

민간기업 공휴일 적용 실태조사 결과와 시사점

조 문 석*

I. 서 론

본 연구의 목적은 지난 2018년 3월 20일 개정된 「근로기준법」 제55조의 제2항에 의거하여 관공서에만 적용되어 왔던 공휴일이 2020년부터 단계적으로 민간기업에 적용됨에 따라 민간기업의 공휴일 적용 실태와 기업에 미칠 영향을 파악하여 정책적인 시사점을 도출하는 것이다. 1970년 국제노동기구(ILO)는 노동자에게 1년간 3주의 유급휴가를 보장하도록 권장하는 「연차 유급휴가에 관한 협약」을 채택한 바 있다. 이후 노동자의 휴식권을 보장하기 위하여 다양한 노력이 경주되어 왔으며, 현재 대부분의 선진국은 휴일근로를 원칙적으로 금지하고 일부 예외를 허용하는 방식으로 근로자의 휴식을 보장하고 있다.

개정된 「근로기준법」에 따른 관공서 공휴일의 민간기업 적용은 근로시간 단축과 노동자의 보편적이며 실질적인 휴식권 보장이 목적이다. 장기휴가가 보장되지 않는 상황에서 휴가의 사용도 미진하고 미소진 휴가를 수당으로 보상하는 제도가 장시간 근로의 원인 중 하나로 지적되면서, 사업체에 상관없이 대부분의 노동자에게 근로를 면제하고 휴식을 부여한다는 것이다.

그런데 우리나라는 1961년 「근로기준법」에 규정되었던 법정공휴일의 휴일 규정을 삭제한 이후 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따라 약정휴일로 정한 경우 휴일로 운영되어 공휴일 근로 여부가 사업체별로 달리 적용되어 왔다. 이 때문에 관공서 공휴일을 민간기업에 적용할 경우 공휴일에 휴무를 하지 않거나 공휴일에 근로하는 근로자에게 가산수당을 지급하지 않아 왔던 사업체는 법 적용 이후 노동비용 상승과 인력운용의 변화가 예상된다.

대기업의 경우 대부분 관공서 공휴일을 유급휴일로 적용하고 있고 상당수 중소기업도 이와 같은 방식을 운영하고 있다. 이러한 문제는 일부 중소기업이나 영세한 사업체에서 주로 발생할

* 이 글은 고용노동부 학술연구용역사업의 일환으로 수행한 2018년도 『민간기업 공휴일 적용 실태조사 및 개선방안』 보고서 일부를 요약·정리한 것이다.

** 한성대학교 행정학과 부교수(lucianocho@hansung.ac.kr).

것으로 보이지만 사업체별로 어느 정도의 변화가 필요한지에 대해서는 명확하지 않다. 일각에서는 제도의 안정적인 정착을 위해 한시적으로나마 비용을 감당하기 어려운 사업체를 대상으로 한 지원이 병행되어야 할 필요성을 제기하고 있다. 따라서 실태조사를 통해 민간기업의 관공서 공휴일 운영 현황을 조사하고 법 적용에 대비한 기업의 계획을 파악할 필요가 있다.

II. 공휴일의 민간기업 적용 제도의 의미

1. 공휴일의 의미와 개정근로기준법

공휴일은 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 관공서의 휴일을 의미한다. 휴일이란 “근로계약상의 근로제공의무를 부담하지 않기로 미리 정해진 날” 혹은 “계속적인 근로관계에서 벗어나 단체협약 또는 취업규칙이 정하는 바에 따라 근로제공의 의무가 없는 날”이다(하갑래, 2009: 208~209; 김종세, 2015: 374에서 재인용). 근로기준법 제55조에 규정된 주휴일 외에도 법정휴일, 근로자와 사용자 모두 휴일로 인식하며 근로할 의무가 없는 날도 휴일의 범위에 들어가며(대법원, 1991. 5. 4. 90다14089), 일정 조건을 충족하거나 근로자가 신청하여 소정의 근로일에 근로제공 의무가 면제되는 휴가와는 구분된다(임종률, 2015: 425; 김종세, 2015: 374에서 재인용).

「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조에 규정된 공휴일은 관공서에만 적용되어 왔으며 민간기업과 공공기관의 경우 법적인 휴일이 아니었다. 지난 2018년 개정된 「근로기준법」 제55조의 제1항은 “사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다”고 규정하여 주휴일 보장을 선언하고, 제2항에 “사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급휴일로 보장하여야 한다”는 규정을 신설하여 시행령으로 정하는 휴일에 대해서도 유급휴일을 보장하도록 하였다. 동법 시행령 제30조의 2항은 대통령령으로 정하는 휴일을 “「관공서의 공휴일에 관한 규정」의 제2조 각호에 따른 공휴일과 제3조에 따른 대체공휴일”로 명시하고 있다. 신설된 근로기준법 제55조의 제2항은 상시근로자가 5인 이상인 사업장을 대상으로 하며 사업규모와 공공기관 여부에 따라 3단계로 구분하여 2020년부터 2022년까지 매 1년 단위로 적용 범위를 확대하도록 규정하고 있다.

2. 공휴일의 민간기업 적용과 유급휴일화의 의의

개정된 근로기준법에 따라 사용자는 공휴일을 유급휴일로 보장하여야 하며 공휴일에 근로자가 근로제공을 하지 않더라도 사용자는 소정의 근로일에 근로시간에 상응하는 임금인 공휴일수당을 지급해야 한다. 「근로기준법」 제56조의 제2항은 “공휴일에 근로자가 근로를 한 경우 휴일근로에 해당하며, 8시간 이내의 휴일근로에 대해서는 통상임금의 50%, 8시간을 초과한 휴일근로에 대해서는 통상임금의 100%를 지급”하도록 규정하고 있다. 또한 동법 제57조에 의거하여 “사용자는 근로자대표와 서면 합의한 경우 휴일근로에 대한 임금 지급에 갈음하여 보상휴가를 줄 수 있도록 규정”하여 근로자대표와의 서면합의 없이 사용자가 임의로 휴가를 부여할 수 없도록 하였다. 「근로기준법」 개정에 따른 관공서 공휴일의 민간기업 적용 및 유급휴일 도입은 휴일근로에 대한 금전적 보상 방식에 대한 논의로부터 휴일의 실질적 보장 방안에 대한 논의로의 전환을 의미한다. 이러한 측면에서 관공서 공휴일의 유급휴일화는 다음과 같은 의의를 지닌다.

먼저, 공휴일의 민간기업 적용과 유급휴일화는 기본적으로 노동자의 보편적인 휴식시간을 늘리고 근로시간을 단축시키는 효과를 발생시킨다. 관공서 공휴일은 국경일, 명절 등을 포함하여 15일이며, 일부 공휴일이 주휴일과 겹칠 경우 임시공휴일, 대체공휴일로 휴식 일수가 늘어난다. 선거일이 있는 해에는 휴식 일수가 더 늘어날 수 있다. 둘째, 공무원 외에도 관공서 공휴일 적용을 받아 왔던 일부 사업체 근로자에 대해 공휴일 적용을 받지 않았던 근로자들이 느껴왔던 상대적 박탈감을 해소하는 효과 또한 기대할 수 있다. 셋째, 관공서 공휴일에 가족과 함께 시간을 보내며 가족 간 정서적 유대감을 키울 수 있다. 넷째, 선거일에 국민으로서의 주권 행사 기회를 보장받을 수 있다. 마지막으로, 주휴일과 같은 주목적은 아니지만 누적된 육체적·정신적 피로를 회복함으로써 근로자의 건강을 안정적으로 유지하는 데 직·간접적으로 영향을 미칠 수 있다.

Ⅲ. 민간부문 법정공휴일 적용 실태

1. 실태조사의 내용과 방법

본 조사는 기업의 관공서 공휴일 운영 현황과 관련한 정보를 확보하기 위해 인사담당자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 종사자 규모가 5인 이상인 우리나라 기업체를

대상으로 2018년 10월 19일부터 11월 16일까지 29일간 대면조사와 이메일 조사를 병행하여 실시되었으며, 종사자 규모 등을 기준으로 비례할당추출을 통해 2,436개의 응답 자료를 회수하였다. 설문 내용은 사업장의 일반적 현황을 포함하여 사업장 공휴일 적용 현황, 관공서 공휴일의 민간 공휴일 적용 계획, 관공서 공휴일 적용 이후 예상되는 변화와 대응, 필요한 정부 지원 등이다.

〈표 1〉 표본의 특성

		표본수(개)	비율(%)
전 체		2,436	100.0
종사자 규모	5~29인	2,176	89.3
	30~49인	126	5.2
	50~99인	81	3.3
	100~299인	43	1.8
	300인 이상	11	.4
조직 유형	개인사업장	795	32.6
	학교법인 또는 의료법인	12	.5
	회사 이외의 법인	143	5.9
	비상장 회사법인	1,272	52.2
	상장 법인	91	3.7
	공공부문 기타	47 75	1.9 3.1
노동조합 유무	노동조합 없음	2,297	94.3
	노동조합 있음	139	5.7
교대제 유무	교대제 시행	398	16.3
	교대제 없음	2,038	83.7

2. 관공서 공휴일 적용 실태

가. 관공서 공휴일의 휴일지정 여부

2017년 기준 삼일절 등 국가공휴일, 대체공휴일, 임시공휴일, 선거일 등을 포함한 18일의 관공서 공휴일을 대상으로 유급약정휴일 지정 여부를 응답한 결과 2,436개 사업체가 유급약정휴일로 지정한 날은 평균 13.2일이다. 국가공휴일의 경우 70% 이상, 추석과 설날은 80% 이상의 사업체가 유급약정휴일로 지정하고 있었다. 대체공휴일과 임시공휴일, 선거일을 유급약정휴일로 지정한 사업체는 전체의 67% 내외이다.

조직규모, 조직유형, 대표근로직종에 따른 유급약정휴일 일수를 비교 분석한 결과는 <표 2>와 <표 3>에 제시되어 있다. 먼저 조직규모에 따른 유급약정휴일 일수는 규모의 증감에 따라 의미 있는 패턴이 나타나지 않았다. 조직유형별로는 개인사업장의 유급약정휴일 평균 일수가 10.9일로 가장 적었고, 공공부문이 평균 15.9일로 가장 많았다. 또한 100~299인 규모, 30~49인 규모의 개인사업장은 각각 5.8일, 8일의 평균 유급약정휴일 일수를 보이고 있었다.

<표 2> 조직 유형과 조직 규모별 유급약정휴일 평균 일수

(단위 : 일)

	5~29인	30~49인	50~99인	100~299인	300인 이상	전 체
전 체	13.2	13.5	14.5	12.4	13	13.2
개인사업장	11	8	10.3	5.8	17	10.9
학교법인 또는 의료법인	0	18	18	11.7	16.4	14.3
회사 이외의 법인	15.5	16.1	13.4	18	17.3	15.5
비상장 회사법인	14.3	13.7	14.4	11.2	10.4	14.2
상장 법인	12.2	18	17.7	15.7	13.8	13
공공부문	15.6	17.4	15.3	18	18	15.9
기타	15.7	6.9	16.9	18	18	15.6

대표근로직종 중 판매서비스직의 유급약정휴일은 평균 8.4일이었으며, 단순노무직은 10.1일로 다른 대표근로직종에 비해 상대적으로 적은 일수를 나타냈다. 판매서비스직의 사업장 규모별 유급휴일 일수는 5~29인 사업장이 평균 8.2일, 100~299인 규모 사업장이 9.1일이었고, 단순노무직은 50~99인 사업장이 7.4일, 100~299인 사업장이 6.5일로 조사되었다. 단순노무직 300인 이상 사업장의 평균 유급휴일 일수는 1.4일로 대표근로직종별 사업체 규모 유형 중 가장 적은 유급약정휴일 일수를 나타냈다.

<표 3> 대표근로직종과 조직 규모별 유급약정휴일 평균 일수

(단위 : 일)

	5~29인	30~49인	50~99인	100~299인	300인 이상	전 체
전 체	13.2	13.5	14.5	12.4	13	13.2
특별한 구분 없음	15.3	15.3	17	17.9	16.4	15.4
전문기술직	15.7	15.6	17.1	12.3	15	15.7
사무관리직	16.6	15.9	17.7	14.4	17.8	16.6
판매서비스직	8.2	11.2	12.6	9.1	11.5	8.4
생산직	15.1	13.3	13.9	16.1	17.6	15
단순노무직	10.7	8.6	7.4	6.5	1.4	10.1

나. 관공서 공휴일의 유급약정휴일 미지정 이유

관공서 공휴일 중 최소 1일 이상 유급약정휴일로 지정하지 않았다고 응답한 838개 사업체를 대상으로 미지정한 1순위 이유를 조사한 결과 ‘업무 연속성 확보를 위해서’라는 응답이 전체의 49.2%를 차지하고 있다. 조직유형별로도 ‘업무상대가 공휴일에 근무하기 때문’이라는 응답비중이 가장 높은 학교법인 또는 의료법인을 제외하면 업무 연속성이 가장 중요한 미지정 사유로 조사되었다.

대표직종 유형별로는 전문기술직, 판매서비스직, 단순노무직의 경우 ‘업무 연속성 확보를 위해서’라고 응답한 사업체 비율이 높았다. 사무관리직이 대표근로직종인 사업체 중 ‘생산비 절감’을 미지정 사유라고 응답한 비율이 33.4%였다. 생산직은 ‘장비가동 지속’을 제외하면 ‘업무 연속성’, ‘업무상대의 공휴일 근무’, ‘인력부족’ 등에서 고른 분포를 보이고 있다.

〈표 4〉 조직유형별 관공서 공휴일의 유급약정휴일 미지정 이유

(단위 : 개, %)

	N	업무 연속성	업무상대	인력부족	매출·주문 불규칙	장비가동 지속	생산비 절감	기타
전 체	838	49.2	22.3	6.4	7.1	1.9	10.3	2.8
개인사업장	382	51.9	25.3	6.6	5.1	1.4	7.1	2.6
학교법인 또는 의료법인	3	32.3	62.2	0.0	5.5	.0	0.0	0.0
회사 이외의 법인	26	58.8	18.7	14.5	.0	.0	0.0	7.9
비상장 회사법인	379	44.2	19.9	5.6	10.5	2.5	14.4	2.9
상장 법인	29	49.9	23.6	10.2	.2	4.9	10.5	.6
공공부문	6	78.0	22.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기타	13	86.0	.3	0.0	0.0	0.0	12.0	1.7

〈표 5〉 대표직종별 관공서 공휴일의 유급약정휴일 미지정 이유

(단위 : 개, %)

	N	업무 연속성	업무상대	인력부족	매출·주문 불규칙	장비가동 지속	생산비 절감	기타
전 체	838	49.2	22.3	6.4	7.1	1.9	10.3	2.8
특별한 구분 없음	12	65.3	4.0	0.0	9.0	3.3	11.3	7.1
전문기술직	124	47.6	19.2	4.0	15.0	2.9	11.0	.3
사무관리직	56	39.5	18.8	2.8	3.2	.0	33.4	2.4
판매서비스직	425	59.0	28.5	3.8	1.7	.7	3.3	3.0
생산직	157	21.9	13.5	18.9	16.9	5.0	20.8	3.1
단순노무직	63	59.7	15.1	1.8	6.5	2.3	9.6	5.0

3. 민간부문 법정공휴일 운영 방식

가. 관공서 공휴일의 연차휴가 대체 및 보상휴가 제공 여부

관공서 공휴일에 쉴 경우 이를 연차휴가로 대체하는지 여부와 관련하여 조사에 참여한 2,436개 사업체 중 92%에 해당하는 2,242개 사업체가 모든 공휴일을 연차휴가로 대체하지 않는다고 응답하였다. 관공서 공휴일을 모두 연차휴가로 대체한다고 응답한 사업체는 1.2%에 불과하였다. 조직 유형별로는 비상장 회사법인 중 모든 공휴일을 연차휴가로 대체한다고 한 사업체는 90%로 전체 평균보다 2%포인트 낮았으나 의미 있는 차이는 아니다. 대표직종 근로자 유형 중 판매서비스직과 생산직이 모든 공휴일을 연차휴가로 대체하지 않는다고 한 사업체가 각각 88.7%, 88.5%로 전체 평균에 비해 다소 낮았으나 의미 있는 차이라고 보기 어렵다.

전체 응답 사업체 중 87.5%는 관공서 공휴일 근무 시 보상휴가를 제공하지 않는다고 응답하였다. 조직 유형별로 회사 이외의 법인 중 24.3%가 보상휴가를 제공한다고 하여 가장 높은 비율을 보였다.

나. 관공서 공휴일 근무 시 수당지급 방식

관공서 공휴일 근무 시 수당지급 방식에 대한 조직 규모별, 조직 유형별, 대표근로직종 유형별 응답분포를 보면 <표 6>, <표 7>, <표 8>과 같다. 관공서 공휴일 근무 시 수당지급 방식에 대해 월급여에 포함하여 지급한다고 한 사업체가 전체 응답 사업체의 49.1%에 해당하는 1,195개였으며, 통상적으로 1.5배의 수당을 지급한다고 한 사업체는 44.9%로 나타났다. 조직의 규모가 작을수록 월급여에 포함하여 공휴일 근무 시 수당을 지급하는 사업체의 비율이 상대적으로 높았다.

<표 6> 사업체 규모별 휴일근로수당 지급 방식

(단위 : 개, %)

	2배		1.5배		1배		월급여 포함		해당 없음		전체	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체	55	2.3	1,094	44.9	61	2.5	1,195	49.1	30	1.2	2,436	100.0
5~29인	48	2.2	956	43.9	55	2.5	1,087	50	29	1.3	2,176	100.0
30~49인	3	2.4	66	52.5	4	3.1	52	41.7	0	0.2	126	100.0
50~99인	2	2.2	45	55.8	1	1.7	33	40.3	0	0	81	100.0
100~299인	1	2.4	21	49.7	1	1.3	19	44.3	1	2.3	43	100.0
300인 이상	1	8.9	6	51.5	0	1.3	4	38.3	0	0	11	100.0

5~29인 사업체 중 1,087개 사업체(50.0%)가 월급여에 수당을 포함하여 지급한다고 응답한 반면, 100~299인 사업체의 경우 44.3%, 300인 이상 사업체는 38.3%인 것으로 조사되었다.

조직 유형 중 학교 또는 의료 법인이 월급여에 휴일근로수당을 포함하여 지급한다고 한 사업체 비중이 68.0%로 가장 높은 비율을 보였으며, 개인사업장(51.5%), 회사 이외의 법인(56.3%)도 상대적으로 높은 비율을 보였다. 반면 공공부문은 월급여에 휴일근로수당을 포함하여 지급한다고 응답한 사업체 비율이 27.4%로 다른 조직유형에 비해 상대적으로 낮았다.

대표근로자 직종 유형 중 생산직은 월급여에 휴일근로수당을 포함하여 지급한다고 한 사업체의 비율이 20.3%로 다른 대표근로직종 유형에 비해 가장 낮은 비율을 나타냈다. 전문기술직, 사무관리직, 판매서비스직은 월급여에 휴일근로수당을 포함하여 지급한다고 응답한 사업체가 각각 57.5%, 56.8%, 54.7%로 상대적으로 높은 비율을 보였다.

〈표 7〉 조직유형별 휴일근로수당 지급 방식

(단위 : 개, %)

	2배		1.5배		1배		월급여 포함		해당 없음		전 체	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전 체	55	2.3	1,094	44.9	61	2.5	1,195	49.1	30	1.2	2,436	100.0
개인사업장	8	1	336	42.3	21	2.7	410	51.5	20	2.5	795	100.0
학교법인 · 의료법인	0	0	2	17.6	2	14.4	8	68.0	0	0	12	100.0
회사 이외의 법인	7	4.9	46	32.2	7	5.1	81	56.3	2	1.5	143	100.0
비상장 회사법인	33	2.6	593	46.6	31	2.4	612	48.1	4	0.3	1,272	100.0
상장법인	3	3.8	47	51.5	0	0	41	44.8	0	0	91	100.0
공공부문	3	5.9	28	60.4	0	0.1	13	27.4	3	6.2	47	100.0
기타	1	1.7	41	54.5	0	0	31	41.8	2	2.1	75	100.0

〈표 8〉 대표근로자 직종유형별 휴일근로수당 지급 방식

(단위 : 개, %)

	2배		1.5배		1배		월급여 포함		해당 없음		전 체	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전 체	55	2.3	1,094	44.9	61	2.5	1,195	49.1	30	1.2	2,436	100.0
특별한 구분 없음	4	5.9	16	27.4	5	8.9	33	55.8	1	2.1	60	100
전문기술직	12	2.1	210	35.4	17	2.9	340	57.5	12	2.1	592	100
사무관리직	11	2.4	167	35.9	12	2.5	264	56.8	11	2.3	465	100
판매서비스직	12	1.7	302	41	16	2.1	403	54.7	4	0.5	737	100
생산직	16	3.5	334	74.1	8	1.7	92	20.3	2	0.4	450	100
기타	0	0	66	49.7	4	2.7	63	47.6	0	0.1	133	100

다. 공휴일 적용에 대한 단체협약 및 취업규칙

단체협약 및 취업규칙에 공휴일 적용과 관련한 규정이 반영되어 있는 사업체는 전체 응답 사업체 중 56.2%에 해당하는 1,369개로 나타났다. 조직 규모별로는 5~29인 사업체에서 공휴일 적용과 관련한 규정이 반영되어 있지 않은 사업체의 비율이 45.2%로 가장 높았으며, 50~99인 사업체가 75.3%로 가장 높은 비율을 보였다. 조직 유형별로는 개인사업장이 공휴일 적용에 대한 규정을 취업규칙에 반영하고 있지 않다는 응답이 53.7%로 가장 높았고, 공공부문이 19.6%, 학교법인 또는 의료법인이 26.5%로 상대적으로 낮은 비율을 보였다. 특별한 구분이 없는 경우를 제외하면 대표근로직종 유형이 사무관리직인 사업체 중 37.8%가 단체협약 및 취업규칙에 반영하고 있지 않다고 응답하여 가장 낮은 비율을 나타냈으며, 판매서비스직은 48.2%로 상대적으로 높은 비율을 보였다. 또한 노조가 1개 이상 있는 사업체가 그렇지 않은 사업체에 비해 공휴일 적용과 관련한 단체협약 및 취업규칙을 갖추고 있는 비율이 높았다.

본 조사는 단체협약 및 취업규칙에 공휴일 적용과 관련한 규정을 반영하고 있다고 응답한 1,369개 사업체를 대상으로 세부적인 규정의 내용을 분석하였으며 <표 9>와 같다. 이 중 단체협약 및 취업규칙에 휴일 지정 방식에 대한 규정을 포함하고 있는 사업체는 78.5%였고, 가산수당 지급기준 54.7%였으나, 대체휴일 지정 18.7%, 휴일근로수당 지급 10.2%, 공휴일 근로 시 당사자와의 동의는 13.3%로 낮은 비율을 나타냈다. 휴일 근로 시 노조와의 사전동의와 관련한 규정을 포함하는 사업체는 1,369개 중 5.5%에 불과했다. 또한 아래의 표에서 제시되는 바와 같이 가산수당 지급기준, 휴일근로수당 지급기준 등의 규정은 사업체 규모가 클수록 관련 규정 내용을 포함하는 비율이 상대적으로 높았다.

<표 9> 단체협약 및 취업규칙에 반영된 관공서 공휴일 관련 규정 내용

(단위 : 개, %)

	N	휴일 지정방식	가산수당 지급기준	대체 휴일 지정	휴일근로 수당지급	공휴일근로 노조와의 사전동의	공휴일근로 당사자와 사전동의	연차유급 휴가대체 합의서
전 체	1,369	78.5	54.7	18.7	10.2	5.5	13.3	0.1
5인~29인	1,191	78.9	51.5	17.4	9.6	5.6	12.7	0.0
30~49인	82	68.0	82.4	24.1	9.4	3.8	25.6	1.0
50~99인	61	80.6	72.2	33.9	17.4	1.2	7.1	0.0
100~299인	28	86.3	63.8	21.3	19.6	12.2	14.4	0.0
300인 이상	7	84.6	76.2	37.3	22.3	17.1	15.9	0.0

Ⅳ. 관공서 공휴일 적용 시 민간기업의 변화와 대응

1. 민간기업의 관공서 공휴일 근로의 필요성

본 조사를 통해 관공서 공휴일의 적용 실태를 분석한 결과 70% 이상의 사업체가 유급약정휴일로 지정하여 운영하는 것으로 나타났으나, 조직유형, 생산 및 영업방식, 대표근로 직종의 특성에 따라 일부 사업체는 무급약정휴일로 지정하거나 약정휴일로 지정하지 않고 있었다. 2020년 법 적용 이후 단계별로 관공서 공휴일이 적용될 경우 부분적으로 관공서 공휴일 근로는 감소할 것으로 예상된다. 그럼에도 업무 연속성 확보, 인건비 등의 비용 문제로 인해 관공서 공휴일에도 근로를 하는 상황이 지속적으로 발생할 가능성이 제기된다.

<표 10>에 제시된 바와 같이, 전체 사업체를 대상으로 관공서 공휴일의 근로 필요성을 조사한 결과 전체 응답 업체의 21.2%가 ‘필요하다’, 7.0%가 ‘매우 필요하다’고 응답하였다. 즉, 28.2%의 사업체는 법 개정에 따른 관공서 공휴일 적용 여부와는 별개로 사업체의 특성에 따라 관공서 공휴일 근로를 필요로 하고 있었다. 특히 모든 관공서 공휴일을 유급약정휴일로 지정하여 운영하는 사업체는 ‘필요하다’ 혹은 ‘매우 필요하다’고 응답한 비율이 16.1%인 반면, 모두 지정하지 않은 사업체의 경우 58.5%가 관공서 공휴일이 ‘필요하다’ 혹은 ‘매우 필요하다’고 응답하였다. 또한 유급약정휴일을 부분적으로 적용하는 사업체도 38.0%의 사업체가 ‘필요하다’ 혹은 ‘매우 필요하다’고 응답하여 모두 유급약정휴일로 지정한 사업체의 두 배가 넘는 비율을 보였다.

<표 10> 유급약정휴일 지정 유무에 따른 관공서 공휴일 근로 필요성 인식

(단위 : 개, %)

	N	전혀 필요하지 않다	별로 필요하지 않다	보통이다	필요하다	매우 필요하다
전 체	2,436	9.5	32.8	29.5	21.2	7.0
모두 지정	1,598	12.4	41.2	30.3	13.1	3.0
모두 지정 안함	542	4.2	11.7	25.7	41.4	17.1
부분적으로 지정	296	3.5	26.2	32.3	28.2	9.8

2. 관공서 공휴일 민간기업 적용 이후 예상되는 변화와 문제점

관공서 공휴일의 유급약정휴일 지정현황을 분석한 결과 규모가 작은 개인사업장의 유급휴일 지정 비율이 낮고, 휴일근로수당을 월 급여에 포함하여 지급함으로써 인건비 부담을 줄이려는 사업체의 비율이 약 50%에 달한다는 점 등에 비추어 볼 때, 관공서 공휴일의 민간기업 적용은 직·간접적인 비용 증가를 유발할 가능성이 높다.

이는 관공서 공휴일의 민간기업 적용 이후 발생 가능한 문제점과 그 심각성에 대한 기업들의 인식에서도 나타난다. <표 11>에 제시된 바와 같이, 인건비 상승 문제에 대해 ‘다소 심각’, ‘매우 심각’하다고 응답한 사업체는 전체 기업의 27.1%로 나타났다. 이는 인건비 상승 부담을 감당할 여력이 부족한 사업체는 인력부족 문제에 직면하게 되고, 이로 인해 인력운용계획이나 생산·영업 활동에 차질이 발생할 가능성을 우려하고 있음을 시사한다.

<표 11> 관공서 공휴일 민간적용에 따른 발생 가능한 문제의 심각성

(단위 : 개, %)

	N	전혀 없음	거의 없음	보통	다소 심각	매우 심각
인력부족	2,436	7.7	37.9	32.7	18.4	3.3
인력운용계획	2,436	8.5	37.1	33.9	17.8	2.7
노조와 갈등	2,436	12.1	45.5	33.6	7.4	1.5
인건비 상승	2,436	7.6	33.4	31.9	22.2	4.9
생산·영업차질	2,436	8.2	34.1	35.4	19.0	3.2

3. 민간기업의 준비 상태와 대응 방안

법이 시행되는 2020년부터 300인 이상 사업장을 시작으로 매년 순차적으로 규모가 작은 사업장을 대상으로 관공서 공휴일의 민간기업 적용이 확대될 예정이지만, 적극적인 대응계획은 갖고 있지 않은 것으로 나타났다. 공휴일의 민간기업 확대 적용에 따른 정부의 지원방안에 대한 구체적인 요구도 거의 제기되지 않았다. 또한 법 개정 취지를 고려할 때 공휴일의 민간기업 확대에 따라 인력을 추가로 고용하여 해결할 것으로 기대할 수도 있으나, 설문조사 결과 97.4%의 사업체가 추가고용을 고려하지 않고 있다고 응답하였다.

V. 결론 및 시사점

본 조사는 관공서 공휴일의 민간기업 적용 실태와 법 시행 이후의 예상되는 변화와 문제점을 분석하였다. 이를 바탕으로 다음과 같은 정책적 시사점을 도출할 수 있다.

첫째, 사업체의 특성에 따라 관공서 공휴일을 적용하는 방식의 다양성을 고려하여 직·간접적인 지원을 통해 제도의 정착을 모색할 필요가 있다. 관공서 공휴일을 민간기업에 적용하는 법 시행 이후 근로자의 연 평균 휴일 일수는 10일 이상 증가하고 근로시간은 단축되는 효과가 있다. 반면 기업은 증가하는 휴일 일수와 단축되는 근로시간만큼 인건비 등의 비용 부담이 증가할 것으로 예상된다. 조사 결과, 규모가 큰 사업체뿐만 아니라 상대적으로 규모가 작은 중소기업도 유급약정휴일 일수가 평균 13일 이상으로 나타나, 관공서 공휴일은 민간부문에서도 어느 정도 보편화되어 적용되고 있다고 볼 수 있다. 다만 개인사업장이나 대표근로직종이 판매서비스직이나 단순노무직인 사업체 등은 평균적인 관공서 공휴일의 유급약정휴일 일수가 적은 것으로 나타났다. 특히 공휴일과 주휴일 근무가 불가피한 사업체 중 상대적으로 영세하고 인력 운영의 탄력성이 제한적인 경우 관공서 공휴일의 적용 이후 신규인력 충원에 따른 인건비 등의 비용 상승이 예상된다. 그러므로 관공서 공휴일 민간 휴일 적용 이후 영세한 사업체 등 인력 충원이 제한적이거나 비용 증가를 감당하기 어려운 사업체를 대상으로 한시적이거나 직·간접적인 지원 방안이 마련되어야 할 필요가 있다.

둘째, 관공서 공휴일의 민간기업 적용 이후 증가하는 비용 부담에 대한 지원은 가능하면 기존의 사업을 활용하는 것이 적절할 것으로 판단된다. 현재 시행 중인 ‘일자리 함께하기 지원 사업’ 등 중소기업 고용지원 사업은 교대근무제 개편, 근로시간 단축 등으로 인해 신규 채용 인력을 확대하는 사업장을 대상으로 인건비, 시설비의 일부를 지원하고 있어 근로형태의 변경을 유발하는 관공서 공휴일 민간기업 적용에 따른 대상 기업에 대한 지원 요건을 추가하는 방안도 적용이 가능할 것이다. 또한 신규채용이 증가하지 않더라도 비용이 급격하게 증가하는 사업체를 대상으로 비용 증가 기준을 설정하여 한시적으로 시간선택제 일자리 지원 제도를 활용하는 방안도 고려해 볼 수 있다.

셋째, 관공서 공휴일 민간기업 적용 이후 취업규칙이나 단체협약에 관련 제도의 적용을 확대하는 방안을 모색해야 한다. 사업체 규모 등 특성에 따른 차이는 있으나 가산수당 지급 기준에 대한 반영 비율은 상대적으로 높은 반면, 대체휴일 지정, 휴일근로수당 지급 등과 관련한 규정을 마련한 사업체의 비율은 상대적으로 낮았다. 또한 근로기준법 제55조 제2항의 단서 조항에 의하면, 공휴일의 경우 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일에 대체할 수

있도록 하고 있으나 공휴일 근로와 관련한 노조 및 당사자와의 사전 동의를 취업규칙 및 단체협약에 포함하고 있는 사업체는 낮은 비율을 보였다. 따라서 제도가 안정적으로 정착되기 위해서는 관공서 공휴일 근로가 불가피한 사업체를 대상으로 공휴일 대체휴일 인정 요건과 휴일근로 수당지급 기준 등을 취업규칙이나 단체협약에 명시하도록 유도하는 방안이 마련되어야 할 필요가 있다.

넷째, 관공서 공휴일 민간기업 적용 이후의 변화에 대응할 수 있도록 일터혁신 컨설팅 지원 사업 등을 활용하여 사업장의 경쟁력과 근로자의 전문성을 강화할 필요가 있다. 주 52시간 근무제도, 탄력적 근로시간제도에 비해 상대적으로 주목받지 못하고 있어 기업들이 공휴일 적용과 관련한 특별한 준비가 되어 있지 않은 것으로 나타났다. 이에 사업체 특성에 따라 관공서 공휴일 민간기업 적용 이후 사업체의 인력수요 및 비용증가 요인을 검토하여 사전에 대비할 수 있도록 지원 방안이 마련되어야 한다.

마지막으로, 이와 같은 정책 방안과 관련한 재정적 지원을 위해 명확한 기준이 마련되어야 한다. 최근 최저임금 인상, 주 52시간제도 상한 적용 및 탄력적 근로시간제도 등 고용과 관련한 법제도의 변화가 국내의 경기둔화와 맞물려 중소기업과 영세자영업자의 부담을 가중시키고 있다. 대기업의 경우 고용지원금 등의 재정지원 필요성에 대해 논쟁의 여지가 있으나, 중소기업과 영세자영업자의 경우 경기변동, 노동비용의 증가, 생산차질, 인력운영 차질 등의 다양한 요건을 구체적으로 고려하여 지원 정책을 설계할 필요가 있다. [44]

[참고문헌]

- 김종세(2015), 「헌법상 휴식권과 공휴일제도」, 『법학연구』 60, pp.369~387.
 임종률(2015), 『노동법』, 서울: 박영사.
 하갑래(2009), 「휴일제도에 있어 근로조건 자율결정의 원칙과 한계」, 『노동법연구』 27, pp.205~237.