KIEP 기초자료
18-08

2018년 5월 25일

일본의 노동시간 단축 추진 현황 및 시사점

김승현 세계지역연구센터 선진경제실 동아시아팀 연구원
(shkim@kiep.go.kr, 044-414-1035)
이형근 세계지역연구센터 선진경제실 동아시아팀 선임연구원
(hklee@kiep.go.kr, 044-414-1069)

KIEP 대외경제정책연구원
Korea Institute for International Economic Policy

Korea Institute for International Economic Policy

일본의 노동시간 단축 추진 현황 및 시사점

요약

▶ 일본정부는 그동안 노동시장의 미해결 과제로 남아 있던 비정규직 처우 개선(동일노동 · 동일임금), 임금인상 및 생산성 향상, 장시간 노동의 시정 등 아홉 가지 항목을 중점적으로 개선하기 위해 '일하는 방식의 개혁'을 추진 중임.

▶ 이 중에서도 일본의 장시간 노동 시정 정책은 연간 최대 720시간의 초과노동시간 상한선 설정, 적용 유예·제외 업무 설정 등을 골자로 함.

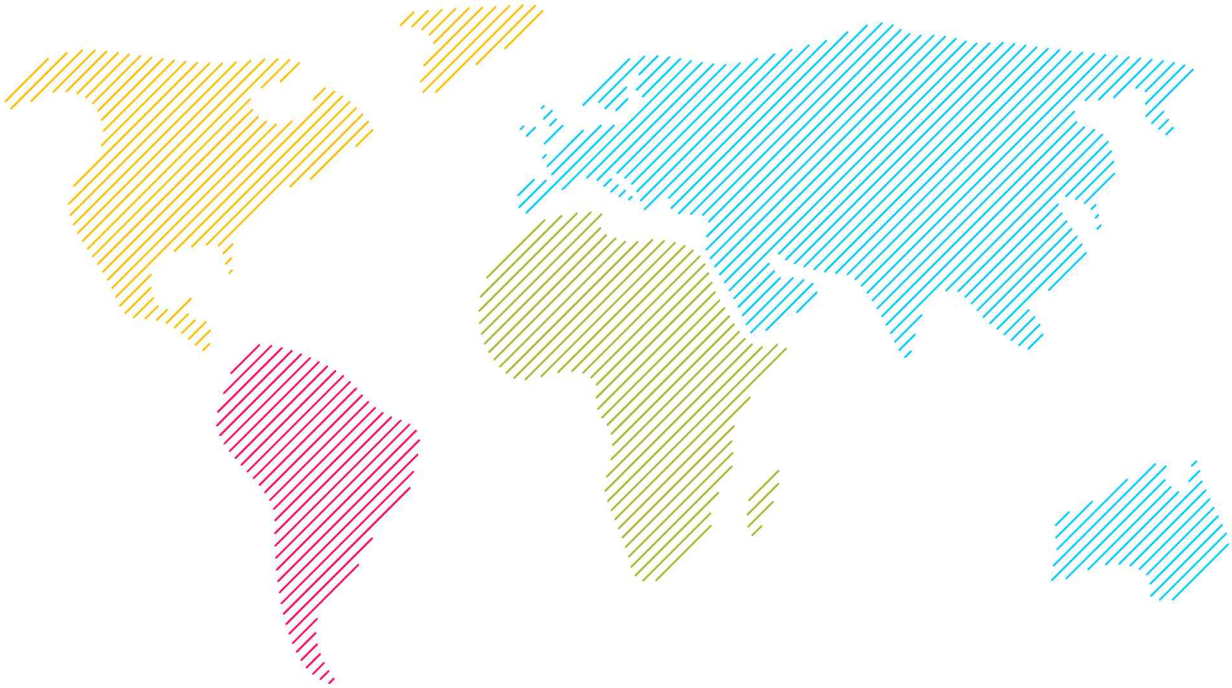
- [원칙] 초과노동시간을 월 45시간, 연간 360시간으로 제한(휴일노동 제외)
- [특별 사유] 연간 720시간 내에서 ① 1개월간 100시간 미만(휴일노동 포함), ② 2~6개월간 월평균 80시간 이내(휴일노동 포함), ③ 초과노동시간이 월 45시간을 넘는 횟수는 연간 6회로 제한
- [적용유예·제외 업무] 자동차의 운전 업무, 건설 사업, 의사 업무는 법률 시행일로부터 5년 뒤에 상한규제를 적용하며, 신기술·신상품 등의 연구개발 업무는 규제 적용대상에서 제외

○ 우리나라도 노동시간을 주 68시간 → 52시간으로 단축(2018. 2. 27)하는 등 장시간 노동을 시정하기 위한 정책을 실시

▶ 일본의 초과노동시간 상한규제안은 △ 장시간 노동 시정을 위한 첫 단계 △ 일과 삶의 균형 도모 등의 측면에서 긍정적으로 볼 수 있으며, △ 부업의 허용 △ 중소기업의 부담 증가 가능성 등의 관점에서는 평가가 엇갈림.

- 상한규제안은 초과노동시간을 연간 720시간까지 허용함에 따라 단순 계산상으로는 하루 평균 약 3시간의 초과노동을 인정하였다는 비판도 있으나, 장시간 노동이 고착화된 현실을 감안한 방안일 뿐만 아니라 궁극적으로 장시간 노동을 시정할 수 있는 첫걸음으로 평가됨.
- 또한 규제안이 정착되면, 남성의 육아 및 가사 참여 증대 → 여성의 노동시장 참여 활성화로 이어질 수 있다는 점에서 긍정적임.
- 그러나 부업이 허용됨에 따라 본업을 마친 노동자들이 추가적으로 부업을 실시하는 경우, 해당 노동자의 전체 노동시간은 상한규제 도입 이전과 크게 달라지지 않을 가능성이 있음.
- 또한 상한규제안에서 규제의 실효성을 위해 중소기업의 경우, 월 60시간을 초과하는 초과노동에 대해 기존과는 달리 대기업과 동일한 할증률(통상임금의 50%)이 적용된 초과수당을 지급하도록 규정함에 따라, 인력난에 직면한 중소기업 사업주들의 부담이 증가할 수 있음.

▶ 우리나라는 ① 특례조항에 업종 외 세부 업무별 요소도 감안한 대책을 추가적으로 고려하고, ② 중소·영세 기업을 대상으로 휴일노동 가산수당 보완정책을 실시하며, ③ 기업 차원에서 실제 노동시간 파악 및 단축을 위해 자체적인 노력을 기울이는 방안을 검토할 필요가 있음.



차 례

1. 검토 배경

2. 일본의 노동시장 현황 및 개혁정책 추진
   가. 노동시장 현황
   나. 주요 노동정책: ‘일하는 방식의 개혁’

3. 일본정부의 노동시간 단축 추진 내용 및 쟁점
   가. 일본의 노동시간 관련 제도 및 실태
   나. 정책의 추진 동향 및 세부 내용
   다. 쟁점

4. 평가 및 시사점
   가. 평가
   나. 시사점

참고문헌

1. 검토 배경

■ 최근 일본경제는 기업설비투자 확대, 수출 증가 등에 힘입어 3년 연속 1%대의 플러스 성장을 시현함.

- 2015~17년에 기업설비투자는 3.4%, 0.6%, 2.9%, 수출은 2.9%, 1.7%, 6.7%로 지속적인 성장을 기록

■ 그러나 노동시장 측면에서 일본경제는 낮은 노동생산성, 생산가능인구 감소, 높은 비정규직 비율, 장시간 노동과 같은 구조적 문제를 안고 있음.

- [노동생산성] 2016년 일본의 시간당 노동생산성은 46달러로 OECD(35개국)에서 중하위 수준인 20위임.
- [생산가능인구] 15~64세의 생산가능인구가 1995년 8,726만 명 → 2017년 7,596만 명으로 감소함.
- [비정규직 비율] 2013~17년간 비정규직 비율은 평균 37%로 높은 수준임.
- [장시간 노동] 2015년 기준 일본의 1인당 연평균 실제 노동시간은 1,719시간으로, 미국(1,790시간), 한국(2,113시간)보다는 짧지만, 영국(1,674시간), 독일(1,371시간)보다는 긴 실정임.[1)]

■ 따라서 일본정부는 '일하는 방식의 개혁'이라는 노동시장 구조조정 정책을 통해 노동생산성 향상, 노동공급력 강화, 노동조건 개선 등을 도모하고자 함.

- 일본정부는 아베노믹스 추진이 노동시장의 체질 개선으로 이어질 것으로 기대하였으나, 양질의 고용창출 및 소비 진작으로 이어지지 않았음.
- 이에 따라 일본정부는 그동안 노동시장에서 미해결 과제로 남아 있던 아홉 가지 항목을 개선하기 위해 '일하는 방식의 개혁(働き方改革)'을 추진함.

○ 아홉 가지 항목이란 ① 비정규직 처우개선(동일노동·동일임금), ② 임금 인상 및 생산성 향상, ③ 장시간 노동의 시정, ④ 유연근무를 위한 환경 정비, ⑤ 여성·청년인재 육성, ⑥ 일과 가사, 질병치료의 양립, ⑦ 전직 및 재취업 지원 강화, ⑧ 외국 인재의 수용, ⑨ 고령자의 취업 촉진임.

■ 한편 우리나라는 높은 청년 실업률, 높은 저임금자·임시직 노동자의 비중, 장시간 노동 등의 어려움에 직면하고 있음.

- [청년 실업률] 2017년 청년 실업률은 9.9%로, 전체 실업률인 3.7%의 두 배 이상임.[2)]
- [저임금자·임시직 노동자의 비중] 저임금 노동자의 비중은 23.7%(2016년)이며, 임시직 노동자의 비중은 21.9%(2015년)로 OECD 국가 중 다섯 번째로 높음(폴란드 27.5%, 스페인 26.1%, 일본 7.2% 등).[3)]
- [장시간 노동] 연간 노동시간은 2015년 기준 2,113시간으로 OECD 국가 중 2번째로 긴 실정임.

■ 이하에서는 일본 노동시장의 현황 및 일본정부가 노동개혁을 추진하게 된 배경을 살펴보고, 정부의 구체적인 개혁정책을 검토한 후 우리나라에 주는 시사점을 도출하고자 함.

- 노동개혁 정책 중에서도 한국과 일본 양국이 공통으로 추진하고 있는 '노동시간 단축(장시간 노동의 시정)'을 중점적으로 살펴보고자 함.

1) 独立行政法人 労働政策研究·研修機構(2017), p. 203.
2) 통계청(2018), p. 24.
3) 고용노동부(2017), p. 322, p. 334.

2. 일본의 노동시장 현황 및 개혁정책 추진

가. 노동시장 현황

■ [개관] 일본 노동시장에서는 유효구인배율 상승('13년 0.93배 → '17년 1.50배), 실업률 하락('13년 4.0% → '16년 3.1%) 등 주요 고용지표는 개선되고 있으나, 낮은 노동생산성, 노동공급력 약화, 높은 비정규직 비율, 장시간 노동 등과 같은 문제는 여전히 해결되지 않고 있음.

■ [낮은 노동생산성] 2016년 일본의 시간당 노동생산성(취업 1시간당 부가가치)은 46달러로 미국의 2/3 수준이며, OECD 회원국(35개국) 중 20위임.[4]

- 2016년 명목 기준 일본의 노동생산성은 전년대비 1.2% 향상되었는데, 이는 최근 취업자의 증가 경향이 노동생산성 저하 요인으로 작용했지만, 명목 GDP 확대와 평균 노동시간의 단축 등이 상승 요인으로 작용하였기 때문임.
- 그러나 일본의 노동생산성은 1970년 이후 지속적으로 G7 국가 중 최하위를 기록하고 있음.

■ [공급력 약화] 생산가능인구가 지속적으로 감소하고 있으며, 기존의 여성 및 고령 인력 등을 제대로 활용하지 못해 노동공급력이 양적·질적 측면에서 약화되고 있음.

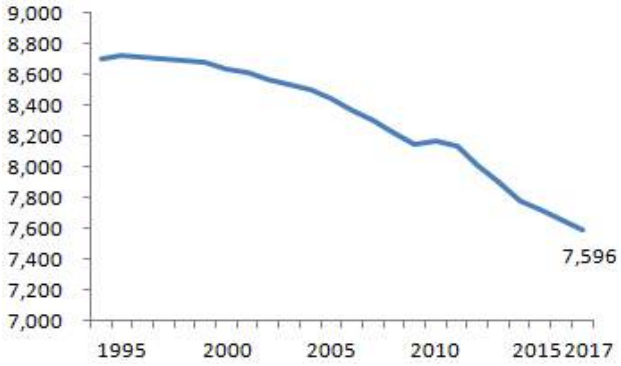
- [생산가능인구 감소] 저출산·고령화의 진전으로 생산가능인구는 8,726만 명(1995년) → 7,596만 명(2017년)으로 1,000만 명 이상 감소함(그림 1 참고).
  - ○ [저출산] 합계특수출산율[5]은 1971년 2.14에서 지속적으로 하락하여 2015년에는 1.45를 기록함. 이는 선진국 가운데에서도 가장 낮은 편임.[6]
  - ○ [고령화] 총인구 대비 65세 이상 인구의 비중인 고령화율은 2015년 26.6%로, 미국(14.8%), 독일(21.2%) 등에 비해 높은 편임. 또한 고령화율이 7%에서 14%로 상승한 기간은 약 24년밖에 걸리지 않았음.[7]
- [여성 인력의 노동시장 소외] 최근 5년간(2013~17년) 비정규직의 비율은 55.8% → 55.5%로 높은 수준을 유지하고 있으며, 특히 단시간 노동자의 비중이 높게 나타나는 등 여성 노동자의 정규직 참여 비율이 낮아 상대적으로 노동시장에서 소외되어 있음(그림 2 참고).[8]
  - ○ 2017년 여성 취업자(2,503만 명) 중 정규직은 1,114만 명, 비정규직은 1,389만 명임.
  - ○ 여성 비정규직 중 파트타임, 아르바이트 등 단시간 노동자는 1,090만 명으로 여성 비정규직의 약 78.5%를 차지함.
- [고령 인력의 비정규직 확대] 비정규직 중 65세 이상 고령자가 차지하는 비중은 2013년 10.7%에서 매년 꾸준히 상승하여 2017년에는 15.5%로 나타남.[9]

---

4) 日本生産性本部(2017), p. 1.
5) 합계특수출산율이란 15~49세 여성의 연령별 출산율 합계로, 여성 1인이 출산 가능한 시기인 14~49세까지 낳을 수 있는 자녀 수의 평균을 의미함. 厚生労働省(2018a), 「平成23年人口動態統計月報年計 (概数) の概況」(검색일: 2018. 3. 30).
6) 2015년 기준으로 합계특수출산율은 프랑스 1.92, 스웨덴 1.85, 미국 1.84, 독일 1.50 등임. 内閣府(2017a), p. 27.
7) 고령화율이 7%에서 14%로 상승하는 데 걸리는 기간은 독일 40년, 영국 46년, 미국 72년, 스웨덴 85년 등으로 나타남. 한국의 경우 전 세계에서 유례없이 빠른 속도로 고령화가 진행되어 일본보다 짧은 18년임. 内閣府(2017b), pp. 11~12.
8) 総務省 統計局(2017), 「労働力調査」(검색일: 2018. 4. 10).

그림 1. 생산가능인구의 추이

(단위: 만 명)



자료: 総務省 統計局,「国勢調査」, 연도별 DB(검색일: 2018. 3. 20).

그림 2. 여성 비정규직 중 파트타임 노동자의 비중 추이

(단위: 만 명(좌), %(우))

자료: 総務省 統計局,「労働力調査」, 연도별 DB(검색일: 2018. 3. 20).

■ [높은 비정규직 비율] 경기가 호전되고 있음에도 기업들은 정규직보다 비정규직을 선호하는 경향을 보임.

- 일본경제는 최근 3년 연속 플러스 성장을 하였으며, 2017년 4/4분기에는 GDP에서 약 60%의 비중을 차지하는 개인소비가 전기대비 0.2% 증가하는 등 회복세가 완연함.
- 그러나 정작 기업들은 비정규직 고용을 늘리고 있는데, 비정규직 고용에 노동수요가 집중되는 이유는 항구적인 인건비 증가에 부담을 느끼기 때문임.[10]

○ 일본기업들이 1999년 노동자파견법 개정(전 업종에 대해 파견직 허용) 이후 자사의 비정규직 채용을 늘려온 결과, 전체 노동자에서 비정규직의 비율은 2017년 기준 37.3%까지 증가함(그림 3 참고).

- 실제로 고용형태별 유효구인배율은 2017년에 정규직 0.99, 파트타임 1.78로, 정규직과 파트타임의 격차가 두 배가 넘는 것으로 나타나는 등 비정규직 구인이 두드러짐(그림 4 참고).[11]

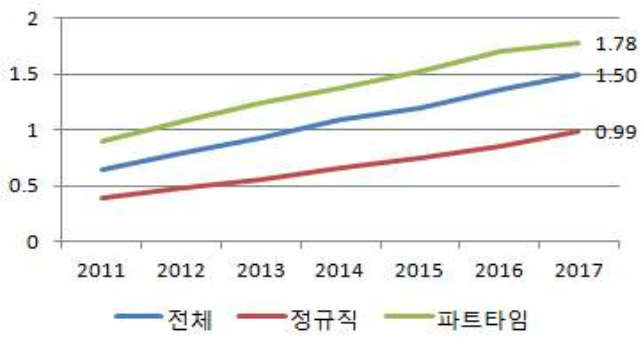
그림 3. 비정규직 비율 추이

(단위: %)

자료: 総務省 統計局,「労働力調査」, 연도별 DB(검색일: 2018. 3. 28).

그림 4. 고용형태별 유효구인배율 추이

(단위: %)



자료: 厚生労働省,「職業安定業務統計」, 연도별 DB(검색일: 2018. 3. 28).

9) 위의 자료.
10) 湯元健治(2017), p. 2.
11) 厚生労働省(2017), p. 22; 厚生労働省,「職業安定業務統計」, 연도별 DB(검색일: 2018. 3. 28).

■ [장시간 노동] 1990년 1인당 연평균 실제 노동시간(취업자 기준)이 2,000시간을 상회하는 국가는 주요 선진국 중 일본(2,031시간) 뿐이었음. 단, 1999년 노동자파견법 개정 이후 일본의 실제 노동시간은 지속적으로 감소하여 2015년 1,719시간을 기록함. [12]

- 2014년 일본의 연간 휴일 수는 137.4일(주휴일 104일, 주휴일 이외의 휴일 15일, 연차유급휴가 18.4일)로, 독일 및 프랑스(이상 145일), 이탈리아(140일), 영국(137.1일)에 비해 적음. 이는 주로 연차유급휴가 일수에서 차이가 많이 있기 때문임(서유럽 25~30일).

나. 주요 노동정책: '일하는 방식의 개혁'

■ [개관] 일본정부는 비정규직 처우 개선, 노동공급력 강화, 노동생산성 향상 등을 목표로 하는 노동시장 구조정책인 '일하는 방식의 개혁(働き方改革)'을 2016년부터 추진함.[13]

- 내각부 산하 '일하는 방식의 개혁 추진회의'에서는 아베 총리 주재로 재계, 노동계와의 지속적인 대화를 통해 총 아홉 가지 노동개혁 항목에 대한 실행계획안을 책정함(표 1 참고).
- 또한 계획안이 실효성을 가질 수 있도록 동일노동·동일임금 가이드라인(안) 책정(2016. 12. 20), 관련 법률 개정안[14] 마련 및 국회 제출(2018. 4. 6) 등을 실시함.

표 1. '일하는 방식의 개혁'의 주요 내용

	내용
동일노동·동일임금	기본급, 성과급, 복리후생, 각종 수당 면에서 업무 내용이 동일하다면 고용형태에 관계없이 균등 대우
임금 인상 및 생산성 향상	명목임금 3% 인상, 기업이 업무 생산성을 증진시킬 수 있는 환경 정비
장시간 노동의 시정	시간외 노동의 상한규제, 특례 업종·업무 지정, 근무간 인터벌 제도 등을 통한 장시간 노동을 삭감
유연근무를 위한 환경 정비	telework* 확산을 위한 환경 정비, 부업·겸업 가이드라인 책정
여성, 청년 인재 육성	여성활약 촉진, 여성의 재취업 지원, 청년층의 활약을 위한 지원 및 환경 정비
일과 가사, 질병치료의 양립	기업의 인식 재고 촉진, 노동자의 건강 확보를 위한 산업보건기능 강화, 남성의 육아 참여 지원 등
전직 및 재취업 지원 강화	직업능력 강화 프로그램, 전직자 채용 기업에 대한 우대 조치 등
외국인재의 수용	고도 외국인재의 유치를 위한 환경 정비
고령자의 취업 촉진	65세 이상 노동자의 정년연장 실시 기업에 대한 지원 강화

주: * 'telework'는 인터넷 등을 통해 시간과 장소의 제약을 받지 않고 일하는 형태를 의미함.
자료: 働き方実現会議(2017)를 참고하여 정리.

■ [중점 내용] 9개 항목 중에서도 일본정부가 중점적으로 추진하는 정책은 동일노동·동일임금, 임금 인상, 장시간 노동의 시정 등 주로 비정규직 처우 및 노동조건 개선임.

- [동일노동·동일임금] '동일노동·동일임금 가이드라인(안)'을 책정하여 기업들이 기본급, 승급, 각종 수당, 복리후생 등의 측면에서 어떤 경우가 정규직과 비정규직을 차별하는 것인지를 판단할 수 있도록 함.[15]

12) 特立行政法人 労働政策研究, 研修機構(2017), pp. 201~203.
13) 働き方改革実現会議(2017), pp. 4~27.
14) '일하는 방식의 개혁' 관련 법률안은 노동시간 단축을 포함한 노동기준법 외 7개 법률을 일괄적으로 개정하는 법률안임.
15) 厚生労働省(2016a), pp. 2~12.

- [임금 인상] 명목임금 3% 상승을 목표로 하였으며, 아베 총리는 재계에 지속적으로 3% 임금 인상을 실시할 것을 촉구하였음.

○ [최저임금 인상] 최저임금도 연간 3% 정도의 인상을 통해 전국가중평균 1,000엔이 되는 것을 목표로 하였음. 후생노동성 산하 중앙최저임금심의회에서는 2017년 최저임금을 전년대비 약 3%(전국평균 25엔 수준) 증가한 금액인 시급 848엔으로 결정하였음.[16]

○ 일본 내에서는 최저임금 인상과 관련하여 ① 기업의 노동비용 증가 → 기업의 신규채용 감소, ② 기업의 인건비 증가 → 실적 악화라는 두 가지 부작용 가능성이 제기되기도 하였음. 그러나 일본은 현재 생산인구감소 등으로 인한 인력부족 현상이 발생하고 있어서 신규채용 감소로 이어지는 부작용은 제한적임.[17]

- [장시간 노동의 시정] 법정노동시간인 주 40시간을 초과하여 실시하는 시간외 노동(초과노동)의 한도를 원칙적으로 월 45시간, 연간 360시간으로 제한함.

○ '일하는 방식의 개혁' 이전에도 지나친 장시간 노동을 방지하기 위해 '시간외 노동의 한도에 관한 고시'라는 후생노동성 고시(1998년)를 통해, 사용자가 노동자에게 부과할 수 있는 초과노동시간의 기준을 월 45시간 및 연간 360시간 등으로 정함.[18]

○ 그러나 이 조치의 법률적 구속력이 없었으며, 2015년 유명 광고회사인 덴츠(電通)의 여성 신입사원이 월 100시간이 넘는 초과노동을 견디지 못해 자살한 사건이 발생한 것이 일본정부가 장시간 노동 시정을 법제화하는 계기가 됨.

글상자 1. 한국의 노동정책 추진 동향

■ [개관] 우리나라 정부가 추진하고 있는 주요 노동정책은 표준임금체계(동일노동·동일임금) 설정, 최저임금 인상, 노동시간 단축 등으로 일본과 추진하는 방향이 유사함.

■ [표준임금체계 설정] 한국형 동일노동·동일임금 실현방안인 표준임금체계는 공공기관의 무기계약직 노동자들에게 적용되는 것으로, 소속된 기관에 상관없이 하는 일이 동일하면 같은 임금을 지급받는 것을 골자로 함.

- 정부 관계부처 합동으로 작성된 '공공부문 표준임금체계안(2018. 1)'은 임금체계와 직무등급체계의 표준화를 도모하여 공정임금을 추구하는 것을 목적으로 함.
- 본 안은 정규직 전환대상인 공공부문의 청소, 경비, 시설관리, 조리, 사무보조 등 총 5개 직군에 종사하는 무기계약직 노동자들에게 적용됨.
- 구체적으로는 5개 직종을 총 11개 직무로 세분화하고, 지식·기술, 난이도, 책임성, 자격, 작업환경 등 다섯 가지 기준에 따라 직무등급을 1~5등급으로 차등화하는 직무급제를 적용함.
- 또한 임금 상승의 기준이 되는 기준금액을 올해 최저임금의 월 환산액인 157만 3,770원으로 책정함.
- 그러나 저임금을 고착화시킨다는 비판에 따라 기준금액을 최저임금으로 설정하는 것을 제외함(『매일노동신문』. 2018. 4. 5).

■ [최저임금 인상] 단계적으로 최저임금을 인상하여 1만원(시급)을 목표로 함.

- 2020년까지 최저임금 1만원 실현을 목표로 단계적인 최저임금 인상을 추진 중임.

16) 厚生労働省(2018), 「中央最低賃金審議会」(검색일: 2018. 4. 9).
17) 成瀬道紀(2016), p. 1.
18) 田中(2017), p. 2.

- 2018년 1월부터 최저임금이 16.4% 인상되어 7,530원임.
- 또한 개정 최저임금법(2018년 3월 시행)에 따라 사용자는 노동자가 수습기간 중이라 하더라도 최저임금을 감액 없이 전액 지급해야 함(최저임금법 제5조 3항).
  - 개정 전에는 '계약기간을 1년 이상으로 하여 근로계약을 체결하고 수습 3개월 이내인 자에 대해서는 최저임금을 10% 감액하여 지급'하는 것이 가능했으나, 개정 후에는 최저임금을 그대로 지급해야 함.

■ **[노동시간 단축] 국회 본회의에서 통과(2018년 2월)된 노동시간 단축 법안은 ① 주 68시간 → 52시간으로 노동시간 단축, ② 특례업종 축소, ③ 휴일노동에 대한 가산수당 할증률의 명확화를 골자로 함(고용노동부 2018, pp. 1~4).**

- [노동시간 단축] 1주일을 7일로 명시하여, 주 최대 노동시간을 52시간(법정노동시간 40시간+휴일노동을 포함한 연장노동 12시간)으로 단축함.
  - 기존의 유권해석하에서는 사용자가 주당 최대 68시간(법정노동시간 주 5일 40시간+평일 초과노동 12시간+휴일노동 16시간)까지 노동자에게 노동을 부과할 수 있었음.
  - 300인 이상 사업장은 2018년 7월 1일부터, 50~300인 미만 사업장은 2020년 1월 1일부터, 5~50인 미만 사업장은 2021년 7월 1일부터 단계적으로 적용함.

  * 단, 30인 미만 사업장의 경우 2021년 7월~2022년까지 노사 합의를 통해 8시간의 특별연장노동이 가능하도록 마련함.

- [특례업종 축소] 노동시간 단축의 적용을 받지 않는 특례업종을 26개 → 5개로 축소함.
  - 존치되는 5개 특례업종은 ① 육상운송업(노선여객자동차 운송사업 제외), ② 수상운송업, ③ 항공운송업, ④ 기타 운송관련 서비스업, ⑤ 보건업이며, 이 업종들에도 근무일간 11시간의 연속 휴식시간을 보장함.

  * 기존에는 특례업종이었으나 이번 근로기준법 개정안에서 제외된 21개 업종은 ① 보관 및 창고업, ② 자동차 및 부품판매업, ③ 도매 및 상품 중개업, ④ 소매업, ⑤ 금융업, ⑥ 보험 및 연금업, ⑦ 금융 및 보험 관련 서비스업, ⑧ 우편업, ⑨ 전기통신업, ⑩ 교육 서비스업, ⑪ 연구개발업, ⑫ 시장조사 및 여론조사업, ⑬ 광고업, ⑭ 숙박업, ⑮ 음식점 및 주점업, ⑯ 영상·오디오 기록물 제작 및 배급업, ⑰ 방송업, ⑱ 건물·산업설비 청소 및 방제 서비스업, ⑲ 하수·폐수 및 분뇨처리업, ⑳ 사회복지 서비스업, ㉑ 미용·욕탕 및 유사 서비스업임.

- [휴일노동 가산수당 할증률] 8시간 이내의 휴일노동에 대해 통상임금의 50%, 8시간 초과 휴일노동의 경우 100%를 가산하여 지급할 것을 명시함.
- [향후 추진 계획] 국회 부대의견을 반영, 실태조사 및 개선방안 마련 등을 포함하여 개정 근로기준법의 착실한 시행과 현장안착을 위한 후속조치를 추진할 예정임.
  - 후속조치로 노동시간 단축, 특례업종 축소 등에 따른 산업현장의 영향을 분석하고, 노사 부담을 완화하는 방안을 마련할 예정

3. 일본정부의 노동시간 단축 추진 내용 및 쟁점

가. 일본의 노동시간 관련 제도 및 실태

■ [현황] 후생노동성은 1998년 시간외 노동[19]의 한도에 관한 고시(告示)를 통해 사용자가 노동자에게 부과할 수 있는 시간외 노동을 규제하고자 하였으나, 이 고시는 법적 구속력이 없음.

- [초과노동시간] 회사에 특별한 사유가 있어서 노사간 협약을 체결(이른바 36협정)한 경우 사용자는 법정노동시간을 초과하는 시간외 노동 및 휴일노동을 노동자에게 부과할 수 있음(노동기준법 제36조).

○ 후생노동성에 따르면 '특별한 사유'란 일시적 혹은 돌발적으로 초과노동을 실시할 필요가 있는 것으로, ① 예산, 결산업무, ② 납기의 도래, ③ 대규모 클레임에의 대응 등으로 규정하고 있음.

- [초과노동시간 규제] 후생노동성이 제정한 '시간외 노동의 한도에 관한 기준'에서는 노동기준법 제36조에 근거하여 초과노동을 실시하는 경우에도 그 시간을 월 45시간 및 연간 360시간으로 규정함(1998년 노동성 고시 제154호).[20]

○ 그러나 후생노동성의 노동시간 상한 고시는 행정지도 차원의 조치에 불과하며 시간외 노동의 상한에 관한 절대적인 기준은 아니기 때문에, 이를 정식 법률화하여 구속력을 갖도록 할 필요가 있었음.

표 2. '36협정'과 '시간외 한도에 관한 기준'의 주요 내용

	내용
36협정	노사 대표가 협정을 체결하고 후생노동성 산하 노동기준감독서(우리나라의 고용노동청에 해당)가 이를 제출한 경우, 법정노동시간을 초과하여 초과노동을 실시하는 것이 가능(노동기준법 제36조 규정)
시간외 한도에 관한 기준	① 1998년: 36조를 남용하여 노사간 36협정을 무분별하게 체결하는 일을 막고, 시간외 노동 및 휴일노동을 최소한으로 규정하기 위해 초과노동시간의 기준을 월 45시간 및 연간 360시간 등으로 정함. ② 2010년: 노사간 36협정의 체결과 관련해 다음의 3가지를 추가함. ⅰ) 한도시간을 초과하여 일하게 하는 일정 기간(1일 초과 3개월 이내의 기간, 1년간)마다 할증임금(우리나라의 특근수당)률을 정할 것 ⅱ) ⅰ)의 비율이 법정할증임금률(25% 이상)을 초과하도록 노력할 것 ⅲ) 연장할 수 있는 시간을 가능한 짧게 하도록 노력할 것

자료: 厚生労働省, 「時間外労働の限度に関する基準」(온라인 자료. 검색일: 2018. 4. 10) ; 厚生労働省, 「「時間外労働の限度に関する基準」の見直し関係」(온라인 자료, 검색일 : 2018. 4. 16).

■ [실태] 일본 정규직 노동자들의 장시간 노동은 세계적으로 볼 때에도 두드러짐.[21]

- [연평균 총 노동시간] 일본의 노동자 1인당 연평균 총 실질노동시간은 2015년 1,719시간으로, 독일(1,371시간), 프랑스(1,482시간), 스웨덴(1,612시간) 등 다른 선진국들보다 길지만, 미국(1,790시간)보다는 짧음.

19) 시간외 노동은 평일의 초과노동을 의미하며, 휴일노동에 포함되지 않음. 후생노동성 '시간외 노동의 한도에 관한 기준'에서도 두 가지를 별도로 구분함. 또한 일본에서는 일요일을 법정 휴일, 토요일을 법정외 휴일로 규정함.

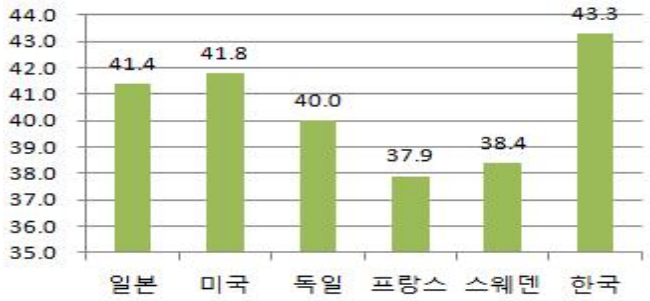
20) 각주 18과 출처 동일.

21) 独立行政法人 労働政策研究·研修機構(2017), pp. 203~206.

- [주 노동시간] 제조업 기준으로 일본 노동자의 주당 평균 노동시간은 2015년 41.4시간으로, 미국(41.8시간), 한국(43.3시간)보다는 짧으나, 독일(40.0시간), 프랑스(37.9시간)에 비해 긴 것으로 나타남(그림 5 참고).
- [장시간 노동의 비율] 주 50시간 이상 일하는 노동자의 비율은 2015년 20.8%로 OECD 평균인 13.0%를 훨씬 상회하는 등 정규직 노동자들의 장시간 노동 비율이 높음(그림 6 참고).
  - ○ 2017년 기준 비정규직 노동자는 2,036만 명으로 전체 노동자의 약 37.3%였는데, 비정규직 중 파트타임 및 아르바이트 노동자는 1,414만 명으로 비정규직 노동자 전체의 약 70%를 차지하는 것으로 나타남.[22] 이들은 일본 전체의 평균 노동시간을 줄이는 역할을 함.

그림 5. 주 평균노동시간의 국제비교

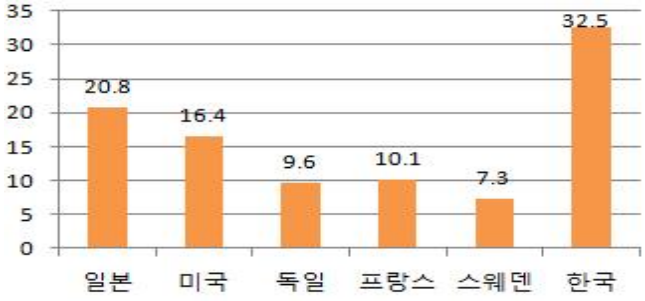
(단위: 시간)



주: 2015년 제조업 기준임.
자료: 労働政策研究·研修機構(2017), p. 205.

그림 6. 장시간 노동자 비율의 국제비교

(단위: %)



주: 2015년 기준임.
자료: 労働政策研究·研修機構(2017), p. 206.

나. 정책의 추진 동향 및 세부 내용

■ [개관] 일본정부의 노동시간 단축 정책은 내각부 산하 '일하는 방식의 개혁 실현회의'에서 주도적으로 추진하고 있으며, 후생노동성 등 소관부처가 이를 뒷받침하고 있음.[23]

- '일하는 방식의 개혁 실현회의'에서는 초과노동시간의 상한규제, 상한규제의 적용 유예·제외, 휴식시간 확보, 기타 과제 등을 골자로 하는 법률안을 2017년 3월에 마련하였으며, 특례로 분류된 자동차 운전업무, 건설사업, 의사 업무의 노동시간 단축을 위한 논의가 이어지고 있음.

■ [초과노동시간의 상한규제] 후생노동성이 발의한 초과노동시간 상한규제 법률안의 주요 특징은 초과노동시간의 상한선을 연간 최대 720시간으로 두었다는 점임.[24]

22) 비정규직은 파트타임 및 아르바이트, 파견직, 계약직, 촉탁직 등으로 구분됨. 파트타임 및 아르바이트 노동자가 비정규직 전체에서 차지하는 비중은 최근 10년간(2008~17년) 연평균 약 68%임.
23) 그 외에도 후생노동성 산하 '장시간 노동 삭감 추진본부'에서 ① 노동시간 파악을 위해 사용자가 실시해야 할 가이드라인, ② 위법 기업 경영자에 대한 조치 등을 정비하고 있음. 厚生労働省 長時間労働削減推進本部(2016), p. 1.
24) 일본 후생노동성은 법정노동시간인 주 40시간을 초과하여 일하는 노동을 '시간외 노동'이라고 규정하고 있음. 본고에서는 '시간외 노동'과 '초과노동시간'을 같은 의미로 사용하고 있음.

- 규제안의 주요 내용은 초과노동시간이 원칙적으로 월간 45시간, 연간 360시간을 넘지 않도록 하는 것임.
- 다만 갑작스러운 업무량 증가 등으로 월간 45시간 및 연간 360시간을 초과하여 일할 경우에도, 그 상한선을 연간 최대 720시간으로 둠(표 3 참고).
  - ○ 연간 720시간 내에서 1개월 100시간 미만, 2~6개월일 경우 월평균 80시간으로 초과노동시간을 설정하고, 기업들이 자사에 맞게 탄력적으로 초과노동시간을 분배하도록 함.
- 이 규제안은 '일하는 방식의 개혁을 추진하기 위한 관련 법률의 정비에 관한 법률안(働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案)'에 포함되었으며, 동 법률안은 제196회 국회에 제출(2018. 4. 6)됨.[25]

표 3. 초과노동시간 상한규제의 주요 내용

	내용
원칙	- 초과노동시간이 월간 45시간, 연간 360시간을 넘지 않을 것(휴일노동을 포함하지 않음)
특별 사유	- 임시적으로 특별한 사유*가 있을 경우, 연간 720시간 내에서 다음 3가지 조건을 충족할 것 ① 휴일노동을 포함하여 1개월간 100시간 미만 ② 휴일노동을 포함하여 2개월에서 6개월간 월평균 80시간 이내 ③ 초과노동시간이 월간 45시간을 넘는 횟수는 연 6회까지로 제한

주: * '임시적으로 특별한 사유'에 대해 법률안에서는 '해당 사업장에서 통상 예측하기 어려운 대폭적인 업무량의 증가로 인해 임시적으로 원칙(월간 45시간, 연간 360시간)을 초과하여 일을 시키지 않으면 안 될 경우'라고 명시함.
자료: 田中敏(2017), p. 3.

■ [상한규제의 적용 유예·제외] 자동차 운전 업무, 건설사업, 의사 업무는 법률 시행일부터 5년 뒤 상한규제를 적용하며, 신기술·신상품 등의 연구개발 업무는 규제 적용대상에서 제외함(표 4 참고).

- [자동차의 운전 업무 및 건설사업] 법률의 시행일로부터 5년간은 규제를 적용하지 않고, 그 이후 초과노동시간을 연간 최대 960시간으로 제한함.

표 4. 초과노동시간의 규제적용 유예 및 제외 업무

업무	주요 내용
자동차 운전 업무	- 법률 시행일부터 5년 뒤 연간 960시간 이내의 한도규정을 적용(한시적 유예) - 향후 초과노동시간 상한규정(월 45시간, 연간 360시간)의 적용을 목표로 함.
건설사업	- 법률 시행일부터 5년 뒤 연간 960시간 이내의 한도규정을 적용(한시적 예외) * 건설사업 중 재해의 피해복구 및 복원사업에 관해서는 1개월 평균 100시간 미만, 복수 개월 평균 80시간 이내의 규정을 적용하지 않음. - 향후 초과노동시간 상한규정(월 45시간, 연간 360시간)의 적용을 목표로 함.
의사 업무	- 법률 시행일부터 5년 뒤 초과노동시간의 상한규정을 적용(한시적 유예) - 구체적인 상한시간은 소관부처인 후생노동성령으로 정하되, 의료계 종사자들이 참가하여 규제 방법, 노동시간 단축 정책 등에 대해 검토한 뒤 결론을 내도록 함.
신기술, 신상품 등의 연구개발 업무	- 초과노동시간의 상한규제를 적용하지 않음(적용 제외). - 단, 의사의 면접 지도, 대체휴가의 부여 등 건강확보 조치를 의무화함.

자료: 田中敏(2017), p. 5.

25) 현재 중의원에서는 제196회 통상국회(정기국회)가 진행 중임(2018. 1. 22~6. 20). 아베 총리는 이번 통상국회에서 법률안 통과를 목표로 하고 있으나, 여야간 조정 과정을 통해 일하는 방식 개혁에 관련된 법안이 수정될 여지가 있음.

- [의사 업무] 법률 시행일로부터 5년 뒤에 초과근무 상한규제를 적용하며, 초과노동시간의 구체적인 상한 방안은 협의를 거쳐 추후 후생노동성령으로 규정함.
- [연구개발 업무] 규제 적용 대상은 아니지만, 사용자는 해당 노동자의 건강관리가 충분히 이루어질 수 있도록 의사의 면접 지도, 대체휴가 부여 등을 의무적으로 실시해야 함.

■ **[휴식시간 확보 의무화] 근무간 인터벌 제도 및 연차휴가 의무사용 규정을 두어 사용자로 하여금 노동자의 적절한 휴식을 보장하도록 의무화함.**

- [근무간 인터벌 제도] 사용자는 노동자의 건강 및 복지 확보를 위해 업무를 마친 때부터 그다음 날 업무를 시작할 때까지 일정 시간을 휴식시간으로 부여해야 함.
- [연차휴가 사용의 의무화] 사용자는 연차휴가 일수가 10일 이상인 노동자에게 그 50%인 5일에 대해서는 1년 이내에 시기를 정하여 부여해야 함.
  - ○ 단, 노동자가 자발적으로 연차휴가 시기를 결정한 경우 사용자는 그 시기의 변경을 요구할 수 없음.

■ **[할증임금] 중소기업 노동자들의 실질적인 노동시간 단축이 이루어질 수 있도록 사용자로 하여금 월 60시간을 초과하는 시간외 노동에 대해 대기업과 동일한 할증률(50%)이 적용된 할증임금을 지급하도록 함.**

- [중소기업 할증임금] 현행 노동기준법에서는 월 60시간을 초과하는 시간외 노동에 대해서 통상임금의 50%를 할증임금으로 지급할 것을 규정하고 있으나, 중소기업의 경우는 예외임.[26]
- [새로운 할증임금 적용] 초과노동시간 상한규제안에서는 중소기업 노동자들의 노동시간 단축 규제가 실효성을 갖도록 하기 위해 중소기업 사업주로 하여금 1개월에 60시간 이상의 초과노동을 실시한 노동자에게 통상임금의 50% 이상에 해당하는 금액을 할증임금으로 지급하도록 규정함.
  - ○ 단, 본격적인 적용 시기는 2023년으로 노동시간 단축 적용 시기보다 약 3년 정도 유예함.

다. 쟁점

■ **[초과노동시간의 실질적 단축 여부] 초과노동시간을 1개월 노동으로 한정할 경우 지금보다 장시간 노동을 조장할 수 있다는 우려가 제기되고 있음.**

- [1개월 초과노동의 상한] 원칙은 월 45시간이지만 특례 적용시 최대 99시간까지 초과노동을 실시할 수 있기 때문에, 초과노동시간을 1개월로 한정하는 경우 지금보다 더 장시간 노동이 이루어질 가능성이 있음. 그리고 1개월 특례를 연 6회까지 실시할 수 있기 때문에, 1년 중 최대 절반 정도는 장시간 노동이 이루어질 수 있음.

26) 할증임금은 법정노동시간을 초과하여 노동을 실시하는 노동자에게 사용자가 지급하는 수당을 의미함. 할증임금은 평일의 시간외 노동에는 통상임금의 25% 이상, 휴일노동의 경우 35% 이상임. 월 60시간을 초과한 평일 시간외 노동의 경우 50% 이상이나, 지금까지 중소기업에 대해서는 이것이 적용되지 않았음. 厚生労働省, 「法廷労働時間と割増賃金について教えてください。」(검색일 : 2018. 4. 13).

■ [노동시간 단축으로 인한 임금 하락 여부] 초과노동 규제가 할증임금의 감소를 초래하여 노동자들의 명목소득이 감소하고, 소득 감소는 개인소비 침체로 이어질 수 있음.

- [소득 감소] 2017년 평균 기준으로 할증임금이 노동자들의 명목임금(현금급여총액)에서 차지하는 비중은 약 6% 수준인데, 초과노동시간을 규제하면 소득 감소가 예상됨.

○ 월평균 60시간(연간 720시간)의 초과노동시간을 일률적으로 적용할 경우, 노동자의 명목임금은 1인당 월 약 7.2만 엔, 연간 약 86.7만 엔 정도 감소하여 2017년 기준으로 약 2.6%의 명목임금 감소가 예상됨.[27)]

* 2017년 1인당 평균임금상승률이 전년대비 약 2.1% 수준(최근 5년간 인상률은 약 2% 수준)인 것을 감안하면, 2017년 기준 명목임금 2.6% 감소율은 임금상승분보다 큰 것으로 실질적인 임금 하락을 의미함.[28)]

- [부업·겸업] 할증임금의 감소 → 임금 하락 → 소득 감소 → 개인소비 침체 가능성이 제기됨에 따라, 일본정부는 부업 및 겸업을 허용하고 가이드라인 책정을 통해 지원책을 마련하고 있음.[29)]

■ [중소기업 및 의사 업무] 중소기업의 경우 초과노동시간 상한규제 도입 시 일손부족 현상이 더욱 악화될 가능성이 있으며, 5년 뒤 상한규제안을 도입해야 하는 의사 업무의 경우 구급의에는 해당 규제 적용이 어렵다는 지적이 제기됨.

- [중소기업] 납기가 집중되는 시기에는 월 100시간을 초과하는 초과노동도 불가피한 상황이어서, 초과노동시간 상한규제를 적용할 경우 납기를 맞추지 못할 가능성에 대한 우려가 제기됨.[30)]
- [구급의] 일본 도쿄 소재 시부야 노동기준감독서(労働基準監督署)는 2017년 지역 소재의 한 의료센터가 소속 의사들의 초과노동시간을 월 200시간까지 용인하는 노사협정을 체결한 것과 관련하여, 시정권고 조치를 한 바 있음.[31)]

○ 그러나 구급의의 경우 만성적인 의료부족 현상에 시달리고 있으며, 환자의 상태에 언제든지 대응하는 것이 주된 업무인 만큼 초과노동은 불가피하다는 지적임.

4. 평가 및 시사점

가. 평가

■ 일본의 초과노동시간 상한규제안은 △장시간 노동 시정을 위한 첫 단계이며 △일과 삶의 균형을 도모한다는 측면에서 긍정적으로 볼 수 있으나, △부업이 허용되었다는 점과 △중소기업의 부담을 증가시킬 가능성이 있다는 점에서 평가가 엇갈림.

---

27) 酒井才介(2018), p. 3.
28) 厚生労働省, 「賃金引上げ等の実態に関する調査 : 結果の概要」(온라인 자료, 검색일: 2018. 4. 13).
29) 厚生労働省(2018b), pp. 1~5.
30) 실제로 2018년 3월 23일 한 중소기업 사장은 노동자 3명에게 1개월당 약 86~134시간의 초과노동을 강요하여 36협정을 위반한 혐의로 서류송치 처분을 받았는데, 초과노동을 부과한 이유로 사장은 "납기에 맞추기 어려웠다."라고 대답함. 「労基法違反の疑いで書類送検　山梨県」(2018. 3. 25).
31)「[検証 働き方改革]（1）残業規制「働くなど言うに等しい」」(2018. 4. 6).

■ [장시간 노동의 시정] 초과노동시간 상한규제안은 정규직 노동자들의 과도한 장시간 노동에 제동을 걸 수 있는 '귀중한 첫 걸음'이라는 평가임.[32]

- 평일 하루 평균 11시간 이상 일하는 정규직 노동자의 비율은 2016년 평균 기준으로 남성 약 30%, 여성 약 10%에 이름.

○ 하루 평균 11시간 이상 일하는 노동자의 비율은 남녀 모두 꾸준히 증가 경향을 보여왔음. 1976년 당시 하루 평균 11시간 이상 일하는 남성 노동자의 비율은 남성 노동자 전체의 약 10%, 여성의 경우는 2% 수준이었는데, 이 비율은 지속적으로 증가하여 2016년에는 각각 약 30%, 10% 수준에 이르게 됨.

○ 따라서 일본에서 정규직 노동자들의 장시간 노동은 오랜 기간에 걸쳐 뿌리깊은 관행으로 자리잡은 것으로 볼 수 있음.

- 또한 이 통계가 휴식 및 통근 시간을 제외한 실 노동시간을 기준으로 한 것임을 감안하면, 일본 노동자들의 장시간 노동의 시정이 불가피한 과제였음을 알 수 있음.
- 초과노동시간을 연간 720시간까지 허용함에 따라 단순 계산상으로는 월 60시간, 하루 평균 3시간의 초과 노동을 인정하는 것이라는 비판도 있지만, 이 규제안은 현실을 감안하여 실현 가능한 목표부터 장기적인 관점에서 마련된 것으로서 장시간 노동을 근본적으로 시정할 수 있는 첫 단계가 될 수 있다고 평가됨.

■ [일과 가정의 양립] 또한 초과노동시간 상한규제 방안은 남성의 육아 및 가사 참여 증대 → 여성의 노동 참여 활성화로 이어질 수 있다는 점에서 긍정적임.[33]

- 일본의 주당 60시간 이상 일하는 남성 노동자들 중 30대 후반~40대 초반의 비율이 약 15%로 비교적 높은 편임.
- 이처럼 남성의 장시간 노동은 육아 및 가사의 부담을 여성에게 집중시키게 되어, 결과적으로 여성의 적극적인 노동시장 참여를 저해하는 요인으로 작용하고 있음.
- 따라서 초과노동시간 상한규제는 여성의 노동시장 참여를 보다 더 활성화하기 위해 필요한 일과 가정의 양립을 촉진시킬 수 있다고 평가됨.

■ [규제 효과] 일본의 초과노동 상한규제안은 노동자 개개인의 초과노동을 대폭 줄이는 효과를 기대하기는 어려울 것으로 예상됨.

- [부업] 부업·겸업을 허용하는 기업이 증가하면서, 일본에서는 남는 시간에 부업을 실시하는 노동자들이 증가하고 있음.[34] 즉 본업의 직장에서 퇴근한 노동자가 부업을 하게 되면 노동자 개인의 총 노동시간은 초과노동시간 단축 이전과 크게 달라지지 않을 것으로 판단됨.

○ 기업들도 최근 부업을 용인하는 태도를 보이고 있는데, 니혼게이자이신문이 3월에 기업체 사장 1,000명을 대상으로 실시한 인터뷰에서 부업을 허용하겠다고 응답한 비율이 약 30%에 육박하는 것으로 나타남.[35]

32) 「働き方改革の評価(下) 成果評価型、誘因設計カギ 黒田祥子　早稲田大学教授」(2018. 5. 10).
33) 「働き方改革の評価(上) 労使連携、本旨実現に必須 阿部正浩　中央大学教授」(2018. 5. 9).
34) 「副業という働き方 (1) 「1企業頼み」の終わり」(2018. 4. 10).
35) 「ニュースここがポイント　雇用見直し」(2018. 5. 5).

- [특별 사유] 통상적인 상황에서는 새로운 초과노동 상한규제안이 효과를 거둘 수 있으나, 업무가 대폭적으로 증가하는 특정 달에는 기존보다 더 초과노동이 이루어질 수 있음.

○ 대다수의 기업들이 기존의 36협정하에서 노동자들에게 부과했던 초과노동시간은 평균적으로 1개월 기준 80시간 이하였는데, 초과노동 상한규제하에서는 특정 달에 업무량이 증가하여 1개월 특례조항을 적용할 경우 최대 99시간까지 초과노동을 부과할 수 있기 때문임.

■ [중소기업에 미치는 영향] 중소기업은 초과노동시간 상한규제를 적용하면 지금보다 더 심각한 일손부족 현상에 직면할 수 있으며, 업무량의 갑작스러운 증가로 월평균 60시간 이상의 초과노동을 부과하는 경우에는 기존보다 높은 할증률(통상임금의 50%)을 적용한 초과수당을 지급해야 하므로 인건비 부담이 증가할 것으로 예상됨.

- [중소기업의 구인난] 중소기업의 고용부족 현상은 갈수록 심각해지고 있는데, 중소기업의 경우 '고용인원판단DI'가 최근 5년간 -12('13년) → -18('14년) → -21('15년) → -24('16년) → -34('17년)로 악화되고 있음.[36]
- [50% 할증임금 부과] 기존에는 월 60시간을 초과하는 노동의 경우 대기업은 통상임금의 50%를 할증임금으로 지급하였으나, 중소기업에는 이것이 적용되지 않았음(평일 시간외 노동 25% 이상, 휴일노동 35% 이상을 적용).

○ 하지만 초과노동 상한규제안에는 중소기업도 예외 없이 50%의 할증임금을 지급하도록 규정하고 있음.

- 따라서 인력난에 직면한 중소기업 사업주가 특정 시기에 어쩔 수 없이 월 60시간 이상의 초과노동을 부과하게 될 경우 지금보다 더 많은 할증임금을 지급해야 하므로, 사업주 입장에서는 인력난에 더해 인건비 부담까지 가중될 것으로 예상됨.

나. 시사점

■ 일본의 장시간 노동 시정과 관련된 개혁은 우리나라에 노동시간 단축 특례업종 지정과 관련한 네거티브 규제 적용 검토, 휴일노동 가산수당과 관련한 중소·영세 기업 지원대책 마련, 기업 차원에서의 실제 노동시간 파악 및 단축을 위한 자체적인 노력 추진 등의 시사점을 제공함.

■ [특례업종] 장시간 노동이 허용되는 특례 업종 안에서도 특정 업무별 요소를 감안할 필요가 있음.

- 우리나라의 경우 노동시간 단축 규제를 받지 않는 특례 분야를 보건업, 운수업 등의 '업종'으로 규제하고 있는 반면, 일본의 경우는 운전 업무·건설 사업·의사·연구개발 업무 등의 '업무'로 규제함.
- 즉 우리나라는 특례업종을 '포지티브 규제'에 가까운 형태로, 일본은 '네거티브 규제' 방식으로 규제하고 있다는 점에서 차이가 있음.
- 포지티브 규제는 우리나라 대부분의 법률에 적용되는 방식이며 규제의 강력한 효과를 갖지만, 장시간 노동을 허용

36) 고용인원판단DI(Diffusion Index)는 자사의 고용된 인원이 '과잉'이라고 응답한 기업의 비율에서 '부족'이라고 응답한 기업의 비율을 빼서 산출하는 지수임. 따라서 이 수치가 마이너스로 나타나면 기업이 체감하는 인력부족의 정도가 악화되는 것이라고 볼 수 있음. 日本銀行, 「全国企業短期経済観測調査」(검색일: 2018. 4. 10).

하는 특례업종에 이를 그대로 적용할 경우 해당 업종 내에서 장시간 노동이 그다지 필요하지 않을 수 있는 업무(직업군)에도 사실상 초과노동을 용인하는 결과가 발생할 가능성이 있음.

■ [휴일노동 가산수당] 중소·영세 기업에 대한 휴일노동 가산수당의 보완정책 마련이 필요함.

- 일본은 중소기업이 받게 될 타격을 감안하여 법률안에 ① 초과노동시간 상한규제안의 시간차 적용, ② 할증임금의 인상 적용 시기 연기, ③ 노동기준감독서의 중소기업 배려 권고 등을 포함시킴.

○ 후생노동성은 초과노동시간 상한규제안을 대기업은 2019년, 중소기업은 2020년부터 적용하도록 시간차를 둠.

○ 또한 후생노동성은 중소기업이 월 60시간 이상의 초과노동을 노동자에게 부과하는 경우, 통상임금의 약 50% 이상을 할증임금으로 지급하는 시기를 2023년으로 정함. 이는 중소기업이 본격적으로 노동시간을 단축해야 하는 2020년보다 약 3년 뒤로 지연시킨 것임.

○ 그에 더해 후생노동성은 초과노동시간 상한규제와 관련하여, 노동기준감독서가 인력 부족으로 곤란한 입장에 처해 있는 중소기업의 실태를 배려하여 지도할 것을 개정 노동기준법의 부칙으로 포함시킴.[37]

- 한편 우리나라는 ① 노동시간의 기업 규모별 단계적 단축, ② 30인 미만 사업장의 한시적 특별연장노동 인정 등으로 중소·영세 기업의 어려움을 감안하였으나, 휴일노동 가산수당과 관련해 중소기업 사업주의 지원 방안이 추가적으로 필요할 것으로 보임.

○ 중소기업은 대기업보다 휴일노동 가산수당으로 인한 인건비 부담이 크게 작용할 것으로 예상됨.

■ [기업 차원의 노력] 실제 노동시간 파악 및 단축을 위한 기업의 자체적인 노력도 필요함.

- 현재 우리 기업들이 추진하고 있는 △노동시간 단축에 대한 주의 환기 △전원 스위치 차단 △불필요한 회의 축소 이외에도 직접 확인하지 못하는 초과노동이 발생하지 않는지 파악할 필요가 있음.[38]

○ 일본에서는 기업들이 확인하지 못하는 초과노동의 한 가지 예로 '서비스 잔업'이라는 개념이 존재하는데, 노동자의 입장에서는 할증임금을 받지 못하고 초과노동을 하는 것이라는 점에서 유래함. 일례로 사무실이 아닌 자택 등 다른 장소에서 업무를 수행한 뒤 회사에 보고하지 않는 경우 등이 있음.[39]

* 일본에서는 개인(세대)이 인식하는 실제 노동시간(총무성 '노동력 조사')과 기업이 파악하여 보고하는 노동시간(후생노동성 '매월근로통계') 간에 발생하는 차이를 '서비스 잔업'으로 간주하고 있음.

- 또한 노동자들의 노동시간 단축 의지를 고무하기 위한 기업 차원의 자체적인 방안을 강구할 필요도 있음.

○ 일부 일본기업들은 노동자들의 노동시간 단축을 유도하기 위해 ① 잔업수당의 상여금 환원, ② 복리후생 포인트 인상, ③ 'No 잔업수당' 지급 등을 실시함으로써 평상시의 초과노동시간을 어느 정도 줄이는 효과를 거둠.[40]

* [상여금 환원] SCSK는 초과노동시간 규제로 절약한 10억 엔을 초과노동삭감 실적에 따라 상여금으로 환원하여, 노동자 1인당 평균 월간 초과노동시간을 35시간(2008년) → 16시간(2017년)으로 절반가량 줄임.

37) 「残業上限 中小への指導に配慮 厚労省、働き方法案一部修正」(2018. 3. 26).
38) 「GS칼텍스의 결단 "야근 전면금지"」(2018), 『파이낸셜뉴스』(2018. 5. 13).
39) 서비스 잔업은 경기와 연동하는 경향이 있어서 경기 확장기에는 기업들이 투자 및 생산을 늘림에 따라 노동자들의 업무량이 늘면서 같이 증가하는 경향을 보여왔음. 그러나 최근 기업들이 일하는 방식의 개혁의 일환으로 초과노동을 단축하기 위한 자체적인 노력을 기울임에 따라 서비스 잔업의 경기연동 경향은 어느 정도 약화되고 있음. 遠藤裕基(2018), pp. 2~3.
40) 「働き方改革, 残業代の行方, 自分磨き支援に還元も。」(2018. 4. 23).

* [복리후생 포인트 인상] 오릭스는 2018년 6월 자사에 '자기계발제도'를 신설하여, 초과노동수당에 해당하는 금액인 연간 약 6만 엔을 전 사원에게 복리후생 포인트로 지급할 계획임.
* [No 잔업수당 지급] 하루야마홀딩스는 2017년 4월부터 초과노동 제로를 실천한 사원에게 'No 잔업수당'을 월 15,000엔 지급하고 있으며, 이 정책으로 1인당 평균 초과노동시간이 전년동기대비 15% 감소함. KIEP

참고문헌

[국문자료]

고용노동부. 2017.「2018년 적용 최저임금 고시」.

_____. 2017.「통계로 보는 우리나라 노동시장의 모습」.

_____. 2018.「근로시간 단축을 위한 근로기준법 개정안 국회 본회의 통과」.

통계청. 2018.「2017년 12월 및 연간 고용동향」.

[일문자료]

遠藤裕基. 2018.「働き方改革で残業時間は抑制されているのか?」. *Economic View*, No. 7, 浜銀総合研究所.

厚生労働省. 1998.「時間外労働の限度に関する基準」.

_____. 2016a.「同一労働同一賃金ガイドライン案」.

_____. 2016b.「平成25年度労働時間等総合実態調査」.

_____. 2017.「労働経済の分析」.

_____. 2018a.「平成23年人口動態統計月報年計（概数）の概況」.

_____. 2018b.「副業·兼業の促進に関するガイドライン(案)」.

厚生労働省‧長時間労働削減推進本部(2016).「「過労死等ゼロ」緊急対策」.

斎藤太郎. 2018.「残業時間の上限規制で残業代は本当に減るのか」.『基礎研レポート』. ニッセイ基礎研究所.

酒井才介. 2018.「残業時間規制で2.6%の賃金減」.『みずほインサイト』. みずほ総合研究所.

総務省‧統計局. 2017.「労働力調査」.

田中敏. 2017.「時間外労働の上限規制をめぐる動向」.『調査と情報-ISSUE BRIEF』, No. 986. 国立国会図書館.

成瀬道紀. 2016.「最低賃金引き上げに伴う副作用の点検～雇用への影響は限られるとみられるも、企業業績への影響が懸念～」. *Research Eye*, No.2016-020. 日本総合研究所.

内閣府. 2017a.『平成29年版‧少子化社会対策白書』.

_____. 2017b.『平成29年版‧高齢社会白書』.

_____. 2018.「2017(平成29)年10~12月期四半期別GDP速報(2次速報値)」.

日本生産性本部. 2017.『労働生産性の国際比較2017年版』.

独立行政法人‧労働政策研究‧研修機構. 2017.『データブック国際労働比較2017』.

働き方改革実現会議. 2017.「働き方実現計画」.

湯元健治. 2017.「深刻な人手不足なのに賃金が上がらない5つの理由」.『湯元健治の視点』. 日本総合研究所.

[온라인 자료]

厚生労働省 中央最低賃金審議会. http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-tingin.html?tid=127939(검색일: 2018. 4. 9).

厚生労働省.「時間外労働の限度に関する基準」. http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/040324-4.pdf(검색일: 2018. 4. 10).

厚生労働省.「副業・兼業の促進に関するガイドライン」. http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000192844.pdf(검색일: 2018. 4. 8).

厚生労働省.「「時間外労働の限度に関する基準」の見直し関係」. http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/091214-2_03.pdf(검색일: 2018. 4. 16).

働き方改革実現会議. http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/(검색일: 2018. 4. 10).

厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査：結果の概要」. http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/jittai/17/dl/02.pdf(검색일: 2018. 4. 13).

厚生労働省.「法廷労働時間と割増賃金について教えてください。」. http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/faq_kijyungyosei07.html(검색일: 2018. 4. 13).

日本銀行.「全国企業短期経済観測調査」. https://www.boj.or.jp/statistics/tk/index.htm/(검색일: 2018. 4. 10).

[DB 자료]

総務省・統計局.「国勢調査」(검색일: 2018. 4. 3).

厚生労働省.「職業安定業務統計」(검색일: 2018. 4. 6).

厚生労働省.「毎月勤労統計調査」(검색일: 2018. 4. 9).

[언론보도자료]

「정부 공공부문 표준임금체계 모델에서 '최저임금 기준' 삭제」. 2018.『매일노동신문』. (4월 5일)

「한국노총, 노동시간 특례 제외 사업장 대책 요구」. 2018.『매일노동신문』. (4월 4일)

「GS칼텍스의 결단 "야근 전면금지"」. 2018.『파이낸셜뉴스』. (5월 13일)

「[検証・働き方改革] (1) 残業規制「働くなど言うに等しい」」. 2018.『産経新聞』. (4월 6일)

「残業上限 中小への指導に配慮・厚労省、働き方法案一部修正」. 2018.『日本経済新聞』. (3月 26日)

「ニュースここがポイント・雇用見直し」. 2018.『日本経済新聞』. (5月 5日)

「働き方改革,・残業代の行方,・自分磨き支援に還元も。」. 2018.『日本経済新聞』. (4月 23日)

「働き方改革の評価(下) 成果評価型、誘因設計カギ一黒田祥子・早稲田大学教授」. 2018.『日本経済新聞』. (5月 10日)

「働き方改革の評価(上) 労使連携、本旨実現に必須一阿部正浩・中央大学教授」. 2018.『日本経済新聞』. (5月 9日)

「副業という働き方 (1)「1企業頼み」の終わり」. 2018.『日本経済新聞』. (4月 10日)

「労基法違反の疑いで書類送検・山梨県」. 2018.『朝日新聞』. (3月 25日)