

# 일본의 근로시간단축과 휴일·휴가제도

오학수 (일본노동정책연구·연수기구 부주임연구위원)

## ■ 머리말

일본의 근로시간은 너무 길어서 국제경쟁에서 불공정(unfair)하다는 비난이 1980년대 있었다고 알려져 있다. 당시, 일본의 근로자 1인당 연평균 근로시간은 2,100시간대였다. 일본은 이러한 불명예를 떨쳐버리고, 국제사회와 조화로운 발전과 국민의 풍요로운 삶을 실현하기 위해, 1987년 노동기준법(한국의 근로기준법)을 개정하였다. 개정은 주 40시간 근로제 / 주 5일 근무제 실현을 목표로 한 것이었다.

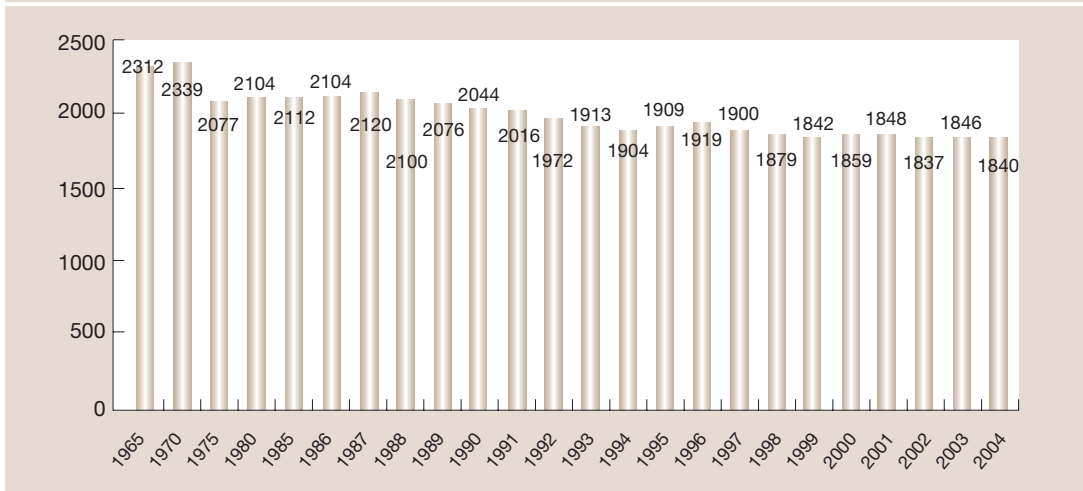
아직도 주요 선진국 중에서 일본의 근로시간은 여전히 길지만 미국이나 영국과 거의 비슷한 수준에 도달하였다.<sup>1)</sup> 일본은 어떻게 해서 미국이나 영국과 비슷한 수준으로까지 근로시간을 단축하였는가. 근로시간 단축이 큰 과제인 우리나라의 상황에 비추어, 일본의 경험은 어떤 시사점을 줄 수 있을까. 본고가 이러한 의문에 조금이나마 대답할 수 있기를 기대한다.

## ■ 일본의 근로시간과 휴일·휴가법제의 현황

일본의 근로자 1인당 연간 총근로시간은 1960~70년대 2,300시간대로 당시 선진국에서는 가

1) 2003년 제조업 생산근로자의 1인당 연간 총근로시간은 일본이 1,975시간, 미국 1,929시간, 영국 1,888시간, 독일 1,525시간, 프랑스 1,538시간이었다. 厚生労働省(2005), 『労働經濟白書』, p.45.

[그림 1] 일본의 근로자 1인당 연간 총근로시간의 추이 (30인 이상 사업장)

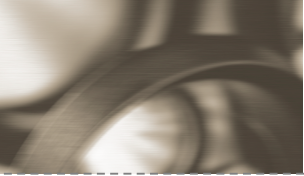


자료 : 후생노동성, 「매월근로통계조사」.

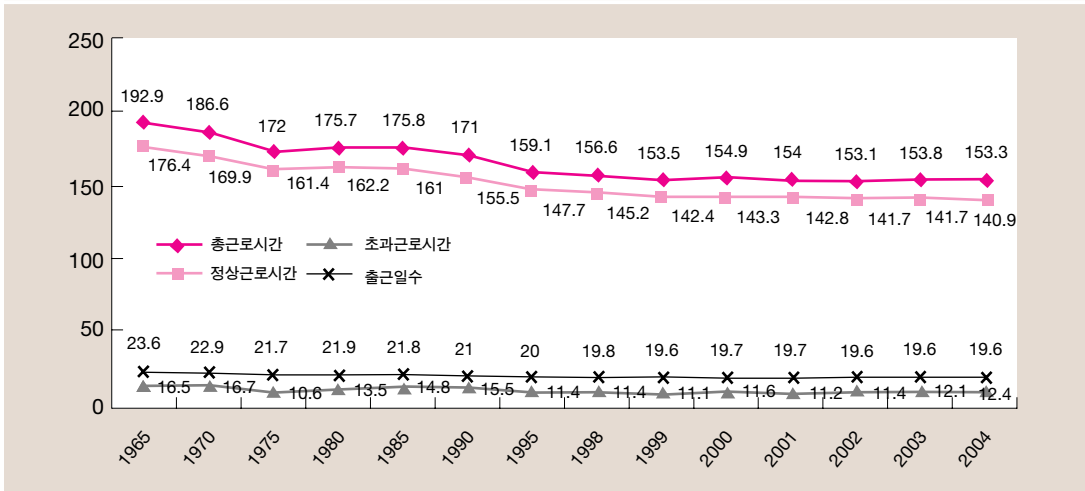
장 길었다. 1970년대 석유위기를 계기로 근로시간이 줄었으나 1980년대 여전히 2,100시간대를 기록하였다. 후술하는 바와 같이 2,100시간의 근로시간이 2004년 1,840시간까지 감소하게 된 계기는 무엇보다 1987년 노동기준법(한국의 근로기준법)의 개정이 가장 컸다고 해도 과언이 아니다. 근로시간의 단축은 주 근무시간의 단축, 무엇보다도 주 5일근무제의 도입을 중심으로 전개되었다.

일본의 근로시간의 단축을 정상근로시간, 초과근로시간, 출근일수로 나누어서 살펴보기로 한다. 먼저, [그림 2]에서 볼 수 있는 바와 같이, 근로자 1인당 평균 월 총근로시간은 1965년에서 현재까지 두 차례 크게 감소하였다. 1975년과 1995년이다. 전자는 석유위기로 인해 일시적으로 총근로시간이 감소하였으나 그후 경기회복과 함께 증가하였다. 반면, 후자는 후술하는 근로시간 단축의 법제화의 영향을 크게 받아 감소한 후, 지속적으로 감소 경향을 보였다. 그러나 1999년부터 총근로시간은 증감을 되풀이하고 있다.

총근로시간 단축은 1975년의 경우, 초과근로시간의 단축의 영향이 컸으나, 1995년의 경우, 정상근로시간의 영향이 매우 컸다. 그 이후, 총근로시간 단축은 거의 정상근로시간에 의하여 진행되고 있음을 확인할 수 있다. 즉 초과근로시간은 1995년 11.4시간으로 그후 거의 변동이 없으나,



[그림 2] 일본의 근로자 1인당 연간 총근로시간의 추이 (30인 이상 사업장)



자료 : 후생노동성(2005), 『노동경제백서』, p.374.

원자료 : 후생노동성, 「매월근로통계조사」.

정상근로시간은 동년 147.7시간에서 거의 매년 감소하여 2004년에는 140.9시간까지 감소하였다. 한편, 월 출근일수는 1965년 23.6일에서 1995년 20.0일까지 30년에 걸쳐 3.6일이 감소하였다. 그 중에서도 특히, 1985년 21.8일에서 1995년 20일로 10년간 1.8일 감소하였다는 점에 주목할 필요가 있다. 이 기간에 출근일수가 크게 감소한 것은 1987년 노동기준법의 개정으로 주 5일 근무제가 확산되었기 때문이다. 1995년 이후 출근일수는 거의 변화가 없다고 하여도 과언이 아니다.

현재 일본 근로시간과 휴일·휴가의 기본은 노동기준법(한국의 근로기준법에 해당)에 의해 정해져 있다. 즉 소정근로시간(휴식시간을 뺀 근로시간)은 1일 8시간, 1주 40시간(이른바 법정근로시간)을 넘어서는 안 된다. 만일 법정근로시간을 넘어서 근로시키는 경우, 근로자 과반수를 조직하는 노동조합 또는 근로자 과반수를 대표하는 자와 서면으로 협정을 체결하고, 그것을 근로기준 감독서에 제출해야 하도록 되어 있다(노동기준법 제36조). 또한, 근로자에게는 근속 6개월 이후, 1년마다 10~20일간의 연차유급휴가를 근속연수에 따라 부여하도록 강제하고 있다(동법 제39조). 현재와 같은 근로시간, 휴일·휴가제도가 어떻게 전개되었는지, 이하 살펴보기로 한다.

## ■ 근로시간 단축과 휴일·휴가 증가 전개과정

### 1) ①

일본의 근로시간 단축과 휴일·휴가 증가의 계기는 1987년 노동기준법 개정이었다. 개정 내용의 핵심은 주법정근로시간을 10년에 걸쳐 단계적으로 48시간에서 40시간으로 단축하는 것이었다(동법 제32조).

1987년 노동기준법 개정은 마에카와 리포트<sup>2)</sup>의 영향이 컸다. 마에카와 리포트는 두 번에 걸쳐 작성되었다. 1986년에 발간된 이 리포트는 서양선진국 수준의 연간 총근로시간의 실현과 주5일 근무제의 조기 완전실시를 주창하였다. 다음해 발간된 신마에카와 리포트는 보다 구체적으로 근로시간 단축의 필요성을 다음과 같이 제기하였다.

즉, ① 근로시간을 일본의 경제력에 맞게 단축하기 위하여 장기에 걸친 노력을 계속할 것, ② 연간 총근로시간을 가능한 한 현재의 미국, 영국보다 짧은 1,800시간 정도로 할 것, ③ 주 5일 근무제의 실현, 연차휴가일수의 증가 및 소화촉진, 연속휴가의 보급 등으로 휴일 증가를 중심으로 근로시간을 단축할 것, ④ 중소기업에 대한 지도의 증시와 파급효과가 큰 공무원, 금융기관 등의 주5일 근무제를 보다 적극적으로 실시할 것 등의 구체적인 목표를 내걸었다.

이 같이 두 번에 걸쳐 발표된 마에카와 리포트에 근거하여, 경제대책각료회의에서 결정된 긴급 경제대책(1987년 5월 29일)은 노동기준법의 조기 성립, 노사의 자주노력에 대한 지도·원조, 공무원 시책의 강화 등을 적극적으로 추진할 것을 결정하였다.

1987년 노동기준법의 개정은 이같은 정부의 시책에 의하여 진행되어, 1988년 4월 1일부터 시행되었다.

2) '국제협조를 위한 경제구조조정연구회'의 좌장이 '마에카와'였는데 동 연구회에서 발간한 보고서를 좌장의 이름을 붙여, 통칭 '마에카와 리포트'라고 하였다. 1986년에 발간된 보고서를 마에카와 리포트, 1987년에 발간된 보고서를 신마에카와 리포트라고 부르고 있다.

## 2) † ㉮

1987년 개정된 노동기준법은 주 40시간 근로를 정하고 있지만 모든 사업장에 당장 실시할 것을 강제한 것은 아니었다. 즉 근로자의 복지, 근로시간의 동향, 기타 사정을 고려하여 단계적으로 40시간 근로를 달성하도록 하였다. 그것을 구체적으로 규제한 것이 政令(한국의 대통령령에 해당)이었다.

### (1) 주 46시간 근로제

政令<sup>3)</sup> 제1조는 1주간 법정근로시간을 46시간으로 정하고, 업종·규모별 근로시간 실태 등을 고려하여 유예조치를 설정하였다. 이들 사업장에는 1주간 법정근로시간을 1991년 3월 31일까지 3년간은 48시간으로 하였다. 3년간 유예조치가 적용된 사업장은 제조업 및 상업의 경우 종업원 100인 이하, 건설업, 접객오락업 300인 이하, 화물취급업, 영화/연극업 및 보건위생업 30인 이하, 광업, 운송교통업 및 청소업이었다.

### (2) 주 44시간 근로제

일본 정부는 1990년 위 政令을 일부 개정하여 1991년 4월부터, 법정근로시간을 주 46시간에서 44시간으로 단축하고, 유예조치 업종·규모 사업장의 경우, 1993년 3월 말까지 46시간으로 한다고 정하였다. 또한, 10인 미만 영세사업장에 대해서는 법정근로시간은 1주 48시간, 1일 8시간의 특례조치가 취해졌다.

### (3) 주 40시간 근로제

1987년 노동기준법 개정때, 법시행후 3년이 경과한 단계에서, 필요한 경우 신법의 규정을 검토해야 한다는 부칙이 있었다. 그 때문에 노동성은 법 시행후 3년이 경과된 1991년 4월부터, 중앙노동기준심의회에 금후의 근로시간법제의 방향에 관하여 검토하도록 위촉하였다. 그와 병행하여, 노동성은 학식경험자로 구성된 노동기준법연구회에게도 전문가의 입장에서 조사연구를 의뢰하였다. 동 연구회는 1992년 9월, 「노동기준법연구회보고(근로시간법제관련)」을 노동대신에게 제출하였다. 중앙

3) 「노동기준법 제32조 제1항의 근로시간 등에 관련된 잠정조치에 관한 政令(1987년 정령 제397호)」

---

노동기준심의회는, 이 보고서의 내용을 기초로 본격적인 심의를 실시하여, 법정근로시간을 1994년 4월부터 40시간제로 하는 등의 내용을 담은 「근로시간법제의 정비에 대하여」라는 건의안을 노동대신에게 제출하였다. 동 건의안은, 경기불황과 중소기업단체의 반대 등의 영향으로 일부 수정되어, 1993년 다음과 같이 노동기준법 개정에 반영되었다.

가) 법정근로시간의 단축

- 법 본조에 정해져 있는 주 40시간 근로제를 1994년 4월 1일 부터 실시함과 동시에, 성령으로 정한 규모 · 업종에 관련된 법정근로시간에 대해서는 1997년 3월 31일까지 일정의 유예조치를 취한다.

나) 1년 단위의 변형근로시간제의 도입

- 노사협정의 체결 및 행정기관에 신고, 변형기간을 평균하여 주 40시간 이하로 하는 등 일정 요건하에, 3개월 단위의 변형근로시간제를 최장 1년 단위의 변형근로시간제로 개정하였다
- 지금까지 3개월 단위의 변형근로시간제의 적용을 받지 않았던 청소년에 대하여, 일정 요건하에 새롭게 설정한 1년 단위 변형근로시간제를 규정의 예로 채용할 수 있게 하였다.

다) 시간외/휴일의 법정 할증임금률

- 지금까지 법 본조에 정해져 있는 시간외/휴일노동에 관련된 법정할증임금률을 25% 이상 50% 이하의 범위 내에서 정령(政令)으로 정한다.

라) 재량근로제 규정의 정비

- 종래 통달로 예시하고 있었던 대상업무를, 구체적으로 노동성령으로 정하기로 하였다.

마) 연차유급휴가 규정의 개정

- 계속근무 요건을 1년에서 6개월로 단축하고, 그후 계속근무 1년마다 1일씩 최고 20일까지 유급휴가를 부여하는 것으로 하였다.
- 육아휴업을 한 기간에 대해서는, 연차 유급휴가의 취득요건을 판단함에 있어, 이것을 출근한 것으로 간주한다.

#### 바) 입업에도 근로시간 등에 관한 규정을 적용

이외에, 1993년 3월 말까지 100인 이하의 사업장에 대해 주 46시간으로 한다는 유예조치를 1년 연장하여, 1994년 3월 말까지로 하는 政令을 1993년 3월에 각의결정하였다.

그 이후, 1997년 3월 말 유예조치가 폐지되었는데, 2년간(1999년 3월말까지)의 지도기간을 거친 후, 10인 이상 모든 사업장에 대하여 주 40시간 근로의 원칙이 적용되게 되었다.

그런데, 근로시간 단축이 어려운 특례조치대상사업장(1~9인의 상업, 영화·연극업, 보건위생업,接客오락업의 서비스업)만 2001년 3월까지 주 46시간이 적용되었다.

한편, 중소기업 등의 주 5일 근무제 촉진에 영향력이 높은 금융기관과 공무원, 학교의 주 5일 근무제 도입을 보면, 다음과 같다. 먼저, 모든 금융기관이 1989년 2월부터 토요일 폐점이 실시되어 완전 주 5일 근무제로 전환되었다.

국가공무원의 경우, 1992년 5월 1일부터 토, 일요일을 휴무로 하는 완전 주 5일 근무제가 실시되었다. 또한, 지방공무원 등에 대해서도 시간적인 차이가 있지만, 국가공무원제도에 준한 조치가 실시되게 되었다.

학교의 주 5일 근무제 도입에 대해서는, 노동조건뿐 아니라 교육활동 전반에 관련된 문제이기 때문에 논의가 있었으나, 진전되지 않다가 1992년 9월부터 월 1회 토요일 휴교가 시작되어 1995년 4월에는 월 2회로 확대되었다. 더 나아가, 1999년에는 학교교육법시행규칙이 개정되어, 공립학교에서는 2002년도부터 주 5일제를 전면적으로 적용하게 되었다.

#### (4) 초과근로시간의 규제

앞서 살펴본 바와 같이, 1995년 이후 일본의 근로시간은 정상근로시간을 중심으로 단축되어 갔으나, 초과근로시간은 거의 감소하지 않았다. 초과근로시간은 노동기준법의 제36조에 의거하여, 노사가 법정근로시간을 초과하는 근로시간은 서면으로 협정을 맺어 노동감독서(한국의 근로감독서)에 제출하면 된다. 초과시간의 상한은 기본적으로 설정되지 않았다. 그 때문에 장시간근로가 상시적으로 이루어지는 사업장도 적지 않았다. 일본 정부는 이러한 문제를 해결하기 위하여, 1999년 4월 1일부터 노동대신이 초과시간의 상한을 설정하도록 하였다. 상한은 다음 [표 1]과 같다. 즉 1주간의 초과근로시간 상한은 15시간, 1개월의 경우 45시간, 1년간은 360시간으로 정해져 있다. 이것을 상회하

〈표 1〉 기간별 초과근로시간 상한

기간	초과근로시간상한
1주간	15시간
2주간	27시간
4주간	43시간
1개월	45시간
2개월	81시간
3개월	120시간
1년간	360시간

자료 : 菅野和夫(2002), 『新雇用社會の法』, 有斐閣.

는 초과근로시간의 노사협정은 인정되지 않게 되었다.

이 같은 일련의 법개정에 따라 일본의 근로시간은 감소되었고, 휴일·휴가는 증가하게 되었는데, 이것을 보다 효과적으로 추진하기 위해 다음과 같은 임시조치법과 각종 지원제도를 도입·실시하였다.

#### (5) 「근로시간 단축 촉진에 관한 임시조치법」과 중소기업 등에 대한 지원제도

앞서 살펴본 바와 같이, 1993년 노동기준법의 개정으로, 주 40시간제가 1994년 4월 1일 부터 실시되었다. 그러나, 政令으로 정해진 중소기업·업종 사업장에 한해서는 1997년 3월 31일까지 일정의 유예조치가 취해졌다.

중소기업·특정업종의 근로시간 단축·휴일휴가 증가는 단지 법의 강제규정만으로는 소기의 목적을 달성할 수 없었다. 그리하여, 중소기업 등 근로시간 단축이 그다지 진행되지 않은 기업이 근로시간 단축을 효과적으로 할 수 있도록 지원하기 위해, 일본 정부는 1992년 「근로시간 단축 촉진에 관한 임시조치법」을 제정하여, 동년 9월 1일 시행하였다. 주요 내용을 살펴보면 다음과 같다.

##### ① 「근로시간 단축 촉진에 관한 임시조치법」

주요내용은 첫째, 정부가 근로시간단축 추진계획을 책정하는 것이었다. 즉 노동대신이, 근로시간 단축의 목표, 사업주 등에 대한 지도 및 원조에 관한 사항 등을 정한 계획안을 작성하여, 그것이 각의



결정되면 그것을 공표함과 동시에 필요한 경우 관계단체에 대해 요청할 수 있도록 하였다.

둘째, 사업주는 노사가 구성하는 위원회를 설치하는 등, 근로시간 단축을 효과적으로 실시하기 위해 필요한 체제를 정비하도록 노력할 것.

셋째, 근로시간 단축 실시계획의 승인과 지원이다. 동일업종에 속하는 2 이상의 사업주는, 근로시간 단축 실시에 관한 계획을 작성하여 노동대신 및 당해 업종에 속하는 사업을 소관하는 대신에게 제출하여 그 계획이 타당하다는 승인을 받을 수 있도록 하였는데, 승인을 받은 사업주에 대해서는 필요한 원조를 하기로 하였다.

넷째, 이 법은 시한 입법으로서, 시행일로부터 5년 내에 폐지하는 것으로 하였다. 그러나 그후 법개정예에 의해, 2006년 3월 말까지 연장되었다.<sup>4)</sup>

일본 정부는 임시조치법의 제정과 함께, 근로시간 단축을 효과적으로 실시하기 위하여 중소기업 등에 대한 지원제도를 창설하여 운영하였다.

## ② 중소기업 등에 대한 지원제도

근로시간 단축 지원제도에는 다음과 같이 여러가지가 있는데 그 주요 내용을 간단히 살펴보기로 한다.

### 가) 중소기업노동시간단축촉진특별장려금

주 40시간 근로제의 조기 달성을 꾀하기 위하여 실시된 지원제도로써 가장 많이 활용된 제도이다. 주된 내용은, 주 40시간 근로제의 적용이 유예되어 있는 중소기업 사업주가, 생력화 투자 등 또는 근로자의 채용의 조치를 취하면서, 유예기간이 만료되기 전에 일정 이상의 주 소정근로시간 단축을 실시한 경우, 사업장 규모 및 단축한 주 소정근로시간수에 따라 지급하는 제도이다. 단축시간, 사업장 규모에 따라 25만~375만 엔까지 지급되었다. 1993~1996년도까지 운영되었는데, 실시기업수와 조성금 실적은 약 63,000개 사업장, 약 660억 엔이었다.

### 나) 근로시간단축실시계획추진원조단체조성금

이 지원제도는, 근로시간 단축에 자주적으로 참여하는 사업주 단체의 활동을 자금면에서 지원하므로써 근로시간 단축을 촉진할 목적으로 만들어졌다. 근로시간 단축 촉진에 관한 임시조치법 제8조

4) 동법은 2006년 3월 말로 폐지되었다. 일본 정부는 동법의 내용을 일부 개정한 「근로시간 등 설정의 개선에 관한 특별조치법」을 제정하여 올해 4월 1일부터 시행하고 있다.

에 정해져 있는 「근로시간단축실시계획」의 원활한 실시를 꾀하기 위하여, 실시계획의 승인을 받은 사업주를 포함한 중소기업 사업주 단체가 근로시간 단축에 관한 지도 기타의 원조를 행하는 경우 지급하는 제도이다. 1단체당 1천만 엔까지 조성되었는데, 1993~1996년도까지 약 300개 단체에 약 10억 엔이 지원되었다.

다) 중소기업근로시간제도개선조성금

이 지원제도는, 주 40시간 근로제의 적용이 유예되어 있었던 중소기업 사업주 중 상시 100인 이하의 사업장에 대하여, 주 40시간 근로제의 정착을 위한 생력화 투자, 근로자의 채용 또는 근로시간제도의 개선에 관하여 컨설턴트를 활용하는 것에 대하여 지원해 주는 제도로써, 생력화 투자 40만 엔, 채용시 20만 엔, 컨설턴트 활용조치시 10만 엔까지 지급되었다. 기간은 1997~1998년도로, 약 16,000개 사업장에 약 30억 엔이 지원되었다.

라) 사업주단체등 근로시간단축자주점검사업조성금

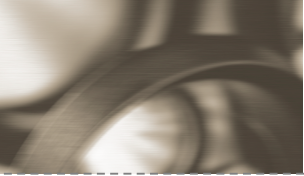
이 제도는, 주 40시간 근로제의 적용이 유예되어 있었던 중소기업 사업주 또는 중소기업 사업주 단체 등이, 그 단체의 구성 사업주에게 근로시간의 자주점검 등을 실시하여, 그것에 기초하여 근로시간제도의 개선에 관하여 지도 등을 하는 경우 지급하는 제도이다. 1997~1998년도의 기간에, 약 700개 단체에 약 40억 엔이 지급되었다.

마) 특례사업장근로시간단축장려금

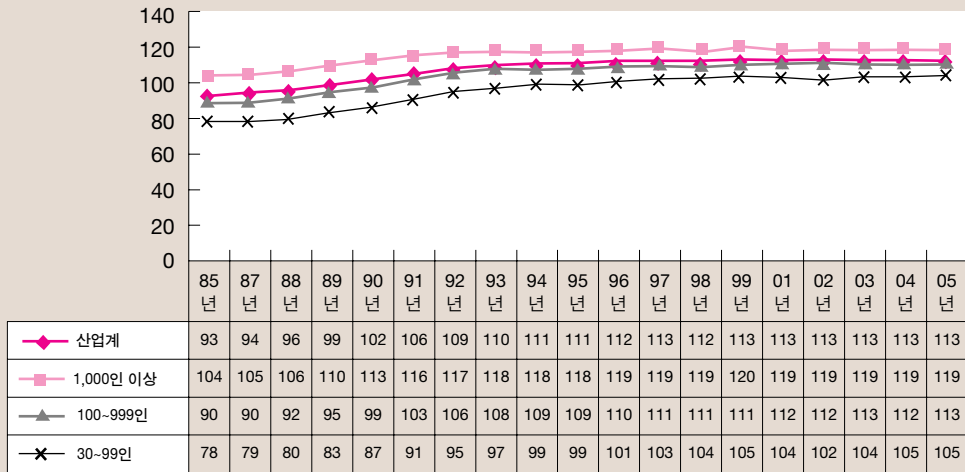
이 장려금은, 근로시간 단축이 진전되기 힘든 특례사업장(10인 미만 상업, 영화/연극업, 보건위생업,接客오락업의 서비스업)이 주 44시간 근로제를 조기달성하도록 지원하기 위한 제도이다. 주 46시간이 적용되어 있는 특례사업장의 사업주가, 생력화 투자, 채용 또는 근로시간제도의 개선에 관하여 컨설턴트 활용을 하여 취업규칙 등을 변경하여, 주 소정근로시간을 1시간 이상 단축하여 주 44시간 이하로 한 경우 지급하는 제도이다. 생력화 투자와 채용조치에는 각각 50만 엔, 컨설턴트 활용조치의 경우 10만 엔까지 지원되었다. 1999~2000년도의 2년간, 약 40,000개 사업장에 약 140억 엔이 지원되었다.

바) 사업주단체등특례사업장근로시간단축촉진조성금

이 조성금은, 특례사업장의 중소기업 사업주의 단체 또는 그 연합단체가, 산하의 특례사업장이 2001년 3월 31일까지 주 44시간 이하로 하기 위해 노력하는 것을 촉진하기 위하여, 그 구성사업주에 대하여, 근로시간 단축을 향한 캠페인, 계몽, 근로시간제도 개선에 관한 지도 등을 행하는 경우 지급



[그림 3] 기업규모별 근로자 1인당 연간휴일 총수의 추이



자료 ; 厚生労働省(2005), 『就労條件總合調査報告』.

하는 제도이다. 1단체당 500만 엔(도도부현 단위의 경우 1천만 엔)까지 조성하였는데, 1999~ 2000년도 2년간 약 400개 단체에 약 20억 엔이 지원되었다.

### 3) ~ / " ; ' ¶

이상과 같이 일본 정부는, 주 40일 근무제/ 주 5일 근무제의 도입 · 정착을 위해 노동기준법의 개정, 근로시간 단축 촉진에 관한 임시조치법의 제정, 그리고 각종 지원제도와 홍보 · 지도활동을 전개하였다. 이러한 정책에 힘입어, 일본의 근로자 1인당 평균 휴일은 거의 매년 증가하였다. 2006년 현재, 일본의 법정공휴일(祝日)은 15일<sup>5)</sup>로 미국의 10일, 영국 8일, 독일 8일, 프랑스 11일보다 많다. 또한, 일본에서는 법정공휴일 외에 연간 3번에 걸친 연속휴일이 있다. 연말연시연휴, 골든위크(5월 어

5) 법정공휴일은, 1월 1일(설날), 1월 9일(성인의 날), 2월 11일(건국기념일), 3월 21일(춘분의 날), 4월 29일(식목일), 5월 3일(헌법기념일), 5월 4일(국민의 휴일), 5월 5일(어린이 날), 7월 17일(바다의 날), 9월 18일(경로의 날), 9월 23일(추분의 날), 10월 9일(체육의 날), 11월 3일(문화의 날), 11월 23일(근로감사의 날), 그리고 12월 23일(천황탄생일)이다.

〈표 2〉 기업규모별 주 근무제 형태별 적용비율

기업규모별	주 6일 또는 5.5일 근무제	완전 주 5일 근무제	기타 주 5일 근무제	기 타
1,000인 이상	0.6	74.3	19.9	5.2
300~999인	2.2	62.0	32.0	3.8
100~299인	5.8	48.1	43.0	3.0
30~99인	9.7	35.9	51.9	2.5

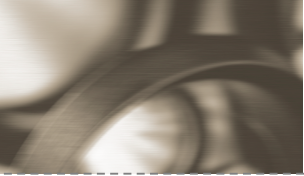
주 : 기타 주 5일 근무제란, 주 5일 근무가 월 1회, 2회, 3회 있는 경우를 말함.  
 자료 : 厚生勞克省(2005), 『就勞條件總合調査報告』.

린이 날 전후), 추석(8월15일)연휴가 그것이다. 매년마다 연휴기간은 다르지만 거의 1주일 이상이다. 이 같은 휴일의 증가와 함께, 1987년 노동기준법 개정으로 주 40시간 근무제가 도입된 후, 휴일수가 급속히 증가하였다. [그림 3]에서 볼 수 있듯이, 근로자 1인당 연간휴일 총수는 주 40시간 근무제가 도입되기 전인 1985년에는 93일이었으나, 1994년에는 111일로 18일 증가하였다. 그 후 10년간 휴일수는 2일만 증가하였다.

그런데, 연간휴일 총수는 기업규모별로 큰 차이가 있다. 즉 2005년 연간휴일 총수는, 1000인 이상 대기업이 119일인 반면, 100~999인 규모의 중견기업은 113일, 30~99인의 소기업은 105일로, 대기업이 중견기업보다 6일, 소기업보다 14일 더 많다. 그러나 이 같은 기업규모별 격차는 계속 줄어들고 있는 있다.

근로자의 휴일수를 기업규모별 주 근무제 형태별로 보면 [표 2]와 같다. 매주 2일을 휴무로 하는 완전 주 5일 근무제가 실시되고 있는 근로자의 비율은 기업규모별로 차이가 크다. 즉 완전 주 5일 근무제가 적용되는 비율은, 1,000인 이상 대기업이 74.3%, 300~999인의 중견기업은 62.0%, 100~299인의 중소기업은 48.1%, 그리고 30~99인의 소기업은 35.9%이다. 그 반면, 주6일 또는 토요일도 근무하는 5.5일 근무제는 1,000인 이상 대기업이 0.6%로 거의 없으나, 300~999인 중견기업 2.2%, 100~299인 중소기업 5.8%, 그리고 30~99인 소기업 9.7%으로 기업규모가 작을수록 적용비율이 높았다. 주 5일 근무가 월 1회, 2회, 3회 있는 기타 주 5일 근무제도 기업규모가 작을수록 적용비율이 높았다.

한편, 근로자의 휴일을 산업별 주 근무제 형태별로 보면 [표 3]과 같다. 완전 주 5일 근무제가 실시되고 있는 근로자의 비율은 전산업 평균 60.4%이다. 주6일 또는 토요일도 근무하는 5.5일 근무제는 3.7%로 극히 적고, 주 5일 근무가 월 1회, 2회, 3회 있는 기타 주 5일 근무제는 30.8%이다.



〈표 3〉 산업별 주 근무제 형태별 적용 근로자수 비율

산업구분	주 6일 또는 5.5일 근무제	완전 주 5일 근무제	기타 주 5일 근무제	기 타
전산업	3.7	60.4	30.8	5.1
건설업	4.3	52.9	40.4	2.4
제조업	1.2	66.3	27.0	5.5
전기·가스·열공급,수도업	0.1	89.4	9.2	1.3
정보통신업	0.8	83.8	12.8	2.6
운송업	13.4	31.4	41.7	13.5
소·도매업	2.1	55.3	38.5	4.0
금융·보험업	0.0	98.6	1.2	0.2
부동산업	5.6	54.3	35.3	4.8
음식·숙박업	9.6	28.0	59.0	3.4
의료·복지	4.2	40.3	47.9	7.6
교육·학습지원업	5.2	46.1	47.0	1.7
서비스업	6.8	58.8	30.3	4.1

자료 : 厚生勞克省(2005), 『就勞條件總合調査報告』.

완전 주5일 근무제가 실시되고 있는 근로자의 비율은 금융·보험업이 98.6%로 가장 많고, 이어 전기·가스·열공급, 수도업 89.4%, 정보통신업 83.8%, 제조업 66.3% 등의 순으로 많았다. 완전 주5일 근무제 적용 근로자 비율이 가장 적은 산업은 음식점·숙박업과 운송업으로 각각 28.0%과 31.4%에 불과하였다.

최근 파트타임 근로자의 연차유급휴가가 다음과 같이 개선되었다. 즉 파트타임 근로자라 하더라도 6개월간 계속 근무하고, 소정 근로일을 80% 이상 출근한 경우, 사업장의 업종·규모 여하를 불문하고, 연차유급휴가가 부여된다. 이 경우, 유급휴가일수는 근무상황에 따라 각기 다르다.

주 소정근로시간이 30시간 이상인 경우와 주 소정근로시간이 30시간 미만이라 하더라도 주 근무일수가 5일 이상이고 1년 소정근로일수가 217일 이상인 경우, 정사원과 같은 연차 유급휴가일수가 부여된다. 즉 고용된 날로부터 계속해서 근무기간이 6개월 이상이면, 연차휴급일수가 10일, 1년 6개월이면 11일, 6년 6개월 이상이면 20일 등이 부여된다. 주 소정근로시간, 주 소정근로일수, 연간소정근로일수, 그리고 연속근속연수라는 4가지 기준에 따라 연차유급휴가일수가 결정된다.

〈표 4〉 파트타임 근로자 연차유급휴가부여 일수

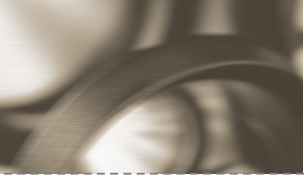
주소정 근로시간	주소정 근로일수	연간 소정근로일수	고용된날로부터 계속근무기간 구분별 연차유급휴가일수						
			6개월	1.6년	2.6년	3.6년	4.6년	5.6년	6.6년 이상
30시간 이상			10일	11일	12일	14일	16일	18일	20일
30시간 미만	5일 이상	217일 이상	7일	8일	9일	10일	12일	13일	15일
	4일	169~216일	5일	6일	8일	9일	10일	11일	
	3일	121~168일	3일	4일	5일	6일	7일		
	2일	73~120일	1일	2일	3일				
	1일	48~72일							

자료 : 厚生労働省(2006), 『パートタイム労働者、克くうえで知っておきたい基礎知識』.

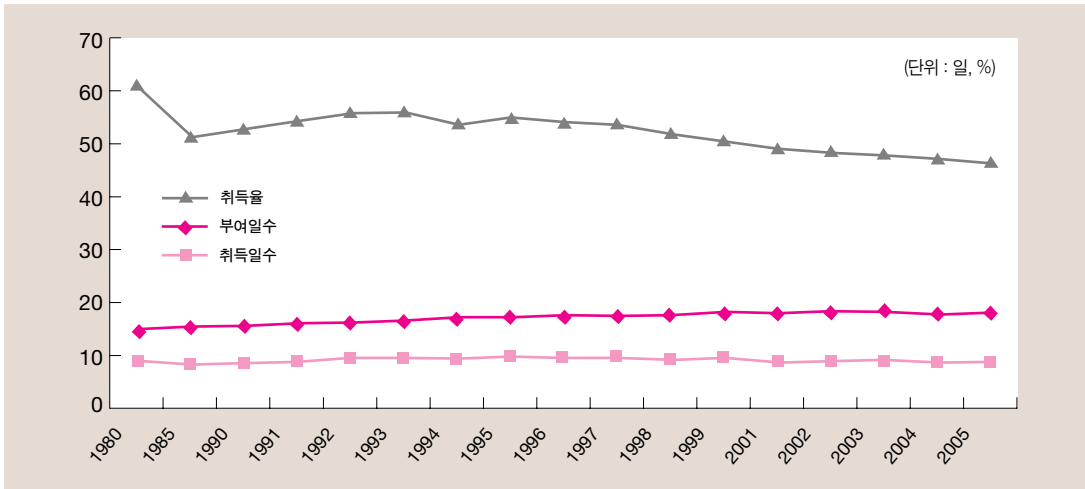
기업이 근로자에게 제도적으로 부여하는 연차휴가부여일수는 거의 지속적으로 증가하였다. 즉 근로자 1인당 평균 연차휴가부여일수는 1980년 14.4일에서 2005년 18일로 5.6일 증가하였다. 그러나 근로자가 제도상 주어진 연차휴가를 실제로 취득하는 취득일수는 약간의 증감은 있지만 거의 변함이 없다. 즉 연차휴가취득일수는 1980년 8.8일이었고, 1995년 9.5년으로 최고치를 기록한 후, 계속 감소하여, 2005년은 8.4일까지 감소하였다. 이에 따라, 근로자가 회사로 부여된 연차휴가일수에서 실제 휴가를 취득한 취득률은 1995년 이후 지속적으로 감소하고 있다.

일본의 근로자가 주어진 연차휴가를 왜 완전히 취득하지 않을까. 그 이유는, “다른 사람에게 폐를 끼칠까봐”가 58.7%로 가장 많고, 이어, “나중에 바쁘게 되니까” 42.3%, “직장 분위기상 휴가내기가 어렵다” 36.4%, “상사가 좋게 보지 않으니까” 15.7%, 그리고 “승격이나 인사고과에 나쁜 영향이 있어서” 8.4%의 순이었다.<sup>6)</sup>

6) 조사는 “연차휴가를 취득하는데 주저하는가”라는 질문에 ‘그렇다’라고 응답한 68.6%의 근로자에게 “연차휴가 취득하는데 왜 주저하는가”라는 질문에 대한 응답이다. 三和總合研究所(2000), 『長期休暇制度に關する調査研究』 連合總研이 실시한 다른 조사에 의하면, “연차휴가를 왜 남겼는가”라는 질문에, ‘병 등 무슨일이 있을때 사용하기 위하여’가 가장 많은 61.2%, ‘더 이상 연차휴가를 취득할 필요성이 없어서’ 13.5%, ‘주위사람도 별로 연차휴가를 사용하고 있지 않기 때문에’가 8.8%, ‘전부 취득하면 인사고과가 나쁘게 되니까’와 ‘다음해에 이용하기 위하여’가 각각 2.9%였다. 連合總研(2003), 『年次有給休暇の計畫的付與等の實態に關する調査研究報告書』.



[그림 4] 일본의 근로자 1인당 평균 연차휴가 부여일수 등 추이



자료 :厚生労働省(2005),『就勞條件總合調査報告』.

연차휴가의 낮은 취득률과 함께, 근로시간 단축의 큰 과제는 서비스 산업(산업수당이 지급되지 않는 초과근로)을 해소하는 것이다. 서비스 산업은 물론 노동기준법에 반하는 것인데, 후생노동성의 시정지도건수가 최근 증가하고 있다. 즉 시정지도건수가 1997년에는 6,783건이었으나, 2003년에는 18,511건으로 증가하였다.<sup>7)</sup>

앞으로 일본이 근로시간의 단축과 휴일·휴가의 증가를 위해서는, 무엇보다도 이처럼 낮은 연차휴가 취득률을 높이고, 서비스 산업을 해소하는 것이 중요한데 그리 간단하지는 않을 것 같다. 왜냐하면, 기업의 인건비 상승, 휴가나 산업에 대한 관리자와 근로자의 인식전환, 직장의 관행과 분위기의 전환 등 많은 여건을 개선해야 하는데, 그렇기 위해서는 많은 시간과 비용이 들기 때문이다.

### ■ 맺음말

이상과 같이, 일본 정부는 주40일 근무제 / 주5일 근무제의 도입·정착을 위해, 1987년 노동기준법의 개정, 근로시간 단축 촉진에 관한 임시조치법의 제정, 그리고 각종 지원제도와 홍보·지도활동을 전개하였다. 이러한 정책에 힘입어, 일본의 근로자 1인당 근로시간은 단축되고, 평균 휴일은 거의 매년 증가하였다.

일본의 근로시간 단축, 휴일의 증가정책이 이 정도의 성과를 거두는 데는 몇가지 요인이 있지 않으나 보여진다. 첫째, 무엇보다도 근로시간 단축에 관한 정부내 컨센서스를 들 수 있다. 1987년 노동기준법 개정시, 관할 부처인 노동성뿐만 아니라 거의 전 부처가 일본의 경제적 지위에 맞는 노동시간의 단축이 중요과제라 인식하였다. 마에카와 리포트가 이 같은 인식의 공유에 큰 영향을 주었다. 집권당인 자민당에서도 젊은 의원을 중심으로 근로시간 단축의 필요성을 적극적으로 발언해, 부처간의 조율, 당정간의 조율이 원활하게 진행되었다.

둘째, 1980년대 후반의 일본의 호경기로 기업이 임금삭감 없는 근로 단축을 실시할 수 있는 여력이 있었다. 또한 호경기 속에 노동력 부족 현상이 나타나 기업이 훌륭한 인재를 확보·정착시키기 위해서는 근로시간 단축을 하지 않을 수 없었다. 이들 젊은층의 짧은 근로시간의 선호도 근로시간 단축에 일조하였다.

셋째, 본문에서 살펴본 바와 같이, 기업의 사정을 고려하여 단계적으로 근로시간 단축을 실시하였을 뿐만 아니라, 여러 지원제도를 도입·실시하여, 근로시간 단축이 어려운 중소기업을 지원하였다.

우리나라도 근로시간 단축정책을 실시하고 있는데, 일본에서 얻는 시사는 적지 않으리라 보인다. **KLI**

---

---

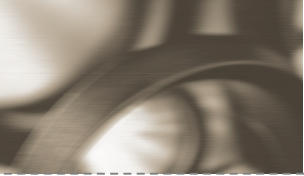
#### 참고문헌

---

---

- 石岡愼太郎(1997), 「勞克時間一週40時間勞克制の實現」, 勞克省勞克基準局 編, 『勞克基準』, 1997年 8月號
- 厚生勞克省(2002), 『勞克時間ハンドブック—新しい勞克時間管理のために—』.
- \_\_\_\_\_, 『毎月勞克統計調査』, 毎年.
- \_\_\_\_\_ (2003), 「連續休暇の實施予定狀況調査結果」.
- \_\_\_\_\_ (2003), 「平成15年夏季における連續休暇の實施予定狀況調査結果」.
- 厚生勞克省(2003).
- \_\_\_\_\_, 「勞克時間短縮促進助成事業等交付金の助成金実績等」.
- \_\_\_\_\_, 「助成金概要」.
- \_\_\_\_\_, 「法定勞克時間の主な推移」.





- \_\_\_\_\_, 「週40時間達成事業場割合の推移」.
- \_\_\_\_\_, 「労克時間の短縮の促進に関する臨時措置法の概要」.
- \_\_\_\_\_, 「労克時間の短縮について」.
- \_\_\_\_\_, 「これまでの労克時間対策の主な変遷について」.
- \_\_\_\_\_, 「助成金制度のご案内」.
- \_\_\_\_\_ (2005), 「就克条件総合調査報告」
- \_\_\_\_\_ (2005), 『労克経済白書』国立印刷局
- \_\_\_\_\_ (2006), 『パートタイム労克者 克くうえで知っておきたい基礎知識』.
- 佐藤博樹(1997), 「労克時間制度の弾力化が機能する条件」, 日本労克研究機構, 『日本労克研究雑誌』, No.448
- 産労総合研究所(2002), 『労務事情』, No.1013.
- 三和総合研究所(2000), 「長期休暇制度に関する調査研究」.
- 高梨昌(1995), 『新たな労克政策の展開』, 労務業務研究所.
- 中村二郎(1997)・石塚浩美, 「労克時間短縮の意義と効果」, 日本労克研究機構, 『日本労克研究雑誌』, No.448
- 野田 進(1997), 「時短政策と休暇」, 日本労克研究機構, 『日本労克研究雑誌』, No.448.
- 平賀俊行(1987), 『改正労働基準法—背景と解説—』, 日本労克協会.
- \_\_\_\_\_ (1988), 『改正労働基準法—背景と解説—』, 日本労克協会.
- \_\_\_\_\_ (1997), 「労克時間—労克基準法改正を中心とした労克時間対策」, 労克省労克基準局 編, 『労克基準』, 1997年 7月号.
- 矢野真和(1997), 「労克時間の短縮と生活時間」, 日本労克研究機構, 『日本労克研究雑誌』, No.448.
- 連合總研(2003), 「年次有給休暇の計画的付與等の實態に関する調査研究報告書」.
- 労克省(1973), 『週休二日制・余暇・定年制』日本労克協会.
- \_\_\_\_\_ (1989), 『労克時間のしおり』.
- \_\_\_\_\_ (1992), 『労克時間短縮推進計画』.
- \_\_\_\_\_ (1993), 『労克時間短縮助成制度活用の手引』, 労克基準調査會.

- 
- \_\_\_\_\_ (1995), 『労克時間のしおり』全国労克基準関係団体連合会.
  - \_\_\_\_\_ (1996), 『労克時間・休日・休暇管理の手引』, 新日本法規出版株式会社.
  - \_\_\_\_\_ (2000), 『新労克時間法制の理論と実務』, 労克新聞社.
  - 労克省労克時間課(1997), 「平成9年 4月 1日からの週法定労克時間について」, 労克省労克基準局 編, 『労克基準』, 1997年 3月号.
  - 労克時間短縮政策会議(1989), 『労克時間短縮に関する提言』.
  - 労克調査会出版局 編(2004), 「CLEAN UP !! サービス残業(賃金不拂残業解消マニュアル)」, 労克調査会.
  - 渡邊章(1997), 「40時間労克法制の推進について」, 日本労克研究機構, 『日本労克研究雑誌』, No.448.