



## <추석연휴기간 근무할 경우 노동법상 처리방안>

### <1> 2023년 추석 연휴는 6일입니다.

- 올해는 추석연휴가 9월 28일(목) ~ 30일(토)까지입니다.
- 대체휴일은 적용되지 않는 경우이지만, 추석연휴와 개천절(10월 3일) 사이 징검다리 연휴를 맞아 '국민 휴식권' 보장과 '내수 증진 도모' 차원에서 국무회의 심의를 거쳐 10월 2일이 임시공휴일로 지정되었습니다(관공서의 공휴일에 관한 규정 제2조 11호, 제4조). 그에 따라 9월 28일부터 10월 3일까지 6일간의 황금연휴가 완성되었습니다.
- 임시공휴일은 원래 공휴일이 아니지만, 정부가 지정하는 휴일을 말합니다. 관공서가 아니면 의무적으로 쉴 필요는 없기 때문에 일부 회사들은 이 날에 출근할 것을 요구할 경우에는 출근을 해야 하는 경우가 많았습니다.
- 2022년 1월 1일부로 상시근로자 수가 5인 이상인 사업장은 근로기준법 제55조제2항에 따라 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조 각 호(제1호는 제외한다)에 따른 공휴일을 유급으로 보장하여야 합니다.

#### ◆ 근로기준법 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.

#### ◆ 근로기준법 시행령 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 대체공휴일을 말한다.

#### ◆ 관공서의 공휴일에 관한 규정 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

#### 제4조(임시공휴일의 지정)

제2조제11호에 따른 공휴일을 지정하려는 경우에는 국무회의의 심의를 거쳐야 한다.

## <1> 추석 연휴기간 근무할 경우

- 제조업이나 교대제 근무자들 또는 병원 근무 등 업무상 필요에 따라 여러 가지 사정으로 휴일이지만 근무해야 하는 경우가 있습니다.
- 추석 연휴기간 근무한 직원에 대해서 인사노무관리상 어떻게 처리해야 하는지 살펴보겠습니다.

### (1) 상시근로자수가 5인 이상인 사업장의 경우

- 근로기준법 제55조2항과 시행령 제30조제2항에 의해 관공서 공휴일에 관한 규정 및 시행령상 휴일 중 일요일<sup>1)</sup>을 제외하고 유급휴일로 보장하고 있습니다.
- 근로기준법상 유급휴일이기 때문에 사용자는 근로자에게 임시공휴일에 '연차휴가'를 사용하라고 할 수도 없습니다. 연차휴가는 소정근로일에 사용하는 것인데, 휴일은 소정근로일에서 제외되는 날이기 때문입니다.
- 이미 징검다리 연휴라 10월 2일에 연차를 신청했던 근로자라도 사용자가 연차를 차감할 수 없게 됩니다.

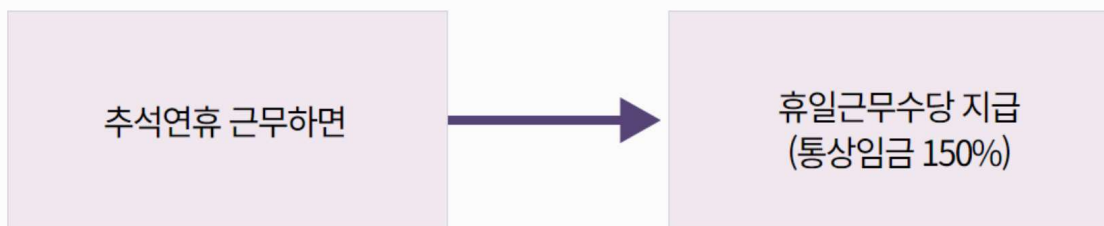
## 1) 추석연휴 기간에 근무를 하는 경우 원칙적 방법

- 근로자가 추석연휴 기간에 근무를 한다면, 휴일근무수당을 지급해야 합니다.
- 8시간 근무분까지는 통상임금의 50%를 가산하고, 8시간을 초과한 부분은 추가 50%를 가산해 지급해야 합니다. 다만, 10월 2일이 원래 휴무일이었던 근로자는 임시공휴일 지정으로 영향을 받지 않습니다.

## 2) 추석에 근무하고 다른 날 하루 쉬게 하는 '대체휴일'로 처리하는 방법

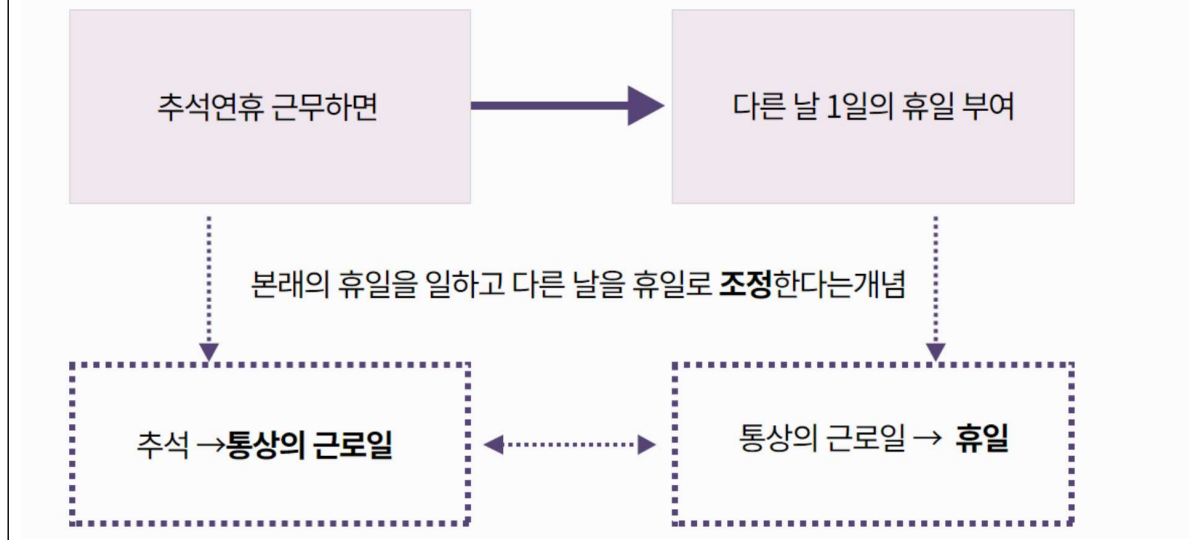
- 이는 휴일에 근무하고 다른 날 하루를 쉬게 하는 방법입니다.

### 방법1. 휴일근로로 처리



- 추석은 '휴무'가 아니라 '휴일'
- '휴무'라면 휴일근로X, 연장근로 여부를 판단해야 함
- 단, 대체휴일을 실시하기 위한 조건은 근로자 개별 합의로는 안되고 반드시 근로자 대표와 서면으로 합의해야 합니다. 주휴일이나 약정휴일의 대체휴일은 근로자 개인과 합의로 가능하지만, 공휴일대체는 근로자 개인과의 합의는 인정되지 않습니다(근로기준법 제55조제2항).
- 또 추석 대체휴일을 언제 사용하게 할지는 합의하기 나름인데, 대체휴일을 사용하기 전에 퇴사하는 경우라도 휴일근무로 보지 않으므로 대체휴일을 너무 늦게 잡는 것은 지양해야 할 것입니다<sup>2)</sup>.

## 방법2. 추석에 근무하고 다른 날 하루 쉬게 하는 '대체휴일'로 처리

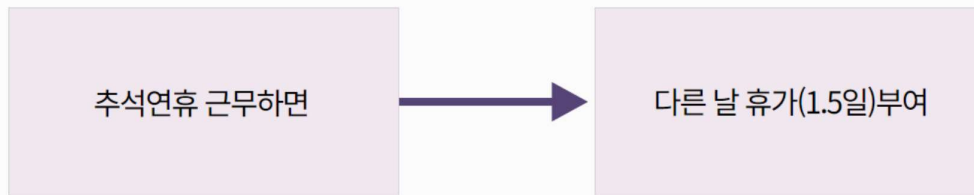


### 3) 추석에 근무하고 그만큼의 휴가를 주는 대체휴가(보상휴가)로 처리하는 방법

- 휴일에 근무하고 150%의 수당을 주는 대신에 휴가를 부여하는 방법입니다.
- 단, 부여하는 휴가는 1일이 아니라 150% 수당 대신 부여하는 것이므로 1.5일을 부여해야 합니다. 그리고 대체휴가도 근로자 개별 합의로는 안되고 근로자 대표와 서면으로 합의해야 가능합니다(근로기준법 제57조).
- 근로자대표와 합의하면 비록 개별 근로자가 대체휴가를 반대(나는 휴일근로수당을 받겠다)하더라도 인정되지 않고 대상근로자 모두에게 적용됩니다.
- 부여시기는 공휴일 대체와 마찬가지로 근로자 대표와 서면으로 합의할 때 정하기 나름입니다. 즉, 언제까지 부여해야 하는 것은 정해진 것이 없습니다.
- 참고로 대체휴가는 연차휴가가 아니므로 휴가사용 촉진조치를 할 수 없습니다. 즉, 대체휴가 때 쉬지 못했다면 반드시 무조건 수당으로 지급해야 합니다.
- 대체휴가 미사용시 수당을 안받겠다고 합의했더라도 이 합의는 무효입니다<sup>3)</sup>.

1) 일요일이 제외되는 것은 근로기준법에선 주휴일이란 개념이 있고 주휴일은 반드시 일요일일 필요가 없기 때문입니다.  
 2) 휴일대체 후 대체된 휴일이 도래하기 전에 퇴직한 경우 휴일대체가 이루어진 경우에는 원래의 휴일은 통상의 소정근로일이 되고, 이날의 근로는 휴일근로가 아닌 평상일의 근로가 되며, 그 대신

### 방법3. 추석에 근무하고 그만큼의 휴가를 주는 대체휴가(보상휴가)로 처리



- 휴일에 근무하고 150%의 수당을 주는 대신에 휴가를 부여하는 방법
- 근로자대표와 합의하면 비록 개별 근로자가 대체휴가를 반대(나는 휴일근로수당을 받겠다)하더라도 인정되지 않고 대상근로자 모두에게 적용

#### (2) 상시근로자수가 5인 미만인 사업장의 경우

- 상시 근로자 수 5인 미만 사업장은 법상 관공서 공휴일에 관한 규정 및 시행령상 휴일까지 근로자에게 유급휴일로 보장해야 할 법상 의무는 없습니다. 상시 5인 미만 사업장의 법정 휴일을 '주휴일'과 '근로자의 날' 뿐입니다.
- 그런데 실제로는 상시 근로자 5인 미만 사업장이라도 '달력상 빨간날은 쉰다', '월급제의 월급을 따로 차감하지 않는다'는 근로조건 적용하는 경우가 많습니다. 그에 따라 달력상 공휴일로 표시된 날짜를 근로자들에게 유급휴일로 부여하고 있고, 그렇다면보니 5인 미만임에도 근로자와 사용자 모두 임시공휴일을 어떻게 처리해야 하는지 논란이 발생하는 경우가 많습니다.
- 1차적으로 근로계약서상 '관공서 공휴일에 관한 규정 및 시행령상 휴일'도 유급휴일로 부여하겠다고 하는 경우에는 유급휴일로 부여해야 합니다. 근로기준법 이상의 근로조건은 유효하기 때문입니다.
- 근로계약서에 이의 정함이 없다면 유급휴일이 아니지만, 2차적으로는 사업장의 노무 관행도 살펴봐야 하는 경우가 있습니다. 사실상 사업장이 관공서 공휴일, 대체공휴일, 임시공휴일을 특별한 언급 없이 계속 유급휴일로 부여해 왔다면 노동관행에 따라 유급휴일로 인정될 수도 있습니다.
- 이러한 점에서 보면 상시 근로자 5인 미만 사업장에서 근로기준법상 의무 사항이 아닌 근로조건을 설정하고자 할 때는 근로계약서에 명확하게 표기를 하여야 할

것입니다.

- 가령, 사용자는 달력상 표기된 공휴일만을 유급휴일로 부여하려 했는데, 근로자들은 임시공휴일 및 대체공휴일 등도 모두 유급휴가로 인식하는 경우가 생길 수 있는 것입니다.
- 근로계약서나 노무 관행상 임시공휴일을 유급휴일로 볼 근거가 없다면 상시 근로자 수 5인 미만 사업장에서 임시공휴일은 유급휴일로 부여해야만 하는 것은 아닙니다.

### <3> 결론 (상시근로자수 5인 이상의 경우)

구분	휴일근로	대체휴일(공휴일)	대체휴가(보상휴가)
개념	순수한 의미의 휴일에 근무하는 것	(휴일 조정의 의미) 즉, 휴일은 통상의 근로일이 되고 다른 날이 휴일이 됨	휴일에 일하는 대신에 그만큼의 휴가를 줌
수당	통상임금 150%	X 대체된 다른 휴일 사용 X → 통상임금 100% 지급	X 대체된 다른 휴가 사용 X → 통상임금 150% 지급
대체방법	-	다른 날 휴일 1일 부여	다른 날 휴가 1.5일 부여
합의방법	개별 합의	1. 적어도 24시간 전에 사전 통보 2. 근로자대표와 서면합의	근로자대표와 서면합의

대체된 날(대체 전의 소정근로일)이 휴일이 된다 할 것임. 따라서 휴일대체 이후에 대체된 휴일을 부여하고자 하나 그 전에 퇴직을 한 경우에는 특별한 사정이 없는 한 대체전의 휴일(원래의 휴일)이 소정근로일이 되었으므로, 그 날에 근로한 시간에 해당하는 임금(가산수당 없이 실근로시간분만)을 지급하면 될 것으로 사료됨(임금근로시간과-2571, 2021.11.12).

- 3) 근로자가 사용하지 않은 보상휴가에 대해 임금지급의무가 없다고 합의한 경우 노사가 '보상휴가 사용기간 내에 사용자의 귀책사유 없이 근로자가 사용하지 않은 보상휴가에 대해 사용자는 임금지급 의무가 없다'고 합의하더라도 그러한 합의는 효력이 없으므로, 사용자는 미사용휴가에 해당하는 임금을 지급해야 할 것임(근로기준과-6641, 2004.12.10.).