

2021.01.14

보상휴가제와 휴일대체

-연장근로시간에 대한 가산수당 지급 대신, 시간 대 시간 보상 방법

공인노무사 황금별

2021년 최근 인사노무관리에서 가장 큰 이슈는 50~299인 사업장에서의 주 52시간 근무제 계도기간 종료에 따른 대응입니다. 연장근로시간이 12시간으로 제한됨에 따라 연장근로시간에 대하여 가산수당을 지급해야 하는데, 52시간 제한 내에서 수당 지급 대신 시간 대 시간으로 보상할 수 있는 제도인 보상휴가제와 휴일대체에 대하여 알아보도록 하겠습니다.

***주의: 주 52시간을 넘어도 되는건 아닙니다.**

주 52시간 근무제 란?

주당 법정 근로시간을 52시간(법정근로 40시간+연장근로 12시간)으로 단축한 근로제도입니다.

주 52시간 근무제 사업장 규모별 시행시기

사업장규모	시행 시기
300인 이상 사업장	2018년 7월 1일부터
50~299인 사업장	2020년 1월 1일부터 (계도기간 1년)
5~49인 사업장	2021년 7월 1일부터

보상휴가제

1. 보상휴가제란

근로기준법에 규정되어 있는 제도로, 사용자는 근로자대표와의 서면합의에 따라 연장근로, 야간근로, 휴일근로에 대해 임금을 지급하는 대신 유급휴가를 부여하는 것을 말합니다.

근로기준법 제57조(보상 휴가제)

사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.

2. 보상휴가제의 활용

기업은 가산수당 지급 부담을 면하면서 동시에 근로자는 유급휴가로 휴식을 취할 수 있어 실근로시간 단축에 기여할 수 있는 제도입니다. 특히 단기간 집중적으로 근무하는 업무나, 업무량이 일정하지 않은 경우 유용하게 활용할 수 있으며, 생산직 및 사무직 등 에서 많이 활용하고 있습니다.

3. 요건: 근로자대표와 서면합의

서면합의에 포함될 내용은 법에서 정하고 있지 않으므로, 보상휴가의 조건, 내용 등 세부적인 내용은 당사자간 자유롭게 정할 수 있습니다.

- 1) 부여방식: 근로자의 청구 vs. 사용자의 일방지정
- 2) 전체 근로자에게 일률적으로 적용 vs. 희망하는 근로자에 한해 적용
- 3) 휴가청구권과 임금청구권 선택적 인정 vs. 휴가청구권만 인정
- 4) 어느정도의 기간 동안 연장근로시간을 적치하여 언제까지 휴가로 사용할 수 있는지
- 5) 보상휴가 대상을 가산임금을 포함한 전체임금으로 할지 가산임금만으로 할지

4. 보상해야 할 부분

연장, 야간, 휴일 근로에 대한 임금과 이에 같음하여 부여하는 휴가 사이에는 **같은 가치**가 있어야 합니다. 연장, 야간, 휴일 근로가 중복된 경우에는 각각의 가산임금을 포함하여 산정된 임금에 해당하는 휴가가 발생합니다.

(경우에 따라 1:1.5 / 1:2.0 / 1:2.5 로 보상이 가능합니다.)

예시 연장근로이면서 야간근로인 시간이 4시간인 경우 각각의 가산시간을 포함해 8시간분을 유급휴가로 보상

연장근로 4시간 x 1.5배 = 6시간

야간근로 4시간 x 0.5배 = 2시간

보상휴가제에서 주의할 점!

- 1) 보상휴가는 소정근로'일'에, 소정근로'시간' 중에 부여하되, 일 단위 뿐만 아니라 시간 단위로 부여하는 것도 가능합니다.
- 2) 임금대신 휴가를 부여하는 제도이므로, 근로자가 휴가 사용하지 않은 경우 그에 대한 임금 지급해야 합니다.
- 3) 연차휴가와 달리 휴가사용촉진조치가 적용되지 않습니다. 따라서 별도의 임금지급의무 수단은 없습니다.
- 4) 임금청구권은 '휴가를 사용할 수 없도록 확정된 날'의 다음날 부터 행사할 수 있습니다. 따라서 이때부터 최초로 도래하는 임금정기지급일에 해당임금을 지급하지 않으면 위법입니다. (근로기준법 제56조 위반)
- 5) 근로자대표와의 서면합의서는 서면합의한 날부터 **3년간 보존**해야 합니다.
- 6) 보상휴가제는 가산임금지급의무를 면제하고자 하는것이지, 근로시간산정에서 배제하는 것이 아니므로 보상휴가제를 쓰는 경우에도 특정 1주의 근로시간이 52시간을 초과하면 안됩니다.

휴일대체(휴일의 사전대체)

1. 휴일대체란

특정된 휴일을 근로일로 하고 대신 통상의 근로일을 휴일로 대체할 수 있는 제도를 말합니다. 쉽게말해 휴일을 변경한다는 의미 입니다.

2. 유형 : 공휴일의 휴일대체 & 기타 휴일대체

구분		공휴일의 휴일대체 (휴일대체 법정제도)	기타 휴일대체 (휴일대체 약정제도)
근거		근로기준법 제55조 제2항 “사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일(1월1일, 설 추석 연휴, 공직선거법상 선거일 등)을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.”	법에서 정한 바 없음
대체대상 휴일		법정유급공휴일에 대한 휴일대체제도	주휴일이나 그 밖의 휴일(회사설립일등)에 대한 휴일대체제도 *근로자의 날(5/1)은 대체 불가
내용		‘집단적’으로 법정유급공휴일 대체	취업규칙 등에 규정을 두거나 개별동의
요건	원칙	근로자대표와 서면합의	일정한 요건 -1주일 1회이상의 주휴일 보장 -1주 실 근로시간 법정한도 내
	근로자 의사	개별동의 불요	단체협약 등의 규정 or 근로자 개별동의
	사전고지 (적어도 24시간 이전)	-서면합의의 내용 -없다면 사전고지	-단체협약 등의 규정 -개별동의시에는 사전고지
변경휴일		-서면합의의 내용 -없다면 약정제도 법리적용	- (주휴일)당초의 휴일로부터 6일 이내 또는 다음 주휴일 전 부여 -(그 외) 취업규칙 등에서 정하는 바에 따라 사용가능

3.효과: 휴일근로수당 지급의무X

적법한 휴일대체가 된 경우, 원래의 휴일은 통상의 근로일이 되고 그 날의 근로는 휴일근로가 아닌 통상근로가 되므로, 사용자는 근로자에게 휴일근로수당을 지급할 의무를 지지 않습니다.

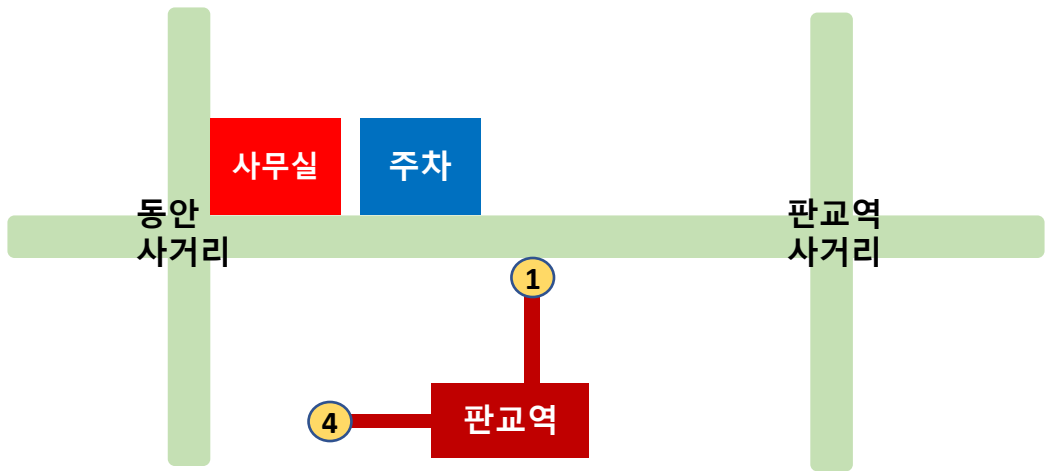
대체된 휴일에 근무하는 경우, 휴일근로에 해당하므로 가산임금을 지급해야 합니다.

휴일대체에서 주의할 점

- 1) 근로자의 날은 법률로써 5월 1일을 특정해 유급휴일로 정하고 있으므로 대체할 수 없습니다. 만약 5월 1일에 근로하는 대신 다른 날에 휴일을 부여하더라도 5월 1일 근로에 대해서는 휴일근로 가산수당이 지급되어야 합니다.
- 2) 휴일근로 이후 실시한 휴일대체 합의는 효력이 없습니다. 따라서 사용자는 휴일근로수당 지급의무를 갖습니다.
- 3) 대체된 휴일에 근로하면 이는 휴일근로가 되어 가산임금을 지급해야하며, 근로일이 된 날에 근로를 제공하지 않으면 결근에 해당합니다.
- 4) 미리 근로자에게 교체할 휴일을 특정하여 고지해야하고, 적어도 24시간 이전에 근로자에게 통보해 주어야 합니다. (근기 67207-806)
- 5) 보상휴가제는 연장근로, 야간근로에도 적용되나, 휴일대체는 휴일근로에만 적용됩니다.
- 6) 휴일을 변경하는 것이며, 근로시간을 배제하는 것은 아니므로 휴일근로 포함하여 1주 52시간은 준수하여야 합니다.

연장근로에 대한 임금지급의무 대신 할 수 있는 방안

12시간으로 제한된 연장근로시간에 대하여 가산수당을 지급해야 하는데, 소당 지급 대신 시간 대 시간으로 보상할 수 있는 제도인 보상휴가제와 휴일대체를 활용함으로써 휴식으로 인한 근로자의 생산성 향상을 기대할 수 있고, 사업운영에서의 비용 절감을 도모할 수 있을 것 입니다.



주소 : 경기도 성남시 분당구 판교역로 178, 801호 (삼평동, 서건타워)

주차 : 경기도 성남시 분당구 대왕판교로 606번길 31 (삼평동, 호반메트로큐브)

지하철 : 신분당선 판교역(판교테크노밸리) 1번 출구로 나와서 도보 10분 거리

하나로컨설팅 노무법인의 뉴스레터에 게재된 내용 또는 의견은 당 노무법인이나 소속 공인노무사의 공식적인 검토의견이 아니며, 일반적인 정보제공을 목적으로 작성되었음을 알려드립니다.

하나로컨설팅 노무법인 또는 소속 공인노무사의 공식적인 검토의견이나 자문을 원하시는 경우에는 우측의 연락처로 문의하여 주시기 바랍니다.

상담 관련하여 회원사가 아닌 경우 소정의 수수료가 발생될 수 있음을 알려드립니다.

상담 월~금 09:00~18:00
방문상담은 사전예약 필수

전화 031-704-1223
팩스 031-8016-3498

신정욱 공인노무사
tjlove73@naver.com

김재언 공인노무사
cplaeony@naver.com

황금별 공인노무사
golds628@naver.com