주 52시간 근무제가 기업의 고용과 기업 성과에 미친 영향 분석*

신 우 리** · 김 난 주***

본 연구는 사업체패널조사 자료를 활용하여 주 52시간 상한제가 기업에 미친 영향을 고용상황과 기업성과를 통해 살펴보았다. 분석결과 주 52시간 상한제는 1년간 평균 근로자를 5.3% 증가시키며, 연말을 기준으로 한 직접 고용 근로자는 12.7%, 1년 동안 채용한 근로자는 16.6% 증가시키는 것으로 나타났다. 그리고 여성근로자 비율과 간접고용 근로자 비율 변수에는 유의한 영향을 미치지는 않는 것으로 나타났다. 그리고 총자산 수익률, 시간당 노동생산성 등의 기업성과에 통계적으로 유의한 영향이 있지는 않은 것으로 나타났다. 이는 주 52시간 상한제의 적용으로 기업의 고용량이 증가하는 가운데 고용효과가 남성과 여성에게 균등하게 발생하는 것으로 볼 수 있으며, 간접고용 근로자 비율도 통계적으로 유의하게 증가하지는 않는 것으로 나타나 고용효과가 간접고용에 집중되어 증가하지는 않았다고 볼 수 있다. 다만 본 분석은 주 52시간 상한제의 단기적 효과를 추정한 것으로 제도가 2018년 7월에 시행된 이후에도 1년의 계도기간을 두고 위반 여부를 단속하지 않았다는 점을 고려할 때 제도효과에 대한 장기적 영향에 대한 분석이 이루어질 필요가 있다고 판단된다.

주요용어 : 주 52시간 근무제, 고용량, 기업성과, 사업체패널조사

* 본 연구는 한국여성정책연구원의 '주 52시간 상한제가 여성노동에 미친 영향과 과제' 보고서의 일부를 발췌하여 재정리한 것임을 밝힌다.
** 한국여성정책연구원 부연구위원
*** 한국여성정책연구원 부연구위원

Ⅰ. 서론

우리나라의 근로자 1인당 평균 연간 노동시간은 2008년 2,228시간에서 2015년에는 2,083시간, 2020년 기준으로는 1,908시간으로 꾸준히 감소하는 모습을 보이고 있으며, 이는 그동안 추진했던 법정 노동시간 단축의 효과로 볼 수 있다. 그러나 한국의 근로자 1인당 평균 연간 노동시간은 여전히 OECD 국가 중 멕시코(2020년 기준 2,124시간)에 이어 두 번째로 높아[1] 장시간 노동국으로 볼 수 있다.

이러한 상황에서 정부는 근로자의 노동시간 단축을 위해 주 최대 노동시간을 68시간에서 52시간으로 단축하고, '노동시간 특례업종'을 축소[2]하는 내용으로 「근로기준법」을 개정하였다. 이에 2018년 7월 1일부터 26개의 특례업종을 제외한 300인 이상 사업장에 대해 우선 적용하였고, 2019년 7월 1일부터는 26개의 특례업종 중 21개의 특례제외업종도 주 52시간 상한제 대상으로 포함하였다. 이어 2020년 1월 1일에는 50~299인 사업장, 2021년 7월 1일에는 5~49인 사업장을 적용대상에 포함하여 단계적으로 시행했다[3].

주 52시간 상한제에 대해서는 긍정적 효과로 일자리 창출, 노동생산성 상승, 산업재해 감소 등을 기대하는 한편 일각에서는 노동비용 증가로 인한 기업의 수익률 감소, 비정규직 위주의 일자리 창출 등을 우려한다. 이러한 상황에서 본 분석은 주 52시간 상한제 도입이 기업의 고용과 경영성과에 미치는 영향을 분석하여 노동시간 단축제의 단기적 효과를 확인해보고자 한다.

본 연구는 다음과 같이 구성되어 있다. 먼저 Ⅱ장에서는 노동시간 단축제의 효과를 분석한 국내 선행연구를 소개하고, Ⅲ장에서는 분석을 위해 사용한 사업체패널조사 자료를 소개하고 제도 적용 기업과 미적용 기업의 고용 및 성과 현황을 비교하였다. Ⅳ장에서는 주 52시간 상한제가 기업 고용과 기업 성과에 미친 효과에 대한 실증분석 결과를 살펴보고 Ⅴ장에서는 결론을 제시하며 마무

1) OECD statistics, Average annual hours actually worked per worker

2) 노사 서면합의 시 연장근로를 제한 없이 할 수 있도록 허용하는 업종으로 특례를 유지하는 업종과 특례에서 제외되는 업종은 다음과 같다.

특례유지업종(5개)	특례제외업종(21개)
육상운송업(49)*, 수상운송업(50), 항공운송업(51), 기타 운송관련 서비스업(529), 보건업(86) * 육상운송업 중 노선여객자동차운송사업은 제외	하수·폐수 및 분뇨처리업(37), 자동차 및 부품판매업(45), 도매 및 상품중개업(46), 소매업(47), 보관 및 창고업(521), 숙박업(55), 음식점 및 주점업(56), 영상·오디오 및 기록물제작 및 배급업(59), 방송업(60), 우편업(611), 전기통신업(612), 금융업(64), 보험 및 연금업(65), 금융 및 보험 관련 서비스업(66), 연구개발업(70), 광고업(713), 시장조사 및 여론조사업(714), 건물·산업설비 청소 및 방제서비스업(742), 교육서비스업(85), 사회복지서비스업(87), 미용·욕탕 및 유사서비스업(961)

주: ( )안의 숫자는 한국표준산업분류에 따른 중분류(2자리) 또는 소분류(3자리) 코드

자료: 고용노동부(2018.5). 근로시간 단축, 특례업종 축소, 공휴일 민간 적용 관련 개정 근로기준법 설명자료 p.17

3) 2018년 7월의 300인 이상 사업장에 대한 주 52시간 상한제 적용과 2020년 1월의 50~299인 사업장에 대한 적용범위 확대 당시에는 각각 9개월, 1년의 계도기간을 부여하였다.

리하였다.

Ⅱ. 선행연구

2018년 7월에 시행된 주 52시간 상한제 시행이 고용 및 노동생산성 등에 미친 효과를 분석한 선행연구는 심재선·김호현(2020), 남재량(2020) 등이 있다.

심재선·김호현(2020)의 연구에서는 우리나라 상장기업의 사업보고서 내용(TS2000 데이터베이스)을 활용하여 이중차분법으로 주 52시간 상한제 시행에 따른 고용 및 노동생산성에 미치는 효과를 분석하였다. 분석 결과, 주 52시간 상한제를 시행한 기업(종업원 수 300인 이상 기업)은 그렇지 않은 기업(종업원 수 100~300인미만 기업)에 비해 정규직의 고용이 증가하였지만 노동생산성에는 유의한 영향이 없는 것으로 나타났다.

남재량(2020)은 고용형태별근로실태조사를 활용하여 삼중차분법을 통해 근로자들의 총노동시간과 신규고용에 미치는 효과를 분석하였다. 그 결과 주 52시간 상한제의 시행은 총노동시간을 감소시키며, 신규고용은 증가시키지만 효과의 크기가 미미하게 나타났다.

이 외에도 주 40시간 근무제 등 노동시간 단축제의 효과에 대한 연구는 지속적으로 이루어져왔다. 그 중 고용효과와 기업성과에 미친 영향을 분석한 연구는 손연정 외(2019), 박우람·박윤수(2015), 안지영(2015), 김형락·이정민(2012) 등이 있다.

손연정 외(2019)의 연구에서는 다양한 자료를 활용하여 노동시간 실태, 장시간 노동과 여성 참여율의 관계, 기업에 미치는 영향 등 노동시간 단축제의 효과를 살펴보았다. 그 중 노동시간 단축이 기업에 미치는 영향에 대한 분석은 사업체패널조사 자료를 활용하여 고정효과 모형 등을 이용해 분석하였으며, 노동시간 단축이 기업의 노동생산성, 제품(서비스) 품질, 제품(서비스) 혁신 정도, 전반적인 노사관계에 긍정적인 영향을 미친 것으로 나타났다.

박우람·박윤수(2015)의 연구에서는 통계청의 광업제조업조사 자료로 이중차분 모형을 사용하여 주 40시간 근무제가 제조업 사업체의 생산활동, 생산성에 미치는 영향을 분석하였다. 분석결과 제도 도입으로 생산활동 측면에서 사업체의 종사자 수, 실질자본액, 부가가치 산출량은 증가하는 것으로 나타나며, 생산성 측면에서 총요소생산성과 노동생산성은 변화하지 않는 것으로 나타났다.

안지영(2015)은 TS2000의 상장기업 정보를 활용하여 주 40시간 근무제가 고용에 미친 영향을 분석하였다. 제도 도입으로 상장기업의 고용이 증가하는 것으로 나타났으며, 기업규모에 따라 300인 이상 규모의 기업에는 영향을 미치지 않았으나 300인 미만의 기업에서는 고용증가가 있는 것으로 나타났다.

유경준·이진(2014)의 연구에서는 사업체노동력조사 및 경제활동인구조사 등을 활용하여 고정효과 모형을 사용해 분석하였다. 분석 결과 제도 도입이 주당 실 근로시간을 단축시키는 것으로 나타났으며, 고용효과는 사업장 규모에 따라 다르게 나타났다. 10~29인, 300인 이상 규모에서는 고용이 증가하는 것으로 나타났으나, 5~9인 규모의 기업에서는 고용이 감소하는 결과를 보였다.

김형락·이정민(2012)은 고용형태별 근로실태조사 자료로 삼중차분모형을 활용하여 주 40시간 근

무제가 노동시간, 임금, 고용에 미친 효과를 분석했다. 그 결과 실제 노동시간이 감소하고, 시간당 임금은 증가하였으며, 신규고용은 하락하였다는 결과를 보였다.

본 연구는 주 52시간 상한제가 기업의 고용현황 및 성과에 미치는 영향을 살펴보는 것을 목적으로 한다. 주 40시간 근무제와 관련된 선행연구는 다양한 방법 및 자료를 통해서 분석되었으나, 2018년에 시행 및 적용된 주 52시간 상한제에 대한 효과는 자료의 한계로 인해 실증분석 연구가 적은 편이다. 본 분석에서는 기존 선행연구에서 사용하지 않은 자료를 통해 주 52시간 상한제의 효과를 분석함으로써 제도 효과를 확인해보는 과정이라고 볼 수 있다. 또한 고용효과를 1년 동안 사업장의 평균 근로자수, 연말 기준 사업장의 직접 고용 근로자 수, 1년 동안 채용한 근로자 수 등 다양한 변수를 통해 확인하고, 기업성과 측면에서도 노동생산성 뿐 아니라 종사자 1인당 매출액, 종사자 1인당 부가가치 등의 지표를 추가적으로 활용하였다는 점은 선행연구와 차별되는 점이라고 볼 수 있다.

Ⅲ. 분석 자료 및 방법

본 연구에서는 주 52시간 상한제가 기업에 미치는 영향을 분석하기 위해 한국노동연구원에서 제공하는 사업체패널조사 자료를 사용하였다. 사업체패널조사는 2006년에 1차년도 조사를 시작하여 2년에 한 번씩 조사하는 자료이다. 사업체패널조사는 7차년도 조사를 기준으로 민간부문 2,781개와 공공부문 87개 사업장을 대상으로 조사가 완료되었고, 사업장 특성, 고용현황, 기업의 매출액, 영업비용 등의 재무정보를 비교적 자세히 조사하고 있어 본 연구를 수행하는데 적합한 자료이다.

분석에는 사업체패널조사의 6~8차년도 자료를 활용하였다. 사업체패널조사의 6차년도와 7차년도 자료가 2015년과 2017년의 주 52시간 상한제 적용을 받기 전 기업정보를 담고 있고, 8차년도 자료가 2019년의 제도가 적용된 후의 기업정보를 포함하고 있어 제도 효과를 살펴볼 수 있다. 그러나 1차년도부터 5차년도의 자료는 사용하지 않았다. 이는 사업체패널조사가 패널 이탈률 등을 사유로 6차년도에 2,000여개의 신규표본을 추가하여 조사를 실시하였을 뿐 아니라 일부 조사항목에 대해 6차년도부터 새로운 방식으로 조사하여 5차년도 까지의 응답과 연속성이 다소 떨어질 수 있기 때문이다.

주 52시간 상한제가 기업의 고용상황에 미친 영향을 살펴보기 위해서 사용한 변수는 사업장의 근로자 수, 신규채용 근로자 수, 여성 근로자 비율 등으로 다음의 표와 같이 구성하였다.

<표 2> 기업 고용상황 관련 변수

구분	내용
평균 근로자 수	1년(회계기간) 동안의 사업장 평균 근로자 수
연말 근로자 수	연말 기준 사업장 직접 고용 근로자 수
신규채용 근로자 수	1년 동안 채용한 근로자 수(파트타임 제외)
여성 근로자 비율	연말 기준 사업장 직접 고용 근로자 전체 중 여성 근로자의 비율
간접고용 근로자 비율	연말 기준 직·간접 고용 근로자 전체 중 간접 고용 근로자의 비율

본 연구에서 사용한 기업의 성과 관련 변수는 손연정 외(2019) 연구의 정량적 경영성과를 참고하여 다음의 표와 같이 구성하였다.

<표 1> 기업의 성과 관련 변수

구분		지표	내용
정량적 경영성과	수익성	총자산순이익률(ROA)	당기순이익÷총자산
	생산성	종사자 1인당 부가가치 종사자 1인당 매출액 시간당 노동생산성	부가가치÷종사자 수 매출액÷종사자 수 부가가치÷총근로시간(man-hour)

자료: 손연정 외(2019), 근로시간 관련 통계 및 근로시간 단축제 효과에 관한 분석, p.81~82를 활용하여 재구성

2019년 7월을 기준으로 주 52시간 상한제 적용을 받는 기업은 300인 이상 규모이면서 특례 업종에 해당하지 않는 기업이다. 기업규모는 조사 기준연도의 전년도 말 종사자 수를 기준으로 300인 이상인 경우를 산정하였다. 특례업종은 2019년 7월 기준 특례 유지 업종인 육상운송업(49), 수상운송업(50), 항공운송업(51), 기타 운송관련 서비스업(529), 보건업(86)이 주 52시간 상한제를 적용받지 않는다[4]. 사업체패널조사에서는 업종 대분류 뿐 아니라 업종 중분류도 제공하고 있기 때문에 다른 자료에 비해 특례업종에 따른 적용대상을 정밀하게 분류할 수 있다는 장점이 있다[5].

다음의 <표 4>는 기업의 고용상황을 주 52시간 상한제 적용을 받는 기업과 적용 받지 않는 기업 및 제도 시행 전과 후로 구분하여 제시한 것이다. 먼저 1년간 평균 근로자 수의 경우 제도 적용 여부에 상관없이 제도 시행 후에 증가하였으나 제도 적용을 받지 않는 기업의 평균 근로자 수

4) ( )은 업종 중분류 코드이다.

5) 사업체패널조사에서 제공하는 업종 중분류 코드의 경우 2digit으로 제공하고 있어 '기타 운송관련 서비스업(529)'의 경우 '창고 및 운송관련 서비스업(52)'을 특례업종으로 설정하여 구성하였다.

증가율이 더 높아 보인다. 연말 기준 근로자 수의 경우 제도 적용을 받는 기업은 제도 시행 후 근로자 수가 증가하였으나 제도 적용을 받지 않는 기업은 제도 시행 전에 비해 제도 시행 후에 근로자 수가 소폭 감소하는 것으로 나타났다. 1년간 신규로 채용된 근로자 수의 경우 제도 적용을 받지 않는 기업에 비해 제도 적용을 받는 기업의 신규 채용 근로자 수가 크게 증가하였다. 여성 근로자 비율의 경우 제도 적용 여부에 상관없이 제도 시행 후 여성 근로자 비율이 미미하게 증가하는 것으로 나타났다. 간접고용 근로자 비율의 경우 제도 적용을 받지 않는 기업은 제도 시행 후 간접고용 근로자 비율이 소폭 증가하는 것으로 나타났으나 제도 적용을 받는 기업은 제도 시행 전과 후의 간접고용 근로자 비율에 변화가 없었다.

<표 4> 주 52시간 상한제 적용 여부에 따른 기업의 고용상황 변화

	2017년 이전		2019년	
	미적용	적용	미적용	적용
평균 근로자 수	689.6 (3,140.4)	1,713.0 (4,221.9)	873.0 (4,139.5)	1,806.5 (4,147.8)
연말 근로자 수	141.3 (276.2)	782.8 (1,011.3)	135.9 (415.9)	858.6 (1,056.9)
신규채용 근로자 수	26.3 (62.1)	138.3 (397.6)	28.5 (63.6)	165.7 (412.9)
여성근로자비율	30.7 (26.8)	27.2 (23.8)	31.4 (26.4)	28.0 (23.7)
간접고용근로자비율	5.3 (15.1)	6.9 (14.8)	5.6 (15.5)	6.9 (14.4)

다음은 주 52시간 상한제 적용을 받는 기업과 적용 받지 않는 기업의 기업 성과를 제도 시행 전과 후로 구분하여 제시한 표이다. 우선 총자산수익률의 경우 제도 적용을 받는 기업은 제도 시행 후에 총자산수익률이 낮아진 반면, 제도 적용을 받지 않는 기업은 총자산수익률이 제도 시행 후에 오히려 증가하는 것으로 나타났다. 종사자 1인당 부가가치의 경우 제도 적용을 받는 기업의 종사자 1인당 부가가치는 제도 시행 전후에 변화가 없었으나 제도 적용을 받지 않는 기업의 종사자 1인당 부가가치는 미미하지만 낮아지는 것으로 나타났다. 종사자 1인당 매출액의 경우 제도 적용을 받는 기업은 제도 시행 후 종사자 1인당 매출액이 다소 낮아졌고, 제도 적용을 받지 않는 기업은 종사자 1인당 매출액 감소폭이 비교적 미미했다. 시간당 노동생산성의 경우 제도의 적용을 받은 기업과 적용을 받지 않은 기업 모두 시간당 노동생산성이 높아지는 것으로 나타났다.

<표 3> 주 52시간 상한제 적용 여부에 따른 기업 성과 변화

	2017년 이전		2019년	
	미적용	적용	미적용	적용
총자산수익률	4.4 (41.9)	3.5 (9.5)	6.3 (139.4)	1.9 (12.0)
종사자1인당 부가가치	109.0 (329.5)	131.0 (201.3)	100.4 (196.7)	131.0 (220.8)
종사자1인당 매출액	451.9 (733.9)	811.3 (1,478.4)	445.2 (744.8)	753.2 (1,238.5)
시간당 노동생산성	1.4 (7.7)	4.4 (21.9)	1.7 (8.5)	4.6 (18.9)

기업의 이질성을 통제할 독립변수[6]는 다수사업장 여부, 업력, 노동조합 유무 등의 일반적 상황과 유형자산담보가치, 총자산활용도 등의 재무관련 지표로 이루어져있으며, 변수 정의와 구성방법은 다음의 <표 5>에 제시하였다.

이 중 '최저임금근로자있음' 변수의 경우 2017년과 2019년 사이의 최저임금 변화에 대한 기업의 대응을 통제하기 위한 변수이다. 7차년도(2017년)조사에서는 최저임금 인상에 대한 사측의 대응을 조사하기 위한 부가조사를 실시하였는데, 이때 사업장에 2018년 최저임금 인상의 직접적인 영향을 받는 근로자가 있었는지 여부에 대한 조사가 있다. 본 분석에서는 2018년에 최저임금 인상의 영향을 받는 근로자가 있는 기업이 2019년에도 최저임금 인상에 영향 받는 근로자가 있을 것으로 가정하고 활용하였다.

6) 분석에 사용한 대부분의 독립변수는 손연정 외(2019)의 연구를 참고하여 구성하였다.

<표 5> 독립변수 정의 및 구성방법

구분	내용
다수사업장	- 다수사업장은 총괄적인 관리 업무가 이루어지는 '본사'와 이의 지시를 받고 있는 '지사'가 있는 1기업 다사업장을 의미 - 다수사업장에 해당하는 경우 1, 그렇지 않은 경우 0
조직유형	- 개인사업장/회사법인/학교 또는 의료법인/회사이외의 법인
업력	- 창업 후 사업 유지 기간
노동조합있음	- 사업장에 노동조합이 있으면 1, 그렇지 않은 경우 0
유형자산담보가치	- 총자산에서 유형자산이 차지하는 비중
자산활용도	- 총자산에서 매출액이 차지하는 비중
노동장비율	- 현재 건설 중인 자산을 제외한 유형자산을 종업원 수로 나누어 구성
연구개발비 비율	- 매출액에서 연구개발비가 차지하는 비중
국내시장 경쟁 정도	- 사업장의 주력 제품이나 서비스의 국내 시장 경쟁 정도 - 5점 척도로 점수가 낮을수록 경쟁이 심함
시장 수요 상황	- 사업장의 주력 제품이나 서비스의 시장 수요 상황 - 5점 척도로 점수가 낮을수록 수요가 늘어난다고 평가, 점수가 높을수록 수요가 줄어든다고 평가
최저임금근로자 있음	- 최저임금 인상에 직접적인 영향을 받는 근로자 존재 여부

Ⅳ. 분석결과

본 분석에서는 주 52시간 상한제가 기업의 성과와 고용상황에 미치는 영향을 분석하기 위해 주 52시간 상한제의 적용을 받은 기업과 그렇지 않은 기업이 존재하고, 각 그룹에 속하는 기업의 입장에서는 정부의 제도 적용 대상 선정 조건이 외생적으로 결정되었으며, 사업체패널조사가 주 52시간 상한제가 시행되기 이전 시점과 시행 이후 시점의 자료를 포함하고 있다는 점을 고려해 주로 이중차분법(difference-in-differences, DID)을 확장한 고정효과(fixed effect)모형을 사용하였다.

주 52시간 상한제가 기업의 고용상황에 미친 영향을 분석한 결과를 살펴보면, 주 52시간 상한제 시행은 1년간 평균 근로자 수를 5.3% 증가시키며, 연말을 기준으로 한 직접 고용 근로자 수는 12.7% 증가시키는 것으로 나타났다. 또한 신규채용 근로자 수의 경우 주 52시간 상한제 시행으로 인해 약 16.6% 증가하였다. 반면, 여성근로자 비율과 간접고용 근로자 비율에도 양(+)의 영향이 있으나 통계적으로 유의한 영향을 미치지는 않는 것으로 나타났다.

이를 통해 주 52시간제의 시행이 기업의 고용량에 긍정적인 영향을 미친다고 볼 수 있는데, 이는 근로시간 단축의 고용효과를 분석한 선행연구(안지영, 2015; 김남현 외, 2017; 남재량, 2020)와 동일한 경향을 보인다. 다만 신규채용 근로자의 증가율이 선행연구에 비해 상당히 크게 증가하는 것으로 나타난다. 이 원인 중 하나로 남재량(2020)의 연구에서는 고용형태별 근로실태조사 자료를 활용하여 근무경력 1년 이내인 근로자를 신규채용된 근로자로 구분하여 채용되어 회사에 1년 내의 기간에 지속적으로 근무하고 있는 근로자 수를 분석에 활용하였다. 이에 반해 본 분석에서 사용한 사업체패널조사 자료에서는 채용 후 단기간에 퇴직한 경우가 제외되지 않은 1년 동안 신규로 채용한 근로자의 수를 사용하는 것이 계수값이 크게 측정되는 원인 중 하나로 추측된다.

<표 7> 주 52시간 상한제가 기업의 고용상황에 미친 영향

	평균 근로자 수	연말 근로자 수	신규채용 근로자 수	여성근로자 비율	간접고용 근로자 비율
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
주 52시간 상한제 적용	0.053*	0.127***	0.166**	0.499	0.120
	(0.027)	(0.023)	(0.085)	(0.393)	(0.757)
다수사업장	-0.046	-0.133	-0.257	-1.562	4.004
	(0.090)	(0.082)	(0.220)	(1.183)	(3.136)
업력	0.014***	-0.008***	0.012***	-0.105***	-0.094***
	(0.001)	(0.001)	(0.002)	(0.016)	(0.024)
노동조합있음	0.059	0.010	-0.168	-2.721*	-1.247
	(0.084)	(0.054)	(0.165)	(1.546)	(2.510)
유형자산 담보가치	0.002	0.000	0.005**	0.027***	-0.017
	(0.001)	(0.000)	(0.002)	(0.010)	(0.019)
자산활용도	0.000***	0.000**	0.000**	0.000***	-0.000***
	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
노동장비율	-0.000***	-0.000	-0.000***	-0.000	-0.000
	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
연구개발비 비율	-0.001	-0.000	0.001	0.004	0.064***
	(0.001)	(0.000)	(0.001)	(0.005)	(0.010)
국내시장 경쟁 정도	-0.009	0.011	-0.045	-0.098	-0.056
	(0.012)	(0.009)	(0.035)	(0.245)	(0.498)
시장 수요 상황	-0.018*	-0.024***	-0.026	0.008	1.111**
	(0.010)	(0.009)	(0.029)	(0.182)	(0.442)
최저임금근로자 있음	-0.067***	-0.007	0.126*	-0.197	0.086
	(0.020)	(0.018)	(0.066)	(0.386)	(0.714)
사업체수	2,815	2,815	2,815	2,815	2,815
표본수	5,971	5,971	5,971	5,971	5,971

주: 1. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1
2. ( )은 robust standard error
3. 추정식에는 조직유형, 산업더미, 시간추세변수를 포함하였으나 보고에서는 생략하였음
4. 모형 (1)~(3)의 종속변수인 평균 근로자 수, 연말 근로자 수, 신규채용 근로자 수는 분석에서 로그값 활용

주 52시간 상한제가 기업 성과에 미친 영향을 분석한 결과를 살펴보면, 주 52시간 상한제의 시행은 기업성과에 음(-)의 영향이 있으나 통계적으로 유의한 영향이 있지는 않은 것으로 나타났다. 이를 통해 단기적으로는 경영계가 우려하는 주 52시간 상한제가 생산성 등의 기업성과에 유의한 부정적인 영향을 미치지는 않는다고 볼 수도 있다. 단, 주 52시간 상한제가 2018년 7월에 시행된 이후에도 1년의 계도기간을 두고 위반 여부를 단속하지 않았다는 점 등을 고려할 때 주 52시간 상한제 적용의 단기적 효과에 대한 추정결과를 해석하는 데 있어 주의가 필요할 것이다.

<표 6> 주 52시간 상한제가 기업 성과에 미친 영향

	총자산수익률	종사자 1인당 부가가치	종사자 1인당 매출액	시간당 노동생산성
	(1)	(2)	(3)	(4)
주 52시간 상한제 적용	-0.850 (0.700)	-0.024 (0.034)	-0.026 (0.026)	-0.080 (0.083)
다수사업장	-3.080 (1.960)	-0.114 (0.121)	0.144 (0.091)	-0.148 (0.347)
업력	0.206*** (0.052)	0.013*** (0.002)	0.001** (0.000)	0.024*** (0.007)
노동조합있음	-1.519 (1.395)	0.105 (0.066)	0.045 (0.077)	-0.080 (0.242)
유형자산 담보가치	-0.176*** (0.030)	-0.004*** (0.001)	-0.003** (0.001)	-0.001 (0.002)
자산활용도	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
노동장비율	-0.000 (0.000)	0.000** (0.000)	0.000** (0.000)	0.000** (0.000)
연구개발비 비율	-0.015* (0.008)	-0.002 (0.003)	-0.000 (0.001)	0.001 (0.008)
국내시장 경쟁 정도	0.274 (0.285)	0.044*** (0.015)	0.004 (0.013)	-0.003 (0.049)
시장 수요 상황	-0.859*** (0.257)	-0.031** (0.014)	-0.011 (0.010)	-0.085** (0.042)
최저임금근로자있음	-0.146 (0.556)	0.008 (0.028)	-0.001 (0.022)	-0.043 (0.088)
사업체수	2,786	2,478	2,815	2,446
표본수	5,903	4,589	5,971	4,486

주: 1. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1
2. ( )은 robust standard error
3. 추정식에는 조직유형, 산업더미, 시간추세변수를 포함하였으나 보고에서는 생략하였음
4. 모형 (2)~(4)의 종속변수인 종사자 1인당 부가가치와 종사자 1인당 매출액, 시간당 노동생산성은 분석에서 로그값 활용
5. 모형 (5)의 종속변수는 5점 척도(1: 경쟁사에 비해 품질이 좋지 않았음, 5: 경쟁사에 비해 품질이 매우 좋았음)

Ⅴ. 결론

본 분석에서는 한국노동연구원에서 제공하는 사업체패널조사 자료를 활용하여 2018년에 적용된 주 52시간 상한제가 기업에 미친 영향을 고용상황과 기업성과를 통해 살펴보았다.

고용상황은 1년 동안의 사업장 평균 근로자 수, 연말 기준의 사업장 직접 고용 근로자 수, 1년 동안 채용한 근로자 수, 여성근로자 비율, 간접고용 근로자 비율을 활용하였다. 경영성과는 정량적 경영성과 중 수익성 지표로 총자산순이익률(ROA), 생산성지표로 종사자 1인당 부가가치, 종사자 1인당 매출액, 시간당 노동생산성을 사용하였다.

분석결과 주 52시간 상한제의 시행변수는 1년간 평균 근로자를 5.3% 증가시키며, 연말을 기준으로 한 직접 고용 근로자는 12.7%, 1년 동안 채용한 근로자는 16.6% 증가시키는 것으로 나타났다. 그리고 여성근로자 비율과 간접고용 근로자 비율 변수에는 양(+)의 계수값을 보이나 통계적으로 유의한 영향을 미치지는 않는 것으로 나타났다. 기업의 경영성과에 미친 영향에 대해서는 주 52시간 상한제가 총자산 수익률, 시간당 노동생산성 등의 기업성과에 전체적으로 음(-)의 계수값을 보이나 통계적으로 유의한 영향이 있지는 않은 것으로 나타났다. 이는 주 52시간 상한제의 적용으로 기업의 고용량이 증가하는 가운데 고용효과가 남성과 여성에게 균등하게 발생하는 것으로 볼 수 있으며, 간접고용 근로자 비율도 통계적으로 유의하게 증가하지는 않는 것으로 나타나 고용효과가 간접고용에 집중되어 증가하지는 않았다고 볼 수 있다.

최근 주 52시간 상한제가 시행되면서 기업의 생산성 악화 등의 부작용에 대한 우려와 고용창출 등 제도의 순효과에 대한 기대가 대립하며 제도 적용에 대한 다양한 의견이 제시되었다. 본 분석에서 주 52시간 상한제의 단기적 효과를 살펴본 결과, 경영계가 우려하는 부작용이 단기적으로는 발생하지 않으며, 고용량과 신규채용 등 고용상황에는 긍정적인 작용을 하는 것으로 나타나 종합적으로는 주 52시간 상한제의 순기능이 나타나고 있다고 볼 수 있다. 다만 본 분석은 주 52시간 상한제의 단기적 효과를 추정한 것으로 제도가 2018년 7월에 시행된 이후에도 1년의 계도기간을 두고 위반 여부를 단속하지 않았다는 점을 고려할 때 제도효과에 대한 장기적 영향에 대한 분석이 이루어질 필요가 있다고 판단된다.

참고문헌

고용노동부 (2018). 근로시간 단축, 특례업종 축소, 공휴일 민간 적용 관련 개정 근로기준법 설명자료, 2018년 5월

김남현 · 이해춘 · 김승택 (2017). 「장시간 근로 개선의 고용효과 추정」. 『노동정책연구』. 17권 2호, 115-42.

남재량(2020), 2018년 근로시간 단축법 시행의 고용효과 연구, 정책자료 2020-04, 한국노동연구원

박우람·박윤수(2015), 근로시간과 생산성에 관한 연구: 제조업을 중심으로, 정책연구시리즈 2015-24, 한국개발연구원

손연정 · 안태현 · 윤자영 (2019). 『근로시간 관련 통계 및 근로시간 단축제 효과에 관한 분석』, 한국노동연구원

심재선·김호현(2020), 이중차분법을 활용한 주 52시간 상한제 시행의 고용 및 노동생산성 영향 분석, 『생산성논집』. 제34권 제4호, 197-224.

안지영 (2015). 근로시간 단축이 기업의 고용에 미치는 영향. 『조직과 인사관리연구』. 39권 2호, 1-30.