
국내관광 활성화를 위한
휴가확산의 기대효과 분석 및 휴가사용 촉진방안

2017. 5

제 출 문

한국관광공사 귀하

본 보고서를 「국내관광 활성화를 위한 휴가확산의 기대 효과 분석 및 휴가사용 촉진방안」 연구용역의 최종보고서로 제출합니다.

2017년 5월

산업연구원장 유 병 규

연 구 진

[연구책임자] _____

산업연구원

부연구위원

이동희

[연구수행자] _____

산업연구원

연구위원

최희선

연구위원

고대영

연 구 원

이순학

〈제 목 차 례〉

요약	1
I. 서론	19
1. 연구의 배경 및 필요성	19
2. 연구의 목적 및 내용	21
II. 휴가의 개요 및 촉진 필요성	22
1. 휴가의 개요	22
(1) 개념과 의의	22
(2) 국내 휴가제도 현황	25
2. 휴가사용 촉진의 필요성	28
(1) 국내관광 활성화 효과	28
(2) 내수진작 효과	30
(3) 삶의 질과 여행	32
III. 국내 휴가사용 실태조사	36
1. 실태조사 개요	36
2. 실태조사 결과	40
(1) 휴가사용 현황	40
(2) 휴가사용 만족도 및 장애요인	47
(3) 휴가사용 여건	52
(4) 휴가사용 여건별 사용의향 및 제도개선 인식	59
(5) 휴가사용 여건개선에 따른 삶의 질 영향	65
3. 요약 및 시사점	66
IV. 해외 휴가정책 사례분석	70
1. 주요국 휴가제도 현황과 특징	70
(1) 국제노동기구(ILO)	70
(2) 미국	73
(3) 네덜란드	76
(4) 프랑스	77

(5) 일본	79
(6) 중국	81
2. 휴가문화 개선활동 사례	83
(1) 미국 휴가문화 개선 활동 사례	83
(2) 일본의 휴가문화 개선 정책	85
(3) 프랑스의 휴가문화 개선 사례	87
(4) 영국의 ‘Holidays at home are great’	88
(5) 호주의 ‘No leave, No life’	89
(6) 중국의 공휴일제도 개선	90
(7) 한국의 근로자 휴가지원사업	90
3. 시사점	92
V. 휴가사용 확산의 기대효과 분석	94
1. 경제적 파급효과 분석	94
(1) 분석 방법 및 체계	94
(2) 휴가사용 여가활동 소비지출 추계	101
(3) 휴가사용 확산의 경제적 파급효과	112
(4) 요약 및 시사점	114
2. 근로자 삶의 질 제고효과 분석	119
(1) 분석방법	119
(2) 분석결과	126
(3) 요약 및 시사점	142
VI. 국내관광 활성화를 위한 휴가사용 촉진방안	144
1. 기본 방향	144
2. 휴가사용 촉진을 위한 실행방안	149
(1) 법제도적 개선방안	149
(2) 대국민 인식 개선방안	152
참고문헌	158
부록. 임금근로자 연차휴가실태 조사 설문지	160

〈표 차례〉

〈표 I -1〉 국내여행 참가횟수 추이	19
〈표 II -1〉 법정휴일·휴가와 약정휴일·휴가	22
〈표 II -2〉 사업장 규모별 주40시간제 적용시기	24
〈표 II -3〉 삶의 각 영역에 대한 QOL 순위: 금전적 곤란이 미치는 영향 ...	35
〈표 III -1〉 국내 휴가사용 관련 선행조사	36
〈표 III -2〉 성, 연령, 지역별 표본추출	37
〈표 III -3〉 기업형태, 근무기간, 고용형태별 표본추출	38
〈표 III -4〉 설문조사 응답자 특성	38
〈표 III -5〉 국내 근로자 평균 연차휴가 부여일수 및 사용일수	40
〈표 III -6〉 근로자 특성별 연차휴가 부여일수 및 사용일수	42
〈표 III -7〉 업종별-사업체규모별 연차휴가 사용률(%)	43
〈표 III -8〉 연차휴가 사용일수와 사용빈도 및 최장 사용일수	45
〈표 III -9〉 근로자특성별 휴가사용 여가활동 비중(%)	46
〈표 III -10〉 휴가사용 장애요인	50
〈표 III -11〉 근로자 특성별 휴가사용의 자유도 평가	53
〈표 III -12〉 휴가비 지원 여부 및 금액	54
〈표 III -13〉 미사용 연차휴가 금전보상 여부 및 보상금액	55
〈표 III -14〉 기업규모 및 연가보상 여부에 따른 휴가사용 현황	56
〈표 III -15〉 기업규모 및 연가보상에 따른 집단 간 차이 분석(ANOVA)	57
〈표 III -16〉 연차휴가 사용촉진제 인지 및 시행 여부	58
〈표 III -17〉 기업규모 및 연촉제 시행 여부에 따른 휴가사용 현황	59
〈표 III -18〉 기업규모 및 연촉제에 따른 집단 간 차이 분석(ANOVA)	59
〈표 III -19〉 휴가사용 촉진을 위한 조직문화 개선방안	63
〈표 III -20〉 연가보상금 폐지를 대신한 휴가지원비 확대에 대한 의견	64
〈표 III -21〉 연차휴가 관련제도와 휴가사용 현황	68
〈표 III -22〉 연차휴가 관련제도에 따른 집단 간 차이 분석(ANOVA)	69
〈표 IV -1〉 ILO 연차유급휴가 협약(132호) 비준 국가	72
〈표 IV -2〉 연차휴가 법정 부여일 수	80
〈표 IV -3〉 파트타임 근로자 연차휴가 법정 부여일 수	80
〈표 IV -4〉 근로자 휴가지원사업 여행분담금 사용현황	92

<표 IV-5> 근로자 휴가지원사업 사용 항목별 지출비용	92
<표 V-1> 각종 유발계수의 개념 및 행렬식	96
<표 V-2> 투입산출표상 휴가사용의 여가활동 관련산업 세분류 및 상품구성 ..	98
<표 V-3> 투입산출표상 전산업 재분류 및 상품구성	99
<표 V-4> 휴가시 여가활동별 소비원단위 산출결과	101
<표 V-5> 휴가사용 관련 유사설문조사와의 비교	102
<표 V-6> 휴가사용 촉진여건별 휴가의 여가활동 활용 비중	102
<표 V-7> 휴가사용 촉진여건별 여가활동의 휴가사용일수	103
<표 V-8> 휴가사용 촉진여건별 근로자 1인당 연간 여가소비 지출액	104
<표 V-9> 2015년 국민 국내관광 및 해외여행 지출 항목별 구성비	105
<표 V-10> 휴가사용 촉진여건별 국내 여가소비 총지출액	106
<표 V-11> 휴가사용 촉진여건별 국내 여가소비 총지출액의 변화	107
<표 V-12> 투입산출표 여행활동 부문과 여행지출 항목의 연계	108
<표 V-13> 2016년 휴가사용 여가소비 총지출액(최종수요)	108
<표 V-14> 사회적 분위기 확산시 여가활동의 최종수요 증감	109
<표 V-15> 조직문화 개선시 여가활동의 최종수요 증감	109
<표 V-16> 연가보상 폐지시 여가활동의 최종수요 증감	109
<표 V-17> 휴가비 추가 지원시 여가활동의 최종수요 증감	110
<표 V-18> 국내여행 세액공제시 여가활동의 최종수요 증감	110
<표 V-19> 사교육 의무방학 도입시 여가활동의 최종수요 증감	110
<표 V-20> 초중고 체험학습 강화시 여가활동의 최종수요 증감	111
<표 V-21> 모든 휴가사용 촉진여건 제공시 여가활동의 최종수요 증감	111
<표 V-22> 부여된 연차휴가 모두 사용시 여가활동의 최종수요 증감	111
<표 V-23> 휴가사용 촉진여건별 생산유발액	112
<표 V-24> 휴가사용 촉진여건별 부가가치유발액	113
<표 V-25> 휴가사용 촉진여건별 고용유발인원	114
<표 V-26> 휴가사용 확산에 따른 여가소비 지출증가의 경제적 파급효과 ..	116
<표 V-27> 주요 상품과의 유발승수 비교	117
<표 V-28> 휴가사용 확산과 중국인 관광객 유치 효과의 비교	118
<표 V-29> 국민 삶의 질 지표 구성	120
<표 V-30> 삶의 질 지표 기초통계량(관측치수=1,000)	122
<표 V-31> 휴가사용일수와 4개 삶의 질 지표 간 상관관계	123
<표 V-32> 변수 설명 및 기본통계량(관측치수=1,000)	125
<표 V-33> 휴가사용일수의 삶의 질 영향 추정결과(전체 근로자)	126

〈표 V-34〉 휴가사용일수의 삶의 질 영향 추정결과(초중고 자녀 있는 근로자)	127
〈표 V-35〉 여가활동별 휴가사용일수 영향 모형 추정결과(전체 근로자)	128
〈표 V-36〉 여가활동별 휴가사용일수의 삶의 질 영향 추정결과(초중고 자녀 있는 근로자)	130
〈표 V-37〉 휴가사용일수 1일 증가의 한계효과	131
〈표 V-38〉 여가활동별 휴가사용일수 1일 증가의 한계효과(전체)	133
〈표 V-39〉 여가활동별 휴가사용일수 1일 증가의 한계효과(초중고 자녀)	135
〈표 V-40〉 휴가부여일수 100% 사용시 삶의 질 제고 효과	136
〈표 V-41〉 휴가사용 촉진여건별 삶의 질 제고효과	141
〈표 V-42〉 여가활동별 휴가사용일수의 삶의 질 영향 비교	142
〈표 V-43〉 휴가사용 촉진여건별 삶의 질 제고 효과	143
〈표 VI-1〉 연차휴가 사용촉진제 미실시 이유	144
〈표 VI-2〉 연차휴가 사용촉진제 실시율	145
〈표 VI-3〉 국내관광 활성화를 위한 휴가사용 촉진방안	148
〈표 VI-4〉 기업별 휴가사용촉진제	155

〈그림 차례〉

〈그림 I-1〉 전 세계 휴가일수 및 사용률 비교	20
〈그림 II-1〉 장기휴가 부여 시 희망활동	30
〈그림 III-1〉 표적집단면접(FGI) 조사 개요	39
〈그림 III-2〉 휴가 부여일수 및 사용일수	40
〈그림 III-3〉 업종별 연차휴가 부여일수 및 사용일수	43
〈그림 III-4〉 FGI를 통해 살펴본 근로자 휴가사용 현황	44
〈그림 III-5〉 휴가 사용횟수 및 최장기간	45
〈그림 III-6〉 휴가사용 여가활동별 비중	47
〈그림 III-7〉 휴가사용 여가활동 연간 지출액	47
〈그림 III-8〉 휴가 부여일수 만족도	48
〈그림 III-9〉 휴가 사용일수 만족도	49
〈그림 III-10〉 휴가사용 장애요인	49
〈그림 III-11〉 FGI를 통해 살펴본 휴가사용 장애요인	51
〈그림 III-12〉 연차휴가 미사용에 따른 영향	52
〈그림 III-13〉 휴가사용의 자유도 평가	52
〈그림 III-14〉 휴가비 지원 여부 및 금액	54
〈그림 III-15〉 미사용 연차휴가 금전보상 여부 및 보상금액	55
〈그림 III-16〉 미사용 연차휴가 금전보상에 대한 근로자 태도	56
〈그림 III-17〉 연차휴가 사용촉진제 인지 및 시행 여부	57
〈그림 III-18〉 연차휴가 사용촉진제에 대한 근로자 태도	58
〈그림 III-19〉 휴가사용 여건개선 시 휴가사용 의향 일수	60
〈그림 III-20〉 휴가사용 여건개선 시 휴가사용 활동	62
〈그림 III-21〉 휴가사용 촉진을 위한 조직문화 개선방안	62
〈그림 III-22〉 연가보상금 지급 폐지에 대한 의견	63
〈그림 III-23〉 연가보상금 폐지를 대신한 휴가지원비 확대에 대한 의견	64
〈그림 III-24〉 휴가사용 여건개선에 따른 삶의 질 향상 기대	65
〈그림 III-25〉 연차휴가 관련제도와 휴가사용의 관계	68
〈그림 IV-1〉 근로자 휴가지원 시범사업 개요	91
〈그림 V-1〉 투입산출표의 기본 구조	95
〈그림 V-2〉 연차휴가 100% 사용시 경제적 파급효과 비교	117

〈그림 V-3〉 통계청 국민 삶의 질 지수 추이	121
〈그림 V-4〉 삶의 질 지표 평균값 비교	122
〈그림 V-5〉 휴가사용일수 1일 증가의 한계효과	132
〈그림 V-6〉 여가활동별 휴가사용일수 1일 증가의 만족도 증가 효과(전체) 132	
〈그림 V-7〉 여가활동별 휴가사용일수 1일 증가의 만족도 증가 효과(초중고 자녀) 134	
〈그림 V-8〉 부여된 휴가 100% 사용시 삶의 질 제고 효과	136
〈그림 V-9〉 휴가사용 촉진여건별 삶에 대한 전반적 만족도	137
〈그림 V-10〉 휴가사용 촉진여건별 삶에 대한 전반적 만족도 증가율	138
〈그림 V-11〉 휴가사용 촉진여건별 직장생활 만족도	138
〈그림 V-12〉 휴가사용 촉진여건별 직장생활 만족도 증가율	138
〈그림 V-13〉 휴가사용 촉진여건별 가정생활 만족도	139
〈그림 V-14〉 휴가사용 촉진여건별 가정생활 만족도 증가율	139
〈그림 V-15〉 휴가사용 촉진여건별 건강상태 만족도	140
〈그림 V-16〉 휴가사용 촉진여건별 건강상태 만족도 증가율	140
〈그림 VI-1〉 FGI를 통해 살펴본 해외여행과 국내여행에 대한 인식	147
〈그림 VI-2〉 해외여행과 국내여행 선호이유 비교	148
〈그림 VI-3〉 휴가확산캠페인 전략 방향(안)	152
〈그림 VI-4〉 기업참여 휴가확산캠페인(안)	156

요 약

I. 서론

□ 연구 배경 및 필요성

- 2017년 한국 경제성장률이 2%대로 전망됨에 따라 내수경기 활성화 절실
 - 그 때문에 내수 진작 및 서비스산업 확대의 수단으로 국내관광 활성화의 필요성이 꾸준히 제기되어 왔으나, 국내여행의 성장 추세는 답보상태
- 내수 진작 및 국내관광 활성화를 위해서는 휴가에 대한 사회적 인식개선을 통해 ‘눈치 보지 않고 휴가 쓰는 문화’를 확산할 필요
 - 일-생활의 양립(work-life balance)을 통한 복지를 중요하게 간주하는 미주 및 유럽국가와 달리 우리나라는 노동집약적 압축 성장을 유지해온 원인으로 인해 상대적으로 휴가문화가 발달하지 못한 실정임.
 - 우리나라 근로자의 연간 근로시간은 OECD 회원국 평균에 비해 400~500시간을 상회하는 최장시간인 가운데, 휴가사용률은 현저히 낮은 수준이며 휴가시 여가활동 역시 소극적이거나 획일적인 특징을 나타내고 있음.
- 이미 주요 선진국에서는 경기 활성화의 수단으로 휴일·휴가확산 사업을 적극적으로 추진하고 있다는 점에서 국내 직장인의 휴가사용 실태 및 장애요인을 면밀히 파악할 필요가 있음.
 - 또한 이러한 휴가확산에 의해 증가하는 여가소비 지출을 통해 기대할 수 있는 경제적, 사회적 효과를 명확히 밝힘으로써 정책 추진의 타당성을 객관적으로 뒷받침할 수 있는 근거 자료를 마련할 필요

□ 연구 목적 및 내용

- 본 연구에서는 기업 직장인 연차유급휴가(이하 ‘연차휴가’) 사용률 제고 및 휴가여행 활성화를 위한 연차휴가사용 촉진정책의 기초자료를 마련하

기 위해 크게 다음의 세 가지 사항에 중점을 두고 진행하고자 함.

- 첫째, 국내 임금근로자의 연차휴가 사용실태 파악을 목적으로 기업체 규모별 및 업종별 및 직장인 특성별로 연차휴가사용 현황, 인식, 태도, 장애요인에 대한 설문조사를 실시함
- 둘째, 다양한 연차휴가사용 촉진여건별로 휴가사용 확대에 따른 여가소비 지출증가로 인한 경제적, 사회적 기대효과를 분석함.
- 셋째, 국내 연차휴가사용 실태조사, 해외사례, 기대효과에 대한 분석 결과를 종합하여 연차휴가사용 확산을 통해 국내관광을 활성화할 수 있는 정책방안을 제시함.

II. 휴가의 개요 및 촉진 필요성

1. 휴가의 개요

- 휴가는 근로의무가 있는 근로일에 대하여 근로자가 지정 혹은 청구하여 근로의무를 면제받는 날임.
- 법정휴가로는 연차유급휴가, 산전후휴가, 생리휴가, 출산휴가 등이 있음. 약정휴가로는 회사유급휴가, 경조휴가, 병가휴가, 특별휴가, 육아휴가 등이 있음.
- 근로기준법은 사용자에게 소정근로일의 8할 이상 출근 시 근로자에게 일정 일수의 연차휴가를 부여해야할 의무를 부과하였음.

〈표〉 연차휴가 일수

구 분		연차휴가
기본 휴가일수	1년 미만 근로	월 개근시 1일
	1년 이상 근로	연간 8할 이상 출근시 15일
연차 가산일수		1년에 8할 이상 출근 시 15일이 부여되고 이후 2년에 1일씩 가산
연차휴가 한도		25일

- 휴가의 기능은 단순 휴식을 넘어 적극적으로 삶의 질을 높이고 삶의 만족도를 높이는 데 있음.
- 최근에는 휴가의 개념으로 ‘정해진 기간의 휴식’보다는 ‘휴일 및 여가를 통한 재충전, 창의성 배양, 자기개발’ 등의 개념이 중요해지고 있음(심원섭, 2015).
- 한국은 현재 과도한 장시간 근로 비중이 높아 근로자의 일과 삶의 균형, 일-가정 양립이 쉽지 않음. 2015년 주 52시간 이상 장시간 근무하는 근로자 비중이 12.8%임.

2. 휴가사용 촉진의 필요성

□ 휴가의 국내관광 활성화 효과

- 휴가문화 개선은 국내 관광산업을 발전시키며, 관광산업은 내수산업의 중요한 한 축임.
- 국내 관광 분야는 국민들의 잠재적인 수요는 있지만, 그 수요가 충분히 실현되지 않은 분야 중의 하나임.
- 관광산업 활성화 및 국내관광수요 진작을 위한 주요 수단은 휴일 · 휴가 정책 개편임.

□ 휴가의 내수진작 효과

- 휴일과 휴가를 늘림으로써 내수경기 진작을 도모하는 정책은 1930년대 대공황기 이래 다수의 국가에서 사용된 바 있음.
- 휴일과 휴가 정책은 국민복지 증진뿐만 아니라 관광산업발전, 고용확대, 민간소비 확대 등과 연계된 정책임.
- 국내 관광산업 발전을 통한 경기활성화는 내수 기반 경제성장에 중요한

요소임.

- 우리나라는 반세기 동안 수출주도형 성장 모델로 세계사에 유례가 없는 압축 성장을 이루어 왔으나, 오랜 기간의 수출주도형 성장으로 내수 기반은 상대적으로 취약함.
- 2008년 금융위기 이후 내수확대가 새로운 성장동력으로 부각되었으며, 국내총생산(GDP)을 구성하는 소비, 투자, 수출 등의 요소 중, 소비와 투자를 성장의 기둥으로 삼는 내수주도형 성장정책도 논의되기 시작함.

○ 주 40시간 근무제 시행을 통한 근로시간 단축은 내수 진작에 효과가 있음.

- 주 40시간 근무제 시행 이후 근로자들의 자유시간이 증가되고 여가부분의 소비지출이 증가했으며, 관련산업의 매출이 성장했음.

○ 휴일 및 휴가 활성화를 통한 내수 진작책은 재정지출 증가를 통한 경기부양책에 비해 경제적 부작용이 적고 실효성이 큰 것으로 알려져 있음.

□ 삶의 질과 여행

○ 휴가의 기능은 단순 휴식을 넘어 적극적으로 삶의 질(Quality of Life: QOL)을 높이고 삶의 만족도를 높이는 데 있음.

- 여행이 전반적인 삶의 질을 높인다는 연구가 최근 들어 발표되기 시작

- 여행은 여가생활 뿐만 아니라 다른 영역, 예를 들어, 사회생활, 가족, 일, 건강 등의 만족도에도 긍정적인 영향을 줌.

○ 유럽에서는 여행이 삶의 질을 구성하는 중요한 요소로 등장하고 있으며, 미국이나 일본에 비해 여행이 많음.

○ 저소득층에게 여행비용을 지원해 주는 정책은 저소득층의 삶의 질을 높인다는 연구가 있음.

Ⅲ. 국내 휴가사용 실태조사

1. 실태조사 개요

- **(조사목적)** 내수경기 활성화 및 국민 삶의 질 향상을 위해 범국민 연차휴가 사용촉진을 위한 기초자료 확보를 위해 국내 임금근로자의 연차휴가 사용실태에 관한 설문조사를 실시함.
- **(조사대상)** 만 20세~59세 성인 중 국내 공공기관(기업) 및 민간기업의 임금근로자(재직기간 1년 이상) 1,000명 대상
- **(조사방법)** 구조화 된 설문지를 이용한 온라인 조사('17.3.24. ~ 3.30.)를 실시하고, 부가적으로 근로자 휴가실태 및 휴가의 경제적, 사회적 기대효과 심층연구를 위해 표적집단면접(focus group interview) 조사를 실시

2. 실태조사 결과

□ 휴가사용 현황

- **(사용일수 및 사용률)** 임금근로자의 평균 연차휴가 부여일수는 평균 15.1일, 사용일수는 평균 7.9일(사용률 52.3%)
 - 연령, 자녀수, 근속년수가 높아질수록 휴가사용률이 체계적으로 감소하고, '서비스/판매직', '공공기관(기업)', '사업시설관리 및 사업지원 서비스업'의 휴가사용률이 상대적으로 낮음.
- **(휴가사용 여가활동)** 휴가를 사용한 여가활동 비중은 '국내여행' 활용비중이 36.8%로 가장 높고, '휴식/기타활동'(35.9%), '해외여행'(16.2%) 순
 - '국내여행' 비중이 상대적으로 높게 나타난 근로자는 '40대', '관리직', '공공기관(기업)', '초등학생' 자녀를 가진 계층
 - '해외여행' 비중이 상대적으로 높게 나타난 근로자는 '여성', '30대', '전문직', 근속기간 '4-10년 미만', '미혼' 또는 '무자녀' 계층

□ 휴가사용 만족도 및 장애요인

- (만족도) 부여일수 만족도는 5점 평균 2.72점, 사용일수 만족도는 2.40점으로 낮은 수준
- (장애요인) ‘직장내 분위기’가 44.8%로 가장 높고, ‘업무 과다 또는 대체인력 부족’(43.1%), ‘연차휴가 보상금 획득’(28.7%) 등의 순
 - ‘20대’, ‘민간기업’, ‘10일 미만’ 휴가사용 근로자 계층에서 ‘직장 내 분위기’를 장애요인으로 지정한 비중이 높음.
 - ‘50대’, ‘공공기관(기업)’ 근로자는 ‘연차휴가 보상금 획득’과 ‘연차휴가 사용의 불필요’의 응답비중이 상대적으로 높게 나타남.
- (미사용 영향) 근로자들은 휴가를 사용하지 못할 경우 ‘삶에 대한 만족감 하락’(49.9%)을 가장 많이 우려하였고, 그 뒤로 ‘스트레스 누적으로 인한 업무능률 저하’(38.5%), ‘스트레스 및 피로누적으로 인한 건강문제’(33.3%) 등의 순

□ 휴가사용 여건

- (휴가사용 자유도) 5점 평균 3.05점으로 보통 수준으로 ‘민간기업’과 기업 규모가 작을수록 긍정평가 비율이 상대적으로 낮음.
- (휴가비 지원) 전체 근로자의 17.1%가 현 직장에서도 연차휴가에 대한 지원금을 받았다고 응답했으며, 평균 지원 금액은 약 62만 원으로 나타남
 - ‘공공기관(기업)’, ‘대기업’의 휴가비 지원율이 상대적으로 높게 나타남.
- (연가보상제) 시행률은 49.0%, 시행 시 보상금액은 평균 8.7만 원/일
 - 영업직, 연차/직급이 높아 급여가 많은 관리자, 중고생 이상의 자녀를 가진 근로자의 경우 휴가보다는 연차수당을 선호

- 휴가사용에 제약이 많은 업종이나 경직된 조직문화로 인해 휴가를 자유롭게 쓰지 못하는 경우에는 연차수당보다 휴가를 선호
- 기업규모에 관계없이 연가보상제를 시행하는 직장의 근로자들은 그렇지 않은 직장의 근로자들보다 연차휴가 사용률이 낮게 나타나 금전적 보상 획득이 연차휴가 사용을 억제하는 요인임을 재확인

○ (연차휴가 사용촉진제) 인지도는 49.0%, 현 근무 직장의 시행률은 35.6%

- ‘민간’, 기업규모가 작을수록 낮은 인지도 및 시행률
- 연차/직급이 낮거나, 어린 자녀가 있는 경우 연촉제 선호하며, 연가보상제와 병행하는 경우 최대한의 연차수당 확보 및 잔여 연차의 활용이 가능하므로 선호도가 더욱 높아짐.
- 연차휴가 사용촉진제를 시행하는 직장 근로자 집단은 그렇지 않은 근로자 집단에 비해 휴가사용일수 및 휴가사용률이 유의하게 높은 것으로 나타남.

□ 휴가사용 여건별 사용의향 및 제도개선 인식

- (휴가사용여건) 휴가사용 촉진여건별 향후 휴가사용 의향을 조사한 결과, ‘부여된 연차휴가를 모두 쓰는 사회적 분위기 확산’의 휴가사용일수가 11.3일로 가장 많고, ‘자유롭게 연차휴가를 사용하는 조직문화 확립’(10.84일), ‘미사용 연차 금전보상 폐지’(10.79일) 등의 순
- 현재 휴가사용 여가활동 비중과 비교해 볼 때, 대체로 국내여행은 유지, 해외여행, 문화예술, 스포츠오락은 증가, 휴식/기타 활동은 감소
- ‘휴가비 지원’ 및 ‘세액공제’ 등 직접적인 금전적 여건이 제공될 경우 ‘국내여행’에 대한 의향이 상대적으로 높은 편
- ‘미사용 연차휴가 금전보상 폐지’는 다른 여건 개선안과 달리 ‘휴식/기타’ 활동의 비중(33.3%)이 가장 높게 나타남.

- (조직문화 개선방안) ‘휴가지원비 제공’, ‘휴가사용률의 평가 연계’, ‘CEO/임원/부서장 휴가사용 의무화’ 등의 순으로 효과적일 것으로 평가
- (연가보상금 폐지) 미사용 연차휴가 금전보상 폐지에 과반 이상인 53.5%가 반대한다는 의견을 보였고, 찬성한다는 의견은 17.1%
- (휴가지원비 확대) 연가보상금 지급을 폐지하는 대신 휴가지원비를 확대하는 제도에 대해서는 찬성한다는 의견이 67.5%인 반면에 반대는 9.0%

□ 휴가사용 여건별 삶의 질 영향 인식

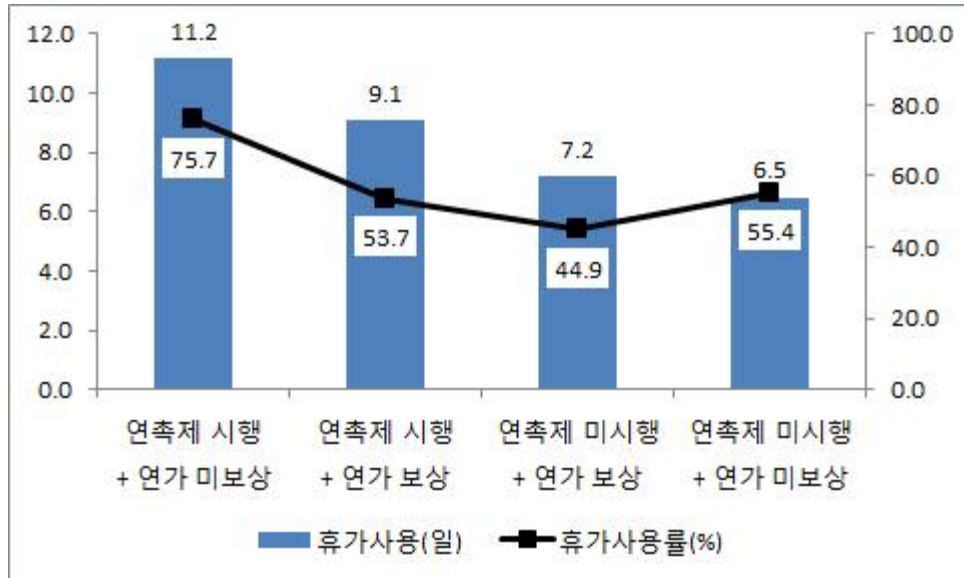
- ‘자유롭게 연차휴가를 사용하는 조직 문화 확립’이 삶의 질을 증가시킬 것이라는 응답이 가장 많았고, 다음으로 ‘부여가 된 연차휴가를 모두 쓰는 사회적 분위기 확산’과 ‘기업 또는 국가에서 휴가비 지원’

- 연가보상금 폐지는 삶의 질 증가에 별 효과가 없을 것으로 인식

□ 연차휴가 관련제도와 휴가사용의 관계

- 연차휴가 사용촉진제를 도입하여 미사용 연차휴가에 대한 금전보상을 하지 않는 경우에 연차휴가 사용일수(11.2일) 및 사용률(75.7%)이 가장 높게 나타남.
- 반대로 연차휴가 사용촉진제를 도입하지 않고 미사용 연차휴가에 대한 금전보상을 하는 경우에는 휴가사용률이 가장 낮음(44.9%).
- 연차휴가 사용촉진제를 도입하지 않고 미사용 연차휴가에 대한 금전보상도 하지 않는 경우에는 휴가사용일수가 가장 낮음(44.9%).

〈그림〉 연차휴가 관련제도와 휴가사용의 관계



IV. 해외 휴가정책 사례분석

1. 주요국 휴가제도 현황과 특징

- (국제노동기구) 연차유급휴가와 관련하여 1930년대부터 제52호 협약, 제47호 권고, 제98호 권고 등을 제·개정하였으며, 현재에는 1970년에 채택된 제132호 협약이 국제 기준이 되고 있음.
 - 제132호 협약은 1년간의 근무에 대해 3주의 휴가기간, 2주 이상의 연차유급휴가의 연속사용을 보장 등을 주요 내용으로 하고 있으며, 특히 휴가 기간은 국내 근로기준법의 연차유급휴가 기준과 큰 차이가 있음.
 - 2017년 현재 동 협약 비준국가는 전체 187개 회원국 중 37개국이며, 우리나라는 현재까지 연차휴가에 관한 협약을 비준하지 않고 있음.
- (미국) 미국의 연방 노동법은 기본적으로 휴가제도에 대해 많은 규제를 두고 있지 않으며, 많은 경우 휴가기간이나 급여 지불 여부는 개개인이 회사와 맺는 계약에 근거하는 것으로 보고 있음.

- 미국에서 유급휴가는 매우 명확하게 의미를 가지는 근무조건이며, 계약된 휴가일수의 사용은 회사가 함부로 침해할 수 없는 개인의 권리로 인정하고 있음.
 - 따라서 회사는 일반적으로 직원들이 휴가일수를 다 쓸 것을 전제로 업무를 편성하고, 필요한 경우 미리 계약조건을 통해 휴가 중 업무 공백을 최소화할 수 있는 조치가 마련되도록 준비하는 것이 일반적임.
- **(프랑스)** 프랑스는 휴식 및 휴가가 노동을 위한 단순한 재충전 그 이상의 의미를 가지는 국가 중의 하나임.
- 휴식에 대한 프랑스 국민의 인식이 단적으로 드러나는 때는 여름 휴가 기간으로써, 7월과 8월 동안 대부분의 상점 및 각종 시설들이 짧게는 2주, 길게는 1개월 이상 영업을 중단함.
 - 1936년 법률에 의하여 도입되어 프랑스 휴가제도의 핵심이라 할 수 있는 연차유급휴가는 1년을 근무했을 경우 30일이 주어지며 주휴일을 포함할 경우 전체 휴가기간은 5주가 됨.
- **(일본)** 일본은 6개월 이상 근무하고 80% 이상 출근한 근로자에 대해서 10일의 연차휴가를 부여하고, 근속연수의 증가에 따라 6년 6개월 이상인 자에 대해서는 20일간의 연차휴가가 부여
- 1990년대 이후 비정규직 및 파트타임 근로자가 크게 증가하였는데, 이러한 파트타임 근로자에게도 연차휴가를 부여하고 있음.
- **(중국)** 중국「노동법」 제45조에 따라 노동자의 근속연수가 1년 이상 10년 미만인 경우 5일, 10년 이상 20년 미만인 경우 10일, 20년 이상인 경우 15일의 휴가일수가 부여됨.
- 연차유급휴가의 시기지정과 관련해서, 일반적으로 근로자 측에서 청구할 수 있지만, 기업이 시기를 지정할 수도 있음.
 - 또한, 사용하지 않은 연차휴가일수에 대해 기업은 노동자에게 평균임금

의 300%를 지급해야 함.

2. 휴가문화 개선활동 사례

- 미국의 휴가의 효율적 사용을 위한 휴가 공유제도 뿐만 아니라 휴가 사용을 독려하기 위해 ‘Project: Time off’, ‘Daily Gates’ 등을 실시
 - 휴가 공유제도의 대표적 사례로는 직장동료가 자신의 휴가를 대신 쓸 수 있도록 기부할 수 있는 휴가 기부제(donated leave), 보험과 비슷한 방식으로 운영되는 휴가은행(Leave Bank)이 있음.
 - ‘Project: Time off’는 미국관광협회 주도로 휴가에 대한 인식 연구와 함께 500달러 인센티브를 부여해 휴가사용을 독려하는 프로젝트였으며, ‘Daily Gates’를 통해서는 자국민의 국내여행 활성화를 도모하기 위해 미국 내 관광지의 대대적인 할인 판매 이벤트를 개최하였음.
- 일본은 휴가문화 개선 사례는 휴가취득 촉진, 휴가 분산화 정책 등으로 구분할 수 있음.
 - 휴가취득 촉진을 위한 대표적인 활동으로는 1, 2주 장기휴가를 권장하는 포지티브 오프(Positive-off) 운동이 있으며, 국민의 관광 참여를 유도하고, 이를 통해 경제 활성화와 일과 생활의 균형을 이루는 것이 목적
 - 휴가 분산화 정책의 일환으로 가을휴가 창출, 공휴일제도 변경을 통한 ‘골든위크’, ‘해피 먼데이’ 제도 등을 시행하였으며, 이는 자국의 관광수요 및 관광지출 증대에 크게 기여하였음.
- 프랑스의 체크바캉스는 자국민의 국내여행 활성화를 위해 시행된 제도로, 근로자와 기업이 여행 경비를 공동 분담하고 가입 근로자들에게는 관광 시설 할인 및 우선 이용 관리 등의 혜택을 부여함.
 - 체크바캉스 제도는 모든 국민이 휴가를 떠날 수 있도록 장려하며, 프랑스 사회의 중요한 복지 정책 수단으로 자리매김.

- 2013년 기준 체크바캉스의 가맹사업자는 17만 여개, 수혜자는 전체 프랑스 인구의 6%인 약 400만 여 명이며, 동 기간 체크바캉스 발행금액은 약 15억 유로로 전년대비 7.1%로 크게 증가
- 영국과 호주에서는 국민들의 휴가문화에 대한 인식 개선 및 국내 여행 활성화를 위한 대규모의 캠페인을 실시하였음.
 - 영국의 ‘Holidays at home are great’ 캠페인을 통한 경제적 효과는 2014년 기준 1억 3,800만 파운드에 목표 금액인 8,000만 파운드를 넘어선 지출 효과가 발생하였음.
 - 호주의 ‘No Leave, No Life’ 캠페인은 근로자뿐만 아니라 이를 고용하고 있는 사용자들까지도 대상으로 하고 있으며, 휴가 미사용은 근로자뿐만 아니라 사용자들에게까지 악영향을 미칠 수 있음을 강조
- 마지막으로 중국은 1990년대부터 여행 및 쇼핑 등 내수 경제 활성화를 위해 주5일제, 골든위크제도 등 휴일정책을 적극 활용하고 있음.
 - 실제 조사 결과에 따르면 골든위크 기간 동안의 중국 내 여행 총수입은 여행 시장 전체 연간 총수입의 25%를 차지하며, 중국 국내 여행산업에 대한 기여도가 매우 높았음.

V. 휴가사용 확산의 기대효과 분석

1. 경제적 파급효과 분석

- 2016년 현재 국내 임금근로자들은 평균 7.9일의 연차휴가사용을 통해 약 15조 7402억 원을 국내외 여행이나 문화오락스포츠 활동 등에 소비
 - 특히, 국내여행에 대한 지출액이 전체의 45.5%인 7조 1581억 원으로 가장 큰 비중을 차지
- 향후 휴가사용 촉진여건의 제공 여하에 따라 휴가를 통한 여가소비 지출

이 큰 폭으로 늘어날 가능성이 충분한 상황

- 특히, ‘부여된 연차휴가를 모두 쓰는 사회적 분위기 확산’이 이루어질 경우 약 8조 2130억 원, ‘자유롭게 연차휴가를 사용하는 조직문화 확립’이 실현될 경우에도 약 7조 2316억 원에 이르는 임금근로자의 여가소비 지출액 증가가 발생할 수 있을 것으로 예상됨.
 - 나아가 평균 15.1일이 부여된 연차휴가를 모두 사용할 경우에는 현재 지출수준 보다 약 16조 7719억 원 증가한 32조 5121억 원의 여가소비 지출이 가능할 것으로 분석됨.
- 휴가사용 촉진여건에 따라 여가활동 유형별로 다소 상이한 소비지출 효과가 발생할 것으로 예상됨.
- ‘부여된 연차휴가를 모두 쓰는 사회적 분위기 확산’은 전체 여가소비 지출을 가장 큰 폭으로 증가시키는 효과가 있으나, 상대적으로 국내여행 보다는 해외여행과 문화오락스포츠 활동에 대한 지출을 증가시키는 효과가 크게 나타남.
 - ‘국내여행 소요비용에 대한 세액공제’가 이루어질 경우 국내여행 활동에 대한 근로자의 소비지출이 현재 보다 약 4조 2513억 원 정도 증가할 것으로 분석되어 국내관광 활성화를 위한 가장 효과적인 휴가사용 촉진방안인 것으로 나타남.
 - ‘연가보상 폐지’는 다른 촉진여건에 비해 휴식 및 기타활동에 대한 소비지출을 크게 증가시키는 효과
- 근로자들이 현재 부여된 연차휴가를 100% 사용할 경우(휴가사용일수 평균 7.9일 → 15.1일), 휴가를 사용한 여가소비 지출 증가로 인해 국내생산 29조 3570억 원, 부가가치 13조 1341억 원, 신규고용 21만 8115명의 직·간접적 경제효과가 유발될 수 있음.
- 고려되는 휴가사용 촉진여건이 모두 제공될 경우에는 국내생산 17조 5066억 원, 부가가치 7조 8808억 원, 신규고용 13만 610명 발생

- 특히, ‘부여된 휴가를 모두 쓰는 사회적 분위기 확산’만으로도 국내생산 14조 2872억 원, 부가가치 6조 4860억 원, 신규고용 10만 7445명 발생

〈표〉 휴가사용 확산의 경제적 파급효과

(단위 : 일, 억 원, 명)

구 분	현재	증가분		
		연차휴가 100% 사용시	휴가사용 촉진여건 모두 제공시	휴가를 모두 쓰는 사회적 분위기 확산
휴가사용일수	7.9	7.2	4.1	3.4
여가소비 지출액	157,402	167,719	100,474	82,130
국내관광	71,581	58,889	31,904	19,627
생산유발액	279,383	293,570	175,066	142,872
(1일 추가시 효과)		(40,842)	(43,024)	(41,496)
국내관광	129,965	236,887	187,892	165,601
부가가치유발액	122,647	131,341	78,808	64,860
(1일 추가시 효과)		(18,272)	(19,368)	(18,838)
국내관광	53,269	97,094	77,012	67,875
고용유발액	204,963	218,115	130,610	107,445
(1일 추가시 효과)		(30,344)	(32,099)	(31,207)
국내관광	84,834	154,627	122,645	108,095

- 부여된 모든 연차휴가를 사용할 경우 발생하는 약 29.3조원의 생산유발효과는 2014년형 현대 쏘나타 46만대 생산 또는 삼성 갤럭시 노트4 1,670만대 생산시 발생하는 효과에 상당

〈그림〉 연차휴가 100% 사용시 경제적 파급효과 비교(2016년)

2014년형 현대쏘나타 (대당 2,470만원)	휴가확산 여가활동 지출증가 16.8조원('16년)	갤럭시 노트4 (대당 95.7만원)
46만대 생산	← 생산유발액 29.3조원 →	1,670만대 생산
77만대 생산	← 부가가치유발액 13.1조원 →	2,946만대 생산
140만대 생산	← 고용유발인원 21.8만명 →	5,966만대 생산



- 특히, ‘부여된 휴가를 모두 쓰는 사회적 분위기 확산’은 최근 사드 (THAAD) 배치에 따른 중국인 관광객 감소의 피해를 극복할만한 경제적 효과를 가짐.

2. 근로자 삶의 질 제고효과 분석

- 삶의 질 제고의 관점에서 휴가사용 촉진의 사회적 기대효과를 분석한 결과, 휴가사용일수는 근로자의 전반적 삶, 직장생활, 가정생활의 만족도에 통계적으로 유의한 긍정적 영향을 끼치고 있음.

- 각 여가활동별 휴가사용일수가 삶의 질에 미치는 영향은 다소 상이함.

- 예컨대, 국내여행에 휴가를 사용할 경우 직장생활의 만족도 개선에 유의한 효과를 가지며, 특히 초중고 자녀가 있는 근로자의 경우에는 직장생활뿐만 아니라 전반적 삶 및 가정생활 만족도의 개선에도 긍정적인 효과를 가져다주는 것으로 나타남.

- 휴가사용일수 1일 증가에 대한 만족도 증가 정도는 전반적인 삶의 질에 대한 만족도 > 가정생활 > 직장생활 ≫ 건강상태 만족도 순으로 나타남.

〈표〉 여가활동별 휴가사용일수의 삶의 질 영향 비교

여가활동	표본 구분	전반적 삶의 만족도	직장생활 만족도	가정생활 만족도	건강상태 만족도
전체 여가활동	전체 근로자	0.016	0.012	0.013	
	초중고 자녀 있는 근로자	0.030	0.025	0.034	
국내여행	전체		0.031		
	초중고 자녀 있는 근로자	0.036	0.049	0.047	
해외여행	전체	0.052		0.036	0.022
	초중고 자녀 있는 근로자	0.068			
문화오락 스포츠	전체	0.036			0.045
	초중고 자녀 있는 근로자				0.096
휴식 및 기타활동	전체				-0.027
	초중고 자녀 있는 근로자			0.045	

- 세부 여가활동별로는 보면, 전반적 삶에 대한 만족도는 해외여행 > 국내 여행 > 휴식 및 기타활동 순, 직장생활 만족도는 국내여행 > 문화오락스포츠 > 해외여행 순, 가정생활 만족도는 국내여행 > 휴식/기타활동 > 해외여행 순, 건강상태 만족도는 문화오락스포츠 > 국내여행 > 해외여행 순으로 1일 휴가사용의 만족도 증가효과가 큰 것으로 나타남.

- 휴가사용 촉진여건별 삶의 질 제고 효과는 ‘부여된 연차를 모두 쓰는 사회적 분위기’와 ‘자유롭게 연차휴가를 사용하는 조직문화 확립’이 가장 큰 것으로 나타남.

〈표〉 휴가사용 촉진여건별 삶의 질 제고 효과

휴가사용 촉진여건	휴가사용 의향일수	만족도 증가율(%)			
		전반적 삶의 질	직장생활	가정생활	건강상태
① 사회적 분위기 확산	11.3	1.49	1.38	1.08	0.39
② 조직문화 개선	10.8	1.32	1.24	0.95	0.35
③ 연가보상 폐지	10.8	1.31	1.22	0.94	0.35
④ 휴가비 추가 지원	10.1	1.07	1.02	0.75	0.29
⑤ 국내여행 세액공제	9.9	0.98	0.94	0.69	0.26
⑥ 사교육 의무방학 도입	8.5	0.68	0.4	0.43	0.25
⑦ 초중고 체험교육 강화	8.7	0.8	0.5	0.55	0.29
⑧ 위 모든 여건 제공	12.0	1.71	1.57	1.25	0.45
⑨ 부여된 모든 연가 사용시	15.1	2.78	2.50	2.08	0.72

- 만약 부여된 연차휴가를 100% 사용할 경우에는 전반적 삶의 질 만족도가 2.78%, 직장생활 만족도 2.50%, 가정생활 만족도 2.08%, 건강상태 만족도 0.72% 증가하는 효과가 기대됨.

- 이러한 만족도 증가는 10년간 ‘국민 삶의 질 종합지수’가 11.8% 증가에 그친 점을 고려할 때, 상당히 의미 있는 효과로 볼 수 있음.

Ⅵ. 국내관광 활성화를 위한 휴가사용 촉진방안

○ 휴가사용 및 국내관광 촉진을 위한 법제도적 개선

- 연차휴가 사용률을 높이기 위한 연차휴가 사용촉진제의 실효성을 확보하기 위해서는 연축제의 의무화를 검토하는 한편, 예외적인 경우에만 미사용 연차휴가에 금전보상을 인정하는 방향으로 법제도를 개선해 나갈 필요가 있음.
- 휴가사용 촉진이 국내관광 활성화로 연결되도록 국내여행비 세액공제나 사회소외계층에 대한 국내여행비 지원 강화 등과 같은 금전적 지원수단을 마련할 필요가 있음.
- 연차휴가 사용 증진의 목표가 단순히 국민의 휴식과 여가활동 활성화뿐만 아니라 내수진작 및 국내관광 활성화에도 큰 비중을 두고 있다는 점을 고려하면, 이러한 장기휴가 제도의 도입은 다소 신중할 필요가 있음.

○ 휴가사용에 대한 국민 인식 개선

- 자유로운 휴가사용의 제한은 삶에 대한 만족도 저하와 스트레스를 유발하여 업무능률을 떨어뜨릴 뿐만 아니라 근로자의 건강에까지 악영향을 미칠 우려가 높다는 점을 사용자와 근로자 모두가 충분히 공감함으로써 휴가사용에 대한 적극적 인식 전환이 절실히 요청됨.
- 이를 위해 대중매체를 통한 공익광고, 기업과 연계한 휴가사용 캠페인, 휴가사용의 경제적, 사회적 기대효과에 대한 홍보 노력이 필요함.
- 특히, 휴가사용에 좀 더 보수적인 입장을 취하고 있는 50대 고령층, 고위관리자, 공공기관, 중소기업 등을 목표로 한다면 보다 효과적일 것으로 판단됨.

○ 연차휴가 활용의 국내관광 유도

- 사회적으로나 직장에서도 자유로운 휴가사용 분위기가 만들어질 경우, 근로자들은 늘어난 휴가를 국내여행 보다는 해외여행으로 활용할 가능성이 높기 때문에 국내관광의 경쟁력 제고가 시급

- 근로자 휴가지원사업(한국형 체크바캉스) 등의 형태로 가격경쟁력을 확보하려는 노력과 함께 휴가시즌 국내여행정보를 효율적으로 제공함으로써 해외여행 수요를 흡수할 필요
- 상대적으로 해외여행과 쉽게 차별화할 수 있는 가족여행 활성화에 초점을 두고 새롭고 다양한 국내관광 상품 및 프로그램의 지속적인 제공이 효과적인 경쟁전략이 될 수 있음.

○ 이상의 논의를 종합하여 국내관광 활성화를 위한 휴가사용 촉진방안을 아래 표와 같이 제시함.

〈표〉 국내관광 활성화를 위한 휴가사용 촉진방안

추진목표	추진전략	실행과제	비고
휴가사용 및 국내관광 촉진을 위한 법제도적 개선	연차휴가 사용촉진제 실효성 확보	연차휴가 사용촉진제 의무화	장기
	국내여행비 제도적 지원	국내여행비 세액공제 도입	중기
	사회소외계층을 위한 복지관광 강화	통합문화이용권 지원금 상향 조정	중기
휴가사용에 대한 국민 인식 개선	부여된 휴가를 모두 쓰는 사회적 분위기 확산	휴가의 경제·사회적 효과 홍보	단기
	자유롭게 휴가를 사용하는 기업문화 확립	‘휴가인식 개선 + 국내여행’ 공익광고 및 기업연계 캠페인 전개	단기
연차휴가 활용의 국내관광 유도	근로자 휴가비 지원	근로자 휴가지원사업(한국형 체크바캉스) 실행	단기
	가족여행 활성화 유도	초중고 체험교육 프로그램 다양화	단기
	국내관광 경쟁력 강화	국내관광 콘텐츠 및 인프라 경쟁력 강화를 연구개발(R&D) 투자 확대	장기

주 : 단기, 중기, 장기는 각각 1년, 2~3년, 4~5년 내 예산 반영 또는 제도화를 의미

I. 서론

1. 연구의 배경 및 필요성

- 2017년 한국 경제성장률이 2%대로 전망됨에 따라 내수경기 활성화 절실
 - 글로벌 금융위기 이후 지속되고 있는 해외수요 위축으로 국내 제조업의 부진이 이어지면서 한국 경제의 저성장 기조가 짙어지고 있음.
 - 실제 한국은행(2016)의 보고에 따르면, 한국 경제는 2016년 3분기(7~9월) 0.7% 성장하는 데 그치며 4개 분기 연속 ‘0%대 성장’을 기록하였으며, 특히 제조업 성장률은 2009년 1분기(-2.5%) 이후 7년 6개월 만의 최저치인 -1.0%로 주저앉은 것으로 나타남.
- 이에 내수 진작 및 서비스산업 확대의 수단으로 국내관광 활성화의 필요성이 꾸준히 제기되어 왔으나, 국내여행의 성장 추세는 답보상태

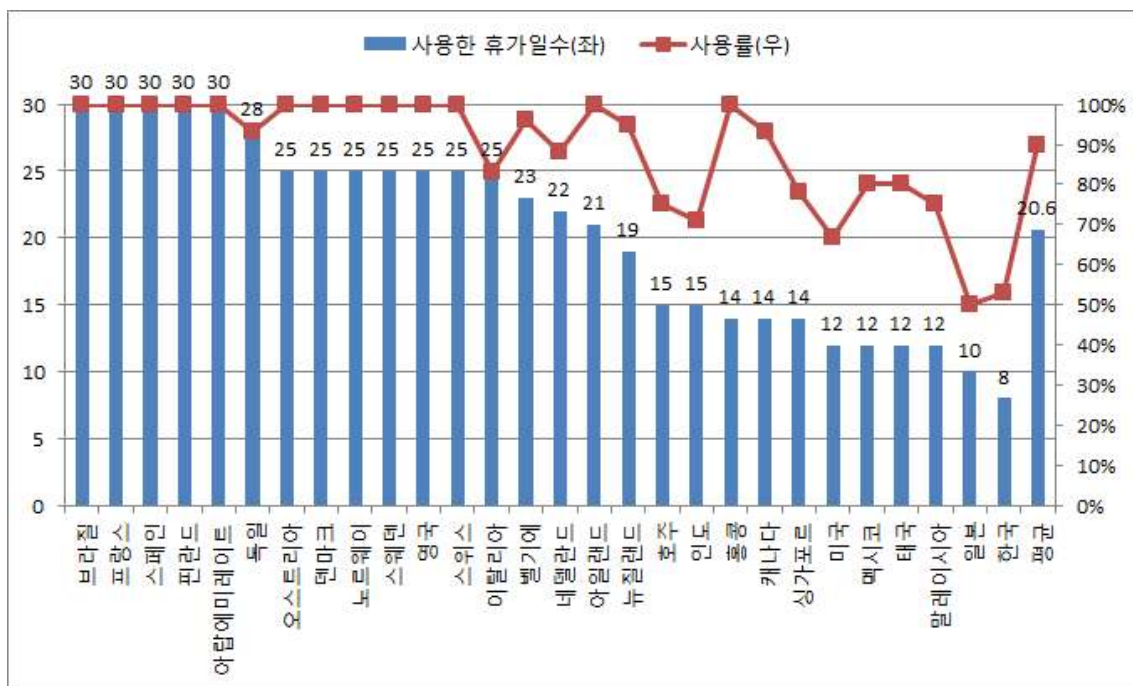
〈표 I -1〉 국내여행 참가횟수 추이

구 분	‘13년	‘14년	‘15년	연평균 성장률
국내여행 참가횟수(천회)	231,035	227,100	238,297	1.6%

- 최근 국내관광 활성화를 위해 「국민여가활성화기본법」의 개정(2016.2.20)을 통해 여가(휴가)가 있는 삶을 보장할 수 있는 법적 기반 마련에 착수
 - 정부 지자체에 직장인의 휴가사용 실태(유급휴가 사용일, 미사용 사유 등)를 조사하고 사용촉진 대책수립 시행의무를 부과하는 내용
 - 이는 휴가에 대한 사회적 인식개선을 통해 ‘눈치 보지 않고 휴가 쓰는 문화’를 확산시킴으로써 국내관광 활성화와 내수경기를 제고하려는 목적
- 일-생활의 양립(work-life balance)을 통한 복지를 중요하게 간주하는 미주 및 유럽국가와 달리 우리나라는 노동집약적 압축 성장을 유지해온 원인으로 인해 상대적으로 휴가문화가 발달하지 못한 실정임.

- 우리나라 근로자의 연간 근로시간은 OECD 회원국 평균에 비해 400~500 시간을 상회하는 최장시간으로써, 휴가사용률은 현저히 낮은 수준이며 휴가 시 여가활동 역시 소극적이거나 획일적인 특징을 나타내고 있음.
- 실제 글로벌 여행사인 익스피디아의 조사결과에 따르면('16.11월), 직장인 유급휴가 사용일수는 주요국의 경우 평균 20.6일인 반면에 한국의 경우 조사대상국 가운데 최하위인 연간 8일로 나타나고 있을 정도로 휴가사용률이 낮은 상태

〈그림 1-1〉 전 세계 휴가일수 및 사용률 비교



자료 : 익스피디아(2016)

주 : 28개국 직장인 9,424명 대상 온라인 설문조사

- 이미 주요 선진국에서는 경기 활성화의 수단으로 휴일·휴가확산 사업을 적극적으로 추진하고 있음.
- 일본관광청(2002)에 연구보고서에 따르면, 일본 근로자들이 연차유급휴가를 완전 소진할 경우, 경제파급효과 11.8조엔(직접파급효과 7.4조엔, 신규고용 경제파급 1.9조엔, 대체고용에 파급효과 2.5조엔)에 이르는 것으로 추산하였음.

- 또한 최근 미국여행업협회(2015)의 보고서에 따르면, 미국 노동자들의 미 사용 휴가로 인한 경제적 손실이 연간 2,230억 달러에 이른다는 점에서 휴가사용 촉진의 필요성을 강조
- 따라서 선진국들이 경험한 바와 같이 국민 휴가사용 촉진을 통해 국내관광을 활성화하기 위해서는 직장인의 휴가사용 실태 및 장애요인을 면밀히 파악할 필요가 있음.
- 또한 이러한 휴가확산에 의한 여가소비 지출증가를 통해 기대할 수 있는 경제적, 사회적 효과를 명확히 밝힘으로써 정책 추진의 타당성을 객관적으로 뒷받침할 수 있는 근거 자료를 마련할 필요

2. 연구의 목적 및 내용

- 본 연구에서는 기업 직장인 연차유급휴가(이하 ‘연차휴가’) 사용을 제고 및 휴가여행 활성화를 위한 연차휴가사용 촉진정책의 기초자료를 마련하기 위해 크게 다음의 세 가지 사항에 중점을 두고 진행하고자 함.
- 첫째, 국내 임금근로자의 연차휴가 사용실태 파악을 목적으로 기업체 규모별 및 업종별 및 직장인 특성별로 연차휴가사용 현황, 인식, 태도, 장애요인에 대한 설문조사를 실시함
- 둘째, 다양한 연차휴가사용 촉진여건별로 휴가사용 확대에 따른 여가소비 지출증가로 인한 경제적, 사회적 기대효과를 분석함.
- 셋째, 국내 연차휴가사용 실태조사, 해외사례, 기대효과에 대한 분석 결과를 종합하여 연차휴가사용 확산을 통해 국내관광을 활성화할 수 있는 정책방안을 제시함.

II. 휴가의 개요 및 촉진 필요성

1. 휴가의 개요

(1) 개념과 의의

□ 휴가, 휴일 및 연차휴가

- 휴가란 보통 직장, 학교, 군대 등의 단체에서 일정한 기간 쉬는 것을 말하나, 법제적으로는 근로의무가 있는 근로일에 대하여 근로자가 지정 혹은 청구하여 근로의무를 면제받는 날을 의미함.
- 이는 기본적으로 고용관계를 유지하면서 비교적 장시간에 걸쳐 근로자에게 근로의무를 면제함으로써 근로자의 건강을 보호, 회복함과 동시에 근로자가 시민으로서 생활하기에 필요한 여가를 확보하기 위한 제도임.
- 휴가의 종류에는 크게 법률로 부여의무가 규정되어 있는 법정휴가와 취업규칙·단체협약 등의 규정에 의거해서 노사 간 자유로이 설정한 휴가인 약정휴가(또는 회사자체휴가)가 있음.
- 반면 휴일은 휴가와는 달리 원래부터 근로계약상의 근로의무가 없는 날이며, 법정휴일(주휴일)과 약정휴일 즉, 단체협약이나 취업규칙 등에서 별도로 부여된 휴일이 있음.

〈표 II-1〉 법정휴일·휴가와 약정휴일·휴가

구분	법정	약정
휴일	<ul style="list-style-type: none"> - 주휴일 - 근로자의 날 	<ul style="list-style-type: none"> - 공휴일 - 회사창립일 - 기타휴무일
휴가	<ul style="list-style-type: none"> - 연차유급휴가 - 산전·후 휴가 - 생리휴가 - 출산휴가 	<ul style="list-style-type: none"> - 하계휴가 - 경조휴가 - 회사유급휴가 - 육아휴가 - 특별휴가

- 일반적인 의미에서 휴가를 대표하는 연차유급휴가는 1년간 일정비율 이상 계속 근로한 근로자에 대하여 일정기간 유급으로 근로의무를 면제해주는 법정휴가를 의미함.
- 대체로 2차 대전 이후 특히 1960년대 이래 확산되어온 연차휴가는 근로자에게 일정기간 근로의무를 면제해 줌으로써 심신의 피로를 회복하여 건강을 유지하고 근로자가 여가를 선용하여 사회적·문화적 시민생활을 누릴 수 있게 함(이철수, 1999).
- 연차휴가는 근로자에게 본래적 의미에서의 여가를 보장한 것으로, 일주일의 노동으로 육체적·정신적 피로가 누적된 근로자들을 쉬게 함으로써 생산력을 복원하는 데 주 목적을 둔 주휴제와 구별됨.

□ 휴가의 제도화 배경

- 휴가는 19세기 산업혁명 초기까지는 거의 없었던 개념이며, 이후 산업국가로 정착하면서 중요한 이슈 중의 하나로 등장
- 19세기 산업혁명이 진행되고 있었던 유럽과 미국 등에서는 기계가 24시간 가동됨에 따라 하루 14-16시간 노동하는 것이 일상적이었고, 일요일 휴무도 없는 경우가 많아 근로자의 피로가 누적되어 산업재해, 질병 등이 만연하였음.
- 이후 생산력이 발전하고 열악한 노동환경이 사회적 문제가 됨에 따라 근로시간 단축과 휴일·휴가가 중요한 이슈로 부각
- 이에 19세기 산업혁명이 가장 먼저 시작된 영국에서 근로시간 단축을 위한 10시간 노동제 운동이 시작되었으며(1825년), 1833년에는 12시간 노동이 법제화됨.
- 세계 각국은 휴가제도에 앞서 먼저 휴일제도를 확립하였으며, 주휴제가 국제적인 이슈로 제기된 것은 제1차 세계대전 이후의 일임.

- 1919년 베르사이유 조약은 매주 일요일을 포함하여 24시간의 휴식을 1회 보장할 것을 협약체결국에 요구함(이철수, 1999).

- 주휴제가 도입된 이후 각국은 생산성 향상, 근로자의 소득수준 상승 등 경제적 여건의 개선, 노동운동의 확산 등으로 별도의 휴가제도가 필요하다는 것을 인식하게 되었음.

○ 최근 휴가는 ‘정해진 기간의 휴식’보다는 휴일 및 여가를 통한 재충전, 창의성 배양, 자기개발 등의 개념이 중요해지고 있으나, 우리나라의 국민 휴식권리의 보장은 선진국에 비해 미흡(심원섭, 2015).

- 2000년대 이후 사업장 규모별로 단계적으로 주40시간제를 도입하도록 함으로써 근로시간 단축을 도모해 왔지만(<표 II-2> 참조), 아직도 근로자의 상당수가 후진국 유형의 장시간 근로에 시달리고 있음.

- 2015년 현재 주40시간 근무하는 근로자 비중은 55%에 불과하며, 주52시간 이상 근무하는 근로자 비중도 12.8%에 달함(조선일보, 2015. 2. 17).

<표 II-2> 사업장 규모별 주40시간제 적용시기

종사자수	1,000인 이상	300~1,000인	100~300인	50~100인	20~50인	5~20인
적용시점	2004.7.1.	2005.7.1.	2006.7.1.	2007.7.1.	2008.7.1.	2011.7.1.

자료 : 고용노동부 (2010)

주 : 금융보험업, 정부투자기관, 지방공사 및 지방공단, 공공기관 등은 2004.7.1.부터 주40시간제 적용

- 2015년 기준 우리나라 취업자 1인당 평균 근로시간은 OECD 회원국 중 멕시코 다음으로 긴 2113시간으로, OECD 회원국 34개국 평균 근로시간 1766시간을 크게 초과¹⁾

- 이와 같이 과도한 장시간 근로가 만연한 결과, 근로자의 일과 삶의 균형, 일-가정 양립이 쉽지 않은 상황임.

1) OECD 회원국 중 연평균 근로시간이 가장 짧은 국가는 독일로 1371시간이었음. 연합뉴스, 2016. 8. 15.

(2) 국내 휴가제도 현황

□ 법정휴가와 약정휴가

○ 법정휴가란 근로기준법 등에 규정된 것으로 법적 요건을 갖추 경우 사용자가 근로자에게 반드시 부여해야 하는 휴가를 의미함.

- 사용자가 법정휴가를 부여하지 않을 경우 근로기준법 등의 위반으로 형사처벌 내지 행정처벌을 받게 됨.

- 법정휴가에는 연차유급휴가, 산전후휴가, 생리휴가 및 출산휴가가 있음.

○ 약정휴가는 취업규칙·단체협약 등의 규정에 의해서 노사간 자유로이 설정한 휴가

- 약정휴가에는 대표적으로 회사유급휴가·경조휴가·병가휴가·특별휴가·육아휴가 등이 있을 수 있음.

□ 연차유급휴가

○ (제도 개요) 근로기준법상 연차유급휴가는 근로자의 건강하고 문화적인 생활을 실현하기 위하여 유급주휴일 이외에 일정한 요건 아래 매년 일정한 기간의 휴가를 유급으로 보장하는 휴가로 ‘계속 근무에 대한 보상적 성격’의 법정 유급휴가로서 도입됨.

- 근로기준법은 사용자가 1년 동안 8월 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 하고, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자에게는 1월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 하며, 3년 이상 계속하여 근로한 자에게는 15일의 기본휴가일수에 최초 1년을 초과하는 계속근로연수 매 2년에 대하여 1일을 가산하여야 한다고 규정하고 있음.

- 다만, 총 휴가일수는 25일을 상한으로 함.

근로기준법 상 연차유급휴가

제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다. <개정 2012.2.1.>

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다. <개정 2012.2.1.>

③ 사용자는 근로자의 최초 1년간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 제2항에 따른 휴가를 포함하여 15일로 하고, 근로자가 제2항에 따른 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가 일수를 15일에서 뺀다.

④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.

(중략)

- 근로기준법은 근로자에게 연차휴가 시기지정권을 부여하였는데, 사용자는 근로자의 청구가 있는 시기에 연차휴가를 주어야 하며, 다만 사업운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 다른 시기에 줄 수 있음.²⁾
- 연차휴가의 보장은 순전히 근로자의 이익에 봉사하는 것만은 아니며, 사용자에게도 일정한 이득이 있음.³⁾
- 근로기준법상 휴가는 “근로제공 의무의 면제일”로서 면제할 “소정근로 시간이 있을 것”을 전제로 하고 있으므로, 연차휴가를 사용하더라도 당일 유급인정 금액은 ‘근로를 제공하였더라면 지급받을 수 있었던’ 소정 근로시간분의 임금을 지급받게 됨.

○ **(연차유급휴가 미사용수당)** 연차유급휴가를 청구권이 발생한 뒤 1년간 사용하지 않을 경우, 미사용과 관련된 임금청구권(김병욱, 2016)

- 이는 법률상에 규정이 없어 판례를 통해 정립된 개념임.

2) 다만, 위의 내용에 대하여 근로기준법이 근로자에게 연차휴가의 주도권을 인정하였다는 견해와 청구라는 용어 사용에서 보듯이 사용자의 승낙을 필요로 한다는 견해 등이 있음.

3) 사용자의 연차휴가의 제공은 근로자 노동력의 유지 배양에 기여한다는 점에서 사용자의 이익에도 기여한다는 주장이 있음. 또한 우리나라의 유급휴가제도는 다른 나라와는 달리 근속연수에 따른 가산제를 도입하고 있다는 점에서 공로보상설을 주장하는 학자도 있음(이철수, 1999).

○ **(연차유급휴가 사용촉진제)** 사용자는 근로자가 연차휴가를 사용하지 않으므로써 그에 따른 금전보상의무를 면제받기 위해 근로자에 대해 연차휴가의 사용촉진을 위한 조치를 할 수 있음.

- 사용자의 권유에도 불구하고 근로자가 연차휴가를 사용하지 않은 경우 연차휴가 미사용에 따른 사용자의 금전보상의무는 면제

근로기준법 상 연차유급휴가 사용촉진제

제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진) 사용자가 제60조제1항·제3항 및 제4항에 따른 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 제60조제7항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다. <개정 2012.2.1.>

1. 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것
2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 2개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것

□ 기타 법정휴가

○ **(산전후휴가)** 사용자는 임신 중의 여성에게 산전과 산후를 통하여 90일의 보호휴가를 주어야 하고, 이 경우 휴가기간의 배정은 산후에 45일 이상이 되어야 함.

- 출산 전후의 상당한 기간 동안 근로제공의무를 면하게 하여 산모와 태아·유아의 건강을 보호하려는 것임.

○ **(생리휴가)** 사용자는 여성인 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 함.

- 이 규정은 여성근로자의 생리기간에 발생하는 정신적·육체적 이상상태를

고려하여 그 청구를 요건으로 월 1일 근로제공의무를 면하게 하는 특별 보호규정

○ (배우자 출산휴가) 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 3일의 휴가를 주어야 함.

- 이 휴가는 배우자가 출산한 날부터 30일이 지나면 청구할 수 없으며, 남편이 출산한 배우자를 잠시나마 돌볼 수 있도록 하려는 취지로, 배우자 출산휴가는 출산휴가와 달리 유급휴가는 아니므로 휴가기간 동안 임금을 지급할 의무는 없음.

2. 휴가사용 촉진의 필요성

(1) 국내관광 활성화 효과

○ 휴가문화 개선은 국내 관광산업을 발전시키며, 관광산업은 내수시장의 중요한 축임.

- 국내관광 분야는 국민들의 잠재적인 수요는 있지만, 그 수요가 충분히 실현되지 않은 분야 중의 하나임.

- 우리나라는 근로자의 상당수가 장시간 근로에 시달리고 있음. 사업장 규모별로 단계적으로 추진한 주 40시간 근무제 도입도 완료된 단계이지만(표 II-2), 아직도 주 40시간 근무 근로자 비중은 절반이 약간 넘는 정도임(55%, 2015년).

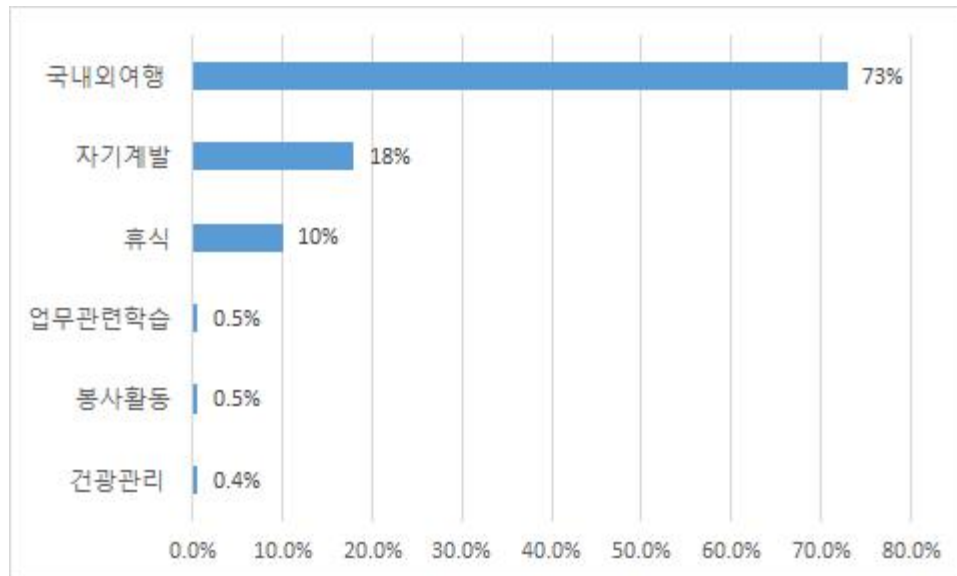
- 즉, 여가 활동 혹은 여행을 위한 시간이 절대적으로 부족한 상황임.

○ 우리나라의 경우, 국내여행 혹은 관광을 하는 데 가장 큰 제약은 ‘시간 부족’으로 지적되고 있음(류광훈·전광민, 2016).

- 관광은 시간적 제약을 받는 행위이며, 근로시간 및 주당 근무일 제약을 받고 있음.

- 근로시간이 길어지면, 관광 기회와 양, 횟수 등은 줄어들게 되며, 근로시간이 짧아지면 그 반대의 효과가 있음(류광훈 · 전광민, 2016).
 - 또한 근로시간 보다는 주당 근무일이 관광 기회와 양, 횟수 등에 더욱 영향을 미침. 즉, 관광은 하루 이상의 시간을 소요하는 행위이기 때문에, 주당 근무일 변화는 특히 관광총량에 영향을 미침.
- 관광산업 활성화 및 국내관광 수요 진작을 위한 주요 수단은 휴일 · 휴가 정책 개편임.
- 일본의 예를 들면, 일본의 공휴일제도 개편은 국민의 국내관광수요를 증대시키고 관광지출을 확대시켰음.
 - 관광수요 창출과 관광업종 고용 확대를 통하여 경기부양을 촉진시키는 것이 휴일정책의 주 목적임.
 - 일본은 1990년대 초반부터 관광산업 육성 및 국내관광 활성화를 위한 정책을 실시하고 있음.
- 휴일 · 휴가문화 개선은 국민의 여행기회를 확대함으로써 국내 관광산업 발전을 도모할 수 있음.
- 국내 관광산업 발전과 내수 진작을 위해 휴일을 늘리고, 휴가 사용을 촉진할 필요가 있음.
 - 장기휴가 부여 시 희망활동을 조사한 한 연구에 따르면, 장기휴가시에는 주로 여행을 계획하고 있을 정도로 연휴 혹은 장기휴가의 경우 여행의 수요가 크게 높음(<그림 II-1> 참조).

〈그림 II-1〉 장기휴가 부여 시 희망활동



자료: 구본희(2011) 및 이성태(2012)

주: 복수응답

○ 일본경제단체연합회는 관광산업을 차세대 성장산업으로 분류하고 관광입국을 제안하였음(류광훈·전광민, 2016).

- 일본의 경우 휴일정책 시행 이후 가족관광이 활성화되고, 당일여행에서 숙박여행으로 확대되었는데, 일본 국민 1인당 평균 숙박여행은 2006년 2.8박에서 2009년에는 4.0박으로 증가하였음.
- 일본의 대표적인 휴일정책 개편으로는 2000년과 2003년에 개혁된 Happy Monday 제도 도입이 있음.⁴⁾
- 일본의 경우 국민의 국내관광 비율이 높은 수준인데, 이것은 일본 정부의 국내관광 산업 육성정책 및 공휴일제도 개편과 관련이 있음.

(2) 내수진작 효과

○ 국내 관광산업 발전을 통한 내수 확대는 수출주도형 성장 일변도에서 탈

4) 2000년부터 시행된 제도는 성인의 날(1월 15일 → 1월 둘째 주 월요일)과 체육의 날(10월 10일 → 10월 둘째 주 월요일), 2003년부터 시행된 제도는 바다의 날(7월 20일 → 7월 셋째 주 월요일), 경로의 날 (9월 15일 → 9월 셋째 주 월요일)(문화체육관광부, 2010).

피하여 내수주도형 성장전략을 추구하는데 필요한 중요 요소임.

- 우리나라는 반세기 동안 수출주도형 성장 모델로 세계사에 유례가 없는 압축 성장을 이루어 왔으나, 오랜 기간의 수출주도형 성장으로 내수 기반은 상대적으로 취약함.
 - 2008년 금융위기 이후 내수 확대가 새로운 성장동력으로 부각되었으며, 국내총생산(GDP)을 구성하는 소비, 투자, 수출 등의 요소 중, 소비와 투자를 성장의 기둥으로 삼는 내수주도형 성장정책도 논의되기 시작함.
 - 즉, ‘내수확대 → 생산 및 고용 증가 → 소득증가 → 내수확대’의 선순환 구조를 구축하는 정책임.
 - 내수주도형 성장정책은 적극적 금융완화, 사회복지 확충 등을 통한 소비 확대, 국내산업 및 서비스업 투자 확대 등을 통한 경제성장 정책을 지칭함. 소비 진작을 위하여 우선 임금상승 및 소득분배 개선을 통하여 가계의 구매력을 높이는 정책이 필요함.
 - 또한 개인소득세의 과세 기준을 높이고 각종 보조금 및 쿠폰 지급을 통하여 소비 확대를 유도하는 등의 정책이 유효할 수 있음.⁵⁾
- 휴일 및 휴가의 활성화는 국민들의 여가활동과 관광을 증가시키므로 관광, 숙박, 음식, 교통 등 관련산업의 매출을 증가시키고 내수를 진작시킴.
- 휴일 및 휴가 활성화를 통한 내수 진작책은 재정지출 증가를 통한 경기 부양책에 비해 경제적 부작용이 적고 실효성이 큰 것으로 알려져 있음.
 - 휴가사용을 늘림으로써 내수경기 진작을 도모하는 정책은 1930년대 대공황기 이래 다수의 국가에서 사용된 바 있으며, 일본, 중국, 프랑스 등에서 휴일을 늘리고 휴가 사용을 촉진하는 정책을 시행한 결과 민간소비가 활성화되었다는 연구가 있음.

5) 단, 내수주도형 성장정책은 수출주도형 성장정책과는 달리 그 의미가 명확하지 않은 경우가 많음 (윤상하, 2009).

- 반면 휴일을 늘린다고 해서 반드시 소비가 증가한다는 증거는 없다는 주장도 있음(문화체육관광부, 2010).⁶⁾

○ 주 40시간 근무제 시행을 통한 근로시간 단축은 내수 진작에 효과가 있음.

- 주 40시간 근무제 시행 이후 근로자들의 자유시간이 증가되고 여가부문의 소비지출이 증가했으며, 관련산업의 매출이 성장했음(문화체육관광부, 2010).
- 주 5일제 확대로 소비부문별로는 교양, 오락, 잡비, 외식비 등의 가계지출이 월평균 약 2만원 증가하였고(이지평, 2005), 업종별로는 홈쇼핑 및 백화점 등 유통업 부문에서의 매출이 증가하였고, 레저용품, 여행상품의 매출도 증가하였음.
- 주 40시간 근무제 시행의 소비진작 효과를 조사한 일부 연구는 레저용 의류, 오락 및 여가를 위한 통신비용, 여행을 위한 교통비용을 포함하지 않아, 주 5일제 확대의 소비진작 효과를 과소평가하였을 가능성이 있음(문화체육관광부, 2010).

○ 휴일 증가도 소비를 증가시킬 수 있음.

- 2008년 5월 대형마트의 매출은 전년 동기 대비 4.9% 증가하였으며, 백화점 매출의 경우에는 전년 동기 대비 11.3% 증가하였음. 2008년 5월은 어린이날 및 석가탄신일이 주말과 이어진 연휴가 있었던 시기로, 휴일이 2007년 5월에 비해 1일 증가하였던 연도임(문화체육관광부, 2010).

(3) 삶의 질과 여행

○ 휴가의 기능은 단순 휴식을 넘어 적극적으로 삶의 질을 높이고 삶의 만족도는 높이는 데 있음.

- 최근에는 여가(leisure)와 휴가를 분리하는 경향이 있음. 여가는 주로 휴

6) 공휴일제도 개선에 대한 국회공청회, 발표자료, 언론보도 등의 자료에 근거함 (문화체육관광부, 2010).

식과 연계되며, 규칙적이며 집에서 하는(home-based) 활동을 일컬음. 반면, 휴가는 주로 여행 등으로 집을 떠나는 활동과 관련되고 있음(Dolnicar et. al. 2012).

○ 삶의 질 (Quality of life; QOL)은 개인의 중요한 목표, 필요, 소망 등이 충족되는 정도에 관한 개인의 주관적인 평가라고 정의할 수 있음(Frisch, 2000).

- 삶의 질에 관한 연구는 개인의 삶의 질에 관한 전반적인 만족도는 각 영역 즉, 건강, 일, 가정, 사랑, 금전 등 각 영역의 만족도와 연결되어 있다고 가정함 (Dolnicar et. al. 2012).

- 여가와 삶의 만족도와의 관련성에 대해서는 QOL 관련 연구에서 많이 다루어져왔음.

○ 삶의 질과 휴가의 직접적 관계에 대한 연구는 찾아보기 힘들지만, 여행이 전반적인 삶의 질을 높인다는 연구는 최근 발표되기 시작하였음.⁷⁾

- Sirgy et al.(2011)에 따르면, 여행은 전반적인 여가생활에 대한 만족도뿐만 아니라 다른 영역, 예를 들어, 사회생활, 가족, 일, 사랑, 문화, 건강, 금전, 지성 등 전반적인 영역의 만족도에도 긍정적인 영향을 미친다고 주장함.

- Dolnicar et al.(2012)는 여행의 긍정적 혹은 부정적 영향이 삶의 13가지 영역에 미치는 영향을 연구하여 여행의 만족도가 QOL에 약 6% 정도 기여한 것으로 분석함.

- 여행을 가고 싶다는 개인의 욕구는 심리적인 욕구이기는 하지만 이것은 실제로 여행을 가야지만 충족되는 욕구임. 여행은 일상적인 생활과 분리되는 사건이기 때문에 여행의 만족도가 높다는 것은 여행이 일상적인 삶의 만족도를 끌어 올리는 것이라고 볼 수 있음(Gilbert and Abdullah, 2004).

7) 여행과 삶의 질의 관계를 분석한 다수의 논문은 관광경영학과 관련 논문은 아니고 다른 분야의 논문임. 관광경영학과의 논문은 관광서비스 관련 연구가 많음(Dolnicar et. al. 2012).

- 유럽에서는 여행이 삶의 질(QOL)을 구성하는 중요한 요소로 등장하고 있으며, 미국이나 일본에 비해 여행이 많음(Richards, 1999).
 - 유럽에서는 여행이 사회적 권리 중의 하나로 포지셔닝하는 경향이 있음. 유럽에서는 여행을 갈 권리가 인정받고 있으며, 여행 소비(tourism consumption)도 미국이나 일본에 비해 많은 편임.
 - 이것은 유럽의 사회 민주주의적 특성이 반영되었을 수 있음.
 - 미국과 일본에서는 여행 소비도 적고 여가 분포도 균등하지 않은 편임(Richards, 1999).
- 여행이 전반적인 삶의 질을 높이기는 하지만, 그 상관관계는 개인에 따라 상당한 차이가 있음.
 - 개인별로 QOL 패턴의 차이 즉, 삶의 질을 구성하는 각 영역에 대한 중요도에 대한 개인차가 미치는 영향도 큰 편임. 어떤 사람은 여행이 삶의 질을 구성하는 중요한 요소인데 비해 다른 사람은 여행은 삶의 질을 구성하는 요소가 아닌 경우가 있음(Dolnicar et. al. 2012).
 - 한편, 개인별 QOL 패턴은ダイナミック한 경향이 있기 때문에, 생애주기, 소득, 건강상태, 가치관 등이 변화함에 따라 계속적으로 재조정되기도 함.
- 그룹별로도 차이가 있는데, 여행의 긍정적 효과는 배우자 있는 은퇴한 집단에 가장 큰 편임(UK Airport Commission, 2015).
 - 커리어를 추구하는 젊은 전문직·관리직 집단에 대한 긍정적 효과는 상대적으로 적은 편임.
 - 또한 여행과 전반적인 삶의 질의 관계는 소득계층별로 체계적인 차이가 있으나, 이 주제와 관련된 연구는 다양한 결론을 도출하고 있음(UK Airport Commission, 2015).
 - 최근 경제적 곤란을 겪은 계층에게는 여행이 삶의 질을 높일 가능성

은 낮다는 연구가 있는 반면, 실업자에게는 여행이 특히 정신적으로 긍정적인 영향을 준다는 연구도 있음.

<표 II -3> 삶의 각 영역에 대한 QOL 순위: 금전적 곤란이 미치는 영향

구 분	금전적 곤란이 없는 그룹		금전적 곤란에 직면한 그룹		p-value
	평균	표준오차	평균	표준오차	
금전	3.7	1.9	2.4	1.6	0.000*
가족	2.9	2.0	3.4	2.1	0.000*
여가	4.8	1.6	5.2	1.5	0.000*
일	4.9	2.4	4.5	2.3	0.029*
건강	2.9	1.9	3.1	2.0	0.019*
휴가여행	5.8	1.6	6.0	1.5	0.026*
친구	4.9	2.0	5.0	1.9	0.151
종교	6.2	2.3	6.3	2.0	0.519

자료 : Dolnicar et. al. (2012)

주 : * 유의수준 99%에서 유의하고, 수치가 낮을수록 중요도가 높음.

○ 저소득층에게 여행비용을 지원해 주는 정책은 저소득층의 삶의 질을 높일 수 있음.

- 사실 경제적 곤란에 직면한 계층 혹은 저소득층은 여가나 여행을 생각할 여유가 없음.
- 위의 <표 II -3>을 보면, 경제적 곤란에 직면한 계층이 가장 중요하게 평가하는 영역은 금전이며, 그 다음이 건강, 가족 순임. 반면, 경제적 곤란이 없는 계층은 건강과 가족이 가장 중요하고 그 다음이 금전임.
- 또한 여가나 휴가여행의 중요도도 상대적으로 높음을 알 수 있음.
- 저소득층에 대한 여행비용 지원정책의 효과를 분석한 연구에 따르면, 이와 같은 정책은 일부 측면에서 큰 효과가 있음. 저소득층은 전반적인 삶의 만족도도 낮는데, 여행지원정책으로 여행을 다녀온 뒤 특히 가족관계, 심리적인 안정, 여가 등의 영역에서 만족도가 상승한 것으로 보고되었음(McCabe and Johnson, 2012).

Ⅲ. 국내 휴가사용 실태조사

1. 실태조사 개요

□ 조사목적

- 내수경기 활성화 및 국민 삶의 질 향상을 위해 범국민 연차휴가 사용촉진을 위한 기초자료 확보를 위해 국내 임금근로자의 연차휴가 사용실태에 관한 설문조사를 실시함.
- 현재 통계청 승인을 받은 공식통계 가운데 근로자의 연차휴가 획득 및 사용현황을 보여주는 자료는 없음.
- 다만, 고용노동부가 『기업체노동비용조사』의 추가조사 형태로 2011~2013년 회계연도에 한해 임시적으로 휴가와 관련된 부여일수, 미사용일수, 미사용 이유, 연차휴가 사용촉진제 실시 여부를 조사한 바 있음.
- 그 외 한국노동연구원(안주엽·김유빈, 2016) 및 한국문화관광연구원(이성태, 2012) 등에서 실태조사가 이루어졌으나, 휴가사용 실태 및 촉진 정책을 위한 보다 구체적인 기초자료로 활용하기에는 미흡

〈표 Ⅲ-1〉 국내 휴가사용 관련 선행조사

구 분	한국노동연구원 (안주엽·김유빈, 2016)	고용노동부(2014)	한국문화관광연구원 (이성태, 2012)
보고서명	근로시간 운용 실태조사	기업체노동비용조사	기업 휴가사용 실태조사 및 휴가문화 개선 방안
조사대상	근로자 5인 이상 사업체	상용근로자 10인 이상 회사법인	기업체에서 근무 중인 월급직 근로자
조사규모	1,570개 사업체	3,378개 기업체	300명
연차휴가 조사내용	· 부여일수 · 사용일수 · 미사용 이유 · 미사용 연차수당 지급 여부 · 사용촉진제 실시 여부 · 사용촉진제 미실시 이유	· 부여일수 · 사용일수 · 미사용 이유 · 사용촉진제 실시 여부 · 사용촉진제 미실시 이유	· 연차휴가제도 운영현황 · 휴가복지지원제도 시행현황 · 부여일수 · 사용일수 · 사용활성화 한계요인 · 사용확대 의향 · 사용확대 위한 휴가지원제도
대상기간	2015년	2013년	2011년

- 본 조사에서는 기업규모별, 업종별, 근로자 특성별로 국내 연가사용 실태를 조사하고, 수집된 결과분석을 통해 임금근로자의 휴가사용 촉진 및 휴가활동 개선을 위한 정책 추진방향 및 실행과제를 도출하기 위한 기초자료로 활용하고자 함.

□ 조사 설계

- (조사대상) 만 20세~59세 성인 중 국내 공공기관 및 민간기업의 임금근로자 (재직기간 1년 이상) 1,000명 대상

- 성, 연령, 지역별 인구비례를 고려한 층화표본추출

〈표 III-2〉 성, 연령, 지역별 표본추출

전체		연령대				합계
		20~29	30~39	40~49	50~59	
수도·강원권 (서울/경기/인천/강원)	남	61	68	75	69	541
	여	58	67	75	68	
충청권 (대전/세종/충청남북)	남	11	14	15	13	101
	여	10	11	14	13	
호남·제주권 (광주/전라남북/제주)	남	12	12	16	16	107
	여	10	10	15	16	
대경권 (대구/경상북도)	남	11	11	14	15	97
	여	9	10	13	14	
동남권 (부산/울산/경상남도)	남	18	19	21	21	154
	여	15	17	21	22	
소계	남	113	124	141	134	1,000
	여	102	115	138	133	
합계		215	239	279	267	1,000

- 통계청 전국사업체조사의 분포를 고려하여 종사자수 기준에 따른 기업규모별 층화표본추출
 - 종사자 50인 미만, 50인~300인 미만, 300인 이상 민간기업체 근로자 각각 400, 200, 100명씩 조사
- 기업형태(공공, 민간), 근무기간 및 고용형태(정규직, 비정규직)를 고려한 할당표본추출

〈표 III-3〉 기업형태, 근무기간, 고용형태별 표본추출

(단위: 명)

기업형태	민간기업			공기업
	대기업	중기업	소기업	
	100	200	400	300
근무기간	4년 미만	4~7년 미만	7~10년 미만	10년 이상
	380	250	130	240
고용형태	정규직		비정규직	
	864		136	

○ (조사방법) 구조화 된 설문지를 이용한 온라인 조사('17.3.24. ~ 3.30.)

〈표 III-4〉 설문조사 응답자 특성

		사례수			사례수
전체		(1,000)	전체		(1,000)
성별	남성	51.2	직업	관리직	6.6
	여성	48.8		전문직	9.3
연령	20대	21.5		사무직	65.8
	30대	23.9		서비스/판매직	8.4
	40대	27.9		기능/생산직	7.4
	50대	26.7		단순노무 종사자	0.8
거주지	수도/강원권	54.1		기타	1.7
	대전/충청권	10.1	직장 유형	공공	30.0
	호남/제주권	10.7		민간	70.0
	대구/경북권	9.7	기업 규모	소기업	45.9
	부산/울산/경남	15.4		중기업	31.4
결혼 여부	기혼	62.5		대기업	22.7
	미혼	37.5	근무 기간	1~4년 미만	38.0
자녀 여부	1명	25.9		4~10년 미만	38.0
	2명	52.6		10년 이상	24.0
	3명	9.1	고용 형태	정규직	86.4
	4명이상	0.5		비정규직/임시직	13.6
	자녀없음	11.8	월 평균 가구소득	350만원 미만	33.1
				350~550만원 미만	37.9
				550만원 이상	29.0

□ 주요 조사 내용

- (휴가사용 현황) 연간 연차휴가 부여일수, 사용률, 사용빈도, 최장사용일수, 휴가사용 활동 및 지출비용, 만족도, 장애요인 등
- (휴가사용 여건) 연차휴가 사용의 자유도 및 지원제도 현황 등
- (향후 휴가사용 의향) 사회적·제도적 휴가사용 촉진여건 변화시 연차휴가 사용일수 및 활용 계획 등

□ 표적집단면접(FGI)

- 근로자 휴가실태 및 휴가의 경제적, 사회적 기대효과 심층연구를 위한 FGI(focus group interview)를 통해 추후 근로자 휴가 활성화를 통한 국내 관광 신규수요 창출 및 실질적인 국내관광 소비촉진유도 사업을 추진하기 위한 기본 자료로 활용

○ 조사 설계

〈그림 III-1〉 표적집단면접(FGI) 조사 개요

조사 대상	• 휴가 관련 업무를 진행하고 있는 인사 및 복지 관련 담당자 (5-10년차)											
조사 방법	• FGI (Focus Group Interview)											
조사 지역	• 서울											
표본 구성	• 3그룹	<table><tr><th></th><th>G1</th><th>G2</th><th>G3</th></tr><tr><td>그룹 구성</td><td>2014년 근로자 휴가지원사업 (한국형 체크바캉스) 참여기업 담당자</td><td>중소기업 담당자</td><td>중견기업/대기업 담당자</td></tr></table>				G1	G2	G3	그룹 구성	2014년 근로자 휴가지원사업 (한국형 체크바캉스) 참여기업 담당자	중소기업 담당자	중견기업/대기업 담당자
	G1	G2	G3									
그룹 구성	2014년 근로자 휴가지원사업 (한국형 체크바캉스) 참여기업 담당자	중소기업 담당자	중견기업/대기업 담당자									
조사 길이	• 2시간											
조사 기간	• 2017년 5월 18일 ~ 19일											

2. 실태조사 결과

(1) 휴가사용 현황

□ 근로자 평균 휴가 부여일수 및 사용일수

○ 2016년 기준 국내 임금근로자의 평균 연차휴가 부여일수는 평균 15.1일, 사용일수는 평균 7.9일(사용률 52.3%)로 나타남.

- 부여일수는 15~20일 미만이 42.6%로 가장 많고, 사용일수는 5일 미만이 33.5%가 가장 많음.

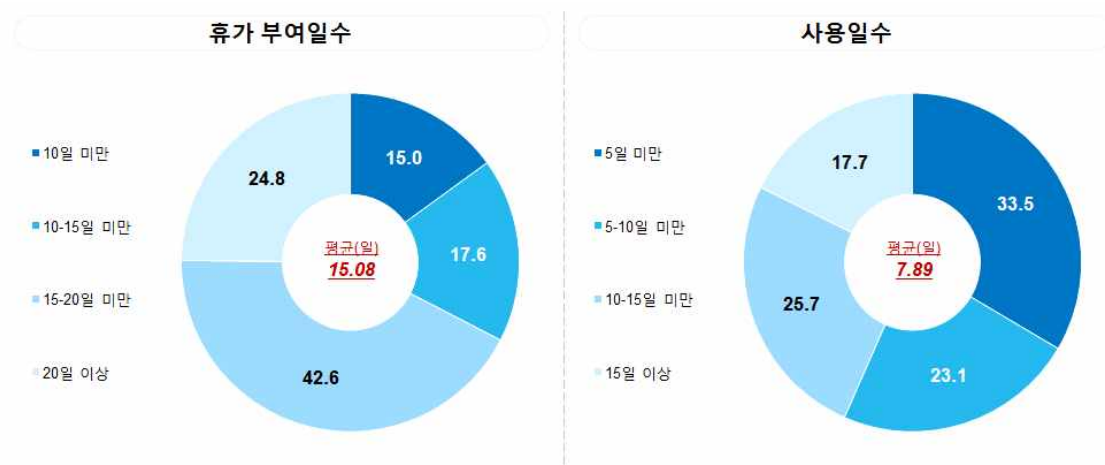
- 전체 응답자 중 연차휴가를 전혀 사용하지 않았다는 근로자 비율은 11.3%(113명)

〈표 III-5〉 국내 근로자 평균 연차휴가 부여일수 및 사용일수

(단위 : 일, %)

구 분	본 실태조사 (2016년 기준)	유사 선행조사 사례		
		한국노동연구원 (2015년 기준)	고용노동부 (2013년 기준)	문화관광연구원 (2011년 기준)
부여일수	15.1	13.8	14.2	15.3
사용일수 (사용률)	7.9 (52.3)	9.1 (65.9)	8.6 (60.6)	7.1 (46.4)
미사용일수	7.2	4.7	5.6	8.2

〈그림 III-2〉 휴가 부여일수 및 사용일수



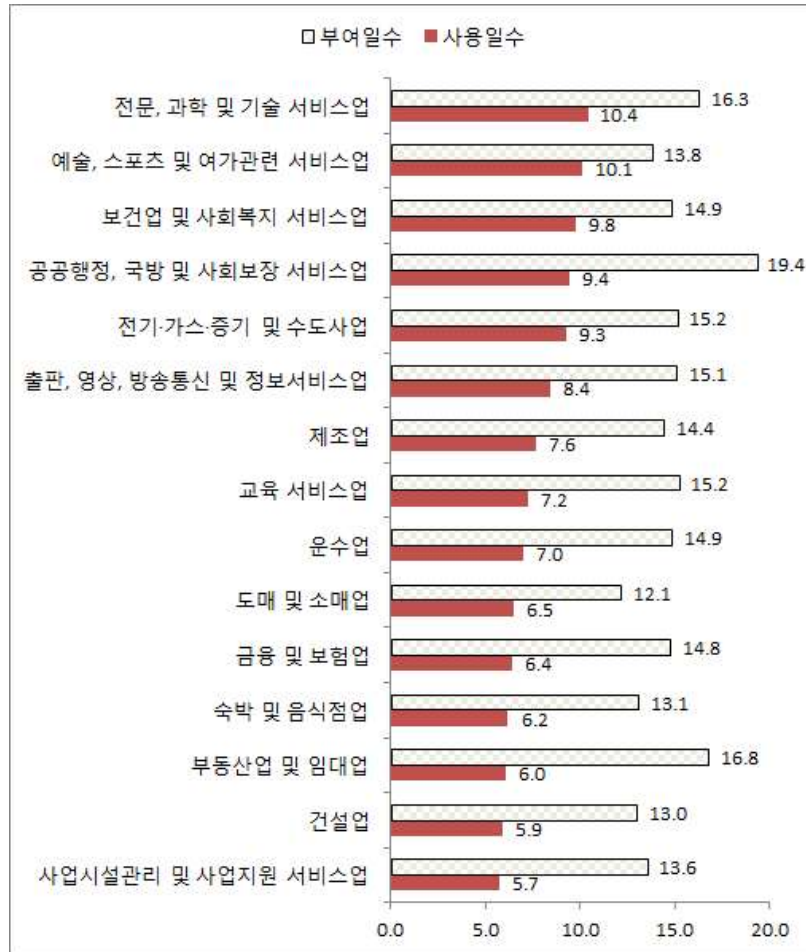
[Base: 전체 응답자 (n=1,000), Unit: %/일]

- **(연령)** ‘20대’의 휴가사용률이 57.9%인 반면에 ‘50대’는 48.3%에 그쳐 연령대가 높아질수록 휴가사용률이 체계적으로 감소하는 경향을 보임.
 - 연령대가 높아질수록 연차휴가 부여일수는 늘어나는 반면에 사용일수는 ‘20대’와 ‘50대’가 모두 평균 7.7일로 차이가 없음.
- **(직업)** ‘전문직’의 휴가사용률(사용일수)이 53.8%(8.9일)로 가장 높았고, ‘서비스/판매직’은 47.4%(6.0일)로 가장 낮았음(‘단순노무자’ 및 ‘기타’ 제외).
- **(직장유형)** ‘공공기관(기업)’은 연차휴가 부여일수(17.6일) 및 사용일수(8.3일)가 ‘민간기업’보다 많았지만, 휴가사용률은 47.3%로 오히려 ‘민간기업’ 55.1% 보다 낮은 것으로 나타남.
 - 기업규모가 클수록 연차휴가 부여일수 및 사용일수가 증가하는 경향을 보였지만, 휴가사용률은 기업규모와 뚜렷한 상관관계가 나타나지 않음.
- **(근속기간/고용형태)** 근속기간이 늘어날수록 휴가사용률은 지속적으로 떨어지고, ‘정규직’ 보다는 ‘비정규직/임시직’의 휴가사용률이 다소 낮음.
- **(가족구성)** 자녀의 수와 나이가 많을수록 휴가사용률이 체계적으로 감소하는 경향을 보임.
 - ‘유치원생 이하’ 자녀를 가진 근로자의 휴가사용률(사용일수)이 58.2%(9.8일)로 가장 높음.
- **(가구소득)** 대체로 월평균 가구소득이 증가할수록 휴가사용률(사용일수)이 증가하는 경향을 보임.
- **(업종)** 연차휴가 부여일수는 ‘도매 및 소매업’(12.1일), 사용일수 및 사용률은 ‘사업시설관리 및 사업지원 서비스업’(4.7일, 34.4%)로 가장 낮음
 - 반대로 부여일수는 ‘공공행정, 국방 및 사회보장 서비스업’(19.4일), 사용률은 ‘예술, 스포츠 및 여가관련서비스업’(10.8일, 73.3%)이 가장 높음.

〈표 III-6〉 근로자 특성별 연차휴가 부여일수 및 사용일수

구 분			표본(명)	부여일수(일)	사용일수(일)	사용률(%)
전 체			1,000	15.1	7.9	52.3
성별	남성		512	16.1	8.3	51.7
	여성		488	14.0	7.4	53.1
연령	20대		215	13.3	7.7	57.9
	30대		239	15.0	8.5	56.8
	40대		279	15.7	7.7	49.0
	50대		267	15.9	7.7	48.3
직업	관리직		66	16.5	7.9	48.1
	전문직		93	16.5	8.9	53.8
	사무직		658	15.1	8.1	53.4
	서비스/판매직		84	12.8	6.0	47.4
	기능/생산직		74	14.0	7.0	49.9
	단순노무종사자		8	15.1	9.5	62.8
	기타		17	17.5	8.2	47.0
직장 유형	공공		300	17.6	8.3	47.3
	민간		700	14.0	7.7	55.1
사업체 규모	소기업	10명 미만	184	11.2	5.7	50.9
		10-49명	275	13.9	7.5	54.0
	중기업	50-99명	145	16.3	7.6	47.0
		100-199명	100	15.9	9.2	57.8
		200-299명	69	16.5	8.3	50.5
	대기업	300-999명	93	18.1	9.2	50.9
		1000명 이상	134	18.2	9.9	54.4
근무 기간	1~4년미만		380	12.8	7.2	56.6
	4~10년미만		380	14.5	7.9	54.5
	10년이상		240	19.6	8.9	45.4
고용 형태	정규직		864	15.2	8.0	52.7
	비정규직/임시직		136	14.2	7.1	50.0
결혼 자녀	미혼		375	13.4	7.3	54.6
	기혼-무자녀		74	14.8	7.8	52.8
	기혼-자녀1명		162	15.1	8.2	54.1
	기혼-자녀2명		329	16.7	8.5	50.7
	기혼-자녀3명		57	16.8	7.6	45.2
	기혼-자녀4명이상		3	19.3	8.7	44.9
자녀 연령	유치원생이하		136	16.8	9.8	58.2
	초등학생		131	17.1	8.6	50.4
	중학생		85	16.5	8.1	49.3
	고등학생		125	16.4	7.8	47.6
	성인		233	16.1	7.5	46.7
월평균 가구소득	200만원미만		72	12.6	6.0	47.4
	200-350만원미만		259	14.4	7.4	51.7
	350-550만원미만		379	15.2	8.1	53.2
	550-700만원미만		144	15.8	7.8	49.4
	700만원이상		146	16.5	9.2	55.8

〈그림 III-3〉 업종별 연차휴가 부여일수 및 사용일수

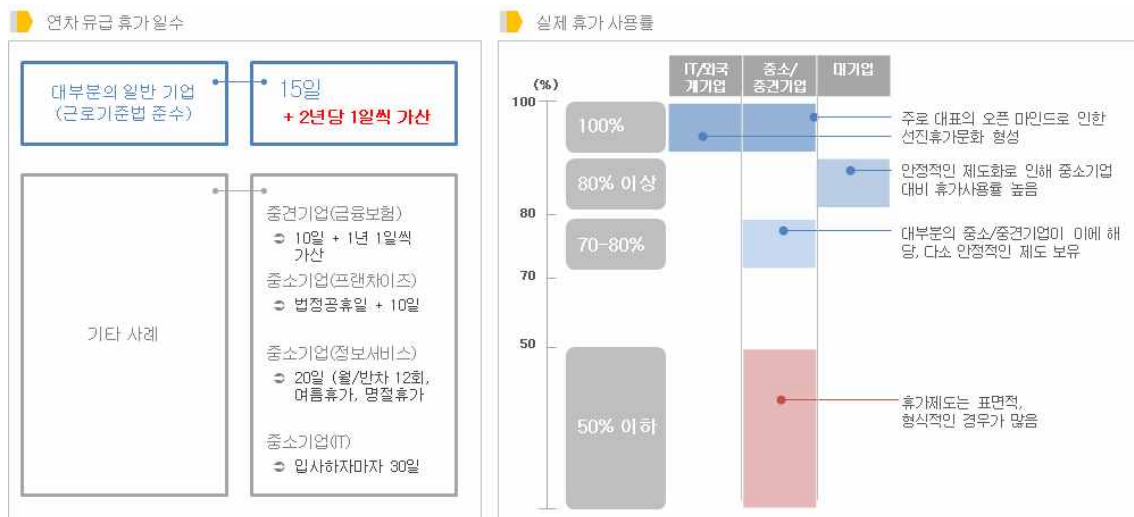


〈표 III-7〉 업종별-사업체규모별 연차휴가 사용률(%)

구 분	사례수	전체	사업체 규모		
			소기업	중기업	대기업
전업종	1000	52.3	52.7	51.2	53.0
제조업	217	52.9	50.9	57.9	49.7
전기·가스·증기 및 수도사업	26	61.2	29.6	63.9	64.4
건설업	78	45.4	45.5	48.5	37.7
도매 및 소매업	87	53.6	49.5	56.9	80.5
운수업	25	47.0	47.9	32.5	64.4
숙박 및 음식점업	10	47.3	52.7	36.4	60.0
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	40	55.7	56.0	53.8	52.9
금융 및 보험업	21	43.5	41.9	52.7	35.2
부동산업 및 임대업	23	36.0	25.5	64.1	64.8
전문, 과학 및 기술서비스업	81	64.0	61.6	62.8	70.5
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	23	42.3	44.7	46.3	33.3
교육서비스업	157	47.3	60.4	37.7	61.0
보건업 및 사회복지 서비스업	71	65.9	71.4	71.6	43.7
예술, 스포츠 및 여가관련서비스업	16	73.3	84.0	67.0	-
공공행정, 국방 및 사회보장서비스업	112	48.5	53.7	45.7	48.5

- **(FGI 결과)** 실제 휴가사용률은 업종, 기업 규모, 사내 문화에 따라 차이가 크며, 대체로 대기업, IT 계열 또는 프로젝트 단위로 업무가 진행되는 기업, 외국계 기업 등에서 휴가 사용률이 보다 높은 편임.

〈그림 III-4〉 FGI를 통해 살펴본 근로자 휴가사용 현황

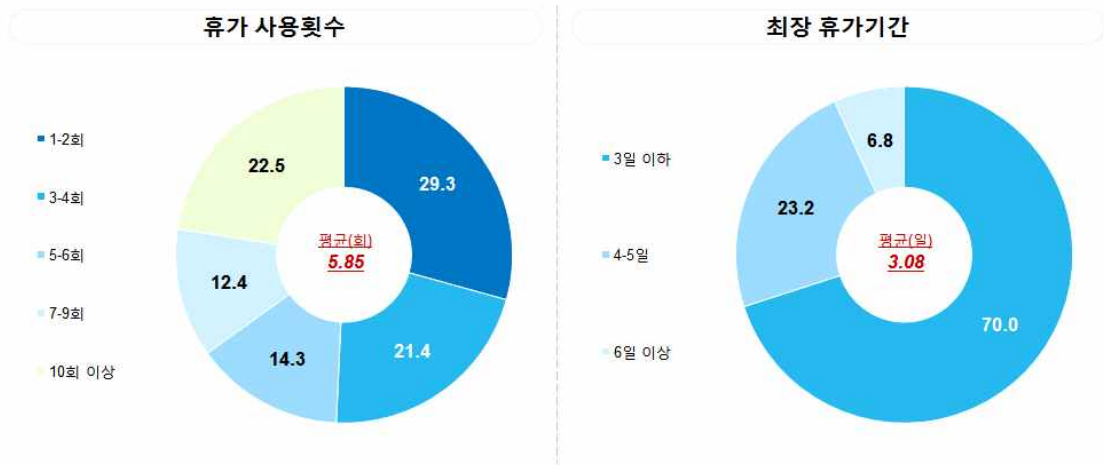


- 연차 유급 휴가는 근로기준법인 1년 근속 이후 ‘15일 + 근속연수 2년당 1일씩 가산’ 형태가 가장 많았으며 중소 및 중견기업의 경우 업종 및 기업 문화에 따라 다양하게 나타남.
- IT 또는 외국계 기업 및 자율적인 분위기의 중소기업에서는 실제 휴가 사용률이 100%에 가깝게 나타났으며, 대기업의 경우 안정적인 제도로 인해 중소기업 대비 휴가사용률이 높게 나타남.
- 중소/중견기업의 경우 조직문화의 편차가 큰 편으로, 보수적인 분위기의 중소기업에서의 휴가 사용률이 50% 이하로 나타남.
- 반면, 제조업, 건설업 관련 업종 또는 영업직은 휴가사용 제약이 많은 편

□ 휴가사용 횟수 및 최장 연가기간

- 우리나라 근로자들의 휴가사용 횟수는 연평균 5.85회로 나타났으며, 최장 휴가사용일은 평균 3.08일로 나타나 대체로 연차휴가를 짧게 사용하는 경향을 보임.

〈그림 III-5〉 휴가 사용횟수 및 최장기간



[Base: 전체 응답자 (n=1,000), Unit: %/회, 일]

- 휴가사용일수가 많은 근로자일수록 사용횟수와 최장 사용일수가 커지는 경향이 뚜렷하게 나타남.

〈표 III-8〉 연차휴가 사용일수와 사용빈도 및 최장 사용일수

연차휴가 사용일수	사례(개)	평균 사용횟수(회)	최장 사용일수(일)
5일 미만	222	1.87	1.64
5-10일 미만	231	4.06	2.97
10-15일 미만	257	7.49	3.54
15일 이상	177	10.81	4.36

□ 휴가사용 여가활동 비중 및 지출액

- **(활동비중)** 휴가를 사용한 여가활동 비중은 ‘국내여행’ 활용비중이 36.8%로 가장 높고, 그 다음으로 ‘휴식/기타활동’(35.9%), ‘해외여행’(16.2%) 순
- ‘국내여행’ 비중이 상대적으로 높게 나타난 근로자는 ‘40대’, ‘단순노무 종사자’, ‘공공기관(기업)’, ‘초등학생’ 자녀를 가진 계층임.
- ‘해외여행’ 비중이 상대적으로 높게 나타난 근로자는 ‘여성’, ‘30대’, ‘전문직’, 근속기간 ‘4-10년 미만’, ‘미혼’ 또는 ‘무자녀’ 계층임.

- 월평균 가구소득이 증가할수록 ‘국내여행’ 및 ‘문화예술’ 비중은 감소하나 ‘해외여행’ 비중은 증가
- 휴가사용일수가 많아질수록 ‘국내여행’의 비중은 감소하고, ‘문화예술’ 및 ‘스포츠오락’ 비중은 증가

〈표 III -9〉 근로자특성별 휴가사용 여가활동 비중(%)

구분		사례	국내여행	해외여행	문화예술	스포츠오락	휴식/기타
전체		887	36.8	16.2	5.7	5.5	35.9
성별	남성	462	37.6	12.5	5.7	7.6	36.6
	여성	425	35.9	20.2	5.6	3.1	35.1
연령	20대	193	33.4	18.8	6.6	6.8	34.3
	30대	215	35.1	19.5	5.7	3.4	36.3
	40대	244	40.2	13.1	4.9	5.1	36.7
	50대	235	37.6	14.1	5.7	6.6	35.9
직업	관리직	60	40.9	15.5	4.0	7.4	32.2
	전문직	82	37.1	19.1	8.9	4.8	30.1
	사무직	589	36.7	17.2	5.1	4.7	36.3
	서비스/판매직	67	34.8	17.9	7.4	5.7	34.2
	기능/생산직	65	34.1	6.2	4.4	8.8	46.5
	단순노무 종사자	8	51.3	1.3	9.4	10.6	27.5
직업	기타	16	36.3	8.4	14.1	10.3	30.9
근무기간	1~4년 미만	332	37.8	14.9	6.5	6.0	34.9
	4~10년 미만	336	35.1	18.6	5.5	4.1	36.7
	10년 이상	219	38.0	14.5	4.6	6.8	36.2
결혼/자녀	미혼	325	32.3	19.8	6.3	5.7	35.9
	기혼-무자녀	68	33.5	18.1	8.2	4.5	35.8
	기혼-자녀1명	148	40.0	12.1	4.7	4.1	39.1
	기혼-자녀2명	298	40.9	14.0	4.8	5.9	34.5
	기혼-자녀3명	45	36.6	14.3	6.7	6.9	35.5
	기혼-자녀4명이상	3	43.3	16.7	6.7	13.3	20.0
자녀연령	유치원생 이하	126	38.8	13.2	5.3	4.8	37.9
	초등학생	114	42.5	11.7	5.6	5.9	34.3
	중학생	76	38.8	15.7	4.9	5.0	35.7
	고등학생	114	41.8	15.2	4.6	4.1	34.3
	성인	203	38.1	14.2	5.1	6.2	36.4
월 평균 가구소득	350만원 미만	289	39.0	12.7	6.9	5.1	36.3
	350~550만원 미만	337	38.6	14.1	5.5	5.8	36.0
	550만원 이상	261	32.1	22.7	4.5	5.4	35.3
휴가사용일수	5일 미만	222	41.2	11.9	4.5	3.6	38.9
	5~10일 미만	231	40.4	17.5	5.6	4.6	31.8
	10~15일 미만	257	33.4	17.7	5.8	7.0	36.1
	15일 이상	177	31.6	17.7	6.9	6.7	37.2

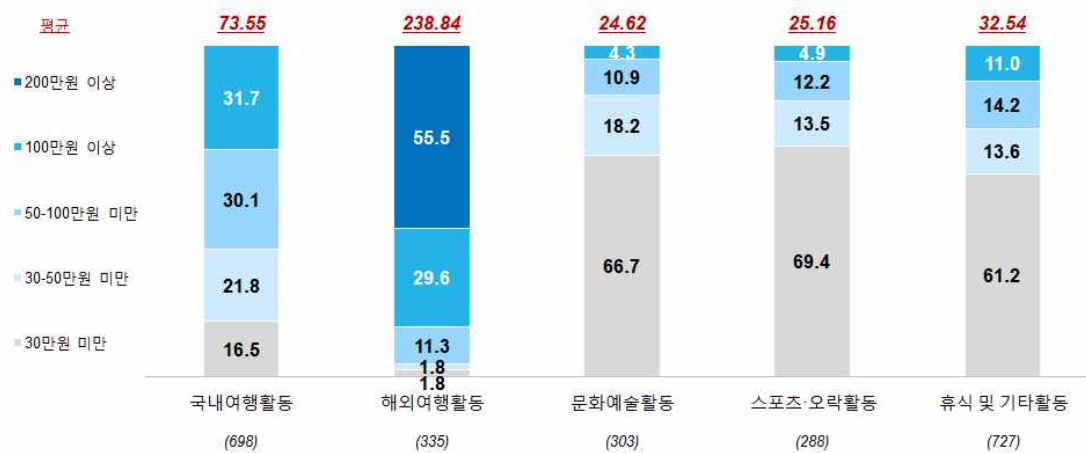
〈그림 III-6〉 휴가사용 여가활동별 비중



[Base: 1일 이상 휴가사용자 (n=887), Unit: %]

- (지출액) ‘해외여행’이 평균 약 239만 원으로 가장 높으며, 그 뒤로 ‘국내여행’(74만 원), ‘휴식/기타’(33만 원), ‘스포츠오락’(25만 원), ‘문화예술’(25만 원) 순

〈그림 III-7〉 휴가사용 여가활동 연간 지출액



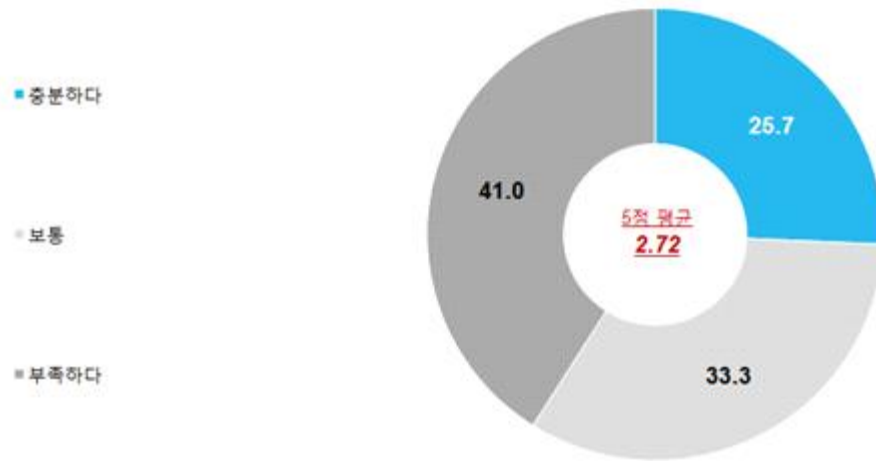
[Base: 각 여가활동 휴가 활용자, Unit: %/만원]

(2) 휴가사용 만족도 및 장애요인

□ 연차휴가 만족도

- (부여일수 만족도) 긍정평가 25.7%, 5점 평균 2.72점으로 낮은 수준

〈그림 III-8〉 휴가 부여일수 만족도



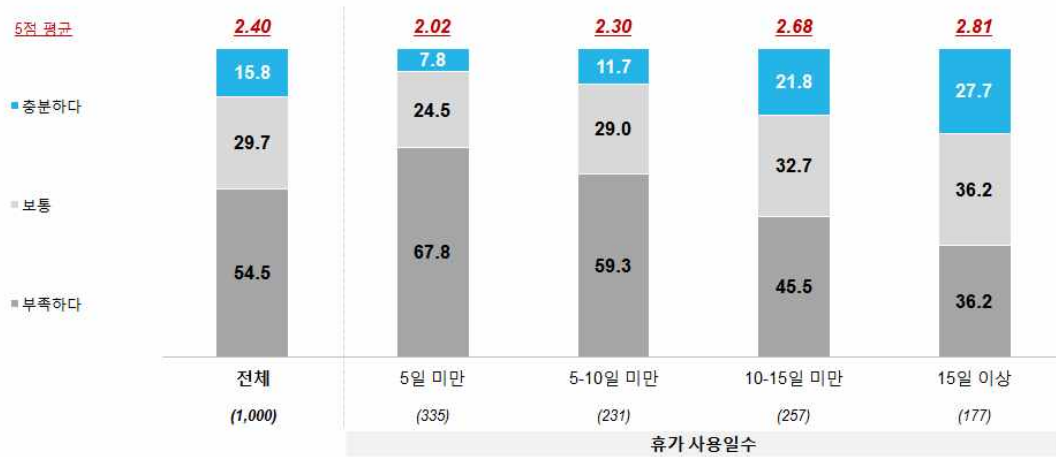
[Base: 전체 응답자 (n=1,000), Unit: %/점]

- 일반적으로 근무기간이 길수록 연차휴가 부여일수가 늘어나는 점에서 연령대가 높고 근속기간이 길수록 부여일수에 대한 만족도가 상대적으로 높게 나타남.
- ‘관리직’, ‘전문직’의 만족도가 상대적으로 높으며, ‘서비스/판매직’, ‘기능/생산직’은 절반 이상이 휴가 부여일수가 ‘부족하다’고 평가
- 휴가사용일수가 많을수록 부여일수에 대한 만족도가 높은 편이나, ‘15일 이상’ 휴가를 사용한 근로자는 부여일수에 대한 만족도가 5점 평균 2.88점으로 높지 않아 더 많은 연차휴가에 대한 욕구를 나타냄.

○ (사용일수 만족도) 긍정평가 15.8%, 5점 평균 2.40점으로 낮은 편

- ‘공공기관(기업)’, ‘대기업’ 근로자의 만족도가 상대적으로 높은 편이며, 근속기간 ‘10년 이상’인 근로자의 만족도가 상대적으로 높게 나타남
- 휴가사용일수가 많을수록 부정적 평가는 감소하고 긍정적 평가가 증가하는 경향을 보이지만, ‘15일 이상’ 휴가사용자의 만족도가 평균 2.81점에 그쳐 전반적으로 휴가 사용일수가 부족하다고 인식

<그림 III-9> 휴가 사용일수 만족도

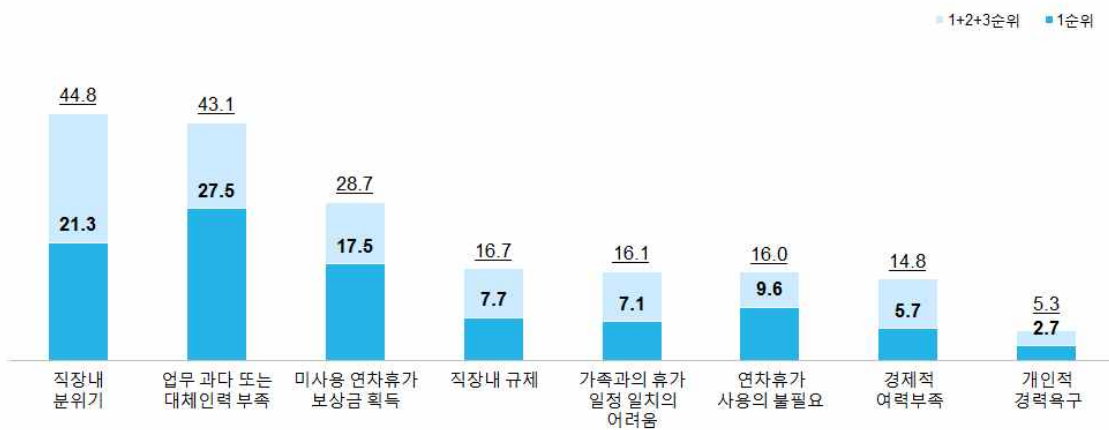


[Base: 전체 응답자 (n=1,000), Unit: %/점]

□ 휴가사용 장애요인 및 영향

- (장애요인) 연차휴가를 모두 사용하지 못한 장애요소로는 ‘직장내 분위기’가 44.8%로(1+2+3순위 기준)가장 높고, 그 다음으로 ‘업무 과다 또는 대체인력 부족’(43.1%), ‘연차휴가 보상금 획득’(28.7%) 등의 순임

<그림 III-10> 휴가사용 장애요인



[Base: 연차휴가 미소진자 (n=750), Unit: 1+2+3순위%]

- ‘20대’, ‘민간기업’, ‘10일 미만’ 휴가사용 근로자 계층에서 ‘직장 내 분위기’를 장애요인으로 지정한 비중이 높고, 특히 ‘20대’와 ‘서비스/판매직’ 종사자, ‘5일 미만’ 휴가사용 근로자는 ‘직장 내 규제’로 인해 휴가를 사

용하지 못했다는 비중이 상대적으로 높게 나타남.

- 반면, ‘50대’, ‘공공기관(기업)’ 근로자는 ‘연차휴가 보상금 획득’과 ‘연차 휴가 사용의 불필요’의 응답비중이 상대적으로 높게 나타나 연령, 근속 기간, 기업유형에 따라 장애요인에 대한 인식차이가 있는 것으로 보임

〈표 III-10〉 휴가사용 장애요인

1+2+3순위		사례 수	직장내 분위기	업무 과다	연가 보상금 획득	직장내 규제	가족 일정 곤란	연가 사용 불필요	경제적 여력 부족
전체		750	44.8	43.1	28.7	16.7	16.1	16.0	14.8
연령	20대	155	56.1	43.2	27.1	22.6	6.5	12.9	13.5
	30대	172	44.8	50.0	26.7	20.3	15.1	15.7	9.3
	40대	223	44.4	44.4	29.1	13.0	19.7	11.2	15.7
	50대	200	36.5	35.5	31.0	13.0	20.5	24.0	19.5
직업	관리직	59	40.7	52.5	25.4	8.5	27.1	13.6	15.3
	전문직	65	53.8	36.9	12.3	29.2	12.3	21.5	9.2
	사무직	494	46.0	44.1	30.8	15.0	16.0	14.2	14.2
	서비스/판매직	57	40.4	40.4	26.3	28.1	15.8	21.1	14.0
	기능/생산직	55	38.2	43.6	29.1	10.9	16.4	18.2	25.5
	단순노무	6	50.0	0.0	16.7	50.0	0.0	33.3	33.3
	기타	14	21.4	21.4	57.1	14.3	0.0	28.6	14.3
직장 유형	공공	248	35.5	34.7	38.7	11.3	19.8	23.4	17.7
	민간	502	49.4	47.2	23.7	19.3	14.3	12.4	13.3
기업 규모	소기업	316	48.4	45.6	22.8	21.5	13.3	11.4	15.2
	중기업	256	44.5	40.6	28.9	17.6	17.6	18.4	14.1
	대기업	178	38.8	42.1	38.8	6.7	19.1	20.8	15.2
근무 기간	1~4년 미만	257	54.1	43.2	25.3	20.2	9.3	12.8	13.6
	4~10년 미만	287	43.9	44.3	27.5	19.2	17.1	15.0	13.2
	10년 이상	206	34.5	41.3	34.5	8.7	23.3	21.4	18.4
휴가 사용 일수	5일 미만	293	44.4	41.0	29.0	23.9	11.6	16.7	11.6
	5~10일 미만	188	54.8	44.1	23.4	14.4	16.0	13.8	18.1
	10~15일 미만	213	39.4	44.6	32.9	10.8	19.7	16.4	16.9
	15일 이상	56	33.9	44.6	28.6	8.9	26.8	17.9	12.5

주 : 1+2+3 순위 합계 기준

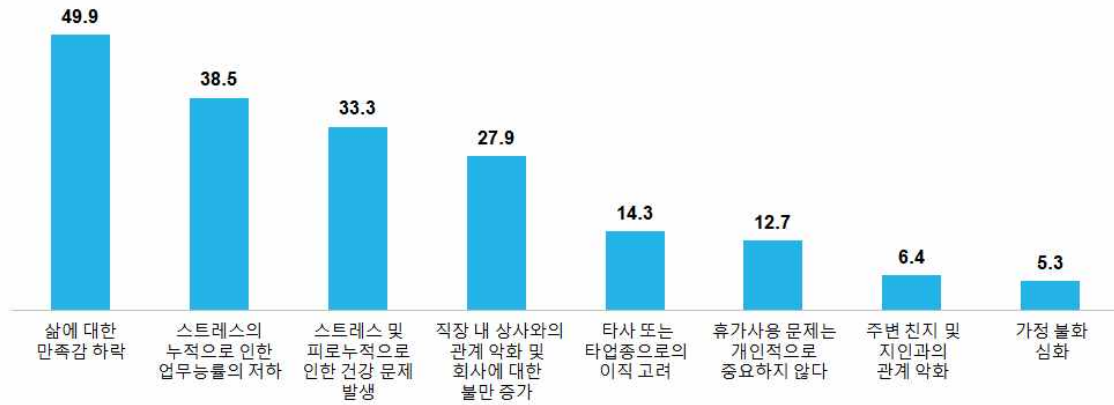
- FGI를 통한 심층조사에서도 ‘의사결정자의 휴가 사용에 대한 부정적 마인드’로 인한 ‘경직된 조직문화/분위기’가 휴가사용의 장애요인으로 가장 많이 언급됨.
 - 중소기업에서는 1명이 담당하는 절대적 업무량이 많고 이를 대체할 적정 인력이 없는 점 또한 휴가 사용의 큰 제약으로 나타남.
 - ‘제조/유통/물류/건설’ 업종의 경우 공장 가동 시간 및 현장 근로 시간 준수로 인해 장기휴가 사용이 어렵고 IT의 경우 맡은 업무에 따라 휴가사용 장애요인이 상이한 것으로 파악됨.

<그림 III-11> FGI를 통해 살펴본 휴가사용 장애요인



- (미사용 영향) 근로자들은 휴가를 사용하지 못할 경우 ‘삶에 대한 만족감 하락’(49.9%)을 가장 많이 우려하였고, 그 뒤로 ‘스트레스 누적으로 인한 업무능률 저하’(38.5%), ‘스트레스 및 피로누적으로 인한 건강문제’(33.3%) 등의 순
- ‘20대’에서는 ‘상사와의 관계악화 및 회사에 대한 불만증가’, ‘이직 고려’의 비중이 높은 반면, ‘30대’에서는 ‘업무능률 저하’에 대한 비중이 높음.
- 연령이 높을수록 ‘휴가사용 문제는 중요치 않다’는 응답비중이 높게 나타남(‘50대’ 근로자의 경우 22.5%).

〈그림 III-12〉 연차휴가 미사용에 따른 영향



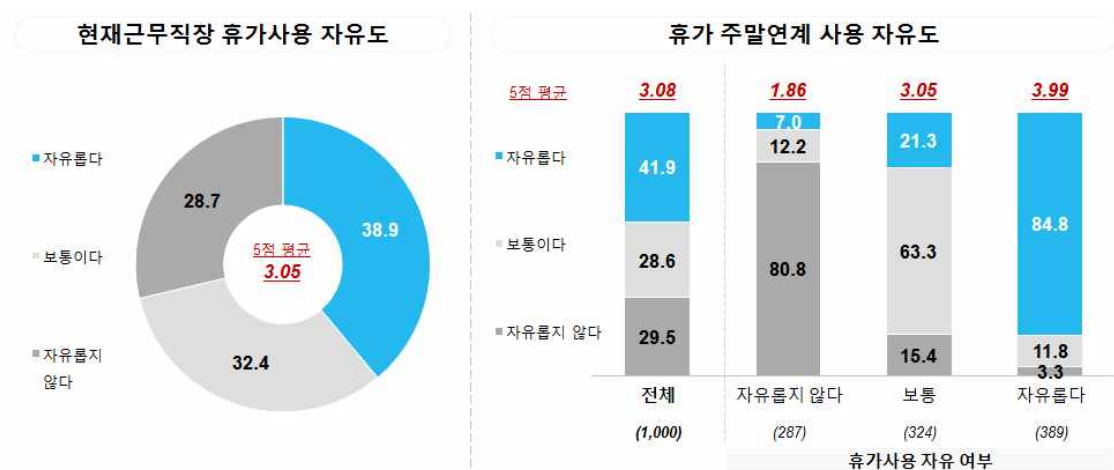
[Base: 전체 응답자 (n=1,000), Unit: %, 2개 응답]

(3) 휴가사용 여건

□ 휴가사용의 자유도

- 현 직장의 연차휴가 사용의 자유도는 긍정평가 38.9%, 5점 평균 3.05점으로 보통 수준이며, 주말과 연계한 휴가사용 자유도는 긍정평가 41.9%, 5점 평균 3.08점으로 연가 사용과 유사한 수준

〈그림 III-13〉 휴가사용의 자유도 평가



[Base: 전체 응답자 (n=1,000), Unit: %/점]

〈표 III-11〉 근로자 특성별 휴가사용의 자유도 평가

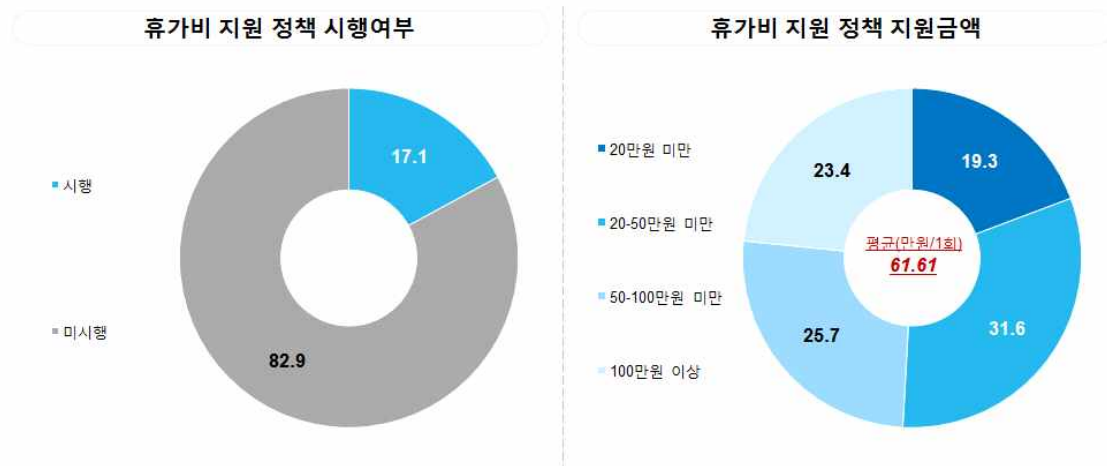
구분		사례수	자유롭지 않다	보통이다	자유롭다	[5점 평균]
전체		1,000	28.7	32.4	38.9	3.05
직업	관리직	66	25.8	30.3	43.9	3.21
	전문직	93	25.8	30.1	44.1	3.15
	사무직	658	28.3	32.5	39.2	3.05
	서비스/판매직	84	36.9	33.3	29.8	2.75
	기능/생산직	74	28.4	40.5	31.1	2.97
	단순노무 종사자	8	50.0	0.0	50.0	2.88
	기타	17	23.5	23.5	52.9	3.41
직장 유형	공공	300	18.3	31.3	50.3	3.35
	민간	700	33.1	32.9	34.0	2.91
기업 규모	소기업	459	37.7	31.4	30.9	2.80
	중기업	314	26.4	31.5	42.0	3.13
	대기업	227	13.7	35.7	50.7	3.43
월 평균 가구소득	350만원 미만	331	29.9	32.6	37.5	2.99
	350-550만원 미만	379	28.8	33.2	38.0	3.05
	550만원 이상	290	27.2	31.0	41.7	3.10
휴가 사용일수	5일 미만	222	48.4	30.7	20.9	2.47
	5-10일 미만	231	26.4	41.1	32.5	3.02
	10-15일 미만	257	18.3	31.1	50.6	3.36
	15일 이상	177	9.6	26.0	64.4	3.70
현재 삶 만족도	불만족	184	49.5	30.4	20.1	2.48
	보통	440	28.4	39.5	32.0	2.97
	만족	376	18.9	25.0	56.1	3.41
직장생활 만족도	불만족	245	50.6	27.8	21.6	2.48
	보통	447	27.3	40.0	32.7	2.99
	만족	308	13.3	25.0	61.7	3.57
가정생활 만족도	불만족	95	45.3	28.4	26.3	2.68
	보통	414	30.9	39.6	29.5	2.89
	만족	491	23.6	27.1	49.3	3.25

- ‘공공기관(기업)’과 기업규모가 클수록 긍정평가 비율이 상대적으로 높으며, ‘관리직’, ‘전문직’ 종사자에서 타 직업 대비 높은 긍정평가 비율을 보임.
- 휴가사용일수가 많고 ‘현재 삶/직장생활/가정생활’에 만족할수록 휴가사용이 ‘자유롭다’고 평가한 비중이 높아 자유로운 휴가사용이 직장, 가정 및 삶의 만족도에 영향을 미치는 중요한 요인임을 시사함.

□ 휴가비 지원 여부 및 금액

- 전체 근로자의 17.1%가 현 직장에서 연차휴가에 대한 지원금을 받았다고 응답했으며, 이 때 평균 지원금은 약 62만 원으로 나타남

〈그림 III-14〉 휴가비 지원 여부 및 금액



[Base: 전체 응답자 (n=1,000) / 휴가비 지원 직장 근무자 (n=171), Unit: %/만원]

- ‘공공기관(기업)’, ‘대기업’의 휴가비 지원율이 상대적으로 높게 나타남.

〈표 III-12〉 휴가비 지원 여부 및 금액

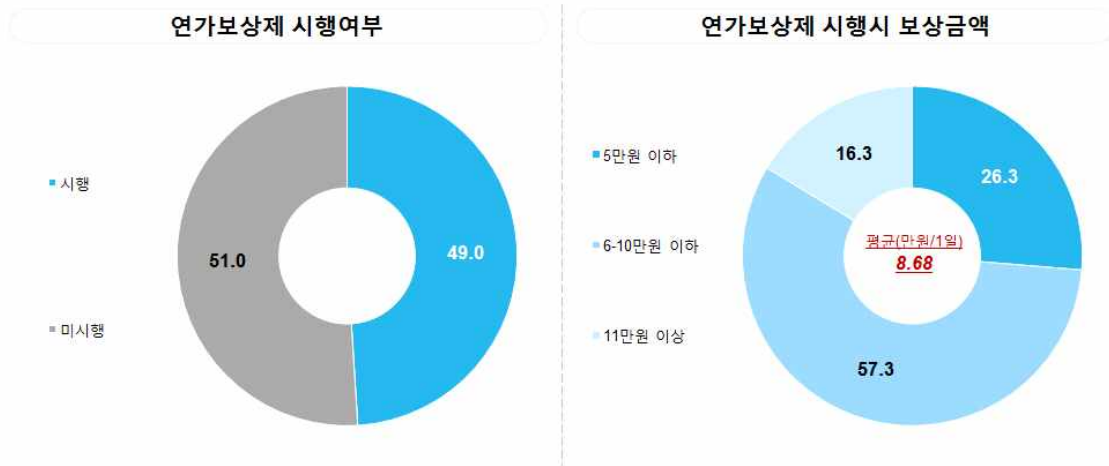
구 분		사례수	지원율(%)	사례수	금액(만원)
직장 유형	공공	300	23.7	71	58.6
	민간	700	14.3	100	63.8
기업 규모	소기업	459	12.2	56	63.3
	중기업	314	18.8	59	51.8
	대기업	227	24.7	56	70.3
전 체		1,000	17.1	171	61.6

□ 미사용 연차휴가 금전보상 여부 및 보상 규모

- 연가보상제 시행률은 49.0%, 시행 시 보상금액은 평균 8.7만 원/일

- 연가보상제는 ‘민간’보다는 ‘공공’, 기업규모가 클수록 높은 시행률을 보임.

〈그림 III-15〉 미사용 연차휴가 금전보상 여부 및 보상금액



[Base: 전체 응답자 (n=1,000) / 연가보상제 시행 직장 근무자 (n=490), Unit: %/만원]

〈표 III-13〉 미사용 연차휴가 금전보상 여부 및 보상금액

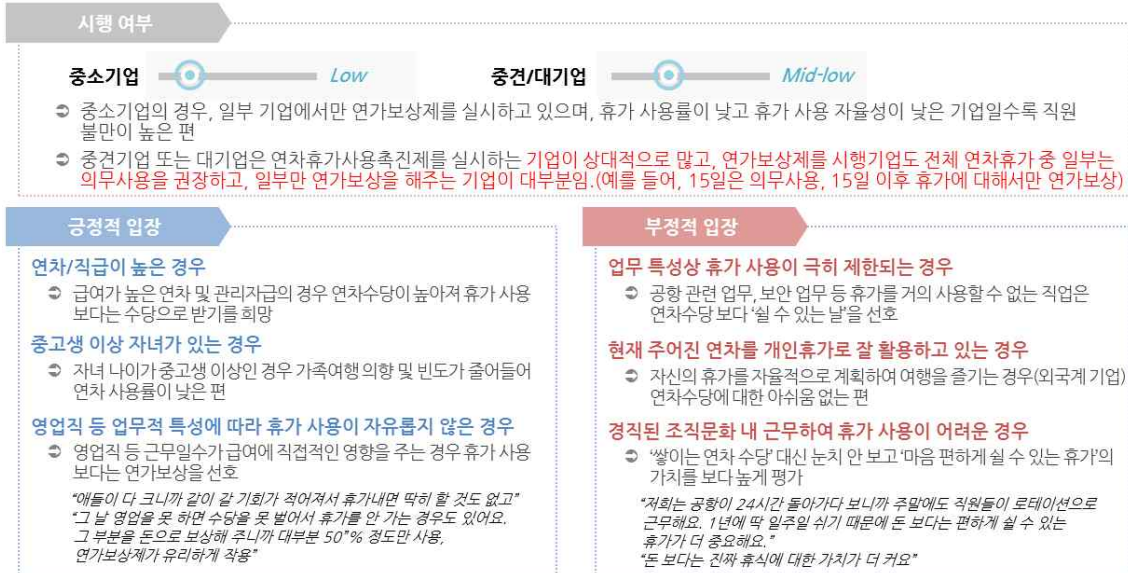
구 분		사례수	시행률(%)	사례수	금액(만원)
직장 유형	공공	300	69.0	207	7.6
	민간	700	40.4	283	9.5
기업 규모	소기업	459	33.8	155	7.4
	중기업	314	54.8	172	8.8
	대기업	227	71.8	163	9.7
전 체		1,000	49.0	490	8.7

○ (근로자 태도) FGI 실태조사 결과, 연차와 직급, 가족구성, 업무특성, 조직 문화에 따라 상반된 태도를 보임.

- 연차/직급이 높아 급여가 많은 관리자의 경우 휴가보다는 연차수당을 선호하고, 자녀 나이대가 중고생 이상으로 여행기회가 적은 직원의 경우도 휴가사용률이 떨어져 연차수당 선호
- 영업직의 경우 1일 휴무가 매출에 부정적인 영향을 끼치는 점을 우려해 연차 사용보다는 연차수당을 선호
- 공항, 보안 업무 등 휴가 사용에 제약이 많은 업종에서는 연차수당보다 '쉬는 날'을 보장받길 원하고 있으며 현재 주어진 연차를 개인 휴가도 잘 활용하고 있는 경우는 연차수당에 대한 아쉬움이 없음(외국계 기업).

- 경직된 조직문화로 인해 휴가를 자유롭게 쓰지 못하는 경우는 ‘쌓이는 연차 수당’ 대신 ‘마음 편하게 쉴 수 있는 휴가’의 가치를 높게 평가하여 휴가사용을 선호

〈그림 III-16〉 미사용 연차휴가 금전보상에 대한 근로자 태도



- 기업규모에 관계없이 연가보상제를 시행하는 직장의 근로자들은 그렇지 않은 직장의 근로자들보다 연차휴가 사용률이 낮게 나타나 금전적 보상 획득이 연차휴가 사용을 억제하는 요인임을 재확인

- 그러나 연가보상제는 휴가사용일수에는 유의한 차이를 가져오지 않는 것으로 나타남.

〈표 III-14〉 기업규모 및 연가보상 여부에 따른 휴가사용 현황

구 분		소기업 (50인 미만)	중기업 (50~299명)	대기업 (300인 이상)	전체
사례수(명)	보 상	155	172	163	490
	미보상	304	142	64	510
	전 체	459	314	227	1000
휴가사용일수(일)	보 상	6.7	7.7	9.6	8.0
	미보상	6.8	9.0	9.7	7.8
	전 체	6.8	8.3	9.6	7.9
휴가사용률(%)	보 상	48.0	45.4	53.0	48.7
	미보상	60.3	61.5	62.8	61.0
	전 체	56.2	52.7	55.8	55.0

〈표 III-15〉 기업규모 및 연가보상에 따른 집단 간 차이 분석(ANOVA)

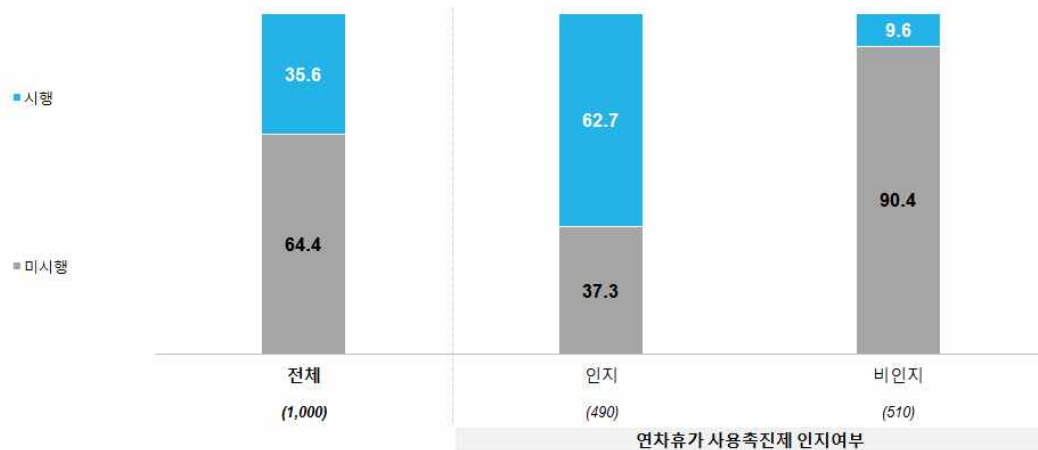
원천	휴가사용일수		휴가사용률	
	F값	Prob > F	F값	Prob > F
모형	8.92	0.0000	6.86	0.0000
기업규모	18.15	0.0000	1.01	0.3638
연가보상	1.52	0.2177	26.47	0.0000
기업규모 × 연가보상	1.03	0.3590	0.52	0.5965

□ 연차휴가 사용촉진제 인지 및 시행 여부

○ (인지 및 시행) 인지도는 49.0%, 현 근무 직장의 시행률은 35.6%

- ‘50대’ 연령과 근속기간이 길수록 인지도가 높으며, 직업별로는 ‘관리직’의 인지도가 상대적으로 높은 반면, ‘서비스/판매직’, ‘기능/생산직’의 인지도는 낮은 편

〈그림 III-17〉 연차휴가 사용촉진제 인지 및 시행 여부



[Base: 전체 응답자 (n=1,000), Unit: %]

- 연차휴가 사용촉진제는 ‘민간’보다는 ‘공공’, 기업규모가 클수록 높은 인지도 및 시행률을 나타냄.

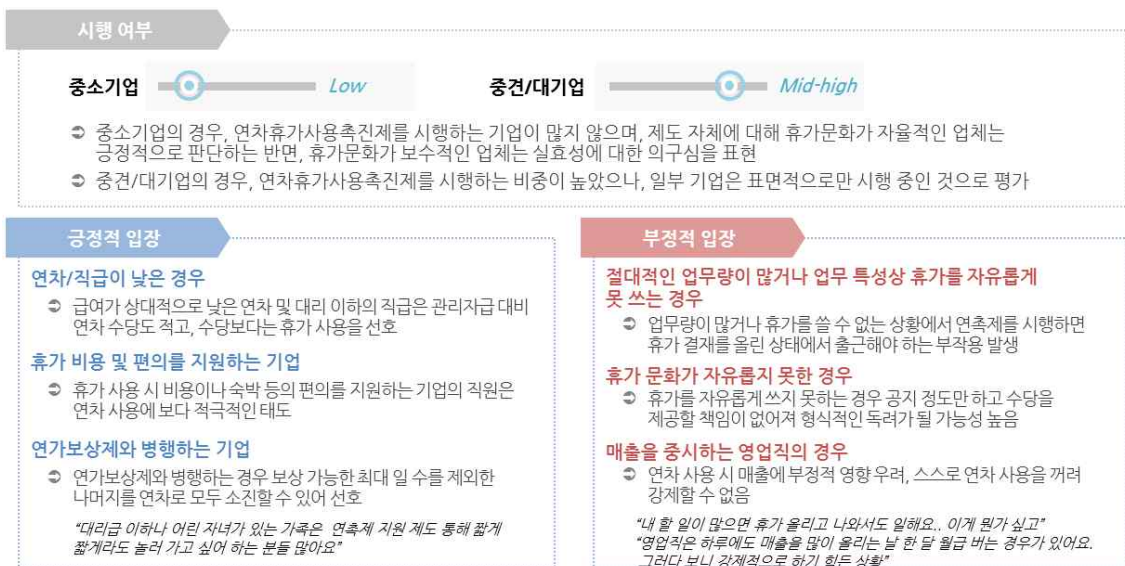
〈표 III-16〉 연차휴가 사용촉진제 인지 및 시행 여부

구 분		사례수	인지도(%)	시행률(%)
직장 유형	공공	300	54.3	45.3
	민간	700	46.7	31.4
기업 규모	소기업	459	39.2	20.9
	중기업	314	52.9	40.4
	대기업	227	63.4	58.6
전 체		1,000	49.0	35.6

○ (근로자 태도) FGI 실태조사 결과, 연차와 직급, 가족구성, 업무특성, 연가 보상제 시행 여부에 따라 상반된 태도를 보임.

- 연차/직급이 낮은 경우 고연차 대비 휴가를 위한 연차휴가 활용도가 높아 연촉제를 선호하고 있으며, 어린 자녀가 있는 경우 역시 연차를 활용한 가족휴가 의향이 높아 연차사용 촉진제를 선호
- 연가보상제와 병행하는 경우 최대한의 연차수당 확보 및 잔여 연차의 활용이 가능하므로 선호도가 더욱 높아짐.
- 반면, 절대적인 업무량이 많거나 휴가 사용에 제약이 많은 경우, 휴가 문화가 자유롭지 못한 경우는 형식적인 독려가 되는 경우가 많으며 매출을 중시하는 영업직의 경우 연차 사용을 스스로 꺼리는 경우가 많음

〈그림 III-18〉 연차휴가 사용촉진제에 대한 근로자 태도



○ 연차휴가 사용촉진제를 시행하는 직장 근로자 집단은 그렇지 않은 근로자 집단에 비해 휴가사용일수 및 휴가사용률이 유의하게 높은 것으로 나타남.

- 이는 연촉제가 휴가사용을 촉진하는데 유의한 효과를 가지는 제도적 수단임을 뒷받침함.

〈표 III-17〉 기업규모 및 연촉제 시행 여부에 따른 휴가사용 현황

구 분		소기업 (50인 미만)	중기업 (50~299명)	대기업 (300인 이상)	전체
사례수(명)	시 행	96	127	133	356
	미시행	363	187	94	644
	전 체	459	314	227	1000
휴가사용일수(일)	시 행	9.5	9.4	10.6	9.9
	미시행	6.0	7.5	8.3	6.8
	전 체	6.8	8.3	9.6	7.9
휴가사용률(%)	시 행	67.9	59.7	60.8	62.3
	미시행	53.1	47.9	48.6	50.9
	전 체	56.2	52.7	55.8	55.0

〈표 III-18〉 기업규모 및 연촉제에 따른 집단 간 차이 분석(ANOVA)

원천	휴가사용일수		휴가사용률	
	F값	Prob > F	F값	Prob > F
모형	18.25	0.0000	6.05	0.0000
기업규모	5.62	0.0038	3.06	0.0472
연차휴가사용촉진제	43.42	0.0000	27.04	0.0000
기업규모 × 연차휴가사용촉진제	1.61	0.2005	0.15	0.8598

(4) 휴가사용 여건별 사용의향 및 제도개선 인식

□ 휴가사용 여건개선 시 휴가 사용일수

○ (휴가사용여건) 휴가사용 촉진여건의 7개 개선안별 근로자의 향후 휴가사용의향을 조사함.

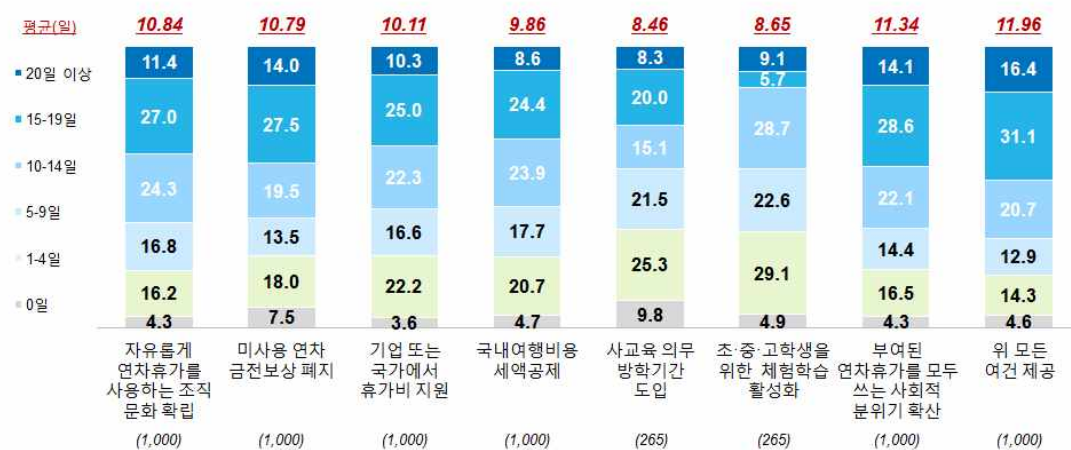
- 부여된 연차휴가를 모두 쓰는 사회적 분위기 확산(직장 외 휴가문화)

- 자유롭게 연차휴가를 사용하는 조직문화 확립(직장 내 휴가문화)
- 미사용 연차휴가에 대한 금전보상(연가보상제) 폐지
- 기업 또는 국가에서 휴가비 추가 지원(연간 10만원 수준)
- 국내여행 소요비용에 대한 세액공제(연간 100만원 한도 15% 수준)
- 사교육 의무 방학기간 도입
- 초·중·고등학교 학생을 위한 체험학습 활성화

○ ‘부여된 연차휴가를 모두 쓰는 사회적 분위기 확산’ 제공시 사용의향 휴가일수가 11.3일로 가장 높으며, 그 다음으로 ‘자유롭게 연차휴가를 사용하는 조직문화 확립’(10.8일), ‘미사용 연차 금전보상 폐지’(10.8일) 등의 순으로 나타남.

- 7개 모든 여건이 제공될 경우 휴가사용 의향 일수는 약 12.0일

〈그림 III-19〉 휴가사용 여건개선 시 휴가사용 의향 일수



[Base: 전체 응답자 (n=1,000), Unit: %/일]

* 사교육 의무 방학기간 도입, 초·중·고학생을 위한 체험학습 활성화는 초등학교~고등학교 자녀가 있는 직장인에게만 설문

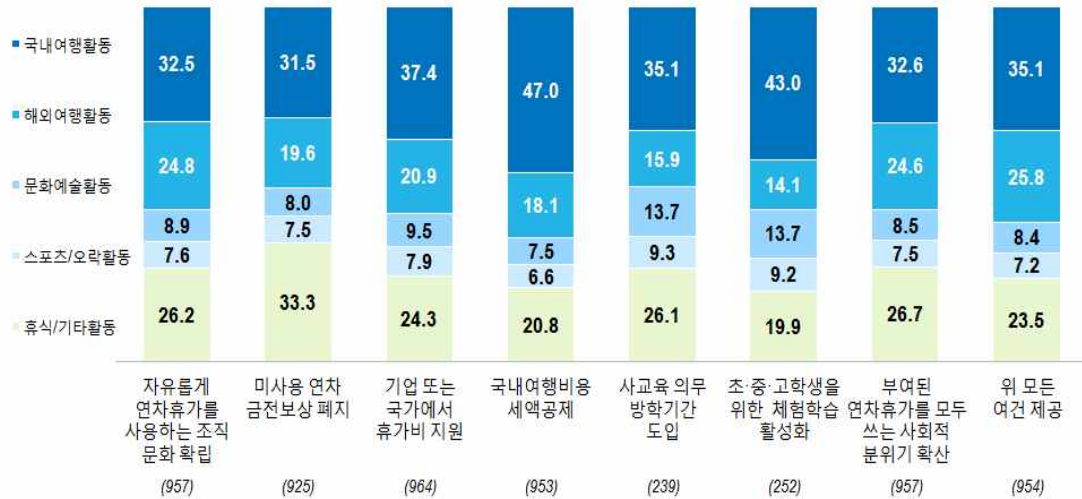
* 각 여건별 응답가능 휴가일수는 부여받은 휴가일수 내에서 응답하도록 제한함

- ‘여행비용 세액공제’, ‘사교육 의무 방학기간 도입’, ‘초·중·고학생을 위한 체험학습 활성화’는 모두 10일 이내의 의향일수를 보였으며, 현재 평균 연차휴가 사용일수인 7.9일과 큰 차이를 보이지 않아 휴가사용 증가에 대한 영향은 제한적인 것으로 나타남.
- 향후에도 하루도 휴가를 사용하지 않을 것이라는 응답자의 비중은 ‘기업 또는 국가에서 휴가비 지원’(3.6%) 여건에서 가장 낮게 나타남.

□ 휴가사용 여건개선 시 휴가사용 여가활동

- 전반적으로 ‘국내여행’ 의향이 가장 높으며, ‘휴식/기타’, ‘해외여행’의 순의 활용비중이 높게 나타남.
 - 현재 휴가사용 여가활동 비중과 비교해 볼 때, 대체로 국내여행은 유지, 해외여행, 문화예술, 스포츠오락은 증가, 휴식/기타 활동은 감소하는 형태를 보임.
- ‘휴가비 지원’ 및 ‘세액공제’ 등 직접적인 금전적 여건이 제공될 경우 ‘국내여행’에 대한 의향이 상대적으로 높은 편
 - ‘체험학습 활성화’는 휴가사용 의향일수는 상대적으로 작지만 ‘국내여행’에 대한 활용 비중이 43.0%로 높게 나타남.
 - 휴가사용 의향일수가 가장 크게 나타난 ‘부여된 연차휴가를 모두 쓰는 사회적 분위기 확산’과 ‘자유롭게 연차휴가를 사용하는 조직문화 확립’은 해외여행 비중(약 24% 수준)이 다른 개선안에 비해 상대적으로 높음.
- ‘미사용 연차휴가 금전보상 폐지’는 다른 여건 개선안과 달리 ‘휴식/기타’ 활동의 비중(33.3%)이 가장 높게 나타남.
 - 미사용 연차휴가 금전보상 폐지는 근로자 입장에서 소득 감소를 의미하기 때문에 근로자들은 주어진 예산 제약 하에서 여가활동비 지출을 줄이는 방향으로 행동할 것임을 시사

〈그림 III-20〉 휴가사용 여건개선 시 휴가사용 활동



[Base: 전체 응답자 (n=1,000), Unit: %/일]

□ 휴가사용 촉진을 위한 조직문화 개선방안

- 휴가사용을 촉진할 수 있는 효과적인 조직문화 개선방안에 대해 근로자들의 68.1%(1+2+3순위 기준)가 ‘휴가지원비 제공’을 꼽았고, 그 뒤로 ‘휴가사용률의 개인 및 부서평가 연계’(37.5%), ‘CEO/임원/부서장 휴가사용 의무화’(37.0%) 등의 순으로 나타남.

〈그림 III-21〉 휴가사용 촉진을 위한 조직문화 개선방안



[Base: 전체 응답자 (n=1,000), Unit: %]

- ‘휴가지원비 제공’, ‘연가보상금 지급 금지’ 등 금전적 요소에 대해 효과적일 것이라고 응답은 연령대 높아질수록 증가하는 경향

- 기업규모가 클수록 ‘휴가사용률 평가 연계’, ‘고위직 휴가사용 의무화’가 효과적일 것이라는 응답이 증가
- 기업규모가 작을수록 ‘게시판 휴가사용 독려’, ‘휴가인식 캠페인’, ‘연초 계획휴가 수립/사용’ 등의 독려방법이 효과적일 것이라고 응답 증가

〈표 III-19〉 휴가사용 촉진을 위한 조직문화 개선방안

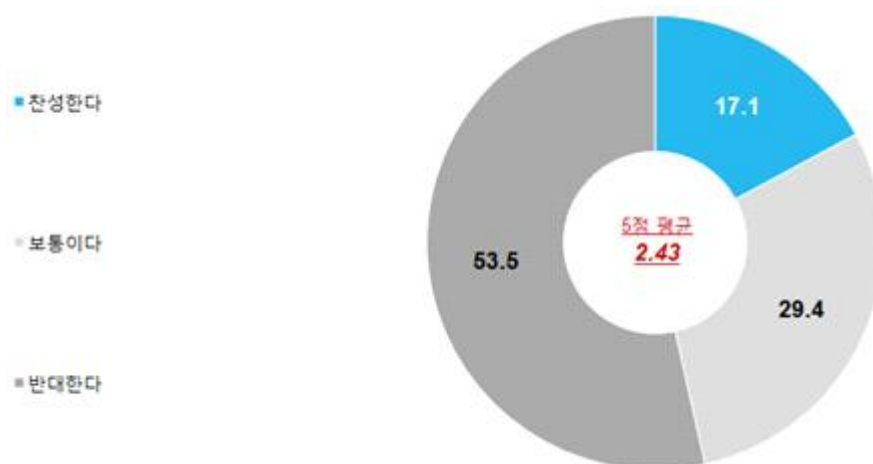
구분		휴가비지원	휴가사용 평가연계	고위직 휴가사용 의무화	게시판 휴가사용 독려	휴가인식 개선 캠페인	연초 계획휴가 수립/사용	연가보상 금지
전체		68.1	37.5	37.0	36.6	35.3	28.7	24.0
연령	20대	63.7	40.0	40.0	42.3	38.6	26.5	12.6
	30대	64.4	45.6	45.2	30.5	34.7	28.0	20.9
	40대	69.5	30.1	34.8	36.6	33.7	31.9	28.7
	50대	73.4	36.0	29.6	37.5	34.8	27.7	31.1
기업규모	소기업	69.3	30.3	34.4	40.7	37.0	32.2	22.9
	중기업	65.3	39.8	36.0	35.7	34.7	27.1	26.8
	대기업	69.6	48.9	43.6	29.5	32.6	23.8	22.5

□ 연가보상금 폐지 및 휴가지원비 확대

○ (연가보상금 폐지) 미사용 연차휴가 금전보상 폐지에 과반 이상인 53.5%가 반대한다는 의견을 보였고, 찬성한다는 의견은 17.1%에 그침.

- 사실상 근로자의 소득 감소를 의미한다는 점에서 반대의견이 과반 이상

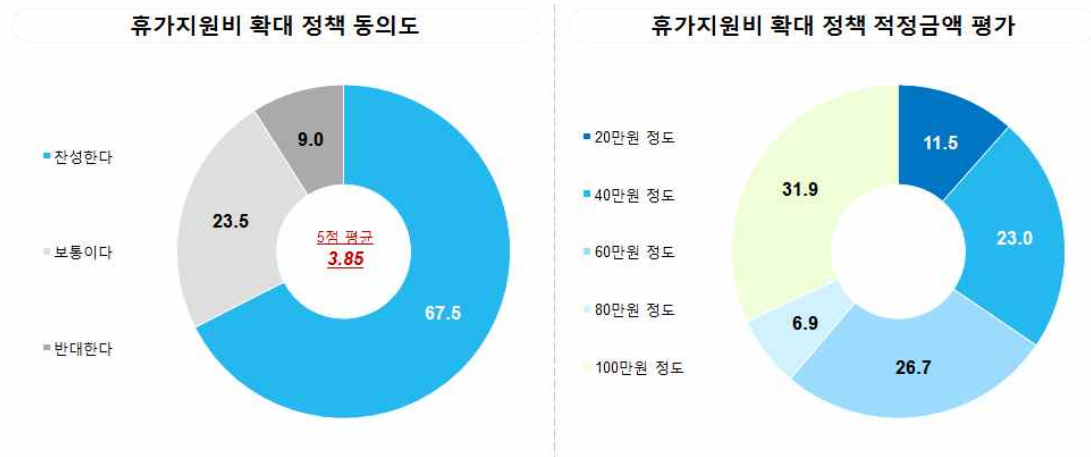
〈그림 III-22〉 연가보상금 지급 폐지에 대한 의견



[Base: 전체 응답자 (n=1,000), Unit: %/점]

- (휴가지원비 확대) 연가보상금 지급을 폐지하는 대신 휴가지원비를 확대하는 제도에 대해서는 찬성한다는 의견이 67.5%인 반면에 반대는 9.0%

〈그림 III-23〉 연가보상금 폐지를 대신한 휴가지원비 확대에 대한 의견



- 직장규모가 작고 월평균 가구소득이 높은 근로자일수록 찬성한다는 의견이 높아지는 경향을 보임.

〈표 III-20〉 연가보상금 폐지를 대신한 휴가지원비 확대에 대한 의견

구 분		사례수	반대한다	보통이다	찬성한다	[5점 평균]
전 체		1000	9.0	23.5	67.5	3.85
기업 규모	소기업	459	8.7	21.8	69.5	3.89
	중기업	314	8.0	25.8	66.2	3.83
	대기업	227	11.0	23.8	65.2	3.81
월 평균 가구소득	350만원 미만	331	8.8	28.4	62.8	3.82
	350-550만원 미만	379	10.8	20.8	68.3	3.81
	550만원 이상	290	6.9	21.4	71.7	3.96

- 제도 도입에 반대하지 않을 경우, 추가적으로 제공되는 휴가지원비의 적정규모는 연간 최소 ‘100만 원 정도’ 31.9%, ‘60만 원 정도’ 26.7%, ‘40만 원 정도’ 23.0% 순으로 나타남(가중평균 64.9만 원).

(5) 휴가사용 여건개선에 따른 삶의 질 영향

□ 여건별 삶의 질 영향 인식

○ ‘자유롭게 연차휴가를 사용하는 조직문화 확립’이 삶의 질을 향상시킬 것이라는 응답이 75.3%, 5점 평균 4.02점으로 가장 높았음.

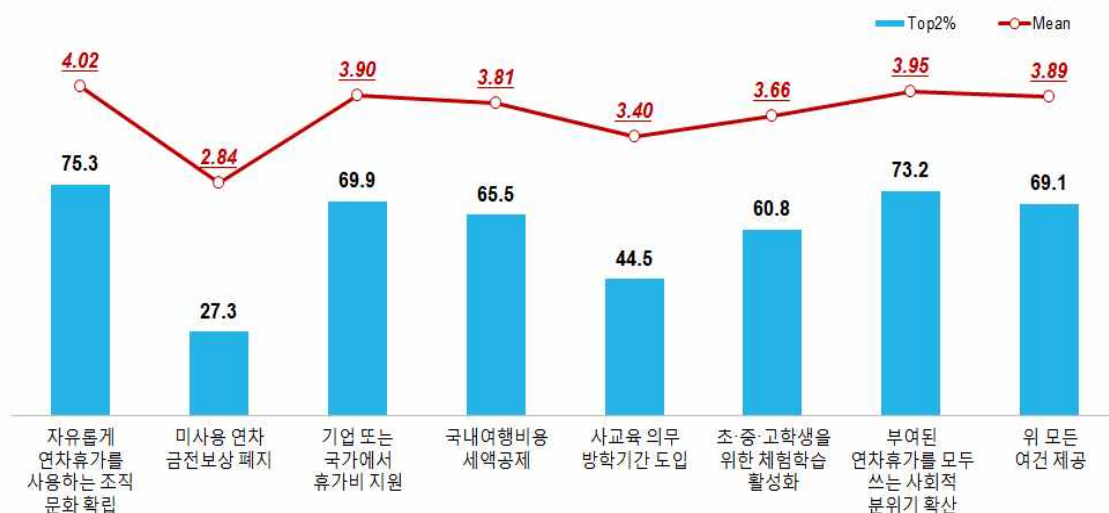
- 다음으로 ‘부여된 연차휴가를 모두 쓰는 사회적 분위기 확산’(긍정평가 73.2%, 5점 평균 3.95점)과 ‘기업 또는 국가에서 휴가비 지원’(긍정평가 69.9%, 5점 평균 3.90점)에 대한 기대가 높게 나타남.

○ 반면, ‘미사용 연차휴가 보상금 폐지’에 대한 긍정평가는 27.3%(5점 평균 2.84점)으로 낮게 나타나 삶의 질 제고에 큰 효과가 없을 것으로 인식

- 특히, 연령이 어릴수록, 휴가사용 자유도가 낮다고 인식할수록, 가구소득 수준이 낮을수록 ‘미사용 연차휴가 보상금 폐지’가 삶의 질에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 의견이 적었음.

- 결국 휴가사용이 자유롭지 않고 눈치를 보기 쉬운 지위에 있는 근로자일수록 단순히 연가보상제를 폐지하여 휴가사용일이 늘어나더라도 이것이 삶의 질 개선으로 이어지지 않을 가능성이 높음을 시사

〈그림 III-24〉 휴가사용 여건개선에 따른 삶의 질 향상 기대



[Base: 전체 응답자 (n=1,000), Unit: Top2%/점]

3. 요약 및 시사점

□ 휴가사용 및 제도운영 실태

- 국내 임금근로자의 연차휴가 부여일수는 평균 15.1일, 사용일수는 7.9일(사용률 52.3%)로 낮은 수준에 그치고 있어 휴가사용에 대한 근로자들의 불만이 높은 상태
 - 근로자들은 직장내 분위기, 업무 과다(대체인력 부족), 연차휴가 보상금 획득 등을 휴가사용을 막는 가장 큰 요인으로 지적
 - 따라서 휴가사용을 억제하는 경직적인 기업문화의 변화가 우선적이며, 다음으로 미사용 연차휴가 금전보상에 대한 법제도적 규제 개입이 필요한 상황
- 실제 미사용 연차휴가 금전보상(연가보상제)을 받고 있는 근로자는 전체의 49.0%에 이르고 있는데, 이들 근로자들은 연가보상제를 시행하지 않는 직장의 근로자들보다 휴가사용률이 낮은 것으로 나타남.
 - 특히, 영업직, 휴가사용에 제약이 많은 업종, 연차/직급이 높아 급여가 많은 관리자나 경직된 조직문화에 놓여 있는 근로자의 경우에는 휴가보다 연차수당을 선호
- 위 맥락에서 지난 2003년 연차휴가 사용촉진제도가 마련되었으나, 이에 대한 근로자의 인지도는 49.0%, 기업의 시행률은 35.6%에 그치고 있는 것으로 나타남.
 - 특히 공공부문이나 대기업 보다 민간기업과 중소기업의 인지도 및 시행률이 더욱 낮다는 점에서 연촉제 활성화를 위한 정책 노력이 필요한 시점

□ 휴가사용 여건별 사용의향

- 휴가사용 촉진여건을 조사한 결과, ‘부여된 휴가를 모두 쓰는 사회적 분위기 확산’ 및 ‘자유롭게 휴가를 사용하는 조직문화 확립’, ‘미사용 연차금전보상 폐지’ 등의 순으로 휴가사용 확대의 효과가 높게 나타남.

- 각 여건이 휴가사용 여가활동 유형에 미치는 영향은 상이하나, ‘휴가비 지원’ 및 ‘세액공제’ 등 직접적인 금전적 여건이 제공될 경우 국내여행에 대한 의향이 상대적으로 높은 편
- 그러나 ‘미사용 연차휴가 금전보상 폐지’는 근로자의 소득 감소를 초래해 여행이나 문화오락 보다는 휴식 및 기타 활동의 비중을 크게 증가시키는 효과가 예상됨.
- 근로자들은 자유롭게 휴가를 사용하는 사회와 직장의 분위기가 자신들의 삶의 질 향상에 기여를 할 것으로 기대하는 반면에 연가보상금 폐지는 별 효과가 없을 것으로 인식
- 미사용 연차휴가 금전보상 폐지에 과반 이상이 반대하였으나, 그 대신에 휴가비를 추가 지원하는 경우 전체 근로자의 2/3가 찬성
- 또한 자유로운 휴가사용을 위해 가장 필요로 하는 조직문화 개선방안으로 휴가지원비 제공을 선택

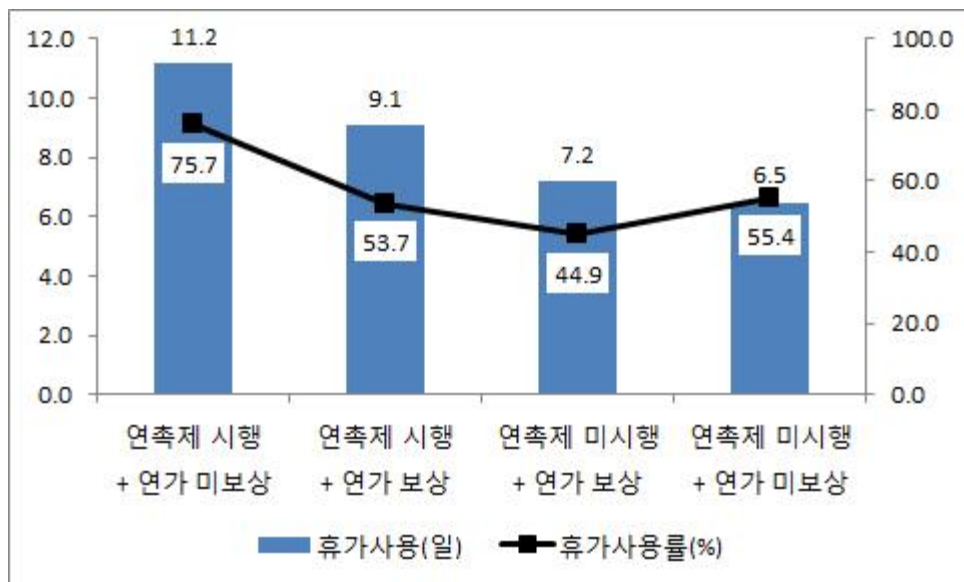
□ 연차휴가 관련제도와 휴가사용의 관계

- 연차휴가 사용촉진제를 도입하여 미사용 연차휴가에 대한 금전보상을 하지 않는 경우(①)에 연차휴가 사용일수(11.2일) 및 사용률(75.7%)이 가장 높게 나타남.
- 반대로 연차휴가 사용촉진제를 도입하지 않고 미사용 연차휴가에 대한 금전보상을 하는 경우(③)에는 휴가사용률이 가장 낮음(44.9%).
- 연차휴가 사용촉진제를 도입하지 않고 미사용 연차휴가에 대한 금전보상도 하지 않는 경우(④)에는 휴가사용일수가 가장 낮음(44.9%).
- 전체 응답자의 37.0%가 해당되는 ④의 사례는 국내 근로기준법을 위반한 경우라는 점에서 근로자 휴가청구권의 실질적 보장과 관리감독을 강화하는 법제도적 노력이 시급함을 시사

〈표 III-21〉 연차휴가 관련제도와 휴가사용 현황

구 분		연차휴가 사용촉진제 시행			연차휴가 사용촉진제 미시행		
		① 연가 보상	② 연가 미보상	전체	③ 연가 보상	④ 연가 미보상	전체
사례수 (명)	소기업	46	50	96	109	254	363
	중기업	79	48	127	93	94	187
	대기업	91	42	133	72	22	94
	전 체	216	140	356	274	370	644
휴가사용 일수 (일)	소기업	8.0	11.0	9.5	6.1	6.0	6.0
	중기업	8.3	11.3	9.5	7.2	7.8	7.5
	대기업	10.3	11.2	10.6	8.8	6.8	8.3
	전 체	9.1	11.2	9.9	7.2	6.5	6.8
휴가 사용률 (%)	소기업	55.7	79.1	67.9	44.8	56.6	53.1
	중기업	48.7	77.8	59.7	42.5	53.2	47.9
	대기업	56.9	69.3	60.8	48.1	50.5	48.6
	전 체	53.7	75.7	62.3	44.9	55.4	50.9

〈그림 III-25〉 연차휴가 관련제도와 휴가사용의 관계



○ 분산분산 결과, 연차휴가 사용촉진제도 실행 및 미사용 연차휴가에 대한 금전보상 여부에 따른 근로자 집단간 휴가사용일수 및 휴가사용률은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타남.

- 연촉제 및 연가보상 여부에 따라 집단간 휴가사용일수 및 휴가사용률은

유의한 차이가 나타났고, 두 요인 간에는 유의한 상호작용 효과 존재

- 기업규모는 휴가사용일수의 경우에만 유의하고, 휴가사용률에는 영향을 미치는 못하는 것으로 나타남.

〈표 III-22〉 연차휴가 관련제도에 따른 집단 간 차이 분석(ANOVA)

원천	휴가사용일수		휴가사용률	
	F값	Prob > F	F값	Prob > F
모형	10.17	0.0000	7.34	0.0000
기업규모	4.24	0.0147	0.80	0.4483
연가보상	4.70	0.0305	32.97	0.0000
연축제	48.69	0.0000	34.52	0.0000
연가보상 × 연축제	11.56	0.0007	6.55	0.0107
기업규모 × 연가보상	2.50	0.0825	1.86	0.1563
기업규모 × 연축제	0.73	0.4804	0.09	0.9143
기업규모 × 연가보상 × 연축제	0.09	0.9127	0.26	0.7695

○ 이상의 실태조사 결과를 종합해 보면, 국내 근로자의 휴가사용률을 늘리기 위해서는 눈치 보지 않고 자유롭게 휴가를 사용할 수 있는 직장 안팎의 분위기 조성이 가장 중요하고, 이를 촉진할 수 있도록 연차휴가 사용 촉진제 등의 법제도적 보완이 동시에 뒷받침될 필요가 있음.

- 휴가사용을 둘러싼 사회적 분위기나 기업·직장문화의 변화가 이루어지지 않은 상황에서의 연차휴가 사용촉진제는 휴가도 사용하지 못하고 금전보상도 받지 못한다는 우려로 인해 제도 도입의 실효성이 제한적이고 근로자의 동의도 얻기 어려움.
- 따라서 휴가사용에 따른 근로자의 경제적 부담을 어떻게 최소화하느냐가 휴가사용 촉진을 통한 국내여행 활성화 방안의 모색에 필요한 핵심적 고려요소라 할 수 있음.

Ⅳ. 해외 휴가정책 사례분석

1. 주요국 휴가제도 현황과 특징

(1) 국제노동기구(ILO)

- 국제노동기구(이하 ILO)는 협약 및 권고 등을 통해 휴가제도에 대한 국제적 기준을 제시하며 연차유급휴가를 비롯한 휴가제도의 세계적 확산과 발전에 중요한 역할을 담당하고 있음.
 - 연차휴가와 관련한 ILO 협약 및 권고는 1936년의 제52호 협약, 제47호 권고, 1954년의 제98호 권고가 있으며, 1960년대 이후 휴가제도의 확대 발전에 따라 실효성 확보를 위해 1970년에 제132호 협약을 채택하였음.
- (제52호 협약 및 제47호 권고) 제1차 세계대전 이후 유럽을 중심으로 연차휴가 보급되기 시작하여, 이에 대한 기준 마련을 위해 1936년에 연차휴가에 관한 제52호 협약 및 이를 보충하는 제47호 권고가 채택됨.
 - 우선, 동 협약 및 권고는 근로자가 1년간 계속 근로할 경우 최소 6일의 연차유급휴가를 보장하고, 16세 미만인 경우 12일의 휴가를 보장하였음(동 협약 제2조).
 - 휴가기간에도 평상시의 임금을 보장하고 있으며(동 협약 제3조), 연차휴가권의 포기 또는 휴가를 사용하지 않는다는 사용자와 근로자 간의 약정의 효력을 인정하지 않고 있음(동 협약 제4조).
 - 제52호 협약과 제47호 권고는 올바른 연차유급휴가 제도에 관해 통일된 기준을 제시하고자 하였다는 점에서 의의가 있음.
- (제98호 권고) 2차 세계대전 이후 유럽 국가들의 연차휴가 제도가 빠르게 개선되고 발전하여, 제52호 협약과 제47호 권고 내용의 개정의 필요성이 대두됨에 따라 1954년에 제98호 권고를 채택함.

- 동 권고에서는 12개월 근무에 대한 연차휴가일수는 2주를 하회할 수 없음을 명시하여 제52호 협약 및 47호 권고에 비해 기간을 연장하였을 뿐만 아니라, ‘1년의 계속근로’라는 요건을 삭제하여 1년 미만 근로에 대해서도 근로기간에 비례하여 휴가를 부여하였음.
- 또한, 제52호 협약 및 47호 권고에서는 휴가의 시기지정에 대한 규정이 없었지만, 동 권고에서는 제9조 1항과 2항에 휴가기시를 결정할 때에는 가능한 근로자의 희망을 고려하도록 하고, 휴가 개시일은 충분한 기간을 두고 통보되어야 한다고 규정하고 있음.

○ **(제132호 협약)** 제132호 협약은 이전의 연차휴가에 관한 협약 및 권고의 실효성 확보를 위해 1970년대 채택되었으며, 오늘날까지도 연차유급휴가에 관한 국제기준으로 그 역할을 담당하고 있음.

- 휴가일수는 1년간의 근무에 대해서는 3주(근로일수 기준 21일)를 하회할 수 없으며(동 협약 제 3조 3항), 1년 미만의 근무기간에 대해서는 해당 기간에 비례하여 휴가를 부여해야 한다고 명시하고 있음(동 협약 제4조).
- 또한, 연차유급휴가 중 분할부분은 적어도 중단되지 아니하는 2주로 구성되도록 한다고 규정함에 따라(동 협약 제8조) 연차유급휴가의 연속사용을 보장하고 있으며, 근로자가 퇴사하는 경우를 제외하고는 미사용 연차휴가에 대한 보상을 인정하지 않고 있음(동 협약 제12조).
- 제132호 협약은 제52호 협약의 개정하는 형식으로 채택되었지만, 휴가제도의 기본 원리에는 큰 차이점이 없으며, 휴가일수가 3주로 늘었다는 점을 가장 큰 특징으로 꼽을 수 있음.

○ 국내 근로기준법과 ILO 연차휴가 협약은 특히 휴가일수에 있어 큰 차이를 보이고 있으며, 제반 사정으로 인해 현재 우리나라는 ILO의 연차휴가 협약을 비준하지 않고 있음.

- 2017년 현재 ILO의 연차휴가 협약을 비준한 국가는 187개 회원국 중 37개국이지만, 비준국 중에서는 우리나라와 소득수준이 비슷하거나 낮은 나라도 다수 포함되어 있음.

〈표 IV-1〉 ILO 연차유급휴가 협약(132호) 비준 국가

국가	비준시기	휴가일수
아르메니아	2006.01	28일
아제르바이잔	2016.05	21일
벨기에	2003.06	24일
보스니아 헤르체고비아	1993.06	18일
브라질	1998.09	30일
브루키나 파소	1974.08	1개월
카메룬	1973.08	3주
차드	2000.12	24일
크로아티아	1991.10	18일
체코	1996.08	3주
핀란드	1990.01	24일
독일	1975.10	18일
기니	1977.06	1달
헝가리	1998.08	20일
이라크	1974.02	3주
아일랜드	1974.06	3주
이탈리아	1981.07	3주
케냐	1979.04	21일
라트비아	1994.06	4주
룩셈부르크	1979.10	25일
마다카스카르	1972.02	3주
몰타	1988.06	21일
몰도바	1998.01	24일
몬테네그로	2006.06	18일
노르웨이	1973.06	24일
포르투갈	1981.03	21일
러시아	2010.09	28일
르완다	1991.05	18일
세르비아	2000.11	18일
슬로베니아	1992.05	18일
스페인	1972.06	3주
스웨덴	1978.06	5일
스위스	1992.07	4일
마케도니아	1991.11	18일
우크라이나	2001.10	24일
우루과이	1977.06	20일
예멘	1976.11	21일

자료: 국제노동기구 (www.ilo.org)

(2) 미국

- 미국의 연방 노동법은 기본적으로 휴가제도에 대해 많은 규제를 두고 있지 않으며, 많은 경우 휴가기간이나 급여 지불 여부는 개개인이 회사와 맺는 계약에 근거하는 것으로 보고 있음.
- 고용계약의 기준이 되는 “The Fair Labor Standard Act(FLSA)” 는 휴가나 병가 혹은 공휴일에 쉬는 것에 대해 회사가 급여 등으로 보상을 해야 하는가를 규정하고 있지 않음.
- 따라서 미국의 기업과 공공기관들은 개별 혹은 단체협상을 통해 일정한 일수의 연차 휴가, 병가, 위로휴가, 공휴일 등의 휴가를 제공

□ 유급휴가

- 전임 혹은 파트타임 정규직 근로자의 경우 여러 종류의 정규 유급휴가의 혜택을 누리게 되는데, 가장 기본적인 유급휴가로 연차휴가가 있음.
- 연차휴가는 근무기간에 쌓아두었다가 필요한 경우 사용하게 되는데, 그 혜택의 규모는 근속연수에 따라 달라지는 경우가 일반적임.
- 정규 사무직 1년차의 경우 미국에서는 근무일 중 10일 정도의 휴가를 받는 경우가 많으며, 15년차 이상의 장기 근속자의 경우 1년에 25근무일 까지 휴가를 받는 경우도 있음.
- 휴가의 사용형태는 연속하여 사용하는 것이 일반적이지만, 사용 시기 및 기간은 사용자와 근로자 간의 협의에 의해 조정될 수 있음.
- 하지만 연차휴가를 제외한 병가, 위로휴가 등은 반드시 유급이어야 한다는 법은 없으며, 개인의 계약 조건에 따라 회사는 많은 유급휴가를 제공할 수도 있고 부분적으로만 유급휴가를 인정할 수도 있음.
- 병가는 대략 한 달에 하루 정도 주어지며, 가까운 가족의 상을 당했을 경우는 수일간의 위로휴가가 유급으로 주어질 수 있으며, 이 밖에도 투

표나 법정 참석을 위한 시간 등을 일정 한도까지 근무시간으로 인정하는 회사가 많음.

- 그리고 미처 사용하지 못한 유급휴가의 처리는 자동으로 없어지는 경우, 돈으로 돌려받을 수 있는 경우, 혹은 이듬해로 이월되어 쌓일 수 있는 경우 등 다양한 옵션이 있으며, 회사와 조직 그리고 개인의 계약 조건에 따라 다르게 적용됨.

- 예를 들어 미 연방 공무원의 경우, 미국 내 근무자는 30일(해외 근무자는 45일)까지, 그리고 간부급은 90일까지 휴가를 축적할 수 있으며, 이를 초과할 경우 휴가는 이월되어 쌓이지 않고 없어지게 됨.

- 또한 필요한 경우 일정한 한도 내에서 휴가일수를 미리 당겨서 사용할 수 있으며, 그 정도는 역시 개인별·조직별로 계약에 따라 달라짐.

- 미국에서 유급휴가는 매우 명확하게 의미를 가지는 근무조건이며, 계약된 휴가일수의 사용은 회사가 함부로 침해할 수 없는 개인의 권리로 인정

- 만약 계약조건에 특정 기간에 휴가를 가거나 갈 수 없다는 내용이 없었다면 굳이 자신의 휴가를 그에 맞추어 조정하거나 축소해야 할 의무가 없으며, 이는 문화적으로 당연하게 여겨짐.

- 따라서 회사는 일반적으로 직원들이 휴가일수를 다 쓸 것을 전제로 업무를 편성하고, 필요한 경우 미리 계약조건을 통해 휴가 중 업무 공백을 최소화할 수 있는 조치가 마련되도록 준비하는 것이 일반적임.

□ 무급휴가

- 미국에서 일반적으로 무급으로 주어지는 휴가는 본래의 업무 이외에 공공성이 있는 활동을 하게 되는 근로자에게 주어지는 노조활동휴가(union leave), 군복무휴가(military leave), 공직근무휴가(civil service leave)가 있으며, 이 외에 가족의료휴가(FMLA) 등이 있음.

- 노조활동휴가는 노동조합 관련 활동을 위해 본연의 업무를 떠나 전임으로 일하게 되는 경우, 군복무 휴가는 예비군 혹은 정규군에 복무하기 위해 업무를 이탈하게 될 때, 그리고 공직근무휴가는 선출직 혹은 임명직으로 공직에서 일하게 되었을 때 받게 됨.
- 가족의료휴가(family and medical leave)는 1993년 발효된 The Family and Medical Leave Act(FMLA)라는 연방법에 의해 보장된 무급휴가이며. 50인 이상 고용하고 있는 사기업과 모든 공공기관과 교육기관의 최소한 12개월 이상의 기간 동안 1,250시간 이상의 근무를 한 사람에게 적용됨.
- 이 같은 무급휴가 외에도 개인은 여러 가지 이유로 무급휴가를 신청할 수 있지만, 법적으로 단체협약에 의해 혹은 사회적 통념상 인정될 수 있는 사유가 아니라면, 회사는 무급휴가를 허락해야 할 의무는 없음.

□ 공휴일 및 계절휴가

- 미국의 연방노동법은 공휴일에 쉬는 것에 대해 사용자가 급여를 반드시 지불해야 한다고는 규정하지 않고 있으며, 휴가와 마찬가지로 기본적으로 이것은 고용계약 당사자 간의 합의에 의해 결정됨.
- 그러나 대개의 정규직은 일반적인 공휴일을 유급휴일로 제공받고 있으며, 공휴일은 보통 금요일 혹은 월요일로 정해져 주말과 이어지도록 하고 있음.
- 미국에서 일반적으로 인정받고 있는 공휴일은 신정, 마틴 루터킹 기념일(1월), 대통령 기념일(2월), 현충일(5월), 독립기념일(7월), 노동절(9월), 추수감사절(11월), 성탄절(12월) 등이 있음.
- 계절 휴가의 경우 미국에서는 한국과 같은 여름휴가의 개념은 없으나, 학교의 경우 여름 학사 일정이 없거나 축소되는 경우가 많기 때문에 여름 동안에 휴가를 사용하도록 격려하거나, 계약조건에 반영함.
- 교수요원의 경우 아예 여름방학 기간을 뺀 9개월을 공식 계약기간으로 잡고, 여름방학 기간은 따로 계약조건에 넣는 것이 일반화되어 있음.

- 미국의 학교들은 학기 중 한번 씩 짧은 방학(봄방학과 가을방학)을 두고 있는데, 이 기간에 자녀와 함께 여행을 하기 위해 휴가를 내는 부모들이 많으므로 이를 일종의 계절적 휴가기간으로 볼 수도 있음.
- 미국에서 대부분의 회사가 동시에 쉬는 대표적인 계절 휴가는 추수감사절과 성탄절인데, 특히 성탄절과 신정 사이의 일주일은 서비스업을 제외한 대부분의 회사가 업무를 중단하고 휴가에 들어감.

(3) 네덜란드

○ 네덜란드의 휴가제도는 법적 휴가제도와 집단협약을 통한 추가 휴가일수로 나눌 수 있음.

- 우선 매년 얻을 수 있는 법적 휴가일수는 주당 근로일수의 4배수, 전일제 근로자가 아닐 경우 근로시간의 4배수의 휴가시간을 얻게 됨.
 - 주5일 근로자는 20일($=5\text{일} \times 4$) 간의 휴가, 주당 24시간 근로하는 자는 96시간($24\text{시간} \times 4$)의 휴가시간을 취득
- 그러나 이는 법적인 최소 휴가일수이고, 실제로는 각 산업별로 이루어지는 단체협약 또는 근로경력에 따라 추가 휴가일수가 존재할 수 있으며, 이런 모든 휴가는 유급 휴가임.

○ 이뿐만 아니라, 휴가철에 발생하는 추가적인 비용을 위해 네덜란드에는 휴가급여가 각 노동자에게 주어지도록 노동법에 명시되어 있음.

- 휴가급여는 최소한 매년 세전 총 급여의 8% 이상이 되어야 한다고 법적으로 명시되어 있으며, 연간 상반기(5월), 하반기(11월)로 나누어 지급

○ 이외 각 자신이 포함되어 있는 단체협약에 따라, 또한 근무하는 조직의 특성에 따라 추가적으로 휴가를 얻을 수 있으며 국립휴일도 존재함.

- 추가 휴가를 얻을 수 있는 가장 대표적인 방법은 협약에 명시된 근로시간 이외 추가적으로 근로한 시간을 종합하여 휴가를 얻을 수 있으며, 산정 기준은 산업 및 조직마다 다르게 적용됨.

(4) 프랑스

- 프랑스는 휴식 및 휴가가 노동을 위한 단순한 재충전 그 이상의 의미를 가지는 국가 중의 하나임.
- 휴식에 대한 프랑스 국민의 인식이 단적으로 드러나는 때는 여름 휴가 기간으로써, 7월과 8월 동안 대부분의 상점 및 각종 시설들이 짧게는 2주, 길게는 1개월 이상 영업을 중단함.
- 프랑스 사회에서 이렇게 휴식 및 여가가 특별한 의미를 가질 수 있게 된 데에는, 전통적으로 국민적 정서에 더하여 법적 제도가 중요한 역할을 해왔던 것으로 분석됨.

□ 휴일 및 유급휴가

- **(휴일)** 프랑스 근로자들의 휴일은 매주 보장받을 수 있는 주휴일과 공휴일로 구분할 수 있음.
- 근로자들은 주휴일을 보장받기 때문에 주당 근무가능일은 최대 6일이지만 현실적으로는 주5일 근무가 보편화되어 있으며, 이 주휴일은 원칙적으로 일요일에 주어져야 하지만 단체협약에 의하여 조정이 가능함.
- 노동법전 L. 222-1조에서 지정하고 있는 11개 공휴일을 가운데 노동절(5월 1일)을 이외에는 공휴일의 근로를 금지하고 있지는 않지만, 관행적으로 대부분의 기업에서 공휴일은 휴무일이고, 다수의 단체협약 역시 휴무일의 목록을 별도로 규정하고 있음.
- 또한 원칙적으로 유급휴일인 노동절을 제외하고, 공휴일이 휴무일로 되는 경우, 근로자는 이에 대한 임금손실을 청구할 수 없으며, 가산임금도 지급받지 못함.
- 현실적으로는 단체협약에서 최소의 연공을 조건으로 하여 근로자들에게 유급 휴무일을 보장해 주고 있으며, 50%에서 100%에 달하는 가산비율을 예정하고 있는 것이 일반적임.

○ (연차유급휴가) 1936년 법률에 의하여 도입되어 올해로 70년을 맞는 연차 유급휴가는 프랑스 휴가제도의 핵심이라 할 수 있음.

- 특히 도입 이후로 프랑스의 관광 및 레저산업 발달에 지대한 공헌을 한 것으로 평가받고 있음.
- 한 사업장의 근로자가 유급휴가를 사용하기 위해서는 전년도 6월 1일부터 금년 5월 31일까지의 산정기간을 기준으로 해당 사업장에서 최소 1개월 이상 근무해야 함.
- 휴가일수는 근로기간에 따라 1개월 근무 시 2.5일이 주어지므로, 1년을 근무했을 경우 30일이 주어지며 주휴일을 포함할 경우 전체 휴가기간은 5주가 됨.
- 사용 시기는 5월 1일~10월 31일 기간 중 단체협약과 개별 근로 계약 등을 통해 자유롭게 정할 수 있음.
- 휴가의 사용 형태는 12일 이상(최고 24일까지) 연속휴가 사용 허가가 법률로 의무화⁸⁾ 되어 있어 휴가를 분할할 시 근로자의 동의가 필요함.

□ 기타 휴가

○ 프랑스 노동법은 연차 유급휴가 외에 여러 가지 특별한 휴가들을 규정하고 있으며, 이들 휴가는 각각 특별한 목적에 따라 근로자의 요청에 의해서 사용되며, 별도의 규정이 없는 한 무급으로 되어 있음.

- 특별휴가는 그 목적에 따라 가족 및 개인적 사정에 따른 휴가, 연수를 위한 휴가, 그리고 기타 일반 이익을 위한 휴가 등으로 구분할 수 있음.

○ (가족관련 휴가) 법률 상 보장된 가족관련 휴가로는 임신부에게 주어지는 출산 휴가, 부성보호휴가, 육아휴가, 자녀 간병 휴가 및 가정생활과 관련된 기타 휴가 등이 있음.

8) 독일 역시 '연차휴가법'에 연차휴가의 연속적 부여를 원칙으로 하고 있으며, 분할이 필요한 경우에도 최저 12일에 대해서는 연속하여 부여해야 된다고 규정하고 있음.

- 노동법은 임신부에게 8주의 출산휴가를 부여하며, 이 기간 동안에는 사회보장법에 따른 일일 보상금이 지급되어 유급휴가와 동일한 효과를 갖게 됨.
 - 2001년 12월 21일 법률 제2001-1246호는 부성보호휴가를 규정하며, 해당 근로자는 자녀 출생 이후 4개월 내에 11일간 이 휴가를 사용할 수 있음.
 - 또한, 자녀의 출생일로부터 1년 이상의 연공을 가진 부모는 1년간의 육아휴가를 신청할 수 있으며, 육아휴가는 2번 갱신 가능하고, 이 기간은 절반만이 근로일로 간주됨.
- **(연수휴가)** 노동법전 L. 451-1조 이하에서는 근로자의 경제, 사회, 노조 교육을 위한 휴가를 보장하고 있음.
- 이 조항에 따라 모든 근로자는 노동조합이나 노동부에서 인정하는 기관이 주관하는 교육프로그램에 참가할 권리를 가지며, 근로자는 1회에 2일 이상, 1년에 12일 이하의 범위에서 휴가를 신청할 수 있음.
- **(기타 일반 이익을 위한 휴가)** 대표적인 휴가로 국제적 연대활동을 위한 휴가와 안식년 휴가가 있음.
- 국제적 연대활동을 위한 휴가는 6개월 동안 근로자가 인도주의적 활동에 자원봉사자로 참가하도록 하는 휴가이며, 사용자는 그의 휴가 사용이 회사에 손해를 가한다고 판단할 때 휴가사용을 거부할 수 있음.
 - 한편, 6년의 경제활동 경력과 36개월의 연공을 가진 모든 근로자들은 법률에 따라 6개월에서 11개월 사이의 안식년을 신청할 수 있으며, 안식년 동안 근로자들은 성실 의무 및 비밀 보장 의무를 준수하는 범위 내에서 보수를 받는 근로도 할 수 있음.

(5) 일본

- 일본의 노동기준법(제39조)은 계속해서 6개월 이상 근무하고 80% 이상 출근한 근로자에 대해서 계속 또는 분할하여 10일의 연차휴가를 부여하고 있음.

- 근속연수의 증가에 따라서도 연차일수를 증가시키도록 기업에게 강제하고 있기 때문에 근속연수의 증가에 따라 6년 6개월 이상인 자에 대해서는 20일간의 연차휴가가 부여됨.

〈표 IV-2〉 연차휴가 법정 부여일 수

근로일수	6개월	1.5년	2.5년	3.5년	4.5년	5.5년	6.5년
부여일수	10	11	12	14	16	18	20

자료: 스게노 카즈오 『일본노동법』.

- 일본은 1990년대 이후 비정규직 및 파트타임 근로자가 크게 증가하였는데, 이러한 파트타임 근로자에게도 연차휴가를 부여하고 있음.

- 파트타임 근로자 역시 1주 근로일수가 증가하고, 근속연수가 증가하면 할수록 연차휴가일수가 증가함.
- 1주 4일 근무하는 파트타임 근로자가 근속연수 6년 6개월 이상이면 연차휴가일수는 15일, 1주 소정근로일수가 1일인 파트타임 근로자는 6년 6개월 이상 근무해도 연차휴가일수는 3일에 불과함.

〈표 IV-3〉 파트타임 근로자 연차휴가 법정 부여일 수

주당 근로일 수	계속 근무 기간						
	6개월	1.5년	2.5년	3.5년	4.5년	5.5년	6.5년
4일	7	8	9	10	12	13	15
3일	5	6	6	8	9	10	11
2일	3	4	4	5	6	6	7
1일	1	2	2	2	3	3	3

자료: 스게노 카즈오 『일본노동법』.

- 연차휴가는 기본적으로 당해 년에 취득해야 하며, 당해 년에 모두 소진하지 못할 경우 다음해로 넘길 수 있지만 시효는 2년으로 한정됨.
- 연차휴가를 취득하지 않고 남은 일수에 대해서는 수당으로 지불할 수 있으나, 기업이 수당을 지불하는 것을 전제로 연차휴가 취득을 제한하는 것은 법에 위반됨.

(6) 중국

□ 법정휴일 및 휴가제도

- (주휴일제도) 1949년 신중국 성립 이후 중국정부는 1주일에 6일 동안 일을 하고 나머지 하루를 쉬는 ‘주6일 근무제’를 통일적으로 시행하였으나, 이후 1995년 시행된 「노동법(勞動法)」이 ‘주5일 근무제’를 규정하면서 주휴일은 중국 휴일제도에서 가장 중요한 위치를 차지하고 있음.
- (법정 명절 및 기념일) ‘법정 명절 및 기념일’은 설날, 노동절, 국경절 등의 기념일을 법률규정을 통해 부여한 휴가를 의미함.
 - 중국정부는 2007년 사회 각계각층의 광범위한 의견을 수렴하여 「전국 명절 및 기념일 휴가방법」을 개정하여 명절 및 기념일 휴일 일수가 종전의 10일에서 11일로 늘어났으며 주중에 있는 명절과 기념일을 옮겨 주휴일과 붙여 연휴로 쉴 수 있도록 규정하고 있음.
 - 명절 및 기념일 휴일은 법률상 유급휴일로 규정함에 따라 노동자가 명절 및 기념일에 출근한 경우, 일임금의 300%보다 낮지 않은 가산임금을 지급해야 함.
- (연차유급휴가) 중국 「노동법」 제45조에 따라 노동자의 연속근로가 1년 이상인 경우, 연차유급휴가를 부여할 수 있으며, 이 때 ‘연속근로 1년 이상’은 동일 기업만을 의미하는 것이 아니라 다른 기업에서의 근로일수를 합산하여 연속근로 1년 이상인 경우도 포함하고 있음.
 - 휴가일수는 노동자의 근속연수가 1년 이상 10년 미만인 경우 5일, 10년 이상 20년 미만인 경우 10일, 20년 이상인 경우 15일의 휴가일수가 부여됨.
 - 법정공휴일, 주휴일은 연차유급휴가의 일수에 포함되지 않으며, 연차유급휴가의 시기지정과 관련해서, 일반적으로 휴가권을 가진 노동자 쪽에서 청구할 수 있지만, 중국의 경우는 기업이 시기를 지정할 수 있음.
 - 또한 사용자는 해당연도 내에 확정된 연차유급휴가의 일수를 전부 부여

할 수도 있고, 그 일부에 대하여 몇 차례에 나누어 부여할 수 있으며, 기업의 사정으로 노동자에게 연차유급휴가를 부여할 수 없는 경우, 노동자의 동의를 얻어 연차유급휴가를 부여하지 않을 수도 있음.

- 사용하지 않은 연차휴가일수에 대해 기업은 노동자에게 평균임금의 300%를 지급해야 함.

○ (가족방문휴가) 가족방문휴가는 넓은 국토 면적으로 인해 노동자가 부모, 형제와 떨어져 타지에서 일하고 있는 경우, 시간, 경비 등의 문제로 자주 찾아 볼 수 없기 때문에 중국에만 존재하는 독특한 휴가제도임.

- 중국정부는 1981년 「종업원 가족방문 대우에 관한 규정」을 제정하여 국가기관, 인민단체, 전민소유제, 사업단위 등에서 연속근로 1년 이상의 노동자가 부모와 떨어져 타지에서 일하고 있는 경우 특별히 가족방문휴가를 부여하고 있음.

○ 최근 중국은 장기간 열악한 노동환경에 일하고 있는 노동자에 최소한의 휴식을 보장하기 위해 적극적인 휴가 제도를 마련하고 있지만, 현실적으로 중국 노동자가 노동법에 보장된 각종 법정휴가를 사용하는 데는 많은 어려움이 있음.

- 2012년 기준 중국에서 매년 유급휴가를 사용하는 노동자는 30%에 불과하고, 21.8%의 노동자는 유급휴가청구권은 있지만 여태껏 한 번도 사용해 본 적이 없는 것으로 나타났음.⁹⁾

9) 황경진, 「중국 법정휴가제도의 종류 및 내용」, 국제노동브리프, 2012년 9월호, pp93.

2. 휴가문화 개선활동 사례

(1) 미국 휴가문화 개선 활동 사례

□ 휴가공유제도

- 미국에는 여러 가지 형태의 휴가 공유제도가 있으며, 대표적으로 병이나 사고 등으로 허용된 휴가기간 이상을 사용해야 할 사람에게 직장동료가 자신의 휴가를 대신 쓸 수 있도록 기부할 수 있는 휴가 기부제(donated leave)를 들 수 있음.
 - 미국 연방정부의 경우 공식적으로 자발적 휴가 이전 프로그램(Voluntary Leave Transfer Program)을 마련하여 긴급한 일신상의 이유로 장기간의 휴가를 가져야 할 동료가 자신의 휴가를 쓸 수 있도록 해주는 제도를 운영하고 있음.
 - 자신 혹은 직계가족의 위중한 병으로 규정된 일수 이상의 휴가를 사용해야 하는 공무원은 이 제도의 혜택을 신청할 수 있음.
- 휴가 기부제와 유사한 또 하나의 제도로 보험과 비슷한 방식으로 운영되는 휴가은행(Leave Bank)이 있음.
 - 근로자는 매년 일정 일수 이상의 휴가를 저축하는 것을 조건으로 휴가은행의 회원이 될 수 있으며, 본인이나 가족이 심각한 질병 등의 이유로 장기간의 휴가를 써야 할 때 휴가은행에 신청을 할 수 있음.
 - 휴가은행의 운영진은 그 경우의 적절성을 판단하여 휴가일수를 지급하게 되는데, 이는 매년 일정 기간의 휴가를 쓰기보다는 만약의 경우를 대비해 휴가를 비축해 두고 싶은 사람들의 필요를 채워주는 제도임.
- 현재 미국에서는 18개 주가 법령으로 휴가은행 제도를 마련하여 시행하고 있으며, 22개 주가 공무원이 동료에게 휴가를 기부할 수 있도록 허용하고 있음.

- 공공기관 외에도 각종 교육기관에서는 다양한 형태의 휴가공유제도를 많이 활용하고 있음.
- 가령, 캘리포니아 주립대학은 ‘재난적 휴가공유 프로그램(Catastrophic Leave Sharing Program)’을 통해 예기치 못한 질병이나 사고 등으로 장기간 휴가를 가져야 하는 이가 동료로부터 휴가를 기부 받을 수 있도록 지원하고 있음.
- 콜로라도대학은 ‘The Classified Staff Leave Sharing Program’을 운영하고 있는데, 직원들은 평소에 자발적으로 잉여 휴가 등을 기부 받아 비축해 두었다가 장기간 휴가가 꼭 필요한 사람이 신청할 경우 소정의 심사를 거쳐 비축된 휴가를 공여하고 있음.

□ Project: Time Off

- 2015년 미국관광협회 주도로 휴가에 대한 인식 연구와 함께 500달러 인센티브를 부여해 휴가사용을 독려하는 프로젝트(Project: Time Off)를 추진하였음.
- 웹사이트 Project: time off에 따르면 1976년부터 2000년까지, 미국 노동자들은 매년 20.3일의 휴가를 사용했지만, 2015년에는 16.2일로 급격히 하락하였음.
- 또한, 미국인들이 사용하지 않는 휴가는 6억 5,800만 일이며, 이를 모두 사용할 경우 2,230억 달러의 경제적 효과와 160만 명의 새로운 일자리 창출에 기여할 것이라는 결과를 제시하며 휴가 사용을 독려¹⁰⁾

□ Daily Gateways

- 휴가의 사용 확산 독려를 통해 자국민의 국내여행 활성화를 도모하기 위해 봄 4~8주 동안에는 미국 내 관광지의 대대적인 할인판매 이벤트(Daily Gateways)를 실시

10) <https://www.ustravel.org/programs/project-time>

- 매년 봄, 호텔, 렌터카, 여행패키지 등의 관광 상품이 최대 60% 할인된 가격으로 소비자들에게 제공되며, 기금 모금 행사를 통해 얻은 수입은 다시 여행활동 촉진을 위해 사용됨.
- 18세 이상 미국 거주자들은 누구나 참여할 수 있으며 2015년 기준 10,000명 이상이 할인 혜택을 받았음.¹¹⁾

(2) 일본의 휴가문화 개선 정책

□ 휴가취득 촉진정책

- **(포지티브 오프 운동)** 포지티브 오프 운동은 휴가를 누리기 쉬운 환경을 조성하여 외출 및 관광에 참여를 유도하고, 이를 통해 경제 활성화와 일과 생활의 균형을 이루는 것이 목적
 - 2011년 동일본대지진으로 인한 전력 부족에 대응하기 위해 기업 및 가정 휴가의 장기화 또는 분산화가 장려된 것이지만, 이를 계기로 휴가의 경제적, 사회적 의미를 재인식하자는 운동으로 추진
 - 포지티브 운동은 1~2주 장기휴가를 권장하는 캠페인으로 관광청이 제창하고 내각부, 후생노동성, 경제 산업성이 공동 제창하는 형태로 추진되고 있으며, 현재 캠페인에 참여하는 기업과 단체가 659개¹²⁾에 달함.

□ 가족여행을 위한 휴가 분산 및 매칭 정책

- **(가을휴가 창출 정책)** 가을휴가 캠페인은 초등학교와 중학교의 여름방학을 단축하여 가을로 분산시킴으로써 여유로운 휴가 및 가족 여행을 장려하는 것을 목적으로 함.
 - 초등학교 및 중학교를 3학기제에서 2학기제로 변화시키는 학교휴업일 다양화 정책, 지역별 상황에 따라 휴일을 학교장 재량에 따라 선택하는 유연화 정책, 가을휴가/방학 캠페인 등이 지난 10여 년간 꾸준히 추진

11) <https://www.ustravel.org/programs/daily-getaways>

12) 한국관광공사 보도자료, '한국관광공사, 중국관광객 급감에 따른 대응방안 발표', 2017년 4월 12일.

- (가족의 시간 만들기) ‘가족의 시간 만들기’ 사업은 어른과 아이의 쉬는 날을 매칭하여 외출 및 여행시간을 창출함으로써, 지역의 이벤트 참가, 상점가 등 활성화, 관광자원의 재발견, 가족의 단란 등을 꾀하는 것을 목적으로 하는 사업임.
- 선진적인 지역을 선정하여 기업과 학교의 휴일을 결합하고, 그 효과 및 과제를 설문조사를 통해서 확인함으로써 사업의 정책과제와 개선방안을 검토하여 휴가정책이 성공하기 위한 조건을 찾고자 노력함.
- 가령, 2012년 조사에서 도쿄도(東京都) 스기나미구(杉並区)에서는 동 사업에 대해 긍정적인 평가가 높게 나타난 반면, 구마모토현(熊本県) 히토요시시(人吉市)의 경우 부정적인 평가가 더 많이 나타났음.
- 이러한 평가 차이는 두 지역에서는 학교 휴무일에 대한 기업의 협조 여부 및 연휴 동안의 활동 형태에 큰 차이가 있었기 때문이며, 이는 휴가정책이 기업, 학교, 지역을 망라하여 체계적으로 접근되어야 함을 보여줌.

□ 공휴일제도 변경과 휴가 분산화

- 일본 정부는 공휴일에 관한 법률을 지속적으로 개정하여 장기 연휴 생산 및 휴가 분산화를 위한 정책을 꾸준히 시도하고 있음.
- 1973년 축일법 개정을 통해 ‘대체 휴일제’를 도입하였으며, 1985년 개정 시에는 ‘국민의 휴일’이 정해짐에 따라 4월말부터 5월초까지 헌법기념일, 국민의 휴일, 어린이날 및 주말을 포함하는 골든위크(Golden Week) 기간이 발생하게 되었음.¹³⁾
- 또한, 1998년과 2001년 축일법을 연달아 개정하여 주말을 포함한 3일 연휴를 실현하는 ‘해피 먼데이(Happy Monday)’ 제도를 시행함.
- 일본에서 제정하는 공휴일은 총 15일로 음력 형태의 공휴일이 없고 모두 양력으로 쉬며, 토요일, 일요일, 월요일을 연휴로 만들기 위해 공휴일이 일요일과 겹칠 경우 월요일을 대체 휴무일로 지정하고 있음.

13) 최용환(2015), ‘국민의 휴일에 관한 법률 제정방안 연구’, 이슈페이퍼 15-21, 한국법제연구원

- 성년의 날은 기존의 1월 15일에서 1월 둘째 월요일, 바다의 날은 7월 20일이었지만 7월 셋째 월요일, 체육의 날은 10월 10일에서 10월 둘째 월요일로 변경
- 해피먼데이 제도 시행 등 일본의 공휴일제도 변경은 자국의 관광수요 및 관광지출 증대에 긍정적인 효과가 발생하였음(이성태, 2010).
- 일본 국토교통성 조사 결과에 따르면 해피먼데이 제도 도입 이후 1인당 평균 숙박여행은 2009년 4박으로 2006년 2.8박에 비해 1.2박 증가
- 관광지출은 2009년 23.9조 엔으로 2006년의 22.8조 엔에 비해 1조 엔 이상 증가한 것으로 나타났다.

(3) 프랑스의 휴가문화 개선 사례

□ 체크바캉스

- 체크바캉스는 1982년 프랑스에서 자국민의 국내여행 활성화를 위해 시행된 제도로, 전담기관인 ANCV(The National Agency of Holiday Voucher)를 설립하여 관리 운영됨
- ANCV는 1982년 설립된 기업형 공공기관으로 관광부와 경제산업재정부의 공동 지원으로 설립되었으며, 관광부 산하기관으로 체크바캉스의 발행 및 상환 기능을 수행
- 체크바캉스는 근로자와 기업이 여행 경비를 공동 부담하고 가입 근로자들에게는 관광시설 할인 및 우선 이용 관리 등의 혜택을 부여함.
- 체크바캉스 사업으로 얻어진 경영 수익은 체크바캉스 수혜 혜택이 미약한 소규모 기업체 근로자 및 소외계층(장애인, 노령자, 간병인 등)의 여행 경비로 지원되거나 사회적 관광인프라 구축에 재투자됨.
- 프랑스의 모든 국민이 휴가를 떠날 수 있도록 장려하는 체크바캉스 제도는 프랑스 정부의 중요한 사회 복지 정책 수단으로 자리매김 하였음.

- 2013년 기준 체크바캉스의 가맹사업자는 17만 여개, 수혜자는 전체 프랑스 인구의 6%인 약 400만 여 명이며, 동 기간 체크바캉스 발행금액은 약 15억 유로로 전년대비 7.1%로 크게 증가¹⁴⁾
- 가족 단위 이용을 포함하면 1,000만 명 이상이 체크바캉스의 간접 수혜 대상이 되며 이는 전체 프랑스 인구의 약 15%에 해당
- 사용 분야별로는 숙박(30%), 식음료(30%), 여행 및 교통(22%) 등으로 국내 관광의 성장에 기여하는 바가 높음.

□ 가족 휴가마을(VVF)

- 가족 휴가마을(VVF: Vacances Villages Families)은 가족단위의 휴가객이 식음, 육아, 스포츠, 오락, 문화 활동 등을 집합적으로 서비스 받을 수 있도록 다양한 단체 서비스시설을 갖춘 장기 체류형 휴양단지임.
- 1959년 ‘오베르네’와 ‘알베’ 2개소에 실험적으로 개장하여 성공을 거둔 이후 1960년대부터 본격적으로 개발이 진행됨.
- 김현주(2014)에 따르면 2013년 기준 약 1천 여 개가 운영되고 있으며, 휴가마을이 보유한 객실은 전체 프랑스 숙박시설의 4.7%를 차지
- 모든 직업과 다양한 계층의 사람들을 위한 휴가공간 마련은 물론 지역 관광 및 지역 경제 활성화, 사회·문화적 활동을 위해 추진함.
- 가족 휴가마을(VVF)는 사회복지관광의 구현을 위한 시설로 저소득층들의 휴가 기회를 보장하고 있음.

(4) 영국의 ‘Holidays at home are great’

- 2012년부터 런던 올림픽에 맞춰 영국 정부는 휴가문화 개선 및 국내 여행 활성화를 위해 ‘Holidays at home are great’ 캠페인을 실시하였음.

14) 김현주(2014), ‘프랑스 체크바캉스 사례조사’, 한국문화관광연구원

- 스티븐 프라이, 줄리 월터스, 루퍼트 그린트 등 영국의 유명 스타들이 TV 광고에 출연해 숙박, 레스토랑, 관광 명소 및 교통편 등을 소개
 - 또한, 영국 전역에 많은 여행 상품을 공급하고 있는 관광 비즈니스 기업들과 연계하여 숙박, 관광지 입장권 등의 할인 행사도 진행하였음.
- 동 캠페인은 2012년 한해뿐만 아니라 이후 지속적으로 시행되어 침체상태에 있던 자국민의 국내 관광을 유명 스타와 애니메이션 캐릭터의 프로모션, 다양한 할인 행사 등으로 숙박 등 내수시장을 크게 고무시켰음.
- 2013~2014년에는 영국의 Wallace and Gromit를 이용해 영국을 탐험하는 등의 광고로 캠페인을 전개하며, 전국 곳곳의 여행사들은 영국관광청과 Wallace and Gromit와 함께 영국의 휴가 패키지를 제작함.
 - 2015년에는 Shaun the Sheep의 캐릭터를 이용해 영국의 놀라운 명소를 소개하고 지역 여행사를 통해 국내 휴가를 유도하는 내용의 광고를 선보임.
- 캠페인에 대한 평가 보고서에 따르면 온라인 웹사이트와 TV 캠페인에 따른 효과는 매우 긍정적으로 평가됨.
- 2012년 최초 캠페인 실시에 의해 웹사이트 6,000만 파운드, TV 캠페인 2억 4,000만 파운드의 지출효과가 발생하였으며, 2014년에는 1억 3,800만 파운드로 목표 금액인 8,000만 파운드를 넘어선 지출 효과가 발생¹⁵⁾

(5) 호주의 'No leave, No life'

- 호주 정부는 2012년부터 2013년 동안 미사용 연차휴가를 적극적으로 소진하기 위해 휴가와 국내관광에 대한 인식 개선에 중점을 둔 캠페인(No Leave, No Life)을 전개함.
- 이 캠페인의 대상은 휴가를 사용하는 근로자뿐만 아니라 사용자들까지도 포함하고 있으며, 근로자들의 휴가 미사용은 근로자뿐만 아니라 사용자들에게까지 악영향을 미칠 수 있음을 강조

15) <https://www.visitbritain.org/our-great-story-so-far-domestic>

- 이에 따라 캠페인 전용 웹사이트에는 근로자의 휴가사용을 촉진하기 위해 사용자가 활용할 수 있는 다양한 프로그램을 제시하고 있음.
- 캠페인 프로그램에 대한 정보, 근로자들에게 전달할 수 있는 메일 또는 편지 서식, 휴일 계획 체크리스트 등을 제공함으로써 이를 활용해 사용자들이 근로자들의 휴가 사용을 독려하도록 하고 있음.

(6) 중국의 공휴일제도 개선

- 1990대부터 중국은 일자리 창출 및 고용 증대를 목적으로 휴일정책을 적극 활용하여 근로자들에게 시간적 여유를 제공함으로써 여행 및 쇼핑을 통한 내수 경제 활성화를 위해 적극적으로 노력하였음.
- 1995년 토요일 격주 휴무제도를 시범실시한 후 주 5일제를 시행하였으며, 1999년에는 춘제, 노동절, 국경절과 같은 기념일에 각각 1주일 간 연휴를 형성하는 골든위크 제도를 시행하였음.
- 중국 여유국의 조사에 따르면, 골든위크 기간 동안의 여행 총수입은 여행 시장 전체 연간 총수입의 25%를 차지하며 중국 국내 여행산업에 대한 기여도가 매우 높은 것으로 나타났음.¹⁶⁾
- 2010년까지의 총 19회의 골든위크 기간 동안 발생한 여행 총수입은 약 6,704억 위안이며, 총 16억 3천만 명이 여행을 하였음.
- 이처럼 골든위크는 중국인들의 휴가에 대한 인식에 변화를 일으켰으며, 여행활동을 촉진시키는 주요 요인으로 작용하였음.

(7) 한국의 근로자 휴가지원사업

- 근로자 휴가지원사업은 2014년 시범으로 실시한 사업으로 근로자의 삶의 질 향상 및 관광 참여의 확대를 위해 도입된 제도임. 근로자의 휴가문화 개선 및 국내관광 참여 여건을 개선하는데 목적이 있음.

16) 이성태 (2010), 『휴가문화 선진화 및 공휴일제도 개선을 통한 내수관광 활성화 방안』, 한국문화관광연구원.

- 사업 방식은 참여기업과 기업체 근로자가 공동으로 여행에 필요한 자금을 적립하고, 공공부문에서 추가적으로 지원하여 개별 근로자가 국내여행을 즐길 수 있도록 지원하는 방식임
 - 적립금 분담비율 : 정부 25%(10만원), 기업체 25%(10만원), 근로자 50%(20만원)
 - 근로자는 적립금액 40만원을 포인트로 부여받고, 이를 지정된 온/오프라인에서 모두 사용하도록 함.
 - 온라인의 경우, 근로자 휴가지원사업 웹사이트에서 포인트로 직접 결제가 가능하도록 하고, 오프라인의 경우, 신용카드 형식의 ‘더행카드’를 발급받아 사용 후 웹사이트를 통해 비용을 정산하는 방식임.
- 본 사업을 통해 180개 기업체에서 참여하여 참여기업 근로자 총 9,485명의 26.7%인 2,538명이 참여하였음

〈그림 IV-1〉 근로자 휴가지원 시범사업 개요

사업 시행 주체	한국관광공사
사업방식	적립금 분담비율 : 정부 25%(10만원), 기업체 25%(10만원), 근로자 50%(20만원)
사업기간	2014.1.20~2014.10.31
참여기업체	전국 중소, 중견기업 180개사
참여인원	2,538명 (참여기업 근로자(9,485명)의 26.7% 참여)

출처 : 한국관광공사(2014). 『근로자 휴가지원사업 발전방안』

- 근로자/기업체 분담금은 7.6억 조성되어 6.1억 소진되어 약 81%의 소진율을 보였으며 정부지원금은 2.5억 조성되어 1.9억 소진되어 약 74%의 소진율을 나타냄.

- 전체적으로는 10억원이 조성되어 8억이 소진되어 79.2%의 소진율을 보임.

〈표 IV-4〉 근로자 휴가지원사업 여행분담금 사용현황

(단위 : 원)

구 분	조성액	소진액	잔 액	소진율
근로자/기업체 분담금	757,800,000	612,844,695	144,955,305	81%
공사 지원금	252,600,000	187,510,014	65,086,986	74%
계	1,010,400,000	800,354,709	210,045,291	79.2%

출처 : 한국관광공사 내부자료(2014)

- 사용 항목별로는 국내여행 및 숙박이 가장 높은 비율로 지출되었으며 다음으로 레포츠와 캠핑 순으로 지출되었음.

〈표 IV-5〉 근로자 휴가지원사업 사용 항목별 지출비용

(단위 : 원)

구분	숙박	캠핑	레포츠	국내여행	기타	계
건수	5,101	186	444	8,146	-	13,877
금액	306,464,009	12,561,110	29,506,270	348,806,515	103,016,805	800,354,709

출처 : 한국관광공사 내부자료(2014)

3. 시사점

- 앞서 살펴본 바와 같이 한국의 근로자들은 근로기준법에 의거하여 연간 15~25일의 연차유급휴가를 부여받으며, 이는 미국, 유럽의 주요국가 등과 비교해 낮은 수준임.
- 네덜란드의 연간 법정휴가일수는 전일근로자 기준 최소 20일, 프랑스는 최소 한 달 근무한 경우 연간 30일의 휴가가 주어지며, 주휴일을 포함할 경우 약 5주간의 휴가기간이 발생함.

- 해외 주요국의 경우 노동법 및 고용 계약을 통해 근로자의 휴가를 개인적 권리로 인식하여 철저하게 보장한 결과, 각국 근로기준법 상에서 보장하고 있는 휴가총량에 비해 높은 수준을 보이고 있음.
- 근로자의 휴가사용은 여행, 쇼핑 등 내수 경기 활성화에 기여하는 등 경제적 측면에서도 그 중요성이 높음.
- 미국, 유럽 주요국, 일본 등은 휴가사용 문화 개선을 통해 근로자의 개개인의 주관적 만족도 향상뿐만 아니라, 국가 경제 전체에 미치는 경제적 파급효과도 거두고 있음.
 - 반면, 국내의 경우 휴가사용 문화가 경직적이고, 실제 사용 일수가 상대적으로 많지 않아, 근로자의 휴가 사용이 국가 경제 전체에 미치는 효과는 해외 주요 국가들에 비해 작을 것으로 추측됨.
- 따라서 휴가의 사용이 개인의 행복뿐만 아니라 거시적으로 국가의 질적 발전에도 기여하기 위해서는 휴가에 대한 국민적 인식 및 제도 개선뿐만 아니라 다양한 경제 활동과 연계하고자 하는 정책적 노력이 필요함.
- 휴가 사용에 대한 대국민 인식 제고를 위한 캠페인, 우리의 사회 문화적 환경에 적합한 휴가·휴일제도 도입 및 휴가-관광 연계를 위한 정책적 방안 마련 등에 대한 노력이 요구됨.

V. 휴가사용 확산의 기대효과 분석

1. 경제적 파급효과 분석

- 휴가사용 확산으로 국내여행, 해외여행, 문화예술스포츠 등 여가활동의 소비지출(최종수요)이 증가함에 따라 직·간접적으로 발생하는 생산, 부가가치, 고용 등의 각종 경제적 파급효과를 산업연관분석을 통해 산출

(1) 분석 방법 및 체계

□ 산업연관분석 개요¹⁷⁾

- 산업연관분석(inter-industry analysis)은 생산활동을 통해 이루어지는 산업 간 상호연관관계를 수량적으로 파악하는 분석방법으로 국민경제 전체를 포괄하면서 전체와 부분을 유기적으로 결합하는 분석도구임.
 - 산업연관분석은 국민경제의 구조변화 분석, 경제예측과 경제정책의 효과 측정, 각종 가격변수의 파급효과분석 등 각종 경제구조 분석과 정책수립에 폭넓게 활용되고 있음.
 - 특히, 각 산업별 최종수요 변화에 의해 자신 및 여타 산업에 미치는 생산, 부가가치, 고용, 취업, 부가가치, 정부조세수입, 수입(import) 등의 유발효과를 측정하는데 유용
 - 반면에 투입과 산출의 선형 관계를 가정한 정태적 모형이기 때문에 비선형적이거나 동태적인 경제 현상을 고려하지 못한다는 한계가 있음.
- 산업연관분석은 아래 <그림 V-1>과 같이 일정기간 동안 일정지역 내에서 이루어진 상품(재화와 용역)의 생산과 처분내역을 한 장의 표로 읽을 수 있도록 기록한 투입산출표(input-output table)를 토대로 함.

17) 보다 구체적인 방법론은 한국은행(2014)을 참고

- 가로(행, row)방향은 각 산업(또는 상품)부문의 생산물이 어떤 부문에 중간수요나 최종수요(소비, 투자, 수출)의 형태로 얼마나 사용되는지를 나타내는 배분구조
- 세로(열, column)방향은 각 산업(또는 상품)부문이 재화 및 용역을 생산하기 위하여 지출한 생산비용의 구성을 나타내는 투입구조

〈그림 V-1〉 투입산출표의 기본 구조

		중 간 수 요						최 종 수 요	수 입 (공 제)	총 산 출 액
		1	2	...	j	...	n			
중 간 투 입	1	x_{11}	x_{12}	...	x_{1j}	...	x_{1n}	Y_1	M_1	X_1
	2	x_{21}	x_{22}	...	x_{2j}	...	x_{2n}	Y_2	M_2	X_2
	⋮	⋮	⋮		⋮		⋮	⋮	⋮	⋮
	i	x_{i1}	x_{i2}	...	x_{ij}	...	x_{in}	Y_i	M_i	X_i
	⋮	⋮	⋮		⋮		⋮	⋮	⋮	⋮
	n	x_{n1}	x_{n2}	...	x_{nj}	...	x_{nn}	Y_n	M_n	X_n
부 가 가 치		V_1	V_2	...	V_j	...	V_n			
총 투 입 액		X_1	X_2	...	X_j	...	X_n			

주 : x 는 중간투입액, X 는 총산출액 벡터, Y 는 최종수요 벡터, M 은 수입액 벡터, V 는 부가가치 벡터

○ (유발계수) 분석 목적에 따라 투입산출표의 상품부문을 재구성하여 그 투입계수를 산출하고, 이를 통해 각종 유발계수를 도출

- 어떤 상품부문이 1단위의 생산물을 산출하기 위해 필요한 각종 중간재 및 부가가치의 투입량(a_{ij})이며, x_{ij} 를 j 부문의 생산에 필요한 i 부문의 투입량, X_j 를 j 부문의 총투입액(=총산출액)이라 하면, 투입계수 $a_{ij} = x_{ij}/X_j$
- 최종수요 벡터 Y 와 총산출(=총투입) 벡터 X 의 관계를 투입계수 행렬 A 를 통해 함께 표현하면 $AX + Y = X$ 이고, 이를 X 에 대하여 정리하면 $X = (I - A)^{-1}Y$
- 여기서 $(I - A)^{-1}$ 을 레온티에프 역행렬(L)이라 하며, 그 원소 l_{ij} 는 j 부문의 최종수요가 1단위 증가할 경우 이를 충족시키기 위해 i 부문에서 직·간접적으로 생산되어야 할 총산출액, 즉 생산유발계수임.

- 도출된 생산유발계수를 토대로 각 상품부문 생산물의 최종수요로부터 파생되는 각종 유발계수를 산출할 수 있음.

〈표 V-1〉 각종 유발계수의 개념 및 행렬식

구분	개념	행렬식
생산 유발계수	특정 부문 생산물에 대한 최종수요가 1단위 발생할 경우 해당 부문을 포함한 모든 산업에서 직·간접적으로 유발되는 생산 단위	$(I - A^d)^{-1}$ (A^d : 국산투입계수행렬, I : 항등행렬)
부가가치 유발계수	특정 부문 생산물에 대한 최종수요가 1단위 발생할 경우 해당 부문을 포함한 모든 산업에서 직·간접적으로 유발되는 부가가치 단위	$\hat{A}^v(I - A^d)^{-1}$ (\hat{A}^v : 부가가치율의 대각행렬)
노동 유발계수	특정 부문 생산물에 대한 최종수요가 10억 원 발생할 경우 해당 부문을 포함한 모든 산업에서 직·간접적으로 유발되는 노동량(고용자 수 및 취업자 수)	$\hat{l}(I - A^d)^{-1}$ (\hat{l} : 노동계수 대각행렬)

출처 : 한국은행(2014)을 바탕으로 정리함.

주 : 고용자는 순수 임금근로자, 취업자는 임금근로자 및 자영업자, 무급가족종사자를 포함

□ 분석체계

- (휴가사용여건) 휴가사용 촉진을 위한 7개 개선안과 더불어 모든 개선안의 도입 및 부여된 모든 연차유급휴가를 사용할 경우를 추가하여 각각의 경제적 파급효과를 산출하고 비교분석

- 휴가사용 촉진을 위한 여건 개선방안
 - 부여된 연차휴가를 모두 쓰는 사회적 분위기 확산(직장 외 휴가문화)
 - 자유롭게 연차휴가를 사용하는 조직문화 확립(직장 내 휴가문화)
 - 미사용 연차휴가에 대한 금전보상(연가보상제) 폐지
 - 기업 또는 국가에서 휴가비 추가 지원(연간 10만원 수준)
 - 국내여행 소요비용에 대한 세액공제(연간 100만원 한도 15% 수준)
 - 사교육 의무 방학기간 도입
 - 초·중·고등학교 학생을 위한 체험학습 활성화
 - 위 모든 휴가사용 촉진여건이 제공될 경우
- 근로자가 부여된 연차유급휴가를 모두 사용할 경우

○ (여가활동분류) 휴가를 통한 여가활동을 국내여행¹⁸⁾, 해외여행, 문화·오락·스포츠, 휴식 및 기타¹⁹⁾ 활동으로 구분하여 <표 V-2>와 같이 투입산출표 상품분류와 연계

- 여기서 ‘쇼핑’은 소매서비스(303)와 연계시키고, ‘음식점’은 일반음식점(318), 주점(319), 기타 음식점(320), ‘숙박업’은 숙박(321), ‘교통’은 철도여객운송(304), 도로여객운송(306), 연안 및 내륙수상운송(309), 외항운송(310), 항공운송(311), 육상운송보조서비스(312), 수상운송보조서비스(313), 항공운송보조서비스(314), 기계장비 및 용품 임대(345), ‘문화·오락·스포츠’는 문화서비스(371), 연극·음악 및 기타예술(372), 기타 문화서비스(373), 스포츠서비스(374), 오락서비스(375), ‘기타 여행서비스’는 기타 사업지원서비스(359)로 연계
- 문화·오락·스포츠 활동 부문은 ‘문화·오락·스포츠’를 구성하는 문화서비스(371), 연극·음악 및 기타예술(372), 기타 문화서비스(373), 스포츠서비스(374), 오락서비스(375) 연계
- 휴식 및 기타 활동 부문은 ‘개인서비스’를 구성하는 미용관련서비스(381), 세탁(382), 가사서비스(383), 기타 개인서비스(384)로 연계
- 전체적으로는 <표 V-3>과 같이 투입산출표의 384개 기본부문을 총 35개 산업으로 통합·재분류하여 산업연관분석을 실행
- 투입산출표상 국내외 여행활동 관련부문은 ‘쇼핑’, ‘교통’, ‘음식점’, ‘숙박’, ‘문화오락스포츠’, ‘기타 여행서비스’ 상품으로 구성

18) 국내여행활동은 현 거주지(시·군)를 벗어나 다른 지역을 다녀온 모든 여행으로 직장/거주지 근처에서의 일상적, 규칙적 여가활동은 제외

19) 휴식 및 기타 활동은 여행이나 문화오락스포츠 활동을 제외한 TV시청, 산책, 음악감상, 가사, 사교, 친목, 종교, 봉사 활동 등을 의미

〈표 V-2〉 투입산출표상 휴가사용의 여가활동 관련산업 세분류 및 상품구성

산업부문	투입산출표 기본부문 통합방식	국내 여행	해외 여행	문화오락 스포츠	휴식 /기타
쇼핑	303 소매서비스	✓	✓		
교통	304 철도여객운송	✓	✓		
	306 도로여객운송				
	309 연안 및 내륙수상운송				
	310 외항운송				
	311 항공운송				
	312 육상운송보조서비스				
	313 수상운송보조서비스				
	314 항공운송보조서비스				
음식점	345 기계장비 및 용품 임대				
	318 일반음식점	✓	✓		
	319 주점				
	320 기타음식점				
숙박	321 숙박	✓	✓		
문화오락 스포츠	371 문화서비스(국공립)	✓	✓	✓	
	372 연극, 음악 및 기타예술				
	373 기타 문화서비스				
	374 스포츠서비스				
	375 오락서비스				
기타 여행서비스	359 기타 사업지원서비스	✓	✓		
개인서비스	381 미용관련서비스				✓
	382 세탁				
	383 가사서비스				
	384 기타 개인서비스				

〈표 V-3〉 투입산출표상 전산업 재분류 및 상품구성

산업부문 명칭		상품분류(기본부문)
농림수산 및 광산업	1. 농림수산물	1-25
	2. 광산물	26-34
	3. 음식료품	35-61
제조업	4. 섬유 및 가죽제품	62-82
	5. 목재 및 종이, 인쇄	83-98
	6. 석탄 및 석유제품	99-110
	7. 화학제품	111-139
	8. 비금속광물제품	140-156
	9. 1차 금속제품	157-177
	10. 금속제품	178-191
	11. 기계 및 장비	192-213
	12. 전기 및 전자기기	214-242
	13. 정밀기기	243-248
	14. 운송장비	249-262
	15. 기타제조업 제품 및 임가공	263-273
전력가스수도 및 건설업	16. 전력가스수도 및 폐기물	274-286
	17. 건설	287-301
서비스업	18. 도매서비스	302
	19. 화물운송 및 보관	305, 307-308, 315-317
	20. 정보통신 및 방송 서비스	322-334
	21. 금융 및 보험	335-340
	22. 부동산	341-344
	23. 전문과학기술서비스	346-356
	24. 사업지원서비스	357-358
	25. 공공행정 및 국방	360-361
	26. 교육서비스	362-364
	27. 의료서비스	365-367
	28. 사회복지 및 기타서비스	368-370, 376-380
여가활동 관련산업	29. 쇼핑	303
	30. 교통	304, 306, 309-314, 345
	31. 음식점	318-320
	32. 숙박	321
	33. 문화오락스포츠	371-375
	34. 기타 여행서비스	359
	35. 개인서비스	381-384

주: 2010 기준년 상품분류(한국은행, 2014)를 기준으로 여가활동 관련산업과 연계

- **(분석자료)** 휴가사용에 따른 국내생산유발효과를 분석하기 위해 비경쟁수입형 국산거래표(기초가격)를 이용하는 $(I-A^d)^{-1}$ 형 생산유발계수표(2014년 연장표)를 이용함.
 - 국산품과 수입품의 투입비율이 각 수요부문마다 일정하지 않으므로 최종수요발생에 따른 국내생산과급효과만을 정확히 계측하기 위해 국산과 수입을 구분하여 작성한 $(I-A^d)^{-1}$ 형 생산유발계수표가 적합
 - 2010 기준년 투입산출표의 상품분류는 384개 기본부문으로 분류되어 있으나, 고용효과 분석을 위한 고용표는 161개 부문으로 구성되어 있어 일부 추정이 필요
 - 161부문 고용표와 384부문 산업연관표의 매칭 작업은 기본적으로 자료분리가 가능한 상품부문은 세분류하고, 분리가 어려울 경우 각 부문의 총산출 비중이나 『전국사업체조사』의 세부산업별 종사자 비중을 통해 간접 추정함.
 - 휴가사용을 통한 여가활동 소비지출 추계를 위해 본고 실태조사 결과와 함께 『2015 국민여행실태조사』(문화체육관광부, 2016a) 및 『2016 국민여가활동조사』(문화체육관광부, 2016b) 결과를 참고자료로 활용
- **(분석절차)** 연차휴가를 통한 여가소비 지출액을 최종수요로 보고 투입산출표에서 도출되는 유발계수행렬에 적용하여 경제파급효과 산출
 - 휴가사용을 통한 여가활동별 생산유발액은 각 여가소비의 총지출액을 최종수요로 놓고, 생산유발계수행렬에 최종수요 벡터를 곱함으로써 직접효과 및 여타 산업에 미치는 간접효과를 측정
 - 부가가치유발효과, 고용유발효과 등도 같은 방식으로 관련된 유발계수행렬을 적용함으로써 각각의 파급효과를 계산

(2) 휴가사용 여가활동 소비지출 추계

□ 여가활동 소비지출액 산정 방법

- 임금근로자 수 × 평균 연차휴가 사용일 수 × 일평균 여가활동비/명
- 2016년 현재 임금근로자 수는 13,943,804명(고용노동부 고용노동통계포털 상용근로자* 기준)
 - * 상용근로자란 고용계약기간이 1년 이상인 임금근로자로 사업체의 유급임원(사장, 대표이사, 전무, 상무, 상근감사 등)을 포함
- 2016년 현재 임금근로자의 평균 연차휴가 사용일 수는 본고 설문조사 결과인 7.89일 가정
- 여가활동별 소비원단위(1일 · 인당 여가활동비)
 - 본고 휴가사용 실태조사에 근거하여 <표 V-4>와 같이 산출한 연차휴가 시 근로자 1인당 1일 평균 여가활동비는 국내여행 17.7만원, 해외여행 62.7만원, 문화오락스포츠 16.7만원, 휴식 및 기타 활동 8.4만원이 소요 되는 것으로 가정(전체 근로자 기준)

<표 V-4> 휴가시 여가활동별 소비원단위 산출결과

(단위 : %, 일, 만 원)

구 분		국내여행	해외여행	문화오락 스포츠	휴식 및 기타	합계
① 평균 사용일수 비중	전체 근로자	36.8	16.2	11.1	35.9	100.0
	초중고 有 근로자	41.6	14.3	10.2	35.9	100.0
	초중고 無 근로자	35.1	16.9	11.5	36.6	100.0
② 평균사용일수	전체 근로자	2.9	1.3	0.9	2.8	7.9
	초중고 有 근로자	3.4	1.2	0.8	2.8	8.3
	초중고 無 근로자	2.7	1.3	0.9	2.8	7.8
③ 평균지출액	전체 근로자	51.3	80.0	14.7	23.7	169.7
	초중고 有 근로자	89.8	310.2	56.2	40.2	204.9
	초중고 無 근로자	45.9	75.5	13.8	21.8	157.0
④ 일평균 지출액 (③ ÷ ②)	전체 근로자	17.7	62.7	16.7	8.4	21.5
	초중고 有 근로자	19.3	78.3	20.5	10.2	24.8
	초중고 無 근로자	16.9	57.7	15.5	7.7	20.3

자료 : 본고 휴가사용 실태조사

- 이러한 가정은 최근에 이루어진 『2015 국민여행실태조사』 및 『2016 국민여가활동조사』의 결과(<표 V-5> 참조)와 크게 다르지 않음.

<표 V-5> 휴가사용 관련 유사설문조사와의 비교

구 분		휴가사용실태조사 (2016년 기준)	국민여행실태조사 (2015년 기준)	국민여가활동조사 (2016년 기준)
조사대상		만20세 ~ 59세 임금근로자 1,000명	15세 이상 국민 6,543명	15세 이상 국민 10,000명
조사범위		연차유급휴가 중	연중	연중
연간 여가활동 평균지출액		1,697,110원	-	1,632,000원
국내 여행	전체 표본	513,350원	582,770원	-
	국내여행 사용(경험)자	735,458원	667,177원	-
	전체 표본	800,110원	-	-
	해외여행 사용(경험)자	2,388,388원	2,650,790원 (자비 : 2,361,327원)	-

□ 여건별 근로자 1인당 연간 여가활동 평균지출액 추계

○ 근로자 1인당 연간 여가활동 평균지출액

- 본고 실태조사에 따르면 근로자들은 휴가사용 촉진여건별로 <표 V-6>과 같은 비중으로 자신들의 휴가를 각 여가활동에 활용할 의향을 보임.

<표 V-6> 휴가사용 촉진여건별 휴가의 여가활동 활용 비중

(단위 : %)

구 분		국내여행	해외여행	문화오락스포츠	휴식 및 기타
현재 상태	전체 근로자	36.8	16.2	11.1	35.9
	초중고 자녀가 있는 근로자	41.6	14.3	10.2	34.0
	초중고 자녀가 없는 근로자	35.1	16.9	11.5	36.6
① 사회적 분위기 확산		32.6	24.6	16.0	26.7
② 조직문화 개선		32.5	24.8	16.5	26.2
③ 연가보상 폐지		31.5	19.6	15.6	33.3
④ 휴가비 추가 지원		37.4	20.9	17.5	24.3
⑤ 국내여행 세액공제		47.0	18.1	14.1	20.8
⑥ 사교육 의무 방학 도입		35.1	15.9	23.0	26.1
⑦ 초중고 체험학습 강화		43.0	14.1	22.9	19.9
⑧ 위 모든 여건 제공		35.1	25.8	15.6	23.5

주 : ⑥ 및 ⑦의 촉진여건은 초중고 자녀를 가진 임금근로자의 경우임.

- 각 촉진여건별 여가활동 활용 비중에 총 휴가사용의향일수를 곱하여 여가활동별 휴가사용일수로 변환하면, <표 V-7>과 같음.
- 연차휴가를 국내여행에 가장 많이 사용하도록 하는 여건은 ‘⑤국내여행 세액공제’(4.6일), ‘④휴가비 추가 지원’(3.8일) 순으로 나타남.
- ‘③연가보상 폐지’는 연차휴가를 국내여행(3.4일) 보다 휴식 및 기타 활동(3.6일)에 더 많이 사용하도록 하는 여건으로 나타남.
- ‘①부여된 연차휴가를 모두 쓰는 사회적 분위기 확산’은 연차휴가를 해외여행에 가장 많이 사용하도록 하는 여건으로 나타남.

<표 V-7> 휴가사용 촉진여건별 여가활동의 휴가사용일수

(단위 : 일)

구 분		국내 여행	해외 여행	문화오락 스포츠	휴식 및 기타	사용(의향)일수 합계	
							현재대비
현재 상태	전체 근로자	2.9	1.3	0.9	2.8	7.9	-
	초중고 자녀가 있는 근로자	3.4	1.2	0.8	2.8	8.3	-
	초중고 자녀가 없는 근로자	2.7	1.3	0.9	2.8	7.8	-
① 사회적 분위기 확산		3.7	<u>2.8</u>	1.8	3.0	<u>11.3</u>	<u>3.4</u>
② 조직문화 개선		3.5	2.7	1.8	2.8	10.8	2.9
③ 연가보상 폐지		3.4	2.1	1.7	<u>3.6</u>	10.8	2.9
④ 휴가비 추가 지원		3.8	2.1	1.8	2.5	10.1	2.2
⑤ 국내여행 세액공제		<u>4.6</u>	1.8	1.4	2.0	9.9	2.0
⑥ 사교육 의무 방학 도입		3.0	1.3	1.9	2.2	8.5	0.2
⑦ 초중고 체험학습 강화		3.7	1.2	<u>2.0</u>	1.7	8.7	0.4
⑧ 위 모든 여건 제공		4.2	3.1	1.9	2.8	12.0	4.1
⑨ 부여된 모든 연가 사용시		5.3	3.9	2.4	3.5	15.1	7.2

주1 : ⑥ 및 ⑦의 촉진여건은 초중고 자녀를 가진 임금근로자의 경우임.

주2 : ⑨ 부여된 모든 연차휴가 사용의 경우, ⑧의 여가활동 활용 비중과 동일하다고 가정

- <표 V-7>의 결과에 <표 V-4>의 여가활동별 소비원단위를 곱하면, 각 여건별 근로자 1인당 연간 여가소비 지출액을 추계할 수 있음.

<표 V-8> 휴가사용 촉진여건별 근로자 1인당 연간 여가소비 지출액

(단위 : 만 원, %)

구 분		국내 여행	해외 여행	문화오락 스포츠	휴식 및 기타	지출액 합계	
						현재대비(변화율)	
현재 상태	전체 근로자	51.3	80.0	14.7	23.7	169.7	- -
	초중고 자녀가 있는 근로자	66.4	92.5	17.2	28.8	204.9	- -
	초중고 자녀가 있는 근로자	45.9	75.5	13.8	21.8	157.0	- -
① 사회적 분위기 확산		65.4	<u>175.0</u>	30.4	25.3	<u>296.1</u>	<u>126.3</u> (74.4)
② 조직문화 개선		62.3	168.4	30.0	23.7	284.4	114.7 (67.6)
③ 연가보상 폐지		60.1	132.9	28.1	<u>30.0</u>	251.1	81.4 (48.0)
④ 휴가비 추가 지원		66.8	132.5	29.5	20.5	249.3	79.6 (46.9)
⑤ 국내여행 세액공제		<u>81.8</u>	112.0	23.3	17.1	234.2	64.5 (38.0)
⑥ 사교육 의무 방학 도입		57.3	105.1	39.9	22.6	224.8	20.0 (9.7)
⑦ 초중고 체험학습 강화		71.9	95.7	<u>40.6</u>	17.6	225.8	20.9 (10.2)
⑧ 위 모든 여건 제공		74.2	193.2	31.2	23.5	322.2	152.5 (89.8)
⑨ 부여된 모든 연가 사용시		93.6	243.6	39.4	29.6	406.2	236.5 (139.3)

주 : ⑥ 및 ⑦의 촉진여건은 초중고 자녀를 가진 임금근로자의 경우임.

□ 여건별 여가소비 총지출액(최종수요)의 투입산출표 적용

- (여행비 지출 구성) 휴가시 근로자의 여행활동 지출은 <표 V-9>와 같이 국내외 여행활동 경험자의 지출 항목별 구성비를 따르는 것으로 가정

- 해외여행 국내소비는 내국인이 해외관광을 위해 지출하는 경비 중 국내에서 소비 지출되는 것으로 여행상품 구입비, 항공료 등 교통비, 출국시 면세점 지출 등으로 총 해외여행비 가운데 약 29% 정도를 차지

〈표 V-9〉 2015년 국민 국내관광 및 해외여행 지출 항목별 구성비

지출 항목	지출 구성비(%)		비고
	국내관광	해외여행 (국내소비)	
여행상품 구입비	3.6	17.3	폴패키지, 항공권 구매, 숙박예약, 차량임대, 레저 시설 예약 등 국내 여행사를 통해 지출된 경비
숙박비	17.3	1.3	
교통비	21.3	4.8	대중교통비, 차량 렌트비, 연료비, 통행료, 주차료, 수리비 등
식/음료비	35.3	0.4	음식비, 식재료비, 음료, 주류, 담배 등
쇼핑/여행용품	9.1	2.1	기념품 및 쇼핑비, 기타 여행관련 용품 구입비 (의류, 가방, 모자, 신발, 선글라스, 세면도구 등)
문화/오락/스포츠비	7.6	0.1	문화/오락시설 이용료 및 관련용품 대여/구입비, 스포츠/경기 관람 및 스포츠용품 대여/구입비
기타	5.8	3.0	항목을 구분할 수 없는 기타 소비지출
합 계	100.0	29.0	

자료 : 문화체육관광부 (2016a), 『2015 국민여행실태조사』, 원시데이터.

주 : 해외여행 지출구성비는 자비부담 지출금(2015년 평균 2,361,327원/명) 대비 비율임.

○ **(여가소비 총지출액)** 〈표 V-8〉의 근로자 1인당 국내외 여행소비 지출액에 해외여행 지출 중 국내소비 비율(29.0%)을 반영한 후 여기에 임금근로자 수(13,943,804명)를 곱하면, 〈표 V-10〉과 같이 휴가사용 촉진여건별 각 여가소비 국내 총지출액(최종수요)을 산출할 수 있음.

- 단, 사교육 의무방학 도입 및 초중고 체험학습 강화 방안의 경우, 초중고 자녀를 가진 근로자(3,695,108명*)와 나머지 근로자 그룹의 각 여가소비 지출액을 곱하여 산출

* 본 실태조사상 초중고 자녀를 가진 임금근로자 비율(26.5%) × 총 임금근로자 수

- 2016년 현재 우리나라 임금근로자들이 연차유급휴가의 사용(평균 7.9일)을 통해 여가활동에 소비한 총지출액은 15조 7402억 원이며, 그 가운데 국내여행에 대한 지출액이 7조 1581억 원으로 가장 큰 비중(45.5%)을 차지하는 것으로 분석됨.

〈표 V-10〉 휴가사용 촉진여건별 국내 여가소비 총지출액

(단위 : 억 원, %)

구 분	국내여행	해외여행 국내소비	문화오락 스포츠	휴식 및 기타	합 계
현재 상태	71,581 (45.5)	32,326 (20.5)	20,506 (13.0)	32,990 (21.0)	157,402 (100.0)
① 사회적 분위기 확산	91,207 (38.1)	70,690 (29.5)	42,380 (17.7)	35,255 (14.7)	239,532 (100.0)
② 조직문화 개선	86,834 (37.8)	68,055 (29.6)	41,765 (18.2)	33,063 (14.4)	229,718 (100.0)
③ 연가보상 폐지	83,790 (38.3)	53,681 (24.6)	39,231 (18.0)	41,853 (19.2)	218,555 (100.0)
④ 휴가비 추가 지원	93,076 (43.0)	53,548 (24.7)	41,182 (19.0)	28,564 (13.2)	216,370 (100.0)
⑤ 국내여행 세액공제	114,094 (52.9)	45,231 (21.0)	32,549 (15.1)	23,842 (11.1)	215,716 (100.0)
⑥ 사교육 의무 방학 도입	68,214 (42.2)	33,678 (20.9)	28,876 (17.9)	30,693 (19.0)	161,461 (100.0)
⑦ 초중고 체험학습 강화	73,621 (44.8)	32,667 (19.9)	29,149 (19.7)	28,862 (17.6)	164,299 (100.0)
⑧ 위 모든 여건 제공	103,485 (40.1)	78,073 (30.3)	43,558 (16.9)	32,760 (12.7)	257,876 (100.0)
⑨ 부여된 모든 연가 사용시	130,470 (40.1)	98,431 (30.3)	54,917 (16.9)	41,303 (12.7)	325,121 (100.0)

주 : 괄호()는 전체 대비 구성비(%)

- 향후 휴가사용을 촉진하는 여건 개선방안이 마련될 경우 근로자의 휴가 사용 증가로 인해 국내외 여행이나 문화오락스포츠 부문에 대한 지출이 큰 폭으로 증가할 것으로 예상됨.
- 구체적으로 설문조사 결과를 토대로 추산한 휴가사용 촉진여건별 국내 연가소비 총지출액을 살펴보면, ‘①부여된 연차휴가를 모두 쓰는 사회적 분위기 확산’이 현재 대비 여가활동 최종수요를 가장 크게 증가(52.2%) 시키고, 다음으로 ‘②자유롭게 연차휴가를 사용하는 조직문화 확립’(현재 대비 45.9% 증가)의 지출증대 효과가 큰 것으로 나타남.
- 국내여행 측면에서는 ‘⑤국내여행 소요비용에 대한 세액공제’, ‘④기업 또는 국가에서 휴가비 추가 지원’ 순으로 최종수요가 크게 나타남.

- 해외여행에 따른 국내소비 및 문화오락스포츠 활동 지출은 ‘사회적 분위기 확산’에 의해 가장 큰 소비지출이 발생하는 것으로 분석됨.
- 고려된 모든 휴가사용 촉진여건이 제공될 경우에는 현재 총지출 수준보다 약 63.8% 증가한 25조 7876억 원 가량의 여가활동 지출이 발생
- 모든 임금근로자가 부여된 연차휴가를 모두 사용할 경우에는 현재에 비해 여가활동 지출이 32조 5121억 원으로 2배가량 증가할 것으로 전망
- 휴가사용 촉진여건 제공시 현재와 비교한 국내 연가소비 총지출액(최중 수요)의 변화를 각 여가활동별로 구분하여 나타내면 <표 V-11>과 같음.

<표 V-11> 휴가사용 촉진여건별 국내 여가소비 총지출액의 변화

(단위: 억 원, %)

구 분		국내 여행	해외여행 국내소비	문화오락 스포츠	휴식 및 기타	합계 (현재대비 변화율)	
현재 효과		71,581	32,326	20,506	32,990	157,402	-
증 감	① 사회적 분위기 확산	19,627	38,364	21,874	2,265	82,130	(52.2)
	② 조직문화 개선	15,253	35,729	21,259	74	72,316	(45.9)
	③ 연가보상 폐지	12,210	21,354	18,725	8,864	61,153	(38.9)
	④ 휴가비 추가 지원	21,496	21,222	20,676	-4,426	58,968	(37.5)
	⑤ 국내여행 세액공제	42,513	12,905	12,043	-9,147	58,314	(37.0)
	⑥ 사교육 의무 방학 도입	-3,366	1,351	8,370	-2,296	4,059	(2.6)
	⑦ 초중고 체험학습 강화	2,040	341	8,644	-4,128	6,897	(4.4)
	⑧ 위 모든 여건 제공	31,904	45,747	23,053	-229	100,474	(63.8)
	⑨ 부여된 모든 연가 사용시	58,889	66,105	34,411	8,313	167,719	(106.6)

- (여행활동 세부부문별 총지출액) 국내외 여행 총지출액을 <표 V-12>와 같이 투입산출표상 여행활동 세부상품과 연계함으로써 여행활동 소비 항목별로 총지출액을 추산할 수 있음.

<표 V-12> 투입산출표 여행활동 부문과 여행지출 항목의 연계

투입산출표		여행 지출경비 항목
여행활동 관련부문	IO 상품분류 기본부문 코드	
29. 쇼핑	303	쇼핑/여행용품
30. 교통	304, 306, 309-314, 345	교통비
31. 음식점	318-320	식/음료비
32. 숙박	321	숙박비
33. 문화오락스포츠	371-375	문화/오락/스포츠비
34. 기타 여행서비스	359	여행상품 구입비, 기타

- 최종적으로 <표 V-11> 및 다음 <표 V-13> ~ <표 V-22>와 같이 추계된 여가활동 및 여행활동 세부부문별 총지출액(변화)을 투입산출표의 최종수요(변화)로 적용하여 휴가사용 촉진여건별 경제적 파급효과를 분석

<표 V-13> 2016년 휴가사용 여가소비 총지출액(최종수요)

(단위 : 억 원)

상품구분	국내여행	해외여행	문화오락스포츠	휴식 및 기타
29. 쇼핑	6,514	2,298	0	0
30. 교통	15,247	5,331	0	0
31. 음식점	25,268	494	0	0
32. 숙박	12,383	1,398	0	0
33. 문화오락스포츠	5,440	115	20,506	0
34. 기타 여행서비스	6,729	22,689	0	0
35. 개인서비스	0	0	0	32,990
합 계	71,581	32,326	20,506	32,990

〈표 V-14〉 사회적 분위기 확산시 여가활동의 최종수요 증감

(단위 : 억 원)

상품구분	국내여행	해외여행	문화오락스포츠	휴식 및 기타
29. 쇼핑	1,786	2,728	0	0
30. 교통	4,181	6,327	0	0
31. 음식점	6,928	586	0	0
32. 숙박	3,395	1,659	0	0
33. 문화오락스포츠	1,492	137	21,874	0
34. 기타 여행서비스	1,845	26,927	0	0
35. 개인서비스	0	0	0	2,265
합 계	19,627	38,364	21,874	2,265

〈표 V-15〉 조직문화 개선시 여가활동의 최종수요 증감

(단위 : 억 원)

상품구분	국내여행	해외여행	문화오락스포츠	휴식 및 기타
29. 쇼핑	1,388	2,540	0	0
30. 교통	3,249	5,892	0	0
31. 음식점	5,384	546	0	0
32. 숙박	2,639	1,545	0	0
33. 문화오락스포츠	1,159	128	21,259	0
34. 기타 여행서비스	1,434	25,078	0	0
35. 개인서비스	0	0	0	74
합 계	15,253	35,729	21,259	74

〈표 V-16〉 연가보상 폐지시 여가활동의 최종수요 증감

(단위 : 억 원)

상품구분	국내여행	해외여행	문화오락스포츠	휴식 및 기타
29. 쇼핑	1,111	1,518	0	0
30. 교통	2,601	3,522	0	0
31. 음식점	4,310	326	0	0
32. 숙박	2,112	923	0	0
33. 문화오락스포츠	928	76	18,725	0
34. 기타 여행서비스	1,148	14,988	0	0
35. 개인서비스	0	0	0	8,864
합 계	12,210	21,354	18,725	8,864

〈표 V-17〉 휴가비 추가 지원시 여가활동의 최종수요 증감

(단위 : 억 원)

상품구분	국내여행	해외여행	문화오락스포츠	휴식 및 기타
29. 쇼핑	1,956	1,509	0	0
30. 교통	4,579	3,500	0	0
31. 음식점	7,588	324	0	0
32. 숙박	3,719	918	0	0
33. 문화오락스포츠	1,634	76	20,676	0
34. 기타 여행서비스	2,021	14,895	0	0
35. 개인서비스	0	0	0	-4,426
합 계	21,496	21,222	20,676	-4,426

〈표 V-18〉 국내여행 세액공제시 여가활동의 최종수요 증감

(단위 : 억 원)

상품구분	국내여행	해외여행	문화오락스포츠	휴식 및 기타
29. 쇼핑	3,869	918	0	0
30. 교통	9,055	2,128	0	0
31. 음식점	15,007	197	0	0
32. 숙박	7,355	558	0	0
33. 문화오락스포츠	3,231	46	12,043	0
34. 기타 여행서비스	3,996	9,058	0	0
35. 개인서비스	0	0	0	-9,147
합 계	42,513	12,905	12,043	-9,147

〈표 V-19〉 사교육 의무방학 도입시 여가활동의 최종수요 증감

(단위 : 억 원)

상품구분	국내여행	해외여행	문화오락스포츠	휴식 및 기타
29. 쇼핑	-306	96	0	0
30. 교통	-717	223	0	0
31. 음식점	-1,188	21	0	0
32. 숙박	-582	58	0	0
33. 문화오락스포츠	-256	5	8,370	0
34. 기타 여행서비스	-316	949	0	0
35. 개인서비스	0	0	0	-2,296
합 계	-3,366	1,351	8,370	-2,296

〈표 V-20〉 초중고 체험학습 강화시 여가활동의 최종수요 증감

(단위 : 억 원)

상품구분	국내여행	해외여행	문화오락스포츠	휴식 및 기타
29. 쇼핑	186	24	0	0
30. 교통	435	56	0	0
31. 음식점	720	5	0	0
32. 숙박	353	15	0	0
33. 문화오락스포츠	155	1	8,644	0
34. 기타 여행서비스	192	239	0	0
35. 개인서비스	0	0	0	-4,128
합 계	2,040	341	8,644	-4,128

〈표 V-21〉 모든 휴가사용 촉진여건 제공시 여가활동의 최종수요 증감

(단위 : 억 원)

상품구분	국내여행	해외여행	문화오락스포츠	휴식 및 기타
29. 쇼핑	2,903	3,253	0	0
30. 교통	6,796	7,544	0	0
31. 음식점	11,262	699	0	0
32. 숙박	5,519	1,978	0	0
33. 문화오락스포츠	2,425	163	23,053	0
34. 기타 여행서비스	2,999	32,109	0	0
35. 개인서비스	0	0	0	-229
합 계	31,904	45,747	23,053	-229

〈표 V-22〉 부여된 연차휴가 모두 사용시 여가활동의 최종수요 증감

(단위 : 억 원)

상품구분	국내여행	해외여행	문화오락스포츠	휴식 및 기타
29. 쇼핑	5,359	4,700	0	0
30. 교통	12,543	10,902	0	0
31. 음식점	20,788	1,010	0	0
32. 숙박	10,188	2,859	0	0
33. 문화오락스포츠	4,476	236	34,411	0
34. 기타 여행서비스	5,536	46,398	0	0
35. 개인서비스	0	0	0	8,313
합 계	58,889	66,105	34,411	8,313

(3) 휴가사용 확산의 경제적 파급효과

○ (생산유발액) 모든 근로자들이 부여된 연차휴가(평균 15.1일)를 모두 사용할 경우(2016년 현재 평균 7.9일에서 7.2일 증가), 여가소비 지출이 증가하여 직·간접적으로 약 29조3570억 원의 생산유발액이 발생할 것으로 기대됨.

- 부여된 모든 연차를 사용할 경우의 연차휴가 1일 추가사용 시 생산유발액은 약 4조842억 원
- 휴가사용 촉진여건 가운데 ‘①부여된 연차휴가를 모두 쓰는 사회적 분위기 확산’의 생산유발액이 약 14조2872억 원으로 가장 크게 나타남.
- 제시된 모든 휴가사용 촉진여건이 제공될 경우 약 17조5066억 원의 생산유발액이 발생

〈표 V-23〉 휴가사용 촉진여건별 생산유발액

(단위: 일, 억 원, %)

구 분	휴가사용일수		휴가사용 생산유발액		
		현재 대비		현재대비 증가 (변화율)	1일 추가 사용효과
현재 상태(초중고 자녀 근로자)	7.9 (8.3)		279,383		
① 사회적 분위기 확산	11.3	3.4	422,255	142,872 (51.1)	41,496
② 조직문화 개선	10.8	2.9	404,946	125,563 (44.9)	42,607
③ 연가보상 폐지	10.8	2.9	386,697	107,314 (38.4)	36,979
④ 휴가비 추가 지원	10.1	2.2	383,257	103,874 (37.2)	46,874
⑤ 국내여행 세액공제	9.9	2.0	383,556	104,173 (37.3)	53,014
⑥ 사교육 의무방학 도입	8.5	0.2	286,669	7,285 (2.6)	38,612
⑦ 초중고 체험교육 강화	8.7	0.4	292,057	12,673 (4.5)	33,584
⑧ 위 모든 여건 제공	12.0	4.1	454,449	175,066 (62.7)	43,024
⑨ 부여된 모든 연가 사용시	15.1	7.2	572,953	293,570 (105.1)	40,842

- **(부가가치유발액)** 모든 근로자들이 부여된 연차휴가를 모두 사용할 경우, 여가소비 지출이 증가하여 직·간접적으로 약 13조1341억 원의 부가가치유발액이 발생할 것으로 기대
- 부여된 모든 연차를 사용할 경우의 연차휴가 1일 추가사용 시 부가가치유발액은 약 1조8272억 원
 - 휴가사용 촉진여건 가운데 ‘①부여된 연차휴가를 모두 쓰는 사회적 분위기 확산’의 부가가치유발액이 약 6조4760억 원으로 가장 큼.
 - 제시된 모든 휴가사용 촉진여건이 제공될 경우 약 7조8808억 원의 부가가치유발액이 발생

〈표 V-24〉 휴가사용 촉진여건별 부가가치유발액

(단위: 일, 억원, %)

구 분	휴가사용일수		휴가사용 부가가치유발액		
		현재 대비		현재대비 증가 (변화율)	1일 추가 사용효과
현재 상태(초중고 자녀 근로자)	7.9 (8.3)		122,647		
① 사회적 분위기 확산	11.3	3.4	187,507	64,860 (52.9)	18,838
② 조직문화 개선	10.8	2.9	179,865	57,218 (46.7)	19,416
③ 연가보상 폐지	10.8	2.9	171,244	48,597 (39.6)	16,746
④ 휴가비 추가 지원	10.1	2.2	168,803	46,157 (37.6)	20,829
⑤ 국내여행 세액공제	9.9	2.0	166,929	44,282 (36.1)	22,535
⑥ 사교육 의무방학 도입	8.5	0.2	126,169	3,522 (2.9)	18,669
⑦ 초중고 체험교육 강화	8.7	0.4	128,117	5,470 (4.5)	14,495
⑧ 위 모든 여건 제공	12.0	4.1	201,455	78,808 (64.3)	19,368
⑨ 부여된 모든 연가 사용시	15.1	7.2	253,988	131,341 (107.1)	18,272

- **(고용유발인원)** 모든 근로자들이 부여된 연차휴가를 모두 사용할 경우, 여가소비 지출이 증가하여 직·간접적으로 약 21만8115명의 임금근로자 고용이 창출될 것으로 기대

- 부여된 모든 연차를 사용할 경우의 연차휴가 1일 추가사용 시 고용유발 인원은 약 3만 344명
- 휴가사용 촉진여건 가운데 ‘①부여된 연차휴가를 모두 쓰는 사회적 분위기 확산’의 고용유발인원이 약 10만7445명으로 가장 크게 나타남.
- 제시된 모든 휴가사용 촉진여건이 제공될 경우 약 13만610명의 신규 고용이 창출

〈표 V-25〉 휴가사용 촉진여건별 고용유발인원

(단위: 일, 명, %)

구 분	휴가사용일수		휴가사용 고용유발인원		
		현재 대비		현재대비 증가 (변화율)	1일 추가 사용효과
현재 상태(초중고 자녀 근로자)	7.9 (8.3)		204,963		
① 사회적 분위기 확산	11.3	3.4	312,409	107,445 (52.4)	31,207
② 조직문화 개선	10.8	2.9	299,286	94,323 (46.0)	32,006
③ 연가보상 폐지	10.8	2.9	284,611	79,648 (38.9)	27,446
④ 휴가비 추가 지원	10.1	2.2	277,333	72,370 (35.3)	32,658
⑤ 국내여행 세액공제	9.9	2.0	273,543	68,579 (33.5)	34,900
⑥ 사교육 의무방학 도입	8.5	0.2	208,248	3,284 (1.6)	17,406
⑦ 초중고 체험교육 강화	8.7	0.4	210,640	5,676 (2.8)	15,042
⑧ 위 모든 여건 제공	12.0	4.1	335,573	130,610 (63.7)	32,099
⑨ 부여된 모든 연가 사용시	15.1	7.2	423,079	218,115 (106.4)	30,344

(4) 요약 및 시사점

- 2016년 현재 국내 임금근로자들은 평균 7.9일의 연차휴가사용을 통해 약 15조7402억 원을 국내외 여행이나 문화오락스포츠 활동 등에 소비
 - 특히, 국내여행에 대한 지출액이 전체의 45.5%인 7조1581억 원으로 가장 큰 비중을 차지

○ 향후 휴가사용 촉진여건의 제공 여하에 따라 휴가를 통한 여가소비 지출이 큰 폭으로 늘어날 가능성이 충분한 상황

- 특히, ‘부여된 연차휴가를 모두 쓰는 사회적 분위기 확산’이 이루어질 경우 약 8조2130억 원, ‘자유롭게 연차휴가를 사용하는 조직문화 확립’이 실현될 경우에도 약 7조2316억 원에 이르는 임금근로자의 여가소비 지출액 증가가 발생할 수 있을 것으로 예상됨.

- 나아가 평균 15.1일이 부여된 연차휴가를 모두 사용할 경우에는 현재 지출수준 보다 약 16조7719억 원 증가한 32조 5121억 원의 여가소비 지출이 가능할 것으로 분석됨.

○ 휴가사용 촉진여건에 따라 여가활동 유형별로 다소 상이한 소비지출 효과가 발생할 것으로 예상됨.

- ‘부여된 연차휴가를 모두 쓰는 사회적 분위기 확산’은 전체 여가소비 지출을 가장 큰 폭으로 증가시키는 효과가 있으나, 상대적으로 국내여행 보다는 해외여행과 문화오락스포츠 활동에 대한 지출을 증가시키는 효과가 크게 나타남.

- ‘국내여행 소요비용에 대한 세액공제’가 이루어질 경우 국내여행 활동에 대한 근로자의 소비지출이 현재 보다 약 4조2513억 원 정도 증가할 것으로 분석되어 국내관광 활성화를 위한 가장 효과적인 휴가사용 촉진방안인 것으로 나타남.

- ‘연가보상 폐지’는 다른 촉진여건에 비해 휴식 및 기타활동에 대한 소비지출을 크게 증가시키는 효과

- ‘초중고 체험교육 강화’ 및 ‘사교육 의무방학 도입’은 문화오락스포츠 활동에 대한 지출 증가 효과가 있으나, 초중고 자녀를 가진 임금근로자로 그 효과가 제한되어 절대적인 증가 효과는 다른 촉진여건에 비해 크게 낮은 편임.

○ 근로자들이 현재 부여된 연차휴가를 100% 사용할 경우(휴가사용일수 평균 7.9일 → 15.1일), 휴가를 사용한 여가소비 지출 증가로 인해 국내생산 29조3570억 원, 부가가치 13조1341억 원, 신규고용 21만8115명의 직·간접적 경제효과가 유발될 수 있음.

- 그 중 국내관광 증가로 인한 생산유발액이 전체의 81.7%에 해당하는 23조6887억 원, 부가가치유발액은 9조7094억 원(전체의 74.0%), 고용유발인원은 3만344명(전체의 70.9%)로 경제적 파급효과의 대부분을 차지

○ 고려되는 휴가사용 촉진여건이 모두 제공될 경우에는 국내생산 17조5066억 원, 부가가치 7조8808억 원, 신규고용 13만 610명 발생

○ 특히, ‘부여된 휴가를 모두 쓰는 사회적 분위기 확산’만으로도 국내생산 14조2872억 원, 부가가치 6조4860억 원, 신규고용 10만7445명 발생

<표 V-26> 휴가사용 확산에 따른 여가소비 지출증가의 경제적 파급효과

(단위 : 일, 억 원, 명)

구 분	현재	증가분		
		연차휴가 100% 사용시	휴가사용 촉진여건 모두 제공시	휴가를 모두 쓰는 사회적 분위기 확산
휴가사용일수	7.9	7.2	4.1	3.4
여가소비 지출액	157,402	167,719	100,474	82,130
국내관광	71,581	58,889	31,904	19,627
생산유발액 (1일 추가시 효과)	279,383	293,570 (40,842)	175,066 (43,024)	142,872 (41,496)
국내관광	129,965	236,887	187,892	165,601
부가가치유발액 (1일 추가시 효과)	122,647	131,341 (18,272)	78,808 (19,368)	64,860 (18,838)
국내관광	53,269	97,094	77,012	67,875
고용유발액 (1일 추가시 효과)	204,963	218,115 (30,344)	130,610 (32,099)	107,445 (31,207)
국내관광	84,834	154,627	122,645	108,095

- 부여된 모든 연차휴가를 사용할 경우 발생하는 약 29.3조 원의 생산유발 효과는 2014년형 현대 쏘나타 46만대 생산 또는 삼성 갤럭시 노트4 1,670만대 생산시 발생하는 효과에 상당²⁰⁾

〈표 V-27〉 주요 상품과의 유발승수 비교

구 분	연차휴가 100% 사용시	승용차 (기본부문 249)	이동전화기 (IO기본부문 235)
1원당 생산유발액(원)	1.748	2.560	1.834
1원당 부가가치유발액(원)	0.779	0.689	0.463
10억원당 고용유발인원(명)	12.973	6.285	3.811

주 : 승용차와 이동전화기의 10억원당 취업 및 고용 유발인원은 각각 2014년 IO 소분류 자동차(92)와 통신 및 방송장비(87)의 취업 및 고용유발계수임.

- 부가가치유발액 기준으로는 쏘나타 77만대 또는 갤럭시 노트4 2,946만대, 고용유발인원 기준으로는 쏘나타 140만대 또는 갤럭시 노트4 5,966만대 생산효과와 동일

〈그림 V-1〉 연차휴가 100% 사용시 경제적 파급효과 비교



20) 2014년형 현대자동차 쏘나타 Smart 공급가는 대략 24,700,000원이고, 2014년 10월 출시된 삼성전자 갤럭시 노트4의 출고가는 957,000원임을 가정

○ 시점의 차이는 있으나 ‘부여된 휴가를 모두 쓰는 사회적 분위기 확산’의 경제적 파급효과는 2013년 우리나라를 방문한 432만 명의 중국인 관광객의 효과에 필적

- 휴가사용의 사회적 분위기 전환이 최근 사드(THAAD) 배치에 따른 중국인 관광객 감소의 피해를 극복할 수 있는 대안이 될 수 있음을 시사

〈표 V-28〉 휴가사용 확산과 중국인 관광객 유치 효과의 비교

구 분	휴가를 모두 쓰는 사회적 분위기 확산(2016년)	방한 중국인 관광객(2013년) ^주
총지출 증가액(억 원)	82,130	76,722
생산유발액(억 원)	142,872	133,717
부가가치유발액(억 원)	64,860	65,426
고용유발인원(명)	107,445	126,456

주 : 박문수 외(2014)의 결과

2. 근로자 삶의 질 제고효과 분석

(1) 분석방법

□ 분석개요

- 휴가사용 확산은 경제적 측면에서 뿐만 아니라 삶의 질과 같은 사회적 측면에서도 중요한 의미를 가짐.
 - 한국의 OECD BLI(Better Life Index) 순위는 2011년 36개국 중 24위 → 2013년 36개국 중 24위 → 2015년 38개국 중 28위에 그쳐 국민 삶의 질이 낮은 수준에서 머물러 있음(통계청, 2017).
- 본 절에서는 휴가사용일수가 근로자 삶의 질에 미치는 영향을 각 여가활동별로 구분하여 분석
 - 삶의 질 지표로는 실태조사를 통해 근로자들이 응답한 ‘전반적 삶에 대한 만족도’, ‘직장생활 만족도’, ‘가정생활 만족도’, ‘건강상태 만족도’ 측정결과를 사용
 - 종속변수인 삶의 질 지표들은 5점 척도의 순서형(ordered) 자료이므로 이를 반영할 수 있는 순서형 프로빗(ordered probit) 모형을 적용
 - 설명변수는 전체 휴가사용일수 혹은 세부 여가활동별 휴가사용일수
 - 통제변수는 성별, 연령, 소득, 교육수준, 혼인여부, 자녀 구성, 공공영역 종사여부, 비정규직 여부, 근속기간, 기업규모 등을 고려
- 삶의 질 결정모형의 추정결과를 토대로 휴가사용 촉진여건별로 삶의 질 지표들의 변화 정도를 예측
 - 고려되는 휴가사용 촉진여건 가운데 삶의 질 제고 효과가 가장 높은 방안을 식별하고 시사점 도출

□ 자료

○ GDP 중심의 경제지표가 가진 한계와 질적 성장에 대한 정책적 중요성이 부각됨에 따라 국민의 삶의 질을 측정하려는 노력이 국제적으로 확산 중 (통계청, 2017)

- OECD BLI, UN SDGs, EU GDP and Beyond, 캐나다 CIW(Canadian Index of Wellbeing), 영국 MNWB(Measure of National Wellbeing), 이탈리아 BES(Measuring Equitable & Sustainable Wellbeing), 일본 MNWB(Measure of National Wellbeing) 등
- 우리나라도 통계청이 2014년부터 구축해 서비스하고 있는 80여개의 국민 삶의 질 지표를 활용해 한국 삶의 질 학회에서 삶의 질 종합지수를 작성 중이며, 종합지수 산정 시 캐나다 CIW를 참고해 시범적으로 작성
- 국민 삶의 질 지표는 <표 V-29>와 같이 12개 영역, 80개 지표로 구성되어 있으며, 이중 56개(70.0%)의 객관지표, 24개의 주관지표(30.0%)로 구성

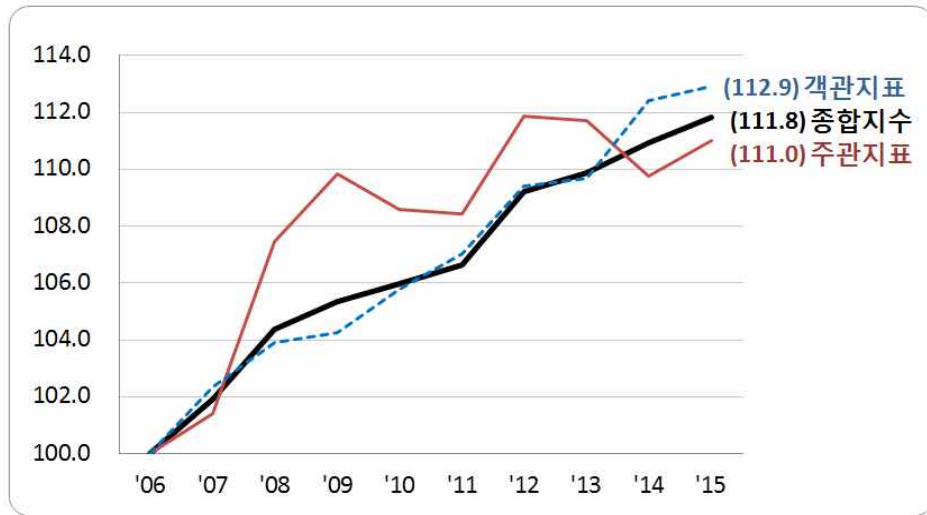
<표 V-30> 국민 삶의 질 지표 구성

영역	지표수			영역	지표수		
	객관	주관	소계		객관	주관	소계
소득소비	6	2	8	문화여가	4	2	6
고용임금	5	1	6	가족공동체	5	2	7
사회복지	3	0	3	시민참여	2	5	7
주거	4	1	5	안전	7	2	9
건강	7	2	9	환경	6	2	8
교육	7	2	9	주관적 웰빙	0	3	3

자료: 통계청(2017)

- <그림 V-3>을 통해 대략적인 측정결과를 살펴보면, 2015년 종합지수는 2006년 대비 11.8% 상승하여 전반적으로 완만하게 상승한 추세이나 같은 기간 1인당 GDP(실질)는 28.6% 증가
- GDP 증가가 삶의 질 개선으로 이어지지 않을 수 있으며 증가속도도 매우 느림을 시사

〈그림 V-5〉 통계청 국민 삶의 질 지수 추이



자료: 통계청(2017)

- 본고에서는 통계청과 OECD의 지표를 참고해 사회적 파급효과 분석을 위한 삶의 질 지표로 ‘전반적 삶에 대한 만족도’와 3개의 세부 척도(‘직장생활 만족도’, ‘가정생활 만족도’, ‘건강상태 만족도’)를 선정함.

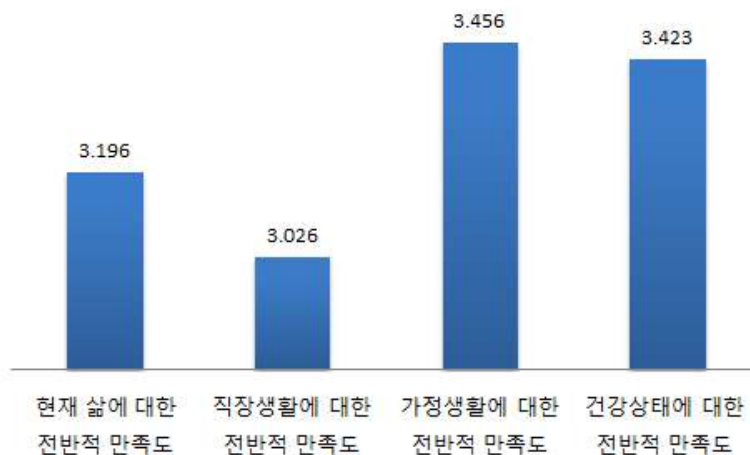
- 통계청 ‘국민 삶의 질 지표’ 80개 중 본 연구와 관련성이 높은 지표
 - 고용·임금 영역의 일자리 만족도(5점 척도)
 - 건강 영역의 주관적 건강 평가(귀하의 건강은 대체로 어떠십니까?)(5점 척도)
 - 문화·여가 영역의 여가활용 만족도(5점 척도)
 - 시간 부족에 대한 인식(4점 척도)
 - 가족·공동체 영역의 가족관계 만족도(5점 척도)
 - 주관적 웰빙 영역의 삶에 대한 만족도(10점 척도)
- OECD BLI는 11개 영역 24개 지표 중 본 연구와 관련성이 높은 지표
 - 건강(Health) 영역의 자기보고 건강상태(self-reported health status)
 - 삶의 만족(Life Satisfaction) 영역의 삶에 대한 만족도(10점 척도)
 - 일과 삶의 균형(Work-Life Balance) 영역의 여가와 개인적 돌봄에 쓴 시간(Time devoted to leisure and personal care)

- 현재 삶의 질 수준관련 응답 난이도, 가상의 상황에서 삶의 질 지표별로 휴가사용일수의 변화 정도, 이에 따른 삶의 질 제고 효과 비교를 위해 주관적 척도인 5점 척도로 통일
- 각 척도별로 기초통계량을 살펴보면, 국내 직장근로자의 전반적인 삶의 질 만족도는 3.196점으로 보통보다 조금 높은 수준
- 직장생활 만족도 평균은 3.026점으로 4개 지표 중 가장 낮아 국내 근로자들의 직장생활 만족도가 높지 않음을 시사
- 반면, 가정생활, 건강상태에 대한 만족도는 각각 3.456, 3.423점으로 근로자들의 가정생활, 건강상태에 대한 만족도가 직장생활 보다는 높음.

〈표 V-31〉 삶의 질 지표 기초통계량(관측치수=1,000)

삶의 질 지표	평균	표준편차
현재 삶에 대한 전반적 만족도	3.196	0.809
직장생활에 대한 전반적 만족도	3.026	0.875
가정생활에 대한 전반적 만족도	3.456	0.802
건강상태에 대한 전반적 만족도	3.423	0.770

〈그림 V-6〉 삶의 질 지표 평균값 비교



- 휴가사용일수와 삶의 질 지표 간 상관관계를 살펴보면, 전반적 삶, 직장 및 가정의 만족도는 휴가사용일수와 양의 유의한 상관관계를 가져 휴가 사용일수가 각 만족도에 긍정적 영향을 끼칠 가능성이 높음을 시사

〈표 V-32〉 휴가사용일수와 4개 삶의 질 지표 간 상관관계

구 분	휴가사용 일수	전반적 삶의 만족도	직장생활 만족도	가정생활 만족도	건강상태 만족도
휴가사용일수	1				
전반적 삶의 만족도	0.1421*	1			
직장생활 만족도	0.1067*	0.6517*	1		
가정생활 만족도	0.1160*	0.6308*	0.4653*	1	
건강상태 만족도	0.0479	0.4567*	0.3788*	0.4494*	1

주 : *는 5% 수준에서 통계적으로 유의함을 의미

- 반면, 건강상태 만족도는 휴가사용일수와 관련성이 낮음.
- 전반적 삶의 질 만족도는 나머지 모든 3개 삶의 질 지표들과 크고 유의한 상관관계 값을 가져 삶의 질의 대표지표로서 적절한 것으로 나타남.
- 나머지 삶의 질 지표들 간 상관관계도 모두 유의한 양의 값을 가져 각 지표 영역에서 근로자의 만족도가 밀접히 연관되어 있을 가능성이 높음.

□ 순서형 프로빗(ordered probit) 모형 및 실증모형 설정

- 종속변수인 삶의 질 지표들이 5점 척도, 즉 순서형(ordered)이며 이산적(discrete) 특징을 가지므로 이를 잘 반영할 수 있는 순서형 프로빗(ordered probit) 모형을 통해 휴가사용일수와 삶의 질 간 인과관계 분석
- 설문응답자 n 에 대해 관측된 각 삶의 질 지표 i 에 대한 만족도 응답결과를 $y_{i,n}$ ($y_{i,n}=1, 2, 3, 4, 5$)이라고 할 때, 순서형 프로빗 모형에서 각 삶의 질 지표 i 와 관련하여 실제 만족도 응답결과와 관측되지 않는 잠재변수(latent variable) 혹은 소비자 효용(utility) $y_{i,n}^*$ 는 다음과 같음.

$$y_{i,n}^* = \alpha_i \text{leave_used}_n + \beta_i' x_{i,n} + \epsilon_{i,n}, \quad \epsilon_{i,n} \sim N(0,1) \quad (1)$$

- 식 (1)에서 leave_used_n 는 응답자 n 의 휴가사용일수, $x_{i,n}$ 은 응답자 n 의 각 삶의 질 지표 i 에 대한 만족도에 영향을 끼치는 통제변수들로서 인구통계학적 변수들의 벡터

- α_i 는 휴가사용일수가 각 삶의 질 지표의 만족도와 관련된 잠재변수에 끼치는 영향을 반영하는 추정계수벡터로, 유의한 양의 값을 가지면 휴가사용일수 증가가 삶의 질을 제고하는 효과가 있음을 의미하고, 유의한 음의 계수 값을 가지면 삶의 질 감소 효과가 존재함을 의미
- β_i 는 통제변수가 각 삶의 질 만족도를 나타내는 잠재변수에 끼치는 영향을 반영하는 추정계수 벡터
- $\epsilon_{i,n}$ 은 관측되지 않는 변수들의 $y_{i,n}^*$ 에 대한 영향을 반영하며 표준정규분포를 따르는 것으로 가정

○ 식 (1)의 잠재변수 $y_{i,n}^*$ 는 다음 식 (2)를 통해 실제 삶의 질 만족도 측정치 $y_{i,n}$ 와 연계되며, 이때 두 식을 연계시켜주는 역할을 하는 $\mu_{i,j}(j=1,2,3,4)$ 는 임계값(cutoff value) 추정계수임.

$$\begin{aligned}
 y_{i,n} &= 1(\text{전혀 만족하지 않는다.}) & \text{if } y_{i,n}^* \leq \mu_{i,1} \\
 &= 2(\text{만족하지 않는 편이다.}) & \text{if } \mu_{i,1} < y_{i,n}^* \leq \mu_{i,2} \\
 &= 3(\text{보통이다. (중립)}) & \text{if } \mu_{i,2} < y_{i,n}^* \leq \mu_{i,3} \\
 &= 4(\text{만족하는 편이다.}) & \text{if } \mu_{i,3} < y_{i,n}^* \leq \mu_{i,4} \\
 &= 5(\text{매우 만족한다.}) & \text{if } \mu_{i,4} < y_{i,n}^*
 \end{aligned} \tag{2}$$

○ 한편, 세부 여가활동별 휴가사용일수가 삶의 질에 끼치는 영향은 식 (3)과 같은 모형을 통해 분석

$$\begin{aligned}
 y_{i,n}^* &= \alpha_{i,1}day_domestic_n + \alpha_{i,2}day_abroad_n + \alpha_{i,3}day_cultsports_n \\
 &\quad + \alpha_{i,4}day_relax_n + \beta_i'x_{i,n} + \epsilon_{i,n}
 \end{aligned} \tag{3}$$

- 각 삶의 질 지표 i 와 관련된 잠재변수 혹은 소비자 효용 $y_{i,n}^*$ 를 나타내는 식(4)에서 $day_domestic_n$, day_abroad_n , $day_cultsports_n$, day_relax_n 은 각각 국내여행, 해외여행, 문화오락스포츠, 휴식기타활동에 사용한 휴가사용일수
- $\alpha_{i,1} \sim \alpha_{i,4}$ 는 세부 여가활동별 휴가사용일수가 각 삶의 질 i 의 만족도를 나타내는 잠재변수 $y_{i,n}^*$ 에 끼치는 영향을 반영하는 추정계수벡터

- 한편, 휴가사용 촉진여건 가운데 초중고 자녀가 있는 근로자에 대해서만 적용되는 경우에는 분석을 크게 전체 표본(1000명)과 초중고 자녀가 있는 근로자(265명)로 구분하여 추정하고, 이 경우 초중고 자녀가 있는 가구의 경우 기혼여부는 모형의 통제변수에서 제외
- 실증분석에 사용한 변수들의 기초통계량은 <표 VI-32>와 같고, 최우추정법(maximum likelihood estimation)을 이용해 모수를 추정함.

<표 V-33> 변수 설명 및 기본통계량(관측치수=1,000)

변수명	변수설명	평균	표준편차
종속변수			
<i>satis_overall</i>	현재 삶에 대한 전반적 만족도 (1점: 전혀 만족하지 않는다, 2점: 만족하지 않는 편이다, 3점: 보통이다, 4점: 만족하는 편이다, 5점: 매우 만족한다)	3.196	0.81
<i>satis_job</i>	직장생활 만족도 (상동)	3.026	0.88
<i>satis_home</i>	가정생활 만족도 (상동)	3.456	0.80
<i>satis_health</i>	건강 상태 만족도 (상동)	3.423	0.77
설명변수			
<i>leave_used</i>	작년 휴가 사용일수 (단위: 일)	7.892	5.83
<i>day_domestic</i>	작년 국내여행 휴가 사용일수 (단위: 일)	2.715	3.047
<i>day_abroad</i>	작년 해외여행 휴가 사용일수 (단위: 일)	1.383	2.753
<i>day_cultsports</i>	작년 문화·오락·스포츠 휴가 사용일수 (단위: 일)	0.979	1.797
<i>day_relax</i>	작년 휴식 및 기타활동 휴가 사용일수 (단위: 일)	2.815	3.510
통제변수			
<i>male</i>	남성=1, 여성=0	0.512	0.50
<i>age_gr2</i>	30대=1, 아니면=0 (기준: 20대)	0.239	0.43
<i>age_gr3</i>	40대=1, 아니면=0 (기준: 20대)	0.279	0.45
<i>age_gr4</i>	50대=1, 아니면=0 (기준: 20대)	0.267	0.44
<i>education</i>	최종학력 (1=고등학교 졸업, 2=전문대학 졸업, 3=대학교 졸업, 4=대학원/박사 졸업, 5=기타)	2.674	0.85
<i>income_100</i>	월평균 가구소득 (단위: 백만원)	4.479	1.74
<i>married</i>	기혼=1, 미혼=0	0.625	0.48
<i>job_publicsect</i>	공공기관 근무=1, 민간기관 근무=0	0.300	0.46
<i>job_irregular</i>	비정규직=1, 정규직=0	0.136	0.34
<i>job_tenure_year</i>	근무기간 년수 (단위: 년)	7.513	7.11
<i>lab_size_small</i>	50명 미만 소기업 근무=1, 아니면=0 (기준: 300명 이상 대기업 근무)	0.459	0.50
<i>lab_size_med</i>	50~300명 중기업 근무=1, 아니면=0 (기준: 300명 이상 대기업 근무)	0.314	0.46
<i>kid_kinder</i>	유치원 이하 영유아 자녀 존재=1, 아니면=0	0.136	0.34
<i>kid_elementary</i>	초등학생 자녀 존재=1, 아니면=0	0.131	0.34
<i>kid_middle</i>	중학생 자녀 존재=1, 아니면=0	0.085	0.28
<i>kid_high</i>	고등학생 자녀 존재=1, 아니면=0	0.125	0.33
<i>kid_university</i>	대학생 이상 자녀 존재=1, 아니면=0	0.233	0.42
<i>no_kid</i>	자녀 수 (명)	1.003	1.02

(2) 분석결과

□ 총 휴가사용일수 영향 모형

- (전체 근로자) 휴가사용일수가 전반적 삶, 직장생활, 가정생활의 각 만족도에 유의한 양(+)의 영향을 끼치지만, 건강상태 만족도에는 유의한 영향을 주지 못함.

〈표 V-34〉 휴가사용일수의 삶의 질 영향 추정결과(전체 근로자)

변수명	전반적 삶	직장생활	가정생활	건강상태
<i>leave_used</i>	0.016** (2.57)	0.012* (1.94)	0.013** (2.17)	0.004 (0.71)
<i>male</i>	-0.069 (-0.91)	0.052 (0.70)	0.102 (1.37)	-0.090 (-1.20)
<i>age_gr2</i>	-0.203* (-1.77)	0.004 (0.03)	0.022 (0.19)	0.011 (0.10)
<i>age_gr3</i>	-0.324** (-2.47)	0.068 (0.53)	-0.187 (-1.43)	-0.184 (-1.41)
<i>age_gr4</i>	-0.281 (-1.63)	0.292* (1.70)	-0.192 (-1.11)	-0.315* (-1.82)
<i>education</i>	0.170*** (3.89)	0.098** (2.27)	0.111** (2.55)	0.098** (2.26)
<i>income_100</i>	0.107*** (4.94)	0.061*** (2.85)	0.113*** (5.23)	0.077*** (3.55)
<i>married</i>	0.298** (2.34)	0.055 (0.44)	0.509*** (3.99)	0.179 (1.41)
<i>job_publicsect</i>	0.313*** (3.50)	0.390*** (4.39)	0.236*** (2.65)	0.289*** (3.24)
<i>job_irregular</i>	-0.085 (-0.77)	-0.142 (-1.30)	-0.194* (-1.76)	-0.176 (-1.60)
<i>job_tenure_year</i>	0.006 (0.93)	-0.000 (-0.04)	0.001 (0.10)	-0.01 (-0.21)
<i>lab_size_small</i>	0.034 (0.32)	-0.101 (-0.95)	0.184* (1.71)	0.070 (0.65)
<i>lab_size_med</i>	0.112 (1.09)	-0.002 (-0.02)	0.131 (1.28)	0.149 (1.46)
<i>kid_kinder</i>	-0.008 (-0.05)	0.059 (0.37)	-0.182 (-1.14)	-0.324** (-2.03)
<i>kid_elementary</i>	-0.347** (-2.44)	-0.252* (-1.79)	-0.481***(-3.39)	-0.389***(-2.74)
<i>kid_middle</i>	0.077 (0.48)	0.003 (0.02)	0.015 (0.09)	0.006 (0.04)
<i>kid_high</i>	-0.238* (-1.76)	-0.001 (-0.01)	-0.179 (-1.32)	0.042 (0.31)
<i>kid_university</i>	-0.061 (-0.33)	-0.020 (-0.11)	-0.204 (-1.10)	-0.051 (-0.27)
<i>no_kid</i>	0.121 (1.44)	0.161* (1.93)	0.126 (1.50)	0.085 (1.01)
μ_1	-0.995***(-4.72)	-0.763***(-3.86)	-1.021***(-4.75)	-1.796***(-7.87)
μ_2	0.235 (1.21)	0.219 (1.14)	-0.076 (-0.39)	-0.614***(-3.14)
μ_3	1.554*** (7.82)	1.507*** (7.68)	1.351*** (6.85)	0.737*** (3.78)
μ_4	3.367*** (15.08)	3.261*** (14.52)	2.887*** (13.75)	2.358*** (11.41)

주: ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 의미하고, 괄호() 안은 t값

- (초중고 자녀가 있는 근로자) 전반적 삶, 직장생활, 가정생활의 각 만족도에는 휴가사용일수가 유의한 양의 영향을 끼치는 반면, 건강상태 만족도에는 유의한 영향을 끼치지 못하는 것으로 나타남.

〈표 V-35〉 휴가사용일수의 삶의 질 영향 추정결과(초중고 자녀 있는 근로자)

변수명	전반적 삶의	직장생활	가정생활	건강상태
<i>leave_used</i>	0.030** (2.40)	0.025** (2.00)	0.034*** (2.63)	0.012 (0.93)
<i>male</i>	0.053 (0.33)	0.131 (0.81)	0.323** (1.98)	-0.078 (-0.48)
<i>age_gr2</i>	1.856*** (2.75)	0.471 (0.70)	0.227 (0.33)	0.783 (1.16)
<i>age_gr3</i>	1.661** (2.51)	0.731 (1.11)	0.626 (0.93)	0.914 (1.38)
<i>age_gr4</i>	1.758** (2.54)	1.055 (1.53)	0.53 (0.75)	1.133 (1.63)
<i>education</i>	0.234*** (2.63)	0.217** (2.44)	0.116 (1.30)	0.221** (2.48)
<i>income_100</i>	0.179*** (3.49)	0.075 (1.49)	0.200*** (3.89)	0.097* (1.92)
<i>job_publicsect</i>	0.231 (1.29)	0.388** (2.16)	0.17 (0.95)	0.317* (1.76)
<i>job_irregular</i>	-0.085 (-0.34)	-0.081 (-0.32)	0.086 (0.34)	-0.498** (-1.96)
<i>job_tenure_year</i>	0.022 (1.59)	-0.002 (-0.12)	0.011 (0.79)	0.004 (0.28)
<i>lab_size_small</i>	0.509** (2.19)	0.027 (0.12)	0.535** (2.29)	0.304 (1.32)
<i>lab_size_med</i>	0.409* (1.86)	0.012 (0.06)	0.369* (1.67)	0.151 (0.69)
<i>kid_kinder</i>	0.106 (0.40)	0.038 (0.14)	-0.211 (-0.80)	-0.213 (-0.81)
<i>kid_elementary</i>	-0.296 (-1.30)	-0.176 (-0.78)	-0.301 (-1.32)	-0.431* (-1.88)
<i>kid_middle</i>	0.072 (0.37)	0.017 (0.09)	0.028 (0.14)	-0.065 (-0.33)
<i>kid_high</i>	-0.217 (-0.97)	0.038 (0.17)	-0.227 (-1.01)	-0.111 (-0.50)
<i>kid_university</i>	-0.092 (-0.37)	0.028 (0.11)	0.099 (0.40)	-0.213 (-0.86)
<i>no_kid</i>	0.13 (0.86)	0.082 (0.54)	0.253* (1.66)	0.288* (1.89)
μ_1	1.788** (2.21)	-0.013 (-0.02)	1.629** (1.99)	0.036 (0.04)
μ_2	3.102*** (3.80)	1.263 (1.58)	2.927*** (3.54)	1.088 (1.35)
μ_3	4.414*** (5.30)	2.695*** (3.32)	4.719*** (5.55)	2.611*** (3.21)
μ_4	6.450*** (7.39)	4.646*** (5.44)		4.328*** (5.18)

주: ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 의미하고, 괄호() 안은 t값

○ 따라서 휴가사용일수는 근로자의 전반적 삶, 직장생활, 가정생활의 각 만족도에 긍정적 영향을 끼침.

- 즉, 휴가사용 촉진여건이 마련된다면 휴가사용일수의 증가를 통해 직장 근로자들의 삶의 질을 제고하는 사회적 파급효과가 존재

□ 세부 여가활동별 영향 모형

○ (전체 근로자) 전반적 삶의 만족도는 해외여행 및 문화오락스포츠 활동, 직장생활 만족도는 국내여행, 가정생활 만족도는 해외여행, 건강상태 만족도는 해외여행, 문화오락스포츠 활동의 휴가사용일수에 각각 유의한 양(+)의 영향을 받음

〈표 V-36〉 여가활동별 휴가사용일수 영향 모형 추정결과(전체 근로자)

변수명	전반적 삶		직장생활		가정생활		건강상태	
<i>day_domestic</i>	0.016	(1.32)	0.031***	(2.60)	0.019	(1.60)	0.014	(1.15)
<i>day_abroad</i>	0.052***	(3.89)	0.005	(0.41)	0.036***	(2.70)	0.022*	(1.68)
<i>day_cultsports</i>	0.036*	(1.82)	0.029	(1.48)	0.032	(1.59)	0.045**	(2.26)
<i>day_relax</i>	-0.009	(-0.87)	-0.006	(-0.62)	-0.009	(-0.87)	-0.027***	(-2.70)
<i>male</i>	-0.048	(-0.63)	0.033	(0.44)	0.112	(1.47)	-0.094	(-1.24)
<i>age_gr2</i>	-0.205*	(-1.78)	0.018	(0.15)	0.026	(0.23)	0.025	(0.22)
<i>age_gr3</i>	-0.294**	(-2.24)	0.074	(0.57)	-0.165	(-1.25)	-0.155	(-1.18)
<i>age_gr4</i>	-0.271	(-1.57)	0.300*	(1.75)	-0.183	(-1.06)	-0.305*	(-1.76)
<i>education</i>	0.155***	(3.52)	0.097**	(2.22)	0.100**	(2.28)	0.088**	(1.99)
<i>income_100</i>	0.105***	(4.84)	0.063***	(2.96)	0.113***	(5.18)	0.078***	(3.60)
<i>married</i>	0.308**	(2.41)	0.031	(0.25)	0.510***	(3.97)	0.171	(1.34)
<i>job_publicsect</i>	0.313***	(3.48)	0.378***	(4.25)	0.231***	(2.59)	0.285***	(3.17)
<i>job_irregular</i>	-0.085	(-0.77)	-0.136	(-1.24)	-0.193*	(-1.74)	-0.178	(-1.60)
<i>job_tenure_year</i>	0.006	(0.94)	0.000	(0.03)	0.001	(0.13)	-0.001	(-0.18)
<i>lab_size_small</i>	0.052	(0.48)	-0.103	(-0.97)	0.195*	(1.81)	0.084	(0.78)
<i>lab_size_med</i>	0.104	(1.01)	-0.009	(-0.09)	0.123	(1.20)	0.14	(1.37)
<i>kid_kinder</i>	0.023	(0.14)	0.076	(0.48)	-0.157	(-0.98)	-0.289*	(-1.81)
<i>kid_elementary</i>	-0.348**	(-2.45)	-0.258*	(-1.83)	-0.484***	(-3.40)	-0.395***	(-2.78)
<i>kid_middle</i>	0.061	(0.38)	0.015	(0.09)	0.007	(0.05)	0.005	(0.03)
<i>kid_high</i>	-0.260*	(-1.90)	-0.003	(-0.02)	-0.194	(-1.43)	0.034	(0.25)
<i>kid_university</i>	-0.066	(-0.35)	-0.015	(-0.08)	-0.205	(-1.11)	-0.048	(-0.26)
<i>no_kid</i>	0.124	(1.48)	0.158*	(1.90)	0.127	(1.51)	0.083	(0.99)
μ_1	-1.026***	(-4.86)	-0.771***	(-3.89)	-1.050***	(-4.87)	-1.834***	(-8.00)
μ_2	0.212	(1.09)	0.213	(1.10)	-0.095	(-0.49)	-0.639***	(-3.26)
μ_3	1.543***	(7.75)	1.506***	(7.66)	1.339***	(6.78)	0.728***	(3.72)
μ_4	3.374***	(15.06)	3.272***	(14.53)	2.882***	(13.71)	2.361***	(11.40)

주: ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 의미

- 그러나 건강상태 만족도는 휴식/기타활동 휴가사용일수에 유의한 음(-)의 영향을 받는 것으로 나타남.
- 이는 휴식 및 기타활동이 정의상 집에서의 휴식이나 병원 등을 가기 위한 연가사용 등을 모두 포함하여 건강하지 않은 직장인일수록 휴식 및 기타활동 휴가사용일수가 높을 가능성이 크기 때문인 것으로 추측됨.

- 따라서 단기적으로는 휴가사용일수 증가를 큰 정책목표로 설정하면서 문화오락스포츠에 대한 휴가활용을 유도하는 것이 전반적 삶의 질과 건강상태 만족도 향상에 효과적
 - 또한 세부 삶의 질 지표들 중 가장 낮은 수준에 머물고 있는 직장생활 만족도 증가를 위해 국내여행에 더 많은 휴가를 활용할 수 있도록 유도
 - 중장기적으로는 국내여행의 질적 제고를 통해 전반적인 삶에 대한 만족도에 유의하게 기여할 수 있도록 문화스포츠오락과 잘 조합된 국내여행 프로그램들의 개발과 해외여행 대비 국내여행의 이용자 불만사항 개선이 필요
- (초중고 자녀가 있는 근로자) 초중고 자녀가 있는 직장인들의 전반적 삶의 만족도에는 국내여행과 해외여행, 직장생활 만족도에는 국내여행, 가정생활 만족도에는 국내여행과 휴식/기타활동, 건강상태 만족도에는 문화오락스포츠 활동의 각 휴가사용일수가 유의한 양의 영향을 끼침
- 초중고 자녀가 있는 근로자는 휴가의 국내여행 활용이 전반적인 삶에 대한 만족도뿐만 아니라 다른 삶의 질 지표에도 긍정적 영향
 - 또한 휴가의 문화오락스포츠 활용이 건강상태 만족도에 매우 큰 영향을 끼치고, 해외여행 활동은 여전히 전반적 삶의 만족도에 큰 영향
 - 따라서 초중고 자녀가 있는 경우에는 우선적으로 국내여행에 대한 휴가사용일수 증가를 유도하는 것이 전반적 삶, 직장생활, 가정생활의 만족도를 동시에 향상시키는 효과를 가져올 수 있음.

〈표 V-37〉 여가활동별 휴가사용일수의 삶의 질 영향 추정결과
(초중고 자녀 있는 근로자)

변수명	전반적 삶	직장생활	가정생활	건강상태
<i>day_domestic</i>	0.036* (1.67)	0.049** (2.23)	0.047** (2.12)	0.029 (1.31)
<i>day_abroad</i>	0.068** (2.22)	0.044 (1.49)	0.011 (0.38)	0.003 (0.11)
<i>day_cultsports</i>	-0.003 (-0.07)	0.045 (0.98)	-0.01 (-0.21)	0.096** (2.07)
<i>day_relax</i>	0.021 (1.01)	-0.015 (-0.73)	0.045** (2.12)	-0.033 (-1.61)
<i>male</i>	0.058 (0.36)	0.115 (0.71)	0.321** (1.96)	-0.106 (-0.65)
<i>age_gr2</i>	1.765*** (2.60)	0.43 (0.64)	0.198 (0.29)	0.87 (1.28)
<i>age_gr3</i>	1.547** (2.31)	0.691 (1.03)	0.556 (0.82)	1.042 (1.55)
<i>age_gr4</i>	1.623** (2.32)	1.013 (1.45)	0.487 (0.68)	1.273* (1.81)
<i>education</i>	0.228** (2.56)	0.223** (2.49)	0.118 (1.32)	0.239*** (2.66)
<i>income_100</i>	0.164*** (3.13)	0.07 (1.35)	0.210*** (3.96)	0.106** (2.03)
<i>job_publicsect</i>	0.232 (1.27)	0.352* (1.94)	0.153 (0.84)	0.277 (1.52)
<i>job_irregular</i>	-0.091 (-0.36)	-0.059 (-0.23)	0.106 (0.42)	-0.480* (-1.88)
<i>job_tenure_year</i>	0.024* (1.71)	0 (-0.02)	0.011 (0.80)	0.004 (0.28)
<i>lab_size_small</i>	0.500** (2.15)	0.024 (0.10)	0.522** (2.23)	0.329 (1.42)
<i>lab_size_med</i>	0.382* (1.73)	-0.011 (-0.05)	0.371* (1.67)	0.158 (0.72)
<i>kid_kinder</i>	0.09 (0.34)	0.029 (0.11)	-0.18 (-0.68)	-0.225 (-0.85)
<i>kid_elementary</i>	-0.301 (-1.32)	-0.165 (-0.73)	-0.316 (-1.38)	-0.417* (-1.82)
<i>kid_middle</i>	0.047 (0.24)	0.012 (0.06)	0.042 (0.21)	-0.054 (-0.27)
<i>kid_high</i>	-0.241 (-1.08)	0.021 (0.09)	-0.224 (-0.99)	-0.111 (-0.49)
<i>kid_university</i>	-0.112 (-0.45)	0.031 (0.13)	0.094 (0.38)	-0.196 (-0.79)
<i>no_kid</i>	0.152 (0.99)	0.116 (0.76)	0.251 (1.64)	0.311** (2.02)
μ_1	1.608** (1.96)	-0.02 (-0.02)	1.617* (1.95)	0.245 (0.30)
μ_2	2.926*** (3.54)	1.264 (1.55)	2.917*** (3.48)	1.322 (1.61)
μ_3	4.244*** (5.04)	2.715*** (3.29)	4.719*** (5.47)	2.875*** (3.46)
μ_4	6.296*** (7.15)	4.708*** (5.41)		4.629*** (5.43)

주: ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 의미

□ 휴가사용 하루당 삶의 질 제고 효과

○ 앞서 추정한 모형으로부터 휴가사용 1일 증가로 인한 삶의 질 지표의 한계효과(marginal effect)를 살펴보면, 〈그림 V-5〉 및 〈표 V-37〉과 같음.²¹⁾

- 만족도 증가는 한계효과와 각 항목별 점수의 가중평균을 통해 구함.

21) 추정된 한계효과와 추후 제시될 예측 확률, 예상 삶의 질 제고효과는 모두 여타 통제변수들을 표본 평균 값으로 가정하여 구함.

- 전반적으로 4개 삶의 지표 모두 휴가사용일수 1일 증가가 1~3점(전혀 만족하지 않음~보통) 척도가 선택될 확률은 감소시키는 반면, 4~5점(만족~매우 만족)의 선택확률은 증가시키는 형태로 만족도 점수 평균을 증가시키는 효과가 존재

〈표 V-38〉 휴가사용일수 1일 증가의 한계효과

지표	항목	전체 근로자 (관측치=1,000)		초중고 자녀 있는 근로자 (관측치=265)	
		한계효과	t-값	한계효과	t-값
삶의 질	전혀 만족하지 않음 (1점)	-0.06%	-2.29	0.00%	-1.69
	만족하지 않음 (2점)	-0.34%	-2.55	-0.01%	-2.34
	보통 (3점)	-0.21%	-2.46	0.00%	-2.11
	만족 (4점)	0.54%	2.56	0.01%	2.37
	매우 만족 (5점)	0.06%	2.33	0.00%	1.65
	삶의 질 만족도 증가 (점)	0.0111		0.0002	
직장 생활	전혀 만족하지 않음 (1점)	-0.11%	-1.9	0.00%	-1.58
	만족하지 않음 (2점)	-0.25%	-1.93	-0.01%	-1.96
	보통 (3점)	-0.05%	-1.61	0.00%	-1.72
	만족 (4점)	0.38%	1.94	0.01%	1.99
	매우 만족 (5점)	0.03%	1.78	0.00%	1.37
	직장생활 만족도 증가 (점)	0.0091		0.0002	
가정 생활	전혀 만족하지 않음 (1점)	-0.03%	-1.9		
	만족하지 않음 (2점)	-0.17%	-2.14	0.00%	-2.51
	보통 (3점)	-0.34%	-2.15	-0.01%	-2.51
	만족 (4점)	0.38%	2.15	0.01%	2.54
	매우 만족 (5점)	0.16%	2.14	0.00%	2.38
	가정생활 만족도 증가 (점)	0.0093		0.0002	
건강 상태	전혀 만족하지 않음 (1점)	-0.01%	-0.69	0.00%	-0.83
	만족하지 않음 (2점)	-0.07%	-0.70	0.00%	-0.92
	보통 (3점)	-0.10%	-0.70	0.00%	-0.92
	만족 (4점)	0.13%	0.70	0.00%	0.93
	매우 만족 (5점)	0.04%	0.70	0.00%	0.91
	건강상태 만족도 증가 (점)	0.0030		0.0001	

- (전체 근로자) 휴가사용일수 1일 증가는 근로자들의 전반적인 삶의 질에 대한 만족도 점수를 0.0111점 증가시키며, 가정생활 만족도는 0.0093점, 직장생활 만족도는 0.0091점, 건강상태 만족도는 0.0030점 증가시킴.
- (초중고 자녀가 있는 근로자) 전반적인 삶의 질에 대한 만족도 점수를 0.0002점 증가시키며, 가정생활 만족도는 0.0002점, 직장생활 만족도는 0.0002점, 건강상태 만족도는 0.0001점 증가시킴.

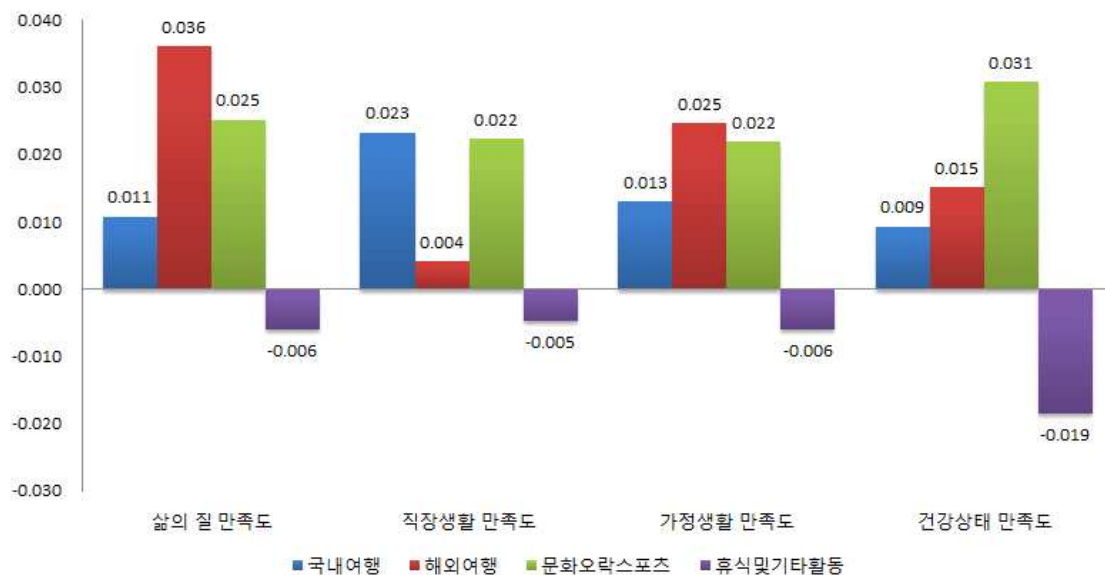
<그림 V-7> 휴가사용일수 1일 증가의 한계효과



□ 세부 여가활동별 휴가사용 하루당 삶의 질 제고 효과

- (전체 근로자) 전반적으로 볼 때 4개 삶의 지표 모두 국내여행, 해외여행 문화오락스포츠 휴가사용일수 1일 증가가 1~3점(전혀 만족하지 않음~보통) 척도가 선택될 확률은 감소시키는 반면, 4~5점(만족~매우 만족)의 선택확률은 증가시키는 형태로 만족도 개선 효과가 존재

<그림 V-8> 여가활동별 휴가사용일수 1일 증가의 만족도 증가 효과(전체)



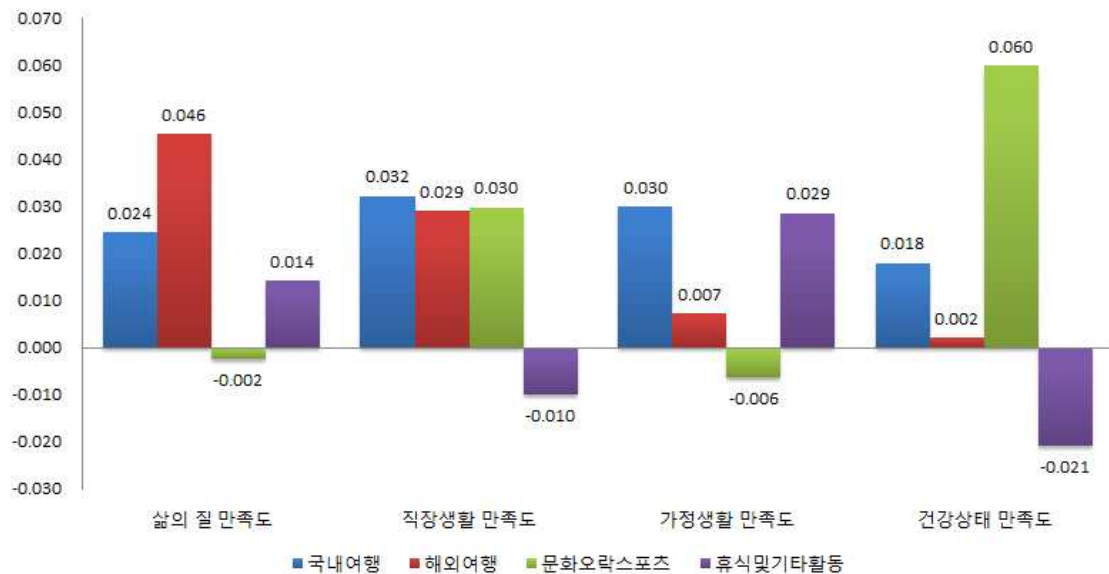
〈표 V-39〉 여가활동별 휴가사용일수 1일 증가의 한계효과(전체)

	항목	삶의 질		직장생활		가정생활		건강상태	
		한계효과	t-값	한계효과	t-값	한계효과	t-값	한계효과	t-값
국내여행	전혀 만족하지 않음 (1점)	-0.05%	-1.28	-0.27%	-2.51	-0.05%	-1.48	-0.02%	-1.08
	만족하지 않음 (2점)	-0.33%	-1.31	-0.65%	-2.57	-0.23%	-1.59	-0.21%	-1.15
	보통 (3점)	-0.21%	-1.3	-0.13%	-1.94	-0.48%	-1.6	-0.32%	-1.15
	만족 (4점)	0.53%	1.32	0.97%	2.59	0.54%	1.6	0.41%	1.15
	매우 만족 (5점)	0.06%	1.28	0.09%	2.24	0.22%	1.59	0.13%	1.14
	만족도 증가 (점)	0.0108		0.0233		0.0131		0.0093	
해외여행	전혀 만족하지 않음 (1점)	-0.17%	-3.03	-0.05%	-0.41	-0.09%	-2.23	-0.04%	-1.47
	만족하지 않음 (2점)	-1.10%	-3.83	-0.11%	-0.41	-0.44%	-2.64	-0.33%	-1.67
	보통 (3점)	-0.69%	-3.52	-0.02%	-0.41	-0.90%	-2.66	-0.51%	-1.66
	만족 (4점)	1.77%	3.85	0.17%	0.41	1.01%	2.67	0.67%	1.67
	매우 만족 (5점)	0.20%	3.18	0.02%	0.41	0.42%	2.64	0.22%	1.66
	만족도 증가 (점)	0.0361		0.0041		0.0247		0.0151	
문화·오락·스포츠	전혀 만족하지 않음 (1점)	-0.12%	-1.71	-0.26%	-1.46	-0.08%	-1.48	-0.08%	-1.82
	만족하지 않음 (2점)	-0.77%	-1.81	-0.62%	-1.47	-0.39%	-1.58	-0.68%	-2.24
	보통 (3점)	-0.48%	-1.78	-0.13%	-1.31	-0.80%	-1.59	-1.05%	-2.23
	만족 (4점)	1.23%	1.81	0.93%	1.47	0.90%	1.59	1.37%	2.25
	매우 만족 (5점)	0.14%	1.73	0.08%	1.41	0.37%	1.58	0.44%	2.21
	만족도 증가 (점)	0.0252		0.0223		0.0219		0.0308	
휴식및기타활동	전혀 만족하지 않음 (1점)	0.03%	0.86	0.05%	0.62	0.02%	0.85	0.05%	2.05
	만족하지 않음 (2점)	0.18%	0.87	0.13%	0.62	0.11%	0.87	0.41%	2.66
	보통 (3점)	0.12%	0.86	0.03%	0.6	0.22%	0.87	0.63%	2.65
	만족 (4점)	-0.30%	-0.87	-0.19%	-0.62	-0.25%	-0.87	-0.82%	-2.68
	매우 만족 (5점)	-0.03%	-0.86	-0.02%	-0.61	-0.10%	-0.87	-0.26%	-2.61
	만족도 증가 (점)	-0.0061		-0.0047		-0.0060		-0.0185	

- 반면 4개 삶의 지표 모두 휴식/기타활동 휴가사용일수 1일 증가는 1~3점 (전혀 만족하지 않음~보통) 척도가 선택될 확률은 증가시키는 반면 4~5 점(만족~매우 만족)의 선택확률은 감소시키는 형태로 만족도를 하락시키는 효과 존재
- 전반적 삶에 대한 만족도는 해외여행 > 문화오락스포츠 > 국내여행 순, 직장생활 만족도는 국내여행 > 문화오락스포츠 > 해외여행 순, 가정생활 만족도는 해외여행 > 문화오락스포츠 > 국내여행 순, 건강상태 만족도는 문화오락스포츠 > 해외여행 > 국내여행 순으로 하루당 휴가사용의 만족도 증가효과가 큰 것으로 나타남.

- (초중고 자녀가 있는 근로자) 전반적으로 4개 삶의 지표 모두 국내여행, 해외여행 1일 증가가 1~3점(전혀 만족하지 않음~보통) 척도가 선택될 확률은 감소시키는 반면, 4~5점(만족~매우 만족)의 선택확률은 증가시키는 형태로 만족도를 개선시키는 효과가 존재

<그림 V-9> 여가활동별 휴가사용일수 1일 증가의 만족도 증가 효과(초중고 자녀)



- 반면, 전체 근로자와 달리 문화오락스포츠 1일 증가가 전반적 삶의 질 만족도와 가정생활 만족도는 1~3점(전혀 만족하지 않음~보통) 척도가 선택될 확률은 증가시키는 반면, 4~5점(만족~매우 만족)의 선택확률은 감소시키는 형태로 만족도를 떨어뜨리는 효과 존재
- 추가로 전체 표본에서와 달리 휴가/기타활동에 대한 휴가사용일수 1일 증가는 전반적 삶의 질 만족도와 가정생활 만족도는 증가시키는 반면, 직장생활과 건강상태 만족도는 감소시킴.
- 전반적 삶에 대한 만족도는 해외여행 > 국내여행 > 휴식/기타활동 순, 직장생활 만족도는 국내여행 > 문화오락스포츠 > 해외여행 순, 가정생활 만족도는 국내여행 > 휴식/기타활동 > 해외여행 순, 건강상태 만족도는 문화오락스포츠 > 국내여행 > 해외여행 순으로 1일 휴가사용의 만족도 증가효과가 큰 것으로 나타남.

〈표 V-40〉 여가활동별 휴가사용일수 1일 증가의 한계효과 (초중고 자녀)

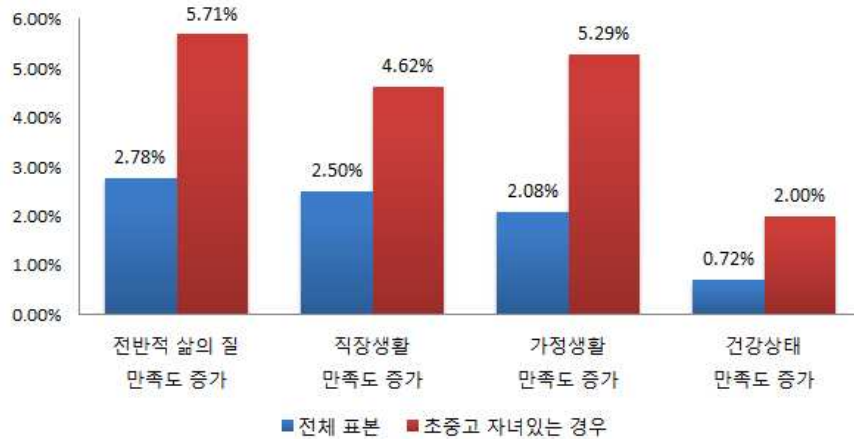
	항목	삶의 질		직장생활		가정생활		건강상태	
		한계효과	t-값	한계효과	t-값	한계효과	t-값	한계효과	t-값
국내여행	전혀 만족하지 않음 (1점)	-0.10%	-1.38	-0.15%	-1.66			-0.05%	-1.04
	만족하지 않음 (2점)	-0.78%	-1.64	-1.07%	-2.19	-0.69%	-2.05	-0.35%	-1.28
	보통 (3점)	-0.50%	-1.57	-0.52%	-1.86	-1.17%	-2.05	-0.75%	-1.29
	만족 (4점)	1.29%	1.66	1.65%	2.22	1.41%	2.07	0.94%	1.30
	매우 만족 (5점)	0.09%	1.33	0.09%	1.42	0.45%	1.97	0.21%	1.25
	만족도 증가 (점)	0.0244		0.0322		0.0300		0.0180	
해외여행	전혀 만족하지 않음 (1점)	-0.18%	-1.61	-0.14%	-1.29			-0.01%	-0.11
	만족하지 않음 (2점)	-1.45%	-2.18	-0.97%	-1.47	-0.17%	-0.38	-0.04%	-0.11
	보통 (3점)	-0.93%	-1.98	-0.47%	-1.36	-0.28%	-0.38	-0.08%	-0.11
	만족 (4점)	2.40%	2.2	1.49%	1.48	0.34%	0.38	0.10%	0.11
	매우 만족 (5점)	0.16%	1.59	0.08%	1.15	0.11%	0.38	0.02%	0.11
	만족도 증가 (점)	0.0455		0.0290		0.0073		0.0020	
문화·오락·스포츠	전혀 만족하지 않음 (1점)	0.01%	0.07	-0.14%	-0.92			-0.15%	-1.32
	만족하지 않음 (2점)	0.07%	0.07	-0.99%	-0.98	0.14%	0.21	-1.17%	-1.96
	보통 (3점)	0.05%	0.07	-0.48%	-0.94	0.24%	0.21	-2.50%	-2.01
	만족 (4점)	-0.12%	-0.07	1.53%	0.98	-0.29%	-0.21	3.13%	2.03
	매우 만족 (5점)	-0.01%	-0.07	0.08%	0.87	-0.09%	-0.21	0.70%	1.86
	만족도 증가 (점)	-0.0023		0.0298		-0.0062		0.0600	
휴식및기타활동	전혀 만족하지 않음 (1점)	-0.06%	-0.92	0.05%	0.7			0.05%	1.17
	만족하지 않음 (2점)	-0.46%	-1.01	0.33%	0.73	-0.66%	-2.05	0.41%	1.56
	보통 (3점)	-0.29%	-0.99	0.16%	0.71	-1.11%	-2.06	0.87%	1.58
	만족 (4점)	0.76%	1.01	-0.51%	-0.73	1.35%	2.07	-1.08%	-1.59
	매우 만족 (5점)	0.05%	0.93	-0.03%	-0.68	0.43%	1.98	-0.24%	-1.51
	만족도 증가 (점)	0.0143		-0.0099		0.0286		-0.0208	

□ 부여된 휴가 100% 사용시 삶의 질 제고 효과

○ 전체 근로자 평균 휴가부여일수 15.1일 모두 사용할 경우, 현재에 비해 전반적 삶의 질 만족도 2.78%, 직장생활 만족도 2.50%, 가정생활 만족도 2.08%, 건강상태 만족도 0.72% 증가

- 초중고 자녀가 있는 근로자의 경우 전반적 삶의 질 만족도 5.71%, 직장생활 만족도 4.62%, 가정생활 만족도 5.29%, 건강상태 만족도 2.00% 증가

〈그림 V-10〉 부여된 휴가 100% 사용시 삶의 질 제고 효과



〈표 V-41〉 휴가부여일수 100% 사용시 삶의 질 제고 효과

지표	항목	전체 근로자 (관측치=1,000)	초중고 자녀 근로자 (관측치=265)
삶의 질	전혀 만족하지 않음 (1점)	1.01%	0.53%
	만족하지 않음 (2점)	12.69%	10.15%
	보통 (3점)	45.20%	42.03%
	만족 (4점)	39.03%	45.54%
	매우 만족 (5점)	2.08%	1.77%
	만족도 예측치 (A)	3.285	3.379
	현재 만족도 (B)	3.196	3.196
	만족도 증가율 ((A-B)/B)×100%	2.78%	5.71%
직장 생활	전혀 만족하지 않음 (1점)	3.47%	0.74%
	만족하지 않음 (2점)	16.74%	11.53%
	보통 (3점)	47.31%	48.38%
	만족 (4점)	31.11%	38.04%
	매우 만족 (5점)	1.36%	1.32%
	만족도 예측치 (A)	3.102	3.277
	현재 만족도 (B)	3.026	3.132
	만족도 증가율 ((A-B)/B)×100%	2.50%	4.62%
가정 생활	전혀 만족하지 않음 (1점)	0.72%	
	만족하지 않음 (2점)	5.94%	4.63%
	보통 (3점)	40.35%	30.40%
	만족 (4점)	45.79%	57.00%
	매우 만족 (5점)	7.19%	7.96%
	만족도 예측치 (A)	3.528	3.683
	현재 만족도 (B)	3.456	3.498
	만족도 증가율 ((A-B)/B)×100%	2.08%	5.29%
건강 상태	전혀 만족하지 않음 (1점)	0.59%	0.50%
	만족하지 않음 (2점)	8.50%	5.86%
	보통 (3점)	41.55%	43.55%
	만족 (4점)	44.28%	45.76%
	매우 만족 (5점)	5.08%	4.33%
	만족도 예측치 (A)	3.448	3.476
	현재 만족도 (B)	3.423	3.408
	만족도 증가율 ((A-B)/B)×100%	0.72%	2.00%

- 전체 표본과 초중고 자녀가 있는 경우를 비교하면, 전반적으로 현재 부여된 휴가를 모두 소진하는 경우의 삶의 질 제고효과는 초중고 자녀가 있는 경우가 훨씬 더 큼.
- 이러한 만족도 증가 수치는 10년간 ‘국민 삶의 질 종합지수’가 11.8% 증가에 그친 점을 고려할 때, 상당히 의미 있는 효과로 볼 수 있음.
- 다양한 객관적 지표들도 포함되어 계산되는 ‘국민 삶의 질 종합지수’와 본 연구의 삶의 질 지표들 간에 직접적인 비교는 어렵지만, 다른 요인들이 동일할 때 현재 부여된 휴가만이라도 완전히 사용할 수 있게 된다면 국민 삶의 질 향상에 상당한 기여를 한다고 해석할 수 있음.

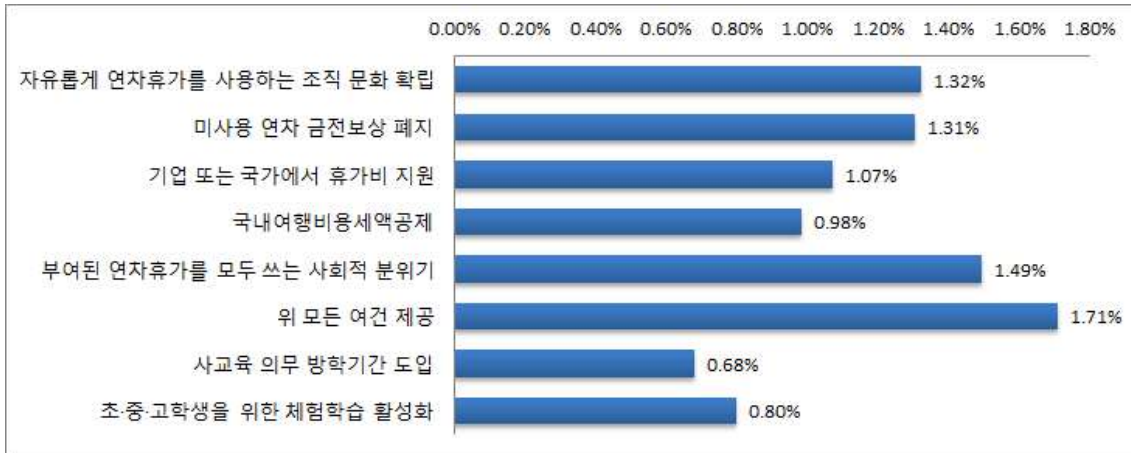
□ 휴가사용 촉진여건별 삶의 질 제고 효과

- (전반적 삶) 제시된 휴가사용 촉진여건 가운데 ‘부여된 연차휴가를 모두 쓰는 사회적 분위기’, ‘자유롭게 연차휴가를 사용하는 조직 문화 확립’에 의한 휴가사용일수 증가를 통한 전반적 삶의 만족도 증가 효과가 큼.
- 사회적 분위기와 조직문화 확립은 전반적인 삶에 대한 만족도를 각각 현재 상황 대비 0.048점(1.71%), 0.042점(1.32%) 증가시키는 효과
- 또한 모든 휴가사용 촉진여건이 제공될 경우, 전반적인 삶에 대한 만족도는 현재 보다 0.055점(1.71%) 증가

<그림 V-11> 휴가사용 촉진여건별 삶에 대한 전반적 만족도



〈그림 V-12〉 휴가사용 촉진여건별 삶에 대한 전반적 만족도 증가율

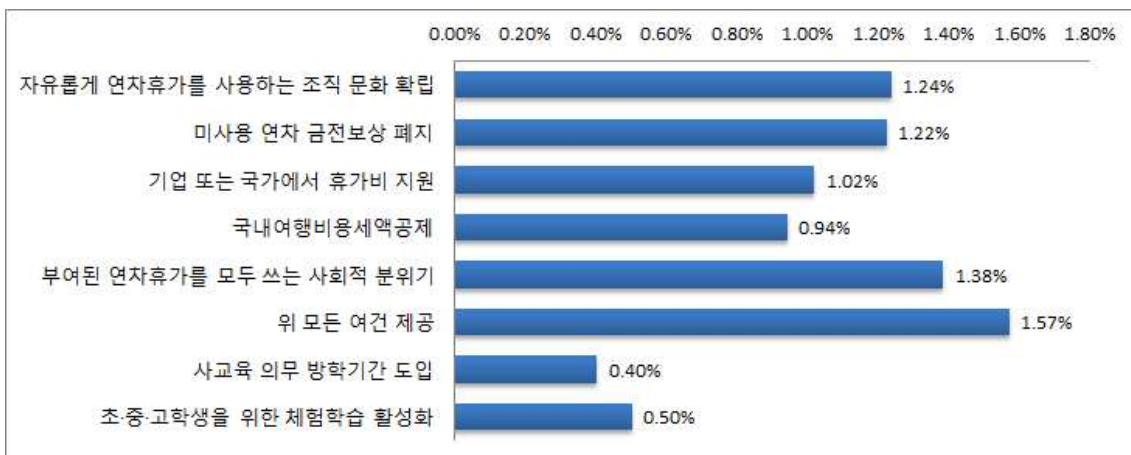


○ (직장생활) 제시된 휴가사용 촉진여건 가운데 ‘사회적 분위기’(1.38%), ‘조직문화 확립’(1.24%)에 의한 직장생활 만족도 증가 효과가 큼.

〈그림 V-13〉 휴가사용 촉진여건별 직장생활 만족도



〈그림 V-14〉 휴가사용 촉진여건별 직장생활 만족도 증가율

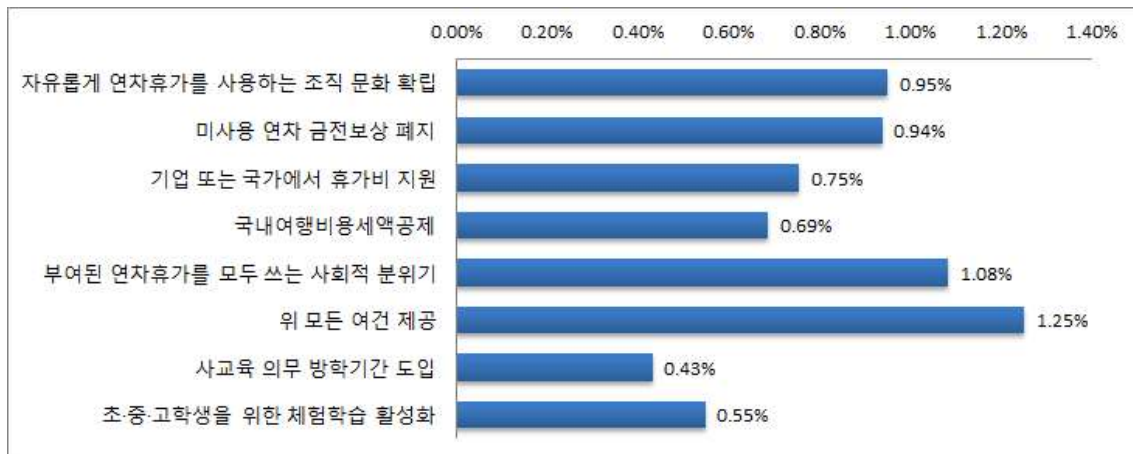


- (가정생활) ‘사회적 분위기’(1.08%), ‘조직문화 확립’(0.95%), ‘미사용 연차 금전보상 폐지’(0.94%)의 순으로 가정생활 만족도 증가 효과가 큼.

〈그림 V-15〉 휴가사용 촉진여건별 가정생활 만족도



〈그림 V-16〉 휴가사용 촉진여건별 가정생활 만족도 증가율

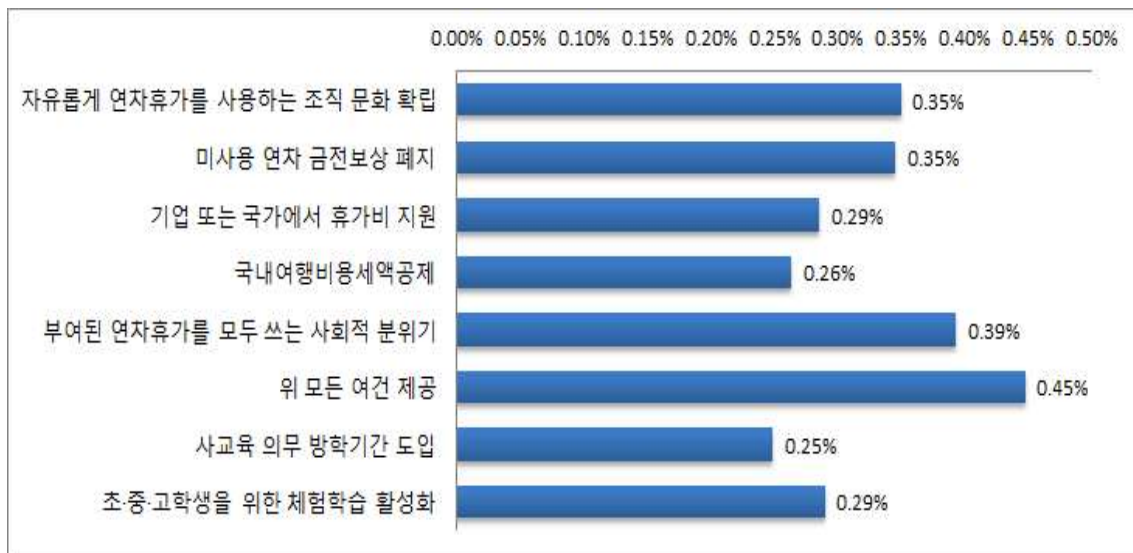


- (건강상태) ‘사회적 분위기’(0.39%), ‘조직문화 확립’(0.35%), ‘미사용 연차 금전보상 폐지’(0.35%)의 순으로 가정생활 만족도 증가 효과가 크지만, 그 영향은 매우 미미한 수준

<그림 V-17> 휴가사용 촉진여건별 건강상태 만족도



<그림 V-18> 휴가사용 촉진여건별 건강상태 만족도 증가율



〈표 V-42〉 휴가사용 촉진여건별 삶의 질 제고효과

구 분	사용 일수	사용 증가	평균 만족도	만족도 증가	증가율 (%)
전반적 삶의 질 변화					
현재상황(전체 근로자)	7.892		3.196		
- 자유롭게 연가를 사용하는 조직문화 확립	10.839	2.947	3.238	0.042	1.32
- 미사용 연차휴가 금전보상 폐지	10.794	2.902	3.238	0.042	1.31
- 기업 또는 국가에서 휴가비 지원	10.108	2.216	3.230	0.034	1.07
- 국내여행비용 세액공제	9.857	1.965	3.227	0.031	0.98
- 부여된 연가를 모두 쓰는 사회적 분위기	11.335	3.443	3.244	0.048	1.49
- 위 모든 여건 제공	11.961	4.069	3.251	0.055	1.71
현재 상황(초중고 자녀 있는 근로자)	8.275		3.196		
- 사교육 의무 방학기간 도입	8.464	0.189	3.218	0.022	0.68
- 초중고 학생을 위한 체험학습 활성화	8.653	0.377	3.222	0.026	0.80
직장 생활 만족도 변화					
현재상황(전체 근로자)	7.892		3.026		
- 자유롭게 연가를 사용하는 조직문화 확립	10.839	2.947	3.063	0.037	1.24
- 미사용 연차휴가 금전보상 폐지	10.794	2.902	3.063	0.037	1.22
- 기업 또는 국가에서 휴가비 지원	10.108	2.216	3.057	0.031	1.02
- 국내여행비용 세액공제	9.857	1.965	3.055	0.029	0.94
- 부여된 연가를 모두 쓰는 사회적 분위기	11.335	3.443	3.068	0.042	1.38
- 위 모든 여건 제공	11.961	4.069	3.074	0.048	1.57
현재 상황(초중고 자녀 있는 근로자)	8.275		3.132		
- 사교육 의무 방학기간 도입	8.464	0.189	3.145	0.013	0.40
- 초중고 학생을 위한 체험학습 활성화	8.653	0.377	3.148	0.016	0.50
가정생활 만족도 변화					
현재상황(전체 근로자)	7.892		3.456	0.000	
- 자유롭게 연가를 사용하는 조직문화 확립	10.839	2.947	3.489	0.033	0.95
- 미사용 연차휴가 금전보상 폐지	10.794	2.902	3.488	0.032	0.94
- 기업 또는 국가에서 휴가비 지원	10.108	2.216	3.482	0.026	0.75
- 국내여행비용 세액공제	9.857	1.965	3.480	0.024	0.69
- 부여된 연가를 모두 쓰는 사회적 분위기	11.335	3.443	3.493	0.037	1.08
- 위 모든 여건 제공	11.961	4.069	3.499	0.043	1.25
현재 상황(초중고 자녀 있는 근로자)	8.275		3.498		
- 사교육 의무 방학기간 도입	8.464	0.189	3.513	0.015	0.43
- 초중고 학생을 위한 체험학습 활성화	8.653	0.377	3.517	0.019	0.55
건강상태 만족도 변화					
현재상황(전체 근로자)	7.892		3.423		
- 자유롭게 연가를 사용하는 조직문화 확립	10.839	2.947	3.435	0.012	0.35
- 미사용 연차휴가 금전보상 폐지	10.794	2.902	3.435	0.012	0.35
- 기업 또는 국가에서 휴가비 지원	10.108	2.216	3.433	0.010	0.29
- 국내여행비용 세액공제	9.857	1.965	3.432	0.009	0.26
- 부여된 연가를 모두 쓰는 사회적 분위기	11.335	3.443	3.436	0.013	0.39
- 위 모든 여건 제공	11.961	4.069	3.438	0.015	0.45
현재 상황(초중고 자녀 있는 근로자)	8.275		3.408		
- 사교육 의무 방학기간 도입	8.464	0.189	3.416	0.008	0.25
- 초중고 학생을 위한 체험학습 활성화	8.653	0.377	3.417	0.010	0.29

(3) 요약 및 시사점

○ 삶의 질 제고의 관점에서 휴가사용 촉진의 사회적 기대효과를 분석한 결과, 휴가사용일수는 근로자의 전반적 삶, 직장생활, 가정생활의 만족도에 통계적으로 유의한 긍정적 영향을 끼치고 있음.

- 각 여가활동별 휴가사용일수가 삶의 질에 미치는 영향은 다소 상이함.
- 예컨대, 국내여행에 휴가를 사용할 경우 직장생활의 만족도 개선에 유의한 효과를 가지며, 특히 초중고 자녀가 있는 근로자의 경우에는 직장생활뿐만 아니라 전반적 삶 및 가정생활 만족도의 개선에도 긍정적인 효과를 가져다주는 것으로 나타남.

〈표 V-43〉 여가활동별 휴가사용일수의 삶의 질 영향 비교

여가활동	표본 구분	전반적 삶의 만족도	직장생활 만족도	가정생활 만족도	건강상태 만족도
전체 여가활동	전체 근로자	0.016	0.012	0.013	
	초중고 자녀 있는 근로자	0.030	0.025	0.034	
국내여행	전체		0.031		
	초중고 자녀 있는 근로자	0.036	0.049	0.047	
해외여행	전체	0.052		0.036	0.022
	초중고 자녀 있는 근로자	0.068			
문화오락 스포츠	전체	0.036			0.045
	초중고 자녀 있는 근로자				0.096
휴식 및 기타활동	전체				-0.027
	초중고 자녀 있는 근로자			0.045	

○ 휴가사용일수 1일 증가에 대한 만족도 증가 정도는 전반적인 삶의 질에 대한 만족도 > 가정생활 > 직장생활 >> 건강상태 만족도 순으로 나타남.

- 세부 여가활동별로는 보면, 전반적 삶에 대한 만족도는 해외여행 > 국내여행 > 휴식 및 기타활동 순, 직장생활 만족도는 국내여행 > 문화오락 스포츠 > 해외여행 순, 가정생활 만족도는 국내여행 > 휴식/기타활동 > 해

외여행 순, 건강상태 만족도는 문화오락스포츠 > 국내여행 > 해외여행 순으로 1일 휴가사용의 만족도 증가효과가 큰 것으로 나타남.

○ 휴가사용 촉진여건별 삶의 질 제고 효과는 ‘부여된 연차를 모두 쓰는 사회적 분위기’와 ‘자유롭게 연차휴가를 사용하는 조직문화 확립’이 가장 큰 것으로 나타남.

- 사회적 분위기와 조직문화 확립은 전반적인 삶의 질을 각각 현재 대비 1.71%, 1.32% 증가시키는 효과

- 또한 모든 휴가사용 촉진여건이 제공될 경우 전반적인 삶의 질은 현재보다 1.71% 증가

〈표 V-44〉 휴가사용 촉진여건별 삶의 질 제고 효과

휴가사용 촉진여건	휴가사용 의향일수	만족도 증가율(%)			
		전반적 삶의 질	직장생활	가정생활	건강상태
① 사회적 분위기 확산	11.3	1.49	1.38	1.08	0.39
② 조직문화 개선	10.8	1.32	1.24	0.95	0.35
③ 연가보상 폐지	10.8	1.31	1.22	0.94	0.35
④ 휴가비 추가 지원	10.1	1.07	1.02	0.75	0.29
⑤ 국내여행 세액공제	9.9	0.98	0.94	0.69	0.26
⑥ 사교육 의무방학 도입	8.5	0.68	0.40	0.43	0.25
⑦ 초중고 체험교육 강화	8.7	0.80	0.50	0.55	0.29
⑧ 위 모든 여건 제공	12.0	1.71	1.57	1.25	0.45
⑨ 부여된 모든 연가 사용시	15.1	2.78	2.50	2.08	0.72

○ 만약 부여된 연차휴가를 100% 사용할 경우에는 전반적 삶의 질 만족도가 2.78%, 직장생활 만족도 2.50%, 가정생활 만족도 2.08%, 건강상태 만족도 0.72% 증가하는 효과가 기대됨.

- 이러한 만족도 증가는 10년간 ‘국민 삶의 질 종합지수’가 11.8% 증가에 그친 점을 고려할 때, 상당히 의미 있는 효과로 볼 수 있음.

Ⅵ. 국내관광 활성화를 위한 휴가사용 촉진방안

1. 기본 방향

□ 휴가사용 및 국내관광 촉진을 위한 법제도적 개선

○ 본고 근로자 휴가사용 실태조사에 따르면, 연차휴가 사용촉진제를 도입하여 미사용 연차휴가에 대한 금전보상을 하지 않는 경우에 연차휴가 사용일수 및 사용률이 가장 높게 나타남.

- 이는 실태조사에 나타난 바와 같이 연차휴가의 사용을 저해하는 중요한 요인 중의 하나가 미사용 연차휴가에 대한 금전보상이기 때문임.

- 이런 맥락에서 독일 등 유럽연합(EU) 국가들에서는 근로관계가 종료되는 경우를 제외하고는 미사용 연차휴가에 대한 금전적 보상을 법으로 금지하여 근로자의 휴가사용 권리를 보호하고 있는 상황

○ 같은 이유로 국내에서도 지난 2003년 연차휴가 사용촉진제도가 마련되었으나, 강제적 사항이 아니기 때문에 휴가 촉진 필요성을 느끼지 못하는 사용자 측과 연가보상금 획득을 원하는 근로자 측 모두로부터 환영받지 못하는 문제점이 지속되고 있음.

〈표 VI-1〉 연차휴가 사용촉진제 미실시 이유

(단위 : %)

구 분	2010	2011	2012	2013
휴가 촉진 필요성이 없어서	37.4	44.2	42.2	44.5
근로자의 소득보전 차원에서	22.1	23.5	29.5	28.7
제도내용을 잘 몰라서	7.8	7.6	11.3	7.6
실시절차가 복잡해서	1.4	1.8	1.9	2.7
촉진시기 3개월 기간이 짧아서	1.5	1.2	1.2	1.7
기타	29.8	21.8	14.0	14.9

자료 : 고용노동부 임금근로시간 정보시스템(<http://www.wage.go.kr>)

- 그 결과 제도에 대한 근로자의 인지도와 현장 기업의 실시율이 늘어나지 않고 있는 실정임.

〈표 VI-2〉 연차휴가 사용촉진제 실시율

연도	2010	2011	2012	2013	2015	2016
실시율(%)	24.7	28.1	32.1	33.2	33.3	35.6

자료 : 2010-2013년은 고용노동부(2014), 2015년은 안주엽·김유빈(2016), 2016년은 본고 실태조사에 기초

- 따라서 연차휴가 사용률을 높이기 위해서는 연차휴가 사용촉진제의 의무화하고 예외적인 경우에만 미사용 연차휴가에 금전보상을 인정하는 방향으로 법제도를 개선해 실효성을 확보할 필요가 있음.
- 이 때 주의해야 할 사항은 사용자가 이 제도를 악용하지 않도록 근로자의 휴가청구권이 실질적으로 보장되도록 사업장 위법행위의 관리감독 강화가 병행되어야 한다는 점임.
- 더불어 미사용 연차휴가에 대한 금전보상 제한이 근로자의 소득 감소를 의미한다는 점에서 이를 상쇄할 만한 추가적인 휴가비 지원 등 경제적 보상책 및 지원형태도 함께 강구될 필요가 있음.
- 실태조사 결과에서도 드러났듯이 근로자들은 미사용 연차휴가 금전보상 폐지에 과반 이상이 반대하지만, 이를 대신해 휴가비를 추가 지원하는 경우 상당수가 찬성한다는 입장을 보이기 때문임.
- 다음으로 휴가사용 촉진이 국내관광 활성화로 연결되도록 금전적 지원수단의 마련도 고려할 필요가 있음.
- 예컨대, 태국 정부는 2014~2016년 기간에 국내관광 활성화를 위해 국내 여행에 사용한 금액의 일부(15,000 ~ 30,000바트, 한화 약 50만원~100만원 상당)를 소득 공제한 바 있음(산업연구원 내부자료).
- 특히, 휴가사용률이 낮은 것으로 나타난 저소득층 근로자는 휴가사용시 국내여행 활용비중이 높다는 점에서 이들을 위한 국내여행비 지원 강화는 사회소외계층의 복지관광 측면에서도 바람직함.

- 한편, 휴가사용 촉진을 위한 방안으로 여름휴가제나 집중휴가제 등의 장기휴가 제도화가 제안되고는 있으나(김병욱, 2016), 본고 실태조사 분석결과에 따르면, 근로자의 여가활동이 국내여행 보다는 해외여행의 증가를 불러일으킬 가능성이 높음.
- 연차휴가 사용 증진의 목표가 단순히 국민의 휴식과 여가활동 활성화뿐만 아니라 내수진작 및 국내관광 활성화에도 큰 비중을 두고 있다는 점을 고려하면, 이러한 장기휴가 제도의 도입은 다소 신중할 필요가 있음.

□ 휴가사용에 대한 국민 인식 개선

- 본고의 근로자 휴가사용 실태조사 및 FGI 심층조사에 따르면, 연차휴가 사용을 가로막는 가장 큰 요인은 휴가사용에 눈치가 보이는 직장내 분위기가 지적되고 있음.
- 특히 휴가사용에 대한 부정적인 마인드를 가지고 있는 기업 대표나 보수적인 성향을 가진 상사의 눈치 때문에 휴가사용이 자유롭지 못하다는 것이 상당수 근로자의 생각임.
- 자유로운 휴가사용의 제한은 삶에 대한 만족도 저하와 스트레스를 유발하여 업무능률을 떨어뜨릴 뿐만 아니라 근로자의 건강에까지 악영향을 미칠 우려가 높다는 점을 사용자와 근로자 모두가 충분히 공감함으로써 휴가사용에 대한 대국민 인식이 전환될 필요가 있음.
- 이를 바탕으로 연차휴가를 자유롭게 사용하는 사회적 분위기를 조성하는 것이 근로자의 휴가사용을 촉진하는데 필요한 선결 요건
- 따라서 대중매체를 통한 공익광고, 기업과 연계한 휴가사용 캠페인, 휴가사용의 경제적, 사회적 기대효과에 대한 홍보 노력이 필요함.
- 특히, 휴가사용에 좀 더 보수적인 입장을 가지고 있는 50대 고령층, 고위관리자, 공공기관, 중소기업 등을 목표로 한다면 보다 효과적일 것으로 판단됨.

□ 연차휴가 활용의 국내관광 유도

- 본고의 분석결과에 따르면, 사회적으로나 직장에서도 자유로운 휴가사용 분위기가 만들어질 경우 근로자들은 늘어난 휴가를 국내여행 보다는 해외여행에 활용할 가능성이 높은 것으로 나타남.

- 실제 FGI 심층조사에서도 장기휴가가 가능하거나 휴가문화가 선진화될 경우 국내보다 해외를 선호하는 것으로 나타나고 있음.

<그림 VI-1> FGI를 통해 살펴본 해외여행과 국내여행에 대한 인식

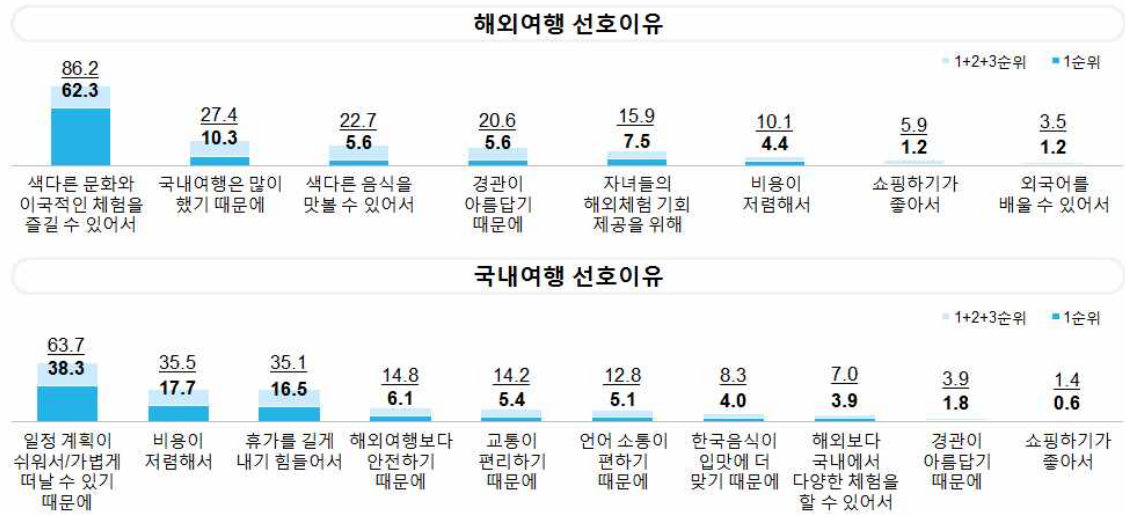


- <표 VI-2>에서 볼 수 있듯이 근로자가 해외여행을 선호하는 가장 중요한 요소가 '새로움'이라는 점에서 향후 휴가사용 증가가 국내관광으로 이어지도록 만들기 위해서는 국내관광의 경쟁력 제고가 필수적임.

- 이를 위해 근로자 휴가지원사업(한국형 체크바캉스) 등의 형태로 가격경쟁력을 확보하려는 노력과 함께 휴가시즌 국내여행정보를 효율적으로 제공함으로써 해외여행 수요를 흡수할 필요

- 또한 상대적으로 해외여행과 쉽게 차별화할 수 있는 가족여행 활성화에 초점을 두고 새롭고 다양한 국내관광 상품 및 프로그램의 지속적인 제공이 효과적인 경쟁전략이 될 수 있음.

〈그림 VI-2〉 해외여행과 국내여행 선호이유 비교



[Base: 해외여행활동의향 > 국내여행 응답자(n=427) / 국내여행활동의향 > 해외여행 응답자 (n=772), Unit: %]

- 이상의 논의를 종합하여 국내관광 활성화를 위한 휴가사용 촉진방안을 정리하면 다음 <표 VI-3>과 같고, 구체적인 실행방안은 다음 절에서 제시함.

〈표 VI-3〉 국내관광 활성화를 위한 휴가사용 촉진방안

추진목표	추진전략	실행과제	비고
휴가사용 및 국내관광 촉진을 위한 법제도적 개선	연차휴가 사용촉진제 실효성 확보	연차휴가 사용촉진제 의무화	
	국내여행비 제도적 지원	국내여행비 세액공제 도입	
	사회소외계층을 위한 복지관광 강화	통합문화이용권 지원금 상향 조정	
휴가사용에 대한 국민 인식 개선	부여된 휴가를 모두 쓰는 사회적 분위기 확산	휴가의 경제·사회적 효과 홍보	
	자유롭게 휴가를 사용하는 기업문화 확립	‘휴가인식 개선 + 국내여행’ 공익광고 및 기업연계 캠페인 전개	
연차휴가 활용의 국내관광 유도	근로자 휴가비 지원	휴가비를 여행경비 지원으로 유도(근로자 여행비 지원 등)	
	가족여행 활성화 유도	초중고 체험교육 프로그램 다양화	
	국내관광 경쟁력 강화	국내관광 콘텐츠 및 인프라 경쟁력 강화를 연구개발(R&D) 투자 확대	

주 : 단기, 중기, 장기는 각각 1년, 2~3년, 4~5년 내 예산 반영 또는 제도화를 의미

2. 휴가사용 촉진을 위한 실행방안

(1) 법제도적 개선방안

㉠ 연차휴가 사용촉진제 의무화

○ (배경) 연촉제의 기본 아이디어는 연차휴가의 보장적 성격을 명확히 하여 발생요건을 단순명료하게 하고, 사용하지 않을 시 유급의 보상 없이 소멸하게 하여 근로자의 연차휴가 사용을 촉진하는 것임.

- 그러나 기존 기업·직장문화의 변화를 기대하기 쉽지 않고, 사용자에게 비해 열위에 있는 근로자의 현실적 지위를 고려할 때 휴가도 사용하지 못하고 금전보상도 받지 못하는 결과만 초래할 것이라는 우려가 존재
- 사용자의 악용 여지에 대한 보완적 대책을 강구하고 국제적인 추세에 맞추어 연차휴가체계를 개편할 필요성뿐만 아니라 현실적 사용을 위한 실효성 확보방안을 강구할 필요가 있음.

○ (내용) 근로기준법 개정을 통해 현재 사용자가 임의적으로 시행할 수 있게 되어 있는 연차휴가 사용촉진제를 의무화하는 동시에 미사용 연차휴가에 대한 금전보상을 금지하도록 법률 개정

- 공공기관(기업)을 우선 대상으로 연차휴가 촉진제의 의무화 및 연가보상 금지화를 시행하고, 향후 민간에도 기업규모에 따라 단계적으로 차등을 두어 연촉제 의무화 및 연가보상 금지를 확대 적용
- 다만, 사용자가 이를 악용하지 않도록 하기 위해 근로자의 휴가청구권을 실질적으로 강화하는 방안도 함께 병행하여 검토할 필요가 있음.
- 또한 연차유급휴가 미사용 수당은 통상임금에 포함되어 있으므로 연촉제 의무화로 인한 근로자의 임금손실에 대해 실제 여가활동으로 지출비용을 지원하는 형태로 충당할 수 있도록 제도적 수단 강구

○ (기대효과) 연차휴가 사용촉진제 실효성 확보를 통한 휴가사용일수 확대

- 미사용 연차휴가 금전보상 폐지에 따른 휴가사용일수 확대로 여가활동 소비지출이 6조1153억 원 증가하고, 이로 인해 생산유발액 10조7314억 원, 부가가치유발액 4조8597억 원, 신규고용 7만9648명의 경제적 파급효과 발생
- 근로자의 전반적 삶의 질 만족도가 현재 대비 1.31% 제고

② 국내여행비 세액공제 도입

○ (배경) 2014년 제2차 관광진흥확대회의에서 근로자 휴가지원제도를 통해 여행경비 부담을 경감하려는 정책적 시도가 있었으나 매우 제한적으로 시행되어 본격적으로 추진되지는 못하고 있음.

- 2014년 태국 정부는 국내관광 활성화를 위해 2014년 12월 16일부터 2016년 12월 31일까지 발생한 국내여행에 사용한 금액의 일부(15,000 ~ 30,000바트, 한화 약 50만원~100만원 상당)를 소득 공제 가능하도록 항목에 추가함(산업연구원 내부자료).

○ (내용) 소득세법 개정을 통해 국내여행경비로 지출되는 항목 중 여행에 사용된 것으로 식별가능하고, 증빙 가능한 경비를 대상으로 세액공제 적용

- 공제한도는 교육비나 보험료 세액공제 혜택을 참고하여 추진(예컨대, 15% 수준 연 100만원 한도)

○ (기대효과) 국내여행의 경제적 부담을 완화시켜 국내관광 활성화 및 이를 통한 내수경기 진작

- 여가활동 소비지출 5조8314억 원 증가로 생산유발액 10조4173억 원, 부가가치유발액 4조4282억 원, 신규고용 6만8579명의 경제적 파급효과 발생
- 근로자의 전반적 삶의 질 만족도가 현재 대비 0.98% 제고

③ 통합문화이용권 지원금 상향 조정

○ (배경) 통합문화이용권 사업은 경제적 소외계층 대상 문화·여행·스포츠 관람의 향유 기회를 제공하여 문화 양극화 해소, 소외계층 삶의 질 향상을 위해 2014년 도입

- 만6세 이상의 기초생활수급자 및 법정 차상위계층에게 개인별로 소정의 문화누리카드를 지원
- 기존 5만 원이었던 개인별 지원금을 2017년부터 6만 원으로 상향 조정했으나, 본고 설문조사에서 나타난 국내여행의 소비원단위(1일·1인)는 약 17.7만 원 수준이라는 점에서 실질적 지원효과가 크지 못함.
- 당해 연도 말까지 사용하지 못한 금액은 이월되지 않고 자동 소멸되어 지원금 활용이 제한되는 문제

○ (내용) 통합문화이용권(문화누리카드)의 1인당 지원금 상향 및 이용기한 확대

- 사회소외계층의 본인부담이 현실에 비취 높다는 점에서 통합문화이용권 사업의 예산을 확대하여 개인별 지원금을 현실적으로 상향 조정
- 당해년 말까지 사용하지 못한 금액은 다음해로 이월 및 적립이 가능하도록 개선하여 사회소외계층의 복지관광 실효성 제고

○ (기대효과) 복지관광 강화로 사회소외계층의 삶의 질 개선과 국내관광 총량 확대

- 10만원 수준으로 상향 조정된 문화누리카드 지원금을 연차휴가 기간에 국내관광으로 모두 사용할 경우, 5조8968억 원의 여가활동 소비지출 증가로 생산유발액 10조3874억 원, 부가가치유발액 4조6157억 원, 신규고용 7만2370명의 경제적 파급효과 발생
- 근로자의 전반적 삶의 질 만족도가 현재 대비 1.07% 제고

(2) 대국민 인식 개선방안

① ‘휴가인식개선+국내여행’을 도모할 대국민 캠페인 실시

○ (배경) 근로자 휴가사용 실태조사 결과, 휴가사용 최대 장애요인으로 ‘직장 내 분위기(눈치가 보임, 44.8%)’가 선정되었으며, 휴가사용 장애요인 해소방안으로 ‘부여된 연차휴가를 모두 쓰는 사회적 분위기 확산’이 가장 필요하다고 응답함

- 호주관광청은 2009~2012년 동안 연차휴가 누적에 따른 사회적, 경제적 부담문제가 이슈화되자 근로자와 기업에게 「일과 삶의 균형」의 중요성을 인식시키는 대규모 캠페인 ‘No Leave, No Life’을 실시함. No Leave, No Life TV 시리즈(‘09~’ 12년, 채널 7, 토요일 저녁 06:30 방영)에서는 열심히 일하는 근로자들이 ‘깜짝’ 국내여행을 선물 받으며 가족들과 즐거운 시간을 보내는 장면을 방영하였음.

○ (내용) 휴가사용 3대 장애요인 극복을 위해 크게 두가지 전략방향으로 캠페인 실시. 첫째 휴가의 개인적, 사회적 측면에서의 긍정적 효과 부각, 둘째 휴가사용에 대한 부정적 인식개선

- 휴가사용 3대 장애요인 : ① 직장 내 분위기(눈치가 보임) ②업무과다 및 대체인력 부족 ③미사용 연가보상금 획득

<그림 VI-3> 휴가확산캠페인 전략 방향(안)

[방향성 ①] 휴가의 개인적, 사회적 측면에서의 긍정적 효과 부각

휴가문화개선캠페인방향성①

휴가의개인/사회적측면에서의
긍정적효과부각

휴가의 힘(休力)을 탁! 믿으세요



자유로운 연차사용의 긍정적인 효과

[개인적차원]

삶의 질 향상 (Work & Life Balance)

〈연차 미사용에 따른 영향〉

삶에 대한 만족감 하락, 스트레스 및 피로 누적 등으로 인한 건강 문제와 자살, 상사와의 관계 악화/가정 불화...



[기업차원]

업무 능력 향상

〈연간 근로시간과 1인 시간당 노동 생산성 관계〉

주요 국가와 비교했을 때 한국의 근로시간이 가장 긴 나라에도 불구하고 1인 시간당 노동 생산성 최하위

국가	연간 근로시간	1인 시간당 노동 생산성
한국	2,232	56,374
프랑스	1,554	84,977
미국	1,768	96,473
호주	1,690	80,482
...		

자유로운 연차사용의 긍정적인 효과

[국가차원]

경제 효과 창출

[2016년 5월 임시공휴일 연휴 효과]



[부여된 연차휴가를 모두 사용할 경우 경제효과]



쏘나타 7만대 생산

갤럭시 노트 42만대 생산

약 23.3조원의 생산유발 효과

연차사용이 창출하는 긍정적인 효과를 부각

**‘연차 사용 = 모두에게 힘이 되는 일’ 이라는
긍정적 인식 형성**

휴력(休力)

일 잘~ 하는 것 못 지 않게
잘~ 쉬는 것이 중요한 세상입니다

[방향성 ②] 연차사용에 대한 부정적 인식개선

휴가문화개선캠페인방향성 ②

연차사용에대한직장내분위기, 대체인력부족에대한
부정적 인식 개선

EX)

눈치 주지 말고, 눈치 보지 말고

휴가는 **탁** 떠나도 좋아

연차사용을 힘들게 만드는 핵심요인

〈 연차휴가사용 장애요소 〉

[Base: 연차휴가 미소진자 (n=750), Unit: %]

1+2+3순위 1순위



눈치 보게 만드는 사회적 분위기

광고가 만들어 낼 수 있는 힘: 공감을 통한 사회적 분위기 형성



[정관장]



[잡코리아]



[알바천국]

휴가사용에 눈치 주지 말자, 관리직급이 먼저 휴가를 사용하는 모범을 보이자!

**연차 사용에 눈치 보는 사람, 눈치 주는 사람 모두
트랜드에서 뒤쳐진 사람이란 인식 형성**

- **(기대효과)** 휴가를 모두 쓰는 사회적 분위기가 확산될 경우 7.89일에서 11.34일까지 휴가사용일수 증가가 기대됨

- 근로자의 전반적 삶의 질 만족도가 현재 대비 1.49% 제고가 기대됨

② 기업 참여 휴가확산캠페인

- **(배경)** 아모레퍼시픽, 진에어 등 대기업을 중심으로 근로자 업무능률 향상 및 기업문화 홍보 등을 목적으로 근로자 휴가확산캠페인을 자체적으로 실시 중임. 기업들과 연계하여 휴가확산캠페인을 실시함으로써 보다 효율적으로 전체 기업에 자유로운 휴가사용 분위기 확산 도모

- KT&G : 휴가신청서에 ‘휴가사유’ 작성을 폐지하고, 휴가 기간 중 대체인력을 배치하여 눈치보지 않고 휴가갈 수 있는 환경 조성
- 아모레퍼시픽 : 여름에만 집중되어 있는 휴가를 연중 확산하여 사용하도록 자체 캠페인 실시
- 진에어 : 휴가사용률이 높은 직원과 팀에게 분기별로 포상 실시

〈표 VI-4〉 기업별 휴가사용촉진제

휴가형태	세부내용	비고
징검다리 휴가	공휴일과 휴일사이에 전사적으로 휴무 실시(연차유급휴가 사용 또는 근로자 휴가 사용 없이 전사 일괄 휴무 실시)	롯데케미컬, 하림, 영진약품공업, 한화케미칼, 롯데리아, 효성ITX 등
리프레시 휴가	평일 3~5일 이상 연차유급휴가를 사용한 장기 휴가	KT CS, 한화호텔앤드리조트, 넥센타이어, 날리지큐브, 실리콘웍스, 한국도로공사, 인천국제공항공사, 신한은행 등
기념일 휴가	생일이나 결혼기념일 등 개입 기념일에 연차유급휴가 사용	한샘, LS산전, 하나저축은행 등
안식년 휴가	장기근속 사원에게 장기휴가 부여	이랜드월드, 성우하이텍, 넥센 등
집중휴가제	전사적으로 특정기간(특히 하계 또는 연말 연시) 동안 일괄 휴무(연차유급휴가 사용 또는 근로자 휴가 사용 없이 전사 일괄 휴무 실시)	현대중공업, 영진약품공업, 두산인프라코어 등
휴가분산제	여름에만 집중되어 있는 연차휴가를 연중 분산 사용 독려	아모레퍼시픽, 주성엔지니어링 등
연차휴가적치제도 및 적치한도폐지	연차휴가적치 및 적치한도 폐지	한국도로공사
대체인력 상시배치	휴가 중인 직원을 대신하여 근무할 수 있는 백업시스템 상시 구축(전직 은행원 출신의 피크타임 텔러 고용 등)	신한은행, KT&G
휴가사유 작성 폐지	휴가신청서에 ‘휴가사유’ 작성란 폐지	KT&G

- (내용) 네이버 등 온라인 채널을 활용하여 기업들의 휴가확산캠페인 동참선언 및 직장인 참여서명 캠페인 실시, 기업 정보 포털(잡 플래닛 등) 연계 휴가 문화개선을 지표로 하는 착한기업지수 개발 등

〈그림 VI-4〉 기업참여 휴가확산캠페인(안)





○ (기대효과) 자유롭게 연차휴가를 사용하는 조직문화 확립 시, 기존 7.89일
 에서 10.84일까지 휴가사용일수 증가가 기대됨

- 근로자의 전반적 삶의 질 만족도가 현재 대비 1.32% 제고가 기대됨

참고문헌

<국내문헌>

- 고용노동부 (2010), 『주 40시간제 도입 매뉴얼』.
- 고용노동부 (2014) 『기업체노동비용조사보고서』.
- 구본희 (2011), “장기휴가가 주어지면 HR 담당자들은 무엇을 할 것인가”, 『인사관리』 2011년 7월호, 42-43.
- 김병욱 (2016), 『잃어버린 휴가 1억일을 찾아서 : ‘직장인 연차휴가 100% 사용’이 여가·관광·고용창출에 미치는 효과』, 2016 국정감사 정책자료집 ① 잘 쉬어야 잘 산다(잘잘보고서).
- 김향자 (2000), 『휴가분산 시행 활성화 방안』, 한국관광연구원.
- 김현주 (2014), “프랑스 체크바캉스 사례조사”, 한국문화관광연구원 국외출장보고서.
- 노동부 (2007), 『주 40시간 근무제 도입 방안』.
- 류광훈·장광민 (2016), 『휴가·휴일 여건 개선을 통한 국내관광 활성화 방안 연구』, 한국문화관광연구원.
- 문화체육관광부 (2010), 『휴가문화 선진화 및 공휴일제도 개선을 통한 내수관광 활성화 방안』.
- 문화체육관광부 (2016a), 『2015 국민여행실태조사』.
- 문화체육관광부 (2016b), 『2016 국민여가활동조사』.
- 박문수 외 (2014), 『방한 중국인 관광객 증가에 따른 경제적 파급효과 분석 및 시사점』, 산업연구원.
- 심원섭 (2015), “우리나라의 휴가정책: 변화의 움직임과 개선과제”, 『웹진 문화관광』, 2015. 8. 8.
- 스게노 카즈오 (2015), 『일본노동법』, 번역자 이정, 법문사.
- 안주엽·김유빈 (2016), 『근로시간 운용 실태조사』, 고용노동부 학술연구용역사업, 한국노동연구원.
- 이성태 (2012), 『기업 휴기이용 실태조사 및 휴가문화 개선 방안』, 한국문화관광연구원.
- 이철수 (1999), 『휴일·휴가제도에 관한 연구』, 한국노동연구원.
- 윤상하 (2009), “내수주도형 성장의 의미와 한계”, 『Weekly 포커스』, LG경제연구원.
- 최용환 (2015), 『국민의 휴일에 관한 법률 제정방안 연구』, 이슈페이퍼

15-21, 한국법제연구원.

통계청 (2015), “「국민 삶의 질」 종합지수 작성결과”, 보도자료.

한국관광공사 (2014), 『근로자 휴가지원사업 발전방안』.

한국관광공사 (2017), “한국관광공사, 중국관광객 급감에 따른 대응방안 발표”, 보도자료, 2017년 4월 12일.

한국은행 (2014), 『산업연관분석해설』, 한국은행.

황경진 (2012), “중국 법정휴가제도의 종류 및 내용”, 『국제노동브리프』, 2012년 9월호, 한국노동연구원.

<해외문헌>

Dolnicar, S., V. Yanamandram, and K. Cliff (2012), The Contribution of Vacations to Quality of Life, *Annals of Tourism Research*, Vol. 39, No. 1.

Gillbert, D. and J. Abdullah (2004), “Holiday taking and the sense of well-being“, *Annals of Tourism Research*, Vol. 31, No. 1.

McCabe, S. and S. Johnson (2013), “The Happiness factor in tourism: Subjective well-being and social tourism“, *Annals of Tourism Research*, Vol. 41.

Richards, G. (1999), Vacations and the Quality of Life: Patterns and Structures, *Journal of Business Research* 44.

UK Airport Commission (2015), *Quality of Life: Leisure Impacts*.

부록. 임금근로자 연차휴가실태 조사 설문지



임금근로자 연차휴가실태 조사

- 조사 대상: 만 20세~59세 성인 임금근로자
- 총 샘플수: 1,000명
- 조사 지역: 전국
- Quota: 성/연령/지역별 인구비례 할당
기업규모 및 형태, 근무기간, 정규직여부 Soft Quota 적용

Screening Question

[PROG: Quota Check]

SQ1. 귀하의 **성별**은 무엇입니까? [1개 선택]

- 1)남성

2) 여성

[PROG: Quota Check]

SQ2. 귀하의 **연령**은 어떻게 되십니까? 태어난 **년도**를 기입해 주십시오 [직접 기입] _____년

- 1)만 20세 미만→ 조사종료 2) 만 20 ~ 29세
3)만 30 ~ 39세 4) 만 40 ~ 49세
5)만 50 ~ 59세 6) 만 60세 이상→ 조사종료

[PROG: Quota Check]

SQ3. 귀하께서 현재 거주하고 계신 지역은 어디입니까? [1개 선택]

- 1)서울특별시 / 인천광역시 / 경기도 / 강원도
- 2)대전광역시 / 세종특별자치시 / 충청북도 / 충청남도
- 3)광주광역시 / 전라북도 / 전라남도 / 제주특별자치도
- 4)대구광역시 / 경상북도
- 5)부산광역시 / 울산광역시 / 경상남도
- 6)그 외 지역→ **조사종료**

SQ4. 귀하의 **직업형태**는 어떻게 되십니까? [1 개 선택]

- 1) 월급직 2) 자영업→ 조사종료 3) 프리랜서→ 조사종료 4) 전업주부→ 조사종료
5) 학생→ 조사종료 6) 무직→ 조사종료 7) 기타(일용직, 수당직, 아르바이트 등) → 조사종료

[PROG: 1) 월급직 응답자만 조사 진행]

SQ4-1. 귀하의 직업은 어떻게 되십니까?

- 1) 관리직(고위직 및 관리직)
- 2) 전문직(과학·공학·의료·교육·법률·행정·문화예술 전문가)
- 3) 사무직(경영·금융·법률·상담 등 사무직)
- 4) 서비스/판매직
- 5) 기능/생산직
- 6) 단순노무 종사자
- 7) 기타(군인 등)

[PROG: Quota Check]

[PROG:1)=공무원 / 2)=민간기업]

SQ4-2. 다음 중 귀하의 **직장유형**은 무엇입니까?

- 1) 공공기관(정부, 공기업 등) 2) 민간기관(기업, 협회 등)

SQ5. 귀하께서는 어떤 **업종**에서 근무하고 계십니까? [1 개 선택]

- | | |
|-------------------------|----------------------------|
| 1) 농·임·어업 및 광업 | 2) 제조업 |
| 3)전기·가스·증기 및 수도사업 | 4) 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업 |
| 5)건설업 | 6) 도매 및 소매업 |
| 7)운수업 | 8) 숙박 및 음식점업 |
| 9)출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 | 10) 금융 및 보험업 |
| 11)부동산업 및 임대업 | 12) 전문, 과학 및 기술 서비스업 |
| 13)사업시설관리 및 사업지원 서비스업 | 14) 교육 서비스업 |
| 15)보건업 및 사회복지 서비스업 | 16) 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 |
| 17)공공행정, 국방 및 사회보장 서비스업 | |

[PROG: Quota Check]

SQ6. 다음 중 귀하의 **고용형태**는 어느 것입니까? [1 개 선택]

- 1)정규직 2) 비정규직/임시직

[PROG: Quota Check]

[PROG:1)~2)=소기업 종사 / 3)~5)=중기업 종사 / 6)~7)=대기업 종사]

SQ7. 귀하께서 현재 근무하고 계신 **직장**의 **총 직원 수**는 몇 명 정도입니까? [1 개 선택]

- | | |
|--------------|----------------|
| 1)1~9 명 | 2) 10 ~ 49 명 |
| 3)50~99 명 | 4) 100 ~ 199 명 |
| 5)200~299 명 | 6) 300 ~ 999 명 |
| 7)1,000 명 이상 | |

[PROG: Quota Check]

[PROG:2)=4년 미만 / 3)=4~7년 미만 / 4)=7~10년 미만 / 5)~6)=10년 이상]

SQ8. 귀하의 **현재 직장**에서 근무하신 **기간**은 얼마나 되십니까? [직접 기입]

- | | | |
|------------------|-------------------|-----------------|
| _____년 _____개월 | | |
| 1) 1 년 미만→ 조사종료 | 2) 1 년 ~ 4 년 미만 | 3) 4 년 ~ 7 년 미만 |
| 4) 7 년 ~ 10 년 미만 | 5) 10 년 ~ 13 년 미만 | 6) 13 년 이상 |

SQ9. 귀하께서는 **결혼**을 하셨습니까? [1 개 선택]

- 1)예, 기혼 2) 아니오, 미혼

[PROG: SQ9=1) 기혼 응답자에게만]

SQ9-1. 그렇다면, 귀하께서는 **자녀**가 있으십니까? [1 개 선택]

- 1) 1 명 2) 2 명 3) 3 명 4) 4 명 이상 5) 자녀 없음

[PROG: SQ9-1=1)~4) 응답자에게만]

SQ9-2. 귀하께서 **현재 동거하고 있는** 자녀의 연령대는 어떻게 되십니까?

자녀가 여러 명일 경우 해당되는 연령대를 모두 선택해 주십시오 [모두 선택]

- 1)유치원생 이하 2) 초등학교생 3) 중학생 4) 고등학교생 5) 대학생 이상

Part A. 연차유급휴가 사용현황

지금부터는 귀하의 **작년 연차휴가 사용**에 대해 여쭙보겠습니다
주말을 제외한 평일에 특수한 상황에서 주어지는 휴가(병가, 경조휴가 등)를 제외한
일반 연차유급휴가를 사용하신 경험을 바탕으로 응답해 주십시오

[PROG: 별도 설명페이지 제시]

[PROG: 사용일수 0 입력자는 B1으로 이동]

A1. 귀하께서 작년에 부여받은 총 연차유급휴가일수는 몇 일이며, 그 중 몇 일을 사용하셨습니다?
 작년 한해 기준 총 부여일수와 사용일수를 각각 작성해 주십시오[직접 기입]
 [부여일수]_____일 중 [사용일수]_____일 사용
 [PROG: Range - 0~30 / 부여일수 >= 사용일수]

A2. 귀하께서는 작년에 사용하신 [A1 사용일수 응답제시]일을 몇 회로 나누어 사용하셨습니다?
 작년 한해 기준 연차사용 횟수를 입력해주십시오 [직접 기입]
 총_____회 사용
 [PROG: Range - 1~60 / A2 <=A1 사용일수*2]

A3. 귀하께서 작년에 [A1 사용일수 응답제시]일 연차유급휴가 사용 중 연속적으로 사용하신 가장 긴
 연차유급휴가 일수는 며칠입니까? [직접 기입]
 _____일 사용
 [PROG: Range - 2~30 / A3<=A1 / A2=2회 이상 응답시 A3<A1]

[PROG: A4 ~ A5문항 활동별 설명문 제시]

A4. 귀하께서 작년에 사용하신 연차유급휴가의 주요 활용을 아래 설명을 참고하셔서 합이 100 이 되도록
 비중을 작성해 주십시오 [직접 기입]

- 1) 국내여행활동(현 거주지(시·군)을 벗어나 다른 지역을 다녀온 모든 여행)
 * (직장/거주지 근처에서의 일상적, 규칙적 여가활동 제외)
- 2) 해외여행활동
- 3) 문화예술활동 (영화, 공연, 미술 등 관람·참여)
- 4) 스포츠·오락활동 (스포츠 관람·참여, 취미·오락활동)
- 5) 휴식 및 기타활동 (TV, 산책, 음악감상, 가사활동, 사교, 친목, 종교, 봉사활동 등)

휴가 시 활동	사용 비중
1) 국내여행활동	총_____ %[PROG: Range - 0~100]
2) 해외여행활동	총_____ %[PROG: Range - 0~100]
3) 문화예술활동	총_____ %[PROG: Range - 0~100]
4) 스포츠·오락활동	총_____ %[PROG: Range - 0~100]
5) 휴식 및 기타활동	총_____ %[PROG: Range - 0~100]
합계	[PROG: 자동합계제시] / 100%

[PROG: 비중 합계 100%]

[PROG: A4=10이상 비중 응답항목만 제시 / 활동별 안내문 문항아래 제시]

A5. 귀하께서 작년 연차유급휴가를 활용하신 다음 각 활동별로 평소 지출 비용을 제외하고 사용하셨던 총 비용은 얼마 정도 되십니까? [직접 기입]

휴가 시 활동	사용 비용
1) 국내여행활동	총_____만원[PROG: Range - 10~300]
2) 해외여행활동	총_____만원[PROG: Range - 10~1,000]
3) 문화예술활동	총_____만원[PROG: Range - 1~200]
4) 스포츠·오락활동	총_____만원[PROG: Range - 1~200]
5) 휴가 및 기타활동	총_____만원[PROG: Range - 1~200]

Part B. 연차유급휴가 사용여건

B1. 귀하께서는 작년에 부여 받은 연차유급휴가 [A1 부여일수]일 중 [A1 사용일수]일을 사용하셨다고 응답하셨습니다. ‘부여된 연차유급휴가’ [A1 부여일수]일 은 충분하다고 생각하십니까? [1 개 선택]

매우 부족하다	부족한 편이다	보통이다	충분한 편이다	매우 충분하다
1	2	3	4	5

B1-1. 그렇다면, 작년에 사용하신 연차휴급휴가 [A1 사용일수]일은 충분하다고 생각하십니까? [1 개 선택]

매우 부족하다	부족한 편이다	보통이다	충분한 편이다	매우 충분하다
1	2	3	4	5

[PROG: A1 부여일수> 사용일수 응답자에게만 (휴가를 모두 사용하지 못한 응답자)]

B1-2. 귀하께서는 작년에 부여 받은 연차유급휴가 [A1 부여일수]일 중 [A1 사용일수]일을 사용하셨다고 응답하셨습니다. 부여 받은 연차유급휴가를 전부 사용하지 않은 가장 큰 이유는 무엇입니까?
[최소 1 개, 최대 2 개 선택]

1 순위(____), 2 순위(____),

- 1) 미사용 연차휴가 보상금 획득
- 2) 경제적 여력(소득) 부족(휴가에 지출할 돈이 없다)
- 3) 업무 과다 또는 대체인력 부족(휴가를 사용하면 내 업무가 밀린다)
- 4) 직장내 규제(명확한 사유가 없으면 못 쓰게 한다)
- 5) 직장내 분위기(상사나 동료들의 눈치가 보인다)
- 6) 개인적 경력욕구(좋은 평가나 빠른 승진을 위해 더 많은 업무를 하고 싶다)
- 7) 가족과의 휴가 일정 일치의 어려움
- 8) 연차휴가 사용의 불필요
- 9) 기타(_____)

[PROG: 기타 제외 보기로테이션]

B2. 귀하께서 연차유급휴가를 자유롭게 사용하지 못하거나, 충분히 사용하지 못 할 경우 어떤 영향을 받으실 것 같은지 **2 개까지 선택**해 주십시오 [2 개 선택]

- 1) 휴가사용이 상대적으로 자유로운 타사 또는 타업종으로의 이직 고려
- 2) 휴가사용을 제한하는 직장 내 상사와의 관계 악화 및 회사에 대한 불만 증가
- 3) 스트레스의 누적으로 인한 업무능률의 저하
- 4) 삶에 대한 만족감 하락/삶이 행복하지 않다고 느껴짐
- 5) 스트레스 및 피로누적으로 인한 건강 문제 발생
- 6) 가정 불화(배우자 또는 자녀) 심화
- 7) 주변 친지 및 지인(친구, 연인 등)과의 관계 악화
- 8) 휴가사용 문제는 개인적으로 중요하지 않다/영향이 없을 것이다
- 9) 기타()

[PROG: 기타 제외 보기로테이션]

B3. 귀하께서 현재 근무하시는 직장에서는 연차유급휴가를 사용하시는 것이 얼마나 자유로운 편입니까?
[1 개 선택]

전혀 자유롭지 않다	자유롭지 않은 편이다	보통이다	자유로운 편이다	매우 자유롭다
1	2	3	4	5

B3-1. 귀하께서 현재 근무하시는 직장에서는 연차유급휴가를 주말과 연결하여 사용하시는 것이 얼마나 자유로운 편입니까? [1 개 선택]

전혀 자유롭지 않다	자유롭지 않은 편이다	보통이다	자유로운 편이다	매우 자유롭다
1	2	3	4	5

[PROG: B4~B4-1 별도 설명문 문항아래 제시]

B4. 귀하께서는 직원들의 연차유급휴가 사용 독려를 위한 ‘연차휴가 사용촉진제’를 알고 계십니까? [1 개 선택]

연차휴가 사용촉진제

- 직장/기업에서 근로자들의 휴가사용기간이 만료되기 6 개월 전 사용하지 않은 연차휴가에 대해 사용을 독려하고, 휴가시기 미지정시 회사가 시기를 지정하여 연차휴가를 사용하도록 촉진하는 제도
- 직장/기업이 연차휴가사용촉진조치를 한 경우, 사용하지 않은 연차유급 휴가일수에 대하여는 향후 연차유급휴가수당을 지급할 의무가 없다

- 1) 예, 알고있다
- 2) 아니오, 잘 모른다

B4-1. 귀하께서 현재 근무하시는 직장에서는 ‘연차휴가 사용촉진제’를 시행하고 있습니까? [1 개 선택]
1)예, 시행하고 있다 2) 아니오, 시행하지 않는다

[PROG: 문항 위 연가보상제 설명문 제시 / Step by Step]

B5. 귀하께서 현재 근무하고 계신 직장에서는 연가보상제를 시행하고 있습니까?

연가보상제 - 총 지급 연차유급휴가 중 사용하지 못한 휴가에 대하여 금액으로 보상하는 제도

- 1) 예, 시행하고 있다
- 2) 아니오, 시행하지 않는다

[PROG: B5)= 1) 응답자에게만]

B5-1. 연가보상제에 의해 사용하지 않은 휴가 1일당 보상금액은 얼마나 되십니까? [직접 기입]
1일 당 _____만원 [PROG: Range: 1~500]

B6. 귀하께서 현재 근무하고 계신 직장에서는 연차유급휴가에 대한 휴가비 지원을 하고 있습니까?
1) 예, 시행하고 있다 2) 아니오, 시행하지 않는다

[PROG: B6) 연차휴가비 지원 1) 응답자에게만]

B6-1. 귀하께서 작년에 직장에서 받은 휴가비 지원금액은 총 얼마입니까?
명절 휴가비 등을 제외하고 연차유급휴가에 대한 지원금액만 작성해 주십시오[직접 기입]
총 _____만원 [PROG: Range: 1~500]

PartC. 향후 유급휴가 사용의향 및 계획

지금부터는 향후 귀하의 연차유급휴가 사용에 대해 여쭙겠습니다

[PROG: 활동별 설명문 문항 위 제시]

C1. 귀하께서 생각하시기에 다음과 같은 사회적·제도적 여건이 제공된다면, 귀하의 '삶의 질'은 향후 어떻게 변화할 것 같으십니까? 각 여건 제공 시 변화를 각각 평가해 주십시오[행별 1개 선택]

여건이 제공된다면 삶의 질이	크게 감소할 것이다	약간 감소할 것이다	변화가 없다	약간 증가할 것이다	크게 증가할 것이다
1) 자유롭게 연차휴가를 사용하는 조직 문화 확립	1	2	3	4	5
2) 미사용 연차 금전보상 폐지	1	2	3	4	5
3) 기업 또는 국가에서 휴가비 지원(10만원)	1	2	3	4	5
4) 국내여행비용세액공제 (100만원 한도 15% 수준)	1	2	3	4	5
5) 사교육 의무 방학기간 도입	1	2	3	4	5
6) 초·중·고학생을 위한 체험학습 활성화	1	2	3	4	5
7) 부여된 연차휴가를 모두 쓰는 사회적 분위기 확산	1	2	3	4	5
8) 위 모든 여건 제공	1	2	3	4	5

[PROG: 8)제외 보기로테이션 / Step by Step]

[PROG:5),6)보기는 SQ9-2=2)~4) 응답자 (초등학생 이상 자녀)에게만 제시]

C2. 귀하께서는 작년에 부여받은 [A1 부여일수]일의 연차유급휴가일 중 [A1 사용일수]일을 사용하셔서 아래와 같은 활동에 활용하셨다고 응답하셨습니다.

만약 다음과 같은 사회적·제도적 여건이 제공된다면, 작년과 동일한 연차유급휴가가 부여되었을 때 몇 일 정도를 어떻게 활용하시겠습니까?

각 여건 제공 시 예상 사용일수를 작성하신 후 활용하실 의향이 있는 활동별 비중을 합이 100 이 되도록 각각 작성해 주십시오 [직접 기입]

- 1) 국내여행활동(현 거주지(시·군)을 벗어나 다른 지역을 다녀온 모든 여행)
* (직장/거주지 근처에서의 일상적, 규칙적 여가활동 제외)
- 2) 해외여행활동
- 3) 문화예술활동 (영화, 공연, 미술 등 관람·참여)
- 4) 스포츠·오락활동 (스포츠 관람·참여, 취미·오락활동)
- 5) 휴식 및 기타활동 (TV, 산책, 음악감상, 가사활동, 사교, 친목, 종교, 봉사활동 등)

연차휴가사용 여건 변화	총 연차 사용 일수	활동 비중					활동 비중 합계
		국내여행 활동	해외여행 활동	문화예술 활동	스포츠· 오락 활동	휴식/기타 활동	
작년 연차휴가 사용일수 및 활동비중	[A1 사용일수]	[A4. 국내여행 비중]	[A4. 해외여행 비중]	[A4. 문화예술 비중]	[A4. 스포츠· 오락 비중]	[A4. 휴식 및 기타 비중]	100%
1) 자유롭게 연차휴가를 사용하는 조직 문화 확립	총____일	____%	____%	____%	____%	____%	100%
2) 미사용 연차 금전보상 폐지	총____일	____%	____%	____%	____%	____%	100%
3) 기업 또는 국가에서 휴가비 지원(10만원)	총____일	____%	____%	____%	____%	____%	100%
4) 국내여행비용세액공제 (100만원 한도 15% 수준)	총____일	____%	____%	____%	____%	____%	100%
5) 사교육 의무 방학기간 도입	총____일	____%	____%	____%	____%	____%	100%
6) 초·중·고학생을 위한 체험학습 활성화	총____일	____%	____%	____%	____%	____%	100%
7) 부여된 연차휴가를 모두 쓰는 사회적 분위기 확산	총____일	____%	____%	____%	____%	____%	100%
8) 위 모든 여건 제공	총____일	____%	____%	____%	____%	____%	100%

[PROG: 8)제외 보기로테이션 / Step by Step]
[PROG: 연차사용일수 Range : 0~[A1 부여일수] / 비중별 Range: 0~100 / 활동비중 자동합계제시]
[PROG:5,6)보기는 SQ9-2=2)~4) 응답자 (초등학생 이상 자녀)에게만 제시]

[PROG: C2=해외여행 > 국내여행 응답자에게만]

C2-1. 귀하께서 국내여행 보다 **해외여행**을 더 고려하시는 이유는 무엇입니까? [직접 기입]

- 1) 색다른 문화와 이국적인 체험을 즐길 수 있어서
- 2) 색다른 음식을 맛볼 수 있어서
- 3) 경관이 아름답기 때문에
- 4) 외국어를 배울 수 있어서
- 5) 쇼핑하기가 좋아서
- 6) 비용이 저렴해서
- 7) 국내여행은 많이 했기 때문에
- 8) 자녀들의 해외체험 기회 제공을 위해
- 9) 기타(_____)

[PROG: 기타 제외 보기로테이션]

[PROG:8)보기는 SQ9-2=2)~4) 응답자 (초등학생 이상 자녀)에게만 제시]

[PROG: C2=국내여행 > 해외여행 응답자에게만]

C2-2. 귀하께서 해외여행 보다 **국내여행**을 더 고려하시는 이유는 무엇입니까? [직접 기입]

- 1) 해외보다 국내에서 다양한 체험을 할 수 있어서
- 2) 한국음식이 입맛에 더 맞기 때문에
- 3) 경관이 아름답기 때문에
- 4) 언어 소통이 편하기 때문에
- 5) 쇼핑하기가 좋아서
- 6) 비용이 저렴해서
- 7) 일정 계획이 쉬워서/가볍게 떠날 수 있기 때문에
- 8) 교통이 편리하기 때문에
- 9) 해외여행보다 안전하기 때문에
- 10) 휴가를 길게 내기 힘들어서
- 11) 기타(_____)

C3. 다음 직장 내의 연차유급휴가 사용 독려 방법 중 어떤 방법이 가장 효과적이라고 생각하십니까?

순서대로 3 개 까지 선택해 주십시오 [최소 1 개, 최대 3 개 선택]

1 순위(____), 2 순위(____), 3 순위(____)

- 1) 회사 게시판을 통한 정기적 휴가사용 독려
- 2) 휴가 사용률을 개인 및 부서 평가와 연계
- 3) 회사 사옥 내 휴가사용 독려 포스터 부착
- 4) 연가보상금 지급 금지
- 5) 휴가지원비 제공
- 6) CEO,임원, 부서장 휴가사용 의무화
- 7) 연차 계획휴가 수립 및 사용
- 8) TV, SNS 등을 활용한 대대적인 휴가인식개선 캠페인(눈치보지 않고 휴가갈 수 있는 사회분위기 조성)
- 9) 기타(_____)

[PROG: 기타 제외 보기로테이션]

C4. 귀하께서는 미사용 연차유급휴가에 대한 보상금(연가보상금) 지급을 폐지하는것에 얼마나 찬성하십니까?

[1 개 선택]

매우 반대한다	반대하는 편이다	보통이다	찬성하는 편이다	매우 찬성한다
1	2	3	4	5

C5. 귀하께서는 **연가보상금 지급을 폐지하는 대신 휴가지원비를 확대**하는 제도를 도입하는 것에 **얼마나 찬성**하십니까? [1 개 선택]

매우 반대한다	반대하는 편이다	보통이다	찬성하는 편이다	매우 찬성한다
1	2	3	4	5

[PROG: C5=3), 4), 5) 응답자에게만]

C5-1. 그렇다면, 추가적으로 제공되는 휴가지원비의 **연간 최소금액**은 어느 정도가 적정하다고 생각하십니까? [1 개 선택]

- 1) 20 만원 정도
- 2) 40 만원 정도
- 3) 60 만원 정도
- 4) 80 만원 정도
- 5) 100 만원 정도

PartD. 향후 국내여행 사용의향 및 계획

[PROG: 별도페이지 제시]

지금부터는 귀하의 **여행(국내여행)**과 관련하여 자세히 질문드리겠습니다

- D1. 다음 중 귀하께서 **여행 시 선호하시는 여행 방식**은 무엇입니까? [1 개 선택]
- 1) 한번 여행 시 **여러 지역을 돌아다니며**, 가능한 많은 것을 보는 것이 좋다
 - 2) 한번 여행 시 **한 지역에 장기간 머무르며**, 그곳의 매력을 꼼꼼히 즐기고 싶다
- D2. 다음 중 귀하께서 **여행 시 선호하시는 집과 여행지의 거리**는 무엇입니까? [1 개 선택]
- 1) 집에서 가능한 **멀리** 가는 여행을 선호한다
 - 2) **근교**에 가볍게 다녀올 수 있는 여행을 선호한다
- D3. 다음 보기 중 향후 **국내여행**을 계획하실 때 고려하시는 것을 중요한 순서대로 3 개까지 선택해 주십시오
[최소 1 개, 최대 3 개 선택]
- 1 순위(____), 2 순위(____), 3 순위(____)

- 1) 여행 경비
 - 2) 교통 편리성
 - 3) 숙박 시설
 - 4) 쇼핑품목(특산품, 기념품 등)
 - 5) 음식(맛, 다양함 등)
 - 6) 여행지까지 거리
 - 7) 관광지 분위기
 - 8) 주변 유흥/놀이시설
 - 9) 관광명소의 다양함(유적지, 박물관 등)
 - 10) 주변사람의 평가
 - 11) 관광지의 이벤트, 행사, 축제
 - 12) 기타(_____)

[PROG: 보기로테이션]

- D4. 다음 중 귀하께서 **가장 선호하는 국내여행 기간**은 얼마나 되십니까? [1 개 선택]
- 1) 당일여행
 - 2) 1 박 2 일
 - 3) 2 박 3 일
 - 4) 3 박 4 일

5) 4 박 5 일 이상 장기여행

D5. 귀하께서 **[D4 응답보기 제시]** 간 **국내여행**을 하신다면 여행 비용으로 어느 정도 금액을 사용하실 것
같으십니까? [직접 기입]

총 _____ 만원 [PROG: Range-10~300]

D6. 귀하께서 **국내여행시** 가장 하고 싶은 활동을 **순서대로 3 개까지** 선택해 주십시오
[최소 1 개, 최대 3 개 선택]

1 순위(____), 2 순위(____), 3 순위(____)

- | | |
|--------------------------------|--------------------------------|
| 1) 현지 맛집 탐방 | 2) 자연경관 탐방(산/바다, 공원, 호수, 계곡 등) |
| 3) 유적지/문화재/박물관 관람 | 4) 캠핑여행 |
| 5) 올레길, 둘레길 등 걷기 여행 | 6) 미술관/전시회 관람 |
| 7) 공연/축제/행사 참가 또는 관람 | 8) 특산물/면세점/아울렛/전통시장 등 쇼핑 |
| 9) 자녀가 즐길 수 있는 놀이시설 방문(테마파크 등) | 10) 온천, 스파, 마사지 등 편안한 휴식/휴양여행 |
| 11) 수상스포츠 등 레저 활동 | 12) 카지노, 경륜, 경마 등 gambling |
| 13) 기타(_____) | |

[PROG: 기타 제외 보기로테이션]

[PROG: 9)보기는 SQ9-2=2)~4) 응답자 (초등학생 이상 자녀)에게만 제시]

D7. 귀하께서 **국내여행**을 하신다면 **가장 방문하고 싶은 지역**은 어디입니까? [복수응답]

- | | | | |
|-------------|----------|----------|------------|
| 1) 서울특별시 | 2) 부산광역시 | 3) 대구광역시 | 4) 인천광역시 |
| 5) 광주광역시 | 6) 대전광역시 | 7) 울산광역시 | 8) 세종특별자치시 |
| 9) 경기도 | 10) 강원도 | 11) 충청북도 | 12) 충청남도 |
| 13) 전라북도 | 14) 전라남도 | 15) 경상북도 | 16) 경상남도 |
| 17) 제주특별자치도 | | | |

D8. 귀하께서 **국내여행**을 계획하시거나 여행시 **가장 필요한 관광정보**는 무엇입니까?
[최소 1 개, 최대 2 개 선택]

1 순위(____), 2 순위(____)

- 1) 1 박 2 일 등 여행기간에 맞는 관광코스 정보
- 2) 여행지의 맛집 관련 정보
- 3) 여행 중 숙박 관련 정보
- 4) 여행지 쇼핑 관련 정보

[PROG: 보기로테이션]

D9. 다음 중 귀하께서 **국내여행**을 **하지 않는 이유** 또는 **국내여행에 방해가 되는 요인**은 무엇입니까?
순서대로 3 개까지 선택해 주십시오 [최소 1 개, 최대 3 개 선택]

1 순위(____), 2 순위(____), 3 순위(____)

- 1) 여행갈 시간이 없다
- 2) 여행갈 경제적 여력이 부족하다(여행에 지출할 돈이 없다)
- 3) 여행에 필요한 경제적 여력은 되지만, 경제상황이 좋지 않아 여행을 자제하고 있다
- 4) 여행보다는 집에서 휴식을 취하는 것을 선호한다
- 5) 황사, 미세먼지, 자외선 등으로 외부 활동을 자제하고 있다
- 6) 과거 여행시 교통 혼잡, 비싼 물가 등 좋지 않은 경험을 해서 여행을 가고 싶지 않다
- 7) 건강이 좋지 않아 여행을 가기 어렵다
- 8) 여행에는 원래 관심이 없다
- 9) 기타(_____)

Demographics

[PROG: 별도페이지 제시]

마지막으로, 통계적 분석을 위한 몇 가지 질문을 드리겠습니다

DQ1. 귀하께서는 현재 삶에 전반적으로 얼마나 만족하십니까? [1 개 선택]

전혀 만족하지 않는다	만족하지 않는 편이다	보통이다	만족하는 편이다	매우 만족한다
1	2	3	4	5

DQ2. 귀하께서는 요즘 직장생활에 전반적으로 얼마나 만족하십니까? [1 개 선택]

전혀 만족하지 않는다	만족하지 않는 편이다	보통이다	만족하는 편이다	매우 만족한다
1	2	3	4	5

DQ3. 귀하께서는 요즘 가정생활에 전반적으로 얼마나 만족하십니까? [1 개 선택]

전혀 만족하지 않는다	만족하지 않는 편이다	보통이다	만족하는 편이다	매우 만족한다
1	2	3	4	5

DQ4. 귀하의 현재 건강 상태는 어떠신 편입니까? [1 개 선택]

전혀 건강하지 않다	건강하지 않는 편이다	보통이다	건강한 편이다	매우 건강하다
1	2	3	4	5

DQ5. 귀하의 최종학력은 어떻게 되십니까? [1 개 선택]

- 1) 고등학교 졸업
- 2) 전문대학교 졸업
- 3) 대학교 졸업
- 4) 대학원/박사과정 졸업
- 5)기타(_____)

DQ6. 귀하 및 가족을 포함한 월평균 가구소득은 어떻게 되십니까? 이자, 임대소득 등을 모두 포함하여 선택해 주십시오 [1 개 선택]

- 1) 100 만원 미만
- 2) 100 ~ 149 만원
- 3) 150 ~ 199 만원
- 4) 200~249 만원
- 5) 250 ~ 299 만원
- 6) 300 ~ 349 만원
- 7) 350~399 만원
- 8) 400 ~ 449 만원
- 9) 450 ~ 499 만원
- 10) 500~549 만원
- 11) 550 ~ 599 만원
- 12) 600 ~ 649 만원
- 13) 650~699 만원
- 14) 700 만원 이상