

사업주를 위한 근로자의 날(5.1) 임금 지급 기준

Labor Day (May 1) Wage Payment Standards for Employers

글. 신항철
Shin, Hangcheoul
삼정노무법인 대표 공인노무사

매년 5월 1일은 「근로자의 날 제정에 관한 법률」에 따른 '근로자의 날'로, 대부분의 사업주들이 5월 1일을 반드시 유급휴일로 부여해야 함은 익히 알고 있을 것이다. 그러나 근로자의 날을 유급휴일로 부여함에 있어 근로제공 여부, 상시 근로자 수(5인 이상 여부), 임금지급 방식(월급, 일급·시급제 또는 일용근로자), 감시·단속적 근로자 여부 등 다양한 기준에 따라 처리방법이 상이한 바 이에 관련한 문의가 매년 끊이지 않는다. 특히 올해는 근로자의 날이 통상적인 주휴일인 일요일과 중복되는 바, 근로자의 날과 유급휴일(주휴일 등)이 중복되는 경우의 처리방법 역시 문제가 된다. 따라서 이번 인사노무상식 시리즈에서는 근로자의 날의 임금지급 기준을 알아보고자 한다.

■ 근로자의 날 의의 및 임금 지급 원칙

매년 5월 1일은 '근로자의 날'로 근로기준법에 따른 유급휴일에 해당하여 근로자의 날에 근로를 제공하지 않더라도 해당 일은 유급으로 처리된다. (임금근로시간정책팀-3356, 2007.11.13. 등) 단, 고용노동부는 임금지급 방식 별로 근로자의 날 유급처리 방법을 달리 판단하고 있는데, '월급제 근로자'의 경우 월급 전액을 지급하면 되고, '일급제, 시급제 근로자'의 경우 통상임금의 100%를 지급하면 된다. 또한 근로자의 날에 근로하는 경우 근로기준법 제56조에 따라 휴일근로에 대한 가산 규정이 적용된다. 즉, ① 8시간 이내의 근로에 대해서는 통상임금의 50%를

가산한 150%를 추가 지급하고, ② 8시간을 초과한 휴일근로에 대해서는 통상임금의 100%를 가산한 200%를 추가 지급한다.

기본적인 근로자의 날 임금지급 기준을 <표>로 정리하면 아래와 같다.

구분	월급제	일급·시급제
근로 미제공시	월급 전액 지급	통상임금 100%
근로 제공시	월급 전액 지급 + (8시간 이내) 통상임금의 150% + (8시간 초과) 통상임금의 200%	통상임금 100% + (8시간 이내) 통상임금의 150% + (8시간 초과) 통상임금의 200%

■ 5인 미만 사업장의 경우

근로자의 날은 특별법에 따라 유급휴일로 인정되는 바, 상시근로자수에 관계없이 매년 5월 1일은 유급휴일로 인정된다. 따라서 근로자의 날에 따로 근로를 제공하지 않은 경우, 위 <표>의 근로 미제공시 임금지급 기준을 적용하면 된다. 다만, 상시근로자수 5인 미만 사업장의 경우 근로기준법 제56조에 따른 휴일근로 가산규정이 적용되지 않는다. 따라서 5인 미만 사업장에서 근로자의 날 근로를 제공하는 경우, 근로기준법 제56조에 따른 '가산수당' 없이 '월급제 근로자'의 경우 월급 전액에 더해 해당 일 근로제공 시간에 대해 통상임금의 100%를 추가 지급하고, '일급제, 시급제 근로자'의 경우 유급휴일에 따른 통상임금 100% 외에 근로제공 시간에 대한 통상임금 100%를 별도 지급하여야 한다.

■ 일용근로자의 경우

1일 단위로 근로계약을 체결하는 일용근로자의 경우 원칙적으로는 근로자의 날에 근로제공이 없다면 근로계약은 없는 것으로 유급휴일 부여 문제는 발생하지 않는다. 단, 근로계약을 반복 갱신해 근로자의 날을 전후해 계속 근로한 것으로 인정될 수 있는 경우라면 위 경우에는 유급휴일이 적용된다. (근로개선정책과-6257, 2014.11.12. 등) 즉, 근로계약을 반복 갱신해 계속 근로한 것으로 인정되는 일용근로자는 통상시급, 일급제 근로자에 해당하는 바 위 <표>와 같이 ① 근로를 제공하지 않은 경우에는 통상시급의 100% 지급, ② 근로를 제공한 경우에는 통상시급 100%에 더해 8시간 이내의 근로에 대하여는 150%, 8시간을 초과한 근로는 200%를 추가 지급해야 한다.

■ 감시·단속적 근로자의 경우

1. 원칙
감시·단속적 근로자라 함은 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 사람으로서 사용자가 고용노동부 장관의 승인을 받는 자를 말한다. 이 경우 근로기준법 제63조에 따라 근로기준법상 휴일에 관한 규정이 적용되지 않는다. 그렇다 하더라도 근로자의 날은 별도 법에 의해 유급휴일로 정하고 있으므로 '유급휴일'로 보장되어 (임금근로시간 정책팀-3365, 2007.11.13. 등) 위 <표>의 근로 미제공시 임금지급 기준을 적용하면 된다.

2. 근로제공 시
단, 감시단속적 근로자로 고용노동부 장관의 승인을 받은 경우에는 근로기준법상 휴일에 관한 규정이 적용되지 않아, 근로자의 날에 근로를 하더라도 휴일근로로 보지 않는다. 즉, 휴일근로에 대한 가산(근로기준법 제56조)이 적용되지 않는다. 따라서 5인 미만 사업장인 경우와 동일하게 50%나 100%의 가산 없이 근로자의 날 근로제공 시간에 대해 통상임금의 100%를 추가로 지급하면 된다.

3. 요일별 근로시간이 상이한 경우
임금감소 없이 휴식을 부여하는 유급휴일의 취지를 고려할 때, 요일별 근로시간이 상이한 경우 근로자의 날에 대한 유급휴일 수당은 근로자의 날이 겹치는 날의 근로시간을 기준으로 지급해야 한다. (임금근로시간과-517, 2021.3.5.)

예를 들어 월~금 9시간, 토요일을 4시간 근무하는 경우 근로자의 날이 토요일에

겹친다면 4시간치의 임금을 유급으로 보장하면 된다. 만일 감시단속적 근로자가 월급제인 경우 월급 전액을 지급하면 되고, 시급, 일급제 근로자인 경우 4시간 분의 통상임금을 추가 지급하여야 한다.

■ 격일제 근로자의 경우

양일에 걸쳐 근무하는 격일제 근무자의 경우 근로자의 날 전일인 4월 30일에 근로를 개시하여 근로자의 날까지 근로를 하였더라도 이는 전일의 연장으로 보아 휴일근로수당의 지급 문제는 발생하지 않는다. 다만, 근로자의 날인 5월 1일에 근로를 시작하여 5월 2일에 근로를 마친 경우에는 전부를 휴일 근로로 보아 휴일근로수당을 지급해야 한다. (근로개선정책과-4304, 2012.8.25.)

■ 주휴일 또는 기타 유급휴일과 중복되는 경우

올해와 같이 통상 주휴일인 일요일과 근로자의 날이 중복되는 등 유급휴일과 주휴일이 중복되는 경우에는 단체협약이나 취업규칙 등 별도 규정이 없는 한 하나의 휴일로 인정한다. 즉, 주휴일에 대한 유급휴일 수당과 근로자의 날에 대한 유급휴일 수당을 각각 지급하지 않고 이를 하나로 보아 100%만 유급으로 인정하면 된다.



신항철 삼정노무법인 대표 공인노무사
삼정노무법인의 대표 공인노무사이며, (주)에스케이파워 등 삼정 HRM그룹의 총괄대표를 역임하고 있다. 고려대학교 노동대학원을 졸업했으며, 현재 전문건설 철근 콘크리트 협회 자문위원, 프랜차이즈협회 자문위원 및 중앙근로복지위원회 노동법률 고문으로도 활동 중이다. 20여 년간 공인노무사 업무를 해오면서 임금채권보장 업무를 국내 최초로 수행하였고, 임금, 근로시간, 노사관계 및 산업안전 등 기업 현장에 필요한 수많은 컨설팅을 통해 우리나라의 비합리적인 노사문화를 정착시키고자 불철주야 노력하고 있다.
shin@psj.kr / www.psj.kr