

## 지방공무원 휴가제도 개선방향

### ○ 지방공무원 휴가제도 개선의 노력과 그 한계

지난 5년간 「지방공무원 복무규정」 개정안을 통해 지속적으로 지방공무원 휴가제도 개선의 노력을 보임

- 임신, 출산, 육아와 관련된 특별휴가 신설 및 확대
- 가족돌봄휴가 도입, 돌봄휴가 대상 및 사유 확대
- 재난 대응 관련 대체휴무 확대, 재해구호휴가 신설 및 확대
- 연가저축제 신설 및 개선
- 10일 이상 연속된 연가 사용의 보장

이러한 지방공무원 휴가제도 개선의 노력은 다음과 같은 목적을 지향하고 있음

- 장기간 근무하는 방식을 탈피, 공공부문의 생산성 및 경쟁력 향상을 도모
- 지방공무원들이 충분히 휴식할 수 있는 권리를 보장함으로써 인간의 존엄성을 회복
- 임신·출산·육아 관련 다양한 특별휴가의 도입을 통해 저출산 극복 및 노령화 사회를 대비
- 충분한 휴가 사용을 통해 일과 삶의 균형을 향상

이러한 노력에도 불구하고, 현재 우리나라 공무원들의 평균 연가 사용률은 평균 연가 부여일수의 50% 미만에 머무르고 있고, 저출산과 고령화 문제는 심각해지고 있으며, 일과 삶 균형에 대한 만족도가 높지 않은 상황

### ○ 우리나라와 미국·프랑스·일본의 지방공무원 휴가제도 비교

- 우리나라와 주요 해외국가(미국, 프랑스, 일본)의 지방공무원 휴가제도 비교를 통해 정책적 시사점을 제시, 우리나라 지방공무원 휴가제도 개선방안을 도출
- <표 1>은 우리나라와 주요 해외국가 지방공무원 휴가제도의 특징을 보여줌

<표 1-1> 우리나라와 미국·프랑스·일본의 지방공무원 휴가제도 비교

구분	한국	미국		일본			프랑스
		캘리포니아	펜실베이니아	도쿄도	홋카이도	구마모토현	
휴가의 종류	• 연가, 병가, 공가, 특별휴가	• 연가, 병가, 공가, 특별휴가	• 연가, 병가, 공가, 특별휴가	• 연가, 병가, 특별휴가, 돌봄휴가/돌봄시간	• 연가, 병가, 특별휴가, 돌봄휴가/돌봄시간, 조합휴가	• 연가, 병가, 특별휴가, 돌봄휴가/돌봄시간	• 연가, 병가, 기타 휴가
연가 일수	• 11~21일 • 연 최대 23일	• 월 11~20시간 (연 16.5일~25.5일) • 연 최대 26일	• 연 10일~26일	• 모든 직원에게 연간 20일	• 모든 직원에게 연간 20일	• 모든 직원에게 연간 20일	• 주당 근무일수의 5배의 기간에 해당하는 만큼 연가 부여

〈표 1-2〉 우리나라와 미국·프랑스·일본의 지방공무원 휴가제도 비교

구분	한국	미국		일본			프랑스
		캘리포니아	펜실베이니아	도쿄도	홋카이도	구마모토현	
연가 보상비 지급	<ul style="list-style-type: none"> <li>공무상 연가를 허가할 수 없거나 해당 공무원이 연가를 사용하지 아니한 경우 연가 보상비 지급</li> <li>연가보상비 지급할 수 최대 연가 대상일수: 20일</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>정규 근무시간을 기준으로 미사용 연가에 대한 보상비를 일시금으로 받을 수 있음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>전근할 때 누적된 연가에 대해서 일시금 지급청구서를 통해 지급요청을 할 수 있음</li> <li>퇴직할 때도 누적된 연가에 대한 보상비를 받을 수 있음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>미사용 연가는 금전적으로 보상되지 않음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>미사용 연가는 금전적으로 보상되지 않음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>미사용 연가는 금전적으로 보상되지 않음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>미사용 연가에 대한 보상금 없음</li> <li>단, 근로시간 저축(CET)계좌를 사용, 미사용 연가, 근무시간 단축(RTT) 등을 누적하여 이를 휴가 또는 연가보상비로 지급받을 수 있음</li> </ul>
병가	<ul style="list-style-type: none"> <li>60일의 범위에서 병가 사용 가능</li> <li>공무상 부상 등으로 직무를 수행할 수 없거나 요양이 필요할 경우 연 180일의 범위에서 병가 허가</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1개월 이상 근무 시 매월 1일(8시간)에 해당 하는 병가 부여</li> <li>미사용된 병가의 경우 연가로 전환 가능</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>근무 시작일로 부터 30일 후 연 최대 13일의 병가를 받을 수 있음</li> <li>임시직의 경우, 병가를 사용할 수 없음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>질병 또는 부상 등으로 요양이 필요하여 불가피하게 근무할 수 없는 상황이라고 인정되는 경우 병가 부여</li> <li>최대 90일</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>질병 또는 부상 등으로 요양이 필요하여 불가피하게 근무할 수 없는 상황이라고 인정되는 경우 병가 부여</li> <li>최대 90일</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>질병 또는 부상 등으로 요양이 필요하여 불가피하게 근무할 수 없는 상황이라고 인정되는 경우 병가 부여</li> <li>공무 외 사적으로 질병 또는 부상시, 연속 90일 이내로 병가 부여</li> <li>결핵성 질환에 걸려 장기간의 휴식이 필요하다고 인정되는 경우, 1년 이내의 병가 부여</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>일반병가와 장기 병가/장기투병 휴가로 구분</li> <li>일반병가: 진단서 필요. 최대 12개월. 최초 3개월은 기본급의 100%, 이후 9개월은 50% 지급</li> <li>장기병가: 장기간의 치료와 휴식이 필요하다고 인정 되는 경우, 최대 3년까지 신청 가능. 최초 1년은 기본급의 100%, 나머지 2년간 50% 지급</li> <li>장기투병휴가: 장기치료가 필요한 질병이 걸렸을 경우, 최대 5년까지 신청 가능. 최초 3년간 기본급의 100%, 이후 2년간 50% 지급</li> </ul>
특별 휴가	<ul style="list-style-type: none"> <li>총 9종</li> <li>경조사휴가, 출산 휴가, 유사산 휴가, 난임치료 시술휴가, 모성보호시간, 육아시간 보장, 가족돌봄휴가, 여성보건휴가, 임신검진휴가</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>총 10종</li> <li>배심원 휴가, 가족휴가, 사별휴가, 병역휴가, 군인 배우자 휴가/군 간병인 휴가, 임신장애휴가, 산업장애휴가, 멘토링 휴가, 재해휴가, 전문개발의 날</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>총 5종</li> <li>SPF/ESPE, 교육휴가, 병역휴가, 상해휴가, 배심원 휴가</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>총 17종</li> <li>임신출산 휴가, 임신중상 대응 휴가, 모자보건 검진 휴가, 임신 통근시간(근무 시간 단축), 육아시간, 출산지원 휴가, 육아참가 휴가, 자녀간호 휴가, 생리휴가, 경조사 휴가, 하계휴가, 장기근속 휴가, 자원봉사 휴가, 단기돌봄 휴가, 공민권 행사 휴가, 재해 휴가</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>총 21종</li> <li>골수이식 휴가, 자원봉사 휴가, 결혼 휴가, 임신 중상 대응 휴가, 산전 휴가, 산후 휴가, 육아 휴가, 생리 휴가, 배우자 출산 휴가, 육아참가 휴가, 자녀간호 휴가, 단기 돌봄 휴가, 상고 휴가, 제사 휴가, 하계 휴가, 리프레시(장기 근속) 휴가, 주거멸실 휴가, 재해사고 휴가, 재해시 퇴근 휴가, 공민권 행사 휴가, 관공서 출두 휴가</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>총 26종</li> <li>골수 등 기증자 휴가, 자원봉사 휴가, 결혼 휴가, 불임치료 휴가, 산전 휴가, 출산 휴가, 육아 휴가, 생리 휴가, 모자 보건검진 휴가, 임신통근시간, 임신중상 대응 휴가, 배우자 출산 휴가, 출산 지원 휴가, 자녀간호 휴가, 친족 사망 휴가, 제사 휴가, 하계 휴가, 장기근속 휴가, 재해 휴가, 재해시 출근 관련 휴가, 재해시 퇴근 휴가, 근무지 부임 휴가, 승진시험 휴가, 선거권 또는 공민권 행사 휴가, 관공서 출두 휴가, 그 외 인사위원회 사전승인에 따른 휴가</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>총 13종</li> <li>출산 휴가, 입양 휴가, 부성 휴가, 가족연대 휴가, 가족돌봄 휴가, 직무연수 휴가, 경력인증을 위한 휴가, 직무능력 평가 휴가, 노동 조합 교육 휴가, 보건안전 근로 조건위원회 연수 휴가, 청소년 및 대중교육, 스포츠 등 공인 단체의 활동 참여를 위한 휴가, 단체대표 활동을 위한 휴가, 예비군 훈련 참여 휴가</li> </ul>

〈표 1-3〉 우리나라와 미국·프랑스·일본의 지방공무원 휴가제도 비교

구분	한국	미국		일본			프랑스
		캘리포니아	펜실베이니아	도쿄도	홋카이도	구마모토현	
출산 휴가	<ul style="list-style-type: none"> <li>출산 전후를 통하여 90일 (둘 이상의 자녀 임신시 120일)</li> <li>출산 후의 휴가 기간이 45일 이상 (둘 이상의 자녀 임신시 60일)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>여성의 경우, 임신, 출산, 회복을 위해 1년간 무급휴가 사용 가능</li> <li>남성의 경우, 신생아 육아를 위해 1년 무급휴가 사용 가능</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>SPF(Sick, Parental and Family care) /ESPF(Extended Sick, Parental and Family Care)</li> <li>12주 유급 또는 무급(12개월 이상 근무한 정규직만 가능)</li> <li>SPF 만료 전, ESPF를 통해 최대 6개월 연장</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>일반적으로 16주 이내, 다테아 임신 시 24주 이내까지 신청 가능</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>출산 예정일 하루 전부터 기산하여 8주 전부터 출산 당일까지의 기간 중 필요한 기간 동안 사용이 가능하며, 다테아 임신의 경우 14주까지 연장이 가능함</li> <li>산후 휴가: 출산일 다음날부터 8주가 경과하는 날까지 사용 가능</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>여성 직원이 8주 이내에 출산 예정이거나, 다테아 임신의 경우 출산 14주 전, 출산일 까지 필요하다고 인정되는 기간 동안 휴가가 부여됨</li> <li>산후휴가: 출산일 다음날부터 8주간 출산후 휴가가 부여</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>총 16주</li> <li>산전 6주, 산후 10주</li> <li>최소 8주 이상 사용해야 함</li> <li>그 중 6주는 출산 후 사용이 원칙</li> </ul>
연가의 저축	<ul style="list-style-type: none"> <li>연가보상비 지급 대상인 연가일수 중 사용하지 않고 남은 연가일수를 그 해의 마지막날을 기준으로 이월·저축 가능</li> <li>이월·저축된 연가 일수는 10년 이내에 사용하지 않으면 소멸</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>80일을 초과하지 않는 범위에서 연가 누적 가능</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>사용하지 않은 연가와 병가는 다음 해로 이월 가능</li> <li>연가의 이월: 주 37.5시간 근무자의 경우 337.5시간, 주 40시간 근무자의 경우 360시간을 초과할 수 없음</li> <li>병가의 이월: 주 37.5시간 근무자의 경우 2,250시간, 주 40시간 근무자의 경우 2,400시간을 초과할 수 없음</li> <li>연가 이월 시, 회계 연도 시작일로부터 14주 이내에 이월된 연가를 사용해야 함. 이월된 연가를 사용하지 않는 경우, 300일 제한에 따라 병가로 전환</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1년에 20일 한도에서 차년도로 이월 가능</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1년에 20일 한도에서 차년도로 이월 가능</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1년에 20일 한도에서 차년도로 이월 가능</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>원칙적으로, 미사용 연가를 차년도로 이월 불가능</li> <li>예외적으로, 병가 또는 산재로 인해 사용하지 못한 연가에 한해 이월 및 사용 가능</li> <li>단, 연가와와는 별개로, 1년 이상 연속 근무시 근로시간 저축계좌(CET)를 개설하여 연가, 근무시간 단축(RTT), 초과근무 등을 수년간 누적 가능</li> </ul>

주: 특별휴가 중 밀출 친 휴가는 무급휴가임

## ○ 정책제언

### 출산 관련 휴가 제출방식 간소화

- 현재 우리나라 지방공무원 휴가제도에서는 출산과 임신에 대해 특별휴가를 허용하고 있으나, 기준이 매우 구체적으로 제시되어 있어 휴가를 받기 위해 모든 내용을 설명하거나 진단서를 제출해야 함
- 출산 관련 휴가를 신청하는 데 있어 증명서 제출 여부를 당사자가 결정할 수 있게 하거나 제출방식을 간소화하는 방안이 필요하다고 볼 수 있음

### 장기기증 및 골수기증 관련 휴가 신설

- 고령화와 관련하여 캘리포니아 주 및 일본의 홋카이도와 구마모토현에서는 골수기증 휴가제를 규정해 놓음
- 우리나라도 급속한 고령화를 대비하여 장기기증 및 골수기증과 관련한 휴가의 신설이 필요

### 연가저축제 및 10일 이상 연속된 연가 사용의 보장 제도 개선

- 지방공무원 복무규정 제7조의 10(연가의 저축)에 따르면, 10년 이내에 미사용 시 소멸한다는 규정만 있고, 최대 저축일수에 대한 규정과 저축된 연가의 사용한도에 대한 규정이 없음. 또한, 10일 이상 연속된 연가 사용과 관련하여 최대 사용할 수 있는 연가일수에 대한 규정이 없기 때문에 공무원들과 담당 부처 간 사용 규정과 관련한 혼선이 예상됨

- 연가저축제의 최대 저축일수, 저축된 연가의 사용한도, 10일 이상 연속된 연가사용의 최대 사용일수에 대한 규정을 정하는 것이 필요함

### 휴가공유제 및 휴가은행

- 미국에서는 자신의 휴가를 직장동료가 사용할 수 있도록 자신의 휴가를 기부하거나 휴가은행(leave bank)을 통해 매년 일정 수준의 휴가를 저축하도록 하고 있음
- 휴가공유제 및 휴가은행은 병가의 사용이 상대적으로 많은 고연령 공무원들에게 혜택을 줄 수 있고, 경직된 공공부문에 공동체 의식을 높이고 인간적인 분위기를 조성할 수 있음

### 무급휴가 종류 확대 및 기준 제시

- 미국의 경우 무급휴가에 대해서도 사용 목적에 맞게 적격기준 및 보상 내용에 대해서 구체적으로 제시하고 있음
- 무급휴가 적용 대상 및 기간 등 기준을 명확하게 제시함에 따라 공무원들이 필요에 따라 사용할 수 있도록 규정하고 있음
- 우리나라도 다양한 무급휴가의 종류 확대 및 기준 제시를 통해 공무원들의 휴가사용 선택권을 넓히는 방안을 고려할 필요가 있음

### 지방자치단체에 휴가제도 자율성 부여

- 미국의 경우, 주(state) 정부에서는 미연방법을 토대로 구체적인 기준과 내용을 담아 휴가제도와 관련한 행정법규를 제정하여 현행화하고 있음
- 일본의 경우, 도도부현(都道府県)의 각 지방공공단체가 개별적으로 구체적인 기준과 내용을 담아 행정법규를 제정하고 있기 때문에 받는 휴가 혜택에는 차이가 존재함
- 지방자치단체의 지역적 특색에 맞는 휴가제도를 제정할 수 있는 자율성을 부여하는 방안의 모색이 필요

▶ 참고자료 : 박현욱·이재용(2020), 「지방공무원 휴가제도 해외사례 비교」, 한국지방행정연구원

원문보기 >

▶ 내용문의 : 박현욱(한국지방행정연구원 부연구위원, 033-769-9843, bakhu@krila.re.kr)

▶ 지남호 : 지방소멸대응을 위한 관계인구 활용전략(이소영 균형발전상생센터장)

원문보기 >

✉ 본 메일의 수신을 원하지 않으실 경우 [brief@krila.re.kr](mailto:brief@krila.re.kr)로 회신해주시기 바랍니다.