

## 내년부터는 노동절 휴일대체가 허용됨에 따라 노동자 휴식권 보장이 강화됩니다.

### 1. 관련 기사

- 8.21.(금) 한국경제, “공휴일 된 노동절, 휴일대체 가능... 내년부터 ‘무조건 시급 2.5배’ 사라져”

### 2. 설명 내용

- 정부는 「노동절 제정에 관한 법률」, 「공휴일에 관한 법률」 및 「관공서의 공휴일에 관한 규정」의 개정 취지·내용\*을 반영하고, 이에 따른 노동절에 대한 법 적용 기준을 명확히 하고자

\* 노동의 가치를 전 국민이 함께 기념하기 위해 노동절 공휴일 지정 및 대체공휴일 적용

- 노동자가 불가피하게 노동절 당일 근무시에도 다른 날에 쉴 수 있도록 노동절 휴일대체를 허용하는 「노동절 관련 근로기준법 적용 지침」을 개정·시달\*('26.5.15. 시행)하였습니다.

\* 「근로기준법」 제55조제2항의 적용을 받는 5인 이상 사업장에서 근로자대표와의 서면 합의로 노동절을 특정한 근로일로 대체할 수 있도록 허용

- 지침에 따르면 노동절은 종전과 동일하게 「노동절 제정에 관한 법률」에 따른 유급휴일로서 근로 제공 여부와 관계없이 통상 하루에 지급하는 소정임금(100%)을 지급해야 하고,

- 노동자가 노동절에 근무시 휴일근로에 따른 휴일근로가산수당을 포함한 임금(총 250%\*)을 지급해야 합니다.

\* 소정임금 100% + 휴일근로에 따른 임금 100% + 휴일근로가산수당 50%

○ 다만, 변경된 지침에 따르면 노동절 휴일대체가 가능해지므로, 적법한 휴일대체시 노동절은 휴일이 아닌 통상의 근로일이 되고 다른 통상의 근로일이 휴일이 되어

- ① 노동절 당일 근무에 따른 소정임금의 100%를 지급하고, ② 대체된 휴일에는 휴식 보장과 함께 유급휴일수당 100%를 지급해야 합니다.

□ 노동절이 「공휴일에 관한 법률」 및 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따라 토요일이나 일요일 또는 다른 공휴일과 겹치는 경우,

○ 그 다음 첫 번째 비공휴일을 대체공휴일로 하며 노동절의 대체공휴일 역시 「근로기준법」 제55조제2항에 따른 유급휴일이 되어야 합니다.

|       |                    |     |            |                                          |
|-------|--------------------|-----|------------|------------------------------------------|
| 담당 부서 | 노동정책관<br>임금근로시간정책과 | 책임자 | 과 장        | 한진선 (044-202-7991)                       |
|       |                    | 담당자 | 사무관<br>주무관 | 정혜진 (044-202-7616)<br>오혜란 (044-202-7973) |