

2020.04.22.

다음주 금요일 5월 1일은 근로자의 날입니다. 이에 근로자의 날과 해당일에 대한 노무관리에 대하여 본 뉴스레터를 드립니다.

1. 근로자의 날이란?

매년 5월 1일은 「근로자의 날 제정에 관한 법률」에서 근로자의날로 명시하면서 「근로기준법」(이하 '근기법')에 의한 유급휴일로 한다고 규정하고 있습니다. 이때 유급휴일은 근로를 제공했더라면 받을 수 있는 금액을 지급받으면서 근로제공의 의무는 없는 것으로 정해진 날을 의미합니다.

(근로자의 날은 법정유급휴일로 연차휴가를 쓸 수 없는 날이므로 근로기준법 제62조에 따른 연차휴가의 대체를 적용할 수 없습니다.)

2. 근로자의 날 적용대상은?

「근로자의 날 제정에 관한 법률」의 적용대상은 근기법과 같습니다. 즉, 근로자의 날은 고용형태 또는 근로형태와 관계없이 상시근로자 1인 이상 사업장에서 근로를 제공하는 근기법상 근로자 모두에게 적용됩니다.

다만, 공무원은 근로자의 날이 적용되지 않아 휴일에 해당되지 않습니다.(헌재 2013헌마343, 2015.5.28)

이하에서는 근로자 형태별로 살펴보겠습니다.

(1) 초단시간근로자

근기법 제18조 제3항에서는 4주동안을 평균하여 1주동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여(이하 '초단시간근로자')는 제55조(휴일)와 제60조(연차 유급 휴가)를 적용하지 아니한다고 규정하고 있으나, 「근로자의 날 제정에 관한 법률」에 따른 근로자의 날 적용을 배제하는 것으로 보기 어려우므로 초단시간근로자의 경우에도 근로자의 날이 근로계약기간내에 있는 경우에는 유급휴일로 보장되어야 합니다. (근로기준정책과-4361, 2015.9.10.)

(2) 일용직근로자

일일단위로 근로계약이 체결되는 일용근로자의 경우 근로자의 날 부여문제가 발생하지 않는 것이 원칙입니다. (근로개선정책과-6257, 2014.11.12.) 다만, 근로계약을 반복 갱신해 근로자의 날을 전후해 계속 근로한 것으로 인정될 수 있는 경우라면 그 기간내 포함된 근로자의 날에 대해서는 유급휴일을 부여해야 할 것 입니다. (근기 68207-2505, 2001.8.6.)

(3) 코로나19로 인한 휴업조치, 재택근무중인 경우

현재 코로나19로 무급휴업 및 휴직, 직권휴업 및 휴직 또는 재택근무로 운영하고 있는 사업장이 많습니다. ①근로자 의사에 기해(동의를 받은) 무급휴업 또는 무급휴직 중인 경우에는 실질적으로 근로관계가 정지 되어 있으므로 근로자의 날에도 무급으로 지급된다고 볼 것입니다.

그러나 ②근로자 의사에 반하여 직권으로 휴업 또는 휴직으로 휴업수당을 지급하고 있는 경우에는 근로관계가 유지되는 것이므로 근로자의 날도 휴업기간에 포함하여 휴업수당을 지급하여야 합니다. (임금근로시간정책팀-429, 2007.01.30)

한편 ③재택근무중인 경우에는 근로의 장소만 바뀐 것 이므로 근로자의 날 적용 되므로 유급휴일에 해당합니다.

3. 근로자의 날 임금은?

근로자의 날은 법정공휴일로 보기 어려우나, 근기법을 적용 받는 근로자에게 부여하는 주휴일과 같이 법정휴일이므로, **해당일에 근로제공이 없더라도 임금을 지급해야** 합니다. (근로기준과-2116, 2004.4.29.)

(1) 근로자의 날에 근로를 제공한 때: 휴일근로수당 지급

(상시 근로자수 5인 이상 사업장 기준)근로자의 날에 근로를 제공한 때에는 근기법 제56조에 따라 **8시간까지는** 휴일근로수당으로 통상임금의 100분의 50이상을 가산하여 1.5배의 임금을 지급하여야 하고 (대법 90다14089, 1991.5.14.), **8시간을 초과하는 경우** 연장 및 휴일근로 중복 가산임금을 적용하여 2.0배의 임금을 지급해야 합니다.

(2) 월급제 근로자

월급제 근로자에게는 당해 월의 소정근로일수나 유급휴일수 또는 근로자의 날이 월요일에서 일요일 사이 어느 날에 속하는지에 관계없이 소정의 월급금액을 지급하면 될 것 입니다. (근로기준과-2156, 2004.4.30.) 즉, **실제 근무를 하지 않은 경우 별도의 유급휴일수당을 지급할 필요가 없습니다.** 다만, 상시근로자 5인 이상 사업장에서 근로자의 날에 일을 했을 때는 휴일근로에 대한 임금 및 가산수당을 추가로 지급해야 합니다.

(3) 초단시간근로자

초단시간근로자에 대해서는 근로자의 날은 유급휴일로 처리해야 하고, 근로자의 날에 근로한 경우 가산수당을 지급해야 합니다.

(4) 격일제 근로자의 경우

격일제 근로자가 근로자의 날 전날에 근로를 시작하여 근로자의 날까지 근로를 했더라도 일단 근로자의 날의 시업시작 이전까지는 전날의 연장으로 보아 휴일근로 수당을 지급하지 않아도 됩니다. (근로개선정책과-4304, 2012.8.25)

(5) 근로자의 날에 야간근로를 한 경우

근로자의 날에 근로를 시작해서 다음날까지 근로가 계속된 경우에는 다음날의 사업 시작 전까지는 전일의 근로의 연장으로 보아 휴일근로수당(연장 및 야간근로에 해당되는 경우 연장, 야간근로 수당을 각각 산정)을 지급해야 합니다.

4. 근로자의 날은 휴일의 대체가 될까? NO!

- 휴일의 대체란 사전에 휴일을 다른 근로일과 대체하면 원래 휴일인 날은 통상의 근로일이 되고, 그날의 근로는 통상근로가 되어 사용자는 근로자에게 휴일근로수당을 지급할 의무를 부담하지 않는 것을 말합니다.
- 근로자의 날은 법률로서 특정한 날을 유급휴일로 정하고 있으므로, 휴일의 대체가 적용되지 않습니다. (근로기준과-829, 2004.2.19.)

5. 근로자의 날의 근로에 대하여 보상휴가제 가능할까? YES!

- 근기법 제57조의 보상휴가제란 근로자 대표와 서면합의를 통하여 연장근로, 야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있는 제도를 말합니다.
- 근로자의 날의 근로에 대하여 근기법 제57조의 보상휴가제를 실시할 수 있습니다. (임금근로시간정책팀-2363, 2007.7.13.) 따라서 근로자의 날에 근로한 것에 대하여는 **임금(가산수당 포함)을 지급하는 것에 갈음하여 동등한 가치의 휴가를 부여할 수 있습니다.** (예 : 근로자의 날 8시간 근로 시 12시간의 보상휴가 부여)

6. 유급휴일과 근로자의 날이 중복되는 경우

주휴일이 근로자의 날과 중복된 경우에는 근로자에게 유리한 하나의 휴일만 인정하면 되고 별도로 추가휴일을 부여할 의무는 없습니다. (근로기준과-2571, 2005.5.11.)

7. 근기법 제63조 휴일 규정 적용제외 근로자

- 근기법 제63조의 적용제외 근로자는 다음과 같습니다.

1. 토지의 경작·개간, 식물의 재식(재식)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채포(채포)·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
3. 감시(감시) 또는 단속적(단속적)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자
4. 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무에 종사하는 근로자

- 근기법 제63조 적용제외 근로자는 근기법 제4장(근로시간과 휴식) 및 제5장(여성 과 소년)의 규정 중 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정을 적용 받지 않습니다. 따라서 제63조의 적용제외 근로자가 휴일에 근로를 제공한다고 하더라도 휴일근로로 보지 않습니다.

(1) 근로자의 날 적용여부

근기법 제63조의 '근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정' 적용제외 근로자에게도 근로자의 날이 적용되어 5월 1일은 유급휴일이 됩니다. 왜냐하면 근로자의 날은 근기법 제55조에 따른 휴일이 아닌 「근로자의 날 제정에 관한 법률」에서 정하고 있으므로 적용이 배제되지 않기 때문입니다.

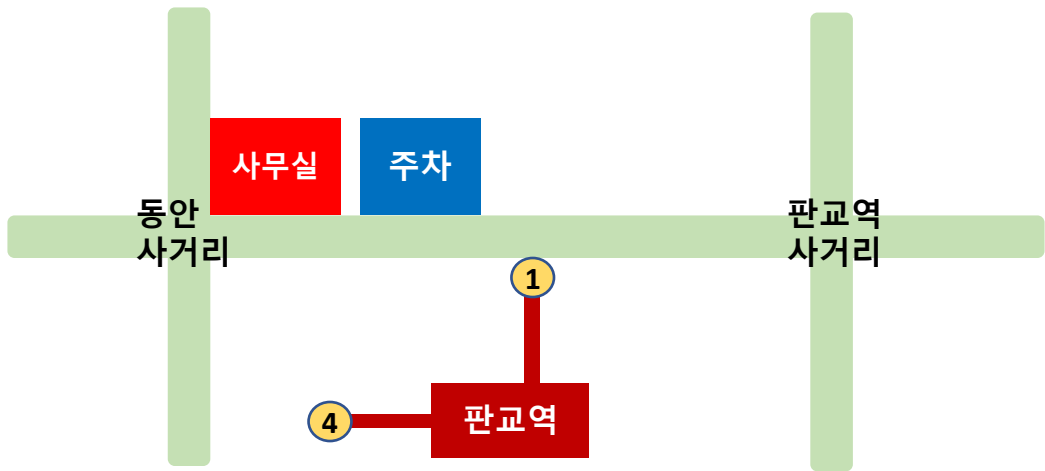
(2) 근기법 제63조 적용제외 근로자의 근로자의 날 임금

- 근기법 제63조 적용제외 근로자가 근로자의 날에 근로제공을 하지 않고 쉬더라도 통상 하루에 지급하는 소정임금을 추가로 지급하여야 합니다.
- 근기법 제63조 적용제외 근로자에게는 근기법 제56조의 가산임금규정은 적용되지 않으므로, 적용제외자가 근로자의 날에 근로를 하더라도 휴일근로에 대한 가산수당은 지급할 의무가 없습니다.
- 만약, 제63조 적용제외 근로자가 격일제 근무 등을 이유로 근로자의 날 당일을 쉬지 못하고 근로를 제공한 경우라도 휴무자(비번자)와 동일하게 통상 하루의 소정임금을 추가로 지급합니다.

(3) 근기법 제63조 적용제외 근로자의 근기법상 보상휴가제

근기법 제63조 적용제외 근로자의 근로기준법상 보상휴가제는 적용되지 아니하나 당사자 합의로 실시 가능합니다.

참조 : 근로자의날 관련 근로기준법 적용지침 (임금근로시간정책팀-3356, 2007.11.13)



주소 : 경기도 성남시 분당구 판교역로 178, 801호 (삼평동, 서건타워)

주차 : 경기도 성남시 분당구 대왕판교로 606번길 31 (삼평동, 호반메트로큐브)

지하철 : 신분당선 판교역(판교테크노밸리) 1번 출구로 나와서 도보 10분 거리

하나로컨설팅 노무법인의 뉴스레터에 게재된 내용 또는 의견은 당 노무법인이나 소속 공인노무사의 공식적인 검토의견이 아니며, 일반적인 정보제공을 목적으로 작성되었음을 알려드립니다.

하나로컨설팅 노무법인 또는 소속 공인노무사의 공식적인 검토의견이나 자문을 원하시는 경우에는 우측의 연락처로 문의하여 주시기 바랍니다.

상담 관련하여 회원사가 아닌 경우 소정의 수수료가 발생될 수 있음을 알려드립니다.

상담 월~금 09:00~18:00
방문상담은 사전예약 필수

전화 031-704-1223
팩스 031-8016-3498

신정욱 공인노무사
tjlove73@naver.com

김재언 공인노무사
cplaeony@naver.com

황금별 공인노무사
golds628@naver.com