

# 미국의 휴가제도

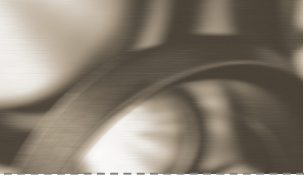
김성훈 (코넬대학교 노사관계학 박사과정)

## ■ 머리말

미국의 연방 노동법은 기본적으로 휴가제도에 대해 많은 규제를 두고 있지 않으며, 많은 경우 휴가 기간이나 급여 지불 여부는 개개인이 회사와 맺는 계약에 근거하는 것으로 보고 있다<sup>1)</sup>. 정당한 고용 계약의 기준이 되는 법인 “The Fair Labor Standard Act(FLSA)”은 휴가나 병가 혹은 공휴일에 쉬는 것에 대해 회사가 급여 등으로 보상을 해야 하는가를 규정하고 있지 않으며, 유급 혹은 무급 휴가 일수는 개별 혹은 단체협상을 통해 결정되게 된다. 따라서 국가적 차원에서 기업의 휴가제도를 논하는 것은 미국에서는 흔히 있는 일은 아니다. 그러나 미국의 기업과 공공기관들은 일정한 일수의 연차휴가, 병가, 위로휴가, 공휴일 등의 유급휴가를 제공하고 있으며, 이 외에도 가족과의료휴가법(FMLA)을 충족하는 무급휴가를 제공하고 있다.

## ■ 유급휴가

전임 혹은 파트타임 정규직 근로자의 경우 여러 종류의 정규 유급휴가의 혜택을 누리게 된다. 우선 기본적으로 연차휴가(annual leave)가 있다. 연차휴가는 근무기간에 쌓아두었다가 필요한 경우 사용하게 되는데, 그 혜택의 규모는 근속연수에 따라 달라지는 경우가 일반적이다. 예를 들어 정규 사무직 1년차의 경우 미국에서는 근무일 중 10일 정도의 휴가를 받는 경우가 많은데, 만약 이 휴가를 모



두 한꺼번에 쓴다고 할 경우 이는 주말을 포함하여 연속 16일간의 휴가를 누릴 수 있는 것을 의미한다. 15년차 이상의 장기 근속자의 경우 1년에 25근무일까지 휴가를 받는 경우도 있다.

병가는 대략 한 달에 하루 정도 주어지며, 가까운 가족의 상을 당했을 경우는 수일간의 위로휴가가 유급으로 주어질 수 있다. 이 밖에도 투표나 법정 참석을 위한 시간 등을 일정 한도까지 근무시간으로 인정하는 회사가 많다. 예비군의 경우 군대 훈련을 위한 휴가가 주어진다. 그러나 미국에서는 이러한 각종 휴가가 반드시 유급이어야 한다는 법은 없다. 개인의 계약 조건에 따라 회사는 많은 유급 휴가를 제공할 수도 있고 부분적으로만 유급휴가를 인정할 수도 있다.

미처 사용하지 못한 유급휴가의 처리는 자동으로 없어지는 경우, 돈으로 돌려받을 수 있는 경우, 혹은 이듬해로 이월되어 쌓일 수 있는 경우 등 다양한 옵션이 있으며, 회사와 조직 그리고 개인의 계약 조건에 따라 그 적용이 다르다. 예를 들어 미 연방 공무원의 경우, 미국내 근무자는 30일(해외 근무자는 45일)까지, 그리고 간부급은 90일까지 휴가를 축적할 수 있으며, 이를 초과할 경우 휴가는 이월되어 쌓이지 않고 없어지게 된다. 미처 사용하지 못한 휴가를 급여로 바꾸어 돌려받을 수 있도록 한 경우도 있다. 예를 들어 워싱턴 주립대학의 직원의 경우 일정한 공식(월급여×미사용 휴가시간×0.0063)에 의해 산정된 액수만큼 유급휴가를 돈으로 돌려받을 수 있다<sup>2)</sup>. 또 필요한 경우 일정한 한도 내에서 휴가일수를 미리 당겨서 사용할 수 있게 한 경우도 많은데 그 정도는 역시 개인별·조직별로 계약에 따라 달라진다.

미국에서 유급휴가는 매우 명확하게 의미를 가지는 근무조건이며, 계약된 휴가일수의 사용은 회사가 함부로 침해할 수 없는 개인의 권리로 인정된다. 업무강도에 계절적인 영향이 큰 학교 등에서는 정규직원이 자발적으로 업무가 적은 여름에 휴가를 써 주기를 바란다는 캠페인을 하는 경우도 있기는 하다. 그러나 만약 계약조건에 특정 기간에 휴가를 가거나 갈 수 없다는 내용이 없었다면 굳이 자신의 휴가를 이에 맞추어 조정하거나 축소해야 할 의무가 없으며, 이는 문화적으로 당연하게 여겨진다. 따라서 회사는 일반적으로 직원들이 휴가일수를 다 쓸 것을 전제로 업무를 편성하고, 필요한 경우 미리 계약조건을 통해 휴가 중 업무 공백을 최소화할 수 있는 조치가 마련되도록 준비한다.

2) 출처 : 워싱턴주립대학 [http://www.wsu.edu/~genacct/pdf/files/2006\\_CompensatedBalancesMemo.pdf](http://www.wsu.edu/~genacct/pdf/files/2006_CompensatedBalancesMemo.pdf)

〈표 1〉 미연방 공무원의 정규 연차휴가 부여 규정(Annual Leave Accrual Rates)

고용계약 형태	3년 미만 근속	3년 이상 15년 미만 근속	15년 이상 근속
정규직	매 2주 근무당 × 반나절(4시간)	매 2주 근무당 3/4일(6시간)	매 2주 근무당 1일(8시간)
시간제 근무	매 20시간 근무마다 1시간	매 13시간 근무마다 1시간	매 10시간 근무마다 1시간
특수직	$(4\text{시간}) \times (2\text{주간 평균 근무 시간}) / 80 = \text{매 2주당 휴가}$	$(6\text{시간}) \times (2\text{주간 평균 근무 시간}) / 80 = \text{매 2주당 휴가}$	$(8\text{시간}) \times (2\text{주간 평균 근무 시간}) / 80 = \text{매 2주당 휴가}$

주 : 미국에서는 두 주를 한 급여 단위(pay period)로 잡는 경우가 많음.


출처 : 미연방정부 인사과 <http://www.opm.gov/oca/leave/html/annual.asp>

## ■ 무급휴가

미국에서 일반적으로 무급으로 주어지는 휴가는 본래의 업무 이외에 공공성이 있는 활동을 하게 되는 근로자에게 주어지는 노조활동휴가(union leave), 군복무휴가(military leave), 공직근무휴가(civil service leave)가 있으며, 이 외에 가족의료휴가(FMLA) 등이 있다. 노조활동휴가는 노동조합 관련 활동을 위해 본연의 업무를 떠나 전임으로 일하게 되는 경우 받게 되는 휴가이며, 군복무 휴가는 예비군 혹은 정규군에 복무하기 위해 업무를 이탈하게 될 때, 그리고 공직근무휴가는 선출직 혹은 임명직으로 공직에서 일하게 되어 작업장을 떠나 있어야 할 때 받게 된다.

가족의료휴가(family and medical leave)는 1993년 발효된 The Family and Medical Leave Act (FMLA)라는 연방법에 의해 보장된 무급휴가이다<sup>3)</sup>. 이 법규는 50인 이상 고용하고 있는 모든 사기업, 그리고 고용인원과 상관없이 모든 공공기관과 교육기관에 적용된다. 최소한 12개월 이상의 기간 동안 1,250시간 이상의 근무를 한 사람은 모두 이 법의 혜택을 받을 수 있다. FMLA 법은 ① 출산, 입양 등 자녀를 새로 얻은 경우, ② 심각한 질병을 앓는 직계가족(배우자, 자녀, 부모)을 보살펴야 할 때, ③

3) 출처 : 미연방노동부 <http://www.dol.gov/elaws/fmla.htm>



근로자 본인이 심각한 건강상의 문제가 있을 경우에 최대 1년 중 12주까지 무급휴가를 얻을 수 있으며, 이 경우 회사는 계속 고용을 보장해야 하며 의료보험 혜택 등 회사 차원의 건강복지 혜택을 계속 제공해야 한다. 사용자는 종업원들이 이 FMLA 제도에 대해 충분히 숙지하고 또 이용할 수 있도록 알려야 한다. 근로자는 이런 휴가의 발생이 예측 가능한 경우 최소한 30일 전에 사용자에게 통보해야 하며, 예측이 불가능했을 경우 최대한 빨리 사용자에게 알려야 한다. 그리고 이 FMLA 는 다른 고용계약 내용에 우선하여 적용된다. 예를 들어 단체협약 내용이 휴가와 복직에 대하여 FMLA 보다 근로자에게 불리한 내용을 포함하고 있을 경우, FMLA 법은 단체협약에 우선하여 적용된다. FMLA 에 의거한 휴가는 법으로 보장된 것이며, 미국내 대개의 공공기관과 사기업은 이미 FMLA 의 규정을 충족하고도 남는 정도의 휴가를 제공하고 있다. 그러나 만약 사용자가 이를 위반할 경우 근로자는 각급 노동관련 기관을 통해 중재를 신청하거나 법원에 소송을 제기할 수 있다.

이 같은 무급휴가 외에도 개인은 여러 가지 이유로 무급휴가를 신청할 수 있다. 그러나 법적으로 단체협약에 의해 혹은 사회적 통념상으로 쉽게 인정될 수 있는 사유가 아니라면, 회사는 무급휴가를 허락해야 할 의무가 없다.

## ■ 공휴일와 계절적 휴가

미국의 연방노동법은 공휴일에 쉬는 것에 대해 사용자가 급여를 반드시 지불해야 한다고는 규정하지 않고 있다. 기본적으로 이것은 고용계약 당사자간의 합의에 의해 결정되는 것이다. 그러나 대개의 정규직은 일반적인 공휴일을 유급휴일로 제공받고 있다. 미국에서 일반적으로 인정받고 있는 공휴일은 신정, 마틴루터킹 기념일(1월), 대통령기념일(2월), 현충일(5월), 독립기념일(7월), 노동절(9월), 추수감사절(11월), 성탄절(12월) 등이다. 공휴일은 보통 금요일 혹은 월요일로 정해져 주말과 이어지도록 만들고 있다. 이 밖에 개인적인 기념일(예를 들어 생일)을 1년 중 하루 정하여 휴가를 받을 수 있도록 하는 경우도 있다.

미국에서는 한국과 같은 여름휴가의 개념은 없다. 다만 각급 학교의 경우 여름 학사 일정이 없거나 축소되는 경우가 많기 때문에 교직원들이 자발적으로 여름 동안에 휴가를 사용하도록 격려하거나, 관련된 내용은 계약조건에 반영한다. 교수요원의 경우 아예 여름 동안을 제한 9개월을 공식 계약기간으로 잡고, 여름 동안은 따로 계약조건에 넣는 것이 일반화되어 있다. 미국의 학교들은 학기 중 한

번씩 짧은 방학(봄방학과 가을방학)을 두고 있는데, 이 기간에 자녀와 함께 여행을 하기 위해 휴가를 내는 부모들이 많으므로 이를 일종의 계절적 휴가기간으로 볼 수도 있다. 미국에서의 대부분의 회사가 동시에 쉬는 대표적인 계절적인 휴가는 추수감사절과 성탄절이다. 특히 성탄절과 신정 사이의 일 주일은 서비스업을 제외한 대부분의 회사가 업무를 중단하고 휴가에 들어간다.

## ■ 휴가공유제도

미국에서 볼 수 있는 다소 특이한 휴가제도 중 하나는 여러 가지 형태의 휴가 공유제도이다. 그 대표적인 것으로 휴가 기부제(donated leave)를 들 수 있다. 이는 병이나 사고 등으로 허용된 휴가기간 이상을 사용해야 할 사람에게 직장동료가 자신의 휴가를 대신 쓸 수 있도록 기부할 수 있는 제도이다. 예를 들어 미국 연방정부는 공식적으로 자발적 휴가 이전 프로그램(Voluntary Leave Transfer Program)을 마련하여 긴급한 일신상의 이유로 장기간의 휴가를 가져야 할 동료가 자신의 휴가를 쓸 수 있도록 해주는 제도를 운영하고 있다<sup>4)</sup>. 자신 혹은 직계가족의 위중한 병으로 규정된 일수 이상의 휴가를 사용해야 하는 공무원은 이 제도의 혜택을 신청할 수 있다.

유사한 효과를 발휘하는 또 하나의 제도로 휴가은행(Leave Bank)이 있다. 이 제도는 보험과 비슷한 방식으로 운영된다. 근로자는 매년 일정 일수 이상의 휴가를 저축하는 것을 조건으로 휴가은행의 회원이 된다. 회원이 되면 본인이나 가족이 심각한 질병 등의 이유로 장기간의 휴가를 써야 할 때 휴가은행에 신청을 할 수 있고, 휴가은행의 운영진은 그 경우의 적절성을 판단하여 휴가일수를 지급하게 된다. 이는 매년 일정 기간의 휴가를 쓰기보다는 만약의 경우를 대비해 휴가를 비축해 두고 싶은 사람들의 필요를 채워주는 제도이다.

휴가공유제도를 잘 활용하고 있는 대표적인 사용자는 공공기관이다. 현재 미국에서는 18개 주가 법령으로 휴가은행 제도를 마련하여 시행하고 있으며, 22개 주가 공무원이 동료에게 휴가를 기부할 수 있도록 허용하고 있다. 이러한 휴가공유제도는 병가의 사용이 많은 고연령층에게 많은 혜택을 줄 수 있는 제도이다. 그리고 경직된 공무원 조직에 보다 유연성과 인간적인 분위기를 북돋우는 역할을

4) 출처 : 미연방행정부 인사과 <http://www.opm.gov/oca/leave/html/lvbank.htm>

함으로써 일터를 보다 가족 같은 공간으로 만드는 데 기여하고 있다<sup>5)</sup>.

공공기관 외에도 각종 교육기관에서는 다양한 형태의 휴가공유제도를 많이 활용하고 있다. 예를 들어 캘리포니아 주립대학은 ‘재난적 휴가공유 프로그램(Catastrophic Leave Sharing Program)’을 통해 예기치 못한 질병이나 사고 등으로 장기간 휴가를 가져야 하는 이가 동료로부터 휴가를 기부받을 수 있도록 지원하고 있다. 콜로라도대학은 The Classified Staff Leave Sharing Program 을 운영하고 있는데, 직원들은 평소에 자발적으로 잉여휴가(쓰지 않으면 어차피 없어질 휴가일수) 등을 기부받아 비축해 두었다가 장기간 휴가가 꼭 필요한 사람이 신청할 경우 소정의 심사를 거쳐 비축된 휴가를 공여하고 있다<sup>6)</sup>.

## ■ 종교적 휴가

비록 휴가제도 자체에 대한 것은 아니지만, 일터에서의 종교적 자유와 관련된 법안 역시 기업과 근로자의 유/무급 휴가제도를 운영하는 데에 영향을 주는 한 요소가 된다. 부시 행정부 아래 2005년 발효된 ‘Workplace Religious Freedom Act of 2005’은 일터에서 종교적 이유로 차별을 받지 않아야 한다는 1964년의 민권법(Civil Rights Acts)를 보완한 것으로서 사용자는 종업원이 종교적인 성일을 지키려고 할 때에 합리적인 수준에서 사용자가 이를 적극 지원해야 한다고 규정하고 있다<sup>7)</sup>. 비록 시행에 있어서 상당히 모호한 측면들이 많이 있음에 불구하고, 이 법안은 종업원이 자신의 믿음을 준수하기 위해 휴가를 요청할 때 회사가 이를 함부로 무시할 수 없도록 규제하고 있다. 예를 들어 유대교의 명절을 지키기 위해 유대교 신자인 종업원이 휴가를 요청한다면, 회사는 해당 종업원의 신앙적 양심이 지켜질 수 있는 방안을 마련해 내야 한다.

5) 출처 : Stateline.org

<http://www.stateline.org/live/ViewPage.action?siteNodeId=136&languageId=1&contentId=37013>

6) 참고 : 콜로라도 대학 인사과 <http://www.colorado.edu/HumRes/downloads/LSPProgramFINAL11-05.pdf>

7) 참고 : 미연방하원

[http://www.house.gov/ed\\_workforce/press/press109/first/11nov/religiousfreedom111005.htm](http://www.house.gov/ed_workforce/press/press109/first/11nov/religiousfreedom111005.htm)

## ■ 맺음말

미국은 기본적으로 주 5일, 주당 40시간의 업무시간을 기준으로 고용계약이 형성되고 있으며, 개인이 누리는 휴가의 양과 내용에 대한 사항은 개인 혹은 단체가 사용자와 협상하여 결정하는 것을 원칙으로 하고 있다. 다만 FMLA이라는 가이드라인을 통해 근로자가 출산/입양으로 새로운 가족을 얻게 되거나, 본인 혹은 가족의 긴급하고 심각한 질병으로 휴가를 얻어야 할 경우 연간 12주간의 무급 휴가를 얻을 수 있는 것을 최소한의 선으로서 보장하고 있다. 공휴일에 있어서도 우리나라와 같은 법정 유급 공휴일이라는 개념이 없고, 어떤 공휴일을 쉴 것인지, 또한 유급휴일로 할 것인지는 계약에 의해 결정된다. 다만 통상적으로 추수감사절과 크리스마스 등을 포함한 10여 일 정도의 공휴일이 유급휴일로 정해지곤 한다. 경우에 따라서는 종업원 개인의 종교적 신념에 따라 별도의 공휴일을 인정받기도 하며, 사용자는 휴가제도가 종교적 차별의 여지를 주지 않도록 배려해야 한다. **KLI**