

당신의 빨간 날은 안녕한가요?

임혜인 회원, 노무사

절기상으로는 8월 7일 입추부터 가을이지만, 진정한 가을은 선선한 바람이 불어올 때 시작되는 듯하다. 이맘때쯤이면 어김없이 추석 연휴가 다가온다. 추석은 한 해를 마무리하고 새해를 준비하는 명절로서, 우리에게 마침표이자 쉼표의 시간이다. 특히 올해는 개천절과 주말이 이어져 5일간의 황금연휴를 맞았다. 직장인들에게는 회사 눈치 보지 않고 온전히 쉴 드문 기회다.

빨간 날, 유급휴일이 되다

우리가 당연하게 여기는 ‘빨간 날’의 유급휴일이 근로기준법상으로 보장된 것은 불과 5년 전이다. 더욱이 기업 규모별로 단계적 도입이 이루어져, 5인 이상 30인 미만 사업장에 재직하는 노동자들에게는 3년 전부터 빨간 날이 유급휴일이 되었다.

법 개정 이전까지 빨간 날은 단지 ‘관공서 공휴일’에 불과했다. 일반 노동자들에게는 회사가 자율적으로 유급휴일을 부여하지 않는 한, 무급휴일이거나 심지어 연차로 대체되는 날이었다. 설령 회사가 휴일을 준다 해도 이는 전적으로 사용자의 재량에 달린 문제였고, 노동자는 어떠한 법적 보호도 받을 수 없었다. 이러한 불평등을 해소하기 위해 2018년 3월 20일 근로기준법이 개정되어, 공무원과 일반 노동자 간의 휴일 격차를 줄이고자 했다.

법의 사각지대: 소정근로일의 함정

그러나 법 개정이 모든 문제를 해결한 것은 아니었다. 일부 사업주들은 법의 허점을 찾아냈다. 바로 근로계약 체결 시 빨간 날을 ‘소정근로일’에서 제외하는 방법이었다.

노동부와 법제처는 다음과 같이 해석한다. 노사 합의로 공휴일을 애초에 근무일에서 제외했다면, 해당일에는 근로의무가 없으므로 임금 지급 의무도 발생하지 않는다는 것이다. 근로기준법 제55조가 빨간 날을 유급휴일로 명시하고 있음에도, 개별 근로계약의 내용에 따라 무급휴일이 될 수 있는 역설적 상황이 만들어진 것이다. 특히, 법제처는 오히려 공휴일이 무급휴일과 겹칠 때도 유급으로 보장한다면 사용자에게 불합리한 추가 부담이 발생한다고 보았다. 하지만 이러한 해석은 애초에 노동자 보호를 위해 만들어진 법의 취지를 정면으로 거스르는 것이라는 비판을 피할 수 없다.

【질의요지】

(생략) 공휴일등이 근무가 없는 날(비번일, 무급휴일 등 근로자의 근로 제공 의무가 없는 날을 의미하며, 이하 같음)과 겹치는 경우에도 사용자는 근로자에게 「근로기준법」 제55조제2항 본문에 따라 해당 공휴일등을 유급으로 보장해야 하는지?(공휴일등이 근무가 없는 날과 겹치는 경우에 해당 공휴일등을 유급으로 보장하기로 사용자와 근로자대표가 합의한 바 없고, 취업규칙·단체협약 등 노사간 특약이 없거나 그간의 관행이 인정되지 않는 경우이며, 「근로기준법」 제55조제2항 단서에 해당하지 않는 경우를 전제함)

【회 답】

이 사안의 경우 사용자는 근로자에게 해당 공휴일등을 유급으로 보장하지 않아도 됩니다.

【이 유】

(생략) 근무가 없는 날은 근로자가 근무를 해야 할 의무가 없고, 근무에 따라 발생하는 임금도 없는 날로 보아야 할 것인데, 이 사안과 같이 공휴일등이 근무가 없는 날과 겹치는 경우라면 해당 공휴일등을 유급으로 보장하지 않더라도 근로자의 휴식권이 침해되거나 임금의 손실이 발생한다고 보기는 어렵고, 오히려 공휴일등이 근무가 없는 날과 겹치는 경우에도 해당 공휴일등을 유급으로 보장해야 한다고 본다면 근로자의 휴식권 보장과는 무관하게 사용자의 추가적인 임금 부담만 발생하는 불합리한 결과가 발생할 수 있는바, 공휴일등이 근무가 없는 날과 겹치는 경우 사용자는 근로자에게 공휴일등을 유급으로 보장할 필요가 없다고 보는 것이 타당합니다. (이하 생략)

회시번호 : 법제처 22-0145, 회시일자 : 2022-06-02

취약계층 노동자들의 현실

이러한 법적 해석은 정규직 월급제 노동자들에게는 큰 영향이 없지만, 일용직, 요양보호사, 장애인활동지원사 등 불안정한 고용 형태의 노동자들에게는 직격탄이 되었다. 이들

은 대부분 시급제나 일급제로 임금을 받기 때문에, 공휴일이 무급으로 처리되면 그만큼 월 소득이 감소하게 된다.

특히 재가요양보호사의 경우가 대표적이다. 근로기준법 개정 직후, 많은 재가요양기관들이 근로계약서에 “공휴일을 소정근로일에서 제외” 또는 “공휴일을 비번일로 지정”하는 조항을 삽입했다. 결과적으로 이들은 공휴일이 많은 달에는 오히려 임금이 감소하는 모순적 상황에 직면하게 되었다. 문제는 이들이 대부분 최저임금 수준의 저임금 노동자라는 점이다. 한 달 임금이 200만 원도 채 되지 않는 상황에서 공휴일로 인한 임금 감소는 생계에 직접적인 타격이 된다. 법이 보호하고자 했던 취약계층이 오히려 법의 사각지대에 놓이는 아이러니한 상황이 벌어진 것이다.

돌봄 공백이라는 또 다른 문제

특히, 재가요양보호사의 ‘공휴일의 무급휴일화’ 문제는 단순히 노동조건 악화에 그치지 않는다. 요양보호사가 출근하지 않는 공휴일에는 필연적으로 돌봄 공백이 발생한다. 혼자서는 일상생활이 어려운 노인들이 며칠씩 방치되는 상황이 발생하는 것이다.

가족의 도움을 받을 수 있는 이용자는 그나마 다행이지만, 독거노인이나 가족 관계가 단절된 이용자들은 이번 추석 같은 긴 연휴 동안 아무런 도움 없이 지내야 한다. 식사 준비, 약 복용, 위생 관리 등 기본적인 일상생활조차 제대로 이루어지지 않을 위험이 크다. 이는 개인의 노동권 문제를 넘어 사회적 돌봄 체계의 한계를 드러내는 심각한 문제다. 정부의 장기요양보험 수가 체계도 이러한 현실을 제대로 반영하지 못하고 있어 구조적 개선이 시급한 상황이다.

모두에게 안녕한 공휴일을 위해

빨간 날의 유급휴일 법제화는 분명 진일보한 변화였다. 그러나 법의 취지와 현실 사이에는 여전히 간극이 존재한다. 모든 노동자가 공평하게 휴식권을 보장받고, 취약계층의 돌봄 공백이 발생하지 않도록 제도적 보완이 시급하다.

무엇보다 소정근로일 제외 조항을 악용한 탈법적 관행을 막을 수 있는 구체적인 법적 장치가 필요하다. 또한 돌봄 노동자들의 공휴일 근무에 대한 적절한 보상 체계를 마련하고 필수 돌봄 서비스가 중단되지 않도록 하는 사회적 안전망도 구축되어야 한다. 진정한 의미에서 ‘모두의 빨간 날’이 되기 위한 사회적 논의와 제도 개선이 필요한 시점이다. 