

안건번호	법제처-26-0343	요청기관		회신일자	2026. 6. 16
안건명	민원인 - 공휴일 및 대체공휴일을 대체하여 유급으로 보장하는 특정한 근로일의 구체적 날짜가 사용자와 근로자대표 간의 서면합의에 반드시 포함되어야 하는지(「근로기준법」 제55조제2항 단서 등 관련)				

· 질의요지

「근로기준법」 제55조제2항 본문 및 같은 법 시행령 제30조제2항에 따르면 사용자는 근로자에게 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조 각 호(제1호는 제외한다)에 따른 공휴일 및 같은 영 제3조에 따른 대체공휴일(이하 “공휴일등”이라 함)을 유급으로 보장하여야 하고, 「근로기준법」 제55조제2항 단서에 따르면 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있도록 규정하고 있는바,

사용자가 「근로기준법」 제55조제2항 단서에 따라 공휴일등을 특정한 근로일로 대체하기 위하여 근로자대표와 서면으로 합의(이하 “서면합의”라 함)하려는 경우, 공휴일등을 대체하려는 특정한 근로일(이하 “대체휴일”라 함)의 구체적 날짜가 해당 서면합의에 반드시 포함되어야 하는지?

· 회답

이 사안의 경우, 대체휴일의 구체적 날짜가 해당 서면합의에 반드시 포함되어야 하는 것은 아닙니다.

· 이유

먼저 「근로기준법」 제55조제2항 본문 및 같은 법 시행령 제30조제2항에서는 사용자는 근로자에게 공휴일등을 유급으로 보장하여야 한다고 규정하고 있고, 같은 법 제55조제2항 단서에서는 사용자가 근로자대표와 서면합의한 경우 공휴일등을 특정한 근로일로 대체할 수 있다고 규정하고 있는데, 같은 법에서 이와 같이 ‘서면합의한 경우’ 공휴일등을 대체할 수 있도록 한 것은 공휴일등에 근로자가 근무하고 그 대신 다른 날을 유급휴일로 부여하는 대체 방식을 사전에 근로자대표와 합의로 정함으로써 근로자가 자신의 휴일이 언제 어떤 방식으로 부여될지를 미리 예측할 수 있도록 하려는 것이고, 같은 항 단서에서의 “특정한 근로일”의 의미는 대체휴일이 임의로 정해지는 것이 아니라 서면합의에서 정한 기준이나 방법에 따라 확정될 수 있는 날을 의미하는 것으로 보아야 합니다.

그렇다면 서면합의 당시에 반드시 구체적 날짜가 특정되지 않더라도, 대체의 기준과 방법을 서면합의에 명시하고 있다면 「근로기준법」 제55조제2항 단서에 따른 공휴일등을 대체하는 서면합의로서의 요건을 갖춘 것으로 보아야 합니다.

그리고 「근로기준법」 제55조제2항은 2018년 3월 20일 법률 제15513호로 같은 법이 일부개정되면서 신설된 규정으로, 공휴일등을 법정 유급휴일로 정하도록 강제함으로써 근로자의 휴식권을 강화하고 공휴일등에 근로할 수밖에 없는 일부 근로자들의 상대적 박탈감 및 근로자 간 근로조건의 격차를 감소시켜 공무원과 일반 근로자가 공평하게 휴일을 향유할 수 있도록 하려는 데 그 입법 취지가 있고(각주: 2016. 7. 11. 의안번호 제2000804호로 발의된 근로기준법 일부개정법률안 국회 환경노동위원회 검토보고서 및 2018. 3. 20. 법률 제15513호로 일부개정된 「근로기준법」 개정 이유 및 주요내용 참조), 특히 같은 항 단서는 사용자 측의 영업 여건상 공휴일등에 근로자로 하여금 근무하도록 할 수밖에 없는 사정이 있을 경우 공휴일등에 근무하되, 다만 통상의 근로일을 휴일로 하는 것이 근로자의 사정에 따라 불이익하게 작용할 수도 있으므로 미리 근로자대표와 서면합의를 통해 근로자에게 예측가능성을 주기 위한 규정임으로, 서면합의 내용에 대체휴일의 구체적 날짜를 명시하지 않더라도 미리 공휴일등을 특정한 근로일로 대체하는 기준과 방법을 정하여 근로자의 예측가능성을 보장할 수 있도록 하면 충분하다(각주: 서울고등법원 2025. 2. 7. 선고 2023나2032144 판결례(2025. 2. 25. 확정) 참조)고 보는 것이 입법취지에 부합합니다.

한편 「근로기준법」 제55조제2항 단서에서는 서면으로 합의한 경우 “특정한 근로일”로 대체할 수 있다고 규정하고 있으므로 서면합의 당시에 대체휴일의 구체적 날짜를 특정하여 그 특정된 날짜를 서면합의에 포함하여야 한다는 의견이 있으나, 만약 서면합의에 대체휴일의 구체적 날짜가 반드시 포함되어야 한다면, 매년 공휴일등이 신설되거나 일

요일과 겹치는 공휴일이 변경되어 대체공휴일의 날짜가 달라지는 등의 사정에 따라 새로운 서면합의를 반복적으로 체결해야 하는 비효율이 발생할 수 있고, 이는 사용자 측의 영업 여건을 고려하여 공휴일등에 대한 대체 일정을 유연하게 운용할 수 있도록 한 「근로기준법」 제55조제2항 단서의 규정 취지에도 부합하지 않는바, 서면합의에서는 공휴일등을 특정한 근로일로 대체하는 기준과 방법을 정하고 대체휴일의 구체적 날짜는 서면합의에 포함된 대체의 기준과 방법에 따라 특정하는 방식을 허용하는 것이 근로자의 예측가능성 보호와 사용자 측의 영업 여건 배려라는 두 가지 입법목적 모두를 조화롭게 달성할 수 있는 방법이라는 점에서 그러한 의견은 타당하지 않습니다.

따라서 이 사안의 경우, 대체휴일의 구체적 날짜가 해당 서면합의에 반드시 포함되어야 하는 것은 아닙니다.

근로기준법

제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다.
2. “사용자”란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.
3. ~ 15. (생략)

② (생략)

제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.

② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.

근로기준법 시행령

제30조(휴일) ① 법 제55조제1항에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어져야 한다.

② 법 제55조제2항 본문에서 “대통령령으로 정하는 휴일”이란 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조 각 호(제1호는 제외한다)에 따른 공휴일 및 같은 영 제3조에 따른 대체공휴일을 말한다.

<관계 법령>