

노동절 관련 설명 자료

2026. 4. 22. 함께하는 노무법인

1. 노동절

- 노동절은 노동자의 노고를 위로하기 위하여 제정된 휴일로, 「노동절 제정에 관한 법률」에 따라 5월 1일은 근로기준법에 따른 유급휴일로 함.

2. 공휴일에 관한 법률 개정

- 노동절은 舊 「근로자의날 제정에 관한 법률」에서 규정하고 있어 민간 근로자에 대해서만 적용되어 왔으나,
- 세계 대다수 국가에서 공휴일로 지정하고 있다는 점과 민간·공공부문 간 형평성 문제 등을 고려하여 「공휴일에 관한 법률」 개정을 통해 노동절 제정 63년 만에 공휴일로 지정되었음(법률 제21543호, 2026.4.9. 일부개정, 2026.5.1. 시행).

[관련 법령] 공휴일에 관한 법률

제2조(공휴일) 공휴일은 다음 각 호와 같다.

1. 「국경일에 관한 법률」에 따른 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날
2. 1월 1일
3. 설날 전날, 설날, 설날 다음 날(음력 12월 말일, 1월 1일, 2일)
4. 부처님 오신 날(음력 4월 8일)
5. 노동절(5월 1일)
6. 어린이날(5월 5일)
7. 현충일(6월 6일)
8. 추석 전날, 추석, 추석 다음 날(음력 8월 14일, 15일, 16일)
9. 기독탄신일(12월 25일)
10. 「공직선거법」 제34조에 따른 임기 만료에 의한 선거의 선거일
11. 기타 정부에서 수시 지정하는 날

3. 대체휴일 적용 여부

가. 관련 규정

- 근로기준법 제55조 제2항에 따라, 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 하나, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있음.

나. 노동절의 대체휴일 적용 여부

- 올해부터 법정 공휴일로 제정된 5월 1일 노동절은 광복절, 개천절 등 기존 공휴일과 다르게 대체휴일을 적용할 수 없음.
- 관련하여, 고용노동부는 노동절은 「노동절 제정에 관한 법률」에 따라 5월 1일을 특정하여 유급휴일로 정하고 있으므로 기존과 동일하게 다른 날로 대체할 수 없다는 입장으로, 노동자의 보편적 쉼 권리를 보장토록 하는 법 취지를 분명히 함 (임금근로시간정책과 -956, 2026. 4. 14. 참조).

4. 노동절에 근무 시 임금 산정 방법

○ 월급제 근로자

- 5인 이상 사업장의 월급제 근로자가 노동절에 근무 시, 하루치 급여(100%)에 휴일가산수당(50%)를 추가로 지급하여야 함.

○ 시급제·일급제 근로자

- 시급제·일급제 근로자가 노동절에 근무할 경우, 급여에 유급휴일 수당이 포함되어 있지 않기 때문에, 유급휴일분(100%)과 하루치 급여(100%), 휴일가산수당(50%)를 지급하여야 함.

5. 노동절에 근무 시 임금지급 대신 법적 효력 있는 휴가 부여 방법

가. 관련 규정

- 근로기준법 제55조 제2항에 따라, 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제51조의3, 제52조제2항제2호 및 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로 등에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있음.

나. 노동절의 보상휴가제 적용 여부

- 고용노동부는 “노사 간 서면합의로 보상휴가제를 실시하기로 하였다면 근로자의 날은 유급휴일이므로 그 날 근로한 것에 대하여는 휴일근로가산수당을 지급하는 것에 갈음하여 보상휴가제를 실시할 수 있다” 는 입장임 (임금근로시간정책팀-2363, 2007. 7. 13. 참조).
- 따라서, 사전에 근로자 대표와 서면합의에 의거하여 노동절 근무 시 보상휴가를 부여할 수 있음. 이 때 보상휴가를 부여하는 방법은 유급휴일인 노동절 8시간을 근무하였다면 다른 평일에 8시간에 대해 150%를 가산한 12시간의 보상휴가를 부여해야 함.

/끝/