

## 아하! 쟁점 사례풀이

Q. 사업장의 어느 근로자의 근무일이 화요일~토요일이고, 일요일(주휴일)과 월요일(비번일, 무급휴무일)인 경우, 일부 공휴일이 월요일인 경우와 같이 비번일 등이 공휴일과 겹치는 경우에도 사용자는 근로자에게 근로기준법 제55조 제2항 본문에 따라 해당 공휴일을 유급으로 보장해야 하나요?

A. 공휴일등이 근무가 없는 날과 겹치는 경우에 해당 공휴일등을 유급으로 보장하기로 사용자와 근로자대표가 합의한 바 없고, 취업규칙·단체협약 등 노사간 특약이 없거나 그간의 관행이 인정되지 않는 경우라면 사용자는 근로자에게 해당 공휴일 등을 유급으로 보장하지 않아도 됩니다. 이에 대해 최근 법제처는 “ ‘근무가 없는 날은 근로자가 근무를 해야 할 의무가 없고, 근무에 따라 발생하는 임금도 없는 날로 보아야 할 것인데, 이 사안과 같이 공휴일등이 근무가 없는 날과 겹치는 경우라면 해당 공휴일등을 유급으로 보장하지 않더라도 근로자의 휴식권이 침해되거나 임금의 손실이 발생한다고 보기는 어렵고, 오히려 공휴일등이 근무가 없는 날과 겹치는 경우에도 해당 공휴일등을 유급으로 보장해야 한다고 본다면 근로자의 휴식권 보장과는 무관하게 사용자의 추가적인 임금 부담만 발생하는 불합리한 결과가 발생할 수 있는바, 공휴일등이 근무가 없는 날과 겹치는 경우 사용자는 근로자에게 공휴일등을 유급으로 보장할 필요가 없다고 보는 것이 타당하다.” 라고 해석하고 있는 바, 사용자가 이를 별도로 유급 처리할 것은 아닙니다.

본 '아하! 쟁점 사례풀이'는 사실 관계의 추가 등에 따라 판단이 달라질 수 있으니 이점 참고하여 주시기 바랍니다.

## <관련 규정>

### 근로기준법

#### 제55조【휴일】

- ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다. (2018.3.20. 개정)
- ② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다. (2018.3.20. 신설)

### 동법 시행령

#### 제30조【휴일】

- ① 법 제55조제1항에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어져 한다. (2018.6.29. 개정)
- 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.

## <관련 행정해석>

근로기준법 제55조제2항 본문에 따른 유급휴일 보장범위

회시번호 : 법제처 22-0145, 회시일자 : 2022-06-02

### 【질의요지】

「근로기준법」 제55조제2항 본문 및 같은 법 시행령 제30조제2항에서는 사용자(「근로기준법」 제2조제1항제2호에 따른 사용자)를 말하며, 이하 같음)는 근로자(「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자)를 말하며, 이하 같음)에게 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조 각 호(제1호는 제외함)에 따른 공휴일 및 같은 영 제3조에 따른 대체공휴일(이하 “공휴일등”이라

함)을 유급(有給)으로 보장해야 한다고 규정하고 있는바, 공휴일등이 근무가 없는 날(비번일, 무급휴일 등 근로자의 근로 제공 의무가 없는 날을 의미하며, 이하 같음)과 겹치는 경우에도 사용자는 근로자에게 「근로기준법」 제55조제2항 본문에 따라 해당 공휴일등을 유급으로 보장해야 하는지?(공휴일등이 근무가 없는 날과 겹치는 경우에 해당 공휴일등을 유급으로 보장하기로 사용자와 근로자대표가 합의한 바 없고, 취업규칙·단체협약 등 노사간 특약이 없거나 그간의 관행이 인정되지 않는 경우이며, 「근로기준법」 제55조제2항 단서에 해당하지 않는 경우를 전제함)

### <질의 배경>

민원인은 위 질의요지와 관련하여 고용노동부와 의견대립이 있어 법제처에 법령해석을 요청함.

### 【회 답】

이 사안의 경우 사용자는 근로자에게 해당 공휴일등을 유급으로 보장하지 않아도 됩니다.

### 【이 유】

법해석의 목표는 어디까지나 법적 안정성을 저해하지 않는 범위 내에서 구체적 타당성을 찾는 데 두어야 하고, 나아가 그러기 위해서는 가능한 한 법률에 사용된 문언의 통상적인 의미에 충실하게 해석하는 것을 원칙으로 하면서, 법률의 입법 취지와 목적, 그 제·개정 연혁, 법질서 전체와의 조화, 다른 법령과의 관계 등을 고려하는 체계적·논리적 해석방법을 추가적으로 동원함으로써, 위와 같은 법해석의 요청에 부응하는 타당한 해석을 하여야 합니다.(대법원 2013.1.17. 선고 2011다83431 전원합의체 판결례 참조)

먼저 「근로기준법」 제55조제2항 본문에서는 사용자는 근로자에게 공휴일등을 유급으로 보장해야 한다고만 규정하고 있어, 문언상 공휴일등이 근로일인지 여부와 무관하게 사용자가 해당 공휴일등을 유급으로 보장해야 하는지 의문이 있을 수 있으나, 공휴일등을 “유급(有給)”

으로 보장한다는 것은 근로의무가 있음을 전제로 그에 따른 급여를 제공한다는 의미로 보아야 할 것이고(대법원 2009.12.24. 선고 2007다73277 판결례 참조), 같은 항 단서에서 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 “근로일”로 대체하여 유급휴일을 보장할 수 있다고 규정한 점에 비추어 보더라도 같은 항 본문에 따라 사용자가 근로자에게 공휴일등을 유급으로 보장하는 것은 해당 공휴일등이 “근로일”과 겹치는 경우를 전제로 한 것으로 보는 것이 합리적입니다.

그리고 「근로기준법」 제55조제2항 본문의 입법연혁을 살펴보면, 해당 규정은 같은 법이 2018년 3월 20일 법률 제15513호로 개정되면서 신설된 것으로, 공휴일등을 법정 유급휴일로 정하도록 강제함으로써 근로자의 휴식권을 강화하는 동시에 공휴일에 근로할 수밖에 없는 일부 근로자들의 상대적 박탈감 및 근로자 간 근로조건의 격차를 감소시키고, 공무원과 일반 근로자가 공평하게 휴일을 향유할 수 있도록 하려는 취지(2018.3.20. 법률 제15513호로 일부개정되어 2018.7.1. 시행된 근로기준법 개정이유서 및 2016.7.11. 의안번호 2000804호로 발의된 근로기준법 일부개정법률안 국회 환경노동위원회 검토보고서 참조)의 규정인바, 이러한 입법연혁 및 취지에 비추어 볼 때 같은 항 본문은 공휴일등이 근로자의 근로일과 겹치는 경우에 근로자에게 휴일을 보장하되, 근무했다면 발생했을 임금도 함께 보장하여 근로자의 임금 손실을 방지하려는 규정으로 보아야 합니다.

또한 근무가 없는 날은 근로자가 근무를 해야 할 의무가 없고, 근무에 따라 발생하는 임금도 없는 날로 보아야 할 것인데, 이 사안과 같이 공휴일등이 근무가 없는 날과 겹치는 경우라면 해당 공휴일등을 유급으로 보장하지 않더라도 근로자의 휴식권이 침해되거나 임금의 손실이 발생한다고 보기는 어렵고, 오히려 공휴일등이 근무가 없는 날과 겹치는 경우에도 해당 공휴일등을 유급으로 보장해야 한다고 본다면 근로자의 휴식권 보장과는 무관하게 사용자의 추가적인 임금 부담만 발생하는 불합리한 결과가 발생할 수 있는바, 공휴일등이 근무가 없는 날과 겹치는 경우 사용자는 근로자에게 공휴일등을 유급으로 보장할 필요가 없다고 보는 것이 타당합니다.

한편 공휴일등이 근로일과 겹치는 경우에만 「근로기준법」 제55조제2항 본문에 따라 해당 공휴일등을 유급으로 보장해야 한다고 본다면 동일한 사업장에서 공휴일등이 근로일과 겹치는 근로자만 유급휴일을 보장받게 되어 근로자간 불합리한 차별이 발생할 수 있다는 의견이 있으나, 근무가 없는 날에 유급휴일을 보장할 경우 오히려 공휴일등과 특정 근로자의 근무가 없는 날이 겹친다는 우연한 사정에 의해 해당 근로자만 추가임금을 받게 되어 근로자간의 임금편차

가 발생할 수 있다는 점 등에 비추어 볼 때, 공휴일등이 근무가 없는 날과 겹치는 경우에도 해당 공휴일등을 유급으로 보장해야 한다는 의견은 타당하지 않습니다.

따라서 이 사안의 경우 사용자는 근로자에게 해당 공휴일등을 유급으로 보장하지 않아도 됩니다.

-끝-