

# 호주의 휴가제도

Myra Hamilton (호주 뉴사우스웨일스대학교 사회정책연구센터 연구원)\*

## ■ 도입

호주는 1901년에 중앙 영연방 정부와 (과거 영국의 식민지였던) 6개의 주 정부가 합의해 창설한 연방제 국가로 호주의 연방제는 헌법에 명시되어 있다. 호주 헌법에는 호주의 고용관계와 고용상 권리를 규제하는 기초가 된 ‘중재 모델(arbitral model)’의 근거도 마련되어 있다 (Wilkinson et al., 2009). 중재 모델의 초석은 ‘연방조정중재법원(Commonwealth Court of Conciliation and Arbitration, 이후에 ‘호주노사관계위원회(Australian Industrial Relations Commission)’로 변경됨)으로, 근로자, 노동조합 및 사용자간 분쟁을 해결하는 데 설립 목적이 있었다. 노사 분쟁은 대체로 산업별 임금과 근로조건에 관한 것이었다. 연방조정중재법원이 분쟁 해결을 위해 내린 판결을 ‘재정(award)’이라고 불렀으며, 이로써 특정 산업 내 임금과 휴가를 포함한 근로조건들이 결정되었다. 이러한 재정이 내려지면 사용자들은 재정에 명시된 수준 이상으로 임금이나 기타 근로조건을 부여해야 할 의무가 있었다. 각 주에서도 자체 노동법원을 두고 있었다(Wilkinson et al., 2009).

1980년대부터 호주에서는 정부, 사용자 및 노조들이 산별협약 교섭 과정에서 유연성을 높

\* 휴가정책네트워크 호주 회원(Australian members of the Leave Policy Network)들과 공동으로 작성한 글이다.

이고자 하는 움직임이 있었다. 재정 제도는 유지하면서, 일련의 법규 제정 및 개정을 통해 기업 또는 사업장(workplace)별 협약을 확산시키는 기반을 마련하였다. 기업별 협약은 해당 산업의 기존 재정정보다 낮은 수준의 근로조건을 정할 수 없다(Gahan and Pekarek, 2013).

2009년에 호주 중앙정부는 2009년 공정근로법(Fair Work Act 2009)을 채택하였다. 공정근로법에 따라 국가 차원의 새로운 노사관계제도가 도입되었다. 공정근로제도(Fair Work System)로 알려진 이 신설 제도에는 10개의 최저 고용기준, 법정최저임금, 부당해고 보호, 특정 산업과 직종에 전국적으로 적용되는 재정 제도가 포함되어 있다. 또한 공정근로제도에 의해 국가 차원에서 노사관계 조정중재법원의 기능을 하던 호주노사관계위원회가 공정근로위원회(Fair Work Commission)와 공정근로옴부즈맨(Fair Work Ombudsman)으로 대체되었다. 공정근로위원회는 재정 심의, 기업별 교섭 및 협약 체결 촉진, 부당해고 및 직장 내 괴롭힘 사건 심리를 담당한다. 한편, 공정근로옴부즈맨은 고용조건 이행을 감독한다. 국가고용기준(National Employment Standards)으로 불리는 10개의 최저 고용상 권리에는 호주 연방 차원의 모든 휴가에 대한 권리가 포함된다. 사용자가 이러한 최저 기준에 미달하는 휴가를 제공하는 것은 허용되지 않으며, 근로자는 재정, 기업별 협약 또는 회사 정책을 통해 이를 상회하는 수준의 휴가를 사용할 수 있다.

이러한 역사적 배경에 따라 오늘날 호주 근로자 대부분의 휴가에 대한 권리는 연방법에 의해 최저 유급 및 무급휴가가 정해지고 이와 병행하여 재정에 의해 산업별로 휴가사용에 대한 안전망이 제공되는 방식으로 결정된다. 이에 더하여, 근로자, 사용자 및 노조는 이러한 최저 휴가 기준을 상회하는 기업 또는 사업장 단위 협약을 체결할 수 있다(Whitehouse et al., 2016). 모든 주(빅토리아주 제외)에서 공공부문 근로자의 휴가에 대한 권리는 주 의회, 재정 및 협약에 의해 결정된다(Whitehouse et al., 2016).

## ■ 호주의 휴가제도

호주 연방의 2009년 공정근로법은 10개의 국가고용기준을 명시하고 있으며, 이 기준에는 법정최저임금과 함께 호주 근로자의 최저 혜택들이 열거되어 있다. 국가고용기준은 5개

의 휴가에 대한 권리, 공휴일 수당, 최대 근로시간(주당 최대 38시간) 관련 권리, 유연한 근무 제도 요구권, 고용 종료료 내용을 내용으로 한다. 국가고용기준에 따른 휴가에 대한 권리는 근로자의 '통상 근로시간(ordinary hours of work)' 또는 '일반 및 정규 근로시간(normal and regular hours of work)'을 기준으로 한다(Fair Work 웹사이트).

국가고용기준에 명시된 6가지 휴가 유형에는 연가, 개인휴가(personal leave), 특별돌봄 휴가(compassionate leave), 사회봉사휴가(community service leave), 장기근속휴가(long service leave), (무급) 육아휴직이 포함된다. 이러한 휴가 관련 규정에는 휴가의 사용 방법 및 시기, 기간, (육아휴직을 제외하고) 휴가 중 근로자가 지급받을 수 있는 임금수준 등이 정해져 있다. 국가 노사관계제도에 속하는 (호주 대다수 사업장의) 모든 사용자는 자신이 고용한 근로자에게 이와 같은 휴가를 제공할 의무가 있다. 또한 호주 정부는 특정한 업무, 소득 및 주거 요건을 충족하는 근로자에 대해 18주의 육아휴직급여를 지급하고 있으나, 이 급여는 국가고용기준에 포함되어 있지 않다. 국가고용기준에 명시되어 있는 최저 수준의 휴가 외에, 재정, 기업별 협약 또는 기타 사용자 정책에 따라 추가 휴가를 사용할 수 있는 근로자들도 많다.

이 글에서는 호주 정부의 휴가 정책, 즉 연방 차원의 입법에 의한 휴가 정책에 초점을 두고, 다양한 재정, 기업별 협약 및 사용자 정책에 의한 휴가제도는 다루지 않기로 한다.

## 모든 근로자를 위한 연가 및 공휴일

### 연가

'휴일 급여(holiday pay)'라고도 불리는 연가는 근로자가 휴식을 하고자 하는 경우 신청 가능한 유급휴가다. 모든 풀타임, 파트타임 근로자는 (임시 근로자(casual employee)는 연가 사용권이 없음) 1년의 근속기간에 대해 자신의 통상 근로시간을 기준으로 하여 4주의 유급 연가가 적립되며, 교대 근로자인 경우에는 5주가 적립된다. 예를 들어, 풀타임 근로자는 매년 152시간(주당 38시간을 기준으로 4주에 해당)의 연가가 적립되며, 주당 10시간의 파트타임 근로자는 매년 40시간의 연가가 적립된다.

연가는 근로자의 입사일을 적립 개시일로 하며 재직기간과 유급휴가기간 모두 산정 기간에 포함된다. 연가는 적립이 완료되는 즉시 사용할 수 있으며, 해당 연도의 종료 시점까지 사용

하지 않은 경우 미사용 휴가는 다음 해로 이월된다. 연가 사용기간 동안 근로자는 통상임금을 지급받는다. 일부 경우에는 사용자가 근로자에게 연가 사용을 지시할 수 있다.

사용자는 위의 기준을 하회하는 유급연가를 제시할 수 없지만, 추가 휴가를 제공할 수는 있으며 실제로 그러한 경우도 더러 있다. 또한 다수의 재정과 기업별 협약이 17.5%의 ‘추가 휴가수당(leave loading)’을 정하고 있어서, 연가 중 근로자는 기본 주급의 17.5%를 추가로 받을 수 있다.

### 모든 근로자를 위한 공휴일

국가고용기준은 공휴일에 근무하지 않을 근로자의 권리를 명시하고 있다. 이에 따라 근로자는 공휴일에 ‘정당하게 근무를 거부하고’ 해당일이 공휴일이 아니었을 경우 근무한 것에 준하는 통상/기본 임금을 지급받을 권리가 있다.

휴주의 공휴일은 근로자가 거주하는 주 또는 특별자치구(territory)에 따라 차이가 있다(표 1 참조). 단, 8개의 공휴일은 모든 주와 자치구에 공통으로 적용된다(표 2 참조).

<표 1> 주/특별자치구별 공휴일수

주/특별자치구	공휴일수(연방 및 해당 주 차원)
호주 수도특별구(ACT)	13
뉴사우스웨일스(NSW)	11 - 추가로 은행과 기타 일부 기관에 한하여 적용되는 은행 휴일이 있음.
노던 테리토리(NT)	13 - 2개는 오후 7시부터 자정까지만 해당됨.
퀸즐랜드(QLD)	12 - 1개는 주의 일부 지역에만 적용됨.
남호주(SA)	13 - 2개는 오후 7시부터 자정까지만 해당됨. 남호주의 모든 일요일은 ‘1910년 (남호주) 휴일 법’에 의해 통상적으로 공휴일임.
태즈메니아(TAS)	11 - 2개는 주의 일부 지역에만 적용됨. 등록된 특정 협약이 적용되는 근로자나 주 공무원의 경우에는 추가 공휴일이 있음.
빅토리아(VIC)	13
서호주(WA)	10

자료 : <https://www.fairwork.gov.au/leave/public-holidays/list-of-public-holidays>

<표 2> 호주의 전국 단위 공휴일

일자*	공휴일 명칭
1월 1일	새해 첫날(New Year's Day)
1월 26일	호주의 날(Australia Day)
3월/4월	성금요일(Good Friday)
3월/4월	부활절 월요일(Easter Monday)
4월 25일	안작 데이(Anzac Day, 호주 뉴질랜드 연합군 추모일)
주별로 일자 다름	여왕 탄신일(Queen's Birthday)
12월 25일	성탄일(Christmas Day)
12월 26일	박싱 데이(Boxing Day)

주: \* 공휴일이 주말인 경우, 다음 주중 평일이 공휴일이 됨.

자료: <https://www.fairwork.gov.au/leave/public-holidays/list-of-public-holidays>

## 기타 특정 목적의 휴가

### 개인휴가(Personal leave)

개인휴가는 병가와 돌봄휴가를 합친 것으로, 근로자는 ‘개인의 질환, 돌봄 책임 및 가족의 응급 상황을 처리하기 위한 휴가를 사용’할 수 있다(Fair Work 웹사이트). 개인휴가제도에 의해 근로자는 병가나 돌봄휴가의 목적으로 매년 유급 및 무급휴가를 사용할 수 있다.

병가는 근로자에게 질병 또는 부상이 발생한 경우에 사용 가능하다. 돌봄휴가는 직계가족(가령, 배우자, 파트너, 자녀, 부모, 조부모, 형제자매)이나 기타 동거인이 질병을 얻거나 부상을 당하여 그를 돌보기 위해 휴가가 필요한 경우에 사용할 수 있다. 돌봄휴가는 가족의 응급 상황 시 지원을 위한 목적으로도 사용 가능하다(Fair Work 웹사이트).

국가고용기준은 유급뿐만 아니라 무급 개인휴가도 보장하고 있다. 임시 근로자를 제외한 모든 근로자는 연간 최대 10일의 유급 개인휴가를 사용할 수 있다. 풀타임 근로자는 10일을 모두 사용할 수 있으며, 파트타임 근로자의 경우에는 자신의 근로시간에 비례하여 사용 가능하다. 연가와 마찬가지로, 개인휴가도 근로자의 입사일을 시점으로 적립되며, 유급휴가기간

---

도 산정 기간에 포함된다. 매년 말 미사용 휴가는 다음 해로 이월된다.

또한 근로자는 직계가족이나 동일 가구 구성원이 질병, 부상 또는 응급상황으로 인해 돌봄 및 지원이 필요한 모든 경우에 최대 2일의 무급 돌봄휴가를 사용할 수 있다. 풀타임 및 파트타임 근로자는 자신의 유급 개인휴가를 소진한 후에야 무급 돌봄휴가를 사용할 수 있다. 유급 개인휴가가 제공되지 않는 임시 근로자들도 무급 돌봄휴가를 사용할 수 있다.

#### **특별돌봄휴가(compassionate care leave)**

모든 근로자(풀타임, 파트타임, 임시직 포함)는 직계가족이나 동일 가구 구성원이 사망하거나 위독한 경우 최장 2일의 특별돌봄휴가(장례휴가)를 사용할 수 있다. 풀타임과 파트타임 근로자는 휴가 중 기본 임금을 받지만, 임시 근로자에게는 무급으로 주어진다.

#### **사회봉사휴가(community service leave)**

모든 근로자(풀타임, 파트타임, 임시직 포함)는 자발적인 긴급관리활동(emergency management activities)이나 배심원 의무를 수행하기 위해 사회봉사휴가를 사용할 수 있다. 자발적 긴급관리활동이란 응급 상황이나 자연 재해에 대처하기 위한 활동에 자발적으로 참여하는 경우를 의미한다. 근로자는 이 활동에 참여하는 기간 동안 사회봉사휴가를 사용할 수 있다. 1년 동안 근로자가 사용할 수 있는 사회봉사휴가기간은 제한되어 있지 않다. 자발적 긴급관리활동을 위한 사회봉사휴가는 무급으로 제공된다. 반면에 배심원 의무를 수행하는 경우에는, 법원이 1일 60달러의 일당을 지급한다. 풀타임 또는 파트타임 근로자가 배심원단 참여를 위해 사회봉사휴가를 사용하는 경우, 사용자는 배심원단 참여 기간의 첫 10일에 대해서는 법원의 일당과 해당 근로자의 일당 기본 임금 간 차액을 지급하여야 한다. 임시 근로자가 배심원단 참여를 위해 사회봉사휴가를 사용하는 경우에 연방법에는 사용자가 근로자에게 급여를 지급하여야 할 의무가 없지만, 일부 주와 특별자치구에서는 배심원 참여 기간 동안 임시 근로자에 대한 급여를 법으로 정하고 있다.

#### **장기근속휴가(long service leave)**

호주는 장기근속휴가제도를 두어 장기근속에 대한 포상으로 일정 기간의 유급휴가를 제공

한다. 장기근속휴가는 동일한 사용자를 위해 대체로 10년 정도를 단절 기간 없이 지속적으로 근무한 근로자에게 통상 2~3개월의 기간 동안 유급으로 제공된다(Casey et al., 2012). 장기근속휴가가 최초로 호주에 등장한 시기는 19세기 후반이다. 당시에 장기근속휴가는 남호주와 빅토리아 식민지에 근무하던 공무원들이 10년간 근무하면 6~12개월 동안 영국으로 돌아가서 머무를 수 있도록 하는 제도로 처음 도입되었으나, 이후에는 호주의 다른 모든 주와 특별자치구에서도 법으로 채택되었다(Burgess et al., 2002). 1950년대 중반부터 장기근속휴가가 다양한 재정 및 기업별 협약에 포함되기 시작하면서 광범위한 산업과 근로자들에게 적용되기에 이르렀다(Casey et al., 2012). 따라서 장기근속휴가의 내용은 근로자가 거주하는 주 또는 특별자치구, 적용되는 재정이나 기업별 협약에 따라 차이가 있다. (장기근속휴가 사용이 가능한 근속기간은 7년부터 15년까지 다양하지만) 대부분의 주에서 근속기간이 10년이 넘는 근로자는 장기근속휴가를 사용할 수 있는 자격이 있다. 휴가기간도 6주에서 13주까지 다양하지만, 10년 근속 후 13주의 휴가를 갖는 것이 가장 일반적인 형태이다(Casey et al., 2012). 임시 근로자를 포함한 모든 근로자는 장기근속휴가를 사용할 권리가 있으며, 휴가기간은 근로자의 근로시간에 비례하여 산정되고 휴가기간 중에는 근로자의 일반 주급을 기준으로 임금이 지급된다. 근로자는 장기근속휴가기간 중에 근무할 수 없다(Casey et al., 2012).

기존의 장기근속휴가 내용이 지나치게 복잡하다는 인식에 따라, 호주는 2009년 공정근로법에서 국가 차원의 일관성 있는 장기근속휴가제도를 개발하여 국가고용기준에 포함시키겠다는 의지를 밝힌 바 있다(Casey et al., 2012). 이러한 국가 차원의 일관성 있는 제도는 아직 개발 단계에 있으며 향후 호주 전체 근로자들에게 안전망을 제공할 것으로 기대된다.

### 육아휴직 및 관련 권리

국가고용기준에 따라, 근로자는 자녀의 출산 또는 입양일로부터 24개월 내에 12개월의 무급 육아휴직을 사용할 수 있다. 단, 자녀의 출산일, 입양일 또는 육아휴직 개시일 이전에 현재 사용자를 위한 근무기간이 12개월 이상이어야 하며, 근로자가 해당 자녀의 육아를 책임지고 있거나 책임질 예정인 경우여야 한다(Fair Work 웹사이트). 임시 근로자는 현 사용자를 위해 12개월 동안 '규칙적이고 체계적으로' 근무하였다는 요건이 충족되어야 하며, 자녀의 출산 또는 입양이 아니었다면 계속 근무하였을 것이라는 합리적인 기대가 있어야 한다. 또한 근로자

---

는 추가로 12개월의 무급휴가를 요청할 수 있지만, 사용자는 '정당한 사업상 이유'가 있는 경우 이러한 요청을 거부할 수 있다.

커플의 경우 (동성 커플 포함), 동시에 8주의 무급 육아휴직을 사용할 수 있으며, 8주 이후에는 한 명만이 임의의 시기에 무급 육아휴직을 신청할 수 있다. 커플이 자녀 1인당 사용하는 총 육아휴직기간은 24개월을 초과할 수 없다(Whitehouse et al., 2016). 무급 육아휴직제도에는 업무 복귀 보장 내용이 포함되어 있어, 근로자는 무급 육아휴직이 종료되면 즉시 육아휴직 전 직무로 복귀하거나, 해당 직무가 더 이상 존재하지 않는 경우에는 이전 직무와 지위 및 임금에 있어 유사한 직무로 즉시 복귀할 수 있다(Fair Work 웹사이트).

2010년에 호주 정부는 육아휴직급여제도를 도입하였다. 이 제도는 국가고용기준과 별도로 존재하며, 무급 휴직제도와는 병행하되 독립적으로 운용된다. 이 신설 제도에 따라, 근로자는 정부 재정지원을 통해 18주 동안 법정최저임금수준으로 육아휴직급여를 받을 수 있다. 이 급여는 일차적 돌봄 제공자에게 지급되며, 해당 근로자가 근로, 소득 및 주거 관련 기준을 충족하고 휴가 중인 경우여야 한다. 급여 수급을 위해서 다음 기준을 충족하여야 한다. 해당 자녀의 출산 또는 입양일 이전 13개월 중 최소 10개월간 근무를 하고, 해당 10개월 동안 1주일에 1일을 약간 초과하는 수준인 330시간 이상을 근무해야 하며, 연속 8주를 초과하는 근무중단 기간이 있어서는 안 된다. 임신 합병증이나 조산의 경우에는 이 기준의 적용을 예외로 할 수 있다. 육아휴직급여는 근로자의 소득이 소득기준을 충족하는 경우에 지급된다. 소득기준을 충족하려면, 일차적 돌봄 제공자인 근로자의 연간 조정과세소득이 15만 달러(호주의 연평균 개인소득의 약 2배) 미만이어야 한다. 또 다른 수급 조건으로, 호주에 거주하여야 하며, 호주 시민권자이거나 특정한 거주 요건을 충족하여야 한다. 해당 근로자는 급여 지급기간 동안 휴가 중이어야 하나, 최대 10일의 '연락 유지(keeping in touch)' 기간은 예외로 한다.

2013년에 호주 정부는 기존의 육아휴직급여제도에 2주간의 아버지 및 파트너 급여제도(Dad and Partner Pay)를 추가하였다. 이 제도에 따라, 자녀의 아버지와 자격을 갖춘 파트너는 어린 자녀와 상대 파트너의 돌봄을 위해 휴가를 사용하면서 법정최저임금수준의 임금을 2주간 받을 수 있다. 아버지 및 파트너 급여 수급을 위해서는, 최근에 출산하거나 입양한 자녀의 육아에 일상적으로 참여하여야 하며, 육아휴직급여와 동일한 근무, 주거 및 소득 관련 요건을 충족하여야 한다.

호주 정부에서 제공하는 육아휴직급여 외에, 다수의 사용자들이 정부가 지원하는 급여를 보충(증액)하거나 보완(연장)하는 유급 육아휴직을 제공하고 있다(WFPR, 2017).

## ■ 최근 휴가제도 관련 정책적 변화

호주는 연방 차원에 상원과 하원이 존재하는 양원 의회제를 갖추고 있다. 하원에서 최대 의석을 차지한 정당이 정부를 구성하며, 법개정을 위해서는 해당 개정안이 먼저 하원을 통과한 후에 상원의 승인을 얻어야 한다. 지난 10년 동안 호주 정부의 여당은 상원에서 다수의석을 차지하지 못했다. 즉 이 기간 동안 호주 정부는 법안의 의회 통과를 위해 다른 정당 출신의 상원의원들과 협상을 실시해야 했다는 뜻이다. 연방 차원의 휴가제도를 변경하는 경우에도 마찬가지로 법안이 상하 양원을 통과해야 한다. 재정이나 기업별 협약에 의한 휴가제도를 변경하기 위해서는 공정근로위원회의 승인이나 결정이 있어야 한다.

### 최근 5년간 휴가제도의 변화 및 새로운 정책의 도입 과정

호주에서 연방 차원의 휴가제도는 2013년 아버지 및 파트너 급여제도 도입 이후로 거의 변화가 없다. 현행 정책 도입 절차 아래에서는 더 이상의 제도 변화가 불가능했다. 2015년 이후로, 현재의 자유/국민 연정(보수정부)은 몇 차례 육아휴직급여제도를 변경하여 일부 근로자들의 급여 수급기간을 줄이려는 시도를 하였다. 그러나 정부는 상원에서 해당 개정안에 대한 지지를 확보할 수 없었고, 결과적으로 육아휴직급여제도는 기존대로 유지되고 있다.

### 휴가제도 개혁에 관한 최근의 논의

최근 5년간 호주에서는 새로운 형태의 휴가제도 도입에 대한 공개적인 논의가 진행되었다.

### 가정폭력휴가(domestic violence leave)

정책적 관심과 일반 대중의 관심이 가장 집중되었던 논의는 가정폭력휴가에 관한 것으로, 호주에서는 최근 10년간 가정폭력과 가정폭력이 가정, 공동체, 기업 및 정부에 미치는 영향에 대한 정책적 관심이 지속적으로 확대되어 왔다. 호주노총(Australian Council of Trade Unions)과 같은 이를 지지하는 여러 대규모 단체들은 정부가 가정폭력휴가에 대해 정책적인 대응을 할 것을 강력히 촉구해 왔다. 현재, 많은 단체 및 기관들이 기업별 협약 및 사용자 정책을 통해 가정폭력휴가를 제공하고 있으며, 일부 경우에는 최대 20일의 유급휴가가 주어진다. 이에 따라 근로자는 가정폭력에 노출된 결과로서 진행되는 법적 절차, 병원 진료, 이주와 같은 안전 조치 등을 위해 유급휴가를 사용할 수 있다(DV Clearinghouse, 2012; Stanford, 2016). 현재 호주 근로자의 약 15%가 유급 형태의 가정폭력휴가를 사용할 수 있는 것으로 추산되고 있다(Stanford, 2016).

최근 몇 년간 이를 지지하는 단체들과 이해단체들은 더 많은 근로자들이 가정폭력휴가를 사용할 수 있도록 이러한 권리가 확대되어 한다고 요구하여 왔다. 현재, 공정근로위원회는 모든 현대적 재정에 적용되는 최저 안전망에 10일의 유급 가정폭력휴가를 포함시켜야 한다는 호주노총의 제안을 검토하고 있다. 공정근로위원회의 한 위원과 관련된 문제로 인해 검토 절차의 진행이 보류되면서 이 제안에 대한 판정도 지연되고 있다. 또한 2개의 주 정부를 포함하여 많은 단체 및 기관들이 유급 가정폭력휴가를 국가고용기준에 포함시킬 것을 주장하고 있지만, 연방 정부는 공정근로위원회의 결정이 나오기 전까지는 그러한 주장에 대한 대응을 하지 않겠다는 입장이다(Stanford, 2016).

### 말기환자간병휴가(palliative care leave)

호주의 일부 옹호 단체, 기관 및 학자들은 근로자가 가족의 생애 말기를 돌볼 수 있도록 유급 또는 무급의 말기환자간병휴가 도입을 촉구하고 있다(WFPR, 2016; AHRC, 2013). 현재, 이 휴가는 연방 정부 및 주 정부의 공공의제에는 포함되어 있지 않지만, 호주의 제2 야당인 노동당은 향후 호주 사회안전망의 방향을 제시한 자체 문건에서 말기환자간병휴가를 호주에서 충족되지 못하고 있는 수요라고 지적하였다(ALP, 2016).

## 연가 및 개인휴가의 확대

현재, 임시 근로자는 공식적으로 연가 또는 유급 개인휴가에 대한 권리가 없다. 일부 주요 유관기관들(일가정양립정책원탁회의(WFPR), 호주국가인권위원회(AHRC))은 유급연가 및 개인휴가(병가 및 돌봄휴가)를 임시 근로자들도 근로시간에 비례하여 사용할 수 있도록 확대할 것을 촉구하여 왔다(WFPR, Election Benchmarks, 2016).

## ■ 휴가의 활용

### 연가 및 개인휴가

호주 통계청(ABS)의 노동력조사(LFS)에 의하면, 노동인구의 상당수(약 75%)가 유급연가 또는 병가를 사용할 수 있는 권리가 있다고 답했다(Labour Force Australia, Detailed Quarterly, Feb 2017, CAT 6291.0.55.003, Table 13). 유급휴가 사용에 있어서 풀타임 근로자들의 권리가 파트타임 근로자들보다 훨씬 더 크다. 2017년 2월 현재, 풀타임 근로자 중에서 유급연가나 병가를 사용할 수 있다고 답한 사람은 약 88%이며, 이에 비해 파트타임 근로자의 해당 비중은 47%에 불과하다(Labour Force Australia, Detailed Quarterly, Feb 2017, CAT 6291.0.55.003, Table 13).

### 연가

호주에서는 임시 근로자를 제외한 모든 근로자들이 자신의 근로시간에 비례하여 4주의 유급연가를 사용할 수 있는 권리가 있지만, 실제 이 휴가의 활용도는 상당히 낮다(Skinner and Pocock, 2013; Wooden and Warren, 2008; Cairncross and Waller, 2004; Denniss, 2003). 풀타임 근로자의 약 40%만이 한 해 동안 연가를 모두 사용한다(Skinner and Pocock, 2013; Wooden and Warren, 2008). 연가 미사용의 주된 이유는, 나중에 사용하기 위해 적립하거나, 업무가 바빠서 사용하지 못하였거나, 자신이 원하는 시기에 사용할 수 없었기 때문이었다(Skinner and Pocock, 2013; Denniss, 2003).

## 개인휴가

호주에서는 임시 근로자를 제외한 모든 근로자가 근무시간에 비례하여 매년 10일의 유급 개인휴가(병가 및 돌봄휴가)를 사용할 수 있다. 호주의 병가 사용에 관한 조사에 의하면, 호주의 (풀타임, 파트타임) 근로자들은 자신의 업종 또는 산업(Magee et al., 2011), 연령(Cant et al., 2001) 및 성별에 따라 연간 약 3~8일의 유급 병가를 사용하는 것으로 나타났다. 돌봄휴가 사용에 대한 조사는 제한적으로만 이루어지고 있으며, 특히 장애나 만성 질환을 앓는 가족을 돌보기 위한 돌봄휴가 사용에 한정되어 있다. 조사 결과에 따르면, 호주 근로자들은 일반적으로 자신의 유급연가 및 병가에 대한 권리는 명확하게 인식하고 있는 반면에 유급 돌봄휴가에 대해서는 잘 알고 있지 못한 것으로 보인다(ABS, 2009). 몇몇 자료에 의하면, 일부 근로자들은 자신의 개인휴가를 모두 가족을 돌보는 데 사용하여 결과적으로 자신의 건강에 문제가 생겼을 때 사용할 수 있는 유급 병가가 남아 있지 않는 상황에 처하기도 한다(Carers SA, 2008; House of Reps, 2009).

## 장기근속휴가

2015년 호주 통계청의 노동이동에 대한 조사(Labour Mobility Survey)에 의하면, 현재 직장에 10년 이상 근무한 근로자의 수는 310만 명이였다(남성 180만 명, 여성 130만 명)(ABS, 2015). 이에 따르면, 2015년에 장기근속휴가를 사용할 수 있었던 근로자는 호주 전체 근로자의 25%에 약간 못 미치는 수준이다. 장기근속휴가의 사용에 관한 조사가 제한적이기는 하지만, 일부 결과에 의하면 호주 근로자들은 필요한 재직기간을 충족한 즉시 장기근속휴가를 사용하지는 않는 것으로 보인다(Burgess et al., 2002).

## 육아휴직

대부분의 근로자들은 자녀의 출산 또는 입양 시점에 12개월의 무급 육아휴직을 사용할 권리가 있으며, 휴가를 사용할 수 있는 권리가 있는 여성은 대부분 휴가를 전부 또는 일부 사용한다. 정부가 육아휴직급여 수급 가능 여성을 대상으로 실시한 2012년 일과 가정 코호트 조

사(2012 Family and Work Cohort Survey)에 의하면, 육아휴직급여 수급 가능 여성의 63%가 무급 육아휴직을 사용하였으며 평균 사용기간은 5.6개월이었다. 남성 근로자의 무급 육아휴직 활용도는 훨씬 낮다(Whitehouse et al., 2016). 상당수의 일하는 부모는 최근에 도입된 정부가 재정을 지원하는 육아휴직급여 수급 자격을 가지는데, 수급자는 주로 여성이다. 2014~15년의 경우, 자녀를 출산한 전체 여성의 절반가량이 육아휴직급여를 지급받았다(Australian Government Department of Social Services, 2015). 또한 연구 결과에 의하면, 자녀의 출산이나 입양 후 근무를 하지 않는 기간 중에 연가나 병가와 같은 다른 형태의 유급 휴가를 사용하는 남녀 근로자들도 많은 것으로 나타났다(Whitehouse et al., 2016).

현재 정부가 제공하는 육아휴직급여를 수급하고 있는 여성의 약 절반은 동시에 사용자로부터 어떤 형태로든 유급 육아휴직도 제공받고 있다. 사용자가 제공하는 유급 육아휴직기간은 산업과 기업 규모에 따라 상당한 차이가 있다. 여성평등청(Women's Gender Equality Agency)이 호주의 민간부문 대기업을 대상으로 수집한 최신 자료에 따르면, 유급 육아휴직을 제공하는 기업의 육아휴직기간은 대부분 3~14주이며 평균 기간은 약 10주이다(Women's Gender Equality Agency). 또한 유자녀 남성 근로자의 약 30%가 사용자가 지원하는 유급 육아휴직을 사용할 수 있다고 답한 것으로 나타났다. 그중 약 80%는 자녀 출산일로부터 6개월 내에 유급 육아휴직을 일부 또는 전부 사용하였다고 답하였다(Whitehouse et al., 2016).

## ■ 결론 : 호주 휴가제도의 특징

호주에서 대부분 근로자들의 휴가에 대한 권리는 최저 유급 및 무급휴가를 명시한 연방 법령, 산업별 안전망으로서 휴가를 정하고 있는 재정제도, 기업별 협약의 조합에 의해 결정된다. 연방 정책 단계에서 호주의 휴가제도는 유급연가와 장기근속휴가라는 두 가지 형태로 구성되며, 여기에 질병 및 가족 돌봄과 관련된 여러 유급 및 무급휴가가 포함된다. 이러한 휴가는 폭넓은 근로자 집단에 대해 허용되고 있지만, 임시 근로자에게는 장기근속휴가를 제외한 모든 유급휴가에 대한 권리가 없다. 임시 근로자는 이러한 유급휴가를 대신하여, 시급을 기준으로 하는 (대체로 약 20%의) 보상 수당/loading)을 받을 수 있다.

---

휴가에 대한 수당 지급 수준은 휴가별로 차이가 있으며, 이는 부분적으로 사회적, 정치적 역사의 산물이다. 호주의 유급연가 수준은 OECD 평균 수준이다(Cairncross and Waller, 2004). 근속기간을 인정하는 휴가제도를 둔 국가들이 일부 있기는 하지만(Burgess et al., 2002), 호주는 식민지 시대를 경험한 탓에 독특한 장기근속휴가제도를 두고 있다. 이와는 반대로, 호주의 가족돌봄 관련 휴가는 OECD 기준에서는 상대적으로 취약한 편이다. 예를 들어, 2010년에 육아휴직급여가 도입되기 전까지, 호주는 정부가 재정을 부담하는 유급 육아휴직 제도가 없는 OECD 회원국 2개 국가 중 하나였다. 호주의 육아휴직급여제도는 다른 OECD 회원국의 유급 육아휴직, 출산휴가 및 배우자 출산휴가와 비교할 때 지원수준도 낮고 기간도 짧다(Koslowski et al., 2016). 이는 부분적으로 호주의 복지국가모델과 노사관계제도 때문으로, 호주의 사회부조형 복지국가모델이 상당수의 OECD 회원국이 표방하는 사회보험형 모델과 다르다는 데 원인이 있다. 또한 호주에는 가족 임금(family wage), 즉 남성 근로자가 자신과 가족을 부양하는 데 필요한 임금(1907년 연방조정중재법원의 유명한 판결에서 강조됨)에 상당한 비중을 두는 독특한 노사관계제도가 있어서 다른 나라들에 비해 유급 육아휴직제도의 도입이 늦어졌다. 이러한 분위기 속에서 여성들은 ‘부수적 소득원’의 지위로 밀려나게 되었다(Brennan, 2009). 지난 몇십 년 동안, 호주에서는 여성들을 이러한 부수적 소득원의 지위에서 끌어올려 남성과 동등한 조건에서 노동시장에 참여하도록 하기 위한 공동의 노력이 진행되었으며, 최근에 정부가 도입한 육아휴직급여제도는 이러한 목표를 향한 중요한 단계이다. **KLI**

---

---

## 참고문헌

---

---

- ABS(2009), “Work, life and family balance”, Australian Bureau of Statistics Australian Social Trends 4102.0, September 2009, [http://www.ausstats.abs.gov.au/ausstats/subscriber.nsf/0/3BF8FB413BA384C5CA25763A0018C30E/\\$File/41020\\_balance.pdf](http://www.ausstats.abs.gov.au/ausstats/subscriber.nsf/0/3BF8FB413BA384C5CA25763A0018C30E/$File/41020_balance.pdf)
- \_\_\_\_\_ (2015), “Labour Mobility”, Participation, Job Search and Mobility Australia 6226.0, February 2015, <http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/Previousproducts/6226.0Main%20Features4February%202015?opendocument&tabname=Summary&prodno=6226.0&issue=February%202015&num=&view>
- ALP(Australian Labor Party)(2016), Growing Together: Labor’s Agenda for Tackling Inequality, Australian Labor Party, Canberra.
- Australian Government Department of Social Services(2015), Annual Report 2014-15, Commonwealth of Australia.
- Australian Human Rights Commission(AHRC)(2013), Investing in care: Recognising and valuing those who care, Volume 1 Report, Australian Human Rights Commission, Sydney. Available at: [http://humanrights.gov.au/pdf/sex\\_discrim/publications/UnpaidCaringVolume1\\_2013.pdf](http://humanrights.gov.au/pdf/sex_discrim/publications/UnpaidCaringVolume1_2013.pdf)
- Brennan, D.(2009), “The difficult birth of paid maternity leave in Australia”, in Kamerman, S. and Moss, P.(eds.), *The Politics of Parental Leave*, Policy Press.
- Burgess, J., Sullivan, A. and Strachan, G.(2002), “Long Service Leave in Australia: Rationale, Application and Policy Issues”, *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work* 13(1), pp.21~38.
- Cairncross, Grant and Waller, Iain(2004), “Not Taking Annual Leave: What Could it Cost Australia?”, *Journal of Economic and Social Policy* 9(1), Article 3.
- Cant, R., O’Loughlin, K. and Legge, V.(2001), “Sick leave -- Cushion or entitlement? A study of age cohorts' attitudes and practices in two Australian workplaces”, *Work*,

---

17(1), pp.39~48.

- Carers SA(2008), Submission to the Select Committee on Balancing Work and Life Responsibilities.
- Casey, R., McLaren, J. and Passant, J.(2012), “Long service leave in Australia: An Examination of the options for a national long service leave minimum standard”, *Journal of Applied Law and Policy*, Issue 2012, pp.17~37.
- Denniss, R.(2003), “Annual leave in Australia: An analysis of entitlements, usage and preferences”, Australia Institute Discussion Paper No. 56, TAI, Canberra.
- DV Clearinghouse(2012), Safe at Home, Safe at Work submission to the Senate Inquiry into the Equal Opportunity for Women in the Workplace Amendment Bill 2012, Available at: xxx
- Fair Work website, Australian Government, <https://www.fairwork.gov.au>
- Gahan, P and Pekarek, A.(2012), “The rise and rise of enterprise bargaining in Australia, 1991-2011”, *Labour and Industry: A journal of the social and economic relations of work* 22(3), pp.195~222.
- House of Representatives Standing Committee on Family, Community, Housing and Youth(2009), Who Cares? Report on the Inquiry into better support for carers, Commonwealth of Australia.
- Koslowski, A., Blum, S. and Moss, P.(2016), *12th International Review of Leave Policies and Related Research 2016*, International Network on Leave Policies and Research.
- Magee, C., Stefanic, N., Caputi, P. and Iverson, D.(2011), “Occupational factors and sick leave in Australian employees”, *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 53(6), pp.627~632.
- Skinner, N. and Pocock, B.(2013), “Paid annual leave in Australia: Who gets it, who takes it and implications for work–life interference”, *Journal of Industrial Relations* 55(5), pp.681~698.
- Stanford, J.(2016), “Economic aspects of paid domestic violence leave provisions”,

---

Briefing Paper, Centre for Future Work at the Australia Institute, TAI, Canberra.

- Whitehouse, G., Baird, M., Brennan, D. and Baxter, J.(2016), “Australia”, Country note in Kozlowski, A., Blum, S. and Moss, P., *12th International Review of Leave Policies and Related Research 2016*, International Network on Leave Policies and Research.
- Wilkinson, A., Bailey, J. and Mourell, M.(2009), “Editor’s Introduction: Australian industrial relations in transition”, *Industrial Relations Journal* 40(5), pp.358~371.
- Women’s Gender Equality Agency, Data Explorer, <http://data.wgea.gov.au/industries/1>
- Wooden, M. and Warren, D.(2008), “Paid annual leave and working hours: Evidence from the HILDA survey”, *Journal of Industrial Relations* 50(4), pp.664~670.
- Work and Family Policy Roundtable(WFPR)(2016), *Work and Family Policy Roundtable Election Benchmarks 2016*, Women and Work Research Group, University of Sydney.
- Work and Family Policy Roundtable(WFPR)(2017), Submission to the Senate Inquiry into Fairer Paid Parental Leave Bill 2016, Available at: [http://www.aph.gov.au/Parliamentary\\_Business/Committees/Senate/Community\\_Affairs/FairerParentalLeave2016/Submissions](http://www.aph.gov.au/Parliamentary_Business/Committees/Senate/Community_Affairs/FairerParentalLeave2016/Submissions)