

# 영국의 공휴일과 휴가제도

이주하 (옥스포드대학교 사회정책학 박사과정)

## ■ 머리말

노동절이 하루 8시간 노동제의 쟁취를 상징하듯이 산업화 이후의 노동운동의 역사는 곧 노동시간 단축의 역사라고도 할 수 있다. 최근 연봉이 낮아도 넉넉한 삶의 여유를 중시하는 ‘다운시프트(Down Shift)’ 쪽이 늘어나는 추세인 것처럼 노동시간 단축과 그에 따른 여가의 확대는 삶의 질 향상과도 직결된다. 영국에서도 노동당 정부가 핵심적으로 추진하는 ‘일과 가정생활의 균형(work-life balance)’ 정책의 일환으로 휴일과 휴가를 확대하려는 노력이 있다.

일반적으로 휴일 및 휴가에 대한 권리는 법률에 의해 보장하는 경우와 단체협약을 통해 보장하는 방식이 있다. 영국의 경우, 아래에서 볼 수 있듯이 최근까지 주휴나 연차휴가에 관한 별도의 법조항이 없었고 단체협약에 의해 통상 주5일 근무와 4주간의 연차휴가를 부여하였다. 이는 국가의 개입 또는 법의 규제를 최소화하는 영국 특유의 ‘자율주의(voluntarism)’ 또는 ‘단결방임(collective laissez faire)’ 과도 관련이 있다. 연차휴가 외에 대표적인 휴가제도는 출산 및 양육휴가가 있다. 하지만 영국의 경우 우리나라의 경조사휴가, 하계특별휴가, 회사/노조창립일휴무와 같은 약정 휴가는 없다고 할 수 있다.

## ■ 노동시간

자율주의의 전통하에 영국은 1997년 집권한 노동당 정부가 유럽연합의 노동시간 관련협정을 채택

할 때까지 노동시간을 규정하는 법규를 가지고 있지 않았다. 더욱이 이전 보수당은 유럽연합이 노동 시간 관련지침을 채택하는 것을 강력히 반발하였고 유럽사법재판소를 상대로 소송도 제기하였다. 1993년에 도입된 유럽연합 노동시간지침(EU Working Time Directive)에 근거하여 1998년 10월 제정된 노동시간 규정(Working Time Regulations)에 의하면, 주당 최장 평균노동시간은 48시간이며, 하루 노동시간이 6시간 이상인 경우 근무 중 휴식을 취할 권리, 연간 4주간의 유급휴가를 가질 권리 등이 명시되어 있다.

하지만 영국은 다른 유럽연합 회원국과 달리 예외적으로 선택적 적용배제(opt-out)조항을 국내법으로 도입하여 전 산업에 적용하고 있다. 이 조항은 개별 노동자가 원하는 경우 사용자와 합의 아래 주당 48시간 이상 일할 수 있도록 하고 있다. 영국의 경영자들이 선택적 적용배제조항을 남용하여 노동자들의 근로시간을 연장하고 있다는 비판이 있는 가운데, 유럽연합 집행위원회는 이 조항을 검토 중에 있으나 영국 정부는 그러한 유럽연합의 간섭에 반대하고 있다.

한편 2003년 4월 노동당 정부는 일하는 부모를 돕기 위한 일환으로 근무시간 또는 근무형태와 관련해 탄력근무를 요청할 권리(the right to request flexible working)를 도입하였다. 신청 자격요건으로는 6세 이하의 아동 혹은 18세 이하의 장애아동의 아버지, 어머니, 입양자, 보육담당자, 수양부모 또는 그들의 배우자이어야 하며, 26주 동안 지속적인 근무기간이 있어야 한다. 사용자는 탄력근무의 신청요구를 신중히 고려할 법적 의무가 있다. 최근 제정된 노동과 가족법(Work and Families Act)에 의해 2007년 4월부터 아프거나 장애가 있는 친척 또는 부모와 같은 성인을 부양하는 노동자에게도 탄력근무를 요구할 권리가 주어진다.

## ■ 공휴일과 연차휴가

영국의 공휴일은 통상적으로 은행휴일을 의미한다. 엄밀히 말해 은행휴일은 법정공휴일은 아니지만 은행 관계자뿐 아니라 모든 사람들이 휴일로 쉰다. 일반적으로 고용계약에 은행휴일에 휴무를 할 권리를 명시하는데, 그렇지 않은 경우에도 관습적으로 휴일로 받아들여지기 때문이다. 이러한 은행휴일은 1871년에 제정된 은행휴일법(Bank Holidays Act)에 근거하고 있다. 은행휴일법은 잉글랜드, 웨일스, 북아일랜드의 경우 부활절 월요일, 오순절 월요일(Whit Monday), 8월 첫째 월요일, 크리스마스 다음날(Boxing Day)을, 스코틀랜드의 경우 새해, 성금요일(Good Friday), 5월 첫째 월요일, 8월 첫



째 월요일, 크리스마스를 은행휴일로 지정하였다. 잉글랜드, 웨일즈, 북아일랜드의 경우 크리스마스와 성금요일은 관습에 의한 휴일(common law holidays)이므로 따로 법으로 규정할 필요가 없었다. 이후 북아일랜드는 아일랜드에 기독교를 처음 전파한 성패트릭스를 기념하는 3월 17일(St Patrick's Day)과 17세기 보인(Boyne) 전투를 기념하는 7월 12일(Orangemen's Day)을 추가하였다. 1971년 잉글랜드, 웨일스, 북아일랜드에서는 오순절 월요일이 5월 마지막 월요일로, 8월 첫째 월요일이 8월 마지막 월요일로 대체되어서 각각 춘계은행휴일(Spring Bank Holiday)과 하계은행휴일(Summer Bank Holiday)로 지정되었다. 1973년과 1978년 사이 잉글랜드, 웨일스, 북아일랜드는 새해와 5월 첫째 월요일을, 스코틀랜드는 1월 2일, 5월 마지막 월요일, 크리스마스 다음날을 은행휴일로 추가하였다. 그 결과 현재 잉글랜드, 웨일스, 스코틀랜드는 8일, 북아일랜드는 10일의 은행휴일이 있다. 은행휴일이 주말과 겹치는 경우 관행에 의해 다음 월요일을 휴일로 한다.

2005년 노동당 정부는 4주 연차휴가에 은행휴일에 해당하는 기간을 더하는 방안을 선거공약으로 제시하였다. 즉 현행 4주 휴가에 추가로 은행휴일을 유급휴가의 범위로 포함시킴으로써 법정 최저휴가일수를 4주에서 최대 28일로 확대할 예정이다. 이를 위해 정부는 올 6월 협의회를 설치하였고 9월 22일까지 운영할 계획이다.

또한 2006년 3월 통상산업부는 '직장에서의 성공: 취약근로자 보호 및 바람직한 경영자 지원'이라는 제목의 정책보고서에서 취약근로자들이 공휴일과 연차휴가 모두를 유급으로 사용할 수 있는 방안을 제시했다. 이는 시간제근로자나 파견근로자 같은 취약근로자가 공휴일을 쉬는 경우 그 쉬 일수 만큼 연차휴가에서 제외되는 것을 방지하기 위해서이다.

## ■ 출산 및 양육휴가

영국의 출산휴가는 일반모성휴가(Ordinary Maternity Leave)와 추가모성휴가(Additional Maternity Leave)로 나누어진다. 현재 모든 여성노동자들은 근무기간과 관계없이 취직한 날로부터 일반모성휴가를 받을 권리가 있다. 그 기간은 과거 14주에서 2000년에 18주로 다시 2003년에 26주로 늘어났다. 그리고 출산일까지 약 9개월간 근무한 여성의 경우 26주간 추가모성휴가를 사용할 수 있다. 일정한 자격 요건을 충족시킨 산모들의 경우 일반모성휴가기간 동안 법정모성급여(Statutory Maternity Pay)를 받을 수 있다. 자격요건은 출산이 예상되는 주 전 15번째 주(자격요건 기산주)에 26주간의 지속적

인 근무기간을 가지고 있어야 하며, 자격요건 기산주까지 8주 동안 평균임금이 국가보험납부금액을 위한 최저소득한계(2005년의 경우 82파운드)보다 같거나 많아야 한다. 모성급여 액수로는 임금의 90%가 첫 6주간 지급되며 남은 20주 동안의 급여는 정액으로 받는다. 하지만 이러한 영국의 출산휴가 급여수준은 서유럽국가 중 가장 낮은 편에 속한다.

추가모성휴가는 일반적으로 무급이며 일부 여성들은 개별적 고용계약에 의해 급여를 지급받는 경우가 있다. 한편 법정모성급여의 수급요건을 만족시키지 못한 여성노동자나, 자영업자, 혹은 신규채용자의 경우 다음의 요건을 충족시키면 모성수당(Maternity Allowance)을 받을 수 있다. 즉 출산 예정주의 전 주까지 포함한 66주 중 적어도 26주간 고용되었거나 자영업을 한 여성으로서 주당 평균 30파운드 이상의 수입이 있는 경우 모성수당이 지급된다. 모성수당은 26주간 지급되며 그 금액은 정액으로 지급되는 법정모성급여와 같다.

선진국들의 경우 1990년대 이후 임신, 출산, 육아를 여성의 몫으로만 치부하는 것을 벗어나 배우자의 출산휴가제도를 유급 또는 무급으로 시행하고 있다. 영국 역시 2003년 4월부터 부성휴가(Paternity Leave)를 도입하였다. 즉 자녀 양육의 책임이 있는 아기의 아버지거나 또는(아기의 아버지가 아니더라도) 산모의 남편이나 파트너로서 출산 예정주 전 15번째 주까지 26주 동안을 지속적으로 근무한 경우 부성휴가를 제공하고 있다. 부성휴가는 한 주나 2주를 출산일로부터 56일 이내에 사용할 수 있다. 부성휴가 기간 동안 대부분의 남성노동자는 법정부성급여(Statutory Paternity Pay)를 받을 수 있으며 그 금액은 정액으로 지급되는 법정모성급여와 같다. 평균임금이 국가보험납부금액을 위한 최저소득한계보다 낮은 저소득층의 경우 휴가기간 동안 생활보조급여(Income Support)를 받을 수 있다. 한편 휴가와 관련한 고용주의 부당한 대우나 해고가 있을 경우 고용심판소에 제소를 할 수 있다.

우리나라의 육아휴직에 해당되는 부모휴가(Parental Leave)는 1999년에 도입되었다. 1년의 근무기간이 있는 노동자는 자녀가 5세가 될 때까지 13주의 부모휴가를 사용할 수 있고, 장애아동을 둔 부모의 경우 자녀가 18세가 될 때까지 18주의 휴가를 쓸 수 있다. 입양한 부모의 경우에는 입양한 날로부터 5년 이내에 또는 5년 내에 아이가 18세가 될 경우 그 기간 이내에 부모휴가를 사용할 수 있다. 부모휴가가 끝난 후 아버지나 어머니는 이전 직장 또는 이전 직장과 같거나 나은 조건의 유사 직장으로 복귀할 권리가 보장된다. 하지만 스칸디나비아와 유럽대륙의 많은 나라들이 유급 육아휴직을 주는 것과 달리 영국의 부모휴가는 여전히 무급이다.

올해 도입된 노동과 가족법에 따르면 노동당 정부는 2007년 4월부터 유급출산휴가 즉 일반모성휴가를 6개월에서 9개월로 확대할 것이며 현 정부 임기 말까지 1년으로 늘리는 것을 목표로 하고 있다. 또 이 법안은 앞으로 아버지들에게도 최장 26주간 부성휴가를 부여할 계획이다. 특히 산모가 유급출산휴가 종료 이전에 복직할 경우 대신 아버지가 잔여 기간 최장 3개월의 유급출산휴가와 추가로 3개월의 무급출산휴가를 사용할 수 있도록 할 예정이다. 따라서 이러한 새로운 제도가 실제로 어떤 변화를 가져올지 주목할 필요가 있겠다. **KLI**

---



---

### 참고문헌

---



---

- Department of Trade and Industry(2000), *Time off for dependants : A guide for employers and employees*, <http://www.dti.gov.uk/files/file11419.pdf>
- \_\_\_\_\_ (2005), *Work and families : Choice and flexibility ? Government response to public consultation*, <http://www.dti.gov.uk/files/file16317.pdf>
- \_\_\_\_\_ (2006), *Success at work : Protecting vulnerable workers, supporting good employers*, <http://www.dti.gov.uk/files/file27469.pdf>
- \_\_\_\_\_ (2006), *Success at work : Increasing the holiday entitlement ? An initial consultation*, <http://www.dti.gov.uk/files/file30011.pdf>
- \_\_\_\_\_ (2006), *Maternity and paternity rights and benefits : Survey of parents 2005*, <http://www.dti.gov.uk/files/file27446.pdf>
- Website guidance of the Department of Trade and Industry (<http://www.dti.gov.uk/>)
  - ‘Family emergency? Your right to time off – Regulatory guidance’, URN No: 06/561
  - ‘Flexible working – The right to request : A basic summary’, URN No: 06/545
  - ‘Paternity – Leave and pay: A basic summary’, URN No: 06/547
  - ‘Maternity leave : A basic summary’, URN No: 06/546
- 심재진(2004), 「영국의 근로시간 제한의 선택적 적용배제」, 『국제노동브리프』 2 (1), pp.21-6.
- \_\_\_\_\_ (2005), 「영국 ‘직장 및 가정법’ 과 근로자의 신축근무」, 『국제노동브리프』 3 (12), pp.86-92.