5월 1일 근로자의 날 안내

1. 근로자의 날(전 사업장 적용)

① 휴일근로수당

- 8시간 이내 근무시간까지 임금의 1.5배 가산지급
- 8시간 초과 근무시간부터 임금의 2.0배 가산지급
- **5인 미만 사업장은 가산 없이 실 근무한 시간만큼의 급여만 추가지급**

<5인 미만 사업장>
- 시급제/일급제: 근로 안했을 시, 1일치 임금 / 근로했을 시, 1일치 임금 * 2
- 월급제: 근로 안했을 시, 주는 것 없음(월급에 이미 포함) / 근로했을 시, 1일치임금 추가반영
  (근로제공이 없더라도 지급받을 수 있었던 임금 100%와 휴일근로수당 100%)

<5인 이상 사업장>
- 시급제/일급제: 근로 안했을 시, 1일치 임금 / 근로했을 시, 1일치 임금 * 2.5
- 월급제: 근로 안했을 시, 주는 것 없음(월급에 이미 포함) / 근로했을 시, 1.5일치임금 추가반영
  (근로제공이 없더라도 지급받을 수 있었던 임금 100%와 휴일근로수당 150%)

※4주간을 평균하여 1주간 15시간미만의 단시간 근로자도 '근로자의 날'은 유급휴일로 적용받습니다.

1일 단위 또는 시간 단위로 임금을 계산하여 매월 지급하는 **일급제 또는 시급제 근로자의 경우**라면 당해 사업(장)의 통상의 1일 근로를 제공하였을 때 지급해야 할 임금을 지급하고 휴일을 부여해야 할 것이며, 만일 **유급휴일인 근로자의 날에 근로를 제공하는 경우에는 근로제공이 없더라도 지급받을 수 있었던 임금(100%)에 근로기준법 제 55조의 규정에 의한 휴일근로가산임금(150%)을 추가 지급하여야 할 것임.** (근로기준과-848)

② 보상휴가제

- 휴일근로수당을 휴가로써 지급

예) 8시간 근무 시, 8시간 × 1.5배 = 12시간
∴ 1일(8시간) + 0.5일(4시간) = 1.5일(12시간) 휴가지급

- 근로자대표와의 서면합의 필요.

③ 휴일대체X

④ 연차대체X

※일일 단위로 근로계약이 체결되는 일용근로자의 경우, 원칙적으로 유급휴일 부여문제가 발생하지 않습니다. 다만, 일용직이라 하더라도 근로계약이 반복 갱신되어 근로자의 날을 전후하여 계속 근로한 것으로 인정되는 경우에는 '근로자의 날'을 유급휴일로 보장해야 합니다.