

공휴일법에 따른 공휴일·대체공휴일 Q&A

◆ 「공휴일에 관한 법률」의 제정 및 「관공서의 공휴일에 관한 규정」의 개정에 따라 민간기업에 적용되는 휴일(공휴일·대체공휴일)에도 변화가 있어, 아래와 같이 빈번하게 제기되는 질문에 대해 Q&A를 통해 설명드립니다

Q1 공휴일법 제정에 따른 민간기업의 공휴일·대체공휴일 적용은?

- 최근 「공휴일에 관한 법률」(이하 '공휴일법'이라 함)이 제정·공포되었으며(7.7), 그 주요 내용은 아래와 같음

<공휴일법 주요 내용>

- 제2조(공휴일) 공휴일은 다음과 같음
 1. 「국경일에 관한 법률」에 따른 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날
 2. 1월 1일
 3. 설날 전날, 설날, 설날 다음 날(음력 12월 말일, 1월 1일, 2일)
 4. 부처님 오신 날(음력 4월 8일)
 5. 어린이날(5월 5일)
 6. 현충일(6월 6일)
 7. 추석 전날, 추석, 추석 다음 날(음력 8월 14일, 15일, 16일)
 8. 기독탄신일(12월 25일)
 9. 「공직선거법」 제34조에 따른 임기 만료에 의한 선거의 선거일
 10. 기타 정부에서 수시 지정하는 날
- 제3조(대체공휴일) 공휴일이 토요일이나 일요일, 다른 공휴일과 겹칠 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 대체공휴일을 지정·운영할 수 있음
- 제4조(공휴일의 적용) 공휴일과 대체공휴일의 적용은 「국가공무원법」, 「근로기준법」 등 관계 법령에서 정하는 바에 따름
- (부칙)(제1조) 시행일 : '22.1.1, (제2조) 이 법 시행('22.1.1.) 전이라도 광복절, 개천절, 한글날 및 기독탄신일이 토요일이나 일요일과 겹칠 경우에는 제3조 적용

- 먼저 공휴일법은 "공휴일"의 종류를 열거함(제2조), 다만 일요일은 공휴일법이 아닌 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에서 공휴일에 포함
- 공휴일이 토요일·일요일 또는 다른 공휴일과 겹칠 경우에는 대체공휴일을 지정·운영할 수 있도록 하고, 그 지정·운영에 관한 사항은 대통령령으로 정하도록 규정(제3조) → 이에 따라 대체공휴일은 대통령령인 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에서 규정함

- 결국 공휴일법상 공휴일과 대체공휴일은 「관공서의 공휴일에 관한 규정」으로 구체화 되고, 이 내용이 근로기준법령을 통해서 민간 기업에 적용됨(부칙 제2조에 따른 금년 하반기 대체공휴일 부여도 동일)

< 관공서의 공휴일에 관한 규정 주요 내용 >

제2조(공휴일) 관공서 공휴일은 다음과 같음(재외공관 공휴일은 국경일 중 공휴일과 주재국 공휴일)

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. 석제
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 함

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 함
- ③ 제1항부터 제2항에 따른 대체공휴일이 토요일인 경우에는 그 다음의 첫 번째 비공휴일을 대체공휴일로 함

부칙 이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제1조의 개정규정은 2022년 1월 1일부터 시행

- 즉 근로기준법 제55조제2항 및 같은 법 시행령 제30조제2항에 따라 사용자는 근로자에게 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조 각 호에 따른 공휴일(일요일 제외) 및 제3조에 따른 대체공휴일을 유급휴일로 보장하여야 하며, 이는 기업규모에 따라 단계적으로 시행(부칙 제1조제4항)

- 즉 '21년에는 30인 이상 사업장에 적용되고, '22.1.1.부터는 5인 이상 30인 미만 사업장까지 확대 적용됨

* (시행일) 300인 이상 및 국가지자체·공공기관('20.1월) → 30~299인('21.1월) → 5~29인('22.1월)

Q2 대체공휴일은 모든 사업장에 적용되나요?

- 공휴일법상 대체공휴일은 「관공서의 공휴일에 관한 규정」(대통령령)에서 구체적으로 지정됨
 - 이 대체공휴일은 「근로기준법」 제55조제2항 및 시행령 제30조제2항에 따라 5인 이상 사업장에 유급으로 보장되어야 하며, 그 규모별로 단계적으로 적용*되고 있음
- * (시행일) 300인 이상 및 국가지자체·공공기관('20.1월) → 30~299인('21.1월) → 5~29인('22.1월)
- 즉 '21년에는 30인 이상 사업장에 적용되고, '22.1.1.부터 5인 이상 30인 미만 사업장까지 확대 적용되므로
 - 금년 하반기에 추가되는 대체공휴일은 30인 이상 사업장의 경우 유급으로 보장되어야 하며, 30인 미만 사업장은 노사 간 약정을 통해 적용될 수 있음

Q3

금년 8.15(일)의 경우, 그 대체공휴일인 8.16(월)이 법정 공휴일로 변경된 것으로 보면 되나요?

- 특정한 공휴일이 토요일이나 일요일, 다른 공휴일과 겹쳐 대체 공휴일이 적용되는 경우, 근로기준법 제55조제2항 및 같은법 시행령 제30조제2항에 따라 원래의 공휴일이 대체공휴일로 변경되는 것이 아닌 각각 공휴일로서 인정되는 것으로 보아야 함(근로개선정책과-4792, 2014.8.27.)
 - 예를 들어, 8.15(일) 광복절과 그 대체공휴일인 8.16(월)은 각각 법정 공휴일과 대체공휴일로서 각각 유급휴일로 보아야 함
 - * 금년에 법이 적용되지 않는 30인 미만 사업장에서 취업규칙, 단체협약 등으로 노사가 공휴일 및 대체공휴일을 약정유급휴일로 정한 경우에도 특별한 사정이 없는 한 같음
- 한편, 공휴일 또는 대체공휴일이 근로가 예정되어 있지 않은 비번일이나 무급휴(무)일과 겹치는 경우,
 - 이날에 대하여 유급휴일로 보장한다는 노사 간 특약이나 그간의 관행이 인정되지 않는 이상, 사용자는 별도의 유급휴일수당을 지급할 의무는 없음(임금근로시간과-743, 2020.3.30.)

Q4

8.15. 광복절이 일요일인데, 주휴일이 일요일인 사업장에서는 주휴일과 공휴일 모두 유급처리를 해야 하나요?

- 주휴일과 공휴일 등 유급휴일이 중복될 경우 취업규칙 또는 단체협약 등에 별도의 정함이 없는 한 근로자에게 유리한 하나의 휴일만 유급으로 인정(근로기준과-4267, 2005.8.17. 임금근로시간과-637, 2021.3.19. 임금근로시간과-1129, 2021.5.25. 등)
- 참고로, 위 사례의 경우 8.16(월)이 대체공휴일이 되며, 이 날도 유급으로 처리해야 함
 - 다만, 8.16(월)이 당초 무급 휴(무)일이었다면 이날에 대하여 유급휴일로 한다는 노사간 특약이나 그간의 관행이 인정되지 않는 이상 사용자는 별도의 유급휴일수당을 지급할 의무는 없음(임금근로시간과-743, 2020.3.30.)

Q5

토·일요일에 근무하는 사업장도(예: 토·일요일 근무, 화·수요일 휴무) 공휴일이 토·일요일과 겹치는 경우 대체공휴일을 부여해야 하는지?

- 토·일요일이 근로일인 사업장도 「관공서의 공휴일에 관한 규정」(대통령령)에 따라 공휴일이 토요일 또는 일요일과 겹칠 경우에는 대체공휴일을 부여해야 함
- 즉 「공휴일법」 및 「관공서의 공휴일에 관한 규정」은 일부 공휴일에 대해 토요일 또는 일요일과 겹칠 경우 대체공휴일을 주도록 규정하고 있으며,
 - 근로기준법 제55조제2항 및 같은 법 시행령 제30조제2항은 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일 및 대체공휴일을 유급휴일로 보장하도록 규정하고 있으므로,
 - 토·일요일이 근로일인 사업장에서 공휴일이 토요일 또는 일요일과 겹칠 경우에는 그 공휴일은 물론 그 대체공휴일도 모두 유급휴일로 보장하여야 함

❖ (참고) 토·일요일을 근로일로 하고 화·수요일을 휴무하는 사업장은 공휴일이 토·일요일과 겹칠 경우 그 공휴일과 대체공휴일을 모두 유급휴일로 주어야 하나, 공휴일이 화·수요일(휴무일)과 겹칠 경우에는 대체공휴일을 주지 않아도 될 것임

Q6

월요일은 주휴일, 화요일은 무급휴무일, 수요일~일요일이 소정근로일인 경우 8.15(일) 광복절과 대체공휴일인 8.16(월)에 대한 임금지급은 어떻게 하나요?

- 이 사례에서 일요일은 근로의무가 있는 소정근로일이지만, 이와 겹치는 광복절(8.15)은 법정 유급휴일에 해당하므로 이날을 “유급휴일”로 보장*하여야 하며,
 - * 월급 근로자는 특별한 사정이 없는 한 월급 금액에 유급휴일에 대한 임금도 포함된 것으로 볼 수 있으므로 추가적인 휴일수당 지급의무는 없다할 것이나, 일급제 또는 시급제 근로자에게는 1일분의 유급휴일수당을 지급하여야 함(대법원 2019.10.18. 선고 2019다230899, 대법원 1998.04.24. 선고 97다28421, 대법원 1994.5.24. 선고 대법 93다32514, 근로조건지도과-2455, 2008.7.8.)
 - 만약, 이날에 근로하는 경우에는 휴일근로에 해당되므로, 「근로기준법」 제56조제2항에 따른 휴일근로가산수당을 포함하여 임금을 지급하여야 함 (유급휴일수당 + 휴일근로임금 + 가산수당)
- 8.16(월)은 대체공휴일이면서 주휴일에 해당되므로 별도의 정함이 없다면 근로자에게 유리한 하나의 유급휴일만 보장하면 됨

Q7

5~29인 사업장으로 회사의 취업규칙에 공휴일을 약정유급휴일로 규정한 경우, 금년 하반기 대체공휴일을 주어야 하나요?

- 공휴일법과 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 대체공휴일은 근로기준법령을 통해 민간기업에 적용되는 것으로서,
 - 5~29인 사업장은 '22.1.1.부터 적용되므로, 공휴일 및 대체공휴일에 대하여 노사간 특별히 정한 바가 없다면 금년 하반기의 대체공휴일이 의무적으로 유급으로 보장되어야 하는 것은 아님(금년 하반기는 30인 이상의 사업장에 적용)
- 다만, 5~29인 사업장으로서 회사의 취업규칙에 공휴일을 약정유급휴일로 규정한 경우에는, 해당 취업규칙에 따라 금년 하반기 대체공휴일 부여 여부를 판단하면 됨

* 즉 해당 취업규칙에서 규정한대로 공휴일 또는 대체공휴일을 유급으로 부여하면 됨

Q8

「관공서의 공휴일에 관한 규정」의 공휴일 또는 대체공휴일을 다른 날로 대체하는 방법 및 가산수당 지급 여부는?

- 근로기준법 제55조제2항 및 동법 시행령 제30조제2항에 따라 근로계약 또는 근로편성에 의하여 근로제공의무가 있는 소정근로일이 공휴일 또는 대체공휴일에 해당하는 경우에는 이날을 유급휴일로 보장하여야 하고,

* '21.1.1.~ 30인 이상 사업장, '22.1.1.~ 5인 이상 사업장

- 부득이 이날 근로가 필요한 경우, 사용자는 근로기준법 제55조 제2항 단서에 따라 '근로자대표와 서면합의'로 소정근로일인 다른 특정한 날과 대체가 가능함 (비번일 또는 휴무일과 대체는 불가함)

* (근로자 대표) 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말함(근로기준법 제24조 제3항)

- 위와 같이 적법하게 휴일을 대체하였다면 '대체된 날'이 휴일이 되는 것으로, 원래의 공휴일은 휴일이 아니라 대체되기 전 소정근로일에 해당하므로, 이날에 근로를 하더라도 휴일근로 가산수당은 발생하지 않음

- 한편, 대체된 날은 휴일이므로 근로를 하지 않는 것이 원칙이나, 불가피하게 근로를 한다면 '휴일근로'에 해당되어 휴일근로 가산수당을 포함하여 지급하여야 함 [유급휴일수당 100% + 휴일근로임금 100% + 휴일근로 가산수당 50%(8시간 이내) = 250%]

- 만약 휴일대체를 하지 않고 공휴일 또는 대체공휴일에 근로를 제공한 경우에도 '휴일근로'에 해당하므로 위의 휴일근로와 동일하게 휴일근로 가산수당을 포함하여 지급

Q9

「관공서의 공휴일에 관한 규정」의 공휴일 및 대체공휴일이 소정근로일인 경우, 이날 근로자가 출근하지 않으면 결근으로 볼 수 있나요?

- 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일 또는 대체공휴일은 근로기준법령에 따라 민간기업에서도 유급휴일로 보장해야 함
- 따라서, 이날이 소정근로일로 정해져 있었다 하더라도 유급휴일로 보장해야 하며, 근로자가 출근하지 않더라도 결근으로 볼 수 없음
 - 다만, 부득이 근로제공이 필요한 경우에는 근로기준법 제55조제2항 단서에 따라 근로자대표와 서면합의로 다른 특정한 소정근로일과 휴일대체가 가능하며,
 - 이때, 휴일대체에 대하여는 적어도 24시간 전에 근로자에게 통보하여야 함 (근기 68207-806, 1994.5.16.)
- 휴일대체가 불가능한 경우에는 근로자의 동의를 받아 휴일근로를 시킬 수 있으며,
 - 이 경우 ‘휴일근로’에 대해서는 Q8.에서와 같이 임금으로 지급하거나, 이중 “유급휴일수당” 이외의 부분(휴일근로임금 + 가산수당)에 대해서는 근로기준법 제57조에 따라 임금을 지급하는 대신 휴일근로의 1.5배에 해당하는 보상휴가*를 부여할 수도 있음 (근로자대표 서면합의 필요)

* (예) 휴일근로 8시간을 한 경우, 가산수당을 포함하여 12시간을 휴가로 부여

Q10

관공서 공휴일을 민간기업에도 보장하는 내용의 개정 근로기준법 적용전 부터 공휴일 및 대체공휴일을 약정유급휴일로 정한 사업장에서 무급 휴(무)일과 공휴일 또는 대체공휴일이 중복되는 경우, 이날을 유급으로 처리해야 하나요?

- 근로기준법 개정('18.3.20.)으로 법 제55조제2항 및 시행령 제30조에서는 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일(일요일 제외) 및 대체 공휴일을 유급으로 보장하고 있음
 - 이러한 법 개정의 취지는 관공서의 공휴일에, 관공서는 물론 다수 기업에서 휴일로 운영하고 있으나, 일부 그렇지 않은 경우도 있다는 점에서 근로자들이 차별없이 휴식을 취할 수 있도록 하면서도, 그로 인한 소득 감소 등이 없도록 하기 위해 유급휴일로 보장한 것임
 - 따라서 위 개정법령에 따라 관공서의 공휴일 및 대체공휴일의 유급휴일을 새롭게 적용을 받는 경우에는, 그 공휴일 또는 대체 공휴일이 무급휴(무)일과 중복되면, 이 날에 대하여 유급휴일로 보장한다는 노사간 특약이 없는 한, 사용자는 이 날을 반드시 유급으로 처리해야 하는 것은 아님(임금근로시간과-743, '20.3.30.)
- 그러나, 개정법에 따라 관공서의 공휴일과 대체공휴일이 민간기업에 적용되기 이전부터, 관공서 공휴일 또는 대체공휴일의 전부 또는 일부에 대하여 취업규칙, 단체협약 등으로 약정 유급휴일로 규정하거나 노사 관행으로 유급휴일로 보장하여 온 사업장에서는 위 약정한 유급휴일이 무급휴(무)일과 중복되더라도 특별한 사정이 없는 한 유급으로 처리하여야 함(임금근로시간과-1081, 2021.5.14., 근로기준과-1270, 2004.3.13.)
 - 근로기준법 상의 근로조건은 최저기준이므로 근로관계 당사자도 동법 상의 기준을 이유로 근로조건을 낮출 수 없으며(근로기준법 제3조)
 - 따라서, 근로기준법 상 관공서 공휴일이 도입된 이후에도 종전처럼 공휴일 또는 대체공휴일이 무급휴(무)일과 중복되는 경우에는 유급으로 보장해야 함

공휴일에 관한 법률

제1조(목적) 이 법은 국가의 공휴일을 지정함으로써 사회 각 분야의 공휴일 운영에 통일성을 기하는 것을 목적으로 한다.

제2조(공휴일) 공휴일은 다음 각 호와 같다.

1. 「국경일에 관한 법률」에 따른 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날
2. 1월 1일
3. 설날 전날, 설날, 설날 다음 날(음력 12월 말일, 1월 1일, 2일)
4. 부처님 오신 날(음력 4월 8일)
5. 어린이날(5월 5일)
6. 현충일(6월 6일)
7. 추석 전날, 추석, 추석 다음 날(음력 8월 14일, 15일, 16일)
8. 기독탄신일(12월 25일)
9. 「공직선거법」 제34조에 따른 임기 만료에 의한 선거의 선거일
10. 기타 정부에서 수시 지정하는 날

제3조(대체공휴일) ① 제2조에 따른 공휴일이 토요일이나 일요일, 다른 공휴일과 겹칠 경우에는 대체공휴일로 지정하여 운영할 수 있다.

② 제1항의 대체공휴일의 지정 및 운영에 관련한 사항은 대통령령으로 정한다.

제4조(공휴일의 적용) 제2조에 따른 공휴일과 제3조에 따른 대체공휴일의 적용은 「국가공무원법」, 「근로기준법」 등 관계 법령에서 정하는 바에 따른다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 2022년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 부칙 제2조는 공포한 날부터 시행한다.

제2조(대체공휴일 적용의 특례) 이 법 시행일 전이라도 제2조제1호의 광복절, 개천절, 한글날 또는 같은 조 제8호의 기독탄신일이 토요일이나 일요일과 겹칠 경우에는 제3조를 적용한다. 이 경우, 대체공휴일의 적용은 「국가공무원법」, 「근로기준법」 등 관계 법령에 따른다.

제3조(다른 법령과의 관계) 이 법 시행 당시 다른 법령에서 사용하고 있는 공휴일은 이 법에 따른 공휴일과 일요일을 포함한 것으로 본다. 다만, 일요일이 포함되지 않은 것이 명백한 경우에는 그러하지 아니하다

관공서의 공휴일에 관한 규정

제1조(목적) 이 영은 「국가공무원법」 및 「공휴일에 관한 법률」에 따라 관공서의 공휴일에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

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. 석제
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 제1항부터 제2항에 따른 대체공휴일이 토요일인 경우에는 그 다음의 첫 번째 비공휴일을 대체공휴일로 한다.

제4조(임시공휴일의 지정) 제2조제11호에 따른 공휴일을 지정하려는 경우에는 국무회의의 심의를 거쳐야 한다.

부 칙

이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제1조의 개정규정은 2022년 1월 1일부터 시행한다.