

근로시간 제도 개편방안 QnA

2023. 3. 6.

고 용 노 동 부

목 차

1. 근로시간 제도개편을 왜 해야 하는 것인지?	1
2. 이번 근로시간 제도 개편의 주요내용은?	2
3. 근로자 건강권 보호 방안은 무엇인지?	3
4. 실근로시간 단축은 어떻게 할 것인지?	4
5. 근로시간 제도개편 시 국민은 어떤 점이 좋아지는지?	5
6. 연장근로 총량관리를 왜 도입해야 하나?	7
7. 연장근로 총량 감축 기준은 어떻게 산출한 것인지?	8
8. 11시간 연속휴식 외에 1주 64시간 추가옵션을 넣은 이유는?	9
9. 연장관리 단위를 분기 이상으로 하는 경우 4주 평균 64시간 준수 의무를 추가한 이유는?	10
10. 근로시간 제도 개편으로 주 최대 69, 64시간 근로 등 장시간 근로가 확대된다는 우려가 있는데?	11
11. '근로자대표제 개선'의 의미와 개선방향은?	12
12. '부분 근로자의 의사반영 절차'가 필요한 이유는?	13
13. 근로시간저축계좌제를 왜 도입해야 하는지?	14
14. 근로시간저축계좌제와 보상휴가제와의 차이는?	15

1. 근로시간 제도개편을 왜 해야 하는 것인지?

- ☐ 현재의 근로시간 제도는 ‘주 52시간제’로 대표되는 ‘주 단위 상한 규제’로, 근로시간=성과가 되는 공장제의 생산방식을 기반으로 마련된 일률적·경직적인 양적 규제가 70년간 유지되어 온 것
- ☐ 이러한 방식의 근로시간 규율은 그간 근로시간의 양적 감소에는 일정 정도 기여하였으나,
 - 4차 산업혁명의 고도화라는 노동시장의 대변혁의 시점에서 기업과 근로자의 선택권을 제약하고 날로 다양화·고도화되는 노사의 수요를 담아내지 못하는 한계 노정
 - 이는, 주 평균 또는 총량 준수 방식으로 근로시간의 선택권을 부여하면서 건강권을 보호하는 글로벌 스탠다드와도 맞지 않으며, 결과적으로 실근로시간 단축과 생산성 향상을 저해
- ☐ 한편, 주 상한 규제에 집중된 제도 운영으로 근로자의 보편적인 건강권·휴식권에 대한 논의는 되려 부족했고,
 - 제도의 경직성은 그대로 유지한 채 급격하게 주52시간제를 도입하다 보니 현장에서는 소위 포괄임금이라는 임금약정 방식을 오남용하여 장시간 근로와 공짜야근을 야기
- ☐ 또한, OECD 국가보다 약 39일을 더 일하고 있는 상황에서, 실근로시간 단축과 온전한 휴식권 보장을 위해서는 “일하는 날을 줄이는 것”이 중요하나,
 - 그간 연장근로와 휴가 사용이 금전보상(가산수당, 연차보상)과 연계되면서 “충분히 쉰다”는 문화가 형성되지 못하였음
- ☐ 근로자의 삶의 질 제고와 기업의 혁신·성장을 위해
 - 노사의 선택권을 보장해 유연한 생산활동을 지원하면서, 건강권과 휴식권을 보편적으로 보장하는 새로운 패러다임으로 근로시간 제도를 근본적으로 재편하는 것이 필요

2. 이번 근로시간 제도 개편의 주요내용은?

- ☐ 이번 제도개편을 통해 70년간 유지된 낡은 틀을 깨고, 새로운 근로시간 패러다임을 구축하고자 함
 - 제도의 지향점은 '선택권', '건강권', '휴식권'의 보편적 보장임
- ☐ [선택권] 주52시간제 안에서 '1주 단위'의 연장근로 칸막이를 없애 연장근로 관리단위를 선택할 수 있게 하고
 - 연장근로 관리단위·유연근로제 도입 등 근로시간을 '선택'할 때 다양한 근로자들의 의사가 민주적으로 반영될 수 있도록 근로자대표를 제도화
 - 하루 4시간 근무 시 '근로자가 원하면' 30분 휴게 없이 퇴근을 '선택' 할 수 있도록 하고, 유연한 근로시간 운영의 밑바탕인 투명한 근로시간 기록·관리를 활성화
- ☐ [건강권] 일부 유연근로제에 제한적으로 도입된 근로자 건강 보호조치를 연장근로 관리단위 확대 시 보편적으로 의무화
 - "3중 건강보호장치"를 통해 근로자를 두텁게 보호
 - ① 근로일간 11시간 연속휴식 부여 또는 1주 64시간 상한 준수
 - ② 산재 과로인정 기준인 4주 평균 64시간 이내 근로 준수
 - ③ 관리단위에 비례하여 연장근로 총량 감축(분기 90%, 반기 80%, 연 70%)
 - 장시간 근로·공짜야근을 야기하는 소위 포괄임금 오남용 근절, 야간작업 근로자에 대한 건강보호 가이드라인 보급 등 실효적인 야간근로 보호방안 강구
- ☐ [휴식권] '일하는 날을 줄여' 실근로시간 단축과 온전한 휴식을 누릴 수 있도록 휴가 패러다임 전환
 - 근로시간저축계좌제를 도입하여 저축한 연장근로를 휴가로 적립·사용할 수 있는 제도적 기반 마련 (기존 연차휴가에 더해 안식월 등 장기휴가 가능)
 - 자녀 등·하원, 병원 진료 시 시간 단위 휴가 사용, 징검다리 연휴 단체 휴가, 10일 이상의 장기휴가 등 활성화

3. 근로자 건강권 보호 방안은 무엇인지?

- 연장근로 관리단위 확대 시 '3중 건강보호장치'를 의무화하여 근로자 건강권을 보장(①and②and③)
 - ① 근로기준법 제정 이래 처음으로 연장근로 시 근로일간 11시간 연속휴식 등 보편적 건강보호조치를 의무화
 - 관리단위가 길어지는 경우 장시간 근로가 장기간 집중되지 못하도록 ②산재인정 기준(4주 평균 64시간 이내) 준수 의무
 - ③ 연장근로 총량 감축(최대 30%)

- ① 근로일간 11시간 연속휴식 부여 또는 1주 64시간 상한 준수
- ② 산재 과로인정 기준인 4주 평균 64시간 이내 근로 준수
- ③ 관리단위에 비례하여 연장근로 총량 감축(분기 90%, 반기 80%, 연 70%)

- '무한정 공짜야근'을 소위 포괄임금 오남용을 근절하여 장시간 근로 방지, 근로자 건강권 보호
 - 기업이 근로시간을 비용으로 인식하여 스스로 근로시간을 줄이게 되고, 근로자는 정당한 보상을 받고 일하게 되어 업무만족도 상승
 - 이를 위해 정부 최초로 기획감독을 실시하는 등 감독역량을 집중하고 투명한 근로시간 기록·관리 활성화(관련 대책 3월 발표)
- 또한, 야간근로에 대한 건강보호강화, 퇴근 후 연결되지 않을 권리에 대한 연구에 착수하고
 - 건강권 보호의 사각지대에 존재하는 1차 산업 근로자, 감시·단속 근로자 등에 대한 근로시간·휴게·휴일 적용도 논의해 나가겠음

4. 실근로시간 단축은 어떻게 할 것인지?

- OECD 평균보다 약 39일 더 일하는 현실과 근로실태를 고려 시 '주 단위 상한 규제' 접근으로는 한계, '일하는 날'을 줄일 필요

* '21년 기준 OECD 대비 311시간, 38.9일 더 오래 근로(상용 1인 이상, 임금근로자)
 ▶한 국: ('17) 1,996 → ('18) 1,967 → ('19) 1,957 → ('20) 1,927 → ('21) 1,928
 ▶OECD 평균: ('17) 1,678 → ('18) 1,670 → ('19) 1,662 → ('20) 1,597 → ('21) 1,617

- 상용근로자의 주평균 총 근로시간(법정+연장)은 최근 5년간 40시간 미만으로 '18년 39.4시간에서 '22년 38.0시간으로 지속 감소
- 일률적으로 주 단위 상한을 규제하는 방식보다 휴식권 보장을 통해 '일하는 날 자체를 줄이는' 방식으로 패러다임 전환
- 이에, 근로시간저축계좌제 도입을 통해 장기휴가를 갈 수 있는 제도적 기반을 마련하고,
 - 징검다리 연휴·소그룹별 순환 휴가 등 '눈치보지 않고' 휴가를 쓸 수 있는 단체휴가, 자녀 등·하원 시 시간 단위 휴가, 10일 이상의 장기휴가 등 다양한 휴가 활용 적극 활성화
 - 근로시간·근무방식의 다양화 등 일하는 방식의 혁신을 통한 체감 근로시간 단축 및 일·생활 균형 문화도 지속 확산

(예) 중요한 프로젝트를 앞두고 불가피하게 4일간의 집중 근무(1일 10시간)가 필요한 경우
 (현행) 1주 48시간 근무 (선택근로제) 1주 40시간 근무(-8시간)
 5일간 8시간씩 근무하고, VS 4일간 10시간씩 근무하고,
 4일 2시간씩 연장근로 1일 휴가 가능

- 현 시점에서 가장 효과적인 실근로시간 단축 기제인 소위 포괄임금 오남용 근절을 강력히 추진
 - 근로시간을 제대로 관리하지 않으면서 무한정 공짜야근을 조장하는 포괄임금 오남용 근절이 실근로시간 단축의 핵심
 - * IT·사무직 등 포괄임금 오남용 기획감독 최초 실시('23년 1월~, 하반기 2차 감독)
 포괄임금·고정OT 오남용 신고센터 개설·운영('23.2월~)
 - 또한, 공정한 보상과 근로시간 선택권 확대의 기초가 되는 투명한 근로시간 기록·관리를 활성화(3월 관련 대책 발표)

5. 근로시간 제도개편 시 국민은 어떤 점이 좋아지는지?

- ☐ 근로시간 제도개편의 궁극적 목표는 '근로자 삶의 질 제고와 기업의 혁신·성장'으로 노·사를 포함한 모든 국민의 행복 증진
- ☐ 근로자가 일하는 날과 출·퇴근 시간을 결정하는 선택근로제, 원하는 시기에 충분한 휴가 사용이 가능한 근로시간 저축 계좌제 등 '자율과 선택'에 기반한 근로시간 제도가 운영되면,
 - 근로자 선호에 따라 주4일제, 주4.5일제로도 일할 수 있고, 맞벌이 부부의 경우 자녀 등·하원에 맞춰 출퇴근 시간을 조정하는 등 워라밸이 향상
 - 또한, 안식월, 생활 경험(제주 한 달 살기) 등 장기휴가가 활발해지고 국민의 삶의 질은 제고
 - 남성 중심·전일제 근로에서 벗어나 다양한 근로시간을 바탕으로 여성·청년층의 노동시장 진입도 촉진
 - 효율적인 근로시간 운영으로 생산성이 제고되면서 기업의 투자와 창업이 증가하고 일자리 창출로도 연결
- ☐ 한편, 현재 1주 단위의 12시간 규제에 불가피하게 주 52시간을 넘겨 일을 하고도 보상은 받지 못하는 불합리한 상황 발생
 - 주 52시간제의 틀 내에서 운영의 폭을 넓혀 준다면 필요할 때 근무하고, 일한 만큼 온전히 보상받을 수 있게 될 것임

<1> 연장근로 총량관리 활용 예시

- ☞ 원청의 긴급 발주, 급작스러운 물량 조정, 일정 단축 등이 있는 경우 주 52시간 한도 내에서 일이 많은 주에 일이 없는 주의 연장근로를 당겨 사용

연장 ×	집중 근무		연장 ×	연장 주평균 12
1째 주	2째 주	3째 주	4째 주	1개월
40h	64h	60h	40h	주평균 51h

- ☞ 경력개발, 성과 향상을 위해 프로젝트 마무리에 집중하고 싶은 경우 연장근로 총량관리를 활용하여 근로자가 연장근로를 본인 스케줄에 맞게 효율적으로 운영
- ☞ 계절성 등 주기적으로 일감 변동이 있는 경우 노·사가 합의하여 일감 변동 주기에 적합한 관리단위(반기, 연 등) 도입·활용

<2> 선택근로제 활용 예시

- ☞ 1주 40시간의 법정 근로시간을 유지하면서 소정근로시간에 구애받지 않고 주4일, 주4.5일로 유연하게 근무시간 운영
- * 예: 개인의 능력 개발 또는 취미 활동을 위해 주 1회 관련 교육 수강을 희망하는 경우 주4일 동안 업무를 마무리하고 주 1일은 개인을 위해 활용
- ☞ 어린 자녀를 키우고 있는 맞벌이 부부의 경우 선택근로제를 활용하여 자녀 등·하원 분담(예: 아빠는 자녀 등원 후 10시 출근, 엄마는 자녀 하원을 위해 5시 퇴근)
- ☞ 비수기에 휴가를 가고 싶은 근로자는 3개월 시 2개월 집중근로 + 1개월 휴무 가능

<3> 근로시간저축계좌제 활용 예시

- ☞ 저축계좌에 적립된 저축휴가와 연차휴가를 결합하여 사용함으로써 안식월, 생활경험(제주 한 달 살기) 등 장기휴가로 사용
- ☞ 자격증 취득 등 전문성 향상을 위한 자기개발, 퇴직 후 창업 등을 위한 교육 이수에 활용
- ☞ 자녀 등·하원, 병원, 은행 업무 등 개인용무를 위해 1~2시간 외출·조퇴가 필요한 경우

6. 연장근로 총량관리를 왜 도입해야 하나?

- 현재의 “1주 12시간 연장근로”라는 획일적·경직적인 규제는 70년간 유지된 공장제 기반의 제도로 기술·산업구조의 변화, 다양·개별화된 근로자의 수요 등 시대 변화를 반영하지 못함
 - 근로시간에 대한 노·사 선택의 기회가 제한됨에 따라 수 천 명이 일하는 사업장에서 1명의 근로자가 하루 1시간만 넘겨 일해도 사업자는 범법자가 되고, 근로자는 꿈수야근을 하는 불합리한 상황 발생
 - 또한 주평균 또는 총량 준수 방식으로 근로시간을 선택하도록 하면서 건강권을 보호하는 글로벌 스탠다드와도 맞지 않음
 - * (독일) 6개월 평균 1주 48h 내 연장근로 (프랑스) 연장 연 220h (영국) 17주 평균 주 48h, 노사 합의시 초과 가능(opt-out) (일본) 연장 월 45h, 연 360h / 업무량 폭증 등 노사합의 시 월 100h, 연 720h
- 근로시간을 늘리는 것이 아니라, 주52시간제의 틀을 유지하면서 노·사의 선택권을 확대하여 경직성을 완화시켜 준다면
 - 현장에서 발생하는 불합리한 상황에 유연하게 대응함으로써 현장의 충격을 완화하고 주52시간제의 안정적인 안착을 도모할 수 있을 뿐 아니라
 - * 탄력근로제(근로시간 사전 확정 등 근로자대표와의 서면합의), 특별연장근로(개별근로자 동의+정부인가)와 달리 복잡한 절차 없이 활용 可
 - * 근로자도 일할 때 일하고 쉴 때 쉬면서 일한만큼 연장근로 가산수당 온전히 보장 (최근 정유·제철업 등에서 ‘하루 4시간 더 일하고 더 많이 쉬는’ 4조 2교대 확산)
 - 그간 주 상한 규제(법정 40+연장 12시간)에 매몰된 제도 운영으로 만연했던 포괄임금 오남용 등 불공정 관행도 개선될 것임

7. 연장근로 총량 감축 기준은 어떻게 산출한 것인지?

- 연장근로 단위기간이 길어짐에 따라 장시간 근로가 과도하게 집중될 수 있다는 우려가 있어
 - 단위기간에 비례하여 연장근로 한도를 줄이도록 제도 설계 (실근로시간 단축+건강권 보호)
 - 즉, 분기 이상의 경우 한도는 분기 90%, 반기 80%, 연70%

<연장근로 총량관리 감축 비율>

구분	현행	추가 선택지			
	1주	월(1개월)	분기(3개월)	반기(6개월)	연(1년)
총량	12시간	52시간	140시간	250시간	440시간
		감소 없음	156시간 대비 90%	312시간 대비 80%	625시간 대비 70%

- 이는 '21년 매월(12개월 연속) 연장근로가 발생한 사업장*을 추출하여 설정한 것으로

* 5인 이상 사업체 507,021개소 중 3,750개(0.73%, 사업체노동력조사)

- 사업장별로 연장근로가 가장 많은 월의 연장근로를 100으로 보고, 분기·반기·연 평균 연장근로를 비교한 것임

* "최대 연장근로 월"의 연장근로를 100으로 보았을 때, 분기 평균 연장근로는 86%, 반기는 79%, 연은 72% 수준(반올림하여 90, 80, 70% 적용)

8. 11시간 연속휴식 외에 1주 64시간 추가 옵션을 넣은 이유는?

- 연장근로에 대해서는 근로기준법 제정 이래 처음으로 연속 휴식 등의 건강권 보호조치 명문화
 - 그 방안으로 먼저 건강권 보호조치로 독일·프랑스 등 EU 국가에서 널리 채택하는 근로일간 11시간 연속휴식을 검토
 - 외국(독일, 프랑스)의 경우 11시간 연속휴식을 상황에 따라 노사가 협의하여 달리 정할 수 있도록 하는 등 건강보호조치에 있어서도 자율적으로 선택할 수 있는 예외 인정
- 그러나 현행 근로기준법은 근로일간 11시간 연속휴식의 예외 사유*로 천재지변에 준하는 상황(재해·재난, 생명·안전 등)만 인정하고 있어 현장에서는 그 외의 긴급상황의 경우 지키기 어렵다고 판단

* 3~6개월 단위 탄력근로제, 1개월 초과 선택근로제

- 이에 현장 상황에 맞게 실효적으로 건강권을 보호할 수 있도록
- 현행 탄력근로제 등에서 인정*하는 '1주 최대 64시간'을 '근로일간 11시간 연속휴식'에 상응하는 건강보호조치 선택지로 추가

* 3개월 이내 및 3~6개월 단위 탄력근로제의 1주 상한, 특별연장근로 인가 기준

9. 연장관리 단위를 분기 이상으로 하는 경우 4주 평균 64시간 준수 의무를 추가한 이유는?

- ☐ 미래노동시장연구회에서는 연장근로 총량관리 도입에 따른 건강보호조치로 ‘근로일간 11시간 연속휴식 등’ 부여와
 - 관리단위가 길어짐에 따라 초래될 수 있는 장시간 연속근로의 부담을 줄이기 위해 총량을 비례적으로 감축할 것을 권고
- ☐ 다만, 권고안(연속휴식, 총량감축)에 따르더라도 관리단위가 길어지는 경우 과도한 장시간 근로가 가능하다는 우려가 있어
 - 4주 평균 64시간 이내 근로(산재인정 기준)준수 의무를 추가

10. 근로시간 제도 개편으로 주 최대 69, 64시간 근로 등 장시간 근로가 확대된다는 우려가 있는데?

□ 이번 제도개편은 주52시간제의 틀 안에서 '1주 단위'의 연장근로 칸막이를 제거하는 것으로 근로시간의 총량을 늘리는 것이 아님

❶ 주52시간제 내에서 특정주에 연장근로를 더하면 다른 주는 할 수 없는 구조로, 특정주 상한만 부각하는 것은 제도 본질을 왜곡

< 월 단위 1째주에 69시간 근로 가정 시 >

1째주(연장근로 29시간)	2째주(연장근로 23시간)	3~4째주(연장근로 불가)
법정40 + 연장29 = 69H	법정40 + 연장23 = 63H	법정 40 + 연장 0 = 40H

❷ 단위기간에 비례한 연장근로 총량 감축, 4주 평균 64시간 이내, 근로일간 11시간 연속휴식 또는 1주 64시간 상한 등 “3중 건강보호장치”를 통해 근로자를 두텁게 보호

- ❶ 근로일간 11시간 연속휴식 부여 또는 1주 64시간 상한 준수
- ❷ 산재 과로인정 기준인 4주 평균 64시간 이내 근로 준수
- ❸ 관리단위에 비례하여 연장근로 총량 감축(분기 90%, 반기 80%, 연 70%)

❸ 최근 5년간 주평균 40시간을 넘지 않는 근로시간 실태, 사업장 근무방식(주5일제, 9~6시 근무 등), 근무형태(교대제 등) 등을 고려 시 주 최대 69, 64시간 근로의 일반화는 부적절

<주평균 근로시간 현황(상용 1인 이상 사업체 상용근로자)>

단위: 시간	'18년	'19년	'20년	'21년	'22년
총 근로(법정+연장, 주평균)	39.4	39.2	38.4	38.4	38.0
연장(주평균)	2.2	2.1	1.9	1.9	1.9
연장(월평균)	9.5	9.1	8.3	8.3	8.3

❹ 근로자와 합의해야 연장근로를 할 수 있는 제도 설계(근로자대표 서면합의로 도입, 당사자 간 합의로 연장근로), 연장근로 할증(1.5배 이상), 등을 통해 연장근로 남용 방지

11. '근로자대표제 개선'의 의미와 개선방향은?

- 근로기준법상 근로시간 등 주요 근로조건 결정시 사용자와 근로자대표가 서면합의를 하도록 되어 있고,
 - 고용형태나 일하는 방식이 다양화되면서 이러한 근로조건 결정에 있어 근로자대표의 중요성이 커지고 있음
- 그러나, 현행법은 정의에 대해서만 규정하고 있을 뿐 선출절차나 방법, 활동·지위 등 관련 규정이 없어 현장에 혼란이 있어왔음
- 이번 입법안은 '97년 근로자대표 개념을 도입한 이래 처음으로 구체적인 제도화 방안을 담았다는데 그 의미가 크고,
 - 이를 통해 앞으로 근로자대표의 대표성·민주성 강화와 노사 대등성 확보에도 기여할 것으로 기대함
- 우선, 경사노위 합의('20.10월)를 토대로 근로자대표의 선출절차를 규정하고, 근로자대표의 활동 보장, 권한·책무 등도 규정함
 - * 과반수 노조→ (없으면) 노사협의회 근로자위원→ (없으면) 직접·비밀·무기명 투표로 선출
 - 또한, 직종·직군별로 업무 특성·방식 등이 확연히 다른 경우 근로시간 등에 대한 수요도 달라질 수 있는 만큼,
 - 해당 근로자들이 자기에 맞는 근로조건을 선택할 수 있도록 그 의사를 반영하는 절차도 포함하였음

12. '부분 근로자의 의사반영 절차'가 필요한 이유는?

- 고용형태나 일하는 방식이 다양화되면서
직종·직군별로 근로조건에 확연한 차이가 있을 수 있고,
근로자들도 업무방식 등에 대한 수요가 다를 수 있는데,
 - 현행 구조에서는 근로자들이 자기에 맞는 근로조건을 선택하기 어렵다는 현장의 의견들이 많았음
- 특히 특정한 직종·직군에만 한정되는 근로조건이거나 해당 근로자가 소수일 경우,
 - 예를 들어 생산직이 다수인 사업장에서 근로시간, 업무방식 등이 다른 사무직·연구직이 선택적 근로시간제를 원하더라도 도입이 쉽지 않을 수 있음
- 이에 기본적으로는 근로자대표가 해당 근로자들의 의사를 충분히 반영할 수 있도록 하고,
 - 그럼에도 불구하고 반영되지 않을 경우 근로자들이 자신들에게 적합한 근로시간제도 등을 결정할 수 있도록 근로자대표와의 협의, 노동위원회 판단 절차 등을 규정하였음

13. 근로시간저축계좌제를 왜 도입해야 하는지?

- 현행 근로기준법은 연장·야간·휴일근로에 대해 가산수당 지급을 원칙으로 하고 있어, “필요할 때 일하고 일한만큼 충분히 자유롭게 쉰다”는 문화 형성은 부족한 상황
 - 연장근로를 휴가로 사용하는 근로시간저축계좌제를 도입하고 장기휴가를 활성화함으로써, 충분한 휴식을 통해 노동의 질이 제고될 수 있도록 할 계획
- 근로시간저축계좌제는 연장·야간·휴일근로 등에 대한 보상을 현금만이 아니라 미래의 휴가(저축휴가)로도 가능토록 하는 제도
 - ① 연차휴가와 저축휴가를 결합하면 안식월·생활 경험(예: 제주 한 달 살기) 등 장기휴가가 가능하므로 충분한 휴식의 기회 제공
 - ② 연장근로 등 근로의 대가를 임금 대신 휴가로 사용하도록 노·사 합의를 통해 선택한 것이므로 눈치 보지 않고 사용 가능
 - ③ 시간 단위로 적립하는 것이므로 사용도 휴식·자기개발·육아 등 필요할 때 시간 단위로 할 수 있어 유연성이 가장 높은 휴가
 - ④ 근로자별로 연장근로 등의 시간을 적립·사용하므로 투명한 근로시간 기록·관리 확산
 - ⑤ 장기적으로는 ‘휴가 = 금전보상’이라는 연결고리를 약화시켜 휴가는 휴식과 재충전의 기회를 위한 것이라는 문화 확산

14. 근로시간저축계좌제와 보상휴가제와의 차이는?

- 근로시간저축계좌제는 연장·야간·휴일근로 등에 대한 보상을 ‘근로시간 계좌’에 저축해두었다가, 근로자가 필요한 경우 휴가로 사용하거나 임금으로 받을 수 있게 하는 제도
 - 기존 **보상휴가제**(근로기준법 제57조*)는 **적립대상**(연장·야간·휴일근로 등)만 명시되고,
 - * 사용자는 근로자대표의 서면 합의에 따라 제51조의3, 제52조제2항제2호 및 제56조에 따른 연장·야간·휴일근로 등에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다
 - 임금을 휴가로 지급하는 방식이나(적립 및 사용 방법) 사용기한(정산기간) 등 구체적인 운영 조건에 대한 법적 기준이 없어 사용이 제한적('21년 도입율 5.1%, 사업체노동력조사)
 - * 연장·야간·휴일근로 적립 방법(적립방법), 휴가로 사용하거나 임금 또는 휴가 중 선택할 수 있는 기간(사용방법, 정산기간) 등은 근로자대표 서면 합의로 정함(행정해석)
- 이에 보상휴가제를 ‘근로시간저축계좌제’로 대체·강화하고
 - 연장·야간·휴일근로의 적립 및 사용방법, 정산기간 등에 대한 법적 기준을 설정함으로써 근로자의 시간결정권을 확대하는 제도적 기반을 정비
- 근로시간저축계좌제가 도입되면 근로자가 저축한 시간을 휴식·자기개발·육아 등 필요할 때 사용하거나, 안식월·생활경험(예: 제주한 달 살기) 등 장기휴가로 활용하는 것이 가능
 - 이는 근로생애에 걸친 일·생활 균형을 가능하게 할 뿐 아니라 실근로시간 단축에도 효과적일 것으로 판단