

3. 土曜日 休務制와 生産性 向上

- 生活의 質 向上에 따른 勤勞者의 意識變化
- 週 5日 勤務制가 대기업으로 점차 확산되는 추세
- 효율적인 업무 수행과 사기 앙양으로 生産性 向上 效果
- 구성원의 意見收斂과 段階的 接近 필요

○ 生活의 質 向上에 따른 勤勞者의 意識變化

- 個人 生活을 중시하는 근로자의 意識 變化에 맞는 제도 운영의 必要性 대두
- 從業員의 能力開發 기회를 부여함으로써 個人과 會社의 成長을 기대
- 토요일의 非效率的인 業務遂行의 除去와 管理 費用의 대폭 節減 必要性 인식

○ 週 5日 勤務制가 대기업으로 점차 확산되는 추세

- 주 5일 근무제로서 變形勤勞制를 통한 외형상의 隔週 土曜日 休務制, 완전 격주 토요일 휴무제, 每週 토요일 휴무제 등이 혼합되어 실시중
- 제약회사, 전자업체, 금속업체 등에서 먼저 실시되어 일부 대기업으로 확산되고 있으며, 세계적인 勤勞 時間의 短縮 趨勢로 매주 토요일 휴무제로 진행

<국내 주요 대기업 그룹의 推進 狀況>

그룹	실시 범위	실시 형태	실시 시기	실시 대상	장단점	비고
三星	삼성 전기	주 5일 근무	95년 실시 예정	본사와 공장 사무직		· 시범적으로 운영 · 다른 계열사는 기획 단계
	삼성 HP (합작 회사)	매주 토요일 휴무 (월차 대신)	94년 1월	본사 및 공장의 전직원	장점: 종업원의 사기 앙양, 대외 이미지 개선 단점: 영업사원 업무상 예외사항 발생	· 창립시(84년)부터 토요일을 0.5 휴가일로 하여 월차 사용 기회마련 · 이를 주5일 근무제로 변환
럭키 금성	전 계열사	매월 격주 간으로 월차 휴가 대신 휴무(권장 사항임)	94년초	본사 및 공장의 사무직 사원(기능직 제외)	장점: 제도적으로 설 수 있는 기회가 보장된다는 점 단점: 수당 감소로 인한 불만	· 의무적이 아닌 권장 사항, 제도를 활용하지 못하는 부서에서는 불만 사항으로 작용

- 국내 주요 대기업 그룹의 推進 狀況

- 實施 範圍: 일부 계열사에서 시범적으로 실시한 후, 그룹 전체로 확산
- 實施 形態: 월차 대신 월 2회 토요일 휴무에서 完全한 週 5日 勤務制로 발전
- 實施 對象: 事務職 社員이 대상이나 기능직을 포함시키기에는 임금, 근로 시간 등 몇가지 난제가 있음

○ 週 5日 勤務制는 수당의 감소로 불만이 제기될 수 있으며 동시에 효율적인 업무 수행과 사기 앙양으로 인한 生産性 向上이라는 두 가지 측면이 존재

- 短 點

- 월차수당의 감소로 약간의 불만이 제기될 수 있음
- 근무 분위기가 이완될 수 있으며, 비정규 근무시 대외업무(對해외, 對관청 등) 관계가 혼란될 수 있음

- 長 點

- 量的인 측면에서 토요일의 비효율적인 업무 수행을 없애고 週中の 집중적이고 효율적인 업무 수행으로 生産性 向上에 기여
- 質的인 측면에서 종업원의 의식 개혁의 계기가 되고 自己 開發, 再充電의 기회가 되며 회사에 대한 종업원의 만족을 증대시켜 생산성 향상에 기여
- 적은 비용으로 제공할 수 있는 종업원 厚生 福祉로서 사기 앙양 효과

○ 구성원의 意見 收斂이 중요하며 段階的 接近이 필요

- 週 5日 勤務制를 채택하기 위해서는

- 직접적인 생산성 향상을 위한 수단으로 인식하기보다는 경영혁신의 맥락에서 従業員의 能力 開發과 厚生 福祉의 차원으로 바라보아야 함
- 혁신을 받아들일 정신적 자세가 중요하며 실시전 조직 구성원들의 意見을 사전에 충분히 收斂해야 함

- 도입시에도 業種과 職種の 特性을 考慮해야 함

- 예컨대 金融, 情報技術, 電子, 研究 業種과 事務職, 管理職, 研究職 등의 職種에 우선적으로 실시하는 것이 바람직함
- 제조업종의 技能職에 적용할 경우 생산성 향상방안과 연월차 수당 등의 임금 문제에 대한 고려가 필요

- 초기에 일부 조직에 示範 運營해 본 다음 문제점을 시정해 나가는 段階的 接近이 필요

(전 성 용)