

근로자의 날이 일요일!

2022년 5월 1일 노무관리 유의사항

» 1. ‘근로자의 날’은 근로기준법상 유급휴일

‘근로자의 날’은 「근로자의 날 제정에 관한 법률」에 따라
공무원 신분이 아닌 **민간기업의 근로자에게**
‘근로기준법상 유급휴일’로 인정된 날

※ 유급휴일이란

사전에 근로 제공 의무가 없는 것으로
정한 날(휴일)로서, 실제 출근하지 않더라도
이에 대해서는 통상 1일 근로를 제공하였다면
받을 수 있는 임금을 지급(유급)하여야 하는 날

<참고> 법정 유급휴일

‘근로자의 날’을 포함하여
근로기준법 제55조 제1항에 따른 ‘주휴일’,
같은 법 제55조 제2항에 따른 ‘공휴일(일요일 제외)’

>> 2. 근로자의 날에 근무하였을 경우, 지급해야 할 임금은?

시급제.일급제

①근로하지 않아도 당연히 지급되는 임금(100%)

②휴일근로에 대한 임금(100%)

③휴일근로 가산수당(50%)

$$\text{임금} = \text{①} + \text{②} + \text{③}$$

$$250\%$$

월급제

①이미 월급에 포함

②휴일근로에 대한 임금(100%)

③휴일근로 가산수당(50%)

$$\text{임금} = \text{②} + \text{③}$$

$$150\%$$

>> <참고> 근로자의 날에 1일 8시간 근무한 경우 지급할 임금

월급제	일급제 또는 시급제
② 근로 제공에 대한 대가 $(\text{통상시급} \times 8\text{시간} \times 100\%) +$ ③ 휴일근로 가산임금($\text{통상시급} \times 8\text{시간} \times 50\%$) $= \text{통상시급} \times 8\text{시간} \times 150\%$	① 근로하지 않아도 당연히 지급되는 임금 $(\text{통상시급} \times 8\text{시간} \times 100\%) +$ ② 근로 제공에 대한 대가 $(\text{통상시급} \times 8\text{시간} \times 100\%) +$ ③ 휴일근로 가산임금($\text{통상시급} \times 8\text{시간} \times 50\%$) $= \text{통상시급} \times 8\text{시간} \times 250\%$

※ 8시간 이내의 휴일근로 가산임금 : 통상임금의 50%, 8시간 초과 휴일근로 가산임금 : 통상임금의 100%

>> 3. 올해(2022) 근로자의 날은 ‘인데, 이 날 근무하는 경우 월급제 근로자에게 지급하여야 할 임금은 얼마인지

근로기준법-848, 2004.4.29.근로기준법-2156, 2004.4.30.

월급은 해당 월의 실제 근무일 또는
 실제 근로시간과 관계없이
 매월 일정한 금액을 지급하는 방식이므로,
 ‘근로자의 날’이 평일인지
 (무급휴무일 또는 무급휴일)인지
 여부에 상관없이 월급에 이미 유급처리된 임금이
 포함되어 있다고 간주됨

월급제 근로자

150%

시급제 또는 일급제 근로자

250%

» 4. ‘근로자의 날’ 근무하는 대신에 다른 날에 휴일을 부여하는 방식으로 휴일대체가 가능한지?

대체불가

근기 01254-6312, 1987.4.17. ; 근기-829, 2004.2.19.

‘근로자의 날’은 「근로자의 날 제정에 관한 법률」에 의해 특정한 날을 기념하기 위해 유급휴일로 정하고 있으므로 다른 날로 대체할 수 없음

‘근로자의 날’의 근로는
(다른 날에 휴무를 부여하는 경우에도)
여전히 **근로기준법상 휴일근로가 되어**
근로기준법 제56조 제2항에 따른
휴일근로 가산임금을 지급

월급제 근로자

150%

시급제 또는 일급제 근로자

250%

» 5. 감시·단속 근로자 승인을 받은 근로자(경비원, 시설관리원 등)에게도 근로자의 날 유급휴일을 부여해야 하는지?



감시.단속
근로자

휴게.휴일 적용X

부여의무 없음

근기법 55조에서 정한
유급주휴일
유급공휴일(일요일 제외)

근로자의 날은 적용

근로자의 날은
근기법 55조에서 정한
휴일이 아님