

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: 미근무 시, 유급휴일수당 100%
/ 근무 시, 유급휴일수당 100% + 휴일근무수당 100%
- 월급제: 미근무 시, 추가수당 지급X (월급에 이미 포함) / 근무 시, 휴일근무수당 100% 지급

<5인 이상 사업장>

- 시급제/일급제: 미근무 시, 유급휴일수당 100%
/ 근무 시, 유급휴일수당 100% + 휴일근무수당 150%
- 월급제: 미근무 시, 추가수당 지급X (월급에 이미 포함) / 근무 시, 휴일근무수당 150% 지급

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

1일 단위 또는 시간 단위로 임금을 계산하여 매월 지급하는 일급제 또는 시급제 근로자의 경우라면 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. (근로기준법-848)

② 보상휴가제

- 휴일근로수당을 휴가로써 지급
- 예) 8시간 근무 시,
5인이상 사업장 : 8시간 × 1.5배 = 12시간 / 1.5일 휴가 부여
5인미만 사업장 : 8시간 × 1배 = 8시간 / 1일 휴가 부여
- 근로자대표와의 서면합의 필요

③ 휴일대체 X

④ 연차대체 X

※ 순수 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.