

# 근로시간 단축 및 휴일·휴가제도 개선에 따른 비용·편익 분석 (요약)

2002. 3.

연구진: 정진호, 황수경, 김승택  
(한국노동연구원 연구위원)

## 목 차

- I. 머리말
- II. 선행연구에 대한 검토
- III. 분석모형 및 분석결과
  - 1. 분석모형의 설정
  - 2. 실증분석 결과
    - 가. 전면적 실시에 따른 임금효과(종합)
    - 나. 근로자특성별 임금효과
    - 다. 사업체특성별 임금효과
    - 라. 부분적 실시에 따른 임금효과(종합)
- IV. 각계의 주장에 따른 요인별 분석
- V. 요약 및 시사점

## ■ 연구의 목적 및 분석방법

- 지난 2000년 10월 23일 노사정위원회에서 근로시간 단축의 원칙과 방향에 대한 기본합의가 이루어졌음에도 불구하고, 최근까지도 근로시간 단축을 위한 세부사항이 합의되지 않아 근로시간 단축관련 법안이 최종적으로 확정되지 못하고 있음.
- 근로시간 단축을 둘러싼 주요한 쟁점들에 대한 노사간에 최종적인 합의가 이루어지지 않고 있는 가장 근본적인 이유는 근로시간 단축과 관련한 새로운 제도의 도입이 해당 기업과 근로자들에게 미칠 경제적 불확실성에 기인한다고 판단됨.
- 본 연구는 법정근로시간 단축 및 휴일·휴가제도 개선에 따른 비용·편익을 예측하기 위해 수행된 기초적인 미시분석으로서, 근로시간 제도 개선의 세부사항에 대한 국민적 합의를 도출함에 있어, 보다 객관적인 기초자료를 제공함을 목적으로 함.
- 집계자료를 이용한 거시분석은 우리나라 임금 및 근로시간의 복잡한 구성체계 및 근로자·사업체 특성별 격차를 제대로 반영할 수 없음.
- 개별 기업 또는 근로자간 상이성을 반영하여 일선 기업이나 근로자에게 발생할 수 있는 구체적인 비용·편익효과를 예측하고 그에 상응하는 정책적 보완책을 마련하는 것이 절실하게 요구됨.
- 본 연구에서는 현행 임금·근로시간 실태를 감안한 미시적 분석모형을 설정, 기존에 제출된 각계 의견을 기초로 몇 가지 시나리오를 작성하고 구체적인 시뮬레이션을 통해 그 효과를 예측함.

○ 본 연구는 개인별 자료(individual data)를 이용하고 있다는 점에서 기존의 연구와는 구분된다고 할 수 있음.

- 개인자료를 이용한 분석방법은, 법정근로시간 단축 및 휴일·휴가제도 개선이 경제에 미치는 효과 중에서 고용량 변동 또는 생산성 변동이 발생하지 않는 단기에 있어 임금효과를 예측하는 데 매우 유용함.

- 또한 경제 전체 뿐만 아니라 근로자특성 및 사업체특성별로 심층적인 분석이 가능해짐에 따라 정책적 지원이 필요한 대상을 식별하고 정책수단을 보다 구체화하는데 기여할 것으로 기대됨.

## ■ 분석모형의 설정

○ 근로시간 단축관련 제도의 변경이 임금에 미치는 효과를 보다 정확하게 추정하려면 우리나라에 특유한 임금구성체계가 고려되어야 함. 즉, 현재 우리나라의 임금은 정액급여, 초과급여, 특별급여 등 3가지 항목으로 구성됨.

- 정액급여는 다시 기본급, 통상적 수당, 기타수당 등으로 세분되는데, 그 중에서 기본급과 통상적 수당이 통상임금을 구성하며 연월차수당은 기타수당(또는 특별급여)에 포함되는 있는 것으로 간주함.

○ 만약 통상임금기준 시간당임금률  $w_s$ , 월 총근로시간  $H$ , 월 정상근로시간  $H_s$ , 연월차휴가 소진율  $\gamma$ , 연월차휴가 부여일수의 월할분  $D$ , 연월차수당을 제외한 기타수당  $A$ , 초과근로 임금할증률  $a$ , 연월차수당을 제외한 특별급여 월할분  $B$ 라고 하면, 근로자의 월평균 임금수준  $w$ 는 다음과 같음.

$$W = w_s H_s + (1 - \gamma) 8 w_s D + A + (1 + \alpha) w_s (H - H_s) + B \text{ ----- (3-5)}$$

- 현행 임금구성체계를 고려하면서 근로시간제도의 개정이 임금에 미치는 효과를 추정하는데, 다음과 같은 가정을 전제로 함.

첫째, 통상임금기준 시간당임금률은 변화되지 않음.

둘째, 법정근로시간의 단축과 유급 주휴일 및 생리휴가 무급화 등으로 인한 임금감소는 기타수당으로 보전됨.

세째, 관례적이거나 성과에 근거한 상여금은 그 수준을 유지함.

- 이러한 가정하에서 근로시간 단축이 임금에 미치는 효과는 법정근로시간 단축으로 발생하는 초과급여 증가분( $\Delta W_1$ )이 연월차휴가 부여일수의 하향조정·사용촉진방안 등으로 발생하는 연월차수당의 감소분( $\Delta W_2$ )에 의해 어느 정도 상쇄되는가에 따라 그 크기가 결정됨.

$$\begin{aligned} \Delta W_1 &= (1 + \alpha) w_s \Delta(H - H_s) \\ \Delta W_2 &= (1 - \gamma) 8 w_s \Delta D \end{aligned} \text{ ----- (3-7)}$$

- 여기서  $\Delta(H - H_s)$ 은 법정근로시간 단축에 따른 초과근로시간의 증가분,  $\Delta D$ 은 연월차휴가 부여일수의 하향조정에 따른 연월차휴가 부여일수 감소분을 나타냄.

- 본 연구에서는 근로시간 단축에 따른 초과근로시간( $\Delta h$ )의 변화, 초과근로시간에 대한 임금할증률( $\alpha$ ) 조정방식(50%, 25%), 연월차휴가 소진방안에 따른 연월차휴가 소진률( $\gamma$ )의 변화 등 3가지 변동요인별로 시나리오를 작성함.

<표 1> 근로시간 전면적 단축시 검토 시나리오

	초과근로시간 변화분	초과근로시간 임금할증률	연월차휴가 소진율	시나리오
단 기	(A) 사무직 주 2시간 생산직 주 4시간	(1) 최초 4시간에 대해 3년간 25%	(1) 현행 유지	A11
			(2) 현행 + 20%	A13
		(2) 현행 50% 유지	(1) 현행 유지	A21
			(2) 현행 + 20%	A23
중장기	(B) 사무직 주 0시간 생산직 주 2시간	(1) 현행 50% 유지	(1) 현행 유지	B21
			(2) 현행 + 20%	B23

○ 아울러 각각의 시나리오에서 근로시간 단축이 전면적으로 시행되는 경우 단기와 중장기로 구분하여 근로시간 단축이 임금에 미치는 효과를 추정함.

- 근로시간 단축 이후 단기적으로는 근로시간관리가 상대적으로 느슨한 사무직은 주당 2시간 초과근로시간이 증가하고, 근로시간의 변경이 비탄력적인 생산직은 법정근로시간 단축분만큼 주당 4시간 초과근로시간이 증가하는 것을 가정함.

- 그러나 기업의 근로시간 관리제도가 일시적 충격에 보다 효율적으로 적응되는 중장기에서는 사무직은 법정근로시간 단축분이 모두 정상근로시간으로 흡수되지만, 생산직은 여전히 주당 2시간 정도의 초과근로시간이 추가적으로 발생하는 것으로 가정함.

○ 기본 분석자료로는 노동부의 2000년 「임금구조기본통계조사」가 이용되며, 현재의 연월차휴가 소진율 및 생리휴가 사용률에 대한 모수(parameter)로는 노동부가 지난 1999년 7~9월에 전국의 1,132개 사업체를 조사대상으로 실시한 「근로시간·휴일·휴가제도 실태조사」의 결과를 이용함.

<표 2> 연월차휴가 및 생리휴가 사용률 실태(1999)

(단위: %)

	연월차휴가 소진율( $\gamma$ )	생리휴가 사용률( $\delta$ )
전 산 업	40.4	45.0
A 농 림 수 림 업	24.0	71.4
B 어 업	59.2	67.1
C 광 업	49.6	24.4
D 제 조 업	42.3	40.4
E 전 기 가 스 수 도 업	2.1	30.0
F 건 설 업	30.6	46.2
G 도 소 매 업	50.6	58.5
H 음 식 숙 박 업	54.4	81.9
I 운 수 창 고 통 신 업	39.5	64.3
J 금 융 보 험 업	24.5	13.6
K 부 동 산 임 대 업	35.8	57.8
M 교 육 서 비 스 업	49.4	29.6
N 보 건 복 지 사 업	58.0	64.3
O 기 타 서 비 스 업	15.4	67.7
2 9 인 이 하	28.4	23.6
3 0 ~ 9 9 인	32.8	34.4
1 0 0 ~ 2 9 9 인	37.4	32.0
3 0 0 ~ 4 9 9 인	38.4	40.7
5 0 0 인 이 상	41.7	48.2

자료: 노동부, 『근로시간·휴일·휴가제도 실태조사』, 2001.

## ■ 주요 분석결과<sup>1)</sup>

### 가. 전면적 실시에 따른 임금효과(종합)

- 근로시간 단축이 전면적으로 실시되어 단기적으로 ①주당 초과근로시간이 사무직은 2시간이 증가하고 생산직은 4시간 증가하고, ② 최초 4시간분의 초과근로시간에 대한 임금할증률을 25%로 조정하고, ③연월차휴가 사용률이 현재의 수준에서 유지된다면(A11), 전체 근로자의 임금상승률은 2.83%가 될 것으로 추정됨.

1) 이 요약본에서의 분석결과는 연월차휴가 일수를 15-22일로 하향조정하는 것을 전제로 함.

- 연월차휴가 사용이 촉진되어 사용률이 현재보다 20% 포인트 높아지면(A13) 전체 근로자의 임금수준은 2.24% 증가할 것으로 추정됨.

○ 앞의 시나리오에서 ①과 ③이 동일하지만 초과근로시간에 대한 임금할증률이 현행 50%를 유지한다면(A21) 전체 근로자의 임금상승률은 3.64%가 될 것으로 추정됨.

- 이 경우에도 연월차휴가 사용률이 현재 수준보다 20% 포인트 높아지면(A23) 임금수준은 3.06%이 증가함.

○ 근로시간 단축이 전면적으로 실시되고 제도의 변경에 따른 충격이 충분히 흡수되는 중장기에서는 ①주당 초과근로시간이 사무직은 변화되지 않고 생산직은 2시간 증가하고, ②초과근로시간에 대한 임금할증률이 현재와 같이 50%로 유지되고, ③연월차휴가 사용에 관한 별도의 촉진방안이 없는 경우(B21), 전체 근로자의 임금수준은 오히려 0.13% 감소하는 것으로 추정됨.

- 연월차휴가 사용촉진방안에 의하여 사용률이 현재보다 20% 포인트 높아지면(B23) 임금수준은 0.72% 감소할 것으로 전망됨.

<표 3> 근로시간 전면적 단축시 임금상승률 추정(경제 전체)

(단위: %)

	초과근로시간 변화(주당)	초과근로시간 임금할증률	연월차휴가 소진율	시나리오	임금상승률
단 기	사무직2, 생산직4	25%	현행 유지	A11	2.83
			현행+20%	A13	2.24
		50%	현행 유지	A21	3.64
			현행+20%	A23	3.06
중장기	사무직0, 생산직2	50%	현행 유지	B21	-0.13
			현행+20%	B23	-0.72

#### 나. 사업체특성별 임금효과

- 법정근로시간 단축 및 휴일·휴가제도 개선이 경제 전체에 대하여 일시에 실시되는 경우 임금에 미치는 효과는 다음과 같이 도출됨.
  - 다른 조건이 동일하면 초과근로시간의 증가가 크거나, 초과근로할증률이 높거나, 연월차휴가 소진률이 높은 기업일수록 임금에 미치는 효과가 클 것으로 나타남.
  - 생리휴가 무급화까지 고려하면 임금에 미치는 효과는 남성일수록, 생산직일수록, 제조업일수록, 기업규모가 영세할수록 상대적으로 높게 나타남.
- 기업규모가 영세할수록 근로시간 단축으로 인한 기업의 노동비용 부담이 크게 나타나고 있음. 기본모형(A11)의 경우 5~9인 및 10~299인 사업체에서는 임금상승률이 각각 3.41% 및 2.93%인데 반하여, 300~999인 및 1,000인 이상 사업체에서는 임금상승률이 2.38% 및 2.02%로 추정됨.
- 근로시간 단축이 임금에 미치는 효과를 산업대분류별로 살펴보면 생산직 비중이 높은 제조업에서는 근로시간 단축에 따른 임금상승률이 3.36%로 높지만, 사무직 비중이 높은 금융·보험업에서는 1.16%로 낮게 나타남.

#### 다. 근로자특성별 임금효과

- 생리휴가에 대한 임금보전이 이루어지는 경우 근로시간 관련 제도 개선 이후 임금수준은 남성 2.78%, 여성 2.99% 상승하는 것으로 추정됨. 그러나 생리휴가가 무급화되면 여성의 임금상승률은 2.22%로 둔화됨.



- 생리휴가가 무급화되면 생리휴가 사용률이 낮아지는 효과가 있기 때문에, 전반적으로 근로시간 단축에 따른 임금상승률의 성별 격차는 크게 발생하지 않을 것으로 예측됨.

○ 근로시간 단축에 따른 임금상승률은 직종별로도 큰 차이를 보이는데, 기본모형(A11)의 경우 사무직 1.91%, 생산직 4.66%로서 약 2.7% 포인트 임금상승률의 격차가 발생하는 것으로 추정됨.

- 생산직의 상대적으로 높은 임금 및 노동비용 증가는 초과근로시간의 조정 여하에 크게 의존하고 있는데, 이는 기업에서 근로시간 관리의 효율화를 추진하여야 근로시간이 실질적으로 단축되고 또한 근로시간 단축에 따른 비용충격도 흡수될 수 있음을 시사함.

<표 4> 근로시간 전면적 단축시 단기적인 임금상승률 추정(근로자·사업체 특성별)

(단위: %)

	전체	성		직종		기업규모				산업대분류	
		남성	여성	사무직	생산직	5~9인	10~299인	300~999인	1,000인 이상	제조업	금융·보험업
A11	2.83 (2.66)	2.78	2.99 (2.22)	1.91 (1.72)	4.66 (4.54)	3.41 (3.19)	2.93 (2.77)	2.38 (2.20)	2.02 (1.83)	3.36 (3.23)	1.16 (1.09)
A13	2.24 (2.07)	2.19	2.43 (1.66)	1.29 (1.09)	4.15 (4.03)	2.74 (2.52)	2.34 (2.18)	1.85 (1.67)	1.47 (1.27)	2.80 (2.67)	0.60 (0.54)
A21	3.64 (3.48)	3.60	3.80 (3.02)	2.57 (2.38)	5.79 (5.68)	4.37 (4.15)	3.77 (3.61)	3.09 (2.91)	2.68 (2.49)	4.26 (4.13)	1.72 (1.66)
A23	3.06 (2.89)	3.01	3.23 (2.46)	1.95 (1.75)	5.28 (5.17)	3.69 (3.47)	3.18 (3.02)	2.55 (2.38)	2.13 (1.93)	3.70 (3.57)	1.17 (1.10)
B21	-0.13 (-0.30)	-0.13	-0.15 (-0.92)	-1.39 (-1.58)	2.39 (2.27)	-0.32 (-0.54)	-0.10 (-0.25)	-0.06 (-0.24)	-0.53 (-0.72)	0.64 (0.51)	-1.60 (-1.66)
B23	-0.72 (-0.88)	-0.72	-0.71 (-1.48)	-2.01 (-2.20)	1.88 (1.76)	-0.99 (-1.21)	-0.69 (-0.84)	-0.59 (-0.77)	-1.08 (-1.28)	0.08 (-0.05)	-2.16 (-2.22)

주: ( )안의 수치는 생리휴가를 현재와 동일하게 사용하는 경우임.

## 라. 부분적 실시에 따른 임금효과(종합)

- 2002년에 공공부문, 금융·보험업 및 1000인 이상 사업체에 법정근로시간 단축 및 휴일·휴가제도 개선이 적용되는 경우, 경제 전체에 미치는 임금효과는 근로자특성 및 사업체특성별로 약간의 차이는 있지만 전반적으로 1% 미만으로 추정됨.

<표 5> 근로시간 부분적 단축에 따른 임금상승률 추정(2002)

(단위: %)

	전체	성		직종		기업규모				산업대분류	
		남성	여성	사무직	생산직	5~9인	10~299인	300~999인	1,000인 이상	제조업	금융·보험업
A11B	0.19	0.16	0.31	0.22	0.12	0.11	0.15	0.07	2.02	0.09	1.16
	(0.18)		(0.24)	(0.21)	(0.11)	(0.11)	(0.14)	(0.07)	(1.83)	(0.09)	(1.09)
A13B	0.11	0.09	0.20	0.12	0.10	0.06	0.08	0.04	1.47	0.07	0.60
	(0.10)		(0.14)	(0.10)	(0.10)	(0.06)	(0.07)	(0.03)	(1.27)	(0.07)	(0.54)

주: ( )안의 수치는 생리휴가를 현재와 동일하게 사용하는 경우임.

## ■ 각계의 주장에 따른 요인별 분석

- 한편 현재까지 제시되어 있는 근로시간 단축관련 각계의 주장에 따른 임금상승률을 전면적 실시와 일시적 실시의 경우에 한정하여 추정하면 다음과 같음.
- 비록 각계의 주장이 그다지 명확하지 않지만, 전반적으로 근로시간 단축에 따른 임금상승률은 경영계 → 합의대안(A11) → 노동계 등의 순서로 상대적으로 높게 도출되고 있음.

<표 6> 각계의 주장을 반영한 근로시간 전면적 단축시 임금상승률 추정

(단위: %)

	전체	성		직종		기업규모				산업대분류	
		남성	여성	사무직	생산직	5~9인	10~299인	300~999인	1,000인 이상	제조업	금융·보험업
대 안 (A11)	2.83 (2.66)	2.78	2.99 (2.22)	1.91 (1.72)	4.66 (4.54)	3.41 (3.19)	2.93 (2.77)	2.38 (2.20)	2.02 (1.83)	3.36 (3.23)	1.16 (1.09)
경영계	2.25 (2.08)	2.23	2.31 (1.54)	1.33 (1.13)	4.10 (3.98)	2.56 (2.34)	2.30 (2.14)	2.05 (1.87)	1.67 (1.47)	2.81 (2.68)	0.65 (0.59)
노동계	6.38 (6.38)	6.41	6.27 (6.27)	5.15 (5.15)	8.85 (8.85)	7.46 (7.46)	6.56 (6.56)	5.53 (5.53)	5.15 (5.15)	7.00 (7.00)	4.40 (4.40)

주: ( )안의 수치는 생리휴가를 현재와 동일하게 사용하는 경우임.

## ■ 정책적 함의

- 본 연구는 근로시간 단축의 거시경제적 효과를 분석하기 위한 모형을 설정하거나 노사정위원회에서 근로시간 단축관련 세부사항의 합의에 필요한 미시적 기초자료를 제공하고 있으며 다음과 같은 정책적 시사점이 도출될 수 있음.
- 근로시간 단축에 따라 근로자의 편익(benefit)이 기업의 비용(costs)에 비하여 상대적으로 높게 나타나고 있는 제조업 영세규모에 대한 정책적 지원이 보다 집중되어야 경제 전체적으로 원만하게 근로시간 단축 및 휴일·휴가 제도의 개선이 이루어질 수 있을 것으로 보임.
- 근로시간 단축 및 휴일·휴가 제도 개선의 세부사항에 대한 원만한 합의가 이루어지기 위해서는 각각의 세부사항 개정이 근로자 및 기업의 편익·비용에 미치는 효과를 종합적으로 검토한 다음에 개별 사항별로 순차적으로 논의가 진전되어야 할 것으로 보임.