노동절 관련
근로기준법 적용 지침

2026. 5. 15.

고용노동부

근거 법령

노동절 제정에 관한 법률

5월 1일을 노동절로 하고, 이 날을 「근로기준법」에 따른 유급휴일로 한다.

근로기준법 제11조(적용범위)

① 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.

② 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.

근로기준법 제18조(단시간근로자의 근로조건)

③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다.

근로기준법 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 제56조(연장 · 야간 및 휴일 근로)

① 사용자는 연장근로(제53조 · 제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50
2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100

근로기준법 제57조(보상 휴가제)

사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제51조의3, 제52조제2항제2호 및 제56조에 따른 연장근로 · 야간근로 및 휴일근로 등에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.

근로기준법 제63조(적용의 제외)

이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

1. 토지의 경작 · 개간, 식물의 식재(植栽) · 재배 · 채취 사업, 그 밖의 농림 사업
2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채취 · 포획 · 양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업

근거 법령

3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 사람으로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람

4. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자(관리·감독업무 또는 기밀을 취급하는 업무)

공휴일에 관한 법률 제2조(공휴일)

공휴일은 다음 각 호와 같다.

5. 노동절(5월 1일)

공휴일에 관한 법률 제3조(대체공휴일)

① 제2조에 따른 공휴일이 토요일이나 일요일, 다른 공휴일과 겹칠 경우에는 대체공휴일로 지정하여 운영할 수 있다.

② 제1항의 대체공휴일의 지정 및 운영에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

공휴일에 관한 법률 제4조(공휴일의 적용)

제2조에 따른 공휴일과 제3조에 따른 대체공휴일의 적용은 「국가공무원법」, 「근로기준법」 등 관계 법령에서 정하는 바에 따른다.

근로기준법 시행령 제30조(휴일)

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.

관공서의 공휴일에 관한 규정 제2조(공휴일)

관공서의 공휴일은 다음 각 호와 같다. 다만, 재외공관의 공휴일은 「국경일에 관한 법률」에 따른 국경일과 주재국의 공휴일로 한다.

6. 5월 1일 (노동절)

관공서의 공휴일에 관한 규정 제3조(대체공휴일)

① 제2조제2호부터 제10호까지의 공휴일이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 공휴일 다음의 첫 번째 비공휴일(제2조 각 호의 공휴일이 아닌 날을 말한다. 이하 같다)을 대체공휴일로 한다.

1. 제2조제2호, 제5호부터 제7호까지 또는 제10호의 공휴일이 토요일이나 일요일과 겹치는 경우

2. 생략

3. 제2조제2호, 제4호부터 제7호까지, 제9호 또는 제10호의 공휴일이 토요일·일요일이 아닌 날에 같은 조 제2호부터 제10호까지의 규정에 따른 다른 공휴일과 겹치는 경우

1. 검토 배경

○ 그간 「근로자의 날 제정에 관한 법률」은 근로자의 날(5월 1일)을 근로기준법에 따른 유급휴일로 한다고 규정

○ 노동의 가치와 존엄에 대한 사회적 인식을 새로이 하고 일하는 사람 모두의 노동이 존중받는 사회를 만들기 위해 「근로자의 날 제정에 관한 법률」을 전부 개정하여 “근로자의 날”을 “노동절”로 변경하고, 법률의 제명을 「근로자의 날 제정에 관한 법률」에서 「노동절 제정에 관한 법률」로 변경하였음(2025.11.11.)

- 이와 함께 노동의 가치를 전 국민이 함께 기념하기 위해 「공휴일에 관한 법률」을 개정(2026.4.9.)하여 노동절을 공휴일로 지정하고, 「관공서의 공휴일에 관한 규정」을 개정(2026.4.30.)하여 관공서 공휴일 지정 및 대체공휴일 적용되었음

○ 이에 따라 노동절과 관련된 「노동절 제정에 관한 법률」, 「공휴일에 관한 법률」, 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 개정 취지와 내용을 반영하고, 개정 법령에 따른 노동절에 대한 법 적용 기준을 명확히 하고자 본 지침을 마련함

* (기존 지침) 근로자의 날 관련 근로기준법 적용 지침(임금근로시간정책팀-3356, 2007.11.13.)

2. 관련 해석

1) 노동절은 근로기준법에 따라 모든 근로자에게 적용됨

○ 노동절은 모든 노동자를 위한 것으로, **「노동절 제정에 관한 법률」**에 근거하여 **모든 근로자에게 적용됨**

- 근로기준법상 휴일 규정(근로기준법 제55조제2항)이 적용되지 않는 **5인 미만 사업장 노동자**(근로기준법 제11조제2항), **감시·단속적 노동자 등**(근로기준법 제63조)*, **초단시간 노동자**(근로기준법 제18조제3항)**에게도 **적용됨**

* 농림, 축산, 수산업 종사자, 관리 감독업무 및 기밀 취급자 → 근로자의 날은 「근로자의 날 제정에 관한 법률」에 의해 특정일을 기념하여 휴일로 규정하고 있으므로 제63조의 적용제외 근로자에게도 유급휴일로 보장(근기 01254-6550, 1991.5.9., 임금근로시간정책팀-3356, 2007.11.13.)

** 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 노동자 → 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 단시간 근로자에 대하여 근로자의 날 적용을 배제하는 것으로 보기는 어려움. 따라서, 단시간근로자의 경우에도 근로자의 날이 근로계약 기간 내에 있는 경우 유급휴일이 보장되어야 할 것임(근로기준정책과-4361, 2015.9.10.)

2) 노동절은 유급휴일임

○ 노동절은 「노동절 제정에 관한 법률」에 정한 바와 같이, **「근로기준법」에 따른 유급휴일**이므로 **유급휴일수당을 지급**해야 함

- **해당일에 근로 제공이 없더라도** 통상 하루에 지급하는 **소정임금(100%)을 지급**하여야 함

* 노동절(舊 근로자의 날)은 「근로기준법」의 적용을 받는 근로자에게 부여하는 주휴일과 같이 법정휴일이므로 해당일에 근로 제공이 없더라도 임금을 지급해야 함(근로기준과-2116, '04.4.29.)

3) 근로기준법 제56조의 적용을 받는 사업장은 노동절 근로에 대하여 휴일근로수당을 지급해야함

○ **노동절 근로**는 **휴일근로**에 해당하므로, 근로기준법 제56조의 적용을 받는 상시 근로자 수 **5인 이상 사업장**은 근로기준법 제56조제2항에 따른 **휴일근로가산수당을 포함하여 임금을 지급**하여야 함(①유급휴일수당 + ②휴일근로수당 + ③가산수당)

☞ ①유급휴일수당 100%+②휴일근로수당 100%+③가산수당(8시간 이내: 통상임금의 50% 이상, 8시간 초과: 통상임금의 100% 이상)

* 근로자의 날은 주휴일과 같이 근로자에게 적용되는 휴일이므로 해당일에 근로 제공을 한 때에는 「근로기준법」 제56조에 따라 휴일근로수당으로 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 함(대법원 1991. 5. 14 선고 90다14089 판결)

4) 근로기준법 제55조제2항의 적용을 받는 사업장은 노동절에 대해 휴일 대체 가능함

○ 노동절은 「노동절 제정에 관한 법률」에 따른 유급휴일이면서, 근로기준법 제55조 제2항 및 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일에도 해당함

- 이에 따라 근로기준법 제55조제2항의 적용을 받는 상시 근로자 수 **5인 이상 사업장**은 **「근로기준법」 제55조제2항에 따라 근로자대표와 서면 합의**한 경우 **특정한 근로일로 대체**할 수 있음

* 휴일대체 시, 노동절은 소정근로일이 되고, 대체된 날은 유급휴일이 됨

5) 근로기준법 제57조의 적용을 받는 사업장은 보상휴가제를 실시할 수 있음

○ 근로기준법 제57조의 적용을 받는 상시 근로자 수 **5인 이상 사업장**은 **근로자대표와 서면 합의**에 따라 노동절 근로에 대하여 **임금을 지급하는 것을 갈음**하여 **휴가**를 줄 수 있음

- 다만, '유급휴가'로 보상해야 할 부분은 연장·야간·휴일에 근로한 시간과 **그에 대한 가산시간까지 포함**하여야 함

* 「근로기준법」 제57조에서 같은 법 제56조의 야간·휴일·연장근로에 대하여 보상휴가제를 실시할 수 있다고 규정하고 있을 뿐 근로자의 날을 제외하고 있지 않으므로 근로자의 날의 근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 부여할 수 있음(임금근로시간정책팀-2363, 2007.7.13.)

6) 노동절이 다른 공휴일 등과 겹쳐 대체공휴일이 되는 경우 적용 방법

○ 「공휴일에 관한 법률」 및 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따라 **노동절이 토요일**이나 **일요일** 또는 **다른 공휴일과 겹치는 경우 그 다음 첫 번째 비공휴일**을 **대체공휴일**로 함

- 이에 따라 **노동절의 대체공휴일** 역시 근로기준법 제55조제2항에 따른 **유급휴일**임

○ 근로기준법 제55조제2항이 적용되는 상시 근로자 수 **5인 이상 사업장**은 **노동절의 대체공휴일**에 **근로를 제공하지 않더라도 유급휴일수당**(소정임금 100%)을 **지급**하여야 함

- **노동절의 대체공휴일에 근로**한 경우 **휴일근로**에 해당하므로, **유급휴일수당**(소정임금 100%)과 **휴일근로가산수당을 포함하여 임금을 지급**하거나 **보상휴가제**를 실시할 수 있음

○ 근로기준법 제55조제2항이 적용되는 상시 근로자 수 **5인 이상 사업장**은 **노동절의 대체공휴일** 역시 근로자대표와의 서면 합의로 **휴일 대체**가 **가능**함

7) 5인 미만 사업장, 감시·단속적 노동자 등 근로기준법 제63조의 적용 제외 노동자의 적용 방법

○ **노동절**은 「노동절 제정에 관한 법률」에 따라 **유급휴일**로 보장됨

- 따라서 5인 미만 사업장 노동자, 제63조 적용 제외 노동자가 **노동절에 근로 제공을 하지 않고 쉬더라도 유급휴일수당**(소정임금 100%)을 **지급**하여야 함

☞ ▲예) 1일 7시간(휴게 1시간 제외) 근무자 : 7시간분의 임금 지급
▲예) 1일 2시간(휴게시간 제외) 근무자 : 2시간분의 임금 지급

* (참고) 24시간 격일제 근무자는 근무일 다음의 휴무일(비번일)은 전일의 근무를 전제로 주어지는 것이므로, 격일제 근무자에게 지급하여야 할 통상 하루의 소정임금은 근무일의 절반에 해당하는 근로시간의 소정임금으로 함(임금근로시간정책팀-3961, 2006.12.27.) → 예) 24시간 격일제 근무자 : 근무일의 절반에 해당하는 12시간분의 임금 지급

○ **노동절에 근로를 제공한 경우 근로에 따른 임금(100%)**을 **추가 지급**하여야 함

- 근로기준법 제56조(연장·야간 및 휴일근로)가 적용되지 않는 **5인 미만 사업장 노동자, 감시·단속적 노동자 등 제63조 적용 제외 노동자**의 경우 **가산수당은 발생하지 않음**

○ 근로기준법상 휴일에 관한 규정(제55조제2항)이 적용되지 않으므로 종전과 같이 **휴일대체를 할 수 없고, 보상휴가제 및 대체공휴일은 적용되지 않음**

3. 행정 사항

○ 이 지침은 2026.5.15. 시행되며, 이 지침과 배치되는 기존의 지침 및 행정해석은 이 지침 시행과 동시에 폐지함