

주휴수당 산정방법관련 행정해석 변경 등 지침내용

1. 서설

고용노동부는 법률규정, 그간의 판례 및 행정해석, 법률자문 등을 통해 검토한 결과 주휴수당 산정방법에 대한 종전 행정해석을 변경한 지침(임금근로시간과-1736, 2021.8.4.)을 지방노동관서에 시달한바 이하에서 관련 내용을 살펴보도록 하겠습니다.

2. 행정해석 변경사항

변경 전	변경 후
1주간의 소정근로일을 개근하고 아울러 1주를 초과하여(예: 8일째) 근로가 예정되어 있는 경우 주휴수당 발생함. (근로기준정책과-6551, 2015.12.7. 등)	1주간 근로관계가 존속되고 그 기간 동안의 소정근로일에 개근하였다면 1주를 초과한 날(8일째)의 근로가 예정되어 있지 않더라도 주휴수당 발생함. (임금근로시간정책과-1736, 2021.8.4.)

3. 행정해석 변경사유¹⁾

고용노동부는 기존 행정해석(근로기준정책과-6551, 2015.12.7.)이 인용한 판례(대법원 2007다73277)는 휴직기간에 포함된 주휴일에 관한 것으로서 동 사안과 차이가 있고

또한 “사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장” 하도록 하고 (근로기준법 제55조①) 시행령에서는 “1주 동안의 소정근로일을 개근한 자”에게 주도록 규정(제30조①)하고 있으므로, 법령상 그 다음 주까지 근로관계가 유지되어야 한다는 내용은 없으며,

1) 2021.8.4. 주휴수당 산정방법관련 행정해석 변경 등 지침시달 공문 인용

“1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장” 한다는 규정은 최소한 1주 동안의 근로관계 존속을 전제로 한다고 봄이 타당하고

연차유급휴가(제60조)의 경우에도 “1년간 80% 이상 출근”이라는 요건에서 1년간 근로관계 존속을 요하는 것으로 보고 있음.

4. 변경된 행정해석에 따른 주휴수당 산정방법 예시

근로관계 유지형태	주휴수당 발생여부
① 월~금요일까지 근로관계 유지(토요일에 퇴직)	주휴수당 미발생(×)
② 월~토요일까지 근로관계 유지(일요일에 퇴직)	주휴수당 미발생(×)
③ 월~일요일까지 근로관계 유지(그 다음 월요일에 퇴직)	주휴수당 발생(○)
④ 월~그 다음 월요일까지 근로관계 유지(그 다음 화요일에 퇴직)	주휴수당 발생(○)

- 상기 <표> 예시는 소정근로일이 월~금요일까지이며, 개근했고, 주휴일은 일요일인 경우로 작성됨.
- ②의 경우 고용노동부의 변경 행정해석 예시에는 없는 내용을 추가함.
- ①의 (토요일에 퇴직)은 행정해석(근기68201-3970,2000.12.22.)에 따라 별도 특약이 없는 한 그 다음 날을 퇴직일로 간주함에 따른 의미임. 끝.

제408호

2021. 08. 09.

노무법인 두레