

2021.08.15.부터 적용되는 대체공휴일제도와 5가지 이슈사항

1. 서설

현행 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일과 대체공휴일과는 별도로 2021.06.29. 임시국회에서는 「공휴일에 관한 법률안」이 통과(제정)되어 주말과 중복되는 공휴일의 경우 대체공휴일을 적용하는 법안이 시행될 예정으로 있는바 이하에서 살펴보도록 하겠습니다.

※ 이하 내용의 경우 국회통과 법률안을 토대로만 정리한 내용으로 향후 고용노동부 등에서 관련 법률(근로기준법 및 동법 시행령 등) 개정내용을 반영하지 않은 상태에서 정리된 자료로 향후 개정 법률내용에 따라 일부 내용이 상이할 수 있는 점 유의바랍니다.

2. 2021.06.29. 국회 통과 「공휴일에 관한 법률안」 내용

제1조(목적) 이 법은 국가의 공휴일을 지정함으로써 사회 각 분야의 공휴일 운영에 통일성을 기하는 것을 목적으로 한다.

제2조(공휴일) 공휴일은 다음과 같다.

- 1 「국경일에 관한 법률」에 따른 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날
2. 1월 1일
3. 설날 전날, 설날, 설날 다음 날(음력 12월 말일, 1월 1일, 2일)
4. 부처님 오신 날(음력 4월 8일)
5. 어린이날(5월 5일)
6. 현충일(6월 6일)
7. 추석 전날, 추석, 추석 다음 날(음력 8월 14일, 15일, 16일)
8. 기독탄신일(12월 25일)

- 9. 「공직선거법」 제34조에 따른 임기 만료에 의한 선거의 선거일
- 10. 기타 정부에서 수시 지정하는 날

제3조(대체공휴일) ① 제2조에 따른 공휴일이 토요일이나 일요일, 다른 공휴일과 겹칠 경우에는 대체공휴일로 지정하여 운영할 수 있다.

② 제1항의 대체공휴일의 지정 및 운영에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

제4조(공휴일의 적용) 제2조에 따른 공휴일과 제3조에 따른 대체공휴일의 적용은 「국가공무원법」, 「근로기준법」 등 관계 법령에서 정하는 바에 따른다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 2022년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 부칙 제2조는 공포한 날부터 시행한다.

제2조(대체공휴일 적용의 특례) 이 법 시행일 전이라도 제2조제1호의 광복절, 개천절, 한글날 및 같은 조 제8호의 기독교탄신일이 토요일이나 일요일과 겹칠 경우에는 제3조를 적용한다. 이 경우 대체공휴일의 적용은 「국가공무원법」, 「근로기준법」 등 관계 법령에 따른다.

제3조(다른 법령과의 관계) 이 법 시행 당시 다른 법령에서 사용하고 있는 공휴일은 이 법에 따른 공휴일과 일요일을 포함한 것으로 본다. 다만, 일요일이 포함되지 않은 것이 명백한 경우에는 그러하지 아니하다

3. 「공휴일에 관한 법률안」 관련 5가지 이슈사항

1) 대체공휴일은 어떻게 부여되는가?

「공휴일에 관한 법률안」 제2조에 따른 공휴일이 토요일, 일요일 또는 다른 공휴일과 중복된 경우, 최초 도래하는 비공휴일에 부여하게 됩니다.

예를들어, 2021.8.15.(일)의 경우 8.16(월), 2021.10.9.(토)의 경우 10.11(월)이 대체공휴일이 됩니다.

2) 시행일은 언제부터인가?

「공휴일에 관한 법률안」 부칙 규정에 따라 2022년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 부칙 제2조(광복절, 개천절, 한글날 및 같은 조 제8호의 기독탄신일이 토요일이나 일요일과 겹칠 경우)는 공포한 날부터 시행한다.로 규정하고 있고 공포일은 2021년 7월 13일(화)로 예상하고 있는바 이후 도래하는 첫 번째 공휴일인 8.15일(일) 광복절부터 적용될 것으로 보입니다.

3) 대체공휴일 근로시 임금계산은?

관련 고용노동부의 지침 등이 발표되어야 정확한 내용을 알 수 있으나 첫 대체공휴일인 2021.08.16.(월)에 근로를 제공하는 경우 휴일근로에 해당되어 근로기준법 제56조(연장·야간 및 휴일근로)규정에 따라 8시간 이내의 휴일근로는 150%, 8시간초과한 휴일근로에 대해서는 200%(휴일 150%+휴일연장 50%)의 임금을 지급해야 할 것으로 사료됩니다.

4) 대체공휴일에 대한 휴일대체는?

현행 근로기준법 제55조(휴일)제2항에서 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일(일요일 제외)과 대체공휴일에 대해서는 근로자대표와 서면합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.는 규정에 따라 금번 제정된 「공휴일에 관한 법률안」에 따른 공휴일과 대체공휴일에 대해서도 근로자대표와 서면합의한 경우 휴일대체가 가능할 것으로 사료됩니다. 물론 이에 대해서는 국무회의를 거쳐 근로기준법 시행령 제30조(휴일)제2항에 「공휴일에 관한 법률안」을 추가하거나

「관공서의 공휴일에 관한 규정」을 「공휴일에 관한 법률안」로 개정하는 경우 가능할 것으로 보입니다.

5) 대체공휴일 적용대상 사업장 규모는?

「공휴일에 관한 법률안」에서는 상시 근로자수 5인 이상 사업장에 적용된다고 보고 있으나, 「공휴일에 관한 법률안」 제4조(공휴일의 적용) 제2조에 따른 공휴일과 제3조에 따른 대체공휴일의 적용은 「근로기준법」 등 관계 법령에서 정하는 바에 따른다. 고 규정하고 있는데, 관공서의 공휴일과 대체공휴일을 유급휴일로 규정한 현행 근로기준법 제55조(휴일)제2항의 시행일은 상시근로자수에 따라 단계적으로 적용되어 5인 이상 30인 미만 사업장의 경우 2022.1.1.부터 적용 예정이므로 금번 「공휴일에 관한 법률안」의 대체공휴일에 대해 5인 이상 30인 미만 사업장의 경우 2022.1.1.부터 적용되고, 30인 이상 사업장에 한해 금년 8월 15일 이후 대체공휴일이 적용될 것으로 보입니다. 물론 고용노동부의 관련 별도 지침에 따라 적용대상 사업장은 달라질 수 있사오니 참조바랍니다.

4. 결어

금번 2021.06.29. 국회 통과된 「공휴일에 관한 법률안」에 따라 대체공휴일이 확대됨에 따라 회사는 가동일수 감소, 휴일근로 시 인건비 지급 증가 등 영향이 발생할 수 있으나 사회적 흐름에 따라 변경될 수밖에 없는 법 제정에 대해 휴일대체 등 효율적인 인력운영방안을 적극 모색해야할 것으로 사료됩니다.

별첨 : 「공휴일에 관한 법률안」. 끝.

제403호

2021. 07. 05.

노무법인 두레