



〈단시간 근로자의 주휴수당 산정 방법〉

- 근로기준법상 단시간근로자에 대하여도 원칙적으로는 주휴수당을 지급토록 하고 있습니다.
- 이하에서는 단시간근로자에 대한 주휴수당 산정 방법에 대하여 알아보도록 하겠습니다.

<1> 단시간 근로자란?

- '단시간 근로자'란 1주간의 소정근로시간이 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상 근로자의 1주간의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 의미합니다 (근로기준법 제2조제1항 제9호).
- 단시간 근로자에 대해서도 원칙적으로 근로기준법의 관련규정이 적용됩니다.
- 다만 단시간 근로자에 대해서는 근로기준법상 특별규정이 있는데, 단시간 근로자의 근로조건은 해당 사업장 같은 업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정됩니다(근로기준법 제18조제1항).
- 또한 1주간의 소정근로시간이 4주 동안을 평균해 15시간 미만인 단시간 근로자에 대해서는 근로기준법상의 퇴직금·주휴일·연차유급휴가 등의 규정이 적용되지 않습니다 (근로기준법 제18조제3항 등).

◆ 근로기준법 제2조(정의)

① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

9. “단시간근로자”란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.

◆ 근로기준법 제18조(단시간근로자의 근로조건)

① 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.

② 제1항에 따라 근로조건을 결정할 때에 기준이 되는 사항이나 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다.

<2> 주휴수당이란?

- 사용자는 1주간 소정근로일을 개근한 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 하는데, 이를 ‘주휴일’이라고 하며, 이때 유급으로 처리되는 임금을 ‘주휴수당’이라고 합니다(근로기준법 제55조).
- 월급제의 경우 일반적으로 월급금액에 주휴수당이 포함되어 있는 것으로 볼 것이나, 시급제 또는 일급제의 경우에는 특별히 주휴수당을 분리하여 명시하지 않았다면 별도의 주휴수당을 지급해야 합니다.

◆ 근로기준법 제55조(휴일)

- ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.

<3> 단시간근로자의 주휴수당 계산방법

- 주휴수당은 정상근로일의 소정근로시간을 기준으로 1일분을 지급하여야 합니다(근로기준법-5560, 2009.12.23.).
- 한편, 단시간근로자의 1일 소정근로시간 수는 4주 동안의 소정근로시간을 그 기간의 통상 근로자의 총 소정근로일 수로 나눈 시간 수로 정하고 있습니다(근로기준법 시행령 [별표2]).
- 따라서 단시간근로자의 주휴수당 계산방법을 정리하면 아래와 같습니다.

- 1일 소정근로시간 수 = (주 소정근로시간 * 4주) / 4주 동안의 총 소정근로일 수
- 주휴수당 = 1일 소정근로시간 수 * 통상임금 시간급 금액

예를 들어 1일 5시간, 주5일 근무하는 단시간근로자(통상시급 10,000원)의 주휴수당은,

- 1일 소정근로시간 수 = (5시간 * 5일 * 4주) / 20일 = 5시간
- 주휴수당 = 5시간 * 10,000원 = 50,000원

- 다만, 1주간 일별 소정근로시간이 다른 경우에는 행정해석에 따라 ‘정상근로일’의 소정근로시간을 주휴로 부여한다는 견해도 있습니다.

- 예를 들어 소정근로시간이 월~금까지 7시간, 토요일은 5시간인 경우 위의 산정방식에 따르면 1일 소정근로시간 수는 8시간이지만, 월~금까지 5일의 소정근로시간을 ‘정상근로일’의 소정근로시간으로 보아 주휴시간을 7시간으로 보는 견해도 있습니다.
- 한편, 사업장내에 통상 근로자가 없는 경우라 하더라도 주 소정근로시간이 16시간 등 근로형태가 단시간근로자의 근로형태와 동일한 경우에는 단시간근로자의 1일 소정근로시간 수 산출방식을 준용하는 것이 합리적이므로 주40시간에 비례하여 산정한 주휴수당을 지급하면 됩니다(근로기준법-5943, 2017.09.25.).

◆ 주휴수당 지급여부 문의

(회사번호 : 근로기준법-5560, 회시일자 : 2009-12-23)

【 질 의 】

전제, [주40시간제 시행사업장(소정근로일 : 월~금요일), 임금형태 : 시급제, 주휴일 : 일요일, 일일소정근로시간 : 8시간]인 회사입니다.

질의 1.

개근이란 소정근로일에 출근을 한 것을 의미하는 것이므로 지각이나 조퇴의 경우는 결근이 아니어서 해당 시간당 임금을 공제할 수는 있어도 주휴일의 부여(주휴수당지급)에는 영향이 없는 것으로 알고 있습니다. 그런데 일주일간의 지각 또는 조퇴시간을 합산하여 8시간이 되면 이를 결근 1일로 간주하여 주휴수당을 지급하지 않아도 되는지요(근로자가 주휴수당을 지급받을 목적으로 8시간 소정근로시간 중 1~2시간만 근무하는 경우가 잦은 경우입니다).

질의 2.

지각·조퇴를 하여도 주휴수당을 지급하기는 하되, 근무한 시간을 합산하여 일주소정근로시간 비율로 주휴수당을 지급한다면 이것도 범위반이 되는 것인지요.

(예를 들면 지각·조퇴시간을 제하고 근무한 시간이 32시간이라면, <32시간/40시간×8시간=6.4시간 분>을 주휴수당으로 지급하는 경우)

질의 3.

예비군훈련통보서에 훈련시간이 오전 4시간으로 명시되어 있고 오후에는 출근하기로 정하였는데 근로자가 오후에 회사에 출근을 하지 않았습니다. 이 경우 오전 4시간분에 대하여는 유급처리하였으나, 오후에는 회사에 나오지 않았으므로 이 날을 결근으로 보아 그 주에 주휴수당을 지급하지 않아도 되는 것인지, 오후 근무를 하지 않았어도 출근한 것으로 보아야 하는지요.

【 회 시 】

1. 일주일간의 지각 또는 조퇴시간을 합산하여 8시간이 되면 1일 결근으로 간주하여 유급휴일수당을 지급하지 않아도 되는지에 대하여는 근로기준법 제55조 및 동법 시행령 제30조에 따르면 사용자는 1주일을 개근한 근로자에 대하여는 1일의 유급휴일을 주어야 하는바, 이때, ‘개근’이란 근로제공의 의무가 있는 소정근로일에 결근하지 않는 것을 의미합니다.

따라서, 1주일간의 지각 또는 조퇴시간을 합산하여 8시간이 되더라도, 지각 또는 조퇴는 결근이 아니므로, 1일을 결근처리하여 개근일수에 영향을 줄 수는 없다고 사료됩니다.

2. 지각·조퇴시간을 제하고 근무한 시간이 32시간인 경우, 일일소정근로시간 8시간에 대한 유급휴일수당이 아니라 6.4시간(32시간/40시간×8시간)에 대한 유급휴일수당을 지급할 수 있는지에 대하여는 근로기준법 제55조 및 동법 시행령 제30조에 따르면 사용자는 1주간의 소정근로일수를 개근한 근로자에 대하여 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 하며, 동 휴일에 대한 수당은 **정상근로일의 소정근로시간을 기준으로 산정**하면 될 것입니다.

따라서 1일 소정근로시간이 8시간인 경우 그 주의 실근로시간에 관계없이 소정근로시간 8시간에 대한 유급휴일수당이 지급되어야 할 것으로 사료됩니다.

3. 예비군훈련통보서상에 훈련시간이 오전 4시간으로 명시되어 있어 오후에 출근을 지시하였는데 근로자가 오후에 회사에 출근을 하지 않은 경우, 이 날을 결근으로 보아 그 주에 유급휴일수당을 지급하지 않아도 되는지에 대하여는 향토예비군설치법 제10조에 따라 근로자가 향토예비군훈련을 받는 때에는 그 기간을 휴무로 하거나 그 훈련을 이유로 불이익한 처우를 할 수 없는바, 근로자가 근로시간 도중에 훈련을 받는 때에는 근로제공의무가 면제되며 그 시간을 유급으로 처리하여야 할 것을 보입니다.

그러나 근로시간과 훈련시간의 일부가 중복되어 있어 훈련을 마친 후 근로의 제공이 가능한 경우, 근로제공 의무가 있음에도 불구하고 근로의 제공이 없었다며, 중복된 시간에 대해 유급으로 임금을 지급하였다 하더라도 이는 출근 후 근로제공 의무를 면한 조퇴로 볼 수 없으므로 결근으로 처리하여 그 주의 유급휴일수당을 지급하지 않아도 될 것으로 사료됩니다(근로기준법-5560, 2009.12.23.).

◆ 통상 근로자가 없는 사업장에서의 주40시간 미만 근로자의 연차유급휴가 산정 방법[유급주휴 부여시간 산정]

(회시번호 : 근로기준정책과-5943, 회시일자 : 2017-09-25)

【질 의】

□ 통상 근로자가 없는 사업장에서의 주40시간 미만 근로자의 연차유급휴가 산정 방법

【회 시】

□ 「근로기준법」에 따라 사용자는 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 하며(제55조), 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 부여하면 됩니다(제18조제1항).

- 질의만으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 유급휴일에 대한 수당은 근로형태가 통상적이고 규칙적인 경우에는 정상근로일의 소정근로시간을 기준으로 지급하면 될 것입니다.

- 다만, 질의와 같이 사업장내에 통상 근로자가 없는 경우라 하더라도 주 소정근로시간이 16시간 등 근로형태가 단시간근로자의 근로형태와 동일한 경우에는 단시간근로자의 1일 소정근로시간 수 산출방식을 준용하는 것이 합리적이므로 주40시간에 비례하여 산정한 주휴수당을 지급하면 될 것으로 판단됩니다.

□ 「근로기준법」 제60조의 연차유급휴가는 장기간의 성실한 근로에 대한 보상으로 일정기간 근로의무를 면제하여 주는 것으로 근로자가 청구한 시기에 주어져 합니다.

- 따라서 애초에 근로의무가 없는 휴무일을 연차유급휴가 사용일로 정한 것이라면 연차유급휴가를 사용하였다고 볼 수 없으므로 연차휴가 미사용 일수에 대한 수당을 지급해야 할 것입니다.

<4> 기타

① 1주일 내내 연차휴가를 사용한 경우 주휴수당

- 1주간의 소정근로일 전부를 연차유급휴가로 사용한 경우에는 주휴일을 유급처리하지 않고 무급휴일로 처리하더라도 법 위반이 아닙니다.
- 연차유급휴가는 근로자의 신청에 의해 사업주로부터 근로제공의 의무를 면제받은 것이기 때문입니다.
- 반면 휴업으로 인해 1주간 소정근로일 전부 출근을 하지 못했다면 주휴일도 휴업수당을 지급해야 합니다. 휴업은 회사의 귀책사유로 인해 근로자가 근로제공을 할 수 없었던 것이기 때문입니다.
- 그리고, 1주의 소정근로일(월,화,수,목,금) 중 일부(월, 화, 수)만 휴업하였다면 휴업기간은 1주의 소정근로일에서 제외하고 다른 소정근로일(목,금)에 대한 개근 여부를 따져 유급주휴일 부여를 판단하여야 합니다.
- 즉, 목,금에 출근하였다면 1주의 소정근로일을 개근한 것이므로 유급주휴일을 부여해야 한다.

② 병가와 주휴수당

- 1주를 개근하면 1일 이상의 유급주휴일을 부여 받을 수 있지만 병가의 경우에는 출근하지 못했기 때문에 휴직기간이 속한 유급주휴일은 발생하지 않습니다. 병가기간 중에 포함된 유급주휴일에 대해 단체협약이나 취업규칙 등에 규정이 있거나 당사자 사이의 약정이나 관행이 있다고 인정되지 않는 한 임금을 지급할 수 없습니다. (근로개선정책과-3833, 2014.7.8)