

임금체불 예방 및 4대 기초 노동 질서 설명회

< 부산지방고용노동청 통영지청 근로개선지도과 >

1. 근로시간 및 연장근로의 제한

① 근로시간

1. 주요 사항

번호	내용
1	법정근로시간, 소정근로시간, 연장근로시간, 야간근로시간, 휴일근로시간의 각 개념
2	1주 연장근로 최대 12시간
3	특별연장근로에 대하여

<별첨> 노동시간 단축 이해하기 참조,

2. 임금 등 각종 금품 지급

① 연장, 야간 및 휴일근로시 임금 지급

1. 주요 사항

번호	내용
1	연장·야간·휴일근로의 개념
2	연장·야간·휴일근로시 가산 임금
3	연장·야간·휴일근로시 가산 임금 산정방법

<별첨> 2023 노무관리 가이드 북 참조

① 휴일근로시 임금의 산정

1. 주요 사항

- 휴일근로 가산임금을 지급해야 하는 휴일에는 주휴일 뿐만 아니라, 근로자의 날, 관공서 공휴일, 단체협약이나 취업규칙에서 정한 휴일도 포함됨.

☞ [사례1] 월~금까지 8시간씩 근무한 후, 주휴일인 일요일 10시간을 근로한 경우, 주휴일 10시간분의 가산수당 산정방법

요일	월	화	수	목	금	토	일
구분	근로일					휴무일	휴일
근로시간	8	8	8	8	8	0	10

① 주휴일이므로 휴일임금(주휴수당)

* 다만 월급제 근로자의 경우 월급에 기포함, 일급제 근로자는 추가 지급필요

② 10시간 근로제공에 대한 임금(휴일근로수당)

③ 휴일근로 1일 8시간 이내에 대해 통상임금의 50% 가산(휴일근로가산수당)

휴일근로 1일 8시간 초과에 대해 통상임금의 100% 가산(휴일근로가산수당)

→ [8시간 × 통상임금의 50%] + [2시간 × 통상임금의 100%] = 6시간분의 통상임금을 “가산수당” 으로 지급

☞ [사례2] 일당이 80,000원인 일급제 근로자가 주휴일인 일요일에 8시간 근무한 경우 일요일에 지급해야 할 임금

①휴일임금(주휴수당)	②휴일근로수당	③휴일근로 가산수당	합계
80,000	80,000	40,000	200,000
100%	100%	50%	250%

- ☞ [사례3] 월급 200만원(일 80,000원)인 월급제 근로자가 주휴일인 일요일에 8시간 근무한 경우 일요일에 지급하여야 할 임금

①휴일임금 [주휴수당]	②휴일근로수당	③휴일근로 가산수당	합계
0	80,000	40,000	120,000
-	100%	50%	150%

- 월급에는 휴일수당(주휴수당)이 이미 포함되어 있으므로 휴일근로수당 100%, 휴일근로가산수당 50%를 합한 120,000원만 추가로 지급하면 됨

- ☞ [사례4] 주중 명절 3일(월~수) 동안 매일 8시간씩 휴일근로를 하였다면 이 3일의 휴일근로에 대한 임금 산정방법

요일	월	화	수	목	금	토	일
구분	휴일			근로일	근로일	휴무일	휴일
근로시간	8	8	8	8	8	-	-

- 법정근로시간 [1일 8시간, 1주 40시간]을 초과하지 않았으므로 연장근로는 아님
- 유급휴일수당 [24시간분, 100%], 휴일근로수당 [24시간분, 100%], 휴일근로가산수당 [12시간분, 50%] 지급

② 특별연장근로 인가제도

1. 주요 사항

- 근로기준법 제53조[연장근로의 제한]
- 근로기준법 시행규칙 제9조[특별한 사정이 있는 경우의 근로시간 연장 신청 등]

- ① 법 제53조4항 본문에서 “특별한 사정” 이란 다음 각 호의 어느하나에 해당하는 경우를 말한다

~중략~

3. 갑작스런 시설·설비의 장애·고장 등 돌발적인 상황이 발생하여 이를 수급하기 위해 긴급한 조치가 필요한 경우
4. 통상적인 경우에 비해 업무량이 대폭적으로 증가한 경우로서 이를 단기간 내에 처리하지 않으면 사업에 중대한 지장을 초래하거나 손해가 발생하는 경우

- ① 인가기간 : 1주 12시간의 범위 내(1주 총근로시간 64시간 이내)에서 인가

시행규칙 각 호 사유	1회 최대 인가기간	1년간 활용 가능 기간
제3호[돌발적 상황]	4주 이내	90일 * 제3호 및 제4호에 따른 각각의 기간을 합산
제4호[업무량 급증]	4주 이내	90일 * 제3호 및 제4호에 따른 각각의 기간을 합산

- ② 특별연장근로 인가 사유 세부 판단기준

☞ 특별연장근로 인가제도 업무처리 지침 참조 <※ 고용노동부 홈페이지 또는 부산지방고용노동청 통영지청 홈페이지 참조>

근로시간 연장 []인가 []승인 신청서

※ 색상이 어두운 난은 신청인이 적지 않으며, []에는 해당하는 곳에 √ 표시를 합니다.

접수번호	접수일	처리기간	3일
------	-----	------	----

신청인	사업장명	사업의 종류
	대표자 성명	전체 근로자 수 명 (남 명, 여 명)
	소재지	(전화번호:)

신청 내용	연장업무의 종류	
	연장사유 발생일	년 월 일
	연장기간	년 월 일부터 년 월 일까지 (일)
	추가 연장근로시간	1주 시간 ※ 「근로기준법」 제53조제1항 및 제2항에 따른 1주 12시간을 넘는 연장근로시간을 적습니다.
	추가 연장근로 실시 근로자 수	명(남 명, 여 명)
	연장사유	[] 재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고가 발생하여 이를 수습하거나 재난 등의 발생이 예상되어 이를 예방하기 위해 긴급한 조치가 필요한 경우
		[] 사람의 생명을 보호하거나 안전을 확보하기 위해 긴급한 조치가 필요한 경우
		[] 갑작스런 시설·설비의 장애·고장 등 돌발적인 상황이 발생하여 이를 수습하기 위해 긴급한 조치가 필요한 경우
		[] 통상적인 경우에 비해 업무량이 대폭적으로 증가한 경우로서 이를 단기간 내에 처리하지 않으면 사업에 중대한 지장을 초래하거나 손해가 발생하는 경우
		[] 소재·부품·장비산업 경쟁력강화를 위한 특별조치법」 제2조제1호 및 제2호에 따른 소재·부품 및 장비의 연구개발 등 연구개발을 하는 경우로서 고용노동부장관이 국가경쟁력 강화 및 국민경제 발전을 위해 필요하다고 인정하는 경우
	근로자 건강 보호를 위한 조치	※ 「근로기준법」 제53조제7항에 따라 사용자가 근로자의 건강 보호를 위해 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등의 조치를 했거나 조치할 예정인 내용을 적습니다.

근로시간 연장의 구체적인 사유

「근로기준법」 제53조제4항 및 같은 법 시행규칙 제9조제2항에 따라 위와 같이 근로시간 연장 인가 또는 승인을 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

대리인 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

첨부서류	1. 근로자의 동의서 사본 1부 2. 근로시간 연장의 특별한 사정이 있음을 증명할 수 있는 서류 사본 1부	수수료 없음
------	--	-----------

처리절차								
신청서 제출	➡	접수	➡	검토	➡	결재	➡	통보
신청인		지방고용노동청(지청)장		지방고용노동청(지청)장		지방고용노동청(지청)장		지방고용노동청(지청)장

3. 유급 휴일 부여

① 휴일의 구분

구분	종류	근거	비고
법정휴일	주휴일	근로기준법 제55조	별첨 : 노무관리가이드북 P.92 참조
	근로자의 날	근로자의 날 제정에 관한 법률	
	관공서 공휴일	근로기준법 제55조 제2항 관공서의 공휴일에 관한 규정	
	대체공휴일	제2조 및 3조	
약정휴일	창립기념일 노조창립일 기타휴무일	단체협약, 취업규칙, 근로계약 등	

② 휴일 종류별 적용 대상

구분	주휴일	근로자의 날	관공서 공휴일
적용사업장	1인이상	1인이상	5인이상
적용근로자	소정 근로시간 주15시간이상	모든 근로자	소정 근로시간 주15시간이상
적용제외 근로자	근기법 63조의 근로자	없음 (모든 근로자)	근기법 63조의 근로자
유/무급 유무	1주 개근시 유급	유급	유급

③ 휴일 근로 할증률

1. 주요 사항 : 근로기준법 제56조(연장·야간 및 휴일근로) 2항

- ① 연장근로가산 : 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급
- ② 휴일근로가산 : 1일 8시간 이내 휴일근로는 통상임금의 50% 이상을, 8시간 초과할 경우에는 통상임금의 100% 이상을 가산
 - * 연장근로와 휴일근로 가산율의 중복지급 논란을 법률로 명확히 정리
- ③ 야간근로가산 : 야간근로(오후10시~다음날 오전6시 사이의 근로)를 한 경우 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급
 - * 야간근로가 휴일·연장근로와 중복시 야간근로 가산수당은 추가지급

④ 관공서 공휴일의 민간적용

1. 주요 사항 : 근로기준법 제55조(휴일), 같은 법 시행령 제30조(휴일)

- 근로자가 명절 연휴 등 공휴일에 차별없이 다 같이 쉴 수 있도록 관공서 공휴일을 근로기준법상 유급일로 정함('18.3.20, 근로기준법 개정)
- 시행시기 : (22.1.1~) 근로자 5인이상 전 사업장으로 확대

공휴일	▶ 국경일중 3·1절, 광복절, 개천절, 한글날 ▶ 1월1일 ▶ 설·추석 연휴 3일 ▶부처님오신날 ▶기독탄신일 ▶어린이날 ▶현충일 ▶공직선거법 상 선거일 ▶기타 수시지정일(임시공휴일)
대체공휴일	설·추석 연휴 및 어린이날이 일요일 또는 다른 공휴일과 겹치면 다음 비공휴일을 공휴일로 정함(어린이날은 토요일날이 겹치는 경우도 포함)

⑤ 휴일대체 : 근로기준법 제55조(휴일) 2항

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

① 휴일대체란 : 공휴일(대체공휴일 포함)을 유급휴일로 부여해야 하지만, 불가피하게 근무할 수 경우에는 **공휴일에 근무하는 대신 다른 근로일을 특정하여 유급휴일로 부여**(휴일대체)

② 휴일대체의 요건 : 2가지 요건 충족해야함

☞ **근로자대표와 서면 합의** (개별근로자 동의만으로는 효력없음)

☞ 근로자에게 **교체할 휴일을 특정하여 24시간전에 고지**

※ 근로자대표란 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자(근로기준법 제24조 제3항)

③ 휴일대체의 효력 : 휴일대체 근로는 휴일근로 가산수당의 지급의무가 없음, ※ 단 변경된 대체휴일에 불가피하게 근로한 경우 휴일근로 가산수당을 지급해야함

판례 (대법원 2007다590, 2008.11.13.)

휴일대체를 하는 경우 원래의 휴일은 통상의 근로일이 되고, 그 날의 근로는
휴일근로가 아닌 통상의 근로가 되므로 휴일근로 가산수당이 지급되지 않음

④ 휴일대체가 인정되지 않는 경우 :

☞ 대체휴일을 특정해서 고지하지 않고, 임의로 사용하게 할 때

☞ '근로자의 날'은 휴일로 대체할 수 있는 규정이 없으므로 휴일대체 불가, 따라서 근로자의 날에 근로한 경우 근로기준법 제56조에 따라 휴일근로 가산수당을 지급해야 함

※ 주휴일은 법에서 특정일로 정해진 휴일이 아니라 7일중 하루를 정해서 쉬는 날이기에 근로자 개별 합의로 휴일대체가 가능함(대법원 2007다 590), 다만 공휴일은 법에서 특정일로 정해져 있는 날인 만큼 휴일대체의 조건을 까다롭게 규정하고 있음. 근로자의 날도 특정일(5월1일)로 정해져 있어서 휴일대체를 할 수 없음.

⑤ 휴일대체 근로시 근로시간 한도

사례 1) 근로시간 산정 단위기간이 월~일(7일)인 사업장에서 월~금(5일) 8시간씩 근무하고, 토 12시간을 근무해서 총 52시간을 근무한 경우, 주휴일인 일요일에 휴일대체를 통해 추가근로가 가능한가요?

→ 주52시간(연장근로 한도 12시간)을 근무한 상태에서 휴일대체를 통해 주휴일인 일요일에 8시간 근로한다면 일요일 근무가 통상근로가 됩니다

→ 법정근로시간인 월~금(5일) 40시간과 토요일 연장근로 12시간을 포함하여 최대 52시간 한도를 소진한 상황에서 일요일에 8시간의 연장근로가 추가된다면 **연장근로한도 12시간을 초과하므로 법 위반**에 해당합니다

6 휴일 관련 질의

○ 고용노동부 질의회시 정리

- ① 휴무일 등이 관공서 공휴일과 겹칠 경우 해당일을 유급으로 처리하여야 하는 것은 아니다 [회시번호 : 임금근로시간과-743, 회시일자 :2020-03-30]

[질의] 관공서 공휴일이 휴무일 등과 겹칠 경우 휴일수당 지급여부

[회시]

1. 근로기준법 개정(2018.3.20.)으로 관공서 공휴일(대체공휴일 포함)이 유급휴일로 보장되었습니다.
2. 근로제공 의무가 없는 날(휴무일 등)이 관공서 공휴일과 겹칠 경우 해당 일을 유급으로 처리해야 하는지(휴일수당)에 대하여 아래와 같이 알려 드리니~ 중략~
 - 만약 휴무일 등과 같이 애초부터 근로제공이 예정되어 있지 않은 날이 관공서 공휴일과 겹칠 경우에 추가 휴일수당을 지급해야 한다고 해석할 경우
 - 법 개정 취지를 넘어 근로자가 실질적으로 누리는 휴일수는 동일함에도 추가적인 비용부담만 강제하게 되는 불합리한 결과가 발생합니다.
 - 따라서, **휴무일 등 애초부터 근로제공이 예정되어 있지 않은 날이 관공서 공휴일과 겹칠 경우 해당 일을 유급으로 처리하여야 하는 것은 아닙니다.** 끝.

② 일급제인 단시간 근로자의 관공서공휴일 등 유급휴일 적용관련 [회시번호 : 임금근로시간과-1129, 회시일자 :2021-05-25]

[질의] 일급제인 단시간 근로자의 관공서공휴일 등 유급휴일 적용

<사실관계>

- 해당 사업장은 주5일(1일 8시간, 주40시간)을 근무하는 통상근로자와 주3일(1일 8시간, 주24시간) 또는 주2일(1일 8시간, 주16시간)을 근무하는 단시간 근로자로 구성
- 모든 근로자는 휴무일과 상관없이 모든 공휴일에 대해 통상일급으로 보상함(다만 단시간 근로자 경우에는 주5일 통상근로자의 근로시간을 기준으로 비례하여 보상)

[회시]

~상기 중략~

- 근로의 대상성이 있는 금품이 관행적으로 지급되어 오던 것이 근로조건화 된다는 것은 사용자가 그 지급의무가 있다는 것이고, 이는 사용자가 그 지급여부를 임의적으로 결정할 수 없다는 것을 의미하는 것이며, 그 지급의무의 발생근거는 단체협약이나 취업규칙, 급여규정, 근로계약에 의한것이든, 그 금품의 지급이 사용자의 방침이나 관행에 따라 계속적으로 이루어져 노사간에 그 지급이 당연한 것으로 여겨질 정도의 관계가 형성된 경우처럼 노동관행에 의한 것이든 무방하다 할 것입니다.(서울행법 99구22911 등 참조)
- ~중략~ 기존 약정휴일(관공서 공휴일 등)과 휴무일이 중복되었을 경우에도 단체협약·취업규칙 또는 근로계약이나 노동관행 등에 의해 유급휴일 수당 등을 지급함으로써 이미 근로조건화 된 경우에는 이를 지급치 않거나 삭감하려면 근로조건 변경의 절차를 거쳐야 할 것으로 사료됩니다. (근기68207-2801 등 참조)

③ 주휴일, 비번일, 관공서공휴일 등 부여 관련 [회시번호 : 임금근로시간과-637, 회
시일자 :2021-03-19]

[질의] 주휴일, 비번일, 관공서 공휴일 등을 어떻게 부여할 것인지

[회시]

- ~중략~ 주휴일이 다른 유급휴일과 중복될 경우 취업규칙이나 단체협약 등에 별도의 정함이 없는 한 근로자에게 유리한 하나의 휴일만 인정하면 될 것입니다.
- 다만, 근로자의 날은 근로자의 날 제정에 관한 법률 에 의하여 소정근로일의 개근 여부와 관계없이 부여되는 유급휴일이므로, 근로자의 날과 주휴가 중복될 경우 1주간의 소정근로일을 개근하지 못한 근로자에 대해서는 근로자의 날에 유급휴일이 부여되어야 할 것입니다. (근로기준법-4267, 2005.8.17. 참조)

4. 유급휴가 부여

① 연차유급휴가 : 근로기준법 제60조[연차유급휴가]

- 연차유급휴가대상 : 상시근로자 5인이상 사업장에 근무하는 모든 근로자
- 적용제외 : 상시근로자 4인이하 사업장 소속 근로자, 소정근로시간이 1주 15시간 미만인 이른 바 '초단시간 근로자'

① 연차유급휴가의 가산

- 최초 1년을 초과하는 계속 근로연수 매 2년마다 15일에 1일씩 가산 부여함

근속연수	입사1년차	2년차	3년차	4년차	5년차	7년차	8년차	최대
휴가일수	11	15	15	16	16	17	17	25

② 연차휴가 사용촉진 절차의 3단계

< 발생한 연차휴가 사용촉진 절차 (1월1일 휴가 발생기준) >

- 근로기준법 제61조(연차 유급휴가의 사용촉진)에서는 연차사용촉진 절차의 요건을 크게 ① 연차사용계획의 촉구 ② 연차사용시기의 지정'의 2가지 요건으로 구분해 명시하고 있다.

☞ 계획촉구(1단계) : 사용자가 근로자에게 6개월전, 10일간(7.1~7.10), 연차휴가 일수 공지 및 연차사용계획을 회사에 통보하도록 서면 촉구

☞ 연차사용시기 지정(2단계) : 사용계획서를 제출하지 않은 근로자들을 대상으로 사용기간이 종료되는 시점 2개월 전까지 사용자는 개인별로 휴가 시기를 지정해 서면으로 통보(10.31까지, 2개월전)

☞ 노무수령 거부 의사 표시(3단계) : 아래 대법원 판례 참조

<판례 사건번호 대법 2019다 279283, 선고일자 2020.2.27 >

연차유급휴가 사용 촉진 조치를 취하였음에도 근로자가 지정된 휴가일에 출근하여 근로를 제공한 경우, 사용자가 별다른 이의없이 근로자의 노무제공을 수령하였다면 미사용 연차휴가에 대한 보상의무가 있다 [근로자가 자발적인 의사에 따라 휴가를 사용하지 않은 것으로 볼 수 없다]

☞ 판례분석을 통한 연차사용촉진 절차 : 계획촉구(1단계) → 시기지정(2단계) → 명확한 노무수령 거부(3단계)

☞ 노무수령 거부 방식에 대해서 <고용노동부 질의회시 참조 근로기준과-351, 회시일자 2010.3.22.>

[질의] A사에서는 연차휴가에 대하여 근로법 제61조에 사용촉진절차(미사용휴가일수 및 사용일 지정통보)를 이해하였음, 그런데 일부 직원들이 회사가 지정한 연차휴가일에 출근하였고, 소속 팀장은 이에 대해 구두로 노무수령 거부의를 명확히 밝혔음에도 불구하고 계속 근무를 한 후 연차수당 지급을 요구하고 있음

[회시] 노무수령 거부의사가 있었음에 대한 입증책임에 사용자와 근로자중 어느쪽에 있는지에 대하여 근로기준법은 직접 규정하고 있지 않으므로 ①업무수행 및 근태관리에 대한 지시 및 통제 ②노무수령 거부 의사 방법의 명확성, ③출근사유가 업무수행과 긴밀한 연관성이 있는지 등 구체적인 사실관계를 종합적으로 고려하여~중략~

연차휴가일에 해당 근로자의 책상 위에 '노무수령 거부 통지서'를 올려놓거나, 컴퓨터를 켜면 '노무수령 거부 의사 통지' 화면이 나타나도록 하여 해당 근로자가 사용자의 노무수령 거부 의사를 인지할 수 있는 정도라면 달리 불 사정이 없는 한 노무수령 거부의를 표시한 것으로 볼 수 있다고 사료됨.

- ③ 실질적인 연차사용 관련 : 인사관리자 뿐만 아니라 현장관리자의 연차 사용계획 및 실질적인 사용촉진이 필요, 직원의 휴가가 예정돼 있는 경우 업무를 조정·배분할 수 있는 것이 현장관리자이기에 때문에 현장관리자의 적절한 휴가 배분 등이 필요한 것으로 사료됨

2 보상휴가제도 : 근로기준법 제57조[보상휴가제]

- 사용자는 근로자 대표와의 서면합의에 따라 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다
- '유급휴가'로 보상해야 할 부분은 **연장·야간·휴일에 근로한 시간과 그에 대한 가산 시간까지 포함**

※ 연장·야간·휴일근로시간이 4시간인 경우 가산 시간을 포함하여 6시간분의 유급휴가로 보상
 ※ 연장이면서 야간근로인 시간이 2시간인 경우 각각의 가산시간을 포함하여 4시간분의 유급휴가로 보상

- ① 도입요건 : 근로자대표와 서면합의 필요, 세부적인 사항은 노·사가 자율적으로 서면합의에 반영하여 시행

< 노·사 서면합의에 포함되어야 할 사항 >

☞ 휴가부여방식	→ 보상휴가제를 전체 근로자에게 일률적으로 적용할 것인지, 희망하는 근로자에 한하여 적용할 것인지
☞ 임금청구권	→ 휴가청구권과 임금청구권을 선택적으로 인정할 것인지, 임금청구권을 배제하고 휴가청구권만 선택할 것인지
☞ 보상휴가부여기준	→ 보상휴가 대상을 연장·야간·휴일근로에 대한 가산임금을 포함한 전체 임금으로 할지, 가산임금으로만 할지

<참고자료 1> 근로자 대표 선정관련

근로자대표 선정 시행 공고

공휴일 휴일대체 등 근로기준법상 근로자대표 선정 관련 공고문

당사 경영상 특수성을 고려하여 공휴일을 다른 근로일과 대체하는 제도 등을 시행하고자 합니다. 본 제도 협의 및 시행을 위하여 소속 근로자 과반수 이상을 대표하는 근로자대표를 선출 하고자하오니 근로자대표 권한, 시행절차 등에 관하여 아래의 내용을 참조하여 주시기 바랍니다.

- 아래 -

☐ 목적 : 공휴일 휴일 대체 등 아래 표의 근로자대표 권한 행사자 선출

	내용	선출 목적/권한
◎	연장근로의 제한(특별연장근로시행합의권)	☒
◎	공휴일 등 휴일대체 합의권	☒
◎	보상휴가제도 시행 합의권	☒
◎	연차휴가대체제도 합의	☒
◎	야간근로와 휴일근로의 제한(임산부와 연소자의 야간 근로 모성보호 조치 협의)	☒

☐ 방법 : 근로자 과반수를 대표하는 자 과반수 동의 선발

☐ 선정동의기간 : 202 . . .부터 일간 시행

임직원 여러분의 협조 부탁드립니다.

(주) ○○○○ 총무부

<참고자료 2> 근로자 대표 선정 관련

근로자대표 선임동의서

<근로자 대표>

성 명:

생 년 월 일:

소속 / 직위:

본인은 아래 사항에 관한 법적 효과 등 관련 내용을 숙지하고 아래 사항에 대하여 (사업장명)과
과 서면합의를 함에 있어서 상기 인을 근로자 대표로 선임하고 필요한 권한을 부여합니다.

- 아 래 -

- 근로기준법 제55조의 관공서 공휴일을 다른 통상 근로일과 서로 대체하는 휴일대체제도 실시

<위임인 명단>

연번	성 명	생년월일	소속	직위	서명/날인
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

<참고자료 3> 공휴일 대체 합의서 예시안

공휴일에 관한 휴일 대체 합의서

(주)○○○○ 대표 ○○○ 와(과) 근로자대표 ○○○는 근로기준법 제 55조 제2항 단서에 따라 아래와 같이 관공서 공휴일의 휴일대체 제도의 시행에 관하여 합의한다.

- 아 래 -

1. 근로기준법 제55조 2항에 의한 관공서 공휴일 중 사업장 적용 의무 휴일의 ‘휴일대체제도’ 시행 합의
2. 휴일 대체일은 부서별 개별 스케줄표에 따른다. (개별 근로자의 동의서 및 스케줄표 작성을 병행한다.)
3. 본 합의의 유효기간은 다음 기간 원칙으로 하며, 별도의 합의가 없는 경우 동일한 조건으로 갱신된다. (※합의일 이전 소급적용)
[적용기간 : 2023. 01. 01. ~ 2023. 12. 31. (년 간)]
4. 휴일 대체 대상 부서 : 전 부서 또는 00 부서

202 . . .

사용자

근로자

주식회사 ○○○○

대표 ○○○ (인)

근로자대표 ○○○ (인)

<참고자료 4> 보상휴가제 합의서 예시안

보상휴가제 합의서

사용자	회 사 명		대 표 자	
	소 재 지			
근로자대표	성 명		생년월일	
	주 소			

근로기준법 제57조에서 정하는 바에 따라 주식회사 000과 근로자대표 000는 다음과 같이 합의한다.

제1조 보상휴가의 기준이 되는 연장·야간·휴일근로의 기준일은 매월1일부터 말일까지로 하고 보상휴가는 익월에 실시함을 원칙으로 하되, 그 시기는 근로자의 자유의사에 따른다. 단, 근로자가 지정한 시기가 사업운영에 막대한 지장을 줄 경우 사용자는 그 시기를 변경할 수 있다.

제2조 가산수당 외에 모든 연장·야간·휴일근로분에 대해서도 적용함을 원칙으로 하고, 개별근로자가 명시적으로 청구하는 경우 휴가 대신 임금으로 지급할 수 있다.

제3조 만약 근로자가 익월에 보상휴가를 일부라도 사용하지 않을 경우에는 미사용분에 대해 금전보상을 실시해야 한다.

제4조(유효기간) 이 합의서의 유효기간은 2023년 00월 00일부터 1년간 한다

2023년 00월 00일

사용자 대표 : (서명 또는 날인)

근로자 대표 : (서명 또는 날인)