

대체공휴일 및 근로자의 날 관련 안내

I. 관공서의 휴일에 관한 규정 개정안

- 인사혁신처에서 2023년 3월 16일 「관공서의 휴일에 관한 규정」 일부개정안을 입법예고하였고 향후 법제처 심사, 차관·국무회의, 대통령 재가 등을 거쳐 관보에 공포될 예정입니다. 이번 개정에 따라 토요일, 일요일 등이 공휴일과 겹치는 경우 대체공휴일이 적용되는 공휴일은 다음 표와 같습니다.

공휴일	대체공휴일 적용	
	개정 전	개정 후
• 신정(1월 1일)	X	X
• 구정(음력 12월 말일, 1월 1일, 2일)	○	○
• 3·1절(3월 1일)	○	○
• 석가탄신일(음력 4월 8일, 23년 기준 5월 27일)	X	○
• 어린이날(5월 5일)	○	○
• 현충일(6월 6일)	X	X
• 추석(음력 8월 14일, 15일, 16일)	○	○
• 광복절(8월 15일)	○	○
• 개천절(10월 3일)	○	○
• 한글날(10월 9일)	○	○
• 성탄절(12월 25일)	X	○

- 개정안은 ‘석가탄신일(음력 4월8일, 23년 기준 5월 27일)’, ‘성탄절(12월25일)’에 대해 대체공휴일을 확대 적용하는 내용을 담고 있으며, 아직 입법

예고가 진행 중입니다.

- 이에 따라 석가탄신일(2023년 5월 27일 토요일)부터 대체공휴일(2023년 5월 29일 월요일)이 확대 적용될 예정입니다.
- 또한, 「근로자의 날 제정에 관한 법률」에서는 5월 1일을 ‘근로자의 날’로 지정하고 유급휴일을 부여하도록 규정하고 있습니다.

II. 석가탄신일과 대체공휴일, 근로자의 날 유급휴일 보장 여부

- 석가탄신일과 성탄절 및 그 대체공휴일 모두 유급휴일에 해당합니다.
- 만일 근로기준법에 따른 유급휴일(공휴일, 대체공휴일 및 근로자의 날)이 회사의 주휴일과 중복되는 경우, 취업규칙이나 단체협약 등에 별도의 정함이 없는 한 근로자에게 유리한 하나의 휴일만 유급으로 보장하면 됩니다.
- 특정한 공휴일이 토요일이나 일요일, 다른 공휴일과 겹쳐 대체공휴일이 적용되는 경우, 근로기준법 제55조제2항 및 같은법 시행령 제30조제2항에 따라 원래의 공휴일이 대체공휴일로 변경되는 것이 아닌 각각 공휴일로 인정되는 것으로 보아야 합니다.

(예시) 8.15(일) 광복절과 그 대체공휴일인 8.16(월)은 각각 법정 공휴일과 대체 공휴일로서 각각 유급휴일로 보아야 합니다.

- 공휴일 또는 대체공휴일 근로가 예정되어 있지 않은 비번일이나 무급휴(무)일(예:토요일)과 겹치는 경우, 유급휴일로 보장한다는 노사 간 특약이나 그간의 관행이 인정되지 않는 이상 사용자는 별도의 유급휴일수당을 지급할 의무는 없습니다.
- 토·일요일이 원래 근로일인 사업장(예: 토·일 근무, 화·수 휴무)도 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따라 공휴일이 토요일 또는 일요일과 겹칠 경

우에는 대체공휴일을 부여해야 합니다.

Ⅲ. 공휴일과 대체공휴일에 모두 근로하는 경우 유급휴일 중복 적용 여부

- 법제처는 공휴일과 대체공휴일 모두 별개의 유급휴일로 보장하도록 해석하고 있습니다.

Ⅳ. 유급휴일 근무 임금 산정 방법 예시

- 월급제 근로자가 공휴일 및 대체공휴일, 근로자의 날 등 유급휴일에 근로를 제공한 경우

(예시) 통상시급이 10,000원인 월급제 근로자가 ‘근로자의 날’에 10시간 근로한 경우, 5월 급여 지급시 월급여 외 160,000원을 추가로 지급

실제근로에 대한 임금(시급 * 10시간)	100,000 원
+ 8시간 까지의 가산수당(시급 * 8시간 * 50%)	40,000 원
+ 8시간 이후의 가산수당(시급 * 2시간 * 100%)	20,000 원
<hr/>	
=	160,000 원