

아하! 쟁점 사례풀이

Q. 부분 휴업 기간 중 주휴일은 어떻게 처리해야 하나요?(ex. 1주간 3일 정상 근무, 2일 휴업 시 주휴일의 보장 관련)

A. 근로기준법 제46조에 따르면 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 70% 이상의 수당을 지급해야 하며, 만일 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 노동위원회의 승인을 받은 경우 평균임금 70%를 하회하는 휴업수당을 지급할 수 있습니다. 부분휴업 기간 중 주휴일 보장과 관련하여 고용노동부는 ‘1주간 소정근로일 중 전부를 휴업하지 않은 경우 휴업일을 제외한 소정 근로일 전부를 개근한 경우 유급주휴일을 부여해야 한다(근기 68207-1138, 1998. 6. 5.)’, 또한 주휴일의 휴업수당과 관련해서는 ‘유급휴일은 휴업 기간에 포함하여 휴업수당을 산정해야 한다’(휴업수당제도 해석기준 제6면. 근로기준과-387, 2009. 2. 13.)고 유권해석한 바 있습니다. 따라서 소정근로일 5일 중 3일은 근무하고, 2일 휴업 시 해당 근로자가 소정근로일 3일을 모두 개근하였다면, 2일 휴업하더라도 주휴일도 휴업 기간에 포함해야 하므로 3일분의 휴업수당을 지급해야 할 것으로 사료됩니다.

<관련 행정해석>

휴업수당제도 해석 기준

지침번호 : 근로기준과-387, 제정일자 : 2009-02-13

【질의요지】

휴업수당제도 해석 기준

I. 검토배경

○ 최근 글로벌 경제위기로 기업의 경영상 어려움이 심화되고 있는 가운데 경영상 해고 회피노력의 일환으로 휴업을 실시하는 기업이 증가하고 있음

○ 이와 관련하여 현행 근로기준법은 휴업에 책임있는 사용자로 하여금 소정의 휴업수당을 지급토록 규정하면서 예외적으로 노동위원회의 승인을 받으면 법정수준 미만의 휴업수당을 지급할 수 있도록 하고 있음

○ 그러나, 그간 휴업수당 제도 운영과 관련하여 해석상 일부 혼선이 있어 왔고, 최근과 같은 경제위기로 인한 경영악화가 예외 승인 사유에 해당하는지 여부 등에 대하여 명확한 해석 기준이 없음에 따라 이를 보완하기 위하여 근로기준법상 휴업수당제도의 해석 기준을 마련함

II. 제도취지와 관련 법규

○ 근로기준법 제46조의 휴업이라 함은 사용자와 근로자 사이에 근로계약관계

는 존재하면서 사업의 전부 또는 일부에 대하여 사용자의 책임 있는 사유로 인해 사용자가 근로자로부터 근로의 제공을 받을 수 없게 된 경우를 말함

○ 휴업기간 동안 평균임금의 100분의 70(또는 통상임금) 이상의 수당을 휴업수당으로 지급토록 강제함으로써

- 근로자의 과실없이 근로를 제공할 수 없게 된 경우에 임금상실의 위험으로부터 근로자를 보호하고

- 예외적으로 사용자의 과도한 부담으로 인한 기업도산을 막아 직장상실의 위험에 처한 근로자를 보호하고자 노동위원회의 승인을 받아 기준미달의 휴업수당 지급이 가능토록 하고 있음

▲ 휴직은 일반적으로 근로자가 원하거나 취업규칙 등에서 정하는 바에 따라 근로계약을 유지한 상태에서 일정기간 근로제공 의무를 면제하는 것으로 무급이 원칙이며, 사용자는 정당한 이유가 있어야 휴직을 명할 수 있음(근로기준법 제23조제1항)

#### < 휴업수당 제도 관련 법규정 >

##### 근로기준법 제46조(휴업수당)

①사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. 다만 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금으로 휴업수당을 지급할 수 있다.

②제1항에도 불구하고 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 노동위원회 승인을 받은 경우에는 제1항에 못 미치는 휴업수당을 지급할 수 있다.

##### 근로기준법 제109조(벌칙)

①제46조를 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

근로기준법 시행령 제26조(휴업수당의 산출)

사용자의 귀책사유로 휴업한 기간 중에 근로자가 임금의 일부를 지급받은 경우에는 사용자는 법 제46조제1항 본문에 따라 그 근로자에게 평균임금에서 그 지급받은 임금을 뺀 금액을 계산하여 그 금액의 100분의 70 이상에 해당하는 수당을 지급하여야 한다. 다만, 법 제46조제1항 단서에 따라 통상임금을 휴업수당으로 지급하는 경우에는 통상임금에서 휴업한 기간 중에 지급받은 임금을 뺀 금액을 지급하여야 한다.

근로기준법 시행규칙 제8조(기준 미달의 휴업수당 지급 승인 신청)

사용자는 법 제46조제2항에 따라 기준에 못 미치는 휴업수당을 지급하기 위하여 승인을 받으려면 별지 제4호서식의 기준 미달의 휴업수당 지급 승인 신청서를 관할 지방노동위원회에 제출하여야 한다.

노동위원회규칙 제85조(기준에 못 미치는 휴업수당지급 승인)

심판위원회는 근로기준법 제46조제2항에 따른 휴업수당지급 승인을 할 때에는 사용자가 신청한 휴업수당 지급률을 변경할 수 없다.

### Ⅲ. 휴업수당제도의 해석 기준

#### 1. 휴업수당 지급

##### [1] 휴업수당 지급대상

휴업수당의 대상은 사용자의 귀책사유로 인한 휴업임

○ 사용자의 귀책사유는 민법상의 귀책사유인 고의·과실 이외에도 사용자의 세력범위 안에서 발생한 경영장애까지 해당되는 것으로 넓게 보고 있음(학설, 판례, 해석)

\* 민법 제538조 (채권자귀책사유로 인한 이행불능) ①쌍무계약의 당사자일방의 채무가 채권자의 책임있는 사유로 이행할 수 없게 된 때에는 채무자는 상대방의 이행을 청구할 수 있다. 채권자의 수령지체중에 당사자 쌍방의 책임없는 사유로 이행할 수 없게 된 때에도 같다.

▲ 사용자의 귀책사유로 본 사례

- 배급유통기구의 차질에 의한 작업량감소(대판 68다1972, 1969.3.4)  
- 원도급업체의 공사중단에 따른 하도급업체의 조업중단(대판 70다523.524, 1970.5.26)

- 갱내 붕괴사고(근기 1455-28040, 1982.10.18)
- 공장의 소실(법무 811-3396, 1980.2.13)
- 판매부진과 자금난(기준 145.9-11203, 1968.11.30)
- 원자재의 부족(보로 제537호, 1957.7.4)
- 전력회사의 전력공급 중단(기준 1455.9-8444, 1968.9.7)
- 경영상의 휴업.공장이전(기준 1455.9-2528, 1970.2) 등

▲ 사용자의 귀책사유로 보지 않은 사례

- 징계로서의 정직.출근정지(근기 68207-1977, 2002.5.21)
- 휴직(근기 01254-6309, 1987.4.17)
- 부당해고 또는 무효인 해고(대판 86도611, 1986.10.14)
- 천재.지변(근기 68207-598, 2000.2.28) 등

[2] 휴업수당 지급수준

평균임금의 70% 이상 또는 통상임금 100%를 지급하여야 함

○ 휴업수당으로 평균임금의 100분의 70 이상을 지급하여야 하고, 동 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있음(근로기준법 제46조제1항)

▲ 휴업수당 산정 예시

(1) A기업이 1개월간 휴업을 실시할 경우 소속 근로자 甲의 평균임금이 200만원, 월 통상임금이 150만원이라면 휴업수당으로 140만원 지급

$$\text{평균임금 } 200\text{만원} \times 70\% = 140\text{만원} < \text{통상임금 } 150\text{만원}$$

(2) B기업이 1개월간 휴업을 실시할 경우 소속 근로자 乙의 평균임금이 200만원, 월 통상임금이 130만원이라면 휴업수당으로 130만원 지급

$$\text{평균임금 } 200\text{만원} \times 70\% = 140\text{만원} > \text{통상임금 } 130\text{만원}$$

○ 휴업기간 중에 근로자가 임금의 일부를 받은 경우에는 휴업기간 중에 해당하는 평균임금에서 이미 지급된 임금을 뺀 나머지 금액에 100분의 70을 곱하여 휴업수당으로 지급, 통상임금을 휴업수당으로 지급하는 경우에는 통상임금과 지급받은 임금과의 차액을 지급(근로기준법시행령 제26조)

### ▲ 휴업수당 금액 산정 예시

(1) A기업이 1개월간 휴업을 실시하면서 임금의 일부로 100만원을 지급한 경우 소속 근로자 甲의 평균임금이 200만원, 월 통상임금이 150만원이라면 휴업수당으로 70만원 지급

$$\text{평균임금 } 200\text{만원} \times 70\% = 140\text{만원} < \text{통상임금 } 150\text{만원}$$

→ 평균임금으로 지급해야 하므로,

$$\text{평균임금 } 200\text{만원} - \text{지급받은 임금 } 100\text{만원} = 100\text{만원} \times 70\% = 70\text{만원}$$

(2) B기업이 1개월간 휴업을 실시하면서 임금의 일부로 100만원을 지급한 경우 소속 근로자 乙의 평균임금이 200만원, 월 통상임금이 130만원이라면 휴업수당으로 30만원 지급

$$\text{평균임금 } 200\text{만원} \times 70\% = 140\text{만원} > \text{통상임금 } 130\text{만원}$$

→ 통상임금으로 지급해야 하므로,

$$\text{통상임금 } 130\text{만원} - \text{지급받은 임금 } 100\text{만원} = 30\text{만원}$$

## 2. 휴업수당 지급 예외

[1] 기준미달 휴업수당 요건

사용자는 ①사용자의 귀책사유가 있는 경우로써 ②부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하는 경우 ③노동위원회의 승인을 받아 법정수당 미만(무급 포함)의 휴업수당을 지급할 수 있음(근로기준법 제46조제2항)

○ 사용자의 귀책사유에 대해서는 앞에서 설명한 내용과 사례 참고

○ 부득이한 사유라 함은 원칙적으로 경영악화 등이 당해사업의 외부 사정에 기인한 사유로써 사용자의 지배세력 범위에 있는 경우임

- 그러나 경영악화 등을 초래한 원인이 순수하게 외부의 요인에 의해서만 발생하는 것은 아니므로 ①내.외부 사정을 종합적으로 살펴 ②사용자가 경영정상화를 위해 선량한 관리자로서 최선을 다하고 ③그것이 사회통념상 인정될 수 있는 경우에는 부득이한 사유가 있다고 볼 수 있을 것임

○ 사업계속이 불가능하다는 것은 사용자로서 노력을 다하여도 조업을 일시 중지할 수밖에 없는 경우로써 기업도산이나 폐업 등에 이르는 상황을 요하는 것은 아님

▲ 따라서 “부득이한 사유로 사업계속이 불가능”한 경우란 경기침체 등에 따라 지속적인 손실누적, 재무구조 악화, 부도발생 등으로 구조조정이 불가피한 사업장에서 경영상 해고회피 노력의 일환으로 조업을 중단할 수 밖에 없는 정도라고 봄이 상당하며, 사용자의 지배세력을 벗어나거나 불가항력적인 사유를 의미하는 것은 아님

○ 노동위원회의 예외승인은 사용자의 귀책사유에도 불구하고 부득이한 사유로 사업계속이 불가능한지 여부를 판단하여 사용자에게 법정수당 미만의 휴업을 가능케 하는 행정행위임

○ 노동위원회(심판위원회)는 예외승인 신청사건을 심의.의결함에 있어 다음 사항을 고려할 수 있을 것임(첨부한 “예외승인 인정사례” 참고)

① 기업 외적인 요인과 내적인 요인 등을 종합적으로 고려

▲ 기업 외적인 요인 : 거래처 상황, 전반적인 사회.경제적 상황, 당해 업종.지역경제의 사정, 금융시장 상황 등

▲ 기업 내적인 요인 : 생산량, 매출액, 재고량, 영업실적, 채무상황, 인건비 변동상태, 근무시간 축소, 적자부분의 계속성 여부, 주가 변동상황, 사업규모의 축소조정, 사업지속 노력정도 등

② 사용자가 선량한 관리자로서 최선을 다하였음에도 부득이하게 휴업할 수밖에 없는 상황이 초래된 것이 사회통념상 인정될 수 있는지 여부

③ 법정기준(평균임금 70%) 이상을 지급하는 것이 기업회생에 걸림돌로 작용하여 기업도산으로 근로자 보호에 역행할 소지가 있는지 여부

④ 그 밖에 성실한 노사협의 또는 당사자 동의가 있었는지 여부

▲ 사용자가 승인신청에 앞서 반드시 노사협의나 합의 등의 절차를 거쳐야 하는 것은 아니지만, 휴업결정에 앞서 기업도산 방지, 해고회피 노력의 일환으로 근로자대표, 해당 근로자 등과 성실한 협의 등을 거친 경우 기준미달 휴업수당 지급 필요성이 있는 것으로 일응 인정할 수 있을 것임

○ “사용자의 귀책사유 없음”이 승인요건이 아니라, “사용자에게 책임이 있지만 부득이한 사유로 사업계속이 불가능한지” 여부가 승인 요건임

※ 천재지변 등 불가항력적인 사유는 사용자의 지배.관리가 불가능하여 사용자의 귀책사유로 볼 수 없고, 이때에는 노동위원회의 승인 여부와 관계없이 휴업수당 지급의무가 없음(근기 68207-598, 2000.2.28)

## [2] 노동위원회 승인절차

휴업결정(사용자) ➡ 기준미달 휴업수당 지급승인 신청서 제출(관할 지방노동위원회) ➡ 확인.검토(심사담당) ➡ 심의.의결(심판위원회, 30일 이내) ➡ 통보

○ 승인신청자는 승인을 받고자 하는 사용자임

○ 관할 지방노동위원회는 30일 이내에 심판위원회를 개최하여 기준미달의 휴업수당 지급 승인 여부를 심의.의결함

○ 불가항력 기타 부득이한 사유에 대한 입증책임은 책임면제를 주장하는 사용자가 부담함

○ 근로자나 노동조합이 의견을 제출하는 경우에는 적극적으로 검토, 필요시 참고인을 출석시켜 심문함

○ 노동위원회는 신청인인 사용자에게 통보하여야 하며, 노동조합이나 해당 근로자에게 통보할 의무는 없음

### [3] 승인의 법적 효과

- 부득이한 사유가 있더라도 승인을 받아야 함
- 승인을 받으면 무급휴업 실시도 가능함
- 심판위원회는 사용자가 신청한 휴업수당지급률(지급수준)을 변경하지 못함

○ 부득이한 사유가 있더라도 승인을 받지 못하면 법정기준 휴업수당의 지급의무를 면할 수 없고

- 노동위원회의 승인을 받으면 무급휴업 실시도 가능함

※ 객관적으로 부득이한 사유로 인하여 사업계속이 불가능하다 할지라도, 노동위원회로부터 승인을 받지 못하면 그 수당의 지급을 면할 수 없다(대판 68누151, 1968.9.17).

※ 사용자가 부득이한 사유로 사업계속이 불가능하여 노동위원회의 승인을 얻어 휴업을 하게 되는 경우에 휴업수당의 일부뿐만 아니라 전액을 지급하지 않는 것

도 포함된다(대판 99두4280, 2000.11.24).

○ 휴업수당지급률(지급수준)은 사용자가 결정하여 승인 신청하므로 심판위원회가 이를 심의.변경할 수 없지만(노동위원회규칙 제85조)

- 신청취지의 변경은 허용되므로 조사·심문과정에서 사용자가 지급률 변경을 신청하는 경우 해당 심판위원회는 이를 수용하여야 함(노동위원회규칙 제42조)

▲ 행정법상 승인(인가)은 타인의 법률적 행위를 보충하여 그 법률적 효력을 완성시켜주는 행정행위를 의미하는 것으로, 승인의 대상이 되는 행위의 내용은 신청인이 결정하며, 행정청은 승인 여부만을 결정할 수 있을 뿐 수정 승인은 인정되지 않음

### 3. 근로시간단축, 유급휴일의 휴업수당 처리

- 소정근로시간 이내로 근로시간을 단축하는 것은 부분휴업임
- 유급 휴일은 휴업기간에 포함하여 휴업수당을 산정해야 함

○ 휴업수당은 사업장의 일부만 휴업하는 경우나 1일 근로시간중 일부 근로시간을 단축하는 경우에도 해당될 수 있음(부분휴업)

- 소정근로시간 이내에서 근로시간을 줄이는 경우, 줄어든 근로시간은 부분휴업에 해당하고 사용자 귀책사유가 있으면 휴업수당 발생

▲ 소정근로시간은 줄이지 않고 일부 근로시간을 단축한 사례

: 소정 8시간 → 근무 4시간/단축 4시간(부분휴업)

소정근로시간은 1일 8시간으로 유지한 채 실근로시간만 일시적으로 1일 4시간으로 줄이는 경우

→ 소정근로시간중 근무하지 않은 4시간은 휴업에 해당되어 휴업수당 지급의무 발생

→ 임금지급 = 근무 4시간분 + (근무하지 않은 4시간 × 평균임금70%)

※ 소정근로시간 : 법정 근로시간 내에서 당사자가 근로하기로 정한 시간

- 소정근로시간을 줄이고 소정근로시간만 근로하는 경우에는 휴업으로 볼 수 없음

▲ 소정근로시간 자체를 줄이는 사례 : 소정 8시간 → 소정 6시간

당초의 소정근로시간인 1일 8시간을 취업규칙 변경 등 근로조건 변경절차를 거쳐 1일 6시간으로 줄이는 경우

→ 줄어든 2시간은 소정근로시간이 아니므로 휴업에 해당되지 않음

→ 임금지급 = 근무 6시간분

※ 근로시간 단축분의 임금삭감은 당사자간 자율 결정 사항임

- 소정근로시간 변경 없이 연장근로시간을 줄이는 경우, 휴업으로 볼 수 없음

▲ 연장근로시간을 줄이는 사례 : 근무 10시간 → 근무 8시간으로 단축

당초의 근로시간인 1일 10시간중 연장근로 2시간을 줄이고 소정근로시간인 8시간만 근무하는 경우

→ 줄어든 연장근로 2시간은 소정근로시간이 아니므로 휴업에 해당되지 않음

→ 임금지급 = 근무 8시간분

※ 사용자가 경영상의 이유 등으로 법정근로시간을 초과하는 연장근로를 축소 또는 폐지하는 것은 근로조건외 불이익변경에 해당하지 않으므로 그에 따른 취업규칙 변경시 근로기준법 제94조(규칙의 작성, 변경절차) 단서에 의해 근로자의 집단적 동의를 얻을 필요가 없고 의견만 청취하면 될 것으로 사료되며, 연장근로 폐지의 의사표시를 분명히 하고 노무수령 거부 등 실제 연장근로를 시키지 않았다면 연장근로수당을 지급할 필요가 없음(근기 68207-286, 2003.3.13, 같은 취지 : 근기 68207-3235, 2002.11.16; 근기 68207-3155, 2000.10.12 등)

○ 휴업은 근로자의 근로제공 의사에도 불구하고 사용자의 귀책에 의해 발생한 것으로 근무하면 지급해야 하는 유급휴일은 휴업기간에 포함되고, 따라서 휴업수당을 지급해야 함

※ 1주간의 소정근로일 일부를 휴업한 경우 휴업한 날을 제외한 소정근로일 전부를 개근하였다면 유급 주휴일을 부여해야 하며, 1주간의 소정근로일 전부를 휴업한 경우에는 그 소정근로일 개근시 부여하는 유급 주휴일도 휴업기간에 포함하여

휴업수당을 산정해야 함(근기 68207 -1138, 1998.6.5)

#### 4. 쟁의행위와 휴업수당

- 쟁의행위로 인한 사업 중단 시 쟁의행위 불참자에 대한 휴업수당 지급의무의 존부는 근로 희망자만으로 조업이 가능한 상황인지 여부에 따라 판단

- 정당성이 없는 직장폐쇄 기간은 휴업수당을 지급해야 함

○ 노조의 쟁의행위는 사용자의 귀책사유로 인한 휴업으로 볼 수 없어 휴업수당은 발생하지 않으며, 무노동무임금 원칙이 적용되어 임금지급을 요구할 수도 없음(노동조합 및 노동관계조정법 제44조)

○ 파업불참자나 비조합원이 근로를 희망할 경우 근로 희망자만으로 조업을 할 수 없으면 사용자의 귀책사유로 인한 휴업으로 볼 수 없어 휴업수당 지급의무는 없음

- 그러나 근로 희망자만으로 조업을 할 수 있음에도 사용자가 이를 거부한 경우에는 사용자의 귀책사유로 인한 휴업으로 보아 휴업수당을 지급해야 함(임금근로시간정책팀-2978, 2006.10.10)

○ 노조법 제46조의 규정에 의한 직장폐쇄를 하였을 경우, 직장폐쇄의 정당성이 인정된다면 사용자는 임금지급 의무가 없음

- 다만, 직장폐쇄의 정당성이 부인되는 경우에는 사용자의 귀책사유 있는 휴업으로 보아 휴업수당을 지급하여야 하고, 민법 제538조제1항에 따라 임금상당액을 지급할 민사상 책임이 발생함

※ 직장폐쇄의 정당성이 인정되는 경우에는 노무수령 거부와 민법상의 수령지체에 해당되지 않아 임금지급 의무가 면제되나, 정당성이 인정되지 않을 때에는 법 제46조의 휴업으로 보아 평균임금의 70% 이상의 휴업수당을 지급할 의무가 있고, 휴업수당을 지급하였다면 휴업수당 이상에 해당되는 부분에 대하여 민사청구가 가

능한 것으로 보임 (임금근로시간정책팀-208, 2008.1.21)

#### 5. 기타 유의사항

○ 휴업기간도 근로관계는 존속하는 것으로 퇴직금을 산정하기 위한 계속근로  
년수에는 포함해야 함(임금근로시간정책팀-2917, 2006.9.29)

○ 해고회피 노력의 일환으로 해고대신 무급휴직을 실시하기로 하고, 개별 근  
로자의 자발적인 신청에 의해 무급휴직을 실시한 경우에는 휴업수당 지급의무가 없  
음(근로조건지도과-1005, 2008.4.22; 근기68207-780, 2001.3.8)

○ 휴업수당은 근로의 대가로 보기 어려워 임금이라고 단정하기 곤란하므로 휴  
업수당을 미지급할 경우에는 근로기준법 제46조 및 제109조 위반으로 처리해야 함

- 근로자가 퇴직한 경우라면 휴업수당은 근로기준법 제36조(금품청산)의 “그 밖  
의 일체의 금품”에 해당되므로 동 조 위반으로 처리할 수 있음

#### IV. 행정사항

○ 이 해석기준과 배치되는 기존의 행정해석.지침은 이 해석기준 시행과 동시  
에 폐지함

[참 고] 「부득이한 사유로 사업계속이 불가능한 경우」 인정사례

#### 1. 판례 및 행정해석

○ 정당성을 갖추지 못한 쟁의행위로 정상조업이 불가능해 휴업할 경우 휴업지  
불 예외승인 신청을 받아들이는 것은 정당하다(대판 99두4280, 2000.11.24).

○ 지방노동위원회의 휴업지불예외승인처분의 상대방은 그 승인신청을 한 사용자뿐이므로, 사용자에게만 그 처분의 통지를 하면 효력이 발생하고, 비록 그 처분에 따라 근로자들이 휴업수당을 감액 지급받게 되거나 지급받지 못하게 된다고 하더라도, 그 근로자들을 그 상대방으로 하거나 그들에게 이를 통지하여야 하는 것은 아니므로, 이러한 휴업지불예외승인처분을 함에 있어서 근로자들을 상대방으로 하지 않았거나 그들에게 송달하지 않았다고 하여, 이를 당연 무효로 볼 수는 없지만, 그 처분은 근로자들의 수당지급채권의 발생여부에 직접 영향을 미치므로 근로자들은 그 처분에 대하여 이해관계를 가진 자로서 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있는 법률상의 이익이 있는 자라고 하겠고, 근로자들로서는 이 처분이 사용자에게 송달된 날이나 그 처분이 있었던 것을 안 날로부터 10일이 아니라, 행정심판법 제18조가 규정하는 기간 내에 재심신청을 제기하면 족하다(대판 94누9955, 1995.6.30).

○ 사용자의 귀책사유란 민법상의 귀책사유와는 달리 사용자의 고의·과실을 요하지 않으며, 불가항력적이 아닌 경우로서 사용자의 세력범위 내에서 발생한 경영장애로 인하여 근로자로부터 근로의 제공을 받을 수 없게 된 경우까지를 포함한다고 사료됨. 귀 질의내용과 같이 사용자의 근로자에 대한 차량승무정지(배차중단)조치가 부당한 것으로 판명된 경우라면 사용자의 귀책사유로 인해 근로를 제공할 수 없게 된 경우에 해당된다고 할 것이므로 근로기준법 제46조 소정의 휴업수당을 지급하여야 할 것으로 사료됨. 다만, 사용자의 고의·과실로 인하여 근로를 제공하지 못한 것으로 인정되는 경우에는 민법 제538조제1항의 규정에 의한 임금전액에 대한 청구권도 동시에 발생하는 것으로 보아야 할 것임(임금근로시간정책팀-711, 2006.3.29)

○ 해고회피 노력으로 해고대신 무급휴직을 실시하기로 하고 개별근로자의 신청에 의해 무급휴직을 실시할 경우에는 휴업수당 지급 의무가 없음(근기 68207-780, 2001.3.8)

○ 근로기준법 제46조에서 규정한 휴업수당제도의 취지는 사용자의 귀책사유로

인하여 근로자가 근로를 제공하지 못함으로써 임금을 받지 못하는 경우, 임금상실의 위험으로부터 근로자를 보호하기 위하여 휴업으로 인한 위험을 사용자가 평균임금의 100분의 70 이상 부담토록 한 것임. 따라서 천재지변.전쟁 등과 같은 불가항력적인 사유로 휴업하는 경우에는 노동위원회의 승인여부와 관계없이 근로기준법상의 휴업수당 지급대상이 아니므로, 근로기준법 제46조제2항의 규정에 의해 휴업수당을 감액하여 지급할 수 있는 경우는 '사용자의 귀책사유에도 불구하고 부득이한 사유로 사업계속이 불가능하여 노동위원회의 승인을 얻은 경우'로 해석함이 타당하다고 사료됨(근기 68207-598, 2000.2.28)

## 2. 노동위원회 승인사례

○ 위탁업체인 00병원이 병원증축공사로 인하여 부득이 장례식장을 운영할 수 없는 상태에서 수입이 전혀 발생하지 않은 점, 휴업근로자들 모두 기준 미달의 휴업수당을 지급받는 것에 대하여 동의한 점 등으로 볼 때 당해 사업장의 휴업조치는 부득이한 사유로 사업계속이 불가능한 것으로 판단함(부산지노위 08휴업1)

○ 만두과동 이후 3개월 이상 회사 매출이 제로에 가까운 급감, 재고량 증가로 부평공장을 폐쇄하였고, 약 80명의 근로자를 정리한 사실 등의 경영상 어려움이 인정될 뿐만 아니라 앞으로도 소비자의 신뢰가 회복되지 않는 한 정상조업은 어려워 부득이한 사유에 의해 사업계속이 불가능하다고 판단함(인천지노위 04휴업1)

○ △△회사와 생산도급계약을 맺고 △△회사의 공장부지와 생산시설을 이용하여 콘크리트제품을 생산하고 그 실적에 따라 도급금액을 지급 받는 신청인 회사들로서는 원청회사인 △△회사의 공장부지가 정부의 택지개발공고에 의해 한국토지공사에 수용되어 생산시설(공장)을 충남아산으로 이전하게 되었고 그에 따라 생산시설 이전기간동안 신청인들 회사 소속 근로자들이 근로를 제공해야 할 장소와 업무가 일시적으로 없어지게 되어 휴업을 해야 할 필요성이 인정되는바, 사정이 이러하다면 신청인들의 휴업사유가 정부의 택지공급 정책과 관계 법률에 의해 토지가 수용

됨에 따라 발생한 불가피한 상황이므로 아주산업과 생산도급계약 관계에 있었던 신청인에게 공장이전의 책임이 있다고 볼 수 없는 점, 근로기준법 제46조제2항에서 휴업수당 지급의무의 예외를 규정하고 있는 것은 사용자의 귀책사유가 아닌 부득이한 사유로 인하여 휴업하는 경우까지 법정 휴업수당의 지급을 강제한다면 사용자에 게 지나친 부담으로 작용하여 기업의 정상적 운영에 지장을 초래하고 결국은 기업의 도산뿐만 아니라 근로자들의 대량 실직상태로 이어질 수 있는 상황을 미연에 방지하고자 하는 것이 동 규정의 취지라는 점, 근로기준법 제46조제2항에서 사용자의 귀책사유가 아닌 불가피한 사유에 의해 휴업한 경우에는 기준미달 휴업수당을 지급할 수 있을 뿐만 아니라 그 하한선을 별도로 규정하고 있지 않아 사정에 따라서는 사용자가 휴업수당을 지급하지 않는 것도 가능하다는 점, 신청인들 업체별 재정상태로(업체별 연간 순이익이 2천7백만원에서 3천8백만원 이내로서 이는 각 업체별 대표자 연봉 정도를 제하고 나면 순이익이 거의 없는 수준) 보아 소속 근로자 모두에게 법정 휴업수당을 지급할 수 있는 여력이 있다고는 볼 수 없고 신청인들이 한국토지공사로부터 토지수용에 대한 대가로 지급받은 보상금에는 근로자의 휴업수당 지급을 위한 비용이 포함되어 있지 않은 점, 신청인들 업체 소속 근로자 91명 중 60명은 한국토지공사로부터 토지수용에 따른 휴직보상금을 직접 받았고 한국토지공사로부터 휴직보상을 받은 근로자에 대해 신청인들이 다시 휴업수당을 지급하는 경우 부당이익의 문제가 발생할 수 있는 점, 신청인이 실제 휴업한 기간을 감안할 때 우리 위원회가 신청인의 의결요청을 수용한다 하더라도 신청인들이 휴업기간을 정함에 있어 생산시설 이전을 위해 실제 소요되는 기간보다 휴업하는 기간을 장기간으로 책정하여 근로기준법 제46조제2항의 규정을 남용하는 것으로 볼 수 있는 다른 사정이 없다는 점 등을 종합하여 보면, 공장부지 수용에 따른 공장시설의 이전으로 인한 휴업은 근로기준법 제46조제2항에 의한 기준미달 휴업수당을 지급할 수 있는 부득이한 사유에 해당되므로 휴업기간 중 한국토지공사로부터 휴직수당을 받은 근로자에 대해서는 근로기준법 소정의 휴업수당을 지급하지 아니하고 그렇지 못한 근로자들에 대해서만 평균임금의 40%를 휴업보상금으로 지급하겠다고 신청인들이 우리 위원회에 의결 요청한 것은 타당하다고 판단함(경기지노위 04휴업1)

○ 부도에 따라 회사정리절차가 개시된 이후에도 적자가 누적되고 있고, 경영정상화를 위한 대안이 존재하지 않아 회사매각을 추진하고 있으나 회사매각도 성과를 거두지 못하고 있어 근로기준법 제46조제2항에 규정된 부득이한 휴업상태가 계속되고 있음이 인정됨(인천지노위 00휴업1)

○ 손실누적 등 재무구조 악화로 부도가 발생하여 상당한 자구노력을 해왔음에도 불구하고 결국 ○○주식회사의 위탁경영 상태에 이르렀고, 위탁경영 당시 5척이던 선박수주 물량이 현재 38척으로 늘어났으나, 조선산업의 공정상 수주한 물량으로 직접 공장을 가동하기까지는 몇 개월의 준비기간이 필요하여 동 기간에 가동률의 저하로 잉여인력이 발생되어 부득이하게 근로자의 해고회피 노력의 일환으로 휴업조치를 아니할 수 없고, 회사와 노동조합은 휴무일에 대하여 기본급만을 지급하기로 하는 단체협약의 보충협약으로서의 성격을 가지는 고용안정 협약을 체결하였고, 또한 위탁경영과 관련하여 회사정상화(물량확보)시까지 기 시행중인 휴무제(기본급 휴가)는 현행대로 실시하기로 합의하는 등 회사의 경영상태가 정상이 아니어서 휴업이 불가피하다고 판단되므로 회사의 전반적인 경영상태를 고려하여 부득이한 사유로 사업계속이 불가능한 경우에 따른 휴업에 해당함(전남지노위 00휴업2)

○ 신청인 회사는 국가적 경제위기를 맞아 IMF 관리체제 돌입으로 건설경기가 대폭 위축되어 1997.3월 이후 시공감리업무 수주를 전혀 확보하지 못하였고 기존 수주한 시공감리현장도 순차적으로 완공됨에 따라 신청일 현재 2개의 감리현장만이 남게 되어 달리 담당할 직무가 없는 감리업무종사 근로자에 대해 휴업조치를 한 것은 신청인 회사의 업무특성과 경영상태 등을 종합적으로 고려하여 볼 때 "부득이한 사유로 사업계속이 불가능한 경우"에 간주되는 휴업으로 볼 수 있고, 또한 해고회피 노력의 일환으로 휴업을 실시 한 후 해당근로자들에게 기준미달 휴업수당이라도 지급하면서 고용을 유지시키기 위해 본건을 제출했다는 신청인의 주장과 휴업에 해당되는 근로자들도 대부분 법정기준 미달 휴업수당지급 동의서를 제출한 점 등을 고려해 볼 때 상당한 이유가 있음(충남지노위 99휴업3)

○ 자금난으로 가동률이 저하되고 잉여인력이 발생되어 해고회피 노력의 일환으로 휴업 조치한 경우 부득이한 사유에 해당되어 기준미달의 휴업수당 지급 승인은 정당함(중노위 98휴업1)

○ 신청인 회사가 생산하는 전구는 내수용과 수출용이 있는데 내수용을 생산하는 김포공장의 휴업실시는 해고를 회피하기 위한 수단으로서 사용자의 세력범위 내에서 생긴 경영장애로써 사용자의 귀책사유가 인정되고 생산제품의 시장상황은 비수기 및 건설경기의 침체 등으로 재고량이 누적되어 생산을 중단해야 할 필요성이 인정된다. 한편 휴업수당 지급수준에 대하여 신청인은 '98.5.22. 근로자대표와 통상임금의 70% 지급에 합의한 점을 종합해 볼 때 신청인의 주장은 정당한 이유가 있다고 할 것임(서울지노위 98휴업1)

○ 회사는 경영정상화를 위한 자구노력을 지속적으로 하였음에도 불구하고 자금조달이 갈수록 어려워지며, 원청회사인 ○○자동차로부터 수주가 급격히 감소함에 따라 공장가동률의 저조가 계속되어 '98.4.27부터 '98.12. 31까지 순환 휴업키로 하고, 위 휴업기간 동안 생산직근로자 전체인 106명에 대하여 노사가 합의한 각종수당은 규정에 의하여 지급하고 기본급 50%만큼 지급하고자 함은 사용자의 귀책사유는 있으나 근로기준법 제46조제2항의 규정에 의거 부득이한 사유로 사업계속이 불가능하여 휴업한 경우에 해당하는 합리적인 이유가 있다고 판단됨(부산지노위 98휴업1, 2)

○ 회사는 종이원료인 펄프를 제조하는 업체이지만 펄프제조에 필요한 원료인 나무칩은 전량을 수입에 의존하고 있어 회사의 수익성 등 경영여건이 해외시장의 영향을 크게 받을 수밖에 없는 사정으로 인하여 최근에 나무칩 수입가격의 급격한 상승과 임산자원이 풍부한 인도네시아의 덤핑가격으로 펄프를 국내 제지업체에 공급하게 되어 '96년 471억원, '97년 402억원의 연속 2년간 대규모 당기 손실실이 발생하여 채산성이 악화일로를 걷고 있던 중 IMF 등의 영향으로 자금운용이 어렵게 되어 주거래 은행으로부터 '98.4.14. 최종부도 처리되게 된 것으로 이는 회사 외부적인 요인에 기인한 것이라고 할지라도 원료수입가격 상승, 외국의 덤핑가격 공급 등

이 회사의 경영장애를 일으켰음이 명백하므로 '98.5.1부터 '98.5.31까지의 휴업은 사용자의 귀책사유에 의한 것이고, 회사는 거래은행으로부터 부도 처리되어 금융거래를 정상적으로 할 수 없어 회사의 생산활동에 필요한 자금운영, 원료 및 부자재 구입 등이 어렵게 되었고 회사 노동조합과 잠정적으로 일시 휴업을 합의한 것 등으로 보아 부득이한 사유로 사업계속이 불가능하였음도 인정됨(부산지노위 98휴업5)

○ 신청인 회사는 자본금 대비 지나치게 높은 부채비율과 과도한 외화 차입으로 인하여 금융비용이 과다하게 지출되고 있고, 또한 자동차 부품을 제조, 완성품회사에 납품하므로 생산량은 완성품회사와 밀접한 관계가 있을진데, IMF체제라는 특수 상황에서 국내 자동차 내수 판매가 50% 정도 감소하여 생산가동률이 40% 수준대로 떨어지고 이로 인하여 '98. 1/4 분기 신청인 회사의 생산량은 전년 동기보다 20%정도 감소하여 휴업라인이 증가하고 유희인력이 증가하게 되어, 신청인 회사는 과장급 이상에게 지원하던 유류지급을 중지하고 업무용 차량의 일부를 매각하는 등 자구노력을 함과 동시에 노동조합측과 위기극복을 위한 노사협의회를 개최하여 희망퇴직제 시행과 함께 부분휴업을 시행하기로 하고 그 휴업수당으로 통상임금의 70%를 지급하기로 합의하고 기준미달의 휴업수당 지급승인 신청을 한 사실은 신청인이 소속 근로자에 대한 해고를 회피하고 기업의 도산을 방지하기 위한 불가피한 조치로서 부득이한 사유로 사업계속이 불가능한 경우에 해당된다 할 것임(경기지노위 98휴업1)

○ 자동차부품을 생산하여 주로 ○○자동차에 프레임을 납품하는 업체로써 '97.7.15 기아 부도유예협약 이후 계속 경영의 어려움을 겪고, 이로 인하여 '97.9월부터 소속 근로자에게 상여금, 퇴직금, 학자금 등 제금품을 기일내 지급하지 못한 사실도 있는 신청인은 이 과정에서 경영합리화를 위하여 임원임금 25% 삭감, 업무용 차량 매각추진, 부동산 매각추진 등 구조조정을 추진하여 온 점, '97.12.10부터 신청인의 귀책사유를 인정하고 휴업수당을 지급하여 온 사실 등을 종합할 때 본 건 휴업은 사용자의 귀책사유로 인한 휴업기간이 분명하다 할 것이고, 이 휴업이 부서에 따라 금년 6.30까지 계속될 예정이고 앞으로의 전망까지도 불투명한 입장에서

‘98.4.15 노사간 합의에 의한 회사경영위기 극복방안으로 휴업수당을 통상임금의 50%까지 합의에 이른 점을 볼 때 본건 신청은 수공이 가고, 부득이한 사유로 사업계속이 불가능한 경우에 해당된다고 봄이 상당하다 할 것임(경기지노위 98휴업2, 같은 취지 98휴업7, 9, 17)

○ 신청인 회사는 1997.7.15 부도발생과 IMF구제금융 실시 이후 자동차의 국내 시장 위축 등으로 97년 결산대비 약 236억원의 감소예상(98년 예상매출액 : 1,095억원) 및 부서별 휴업기간과 휴업수당 지급에 대하여 신청인은 노동조합과 합의한 사실 등을 비추어 볼 때에 신청인의 경영악화에 따른 기준미달의 휴업수당지급승인 신청은 부득이한 사유로 사업계속이 불가능한 경우에 해당됨(경기지노위 98휴업21, 24)

○ 원료참치 공급량 감소, 작업량 감소, 이익감소, 잉여인원의 발생은 OEM 방식의 특성상 불가피한 사정이라 할 것이고, 자구노력을 노사가 성실히 이행하였음에도 원료참치 공급 사정이 호전되지 않아 신청요지와 같은 휴업조치는 "부득이한 사유로 사업계속이 불가능 경우"에 해당하는 합리적인 조치로 판단됨(전남지노위 98휴업1)

○ 환율급등으로 인한 원자재 수입가격이 두배 가까이 인상된 사실, 대기업과의 경쟁력 문제로 제품가격 인상불가, 매출액에 대한 원자재의 구성비율(38%)과 인건비 구성비율(11%)로 보아 인건비 삭감만으로는 원자재가격 상승분을 보전키 어려운 사실 등은 이미 실시한 바 있는 휴업조치로 경영상의 어려움이 인정될 뿐만 아니라 환율이 인하되지 않는 한 정상조업은 손실발생의 증가가 예상되는 바, 신청요지와 같은 휴업조치는 부득이한 사유로 사업계속이 불가능한 합리적인 조치로 판단됨(전남지노위 98휴업11)

○ 원청회사의 부도사태 해결이 장기화되어 매출부진에 의한 자금사정의 악화 및 생산주문량의 감소로 인하여 생산 및 공급이 불가능하여 부득이 더 이상 정상적

인 사업을 계속하기에는 불가능하다고 판단, 원청회사의 정상화 및 자금지원 등 특별대책을 기대하면서 불가피 일정기간 순환휴업을 결행한 것이라 보아지므로 신청인의 주장은 법률상 주장될 수 있는 상당한 합리적인 이유가 있다고 판단됨(전남지노위 98휴업14)

○ 부도유예협약 대상기업으로 선정된 이후 사회 전반적인 경기침체와 매출액 감소, 생산량 축소, 자금수지 악화 등으로 가동율이 30%대로 떨어져 1/3이상의 유휴인력이 발생한 바, 자구노력을 성실히 이행했음에도 경영이 호전되지 않아 노사 합의하에 신청요지와 같은 휴업조치는 부득이한 사유로 사업계속이 불가능한 경우에 해당하는 합리적인 조치로 판단됨(전남지노위 98휴업15)

○ 경영정상화를 위한 자구노력을 지속적으로 하였음에도 불구하고 부도 발생 후 수주 및 매출이 전무하고 기 수주한 계약이 해지되었으며, 자금회전이 되지 않아 자재조달 어려움 등으로 공장의 가동율이 저조하여 전체근로자 5,211명에 대하여 '98.6.1부터 같은 해 12.31까지 순환 휴무제를 실시하며, 그 기간동안 휴무에 따른 휴업수당을 평균임금의 41%(기본급)만 지급하고자 함은 경영상의 이유로 인하여 사업계속이 불가능한 것이라고 하는데 대하여 상당한 합리적인 이유가 있다고 판단됨(전남지노위 98휴업18)

○ 매출원가 상승으로 경상이익율의 감소, 외화차입과 수입자재 결제에 따른 환율상승으로 환차손 급증, 부채증가 및 시중금리 폭등으로 금융비용 증가, 부도업체 급증으로 부실채권 발생, 판매부진, 재고누적으로 인한 경영상태 악화로 경영정상화가 어렵던 차에 자구노력을 회사가 성실히 이행하였음에도 경영이 호전되지 않아 계속되는 판매부진, 재고누적과 수입자재 입고 지연 등으로 잉여인력이 발생되어 신청취지와 같은 휴업조치는 인원감축 및 도산을 피하기 위하여 휴업을 단행하는 것으로 이는 사업주의 귀책에 기인한 것이라고 하더라도 "부득이한 사유로 사업계속이 불가능한 경우"에 해당되는 합리적 조치로 판단됨(전남지노위 98휴업27)

○ IMF 관리체제하에 생산, 소비, 금융 등 경제전반에 걸친 본격적인 불황으로 도산기업이 속출되는 경제상황하에서 신청인 회사도 1998년 상반기에 매출액이 격감하여 경영적자상태가 발생되고 이를 극복하기 위하여 부분휴업을 실시하여 오다가 가동율이 20%대로 떨어짐에 따라 본건 신청을 하게 된 것으로 이는 사용자의 세력범위내에서 생긴 경영장애로 인한 휴업으로 인정하지 아니할 수 없고 또한 기업 내부적으로는 회사가 취할 수 있는 제반 경영개선 노력과 해고회피 노력을 하였다고 볼 수 있고 기업 외부적으로도 시장상황이 호전되어 공장 가동율이 크게 상승할 것이라는 기대가 없는 상황에서 기업의 도산을 방지하기 위하여 휴업을 한 것은 부득이한 사유로 사업계속이 불가능하여 휴업을 실시한 경우라고 인정하지 아니할 수 없으므로 기준미달의 수당지급방법 등에 대하여 노사가 합의한 휴업시행 합의서의 내용을 준수할 것을 조건으로 하여 인정함(인천지노위 98휴업4)

○ 근로기준법 제46조제2항에 의거한 본건 승인신청 취지는 부득이한 사유로 사업계속이 불가능하여 동법상의 휴업수당을 기준 미달하여 지급(전액 미지급도 포함)할 수 있다는 것인 바, 원청회사들의 부도유예협약 지정업체 선정, 화의신청, 법정관리신청 등 부도사태로 매출대금으로 지급받은 어음 등이 모두 부도 내지 부도 처리될 위기에 처해 있어 결국 이로 인해 관련은행으로부터 기 할인받은 어음에 대해 기 환매 내지 환매요구 되고 있고 원청회사에 대한 납품이 중단되는 등 위 원청회사의 부도로 인한 당해사업장의 파산위기상태라 아니할 수 없고, 부득이 더 이상 사업을 계속하기에는 불가능하다고 판단 원청회사의 정상화 및 협력회사에 대한 자금지원 등 특별대책을 기대하면서 불가피하게 정상화 될 때까지 휴업을 결행한 것이라 보여지므로 신청인의 주장에 법률상 인정될 수 있는 상당한 합리적인 이유가 있다고 판단됨(전남지노위 97휴업2)

○ 원인 미상의 화재발생으로 기업이 부도 직전까지 가는 경영상 긴박한 상태의 도래는 사용자로서 어쩔 수 없는 불가항력적인 사유로써 부득이한 사유에 해당됨(중노위 89휴업1)

### 3. 노동위원회 불승인 사례

○ IMF사태 이후 중소형 조선업체들이 국가 신인도 하락과 동남아시아 경기침체에 따른 해운업 불황 및 수산업 부진으로 신조선 및 선박수리 물량이 급격히 줄어 일감 부족으로 조업중단 등 운영난을 겪고 있는 사실 등을 감안할 때 부득이한 사유로 사업계속이 불가능하다는 사용자의 주장에 일면 수공이 가는 면도 없지 아니하나, 18년 연속 당기순이익을 기록한 사실, 1998.9.10. 카타르 선박 2척을 수주하여 1999.1.12. 착공한 사실 등을 감안할 때 법정 휴업수당의 지급이 피신청인에게 지나친 부담으로 작용하여 기업의 계속 운영 가능성을 저해한다고 보는데는 무리가 있다 할 것이므로, 사용자가 1998.8.1부터 1999.3.31까지 휴업하면서 휴업수당을 통상임금의 70% 만큼 지급하고자 하는 것은 부당함(중노위 98휴업2)

○ 근로기준법 제46조제2항은 "사용자의 귀책사유로 인하여 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간중 당해 근로자에 대하여 평균임금의 100분의 70이상의 수당을 지급하여야 한다"라는 동법 제46조제1항의 규정에 불구하고 "부득이한 사유로 사업계속이 불가능하여 노동위원회의 승인을 얻는 경우에는 제1항의 기준에 미달하는 휴업수당을 지급할 수 있다"고 명시하여 사용자가 법정 휴업수당에 미달하는 휴업수당을 지급할 수 있는 여지가 마련되어 있다. 이는 사용자의 귀책사유가 있어 휴업하는 경우에도 부득이한 사유로 사업계속이 불가능한 경우까지 법정 휴업수당의 지급을 강제한다면 사용자에게 지나친 부담으로 작용하여 기업의 계속 운영 가능성을 저해하고, 자칫 기업의 파산을 촉진하는 결과까지 초래할 수 있다는 점을 고려하여 휴업수당 제도를 유연하고 탄력적으로 운용하려는 데에 그 취지가 있다고 할 것이다. 결국 근로기준법 제46조제1항에서는 근로자의 책임없는 사유로 근로제공을 못한 경우에는 근로자가 임금상실의 위험으로부터 벗어날 수 있도록 근로자를 보호하면서도 같은 법 같은 조 제2항에서는 부득이한 사유로 사업계속이 불가능하여 휴업이 이루어진 경우에는 노동위원회의 승인을 받아 사용자의 휴업수당 지급 부담을 경감 또는 완화시켜줌으로써 기업입장에서는 도산의 방지, 근로자의 입장에서는 직장상실의 위험에서 벗어날 수 있도록 하자는 데 그 목적이 있다고 하겠다. 살피건

대 신청인은 기준미달의 휴업수당을 산정함에 있어 통상임금의 30%와 휴업기간 중에 출근을 하여 정상적으로 근무한 날에 대하여 지급된 실 임금액을 합산한 금액으로 산정하였는바, 휴업수당금액은 별개로 하더라도 휴업기간중 출근한 날은 휴업일로 볼 수가 없으므로 이를 포함시킨 것은 기간과 일수의 산정에 흠결이 있다 하겠고, 신청인은 순환휴직을 실시할 당시 고용보험법에 의한 고용유지 지원금 제도를 활용하여 근로자들에게 손해를 주지 아니하면서 문제를 해결할 수가 있었음에도 불구하고 그 같은 노력을 전혀 하지 아니한 채 1년 6개월이 지난 후에 근로자들과 협의조차 없이 법정수당을 감액하여 지급하겠다는 피신청인의 주장은 그 타당성을 인정하기 어렵다. 한편 전시한 바와 같이 기준미달의 휴업수당 지급승인제도의 취지를 법정수당지급의 강제가 자칫 기업의 파산위험을 촉진시킬 우려가 있을 때 이에 유연성을 부여 일부 법정수당의 지급을 하향조정함으로써 기업의 파산위험을 격감시켜 근로자의 고용유지를 도모하자는 본질적 의미로 이해할 때 신청인회사의 경우 월 지급되는 임금기간에 대한 법정휴업수당 92,425,000원과 기준미달 휴업수당 승인신청액 63,831,880원과의 차액이 28,593,120원인 바, 동 차액금이 총임금액에서 차지하는 비중을 휴업기간과 연계하여 고려할 때 이의 승인·불승인이 신청인회사의 사업 계속의 가능성 여부와 근로자 고용유지의 가능 불가능을 결정케 하는 중요 요인으로는 볼 수가 없으며 특히 사업계속의 불가능 시점을 휴업개시 1년 6개월이 지난 후에 판단하는 것은 적절치 못함(서울지노위 99휴업2)

○ 회사 경영상의 어려움으로 휴업중인 것은 인정이 되나 근로기준법 제46조의 기준미달 휴업수당지급 승인에 대한 법률적 취지가 "기업이 감당하기 어려운 경영 압박 속에서 휴업을 통하여 근로자는 정리해고의 위험으로부터 벗어날 수 있고 기업은 도산을 방지할 수 있도록 휴업수당의 지급부담을 경감하자"는 것임에도 불구하고 신청인은 본건신청이 승인될 경우도 기준미달 휴업수당 지급대상자들을 포함하여 112명의 근로자를 정리해고할 수밖에 없다는 강경한 입장으로 본건 신청내용과 근로기준법 제46조의 법률적 취지와 부합이 아니될 뿐 아니라 그동안 회사는 경영사정을 개선코자 관리직원에 대한 상여금 반납 및 희망퇴직자 모집, 감원처리, 휴업실시 등 일부 자구노력을 한 것은 사실이나 회사 경영합리화 방안중 가장 중요한

내용인 외국기술제휴 회사들과의 합작투자 및 인수합병 등에 관한 것은 현재 협의 중으로 이에 대한 최종결과는 아직 없는 상태이며, 아울러 근로자들에 대한 단체협약상의 기존 근로조건도 근로기준법 기준보다 많은 부분이 상회하는 수준으로 회사 경영사정이 최악의 상태로서 사업계속이 더 이상 불가능하다면 최소한 근로기준법이 정한 최저기준에 상응하도록 근로조건을 하향조정하는 것이 당연함에도 불구하고 이에 대한 조치가 결여되어 있는 등으로 회사가 부득이한 사유로 사업계속이 불가능한 상태라고 보기는 어려워 신청인의 법률상 주장할 수 있는 이유가 없다고 판단됨(인천지노위 98휴업1)