

2026년 04월 3주차

주간노동뉴스

고용·노동정책

판례·재결례

인사·노무관리

[행정해석]

노동절이 「공휴일에 관한 법률」 개정을 통해 공휴일로 지정된 것과 별개로 다른 휴일과 대체할 수 없다.

임금근로시간정책과-956 (2026. 4. 14.)

[질 의]

오늘 본회의에서 가결된 노동절과 관련하여 질의드립니다.

1) 기존 근로자의 날과 마찬가지로 명칭만 변경되었으니 근로기준법 제55조제2항에 따라 근로자대표와 서면합의를 했더라도 5.1에 근무했다면 휴일근로수당을 지급하여야 하는지 여부

2-1) 관공서공휴일규정에 따라 노동절이 관공서공휴일 규정 제2조에 편입되어 근로기준법 제55조제2항에 따라 근로자대표와의 서면합의로 휴일대체가 가능한지 여부

[회 신]

귀하의 민원은 노동절에 대해 휴일대체를 할 수 있는지 여부, 초단시간 근로자에 유급휴일로 부여하여야 하는지에 대한 문의로 이해됩니다.

「노동절 제정에 관한 법률」에 '5월 1일을 노동절로 하고, 이 날을 「근로기준법」에 따른 유급휴일로

한다.'고 규정하고 있으므로 사용자는 이 날을 유급으로 보장하여야 합니다.(1인 이상 사업장 및 모든 근로자에 적용)

귀 질의와 관련하여 구체적 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나,

○ 노동절은 별도 법률인 「노동절 제정에 관한 법률」에서 특정한 날을 근로기준법에 따른 유급휴일로 정하고 있으므로 다른 날로 대체할 수 없다고 사료되며(같은 취지의 행정해석: 근로기준과-829, 2004.2.19. 등), 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에게도 이 날을 유급으로 보장하여야 합니다.

* 노동절에 근로할 경우 휴일근로에 해당하므로 근로기준법 제56조에 따라 통상임금의 100분의 50(8시간 초과 시: 통상임금의 100분의 100) 이상을 가산하여 근로자에게 지급

○ 아울러, 기존에 노동절은 「노동절 제정에 관한 법률」에서 규정하고 있어 민간근로자에 대해서만 적용되어 왔으나, 공휴일 운영의 통일성을 확보하고 효율적인 행정 운영을 도모하고자 「공휴일에 관한 법률」 개정(법률제21543호, 2026.4.9. 일부개정, 2026.5.1. 시행)을 통해 공휴일로 지정된 것임을 알려드립니다.

[임금근로시간정책과-956 (2026. 4. 14.)]

서울시 강서구 공항대로 222, 506호(마곡동, 발산W타워)
02-782-5902