노무법인 로율

서울 마포구 만리재로14, 1802호 (공덕동, 르네상스타워)

Tel 010) 2890-7948, 02)713-2022 Fax 0303) 3444-2025

smilejhjh@hanmail.net

2026. 5. 11.

■ 제 목 : 주휴일 및 주휴수당

■ 내용

「근로기준법」 제55조제1항의 유급휴일(이하 “주휴일”)과 관련된 쟁점들을 안내해 드립니다.

■ 근거 법령

1. 근로기준법 제55조 (휴일)

① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.

2. 근로기준법 시행령 제30조 (휴일)

① 법 제55조제1항에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어야 한다.

■ ‘소정근로일 개근’의 의미

“소정근로일”이란 “근로자가 근로를 제공해야 하는 날(근로의무가 있는 날)”을 의미하며, “개근”이란 소정근로일에 출근하는 것을 의미함.

따라서, 지각 · 조퇴 · 외출 등으로 소정근로시간 중 일부를 근로하지 않더라도 소정근로일에 전부 출근했다면 개근이라는 것이 판례 · 행정해석의 입장이며(대법원 2023도6112, 근로기준과-5560), 1주간 지각 · 조퇴 · 외출 시간의 합계가 1일 소정근로시간(예컨대 8시간)을 초과하더라도 주휴일은 정상적으로 발생함.

■ 주중에 휴일, 휴가 등이 포함되어 있는 경우

“휴일”이란 근로의무가 없는 날을 의미하며, “휴가”란 근로의무가 있으나 면제된 날을 의미함.

“휴일”의 경우 원래부터 근로의무가 없으므로 출근하지 않더라도 개근한 것으로 인정되며, “휴가”의 경우 근로의무는 있으나 면제 받았으므로 출근하지 않더라도 개근한 것으로 인정됨.

따라서 주휴일 부여를 위한 1주의 소정근로일 중 휴일(약정 · 법정 무관)이 포함되어 있거나, 휴가(유급 · 무급 무관)가 포함되어 있더라도, 나머지 기간 동안 개근하면 주휴일을 부여해야 함.

■ 주중에 사용자 귀책으로 휴업한 기간이 포함된 경우

“사용자 귀책으로 인한 휴업”이란 근로자에게 근로제공 의사가 있음에도 불구하고 ① 사용자의 민법상 고의 · 과실 또는 ② 민법상 고의 · 과실이 아니더라도 경영상 이유 등으로 근로자의 근로를 수령하지 못한 경우를 의미함.

예컨대, 사용자가 정당한 이유 없이 근로자를 해고한 기간, 공장의 소실(燒失) · 이전, 기계의 파손, 원자재 부족, 주문 감소, 판매부진으로 조업이 정지된 기간 등이 이에 해당함.

1주 소정근로일 중 “사용자 귀책으로 휴업한 기간”이 포함된 경우, 그 날을 제외한 나머지 소정근로일에 개근하면 주휴일을 부여해야 하며, 사용자의 귀책으로 1주 소정근로일 전부를 휴업한 경우에도 주휴일을 부여해야 한다는 것이 고용노동부의 행정해석임(근기68207-1138, 근로개선정책과-5243).

단, 사용자의 귀책으로 1주 소정근로일에 전부 휴업한 경우 주휴일 역시 휴업기간에 포함되는 것이므로, 주휴수당 산정 시 휴업수당*으로 계산하는 것이 원칙임(근로개선정책과-5243).

* 평균임금의 100분의 70. 평균임금의 100분의 70이 통상임금을 초과하는 경우 통상임금으로 계산(근로기준법 제46조 제1항).

■ 근로자 개인 사유로 인해 1주 전부를 휴직한 경우

“휴직”이란 근로자로서 신분을 유지하면서 근로자의 주된 권리 · 의무(근로제공 의무와 임금 청구권)가 정지된 기간을 의미함.

대법원은 '유급휴일 제도가 적용되기 위해서는 평상적인 근로관계(근로자가 근로를 제공해왔고, 앞으로도 근로제공이 예정된 상태)가 전제되어야 하므로, 근로자가 개인적인 사정으로 휴직하여 주된 권리 · 의무가 정지되고 근로를 제공하지 않는 기간 동안에는 유급휴일에 대한 임금청구권이 발생하지 않는다.'고 판시하였음(대법원 2007다73277).

■ 주 소정근로일을 개근하였으나, 다음 주 근무가 예정되어 있지 않은 경우

1주간 소정근로일에 개근하고 다음 주부터 근로계약 종료 · 휴직 · 정직 등의 사유로 근로제공이 예정되어 있지 않더라도 주휴일(주휴수당)을 부여해야 한다는 것이 행정해석임(임금근로시간과-1736).

예시) 월 ~ 금 개근 후 다음 주 월요일에 근로계약이 종료되더라도, 월 ~ 금 개근에 대한 주휴일을 부여해야 함.

■ 주 소정근로일을 개근하였으나, 주휴일이 도래하기 전에 퇴사한 경우

주휴일이 매주 특정 요일로 정해진 근로자가 소정근로일을 개근하고 주휴일이 도래

하기 전에 퇴직한 경우, 주휴일이 근로기간 안에 포함되어 있지 않으므로 주휴일(주휴수당)을 부여할 의무가 없음(임금근로시간과-1736).

예시) 주휴일이 일요일인 근로자가 월 ~ 금 개근 후 토요일에 퇴사한 경우, 월 ~ 금 개근에 대한 주휴일을 부여하지 않아도 상관없음.

■ 주휴수당 계산 방법

1. 원칙

주휴수당(주휴일에 대한 임금)은 정상근로일의 “소정근로시간”을 기준으로 1일 분을 지급하되(근로기준과-5560), 주휴수당은 근로자가 휴일에 실제로 근로하지 않더라도 근무를 제공한 것으로 간주하여 지급되는 임금이므로 “통상임금”을 기초로 산정함(대법원 2009다74144).

2. 월급제 근로자의 경우

‘근로자에 대한 임금을 월급으로 지급하는 경우 월급 통상임금에는 주휴수당이 포함되어 있다.’는 것이 판례 입장임(대법원 93다32514). 따라서, 월급제 근로자에게

별도로 주휴수당을 지급할 의무는 없음(근로기준과-848).

3. 시급제, 일급제 근로자의 경우

시급제, 일급제 근로자의 경우, 시급 · 일급에서 주휴수당을 분리하여 명시*하지 않는 이상 시급이나 일급에 주휴수당이 포함됐다고 볼 수 없으므로 별도로 주휴수당을 계산하여 지급해야 함.

예시)

* 분리하여 명시하지 않은 경우 1 : 시급 13,000원

* 분리하여 명시하지 않은 경우 2 : 시급 13,000원 (주휴수당이 포함되어 있음)

* 분리하여 명시한 경우 : 시급 13,000원 (주휴수당이 포함되어 있음, 기본급 10,790원, 주휴수당 2,210원)

■ 소정근로일에 개근하지 않은 경우

1주 소정근로일에 개근하지 않은 경우 주휴수당을 지급할 의무는 없음. 단, 이 경우에도 무급휴일을 부여해야 함(대법원 2002두2857).