

2026.04.16

2026년 '노동절' 노무관리 가이드

5월 1일의 명칭이 기존 '근로자의 날'에서 지난해 11월 법률 개정을 통해 '노동절'로 변경되었습니다. 나아가 노동절을 전 국민이 쉬는 '법정 공휴일'로 지정하는 「공휴일에 관한 법률」 개정안이 2026년 4월 9일 공포되어, 2026년 5월 1일부터 시행됩니다.

이에 본 뉴스레터에서는 기존 행정해석에 따른 노무관리 가이드를 정리해 드리며, 아울러 공휴일 편입으로 인해 새롭게 쟁점으로 떠오른 '휴일 대체' 허용 여부와 관련하여, 최근 고용노동부 행정해석을 바탕으로 안전한 실무 가이드를 제시하고자 합니다.

뉴스레터 핵심 요약

✓ [규정 정비] 명칭 변경 및 적용 확대

근로자의 날이 '노동절'로 변경되고 법정 공휴일로 지정됨에 따라
추후 취업규칙 개정 시, 관련 명칭을 개정하시기 바랍니다.

✓ [임금 관리] 노동절 임금 지급

월급제 근로자가 '노동절에 근무할 경우' **통상임금 150%**를 추가 지급해야 하며,
시급/일급제 근로자는 **통상임금 250%**를 지급하여야 합니다.
※ 5인 미만 사업장은 휴일가산수당 지급 X

✓ [근태 관리] 휴일 대체

고용노동부가 최근 행정해석을 통해, 법정 공휴일 편입과 무관하게, 기존의 '휴일 대체 불가' 입장을 유지했습니다. 이에 따라 노동절은 휴일 대체할 수 없습니다.

노동절 명칭 변경 및 법정 공휴일 지정

무엇이 달라졌나요?

명칭 변경(2025.11.11. 개정 및 시행)

근로자의 날 → 노동절

취업규칙 개정 시, '근로자의 날'로 표기된 부분을 '노동절'로 개정하는 것을 권장합니다.

적용 확대(2026.3.31. 국회 본회의 의결)

사기업 근로자 → 공공부문을 포함한 전 국민으로 확대

노동절 제정에 관한 법률 (시행 2025.11.11.)

5월 1일을 노동절로 하고, 이 날을 「근로기준법」에 따른 유급휴일로 한다.

공휴일에 관한 법률 일부개정법률안 제안이유 (2026.3.31. 국회 본회의 의결)

현재 노동절(5월 1일)은 민간근로자에 대해서만 적용되는 휴일로 「노동절 제정에 관한 법률」에서 별도로 규정하고 있음.

하지만 노동의 가치는 직업과 무관하게 평등하다 할 수 있고, 민간기업의 휴무일에 대국민 서비스를 제공하는 관공서를 운영하는 것은 업무 효율이 떨어진다는 지적이 있음.

이에 노동절을 공휴일로 지정함으로써 공휴일 운영의 통일성을 확보하고 효율적인 행정 운영을 도모하려는 것임(안 제2조제5호).

노동절 임금 지급

노동절에 임금은 어떻게 지급하나요?

구분	근로 제공하지 않은 경우(휴무)	근로 제공한 경우(근무)
월급제	추가 지급 없음 (기존 월급 그대로 지급)	150%추가 지급 (휴일근로 100%+가산수당 50%)
시급/일급제	100%지급 (유급휴일분 100%)	총 250%지급 (유급휴일분 100%+휴일근로 100% +가산수당 50%)

※ 5인 미만 사업장은 근로자가 노동절에 근무하더라도, 휴일가산수당(50%)지급의무 없음

고용형태에 따라 노동절 처리 여부는 어떻게 되나요?

구분	유급휴일 적용	주요 내용 및 임금 처리 기준
초단시간 근로자 4주 평균 1주 15시간 미만	(○)	근로기준법상 주휴일/공휴일은 부여할 의무가 없으나, 노동절은 유급휴일로 반드시 보장해야 함
일용직 근로자	(△)	원칙: 1일 단위 계약 시 부여 의무 없음 예외: 근로계약을 반복 갱신하여 계속 근로가 인정되는 경우 유급휴일 부여
근로기준법 제63조의 적용제외 근로자 감사단속 승인 근로자 포함	(○)	노동절은 유급휴일로 보장 휴무시: 임금 100% 추가 지급 근무시: 휴무와 동일하게 임금 100%만 추가 지급 (휴일가산수당은 미적용) 임금근로시간정책탐-3356, 2007.11.13.

근로기준법 제2156, 2004.4.30.

- 1일 단위 또는 시간 단위로 임금을 계산하여 매월 지급하는 일급제 또는 시급제 근로자인 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 제55조의 규정에 의한 휴일근로가산임금(150%)을 추가 지급하여야 할 것임.

- 다만, 매월 고정적인 임금을 지급받는 월급제 근로자에게는 당해 월의 소정근로일수나 유급휴일수 또는 근로자의 날이 월요일에서 일요일 사이의 어느 날에 속하는지에 관계없이 소정의 월급금액을 지급하면 될 것임.

보상 휴가

보상 휴가란?

연장야간 및 휴일근로 등에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 부여하는 제도를 말합니다. 즉, 법정 가산수당의 가치만큼 휴가를 더 부여하는 것입니다.

보상 휴가를 적법하게 활용하기 위해서는 반드시 근로자대표와의 서면 합의가 선행되어야 합니다.

✓ 근로자대표

과반수 노동조합이 있는 경우: 별도의 선출 절차 없이 해당 노동조합이 지위를 가짐

과반수 노동조합이 없는 경우: 근로자대표를 선출해야 함

(근로기준법상 선출 절차에 관한 규정이 없으므로, 거수·온라인 투표 등 자율적 방식으로 선출 가능)

근로기준정책과-4288, 2021.12.16.

✓ 서면 합의 내용 (자율적으로 정할 수 있음)

<서면 합의 내용 예시>

부여대상: 전체 근로자 or 희망 근로자

청구권: 휴가청구권·임금청구권(선택) or 휴가청구권만 인정

휴가사용일: 적치 기간 등

실무 적용 예시 : 노동절 ‘8시간 근무’ 시 보상 방안

1안(휴가): 8시간 보상 휴가+4시간 추가 휴가 부여(총 1.5일의 휴가)

2안(휴가+임금): 8시간 보상 휴가+4시간분 가산임금 지급

임금근로시간정책팀-2363, 2007.7.13.

○ 보상 휴가제에 대하여는 근로기준법 제57조에서 근로자대표와의 서면 합의에 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’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.

휴일 대체 🚨

휴일 대체란?

당초 정해진 휴일에 근로를 하고, 대신 다른 소정근로일에 휴일을 부여하는 제도를 말합니다.
즉, **휴일과 소정근로일(평일)을 1:1로 맞바꾸는 것으로**, 대체된 날에 근무하는 것은 평일 근무가
되므로 휴일가산수당이 발생하지 않습니다.

새로운 쟁점의 발생: 노동절도 휴일 대체가 가능해질까? (X)

기존 행정해석: 고용노동부는 기존에 ‘근로자의 날’은 법률로 특정한 날을 유급휴일로
정하고 있으므로, 노사 합의가 있어도 휴일 대체할 수 없는 것으로 해석해왔습니다.

쟁점: 그러나 2026년 노동절이 전 국민이 쉬는 **‘법정 공휴일로 편입’되면서**, 근로기준법
제55조 제2항에 따라 **휴일 대체가 가능한지**가 쟁점으로 떠올랐습니다.

이에 대해 최근 고용노동부는 행정해석을 통해, 노동절의 법정 공휴일 지정 여부와
무관하게 기존 행정해석(근로기준과-829, 2004.2.19. 등)의 ‘**휴일 대체 불가**’ 입장을
유지하였습니다. 따라서, **노동절 근무 시 보상 휴가만 활용이 가능하며, 휴일 대체는
적용할 수 없습니다.**

근로기준과-829, 2004.2.19.

‘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.

임금근로시간정책과-956, 2026.4.14.

‘노동절’은 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.



주소 : 경기도 과천시 과천대로 7길 65, B동 907호(갈현동, 상상자이타워)

주차 : 해당건물 B1~B4층 주차장

대중교통 이용 시

지하철 4호선 인덕원역이나 정부과천청사역에서 버스 (과천지식정보타운 정류소에서 도보15분)를 이용하시기 바랍니다.

하나로컨설팅 노무법인의 뉴스레터에 게재된 내용 또는 의견은 당 노무법인이나 소속 공인 노무사의 공식적인 검토의견이 아니며, 일반 적인 정보제공을 목적으로 작성되었음을 알려 드립니다.

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

상담 관련하여 회원사가 아닌 경우 소정의 수수료가 발생될 수 있음을 알려 드립니다.

상담 월~금 09:00~18:00
방문상담은 **사전예약 필수**

전화 02-6949-1227
팩스 02-6949-1678

양재모 대표 공인노무사
cpla21@hrhanalaw.com
신재호 공인노무사
donggli@hrhanalaw.com
김재언 공인노무사
cplaeony@hrhanalaw.com
황금별 공인노무사
gold@hrhanalaw.com
이정빈 공인노무사
cplabin@hrhanalaw.com
신형재 공인노무사
cplahj@hrhanalaw.com