노무법인 로율

서울 마포구 만리재로14, 1802호 (공덕동, 르네상스타워)

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

smilejhjh@hanmail.net

2026. 4. 27.

■ 제 목 : 노동절 관련 노무관리 Q&A

■ 내용

노동절(5월 1일, 금요일)과 관련하여, 자주 물어보시는 노무관리 이슈를 안내해 드립니다.

Q1. 근로자가 '노동절' 에 근로를 제공 하지 않았는데 왜 임금을 지급해야 하나요?

A1. 법률에 따라 유급휴일로 정해졌기 때문입니다.

「노동절 제정에 관한 법률」은 '5월 1일을 노동절로 하고 이 날을 「근로기준법」에 의한 유급휴일로 한다.'고 규정하고 있습니다.

“유급휴일” 이란 근로자가 근로를 제공했더라면 지급받을 수 있었던 금액을 지급받으면서 근로 제공 의무는 없는 날을 의미합니다.

따라서, 근로자가 노동절에 근로 제공을 하지 않아도 임금을 지급해야 합니다.

Q2. 노동절이 휴일과 겹치는 경우에 2일분의 임금을 지급해야 하는지?

A2. 1일분의 임금만 지급하면 됩니다.

노동절이 주휴일 등 다른 유급휴일과 겹칠 경우에는 그 중 근로자에게 유리한 1일의 유급휴일만 인정됩니다. 따라서, 해당 일에 대하여 1일 분의 임금만 지급하면 되고, 별도로 추가 휴일을 부여할 의무도 없습니다.

고용노동부는 매월 고정적인 임금을 지급받는 월급제 근로자에게는 당해 월의 소정근로일수나 유급휴일수 또는 노동절이 월요일에서 일요일 사이의 어느 날에 속하는지에 관계없이 소정의 월급금액을 지급하면 되는 것으로 해석하고 있으므로(근로기준과-2156, 2004.4.30.), 노동절이 유급 또는 무급휴일과 겹치는 경우에는 월급제 근로자에게는 정해진 월급금액을 지급하면 될 것으로 판단됩니다.

Q3. 노동절에 근로하는 경우 임금을 어떻게 지급해야 하는지?

A3. 8시간까지의 근로는 250%(단, 월급제 근로자라면 150%)의 통상임금을 지급해야 합니다.

노동절은 유급휴일이므로, 노동절에 근로를 제공하는 경우에는 근로제공이 없더라도 지급받을 수 있었던 임금(100%)과 휴일근로에 대한 가산임금(150%)을 지급해야 합니다(시급제 및 일급제 근로자의 경우).

그런데, 월급제 근로자의 경우 노동절에 대한 임금(근로제공이 없더라도 지급받을 수 있었던 임금 100%)은 월급에 이미 포함되어 있으므로, 휴일근로에 대한 보상만 추가적으로 지급하면 됩니다.

즉, 휴일근로에 대한 대가 100%와 휴일 8시간 이내의 근로에 대한 50% 가산수당 및 휴일 8시간을 초과하는 근로에 대한 100% 가산수당을 추가로 지급하면 됩니다.

야간근로가 발생하는 경우 50%의 야간근로수당을 추가로 지급해야 합니다.

Q4. 일용직 근로자 또는 단시간 근로자의 경우에도 노동절을 유급휴일로 부여해야 하는지?

A4. 일용직 근로자는 원칙적으로 부여하지 않고(예외있음), 단시간 근로자에게는 부여해야 합니다.

대법원은 '근로기준법상의 휴일제도는 연속된 근로 시 근로자의 피로회복과 건강회복 및 여가의 활용을 통한 인간으로서의 사회적·문화적 생활의 향유를 위해 마련된 것으로 이러한 유급휴일 제도를 규정한 규범적 목적에 비추어 보면 근로의 제공 없이도 근로자에게 임금을 지급하도록 한 유급휴일의 특별규정이 적용되기 위해서는 평상적인 근로관계, 즉 근로자가 근로를 제공해 왔고 또한 계속적 근로제공이 예정되어 있는 상태가 전제되어 있다(대법원 2009.12.24선고, 2007다73277판결 등).' 라고 판시하고 있습니다.

상기 법리에 따르면 노동절도 평상적인 근로관계를 전제로 근로계약 기간 내에 있어야 유급휴일을 부여할 수 있을 것이므로, 1일 단위로 근로계약이 체결되는 일용근로자의 경우 원칙적으로 유급휴일을 부여하지 않아도 될 것으로 사료됩니다.

다만, 근로계약을 반복 갱신해 노동절을 전후해 계속 근로한 것으로 인정될 수 있는 경우라면 그 기간 내 포함된 노동절에 유급휴일을 부여해야 할 것입니다(근로개선정책과-6257, 2014.11.12.).

1일 단위 또는 시간 단위로 매월 임금을 계산하여 지급하는 일급제 또는 시급제 근로자에게 상기와 같은 사정으로 유급휴일을 부여한다면, 통상의 1일 근로를 제공하였을 때 지급해야 할 임금을 지급하고 휴일을 부여해야 합니다(근로기준과-2156, 2004.4.30.).

Q5. 주15시간 미만 근로자인데 노동절을 유급휴일로 부여해야 하나요?

A5. 부여해야 합니다.

4주를 평균한 1주간의 근로시간이 15시간 미만인 초단시간 근로자는 주휴일과 법정공휴일은 적용되지 않으나, 노동절은 적용됩니다. 따라서, 주 15시간 미만 근로자라 하더라도 노동절에는 유급휴일을 부여해야 합니다.

Q6. 감시단속적 근로자의 경우에도 노동절을 유급휴일로 부여해야 하는지

A6. 유급휴일은 부여해야 하나, 근로 시 가산수당 지급 의무는 없습니다.

「근로기준법」 제63조에 의하면 감시 또는 단속적 근로자로서 고용노동부장관의 승인을 얻은 경우에는 「근로기준법」 제4장 및 5장에서 정하는 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 적용하지 않습니다.

그러나, 노동절은 「노동절 제정에 관한 법률」에 의해 유급휴일로 특정되어 있으므로 「근로기준법」 제63조에 의하여 적용이 배제되는 휴일에는 포함되지 않습니다.

따라서, 감시단속적 근로자가 노동절에 근로 제공을 하지 않고 쉬더라도 통상 하루에 지급하는 임금을 추가로 지급하여야 합니다(근기 68207-930, 1994.6.9., 근로기준과-669, 2005.2.4.).

단, 근로기준법에 정한 가산수당 지급 의무는 적용 제외되므로, 감시 · 단속적 근로자가 노동절에 근무한 경우에는 노동절에 근무하지 않더라도 지급되는 임금 100%와 노동절 근로에 대한 휴일근로수당 100%, 총 200%의 임금을 지급하면 됩니다.

Q7. 노동절도 휴일 대체가 가능한지

A7. 휴일 대체는 불가능하나, 보상휴가를 부여할 수는 있습니다.

노동절은「관공서의 공휴일에 관한 규정」이 아닌「노동절 제정에 관한 법률」에 의해 유급휴일로 정해진 것이므로 다른 근로일과 대체할 수 없으며, 다른 날로 대체하였더라도 노동절에 근로한 경우에는 휴일근로수당을 지급해야 합니다(근로기준과-829, 2004.2.19., 임금근로시간정책팀-3356, 2007.11.13.).

다만,「근로기준법」제57조에서 같은 법 제56조의 휴일근로에 대하여 보상휴가제를 실시할 수 있다고 규정하고 있고, 노동절을 특별히 제외하지 않았으므로 노동절 근로에 대하여 임금을 지급하는 것에 갈음하여 보상휴가를 부여할 수는 있습니다(임금근로시간정책팀-2363, 2007.7.13).

예컨대, 근로자가 노동절에 8시간 근무한 경우, 8시간의 150%에 해당하는 12시간분의 임금을 추가적으로 지급하거나, 이에 갈음하여 12시간 분의 보상휴가를 부여할 수 있습니다.

Q8. 노동절 전일에 근로를 시작하여 노동절에 근로가 종료된 경우 휴일 가산수당을 지급해야 하는지

A8. 지급하지 않아도 무방합니다.

근로자가 노동절 전일에 근로를 시작하여 익일까지 근로를 하였더라도, 그 익일의 사업시작 전까지는 전일 근로의 연장으로 보아 휴일근로수당을 지급하지 않아도 무방합니다.

다만, 노동절에 근로를 시작하여 익일까지 근로가 계속된 경우에는 그 익일의 사업시작 이전까지는 전일근로의 연장으로 보아 휴일근로수당(연장 및 야간근로에 해당되는 경우 연장·야간근로수당은 각각 별도 산정)을 지급하여야 합니다(근로기준과-402, 2003.3.31., 근로개선정책과-4304, 2012.8.25.).

Q9. 24시간 격일제 근무자의 경우 노동절 유급휴일수당을 어떻게 산정하나요?

A9. 12시간분의 임금을 지급합니다.

격일제 근무자는 근무일 다음의 휴무일(비번일)은 전일의 근무를 전제로 주어지는 것이므로, 격일제 근무자에게 지급해야 할 유급휴일수당은 근무일의 절반에 해당하는 12시간분의 임금을 지급하면 됩니다.