

지방공무원 휴가제도 해외사례 비교



지방공무원 휴가제도 해외사례 비교



연구진

박 현 옥 한국지방행정연구원 부연구위원

이 재 용 한국지방행정연구원 부연구위원

1. 연구의 배경 및 목적

□ 연구의 배경

- 지난 5년간 지방공무원 휴가제도의 개선을 위해 다양한 제도 도입 및 확대 실시함
 - 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 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

□ 연구의 목적

- 이 연구는 지방공무원 저출산·고령화를 극복하고, 일과 삶의 균형을 위해 일 외의 영역인 휴가의 해외 사례를 제시하고, 우리나라 지방공무원 휴가 제도와의 비교를 실시하고자 함
- 지방공무원 휴가제도의 해외 사례를 분석 및 비교를 통해 정책적 시사점을 제시, 우리나라 지방공무원 휴가제도 개선 방안을 도출하고자 함

2. 연구의 주요 내용 및 정책적 시사점

1) 우리나라와 미국(캘리포니아 주, 펜실베이니아 주)·일본(도쿄도, 홋카이도, 구마모토현)·프랑스 지방공무원 휴가제도 비교

□ 휴가의 종류

- 우리나라를 비롯해 대부분 휴가제도가 연가, 병가, 공가, 특별휴가로 구분되어 있음
 - 미국(캘리포니아 주, 펜실베이니아 주)은 우리나라와 동일하게 연가, 병가, 공가, 특별휴가로 구분
 - 일본(도쿄도, 홋카이도, 구마모토현)과 프랑스는 기본적으로 연가, 병가, 특별휴가를 제공하고 있으며, 우리나라의 공가에 해당하는 휴가가 따로 분리되어 있지 않고, 특별휴가에 편성되어 있음

□ 연가일수

- 우리나라와 미국, 일본, 프랑스의 연가 부여일수의 기준 상이
 - 우리나라는 재직기간을 기준으로 연가를 산정하여 차등 제공(11~21일)
 - 미국(캘리포니아 주, 펜실베이니아 주)도 재직기간을 기준으로 연가를 차등으로 제공하나, 직급 혹은 직종에 따라 산정기준을 다르게 함
 - 일본은 재직기간에 따른 연가제공의 차등을 두지 않고, 모든 직원에게 20일의 연가 부여
 - 프랑스는 주당 근무일수의 5배에 해당하는 만큼 연가 부여. 통상적으로, 주 5일 35시간 근무 시 25일 부여

□ 연가보상비 지급

- 연가보상비 지급에 있어 국가별 차이 존재
 - 우리나라는 공무원 연가를 허가할 수 없거나 해당 공무원이 연가를 사용하지 아니한 경우에 예산의 범위 내에서 연가보상비를 지급

- 캘리포니아 주는 정규 근무시간을 기준으로 미사용 연가에 대한 보상비를 계산하여 일시금으로 받을 수 있음
- 펜실베이니아 주는 전근 또는 퇴직 시 누적된 연가에 대한 보상비를 제공
- 일본은 연가보상비 지급하지 않음
- 프랑스도 원칙적으로 미사용 연가에 대한 연가보상비 지급기준 없음. 그러나, 근로시간저축(CET)계좌 및 근무시간 단축(RTT)을 통해 미사용 연가를 누적하여 이를 휴가 또는 연가보상비로 지급받을 수 있음

□ 연가일수의 공제

- 연가일수의 공제에 있어 국가별 차이 존재
 - 우리나라는 결근일수·정직일수·직위해제 일수 및 강등 처분에 따라 직무에 종사하지 못하는 일수는 연가일수에서 공제
 - 캘리포니아 주는 부상이나 질병으로 인해 장애가 발생하여 직무를 수행할 수 없을 때, 결근한 후 15일 이내 부서에 알리지 않으면 연가 혹은 병가에서 해당 기간만큼 공제
 - 프랑스는 우리나라와 유사하게 실제 업무수행이 이뤄지지 않거나 정직처분, 구금 등으로 정상적인 근무를 하지 못하는 경우 연가 혜택 부여되지 않음
 - 펜실베이니아 주와 일본은 연가일수의 공제 규정 없음

□ 연차 당겨쓰기

- 우리나라를 제외하고 미국, 프랑스, 일본에는 연차 당겨쓰기 규정 없음
 - 우리나라만 5일(1년 미만)에서 10일(4년 이상)의 연가를 미리 사용할 수 있음

□ 연가사용의 권장

- 프랑스를 제외한 나머지 조사대상 국가 및 지자체에서 연가사용의 권장 규정 존재

- 우리나라의 경우, 지방자치단체의 장은 소속 공무원의 연가 사용을 촉진하기 위해 소속 공무원이 당해에 사용해야 할 10일 이상의 권장 연가일수와 미사용 권장 연가일수에 대한 연가보상비 지급 여부 공지해야 함
- 미국(캘리포니아 주, 펜실베이니아 주)은 공무원들이 기간 내에 연가를 사용할 수 있도록 권장하고 있음
- 일본(도쿄도, 홋카이도, 구마모토현)의 경우, 공무원들이 연간 최소 5일의 연가를 사용하도록 권장

□ 병가

- 조사대상 국가 및 지자체마다 병가 사용일수 및 규정의 차이 존재
 - 우리나라의 경우, 60일의 범위에서 병가 사용 가능. 또한, 공무상 부상 등으로 직무를 수행할 수 없거나 요양이 필요할 경우 연 180일의 범위에서 병가 허가
 - 미국의 경우, 1개월 이상 근무 시 일정 기간의 병가를 부여한다는 점에서 큰 차이를 보임
 - 일본의 경우, 질병 또는 부상 등으로 요양이 필요하여 불가피하게 근무할 수 없는 상황이라고 인정되는 경우, 최대 90일까지 병가 부여
 - 프랑스는 병가를 일반병가, 장기병가, 그리고 장기투병휴가로 구분한다는 점에서 큰 차이를 보이며, 각 최대 12개월, 3년, 그리고 5년까지 병가를 사용할 수 있음

□ 공가

- 조사대상 국가 및 지자체 모두 공무, 재해, 투표, 노동조합 등의 사유 발생 시 공가를 허가 또는 인정함
 - 일본(도쿄도, 홋카이도, 구마모토현)과 프랑스는 우리나라의 공가에 해당하는 휴가가 따로 분리되어 있지 않고, 특별휴가에 편성되어 있다는 점에서 차이를 보임

□ 특별휴가

- 대부분의 조사대상 국가 및 지자체에서 임신, 출산, 육아, 가족돌봄과 관련된 특별휴가 제공
 - 우리나라: 총 9종(경조사휴가, 출산후 휴가, 유·사산 휴가, 난임치료 시술 휴가, 모성보호시간, 육아시간 보장, 가족돌봄휴가, 여성보건휴가, 임신검진휴가)
 - 캘리포니아 주: 총 10종(배심원 휴가, 가족휴가, 사별휴가, 병역휴가, 군인 배우자 휴가/군 간병인 휴가, 임신장애휴가, 산업장애휴가, 멘토링 휴가, 재해휴가, 전문개발의 날)
 - 펜실베이니아 주: 총 5종(SPF/ESPF, 교육휴가, 병역휴가, 상해휴가, 배심원 휴가). 단, SPF/ESPF에 임신, 출산, 육아, 의료에 필요한 휴가 포함되어 있음
 - 도쿄도: 총 17종(임신출산 휴가, 임신증상 대응 휴가, 조기유산 휴가, 모자보건검진 휴가, 임신통근시간(근무시간 단축), 육아시간, 출산지원 휴가, 육아참가 휴가, 자녀간호 휴가, 생리휴가, 경조사 휴가, 하계휴가, 장기근속 휴가, 자원봉사 휴가, 단기돌봄 휴가, 공민권 행사 휴가, 재해 휴가)
 - 홋카이도: 총 21종(골수이식 휴가, 자원봉사 휴가, 결혼 휴가, 임신증상 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(장기근속) 휴가, 주거멸실 휴가, 재해사고 휴가, 재해시 퇴근 휴가, 공민권 행사 휴가, 관공서 출두 휴가)
 - 구마모토현: 총 26종(골수 등 기증자 휴가, 자원봉사 휴가, 결혼 휴가, 불임치료 휴가, 산전 휴가, 출산 휴가, 육아 휴가, 생리 휴가, 모자보건검진 휴가, 임신통근시간, 임신증상 대응 휴가, 배우자 출산 휴가, 출산 지원 휴가, 자녀간호 휴가, 친족 사망 휴가, 제사 휴가, 하계 휴가, 장기근속 휴가, 재해 휴가, 재해 시 출근 곤란 휴가, 재해 시 퇴근 휴가, 근무지 부임 휴가, 승진시험 휴가, 선거권 또는 공민권 행사 휴가, 관공서 출두 휴가, 그 외 인사위원회 사전승인에 따른 휴가)

- 프랑스: 총 13종(출산 휴가, 입양 휴가, 부성 휴가, 가족연대 휴가, 가족돌봄 휴가, 직무연수 휴가, 경력인증을 위한 휴가, 직무능력평가 휴가, 노동조합 교육 휴가, 보건안전 근로조건위원회 연수 휴가, 청소년 및 대중교육, 스포츠 등 공인 단체의 활동 참여를 위한 휴가, 단체대표 활동을 위한 휴가, 예비군 훈련 참여 휴가)

□ 출산휴가

- 조사대상 국가 및 지자체마다 출산휴가 일수 상이함
 - 우리나라: 출산 전후를 통하여 90일(둘 이상의 자녀 임신 시 120일)의 출산휴가를 제공하며, 출산 후의 휴가기간이 45일 이상(둘 이상의 자녀 임신 시 60일)이 되어야 함
 - 캘리포니아 주: 연방 가족 및 의료 휴가법(FMLA)과 캘리포니아 가족 권리법(California Family Rights Act: CFRA)에 의해 출산휴가 제공. 여성의 경우, 임신·출산·회복을 위해 1년의 '무급'휴가 사용 가능. 남성의 경우, 육아를 위해 1년의 '무급'휴가 사용 가능
 - 펜실베이니아 주: SPF(Sick, Parental and Family care)/ESPF(Extended Sick, Parental and Family Care)를 통해 직원의 건강상태 혹은 가족의 건강상태, 양육 등의 이유로 12주의 유급 또는 무급휴가를 받을 수 있음. SPF 기간이 만료되기 전, 휴가 기간을 연장할 필요할 때 ESPF 무급휴가를 통해 최대 6개월 기간을 연장할 수 있음
 - 도쿄도: 일반적으로는 16주 이내, 다태아 임신 시 24주 이내까지 출산휴가 신청 가능함
 - 홋카이도: 출산 예정일 하루 전부터 기산하여 8주 전부터 출산 당일까지의 기간 중 필요한 기간 동안 사용이 가능하며, 다태아 임신의 경우 14주까지 연장이 가능함. 직원 본인이 출산할 경우 산후 휴가가 부여되며, 출산일 다음날부터 8주가 경과하는 날까지 사용 가능함

- 구마모토현: 여성 직원이 8주 이내에 출산 예정이거나, 다태아 임신의 경우 출산 14주 전, 출산일까지 필요하다고 인정되는 기간 동안 휴가가 부여됨. 여성 직원이 출산한 경우, 출산일 다음 날부터 8주간 산후 휴가가 부여됨
- 프랑스: 총 16주(산전 6주, 산후 10주). 최소한 8주 이상의 출산휴가를 사용해야 하며, 그중 6주는 출산 후 사용이 원칙

□ 연가의 저축

- 모든 조사대상 국가 및 지자체에서 연가의 저축이 가능함
 - 우리나라: 연가보상비 지급대상인 연가일수 중 사용하지 않고 남은 연가일수를 그 해의 마지막 날을 기준으로 이월·저축 가능. 10년 이내 미사용 시 소멸됨
 - 캘리포니아 주: 80일을 초과하지 않는 범위에서 연가 누적 가능
 - 펜실베이니아 주: 사용하지 않은 연가와 병가는 다음 해로 이월될 수 있음. 이월된 연가는 주 37.5시간 근무자의 경우 337.5시간(약 42.2일), 주 40시간 근무자의 경우 360시간(45일)을 초과할 수 없음. 이월된 병가는 주 37.5시간 근무자의 경우 2,250시간(약 281일), 주 40시간 근무자의 경우 2,400시간(300일)을 초과할 수 없음. 연가가 이월 시, 회계연도 시작일로부터 14주 이내에 이월된 연가를 사용해야 함. 이월된 연가를 사용하지 않는다면, 300일 제한에 따라 병가로 전환
 - 일본(도쿄도, 홋카이도, 구마모토현): 1년에 20일 한도에서 차년도로 이월 가능
 - 프랑스: 원칙적으로, 미사용 연가를 차년도로 이월 불가능. 예외적으로, 병가 또는 산재로 인해 사용하지 못한 연가에 한해 이월 및 사용 가능. 단, 연가와는 별개로, 1년 이상 연속 근무 시 근로시간 저축계좌(CET)를 개설하여 연가, 근무시간 단축(RTT), 초과근무 등을 수년간 누적 가능

□ 10일 이상 연속된 연가사용의 보장

- 일본을 제외한, 우리나라, 미국, 프랑스에 10일 이상 연속된 연가사용 보장 규정 존재
 - 우리나라의 경우, 지방자치단체의 장은 연가일수 또는 저축연가일수를 활용하여 10일 이상 연속된 연가일수 사용을 신청한 경우에는 공무 수행에 특별한 지장이 없는 경우 이를 허가해야 함
 - 미국(캘리포니아 주, 펜실베이니아 주)의 경우, 승인 기준을 충족시키고, 결격사유가 없다면 연가 사용을 허가하고 있으며, 오히려 누적되는 연가에 대해서는 사용을 권장하고 있음
 - 프랑스: 5월 1일부터 10월 31일 사이에 의무적으로 최소 연속 12일 이상 연가를 사용하게 되어 있음. 최대 연속 24일까지 사용 가능
 - 일본: 10일 이상 연속된 연가사용의 보장 규정 없음

2) 정책적 시사점

- 출산 관련 휴가 개선방향
 - 현재 우리나라 지방공무원 휴가제도에 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
- 고령화와 관련된 휴가 개선방향
 - 인구의 고령화와 관련하여 캘리포니아 주와 일본의 홋카이도와 구마모토 현에서는 골수기증 휴가를 규정해 놓고 있음
 - 우리나라도 급속한 고령화를 대비하여 장기기증 및 골수기증과 관련한 휴가의 신설이 필요함

- 연가저축제 및 10일 이상 연속된 연가 사용의 보장 관련 개선방향
 - 지방공무원 복무규정 제7조의 10(연가의 저축)에 따르면, 10년 이내에 미 사용 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
 - 이에 따라, 연가저축제의 최대 저축일수, 저축된 연가의 사용한도, 10일 이상 연속된 연가사용의 최대 사용일수에 대한 규정을 정하는 것이 필요함
 - 상세규정의 제시를 통해 공무원들이 계획적으로 장기휴가를 사용할 수 있을 것으로 예상됨
- 휴가공유제 및 휴가은행 도입 고려
 - 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
 - 휴가를 기부하는 이에게 다양한 인센티브를 제공하거나, 캠페인 및 우수사례 시상 등을 통해 휴가공유제 및 휴가은행을 활성화하는 방안을 고려할 필요 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 필요 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
- 우리나라도 지방자치단체 조례에 따라 각 지방자치단체의 지역적 특색에 맞게 휴가제도를 정할 수 있지만, 현실적으로는 대동소이한 상태임
- 지방자치단체의 지역적 특색에 맞는 휴가제도를 제정할 수 있는 자율성 부여하는 방안의 모색 필요

○ 자유로운 연가 및 장기휴가를 사용할 수 있는 조직 분위기 조성

- 지방공무원들과 인터뷰에 의하면, 다수의 공무원들이 연가 및 장기휴가를 사용하기 힘든 이유로 “상사 및 조직의 눈치”, “휴가로 인한 업무공백으로 직장동료에게 피해를 주는 데 따르는 미안함”, “연가의 잦은 사용 및 장기휴가 사용 시 불성실한 직원으로 낙인찍히는 것에 대한 걱정”, “바쁠 때 연가 사용 시 눈치 보임”을 들
- 즉, 조직 분위기 및 조직구성원들에 대한 눈치로 인해 자유로운 연가 및 장기휴가 사용이 제한된다고 볼 수 있음
- 공무원들이 자유로운 휴가 사용을 할 수 있는 조직분위기 조성 필요
- 휴가를 통한 재충전이 공공부문의 생산성을 향상하는 방안이라는 인식의 조성 필요

CONTENTS

Korea Research Institute for Local Administration

제1장 서론	1
제1절 연구배경 및 목적	3
제2절 연구범위 및 방법	5
1. 연구범위	5
2. 연구방법	5
제3절 국가별 분석기준	7
제2장 우리나라	9
제1절 우리나라 공무원 휴가제도	11
제2절 우리나라 지방공무원 휴가제도	12
제3장 미국	19
제1절 미국 공무원 휴가제도의 특징	21
제2절 미국 지방공무원 휴가제도	23
1. 캘리포니아 주	23
2. 펜실베이니아 주	33
제3절 미국과 우리나라 지방공무원 휴가제도 비교	41
1. 유사점	41
2. 차이점	43
제4장 프랑스	51
제1절 프랑스 공무원 휴가제도의 특징	53
제2절 프랑스 지방공무원 휴가제도	55

CONTENTS

제3절 프랑스와 우리나라 지방공무원 휴가제도 비교	67
제5장 일본	73
제1절 일본 공무원 휴가제도의 특징	75
제2절 일본 지방공무원 휴가제도	76
1. 도쿄도	76
2. 홋카이도	82
3. 구마모토현	89
제3절 일본과 우리나라 지방공무원 휴가제도 비교	100
제6장 분석결과 종합 및 정책적 시사점	111
제1절 분석결과 종합	113
제2절 정책적 시사점	127
【참고문헌】	131
【부록】 미국 공무원 휴가사용 현황 조사	134

표목차

〈표 1-1〉 국가별 분석기준	8
〈표 2-1〉 지방공무원 재직기간별 연가일수	12
〈표 2-2〉 연가 당겨쓰기	13
〈표 3-1〉 미연방법에서 정하는 연가 기준	22
〈표 3-2〉 캘리포니아 공무원 휴가 제도	23
〈표 3-3〉 직원 유형과 근속기간에 따라 받는 연가 시간	25
〈표 3-4〉 캘리포니아 특별휴가 제도	32
〈표 3-5〉 펜실베이니아 공무원의 휴가 제도	33
〈표 3-6〉 근속기간에 따른 주 공무원의 연가	34
〈표 3-7〉 병가 산정기준	35
〈표 3-8〉 근속기간에 따른 주 공무원의 추가 병가	36
〈표 3-9〉 펜실베이니아 특별휴가 제도	39
〈표 3-10〉 근무기간에 따른 연가일수 비교	41
〈표 3-11〉 병가 비교	44
〈표 3-12〉 미국 주 정부와 우리나라 특별휴가 종류 비교	47
〈표 3-13〉 우리나라와 미국 지방공무원 휴가제도 비교	48
〈표 4-1〉 프랑스 공무원의 근무 시간에 따른 연가 부여 일수 예시 ..	56
〈표 4-2〉 시간제 근무 직원에게 부여되는 연가 기간 예시	57
〈표 4-3〉 특정 기간 중 연가 사용 시 부여되는 추가 연가 일수 ..	57
〈표 4-4〉 프랑스 공무원의 연간 RTT 추가 휴가 부여 일수	60
〈표 4-5〉 입양 자녀 수에 따른 휴가 부여	63
〈표 4-6〉 육아휴직 부여 일수	66
〈표 4-7〉 우리나라와 프랑스 지방공무원 휴가제도 비교	70
〈표 5-1〉 상고 휴가 부여 일수	88
〈표 5-2〉 친족 사망에 의한 휴가 부여 일수	96
〈표 5-3〉 우리나라와 일본 지방공무원 휴가제도 비교	105

CONTENTS

〈표 6-1〉 조사대상 국가 및 지자체 지방공무원 휴가제도 비교 …	120
〈표 7-1〉 미연방 정부 공무원 휴가 사용현황 ……………	135
〈표 7-2〉 미 주정부 및 지역자치단체 공무원 휴가 사용현황- 고용주 부담비 ……………	136
〈표 7-3〉 캘리포니아 주정부 공무원 연가 사용현황- 고용주 부담기준 ……………	138
〈표 7-4〉 펜실베이니아 공무원의 유급휴가 사용일수 (교섭단체별) ……	141

제1장

서론

제1절 연구배경 및 목적

제2절 연구범위 및 방법

제3절 국가별 분석기준

제1장

서론

KRILA

제1절

연구배경 및 목적

- 지난 5년간 「지방공무원 복무규정」 개정안을 통해 지속적으로 지방공무원 휴가제도 개선의 노력을 보임
- 다음과 같은 지방공무원 휴가제도가 신설 및 개선됨
 - 임신, 출산, 육아와 관련된 특별휴가 신설 및 확대
 - 가족돌봄휴가 도입, 돌봄휴가 대상 및 사유 확대
 - 코로나 바이러스 감염증(COVID-19)과 같은 재난 대응 업무 수행 시 충분한 휴게시간 보장을 위해 재난 대응 관련 대체휴무 확대, 재해구호휴가 신설 및 확대
 - 연가저축제 신설 및 개선
 - 10일 이상 연속된 연가 사용의 보장 신설
- 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 특별휴가를 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 있으며, 저출산과 고령화 문제는 악화되고 있으며, 일과 삶 균형에 대한 만족도가 높지 않은 상황

- 이 연구는 지방공무원 저출산·고령화를 극복하고, 일과 삶의 균형을 위해 일 외의 영역인 휴가의 해외 사례를 제시하고, 우리나라 지방공무원 휴가 제도와의 비교를 실시하고자 함
- 지방공무원 휴가제도의 해외 사례를 분석 및 비교를 통해 정책적 시사점을 제시, 우리나라 지방공무원 휴가제도 개선 방안을 도출하고자 함

제2절 연구범위 및 방법

1. 연구범위

□ 대상적 범위

- 조사대상 국가
 - 미국: 캘리포니아 주, 펜실베이니아 주
 - 일본: 도쿄도, 홋카이도, 구마모토 현
 - 프랑스

□ 내용적 범위

- 조사대상 국가 및 지자체의 휴가제도의 운영방식의 소개
- 우리나라 지방공무원 휴가제도와 미국·일본·프랑스 지방공무원 휴가제도와 비교
 - 지방공무원 휴가제도 유사점 분석
 - 지방공무원 휴가제도 차이점 분석
- 우리나라와 미국(캘리포니아 주, 펜실베이니아 주)·일본(도쿄도·홋카이도·구마모토현)·프랑스 지방공무원 휴가제도 비교를 통한 정책적 시사점 및 휴가제도 개선안 제시

2. 연구방법

- 법령 조사
 - 조사대상 국가 및 지자체 지방공무원 휴가제도 관련 법령 조사
 - 지방공무원 복무규정 제6조 및 제7조
 - 미국 캘리포니아 주, 펜실베이니아 주 지방공무원 휴가제도 법령 조사 및 해석

- 미국 가족 및 의료 휴가법(Family and Medical Leave Act: FMLA) 조사 및 해석
 - 캘리포니아 가족 권리법(The California Family Rights Act: CFRA)
 - 펜실베이니아 SPF(Sick, Parental and Family care)/ESPF(Extended Sick, Parental and Family Care)
 - 일본 도쿄도, 홋카이도, 구마모토현 지방공무원 휴가제도 법령 조사 및 해석
 - 일본 「일반직 직원의 근무시간, 휴가 등에 관한 법률」 및 「인사원 규칙」
 - 일본 지방공무원법
 - 프랑스 공무원 일반법(statut général des fonctionnaire)
- 문헌조사
- 휴가제도의 특성은 국가별 특성, 지역적 특성, 역사, 문화, 국민성과 밀접한 관계가 있기에 이와 관련된 문헌조사 실시
 - 문헌조사를 통한 미국과 일본의 대표적인 지방자치단체 선정
 - 각 국가의 정부 사이트(예, 미국 인사관리처, 노동통계국 등) 및 보고서 검토
- 인터뷰
- 지방자치단체 공무원을 대상으로 휴가제도 관련 인터뷰 실시
 - 휴가제도의 문제점 및 개선방향 의견 청취
 - 휴가제도 개선안 도출
- 전문가 워크숍 및 자문
- 해외 제도의 조사 및 법령 해석을 위해 영미권, 일본, 프랑스 전문가들을 초빙하여 워크숍 및 자문 실시

제3절 국가별 분석기준

□ 국가별 분석기준

- 우리나라와 조사대상 국가의 지방공무원 휴가제도를 비교하기 위해서는 분석기준이 필요함
 - 우리나라의 지방공무원 휴가제도를 기준으로 조사대상 국가와의 비교를 위해 지방공무원 복무규정 제6조 및 제7조에 명시되어 있는 사항들을 바탕으로 분석을 실시하고자 함
- 국가별 지방공무원 휴가제도 비교를 위한 분석기준은 다음 <표 1-1>에 제시된 바와 같음
 - 제2장에서 분석기준에 따른 우리나라의 지방공무원 휴가제도에 대해 소개 후 제3장부터 제5장까지 미국(캘리포니아 주, 펜실베이니아 주), 프랑스, 일본(도쿄도, 홋카이도, 구마모토현)의 지방공무원 휴가제도를 소개하고 우리나라와의 유사점 및 차이점 비교를 실시하고자 함
 - 제6장에서는 우리나라와 조사대상 국가 및 지자체의 휴가제도를 아래에 제시된 분석기준에 따라 종합적으로 비교분석하고자 함
 - 또한, 제6장에서는 종합적으로 비교 분석된 결과를 바탕으로 우리나라 지방공무원 휴가제도 개선을 위한 정책적 시사점을 제시하고자 함

〈표 1-1〉 국가별 분석기준

분석기준	분석내용
1) 휴가의 종류	<ul style="list-style-type: none"> • 휴가의 종류 • 우리나라 휴가종류와의 동일 여부
2) 연가일수	<ul style="list-style-type: none"> • 연가일수를 산정하는 기준 • 연가일수의 차등 제공 여부
3) 연가보상비 지급	<ul style="list-style-type: none"> • 연가보상비 지급여부 • 연가보상비 지급기준
4) 연가일수의 공제	<ul style="list-style-type: none"> • 연가일수의 공제규정 유무 • 연가일수의 공제기준
5) 연가 당겨쓰기	<ul style="list-style-type: none"> • 연가 당겨쓰기 규정 유무 • 연가 당겨쓰기 기준 • 연가 당겨쓰기 사용일수
6) 연가사용의 권장	<ul style="list-style-type: none"> • 연가사용 권장 규정 유무 • 연가사용 권장 규정 소개
7) 병가	<ul style="list-style-type: none"> • 병가의 종류 • 병가 일수 • 병가 허가 기준 • 유급병가와 무급병가의 분리여부
8) 공가	<ul style="list-style-type: none"> • 공가의 허가기준 • 공가의 종류
9) 특별휴가	<ul style="list-style-type: none"> • 특별휴가의 종류 • 임신·출산·육아 휴가의 부여 기준 • 임신·출산·육아 휴가의 유급휴가 여부 • 특별휴가의 유급 및 무급 여부
10) 연가의 저축	<ul style="list-style-type: none"> • 연가의 이월 및 저축 가능여부 • 이월 및 저축된 연가의 소멸기한 • 연가저축제의 최대 저축일수
11) 10일 이상 연속된 연가사용의 보장	<ul style="list-style-type: none"> • 10일 이상 연속된 연가사용의 가능여부

제2장

우리나라

제1절 우리나라 공무원 휴가제도

제2절 우리나라 지방공무원 휴가제도

제2장

우리나라

KRILA

제1절

우리나라 공무원 휴가제도

- 우리나라에서는 국가공무원 휴가제도는 국가공무원 복무규정 제14조 내지 제24조의3 및 국가공무원 복무·징계 관련 예규에 따라 실시함
- 공무원 휴가제도란 행정기관의 장이 일정한 사유가 있는 공무원의 신청 등에 의하여 일정 기간 출근의 의무를 면제하여 주는 것으로서, 연가, 병가, 공가, 특별휴가가 있음

□ 휴가의 종류

- 연가
 - 정신적·신체적 휴식을 취함으로써 근무능률을 유지하고 개인 생활의 편의를 위하여 사용하는 휴가
- 병가
 - 질병 또는 부상으로 직무를 수행할 수 없는 경우 또는 감염병에 걸려 다른 공무원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때 부여되는 휴가
 - 일반병가: 연 60일 이내
 - 공무상병가: 연 180일 이내
- 공가
 - 공무원이 일반국민의 자격으로 국가기관의 업무수행에 협조하거나 법령상 의무의 이행이 필요한 경우에 부여받는 휴가
- 특별휴가
 - 사회통념 및 관례상 특별한 사유가 있는 경우 부여받는 휴가
 - 특별휴가의 종류: 경조사휴가, 출산휴가, 유·사산휴가 등

제2절 우리나라 지방공무원 휴가제도

1) 개요

- 우리나라 지방공무원 휴가제도는 지방공무원 복무규정 제6조 및 제7조에 의해 규정되어 있음
- 우리나라 지방공무원 휴가제도는 지방공무원 복무규정 제6조에 의해 연가, 병가, 공가, 특별휴가로 구분됨

2) 연가일수

- 지방공무원의 휴가제도는 <표 2-1>과 같이 재직기간별로 11일부터 21일 까지 세분화되어 있음
- 다만, 법 제27조 제2항 제2호·제3호 및 제9호에 따라 임용된 경력직 공무원 및 특수 경력직 공무원의 재직기간이 2년 미만인 경우로서 지방자치단체의 조례로 정하는 공무원 경력 외의 유사경력이 있는 경우에는 2년 미만의 재직기간별 연가일수에 각각 2일을 더함

<표 2-1> 지방공무원 재직기간별 연가일수

재직기간	연가 일수
1개월 이상 1년 미만	11
1년 이상 2년 미만	12
2년 이상 3년 미만	14
3년 이상 4년 미만	15
4년 이상 5년 미만	17
5년 이상 6년 미만	20
6년 이상	21

3) 연가보상비 지급

- 부여된 연가를 공무상 허가할 수 없거나 해당 공무원이 연가를 사용하지 않은 경우에는 예산의 범위에서 연가일수에 해당하는 연가보상비를 지급하는 것으로 갈음할 수 있음
- 연가보상비를 지급할 수 있는 연가대상일수는 20일을 초과할 수 없음
- 연가보상비 지급대상인 연가 일수 중 8시간 미만의 연가 잔여분에 대해서는 연가보상비를 지급하지 않고 이월 및 저축함

4) 연가 일수의 공제

- 결근·정직·직위해제 및 강등으로 인해 직무에 종사하지 못하는 일수는 연가일수에서 차감

5) 연가 당겨쓰기

- 지방자치단체의 장은 소속 공무원이 연가 일수가 없거나 재직기간별 연가 일수를 초과하는 휴가 사유가 발생한 경우에는 <표 2-2>와 같이 재직기간에 따라 연가 일수를 미리 사용하게 할 수 있음

〈표 2-2〉 연가 당겨쓰기

재직기간	연가 일수
1년 미만	5
1년 이상 2년 미만	6
2년 이상 3년 미만	7
3년 이상 4년 미만	8
4년 이상	10

6) 연가 사용의 권장

- 지방자치단체의 장은 소속 공무원의 연가 사용을 촉진하기 위해 매년 3월 31일까지 소속 공무원이 그 해에 최소한으로 사용해야 할 10일 이상의 권장 연가 일수와 미사용 권장 연가 일수에 대한 연가보상비 지급 여부를 정해 공지해야 함

7) 병가

- 지방자치단체의 장은 소속 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우에는 연 60일의 범위에서 병가를 허가할 수 있음
 - 질병이나 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때
 - 감염병에 걸려 그 공무원의 출근이 다른 공무원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때
- 지방자치단체의 장은 소속 공무원이 공무상 부상 등으로 직무를 수행할 수 없거나 요양이 필요할 경우에는 연 180일의 범위에서 병가를 허가할 수 있음
- 병가 일수가 연 6일을 초과하는 경우에는 의사의 진단서 필요

8) 공가

- 지방자치단체의 장은 소속 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 직접적으로 필요한 기간에 대하여 공가를 허가해야 함
 - 「병역법」 또는 그 밖의 다른 법령에 따른 병역판정검사·소집·검열점호 등에 응하거나 동원 또는 훈련에 참가할 때
 - 공무에 관하여 국회, 법원, 검찰, 경찰, 그 밖의 기관에 소환될 때
 - 법률에 따라 투표에 참가할 때
 - 승진시험·전직시험에 응시할 때
 - 「산업안전보건법」 제129조부터 제131조까지의 규정에 따른 건강진단,

- 「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진 또는 「결핵예방법」 제11조 제1항에 따른 결핵검진등을 받을 때
- 「혈액관리법」에 따른 헌혈에 참가할 때
 - 「지방공무원 교육훈련법 시행령」 제31조에 따른 외국어 능력시험에 응시할 때
 - 천재지변, 교통차단 또는 그 밖의 사유로 출근이 불가능할 때
 - 올림픽·전국체전 등 국가 또는 지방 단위의 주요 행사에 참가할 때
 - 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제9조에 따른 교섭위원으로 선임되어 단체교섭 및 단체협약의 체결에 참석하거나 같은 법 제17조 및 「노동조합 및 노동관계조정법」 제17조에 따른 대의원회(「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」에 따라 설립된 공무원 노동조합의 대의원회를 말하며, 연 1회로 한정한다)에 참석할 때
 - 「검역법」 제5조 제1항에 따른 오염지역 또는 같은 법 제5조의2 제1항에 따른 오염인근지역으로 공무원외출장, 파견 또는 교육훈련을 가기 위해 같은 법 제2조 제1호에 따른 검역감염병의 예방접종을 할 때
 - 원격지(遠隔地)로 전보 발령을 받고 부임할 때

9) 특별휴가(9종)

경조사 휴가

- 지방자치단체의 장은 소속 공무원이 결혼하거나 그 밖의 경조사가 있는 경우에는 해당 공무원의 신청에 따라 경조사휴가를 주어야 함

출산후 휴가

- 지방자치단체의 장은 임신 중인 공무원에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산휴가를 허가하되, 출산 후의 휴가기간이 45일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되게 하여야 함

- 다만, 지방자치단체의 장은 임신 중인 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 출산휴가를 신청하는 경우에는 출산 전 어느 때라도 최장 44일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 59일)의 범위에서 출산휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 함
 - 임신 중인 공무원이 유산(「모자보건법」 제14조 제1항에 따라 허용되는 경우 외의 인공임신중절에 의한 유산은 제외한다. 이하 제3호를 제외하고 같다)·사산의 경험이 있는 경우
 - 임신 중인 공무원이 출산휴가를 신청할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우
 - 임신 중인 공무원이 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우

□ 유·사산 휴가

- 임신 중인 공무원이 유산 또는 사산한 경우에 그 공무원이 신청하면 다음 각 호의 기준에 따라 유산휴가 또는 사산휴가를 주어야 함
 - 임신기간이 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10일까지
 - 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 30일까지
 - 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 60일까지
 - 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 90일까지
- 지방자치단체의 장은 소속 남성공무원의 배우자가 유산하거나 사산한 경우 해당 공무원이 신청하면 제4항 각 호의 구분에 따른 기간 중 3일의 유산휴가 또는 사산휴가를 주어야 함

□ 난임치료 시술 휴가

- 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료 시술을 받을시 당일에 1일의 휴가
- 다만, 체외수정 시술시 여성공무원은 난자 채취일에 추가로 1일의 휴가 부여

모성보호시간

- 임신 중인 여성공무원은 1일 2시간의 범위에서 휴식 및 병원 치료를 위한 모성보호시간 받을 수 있음

육아시간 보장

- 5세 이하의 자녀를 가진 공무원은 24개월의 범위에서 자녀돌봄 및 육아를 위한 1일 최대 2시간의 육아시간 받을 수 있음

가족돌봄휴가

- 자녀, 조부모, 외조부모, 부모, 배우자, 손자녀를 돌봐야 하는 경우 연간 10일의 범위에서 가족돌봄휴가 받을 수 있음
- 가족돌봄휴가는 무급으로 하되, 자녀를 돌보기 위한 가족돌봄휴가는 연간 2일(자녀가 2인 이상이거나 장애인인 경우 또는 해당 공무원이 한부모가족 지원법 제4조제1호의 모 또는 부인 경우 3일)

여성보건휴가

- 여성공무원은 생리기간 중 휴식을 위해 월 1일의 여성보건휴가 받을 수 있음

임신검진휴가

- 여성공무원은 임신기간 중 검진을 위해 10일의 범위에서 임신검진휴가 받을 수 있음

10) 연가의 저축

- 연가보상비 지급대상인 연가일수 중 사용하지 않고 남은 연가일수를 그 해의 마지막날을 기준으로 이월·저축 가능

- 이월·저축된 연가일수는 10년 이내에 사용하지 않으면 소멸

11) 10일 이상 연속된 연가 사용의 보장

- 지방자치단체의 장은 연가일수 또는 저축연가일수를 활용하여 10일 이상 연속된 연가일수 사용을 신청한 경우에는 공무 수행에 특별한 지장이 없는 경우 이를 허가해야 함

제3장

미국

제1절 미국 공무원 휴가제도의 특징

제2절 미국 지방공무원 휴가제도

제3절 미국과 우리나라 지방공무원 휴가제도 비교

제3장

미국

KRILA

제1절 미국 공무원 휴가제도의 특징

- 미국 연방의회에서는 우리나라 국회와 달리 법률을 구체적으로 규정하고 있지 않음. 그러므로 주(state) 정부에서는 미연방법을 토대로 구체적인 기준과 내용을 담아 행정법규를 제정하여 현행화하고 있음
- 미국의 공무원은 일정한 수준의 연가(annual leave), 병가(sick leave), 공휴일(holiday) 등의 유급휴가(paid leave)와 공무원휴가(civil leave), 병역휴가(military leave) 등의 무급휴가(unpaid leave)를 받고 있음. 또한, 가족 및 의료 휴가법(Family and Medical Leave Act: FMLA)으로 출산, 육아, 가족의 질병 등으로 휴가가 필요할 때, 고용이 보장된 상태에서 장기간의 무급휴가를 받을 수 있음
- 공무원의 휴가제도는 연방정부 및 주 정부에서 정한 행정법규에 따라 운영되고 있어 연방 공무원, 주 공무원이 받는 휴가 혜택에는 차이가 존재함
 - 미연방 공무원의 경우, 연가 부여 규정(Annual Leave Accrual Rates)¹⁾에 따라 정규직 기준 3년 미만 근속자는 월 8시간, 3년 이상 15년 미만 근속자는 월 12시간, 15년 이상 근속자는 월 16시간을 받을 수 있음. 그 외 시간제 및 특수직은 <표 3-1>과 같은 기준에 따라 연가를 받음

1) "An employee may use annual leave for vacations, rest and relaxation, and personal business or emergencies. An employee has a right to take annual leave, subject to the right of the supervisor to schedule the time at which annual leave may be taken. An employee will receive a lump-sum payment for accumulated and accrued annual leave when he or she separates from Federal service or enters on active duty in the Armed Forces and elects to receive a lump-sum payment." (U.S. Office of Personnel Management, 2020)

〈표 3-1〉 미연방법에서 정하는 연가 기준

고용형태	3년 미만	3년 이상 15년 미만	15년 이상
정규직	매 2주 당* 4시간	매 2주 당 6시간	매 2주 당 8시간
시간제	매 20시간 근무시 1시간	매 13시간 근무시 1시간	매 10시간 근무시 1시간
특수직	$(4\text{시간}) \times (2\text{주간 평균 근무시간}) / 80$ = 매 2주 당 받는 연가	$(6\text{시간}) \times (2\text{주간 평균 근무시간}) / 80$ = 매 2주 당 받는 연가	$(8\text{시간}) \times (2\text{주간 평균 근무시간}) / 80$ = 매 2주 당 받는 연가

* 미국에서는 우리나라와 달리 급여 기간을 2주 단위로 계산함.

자료: 미연방정부 인사과 OPM(Office of Personnel Management) 홈페이지

<http://www.opm.gov/oca/leave/html/annual.asp>

제2절 미국 지방공무원 휴가제도

1. 캘리포니아 주

1) 개요

- 캘리포니아는 「주 정부법 19839, 19856-19858.2」에 따라 휴가와 병가를 제공하고 있으나, 공무원들이 더 많은 휴가 혜택을 받을 수 있도록 주 정부에서 별도의 연차휴가 프로그램(Annual Leave Program: ALP)을 마련하여 도입하였음
- 연차휴가 프로그램에 가입할 경우, 주정부법에 따라 제공되는 휴가와 병가는 제공되지 않음. 즉, 직원의 선택에 따라 받을 수 있는 휴가 혜택이 달라짐
- Vacation의 경우, 주 공무원이 기본적으로 받을 수 있는 법적휴가이며, 별도의 Sick leave가 주어지므로 사유에 따라 구분하여 사용할 수 있음
- ALP는 입사 후 주공무원이 신청서를 작성하게 HR부서에 제출해야하며, 별도의 Sick leave가 제공되지 않기 때문에 주어진 Annual leave에서 차감된다는 차이가 있음

〈표 3-2〉 캘리포니아 공무원 휴가 제도

휴가명	부여일수	개요	법적근거
휴가	적격기준에 따라 월 7~15시간	공무원에게 기본적으로 제공되는 휴가 (단, 연가 프로그램 신청시 제공되지 않음)	CCR 599.736-599.744.1
연가 (유급)	적격기준에 따라 월 11~20시간	기본적으로 제공되는 휴가보다 더 많은 혜택을 받을 수 있도록 만든 제도	CCR 599.752-599.753
병가	월 1일	직원 본인 혹은 가족이 질병으로 출근을 하지 못하는 경우 사용할 수 있는 휴가	CCR 599.745-599.751

- 캘리포니아는 공무원의 유형을 고용형태에 따라 ‘주 공무원(state employee)’, ‘임원 및 전문직원(excluded employee)’으로 구분하고 있으며, 공무원에게 제공되는 휴가는 「2 CCR Chapter 3. 인사과(Department of Human Resources)」의 규정된 내용에 따라 휴가, 연가, 병가, 가족휴가(family leave), 병역휴가, 멘토링 휴가(mentoring leave) 등이 있음
 - ‘주 공무원’은 「주 정부법 3513」에 따라 공무원(civil service employee) 및 공교육 기관의 교직원을 의미하며, ‘임원 및 전문직원’은 관리·감독직, 국가 기밀을 다루는 직원, 변호사, 인사부 소속 공무원, 감사 직원 외 기술 또는 주 예산을 다루는 재무부의 전문직원, 주에서 교섭을 통해 고용한 직원 등을 포함하고 있음

2) 연가일수

- 2년 이상 근무한 정규직 공무원이 연차휴가 프로그램에 가입하였을 경우, 근무 기간에 상응하는 연차휴가를 얻을 수 있음. 단, 연차휴가 프로그램에 가입한 직원은 휴가(vacation)*를 받지 못함
 - * 휴가의 경우, 일반 공무원은 근무 기간에 따라 매달 7~15시간, 임원 및 전문직원은 매달 7~16시간씩 받을 수 있음. 누적된 미사용 휴가는 다음 회계연도로 이월할 수 있음
 - 연가는 11일(88시간) 이상 근무한 정규직과 그에 상응하는 비율에 따라 근무한 비정규직(임시직, 기간제, 시간제)에게 제공되며, 미사용된 연가는 최대 80일까지 누적됨. 그리고 80일을 초과한 연가는 이월할 수 없음
 - 예외적으로 국가비상사태(자연재해, 전쟁 등) 또는 업무수행 중 발생한 부상 및 질병으로 연가를 사용할 수 없어 누적된 연가가 80일을 초과하였다면 부서 승인하에 연가를 이월할 수 있음
- 일부 주 공무원(고속도로 순찰대, 소방관, 공공안전관리자)의 경우, 근무 기간에 따라 휴가는 8~15시간, 연가는 12~19시간을 받을 수 있음. 그리고 이들은 공휴일에도 근무하므로 주 공무원 및 임원 및 전문직원과 달리 최대 816시간까지 연가를 누적하여 사용할 수 있음(〈표 1-3〉 참조)

〈표 3-3〉 직원 유형과 근속기간에 따라 받는 연가 시간

근무 기간	주 공무원	임원 및 전문직원	그 외 직원*
1개월~3년	월 11시간	월 15시간	월 12시간
37개월~10년	월 14시간		월 15시간
121개월~15년	월 16시간	월 17시간	월 17시간
181개월~20년	월 17시간	월 18시간	월 18시간
241개월~25년	월 18시간	월 19시간	월 19시간
301개월 이상		월 20시간	

* '기타'는 고속도로 순찰대, 소방관, 공공안전관리자를 의미함.

자료: CCR 599.752~599.752.3과 CalHR manual 2102

3) 연가보상비 지급

- 주 공무원은 정규 근무시간(regular hours)을 기준으로 미사용 연가에 대한 보상비를 계산하여 일시금으로 받을 수 있으며, 임원 및 전문직원은 미사용 연가에 대한 보상비를 급여 형태로 받을 수 있음
- 또한, 주 공무원의 미사용 연가에 대한 일시금은 퇴직 후 25일 이내 받을 수 있으나, 휴직 후 15일 이내 복직한 경우는 미사용 연가에 대한 일시금이 지급되지 않음

4) 연가일수의 공제

- 「주 정부법 19863(a)」에 따라 부상이나 질병으로 인해 장애가 발생하여 직무를 수행할 수 없을 때, 결근한 후 15일 이내 부서에 알리지 않으면 연가 혹은 병가에서 해당 기간만큼 공제됨
 - 「주 정부법 19991.13」에 따라 자신의 연가(유급)에서 공제한 만큼 유급휴가를 직장동료에게 기부(donated)*할 수 있음
- * '기부'는 재난·재해로 인해 장기간의 휴가가 필요한 직원에게 1시간 이상의 연가를 양도하는 것을 의미함

5) 연가 당겨쓰기

- 캘리포니아 정부에서 연가 당겨쓰기에 대한 별도의 규정은 제시하고 있지 않음

6) 연가사용의 권장

- 「주 정부법 19858」과 「CCR 599.752」에 따라 직원의 연가 누적일은 80일을 초과할 수 없음
 - 초과한 연가는 이월되지 않고, 연가보상비도 제공되지 않으므로 연가가 80일을 초과되지 않도록 미리 사용하기를 권장하고 있음

7) 병가

- 「주 정부법 19863.1(산재 관련)」에 규정된 경우를 제외하고 대부분의 직원은 1개월 이상 근무를 했을 때 매월 1일(8시간)에 해당하는 병가를 받을 수 있음
 - 주 공무원은 15분 단위로 병가를 사용할 수 있으며, 임원 및 전문직원은 30분 단위로 병가를 사용할 수 있음
 - 또한, 미사용된 병가의 경우 연가로 전환하여 사용할 수 있음
- 「주 정부법 19864(a)」에 따라 누적된 병가를 모두 소진했을 경우, 부서의 재량으로 무급 병가 또는 연가를 받을 수 있음
- 퇴직까지 누적된 미사용 병가는 퇴직금으로 받을 수 있음
 - 2,000시간의 병가는 CalPERS(California Public Employees' Retirement System) 1년으로 계산됨
 - 정규직원은 장기휴직과 6개월 미만의 휴직을 하더라도 누적된 병가는 유지되기 때문에 복직 후 미사용 병가를 사용할 수 있음
 - 퇴사 후 재취업한 경우, 퇴직 이전에 누적된 병가는 소멸되며, 새로 임용된 공무원들과 동일하게 1개월 이상 근무해야 병가를 사용할 수 있음

8) 공가

- 주 직원은 다음과 같은 사유로 결근할 경우 해당 부서에서 공가로 인정함
 - 직업교육에 참석할 때
 - 군사 비상 상황에서 국가의 의무에 따라 민간 전쟁에 참여할 때
 - 병가를 모두 다 사용한 직원 중 다음과 같은 사유로 휴직할 때
 - ① 1년 동안 30일을 초과하지 않는 범위에서 휴직한 장기기증자
 - ② 1년 동안 30일을 초과하지 않는 범위에서 휴직한 골수기증자
 - 배심원 의무를 수행할 때
 - 기술 협력 프로그램으로 다른 기관에서 근무할 때
 - 연방법에 따라 병역의무를 수행할 때
 - 미국 적십자에서 현역으로 근무할 때
 - 미국 상선에서 현역으로 근무할 때

9) 특별휴가

가족휴가(Family leave)

- 연방 가족 및 의료 휴가법(FMLA)과 캘리포니아 가족 권리법(California Family Rights Act: CFRA)에 따라 12개월 이상 근무한 직원들은 가족과 의료에 대한 사유로 무급휴가를 사용할 수 있음
 - 여성 직원의 경우 임신, 출산, 회복을 위해 1년의 무급휴가를 사용할 수 있으며, 남성 직원 역시 신생아를 돌보기 위해 1년의 무급휴가를 사용할 수 있음
 - 중병에 걸린 가족을 돌보기 위함이거나 혹은 자신이 심각한 질병을 앓고 있을 경우는 매년 12주의 무급휴가를 받을 수 있음
 - 또한, 특별한 사유로 휴가 기간을 연장해야 할 때 부서의 승인만 있으면 연장 가능함

- 자녀를 위해 가족 및 의료 휴가법(FMLA)/캘리포니아 가족 권리법(CFRA) 휴가를 사용할 경우 기본적으로 최소 2주의 휴가 기간이 제공됨

□ 사별휴가(Bereavement leave)

- 사별휴가는 「주 정부법 3513」에서 규정하고 있는 임원 및 전문직원에게만 제공되는 특별휴가로 배우자, 자녀 등을 포함한 가족 구성원이 사망하였을 때 받을 수 있는 유급휴가를 의미함
 - 그러나 유급 사별휴가는 3일을 초과할 수 없으며, 추가의 사별휴가가 필요할 경우 무급 또는 자신의 병가를 사용하여 연장할 수 있음
- 만일 가족이 주 밖에서 사망하였을 경우, 2일의 무급병가를 부서에 요청하거나 자신의 병가를 사용할 수 있음

□ 병역휴가

- 주 공무원은 병역휴가에 대한 적격기준을 충족시켰을 때, 군 복무를 위한 장기(long-term) 또는 단기(short-term) 휴가를 받을 수 있으며, 군 복무에 필요한 신체검사에 대해서는 유급휴가가 제공됨
 - 군 복무 기간이 6개월 이하일 때는 단기 병역휴가가 제공되며, 복무 기간이 6개월 이상일 경우에는 장기 병역휴가가 제공됨. 단, 장기 병역휴가는 5년을 초과할 수 없음
- 비상 군사 사태가 발생하여 군 복무를 명령받았을 때는 유급으로 최대 30일의 긴급 군사 휴가(emergency military leave)가 제공됨
- 모든 병역휴가는 군 복무 기간과 함께 근무 이동시간을 고려해 1일의 휴가일이 추가로 제공됨

□ 군인 배우자 휴가(Unpaid spousal leave)/군 간병인 휴가(Military caregiver leave)

- 「캘리포니아 군 및 재향 군인 법 395.10」에 따라 2007년 10월 10일부터 군인 배우자들은 무급휴가를 받을 수 있음
 - 군인인 배우자의 휴가 기간에 맞춰 최대 10일의 무급휴가를 받을 수 있음
 - 군 복무를 하던 가족이 질병이나 부상으로 돌봄이 필요한 경우, 연간 26주의 무급휴가를 받을 수 있음
- 또한, 국가비상사태로 인해 가족이 방위군(state defense forces) 혹은 주 예비군(reserve forces)으로 군 복무를 해야 한다면, 그의 가족은 군인 가족휴가(Qualifying Exigency Leave: QEL)를 통해 12주의 휴가를 받을 수 있음

□ 임신 장애 휴가(Pregnancy Disability Leave: PDL)

- 가족 및 의료 휴가법(FMLA)에 따라 임신, 출산 또는 임신 관련 질병으로 장애가 발생한 경우, 12주의 무급휴가를 받을 수 있으나, 캘리포니아 정부에서는 임신 장애 휴가(PDL)를 통해 최대 4개월을 제공하고 있음
- 또한, 여성 공무원은 임신 장애 휴가(PDL)와 가족 및 의료 휴가법(FMLA)에서 제공되는 휴가를 모두 사용하더라도 캘리포니아 가족 권리법(CFRA)을 통해 휴가를 연장할 수 있음
 - 따라서, 여성 공무원은 임신 장애 휴가(PDL)를 통해 총 29.33주의 휴가를 받을 수 있음

□ 산업 장애 휴가

- 「주 정부법 19871」에 따라 주 공무원은 질병 혹은 부상으로 장애가 발생할 경우, 장애 첫날부터 2년 이내 52주를 초과하지 않는 기간 동안 휴가 및 수당을 받을 수 있음

멘토링 휴가

- 아동 및 청소년들을 대상으로 1:1 멘토링 서비스를 제공하는 직원에게 연간 최대 40시간의 유급휴가를 주는 제도임

재해휴가(Catastrophic leave)

- 가족의 질병이나 부상 혹은 자연재해로 인하여 휴가가 필요하나 연가가 없는 직원이 받을 수 있는 특별휴가로, 3개월을 초과하지 않는 범위에서 휴가를 제공함. 특별한 경우는 부서 승인에 따라 최대 6개월까지 받을 수 있음
 - 또한, 비상사태를 수습하기 위해 자원봉사에 참여하게 된 공무원은 부서 승인에 따라 5일 미만의 유급휴가를 받을 수 있음

전문개발의 날(Professional Development Days: PDD)

- 직원들의 전문성 향상을 촉진시키기 위해 제공되는 특별휴가로, 주 변호사와 청문관은 매년 5회의 휴가가 제공되며, 그 외 주 공무원, 임원 및 전문 직원은 매년 2회의 전문개발의 날(PDD) 휴가를 받음
- 이는 전문성을 향상시키는 것을 목적으로 두고 있으므로 무급으로 제공되며, 연가와 달리 근무 시작일부터 즉시 사용 가능함

휴가공유제도

- 정규직이 자신의 유급휴가를 직장동료에게 기부할 수 있도록 하는 제도임
- 휴가를 기부받기 위해서는 모든 휴가를 소진해야 하며, 가족 구성원을 위해 휴가를 사용할 경우에는 5일의 병가를 추가적으로 소진해야만 기부된 휴가를 받을 수 있음
- 기부자는 최소 1시간 이상, 최대 5일까지 기부할 수 있으며, 기부받는 사람은 최대 12주까지 받을 수 있음

10) 연가의 저축

- 「주 정부법 19858」과 「CCR 599.752」에 따라 직원의 연가 누적일은 80 일을 초과할 수 없음

11) 10일 이상 연속된 연가 사용의 보장

- 승인 기준을 충족시키고, 결격사유가 없다면 연가 사용을 허가하고 있으며, 오히려 누적되는 연가에 대해서는 사용을 권장하고 있음

〈표 3-4〉 캘리포니아 특별휴가 제도

휴가명	부여일수	개요	법적근거
배심원 휴가	필요하다고 인정되는 시간	사법기관으로부터 배심원 근무를 요청받은 직원에게 제공되는 휴가	CCR 599.672
가족휴가	임신, 출산, 육아 등: 1년 의료: 매년 12주 자녀 관련: 최소 2주	출산, 육아, 가족의 질병으로 인해 직원이 휴직이 필요한 경우 제공되는 휴가	CCR 599.911 ~ 599.913
사별휴가	최대 3일	「주 정부법 3513」에서 정하고 있는 임원 및 전문직원에게만 제공되는 특별휴가	CCR 599.923
병역휴가	단기: 6개월 이하 장기: 5년 미만	병역휴가에 대한 적격 복무 기준을 충족할 경우 현역복무를 위한 장기 또는 단기 휴가를 받을 수 있음,	Gov. 19770~19786
군인 배우자 /군 간병인 휴가	배우자: 최대 10일 간병: 연간 26주	캘리포니아 군 및 재향 군인 법 395.10에 따라 군인 배우자들이 받을 수 있는 휴가	CCR 599.752 CCR 753 CCR 757
임신 장애 휴가	PDL&FMLA: 4개월 CFRA: 12주	임신, 출산 혹은 그와 관련된 질병으로 장애가 발생했을 때 여성 직원에게 제공되는 휴가	CFRA/FMLA
산업재해휴가	장애를 판정받은 첫날부터 2년 이내 52주 미만	업무수행시 부상을 입거나 질병을 얻은 직원에게 제공되는 특별휴가	CCR 599.756 ~599.760
멘토링 휴가	연간 최대 40시간	아동 및 청소년들을 일대일로 멘토링하는 직원에게 제공되는 휴가	행정명령 W-132-96
재해휴가	3개월 미만 (단, 부서 승인에 따라 최대 6개월까지) 주지사 명령으로 자원봉사에 참여할 경우 5일 미만	연가가 없는 직원이 가족의 질병이나 부상 혹은 자연재해로 인해 휴가가 필요한 직원에게 제공하는 휴가	CCR 599.913, 599.925
전문개발의 날	매년 2회	원들의 전문성 향상을 촉진시키기 위해 제공되는 특별휴가	PML 2012-010
휴가공유제도	최소 1시간 이상 기부 최대 12주까지 기부 받을 수 있음	개인이 보유하고 있는 유급휴가를 유급휴가가 필요한 직원에게 양도할 수 있도록 한 제도	CCR 599.913 CCR 599.925 ~599.925.1
무급 휴직	최대 30일	교육, 질병, 특수 임무 등으로 인해 단기간 휴직이 필요한 경우	CCR 599.781

2. 펜실베이니아 주

1) 개요

- 펜실베이니아는 펜실베이니아 통합법령(Pennsylvania Consolidation Act), 가족 및 의료 휴가법(FMLA), USERRA(Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act), 주 군사 관련 법령 등을 근거로 작성된 HR 관리규정(management directive)에 따라 공무원들에게 연가, 병가, 공가, 특별휴가 등을 제공하고 있음

〈표 3-5〉 펜실베이니아 공무원의 휴가 제도

휴가명	부여일수	개요	법적근거
연차휴가 (유급)	적격기준에 따라 월 7~15시간	기본적으로 제공되는 휴가보다 더 많은 혜택을 받을 수 있도록 만든 제도	MD. 505.7. 8.11-8.17
병가	적격기준에 따라 연 7~26일 (단, 임원의 경우 13일)	직원 본인 혹은 가족이 질병으로 출근을 하지 못하는 경우 사용할 수 있는 휴가	MD. 505.7 8.21-8.30

2) 연가일수

- 직원은 근무 시작일로부터 30일 후 연가를 사용할 수 있으나, 임시직, 기간장 및 임원에게는 연가가 제공되지 않음
- 초과근무, 대기시간 등을 제외한 정규근무시간에 대해서만 누적률로 계산되어 연가가 제공됨(〈표 3-6〉 참고)
- 주 공무원이 연방기관 사이에서 전근 또는 부서이동을 하게 될 경우, 「The Administrative Code of 1929 709(e)」에 따라 연가를 이전하여 사용할 수 있음

〈표 3-6〉 근속기간에 따른 주 공무원의 연가

근무기간*	누적률	주당 근무시간	최대 연차
1개월~3년	근무시간의 3.85%	37.5시간 40시간	75시간(10일) 80시간(10일)
4년~15년	근무시간의 5.77%		112.5시간(15일) 120시간(15일)
16년~25년	근무시간의 7.70%		150시간(20일) 160시간(20일)
26년 이상	근무시간의 10%		195시간(26일) 208시간(26일)

* 휴가 기간도 근무 기간에 포함되어 계산함.

자료: MD 505.7 8.12

3) 연가보상비 지급

- 주 공무원은 전근할 때 누적된 연가에 대해서 일시금 지급청구서를 통해 지급요청을 할 수 있으며, 신청 후 35일 이내로 급여가 지급됨. 또한, 퇴직할 때도 누적된 연가에 대한 보상비를 받을 수 있음
 - 만일 주 공무원이 휴직일로부터 14일 이내 복직하지 않는다면 미사용 연가는 결산되어 일시금으로 지급됨. 단, 14일 이내로 미사용 연가에 대한 동결 신청을 할 경우는 지급되지 않음
- 기관장, 부서 이사회, 위원회의 위원이 퇴직하거나 입법부 또는 사법부로 부서를 이동하였을 경우, 누적된 병가는 퇴직 혹은 부서이동 당시의 급여율로 계산하여 일시금을 지급함

4) 연가일수의 공제

- 관리규정에는 공제에 대해 특별히 규정하고 있는 바는 없음

5) 연가 당겨쓰기

- 연가 당겨쓰기에 대한 적격기준이나 사용 가능한 연가일 등에 대한 구체적인 사항에 대해서 법으로 규정하고 있지는 않음
 - 다만, 연가, 병가, 특별휴가를 미리 사용한 후 퇴사한다면 유급휴가 사용일에 대한 보상비를 차감한 후 일시금으로 지급함

6) 연가 사용의 권장

- 기관장은 직원들이 기간 내에 연가를 사용할 수 있도록 권장해야 함

7) 병가

- 직원들은 근무 시작일로부터 30일 후 <표 3-7>의 기준에 따라 연 최대 13일의 병가를 받을 수 있으며, 누적되는 병가는 직원이 질병에 걸렸거나, 가족 구성원의 질병 혹은 사망으로 인하여 결근해야 할 때 사용할 수 있음
 - 정규직은 기관장의 재량으로 30일 전에도 병가를 받을 수 있으며, 누적된 미사용 병가는 다음 연도로 이월되어 즉시 사용이 가능함
 - 임시직의 경우, 병가를 사용할 수 없음
 - 기관장 및 임원 역시 병가를 받을 수 없지만, 직원들과 달리 질병을 이유로 결근을 하더라도 출근 기록에 남지 않음

〈표 3-7〉 병가 산정기준

누적률	주당 근무시간	최대 병가
근무시간의 5%(유급)	37.5시간	97.5시간(13일)
	40시간	104시간(13일)

자료: MD 505.7 8.22

- 배우자, 부모 등 직계가족이 사망하였을 경우, 5일의 병가를 받을 수 있으며, 그 외 친인척이 사망하였을 경우 1회 최대 3일의 병가를 받을 수 있음
 - 질병으로 인해 가족 스스로 병원을 방문할 수 없는 경우나 돌봄이 필요할 때도 병가를 받을 수 있음
 - 가족의 건강상태가 심각하여 직원이 20일(150~160시간) 이상 결근해야 할 때, <표 3-8>에 정리된 적격기준에 따라 최대 7~26일까지 추가 병가를 받을 수 있음
 - 추가로 지급되는 병가는 기존에 보유하고 있는 병가를 사용해야만 받을 수 있음

<표 3-8> 근속기간에 따른 주 공무원의 추가 병가

근무 기간	주당 근무시간	최대 병가
1년~3년	37.5시간 40시간	최대 52.5시간(7일) 최대 56시간(7일)
3년~15년		최대 112.5시간(15일) 최대 120시간(15일)
15년~25년		최대 150시간(20일) 최대 160시간(20일)
25년 이상		최대 195시간(26일) 최대 208시간(26일)

자료: MD 505.7 8.23(f)

- 다음 기준을 충족시킨다면 정규직은 최소 5일부터 최대 20일의 병가를 얻어 연장하여 사용할 수 있음
 - 임신부
 - 최소 1년 이상 누적된 휴가가 있을 때
 - 당해 사용할 수 있는 연가, 개인휴가, 병가를 모두 사용했을 때
 - 가족 및 의료 휴가법(FMLA)에서 제시하고 있는 심각한 건강상태를 입증 가능할 때
 - 퇴직하지 않고 복귀할 예정일 때

8) 공가

- 주 직원은 다음과 같은 사유가 있을 때 부서로부터 공가가 인정됨
 - 근무시간 동안에만 시행되는 국가 공무원시험에 응시하게 되었을 때
 - 군 복무를 위한 신체검사를 받을 때
 - 「MD(management directive) 530.10²⁾」에 명시된 세계 및 국제 선수권 대회에 참가할 때, 최대 30일까지 공가로 인정됨.
 - 「MD(management directive) 530.21 현혈 유급휴가(Paid Leave for Blood Donation)」에 따라 최대 4시간까지 공가로 인정됨
 - 사법기관의 명으로 배심원 혹은 증인으로서 법정에 출석할 때 최대 1일 혹은 법정 출석 시간과 상충하는 시간만큼만 공가로 인정됨
 - 화재, 홍수, 허리케인 또는 그 밖의 재난 시 소방업무, 응급의료기사업무, 민항순찰활동, 긴급관리구조업무 등을 수행해야 할 때

9) 특별휴가

- SPF(Sick, Parental and Family care)/ESPF(Extended Sick, Parental and Family Care)**
 - 직원의 건강상태 혹은 가족의 건강상태, 양육 등의 이유로 12주의 유급 또는 무급휴가를 받을 수 있음(단, 12개월 이상 근무한 정규직만 가능함)
 - SPF 기간이 만료되기 전, 휴가 기간을 연장할 필요할 때 ESPF 무급휴가를 통해 최대 6개월 기간을 연장할 수 있음

2) “The 30 workdays per leave calendar year may be granted for official training periods as determined by the AAU, the USOC, or the IOC, travel time to and from a competition site, and a reasonable period of time at the competition site.” (펜실베이니아 주정부 홈페이지, 2020).

□ 교육휴가

- 직무연수에 참여하는 직원은 연수 회당 20일을 초과하지 않는 유급휴가를 받을 수 있음
 - 교육휴가는 2년 이상 재직한 정규직 직원만을 대상으로 제공됨

□ 병역휴가

- 「51 Pa.C.S. 4102 of Title 51(Military Affairs)」에 따라 현역복무 혹은 군사 훈련 참가를 위해 제공되는 휴가로, 최대 15일의 유급휴가를 받을 수 있음
 - 펜실베이니아 방위군 훈련에 참석할 때도 「51 Pa.C.S. 4102 of Title 51(Military Affairs)」에 따라 최대 15일의 유급휴가를 받을 수 있음
 - 전쟁 혹은 국가 비상으로 군 복무를 할 경우, 5년의 무급휴가를 받을 수 있음
 - 단, 군 복무 기간에는 연가, 병가, 개인휴가가 별도로 누적되지 않으며, 미사용 병가는 복직했을 때 사용 가능함

□ 상해휴가

- 가족 및 의료 휴가법(FMLA)에 따라 근무 중 상해를 입었을 때 받을 수 있는 휴가로, 12주부터 최대 3년까지 휴가를 받을 수 있음
 - 유급휴가는 최대 12개월 동안 적용되며, 이후에는 무급휴가를 사용할 수 있음
 - 만일 상해를 입은 직원이 연가, 병가 등의 휴가를 모두 소진하였다면, 무급 상해휴가를 받게 됨

□ 휴가공유제도

- 정규직은 자신의 유급휴가를 직장동료에게 기부할 수 있도록 하는 제도
 - 휴가를 기부받기 위해서는 모든 휴가를 소진해야 하며, 가족 구성원을 위해 휴가를 사용할 때는 5일의 병가를 추가적으로 소진해야만 기부된 휴가를 받을 수 있음

- 기부자는 최소 1일, 최대 5일까지 기부할 수 있으며, 기부 받는 사람은 최대 12주까지 받을 수 있음

〈표 3-9〉 펜실베이니아 특별휴가 제도

휴가명	부여일수	개요	법적근거
SPF/ESPF	SPF: 최대 12주 ESPF: 최대 6개월	직원 본인과 가족을 위해 제공되는 의료 및 육아 지원 휴가(FMLA와 동일)	MD. 505.7 8.101-8.108
교육휴가	회당 20일 미만	직무연수를 목적으로 외부 교육에 참석할 때 제공되는 휴가	MD. 505.7 8.61 MD. 535.3
병역휴가	유급: 최대 15일 무급: 5년	미군의 명령으로 군사 임무를 수행해야 할 때 제공되는 휴가	MD. 505.7 8.71-8.73 MD. 505.7 8.131-8.138
상해휴가	12개월부터 최대 3년 미만	업무상 재해를 입은 직원이 연가, 병가, 개인 휴가를 이용하여 사용할 수 있는 휴가	MD. 505.7 8.81-8.83 MD. 505.7 8.151-8.152
배심원 휴가 (공가)	필요하다고 인정되는 시간	사법기관으로부터 배심원 근무를 요청받은 직원에게 제공되는 휴가	MD. 505.7 8.52
휴가공유제도	최대 5일 기부 가능 최대 12주까지 기부 받을 수 있음	개인이 보유하고 있는 유급휴가를 유급휴가가 필요한 직원에게 양도할 수 있도록 한 제도	MD. 505.7 8.92
무급휴직	4 Pa. Code, Chapter 101, or § 807.1에서 규정하는 기준에 따라 부여됨	공무원법에서 정하는 적격기준에 따라 기관장 재량으로 공무원이 받을 수 있는 무급 휴가	MD. 505.7 8.141

※ 직원 인사규칙에 관한 시행규칙(관리규정(management directive) 505.7/2010.11.9. 시행)

10) 연가의 저축

- 기관장, 부서 이사회, 위원회의 위원 등을 역임한 후 근무 중단 없이 일반 직원으로 복귀하는 경우, 동결된 연가는 일반 직원과 같이 누적됨
- 사용하지 않은 연가와 병가는 다음 해로 이월될 수 있음

- 이월된 연가는 주 37.5시간 근무자의 경우 337.5시간(약 42.2일), 주 40시간 근무자의 경우 360시간(45일)을 초과할 수 없음
- 이월된 병가는 주 37.5시간 근무자의 경우 2,250시간(약 281일), 주 40시간 근무자의 경우 2,400시간(300일)을 초과할 수 없음
- 만일 연가가 이월되었다면, 회계연도 시작일로부터 14주 이내에 이월된 연가를 사용해야 함. 이월된 연가를 사용하지 않는다면, 300일 제한에 따라 병가로 전환됨

10) 10일 이상 연속된 연가 사용의 보장

- 승인 기준을 충족시키고, 결격사유가 없다면 연가 사용을 허가하고 있으며, 오히려 누적되는 연가에 대해서는 사용을 권장하고 있음

제3절 미국과 우리나라 지방공무원 휴가제도 비교

1. 유사점

□ 휴가의 종류 및 산정기준의 유사성

- 캘리포니아와 펜실베이니아는 미연방법을 토대로 작성된 주 규정에 따라 연가, 병가, 공가를 공통적으로 제공하고 있으나 특별휴가는 주 정부에 따라 차이가 있음
- 우리나라는 지방공무원 복무규정 제6조에 명시되어 있는 바와 같이 공무원의 휴가를 연가·병가·공가 및 특별휴가로 구분하여 제공하고 있음
- 휴가일 산정기준은 미국과 우리나라 모두 공무원의 재직기간을 기준으로 연가를 산정하여 차등 제공하고 있으나, 미국의 경우 직급 혹은 직종에 따라 산정기준이 달라 제공되는 연가가 차이가 있음

〈표 3-10〉 근무기간에 따른 연가일수 비교

지방공무원 복무규정		캘리포니아		펜실베이니아	
근무기간	연가	근무기간	연가 ³⁾	근무기간	연가
1개월 이상~1년 미만	11	1개월~3년	16.5일	1개월~3년	10
1년 이상~2년 미만	12	37개월~10년	21일	4년~15년	15
2년 이상~3년 미만	14	121개월~15년	24일	16년~25년	20
3년 이상~4년 미만	15	181개월~20년	25일	26년 이상	26
4년 이상~5년 미만	17	241개월 이상	25.5일		
5년 이상~6년 미만	20				
6년 이상	21	단, 최대 26일 가능			

3) 캘리포니아 주 정부는 직원 유형과 근속기간에 따라 받는 연가를 1개월 당 시간으로 표기하므로 그에 따라 계산한 결과값임. 상기 정보는 주 공무원 기준.

□ 연가 관련 사항(보상비, 저축 및 사용의 권장)

- 누적된 연가에 대하여 캘리포니아 공무원은 적격기준에 따라 연가에 대한 보상비를 1년에 1번 일시금으로 받을 수 있으며, 임원 및 전문직원은 「CCR 599.744」에 따라 환매 프로그램(buy-back program)*을 통해 미사용 연가에 대한 보상비를 급여로 받을 수 있음. 퇴직할 때도 누적된 미사용 연가를 일시금으로 보상받을 수 있음

* 임원 및 전문직원의 경우 환매 프로그램을 신청하여 누적된 휴가(병가를 제외한 모든 휴가)를 80일을 초과하지 않는 범위 내에서 정기적으로 급여로 받을 수 있음

- 펜실베이니아에서는 퇴직 또는 전근할 경우, 미사용 연가에 대한 보상비를 급여 형태로 받을 수 있음
- 우리나라 「지방공무원 복무규정은 제7조」에서 해당 공무원이 연가를 사용하지 아니한 경우에는 예산 범위 내에서 미사용 연가에 대한 연가보상비를 지급하는 것으로 연가를 갈음할 수 있도록 허가함
- 이렇듯, 미사용 연가에 대한 보상비를 지급하고 있으나 캘리포니아에서는 직원의 연가가 80일을 초과하여 누적할 수 없도록 하고 있음. 그리고 초과된 연가는 연가보상비의 대상이 아니므로 기간 내에 미리 사용할 수 있도록 권장하고 있음
- 펜실베이니아의 경우, 미사용 연가를 이월할 수 있음. 하지만 연가(이월된 연가 포함)는 최대 45일을 초과할 수 없으며 초과된 연가는 병가로 전환되어 연가보상비를 받을 수 없음. 그러므로 기관장은 공무원들이 기간 내에 연가를 사용할 수 있도록 「MD 8.16」에 따라 권장해야 함
- 우리나라 역시 「지방공무원 복무규정 제7조의 4(연가 사용의 권장)」에 담당 부서에서는 미사용 연가일수를 소속 공무원에게 통보하여 연가를 사용하도록 권장하고 있음

□ 공가

- 캘리포니아, 펜실베이니아 그리고 우리나라에서 투표, 선거, 헌혈 등에 참석할 경우 또는 사법 기관의 명령으로 법정에 참석해야 하는 등 구체적인 사유에 대해서는 차이가 있으나 공무수행을 위해 필요한 기간에 대하여 공가를 허가하고 있음

2. 차이점

□ 공무원 고용유형과 재직기간에 따른 연가일수의 차이

- 캘리포니아, 펜실베이니아 그리고 우리나라의 공무원 연가는 근속기간에 따라 산정되어 제공되고 있으나 캘리포니아는 직급·직종에 따라 제공되는 연가일, 최대 누적 가능한 연가일 등 휴가 혜택에 대한 차이가 존재함. 펜실베이니아는 직종보다는 직급에 따라 산정되는 연가일이 차이가 있으며 보상금 및 사용에도 차이가 있음
- 한편, 우리나라는 직급·직종에 구분 없이 모두 재직기간만을 고려하여 연가가 산정되고 있으므로 모든 공무원이 동일한 기준으로 연가를 받고 사용할 수 있음

□ 연가 당겨쓰기

- 우리나라의 경우, 「지방공무원 복무규정 제7조의3」에 따라 연가일수를 초과하는 휴가 사유가 발생할 경우, 재직기간에 따라 최소 5일에서 10일까지 당겨쓸 수 있도록 규정하고 있음
- 캘리포니아와 펜실베이니아의 경우 우리나라와 같이 당겨쓰기에 대한 별도의 규정은 없으나, 근무시작 후 예상되는 자신의 연가, 병가를 사용할 수 있음.
 - 즉, 미국은 구체적인 기준을 제시하고 있지 않기 때문에 자신의 연가와 병가를 우리나라보다 자율적으로 사용할 수 있음

□ 병가 관련 사항

- 공무원 휴가 제도 중, 병가와 관련된 내용에서 가장 많은 차이를 확인할 수 있었음
- 병가를 사용할 수 있는 적격 사유에 있어, 우리나라 「지방공무원 복무규정 제7조의5」에 따라 공무원 본인의 질병과 부상에 한해서만 병가를 사용할 수 있었으나 캘리포니아와 펜실베이니아에서는 본인 외의 가족 구성원 (배우자, 부모, 자녀, 조부모 등)의 질병으로 돌봄이 필요한 경우에도 병가를 사용할 수 있음
- 연간 제공되는 병가 일수에 대해서도 차이가 존재함(〈표 3-15〉 참조)

〈표 3-11〉 병가 비교

	우리나라	캘리포니아	펜실베이니아
유급 병가	연 60일	월 1일(연 12일)	연 13일
특이사항	공무상 상해로 인해 장기 휴직이 필요한 경우 연 180일의 병가를 제공함	FMLA/CFRA/PDL에 따라 가족과 본인의 질병을 사유로 12주의 무급휴가를 받을 수 있음 출산 및 육아를 위해 1년의 무급휴가를 받을 수 있음. 상해로 인해 장기휴직할 경우 최대 2년까지 휴직 가능. 임신과 관련되었을 경우 최대 29.33주의 휴가를 받을 수 있음	FMLA/SPF/ESPF에 따라 가족과 본인의 질병을 사유로 12주부터 최대 6개월의 무급휴가를 받을 수 있음 상해로 인해 장기휴직할 경우 최대 3년까지 휴직 가능

□ 특별휴가

- 임신·출산·육아·가족 관련 휴가
 - 캘리포니아 정부는 출산, 육아, 가족돌봄 등의 사유로 사용할 수 있는 가족 휴가와 임신 장애 휴가, 가족의 사망으로 제공되는 사별휴가, 군 복무를

- 위한 병역휴가와 군인 가족을 위한 군 배우자/군 간병인 휴가 등 다양한 내용의 휴가 종류를 마련하여 일과 가정이 균형을 이룰 수 있도록 하였음. 펜실베이니아 역시 캘리포니아와 같이 가족휴가, 재해휴가, 병역휴가 등을 규정하고 있으나 캘리포니아보다 세부적으로 구분되어 있지 않음
- 그 중에서도 가족 및 의료 휴가법(FMLA)을 통해 제공하고 있는 임신, 출산, 육아 휴가에 대해서 캘리포니아는 공무원들이 덜 제한적으로 활용할 수 있도록 캘리포니아 가족 권리법(CFRA) 제도를 만들어 관리하고 있음.
 - 예컨대, 가족 및 의료 휴가법(FMLA)에 따라 휴가를 신청한 공무원은 부서에 증명서를 제출해야 하지만 캘리포니아 가족 권리법(CFRA)을 통해 직원의 선택에 의하여 증명서 제출 여부를 결정할 수 있음. 즉, 캘리포니아는 가족 및 의료 휴가법(FMLA)과 캘리포니아 가족 권리법(CFRA)이 상충될 때 캘리포니아 가족 권리법(CFRA)을 우선으로 하여 휴가를 제공하고 있음
 - 반면, 우리나라 「지방공무원 복무규정 제7조의7」에서 규정하고 있는 특별휴가는 임신, 육아, 여성보건휴가에 대하여 구체적으로 제시하고 있음.
 - 특히, 우리나라의 「지방공무원 복무규정 제7조의7 3항과 4항」에서는 출산휴가와 유산 및 사산, 인공수정에 대한 휴가기간을 구체적으로 명시하고 있음. 이와 같은 내용은 매우 민감한 부분임에도 불구하고 여성 공무원이 출산휴가, 유산 또는 사산휴가를 사용하기 위해서 진단서를 제출하고 임신에 대한 개인적 사정까지 설명해야 하는 불편함이 있음

○ 휴가공유제도

- 미국에서는 자신의 휴가를 직장동료가 사용할 수 있도록 자신의 휴가를 기부하거나 휴가은행(leave bank)을 통해 매년 일정 수준의 휴가를 저축하도록 하고 있음
- 캘리포니아의 경우엔 80시간 이상의 유급휴가를 가지고 있는 직원은 1시간 단위로 기부할 수 있으며, 기부받은 직원의 경우 3개월(12주)까지 휴가를 받을 수 있음
- 펜실베이니아의 경우는 자신이 가진 유급휴가를 최대 5일까지 기부가 가능하

며, 기부받는 직원은 캘리포니아와 마찬가지로 최대 3개월(12주)까지 휴가를 받을 수 있음

- 한편, 우리나라의 경우에는 휴가를 공유할 수 있도록 하는 법령 혹은 제도가 마련되어 있지 않으므로 누적된 미사용 연가는 10년 이내 사용하지 않을 경우 소멸되고 있음

○ 무급휴가

- 미국의 경우 무급휴가에 대해서도 사용 목적에 맞게 적격기준 및 보상 내용에 대해서 구체적으로 제시하고 있음
- 특히, 병역휴가, 가족의료휴가 등을 통해 제공받을 수 있는 무급휴가 적용 대상 및 기간 등 기준을 명확하게 제시하고 있어 공무원들이 필요에 따라 사용할 수 있도록 규정하고 있음
- 캘리포니아 경우에는 각각의 휴가규정에 무급휴가의 내용을 포함하여 규정하고 있으며, 펜실베이니아의 경우에는 관리규정(management directive)에서 유급휴가와 무급휴가로 구분하여 그에 해당하는 휴가 기준을 설명하고 있음
- 반면, 우리나라의 지방공무원 복무규정에서는 유급휴가에 대한 규정만 구체적으로 설명하고 있으며, 여성보건휴가를 제외하고는 무급휴가에 대해 설명이 전무함

○ 그 외 기타 특별휴가

- 캘리포니아는 병역휴가, 재해 및 상해, 멘토링의 날, 전문개발의 날 등의 특별휴가제도를 마련하고 있음. 한편, 펜실베이니아의 경우는 캘리포니아에 비해 특별휴가에 대해서 상세하게 분류하고 있진 않지만 공무원이 받을 수 있는 휴가 혜택은 유사함(〈표 3-12〉 참조)
- 특히, 캘리포니아에서는 주지사의 행정명령으로 전문개발의 날과 멘토링 휴가를 제공하고 있음. 그러므로 캘리포니아 공무원은 공가로 인정되는 교육휴가를 제외한 별도의 휴가를 받을 수 있어 매년 정기적으로 전문성을 함양시킬 수 있는 활동들을 할 수 있으며, 더 나아가 멘토링 휴가를 통해

자신의 연가를 보장받으면서 청소년 복지에도 적극적으로 참여할 수 있도록 지원하고 있음

- 한편, 우리나라의 지방공무원 복무규정에서 제시하고 있는 특별휴가는 출산, 육아, 경조사 등에 대해서만 규정하고 있어 실질적으로 남성 공무원이 받을 수 있는 특별휴가 혜택은 상대적으로 부족하다고 할 수 있음

〈표 3-12〉 미국 주 정부와 우리나라 특별휴가 종류 비교

캘리포니아	펜실베이니아	우리나라
가족휴가	SPF/ESPF	출산·육아·유산·사산· 여성보건·가족돌봄휴가
임신 장애 휴가		
사별휴가		경조사휴가
군인 배우자/군 간병인 휴가	병역휴가	-
병역휴가		
산업재해휴가	상해휴가	
멘토링 휴가	교육휴가	
전문개발의 날		
휴가공유제도	휴가공유제도	

〈표 3-13〉 우리나라와 미국 지방공무원 휴가제도 비교

구분	한국	미국	
		캘리포니아	펜실베이니아
휴가의 종류	연가, 병가, 공가, 특별휴가	연가, 병가, 공가, 특별휴가	연가, 병가, 공가, 특별휴가
연가일수	- 11~21일 - 연 최대 23일	- 월 11~20시간 (연 16.5일~25.5일) - 연 최대 26일	- 연 10일~26일
연가보상비 지급	- 공무상 연가를 허가할 수 없거나 해당 공무원이 연가를 사용하지 아니한 경우에 예산의 범위 내에서 연가보상비를 지급 - 연가보상비를 지급할 수 있는 연가대상일수는 20일을 초과할 수 없음	- 주 공무원은 정규 근무 시간을 기준으로 미사용 연가에 대한 보상비를 계산하여 일시금으로 받을 수 있음	- 주 공무원은 전근할 때 누적된 연가에 대해서 일시금 지급청구서를 통해 지급요청을 할 수 있으며, 신청 후 35일 이내로 급여가 지급됨. - 퇴직할 때도 누적된 연가에 대한 보상비를 받을 수 있음
연가일수의 공제	- 결근일수·정직일수·직일 해제 일수 및 강등 처분에 따라 직무에 종사하지 못하는 일수는 연가 일수에서 공제	- 부상이나 질병으로 인해 장애가 발생하여 직무를 수행할 수 없을 때, 결근한 후 15일 이내 부서에 알리지 않으면 연가 혹은 병가에서 해당 기간만큼 공제	- 규정 없음
연가 당겨쓰기	- 연가일수가 없거나 재직 기간별 연가일수를 초과하는 휴가사유가 발생하는 경우, 그 다음 재직기간의 연가일수를 미리 사용할 수 있음 - 미리 사용하게 할 수 있는 연가 일수: 5일(1년 미만)~10일(4년 이상)	- 규정 없음	- 규정 없음
연가사용의 권장	- 지방자치단체의 장은 소속 공무원의 연가 사용을 촉진하기 위해 소속 공무원이 당해에 사용해야 할	- 초과한 연가는 이월되지 않고, 연가보상비도 제공되지 않으므로 연가가 80일을 초과되지 않도록	- 기관장은 직원들이 기간 내에 연가를 사용할 수 있도록 권장해야 함

구분	한국	미국	
		캘리포니아	펜실베이니아
	10일 이상의 권장 연가 일수와 미사용 권장 연가 일수에 대한 연가보상비 지급여부 공지해야 함	록 미리 사용하기를 권장하고 있음	
병가	<ul style="list-style-type: none"> - 60일의 범위에서 병가 사용 가능 - 공무원상 부상 등으로 직무를 수행할 수 없거나 요양이 필요할 경우 연 180일의 범위에서 병가 허가 	<ul style="list-style-type: none"> - 대부분의 직원은 1개월 이상 근무를 했을 때 매 월 1일(8시간)에 해당하는 병가를 받을 수 있음 - 미사용된 병가의 경우 연가로 전환하여 사용할 수 있음 	<ul style="list-style-type: none"> - 근무 시작일로부터 30일 후 연 최대 13일의 병가를 받을 수 있음 - 임시직의 경우, 병가를 사용할 수 없음
공가	<ul style="list-style-type: none"> - 지방공무원 복무규정 제 7조의6에 명시된 어느 하나에 해당될 때 필요한 기간에 대하여 공가 허가 	<ul style="list-style-type: none"> - 직업교육 참석, 전쟁, 배심원, 병역 등의 사유 시 공가로 인정 	<ul style="list-style-type: none"> - 국가 공무원 시험, 군복무 신체검사, 세계 선수권 대회, 헌혈, 배심원/증인, 재난시 소방/응급/구조업무 등의 사유시 공가로 인정
특별휴가	<ul style="list-style-type: none"> - 총 9종 - 경조사휴가, 출산후 휴가, 유·사산 휴가, 난임 치료 시술 휴가, 모성보호시간, 육아시간 보장, 가족돌봄휴가, 여성보건휴가, 임신검진휴가 	<ul style="list-style-type: none"> - 총 10종 - 배심원 휴가, 가족휴가, 사별휴가, 병역휴가, 군인 배우자 휴가/군 간병인 휴가, 임신장애휴가, 산업장애휴가, 멘토링 휴가, 재해휴가, 전문개발의 날 	<ul style="list-style-type: none"> - 총 5종 - SPF/ESPF, 교육휴가, 병역휴가, 상해휴가, 배심원 휴가
출산휴가	<ul style="list-style-type: none"> - 출산 전후를 통하여 90일(둘 이상의 자녀 임신 시 120일) - 출산 후의 휴가기간이 45일 이상(둘 이상의 자녀 임신 시 60일) 	<ul style="list-style-type: none"> - 가족휴가에 포함 - 연방 가족 및 의료 휴가법(FMLA)과 캘리포니아 가족 권리법(California Family Rights Act: CFRA) - 여성의 경우, 임신, 출산, 회복을 위해 1년 무급휴가 사용 가능 - 남성의 경우, 신생아 육아를 위해 1년 무급휴가 사용 가능 	<ul style="list-style-type: none"> - SPF(Sick, Parental and Family care)/ESPF(Extended Sick, Parental and Family Care) - FMLA와 동일 - 12주 유급 또는 무급(12개월 이상 근무한 정규직만 가능) - SPF 만료 전, ESPF를 통해 최대 6개월 연장

구분	한국	미국	
		캘리포니아	펜실베이니아
연가의 저축	<ul style="list-style-type: none"> - 연가보상비 지급대상인 연가일수 중 사용하지 않고 남은 연가일수를 그 해의 마지막날을 기준으로 이월·저축 가능 - 이월·저축된 연가일수는 10년 이내에 사용하지 않으면 소멸 	<ul style="list-style-type: none"> - 80일을 초과하지 않는 범위에서 연가 누적 가능 	<ul style="list-style-type: none"> - 사용하지 않은 연가와 병가는 다음 해로 이월 될 수 있음 - 이월된 연가는 주 37.5시간 근무자의 경우 337.5시간(약 42.2일), 주 40시간 근무자의 경우 360시간(45일)을 초과할 수 없음 - 이월된 병가는 주 37.5시간 근무자의 경우 2,250시간(약 281일), 주 40시간 근무자의 경우 2,400시간(300일)을 초과할 수 없음 - 연가가 이월시, 회계연도 시작일로부터 14주 이내에 이월된 연가를 사용해야 함. 이월된 연가를 사용하지 않는다면, 300일 제한에 따라 병가로 전환
10일 이상 연속된 연가사용의 보장	<ul style="list-style-type: none"> - 지방자치단체의 정은 연가일수 또는 저축연가일수를 활용하여 10일 이상 연속된 연가일수 사용을 신청한 경우에는 공무 수행에 특별한 지장이 없는 경우 이를 허가해야 함 	<ul style="list-style-type: none"> - 승인 기준을 충족시키고, 결격사유가 없다면 연가 사용을 허가하고 있으며, 오히려 누적되는 연가에 대해서는 사용을 권장하고 있음 	<ul style="list-style-type: none"> - 승인 기준을 충족시키고, 결격사유가 없다면 연가 사용을 허가하고 있으며, 오히려 누적되는 연가에 대해서는 사용을 권장하고 있음

제4장

프랑스

제1절 프랑스 공무원 휴가제도의 특징

제2절 프랑스 지방공무원 휴가제도

제3절 프랑스와 우리나라 지방공무원 휴가제도 비교

제4장

프랑스

KRILA

제1절

프랑스 공무원 휴가제도의 특징

- 프랑스는 공무원을 국가, 지방 및 의료직의 세 종류로 구분⁴⁾
 - 공무원 일반법(statut général des fonctionnaire)은 4개의 법으로 구성되어 있으며, 공무원 구분에 따라 달리 적용됨. 공무원의 권리와 의무에 관한 1983년 7월 13일 법 제83-634호⁵⁾는 공무원 일반법의 제1편(Titre I)에 해당하며 모든 공무원에 적용됨. 국가 공무원에 관한 1984년 1월 11일 법 제84-16호⁶⁾는 공무원 일반법의 제2편(Titre II)으로 국가공무원에 적용되고, 지방 공무원에 관한 1984년 1월 26일 법 제84-53호⁷⁾는 공무원 일반법의 제3편(Titre III)으로 지방공무원에 적용되며, 1986년 1월9일 법 제86-33호⁸⁾는 공무원 일반법의 제4편(Titre IV)으로 의료공무원에 적용됨
- 프랑스 공무원의 휴가제도는 국가공무원의 경우 공무원의 권리와 의무에 관한 1983년 7월 13일 법 제83-634호 제21조, 국가 공무원에 관한 1984년 1월 11일 법 제84-16호 및 국가 공무원의 연차 휴가에 관한 1984년 10월 26일 규정 제84-972호⁹⁾, 지방공무원은 동 법 및 지방 공무원의 연

4) 국가(FPE: Fonction Publique d'État), 지방(FPT: Fonction Public Territoriale), 의료직(FPH: Fonction Publique Hospitalière)

5) Titre I : Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

6) Titre II : Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relative à la fonction publique de l'État

7) Titre III : Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant disposition statutaires relatives à la fonction publique territoriale

8) Titre IV : Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions relatives à la fonction publique hospitalière

9) Décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de

차 휴가에 관한 1985년 11월 26일 규정 제85-1250호¹⁰⁾를 근거로 운영되고 있음

- 공무원의 권리와 의무에 관한 1983년 7월 13일 법 제83-634호 제21조의 제1항은 공무원이 일정한 수준의 연차 휴가(congés annuels)와 병가(congés de maladie)를 비롯, 출산(congés pour maternité) 및 자녀육양 관련(congés liés aux charges parentales), 직무연수(congés de formation professionnelle), 경력인증(congés pour validation des acquis de l'expérience) 및 직무능력평가(congés pour bilan de compétences), 노조교육(congés pour formation syndicale) 휴가 등을 사용할 권리가 있다고 명시하고 있음
- 또한 제2항에서 연차휴가와와는 별도로 가족행사 참여 및 자녀 양육 등을 위한 특별 휴가를 사용할 수 있으며, 해당 휴가 사용 일수는 연차휴가에서 차감되지 않는다는 점을 명시함. 특별 휴가의 종류 및 부여 기준은 최고행정법원(Conseil d'Etat) 규정으로 정하도록 되어있음
- 기본적으로 프랑스 지방공무원의 휴가제도는 지방자치단체가 자율적으로 정할 수 있다고 되어있으나, 실제로는 국가공무원과 동일한 형태임

l'Etat.

10) Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

제2절 프랑스 지방공무원 휴가제도

1) 개요

- 지방공무원 근무 및 휴가에 대한 법적 근거는 지방공무원에 관한 1984년 1월 26일 법령 제84-53호의 제55조 및 57조, 지방공무원의 연차 휴가에 관한 1985년 11월 26일 규정 제85-1250호, 계약직 지방공무원에 관한 1988년 2월 15일 규정 제88-145호등을 기초로 함
- 국가 및 지방공무원 모두 정규직(정규임용 또는 시보), 계약직 여부와 무관하게 일정 일수의 유급 연가를 사용할 권리가 주어짐
 - 단, 지방공무원 중 각 지자체와의 개별 계약 체결 등을 통해 고용된 경우, 공무원 관련 법령이 아닌 노동법의 적용을 받음

2) 연가일수

- 기본적으로 국가 및 지방의 모든 현직 공무원은 1월 1일부터 12월 31일까지 만 1년 근무 시, 주당 근무 일수의 5배의 기간에 해당하는 만큼 유급 연가를 부여받음
 - 통상적으로 주5일 35시간 근무 시 연간 부여되는 연가 일수는 25일임<표 4-1> 참조
 - 정규직(정규임용 또는 시보) 또는 계약직 등 계약 형태 및 상근, 부분 근로, 비상근 등 근무형태와 관계없이 모든 공무원에게 적용됨
 - 국가(정부부처) 및 지방자치단체에 따라 소속 공무원에게 주당 근무 일수의 5배보다 더 많은 일수의 연가를 부여할 수 있음

〈표 4-1〉 프랑스 공무원의 근무 시간에 따른 연가 부여 일수 예시

하루 근무시간		주당 근무 일수	부여 연가
전일제 (100%)		5	5일 x 5 = 연간 25일
시간제	80%	4	4일 x 5 = 연간 20일
	50%	2.5	2.5일 x 5 = 연간 12.5일

* 비정규직 근로자의 경우, 근무 예정일만 계산에 포함하며 그 외 근무일은 제외함.

- 입직 1년 미만의 공무원도 연가 신청 권리가 있으며, 이 경우 연가 일수는 근무한 기간에 비례하여 부여됨
 - 부여되는 연가 일수는 소수점 이하를 반올림함. 예를 들어, 근무기간이 연간 9개월이면 연가는 18.75일로 계산되며(25일 x 9/12), 반올림하여 19일을 부여함 (25일 x 9/12)
- 연간 근무 일정이 매주 불규칙한 비정규직 공무원의 경우, 연가는 평균 주간 근무시간을 기반으로 계산함¹¹⁾
- 공무상 입은 부상에 대한 치료 상의 이유 등으로 시간제 근로가 허용된 직원에게도 정규직 직원과 동일한 계산방법으로 연가가 부여됨. 단, 이는 단축된 주간 근무를 반영하여 실제로 추가된 주간 근무일을 기반으로 계산함¹²⁾

11) Department de la haute-corse, les congés annuels dans la fonction publique territoriale, Note D'information N° 03/2019 (이하, CDG2B Note d'information n°03/2019 - les congés annuels 2/9)

12) 공상 공무원의 치료 목적 시간제 근로에 대한 2018년 5월 15일 훈령(Circulaire du 15 mai 2018 relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique)

〈표 4-2〉 시간제 근무 직원에게 부여되는 연가 기간 예시

하루 근무시간	주간 근무일	부여 연가 기간
50%	주 2.5일	2.5 × 5일 = 연간 12.5일
50%	주 5일	5 × 5일 = 연간 25일
80%	주 4일	4 × 5일 = 연간 20일

- 당해연도 1월 1일 기준 21세 미만인 공무원은 연간 근무일수가 12개월에 미치지 않더라도 통상적으로 부여되는 연가 일수(25일)만큼 연가 신청이 가능함
 - 이 경우, 원래 주어진 연가 외에 추가적으로 부여받은 휴가 일수에 대한 보수는 지급되지 않음. 예를 들어, 근무기간이 연간 9개월이면 신청 가능한 연가 전체 25일 중 19일(25 × 9/12)만이 유급휴가에 해당되며, 나머지 6일은 급여가 발생하지 않는 무급 휴가임
- 1월 1일부터 4월 30일 사이 그리고 11월 1일부터 12월 31일 중에 주어진 연가 25일 중 일부 사용 시 그 사용일수에 따라 1~2일의 연가가 추가로 부여됨¹³⁾

〈표 4-3〉 특정 기간 중 연가 사용 시 부여되는 추가 연가 일수

5월 1일~10월 31일 기간 밖에 신청된 연가	추가 부여 일수
5일	1일
6일	
7일	
8일 이상	2일

13) 마찬가지로 공무원 외에 프랑스 민간 부문에서도 노동법(Code du travail)에 의해 5월 1일~10월 31일에 의무적으로 최소 연속 12일 이상 연차휴가를 사용(L3140-18)하도록 되어있으며, 최대 연속 24일까지 사용가능함(L3141-17). 연차휴가를 분할(jours de fractionnement)하여 해당 기간을 벗어난 11월 1일~4월 30일에 사용하는 경우에는 휴가가 가산됨.

- 원칙상 공무원은 연속 31일 이상 연가를 사용할 수 없으나 다음 등의 특정 상황에서는 허용됨:
 - 공식적으로 기관이 연가 연장을 허용한 경우
 - 본토 지자체 근무 중인 해외 프랑스령 출신 공무원이 연고지 가족 방문을 위해 예외적으로 연가의 누적을 허용 받은 경우
- 연가 사용 기간을 선택할 권리는 가족이 있는 공무원에게 우선적으로 주어짐
 - 일부 특수 상황을 제외하고 기본적으로 휴가 기간 중의 업무는 금지되어있음
- 원칙적으로 실제 업무 수행이 이루어지지 않는 기간에 대해 연가는 부여되지 않음. 즉, 정직처분 등으로 인해 일시적으로 정상근무를 못하거나 직원이 구급될 경우, 해당 기간 동안 유급 연가 혜택은 부여되지 않음
- 지방 교육 공무원의 경우, 근무가 학사일정과 밀접한 연관이 있기 때문에 1985년 11월 26일 규정 제85-1250호 제1조에 의거, 학사일정에 맞추어 연가가 부가됨

3) 연가보상비 지급

- 현재 프랑스 공무원 기본법 상에는 공무원이 퇴직 전 질병 등의 사유로 주어진 연가를 사용하지 못한 경우 잔여 연가에 대한 연가보상비의 적용 또는 그 계산방법에 대한 조항이 없음. 이는 지방공무원도 마찬가지임
- 따라서, 원칙적으로 미사용 연가에 대한 보상금은 발생하지 않음
- 단, 일부 계약직 지방 공무원의 경우 예외가 될 수 있음
 - 기한부 고용계약이 만료된 계약직 공무원 또는 개인태도 불량 외의 사유로 해고된 공무원의 경우 소속 기관의 승인 거부로 사용하지 못한 연가에 대한 보상비를 지급받을 수 있음
 - 보상비 지급을 위해 해당 공무원은 연가 전체 또는 일부의 사용을 신청하였으나 소속 지방자치단체로부터 승인 거부되었음을 증명해야 하며, 해당 자의 신청 없이 보상비는 지급되지 않음

4) 연가의 이월 및 누적

- 국가 및 지방공무원 모두 소속 기관장의 예외적인 승인이 없는 이상, 미사용 연가를 누적하여 차년도로 이월하는 것은 원칙적으로 불가능함
 - 단, 병가 또는 산재로 인해 사용하지 못한 연가에 한해 차년도 이월 및 사용이 예외적으로 인정됨
 - 또한, 상기 언급한 바 있는 해외령 출신 공무원의 연고지 방문 등의 사유 시 예외적으로 연가의 축적이 허용됨
- 소속기관의 사전승인 없이 연가를 사용하는 것은 불가하며, 조기 복귀 또는 연가연장 또한 사전승인 없이 허용되지 않음
- 연가와는 별개로, 국가 및 지방공무원(계약직 포함, 시보 제외) 모두 최소 1년 이상 연속 근무 시 근로시간저축계좌(CET)를 개설, 연가, 근무시간 단축(RTT), 초과근무 등을 수년 누적할 수 있음¹⁴⁾
 - 근로시간저축계좌(CET: compte épargne-temps): 근로자가 미사용 연차휴가(일부만 가능), 초과근로시간, 연장근로, 휴식시간 및 근무시간단축일 등을 개인 계좌에 적립, 추후 사용할 수 있도록 하는 제도. 동 계좌에 적립된 근무시간이 15일 미만일 경우, 휴가 형태로만 전환하여 사용할 수 있으나, 15일을 초과하는 시간에 대해서는 현금으로 보상받거나 퇴직연금으로 전환하여 사용 가능함
 - 근무시간 단축(RTT, réduction du temps de travail) : 프랑스 법정 근로시간인 주 35시간을 초과하여 근무하는 경우, 초과된 시간을 모아 기존 부여된 연가와는 별도로 추가 휴일을 부여하는 제도. 기본적으로 시보, 계약직 포함 모든 공무원에게 부여되며, RTT로 추가 부여되는 휴가의 사용 조건 등은 소속 기관에 따라 다를 수 있음. 또한 미사용한 RTT 휴가는 CET 계좌에 저축이 가능함

14) 지방공무원의 CET 계좌 개설에 대한 2004년 8월 26일 규정 제2004-878(Décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale)

〈표 4-4〉 프랑스 공무원의 연간 RTT 추가 휴가 부여 일수

주당 근무 시간	연간 RTT로 추가 부여되는 휴가 일수
35시간 30분	3일
36시간	6일
36시간 30분	9일
37시간	12일
37시간 30분	15일
38시간	18일
39시간	23일

5) 연가의 조기 중단¹⁵⁾

- 지자체는 연가 중인 소속 공무원에게 비상상황 등 업무상 필요에 의해 연가 중단 및 업무 복귀를 요청할 수 있음. 단, 이 경우 지자체는 그 정당성을 입증해야 함
 - 법적으로 공무원은 소속 지자체에 연가 기간 중 연락이 가능한 행선지 정보를 보고할 의무 없음
 - 또한, 공무원이 연가 조기 중단 및 복귀 요청에 불응하는 경우는 직무유기에 해당되지 않으며 따라서 이에 대한 불이익도 받지 않음
- 유급 연가 사용 중 질병으로 인해 병가 신청 시, 병가 기간에 따라 사용 중이던 유급 연가는 전부 또는 일부 취소되어, 미사용 연가에 대한 권리가 유지됨
 - 해당 미사용 연가는 업무상황에 따라 해당 공무원의 요청 및 소속 기관의 승인을 거쳐 이후 사용 가능하도록 연기할 수 있음

15) CDG2B Note d'information n°03/2019 ? les congés annuels 5/9

6) 병가

- 프랑스 지방공무원의 병가 및 공무상 휴직은 지방공무원에 관한 1984년 1월 26일 법 제84-53호의 제57조 및 해당 법령의 적용을 위한 1987년 7월 30일 규정 제87-602호¹⁶⁾을 근거로 운영됨
- 병가는 일반 병가(congé de maladie ordinaire), 장기 병가(congé de longue maladie) 및 장기투병휴가(congé de longue durée)로 구분함
- 모든 병가 기간은 근무시간으로 인정, 승진, 승급 및 퇴직 소요 연수 산정 시 포함되며, 연차휴가에서 차감하지 않음
 - 일반 병가 : 신청 시 의사의 진단서 필요. 최대 12개월까지 사용할 수 있음. 최초 3개월은 기본급의 100%, 이후 9개월은 50%가 지급됨. 그 외 가족수당 및 주택수당 등 업무 수행과 관계없는 수당은 100% 지급됨. 그 외 수당의 경우 국가 공무원은 50%, 지방 공무원은 각 지자체별로 지급 수준을 정함. 연속 6개월 이상 일반 병가 사용 시 의료 위원회의 판정에 따라 최대 6개월 연장 또는 업무 복귀가 가능하며, 연속 12개월의 병가 사용 후 의료 위원회가 업무 복귀 불가 판정 시 대기발령 또는 다른 직무/부서로 발령 조치되거나, 국가 또는 지자체의 의료자문기구에 의해 더 이상 공무수행이 불가능하다고 판정받는 경우에는 조기 은퇴(퇴직) 처분을 받을 수 있음. 복귀, 파견 또는 은퇴에 대한 최종 인사결정이 내려지는 동안에는 기본급의 50%이 지급됨을 받을 수 있음
 - 장기 병가 : 의사 진단 등으로 장기간의 치료와 휴식이 필요하다고 인정되는 경우, 최대 3년까지 장기 병가를 신청할 수 있음. 최초 1년은 기본급의 100%가, 나머지 2년 동안은 50%가 지급되며, 가족수당 및 주택수당 등

16) Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux

업무 수행과 관계없는 수당은 기본급 지급 비율과 연동되어 지급됨. 장기 병가의 연속 사용은 불가하며, 장기병가 종료 후 최소 1년 이상 근무해야 다시 신청할 수 있는 자격이 주어짐

- 장기투병휴가 : 결핵, 정신질환, 암, 소아마비, 후천성 면역결핍증(AIDS) 등 장기 치료가 필요한 질병을 앓고 있을 경우 신청할 수 있으며, 최대 5년까지 사용 가능함. 첫 3년은 기본급의 100%, 이후 2년은 50%가 지급되며, 가족 수당 및 주택 수당은 전액 지급되나, 기타 수당은 지급되지 않음. 장기투병 휴가의 사용은 재직기간 중 1회에 한함. 장기간 휴가는 의료자문위원회의 결정에 따라 3~6개월의 기간으로 나뉘어 부여, 연장되며, 필요 시 연속적 또는 나누어 사용 가능. 장기투병휴가 사용 시 소속 기관 또는 의료위원회 등 관련 위원회의 불시 방문 점검 및 연락처 요구 등에 따라야 하며, 의사의 진단에 따른 재활 목적 외에는 그 어떤 종류의 업무에도 종사할 수 없음

○ 병가 외에, 업무상 재해 및 질병 치료를 위한 공무상 휴직(CITIS: congé pour invalidité temporaire imputable au service) 제도가 있음

- 업무 상(통근 포함) 재해로 인한 부상 또는 질병으로 근무가 어렵다고 판단될 경우, 공무상 휴직을 사용할 수 있으며, 그 기간은 업무 복귀가 가능하다고 판단되는 시점 또는 해당 공무원의 은퇴 시점까지로 되어있음. 즉, 실질적으로 무한정 휴직이 가능함
- 단, 국가공무원 중 시보 신분으로 공무상 병가 신청 시 최대 5년까지만 사용이 가능하며, 사용 완료 후에도 업무 복귀가 불가능한 경우 1년간 무급휴가 조치되며, 이는 최대 두 번 연장 가능하여 총 3년까지 무급휴가를 받을 수 있음. 무급휴가 사용 완료 후에도 업무 불가능한 건강 상태로 판단되면 퇴직 조치됨

7) 기타휴가(Autres congés)

출산휴가(congé pour maternité)

- 출산휴가는 총 16주이며 산전 6주, 산후 10주 부여가 원칙임. 출산휴가는

- 최소 8주 이상 사용해야 하며, 그 중 6주는 출산 후 사용이 원칙임. 셋째 출산부터는 산전 8주, 산후 18주로 총 26주가 부여됨
- 산전 휴가는 최대 3주까지 산후 휴가로 이월하여 사용 가능하며, 출산 관련 건강상 문제가 있는 경우 산전 2주, 산후 4주의 추가 휴가를 부여함
 - 또한 다태아 임신 시 쌍둥이는 산전 12주, 산후 22주로 총 34주, 세쌍둥이 이상은 산전 24주, 산후 22주로 총 46주의 출산 휴가가 부여됨

□ 입양 휴가(congé d'adoption)

- 자녀 입양 시 양육 자녀 수 및 부부 공동 사용 여부에 따라 휴가가 부여되며(표 4-5 참조), 자녀 입양(예정)일 7일 전부터 사용 가능함
- 맞벌이 부부에 한해 휴가를 분할하여 공동 사용할 수 있으며, 이는 부부 중 한명이 공무원이 아닌 민간인이어도 가능함

〈표 4-5〉 입양 자녀 수에 따른 휴가 부여

입양자녀 수	기존 양육 자녀 수	휴가 부여 일수		
		부부 중 1명만 사용	부부 공동 사용시 추가 부여 및 분할 예시	
			부모A	부모B
1명	~1명	10주	10주	11일
	2명 이상	18주	18주	11일
2명 이상	무관	22주	22주	18일

□ 부성휴가(congé de paternité et d'accueil de l'enfant)

- 배우자 또는 동거자가 자녀 출산 시, 출산일로부터 4개월 이내 총 11일(다태아 출산 시 18일)의 휴가를 부여함. 이는 근무일에 주말, 공휴일을 모두 포함하는 기간으로, 2회(그 중 1회 최소 7일 이상)로 나눠 사용 가능함

가족연대휴가(congé de solidarité familiale)

- 가족의 생애 말기 간병을 위해 주어지는 무급 휴가로, 그 기간은 최대 3개월 또는 가족의 사망 후 3일 중 앞서 종료되는 기간까지로 계산함

가족돌봄휴가(congé de proche aidant)

- 가족이 질병, 장애 등으로 돌봄이 필요할 경우 사용할 수 있는 무급 휴가. 재직 기간 중 최대 1년 이내에서 3개월 단위로 사용 및 연장 가능함. 돌봄 중인 가족의 사망 또는 다른 가족 구성원의 돌봄 휴가 취득 시 조기 종료될 수 있으며, 또한 소속 지자체에 따라 심각한 인력부족으로 업무 조기 복귀를 요청받거나 일정 기간을 이월하여 추후 사용하도록 하는 등의 조치가 취해질 수 있음

직무연수휴가(congés de formation professionnelle)

- 입직 후 3년이 지난 시점부터 자신의 직무역량 향상을 위해 재직기간 중 최대 3년의 직무연수휴가를 사용할 수 있으며, 3년을 일시에 사용하거나, 또는 주, 일 또는 반일 단위로 사용할 수 있음. 일종의 부분 유급 휴가로, 3년 중 사용 첫 해에는 소속 지자체에서 총 € 2,620.85의 상한선을 넘지 않는 범위에서 매달 자신의 기존 급여 및 수당 총합의 85%를 지급받음

경력인증을 위한 휴가(congé pour validation des acquis de l'expérience)

- 근무 중 습득한 직무역량의 인증을 위해 관련 서류 제출 또는 평가 시험 참여 시 이용할 수 있는 휴가로, 연간 최대 24시간까지 사용 가능하며, 근무시간으로 인정되어 연가에서 별도 차감되지 않음

직무능력평가 휴가(congé pour bilan de compétences)

- 개인의 직무능력 및 소양에 대한 평가 및 재교육 등을 위해 사용할 수 있는

휴가로, 연간 최대 24시간까지 사용 가능. 경력인증 휴가와 마찬가지로 근무시간으로 인정되어 연가에서 별도 차감되지 않음

노동조합 교육 휴가(congé pour formation syndicale)¹⁷⁾

- 노조 교육 참여를 위한 휴가로, 유급 휴가임. 연간 최대 12일까지 신청할 수 있으며, 1일 또는 반일 단위 사용이 가능함

보건안전근로조건위원회(Le congé de formation des représentants au CHSCT)¹⁸⁾ 연수 휴가

- 직원대표의 보건 및 안전 교육 이수를 위한 휴가로, 최대 2일의 유급휴가임

청소년 및 대중 교육, 스포츠 등 공인 단체의 활동 참여를 위한 휴가(Congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire)

- 청년층의 관리자 및 리더십 역량 증진을 목적으로, 25세 미만 공무원이 청소년, 교육, 스포츠 등분야의 공인 단체 및 협회 활동 참여 시 부여하는 휴가임. 연간 2번에 나눠 최대 6일까지 휴가를 신청할 수 있으며, 무급 휴가임

단체 대표 활동을 위한 휴가(congé de représentation pour un représentant d'une association)

- 협회나 단체 회원으로 활동 중인 공무원이 자신의 소속 단체를 대표하여 협의체의 회의나 자문 등에 출석 시 사용할 수 있는 휴가. 유급휴가이며, 연간 최대 9일까지 부여되며 반일 단위로도 사용 가능함

17) 지방공무원의 노동조합 교육휴가에 대한 1985년 5월 22일 규정 제85-552호 Décret n° 85-552 du 22 mai 1985 relatif à l'attribution aux agents de la fonction publique territoriale du congé pour formation syndicale

18) CHSCT: comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. 근로자 50인 이상의 모든 기업이 의무적으로 설치해야 하는 일종의 직장 내 협의체

- 예비군 훈련 참여 휴가(congé pour accomplir une période d'activité dans la réserve opérationnelle)**
 - 공무원이 치안, 소방·구급, 경찰, 의료 등 분야의 예비군 훈련에 참여하고자 할 때 연간 최대 30일의 유급 휴가를 받을 수 있음

- 상기 기타휴가 외에 지방공무원은 1명 이상의 자녀 출산 또는 16세 미만 자녀 입양 시 그 양육을 위한 목적으로 육아휴직(congé parental)을 사용할 수 있음**
 - 2~6개월의 기간 내에서 신청 후 출산 또는 입양 자녀의 수에 따라 최대 5회, 6년까지 연장 가능하며, 원칙적으로 무급임

〈표 4-6〉 육아휴직 부여 일수

동시 출산/ 입양 자녀 수	최대 사용 가능 일수
1명	만 3세 생일 전
2명	유치원 입학 전
3명 이상	6세 생일 전까지 5회까지 연장 가능

제3절 프랑스와 우리나라 지방공무원 휴가제도 비교

1) 유사점

□ 연가의 저축 및 이월

- 우리나라에서는 연가보상비 지급대상인 연가일수 중 사용하지 않고 남은 연가 일수를 그 해의 마지막 날을 기준으로 이월·저축할 수 있음
- 프랑스에서는 국가 및 지방공무원 모두 소속 기관장의 예외적 승인이 없는 이상, 미사용 연가의 저축 및 차년도 이월이 원칙적으로 금지하고 있으나, 실질적으로는 근로시간저축(CET)계좌를 사용, 미사용 연가, 근무시간 단축(RTT) 등을 누적하여 이를 휴가 또는 연가보상비로 지급받을 수 있도록 되어있음
- 또한 프랑스에서는 예외적으로, 병가 또는 산재로 인해 사용하지 못한 연가에 한해 이월 및 사용 가능

□ 미사용 연가에 대한 보상비 지급

- 우리나라에서는 연가를 공무상 허가할 수 없거나 해당 공무원이 연가를 사용하지 않은 경우에는 예산의 범위에서 연가일수에 해당하는 연가보상비를 지급함
- 프랑스에서는 국가 및 지방공무원 모두 소속 기관장의 예외적 승인이 없는 이상, 미사용 연가에 대한 보상비 지급을 원칙적으로 금지하고 있으나, 실질적으로는 근로시간저축(CET)계좌를 사용, 미사용 연가, 근무시간 단축(RTT) 등을 누적하여 이를 휴가 또는 연가보상비로 지급받을 수 있도록 되어있음

□ 병가

- 프랑스는 병가 외에, 업무상 재해 및 질병 치료를 위한 공부상 휴직 제도를 두고 있으며, 그 기간은 업무 복귀가 가능하다고 판단되는 시점 또는 해당 공무원의 은퇴 시점까지 실질적 무한정 휴직이 가능함
- 프랑스와 우리나라 모두 공무원 본인의 질병, 부상 등에 인한 사유에 한해 병가 사용이 가능하며, 가족의 간호, 돌봄을 위한 휴가는 별도로 규정되어 있음

□ 공가

- 프랑스와 우리나라 모두 공적 활동에 참석할 경우 구체적인 사유에 대해서는 차이가 있으나 공무수행을 위해 필요한 기간에 대하여 공가를 허가하고 있음

□ 연가일수의 공제

- 프랑스와 우리나라 모두 실제 직무에 종사하지 못하는 기간에 대해서는 연가를 부여하지 않거나 연가일수에서 공제함

□ 산전후 휴가의 구분

- 프랑스와 우리나라 모두 출산휴가 출산 전 휴가와 출산 후 휴가로 구분하여 부여함

□ 연가사용의 권장 및 10일 이상 연속된 연가사용의 보장

- 우리나라는 지방자치단체의 장이 연가 사용의 촉진을 위해 소속 공무원이 당해에 사용해야 할 10일 이상의 권장 연가 일수와 미사용 권장 연가일수에 대한 연가보상비 지급여부에 대한 공지를 해야 함
- 프랑스에서는 5월 1일부터 10월 31일 사이에 의무적으로 최소 연속 12일 이상 연가를 사용하도록 되어 있음

2) 차이점

휴가일 산정 기준

- 휴가일 산정 기준에 있어 우리나라가 공무원의 재직기간을 기준으로 연가를 산정하여 차등 제공하는 반면, 프랑스의 모든 공무원(국가 및 지방 동일)은 주당 근무 일수를 산정하여 그 5배의 기간에 해당하는 만큼 유급 연가를 부여받음

연가 당겨쓰기

- 우리나라의 경우, 「지방공무원 복무규정 제7조의3」에 따라 연가일수를 초과하는 휴가 사유가 발생할 경우, 재직기간에 따라 최소 5일에서 10일까지 당겨쓸 수 있도록 규정하고 있으나, 프랑스는 국가 및 지방공무원 법령, 규정 등에 이와 유사한 규정 및 관련 제도가 없음

병가

- 우리나라는 병가의 종류를 크게 나누지 않은 반면, 프랑스는 국가 및 지방공무원은 병가를 일반병가, 장기병가, 그리고 장기투병휴가로 구분하며, 각 최대 12개월, 3년, 그리고 5년까지 병가를 사용할 수 있음

〈표 4-7〉 우리나라와 프랑스 지방공무원 휴가제도 비교

구분	한국	프랑스
휴가의 종류	연가, 병가, 공가, 특별휴가	연가, 병가, 기타휴가
연가일수	- 11~21일 - 연 최대 23일	- 주당 근무일수의 5배의 기간에 해당하는 만큼 연가 부여 - 통상적으로, 주 5일 35시간 근무 시 25일 부여
연가보상비 지급	- 공무원 연가를 허가할 수 없거나 해당 공무원이 연가를 사용하지 아니한 경우에 예산의 범위 내에서 연가보상비를 지급 - 연가보상비를 지급할 수 있는 연가대상일수는 20일을 초과할 수 없음	- 미사용 연가에 대한 보상금 없음 - 단, 근로시간저축(CET)계좌를 사용, 미사용 연가, 근무시간 단축(RTT) 등을 누적하여 이를 휴가 또는 연가보상비로 지급받을 수 있도록 되어있음
연가일수의 공제	- 결근일수·정직일수·직일해제 일수 및 강등 처분에 따라 직무에 종사하지 못하는 일수는 연가일수에서 공제	- 실제 업무 수행이 이뤄지지 않는 기간에 대해서는 연가 부여되지 않음 - 정직처분 등으로 인해 일시적으로 정상근무를 못하거나 구금될 경우, 해당 기간 동안 유급연가 혜택 부여되지 않음
연가 당겨쓰기	- 연가일수가 없거나 재직기간별 연가일수를 초과하는 휴가사유가 발생하는 경우, 그 다음 재직기간의 연가일수를 미리 사용할 수 있음 - 미리 사용하게 할 수 있는 연가 일수: 5일(1년 미만)~10일(4년 이상)	- 규정 없음
연가사용의 권장	- 지방자치단체의 장은 소속 공무원의 연가 사용을 촉진하기 위해 소속 공무원이 당해에 사용해야 할 10일 이상의 권장 연가일수와 미사용 권장 연가일수에 대한 연가보상비 지급여부 공지해야 함	- 규정 없음
병가	- 60일의 범위에서 병가 사용 가능 - 공무원 부상 등으로 직무를 수행할 수 없거나 요양이 필요할 경우 연 180일의 범위에서 병가 허가	- 일반병가와 장기병사/장기투병휴가로 구분 - 일반병가: 의사의 진단서 필요. 최대 12개월까지 사용가능. 최초 3개월은 기본급의 100%, 이후 9개월은 50%가 지급 - 장기병가: 의사의 진단 등으로 장기간

구분	한국	프랑스
		<p>의 치료와 휴식이 필요하다고 인정되는 경우, 최대 3년까지 신청 가능. 최초 1년은 기본급의 100%, 나머지 2년 동안 50% 지급</p> <ul style="list-style-type: none"> - 장기투병휴가: 결핵, 정신질환, 암, 소아마비, HIV 등 장기치료가 필요한 질병이 걸렸을 경우, 최대 5년까지 신청 가능. 최초 3년간 기본급의 100%, 이후 2년 동안 50% 지급
공가	<ul style="list-style-type: none"> - 지방공무원 복무규정 제7조의6에 명시된 어느 하나에 해당될 때 필요한 기간에 대하여 공가 허가 	<ul style="list-style-type: none"> - 노동조합 교육 휴가 - 보건안전 근로조건위원회 연수 휴가 - 예비군 훈련 참여 휴가
특별휴가	<ul style="list-style-type: none"> - 경조사휴가, 출산후 휴가, 유·사산 휴가, 난임치료 시술 휴가, 모성보호시간, 가족돌봄휴가, 여성보건휴가, 임신검진휴가 	<ul style="list-style-type: none"> - 기타휴가라고 불림 - 출산 휴가, 입양 휴가, 부성 휴가, 가족연대 휴가, 가족돌봄 휴가, 직무연수 휴가, 경력인증을 위한 휴가, 직무능력평가 휴가, 노동조합 교육 휴가, 보건안전 근로조건위원회 연수 휴가, 청소년 및 대중교육, 스포츠 등 공인 단체의 활동 참여를 위한 휴가, 단체대표 활동을 위한 휴가, 예비군 훈련 참여 휴가
연가의 저축	<ul style="list-style-type: none"> - 연가보상비 지급대상인 연가일수 중 사용하지 않고 남은 연가일수를 그 해의 마지막날을 기준으로 이월·저축 가능 - 이월·저축된 연가일수는 10년 이내에 사용하지 않으면 소멸 	<ul style="list-style-type: none"> - 원칙적으로, 미사용 연가를 차년도로 이월 불가능 - 예외적으로, 병가 또는 산재로 인해 사용하지 못한 연가에 한해 이월 및 사용 가능 - 단, 연가와 별개로, 1년 이상 연속 근무시 근로시간 저축계좌(CET)를 개설하여 연가, 근무시간 단축(RTT), 초과근무 등을 수년간 누적 가능
10일 이상 연속된 연가사용의 보장	<ul style="list-style-type: none"> - 지방자치단체의 장은 연가일수 또는 저축연가일수를 활용하여 10일 이상 연속된 연사일수 사용을 신청한 경우에는 공무 수행에 특별한 지장이 없는 경우 이를 허가해야 함 	<ul style="list-style-type: none"> - 5월 1일부터 10월 31일 사이에 의무적으로 최소 연속 12일 이상 연가를 사용하도록 되어 있음. 최대 연속 24일까지 사용 가능

제5장

일본

제1절 일본 공무원 휴가제도의 특징

제2절 일본 지방공무원 휴가제도

제3절 일본과 우리나라 지방공무원 휴가제도 비교

제5장

일본

KRILA

제1절 일본 공무원 휴가제도의 특징

- 일본은 「일반직 직원의 근무시간, 휴가 등에 관한 법률」¹⁹⁾ 및 「인사원 규칙」²⁰⁾을 근거로 국가공무원 휴가 제도를 운영
- 일본의 공무원은 일정한 수준의 연차휴가, 병가, 특별휴가, 돌봄휴가 및 돌봄 시간이 주어짐. 그 외에도 「인사원 규칙」을 근거로 공민권 행사, 관공서 출두 등의 사유 시 필요하다고 인정되는 만큼의 휴가를 부여하며, 결혼, 출산, 육아, 가족의 질병 등으로 인해 휴가가 필요한 경우 조건에 따라 일정 기간 휴가를 받을 수 있음
- 국가공무원과 지방공무원 간 제도 차이가 존재하며, 일본 도도부현(都道府県)의 각 지방공공단체가 개별적으로 구체적인 기준과 내용을 담아 행정법규를 제정하고 있기 때문에 받는 휴가 혜택에는 차이가 존재함
 - 단, 지방공무원법 제24조에 의거하여 휴가를 포함한 직원의 근무조건을 정할 때에는 국가 및 다른 지방공공단체의 직원 간에 형평을 잃지 않도록 적당한 고려를 해야 하기 때문에 지방공공단체도 국가의 휴가기준에 비등한 권리를 제시하고 있음²¹⁾

19) 일반직 직원의 근무시간, 휴가 등에 관한 법률 (一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律),

20) 인사원 규칙 15-14 (직원의 근무시간, 휴일 및 휴가) 人事院規則一五—一四 (職員の勤務時間、休日及び休暇)

21) 지방공무원법 제24조 4항 “직원의 근무시간 등 그 밖에 직원의 급여 이외의 근무조건을 정할 때에는 국가 및 다른 지방공공단체의 직원 간에 형평을 잃지 않도록 적당한 고려를 해야 한다.

제2절 일본 지방공무원 휴가제도

1. 도쿄도

1) 개요

- 도쿄도는 소속 공직자의 휴가를 국가공무원과 마찬가지로 일반휴가와 특별휴가로 구분하고 있으며, 「직원의 근무시간, 휴일, 휴가 등에 관한 조례」(職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例)²²⁾에 의거, 연차유급휴가, 병가, 돌봄휴가 및 돌봄시간 등의 휴가를 제공함

2) 연가일수

- 조례 제14조에 의거, 모든 직원은 연간 20일의 유급 연가를 사용할 수 있으며 중도입사자는 근무개월 수에 비례하여 연가를 부여함
- 미사용 연가의 경우 20일에 한해 다음 해로 이월하는 것이 가능하며, 필요에 따라 1시간 또는 반나절 단위로 사용 가능함

3) 연가보상비 지급

- 미사용 연가는 금전적으로 보상되지 않음(보상비 지급 규정 없음)

4) 연가일수의 공제

- 연가일수의 공제 규정 없음

22) 직원의 근무시간, 휴일, 휴가 등에 관한 조례 (職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例) / (1995.3.16, 조례 제15호/2018.4.1 시행)

5) 연차 당겨쓰기

- 연차 당겨쓰기 규정 없음

6) 병가

- 직원은 조례 제15조에 의거, 질병 또는 부상 등으로 요양이 필요하여 불가피하게 근무할 수 없는 상황이라고 인정되는 경우 필요하다고 인정되는 기간만큼 휴가가 부여됨
 - 부여된 휴가기간이 90일 이내까지는 유급 휴가로 인정됨

7) 돌봄휴가·돌봄시간

- 조례 제17조에 의거, 사실혼 관계를 포함한 배우자, 2촌 이내의 친족 (동거 조건 없음)을 2주 이상 돌봐야하는 경우 1일 최대 4시간까지 휴가가 부여됨
 - 근무시간 단축 가능 기간은 180 이내까지 신청 가능함
- 조례 제17조2에 의거, 위와 동일한 조건으로 2주 이상 돌봄이 필요한 경우, 신청일로부터 3년 이내 1일 최대 2시간까지 휴가를 부여되며, 30분 단위로 사용이 가능함

8) 공가

- 우리나라의 공가에 해당하는 휴가가 따로 분리되어 있지 않고, 특별휴가에 편성되어 있음
- 다음과 같은 특별휴가가 공가에 해당됨
 - 공민권 행사 휴가
 - 재해휴가

9) 특별휴가²³⁾ (총 17종)

공민권(公民權) 행사 휴가

- 「직원의 근무시간, 휴일, 휴가 등에 관한 조례 시행규칙」(職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例施行規則) 제16조에 의거, 정규근무시간 중 선거권, 그 밖에 공민으로서의 권리 행사를 위해 필요하다고 인정되는 기간 동안 휴가가 부여됨

임신출산 휴가

- 시행규칙 제17조에 의거, 직원 본인의 임신기간 및 출산 전후에 필요한 휴식을 위해 휴가가 부여됨
 - 일반적으로는 16주 이내, 다태아 임신 시 24주 이내까지 신청 가능함

임신증상 대응 휴가

- 시행규칙 제18조에 의거, 임신 기간 도중 임신으로 인한 장애 발생으로 인해 근무가 어려워질 경우 10일 이내 기간 동안 휴가가 부여됨

조기유산 휴가

- 시행규칙 제18조의2에 의거, 임신 초기(85일 미만)에 유산, 안정가료가 필요하여 근무가 어려운 경우 부여되는 휴가로, 유산일 다음날부터 연속 7일 이내 기간동안 휴가 부여됨

모자보건검진 휴가

- 시행규칙 제19조에 의거, 모자보건법에 따라 건강검진 또는 보건지도를 받기 위해 필요하다고 인정되는 시간만큼 휴가가 부여되며, 최대 10회 까지 사용 가능함

23) 직원의 근무시간, 휴일, 휴가 등에 관한 조례 시행규칙 (職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例施行規則) / (1995.3.16. 규칙 제55호 / 2020.4.1. 시행)

□ 임신통근시간 (근무시간 단축)

- 시행규칙 제20조에 의거, 임신 중 태아의 건전한 발달을 저해할 우려가 있을 경우 출퇴근 시 교통 혼잡을 피하기 위해 부여되는 휴가로 1일 최대 60분까지 사용 가능함

□ 육아시간

- 시행규칙 제21조에 의거, 생후 1년 3개월 미만의 영아가 있을 경우, 육아를 위한 휴가가 부여됨
 - 1일 최대 90분까지 사용 가능하며, 남자직원도 사용 가능함

□ 출산지원 휴가

- 시행규칙 제22조에 의거, 직원의 배우자가 출산했을 시, 다른 자녀의 양육 및 기타 가사 등을 위해 휴가가 부여됨
 - 출산 직전 또는 출산일 다음날로부터 2주 범위 내에서 2일까지 사용할 수 있으며 시간 단위로 사용 가능함

□ 육아참가 휴가

- 시행규칙 제22조의 2에 의거, 배우자의 산전, 산후 기간 중에 출산 예정인 자녀 또는 순위 자녀의 양육 등을 함으로써 배우자의 육아 부담을 경감하고 육아 참여의 계기로 삼기위해 휴가를 부여함
 - 출산 다음날부터 8주 범위 내에서 5일까지 신청 가능하며 시간 단위로 사용이 가능함
 - 미취학 자녀가 있는 경우, 출산 예정일 3주 전부터 사용 가능함

□ 자녀 간호 휴가

- 시행규칙 제22조의3에 의거, 초등학교 6학년까지(중학교 입학 전 3월 31

- 일까지 일본 학제는 4월 1일 입학임)의 자녀를 양육 중인 직원이 해당 자녀의 부상·질병 등으로 인해 간호를 해야 할 경우 휴가가 부여됨
- 기간은 5일 까지 신청 가능하며, 시간 단위로 사용 가능함
 - 양육하는 자녀가 2명 이상이 있을 시, 10일까지 기간 연장이 가능함

생리휴가

- 시행규칙 제23조에 의거, 직원이 생리기간 내에 근무가 현저하게 어려운 경우, 휴식을 위해 필요한 기간만큼 휴가가 부여됨
 - 2일 이내까지 유급 휴가로 인정됨.

경조사 휴가

- 시행규칙 제24조에 의거, 본인의 결혼, 친족의 사망 및 기타 휴가 신청사유에 상응하는 경우 휴가가 부여됨
 - 결혼의 경우, 연속 7일까지 휴가 신청이 가능함
 - 친족 사망의 경우 최대 10일까지 휴가 신청이 가능함
 - 부모의 추도를 위한 휴가의 경우, 부모 사망일로부터 15년 이내 범위에서 최대 1일의 휴가 신청이 가능함

재해휴가

- 시행규칙 제25조에 의거, 직원의 현재 거주지가 지진 등의 자연재해로 파괴되는 등 휴가 신청에 상응하는 사유 발생 시 최대 7일까지 필요하다고 인정되는 기간 동안 휴가가 부여됨

하계휴가

- 시행규칙 제26조에 의거, 7월 1일부터 9월 30일에 해당되는 하계 기간 중에 직원의 심신 재충전 등을 목적으로 최대 5일 하계휴가가 부여됨

□ 장기근속 휴가

- 시행규칙 제26조의 2에 의거, 근속 15년 및 25년차 직원이 심신의 활력을 회복하고 업무능력을 향상시킬 수 있도록 휴가가 부여됨
 - 15년 근속시 2일 이내, 25년 근속시 5일 이내 한도에서 휴가 사용 가능
 - 장기근속 휴가는 휴가 신청 조건을 만족하는 당해 연도부터 2년 후까지 신청 가능함

□ 자원봉사휴가

- 시행규칙 제26조의 3에 의거, 자발적인 지원을 통해 무보수로 사회공헌활동에 참여하는 경우 5일까지 휴가가 부여됨

□ 단기돌봄 휴가

- 시행규칙 제26조의 4에 의거, 사실혼 관계를 포함한 배우자, 2촌 이내의 친족(동거 조건 없음)을 돌봐야 하는 경우 5일까지 휴가가 부여됨
 - 여러 명을 돌보는 경우, 최대 10일까지 휴가가 부여되며, 시간 단위 사용도 가능함

10) 연가의 저축

- 1년에 20일 한도에서 차년도로 이월 가능함

11) 10일 이상 연속된 연가 사용의 보장

- 10일 이상 연속된 연가 사용의 보장 규정 없음

2. 홋카이도

1) 개요

- 홋카이도는 소속 공무원의 휴가를 연차유급휴가, 병가, 특별휴가, 돌봄휴가 및 돌봄시간, 조합휴가의 다섯 종류로 구분함²⁴⁾

2) 연가일수

- 홋카이도는 「홋카이도 직원의 근무시간, 휴가 등에 관한 조례」(北海道職員の勤務時間、休暇等に関する条例) 구분 제13조, 「홋카이도 직원의 근무시간, 휴가 등에 관한 규칙」(北海道職員の勤務時間、休暇等に関する規則) 제6조의2, 제3조, 제9조에 의거하여 연간 20일의 연차유급휴가가 부여됨
- 하루 또는 시간 단위로 사용 가능하며, 미사용 휴가의 경우 20일 한도 이내로 다음 해 이월사용이 가능함
 - 해당 연도 중간 입사자는 입사개월 수에 비례하여 연가를 부여함 (예: 4월 1일자로 채용 된 경우 15일의 연차 부여)

3) 연가보상비 지급

- 미사용 연가는 금전적으로 보상되지 않음(보상비 지급 규정 없음)

4) 연가일수의 공제

- 연가일수의 공제 규정 없음

5) 연차 당겨쓰기

- 연차 당겨쓰기 규정 없음

24) 홋카이도 직원의 근무시간, 휴가 등에 관한 조례 (北海道職員の勤務時間、休暇等に関する条例) (1998.3.31, 조례 제3호) 제12조

6) 병가

- 조례 제14조 및 규칙 제10조에 의거, 직원이 질병 또는 부상 등으로 요양이 필요하게 되어 불가피하게 근무할 수 없는 상황이라고 인정되는 경우 필요하다고 인정되는 기간 동안 휴가를 부여함
 - 부여된 휴가기간이 90일 이내인 경우 유급 휴가로 인정됨

7) 돌봄휴가·돌봄시간 (무급)

- 조례 제16조에 의거, 사실혼 관계를 포함한 배우자, 부모, 자녀, 배우자의 부모 및 기타 인사위원회 규칙에서 정하는 범위의 사람의 부상 또는 2촌 이내의 친족(동거 조건 없음)을 2주 이상 돌봐야 하는 경우 180일까지 돌봄 휴가(근무시간 단축의 형태)가 부여됨
 - 하루 최대 4시간까지 사용 가능하며, 1일, 1시간 또는 1분 단위로 사용 가능함
- 조례 제16조의2에 의거, 사실혼 관계를 포함한 배우자, 2촌 이내의 친족(동거 조건 없음)을 2주 이상 돌봐야 하는 경우, 신청일로부터 3년 이내로 돌봄 시간(근무시간 단축의 형태) 사용이 가능함
 - 1일 최대 2시간 사용 가능하며 30분 단위로 사용 가능함

8) 조합 휴가 (무급)

- 조례 제17조 및 인사위원회 규칙 제13조에 의거, 직원이 등록된 직원단체의 업무에 종사하는 경우, 1년에 30일 이내 기간 동안 조합 휴가 신청이 가능하며, 1일 또는 1시간 단위로 사용이 가능함

9) 공가

- 우리나라의 공가에 해당하는 휴가가 따로 분리되어 있지 않고, 특별휴가에 편성되어 있음

- 다음과 같은 특별휴가가 공가에 해당됨
 - 조합휴가
 - 공민권 행사 휴가
 - 관공서 출두 휴가
 - 재해사고 휴가
 - 재해 시 퇴근 휴가

10) 특별휴가²⁵⁾ (총 21종)

공민권(公民權) 행사 휴가

- 규칙 제11조의1에 의거, 정규근무시간 중 선거권, 그 밖에 공민으로서의 권리 행사를 위해 필요하다고 인정되는 기간 동안 휴가가 부여됨

관공서 출두 휴가

- 규칙 제11조의2에 의거, 재판원, 증인, 감정인, 참고인 등으로 국회, 법원, 지방공공단체의 의회 및 기타 관공서 출두 시 필요하다고 인정되는 기간 동안 휴가가 부여됨

골수이식 휴가

- 규칙 제11조의3에 의거, 배우자나 부모, 자녀 및 형제자매 등 친족 이외의 자에 대한 골수·말초혈액줄기세포 기증 또는 기증 희망자로 등록했을 시, 필요한 검사, 입원 및 등록절차 진행 등을 위해 필요하다고 인정되는 기간 동안 휴가가 부여됨

25) 홋카이도 직원의 근무시간, 휴가 등에 관한 규칙(北海道職員の勤務時間、休暇等に関する規則) (1998.5.29, 인사위원회규칙 제13의 42)

□ 자원봉사 휴가

- 규칙 제11조의4에 의거, 직원이 자발적으로 무보수 사회공헌 활동에 참여할 경우, 5일 이내 기간 동안 휴가가 부여됨. 단, 친족 관련 봉사 활동의 경우 제외됨

□ 결혼 휴가

- 규칙 제11조의5에 의거, 직원 본인이 결혼하게 될 경우, 결혼식, 신혼여행 등 결혼을 위해 필요하다고 인정되는 행사 진행을 위해 연속 5일 이내 기간 동안 휴가가 부여됨

□ 임신증상 대응 휴가

- 규칙 제11조의8에 의거, 임신 기간 도중 임신 관련 장애 등으로 인해 근무가 어려워질 경우 14일 이내 기간 동안 휴가가 부여됨

□ 산전 휴가

- 규칙 제11조의9에 의거, 직원 본인이 출산 예정일 경우 산전 휴가 신청이 가능함
 - 출산 예정일 하루 전부터 기산하여 8주 전부터 출산 당일까지의 기간 중 필요한 기간 동안 사용이 가능하며, 다태아 임신의 경우 14주까지 연장이 가능함

□ 산후 휴가

- 규칙 제11조의10에 의거, 직원 본인이 출산할 경우 산후 휴가가 부여되며, 출산일 다음날부터 8주가 경과하는 날까지 사용 가능함

육아 휴가

- 규칙 제11조의11에 의거, 생후 2년 미만의 자녀를 둔 경우, 육아활동을 위해 휴가가 부여되며 1일 2회 총 2시간 이내로 사용 가능함
 - 단시간 근무자의 경우, 1일 근무시간이 4시간 미만이면 1일 1회 30분, 4시간 이상이면 1일 2회 총 1시간 이내로 사용 가능함
 - 남성 직원의 경우도 육아 휴가 사용이 가능하나, 배우자(사실혼 관계 포함)가 육아를 하고 있는 경우에는 사용이 불가능함

생리 휴가

- 규칙 제11조의12에 의거, 직원이 생리 기간 중 근무가 현저하게 어려운 경우, 1회 연속 3일 이내 범위에서 필요한 기간만큼 휴가가 부여됨

배우자출산 휴가

- 규칙 제11조의13에 의거, 직원의 배우자가 출산하는 경우, 인사위원회가 정하는 기간 내의 3일 범위 이내의 기간 동안 휴가가 부여됨

육아참가 휴가

- 규칙 제11조의14에 의거, 직원의 배우자가 출산하는 경우, 출산 예정인 자녀 또는 초등학교 취학 전의 다른 자녀(배우자의 자녀 포함)의 양육을 위해 휴가를 부여함
 - 출산예정일 전날부터 기산(起算)하여 8주(다태아 임신 시 14주) 전의 날부터 출산 후 8주가 경과하는 날까지의 기간 중 5일 이내의 기간 동안 사용이 가능함

□ 자녀 간호 휴가

- 규칙 제11조의15에 의거, 중학교 졸업 전의 자녀 (배우자의 자녀 포함) 양육 시, 해당 자녀의 부상, 질병 등에 따라 간호 및 돌봄이 필요한 경우 휴가를 부여
 - 휴가는 자녀 1명 당 1년 5일 이내로 사용 가능하며 최대 15일을 넘길 수 없음

□ 단기 돌봄 휴가

- 규칙 제11조의16에 의거, 직원의 배우자, 부모, 자녀, 배우자의 부모 및 그 밖에 인사위원회가 정하는 자가 부상, 질병 또는 노령으로 인해 일상생활을 영위하는 데 지장이 있어 돌봄이 필요하다고 인정되는 경우 1년에 5일 이내의 기간 동안 휴가가 부여됨
 - 2명 이상을 돌볼 경우 10일까지 연장 가능함

□ 상고(昇引) 휴가

- 규칙 제11조의17에 의거, 직원의 친족 사망 시, 장례, 복상, 기타 필요하다고 인정되는 행사 등을 위해 휴가가 불가피하다고 인정되는 경우 휴가가 부여되며, 친족의 범위 및 부여 일수는 별도로 정함

□ 제사(法要祭日) 휴가

- 규칙 제11조의18에 의거, 직원이 부모를 추모하기 위한 제사 등 특별 행사 진행 시 하루의 휴가가 부여됨

□ 하계휴가

- 규칙 제11조의19에 의거, 7월 1일부터 9월 30일에 해당되는 하계 기간 중 오봉(한국의 추석에 해당) 등 각종 행사, 직원의 심신건강의 유지·증진 및 가정생활 충실 등을 위해 최대 3일의 하계휴가가 부여됨

〈표 5-1〉 상고 휴가 부여 일수

친족 범위	부여 일수
배우자(사실혼관계 포함, 이하 동일)	7일
부모	7일
배우자의 부모 또는 부모의 배우자	5일
자녀	5일
조부모	3일(대습상속 시 7일)
손자	1일
형제자매	3일
숙부, 숙모	1일 (대습상속 시 7일)
자녀의 배우자 또는 배우자의 자녀	1일(생계를 같이하는 경우 5일)

리프레시 휴가 (장기근속 휴가)

- 규칙 제11조의20에 의거, 근속 20년 및 30년차 직원이 심신의 활력 등을 회복하기 위해 휴가가 부여됨
 - 20년 근속 직원의 경우 2일 이내, 30년 근속 직원의 경우 3일 이내 까지 사용 가능함

주거멸실(滅失) 휴가

- 규칙 제11조의21에 의거, 지진, 수해, 화재 및 기타 재해로 인해 아래 중 하나에 해당하는 경우, 또는 기타 이에 준하는 경우로서 휴가가 불가피하다고 인정될 시 7일 이내의 범위에서 필요하다고 인정되는 기간만큼 휴가가 부여됨
 - 직원의 현 주거지가 멸실 또는 손괴되어 해당 직원이 그 복구 작업 등을 실시하고 있거나 일시적으로 피난한 경우
 - 직원 및 해당 직원과 동일한 세대에 속하는 자의 생활에 필요한 물, 식료품 등이 부족하여, 해당 직원 외에는 이의 확보가 불가능한 경우

□ 재해사고 휴가

- 규칙 제11조의22에 의거, 지진, 수해, 화재 등 기타 재해 또는 교통기관의 사고 등으로 출근이 현저히 곤란하다고 인정되는 경우, 필요하다고 인정되는 기간만큼 휴가가 부여됨

□ 재해 시 퇴근 휴가

- 규칙 제11조의23에 의거, 지진, 수해, 화재 등 기타 재해 또는 교통기관의 사고 등으로 직원이 퇴근길에 신체의 위험을 피하기 위하여 근무하지 않는 것이 불가피하다고 인정되는 경우, 필요하다고 인정되는 기간만큼 휴가가 부여됨

11) 연가의 저축

- 1년에 20일 한도에서 차년도로 이월 가능함

12) 10일 이상 연속된 연가 사용의 보장

- 10일 이상 연속된 연가 사용의 보장 규정 없음

3. 구마모토현

1) 개요

- 구마모토현에서는 「직원의 근무시간, 휴일, 휴가 등에 관한 조례」에 의거, 소속 공무원의 휴가를 연차유급휴가, 병가, 특별휴가, 돌봄휴가 및 돌봄시간으로 구분함²⁶⁾

26) 구마모토현 직원의 근무시간, 휴일, 휴가 등에 관한 조례(熊本県職員の勤務時間、休暇等に関する条例)(1995.3.16, 조례 제15호/2018.4.1 시행)

2) 연가일수

- 「구마모토현 직원의 근무시간, 휴가 등에 관한 규칙」(熊本県職員の勤務時間、休暇等に関する規則) 제11조 및 조례 제12조에 따라 일반적으로 연간 20일의 유급 연차휴가를 사용할 수 있으며, 미사용 연가의 경우 인사위원회 규칙에 따라 20일을 초과하지 않는 범위에서 다음 해로 이월 가능함
- 단, 신청한 연차유급휴가의 청구 시기가 정상적인 공무 진행을 방해하는 경우에는 임명권자가 이를 다른 시기로 변경하여 부여할 수 있다

3) 연가보상비 지급

- 미사용 연가는 금전적으로 보상되지 않음(보상비 지급 규정 없음)

4) 연가일수의 공제

- 연가일수의 공제 규정 없음

5) 연차 당겨쓰기

- 연차 당겨쓰기 규정 없음

6) 병가

- 구마모토현은 조례 제13조에 따라 직원이 부상 또는 질병으로 요양할 필요가 있고 근무하지 않는 것이 부득이하다고 인정되는 경우, 구분에 따라 정하는 기간의 병가를 부여함
- 공무로 인해 질병에 걸리거나 부상을 입어 요양이 필요하다고 인정되는 경우, 필요 최소한도의 기간만큼 병가 일수가 부여됨
- 공무 외 사적으로 질병에 걸리거나 부상을 입어 요양이 필요하다고 인정되는 경우 연속 90일 이내 기간만큼 병가 일수가 부여됨

- 결핵성 질환에 걸려 장기간의 휴식이 필요하다고 인정되는 경우 1년 이내의 기간 동안 병가가 부여됨

7) 간호 휴가 (단기 돌봄 휴가)

- 조례 제15조에 의거, 직원이 사실혼 관계를 포함한 배우자, 부모, 자녀, 배우자의 부모 및 그 밖의 인사원 규칙으로 정하는 자로서 부상, 질병 또는 노령 등으로 일상생활을 영위하는 데 지장이 있는 자를 돌보아야 할 경우 휴가가 부여됨
- 각 돌봄 대상의 상태별로 3회를 초과하지 아니하며 통산하여 6개월을 초과하지 않는 범위 내에서 지정하는 기간 동안 휴가가 부여됨

8) 돌봄 시간(근무시간 단축의 형태)

- 조례 제15조의2에 의거, 위의 돌봄 대상에 해당하는 자를 직원이 돌보는 경우, 돌봄이 필요한 3년 이내 기간 동안 1일당 2시간을 초과하지 않는 범위 내에서 필요하다고 인정되는 시간이 부여됨

9) 공가

- 우리나라의 공가에 해당하는 휴가가 따로 분리되어 있지 않고, 특별휴가에 편성되어 있음
- 다음과 같은 특별휴가가 공가에 해당됨
 - 선거권 또는 공민권 행사 휴가
 - 관공서 출두 휴가
 - 자원봉사 휴가(사유 중 '국가 또는 지방공공단체 등이 실시하는 현 내 환경보전, 국제교류 또는 문화진흥사업에서 실시하는 봉사활동' 포함)
 - 재해휴가
 - 재해 시 출근 곤란 휴가
 - 재해 시 퇴근 휴가

- 근무지 부임 휴가
- 승진시험 휴가
- 그 외 인사위원회 사전승인에 따른 휴가

10) 특별휴가²⁷⁾ (총 26 종) :

- 구마모토현은 조례 제14조 및 인사위원회 규칙 제13조에 의거하여 선거권의 행사, 결혼, 출산, 교통기관의 사고 및 그 밖의 특별한 사유로 인해 직원이 근무를 하지 않는 경우를 특별휴가로서 규정하고, 그 기간은 인사위원회 규칙에 근거하여 정함

선거권 또는 공민권(公民權) 행사 휴가

- 규칙 제13조에 의거, 선거권 또는 다른 공민으로써의 권리 행사를 위해 매번 필요하다고 인정되는 기간 동안 휴가가 부여됨

관공서 출두

- 규칙 제13조에 의거, 국회, 법원, 지방의회 및 기타 관공서에 재판원, 증인, 감정인, 참고인 등의 신분으로 직원이 출석해야할 경우, 매번 필요하다고 인정되는 기간 동안 휴가가 부여됨

골수 등 기증자 휴가

- 규칙 제13조에 의거, 직원이 골수 또는 말초혈줄기세포 이식을 위한 골수·세포 제공 희망자로서 희망자 등록 신청을 하거나 배우자, 부모, 자녀 및 형제자매 이외의 자에게 이식을 위해 골수·세포를 제공하는 경우 관련 등록 신청 절차 처리 또는 제공에 필요한 검사를 하거나 입원 등을 위해 1년간 5일 이내의 범위에서 필요하다고 인정되는 기간 동안 휴가를 부여함

27) 구마모토현 직원의 근무시간, 휴가 등에 관한 규칙」(熊本県職員の勤務時間、休暇等に関する規則).

□ 자원봉사 휴가

- 규칙 제13조에 의거, 직원이 자발적으로 보수를 받지 않고 다음에 열거하는 사회 공헌활동에 참여할 경우 1년간 5일 이내의 범위에서 필요하다고 인정되는 기간 동안 휴가가 부여됨. 단, 친족지원을 위한 활동은 제외됨
 - 지진, 폭풍우, 화산 분화 등으로 인해 상당한 규모의 재해가 발생한 피해 지역 또는 그 주변 지역의 생활 관련 물자 배부, 기타 이재민 지원 활동
 - 장애인 지원 시설, 특별양호노인홈²⁸⁾, 기타 신체상 또는 정신상의 장애가 있는 자 또는 부상을 입었거나 질병에 걸린 자에 대해 필요한 조치를 강구하는 것을 주요 목적으로 하는 시설로서 인사위원회가 정하는 시설에서의 활동
 - 위에 열거한 활동 외에 신체상이나 정신상의 장애, 부상 또는 질병으로 정상적인 일상생활을 영위하는 데 지장이 있는 자의 돌봄 및 기타 일상생활을 지원하는 활동
 - 국가 또는 지방공공단체 등이 실시하는 현 내 환경보전, 국제교류 또는 문화진흥사업에서 실시하는 봉사활동

□ 결혼 휴가

- 규칙 제13조에 의거, 직원 본인이 결혼하는 경우, 5일을 초과하지 않는 범위에서 필요하다고 인정되는 기간 동안 휴가가 부여됨

□ 불임치료 휴가

- 규칙 제13조에 의거, 직원 본인이 불임치료를 받을 경우, 1년간 6일 이내의 범위에서 필요하다고 인정되는 기간 동안 휴가가 부여됨

28) 돌봄이 필요한 노인을 위한 생활시설로, 입욕, 배설, 식사 등의 돌봄 및 기타 일상생활의 돌봄, 기능훈련, 건강관리 및 요양 상 필요한 돌봄 제공

산전 휴가

- 규칙 제13조에 의거, 여성 직원이 8주 이내에 출산 예정이거나, 다태임신의 경우 출산 14주 전, 출산일까지 필요하다고 인정되는 기간 동안 휴가가 부여됨

출산 휴가

- 규칙 제13조에 의거, 여성 직원이 출산한 경우, 출산일 다음날부터 8주간 휴가가 부여됨

육아 휴가

- 규칙 제13조에 의거, 직원(인사위원회가 정하는 직원을 제외)이 생후 3년이 넘지 않은 아이를 육아 중인 경우, 하루 90분을 넘기지 않는 한도 내에서 필요하다고 인정되는 기간 동안 휴가가 부여됨

생리 휴가

- 규칙 제13조에 의거, 여성 직원이 생리기간 중 업무가 현저히 곤란한 경우, 청구일로부터 2일 이내 필요하다고 인정되는 시간만큼 휴가가 부여됨

모자보건검진 휴가

- 규칙 제13조에 의거, 임신 중인 여직원이 모자보건법 제10조의 보건지도 및 동법 제13조의 건강검진을 받는 경우 필요하다고 인정되는 시간만큼 휴가가 부여됨
- 임신 만 23주까지는 4주에 1회, 임신 만 24주에서 만 35주까지는 2주에 1회, 임신 만 36주부터 분만까지는 1주일에 1회, 분만까지는 1주일에 1회, 분만 후 1년까지는 1년간 1회 또는 의사 등의 특별한 지시가 있는 경우에는 의사가 지정한 기간 및 지시 횟수로 정함

□ 임신통근시간 휴가

- 규칙 제13조에 의거, 임신 중인 여직원이 통근 시 이용하는 교통편이 혼잡하여 모체 또는 태아 건강 유지에 영향을 미칠 것으로 판단될 경우, 정규 근무시간의 시작 또는 끝에서 하루 1시간을 초과하지 않는 범위 내에서 필요하다고 인정되는 시간만큼 휴가시간을 부여함(근무시간 단축의 형태)

□ 임신증상 대응 휴가

- 규칙 제13조에 의거, 임신 중인 여직원이 임신으로 인한 장애로 근무에 어려움이 있을 경우, 14일을 초과하지 않는 기간 내로 필요하다고 인정되는 시간만큼 휴가를 부여함

□ 배우자출산 휴가

- 규칙 제13조에 의거, 직원이 사실혼 관계를 포함한 배우자의 출산에 따라 필요하다고 인정되는 경우, 출산을 위해 병원에 입원하는 등의 날로부터 해당 출산일 후 40일 이내에 3일을 초과하지 않는 범위 내에서 필요하다고 인정되는 기간만큼 휴가를 부여함

□ 출산 지원 휴가

- 규칙 제13조에 의거, 직원의 배우자가 출산하는 경우 출산예정일의 8주 전부터 해당 출산일 이후 8주가 경과하는 날까지, 출산과 관련된 자녀 또는 초등학교 취학 전의 자녀(배우자의 자녀 포함)의 양육을 위해 직원에게 해당 기간 내 5일을 초과하지 않는 범위 내에서 필요하다고 인정되는 기간만큼 휴가를 부여함
 - 다태아 임신 시 14주까지 기간 연장 가능함

□ 자녀 간호 휴가

- 규칙 제13조에 의거, 중학교 취학 이전의 자녀(배우자의 자녀 포함)를 양육하는 직원이 해당 자녀의 부상 또는 질병으로 인해 돌봄이 필요한 경우, 인사위원회가 정하는 사유로서 타당하다면, 한해에 5일을 초과하지 않는 범위 내에서 필요하다고 인정되는 기간만큼 휴가가 부여됨
 - 양육하는 자녀가 2인 이상인 경우 10일까지 기간 연장이 가능함

□ 친족 사망 휴가

- 규칙 제13조에 의거, 직원의 친족이 사망한 경우, 별도로 정한 기간 내에 필요하다고 인정되는 일수(장례를 위해 타 지역으로 갈 필요가 있는 경우 실제로 필요한 왕복 일수를 가산한 일수)만큼 휴가가 부여됨

〈표 5-2〉 친족 사망에 의한 휴가 부여 일수

사망자	기간
배우자	10일
부모	7일
자녀	10일
조부모	3일 (직원 본인이 상주인 경우 7일)
손자	1일
형제자매	3일
숙부, 숙모	1일 (직원 본인이 상주인 경우 7일)
자녀의 배우자 또는 배우자의 자녀	1일 (직원 본인과 생계를 같이 한 경우 10일)
조부모의 배우자 또는 배우자의 조부모	1일 (직원 본인과 생계를 같이 한 경우 3일)
형제자매의 배우자 또는 배우자의 형제자매	-
숙부 또는 숙모의 배우자	1일

□ 제사 휴가

- 규칙 제13조에 의거, 부모나 배우자 및 자녀의 사망 후 15년 이내로 한정, 직원이 이들을 위한 제사를 지내는 경우, 관습상 최소한도로 필요하다고 인정되는 기간만큼 휴가가 부여됨

□ 하계휴가

- 규칙 제13조에 의거, 직원이 하절기 추석 등의 제반 행사, 심신 건강의 유지 및 증진 또는 가정생활의 충실하기 위해 1년 중 임명권자가 정한 기간 내에 5일을 초과하지 않는 범위 내에서 필요하다고 인정되는 기간만큼 휴가를 부여함

□ 장기근속휴가

- 규칙 제13조에 의거, 장기근속직원(인사위원회가 정하는 직원에 한함)의 심신건강 유지 및 증진을 도모하기 위해 2일을 초과하지 않는 범위 내에서 필요하다고 인정되는 기간만큼 휴가가 부여됨

□ 재해휴가

- 규칙 제13조에 의거, 태풍, 지진, 수해, 화재 및 기타 재해로 인하여 다음의 어느 하나에 해당하는 경우, 또는 기타 이에 준하는 경우 1주일을 초과하지 않는 범위에서 매번 필요하다고 인정되는 기간 동안 휴가가 부여됨
 - 직원의 현재 주거가 멸실 또는 손괴된 경우로서 해당 직원이 그 복구 작업을 하거나 일시적으로 피난하고 있는 경우
 - 직원 및 해당 직원과 동일한 세대에 속하는 자의 생활에 필요한 물, 식량 등이 현저히 부족한 경우로서 해당 직원 외에는 이들의 확보가 어려운 경우

재해 시 출근 곤란 휴가

- 규칙 제13조에 의거, 태풍, 지진, 수해, 화재 및 그 밖의 재해, 감염증 예방 및 감염증 환자에 대한 의료에 관한 법률(1998년 법률 제114호)에 따른 교통 제한이나 차단 또는 교통기관의 사고 등으로 출근이 현저히 곤란하다고 인정될 시, 매번 필요하다고 인정되는 시간만큼 휴가가 부여됨

재해 시 퇴근 휴가

- 직원이 퇴근 중 태풍, 지진, 수해, 화재 및 그 밖의 재해 또는 교통기관의 사고 등으로 인한 신체의 위험을 회피하기 위하여 근무하지 않는 것이 불가피하다고 인정되는 경우, 매번 필요하다고 인정되는 시간만큼 휴가가 부여됨

근무지 부임 휴가

- 규칙 제13조에 의거, 직원이 다른 근무지에 부임을 하는 경우, 매번 필요하다고 인정되는 시간만큼 휴가시간이 부여됨

승진시험 휴가

- 규칙 제13조에 의거, 직원이 승진을 위한 경쟁시험 또는 전형참여를 위해 출석해야할 경우, 매번 필요하다고 인정되는 시간만큼 휴가시간이 부여됨

그 외 인사위원회 사전승인에 따른 휴가

- 그 외, 인사위원회의 사전승인을 얻어 임명권자가 정한 사항에 해당할 경우, 인사위원회가 승인한 기간만큼 휴가가 부여됨

11) 연가의 저축

- 1년에 20일 한도에서 차년도로 이월 가능함

12) 10일 이상 연속된 연가 사용의 보장

- 10일 이상 연속된 연가 사용의 보장 규정 없음

제3절 일본과 우리나라 지방공무원 휴가제도 비교

1) 유사점

휴가의 종류

- 우리나라는 지방공무원 복무규정 제6조에 명시되어 있는 바와 같이 공무원의 휴가를 연가·병가·공가 및 특별휴가로 구분하여 제공하고 있음
- 일본은 지방공무원법 및 국가공무원 휴가 제도를 토대로 각 지방자치단체 별로 조례, 규칙 등을 제정, 휴가 제도를 운영하고 있으며, 기본적으로 연차휴가, 병가, 특별휴가 등이 제공된다는 점은 모든 지방자치단체에 있어 동일하나 특별휴가 혜택은 각 지방자치단체에 따라 차이가 존재함

연가의 저축 및 이월

- 일본 및 한국 모두 연가의 저축 및 이월이 가능함
 - 우리나라는 연가보상비 지급대상인 연가일수 중 사용하지 않고 남은 연가일수를 그 해의 마지막날을 기준으로 이월·저축 가능
 - 일본은 누적된 연가에 대하여 1년에 20일 한도에서 차년도로 이월하여 사용하는 것이 가능함

병가

- 일본은 국가 및 지방공무원 모두 연 90일을 초과하지 않는 범위에서 병가를 사용할 수 있음(우리나라의 경우 연 60일).
- 일본은 90일 초과 시 최대 3년까지 휴직 신청(일부 기간 무급)이 가능하며, 우리나라는 공무상 부상 등으로 공무를 수행할 수 없거나 요양이 필요할 경우 연 180일의 범위에서 병가 허가
- 일본 및 우리나라 모두 공무원 본인의 질병, 부상 등에 인한 사유에 한해 병가 사용이 가능

가족돌봄 휴가

- 우리나라와 일본 모두 가족의 간호, 돌봄을 위한 휴가는 특별휴가에 별도로 규정되어 있음

공가

- 일본 국가 및 지방자치단체, 그리고 우리나라 지방공무원의 경우 투표, 선거, 재판 출두 등 공무수행을 위해 필요시 공가를 부여하고 있음

산전후 휴가의 구분

- 홋카이도와 구마모토현은 우리나라와 마찬가지로 출산휴가 출산 전 휴가와 출산 후 휴가로 구분하여 부여함
- 단, 도쿄도는 산전후 휴가의 구분이 없이 총 16주 이내, 다태아의 경우 24주 이내 신청 가능

출산 관련 휴가

- 저출산의 영향으로 우리나라와 일본 모두 출산과 관련된 휴가(산전후 휴가, 육아시간 보장, 임신검진휴가 등)가 세분화되어 제공되고 있음

2) 차이점

휴가일 산정 기준

- 휴가일 산정 기준에 있어 우리나라가 공무원의 재직기간을 기준으로 연가를 산정하여 차등 제공(11~21일)하는 반면, 일본은 국가 및 지방공무원 모두 유급 휴가일수가 연간 20일로 정해져 있음. 단, 중도입사 시 당해연도에 한해 입사개월수에 비례하여 부여함

□ 연가 관련 사항(연가 보상 및 사용의 권장)

- 일본은 과로사회에서 탈출하여 국민의 휴식권을 보장하고 노동생산성 개선을 위한 ‘일하는 방식 개혁(働き方改革)’ 도입 및 관련 법률안 개정에 따라, 2019년 4월부터 국가공무원의 초과근무가 월 45시간, 연 360시간을 초과하지 않도록 하고, 지방공무원의 경우에도 각 지자체에서 과로사를 방지하기 위한 방안을 세우도록 하고 있음
- 이에 국가 및 지방공무원 모두 연간 최소 5일의 연차휴가를 사용하도록 권장하고 있으며, 누적된 연가에 대하여 1년에 20일 한도에서 차년도로 이월하여 사용하는 것은 가능하나, 미사용 연가에 대한 별도 금전적 보상은 하지 않고 있음(국가 및 지방 모두 관련 법령 및 규정 없음)

□ 10일 이상 연속된 연가사용이 보장

- 우리나라는 연가일수 또는 저축연가일수를 활용하여 10일 이상 연속된 연사일수 사용을 신청한 경우에는 공무 수행에 특별한 지장이 없는 경우 이를 허가해야 하는 규정이 있지만, 일본은 이러한 규정이 없음

□ 공가

- 일본에도 우리나라와 유사한 공가들이 존재하나, 「공가」라는 명칭 대신 특별휴가 중 일부 부여 사유가 우리나라 「지방공무원 복무규정」 제6조 및 제7조의6에 규정된 공가에 해당됨

□ 연가 당겨쓰기

- 일본 국가 및 지방공무원법, 자치단체별 조례, 규정 등에는 우리나라 「지방공무원 복무규정 제7조의3」에 있는 연가 당겨쓰기와 유사한 규정 및 관련 제도가 존재하지 않음

□ 지방자치단체별 특별휴가의 차이

- 우리나라는 지방자치단체별 특별휴가가 거의 유사한 반면, 일본은 지방자치단체마다 특별휴가 혜택은 각 지방자치단체에 따라 차이가 존재함
- 이것은 일본의 지방자치단체마다 환경, 특히 폭설(홋카이도)이나 활화산(구마모토현)과 같은 재해 수준이 다르기 때문임
- 이러한 이유로 일본에는 특별휴가에 재해휴가, 재해 시 출근 곤란 휴가, 재해사고 휴가, 재해 시 퇴근 휴가, 주거멸실 휴가 등이 있음

□ 하계휴가

- 우리나라에서도 하계 기간에 휴가를 많이 가지만, 일본에는 7월 1일부터 9월 30일에 해당하는 하계 기간 중 최대 5일의 하계휴가가 제도로서 존재함

□ 장기근속 휴가

- 일본은 장기근속직원의 심신건강 유지 및 증진을 도모하기 위해 2일 또는 5일을 초과하지 않는 범위 내에서 필요하다고 인정되는 기간만큼 휴가가 부여됨

□ 자원봉사 휴가

- 직원이 자발적으로 보수를 받지 않고 다음에 열거하는 사회 공헌활동에 참여할 경우 1년간 5일 이내의 범위에서 필요하다고 인정되는 기간 동안 휴가가 부여됨

□ 골수이식 휴가

- 일본은 배우자나 부모, 자녀 및 형제자매 등 친족 이외의 자에 대한 골수·말초혈액줄기세포 기증 또는 기증 희망자로 등록했을 시, 필요한 검사, 입원 및 등록절차 진행 등을 위해 필요하다고 인정되는 기간 동안 휴가가 부여

제사 휴가

- 일본에는 부모를 추도하기 위한 제사 등 특별 행사 진행 시 1일의 휴가가 부여됨

〈표 5-3〉 우리나라와 일본 지방공무원 휴가제도 비교

구분	한국	일본		
		도쿄도	홋카이도	구마모토현
휴가의 종류	연가, 병가, 공가, 특별휴가	연가, 병가, 특별휴가, 돌봄휴가/돌봄시간	연가, 병가, 특별휴가, 돌봄휴가/돌봄시간, 조합휴가	연가, 병가, 특별휴가, 돌봄휴가/돌봄시간
연가일수	- 11~21일 - 연 최대 23일	- 모든 직원에게 연간 20일 - 중도입사자는 근무 개월 수에 비례하여 부여	- 모든 직원에게 연간 20일	- 모든 직원에게 연간 20일
연가보상비 지급	- 공무상 연가를 허가할 수 없거나 해당 공무원이 연가를 사용하지 아니한 경우에 예산의 범위 내에서 연가보상비를 지급 - 연가보상비를 지급할 수 있는 연가대상일수는 20일을 초과할 수 없음	- 미사용 연가는 금전적으로 보상되지 않음	- 미사용 연가는 금전적으로 보상되지 않음	- 미사용 연가는 금전적으로 보상되지 않음
연가일수의 공제	- 결근일수·정직일수·직일해제 일수 및 강등 처분에 따라 직무에 종사하지 못하는 일수는 연가일수에서 공제	- 규정 없음	- 규정 없음	- 규정 없음
연가 당겨쓰기	- 연가일수가 없거나 재직기간별 연가일수를 초과하는 휴가사유가 발생하는 경우, 그 다음 재직기간의 연가일수를 미리 사용할 수 있음 - 미리 사용하게 할 수 있는 연가 일수: 5일(1년 미만)~10일(4년 이상)	- 규정 없음	- 규정 없음	- 규정 없음

구분	한국	일본		
		도쿄도	홋카이도	구마모토현
연가사용의 권장	- 지방자치단체의 장은 소속 공무원의 연가 사용을 촉진하기 위해 소속 공무원이 당해에 사용해야 할 10일 이상의 권장 연가일수와 미사용 권장 연가일수에 대한 연가 보상비 지급여부 공지해야 함	- 국가 및 지방공무원 모두 연간 최소 5일의 연차휴가를 사용하도록 권장	- 국가 및 지방공무원 모두 연간 최소 5일의 연차휴가를 사용하도록 권장	- 국가 및 지방공무원 모두 연간 최소 5일의 연차휴가를 사용하도록 권장
병가	- 60일의 범위에서 병가 사용 가능 - 공무상 부상 등으로 직무를 수행할 수 없거나 요양이 필요할 경우 연 180일의 범위에서 병가 허가	- 질병 또는 부상 등으로 요양이 필요하여 불가피하게 근무할 수 없는 상황이라고 인정되는 경우 병가 부여 - 최대 90일	- 질병 또는 부상 등으로 요양이 필요하여 불가피하게 근무할 수 없는 상황이라고 인정되는 경우 병가 부여 - 최대 90일	- 질병 또는 부상 등으로 요양이 필요하여 불가피하게 근무할 수 없는 상황이라고 인정되는 경우 병가 부여 - 공무의 경우, 필요 최소한도의 기간만큼 병가 일수 부여 - 공무 외 사적으로 질병 또는 부상시, 연속 90일 이내로 병가 부여 - 결핵성 질환에 걸려 장기간의 휴식이 필요하다고 인정되는 경우, 1년 이내의 병가 부여
공가	- 지방공무원 복무규정 제7조의6에 명시된 어느 하나에 해당될 때 필요한 기간에 대하여 공가 허가	- 공민권 행사 휴가 - 재해휴가	- 조합휴가 - 공민권 행사 휴가 - 관공서 출두 휴가 - 재해사고 휴가 - 재해 시 퇴근 휴가	- 선거권 또는 공민권 행사 휴가 - 관공서 출두 휴가 - 자원봉사 휴가 - 재해휴가 - 재해 시 출근 곤란 휴가 - 재해 시 퇴근 휴가 - 근무지 부임 휴가 - 승진시험 휴가 - 그 외 인사위원회 사전승인에 따른 휴가

구분	한국	일본		
		도쿄도	홋카이도	구마모토현
돌봄휴가 /돌봄시간	- 우리나라는 특별휴가에 편성되어 있음	- 사실혼 관계를 포함한 배우자, 2촌 이내의 친족을 2주 이상 돌보아야 하는 경우 - 180일까지 돌봄휴가(근무시간 단축의 형태) 부여 - 1일 최대 4시간까지 사용 가능	- 배우자, 부모, 자녀, 배우자의 부모의 부상 또는 2촌 이내의 친족을 2주 이상 돌보아야 하는 경우 - 180일까지 돌봄휴가(근무시간 단축의 형태) 부여 - 하루 최대 4시간까지 사용 가능 - 1시간 또는 1분 단위로 사용 가능 - 무급	- 배우자, 부모, 자녀, 배우자의 부모 및 그 밖의 인사원 규칙으로 정하는 자로서 부상, 질병, 노령 등으로 일상생활을 영위하는 데 지장이 있는 자를 돌보아야 할 경우 휴가가 부여됨 - 각 돌봄대상의 상태별로 3회를 초과하지 아니하며, 통산하여 6개월을 초과하지 못함 - 위의 돌봄대상에 해당하는 자를 직원이 돌보는 경우, 3년 이내 1일당 2시간 이내로 부여
조합휴가	- 우리나라는 공가에 편성되어 있음	-	- 직원단체(노동조합)의 업무에 종사하는 경우 - 1년에 30일 이내로 조합휴가 신청 가능 - 1일 또는 1시간 단위로 사용 가능 - 무급	-
특별휴가	- 총 9종 - 경조사휴가, 출산후 휴가, 유·사산 휴가, 난임치료 시술 휴가, 모성보호시간, 가족돌봄 휴가, 여성보건휴가, 임신검진 휴가	- 총 17종 - 임신출산 휴가, 임신 증상 대응 휴가, 조기 유산 휴가, 모자보건검진 휴가, 임신통근시간(근무시간 단축), 육아 시간, 출산지원 휴가, 육아참가 휴가, 자녀간호 휴가, 생리휴가, 경조사 휴가, 하계휴가,	- 총 21종 - 골수이식 휴가, 자원 봉사 휴가, 결혼 휴가, 임신증상 대응 휴가, 산전 휴가, 산후 휴가, 육아 휴가, 생리 휴가, 배우자 출산 휴가, 육아참가 휴가, 자녀간호 휴가, 단기 돌봄 휴가, 상고 휴가, 제사 휴가,	- 총 26종 - 골수 등 기증자 휴가, 자원봉사 휴가, 결혼 휴가, 불임치료 휴가, 산전 휴가, 출산 휴가, 육아 휴가, 생리 휴가, 모자보건검진 휴가, 임신통근시간, 임신증상 대응 휴가, 배우자 출산 휴가, 출산

구분	한국	일본		
		도쿄도	홋카이도	구마모토현
		장기근속 휴가, 자원봉사 휴가, 단기돌봄 휴가, 공민권 행사 휴가, 재해 휴가	하계 휴가, 리프레시(장기근속) 휴가, 주거, 멸실 휴가, 재해사고 휴가, 재해시 퇴근 휴가, 공민권 행사 휴가, 관공서 출두 휴가	지원 휴가, 자녀간호 휴가, 친족 사망 휴가, 제사 휴가, 하계 휴가, 장기근속 휴가, 재해 휴가, 재해 시 출근 곤란 휴가, 재해 시 퇴근 휴가, 근무지 부임 휴가, 승진시험 휴가, 선거권 또는 공민권 행사 휴가, 관공서 출두 휴가, 그 외 인사위원회 사전 승인에 따른 휴가
출산휴가	<ul style="list-style-type: none"> - 출산 전후를 통하여 90일(둘 이상의 자녀 임신시 120일) - 출산 후의 휴가기간이 45일 이상(둘 이상의 자녀 임신시 60일) 	<ul style="list-style-type: none"> - 시행규칙 제17조에 의거, 직원 본인의 임신기간 및 출산 전후에 필요한 휴식을 위해 휴가가 부여됨. - 일반적으로는 16주 이내, 다태아 임신시 24주 이내까지 신청 가능함 	<ul style="list-style-type: none"> - 출산 예정일 하루 전부터 기산하여 8주 전부터 출산 당일까지의 기간 중 필요한 기간 동안 사용이 가능하며, 다태아 임신의 경우 14주까지 연장 가능함 - 규칙 제11조의10에 의거, 직원 본인이 출산할 경우 산후 휴가가 부여되며, 출산일 다음날부터 8주가 경과하는 날까지 사용 가능함 	<ul style="list-style-type: none"> - 규칙 제13조에 의거, 여성 직원이 8주 이내에 출산 예정이거나, 다태임신의 경우 출산 14주 전, 출산일까지 필요하다고 인정되는 기간 동안 휴가가 부여됨 - 규칙 제13조에 의거, 여성 직원이 출산한 경우, 출산일 다음날부터 8주간 출산후 휴가가 부여됨
연가의 저축	<ul style="list-style-type: none"> - 연가보상비 지급대상인 연가일수 중 사용하지 않고 남은 연가일수를 그 해의 마지막날을 기준으로 이월·저축 가능 - 이월·저축된 연가일수는 10년 이내에 사용하지 않으면 소멸 	<ul style="list-style-type: none"> - 1년에 20일 한도에서 차년도로 이월 가능 	<ul style="list-style-type: none"> - 1년에 20일 한도에서 차년도로 이월 가능 	<ul style="list-style-type: none"> - 1년에 20일 한도에서 차년도로 이월 가능

구분	한국	일본		
		도쿄도	홋카이도	구마모토현
10일 이상 연속된 연가사용의 보장	- 지방자치단체의 장은 연가 일수 또는 저축연가일수를 활용하여 10일 이상 연속된 연사일수 사용을 신청한 경 우에는 공무 수행에 특별한 지장이 없는 경우 이를 허가 해야 함	- 규정 없음	- 규정 없음	- 규정 없음

제6장

분석결과 종합 및 정책적 시사점

제1절 국가별 분석결과 종합

제2절 정책적 시사점

제6장

분석결과 종합 및 정책적 시사점

KRILA

제1절

분석결과 종합

1) 지방공무원 휴가제도 비교

□ 휴가의 종류

- 우리나라를 비롯해 대부분 휴가제도가 연가, 병가, 공가, 특별휴가로 구분되어 있음
 - 미국(캘리포니아 주, 펜실베이니아 주)은 우리나라와 동일하게 연가, 병가, 공가, 특별휴가로 구분
 - 일본(도쿄도, 홋카이도, 구마모토현)과 프랑스는 기본적으로 연가, 병가, 특별휴가를 제공하고 있으며, 우리나라의 공가에 해당하는 휴가가 따로 분리되어 있지 않고, 특별휴가에 편성되어 있음

□ 연가일수

- 우리나라와 미국, 일본, 프랑스의 연가 부여일수의 기준 상이
 - 우리나라는 재직기간을 기준으로 연가를 산정하여 차등 제공(11~21일)
 - 미국(캘리포니아 주, 펜실베이니아 주)도 재직기간을 기준으로 연가를 차등으로 제공하나, 직급 혹은 직종에 따라 산정기준을 다르게 함
 - 일본은 재직기간에 따른 연가제공의 차등을 두지 않고, 모든 직원에게 20일의 연가 부여
 - 프랑스는 주당 근무일수의 5배에 해당하는 만큼 연가 부여. 통상적으로, 주 5일 35시간 근무 시 25일 부여

□ 연가보상비 지급

- 연가보상비 지급에 있어 국가별 차이 존재
 - 우리나라는 공무상 연가를 허가할 수 없거나 해당 공무원이 연가를 사용하지 아니한 경우에 예산의 범위 내에서 연가보상비를 지급
 - 캘리포니아 주는 정규 근무시간을 기준으로 미사용 연가에 대한 보상비를 계산하여 일시금으로 받을 수 있음
 - 펜실베이니아 주는 전근 또는 퇴직 시 누적된 연가에 대한 보상비를 제공
 - 일본은 연가보상비 지급하지 않음
 - 프랑스도 원칙적으로 미사용 연가에 대한 연가보상비 지급기준 없음. 그러나, 근로시간저축(CET)계좌 및 근무시간 단축(RTT)을 통해 미사용 연가를 누적하여 이를 휴가 또는 연가보상비로 지급받을 수 있음

□ 연가일수의 공제

- 연가일수의 공제에 있어 국가별 차이 존재
 - 우리나라는 결근일수·정직일수·직일해제 일수 및 강등 처분에 따라 직무에 종사하지 못하는 일수는 연가일수에서 공제
 - 캘리포니아 주는 부상이나 질병으로 인해 장애가 발생하여 직무를 수행할 수 없을 때, 결근한 후 15일 이내 부서에 알리지 않으면 연가 혹은 병가에서 해당 기간만큼 공제
 - 프랑스는 우리나라와 유사하게 실제 업무수행이 이뤄지지 않거나 정직처분, 구금 등으로 정상적인 근무를 하지 못하는 경우 연가 혜택 부여되지 않음
 - 펜실베이니아 주와 일본은 연가일수의 공제 규정 없음

□ 연차 당겨쓰기

- 우리나라를 제외하고 미국, 프랑스, 일본에는 연차 당겨쓰기 규정 없음
 - 우리나라만 5일(1년 미만)에서 10일(4년 이상)의 연가를 미리 사용할 수 있음

□ 연가사용의 권장

- 프랑스를 제외한 나머지 조사대상 국가 및 지자체에서 연가사용의 권장 규정 존재
 - 우리나라의 경우, 지방자치단체의 장은 소속 공무원의 연가 사용을 촉진하기 위해 소속 공무원이 당해에 사용해야 할 10일 이상의 권장 연가일수와 미사용 권장 연가일수에 대한 연가보상비 지급여부 공지해야 함
 - 미국(캘리포니아 주, 펜실베이니아 주)은 공무원들이 기간 내에 연가를 사용할 수 있도록 권장하고 있음
 - 일본(도쿄도, 홋카이도, 구마모토현)의 경우, 공무원들이 연간 최소 5일의 연가를 사용하도록 권장

□ 병가

- 조사대상 국가 및 지자체마다 병가 사용일수 및 규정의 차이 존재
 - 우리나라의 경우, 60일의 범위에서 병가 사용 가능. 또한, 공무상 부상 등으로 직무를 수행할 수 없거나 요양이 필요할 경우 연 180일의 범위에서 병가 허가
 - 미국의 경우, 1개월 이상 근무 시 일정 기간의 병가를 부여한다는 점에서 큰 차이를 보임
 - 일본의 경우, 질병 또는 부상 등으로 요양이 필요하여 불가피하게 근무할 수 없는 상황이라고 인정되는 경우, 최대 90일까지 병가 부여
 - 프랑스는 병가를 일반병가, 장기병가, 그리고 장기투병휴가로 구분한다는 점에서 큰 차이를 보이며, 각 최대 12개월, 3년, 그리고 5년까지 병가를 사용할 수 있음

□ 공가

- 조사대상 국가 및 지자체 모두 공무, 재해, 투표, 노동조합 등의 사유 발생 시 공가를 허가 또는 인정함

- 일본(도쿄도, 홋카이도, 구마모토현)과 프랑스는 우리나라의 공가에 해당되는 휴가가 따로 분리되어 있지 않고, 특별휴가에 편성되어 있다는 점에서 차이를 보임

□ 특별휴가

- 대부분의 조사대상 국가 및 지자체에서 임신, 출산, 육아, 가족돌봄과 관련된 특별휴가 제공
 - 우리나라: 총 9종(경조사휴가, 출산후 휴가, 유·사산 휴가, 난임치료 시술 휴가, 모성보호시간, 육아시간 보장, 가족돌봄휴가, 여성보건휴가, 임신검진휴가)
 - 캘리포니아 주: 총 10종(배심원 휴가, 가족휴가, 사별휴가, 병역휴가, 군인 배우자 휴가/군 간병인 휴가, 임신장애휴가, 산업장애휴가, 멘토링 휴가, 재해휴가, 전문개발의 날)
 - 펜실베이니아 주: 총 5종(SPF/ESPF, 교육휴가, 병역휴가, 상해휴가, 배심원 휴가). 단, SPF/ESPF에 임신, 출산, 육아, 의료에 필요한 휴가 포함되어 있음
 - 도쿄도: 총 17종(임신출산 휴가, 임신증상 대응 휴가, 조기유산 휴가, 모자보건검진 휴가, 임신통근시간(근무시간 단축), 육아시간, 출산지원 휴가, 육아참가 휴가, 자녀간호 휴가, 생리휴가, 경조사 휴가, 하계휴가, 장기근속 휴가, 자원봉사 휴가, 단기돌봄 휴가, 공민권 행사 휴가, 재해 휴가)
 - 홋카이도: 총 21종(골수이식 휴가, 자원봉사 휴가, 결혼 휴가, 임신증상 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(장기근속) 휴가, 주거털실 휴가, 재해사고 휴가, 재해시퇴근 휴가, 공민권 행사 휴가, 관공서 출두 휴가)
 - 마모토현: 총 26종(골수 등 기증자 휴가, 자원봉사 휴가, 결혼 휴가, 불임치료 휴가, 산전 휴가, 출산 휴가, 육아 휴가, 생리 휴가, 모자보건검진 휴가, 임신통근시간, 임신증상 대응 휴가, 배우자 출산 휴가, 출산 지원 휴가,

자녀간호 휴가, 친족 사망 휴가, 제사 휴가, 하계 휴가, 장기근속 휴가, 재해 휴가, 재해 시 출근 곤란 휴가, 재해 시 퇴근 휴가, 근무지 부임 휴가, 승진시험 휴가, 선거권 또는 공민권 행사 휴가, 관공서 출두 휴가, 그 외 인사위원회 사전승인에 따른 휴가)

- 프랑스: 총 13종(출산 휴가, 입양 휴가, 부성 휴가, 가족연대 휴가, 가족돌봄 휴가, 직무연수 휴가, 경력인증을 위한 휴가, 직무능력평가 휴가, 노동조합 교육 휴가, 보건안전 근로조건위원회 연수 휴가, 청소년 및 대중교육, 스포츠 등 공인 단체의 활동 참여를 위한 휴가, 단체대표 활동을 위한 휴가, 예비군 훈련 참여 휴가)

□ 출산휴가

- 조사대상 국가 및 지자체마다 출산휴가 일수 상이함
 - 우리나라: 출산 전후를 통하여 90일(둘 이상의 자녀 임신 시 120일)의 출산휴가를 제공하며, 출산 후의 휴가기간이 45일 이상(둘 이상의 자녀 임신 시 60일)이 되어야 함
 - 캘리포니아 주: 연방 가족 및 의료 휴가법(FMLA)과 캘리포니아 가족 권리법(California Family Rights Act: CFRA)에 의해 출산휴가 제공. 여성의 경우, 임신·출산·회복을 위해 1년의 '무급'휴가 사용 가능. 남성의 경우, 육아를 위해 1년의 '무급'휴가 사용 가능
 - 펜실베이니아 주: SPF(Sick, Parental and Family care)/ESPF(Extended Sick, Parental and Family Care)를 통해 직원의 건강상태 혹은 가족의 건강상태, 양육 등의 이유로 12주의 유급 또는 무급휴가를 받을 수 있음. SPF 기간이 만료되기 전, 휴가 기간을 연장할 필요할 때 ESPF 무급휴가를 통해 최대 6개월 기간을 연장할 수 있음
 - 도쿄도: 일반적으로는 16주 이내, 다태아 임신 시 24주 이내까지 출산휴가 신청 가능함

- 홋카이도: 출산 예정일 하루 전부터 기산하여 8주 전부터 출산 당일까지의 기간 중 필요한 기간 동안 사용이 가능하며, 다태아 임신의 경우 14주까지 연장이 가능함. 직원 본인이 출산할 경우 산후 휴가가 부여되며, 출산일 다음날부터 8주가 경과하는 날까지 사용 가능함
- 구마모토현: 여성 직원이 8주 이내에 출산 예정이거나, 다태아 임신의 경우 출산 14주 전, 출산일까지 필요하다고 인정되는 기간 동안 휴가가 부여됨. 여성 직원이 출산한 경우, 출산일 다음 날부터 8주간 산후 휴가가 부여됨
- 프랑스: 총 16주(산전 6주, 산후 10주). 최소한 8주 이상의 출산휴가를 사용해야 하며, 그중 6주는 출산 후 사용이 원칙

□ 연가의 저축

- 모든 조사대상 국가 및 지자체에서 연가의 저축이 가능함
 - 우리나라: 연가보상비 지급대상인 연가일수 중 사용하지 않고 남은 연가일수를 그 해의 마지막 날을 기준으로 이월·저축 가능. 10년 이내 미사용시 소멸됨
 - 캘리포니아 주: 80일을 초과하지 않는 범위에서 연가 누적 가능
 - 펜실베이니아 주: 사용하지 않은 연가와 병가는 다음 해로 이월될 수 있음. 이월된 연가는 주 37.5시간 근무자의 경우 337.5시간(약 42.2일), 주 40시간 근무자의 경우 360시간(45일)을 초과할 수 없음. 이월된 병가는 주 37.5시간 근무자의 경우 2,250시간(약 281일), 주 40시간 근무자의 경우 2,400시간(300일)을 초과할 수 없음. 연가가 이월시, 회계연도 시작일로부터 14주 이내에 이월된 연가를 사용해야 함. 이월된 연가를 사용하지 않는다면, 300일 제한에 따라 병가로 전환
 - 일본(도쿄도, 홋카이도, 구마모토현): 1년에 20일 한도에서 차년도로 이월 가능
 - 프랑스: 원칙적으로, 미사용 연가를 차년도로 이월 불가능. 예외적으로, 병가 또는 산재로 인해 사용하지 못한 연가에 한해 이월 및 사용 가능. 단,

연가와는 별개로, 1년 이상 연속 근무 시 근로시간 저축계좌(CET)를 개설하여 연가, 근무시간 단축(RTT), 초과근무 등을 수년간 누적 가능

□ 10일 이상 연속된 연가사용의 보장

- 일본을 제외한, 우리나라, 미국, 프랑스에 10일 이상 연속된 연가사용 보장 규정 존재
 - 우리나라의 경우, 지방자치단체의 장은 연가일수 또는 저축연가일수를 활용하여 10일 이상 연속된 연가일수 사용을 신청한 경우에는 공무 수행에 특별한 지장이 없는 경우 이를 허가해야 함
 - 미국(캘리포니아 주, 펜실베이니아 주)의 경우, 승인 기준을 충족시키고, 결격사유가 없다면 연가 사용을 허가하고 있으며, 오히려 누적되는 연가에 대해서는 사용을 권장하고 있음
 - 프랑스: 5월 1일부터 10월 31일 사이에 의무적으로 최소 연속 12일 이상 연가를 사용하게 되어 있음. 최대 연속 24일까지 사용 가능
 - 일본: 10일 이상 연속된 연가사용의 보장 규정 없음

〈표 6-1〉 조사대상 국가 및 지자체 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, 기타휴가
연가일수	- 11~21일 - 연 최대 23일	- 월 11~20시간 (연 16.5일~ 25.5일) - 연 최대 26일	- 연 10일~26일	- 모든 직원에게 연간 20일 - 중도입사자는 근무개월수에 비례하여 부여	- 모든 직원에게 연간 20일	- 모든 직원에게 연간 20일	- 주당 근무일수의 5배의 기간에 해당하는 만큼 연가 부여 - 통상적으로, 주 5일 35시간 근무 시 25일 부여
연가보상비 지급	- 공무상 연가를 허가할 수 없거나 해당 공무원이 연가를 사용하지 아니한 경우에 예산의 범위 내에서 연가보상비를 지급 - 연가보상비를 지급할 수 있는 연가대상일수는 20일을 초과할 수 없음	- 주 공무원은 정규 근무시간을 기준으로 미사용 연가에 대한 보상비를 계산하여 일시금으로 받을 수 있음	- 주 공무원은 전근할 때 누적된 연가에 대해서 일시금 지급청구서를 통해 지급요청을 할 수 있으며, 신청 후 35일 이내로 급여가 지급 - 퇴직할 때도 누적된 연가에 대한 보상비를 받을 수 있음	- 미사용 연가는 금전적으로 보상되지 않음	- 미사용 연가는 금전적으로 보상되지 않음	- 미사용 연가는 금전적으로 보상되지 않음	- 미사용 연가에 대한 보상금 없음 - 단, 근로시간저축(CET)계좌를 사용, 미사용 연가, 근무시간 단축(RTT) 등을 누적하여 이를 휴가 또는 연가보상비로 지급받을 수 있도록 되어있음
연가일수의 공제	- 결근일수·정직일수·직일해제 일수 및 강등 처분에 따라 직무에 종사하지 못하는 일수는 연가일수에서 공제	- 부상이나 질병으로 인해 장애가 발생하여 직무를 수행할 수 없을 때, 결근한 후 15일 이내 부서에 알리지 않으면 연가 혹은 병가에서 해당 기간만큼 공제	- 규정 없음	- 규정 없음	- 규정 없음	- 규정 없음	- 실제 업무 수행이 이뤄지지 않는 기간에 대해서는 연가 부여되지 않음 - 정직처분 등으로 인해 일시적으로 정상근무를 못하거나 구급될 경우, 해당 기간 동안 유급연가 혜택 부여되지 않음

구분	한국	미국		일본			프랑스
		캘리포니아	펜실베이니아	도쿄도	홋카이도	구마모토현	
연가 당겨쓰기	<ul style="list-style-type: none"> - 연가일수가 없거나 재작기간별 연가일수를 초과하는 휴가사유가 발생하는 경우, 그 다음 재작기간의 연가일수를 미리 사용할 수 있음 - 미리 사용하게 할 수 있는 연가 일수 5일(1년 미만)-10일 (4년 이상) 	<ul style="list-style-type: none"> - 규정 없음 	<ul style="list-style-type: none"> - 규정 없음 	<ul style="list-style-type: none"> - 규정 없음 	<ul style="list-style-type: none"> - 규정 없음 	<ul style="list-style-type: none"> - 규정 없음 	<ul style="list-style-type: none"> - 규정 없음
연가사용의 권장	<ul style="list-style-type: none"> - 지방자치단체의 장은 소속 공무원의 연가 사용을 촉진하기 위해 소속 공무원이 당해에 사용해야 할 10일 이상의 권장 연가일수와 미사용 권장 연가일수에 대한 연가보상비 지급여부 공시해야 함 	<ul style="list-style-type: none"> - 직원의 연가 누적일은 80일을 초과할 수 없음 - 초과한 연가는 이월되지 않고, 연가보상비도 제공되지 않으므로 연가가 80일을 초과되지 않도록 미리 사용하기를 권장하고 있음 	<ul style="list-style-type: none"> - 기관장은 직원들이 기간 내에 연가를 사용할 수 있도록 권장해야 함 	<ul style="list-style-type: none"> - 국가 및 지방공무원 모두 연간 최소 5일의 연차 휴가를 사용하도록 권장 	<ul style="list-style-type: none"> - 국가 및 지방공무원 모두 연간 최소 5일의 연차 휴가를 사용하도록 권장 	<ul style="list-style-type: none"> - 국가 및 지방공무원 모두 연간 최소 5일의 연차 휴가를 사용하도록 권장 	<ul style="list-style-type: none"> - 규정 없음
병가	<ul style="list-style-type: none"> - 60일의 범위에서 병가 사용 가능 - 공무상 부상 등으로 직무를 수행할 수 없거나 요양이 필요할 경우 연 180일의 범위에서 병가 허가 	<ul style="list-style-type: none"> - 「주장규범 19863.1 (신재 관련)」에 규정된 경우를 제외하고 대부분의 직원은 1개월 이상 근무를 했을 때 매월 1일(8시간)에 해당 하는 병가를 받을 수 있음 - 미사용된 병가의 경우 연가로 전환하여 사용할 수 있음 	<ul style="list-style-type: none"> - 근무 시작일로부터 30일 후 연 최대 13일의 병가를 받을 수 있음 - 임사직의 경우, 병가를 사용할 수 없음 	<ul style="list-style-type: none"> - 질병 또는 부상 등으로 요양이 필요하여 불가피하게 근무할 수 없는 상황이라고 인정되는 경우 병가 부여 - 최대 90일 	<ul style="list-style-type: none"> - 질병 또는 부상 등으로 요양이 필요하여 불가피하게 근무할 수 없는 상황이라고 인정되는 경우 병가 부여 - 최대 90일 	<ul style="list-style-type: none"> - 질병 또는 부상 등으로 요양이 필요하여 불가피하게 근무할 수 없는 상황이라고 인정되는 경우 병가 부여 - 공무의 경우, 필요 최소한도의 기간만큼 병가 일수 부여 	<ul style="list-style-type: none"> - 일반병가와 장기병가/장기투병휴가로 구분 - 일반병가: 의사의 진단서 필요. 최대 12개월까지 사용가능. 최초 3개월은 기본급의 100%, 이후 9개월은 50%가 지급

구분	한국	미국		일본			프랑스
		캘리포니아	펜실베이니아	도쿄도	홋카이도	구마모토현	
						<ul style="list-style-type: none"> - 공무 외 사적으로 질병 또는 부상시, 연속 90일 이내로 병가 부여 - 결핵성 질환에 걸려 장기간의 휴식이 필요하다 고 인정되는 경우, 1년 이내의 병가 부여 	<ul style="list-style-type: none"> - 장기병가: 의사의 진단 등으로 장기간의 치료와 휴식이 필요하다고 인정되는 경우, 최대 3년까지 신청 가능. 최초 1년은 기본급의 100%, 나머지 2년 동안 50% 지급 - 장기투병휴가: 결핵, 정신질환, 암, 소아마비, HIV 등 장기 치료가 필요한 질병이 걸렸을 경우, 최대 5년까지 신청 가능. 최초 3년간 기본급의 100%, 이후 2년 동안 50% 지급
공가	<ul style="list-style-type: none"> - 지방공무원 복무규정 제7조의6에 명시된 어느 하나에 해당될 때 필요한 기간에 대하여 공가 허가 	<ul style="list-style-type: none"> - 직업교육 참석, 전쟁, 배심원, 병역 등의 사유시 공가로 인정 	<ul style="list-style-type: none"> - 국가 공무원 시험, 군복무 신체검사, 세계 선수권 대회, 헌혈, 배심원/증인, 재난시 소방/응급/구조업무 등의 사유시 공가로 인정 	<ul style="list-style-type: none"> - 공민권 행사 휴가 - 재해휴가 	<ul style="list-style-type: none"> - 조합휴가 - 공민권 행사 휴가 - 관공서 출두 휴가 - 재해사고 휴가 - 재해 시 퇴근 휴가 	<ul style="list-style-type: none"> - 선거권 또는 공민권 행사 휴가 - 관공서 출두 휴가 - 자원봉사 휴가 - 재해휴가 - 재해 시 출근 곤란 휴가 - 재해 시 퇴근 휴가 - 근무지 부임 휴가 - 승진시험 휴가 - 그 외 인사위원회 사전 승인에 따른 휴가 	<ul style="list-style-type: none"> - 노동조합 교육 휴가 - 보건안전 근로조건 위원회 연수 휴가 - 예비군 훈련 참여 휴가

구분	한국	미국		일본			프랑스
		캘리포니아	펜실베이니아	도쿄도	홋카이도	구마모토현	
돌봄휴가 /돌봄시간	- 우리나라는 특별휴가에 편성되어 있음	-	-	- 사실혼 관계를 포함한 배우자, 2촌 이내의 친족을 2주 이상 돌보아야 하는 경우 - 180일까지 돌봄휴가(근무시간 단축의 형태) 부여 - 1일 최대 4시간까지 사용 가능	- 배우자, 부모, 자녀, 배우자의 부모의 부상 또는 2촌 이내의 친족을 2주 이상 돌보아야 하는 경우 - 180일까지 돌봄휴가(근무시간 단축의 형태) 부여 - 1일 최대 4시간까지 사용 가능 - 무급	- 배우자, 부모, 자녀, 배우자의 부모 및 그 밖의 인사업 규칙으로 정하는 자로서 부상, 질병, 노령 등으로 일상생활을 영위하는 데 지장이 있는 자를 돌보아야 할 경우 휴가가 부여 - 각 돌봄대상의 상태별로 3회를 초과하지 아니하며, 통산하여 6개월을 초과하지 못함 - 위의 돌봄대상에 해당하는 자를 직원이 돌보는 경우, 3년 이내 1일당 2시간 이내로 부여	-
조합휴가	- 우리나라는 공가에 편성되어 있음	-	-	-	- 직원단체(노동조합)의 업무에 종사하는 경우 - 1년에 30일 이내로 조합휴가 신청 가능 - 1일 또는 1시간 단위로 사용 가능 - 무급	-	-

구분	한국	미국		일본			프랑스
		캘리포니아	펜실베이니아	도쿄도	홋카이도	구마모토현	
특별휴가	<ul style="list-style-type: none"> - 총 9종 - 경조사휴가, 출산 휴가, 유·사산 휴가, 난임 치료 시술휴가, 모성보호시간, 육아시간 보장, 가족돌봄휴가, 여성보건휴가, 임신감진휴가 	<ul style="list-style-type: none"> - 총 10종 - 배심원 휴가, 가족휴가, 사별휴가, 병역휴가, 군인 배우자 휴가/군 간병인 휴가, 임신장애크휴가, 산업장애휴가, 멘토링 휴가, 재해휴가, 전문개발의 날 	<ul style="list-style-type: none"> - 총 5종 - SPF/ESPF, 교육휴가, 병역휴가, 상해휴가, 배심원 휴가 	<ul style="list-style-type: none"> - 총 17종 - 임신출산 휴가, 임신중상 대응 휴가, 모자보건검사 휴가, 임신통근시간(근무시간 단축), 육아시간, 출산지원 휴가, 육아참가휴가, 자녀간호 휴가, 생리휴가, 경조사 휴가, 하계휴가, 장기근속 휴가, 자원봉사 휴가, 단기돌봄휴가, 공민권 행사 휴가, 재해 휴가 	<ul style="list-style-type: none"> - 총 21종 - 골수이식 휴가, 자원봉사 휴가, 결혼 휴가, 임신중상 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(장기근속) 휴가, 주거멸실 휴가, 재해사고 휴가, 재해시 퇴근 휴가, 공민권 행사 휴가, 관공서 출두 휴가 	<ul style="list-style-type: none"> - 총 26종 - 골수 등 기증자 휴가, 자원봉사 휴가, 결혼 휴가, 불임치료 휴가, 산전 휴가, 출산 휴가, 육아 휴가, 생리 휴가, 모자보건 검사 휴가, 임신통근시간, 임신중상 대응 휴가, 배우자 출산 휴가, 출산 지원 휴가, 자녀간호 휴가, 친족 사망 휴가, 제사 휴가, 하계 휴가, 장기근속 휴가, 재해 휴가, 재해 시 출근 곤란 휴가, 재해 시 퇴근 휴가, 근무지 부임 휴가, 승진시험 휴가, 선거권 또는 공민권 행사 휴가, 관공서 출두 휴가, 그 외 인사위원회 사전승인에 따른 휴가 	<ul style="list-style-type: none"> - 총 13종 - 기타휴가라고 불림 - 출산 휴가, 입양 휴가, 부성 휴가, 가족연대 휴가, 가족돌봄 휴가, 직무연수 휴가, 경력인증을 위한 휴가, 직무능력평가 휴가, 노동조합 교육 휴가, 보건안전 근로조건위원회 연수 휴가, 청소년 및 대중교육, 스포츠 등 공인 단체의 활동 참여를 위한 휴가, 단체대표 활동을 위한 휴가, 예비군 훈련 참여 휴가

구분	한국	미국		일본			프랑스
		캘리포니아	펜실베이니아	도쿄도	홋카이도	구마모토현	
출산휴가	<ul style="list-style-type: none"> - 출산 전후를 통하여 90일 (둘 이상의 자녀 임신시 120일) - 출산 후의 휴가기간 이 45일 이상 (둘 이상의 자녀 임신시 60일) 	<ul style="list-style-type: none"> - 가족휴가에 포함 - 연방 가족 및 의료 휴가법(FMLA)과 캘리포니아 가족 권리법 (California Family Rights Act: CFRA) - 여성의 경우, 임신, 출산, 회복을 위해 1년 무급휴가 사용 가능 - 남성의 경우, 산생아 육아를 위해 1년 무급 휴가 사용 가능 	<ul style="list-style-type: none"> - SPF(Sick, Parental and Family care)/ESPF (Extended Sick, Parental and Family Care) - FMLA와 동일 - 12주 유급 또는 무급(12개월 이상 근무한 정규직만 가능) - SPF 만료 전, ESPF를 통해 최대 6개월 연장 	<ul style="list-style-type: none"> - 시행규칙 제17조에 의거, 직원 본인의 임신기간 및 출산 전후에 필요한 휴식을 위해 휴가가 부여됨. - 일반적으로 16주 이내, 다테아 임신 시 24주 이내까지 신청 가능 	<ul style="list-style-type: none"> - 출산 예정일 하루 전부터 기산하여 8주 전부터 출산 당일까지의 기간 중 필요한 기간 동안 사용이 가능하며, 다테아 임신의 경우 14주까지 연장이 가능함 - 규칙 제11조의10에 의거, 직원 본인이 출산할 경우 산후 휴가가 부여되며, 출산일 다음날부터 8주가 경과하는 날까지 사용 가능 	<ul style="list-style-type: none"> - 규칙 제13조에 의거, 여성 직원이 8주 이내에 출산 예정이거나, 다테아 임신의 경우 출산 14주 전, 출산일까지 필요하다고 인정되는 기간 동안 휴가가 부여됨 - 규칙 제13조에 의거, 여성 직원이 출산한 경우, 출산일 다음날부터 8주간 출산후 휴가가 부여 	<ul style="list-style-type: none"> - 총 16주 - 산전6주, 산후 10주 - 최소 8주 이상 사용해야 함 - 그 중 6주는 출산 후 사용이 원칙
연가의 저축	<ul style="list-style-type: none"> - 연가보상비 지급대상인 연가일수 중 사용하지 않고 남은 연가일수를 그 해의 마지막날을 기준으로 이월·저축 가능 - 이월·저축된 연가일수는 10년 이내에 사용하지 않으면 소멸 	<ul style="list-style-type: none"> - 80일을 초과하지 않는 범위에서 연가 누적 가능 	<ul style="list-style-type: none"> - 사용하지 않은 연가와 병가는 다음 해로 이월 가능 - 이월된 연가는 주 37.5시간 근무자의 경우 337.5시간(약 42.2일), 주 40시간 근무자의 경우 360시간(45일)을 초과할 수 없음 - 이월된 병가는 주 37.5시간 근무자의 경우 2,250시간(약 281일), 주 40시간 근무자의 경우 2,400시간(300일)을 초과할 수 없음 	<ul style="list-style-type: none"> - 1년에 20일 한도에서 차년도로 이월 가능 	<ul style="list-style-type: none"> - 1년에 20일 한도에서 차년도로 이월 가능 	<ul style="list-style-type: none"> - 1년에 20일 한도에서 차년도로 이월 가능 	<ul style="list-style-type: none"> - 원칙적으로, 미사용 연가를 차년도로 이월 불가능 - 예외적으로, 병가 또는 산재로 인해 사용하지 못한 연가에 한해 이월 및 사용 가능 - 단, 연가와 병개 로, 1년 이상 연속 근무 근로시간 저축계좌(CET)를 개설하여 연가, 근무시간 단축(RTT), 초과근무 등을 수년간 누적 가능

구분	한국	미국		일본			프랑스
		캘리포니아	펜실베이니아	도쿄도	홋카이도	구마모토현	
			- 연가가 이월시, 회계연도 시작일로부터 14주 이내에 이월된 연가를 사용해야 함. 이월된 연가를 사용하지 않는다면, 300일 제한에 따라 병가로 전환				
10일 이상 연속된 연가사용의 보장	- 지방자치단체의 장은 연가일수 또는 저축연가일수를 활용하여 10일 이상 연속된 연가일수 사용을 신청한 경우에는 공무 수행에 특별한 지장이 없는 경우 이를 허가해야 함	- 승인 기준을 충족시키고, 결격사유가 없다면 연가 사용을 허가하고 있으며, 오히려 누적되는 연가에 대해서는 사용을 권장하고 있음	- 승인 기준을 충족시키고, 결격사유가 없다면 연가 사용을 허가하고 있으며, 오히려 누적되는 연가에 대해서는 사용을 권장하고 있음	- 규정 없음	- 규정 없음	- 규정 없음	- 5월 1일부터 10월 31일 사이에 의무적으로 최소 연속 12일 이상 연가를 사용하도록 되어 있음. 최대 연속 24일까지 사용 가능

* 무급휴가인 경우 밑줄로 표시하였음.

제2절 정책적 시사점

□ 지방공무원 휴가제도 비교에 따른 정책적 시사점

- 미국(캘리포니아 주, 펜실베이니아 주), 일본(도쿄도, 홋카이도, 구마모토현), 프랑스의 지방공무원 휴가제도 비교를 바탕으로 저출산 극복, 노령화 사회 대비, 일과 삶 균형, 적절한 휴식을 통한 심신의 재충전 등의 휴가 목적을 달성하기 위해서 다음과 같은 방안들의 도입 및 휴가제도의 개선을 고려할 필요 있음

○ 출산 관련 휴가 개선방향

- 현재 우리나라 지방공무원 휴가제도에 출산과 임신에 대해 특별휴가를 허용하고 있으나, 기준이 매우 구체적으로 제시되어 있어 휴가를 받기 위해 모든 내용을 설명하거나 진단서를 제출해야 함
- 특히, 유·사산휴가의 경우 임신기간을 기준으로 휴가일을 산정하여 제공하고 있음. 그러므로 여성 공무원은 사산과 유산으로 인해 힘든 상황에도 불구하고 휴가를 받기 위해 객관적인 정보를 부서에 제공해야 하는 불편함이 존재함
- 출산 관련 휴가를 신청하는 데 있어 당사자에게 자율성을 부여하고 정신적 부담감을 경감시키는 것은 저출산 문제 및 출산장려와 관련하여 필요한 사항이라고 할 수 있음
- 따라서, 출산 관련 휴가를 신청하는 데 있어 증명서 제출 여부를 당사자가 결정할 수 있게 하거나 제출방식을 간소화하는 방안이 필요하다고 볼 수 있음

○ 고령화 관련 휴가 개선방향

- 인구의 고령화와 관련하여 캘리포니아 주와 일본의 홋카이도와 구마모토 현에서는 골수기증 휴가를 규정해 놓고 있음
- 캘리포니아 주는 장기기증자 및 골수기증자가 1년 동안 30일을 초과하지 않는 범위에서 휴직하는 경우, 이것을 공가로 인정함

- 일본의 홋카이도와 구마모토현에서는 배우자나 부모, 자녀 및 형제자매 등 친족 이외의 자에 대한 골수·말초혈액줄기세포 기증 또는 기증 희망자로 등록했을 시, 필요한 검사, 입원 및 등록 절차 진행 등을 위해 필요하다고 인정되는 기간 동안 휴가가 부여됨
- 우리나라도 급속한 고령화를 대비하여 장기기증 및 골수기증과 관련한 휴가의 신설이 필요함

○ 연가저축제 및 10일 이상 연속된 연가 사용의 보장 관련 개선방향

- 현재, 충분한 휴식을 통한 공직 생산성의 향상을 위해 연가저축제와 10일 이상 연속된 연가 사용의 보장을 하고 있음
- 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 없으므로 공무원들과 담당 부처 간 사용 규정과 관련한 혼선이 예상됨
- 이에 따라, 연가저축제의 최대 저축일수, 저축된 연가의 사용 한도, 10일 이상 연속된 연가사용의 최대 사용일수에 대한 규정을 정하는 것이 필요함
- 상세규정의 제시를 통해 공무원들이 계획적으로 장기휴가를 사용할 수 있을 것으로 예상됨

○ 휴가공유제 및 휴가은행 도입

- 미국에서는 자신의 휴가를 직장동료가 사용할 수 있도록 자신의 휴가를 기부하거나 휴가은행(leave bank)을 통해 매년 일정 수준의 휴가를 저축하도록 하고 있음
- 캘리포니아의 경우엔 80시간 이상의 유급휴가를 가지고 있는 직원은 1시간 단위로 기부할 수 있으며, 기부받은 직원의 경우 3개월(12주)까지 휴가를 받을 수 있음
- 펜실베이니아의 경우는 자신이 가진 유급휴가를 최대 5일까지 기부가 가능하며, 기부받는 직원은 캘리포니아와 마찬가지로 최대 3개월(12주)까지 휴가를 받을 수 있음

- 휴가공유제 및 휴가은행은 병가의 사용이 상대적으로 많은 고연령 공무원들에게 혜택을 줄 수 있고, 경직된 공공부문에 공동체 의식을 높이고 인간적인 분위기를 조성할 수 있음
- 휴가를 기부하는 이에게 다양한 인센티브를 제공하거나, 캠페인 및 우수사례 시상 등을 통해 휴가공유제 및 휴가은행을 활성화하는 방안을 고려할 필요 있음
- 무급휴가 종류 확대 및 기준 제시
 - 지방공무원 복무규정 제6조 및 제7조에 의하면, 여성보전휴가와 가족돌봄휴가만이 무급휴가로 규정되어 있음
 - 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 필요 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 지방자치단체가 개별적으로 구체적인 기준과 내용을 담아 행정법규를 제정하고 있으므로 받는 휴가 혜택에는 차이가 존재함
 - 우리나라도 지방자치단체 조례에 따라 각 지방자치단체의 지역적 특색에 맞는 휴가제도를 정할 수 있지만, 현실적으로는 대동소이한 상태임
 - 지방자치단체의 지역적 특색에 맞는 휴가제도를 제정할 수 있는 자율성을 부여하는 방안을 고려할 필요 있음
- 자유로운 연가 및 장기휴가를 사용할 수 있는 조직 분위기 조성
 - 지방공무원들과 인터뷰에 의하면, 다수의 공무원들이 연가 및 장기휴가를

사용하기 힘든 이유로 “상사 및 조직의 눈치”, “휴가로 인한 업무공백으로 직장동료에게 피해를 주는 데 따르는 미안함”, “연가의 잦은 사용 및 장기 휴가 사용 시 불성실한 직원으로 낙인찍히는 것에 대한 걱정”, “바쁠 때 연가 사용 시 눈치 보임”을 들

- 즉, 조직 분위기 및 조직구성원들에 대한 눈치로 인해 자유로운 연가 및 장기휴가 사용이 제한된다고 볼 수 있음
- 공무원들이 자유로운 휴가 사용을 할 수 있는 조직분위기 조성 필요
- 휴가를 통한 재충전이 공공부문의 생산성을 향상하는 방안이라는 인식의 조성 필요

- 구마모토현 인사행정. (2020), 구마모토현 공고 제577호의2 구마모토현 직원의 인사행정 운영 등의 상황 (熊本県公告第577号の2 熊本県職員の人事行政の運営等の状況について). 구마모토: 인사국.
- 도쿄도 총무국 인사부. (2020), 2019년도 도쿄도 인사행정 운영 등의 상황 (令和元年度東京都人事行政の運営等の状況). 도쿄: 총무국.
- 안용성. (2017. 2. 6). 오죽하면 5년째 임신중? 육아휴직 못쓰는 여성의 이야기. 조선일보 https://www.chosun.com/site/data/html_dir/2017/02/06/2017020601939.html
- 인사원 직원복지국 직원복지과 (2019), 국가공무원의 연차휴가의 사용 실태(2018년)(国家公務員の年次休暇の使用実態 (平成30年)). 도쿄: 인사원.
- 임두택 외. (2001). 주요 외국의 공무원 인사제도 비교연구. 서울: 중앙인사위원회.
- 임종률. (2018). 노동법. 서울: 박영사.
- 총무성 (2018), 2018년도 지방공공단체의 근무조건 등에 대한 조사결과 (平成30年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果). 도쿄: 총무성.
- 프랑스 행정서비스. <https://www.service-public.fr/>
- 홋카이도 인사과. (2020), 2019년도 홋카이도의 인사행정 운영상황(令和元年度 北海道の人事行政運営状況). 홋카이도: 인사과.
- Ashton, A. (2018, October 10). 45,000 state workers will get a new family medical benefit next year. *The Sacramento Bee*. <https://www.sacbee.com/news/politics-government/the-state-worker/article219705400.html>
- Biggs, A. G., & Richwine, J. (2011). Comparing Federal and Private Sector

- Compensation. *American Enterprise Institute Working Paper*. Retrieved from https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1991405
- California Code of Regulations. (2020). Retrieved from <https://govt.westlaw.com/calregs/Browse/Home/California/CaliforniaCodeofRegulations?bhcp=1&transitionType=Default&contextData=%28sc.Default%29>
- California Department of Human Resources. (2020). *2018 California State Employee Total Compensation*. <https://www.calhr.ca.gov/state-hr-professionals/Documents/2018-California-State-Employee-Total-Compensation-Report-2.pdf>
- California Legislative Information. (2020). *California Law*. Retrieved from http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displayexpandedbranch.xhtml?tocCode=GOV&division=&title=2.&part=&chapter=&article=
- Copeland, C. (2009). *Sick Leave: Usage Rates and Leave Balances for Employees in Major Federal Retirement Systems*. Retrieved from https://www.everycrsreport.com/files/20091104_RL32596_fb99ea51e20f99eb66ebc3eacc5d0d6f28ca3a86.pdf
- Federal Publications. (1996). *A Workable Balance: Report to Congress on Family and Medical Leave Policies*. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED407086.pdf>
- LAO. (2013). *After Furloughs: State Workers' Leave Balances*. Retrieved from <https://lao.ca.gov/reports/2013/stadm/leave-balances/state-workers-leave-031413.pdf>
- National Partnership for Women & Families. (2019). *Best Practices in State Paid Leave Implementation*. Retrieved from <https://www.nationalpartnershipforwomenandfamilies.org/~/media/2019-08-20-leave-report.pdf>

lpartnership.org/our-work/economic-justice/meeting-the-promise-of-paid-leave.html

Pennsylvania Office of Administration. (2020). *Workforce Statistics*. Retrieved from <https://www.hrm.oa.pa.gov/WORKFORCE/Pages/default.aspx>

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2020). *Access to paid and unpaid family leave in 2018*. Retrieved from <https://www.bls.gov/opub/ted/2019/access-to-paid-and-unpaid-family-leave-in-2018.htm>

U.S. Office of Personnel Management. (2020), *Pay and Leave*. Retrieved from <http://www.opm.gov/oca/leave/html/annual.aspCB>

1) 미국 연방정부

개요

- 미국 연방 공무원의 휴가 사용현황은 미국 노동통계국(U.S. Bureau of Labor Statistics)이 매년 공식 발표함
- 미국 인사관리처(United States Office of Personnel Management, OPM)는 공무원의 병가 사용현황을 은퇴 시점예의 근접 정도에 따라 구분하여 시간(hour) 단위로 조사함
- 미국 연방 공무원과 미국 연방 공무원 외 미국 전체 주 정부와 지역자치단체 공무원의 경우 휴가 사용현황을 정부 예산에 대한 부담률(이하 ‘휴가 부담률’이라고 함)로 표기함

연가 평균 사용일수: 미국 연방정부

- 최근 공식 통계²⁹⁾에 따르면 연방 공무원은 평균 20.1일의 연가를 사용함 (Biggs & Richwine, 2011)
- 휴가의 경우 연방 공무원 평균 사용일수는 8.9일로 이를 금액으로 환산하면 연방 공무원 연봉의 3.4%를 차지함

29) 공무원의 연가 사용률을 일수로 표기하는 가장 최근 발표는 미국 노동통계국 (U.S. Bureau of Labor Statistics)의 2008년에 발표된 2000~2005년에 해당되는 보고서로서 미연방 공무원의 병가 및 연가 제도에 관련된 최신 보고서(Copeland, C. (2009). *Sick Leave: Usage Rates and Leave Balances for Employees in Major Federal Retirement Systems. CRS Report for Congress.* https://www.everycrsreport.com/files/20091104_RL32596_fb99ea51e20f99eb66ebc3eacc5d0d6f28ca3a86.pdf)에서도 상기 보고서를 인용하고 있음. 2005년 발표 이후로는 연가 등의 사용일수를 비용(cost)으로 환산하여 표기하고 있음

- 병가의 평균 사용일수는 9.4일로 주 5일 근무로 평균 52주를 근무하므로 이를 금액으로 환산하면 연방 공무원 연봉의 3.6%를 차지함
- 휴가 유형별로는 연가의 경우 전체 연가 가능 일수의 49%, 병가는 전체 병가 가능 일수의 22.7%, 휴가는 전체 휴가 일수의 20.6%를 사용한 것으로 나타남

〈표 7-1〉 미연방 정부 공무원 휴가 사용현황

유형	사용 일자	기본 연도당 평균 휴가 사용일
연가	36,136,445	20.1
병가	16,867,125	9.4
휴가	16,043,405	8.9

자료: 미국 인사관리처. (2008).

□ 연가 평균 사용일수: 미국 주 정부(State) 및 지역자치단체(County) 공무원 전체

- 미국 전체 주 정부(state)와 지역자치단체(county) 공무원의 휴가 사용률은 고용인(정부)에 대한 부담비용으로 환산되어 조사되며, 공무원 1인당 1시간 부담비용으로 표기됨
 - 2020년 9월 17일 자 통계에 따르면 공무원 1인이 연가를 1시간 사용하는 데 따른 총 부담비용은 \$35.96이었음(〈표 7-2〉 참조)
 - 이 중 복지혜택 평균은 \$19.93이었고, 그 중 유급휴가(Paid Leave: 연가, 휴가, 병가, 기타 개인 유급휴가 포함)에 따른 부담비용은 \$3.92임
 - 상기 부담률은 미사용 휴가에 대한 일시금(lump sum payment for unused leave days)은 포함하지 않으므로, 이 부분까지 포함된다면 부담률은 더욱 높을 것으로 예상됨

〈표 7-2〉 미 주정부 및 지역자치단체 공무원 휴가 사용현황-고용주 부담비

*전체 보수 = 100%

유형	정부 부담 (공무원 1인당/시간) (단위:\$)	전체 보수 중 비율 (단위: %)
유급휴가(Paid Leave) 전체	3.92	7.5
유급휴가(Vacation Leave)	1.50	2.9
유급휴무휴가(Holiday Leave)	1.10	2.1
유급병가(Sick Leave)	1.00	1.9
기타 개인 유급휴가(Personal Leave)	0.31	0.6

자료: 미국 노동부 노동통계국. (2020).

출산 관련 휴가 사용일수 및 남녀 사용률

- 미연방은 현재 출산 관련 휴가 프로그램인 유급 육아휴직 정책을 도입하는 과정에 있음

2) 캘리포니아 주

□ 개요

- 캘리포니아의 연가 사용현황은 캘리포니아 인사과(California Department of Human Resources: CalHR)에서 관리함
- 캘리포니아의 경우 미연방 정부와 유사하게 연가 평균 사용일수로 표기하지 않고 고용주(캘리포니아 주 정부)에 대한 부담비용으로 표기함

□ 연가 평균 사용일수

- 유급휴가의 고용주에 대한 부담(Employer's cost for paid leave)은 다음의 수식으로 계산됨: (모든 사용된 휴가/연가일수+휴무일수+전문 개발일수+병가일수)×유급휴가 적용 시간급³⁰⁾
 - 이미 유급휴가에 대한 고용주의 부담이 위와 같이 계산되므로, 병가나 휴무일, 전문 개발일이 별도로 발표되지 않음
- 캘리포니아 주 정부 공무원은 단체협약 노동조합 교섭단위(Bargaining Unit) 1~21로 구분되어 연가 평균 사용일에 따른 고용주 부담 또한 교섭단위별로 조사됨
- 교섭단위 1~21 중 주 정부의 일반 공무원(Rank-and-File Employee)이 속한 교섭단위는 1, 3, 4, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21임
- 2020년 기준으로 각 교섭단위의 연가 평균 사용일수에 따른 고용주 부담 비율은 <표 7-3>과 같음

30) California Department of Human Resources (CalHR). (2020). *2018 California State Employee Total Compensation*. <https://www.calhr.ca.gov/state-hr-professionals/Documents/2018-California-State-Employee-Total-Compensation-Report-2.pdf>

〈표 7-3〉 캘리포니아 주정부 공무원 연가 사용현황-고용주 부담기준

교섭단위 (Bargaining Unit)	소속 공무원 수 (명)	연간 근무시간	전체 보수 중 유급휴가 사용에 따른 고용주 부담 비율 (%)
1	49,570	1,772	15.5
3	1,538	1,595	7.6
4	19,286	1,799	15.7
9	10,048	1,806	15.4
10	2,877	1,791	14.5
11	1,677	1,835	15.5
12	9,702	1,908	14.8
14	346	1,818	16.7
15	4,164	1,899	15.4
16	1,166	1,832	14.5
17	5,032	2,033	15.1
19	4,927	1,803	14.3
20	4,705	1,998	15.1
21	480	1,774	14.7

자료: 캘리포니아 주 정부 인사부. (2018).

- 따라서 교섭단위 1의 경우 전체 보수에서 유급휴가가 차지하는 비율은 15.5%임
- 특이점은 캘리포니아 공무원은 무급휴가(unpaid leave)를 유급휴가(paid leave) 대신 사용하여 유급휴가 저축을 하는 경향을 보임. 예컨대, 2008년부터 2012년 사이 평균 유급휴가/연가 잔여일수가 16일 증가함.³¹⁾

31) LAO. (2013). *After Furloughs: State Workers' Leave Balances*. <https://lao.ca.gov/reports/2013/stadm/leave-balances/state-workers-leave-031413.pdf>

- 즉, 유급휴가/연가 사용이 감소함
- 상기 유급휴가/연가 잔여일수는 1990년대 초에는 22일이었으나, 2010년 이후로 35일 이상으로 증가함
 - 이는 공무원 보수에서 유급휴가/연가 부담이 차지하는 비율의 증가로 이어짐. 1990년대 초에는 8% 이하였으나, 최근 14% 수준으로 급증함
 - 이에 반해 무급휴가 사용은 2008~2009, 2012~2013년의 조사기간 동안 공무원 1인 평균 79일의 무급휴가가 사용됨
 - 이로 인해 캘리포니아주는 2012년에만 2억 7천만 달러를 퇴직 공무원에게 지불함

□ 출산 관련 휴가 사용일수 및 남녀 사용률

- 캘리포니아 주 정부 공무원을 위한 유급출산휴가 정책은 현재 적격기준에 따라 일부 공무원에게만 적용되고 있음
 - 2018년 말 당시 주지사인 Jerry Brown이 2019년 7월 1일부터 교섭단체인 Service Employees International Union Local 1000에 속하지 않은 약 4만 5천 명의 공무원에 유급 육아 휴가(출산휴가 포함)를 확대한다고 발표함. 그러나 여전히 150,000명 이상의 공무원은 출산 관련 유급휴가를 사용할 수 없음³²⁾
- 그 외 출산 관련 휴가 사용률은 공개된 바 없음

32) Ashton, A. (2018, October 10). 45,000 state workers will get a new family medical benefit next year. *The Sacramento Bee*. <https://www.sacbee.com/news/politics-government/the-state-worker/article219705400.html>

3) 펜실베니아

개요

- 펜실베니아 행정부 (Office of Administration)의 인사과(Human Resources)는 펜실베니아 통합법령, FMLA(Family and Medical Leave Act), USERRA(Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act) 등을 근거로 인사지침을 설정하고 매년 연가 사용현황을 포함한 통계를 발표하고 있음
- 펜실베니아 공무원의 유급휴가 사용일수는 교섭단체별로 조사됨

연가 평균 사용일수

- 펜실베니아 공무원의 전체 유급 사용일수(연가, 병가, 기타 유급휴가 및 휴무일을 포함)는 2018년~2019년 기준으로 연간 평균 41.4일임
- 연가 평균 사용일수는 18.5일임
- 병가 사용일수는 연간 평균 8.4일임³³⁾
- 펜실베니아 공무원의 교섭단체별 유급휴가 사용일수는 <표 7-4>와 같음

33) 펜실베니아 행정부 인사과 홈페이지. <https://www.hrm.oa.pa.gov/WORKFORCE/Pages/default.aspx>

〈표 7-4〉 펜실베이니아 공무원의 유급휴가 사용일수 (교섭단체별)

교섭단체명	연가사용		병가사용		유급휴가 전체 (연가, 병가, 기타 유급휴가, 휴무일)	
	일수	비용	일수	비용	일수	비용
AFSCME (마스터 계약)	17.0	\$2,835	10.1	\$1,634	41.6	\$6,714
PSCOA (교정관)	22.6	\$5,510	4.8	\$1,266	47.4	\$11,431
SEIU 로컬 668 (사회복지사)	18.3	\$3,851	10.3	\$2,130	42.7	\$8,836
PSTA (주 경찰)	14.0	\$5,108	2.9	\$1,001	34.4	\$12,096
SEIU Healthcare PA (간호사, 비 감독직)	17.9	\$5,132	10.0	\$2,742	46.6	\$12,995
UFCW (주류판매지 점원)	14.3	\$1,924	8.3	\$1,067	30.7	\$4,038
ISSU (주류판매지 관리자)	19.0	\$3,580	8.1	\$1,551	36.1	\$6,794
CIVEA (교정 교육 교사)	16.9	\$3,954	10.4	\$2,398	42.5	\$9,663
FOSCEP (교육 및 문화)	18.2	\$4,845	8.8	\$2,282	40.2	\$10,515
OPEIU (간호사, 감독자)	21.3	\$7,299	10.9	\$3,737	46.2	\$15,735
UGSOA (보안 책임자)	16.0	\$2,460	8.4	\$1,240	34.9	\$5,237
PDA (의사)	18.7	\$10,289	9.9	\$5,365	47.3	\$25,705
FOP (야생 동물 보호 책임자)	15.0	\$3,568	4.0	\$945	39.3	\$9,021

자료: 펜실베이니아 행정부 인사과. (2020).