

근로시간저축휴가제의 도입방향

김기선*

I. 머리말

장시간 근로의 문제는 두말하면 입 아플 정도로 우리 사회의 고질적인 문제로 손꼽혀 왔다. 현 정부는 ‘휴식 있는 삶을 위한 일·생활 균형의 실천’을 100대 국정과제 중 하나로 하고 있다. 이를 위해 최근 ‘휴일 및 연장근로를 포함한 1주 최대근로시간 52시간 상한’, ‘특례업종의 대폭적인 축소’, ‘공휴일을 민간 기업에도 적용’하는 것을 주요 내용으로 하는 「근로기준법」 개정이 단행되었다. 장시간근로 해소를 위한 첫걸음을 떼었다는 점에서 다행스러운 일이다. 그럼에도 아직 가야 할 길은 멀다. 상시 4인 이하 사업에 대한 근로시간 규정 적용, 연장근로 등을 상시화하는 포괄임금제의 남용 방지, 근로시간 이외에 업무연락으로부터 자유로워질 권리 등 장시간 근로 해소를 위한 과제는 아직 많이 남아 있다.

한편, 일·생활의 균형을 이룩하기 위해서는 근로시간 단축뿐만 아니라 장기휴가가 가능하도록 일하는 방식을 개편하는 것이 필요하다는 의견이 개진되고 있다. 이와 관련하여 현행 「근로기준법」상의 보상휴가제를 근로시간저축휴가제로 확대하는 방안이 고려되기도 한다. 근로시간저축휴가제 또는 근로시간계좌제는 원칙적으로 근로자의 실근로시간과 소정근로시간의 차이 또는 연차휴가를 근로시간저축휴가계좌 또는 근로시간계좌에 적립하여, 계좌에 적립된 근로시간에 대해 근로자의 근로를 면제하고 이를 휴일 또는 휴가로 사용토록 하는 제도를 말한다.

근로시간저축휴가제에 대해 부정적인 의견이 없는 것은 아니지만,¹⁾ 근로시간계좌에 적립된 근로시간에 대한 보상이 금전이 아닌, 원칙적으로 휴일 또는 휴가 등 근로자의 휴식으로 보장된다는 점에서 기업의 비용절감, 근로자의 건강 회복 및 일·가정의 조화에 기여할 수 있는

* 한국노동연구원 연구위원(arbeit@kli.re.kr).

1) 한국노동조합총연맹(2010), 「근로기준법 일부개정안 입법예고에 대한 한국노총 의견」; 황선자(2013), 「실근로시간단축과 근로시간저축계좌제」, 한국노총, p.13.

제도로 평가되곤 한다.²⁾

이 글에서는 현행 「근로기준법」상의 보상휴가제를 근로시간저축휴가제로 확대·개편하는 경우에 고려되어야 할 사항을 검토해 보고자 한다. 이에 따라 우선 현행 「근로기준법」상의 보상휴가제를 개관하고, 이어서 근로시간저축휴가제와 관련하여 제출되었던 법안의 내용, 근로시간저축휴가제 도입 시 고려사항 등에 대해 구체적으로 검토해 보기로 한다.

II. 현행 근로기준법상의 보상휴가제

현행 「근로기준법」 제57조에서는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금 지급에 갈음하여 휴가를 줄 수 있는 보상휴가제를 규정하고 있다. 「근로기준법」상 휴가제도는 1953년 제정 「근로기준법」 당시 설정된 월차휴가제도, 연차휴가제도, 생리휴가제도, 산전후휴가제도의 체계가 50여 년 동안 유지되어 왔다. 그러나 2003년 개정 「근로기준법」은 이러한 휴가제도의 큰 틀에 보상휴가제라는 새로운 유형의 휴가 제도를 추가하였다.

2003년 개정 「근로기준법」은 1개월간 개근을 요건으로 부여하던 월차휴가의 폐지, 연차휴가제도의 내용 개정(휴가 일수 조정 및 사용촉진제도 도입 등), 생리휴가의 무급화 등과 함께 보상휴가제를 도입하는 등 휴가제도의 전반적인 모습에 큰 변화를 가져왔다. 이는 2003년 개정 「근로기준법」의 핵심 내용인 법정근로시간 단축(주 40시간제 도입)에 따라 휴가제도에 관한 전반적인 사항을 수정할 필요가 있었기 때문이다. 2003년 개정 「근로기준법」은 제55조의2(보상휴가제)로 “사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제55조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것에 갈음하여 휴가를 줄 수 있다”라는 조문을 규정하였다. 동 규정의 입법 취지에 관하여 [제·개정문]에서는 “근로자와 사용자의 임금과 휴가에 대한 선택의 폭을 확대하기 위한 것”이라고 하여 간접적으로 보상휴가제가 휴가제도의 일환으로 도입되었음을 밝히고 있다.³⁾

그럼에도 불구하고 현행 보상휴가제는 방식(근로자대표와의 서면 합의)만을 규정하고 있을 뿐, 그 세부적인 내용에 관하여 노사차이에 일임하고 있다. 이처럼 현행 보상휴가제는 그 실질적 내용에 관해 아무런 규정도 두고 있지 않기 때문에, 그 활용에 있어서 노사 간의 이견이 발생

2) 이와 같은 견해로 이상익(2014), 「근로시간 단축, 현황과 쟁점」, 『노동법이론실무학회 정기학술대회자료집』, pp. 77~78. 근로시간저축휴가제에 대해 노동계는 부정적인 의견이 많다.

3) 2003년 개정 「근로기준법」 [제·개정문] 중 제·개정 이유.

하기 쉬우며, 현실적으로 그 활용도가 높지 않은 실정이다. 그리고 실제 활용되는 경우에 있어서도 사용자의 초과근로수당 대체 수단으로 악용되는 것을 막기 힘든 측면이 있다. 이에 따라 현행 보상휴가제에 관해서는 ① 휴가 부여방식, ② 휴가 부여기준, ③ 임금 청구권 문제, ④ 휴가 사용 기한 등에 관한 명확한 기준이 제시되어야 한다는 의견이 지속적으로 제기되고 있다.

Ⅲ. 근로시간저축휴가제 관련 제출법안의 내용

2016년 국회에는 현행 근로기준법상의 보상휴가제를 근로시간저축휴가제로 확대 개편하는 법안이 제출된 바 있다.⁴⁾ 이 법안은 현행 ‘보상휴가제’를 보완하여 연장·야간·휴일근로 이외에 유급휴가에 해당하는 시간을 적립하여 근로자가 필요한 경우에 이를 휴가로 사용하거나, 휴가를 먼저 사용하고 이후 근로 등으로 보충할 수 있도록 하는 ‘근로시간저축휴가제’로 확대·개편하고자 하는 것이다. 이 법안에서는 현행 「근로기준법」 제57조를 ‘보상 휴가제’에서 ‘근로시간 저축 휴가제’로 개편하면서, ① 근로시간저축휴가제의 방식(제1항), ② 근로자 청구 원칙(제2항), ③ 이직·퇴직 시 정산(제3항), ④ 근로시간저축휴가제의 구체적 운영방법(제4항)을 규정하였다.

근로시간저축휴가제와 보상휴가제의 차이점은 현행 보상휴가제와는 달리 근로시간저축휴가제는 은행의 마이너스통장과 같이 먼저 휴가를 사용하고 이를 나중에 연장·휴일·야간근로로 상환하는 방식을 예정하고 있다는 점이다. 또한 근로시간저축휴가제는 사용자의 근로시간 유연화 요구 및 근로자의 근로시간에 대한 선택권과의 조화를 꾀하는 제도라는 점에서 부

4) 김성태 의원 대표발의, 근로기준법 일부개정법률안, 발의연월일 : 2016. 5. 30. 의안번호:2000028.

제57조(근로시간저축휴가제) ① 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호에 따른 방식을 활용한 제도(이하 "근로시간저축휴가제"라 한다)를 운영할 수 있다.

1. 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로나 제60조에 따른 유급휴가의 전부 또는 일부에 해당하는 근로시간을 근로자별로 적립하고 적립된 근로시간에 대하여 임금을 지급하는 대신 근로자에게 휴가로 사용하게 하는 방식
 2. 근로자가 휴가를 먼저 사용한 경우에는 근로자에게 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로를 하게 함으로써 휴가로 사용한 시간을 보충하는 방식
- ② 사용자는 제1항에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업의 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.
- ③ 사용자는 자신의 책임 있는 사유로 근로자가 사용하지 못한 휴가, 근로자가 이직·해고 등으로 인하여 사용하지 못한 휴가에 대하여는 임금을 지급하여야 한다.
- ④ 제1항 및 제2항에 따른 근로시간 또는 유급휴가의 적립, 휴가의 부여·실시 및 정산 등 근로시간저축휴가제의 구체적인 운영방법에 대하여는 대통령령으로 정한다.

분적으로는 현행 탄력적 근로시간제나 선택적 근로시간제의 요소를 포함하고 있다고 할 수 있으나, 탄력적 근로시간제나 선택적 근로시간제가 그 정산기간을 현행은 3개월 또는 1개월로 제한하고 있는 것에 반해, 근로시간저축휴가제는 이보다 긴 1년 또는 그 이상의 기간을 정산기간으로 설정할 수 있다는 점에서 차이가 있다.⁵⁾

한편, 이 법안에서는 근로시간 또는 유급휴가의 적립, 휴가의 부여·실시 및 정산 등 그 밖의 근로시간저축휴가제의 구체적인 운영방법에 대하여 「근로기준법」 시행령에 위임하는 입법방식을 채택하였다. 구체적인 운영에 관한 부분인 휴가 적립, 부여·실시 및 정산 등에 관해서는 시행령에 위임하고 있으므로, 결국 시행령에서 어떠한 내용을 포함할 것인지가 근로시간저축휴가제의 도입에 관한 핵심적 사항이라고 할 수 있다.

〈표 1〉 현행 보상휴가제 vs 제출된 법안의 근로시간저축휴가제의 비교

	현행 보상휴가제	근로시간저축휴가제(개정안)
적립(교환)대상	연장·야간·휴일 근로시간	연장·야간·휴일근로시간 + 유급휴가(근로기준법 제60조)
도입요건(절차)	근로자대표 서면합의	근로자대표 서면합의
先휴가 後근로	규정 없음	먼저 휴가 사용 후 연장근로 등을 통해 휴가사용 시간 보충가능
휴가시기	규정 없음	근로자가 청구한 시기. 단, 사업운영에 막대한 지장이 있는 경우 시기 변경가능
미사용휴가에 대한 임금지급	규정 없음	사용자의 책임 있는 사유, 근로자의 이직·해고 등으로 사용하지 못한 휴가에 대해 임금지급의무
구체적 운영방법	규정 없음	대통령령에 위임(근로시간, 유급휴가의 적립, 휴가사용 및 정산 등)
벌칙	규정 없음	형사처벌(근로자가 청구한 시기에 휴가를 주지 않는 경우, 미사용휴가에 대해 임금을 지급하지 않는 경우)

자료 : 이준희·서인오(2016), 「근로시간저축계좌제 도입·운영상 쟁점과 기대효과 - 독일의 시행 경험과 근로기준법 개정안을 중심으로」, 『노동경제연구원 Brief』 2016-01, 경총 노동경제연구원, p.14 인용.

Ⅳ. 근로시간저축휴가제 도입 시 고려사항

1. 근로시간저축휴가제 도입 시 서면합의사항

이전에 제출되었던 근로시간저축휴가제에 대한 법안 및 근로시간계좌에 대한 외국의 사례, 특히 독일에서의 서면합의를 통한 근로시간계좌의 규율 등을 종합적으로 고려하면 근로시간

5) 이상민(2011), 「독일 기업의 근로시간계좌제 사례 연구」, 『경상논총』 29(2), 한독경상학회, p.78.

저축휴가제 도입을 위한 서면합의에는 다음과 같은 사항, 즉 ① 근로시간저축휴가제와의 대상 근로자의 범위, ② 적립대상이 될 근로시간 또는 연차휴가의 범위, ③ 근로시간저축휴가제와의 정산기간, ④ 근로시간저축휴가제와의 정산기간 내에 적립될 근로시간 또는 미리 휴가로 사용할 수 있는 근로시간의 한도, ⑤ 적립된 근로시간에 대한 휴가의 부여 및 실시에 대한 구체적인 사항, ⑥ 그 밖에 근로시간저축휴가제와 관련된 사항 등이 포함되어야 한다.

가. 대상근로자의 범위

근로시간저축휴가제는 사업 내 전체 근로자 또는 특정 근로자직군을 대상근로자의 범위로 설정할 수 있다. 대상근로자의 범위와 관련해서는 단시간근로자도 대상범위에 포함할 것인가 문제가 될 수 있다. 참고로 독일의 경우 서면합의에서 단시간근로자도 대상근로자의 범위에 포함하고 전일제 근로자의 근로시간에 비례하여 근로시간계좌제를 운영하도록 하고 있다. 한편, 근로시간저축휴가제의 대상근로자에 단시간근로자를 포함하는 경우, 우리나라에서는 단시간근로자에게 법내 초과근로에 대하여도 가산임금을 지급하도록 하고 있다는 점을 고려할 필요가 있다. 제출된 법안에 따르면 전일제 근로자의 경우 근로시간저축휴가제는 독일과 달리 소정근로시간이 아닌 법정근로시간을 초과하는 것을 적립대상으로 하고 있어, 단시간근로자를 포함하는 경우 전일제 근로자와 단시간근로자 간에 차이가 발생할 수 있다.

나. 적립대상이 될 근로시간 또는 연차휴가의 범위

기존에 제출된 근로시간저축휴가제 법안에서는 「근로기준법」 제56조에 따른 연장·야간·휴일근로 또는 제60조에 따른 연차유급휴가의 전부 또는 일부를 적립할 수 있는 것으로 규정하고 있다. 따라서 근로시간저축휴가제가 실시되기 위해서는 어떠한 근로시간 또는 휴가를 적립할 것인지(적립되는 근로시간 또는 휴가의 종류)가 구체적으로 규율될 필요가 있다.

다. 정산기간

근로시간저축휴가제의 정산기간과 관련해서는 근로시간저축휴가제의 적정기간이 어느 정도인지, 이를 사용자와 근로자대표가 서면합의로 자율적으로 정하도록 할 것인지, 아니면 시행령에서 일정 범위 내에서 제한토록 할 것인지가 문제될 수 있다. 또한 정산기간과 관련해서는 단기 근로시간저축휴가제뿐만 아니라 장기(평생) 근로시간저축휴가제도 가능한 것인지가 문제된다.

라. 정산기간 내에 적립될 근로시간 및 휴가 또는 미리 휴가로 사용할 수 있는 근로시간의 한도

근로시간의 적립은 초과근로수당에 해당하는 비율만큼 가산하여 적립되어야 한다. 현행 「근로기준법」에 의하면 연장근로에 대해 50%의 가산수당을 지급하도록 규정(제56조)하고 있는 만큼 1시간의 연장근로에 대해 근로시간저축휴가계좌에 적립되는 근로시간은 1시간 30분이 된다.

마. 적립된 근로시간에 대한 휴가의 부여 및 실시에 관한 구체적인 사항

근로시간저축휴가계좌에 적립된 근로시간을 활용하는 방식과 관련해서는 두 가지의 방식을 상정해 볼 수 있다.⁶⁾ 하나는 근로자가 개인의 필요에 따라 적립된 근로시간의 사용을 요구하는 경우로서, 이 경우의 사용절차는 ‘근로자요구-직속상사의 승인-적립된 근로시간을 휴일 또는 휴가로 사용’ 순서로 진행되게 된다. 또 다른 하나는 사용자의 요구로 근로자가 본인이 계좌에 적립된 근로시간을 휴가 또는 휴일로 사용하는 경우이다. 이 경우 계좌에 적립된 근로시간의 활용과 관련해서는 두 가지의 방식이 있을 수 있는데, 첫째는 집단휴무의 방식으로 사업 내 전체 또는 특정집단의 근로자가 일시에 집단적으로 휴일 또는 휴가를 실시하는 방법이고, 둘째는 직속상사가 근로시간저축휴가계좌에 적립된 근로시간을 적정수준으로 관리하는 차원에서 개별 근로자의 적립된 근로시간이 일정 수준을 초과하는 경우 개별 근로자에게 휴일 또는 휴가를 지시하는 방식이다. 전자의 경우에는 ‘사용자 요구-근로자대표와의 협의-적립된 근로시간을 휴일 또는 휴가로 사용’하는 순서로 진행되고, 후자의 경우는 ‘직속상사의 휴일 또는 휴가사용 요구-근로자의 동의-적립된 근로시간을 휴일 또는 휴가로 사용’하는 형태가 된다. 또한 적립된 근로시간 중 휴가에 우선적으로 사용될 순서 등도 휴가의 부여 및 실시에 대한 구체적인 사항에 포함될 수 있다. 이 밖에도 휴가의 부여 및 실시에 대한 구체적인 사항으로는 적립된 근로시간이 휴가로 한꺼번에 부여되어야 할 최소일수(또는 시간), 휴가사용에 대한 근로자의 사전통지기간, 휴가 일수나 휴가기간에 대한 사용자와 근로자 간 의견불일치 시 이를 조정할 수 있는 방법 등이 이에 포함될 수 있다.

바. 그 밖에 근로시간저축휴가제와 관련된 사항

그 밖에 근로시간저축휴가제와 관련된 사항으로는 근로시간저축휴가계좌의 한도를 초과하

6) 이상민(2011), 「독일 기업의 근로시간계좌제 사례 연구」, 『경상논총』 29(2), 한독경상학회, p.93.

지 않도록 하는 조치 또는 한도를 초과하는 경우의 조치, 근로시간저축휴가계좌의 정산기간 내에서 사용되지 않은 근로시간의 처리 등이 이에 포함될 수 있다. 또한 근로자대표와의 서면 합의의 유효기간이나 서면합의의 해지사유 등이 근로시간저축휴가제와 관련된 사항에 포함될 수 있다. 이 경우에는 서면합의의 해지 등의 경우 근로시간계좌에 기재된 근로시간의 처리 등도 고려될 필요가 있다.

근로시간저축휴가계좌의 한도를 초과하지 않도록 하는 조치 또는 한도를 초과하는 경우의 조치와 관련하여, 근로시간저축휴가제에서는 적용되는 근로시간의 관리가 문제될 수 있는데, 이와 관련해서는 근로시간저축휴가계좌에 대한 관리구간 또는 관리주기를 설정할 수 있다. 관리구간을 설정하는 방식은 근로시간저축휴가계좌에 대해 관리구간을 설정하여, 적용된 시간이 설정된 관리구간에 근접할 때 취해야 할 단계적 조치 등에 대해 규정하는 방식이다. 관리주기를 설정하는 방식은 주, 월, 또는 분기 단위로 관리주기를 설정하여 근로시간저축휴가계좌에 적용된 근로시간이 과도하게 적용되지 않도록 관리하는 방식이다. 예컨대 근로자대표 또는 근로자에 대하여 주기적으로 통지하는 방법 등을 고려할 수 있다. 한편, 한도를 초과하는 경우의 조치로는 예컨대 한도 초과 시 적용된 근로시간을 금전으로 보상토록 하는 방법 등을 고려할 수 있다.

2. 규정에서 직접 규율이 필요한 사항

앞서 언급한 바와 같이 근로시간저축휴가제의 도입 및 시행에 있어 규율이 필요한 구체적인 사항은 원칙적으로 노사사치의 자율성을 보장하는 차원에서 근로자대표와의 서면합의로 정하도록 하는 것이 타당할 것이지만, 근로시간저축휴가제의 원활한 운영을 위해서는 그 구체적인 사항을 시행령에서 직접 규율하는 것이 필요한지도 검토할 필요가 있다. 이와 관련하여 규정에서 직접 규율할 필요가 있는 사항으로는 다음과 같은 사항을 상정해 볼 수 있다.

가. 정산기간

보상휴가제에서는 연장근로·야간근로 및 휴일근로에서 발생한 임금이 휴가로 전환될 뿐이지만, 근로시간저축휴가제에서는 유급휴가도 근로시간으로 적립되기 때문에 그 성질이 임금채권인지 여부가 문제될 수 있으며, 보상휴가제의 해석 방식과는 다를 가능성이 있다. 근로시간이 임금채권으로 전환되는 경우, ① 임금채권 소멸시효(3년)와 시간계좌에 적립된 임금채권과의 관계, ② 시간계좌 적립채권이 최우선 변제의 대상이 되는 임금채권에 포함되는지 여부, ③ 사용자의 시간계좌 적립채권 보유 이익 발생에 대한 문제(이자 발생 등), ④ 계좌 적립 시와

사용 시의 임금 기준의 상이성(예컨대 시간당 임금 차이)에 따른 채권 동가성 여부 등이 문제 될 수 있다.

근로시간저축계좌 정산기간을 단기로 설정하는 것이 법리적·현실적 측면에서 타당하지만, 장기형 근로시간저축계좌를 실시하기 위하여 사용자 내지 노사가 별도의 조치를 취한 경우에도 이를 금지할 것인가가 문제된다.⁷⁾ 근로시간저축휴가제 도입이 기본적으로 노사 간 자율에 근거한다는 점에서, 발생할 수 있는 법리적 문제들을 해결하기 위한 노사 자치적 노력들을 원천적으로 금지하는 것은 타당하지 않다. 다만 이러한 조치들의 적정성 및 관리·감독이라는 측면에서 행정 관청에 의한 검토는 필요할 것으로 생각된다.

이러한 점에서 원칙적으로 제한하면서 예외적으로 허용하는 방식, 예컨대 “근로시간저축휴가계좌의 정산기간은 3년 이내로 한다. 다만 서면합의에서 근로시간저축휴가계좌에 대한 보호방안을 설정하고 고용노동부장관의 승인을 얻은 경우에는 그 기간을 연장할 수 있다.”와 같은 방식을 고려해 볼 수 있다.

나. 적용될 근로시간 또는 미리 휴가로 사용할 수 있는 근로시간의 한도

근로시간저축휴가제에 적용될 근로시간의 상한 및 하한에 대한 설정은 원칙적으로 근로시간저축휴가제의 운용목적에 따라 달라질 수 있다. 적용상한과 하한의 폭이 크면 클수록 근로시간저축휴가계좌의 유연성은 커지고 장기적(보상)휴가로 활용하는 것이 가능해지지만, 이를 관리하는 비용은 증가하고 적용 또는 차감된 근로시간의 정산 및 적용된 근로시간의 채권에 대한 보험의 문제가 제기될 수 있다. 이에 반해 적용상한과 하한의 폭이 작으면 작을수록 이에 대한 관리의 문제는 상대적으로 작아지지만 근로시간저축휴가의 유연성이 저하되는 문제를 안게 된다.⁸⁾

근로자의 생애 주기에 맞는 휴식을 부여할 수 있다는 점에서 근로시간저축휴가제의 적용 범위는 그 한도가 충분히 설정될 필요가 있다. 다만 적용된 시간이 많을수록 파산 및 도산 등 사용자가 임금지급 능력을 상실했을 경우에 발생할 수 있는 문제가 크게 된다.

근로자의 퇴직이나 사망 등으로 인하여 근로관계가 종료되면, 사용자는 지급하지 못한 임금 등 금품을 14일 이내에 청산해야 하며(「근로기준법」 제36조), 이는 근로자의 청구 유무에 영향을 받지 않는다. 반면, 「근로기준법」상 근로자에 대해서는 금품 청산 의무가 별도로 규정되어 있지 않은데, 향후 근로시간계좌 하한의 경우에는 이러한 점이 문제될 수도 있다.

7) 예컨대, 퇴직급여와 같이 근로시간저축계좌에 대하여 민간보험을 가입하여 저축계좌를 보호하는 조치들을 취한 경우가 이에 해당할 것이다.

8) 이상민(2011), 「독일 기업의 근로시간계좌제 사례 연구」, 『경상논총』 29(2), 한독경상학회, p.92.

이러한 점들을 고려할 때 “적립될 법 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로나 법 제60조에 따른 유급휴가의 상한은 200시간 이내로 하고, 미리 휴가로 사용할 수 있는 근로시간의 상한은 80시간 이내로 한다. 다만 적립될 법 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로나 법 제60조에 따른 유급휴가의 상한에 대하여 근로시간저축휴가제에 대한 보호 방안을 설정하고 고용노동부장관의 승인을 얻은 경우에는 그 상한을 증가시킬 수 있다. 이 경우 고용노동부장관은 법 제57조 제3항에 따른 임금지급을 확보하기 위해 필요한 적절한 조치를 명할 수 있다.”라는 내용의 규정을 고려해 볼 수 있다.

다. 적립된 연차유급휴가에 대한 소멸제한

1953년 제정 「근로기준법」에서 20일을 초과하는 유급휴일(휴가일)에 대하여 가산임금을 주고 실제 휴가를 부여하지 않도록 규정한 이래, 미사용 연차휴가에 관한 금전보상은 직·간접적으로 「근로기준법」상 규정되어 왔다. 2003년 개정 「근로기준법」에서 도입된 연차휴가 사용촉진제도는 ‘사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무’를 전제로 일정한 조치(촉진 조치)를 취할 경우 그 의무를 면제하고 있으므로, 현행 「근로기준법」상 연차휴가 미사용 수당에 관한 법적 근거는 제61조이다. 연차휴가 미사용 시 금전보상을 하는 입법례는 상당히 이례적이며, ILO 국제규범,⁹⁾ EU 근로시간 지침¹⁰⁾ 등의 국제기준에서도 “연차휴가의 금전 환가성”을 부정하고 있다. 이처럼 현재 연차휴가 미사용에 관한 금전보상을 하도록 하는 것은, 연차휴가 사용률이 저조한 현실에서 “근로시간을 임금채권”으로나마 전환하여 근로자의 권리를 보호하기 위한 고육지책이라고 할 수 있다.

근로시간저축휴가제의 적립 대상인 휴가분은 “제60조에 따른 유급휴가의 전부 또는 일부”이다. 이에 따라 연차유급휴가를 취득한 후 이를 근로시간저축휴가제에 적립하는 경우에는 현행 「근로기준법」 제61조와 충돌할 가능성이 있다. 근로자대표와의 서면합의로 근로시간저축휴가제의 정산기간을 1년 이상으로 설정하여 미사용 연차휴가를 이에 적립하고 이후에 근로자가

9) 일반 근로자의 연차휴가(Holidays with Pay)와 관련된 ILO 규범으로는 1936년 제52호 협약 및 제47호 권고, 1954년 제98호 권고, 1970년 제132호 협약이 있다.

10) EU에서는 1993년 11월 23일 근로시간 편성에 관한 지침(93/104/EC : certain aspects of the organisation of working time)을 채택한 바 있다. 이 지침에서는 제2장에 ‘근로시간 편성의 다른 측면인 최소 휴식기간’을 규정하고 있는데, 근로일 사이 휴식(제3조), 휴게(제4조), 주간휴식(제5조)와 함께 연차휴가(annual leave)를 규정하고 있다(제7조). 연차휴가에 관해서는 ① 모든 근로자(worker)에게 1년에 최소한 4근로주 이상의 유급휴가를 부여하도록 하고 있고(제1항) ② 연차휴가는 고용관계가 종료된 경우를 제외하고 금전으로 대체될 수 없다고 규정하고 있다(제2항). EU 근로시간 편성에 관한 지침은 98/104/EC에서 2000/34/EC로 개정되고, 이후 2003/88/EC로 개정되었다. 그러나 이러한 개정 과정에서 연차휴가를 포함한 ‘최소 휴식’에 관한 내용에는 변화가 없었다.

필요한 시기에 사용하도록 하는 경우 현행 「근로기준법」 제60조 제7항(제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가는 1년간 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다)에 위반되며 현행 「근로기준법」이 연차휴가사용촉진제도를 두고 있는 취지에 배치된다는 지적¹¹⁾이 제기된 바 있다. 이에 따라 정책적 관점에서 근로시간저축휴가제에 연차휴가를 포함시킨 취지를 고려하여 연차유급휴가의 사용촉진제도와와의 조화 및 연차유급휴가의 소멸시효와의 관계 등을 시행령에 명확하게 규정할 필요가 있다. 따라서 “근로시간저축휴가제에 적용된 법 제60조에 따른 유급휴가에 대해서는 법 제60조 제7항(휴가의 소멸) 및 제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진)가 적용되지 아니한다.”라는 규정이 검토될 필요가 있다.

라. 근로시간저축휴가제에 적용된 근로시간 및 연차유급휴가에 대한 정산기간 내 휴가 부여의무

근로시간저축휴가제에 적용된 근로시간 및 연차유급휴가는 그 정산기간 내에 근로자에게 휴가의 형태로 부여되는 것이 근로시간저축휴가제의 도입취지에 비추어 볼 때 바람직한 방향이라고 할 수 있다. 이러한 점을 감안할 때, 근로시간저축휴가제에 대한 「근로기준법」 시행령에는 근로시간저축휴가제의 입법취지에 맞도록 “사용자는 근로시간저축휴가제에 적용된 근로시간 전부가 정산기간 내에 휴가로 부여될 수 있도록 하여야 한다.”라는 규정이 마련될 필요가 있다.


V. 맺음말

2003년 개정 「근로기준법」에 의하여 도입된 보상휴가제는 근로자와 사용자의 임금과 휴가에 대한 선택의 폭을 확대하고자 한다는 점에 그 의의가 있지만, 「근로기준법」은 보상휴가의 도입 요건인 ‘근로자대표와의 서면 합의’만을 규정하고 있을 뿐, 세부적인 내용에 관해서는 별도로 규정하고 있지 않아서 그 활용은 지극히 낮은 편이다.

현행 보상휴가제를 근로시간저축휴가제로 개편하는 것에 대해 부정적인 시선이 적지 않다. 초과근로에 대한 보상도 받지 못하고 적용된 근로시간도 휴가로 제대로 활용하지 못할 것이라

11) 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회(2010), 「고용노동부의 ‘근로기준법 일부개정법률안 입법예고’에 대한 의견서」, p.9.

는 우려가 바로 그것이다. 이와 같은 우려에도 불구하고 근로시간저축휴가제는 근로시간을 변경하거나 조정함으로써 기업의 입장에서는 경기변동 등의 상황에 대처하여 근로시간의 유연성을 확보하는 한편, 근로자 측의 입장에서는 근로시간과 휴일 또는 휴가를 근로자 개인의 필요성에 따라 조정할 수 있도록 함으로써 근로자의 근로시간주권(Arbeitszeitsouveränität)을 향상시키는 데 일정 부분 기여할 수 있다.¹²⁾

이를 위해서는 제도를 명확히 설계하는 것이 그 기본이 되어야 한다. 이 글에서는 근로시간저축휴가제의 도입과 관련하여 고려되어야 할 사항에 대해 살펴보았다. 근로시간저축휴가제가 근로자의 장기휴가 등 일하는 방식의 변화를 가져오기 위해서는 정산기간, 적립될 근로시간 또는 미리 휴가로 사용할 수 있는 근로시간의 한도, 근로시간저축휴가제에 적립된 근로시간 및 연차유급휴가에 대한 정산기간 내 휴가부여의무 등을 규정하는 한편, 근로자대표와 서면합의로 정해야 할 사항으로 ① 근로시간저축휴가제와의 대상근로자의 범위, ② 적립대상이 될 근로시간 또는 연차휴가의 범위, ③ 근로시간저축휴가제와의 정산기간, ④ 근로시간저축휴가제와의 정산기간 내에 적립될 근로시간 또는 미리 휴가로 사용할 수 있는 근로시간의 한도, ⑤ 적립된 근로시간에 대한 휴가의 부여 및 실시에 대한 구체적인 사항, ⑥ 그 밖에 근로시간저축휴가제와 관련된 사항 등이 포함될 수 있도록 하여야 한다. 향후 이와 관련된 논의가 보다 활발히 진행되기를 기대한다. 

[참고문헌]

- 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회(2010), 「고용노동부의 ‘근로기준법 일부개정법률안 입법예고’에 대한 의견서」.
- 이규영(2008), 「독일의 근로시간계좌를 기업의 도산으로부터 보호하기 위한 입법 동향」, 『국제노동브리프』 6(8), 한국노동연구원, pp.42~48.
- 이상민(2011), 「독일 기업의 근로시간계좌제 사례 연구」, 『경상논총』 29(2), 한독경상학회, pp. 77~97.
- 이상익(2014), 「근로시간 단축, 현황과 쟁점」, 『노동법이론실무학회 정기학술대회자료집』, pp.61~79.
- 이준희·서인오(2016), 「근로시간저축계좌제 도입·운영상 쟁점과 기대효과 - 독일의 시행 경험과 근로기준법 개정안을 중심으로」, 『노동경제연구원 Brief』 2016-01, 경총 노동경제

12) 이규영(2008), 「독일의 근로시간계좌를 기업의 도산으로부터 보호하기 위한 입법 동향」, 『국제노동브리프』 6(8), 한국노동연구원, p.42.

연구원

한국노동조합총연맹(2010), 「근로기준법 일부개정안 입법예고에 대한 한국노총 의견」.
황선자(2013), 「실근로시간단축과 근로시간저축계좌제」, 한국노총, pp.12~13.