

정책자료
2020-04

2018년 근로시간 단축법 시행의 고용효과 연구

남재량

한국노동연구원

목 차

요 약	i
제1장 서 론	1
제2장 논의의 배경	4
제1절 한국의 장시간 근로	4
제2절 법정근로시간의 변화와 근로시간 단축법	12
제3장 근로시간 단축법 시행 효과에 대한 이론적인 분석	15
제1절 기업의 의사결정 문제	15
제2절 기업의 한계비용(MC) 변화	16
제3절 규모효과와 대체효과	21
제4장 2018년 근로시간 단축법 시행 효과 실증분석	22
제1절 자료(data)	22
제2절 비교집단의 선정과 삼중차분법	24
제3절 실증모형 설정	27
제4절 기초통계	30
1. 근로시간과 휴일근로	30
2. 회귀분석에 사용된 주요 변수들의 기초통계	35
제5절 회귀분석 결과	39
1. 총근로시간	39

2. 신규고용	41
제5장 결 론	44
참고문헌	50
부 록	52

표 목 차

<표 2-1> 법정근로시간의 변화: 일반 사업장·근로자	12
<표 2-2> 2018 근로시간 단축법의 주요 내용	14
<표 4-1> 총근로시간과 그 구성 및 추이	30
<표 4-2> 휴일근로 여부와 그 비중 및 근로시간	34
<표 4-3> 회귀분석에 사용된 주요 변수들의 기초통계:	
2018년과 2019년 통합	36
<표 4-4> 회귀분석에 사용된 주요 변수들의 기초통계:	
법 시행 전(2018년, dt=0)	37
<표 4-5> 회귀분석에 사용된 주요 변수들의 기초통계:	
법 시행 후(2019년, dt=1)	38
<표 4-6> 추정결과: 근로시간	39
<표 4-7> 추정결과: 신규고용	42
<부표 1> 「고용형태별근로실태조사」의 조사 근로자 추출 방법	62
<부표 2> 사업체조사표(15항목)	63
<부표 3> 개인조사표(20항목)	63
<부표 4> 추정결과: 전체	64
<부표 5> 추정결과: 근로시간	65
<부표 6> 추정결과: 신규고용	66

그림목차

[그림 2-1] 근로시간(주당, 비농전산업)	5
[그림 2-2] 산업대분류별 근로시간(2019년)	6
[그림 2-3] 장시간 근로자 비율 추이	7
[그림 2-4] OECD 국가들과 비교(2008년)	9
[그림 2-5] OECD 국가들과 비교(2010년)	9
[그림 2-6] OECD 국가들과 비교(2015년)	10
[그림 2-7] OECD 국가들과 비교(2019년)	10
[그림 2-8] 한국의 근로시간과 그 변화	11
[그림 3-1] 주 52시간제 시행 이전 MC_L	18
[그림 3-2] 주 52시간제 시행 이전 MC_h	18
[그림 3-3] 주 52시간제 시행 이후: 휴일 초과근로 8시간 이하 사용 시 MC_L	19
[그림 3-4] 주 52시간제 시행 이후: 휴일 초과근로 8시간 이하 사용 시 MC_h	19
[그림 3-5] 주 52시간제 시행 이후: 휴일 초과근로 8시간 초과 시 MC_L	20
[그림 3-6] 주 52시간제 시행 이후: 휴일 초과근로 8시간 초과 시 MC_h	20
[그림 4-1] 총근로시간과 그 구성	31
[그림 4-2] 초과근로시간과 휴일근로시간	33

요 약

새로운 법이나 제도를 시행할 경우 이의 실제 성과가 어떠한지에 대해 우리는 엄밀하고 철저하게 평가하여야 한다. 그 성과는 당초 의도한 바와 일치할 수도 있으나, 경제주체들의 반응이 예상과 다를 수 있고 시장의 힘이나 경제를 둘러싼 여건이 바뀌는 등과 같은 이유로, 그렇지 않을 수도 있기 때문이다.

본 연구는 장시간 근로 해소를 주요 목적으로 하는 2018년 7월 시행 근로시간 단축법의 고용 성과를 엄밀하게 평가하는 것을 목적으로 한다. 이 법은 300인 이상 사업장을 대상으로 주당 최대 근로시간을 휴일근로를 포함하여 52시간으로 단축하고 8시간을 초과하는 휴일근로에 대해 가산수당 할증률을 기존의 50%에서 100%로 인상하는 것을 주요 내용으로 하고 있다.

실증분석에 앞서 본 연구는 2018년의 근로시간 단축법이 이론적으로 어떠한 변화를 초래할 것인지에 대해 자세하게 분석하였다. 기업의 최적화 행동을 바탕으로 주당 총근로시간 상한의 단축과 8시간 초과 휴일근로에 대한 가산수당 할증률 인상이라는 두 가지 측면에 초점을 맞추고 이론적인 분석을 실시하였다. 그 결과 휴일 8시간 초과근로에 대한 노동수요는 명백히 감소하지만, 휴일 8시간 이하근로와 평일 초과근로 및 소정실근로에 대한 수요 변화 방향은 불분명하였다.

이론적인 분석을 바탕으로 본고는 실증분석에 필요한 자료를 찾고 실증분석에 적합한 모형을 설정하여 분석을 실시하였다. 본 연구가 실시한 이론적인 분석은 기업의 최적화 행동을 바탕으로 해당 기업에 소속된 개별 근로자의 근로시간에 근로시간 단축법이 어떠한 효과를 미쳤을 것인가와 밀접하게 관련되어 있으므로, 분석에 사용될

자료도 이러한 특성을 갖추고 있으면 좋을 것이다.

본 연구가 실증분석에 사용한 자료는 고용노동부가 매년 6월을 대상으로 7~9월에 걸쳐 조사를 실시하는 「고용형태별근로실태조사」의 2018년과 2019년 원자료이다. 이 조사는 기본적으로 사업체에 대해 조사를 실시하고 난 다음, 해당 사업체에 소속된 근로자들을 전수 조사하거나 표본조사하는 형태로 조사를 실시한다. 따라서 이 자료는 본 연구의 실증분석에 적합하다.

새로운 법이나 제도 시행의 효과 분석에 사용할 수 있는 대표적인 방법론으로 이중차분법을 들 수 있다. 일정한 조건을 충족한다면 이중차분법은 매우 설득력 있는 분석 도구가 될 수 있다. 2018년 7월부터 시행된 근로시간 단축법은 그 적용대상을 300인 이상 규모 사업체로 제한하고 있으며, 300인 미만 사업체 등에 대한 시행 시기는 이후 별도로 정하고 있다. 따라서 본고는 이중차분법을 사용함에 있어 300인 이상 사업체를 처치집단(treatment group)으로 삼았다. 그리고 법 적용 대상이 아닌 30~299인 사업체를 비교집단(comparison group)으로 선정하였다.

본고가 분석에 사용하고 있는 자료에서 사업체규모는 5인 미만, 5~29인, 30~299인, 300인 이상으로만 구분되어 제공되고 있는데, 본 연구는 30인 미만 사업체를 분석에서 제외하였다. 여기에는 크게 두 가지 이유가 있다.

첫째, 분석대상 기간인 2018년 6월과 2019년 6월 사이인 2019년 1월에 최저임금이 10.9%로 대폭 인상되어 이에 따른 효과를 근로시간 단축법 시행의 효과에서 제거할 필요가 있었다. 최저임금의 인상이 30인 미만 소규모 사업체들에 더욱 큰 영향을 끼칠 것임을 염두에 둔다면, 이들 사업체들을 분석대상에서 제외하는 것이 타당하다.

둘째, 사업체규모 구분이 30~299인과 300인 이상으로 다소 크게 이루어졌으나, 회귀불연속모형의 논리를 적용하여 결과를 해석할 수 있는 여지가 존재하므로, 이러한 장점을 십분 활용하기 위함이다.

실증분석을 위한 모형의 설정은 기본적으로 이중차분법을 적용할

수 있도록 법 시행 전과 후를 대상으로 처리집단과 비교집단을 설정하였다. 나아가 휴일근로 사용 사업체들은 그렇지 않은 사업체들에 비해 구조적으로 구분되는 특징을 가지고 있을 가능성이 크므로, 휴일근로 여부를 실증분석을 위한 추가적인 차원(dimension)으로 도입하였다. 이에 따라 우리는 삼중차분법(triple difference method)을 통해 휴일근로를 하는 법 적용대상 사업체 소속 근로자의 근로시간이 법 시행 여부에 따라 어떤 영향을 받는지 파악할 수 있다.

휴일근로 여부를 새로운 변수로 도입하여 분석한다면, 아예 한 걸음 더 나아가 휴일 8시간 초과근로와 휴일 8시간 이하근로로 구분하여 실증분석에 도입하는 것도 시도해볼 만한 가치가 있다. 이를 통해 휴일 8시간 초과근로에 따른 가산수당 할증률 인상의 근로시간 및 고용효과에 대한 분석이 가능하게 된다. 이러한 논의를 바탕으로 본고는 휴일근로를 휴일 8시간 초과근로와 휴일 8시간 이하근로로 구분하고 평일 초과근로 여부도 별도로 구분하여 삼중차분 변수로 도입하여 추가적인 실증분석을 실시하였다.

본 연구는 총근로시간을 종속변수로 한 회귀분석 결과, 이론적인 분석에서 얻은 것과 일치하는 결과를 얻었다. 이론에서 분명한 것은 휴일근로에 대한 수요 감소인데, 휴일 8시간 초과근로에서 이러한 효과가 크게 나타났다. 휴일근로를 8시간 기준으로 구분하지 않은 경우에도 휴일근로와 관련하여 법 시행에 따른 근로시간 변화효과는 음(-)으로 추정되었다. 휴일 8시간 초과근로와 관련된 법 시행의 근로시간효과는 더욱 큰 음(-)의 값으로 나타났다. 이는 이론에서 예측하는 바와 정확히 일치한다. 이러한 결과는 본 연구의 이론적인 분석과 이에 바탕을 둔 자료(data) 및 분석방법론의 선택이 적절하였음을 알려주는 것이기도 하다.

아울러 평일에 초과근로를 하는 법 적용 대상 사업체 근로자의 총근로시간이 그렇지 않은 근로자의 경우에 비해 법 시행에 따라 줄어든 것으로 나타났다. 즉 평일이든 휴일이든 간에 초과근로를 하는 법 적용 대상 사업체 근로자의 총근로시간은 비교집단의 경우에 비해

법 시행에 따라 감소한 것으로 나타난다. 다만 그 크기는 휴일근로의 경우에서 더 크다.

법 시행 전후 더미변수와 법 적용 대상 사업체 여부 더미변수의 교차항이 실증모형에 도입되었는데, 이는 이중차분법을 통해 법 시행에 따른 총근로시간 변화 효과 전체를 포착하게 된다. 평일과 휴일의 초과근로에 따른 효과가 각각의 삼중차분항들의 계수 추정치에 반영되어 있을 것이므로, 이제 이중차분항의 계수 추정치는 법 시행에 따른 전체 근로시간 변화 효과 가운데 초과근로에 의한 효과를 제외한 나머지 부분에 의한 총근로시간 변화 효과를 측정하는 것으로 해석할 수 있다. 여기에는 법 시행에 따른 소정실근로시간 변화에 의한 총근로시간 변화 효과와 규모효과(scale effect)에 따른 총근로시간 변화 효과가 함께 포함되어 있을 것을 것으로 해석할 수 있다.

이상과 같은 논리와 해석에 따른다면, 근로시간 단축법 시행은 총근로시간을 0.0078시간만큼 미소하게 감소시킨 것으로 나타난다. 이는 실근로시간의 단축을 목표로 하고 있는 2018년 근로시간 단축법의 실제 근로시간 단축 효과가 미미한 수준에 그치고 있음을 보여주는 결과이다.

뿐만 아니라 이러한 결과는 어디까지나 300인 이상의 대규모 사업체들에 대해서만 법을 시행한 결과임에 유의하여야 한다. 근로시간 단축법이 기업 활동을 제약하는 정도는 대규모 기업들에 비해 중소기업의 기업들에서 더 클 것이다. 뿐만 아니라 근로시간 단축법에 대한 대처 능력에 있어서도 중소기업들은 대기업들에 비할 바가 아니다. 따라서 2018년의 근로시간 단축법이 중소기업들의 실근로시간에 어떠한 영향을 미칠 것인지를 본 연구 결과를 바탕으로 예측하기란 어렵다.

휴일근로를 8시간 이하로 하는 경우와 8시간을 초과하는 경우로 구분하여 추정한 결과를 보면, 법 적용 대상인 사업체에서 휴일 8시간 초과근로를 하는 경우 근로시간 단축법 시행의 효과를 나타내는 삼중차분항의 계수 추정치는 상당히 큰 음(-)의 값을 가지고 있었다.

이러한 실증분석 결과는 이론에서 예측하는 바와 일치할 뿐만 아니라 추정치의 크기도 커서 휴일 8시간 초과근로 할증률 인상의 근로시간 감소효과가 예상한 바와 같이 크게 나타나고 있었다. 다만 법 시행에 따른 휴일 8시간 초과근로 할증률 인상에 해당하는 삼중차분항 변수들의 값이 2019년의 경우 0.01에 불과하여 총근로시간에 미치는 영향은 -0.0391시간에 그친다.

8시간 이하 휴일근로를 나타내는 삼중차분항의 계수 추정치도 음(-)의 값으로 추정되며, 평일 초과근로와 관련한 삼중차분항의 계수 추정치 역시 음(-)의 값으로 추정되었다. 반면 이중차분항의 계수 추정치는 양(+)의 값으로 나타났지만, 휴일근로를 세분하지 않은 경우에 비해 그 크기가 감소하였다.

이와 같은 추정결과를 바탕으로 하면, 2018년의 근로시간 단축법 시행은 총근로시간, 즉 실근로시간을 0.0213시간만큼 감소시킨 것으로 나타난다. 이는 휴일근로를 8시간 기준으로 구분하지 않고 추정한 결과보다 감소의 정도가 크기는 하나, 여전히 미미한 정도에 불과하다. 즉 실근로시간 단축을 목표로 하는 근로시간 단축법 시행이 만족할 만한 성과를 거두고 있는 것으로 평가하기 어렵다. 이상과 같은 추정결과는 제조업과 서비스업의 경우에 대해서도 유사하게 나타난다.

이제 근로시간 단축법의 시행이 신규고용에 미친 효과를 살펴보자. 본 연구는 법 시행이 고용에 끼친 효과를 신규고용에 한정하여 근속기간 1년 미만의 신규고용 변화를 통해 분석하였다. 추정결과를 보면 휴일근로를 사용하는 법 적용 대상 사업체 근로자의 신규고용 확률은 그렇지 않은 경우에 비해 법 시행으로 인해 0.003만큼 높아진 것으로 나타났다. 이는 휴일 8시간 초과근로 사용에 따른 할증률 인상으로 휴일 8시간 초과근로시간이 감소하고 대신 새로운 근로자를 고용한 결과로 해석할 수 있다. 다만 이 삼중차분항 변수의 값이 2019년의 경우 0.07에 불과하여 이에 따른 신규고용 확률의 증가는 0.00021에 불과하다.

반면 평일 초과근로를 사용하는 법 적용 대상 사업체 종사 근로자

의 신규고용 여부에 법 시행이 영향을 미치는 정도를 측정하는 삼중차분항의 계수 추정치는 -0.004 로 나타났다. 법 시행에 따른 신규고용효과를 나타내는 이중차분항의 계수 추정치는, 초과근로에 따른 신규고용효과가 삼중차분항들에 잘 반영되어 있다면, 법 시행에 따른 실근로시간 변화 및 규모효과 등에 따른 신규고용의 변화를 포착하는 것으로 해석할 수 있다. 이 추정치가 0.008 로서 신규고용에 긍정적인 영향을 미치고 있으나, 그 크기가 작아 신규고용 효과는 미미한 수준에 그친다. 2019년에 이러한 추정치를 적용하면 근로시간 단축법 시행에 따른 신규고용 확률은 비교집단에 비해 0.00241 만큼 더 증가하였을 뿐이다.

한 가지 주의하여야 할 것은 본고의 이러한 결과를 바탕으로 근로시간 단축법 시행이 고용을 증가시키는 것으로 해석해서는 안 된다는 점이다. 이는 무엇보다도 규모효과에 따른 고용 변화가 현재의 분석에서 제대로 반영되어 있지 못하기 때문이다. 예컨대 주당 최대 68시간에서 52시간으로 근로시간 총량이 제한됨에 따라, 이론적인 분석에서 살펴본 바와 같이, 생산이 감소하고 고용이 줄어드는 효과가 존재하나, 현재 본고의 분석은 이러한 효과를 포착하고 있지 못하다. 이는 무엇보다도 근로시간 단축법 시행에 따라 사업체에서 이탈된 근로자들이 현재 본고가 분석하고 있는 자료에 포함되어 있지 않기 때문이다.

요컨대 본 연구는 이상의 분석을 통해 법을 통해 근로시간 단축을 강제하는 것이 적어도 단기적으로는 그리 효과적이지 못함을 알 수 있었다. 근로자들의 생산성 향상을 효과적으로 지원함으로써 자연스럽게 장시간 근로가 해소될 수 있도록 유도하는 것이 보다 바람직한 정책방향일 수 있겠다.

제 1 장 서 론

우리나라 근로자들의 근로시간은 매우 길어서 OECD 국가들 가운데에서 가장 긴 편에 속한다. 이러한 장시간 근로는 여러 문제들을 야기하므로 이를 해소하기 위한 노력들이 여러 차례 이루어진 바 있다. 가장 최근의 시도는 2018년부터 시행되고 있는 근로시간 단축법으로서, 주당 최대 근로시간을 휴일근로를 포함하여 52시간으로 제한하는 것을 핵심 내용으로 한다. 일명 주 52시간제로도 불리는 이 법은 300인 이상 사업장을 대상으로 2018년 7월 1일부터 시행되고 있다.

이처럼 새로운 법이나 제도가 시행될 경우, 이의 실제 성과는 원래 의도한 바와 부합할 수도 있으나, 경제주체들의 반응과 시장의 힘, 경제를 둘러싼 환경 등에 따라 그렇지 못할 수도 있다. 따라서 새로운 법이나 제도를 시행하였을 경우 이의 성과에 대해 엄밀한 평가가 반드시 뒤따라야 한다. 이러한 평가를 바탕으로 관련 법이나 제도의 취지를 보다 잘 구현하기 위한 대책들을 강구할 수 있을 것이다.

본 연구는 2018년 7월부터 시행된 근로시간 단축법의 노동시장 성과, 특히 고용효과를 실제 자료(data) 사용하여 엄밀하게 평가하는 것을 목적으로 한다. 그동안 국내외를 막론하고 근로시간 단축법의 효과를 분석하기 위한 많은 노력들이 있었는데, 독일(서독)을 대상으로 한 Hunt(1999)의 연구가 널리 알려져 있다. 그는 독일(서독) 노조가 1985년부터 기준근로시간(standard hours)을 산업별로 줄이기 시작하였음에 주목하고 이의 노동시장 효과를 미시적 차원에서 분석하고 있다. 비록 법률을 통한 근로시간 단

축은 아니지만, 그의 연구는 한국의 근로시간 단축법 시행 효과를 분석하는 데에도 유용하게 활용될 수 있다.

Hunt의 연구는 이후의 연구들에도 영향을 미치고 있다. Kawaguchi et al.(2008)은 Hunt의 방법론을 원용하여 1987년부터 1997년 동안 점진적으로 이루어진 일본의 법정 근로시간 단축¹⁾이 이 기간 동안 주당 평균 실 근로시간의 하락²⁾을 초래하였는지에 대해 분석하고 있다.

한국을 대상으로 한 연구들도 다수 존재한다. 비교적 최근의 연구로 김형락·이정민(2012)을 들 수 있다. 이 연구 역시 Hunt의 방법론을 원용하여 2004년부터 점차적으로 확대 시행된 ‘주 40시간 근무제’, 일명 ‘주 5일 근무제’의 노동시장 효과를 미시적으로 분석하고 있다. 이 외에도 한국의 근로시간 단축법 시행의 효과에 대한 연구로 이상목(2001), 남성일(2002), 박철성(2014), 신관호·신동균·유경준(2002), 안지영(2015) 등의 연구가 존재한다. 본 연구와 마찬가지로 2018년의 근로시간 단축법을 대상으로 하는 연구로 김승택(2019)을 들 수 있는데, 그는 관련 내용을 소개하고 이 법의 연착륙 방안을 제시하고 있다.

본 연구의 주요 내용은 다음과 같다. 먼저 한국의 장시간 근로 실태와 추이에 대해 알아본다. 특히 OECD 국가들의 근로시간과 비교하여 한국의 경우가 어떠한 위치에 있는지를 주로 살핀다. 다음으로 법정 최대 총 근로시간 단축과 휴일근로 가산수당 할증률 인상의 효과에 대해 미시적 차원에서 기업의 이윤극대화 또는 비용극소화 모형을 상정하고 이론적인 분석을 실시한다.

이론적인 분석을 바탕으로 본 연구는 실증분석에 적합한 자료(data)를 찾고 필요한 실증모형을 설정한다. 법 시행 시점이 2018년 7월로 그리 오래되지 않아 분석에 사용할 수 있는 자료(data)상의 한계가 존재할 가능성이 클 것이므로, 분석에 적합한 자료 탐구 및 확보에 많은 노력을 기울일 필요가 있다. 그리고 나서 설정된 실증모형과 선정된 자료를 사용하여 자료의 성격과 이론적인 고려를 바탕으로 계량경제적 분석을 실시한다.

이러한 분석을 통해 우리는 2018년 7월부터 시행된 근로시간 단축법의

1) 48시간에서 40시간으로 단축.

2) 45시간에서 41시간으로 감소.

고용 성과를 평가할 수 있는 엄밀한 경험적 증거를 확보할 수 있을 것이다. 이를 바탕으로 우리는 법 시행과 실제 시장의 작동에 대한 이해를 제고할 수 있으며, 법 시행의 효과가 과연 입법 취지에 부합되는지 등에 대해 객관적인 평가를 할 수 있을 것이다. 나아가 한국의 장시간 근로 해소를 위한 보다 효과적인 방안은 무엇인지에 대한 정책적 시사점도 얻을 수 있을 것이다.

제 2 장

논의의 배경

제1절 한국의 장시간 근로

먼저 우리나라 근로자들의 근로시간이 어느 정도나 되며, 이들의 시간에 걸친 변화는 어떠한지 그리고 다른 주요 국가들에 비해 어느 정도나 되는지 등에 대해 실제 자료(data)를 사용하여 살펴보도록 하자. 우리나라에서 사용되는 가장 대표적인 근로시간 통계는 고용노동부에서 매월 실시하는 「사업체노동력조사」³⁾상의 근로시간 자료로서, 상용근로자의 근로시간을 기준으로 한다. 이 조사 자료에서 비농전산업의 총근로시간은 [그림 2-1]에서 보듯이 2019년에 39.4시간인데, 이는 1980년의 51.6시간에서 단기적인 오르내림에도 불구하고 지속적으로 하락한 결과이다.

구체적으로 1980년에 51.6시간이었던 주당 총근로시간은 1983년과 1986년에 52.5시간을 기록한 이후 지속적으로 하락하여 1998년에 45.9시

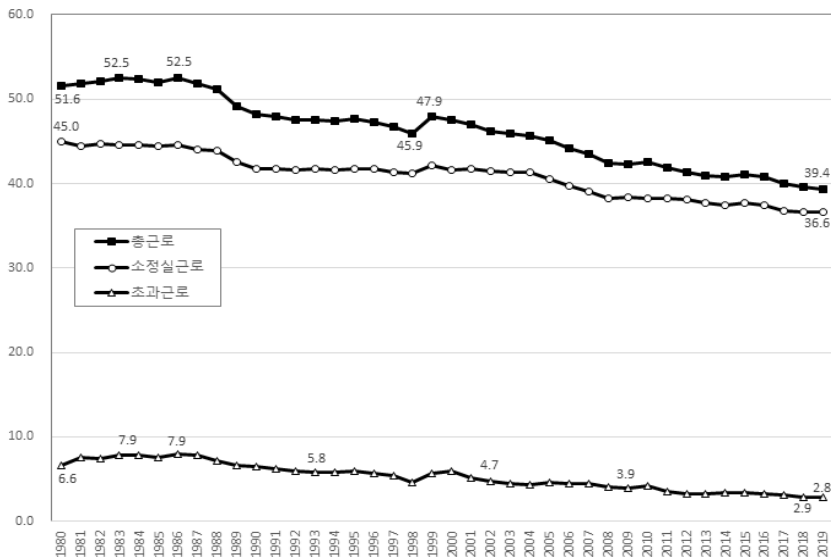
3) 「사업체노동력조사」는 고용노동부에서 1월부터 12월까지 매월 실시하는 조사로서, “매월 노동수요(사업체) 측의 관점에서 종사자 수, 빈 일자리 수, 입직자 및 이직자 수와 임금 및 근로시간에 관한 사항을 조사하여 고용노동정책의 기초자료 활용”하는 것을 목적으로 한다. 조사대상은 크게 고용부문과 근로실태부문으로 나누어지는데, 고용부문은 비농전산업(농림어업, 가사서비스업, 국제 및 외국기관은 제외)의 종사자 1인 이상 약 40,000개 표본사업체를 조사대상으로 한다. 근로실태부문은 비농전산업(공무원재직기관, 농림어업, 가사서비스업, 국제 및 외국기관은 제외)의 상용 1인 이상 약 13,000개 표본사업체를 조사대상으로 한다. 조사항목은 종사자 수, 빈 일자리 수, 입·이직자 수, 임금 및 근로시간 등 27개이다. (<http://laborstat.moel.go.kr/>)

간으로 낮아진다. 1999년에 다시 47.9시간으로 높아졌으나 이후 다시 하락하기 시작하여 2019년에 39.4시간으로 줄어들었다. 1980년대에 기록한 바 있는 52.5시간은 2019년의 39.4시간에 비해 무려 33.3%나 더 길다. 그러나 주당 39.4시간의 근로도 결코 짧지 않다는 데에 문제가 있다.

[그림 2-1]에도 나타난 바와 같이 총근로시간은 소정실근로시간과 초과근로시간으로 구성되어 있다. ‘소정실근로시간’이라 함은 ‘사업체의 취업규칙이나 단체협약으로 정한 소정근로일에 정규적인 업무개시와 종료 시각 사이의 실제로 근무한 시간 수’를 말하며, 휴가 등을 제외한 것이다. [그림 2-1]에서 보듯이 소정실근로시간은 총근로시간에 비해 보다 안정된 모습을 보이는데, 1980년 45.0시간부터 2019년 36.6시간에 이르기까지 다소의 오르내림은 있었으나, 꾸준히 그리고 지속적으로 하락하는 모습을 보여준다.

[그림 2-1] 근로시간(주당, 비농전산업)

(단위: 시간/주)



주: 주당근로시간 = 월근로시간/(30.4/7). 상용근로자 기준.

소정실근로시간은 휴가 등을 제외하고 소정근로시간 중 실제 근로한 시간을 의미함.

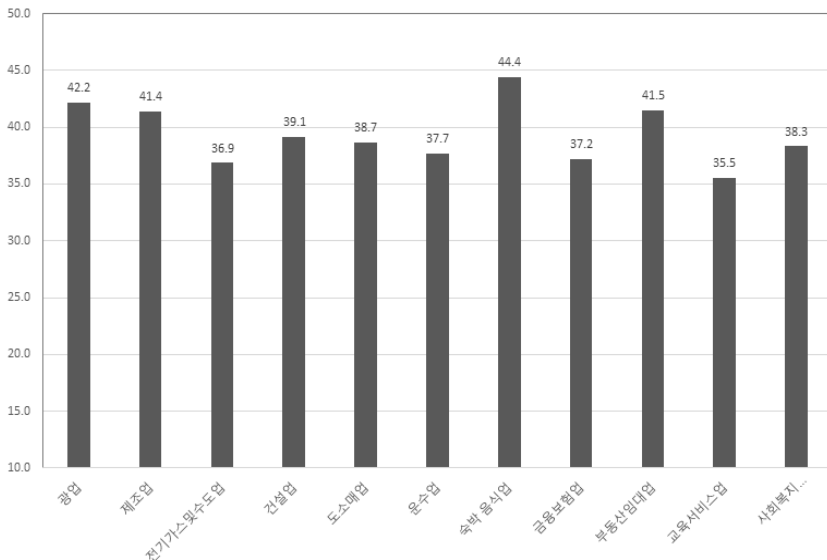
자료: 고용노동부, 『사업체노동력조사』, 각 호. 『2020 KLI 노동통계』를 재인용.

초과근로시간(또는 초과실근로시간)은 1980년대만 하더라도 6~7시간대에서 오르내리다가 이후 지속적인 감소추세를 보인다. 2018년 주당 초과근로시간은 2.9시간으로 감소하였으며 2019년에 2.8시간을 기록하고 있다.

근로시간은 시간에 걸쳐서 뿐만 아니라 산업별로도 큰 차이를 보인다. [그림 2-2]는 이를 보기 위해 2019년의 총근로시간을 산업별로 나타낸 것이다. 이 그림에서 보듯이 숙박음식업의 근로시간이 44.4시간으로 가장 긴 반면, 교육서비스업의 경우는 35.5시간으로 상대적으로 짧다. 양자 간에는 8.9시간의 차이가 존재한다. 이를 비율로 환산하여 보면, 숙박음식업의 근로시간은 교육서비스업의 경우에 비해 25%나 더 길다. 제조업의 근로시간도 41.4시간으로 긴 편이다. 이와 같은 산업별 근로시간의 차이는 이후의 실증분석에 있어 염두에 두어야 할 중요한 사실이다. 만약 엄밀성을 요하는 실증분석에서 이와 같은 산업별 근로시간의 차이를 통제하지 않을 경우, 그러한 결과의 신뢰성은 약화될 것이다.

[그림 2-2] 산업대분류별 근로시간(2019년)

(단위: 시간/주)



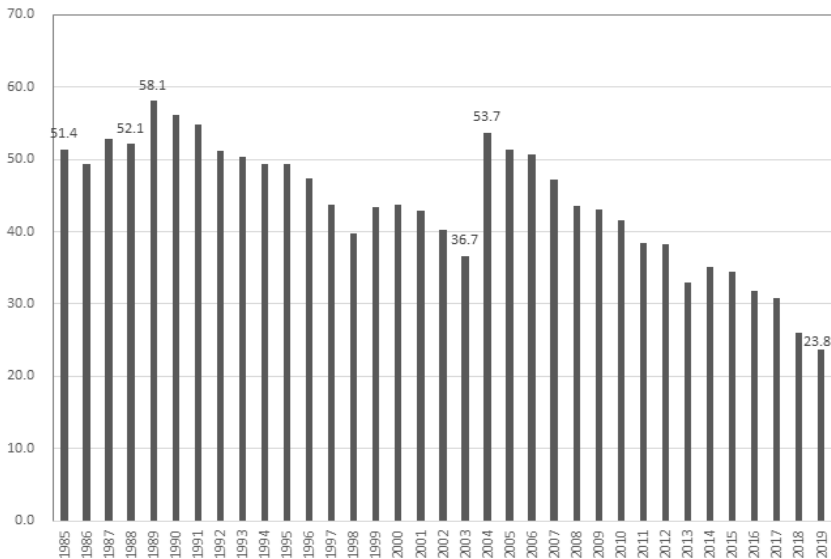
주: 9차 표준산업분류에 의한 주요 산업의 통계자료임. 상용근로자 기준.
 자료: 고용노동부, 『사업체노동력조사』, 각 호. 『2020 KLI 노동통계』를 재인용.

[그림 2-3]은 장시간 근로를 하고 있는 근로자의 비율이 어느 정도나 되는지 알아보기 위해 제시한 것이다. 이 그림에서 장시간 근로는 2004년 이후의 경우 실근로시간이 48시간 이상인 근로를 말하며,⁴⁾ 이들 근로자들이 임금근로자 전체에서 차지하는 비율이 곧 장시간 근로자 비율이다.

장시간 근로 비율을 보는 데에는 「경제활동인구조사」상의 근로시간 자료가 흔히 사용되고 있다. 이는 무엇보다도 장시간 근로를 파악하기 위해서는 근로자 개인별 자료가 필요한데, 「경제활동인구조사」는 가구조사로서 근로자 개인의 경제활동에 대해 매월 조사하고 있어 장시간 근로 여부를 파악하는 데에 유용하기 때문이다.

[그림 2-3] 장시간 근로자 비율 추이

(단위 : %)



주 : 1. 장시간 근로자 비율은 임금근로자 중 실근로시간(주업+부업)이 48시간 이상인 근로자의 비중임(단, 1989년 이전은 56시간 이상, 1989~2003년은 52시간 이상인 근로자의 비중임).

2. 2000년 이후 통계는 2018년 시계열 보정된 자료를 사용함.

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』 원자료, 각 연도. 『2020 KLI 노동통계』를 재인용.

4) [그림 2-3]에서 1988년까지는 56시간 이상, 1989~2003년은 52시간 이상 근로가 장시간 근로로 정의되어 그려져 있다.

나아가 이 조사는 주업 외의 부업에 종사한 시간까지도 조사하므로 장시간 근로를 파악하는 데에 보다 적합하다. [그림 2-3]은 「경제활동인구조사」 자료를 사용하여 구한 장시간 근로자 비율을 보여준다.

이 그림에서 보듯이 2004년에 장시간 근로자 비율은 53.7%로서 임금근로자의 절반 이상이 장시간 근로를 하고 있었다. 2019년 들어 이 비율은 23.8%로 크게 낮아졌지만, 아직도 임금근로자의 23.8%가 장시간 근로를 하고 있다. 이러한 장시간 근로자에게서 건강 및 일·생활균형(work-life balance) 등과 관련된 문제들이 발생할 가능성이 높을 것이다.

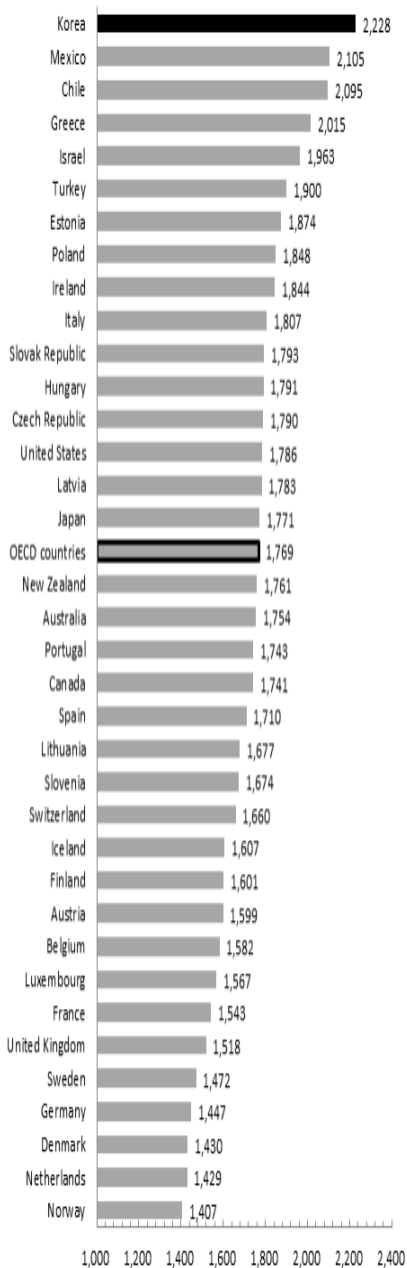
이제 우리나라의 근로시간을 다른 나라들의 경우와 비교하여 살펴봄으로써 한국의 장시간 근로 문제가 어느 정도인지 알아보도록 하자. 근로시간의 국가별 비교에 가장 널리 사용되고 있는 자료는 OECD 자료이다.

OECD에서 제공되는 자료(data)에서 ‘근로시간’이라 함은 연평균 근로시간을 말하며, “연평균 근로시간은 연간 실제 총근로시간을 연간 평균 취업자 수로 나눈 값”으로 정의된다.⁵⁾ 여기에는 근로자와 자영업자의 근로시간이 모두 포함되어 있다. OECD는 국가별 자료의 출처와 계산방법의 차이로 인해 국가별 근로시간을 단순 비교하는 것은 적절치 않을 수 있음을 지적하고 있다. 그러나 국가간 근로시간 비교에 OECD 자료가 가장 널리 사용되고 있는 것 또한 사실이다.

[그림 2-4]부터 [그림 2-7]까지의 그림 및 숫자 정보는 OECD 자료를 사용하여 국가별 근로시간을 2008년과 2010년 그리고 2015년과 2019년에

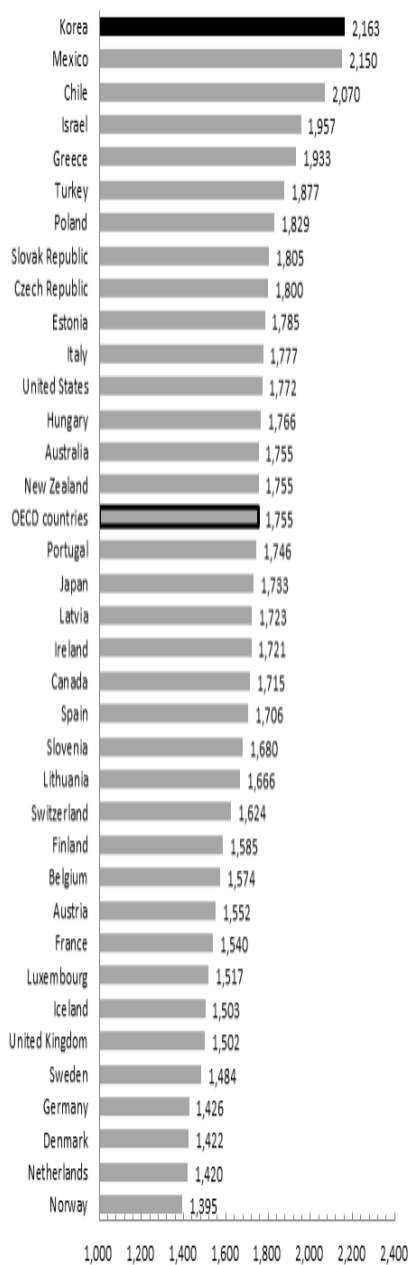
5) Definition of Hours worked (OECD) : Average annual hours worked is defined as the total number of hours actually worked per year divided by the average number of people in employment per year. Actual hours worked include regular work hours of full-time, part-time and part-year workers, paid and unpaid overtime, hours worked in additional jobs, and exclude time not worked because of public holidays, annual paid leave, own illness, injury and temporary disability, maternity leave, parental leave, schooling or training, slack work for technical or economic reasons, strike or labour dispute, bad weather, compensation leave and other reasons. The data cover employees and self-employed workers. This indicator is measured in terms of hours per worker per year. The data are published with the following health warning: The data are intended for comparisons of trends over time; they are unsuitable for comparisons of the level of average annual hours of work for a given year, because of differences in their sources and method of calculation.

〔그림 2-4〕 OECD 국가들과 비교(2008년)



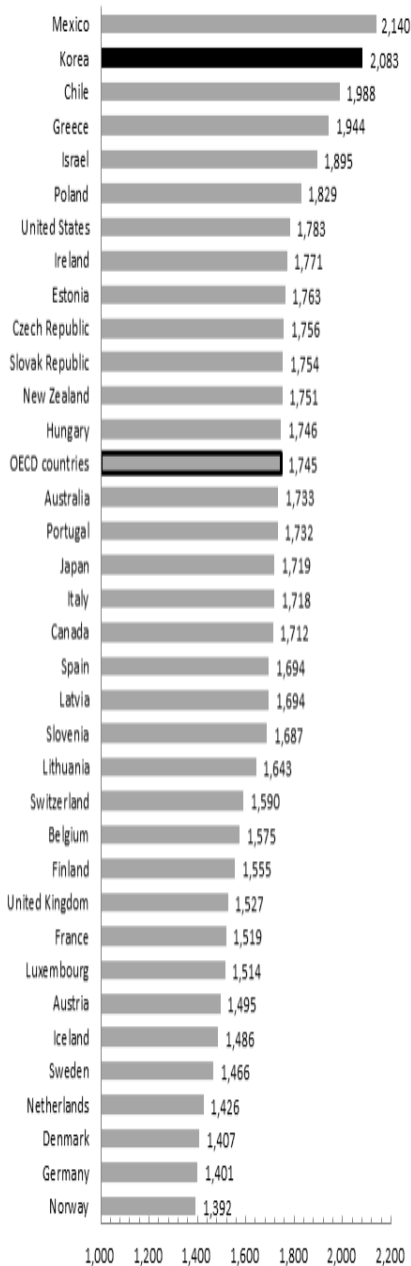
자료 : OECD(2020), 2020.10.30. <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>

〔그림 2-5〕 OECD 국가들과 비교(2010년)



자료 : OECD(2020), 2020.10.30. <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>

[그림 2-6] OECD 국가들과 비교(2015년)



자료 : OECD(2020), 2020.10.30. <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>

[그림 2-7] OECD 국가들과 비교(2019년)



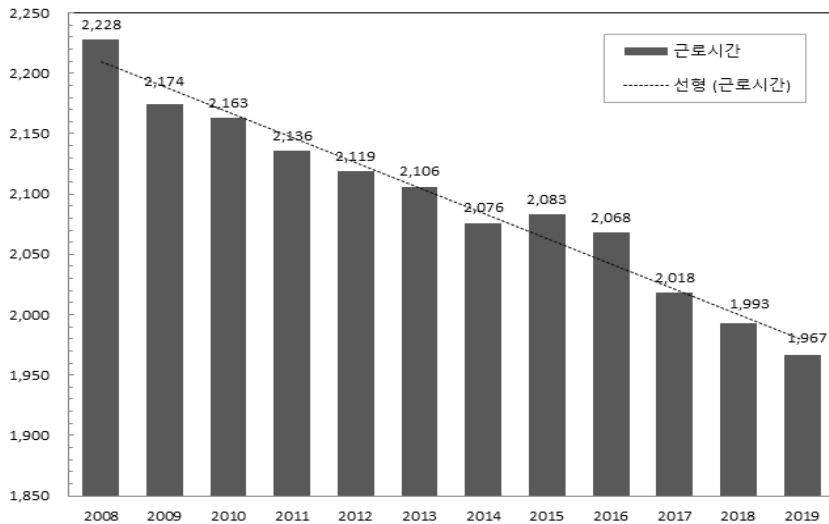
자료 : OECD(2020), 2020.10.30. <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>

대해 나타낸 것이다. 이들 그림에서 보듯이 한국의 근로시간은 2008년과 2010년에 OECD 국가들 가운데 가장 긴 것으로 나타난다. 그림으로 제시하지는 않았으나, 한국은 2011년까지 최장 근로시간 국가였다.

2012년부터 멕시코의 근로시간이, [그림 2-6]과 [그림 2-7]에서 보듯이, 한국의 경우를 넘어섰지만, 한국은 2019년까지 여전히 OECD 국가들 가운데 두 번째로 근로시간이 긴 국가로 남아 있다. 이처럼 한국의 근로시간은 다른 주요 국가들의 경우 비해서도 매우 긴 편에 속한다.

[그림 2-8] 한국의 근로시간과 그 변화

(단위 : 시간)



자료 : OECD(2020), 2020.10.30. <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>

[그림 2-8]은 OECD가 제공하는 한국의 근로시간을 2008년부터 2019년까지 시계열로 나타낸 것이다. 2008년에 한국의 연평균 근로시간은, [그림 2-4]에서도 보았듯이, 2,228시간으로 OECD 국가들 가운데 가장 길었으며, 이후 지속적으로 하락하여 2019년에 1,967시간에 이르렀다. 그러나 이 역시 OECD 국가들 가운데 두 번째로 높은 장시간 근로에 해당한다.

요컨대 지속적으로 하락하고 있음은 분명하나, 한국은 여전히 OECD 국가들 가운데에서도 최장의 근로시간을 가진 국가들 가운데 하나로 남아 있다.

제2절 법정근로시간의 변화와 근로시간 단축법

방금 살펴본 바와 같이 우리나라의 근로시간은 다른 OECD 국가들의 경우와 비교하더라도 최근까지도 매우 긴 편이다. 이에 따라 근로시간을 줄이려는 노력이 필요하다는 데에 의견이 모아졌고 이는 실제 ‘법정근로시간’의 단축으로 이어졌다. ‘법정근로시간’이란 법에 규정된 기준근로시간을 말하며, 「근로기준법」상에는 원칙적으로 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하지 못하도록 규정되어 있다. 단, 15세 이상 18세 미만자의 근로시간은 1일 7시간, 1주 35시간을 초과하지 못하도록 되어 있다.

〈표 2-1〉 법정근로시간의 변화 : 일반 사업장·근로자

법 제·개정일	법정근로시간	적용 대상	적용시점
1953. 5. 10	48시간/주		
1989. 3. 29	44시간/주		
경과규정	44시간/주	300인 이상, 금융보험업	1990. 10. 1
	44시간/주	300인 미만	1991. 10. 1
2003. 8. 29	40시간/주		
경과규정	40시간/주	1,000인 이상, 금융보험업, 공기업	2004. 7. 1
	40시간/주	300~999인	2005. 7. 1
	40시간/주	100~299인	2006. 7. 1
	40시간/주	50~99인	2007. 7. 1
	40시간/주	20~49인	2008. 7. 1
	40시간/주	5~19인	2011. 7. 1

주 : 법정근로시간은 법에 규정된 기준근로시간을 의미하며, 「근로기준법」상에는 원칙적으로 1일 8시간, 1주 40시간을, 15세 이상 18세 미만자의 근로시간은 1일 7시간, 1주 35시간을 초과하지 못함.

자료 : 고용노동부, 『2020 KLI 노동통계』에서 일부 재인용.

<표 2-1>에서 보듯이 법정근로시간은 1953년에 주 48시간이었으나, 1989년에 주 44시간으로 단축되었으며, 2003년부터 주 40시간으로 더욱 단축되었다. 주 40시간의 법정근로시간은 <표 2-1>에서 보듯이 사업체 규모에 따라 적용시기를 달리하면서 오랜 기간에 걸쳐 서서히 적용대상을 넓혀왔다.

법정 근로시간의 단축에도 불구하고 여전히 높은 수준을 유지하고 있는 실근로시간을 줄이기 위해 정부는 2018년 들어 「근로기준법」을 일부 개정(2018. 3. 20.)하기에 이른다. 실제로 근로기준법 일부개정의 이유는 다음과 같다.

“실근로시간 단축의 시대적 과제를 해결하고 향후 발생할 사회적 비용을 최소화하기 위하여 1주당 최대 근로시간이 휴일근로를 포함 52시간임을 분명히 하고, 가산임금 중복할증률을 규정하며, 사실상 제한 없는 근로를 허용하여 초장시간 근로의 원인이 되고 있는 근로시간특례업종의 범위를 축소하는 등 근로시간 관련 제도를 정비함.”(국가법령정보센터, <https://www.law.go.kr/>)

흔히 주 52시간제로 불리는 2018년의 근로시간 단축법의 주요 내용은 <표 2-2>에 제시한 고용노동부의 보도자료에 잘 나타나 있다.⁶⁾ 이 표에서 보는 바와 같이 2018년 시행 근로시간 단축법의 핵심내용은 크게 두 가지이다. 첫째, 주간 최대 총근로시간을 52시간으로 단축하는 것이다. 2018년 6월 30일 이전까지 주당 최대 총근로시간은 68시간이었는데, 2018년 7월 1일 이후 300인 이상 사업체 등에 대해 52시간으로 단축되었다. 둘째, 휴일노동 가산수당 할증률 인상이다. 8시간을 초과하는 휴일노동에 대해 통상임금의 100%를 가산 지급하도록 하였는데, 이는 기존의 50%에서 크게 높아진 것이다.

아울러 「근로시간 연장에 대한 규정」(제53조 제1항 및 제2항)을 위배할 경우 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금(제110조(벌칙))에 처하도록 하고 있어, 위반 시 형사처분을 받을 수도 있도록 되어 있다.

6) 개정된 「근로기준법」은 신규 조문 비교와 함께 부록에 제시되어 있다.

〈표 2-2〉 2018 근로시간 단축법의 주요 내용

근로기준법	개정사항	주요 내용
제2조(정의) 제1항 제7호 제53조(연장근로의 제한) 제3항 및 제6항	실근로시간 단축과 특별 연장근로 허용	<ul style="list-style-type: none"> - 근로기준법에 1주가 7일임을 명시 - 최대근로시간은 52시간(법정근로 40시간+ 연장근로 12시간)으로 기업 규모별로 단계적으로 단축하여 2021년 7월 1일부터는 전면 적용 - 근로시간 단축의 시행은 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 공공기관, 지방자치단체와 그 기관 등에 대하여는 2018년 7월 1일(제59조의 개정규정에 따라 근로시간 및 휴게시간의 특례를 적용받지 않게 되는 업종의 경우 2019년 7월 1일), 상시 50명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 2020년 1월 1일, 상시 5명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업장에 대하여는 2021년 7월 1일부터 시행
제56조(연장·야간 및 휴일 근로) 제2항	휴일노동의 가산수당 할증률 명확화	<ul style="list-style-type: none"> - 휴일노동의 가산수당 할증률은 8시간 이내의 휴일노동에 대해 통상임금의 50%를, 8시간 초과 휴일노동은 100%를 가산 지급하도록 명확화
제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) 제1항	근로시간 특례업종 축소	<ul style="list-style-type: none"> - 근로시간 특례업종은 5개로 축소되고 (시행: 2018. 7. 1), 존치되는 5개 업종은 연속 휴식시간(11시간)을 보장하도록 개정 (시행: 2018. 9. 1) - 존치되는 5개 업종에 대해서도 근무일간 11시간의 연속 휴식시간을 보장하는 보완장치 마련
제55조(휴일) 제2항	관공서의 공휴일을 유급휴일로 의무화	<ul style="list-style-type: none"> - 현재 공무원들에게만 공휴일로 부여되는 명절, 국경일 등에 대해 민간 사업장의 노동자들에게도 유급공휴일로 적용(제53조 제2항) - 다만, 기업 규모별로 단계 적용하도록 함
제69조(근로시간)	연소근로자의 근로시간 단축	<ul style="list-style-type: none"> - 연소근로자(15~18세)의 1주 근로시간을 40시간에서 35시간으로 단축하고, 연장근로시간은 1주 6시간에서 5시간으로 제한

자료: 고용노동부 보도자료(2018). 『2020 KLI 노동통계』에서 재인용

제 3 장

근로시간 단축법 시행 효과에 대한 이론적인 분석

제1절 기업의 의사결정 문제

이윤을 극대화하는 기업이 당면하는 최적화 문제는 식 (3-1)과 같다. 단, f 는 생산함수이며, h 는 근로시간, L 은 근로자 수 그리고 K 는 자본량을 나타낸다. c 는 비용함수로서 w 는 임금률, p 는 초과근로에 따른 할증률, 그리고 r 은 임대료율을 나타낸다.

$$\underset{h, L, K}{Max} f(h, L, K) - c(w, p, r). \quad (3-1)$$

여기서 비용함수 $c(w, p, r)$ 은 휴일근로 8시간 초과 사용 여부에 따라 달라진다.

첫째, 휴일근로를 사용하지 않거나 8시간 이하 사용하는 경우이다. 이 경우 비용함수는 식 (3-2)와 같아진다. 단, h_s 는 법정근로시간으로서 법에 규정된 기준근로시간을 나타내며, \bar{e} 는 노동 고용의 고정비용을 나타낸다.

$$c(w, p, r) = whL + \bar{e}L + pw \max(0, (h - h_s))L + rK. \quad (3-2)$$

둘째, 휴일근로(h_h)를 8시간 초과하여 사용하는 경우 비용함수는 식 (3-3)과 같다.

$$c(w, p, r) = whL + \bar{e}L + pw \max(0, (h - h_s - h_h))L \quad (3-3) \\ + pw \cdot 8 \cdot L + p'w \max(0, (h_h - 8))L + rK$$

여기서 h_v 를 평일 초과근로시간이라고 하면, $h = h_s + h_v + h_h$ 이다. 식 (3-3)의 우변 세 번째 항은 평일 초과근로를 나타낸 것이며, 네 번째 항은 휴일 8시간 근로를 그리고 다섯 번째 항은 휴일 8시간 초과근로를 반영한 것이다.

제2절 기업의 한계비용(MC) 변화

첫 번째 경우에서 노동과 근로시간의 한계비용(MC)은 각각 다음의 식 (3-4) 및 식 (3-5)와 같다.

$$MC_L = wh + \bar{e} + pw(h - h_s). \quad (3-4)$$

$$MC_h = (1 + p)wL. \quad (3-5)$$

두 번째 경우에서 노동과 근로시간의 한계비용은 각각 식 (3-6) 및 (3-7-1), (3-7-2)와 같아진다.

$$MC_L = wh + \bar{e} + pw(h - h_s - h_h) + pw \cdot 8. \quad (3-6) \\ + p'w(h_h - 8)$$

MC_h 는 평일과 휴일 가운데 어떤 경우의 초과근로를 사용하는가에 따라 달라진다.

평일 초과근로를 사용하는 경우 MC_h 는 식 (3-7-1)과 같다.

$$MC_h = (1 + p)wL. \quad (3-7-1)$$

휴일 초과근로를 사용하는 경우 MC_h 는 식 (3-7-2)와 같게 된다.

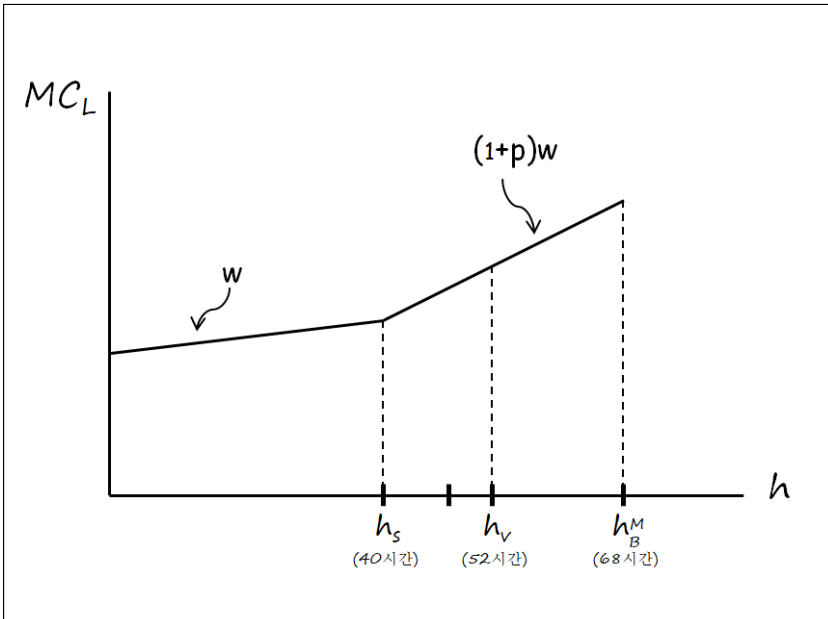
$$MC_h = (1 + p')wL. \quad (3-7-2)$$

평일과 휴일 초과근로를 모두 사용하는 경우 MC_h 는 식 (3-7-3)과 같아진다.

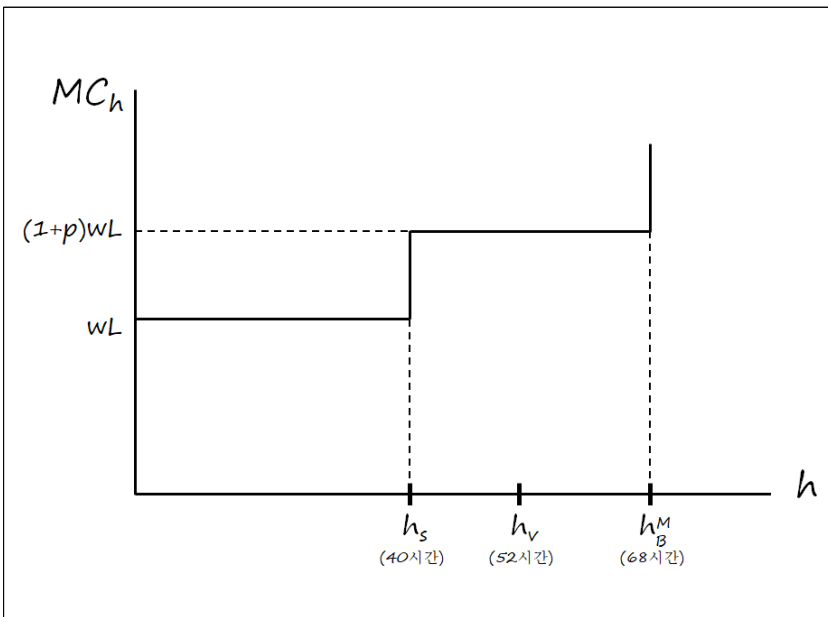
$$MC_h = (1 + p + p')wL \quad (3-7-3)$$

이들 MC 들을 그림으로 나타내면 [그림 3-1]부터 [그림 3-6]까지 제시된 그림과 같다. [그림 3-1]과 [그림 3-2]는 2018년 근로시간 단축법 시행 이전 상태에서 기업의 한계비용을 그림으로 나타낸 것이다.

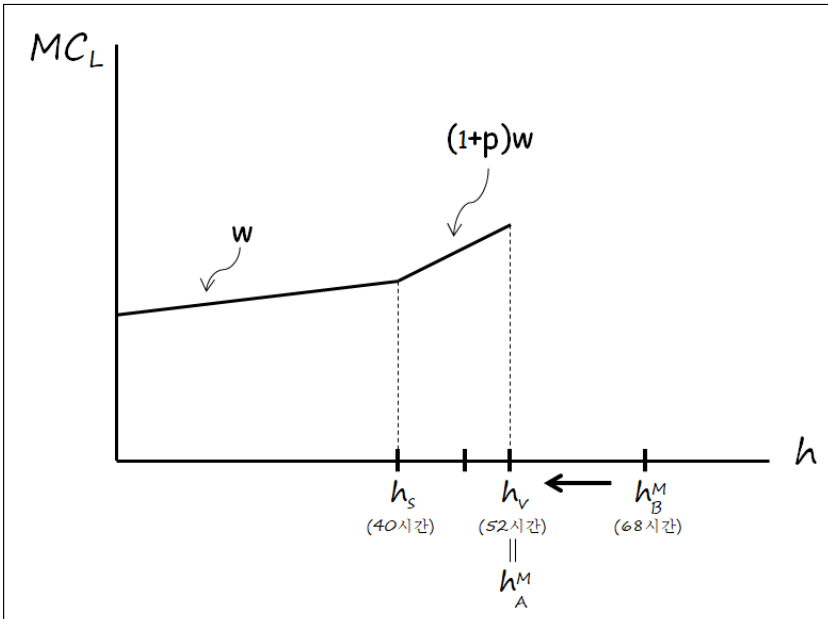
[그림 3-1] 주 52시간제 시행 이전 MC_L



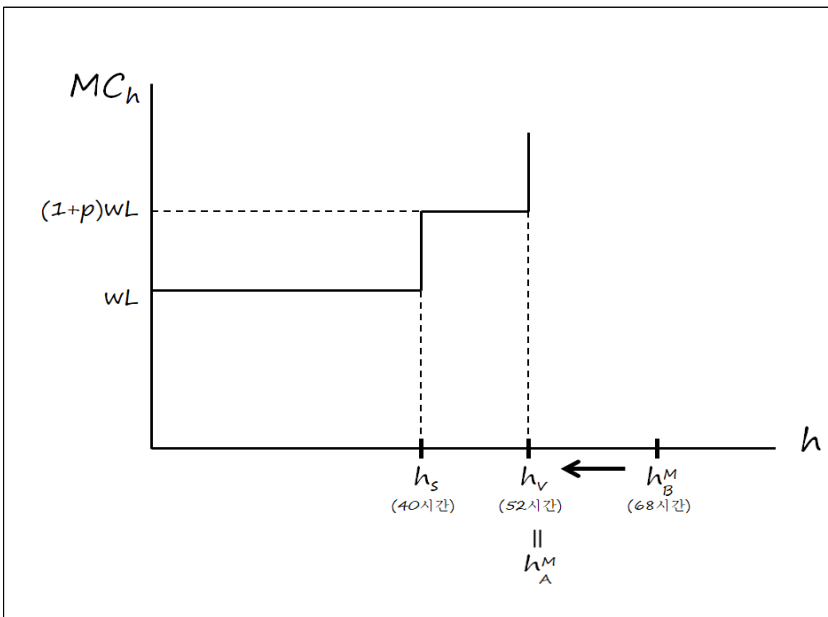
[그림 3-2] 주 52시간제 시행 이전 MC_h



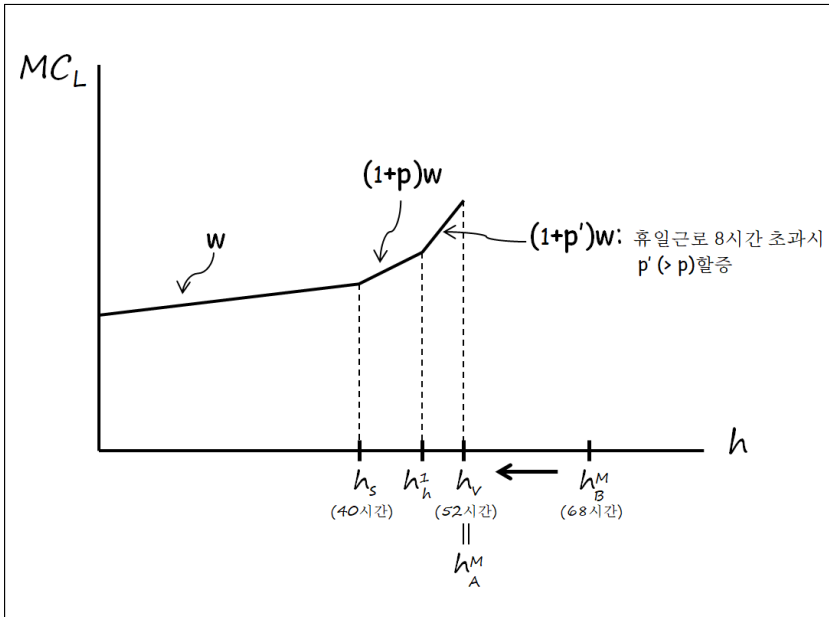
[그림 3-3] 주 52시간제 시행 이후 : 휴일 초과근로 8시간 이하 사용 시 MC_L



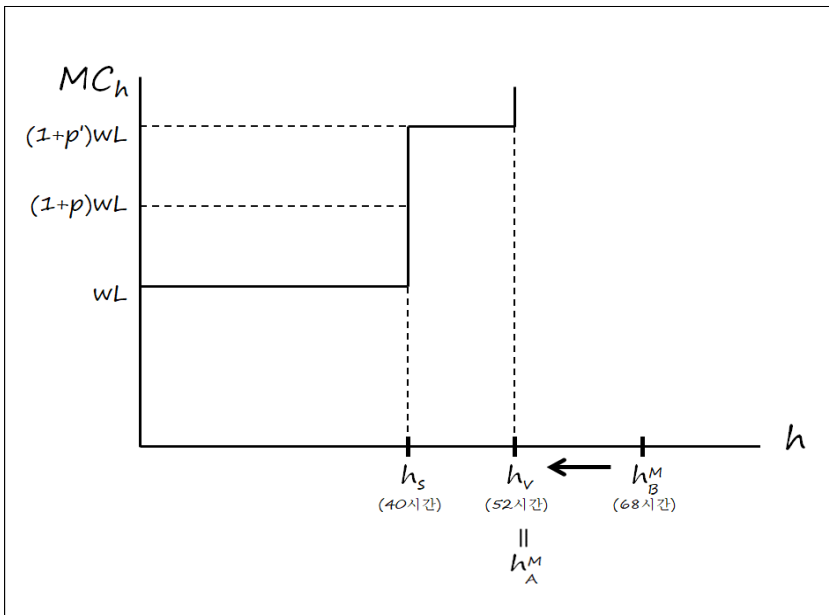
[그림 3-4] 주 52시간제 시행 이후 : 휴일 초과근로 8시간 이하 사용 시 MC_h



[그림 3-5] 주 52시간제 시행 이후 : 휴일 초과근로 8시간 초과 시 MC_L



[그림 3-6] 주 52시간제 시행 이후 : 휴일 초과근로 8시간 초과 시 MC_h



제3절 규모효과와 대체효과

주당 최대 총근로시간이 68시간에서 52시간으로 단축됨에 따른 근로시간의 변화는 규모효과(scale effect)와 대체효과(substitution effect)로 구분하여 살펴볼 수 있다. 먼저 최대 근로시간 단축에 따른 산출량 감소는 노동수요 감소로 이어져 근로시간을 줄이는 역할을 할 것이다. 산출량을 줄이지 않거나 덜 줄이려면 먼저 노동을 자본으로 대체하게 되는데, 이에 따라 노동에 대한 수요는 줄어들게 된다. 장기적으로 근로시간 단축에 따른 생산 감소를 피하기 위한 노력은 기술개발로 이어지고 역시 노동수요의 감소를 초래할 것이다.

2018년 근로시간 단축법의 또 다른 한 축은 8시간 초과 휴일노동 가산수당 할증률 인상이다. 이에 따라 8시간 초과 휴일노동의 상대가격이 상승하여 8시간 초과 휴일노동에 대한 수요가 감소하게 된다. 8시간 미만 휴일노동의 경우 8시간 초과 휴일노동에 비해 상대가격이 하락하게 되어 8시간 미만 휴일노동에 대한 수요는 증가하게 된다. 평일 초과근로의 휴일 8시간 초과근로에 대한 상대가격도 하락하게 되어 평일 초과근로에 대한 수요는 증가한다. 아울러 소정근로의 휴일 8시간 초과근로에 대한 상대가격도 하락하여 소정근로에 대한 수요 역시 증가하게 된다.

이상을 종합하면, 8시간 초과 휴일노동에 대한 수요는 명백히 감소한다. 소정근로, 평일 초과근로, 8시간 이하 휴일노동에 대한 수요는 규모효과와 대체효과의 방향이 서로 어긋나므로 일률적으로 말할 수 없고 규모효과와 대체효과의 상대적 크기에 의존하게 된다.

제 4 장

2018년 근로시간 단축법 시행 효과 실증분석

제1절 자료(data)

이미 언급한 바와 같이 본 연구는 2018년 7월에 시행된 근로시간 단축법이 고용, 특히 근로시간과 신규고용에 미치는 효과를 분석하는 것을 연구의 목적으로 하고 있다. 제4장은 제3장의 이론적인 분석을 바탕으로 실제 자료(data)를 사용하여 경험적인 증거들을 찾는 실증분석을 실시한다. 따라서 실증분석에 필요한 자료는 무엇보다도 근로시간에 대한 내용들을 포함하고 있어야 하며, 사업체와 관련된 내용, 즉 사업체 규모, 업종, 직종 등에 대한 정보 역시 가지고 있어야 한다. 뿐만 아니라 2018년 7월 1일부터 근로시간 단축법이 시행되었으므로, 이를 전후한 시점이나 시기에 대해 관련 내용들이 조사되어 있어야 한다. 만약 그렇지 않을 경우 법 시행의 효과를 엄밀하게 평가하는 것이 어렵게 된다.

이상과 같은 조건들을 모두 충족시키는 자료로 몇 가지를 생각해볼 수 있으나, 2020년에 수행되고 있는 본 연구가 분석에 사용할 수 있는 자료는 제한적이다. 법 시행 이후의 시기 가운데 가장 이른 연도에 해당하는 2019년을 대상으로 하는 조사들의 자료는 2021년이나 그 이후에 가용한 경우가 많기 때문이다. 특히 패널조사 자료들이 주로 여기에 해당한다.

기업들이 근로자들을 고용하여 생산 활동을 하고 있는 상황에서 정부

가 주당 근로시간의 상한을 52시간으로 축소하고 동시에 휴일근로 8시간 초과 할증률을 50%에서 100%로 인상한 것은 기업의 의사결정에 직접적인 영향을 미치게 됨을 앞의 이론적인 분석을 통해 알 수 있었다. 총근로시간 상한 축소는 기업이든 근로자이든 받아들일 수밖에 없다. 휴일근로 8시간 초과 할증률 인상은 임금이라는 민감한 사항이며, 이를 위반할 경우 기업은 노동조합이나 근로자들에 의해 곧바로 제소당할 수 있다. 뿐만 아니라 근로시간 단축법을 위배할 경우 사업주에 대한 형사처분도 가능하다. 따라서 근로시간 상한 축소와 휴일근로 가산수당 할증률 인상을 핵심 내용으로 하는 근로시간 단축법은 앞의 이론적인 분석에서 보았듯이 당연히 사업체에 소속된 근로자들의 근로시간에 영향을 미치게 된다.

그런데 근로시간은 사업체 또는 개인을 단위로 해서 측정될 수 있다. 사업체 단위의 근로시간은 대부분 해당 사업체에 소속된 개별 근로자들의 근로시간을 평균한 것이다. 근로시간은 기본적으로 개인 단위로 측정되고 이에 따라 임금이 산정된다. 따라서 본 연구의 분석에 보다 적합한 자료는 사업체 단위에서 측정한 근로시간 자료라기보다는 사업체에 소속된 개별 근로자 단위에서 측정한 근로시간 자료이다. 동일 사업체에 근무하고 있는 근로자라고 하더라도 생산직, 사무직, 영업직, 관리직 등에 따라 근로시간이 달라질 수 있을 뿐만 아니라, 동일한 생산직 근로자라고 하더라도 이들의 근로시간은 근로자의 최적화 행동 결과에 따라 개인별로 달라질 수 있다.

요컨대 본 연구의 분석에 보다 적합한 자료는 사업체에 대한 조사를 실시하고 있을 뿐만 아니라 해당 사업체에 소속된 근로자 개인들에 대해 각자의 근로시간을 비롯한 다양한 정보들을 조사한 것이다. 다행스럽게도 고용노동부에서 실시하는 「고용형태별근로실태조사」 자료는 본 연구가 필요로 하는 내용을 상당부분 충족시킨다. 이 조사는 매년 6월을 조사대상기간으로 하여 7~9월에 사업체에 대한 전반적인 사항들을 조사할 뿐만 아니라 이들 사업체에 소속된 근로자 전부 혹은 일부에 대해 각자의 근로시간과 임금 등을 비교적 자세히 조사한다.⁷⁾ 현재 2018년 6월과 2019년 6월을 대상으로 조사한 자료가 모두 가용하므로, 2018년 7월 1일의 법 시행을 전후한 시기 모두에 대한 자료를 분석에 사용할 수 있다. 따라서 이

7) 「고용형태별근로실태조사」에 대한 보다 자세한 내용은 부록에 제시하였다.

조사 자료를 사용할 경우 2018년 7월에 시행된 근로시간 단축법의 효과를 분석하는 것이 가능하다. 본 연구는 고용노동부에서 실시하는 「고용형태별근로실태조사」의 2018년 및 2019년 원자료를 실증분석을 위한 자료(data)로 사용하기로 한다.

이 조사에서 사용하고 있는 용어는 관련 전문가 이외의 일반인에게 낯설 수 있으므로 논의를 진행하기 전에 이에 대해 알아보도록 한다. 이 조사에서 ‘근로시간’ 또는 ‘총근로시간’은 ‘조사기준기간 중 조사대상 전체 근로자가 실제로 매일 근로한 시간의 월 누계’⁸⁾를 말하며, 이는 ‘소정실근로시간’과 ‘초과실근로시간’으로 구성되어 있다.⁹⁾ ‘소정실근로시간’이란 ‘사업체의 취업규칙이나 단체협약으로 정한 소정근로일에 정규적인 업무개시와 종료시각 사이의 실제로 근무한 시간 수’를 말한다.¹⁰⁾ ‘초과실근로시간’이란 ‘소정근로시간 이외의 연장근로시간, 야간근로시간, 휴일근로시간 등에 초과하여 실제로 근로한 시간’을 말한다.

제2절 비교집단의 선정과 삼중차분법

법 시행의 효과를 분석하는 데에는 ‘이중차분법’으로 알려진 방법론이 널리 활용되고 있다. 잘 알려진 바와 같이 이중차분법은 법 적용 대상이 되는 집단(처치집단, treatment group)과 그렇지 않은 집단(비교집단, comparison group)에 대해 법 시행 전과 후의 변화를 비교하여 그 효과를 평가하는 방법이다. 이 법의 시행 시기는 2018년 7월 1일부터이므로 법 시행의 전과 후는 명백하다. 따라서 법 적용 대상 여부에 따라 처치집

8) 광업의 갱내 휴식시간 등 이른바 대기시간은 포함되며, 휴식시간, 본래의 직무 외에 근무한 일직, 숙직 등 당직근무시간, 지각, 조퇴, 노사분규로 근로하지 않은 시간은 제외된다(급여 지급 여부를 불문).

9) 근로시간 관련 용어들의 정의는, 2018 「고용형태별근로실태조사」(고용노동부, 2019. 6) p.13에 의거하였다.

10) 단, 법정기준 근로시간(「근로기준법」 제50조의 일반근로자 8시간, 「산업안전보건법」 제46조의 유해 위험작업근로자 6시간, 「근로기준법」 제69조의 연소근로자 7시간) 이내여야 하며 주휴일, 취업규칙상의 휴일, 휴무 근무시간, 휴식시간은 제외된다.

단과 비교집단을 구분하는 것이 중요하다.

2018년의 근로시간 단축법은, 제2장에서 살펴보았던 바와 같이, 사업체 규모에 따라 그 시행일을 달리하고 있다. 기본적으로 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 등에 대하여는 2018년 7월 1일부터 동법이 시행되기 시작하였다. 300인 미만부터 50인 이상 사업장 등에 대해서는 동법이 기본적으로 2020년 1월부터 시행될 예정이었다. 그러나 중소기업은 대기업과 달리 ‘주 52시간제’ 실시를 위한 준비가 부족하고 어려움이 많아 ‘계도기간 1년 부여’를 주요 내용으로 하는 별도의 보완대책을 정부가 마련하여 시행한 바 있다.¹¹⁾¹²⁾

여하튼 2018년 7월 1일부터 상시 근로자 300인 이상 사업장에 대해 주 52시간제로 언급되는 근로시간 단축법이 적용되기 시작한 반면, 300인 미만 사업장에 대해서는 적어도 2019년 12월까지 동법이 적용되지 않았다. 따라서 우리는 법 시행 효과 분석을 위한 집단 구분에 있어 기본적으로 300인 이상 사업장을 처치집단으로 그리고 300인 미만 사업장을 비교집단으로 사용할 수 있다.

그런데 본 연구가 분석에 사용하고 있는 「고용형태별근로실태조사」 자료에서 사업체규모에 대한 정보는 5인 미만, 5~29인, 30~299인, 300인 이상의 네 집단으로만 구분되어 제공되고 있다. 이러한 구분에서 2018년

11) 관계부처 합동, 보도자료, 2019. 12. 11.

12) 보도자료(2019. 12. 11.)의 주요 내용을 정리하면 다음과 같다. 중소기업의 경우 대기업과 달리 원하청 구조 등으로 인해 업무량을 자율적으로 통제하기가 어렵고 체계적인 인사노무관리 부족 등 준비 여력도 충분치 않아 아직 준비에 어려움을 겪고 있는 기업이 많은 것도 현실이다. 중소기업에 주 52시간제가 안착하기 위해서는 탄력근로제 등 보완입법이 반드시 필요하나, 정기국회가 종료됨으로써 보완입법 통과가 더욱 불투명해져, 정부는 기업의 준비현황, 어려운 경제 상황 등을 감안, 현장의 불확실성 해소를 위해 불가피하게 잠정적 보완조치에 착수한다. 보완대책 주요내용은 다음의 세 가지이다.

첫째, 50~299인 기업에 1년간의 계도기간을 부여한다. 계도기간 부여 기업은 장시간근로 감독 등 단속대상에서 제외되며, 근로자 진정 등으로 근로시간 규정 위반이 확인되는 경우에도 충분한 시정기간(3+3개월 등 총 6개월)을 부여해 기간 내 기업이 자율개선토록 하고 시정할 경우 처벌 없이 사건을 종결하게 된다.

둘째, 계도기간 중 최대한 신속히 준비를 해나갈 수 있도록 인력채용, 추가비용 등 정부 지원을 강화한다. 셋째, 현장지원 등에도 불구하고 현행 제도하에서는 법 준수가 어려운 경우를 해소하기 위해 특별연장근로 인가 사유를 확대한다.

근로시간 단축법 시행의 적용대상은 300인 이상 사업체이며, 나머지 사업체 집단들은 모두 적용대상이 아니다. 본 연구는 기본적으로 법 적용 대상인 300인 이상 사업체를 처리집단으로 삼고 법 적용 대상이 아닌 사업체들 가운데 30~299인 사업체를 비교집단으로 선정하였다.

이처럼 30인 미만 소규모 사업체를 분석대상에서 제외한 데에는 크게 두 가지 이유가 있다. 첫째, 분석대상 기간인 2018년 6월과 2019년 6월 사이에 있는 2019년 1월에 최저임금이 10.9%로 대폭 인상되어 이에 따른 효과를 근로시간 단축법 시행의 효과에서 제거할 필요가 있기 때문이다. 최저임금의 인상이 30인 미만 소규모 사업체들에 더욱 큰 영향을 끼칠 것임을 염두에 둔다면, 이들 사업체들을 분석대상에서 제외하는 것이 좋다. 둘째, 사업체규모 구분이 30~299인과 300인 이상으로 다소 크게 이루어졌으나, 회귀불연속모형의 논리를 적용하여 결과를 해석할 수 있는 여지가 존재하므로, 이러한 장점을 십분 활용하기 위함이다.

비교집단을 선정하였다고 하더라도 법 시행 효과 분석을 위한 방법론을 보다 구체화하여야 한다. 이미 언급한 바와 같이 본 연구는 이중차분법의 적용을 염두에 두고 실증분석을 설계하고 있다. 그런데 2018년 7월에 실시된 근로시간 단축법의 시행 효과를 평가하는 데에는 이중차분법을 도입하여 분석하는 것만으로는 한계가 있을 수 있다.

이는 무엇보다도 2018년 시행된 근로시간 단축법이 ① 근로시간 총량 단축과 ② 휴일노동 8시간 초과 가산수당 할증률 인상이라는 두 부분으로 구성되어 있다는 사실과 밀접하게 관련되어 있다. 휴일노동 8시간 초과 가산 할증률 인상의 효과를 구분하여 평가하기 위해서는 추가적인 차원(dimension)에서 새로운 변수의 도입이 요구된다. 이처럼 새로운 차원의 변수가 실증분석을 위한 모형에 추가로 도입된다면, 분석방법은 삼중차분법(triple difference method)이게 된다. 이처럼 삼중차분법을 적용할 수 있게 된다면, 이중차분법 사용을 위해 도입한 변수의 계수 추정치를 새롭게 해석할 수 있는 여지도 생겨나게 된다.

요컨대 본고는 근로시간 단축법 시행의 효과를 보다 엄밀하게 평가하기 위해 삼중차분법과 이중차분법을 동시에 실증분석 모형에 도입하는 형태로 실증분석을 설계하기로 한다.

제3절 실증모형 설정

이상의 논의를 바탕으로 본 연구는 기본적으로 이중차분법을 적용할 수 있도록 법 시행 전과 후를 대상으로 처리집단과 비교집단을 설정하였다. 휴일노동 사용 사업체들은 그렇지 않은 사업체들에 비해 구조적으로 구분되는 특징을 가지고 있을 가능성이 크다는 가정하에 휴일노동 사용 여부를 실증분석을 위한 추가적인 차원(dimension)으로 도입하였다. 실제로 휴일노동 비율은 매우 안정적인 모습을 보여 왔음을 제4절에서 살펴볼 것이다. 이러한 상황을 반영하여 설정한 실증분석을 위한 모형이 식 (4-1)이다.

$$Y_{it} = \alpha h_{it}^A + \beta dt \cdot ds + \gamma_0 dt \cdot ds \cdot dv + \gamma_h dt \cdot ds \cdot dh + \delta dC + \lambda X_{it} + \epsilon_{jt} \quad (4-1)$$

, where Y_{it} : 총근로시간 또는 신규고용,
 $dt = \begin{cases} 1 & \text{if post-treatment (after enacting 52 hours law)} \\ 0 & \text{if pre-treatment} \end{cases}$,
 $ds = \begin{cases} 1 & \text{if 300 or more} \\ 0 & \text{if 30 ~ 299} \end{cases}$,
 $dv = \begin{cases} 1 & \text{if } 0 < \text{weekday overtime hours} \\ 0 & \text{if not (weekday overtime hours = 0)} \end{cases}$,
 $dh = \begin{cases} 1 & \text{if } 0 < \text{holiday overtime hours} \\ 0 & \text{if not (holiday overtime hours = 0)} \end{cases}$,
 $\delta dC = \delta_0 dt + \delta_1 ds + \delta_2 dv + \delta_3 dh1 + \delta_4 dh2$.

그런데 휴일노동 사용 여부를 새로운 변수로 도입하여 분석한다면, 아예 한 걸음 더 나아가 휴일 8시간 초과근로와 휴일 8시간 이하근로의 경우로 구분하여 도입하는 것도 시도해볼 만한 가치가 있다. 이를 통해 휴일 8시간 초과근로에 따른 가산수당 할증률 인상의 근로시간 및 고용효과에 대한 분석이 가능하게 된다.

이러한 논의를 바탕으로 휴일근로를 휴일 8시간 초과근로의 경우와 휴

일 8시간 이하근로의 경우로 구분하고 평일 초과근로 여부도 별도로 구분하여 새로운 차원의 분석을 위한 변수로 도입하여 실증분석을 위한 모형으로 삼기로 한다. 이러한 상황을 반영하여 설정된 실증분석 모형이 식 (4-2)이다.

$$Y_{it} = \alpha h_{it}^A + \beta dt \cdot ds + \gamma_0 dt \cdot ds \cdot dv + \gamma_1 dt \cdot ds \cdot dh1 + \gamma_2 dt \cdot ds \cdot dh2 + \delta dC + \lambda X_{it} + \epsilon_{jt} \quad (4-2)$$

$$, dh1 = \begin{cases} 1 & \text{if } 0 < \text{holaday overtime hours} \leq 8 \\ 0 & \text{if not (holaday overtime hours} = 0) \end{cases}$$

$$, dh2 = \begin{cases} 1 & \text{if } 8 < \text{holaday overtime hours} \\ 0 & \text{if not (holaday overtime hours} \leq 8) \end{cases}$$

위의 두 식에서 Y_{it} 는 총근로시간을 나타내는 변수이다. 여기서 i 는 개별 근로자를 그리고 t 는 시점을 나타낸다.¹³⁾ 근로시간에 대한 분석에 이어 신규고용에 대한 분석이 이루어질 경우, Y_{it} 는 신규고용 여부를 나타낸다.¹⁴⁾

우변에 있는 h_{it}^A 는 ‘소정실근로시간’을 나타낸다. dt 는 처치 여부를 나타내는 변수로서 근로시간 단축법이 시행된 2018년 7월 이후이면 1, 아니면 0의 값을 갖는다. ds 는 법 적용대상 여부로서 300인 이상 사업체이면 1, 아니면 0의 값을 갖는 변수이다. dv 는 평일 초과근로 여부를 나타내는 더미변수이며, 평일에 초과근로를 하였으면 1, 아니면 0의 값을 갖는다. $dh1$ 은 휴일 8시간 이하근로이면 1, 아니면 0의 값을 갖는 변수이며, $dh2$ 는 휴일 8시간 초과근로이면 1, 아니면 0의 값을 갖는다. dC 는 통제변수 역할을 하는 더미변수들이다. X_{it} 는 산업과 직종 등을 나타내는 변수들이다.

식 (4-1)의 설정에서 $dt \cdot ds \cdot dh$ 항의 계수 추정치인 γ_h 는 삼중차분법을 통해 법 시행의 효과를 알려주는데, 구체적으로 휴일근로를 하는 법 적용

13) 사업체규모, 평일 초과근로 여부, 휴일 8시간 이하근로 여부, 휴일 8시간 초과근로 여부를 나타내는 변수들을 정의하여 하첨자로 나타내는 것이 보다 엄밀한 표현일 것이나, 복잡함을 피하기 위해 생략하였다.

14) 신규고용일 경우 1, 아니면 0인 변수이다.

대상, 즉 300인 이상 사업체에 근무하는 근로자는 그렇지 않은 근로자들에 비해 법 시행을 전후로 하여 근로시간에 있어 어떠한 변화를 보이는지를 알려준다. γ_0 역시 삼중차분법을 통한 법 시행 효과에 대한 추정치인데, 평일 초과근로를 하는 법 적용 대상 사업체 근무 근로자는 그렇지 않은 근로자들에 비해 법 시행에 따라 근로시간에 어떠한 변화가 발생하였는지를 보여준다.

한편 $dt \cdot ds$ 항의 계수 β 는 법 시행 대상이 되는 사업체들은 그렇지 않은 비교집단들에 비해 법 시행에 따라 근로시간에 얼마나 변화가 있었는지를 이중차분법으로 보여준다. 따라서 평일 초과근로, 휴일근로 근로자의 근로시간이 법 시행으로 인해 각각 γ_0 , γ_h 만큼 영향을 받는 것으로 추정되었다면, $dt \cdot ds$ 항의 계수 β 는 근로시간의 변화 가운데 이들에 의한 부분을 제외한 부분, 즉 법 시행으로 인한 소정실근로시간의 변화에 따른 근로시간의 변화로 해석할 수 있다.

위의 식 (4-2)와 같은 실증모형 설정에서 먼저 $dt \cdot ds \cdot dh_2$ 항의 계수 추정치 γ_2 를 보면, 이 역시 삼중차분법을 사용한 법 시행의 효과를 보여주는데, 구체적으로 휴일에 8시간을 초과하여 근로하는 300인 이상 사업체의 근로자의 총근로시간이 그렇지 않은 근로자의 경우에 비해 법 시행으로 인해 얼마만큼 변하였는지를 보여준다. 추정치가 음(-)이고 이러한 추정치가 통계적으로 유의하다면 우리는 휴일 8시간 초과근로 근로자의 근로시간이 법 시행으로 인해 감소하였음을 알 수 있다. 마찬가지로 γ_1 은 휴일 8시간 이하근로 근로자의 근로시간은 법 시행으로 인해 얼마나 변하였는지를 삼중차분법을 통해 알려준다.

그리고 $dt \cdot ds$ 항의 계수 β 는 이중차분법을 통해 법 시행의 효과를 알려주는데, 우리는 이를 식 (4-1)의 추정에서와 유사하게 해석할 수 있다. 즉 평일 초과근로, 휴일 8시간 이하근로, 휴일 8시간 초과근로 근로자의 근로시간이 법 시행으로 인해 각각 γ_0 , γ_1 , γ_2 만큼 영향을 받는 것으로 추정되었다면, $dt \cdot ds$ 항의 계수 β 는 근로시간의 변화 가운데 이들에 의한 부분을 제외한 부분, 즉 법 시행으로 인한 소정실근로시간의 변화에 따른 근로시간의 변화로 파악할 수 있을 것이다.

제4절 기초통계

1. 근로시간과 휴일근로

회귀분석을 실시하기에 앞서 분석에 사용하고 있는 「고용형태별근로실태조사」 자료상에 나타나는 특징들을 기초통계들을 통해 살펴보도록 하자. <표 4-1>은 총근로시간과 이의 구성을 주당 평균 근로시간으로 계산하여 2015년부터 2019년까지 제시한 것이다. 총근로시간은 소정실근로시간과 초과실근로시간의 합계이다. 이 조사는 휴일근로시간에 대해서도 2015년부터 조사하기 시작하였는데, 이에 따라 초과근로시간을 휴일근로시간과 평일 초과근로시간으로 구분하여 살펴볼 수 있게 되었다.

<표 4-1>에 나타난 특징들을 보다 쉽게 파악하기 위해 이들을 그림으로 그려 보았다. [그림 4-1]은 총근로시간과 소정실근로시간 그리고 초과(실)근로시간과 그 변화 추이를 나타낸 것이다. 이 그림에서 보듯이 6월을

〈표 4-1〉 총근로시간과 그 구성 및 추이

(단위: 시간/주, 개)

	근로시간					관측수	가중 관측수
	총	소정실	초과실	평일초과	휴일근로		
2015	40.3	38.8	1.45	0.78	0.70	852,776	14,669,831
2016	39.8	37.6	2.13	1.44	0.68	851,737	15,354,098
2017	39.2	37.1	2.05	1.39	0.66	967,338	15,859,120
2018	36.3	34.4	1.91	1.23	0.68	971,112	15,971,051
2019	35.4	33.7	1.71	1.17	0.54	978,012	16,307,237

주: 1. 월 근로시간을 4.29(=30/7)로 나누어 주당 근로시간을 계산하였음.

2. 2015년 초과근로시간과 휴일근로시간의 차이가 평일 초과근로시간과 일치하지 않는 것은 결측(missing)에 의한 것임. 대표적인 예는 초과근로시간은 조사되었으나 휴일근로시간에 결측이 발생한 경우임.

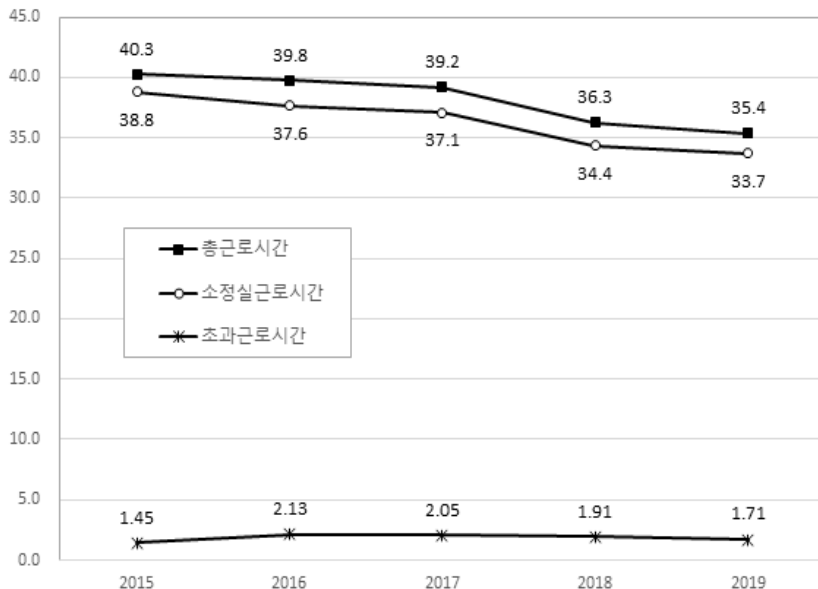
자료: 「고용형태별근로실태조사」의 원자료를 사용하여 저자 계산.

조사대상 기간으로 하는 「고용형태별근로실태조사」 자료상의 총근로시간은 1월부터 12월까지 매월을 조사대상 기간으로 하는 「사업체노동력조사」 자료상의 총근로시간([그림 2-1])과 마찬가지로 전반적으로 하락하는 모습을 보인다.

이를 보다 자세히 살펴 본고가 분석대상으로 하고 있는 2018년과 2019년의 근로시간 변화에 대한 이해를 돕고자 한다. 먼저 2015년에 40.3시간이었던 총근로시간은 2016년에 39.8시간을 기록하여 처음으로 30시간대에 진입하였으며 2017년에도 39.2시간으로 다소 하락하고 있다. 2018년의 총근로시간은 36.3시간으로 전년도에 비해 2.9시간이나 감소하였다.¹⁵⁾ 2019년 들어 총근로시간은 다시 35.4시간으로 감소하였으나, 감소폭은 전 년도의 2.9시간에 크게 미치지 못하는 0.9시간에 그쳤다.¹⁶⁾ 즉 2018년 7월

[그림 4-1] 총근로시간과 그 구성

(단위: 시간/주)



자료: 「고용형태별근로실태조사」(고용노동부) 2018년 및 2019년 원자료를 사용하여 계산

15) 참고로 2018년은 최저임금이 전년도에 비해 16.4% 인상된 해이다.

16) 2019년에도 최저임금은 전년 대비 10.9% 인상되었다.

1일부터 300인 이상 사업체를 대상으로 근로시간 단축법이 시행되었음에도 총근로시간의 감소는 그리 크지 않았으며, 전반적인 근로시간 하락 추세에서 벗어난 것으로 보기도 어렵다.

총근로시간의 이러한 변화 추세는 소정실근로시간의 변화와 밀접하게 관련되어 있다. [그림 4-1]에서 보듯이 소정실근로시간은 2015년 주당 38.8 시간에서 2017년 37.1시간으로 감소하며, 2018년에 34.4시간으로 전년도에 비해 2.7시간이나 감소하였다. 2019년 들어서도 근로시간의 하락 추세는 지속되어 소정실근로시간이 전년 대비 0.7시간 감소한 33.7시간을 기록하고 있다.

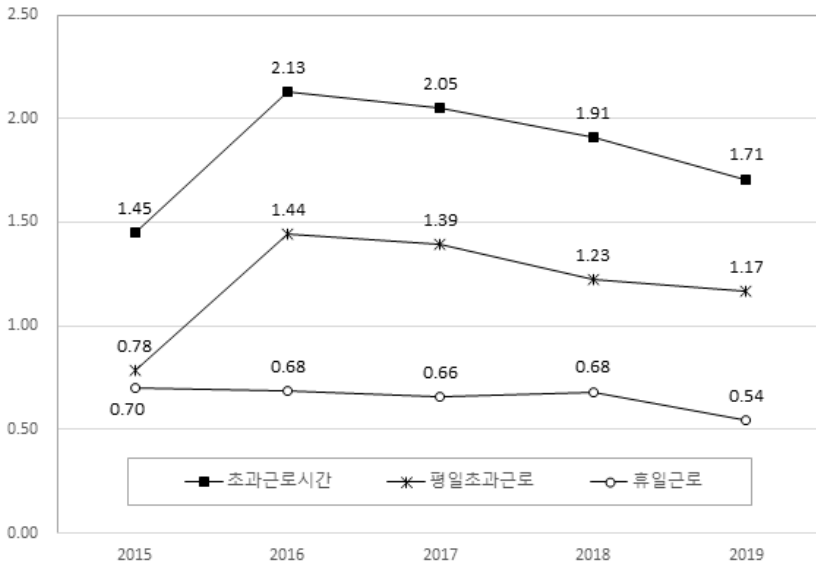
초과근로시간은 소정실근로시간의 이러한 하락추세와 다소 다른 모습을 보인다. 즉 이 그림에서 보듯이 초과근로시간은 2015년 1.45시간에서 2016년 2.13시간으로 오히려 0.68시간 증가하고 있으며, 이후 전반적으로 하락하는 모습을 보인다. 그러나 2018년의 초과근로시간은 1.91시간으로 전년도 2.05시간에 비해 0.14시간 감소하는 데에 그치고 있는데, 이는 소정실근로시간의 2.7시간 감소 및 총근로시간의 2.9시간 감소와 대비된다. 2019년에도 초과근로시간은 1.71시간을 기록하여 전년 대비 0.20시간 감소하고 있다.

이제 초과근로시간을 휴일근로시간과 평일 초과근로시간으로 구분하여 살펴보도록 하자. 이미 언급한 바와 같이 「고용형태별근로실태조사」는 2015년부터 초과근로 가운데 휴일근로가 얼마나 되는지를 조사하고 있다. 이에 따라 휴일근로시간뿐만 아니라 초과근로시간에서 휴일근로시간을 뺀 평일 초과근로시간에 대해서도 알 수 있게 되었다. [그림 4-2]는 <표 4-1>에 제시된 이들 세 변수들의 값들을 2015년부터 2019년까지 그림으로 나타낸 것이다.

[그림 4-2]에서 보듯이 초과근로시간이 2016년에 크게 상승하였다가 이후 2019년까지 하락하는 모습을 보이는 것은 휴일근로시간의 변화에 의한 것이라기보다는 주로 평일 초과근로시간의 변화에 의한 것으로 보인다. 평일 초과근로시간이 2015년 0.78시간에서 2016년 1.44시간으로 크게 상승하였다가 이후 지속적으로 하락하여 2019년에 1.17시간에 머문다. 초과근로시간이나 평일 초과근로시간의 변화와 달리 휴일근로시간은 매우

(그림 4-2) 초과근로시간과 휴일근로시간

(단위 : 시간/주)



자료 : 「고용형태별근로실태조사」(고용노동부) 2018년 및 2019년 원자료를 사용하여 계산

안정된 모습을 보인다. 2015년에 0.70시간이었던 휴일근로시간은 2016년에 0.68시간으로 미소하게 하락하고 있으며 2017년에도 0.66시간으로 약간 하락하였으나 이듬해인 2018년에 0.68시간으로 다시 미소하게 증가하고 있다. 반면 2019년의 휴일근로시간은 0.54시간을 기록하여 전년도에 비해 감소폭이 다소 크다.

휴일근로시간이 평일 초과근로시간이나 총초과근로시간과 달리 안정적인 모습을 보인다는 사실은 중요한 의미를 가질 수 있다. 즉 휴일근로의 사용 여부는 경기적인 요인 등에 영향을 받는다고보다는 어떤 구조적인 요인으로 인해 발생하는 것일 가능성이 크다는 점이다. 업종이나 직종 등을 비롯한 구조적인 특징이 휴일근로 사용을 불가피하게 하는 요인으로 작용하고 있을 가능성이 큰 것으로 파악할 수 있다.

이에 대해 보다 자세히 살펴보도록 하자. 다음의 <표 4-2>는 휴일근로시간이 결측이 아닌 경우들을 대상으로 하여 휴일근로시간이 0보다 큰 경우들과 0인 경우들로 구분하여 각 집단들의 가중 관측수와 이의 전체

관측수에 대한 비중, 그리고 각종 근로시간들의 평균을 제시한 것이다.

이 표에서 가장 눈에 띄는 것은 휴일근로시간이 0인 휴일비근로자들의 초과근로시간이 적게는 0시간(2015년)에서 많아야 0.85시간(2016년, 2017년)에 불과하다는 사실이다. 반면 휴일근로자들의 초과근로시간은 많게는 10.69시간(2015년)에서 적더라도 8.87시간(2019년)이나 된다. 뿐만 아니라 휴일근로자들의 휴일근로시간은 평일 초과근로시간과 유사할 정도로 크다. 즉 휴일근로자들은 휴일비근로자들과 달리 평일에도 초과근로를 하고 있을 가능성이 높다는 것이다. 다만 휴일근로자의 전체 근로자에 대한 비율은 2015년의 13.9%에서 2019년의 11.2%로 점차 감소하고 있다.

〈표 4-2〉 휴일근로 여부와 그 비중 및 근로시간

(단위: 개, %, 시간/주)

	연도	가중 관측수	비중 ¹⁾	근로시간				
				초과	휴일	평일	총	소정실
휴일 근로	2015	1,987,055	13.9	10.69	5.05	5.65	51.1	40.4
	2016	2,064,435	13.4	10.32	5.08	5.25	49.3	39.0
	2017	2,025,291	12.8	10.27	5.14	5.12	49.2	38.9
	2018	1,955,342	12.2	9.95	5.57	4.38	46.4	36.4
	2019	1,829,480	11.2	8.87	4.83	4.05	44.9	36.0
휴일 비근로	2015	12,349,421	86.1	0.00	0	0.00	38.6	38.6
	2016	13,289,662	86.6	0.85	0	0.85	38.3	37.4
	2017	13,833,828	87.2	0.85	0	0.85	37.7	36.8
	2018	14,015,709	87.8	0.78	0	0.78	34.9	34.1
	2019	14,477,757	88.8	0.80	0	0.80	34.2	33.4
전체	2015	14,336,475	100.0	1.48	0.70	0.78	40.3	38.9
	2016	15,354,098	100.0	2.13	0.68	1.44	39.8	37.6
	2017	15,859,120	100.0	2.05	0.66	1.39	39.2	37.1
	2018	15,971,051	100.0	1.91	0.68	1.23	36.3	34.4
	2019	16,307,237	100.0	1.71	0.54	1.17	35.4	33.7

주: 휴일근로시간이 결측(missing)이 아닌 경우만 대상으로 한 결과임.

1) 비중 = 가중 관측수 / 전체 가중 관측수.

종합하면, 휴일근로를 하는 경우는 그렇지 않은 경우에 비해 업종이나 직종 또는 사업체의 특성에 있어 구조적으로 구분되는 특성을 가지고 있을 가능성이 크다는 것이다.

한편 <표 4-2>에 제시한 자료를 회귀분석 대상 연도인 2018년과 2019년을 중심으로 비교하여 보면, 휴일근로자의 비중은 2018년 12.2%에서 2019년 11.2%로 1.0%포인트 하락하였다. 이는 다른 연도들에 비해 하락 폭이 다소 크다. 초과근로시간도 9.95시간에서 8.87시간으로 1.08시간 감소하였으며, 이 역시 다른 연도들의 경우에 비해 감소분이 크다. 이는 휴일근로시간의 0.74시간 감소와 평일근로시간의 0.33시간 감소로 구성되어 있다. 이에 따라 총근로시간이 46.4시간에서 44.9시간으로 1.5시간(보다 정확하게는 1.48시간) 하락하였고 소정실근로시간이 36.4시간에서 36.0시간으로 0.4시간 감소하였다.

반면 휴일비근로자의 총근로시간은 34.9시간에서 34.2시간으로 0.7시간 감소하였으나, 초과근로시간, 즉 평일 초과근로시간은 오히려 0.02시간 증가하여 휴일근로자의 경우와 구분되는 모습을 보여준다.

2. 회귀분석에 사용된 주요 변수들의 기초통계

이제 회귀분석에 실제로 사용되는 자료(dataset)의 기초통계들을 살펴보자. 여기서 제시되는 변수들의 기초통계와 회귀분석 결과는 근로시간과 사업체규모에 결측(missing)이 있는 경우들을 모두 제외한 것이다. 2018년과 2019년을 통합하여 구축한 자료(dataset)에 대한 기초통계는 <표 4-3>에 그리고 2018년과 2019년 각각의 자료(dataset)에 대한 기초통계는 <표 4-4>과 <표 4-5>에 제시하였다.

본 연구가 분석에 사용하고 있는 「고용형태별근로실태조사」 자료가 가지는 커다란 장점은 개별 근로자들의 근로시간 등에 대한 정보들을 대규모 근로자에 대해 수집하고 있다는 것이다. 실제로 <표 4-3>에서 보듯이 회귀분석에 사용될 2018년과 2019년을 통합한 자료에서 관측수는 148만 5,106건이며, 가중치를 적용할 경우 가중관측수는 1,306만 853건이다. 이를 2018년과 2019년으로 구분하여 보면, <표 4-4>과 <표 4-5>에서 보듯

이 관측수는 각각 74만 241건과 74만 4,865건이다. 가중관측수는 각각 646만 9,537건과 659만 1,316건이다.

그리고 $dt \cdot ds \cdot dh1$ 의 값은 2018년과 2019년을 통합하여 보여주고 있는 <표 4-3>에서 0.005 그리고 2019년에 대해 보여주는 <표 4-5>에서 0.01로 그 값이 매우 작다.

<표 4-3> 회귀분석에 사용된 주요 변수들의 기초통계 : 2018년과 2019년 통합

	평균	표준편차	최솟값	최댓값
총근로시간	38.28	27.55	1.17	125.87
소정실근로시간	35.06	19.95	0.93	125.87
초과근로시간	3.23	17.11	0.00	61.31
평일 초과근로시간	2.13	12.51	0.00	61.31
휴일근로시간	1.10	8.53	0.00	39.86
휴일 8시간 이하근로시간	0.59	4.66	0.00	7.93
휴일 8시간 초과근로시간	0.51	7.51	0.00	39.86
사업체규모더미(ds)	0.34	1.40	0	1
$dt \cdot ds$	0.17	1.11	0	1
평일 초과근로여부더미	0.36	1.42	0	1
$dt \cdot ds \cdot dv$	0.07	0.74	0	1
휴일근로여부더미(dh)	0.21	1.20	0	1
$dt \cdot ds \cdot dh$	0.03	0.54	0	1
휴일 8시간 이하근로여부더미	0.16	1.09	0	1
$dt \cdot ds \cdot dh1$	0.03	0.51	0	1
휴일 8시간 초과근로여부더미	0.04	0.60	0	1
$dt \cdot ds \cdot dh2$	0.005	0.20	0	1
관측수 / 가중 관측수	1,485,106 / 13,060,853			

〈표 4-4〉 회귀분석에 사용된 주요 변수들의 기초통계: 법 시행 전(2018년, $dt=0$)

	평균	표준편차	최솟값	최댓값
총근로시간	38.65	28.63	1.17	111.89
소정실근로시간	35.24	20.33	1.17	111.89
초과근로시간	3.41	18.31	0.00	61.31
평일 초과근로시간	2.17	13.01	0.00	61.31
휴일근로시간	1.25	9.29	0.00	39.86
휴일 8시간 이하근로시간	0.61	4.78	0.00	7.93
휴일 8시간 초과근로시간	0.63	8.38	0.00	39.86
사업체규모더미(ds)	0.34	1.40	0	1
dt·ds	0.00	0.00	0	0
평일 초과근로여부더미	0.35	1.41	0	1
dt·ds·dv	0.00	0.00	0	0
휴일근로여부더미(dh)	0.22	1.21	0	1
dt·ds·dh	0.00	0.00	0	0
휴일 8시간 이하근로여부더미	0.16	1.09	0	1
dt·ds·dh1	0.00	0.00	0	0
휴일 8시간 초과근로여부더미	0.05	0.66	0	1
dt·ds·dh2	0.00	0.00	0	0
관측수 / 가중관측수	740,241 / 6,469,537			

〈표 4-5〉 회귀분석에 사용된 주요 변수들의 기초통계: 법 시행 후(2019년, dt=1)

	평균	표준편차	최솟값	최댓값
총근로시간	37.92	26.38	1.17	125.87
소정실근로시간	34.88	19.56	0.93	125.87
초과근로시간	3.05	15.81	0.00	57.58
평일 초과근로시간	2.09	12.00	0.00	55.94
휴일근로시간	0.96	7.68	0.00	32.17
휴일 8시간 이하근로시간	0.57	4.53	0.00	7.93
휴일 8시간 초과근로시간	0.40	6.51	0.00	32.17
사업체규모더미(ds)	0.34	1.41	0	1
dt·ds	0.34	1.41	0	1
평일 초과근로여부더미	0.37	1.44	0	1
dt·ds·dv	0.13	1.01	0	1
휴일근로여부더미(dh)	0.20	1.18	0	1
dt·ds·dh	0.07	0.75	0	1
휴일 8시간 이하근로여부더미	0.16	1.09	0	1
dt·ds·dh1	0.06	0.71	0	1
휴일 8시간 초과근로여부더미	0.03	0.54	0	1
dt·ds·dh2	0.01	0.29	0	1
관측수 / 가중관측수	744,865 / 6,591,316			

제5절 회귀분석 결과

1. 총근로시간

이제 앞에 제시한 실증모형을 사용하여 회귀분석한 결과를 살펴보자. 먼저 총근로시간을 종속변수로 하여 회귀분석한 결과이다. <표 4-6>은 이를 정리하여 제시한 것이다. 이 표에서 ‘전체 1’은 식 (4-1)을 추정한 것이고 ‘전체 2’는 식 (4-2)에 대한 회귀분석 결과이다. 먼저 ‘전체 1’에서 $dt \cdot ds \cdot dh$ 의 경우를 보면, 계수 추정치가 -2.10으로 음(-)의 값을 가질 뿐만 아니라 그 값도 상당히 큰 편이며, 통계적으로 매우 유의하다. 이는 휴일 근로를 하는 법 적용 대상 사업체 근로자는 그렇지 않은 근로자에 비해 법 시행으로 인해 총근로시간에서 2.10시간 감소가 발생하였음을 알려주는 중요한 결과이다.

<표 4-6> 추정결과 : 근로시간

	전체 1		전체 2		제조업		서비스업		건설업	
	추정치	p-값	추정치	p-값	추정치	p-값	추정치	p-값	추정치	p-값
소정일 근로시간	1.01	0.00	1.01	0.00	1.05	0.00	1.01	0.00	1.01	0.00
$dt \cdot ds$	0.96	0.00	0.68	0.00	1.44	0.00	0.25	0.00	-0.33	0.00
$dt \cdot ds \cdot dv$	-1.44	0.00	-1.24	0.00	-1.99	0.00	-0.94	0.00	2.49	0.00
$dt \cdot ds \cdot dh$	-2.10	0.00	-	-	-	-	-	-	-	-
$dt \cdot ds \cdot dh1$	-	-	-0.87	0.00	-0.65	0.00	-0.57	0.00	-1.03	0.00
$dt \cdot ds \cdot dh2$	-	-	-3.91	0.00	-4.00	0.00	-2.00	0.00	1.96	0.00
adj R ²	0.84		0.87		0.77		0.90		0.97	
표본 수	1,485,106		1,485,106		358,427		1,041,668		48,249	
가중표본 수	12,349,274		12,349,274		3,913,895		7,597,118		687,027	

아울러 $dt \cdot ds \cdot dv$ 항의 추정치도 음(-)의 값인 -1.44로 추정되고 역시 통계적으로 크게 유의하다. 이는 평일에 초과근로를 하는 법 적용 대상 사업체 근로자가 그렇지 않은 근로자에 비해 총근로시간에 있어 1.44시간 감소하였음을 보여준다. 즉 평일이든 휴일이든 초과근로를 하는 법 적용 대상 사업체 근로자의 근로시간은 비교집단의 경우에 비해 감소한 것으로 나타난다. 다만 그 크기는 휴일근로의 경우에서 더 크다.

총근로시간에서 평일과 휴일의 초과근로를 제외하면 소정실근로시간이 남는다. $dt \cdot ds$ 항은 법 시행 전후 더미변수와 법 적용 대상 사업체 여부 더미변수의 교차항이므로, 이 항의 계수 추정치는 법 시행에 따른 총근로시간 변화 효과 전체를 포착하게 된다. 그런데 평일과 휴일의 초과근로에 따른 효과가 각각 $dt \cdot ds \cdot dv$ 항과 $dt \cdot ds \cdot dh$ 항의 계수 추정치에 반영되어 있을 것이므로, 이제 $dt \cdot ds$ 항의 계수 추정치는 법 시행에 따른 전체 근로시간 변화 효과 가운데 초과근로에 의한 효과를 제외한 나머지 부분에 의한 총근로시간 변화 효과를 측정하는 것으로 해석할 수 있다. 여기에는 법 시행에 따른 소정실근로시간 변화에 의한 총근로시간 변화 효과와 규모효과(scale effect)에 따른 총근로시간 변화 효과가 함께 포함되어 있을 것을 것으로 해석할 수 있다. 이는 이 표에서 보듯이 0.96으로 추정되었는데, 역시 통계적으로 크게 유의하다.

이상과 같은 논리와 해석에 따른다면, 근로시간 단축법 시행은 총근로시간을 0.0078시간만큼 미소하게 감소시킨 것으로 나타난다. 이는 실근로시간의 단축을 목표로 하고 있는 2018년 근로시간 단축법의 실제 근로시간 단축 효과가 그리 크지 않음을 보여주는 결과이다. 뿐만 아니라 이러한 결과는 어디까지나 300인 이상의 대규모 사업체들에 대해서만 법을 시행한 결과임에 유의하여야 한다.

다음으로 휴일근로를 8시간 이하로 하는 경우와 8시간을 초과하는 경우로 구분하고 있는 식 (4-2)를 추정한 결과를 살펴보자. <표 4-6>의 '전체'에서 보듯이 법 적용 대상인 사업체에서 휴일 8시간 초과근로를 하는 경우 근로시간 단축법 시행의 효과를 나타내는 $dt \cdot ds \cdot dh2$ 항의 계수 추정치는 -3.91로 커다란 음(-)의 값을 가지며 통계적으로 매우 유의하다. 이러한 실증분석 결과는 이론에서 예측하는 바와 일치할 뿐만 아니라

추정치의 크기도 상당히 커서 휴일 8시간 초과근로 가산수당 할증률 인상의 근로시간 감소효과가 예상한 바와 같이 크게 나타나고 있다. 다만 법 시행에 따른 휴일 8시간 초과근로 할증률 인상에 해당하는 변수 $dt \cdot ds \cdot dh2$ 의 값이 2019년의 경우 0.01에 불과하여 총근로시간에 미치는 영향은 -0.0391시간에 그친다.

8시간 이하 휴일근로를 나타내는 $dt \cdot ds \cdot dh1$ 항의 계수 추정치도 -0.87로 음(-)의 값으로 추정되며, 역시 통계적으로 크게 유의하다. 평일 초과근로와 관련한 $dt \cdot ds \cdot dv$ 항의 계수 추정치 역시 통계적으로 매우 유의한 음(-)의 값인 -1.24로 추정되었다. 반면 $dt \cdot ds$ 항의 계수 추정치는 0.68로 ‘전체 1’의 경우에 비해 그 크기가 감소하였다.

식 (4-2)에 대한 이와 같은 추정결과, 즉 <표 4-6>의 ‘전체 2’를 바탕으로 하면, 2018년의 근로시간 단축법 시행은 총근로시간, 즉 실근로시간을 0.0213시간만큼 감소시킨 것으로 나타난다. 이는 식 (4-1)에 대한 추정결과보다 감소의 정도가 크기는 하나 여전히 미미한 정도의 감소에 불과하다. 즉 실근로시간 단축을 목표로 하는 근로시간 단축법 시행이 만족할만한 성과를 거두고 있는 것으로 평가하기는 어렵다.

이상과 같은 추정결과는 제조업과 서비스업의 경우에 대해서도 유사하게 나타난다. 추정치의 부호는 모두 전체를 대상으로 하는 경우와 일치하며, 추정치들은 모두 통계적으로 크게 유의하다. 다만 건설업은 평일 초과근로와 휴일 8시간 초과근로 관련 항들 및 $dt \cdot ds$ 항의 계수 추정치가 위의 경우와 상이한 부호로 나타난다.

2. 신규고용

이제 근로시간 단축법 시행이 신규고용에 미친 효과를 살펴보자. 본 연구는 법 시행이 고용에 끼친 효과를 신규고용에 한정하여 근속기간 1년 미만의 신규고용 변화를 통해 파악하고 있다.¹⁷⁾ <표 4-7>은 근로자의 근속년수가 1년 미만이면 1, 그렇지 않으면 0으로 하는 Y_{it} 를 종속변수

17) 김형락·이정민(2012)도 유사한 분석을 실시한 바 있다.

로 하여 식 (4-1)과 식 (4-2)를 추정한 결과이다.

〈표 4-7〉 추정결과 : 신규고용

	전체 1		전체 2		제조업		서비스업		건설업	
	추정치	p-값	추정치	p-값	추정치	p-값	추정치	p-값	추정치	p-값
소정실 근로시간	-0.009	0.00	-0.009	0.00	-0.007	0.00	-0.008	0.00	-0.005	0.00
dt·ds	0.008	0.00	0.008	0.00	0.007	0.00	0.009	0.00	-0.063	0.00
dt·ds·dv	-0.004	0.00	-0.004	0.00	-0.009	0.00	0.007	0.00	0.114	0.00
dt·ds·dh	0.003	0.00	-	-	-	-	-	-	-	-
dt·ds·dh1	-	-	0.001	0.21	-0.002	0.11	-0.003	0.008	0.346	0.00
dt·ds·dh2	-	-	0.008	0.00	-0.009	0.00	0.039	0.00	0.559	0.00
adj R ²	0.102		0.102		0.031		0.054		0.473	
표본 수	1,465,301		1,465,301		354,610		1,026,713		47,680	
가중표본 수	12,193,790		12,193,790		3,872,234		7,490,096		681,273	

먼저 식 (4-1)을 추정한 결과인 <표 4-7>에 있는 ‘전체 1’을 살펴보도록 하자. 이 표에서 보듯이 휴일근로를 사용하는 법 적용 대상 사업체 근로자는 그렇지 않은 경우에 비해 법 시행으로 인해 신규고용에 0.003만큼의 영향을 미치고 있다(dt·ds·dh 항의 계수 추정치). 이 추정치는 통계적으로 크게 유의하다. 이는 휴일 8시간 초과근로 사용에 따른 할증률 인상으로 휴일 8시간 초과 근로시간이 <표 4-6>에서 보았듯이 감소하고 대신 새로운 근로자를 고용한 결과인 것으로 해석할 수 있다. 다만 dt·ds·dh 변수의 값이 <표 4-5>에서 보듯이 2019년의 경우 0.07에 불과하여 이에 따른 신규고용 확률이 비교집단에 비해 0.00021 증가하는 데에 그친다.

반면 평일 초과근로를 사용하는 법 적용 대상 사업체 종사 근로자의 신규고용 여부에 법 시행이 영향을 미치는 정도는 dt·ds·dv 항의 계수 추정치에 반영되어 있을 것인데, 이는 <표 4-7>에서 보듯이 -0.004이다. 물론 이는 통계적으로 크게 유의하다. 법 시행에 따른 신규고용효과를 나타내는 dt·ds 항의 계수 추정치는, 초과근로에 따른 신규고용효과가

$dt \cdot ds \cdot dv$ 와 $dt \cdot ds \cdot dh$ 에 잘 반영되어 있다면, 법 시행에 따른 실근로시간 변화 및 규모효과 등에 따른 신규고용의 변화를 포착하는 것으로 해석할 수 있다. 이 추정치가 0.008로서 통계적으로 크게 유의하여 신규고용에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 다만 그 크기가 작아 이에 따른 신규고용효과 크기의 크기 역시 작은 수준에 그친다. 2019년에 이러한 추정치를 적용하면 근로시간 단축법 시행에 따른 신규고용 확률은 비교집단에 비해 0.00241만큼 더 크다.

이제 휴일근로를 8시간 이하와 8시간 초과로 구분하여 추정한 결과인 <표 4-7>의 ‘전체 2’에 제시된 추정치들을 살펴보자. 휴일근로를 8시간을 기준으로 구분한 경우의 추정치들은 8시간 이하인 경우 0.001 그리고 8시간 초과인 경우 0.008로 모두 양(+)의 값을 가지며, 역시 통계적으로 크게 유의하다. 평일 초과근로와 관련된 $dt \cdot ds \cdot dv$ 항의 계수 추정치는 ‘전체 1’의 경우와 동일한 -0.004로 추정되었으며, $dt \cdot ds$ 항에 대한 계수 추정치 역시 ‘전체 1’의 경우와 마찬가지로 0.008로 추정되었다.¹⁸⁾ 이들 추정치들 역시 통계적으로 매우 유의하다. 이들 추정치들을 2019년의 해당 변수들의 값과 결합하여 계산하면, 현재의 분석에서 2018년 근로시간 단축법의 시행은 비교집단에 비해 신규고용 확률을 0.00234만큼 증가시키고 있다.

결국 휴일근로를 8시간 기준으로 구분하여 분석하더라도 회귀분석 결과는 거의 달라지지 않는다. 즉 2018년 근로시간 단축법의 시행은 신규고용을 증가시키는 역할을 하고 있지만, 그 정도는 미약한 수준에 그친다.

18) 제조업만 대상으로 하는 경우에 휴일근로에 대한 두 추정치들이 모두 음(-)으로 추정되고 있으며, 서비스업의 경우에 휴일 8시간 이하근로에 대한 계수 추정치가 음(-)이고 나머지는 모두 양(+)으로 나타난다. 건설업은 초과근로와 관련된 항들의 계수 추정치들이 모두 양(+)으로 그리고 $dt \cdot ds$ 항의 계수는 음(-)으로 추정된다. 이들 추정치들은 모두 통계적으로 크게 유의하다.

제 5 장

결 론

본 연구는 장시간 근로 해소를 주요 목적으로 하는 2018년 근로시간 단축법 시행의 성과를 엄밀하게 평가하는 것을 목적으로 분석을 진행하였다. 이 법은 주당 최대 근로시간을 휴일근로를 포함하여 총 52시간으로 제한하고 8시간을 초과하는 휴일근로에 대해 가산수당 할증률을 기존의 50%에서 100%로 인상하는 것을 주요 내용으로 하며, 2018년 7월 1일부터 300인 이상 사업장을 대상으로 시행되고 있다. 본고는 이의 고용성과를 근로시간과 신규고용의 측면에서 엄밀하게 평가하기 위해 노력하였다.

본 연구는 실증분석에 앞서 2018년의 근로시간 단축법이 이론적으로 어떠한 결과를 초래할 것인지에 대해 자세하게 분석하였다. 이론적인 분석은 기업의 최적화 행동을 바탕으로 주당 총근로시간 상한의 단축과 8시간 초과 휴일근로에 대한 가산수당 할증률 인상이라는 두 가지 측면에서 실시되었다. 그 결과 휴일 8시간 초과근로에 대한 노동수요는 명백히 감소하는 것으로 나타났다. 반면 휴일 8시간 초과근로를 제외한 휴일 8시간 이하근로와 평일 초과근로 및 소정실근로에 대한 수요 변화 방향은 불분명하였다.

본고는 이러한 이론적인 분석을 바탕으로 실증분석에 필요한 자료(data)를 찾고 적합한 실증모형을 설정하여 분석을 실시하였다. 본 연구가 법 시행효과 측정을 위한 실증분석에 사용한 자료는 고용노동부가 매년 6월을 대상으로 7~9월에 걸쳐 조사를 실시하는 「고용형태별근로실태조사」의 2018년과 2019년 원자료이다. 이 조사는 먼저 사업체에 대해 기

본적인 사항들을 조사하고 난 다음 해당 사업체에 소속된 근로자들을 대상으로 관련 내용들에 대해 전수 또는 표본 조사를 실시한다. 이렇게 수집한 자료는 본 연구의 분석에 필요한 대부분의 정보들을 담고 있어서 본 연구의 실증분석에 적합하다.

새로운 법이나 제도 시행의 효과를 분석하는 데에 유용하게 사용할 수 있는 방법론으로 이중차분법을 들 수 있다. 일정한 조건을 충족한다면 이 방법은 매우 설득력 있는 분석 수단일 수 있다. 2018년 7월부터 시행된 근로시간 단축법은 그 적용대상을 300인 이상 규모의 사업체로 제한하고 있다. 300인 미만 사업체 등에 대한 시행 시기는 이후 별도로 정하고 있다. 따라서 본고는 300인 이상 사업체 집단을 처치집단(treatment group)으로 삼는 한편, 법 적용 대상이 아닌 300인 미만 사업체를 비교집단(comparison group)으로 하여 이중차분법을 사용한 분석이 가능하도록 하였다.

구체적으로 본고는 30~299인 사업체를 비교집단으로 선정하였는데, 30인 미만 사업체를 분석에서 제외한 데에는 크게 두 가지 이유가 있다. 먼저 본고의 분석기간에 속하는 2019년 1월에 최저임금이 10.9%나 인상되는 충격이 있었으므로, 이의 영향을 분석에서 최대한 배제하기 위한 노력의 일환이다. 다음으로 회귀불연속(regression discontinuity) 모형의 논리를 적용하여 분석결과를 해석할 가능성을 열어두기 위한 의도이다. 다만 사업체 규모가 30~299인으로 구분되어 있을 뿐이며, 보다 세분되어 있지 않은 점은 아쉬움으로 남는다.

실증분석을 위한 모형은 이론적인 고려를 바탕으로 이중차분법을 적용할 수 있도록 설정되었다. 즉 법 시행 전과 후를 구분하고 처치집단과 비교집단을 위와 같이 정의하여 실증모형에 도입하였다. 그러나 본 연구는 여기에 휴일근로 여부를 실증분석을 위한 새로운 차원(dimension)으로 도입하여 실증분석을 삼중차분법(triple difference method)으로 확장하였다. 본고는 여기에서 한 걸음 더 나아가 휴일 8시간 초과근로 여부를 분석에 추가로 도입하였다. 이에 따라 휴일 8시간 초과근로에 따른 가산수당 할증률 인상의 근로시간 및 고용효과에 대한 분석이 가능해진다. 결국 본 연구는 세 가지의 삼중차분법과 한 가지 이중차분법을 결합한 모형을 실증분석모형으로 설정하고 있다.

회귀분석 결과, 총근로시간을 종속변수로 한 경우에서 이론적인 분석을 통한 예측과 일치하는 결과를 얻었다. 이론에서 분명한 것은 휴일근로에 대한 수요 감소인데, 특히 휴일 8시간 초과근로에서 이러한 효과가 크게 나타났다. 휴일근로를 8시간 기준으로 구분하지 않더라도 법 시행에 따른 휴일근로 근로시간 변화는 음(-)으로 추정되었다.

아울러 평일에 초과근로를 하는 법 적용 대상 사업체 근로자의 총근로시간은 그렇지 않은 근로자의 경우에 비해 법 시행에 따라 줄어든 것으로 나타났다. 즉 평일이든 휴일이든 초과근로를 하는 법 적용 대상 사업체 근로자의 근로시간은 비교집단의 경우에 비해 법 시행에 의해 감소하였다는 것이다. 다만 그 크기는 휴일근로의 경우에서 더 컸다.

총근로시간에서 평일과 휴일의 초과근로를 제외하면 소정실근로시간이 남는다. 실증모형에 도입된 이중차분항은 법 시행 전후 더미변수와 법 적용 대상 사업체 여부 더미변수의 교차항이다. 따라서 이 항의 계수 추정치는 법 시행에 따른 총근로시간 변화 효과 전체를 포착하게 된다. 그런데 평일과 휴일의 초과근로에 따른 효과가 각각 삼중차분항들의 계수 추정치에 반영되어 있을 것이므로, 이제 이중차분항의 계수 추정치는 법 시행에 따른 전체 근로시간 변화 효과 가운데 초과근로에 의한 효과를 제외한 나머지 부분에 의한 총근로시간 변화 효과를 측정하는 것으로 해석할 수 있다. 여기에는 법 시행에 따른 소정실근로시간 변화에 의한 총근로시간 변화 효과와 규모효과(scale effect)에 따른 총근로시간 변화 효과가 함께 포함되어 있을 것이다.

이상과 같은 논리와 해석에 따른다면, 근로시간 단축법 시행은 초과근로시간을 제외한 근로시간을 0.0078시간만큼 미소하게 감소시킨 것으로 나타난다. 이는 실근로시간의 단축을 목표로 하고 있는 2018년 근로시간 단축법의 실제 근로시간 단축 효과가 미미한 수준에 그치고 있음을 보여주는 결과이다.

그런데 이러한 결과는 어디까지나 300인 이상의 대규모 사업체들에 대해서만 법을 시행한 결과임에 유의하여야 한다. 근로시간 단축법이 기업 활동을 제약하는 정도는 대규모 기업들에 비해 중소규모의 기업들에서 훨씬 더 클 것이다. 뿐만 아니라 근로시간 단축법에 대한 대처 능력에 있

어서도 중소기업들은 대기업들에 비할 바가 아니다. 따라서 2018년의 근로시간 단축법이 중소기업들의 실근로시간에 어떠한 영향을 미칠 것인지를 본 연구 결과를 바탕으로 예측하기란 어렵다.

이제 휴일근로를 8시간 이하와 8시간 초과로 구분하여 추정한 결과를 살펴보자. 법 적용 대상인 사업체에서 휴일 8시간 초과근로를 하는 경우 근로시간 단축법 시행의 효과를 나타내는 삼중차분항의 계수 추정치는 큰 음(-)의 값으로 나타났다. 이러한 실증분석 결과는 이론에서 예측하는 바와 일치할 뿐만 아니라 추정치의 크기도 상당히 커서 휴일 8시간 초과근로 가산수당 할증률 인상의 근로시간 감소효과가 예상한 바와 같이 크게 나타나고 있었다. 다만 법 시행에 따른 휴일 8시간 초과근로 할증률 인상에 해당하는 삼중차분 변수의 값이 2019년의 경우 0.01에 불과하여 총근로시간에 미치는 영향은 -0.0391시간에 그친다. 8시간 이하 휴일근로를 나타내는 삼중차분항의 계수 추정치도 -0.87로 음(-)의 값으로 추정되었으며, 평일 초과근로와 관련된 삼중차분항의 계수 추정치 역시 음(-)인 -1.24로 추정되었다. 반면 이중차분항의 계수 추정치는 0.68로 휴일근로를 세분하지 않은 경우에 비해 그 크기가 감소하였다.

이와 같은 추정결과, 즉 휴일 근로시간을 8시간 이하와 8시간 초과로 구분하여 실증분석한 결과를 바탕으로 하면, 2018년의 근로시간 단축법 시행은 총근로시간, 즉 실근로시간을 0.0213시간만큼 감소시킨 것으로 나타난다. 이는 휴일근로를 8시간 기준으로 구분하지 않은 경우의 추정결과인 0.0078시간 감소보다 더 크게 감소한 것이기는 하나, 여전히 미미한 정도에 불과하다. 즉 실근로시간 단축을 목표로 하는 근로시간 단축법 시행이 만족할 만한 성과를 거두고 있는 것으로 평가하기 어렵다.

이제 근로시간 단축법의 시행이 신규고용에 미친 효과를 살펴보자. 본 연구는 법 시행이 고용에 미친 효과를 근속기간 1년 미만의 신규고용 변화를 통해 파악하고 있다. 먼저 휴일근로를 사용하는 법 적용 대상 사업체 근로자의 신규고용 확률은 그렇지 않은 경우에 비해 법 시행으로 인해 0.003만큼 높은 것으로 나타났다. 이는 휴일 8시간 초과근로 사용에 따른 할증률 인상으로 휴일 8시간 초과근로시간이 감소한 대신 새로운 근로자를 고용한 결과인 것으로 해석할 수 있다. 다만 삼중차분 변수의 값이

2019년의 경우 0.07에 불과하여 이에 따른 신규고용 확률의 증가는 0.00021에 불과하다.

반면 평일 초과근로를 사용하는 법 적용 대상 사업체 종사 근로자의 신규고용 여부에 법 시행이 영향을 미치는 정도는 -0.004로 나타난다. 법 시행에 따른 신규고용효과를 나타내는 이중차분항의 계수 추정치는, 초과근로에 따른 신규고용효과가 삼중차분항들의 계수 추정치들에 잘 반영되어 있다면, 법 시행에 따른 실근로시간 변화 및 규모효과 등에 따른 신규고용의 변화를 포착하는 것으로 해석할 수 있다. 이 추정치가 0.008로서 신규고용에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다. 다만 그 크기가 작아 이에 따른 신규고용효과 크기는 미미한 정도에 그친다. 2019년에 이러한 추정치를 적용하면 근로시간 단축법 시행에 따른 신규고용 확률은 비교집단에 비해 0.00241만큼 더 커졌다.

결국 본 연구의 분석결과에 따르면 2018년의 근로시간 단축법 시행은 신규고용을 증가시키는 효과를 가지고 있으나, 그 크기는 미약한 정도에 그치는 것으로 정리할 수 있겠다. 한 가지 주의하여야 할 것은 본고의 이러한 결과를 바탕으로 근로시간 단축법 시행이 고용을 증가시키는 것으로 해석해서는 안 된다는 사실이다. 이는 무엇보다도 규모효과에 따른 고용 변화가 현재의 분석에서 제대로 반영되어 있지 못하기 때문이다. 예컨대 주당 최대 68시간에서 52시간으로 근로시간 총량이 제한됨에 따라, 제3장의 이론적인 분석에서 살펴본 바와 같이, 생산이 감소하고 고용이 줄어드는 효과가 존재하나, 현재 본고의 분석은 이러한 효과를 포착하고 있지 못하다. 이는 무엇보다도 근로시간 단축법 시행에 따라 사업체에서 이탈된 근로자들이 현재 본고가 분석하고 있는 자료에 포함되어 있지 않기 때문이다.¹⁹⁾

휴일근로를 8시간 이하와 8시간 초과로 구분하여 신규고용 효과를 추정한 결과를 보면, 추정치들이 각각 0.001과 0.008로 모두 양(+)으로 나타났다. 평일 초과근로와 관련된 삼중차분항의 계수 추정치는 앞서와 동

19) 물론 본고가 분석에 사용하고 있는 자료를 업종별로 묶고 업종별 고용 변화 가운데 근로시간 단축법 시행에 따른 효과를 식별해내는 등의 분석을 시도해볼 수는 있겠다.

일한 -0.004 로 추정되었으며, 이중차분항에 대한 계수 추정치 역시 위에서와 마찬가지로 0.008 로 추정되었다. 이들 추정치들을 2019년의 해당 변수들의 값과 결합하여 계산하면, 현재의 분석에서 2018년 근로시간 단축법의 시행은 비교집단에 비해 신규고용 확률을 단지 0.00234 만큼 증가시키고 있었다. 이상에서 제시한 모든 추정치들은 유의수준 1%에서 통계적으로 모두 유의하다.

결국 휴일근로를 8시간 기준으로 구분하여 분석하더라도 회귀분석 결과는 거의 달라지지 않는다. 즉 2018년 근로시간 단축법의 시행은 신규고용을 증가시키는 역할을 하고 있지만, 그 정도는 미약한 수준에 그친다.

그리고 이미 언급한 바와 같이 본고의 이러한 실증분석 결과를 바탕으로 2018년 근로시간 단축법 시행이 고용을 증가시키는 것으로 결론을 내려서는 안 된다. 이는 무엇보다도 규모효과에 의한 고용감소 효과 등이 현재의 분석에서 고려되고 있지 못하기 때문이다.

이상의 분석들을 바탕으로 우리는 법을 통해 근로시간 단축을 강제하는 것은 실제 근로시간을 줄이는 데에 있어 적어도 단기적으로는 그리 효과적이라고 보기 어려움을 알 수 있다. 이보다는 기업과 근로자의 최적화 행동의 결과로서 실제 근로시간 단축을 유도하는 것이 보다 효과적이고 더 바람직할 수 있을 것이다. 예컨대 근로자들의 생산성 향상 및 이를 위한 환경 조성 등이 장시간 근로 해소에 보다 효과적일 수 있겠다.

참고문헌

- 고용노동부, 『사업체노동력조사』, 각 호. <http://laborstat.moel.go.kr/>.
- 고용노동부, 『고용형태별근로실태조사』, 각 호.
- 관계부처 합동, 보도자료, 2019. 12. 11.
- 국가법령정보센터, <https://www.law.go.kr/>.
- 김형락·이정민(2012), 「주 40시간 근무제의 도입이 근로시간, 임금 및 고용에 미치는 영향」, 『노동경제논집』 35(3), 한국노동경제학회, pp.83-100.
- 김승택(2019.12.), 「근로시간 단축의 효과와 주 52시간제의 적용」, 근로시간 단축 정책 토론회 발표 자료, 한국노동연구원.
- 남성일(2002), 「법정근로시간 단축의 거시경제 효과 분석」, 『노동경제논집』 25(2), 한국노동경제학회, pp.33-78.
- 박철성(2014), 「주 5일 근무제도 실시의 노동시장 외적 효과」, 『노동경제논집』 37(4), 한국노동경제학회, pp.59-88.
- 신관호·신동균·유경준(2002), 「법정근로시간 단축의 경제적 효과」, 『노동경제논집』 25(3), 한국노동경제학회, pp.1-34.
- 안지영(2015), 「근로시간 단축이 기업의 고용에 미치는 영향」, 『조직과 인사관리연구』 39, 한국인사관리학회, pp.1-30.
- 이상목(2001), 「법정근로시간 단축의 단기 및 중, 장기적 고용효과: Putty-Clay-Approach」, 『노동경제논집』 24(3), 한국노동경제학회, pp.13-13.
- 한국노동연구원(2020), 『2020 KLI 노동통계』.
- Hunt, Jennifer(1999), “Has work-sharing worked in Germany?,” *The Quarterly Journal of Economics* 114.1, pp.117-148.
- Kawaguchi, Daiji, et al, *Labor market responses to legal work hour reduction: Evidence from Japan*, Tokyo, Economic and Social

- Research Institute, Cabinet Office, 2008.
- OECD, Hours worked (indicator). doi: 10.1787/47be1c78-en (Accessed on 30 October 2020), 2020.

[부록]

1. 근로기준법 일부개정(법률 제15513호, 2018.3.29. 일부개정, 2018.7.1. 시행) 이유²⁰⁾

◇ 개정이유

실근로시간 단축의 시대적 과제를 해결하고 향후 발생할 사회적 비용을 최소화하기 위하여 1주당 최대 근로시간이 휴일근로를 포함 52시간임을 분명히 하고, 가산임금 중복할증률을 규정하며, 사실상 제한 없는 근로를 허용하여 초장시간 근로의 원인이 되고 있는 근로시간특례업종의 범위를 축소하는 등 근로시간 관련 제도를 정비함.

◇ 주요내용

- 가. 1주가 휴일을 포함한 연속된 7일임을 명시함(제2조제1항제7호 신설).
- 나. 2021년 7월부터 2022년까지 30명 미만 중소기업장에 대해서는 노사 합의로 8시간의 특별연장근로 허용(제53조제3항 및 제6항)
- 다. 공무원과 일반 근로자가 공평하게 휴일을 향유할 수 있도록 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일을 유급휴일로 하되, 기업의 부담을 감안하여 기업규모별로 3단계로 나누어 2년에 걸쳐 시행 시기를 정함(제55조제2항 및 부칙 제2조제4항).
- 라. 8시간 이내의 휴일근로에 대해서는 통상임금의 100분의 50을 가산하여 지급하고, 8시간을 초과하는 휴일근로에 대해서 통상임금의 100분의 100을 가산하여 지급함(제56조제2항 신설).
- 마. 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 휴게시간을 변경할 수 있는 개인 근로시간 특례업종을 육상운송업 등 5개로 제한하고, 근로시간특례

20) 국가법령정보센터, <https://www.law.go.kr/>

가 유지되는 업종에 대해서도 근로일 사이에 11시간 이상의 연속휴식시간을 부여하도록 함(제59조).

바. 연소자의 1주간 근로시간 한도를 현행 40시간에서 35시간으로 축소
함(제69조).

<법제처 제공>

2. 「근로기준법」 신규 조문 대비표

근로기준법 [시행 2018. 5. 29] [법률 제15108호, 2017. 11. 28., 일부개정]	근로기준법 [시행 2018. 7. 1] [법률 제15513호, 2018. 3. 20., 일부개정]
제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.	제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다.	1. ~ 6. (현행과 같음)
2. “사용자”란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행하는 자를 말한다.	
3. “근로”란 정신노동과 육체노동을 말한다.	
4. “근로계약”이란 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 말한다.	
5. “임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품을 말한다.	
6. “평균임금”이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다. 근로자가 취업한 후 3개월 미만인 경우도 이에 준한다.	
7. “소정(所定)근로시간”이란 제50조, 제69조 본문 또는 「산업안전보건법	7. “1주”란 휴일을 포함한 7일을 말한다.

<p>근로기준법 [시행 2018. 5. 29] [법률 제15108호, 2017. 11. 28., 일부개정]</p>	<p>근로기준법 [시행 2018. 7. 1] [법률 제15513호, 2018. 3. 20., 일부개정]</p>
<p>제46조에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말한다.</p> <p>8. “단시간근로자”란 1주 동안의 소정 근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.</p> <p><신 설></p> <p>② 제1항제6호에 따라 산출된 금액이 그 근로자의 통상임금보다 적으면 그 통상임금액을 평균임금으로 한다.</p>	<p>8. “소정(所定)근로시간”이란 제50조, 제69조 본문 또는 「산업안전보건법」 제46조에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말한다.</p> <p>9. “단시간근로자”란 1주 동안의 소정 근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.</p> <p>② 제1항제6호에 따라 산출된 금액이 그 근로자의 통상임금보다 적으면 그 통상임금액을 평균임금으로 한다.</p> <p>[시행일] 제2조제1항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.</p> <p>1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 2018년 7월 1일(제59조의 개정규정에 따라 근로시간 및 휴게시간의 특례를 적용받지 아니하게 되는 업종의 경우 2019년 7월 1일)</p> <p>2. 상시 50명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장:</p>

<p>근로기준법 [시행 2018. 5. 29] [법률 제15108호, 2017. 11. 28., 일부개정]</p>	<p>근로기준법 [시행 2018. 7. 1] [법률 제15513호, 2018. 3. 20., 일부개정]</p>
	<p>2020년 1월 1일 3. 상시 5명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 7월 1일</p>
<p>제50조(근로시간) ① 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.</p> <p>② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.</p> <p>③ 제1항 및 제2항에 따라 근로시간을 산정하는 경우 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다. <신설 2012. 2. 1., 2020. 5. 26.></p>	<p>제54조(휴게) ①·②·③ (현행과 같음)</p>
<p>제51조(탄력적 근로시간제) ① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다.</p> <p>② 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.</p> <p>1. 대상 근로자의 범위</p>	<p>제51조(탄력적 근로시간제) ①·②·③·④ (현행과 같음)</p>

근로기준법 [시행 2018. 5. 29] [법률 제15108호, 2017. 11. 28., 일부개정]	근로기준법 [시행 2018. 7. 1] [법률 제15513호, 2018. 3. 20., 일부개정]
<p>2. 단위기간(3개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)</p> <p>3. 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간</p> <p>4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항</p> <p>③ 제1항과 제2항은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.</p> <p>④ 사용자는 제1항 및 제2항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안(賃金補填方案)을 강구하여야 한다.</p>	
<p>제52조(선택적 근로시간제) 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주 간에 제50조제1항의 근로시간을, 1일에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.</p> <p>1. 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외한다)</p> <p>2. 정산기간(1개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)</p> <p>3. 정산기간의 총 근로시간</p> <p>4. 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각</p> <p>5. 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각</p> <p>6. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항</p>	제52조(선택적 근로시간제) (현행과 같음)
<p>제53조(연장 근로의 제한)</p> <p>① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12</p>	제53조(연장 근로의 제한) ①·② (현행과 같음)

<p>근로기준법 [시행 2018. 5. 29] [법률 제15108호, 2017. 11. 28., 일부개정]</p>	<p>근로기준법 [시행 2018. 7. 1] [법률 제15513호, 2018. 3. 20., 일부개정]</p>
<p>시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.</p> <p>② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조의 근로시간을 연장할 수 있다.</p> <p>③ 사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다.</p> <p>④ 고용노동부장관은 제3항에 따른 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정하면 그 후 연장시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있다.</p> <p><신 설></p> <p><신 설></p>	<p>③ 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호에 대하여 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간에 더하여 1주 간에 8시간을 초과하지 아니하는 범위에서 근로시간을 연장할 수 있다.</p> <p>1. 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간</p> <p>2. 대상 근로자의 범위</p> <p>④ 사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다.</p> <p>⑤ 고용노동부장관은 제4항에 따른 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정하면 그 후 연장시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있다.</p> <p>⑥ 제3항은 15세 이상 18세 미만의 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.</p>
<p>제54조(휴게) ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.</p> <p>② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이</p>	<p>제54조(휴게) ①·② (현행과 같음)</p>

근로기준법 [시행 2018. 5. 29] [법률 제15108호, 2017. 11. 28., 일부개정]	근로기준법 [시행 2018. 7. 1] [법률 제15513호, 2018. 3. 20., 일부개정]
용할 수 있다.	
제55조(휴일) 사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다. <신 설>	제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다. ② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.
제56조(연장·야간 및 휴일 근로) 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.	제56조(연장·야간 및 휴일 근로) ① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다. ② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다. 1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50 2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100 ③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다. 1. 운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업 2. 영화 제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사 사업, 광고업 3. 의료 및	제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) ① 「통계법」 제22조제1항에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.

<p>근로기준법 [시행 2018. 5. 29] [법률 제15108호, 2017. 11. 28., 일부개정]</p>	<p>근로기준법 [시행 2018. 7. 1] [법률 제15513호, 2018. 3. 20., 일부개정]</p>
<p>위생 사업,接客업, 소각 및 청소업, 이 용업 4. 그 밖에 공중의 편의 또는 업 무의 특성상 필요한 경우로서 대통령 령으로 정하는 사업</p>	<p>1. 육상운송 및 파이프라인 운송업. 다 만, 「여객자동차 운수사업법」 제3조 제1항제1호에 따른 노선(路線) 여객 자동차운송사업은 제외한다. 2. 수상운송업 3. 항공운송업 4. 기타 운송관련 서비스업 5. 보건업 ② 제1항의 경우 사용자는 근로일 종 료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로 자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다.</p>
<p>제69조(근로시간) 15세 이상 18세 미만 인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주 일에 40시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시 간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다.</p>	<p>제69조(근로시간) 15세 이상 18세 미만 인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주 에 35시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시 간, 1주에 5시간을 한도로 연장할 수 있다.</p>
<p>제71조(시간외근로) 사용자는 산후 1년 이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단 체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과 하는 시간외근로를 시키지 못한다.</p>	<p>제71조(시간외근로) 사용자는 산후 1년 이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단 체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주에 6시간, 1년에 150시간을 초과하 는 시간외근로를 시키지 못한다.</p>
<p>제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나 에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또 는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50 조, 제53조제1항·제2항·제3항 본문, 제54조, 제55조, 제60조제1항·제2항· 제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조 제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조 부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자</p> <p>2. 제53조제4항에 따른 명령을 위반한 자</p>	<p>제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나 에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또 는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50 조, 제53조제1항·제2항, 같은 조 제4 항 본문, 제54조, 제55조, 제59조제2항, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5 항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1 항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80 조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제 2항을 위반한 자</p> <p>2. 제53조제5항에 따른 명령을 위반한 자</p>

근로기준법 [시행 2018. 5. 29] [법률 제15108호, 2017. 11. 28., 일부개정]	근로기준법 [시행 2018. 7. 1] [법률 제15513호, 2018. 3. 20., 일부개정]
제114조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다. 1. 제6조, 제16조, 제17조, 제20조, 제21조, 제22조제2항, 제47조, 제53조제3항 단서, 제67조제1항·제3항, 제70조제3항, 제73조, 제74조제6항, 제77조, 제94조, 제95조, 제100조 및 제103조를 위반한 자 2. (생략)	제114조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다. 1. 제6조, 제16조, 제17조, 제20조, 제21조, 제22조제2항, 제47조, 제53조제4항 단서, 제67조제1항·제3항, 제70조제3항, 제73조, 제74조제6항, 제77조, 제94조, 제95조, 제100조 및 제103조를 위반한 자 2. (현행과 같음)

3. 고용형태별근로실태조사

이해를 돕기 위해 고용형태별근로실태조사에 대해 보다 자세히 살펴보고자 한다. 이하의 내용은 2018 「고용형태별근로실태조사」(고용노동부, 2019.6, 1~7쪽)을 바탕으로 작성하였다.

이 조사의 목적은 “임금근로자 1인 이상 사업체에 종사하고 있는 근로자를 다양한 고용형태로 구분하고, 이들의 임금, 근로시간 등 근로조건을 파악하여 노동정책 참고자료로 제공”하는 데 있다.

이 조사는 2000년에 「계약직 등 비정형근로자근로실태조사」라는 명칭으로 통계 작성 승인을 받아 2002년에 비정규직 근로자만을 대상으로 「비정규근로자근로실태조사」라는 명칭으로 조사를 처음 실시하였다. 2003년에 조사대상을 기존의 비정규직뿐만 아니라 정규직까지 확대하고 「사업체근로실태조사」라는 명칭으로 조사를 실시하였다. 2006년에 「소규모사업체근로실태조사」를 「사업체근로실태조사」로 통합하였다. 그리고 2008년에 임금과 근로시간 등에 대한 가장 대표적인 조사 가운데 하나인 「임금구조 기본통계조사」와 조사를 통합하여, 「고용형태별근로실태조사」라는 명칭으로 조사를 실시하기 시작하였다.

조사대상은 사업체의 경우 임금근로자 1인 이상(특수형태근로종사자

포함) 민간부문의 전 산업 중 통계적 방법에 의하여 추출된 약 33,000개 표본사업체이다. 조사에서 제외되는 대상은 국가 또는 지방행정기관, 군·경찰 및 국·공립교육기관, 국제기구 및 외국기관, 가사서비스업, 개인 운영 농림어업체이다.

조사대상 근로자는 자영자, 고용주, 무급가족종사자 등 비임금근로자를 제외한 임금근로자 중 추출된 근로자이다. 여기서 비임금근로자라 함은 자영자, 고용주, 무급가족종사자 형태의 근로자를 말한다. 자영자는 자기 혼자 또는 무급가족종사자와 함께 자기 책임하에 독립적인 형태로 전문적인 업을 수행하거나 사업체를 운영하는 사람이다. 고용주는 한 사람 이상의 유급 고용원을 두고 사업을 경영하는 사람이다. 그리고 무급가족종사자는 동일 가구 내 가족이 경영하는 사업체, 농장에서 무보수로 일하는 사람을 일컫는다. 예컨대 공익근무요원(공공근로요원과는 구별), 무급 대표이사, 무급 비상근 임원, 봉사요원, 종교신자 등이다. 건설업의 사업체에 소속되지 않은 건설인부, 영업장소가 일정치 않은 간이 판매상은 조사대상에서 제외된다.

조사 근로자 추출방법은 <부표 1>에, 그리고 주요 조사내용(조사항목)은 <부표 2>와 <부표 3>에 제시하였다.

〈부표 1〉 「고용형태별근로실태조사」의 조사 근로자 추출 방법

규 모	조사근로자 추출률		조사근로자 추출방법
	정규직	비정규직	
1~29인	100%	100%	전체근로자를 조사대상으로 합니다.
30~99인	80%	100%	1. 정규직근로자 또는 비정규직근로자의 규모에 따라 해당 근로자의 80%와 100%를 조사대상으로 합니다. 2. 80%에 해당하는 근로자의 선정방법은 정규직근로자 임금대장에서 네 사람에 대하여 한 사람씩 건너뛰어 선정합니다. 100%에 해당하는 비정규직은 전체 근로자를 조사대상으로 합니다.
100~299인	50%	80%	1. 정규직근로자 또는 비정규직근로자의 규모에 따라 해당 근로자의 50%와 80%를 조사대상으로 합니다. 2. 50%에 해당하는 근로자의 선정방법은 정규직근로자의 임금대장에서 한 사람씩 건너뛰어 선정합니다. 80%에 해당하는 비정규직 근로자의 선정방법은 비정규근로자 임금대장에서 네 사람에 대하여 한 사람씩 건너뛰어 선정합니다.
300~499인	33%	67%	1. 정규직근로자 또는 비정규직근로자의 규모에 따라 해당 근로자의 33%와 67%를 조사대상으로 합니다. 2. 33%에 해당하는 근로자의 선정방법은 정규직근로자의 임금대장에서 두 사람씩 건너뛰어 선정합니다. 67%에 해당하는 비정규직 근로자의 선정방법은 비정규근로자 임금대장에서 두 사람에 대하여 한 사람씩 건너뛰어 선정합니다.
500~999인	33%	50%	1. 정규직근로자 또는 비정규직근로자의 규모에 따라 해당 근로자의 33%와 50%를 조사대상으로 합니다. 2. 33%에 해당하는 근로자의 선정방법은 정규직근로자의 임금대장에서 두 사람씩 건너뛰어 선정합니다. 50%에 해당하는 근로자의 선정방법은 비정규직근로자의 임금대장에서 한 사람씩 건너뛰어 선정합니다.
1,000~4,999인	20%	33%	1. 정규직근로자 또는 비정규직근로자의 규모에 따라 해당 근로자의 20%와 33%를 조사대상으로 합니다. 2. 20%에 해당하는 근로자의 선정방법은 정규직근로자의 임금대장에서 다섯 사람씩 건너뛰어 선정합니다. 33%에 해당하는 근로자의 선정방법은 비정규직근로자의 임금대장에서 두 사람씩 건너뛰어 선정합니다.
5,000인 이상	10%	10%	1. 정규직근로자 또는 비정규직근로자의 규모에 따라 해당 근로자의 10%를 조사대상으로 합니다. 2. 10%에 해당하는 근로자의 선정방법은 정규직근로자 또는 비정규직근로자의 임금대장에서 아홉 사람씩 건너뛰어 선정합니다.

〈부표 2〉 사업체조사표 (15항목)

영역	조사항목	
A. 사업체 전반에 관한 사항	1. 사업체 명칭 2. 사업체 소재지 3. 주요 생산품명 또는 사업내용 4. 사업체 형태 5. 경영형태 6. 전체근로자 수	7. 노동조합 유무 8. 6월 급여계산기간 9. 산재보험 가입여부 10. 주당 정상조업·영업일수 11. 기업 전체의 근로자 수 12. 전년(2007년)도 연간 상여금 및 성과급에 관한 사항
B. 사업체 인력 현황	13. 고용형태별 임금근로자 수 및 추출근로자 수	

〈부표 3〉 개인조사표 (20항목)

영역	조사항목	
C. 개별 근로자에 관한 사항	1. 일련번호 2. 고용형태 3. 사번(또는 성명) 4. 성별 5. 학력 6. 출생년월 7. 입사년월 8. 경력년수 9. 근무형태 10. 고용계약기간 11. 직종 (1) 업무내용 (2) 직업분류코드 12. 근로일수 (1) 소정실근로일수 (2) 휴일실근로일수 13. 근로시간 수 (1) 소정실근로시간 (2) 초과실근로시간 (2)-1. 휴일실근로시간	14. 임금산정기준 15. 임금기준 16. 2018년 6월 급여 (1) 정액급여 1) 기본급 2) 통상적 수당 3) 기타수당 (2) 초과급여 17. 전년(2017년)도 연간 상여금 및 성과급 총액 18. 사회보험 가입여부 (1) 고용보험 (2) 건강보험 (3) 국민연금 (4) 산재보험 19. 부가급부 (1) 상여금 (2) 퇴직급여 20. 노동조합 가입여부

〈부표 4〉 추정결과 : 전체

	근로시간		신규고용	
	추정치	p-값	추정치	p-값
소정실근로시간	1.01	0.00	-0.009	0.000
dt·ds	0.96	0.00	0.008	0.000
dt·ds·dv	-1.44	0.00	-0.004	0.000
dt·ds·dh	-2.10	0.00	0.003	0.000
dt 연도더미	-0.37	0.00	-0.011	0.000
ds 규모더미	-0.59	0.00	-0.060	0.000
dv (dover_weekday) 평일 초과근로더미	6.07	0.00	-0.040	0.000
dh 휴일근로여부더미	5.57	0.00	-0.042	0.000
업종	통제		통제	
직종	통제		통제	
adj R2	0.84		0.102	
표본 수	1,485,106		1,465,301	
표본 수 (가중치 적용)	12,349,274		12,193,790	

〈부표 5〉 추정결과 : 근로시간

hour_total	전 체		제조업		서비스업		건설업	
	추정치	p-값	추정치	p-값	추정치	p-값	추정치	p-값
소정실근로시간	1.01	0.00	1.05	0.00	1.01	0.00	1.01	0.00
dt·ds	0.68	0.00	1.44	0.00	0.25	0.00	-0.33	0.00
dt·ds·dv	-1.24	0.00	-1.99	0.00	-0.94	0.00	2.49	0.00
dt·ds·dh1	-0.87	0.00	-0.65	0.00	-0.57	0.00	-1.03	0.00
dt·ds·dh2	-3.91	0.00	-4.00	0.00	-2.00	0.00	1.96	0.00
dt 연도더미	-0.22	0.00	-0.45	0.00	-0.11	0.00	-0.11	0.00
ds 규모더미	-0.45	0.00	-1.37	0.00	-0.05	0.00	0.52	0.00
dv (dover_weekday) 평일 초과근로더미	5.89	0.00	7.05	0.00	5.19	0.00	6.35	0.00
dh1 (dholaday1) 휴일 8시간 이하근로더미	3.60	0.00	3.91	0.00	3.09	0.00	3.74	0.00
dh2 (dholaday2) 휴일 8시간 이상근로더미	13.30	0.00	13.29	0.00	13.20	0.00	11.24	0.00
업종	통제		-		통제		-	
직종	통제		-		통제		-	
adj R2	0.87		0.77		0.90		0.97	
표본 수	1,485,106		358,427		1,041,668		48,249	
표본 수 (가중치 적용)	12,349,274		3,913,895		7,597,118		687,027	

〈부표 6〉 추정결과 : 신규고용

dten	전 체		제조업		서비스업		건설업	
	추정치	p-값	추정치	p-값	추정치	p-값	추정치	p-값
소정실근로시간	-0.009	0.000	-0.007	0.000	-0.008	0.000	-0.005	0.000
dt·ds	0.008	0.000	0.007	0.000	0.009	0.000	-0.063	0.000
dt·ds·dv	-0.004	0.000	-0.009	0.000	0.007	0.000	0.114	0.000
dt·ds·dh1	0.001	0.211	-0.002	0.106	-0.003	0.008	0.346	0.000
dt·ds·dh2	0.008	0.000	-0.009	0.000	0.039	0.000	0.559	0.000
dt 연도더미	-0.011	0.000	-0.014	0.000	-0.013	0.000	0.017	0.000
ds 규모더미	-0.060	0.000	-0.095	0.000	-0.033	0.000	-0.133	0.000
dv (dover_weekday) 평일 초과근로더미	-0.040	0.000	-0.001	0.002	-0.040	0.000	-0.110	0.000
dh1 (dholaday1) 휴일 8시간 이하근로더미	-0.040	0.000	-0.015	0.000	-0.045	0.000	-0.265	0.000
dh2 (dholaday2) 휴일 8시간 이상근로더미	-0.051	0.000	-0.029	0.000	-0.052	0.000	-0.243	0.000
업종	통제		-		통제		-	
직종	통제		-		통제		-	
adj R2	0.102		0.031		0.054		0.473	
표본 수	1,465,301		354,610		1,026,713		47,680	
표본 수 (가중치 적용)	12,193,790		3,872,234		7,490,096		68,1273	

◆ 執筆者

• 남재량(한국노동연구원 선임연구위원)

2018년 근로시간 단축법 시행의 고용효과 연구

- | | |
|-----------|--|
| ▪ 발행연월일 | 2020년 12월 24일 인쇄
2020년 12월 30일 발행 |
| ▪ 발 행 인 | 배 규 식 |
| ▪ 발 행 처 | 한국노동연구원
☎ 30147 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 경제정책동
☎ 대표 (044) 287-6080 Fax (044) 287-6089 |
| ▪ 조판 · 인쇄 | 미래기획 (044) 866-6331~2 |
| ▪ 등 록 일 자 | 1988년 9월 13일 |
| ▪ 등 록 번 호 | 제13-155호 |

© 한국노동연구원 2020 정가 5,000원

ISBN 979-11-260-0449-2