
8월 17일 임시공휴일 지정에 따른 인사관리

노무법인 의연
2020. 7. 27. (월)

21일 국무회의에서 ‘관공서의 임시공휴일 지정안’이 심의·의결됨에 따라, 오는 8월 17일 월요일이 임시공휴일로 확정되었습니다. 올해 광복절인 8월 15일이 토요일인 관계로, 이번 임시공휴일이 지정되면서 15일~17일 3일 간의 연휴가 생긴 것인데, 갑작스러운 임시공휴일의 지정에 따라 협동조합의 인사관리에 다양한 이슈가 발생할 것으로 예상됩니다.

이에 협동조합 내 인사관리 혼선을 최소화하기 위하여, 임시공휴일에 대한 인사관리 방안을 안내드립니다. 다만, 이하의 내용은 협동조합 내에서 협동조합의 지휘·감독을 받으며 근로를 제공하고 임금을 지급받는 ‘근로자’를 대상으로 적용되는 내용이므로 협동조합에서는 적용대상의 구분에 유의하여 주시기 바랍니다.

1. 2020년 8월 17일, “관공서의 공휴일” 지정의 의미

관공서의 공휴일에 관한 규정 제2조는 일요일, 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날 등의 공휴일을 명시하고 있습니다. 임시공휴일은 동 조 제11호 “기타 정부에서 수시 지정하는 날”로서 국가적인 행사 기념, 내수 진작 등 필요에 따라 정부에서 지정하는 공휴일을 말합니다. 최근에는 추석 연휴 전날(‘17.10.2.), 제19대 대통령선거일(‘17.5.9.) 등이 있었습니다.

즉, 임시공휴일로 지정된 8월 17일은 다른 공휴일과 동일하게 “관공서의 공휴일”에 해당합니다.

2. 2020년 8월 17일, “근로기준법상 유급휴일” 처리의 의미

근로기준법 제55조 제2항에 따르면 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하도록 되어 있습니다. 여기서 대통령령으로 정하는 휴일이란, ‘관공서의 공휴일에 관한 규정 제2조 각 호(제1호는 제외)에 따른 공휴일 및 같은 영 제3조에 따른 대체공휴일’을 말하며, 여기에 해당된다면 사용자는 근로자에게 유급휴일을 보장하여야 합니다. 임시공휴일 또한 관공서의 공휴일이므로, 8월 17일은 근로기준법 제55조 제2항 본문에 따라 휴일로 부여하고, 유급처리 하여야 합니다. 그리고 이에 따라 공휴일이 유급휴일로 적용되는 협동조합의 경우, 월급제 근로자라면 임금의 삭감없이 임시공휴일을 휴일로 부여하고, 시급제 근로자라면 공휴일을 휴일로 하고 별도 휴일수당을 산정하여 지급하여야 합니다.

다만, 현재 근로기준법 제55조 제2항이 단계적으로 시행 중이기 때문에 8월 17일에 대한 유급

휴일 부여 의무가 있는 사업장(협동조합 포함)은 상시근로자수 300인 이상이거나 공공기관인 경우에 한정됩니다. 그러나 협동조합의 규모가 작다고 하더라도 취업규칙 또는 근로계약으로 공휴일을 유급휴일로 정한 경우라면 마찬가지로 유급휴일에 해당하기 때문에 취업규칙과 근로계약서를 확인해야 합니다.

3. 8월 17일이 휴일인 협동조합의 인사관리

(1) 공휴일 근무 시 가산수당 지급 또는 가산수당 상응 보상휴가 부여

근로기준법 제55조 제2항이 적용되거나 공휴일을 휴일로 정하고 있는 협동조합에서는 임시공휴일에 근무하는 경우 휴일근로에 대해 가산수당을 지급하거나 가산수당에 상응하는 보상휴가를 부여하여야 합니다. 이 때 공휴일을 휴일로 정하고 있는 협동조합의 경우, 수당을 포함한 임금의 계산 시 공휴일을 유급으로 적용하고 있는지 무급으로 정하고 있는지에 따라 임금의 산정이 달라질 수 있습니다.

| 구분 | 임금 산정 방법 | | |
|--------------------|-----------------------|---|---|
| 공휴일이 유급휴일로 적용되는 경우 | 근로를 제공함에 따라 발생하는 통상임금 | + | 휴일근로에 따라 발생하는 휴일근로 가산수당 + 근로를 제공하지 않아도 보장되는 유급휴일에 대한 임금 |
| 공휴일이 무급휴일로 적용되는 경우 | 근로를 제공함에 따라 발생하는 통상임금 | + | 휴일근로에 따라 발생하는 휴일근로 가산수당 |

(2) 휴일사전대체제도

근로기준법 제55조 제2항이 적용되는 협동조합¹⁾이라면, 근로기준법 제55조 제2항 단서규정에 따라 특정 근로일과 공휴일을 사전에 대체할 수 있습니다. 이 경우 근로자대표와의 서면합의가 요구되며, 적법한 휴일 대체가 이루어진 경우 금년 8월 17일에 근무하더라도 휴일근로 가산수당을 지급하지 않아도 됩니다.

4. 8월 17일이 휴일이 아닌 협동조합의 인사관리

(1) 공휴일 근무 시 가산수당 지급의무 미존재

상시근로자수가 적어 근로기준법 제55조 제2항의 적용을 받지 않고, 별도로 공휴일을 휴일로 정하지 않은 협동조합(예를 들어, 상시근로자수가 300명 미만으로 근로계약, 취업규칙에 별도 정함이 없이 공휴일을 근무일로 해온 협동조합)이라면 근로자가 8월 17일에 근무하였다고 하더라도

1) 2020년 기준 상시근로자수 300인 이상인 사업장(협동조합 포함) 또는 공공기관

라도 휴일근로 가산수당을 지급할 의무는 없으며, 근로한 시간에 대한 통상임금만을 지급하면 됩니다.

(2) 연차유급휴가 대체

공휴일이 휴일이 아닌 협동조합(예를 들어, 상시근로자수가 300명 미만으로 근로계약, 취업규칙에 별도 정함이 없이 공휴일을 근무일로 해온 협동조합)의 경우, 근로자대표와의 서면합의를 통해 8월 17일을 근로자의 연차유급휴가로 대체할 수 있습니다. 그러나 근로자대표와 서면합의 요건을 갖추지 않고 근로자 개인으로 하여금 연차유급휴가를 사용하도록 강요하는 것은 근로자의 연차유급휴가 사용시기지정권 침해로서, 적절하게 연차유급휴가를 사용한 것으로 볼 수 없음을 유의하여야 합니다.

5. 마무리

협동조합의 상황에 따라 임시공휴일로 지정된 2020년 8월 17일의 성격은 다음과 같습니다. 협동조합에서는 적용되는 8월 17일의 성격을 확인하고, 적절한 인사관리 계획을 수립할 필요가 있겠습니다.

| 구분 | | | 8월 17일 |
|-------------------------------------|-----------------------------|----------------------------|--------|
| 상시근로자수 300인 이상 사업장(협동조합 포함) 또는 공공기관 | | | 법정유급휴일 |
| 상시근로자수 300인 미만 사업장(협동조합 포함) | 근로계약, 취업규칙으로 공휴일을 휴일로 정한 경우 | 유급으로 정하거나 유급으로 한 관행이 있는 경우 | 약정유급휴일 |
| | | 무급으로 정하거나 무급으로 한 관행이 있는 경우 | 무급휴일 |
| 근로계약, 취업규칙으로 공휴일에 대한 정함이 없는 경우 | | | 근무일 |

끝.