

현행법상 저축휴가제도의 활용사례

The Application of the Vacation Saving Account System under the Current Law



정봉수

강남노무법인 대표공인노무사

고려대 노동대학원 노동법학과, 아주대 일반대학원(법학박사)을 졸업했다. 현재 강남노무법인에서 외국기업 전문 노무사로 활동하고 있다.

I. 문제의 소재

노무 자문을 하다 보면 연차휴가에 대해 금전 보상과 휴가 보장 중에 어떤 것이 더 나은 근로조건인가에 관한 질문을 종종 받는다. 이에 대해 나는 늘 휴가 사용이 금전 보상보다 더 나은 근로조건이라고 말한다. 그 이유는 연차휴가의 목적은 휴가를 통한 근로자의 정신상, 육체상 건강을 회복하는 것이기 때문이다. 국제노동기구(ILO)의 유급휴가협약(제132조)에 있어서도 연차휴가는 휴가 보장을 원칙으로 하고 금전 보상은 퇴직할 때와 같이 예외적인 경우에만 미사용 연차휴가에 대해 금전 보상을 하도록 하고 있다. 2003년 개정된 근로기준법에서 근로자대표와 서면 합의에 따라 연장근로, 휴일근로, 그리고 야간근로에 대해 임금을 지급하는 것에 갈음해 휴가로 보상하는 방식이 도입됐다. 2015년 국가공무원 복무규정도 연가보상비를 지급받을 수 있는 연가 일수 중 사용하지 않고 남은 연가 일수를 그해의 마지막 날을 기준으로 이월·저축해 사용할 수 있다고 규정

I. Introduction

While providing legal advisory service on labor law, I have been asked which is the better working condition, monetary compensation or guaranteed vacation for annual leave. In this case, I always explain that the use of vacation is a better working condition than monetary compensation. The reason is that the purpose of annual leave is to recover the mental and physical health of employees through leave, not to compensate wages through monetary compensation. Even in the International Labor Organization(ILO) Paid Leave Convention(Article 132), annual leave is guaranteed as the basic principle, and monetary compensation is allowed exceptionally like resignation, etc. In the revised Labor Standards Act(LSA) in 2003, according to a written agreement with the workers' representative, a method of compensating with vacation instead of paying wages for overtime, holiday work, and night work was introduced. Also, the Government Employee Service Regulations also introduced in 2015 that the number of unused annual leave days out of the number of days for which annual leave compensation is granted can be carried over to the following year, saved as of the last day of the year, and used.^①

^① Article 16-3 of the Service Regulations for National Public Officials(Saving of Annual

하고 있다.^①

이와 맥락을 같이해, 2016년 근로기준법상의 보상휴가제를 근로시간 저축휴가제로 확대 개편하는 법안이 제출됐다.^② 이 법안은 현행 '보상휴가제'를 보완해 연장, 야간, 휴일근로 이외에 유급휴가에 해당하는 시간을 적립해 근로자가 필요한 경우에 휴가로 사용하거나, 휴가를 먼저 사용한 이후에 근로 등으로 보충할 수 있도록 하는 제도이다. 이 법안의 특징은 기존의 보상휴가제와 달리 은행의 마이너스 통장과 같이 먼저 휴가를 사용하고 나중에 연장, 휴일, 야간근로로 상환하는 방식을 가지고 있다.^③ 이는 유연근로제 형태로 될 가능성이 있기 때문에 입법화가 쉽지 않을 것으로 전망된다.

II. 현행법의 보상휴가제와 근로시간 저축휴가제도

1. 현행법의 보상휴가제

보상휴가제는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 가산임금을 지급해야 하는 연장근로, 야간근로, 그리고 휴일근로에 대해 임금을 지급하는 것을 갈음해 휴가를 지급하는 제도다. 보상휴가에 대한 구체적인 시행방법을 근로자대표와의 서면 합의로 정하도록 하고 있고, 세부적인 시행방법에 대해 기술한 내용이 없으므로 기존의 근로기준법을 적용하는 범위 내에서 노사 간에 자유롭게 정할 수 있도록 하고 있다.^④ 보상휴가제의 실시에 관해 근로자대표와의 서면 합의의 내용은 ①대상 근로자의 범위 ②대상근로시간의 범위 ③정산 기간 ④보상휴가의 사용방법 등을 포함해야 할 것이다.

(1) 대상 근로자의 범위 : 전체 근로자에게 일률적으로 적용할 것인지, 희망하는 근로자에 한해 적용할 것인지에 대한 대상 근로자의 범위를 설정할 수 있다.

(2) 대상근로시간의 범위 : 보상의 대상이 되는 근로시간은 연장근로, 휴일근로, 야간근로다. 소정근로시간 외에 추가로 지급되는 가산임금 전체를 할 것인지 여부를 결정한다.

① 국가공무원 복무규정 제16조의3(연가의 저축)

② 김기선, "일과 생활 균형을 위한 근로시간저축제의 도입방향", 법학논총 제37호, 한양대학교 법학연구소, 2020년, 128면.

③ 김성태 의원 대표발의, 근로기준법 일부개정법률안, 2016.5.30 의안번호: 2000028.

④ 김기선, "근로시간저축휴가제의 도입방향", 월간 노동리뷰, 2018년 6월호, 24면.

Along with this trend, a bill to expand and reorganize the compensation leave system under the Labor Standards Act to the vacation saving account system for working hours was submitted in 2016.^② This bill supplements the current 'compensatory leave system' to allow workers to accumulate time equivalent to paid leave in addition to extended, night and holiday work and use it as leave if necessary, or supplement it with work after using the leave first. Unlike the existing compensatory leave system, this bill has a method of using vacation first and then repaying it with extended, holidays and night work, like a bank's negative passbook.^③ It is expected that it will not be easy to legislate this because there is a possibility that it will be in the form of a flexible working system.

II. The Compensatory Leave System and the Vacation Saving Account System for Working-hour under the Current Law

1. The compensatory leave system under the current law

The compensatory leave system is a system introduced according to a written agreement with the workers' representative in which vacation is paid in lieu of wages for overtime work, night work, and holiday work for which additional wages must be paid. The specific implementation method for compensatory leave must be agreed upon in writing with the employee representative, and since there is no description of the detailed implementation method, the labor and management can freely decide within the scope of the existing Labor Standards Act.^④ The contents of the written agreement with the workers' representative regarding the implementation of the compensatory leave system should include ①the scope of eligible workers ②the scope of the compensatory working hours ③the settlement period and ④the method of using the compensatory leave.

(1) Scope of eligible workers: The scope of eligible workers can be set whether to apply uniformly to all workers or only to desired workers.

(2) Scope of compensatory working hours: The working

Leave)

② Kim, Ki-seon, "Introduction of the compensatory leave system for Working Hours", Journal of Law No. 37, Hanyang University Law Research Institute, 2020, p.128.

③ Representative Kim Seong-lae, A Bill proposed on Partial Amendment to the Labor Standards Act, May 30, 2016, Bill No.: 2000028.

④ Kim, Ki-seon, "Introduction of the Vacation Saving Account System for Working Hours", Monthly Labor Review, June 2018, p. 24.

(3) 정산 기간 : 적립 가능한 보상 기간에 대해 단기로 할 것인지, 장기로 할 것인지에 관해 결정한다. 이 경우 최대 임금소멸시효를 감안해 3년 이내로 한다.

(4) 보상휴가의 사용방법 : 축적된 보상휴가에 대해 개별적으로 사용할 것인지, 아니면 집단적으로 사용할 것인지에 관해 결정한다. 그리고 장기간의 휴가 사용이 가능하도록 회사에서 필요한 조치 등에 대해 기술해 장기간의 휴가 보장이 될 수 있도록 한다. 또한 보상휴가의 정산 기간에 대해 사용하지 못한 보상휴가에 대한 금전 보상 내용을 포함한다.

2. 근로시간의 저축휴가제도

보상휴가제를 근로시간 저축휴가제도로 변경하기 위해서는 노사합의를 전제로 해 현행법의 테두리 내에서 활용돼야 한다. 가장 문제가 되는 것은 가산임금을 언제까지 저축할 수 있는지 여부와 회사의 장기휴가 보장 정책이라 할 수 있다. 보상휴가제를 저축휴가제로의 변경 시 현행법상 고려해야 하는 것이 휴가 사용의 정산 기간과 미사용한 휴가에 대한 금전 보상이다. 고용노동부는 연장근로, 휴일근로 및 야간근로를 저축해 사용하는 것을 긍정적으로 판단하고 있다. 고용노동부는 사용자가 근로자대표와 서면 합의에 의해 1년간 연장근로, 야간근로 및 휴일근로시간을 계산해 다음 연도에 1년간 휴가를 사용하게 하고, 미사용한 휴가에 대해 그 다음 연도 첫 번째 달의 임금정기지급일에 금전으로 보상하더라도 위법하지 않다고 판단했다.⁵⁾ 따라서 사용자는 특정 해에 발생한 근로자의 연장근로, 휴일근로 및 야간근로에 대한 대가로 저축된 보상휴가를 그 후 3년간 적절하게 사용할 수 있도록 보장해야 한다. 임금채권의 소멸시효를 고려해 3년간 사용하지 못한 휴가는 반드시 임금 보상을 해야 할 것이다. 근로자의 귀책 사유로 휴가를 사용하지 않는 경우에도 남아 있는 보상휴가에 대해 금전 보상을 해야 한다.⁶⁾ 이는 노사가 ‘보상휴가 사용기간 내에 사용자의 귀책 사유 없이 근로자가 사용하지 않은 보상휴가에 대해 사용자는 임금 지급 의무가 없다’고 합의하더라도 그러한 합의는 효력이 없다.⁷⁾ 이러한 취지를 볼 때, 매년 1년간 발

hours subject to compensation are overtime, holiday, and night work. It is decided whether or not to pay the entire additional wage paid in addition to the contractual working hours.

(3) Settlement period: It is decided whether to make short-term or long-term compensation periods for accumulation possible. In this case, it shall be less than three years in consideration of the extinguitive prescription of the wage.

(4) How to use compensatory leave: It is decided whether to use the accumulated compensatory leave individually or collectively. In addition, measures necessary for the company to be used for a long period of time are described so that a long-term leave can be guaranteed. In addition, it includes the contents of monetary compensation for the compensatory leave not used during the settlement period of the compensatory leave.

2. Vacation saving account for working hours

In order to change the compensatory leave system to the vacation saving account system for working hour, it must be used within the framework of the current law on the premise of a labor-management agreement. The most problematic are how long additional wages can be saved and the company's long-term vacation guarantee policy. When changing the compensatory leave system to the vacation saving account system for working hours, the current law requires the settlement period for vacation and the monetary compensation for unused vacation. The Ministry of Employment and Labor(MOEL) considers it positively to save and use overtime, holiday work and night work. The MOEL translates it legal that the employer allows the employees to use compensatory leave in the following year for the accumulated amount equivalent to overtime, night work and holiday work hours for one year, and if not used, to be paid with monetary compensation for unused leave on the first regular wage payment date of the next following year, according to a written agreement with the workers' representative.⁵⁾ Therefore, the employer must ensure that the compensatory leave saved in return for the worker's overtime, holiday work and night work in a specific year can be properly used for the next three years. In consideration of the extinguitive prescription of the wage claim, wages that have not been used for 3 years must be paid for. Even if leave is not used due to reasons attributable to the employee, compensation shall be paid for the remaining compensatory leave.⁶⁾ Even if labor and management agree that ‘the employer is not obligated to pay wages for any compensatory leave not used by the employee without a cause attributable to the employer within the period

⁵⁾ 행정해석 2019.9.23. 퇴직연금복지과-4046.

⁶⁾ 행정해석 2020.2.20. 임금근로시간과-376.

⁷⁾ 행정해석 2004.12.10. 근로기준과-6641.

⁵⁾ Labor Ministry Guideline on September 23, 2019: Retirement Welfare Dept.-4046.

⁶⁾ Labor Ministry Guideline on February 20, 2020: Wage & Working Hours Dept.-376.

생한 보상휴가는 그 후 3년간 사용하고, 소멸시효를 고려해 3년간 미사용휴가에 대해 임금 보상을 하는 방식으로 이용할 수 있다.

III. 현행법의 연차휴가와 저축휴가제도

1. 현행법의 연차유급휴가제도

연차휴가제도의 취지는 장기간 근로에 지친 근로자에게 충분한 휴가를 보장해 정신적, 육체적 건강을 회복하도록 하는 동시에 근로자의 사회적, 문화적 생활을 보장하기 위한 것이라 할 수 있다.⁸⁾ ILO의 제132호 협약은 연차휴가기간이 분할되지 않는 2주간의 기간이 확보되도록 하고 있다. 우리나라 공무원의 경우에도 10일 이상 연속된 연가 사용을 보장하고 있으며, 행정기관의 장은 공무원이 3개월 이전에 10일 이상의 연속된 연가 일수 사용을 신청할 경우에는 특별한 사정이 없으면 이를 승인해야 한다고 규정하고 있다.⁹⁾

연차유급휴가제도는 입사 1년 미만인 근로자는 1월 만근에 1개의 유급휴가가 발생하고, 1년 이상 근무한 근로자는 1년간 80% 이상 개근한 경우 15개의 유급휴가가 발생한다. 그리고 계속근로 3년 차마다 1개씩 누적된 휴가가 발생하고 최대 25개까지 부여된다. 이렇게 근로의 대가로 발생한 휴가는 1년간 행사하지 않으면 소멸되고, 금전 보상청구권으로 전환된다(근기법 제60조).

연차휴가의 사용유효기간 1년 기간 내에 휴가를 모두 사용할 수 있도록 근로기준법에서 연차유급휴가의 사용 촉진 제도(근기법 제61조)를 도입하고 있다. 이 연차유급휴가의 사용촉진 조치의 목적은 연차휴가의 목적이 휴가 사용을 통해서 근로자의 정신적, 육체적 건강을 유지하는 것이지, 추가 임금 보상을 받기 위한 것이 아님을 설명하고 있다. 근로자는 연차휴가 사용가능기간 6개월 전에 휴가 계획을 통보하고 이를 사용해야 한다. 그럼에도 불구하고 휴가 사용유효기간 2개월 이내인 휴가에 대해서는 사용하지 못한 휴가에 대해 사용자가 휴가 시기를 지정해 휴가 사용을 강제하고 있다. 이러한 사용자의 휴가 사용 조치에도 불구하고 근

of use of the compensatory leave', such agreement has no effect.⁷⁾ In view of this purpose, the compensatory leave accrued for one year each year can be used for three years thereafter, and wages can be compensated for the unused leave for three years in consideration of the statute of limitations.

III. Annual Leave and the Vacation Saving Account System under the Current Law

1. The annual paid leave system under current law

The purpose of the annual leave system is to guarantee sufficient leave to workers who are exhausted from long-term work so that they can recover their mental and physical health, while at the same time guaranteeing the social and cultural life of workers.⁸⁾ Convention No. 132 of the ILO requires that two weeks of undivided annual leave be secured. Even in the case of public officials in Korea, the use of consecutive annual leave is guaranteed, and if an application is made for the use of consecutive annual leave of more than 10 days three months in advance, the head of an administrative agency must approve it unless there are special circumstances.⁹⁾

Under the annual paid leave system, workers with less than 1 year of employment receive 1 paid leave every month, and workers with more than 1 year of employment receive 15 paid leave if 80% or more of their work is completed in 1 year. In addition, one accrued leave is granted every 3 years of continuous work, and a maximum of 25 is granted. If the vacation is not exercised for one year, it is extinguished and converted into a right to claim monetary compensation(Article 60 of the LSA).

A system to promote the use of annual paid leave(Article 61 of the LSA) has been introduced so that all the leave can be used within one year of the validity period of the annual leave. The purpose of this action to promote the use of annual paid leave is to explain that the purpose of annual leave is to maintain the mental and physical health of employees through the use of the leave, not to receive additional wage compensation. An employee shall notify his/her vacation plan 6 months prior to the period in which the annual leave can be used and use it. Nevertheless, for unused leave within two months of validity, the employer can designate the time of leave for the unused

⁷⁾ Labor Ministry Guideline on December 10, 2004: Labor Standards Dept.-6641.

⁸⁾ Kim, Hong-Young, "Theory on System Improvement of Annual Leave for Guaranteed Rest," Labor Law Study, 1st half of 2016, No. 40, Seoul National University Labor Law Research Society, p.165.

⁹⁾ Article 16-4 of the Service Regulations for National Public Officials(Guaranteed use of consecutive annual leave for more than 10 days)

⁸⁾ 김홍영, “휴식보장을 위한 연차휴가의 제도개선론”, 노동법연구, 2016 상반기 제40호, 서울대노동법연구회 165면.

⁹⁾ 국가공무원 복무규정 제16조의4(10일 이상 연속된 연가 사용의 보장)

로자가 사용하지 않은 경우, 미사용휴가는 소멸된다고 규정하고 있다.

2. 연차휴가의 저축휴가제도

현행법에서 연차 휴가에 대해 저축휴가제도로 사용하기 위해서는 현재, 연차유급휴가 사용기간이 1년이고, 이 사용유효기간이 지나면 금전 보상 의무로 전환되기 때문에 미사용 연차휴가를 이월해서 사용할 수 있는지가 저축휴가제도의 쟁점이다. 이에 대해 행정해석은 미사용 연차휴가를 이월해 사용하는 것은 가능하다고 해석하고 있다. 여기서 연차유급휴가 청구권이 소멸되기 전에 미리 휴가수당을 지급하고 그만큼 휴가를 부여하지 않는 것은 법위반이 될 수 있다. 그러나 미사용 연차유급휴가에 대해 금전 보상 대신 이월해 사용하도록 당사자 간에 합의하는 것은 무방하다고 봤다.¹⁰⁾ 또한, 연차유급휴가 사용촉진조치에 있어서 사용자가 연차유급휴가 사용촉진조치를 취했음에도 근로자가 지정된 휴가일에 출근해 근로를 제공한 경우, 미사용 연차휴가가 소멸한다는 근로기준법 조항에 대해 엄격한 판단을 하고 있다. 이런 경우 법원은 미사용 연차유급휴가에 대해 사용자가 별다른 이의 없이 근로자의 노무제공을 수령했다면 사용자는 미사용 연차휴가에 대한 보상 의무가 있다고 판시하고 있다.¹¹⁾

따라서 행정해석과 판례의 내용을 가지고 판단할 때, 현행법 내에서도 연차휴가에 대한 저축휴가제도는 충분히 가능하다고 할 수 있다. 다만, 이 제도의 시행에서는 근로자 대표와의 서면 합의가 아닌 근로자의 개별동의가 필요하다. 연차유급휴가를 이월해 휴가로 사용하는 것은 개별근로자의 임금채권과 같으므로 개별근로자의 동의를 전제로 한다. 연차유급휴가 사용기간이 끝나는 시점에서 임금채권으로 변경된 3년 동안 연차휴가를 적립해 장기휴가로 사용이 가능하다.

도입 시에 참고할 만한 방식은 공무원 연가 저축제도이다. 이는 권장 연가일수 이외 미사용 연가는 저축계좌에 최대 3년까지 적립해 장기휴가를 갈 수 있게 하는 연가저축제

leave and force the employee to use his/her unused leave within valid period. If the employee does not use the leave despite the employer's measures to use the leave, the unused leave is extinguished.

2. The leave saving account system for annual leave

In order to use annual leave as a vacation saving account system under the current law, as the current period of use of annual paid leave is one year, and it is converted into monetary compensation when this validity period expires, this is up to whether or not unused annual leave can be carried over to the following year, which is the core content of the system. In this regard, the MOEL provides a guideline that it is possible to carry over unused annual leave and use it. Here, it is a violation of the law to pay vacation allowance in advance before the right to claim annual paid leave expires and not to grant the same amount of vacation leave. However, it is considered legal to agree between the parties(employer and employee) to carry over and use unused annual leave instead of receiving monetary compensation.¹⁰⁾ In addition, in the measures to promote the use of annual paid leave, the Labor Standards Act stipulates that the unused annual leave will expire if the employee arrives to work on the designated vacation day and provides work. However, even though the employer has taken measures to promote the use of annual leave, the court judges it very strictly. The court holds that the employer has an obligation to compensate for the unused annual paid leave if the employer has received the worker's labor provision without any objection to the unused annual paid leave.¹¹⁾

Therefore, judging based on administrative interpretations and judicial rulings, it can be said that the vacation saving account system for annual leave is sufficiently possible even within the current law. However, in the implementation of this system, the individual consent of the employees is required, not the written agreement with the workers' representative. Carrying over unused annual leave and using it as leave is the same as individual workers' wage claims, so the consent of the individual workers is required. At the end of the period of use of annual leave, the annual leave converted into wage bonds can be accumulated for 3 years and used as long-term leave.

A method that should be taken into consideration when introducing this system is the vacation saving account system for civil servants. In addition to the recommended number of annual leave, unused annual leave can be deposited in a saving account for up to three years, allowing for long-term vacation. For an example, the number of vacation days for civil

¹⁰⁾ 행정해석 2009.2.20. 근로조건지도과-1047.

¹¹⁾ 대법원 2020.2.27. 선고 2019다279283 판결.

¹⁰⁾ Labor Ministry Guideline on February 20, 2009: Labor Condition Dept.-1047.

¹¹⁾ Supreme Court ruling on February 27, 2020: 2019da279283.

도다. 예를 들어, 현재 6년 이상 공무원의 연가일수는 21일로 이 가운데 권장 연가일수 10일을 제외하고 매년 11일씩 3년간 총 33일을 저축한다면 한꺼번에 한 달 이상 휴가를 가는 게 가능해진다.¹²⁾ 이 연가 저축휴가제 대상은 정부부처에서 공공기관으로 확대돼 널리 사용되고 있다.

IV. 적용사례

1. 근로시간 저축휴가제 도입

근로시간 저축휴가제는 근로기준법 제57조(보상휴가제)에 따라 노사 서면 합의로 도입할 수 있는데, 그 적용사례는 다음과 같다.

〈근로시간 저축휴가제 노사합의서〉

주식회사 A 대표이사 ○○○와 주식회사 A 근로자대표 □□□는 근로기준법 제57조에 따른 보상휴가제 실시에 대해 다음과 같이 합의한다.

1. 대상 근로자의 범위 : 회사의 정규직 근로자 전체를 대상으로 한다.

2. 대상 근로시간의 범위 : 소정근로시간을 초과하는 연장근로, 법정휴일이나 약정휴일에 근로를 제공한 휴일근로로 한다. 다만, 현장직 근로자의 야간근로 수당은 여기에 포함되지 않는다.

3. 정산 기간 : 정산 기간은 1월 1일부터 12월 31일까지 적립하고, 휴가의 사용기간은 적립이 끝난 다음 해 1년 이내로 한다. 이 사용기간 내에 미사용된 휴가는 휴가 사용기간이 끝난 그다음 해 첫 번째 달에 금전으로 보상한다.

4. 보상휴가의 사용방법 : 회사는 근로자의 장기 휴가를 보장하기 위해서 10일의 여름휴가를 보장한다. 그 외에의 장기휴가

를 신청할 경우에는 적어도 3개월 전에 휴가 신청을 하고, 회사는 특별한 사정이 없는 한 휴가를 보장한다.

2022. 4. 1.

주식회사 A 대표이사 ○○○ / 주식회사 A 근로자대표 □□□

servants who served over 6 years is 21 days, and excluding the recommended 10 days, if they save 11 days a year and deposit a total of 33 days for 3 years, they can go on vacation for more than a month at a time.¹²⁾ Because of this positive result, this vacation saving account system has been expanded from government organizations to public institutions and is widely used.

IV. Applications

1. Introduction of the vacation saving account system for working hours

In accordance with Article 57(Compensatory Leave System) of the Labor Standards Act, the vacation saving account system for working-hour can be introduced through a written agreement between labor and management, and the application is as follows.

〈A Labor–Management Agreement for the Vacation Saving Account System for Working Hours〉

Representative Director ○○○ of A Co., Ltd. and Representative □□□ of A Workers Co., Ltd. agree on the implementation of the compensatory leave system pursuant to Article 57 of the Labor Standards Act as follows.

1. Scope of eligible workers : All regular employees of the company are covered.

2. Scope of compensatory working hours : Overtime work that exceeds the contractual working hours, or holiday work in which work is provided on a statutory holiday or contractual holiday. However, this does not include night work allowances for field workers.

3. Settlement period : The settlement period is from January 1 to December 31, and the period of use for vacation shall be within one year of the year following the end of accumulation. Unused leave within this period of use shall be compensated in money in the first month after the end of the period of use of leave.

4. How to use compensation leave : The company guarantees 10 days of summer vacation to ensure long-term vacation for workers. In case of requesting for other long-term leave, the leave request must be made at least 3 months in advance, and the company guarantees the leave unless there are special circumstances.

April 1, 2022

A Co., Ltd. CEO ○○○ / A Co., Ltd. employee representative □□□

¹²⁾ 중앙일보(황수연 기자), “공무원 ‘연가 저축’ 생겨 한 달 이상 휴가 가능”, 2015.9.30.

¹²⁾ JoongAng Ilbo(Reporter Hwang Soo-yeon), “Public officials can take more than a month’s leave due to ‘annual leave savings’”, September 30, 2015.

2. 공공기관에서 도입된 연차휴가 저축휴기제와 장기 연차휴가 보장 규정

〈취업규칙을 통한 도입 내용〉

제21조(연차휴가의 저축)

- ① 직원은 사용하지 아니하고 남은 연차휴가의 일부를 그해의 말일을 기준으로 최대 3년까지 저축해 사용할 수 있다.
- ② 제1항에 따른 최대 3년의 저축 가능 기간이 종료된 후 2년 이내에 사용하지 아니한 저축된 연차휴가는 소멸된다.
- ③ 제1항에 따라 저축된 연차휴가 및 제2항에 따라 소멸된 연차휴가에 대해서는 연차휴가수당을 지급하지 아니한다.
- ④ 제1항부터 제3항까지에서 규정한 사항 외에 연차휴가의 저축 및 사용 절차 등에 관해 필요한 사항은 사장이 정한다.

제22조(10일 이상 연속된 연차휴가 사용의 보장)

- ① 공사는 직원이 제21조의 연차휴기로 저축된 연차휴기를 활용해 충분한 휴식, 가족화합 또는 자기계발 등을 위해 3개월 이전에 10일 이상 연속된 연차휴가 사용을 신청한 경우에는 업무 수행에 특별한 지장이 없으면 승인해야 한다. 이 경우 공사는 연차휴가 사용에 따른 업무대행자 지정, 인력보충 등 원활한 업무수행과 자유로운 연차휴가 사용 보장에 필요한 노력을 해야 한다.
- ② 제1항에서 규정한 사항 외에 10일 이상 연속된 연차휴가 사용의 신청 절차 등에 관해 필요한 사항은 사장이 정한다.

V. 결론

장기휴가의 보장은 금전 보상보다 더 바람직한 근로자의 복지라는 인식이 필요하다. 또한 이것은 회사의 집단휴가 사용 정책이나 취업규칙을 통한 사용자의 보장의무 규정 도입 등을 통해 체계적으로 이뤄지지 않으면 사실상 불가능하다. 따라서 근로시간이나 연차유급휴가에 대해 저축휴가 제도의 도입과 함께 장기휴가 보장 정책의 도입이 절실히 요구된다. 

2. The vacation saving account system for annual leave and the long-term annual leave guarantee regulations introduced by Public Institutions

〈Introduction through the Rules of Employment〉

Article 21(Saving of Annual Leave)

- ① An employee may save and use a portion of unused annual leave for up to three years as of the last day of the year.
- ② The saved annual leave that is not used within two years after the period for saving up to three years under paragraph ① expires shall be extinguished.
- ③ Annual leave allowance shall not be paid for annual leave saved pursuant to paragraph ① and annual leave that has been extinguished pursuant to paragraph ②.
- ④ In addition to the matters stipulated in Paragraphs 1 through 3, necessary matters concerning the procedure for saving and using annual leave, etc. shall be determined by the company president.

Article 22(Guarantee of Use of Annual Leave for More Than 10 Consecutive Days)

- ① When an employee applies for annual leave for 10 or more consecutive days 3 months in advance for sufficient rest, family harmony, or self-development, etc. by using the annual leave saved as annual leave under Article 21, it shall be approved if there is no special impediment to the performance of the duties. In this case, the Corporation shall make the necessary efforts to ensure smooth operation and free use of annual leave, such as designation of a business agent for his/her work during the use of annual leave, and replenishment of manpower.

- ② In addition to the matters stipulated in Paragraph 1, the president shall determine the necessary matters regarding the application procedure for the use of annual leave for more than 10 consecutive days.

V. Conclusion

It is necessary to recognize that guaranteeing long-term leave is a more desirable welfare for workers than monetary compensation. In addition, the guarantee of long-term leave is virtually impossible unless it is systematically implemented through the company's collective leave policy or the introduction of the employer's obligation to guarantee through the employment rules. Therefore, it is very much required to introduce a long-term leave guarantee policy along with the introduction of a vacation saving account system for working hours and annual paid leave.