

# 의 결

# 국 민 권 익 위 원 회

## 제1소위원회

### 의 결

의안번호 제2022-1소위24-행01호

민원표시 2CA-2201-0351427 대체공휴일 부여 요구 등

신 청 인 A

피신청인 B

관계기관 C

의 결 일 2022. 6. 27.

### 주 문

1. 피신청인 및 관계기관에게, 주휴일과 공휴일(또는 대체휴일)이 중복된 경우 유급 휴일 보장과 관련한 노사협의회 의결 결과를 적극 이행할 것을 의견표명한다.
2. 신청인의 나머지 신청은 심의안내한다.

### 이 유

#### 1. 신청취지

신청인은 피신청인이 운영·관리하는 B에서 D로 근무하고 있다. 신청인의 근무지인 E이 매주 월요일을 개방하지 않는 관계로 D은 화요일 ~ 일요일이 근무일이며, 월요

일 및 특정한 요일을 지정한 날을 휴일로 사용하고 있다. 그런데, 「관공서의 공휴일에 관한 규정」(이하 ‘공휴일 규정’이라 한다)에 따른 대체공휴일이 월요일과 겹치는 경우, 신청인에게는 원래 휴일에 해당하여 대체공휴일의 혜택을 받지 못하고 있으니, 월요일이 대체공휴일과 겹치는 경우 별도의 대체공휴일을 부여받을 수 있도록 해달라(이하 ‘민원 요구 1’이라 한다). 또한, 근무일인 토요일, 일요일에 집회 등을 사유로 E이 임시 휴관하게 되었는데, 신청인 등이 원하지 않는데도 피신청인이 연가를 사용하도록 하였는바, 이러한 일이 발생하지 않도록 조치해 달라(이하 ‘민원 요구 2’라 한다).

## 2. 피신청인의 주장

가. 민원 요구 1과 관련하여, E 개방일, 「G 인사관리규정」(이하 ‘G 인사 규정’이라 한다), 근로계약서<붙임> 등에 따라 대체공휴일이 신청인 등의 공휴일인 월요일과 겹치는 경우 별도의 휴일을 부여할 의무는 없으며, 애초부터 근로제공이 예정되어 있지 않은 날이 공휴일과 겹칠 경우 해당일을 유급으로 처리하여야 하는 것은 아니라는 고용노동부 행정해석<별지>이 있고, B 운영 인력, 예산 등을 고려할 때 별도의 휴일을 부여하기 곤란하나 근로조건이 개선될 수 있도록 노력할 계획이다.

나. 민원 요구 2와 관련하여, 2021. 8. 14. ~ 8. 15. 긴급한 사유로 E이 휴관하게 되어 부득이하게 일부 근로자는 휴무일을 조정하였으며, 일부는 연가를 사용하도록 한 바 있는데, 향후 근로자들이 연가를 사용하지 않도록 하고 노사협의회협의를 통해 적정하게 운영할 계획이다.

## 3. 사실관계

가. 피신청기관이 관리하는 E 운영, D의 근무 방식 등은 다음과 같다.

- 1) E은 화요일 ~ 일요일이 공개(개방)일이고 월요일은 비공개일이다.
- 2) D은 축탁직 근로자이며, 월급제(5일 40시간/주)이다.
- 3) D의 주휴일은 월요일이며, 유급 휴일이고, 근무편성표에 따라 D별로 화요일 ~ 일요일 중 1일을 휴무한다.

나. 민원 요구 1과 관련하여,

- 1) 피신청인은 D에 대하여 공휴일 규정에 따른 공휴일을 유급 휴일로 운영하고 있다.
- 2) 공휴일 규정에 따르면, 일반인<sup>1)</sup>은 일요일과 공휴일 규정 제2조 제2호부터 제10호까지의 공휴일이 겹치는 경우 공휴일 규정 제3조에 따라 그 공휴일 다음의 첫 번째 비공휴일을 대체공휴일로 부여받고 있다.
- 3) 피신청인은 D의 주휴일인 월요일과 공휴일 규정 제3조에 따른 대체공휴일이 겹치는 경우, 이에 대한 또다른 대체공휴일(휴일 대체)을 부여하지 않고 있으며<sup>2)</sup>, 이와 같은 2021년 사례는 아래 <표 1>과 같다.

< 표 1. 민원 요구 1 관련 사례(2021. 10.) >

| 일          | 월                            | 화  | 수  | 목  | 금  | 토          |
|------------|------------------------------|----|----|----|----|------------|
|            |                              |    |    |    | 1  | 2          |
| 3<br>(개천절) | 4<br>(대체공휴일)<br>※ D의<br>주휴일  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9<br>(한글날) |
| 10         | 11<br>(대체공휴일)<br>※ D의<br>주휴일 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16         |

1) 통상 월 ~ 금요일이 근무일이고, 토요일 및 일요일이 휴무일인 경우

2) D의 주휴일인 월요일과 공휴일 규정 제2조에 따른 공휴일이 겹치는 경우에도 공휴일 규정 제3조에 따른 대체공휴일을 부여하지 않고 있다

4) 관계기관(C) 소속 H, I 등의 운영방식은 피신청기관(B)과 다르지만 위 나. 3)항과 같이 공휴일 규정 제3조에 따른 대체공휴일을 부여하지 않는 것은 피신청기관과 동일하다.

다. 민원 요구 2와 관련하여, E은 2021. 8. 14. ~ 8. 15. 공개일(D의 근무일)임에도 휴관하였으며, 일부 D은 연가로 처리되었으며, 일부는 근무편성표에 따른 휴무일을 2021. 8. 14. 및 8. 15.로 조정하였다.

라. 피신청기관 D의 휴일에 대한 적용 규정과 근로계약서는 다음과 같다.

1) 피신청기관 소속 D은 G 인사 규정을 적용받는데, 이 규정 제34조(휴일) 제1항은 ‘공무직 등 근로자의 휴일은 「근로기준법」 제55조 및 제63조와 「근로자의 날 제정에 관한 법률」을 적용한다.’라고, 제3항은 ‘근로기준법 제55조 제2항에 따른 휴일의 경우 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.’라고 규정하고 있다.

2) 「근로기준법」 제55조 제1항은 ‘사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급 휴일을 보장하여야 한다.’라고, 제2항은 ‘사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.’라고 규정하고 있다.

3) 「근로기준법 시행령」 제30조 제2항은 ‘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.’라고 규정하고 있다.

4) 피신청기관 소속 D의 근로계약서 주요 내용은 다음과 같다.

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                              |      |       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------|-------|
| <근로자 인적사항>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                              |      |       |
| 성명                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <생략>                         |      |       |
| A                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                              |      |       |
| 생략                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 최초계약일<br>(재계약일)              | 근무부서 | 근무형태  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 20**. 1. 1.<br>(20**. 1. 1.) | B    | 주40시간 |
| <p>&lt;중간 생략&gt;</p> <p>제2조(근무장소 및 업무내용)</p> <p>① 근무장소(부서) : B</p> <p>② 업무내용(직종) : D &lt;이하 생략&gt;</p> <p>&lt;중간 생략&gt;</p> <p>제4조(근무일 및 휴일)</p> <p>① 근무일은 주 5일로 하며, 1일 8시간씩 주 40시간을 근무한다.(주 근무일 및 휴무일은 근로자 본인 소속기관의 근무편성표에 따른다.)</p> <p>② 주휴일은 매주 월요일로 한다.</p> <p>③ 근로자의 날, 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 의한 휴일(일요일 제외)은 유급휴일로 한다.</p> <p>④ 업무상 사정에 의해 제1항 및 제2항을 변경하고자 하는 경우 근로자의 동의를 얻어 변경할 수 있다.</p> <p>&lt;중간 생략&gt;</p> <p>제11조(해석) 기타 이 계약서에 정하지 아니한 사항은 「G 인사 규정」 및 노동관계법에 의한다.</p> <p>&lt;이하 생략&gt;</p> |                              |      |       |

마. 주휴일과 공휴일이 중복된 경우 유급 휴일 보장에 대하여 피신청기관 근로자 측이 노사협의회를 통해 피신청인에게 건의한바 있는데, 피신청인은 이를 검토하기로 하였으나, 현재까지 구체적인 방안이 마련되지 않았다.

바. 「근로기준법」 제55조 제2항은 2018. 3. 20. 신설(법률 제15513호)되었는데, 그 입법취지는 ‘공무원과 일반 근로자가 공평하게 휴일을 향유할 수 있도록 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일을 유급 휴일로 하되, 기업의 부담을 감안하여 기업규모별로 3단계로 나누어 2년에 걸쳐 시행시기를 정함<sup>3)</sup>’이라고 기재하고 있으며, <별지>와 같다.

#### 4. 판단

가. 관계법령 등 : <별지>와 같다.

나. 판단 내용

- 1) 공휴일 규정 제3조는 설날, 삼일절 등 공휴일과 일요일 등이 겹칠 경우 이에 대한 대체공휴일을 부여하도록 규정(제1항)하고 있으며, 대체공휴일이 같은 날에 겹치는 경우에는 그 대체공휴일 다음의 첫 번째 비공휴일까지 대체공휴일로 부여하도록 규정(제2항)하고 있는 사실을 볼 때, 대체공휴일을 보장하는 것이 타당하다고 판단된다.
- 2) 또한, 「근로기준법」 제55조 제2항 및 같은 법 시행령 제30조 제2항은 공휴일 규정에 따른 공휴일 및 대체공휴일을 유급으로 보장하도록 규정하고 있는 점, 같은 법 제55조 제2항 단서는 ‘근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로

3) 2018. 3. 20. 법률 제15513호로 일부개정된 「근로기준법」 개정이유 및 주요내용

대체할 수 있다.'라고 규정하고 있는 점, 노사협의회 시 주휴일과 공휴일이 중복된 경우 유급 휴일을 보장할 수 있도록 노력하겠다는 방침을 밝힌 점 등을 종합적으로 고려할 때, 피신청인은 관계기관과 협의를 통해 노사협의회 의결 결과를 적극 이행하는 것이 바람직하다고 판단된다.

- 3) 민원 요구 2와 관련하여, 피신청인은 노사협의회와 협의를 통해 적정하게 운영하겠다는 계획을 우리 위원회에 제출한 만큼 이러한 내용을 신청인에게 안내하고자 한다.

## 5. 결론

그러므로, 민원 요구 1을 구하는 신청인의 주장은 상당한 이유가 있다고 인정되므로 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제46조 제2항에 따라 피신청인 및 관계기관에게 의견을 표명하기로 하고, 민원 요구 2는 이를 심의안내하기로 하여 주문과 같이 의결한다.

<별지>

**1. 「근로기준법」** (법률 제18176호, 시행 2021. 11. 19.)

**제55조(휴일)** ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.

② 사용자는 근로자에게 **대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.** <신설 2018. 3. 20.>

**2. 「근로기준법 시행령」** (대통령령 제32130호, 시행 2021. 11. 19.)

**제30조(휴일)** ① 법 제55조제1항에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어야 한다.

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 대체공휴일**을 말한다.

**3. 「관공서의 공휴일에 관한 규정」** (대통령령 제31930호, 시행 2022. 1. 1.)

**제2조(공휴일)** 관공서의 공휴일은 다음 각 호와 같다. 다만, 재외공관의 공휴일은 우리나라의 국경일 중 공휴일과 주재국의 공휴일로 한다.

1. 일요일

2. 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날

3. 1월 1일

4. 설날 전날, 설날, 설날 다음날 (음력 12월 말일, 1월 1일, 2일)

5. 삭제 <2005. 6. 30.>

6. 부처님오신날 (음력 4월 8일)

7. 5월 5일 (어린이날)

8. 6월 6일 (현충일)

9. 추석 전날, 추석, 추석 다음날 (음력 8월 14일, 15일, 16일)

10. 12월 25일 (기독탄신일)

10의2. 「공직선거법」 제34조에 따른 임기만료에 의한 선거의 선거일

11. 기타 정부에서 수시 지정하는 날

**제3조(대체공휴일)** ① 제2조제2호부터 제10호까지의 공휴일이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 공휴일 다음의 첫 번째 비공휴일(제2조 각 호의 공휴일이 아닌 날을 말한다. 이하 같다)을 대체공휴일로 한다.

1. 제2조제2호 또는 제7호의 공휴일이 토요일이나 일요일과 겹치는 경우

2. 제2조제4호 또는 제9호의 공휴일이 일요일과 겹치는 경우

3. 제2조제2호·제4호·제7호 또는 제9호의 공휴일이 토요일·일요일이 아닌 날에 같은 조 제2호부터 제10호까지의 규정에 따른 다른 공휴일과 겹치는 경우

② 제1항에 따른 대체공휴일이 같은 날에 겹치는 경우에는 그 대체공휴일 다음의 첫 번째 비공휴일까지 대체공휴일로 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 대체공휴일이 토요일인 경우에는 그 다음의 첫 번째 비공휴일을 대체공휴일로 한다.

4. **법제처**는 민원인이 ‘기존 공휴일을 특정 근로일로 대체하여 유급휴일로 보장하던 중 그 공휴일의 대체공휴일이 새로 지정된 경우 **새로 지정된 대체공휴일의 유급휴일 보장 여부(「근로기준법」 제55조 제2항 등 관련)**’에 대한 법령해석을 요청한 사안에 대하여 “관공서공휴일규정 제3조제1항에서는 일정한 공휴일이 토요일, 일요일 또는 다른 일정한 공휴일과 겹치는 경우에는 그 공휴일 다음의 첫 번째 비공휴일을 대체공휴일로 한다고 규정하고 있고, 「근로기준법」 제55조 제2항 본문에서는 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다고 규정하고 있으며, 같은 법 시행령 제30조 제2항에서는 같은 법 제55조 제2항 본문의 ‘대통령령으로 정하는 휴일’을 관공서공휴일규정 제2조 각 호(제1호는 제외함)에 따른 공휴일과 같은 영 제3조에 따른 대체공휴일로 구분하여 규정하고 있는바, **대체공휴일은 공휴일과는 별개의 휴일로서 보장된다고 보는 것이 관련 법령의 규정 체계에 부합합니다.** 또한 「근로기준법」 제55조 제2항 본문 및 같은 법 시행령 제30조 제2항에 따르면 사용자는 근로자에게 공휴일 및 대체공휴일을 유급으로 보장해야 하고, 예외적으로 **같은 법 제55조 제2항 단서에 따라 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 공휴일 및 대체공휴일을 특정한 근로일로 대체하여 보장할 수 있을 뿐인바,** 어떠한 사업장에서 노사합의에 따라 특정한 공휴일이 유급휴무일과 겹치는데도 불구하고 그 공휴일에 대해 휴일대체를 실시하였다는 우연한 사정이 있다고 하더라도, 공휴일이 근로자의 유급휴무일과 겹치는 경우 휴일대체를 실시하지 않는 것으로 노사합의의 내용을 변경하는 것은 별론으로 하고, **공휴일과는 별개의 법정 휴일인 대체공휴일에 대해서는 그 우연한 사정과 관계없이 「근로기준법」 제55조 제2항 본문이 적용된다고 보는 것이 타당합니다.** 아울러 「근로기준법」 제55조 제2항은 2018년 3월 20일 법률 제15513호로 일부 개정된 「근로기준법」에서 신설된 규정으로, **그 입법 취지는 공무원과 일반 근로자가 공평하게 휴일을 향유할 수 있도록(각주: 2018. 3. 20. 법률 제15513호로 일부개정된 「근로기준법」 개정이유 및 주요내용 참조)** 관공서공휴일규정에 따른 공휴일과 대체공휴일을 법정 유급휴일로 정하도록 하여, **근로자의 휴식권을 강화하는**

동시에 관공서의 공휴일에 근로할 수밖에 없는 일부 근로자들의 상대적 박탈감 및 근로자 간 근로조건의 격차를 감소시키기 위한 것(각주: 2016. 7. 11. 의안번호 2000804호로 발의된 근로기준법 일부개정법률안에 대한 국회 환경노동위원회의 검토 보고서 참조)이라는 점도 이 사안을 해석할 때 고려해야 합니다. 따라서 이 사안의 경우 관공서공휴일규정이 개정되어 새로 지정된 대체공휴일도 「근로기준법」 제55조 제2항 본문에 따라 유급휴일로 보장해야 합니다.”라고 해석(법제처 21-0547, 2021. 11. 2.)하고 있다.

## 5. 고용노동부 해석

(질의) 주5일 월 ~ 금 근무하는 근로자의 경우 토요일이 관공서의 공휴일이면, 유급휴일로 인정되는지? (일반적으로는 무급휴일이며, 500인 이상 사업장임)

(회시) 「근로기준법」 개정안에 따라 관공서의 공휴일에 관한 규정에 따른 공휴일 및 대체공휴일에 대하여 일반사업장에서도 유급휴일로 적용될 예정으로 300인 이상 사업장은 2020. 1. 1.부터, 30인 이상 300인 미만 사업장은 2021. 1. 1.부터, 5인 이상 30인 미만 사업장은 2022. 1. 1.부터 순차적으로 적용됩니다.

- 매월 고정적인 임금을 지급받는 월급제 근로자인 경우에는 별도 임금을 지급할 필요 없이 소정의 월급 금액만 지급하면 될 것이며,
- 만약 휴무일 등과 같이 애초부터 근로제공이 예정되어 있지 않은 날이 관공서의 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 발생되므로 휴무일 등 애초부터 근로제공이 예정되어 있지 않은 날이 공휴일과 겹칠 경우 해당일을 유급으로 처리하여야 하는 것은 아닙니다.

**(질의)** A사는 레스토랑 사업을 하는 곳으로서 직원의 주휴일을 백화점과 같이 정해진 요일에 전 직원에게 한꺼번에 부여할 수 없기 때문에 개인별로 다른 요일에 주휴일을 부여하고 있어 1주일전에 다음주의 개인별 주휴일을 결정(레스토랑 매니저와 당해인의 협의를 통하여) 알려주고 있는 실정임.

- 이 경우 ▼▼▼에게 1주전에 주휴일이 공휴일(회사 취업규칙에서 정한 유급휴일)과 중복된 경우 당일날 휴무를 하였을 경우 공휴일에 대한 별도의 휴일의 부여나 150%의 임금을 지급해야 하는지 여부
- A 회사는 취업규칙에는 주휴일과 공휴일이 중복된 경우 각각 지급한다 등의 특단의 규정이 없음

**(회시)** 「근로기준법」 상 주휴일은 1주간의 소정근로일수를 개근한 자에게 1회의 유급휴일을 부여하는 것으로서 **단체협약이나 취업규칙에서 주휴일이 당해 회사의 유급휴일과 중복되는 경우 그 익일을 휴일로 한다는 등 별도의 정한 바가 없다면 1회의 휴일을 실시함이 타당하다고** 사료됨.

**(질의)** 주휴일, 비번일, 관공서공휴일 등을 어떻게 부여할 것인지

**(회시)** 주휴일은 전주 소정근로일 개근여부에 따라 유급휴일로 부여하면 될 것이고 근로제공의무가 없는 비번일에 대해서는 별도로 노사간 특약이 없는 한 유급으로 처리할 이유는 없다고 할 것입니다. 또한 주휴일이 다른 유급휴일과 중복될 경우 취업규칙이나 단체협약 등에 별도의 정함이 없는 한 근로자에게 유리한 하나의 휴일만 인정하면 될 것입니다. 다만, 근로자의 날은 「근로자의 날 제정에 관한 법률」에 의하여 소정근로일의 개근여부와 관계없이 부여되는 유급휴일이므로 근로자의 날과 주휴가 중복될 경우 1주간의 소정 근로일을 개근하지 못한 근로자에 대해서는 근로자의 날에 유급휴일이 부여되어야 할 것입니다.

**(질의)** 일급제인 단시간근로자의 관공서공휴일 등 유급휴일 적용

- 해당 사업장은 주5일(1일 8시간, 주40시간)을 근무하는 통상근로자와 주3일(1일 8시간, 주24시간) 또는 주2일(1일 8시간, 주16시간)을 근무하는 단시간 근로자로 구성
- 모든 근로자는 휴무일과 상관없이 모든 공휴일에 대해 통상일급으로 보상함(다만, 단시간 근로자의 경우에는 주5일 통상근로자의 근로시간을 기준으로 비례하여 보상)

**(회시)** 「근로기준법」(2018. 3. 20.) 개정으로 「근로기준법」 제55조 제2항 및 동법 시행령 제30조에서는 사용자가 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일[「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조 각호(제1호는 제외한다)]을 유급휴일로 보장하고 있습니다.

- 이러한 법 개정의 취지는 **관공서의 공휴일에 관공서는 물론 다수 기업에서 휴일로 운영하고 있으나 일부 그렇지 않은 경우도 있다는 점에서 근로자들이 차별 없이 휴식을 취할 수 있도록 하면서도 그로 인한 소득감소 등이 없도록 하기 위해 유급 휴일로 보장한 것입니다.** <이하 생략>

이에 주문과 같이 의결한다.

2022년 6월 27일