

# 사업주를 위한 근로자의 날, 공휴일과 대체공휴일 정리

Summary of Labor Day, public holidays and substitute holidays for business owners

글. 신항철  
Shin, Hangcheoul  
삼정노무법인 대표 공인노무사

대부분의 사업주들이 「근로자의 날 제정에 관한 법률」에 따른 '근로자의 날'인 5월 1일과 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일과 대체공휴일을 반드시 유급휴일로 부여해야 함은 익히 알고 있을 것이다.

특히, 올해 5월은 근로자의 날, 어린이날, 부처님오신날이 포함되어 있기에 유급휴일로 보장되는 범위, 근로 제공 시 임금 지급 기준 등 관련 문의가 급증하고 있다. 따라서 이번 인사노무상식 시리즈에서는 근로자의 날, 공휴일 또는 대체공휴일 관련 임금 지급 기준 등을 알아보고자 한다.

## ■ 근로자의 날 의의 및 임금지급 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. 참조).

단, 고용노동부는 월급제 근로자인지 일급제, 시급제 근로자인지에 따라 근로자

의 날 유급처리 방법을 달리 판단하고 있는데, '월급제 근로자'의 경우 월급에는 유급휴일수당이 포함되어 있다고 보고 있기에 월급 전액을 그대로 지급하면 되고, '일급제, 시급제 근로자'의 경우에는 통상임금의 100%를 유급휴일수당으로 지급해야 한다.

또한 근로자의 날에 근로한 경우에는 근로기준법 제56조에 따라 휴일근로에 대한 가산 규정이 적용되기에 ① 8시간 이내의 근로에 대해서는 통상임금의 50%를 가산한 150%를 휴일근로수당으로 추가로 지급해야 하고, ② 8시간을 초과한 휴일근로에 대해서는 통상임금의 100%를 가산한 200%를 휴일근로수당으로 추가로 지급해야 한다.

## ■ 공휴일 및 대체공휴일 범위

2022년 1월 1일부터 상시 5인 이상 사업장의 사업주는 「근로기준법」 제55조 제2항 및 동법 시행령 제30조에 따라 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일 및 대체공휴일을 유급휴일로 보장해야 한다.

특히, 부처님오신날(음력 4월 8일)과 기독탄신일(12월 25일)에 대한 대체공휴일 확대 시행을 규정한 개정 「관공서의 공휴일에 관한 규정」이 공포 예정이므로, 큰 이변이 없다면 올해 부처님오신날은 대체공휴일로 적용되며, 올해는 공휴일에 해당하는 부처님오신날이 일요일과 겹치므로 그 공휴일 다음의 첫 번째 비공휴일인 월요일(5월 29일)이 대체공휴일로 지정되어 유급휴일로 보장해야 한다.

▶ [참고] 대체공휴일 적용 범위	
개정 전	개정 후
아래의 공휴일이 토·일요일 또는 다른 공휴일과 겹치는 경우	아래의 공휴일이 토·일요일 또는 다른 공휴일과 겹치는 경우
① 설·추석 연휴 (설·추석 연휴가 토요일과 겹치는 경우는 제외)	① 설·추석 연휴 (설·추석 연휴가 토요일과 겹치는 경우는 제외)
② 어린이날	② 어린이날
③ 국경일 중 3·1절, 광복절(8월 15일), 개천절(10월 3일), 한글날(10월 9일)	③ 국경일 중 3·1절, 광복절(8월 15일), 개천절(10월 3일), 한글날(10월 9일)
	④ 부처님오신날(음력 4월 8일)
	⑤ 기독탄신일(12월 25일)

평일(월~금)을 소정근로일로 하는 통상적인 '월급제 근로자'의 경우, 대체공휴일인 5월 29일에 근로제공이 없더라도 해당 일은 유급으로 처리하여 월급 전액을 지급해야 하고, '일급제, 시급제 근로자'의 경우 공휴일(부처님오신날 당일) 또는 대체공휴일에 근로가 예정되어 있었는지를 기준으로 유급처리 여부가 달라지며, 당해 대체공휴일이 소정근로일에 해당한다면 통상임금 100%를 유급휴일수당으로 지급해야 한다(임금근로시간과-743, 2020. 3. 30. 참조).

또한 근로형태를 불문하고 부처님오신날 등 공휴일 및 대체공휴일에 근로자의 근로제공이 있었다면 앞서 설명한 근로기준법 제56조에 따른 휴일근로수당을 추가적으로 지급해야 한다.

## ■ 휴일대체 가능 여부

불가피하게 공휴일 또는 대체공휴일에 근로를 지시할 수밖에 없는 경우라면 사용자는 근로기준법 「근로기준법」 제55조 제2항 단서 규정에 따라 휴일대체를 고려할 수 있다.

휴일대체를 하려는 사용자는 ① 근로자대표와 서면으로 합의해야 하며, ② 적어도 대체된 휴일의 근로개시 24시간 전에 대체되는 휴일을 특정하여 근로자에게 개별적으로 통보해야 한다. 적법하게 휴일이 대체휴일로 변경된 경우에는 당초의 휴일은 평일근로가 되므로 휴일근로가산수당을 지급할 필요가 없다.

다만, '근로자의 날'은 「근로자의 날 제정에 관한 법률」에 따라 특정한 날을 유급휴일로 정하고 있는 것이므로, 「근로기준법」 제55조제2항 단서 규정에서 정하는 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일 및 대체공휴일에 해당하지 않으므로 휴일대체는 불가능하고, 근로자의 날에 근로한 경우에는 휴일근로가산수당을 지급하여야 한다.



신항철 삼정노무법인 대표 공인노무사  
삼정노무법인의 대표 공인노무사이며, (주)에스제이퍼워 등 삼정 HRM그룹의 총괄대표를 역임하고 있다. 고려대학교 노동대학원을 졸업했으며, 현재 전문건설 철근 콘크리트 협회 자문위원, 프랜차이즈협회 자문위원 및 중앙경제개발협회 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 비람직한 노사문화를 정착시키고자 불철주야 노력하고 있다.  
shin@psj.kr / www.psj.kr