

연구보고서
2024-06

휴가의 경제적 효용 분석과 휴가 활성화 방안 연구

손연정 · 박수민 · 이진영 · 문준혁

목 차

요 약	i
제1장 서 론	(손연정) 1
제1절 연구의 배경 및 목적	1
제2절 연구의 내용 및 보고서 구성	4
제2장 휴가 사용 실태와 휴가제도의 효과성 분석	
.....	(손연정) 7
제1절 들어가며	7
제2절 휴가 사용 실태	7
1. 분석자료	7
2. 휴가 사용 현황	10
제3절 휴가 관련 제도 활용 실태	12
1. 휴가제도 현황	12
2. 휴가제도 시행 및 사용 현황	13
3. 휴가제도가 연차휴가 사용에 미친 영향	22
제4절 소 결	29
제3장 휴가와 근로자의 건강 및 삶의 만족도	(이진영) 32
제1절 들어가며	32
제2절 선행연구 검토	34
제3절 휴가가 근로자에게 미치는 영향 분석	39
1. 분석 방법	39

2. 분석 자료 및 변수 소개	42
3. 기술통계량	44
4. 분석 결과	48
제4절 소 결	56

제4장 휴가 격차와 정책적 개선 방안 : 실태조사 결과를

바탕으로	(손연정) 59
제1절 들어가며	59
제2절 근로자 설문조사	60
1. 설문조사 설계	60
2. 실태조사 결과	62
제3절 기업 인사담당자 FGI	78
1. 조사 설계	78
2. 조사 결과	80
제4절 소 결	93

제5장 비정형근로자의 시간경험과 휴식권

제1절 들어가며	96
1. 연구 배경과 목적	96
2. 연구 대상과 방법	98
3. 글의 관점과 구성	100
제2절 휴식을 위한 조건	102
1. 노동시간 예측 가능성 및 통제력과 보수의 안정성	102
2. 휴식을 위해 사용 가능한 시간	105
제3절 휴식을 위한 쟁의	109
1. 고객의 취소와 대기시간	109
2. 사회적 휴일 : 저녁과 주말	111
제4절 아프면 쉴 권리	113
1. 아프면 쉴 권리	113

2. 아프면 쉬기 위해 필요한 것	114
제5절 새롭게 등장하는 위험	118
1. 연결차단권	118
2. 복수일자리의 증가와 시간빈곤	119
제6절 소 결	122
 제6장 일하는 사람의 보편적·실질적 연차휴가 보장을 위한 법·제도 개선방안	(문준혁) 124
제1절 들어가며	124
제2절 연차유급휴가 부여방식의 개선 필요성과 개선방안	127
1. 연차유급휴가 부여방식의 개선 필요성	127
2. 연차유급휴가 부여방식의 개선방안	132
제3절 연차유급휴가 사용방식의 개선 필요성과 개선방안	134
1. 연차유급휴가 사용방식의 개선 필요성	134
2. 연차유급휴가 사용방식의 개선방안	139
제4절 연차유급휴가 보장의 사각지대와 해소방안	143
1. ‘근로자’에게만 적용되는 연차유급휴가제도의 한계와 법적 대응방향	143
2. 5인 미만 사업장에 대한 연차휴가 관련 규정 적용제외의 문제점과 개선방안	148
3. 초단시간근로자에 대한 연차휴가 적용제외의 문제점과 개선방안	150
 제7장 결론 및 시사점	(손연정) 154
제1절 연구 요약	154
제2절 나오며	159
 참고문헌	162

표 목 차

〈표 2- 1〉 응답자 일반 특성(근로자 조사)	8
〈표 2- 2〉 응답자 일반 특성(사업체 조사)	9
〈표 2- 3〉 연차휴가 및 특별휴가 현황(근로자 조사)	11
〈표 2- 4〉 우리나라의 휴가 관련 제도	12
〈표 2- 5〉 휴가비지원제 시행 및 사용 현황	14
〈표 2- 6〉 휴가사용촉진제 시행 및 사용 현황	15
〈표 2- 7〉 대체휴가제 시행 및 사용 현황	16
〈표 2- 8〉 휴가이월제 시행 및 사용 현황	17
〈표 2- 9〉 포상휴가제 시행 및 사용 현황	18
〈표 2-10〉 장기휴가제 시행 및 사용 현황	19
〈표 2-11〉 연가저축제 시행 및 사용 현황	20
〈표 2-12〉 휴가나눔제 시행 및 사용 현황	21
〈표 2-13〉 휴가제도가 연차휴가 소진율에 미친 영향(사업체 조사) ...	25
〈표 2-14〉 휴가제도가 연차휴가 사용에 미친 영향(근로자 조사)	27
〈표 3- 1〉 「근로기준법」 제60조 개정 내용(2018년 5월 29일 시행) ...	40
〈표 3- 2〉 기술통계 : FE 표본	45
〈표 3- 3〉 기술통계 : DID 표본	46
〈표 3- 4〉 연차휴가 사용일수가 근로자의 주관적 건강상태에 미치는 영향	49
〈표 3- 5〉 연차휴가 사용일수가 근로자의 일, 일자리, 일 외적 생활 만족도에 미치는 영향	50
〈표 3- 6〉 연차휴가 가용일수가 근로자의 주관적 건강상태에 미치는 영향	51
〈표 3- 7〉 연차휴가 가용일수가 근로자의 일 및 일 외적 생활	

만족도에 미치는 영향	52
〈표 3- 8〉 「근로기준법」 개정으로 인한 연차휴가 가용일수의 증가가 근로자에 미치는 영향	54
〈표 4- 1〉 설문조사 설계	60
〈표 4- 2〉 설문조사 주요 내용	60
〈표 4- 3〉 응답자의 인구사회학적 특성	62
〈표 4- 4〉 부여받은 휴가일수	64
〈표 4- 5〉 실제 사용한 휴가일수	66
〈표 4- 6〉 휴가 현황: 부여받은 휴가일수 vs. 실제 사용한 휴가일수 ..	67
〈표 4- 7〉 연차휴가 사용 특성	70
〈표 4- 8〉 휴가 관련 제도별 시행 여부	71
〈표 4- 9〉 연차 사용에 관한 조직문화	72
〈표 4-10〉 휴가를 사용하지 못한 이유(1순위)	72
〈표 4-11〉 미사용 연차휴가 수당 지급 여부	73
〈표 4-12〉 희망하는 휴가일수	74
〈표 4-13〉 추가로 휴가가 부여될 경우 사용 목적	74
〈표 4-14〉 연차휴가 사용을 위해 가장 중요한 조건	75
〈표 4-15〉 연차휴가 사용 활성화를 위한 제도의 효과성	76
〈표 4-16〉 연차휴가 사용 활성화를 위한 제도 개선 필요성	77
〈표 4-17〉 FGI 조사 내용	79
〈표 4-18〉 FGI 참여 기업 인사담당자 특성	79
〈표 5- 1〉 인터뷰 참여자 특성	99
〈표 5- 2〉 근로자에게 적용되는 법적 휴식제도의 종류와 내용	101
〈표 5- 3〉 업종별 업무시간과 보수 특징	103
〈표 5- 4〉 휴식을 위해 사용 가능한 시간	106
〈표 5- 5〉 휴식에 영향을 미치는 요인과 업종별 특징	108
〈표 5- 6〉 복수일자리 이유 및 하루 일과	120
〈표 7- 1〉 각 장의 연구 질문과 연구 방법	158

그림목차

[그림 1-1] OECD 회원국 법정 유급 연차휴가 및 공휴일(2020년 기준)	2
[그림 1-2] OECD 회원국 법정 유급 연차휴가 및 실제 사용한 휴가일수(2020년 기준)	3
[그림 1-3] 유급 연차휴가 대상자	4
[그림 3-1] 통제집단 대비 처치집단의 일자리 만족도 변화	55
[그림 3-2] 통제집단 대비 처치집단의 일 만족도 변화	56

요 약

1. 서론

장시간 근로 관행 개선과 일·생활 균형 실현을 위한 삶의 질 개선이 점점 더 중요하게 인식되어 감에 따라 일정 기간 근로를 면제함으로써 정신적·육체적 휴식과 휴양, 노동의 재생산 유지에 기여하도록 보장된 연차휴가제도에 주목할 필요성이 높아지고 있다. 또한 우리나라의 노동시장 이중구조가 근로자들의 노동시장 지위에 따른 임금과 일자리 안정성의 격차에서 나아가 휴가·휴식권의 격차 및 워라벨 불평등으로까지 이어지고 있는 현실에 주목할 필요가 있다. 아울러 5인 미만 사업장 근로자, 초단시간근로자, 비정형노동자 등이 더욱 늘어나는 추세를 고려할 때 휴가권의 사각지대 노동자에 대한 실태 파악과 정책 대안에 대한 검토가 필요한 시점이라 판단된다. 이러한 배경하에서 본 연구는 근로자의 휴가 사용 실태를 파악하고 휴가 사용의 제약요인과 연차휴가 활성화를 위한 제도적, 문화적 개선방안을 살펴보았다. 나아가 본 연구는 임금근로자의 휴가 사용 활성화에 관한 논의에 머무르는 것이 아니라, 모든 일하는 사람의 기본권으로서의 휴식권 보장의 필요성과 제도화 방안에 관해 고민하였다. 연구의 구체적인 결과는 아래와 같이 정리된다.

2. 휴가 사용 실태와 휴가제도 효과성 분석

제2장에서는 근로자들의 연차휴가 사용 현황과 휴가 사용에 영향을 미치는 제도적 및 조직문화적 요인을 분석하였다. 「2022년 근로자 휴가조사」에 따르면, 연차휴가 사용률은 소득, 성별, 연령, 근속연수, 기업규모 등에 따라 차이가 큰 것으로 확인되었다. 특히 소득 수준이 높을수록,

기업규모가 큰 사업체에 종사할수록 연차휴가 부여 일수는 증가하는 경향을 보였지만 사용률은 오히려 낮아지는 경향이 관측되었다. 이와 같은 연차휴가 사용 격차는 근로자의 삶의 질과 일·생활 균형 격차로 이어질 수 있으므로 근로자 간 휴가 사용 격차를 줄이고 모든 근로자가 균형 잡힌 삶을 영위할 수 있도록 정책적 노력이 필요함을 시사한다.

또한, 본 장의 분석 결과, 휴가 사용을 활성화하기 위한 다양한 제도들 가운데 대체휴가제, 휴가사용촉진제, 휴가비지원제, 장기휴가제는 모두 근로자의 연차휴가 사용에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 미사용 연차휴가 수당 수령은 휴가 사용일수에 통계적으로 유의한 부정적 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 조직문화와 관련하여서는 업무분담 또는 업무대행자 지정이 휴가 사용을 촉진하는 것으로 나타났으며, 휴가 중 업무 연락은 휴가 사용에 부정적 영향을 미치는 것으로 추정되었다. 한편, 사용 시기 선택권 역시 휴가 사용에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 사용자의 근로시간 통제권이 상대적으로 강하고 근로자의 휴가 사용이 활발하지 않은 조직에서는 근로자에게 휴가 시기를 지정할 수 있는 자율성을 부여하는 것이 오히려 휴가 소진에 어려움을 줄 수 있음을 의미한다.

본 연구는 근로자들의 연차휴가 사용을 장려하고 근로환경을 개선하기 위한 제도적 개선의 중요성을 강조하며, 다양한 휴가제도의 도입과 조직 내 휴가 지원 문화가 실제 휴가 사용에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 보여준다. 이러한 연구 결과는 향후 휴가 관련 정책 수립 및 기업 차원의 인사제도 개선에 유용한 자료로 활용될 수 있을 것이다.

3. 휴가와 근로자의 건강 및 삶의 질

제3장은 연차휴가 일수가 근로자의 주관적 건강상태와 일 및 일 외적 생활 만족도에 미치는 영향을 고정효과모형과 이중차분모형을 이용하여 추정한다. 회귀분석에 사용된 주요 설명변수는 연차휴가 사용일수와 연차휴가 가용일수이다. 고정효과모형의 추정을 통해 연차휴가 사용일

수 혹은 가용일수가 1일만큼 증가할 때 근로자의 건강상태 및 삶의 만족도 척도가 얼마나 증가하는지에 대한 추정치를 도출할 수 있다. 이중차분모형은 2018년 「근로기준법」 개정으로 인해 재직연수 2년 미만의 근로자들의 연차휴가 가용일수가 최대 11일 증가하였다는 사실을 바탕으로 한다. 즉, 2018년 이후 연차휴가 가용일수가 증가한 재직연수 2년 미만인 근로자들을 처치집단으로, 2018년 이후에도 법 개정의 영향을 받지 않아 연차휴가 가용일수에 변함이 없는 재직연수 2년 이상인 근로자들을 통제집단으로 설정하여 이중차분 추정치를 도출한다. 고정효과모형을 추정한 결과에 따르면 연차휴가 사용일수 및 가용일수는 근로자의 주관적 건강상태에 유의한 영향이나 일관적인 영향을 미치지 못한다. 반면 연차휴가 사용일수 및 가용일수의 증가는 근로자의 일 및 일자리 만족의 정도를 유의하게 증가시키는 것으로 나타난다. 그리고 연차휴가 사용일수에 대한 추정치가 연차휴가 가용일수에 대한 추정치에 비해 통계적 유의성이 더 높고 추정치의 절대값도 더 큰 것으로 나타난다. 또한 연차휴가 사용일수는 근로자의 일 외적 생활 만족의 정도를 유의하게 증가시키나, 연차휴가 가용일수는 유의한 영향을 미치지 않는다. 이중차분모형을 추정한 결과는 고정효과모형의 추정 결과와 비슷하다. 「근로기준법」 개정으로 인해 연차휴가 가용일수가 증가한 재직연수 2년 미만의 근로자들은 재직연수 2년 이상이고 10년 미만인 근로자들에 비해 일 및 일자리에 대한 만족도가 더 증가한 것으로 나타난다. 이러한 본 장의 결과는 연차 사용을 촉진하지 않고 더 많은 연차휴가 일수를 부여하는 것만으로는 근로자의 일 및 일자리 만족도를 증가시키는 데 한계가 있음을 시사한다. 따라서 부여된 연차휴가의 실제 사용을 통해 근로자의 일 및 일자리 만족도를 제고하려면 현행 연차휴가 보상제도를 제한하는 방향으로의 법 개정을 고려해야 할 것이다.

4. 휴가 격차와 정책적 개선 방안 : 실태조사 결과를 바탕으로

제4장에서는 근로자에 대한 설문조사와 기업 인사담당자들을 대상으

로 한 FGI를 통해 연차휴가 사용에 영향을 미치는 다양한 요인들을 심층적으로 분석하였다. 조사 결과, 연차휴가 사용은 고용형태, 기업규모, 조직문화에 따라 격차가 큰 것으로 나타났다. 특히, 비정규직 근로자는 정규직에 비해 휴가 부여 일수가 현저히 적고, 사용한 휴가일수도 절반 수준에 못 미치는 것으로 나타났다. 기업규모에 따른 휴가 사용 격차도 기업규모가 클수록 부여받은 휴가일수와 실제 사용한 휴가일수 모두 증가하지만 휴가 소진율은 기업규모가 낮을수록 더 높은 것으로 확인되었다.

기존의 다른 실태조사에서 파악하기 어려웠던 5인 미만 사업장 종사자의 휴가 사용 실태를 주목할 필요가 있는데, 5인 미만 사업장 종사자의 경우 연간 8.2일의 휴가를 부여받아 6.5일을 사용한 것으로 나타났으며, 휴가 소진율은 83.6%로 5인 이상 사업장 근로자 평균(15.4일을 부여받아 10.6일을 사용하여 휴가소진율은 71.7%)에 비해 월등히 높은 것으로 나타났다. 이는 소규모 사업장 근로자들이 충분한 휴가를 보장받지 못하고 있는 현실을 반영하며, 대체인력 부족이라는 근본적인 제약에서 기인하는 것으로 보인다.

고용지위별로 휴가 사용 여건에서도 큰 차이가 발견되었다. 근로자가 종사하고 있는 사업체의 규모가 클수록 휴가 사용을 활성화하기 위한 다양한 제도가 도입되어 활용되고 있으며 연차휴가 시기 선택의 자율성, 연속휴가 허용, 업무대행자 지정 등 휴가 사용에 관한 조직문화도 잘 갖춰져 있는 것으로 확인되었다.

연차휴가를 사용하지 못한 이유도 주목할 만하다. 1~4인, 5~9인, 10~29인 등 소규모 사업체의 경우 '대체인력 부족'이 가장 큰 원인으로 조사된 반면, 그보다 규모가 큰 기업들에서는 '상사의 눈치, 조직분위기 때문' 또는 '연차수당을 받기 위해서'라는 응답이 많았다.

근로자들이 희망하는 휴가일수는 평균 22.7일로, 2023년 근로자들이 평균적으로 부여받은 휴가일수보다 약 8일이 길다. 특히, 정규직에 비해 비정규직의 경우 희망 휴가일수와 실제 부여받은 휴가일수의 간극이 매우 큰 것으로 확인되었는데, 비정규직 근로자의 희망 휴가일수는 18.9일인 데 반해 2023년 부여받은 평균 휴가일수는 7.9일에 불과한 것으로 나

타났다. 근로자들은 연차휴가 활성화를 위한 가장 필수적인 조건으로 '직장 내 휴가 사용의 자유로운 분위기'와 '휴가의 법적/제도적 보장 및 준수'를 꼽았다.

한편, 기업 인사담당자를 대상으로 한 FGI 결과에서는 미사용 연차휴가의 금전보상 여부에 따라 연차휴가 사용률이 크게 영향을 받는 것으로 나타났다. 미사용 연차휴가에 대한 보상이 없는 소규모 기업이나 대기업 중 연차휴가 사용촉진제를 시행하고 있는 기업에서는 근로자들의 휴가 소진율이 상대적으로 높은 것을 확인할 수 있었다.

연차휴가 사용의 가장 큰 제약요인으로는 기업규모에 관계없이 공통적으로 대체인력 부족 문제를 지적하였는데, 이러한 결과는 조직에서 연차유급휴가 사용에 대비한 적절한 수준의 인력규모 확보가 필요하며, 아울러 직원들이 여러 업무에 능통할 수 있도록 교육하는 인적 투자가 필요함을 시사한다.

연차휴가 활성화를 위한 정책 개선 방안에 관하여 기업 인사담당자들은 대체로 80% 출근율 기준과 근속연수에 따른 휴가 가산방식 등 현행 「근로기준법」의 연차유급휴가제도에 관한 법개선이 필요함을 언급하였으며, 연차휴가 미사용의 가장 큰 원인 중 하나인 연차휴가를 금전보상 수단으로 활용하는 관행에 대해서도 개선이 필요함을 지적하였다. 다만, 연차휴가를 사용하지 못하는 이유가 대체인력 부족 등 다른 요인에 의한 것이라면 연차수당 폐지는 휴가 사용도 못 하고 연차수당도 지급 받지 못하는 상황을 야기하여 근로자들에게 큰 불이익으로 작용할 수 있다는 우려가 제기되었다. FGI를 통해 휴가 활성화를 위해서는 법적, 제도적 보장뿐 아니라 조직 내에서 휴가 사용을 지지하는 문화 구축을 통해 근로자들이 눈치보지 않고 자유롭게 연차를 사용할 수 있는 환경을 조성하는 것이 중요함을 알 수 있었다. 그밖에도 연차휴가 소진율을 개인과 팀의 성과평가에 반영하는 방안과 정부에서 추진하는 각종 인증제도에서 평가지표로 활용하여 우수기업에 인센티브를 제공하는 방안, 연차결산권 도입 등이 연차휴가 활성화를 위한 개선방안으로 제시되었다.

5. 비정형근로자의 시간경험과 쉼 권리

제5장은 비정형근로자인 플랫폼·특고 노동자의 휴식권에 대해 다룬다. 휴가 사용이 아니라 넓은 의미의 휴식에 집중하는데, 이는 플랫폼·특고 노동자의 경우 근로/비근로시간을 이분법적으로 나누기 어렵기에 보다 근본적인 시간에 대한 권리 차원에서 접근할 필요가 있기 때문이다. 또한 법적 권리로서의 휴식권이 근로자와 비정형근로자에게 차등적으로 적용되고 있고, 비정형근로자 중 휴가를 보장받거나 정기적으로 사용하는 경우가 적다. 산업규모와 성별 분포, 사회적 협상력(단체교섭, 사회적 합의)을 고려하여 학습지 교사, 방문점검원, 택배, 캐디, 배달 다섯 가지 업종을 연구 대상으로 선정하였으며, 인터뷰를 통해 자료를 수집했다.

본문에서는 크게 휴식이 가능하기 위한 조건, 추가적으로 필요한 휴식권의 내용을 다루었다. 제2절에서는 휴식의 조건으로서 시간과 소득에 주목하여, 5개 업종의 업무시간과 보수구조를 분석하는 한편 실제 이들의 휴식 사용 실태를 파악하였다. 업무시간 예측성과 통제력, 소득변동성, 단체협약 여부가 휴식권에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 제3절에서는 가정방문점검원 노동조합을 통해 제기되고 있는 고객 취소에 의한 대기시간의 증가와 주말 휴무일에 대한 문제를 다루었다. 플랫폼·특고 노동자들이 인식하는 휴가일은 근로자에 비해 짧기 때문에, 주말 휴무가 실질적인 휴가로 이용되는 것을 확인했다. 제4절에서는 아프면 쉬기 위해 필요한 지원에 대해 살펴보았다. 대체인력의 운영, 대면서비스 직종에서 발생하는 고객으로부터의 폭력에 대한 대책이 필요한 상황으로 나타났다. 제5절에서는 새롭게 등장하고 있는 문제로 연결차단권의 필요성과 복수일자리 취업의 증가에 대해 다루었다. 앞으로 진행되는 연락차단권에 대한 논의에서는 조직 내 상급자가 아니더라도 고객, 원청 직원 등으로부터 상시적으로 연락을 받는 비정형근로자, 하청근로자를 포함해야 한다. 경기 하락으로 일감이나 소득이 감소해 복수일자리에서 일하는 플랫폼·특고 노동자가 늘어나고 있어, 이들의 장시간 노

동에 대한 관심이 필요한 상황이다.

플랫폼·특고 노동자의 휴식권 보장을 위한 정책적 제언으로는 노동 조합을 통한 단체협약을 비롯한 이해대변 강화, 상병수당 도입과 산재 휴업수당 수준 향상, 「산업안전보건법」의 확대, 복수일자리 취업자를 포괄하는 구직급여 제도의 확대로 정리할 수 있다.

6. 일하는 사람의 보편적·실질적 연차휴가 보장을 위한 법·제도 개선방안

연차유급휴가의 경우 단기 단위로 부여되는 휴일과 달리 1년간을 단위로 취득한 휴가를 일정 기간 동안 연속으로 사용할 수 있도록 하고, 나아가 임금 삭감 없이 노동으로부터 일정 기간 해방되고 사회적·문화적 시민생활을 영위할 수 있는 기회를 보장하는 제도로써 모든 사람에게 보편적으로 보장되어야 한다. 그러나 현행 연차유급휴가제도는 모든 근로자와 노무제공자에게 보편적·실효적으로 보장·활용되고 있다고 말하기 어려운 실정이다.

먼저 우리 연차유급휴가제도는 일정 기간 동안의 출근율 충족이나 개근을 연차유급휴가의 완전한 취득(15일) 요건으로 하고 있다는 점에서, 정해진 단위기간 동안 근로관계를 유지한 근로자에게 별다른 추가 요건 없이 휴가를 보장하고 있는 최근 국제기준과 큰 차이를 보인다. 또한 현행 제도는 추가적인 근속기간에 따라 연차유급휴가 일수를 가산하는 가산휴가를 두고 있는데, 이러한 점을 종합하면 우리의 연차유급휴가제도는 근로제공에 대한 보상(대가)으로 휴가를 보장하는 ‘보상적 휴가’의 성격이 강하다고 평가할 수 있다. 대법원의 판례 또한 이러한 관점에서 연차휴가를 사용할 권리는 다른 특별한 정함이 없는 한 그 전년도 1년간의 근로를 마친 ‘다음 날’ 발생한다고 보아 그 전에 퇴직 등으로 근로관계가 종료한 경우에는 연차휴가를 사용할 권리가 발생하지 않는다고 보는 한편, 미사용 연차유급휴가에 대해서 금전보상을 허용하고 있다.

그러나 이러한 ‘보상적 휴가’의 성격에 대해서는 재검토가 필요하다.

여가와 휴식에 대한 권리는 모든 사람에게 보편적으로 보장되는 것이 바람직하기 때문이다. 국제기준 또한 이를 고려하여 1966년 UN 사회권 규약에서 모든 사람이 휴식과 여가를 향유할 권리를 가진다고 선언하였고, ILO는 1970년 ‘연차유급휴가 개정협약(제132호)’을 통해 종전의 출근율을 요건이나 가산휴가에 대한 허용규정을 삭제한 바 있다. 또한 가산휴가의 경우에는 장기근속을 유도한다는 취지에서 그 필요성을 이해할 수 있으나, 전체 근로자의 평균 근속연수가 줄어들고 비정규직, 특히 기간제 고용형태가 보편화되고 있는 현재의 사회경제적 환경에서는 가산휴가 방식이 근로자 간 휴가 보장의 격차를 키우는 요인이 될 수 있다는 점에서 재검토가 필요하다. 이에 따라 이 글에서는 연차유급휴가의 취득요건에서 국제기준에 맞추어 출근율과 개근 요건을 삭제하고, 완전한 연차휴가 취득에 필요한 기간도 현행 1년에서 6개월로 단축하며 6개월 미만인 근로자에 대해서는 비례적으로 휴가를 부여하는 한편, 가산휴가를 폐지하는 대신 근로자의 평균 근속기간을 고려하여 기본 휴가 보장 일수를 4일 늘리는 방안을 제안하였다.

또한 연차유급휴가의 사용방식에 대해서도 재검토가 필요하다. 관련 실태조사에 따르면 근로자들은 자신들에게 부여된 휴가를 모두 사용하지 못하고 있는데(평균 16.6일이 부여되나 12.7일, 즉 76.2%만 사용), 그 원인에 대한 응답으로는 대체인력 부족, 업무량 과다, 연차수당 수령 등이 많았다. 이는 결국 사용자가 유지인력을 최소화하면서 금전적 보상을 통해 연차휴가를 사용하지 않도록 하는 구조적 현상에 비롯된 것이라고 할 수 있기 때문에, 근로자들이 연차유급휴가를 적극적으로 사용할 수 있도록 제도적인 개선이 필요하다. 이와 관련하여 우리보다 연차유급휴가 사용률이 낮았던 일본에서는 2019년 「노동기준법」 개정을 통해 사용자에게 휴가 일부의 시기 지정을 의무화하였고, 그 결과 연차휴가 사용률이 크게 증가한 바 있다. 따라서 이 글에서는 이를 참조하여 현재의 휴가 보장일수와 사용일수의 격차인 4일 정도에 대해 사용자의 시기 지정을 근로자대표와의 협의를 전제로 하여 의무화하고, 국제기준과 같이 미사용 연차휴가에 대한 금전보상을 금지하며 필요한 경우 이를 이

월하거나 저축하여 사용하도록 하는 방안을 제안하였다. 또한 연차휴가의 본래적 취지에 맞게 휴가제도가 운용될 수 있도록 장기휴가의 활성화 방안 및 반일(半日) 내지 시간단위 휴가 사용에 대한 제한 여부를 검토할 필요가 있으며, 연차휴가가 개인적 질병 또는 부상으로부터 회복하는 시간으로 사용되지 않도록 병가제도를 도입하는 방안에도 대해서도 검토가 필요하다.

한편 현행 연차유급휴가제도에는 많은 사각지대가 있다. 첫 번째 사각지대는 이것이 「근로기준법」상 근로자에게만 적용되고, 그 이외의 노무제공자들은 이에 대한 권리를 누리지 못한다는 점이다. 그러나 연차유급휴가를 통한 여가 및 자유시간의 확보는 모든 시민들에게 보장되어야 할 보편적 권리이고, 독일의 경우에 「연차휴가법」을 유사 근로자에게도 적용하고 있다는 점을 고려했을 때, 노무제공자들에게 「근로기준법」을 그대로 적용하지는 못하더라도 적어도 그 보호 필요성에 준하는 보호를 제공할 필요가 있다. 최근 이와 관련하여 ‘일하는 사람 기본법’ 등의 제정이 논의되고 있는데, 이를 통해 이들의 최소 휴무일을 보장하는 한편 노무제공자가 여가와 휴식을 위해 노무제공을 거절하거나 작업량 조정 등을 한 경우 이를 이유로 한 계약해지 등의 불리한 처우가 금지됨을 명시할 필요가 있다. 또한 이들의 노동3권 행사를 적극적으로 보장하여 사회적 대화와 단체교섭을 통해 자주적으로 휴식권을 보장받을 수 있도록 할 필요도 있다.

또한 「근로기준법」의 적용을 받는 근로자라고 하더라도 그 적용범위에 있어서 5인 미만 사업장에서 일하는 근로자에게는 연차휴가제도가 적용되지 않으며, 단시간근로자에 대해서는 소정근로시간에 비례한 보호가 제공되는 것이 원칙이지만 소정근로시간이 15시간 미만인 초단시간근로자에 대해서는 연차휴가제도의 적용이 배제되고 있다. 이처럼 사업장에서 일하는 근로자의 수, 그리고 소정근로시간이라는 사정을 이유로 근로자에 대한 보호를 달리하는 것은 합리적 이유 없이 이들을 다르게 처우하는 것이 되어 헌법상 평등원칙에 위배될 소지가 있고, 또한 사용자에게는 사업장 쪼개기나 소정근로시간의 형식적 단축을 통해 법 적

용을 회피하려는 유인을 제공한다는 점에서 시급한 재검토를 필요로 한다. 따라서 제도 개선을 통해 이러한 사각지대를 최소화하되, 이들 영세 사업장의 실정을 고려하여 그 적용을 단계적으로 확대하거나 휴가비용 등을 지원하는 정책 방안도 같이 고민해 볼 수 있다.

7. 결론

연차유급휴가를 통한 휴식과 여가의 보장은 모든 시민에게 적용되어야 할 보편적 권리임에도 많은 이들이 이에 대한 권리를 누리지 못하고 있으며, 이러한 사각지대 노동자들의 휴가 보장에 대해서는 그 실태조차 제대로 파악되지 않고 있는 현실이다. 본 연구에서는 이러한 문제의식을 바탕으로 자체적인 실태조사와 인터뷰 조사 등을 통해 이러한 연구의 공백을 메우고 향후 일하는 모든 사람의 휴가권 보장에 관한 논의로 진전되기 위한 기초자료를 제공하고자 하였다.

연구 결과를 종합해 보면, 휴가 사용을 활성화하기 위해서는 기본적으로 현행 「근로기준법」의 연차유급휴가 관련 규정을 국제기준에 맞게 정비해야 함을 알 수 있다. 연차유급휴가의 취득에 있어 출근율과 개근기준을 삭제하고 근로자 간 휴가 보장 격차를 발생시키는 가산 휴가를 삭제하는 대신 그에 상응하는 기본 휴가 보장일수를 늘리는 방향으로의 제도 개선이 필요할 것이다. 또한, 연차유급휴가의 사용을 활성화하기 위하여 휴가기간의 일부에 대해서는 사용자에게 시기 지정을 의무화하는 방안도 검토해 볼 필요가 있다. 이와 관련하여 최근 탄소배출량 감축을 위해 논의되고 있는 ‘에너지 휴가 제도’의 도입이 고려될 수 있을 것이다. 에너지 휴가제는 전력 수요가 크게 늘어나는 여름과 겨울에 1~2주의 휴가를 정례화하여 에너지 수요를 줄이고 노동시간도 단축하자는 취지에서 기후·환경단체들에 의해 제안된 정책이다.

본 연구의 결과에서 주목할 점은 휴가 사용을 저해하는 가장 큰 원인이 ‘대체인력의 부족’과 ‘미사용 연차휴가에 대한 금전보상’에 있음이 일관되게 나타났다는 점이다. 실태조사 결과에서 야근 관행이 심한 기업

에서 근로자들의 휴가 사용률이 낮은 것을 확인할 수 있었는데, 이러한 결과는 인력 규모를 사업의 정상적인 운영에 필요한 적정인력에 비해 지나치게 낮게 유지하고 있는 사업장에서 장시간 근로는 물론 연차휴가 사용의 제약도 큰 것을 의미한다. 이는 연차휴가 활성화를 통한 근로자의 온전한 휴식권 보장을 위해서는 제도적 개선만으로는 충분치 않으며 궁극적으로 기업의 변화가 함께 필요함을 시사한다.

또한, 연구 결과 휴가 사용의 목적이 휴식·휴양만이 아니라 아플 때나 집안일, 자녀 양육 관련 사유 등으로 다양하게 나타났는데, 이러한 근로자의 다양한 요구를 실현할 수 있는 가족돌봄휴가 등 다른 제도가 더욱 활성화될 필요가 있을 것으로 보인다. 또한, 병가와 상병수당 등이 확대되어 근로자들이 연차휴가를 온전히 휴식에 쓸 수 있어야 할 것이다.

마지막으로 본 연구에서는 광범위하게 존재하고 있는 연차유급휴가의 사각지대에 있는 노동자들의 휴가 실태를 확인하고 이들의 쉼 권리를 보장하기 위한 개선의 방향을 제시하였다. 앞으로 일하는 모든 사람의 쉼 권리 보장을 위한 구체적인 방안 마련을 위한 후속 연구가 시급히 요구된다.

제 1 장 서 론

제1절 연구의 배경 및 목적

장시간 노동으로 인한 과로, 번아웃 증후군 등이 사회적 문제로 공론화되기 시작하면서 정부 차원에서 관련법들에 대한 제·개정을 통해 휴가 활성화 제도가 마련되어 왔다.

2018년 「근로기준법」 개정으로 근속 1년 미만자의 연차휴가가 확대되었으며, 관공서의 공휴일에 관한 규정에 따라 유급 공휴일을 점진적으로 확대하였다. 2015년에는 국민의 자유로운 여가활동 기반을 조성하고 여가 활동을 통하여 삶의 질을 향상시키는 것을 목적으로 「국민여가활성화기본법」이 제정되어 범정부 차원의 여가 활성화를 위한 정책 추진의 법적 근거를 마련한 바 있다. 또한, 휴가 사용 촉진을 위한 제도로 「근로기준법」 61조에 근거하여 연차휴가 사용촉진제도 및 근로자 휴가지원사업 등이 도입되어 휴가 사용 확대를 위한 시간, 서비스, 현금지원 등 다각도의 정부 지원이 이루어지고 있다.

연차휴가는 근로자에게 일정 기간 근로를 면제함으로써 정신적·육체적 피로 회복과 휴양의 기회를 제공하고 노동의 재생산 유지와 문화적 생활의 향상을 기하기 위한 제도로 정의된다¹⁾.

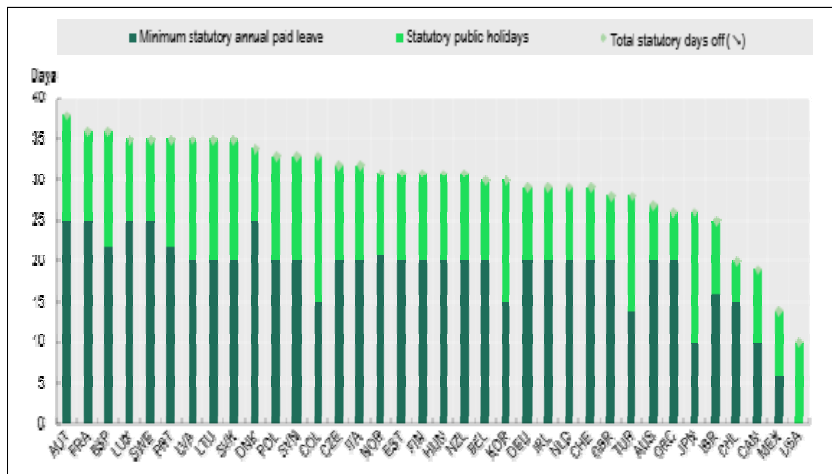
1) 대법원 1996. 6. 11. 선고. 95누6649 판결.

주요국들과 비교할 때 우리나라는 부여받는 연차휴가 일수가 짧은 뿐 아니라 부여받은 연차휴가 소진율도 낮은 것으로 확인된다. 「근로자 휴가조사」(2022)에서 5인 이상 사업장에 종사하는 근로자 5,500여 명에 대해 연차휴가 활용 실태를 조사한 결과, 2021년 한 해 동안 평균적으로 근로자 1인이 부여받은 연차휴가 일수는 15.2일이며, 그중 실제로 사용한 연차휴가는 11.6일로 나타나 연차소진율이 76.1%인 것으로 확인되었다. OECD 회원국의 법정 유급 연차휴가 일수를 보면 일본을 제외한 대부분 국가에서 20일 이상으로 나타나고 있다.

「근로자 휴가조사」(2022)에 따르면, 조사 대상 근로자의 47.2%는 연차휴가 사용에 제약이 있다고 응답하였으며, 연차휴가를 사용하지 못한 이유는 연차수당 수령(22.8%), 대체인력 부족(19.5%), 함께 해야 하는 업무 특성(16.2%) 순으로 나타났다.

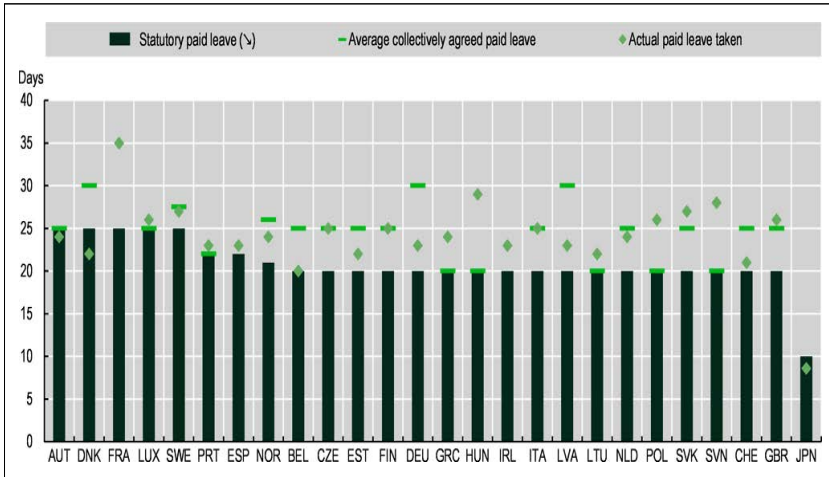
현행 「근로기준법」에서 규정하고 있는 법정 휴가는 출산전후휴가, 배우자 출산휴가 등 일정 요건을 충족할 경우 그 발생 요건을 사용자가 증명하여 사용할 수 있는 ‘보장적 휴가’와 보상휴가, 연차휴가 등 근로제공의 대가로 보상되는 ‘보상적 휴가’로 구분되는데, 기존의 휴가제도에 관한 논의는 저출산 문제 해결에 집중한 보장적 성격의 모성보호 휴가를 중심으로 이루어져 왔다.

[그림 1-1] OECD 회원국 법정 유급 연차휴가 및 공휴일(2020년 기준)



자료 : OECD(2021), *Employment Outlook 2021*.

[그림 1-2] OECD 회원국 법정 유급 연차휴가 및 실제 사용한 휴가일수(2020년 기준)



자료 : OECD(2021), *Employment Outlook 2021*.

하지만 장시간 근로관행 개선과 일·생활 균형 실현을 통한 근로자의 삶의 질 개선이 점점 더 중요하게 인식되어 감에 따라 모든 근로자의 보편적 휴가를 보장하는 휴식권, 즉 보상적 휴가인 연차휴가에 주목할 필요성이 높아지고 있다.

휴가는 근로자의 건강과 일·생활 균형에 중요한 영향을 미칠 뿐만 아니라 노동생산성과 업무 집중도를 통해 기업의 생산성에도 영향을 미치는 것으로 나타나고 있어 휴가의 경제적 효용에 관한 다각도에서의 검토와 현실적인 휴가 활용의 제약요인 파악을 통한 실효성 있는 휴가 활성화 방안을 고민할 필요가 있다.

아울러 노동시장 이중구조에 따른 휴가·휴식권 등, 일·생활 균형의 격차와 워라벨 불평등 문제에 대한 구체적인 실태를 파악하고 5인 미만 사업장 근로자, 초단시간근로자, 비정형노동자 등이 더욱 확대되어 가는 추세를 고려할 때 휴가권의 사각지대 노동자에 대한 실태 파악과 정책 대안에 대한 검토가 필요한 시점이라 판단된다. 참고로 우리나라 전체 임금근로자 중 17.3%는 「근로기준법」 적용이 제외되는 5인 미만 사업장 종사자이며(2021년 사업체노동실태조사), 마찬가지로 「근로기준법」 적용을 받지 않는 15시간 미만 단시간근로자도 5.6%에 달한다(2022년 경제활동인구조사).

[그림 1-3] 유급 연차휴가 대상자

취업자			
비임금근로자	임금근로자		
자영업자, 특고, 플랫폼종사자	「근로기준법」 적용 제외	「근로기준법」 적용 대상	
	5인 미만 사업장 종사자, 초단시간근로자	근속기간 1년 이상, 출근율 80% 이상	근속기간 1년 미만, 출근율 80% 미만
공식적 제외	제도적 사각지대	연차휴가(15일) 보장	연차휴가 일부 보장

자료 : 저자 작성.

한편, 「근로기준법」 제60조 연차유급휴가제도는 근로자의 근속기간과 출근율에 따라 유급 연차휴가 일수에 차등을 두고 있다. 계속근로기간이 1년 미만 또는 1년간 80% 미만 출근한 근로자에게는 1개월 개근 시 1일의 유급휴가가 주어지고, 계속근로기간이 1년 이상인 근로자에게는 1년간 80% 이상 출근한 경우 15일의 유급휴가가 주어진다. 따라서 중소기업·비정규직 근로자들은 상대적으로 근속이 짧고 기간제 근로자의 경우 기간 만료로 직장을 옮길 경우 근속 단절로 인해 휴가일수가 늘어나지 않으므로 보장되는 휴가일수가 짧다.

제2절 연구의 내용 및 보고서 구성

이러한 배경하에서 본 연구는 근로자의 휴가 사용 실태를 파악하고 휴가 사용의 제약요인을 살펴보고자 한다. 아울러 본 연구는 임금근로자의 휴가 사용 활성화에 관한 논의에 머무르는 것이 아니라, 일정한 근속기간 및 출근율의 충족을 전제로 하는 기존의 연차휴가제도 이외에 모든 일하는 사람의 기본권으로서의 휴식권 보장의 필요성과 제도화 방안에 관해 논의할 것이다.

제2장에서는 2022년 「근로자 휴가조사」 자료를 이용하여 근로자 휴가

실태를 분석하고, 그동안 휴가 사용 촉진을 위한 다양한 제도 개선의 노력이 실제 근로자의 휴가 사용으로 이어졌는지 짚어보고자 한다.

다음으로 제3장에서는 휴가가 근로자의 건강과 삶의 질에 긍정적 영향을 미친다는 다수의 선행연구 결과를 근거로, 휴가 사용이 근로자의 건강과 삶 만족도에 미치는 영향을 실증분석을 통해 검증하고자 한다. 특히, 2018년 「근로기준법」 개정으로 재직연수 2년 미만 근로자의 연차휴가 가용일수가 증가한 것을 감안하여 이종차분법을 통해 연차휴가 일수가 근로자에 미치는 인과적 영향에 관한 추정 결과를 제시할 것이다.

제4장에서는 제2장과 제3장의 논의를 보완 및 확대하기 위하여 기존의 조사자료에서 다루고 있지 못한 영역까지 확대하여 휴가 실태조사를 시행하고 그 결과를 분석한다. 예컨대, 「근로자 휴가조사」에서 포함하지 않는 5인 미만 사업장 종사자에 대한 실태조사를 통해 「근로기준법」 사각지대 노동자의 휴가 실태에 관해 파악하고자 하며 워라밸 격차 문제를 집중적으로 들여다보고자 한다. 또한, 실태조사에서는 근로자 설문조사와 기업 사례조사를 병행하여 휴가 사용의 제약요인에 관해 제도적 측면, 기업 조직문화 측면, 인력 운용 관행 측면 등의 요인을 구체적으로 조사하고 이를 통해 정책 개선 방안에 관한 논의의 기초자료를 제공하고자 한다.

제도적으로 유급휴가에 대한 권리는 임금근로자에 한해 보장되고 있으나, 특고, 프리랜서, 플랫폼 노동자 등 휴가에 대한 권리를 보장받지 못하는 비정형 근로자가 늘어남에 따라 이들에 대한 노동시간의 보상에 관한 논의의 필요성이 제기되고 있다. 하지만 노동시간과 휴가시간의 경계가 불분명한 비정형노동자들의 휴가권을 논하기 위해서는 휴가뿐 아니라 노동시간과 구체적 노동과정, 시간경험에 관한 이해가 우선되어야 한다. 이러한 문제의 식하에 제5장에서는 비정형노동자들의 구체적인 노동경험과 시간경험에 대해 분석하고 시간에 대한 노동자의 권리를 보장하기 위해 어떠한 권리가 필요한지 살펴보고자 한다.

마지막으로 제6장에서는 현행 「근로기준법」상 연차휴가제도를 면밀히 분석하여 한계점과 개선방안에 관해 논의하고, 모든 일하는 사람들의 기본 권으로서 온전한 휴식권 보장과 시간주권 확대를 위한 법제도적 개선방안을 논의하고자 한다. 이를 위해 현행 「근로기준법」상 연차휴가제도의 기본

구조를 살펴보고 연차휴가 부여 일수의 격차를 발생시키는 제도적 요인 및 휴가 사용의 제도적, 현실적 제약요인을 검토함으로써 전반적인 휴가 보장 일수 확대를 포함한 개선방안을 제시한다. 아울러 연차휴가제도의 적용 사각지대의 원인이 되는 「근로기준법」의 협소한 적용범위를 지적하고 이에 대한 개선방안을 제시할 것이다.

제 2 장

휴가 사용 실태와 휴가제도의 효과성 분석

제1절 들어가며

본 장에서는 휴가 사용 실태를 파악하고 근로자들이 왜 주어진 휴가조차 온전히 사용하지 못하고 있는지 그 원인에 대해 살펴보고자 한다. 특히, 근로자의 휴가 사용 행태에 영향을 미치는 요인은 제도적 요인 및 조직문화적 요인이 가장 주요할 것으로 판단되어 휴가 사용 촉진을 위해 고안된 다양한 휴가 제도들과 조직문화가 근로자들의 휴가 사용에 미치는 영향을 실증적으로 살펴보고자 한다.

제2절 휴가 사용 실태

1. 분석자료

본 장에서는 한국문화관광연구원에서 시행한 2022년 「근로자 휴가조사」(2021년 조사)를 분석자료로 활용하였다. 이 조사는 「국민여가활성화기본법」(시행 2017. 3. 21.)에 의거하여 국내 사업체와 근로자를 대상으로 근로

자의 여가 및 휴가 사용에 대한 실태를 파악하고 관련 정책 수립을 위한 기초자료를 제공하고자 시행되었다. 조사의 모집단은 전국 17개 시도에서 산업 활동을 수행하고 있는 종사자 5인 이상 모든 사업체와 해당 사업체에서 종사하는 상용근로자이며 표본은 통계청 2020년 기준 「경제총조사」 자료를 활용하여 사업체 2,000표본과 근로자 5,000표본에 대하여 조사를 시행하였다. 조사의 시간적 범위는 2021년 1월 1일부터 12월 31일까지이며, 조사는

〈표 2-1〉 응답자 일반 특성(근로자 조사, N=5,580)

		빈 도	비 중(%)
전 체		5,580	100.0
성별	남성	2,983	53.5
	여성	2,597	46.5
연령별	20대	1,157	20.7
	30대	1,965	35.2
	40대	1,463	26.2
	50대	774	13.9
	60대 이상	221	4.0
근속연수	1~3년 미만	2,168	38.9
	3~5년 미만	1,194	21.4
	5~10년 미만	1,253	22.5
	10년 이상	965	17.3
소득수준별	200만 원 미만	244	4.4
	200만~300만 원	2,425	43.5
	300만~400만 원	1,821	32.6
	400만~500만 원	635	11.4
	500만 원 이상	455	8.2
종사자 규모별	5~9인	1,152	20.6
	10~19인	1,087	19.5
	20~49인	1,109	19.9
	50~99인	993	17.8
	100인 이상	1,239	22.2

자료 : 문화체육관광부(2022), 「2022 근로자 휴가조사」.

2022년 9월 14일부터 11월 28일까지 진행되었다.

구체적인 조사 내용은 사업체를 대상으로 휴가제도 시행 여부, 보상휴가 및 휴가이월제 현황, 휴가 부여 및 사용 현황, 유급휴일 제공일수 등에 대해 조사하고 있으며, 근로자를 대상으로 부여받은 휴가일수와 사용 휴가일수, 월별 휴가 사용과 그 목적 등에 대해 조사하고 있다. 특히, 사업체와 근로자를 대상으로 시행 중인 휴가 관련 제도(보상휴가제, 대체휴가제, 휴가사용촉

〈표 2-2〉 응답자 일반 특성(사업체 조사, N=2,068)

		빈 도	비 중(%)
전 체		2,068	100.0
업종별	광업	49	2.4
	제조업	199	9.6
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	51	2.5
	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업	81	3.9
	건설업	170	8.2
	도소매업	184	8.9
	운수창고업	118	5.7
	숙박음식점업	201	9.7
	정보통신업	109	5.3
	금융보험업	124	6.0
	부동산업	138	6.7
	전문, 과학 및 기술 서비스업	127	6.1
	사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업	112	5.4
	보건업 및 사회복지 서비스업	177	8.6
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	99	4.8
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	129	6.2
종사자 규모별	5~9인	742	35.9
	10~19인	503	24.3
	20~49인	376	18.2
	50~99인	249	12.0
	100인 이상	198	9.6

자료 : 문화체육관광부(2022), 「2022 근로자 휴가조사」.

진제, 휴가비지원제, 휴가이월제, 연가저축제 등)에 대한 구체적인 운용 실태를 묻고 있어 본 연구의 초점인 휴가제도가 휴가 사용에 미친 영향에 관한 분석이 가능하다는 이점이 있다. 또한, 근로자의 휴가 사용에 영향을 미칠 수 있는 개인 특성뿐 아니라 휴가 사용 환경 및 조직문화에 관해서도 조사하고 있어 본 연구의 분석 목적에 부합하는 자료로 판단된다.

2022년 「근로자 휴가조사」의 응답자 일반 특성은 <표 2-1>과 <표 2-2>와 같다.

2. 휴가 사용 현황

근로자 조사 결과를 보면, 부여받은 연차휴가 일수는 평균 15.2일, 특별휴가는 1.0일로 나타났으며, 연차휴가 사용일수는 평균 11.6일, 특별휴가는 1.0일로 조사되었다. 따라서 2021년 우리나라 근로자의 평균적인 연차휴가 소진율은 76.3%로 확인된다.

남성에 비해 상대적으로 여성의 연차휴가 소진율이 높고, 연령대별로 보면 연령층이 낮아질수록 소진율이 높아지는 것을 확인할 수 있다. 또한, 근속연수가 길수록 연차휴가 소진율이 높아지는 경향이 나타나며, 월평균 소득이 높은 집단의 연차휴가 소진율이 상대적으로 낮은 것을 볼 수 있다.

소득 수준별로는 소득이 높을수록 부여한 연차휴가 일수와 사용한 연차 일수 모두 증가하는 경향이 보이지만 휴가 사용률은 200만 원 미만, 200만~300만 원 미만, 300만~400만 원 미만 그룹에서 큰 차이를 보이지 않고 400만~500만 원 미만, 500만 원 이상인 그룹이 사용률이 낮은 것을 확인할 수 있다. 사업체 규모별로는 규모가 클수록 부여받은 연차휴가 일수가 증가하는 경향이 나타나지만 사용한 연차 일수를 보면 50~99인 규모의 사업장에 종사하는 근로자의 평균 연차 일수가 13.5일로 100인 이상 규모의 사업체 종사자 13.4일보다 근소하게 높은 것을 확인할 수 있다. 한편, 연차휴가 소진율은 사업체 규모가 클수록 낮아지는 경향이 보인다.

〈표 2-3〉 연차휴가 및 특별휴가 현황(근로자 조사, N=5,580)

(단위 : 일)

		부여받은 휴가일수			사용한 휴가일수			연차휴가 소진율
		연차휴가	특별휴가	소계	연차휴가	특별휴가	소계	
전 체		15.2	1.0	16.2	11.6	1.0	12.6	76.3
성별	남성	15.5	1.0	16.5	11.5	1.0	12.5	74.2
	여성	14.8	1.0	15.8	11.6	1.0	12.6	78.4
연령별	20대	14.0	1.1	15.1	11.3	1.1	12.4	80.7
	30대	15.0	0.9	15.9	11.7	0.9	12.6	78.0
	40대	16.2	0.9	17.1	12.3	0.9	13.2	75.9
	50대	15.6	1.2	16.8	10.9	1.2	12.1	69.9
	60대 이상	14.2	1.3	15.5	8.4	1.2	9.6	59.2
근속 연수	1~3년 미만	13.2	1.0	14.2	10.2	1.0	11.2	77.3
	3~5년 미만	14.3	1.1	15.4	11.1	1.1	12.2	77.6
	5~10년 미만	16.1	1.0	17.1	12.3	1.0	13.3	76.4
	10년 이상	19.5	1.1	20.5	14.0	1.1	15.1	71.8
소득 수준별	200만 원 미만	11.9	1.2	13.1	9.1	1.1	10.2	76.5
	200만~300만 원	13.9	1.0	14.9	10.8	1.0	11.9	77.7
	300만~400만 원	15.4	1.1	16.5	11.8	1.1	12.9	76.6
	400만~500만 원	17.4	1.0	18.4	13.0	0.9	13.9	74.7
	500만 원 이상	19.8	0.8	20.6	14.3	0.8	15.1	72.2
종사자 규모별	5~9인	10.0	1.8	11.8	7.9	1.8	9.7	79.0
	10~19인	14.8	1.1	15.9	11.3	1.1	12.4	76.4
	20~49인	16.4	0.9	17.3	12.7	0.9	13.6	77.4
	50~99인	16.8	0.8	17.6	12.7	0.8	13.5	75.6
	100인 이상	17.0	0.7	17.7	12.7	0.7	13.4	74.7

주 : 연차휴가 소진율 = (사용한 연차휴가)/(부여받은 연차휴가)*100.

자료 : 문화체육관광부(2022), 「2022 근로자 휴가조사」.

제3절 휴가 관련 제도 활용 실태

1. 휴가제도 현황

연차유급휴가는 일정 기간 동안 근로의무를 면제하여 정신적, 육체적 휴식의 기회를 제공하는 것으로 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 초단시간 근로자 및 5인 미만 사업장에 종사하는 근로자를 제외한 모든 근로자에게 보장된다. 「근로기준법」 제60조에서는 연차유급휴가의 요건 및 휴가일수, 가산휴가 기준 및 일수, 휴가의 시기 지정 및 변경 등을 규정하고 있고, 그밖에도 연차유급휴가와 관련하여 「근로기준법」 제61조의 연차유급휴가 사용 촉진제, 제62조의 대체휴가제, 근로자 휴가지원제도 등 다양한 제도가 있다.

〈표 2-4〉 우리나라의 휴가 관련 제도

	내 용	근거법령
휴가비지원제	- 숙박업소, 현금 등 휴가의 직접비용 지원	
휴가사용촉진제 (연차휴가촉진제, 권장휴가제 등)	- 휴가 사용기간 만료 6개월 전, 근로자에게 미사용 연차휴가 사용을 요청하고 근로자가 휴가 시기를 지정하지 않은 경우 회사가 시기를 지정함으로써 휴가 사용을 촉진하는 제도 - 사용자가 연차유급휴가 사용촉진 조치를 하였음에도 근로자가 휴가를 사용하지 않은 경우 그 미사용 휴가일수에 대하여 금전보상 의무가 면제됨.	「근로기준법」 제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진)
대체휴가제	- 사용자가 근로자대표와의 서면 합의에 따라 특정 근무일을 휴무로 하고, 그만큼 연차휴가를 대체할 수 있도록 하는 제도	「근로기준법」 제62조 (유급휴가의 대체)
보상휴가제	- 연장근로·야간근로 등 추가 근로에 대하여 임금 대신 보상의 개념으로 유급휴가를 부여하는 제도	「근로기준법」 제56조(연장·야간 및 휴일 근로)

〈표 2-4〉의 계속

	내 용	근거법령
휴가이월제	- 연차 사용을 다음 해까지 이월하여 사용하는 제도	법령 근거 없으며, 각 사업체의 규정에 따름
포상휴가제	- 탁월한 성과와 공로가 인정되는 경우, 소속 기관장이 지급하는 10일 이내의 휴가 또는 인센티브	「국가 공무원 복무규정」 제20조(특별휴가)
장기휴가제	- 장기근속 근무자에 한해 장기간의 휴가를 주는 제도 - 휴가를 한꺼번에 쓰도록 하는 제도로, 휴가기간은 직급에 따라 1개월 정도임 - 직원 재충전 기회 제공 및 회사 비용 절감 차원에서 실시되는 것으로, 휴가를 쓰지 않더라도 연차보상비를 지급하지 않음.	「국가 공무원 복무규정」 제16조의4(10일 이상 연속된 연가 사용의 보장)
연가저축제 (휴가계좌제, 휴가저축제 등)	- 사용하지 않고 남은 연가를 최대 3년의 범위에서 이월·저축하여 저축기간이 끝난 뒤 최대 2년 범위 내에서 사용할 수 있도록 하는 제도	「국가 공무원 복무규정」 제16조의3(연가의 저축)
휴가나눔제	- 자발적으로 질병, 장애, 사고로 인해 보살핌이 필요한 가족이 있는 동료 근로자에게 본인의 연차를 나눠주는 제도	법령근거 없음

자료 : 국가법령정보센터, 2024. 9. 10. 접속.

2. 휴가제도 시행 및 사용 현황

「근로자 휴가조사」의 사업체 대상 조사에서는 휴가 관련 다양한 제도의 시행 여부를 조사하고 있다. 조사대상 제도는 보상휴가제, 대체휴가제, 휴가 비지원제, 휴가이월제, 연가저축제, 휴가나눔제, 포상휴가제, 장기휴가제 등 9개이며, 각각에 대한 시행 여부에 “예” 또는 “아니오”로 응답하고 있다. 〈표 2-3〉~〈표 2-10〉에 제시된 사업체 제도 시행률은 조사대상 사업체 중 각 제도에 대해서 시행 여부에 “예”라고 응답한 사업체 비중을 의미한다. 한편, 근로자 대상 조사에서는 휴가제도와 관련하여 근로자 자신이 속한 사업체

〈표 2-5〉 휴가비지원제 시행 및 사용 현황

(단위 : %)

		사업체 제도 시행률 (N=2,068)	근로자 사용경험 (N=5,580)	
			있음	없음
전 체		46.3	96.8	3.2
업종별	광업	71.2	98.8	1.2
	제조업	49.7	98.7	1.3
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	30.3	95.1	4.9
	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업	64.9	95.1	4.9
	건설업	55.4	96.1	3.9
	도소매업	49.9	98.9	1.1
	운수창고업	53.0	96.1	3.9
	숙박음식점업	46.3	99.5	0.5
	정보통신업	17.0	97.5	2.5
	금융보험업	42.0	98.4	1.6
	부동산업	55.7	96.6	3.4
	전문, 과학 및 기술 서비스업	48.8	96.8	3.2
	사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업	36.8	95.3	4.7
	보건업 및 사회복지 서비스업	34.5	91.4	8.6
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	26.3	88.2	11.8
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	51.0	99.6	0.4
종사자 규모별	5~9인	50.3	99.5	0.5
	10~19인	44.7	95.5	4.5
	20~49인	32.6	97.3	2.7
	50~99인	39.8	95.2	4.8
	100인 이상	38.8	95.7	4.3

주 : 시행률은 조사대상 사업체 중 휴가비지원제를 시행 중인 사업체 비중을 의미함. 사용경험은 제도 시행 사업체의 근로자를 대상으로 사용경험 유무를 조사한 결과임.

자료 : 문화체육관광부(2022), 「2022 근로자 휴가조사」.

〈표 2-6〉 휴가사용촉진제 시행 및 사용 현황

(단위 : %)

		사업체 제도 시행률 (N=2,068)	근로자 사용경험 (N=5,580)	
			있음	없음
전 체		42.5	80.3	19.7
업종별	광업	16.0	80.0	20.0
	제조업	46.5	72.8	27.2
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	52.3	85.4	14.6
	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업	38.2	90.5	9.5
	건설업	35.2	84.7	15.3
	도소매업	42.1	89.3	10.7
	운수창고업	57.6	72.0	28.0
	숙박음식점업	16.3	85.7	14.3
	정보통신업	43.6	77.2	22.8
	금융보험업	54.1	65.9	34.1
	부동산업	31.6	79.6	20.4
	전문, 과학 및 기술 서비스업	40.7	81.0	19.0
	사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업	56.9	89.7	10.3
	보건업 및 사회복지 서비스업	62.7	85.2	14.8
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	43.4	75.1	24.9
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	27.5	78.7	21.3
종사자 규모별	5~9인	33.6	90.4	9.6
	10~19인	48.2	78.9	21.1
	20~49인	65.6	85.7	14.3
	50~99인	63.0	71.3	28.7
	100인 이상	66.3	78.1	21.9

주 : 시행률은 조사대상 사업체 중 휴가사용촉진제를 시행 중인 사업체 비중을 의미함. 사용경험은 제도 시행 사업체의 근로자를 대상으로 사용경험 유무를 조사한 결과임.

자료 : 문화체육관광부(2022), 「2022 근로자 휴가조사」.

〈표 2-7〉 대체휴가제 시행 및 사용 현황

(단위 : %)

		사업체 제도 시행률 (N=2,068)	근로자 사용경험 (N=5,580)	
			있음	없음
전 체		23.7	52.2	47.8
업종별	광업	11.3	100.0	0.0
	제조업	26.4	48.9	51.1
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	61.4	52.6	47.4
	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업	24.3	75.4	24.6
	건설업	21.3	69.9	30.1
	도소매업	20.2	60.8	39.2
	운수창고업	50.5	40.0	60.0
	숙박음식점업	12.5	56.2	43.8
	정보통신업	27.2	59.4	40.6
	금융보험업	34.8	29.7	70.3
	부동산업	35.8	67.9	32.1
	전문, 과학 및 기술 서비스업	22.6	53.2	46.8
	사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업	29.2	45.4	54.6
	보건업 및 사회복지 서비스업	22.2	52.6	47.4
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	29.7	40.4	59.6
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	14.0	45.3	54.7
종사자 규모별	5~9인	17.3	62.7	37.3
	10~19인	30.8	56.3	43.7
	20~49인	31.2	47.3	52.7
	50~99인	43.3	48.7	51.3
	100인 이상	51.0	51.7	48.3

주 : 시행률은 조사대상 사업체 중 대체휴가제를 시행 중인 사업체 비중을 의미함.
 사용경험은 제도 시행 사업체의 근로자를 대상으로 사용경험 유무를 조사한 결과임.

자료 : 문화체육관광부(2022), 「2022 근로자 휴가조사」.

〈표 2-8〉 휴가이월제 시행 및 사용 현황

(단위 : %)

		사업체 제도 시행률 (N=2,068)	근로자 사용경험 (N=5,580)	
			있음	없음
전 체		9.1	23.3	76.7
업종별	광업	4.7	31.7	68.3
	제조업	4.7	22.8	77.2
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	45.1	65.5	34.5
	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업	7.5	34.7	65.3
	건설업	7.2	7.8	92.2
	도소매업	7.1	17.0	83.0
	운수창고업	20.5	6.8	93.2
	숙박음식점업	6.2	10.4	89.6
	정보통신업	16.6	22.2	77.8
	금융보험업	18.1	12.1	87.9
	부동산업	2.0	13.1	86.9
	전문, 과학 및 기술 서비스업	16.2	10.0	90.0
	사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업	17.0	12.5	87.5
	보건업 및 사회복지 서비스업	12.0	59.2	40.8
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	12.8	7.5	92.5
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	7.4	24.2	75.8
종사자 규모별	5~9인	5.7	35.4	64.6
	10~19인	11.5	38.8	61.2
	20~49인	16.5	29.6	70.4
	50~99인	17.7	27.5	72.5
	100인 이상	21.9	13.8	86.2

주 : 시행률은 조사대상 사업체 중 휴가이월제를 시행 중인 사업체 비중을 의미함.
 사용경험은 제도 시행 사업체의 근로자를 대상으로 사용경험 유무를 조사한 결과임.

자료 : 문화체육관광부(2022), 「2022 근로자 휴가조사」.

〈표 2-9〉 포상휴가제 시행 및 사용 현황

(단위 : %)

		사업체 제도 시행률 (N=2,068)	근로자 사용경험 (N=5,580)	
			있음	없음
전 체		8.4	7.7	92.3
업종별	광업	4.7	0.0	100.0
	제조업	6.4	3.5	96.5
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	34.6	12.9	87.1
	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업	3.9	35.0	65.0
	건설업	6.1	26.3	73.7
	도소매업	3.6	6.3	93.7
	운수창고업	13.8	5.4	94.6
	숙박음식점업	2.9	6.8	93.2
	정보통신업	15.2	6.5	93.5
	금융보험업	42.5	7.5	92.5
	부동산업	6.6	9.7	90.3
	전문, 과학 및 기술 서비스업	7.5	10.2	89.8
	사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업	7.1	6.3	93.7
	보건업 및 사회복지 서비스업	13.6	5.0	95.0
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	13.3	4.3	95.7
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	6.0	33.0	67.0
종사자 규모별	5~9인	5.3	21.6	78.4
	10~19인	9.1	18.8	81.2
	20~49인	16.9	10.0	90.0
	50~99인	16.8	6.0	94.0
	100인 이상	26.0	4.6	95.4

주 : 시행률은 조사대상 사업체 중 포상휴가제를 시행 중인 사업체 비중을 의미함.
 사용경험은 제도 시행 사업체의 근로자를 대상으로 사용경험 유무를 조사한 결과임.

자료 : 문화체육관광부(2022), 「2022 근로자 휴가조사」.

〈표 2-10〉 장기휴가제 시행 및 사용 현황

(단위 : %)

		사업체 제도 시행률 (N=2,068)	근로자 사용경험 (N=5,580)	
			있음	없음
전 체		5.0	6.7	93.3
업종별	광업	0.0	0.0	100.0
	제조업	3.6	3.0	97.0
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	17.8	4.4	95.6
	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업	5.0	14.6	85.4
	건설업	1.1	0.0	100.0
	도소매업	1.1	0.0	100.0
	운수창고업	12.4	4.5	95.5
	숙박음식점업	1.9	4.5	95.5
	정보통신업	8.0	0.0	100.0
	금융보험업	29.2	5.6	94.4
	부동산업	1.2	0.0	100.0
	전문, 과학 및 기술 서비스업	9.9	15.4	84.6
	사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업	10.4	8.8	91.2
	보건업 및 사회복지 서비스업	5.0	15.6	84.4
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	14.0	8.9	91.1
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	4.1	23.5	76.5
종사자 규모별	5~9인	3.1	11.5	88.5
	10~19인	6.8	17.1	82.9
	20~49인	5.8	9.8	90.2
	50~99인	15.6	3.3	96.7
	100인 이상	17.9	5.2	94.8

주 : 시행률은 조사대상 사업체 중 장기휴가제를 시행 중인 사업체 비중을 의미함.
 사용경험은 제도 시행 사업체의 근로자를 대상으로 사용경험 유무를 조사한 결과임.

자료 : 문화체육관광부(2022), 「2022 근로자 휴가조사」.

〈표 2-11〉 연가저축제 시행 및 사용 현황

(단위 : %)

		사업체 제도 시행률 (N=2,068)	근로자 사용경험 (N=5,580)	
			있음	없음
전 체		2.1	13.7	86.3
업종별	광업	0.0	0.0	100.0
	제조업	1.0	0.0	100.0
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	30.5	36.3	63.7
	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업	6.0	5.4	94.6
	건설업	0.6	0.0	100.0
	도소매업	1.2	0.0	100.0
	운수창고업	5.2	54.1	45.9
	숙박음식점업	0.7	0.0	100.0
	정보통신업	4.0	0.0	100.0
	금융보험업	5.1	34.9	65.1
	부동산업	1.2	0.0	100.0
	전문, 과학 및 기술 서비스업	7.2	7.3	92.7
	사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업	2.2	0.0	100.0
	보건업 및 사회복지 서비스업	1.1	100.0	0.0
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	9.7	10.9	89.1
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	3.3	31.3	68.7
종사자 규모별	5~9인	1.2	17.6	82.4
	10~19인	3.3	35.5	64.5
	20~49인	2.3	17.4	82.6
	50~99인	5.6	5.5	94.5
	100인 이상	6.7	11.2	88.8

주 : 시행률은 조사대상 사업체 중 연가저축제를 시행 중인 사업체 비중을 의미함.
 사용경험은 제도 시행 사업체의 근로자를 대상으로 사용경험 유무를 조사한 결과임.

자료 : 문화체육관광부(2022), 「2022 근로자 휴가조사」.

〈표 2-12〉 휴가나눔제 시행 및 사용 현황

(단위 : %)

		사업체 제도 시행률 (N=2,068)	근로자 사용경험 (N=5,580)	
			있음	없음
전 체		0.6	5.1	94.9
업종별	광업	0.0	0.0	100.0
	제조업	0.1	0.0	100.0
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	4.6	25.0	75.0
	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업	0.0	0.0	100.0
	건설업	1.0	100.0	100.0
	도소매업	0.1	0.0	87.7
	운수창고업	1.8	12.3	100.0
	숙박음식점업	0.3	0.0	100.0
	정보통신업	1.0	0.0	100.0
	금융보험업	4.5	0.0	100.0
	부동산업	0.1	0.0	100.0
	전문, 과학 및 기술 서비스업	0.2	0.0	100.0
	사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업	0.0	0.0	100.0
	보건업 및 사회복지 서비스업	0.8	0.0	100.0
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	1.9	0.0	100.0
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	2.1	100.0	0.0
종사자 규모별	5~9인	0.5	66.3	33.7
	10~19인	0.9	32.1	67.9
	20~49인	0.6	0.0	100.0
	50~99인	0.9	0.0	100.0
	100인 이상	2.3	0.0	100.0

주 : 시행률은 조사대상 사업체 중 휴가나눔제를 시행 중인 사업체 비중을 의미함.
 사용경험은 제도 시행 사업체의 근로자를 대상으로 사용경험 유무를 조사한 결과임.

자료 : 문화체육관광부(2022), 「2022 근로자 휴가조사」.

에서 각 제도의 시행 여부(“귀하가 근무하고 있는 사업체는 휴가 사용과 관련한 다음의 제도를 시행하고 있습니까?”)뿐 아니라 휴가 관련 제도에 관한 사용경험(“지난 한 해 동안 귀하는 휴가 관련 제도를 사용해 본 경험이 있습니까?”)도 함께 조사하고 있다. <표 2-3>~<표 2-10>에 제시된 근로자 사용경험은 전체 응답 근로자 중 휴가 관련 9개 제도 각각에 대해 사용경험이 “있다”라고 응답한 근로자의 비중을 나타낸다.

사업체의 제도 시행률을 보면, 휴가비지원제(46.3%), 휴가사용촉진제(42.5%), 대체휴가제(23.7%)가 시행률이 가장 높은 것으로 나타났으며, 장기휴가제(5.0%), 연가저축제(2.1%), 휴가나눔제(0.6%)는 제도 도입이 미진한 것으로 보인다.

휴가비지원제를 제외한 모든 제도가 사업체 규모가 클수록 제도 시행률이 높은 것으로 확인된다. 휴가비지원제의 경우 5~9인, 10~19인에서 시행률이 50.3%, 44.7%로 가장 높게 나타났다.

3. 휴가제도가 연차휴가 사용에 미친 영향

연차휴가 사용이 근로자의 삶의 질과 생산성 향상에 기여하는 것을 보인 연구들이 존재함에도(Chikani et al., 2005; Huffman, 2006; De Bloom et al., 2013) 그동안 근로자들의 휴가 사용에 영향을 미치는 요인들을 분석한 연구는 많지 않다(Fakih, 2018).

젠더 관점에서 남성과 여성의 휴가 사용에 있어서의 차이를 분석한 연구들이 해외에서는 비교적 활발히 이루어져 왔다. 이러한 연구들은 공통적으로 여성이 남성에 비해 휴가를 더 많이 사용하며, 그 이유는 여성에게 가사와 돌봄 책임이 더 과중하게 부담되기 때문으로 설명한다(Deem, 1996; Maume, 2006; Fakih, 2014; Fakih, 2018).

휴가가 기업과 근로자 간의 협상에 의해 정해지는 미국의 경우, 기업 특성에 따라 휴가제도가 상이하므로 미국 내에서 휴가 사용에 관한 결정요인으로 산업과 노동조합의 역할을 분석한 연구들도 있다. 대표적으로 휴가에 대한 초창기 연구인 Buckley(1989)에서는 제조업 분야와 노동조합 조직률이 높은 산업에서 더 많은 휴가가 사용되는 것을 보였다. Goerke et al.,

(2015)에서도 노동조합이 유급 연차휴가에 미치는 영향을 독일의 사회조사 데이터를 이용하여 분석하였는데, 그 결과 노동조합에 가입된 근로자는 유급 연차휴가 일수가 비노조원에 비해 평균적으로 하루 더 긴 것으로 추정되었으며, 이러한 노동조합의 영향은 남성보다 여성에게서 더욱 큰 것으로 나타났다.

한편, Fakih(2014)는 인적자원, 기업규모, 근무형태 등이 휴가 사용에 주요한 영향을 미치는 원인임을 보였다. 이 연구에서는 휴가 사용이 근로시간에 미치는 영향을 함께 살펴보았는데, 일주일의 휴가 사용은 연간 근로시간을 그보다 적은 시간만큼만 감소시키는 것을 확인하였다. 이는 근로자들이 휴가 이후 장시간 근로를 통해 휴가기간의 업무 공백을 보상하려는 경향이 있음을 시사한다.

휴가 사용 또는 미사용에 영향을 미치는 요인에 관한 국내의 연구는 이진우·이슬기(2021)가 유일하다. 이 연구에서는 한국 기업의 인센티브 구조가 근로자들의 휴가 사용보다는 연차 미사용 수당에 대한 선호를 높이는 방향으로 구조화되어 있음을 지적하며 「2018 근로자 휴가실태조사」 자료를 활용하여 연차수당제도와 휴가제도의 다양성, 조직문화가 근로자의 연차휴가 미사용에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과 연차수당 수령 경험은 휴가 미사용 일수를 증가시키는 것으로 확인되었으며, 사업체 내에서 휴가 관련 제도가 다양하게 도입될수록 휴가 미사용 일수를 감소시키는 것으로 추정되었다. 하지만 이론적 논의와 달리 휴가 보장 차원의 조직문화는 휴가 미사용 일수를 오히려 증가시키고 휴가 자율성 문화는 휴가 미사용 행태에 유의미한 영향이 발견되지 않았다.

기존의 휴가 결정요인에 관한 이론적 연구들이 휴가 선택을 근로자의 노동공급과 휴가 선택 간 효용극대화 차원에서 논의한 것과 달리 이진우·이슬기(2021)는 연차휴가 사용에 관한 제도적 맥락을 고려한 실증연구를 수행하였다는 점에서 의미가 크다. 하지만 휴가 사용에 관한 제도의 다양화 측면에서 기업에서 시행하는 휴가 관련 제도의 수가 휴가 미사용 일수에 미친 영향을 살펴봄으로써 각 제도들의 개별 효과에 대한 분석이 이루어지지 못했다는 한계가 존재한다.

본 연구에서는 휴가 사용을 활성화하기 위해 도입된 다양한 제도들의 영

향에 집중하여 휴가제도의 효과성을 비교 분석하고 이를 통해 정책적 시사점을 도출하고자 한다.

한국의 저임금과 포괄임금제 체제하에서 많은 근로자가 생계비 수준 확보를 위해 초과노동을 하고, 휴가를 사용하는 대신 연차휴가 미사용 수당을 받아 임금을 보전하고 있는 현실이다. 하지만 삶의 질과 일·생활 균형에 대한 사회적 관심이 커져 감에 따라 근로자들의 휴식권 보장이 중요한 사회화 화두로 떠올랐으며, 이에 연차휴가 사용을 촉진하기 위한 다양한 제도가 발전되어 왔다. 연차휴가 사용을 유인하는 제도는 네 가지로 분류할 수 있는데, ① 휴가 활용에 유연성을 높이는 휴가이월제, 연가저축제, 휴가나눔제, 장기휴가제, ② 휴가 사용에 금전적 인센티브를 부여하는 휴가비지원제(근로자 휴가지원 사업), ③ 휴가 미사용에 대한 패널티를 부여하는 휴가 사용 촉진제, ④ 추가적인 휴가를 제공하는 보상휴가제, 포상휴가제, 대체휴가제 등이 있다.

본 장에서는 이러한 다양한 휴가제도들이 근로자의 휴가 사용에 미친 영향을 실증적으로 분석하고자 한다.

〈표 2-11〉은 사업체 조사를 이용하여 휴가제도와 연차휴가 소진율의 관계를 분석한 것으로, 종속변수인 연차휴가 소진율은 부여받은 연차휴가 일수에서 사용한 연차휴가 일수의 비중을 의미한다. 분석 결과를 보면, 기업규모, 업종, 노조 유무, 매출액, 사업체 형태를 통제하였을 때, 휴가제도 중 보상휴가제와 포상휴가제는 연차휴가 소진율을 감소시키는 것으로 나타났으며, 대체휴가제와 휴가사용촉진제는 연차휴가 소진율을 증가시키는 것으로 추정되었다.

〈표 2-14〉는 근로자 조사를 이용하여 휴가제도와 연차휴가 소진율의 관계를 분석한 것으로, 종속변수는 연차휴가 사용일수이다. 〈표 2-13〉에서와 같이 연차휴가 소진율을 종속변수로 설정하는 것이 휴가 사용 행태를 이해하는 데 더 적합한 방법이라 판단되나, 현재 공개되고 있는 근로자 조사의 원자료에는 부여받은 휴가일수 정보가 구간 변수(5일 미만, 5일 이상 15일 미만, 15일 이상으로 구분)로만 제공되므로 종속변수는 소진율이 아닌 연차휴가 사용일수를 사용하였으며, 부여받은 휴가일수는 통제변수로 포함하여 분석하였다. 한편, 미사용 연차휴가 수당에 대한 선호가 휴가 사용을 억제하

〈표 2-13〉 휴가제도가 연차휴가 소진율에 미친 영향(사업체 조사)

(단위 : %)

		연차휴가 소진율	
		Coef.	S.E
휴가 제도	보상휴가제	-2.506 [*]	(1.515)
	대체휴가제	2.581 ^{***}	(1.165)
	휴가사용촉진제	8.948 ^{***}	(1.191)
	휴가비지원제	-1.652	(1.153)
	휴가이월제	2.674 [*]	(1.535)
	연가저축제	-3.579	(2.491)
	휴가나눔제	4.783	(4.294)
	포상휴가제	-6.383 ^{***}	(1.868)
	장기휴가제	-2.618	(2.215)
기업 규모	10~19인	-0.083	(1.502)
	20~49인	-0.367	(1.764)
	50~99인	-1.416	(2.343)
	100인 이상	-3.116	(2.723)
업종	제조업	8.068 ^{***}	(3.426)
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	15.231 ^{***}	(4.249)
	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업	11.101 ^{***}	(3.951)
	건설업	14.412 ^{***}	(3.563)
	도소매업	15.223 ^{***}	(3.353)
	운수창고업	5.868	(3.642)
	숙박음식점업	2.714	(4.173)
	정보통신업	14.348 ^{***}	(3.723)
	금융보험업	-2.880	(4.392)
	부동산업	-7.706 [*]	(4.062)
	전문, 과학 및 기술 서비스업	14.598 ^{***}	(3.604)
	사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업	12.578 ^{***}	(3.643)
	보건업 및 사회복지 서비스업	16.640 ^{***}	(3.490)
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	10.677 ^{***}	(3.972)
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	16.878 ^{***}	(3.571)

〈표 2-13〉의 계속

		연차휴가 소진율	
		Coef.	S.E
노조	노조 있음	1.343	(1.896)
	3억~10억 원	-2.361	(2.893)
	10억~30억 원	-2.990	(2.636)
	30억~100억 원	-4.181	(2.671)
	100억~1,000억 원	-5.672 **	(2.780)
	1,000억 원 이상	-6.968 **	(3.111)
	계열사	5.724	(5.447)
	지사	-3.657 *	(1.871)
	분점/지점	-4.211 *	(2.241)
	공장·출장소·기타	-3.018	(2.858)
상수		70.846 ***	(3.918)
Observations		1,770	1,770
R-squared		0.159	0.159

주: 연차휴가 소진율 = 사용한 연차휴가/부여받은 연차휴가*100.

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

자료: 문화체육관광부(2022), 「2022 근로자 휴가조사」.

는 주된 요인으로 지적됨에 따라 미사용 연차수당 수령 여부도 휴가 관련 제도 효과 분석에 포함하였다. 또한, 휴가에 대한 조직의 지지와 업무 공백 대체 등 조직문화가 근로자의 휴가 사용을 저해 또는 촉진하는 주요 요인으로 작용할 수 있음을 다수의 선행연구에서 지적하고 있는 것을 고려하여 모형 (2)에서는 조직문화에 관한 특성을 추가하여 분석하였다. 본 연구에서 통제변수로는 개인 특성 요인과 일자리 특성 요인을 고려하였다. 개인 특성 요인에는 성, 연령, 혼인상태, 미취학 자녀 수를 포함하였으며, 일자리 특성 요인은 기업규모, 업종, 근속연수, 고용형태, 노조 가입 여부 등을 포함하였다.

분석 결과, 대체휴가제, 휴가사용촉진제, 휴가비지원제, 장기휴가제는 모두 근로자의 연차휴가 사용일수를 증가시키는 것으로 나타났으며, 미사용 연차휴가 수당 수령은 휴가 사용일수에 통계적으로 유의한 부정적 영향을

〈표 2-14〉 휴가제도가 연차휴가 사용에 미친 영향(근로자 조사)

(단위 : %)

		종속변수: 연차휴가 사용일수			
		모형 (1)		모형 (2)	
		Coef.	S.E	Coef.	S.E
휴가제도	보상휴가제	0.233	(0.174)	0.354 ^{***}	(0.169)
	대체휴가제	0.636 ^{***}	(0.125)	0.495 ^{***}	(0.124)
	휴가사용촉진제	1.682 ^{***}	(0.131)	1.470 ^{***}	(0.129)
	휴가비지원제	0.573 ^{***}	(0.113)	0.520 ^{***}	(0.125)
	휴가이월제	0.291 [*]	(0.166)	0.267 [*]	(0.162)
	연가저축제	-0.045	(0.269)	-0.064	(0.261)
	휴가나눔제	0.264	(0.496)	0.054	(0.514)
	포상휴가제	0.017	(0.226)	0.182	(0.221)
	장기휴가제	0.617 ^{**}	(0.270)	0.617 ^{**}	(0.264)
	미사용 연차휴가 수당 수령	-5.291 ^{***}	(0.137)	-5.141 ^{***}	(0.134)
성별	여성	0.013	(0.115)	0.002	(0.124)
혼인상태	배우자 있음	0.214	(0.160)	0.107	(0.170)
	사별/이혼	1.234 ^{**}	(0.576)	1.168 [*]	(0.632)
자녀 수	미취학 자녀 수	-0.199	(0.154)	-0.222	(0.168)
기업규모	10~19인	0.248	(0.151)	0.442 ^{***}	(0.175)
	20~49인	0.326 ^{**}	(0.165)	0.336 [*]	(0.176)
	50~99인	0.311	(0.202)	0.508 ^{***}	(0.205)
	100인 이상	0.184	(0.184)	0.323 [*]	(0.189)
업종	제조업	0.987 ^{***}	(0.299)	0.930 ^{***}	(0.341)
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	0.119	(0.401)	-0.001	(0.434)
	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업	0.910 ^{***}	(0.338)	1.316 ^{***}	(0.378)
	건설업	-0.058	(0.321)	-0.126	(0.383)
	도소매업	0.554 [*]	(0.322)	0.542	(0.378)
	운수창고업	0.234	(0.321)	0.340	(0.369)
	숙박음식점업	0.117	(0.323)	0.243	(0.404)
	정보통신업	0.145	(0.336)	0.276	(0.366)

〈표 2-14〉의 계속

		종속변수: 연차휴가 사용일수			
		모형 (1)		모형 (2)	
		Coef.	S.E	Coef.	S.E
업종	금융보험업	0.292	(0.377)	0.773 *	(0.409)
	부동산업	-0.182	(0.358)	0.412	(0.397)
	전문, 과학 및 기술 서비스업	1.143 ***	(0.338)	1.122 ***	(0.370)
	사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업	0.665 **	(0.316)	0.638 *	(0.352)
	보건업 및 사회복지 서비스업	1.055 ***	(0.329)	0.907 ***	(0.368)
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	0.483	(0.346)	0.513	(0.385)
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	0.917 ***	(0.325)	1.113 ***	(0.379)
근속연수	3~5년	0.403 ***	(0.133)	0.458 ***	(0.146)
	5~10년	1.275 ***	(0.149)	1.422 ***	(0.162)
	10년 이상	2.280 ***	(0.208)	2.450 ***	(0.223)
연령	30대	0.033	(0.151)	0.020	(0.161)
	40대	-0.000	(0.197)	-0.025	(0.209)
	50대	-0.354	(0.245)	-0.216	(0.267)
	60대 이상	-0.811 **	(0.343)	-0.451	(0.368)
고용형태	무기계약직	-0.314	(0.194)	-0.622 ***	(0.226)
	계약직	-1.010 ***	(0.251)	-0.797 ***	(0.303)
노조	노조 가입	-0.350 *	(0.193)	-0.396 **	(0.192)
소득	200만~300만 원	0.248	(0.175)	0.179	(0.193)
	300만~400만 원	0.331	(0.210)	0.325	(0.228)
	400만~500만 원	1.120 ***	(0.297)	1.019 ***	(0.307)
	500만 원 이상	1.677 ***	(0.378)	1.824 ***	(0.394)
부여받은 연차 휴가 일수	5일 이상 15일 미만	6.091 ***	(0.171)	5.934 ***	(0.324)
	15일 이상	9.894 ***	(0.170)	9.953 ***	(0.321)
휴가사용 환경/조직문화	사용 시기 선택권			-0.178 ***	(0.058)
	사전 조정			-0.061	(0.044)
	연속 사용			0.106	(0.066)

〈표 2-14〉의 계속

		종속변수: 연차휴가 사용일수			
		모형 (1)		모형 (2)	
		Coef.	S.E	Coef.	S.E
휴가사용 환경/조직문화	업무분담 · 업무대행자 지정			0.139**	(0.059)
	휴가 중 업무 연락			-0.137***	(0.048)
	휴가 중 업무			0.061	(0.053)
상수		2.074***	(0.339)	2.590***	(0.574)
Observations		5,577	5,577	4,782	4,782
R-squared		0.565	0.565	0.439	0.439

주 : *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$.

자료 : 문화체육관광부(2022), 「2022 근로자 휴가조사」.

미치는 것으로 확인되었다. 조직문화와 관련하여서는 업무분담 또는 업무대행자 지정이 휴가 사용을 촉진하는 것으로 나타났으며, 휴가 중 업무 연락은 휴가 사용에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편, 사용 시기 선택권 역시 휴가 사용일수를 감소시키는 것으로 나타났는데, 휴가 사용의 자율성이 휴가 사용을 촉진할 것이라는 일반적인 기대와 배치되는 결과로서 이에 대한 추가적인 분석이 필요해 보인다. 이진우 · 이슬기(2021)에서도 휴가 사용의 자율성이 휴가 미사용 일수에 미치는 영향은 유의하지 않았는데, 이러한 결과는 사용자의 근로시간 통제권이 상대적으로 강하고 근로자의 휴가 사용이 활발하지 않은 조직에서는 근로자에게 휴가 시기를 지정하도록 하는 것이 오히려 휴가를 소진하는 데 어려움을 줄 수 있음을 의미한다.

제4절 소 결

본 장에서는 근로자들의 연차휴가 사용 현황과 휴가 사용에 영향을 미치는 제도적 및 조직문화적 요인을 분석하였다. 「2022년 근로자 휴가조사」에 따르면, 연차휴가 사용률은 소득, 성별, 연령, 근속연수 등에 따라 차이가 큰

것으로 확인되었다. 특히 소득 수준이 높을수록, 기업규모가 큰 사업체에 종사할수록 연차휴가 부여일수는 증가하는 경향을 보였지만 사용률은 오히려 낮아지는 경향이 관측되었다. 이와 같은 연차휴가 사용 격차는 근로자의 삶의 질과 일·생활 균형 격차로 이어질 수 있으므로 근로자 간 휴가 사용 격차를 줄이고 모든 근로자가 균형 잡힌 삶을 영위할 수 있도록 정책적 노력이 필요함을 시사한다.

또한, 본 장의 분석 결과, 휴가 사용을 활성화하기 위한 다양한 제도들 가운데 대체휴가제, 휴가사용촉진제, 휴가비지원제, 장기휴가제는 모두 근로자의 연차휴가 사용에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 미사용 연차휴가 수당 수령은 휴가 사용일수에 통계적으로 유의한 부정적 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 조직문화와 관련하여서는 업무분담 또는 업무대행자 지정이 휴가 사용을 촉진하는 것으로 나타났으며, 휴가 중 업무 연락은 휴가 사용에 부정적 영향을 미치는 것으로 추정되었다.

본 연구는 근로자들의 연차휴가 사용을 장려하고 근로환경을 개선하기 위한 제도적 개선의 중요성을 강조하며, 다양한 휴가제도의 도입과 조직 내 휴가 지원 문화가 실제 휴가 사용에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 보여 준다. 이러한 연구 결과는 향후 휴가 관련 정책 수립 및 기업 차원의 인사제도 개선에 유용한 자료로 활용될 수 있을 것이다.

다만, 본 연구는 근로자들의 연차휴가 사용 실태와 이에 영향을 미치는 요인들을 다각도로 분석하였으나 몇 가지 한계가 존재한다.

첫째, 휴가제도의 효과에 대한 이질성을 고려하지 못하였다는 점이다. 본 장에서는 다양한 휴가제도의 도입 여부와 휴가 사용률 간의 관계를 분석하였으나, 각 제도가 특정 집단의 휴가 사용에 미치는 효과를 충분히 설명하는 데는 한계가 있다. 예컨대, 특정 휴가제도가 저소득층 혹은 특정 산업군에서 더 효과적인지에 대한 심층 분석이 이루어지지 못했다. 둘째, 조직문화와 직무 특성의 복잡성에 대한 충분한 고려가 이루어지지 못한 한계가 있다. 본 연구에서는 휴가 사용을 억제하거나 촉진하는 조직문화와 업무환경의 영향을 일부 다루었으나, 조직문화의 구체적인 속성이나 근로자가 인식하는 조직의 지원 정도, 업무 특성에 따른 차별적 영향 등은 충분히 반영되지 못하였다. 조직의 크기, 업종, 직무 특성 등이 휴가 사용에 미치는 영향을

보다 심층적으로 다룰 필요가 있으며, 이는 후속 연구에서 정성적 자료 수집이나 인터뷰 등을 통해 보완될 수 있을 것이다. 셋째, 본 장의 분석은 특정 연도의 데이터를 활용해 휴가 사용 실태를 분석하고 있다는 점에서 휴가 사용과 관련된 제도적 변화나 사회적 분위기의 변화가 근로자들의 휴가 사용 패턴에 미치는 장기적 영향은 반영하지 못하였다. 향후 연구에서는 시계열 자료를 활용하여 휴가 사용의 장기적 경향과 정책 변화의 영향을 추적하는 것이 필요할 것이다.

제3장

휴가와 근로자의 건강 및 삶의 만족도

제1절 들어가며

연차휴가란 「근로기준법」 제60조에 근거하여 근로자에게 정신적·육체적 휴식을 제공하기 위해 1년 단위로 부여되는 법정 유급휴가이다.²⁾ 국제기준에서 연차휴가는 근로자의 보편적 최소 휴식권으로 보장되고 있다. 우리나라의 연차휴가제도 역시 근로자에게 여가가 보장되어야 한다는 휴식 시간 보장적 성격을 지닌다.³⁾

연차휴가의 취지는 근로자들에게 휴식과 노동 이외의 사회적·문화적 생활을 영위할 수 있는 기회를 보장하는 것이다.⁴⁾ 이러한 취지는 연차휴가 사용이 근로자의 건강 및 원만한 삶에 도움을 줄 것이라 전제한다. 그러나 주어진 여가시간을 어떻게 활용하는지에 따라 여가시간이 근로자의 건강과

2) 현행 「근로기준법」은 근로자를 위한 기본적인 휴식일 제도로 주휴일 및 연차휴가를 두고 있다(강성태, 2015). 휴일은 근로의무가 없는 날로 소정근로일에서 제외되는 날이며, 휴가는 근로의무가 있는 날이나 근로자의 청구 혹은 특별한 사유의 충족에 따라 근로의무가 면제되는 날이다.

3) 국제기준과 달리 우리나라의 연차휴가제도는 휴식시간 보장적 성격과 근로 보상적 성격이 혼재되어 있는 모습을 보인다(김근주, 2015; 김홍영, 2016; 김홍석, 2023). 근로 보상적 성격의 휴가는 전년도에 제공한 근로에 대한 대가를 현 연도에 지급하는 유급성 휴가를 의미한다.

4) 헌법재판소 2015. 5. 28. 2013헌마619 결정을 참조하였다.

삶에 미치는 영향은 달라질 수 있다. 따라서 연차휴가제도의 본래 목적이 휴식을 보장함으로써 근로자의 건강과 삶에 긍정적인 영향을 미치는 것이라 할지라도, 실제로 연차휴가제도가 근로자의 건강과 삶에 그러한 영향을 미쳤는지의 여부는 실증자료의 분석을 통해 답해야 할 질문이라 할 수 있다. 그러나 놀랍게도 근로자의 연차휴가 일수가 근로자의 건강 및 삶의 만족도에 미치는 영향을 분석한 실증연구는 매우 드물다.

본 장은 연차휴가 일수가 근로자의 건강과 삶에 미치는 영향을 실증적으로 분석한다. 구체적으로, 「한국노동패널조사(KLIPS)」 자료를 이용하여 연차휴가 일수가 근로자의 주관적 건강상태와 일 및 일 외적 생활 만족도에 미치는 영향에 대한 추정치를 도출한다. 실증분석은 두 가지 모형의 추정을 통해 이루어진다. 첫째 모형은 고정효과모형이다. 근로자의 건강상태와 일 및 일 외적 생활 만족도 등은 근로자 개인의 고유한 특성과 밀접한 연관이 있는 변수이다. 이러한 변수들을 이용하여 회귀분석을 수행할 경우 관측 불가능한 시간 불변적 개인의 특성을 통제하여야 추정치의 편의를 줄일 수 있다. 본 연구는 고정효과모형을 추정함으로써 설명변수의 내생성으로 인해 발생하는 추정치의 편의를 최소화한 결과를 도출한다.

둘째 모형은 2018년 「근로기준법」 개정을 바탕으로 한 이중차분모형이다. 2018년 5월 29일 이후 시행된 개정 「근로기준법」에 따르면 재직연수가 2년 미만인 근로자의 연차휴가 가용일수가 개정 전 최대 15일에서 개정 후 최대 26일로 증가한다. 법이 개정되기 전에는 재직연수 1년 미만의 근로자가 사용한 연차일수만큼 재직 2년 차에 가용한 연차일수가 차감되었으나, 개정 「근로기준법」에는 이러한 내용이 담긴 조항이 삭제되었다. 2018년 「근로기준법」 개정을 바탕으로 연차휴가 가용일수가 최대 11일이 늘어난 재직연수 2년 미만인 근로자를 처치집단, 연차휴가 가용일수가 늘어나지 않은 재직연수 2년 이상이며 10년 미만인 근로자를 통제집단으로 설정하고, 법 개정 연도인 2018년을 기준으로 2014~2017년을 전 기간(pre-period), 2018~2022년을 후 기간(post-period)으로 설정하여 이중차분모형을 추정한다. 이러한 모형의 추정으로부터 연차휴가 가용일수가 증가한 근로자가 그렇지 않은 근로자에 비해 주관적 건강상태와 일 및 일 외적 생활 만족도가 얼마나 증가(혹은 감소)하는지에 대한 추정치를 도출한다.

고정효과모형의 추정 결과에 따르면, 연차휴가 사용일수와 가용일수의 증가는 근로자의 주관적 건강상태에 유의한 영향, 혹은 일관적인 영향을 미치지 못한다. 반면, 연차휴가 사용일수와 가용일수의 증가는 근로자의 일 및 일 외적 생활에 대한 만족의 정도를 유의하게 증가시킨다. 그리고 연차휴가 사용일수의 영향에 대한 추정치가 가용일수에 대한 추정치보다 통계적으로 더욱 유의하고 추정치의 절대값도 더욱 큰 것으로 나타난다. 또한 연차휴가 사용일수는 일 외적 생활 만족의 정도를 증가시키나, 연차휴가 가용일수는 일 외적 생활 만족의 정도에 유의한 영향을 미치지 않는다. 이중차분모형의 추정 결과는 고정효과모형의 결과와 대체로 일치한다. 법 개정으로 인해 연차휴가 가용일수가 증가한 재직연수 2년 미만의 근로자들은, 재직연수 2년 이상이며 10년 미만인 근로자들에 비해 일 및 일자리에 대한 만족도가 더 높은 것으로 나타난다. 이러한 본 연구의 결과는 연차휴가 사용을 촉진하지 않고 연차휴가의 가용일수를 늘리는 것만으로는 근로자들의 일 외적 생활 만족의 정도를 증가시키는 데 한계가 있음을 의미한다. 그리고 연차휴가의 사용을 촉진하여 연차휴가제도의 본래 목적인 휴가 보장의 의미를 살리려면 현행 연차휴가 일수 보상 제도에 제한을 가해야 한다는 법학 분야 기존 연구들의 주장을 실증적으로 뒷받침한다.

본 장의 구성은 다음과 같다. 제2절은 휴가가 근로자에게 미치는 영향에 대해 분석한 국내외 선행연구들을 검토한다. 제3절은 실증분석에 이용한 모형 및 자료를 소개하고 분석 결과를 제시한다. 제4절은 본 장의 내용을 요약하고 결론을 맺는다.

제2절 선행연구 검토

휴가는 법적 성격에 따라 휴식 보장적 성격의 휴가와 근로 보상적 성격의 휴가로 구분할 수 있다. 휴식시간 보장적 성격의 휴가는 산전후휴가처럼 일정한 사실에 대하여 부여되는 휴가를, 보상적 성격의 휴가는 근로자의 기여도에 따라 휴가의 취득 및 휴가일수가 차등적으로 부여되는 휴가를 가리킨

다(김근주, 2015). 본 절에서는 개인의 연차휴가 사용 정보를 이용하여 회귀 분석을 수행한 기존 실증연구들을 소개하고 이러한 연구들과 본 연구 간 차별성에 대해 논의한다.

우리나라의 연차휴가제도에 대한 연구는 제도의 성격과 쟁점 및 개선 방안 등에 초점을 둔 법학 분야의 분석이 주를 이룬다. 최근 연구의 예로 김근주(2015), 김홍영(2016), 김천수(2019), 한인상(2019), 이주호·이승길(2022), 김홍석(2023)의 연구가 있다. 휴가가 근로자에게 미치는 영향에 대해 분석한 국내 실증연구는 주로 휴식 보장적 성격의 휴가를 다루고 있다. 이 중 대부분은 출산 및 육아 관련 휴가 혹은 휴직제도가 여성의 노동시장 참여에 미치는 영향을 분석한다. 최근 연구의 예로 김나영(2019), 박찬웅 외(2018), 허수연(2020)의 연구가 있다.

연차휴가가 근로자에게 미치는 영향에 대한 국내 실증연구는 최근 들어 이동희 외(2017)와 이진우·이슬기(2021)에 의해 이루어지기 시작했다. 이동희 외(2017)의 연구는 근로자 1,000명에 대한 단년도 실태조사를 바탕으로 휴가 사용 확산의 경제적 파급효과와 휴가 사용일수가 삶의 질에 미치는 영향에 대해 추정한다. 산업연관표를 이용하여 추산한 결과에 따르면 근로자들이 부여된 연차휴가를 모두 사용할 경우 여가소비 지출액 증가로 인해 국내 생산액 약 29조 3,570억 원, 부가가치액 약 13조 1,341억 원, 신규고용 약 21만 8,115명 등의 직·간접적 경제효과가 유발된다. 그리고 순서형 프로빗(Ordered Probit) 모형을 이용하여 휴가 사용일수가 삶의 질에 미치는 영향을 추정한 결과에 따르면 휴가 사용일수가 증가할수록 전반적 삶, 직장 생활, 가정생활의 만족도가 증가한다. 반면, 휴가 사용일수는 건강상태의 만족도에 유의한 영향을 미치지 않았다. 이동희 외(2017)의 연구는 직접 실시한 실태조사로부터 도출한 분석 결과를 통해 휴가 사용 확산을 위한 정책의 기초자료를 마련하였다는 의의가 있으나, 단년도 실태조사를 이용하여 추정하였기 때문에 추정치에 관측되지 않는 개인의 특성으로 인한 편의가 발생했을 가능성이 있다.

이진우·이슬기(2021)의 연구는 「2018 근로자 휴가실태조사」 자료를 활용해 근로자 휴가 미사용 일수에 영향을 미치는 요인에 대해 분석한다. 분석한 결과에 따르면 제도적 요인, 조직문화 요인, 개인 특성 요인, 직무 및

조직 특성 요인 중 휴가 미사용 일수에 유의한 영향을 미친 요인은 휴가를 보장하는 조직 문화와 연차수당 수령 제도이다. 그러나 선행회귀모형을 이용하여 도출된 이러한 결과는 설명변수와 종속변수에 동시에 영향을 미치는 변수를 통제하지 않을 경우 설명변수의 내생성으로 인해 추정치에 편의가 발생한다. 이진우·이슬기(2021)의 모형에서는 근로자의 휴가 사용과 밀접한 관련이 있는 변수들이 충분히 통제되지 않고 있어 추정치에 편의가 존재할 가능성이 있다.

휴가에 대해 연구한 해외 기존연구는 휴가로 떠나는 여행이 개인에게 미치는 영향 혹은 휴가 사용 여부를 결정하는 요인 등에 대한 연구가 주를 이루고, 연차사용일수 등 휴가 시간과 관련한 연구는 상대적으로 적다(Hilbrecht and Smale, 2016).⁵⁾ 이는 대부분의 기존연구가 연차사용 일수 같은 근로자의 근로조건에 대한 구체적 정보를 제공하지 않는 소규모 내담자 자료를 토대로 한 심리학 및 의학 분야의 연구이기 때문으로 보인다. 또한 대다수의 기존연구들은 삶의 질이나 건강에 대한 주관적 척도를 결과변수로 이용하고 있다. 특정 질병에 대한 유병률 등 객관적 건강상태를 나타내는 변수를 결과변수로 이용하지 못한 이유는 내담자를 장기간 추적조사하기 어려운 한계가 있기 때문으로 보인다.

De Bloom et al.(2009)은 휴가가 근로자의 건강과 삶의 질에 미치는 영향을 연구한 논문 7편에 대해 메타분석을 수행하였다. 분석한 결과에 따르면 휴가는 개인의 건강 및 삶의 질을 유의하게 제고한다. 그러나 De Bloom et al.(2009)의 메타 연구는 심리학 및 의학 분야의 논문에 국한하여 분석하고, 각 논문에서 사용된 표본이 크지 않아 분석 결과를 일반화하기에는 제약이 있다. 또한 휴가 전후 건강과 삶의 질의 단기적 변화를 살펴보는 데 그치고 있어 분석 결과를 바탕으로 휴가의 장기적이고 지속적인 영향을 파악하기에 한계가 있다.⁶⁾

5) 여행이 삶의 질 및 건강에 미치는 긍정적 영향에 대한 논문들은 Chen and Petrick (2013)의 문헌조사 연구 및 Hilbrecht and Smale(2016)이 소개한 기존 문헌을 참조하라.

6) De Bloom et al.(2009)의 연구에 포함된 7편의 논문들은 대략 100명에서 300명 내외의 내담자로 구성된 표본으로부터 도출한 결과를 제시한다. 이 중 6편의 논문이 휴가를 마치고 1~5주가 지난 후의 건강 및 삶의 질에 대한 정보를 결과변

Hilbrecht and Smale(2016)은 「2010년 캐나다 근로자 설문조사(the Statistics Canada 2010 General Social Survey)」 자료를 바탕으로 유급휴가 사용에 영향을 미치는 요인과 유급휴가 사용일수가 삶의 질 및 건강에 미치는 영향을 분석하였다. 분석한 결과에 따르면 배우자가 있는 근로자가 그렇지 않은 근로자에 비해, 19세 미만 자녀가 있는 근로자가 그렇지 않은 근로자에 비해, 그리고 유연한 근로시간이 적용되거나 노동조합에 가입한 근로자인 경우 10일 이상의 휴가를 사용할 확률이 높다.⁷⁾ 반면, 연령과 사회경제적 지위가 낮을수록 10일 미만의 휴가를 사용할 확률이 높다. 그리고 유급휴가 사용일수가 증가할수록 근로자의 주관적 삶의 질 척도와 건강 지수가 증가한다. 그러나 이러한 결과는 단년도 자료를 이용한 횡단면 분석으로부터 도출된 결과이므로 이들의 연구는 휴가와 삶의 질 간 상관관계를 제시한 것에 그치고 있다는 한계가 있다.

Kim(2019)의 연구는 미국의 패널자료(The National Longitudinal Survey of Youth 1979)를 이용해 분석한 결과를 바탕으로 유급휴가일수 사용의 증가가 우울증 유병의 승산(odds)을 낮춘다고 주장하였다. Kim(2019)은 1차 차분모형(first-difference model)을 추정함으로써 개인의 관찰 불가능한 시간 불변적 특성을 통제하려 하였으나, 1차 기간(40대 연령)과 2차 기간(50대 연령)에 대한 차분이 어떻게 이루어졌는지에 대한 설명이 부재하여 효과적으로 개인의 특성이 통제된 결과가 아닐 가능성이 존재한다.⁸⁾

본 연구와 가장 밀접한 연관이 있는 기존연구는 Hofmarcher(2021)의 연구이다. Hofmarcher(2021)의 연구는 연차휴가 가용일수의 증가가 건강에 미치는 영향을 이중차분모형을 결합한 회귀불연속 설계법(regression discontinuity with differences-in-differences design)을 이용하여 추정한다. 스웨덴 공무원에게 적용되는 연차일수 부여 규칙에 따르면 30세가 되는 해에 전년보다 3일의 연차가 추가로 부여되고, 40세가 되는 해에 전년보다

수로 이용한다.

7) 10일은 캐나다의 연간 법적 의무사용 휴가일수이다.

8) 한 개인의 10년 동안의 자료에 대한 평균값을 이용하여 분석하였는지, 아니면 10년 중 어느 한 특정 연도의 자료를 선택하여 분석하였는지, 아니면 여타 방법을 이용하여 분석하였는지 논문에 설명되어 있지 않아 개인의 특성이 효과적으로 통제되었는지에 대해 판별할 수 없다.

4일의 연차가 추가로 부여된다. Hofmarcher(2021)는 이 규칙을 바탕으로 각각 3일과 4일의 연차가 추가된 30세 공무원과 40세 공무원을 처치집단, 추가되지 않은 29세 공무원과 39세 공무원을 통제집단으로 설정하고 처치 집단과 통제집단 간 외래진료 횟수, 입원 경험, 장기병가 경험의 차이를 분석하였다. 1997~2011년 스웨덴 공무원 자료를 이용하여 분석한 결과에 따르면 연차 가용일수의 증가는 공무원의 건강에 유의미한 영향을 미치지 못한다. Hofmarcher(2021)의 연구는 공무원 자료를 이용하였기 때문에 분석 결과를 일반 근로자들에게까지 확대 적용하기 힘들 수 있다는 단점이 있다. 또한 연차 사용일수에 대한 정보가 없어 연차휴가 가용일수의 증가가 실제로 사용된 연차휴가 일수를 증가시켰는지의 여부를 확인할 수 없다. 그리고 회귀불연속 설계법을 이중차분모형과 결합하여 이용하는 과정에서 회귀불연속 설계법이 타당하기 위한 가정이 성립하지 않는 것으로 보여 결과의 신빙성이 떨어진다.

본 연구와 기존 연구 간 차별점 및 본 연구의 기여점은 다음과 같다. 우선 본 연구는 모든 산업 및 직종에 종사하는 근로자들을 실증분석에 이용하므로 본 연구의 결과는 공무원 같은 특정 집단에 속한 근로자가 아닌 모든 근로자에게 적용되는 결과라 일반화할 수 있다. 둘째로 KLIPS 자료는 근로자의 연차휴가 사용일수에 대한 정보를 제공하기 때문에 연차휴가 가용일수 뿐만 아닌 연차휴가 사용일수가 근로자의 주관적 건강상태와 일 및 일 외적 생활 만족도에 미치는 직접적인 영향을 추정할 수 있다. 셋째로 본 연구는 고정효과모형과 이중차분모형을 이용하여 연차휴가 일수가 근로자에게 미친 영향을 추정한다. 이러한 모형들은 관측되지 않는 시간 불변적인 개인 특성을 통제하여 이러한 특성으로 인한 편의가 최소화된 추정치를 도출한다. 기존 연구들은 이러한 특성을 제대로 통제하지 않아 휴가와 근로자의 건강 및 삶의 만족도 간 상관관계를 보여주는 것에 그친다. 반면, 본 연구는 고정효과모형 및 이중차분모형을 이용하여 연차휴가 일수와 근로자에게 미치는 인과적 영향을 추정하는 데 중점을 둔다.

제3절 휴가가 근로자에게 미치는 영향 분석

1. 분석 방법

본 연구는 연차휴가 일수가 근로자의 건강과 삶의 만족도에 미치는 영향을 분석하기 위해 고정효과모형과 이중차분모형 등 두 가지 모형을 추정한다. 두 가지 모형 모두 개인고정효과와 연도고정효과를 포함하며, 표준오차는 근로자 수준에서 군집화(clustered)한 강건표준오차를 이용한다.

가. 고정효과모형

근로자 개인의 관측 불가능한 시간 불변적 특징을 통제하기 위해 아래 식 (1)의 고정효과모형을 이용하여 근로자의 연차휴가 일수가 근로자의 주관적 건강상태와 일 및 일 외적 생활 만족도에 미치는 영향을 추정한다:

$$y_{it} = \alpha + \theta Vac_{it} + X_{it}\beta + v_i + f_t + \epsilon_{it} \quad (1)$$

식 (1)에서 y_{it} 는 근로자 i 의 t 년 건강 및 삶의 만족도를 지수화한 값이다. 분석에 이용한 만족도 변수는 1부터 5까지의 정수값을 가지는 범주형 변수이나, 모형에서는 연속변수로 취급한다. Vac_{it} 는 연차휴가 일수(vacation days)이다. 연차휴가 일수는 사용된 일수인 연차휴가 사용일수와 부여된 일수인 연차휴가 가용일수 등 두 가지 종류를 사용한다. X_{it} 는 연령, 연령의 제곱, 기혼이며 배우자가 있을 경우 1의 값을 가지는 더미 등 공변량 변수, v_i 는 개인고정효과, f_t 는 연도고정효과, ϵ_{it} 는 오차항을 가리킨다. 관심 추정계수는 θ 이다. θ 는 근로자의 연차휴가 사용일수(혹은 가용일수)가 1일 증가했을 때 근로자의 주관적 건강상태와 일 및 일 외적 생활 만족도에 대한 지수가 얼마만큼 증가했는지를 의미하는 계수이다.

나. 이중차분모형

〈표 3-1〉은 2018년 5월 29일부터 시행된 「근로기준법」 제60조의 제1항, 제2항, 제3항의 내용을 보여준다. 2018년 법 개정의 주요 내용은 입사 이후 2년간 가용한 연차 유급휴가 일수의 확대이다. 개정된 「근로기준법」 적용 대상 근로자는 2017년 5월 30일 이후 입사한 근로자이다. 재직연수가 1년 미만인 근로자의 경우 1개월 만근 시 1개 연차 사용(1년 만근 시 최대 11개)이 가능하며, 재직연수 1년 미만의 근로자가 사용한 연차일수는 2년 차 연차휴가 가용일수에서 차감되지 않는다. 법 개정 전에는 1년 차 재직자가 사용하는 연차일수는 2년 차가 되었을 때의 연차휴가 가용일수에서 차감되었다. 1년을 만근한 2년 차 재직자의 연차일수는 15일이므로 이러한 법 개정은 입사 후 2년 동안의 연차일수가 최대 26일로 증가하는 효과를 가져온다.

2018년 「근로기준법」 개정으로 인한 재직연수 2년 미만 근로자의 연차 가용일수 증가가 근로자에게 어떤 영향을 미쳤는지 살펴보기 위해 아래 식 (2)의 이중차분모형을 추정한다:

〈표 3-1〉 「근로기준법」 제60조 개정 내용(2018년 5월 29일 시행)

개정 전	개정 후
제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다. ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다. ③ 사용자는 근로자의 최초 1년 간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 제2항에 따른 휴가를 포함하여 15일로 하고, 근로자가 제2항에 따른 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가일수를 15일에서 뺀다.	제60조(연차 유급휴가) ① ② (현행과 같음) 〈삭제〉

자료 : 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr/lsSc.do?menuId=1&subMenuId=15&tabMenuId=81#undefined> 접속일 : 2024. 8. 25.)

$$y_{it} = \theta Treated_i \times Post_t + v_i + f_t + \epsilon_{it}. \quad (2)$$

이때 $Treated_i$ 는 재직연수가 2년 미만인 근로자는 1, 재직연수가 2년 이상인 근로자는 0의 값을 가지는 더미변수이다. 재직연수가 2년 미만인 근로자들은 법 개정으로 인해 연차휴가 가용일수가 증가한 처치집단이다. 반면, 재직연수가 2년 이상인 근로자들은 법 개정 후에도 연차휴가 가용일수의 변화가 없으므로 통제집단이다. $Post_t$ 는 개정된 「근로기준법」이 적용되는 2018년과 그 이후 연도는 1, 법 개정 전인 2017년과 그 이전 연도는 0의 값을 가지는 더미변수이다. 식 (1)에서와 마찬가지로 y_{it} , v_i , f_t , ϵ_{it} 는 각각 근로자의 건강 및 삶의 만족도 변수, 개인고정효과, 연도고정효과, 오차항을 가리킨다. 관심 추정계수는 $Treated_i$ 와 $Post_t$ 의 교호항에 대한 계수, 즉 이중차분 추정계수인 θ 이다. θ 는 법 개정 이후 통제집단 대비 처치집단의 건강 및 삶의 만족도 변수의 변화를 의미하는 계수이다.⁹⁾

마지막으로 이중차분모형의 적합성을 검증하고, 법 개정 이후 처치집단과 통제집단 간 종속변수의 차이에 대한 추정치를 그림으로 제시하기 위해 아래 식 (3)을 추정한다.

$$y_{it} = \sum_{\tau=2014}^{2022} \theta_{\tau} 1[t=\tau] \times Treated_i + v_i + f_t + \epsilon_{it}. \quad (3)$$

식 (3)에서 $Treated_i$, v_i , f_t , ϵ_{it} 의 정의는 식 (2)에서와 같다. $1[t=\tau]$ 는 t 가 τ 연도와 같으면 1, 아니면 0의 값을 가지는 지시함수(index function)이다. 관심계수인 θ_{τ} 는 τ 연도에 재직연수 2년 이상 근로자에 비한 재직연수 2년 미만 근로자의 y_{it} 값이다. τ 는 법 개정연도인 2018년 전후 4년의 연도를 모두 포함한 2014~2022년이다.

9) 재직연수가 2년 미만인 근로자 중 입사일이 2017년 5월 29일 이전인 근로자는 2018년 「근로기준법」 개정의 적용대상이 아니다. 따라서 이러한 근로자들은 교호항의 값을 0으로 처리하였다.

2. 분석 자료 및 변수 소개

본 연구는 KLIPS 12~25차(2009~2022년) 개인용 자료를 이용하여 연차휴가 일수가 근로자의 주관적 건강상태와 일 및 일 외적 생활 만족도에 미치는 영향을 분석한다. KLIPS는 우리나라 도시 지역에 거주하는 5,000가구와 가구원을 대표하는 패널 표본 구성원을 대상으로 1년에 1회씩 실시되는 조사이며, 1998년 1차 조사를 시작으로 현재 25차 조사까지 공개되어 있다. 각 조사연도별 원표본가구 유지율은 2차년도 87.6%, 3차년도 80.9%, 25차년도 61.5%로 안정적이다. 본 연구의 분석에 이용된 표본은 KLIPS의 09통합표본으로, 이 표본은 2009년 당해연도 응답가구인 6,721가구와 조사 당시 추가 표집된 1,451가구를 모두 포함한 가구를 원가구로 하는 표본이다(이경희 외, 2023). KLIPS는 개인의 특성 및 노동시장 관련 정보를 자세히 제공하는 패널자료이며, 특히 분석에 필요한 정보인 개인의 유급휴가 사용일수와 유급휴가 가용일수를 12차년도(2009년) 이후부터 제공한다. 또한 근로자의 현 직장 재직연수도 분석에 필요한 정보 중 하나인데, KLIPS가 제공하는 직장의 입사 연월일 정보와 최종 조사일 정보를 이용하면 현 직장의 재직연수를 산출할 수 있다.

종속변수는 근로자의 건강상태와 일 및 일 외적 생활 만족도를 5점 척도로 측정한 자기보고식(self-reporting) 변수이다. 구체적으로 건강상태 변수 3개, 직장생활 만족도 변수 2개, 일 외적 생활 만족도 변수 1개 등 총 6개의 변수가 종속변수로 이용된다. 건강상태 변수는 현재 건강상태, 1년 전 대비 건강상태, 보통사람 대비 건강상태 등 총 세 가지 변수가 이용되며 1부터 5까지의 값을 가진다. 각 수치의 의미는 다음과 같다. ① 아주 건강하다, ② 건강한 편이다, ③ 보통이다, ④ 건강하지 않은 편이다, ⑤ 건강이 아주 안 좋다.¹⁰⁾ 즉, 건강상태 변수는 값이 클수록 응답자의 주관적 건강상태가 좋지 않음을 의미한다. 직장생활 만족도는 전반적인 일자리 만족도와 전반적 일

10) 각 건강상태 변수는 다음의 설문지상 질문으로부터 구성되었다. “현재 응답자님의 건강상태는 어떻다고 생각하십니까?,” “그렇다면 1년 전과 비교할 때 응답자님의 건강상태는 어떻습니까?,” “그렇다면 응답자님 나이의 보통 사람들과 비교해 볼 때 응답자님의 건강상태는 어떻다고 생각하십니까?”

만족도 등 두 가지 변수를 이용한다. 직장생활 만족도 변수는 1부터 5까지의 값을 가지며, 각 숫자의 의미는 다음과 같다. ① 매우 만족스럽다, ② 만족스럽다, ③ 보통이다, ④ 불만족스럽다, ⑤ 매우 불만족스럽다.¹¹⁾ 즉, 직장생활 만족도 변수는 값이 클수록 만족도가 떨어진다는 것을 의미한다. 일 외적 생활 만족도는 전반적 생활 만족도 변수를 이용하였다. 전반적 생활 만족도란 가족의 수입, 여가활동, 주거환경, 가족관계, 친인척 관계, 사회적 친분관계 등을 모두 아울러 판단하는 만족도 변수이다.¹²⁾ 이 변수도 1부터 5까지의 값을 가지며 각 수치 의미는 직장생활 만족도 변수와 같다.

고정효과모형을 추정할 때 이용된 설명변수는 연차휴가 사용일수 및 연차휴가 가용일수이다. 모두 KLIPS에서 제공하는 정보를 그대로 이용하였다.¹³⁾ 공변량 변수인 연령, 연령의 제곱, 기혼 여부를 나타내는 터미변수 역시 KLIPS에서 제공하는 정보를 이용하였다.

이중차분모형 추정 시 매우 중요한 작업은 처치집단과 통제집단의 구분이다. 본 연구에서는 재직연수를 기준으로 각 집단이 구분되므로 근로자의 재직연수에 대한 정확한 정보가 필요하다. 본 연구에서는 근로자의 주된 일 자리의 취업시기(연, 월, 일)와 최종 조사일(연, 월, 일) 간 차이를 개월 수로 나타낸 값인 재직월수를 이용하여 처치집단과 통제집단을 구분하였다. 예를 들어 주된 일자리에 대한 취업 시기가 2015년 3월 1일인 근로자가 2015년 12월 1일에 설문조사에 응했다면, 2015년 자료에서는 재직월수가 약 9개월로 산출된다.

11) 각 직장생활 만족도 변수는 다음의 설문지상 질문으로부터 구성되었다. “그렇다면 응답자님의 주된 일자리에 대해 전반적으로 얼마나 만족하고 계십니까?,” “그렇다면 응답자님의 주된 일에 대해 전반적으로 얼마나 만족하고 계십니까?”

12) 일 외적 생활 만족도 변수는 다음의 설문지상 질문으로부터 구성되었다. (가족의 수입, 여가생활, 주거환경, 가족관계, 친인척 관계, 사회적 친분관계에 대한 순차적 질문 후) “그렇다면 응답자님께서는 전반적으로 생활에 얼마나 만족하고 계십니까?”

13) 단, KLIPS는 조사 시점 전년도에 휴가일수 정보를 제공하므로 분석 시 이에 대한 조정이 필요하다.

3. 기술통계량

고정효과모형은 KLIPS 12~25차 자료에 포함된 개인들 중 종속변수, 설명변수, 공변량 변수에 대한 정보를 가지고 있는 18~65세 임금근로자들로 구성된 표본(이하 FE 표본)을 이용하여 추정하였다. 12차, 즉 2009년 이후를 분석 기간으로 삼은 이유는 연차휴가 일수에 대한 정보가 가용한 기간이기 때문이다. 임금근로자의 나이를 65세 이하로 제한한 이유는 주된 일자리를 은퇴한 후 새로 취업한 근로자들의 휴가 사용 패턴이나 삶의 만족도에 대한 인식이 은퇴 전과 상이할 수 있기 때문이다. FE 표본에 대한 기술통계는 <표 3-2>에 나타나 있다. 표의 (1)열은 평균, (2)열은 표준편차를 보여준다. <표 3-2>를 살펴보면, 주관적 건강상태 변수들은 2점대 초반에서 2점대 후반의 평균을 보인다. 세 개 변수들 중 현재 건강상태에 대한 인식이 가장 좋지 않은 것으로 나타난다. 일자리 만족도와 일 만족도는 보통과 만족의 중간 정도인 2.5점에 가까운 평균을 보인다. 일 외적 생활에 대한 전반적인 생활 만족도의 평균 점수는 2.4점으로 직장생활 만족도와 마찬가지로 보통과 만족 사이의 값으로 나타난다. 연차휴가 사용일수의 평균은 10.2일, 연차휴가 가용일수의 평균은 15.4일이다. 이는 근로자들이 부여받은 15일의 연차휴가 일수 중 평균적으로 5.2일을 당해에 사용하지 않는다는 것을 의미한다. 분석 표본에 속한 근로자들의 평균 연령은 약 41.1세이고, 기혼이며 배우자가 있는 근로자들은 전체 근로자의 약 73%이다.

이중차분모형은 「근로기준법」 개정 연도인 2018년도의 전후 4년을 포함하는 자료, 즉 KLIPS 17~25차 자료에 포함된 개인들 중 재직연수가 10년 미만인 18~65세 임금근로자들로 구성된 표본(이하 DID 표본)을 이용하여 추정하였다. 재직연수를 10년 미만으로 제한한 이유는 처치집단과 너무 큰 차이를 보이는 재직연수를 보유한 근로자들을 통제집단에서 제외시키기 위함이다. <표 3-3>은 DID 표본에 대한 기술통계를 보여준다. 표의 (1)열과 (2)열에는 각각 처치집단의 평균과 표준편차가, (3)열과 (4)열에는 각각 통제집단의 평균과 표준편차가 제시되어 있다. 연령과 기혼 여부를 제외한 다른 변수들은 처치집단과 통제집단 간 평균에 큰 차이가 없다. 주관적 건강상태 변수들은 FE 표본과 비교하여 큰 차이를 보이지 않는다. 현재 건강상태 및 보

통 사람 대비 건강상태는 FE 표본에 비해 0.05점 정도 높은 평균을 보이고, 1년 전 건강상태는 FE 표본에 비해 0.02점 정도 높은 평균을 보인다. 직장생활 만족도 및 일 외적 생활 만족도에 대한 평균은 FE 표본보다 약 0.14점 정도 높다. DID 표본에 속한 근로자들의 평균 연령은 처치집단의 경우 약 39.3세, 통제집단의 경우 약 42.4세로 나타난다. 이는 처치집단에 비해 통제집단의 재직연수가 더 길고, 연령이 증가할수록 평균적인 재직연수가 증가한다는 사실을 반영한다.

〈표 3-2〉 기술통계 : FE 표본

변 수	평 균 (1)	(표준편차) (2)
현재 건강상태	2.24	(0.57)
1=아주 건강하다	0.05	(0.21)
2=건강한 편이다	0.68	(0.47)
3=보통이다	0.25	(0.43)
4=건강하지 않은 편이다	0.02	(0.13)
5=건강이 아주 안 좋다	0.00	(0.03)
1년 전 대비 건강상태	2.96	(0.31)
1=아주 건강하다	0.00	(0.06)
2=건강한 편이다	0.06	(0.24)
3=보통이다	0.91	(0.29)
4=건강하지 않은 편이다	0.02	(0.15)
5=건강이 아주 안 좋다	0.00	(0.02)
보통 사람 대비 건강상태	2.47	(0.59)
1=아주 건강하다	0.03	(0.17)
2=건강한 편이다	0.49	(0.50)
3=보통이다	0.46	(0.50)
4=건강하지 않은 편이다	0.02	(0.13)
5=건강이 아주 안 좋다	0.00	(0.02)
전반적 일자리 만족도	2.51	(0.56)
1=매우 만족스럽다	0.01	(0.09)
2=만족스럽다	0.50	(0.50)

〈표 3-2〉의 계속

변 수	평 균 (1)	(표준편차) (2)
3=보통이다	0.47	(0.50)
4=불만족스럽다	0.02	(0.15)
5=매우 불만족스럽다	0.00	(0.03)
전반적 일 만족도	2.47	(0.56)
1=매우 만족스럽다	0.01	(0.10)
2=만족스럽다	0.53	(0.50)
3=보통이다	0.44	(0.50)
4=불만족스럽다	0.02	(0.14)
5=매우 불만족스럽다	0.00	(0.03)
전반적 생활 만족도	2.41	(0.53)
1=매우 만족스럽다	0.01	(0.08)
2=만족스럽다	0.58	(0.49)
3=보통이다	0.40	(0.49)
4=불만족스럽다	0.01	(0.10)
5=매우 불만족스럽다	0.00	(0.02)
연차휴가 사용일수	10.20	(7.05)
연차휴가 가용일수	15.42	(7.71)
연령	41.12	(9.77)
기혼 여부 (1=기혼이며 유배우자)	0.73	(0.44)
관측치 수	38,685	

자료 : 한국노동연구원, 「KLIPS」 12~25차.

〈표 3-3〉 기술통계 : DID 표본

변 수	재직연수 2년 미만 근로자 ($Treated_i = 1$)		재직연수 2년 이상 10년 미만 근로자 ($Treated_i = 0$)	
	평균 (1)	(표준편차) (2)	평균 (3)	(표준편차) (4)
현재 건강상태	2.27	(0.60)	2.30	(0.58)
1=아주 건강하다	0.05	(0.21)	0.04	(0.19)

〈표 3-3〉의 계속

변 수	재직연수 2년 미만 근로자 ($Treated_i = 1$)		재직연수 2년 이상 10년 미만 근로자 ($Treated_i = 0$)	
	평균 (1)	(표준편차) (2)	평균 (3)	(표준편차) (4)
2=건강한 편이다	0.67	(0.47)	0.66	(0.47)
3=보통이다	0.25	(0.43)	0.28	(0.45)
4=건강하지 않은 편이다	0.03	(0.17)	0.02	(0.15)
5=건강이 아주 안 좋다	0.00	(0.04)	0.00	(0.04)
1년 전 대비 건강상태	2.98	(0.31)	2.98	(0.29)
1=아주 건강하다	0.00	(0.06)	0.00	(0.06)
2=건강한 편이다	0.04	(0.20)	0.04	(0.20)
3=보통이다	0.92	(0.27)	0.92	(0.26)
4=건강하지 않은 편이다	0.03	(0.17)	0.03	(0.16)
5=건강이 아주 안 좋다	0.00	(0.03)	0.00	(0.03)
보통 사람 대비 건강상태	2.49	(0.61)	2.53	(0.59)
1=아주 건강하다	0.03	(0.16)	0.02	(0.15)
2=건강한 편이다	0.49	(0.50)	0.46	(0.50)
3=보통이다	0.45	(0.50)	0.49	(0.50)
4=건강하지 않은 편이다	0.03	(0.17)	0.03	(0.16)
5=건강이 아주 안 좋다	0.00	(0.04)	0.00	(0.03)
전반적 일자리 만족도	2.67	(0.58)	2.63	(0.56)
1=매우 만족스럽다	0.01	(0.07)	0.01	(0.08)
2=만족스럽다	0.37	(0.48)	0.39	(0.49)
3=보통이다	0.57	(0.50)	0.57	(0.49)
4=불만족스럽다	0.05	(0.22)	0.03	(0.18)
5=매우 불만족스럽다	0.00	(0.03)	0.00	(0.02)
전반적 일 만족도	2.62	(0.58)	2.59	(0.56)
1=매우 만족스럽다	0.01	(0.08)	0.01	(0.08)
2=만족스럽다	0.41	(0.49)	0.43	(0.49)
3=보통이다	0.54	(0.50)	0.53	(0.50)
4=불만족스럽다	0.04	(0.21)	0.03	(0.17)

〈표 3-3〉의 계속

변 수	재직연수 2년 미만 근로자 ($Treated_i = 1$)		재직연수 2년 이상 10년 미만 근로자 ($Treated_i = 0$)	
	평균 (1)	(표준편차) (2)	평균 (3)	(표준편차) (4)
5=매우 불만족스럽다	0.00	(0.03)	0.00	(0.02)
전반적 생활 만족도	2.57	(0.55)	2.52	(0.55)
1=매우 만족스럽다	0.00	(0.05)	0.00	(0.07)
2=만족스럽다	0.45	(0.50)	0.49	(0.50)
3=보통이다	0.53	(0.50)	0.49	(0.50)
4=불만족스럽다	0.02	(0.15)	0.02	(0.13)
5=매우 불만족스럽다	0.00	(0.03)	0.00	(0.02)
연령	39.33	(12.58)	42.37	(10.84)
기혼 여부 (1=기혼이며 유배우자)	0.51	(0.50)	0.66	(0.47)
관측치 수	7,169		11,314	

자료 : 한국노동연구원, 「KLIPS」 12~25차.

4. 분석 결과

가. 연차휴가 일수가 근로자에게 미치는 영향

식 (1)을 추정하여 도출된 연차휴가 사용일수가 근로자의 주관적 건강상태와 일 및 일 외적 생활 만족도에 미치는 영향에 대한 추정치는 〈표 3-4〉와 〈표 3-5〉에 제시되어 있다. 〈표 3-4〉는 근로자의 주관적 건강상태를 종속변수로 사용한 결과를, 〈표 3-5〉는 근로자의 일 및 일 외적 생활 만족도를 종속변수로 사용한 결과를 각각 보여준다. 각 표의 홀수 열은 공변량 변수(연령의 제곱, 기혼더미, 연도고정효과)를 통제하지 않은 결과이고, 짝수 열은 공변량 변수를 통제한 결과이다.

우선 〈표 3-4〉를 살펴보면 연차휴가 사용일수에 대한 추정치는 대체로 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타난다. 현재 건강상태에 미치는 영향만

〈표 3-4〉 연차휴가 사용일수가 근로자의 주관적 건강상태에 미치는 영향

종속변수	고정효과모형					
	현재 건강상태		1년 전 대비 건강상태		보통 사람 대비 건강상태	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
연차휴가 사용일수	0.0012** (0.0005)	0.0013** (0.0005)	0.0001 (0.0003)	0.0001 (0.0003)	0.0001 (0.0006)	-0.0000 (0.0006)
연령	0.0099*** (0.0011)	0.0276*** (0.0061)	0.0063*** (0.0006)	0.0161*** (0.0033)	0.0137*** (0.0012)	0.0284*** (0.0064)
연령의 제곱	-	-0.0001** (0.0001)	-	-0.0001*** (0.0000)	-	-0.0002** (0.0001)
기혼더미	-	-0.0283 (0.0191)	-	-0.0256** (0.0113)	-	-0.0304 (0.0191)
상수항	1.8220*** (0.0467)	1.3801*** (0.1312)	2.6981*** (0.0246)	2.5607*** (0.0738)	1.9091*** (0.0493)	1.6319*** (0.1360)
연도 고정효과	×	○	×	○	×	○
관측치 수	38,906	38,906	38,909	38,909	38,910	38,910

주 : 괄호 안의 숫자는 근로자 수준에서 군집화(clustered)한 강건표준오차임. *는 $p < 0.10$, **는 $p < 0.05$, ***는 $p < 0.01$ 을 의미함. 세 개의 종속변수는 1(아주 건강하다), 2(건강한 편이다), 3(보통이다), 4(건강하지 않은 편이다), 5(건강이 아주 안 좋다)의 값을 가지는 범주형 변수임.

자료 : 한국노동연구원, 「KLIPS」 12~25차.

이 5% 수준에서 유의한데, 이는 연차사용일수가 10일만큼 증가하면 현재 건강상태에 대한 상태 척도가 0.012만큼 증가한다는 것을 의미한다. 그러나 다른 주관적 건강상태 변수에 미치는 영향은 통계적으로 유의하지 않다. 이러한 결과는 연차휴가 사용일수가 근로자의 주관적 건강상태에 미치는 영향이 어떠한 건강상태 변수를 종속변수로 이용하였는지에 따라 달라진다는 것을 의미하므로 강건한 결과라 보기 힘들다.

〈표 3-5〉는 연차휴가 사용일수가 근로자의 일자리 만족도, 일 만족도 및 전반적 생활 만족도에 미치는 영향을 추정한 결과이다. 표의 (1)열과 (2)열, 그리고 (3)열과 (4)열의 결과에 따르면 연차휴가 사용일수는 일자리 만족도와 일 만족도에 1% 유의수준에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난다.

〈표 3-5〉 연차휴가 사용일수가 근로자의 일, 일자리, 일 외적 생활 만족도에 미치는 영향

종속변수	고정효과모형					
	일자리 만족도		일 만족도		생활 만족도	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
연차휴가 사용일수	-0.0023*** (0.0006)	-0.0023*** (0.0006)	-0.0019** (0.0006)	-0.0019*** (0.0006)	-0.0010** (0.0005)	-0.0011** (0.0005)
연령	-0.0042*** (0.0011)	0.0093 (0.0061)	-0.0040*** (0.0011)	0.0071 (0.0061)	-0.0024** (0.0010)	0.0281*** (0.0056)
연령의 제곱	-	-0.0001** (0.0001)	-	-0.0001 (0.0001)	-	-0.0003*** (0.0001)
기혼더미	-	-0.0269 (0.0191)	-	-0.0248 (0.0193)	-	-0.2029*** (0.0192)
상수항	2.7277*** (0.0441)	2.4753*** (0.1285)	2.6692*** (0.0439)	2.4824*** (0.1282)	2.5286*** (0.0412)	2.0140*** (0.1183)
연도 고정효과	×	○	×	○	×	○
관측치 수	38,829	38,829	38,831	38,831	38,824	38,824

주 : 괄호 안의 숫자는 근로자 수준에서 군집화(clustered)한 강건표준오차임. *는 $p < 0.10$, **는 $p < 0.05$, ***는 $p < 0.01$ 을 의미함. 세 개의 종속변수는 1(매우 만족스럽다), 2(만족스럽다), 3(보통이다), 4(불만족스럽다), 5(매우 불만족스럽다)의 값을 가지는 범주형 변수임.

자료 : 한국노동연구원, 「KLIPS」 12~25차.

추정치에 따르면 연차휴가 사용일수가 10일 증가하면 일자리 만족도 척도는 0.023만큼, 일 만족도 척도는 0.019만큼 감소한다. (5)열과 (6)열에 나타난 생활 만족도에 미치는 영향에 대한 추정치는 연차휴가 사용일수가 10일 증가하면 일 만족도가 0.010만큼 감소하는 것을 의미하나 이는 5% 수준에서 유의하다. 표의 결과를 정리하면, 연차휴가 사용일수가 증가하면 근로자의 일자리와 일, 그리고 일 외적 생활에 대한 만족의 정도가 증가한다. 그러나 만족의 정도가 증가하는 수준은 그리 크지 않다.

한편, 연차휴가 사용일수 대신 연차휴가 가용일수를 설명변수로 하여 식 (1)을 추정한 결과는 〈표 3-6〉과 〈표 3-7〉에 제시되어 있다. 〈표 3-6〉은 근로자의 주관적 건강상태를 종속변수로 사용한 결과이고, 〈표 3-7〉은 근로자의

일자리 만족도, 일 만족도 및 일 외적 생활 만족도를 종속변수로 사용한 결과이다.

〈표 3-6〉의 결과를 먼저 살펴보면, 연차휴가 가용일수는 근로자의 주관적 건강상태에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타난다. 그리고 어떠한 건강상태 변수를 종속변수로 사용하는지에 따라 (비록 유의하지 않지만) 추정치의 부호가 다르다. 정리하면, 〈표 3-6〉의 결과는 연차휴가 가용일수가 근로자의 주관적 건강상태에 미치는 영향이 일관적이지 않다는 것을 보여주고 있으므로 〈표 3-5〉가 보여주는 결과의 의미가 비슷하다고 할 수 있다.

따라서 고정효과모형을 이용하여 추정한 연차휴가 일수가 근로자의 주관

〈표 3-6〉 연차휴가 가용일수가 근로자의 주관적 건강상태에 미치는 영향

종속변수	고정효과모형					
	현재 건강상태		1년 전 대비 건강상태		보통 사람 대비 건강상태	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
연차휴가 가용일수	0.0005 (0.0004)	0.0005 (0.0004)	0.0002 (0.0003)	0.0002 (0.0003)	-0.0006 (0.0005)	-0.0006 (0.0005)
연령	0.0101*** (0.0011)	0.0279*** (0.0060)	0.0062*** (0.0006)	0.0160*** (0.0032)	0.0141*** (0.0012)	0.0289*** (0.0063)
연령의 제곱	-	-0.0001** (0.0001)	-	-0.0001*** (0.0000)	-	-0.0002** (0.0001)
기혼더미	-	-0.0320* (0.0189)	-	-0.0281** (0.0112)	-	-0.0130* (0.0078)
상수항	1.8207*** (0.0463)	1.3742*** (0.1293)	2.7015*** (0.0242)	2.5615*** (0.0722)	1.9055*** (0.1344)	1.6219*** (0.0441)
연도 고정효과	×	○	×	○	×	○
관측치 수	40,038	40,038	40,041	40,041	40,042	40,042

주: 괄호 안의 숫자는 근로자 수준에서 군집화(clustered)한 강건표준오차임. *는 $p < 0.10$, **는 $p < 0.05$, ***는 $p < 0.01$ 을 의미함. 세 개의 종속변수는 1(아주 건강하다), 2(건강한 편이다), 3(보통이다), 4(건강하지 않은 편이다), 5(건강이 아주 안 좋다)의 값을 가지는 범주형 변수임.

자료: 한국노동연구원, 「KLIPS」 12~25차.

적 건강상태에 미치는 영향은 통계적으로 유의하지 않거나 일관된 경향을 보이지 않는다. 이러한 본 연구의 결과는 이동희 외(2017)와 Hofmarcher (2021)의 결과와 일치한다.

〈표 3-7〉은 연차휴가 가용일수가 근로자의 일 및 일자리, 그리고 일 외적 생활 만족도에 미치는 영향을 추정한 결과를 제시한다. 표를 살펴보면, 연차휴가 가용일수가 10일 증가할수록 근로자의 일자리 만족도와 일 만족도 척도는 0.012만큼 감소하고, 이러한 추정치는 5% 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타난다. 반면, 연차휴가 가용일수는 일 외적 생활 만족도에 유의한 영향을 미치지 않는다. 따라서 연차휴가 가용일수가 근로자의 주관적 건강상태에 미치는 영향이 일관적이지 않다는 〈표 3-6〉의 결과와 대조적으

〈표 3-7〉 연차휴가 가용일수가 근로자의 일 및 일 외적 생활 만족도에 미치는 영향

종속변수	고정효과모형					
	일자리 만족도		일 만족도		생활 만족도	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
연차휴가 가용일수	-0.0012** (0.0005)	-0.0012** (0.0005)	-0.0012** (0.0005)	-0.0012** (0.0005)	-0.0003 (0.0005)	-0.0004 (0.0005)
연령	-0.0047*** (0.0011)	0.0066 (0.0060)	-0.0042*** (0.0011)	0.0047 (0.0060)	-0.0025** (0.0010)	0.0270*** (0.0055)
연령의 제곱	-	-0.0001 (0.0001)	-	-0.0001 (0.0001)	-	-0.0003*** (0.0001)
기혼더미	-	-0.0235 (0.0190)	-	-0.0207 (0.0191)	-	-0.2047 (0.0190)
상수항	2.7277*** (0.0441)	2.4753*** (0.1285)	2.6692*** (0.0439)	2.4824*** (0.1282)	2.5286*** (0.0412)	2.0140*** (0.1183)
연도 고정효과	×	○	×	○	×	○
관측치 수	39,964	39,964	39,966	39,966	39,959	39,959

주: 괄호 안의 숫자는 근로자 수준에서 군집화(clustered)한 강건표준오차임. *는 $p < 0.10$, **는 $p < 0.05$, ***는 $p < 0.01$ 을 의미함. 세 개의 종속변수는 1(매우 만족스럽다), 2(만족스럽다), 3(보통이다), 4(불만족스럽다), 5(매우 불만족스럽다)의 값을 가지는 범주형 변수임.

자료: 한국노동연구원, 「KLIPS」 12~25차.

로, 연차휴가 가용일수의 증가는 근로자의 일 및 일자리 만족의 정도를 일관되게 증가시킨다는 결과를 확인할 수 있다.

고정효과모형을 추정한 본 연구의 결과는 두 가지 면에서 흥미롭다. 첫째로 주목할 만한 점은 연차휴가 일수가 일 및 일자리 만족도에 미치는 영향의 경우, 연차휴가 가용일수보다 연차휴가 사용일수의 영향이 통계적으로 더 유의하고 절대적 수준도 더 큰 것으로 나타난다는 점이다. 이러한 결과는 연차휴가의 가용일수를 늘리는 정책보다 연차휴가의 사용을 촉진하는 정책이 좀 더 효과적으로 근로자의 일자리 혹은 일에 대한 만족의 정도를 제고시킬 것이라는 가설을 뒷받침한다. 둘째로 흥미로운 점은 연차휴가의 사용일수는 일 외적 생활 만족의 정도를 증가시키나, 연차휴가의 가용일수는 일 외적 생활 만족의 정도에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타난다는 점이다. 일 외적 생활 만족의 정도는 가족의 수입이나 주거환경 그리고 여가생활이나 주변 사람들과의 관계 등 근로자를 둘러싼 물적·인적 환경과 관련이 높은 변수이다. 근로자에게 일 외적 생활을 할 수 있는 가용시간이 늘어날 때 보다는 근로자가 실제로 일 외적 생활에 사용한 시간이 늘어날 때 물적·인적 환경이 개선되어 만족의 정도가 증가했을 것이라는 추측이 가능하다.

이러한 본 연구의 결과는 연차휴가제도가 현행대로 휴가 보장적인 성격과 근로 보상적인 성격 등 이중적 성격을 지닌 채로 운영된다면, 근로자에게 부여하는 연차휴가 일수를 늘리는 것만으로는 일 외적 생활에 대한 만족의 정도를 증가시키는 데 한계가 있을 것이라 예측한다. 만약 연차휴가의 실제 사용을 통해 연차휴가 일수의 영향을 강화하고 싶다면, 미사용한 연차휴가 일수에 대한 보상을 제한하는 방식으로 현 제도를 수정하여야 할 것이다. 본 연구의 이러한 결론은 법학 분야의 기존 연구들(김근주, 2015; 김홍영, 2016; 김홍석, 2023)이 내린 결론을 실증적으로 뒷받침한다.

나. 「근로기준법」 개정으로 인한 연차휴가 가용일수의 증가가 근로자에게 미치는 영향

2018년 개정된 「근로기준법」은 재직연수 2년 미만의 근로자들의 연차휴가 가용일수를 최대 26일로 증가시켰다. <표 3-8>은 이러한 사실을 토대로

〈표 3-8〉 「근로기준법」 개정으로 인한 연차휴가 가용일수의 증가가 근로자에 미치는 영향

종속변수	이중차분모형					
	현재 건강상태	1년전대비 건강상태	보통사람대비 건강상태	일자리 만족도	일 만족도	생활 만족도
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<i>Treated</i> × <i>Post</i>	-0.0092 (0.0099)	-0.0003 (0.0061)	-0.0237 (0.0096)	-0.0397** (0.0175)	-0.0336* (0.0179)	-0.0046 (0.0156)
상수항	2.3151*** (0.0159)	2.9617*** (0.0094)	2.4860*** (0.0158)	2.7319*** (0.0158)	2.6683*** (0.0160)	2.5915*** (0.0146)
연도고정효과	○	○	○	○	○	○
개인고정효과	○	○	○	○	○	○
관측치 수	20,854	20,857	20,859	20,819	20,819	20,817

주: 괄호 안의 숫자는 근로자 수준에서 군집화(clustered)한 강건표준오차임. *는 $p < 0.10$, **는 $p < 0.05$, ***는 $p < 0.01$ 을 의미함. 모든 종속변수는 1에서 5까지의 값을 가지는 범주형 변수이며, 건강상태 변수는 값이 커질수록 건강이 좋지 않음을, 만족도 변수는 값이 커질수록 만족도가 낮음을 의미.

자료: 한국노동연구원, 「KLIPS」 17~25차.

구축한 이중차분모형인 식 (2)를 추정한 결과이다. 표에 제시된 DID 추정치를 살펴보면, 「근로기준법」 개정으로 인해 연차휴가 가용일수가 증가한 재직연수 2년 미만 근로자들(즉, 처치집단)은 가용일수가 변하지 않은 재직연수 2년 이상 근로자들(즉, 통제집단)에 비해 일자리 만족도 척도가 0.040만큼, 일 만족도 척도가 0.034만큼 감소하였다. 그리고 이러한 두 집단의 차이는 각각 5% 수준과 10% 수준에서 통계적으로 유의하다. 따라서 이중차분모형의 추정 결과는 연차휴가 가용일수가 증가할수록 근로자의 일자리 만족 및 일 만족의 정도가 유의하게 증가함을 의미하며, 이는 앞서 살펴본 고정효과모형의 추정 결과와 대체로 일치한다.

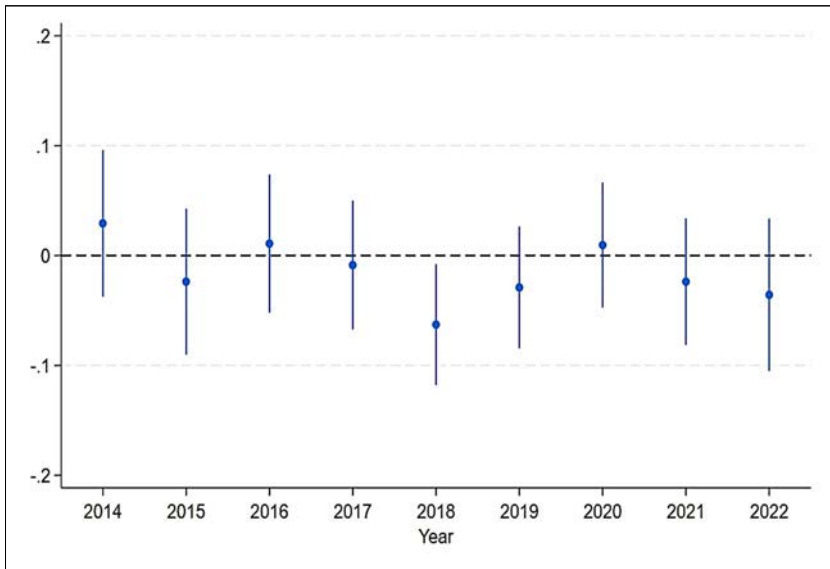
이중차분모형의 기본 가정인 평행 추세 가정(the parallel trend assumption)이 성립하는지를 살펴보기 위해 식 (3)을 추정한 결과는 [그림 3-1]과 [그림 3-2]에 제시되어 있다. 두 그림을 통해 이중차분모형의 적합성을 검증할 수 있을 뿐만 아니라 법 개정 후 기간의 평균 추정치인 DID 추정치를 연도별로 쪼개어 살펴볼 수 있다. 구체적으로 〈표 3-8〉의 결과 중 통계적으로

유의한 결과가 도출된 모형인 (4)열을 이용한 추정 결과는 [그림 3-1]에, (5)열을 이용한 추정 결과는 [그림 3-2]에 제시되어 있다.

[그림 3-1]을 살펴보면, 통제집단인 재직연수 2년 이상 10년 미만 근로자들과 처치집단인 재직연수 2년 미만 근로자들 간 일자리 만족도 차이는 법 개정 전인 2017년 이전에는 발견되지 않는다. 그러나 법 개정 연도인 2018년에 두 집단 간 일자리 만족도 차이는 통계적으로 유의한 차이를 보인다. 구체적으로 통제집단에 비해 처치집단의 일자리 만족에 대한 정도가 2018년에 유의하게 증가한다. 이러한 증가는 2019년 이후 사라진다. 이는 법 개정으로 인한 연차휴가 가용일수 증가의 영향이 단기적임을 의미한다.

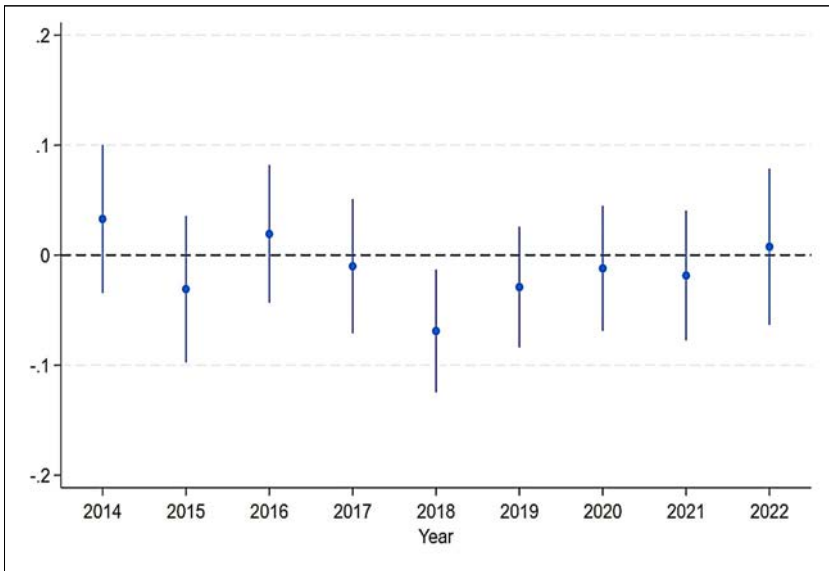
[그림 3-2]의 결과는 [그림 3-1]의 결과와 큰 차이를 보이지 않는다. 통제집단과 처치집단 간 일 만족도 차이는 법 개정 전인 2017년 이전에는 대체로 찾아볼 수 없으나, 법 개정 연도인 2018년에 두 집단 간 일자리 만족도 차이는 통계적으로 유의하다. 그러나 다음 해인 2019년에는 두 집단 간 통계적으로 유의한 차이는 사라진다.

[그림 3-1] 통제집단 대비 처치집단의 일자리 만족도 변화



주: 통제집단과 처치집단의 정의는 본문 참조.
자료: 한국노동연구원, 「KLIPS」 17~25차.

[그림 3-2] 통제집단 대비 처치집단의 일 만족도 변화



주: 통제집단과 처치집단의 정의는 본문 참조.
 자료: 한국노동연구원, 「KLIPS」 17~25차.

제4절 소 결

본 연구는 KLIPS 자료를 이용하여 연차휴가 일수가 근로자의 주관적 건강상태와 일 및 일자리 그리고 일 외적 생활 만족도에 미치는 영향을 고정효과모형과 이중차분모형을 통해 추정한다. 고정효과모형에서 사용한 설명변수는 연차휴가 가용일수와 연차휴가 사용일수 등 두 가지이다. 이중차분모형은 2018년 「근로기준법」 개정으로 인해 부여된 연차일수가 최대 11일만큼 증가하는 재직연수 2년 미만인 근로자를 처치집단으로, 법 개정에 영향을 받지 않는 재직연수 2년 이상이고 10년 미만인 근로자를 통제집단으로 설정한 모형이다. 고정효과모형을 추정한 결과는 연차휴가 사용일수와 가용일수가 근로자의 주관적 건강상태에 유의한 영향이나 일관적인 영향을 미치지 못하는 것으로 나타난다. 반면, 연차휴가 사용일수와 가용일수의 증

가는 근로자의 일과 일자리에 대한 만족의 정도를 유의하게 증가시킨다. 이때 연차휴가 사용일수의 영향에 대한 추정치가 연차휴가 가용일수의 영향에 대한 추정치에 비해 통계적 유의성이 더 높고 추정치의 절대값도 더 큰 것으로 나타난다. 또한 연차휴가 사용일수는 일 외적 생활 만족의 정도를 증가시키나, 연차휴가 가용일수는 일 외적 생활 만족의 정도에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타난다. 이중차분모형의 추정 결과는 고정효과모형으로부터 도출된 결과와 비슷하다. 2018년 「근로기준법」 개정으로 인해 연차휴가 가용일수가 증가한 근로자들은 그렇지 않은 근로자들에 비해 일과 일자리에 대한 만족의 정도가 유의하게 증가한다. 이러한 본 연구의 결과는 연차휴가의 사용을 촉진하지 않고 연차휴가의 가용일수를 늘리는 것만으로는 근로자들의 일 외적 생활에 대한 만족의 정도를 증가시키는 데 한계가 있음을 의미한다. 그리고 연차휴가의 실제 사용을 통해 휴가 시간을 보장함으로써 근로자의 건강 및 행복을 증진하려면 미사용한 연차휴가 일수에 대한 보상을 제한해야 한다는 법학 분야의 기존연구들(김근주, 2015; 김홍영, 2016; 김홍석, 2023)의 주장을 실증적으로 뒷받침한다.

본 연구의 한계는 다음과 같다. 첫째는 휴가가 근로자에게 주는 경제적 효용을 근로자의 건강상태와 일 및 일 외적 생활에 대한 만족도로 국한하여 분석하였다는 점이다. 휴가를 통해 근로자가 정신적·신체적 건강의 회복을 도모한다는 점에서 휴가는 노동력을 재생산하는 기능을 지니고 있다. 연차휴가 일수가 근로자의 생산성에 미치는 영향을 추정하는 것은 흥미로운 연구 주제가 될 것이나 본 연구에서는 이를 제대로 분석하지 못하였다. 넓은 의미에서 건강상태가 근로자의 생산성이라 볼 수 있다면, 본 연구는 연차휴가 일수가 근로자의 생산성에 유의한 영향을 미치지 못한다고 결론 내린다.

둘째, 종속변수인 근로자의 건강상태 변수가 자기보고식 변수라는 점이다. 일 및 일 외적 생활에 대한 만족도는 개인의 주관적인 판단에 따라 결정되는 변수라는 태생적인 특징을 지니고 있다. 그러나 개인이 주관적으로 느끼는 본인의 건강상태와 객관적 건강상태 간 큰 차이가 있을 수 있으므로 연구의 결과를 일반화하려면 객관적인 건강상태에 대한 정보를 이용하여 분석하는 것이 바람직하다. 그러나 KLIPS에서는 개인의 객관적 건강상태에

관한 질문을 기본조사에 포함하지 않고, 주관적 건강상태에 관한 질문만을 포함하고 있다. 추후 입원 횟수, 외래진료 횟수 등 객관적 건강상태에 대한 정보를 제공하는 패널자료가 있다면 이를 이용해 모형을 재추정함으로써 본 연구의 분석 결과에 대한 강건성을 점검해 볼 수 있을 것이다.

본 연구의 셋째 한계는 연차보상 및 연차휴가 사용촉진제도에 대한 정보가 부재하여 이를 실증분석에 반영하지 못하였다는 점이다. 미사용 연차일수에 대해 금전적인 보상을 받았는지에 대해 알 수 있다면 분석 내용이 좀 더 풍부해졌을 것이다. 만약 이러한 정보가 가용하다면 미사용 연차휴가 보상일수를 설명변수로 이용하여 추가로 회귀분석을 수행할 수 있다. 이로부터 도출한 결과는 연차휴가 가용일수보다 사용일수가 근로자의 일 및 일자리 만족도에 더욱 유의한 영향을 미친다는 본 연구의 결과를 뒷받침할 수 있는 또 다른 근거가 될 수 있을 것이다. 또한 사업체의 연차휴가 사용촉진제도 운영에 대한 정보가 있다면 이 제도를 적극적으로 운영하는 사업체에 재직하고 있는 근로자와 소극적으로 운영하는 사업체에 재직하고 있는 근로자 간 차이를 분석하여 흥미로운 결과를 도출할 수 있을 것이다. 이상 기술한 한계점을 후속 연구에서 극복할 수 있기를 기대한다.

제 4 장

휴가 격차와 정책적 개선 방안 : 실태조사 결과를 바탕으로

제1절 들어가며

본 연구에서는 휴가 격차와 정책적 개선 방안 도출을 위하여 근로자 2,000명에 대한 설문조사와 기업 인사담당자를 대상으로 FGI를 실시하였고, 본 장에서는 그 결과를 분석한다.

우리나라 근로자들의 휴가 실태를 파악할 수 있는 조사자료는 「근로자 휴가조사」가 유일하다. 하지만 「근로자 휴가조사」는 5인 이상 사업장 근로자를 대상으로 하므로 「근로기준법」 적용을 받지 않는 5인 미만 사업장 종사자에 대한 휴가 사용 실태는 파악할 수 있는 자료가 전무한 상황이다. 따라서 본 연구에서는 5인 미만 사업장 종사자를 포함한 「근로자 휴가실태조사」를 시행하여 「근로기준법」 사각지대 노동자의 휴가 실태에 관해 파악하고자 하며 고용형태별, 기업규모별 휴가 사용 격차 문제를 집중적으로 들여다보고자 한다. 또한, 기업 인사담당자 FGI를 통해 휴가 사용의 제약요인에 관해 제도적 측면, 기업 조직문화 측면, 인력 운용 관행 측면 등의 요인을 구체적으로 조사하고 이를 통해 정책 개선 방안에 관한 논의의 기초자료를 제공하고자 한다.

제2절 근로자 설문조사

1. 설문조사 설계

근로자 대상 설문조사의 목적은 근로자의 휴가 이용 실태를 살펴보고 휴가 사용의 제약요인 파악, 휴가가 근로자의 일·생활 균형과 삶의 질에 미치는 영향과 기업의 생산성에 미치는 영향에 관한 기초자료를 제공하기 위함이며, 고용형태와 기업규모별 휴가제도 사용의 격차 분석 및 근로자의 워라벨 불균형에 관한 논의의 기반을 마련하는 데 그 목적이 있다. 이를 위해 본 연구에서는 전국의 20세 이상 65세 미만 임금근로자를 대상으로 설문조사를 시행하였다. 조사설계 방법과 설문조사의 주요 내용은 <표 4-1> 및 <표 4-2>와 같다.

<표 4-1> 설문조사 설계

	내 용
조사 지역	- 전국 17개 시도
조사 대상	- 20~64세 남녀 임금근로자
표본 크기	- 총 2,000명
표본 추출 방법	- 성, 연령, 지역별 인구비례할당 추출 (사업장 규모 고려)
조사 기간	- 2024년 9월 19일~9월 27일

자료: 저자 작성.

<표 4-2> 설문조사 주요 내용

	조사 항목
응답자 선정 질문	- 성, 연령, 거주지, 고용형태, 현 직장 종사자 수
근로자 휴가 사용 현황	- 현재 직장 입사연도 - 지난 한 해 주 평균 근무시간 - 지난 한 해 일 평균 여가시간 - 지난 한 해 부여받은 연차휴가, 특별휴가 일수

〈표 4-2〉의 계속

	조사 항목
근로자 휴가 사용 현황	- 지난 한 해 실제 사용한 연차휴가, 특별휴가 일수 - 지난 한 해 월별 사용한 휴가일수 - 지난 한 해 목적별 사용 휴가일수 - 직장 내 휴가 관련 제도 시행 여부 및 제도 사용 여부 - 지난 한 해 연차휴가 사용 상황 - 지난 한 해 연차휴가 미사용 사유 - 지난 한 해 연차 미사용 시 연차수당 수령 여부
휴가의 효용	- 연차휴가에 대한 항목별 동의 정도 - 연차휴가 일수에 대한 항목별 만족도 평가 - 희망 휴가일수 - 추가 연차휴가 부여 시 사용 목적
일자리 특성 및 조직문화	- 총 종업원 수 - 남성/여성 비율 - 야근 정도 - 회사문화 항목별 동의 정도 - 조직문화 항목별 동의 정도
일자리 및 생활 만족도	- 직무만족도 항목별 동의 정도 - 생활 만족도 항목별 동의 정도 - 일과 생활 균형 항목별 동의 정도
연차휴가 사용 활성화 관련	- 연차휴가 사용 활성화 영향력 요인 항목별 동의 정도 - 연차휴가 사용 활성화 필요 개선책 항목별 동의 정도
응답자 특성	- 최종 학력, 혼인상태, 맞벌이 여부, 전체 가구원 수, 직업, 직급, 근무형태, 고용형태, 월평균 가구소득, 노동조합 가입 여부, 노동조합 휴가제도 장려 노력, 유연근무제 시행 여부, 유연근무제 시행 시 종류

자료 : 저자 작성.

2. 실태조사 결과

가. 조사 대상자의 특성

먼저, 설문조사 응답자의 인구사회학적 특성은 <표 4-3>과 같다. 응답자는 총 2,000명이었으나 이 중 임금근로자가 아닌 표본이 54개 포함되어 이를 제외한 1,946명에 대하여 분석 결과를 제시하였다. 응답자 중 1~5인 미만 사업체 종사자는 9.5%이며, 5~29인 28.8%, 30~99인 23.6%, 100인 이상 사업체 종사자 비중은 38.1%로 나타났다.

<표 4-3> 응답자의 인구사회학적 특성

		빈 도	비 중(%)
전 체		1,946	100.0
성별	남성	982	50.5
	여성	964	49.5
연령	20~29세	352	18.1
	30~39세	392	20.1
	40~49세	451	23.2
	50~59세	509	26.2
	60~64세	242	12.4
고용형태	정규직 임금근로자	1,687	86.7
	비정규직 임금근로자	259	13.3
사업장규모	1~4인	185	9.5
	5~9인	194	10.0
	10~29인	366	18.8
	30~99인	460	23.6
	100~299인	343	17.6
	300인 이상	398	20.5
근속연수	1년 미만	357	18.4
	1~4년	621	31.9
	5~9년	390	20.0

〈표 4-3〉의 계속

		빈 도	비 중(%)
근속연수	10~19년	371	19.1
	20년 이상	207	10.6
학력	고졸 이하	265	13.6
	전문대졸	268	13.8
	대졸	1,196	61.5
	대학원 이상	217	11.2
혼인상태/ 맞벌이 여부	미혼	39.6	39.6
	기혼 맞벌이	42.9	42.9
	기혼 외벌이	14.2	14.2
	사별/이혼	3.2	3.2
자녀 유무	예	956	49.1
	아니요	990	50.9
직종	사무직	1,482	76.2
	생산직 · 현장직	462	23.8
직급	관리자급	742	38.2
	관리자 미만급	1,202	61.8
월 평균 가구소득	300만 원 미만	407	23.8
	300만~500만 원 미만	548	32.1
	500만~800만 원 미만	379	22.2
	800만 원 이상	374	21.9
노조가입 여부	가입	247	12.7
	미가입	1,055	54.2
	노동조합이 없음	644	33.1
유연근무제 시행 여부	시행	582	29.9
	미시행	1,364	70.1

자료 : 저자 작성.

나. 휴가 사용 현황

지난 한 해(2023년) 근로자들에게 부여된 휴가일수는 평균 14.7일로 나타

났다. 부여받은 휴가가 없는 근로자도 전체 응답자의 10%에 달하는 것으로 확인되며, 휴가가 10일 이하인 근로자가 19.6%, 11~15일인 근로자가 24.4%, 16일 이상인 근로자가 45.6%로 나타났다.

〈표 4-4〉 부여받은 휴가일수

(단위 : %, 일)

		없 음	10일 이하	11~15일	16일 이상	평균(일)
전 체		10.3	19.6	24.4	45.6	14.7
성별	남성	8.5	18.0	22.4	51.1	15.8
	여성	12.2	21.3	26.5	40.0	13.6
연령	20~29세	9.4	25.3	29.0	36.4	13.0
	30~39세	6.9	19.1	29.9	44.1	15.2
	40~49세	8.0	15.1	24.8	52.1	15.6
	50~59세	13.6	18.7	18.1	49.7	14.9
	60~64세	14.9	22.7	21.5	40.9	14.2
고용형태	정규직 임금근로자	6.3	18.8	24.4	50.5	15.7
	비정규직 임금근로자	36.7	25.1	24.3	13.9	7.9
사업장규모	1~4인	32.4	31.9	17.3	18.4	8.2
	5~9인	24.2	22.7	22.2	30.9	10.5
	10~29인	11.2	24.9	25.7	38.3	13.5
	30~99인	6.1	18.9	28.3	46.7	15.8
	100~299인	3.2	17.2	28.0	51.6	16.3
	300인 이상	3.5	10.6	20.1	65.8	18.2
근속연수	1년 미만	23.5	30.0	27.7	18.8	9.8
	1~4년	8.7	19.2	37.2	34.9	13.5
	5~9년	7.4	20.0	18.5	54.1	14.6
	10~19년	5.9	14.6	14.8	64.7	18.2
	20년 이상	5.8	11.6	8.7	73.9	20.6
학력	고졸 이하	22.3	26.0	22.6	29.1	11.0
	전문대졸	12.3	20.9	24.3	42.5	13.9
	대졸	8.1	19.2	25.1	47.7	15.2
	대학원 이상	5.5	12.9	23.0	58.5	17.6

〈표 4-4〉의 계속

		없 음	10일 이하	11~15일	16일 이상	평균(일)
혼인상태/ 맞벌이 여부	미혼	11.0	22.8	27.9	38.3	13.6
	기혼 맞벌이	10.1	18.7	21.7	49.6	15.2
	기혼 외벌이	7.2	13.4	22.7	56.7	16.6
	사별/이혼	19.4	21.0	24.2	35.5	13.1
자녀 유무	예	8.8	17.9	21.4	51.9	15.7
	아니요	11.8	21.3	27.3	39.6	13.7
직종	사무직	6.6	17.9	24.6	50.9	15.8
	생산직·현장직	22.1	25.3	23.8	28.8	11.3
직급	관리자급	6.9	18.3	18.7	56.1	16.6
	관리자 미만급	12.3	20.5	28.0	39.3	13.6
월 평균 가구소득	300만 원 미만	19.9	24.6	29.7	25.8	11.0
	300만~500만 원 미만	10.0	23.5	25.2	41.2	14.0
	500만~800만 원 미만	7.7	14.8	19.8	57.8	16.5
	800만 원 이상	5.6	15.2	21.4	57.8	17.4
노조가입 여부	가입	2.8	15.0	18.2	64.0	18.0
	미가입	10.8	21.6	23.8	43.8	14.4
	노동조합이 없음	12.4	18.2	27.8	41.6	13.9
유연근무제 시행 여부	시행	5.7	18.0	19.9	56.4	16.5
	미시행	12.3	20.3	26.3	41.1	13.9

자료 : 저자 작성.

실제 사용한 휴가일수를 보면, 휴가를 사용하지 않았다는 응답자의 비율이 13.5%를 차지하고 있으며 10일 이하로 휴가를 사용한 근로자가 41.4%로 가장 큰 비중을 차지하고 11~15일 23.0%, 16일 이상은 22.1%로 나타났다. 2023년 한 해 동안 근로자들이 실제로 사용한 휴가일수는 평균 10.2일로 조사되었다.

〈표 4-6〉은 근로자들에게 2023년 한 해 동안 부여된 휴가일수 및 사용일수를 토대로 휴가 소진율을 계산한 결과를 제시하고 있다. 앞에서 확인한 바와 같이 근로자들의 평균적인 휴가 부여 일수는 14.7일, 실제로 사용한 휴가 일수는 10.2일로, 휴가 소진율은 69.4%로 확인된다. 5인 이상 근로자를 대

〈표 4-5〉 실제 사용한 휴가일수

(단위 : %, 일)

		없 음	10일 이하	11~15일	16일 이상	평균(일)
전 체		13.5	41.4	23.0	22.1	10.2
성별	남성	12.0	40.5	22.6	24.9	10.8
	여성	15.0	42.3	23.4	19.2	9.6
연령	20~29세	12.5	43.5	24.4	19.6	9.6
	30~39세	9.2	41.3	28.6	20.9	11.0
	40~49세	11.5	39.7	24.6	24.2	10.5
	50~59세	16.1	41.7	17.9	24.4	9.9
	60~64세	20.3	41.3	19.8	18.6	9.6
고용형태	정규직 임금근로자	9.1	41.9	24.3	24.7	11.0
	비정규직 임금근로자	42.1	38.2	14.7	5.0	5.2
사업장규모	1~4인	35.1	38.9	14.1	11.9	6.5
	5~9인	26.3	39.2	18.6	16.0	7.7
	10~29인	13.9	46.2	24.3	15.6	9.2
	30~99인	11.1	42.0	24.6	22.4	10.7
	100~299인	5.0	41.1	25.4	28.6	11.9
	300인 이상	7.0	38.9	24.4	29.7	11.9
근속연수	1년 미만	28.6	43.4	18.5	9.5	6.8
	1~4년	10.6	40.6	29.6	19.2	10.2
	5~9년	10.3	43.9	22.3	23.6	10.3
	10~19년	8.9	39.1	20.5	31.5	12.3
	20년 이상	10.6	40.1	16.9	32.4	12.2
학력	고졸 이하	27.2	43.0	16.2	13.6	7.4
	전문대졸	15.7	39.6	23.9	20.9	9.7
	대졸	11.0	41.9	24.2	23.0	10.6
	대학원 이상	8.3	39.2	24.0	28.6	11.8
혼인상태/ 맞벌이 여부	미혼	14.9	40.5	23.5	21.1	9.9
	기혼 맞벌이	12.8	43.0	21.7	22.5	10.4
	기혼 외벌이	10.1	39.4	26.7	23.8	10.9
	사별/이혼	21.0	40.3	19.4	19.4	8.9

〈표 4-5〉의 계속

		없 음	10일 이하	11~15일	16일 이상	평균(일)
자녀 유무	예	11.7	43.2	21.7	23.4	10.5
	아니요	15.3	39.7	24.3	20.7	9.9
직종	사무직	9.7	41.2	24.4	24.8	11.0
	생산직·현장직	25.5	42.4	18.6	13.4	7.7
직급	관리자급	9.7	41.2	21.8	27.2	11.5
	관리자 미만급	15.7	41.6	23.8	18.9	9.4
월 평균 가구소득	300만 원 미만	23.8	39.6	24.1	12.5	7.9
	300만~500만 원 미만	13.1	43.1	21.9	21.9	9.9
	500만~800만 원 미만	10.8	40.1	21.6	27.4	11.1
	800만 원 이상	9.1	37.7	24.9	28.3	12.1
노조가입 여부	가입	6.9	43.7	21.9	27.5	11.4
	미가입	13.6	42.9	21.6	21.9	10.2
	노동조합이 없음	16.0	38.0	25.8	20.2	9.8
유연근무제 시행 여부	시행	8.6	38.8	24.4	28.2	11.6
	미시행	15.6	42.5	22.4	19.4	9.6

자료 : 저자 작성.

〈표 4-6〉 휴가 현황 : 부여받은 휴가일수 vs. 실제 사용한 휴가일수

		부여받은 휴가일수 (A)	실제 사용한 휴가일수 (B)	휴가 사용률 (B/A)
전 체		14.7	10.2	69.4
성별	남성	15.8	10.8	68.4
	여성	13.6	9.6	70.6
연령	20~29세	13.0	9.6	73.8
	30~39세	15.2	11.0	72.4
	40~49세	15.6	10.5	67.3
	50~59세	14.9	9.9	66.4
	60~64세	14.2	9.6	67.6
고용형태	정규직 임금근로자	15.7	11.0	70.1
	비정규직 임금근로자	7.9	5.2	65.8

〈표 4-6〉의 계속

		부여받은 휴가일수 (A)	실제 사용한 휴가일수 (B)	휴가 사용률 (B/A)
사업장규모	1~4인	8.2	6.5	79.3
	5~9인	10.5	7.7	73.3
	10~29인	13.5	9.2	68.1
	30~99인	15.8	10.7	67.7
	100~299인	16.3	11.9	73.0
	300인 이상	18.2	11.9	65.4
근속연수	1년 미만	9.8	6.8	69.4
	1~4년	13.5	10.2	75.6
근속연수	5~9년	14.6	10.3	70.5
	10~19년	18.2	12.3	67.6
	20년 이상	20.6	12.2	59.2
학력	고졸 이하	11.0	7.4	67.3
	전문대졸	13.9	9.7	69.8
	대졸	15.2	10.6	69.7
	대학원 이상	17.6	11.8	67.0
혼인상태/ 맞벌이 여부	미혼	13.6	9.9	72.8
	기혼 맞벌이	15.2	10.4	68.4
	기혼 외벌이	16.6	10.9	65.7
	사별/이혼	13.1	8.9	67.9
자녀 유무	예	15.7	10.5	66.9
	아니요	13.7	9.9	72.3
직종	사무직	15.8	11.0	69.6
	생산직·현장직	11.3	7.7	68.1
직급	관리자급	16.6	11.5	69.3
	관리자 미만급	13.6	9.4	69.1
월 평균 가구소득	300만 원 미만	11.0	7.9	71.8
	300만~500만 원 미만	14.0	9.9	70.7
	500만~800만 원 미만	16.5	11.1	67.3
	800만 원 이상	17.4	12.1	69.5

〈표 4-6〉의 계속

		부여받은 휴가일수 (A)	실제 사용한 휴가일수 (B)	휴가 사용률 (B/A)
노조가입 여부	가입	18.0	11.4	63.3
	미가입	14.4	10.2	70.8
	노동조합이 없음	13.9	9.8	70.5
유연근무제 시행 여부	시행	16.5	11.6	70.3
	미시행	13.9	9.6	69.1

자료 : 저자 작성.

상으로 하는 「근로자 휴가조사」에서는 2021년 한 해 동안 근로자들에게 부여된 휴가일수가 16.2일, 실제 사용한 휴가일수는 12.6일로 나타나 휴가 소진율이 77.8%로 보고되고 있다. 「근로자 휴가조사」의 경우 코로나19의 유행이 한창 진행 중이던 2021년을 기준으로 통계가 작성되었으므로 연차휴가 소진율이 더 높게 나타났을 가능성이 있을 것으로 보인다.

〈표 4-6〉의 휴가 사용 현황을 보면, 고용형태와 사업장 규모 등 고용지위에 따라 휴가 사용 격차가 큰 것을 확인할 수 있다. 정규직 임금근로자(15.7일)에 비해 비정규직 임금근로자의 부여받은 휴가일수(7.9일)는 절반 수준이며, 실제 사용한 휴가일수(정규직 11.0일, 비정규직 5.2일)는 절반 수준에도 못 미치는 것으로 나타났다. 따라서 이들의 휴가 소진율은 정규직이 70.1%, 비정규직은 65.8%로 나타났다. 사업장 규모에 따른 휴가 사용 격차도 큰데, 기업규모가 클수록 부여받은 휴가일수와 실제 사용한 휴가일수 모두 증가하는 것으로 나타나며, 휴가 소진율은 대체로 기업규모가 작을수록 더 높은 것을 볼 수 있다. 5인 미만 사업장 종사자의 경우 연간 8.2일의 휴가를 부여받아 6.5일을 사용한 것으로 나타났으며, 휴가 소진율은 79.3%로 타 집단에 비해 월등히 높은 것을 볼 수 있다. 이는 소규모 사업장에서 일하는 근로자들이 충분한 휴가를 보장받지 못하고 있는 현실을 반영한다.

노조 가입 여부도 근로자의 휴식권 보장에 영향을 미칠 수 있는데, 노조 가입 여부에 따른 휴가 사용 현황을 보면 노조 가입자의 부여받은 휴가일수는 18.0일로 미가입자(14.4일) 또는 무노조 사업장 종사자(13.9일)에 비해 높지만, 휴가 소진율은 노조 가입자가 가장 낮은 것으로 나타났다.

다. 고용지위별 휴가 사용 여건 차이

근로자의 휴가 사용 특성을 살펴보면, 법적공휴일을 포함하여 연차휴가를 사용한 경험이 있는 근로자는 53.7%로 나타났으며, 휴일을 제외한 5일 이상의 장기 연차휴가 사용 경험자는 36.0%로 나타났다. 오전/오후 연차휴가 분할 사용이 가능하다고 응답한 근로자는 42.3%로 나타났다.

근로자가 종사하고 있는 사업체에서 시행 중인 휴가 관련 제도를 살펴보면, 대체휴가제가 36.2%로 가장 높게 나타났고, 휴가사용촉진제(29.0%), 보상휴가제(24.5%), 포상휴가제(22.6%), 휴가이월제(21.9%), 휴가비지원제(20.2%) 등의 순으로 나타났다.

사업체 규모별로는 모든 집단에서 대체휴가제가 가장 높은 비중을 차지하였고 둘째로 높은 비중을 차지한 제도는 5인 미만은 휴가비지원제, 5~9인은 휴가이월제가 다음으로 높은 비중을 보인 데 반해, 10인 이상 사업체는 대체휴가제 다음으로 휴가사용촉진제를 시행하는 비율이 가장 높게 나타났다.

연차휴가 사용과 관련한 조직문화를 보면, 시기 선택의 자율성, 동료들과

〈표 4-7〉 연차휴가 사용 특성

(단위 : %)

	법적공휴일 포함 연차휴가 사용경험	휴일 제외 5일 이상의 장기 연차휴가 사용	오전/오후 연차휴가 분할 사용
전 체	53.7	36.0	42.3
정규직	54.7	37.1	43.6
비정규직	43.3	24.7	29.3
1~4인	44.2	35.0	24.2
5~9인	46.9	29.4	31.5
10~29인	45.4	27.9	31.1
30~99인	54.8	35.9	44.0
100~299인	62.0	41.1	49.1
300인 이상	57.8	41.1	54.1

자료 : 저자 작성.

〈표 4-8〉 휴가 관련 제도별 시행 여부

(단위 : %)

	보상 휴가제	대체 휴가제	휴가 사용 촉진제	휴가비 지원제	휴가 이월제	연가 저축제	휴가 나눔제	포상 휴가제	장기 휴가제
전 체	24.5	36.2	29.0	20.2	21.9	16.6	10.5	22.6	18.1
정규직	26.4	38.2	31.5	22.1	23.8	18.1	11.3	24.4	19.5
비정규직	12.0	23.2	13.1	8.5	9.7	6.9	5.0	10.8	8.9
1~4인	11.4	21.1	9.2	17.3	13.0	8.6	5.9	8.1	7.0
5~9인	14.4	23.7	13.9	14.4	16.5	10.8	4.6	10.8	6.2
10~29인	16.7	27.0	23.0	16.1	15.0	10.9	7.7	18.3	14.5
30~99인	24.3	37.2	30.4	17.2	19.8	14.6	11.5	20.0	18.0
100~299인	30.6	41.7	35.3	26.8	26.5	19.2	16.0	26.8	23.3
300인 이상	37.4	52.0	44.2	26.1	33.4	28.4	12.1	38.2	27.9
노조 가입	41.7	54.3	42.5	30.8	36.0	34.0	24.3	42.5	37.7
노조 미가입	24.2	36.7	29.4	20.3	21.7	16.6	9.2	21.7	16.9
노조 없음	18.3	28.6	23.3	16.1	16.8	9.9	7.3	16.3	12.6

자료 : 저자 작성.

의 휴가 시기 사전 조율, 징검다리 휴일을 사용한 연속휴가 허용, 업무대행자 지정, 업무분담 등에 있어서 기업규모가 클수록 조직문화가 잘 갖춰져 있는 것을 볼 수 있다. 하지만 휴가 중 업무 관련 연락과 휴가 중 업무수행 경험은 기업규모에 따른 차이가 크지 않은 것으로 나타났다.

근로자가 연차휴가를 사용하지 못한 이유는 1순위 응답 기준으로 ‘연차수당 수령(14.7%)’, ‘휴가계획 없음(14.6%)’, ‘대체인력 부족(14.1%)’ 순으로 나타났다.

기업규모별로 연차휴가 미사용 사유에 다소 차이가 있는데, 1~4인, 5~9인, 10~29인 사업체 종사자의 경우 ‘대체인력 부족’이 가장 큰 원인으로 지적된 반면, 30~99인은 ‘상사의 눈치, 조직분위기 때문’을 가장 주요한 원인으로 응답하였으며, 100~299인, 300인 이상 기업의 근로자들은 ‘연차수당을 받기 위해서’라는 응답이 가장 많았다.

〈표 4-9〉 연차 사용에 관한 조직문화

(단위 : 점)

	시기 선택의 자유성	동료들과 휴가시기 사전 조율	징검다리 휴일 사용한 연속휴가	업무대행자 지정, 업무분담	휴가 중 업무 관련 연락	휴가 중 업무수행 경험
전 체	3.28	3.50	3.13	3.09	2.92	2.52
정규직	3.35	3.56	3.18	3.15	2.97	2.54
비정규직	2.85	3.12	2.74	2.73	2.61	2.41
1~4인	2.83	3.12	2.74	2.78	2.80	2.52
5~9인	2.87	3.39	2.77	2.78	2.73	2.43
10~29인	3.24	3.63	3.04	3.05	3.00	2.46
30~99인	3.26	3.47	3.16	3.05	2.98	2.56
100~299인	3.50	3.66	3.27	3.28	3.01	2.66
300인 이상	3.57	3.53	3.40	3.31	2.88	2.47

주 : 5점 척도의 평균임. 1) 전혀 그렇지 않다, 2) 대체로 그렇지 않다, 3) 보통이다, 4) 대체로 그렇다, 5) 매우 그렇다.
자료 : 저자 작성.

〈표 4-10〉 휴가를 사용하지 못한 이유(1순위)

(단위 : %)

	상사의 눈치, 조직 분위기	업무량 과다	대체 인력 부족	업무 특성상 협업 필요	휴가 경비 부담	연차 수당을 받기 위해	특별한 휴가 계획이 없어서	휴가 보다 일하는 게 편해서	연차 휴가가 너무 많아서	작업 일정을 맞추다 연차휴가 시기를 놓침
전 체	12.0	9.0	14.1	7.2	4.5	14.7	14.6	5.0	7.8	10.4
정규직	11.8	9.3	13.9	7.2	4.3	14.8	14.4	4.9	8.1	10.5
비정규직	13.8	5.8	16.1	6.9	5.8	13.8	17.2	5.8	5.8	9.2
1~4인	9.3	11.6	25.6	4.7	7.0	4.7	18.6	7.0	4.7	7.0
5~9인	9.8	9.9	18.3	11.3	7.0	16.9	9.9	1.4	0.0	15.5
10~29인	13.4	7.0	16.9	3.5	2.9	12.8	15.7	5.2	12.2	9.3
30~99인	14.4	8.4	14.0	8.0	4.8	12.8	12.0	5.2	8.0	11.6
100~299인	13.7	8.8	10.4	7.1	3.9	15.4	14.8	6.6	8.2	11.0
300인 이상	8.6	10.2	11.8	8.2	4.5	18.4	16.7	4.1	6.5	9.8

자료 : 저자 작성.

지난 한 해 동안 사용하지 못한 연차에 대해 연차수당을 모두 지급받은 근로자는 32.6%, 일부만 지급받은 경우는 16.3%로 나타났으며, 연차수당을 전혀 받지 못한 경우도 17.1%로 나타났다.

고용형태별·기업규모별로 보면, 정규직이 비정규직에 비해 수당을 모두 또는 일부 지급받은 비중이 높고, 기업규모가 클수록 연차휴가 수당 수령 비율이 높은 것을 볼 수 있다.

근로자들이 희망하는 휴가일수는 평균 22.8일로, 2023년 근로자들이 평균적으로 부여받은 휴가일수와 약 8일의 차이가 있다. 특히 1~4인, 5~9인 사업장 종사자의 경우 희망하는 휴가일수에 비해 실제로 부여받은 휴가일수가 60%에도 못미치는 낮은 수준인 것으로 확인된다. 또한, 정규직에 비해 비정규직의 희망 휴가일수와 실제 부여받은 휴가일수의 간극이 매우 큰 것으로 확인되며, 비정규직 근로자의 경우 희망하는 휴가일수는 18.9일이지만 2023년 부여받은 휴가일수는 7.9일에 불과한 것을 볼 수 있다.

〈표 4-11〉 미사용 연차휴가 수당 지급 여부

(단위 : %)

	모두 지급	일부만 지급	지급 받지 못함	해당사항 없음
전 체	32.6	16.3	17.1	34.0
정규직	33.9	16.4	18.6	31.1
비정규직	24.3	15.4	7.0	53.3
1인~4인	15.7	6.0	11.9	66.5
5인~9인	20.6	13.9	21.7	43.8
10인~29인	25.1	18.3	18.3	38.3
30인~99인	32.0	17.0	21.5	29.6
100~299인	40.5	16.0	15.7	27.7
300인 이상	47.2	19.9	12.1	20.9
노조 가입	53.0	19.4	13.4	14.2
노조 미가입	30.4	17.3	17.4	34.9
노조 없음	28.4	13.5	17.9	40.2

자료 : 저자 작성.

〈표 4-12〉 희망하는 휴가일수

(단위 : 일, %)

	희망하는 휴가일수 (A)	부여받은휴가일수 (B)	차이 (B/A)
전 체	22.8	14.7	64.5
정규직	23.4	15.7	67.1
비정규직	18.9	7.9	41.8
1~4인	17.4	8.2	47.1
5~9인	19.3	10.5	54.4
10~29인	22.1	13.5	61.1
30~99인	23.6	15.8	66.9
100~299인	23.3	16.3	70.0
300인 이상	26.5	18.2	68.7

자료 : 저자 작성.

〈표 4-13〉 추가로 휴가가 부여될 경우 사용 목적

(단위 : %)

	여행	여가활동 (스포츠, 문화예술 관람 등)	휴식	집안일	건강 관리	자기 계발	자원 봉사
전 체	39.8	12.3	26.6	7.4	6.9	5.8	1.2
정규직	40.4	12.5	26.3	7.0	6.6	6.0	1.3
비정규직	35.9	11.6	29.0	9.7	8.9	4.3	0.8
1인~4인	37.3	7.0	34.1	10.8	6.0	3.8	1.1
5인~9인	37.1	9.8	30.9	5.7	9.8	6.2	0.5
10인~29인	38.8	17.2	24.9	8.5	6.6	3.8	0.3
30인~99인	42.4	9.8	24.4	6.1	8.0	7.8	1.5
100~299인	37.6	15.5	22.2	9.0	6.1	6.7	2.9
300인 이상	42.0	11.8	29.2	5.5	5.8	5.0	0.8

자료 : 저자 작성.

추가적인 휴가가 부여된다면 어떤 목적으로 사용하길 희망하는지에 대한 질문에 대해 '여행'이라는 응답이 39.8%로 가장 많았으며, 그다음은 휴식

(26.6%), 여가활동(12.3%), 집안일(7.4%) 순으로 나타났다.

고용형태별·기업규모별로 보았을 때 모든 집단에서 여행과 휴식이 추가적인 휴가 사용 목적으로 가장 높게 나타난 가운데, 셋째로 높은 비중을 차지한 휴가 사용의 목적은 1~4인의 경우 집안일, 5~9인은 여가와 건강관리, 10인 이상은 모두 여가로 차이를 보였다.

라. 연차휴가 사용 활성화를 위한 개선 방향

원활한 휴가 사용을 위한 조건으로 ‘직장 내 휴가 사용의 자유로운 분위기’가 41.9%로 가장 높게 나타났으며, ‘휴가의 법적/제도적 보장 및 준수’(25.7%), ‘직장 내 휴가 장려 제도(20.1%)’, ‘휴가 사용에 대한 긍정적인 사회적 인식(12.0%)’ 순으로 나타났다.

원활한 휴가 사용을 위한 조건에 대한 조사 결과는 기업규모나 고용형태에 따른 차이가 크게 나타나지는 않았으나, 비정규직 근로자의 경우 정규직에 비해 ‘직장 내 휴가 장려제도’의 필요성은 덜 느끼는 반면 ‘직장 내 휴

〈표 4-14〉 연차휴가 사용을 위해 가장 중요한 조건

(단위 : %)

	직장 내 휴가 장려 제도	직장 내 휴가사용의 자유로운 분위기	휴가의 법적/제도적 보장 및 준수	휴가사용에 대한 긍정적인 사회인식	기타
전 체	20.1	41.9	25.7	12.0	0.4
정규직	21.0	40.8	25.6	12.3	0.4
비정규직	14.3	49.0	26.6	10.0	0.0
1~4인	15.7	39.5	27.6	17.3	0.0
5~9인	17.0	43.8	26.3	12.4	0.5
10~29인	20.0	43.2	27.6	8.7	0.6
30~99인	20.7	39.4	26.5	13.5	0.0
100~299인	20.7	43.4	21.9	13.7	0.3
300인 이상	22.6	42.5	25.1	9.1	0.8

자료 : 저자 작성.

가 사용의 자유로운 분위기'의 중요성을 더욱 높게 평가하고 있는 것으로 보인다.

〈표 4-15〉 연차휴가 사용 활성화를 위한 제도의 효과성

(단위: 점)

	보상휴가 부여	휴가나눔 제 도입	장기휴가 독려	연차휴가 집단 사용 독려	연차휴가 사용촉진 제도	연차 분할사용
전 체	3.56	3.25	2.56	2.45	2.45	3.54
정규직	3.57	3.26	3.59	3.48	3.47	3.57
비정규직	3.51	3.19	3.43	3.29	3.30	3.35
1~4인	3.39	3.14	3.45	3.36	3.28	3.18
5~9인	3.46	3.21	3.42	3.36	3.38	3.34
10~29인	3.56	3.22	3.56	3.42	3.40	3.60
30~99인	3.57	3.32	3.53	3.48	3.49	3.53
100~299인	3.65	3.36	3.65	3.49	3.50	3.65
300인 이상	3.61	3.19	3.67	3.51	3.51	3.65
	특별휴가 부여	휴가비 지원	미사용휴가 금전보상 폐지	휴가신청 시스템 간소화	남은 휴가일수 적립 및 이월	
전 체	3.61	3.76	3.42	3.55	3.59	
정규직	3.64	3.79	3.43	3.57	3.61	
비정규직	3.39	3.56	3.36	3.41	3.41	
1~4인	3.43	3.64	3.28	3.39	3.38	
5~9인	3.40	3.61	3.35	3.33	3.44	
10~29인	3.62	3.72	3.42	3.53	3.54	
30~99인	3.62	3.80	3.36	3.56	3.62	
100~299인	3.70	3.82	3.50	3.67	3.72	
300인 이상	3.69	3.81	3.50	3.64	3.65	

주: 연차휴가 사용의 활성화를 위해 각 항목별 요인들이 어떠한 영향을 미칠 것이라고 생각하십니까? 각 항목별로 동의하시는 정도에 체크해 주세요. 5점 척도의 평균임. 1) 전혀 영향을 미치지 않는다, 2) 거의 영향을 미치지 않는다, 3) 보통이다, 4) 대체로 영향을 미친다, 5) 매우 영향을 미친다.

자료: 저자 작성.

연차휴가 사용 활성화를 위해 도입된 제도의 효과성에 대한 평가를 보면, ‘휴가비 지원’이 5점 척도 중 3.76점으로 가장 높게 나타났으며, ‘특별휴가

〈표 4-16〉 연차휴가 사용 활성화를 위한 제도 개선 필요성

(단위 : 점)

	보상휴가 부여	휴가나눔 제 도입	장기휴가 독려	연차휴가 집단 사용 독려	연차휴가 사용촉진 제도	연차 분할사용
전 체	3.70	3.33	3.69	3.49	3.52	3.74
정규직	3.71	3.33	3.72	3.51	3.53	3.76
비정규직	3.60	3.34	3.53	3.32	3.47	3.64
1~4인	3.60	3.37	3.63	3.42	3.54	3.59
5~9인	3.61	3.36	3.63	3.47	3.54	3.67
10~29인	3.71	3.26	3.74	3.47	3.55	3.71
30~99인	3.74	3.38	3.65	3.53	3.54	3.77
100~299인	3.73	3.47	3.76	3.54	3.48	3.85
300인 이상	3.70	3.20	3.70	3.45	3.49	3.73
	특별휴가 부여	휴가비 지원	미사용휴가 금전보상 폐지	휴가신청 시스템 간소화	남은 휴가일수 적립 및 이월	
전 체	3.77	3.94	2.97	3.75	3.76	
정규직	3.78	3.95	2.96	3.76	3.77	
비정규직	3.71	3.90	2.99	3.71	3.70	
1~4인	3.64	3.84	2.91	3.64	3.71	
5~9인	3.67	3.85	3.02	3.62	3.60	
10~29인	3.77	3.97	3.00	3.83	3.73	
30~99인	3.80	3.93	3.03	3.78	3.82	
100~299인	3.82	3.99	3.02	3.79	3.80	
300인 이상	3.78	3.93	2.83	3.75	3.78	

주: 연차휴가 사용의 활성화를 위해 어떠한 개선책이 필요하다고 생각하십니까?
 각 항목별로 동의하시는 정도에 체크해 주세요. 5점 척도의 평균임. 1) 전혀
 영향을 미치지 않는다, 2) 거의 영향을 미치지 않는다, 3) 보통이다, 4) 대체로
 영향을 미친다, 5) 매우 영향을 미친다.

자료: 저자 작성.

부여(3.61점)', '남은 휴가일수 적립 및 이월(3.59점)' 등의 순으로 나타났다. 반면, '연차휴가 집단 사용 독려(2.45점)'와 '연차휴가 사용촉진제도(2.45점)'는 연차휴가 사용 활성화에 가장 영향이 적은 제도로 꼽혔다.

연차휴가 사용 활성화를 위해 제도 개선이 가장 필요한 영역도 앞에서 살펴본 연차휴가 사용 활성화에 도움이 되는 제도에 관한 평가와 유사한 결과가 나타났다. 근로자들은 '휴가비 지원(3.94점)'을 가장 개선이 필요한 제도로 인식하고 있으며, 그다음으로는 '특별휴가 부여(3.77점)', '남은 휴가일수 적립 및 이월(3.76점)', '휴가신청 시스템 간소화(3.75점)' 등으로 나타났다.

한편, 앞서 연차휴가 사용 활성화에 도움이 되는 정도에 관한 조사에서는 '미사용 연차휴가 금전보상 폐지'가 3.42점으로 긍정적인 평가를 받은 것에 반해 제도 개선의 필요성에 관해서는 2.97점으로 모든 항목들 중 가장 낮은 평가를 받은 것으로 확인된다. 이처럼 근로자들이 미사용 연차휴가 수당이 연차휴가 활성화에 걸림돌로 작용함을 인지함에도 불구하고 수당 폐지에 대해서는 부정적 입장을 나타내고 있음을 알 수 있다.

제3절 기업 인사담당자 FGI

1. 조사 설계

기업 인사담당자 대상 FGI는 기업규모별로 10인 미만, 10~49인, 50~299인, 300인 이상으로 나누어 각 그룹별로 4~5명의 인사담당자를 심층면접 대상으로 선정하였다.

FGI 내용은 연차휴가 사용 현황, 휴가 사용 활성화 제도, 휴가 사용의 제약요인, 연차휴가 사용 활성화를 위한 정책 개선 방안에 대한 의견을 포함한다. 구체적인 FGI 조사 내용과 FGI 참여자 정보는 <표 4-17>과 <표 4-18>에 각각 제시되어 있다.

〈표 4-17〉 FGI 조사 내용

	내 용
연차휴가 사용 현황	- 평균 사용률 - 개인 특성, 직무 특성에 따른 사용방식 차이 - 자유로운 사용 가능 여부
사용 활성화 제도	- 연차휴가 활성화를 위한 제도 - 제도의 효과 - 미사용 연차휴가 보상 여부
휴가 사용의 제약 요건	- 업계 특성, 영업방식 등에 따른 휴가 사용의 제약 - 직종, 직급 등에 따른 제약 - 휴가 사용 관련 조직 문화 - 업무 공백에 대한 대응
휴가 사용 활성화를 위한 제도 개선 방안	- 출근율 기준의 적정성 - 근속연수에 따른 가산부여 방식의 타당성 - 미사용 연차휴가 금전보상 폐지에 관한 의견 - 연차휴가 분할 사용의 필요성 및 적정성 - 기타 연차휴가 사용 활성화를 위한 방안

자료 : 저자 작성.

〈표 4-18〉 FGI 참여 기업 인사담당자 특성

	이 름	연 령	직 위	업 종	규 모
1	윤○○	36세	전무이사	제조업	5인 미만
2	최○○	42세	부장	서비스업	5~9인
3	한○○	49세	이사	제조업	5~9인
4	김○○	42세	대리	IT분야	5~9인
5	김○○	54세	대표	서비스업	5~9인
6	김○○	48세	이사	서비스업	10~49인
7	이○○	45세	본부장	서비스업	10~49인
8	박○○	43세	프로	제조업	10~49인
9	남○○	47세	차장	IT분야	10~49인
10	안○	40세	과장	제조업	10~49인
11	황○○	35세	과장	서비스업	50~299인
12	사○○	30세	선임	서비스업	50~299인
13	양○○	32세	대리	제조업	50~299인

〈표 4-18〉의 계속

	이 름	연 령	직 위	업 종	규 모
14	노○○	48세	상무	IT분야	50~299인
15	박○○	47세	차장	제조업	50~299인
16	유○○	58세	팀장	서비스업	300인 이상
17	황○○	33세	위원	서비스업	300인 이상
18	강○○	40세	프로	제조업	300인 이상
19	김○○	38세	메니저	IT분야	300인 이상

자료 : 저자 작성.

2. 조사 결과

가. 연차휴가 사용 현황

FGI 조사에 참여한 기업들의 경우 평균적인 연차휴가 사용률이 앞서 근로자 설문조사에서 파악된 평균 사용률 72.6%에 비하여 높은 것으로 보인다. FGI 참여 기업들은 대체로 연차휴가 소진율이 80% 이상이라고 응답하였다.

한편, 근로자 설문조사에서도 드러났듯이 기업규모별로 평균 연차휴가 소진율에 큰 차이를 보이는 것으로 확인된다. 기업규모가 작을수록 연차휴가 소진율이 높는데, 일부 기업의 경우 평균 연차휴가 소진율이 95~100%라고 응답하기도 하였다.

연차휴가 소진율은 미사용 연차휴가의 금전보상 여부에 크게 영향을 받는데, 금전보상이 없는 경우 휴가를 소진하지 않으면 손해라는 인식이 있어 사용률이 높은 것으로 나타났다. 따라서 미사용 연차휴가에 대한 보상이 없는 소규모 기업이나 대기업 중에서 연차휴가 사용촉진제도가 도입된 기업에서는 근로자들의 휴가 소진율이 상대적으로 높은 것으로 보인다.

“저희 회사는 소진율이 95~100% 되는 것 같아요. 저희 회사가 연차수당이 없어서 아무래도 다 소진을 하려고 하는 것 같고, 융통성 있게 연차가 한 두 개 정도 남으면 이월을 해주는 편이에요.” (10~50인, 제조업)

“저희도 연차수당은 별도로 없어요. 그래서 거의 한 80~90% 정도 휴가 소진을 하고 있고, 연차 사용에 있어서는 젊은 친구들은 거의 대부분 소진을 하고 경력이 있으신 분들일수록 소진이 느리고 그래요.” (10~50인, 서비스업)

“저희는 한 80~90%는 다 쓰는데 왜냐하면 저희 중소기업이다 보니까 아무래도 관리가 사실 내부 시스템 그런 것도 잘 안되어 있고, 연차수당도 안 주고 있어서 다 쓰라고 계속 안내를 하고 있죠.” (10~50인, 서비스업)

“사무직은 연차수당이 없어서 거의 100% 사용하시고 현장직들은 노조가 있어서 연차수당이 나오기 때문에 그냥 일정에 맞춰서 안 쓰시고 돈으로 받고 싶어 하세요.” (50~300인, 제조업)

“저희는 연차축진제를 안 하고 있다 보니까 60%가량 소진을 하는데요, 현장직 분들은 거의 사용을 안 하더라고요. 돈으로 받을 수 있다 보니까요.” (50~300인, 서비스업)

“10월달에 저희가 연차사용축진제 일환으로 휴가 사용하라고 강령을 내리고 있어서 거의 75% 정도는 다 쓰고, 관행적으로 5일 이상 연차수당에 대해서는 좀 눈치를 주거든요, 그렇다고 또 이거를 다 써도 약간 눈치가 보여서 사람들이 1개에서 5개 사이로 맞춰 가지고 연초에 연차수당을 지급받는 게 보편적인 기준이 된 것 같아요.” (50~300인, 제조업)

“저희는 70% 정도인 것 같고 저희는 휴가축진제도를 사용하고 있어요. 수당으로 안 주기 때문에 다 써야 하는 구조이긴 한데 개발자분들은 사용을 못하시는 경우가 많아요. 야근도 많고, 대체휴무 사용하고 이러다 보니까 거의 60% 정도 되는 것 같아요.” (300인 이상, IT업체)

휴가 사용 시기는 대체로 여름휴가, 징검다리 휴가, 연말 등에 소진하는 비중이 높고, 근로자의 개인 특성별로 휴가 사용 행태에 차이가 나는 것을 확인할 수 있었다. 남성보다는 여성이, 장기근속자 또는 연령이 높은 근로자보다는 젊은 직원의 휴가 사용률이 높은 것으로 나타났는데, 이는 휴가 사용 목적이 근로자의 생애 주기와도 관련이 있고 세대별 가치관에 따른 차이도 반영된 결과로 보인다. 또한, 연차휴가 일수가 많은 관리자 직급의 휴

가 사용률이 특히 낮은 것으로 보인다.

“성별에 따라 차이가 있어요. 자녀가 있는 분들은 3월에 많이 힘들잖아요.”
(1~4인, 서비스업)

“50대 이상 되는 남자분들 같은 경우는 휴가를 잘 안 가려고 그래요.” (1~4인,
서비스업)

“젊은 사람들일수록 가능하면 연차를 많이 쓰고 나이 드신 분들은 거의 안 쉬
고 그냥 계속 나오시더라구요.” (1~4인, 제조업)

“저희 회사는 휴가 소진율이 약 70% 정도 되는데, 직급이 낮은 친구들이나 어
린 친구들은 거의 100% 소진을 하는 것 같아요.” (10~50인, 제조업)

“아이가 있는 분들, 특히나 여직원들은 반차를 굉장히 많이 활용을 하는 것
같아요. 전일 휴가보다. 아이가 아프다거나 학교 행사 있을 때 반차를 많이
써요.” (10~50인, 제조업)

“확실히 20대~30대 초반 직원들의 사용 비율이 80% 정도로 높고, 30대 후반
이후로는 확 떨어지는 경향이 있어요.” (50~300인, 제조업)

“아무래도 연배가 있으신 분들은 그만큼 회사에서 직급도 어느 정도 있으시
니까 책임감 때문이라도 일을 더 하려고 하시는 경향이 있어서 연차 사용률
이 낮은 것 같습니다.” (50~300인, 서비스업)

나. 휴가 사용의 제약요인

연차휴가 사용이 현실에서 어려운 이유는 다양한데, 먼저 업계 특성, 영업
방식 등에 따른 제약이 존재하는 것을 확인할 수 있었다. 예컨대, 사업주가
거래처 일정에 맞추어 근로자들로 하여금 특정일에 휴가를 일괄 사용토록
하거나, 근로자들이 거래처와의 연락 및 관계 등의 사유로 휴가기간을 길게
사용하지 못하는 경우가 존재하였다. 또한, 현장 근무자의 경우 현장의 업무
진행 상황에 따라 근무일정을 맞춰야 하기 때문에 본인이 원하는 시기에 휴
가를 사용하는 데 제약이 있는 것으로 나타났다. 비수기와 성수기가 뚜렷한

업종의 경우 근로자가 원하는 시기가 아닌 비수기에 휴가를 사용하도록 권장하는 사례도 있었다.

“원청 기업이 쉬는 날은 무조건 쉬어야 되거든요. 어차피 공장이 안 돌아가니까. 대신에 주말 출근도 많고 휴일 출근도 많아요.” (50~300인, 서비스업)

“휴가를 쓰면 거래처에서 전화 오는 게 많은데 그걸 계속 안 받으면 컴플레인 이 들어오고 그래서 불이익이 갈 수가 있어요.” (10~50인, 서비스업)

“동료들이 최대한 커버를 해준다 해도 거래처 대응을 해야 되니까… 내가 휴가 간다고 거래처에 ‘저 일주일 휴가 갑니다,’ 말할 수가 없잖아요.” (300명 이상, 제조업)

연차휴가 사용의 가장 큰 제약요인으로는 기업규모에 관계없이 공통적으로 대체인력 부족 문제를 언급하였다. 소기업의 경우 휴가로 인한 직원의 업무 공백에 대한 대안이 없고 대체로 대표가 휴가자의 업무를 백업하는 경우가 많은 것으로 보이며, 대기업이라 할지라도 상황이 크게 다르지 않았다. 한 대기업 인사담당자는 개인이 맡은 직무가 고유하기 때문에 휴가를 길게 쓸 수 없다는 점을 지적하였다. 중소기업의 경우 특성상 직원 이탈을 방지하고 장기근속을 유도하기 위한 휴가제도를 도입하려는 의지가 있으나, 대체할 수 있는 인력이 없다는 점은 연차휴가 활성화의 가장 큰 걸림돌로 여겨진다.

“저희 같은 회사에서 한 사람이 성수기에 만약 15일을 빠진다면, 그럼 일이 한 시즌이 망가지는 건데… 그 친구가 그렇게 해야 된다면 나간다는 소리랑 똑같은 얘기죠.” (10인 미만, 제조업)

“근로자 수가 100명 이내면 사실 백업이라는 개념이 없거든요. 그런데 장기휴가를 가버리면 업무는 가서 하든가 스톱되든가 둘 중 하나예요. 그러니까 저처럼 좀 나이 많은 사람들은 그래도 하지만 주니어분들 같은 경우에는 몇 개월 전에 헤드들한테 얘기해야 되고 현실적으로 어렵죠.” (50~300인, IT기업)

“큰 기업일수록 개인이 맡은 업무가 고유하기 때문에 휴가를 길게 못 쓰는 게 있는 것 같아요. 작은 기업에서는 내 일, 네 일 없이 다 하는 분위기가 더 커

든요. 그래서 한 명이 빠지면 그걸 커버해 줄 사람을 찾기가 더 어려운 것 같아요.” (300인 이상, 서비스업)

이러한 휴가자에 대한 대체인력 부재 또는 부족의 문제는 우리나라 기업들의 타이트한 인력 운용에서 그 원인을 찾을 수 있다. 최소한의 인력으로 최대한의 업무를 부과하는 조직에서 근로자 한 명의 부재는 조직성과에 큰 영향을 미칠 수밖에 없는 것이다. 인력 운용에 여유를 두고 직원들이 여러 업무에 능통할 수 있도록 교육하는 인적 투자가 필요함을 알 수 있는 지점이다.

“현장 같은 경우는 교대근무도 있고 24시간 돌아가야 되니까 연차를 쓰고 싶어도 현장 내 인력구조가 되게 타이트하게 돌아가거든요. 그래서 연차를 못 쓰는 경우가 되게 많아요. 정말 필요할 때 못 쓰는 경우가 많아서 불만이 많은데 ‘그래도 돈으로 드리잖아요’라는 말밖에 할 수가 없어서…” (50~300인, 서비스업)

“저희 팀원 중 한 명이 오전에 뭔가를 배포해야 되는 직원이 있는데 오전 업무를 루틴하게 해야 되니까 휴가를 계속 오후 반차만 내더라고요. 저는 인지를 못 하다가 알게 된 후에 옆에 직원하고 반드시 업무가 교차될 수 있게 장치를 만들어 놓고서 이제 휴가를 갈 수 있게 조치한 적이 있어요.” (50~300인, IT기업)

연차휴가를 원하는 시기에, 자유롭게 사용할 수 있는 문화가 조성되어 있는지에 대해서는 아직 부정적인 의견이 많았다. 「근로기준법」에서는 연차휴가 사용권과 시기 지정 권한이 근로자에게 있으며 업무 공백으로 인한 사업 운영에 심각한 차질이 있는 경우에만 사용 시기를 변경하도록 하고 있지만, 현실에서는 근로자의 자유로운 연차 사용에 제약과 심리적 부담이 존재하는 것을 확인할 수 있었다. 그 주된 원인으로는 업무 공백과 관련한 상사 눈치와 동료에 대한 미안함, 연차휴가 신청 방식과 관련하여 결재라인이 여러 단계이거나 휴가 사유를 기재하도록 하는 시스템 등이 언급되었다.

“아무래도 상급자 눈치가 보이죠. 워낙 소규모 조직이니까 내가 하는 일을 내가 없으면 사장님이 대신 해야 하니까 눈치가 보인긴 해요.” (10인 미만, IT

기업)

“제가 추석 다음 날 연차를 썼거든요. 그랬더니 ‘아주 용감하시군요’, 이런 얘기를 하더라고요. 이걸 되게 진지하게 얘기한 건 아닌데 농담인 듯 아닌 듯 하는 그런 분위기가 아직도 있어요. 그리고 ‘자유롭게 써’라고 강조하지만 사유도 받거든요. ‘개인사유’나 ‘연차가 많이 남아서 연차 소진’ 이렇게 써서 낸다고 뭐라 하진 않지만 매번 ‘더 자세히 써야 하나?’란 생각을 하게 되는 것 같아요.” (10~50인, 제조업)

“땀땀하게 써야 되는데 아직까지는 그게 좀 그런 것 같더라고요. 휴가 가려면 주변 동료들한테 미안하고 바쁠 때 쓰려면 눈치 봐야 되고. 그런 게 완전히 해소되기가 쉽지 않은 것 같아요.” (300인 이상, 서비스업)

“업무를 그만큼 비우고도 돌아간다고 하면 회사에 필요성 자체가, 없어도 이렇게 돌아가는데 굳이 자리가 필요하냐라는 걸 약간 반증하는 거니까요.” (300인 이상, IT기업)

이러한 인터뷰 결과는 근로자의 연차휴가 사용을 활성화하기 위해서는 직원들의 휴가를 지지하는 조직문화가 매우 중요함을 시사한다. 인터뷰에 참여한 기업들 중 상급 관리자의 결재만으로 연차 사용이 가능하고 휴가 사용 사유를 묻지 않는 문화 덕분에 연차 사용이 상대적으로 자유롭다고 느끼게 된 사례들이 다수 있었다. 이는 휴가 사용과 관련한 결재 구조와 상사의 개입 정도가 휴가 사용에 중요한 영향을 미친다는 것을 시사한다.

“예전에 비해서는 많이 자유로워졌어요. 팀장한테 많이 위임을 해놨거든요. 임원들도 직원들 휴가 많이 쓸 수 있게 독려하고 팀장들한테.” (300인 이상, 서비스업)

“예전에는 결재선이 기본 두 개는 있었는데 지금은 바로 상위자 한 명으로 줄었어요.” (300인 이상, 제조업)

“연차 낼 때 결재를 사장님까지 안 가고 부사장님까지만 받기 때문에 좀 더 편하게 쓸 수 있는 것 같고, 휴가 이유를 안 물어보니까 자유롭게 쓸 수 있는 것 같아요.” (10~50인, 제조업)

“휴가 사유에 대해서 굳이 보고를 안 해도 된다는 부분이 직원들에게 만족도가 되게 높아요. 젊은 친구들은 그런거 되게 불편해하거든요. 저희도 물어보는 게 불편하고. 직원들에게 원래 쓸 수 있는 권리인데 그걸 막 개인적으로 물어보고 하는 건 좀 예전이랑 많이 바뀐 것 같아요.” (10~50인, 서비스업)

“연차휴가 쓸 때 이유를 물어보지 않아야 된다고 생각해요. 저희는 휴가 쓸 때 눈치를 아직도 보거든요. 휴가 신청할 때 ‘안 돼’라는 게 없어야 되는 거 같아요.” (10~50인, 제조업)

다. 연차휴가 활성화를 위한 정책 개선 방안

1) 현행 연차유급휴가제도의 문제점 및 개선방안에 관한 의견

현행 「근로기준법」은 “1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다”라고 규정하고 있다(근로기준법 제60조제1항). 본 연구의 조사 대상 사업장 중 이 출근율 기준을 충족하지 못해 연차휴가를 실질적으로 보장받지 못한 사례는 발견되지 않았다. 50% 출근율 기준을 충족하지 못할 정도로 근태가 불량한 경우라면 이미 근로 관계를 지속하기 어려울 것이라는 의견도 있었다.

“출근율 80% 안 넘는 사람은 사실 없어요. 이거 안 지켜서 연차를 못 받는 사람이 있나? 80%를 달성 안 할거면 회사 안 다녀야죠. 이걸 있으나 마나 한 수치 같아요.” (10~50인, 제조업)

“80%는 다 충분히 넘을 수 있기 때문에 의미가 없어요. 사실 다 100%인 거죠.” (50~300인, IT기업)

“사규 검토할 때 그 앞에 출근율 80% 이상이라는 거는 사실 검토 대상은 아닌 것 같아요.” (50~300인, 제조업)

근속연수에 따라 2년마다 1일의 휴가가 가산되는 방식에 대해서는 장기 근속자에 대한 보상은 어떤 식으로든 필요하지만 연차휴가를 더 부여해도 실제로 다 사용하기 힘들 것이라는 점에서 바람직하지 않다고 보는 견해가

있었다. 근속연수가 높을수록 휴가일수 증가에 대한 체감도가 낮기 때문에 3년 차부터 5년 차까지는 매년 1일 가산, 그 이후에는 매 2년마다 1일을 가산하는 방식처럼 초반에 혜택을 크게 제공하자는 제안도 있었다.

“요즘은 이직률이 너무 높아서 2년에 하나씩 연차가 늘어나도 회사 입장에서 크게 상관이 없을 것 같아요. 막상 챙겨 먹는 사람은 없으니까.” (300인 이상, 제조업)

“초반에 빨리 늘려줬으면 좋겠어요. 1년 차부터 5년 차까지는 너무 연차가 적으니까 빨리 늘려주고 그다음에는 이미 충분히 연차가 있으니까 텀을 좀 길게 두면 좋겠습니다.” (10~50인, 제조업)

세대 간 휴가 사용에 관한 선호와 행태에 차이가 있으므로 근속연수와 관계없이 동일한 연차휴가를 부여하자는 의견도 있었는데 이 경우 적절한 연차휴가 일수에 대해 15~18일(매월 1일의 휴가와 별도의 여름휴가 3~6일 부여)이 적정하다는 의견이 제시되었다.

“형평성 측면에서 모든 근로자가 동일한 휴가 조건이었으면 좋겠어요. 근속연수에 비례해서 추가되는 것보다는 15일이든, 20일이든 동일하게 부여되는 게 좋겠다는 생각이 들거든요. 연차가 하루씩 늘어난다고 해도 이분들이 그걸 다 사용할 수 없는 상황이고, 지금처럼 2년에 하루씩 늘어나는 제도는 그분들의 세대에서는 크게 의미가 없지 않나 하는 생각이 들기도 하고요.” (10인 미만, 서비스업)

“회사 입장에서는 좀 부담인 것 같아요. 왜냐하면 근속연수가 길어질수록 급여도 당연히 높아지고, 위로 갈수록 또 연차를 안 쓰는 경향이 있다 보니까 보상해줘야 하는 금액이 점점 늘어나니까. 15개로 통일하면 되지 않을까...” (300인 이상, 서비스업)

연차휴가 미사용의 가장 큰 원인 중에 하나는 연차휴가를 휴식권 보장이 아닌 금전보상의 수단으로 활용하는 관행 때문이다. 따라서 연차휴가 사용을 통한 휴식 보장을 위해 미사용 연차휴가 수당을 폐지하는 것에 대한 의견을 조사하였다. 이에 대해 연차휴가에 대한 금전보상이 폐지되면 휴가 사

용에 도움이 될 수 있지만 연차휴가를 사용하지 못하는 이유가 대체인력 부족 등 다른 요인에 의한 경우라면 연차수당 폐지가 휴가 사용도 못 하고 연차수당도 지급받지 못함으로써 근로자들의 불만이 제기될 것이라는 우려가 제기되었다.

법정 연차휴가의 최소 기간인 15일이 충분하지 않다는 의견도 제시되었다. 특히 청년세대나 가족과 육아 부담이 큰 30~40대의 경우 부여된 휴가일수가 개인적으로 필요한 휴가일수에 비해 부족하다는 인식이 있는 것으로 보인다. 휴가 사용의 목적이 연차유급휴가의 원래 목적인 휴식에만 있는 것이 아니라 가정일이나 아플 때도 사용하는 것이 일반적이기 때문에 휴식을 위한 여름휴가를 5일 정도 가게 되면 가정사나 개인건강 관련 돌발상황 등에 대응하기 위한 남은 휴가일수가 부족하다고 느껴지는 경향이 있는 것으로 보인다.

“다들 그러시겠지만 새로운 걸 만들어 내야 하는 직종이다 보니까 진짜 좀 멍 때리는 쉬는 기간이 필요하거든요. 그래서 한 달 정도씩 그냥 쉬게 하고 싶은데 그럴 형편이 안 되는 게 좀 많이 아쉽습니다.” (10인 미만, 서비스업)

“여름휴가 때문에 5일 빠지죠. 그리고 이번처럼 샌드위치 데이 때 저희 강제적으로 인원 반씩 나눠서 쉬게 했거든요. 거기다 직원들 집이 대부분 지방이라... 그래서 연차휴가 15일인 직원들은 부족한 경우가 많더라고요. 부족해서 내년 거 당겨서 써요.” (10~50인, 제조업)

“연차휴가 15개 진짜 적거든요. 아플 수도 있는건데...” (10~50인, IT기업)

“여름휴가 5일 정도 가게 되면 금방 다 소진되더라고요. 이걸 좀 개선이 필요할 것 같아요.” (10~50인, 서비스업)

2) 휴가 활성화 정책의 효과 및 개선 방안

휴가 활성화를 위한 제도들 중 연차휴가 사용촉진제에 대한 효과에 대해서는 공통적으로 공감하고 있는 것으로 확인된다. 하지만 현행법에서는 ‘1년의 근로가 끝나기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 않은 휴가일수를 알려주고 근로자가 사용 시기를 정하여 사용자

에게 통보하도록 서면으로 촉구'하게 하고 있는데, 이러한 촉구 시점을 앞당길 필요가 있다는 의견도 제시되었다.

“연차 사용률이 한 30%도 안 되었는데 연차휴가촉진제 하고 나서 70% 이상으로 확 올라가더라고요.” (300명 이상, 제조업)

“근로자들이, 특히 주니어들은 눈치 보여서 잘 못 쓰거든요. 그런데 HR에서 먼저 어나운스해 주면 조금 더 마음 편하게 쓰는 경우가 있더라고요.” (50~300인, 서비스업)

“연차 사용촉진 시기를 앞으로 당기는 것도 괜찮을 것 같아요. 만료 6개월 전에 통보하는 것 말고 그 전에 한 번 더 한다거나 이렇게 하면 좋을 것 같아요.” (50~300인, 제조업)

휴가의 적립과 이월에 관해서는 이러한 방식이 휴가 사용 활성화에 긍정적으로 기여하고 있다는 평가가 주를 이루고 있으나, 소규모 기업의 경우 대체인력 부재로 인해 적립 또는 이월한 휴가를 장기휴가로 사용하는 것에 대해 부담을 크게 갖고 있는 것으로 보이며, 관리의 어려움에 따른 인사담당자의 부담도 존재하는 것을 확인할 수 있었다.

“회사 입장에서는 반대예요. 장기 휴가가 아니면 이월할 이유가 사실 별로 없을 텐데, 만약 계속 휴가를 이월해서 3년 후에 3주간 휴가를 간다고 하면 대체인력을 어떻게 해요? 인력공백 문제가 해결이 안 되면 감당하지 못할 일이 생길 수 있을 것 같아요.” (10~50인, 제조업)

“휴가이월제 같은 경우는 관리하는 차원에서 너무 복잡해질 것 같아요. 이월 계좌 저장해 놔다가 이걸 2년 안에 써야 되고 휴가 쓰는 직원이 직접 챙기지 않는 한 제가 다 챙겨주긴 힘들 것 같아요.” (10~50인, 제조업)

“저는 우려가 되는 게 기업 회계 기준하고 안 맞을 것 같아요. 회계 기준은 매년 1월 1일부터 12월 말일이잖아요. 근데 연차가 이월되면 그걸 회계 정산하는 문제가 생기고 머리가 굉장히 아파질 것 같아요.” (300인 이상, 서비스업)

현행법에는 연차휴가의 분할 사용에 대한 별도의 규정이 존재하지 않지

만 현장에서는 많은 경우 연차휴가 분할 사용이 이루어지고 있는 것으로 보인다. 대체로 반차 형태로 사용하고 있으며, 반반차 휴가, 30분 단위 휴가를 사용하는 기업도 있는 것으로 확인되었다. 분할 사용의 주된 사유는 자녀 양육 관련 이벤트, 병원이나 은행 방문 등 개인적인 용무가 주를 이룬다. 연차휴가의 분할 사용이 근로자의 휴식보장이라는 연차유급휴가제도의 본래 취지에 맞지 않다는 지적도 있으나, 인터뷰 대상 기업 사례에서는 대체로 분할 사용에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났다.

“저희는 30분 단위 시간 연차가 있어요. 장기로 길게 못 쓰는 대신 그냥 툼툼이 조금씩 자유롭게 쉬라는 취지 같아요.” (300인 이상, 서비스업)

“병원 갈 때 진짜 좋아요. 일주일에 네 번 가면 두 번만 쓰면 되니까. 그냥 다녀올 수도 있지만 이게 눈치가 보여요. 차라리 내 연차 쓰고 당당하게 나가는 게 좋잖아요.” (10인 미만, IT기업)

“저희 회사 잡플래닛 후기 보면 시간연차 쓸 수 있어서 좋다는 얘기가 많아요.” (300인 이상, 서비스업)

“반반차 휴가에 대한 직원들 만족도가 되게 좋아요. 1시간, 2시간 병원 진료 인데 갔다 올 때 ‘죄송합니다’ 안 해도 되고 은행 대출 업무 볼 때 시간이 꽤 걸리잖아요. 그런 거 자유롭게 해서 너무 좋다고 얘기를 많이 하더라고요. 반반차 제도가 관리자 입장에서는 좀 불편한 것도 있는데 직원들의 만족도가 너무 좋아요.” (10~50인, 제조업)

“반반차 휴가 하자는 얘기가 많아요. 짧게 볼일 보고 오고 이런 것 때문에 반차나 연차 내기 조금 애매하다고 반반차 도입하자고 제안하는데, 그런데 대표님이 싫어하시더라고요.” (50~300인, IT기업)

“오히려 감시당하는 느낌이 들 수도 있어요. 30분은 이야기 안 하고 그냥 나갔다 올 수도 있는 건데…” (300인 이상, 제조업)

그밖에 연차휴가 사용 활성화를 위한 방안으로는 인력 충원, 집단 사용, 평가제도의 개선에 관한 의견이 나왔다. 인력의 충원은 휴가 사용이 힘든 가장 큰 원인이 대체인력의 부족 또는 동료나 상사의 눈치로 인한 것이라는

점에서 조직에서 연차유급휴가 사용에 대비한 적절한 수준의 인력규모 확보가 필요하다는 뜻으로 읽힌다. 연차휴가 집단 사용은 사용자 주도로 이루어진다는 점에서 근로자의 선택권을 제한하는 측면이 있음에도 다같이 휴가를 사용함에 따라 눈치 보지 않고 휴가 사용이 가능하다는 장점 때문에 휴가 사용 여건이 열악한 사업장에서는 하나의 대안이 될 수 있을 것으로 보인다. 직원 연차 사용률을 성과평가지표에 반영하도록 하자는 의견도 제시되었다. 연차휴가 사용률이 낮다는 것은 일하는 방식 또는 업무량의 배분에 있어 문제가 있음을 의미하므로 이를 성과평가에 반영토록 하는 것은 합리적으로 보인다. 또한, 상사의 눈치로 인해 휴가 사용이 어려운 조직문화가 존재한다면 상사의 자발적인 휴가 사용과 직원들에 대한 휴가 사용 독려를 이끌어낼 수 있다는 점에서도 긍정적인 효과가 있을 것으로 생각된다.

“저는 사람을 더 뽑아야 한다고 생각해요. 지금 거의 최소 인원으로 돌아가기 때문에 거기에 약간 여유를 줄 수 있는 인력 충원이 있어야 되는 거 아닌가?” (300인 이상, 서비스업)

“눈치 안 보고 휴가 썼던 경우는 회사가 아예 크리스마스 때부터 신청까지 문을 닫았을 때였어요. 그때는 휴가를 다같이 5일 정도 썼거든요. 그러면 아무도 눈치 안 보죠. 나만 쉬는 게 아니니까 그게 효과는 제일 좋았어요.” (300인 이상, 제조업)

“평가제도도 좀 개선이 되어야 할 것 같아요. 휴가나 워라벨을 평가지표로 넣어서 팀 평가할 때 그걸 반영하면 조직문화가 비뀌지 않을까 합니다.” (300인 이상, 서비스업)

“자신의 업무량이나 업무시간을 얼마나 잘 컨트롤할 수 있는가와 관련이 있기 때문에 개인의 시간관리 능력 측면에서 연차 소진율을 평가의 일부분으로 반영하면 어떨까 하는 생각이 듭니다.” (50~300인, 서비스업)

정부에서 추진하는 각종 인증제도에서 연차휴가 소진율을 평가지표로 활용하여 우수기업에 인센티브를 제공하였으면 좋겠다는 의견도 제기되었다. 아울러 연차휴가 보장에 대한 법적 강제성을 높이자는 의견도 있었는데, 이와 관련하여 연차휴가 사용 활성화를 위한 법제도 개선과 연차휴가 부여와

미사용 휴가에 대한 수당 지급 여부, 연차휴가 사용촉진제 시행 등 연차휴가 실태에 관한 근로감독 강화가 요구된다.

“휴가를 높은 기업에 가족친화기업 인증 해주고, 정부나 공공 입찰할 때 가산점을 준다거나, 그런 혜택을 주면 기업 오너도 적극적으로 권장할 것 같아요. 그래야 회사 이미지도 올라가고 경쟁력이 높아진다고 생각이 되니까요. 회사에만 맡겨놓으면 조직문화가 바뀌기는 쉽지가 않기 때문에 정부정책과 유기적으로 연결이 되어야 할 것 같아요.” (300인 이상, 서비스업)

“중소기업이나 이런 곳은 정부 공공입찰 같은 거 신청하는 것도 많을 거거든요. 그럴 때 감점요인이 된다면 하면 휴가 사용 촉진이 되지 않을까요?” (50~300인, IT기업)

“정부에서 청년친화 중소기업이라든가 그런 기업 인증 사업들이 많잖아요. 그런 거에 연차 사용률 같은 것들을 반영해서 가점을 주면 되지 않을까? 지금은 거기에 가점되는 부분에 연차는 없거든요.” (50~300인, 서비스업)

“조금 강제성이 필요하다고 봐요. 부여된 연차휴가를 무조건 사용하게끔 강제성을 주고 그걸 못 지킨 기업에는 페널티를 부과한다든지 해야 기업들이 움직일 것 같아요.” (10인 미만, 서비스업)

“연차 소진율을 높이려면 정부에서 규제를 좀 강하게 하는 게 도움이 될 거라고 생각이 들어요. 회사 문화는 대표들이 움직여야 바뀌는 건데, 많은 대표들이 의지를 갖고 있지는 않아요.” (50~300인, IT기업)

휴가기간 동안 업무 연락을 받지 않을 권리를 보장할 필요가 있다는 의견도 제시되었다. 연차유급휴가제도가 근로제공 의무를 면제함으로써 근로자의 정신적, 육체적 휴식의 기회를 제공한다는 목적을 가진다는 점을 생각할 때 휴가기간 동안 업무 지시 및 연락을 받지 않고 온전히 휴가를 보장받아야 함이 마땅하다. 다만, 불가피하게 휴가기간에 일을 하게 된다면 일한 시간을 정확히 산정해 수당이나 휴가 사용을 청구할 수 있도록 해야 할 것이다.

“휴가를 쓰면 회사에서 아예 연락을 못 하게 해야 돼요.” (10~50인, 서비스업)

“휴대전화로 전화 오거나 메일 오면 상대 업체가 불편할까봐 연락을 안 할 수가 없어요. 모든 업무 연락을 휴대폰이 아닌 사무실로만 한다던가 메일 보내면 리턴돼서 ‘내일 연락 주세요’ 한다든가 이런 게 있으면 휴가 때 편하게 설 수 있지 않을까… 이런 문화가 있어야 할 것 같아요.” (10~50인, 제조업)

제4절 소 결

본 장에서는 근로자에 대한 설문조사와 기업 인사담당자들을 대상으로 한 FGI를 통해 연차휴가 사용에 영향을 미치는 다양한 요인들을 심층적으로 분석하였다. 조사 결과, 연차휴가 사용은 고용형태, 기업규모, 조직문화에 따라 격차가 큰 것으로 나타났다. 특히, 비정규직 근로자는 정규직에 비해 휴가 부여 일수가 현저히 적고, 사용한 휴가일수도 절반 수준에 못 미치는 것으로 나타났다. 사업장 규모에 따른 휴가 사용 격차도 기업규모가 클수록 부여받은 휴가일수와 실제 사용한 휴가일수 모두 증가하지만 휴가 소진율은 기업규모가 낮을수록 더 높은 것으로 확인되었다.

기존의 다른 실태조사에서 파악하기 어려웠던 5인 미만 사업장 종사자의 휴가 사용 실태를 주목할 필요가 있는데, 5인 미만 사업장 종사자의 경우 연간 8.2일의 휴가를 부여받아 6.5일을 사용한 것으로 나타났으며, 휴가 소진율은 83.6%로 5인 이상 사업장 근로자 평균(15.4일을 부여받아 10.6일을 사용하여 휴가 소진율은 71.7%)에 비해 월등히 높은 것으로 나타났다. 이는 소규모 사업장 근로자들이 충분한 휴가를 보장받지 못하고 있는 현실을 반영하며, 대체인력 부족이라는 근본적인 제약에서 기인하는 것으로 보인다.

고용지위별로 휴가 사용 여건에 있어서도 큰 차이가 발견되었다. 근로자가 종사하고 있는 사업체의 규모가 클수록 휴가 사용을 활성화하기 위한 다양한 제도가 도입되어 활용되고 있으며 연차휴가 시기 선택의 자율성, 연속 휴가 허용, 업무대행자 지정 등 휴가 사용에 관한 조직문화도 잘 갖춰져 있는 것으로 확인되었다.

연차휴가를 사용하지 못한 이유도 주목할 만하다. 1~4인, 5~9인, 10~29

인 등 소규모 사업체의 경우 ‘대체인력 부족’이 가장 큰 원인으로 조사된 반면, 그보다 규모가 큰 기업들에서는 ‘상사의 눈치, 조직분위기 때문’ 또는 ‘연차수당을 받기 위해서’라는 응답이 많았다.

근로자들이 희망하는 휴가일수는 평균 22.7일로 2023년 근로자들이 평균적으로 부여받은 휴가일수 보다 약 8일이 길다. 특히, 정규직에 비해 비정규직의 경우 희망 휴가일수와 실제 부여받은 휴가일수의 간극이 매우 큰 것으로 확인되었는데, 비정규직 근로자의 희망 휴가일수는 18.9일인 데 반해 2023년 부여받은 평균 휴가일수는 7.9일에 불과한 것으로 나타났다. 근로자들은 연차휴가 활성화를 위한 가장 필수적인 조건으로 ‘직장 내 휴가 사용의 자유로운 분위기’와 ‘휴가의 법적/제도적 보장 및 준수’를 꼽았다.

한편, 기업 인사담당자를 대상으로 한 FGI 결과에서는 미사용 연차휴가의 금전보상 여부에 따라 연차휴가 사용률이 크게 영향을 받는 것으로 나타났다. 미사용 연차휴가에 대한 보상이 없는 소규모 기업이나 대기업 중 연차휴가 사용촉진제를 시행하고 있는 기업에서는 근로자들의 휴가 소진율이 상대적으로 높은 것을 확인할 수 있었다.

연차휴가 사용의 가장 큰 제약요인으로는 기업규모에 관계없이 공통적으로 대체인력 부족 문제를 지적하였는데, 이러한 결과는 조직에서 연차유급휴가 사용에 대비한 적절한 수준의 인력규모 확보가 필요하며, 아울러 직원들이 여러 업무에 능통할 수 있도록 교육하는 인적 투자가 필요함을 시사한다.

연차휴가 활성화를 위한 정책 개선 방안에 관하여 기업 인사담당자들은 대체로 80% 출근율 기준과 근속연수에 따른 휴가 가산 방식 등 현행 「근로기준법」의 연차유급휴가제도에 관한 법개선이 필요함을 언급하였으며, 연차휴가 미사용의 가장 큰 원인 중 하나인 연차휴가를 금전보상 수단으로 활용하는 관행에 대해서도 개선이 필요함을 지적하였다. 다만, 연차휴가를 사용하지 못하는 이유가 대체인력 부족 등 다른 요인에 의한 것이라면 연차수당 폐지는 휴가 사용도 못 하고 연차수당도 지급받지 못하는 상황을 야기하여 근로자들에게 큰 불이익으로 작용할 수 있다는 우려가 제기되었다. FGI를 통해 휴가 활성화를 위해서는 법적, 제도적 보장뿐 아니라 조직 내에서 휴가 사용을 지지하는 문화 구축을 통해 근로자들이 눈치보지 않고 자유롭게 연

차를 사용할 수 있는 환경을 조성하는 것이 중요함을 알 수 있었다. 그밖에도 연차휴가 소진율을 개인과 팀의 성과평가에 반영하는 방안과 정부에서 추진하는 각종 인증제도에서 평가지표로 활용하여 우수기업에 인센티브를 제공하는 방안, 연결차단권 도입 등이 연차휴가 활성화를 위한 개선방안으로 제시되었다.

제 5 장

비정형근로자의 시간경험과 휴식권

제1절 들어가며

1. 연구 배경과 목적

「근로기준법」 제60조는 “사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.”라고 규정한다. 「근로기준법」에 따르면 유급휴가는 근로계약을 맺은 근로자의 권리로, 임금을 목적으로 노동자가 사용자에게 자신의 시간에 대한 권리를 일정 시간 양도한 것에 대한 보상이다. 우리나라는 물론 유럽에서도 유급휴가에 대한 권리는 고용된 근로자에게 보장되고 있다. 그러나 프리랜서, 플랫폼 노동자, 한국의 경우 이에 더해 특수형태근로종사자(특고 노동자)와 같이 근로계약 바깥의 노동자들이 늘어나면서, 휴가에 대한 권리를 보장받지 못하는 노동자가 늘어나고 있다.

노동한 시간에 대한 보상을 요구할 권리는 ‘근로계약’에서 오는 것인가, 아니면 사용자에게 양도한 ‘시간’에서 오는 것인가? 만일 유급휴가가 양도한 시간 그 자체에서 기인하는 노동자의 권리라면 「근로기준법」 바깥의 노동자들 역시 유급휴가에 대한 권리를 갖는다. 플랫폼 노동자의 권리에 대한 각국의 대응 역시 이러한 두 가지 관점에서 진행되고 있다. 2024년 유럽연합 이사회에서 승인한 플랫폼 노동의 노동조건 개선을 위한 입법지침은 노

동권을 확대한다는 의미에서 가장 보편적인 접근을 취한다. 입법지침은 플랫폼 노동자를 근로자로 추정하는 것을 원칙으로 삼고 있으며, 이에 따라 플랫폼 노동자도 근로자와 마찬가지로 휴가에 대한 권리를 보장받는다.

반면 휴가를 회사와의 계약 관계에서 보장하고자 하는 접근도 이뤄지고 있다. 2021년 영국 대법원은 승차공유 플랫폼 우버의 노동자를 '노무제공자(worker)'로 분류했고, 영국 우버 노동자들은 영국 법에 따라 유급휴가를 비롯한 권리를 보장받게 되었다. 이에 따라 영국 우버는 영국의 최저임금 혹은 생활임금 기준 이상의 보수와 주급의 12.07%에 해당하는 휴가 급여를 책정해야 한다. 미국에서도 주정부와의 소송을 거쳐 뉴욕시에서는 우버가 최저임금과 더불어 유급병가를 보장하고 있다. 이러한 접근은 모든 플랫폼 노동자에게 적용되는 것이 아니라 소송이 진행된 지역에서, 우버에 한정된다.

두 가지 접근은 근로계약 밖 노동자의 시간 권리를 확장한다는 점에서 의의가 있으나, 동시에 한계도 지니고 있다. 휴가와 관련한 논의에서 휴식시간을 비롯한 자유시간은 노동시간 외의 시간으로 켜해진다. 이러한 노동시간 중심의 관점에서 자유시간을 비롯한 다른 시간들은 노동시간으로부터 파생된 시간이다(바바라 아담, 2009). 그러나 노동시간-휴가 이분법은 노동시간을 둘러싼 경계가 뚜렷할 때 가능하다. 노동시간 자체가 유연한 노동자의 경우, 노동시간과 자유시간은 명확하게 구별하기 어렵다. 노동시간과 자유시간의 질적인 측면을 고려하면, 이 문제는 더욱 복잡해진다. 예를 들어, 노동시간 중간중간 대기시간이 끼어 있는 호출 노동의 경우 노동시간의 산정 자체가 논쟁의 대상인 상황이다.

노동시간과 이에 상응하는 휴가시간을 획정할 수 있다는 것은 근로시간 자체를 명확하게 할 수 없는 노동자들의 노동경험과는 맞지 않다. 근로계약이 정해진 시간에 대한 계약인 경우가 아니라 도급계약과 같이 결과에 대한 계약일 경우, 노동시간의 기준을 정하는 것 자체가 모호해진다. 또한 (비)노동시간에는 휴가 이외에도 다양한 층위의 시간이 숨어 있다. 근로자의 경우 휴게시간, (유급)병가, (산재)휴업, 육아휴직, 돌봄휴직 등의 여러 시간 제도가 노동시간과 비노동시간을 연결하며 쌓여 있다. 따라서 비정형근로자의 휴가권에 대해 논하기 위해서는 휴가뿐 아니라 노동시간과 구체적 노동과정, 노동시간과 비노동시간의 연결, 여가시간을 비롯한 비노동시간의 활용

을 살펴보아야 한다(van den Scott, 2014). 또한, 시간에 대한 권리가 지향하는 것이 단순히 쉼에 대한 권리가 아니라 삶의 재생산과 지속 가능성이라면, 노동과 휴식에 몇 시간이 분배되고 있는지 파악하는 것을 넘어, 이러한 분배가 자신의 미래를 조망하고 기획하는 능력의 기반이 되고 있는지 역시 살펴야 한다(Emirbayer and Mische, 1998; Tavory and Eliasoph, 2013).

이러한 문제의식 아래 이 장에서는 ① 시간에 대한 노동자의 권리를 보장하기 위해 휴가 이외에 무엇이 필요한가?, ② 노동시장에서의 위치, 노동과정에 따라 시간경험은 어떻게 다른가? 라는 질문을 던진다. 두 질문에 대한 답을 하는 과정을 통해 노동시간-휴가시간을 포함하여 시간 활용에 대해 비정형근로자들이 갖고 있는 기대와 계획, 이것을 가능하게/어렵게 하는 제도적·사회적 요인을 분석한다. 마지막으로 현재의 시간경험을 토대로 이들이 어떠한 미래를 기획하고 조망할 수 있는지를 파악한다. 미래 기획과 조망 가능성은 결국 재생산 필요를 충족하여 삶에서 지속 가능하다고 느껴질 때 가능한 역량이기 때문이다.

이를 위해 이 연구에서는 비정형근로자들의 구체적인 노동경험과 시간경험에 대해 분석했다. 유급휴가에 국한되지 않고, 현재 비정형근로자들에게 보장되고 있는, 보장되지 않는, 보장이 필요한 권리가 무엇인지를 파악하기 위해, 구체적인 노동경험과 노동과정을 살펴본다.

2. 연구 대상과 방법

이 장에서는 비정형근로자로 특수형태근로종사자와 플랫폼 노동자의 사례를 탐색하였다. 산업규모와 성별 분포, 사회적 협상력(단체교섭, 사회적 합의)을 고려하여 학습지 교사, 방문점검원, 택배, 캐디, 배달의 다섯 가지 업종을 연구 대상으로 선정하였다. 인터뷰 대상은 각 업종의 노동조합을 통해 모집했다. 단체교섭이나 사회적 합의와 관련한 내용은 노동조합이나 노동조합 간부를 통해 확인했고, 노동경험과 시간경험에 대한 내용은 각 직종 노동자에게 물었다.

전형근로자의 휴가실태와 비교하기 위해 개인 인터뷰 참여자의 경우 전

〈표 5-1〉 인터뷰 참여자 특성

업 종	특 징	구분	연령	성별
가정방문 점검원	A사 노동조합 수석부지부장	A1	40대	남성
	B사 노동조합 지회장	A2	50대	여성
	B사 노동조합 수석부지회장	A3	40대	여성
	B사 노동조합 사무장	A4	30대	여성
	가정방문점검원	A5	50대	여성
	가정방문점검원	A6	50대	여성
학습지	C사 노동조합 활동가	B1	50대	여성
	학습지 교사	B2	50대	여성
택배	택배원	C1	30대	남성
골프캐디	전국여성노동조합 조직국장	D1	40대	여성
	골프캐디	D2	50대	여성
	골프캐디	D3	50대	여성
음식배달	음식배달원(킷+배달)	E1	40대	남성
	음식배달원(취업교육+배달)	E2	30대	여성
복수일자리	가정방문점검원/음료배달원	F1	30대	여성
	학습지 교사/음식배달원/택배분류원	F2	50대	남성

자료 : 저자 작성.

업으로 일하는 경우를 대상으로 삼았다. 그러나 인터뷰를 진행하면서 소득 감소로 부업을 하는 노동자가 늘어나고 있다는 점을 파악하고, 별도의 소개를 통해 복수일자리에서 일하고 있는 노동자를 모집했다. 음식배달의 경우 별도로 복수일자리에서 일하는 경우를 대상으로 하지 않았으나, 인터뷰 참여자 중 한 명은 킷서비스 배달과 음식배달을 겸하고 있었고, 다른 한 명은 국비취업교육과 배달을 함께 하고 있었다. 상황에 따라 1대1 혹은 소그룹으로 1시간 반~2시간가량 인터뷰를 진행했다.

3. 글의 관점과 구성

제5장은 휴가 사용이 아니라 넓은 의미의 휴식에 집중한다. 이때 휴식은 생계를 위한 노동시간과 구별되는, 육체적·정신적·관계적·사회적 재생산을 위해 사용할 수 있는 시간을 의미한다. 휴식에 집중하는 이유는 연구 배경과 목적에서 밝혔듯, 특고노동자의 경우 근로-비근로시간을 이분법적으로 나누기 어렵기에 보다 근본적인 시간에 대한 권리 차원에서 접근할 필요가 있기 때문이다. 보다 현실적으로는 법적 권리로서의 휴식권이 근로자와 비정형근로자에게 차등적으로 적용되고 있고, 비정형근로자 중 휴가를 보장받거나 정기적으로 사용하는 경우가 적다.

〈표 5-2〉는 「근로기준법」을 비롯하여 근로자에게 적용되는 휴식의 종류와 내용을 정리한 것이다. 근로시간의 맥락에서 ‘휴식권’이라고 지칭되는 것은 보통 휴게, 주휴일, 연차유급휴가이다. 그러나 휴식권을 근로시간의 맥락이 아닌 개인의 재생산으로 확대한다면, 근로자에게 보장되는 휴식의 종류는 출산전후휴가에서 「산업안전보건법」상의 일시적 근로 중지에 이르기까지 다양하다. 특히 생리휴가와 가족돌봄 휴가·휴직을 제외하면 대부분의 경우 급여가 보장된다. 휴식권을 보장하기 위해서는 소득이 함께 보장되어야 하기 때문이다. 휴식과 소득의 관계는 현재 진행 중인 상병수당 시범사업에서도 확인할 수 있다. 상병수당 신청자 중 직장가입자가 가장 많았다. 한국은 유급병가를 보장하지 않기에, 근로자들의 경우 업무와 관련 없이 아프거나 다치면 유급 연차를 이용해 치료받는 경우가 대다수이다. 연차를 모두 소진할 경우, 회사의 취업규칙에 따라 병가를 사용할 수 있으나 대부분 무급이다.

플랫폼·특고 노동자의 경우 소득이 보장된 휴식제도가 보장되는 경우가 모성보호 제도밖에 없다. 업종에 따라 휴무일이 보장되는 경우가 있으나, 근로자와 같은 유급 주휴일이 보장되는 경우는 없다. 휴일이나 휴가를 갖기 위해서는 그만큼의 소득을 포기해야 하다 보니, 휴일이나 휴가를 정기적으로 가기 쉽지 않으며, 1인 가구의 경우 이러한 경향이 더욱 크다. 연구 참여자 중 한 명인 배달노동자의 경우, 지난 3년간 가장 오래 간 휴가를 묻는 질문에 친구들과 함께 1박 2일 근교에 다녀온 일을 답했다. 반면 사고를 당해 일

〈표 5-2〉 근로자에게 적용되는 법적 휴식제도의 종류와 내용

법	종 류	특고노동자 적용 여부
「근로기준법」	휴게	
	주휴일	
	생리휴가(무급)	
	연차 유급휴가	
	출산전후 휴가 및 급여(본인)	○ (고용보험법)
	유산·사산 휴가 및 급여	○ (고용보험법)
「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」	육아휴직 및 급여	
	육아기 근로시간 단축 및 급여	
	배우자 출산휴가 및 급여	
	난임치료 휴가(부분 유급, 3일 중 1일)	
	가족돌봄 휴가 및 휴직(무급)	
「산업재해보상보호법」	산재보험 휴업급여	○
「산업안전보건법」	제3자 폭언 등에 따른 업무의 일시적 중단이나 전환, 휴게 시간의 연장	△ (골프캐디만 적용, 시행령 67조)

자료 : 저자 작성.

을 하지 못한 경험에 대해서는 작년에 교통사고로 2주간 입원을 했다고 말했다. 다쳐서 어쩔 수 없이 일을 하지 못해 쉬는 기간이 아니라면 휴가를 거의 가지 않는 것이다. 휴가와 휴일이 같은 의미로 받아들여지는 상황에서, 비정형근로자들의 쉼과 재충전 시간에 대해 연구하기 위해서는 넓은 의미의 휴식을 아우를 수밖에 없다.

제5장은 총 6개의 절로 구성되어 있다. 제1절에서는 연구 배경과 목적을 소개하고, 연구방법을 서술한다. 제2절에서는 휴식의 전제 조건으로서의 시간과 보수에 주목하여, 인터뷰를 진행한 5개 직종의 노동과정을 시간과 보수구조의 특성이라는 측면에서 정리한다. 또한 단체협약이 체결된 경우, 단체협약을 통해 보장하는 휴식은 어떤 것들이 있는지 살펴본다. 제3~5절은

휴식권과 관련한 쟁점에 대해 살펴본다. 제3절은 쟁의가 진행되고 있는 고객 취소·대기시간, 주말 휴식에 대해, 제4절은 아프면 쉴 권리와 관련해 대체인력과 「산업안전보건법」에 대해, 제5절은 새롭게 부상하는 쟁점인 연결차단권과 복수취업으로 인한 시간빈곤에 대해 다룬다. 제6절에서는 요약과 함께, 비정형근로자의 휴식권을 위해 필요한 제도적 조건에 대해 정리한다.

제2절 휴식을 위한 조건

1. 노동시간 예측 가능성 및 통제력과 보수의 안정성

소득과 여유시간은 휴식이 가능하기 위한 전제 조건이다. 노동시간이 예측 가능해야 시간 사용에 대한 계획을 세울 수 있고, 시간에 대한 통제력이 있어야 계획대로 혹은 필요에 따라 휴식시간을 확보할 수 있다. 휴식시간 동안 생계가 위태로워지지 않기 위해 휴식시간 동안에도 소득이 확보되거나, 혹은 평상시 소득이 휴식 시기 동안의 비용을 감당할 수 있는 수준이어야 한다. 휴가가 가능한지를 따지기 위해서는 이들의 업무시간과 소득의 예측성과 안정성을 살펴야 한다. 특히 업무를 완료하고 보수를 받는 플랫폼·특고 노동자들의 경우 업무량이 줄어들면 소득이 바로 줄어들기 때문에, 소득과 시간은 더욱 불가분의 관계에 놓인다.

휴식을 위한 시간과 소득이 확보 가능한가는 기업의 지시·감독의 수준이 얼마나 촘촘하고 강압적이나, 즉 얼마나 종속적이나와 일치하지 않는다. 한국의 근로시간과 관련하여 오랜 동안 지적된 문제는 장시간 노동과 과로이다. 그러나 기업이 인력 운영과 유지에 대한 책임을 지지 않는 플랫폼·특고 노동자의 경우, 서비스 시간 단축이나 영업 확대를 위해 제한 없이 인력을 모집하는 기업의 운영방침으로 인하여 대기시간과 같이 보수가 책정되지 않는 시간이 늘어나고 있다(박수민, 2021). 대기시간은 기업의 업무 지시가 이뤄지는 시간이 아니지만 노동자의 시간 사용과 소득에 직접적으로 부정적인 영향을 미친다. 노동자에 대한 직접적인 통제가 아니라 사업전략, 운

영방식 등을 통해 노동시간에 영향을 미친다면, 직접적인 지휘·통제가 아니라도 사업 운영을 통해 간접적인 방식으로 종속성을 만들어 낼 수 있다. 택배의 경우 장시간 노동의 문제가 여전하지만 학습지, 대리운전, 가정방문 점검 등 다양한 플랫폼·특고 업종에서 과소노동의 문제가 불거지고 있다.

〈표 5-3〉은 다섯 가지 업종의 시간별 특성과 보수구조의 특성을 정리한 것이다. 인터뷰 내용을 토대로 작성하였으며, 노동조합에서 발간한 실태보고서나 신문기사를 보완적으로 참조했다.

시간 관련 특성은 업무시간에 대한 예측성과 통제력 수준을 가늠하기 위한 지표이다. 업무시간을 예측할 수 있어야 휴식이나 휴가에 대한 계획을 세울 수 있다. 또한 업무시간에 대한 통제력이 있어야 필요할 때 휴식을 가질 수 있다. 예를 들어, 골프캐디의 경우 한 경기당 4~5시간이 소요되고, 하루에 1~2건의 경기를 보조한다. 업무스케줄은 회사에서 매달 배치표를 공지한다. 업무과정, 업무스케줄에 대한 통제력은 매우 낮은 반면, 예측성은 상대적으로 높다고 할 수 있다. 다만 가정방문점검, 학습지와 같은 대면서비스이기 때문에 고객의 취소, 악천후에 의한 경기취소 등의 문제가 있다. 정해진 고객이 없기 때문에, 예정된 경기가 취소되어도 해당 고객들에게 서비스를 보충해 줄 필요가 없다. 정해진 지역이나 고객이 있는 택배, 가정방문점검, 학습지의 경우 담당자가 휴가를 갈 경우 대체의 문제가 훨씬 복잡해지기 때문에 시간 통제력이 약화된다. 가정방문점검과 학습지의 경우 업무계획을 본인이 관리하지만, 방문시간 결정은 우선적으로 고객의 선호에 맞춰서 이뤄지기 때문에 업무시간의 전체적인 관리를 본인이 하더라도 통제력은 크지 않다. 예를 들어, 고객의 요청에 따라 늦은 저녁이나 주말에도 일해야 한다.

소득의 수준과 안정성은 휴식을 계획하고 사용하는 데 큰 영향을 미친다. 〈표 5-3〉의 보수 관련 특성은 소득의 안정성을 가늠하기 위한 지표이다. 플랫폼·특고 노동자는 업무를 완료하는 대가로 보수를 받기 때문에, 업무량과 보수의 변동성이 소득변동성과 직접적으로 연결된다. 음식배달과 골프캐디가 소득변동성 수준이 가장 높은 것을 확인할 수 있다. 음식배달의 경우 알고리즘에 따라 매 업무마다 가격이 변하고, 업무량이 시간대, 요일, 계절 등에 따라 다르기 때문에 소득을 예측하기 가장 어렵다. 이러한 불예측

〈표 5-3〉 업종별 업무시간과 보수 특징

업 종	시간 관련 특징			보수 관련 특징		
	업무당 소요 시간	업무계획 단위 (주체)	주어진 지역·고객	업무계획 단위 기간 동안의 업무량 변동성	업무량 추세	보수구조
가정방문 점검	10~25분/계정	1~2달(본인)	있음	거의 없음	감소	업무당 요금 + 영업수당
학습지	15분/과목	1주(본인)	있음	거의 없음	감소	업무당 요금 + 영업수당
택배	1~7분/건 ¹⁾	1일(회사)	있음	약간	증가	업무당 요금
골프캐디	4~5시간/경기 ²⁾	1달(회사)	없음	심함 (계절)	비슷 ³⁾	업무당 요금
음식배달	15~30분/건 ⁴⁾	1건(본인) ⁵⁾	없음	심함 (시간대, 요일, 계절)	감소 ⁶⁾	업무당 요금 + 프로모션 (변동요금)

주: 1) 택배의 경우 터미널에서 분류, 상자 작업이 먼저 이뤄진 후, 차량에 실은 물량에 대해 배달이 이뤄짐. 여기에서는 터미널에서의 작업시간은 포함하지 않음. 전국서비스연맹노동조합(2024a)에서 실시한 실태조사 중, 하나의 작업 장소에서 다른 장소로 이동하는 시간을 업무당 소요시간으로 보았으며, 50%의 응답자가 7분 이내로 응답하였음.

2) 골프캐디의 업무에는 카트에 준비물을 챙기는 등의 경기 준비, 잔디 수리 등이 포함됨. 여기에서는 이러한 업무는 제외하고, 경기시간만 업무 소요시간으로 봄.

3) 노캐디 제도가 확산하고 있고, 캐디 로봇도 등장하면서 장기적으로 감소될 것이라는 의견도 있음.

4) 정확한 업무당 소요시간은 주문 수락부터 배달 완료까지이지만, 이와 관련한 정확한 자료가 없음. 배달시간에 대해 조사한 신문기사와 인터뷰를 참조하여 건당 15~30분으로 추정함(아주경제, 2022. 7. 24., 「[단건배달 1년] “일 반배달이나 단건배달이나 거기서 거기라고?”」).

5) 플랫폼 음식배달의 경우 배차 알고리즘이 주문을 배차하고, 노동자가 수락/거절하는 방식임. 거리, 가격, 배달지역 등을 회사가 결정하지만, 가정방문점검이나 학습지의 경우에도 고객의 선호가 우선되나 전체적인 스케줄 관리는 노동자가 하는 것으로 분류하였기에, 배달노동자의 경우에도 업무의 수락에 대한 결정 자체에 집중하여 본인이 업무계획을 하는 것으로 분류함.

6) 음식배달 플랫폼이 처음 등장한 2010년 초반과 비교해 크게 늘어났으나, Covid-19 중이던 2020~2021년에 정점을 찍고 감소하고 있음. 그러나 건당 배달요금이 하락하고 있다는 점이 수입에 더욱 직접적인 영향을 미치고 있음.

자료: 저자 작성.

성에 대응하기 위해 배달노동자 중 한 명은 쿼서비스와 배달을 함께 하고 있고, 또 다른 배달노동자는 본인의 소득 목표액을 정해두고, 목표액을 기준 삼아 노동시간을 조절하고 있었다. 골프캐디의 경우 겨울이 되면 경기 수가 30~40% 수준으로 급감해 계절적 실업 상황에 처한다. 가정방문점검이나 학습지의 경우, 다른 직종에 비해 신규고객 유치에 따른 수당이 소득에서 차지하는 비중이 높다. 신규고객 유치 규모에 따라 수수료율이 달라져 동일한 노동에 대한 보수액 자체가 달라진다. 시장 포화, 경쟁 강화, 고객 감소 등의 이유로 1인당 업무량이 꾸준히 감소하고 있고, 경우에 따라 소득이 급감하여 이직을 하거나, 다른 일자리를 함께 하기도 한다.

2. 휴식을 위해 사용 가능한 시간

인터뷰를 위해 만난 플랫폼·특고 노동자들은 여러 가지 짬을 휴식시간으로 사용하고 있었다. 여기에서는 현재 이들이 이용할 수 있는 시간이 어떤 성격의 시간이 있으며, 어떻게 가능한지를 살펴본다.

여기에서 주목하는 시간은 휴식을 위해 ‘주어진’ 시간이다. 배달의 경우 단위 업무를 완수하는 데 드는 시간이 짧고, 앱을 통해 실시간으로 일을 구하기 때문에, 명목상으로는 언제든지 쉴 수 있다. 그러나 이러한 쉼법은 일정한 소득이라는 전제를 무시한 쉼법이다. 배달로 버는 수입을 용처가 없는 가뭄돈으로 생각하는 경우가 아니라면, 원할 때 쉴 수 없다. 오히려 정해진 휴식일이 없기에, 더욱 쉽게 장시간 노동으로 이어질 수 있다¹⁴⁾. 소득이 보장되지 않은 채, 노동자의 ‘의지’에 내맡겨진 시간을 휴식으로 보기 어렵다고 판단하여, 노동자의 자율성과 상관없이 주어지거나 보장된 시간에 집중한다.

〈표 5-4〉는 인터뷰를 통해 파악한 현재 사용하고 있는 휴식시간을 정리한 것이다. 단체협약, 사회적 대화, 사회보험을 통해 보장된 휴식시간과 업무과

14) 음식배달에서도 장시간 노동으로 인한 과로사가 나타나고 있다. 2024년 1월에는 매주 93시간씩 일하던 배달노동자가 사망했다(경향신문, 2024. 10. 3.) 중국에서도 하루 16시간씩 일하던 배달노동자가 오토바이에 탄 채 사망하는 사건이 있었다.

〈표 5-4〉 휴식을 위해 사용 가능한 시간

업 종	휴 계	휴 무	휴 가	산 재	휴 업
가정방문점검	취소·노쇼/대기		결산	사회보험	단체협약
학습지	취소·노쇼/대기	단체협약	단체협약	사회보험	단체협약
택배		사회적 대화 백업기사	백업기사 용차비 지원	사회보험	
골프캐디	취소·노쇼/대기	단체협약	겨울 휴장	사회보험	단체협약 (캐디근무규정)
음식배달	대기 ²⁾ 단체협약 (악천후 시 중지)			사회보험	

주: 1) 가정방문점검, 학습지, 골프캐디의 경우 사업장 단협을 통한 것으로, 단협이 없는 사업장은 상황이 다름.

2) 음식배달의 경우에도 고객의 취소나 노쇼가 있음. 그러나 예약제로 움직이는 다른 직종과 달리 바로 다음 작업으로 이동할 수 있다는 점에서, 대기시간에 포함된다고 봄.

자료: 저자 작성.

정의 특성에서 기인하는 업무가 없는 시간이다.

택배를 제외한 모든 업종이 업무와 업무 사이에 대기시간이 있다. 캐디의 경우 여름과 같은 성수기에는 대기시간이 없기도 하지만 비교적 규칙적이다. 반면 가정방문점검, 학습지, 음식배달의 경우 고객중심적인 운영방침에 따라 업무시간이 불규칙해지면서 대기시간도 불규칙해지며, 노동자들의 입장에서 대기시간에는 보수가 책정되지 않기에 최소 수준으로 관리하고자 한다. 음식배달의 경우 서비스연맹 배달플랫폼노동조합 - 우아한청년들(배달의민족)과 맺은 단체협약에 회사는 악천후로 중대한 위험이 예상되는 경우 서비스를 중지할 수 있다는 문항이 포함되어 있다.

휴무일은 단체협약이나 사회적 대화에 의해 보장된다. 택배의 경우 2021년 택배기사 과로사 방지를 위한 사회적 합의가 채택되었다. 채택안에는 장시간 노동을 줄이기 위해 1일 12시간, 주 60시간으로 근무시간 상한을 두었다. 일반택배의 경우 일요일과 공휴일 휴무로 운영되는 경우가 대다수이며, 8월 14일 택배 없는 날과 명절 연휴가 휴무에 포함된다. 사회적 합의에 참여하지 않은 쿠팡의 경우 백업기사 제도를 통해 휴무일을 운영한다. C 학습지

지부의 경우 단체협약에 주 5일 근무원칙과 경조사 휴무(2주치 관리를 한번에 진행)를 명시해 두고 있다. 그러나 고객이 원하는 경우 주말에도 수업을 하는 일이 자주 생기는데, 회원 탈퇴로 이어질 수 있기에 고객 요청을 거절하기 쉽지 않다. 골프캐디의 경우, 인터뷰 참여자들이 일하는 골프장에서는 생리휴가, 당일 휴가를 포함하여 월 6일의 휴무와 월 1회의 조퇴가 가능하다.

단체협약에 휴무가 명시되어 있더라도 회사의 통제에 따라 휴무일 사용이 제한된다. 골프캐디의 경우 휴무일은 사전에 신청할 수도 있고 당일에 신청할 수도 있으나, 하루에 휴무 신청을 할 수 있는 인원이 정해져 있다. 컨디션이 나빠 당일 휴무를 신청하려 해도, 휴무 신청 인원이 모두 찼으면 실수 없다. 휴무는 노동자 관리와 통제의 수단으로도 활용되는데, 회사가 지정한 날에 일한 대가로 휴무를 주거나, 일하지 않으면 휴무를 깎는다. 인터뷰에 참여한 캐디는 골프장 중에 주말에 일을 하지 않으면 휴무 2일을 제하는 곳도 있다고 전했다. 토요일에 휴무를 사용하면 하루가 아닌 이들의 휴무를 사용한 것으로 셈하는 것이다.

휴가의 경우, 인터뷰를 한 다섯 업종 중 학습지만 사업장 단체협약 내용으로 여름휴가를 명시해 두고 있다. 소정의 휴가 지원비가 지원되는데, 과거에 비해 절반으로 깎인 상태이다. 학습지만 유일하게 여름 휴가 5일이 정해져 있고, 다른 직종의 경우 업무가 감소하는 시기를 이용하거나 별다른 휴가일이 없다. 가정방문점점의 경우 월말과 월초에 결산으로 인해 시스템이 작동하지 않아, 이 시기에 휴가를 가는 경우가 많다. 골프캐디의 경우 일이 줄어드는 겨울을 이용하는데, 휴가 시기라기보다는 일시적 실업 상태에 가깝다. 택배의 경우 회사에 따라 상황이 다르다. 쿠팡은 백업기사 제도, CJ는 용차비¹⁵⁾ 지원 제도를 운영하고 있다고 밝혔으나, 현실적으로 모든 기사들이 제도의 혜택을 받고 있지는 못하고 있다¹⁶⁾.

휴업은 단체협약을 통해 보장되고 있다. C 학습지 단체협약의 경우 임신,

15) 택배기사의 경우 휴무나 휴가가 있을 경우, 자기 구역의 물량을 소화할 대체인력을 스스로 구해두어야 하는데 이를 '용차'라고 부르며, 용차와 관련된 비용을 '용차비'라고 한다. 용차비는 하루에 20만~30만 원가량이다.

16) 매일노동뉴스(2023. 9. 13.), 「[쿠팡CLS '쉬고 싶으면 쉰다'?] 아파서 나눌 쉰 택배기사에 수백만 원 '용차비 폭탄'」.

출산, 질병, 육아, 유·사산, 관리중부상, 관리외부상 등의 사유로 일을 하지 못하는 경우 최대 1년까지 휴업을 신청할 수 있으며, 회원관리 중 부상을 당한 경우 소정의 생계비를 지원한다. B 가정방문점점 노동조합에서도 출산휴가, 고객의 폭력에 대한 보호조치 등을 단체협약에 명시해 두고 있다. 전국여성노동조합 소속 골프클럽 지회는 단체교섭을 통해 단체협약과 근무규정을 논의하고 있다. 단체협약과 근무규정에서는 무급이지만 출산, 질병·부상, 육아, 특별(가족돌봄, 경조사) 휴업과 연중 5일의 휴가를 보장한다. 휴업기간 동안 급여가 지급되지는 않지만 하던 일로 복귀가 가능하고, 고용보험 가입 기간에도 합산된다는 의미가 있다¹⁷⁾.

비정형근로자의 휴식권에 대한 법적 보장은 사회보험의 산재휴업 및 휴업급여와 출산휴업급여가 유일하다. 법적인 보호가 부재한 상황에서 휴식권 보장에 가장 큰 영향력을 미치는 것은 노동조합의 단체협약과 택배업종의 사회적 대화 같은 사회적 협상이다. 노동조합의 역사가 오래 된 학습지와 골프캐디의 경우 단체협약에서 휴무까지 포괄하고 있고, 보장의 수준도 다른 업종보다 높다. 그러나 단체협약을 통한 보호는 노동조합 미조직 사업장을 포괄하지 못하는 문제가 있다. 인터뷰를 진행한 다섯 개 업종에서도 노동조합의 유무, 단체협약의 여부에 따라 상황이 모두 달랐다.

〈표 5-5〉 휴식에 영향을 미치는 요인과 업종별 특징

업 종	업무시간 예측가능성	업무시간 통제력	소득변동성	단체협약· 사회적 대화
가정방문점점	중간	낮음	낮음	단체협약
학습지	중간	낮음	낮음	단체협약
택배	높음	낮음	낮음	사회적 대화
골프캐디	높음	낮음	높음	단체협약
음식배달	낮음	높음	높음	없음

자료: 저자 작성.

17) 고용보험에서는 예술인·노무제공자 본인의 출산전후급여를 지원하지만, 휴가·휴업기간은 사업주에게 달린 문제이다. 다만 출산일을 기점으로 고용보험을 상실한 경우에도 직전 18개월 중 3개월 이상 보험에 가입되어 있었다면 급여를 지급한다.

〈표 5-5〉는 제2절에서 다룬 휴식에 영향을 미치는 시간, 보수, 제도적 요인에 대한 내용을 업종별로 정리한 것이다.

제3절 휴식을 위한 쟁의

1. 고객의 취소와 대기시간

대부분의 특고노동자는 서비스직에 종사하고, 여성들의 경우 대면으로 서비스를 수행하는 직종이 많다. 고객에게 서비스하는 시간 동안 시간에 대한 통제력은 크게 약화되며, 때로는 생리적으로 필요한 시간에 대해서도 자율성을 갖기 어렵다. 예를 들어 골프캐디의 경우 밖에서 고객과 함께 이동하면서 일을 한다. 화장실은 코스 중간에 있는 곳을 이용하는데, 경기가 딜레이 되거나 하는 상황에서는 코스 중간 화장실을 들르기 어려울 때도 있다. 화장실 문제는 월경과 같은 상황에서 더 문제가 된다. 학습지노조 활동가는 회원 집에서 화장실에 가는 것이 불편해 참는 경우가 많아 방광염, 신우염 등의 질환에 걸리는 경우가 많다고 지적했다. 화장실 문제는 콜센터 노동자들에게서도 나타나는 문제로 특고나 플랫폼 직종뿐 아니라 서비스 직종의 많은 여성 근로자가 이러한 어려움에 놓여 있다.

고객중심적 시간 체제 속에서 생기는 또 다른 문제 중 하나가 대기시간 문제이다. 대기시간이 업무시간인가에 대해서는 여러 논의가 진행되고 있다. 대기시간이 업무시간인지에 대한 판단을 뒤로 미루어 놓더라도, 전체 재량시간의 관점에서 보면 갑작스러운 대기시간의 발생, 장시간의 대기시간은 업무시간 이외의 재량시간을 감소시킨다는 점에서 시간주권을 침해한다.

가정방문점검원이나 학습지 교사의 경우 기본틀은 일정이 미리 정해져 있지만 고객의 취소와 재방문 약속이 상시적으로 이뤄지기 때문에, 매일의 일정은 불규칙해진다.

“오늘 아침에도 그랬어요. 첫 집, 9시 걸 했어요. 나오는데 9시 40분이에요.

그다음 고객이 다 취소해서 갈 데가 없는 거예요. 그때부터 컨택하는 거야. “고객님, 혹시 시간 되세요?” 안 된다 그러면 패스. 또 업장 시간 되면 업장 쫓아 또 한 개 하고.” (가정방문점점원, A5)

방문 약속이 취소되면 취소된 고객의 재방문일을 다시 잡아야 하고, 당장 비어버린 시간에 다른 일정을 채워 넣어야 하는 두 가지 과제가 생긴다. 매달 업무 분량이 정해져 있는 상황에서 하나의 업무를 뒤로 빼려면 뒤에 있는 업무를 앞으로 당겨와야, 월말에 마감을 못 하는 상황이 발생하지 않기 때문이다. 또한 이미 다른 고객 방문 일정이 잡혀 있는 상황에서 당월 일정을 맞추기가 쉽지 않은데, 다음 달로 넘기면 사무실에서 압박이 들어오기 때문에 저녁이나 주말에라도 다시 일정을 잡아야 한다.

“대기시간이 예전보다 솔직히 더 생기죠. 왜냐하면 저희가 스케줄별로 시간별로 예약을 했다가 3개월 전에 예약을 하잖아요. 그러면은 고객이 ‘깜박했어요. 제가 그날 못 해요.’ 그러면 그 당일은 그냥 비워져요. 강제적으로 설 수밖에 없어요. 네, 그래서 저희가 지금 하는 쟁의도 ‘헛걸음 쟁의’라고, 고객이 그렇게 약속을 어겼을 때 당월은 방문하지 않는다는 쟁의를 하고 있거든요.” (B 가정방문점점 노동조합, A3)

가정방문점점원들의 경우 회사 방침에 따라 방문 주기가 2~3개월이다. B 기업은 3개월 선예약제를 실시하고 있어, 3개월 일정이 미리 정해져 버린다. 회사에서는 고객과의 연락 시간을 줄이는 것을 선예약제의 목적으로 밝히고 있으나, 시간 조율이 더 어려워지는 효과가 발생하고 있다. B 가정방문 노동조합은 2022년 ‘헛걸음제 지원’ 항목이 포함된 단체협약을 체결했다. 고객 사정에 따른 점점 취소로 인해 소모한 시간에 대한 보상체계를 마련한 것이다. 보상체계를 더해 당월에는 방문하지 않는다는 쟁의를 진행 중인데, 이것은 헛걸음하느라고 이미 소모한 시간에 대한 보상을 넘어, 이 헛걸음으로 인해 추가적으로 소모해야 하는 시간 자체에 대한 결정권과 권리를 요구하는 것으로 볼 수 있다.

2. 사회적 휴일 : 저녁과 주말

우리나라는 2004년 주 5일 근무제를 도입하고, 근로시간을 단축하기 위해 꾸준히 노력해 왔다. 근로자의 경우 주 5일, 40시간 근무가 노동시간 규범으로 자리 잡았다. 그러나 동시에 한국은 어느 나라보다 빠른 배송, 심야 노동이 이어지는 24×7의 사회이기도 하다. 이러한 주말, 심야 노동은 비정규근로자, 비정형근로자들이 부담하고 있다.

주말을 비롯한 공휴일에 쉴 수 있는가는 절대적인 근로시간의 측면에서 육체적 피로 회복, 사회적 측면에서 다른 사람들과 함께 공유하는 시간이라는 점에서 중요하다. 정서적으로 고립되지 않기 위해서는 나홀로 쉬는 시간 뿐 아니라 친구나 가족과 함께하는 시간이 중요하다. 그러나 주말에 일하는 노동자들의 경우 휴식, 회복, 운동, 가족 및 사회활동 등의 기회를 놓치기 쉬우며(Craig and Brown, 2014), 결과적으로 건강이나 가족관계에 어려움을 겪을 가능성이 높아진다(Karhula et al., 2017; Vieten, 2022). 여가의 질이라는 측면에서는 주 5일이나 아니나쁜 아니라, 다른 이들과 여가시간을 공유할 수 있느냐도 핵심적이다. 이처럼 자신이 “속한 사회의 리듬에 맞게, 남들 쉴 때 쉬는 것”이 사회적 휴일이다(이혜은, 2024).

“이제 5일 딱 근무하고 토요일 쉬면서, 애들하고 밥도. 애들이 토요일 되면 엄마가 쉽다는 거 아니까 그제 애들한테도 좋은 거예요. ‘엄마, 오늘 뭐 할 거야? 오늘 뭐 해 줄 거야?’ 애들한테 좋은 거예요. 저 역시도 애들하고 같이 보내니까 좋고.” (가정방문점검원, A5)

가정방문점검원들은 자녀는 물론 부모 돌봄도 함께 병행하는 경우가 있었는데, 저녁시간이나 주말과 같이 모두가 쉴 때 함께 시간을 보낸다는 것은 가족관계, 일·생활 균형을 위해서는 중요하다. 마트 노동자의 주말휴식권에 대한 노동조합의 연구(전국서비스산업노동조합연맹, 2024b)에서도 주말 노동이 건강은 물론 가족관계, 사회적 관계에 영향을 미친다는 점을 지적한다.

A, B 가정방문 노동조합은 주말 근무 거부, 6시 이후 근무 거부 쟁의를 벌인 적 있다. 비록 주말 수당이 책정되는 결과는 없었지만, 주말 노동을 거부

한 노동자들이 주말의 가치를 체감하게 되었고, 동시에 주말 근무 거부에 대해 고객의 지지를 얻을 수 있다는 것을 통해 자신감을 얻었다.

“쟁의를 함으로써 고객의 인식이 많이 개선이 된 거예요. 그러니까 주말을 그러니까 몇 년 동안은 주말만 가능할 거라고 생각했던 고객이 그 쟁의를 통해서, 어! 평일도 가능하다는 걸 알게 된 거죠, 우선. 매니저들도 이제 고객한테 최대한 평일로 좀 유도를 좀 많이 하고 ‘주말도 저희 또 가족이랑 좀 쉬어야 됩니다.’라고 좀 자신감 있게 조금 하는 과정이 좀 생겼죠.”(B 가정방문 노동조합, A3)

주 5일제가 확산하고, 일·생활 균형에 대한 중요성이 사회적으로 부각되면서 주말 근무 거부에 대한 사회적 수용도도 함께 높아지고 있는 것으로 보인다.

“토요일도 일하고 이랬기 때문에. 그리고 토요일도 일할 때도 항상 그 전화기 들고 일요일도. 예전에는 고객 전화 안 받으면 무슨 큰일 나는 것처럼 계속 회사에서 그런 얘기를 하니까는. 주말에도 전화 받고 이러니까는, 사실 쉬는 게 쉬는 거 같지가 않더라고. 근데 지금은 어떤 때 진짜 월말쯤 되면 토요일, 일요일. 뭐 월요일까지 켜가지고.”(가정방문점검원, A5)

주말 확보는 실질적으로 휴가로 이어지기도 한다. 인용문의 가정방문점검원은 토요일, 일요일에도 고객의 전화를 받느라고 쉬지 못했는데, 주말에 고객 전화를 받지 않으면서 주말을 껴 2박 3일로 자녀들과 여행을 다녀올 수 있었다고 말했다. 근로일과 휴가일이 확정되어 있지 않고, 오랜 시간을 비우기 어려운 플랫폼·특고 노동자의 경우 휴가일에 대한 기준도 근로자보다 짧다. 인터뷰 참여자 중에는 최근 1~2년 사이에 휴가를 간 적이 없거나, 2박 3일 정도의 짧은 휴가를 다녀왔다고 답한 경우도 많았다. 이러한 상황에서 플랫폼·특고 노동자에게 휴일의 의미와 근로자에게 휴일의 의미는 다를 수밖에 없다.

제4절 아프면 쉴 권리

1. 아프면 쉴 권리

근로자들이 아파서 쉬게 될 경우 기댈 수 있는 제도로는 크게 산재보험, 유급병가, 상병수당이 있다. 산재보험은 업무로 인해 질병에 걸리거나 부상을 입을 경우, 치료비와 치료 받는 동안 생활비를 보장하는 사회보험이다. 유급병가는 질병에 걸리거나 부상을 입었을 경우, 적절히 치료를 받을 수 있도록 병가 기간 동안 급여를 보장하는 제도이다. 우리나라는 유급병가가 기업의 자율에 맡겨져 있어, 근로자들이 아플 때 연차휴가를 이용해 치료하는 경우가 대부분이다. 상병수당은 업무와 무관하게 질병에 걸리거나 부상을 입어 일을 하지 못하는 경우 소득을 보전하는 공공부조제도이다. 현재 한국에 정착되어 있는 제도는 산재보험 제도뿐이며 Covid-19 이후 상병수당 도입 논의가 시작되었다.

Covid-19라는 재생산의 전면적 위기는 아프면 쉴 권리, 돌봄과 건강에 대한 강조와 제도적 변화를 이끌었다. 미국의 뉴욕과 시애틀에서는 플랫폼 노동자를 대상으로 유급병가가 도입되었다. 음식배달 노동자 등 플랫폼 노동자들은 Covid-19 기간 동안 필수노동을 수행하고 있음에도 노동 보호 사각지대에 놓여 있다는 문제 제기가 이어지면서 생긴 변화이다. 한국에서도 ‘코로나19 위기 극복을 위한 노-사-정 사회적 협약’ 체결(2020. 7. 28.)을 계기로 상병수당 도입에 대한 사회적 논의 시작하고 상병수당의 세 가지 모델에 대한 시범사업을 진행하고 있다.

한국의 산재보험은 적용 범위를 지속적으로 확대해 왔다. 특례조항을 통해 플랫폼·특고 직종을 산재보호 적용 대상으로 편입해 왔고, 2021년에는 전속성이 폐지되어 여러 업체에서 일하는 경우에도 산재보험의 적용을 받게 되었다. 그럼에도 플랫폼·특고 노동자의 경우 업무상 상병을 입어도 산재 신청을 잘 하지 않는 경우, 다치거나 아파도 참고 일하는 경우가 많다. 대기기간, 회사와의 관계 등 여러 가지 이유가 있지만 가장 큰 이유는 급여수

준이 소득에 크게 못 미치거나 대체인력을 구하지 못하는 경우다.

2. 아프면 쉬기 위해 필요한 것

가. 대체인력

위에서 살펴보았듯 플랫폼·특고 노동자들의 경우에도 업무배치가 주어 지기에 실시간으로 업무시간을 조절할 재량이 있는 직종은 음식배달에 국 한된다. 특고노동자들이 업무에 대한 시간재량이 부족하다는 것은 이들이 아플 때에도 대체인력을 구하지 못해 참고 일을 하는 상황에서 더욱 명확히 드러난다.

“한 선생님은 다리가 다쳐서 깁스를 하셨어요. 회원 집을 다니기가 너무 힘들 잡아요. 그 선생님 같은 경우는 어떻게 했냐면 야외 수업식으로… (중략) … 우리는 ‘파라솔 핀다’ 그러거든요. 파라솔 피고 책상 갖고 가서 거기에서 나 와서. 왜냐면 그날은 그 지역만 하니까. 애들 보고, 그렇게 해서 관리했던 분 도 계시고.” (학습지 교사, B2)

인터뷰에 참여한 학습지 교사, 가정방문점검원, 택배 노동자의 경우 본인의 사유로 일을 쉬게 될 경우 대체인력을 스스로 구해서 메워야 한다. 택배 의 경우 이를 ‘용차’라 부르고, 이렇게 부른 용차 기사에게 일당의 1.5~2배 의 용차비를 지급해야 한다. 학습지 교사들 같은 경우도 일을 그만 둔 교사 들에게 연락해 회원관리를 부탁하기도 한다. 이런 식으로 다른 사람에게 회 원관리를 맡길 경우 일단 회원 수수료는 담당 교사가 받고, 그 돈을 대신 일 해준 사람에게 전달하는 식이다.

2024년 7월 18일 국회에서 열린 상병수당 토론회(아프면실권리공동행동 (준), 2024)에서는 육아기 단축업무 분담지원금과 같이 업무분담에 대한 지 원이 필요하다는 의견도 제기되었다. 육아기 단축업무 분담지원금은 2024 년 7월부터 시행되는 제도로, 육아기 단축 근로자의 업무를 분담하는 근로 자를 최대 5명까지 지정하고, 이들에게 별도의 수당을 지급하는 제도이다.

분담지원금이 상병기간 동안 업무 부담을 동료들에게 나누고 이에 대한

보상을 하는 접근이라면 대체 수요를 전담하는 인력을 둘 수도 있다. 쿠팡 퀵플러스의 경우 ‘백업기사’제도를 운영하고 있다. 현재 일반택배는 주6일 배송으로, 일요일과 공휴일에는 업무를 쉬는 반면 쿠팡은 365일 24시간 배송이 돌아가는 체계이다. 최소한의 휴무를 보장하기 위해 3~4명의 기사와 백업 기사를 한 조로 묶고, 기사 휴무일에 백업기사가 해당 지역의 배송을 책임지는 구조이다.

현재 대체인력이 필요한 상황은 상병이나 부상이 발생하는 상황에 국한되지 않는다. 방문점검원의 경우 폭력 상황에서 업무용 어플을 통해 관리자에게 신고할 수 있고, 2인 1조 방문을 요구할 수 있다. 그러나 각자 자기 고객 관리 일정이 잡혀 있고, 무엇보다도 지역이 달라 동선이 겹치지 않기 때문에 2인 1조를 구성하기는 어렵다. 2인 1조 방문이라는 제도가 실효성 있게 작동하기 위해 각 지점의 관리자, 혹은 여러 지점을 통합해서 대체 수요를 감당하는 전담인력이 사고 예방 및 집중 치료 기간을 지원하는 방안을 고려해 볼 수 있다.

나. 「산업안전보건법」 확대

특고 직종 중에서도 여성 근로자 비중이 높은 학습지 교사, 가정방문점검원, 보험설계사, 골프캐디 등은 대면 서비스가 이루어지는 직업이 많다. 특히 학습지 교사, 가정방문점검원, 보험설계사의 경우 회사에 중요한 영업 채널이며, 불만이 있는 고객을 가장 가까이에서 관리하는 통로이다.

2016년 설계 문제로 정수기에서 니켈이 검출돼 회사가 큰 위기에 처했을 때, 가정방문점검원들은 고객을 설득하여 소정의 보상을 받고서 더 이상 이의를 제기하지 않는다는 동의를 받았다. 가정점검방문원은 당시 노동자들이 클레임 고객에게 밀착해서 대화를 진행하여, 90%를 다시 데리고 왔다고 말했다.

영업 압박도 강하게 내려온다. 가정방문점검원의 경우 회의가 끝나고 나서 영업 목표를 달성할 때까지 회의실에서 계속 고객에게 전화를 돌리는 일도 있었다고 술회했다. 개인 비용으로 선물을 사서 돌리며 끊임없이 신규 고객을 찾아서 연락을 하고, 기존 고객에게는 새로운 제품의 사용을 권유해야

한다. 가정방문을 포함한 대면 서비스, 고객을 대상으로 하는 영업압박, 고객만족을 기치로 내세우는 기업의 목표와 불안정한 고용형태는 이들을 고객 대상 감정노동, 성희롱을 비롯한 폭력에 취약하게 만든다.

“한 번은 이제 막 막말하시는 분이 집에다 가둬놓고 막 막말을 하시는 거예요. 그런 경우는 처음 겪어보긴 했어요.” (가정방문점검원, F1)

“고객이 캐디더러 무릎 꿇고 사과하라고 요구해서, 그때 작년인가 재작년에 도 뉴스에도 한 번 나왔었는데. 그해에 이제 OO에서도 고객이 캐디더러 무릎 꿇고 사과하라고.” (전국여성노동조합 조직국장, D1)

위에서 언급한 뉴스에 나온 사건은 2022년 사건으로, 만취한 고객이 경기를 지연시켜 담당 캐디가 경기 진행을 재촉하자 화를 내며 폭언을 퍼붓고 무릎을 꿇린 사건이다. 10년 이상의 경력을 가진 캐디는 병원에서 적응장애 진단을 받고 이내 골프장을 그만두었다. 이 사건을 포함하여 고객갑질에서 골프장이 보호조치를 취하는 경우는 드물다. 갑질을 한 고객에 대한 내장 금지, 계약 해지 조치는 드물게 이뤄지다 보니, 피해를 겪고도 계속 고객을 응대해야 하는 경우도 많다.

「산업안전보건법」에서는 고객응대 근로자 보호조치를 명시하고 있다. 「감정노동자 보호법」으로 불리는 「산업안전보건법」 41조와 「산업안전보건법 시행령」 41조에 따라 사업주는 업무의 일시적 중단이나 전환, 휴게시간의 연장, 치료 및 상담지원, 관할 수사기관 및 법원 절차를 지원해야 한다. 그러나 플랫폼·특고 노동자 중에서는 골프캐디에게만 적용된다. 노동조합에 조직되어 있는 경우 단협을 통해 산업안전 전반에 대한 권리 보장을 요구하고 있다.

더불어 특고·플랫폼 노동자 보호는 이들이 일하는 작업장의 특성을 반영할 필요가 있다. 인터뷰에 참여한 노동자들만 하더라도 각자 일하는 장소, 시간, 방식이 다르기에 노출되는 위험도 다르다.

“다 본인이 알아서 [고객에게] 컨택할 수밖에 없도록 만드니까. 특히 개 물림 사고는 그렇다 치더라도 성폭력에 대한 성범죄 피해자들은 사실 이걸 뭐, 내가 일일이 전화해서.” (A 가정방문점검 노동조합, A1)

예를 들어, 가정방문점검원이나 학습지 교사의 경우 모든 일정을 고객과 직접 연락하여 조율하고 있다. 그러나 갑작스러운 경조사, 사고, 기상이변 등으로 대체자가 방문하거나, 스케줄 조율이 필요하지만 담당 노동자가 직접 연락을 하기 어려운 경우도 있다.

“카카오톡으로 ‘기상악화로 배송을 못할 경우도 있습니다. 따로 연락이 가실 때의 조율 부탁드립니다. 양해 부탁드립니다.’ 이렇게 가요. 그리고 반찬 배송은 그냥 아예 자기네가 막아놓고 그다음 날 가져다드릴 수 있도록 이렇게 한다고 문자 보내줘요.” (가정방문점검원, F1)

대부분의 가정방문점검 회사나 학습지 회사의 경우, 방문 예정 안내 공지 문자는 발생하고 있으나, 일정 조율이 필요한 부분에 대해서는 안내가 이뤄지고 있지 않다. 이와 관련하여 한 인터뷰 참여자는 음료배달 회사의 사례를 들어 회사가 미리 공지를 보내는 방안을 소개했다. 이렇게 회사가 문자를 먼저 보내면 시간 조율에 대한 고객의 저항감을 낮춰 소통이 수월해진다는 것이다.

“저희가 환경이 이제 4 대 1이잖아요. 고객 4명에 우리가 한 명이기 때문에. 그것 때문에 되게, 그러니까는 분위기가 험악해지면 일단 공포라는 것도 있고, 또 어떤 경우는 상황 자체가 바뀌어요. 분명히 고객이 잘못했고, 과실이었는데, 어느 순간에 나는 혼자고 이쪽은 넷이다 보니 상황이 바뀌어 버리는 거예요. 그런 경우도 많아.” (골프캐디, D2)

골프캐디의 경우 혼자서 다수의 고객과 이동하는 상황이기 때문에 고객의 폭력, 과실에 현장에서 바로 대응하기 힘든 구조이다. 여기에 더해 증거 확보가 되지 않아 추가 대응도 어려운 경우가 생긴다. 그러나 골프장에서는 골프클럽을 찾는 고객의 목적과 성향을 이유로 CCTV 설치에는 소극적이다. 현재는 노조의 단협을 통해 일부 카트에 블랙박스를 설치하고 시범운영 중이다.

제5절 새롭게 등장하는 위험

1. 연결차단권

연결차단권은 개인의 사생활, 일·생활 균형, 휴식권의 보장을 위해 업무 시간 외에 정보통신기기를 이용한 연락이나 업무용 기기와의 연결로부터 차단될 권리를 의미한다. 프랑스에서는 2016년 노동법전에 해당 법안을 신설하였으며, 구체적인 내용은 노사 간 단체협약을 통해 정해진다. 관련하여 2015년에 제출된 보고서에서는 재량근로 형태로 일하는 근로자의 휴식권을 보장하기 위해 연락을 금지한 사례, 전산 서버를 대기 상태로 두어 퇴근 이후 업무용 스마트폰으로 연락을 차단한 사례, 휴가 중에 수신된 이메일을 반송하거나 제3자에게 전달하는 사례를 언급한다(양승엽, 2019).

연결차단권은 정보통신기술(ICT)의 발전으로 새롭게 중요성이 발견되고 있는 권리이며, 국내에서도 입법 논의가 있었다. 20대 국회에서는 ‘카톡금지법’ 4개 안이 발의되었는데, 모두 「근로기준법」의 일부개정안으로 발의되었고, 업무에 관한 지시를 금지한다(양승엽, 2019).

그러나 이러한 접근은 근로자가 아닌 비정형근로자, 원청의 요구나 연락에 취약한 하청노동자 같이 노동시장 위계구조의 하층에 위치한 노동자를 배제한다. 또한 점점 늘어나고 있는 고객의 연락이나 민원으로부터 노동자를 보호하지 못한다. 상급자의 지시를 규율하는 것을 넘어 노동자의 안녕을 위해 연결차단을 확인할 책임으로 내용을 넓힐 필요가 있으며, 원·하청 관계, 비정형근로자를 포함하기 위해 「근로기준법」이 아닌 「산업안전보건법」으로 다루는 것도 고려할 수 있다.

이번 연구에서 분석한 5개 업종 중에서는 가정방문점검원이 업무시간 외 고객의 연락 문제에 대해 여러 문제를 제기했다.

“이걸 안 받으면 내가 짹짹해요. 왜냐면 분명히 주말인지도 알지만 전화 안 받는다고 클레임 거시는 고객들도 굉장히 많거든요, 회사 클레임으로. 그러

면 항상 듣는 얘기는 팀장님은 지구 클레임 들어오면 점수가 깎여서 등급 수가 낮아지고, 그럼 너 때문에 불이익을 당했니, 뭐 이런 게 이렇게 쪽쪽 내려오다 보니까 그런 눈치도 좀 봐야 되는 게 현실이고요.” (가정방문점검원, F1)

서비스 업종의 불안정 노동에서는 상급자가 아닌 고객의 평가에 의한 간접적인 평가, 고객의 요청에 의한 간접적인 지시가 늘어나고 있고, 평가와 수입에 큰 영향을 미친다. 고객의 ‘클레임’은 개인과 지구의 평가 지표에 포함되며, 이에 따라 고객의 클레임은 개인의 불만 표출을 넘어 노동 통제와 양식이 된다.

“8시, 9시에도 팀장님한테 전화 와요. 오더하라고. 지금은 조금 덜해요. 우리도 또 연차가 있어 ‘아, 팀장님. 그만해.’ 이렇게 얘기라도 할 수 있지만 그 전에는 전화가 오거든요. 오더하라고.” (가정방문점검원, A5)

방문점검원이 단순 서비스 제공자가 아니라 회사의 매출을 담당하는 영업사원의 역할을 겸하고 있다 보니, 회사로부터의 영업 압박도 크다. 팀장으로부터의 영업 압박에는 시도 때도 없이 걸려 오는 전화도 포함된다.

“제 계정을 이달에만 처리하면 되니까 1일부터 말일까지 일하진 않아요. 월 초나 월말에는 쪽 실탄 말이에요, 한 주 정도는. 그래서 그런 게 또 문제예요. 휴대폰을 그럼 그때는 켜 놓아야 되는지, 꺼 놓아야 되는지 그런 것도 문제가 생길 수 있죠.” (B 가정방문점검 노동조합, A4)

B 기업은 가정방문점검원에게 업무용 휴대폰을 지급하고 있다. 노동자들은 두 개의 휴대폰을 들고 다니고 있는데, 고객이 언제든지 연락할 수 있기에 휴가를 갈 때도 업무용 휴대폰을 놓을 수 없다. 고객으로부터의 연결을 차단하기 위해서는 회사가 휴무일이나 휴가에 대한 방침을 고객에게도 안내하고, 휴무·휴가 시 업무 분담을 어떻게 할지에 대한 계획을 세워야 한다.

2. 복수일자리의 증가와 시간빈곤

불안정 일자리에서 일하는 이들이 자신이 원하는 시간만큼 일을 하지 못

하는 문제는 일자리에 따른 소득의 격차와 불평등 문제를 심화시킨다. 초단시간 노동시장을 분석한 문지선·김영미(2017)는 주 15시간 미만으로 일하는 초단시간근로자가 늘어나고 있는데, 저학력 고령 여성이 저임금으로 이 일자리를 채우고 있어 이들이 근로빈곤 상태에 빠질 가능성이 높다는 점을 지적한다. 신영민·황규성(2016)은 노동시간과 소득계층의 관계를 분석해 노동시간이 계층화되고 있다는 것을 보여주었다. 해외에서도 여성과 서비스 직종 종사자(Beckmannshagen and Schröder, 2022), 시간제 일자리(Kim and Golden, 2021) 노동자의 경우 과소노동에 따른 저소득 문제가 더욱 심각하다는 결과가 보고되었다. Wilkins(2007)의 경우 시간제 일자리 노동자에게 과소노동의 결과는 실업에 비견할 수준이라고 분석했다.

연구참여자 중 네 명은 복수의 일자리에서 일하고 있었는데, 이들이 여러 개의 일을 하는 이유도 일감이나 수수료의 감소로 소득이 낮아진 탓이 크다. <표 5-6>은 복수일자리 종류, 여러 일을 하게 된 이유와, 하루 일과를 정리한 것이다. 처음 쓴 일자리가 원래 하던 일이고, + 기호 뒤의 일자리가 새로 찾은 일자리이다.

<표 5-6> 복수일자리 이유 및 하루 일과

	업 종	복수일자리 이유	하루 일과
E1	음식배달+ 퀵서비스	음식배달 소득감소	9~18시 : 퀵서비스, 18~22시 : 음식배달 (직장인 점심시간이 쉬는 시간, 저녁은 생략하거나 배달 마친 후 야식)
E2	취업준비+ 음식배달	이직준비	오전 : 취업학원, 오후 : 시험준비, 18~23시 : 음식배달
F1	음료배달+ 가정방문점점	가정경제 악화 /음료배달 소득감소	4~8시 : 음료배달, 9~19시 : 가정방문 (11~13시 : 점심식사 및 살림, 고객 요청이 많은 시간대라 식사 거르는 일이 많음)
F2	학습지+택배 분류+음식배달	학습지 소득감소	(월~토) 6~11시 : 택배분류 (월~목) 15~20시 : 학습지, (금) 12~20시 : 배달, (토) 12~23시 : 배달, (일) 10~23시 : 배달 [(금, 토, 일) 14~16시 : 식사 및 휴식]

자료 : 저자 작성.

E2를 제외한 모든 참여자가 기존에 하던 일의 소득이 감소해 추가로 일자리를 찾았다. 학습지 교사인 F2는 50대 남성으로 3명의 자녀를 키우고 있다. 그가 담당하던 지역이 재개발이 돼 모두 이사를 나가면서 학습지 교사로 일하며 별던 수입이 1/3 수준으로 줄어들어 수입을 벌충할 수 있는 일을 찾았다. 여러 가지 일을 찾다가 작년에 택배 분류작업을 시작했는데, 학습지 수입이 계속 줄어 올해부터 음식배달을 추가로 시작했다. 택배분류와 음식배달로 버는 수입이 현재는 학습지 교사로 버는 소득보다 많다. E1과 F1의 경우 건당 수수료를 받는데 회사에서 지급하는 수수료가 하락함에 따라 소득이 줄어 일을 늘였다.

E1, F1, F2의 하루 일과를 살펴보면 하루에 일하는 시간이 12시간이 넘으며, 이는 기존 일자리의 과소노동/저임금의 문제가 복수일자리, 장시간 노동으로 이어지는 상황을 보여준다. 이러한 장시간 노동은 이들의 휴식 시간 사용은 물론 가족관계와 건강에도 부정적인 영향을 미친다.

“(연구자: 남편분하고 대화는 언제 하세요?) 잘 안 하는 것 같아요. 주말이 아니면 그냥 짹짹이 그냥 통화?” (음료배달/가정방문점검, F1)

“월요일부터 토요일까지 택배는 뺄 수가 없어요. … (중략) … 그래서 이제, 그니까, 아, 그 이야기를, 월요일부터 토요일까지는 아침에 나가야 하잖아요. 그러다 보니까 처갓집을 가든 저희 시골을 가든 월요일 날 아침에는 일을 해야 돼요.” (학습지/택배분류/음식배달, F2)

F1과 F2는 가족과 함께 하는 절대적 시간이 줄어드는 상황을 말해 주었다. F1의 경우 새벽에 일을 시작하기 때문에, 저녁시간을 가족과 여유 있게 보내기 어렵다. F2는 본인의 부모님 댁과 처가에 다녀오는 경우가 종종 있었는데, 택배분류일을 시작한 이후로 월요일 시간을 내기 어려워져서 가지 못하거나, 가더라도 짧게 다녀온다고 말했다. 또한 연구참여자들은 모두 수면 부족에 따른 만성 두통은 물론 잦은 코피, 호르몬 불균형 등의 건강 이상을 호소하고 있다.

“포기했어요, 저는. 왜냐하면 세 가지를 다 그만둬야만 고용보험을 탈 수 있는데. 맞잖아요. 세 가지를 다 그만두면 제가 뭐 먹고 살아요? 고용보험은 해

봤자, 뭐 학습지 해봤자. 받는 사람은 있어요. 그만둬서 받는 사람은 있어요.”
(학습지/택배분류/음식배달, F2)

노무제공자의 경우 소득감소가 구직급여 수급 요건으로 인정된다. 이직 일 직전 3개월 동안의 소득이 전년도 같은 기간의 소득보다 30% 이상 감소하면 실업급여를 신청할 수 있다. 그러나 우리나라의 구직급여는 완전 실업을 기준으로 하기에, 여러 일자리 중에 하나의 일자리만 그만두거나, 하나의 일자리에서 소득이 크게 감소하여 다른 일을 추가로 하는 경우는 구직급여 수급 대상이 아니다. 수급 대기 기간은 소득이 50% 이상 감소한 경우는 14일, 30~50% 감소한 경우는 28일이다. 실업급여액은 기초 일액의 60%이며, 하한액은 2만 6,600원, 상한액은 6만 6,000원이다. 정리하자면, 3개월 이상 평균 소득의 70% 이하로 지내다가 아예 일을 그만두면 4주를 기다려 최대 6만 6,000원의 급여를 받을 수 있다. 실업급여를 받는 경우도 있지만, 가구의 생계를 책임져야 하는 F2와 같은 경우에는 실업급여를 신청하기보다 노동량을 늘리거나, 일자리를 늘리는 것이 현실적일 것이다.

제6절 소 결

제5장에서는 비정형근로자의 사례로 특고·플랫폼 노동자들의 시간경험을 살펴보고, 이들에게 휴식할 시간과 권리가 어떻게 보장되고 있는지를 분석하였다. 근로자에게 부여되는 휴식권이 보장되지 못하는 경우가 많기 때문에, 휴가가 아니라 보다 넓게 휴식의 차원에서 바라보았다. 인터뷰를 통해 이들의 노동과정과 시간경험을 분석하여, 비정형근로자의 휴식을 보장하기 위해서는 업무시간과 보수구조 두 가지 측면을 모두 고려할 것을 제안하였다. 업무시간 측면에서는 업무시간의 예측성, 업무과정에 대한 시간적 통제력을, 보수의 측면에서는 소득의 변동성을 주요한 지표로 파악하였다. 또한 법적으로 휴식권이 보장되지 못하는 상황에서 단체협약이나 사회적 대화가 이들의 휴식을 보장하는 자원으로 활용되고 있다.

쟁의 등을 통해 노동자들이 요구하고 있는 휴식권으로는 크게 고객 취소로 인한 대기시간 증가 문제와 주말 휴일에 대한 내용이 진행되고 있다. 고객 취소로 인한 대기시간의 경우 고객 중심으로 돌아가는 업무과정에 대해 노동자들의 통제력을 향상시키기 위한 시도로 볼 수 있다. 주말 휴일의 경우 가족 등 다른 사람과 함께할 시간을 확보한다는 측면에서 비정형근로자가 사회적으로 고립되지 않기 위한 중요한 요인이며, 주말을 휴가로 활용하는 경우도 확인할 수 있었다. 비정형근로자에게 필요한 휴식권과 관련해서 아플 때 쉴 수 있는 상병휴가 제도의 도입, 「산업안전보건법」의 확대에 대해 논하였다. 마지막으로 디지털 기술 발전에 따른 연결차단권의 필요성과 일감이나 소득의 감소에 따른 과소노동으로 인해 복수일자리 취업이 늘어나고, 이것이 다시 장시간 노동으로 이어지는 현상을 확인하였다.

플랫폼·특고 노동자의 휴식권 보장을 위한 제도적 조건으로는 노동조합을 통한 단체협약을 비롯한 이해대변 강화, 상병수당 도입과 산재 휴업수당 수준 향상, 「산업안전보건법」의 확대, 복수일자리 취업자를 포괄하는 구직급여 제도의 확대로 정리할 수 있다. 비정형근로자의 경우 노동조건 및 노동과정이 업종마다 다르고, 이에 따라 노동자들의 휴식을 저해하는 요인, 휴식으로 사용할 수 있는 주어진 시간도 다르다. 또한 업무과정에 대한 통제력의 경우, 일관된 규제가 아니라 업무 특성에 따른 접근이 유효하다. 이처럼 다종다양한 상황에서 실질적인 휴식권을 확보하기 위해서는 노동조합의 단체협약을 비롯해 노동자의 이해대변 절차가 공식화될 필요가 있다. 산업재해보상보험이 플랫폼·특고 노동자를 포함하고 있으나 일부 직종의 경우 산재휴업수당이 최저임금을 크게 밑돈다. 또한 산재가 아닌 부상과 질병의 경우에 대처할 수 있는 방안이 없다. 「산업안전보건법」은 플랫폼·특고 노동자에 적용되는 항목이 제한적이라는 것이 가장 큰 한계이다. 더불어 고객에 의한 민원이나, 업무시간 외 연락으로부터 비정형·정형 근로자를 보호하기 위해서는 연결차단권을 「근로기준법」이 아닌 「산업안전보건법」의 틀에서 규율하는 것을 고려해 봐야 한다. 마지막으로 경기의 영향을 크게 받는 플랫폼·특고 업종에서 과소노동에 따른 복수일자리가 늘어나는 현상을 관찰할 수 있는 만큼, 저소득 복수일자리 취업자들을 보호하기 위한 사회보험의 확대가 요청된다.

제 6 장

일하는 사람의 보편적·실질적 연차휴가 보장을 위한
법·제도 개선방안

제1절 들어가며

시간은 곧 자유다. 몸과 마음을 움직여 잠재력을 실현할 시간이 없으면 우리는 우리 자신의 자유의지에 따라 하고 싶은 일들을 할 수 없기 때문이다.¹⁸⁾ 특히 자기 자신의 인격을 상품인 노동력으로 의제하여 타인(사용자)에게 제공하는 근대적 노동관계에 있어서, 근로자가 그 자신의 시간주권을 회복할 수 있도록 근로시간과 휴식에 대해 엄격한 강행법적 규율을 관철하는 것은 필수적이다.¹⁹⁾

우리 「근로기준법」은 ‘제4장 근로시간과 휴식’의 편제하에 이에 대한 규정을 두고 있는데, 현행법에서 활용하고 있는 기본적인 휴식제도로는 1일의 근로시간 도중에 부여되는 휴게(제54조), 근로주(working week) 사이에 근로의무 없는 날로 정해지는 주휴일(제55조 제1항), 관공서의 휴일에 부여되는 공휴일(제55조 제2항), 그리고 근로의무가 있는 근로일에 근로제공 의무를 면하는 연차유급휴가(제60조 이하)가 있다.²⁰⁾

18) 월 스트런지·카일 루이스(2021), 『오버타임 : 팬데믹과 기후위기의 시대, 더 적게 일하는 것이 바꿀 미래』, 시프(주), p.28.

19) 강성태(2015), 「근로기준법상 휴일과 연차휴가에 대한 소고」, 『사법』 34, 사법발전재단, pp.7~10.

그중에서도 연차유급휴가의 경우 단기(1일) 단위로 부여되는 휴일과 달리 1년간을 단위로 취득한 휴가를 일정 기간 동안 연속으로 사용할 수 있도록 하고, 나아가 근로자가 임금 삭감 없이 휴가기간을 스스로 결정할 수 있게 함으로써 노동으로부터 일정 기간 해방되고 사회적·문화적 시민생활을 영위할 수 있는 기회를 보장하기 위한 것으로 본래적 의미에서의 ‘여가’를 보장한 것이라 할 수 있다.²¹⁾

이에 따라 국가는 「근로기준법」뿐만 아니라 「국민여가활성화기본법」(이하 ‘여가활성화법’)을 제정하면서(2015년) 여가를 “자유시간 동안 행하는 강제되지 아니한 활동”으로 정의하면서(제3조 제1호) 그 법의 기본 이념을 “여가의 중요성에 대한 인식을 고취시켜 일과 여가의 조화를 추구함으로써 국민들이 인간다운 생활을 보장받는 것”으로 선언하고(제2조), 국민은 일과 여가의 조화를 이룰 수 있도록 적절한 수준의 여가를 보장받아야 하며, 이를 위해 국가와 지방자치단체는 여가 보장을 위하여 직장에서 휴가 사용이 촉진될 수 있도록 필요한 대책을 수립·시행하도록 하였다(제5조).

그러나 실제 현실은 연차휴가제도가 모든 국민들과 근로자에게 보편적·실효적으로 보장·활용되고 있다고 말하기 어려운 실정이다. 「여가활성화법」에 따라 실시된 문화체육관광부의 「2023년 근로자 휴가조사」 결과에 따르면, 2022년을 기준으로 근로자들에게는 평균 16.6일의 연차가 부여되었지만 그중 12.7일만 사용되어 연차소진율은 76.2%에 불과하였다. 제도의 취지에 부합하는 장기휴가 사용경험률도 저조한 반면(2022년 6.7%, 코로나19 이전인 2019년에도 18.2%), 시간단위 연차사용제도를 경험한 근로자는 60%로 연차휴가의 시간단위 분할 사용이 관행적으로 활용되고 있음이 확인되었다.

또한 사업장 규모가 작을수록 연차휴가 사용일수도 적은 경향을 보였고(100인 이상 13.4일, 5-9인 11.2일), 전체 임금근로자의 약 17% 정도를 차지하는 5인 미만 사업장의 경우에는 「근로기준법」상 연차휴가제도의 적용범

20) 이 외에도 생리휴가(제73조), 출산전후휴가와 유·사산휴가(제74조) 및 「남녀고용평등법」상 배우자 출산휴가, 난임치료휴가, 가족돌봄휴가 등이 법정휴가로서 부여된다.

21) 헌법재판소 2015. 5. 28. 선고 2013헌마619 결정.

위에서 배제되어 있어 실태조사 대상에 포함되지도 못하였다. 「근로기준법」상 근로자의 범주에 포섭되지 못하는 특수형태근로종사자²²⁾의 경우도 마찬가지이다. 따라서 실질적 여가 보장을 위해서는 저조한 연차휴가 사용률과 단기사용 실태의 원인을 분석하고 개선방안을 제시하는 한편, 연차휴가 관련 법제도의 사각지대를 해소하기 위한 입법적 개선방안에 대한 고민이 필요하다.

또한 현행 연차휴가제도에 따라 부여되는 휴가일수가 충분한 수준인지, 그 성격은 어떠한지에 대해서도 검토가 필요하다. 해외 주요국가와 비교했을 때, 우리의 경우 기본적인 법정 연차휴가 일수(15일)는 다소 낮지만 공휴일 일수를 함께 고려하면 OECD 회원국 중에서도 중간 수준의 휴식이 부여되는 것으로 파악된다(OECD, 2021) 그러나 해외의 경우 단체협약 등을 통해 법정 휴가일수를 상회하는 휴가일수가 부여·사용되고 있으므로, 실질적인 보장 수준에 있어서 격차는 그보다 더 클 것으로 보인다.

보장일수에 있어서 근로자 간 격차도 분명히 존재한다. 현행 제도는 근로기간에 따라서 연차휴가를 가산하도록 하지만 이는 정규직근로자에 비해 기간제근로자에게 불리한 방식이고, 단시간근로자에 대해서는 통상근로자와의 소정근로시간에 비례하여 연차휴가를 부여하도록 하면서도 주당 소정근로시간 15시간 미만의 초단시간근로자에 대해서는 연차휴가를 부여하지 않고 있어 평등권 침해의 소지가 있다. 이러한 태도는 연차휴가를 보편적 권리가 아니라 근로제공에 대한 보상으로 관념하는 현행법의 태도와 무관하지 않다.

이하의 내용에서는 「근로기준법」상 연차휴가제도를 연차휴가 부여방식, 연차휴가 사용방식, 연차휴가제도의 사각지대로 나누어 살펴보고자 한다. 먼저 연차휴가 부여방식에 있어서는 연차휴가의 법적 성격과 가산휴가 부여의 문제점을 지적하고 이에 대한 개선방안을 제시한다. 연차휴가 사용방

22) 「산업안전보건법」에서는 특수형태근로종사자를 “계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있음에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하는 사람으로서 대통령령으로 정하는 직종에 종사하면서 주로 하나의 사업에 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활하고 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 않는 사람”(법 제77조)으로 정의하고 있다.

식에 있어서는 낮은 연차휴가 소진율, 저조한 장기휴가 활용의 원인을 분석하고 이를 개선하기 위한 대안을 제시한다. 마지막으로 연차휴가의 사각지대와 관련해서는 그 원인이 되는 「근로기준법」의 협소한 적용범위(근로자 개념과 5인 미만 사업장에 대한 적용제외), 그리고 초단시간근로자에 대한 연차휴가 적용제외의 문제점에 대해 살펴본다.

제2절 연차유급휴가 부여방식의 개선 필요성과 개선방안

1. 연차유급휴가 부여방식의 개선 필요성

가. 연차유급휴가를 바라보는 관점의 전환 필요성

우리 연차유급휴가제도의 근간이 되는 「근로기준법」 제60조는 사용자가 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게는 15일의 유급휴가를 주도록 하고(제1항), 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 최초 1년을 초과하는 계속근로 연수 2년마다 1일을 가산하여 유급휴가를 주도록 한다(제3항). 이러한 가산휴가를 포함한 총 휴가일수의 한도는 25일이다. 한편 사용자는 계속근로 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80% 미만 출근한 근로자에게는 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다(제2항). 물론 법에서 정한 연차유급휴가의 부여 기준은 최저 기준이므로(근로기준법 제15조), 노사관계 당사자는 근로계약이나 취업규칙, 단체협약을 통해 이를 상회하는 기준을 설정할 수 있다.

우리의 법정 연차휴가보장 기본 일수 15일은 국제노동기구(ILO)의 연차유급휴가(개정)협약(제132호;1970년)에서 정한 연간 3근로주(working weeks, 주5일 근무기준 15일)나 유럽연합 노동시간지침(2003/88/EC)에서 정한 연간 4근로주보다는 다소 적으나, 근로의무가 없는 공휴일 일수를 같이 고려하면 OECD 회원국 중에서는 평균 정도의 휴식일을 보장하고 있는 것으로

나타난다.²³⁾ 그러나 국제기준에서는 법정 연차휴가 취득에 별다른 조건을 부과하지 않고 근로자라는 지위에 기초하여 보편적으로 보장하고 있는 반면, 우리의 연차유급휴가제도는 출근율 또는 개근을 요건으로 하여, 즉 근로자의 근로제공에 대한 보상(대가)으로서 휴가를 보장한다는 점에서 본질적인 차이를 보인다. 또한 연차유급휴가의 기본 보장일수는 국제기준보다 낮지만 근속기간에 따른 가산휴가를 부여하여 장기근속에 대한 보상으로 휴가를 보장한다는 점에서도 그러하다.

이러한 보상적 휴가부여방식은 1953년 「근로기준법」 제정 이래로 계속 유지되어 왔는데, 이는 당시의 국제기준인 ILO 연차유급휴가협약(제52호; 1936년)과 일본 「노동기준법」의 영향을 받은 것으로 추측된다.²⁴⁾ 당시 ILO 제52호 협약에서는 ‘1년간의 연속적인 근로제공(service) 후’에 최소 6일의 연차유급휴가를 부여하도록 하면서 근속기간에 따라서 휴가를 가산할 수 있도록 하고 있었고, 1947년 제정된 일본 「노동기준법」 또한 1년 이상 근무하면서 근로일의 80% 이상 출근한 근로자에게 6일의 유급휴가를 주도록 하면서 근속기간에 따라 가산휴가를 부여하도록 하고 있었기 때문이다. 그러나 생산성이 점차적으로 향상되고 근로자들의 휴식권 보장 요구가 강해지면서 많은 국가들에서 자체적으로 협약상 기준을 상회하는 연차유급휴가를 부여하였고,²⁵⁾ 제2차 세계대전 이후 UN이 발표한 세계인권선언(1948)에서는 “모든 사람은 노동시간의 합리적 제한과 정기적인 유급휴가를 포함하여 휴식과 여가의 권리를 가진다”(제24조)라고 하여 연차유급휴가에 대한 보편적 보장 원칙을 선언하였다. 이후 ILO는 제98호 권고(1954년)를 통해 연차휴가 부여일수를 상향하는 한편 최소 근무기간을 충족하지 못한 근로자들에게도 근무기간에 비례하여 연차휴가를 부여하도록 하였다. 그러던 중 1966년 UN의 ‘경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약’이 제정되어 모든 사람이 휴식과 여가를 향유할 권리를 가진다고 선언하였고, 이후 이에 따라 현재의 국제기준인 연차유급휴가협약(제132호)이 마련되었다.

23) OECD(2021), *Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery*, p.293.

24) 같은 취지로 김근주(2015), 「연차휴가제도의 보상적 성격에 관한 비판적 검토」, 『노동법연구』 39, 서울대 노동법연구회, pp.138~139.

25) 이철수(1999), 『휴일·휴가제도에 관한 연구』, 한국노동연구원, pp.17~18.

이처럼 연차유급휴가를 기왕의 근로제공에 대한 보상이 아니라 모든 근로자가 향유해야 할 보편적 권리로써 보장하는 것이 국제적인 추세라고 할 수 있다. 그러나 우리는 여러 차례의 법개정을 거치며 그 보상적 성격을 점차적으로 완화해 오고 있기는 하지만,²⁶⁾ 아직까지는 과거의 관점에서 근로자의 휴식권을 보장하고 있는 실정이다. 헌법재판소의 다수 의견 또한 계속 근로기간 1년 이상인 근로자가 근로연도 중도에 퇴직한 경우 중도퇴직 전 1년 미만의 근로에 대하여 유급휴가를 보장하지 않는 「근로기준법」 제60조 제2항이 헌법상 근로의 권리를 침해하는지가 다투어진 사건에서,²⁷⁾ “근로자의 정신적·육체적 휴양의 필요성이 기본적으로는 근로의무의 이행과 불가분의 관계에 있다는 점을 고려한 것”이라거나 “근로자의 정신적·육체적 휴양의 필요성은 상당기간 근로가 계속 제공되는 것을 전제로 한다”라고 보아 근로연도 중도퇴직자의 중도퇴직 전 근로에 관하여 반드시 그 근로에 상응하는 등의 유급휴가를 보장하여야 하는 것은 아니라고 보았다. 대법원도 이러한 관점에 입각하여 “연차유급휴가는 근로자가 사용자에게 근로를 제공하는 관계에 있다는 사정만으로 당연히 보장받을 수 있는 것이 아니라, 1년간 8할 이상 출근하였을 때 비로소 부여받을 수 있는 것이므로 다른 특별한 사정이 없는 한 이는 1년간의 근로에 대한 대가”라고 보고 있다.²⁸⁾

그러나 지금 우리에게 필요한 것은 ‘열심히 일한 당신, 떠나라’라는 광고 문구가 아니라 ‘행복은 여가 안에 있고, 우리는 여가를 갖기 위해 여가 없이 바쁘게 움직인다’라는 아리스토텔레스적 관점이다.²⁹⁾ 연차유급휴가와 같은 휴식과 여가에 대한 권리는 국민들의 근로의 권리와 인간답고 문화적인 생활을 보장하는 데 필수적인 것이므로(헌법 제32조 제1항 및 여가활성화법 제2조 참조) 국제기준과 같이 모든 근로자에게 추가적인 조건 없이 부여되는 것이 바람직하다. 앞서 소개한 헌법재판소 결정에서 재판관 4인이 반대

26) 관련 규정의 연혁에 대해서는 김근주(2015), 앞의 논문, pp.137~143의 논의 참조.

27) 헌법재판소 2015. 5. 28. 선고 2013헌마619 전원재판부.

28) 대법원 1991. 11. 12. 선고 91다14826 판결, 대법원 2014. 3. 13. 선고 2011다95519 판결 등.

29) 송대현(2014), 「아리스토텔레스의 『정치학』 7~8권에서 여가(scholê) 개념」, 『서양고전학연구』 53(2), 한국서양고전학회, pp.140~141.

의견을 통해 밝혔듯, “오늘날 기본적 근로조건으로서의 근로자의 휴식은 근로제공으로 인한 피로 회복만이 아니라 건강하고 문화적인 생활의 실현에 기여하는 것이어야 하므로 근로자에게 일정 기간 정신적·육체적 휴양의 기회를 부여하는 것은 근로관계에서 인간의 존엄성을 보장하기 위한 기본 전제”이기 때문이다. 유럽사법재판소 또한 연차유급휴가의 목적은 근로제공으로 인한 신체적·정신적 피로 해소에만 있는 것이 아니라 휴식과 자유 시간을 누릴 수 있도록 하는 것에 있다는 점을 확인하고 있다.³⁰⁾ 또한 이미 「공무원복무규정」 등에서는 공무원에 대해서는 별도의 출근율 요건 없이 재직기간에 따라 연가가 당해연도부터 곧바로 부여되도록 하고 있다는 점도 염두할 필요가 있다.

나. 가산휴가 부여의 문제점

한편 우리 연차유급휴가제도는 1년간의 출근율 조건 충족 시 연간 기본 15일의 휴가를 보장하면서 근속기간에 비례하여 휴가일수를 추가적으로 부여하는 한편, 1년 미만 근로자에 대해서는 기본 휴가일수인 15일에 비례한 휴가가 아닌 1개월 개근 시 1일의 휴가를 부여하는 가산휴가 방식을 활용하고 있다. 이러한 가산휴가의 취지는 근로자의 장기근속을 유도하기 위한 일종의 ‘공로보상’으로 이해될 수 있는데, 과거 ILO 제52호 협약에서는 이를 허용하는 규정을 두었으나 현행 132호 협약에서는 가산휴가에 대해서 관련 규정을 두고 있지 않으므로 이러한 휴가 부여 방식이 국제기준과 어긋나는 것은 아니다. 그러나 비교법적으로 볼 때 법정 휴가일수를 근속기간에 따라 가산하는 입법례로는 우리나라와 일본³¹⁾, 대만 등의 동아시아 국가들과 캐나다의 사례 정도가 확인되고 있는 실정이다.

가산휴가는 기본 휴가 보장일수와도 밀접한 연관성을 갖는다. 이는 관련

30) EuGH 22.11.2011 - C-214/10.

31) 일본의 경우에는 고용일로부터 6개월간 계속근무하고 전체 근로일의 80% 이상 출근한 근로자에게 10일의 유급휴가를 주도록 하면서, 6개월 이상 계속 근무한 근로자에 대해서는 계속근무 연수 1년에 1일, 2년에 2일, 3년에 4일, 4년에 6일, 5년에 8일, 6년 이상에 10일을 가산하고 있다(노동기준법 제39조 제1항 및 제2항).

입법의 연혁과 당시 논의를 통해 확인할 수 있는데, 근속기간에 비례한 연차휴가 가산은 1961년 「근로기준법」 개정을 통해 신설되었다. 당시에는 1개월당 1일의 월차유급휴가를 부여하면서 연차유급휴가를 1년간 개근한 근로자에 대해서는 8일, 9할 이상 출근한 자에 대해서는 3일을 주도록 하면서 2년 이상 계속근로자에 대해 1년을 초과하는 근로연수 1년에 대해 1일의 가산휴가를 주도록 하였다. 그러던 중 1989년 법개정을 통해 연차휴가의 기본 부여일수를 1년 개근자의 경우 8일에서 10일, 9할 이상 출근자에 대해서는 3일에서 8일로 개정하였고, 2003년 법개정을 통해서는 월차유급휴가와 연차유급휴가를 통합하여 1년간 8할 이상 출근한 근로자에게 기본적으로 15일의 휴가를 보장하도록 하면서 연차휴가를 2년마다 1일씩 가산하되 그 한도를 25일로 설정하였다. 당시 노사정위원회 근로시간단축특별위원회에서는 연차휴가 부여일수를 1년 이상인자는 18일로 하되 근속연수는 3년당 1일로 하여 상한을 22일로 하는 방안을 공익위원안으로 제시하였는데,³²⁾ 결과적으로 최종 정부안을 마련하는 과정에서는 보장일수의 상한과 하한의 폭을 넓히고 대신 가산기간을 줄이는 방식으로 입법이 이루어지게 된 것이다.

우리나라의 경우 유럽 등 해외국가와 비교했을 때 기본 보장일수는 15일로 적은 편이지만 가산휴가를 통해 실제 보장되는 휴가일수가 늘어날 수 있다. 다만 이러한 휴가보장방식은 근속기간에 따라 근로자 간 휴가 부여일수의 격차를 만들 수밖에 없고, 특히 근로계약 기간의 정함이 없는 정규직 근로자에 비해 기간제 근로자에게 불리한 방식이다. 똑같이 4년간 근로자로서 성실히 근로를 제공하였다고 하더라도 정규직 근로자에게는 총 58일(11+15+16+16)의 연차휴가가 부여되는 반면, 「기간제법」상 사용 제한 기간인 2년 후 이직하여 다시 기간제 근로계약을 체결한 근로자에 대해서는 총 52일(11+15+11+15)의 연차휴가가 부여되고, 1년 단위 기간제 근로계약을 반복한 근로자에 대해서는 총 44일(11+11+11+11)의 연차휴가가 부여되기 때문이다. 이처럼 고용형태와 근로계약 기간이라는 우연한 사정에 의해 똑같은 기간 동안 근로제공을 했음에도 휴가일수의 보장 수준에 30%가량의 차이가

32) 노사정위원회(2001), 「근로시간단축특별위원회 활동보고」, pp.14~15.

발생하는 것은 바람직하다고 보기 어렵다.

특히 최근 비정규직 근로자의 비중이 역대 최고치로 증가하면서 기간제 근로자의 규모도 큰 폭으로 증가한 상황에서는 이로 인한 휴가 보장일수의 격차도 더 커질 수밖에 없다. 또한 최근 비정규직 근로자의 상당 부분을 청년층이 차지하고 있고, 이들은 중장년 근로자에 비해 당연히 근속기간이 짧을 수밖에 없으므로 휴가 부여에 있어서 연령에 따른 격차가 발생할 가능성이 존재한다. 2023년 「근로자 휴가실태조사」에 따르면, 근로자 연령대별 평균 휴가 부여일수는 14.8일, 30대 16.3일, 40대 17.8일, 50대 18.1일로 분명한 격차가 나타나고 있으나 연차휴가 소진율은 이와 반비례하여(20대 82%, 30대 82.3%, 40대 72.4%, 50대 66.1%) 휴가를 적극적으로 사용하고자 하는 청년 근로자에게 휴가일수가 더 적게 보장되는 것이다. 또한 평생직장이라는 개념이 희미해지면서 근로자가 한 회사에서 평균적으로 근속하는 기간이 점차 짧아지는 상황에서,³³⁾ 근로자의 장기근속을 유도하기 위해 가산휴가를 그대로 두는 것이 타당할지, 아니면 변화한 사회경제적 환경에 맞추어 가산휴가를 폐지하는 대신 모든 근로자에게 기본적으로 보장되는 휴가일수를 상향하는 것이 타당할지 재검토가 필요한 시점이다.

2. 연차유급휴가 부여방식의 개선방안

이상의 개선 필요성을 고려하여 국제기준에 부합하는 방향으로 연차유급휴가의 부여 방식을 개선할 필요가 있다.³⁴⁾ 먼저 연차유급휴가의 부여에 있어서 출근율이나 개근 요건을 삭제하고 근로자의 보편적 권리로서 여가와

33) 통계청이 발표한 「2022년 일자리행정통계」에 따르면, 근속기간별 근로자의 비율은 근속기간 1년 미만인 18.4%, 1~2년 20.7%, 2~3년 13%, 3~5년 15.7%, 5~10년 16.5%로 3년 미만 근속한 근로자가 전체 근로자의 절반 정도에 해당한다. 반면 근속기간이 10년 이상~20년 미만 근로자는 전체의 10.4%, 20년 이상인 근로자는 5.3%에 불과하다.

34) 이와 관련된 선행연구로는 강성태 외(2020), 『노동시간 주요제도 개선방안 및 운영상 쟁점 검토』(연구기관 한국노동법학회), 고용노동부 학술연구용역보고서, pp.43~53; 김근주(2024), 「근로시간 및 휴식제도의 중장기적 개편 방향」, 『월간 노동리뷰』 2024년 2월호, 한국노동연구원, pp.63~65; 김홍영(2016), 「휴식 보장을 위한 연차휴가의 제도개선론」, 『노동법연구』 40, 서울대학교 노동법연구회, pp.165~179 등 참조.

휴식에 대한 권리를 인정할 필요가 있다. 이는 연차유급휴가를 바라보는 인식을 전환하기 위해서 뿐만 아니라 후술할 연차유급휴가의 사용 및 금전보상과 관련된 난맥상을 해소하기 위해서도 필요하다. 현행법과 같이 연차유급휴가를 근로제공에 대한 보상으로 인식하는 이상 미사용 연차휴가 수당에 대한 청구도 원칙적으로 인정할 수밖에 없으며, 휴가에 대한 권리취득 시점도 그 전년도 1년간의 근로를 마친 다음날 발생하는 것으로 볼 수밖에 없기 때문이다.³⁵⁾

또한 근로자 간 휴가 보장 격차를 발생시키는 가산휴가는 삭제하고 그에 상응하여 기본 휴가 보장일수를 늘리는 방안을 검토해 볼 수 있다. 2024년 발표된 「경제활동인구조사」 근로형태별 부가조사 결과에 따르면 전체 임금 근로자의 평균 근속연수는 6년 4개월이고, 정규직의 경우에는 8년 6개월인데, 이를 현행 가산휴가 부여기준에 대입하면 대략 3일 정도가 가산되어 평균적으로 18일의 연차유급휴가가 법적으로 근로자에게 보장되고 있는 실정이다. 그렇다면 가산휴가를 폐지하는 대신 이를 감안하여 연간 연차유급휴가 일수를 18일로 상향하는 것은 일응의 합리성을 갖춘 것으로 볼 수 있다. 물론 이는 근속기간이 긴 근로자들에게는 불리한 조치가 될 수 있으나, 「근로기준법」상 근로조건은 최저기준이므로 근로관계 당사자는 이러한 법개정을 이유로 근로조건을 저하해서는 안 되기 때문에(근로기준법 제3조), 종전의 취업규칙이나 단체협약에서 정한 유리한 근로조건은 계속해서 적용된다고 보아야 할 것이다. 또한 모든 근로자의 기본적 연차 유급휴가일수를 일률적으로 상향하면서 발생할 수 있는 사용자의 부담을 완화하기 위해 부칙 규정을 두어 1년당 1일씩 단계적으로 이를 상향하게 하는 방식도 충분히 검토할 수 있다.

또한 연차휴급휴가의 완전한 취득에 필요한 최소기간도 현행 1년에서 국

35) 이와 관련하여 1년 기간제 근로자의 계약기간이 만료되는 경우 근로자가 청구할 수 있는 연차휴가수당이 최대 11일분인지 아니면 최대 26일분(11일+15일)인지에 대해서 해석상 논란이 있었는데, 최근 대법원은 연차휴가를 사용할 권리는 다른 특별한 정함이 없는 한 그 전년도 1년간의 근로를 마친 다음날 발생한다고 보아야 하므로, 그 전에 퇴직 등으로 근로관계가 종료한 경우에는 연차휴가를 사용할 권리에 대한 보상으로서의 연차휴가수당도 청구할 수 없다고 보아야 하는 경우에는 최대 11일의 연차휴가가 발생한다고 보았다(대법원 2021.10.14. 선고 2021다227100 판결).

제기준에 부합하도록 6개월로 단축하고,³⁶⁾ 6개월 미만인 근로자에 대해서는 비례적 부여를 원칙으로 하여 1개월당 1.5일(연간 18일÷12개월)의 연차 유급휴가를 부여하는 것이 바람직하다. 이에 대해서는 이미 2003년 「근로기준법」 개정 당시 노사정위원회 공익위원안이 연차휴가를 18일로 정하면서 1년 미만 근속자에 대해 1개월당 1.5일의 유급휴가를 부여하는 방안을 제시한 바 있다. 그러나 이후 정부안에서는, 우리 법 체계에서는 1일 단위로 휴가를 부여하고 있다는 이유로 현행과 같이 1개월 개근 시 1일의 휴가를 보장하는 것으로 하였는데,³⁷⁾ 이는 보편적 휴가 보장이라는 측면에서 1년 미만 근무자를 차별적으로 취급하는 것이 될 뿐만 아니라, 이미 현행법에서 통상 근로자에 비해 소정근로시간이 짧은 단시간근로자에 대해서는 비례적 보호를 원칙으로 하여 연차유급휴가를 시간단위로 부여할 수 있도록 하고 있으므로(근로기준법 제18조 제2항 및 시행령 제9조 [별표 2]) 1개월당 1.5일의 휴가를 보장하는 것이 불가능하다고 보기도 어렵다.

제3절 연차유급휴가 사용방식의 개선 필요성과 개선방안

1. 연차유급휴가 사용방식의 개선 필요성

가. 낮은 연차유급휴가 사용률

앞선 내용을 통해 연차유급휴가의 부여방식과 관련된 쟁점을 살펴보았는데, 이하의 내용에서는 부여된 연차휴가의 사용방식에 대해서 살펴보고자 한다.

우리 「근로기준법」은 근로자가 청구한 시기에 사용자가 연차유급휴가를 주도록 하면서 이 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는

36) 일본의 경우에도 1993년의 법개정을 통해 연차유급휴가 완전 취득기간을 1년에서 6개월로 단축한 바 있다.

37) 노동부(2003. 4.), 「근로기준법 개정(안) 설명자료」, p.52.

평균임금을 지급하도록 하고, 다만 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있도록 하고 있다(제60조 제5항). 연차유급휴가는 원칙적으로 발생 후 1년간 행사하지 않으면 소멸되지만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다(제60조 제7항). 다만 우리 판례는 “연차휴가권을 취득한 근로자가 그 휴가권이 발생한 때로부터 1년 이내에 연차휴가를 사용하지 아니하거나 1년이 경과하기 전에 퇴직 등의 사유로 인하여 더 이상 연차휴가를 사용하지 못하는 것으로 확정된 경우에는 그 휴가권이 소멸하는 대신 연차휴가일수에 상응하는 임금으로서 연차휴가수당을 청구할 수 있다”라는 입장을 취해오고 있으며,³⁸⁾ 또한 연차휴가를 사용할 수 있게 된 날부터 퇴직하기 전까지 실제 휴가를 사용할 수 있었던 일수가 이미 취득한 휴가일수보다 적은 경우, 취득한 휴가일수 모두에 대해 연차휴가수당을 청구할 수 있다고 본다.³⁹⁾ 또한 「근로기준법」 제61조는 사용자가 연차유급휴가의 사용촉진제도를 시행하였음에도 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 않은 휴가에 대해 보상할 의무가 없고 이것이 사용자의 귀책사유에도 해당하지 않는다고 하여 미사용 연차유급휴가에 대한 금전보상이 가능하다는 점을 간접적으로 보여주고 있다.⁴⁰⁾ 그리고 「근로기준법」 제62조는 근로자의 시기 지정 원칙의 예외로서 사용자가 근로자대표와의 서면합의에 따라 연차유급휴가일에 갈음하여 특정한 근무일에 근로자를 휴무시킬 수 있도록 하는 대체휴가를 허용하고 있다.

이처럼 우리의 연차유급휴가제도는 휴가를 근로자가 주도하여 사용하도록 하면서 미사용 연차휴가에 대해 금전보상이 가능한 것으로 하고 있는데, 이는 국제기준과 비교하였을 때 상당한 차이를 보인다. ILO의 제132호 협약에서는 휴가의 시기는 다른 특별한 규정이 없는 한 사용자가 근로자 또는 근로자대표와 협의하여 정하도록 하고, 이때 작업 상황과 근로자의 여가 및 휴식 기회가 함께 고려되어야 한다(article 10). 또한 미사용 연차휴가에 대

38) 대법원 1990. 12. 26. 선고 90다카12493 판결, 대법원 1995. 6. 29. 선고 94다 18553 판결, 대법원 1996. 11. 22. 선고 95다36695 판결 등.

39) 대법원 2005. 5. 27. 선고 2003다48549 판결.

40) 김홍영(2016), 앞의 논문, p.181.

한 금전보상에 대해서는 별도로 명시하고 있지는 않지만, 연차휴가권 성립에 필요한 최소한의 기간을 근무한 근로자에 대해서는 근로관계가 종료하더라도 근무기간에 비례한 연차휴가 또는 이에 상응하는 보상을 하도록 하고(article 11), 휴가기간 중의 휴가의 목적에 합치되지 않는 유상 활동에 종사하는 것에 대해 각국이 특별한 규정을 둘 수 있도록 함으로써(article 14) 미사용 연차휴가에 대한 금전보상은 제한적으로만 허용되는 것으로 하고 있다. EU 근로시간 지침의 경우 명시적으로 고용관계 종료 이외에는 연차유급휴가에 대한 금전보상을 금지하고 있다(article 7).

문제는 이러한 휴가 사용 방식이 근로자들이 부여된 연차유급휴가를 모두 사용하지 못하는 원인으로 지목되고 있다는 점이다. 2023년의 「근로자 휴가조사」를 살펴보면, 근로자들에게는 평균 16.6일의 연차가 부여되었지만 그중 12.7일만을 사용하여 연차유급휴가의 사용률(소진율)은 76.2%에 불과한 것으로 나타났다. 연차유급휴가를 사용하지 못한 이유에 대한 응답으로는 (1순위 응답 기준) 대체인력 부족(19.7%), 연차수당 수령(19.6%), 업무량 과다(15.6%), 함께 해야 하는 업무특성(13%), 작업일정상(10.5%), 상사의 눈치(4.3%) 때문이라는 응답이 많았다. 또한 기업의 종사자 규모가 작을수록(5~9인, 10~19인) '대체인력 부족'이라는 응답이 높았고, 100인 이상의 경우 '작업 일정상, 함께 해야 하는 업무 특성상' 휴가를 사용하지 못했다는 응답이 크게 증가하였다. 반면 연차휴가 사용 시기를 사용자가 정하는 유럽 국가들에서는 대부분의 근로자들이 부여된 연차유급휴가의 대부분을 소진한다. 독일의 경우 「연방연차휴가법」에서 휴가 시기 지정 시 근로자의 요구를 고려하도록 하고 있지만 기본적으로는 사용자가 그 시기를 결정하도록 하고 있으며, 프랑스의 경우에도 단체협약에 규정이 없다면 사용자가 근로자대표 또는 기업위원회와 협의하여 결정한다.

이는 결국 사용자가 근로자들이 연차유급휴가를 적극적으로 사용할 수 있는 여건을 조성하지 못한다면 현재의 연차유급휴가 사용실태가 개선될 수 없음을 시사한다.⁴¹⁾ 기업의 입장에서는 한 명이 빠지면 업무가 제대로

41) 「근로기준법」에서 연차유급휴가 사용촉진제도를 두고 있음에도 이를 활용하는 사업체가 57.8%에 그친다는 점도 이를 뒷받침한다. 이에 대한 분석으로는 배규식(2011), 「한국의 장시간 노동」, 『장시간 노동과 노동시간 단축(I)』, 한국노동연

돌아갈 수 없을 정도로 유지인력을 최소화하려는 경영전략을 취하면서, 근로자들에게 연차수당을 추가로 지급하더라도 연차휴가를 사용하지 않도록 하려는 유인을 갖게 되기 때문이다. 또한 이는 낮은 임금을 보충하기 위해 연차휴가를 사용하는 대신 금전적 보상을 받고자 하는 근로자들의 입장과 맞물리면서 연차유급휴가 사용률을 낮추는 주요한 요인이 되고 있다.

나. 단기적 휴가 사용의 증가

한편 연차유급휴가는 비교적 장기간에 걸쳐 근로의무를 면제해 줌으로써 근로자로 하여금 신체적·정신적 회복과 동시에 사회적·문화적 여가생활을 충분히 보장해주는 데 그 기본적인 취지가 있다.⁴²⁾ ILO의 제132호 협약에서 최소 3근로주의 휴가를 부여하도록 하면서 이를 분할하여 사용할 수 있도록 하되 노사 당사자 간 별다른 약정이 없는 한 분할된 하나의 휴가 부분은 적어도 연속하는 2주간 계속되도록 한 것 또한 이러한 취지에서이다 (article 8).

그러나 우리 「근로기준법」은 연차유급휴가의 기본 부여 단위를 ‘일(日)’ 단위로 하면서 이를 연속적으로 사용하는 것에 대해서는 아무런 규정을 두지 않았다. 그 결과 휴일을 제외한 5일 이상 장기휴가를 사용한 근로자는 2022년 기준 6.7%에 불과하였고 코로나19 바이러스가 유행하기 이전인 2019년에도 18.2%에 그쳤다. 오히려 대부분의 사업장(73.3%)에서는 반차(4시간), 반반차(2시간) 등 시간단위 연차휴가제도가 활용되는 등 연차유급휴가제도의 본래적 취지와는 달리 단기적 휴가 사용이 크게 증가하고 있는 실정이다.

이와 관련하여 고용노동부의 행정 해석은 종전에는 연차휴가를 1일 단위로 부여하는 것이 원칙이라고 보았지만, 출근을 산정기간에 정당한 쟁의행위기간 등이 포함된 경우 이에 비례하여 연차유급휴가를 삭감할 수 있다는 대법원 판결⁴³⁾이 선고됨에 따라 연차유급휴가를 반드시 일 단위로 주어야

구원, pp.164~169.

42) 대법원 2008. 10. 9. 선고 2008다41666 판결.

43) 대법원 2013. 12. 26. 선고 2011다4629 판결.

한다는 명문의 규정이 있는 것도 아니고 실무상으로도 시간단위 연차 사용이 활발하게 이루어지고 있다는 점에 주목하여 연차유급휴가를 시간단위로 부여할 수 있다고 보고 있다.⁴⁴⁾ 반면 고용노동부의 질의회시 중에는 대체휴가(근로기준법 제62조)의 활용에 있어서는 시간단위 대체를 허용할 경우 연차유급휴가 제도의 취지와도 어긋날 뿐만 아니라 물량 감소 등의 이유로 업무량이 줄어드는 경우에 사용자는 휴업수당 지급 회피를 위해 이를 악용할 우려가 있다는 이유에서 1일 단위로만 대체할 수 있다고 본 사례⁴⁵⁾도 있어 시간단위 연차휴가 사용이 허용되는 것인지에 대해 해석이 명확하지 않다.

다. 병가에 대한 규율 부재

또한 우리 법은 근로자가 업무 외의 사유로 질병에 걸리거나 부상을 입는 경우에 사용할 수 있는 병가에 대해서 별도로 규정을 두고 있지 않고 있기 때문에, 실무에서는 이런 경우에 연차유급휴가를 사용하여 치료 내지 요양을 하는 것이 일반적이다. 그러나 연차유급휴가의 부여 취지는 근로자가 온전히 여가와 자유시간을 향유하도록 하여 시민으로서 사회적이고 문화적인 활동을 할 수 있도록 보장하는 것에 있으므로 이를 연차휴가를 통해 사용하는 것은 그 의의에 부합한다고 보기 어렵다.⁴⁶⁾

국제기준에서도 이를 감안하여 병가와 연차휴가를 달리 취급하도록 하고 있다. ILO 제132호 협약에서는 질병이나 부상 등으로 근무할 수 없는 기간은 최저 연차유급휴가의 일부로 산입하지 못하도록 하고 있으며(article 6),⁴⁷⁾ 독일 연방휴가법에서도 관련 법에 의해 유급으로 처리되는 병가기간은 휴가기간에 산입되지 않도록 하며, 휴가기간 중 근로자에게 질병이 있었던 경우 해당 기간은 연차휴가로 산입되지 않도록 하는 규정을 취하고 있다.

44) 임금근로시간과-1736, 2021.8.4.

45) 임금근로시간과-2819, 2021.12.11.

46) 김근주(2012), 「연차휴가제도에 관한 연구」, 한양대학교 법학박사학위논문, pp. 176~177.

47) 한편 ILO는 사회보장 최저기준에 관한 협약(제102호) 및 의료서비스와 상병수당에 관한 협약(제130호)을 통해 병가에 대해 상병수당(sickness benefit)을 지급할 것을 권고하고 있다.

우리의 경우에도 민간 분야 근로자가 아닌 공무원에 대해서는 연가 이외에 병가를 별도로 부여하고 있다. 「국가공무원 복무규정」 제17조와 제18조에 따르면 행정기관의 장은 질병 또는 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없는 경우 등에는 연 60일의 범위에서 유급병가를 승인할 수 있도록 하면서, 연간 6일을 초과하는 병가 일수에 대해서는 의사의 진단서를 첨부하도록 하고 진단서가 첨부되지 않은 병가 중 연간 6일을 초과하는 병가 일수는 연가에서 빼도록 하고 있는 것이다. 이처럼 공무원과 근로자를 법적으로 달리 취급하는 것에는 합리적인 이유가 필요한데,⁴⁸⁾ 물론 공무원과 근로자는 그 법적 지위가 상이할 뿐만 아니라 여타 근로조건에도 큰 차이가 있기는 하지만 여가에 대한 권리나 질병으로부터 회복 필요성 등의 사실적 측면에서는 차이가 없으므로 이를 달리 취급할 이유가 있다고 보기 어렵다.

2. 연차유급휴가 사용방식의 개선방안

가. 휴가 사용에 대한 사용자의 의무 부여

이러한 문제점을 감안하면, 우선 국제기준과 같이 연차휴가의 시기를 원칙적으로 사용자가 지정하도록 하고 근로자의 휴가 사용을 사용자의 의무로 규정하는 방안을 생각해 볼 수 있다. 이와 관련하여 최근 일본 「노동기준법」의 개정과 이에 따른 연차휴가 소진율의 유의미한 상승은 우리에게도 시사점을 제공한다. 일본의 경우에는 공휴일을 날짜로 특정하는 대신 요일로 특정하여 실제 유효한 공휴일 수가 많지만, 법정 연차유급휴가 일수가 적고 그 소진율도 낮은 국가이다. 이를 해소하고자 일본 정부는 「근로기준법」을 수차례 개정하면서 연차휴가 사용을 활성화하고자 노사협정에 의한 계획휴가제도(우리의 근로기준법 제62조와 같은 대체휴가), 시간단위 분할제도 등

48) 공무원과는 달리 산재보험에 가입한 근로자에 대하여 통상적인 경로와 방법으로 출·퇴근을 하던 중 발생한 재해를 업무상 재해로 인정하지 아니하는 것이 헌법상 평등원칙에 위배되는지 여부가 다투어진 헌법재판소 2013. 9. 26. 선고 2012헌가16 결정에서 재판관 5인의 다수의견은 이것이 헌법상 평등원칙에 위배된다는 것이었지만, 위헌 선언에 필요한 정족수(6인)에 미치지 못하여 합헌결정이 내려졌다.

을 도입하였으나 직장 내 분위기상 휴가 사용을 자제하는 기업문화로 인해 큰 효과는 없었고, 그 결과 연차휴가 소진율이 2010년대 초반까지 40% 후반에 머물렀으며 2019년에도 52.4% 수준으로 낮아 휴가 활성화에 어려움을 겪던 국가였다.

이에 일본 정부는 2018년 '일하는 방식의 개혁'과 관련된 일련의 법개정을 추진하면서 연차유급휴가가 10일 이상인 근로자를 대상으로 그중 5일에 대해서는 사용자가 매년 시기를 지정하여 휴가를 부여하도록 하면서(노동기준법 제39조 제7항), 이를 위반할 경우 30만 엔 이하의 벌금을 부과하는 조항을 신설하였다.⁴⁹⁾ 그 결과 연차휴가 소진율은 2020년 56.3%, 2022년 58.3%, 2023년 62.1%로 급상승하였는데, 이는 연차휴가 소진을 사용자의 의무로 하는 규율 방식이 휴가 활성화에 충분히 효과적임을 보여주는 사례라고 할 수 있다. 다만 그렇다고 하더라도 당장 국제기준과 같이 근로자의 모든 연차휴가 일수를 사용자가 시기를 지정하여 사용하도록 하는 것은 근로자의 선택권을 과도하게 제한하여 반발을 불러올 수 있으므로, 현재의 연차휴가 보장과 사용 격차인 4일 정도를 반드시 사용하도록 사용자에게 시기 지정 의무를 부여하는 정도에서 시행실태에 따라 단계적으로 이를 확대하는 방안을 검토해 볼 수 있다. 또한 이에 따라 휴가를 부여하는 경우에는 그 시기에 대해 근로자대표와 협의하도록 하고, 근로자들이 휴가를 준비할 수 있도록 상당한 기간 전에 이를 통지할 필요가 있다.

나. 미사용 연차휴가에 대한 금전보상 금지

한편 근로자가 보편적 권리로서 연차휴가를 향유하도록 하기 위해서는 미사용 연차휴가에 대한 금전보상을 원칙적으로 금지하여 휴식에 대한 권리를 돈으로 팔지 못하도록 할 필요가 있다. 따라서 앞서 언급한 사용자에 의한 휴가 사용을 의무화하는 것을 전제로 「근로기준법」 제61조의 연차유급휴가 사용촉진제도는 활용도도 낮을 뿐만 아니라 사용자와 근로자의 담합이 있으면 금전보상을 가능케 하는 제도이므로 삭제하고,⁵⁰⁾ 국제기준과

49) 이정(2020), 「일본 근로시간법제의 변천사」, 『일본 근로시간법제의 변천과 정책적 시사점』, 한국노동연구원, p.20.

같이 연차휴가 취득 후 그 기간 중 중도퇴직하는 등의 특별한 사정이 있는 경우에만 금전보상을 허용하는 것이 바람직하다. 또한 근로자가 주어진 연차휴가를 다 사용하지 못한 경우에는 곧바로 소멸하도록 하는 것이 아니라 이를 이월하거나 저축하여 필요할 때 사용할 수 있도록 하는 일종의 저축휴가제의 도입을 검토해 볼 수 있다.⁵¹⁾

다. 장기휴가 활성화 및 시간단위 분할 사용 제한

나아가 연차유급휴가가 그 본래적 목적에 부합하여 충분한 여가와 휴식을 보장할 수 있도록 법제도적으로 장기휴가를 촉진하는 방안에 대해서도 검토가 필요하다. 가능한 방안으로는 먼저 앞서 제안한 사용자에게 시기 지정 의무가 있는 4일의 연차휴가에 대해서는 원칙적으로 연속하여 휴가를 사용하도록 하는 방안을 생각해 볼 수 있다. 물론 이는 국제기준에서 말하는 최소 2근로주의 연속 사용에는 미치지 못하는 것이기는 하지만 공휴일에 연속하여 사용하도록 한다면 주말을 포함하여 최대 9일의 연속 휴식을 보장할 수 있게 된다. 또한 이를 사용자의 시기 지정을 통해 집단적으로 부여한다면 근로자의 입장에서는 업무부담이나 휴가 중 업무 연락을 받아 여가를 방해받는 문제를 피할 수 있고, 사용자의 입장에서도 근로자 일부만 휴가를 사용하여 전체적인 생산성이 저하되는 것보다는 집단휴가를 통해 휴가를 소진하도록 하는 것이 효율적일 수 있다.

또한 근로자들이 반일단위 또는 시간단위로 연차휴가를 사용하도록 하는 것은 분명 연차유급휴가의 보장취지에 비추어 보았을 때 바람직하지는 않지만, 근로시간에 대한 선택권이나 근로시간단축청구권, 그리고 유급병가 제도가 제대로 갖춰져 있지 않은 상황에서는 근로자의 필요에 따라 연차휴가를 유연하게 활용할 수 있다는 장점이 있기 때문에 추가적인 실태조사와 이해관계자 의견 청취를 바탕으로 신중하게 접근할 필요가 있다. 다만 그 분

50) 강성태 외(2020), 앞의 보고서, p.47.

51) 이에 대한 독일의 논의로는 김기선(2020), 「일·생활 균형을 위한 근로시간저축제의 도입방향」, 『법학논총』 37(1), 한양대학교 법학연구소, pp.130~143의 논의 참조.

할 사용의 근거는 일본과 같이 법개정을 통해 명시할 필요가 있고, 이를 인정하는 경우에도 전체 연차휴가를 시간단위로 사용하는 것은 근로시간 관리에 어려움을 초래할 수 있으며 근로시간에 대한 법적 규율을 회피하는 수단으로 악용될 수 있으므로 그 사용가능 범위와 방법에 대해서는 제한을 두는 것이 필요하다.⁵²⁾ 또한 이는 어디까지나 근로자의 필요에 의해 허용되는 것이므로 사용자에 의한 대체휴가 등에 있어서는 분할 사용이 허용되지 않는 것을 원칙으로 할 필요가 있다.

라. 법정 병가제도의 도입

장기적인 과제로는 연차유급휴가가 온전히 그 목적대로 사용될 수 있도록 법정 병가제도를 도입할 필요가 있다. 이에 대해서는 구체적인 국제기준은 없으나 ILO 사회보장협약(제102호, 제130호 및 제134호) 등에서 상병수당을 실시하도록 하면서 그 전제로서 병가를 실시하도록 하고 있으며, OECD 회원국 대부분은 나름의 병가제도를 가지고 있으며 우리와 일본 정도만 이를 시행하지 않고 있는 실정이다.⁵³⁾ 또한 최근 「남녀고용평등법」 등에서 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 가족돌봄휴가를 부여하도록 하면서(법 제22조의2), 정작 본인을 돌볼 병가를 부여하지 않는 것은 납득하기 어렵다는 지적이 있다.⁵⁴⁾ 상병수당의 경우에 재원 마련 등의 이유로 당장 시행이 어렵다고 하더라도, 필요한 경우에는 적어도 무급으로라도 병가를 사용할 수 있도록 하여 근로자가 신체적·정신적으로 회복할 수 있는 시간적 여유를 주는 것이 필요하다.

52) 일본의 경우에는 해당 사업장에 과반수 노조가 있는 경우에는 그 노조, 과반수 노조가 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자와의 서면 합의로 시간단위 유급휴가를 부여할 수 있는 근로자의 범위, 시간 단위로 부여할 수 있는 유급휴가의 일수(5일 이내)를 정하는 경우에는 일 단위 부여 원칙에도 불구하고 시간단위 부여가 가능한 것으로 규정하고 있다(노동기준법 제39조 제4항).

53) 남궁준(2024), 「병가제도의 국제기준과 해외사례에 관한 소고」, 『사회법연구』 제52호, 한국사회법학회, pp.277~280.

54) 강성태 외(2020), 앞의 보고서, p.50.

제4절 연차유급휴가 보장의 사각지대와 해소방안

이상의 내용을 통해 연차유급휴가의 부여와 사용에 대한 법적 규율의 기본틀과 한계에 대해서 살펴보았다. 그러나 이마저도 적용받지 못하는 제도의 사각지대도 광범위하게 존재한다. 첫 번째로 살펴볼 사각지대의 원인은 「근로기준법」상 보호대상이 되는 근로자 개념이 협소하다는 점에서 발생한다.

1. ‘근로자’에게만 적용되는 연차유급휴가제도의 한계와 법적 대응방향

가. 「근로기준법」의 근로자 개념에 대한 개관

「근로기준법」은 근로자를 “직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람”으로 정의하고 있는데(제2조 제1항), 판례는 이를 보다 구체화하여 “종속적인 관계”에서 근로를 제공하였는지를 근로자성 판단의 핵심 징표로 삼고 있다.⁵⁵⁾ 이처럼 근로자 개념과 판

55) 대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결. 구체적인 판단기준은 다음과 같다. 「근로기준법」상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 여기에서 종속적인 관계가 있는지 여부는 업무내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업 도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지, 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로제공 관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무 및 그 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다. 다만, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의

련하여 종속성을 요구하고 있는 것은 전통적인 노동보호법제가 근로자에 대한 보호 필요성을 사용자에 대한 ‘종속성’에서 찾고 있기 때문이다. 노동력은 일반적 상품과는 달리 근로자의 인격과 분리하여 저장하는 것이 불가능한 데다 취업 이외에 다른 생계수단이 없어 사용자에게 인적, 경제적으로 종속될 수밖에 없는 근로자가 계약 자유의 원칙에 기초하여 사용자와 근로조건을 대등하게 결정하는 것이 사실상 불가능하다는 점에 주목하여 국가가 입법으로 근로조건을 최저기준을 설정하고 이를 강제하게 되었다고 보는 것이다.⁵⁶⁾

나. 새로운 노무제공 형태의 등장과 법적 대응의 기본방향

따라서 지금까지의 「근로기준법」은 모든 노무제공자를 보호대상으로 삼는 것이 아니라 종속성이 있는 근로자만을 보호대상으로 하고, 자영업자나 독립계약자 등은 그 보호대상으로 삼지 않았었는데, 산업구조가 다변화되고 새로운 고용형태가 점차 확산되면서 양자를 구별하는 것이 점차적으로 중요한 문제로 대두되고 있다. 그러나 이는 결코 쉽지 않은 문제이다. 노무제공 관계에서 당사자 사이의 종속성은 그 존재 여부의 판단이 아니라 어느 정도인지를 판단하는 문제인 반면, 이에 대한 보호는 종속성의 정도에 비례하여 주어지는 것이 아니라 완전히 보호하거나 전혀 보호하지 않는 것이 되기 때문이다.

그렇기 때문에 「근로기준법」상 보호를 모든 노무제공자에게 적용하여야 하는지에 대해서는 크게 두 가지의 방향성이 있다. 첫째 방향은 「근로기준법」상 근로자의 인정범위를 넓혀 노무제공자를 「근로기준법」상 근로자로서 보호하는 방향으로, 「근로기준법」상 근로자성의 판단 기준을 고용형태의 변화와 실질에 비추어 완화하거나 미국 캘리포니아의 입법과 같이 사용자가 특정 요건(ABC Test)을 입증하지 못하는 한 노무제공자를 근로자로 추정하는 방식으로 전개된다. 다른 방향으로서는 근로자와 독립자영인 사이에 새

로 정할 여지가 크기 때문에, 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다.

56) 이철수(2023), 「노동법」, 현암사, p.7.

로운 보호집단을 설정하고 이들의 종속성에 비례하는 수준의 보호를 제공하는 방식이 있다. 우리나라가 2007년 「산업재해보상보험법」 개정을 통해 「근로기준법」이 적용되지 않는 특수형태근로종사자를 그 보호대상으로 한 이후 「고용보험법」이나 「산업안전보건법」의 보호를 이들에게 확대해 오고 있는 것이 그 대표적인 사례라고 할 수 있다. 독일의 경우 단일 노동법전이 아니라 「연차휴가법(BUrlG)」을 통해 법정 연차유급휴가제도를 실시하고 있는데, 이때 동법의 적용범위에는 근로자뿐만 아니라 경제적 종속성으로 인해 근로자와 유사한 자로 간주되는 자(이른바 유사 근로자, arbeitnehmerähnliche) 또한 포함된다. 다만 이러한 유사 근로자의 근무형태는 통상적인 근로자의 그것과는 차이를 보이므로, 실제 법 적용에 있어서는 이러한 현실적인 특수성이 고려되고 있다고 한다.⁵⁷⁾

물론 이러한 두 가지 접근 방법은 서로 대립하는 것이 아니고, 노무제공자의 노무제공 관계의 실질과 이들에 대한 보호 필요성을 고려하여 적절한 보호방식을 취할 수 있다.

다. 노무제공자의 법적 보호방안에 대한 최근의 논의 경과

최근 대법원은 쏘카의 자회사 VCNC에서 운영하는 타다 서비스를 제공하는 프리랜서 드라이버를 「근로기준법」상 근로자로 본 판결⁵⁸⁾을 선고하면서, “온라인 플랫폼(노무제공과 관련하여 둘 이상의 이용자 간 상호작용을 위한 전자적 정보처리시스템을 말한다)을 매개로 근로를 제공하는 플랫폼 종사자가 근로자인지를 판단하는 경우에는 노무제공자와 노무이용자 등이 온라인 플랫폼을 통해 연결됨에 따라 직접적으로 개별적인 근로계약을 맺을 필요성이 적은 사업구조, 일의 배분과 수행 방식 결정에 온라인 플랫폼의 알고리즘이나 복수의 사업참여자가 관여하는 노무관리의 특성을 고려하여 위 요소들을 적정하게 적용하여야 한다”는 법리를 새로이 제시하였다. 이에 따라 이 판결에서는 ‘이 사건에서 운전업무 배분과 수행방식은 온라인

57) 박지순(2005), 『독일의 유사근로자의 유형과 노동법상의 지위에 관한 연구』, 한국노동연구원, pp.137~139.

58) 대법원 2024. 7. 25. 선고 2024두32973 판결.

플랫폼이 일을 수행할 작업자를 선택하고 일감을 배분하며 노무수행 방법을 지정·통제하는 것이므로, 플랫폼 종사자에게 근무시간과 장소에 대한 온전한 선택권이 부여되었다고 볼 수 없다'고 판단한 바 있다.

이러한 해석론 이외에도 입법을 통해 노무제공자에 대한 보호를 확대하려는 시도가 최근에도 이어지고 있다. 종전의 입법이 사회보장제도의 적용을 통해 이들을 보호하려는 것이었다면, 최근에는 근로자를 포함한 노무제공자의 기초적 보호를 위한 법률안도 지난 21대 국회에서부터 지속적으로 제출되고 있다. 지난 21대 국회에서 이수진 의원이 대표발의한 「일하는 사람의 권리보장에 관한 법률안」(의안번호 2118266)은 사업자는 1년 이상 사용한 일하는 사람에게 매년 연간 15일 이상 휴식일을 보장하도록 하고(제13조), 장철민 의원이 대표발의한 「일하는 사람의 보호 등에 관한 법률안」(의안번호 2118363)은 1년 이상 사용한 일하는 사람에게 연간 12일의 범위에서 휴무를 보장하도록 하였다(13조), 또한 이은주 의원이 대표발의한 「일하는 사람 기본법안」(의안번호 2122540)에서는 일하는 사람은 일의 종류와 내용에 따라 일터에서 적절한 방법으로 쉼 권리를 가지며, 사업자는 일하는 사람의 쉼 권리를 보장해야 하고 이 경우 1년 이상 사용한 일하는 사람의 휴식일은 매년 연간 15일 이상이 되도록 하였다(13조). 제22대 국회에서도 장철민 의원이 21대 국회에 제출된 법안을 다시 제출하였고, 김주영 의원이 새로 대표발의한 「일하는 사람 기본법안」(의안번호 2200069)의 경우 「근로기준법」 적용을 받지 않는 일하는 사람에게는 그에 준하는 휴무를 보장하도록 하고 있다.

다만 이러한 입법에 대해 신중한 견해도 존재한다. 가령 지난 21대 국회에서 관련 개정안에 대한 환경노동위원회 전문위원의 검토보고서에서는 이러한 노무제공자들은 자신의 근로시간 및 휴식에 대해 자율적인 조정이 가능하다는 전제에서 휴일 부여의 실익이 크지 않고 이들에게 별도의 휴식권을 보장할 필요가 없다는 고용노동부의 견해가 제시되기도 하였다.

그러나 앞서 소개한 타다 드라이버의 근로자성 판결에서도 드러나듯이, 배차 신청에 대한 선택권은 플랫폼 종사자에게 있다고 하더라도 이에 대한 최종적인 결정은 사업주에게 맡겨져 있고, 또한 사업주의 경우에는 배차(호출) 미수락에 대한 제재 및 페널티를 부여하는 방식으로 근로시간에 대한

통제권을 행사할 수 있는 것이 현실이므로 이들의 휴식권을 보장할 필요성이 없다고 말하기는 힘들다. 만약 근무형태의 특성 등으로 근로자가 아닌 노무제공자에 대해서는 노무제공 의무를 면제하는 휴가를 부여하는 것이 적절하지 않다고 한다면, 적어도 노무제공자가 여가와 휴식을 위해 노무제공을 거절하거나 작업량 조정 등을 한 경우 이를 이유로 한 계약해지 등의 불리한 처우가 금지됨을 명시하여 근로시간 및 휴식에 대한 노무제공자들의 자유로운 선택권을 분명히 하는 것도 그 보호의 한 방법이 될 수 있다.

라. 노동3권 보장을 통한 연차유급휴가 확보

또한 근로자가 아닌 노무제공자에 대하여는 「근로기준법」이 적용되지 않을 뿐이고, 헌법과 「노동조합법」을 통해 단결권과 단체교섭권, 단체행동권을 행사하고 그 결과로 체결된 단체협약을 통해 연차유급휴가를 확보하는 것도 가능하다. 대법원은 학습지 교사와 같은 노무제공자들의 「노동조합법」상 근로자성이 문제된 사안에서 “「노동조합법」상 근로자에 해당하는지는 노무제공 관계의 실질에 비추어 노동3권을 보장할 필요성이 있는지의 관점에서 판단하여야 하고, 반드시 「근로기준법」상 근로자에 한정된다고 할 것은 아니다”라고 명시적으로 언급하고 있기 때문이다.⁵⁹⁾ 그 결과 학습지 교사뿐만 아니라 방송 연기자, 철도역사 내 매점 운영자, 자동차 판매점의 카마스터(car master), 대리운전 기사 등의 「노동조합법」상 근로자성이 인정되어 오고 있으며, 음식배달 종사자나 택배기사들도 노동조합을 결성하여 활발하게 활동하고 있다.

59) 대법원 2018. 6. 15. 선고 2014두12598, 2014두12604(병합) 판결 등. 나아가 이 판결에서는 “「노동조합법」상 근로자는 타인과의 사용 종속관계하에서 노무에 종사하고 대가로 임금 기타 수입을 받아 생활하는 자를 말한다. 구체적으로 「노동조합법」상 근로자에 해당하는지는, 노무제공자의 소득이 특정 사업자에게 주로 의존하고 있는지, 노무를 제공받는 특정 사업자가 보수를 비롯하여 노무제공자와 체결하는 계약내용을 일방적으로 결정하는지, 노무제공자가 특정 사업자의 사업 수행에 필수적인 노무를 제공함으로써 특정 사업자의 사업을 통해서 시장에 접근하는지, 노무제공자와 특정 사업자의 법률관계가 상당한 정도로 지속적·전속적인지, 사용자와 노무제공자 사이에 어느 정도 지휘·감독 관계가 존재하는지, 노무제공자가 특정 사업자로부터 받는 임금·급료 등 수입이 노무제공의 대가인지 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다”고 판시하였다.

이들이 사회적 대화와 단체교섭을 통해 실질적인 휴식권을 확보한 사례도 있다. 고용노동부와 한국통합물류협회, 그리고 주요 4개 택배사는 2020년 “택배 종사자의 휴식 보장을 위한 공동선언”에 합의하였는데, 이는 택배기사 노동조합의 요구를 반영하여 매년 8월 14일을 택배 쉬는 날로 정례화하여 해당 택배사에 노무를 제공하는 택배기사들이 광복절(8월 15일) 공휴일에 이어 연속으로 휴식을 취할 수 있게 한 것이다. 이처럼 「근로기준법」상 연차휴가제도를 적용받지 못하는 노무제공자라고 하더라도 사회적 대화와 단체교섭을 통해 자주적으로 연차유급휴가와 같은 휴식권을 보장할 수 있으므로, 이에 대해서도 적극적인 지원이 이뤄질 필요가 있다.

2. 5인 미만 사업장에 대한 연차휴가 관련 규정 적용제외의 문제점과 개선방안

가. 사각지대의 원인

한편 우리 「근로기준법」은 그 적용범위를 ‘상시 5인 이상의 근로자’를 사용하는 사업장으로 하면서 5인 미만 사업장에 대해서는 대통령령에서 정하는 일부 규정만을 적용하는 방식을 취하고 있다(근로기준법 제11조). 이에 따라 현재 「근로기준법 시행령」은 5인 미만 사업장에 대해서는 「근로기준법」 제4장(근로시간과 휴식) 중 휴게(54조) 및 주휴일(55조 제1항)만 적용하도록 하고, 연차유급휴가(60조) 및 근로시간 관련 규정(제50조에서 제53조)은 적용되지 않는 것으로 하고 있다. 이로 인해 전체 임금근로자의 약 17% 정도를 차지하는 5인 미만 사업장 근로자는 연차유급휴가의 적용범위에서 제외되고 있다.

나. 헌법상 평등원칙 위반 소지와 ‘사업장 쪼개기’를 통한 법적용 회피의 가능성

이처럼 사업장 규모라는 우연한 사정에 따라 보호의 내용을 달리하는 해외의 입법례는 찾아보기 어려울 뿐만 아니라, 이는 헌법적 관점에서 볼 때 5인 미만 사업장에 종사하는 근로자를 종사근로자 수라는 우연한 사정에 의

해 불리하게 처우하는 것으로서 평등권 침해의 소지가 있다.

이와 관련하여 5인 미만 사업장에 대한 부당해고 제한 조항 적용제외가 문제된 최근 헌법재판소 결정⁶⁰⁾은 “상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업장은 대체로 영세사업장이어서 「근로기준법」에서 요구하는 모든 사항을 한결같이 준수할 만한 여건과 능력을 갖추고 있지 못한 것이 현실이다. 이러한 현실을 무시하고 「근로기준법」상의 부당해고 제한조항과 노동위원회 구제절차를 이들 사업장에까지 전면 적용한다면 근로자 보호라는 소기의 목적을 달성하지도 못한 채 오히려 영세사업장이 감당하기 어려운 경제적·행정적 부담만을 가중시키는 부작용을 초래할 우려가 있다.”라고 하면서 이는 입법자가 「근로기준법」의 확대 적용을 위한 지속적인 노력을 기울이는 과정에서 한편으로 일부 영세사업장의 열악한 현실을 고려하고, 「근로기준법」의 법규범성을 실질적으로 관철하기 위한 입법정책적 결정으로서 거기에는 나름대로의 합리적 이유가 있다고 판단하면서 이러한 입법방식이 헌법상 평등원칙에 위반되지 않는다고 보았다.

또한 이러한 입법방식으로 인해 사용자는 실질적으로는 5인 이상인 사업장을 형식적으로 5인 미만으로 쪼개어 「근로기준법」 적용을 회피할 유인이 발생한다. 최근 고용노동부 근로감독 결과에 따르면 실제로 사업장 쪼개기를 통해 연차휴가제도 등의 적용을 회피하려는 시도가 빈번하게 발생하고 있는 것으로 확인되고, 일부 사례의 경우 하나의 사업을 36개의 사업장으로 쪼개어 운영하고 있는 사례도 확인되었다.

다. 개선방안

앞서 설명하였듯 모든 사람에게 여가와 휴식에 대한 권리를 보편적으로 보장하기 위해서는 종사자 규모와 무관하게 「근로기준법」을 보편적으로 적용하는 것이 바람직하다. 다만 이들 소규모 사업장의 영세한 실태를 고려하여 「근로기준법」 조항을 단계적으로 적용하는 방안(1단계로 모성보호, 근로시간, 휴업수당 / 2단계로 연차유급휴가와 직장 내 괴롭힘 / 3단계로 해고

60) 헌법재판소 2019. 4. 11. 선고 2017헌마820 결정.

관련 규정 적용)을 검토해 볼 수 있다.⁶¹⁾ 또한 연차유급휴가 규정을 적용하되 보장 수준을 단계적으로 확대하는 방안(제도 적용 첫 1년간은 5일, 2년 후에는 10일, 3년 후에는 15일)도 생각해 볼 수 있다.

또한 소규모 영세사업장에 대해서는 연차휴가제도가 적용되면서 대체인력을 구하기 어려운 상황에서 근무일수가 감소하고, 여기에 더해 휴가비용 등이 추가로 지출되는 부담이 발생할 수 있다. 따라서 이에 대해서는 휴가비 지원이나 대체인력 활용 방안 지원 등의 정책적인 지원책이 함께 고려될 필요가 있다.

3. 초단시간근로자에 대한 연차휴가 적용제외의 문제점과 개선방안

가. 현행 제도의 내용

「근로기준법」 제18조는 “단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류 업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다”라고 하여 단시간근로자에 대해서는 비례적인 보호를 하는 것을 원칙으로 하고 있다. 이에 따라 구체적인 근로조건을 결정할 때 기준이 되는 사항은 「근로기준법 시행령」 제9조 제1항 <별표 1>에서 정하고 있는데, 여기에서는 단시간근로자에게 연차유급휴가를 주도록 하면서 부여되어야 하는 유급휴가는 통상근로자의 연차휴가 일수 $\times$ 단시간근로자의 소정근로시간/통상근로자의 소정근로시간 $\times$ 8시간으로 계산하여 시간단위로 부여하도록 하고 있다.

한편 「근로기준법」은 단시간근로자에 대해서는 비례적 보호를 원칙으로 하면서도 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자, 이른바 초단시간근로자에 대해서는 휴일(제55조) 및 연차유급휴가(제60조), 「퇴직급여법」 등을 적용하지 않도록 하고 있어 이들에 대해서는 비례적인 연차휴가 또한 보장되지 않는다. 이러한 초단시간근로자의 규모는 지난 2000년 이후 점차적으로

61) 김기선(2022), 「상시 5인 미만 사업에 대한 근로기준법 적용」, 『법학논총』 39(2), 한양대학교 법학연구소, pp.177~186.

증가하여 2022년 기준으로는 157만 명이 되었고, 이는 전체 취업자의 5.6%에 해당하는 규모이다.

나. 헌법상 평등원칙 위반 소지와 ‘소정근로시간 단축’을 통한 법적응회피의 가능성

이는 앞서 살펴본 5인 미만 사업장에 대한 적용제외 문제와 마찬가지로 헌법상 평등원칙에 위반될 소지가 있다. 소정근로시간 15시간인 근로자에게는 연차유급휴가를 비례적으로 보장하도록 하면서, 소정근로시간이 14시간인 근로자에게는 연차유급휴가를 전혀 보장하지 않는 차별적 취급을 정당화할 이유를 찾기 어렵기 때문이다.

이와 관련된 국제기준을 살펴보면, ILO의 175호 단시간근로협약의 경우 단시간근로자의 근로시간이 일정한 기준을 하회하는 경우 휴일, 휴가, 사회보장제도의 적용제외가 가능하다고 하고 있으나(제8조), 그 제도적 전제로서 사회적 파트너와의 합의, 사유의 적절성과 정당성, 정기적인 검토가 필요하다는 점을 언급하고 있다. 한편 해외의 입법례를 살펴보아도 우리와 같이 초단시간근로자를 전면적으로 보호범위에서 제외하고 있는 입법례는 찾아보기 어렵다.

이러한 초단시간근로자에 대한 「퇴직급여법」 적용제외 규정(제4조 제1항)이 이들의 근로의 권리 내지 평등권을 침해하는지가 문제된 사안에서,⁶²⁾ 헌법재판소의 재판관 6인은 “사용자로 하여금 근로자가 일시적이거나 임시적으로 근로를 제공하는지에 관계없이 모든 근로자에 대하여 퇴직급여 지급의무를 부담하게 하는 것은 지나치게 과중한 부담이 될 수 있으며, 근로자의 노후 생계보장이라는 소기의 목적을 달성하지도 못한 채 사용자가 감당하기 어려운 경제적 부담만을 가중시켜 오히려 근로조건을 악화시키는 부작용을 초래할 우려”가 있고, “퇴직급여의 성격 및 기능에 비추어 볼 때 근로자의 해당 사업 또는 사업장에서의 전속성이나 기여도가 퇴직급여 제도 성립의 전제가 된다 할 것이므로, 사용자의 부담이 요구되는 퇴직급여

62) 헌법재판소 2021. 11. 25. 선고 2015헌바334, 2018헌바42(병합) 전원재판부 결정.

제도를 입법하는 데 있어 해당 사업 또는 사업장예의 전속성이나 기여도가 낮은 일부 근로자를 한정하여 그 지급대상에서 배제한 것을 두고 입법형성권의 한계를 일탈하여 명백히 불공정하거나 불합리한 판단이라 볼 수 없다”라고 판시하였다.

반면 헌법재판관 3인의 소수의견은 단시간근로자 중 초단시간근로자와 아닌 자 사이에 질적인 차이가 크지 않고, 소정근로시간은 사업 또는 사업장에 대한 전속성이나 기여도를 평가할 수 있는 합리적이고 단일한 기준이라고 보기 어려우며, 근로시간이 짧은 초단시간근로자에 대해서는 보호의 수준도 비례하여 줄어들기 때문에 사용자의 부담도 크지 않다는 점을 지적하였다. 또한 소수의견은 소정근로시간의 개념은 법으로 정하는 기준 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 약정한 근로시간으로서(근로기준법 제2조 제1항 제8호) 실제 근로시간과 구별되는 것인데, 실근로시간이 아닌 소정근로시간을 기준으로 삼아 법제도의 적용에서 제외하는 것은 합리적이지 않고, 나아가 근로조건의 결정에 사용자의 주도성이 강한 상황에서는 소정근로시간을 형식적으로 단축하여 실제 근로시간이 소정근로시간을 초과함에도 연차유급휴가를 보장받지 못하도록 하는 편법적 행태가 등장할 수 있다는 점을 지적하였다.⁶³⁾

다. 개선방안

따라서 앞서 살펴본 5인 미만 사업장에 대한 연차유급휴가 적용 확대에 맞추어 초단시간근로자에 대해서도 근로시간에 비례한 휴가를 부여하는 것이 합리적이다. 다만 이때 단시간근로자의 연차유급휴가를 어떤 방식으로 보장할 것인지에 대해서는 추가적인 검토가 필요하다.⁶⁴⁾

이와 관련하여 ILO 132호 협약이나 EU 지침에서는 소정근로일수의 차이

63) 실제로 「최저임금법」 적용을 잠탈하기 위한 택시업계의 소정근로시간 합의의 유효성, 대학 시간강사의 소정근로시간이 1주 14시간 미만인지 여부 등 노사당사자 간 소정근로시간 합의의 해석이나 실근로시간과의 관계를 둘러싼 법적 분쟁이 빈발하고 있는 실정이다.

64) 이승욱(2012), 「단시간근로 규제의 문제점과 과제」, 『서울대학교 법학』 53(1), 서울대학교 법학연구소, pp.139~183.

를 반영할 수 있도록 근로주(working week)를 단위로 연차휴가를 부여하고 있다. 이에 따라 똑같이 3근로주의 휴가가 부여된다고 하더라도 소정근로일이 5일인 근로자는 총 15일의 휴가일수가 부여되고, 소정근로일이 3일인 근로자에게는 9일의 휴가가 발생하는 것이다. 독일의 경우에도 연차휴가의 부여 단위를 ‘근로일(werktag)’로 하여 단시간근로자에게도 일간 단위의 휴가 부여를 원칙으로 하고 있으며, 일본의 경우에는 주 소정근로시간이 30시간 이상인 단시간근로자의 경우에는 연차유급휴가의 보호 필요성이 통상근로자와 다르지 않다는 전제에서 동일한 휴가일수를 부여하고, 주 소정근로시간 30시간 미만인 경우에는 주당 소정근로일수에 따라서 정해진 연차유급휴가 일수를 부여하고 있다는 점을 참조할 필요가 있다.

제 7 장

결론 및 시사점

제1절 연구 요약

본 연구의 주요 연구 결과는 다음과 같다.

제2장에서는 「2022년 근로자 휴가조사」 자료를 이용하여 근로자 휴가 실태를 분석하고, 그동안 휴가 사용 촉진을 위한 다양한 제도 개선의 노력이 실제 근로자의 휴가 사용으로 이어졌는지 짚어보았다. 분석 결과, 연차휴가 사용률은 소득, 성별, 연령, 근속연수, 기업규모 등에 따라 차이가 큰 것으로 확인되며, 특히 소득수준이 높을수록, 기업규모가 큰 사업체에 종사할수록 연차휴가 부여 일수는 증가하지만 사용률은 오히려 낮아지는 경향이 관측되었다. 근로자의 휴가 사용 활성화를 위해 도입된 다양한 제도들 가운데 대체휴가제, 휴가사용촉진제, 휴가비지원제, 장기휴가제는 모두 근로자의 연차휴가 사용에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 미사용 연차휴가 수당 수령은 휴가 사용일수에 부정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 조직문화와 관련하여 업무분담 또는 업무대행자 지정은 휴가 사용을 촉진하는 반면, 휴가 중 업무 연락은 휴가 사용에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편, 사용시기 선택권 역시 휴가 사용에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났는데 이러한 결과는 사용자의 근로시간 통제권이 상대적으로 강하고 근로자의 휴가 사용이 활발하지 않은 조직에서는 근로자에게 휴가

시기를 지정할 수 있는 자율성을 부여하는 것이 오히려 휴가 소진에 어려움을 줄 수 있음을 의미한다.

제3장에서는 휴가가 근로자의 건강과 삶의 질에 긍정적 영향을 미친다는 다수의 선행연구 결과를 근거로, 휴가 사용이 근로자의 건강과 삶 만족도에 미치는 영향을 실증분석을 통해 검증하고자 하였다. 고정효과모형의 추정을 통해 연차휴가 사용일수 혹은 가용일수가 1일 증가할 때 근로자의 건강 상태 및 삶 만족도 척도가 얼마나 증가하는지 추정하였으며, 2018년 「근로기준법」 개정으로 재직연수 2년 미만 근로자의 연차휴가 가용일수가 최대 11일 증가하였다는 사실을 바탕으로 이중차분법을 통해 연차휴가 일수가 근로자의 삶의 질에 미치는 인과적 영향에 관해 추정하였다. 그 결과, 연차휴가 사용일수 및 가용일수는 근로자의 주관적 건강상태에는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 추정되었으나, 근로자의 일 및 일자리 만족도를 유의하게 증가시키는 것으로 나타났다. 이러한 분석 결과는 근로자의 연차일수를 더 많이 부가하는 것뿐 아니라 연차휴가의 실제 사용을 촉진할 수 있도록 하는 노력이 반드시 병행되어야 함을 시사한다.

제4장에서는 근로자 2,000명을 대상으로 한 설문조사와 기업 인사담당자에 대한 FGI를 통해 연차휴가 사용에 영향을 미치는 다양한 요인들을 심층적으로 분석하였다. 조사 결과, 연차휴가 사용은 고용형태, 기업규모, 조직문화에 따른 격차가 크게 나타났으며, 특히 비정규직 근로자는 정규직에 비해 부여된 휴가일수와 사용한 휴가일수가 현저히 적은 것으로 나타났다. 사업장 규모에 따른 휴가 사용 격차도 기업규모가 클수록 부여받은 휴가일수와 실제 사용한 휴가일수 모두 증가하지만 휴가 소진율은 기업규모가 작을수록 더 높은 것으로 확인되었다. 이러한 분석 결과는 대체로 제2장의 「근로자 휴가조사」 자료를 분석한 결과와 일치한다. 다만, 기존의 다른 실태조사에서 파악하기 어려웠던 5인 미만 사업장 종사자의 휴가 사용 실태를 주목할 필요가 있는데, 5인 미만 사업장 종사자의 경우 연간 8.2일의 휴가를 부여받아 6.5일을 사용한 것으로 나타났으며, 휴가 소진율은 83.6%로 5인 이상 사업장 근로자에 비해 휴가 사용 실태가 매우 열악함을 확인하였다. 또한, 사업장 규모에 따라 휴가 사용 활성화 제도의 도입뿐 아니라 연차휴가 시기 선택의 자율성, 연속휴가 허용, 업무대행자 지정 등 휴가 사용에 관한

조직문화에 있어서도 격차가 큰 것을 확인할 수 있었다. 연차휴가를 사용하지 못하는 이유에 대해 소규모 사업체의 경우 ‘대체인력 부족’이 가장 큰 원인으로, 상대적으로 규모가 큰 사업체에서는 ‘상사의 눈치, 조직분위기 때문’ 또는 ‘연차수당을 받기 위해서’라는 응답이 많은 것을 볼 수 있었다.

한편, 기업 인사담당자를 대상으로 한 FGI에서는 연차휴가 사용의 가장 큰 제약요인으로 기업규모에 관계없이 공통적으로 대체인력 부족 문제를 지적하였는데, 이는 조직에서 연차유급휴가 사용에 대비한 적절한 수준의 인력규모 확보가 필요하며, 직원들이 여러 업무에 능통할 수 있도록 교육하는 인적 투자가 필요함을 시사한다. 연차휴가 활성화를 위한 정책 개선 방안에 관하여 기업 인사담당자들은 대체로 80% 출근율 기준과 근속연수에 따른 휴가 가산방식 등 현행 「근로기준법」의 연차유급휴가제도에 관한 법 개선과 연차휴가를 금전보상의 수단으로 활용하는 관행에 대해서도 개선이 필요함을 지적하였다. 다만, 연차휴가를 사용하지 못하는 이유가 대체인력 부족 등 다른 요인에 의한 것이라면 연차수당 폐지는 휴가 사용도 못 하고 연차 수당도 지급받지 못하는 상황을 야기하여 근로자들에게 큰 불이익으로 작용할 수 있다는 우려가 제기되었다. 또한, 휴가 활성화를 위해서는 법적, 제도적 보장뿐 아니라 조직 내에서 휴가 사용을 지지하는 문화를 구축하고 근로자들이 눈치보지 않고 자유롭게 연차를 사용할 수 있는 환경을 조성하는 것이 중요함을 강조하였다.

제5장에서는 법적으로 유급휴가에 대한 권리를 보장받지 못하는 특고·플랫폼 노동자 등 비정형근로자들의 휴식권에 대해 논의하고 시간에 대한 노동자의 권리를 보장하기 위해 어떠한 노력이 필요한지 살펴보았다. 이 장에서는 플랫폼·특고 노동자의 경우 근로/비근로시간을 이분법적으로 나누기 어렵기 때문에 휴가 사용보다는 넓은 의미의 휴식에 집중하였으며 보다 근본적인 시간에 대한 권리 차원에서 접근하였다. 산업규모와 성별 분포, 사회적 협상력을 고려하여 학습지 교사, 방문점점원, 택배, 캐디, 배달 등 다섯 가지 업종을 연구 대상으로 선정하였으며, 인터뷰를 통해 자료를 수집하였다. 먼저, 휴식의 조건으로서 시간과 소득에 주목하여 5개 업종의 업무시간과 보수구조를 분석한 결과, 업무시간 예측성과 통제력, 소득변동성, 단체협약 여부가 휴식권에 영향을 미치는 것을 확인하였다. 다음으로 가정방문점

검원의 사례를 통해 고객 취소에 의한 대기시간의 증가와 주말 휴무일의 문제를 확인하였고, 특고·플랫폼 노동자들에게는 주말 휴무가 실질적인 휴가로 이용되는 것을 확인하였다. 무엇보다 시급한 것은 아프면 쉴 수 있는 권리를 보장하는 것인데, 이를 위해 필요한 지원에 대해서도 살펴보았다. 또한, 경기 하락으로 일감이나 소득이 감소해 복수일자리에서 일하는 플랫폼·특고 노동자가 늘어나고 있는 현실에서 이들의 장시간 노동에 대한 관심이 더욱 필요함을 확인하였다. 마지막으로 이러한 분석 결과를 토대로 플랫폼·특고 노동자의 휴식권 보장을 위한 정책 제언으로 노동조합을 통한 단체협약을 비롯한 이해대변 강화, 상병수당 도입과 산재 휴업수당 수준 향상, 「산업안전보건법」의 확대, 복수일자리 취업자를 포괄하는 구직급여 제도의 확대를 제시하였다.

마지막으로 제6장에서는 현행 「근로기준법」상 연차휴가제도를 면밀히 분석하여 한계점과 개선방안에 관해 논의하고, 모든 일하는 사람들의 기본권으로서 온전한 휴식권 보장과 시간주권 확대를 위한 법제도적 개선방안을 논의하였다. 먼저, 우리 연차유급휴가제도는 일정 기간 동안의 출근율 충족이나 개근을 연차휴급휴가의 완전한 취득(15일) 요건으로 하고 있고, 추가적인 근속기간에 따라 연차휴급휴가 일수를 가산하는 가산휴가를 두고 있는데, 이러한 점을 종합하면 우리나라의 연차유급휴가제도는 근로제공에 대한 보상적 휴가의 성격이 강하다고 평가할 수 있다. 그러나 여가와 휴식에 대한 권리는 모든 사람에게 보편적으로 보장되는 것이 바람직하다는 점에서 이러한 ‘보상적 휴가’의 성격에 대해서는 재검토가 필요하며, 특히 가산휴가 방식은 근로자 간 휴가 보장의 격차를 키우는 요인이 될 수 있다는 점에서도 제도적 개선을 필요로 한다. 따라서 국제기준에 맞추어 연차유급휴가의 취득 요건에서 출근율과 개근 요건을 삭제하고, 완전한 연차휴가 취득에 필요한 기간도 현행 1년에서 6개월로 단축하며 6개월 미만인 근로자에 대해서는 비례적으로 휴가를 부여하는 한편, 가산휴가를 폐지하는 대신 근로자의 평균 근속기간을 고려하여 기본 휴가 보장일수를 4일 늘리는 방안을 제안하였다. 또한, 이 장에서는 우리나라 근로자들의 휴가 미사용의 주된 원인이 사용자가 유지인력을 최소화하면서 금전적 보상을 통해 연차휴가를 사용하지 않도록 하는 구조적 현상에 비롯된 것임을 지적하며, 근로자들이

연차유급휴가를 적극적으로 사용할 수 있도록 제도적 개선이 필요함을 강조하였다. 구체적으로는 일본의 연차휴가 일부에 대한 사용자의 시기 지정 의무화 사례를 참고하여 우리나라의 현재 휴가 보장일수와 사용일수의 격차인 4일 정도에 대해 사용자의 시기 지정을 근로자대표와의 협의를 전제로 하여 의무화하고, 국제기준과 같이 미사용 연차휴가에 대한 금전보상을 금지하며 필요한 경우 이를 이월하거나 저축하여 사용하도록 하는 방안을 제안하였다. 아울러 연차휴가가 개인의 질병 또는 부상으로부터 회복하는 시간으로 사용되지 않도록 병가제도를 도입하는 방안에 대해서도 검토를 촉구하였다. 한편, 현행 연차유급휴가제도의 사각지대와 관련하여 최근 논의되고 있는 ‘일하는 사람 기본법’ 등의 제정을 통해 비정형근로자의 최소 휴무일을 보장하는 한편, 노무제공자가 여가와 휴식을 위해 노무제공을 거절하거나 작업량 조정 등을 한 경우에 이를 이유로 한 계약해지 등의 불리한 처우가 금지됨을 명시할 것을 제안하였으며, 이들의 노동3권 행사를 적극적으로 보장하여 사회적 대화와 단체교섭을 통해 자주적으로 휴식권을 보장받을 수 있도록 해야 함을 강조하였다. 마지막으로 5인 미만 사업장에서 일하는 근로자와 소정근로시간이 15시간 미만인 초단시간근로자가 연차유급휴가제도의 적용이 배제되고 있는 현실에 대해서도 제도 개선을 촉구하였다. 다만, 제도 개선을 통해 사각지대를 최소화하되, 이들 영세사업장의 실정을 고려하여 그 적용을 단계적으로 확대하거나 휴가비용 등을 지원하는 정책 방안도 함께 고민할 필요가 있음을 강조하였다.

〈표 7-1〉 각 장의 연구 질문과 연구 방법

	연구 질문	연구 방법
제2장	우리나라의 휴가 사용 실태는 어떠한가? 휴가 활성화를 위해 현재 시행되고 있는 제도들은 근로자들의 휴가 사용에 실질적으로 기여하고 있는가?	2022 근로자 휴가조사 자료 분석
제3장	휴가는 왜 필요한가? 휴가는 근로자의 건강, 일과 일자리 만족도 등 삶의 질에 긍정적 영향을 미치는가?	한국노동패널조사(KLIPS) 자료 분석 고정효과모형, 이중차분법 적용

〈표 7-1〉의 계속

	연구 질문	연구 방법
제4장	노동시장 이중구조에 따른 휴가 사용의 격차는 어느 정도 수준이며, 휴가권의 사각지대 노동자는 누구인가? 휴가 사용의 제약요인은 무엇이며 휴가 사용을 활성화하기 위해서는 어떤 노력이 필요한가?	근로자 설문조사, 기업 인사담당자 FGI
제5장	유급휴가의 권리를 보장받지 못하는 특수형태근로자, 프리랜서, 플랫폼 노동자 등 비전형근로자들의 휴식권 실태는 어떠한가? 이들의 휴식권을 어떻게 보장할 수 있을 것인가?	학습지 교사, 방문점검원, 택배, 캐디, 배달 등 다섯 가지 업종 비정형근로자 대상 인터뷰를 통한 자료수집 및 분석
제6장	연차휴가제도의 적용 사각지대 노동자와 비정형근로자를 포괄하여 모든 일하는 사람의 휴식권 보장을 위해서는 어떤 노력이 필요한가?	연차유급휴가제도에 관한 국내외 법제도 분석

자료 : 저자 작성.

제2절 나오며

연차유급휴가를 통한 휴식과 여가의 보장은 모든 시민들에게 적용되어야 할 보편적 권리임에도 많은 이들이 이에 대한 권리를 누리지 못하고 있으며, 이러한 사각지대 노동자들의 휴가 보장에 대해서는 그 실태조차 제대로 파악되지 않고 있는 현실이다. 본 연구에서는 이러한 문제의식을 바탕으로 자체적인 실태조사와 인터뷰 조사 등을 통해 이러한 연구의 공백을 메우고 향후 일하는 모든 사람의 휴가권 보장에 관한 논의로 진전되기 위한 기초자료를 제공하고자 하였다.

연구 결과를 종합해 보면, 휴가 사용을 활성화하기 위해서는 기본적으로 현행 「근로기준법」의 연차유급휴가 관련 규정을 국제기준에 맞게 정비해야 함을 알 수 있다. 연차유급휴가의 취득에 있어 출근율과 개근 기준을 삭제하고 근로자 간 휴가 보장 격차를 발생시키는 가산 휴가를 삭제하는 대신

그에 상응하는 기본 휴가 보장 일수를 늘리는 방향으로의 제도 개선이 필요할 것이다. 또한, 연차유급휴가의 사용을 활성화하기 위하여 휴가기간의 일부에 대해서는 사용자에게 시기 지정을 의무화하는 방안도 검토해 볼 필요가 있다. 이와 관련하여 최근 탄소배출량 감축을 위해 논의되고 있는 ‘에너지 휴가제도’의 도입이 고려될 수 있을 것이다. 에너지 휴가제는 전력 수요가 크게 늘어나는 여름과 겨울에 1~2주의 휴가를 정례화하여 에너지 수요를 줄이고 노동시간도 단축하자는 취지에서 기후·환경 단체들에 의해 제안된 정책이다.

본 연구의 결과에서 주목할 점은 휴가 사용을 저해하는 가장 큰 원인이 ‘대체인력의 부족’과 ‘미사용 연차휴가에 대한 금전보상’에 있음이 일관되게 나타났다는 점이다. 실태조사 결과에서 야근 관행이 심한 기업에서 근로자들의 휴가 사용률이 낮은 것을 확인할 수 있었는데⁶⁵⁾, 이러한 결과는 기인력 규모를 사업의 정상적인 운영에 필요한 적정인력에 비해 지나치게 낮게 유지하고 있는 사업장에서 장시간 근로는 물론 연차휴가 사용의 제약도 큰 것을 의미한다. 이는 연차휴가 활성화를 통한 근로자의 온전한 휴식권 보장을 위해서는 제도적 개선만으로는 충분치 않으며 궁극적으로 기업의 변화가 함께 필요함을 시사한다.

또한, 연구 결과 휴가 사용의 목적이 휴식·휴양만이 아니라 아플 때나 집안일, 자녀 양육 관련 사유 등으로 다양한 것으로 나타났는데, 이러한 근로자의 다양한 요구를 실현할 수 있는 가족돌봄휴가 등 다른 제도가 더욱 활성화될 필요가 있을 것으로 보인다. 또한, 병가와 상병수당 등이 확대되어

65) 〈야근 횟수와 휴가 사용〉

(단위: 점)

	부여받은 휴가일수 (A)	실제 사용한 휴가일수 (B)	휴가 사용률 (B/A)
야근하지 않음	13.0	9.2	74.6
한 달에 1~2회 야근	16.0	11.7	74.3
일주일에 1~2회 야근	16.4	10.6	68.9
매일 야근함	16.2	8.6	60.1

자료: 저자 작성.

근로자들이 연차휴가를 온전히 휴식에 쓸 수 있어야 할 것이다.

마지막으로 본 연구에서는 광범위하게 존재하고 있는 연차유급휴가의 사각지대 노동자들의 휴가 실태를 확인하고 이들의 쉼 권리를 보장하기 위한 개선의 방향을 제시하였다. 앞으로 일하는 모든 사람의 쉼 권리 보장을 위한 구체적인 방안 마련을 위한 후속 연구가 시급히 요구된다.

참고문헌

- 강성태(2015), 「근로기준법상 휴일과 연차휴가에 대한 소고」, 『사법』 34, 사법발전재단.
- 강성태 · 권혁 · 김근주 · 김린 · 박귀천 · 조용만(2020), 『노동시간 주요제도 개선방안 및 운영상 쟁점 검토』(고용노동부 학술연구용역사업 보고서), 한국노동법학회.
- 김근주(2012), 「연차휴가제도에 관한 연구」, 한양대학교 법학박사학위논문.
- _____ (2015), 「연차휴가제도의 보상적 성격에 관한 비판적 검토」, 『노동법연구』 39, 서울대 노동법연구회.
- _____ (2024), 「근로시간 및 휴식제도의 중장기적 개편 방향」, 『월간 노동리뷰』 2024년 2월호, 한국노동연구원.
- 김기선(2020), 「일 · 생활 균형을 위한 근로시간저축제의 도입방향」, 『법학논총』 37(1), 한양대학교 법학연구소.
- _____ (2022), 「상시 5인 미만 사업에 대한 근로기준법 적용」, 『법학논총』 39(2), 한양대학교 법학연구소.
- 김나영(2019), 「출산 및 육아관련 휴가 · 휴직제도 활용 제고를 위한 요인 분석」, 『공공정책연구』 36(2), pp.1~22.
- 김천수(2019), 「연차유급휴가 활성화 방안 연구: 연차휴가 법정대체제를 중심으로」, 『노동법학』 (69), pp.185~215.
- 김홍석(2023), 「연차휴가제도에 관한 논의와 쟁점 -휴식권 보장을 중심으로-」, 『일감법학』 (55), pp.59~84.
- 김홍영(2016), 「휴식 보장을 위한 연차휴가의 제도개선론」, 『노동법연구』 40, 서울대학교 노동법연구회.
- 남궁준(2024), 「병가제도의 국제기준과 해외사례에 관한 소고」, 『사회법연구』 52, 한국사회법학회.
- 노동부(2003. 4.), 「근로기준법 개정(안) 설명자료」.

- 노사정위원회(2001), 「근로시간단축특별위원회 활동보고」.
- 문지선·김영미(2017), 「한국의 초단시간 노동시장 분석」, 『산업노동연구』 23(1), pp.129~164.
- 바바라 아담(2009), 『타임워치 시간의 사회적 분석』, 박형신·정수남 옮김. 일신사, *Time Watch: The Social Analysis of Time*(1995).
- 박수민(2021), 「플랫폼 배달 경제를 뒷받침하는 즉시성의 문화와 그림자 노동」, 『경제와사회』 130, pp.208~236.
- 박지순(2005), 『독일의 유사근로자의 유형과 노동법상의 지위에 관한 연구』, 한국노동연구원.
- 박찬웅·조선미·김노을(2018), 「출산전후휴가제도와 육아휴직제도가 여성 근로자의 경력단절에 미치는 영향」, 『사회보장연구』 34(4), pp.121~147.
- 배규식(2011), 「한국의 장시간 노동」, 「장시간 노동과 노동시간 단축(I)」, 한국노동연구원.
- 송대현(2014), 「아리스토텔레스의 『정치학』 7-8권에서 여가(scholê) 개념」, 『서양고전학연구』 53(2), 한국서양고전학회.
- 신영민·황규성(2016), 「한국의 노동시간 계층화에 대한 연구」, 『한국사회정책』 23(3), pp.17~47.
- 아프면실권리공동행동(2024), 「22대 국회에 바란다. 아프면 실 권리 보장을 위한 입법과제 제안 토론회」(2024년 7월 18일).
- 양승엽(2019), 「프랑스의 업무시간 외 연결차단권의 내용과 국내의 입법논의」, 『노동법연구』 46, pp.139~181.
- 윌 스트런지·카일 루이스(2021), 『오버타임 : 팬데믹과 기후위기의 시대, 더 적게 일하는 것이 바꿀 미래』, 시프(주).
- 이경희·이지은·신선옥·정현상·권익성(2023), 『한국노동패널 1~25차년도 조사자료 : User's Guide』, 한국노동연구원
- 이동희·최희선·고대영·이순학(2017), 『국내관광활성화를 위한 휴가확산의 기대효과 분석 및 휴가사용 촉진 방안 연구』, 한국산업연구원.
- 이소진(2022), 「성평등한 시간주권 개념을 위한 탐색적 연구 : 2040여성의 노동환경을 중심으로」, 『한국여성학』 38(4), pp.119~154, 10.30719/

JKWS. 2022.12.38.4.119

- 이승욱(2012), 「단시간근로 규제의 문제점과 과제」, 『서울대학교 법학』 53(1), 서울대학교 법학연구소.
- 이정(2020), 「일본 근로시간법제의 변천사」, 『일본 근로시간법제의 변천과 정책적 시사점』, 한국노동연구원.
- 이주호 · 이승길(2022), 「연차휴가제도의 쟁점과 개선방안에 관한 연구」, 『사회법연구』 (47), pp.283~336.
- 이진우 · 이슬기(2021), 「근로자 휴가 미사용 행태에 관한 연구 : 연차휴가제도를 중심으로」, 『한국사회와 행정연구』 31(4), pp.111~140.
- 이철수(1999), 『휴일 · 휴가제도에 관한 연구』, 한국노동연구원.
- _____(2023), 『노동법』, 현암사.
- 이혜은(2024), 「서비스 노동자는 마땅히 주말에 일해야 하는가」, 『일터』 241, pp.4~7.
- 전국서비스연맹노동조합(2024a), 「서비스 이동노동자 실태와 가치인정」.
- _____(2024b), 『노동자 주말휴식권 보장과 주말노동 가치 인정을 위한 연구 보고서』.
- 한인상(2019), 「연차유급휴가제도의 주요 쟁점과 과제」, 『사회법연구』 39, pp.379~404.
- 허수연(2020), 「휴가제도가 여성의 경력단절에 미치는 영향-사업체 규모를 중심으로」, 『사회복지정책』 47(1), pp.197~222.
- Altonji, J. G. and E. Usui(2007), "Work hours, wages, and vacation leave," *ILR Review* 60(3), pp.408~428.
- Beckmannshagen, M. and C. Schröder(2022), "Earnings inequality and working hours mismatch," *Labour Economics* 76, 102184.
- Buckley, J. E.(1989), "Variations in holidays, vacations, and area pay levels," *Monthly Labor Review* 112(2), pp.24~30.
- Chen, C. C. and J. F. Petrick(2013), "Health and wellness benefits of travel experiences: A literature review," *Journal of Travel Research* 52(6), pp.709~719.

- Chikani, V., D. Reding, P. Gunderson, and C. A. McCarty(2005), "Vacations improve mental health among rural women: the Wisconsin Rural Women's Health Study," *WMJ-MADISON*- 104(6), p.20.
- Craig, L. and J. E. Brown(2014), "Weekend work and leisure time with family and friends: who misses out?," *Journal of Marriage and Family* 76(4), pp.710~727.
- De Bloom, J., S. A. Geurts, and M. A. Kompier(2013), "Vacation (after-) effects on employee health and well-being, and the role of vacation activities, experiences and sleep," *Journal of Happiness Studies* 14, pp.613~633.
- De Bloom, J., M. Kompier, S. Geurts, C. De Weerth, T. Taris, and S. Sonnentag(2009), "Do we recover from vacation? Meta-analysis of vacation effects on health and well-being," *Journal of occupational health* 51(1), pp.13~25.
- Deem, R.(1996), "No time for a rest? An exploration of women's work, engendered leisure and holidays," *Time & Society* 5(1), pp.5~25.
- Emirbayer, M. and A. Mische(1998), "What is agency?," *American journal of sociology* 103(4), pp.962~1023.
- Fakih, A.(2014), "Vacation leave, work hours, and wages: New evidence from linked employer-employee data," *Labour* 28(4), pp.376~398.
- _____(2018), "What determines vacation leave? The role of gender," *Bulletin of Economic Research* 70(1), pp.1~19.
- Goerke, L. S., Jeworrek, and M. Pannenberg(2015), "Trade union membership and paid vacation in Germany," *IZA Journal of Labor Economics* 4, pp.1~26.
- Hilbrecht, M. and B. Smale(2016), "The contribution of paid vacation time to wellbeing among employed Canadians," *Leisure/Loisir* 40(1), pp.31~54.
- Hofmarcher, T.(2021), "The effect of paid vacation on health: evidence from Sweden," *Journal of Population Economics* 34(3), pp.929~

967.

- Huffman, W.(2006), Understanding Post-War Changes in US Household Production: A Full-Income Demand-System Perspective.
- Karhula, K., S. Puttonen, A. Ropponen, A. Koskinen, A. Ojajärvi, M. Kivimäki, and M. Härmä(2017), “Objective working hour characteristics and work-life conflict among hospital employees in the Finnish public sector study,” *Chronobiology international* 34(7), pp.876~885.
- Kim, D.(2019), “Does paid vacation leave protect against depression among working Americans? A national longitudinal fixed effects analysis,” *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 45(1), pp.22~32.
- Kim, J. and L. Golden(2021), “Inadequacy inequality: the distribution and consequences of part-time underemployment in the US. Community,” *Work & Family* 25(1), pp.84~111. <https://doi.org/10.1080/13668803.2021.1985433>
- Kuykendall, L., L. Craig, M. Stikma, and K. Guarino(2021), “Understanding employees’ unused vacation days: A social cognitive approach,” *Journal of Occupational Health Psychology* 26(2), p.69.
- Maume, D. J.(2006), “Gender differences in taking vacation time,” *Work and Occupations* 33(2), pp.161~190.
- OECD(2021), *Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery*.
- Tavory, I. and N. Eliasoph(2013), “Coordinating futures: Toward a theory of anticipation,” *American Journal of Sociology* 118(4), pp.908~942.
- van den Scott, L. J. K.(2014). “Beyond the time crunch: New directions in the sociology of time and work,” *Sociology Compass* 8(5), pp.478~490.
- Vieten, L., A. M. Wöhrmann, and A. Michel(2022), “Boundaryless working hours and recovery in Germany,” *International Archives of*

Occupational and Environmental Health 95(1), pp.275~292.

Wilkins, R.(2007), "The Consequences of Underemployment for the Underemployed," *Journal of Industrial Relations* 49(2), pp.247~275.

경향신문(2024. 10. 3.), 「'주 93시간' 과로사 등 5년여간 142명 사망... '라이더' 산재 갈수록 늘다」.

매일노동뉴스(2023. 9. 13.), 「[쿠팡CLS '쉬고 싶으면 쉰다'?] 아파서 나눌 섰 택배기사에 수백만 원 '용차비 폭탄'」.

아주경제(2022. 7. 24.), 「[단건배달 1년] "일반배달이나 단건배달이나 거기서 거기라고?"」.

◆ 執筆陣

- 손연정(한국노동연구원 연구위원)
- 박수민(한국노동연구원 부연구위원)
- 이진영(강원대학교 경제정보통계학부 교수)
- 문준혁(서울대학교 법학연구소 연구원)

휴가의 경제적 효용 분석과 휴가 활성화 방안
연구

- | | |
|------------|--|
| ▪ 발행연월일 | 2024년 12월 26일 인쇄
2024년 12월 30일 발행 |
| ▪ 발 행 인 | 허 재 준 |
| ▪ 발 행 처 | 한국노동연구원
30147 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 경제정책동
☎ 대표 (044) 287-6081 Fax (044) 287-6089 |
| ▪ 조 판 · 인쇄 | 거목정보산업(주) (044) 863-6566 |
| ▪ 등 록 일 자 | 1988년 9월 13일 |
| ▪ 등 록 번 호 | 제2015-000013호 |

© 한국노동연구원 2024 정가 8,000원

ISBN 979-11-260-0753-0



한국노동연구원

30147 세종특별자치시 시청대로 370 경제정책동
TEL : 044-287-6083 <http://www.kli.re.kr>



ISBN 979-11-260-0753-0