



일본의 연차휴가 취득현황과 과제

오학수 (일본 노동정책연구 · 연수기구 주임연구위원)

■ 머리말

현재, 우리나라의 고용/노동정책 중 우선순위 중 하나가 근로시간 단축이다. 우리나라의 근로시간은 세계적으로 가장 길다. 장시간근로는 근로자의 건강에도 해로울 뿐만 아니라, 일의 효율성 저하, 일가정 양립의 저해 등, 다양한 문제를 일으킬 우려가 있다.

앞으로 어떻게 하면 근로시간을 줄일수 있을지 구체적이고 실현가능한 방안을 모색할 것으로 보이는데, 그 중 하나가 연차휴가의 완전 취득이다. 장시간근로 시간은 근무일 하루의 근로시간이 긴 측면과 연간 총근무일수가 많은 측면이 있는데, 본고에서는 후자를 중심으로 일본의 현황을 살펴보고 우리나라의 근로시간 단축에 조금이나마 시사를 주길 기대한다.

기본적인 자료로서는 매년 후생노동성이 실시하고 있는 「취로조건종합조사」 결과와 2010년 10~11월에 걸쳐 일본 노동정책연구 · 연수기구가 실시한 「연차유급휴가 취득에 관한 조사」 결과다. 후자의 조사는 정규직 3,000명을 대상으로 개인 양케이트 조사를 실시하였는데, 2,071표의 유효회수(유효회수율 69.0%)을 얻어 분석하였다.

일본의 법정 연차휴가

일본의 노동기준법(제39조)은 계속해서 6개월 이상 근무하고 전 노동일의 80% 이상 출근한 근로자에 대해서 계속 또는 분할하여 10일의 연차휴가를 부여하고, 근속연수의 증가에 따라서

도 연차일수를 증가시키도록 기업에게 강제하고 있다. 구체적으로 연차일수를 보면 <표 1>과 같다. 근속연수가 6개월인 경우 연차휴가일수는 10일인데, 그 후 근속연수의 증가에 따라 증가하여 6년 6개월 이상인 자에 대해서는 20일간이 부여된다.

<표 1> 연차휴가의 법정 부여일수

근속연수	6개월	1년6개월	2년6개월	3년6개월	4년6개월	5년6개월	6년6개월
부여일수	10일	11일	12일	14일	16일	18일	20일

자료: 스게노 가즈오(2010).

일본은 1990년대 이후 비정규직이 증가하여 2010년 10~12월의 경우 전체 고용근로자의 34.9%에 이르게 되었다. 그 중 파트타임근로자는 전체 근로자의 17.1%, 비정규직의 약 49%를 차지하고 있다. 이러한 파트타임근로자에게도 연차휴가가 부여되고 있는데, 구체적으로는 <표 2>와 같다. 1주 소정근로일수(1년 소정근로일수)가 증가하고, 근속연수가 증가하면 할수록 연차휴가일수가 증가한다. 1주 4일 근무하는 파트타임근로자가 근속연수 6년 6개월 이상이면 연차휴가일수는 15일로 일반근로자의 20일에 비해 5일 짧다. 반면, 1주 소정근로일수가 1일인 파트타임근로자는 6년 6개월 이상 근무해도 연차휴가일수는 3일에 불과하다.

연차휴가는 상기한 요건을 충족하면 당연히 주어지는 것이다. 근로자가 언제 연차휴가를 취득할 것인가를 결정해야 하는데, 사용자는 원칙적으로 근로자가 선택한 날 기간에 연차휴가를 부여해야 한다. 단, 특정일의 연차휴가 취득이 사업의 정당한 운영을 방해하는 경우 기업은 연

<표 2> 파트타임근로자의 연차휴가 법정 부여일수

(단위: 일)

1주 소정 근로일수	1년 소정 근로일수	채용일부터 계속근무기간						
		6개월	1년 6개월	2년 6개월	3년 6개월	4년 6개월	5년 6개월	6년 6개월
4일	169-216	7	8	9	10	12	13	15
3일	121-168	5	6	6	8	9	10	11
2일	73-120	3	4	4	5	6	6	7
1일	48-72	1	2	2	2	3	3	3

자료: 스게노 가즈오(2010).

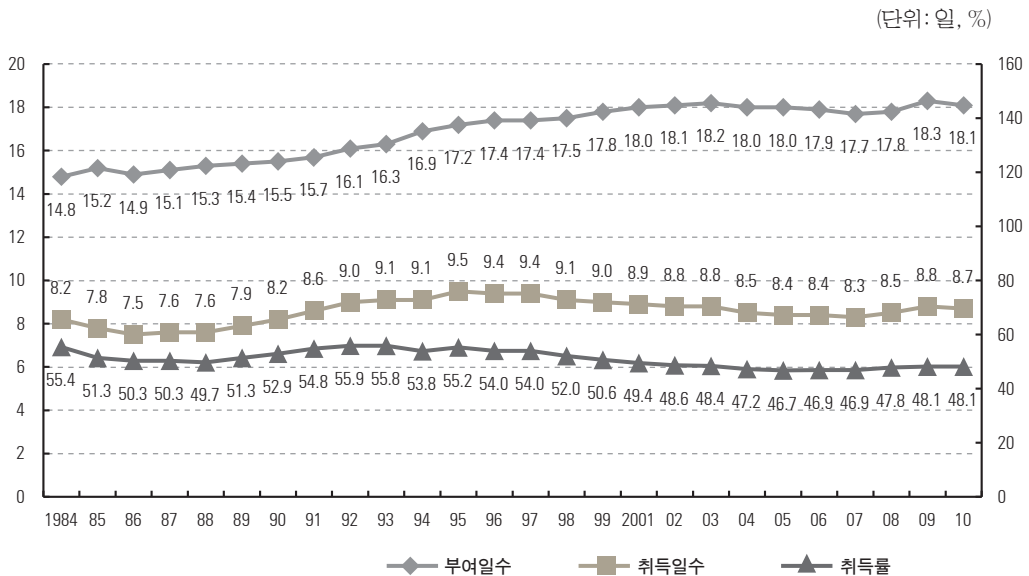
차휴가 취득일을 변경할 수 있다.

연차휴가는 기본적으로 당해년에 취득해야 하나, 다음해로 넘길 수 있다. 단, 시효는 2년간에 한한다. 연차휴가를 취득하지 않고 남은 일수에 대해서는 수당으로 지불할 수 있으나, 기업이 수당을 지불하는 것을 전제로 연차휴가 취득을 제한하는 것은 법에 위반된다.

연차유급휴가의 추이

<표 3>은 1980년 중반에서 2010년까지 기업이 종업원에게 부여한 연차휴가 부여일수와 실제 근로자가 연차휴가를 취득한 일수, 그리고 취득률의 추이를 나타내고 있다. 연차휴가 부여일수는 1984년 14.8시간에서 점차로 증가하여 2009년 18.3일로 최고치에 달하였다. 2010년 현재, 전반적으로 일본의 기업은 근로자에게 평균 18일 정도 연차휴가를 부여하고 있음을 알 수 있다. 그러나 실제로 근로자가 취득한 연차휴가일수는 1984년 8.2일이었는데, 그후 원만한 증감의 추이를 보이고 있다. 1985년 이후 엔고에 의한 불경기를 겪었던 1986년이 가장 적은 7.5

<표 3> 기업의 연차휴가 부여일수와 취득일수, 취득률



자료: 후생노동성, 「취로조건종합조사」, 각년.

일이었으나 그후 증가하여 1995년 9.5일로 최고치에 달하였는데, 그후 거의 지속적으로 감소하여 2007년 8.3일까지 내려갔는데, 최근 약간 증가하여 2010년 8.7일 기록하였다.

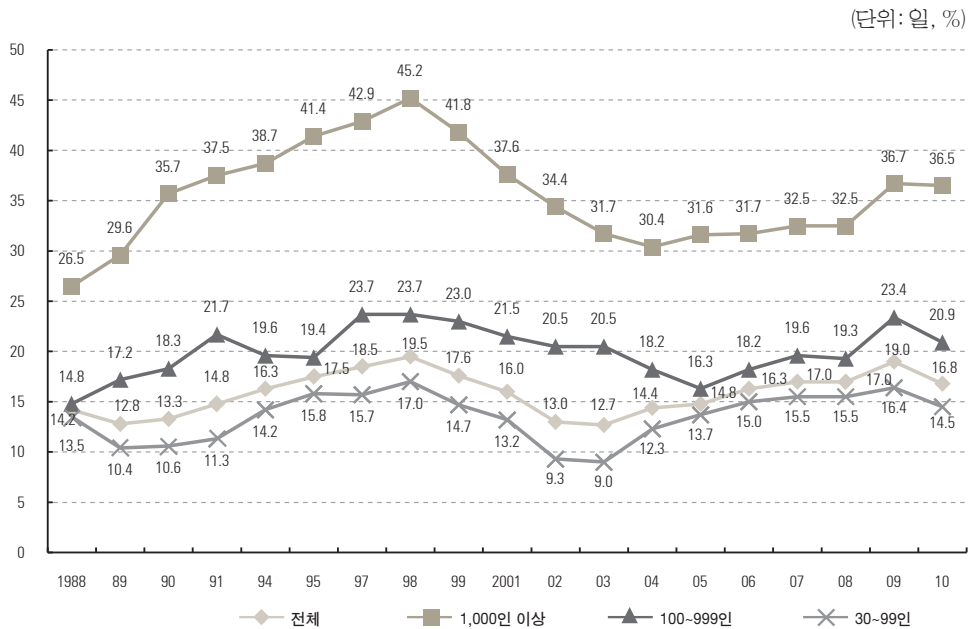
이에 따라 연차휴가 취득률은 1984년 55.4%이었는데 그후 감소하여 1988년 49.7%까지 내려갔다가 증가하여 1992년 55.9%를 기록하였으나 그 후 점차 감소하여 50%를 밑돌고 있다.

이처럼 일본의 근로자들은 18일 정도의 연차휴가가 주어지지만, 실제로 그것을 취득하는 날은 8~9일에 불과하여 취득률은 50% 전후를 기록하고 있다.

기업규모별로 보아도 큰 차이가 없다. 2010년을 기준으로 보면, 종업원 1,000인 이상의 기업 규모는 연차부여일수가 19.1일이지만 취득일수는 10.2%, 따라서 취득률은 53.4%를 기록하였는데, 100~999인 규모는 각각 17.8일, 8.1일, 45.5%, 그리고 30~100인 규모는 각각 17.0일, 7.2일, 그리고 42.4%였다. 기업규모가 클수록 연차부여일수, 취득일수, 그리고 취득률이 증가하고 있음을 알 수 있다.

산업별로 보면, 취득일수와 취득률이 가장 높은 산업은 전기/가스/열공급/수도업으로 각각

〈표 4〉 연차휴가의 계획적 부여 제도가 있는 기업 비율



자료: 후생노동성, 「취로조건종합조사」, 각년.

14.9일과 76.3%이었는데, 가장 낮은 산업은 건설업으로 각각 6.2일과 35.3%였다. 제조업은 각각 9.9일과 54.0%였다(후생노동성(2008년), 「취로조건종합조사」).

연차휴가의 취득촉진을 위하여, 일본의 노동기준법은 노사가 매년 5일 이상의 연차휴가를 계획적으로 부여하는 제도를 만들 수 있도록 하였는데, 그것을 위해서는 노사가 협정을 맺어야 한다. 계획적 연차휴가의 제도가 도입되어 있는 기업 비율을 보면 [표 4]와 같다.

기업규모 전체로 보면, 연차휴가의 계획적 부여 제도가 있는 기업 비율은 1988년 14.2%에서 1998년 19.5%까지 증가하였으나, 그 후 감소하여 2003년 12.7%로 최저치를 기록한 후 증가추세에 있는데 2010년은 전년 비해 약간 감소하여 16.8%이다. 연차휴가의 계획적 부여 제도가 있는 기업 비율도 기업규모가 크면 클수록 높았다. 가장 도입 비율이 높았던 1998년의 경우, 1,000인 이상이 45.2%, 100~999인 23.7%, 30~99인 17.0%였다.

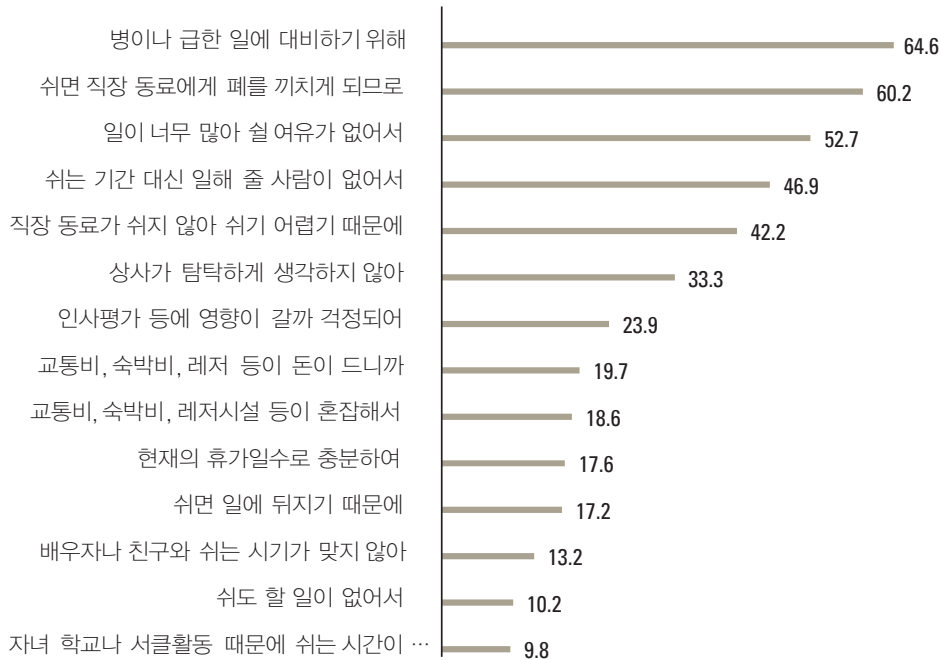
연차휴가의 취득환경 현황과 취득촉진

앞서 살펴보았듯이 일본의 근로자는 부여된 연차휴가의 약 50%만 실제 취득하고 있고, 나머지 50%는 취득하고 있지 않다. 연차휴가를 남겨 놓는 이유를 보면, 크게 병 등 자신의 환경, 직장환경, 금전환경, 가족/친구환경 등으로 나누어 볼 수 있다.

먼저, 첫째 자신의 환경으로서, ‘병이나 급한 일에 대비하기 위해’ 64.6%로 가장 많았고, ‘현재의 휴가일수로 충분하여’ 17.6%, ‘쉬면 일에 뒤지기 때문에’ 17.2%, ‘쉬어도 할일이 없어서’ 10.2%로 연차휴가를 다 쓰지 않고 남겨놓고 있다. 둘째, 직장환경으로서 ‘쉬면 직장 동료에게 폐를 끼치게 되므로’ 60.2%, ‘일이 너무 많아 쉴 여유가 없어서’ 52.7%, ‘쉬는 기간 대신 일해 줄 사람이 없어서’ 52.7%, ‘직장동료가 쉬지 않아 쉬기 어렵기 때문에’ 42.2%, ‘상사가 탐탁하게 생각하지 않아’ 33.3%, ‘인사평가 등에 영향이 갈까 걱정되어’ 23.9%로 가장 많았다. 셋째, 금전환경으로서, ‘교통비, 숙박비, 레저 등에 돈이 드니까’는 19.7%로 그다지 많지 않았다. 넷째, 가족/친구환경으로서 ‘배우자나 친구와 쉬는 시기가 맞지 않아’ 13.2%, ‘자녀 학교나 서클활동 때문에 쉬는 시간이 맞지 않아’ 9.8%이었다. 기타 ‘교통, 숙박, 레저시설 등이 혼잡해서’가 18.6%였다.

연차휴가를 전부 쓰지 않고 남겨 놓는 이유는 병 등 자기 자신의 환경과 직장환경이었는데, 앞으로 연차휴가를 보다 많이 취득할 수 있도록 하기 위해서는 상기한 직장환경을 개선할 필요

[그림 1] 연차휴가를 남겨 놓는 이유(정규직)



자료: 일본 노동정책연구/연수기구(2011), [연차유급휴가 취득에 관한 조사]

가 있다.

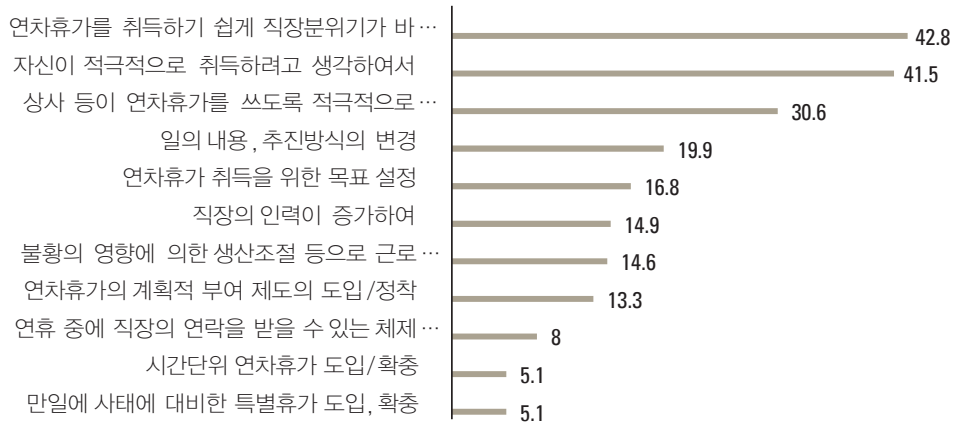
3년 전에 비해 연차휴가를 취득하기 쉽게 되었는지 그렇지 않은지를 보면, '매우 쉽게 되었다' 4.6%, '약간 쉽게 되었다' 13.5%, '변화 없음' 60.4%, '약간 어렵게 되었다' 9.7%, '매우 어렵게 되었다' 10.4%의 비율이었다. 전체적으로 약간 어렵게 되었다라고 말할 수 있는데, 취득하기 쉽게 되었다고 응답한 자에 대해 왜 그렇게 되었지를 살펴봄으로써 연차휴가 취득촉진 요인을 확인해 보기로 한다.

연차휴가 취득이 쉽게 된 이유 중 가장 많은 것이 '연차휴가를 취득하기 쉽게 직장 분위기가 바뀌어서'로 42.8%에 이르렀고, '자신이 적극적으로 취득하려고 생각하여서'는 약간 적은 41.5%였다. 이어 '상사 등이 연차휴가를 쓰도록 적극적으로 독려해서' 30.6%, '일의 내용, 추진방식의 변경' 19.9%, '연차휴가 취득을 위한 목표 설정' 16.8%, '직장의 인력이 증가하여' 14.9%, '불황의 영향에 의한 생산조절 등으로 근로시간이 줄어서' 14.6%, '연차휴가의 계획적

부여 제도의 도입, 정착' 13.3%이었고, 10% 미만 회답으로서는 '연휴 중에 직장의 연락을 받을 수 있는 체제가 되어' 8%, '시간단위 연차휴가 도입/확충' 과 '만일의 사태에 대비한 특별휴가 도입, 확충'이 5.1%였다.

연차휴가를 보다 많이 취득하도록 하기 위해서는 무엇보다도 직장 분위기를 바꾸고, 상사가 적극적으로 연차휴가를 권할 뿐만 아니라, 일의 내용·추진방식을 바꾸거나 연차휴가 목표를 정하도록 하거나, 직원을 늘리는 등 직장환경을 개선하는 것이 가장 중요하다. 또한, 근로자 자신이 적극적으로 취득하려는 사고방식도 연차휴가를 늘리는 데 필요하다.

[그림 2] 연차휴가 취득이 쉽게 된 이유



자료: 일본 노동정책연구소·연수기구(2011), 「연차유급휴가 취득에 관한 조사」.

연차휴가 취득촉진을 위해 2주 이상의 장기휴가 도입도 효과적인데, 실제 이러한 장기휴가를 취득한 근로자는 2.2%에 불과하다. 그러나 장기휴가를 취득하기를 희망하는 근로자의 비율은 63.2%인데, 그들이 희망을 실현하기 위해서 무엇이 필요한지 살펴보기로 한다. 여기에서도 가장 많은 것은 '장기휴가를 취득하기 쉽게 직장 분위기 개선'으로서가 61.5%에 이르렀다. 이어 '휴가 중 지원체제의 정비' 53.1%였고, 40%대는 '최고경영자가 장기휴가 취득에 적극적일 것' 45.6%, '연차유급휴가의 계획적 부여 제도의 도입' 42.5%였다. 그외 30%대로는 '장기휴가 취득이 인사사고에 악영향 미치지 않는 틀 철저' 39.9%, '작업량의 변경' 33.9%, '만일의 사태에 대비한 특별휴가의 확충' 33.8%, '장기휴가 취득이 가능하도록 특별휴가 확충' 31.6%, '관리직

에 대한 인식개혁 교육' 30.9%였고, 가장 응답률이 낮은 것은 '장기휴가 취득하지 않는 종업원에 대한 계몽'이 22.2%에 그쳤다.

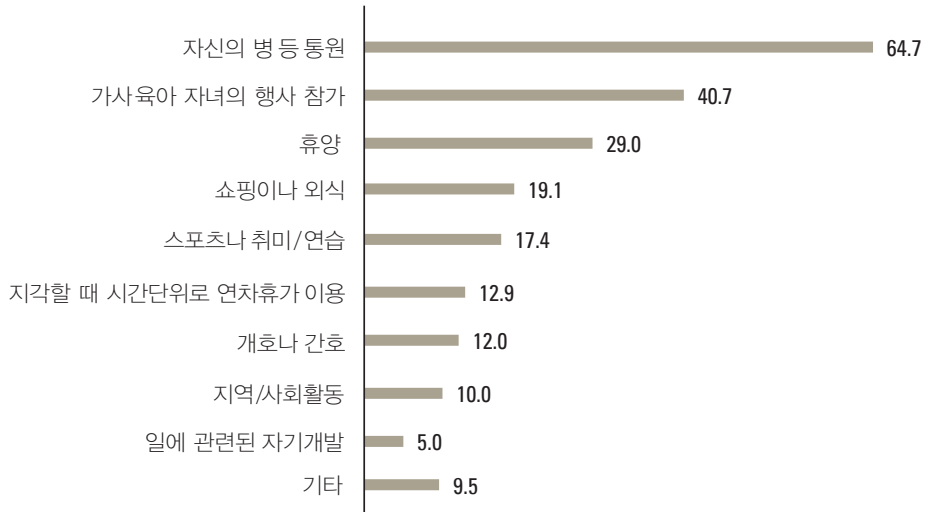
[그림 3] 연속 2주 정도 장기휴가 취득에 필요한 것



자료: 일본 노동정책연구. 연수기구(2011), 「연차유급휴가 취득에 관한 조사」.

일본 정부는 2008년 근로자가 보다 많은 연차휴가를 취득할 수 있도록 1년에 5일을 한도로 시간단위로 취득할 수 있도록 법개정을 하여 2010년부터 실시하고 있다. 시간단위 연차휴가 제도를 도입하기 위해서는 노사의 협정이 필요하다. 2010년 10~11월 현재 동 제도가 도입되어 있고, 본인이 대상자라고 응답한 근로자의 비율은 19.7%이었다. 실제, 시간단위 연차휴가를 취득한 자는 59.2%에 달하였는데, 그 용도를 보면 [그림 4]과 같다. 가장 많았던 것은 '자신의 병 등 통원'으로 64.7%에 이르렀다. 그 다음은 '가사/육아/자녀의 행사 참가'로 40.7%였다. 그 외는 20% 이하인데, '휴양' 29.0%, '쇼핑이나 외식' 19.1%, '스포츠나 취미/연습' 17.4%, '지각할 때 시간단위로 연차휴가 이용' 12.9%, '개호나 간호' 12.0%, '지역/사회활동' 10.0%, '일에 관련된 자기개발' 5.0%였다.

[그림 4] 시간단위 연차휴가 사용 용도



자료: 일본 노동정책연구 · 연수기구(2011), 「연차유급휴가 취득에 관한 조사」.

■ 맺음말

이상, 일본의 연차휴가 취득 현황에 관하여 후생노동성과 일본노동정책연구 · 연수기구의 최근 조사 결과를 중심으로 살펴보았다. 일본의 연차휴가 부여일수는 거의 일관되게 증가하여 최근에는 1인 평균 18일에 이르고 있지만, 실제 연차휴가를 취득하는 일수는 8~9일로 취득률은 50% 전후에 머물고 있다. 연차휴가를 다 취득하지 않는 이유는 자신의 환경, 직장환경, 금전환경, 가족/친구환경 등으로 나누어 볼 수 있었다. 가장 많았던 것으로는 자신의 환경인 ‘병이나 급한 일에 대비하기 위해서’였다. 취득촉진을 위해서는 만일의 사태에 대응할 수 있는 특별휴가를 만드는 것이 중요한데, 무엇보다도 다음과 같은 직장환경을 개선하는 것이 필요하다. 즉, ‘쉬면 직장 동료에게 폐를 끼치게 되므로’, ‘일이 너무 많아 쉴 여유가 없어서’, ‘쉬는 기간 대신 일해 줄 사람이 없어서’, ‘직장 동료가 쉬지 않아 쉬기 어렵기 때문에’, ‘상사가 탐탁하게 생각하지 않아’, 그리고 ‘인사평가 등에 영향이 미칠까 걱정되어’라는 직장환경이다. 이러한 직장환경을 개선하면 연차휴가 취득이 쉽게 된다는 응답이 나왔다. 앞으로 연차휴가 취득 확대는 이러

한 직장환경 개선이 무엇보다 중요하지만, 근로자 개개인도 적극적으로 연차휴가를 취득하려는 의식과 행동이 동반되어야 보다 실현가능성이 높아진다고 할 수 있다. 또한, 연차휴가를 보다 많이 취득할 수 있도록 2주 이상 장기휴가를 도입하거나 반대로 시간단위 연차휴가를 보다 더 적극적으로 도입하여, 근로자 각각의 다양한 조건에 대응할 수 있도록 해야 할 것이다. 이상이 일본의 연차휴가 취득확대를 위한 과제이다.

일본의 근로시간은 미국과 비슷하지만, 유럽 선진국에 비해 매우 길다. 지속적인 근로시간 단축은 앞으로도 중요한 노동정책의 하나이다. 지금까지 본고에서는 일본의 연차휴가 취득 현황과 과제를 살펴보았는데, 우리나라가 앞으로 연차휴가 취득촉진을 통하여 장시간근로의 개선을 하는 데 조금이나마 참고가 되길 기대한다. **ICLI**

참고문헌

- 스게노 가즈오(2010), 『노동법』, 유비각.
- 일본 노동정책연구·연수기구(2011), 「연차유급휴가 취득에 관한 조사」.
- 후생노동성, 「취로조건종합조사」, 각년.