근로자의 날 근무 시 임금지급과 휴가부여방법

1. 서설

다가오는 5월 1일(토요일, 근로자의 날)은 「근로자의 날 제정에 관한 법률」에 의하여 유급휴일로 하도록 규정하고 있습니다. 만약 불가피하게 5월 1일에 업무가 발생하여 근무를 하였다면 휴일근로수당을 지급해야 하지만 회사에서는 이를 대신하여 보상휴가를 부여할 수 있습니다. 이처럼 근로자의 날 근무하는 경우 임금지급방법과 근로기준법상 규정된 다른 휴가부여 방법에 대하여 살펴보겠습니다.

2. 관련 법률

1) 근로자의 날 제정에 관한 법률

5월 1일을 근로자의 날로 하고 이 날을 「근로기준법」에 의한 유급휴일로 한다.

2) 근로기준법 제55조 【휴일】

① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.

3) 근로기준법 제56조 【야간·연장 및 휴일근로】

① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

② <생략>

③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

4) 근로기준법 제57조 【보상휴가제】

사용자는 근로자 대표와의 서면합의에 따라 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.

3. 관련 고용노동부 행정해석

1) 근로기준과-829, 2004-02-19

'근로자의 날'은 법률로서 특정한 날을 유급휴일로 정하고 있으므로 다른 날로 대체할 수 없으며, 다른 날로 대체하였더라도 근로자의 날에 근로한 경우에는 근로기준법 제55조에 의한 휴일근로수당을 지급하여야 한다고 사료됨.

2) 임금근로시간정책팀-2363, 2007.07.13

보상휴가제에 대하여는 근로기준법 제57조에서 근로자대표와의 서면합의에 따라 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것에 갈음하여 휴가를 줄 수 있도록 규정하고 있고, 같은 법 제56조의 규정에 따라 가산수당을 지급하여야 하는 '휴일근로'에는 주휴일 뿐만 아니라 「근로자의 날 제정에 관한 법률」에서 규정하고 있는 '근로자의 날'도 포함되는 것으로 보아야 하므로 근로자의 날에 근로한 것에 대하여는 임금(가산수당 포함)을 지급하는 것에 갈음하여 동등한 가치의 휴가를 부여할 수 있다 할 것임. 근로자의 날은 유급휴일이므로 그 날 근로한 것에 대하여는 휴일근로가산수당을 지급하거나 이에 갈음하여 보상휴가제를 실시할 수 있다고 사료됨.

4. 근로자의 날 근무 시 임금 지급의무와 휴가부여방법

1) 근로자의 날 근무 시 임금지급의무

근로자의 날에 근로를 제공한 경우에는 휴일근로에 해당되어 근로기준법 제55조에 의거 휴일근로수당 지급의무가 발생합니다.

2) 근로자의 날 근무 시 임금 지급 대신에 대체휴가 부여 가능여부

고용노동부 행정해석(근로기준과-829, '04.2.19) "근로자의 날은 법

률로서 5월 1일을 특정하여 유급휴일로 정하고 있으므로 다른 날로 대체할 수 없다." 에 의거 **근로자의 날은 유급휴일로 규정하고 있으므로 이를 대체휴가 또는 연차휴로 대체할 수 없습니다.**

3) 근로자의 날 근무 시 임금지급 대신 법적 효력 있는 휴가부여방법

근로기준법 제57조(보상휴가제) "사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다."고 하고, 고용노동부 행정해석(임금근로시간정책팀-2363, 2007.07.13) "노사 간 서면합의로 보상휴가제를 실시하기로 하였다면 근로자의 날은 유급휴일이므로 그 날 근로한 것에 대하여는 휴일근로가산수당을 지급하는 것에 갈음하여 보상휴가제를 실시할 수 있다."고 해석하므로, **사전에 근로자 대표와 서면합의에 의거 "근로자의 날 오전 근무한 시간에 대해 다른 평일에 보상휴가를 부여한다."라는 합의서를 작성하여 보상휴가를 부여할 수 있습니다. 여기서 보상휴가를 부여하는 방법은 유급휴일인 근로자의 날 8시간을 근무하였다면 다른 평일에 8시간에 대해 150%를 가산한 12시간의 보상휴가를 부여해야 합니다.**

5. 결어

근로자의 날에 근무할 경우 휴일근로수당을 지급하는 것이 원칙이며 불가피하게 이를 대신하여 휴가를 부여할 경우 근로기준법 제57조(보상휴가제)에 의거 근로자 대표와 서면합의에 의거 휴일근로한 시간의 50%를 가산한 시간(8시간 근로 시 이에 대한 150%에 해당하는 12시간의 휴가)에 대하여 보상휴가를 부여하여야 합니다. 단순히 휴일근로를 제공한 시간에 대한 1:1로 대체휴가를 부여하거나 연차휴가로 이를 대체할 수 없으니 실무상 유의해야 합니다. 끝.

제392호

2021. 4. 19.

노무법인 두레