

2021.10.9.(한글날)이 토요일(무급)과 중복 시 추가 임금지급 여부

1. 서설

2021.1.1.부터 30인 이상 사업장의 경우 관공서 공휴일 규정에 따른 공휴일과 대체공휴일이 근로기준법 상 유급휴일로 규정됨에 따라 공휴일인 2021.10.9.(한글날)과 토요일(취업규칙, 근로계약서 등에 무급휴(무)일로 규정) 중복된 경우 월급제·시급제·일급제에 대해 근로를 제공하지 않더라도 별도 임금(유급휴일수당으로 100%)을 지급해야 하는지 여부에 대하여 그간 고용노동부는 2020년 1건, 2021년 2건의 행정해석을 아래와 같이 회시한 내용이 있어 각각의 내용을 살펴보고 우리 사업장의 경우 중복일에 별도 임금을 지급해야 하는지 여부에 대하여 살펴보겠습니다.

2. 관련 법 규정

1) 근로기준법 제55조(휴일)

② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.

2) 근로기준법시행령 제30조(휴일)

② 법 제55조제2항 본문에서 “대통령령으로 정하는 휴일”이란 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조 각 호(제1호는 제외한다)에 따른 공휴일 및 같은 영 제3조에 따른 대체공휴일을 말한다.

3. 공휴일과 무급휴(무)일 중복 관련 2020~21년 행정해석

행정해석 번호, 회시일자	회시내용
<p>임금근로시간과-743, 2020.03.30.</p>	<p>○ 근로기준법 개정(2018.3.20.)으로 관공서 공휴일(대체공휴일 포함)이 유급휴일로 보장되었습니다.</p> <p>* (시행시기) △ 300인 이상 및 국가·지자체·공공기관 : 2020.1.1. △ 30~299인 : 2021.1.1. △ 5~29인 : 2022.1.1.</p> <p>○ 이와 관련하여 애초부터 근로제공 의무가 없는 날(휴무일 등)이 관공서 공휴일과 겹칠 경우 해당 일을 유급으로 처리해야 하는지(휴일수당 지급 여부)에 대하여 아래와 같이 알려 드리니 업무처리에 참고하시기 바랍니다.</p> <p>관공서 공휴일을 근로기준법상 유급휴일로 보장하도록 한 법 개정 취지는 공무원과 일반근로자가 공평하게 휴식을 취할 수 있도록 하기 위한 것으로서, 근로자가 관공서 공휴일에 휴식을 취하더라도 임금의 삭감이 없도록 하여 온전히 휴식을 보장하기 위해 유급으로 정한 것입니다.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 만약 휴무일 등과 같이 애초부터 근로제공이 예정되어 있지 않은 날이 관공서 공휴일과 겹칠 경우에 추가 휴일수당을 지급해야 한다고 해석할 경우 - 법 개정 취지를 넘어 근로자가 실질적으로 누리는 휴일 수는 동일함에도 추가적인 비용부담만 강제하게 되는 불합리한 결과가 발생합니다. - <u>따라서, 휴무일 등 애초부터 근로제공이 예정되어 있지 않은 날이 관공서 공휴일과 겹칠 경우 해당 일을 유급으로 처리하여야 하는 것은 아닙니다.</u>
<p>임금근로시간과-653, 2021.03.22.</p>	<p>○ 근로자에 대한 임금을 월급 금액으로 지급하는 경우 특별한 사정이 없는 한 월급 금액에는 유급휴일에 근무한 것으로 의제하여 그 임금도 포함된 것으로 볼 수 있으므로.(대법 2019.10.18. 선고 2019다230899, 대법 1994.5.24. 선고 93다32514, 근로조건지도과-2455, 2008.7.8. 등 참조)</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>취업규칙이나 단체협약 등으로 월급 금액 외에 유급휴일에 대하여 추가임금을 지급한다는 노사간 특약이나, 그러한 관행이 없는 경우라면 사용자는 유급휴일에 대한 추가적인 임금을 지급할 의무는 없다할 것입니다.</u>

행정해석 번호, 회시일자	회시내용
	<p>- 다만, 월급근로자가 유급휴일에 근로하는 경우에는 근로기준법 제56조제2항에 따라 휴일근로가산수당(8시간 이내는 50%, 8시간을 초과하는 근로시간은 100%가산)을 포함하여 지급하여야 할 것입니다.</p> <p>○ 월급제와는 달리, <u>일급 및 시급제 근로자의 경우에는</u> 근무편성표상 소정근로일이 관공서공휴일에 해당된다면, 1일의 통상임금을 유급휴일수당으로 지급해야 하며, 해당일에 근로를 제공하는 경우에는 휴일근로가산수당을 포함한 임금을 추가로 지급하여야 합니다.</p> <p>- 다만, <u>근로제공이 예정되지 않은 비번일, 무급휴(무)일 등이 관공서공휴일에 해당하는 경우, 이날에 대하여 유급으로 보장한다는 노사간 특약이나, 그간의 관행이 인정되지 아니한 이상, 사용자는 별도의 추가 임금을 지급할 의무는 없다할 것입니다.</u> (임금근로시간과-743, 2020.3.30.)</p> <p>○ 또한, 일급제 및 시급제 근로자의 경우 매월 편성된 근무계획표상에 정해진 근로일(소정근로일)이 관공서공휴일에 해당되는지 여부에 따라 임금수준이 달라지는 경우도 발생할 수 있으며,</p> <p>- 근무편성시 관공서 공휴일에 근무할 근로자를 고의로 누락하거나 이날을 제외하는 방법 등으로 유급휴일을 보장하지 않아 법 적용 전보다 해당 근로자의 임금이 감소되는 경우라면 이는 법 개정 취지에 반한다고 할 것입니다.</p>
<p>임금근로시간과-1081 2021.05.13.</p>	<p>○ 근로기준법 개정(휴일규정)의 취지는 관공서 및 다수 기업에서 관공서 공휴일을 유급휴일로 운영하고 있으나, 일부 그렇지 않은 경우도 있다는 점에서 근로자들이 차별 없이 휴식을 취할 수 있도록 하면서도, 그로 인한 소득감소가 없도록 하려는 것이었음.</p> <p>- 또한, 질의에서 제시한 행정해석은 위와 같은 개정 법령에 따라 사용자가 근로자에게 관공서 공휴일을 유급휴일로 보장하려는 경우에 있어서 관공서 공휴일이 무급휴(무)일과 중복되었을 때는 해당일을 반드시 유급으로 처리해야 하는</p>

행정해석 번호, 회시일자	회시내용
	<p>것은 아니라는 취지였음(임금근로시간과-743, 2020.3.30.).</p> <p>* 월급제 근로자의 경우에는 1개월의 소정근로일수에 관계 없이 일정한 금액이 지급되므로 관공서공휴일에 별도의 추가수당을 지급할 필요가 없으며(관공서 공휴일이 무급휴일과 중복되는 경우에도 동일), 다만 시급제·일급제 근로자의 경우에는 관공서 공휴일이 소정근로일인 경우 근로제공 없이도 소정근로를 제공했을 경우와 동일한 금액을 지급해야 하나, 관공서 공휴일이 무급휴(무)일과 중복되는 경우에는 애초부터 소정근로나 그에 따른 임금 수령이 전제되어 있지 않으므로 해당일을 무급으로 하더라도 임금감소가 없이 설 수 있다는 점에서 그 날을 유급으로 처리해야 하는 것은 아니라고 본 것임.</p> <p>■ 한편, 근로기준법 상의 관공서 공휴일이 도입되기 전부터 개별 사업장에서 소속 근로자의 근로조건 보호 또는 복지 차원에서 단체협약·취업규칙 근로계약 등으로 관공서 공휴일을 유급휴일로 보장한 경우, 이는 개별 사업장 단위의 개별적 근로관계에서 소속 근로자의 근로조건을 직접 정한 것으로, 관공서 공휴일이 무급휴일과 겹치더라도 유급으로 보장하는 것이 타당하다고 사료되며(근로기준과-1270, 2004.3.13.1)),</p> <p>- 또한 근로기준법 상의 근로조건은 최저기준인 바 근로관계 당사자도 동법 상의 기준을 이유로 근로조건을 낮출 수 없으므로(근로기준법 제3조), 근로기준법상 관공서 공휴일이 도입된 이후에도 종전처럼 유급으로 보장하는 것이 타당하다고 할 것임.</p> <p>■ 즉 근로기준법상 관공서 공휴일이 도입되기 이전부터 당사자의 약정이나 취업규칙, 단체협약 등으로 관공서 공휴일을 유급으로 보장해온 경우는 무급휴일과 겹치더라도 그대로 유급으로 인정하는 것이 타당할 것으로 사료됨.</p>

1) 근로기준과-1270, 2004.03.13.“~중략~무급휴일인 토요일과 취업규칙에 규정된 유급휴일이 중복되었을 경우 그 중복된 날은 유급휴일로 보아야 한다고 보며, 해당일에 근로하였을 경우 사용자는 유급으로 인정되는 임금(당사자가 약정한 임금)외에도 휴일에 근로한 시간에 대하여 근로기준법 제55조의 규정에 의하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산한 임금을 추가로 지급하여야 할 것으로 사료됨.”

4. 2021. 10. 9.(공휴일)이 토요일(무급휴무일·무급휴일)과 중복 시 추가 임금지급여부 판단

1) 공휴일이 근로기준법(제55조제2항 휴일 규정) 개정 후에 유급휴일로 변경되어 적용되는 경우(근로기준법 개정 전, 공휴일이 유급휴일로 규정·적용되지 않는 사업장)

上記 행정해석(3건)에서 살펴본 바와 같이 월급제·시급제·일급제 근로자 모두 해당 중복일에 대해서는 노사 간 특약이나 그간의 관행이 없는 한 근로하지 않은 날에 대해 추가 임금(유급휴일수당 100%)를 지급할 의무는 없습니다.

2) 공휴일이 근로기준법(제55조제2항 휴일 규정) 개정되기 이전부터 유급휴일로 취업규칙·단체협약·근로계약서 등에 규정되어 적용되어 온 경우(공휴일 관련 근로기준법 개정 전부터 공휴일이 유급휴일로 규정되어 적용되어 온 사업장)

上記 행정해석(임금근로시간-1081, 2021.05.13.)에서 살펴본 바와 같이 관공서 공휴일(예: 2021.10.9.)이 무급휴(무)일(토요일)과 중복되더라도 그대로 유급으로 보장(인정)되어, 행정해석(근로기준과-1270, 2004.03.13.)에 따라 근로하지 않더라도 해당 중복일에 대해서는 별도 임금(유급휴일수당 100%)과 해당 중복일에 근로제공시에는 회사는 유급으로 인정되는 임금 외에도 휴일에 근로한 시간에 대해서는 휴일근로수당으로 150%의 임금을 추가로 지급하여야 할 것으로 사료되오니 2021.10.09.(공휴일과 토요일 무급휴일·무급휴무일 중복일)에 대해 추가 임금지급여부 판단 시 참고 바랍니다. 끝.

제415호

2021. 10. 05.

노무법인 두레