

정책연구  
2021-11

# 실·지불근로시간 실태와 격차 완화

정진호 · 이성희 · 조태형



# 목 차

요 약 .....	i
제1장 서 론 .....	(정진호) ..... 1
제1절 연구 목적 .....	1
제2절 보고서 구성 .....	3
제2장 근로시간 개념, 다른 경제지표와의 관계 .....	(조태형) ..... 5
제1절 근로시간 개념 .....	5
1. ILO(2008a)의 근로시간 개념 .....	5
2. 노동관계법에서 근로시간 개념 .....	12
3. 국내 통계조사에서 근로시간 개념 .....	14
4. 국제기구 및 주요국의 실·지불근로시간 비교 .....	17
제2절 다른 경제지표와의 관계 .....	31
1. 소득과 근로시간 .....	31
2. 생산성과 근로시간 .....	33
3. 근로시간과 고용률 .....	37
4. 노동비용과 근로시간 .....	38
5. 시간당 임금과 근로시간 .....	41
제3절 소 결 .....	42
제3장 실·지불근로시간 실태 .....	(정진호) ..... 44
제1절 실태조사 조사개요 .....	44
1. 조사목적 및 항목 .....	44

2. 표본설계 .....	46
제2절 실태조사 분석결과 .....	50
1. 근로시간 운영 개요 .....	50
2. 근로시간제도 운영 내역 .....	53
3. 연간 휴일제도 운영 실태 .....	60
4. 연간 휴가제도 운영 실태 .....	69
5. 연간 유급 휴일 · 휴가일수 및 시간 추정 .....	75
제3절 소 결 .....	78
제4장 요약 및 시사점 .....	(이성희) 81
제1절 본 연구의 요약 .....	81
제2절 시사점 .....	84
참고문헌 .....	88
[부록 1] 설 · 추석 이외의 공휴일 운영 실태 .....	91
[부록 2] 근로시간 및 휴일 · 휴가제도 운영 실태조사 .....	96

## 표 목 차

<표 2- 1> 근로기준법, 산업안전보건법에서 근로시간 개념 .....	14
<표 2- 2> 각종 통계조사에서 근로시간 개념 .....	14
<표 2- 3> 사업체노동력조사 부가조사 시범조사 .....	16
<표 2- 4> OECD 주요 국가의 연간 근로시간 통계 자료원천 및 작성방법 .....	21
<표 2- 5> 미국 BLS의 종사자지위별 실근로시간 자료원천 .....	24
<표 2- 6> OECD 주요국의 연간 실근로시간 분해(2016) .....	26
<표 2- 7> 통계청의 연간근로시간 산출을 위한 집단 구분 .....	28
<표 2- 8> 우리나라 근로시간 관련 주요 지표 간 상관계수 (1980~2020) .....	30
<표 2- 9> 연간 근로시간의 중장기 추이(1870~2020) .....	32
<표 2-10> 단위노동비용 및 관련 지표 증가율 국제비교 (2015~2019) .....	40
<표 3- 1> 실태조사 모집단 .....	47
<표 3- 2> 실태조사 표본 .....	49
<표 3- 3> 표본사업체 규모·노조유무별 분포 .....	49
<표 3- 4> 평소 주당 근무일수 및 분포 .....	51
<표 3- 5> 평소 연장근로 여부 .....	51
<표 3- 6> 고정OT 제도 여부 .....	52
<표 3- 7> 고정OT초과 보상방법 분포 .....	53
<표 3- 8> 임금산정체계별 근로시간 운영 내역 응답 사업체분포 ...	54
<표 3- 9> 임금산정체계별 주당 소정근로시간 .....	55
<표 3-10> 임금산정체계별 주당 초과근로시간 .....	56
<표 3-11> 임금산정체계별 주당 고정초과근로시간 .....	56

<표 3-12> 임금산정체계별 변동 초과근로시간 비율 .....	57
<표 3-13> 임금산정체계별 주휴일 이외 유급여부 .....	58
<표 3-14> 임금산정체계별 주휴일 이외 유급시간 .....	59
<표 3-15> 월 소정근로시간 및 분포 .....	60
<표 3-16> 연간 휴일제도 운영 실태(설 및 추석 연휴) .....	62
<표 3-17> 연간 휴일제도 운영 실태(설 및 추석 연휴 이외) .....	63
<표 3-18> 연간 휴일제도 운영 실태(대체공휴일) .....	64
<표 3-19> 연간 휴일제도 운영 실태(공직선거일) .....	64
<표 3-20> 연간 휴일제도 운영 실태(임시공휴일) .....	65
<표 3-21> 연간 휴일제도 운영 실태(주휴일) .....	66
<표 3-22> 연간 휴일제도 운영 실태(근로자의 날) .....	66
<표 3-23> 연간 휴일제도 운영 실태(회사 창립일) .....	67
<표 3-24> 연간 휴일제도 운영 실태(노조 창립일) .....	68
<표 3-25> 연간 휴일제도 운영 실태(명절 추가 휴일) .....	68
<표 3-26> 연간 휴가제도 운영 실태(연차유급휴가) .....	70
<표 3-27> 연간 휴가제도 운영 실태(모성보호휴가) .....	71
<표 3-28> 연간 휴가제도 운영 실태(가족돌봄휴가) .....	71
<표 3-29> 연간 휴가제도 운영 실태(생리휴가) .....	72
<표 3-30> 연간 휴가제도 운영 실태(예비군·민방위휴가) .....	72
<표 3-31> 연간 휴가제도 운영 실태(하계휴가) .....	73
<표 3-32> 연간 휴가제도 운영 실태(경조사휴가) .....	74
<표 3-33> 연간 휴가제도 운영 실태(질병휴가(=병가)) .....	74
<표 3-34> 연간 유급 휴일·휴가(처리)일수 추정 .....	76
<표 3-35> 연간 실 및 지불근로시간 추정 .....	77

## 그림목차

[그림 2-1] ILO의 근로시간 개념틀 .....	11
[그림 2-2] 미국 실 및 지불근로시간 관계 .....	24
[그림 2-3] 우리나라의 변경 전후 연간근로시간 .....	28
[그림 2-4] 한국은행 고용표의 전업환산(FTE) 측정방식 개선 .....	29
[그림 2-5] 1인당 실질GDP 및 연간 근로시간 추이(1980~2020) .....	32
[그림 2-6] 연간 실근로시간 국제비교(2020) .....	34
[그림 2-7] 노동생산성과 1인당 GDP(2019) .....	34
[그림 2-8] 유급 비근로시간(지불근로시간) 증가의 예상효과 .....	37
[그림 2-9] 실근로시간과 고용률의 관계(1980~2020) .....	38





## 요 약

### 1. 연구 목적 및 내용

최근 우리나라에서는 실근로시간 단축과 더불어 근로시간제도의 유연화가 급속하게 확대되고 있다. 주지하는 바와 같이 초과근로시간을 포함한 주당 52시간을 상한으로 하는 주52시간 상한제가 단계적으로 규모별(300인 이상 2018년 7월 이후, 50~299인 2020년 1월 이후, 5~49인 2021년 7월 이후)로 적용되고, 탄력적 근로시간제의 단위기간도 6개월로 단계적으로 규모별(50인 이상 2021년 4월 6일 이후, 5~49인 2021년 7월 이후)로 적용되고 있다.

이와 더불어 관공서 공휴일의 민간부문 유급 적용도 단계적으로 규모별(300인 이상 2020년 1월 이후, 30~299인 2021년 1월 이후, 5~29인 2022년 1월 이후)로 적용되고 있다. 이러한 법정 유급휴일의 확대와 더불어, 1주를 휴일을 포함한 7일로 정의하고, 휴일(법정 및 약정) 근로에 대한 임금할증률은 8시간 이내 휴일근로 50%, 8시간 초과 휴일근로 100%를 가산하여 지급하여야 한다(2018년 3월 20일 이후).

그러나 실근로시간 단축 및 유연화 실태조사 및 정책의 효과에 대한 선행연구로 2010년대 이후 배규식 외(2011, 2013), 김승택 외(2019), 손연정 외(2019) 등이 대표적이지만, 확대되고 있는 법정 공휴일 또는 유급(처리)시간 등에 대한 운영 실태조사는 정동관 외(2016), 김승택 외(2018), 김기선 외(2015), 문화체육관광부(2017년 이후) 등 매우 제한적이다.

만약, 실제 일하는 시간이 축소되면서, 일하지 않더라도 임금이 지급되는 유급(처리)시간이 법률 제·개정과 더불어 개별 기업의 단체

협약, 취업규칙 등에 따라 확대되면, 실근로시간에 유급시간을 포함한 지불근로시간과 실근로시간의 격차가 확대되고 이는 실근로시간의 차이로 설명되지 않는 제도적 요인에 따른 임금격차를 발생시킬 수 있다.

그리고 실근로시간이 축소되고 지불근로시간이 확대되는 노동정책으로 근로시간보다 근로자수에 보다 연계되는 준고정적(quasi-fixed) 노동비용이 증가되면, 기업이 노동비용 극소화를 위하여 추가 고용보다는 기존 근로자의 초과근로 확대를 선호할 수 있다. 물론 초과근로 한도가 법률적으로 주당 12시간 한도로 설정되어 있기 때문에 그 가능성은 이전보다 축소될 것이다.

또한 법정 공휴일 및 이에 따른 유급(처리)시간의 확대는 통상시급의 산정 또는 시급 최저임금과의 비교를 둘러싼 각종 논란과 혼선을 초래하고 있다. 우리나라에서 통상시급은 거의 대부분 소정근로시간에 유급(처리)시간, 즉 법정 및 약정 유급휴일시간을 포함한 전체 지불근로시간을 고려하여 산정되고 있다. 그리고 최저임금 위반 여부를 판단하기 위하여 환산된 시간급은 법정 주휴수당을 포함한 월급(최저임금 산입임금)을 소정근로시간(월 174시간)에 법정 주휴일의 유급시간(월 35시간)만 고려하고 있다. 한편, 임금 통계조사에서 지불근로시간을 조사하고 있는 주요 국제기관(EUROSTAT: 유럽연합 통계청) 및 국가(미국 BLS: 노동통계청)에서는 시급은 초과 및 특별급여를 제외한 월급여를 월지불근로시간으로 나누어 계산한다.

이와 같이 최근 근로기준법 개정, 공휴일법 제정 등으로 인한 유급 공휴일 및 유급(처리)시간의 확대는 실 및 지불근로시간의 격차를 확대시키고 있다. 그렇다면 실 및 지불근로시간 격차는 기업 특성별(within)로 그리고 기업 특성간(between)에 어느 정도 나타나고 있는가? 정확한 실태 파악을 위한 통계 개선방안 그리고 격차 완화를 위한 정책 방안은 무엇인가를 살펴본다.

이러한 연구목적을 수행하기 위하여 본 연구의 구성은 다음과 같이 한다.

제2장에서는 근로시간 개념 및 다른 경제지표와의 관계를 살펴본다. 우선, 근로시간 개념에서는 다양한 근로시간 개념을 정의하고 있는 ILO(2008a) 결의안을 소개하고, 우리나라의 노동관계법 및 통계조사 그리고 주요 국제기관 및 국가의 통계조사에서 다양한 개념 및 지표들이 어떻게 정의, 조사, 집계되고 있는지를 살펴본다. 다음으로, 다른 경제지표와의 관계에서는 생산성, 노동비용, 시간당 임금 등이 여러 근로시간 개념과 어떻게 연계되어 집계되는가를 살펴본다. 이를 통하여 근로시간 관련 통계조사의 개선방안을 살펴본다.

제3장에서는 제조업 5인 이상 기업을 조사대상으로 실시한 근로시간 및 연간 휴일·휴가 실태조사를 기업 규모 및 노조 유무별로 살펴본다. 우선, 근로시간 운영 내역으로 평소 주당 근무일수, 평소 연장근로 및 포괄임금제 여부 그리고 평소 소정 및 초과근로시간, 주휴일 및 휴무일의 유급 여부 및 유급 시간을 살펴본다. 다음으로, 연간 휴일·휴가 운영 실태로 법정 및 약정, 유급 및 무급, 휴일 및 휴가로 세분하여 살펴본다. 특히 법정 공휴일, 연차휴가, 주요 약정 휴가(하계휴가, 경조사, 병가 등)의 규정 여부, 유급 여부, 사용일수 등에 대하여 살펴본다. 끝으로, 실태조사 분석결과에 근거하여 연간 유급 휴일·휴가일수 및 연간 실 및 지불근로시간을 추정한다. 이를 통하여 실 및 지불근로시간의 기업 특성 간 격차를 파악하고 이를 완화할 수 있는 개선방안을 살펴본다.

제4장에서는 이상의 분석결과를 요약하고, 이에 기반하여 근로시간 실태 파악을 위한 통계조사 개선 방안, 실 및 지불근로시간의 기업 특성별 간 실태 및 격차 완화를 위한 정책적 시사점을 도출한다.

## 2. 근로시간 개념, 다른 경제지표와의 관계

제2장에서는 ILO(2008a)에서 결의된 근로시간 개념들을 살펴보고, 이들이 국내외에서 어떻게 조사, 사용되고 있는지 살펴보았다. 또한 근로시간 개념이 소득, 생산성, 고용률, 노동비용, 시간당 임금 등과

어떻게 연계되는지도 살펴보았다. 주요한 분석결과는 다음과 같다.

우선, 근로시간 개념 및 통계조사의 측면에서 살펴보면, ILO(2008a)는 다양한 근로조건에 탄력적으로 적용 가능한 체계적인 근로시간 개념체계를 정립하고 있는데, 이는 크게 실제로 일한 시간과 관련되는 근로시간 개념(실근로시간, 정상근로시간, 평소근로시간)과 근로의 대가 지불과 연계되는 지불근로시간으로 나뉘고 있다.

우리나라의 경우 대체로 실근로시간 개념 위주로 정의되고 조사되고 있다. 예를 들어, 근로기준법에서는 주로 실근로시간과 관련된 개념들이 제시되어 있는데, 이는 개략적으로만 정의되어 있어 실제 적용에 애로가 있는 것으로 보인다. 또한 국내의 근로시간 통계조사에서도 대체로 실근로시간 위주로 조사되고 있다. 최근 통계청의 연간 근로시간 개선 사례나 한국은행의 전업환산 방식 변경 사례 또한 실근로시간 추정을 개선하는 데 초점을 둔 것이다.

그런데 국제적으로는 통계조사의 목적에 따라 실근로시간 또는 지불근로시간이 혼용되고 있는 것으로 보인다. OECD의 경우 생산성 분석을 중요시하고 있어 이에 개념적으로 가장 적합한 실근로시간을 측정하는 데 중점을 두고 있다. 이에 반해 미국(CES 조사)이나 유럽(SES 조사)의 경우에는 사업체조사를 통하여 고용에 따른 노동비용이나 근로자의 임금구조를 파악하고자 지불근로시간을 조사하고 있다.

다음으로, 근로시간 개념과 다른 경제지표와의 관계를 보면, 첫째로 소득수준이 향상되면 중장기적인 견지에서 대체로 근로시간이 단축되는 경향이 나타난다. 둘째로 생산성 측정과 관련해서 노동생산성의 경우 실근로시간의 개념으로 충분하다고 할 수 있지만, 다요소생산성의 경우 실근로시간뿐만 아니라 지불근로시간도 중요한 변수가 될 수 있다. 예를 들어, 비근로시간의 증가, 즉 지불근로시간이 증가할 경우 실근로시간을 직접 축소시키거나 노동비용 상승을 통한 간접적인 경로를 통해 전체 생산성에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 셋째로 근로시간과 고용률의 경우 일의적인 관계를 주장하기는 곤란

하나, 긴 맥락에서 보면 단축된 근로시간과 고용률 상승이 대체로 대응되는 모습을 보였다. 넷째로 노동비용의 경우 실제 근로에 대한 대가뿐만 아니라 유급 휴일이나 휴가 등 비근로시간에 대한 대가까지 포함한 지불근로시간과 더 밀접히 관련되는 것으로 보인다. 고용과 기업의 비용문제를 제대로 파악하려면 지불근로시간에 대한 정기적이고 체계적인 조사가 필요하다. 다섯째로 시간당 임금의 계산에는 각국의 상황에 따라 지불근로시간을 사용하기도 하고 실근로시간을 사용하기도 하는데, 우리나라의 노동관계법에서 월급제인 경우 최저임금과 통상임금의 시간당 임금의 산정방식이 달라 혼선을 초래할 수 있다는 점에 유의해야 한다.

### 3. 실·지불근로시간 실태

제3장에서는 실제 및 지불근로시간 실태를 파악하기 위하여, 제조업 5인 이상 사업체를 조사대상으로 2021년 7~8월에 조사된 근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태를 살펴보았다. 주요한 분석결과는 다음과 같다.

우선, 근로시간 운영 개요에서 조사·분석된 평소 주당 근무일수, 평소 연장근로 여부, 고정OT제도 운영 여부, 고정OT 초과 연장근로에 대한 보상 방법 등을 살펴보면, 평소 주당 근로일수는 88.8%의 기업에서 5일, 평소 연장근로 기업 비율은 76.0%, 포괄임금제 운영 기업 비율은 46.2%, 고정OT 초과 연장근로에 대한 금전적 보상 기업 비율은 60.0%로 나타나고 있고, 특히 평소 연장근로, 고정OT 초과 연장근로에 대한 금전적 보상은 기업 규모가 클수록, 유노조 기업일수록 높게 나타나고 있다. 그러나 포괄임금제, 고정OT 초과 연장근로에 대한 별도 보상없음은 기업 규모가 작을수록, 무노조 기업일수록 높게 나타나고 있다.

둘째, 근로시간 운영 내역에서 임금산정체계별(주로 시급제, 월급제)로 조사·분석된 실제 소정근로시간, 실제 초과근로시간, 고정 초

과근로시간, 주휴일 유급여부 및 유급시간, 주휴일 이외 휴무일 유급 여부 및 유급시간 등을 살펴보면, 평소 주당 소정근로시간은 거의 모든 기업에서 40시간, 주당 초과근로시간은 평균 3.8시간, 주당 고정 초과근로시간은 평균 1.6시간, 주휴일은 모든 기업에서 8시간 유급, 주휴일 이외의 휴무일(통상 토요일) 유급 기업 비율은 6.1%, 유급시간은 평균 5.2시간 그리고 통상시급을 산정하기 위한 월기준근로시간, 즉 월 소정근로시간은 평균 212시간으로 나타나고 있다. 이를 임금산정체계별로 나누어 보면, 시급제에서는 초과근로시간, 휴무일의 유급 적용 및 유급시간이 길게, 월급제에서는 고정적인 초과근로시간이 길게 나타나고 있다. 특히 주휴일 이외 휴무일의 유급 기업 비율은 기업 규모가 클수록, 유노조 기업일수록 높게 나타나고 있다.

셋째, 연간 휴일제도 운영 실태에서 조사·분석된 공휴일, 주휴일, 근로자의 날 등 법정 휴일 그리고 회사/노조 창립일, 명절 추가 휴일 등 약정 휴일 등을 살펴보면, 설 및 추석 연휴는 모든 기업에서, 설·추석 이외 공휴일은 91.1~96.5%의 기업에서, 대체공휴일·임시공휴일 및 공직선거일은 76.8~78.5%의 기업에서, 주휴일은 모든 기업에서, 근로자의 날은 98.1%의 기업에서 유급휴일로 준수되고 있다. 그러나 기업 규모가 작을수록, 무노조 기업일수록 공휴일의 유급 적용 비율이 낮게 나타나고 있다. 한편 회사 창립일은 27.3%의 기업에서, 노조 창립일은 유노조 기업의 50.9%의 기업에서 1일 8시간 유급으로 약정하고 있으며 이 비율도 기업 규모가 클수록, 유노조 기업일수록 높게 나타나고 있다.

넷째, 연간 휴가제도 운영 실태에서 조사·분석된 연차휴가 및 기타 법정 휴가, 하계휴가, 경조사휴가, 병가 등 약정 휴가를 살펴보면, 연차휴가는 거의 모든 기업에서, 모성보호휴가는 50.5%의 기업에서, 가족돌봄휴가는 39.8%의 기업에서, 생리휴가는 8.7%의 기업에서, 예비군·민방위휴가는 93.6%의 기업에서 유급휴가로 부여하고 있다. 특히 연차휴가 사용촉진은 무노조 기업이거나 기업 규모가 클수록

높게 나타나고, 연차휴가 이외 각종 법정 휴가의 유급 비율은 기업 규모가 클수록, 유노조 기업일수록 높게 나타나고 있다.

끝으로, 근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태분석을 기반으로 연간 유급 휴일·휴가일수, 연간 실 및 지불근로시간을 살펴보면, 연간 유급 휴일·휴가일수는 평균 93.4일이며, 그중에서 법정 휴일은 69.5일, 약정 휴일은 0.6일, 법정 휴가는 13.3일, 약정 휴가는 6.2일 등이고, 주휴일 이외 휴무일은 3.7일 그리고 연간 실근로시간은 1,951.5시간, 지불근로시간은 2,698.5시간으로 추정되고 있다.

#### 4. 시사점

근로시간은 시간당 임금, 시간당 노동비용, 단위노동비용, 노동생산성 등 다양한 노동시장 지표를 작성하는 데 반드시 필요한 기초통계다. 단기적인 노동수요 변동을 확인하는 지표이자, 근로자의 근로조건, 생활수준 및 삶의 질을 연구하는 데도 필수적인 자료이다.

국제노동기구와 각국의 통계당국에서는 가계 또는 사업체조사, 행정자료를 활용하여 근로시간을 집계 또는 측정하고 있지만, 통계조사 범위나 항목, 대상, 주기 등에 차이가 있다. 우리나라에서도 근로시간에 대한 법률적 정의와 산업 현장의 관행이 종종 혼란을 초래할 뿐만 아니라 각종 통계조사에서 집계되는 근로시간 개념도 상이하기도 하다. 따라서 근로시간에 대한 정확한 실태 파악, 국제 비교 등을 위하여 근로시간 개념에 대한 명시적인 정의와 더불어 동일한 개념의 근로시간 지표를 작성하고 활용할 필요가 있다.

본 연구에서는 국제적인 기준에 맞게 근로시간 개념을 체계적으로 정의하고, 각 근로시간 개념들 사이의 차이를 명확히 함으로써 근로시간에 대한 체계적인 분석이 가능하도록 이론적 기반을 제공하고 있다.

또한 본 연구에서는 최근의 실제 및 지불근로시간, 그리고 그 차이인 유급 휴일·휴가 실태를 체계적으로 조사함으로써, 고용노동통

계에 대한 다양한 정책 수요를 충족시킬 뿐만 아니라 향후 임금 및 노동비용 구조, 단위노동비용, 노동생산성 등의 추정에도 활용될 수 있는 기초통계를 제공하고 있다.

특히 본 연구에서는 국내 최초로 5인 이상 제조업체를 대상으로 유급 휴일·휴가시간을 조사하여 지불근로시간을 추정하여, 실근로시간과 지불근로시간 간에 차이가 있음을 보여주고 있다. 실태조사에 따르면, 연간 실근로시간이 1,951.5시간(1일 8시간 기준 243.9일)이고 연간 지불근로시간은 2,698.5시간(1일 8시간 기준 337.3일)으로 양자 간의 차이인 유급 휴일·휴가 시간은 746.9시간(1일 8시간 기준 93.4일)으로 나타나고 있다.

본 연구에서 살펴본 바와 같이 실근로시간 이외에 지불근로시간도 각종 경제지표와의 관계에서 독립적으로 중요한 변수이다. 또한 최근 근로시간의 단축·유연화, 특히 각종 법정 유급 휴일·휴가제도의 확대에도 불구하고 지불능력·교섭력 격차, 법 준수·강제력 정도에 따라 기업 특성별로 실근로시간과 지불근로시간 간의 격차가 확대될 가능성도 높다. 따라서 향후 경제지표의 변화 파악, 근로자 간 격차 완화를 위한 정책의 수립·평가를 위하여 실 및 지불근로시간을 동시에 조사할 필요가 있다.

이를 위하여 근로자의 임금 구조, 기업의 노동비용 구조, 통상시급 등의 임금률 등을 보다 정확하게 파악하기 위하여 기존의 각종 조사 통계에 실근로시간 이외에 지불근로시간, 특히 유급(처리) 휴일·휴가 실태를 조사하기 위한 조사항목을 포함시키고, 제조업을 포함한 전체 산업을 조사대상에 포함한 별도의 실태조사를 수행할 필요가 있다.

이러한 통계 개선과 더불어 법정 유급 휴일·휴가 확대에 따른 또 다른 실근로시간 단축이 노동비용, 고용, 생산성 등에 어떠한 영향을 미치는가에 대한 추가적인 연구도 필요하다. 특히 우리나라는 현재 인구의 급격한 감소 위험에 처해 있어 성장 감속을 완화하거나 늦추려면 생산성 향상이 무엇보다 중요한 과제라고 할 수 있다. 특히 지



불근로시간의 수준 및 지불근로시간과 실근로시간의 격차의 확대 또는 축소 추세가 생산성에 어떠한 영향을 미치는가는 의미 있는 연구 주제가 될 것으로 보인다. 다만, 국내에서 이를 통계적으로 제시할 만한 자료가 부족한 만큼 먼저 다른 선진국의 사례를 살펴볼 필요성이 있다.

본 연구의 이론적 시사점, 주요한 사실 발견, 조사통계 개선 방안, 향후 연구과제 제시 이외에 다음과 같은 발견된 사실들에 대한 적절한 정책대응이 필요한 것으로 보인다.

첫째, 본 연구의 실태조사에 따르면 기업 규모가 클수록, 유노조 기업일수록 연간 유급 휴일·휴가일수는 길게 나타나고 있다. 이로 인해 대기업과 노조가 조직되어 있는 기업일수록 실근로시간과 지불근로시간의 격차는 더 크게 나타나고 있다. 이러한 기업 규모, 노조 유무에 따른 지불근로시간 격차는 법정 유급 휴일·휴가보다 노사가 합의하는 약정 유급 휴일·휴가일의 차이에 의해서 나타나고 있다. 이는 기업 규모와 노조 유무에 따라 실근로시간에 대한 보상격차가 나타나고, 이것이 노동시장 이중구조의 한 원인으로 작용하고 있음을 보여주고 있다. 따라서 이러한 분석결과를 고려하면, 노동시장 격차 완화를 위해서는 대기업과 중소기업·무노조기업 간의 실근로시간과 지불근로시간 격차를 축소시키기 위한 정책대안이 검토될 필요가 있다.

둘째, 소정근로시간의 법률적 해석의 통일성 확보가 필요하다. 본 연구의 방문 사례조사, 통계 실태조사에 따르면 산업 현장에서는 소정근로시간의 개념이 주단위와 월단위로 다르게 사용되고 있다. 즉 방문 사례조사와 통계 실태조사 모두 주단위 소정근로시간은 실근로시간을 기준으로 주당 40시간으로 산정하고 있는 반면, 월단위 소정근로시간은 유급 주휴일을 포함한 지불근로시간을 기준으로 209시간으로 산정하고 있다. 이러한 소정근로시간의 개념적인 혼란은 소정근로시간을 기준으로 임금산정을 할 때 서로 다른 기준을 가지고 임금계산을 해서 혼선이 빚어지고, 노사갈등이 발생할 수 있는 원인

이 되고 있다. 이러한 혼란을 미연에 방지하기 위해서는 소정근로시간의 법률적 개념이 실근로시간을 기준으로 한 것인지, 아니면 지불근로시간을 기준으로 한 것인지에 대해 법률적 해석을 명확하게 함이 필요하다. 이러한 법률적 해석의 명확화와 더불어 조사통계에서도 이에 맞추어 지불근로시간을 파악하기 위한 법정 및 약정 유급(처리)시간이 병행 조사되어야 한다.

셋째, 최근 근로시간의 단축·유연화 이외에 관공서 공휴일의 민간부문 적용, 모성보호휴가·가족돌봄휴가제도 등 일·가정양립 정책의 확대가 기업 규모에 따라 단계적으로 시행되고 있는데, 이에 대한 준수도 제고를 위한 시행시기, 정책의 내용 등을 포함한 정책홍보가 보다 강화되어야 할 것이다.

## 제 1 장 서 론

본 장에서는 본 연구의 목적, 보고서의 구성에 대하여 살펴본다.

### 제1절 연구 목적

최근 우리나라에서는 실근로시간 단축과 더불어 근로시간제도의 유연화가 급속하게 확대되고 있다. 주지하는 바와 같이 초과근로시간을 포함한 주당 52시간을 상한으로 하는 주52시간 상한제가 단계적으로 규모별(300인 이상 2018년 7월 이후, 50~299인 2020년 1월 이후, 5~49인 2021년 7월 이후)로 적용되고, 탄력적 근로시간제의 단위기간도 6개월로 단계적으로 규모별(50인 이상 2021년 4월 6일 이후, 5~49인 2021년 7월 이후)로 적용되고 있다.

이와 더불어 관공서 공휴일의 민간부문 유급 적용도 단계적으로 규모별(300인 이상 2020년 1월 이후, 30~299인 2021년 1월 이후, 5~29인 2022년 1월 이후)로 적용되고 있다. 이러한 법정 유급휴일의 확대와 더불어, 1주를 휴일을 포함한 7일로 정의하고, 휴일(법정 및 약정) 근로에 대한 임금할증률은 8시간 이내 휴일근로 50%, 8시간 초과 휴일근로 100%를 가산하여 지급하여야 한다(2018년 3월 20일 이후).

그러나 실근로시간 단축 및 유연화 실태조사 및 정책의 효과에 대한

선행연구로 2010년대 이후 배규식 외(2011, 2013), 김승택 외(2019), 손연정 외(2019) 등이 대표적이지만,<sup>1)</sup> 확대되고 있는 법정 공휴일 또는 유급(처리)시간 등에 대한 운영 실태조사는 정동관 외(2016), 김승택 외(2018), 김기선 외(2015), 문화체육관광부(2017년 이후) 등 매우 제한적이다.<sup>2)</sup>

만약, 실제 일하는 시간이 축소되면서,<sup>3)</sup> 일하지 않더라도 임금이 지급되는 유급(처리)시간이 법률 제·개정과 더불어 개별 기업의 단체협약, 취업규칙 등에 따라 확대되면, 실근로시간에 유급시간을 포함한 지불근로시간과 실근로시간의 격차가 확대되고 이는 실근로시간의 차이로 설명되지 않는 제도적 요인에 따른 임금격차를 발생시킬 수 있다.

그리고 실근로시간이 축소되고 지불근로시간이 확대되는 노동정책으로 근로시간보다 근로자수에 보다 연계되는 준고정적(quasi-fixed) 노동비용이 증가되면, 기업이 노동비용 극소화를 위하여 추가 고용보다는 기존 근로자의 초과근로 확대를 선호할 수 있다. 물론 초과근로 한도가 법률적으로 주당 12시간 한도로 설정되어 있기 때문에 그 가능성은 이전보다 축소될 것이다.

또한 법정 공휴일 및 이에 따른 유급(처리)시간의 확대는 통상 시급의 산정 또는 시급 최저임금과의 비교를 둘러싼 각종 논란과 혼선을 초래하고 있다. 우리나라에서 통상 시급은 거의 대부분 소정근로시간에 유급(처리)시간, 즉 법정 및 약정 유급휴일시간을 포함한 전체 지불근로시간을 고려하여 산정되고 있다. 그리고 최저임금 위반 여부를 판단하기 위하여 환산된 시간급은 법정 주휴수당을 포함한 월급(최저임금 산입임금)

- 
- 1) 배규식 외(2011)에서는 장시간 노동의 실태·원인 분석, 배규식 외(2013)에서는 노동시간과 일·생활 균형의 관계, 김승택 외(2019)에서는 근로시간 단축의 고용 효과, 손연정 외(2019)에서는 노동시간 실태 및 단축의 기업성과 효과 등을 연구하고 있다.
  - 2) 정동관 외(2016)에서는 사무·전문직의 포괄임금제 실태, 김승택 외(2018)에서는 법정 공휴일 활용 실태와 확대 적용의 경제적 효과, 김기선 외(2015)에서는 근로시간·휴식 등 근로시간 법제, 그리고 문화체육관광부(2017 이후)에서 공휴일 운영실태가 일부 보고되고 있다.
  - 3) 실제로는 법정 유급휴일의 확대는 실근로시간의 단축을 초래하는 또 다른 요인이 된다. 이에 대해서는 Bean(2019) 참조.

을 소정근로시간(월 174시간)에 법정 주휴일의 유급시간(월 35시간)만 고려하고 있다. 한편, 임금 통계조사에서 지불근로시간을 조사하고 있는 주요 국제기관(EUROSTAT: 유럽연합 통계청) 및 국가(미국 BLS: 노동 통계청)에서는 시급은 초과 및 특별급여를 제외한 월급여를 월지불근로시간으로 나누어 계산한다.

이와 같이 최근 근로기준법 개정, 공휴일법 제정 등으로 인한 유급 공휴일 및 유급(처리)시간의 확대는 실 및 지불근로시간의 격차를 확대시키고 있다. 그렇다면 실 및 지불근로시간 격차는 기업 특성별(within)로 그리고 기업 특성간(between)에 어느 정도 나타나고 있는가? 정확한 실태 파악을 위한 통계 개선방안 그리고 격차 완화를 위한 정책 방안은 무엇인가를 살펴본다.

## 제2절 보고서 구성

이러한 연구목적을 수행하기 위하여 본 연구의 구성은 다음과 같이 한다.

제2장에서는 근로시간 개념 및 다른 경제지표와의 관계를 살펴본다. 우선, 근로시간 개념에서는 다양한 근로시간 개념을 정의하고 있는 ILO (2008a) 결의안을 소개하고, 우리나라의 노동관계법 및 통계조사 그리고 주요 국제기관 및 국가의 통계조사에서 다양한 개념 및 지표들이 어떻게 정의, 조사, 집계되고 있는지를 살펴본다. 다음으로, 다른 경제지표와의 관계에서는 생산성, 노동비용, 시간당 임금 등과 여러 근로시간 개념이 어떻게 연계되어 집계되는가를 살펴본다. 이를 통하여 근로시간 관련 통계조사의 개선방안을 살펴본다.

제3장에서는 제조업 5인 이상 기업을 조사대상으로 실시한 근로시간 및 연간 휴일·휴가 실태조사를 기업 규모 및 노조 유무별로 살펴본다. 우선, 근로시간 운영 내역으로 평소 주당 근무일수, 평소 연장근로 및 포괄임금제 여부 그리고 평소 소정 및 초과근로시간, 주휴일 및 휴무일의

#### 4 실·지불근로시간 실태와 격차 완화

유급 여부 및 유급 시간을 살펴본다. 다음으로, 연간 휴일·휴가 운영 실태로 법정 및 약정, 유급 및 무급, 휴일 및 휴가로 세분하여 살펴본다. 특히 법정 공휴일, 연차휴가, 주요 약정 휴가(하계휴가, 경조사, 병가 등)의 규정 여부, 유급 여부, 사용일수 등에 대하여 살펴본다. 끝으로, 실태조사 분석결과에 근거하여 연간 유급 휴일·휴가일수 및 연간 실 및 지불근로시간을 추정한다. 이를 통하여 실 및 지불근로시간의 기업 특성 간 격차를 파악하고 이를 완화할 수 있는 개선방안을 살펴본다.

제4장에서는 이상의 분석결과를 요약하고, 이에 기반하여 근로시간 실태 파악을 위한 통계조사 개선 방안, 실 및 지불근로시간의 기업 특성별 간 실태 및 격차 완화를 위한 정책적 시사점을 도출한다.

## 제 2 장

### 근로시간 개념, 다른 경제지표와의 관계

본 장에서는 근로시간 개념 및 다른 경제지표와의 관계를 살펴본다. 우선, 근로시간 개념에서는 다양한 근로시간 개념을 정의하고 있는 ILO (2008a) 결의안을 소개하고, 우리나라의 노동관계법 및 통계조사 그리고 주요 국제기구 및 국가의 통계조사에서 다양한 개념 및 지표들이 어떻게 정의, 조사, 집계되고 있는지를 점검해 본다. 다음으로, 다른 경제지표와의 관계에서는 소득, 생산성, 노동비용, 고용률, 시간당 임금 등과 여러 근로시간 개념이 어떻게 연계되어 집계되는가를 분석한다. 이를 통하여 근로시간 관련 통계조사의 개선 필요성을 제시한다.

## 제1절 근로시간 개념

### 1. ILO(2008a)의 근로시간 개념

다양한 근로조건에 탄력적으로 적용할 수 있도록 근로시간을 어떻게 정의할 것인가의 문제는 국제적으로 오랫동안 논란거리였다. 국제노동기구(ILO)는 1962년 열린 제10차 국제노동통계총회(ICLS : International Conference of Labour Statisticians)에서 정상(定常)근로시간(normal hours of work), 실(實)근로시간(hours actually worked) 및 지불(支拂)

근로시간(hours paid for) 개념을 제시한 이후, 제13차 대회(1982년) 및 제15차 대회(1993년)에서 산업재해 및 노동쟁의로 인한 근로시간 상실에 대한 각각의 결의안을 채택하였다. 이후 UN의 후원 아래 결성된 ‘파리그룹’<sup>4)</sup>의 심도 있는 논의를 거쳐 2008년 제18차 대회에서 현재와 같은 근로시간 개념체계를 정립하게 되었다<sup>5)</sup>.

ILO가 2008년에 제시한 근로시간 개념체계는 생산적 활동에 투입되는 모든 시간을 적절히 설명해 줄 수 있는 포괄적인 근로시간체계라 할 수 있으며, 각국의 필요와 여건을 고려하면서 다양한 통계이용자들에게 적합한 통계기반을 제공하려는 것이었다.

우선, 이 체계에서 근로시간은 거시경제통계의 국제기준인 2008년 국민계정체계(SNA : System of National Accounts)에서 정의된 바와 같이 일반적인 생산의 범위에 속하는 생산적 활동과 관련해서 계산된다. 즉 해당 재화와 서비스의 생산에 소비된 시간은 대가의 지불 여부와 상관없이 근로시간에 포함된다. 또한 근로시간은 해당 활동의 합법성이나 계약상의 합의 여부 또는 행위자의 연령을 고려하지 않고 계산된다. 그런데 근로시간이 일반적인 생산의 범위의 하위 범주인 SNA의 생산범위에 속하는 활동을 기준으로 계산된다면, 이 근로시간은 각국의 생산계정 작성과 연계되는 것이고 노동시장 분석, 생산성 분석 및 여타 사회경제분석에도 사용될 수 있다.<sup>6)</sup> 이처럼 재화와 서비스의 생산을 측정하는 SNA와 해당 재화와 서비스의 생산을 위해 투입된 근로시간을 연계하여 측정하는 것은 산출로서의 생산과 투입으로서의 근로시간을 일관된 체계하에서 분석하려는 국제적 노력의 결실이라 하겠다.

다음으로, 근로시간 개념은 모든 근로자에 적용되며 통계적 목적으로

4) 정식 명칭은 ‘근로 및 보수에 관한 파리그룹(Paris Group on Labour and Compensation)’으로 UN의 후원하에 주요 국제기구와 주요국 통계기관을 중심으로 1997년에 설립된 작업반이며, 노동시장 분석, 다양한 근로시간 개념 및 활용, 근로에 대한 보수 등을 연구 주제로 논의하였다. 특히, 여기에서 논의된 근로시간 개념이 제18차 국제노동통계총회에 제출되어 결의되었다.

5) 이하의 내용은 ILO(2008a, b) 참조.

6) 한편 일반적인 생산의 범위에는 속하지만 SNA의 생산범위를 벗어나는 활동(음식준비, 아이돌보기, 환자간호 등)의 경우 위성계정 형태로 집계되어 보다 광의의 노동시장 정책 또는 경제사회 정책에 참고자료로 활용될 것이다.



측정되는 것으로 각국에 특정된 행정적, 법적인 개념과 독립적으로 정의된다. 또한, 예전에는 주로 공식경제에서 임금근로자에 대해서만 근로시간이 정의되었으나 새로운 체계에서는 임금근로자 외에 자영업자 및 무급가족종사자나 무급가사서비스 및 자원봉사 수행자를 포괄하고 있다. 근로시간의 측정단위로는 초단기나 장기의 단위가 모두 가능하지만 편의성을 고려하여 시간(hour)을 기준으로 하였고, 시간측정의 준거기간으로는 국민계정이나 생산계정통계와의 연계성을 고려하여 월(month)이나 연(year) 등과 같이 장기를 준거기간으로 삼았다. 한편 근로시간은 일의 질, 강도나 효율성을 고려하지 않은 것이다.

이하에서는 이 새로운 체계하에서 제시된 7가지 근로시간 개념을 살펴본다. 이들은 사람과 직무에서 이루어지는 생산적 활동과 연계된 것이며, 실근로시간, 지불근로시간, 정상근로시간, 소정근로시간, 평소근로시간, 초과근로시간, 비근로시간 등이 있다.<sup>7)</sup>

#### 가. 실근로시간(hours actually worked)

실근로시간은 특정한 준거기간 중 재화나 서비스의 생산에 기여하는 활동을 수행하기 위해 어떤 직무에서 소비된 시간으로, SNA의 생산범위에 속하거나 또는 이를 벗어난 모든 직무 유형에 적용되며 행정적, 법적 개념과 연계되지 않는다.

SNA 생산범위에 속하는 실근로시간으로는 그 범위에 해당되는 생산적 활동과 직간접적으로 연결되는 시간, 고장시간(down time), 휴식시간<sup>8)</sup>(resting time)을 포함한다. 생산적 활동과 직간접적으로 연결되는 시간은 직무를 직접 수행하는 시간(direct hours)과 이들 활동을 유지하고 촉진하며 향상시키는 데 사용된 관련시간(related hours)으로 구성된다. 이 관련시간(related hours)에는 ① 도구, 수단, 공정, 프로세스, 절차, 작업장의 청소, 수리, 준비, 디자인, 행정, 정비나 탈의, 오염제거 등에 사용

7) 이들 시간개념에 대한 이하의 설명은 ILO(2008a, b) 참조.

8) 우리나라의 현행 근로기준법의 휴게시간이 식사시간과 유사한 좀 긴 시간임을 감안하여 이와 구별하고자 'resting time'을 휴식시간으로 번역하였다.

된 시간, ② 재화나 재료의 구입 또는 이송 시간, ③ 근로시간 협약의 일부이자 유급 직무로 명시된 것으로 업체, 고객, 환자를 위한 대기시간, ④ 작업장 또는 원거리에서 발생가능한 상황에 대비한 당직시간(on-call duty), ⑤ 이동시간(작업장 간 이동, 또는 프로젝트 현장·어장·임무 배치지·콘퍼런스장·고객과 만남장소 등에 도착), ⑥ 특정 직무나 동일인이 또 다른 직무에서 필요한 훈련 및 기술습득 시간 등이 포함된다. 고장 시간(down time)은 생산과 직간접적으로 연결되는 시간(direct hours 및 related hours)과 구별되는 것으로, 기계나 공정의 고장, 사고, 자재·전력·인터넷접속 부족 등으로 일하지 못하게 된 상황으로 일시적인 작업의 중단을 의미한다. 휴식시간(resting time)은 다과시간, 기도시간 등 단기간의 휴식이나 원기회복을 위한 시간을 의미하며, 확립된 기준이나 각국 상황에 따라 관례나 계약의 형태로 정해진다.

그렇지만 SNA의 생산범위에 속하는 실근로시간에는 공휴일이나 휴가(연차, 병가, 육아휴가, 출산휴가, 공가, 가사휴가 등), 주거지와 직장 간의 특별한 생산활동이 없는 통근시간, 직무훈련과 구별되는 교육활동에 사용된 시간, 짧은 휴식시간과 구별되는 보다 장기의 휴게시간(식사시간, 장기여행 중 자연스러운 휴게시간 등) 등은 제외된다.

한편 SNA의 생산범위를 넘어서는 생산활동에 대해서도 실근로시간이 계산되며 여기에도 해당 생산적 활동과 직간접적으로 연결되는 시간, 고장시간(down time), 휴식시간(resting time)이 포함된다. 해당 직무를 직접 수행하는 시간(direct hours)에는 음식 준비, 가족 돌보기, 집안·마당·의류·가전의 청소 및 유지, 재화나 가족의 이송, 가계부 작성 및 관리 등이 포함된다. 관련시간(related hours)에는 생산적 활동의 유지, 촉진, 향상에 사용된 시간으로 만나러 가는 시간, 대상을 기다리는 시간, 직무에 필요한 훈련시간 등이 포함되며, 휴식시간(resting time)은 다과시간, 기도시간 등 단기간의 휴식이나 원기회복을 위한 시간을 포함한다.

#### 나. 지불근로시간(hours paid for)

지불근로시간은 임금근로 일자리나 비임금근로 일자리에 모두 해당되

는 것으로 소요된 시간에 근거하여 보수를 받는 경우이다. 우선, 임금근로 일자리에 해당하지 않는 경우, 지불근로시간은 해당 직무를 수행한 근로자가 고용주로부터 임금을 지급받는 시간으로 해당 시간에 실제 일을 했는지와 무관하며, 일을 하지 않았지만 임금을 받는 유급연차휴가, 유급공휴일, 유급병가 등이 포함된다. 그러나 일을 하였지만 임금을 받지 못한 무급초과근로시간이나 임금지급 대상이 아닌 무급교육휴가 또는 고용주가 아닌 사회보장시스템을 통하여 지급받는 무급출산휴가 등은 포함되지 않는다.

다음으로, 소요된 시간에 근거하여 보수를 받는 비임금근로자 일자리의 경우 지불근로시간은 실근로시간과 일치한다. 지불근로시간의 경우 실제 일을 하고 대가를 받는 시간(유급 초과근로시간 등)과 일을 하지 않았지만 대가를 받는 시간을 분리하여 인식하는 것이 유용하다.

#### 다. 정상근로시간(normal hours of work)<sup>9)</sup>

정상근로시간은 법규정, 단체협약 또는 중재판정에 따라 특정 임금근로 일자리에 대하여 명시된 준거기간 동안 일하도록 정해진 근로시간으로, 운전기사 1일 근무시간과 같이 특정 산업이나 특정 직업에 대해 정해진 시간에 일치시키는 등 비임금근로 일자리에도 적용될 수 있다.

정상근로시간은 직업별로, 산업별로 또는 여러 그룹 근로자들의 직무별로 규제 원천에 따라 다양할 수 있다. 같은 직업군이나 산업군이라면 비임금근로 일자리와 임금근로 일자리의 정상근로시간이 서로 비교될 것이다. 정상근로시간이 광범위하게 사용되는 나라들이라면 이는 전일제(full-time)와 시간제(part-time)를 구분하는 기준의 역할을 할 수 있다.

#### 라. 약정근로시간(contractual hours of work)

약정근로시간은 임금근로 일자리에 대한 계약이나 비임금근로 또는 자발적 직무에서의 서비스 제공에 대한 계약에 따라 근로자들이 일할 것

9) 우리나라의 노동관계법 및 고용노동부의 각종 통계조사에서는 ‘소정근로시간’으로 정의되어 있다. 이전의 통계조사에서는 ‘정상근로시간’으로 정의되어 있었다.

으로 기대되는 시간으로, 해당 계약에는 휴가부여조건(leave entitlements)이 명시적으로든 암묵적으로든 포함될 수 있다.

약정근로시간은 같은 직업군, 산업군 및 업체군 내에서 다양할 수 있으며, 현재 우위를 점하고 있는 정상근로시간과 일치하거나 이를 초과할 수 있는데 초과하는 경우 그 일부분이 계약상의 초과근로시간으로 명시될 것이다.

#### 마. 평소근로시간(hours usually worked)

평소근로시간은 오랜 기간의 관찰로 볼 때 어떤 직무에 대해 준거기간 동안 전형적으로 나타난 실근로시간을 의미하며, 이는 장기간의 관측기간 동안 단기 준거기간에 나타난 실근로시간 분포의 최빈값일 것이다. 평소근로시간은 정상근로시간에다 규칙적인 초과근로시간이 더해진 시간으로 대체적으로 이해할 수 있다.

#### 바. 초과근로시간(overtime hours of work)

초과근로시간은 모든 직무 유형에 해당되며, 계약상 초과근로시간으로 명시된 시간과 소정(약정)근로시간을 초과한 실근로시간의 합계로 계산되거나 또는 소정(약정)근로시간이 없는 일자리의 경우 평소근로시간을 초과한 실근로시간을 의미한다.

초과근로시간은 유연근무제(flexitime work arrangement)나 교대근무제(shift work arrangement) 하에서 준거기간 동안 교대주기(rotation periods)로 인해 소정(약정)근로시간을 초과한 실근로시간을 제외한다. 임금근로 일자리의 초과근로시간은 대가가 있을 수도 없을 수도 있으며, 대가는 여타 시간과 같거나 높은 지급률로 지급될 것이다.

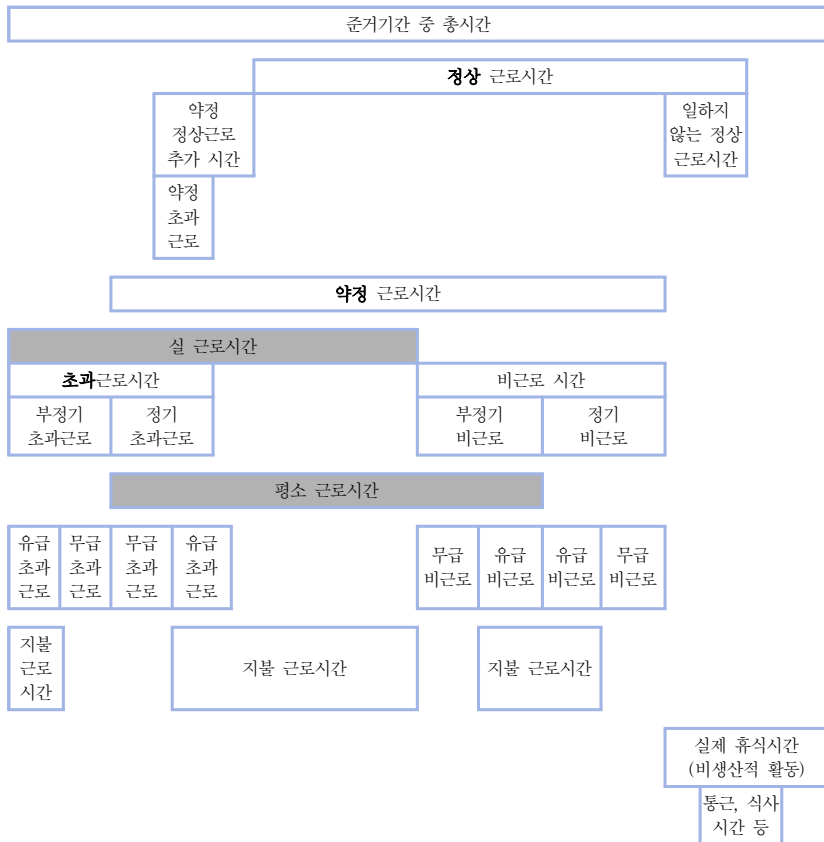
#### 사. 비근로시간(absence from work hours)

비근로시간은 준거기간 동안 실제 일하지 않은 시간으로, 계약으로 정

해져 있을 수도 있고 그렇지 않을 수도 있으며 대개 휴가기간의 형태를 취한다. 고용계약이 있는 경우 소정(약정)근로시간 중에서 일하지 않는 시간을, 고용계약이 없는 경우 평소근로시간 중에서 일하지 않는 시간을 각각 의미한다.

비근로시간의 사례로는 연가, 병가, 부상휴가, 출산휴가, 육아휴가, 초과근로보상휴가, 돌봄휴가, 교육연수, 기타 개인적 부재(공가, 경조사 등), 기술적 경제적 중단, 노사문제(노사교섭, 파업활동, 일시 생산중지 등), 나쁜 날씨, 공휴일 등이 있다.

[그림 2-1] ILO의 근로시간 개념틀



주: 음영 부분은 모든 임금 및 비임금근로자에게 적용.

자료: ILO(2008b:14) 그림 4.1.

이상에서 살펴본 7가지 근로시간 개념은 그림 [2-1]과 같이 요약된다. 이를 크게 보면 실제로 일한 시간과 연계되는 근로시간 개념(실근로시간, 정상근로시간, 평소근로시간)과 근로의 대가가 지불되는 시간과 연계되는 지불근로시간으로 대별된다. 구체적으로 실근로시간은 실제 일을 하였는지 여부에 초점을 두는 반면, 지불근로시간은 근로의 대가를 지불해야 할 대상인지에 관심을 둔다. 소정(약정)근로시간이 근로계약을 통해 명시된 시간에 중점을 둔 것이라면, 정상근로시간은 이를 특정 산업이나 직업군에 적용할 때 사용되는 경향이 있다. 평소근로시간은 오랜 기간의 경험을 통해 관측되는 평균적 근로시간으로 해석된다. 이와 함께 초과근로시간이나 비근로시간은 이들 부류의 정의와 긴밀히 연결되어 있다.<sup>10)</sup>

## 2. 노동관계법에서 근로시간 개념

현행 우리나라의 근로기준법에 따르면, ‘근로시간’이라 함은 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 종속되어 있는 시간, 즉 노동력을 사용자의 처분 아래에 둔 실구속시간을 의미한다.<sup>11)</sup> 여기서 사용자의 지휘·감독은 명시적인 것뿐만 아니라 묵시적인 것을 포함하는 것으로 해석된다. 또한, 어떤 행위를 수행하는 시간이 근로시간에 해당되는지 여부는 사용자의 지시 여부, 업무수행(참여) 의무 정도, 수행이나 참여를 거부한 경우 불이익 여부, 시간·장소 제한의 정도 등 구체적 사실관계를 따져 사례별로 판단되고 있다.<sup>12)</sup> 이와 관련하여 고용노동부(2021)는 휴게시간<sup>13)</sup>·대기시간, 출장, 교육시간, 워크숍·세미나, 접대, 회식 등의 사례

10) 우리나라에서는 [그림 2-1]과 달리 정상 및 초과근로시간에도 포함되지 않는 유급 주휴일의 유급시간이 별도로 있다. 그러나 ‘비근로일수’로 소정근로일의 출근하지 않은 일수가 사업체노동력조사에서 조사되고 있다.

11) 근로기준법 제50조③: 제1항 및 제2항에 따라 근로시간을 산정하는 경우 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다. 고용노동부(2021) 참조.

12) 우리나라 법원의 판례도 일률적으로 판단하지 않고 개별 사안에 대해 여러 사정을 종합하여 판단하고 있다. 고용노동부(2021) 참조.

13) 근로기준법 제54조(휴게)에서, ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 하고,

에서 사용자의 지휘·감독 여부, 업무수행과의 연관성, 해당 행위의 의무성 등을 근거로 근로시간 여부를 설명하고 있다.

근로기준법에는 이와 함께 법정근로시간과 소정근로시간의 개념도 정의되어 있다. 우선, ‘법정근로시간’은 주 단위 및 1일 단위로 정해져 있는 최저 근로조건의 기준근로시간을 말한다. 현재 만 18세 이상의 성인근로자의 경우에 1일 8시간, 1주일 40시간을 의미하며, 당사자 간에 합의하면 1주간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다. 한편 임산부 및 연소자의 경우 연장·야간·휴일근로에 대해 일정 부분 제한을 두어 보다 두텁게 보호하고 있다. 다음으로, ‘소정(所定)근로시간’이란 「근로기준법」 제50조, 제69조 본문 또는 「산업안전보건법」 제139조 제1항에 따른 근로시간<sup>14)</sup>의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말한다.

그런데 근로기준법의 근로시간 개념은 개략적으로만 정의되어 있어 구체적인 근로상황이 근로시간에 포함되는지 여부를 알기 어렵다(배규식 외, 2011: 125~126). 또한, 근로시간 가운데 어디까지 임금을 지급해야 하고 어떤 경우에 지급할 필요가 없는지도 명확하지 않다. 더불어 이 개념으로 근로시간을 조사하는 경우 응답자의 주관적 판단에 의존할 가능성이 높아 일관성 있는 응답을 이끌어내는 데 한계가 예상된다.

한편 위에서 살펴본 대로, 우리나라 근로기준법의 ‘근로시간’은 대체로 ‘실근로시간’으로 해석할 수 있으며, 법정근로시간이나 소정근로시간 또한 실근로시간의 범위를 한정하기 위한 개념임을 알 수 있다. ILO 등 국제적인 기준에서 살펴보면, 실근로시간이나 소정근로시간 외에 다양한 근로시간 개념이 존재하며 분석목적에 따라 적합한 근로시간 개념을 사용하여야 한다.

② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다고 규정되어 있는데, 이는 국제적인 기준으로 본다면 식사시간(meal time)에 가까운 개념이다.

14) 산업안전보건법 제139조(유해·위험작업에 대한 근로시간 제한 등) ① 사업주는 유해하거나 위험한 작업으로서 높은 기압에서 하는 작업 등 대통령령으로 정하는 작업에 종사하는 근로자에게는 1일 6시간, 1주 34시간을 초과하여 근로하게 해서는 아니 된다.

〈표 2-1〉 근로기준법, 산업안전보건법에서 근로시간 개념

	법정근로시간	연장근로	야간·휴일근로
성인 (18세 이상)	1일 8시간 1주 40시간 (근기법 제50조)	당사자 간 합의 1주 12시간 (근기법 제53조)	별도 제한 규정 없음 (여성은 동의)
연소자 (18세 미만)	1일 7시간 1주 35시간 (근기법 제69조)	당사자 간 합의 1일 1시간 1주 5시간 (근기법 제69조)	원칙적 금지 근로자 동의 고용노동부 인가 (근기법 제70조 ②)
유해·위험작업	1일 6시간 1주 34시간 (산안법 제139조)		
비고(ILO)	정상, 소정, 실근로시간	초과, 실근로시간	

자료: 근로기준법 및 산업안전보건법.

### 3. 국내 통계조사에서 근로시간 개념

앞서 살펴본 ILO 등 국제기구, 우리나라 노동관계법에서 근로시간 개념 이외에 국가통계로 다음과 같은 개념의 근로시간이 조사되고 있다.

〈표 2-2〉 각종 통계조사에서 근로시간 개념

	조사단위	조사항목	통계조사
실근로시간	개인	전체 근로시간(주), 주된 및 다른 일 각각	경제활동인구조사 본조사
		전체 근로시간(월) 주된 일	경제활동인구조사 근로형태별 부가조사
		소정실근로시간(월) 초과실근로시간(월) 휴일실근로시간(월)	고용형태별근로실태조사
	사업체	소정근로시간(월) 초과근로시간(월) 소정·휴일근로일수	사업체노동력조사



〈표 2-2〉의 계속

	조사단위	조사항목	통계조사
평소근로시간	개인	평소 근로시간(주), 주된 일	경제활동인구조사 근로형태별 부가조사
		평소 근로시간(주), 주된 및 다른 일 합산	경제활동인구조사 본조사
비근로시간	개인	휴가 사용 실태	근로자 휴가조사
		시간 사용 실태	생활시간조사
	사업체	출근하지 않은 일수	사업체노동력조사 <sup>1)</sup>
		공휴일 운용 실태	사업체노동력조사 부가조사(시범) <sup>1)</sup>

주: 1) 조사는 되었으나 공표되지 않음.

자료: 고용노동부 및 통계청 관련 조사통계.

### 가. 실근로시간 조사

실근로시간은 여러 통계조사에서 집계되고 있다. 우선, 경제활동인구 본조사에서 주된 일, 다른 일, 전체 일에 대하여 ‘지난주에 실제 몇 시간 일하였습니까?’ 둘째, 경제활동인구 근로형태별 부가조사에서 ‘최근 3개월간 주된 직장(일)의 월평균 근로시간<sup>15)</sup>은 몇 시간이었습니까?’ 셋째, 고용형태별 근로실태조사에서 각 연도 6월 급여계산기간 1개월간 소정 근로일에 실제로 근무한 시간의 합계인 ‘소정실근로시간(월)’, 연장근로시간 및 휴일근로시간의 합계인 ‘초과실근로시간(월)’, 초과시간 중 소정 근로일이 아닌 휴일에 실제로 근무한 시간인 ‘휴일실근로시간’을 묻고 있다. 넷째, 사업체노동력조사에서 매월 소정근로일에서의 정규업무시간(휴게시간 제외)인 ‘소정근로시간(월)’, 소정근로시간 이외 실제로 일한 연장·휴일근로시간인 ‘초과근로시간(월)’을 묻고 있다. 이 조사에서는 소정(의무)근로일수, 휴일근로일수도 묻고 있다.

15) 회사(일)에 고용되어 근로하기로 정해진 근로시간이 아닌, 최근 3개월간 실제 일한 월평균 근로시간(초과근무나 잔업한 시간 등도 포함)을 기입한다.

## 나. 평소근로시간 조사

앞의 실근로시간이 현재 상태(current status)를 기준으로 한다면, 평소근로시간은 통상적인 상태(usual status) 기준으로 한다. 평소근로시간도 여러 통계조사에서 집계되고 있다. 우선, 경제활동인구 근로형태별 부가조사에서 ‘주된 직장(일)의 평소 근로시간<sup>16)</sup>은 몇 시간으로 정해진 것입니까?’ 둘째, 주된 일과 주된 일 이외의 다른 일을 합산하여 ‘평소 1주 동안 총 몇 시간 일합니까?’라고 묻고 있다.

## 다. 비근로시간 조사

비근로시간은 실제로 일하지 않은 시간으로 여러 통계조사에서 집계되고 있다<sup>17)</sup>. 우선, 근로자 휴가조사<sup>18)</sup>에서 각종 휴가제도 시행 여부 및 활용 경험, 연차 및 특별휴가 부여 및 활용일수 등을 묻고 있다. 둘째, 사

〈표 2-3〉 사업체노동력조사 부가조사 시범조사

3. 관공서 공휴일 중 ① 휴일로 정한 날, ② 연차휴가로 대체하는 날이 있습니까?

항목	휴일			연차휴가 대체	항목	휴일			연차휴가 대체
	유급	무급				유급	무급		
3.1절	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	광복절	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
개천절	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	한글날	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
신정	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	현충일	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
석가탄신일	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	크리스마스	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
설 연휴	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	추석연휴	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
어린이날	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	대체공휴일	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
임시공휴일	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	선거일	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

자료: 고용노동부, 『사업체노동력조사 부가조사표』, 2020. 6.

16) 지난주 실제로 일한 시간이 아니며, 평상시 1주에 근무하도록 정해져 있는 소정 근로시간이며, 정해진 근로시간이 없으면 평소 근로시간을 기입한다.

17) 현재 조사되고 있지만 아직 공표되고 있지 않다.

18) 이 조사는 문화체육관광부에서 2017년 이후 1년 주기로 조사하고 있다.

업체노동력조사에서 소정 및 휴일근로일수 이외에 결근, 병가, 휴가, 공무행위 등에 따른 ‘출근하지 않은 일수’를 묻고 있다. 셋째, 사업체노동력조사 부가조사의 시범조사로 2018년부터 2020년까지 매년 6월 1회 관공서 ‘공휴일’의 규정 여부, 유급 여부, 연차휴가 대체 등을 조사한 바 있다.

#### 4. 국제기구 및 주요국의 실·지불근로시간 비교

근로시간은 시간당 임금, 시간당 노동비용, 단위노동비용, 노동생산성 등 다양한 노동시장 지표의 작성에 사용되고, 단기적인 노동수요 변동을 잘 보여주는 척도라 할 수 있으며, 근로자의 근로조건, 생활수준 및 삶의 질을 연구하는 데도 필수적인 자료이다. 각국은 가게 또는 사업체 조사, 행정자료 등을 이용하여 근로시간을 측정하고 있으나 통계조사 범위나 항목, 대상, 주기 등에 차이가 있어 국가 간 비교가능성 측면에서 상당한 제약이 있다.

만약 노동력조사를 통해 수집되는 평균 근로시간이 실근로시간에 해당되는 것이라면, 이를 연율화하는 방식으로 근로자 1인당 연평균 실근로시간을 추정할 수 있다. 물론 이 경우에도 해당 조사의 주기를 고려할 때, 연차, 병가, 공휴일 등을 조정해야 한다. 그러나 각국에서 수집된 근로시간이 지불근로시간 개념에 기반한 것이라면, 이를 실근로시간에 근접하도록 조정하는 작업이 불가피하다. 이러한 조정은 특히 근로시간 통계 수집에 어려움이 있는 비임금근로 일자리에서 많이 발생하게 된다.

이하에서는 우선 생산성 측정을 대표하는 OECD에서 실근로시간을 어떻게 추정하는지 살펴본다. 다음으로, 지불근로시간 조사를 통해 실근로시간을 측정하는 미국 노동통계국(BLS) 및 유럽연합 통계청(Eurostat) 임금구조조사의 사례를 살펴본다. 더불어 우리나라 통계청의 연간 실근로시간 개선 사례와 한국은행의 전업환산취업자수(FTE: full-time equivalent) 추정 사례도 설명한다.

가. OECD의 생산성 및 실근로시간 측정<sup>19)</sup>

## 1) 실근로시간 개념 정의

OECD는 생산성 측정과 관련하여 노동력 구성의 변화(노동력의 품질 차이) 문제를 무시할 경우 노동투입에 대한 측정치로 모든 근로자의 실근로시간 합계가 가장 적합하다고 보고 있다(OECD, 2001). 실근로시간이 노동투입에 가장 적합한 근로시간 개념이라는 것은 2008 SNA(para 19.47)를 비롯한 국제문헌에서 공통적으로 인정하고 있다.

생산성 분석은 주어진 산출량과 그 생산에 사용된 투입량을 연계시키는 것이기 때문에, 해당 산출량에 적합한 노동투입 개념은 해당 생산에 사용된 모든 근로시간을 포함해야 한다. 이는 대가를 받느냐 아니냐와 관계가 없으며 대가를 받더라도 생산에 사용되지 않은 시간은 제외되어야 한다. ILO(2008a)에서 제시한 근로시간 개념 중에서 이에 가장 부합하는 것은 실근로시간이다.

그리고 생산성 분석에 사용되는 산출량이 SNA의 생산범위에 속하는 생산활동에 대해 집계된 것이기 때문에, 실근로시간도 해당 생산활동과 관련된 시간을 대상으로 해야 한다. 즉 실근로시간은 SNA의 생산범위에 속하는 활동을 직접적으로 수행하거나(direct hours) 그와 관련된 시간(in relation to hours), 직무에 바로 투입될 수 있지만 내재적 요인이나 일시적 장애로 생산활동이 잠시 정지된 시간(down time), 짧은 휴식시간(resting time)으로 정의된다. 다만, 실근로시간은 공휴일, 휴가, 식사시간, 출퇴근시간, 직무훈련의 범위를 넘는 교육시간 등은 제외된다.

## 2) 자료 원천

대다수 나라들은 여러 원천자료들을 이용하여 근로자 1인당 평균 근로시간을 추정한다. 가계조사인 노동력조사를 대체로 1차 자료원으로 사용하고 이에 더하여 인구센서스, 기업통계, 행정자료 등을 보완적으로 사용한다. 물론 경우에 따라 사업체조사 등을 1차 자료원으로 사용하는 나라들도 있다. 자료원천별 장점 및 제약은 다음과 같다.

19) 이하의 내용은 OECD(2019)의 해설을 주로 참고하였다.

첫째, 노동력조사(LFS: labour force survey)는 노동력의 구성과 특성을 수집하는 가장 포괄적이면서도 잘 확립된 정보 원천이다. LFS는 준거기간 중 실근로시간 및 평소근로시간에 대한 질문을 포함하고 있다. 추가적으로 재택근로시간, 통근시간, 휴식시간, 초과근로시간 및 비근로시간에 대해 질문하기도 한다. LFS는 ILO(1982, 2013)에서 설정한 개념에 따라 조사 문항이 작성되기 때문에 국제비교가능성이 높다. 다만, 구체적인 조사 방법론은 개별 국가별로 일부 차이가 있을 수 있다. LFS의 또 다른 장점으로 광범위한 고용상황에 적용가능하다는 것이며, 임금근로자뿐만 아니라 자영업자와 무급가족종사자, 비공식고용을 모두 조사할 수 있다. 또한 다수 직업 보유, 평소 근로시간 및 실제 근로시간, 초과근로시간의 유급 여부 등도 조사할 수 있다.

그러나 이 조사는 가계를 대상으로 한 조사이기 때문에 국민계정 작성, 생산성 분석 등에 필요한 산출량이나 부가가치를 산업별로 엄밀하게 구분하여 조사하기 어렵다는 한계가 있다. 또한 국별로 조사대상 연령기준에 차이가 있지만 나이가 어리거나 너무 많은 경우, 감옥이나 장기 보호소 등에 거주하는 시설수용자, 종교단체의 집단가정, 군인 등이 노동력의 범위에서 제외되는데 이들의 생산은 이론적으로는 산출량에 포함된다. 더불어 LFS는 그 나라에 거주하고 있는 사람들을 대상으로 표본설계를 하고 있어 외국대사관 등과 같이 비거주자인 생산단위에서 일하는 국내 근로자를 포함하고, 국외에 거주하지만 거주자 생산단위에서 일하는 사람을 제외하고 있다. LFS의 경우 조사대상인 가계의 주관적인 답변에 의존하고 있다는 점도 실근로시간 측정의 관점에서 오류의 요인이 될 수 있다. 한편 인구센서스(PC: population census)는 그 나라의 모든 인구를 조사대상으로 하는 포괄적인 정보원천이며 LFS와 같은 가계조사의 모집단 역할을 한다. 다만, 5년 또는 10년 단위로 실시된다는 점과 등록되지 않은 이민자들이 포착되지 않는다는 단점이 있다.

둘째, 기업통계(BS: business statistics)에는 사업체조사나 기업체조사, 기업센서스, 노동비용서베이, 기업등록통계 등이 있다. BS는 생산계정의 산출량이나 부가가치와 분류상 산업분류에 맞게 고용 및 근로시간에 대한 세부적인 자료를 제공한다.

다만, 경우에 따라 고용이나 매출액이 일정 규모를 하회하거나 비법인 기업, 자영업자, 비공식 고용 등과 같은 일부 범주의 기업들이 제외되는 단점이 있다. 이와 함께 노동비용조사의 경우 지불근로시간 또는 소정(약정)근로시간만을 조사하지만, 비근로시간 및 무급 초과근로시간을 조사하지 않아 결과적으로 생산성 분석에 필요한 실근로시간 개념을 파악하지 못하는 것도 단점이라 할 수 있다.

셋째, 행정자료(AS: administrative data sources)는 정부기관에서 수집하는 정보이다. 예컨대, 사회보장기구나 과세당국은 모든 사람의 소득세나 사회보험료 정보를 제공한다. AS는 연령, 성, 가족관계 등의 인구구조변수뿐만 아니라 임금, 기업소득, 세금 등에 대한 정보를 포함한다. 물론 AS는 일반적으로 모집단의 포괄범위가 넓고 추가 조사비용이 들지 않는다는 장점이 있으나 비공식 근로자를 포착하지 못하는 단점이 있다.

넷째, 기타 자료(Other sources)로 시간사용조사(time use survey), 가계생활여건조사, 관광조사, 보험회사서베이 등이 있다.

### 3) 추정 방법

OECD의 생산성 측정은 개념적인 일관성을 유지하면서도 국제비교가 가능성을 우선적으로 고려한 프로그램이다. 따라서 OECD는 각국의 다양한 통계수집 여건을 고려하면서도 생산성 측정의 노동투입으로 사용되는 실근로시간을 정확히 추정하고자 많은 자원과 시간을 들이고 있다.

각국의 실근로시간을 추정하는 방법은 크게 주당 근로시간을 연율화하는 직접법과, 조사된 근로시간을 실근로시간 개념에 부합하도록 조정하는 항목법으로 구분할 수 있다. 이를 살펴보면 다음과 같다.

우선, 직접법(direct method)은 연간 52주 전체에 대한 연속조사(continuous survey)<sup>20)</sup>를 통하여 주당 평균 실근로시간을 추정하고 여기에 52주를 곱하여 계산하는 방식이다. 다만 특정 월에 속한 특정 1주에 대해서만 근로시간 조사를 하는 경우 주당 평균 실근로시간에다 공휴일 등을 차감한 연간 주수를 곱하여 계산해야 한다. 이 방법은 대체로 LFS만을 사용하며, 주(week) 전체 및 주 일부 비근로시간과 주된 직업/보조적 직업에서

20) 우리나라에서는 사업체노동력조사만 근로시간에 대한 연속조사에 해당한다.

의 추가 근로시간을 정확하게 응답하였음을 전제한다.

둘째, 항목법(component method)은 BS, AS 또는 LFS로부터 수집된 소정근로시간, 지불근로시간 또는 평소근로시간에서 시작하여 여기에다 비근로시간(휴일, 연가, 병가, 출산휴가)과 초과근로시간(유급여부와 무관)을 조정하여 실근로시간을 추정하는 방법이다. 이는 간접법으로도 불리며, 최초 출발점이 목표로 하는 실근로시간이 아니기 때문에 개념에 부합하도록 일부 항목을 명시적으로 조정해야 한다.

<표 2-4>에서는 OECD 회원국들이 실제 연간근로시간 통계를 어떤 원천을 이용하여 어떤 방법으로 산출하는지를 정리하고 있다. 이를 살펴보면 다음과 같다.

우선, 연중 52주 전체에 대한 근로시간을 조사하는 노동력연속조사를 실시하는 나라들의 경우 주당 평균근로시간에다 52주를 곱하여 계산하고 있다. 그리고 매월 조사대상기간 1주에 대해서만 근로시간을 조사하는 경우라면, 조사된 12개 주의 평균 근로시간에다 52주를 곱한 다음 공휴일이나 연가를 조정하여 계산하고 있다.

다음으로, 노동력조사를 사용하더라도 정보가 부족한 자영업자에 대해서는 별도의 자료를 사용하는 나라들도 있고, 제조업의 경우 정보가 보다 정확한 사업체자료를 1차 자료로 사용하는 나라들도 있다. 또한 1차 자료로 지불근로시간이 조사된 경우 이를 실근로시간 개념으로 항목을 조정하거나 두 시간의 비율로 조정하는 방식으로 실근로시간을 계산한다.

<표 2-4> OECD 주요 국가의 연간 근로시간 통계 자료원천 및 작성방법

국명	자료원	작성방법
호 주	노동력조사	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 조사대상주간 밖의 공휴일과 같은 예측가능한 사건(non random events)은 휴일효과를 반영하여 조정</li> <li>- 조사되지 않는 40주의 근로시간을 추정하고, 공휴일 등의 휴일효과를 반영하여 산출</li> </ul>
벨기에	노동력연속조사 기반	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 주당 평균 근로시간에 실제 일한 주의 수를 곱하여 산출(연가, 공휴일, 병가, 육아휴직 등 결근에 대해 다른 자료원을 고려)</li> <li>- 자영업자의 연가 및 공휴일 추정은 노동력조사 이용</li> </ul>

〈표 2-4〉의 계속

국명	자료원	작성방법
캐나다	노동력조사 기반, 사업체조사, 센서스자료, 행정자료 보완	- 주로 노동력조사를 이용하고, 임금근로자의 지불근로시간으로 조정하고, 조사대상주간 밖의 40개 주의 근로시간은 주당 실제근로시간에 공휴일이나 특정 사건을 조정하여 산출
체코	노동력연속조사	- 실제근로시간을 이용
덴마크	연간소득통계 기반	- 지불근로시간을 이용하고, 무급 초과 근로시간이나 무급 휴직은 미포함 - 자영업자의 근로시간은 풀타임 근로자의 근로시간을 기반으로 추정
핀란드	사업체조사, 노동력연속조사	- 제조업은 사업체조사, 다른 부문들과 자영업자는 노동력연속조사를 기반으로 추정
프랑스	노동력연속조사, 사업체조사 등	- 초과 근로시간과 주된 일자리 외에서의 근로시간을 분리하여 고려 - 비공식부문의 근로시간을 조정하여 포함
독일	사업체조사, 행정자료, 노동력연속조사 등	- 공휴일, 병가, 초과근무, 날씨, 파업, 부업 등 다양한 근로시간 요소들을 고려하며, 각 요소별 여러 자료원을 이용하여 산출 - 사업체패널조사, 노동력조사, 등록기반고용통계, 고용계정, 건강보험통계, 출생통계, 관광조사, 기업조사, 파업통계 등을 활용
아이슬란드	노동력연속조사	- 주당 실제근로시간에 52주를 곱하여 산출
일본	사업체조사 및 노동력조사 병용	- 비농 민간부문 상용근로자는 사업체조사, 나머지 부분은 노동력조사 활용. 즉 비농 민간부문 상용근로자 근로시간을 기준으로 한 상대비율을 가구조사의 취업자 수를 가중평균하여 산출
룩셈부르크	-	- 사회보험기관이 제공하는 자료를 이용
멕시코	노동력연속조사	- 주당 평균 실제근로시간에 52주를 곱하여 산출
네덜란드	-	- 근로계약상 근로시간에서 결근, 근로시간 감축, 휴일 등 제외, 무급 초과근로시간 포함
뉴질랜드	노동력연속조사	- 주당 실제근로시간에 52.14주를 곱하여 연간화 - 연속조사를 실시하여 공휴일 등의 근무일수 조정하지 않음
노르웨이	사업체조사, 노동력조사 등	- 사업체조사, 노동력조사 및 공공부문 계정 등 여러 자료원을 이용
폴란드	노동력연속조사	- 주당 실제근로시간에 52주를 곱하여 산출



〈표 2-4〉의 계속

국명	자료원	작성방법
슬로바키아	노동력연속조사	- 실제근로시간에 52주를 곱하여 산출
스웨덴	노동력조사 기반, 사업체조사	- 고용 외에도 징집병, 해외취업자 등의 근로시간 고려하고, 총근로시간은 노동력조사의 전년대비 추세(증감률)를 이용
스위스	노동력조사	- 연가, 공휴일, 병가, 초과근로시간, 주된 일자리 외의 근로시간 고려
영국	노동력연속조사	- 주당 평균 실제근로시간을 OECD에 제공하고, OECD에서는 52주를 곱하여 연간화한 후 캘린더에 맞춰 조정
미국	사업체조사 및 노동력조사 병행	- 비농 기업부분의 생산직·비관리직은 사업체조사, 나머지 부분은 노동력조사 활용, 비생산직 및 관리직의 근로시간 산출은 노동력조사의 근로시간 상대비 이용

자료: OECD(2017), 최지형 외(2017)에서 재인용.

#### 나. 미국 노동통계국(BLS)의 실/지불 근로시간<sup>21)</sup>

미국 노동통계국(BLS)은 사업체조사(CES: Current Employment Survey)를 1차 자료로 하고, 노동력조사(CPS: Current Population Survey) 등을 보완적으로 활용하여 연간 실근로시간을 추정하고 있다. 사업체조사인 CES는 비농림어업 기업부분의 피용자수와 지불근로시간을 수집하고, 가구조사인 CPS는 임금근로자뿐만 아니라 비임금근로자인 자영업자 및 무급가족종사자를 대상으로 실근로시간을 수집하며 여기에는 농림어업도 포함되어 있다.

그런데 BLS가 작성하는 기업부분의 노동생산성은 실근로시간당 생산량으로 측정되어야 한다. 따라서 CES를 통해 수집된 지불근로시간을 실근로시간으로 전환하기 위해 지불근로시간에 포함된 유급 병가 및 유급 휴가 등 실제 근무시간과 무관하게 지불되는 시간을 차감·조정해야 한다.

CES 자체로는 이러한 유급 병가 및 유급 휴가에 대한 정보가 없기 때

21) 이하 내용은 BLS 홈페이지에서 제공하는 설명을 토대로 정리한 것이다.

[그림 2-2] 미국 실 및 지불근로시간 관계

$$\boxed{\begin{array}{c} \text{비농 기업부문} \\ \text{실근로시간} \end{array}} = \boxed{\begin{array}{c} \text{비농 기업부문} \\ \text{지불근로시간} \\ \text{(CES)} \end{array}} \times \boxed{\begin{array}{c} \text{실근로시간/} \\ \text{지불근로시간} \\ \text{(NCS)} \end{array}}$$

자료: U.S. BLS, “How is labor input measured?”를 참고하여 저자 번역.

문에 BLS는 별도로 조사되는 노동비용조사(NCS: National Compensation Survey)를 활용한다. 즉 NCS를 통해 확보된 실근로시간/지불근로시간 비율을 사용하여 CES에서 수집된 비농림어업 기업부문의 지불근로시간을 [그림 2-2]의 산식을 통해 실근로시간으로 전환한다.

미국에서 CES의 조사대상인 비농 기업부문의 임금근로자수는 미국 기업부문 근로자수 전체의 90%를 차지하고 있어 CES는 미국의 기업부문 생산성 측정의 1차적인 자료원천이라 할 수 있다. 한편 CES는 기본적으로 비농 기업부문의 임금근로자를 조사대상으로 하는 만큼 이에 포함되지 않는 농림어업 부문의 실근로시간 그리고 비농림어업 부문의 자영업자 및 무급가족종사자의 실근로시간은 CPS를 통해 수집된 것을 이용한다. 이들 각 부문의 실근로시간을 모두 더하면 미국 기업부문 전체의 실근로시간이 되며 이를 생산량을 분자로 하여 나누어주면 노동생산성이 계산된다. 기업부문의 노동생산성을 계산하는 데 목적을 두고 있기 때문에 정부, 가계, 비영리기관의 실근로시간은 포함되지 않는다.

<표 2-5> 미국 BLS의 종사자지위별 실근로시간 자료원천

	임금근로자	자영업자 및 무급가족종사자
농림어업	CPS (실근로시간)	CPS (실근로시간)
비농 기업부문	CES (실근로시간) NCS (실/지불 근로시간)	CPS (실근로시간)

자료: U.S. BLS, “How is labor input measured?”를 참고하여 저자 번역.

#### 다. 유럽연합 통계청 임금구조조사의 지불근로시간

유럽연합 통계청의 임금구조조사(SES: Survey of Earnings Structure)

는 근로자의 보수 수준과 개인의 특성(성, 연령, 직업, 근무기간, 교육수준) 및 기업의 특성(산업, 기업규모, 사업장 위치) 간의 관계를 살펴보기 위하여 종사자 10인 이상(일부 국가는 5인 이상) 기업을 대상으로 4년마다(일부 국가는 2년) 실시되는 조사이다. 이 조사는 총소득, 세부 항목별 소득(보너스, 교대근로(shift work) 대가, 초과근로수당, 지불근로시간 및 초과근로시간) 및 여타 범주(휴일 보너스, 식대, 교통비, 휴가일수)에 대한 정보를 수집한다.

유럽연합 통계청은 이 조사를 통해 기업특성과 개인특성을 고려한 임금근로자수, 임금근로자 1인당 총소득, 시간당 총소득, 지불근로시간, 연간 휴가일수 등의 지표를 생산한다.

그런데 이 조사를 통해 산출되는 시간당 총소득(gross hourly earnings)은 준거로 삼은 월의 총소득을 같은 월의 지불근로시간으로 나누어 계산한다. 이 지불근로시간에는 해당 월의 정상근로시간, 초과근로시간 및 사용자가 보상하는 시간이 포함된다. 해당 월에 일하지 않았지만 대가를 받는 경우는 지불근로시간으로 계산되며 연가, 공휴일, 유급 병가, 유급 직업훈련, 유급 특별휴가 등이 이에 해당한다.

한편 유럽연합 통계청의 임금구조조사에서 산출된 시간당 보수는 기업의 입장에서 근로자 고용에 따른 시간당 비용에 해당된다. 더욱이 시간당 고용비용을 제대로 측정하기 위해서는 생산성 측정에 사용되는 실근로시간이 아니라 지불근로시간을 적용해야 한다는 점을 보여주고 있다. 실제 근로시간이 투입되지 않았지만 그에 대한 대가를 지불해야 하는 유급 공휴일, 유급 휴가, 유급 병가 등이 더욱 늘어날 경우 기업에게 부담으로 작용할 것이기 때문이다.

<표 2-6>은 2016년을 기준으로 OECD 28개국의 실근로시간을 분해한 것이다(Ward et al., 2018). 평균적으로 보면 연간 52주 가운데 10.4주를 공휴일, 휴가, 병가 등으로 일하지 않았고 주당 평균 40시간을 일했으며 연간 실근로시간은 평균 1,667시간으로 나타나고 있다. 만약 이 표에 나타난 정보를 주기적으로 추적한다면, 유급 비근로시간의 변동으로 인해 기업의 고용부담이 어떤 방향으로 변하고 있는지를 추세적으로 파악할 수 있을 것이다.

〈표 2-6〉 OECD 주요국의 연간 실근로시간 분해(2016)

(단위 : 시간/년, 주/년)

	연간 실근로 시간	주당 실근로 시간 (전체)	주당 평소 근로시간 (주업)	주당 초과 근로시간 (주업)	주당 실근로 시간 (부업)	연간 실근로 주	휴일· 휴가 주	휴일의 사유 비근로주 (주전체)	휴일의 사유 비근로주 (주일부)	질병· 출산 등 비근로주
	a (=b*f)	b (=c+d+e)	c	d	e	f (=52-g- h-i-j)	g	h	I	j
	시간	주당 근로시간				일한 주	일하지 않은 주			
오스트리아	1,488	38.5	36.5	1.4	0.6	38.7	6.7	2.3	2.2	2.1
벨기에	1,562	38.0	37.0	0.6	0.4	41.1	6.4	0.7	1.9	1.9
체코	1,826	42.5	40.4	1.9	0.3	43.0	5.8	0.9	1.1	1.3
덴마크	1,446	37.6	32.7	4.2	0.7	38.5	6.3	2.8	2.4	2.0
에스토니아	1,812	40.9	38.4	2.0	0.6	44.2	4.9	1.4	0.7	0.7
핀란드	1,535	40.3	36.9	2.8	0.6	38.1	6.0	3.7	2.0	2.2
프랑스	1,511	39.0	37.3	1.4	0.4	38.7	6.9	2.3	2.1	2.0
독일	1,448	37.2	35.2	1.7	0.3	39.0	7.0	1.3	2.6	2.2
그리스	1,892	43.0	42.3	0.3	0.3	44.0	4.9	1.9	0.7	0.5
헝가리	1,838	40.3	39.7	0.3	0.2	45.6	5.5	0.1	0.3	0.4
아이슬란드	1,796	44.5	40.2	2.8	1.5	40.4	5.3	3.1	1.5	1.6
아일랜드	1,579	36.7	35.7	0.8	0.3	43.0	5.6	0.6	1.4	1.4
이탈리아	1,641	37.7	37.1	0.4	0.2	43.6	5.7	0.6	1.2	0.9
라트비아	1,715	40.1	38.8	0.5	0.8	42.7	5.3	0.3	1.9	1.8
리투아니아	1,643	39.2	38.3	0.3	0.6	41.9	6.2	0.4	1.7	1.8
룩셈부르크	1,745	41.1	37.4	3.2	0.6	42.5	5.9	1.2	1.2	1.1
네덜란드	1,433	34.9	30.3	3.9	0.7	41.1	5.4	2.0	1.9	1.6
노르웨이	1,369	38.0	33.7	3.5	0.8	36.0	6.0	3.3	2.9	3.8
폴란드	1,832	42.4	40.8	0.7	0.8	43.2	5.2	0.7	1.5	1.4
포르투갈	1,716	40.9	39.7	0.7	0.5	41.9	5.2	0.9	2.0	2.0
슬로바키아	1,778	41.0	40.1	0.7	0.2	43.4	5.8	0.5	1.0	1.3
슬로베니아	1,694	41.3	39.4	1.4	0.4	41.1	5.6	0.7	2.3	2.3
스페인	1,637	38.6	37.7	0.7	0.3	42.3	5.9	0.7	1.6	1.5
스웨덴	1,465	40.2	36.4	3.0	0.8	36.5	6.4	3.1	2.7	3.4
스위스	1,691	40.3	34.7	5.0	0.6	42.0	5.4	2.0	1.4	1.2
터키	2,220	48.0	46.9	0.6	0.5	46.3	4.4	0.4	0.6	0.3
영국	1,515	38.4	36.7	1.3	0.3	39.5	5.8	2.7	2.2	1.8
미국	1,842	39.4	38.6	0.7	0.1	46.8	2.9	0.8	1.3	0.4
평균	1,667	40.0	37.8	1.7	0.5	41.6	5.7	1.5	1.7	1.6

자료 : Ward et al.(2018 : 51).

## 라. 통계청 연간근로시간 및 한국은행 전업환산 취업자수 변경

### 1) 통계청의 연간근로시간 추정 변경<sup>22)</sup>

우리나라는 생산성 측정 프로그램의 노동투입 자료로 연간근로시간 통계를 해마다 OECD에 제공하고 있다. 그런데 기존에 제공하던 연간근로시간은 경제활동인구조사를 단일 자료원으로 주당 평균 실근로시간을 이용하여 작성한 것이었다. 그런데 이 통계는 조사대상주기와 전업환산 기준 취업자의 개념 적용에 따른 다음과 같은 문제점을 지니고 있었다.

우선, 경제활동인구조사는 매월 특정한 주(15일이 포함된 일요일~토요일)를 조사대상주간으로 하기 때문에 해당 조사대상주간의 특성이 전체 근로시간에 과도하게 반영되어 변동성이 커질 위험성이 있고, 조사대상주일이 아닌 주의 휴일이나 연휴 등이 반영되지 못하는 경향이 있다. 다음으로, 이와 함께 근로시간이 30시간 미만인 취업자와 그 이상인 취업자로 나누어 각각 0.5와 1의 가중치를 부여하여 전업환산 취업자수를 산출했는데, 단시간 취업자의 비중이 높아질수록 연간근로시간 추정치에 미치는 영향이 증가하는 문제점을 안고 있었다. 주로 이들 두 요인의 영향으로 인해 연간 근로시간이 크게 등락하는 현상을 보였다.

통계청은 이러한 문제점을 개선하고자 국내외의 다양한 실근로시간 추정사례를 비교·분석하는 한편 시뮬레이션 기법을 통해 어떤 방법이 우리나라 상황에 보다 적합한지를 살펴보았다. 이를 통해 OECD의 일본 연간근로시간 작성방법을 참고하여 사업체노동력조사를 기본으로 활용하고, 경제활동인구조사를 보완적으로 활용하는 방식으로 통계 작성방법을 변경하였다.

변경된 내용을 구체적으로 <표 2-7>에서 살펴보면 다음과 같다. 우선, 기준집단은 ‘전규모 × 전산업(산업대분류 A,O,T,U 제외) × 상용근로자’이다. 기준집단인 ①상용 근로자의 경우 고용노동부의 사업체노동력조사 결과를 적용한다. 기준집단 이외의 집단인 ②~⑤의 근로시간은 집단 ①의 근로시간에 경제활동인구조사의 집단 ① 대비 각 집단의 근로시간 상대비를 곱하여 추정한다. 구체적으로 집단 ②의 근로시간은 ‘집단 ①의

22) 이하 내용은 최지형 외(2017)의 설명을 토대로 한 것이다.

근로시간(사업체노동력조사) × [(집단 ②의 근로시간) ÷ (집단 ①의 근로시간)](경제활동인구조사)’로 산정한다. 이와 같은 방식으로 각 추정집단의 월평균 근로시간을 산정한 뒤, 이를 근로자수로 가중 평균하여 전체 집단의 월평균 근로시간을 도출하고, 여기에 12를 곱하여 연간 근로시간을 산출한다.

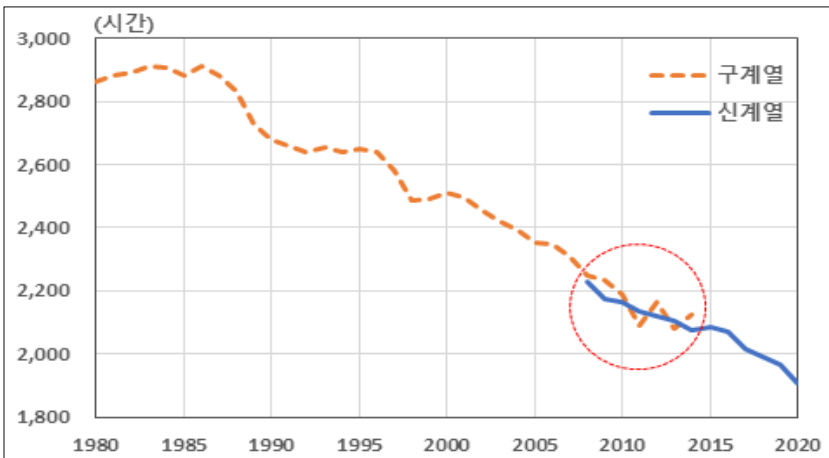
[그림 2-3]에서는 변경 전후의 우리나라 연간근로시간 통계를 비교하고 있는데, 작성방법의 개선을 통하여 연간근로시간 시계열이 상당히 안정화되었음을 보여주고 있다. 이는 새로운 방법을 적용함으로써 경제활동인구조사에서 조사대상주간의 특성이 과도하게 반영되는 단점을 보완한 결과라 할 수 있다.

〈표 2-7〉 통계청의 연간근로시간 산출을 위한 집단 구분

산업 \ 지위	임금근로자		비임금근로자	
전체 산업 (A, O, T, U 제외)	① 상용	② 임시 · 일용	④ 자영업자	⑤ 무급 가족종사자
A, O, T, U	③ 임금근로자			

주: 산업대분류 A: 농림어업, O: 공공행정, T: 가구내 고용, U: 국제및외국기관.  
자료: 최지형 외(2017: 125).

[그림 2-3] 우리나라의 변경 전후 연간근로시간



자료: OECD 통계.

## 2) 한국은행의 전업환산 취업자수 변경

생산성 분석에 사용되는 노동투입 자료로 취업자 전체의 실근로시간이 가장 적합한 자료라고 할 수 있으나, 이들 자료가 부족한 경우 취업자수나 연환산 취업자수(man-year equivalent) 또는 전업환산 취업자수(full-time equivalent) 등을 대용치로 사용하기도 한다. 이들 자료는 개념적인 엄밀성은 낮다고 할 수 있으나 일자리수를 직접 계산할 수 있다는 측면에서 보다 생생한 정보를 제공해 줄 수 있다.

우리나라의 경우 고용표를 작성하는 초기에는 연환산 취업자수를 사용하였다. 예를 들어, 자료원천의 질문에 따라 연환산 과정이 다소 달라질 수 있으나, 연간조사에서 귀하는 몇 개월을 일했느냐는 질문에 대해 7개월을 답변한 경우 이 사람은 0.58(=7/12)년 일한 것으로 환산하는 방식이다. 한편 국제통계기준이 1968 SNA에서 1993 SNA로 변경되면서 연환산 취업자수가 전업환산 취업자수로 변경되었는데, 이는 기존의 개략적인 계산법에 근거한 연인원 방법 대신 보다 엄밀한 근로시간에 근거하여 취업자수를 추정한 시도라 할 수 있다(한국은행, 2020). 이와 더불어 한국은행은 2015년 기준년 개편에 맞추어 고용표의 전업환산 취업자수 추정방식을 [그림 2-4]와 같이 변경하였다. 이를 상세하게 살펴보면 다음과 같다.

우선, 경제활동인구조사의 주당 근로시간을 이용하여 전업여부를 구분한다. 다음으로, 시간제 근로자의 근로시간을 전일제 근로자의 평균근로시간 대비 비율로 전환한다. 이때 주업 근로시간이 법정근로시간인 40시

[그림 2-4] 한국은행 고용표의 전업환산(FTE) 측정방식 개선

[기존방식] : $A + B \times (b \div a)$				[개선방식] : $F + P \times (p \div f)$			
인 원 수				근 무 시 간			
	전일제 시간제	전 체			전일제 시간제	전 체	
상 용		A		상 용		a	
임시일용		B		임시일용		b	
전 체	F P			전 체	f p		

자료 : 한국은행(2020: 16).

간 이상이면 전일제, 40시간 미만이면 시간제로 구분한다. 기존 방식에서는 전일제로 근무하는 임시·일용직 비중이 클수록, 임시·일용/상용의 근무시간 비율( $b/a$ )이 시간제/전일제 비율( $p/f$ )보다 낮을수록 하향 편이 되는 모습을 보이게 된다(한국은행, 2020: 16).

2010년 고용표부터 SNA의 권고를 반영하여 총근로시간을 보조지표로 공표하고 있다. 이는 경제활동인구조사(매월) 마이크로데이터의 응답자별 근로시간을 이용함으로써 계절성이 뚜렷한 산업(농림어업 등)의 월별 총근로시간을 반영하고, 근로자의 종사상지위별·성별·연령별 특성에 따른 근로시간의 편차를 반영하려는 노력의 일환이다(한국은행, 2020: 16).

한편 전업환산 취업자수는 연간근로시간에 비해 노동투입 자료로 부족하다고 알려져 있으나 취업자수에 비해서는 다소 우월한 지표로 볼 수 있다. <표 2-8>에서는 주요 지표 간의 상관계수를 추정하였는데 연간근로시간은 취업자수보다는 FTE와 더 높은 상관관계를 나타내고 있다. 이는 연간근로시간 자료가 부재한 경우 취업자수보다는 FTE를 노동투입 자료로 사용하는 것이 더 적합하다는 것을 시사한다.

<표 2-8> 우리나라 근로시간 관련 주요 지표 간 상관계수(1980~2020)

	GDP	취업자수	연간근로시간	FTE
GDP	1.000	0.981	0.740	0.921
취업자수	0.981	1.000	0.850	0.976
연간근로시간	0.740	0.850	1.000	0.940
FTE	0.921	0.976	0.940	1.000

자료: 한국은행, 통계청 및 필자 계산.



## 제2절 다른 경제지표와의 관계

### 1. 소득과 근로시간

저명한 경제학자였던 케인즈는 1930년에 쓴 “우리 손주들이 누리게 될 경제적 가능성”이라는 에세이에서, 자신의 손주 세대는 1일 3시간 및 주 15시간 일하는 시대에 살고 있을 것이라 예측했다. 비록 20세기 초에 주당 60시간 근로가 흔한 시절이었고 오늘날에 와서야 선진국을 중심으로 주당 40시간 또는 그 이하의 근로시간이 정착되고 있지만, 긴 역사적 맥락에서 보면 산업화를 거치며 근로시간이 점점 단축되고 있다고 할 수 있다.

<표 2-9>에서는 주요 13개 선진국의 1870~2020년 중 연평균 근로시간의 변화를 보여주고 있다. 이들 나라는 1870년의 경우 연평균 3,000시간 정도 일했으나 2020년에는 1,500시간으로 절반 수준으로 단축된 것으로 나타나고 있다. 국별로, 시기별로 편차가 있기는 하나 이러한 근로시간의 장기 추세적인 하락은 모든 나라에서 관측된다. 다만 1970년대 이후에는 일부 국가에서 이 경향이 반전되어 근로시간이 다소 늘어나는 모습을 보이기도 한다.

한편 일반적으로 한 나라의 소득이 증가하면 근로조건에 대한 개선 압력이 높아지면서 연평균 근로시간이 줄어드는 경향을 나타낸다. [그림 2-5]에는 OECD 회원국의 1970년 이후 1인당 실질GDP와 1인당 연평균 근로시간이 나타나 있다. OECD 회원국의 평균 1인당 실질GDP는 1970년 1만 6천 달러에서 2020년 3만 6천 달러로 기간 중 125% 상승한 반면, 1인당 연평균 실근로시간은 같은 기간 1,966시간에서 1,687시간으로 14% 감소했다.<sup>23)</sup> 물론 1970년대 석유위기 또는 글로벌 경기후퇴기(1980년대

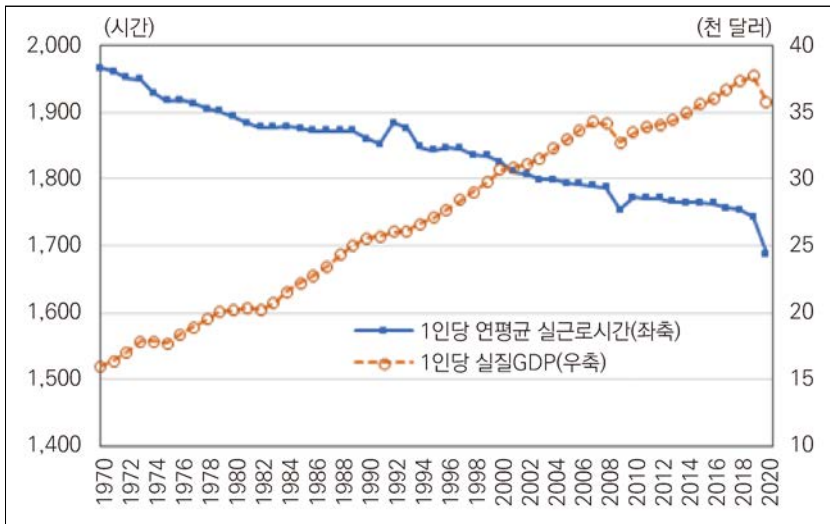
23) Messenger(2018)는 이러한 근로시간 단축이 표준적 주당 근로시간의 감축, 시간제 일자리, 유급 휴가 및 유급 공휴일의 증가, 단체협약을 통해 주당 근로시간을 줄인 맞춤형 근로시간제 도입 등 다양한 형태를 취한다고 언급하였다.

〈표 2-9〉 연간 근로시간의 증장기 추이(1870~2020)

	1870	1913	1950	1973	1990	1998	2020
오스트리아	2,935	2,580	1,976	1,778	1,590	1,515	1,400
벨기에	2,964	2,605	2,283	1,872	1,638	1,568	1,481
캐나다	2,964	2,605	1,967	1,788	1,683	1,663	1,644
덴마크	2,945	2,553	2,283	1,742	1,638	1,664	1,346
핀란드	2,945	2,588	2,035	1,707	1,668	1,637	1,531
프랑스	2,945	2,588	1,926	1,771	1,539	1,503	1,402
독 일	2,841	2,584	2,316	1,804	1,566	1,523	1,332
이탈리아	2,886	2,536	1,997	1,612	1,500	1,506	1,559
일 본	2,945	2,588	2,166	2,042	1,951	1,758	1,598
네덜란드	2,964	2,605	2,208	1,751	1,347	1,389	1,399
스웨덴	2,945	2,588	1,951	1,571	1,508	1,582	1,424
영 국	2,984	2,624	1,958	1,688	1,637	1,489	1,367
미 국	2,964	2,605	1,867	1,717	1,594	1,610	1,767
평 균	2,941	2,588	2,072	1,757	1,605	1,570	1,481

자료 : Maddison(2001) 및 2020년은 OECD 통계.

〈그림 2-5〉 1인당 실질GDP 및 연간 근로시간 추이(1980~2020)



주 : OECD 36개국 기준.

자료 : OECD 통계.

초, 1990년대 초, 2000년대 초)나 대규모 경제위기시(2008년 및 2020년)에는 소득성장이 부진해지는 가운데 근로시간은 대체로 기존 추세가 더 확대되는 경향을 보이기도 한다.

## 2. 생산성과 근로시간

생산성은 통상 투입량 대비 산출량의 비율을 의미하며, 노동생산성(labour productivity) 및 다요소생산성(multi-factor productivity)이 대표적인 지표이다. 이들 생산성에 사용되는 가장 적합한 근로시간 개념은 생산활동과 직접적인 연관성을 갖는 실근로시간이다. 물론 산출량의 경우에도 실질 부가가치만을 사용할 것인지, 실질 중간투입을 포함할 것인지의 이슈도 있다. 이하에서는 노동생산성 및 다요소생산성과 근로시간의 문제를 살펴본다.

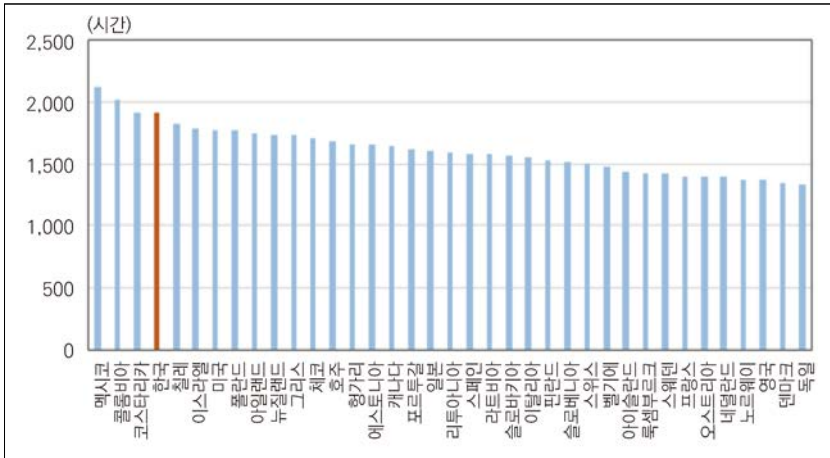
### 가. 노동생산성과 근로시간

노동생산성은 통상 산출량을 노동투입량, 즉 실근로시간으로 나누어 계산되며, 실근로시간당 산출량이라 할 수 있다. 흔히 어떤 나라 전체의 노동생산성은 실질GDP를 실근로시간으로 나누어 구한 것으로, 1시간 일해서 얼마만큼의 실질GDP를 산출할 수 있느냐의 의미라 할 수 있다.

우리나라의 실근로시간은, 자료원천이나 추정방법의 국가 간 차이로 인해 국제비교에 신중해야 하지만, 여타 OECD 회원국에 비해 상당히 긴 편에 속한다. [그림 2-6]에서는 OECD 37개국의 2020년 실근로시간을 비교하고 있는데, 우리나라는 연간 1,908시간으로<sup>24)</sup> 멕시코(2,124시간), 콜롬비아(2,018시간), 코스타리카(1,913시간)에 이어 넷째로 길었고, 독일이 1,332시간으로 가장 짧았다.

24) 2020년 취업자 기준 연간 근로시간은 1,908시간, 임금근로자 기준으로 연간 근로시간은 1,927시간이 OECD에 보고되고 있다. 취업자 기준은 앞서 설명한 바와 같이 사업체노동력조사와 경제활동인구조사를 결합하여 추계한 자료이고, 임금근로자 기준은 사업체노동력조사의 상용근로자 1인 이상 사업체의 전체 근로자 월평균 전체 근로시간 160.6시간에 12를 곱하여 산출한 수치이다.

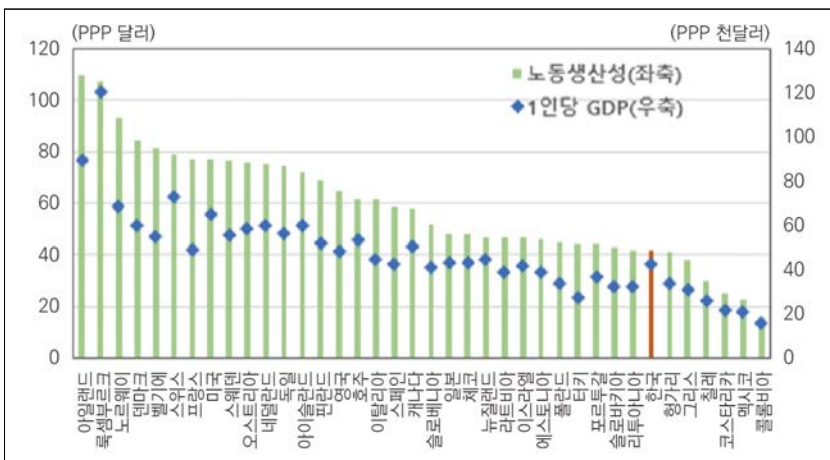
[그림 2-6] 연간 실근로시간 국제비교(2020)



자료: OECD 통계.

한편 우리나라의 노동생산성, 즉 시간당 실질GDP는 [그림 2-7]에 따르면 OECD회원국 가운데 하위그룹에 속해 있다. 우리나라의 1인당 GDP가 OECD의 중간 부근에 위치하는 가운데 1인당 평균 실근로시간이 길어 노동생산성은 더 낮게 위치하는 것이다. 결국 노동생산성을 개선

[그림 2-7] 노동생산성과 1인당 GDP(2019)



하려면 실근로시간 단축을 수용하면서도 새로운 기술이나 생산공정의 도입, 근로자 교육훈련 수준 향상, 새로운 상품 및 시장의 개척, 제도적 제약요인 해소 등 기술혁신을 통해 근로자의 생산역량을 키우는 것이 중요하다.

#### 나. 다요소생산성(MFP)과 근로시간

그런데 노동생산성은 산출량이 노동 이외에도 자본과 기술수준에 의해 크게 영향을 받는다는 기본적인 사실을 외면한다는 한계를 지닌다. 이를 해결하기 위해 생산요소로 노동투입과 함께 자본투입을 포함하여 생산성을 측정하는 다요소생산성(MFP: Multi-factor productivity)이 대안으로 제시되고 있다.

다요소생산성(MFP)은 노동생산성 계산의 경우와 동일한 산출량을 사용하지만 투입량은 노동투입과 자본투입을 가중한 값을 사용하여 계산한다. 예를 들어, 생산함수가 아래 식 (1)과 같은 콥-더글러스함수의 형식을 취한다면 산출량( $Y$ )은 노동투입( $L^\alpha$ )과 자본투입( $K^{1-\alpha}$ ) 및 다요소생산성( $A$ )에 의해 결정된다. 일반적으로 다요소생산성은 독립적으로 측정되지 못하고 식 (2)에서 보듯이 잔차로 추정된다.

$$\begin{aligned} \text{생산함수: } Y &= f(L, K) \\ Y &= A \cdot L^\alpha \cdot K^{1-\alpha} \\ \ln(Y) &= \ln A + \alpha \cdot \ln L + (1-\alpha) \cdot \ln K \quad (1) \\ \text{다요소생산성}(A): A &= \frac{Y}{L^\alpha \cdot K^{1-\alpha}} \\ \ln A &= \ln Y - [\alpha \cdot \ln L + (1-\alpha) \cdot \ln K] \quad (2) \end{aligned}$$

그런데 다요소생산성 계산에 사용되는 노동투입은 실근로시간( $L_A$ )이 사용되지만 노동투입과 자본투입을 연결하는 가중치인 노동소득분배율( $\alpha$ )은 지불근로시간( $L_P$ )과 보다 긴밀히 관련된다는 점에 유의할 필요가 있다. 이는 노동소득분배율 계산에 사용되는 시간당 노동비용<sup>25)</sup>( $w$ )의 분

자에 해당하는 총노동비용(W)이 실근로시간에 대한 대가뿐만 아니라 유급 공휴일 및 유급 휴가 등 비근로시간에 대한 대가까지 포함하고 있어 지불근로시간( $L_P$ )과 더 밀접히 관련되기 때문이다. 즉 노동소득분배율( $\alpha$ )은 해당시점의 총노동비용을 부가가치로 나눈 비율로 계산될 수 있는데, 총노동비용( $w \cdot L$ )은 시간당 노동비용( $w$ )과 근로시간( $L$ )으로, 부가가치( $P \cdot Y$ )는 실질GDP( $Y$ )와 디플레이터( $P$ )로 각각 계산된다. 식 (3)에 나타나 있는 대로 시간당 노동비용( $w$ )의 계산에 통상 실근로시간( $L_A$ )을 사용하지만 이를 개념적으로 보다 엄밀하게 하자면, 결국 노동소득분배율 계산의 분자에 해당하는 총노동비용(W)은 시간당 노동비용( $w_A = W/L_A$ ), 실/지불 근로시간의 상대 비율( $L_A/L_P$ ) 및 지불근로시간( $L_P$ )에 따라 결정된다. 이를 통해 다요소생산성 측면에서는 실근로시간뿐만 아니라 지불근로시간 또한 중요한 변수가 될 수 있다는 점을 알 수 있다.

$$\text{노동소득분배율}(\alpha) : \alpha = \frac{w \cdot L}{P \cdot Y} = \frac{\frac{W}{L_A} \cdot \frac{L_A}{L_P} \cdot L_P}{P \cdot Y} = \frac{w_A \frac{L_A}{L_P} \cdot L_P}{P \cdot Y} \quad (3)$$

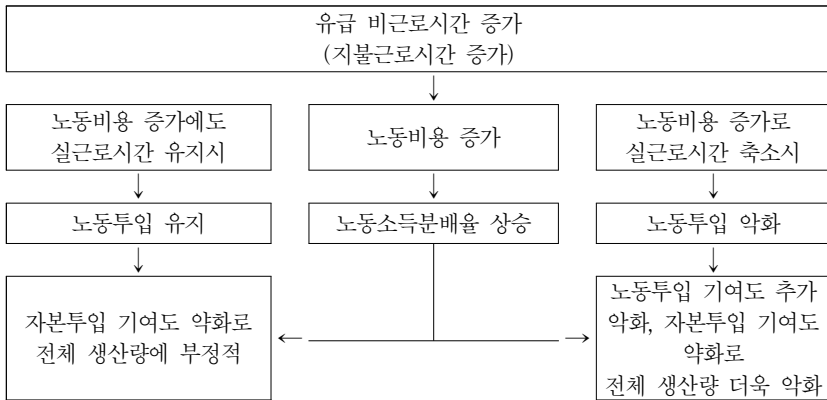
한편 [그림 2-8]에서는 유급 휴일·휴가 증가 등을 통해 지불근로시간이 늘어나는 경우 어떠한 효과가 예상되는지를 예시하고 있다. 다만, 지불근로시간이 증가하더라도 다요소생산성 증가를 통해 이를 충분히 만회할 수 있다면 아래 그림의 효과는 현실에서 나타나지 않을 수 있다는 점을 염두에 두고 해석해야 한다. 유급 비근로시간이 증가하면 이는 바로 노동비용 상승으로 이어질 것이다. 그런데 노동비용이 증가하더라도 실근로시간을 유지한다면 이는 노동투입에 바로 영향을 주지 않을 것이다.

다만, 노동비용 증가에 따른 노동소득분배율 상승으로 현재 노동투입 증가율에 비해 상대적으로 증가율이 높은 자본투입의 기여도<sup>26)</sup>가 약화

25) 근로자가 받는 보수에는 임금 외에 현물 급여, 사회보장기금·연금기금·보험 등에 대한 고용주 부담금 등이 포함되기 때문에 임금이 아니라 노동비용이라는 용어가 보다 적합하다.

26) 자본투입의 기여도는 자본투입증가율에다 자본소득분배율( $\approx 1 - \text{노동소득분배율}$ )을 곱하여 계산되는데, 노동소득분배율 상승은 곧 자본소득분배율 하락을 의미

[그림 2-8] 유급 비근로시간(지불근로시간) 증가의 예상효과



자료: 저자 작성.

되면서 전체 생산량에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 한편 노동비용 증가에 대해 실근로시간을 줄이는 방향으로 대응한다면, 이는 직접적으로 노동투입을 악화시키는 한편 자본투입 기여도 약화까지 겹쳐 전체 생산량에 더욱 부정적인 영향을 미칠 수 있다.

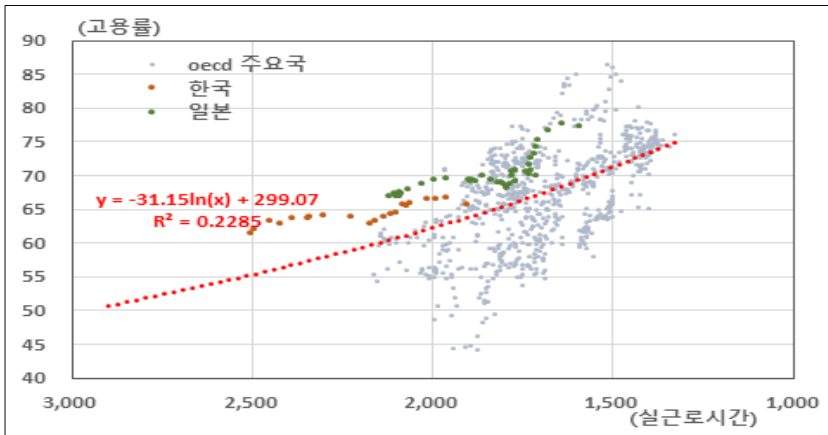
### 3. 근로시간과 고용률

근로시간이 단축된다고 해서 고용이 더 늘어날 것이라고 단정하기는 어렵다. 이는 근로시간이 단축되면 고용이 더 늘어날 개연성이 높아지는 하나 기술진보나 시장수요 변화가 그 반대방향으로 작용할 수도 있기 때문이다. 그렇지만 고용상황이 아주 좋지 않은 시기에 근로시간 단축과 일자리 공유라는 주제가 자주 주창되어 온 것처럼, 개념적으로는 근로시간 단축과 고용증가 간에 양의 상관관계를 예상해 볼 수 있다.

[그림 2-9]에는 OECD 36개국의 과거 40년간의 근로자 1인당 연평균 실근로시간과 고용률이 함께 나타나 있다. 이 그림은 근로시간 단축이 고용률 상승과 정(+)의 관계를 가질 개연성을 시사하고 있다. 예를 들어, 연간 실근로시간이 2,000시간 아래로 낮아지는 경우 100시간이 줄어들

하며 이는 곧 자본투입의 기여도가 하락하는 것으로 귀결된다.

[그림 2-9] 실근로시간과 고용률의 관계(1980~2020)



주: OECD 36개국.

자료: OECD 통계.

때마다 대체로 고용률이 1.85%포인트 높아지는 모습을 보였다. 그러나 이는 고용률을 높이기 위해 실근로시간을 단축해야 한다는 논리를 바로 지지하는 것은 아니며, 실근로시간을 단축하면서도 고용률을 높일 수 있는 경제적 역량을 키워나가는 것이 중요하다는 점을 시사한다.

#### 4. 노동비용과 근로시간

근로시간은 재화와 서비스의 생산에 기여하는 생산의 측면에서 분석할 수도 있고, 다른 한편으로 고용주가 그에 대한 대가를 지급해야 한다는 비용의 측면에서 접근할 수도 있다. 생산 측면의 대표적인 지표가 노동생산성 또는 다요소생산성이라면, 비용 측면의 대표적인 지표는 단위노동비용(ULC: unit labour costs)을 들 수 있다. 특히 이 지표는 기업의 국제비용경쟁력(international cost competitiveness)을 나타내는 광의의 지표로 활용되고 있다.

단위노동비용은 아래 식 (4)와 같이 산출물 한 단위당 평균노동비용을 측정한 것이며, 경제 전체로는 실질산출액(Y)에 대한 총노동비용( $w \cdot L$ )의 비율로 계산된다. 다요소생산성의 근로시간 부분에서 언급한 것처럼,



단위노동비용 계산에서도 시간당 노동비용<sup>27)</sup>( $w$ )의 분자에 해당하는 총 노동비용( $W=wL$ )은 실근로시간에 대한 대가뿐만 아니라 유급 공휴일 및 유급 휴가 등 비근로시간에 대한 대가까지 포함하며 지불근로시간( $L_P$ )과 더 밀접히 관련된다. 실제 적용에 있어 단위노동비용의 시간당 노동비용을 계산함에 있어 총노동비용( $W$ )을 실근로시간으로 나누어 계산할 수도 있다. 유급인 공휴일이나 휴가가 늘어나면 이는 같은 실근로시간하에서 총노동비용이 증가하는 방식으로 나타나기 때문이다. 그러나 이를 지불근로시간과의 연관성을 고려하여 해석하는 것이 개념적으로 더욱 타당하며, 식 (4)의 분해와 같이 결국 단위노동비용 계산의 분자에 해당하는 총 노동비용( $W=wL$ )은 노동소득분배율의 사례와 마찬가지로 시간당 노동비용( $w_A=W/L_A$ ), 실/지불 근로시간의 상대 비율( $L_A/L_P$ ) 및 지불근로시간( $L_P$ )에 의해 결정된다. 따라서 단위노동비용 측면에서도 실근로시간뿐만 아니라 지불근로시간 또한 중요한 변수가 될 수 있다.

$$\text{단위노동비용 : } ULCs = \frac{wL}{Y} = \frac{\frac{W}{L_A}}{\frac{Y}{L_A}} = \frac{w_A \cdot \frac{L_A}{L_P} \cdot L_P}{Y} \quad (4)$$

단위노동비용에서 지불근로시간을 고려하는 것은, 기업의 입장에서 근로자를 고용할 때 그가 실제로 몇 시간을 일하는지뿐만 아니라 그를 고용함으로써 실제 일하는 시간에 더해 유급 공휴일이나 유급 휴가 등 최종적으로 얼마를 부담해야 하는지를 명확히 인식해야 하기 때문이다.

따라서 실근로시간뿐만 아니라 지불근로시간에 대한 조사도 주기적으로 실시할 필요가 있으며, 이들 두 시간 간에 격차가 커지는지, 어떤 항목의 변화로 인해 고용주의 부담이 늘어나는지 등을 면밀히 파악할 필요가 있다.

<표 2-10>은 OECD 29개국의 2015~2019년 간의 단위노동비용 증가

27) 근로자가 받는 보수에는 임금 외에 현물 급여, 사회보장기금·연금기금·보험 등에 대한 고용주 부담금 등이 포함되기 때문에 임금이 아니라 노동비용이라는 용어를 사용한다.

을 및 그 항목 증가율을 분해한 것이다. 식 (4)에 나타난 대로 단위노동비용은 시간당 노동비용( $w$ )을 노동생산성( $Y/L$ )으로 나눈 것이다. 즉 단위노동비용은 시간당 노동비용이 증가할수록 높아지지만 노동생산성이 높아질수록 하락하는 것이다. 단위노동비용은 기간 중 평균 1.4% 증가했는데, 이는 노동생산성이 1.7% 증가하였지만 시간당 노동비용이 3.1% 상승한 데 따른 결과라 할 수 있다.

〈표 2-10〉 단위노동비용 및 관련 지표 증가율 국제비교(2015~2019)

(단위: %/년)

	단위노동비용	시간당 노동비용	노동생산성
오스트리아	0.6	2.4	1.8
벨기에	0.4	1.2	0.8
캐나다	0.6	2.0	1.4
체코	2.5	5.7	3.2
덴마크	1.6	2.1	0.5
에스토니아	3.0	7.7	4.6
핀란드	0.9	0.9	0.0
프랑스	0.8	1.1	0.3
독일	0.8	2.9	2.1
그리스	0.6	0.1	-0.5
헝가리	2.1	4.9	2.7
아이슬란드	2.0	6.4	4.4
아일랜드	6.3	2.5	-3.2
이스라엘	1.2	3.2	2.1
이탈리아	0.1	0.7	0.6
라트비아	3.4	8.7	5.1
리투아니아	-0.0	2.1	2.2
네덜란드	0.2	1.3	1.1
뉴질랜드	0.6	3.5	2.9
노르웨이	0.5	2.7	2.2
폴란드	4.1	6.1	1.9
포르투갈	0.4	2.2	1.8
슬로바키아	2.1	5.7	3.5
슬로베니아	2.2	4.3	2.1
스페인	0.5	1.0	0.5
스웨덴	1.2	3.0	1.8
스위스	1.0	0.7	-0.3
영국	0.5	2.7	2.2
미국	1.0	2.7	1.8
평균	1.4	3.1	1.7

자료: OECD 통계.

## 5. 시간당 임금과 근로시간

앞서 살펴본 각종 경제지표에서 시간당 임금(또는 노동비용)은 생산성과의 비교 또는 단위노동비용의 작성에서 매우 중요한 지표이다. 그런데 초과급여 및 특별급여를 제외한 월간(또는 주간)임금을 월간(또는 주간)근로시간으로 나누어 시간당 임금을 집계하는데, 각국의 조사통계의 특성에 따라 실 또는 지불근로시간이 활용되고 있다.

우선, 유럽연합의 통계청 및 미국의 노동통계청에서는 임금이 지급된 전체(초과근로시간, 휴일·휴가 유급(처리)시간 등 포함) 지불근로시간과 초과근로시간 그리고 이와 대응한 임금도 별도로 묻고 있다. 시간당 임금은 초과급여를 제외한 임금을 지불근로시간에서 초과근로시간을 제외한 시간으로 나누어 집계한다.

다음으로, 한국, 일본 등 아시아권 국가에서는 지불이 아닌 실근로시간을 조사하고 있으며, 초과 및 특별급여를 제외한 월임금을 월 소정근로시간으로 나누어 시간당 임금을 집계한다.

이러한 통계 작성 목적의 시간당 임금의 집계 이외에 노동관계법에서 특히 시급제가 아닌 월급제인 경우 시간당 임금은 다르게 집계되고 있다.

우선, 최저임금은 시간급 단위로 결정·고시되는데, 실제 지급된 임금의 최저임금 준수여부를 판단하기 위해서는 시간급으로 환산하여야 한다. 현재 시간급으로 환산하기 위한 근로시간수에는 법정 주휴시간(주 8시간, 통상 일요일)을 포함하고 노사가 약정한 약정 유급휴일시간(주 4~8시간, 통상 토요일)은 제외한다. 즉 최저임금과 비교하는 시간급은 월임금(최저임금 산입 임금항목 및 법정주휴수당 포함)을 소정근로시간에 법정 유급 주휴시간을 포함한 지불근로시간으로 나누어 계산한다.

다음으로, 초과급여를 산정하기 위한 기준 임금은 통상임금으로, 시간급 통상임금은 월통상임금을 법정 휴일뿐만 아니라 약정 휴일 유급시간도 포함한 전체 월지불근로시간으로 나누어 계산된다. 이는 특히 월급제의 경우 통상임금 시급 산정 월간 기준시간, 즉 소정근로시간으로 단체협약, 취업규칙 등에 규정되어 있다.

### 제3절 소 결

이 장에서는 ILO(2008a)에서 결의한 근로시간 개념들을 살펴보고, 이들이 국내외에서 어떻게 조사, 사용되고 있는지 살펴보았다. 또한 근로시간 개념이 소득, 생산성, 고용률, 노동비용, 시간당 임금 등과 어떻게 연계되는지도 살펴보았다.

먼저, 근로시간 개념 및 통계조사의 측면을 보면, ILO(2008a)는 다양한 근로조건에 탄력적으로 적용가능한 체계적인 근로시간 개념체계를 정립하였는데, 크게 실제로 일한 시간과 관련되거나(실근로시간, 정상근로시간, 평소근로시간) 근로 대가의 지불과 연계되는 지불근로시간으로 구분하고 있는 것으로 판단된다.

우리나라의 경우 대체로 실근로시간 개념 위주로 정의되거나 조사되는 경향을 보였다. 예를 들어, 근로기준법에는 주로 실근로시간과 관련된 개념들이 제시되어 있는데, 개략적으로만 정의되어 있어 실제 적용에 애로가 있는 것으로 보인다. 또한 국내의 근로시간 통계조사에서도 대체로 실근로시간 위주로 조사되고 있는 실정이다. 통계청의 연간 근로시간 개선사례나 한국은행의 전업환산 방식 변경사례 또한 실근로시간 추정을 개선하는 데 초점을 둔 것이다.

그런데 국제적으로는 통계조사의 목적에 따라 실근로시간 또는 지불근로시간이 혼용되고 있는 것으로 보인다. OECD의 경우 생산성 분석을 중요시하고 있어 이에 개념적으로 가장 적합한 실근로시간을 측정하는데 중점을 두고 있다. 이에 반해 미국(CES 조사)이나 유럽(SES 조사)의 경우 기업서베이를 통해 고용에 따른 비용이나 근로자의 보수 구조를 파악하고자 지불근로시간을 조사하고 있다.

다음으로, 근로시간 개념과 다른 경제지표와의 관계를 보면, 첫째로 소득수준이 향상되면 중장기적인 견지에서 대체로 근로시간이 단축되는 경향이 나타난다. 둘째로 생산성 측정과 관련해서 노동생산성의 경우 실근로시간의 개념으로 충분하다고 할 수 있으나, 다요소생산성의 경우 실근

로시간뿐만 아니라 지불근로시간도 중요한 변수가 될 수 있다. 예를 들어, 비근로시간의 증가, 즉 지불근로시간이 증가할 경우 실근로시간을 직접 줄이거나 노동비용 상승을 통한 간접적인 경로를 통해 전체 생산성에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 셋째로 근로시간과 고용률의 경우 일의적인 관계를 주장하기는 곤란하나, 긴 맥락에서 보면 단축된 근로시간과 고용률 상승이 대체로 대응되는 모습을 보였다. 넷째로 노동비용의 경우 실제 근로에 대한 대가뿐만 아니라 유급 휴일이나 휴가 등 비근로시간에 대한 대가까지 포함한 지불근로시간과 더 밀접히 관련되는 것으로 보인다. 고용과 기업의 비용문제를 제대로 파악하려면 지불근로시간에 대한 정기적이고 체계적인 조사가 필요하다. 다섯째로 시간당 임금의 계산에는 각국의 상황에 따라 지불근로시간을 사용하기도 하고 실근로시간을 사용하기도 하는데, 우리나라의 노동관계법에서 월급제인 경우 최저임금과 통상임금의 시간당 임금의 산정방식이 달라 혼선을 초래할 수 있다는 점에 유의해야 한다.

이처럼 국제적인 근로시간 개념 및 다른 나라의 사례와 비교해 보면, 우리나라의 경우 지불근로시간에 대한 관심이 크게 부족했고 이에 대한 조사도 상당한 개선이 필요해 보인다. 더욱이 최근 들어 근로시간 단축에 대한 논의가 크게 진전되는 상황에서 이것이 기업의 비용구조 및 고용의지에 어떠한 영향을 미치는지 살펴볼 필요가 있다. 아울러 노동관계법에서 시간당 임금의 산정방식이 다르다는 점은 당사자 간 상호 이해를 방해하고 마찰 요인이 될 수 있다는 점에서 향후 그 해소방안을 적극 모색해야 할 것이다. 결국 우리나라의 현재 근로시간 조사를 지불근로시간 개념으로 확장할 수 있도록 개선되었으면 한다.

## 제 3 장

### 실·지불근로시간 실태

본 장에서는 실제 및 지불근로시간 실태를 파악하기 위하여, 제조업 5인 이상 사업체를 조사대상으로 2021년 7~8월에 조사된 근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사의 조사개요, 분석결과 등을 살펴본다.

#### 제1절 실태조사 조사개요

##### 1. 조사목적 및 항목

###### 가. 조사목적

본 조사는 실제로 일한 시간인 실(實, actual)근로시간과 여기에 근로하지 않더라도 임금이 지급된 유급(처리)시간도 포함한 지불(支拂, paid)근로시간 각각의 실태와 그 격차를 파악함을 목적으로 한다.

여기서 有給(처리)시간이란 근로하지 않더라도 임금이 법적으로 지급되어야 하는 주휴일, 근로자의 날, 공휴일·대체공휴일 등 법정 휴일과 연차유급휴가, 산전후휴가, 배우자출산휴가 등 법정 휴가의 시간이다. 물론 개별 기업의 단체협약 또는 취업규칙에 따라 유급으로 약정하여 임금이 지급되는 약정 휴일 및 휴가의 시간도 있다.

## 나. 조사항목

본 조사의 조사항목은 이러한 조사목적을 충족시키기 위하여 다음과 같은 5개의 영역, 즉 A. 사업체 기본사항, B. 근로시간제도 운영 개요, C. 근로시간제도 운영 내역, D. 연간 휴일제도 운영 실태, E. 연간 휴가제도 운영 실태에 대하여 순차적으로 묻고 있다. 개별 조사영역에 포함된 조사항목은 다음과 같다<sup>28)</sup>.

- A. 사업체 기본사항 조사항목으로 회사설립연월, 상시근로자수, 노동조합 유무 및 조합원수, 경영형태, 산업중분류 등을 묻고 있다.
- B. 전반적인 근로시간제도 운영 개요 조사항목으로 평소 주당 근로일수, 평소 연장근로 여부, 포괄임금제(고정OT 수당) 운영 여부, 고정 OT 초과 연장근로에 대한 보상 방법 등을 묻고 있다.
- C. 개별 임금산정체계별(주로 시급제, 월급제) 근로시간제도 운영 내역 조사항목으로 실제 소정근로시간, 실제 초과근로시간, 고정 초과근로시간, 주휴일 유급여부 및 유급시간, 주휴일 이외 휴무일 유급여부 및 유급시간 등을 묻고 있다.
- D. 연간 휴일제도 운영 실태 조사항목으로 법정 휴일(공휴일·대체/임시공휴일, 주휴일, 근로자의 날) 및 약정 휴일(회사 창립일, 노조 창립일, 명절 추가 휴일 등) 휴일 규정 여부, 유급 적용 여부<sup>29)</sup> 및 해당일 다수 근로자 근무 여부 등을 묻고 있다.
- E. 연간 휴가제도 운영 실태 조사항목으로 법정 휴가(연차휴가, 모성보호휴가, 가족돌봄휴가, 생리휴가, 예비군·민방위휴가) 및 약정 휴가(하계휴가, 경조사휴가, 질병휴가 등) 휴가 규정 여부, 유급 적용 여부 등을 묻고 있다. 특히 법정 유급휴가인 연차휴가에 대해서는 인당 연간 평균 부여일수 및 사용일수, 사용촉진 여부 등 그리고 하계휴가, 경조사휴가, 병가 등 약정 휴가에 대해서는 인당 연간 사용일수, 연차휴가 대체 여부 등을 묻고 있다.

28) 구체적인 조사항목은 [부록 2] 참조.

29) 약정 휴일에 대해서는 유급인 경우 유급처리되는 시간을 추가로 묻고 있다.

#### 다. 조사대상

본 조사의 조사대상은 5인 이상 제조업으로 한정한다. 우선, 기업 규모 5인 이상에 대한 한정은 5인 미만 기업에는 근로시간 관련 규정이 적용되지 않기 때문이다<sup>30)</sup>. 다음으로, 제조업 산업에 대한 한정은 제조업 이외에 이질적인 여러 산업을 포함한 대규모의 실태조사를 수행하는 데 필요한 근로시간제도에 대한 사전정보가 충분하지 않을 뿐만 아니라 실태 조사에 수반되는 조사기간, 조사비용상의 제약이 크기 때문이다.

#### 라. 조사기간

본 조사의 조사기준 기간은 실 및 지불근로시간 모두 코로나19에 의해 영향을 크게 받을 수 있기 때문에, 근로시간제도 운영 개요(B) 및 운영 내역(C)은 코로나19에 크게 영향을 받지 않은 기간을 기준으로 묻고 있다. 그리고 연간 휴일제도 운영 실태(D), 연간 휴가제도 운영 실태(E)는 단체협약·취업규칙 등에 명시되어 있는 규정뿐만 아니라 관례적으로 운영되는 암묵적인 규정도 포함하여 조사대상일 현재의 실태를 묻고 있다<sup>31)</sup>. 본 조사의 조사실사 기간은 2021년 7월 15일부터 8월 31일까지 1.5개월이다.

## 2. 표본설계

### 가. 표본추출틀

본 조사는 이용 가능한 가장 최근의 자료인 통계청의 전국사업체조사

30) 주52시간 제도는 300인 이상은 2018년 7월 이후(특례업종 제외 21대 업종의 300인 이상은 2019년 7월 이후), 50~299인은 2020년 1월 이후, 5~49인은 2021년 7월 이후 법률적으로 강제되고 있다. 달리 말하면 5인 미만은 주52시간제가 적용되지 않는다.

31) 이러한 조사상의 주의에도 불구하고 실제 조사된 내용에는 코로나19에 따른 영향이 부분적으로 반영되어 있다.



(2019)를 모집단으로, 조사대상인 종사자 5인 이상을 고용하고 있는 제조업 사업체를 표본틀(sampling frame)로 한다.

2019년 현재 5인 이상 제조업(단, 담배제조업 제외) 전체 사업체수는 162,795개소이며, 이를 규모별 비율로 살펴보면 5~29인은 86.7%, 30~49

〈표 3-1〉 실태조사 모집단

(단위: 개소, %)

	전 체	5~ 29인	30~ 49인	50~ 99인	100~ 299인	300인 이상
제조업 전체	162,795 (100.0)	141,155 (86.7)	10,873 (6.7)	6,694 (4.1)	3,393 (2.1)	680 (0.4)
중분류⑩, ⑪	13,716	11,725	956	651	334	50
중분류⑬, ⑭, ⑮	16,875	15,668	677	369	147	14
중분류⑯, ⑰	6,404	5,751	356	194	95	8
중분류⑱	3,945	3,716	145	58	26	0
중분류⑲, ⑳, ㉑, ㉒	20,268	16,828	1,680	1,056	593	111
중분류㉓	5,408	4,686	387	224	95	16
중분류㉔	5,459	4,445	507	315	155	37
중분류㉕, ㉖	47,968	42,877	2,919	1,466	601	105
중분류㉗, ㉘, ㉙	23,155	19,559	1,612	1,119	656	209
중분류㉚	7,455	5,212	972	743	430	98
중분류㉛	2,545	1,793	261	303	165	23
중분류㉜	4,009	3,774	166	49	18	2
중분류㉝	3,524	3,296	130	71	25	2
중분류㉞	2,064	1,825	105	76	53	5

주: 중분류는 한국표준산업분류 제10차 기준 산업중분류로 ⑩ 식품품, ⑪ 음료, ⑫ 담배, ⑬ 섬유제품, ⑭ 의복, 액세서리, 모피제품, ⑮ 가죽, 가방, 신발, ⑯ 목재및 나무제품, ⑰ 펄프, 종이및종이제품, ⑱ 인쇄및기록매체 복제업, ⑲ 코크스,연탄, 석유정제품, ⑳ 화학물질및화학제품, ㉑ 의약품물질및의약품, ㉒ 고무및플라스틱제품, ㉓ 비금속광물제품, ㉔ 1차금속, ㉕ 금속가공제품, ㉖ 전자부품, 컴퓨터, 영상,음향및통신장비, ㉗ 의료정밀광학기기및시계, ㉘ 전기장비, ㉙ 기타기계및장비, ㉚ 자동차및트레일러, ㉛ 기타운송장비, ㉜ 가구, ㉝ 기타제품, ㉞ 산업용기계및장비수리업.

자료: 통계청(2019), 「전국사업체조사」.

인은 6.7%, 50~99인은 4.1%, 100~299인은 2.1% 그리고 300인 이상은 0.4%로 나타나고 있다.<sup>32)</sup>

#### 나. 표본추출

본 조사의 표본은 전체 25개 제조업 중분류(단, ⑫ 담배제조업 제외)를 산업의 속성을 고려하여 다시 분류된 14개 업종 및 5개 규모(5~29인, 30~49인, 50~99인, 100~299인, 300인 이상)에 따라 층화하고, 층별 표본은 제곱근 비례배분법으로 추출한다. 이는 단순비례방식으로 층별 표본을 추출하면 근로시간제도가 보다 다양한 규모가 큰 사업체의 특성을 제대로 파악할 수 없기 때문이다.

#### 다. 표본크기 및 분포

본 조사의 표본 크기는 조사 가용예산, 조사 소요기간 등 실태조사에 수반되는 각종 제약 그리고 주요 관심변수(예: 지불근로시간)에 대한 사전정보가 전혀 없는 상황을 고려하여, 예비조사의 형태로 약 500개소로 결정한다. 실제로 조사되고 최종적으로 통계분석에 유효한 표본 사업체수는 517개이며 이의 산업 및 규모별 분포는 다음과 같다.

전체 표본사업체 517개소의 규모별 분포를 살펴보면, 전체 표본사업체 중에서 5~29인은 55.9%, 30~49인은 15.5%, 50~99인은 13.9%, 100~299인은 9.3% 그리고 300인 이상은 5.4%로 나타나고 있다. 이는 모집단에 비하여 규모가 큰 사업체가 보다 많이 추출되도록 설정한 표본추출방식에 기인한다.

이와 같이 실증분석에 최종적으로 유효한 표본사업체수는 517개소인데, 임금 및 근로시간 등 근로조건은 기업 규모 및 노조 유무에 따라 상이할 것으로 기대되기 때문에 이하에서는 기업 규모·노조유무별로 근로

32) 담배제조업은 표본조사로 산업중분류별 통계분석을 하기엔 모집단 사업체가 너무 적어 표본틀에서 제외한다. 즉 5인 이상 담배제조업 사업체수는 2019년 현재 12개소인데, 근로시간제도 실태조사를 위한 표본틀에는 포함하지 않는다.

시간 및 관련 제도의 실태를 살펴본다.

전체 표본사업체에서 기업 규모별로 보면 5~29인은 289개소로 전체

〈표 3-2〉 실태조사 표본

(단위: 개소, %)

	전 체	5~ 29인	30~ 49인	50~ 99인	100~ 299인	300인 이상
제조업 전체	517 (100.0)	289 (55.9)	80 (15.5)	72 (13.9)	48 (9.3)	28 (5.4)
중분류⑩, ⑪	45	21	9	4	7	4
중분류⑬, ⑭, ⑮	45	30	6	4	3	2
중분류⑯, ⑰	28	18	2	3	4	1
중분류⑱	21	14	2	4	1	0
중분류⑲, ⑳, ㉑, ㉒	53	28	7	10	5	3
중분류㉓	27	15	4	3	3	2
중분류㉔	31	17	5	4	3	2
중분류㉕, ㉖	74	49	9	8	4	4
중분류㉗, ㉘, ㉙	58	29	8	10	7	4
중분류㉚	45	21	10	7	4	3
중분류㉛	21	8	3	6	2	2
중분류㉜	19	14	3	1	1	0
중분류㉝	32	15	9	6	2	0
중분류㉞	18	10	3	2	2	1

주: <표 3-1>과 동일.

자료: 한국노동연구원(2021), 「근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사」.

〈표 3-3〉 표본사업체 규모·노조유무별 분포

(단위: 개소, %)

	전 체	5~29인	30~99인	100인 이상
전 체	517 (100.0)	289 ( 55.9)	152 ( 29.4)	76 ( 14.7)
유노조	53 ( 10.3)	5 ( 1.0)	15 ( 2.9)	33 ( 6.4)
무노조	464 ( 89.7)	284 ( 54.9)	137 ( 26.5)	43 ( 8.3)

자료: 한국노동연구원(2021), 「근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사」.

표본의 55.9%, 30~99인은 152개소로 전체 표본의 29.4%, 100인 이상은 76개소로 전체 표본의 14.7%를 차지한다<sup>33)</sup>. 그리고 노조 유무별로 보면 유노조 기업은 53개소로 전체 표본의 10.3%, 무노조 기업은 89.7%를 차지한다. 따라서 기업 규모 및 노조 유무를 동시에 고려하면 5~29인 무노조 기업이 284개소로 전체 표본의 54.9%를 차지함을 고려하여 분석결과가 해석되어야 한다.<sup>34)</sup>

## 제2절 실태조사 분석결과

이하에서는 제조업 5인 이상 사업체를 대상으로 2021년 7월 중순 이후 1.5개월간 실시된 근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사의 주요한 분석결과를 살펴본다.

### 1. 근로시간 운영 개요

근로시간 운영 개요에서는 평소 주당 근무일수, 평소 연장근로 여부, 고정OT제도 운영 여부, 고정OT 초과 연장근로에 대한 보상 방법 등을 묻고 있다. 주요한 분석결과를 다음과 같다.

#### 가. 평소 주당 근무일수

평소 주당 근무일수는 전체 평균 5일이고, 기업 규모 및 노조 유무에 따라 크게 차이하지 않는다.<sup>35)</sup> 그리고 평소 주당 근무일수 분포를 살펴

33) 기업 규모 30인을 경계로 한 것은 2022년 1월 이후 5~29인 기업에 관공서 공휴일의 유급적용이 강제되기 때문이다. 즉 법 적용 이전의 실태를 파악하기 위함이다.

34) 이와 더불어 표본 크기의 제약 등으로 표본사업체 추출률을 고려한 모집단에 대한 추정을 하지 않는다. 즉 본 보고서의 각종 수치는 표본의 단순 평균 또는 분포를 나타내고 있다.

〈표 3-4〉 평소 주당 근무일수 및 분포

(단위: 일/주, %)

		전 체	5~29인	30~99인	100인 이상
평소 주당 근무일수	전 체	5.1	5.1	5.1	5.0
	유노조	5.1	5.5	5.1	5.0
	무노조	5.1	5.1	5.1	5.0
주5일 근무 비율	전 체	88.8	86.5	89.5	96.1
	유노조	88.7	40.0	93.3	93.9
	무노조	88.8	87.3	89.1	97.7

자료: 한국노동연구원(2021), 「근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사」.

보면 주5일 근무 기업 비율은 전체 평균 88.8%이지만, 이 비율은 기업 규모가 클수록, 무노조 기업일수록 높게 나타나고 있다.

#### 나. 평소 연장근로 여부

평소 법정근로시간 이외 연장근로를 하는 기업 비율은 전체 평균 76.0%이다<sup>35)</sup>. 이 비율을 기업 규모 및 노조 유무별로 살펴보면 규모가 클수록, 유노조 기업일수록 높게 나타나고 있다. 이는 기업 규모 및 노조 유무 간 실근로시간 격차를 발생시키는 하나의 요인으로 작용한다.

〈표 3-5〉 평소 연장근로 여부

(단위: %)

	전 체	5~29인	30~99인	100인 이상
전 체	76.0	68.5	84.2	88.2
유노조	90.6	80.0	93.3	90.9
무노조	74.4	68.3	83.2	86.0

자료: 한국노동연구원(2021), 「근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사」.

35) 법정근로시간(성인근로자 기준)은 1일 8시간, 1주 40시간(휴게시간 제외, 근로기준법 제50조 제1항, 제2항)으로 규정되어 있다.

36) 당사자 간 합의하면 1주 12시간(성인근로자 기준)을 한도로 연장근로가 가능하다. 그러나 이에 대한 예외로 특별연장근로(특별한 사정, 근로자 동의와 고용노동부장관 인가 요건, 한시적(2021.7.1.~2022.12.31.) 추가연장근로(영세사업장(5~29인)의 사업주에게 충분한 준비기간 부여) 등으로 주 52시간초과 근로가 허용되고 있다. 이 외에도 특례업종, 근로시간·휴게·휴일 적용 제외로도 허용되고 있다.

#### 다. 포괄임금제(고정OT) 적용 여부

‘포괄임금제’는 법정근로시간(주 40시간) 외의 연장·야간·휴일수당을 실제 초과근로시간이 아닌 ‘항상적인’ 초과근로시간(고정OT: Over Time)을 정하여 놓고, 이를 기본급에 포함하거나 정액의 수당으로 임금을 지급하는 임금산정방식이다.

이러한 포괄임금제 운영 기업 비율은 전체 평균 46.2%이다. 이 비율을 기업 규모 및 노조 유무별로 살펴보면 규모가 작을수록, 무노조 기업일수록 높게 나타나고 있다<sup>37)</sup>.

특히 소규모 기업에서는 포괄임금제 기업 비율이 약 1/2을 초과하고 있다.

#### 라. 고정OT 초과 연장근로 보상

만약 실제 초과근로시간이 포괄임금제에서 약정한 시간, 즉 고정OT시간을 초과하는 경우 기업은 어떠한 방식으로 보상하고 있는가? 이에 대한 분석결과를 살펴보면 전체 평균으로 금전적 보상이 60.0%, 대체휴가 부여 2.3%, 별도 보상하지 않음 37.7% 등으로 나타나고 있다.

보상방법을 세분하여 살펴보면 금전적 보상은 유노조 기업일수록, 대

〈표 3-6〉 고정OT 제도 여부

(단위: %)

	전 체	5~29인	30~99인	100인 이상
전 체	46.2	50.2	42.8	38.2
유노조	34.0	60.0	33.3	30.3
무노조	47.6	50.0	43.8	44.2

자료: 한국노동연구원(2021), 「근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사」.

37) 포괄임금 방식으로 임금계약을 체결하였다고 하여, 무조건 연장근로 수당, 야간 근로 수당 등을 지급하지 않아도 되는 것은 아니다. ‘포괄임금’은 기업에서 활용하는 임금계약 방식 중의 하나일 뿐이며, 근로기준법이 적용되는 사업장에서는 그러한 임금계약 방식의 형태와는 관계없이 근로기준법을 위반할 수 없다(대한민국 정책브리핑([www.korea.kr](http://www.korea.kr))).

〈표 3-7〉 고정OT초과 보상방법 분포

(단위: %)

		전 체	5~29인	30~99인	100인 이상
금전적 보상	전 체	60.0	48.1	73.7	77.6
	유노조	86.8	80.0	93.3	84.8
	무노조	56.9	47.5	71.5	72.1
대체휴가 부여	전 체	2.3	2.4	1.3	3.9
	유노조	1.9	0.0	0.0	3.0
	무노조	2.4	2.5	1.5	4.7
별도 보상없음	전 체	37.7	49.5	25.0	18.4
	유노조	11.3	20.0	6.7	12.1
	무노조	40.7	50.0	27.0	23.3

자료: 한국노동연구원(2021), 「근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사」.

체휴가 부여 및 별도 보상하지 않음은 무노조 기업일수록 높게 나타나고 있다. 특히 소규모 무노조 기업에서 별도 보상이 없다는 기업 비율이 50.0%로 나타나고 있다.

## 2. 근로시간제도 운영 내역

항상 1개의 기업에 반드시 1개의 근로시간제도가 운영되지는 않는다. 왜냐하면 직종별(생산직, 관리사무직 등)로 근무형태(주간 근무, 교대제 등)가 상이하다면 임금산정방식(시급제, 월급제 등)이 상이할 수 있기 때문이다.

본 연구의 실태조사에서는 개별 기업에 따라 최대 3개까지의 근로시간제도 운영 내역을 응답하도록 허용함으로써 전체 1,019개의 응답사례가 보고되고 있다. 그러나 여러 직종 및 근무형태에도 불구하고 임금산정체계는 월급제(연봉제 포함), 시급제 두 가지 형태로 단순하게 나타나고 있다. 특히 월급제는 거의 모든 기업에서, 시급제는 조사대상이 제조업임에도 불구하고 약 40%(=209/517)의 기업에서 나타나고 있다.

이하에서는 전체 근로자를 임금산정체계인 월급제와 시급제로 크게 분류한 이후, 실근로시간인 실제 소정 및 초과근로시간, 고정 초과근로시

〈표 3-8〉 임금산정체계별 근로시간 운영 내역 응답 사업체분포

(단위: 개소)

		전 체	5~29인	30~99인	100인 이상
전 체	전 체	1,019	558	307	154
	유노조	106	10	30	66
	무노조	913	548	277	88
월급제	전 체	810	481	218	111
	유노조	80	9	22	49
	무노조	730	472	196	62
시급제	전 체	209	77	89	43
	유노조	26	1	8	17
	무노조	183	76	81	26

자료: 한국노동연구원(2021), 「근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사」.

간 그리고 법정 유급시간인 주휴일 및 약정에 따라 유급 또는 무급인 주휴일 이외 휴무일의 유급여부 및 유급시간에 대하여 살펴본다.

#### 가. 평소 소정근로시간

평소 주당 소정근로시간<sup>38)</sup>은 전체 평균 40.0시간<sup>39)</sup>이며, 이는 기업 규모 또는 노조 유무에 따라 차이가 거의 없다. 이를 임금산정체계별로 살펴보면 평소 주당 소정근로시간은 시급제이든 월급제이든 모두 40시간으로 동일하게 나타나고 있다.

38) 법규정에서 소정근로시간은 법정근로시간(1일 8시간, 1주 40시간)의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간이며, 노동통계에서 실 소정근로시간은 소정근로일을 대상으로 ‘임금이 지급된 근로자’의 소정근로시간(보다 구체적으로는 소정근로일에서의 정규 업무시간(휴게시간 제외))을 말한다. 이에 대해서는 사업체노동력조사 조사개요 및 조사표 참조.

39) 전체 평균이 40시간을 약간 초과함은 1일 실 소정근로시간이 모두 8시간 이내임에도 불구하고 소위 고정OT를 포함하여 주당 실 소정근로시간으로 응답한 오류로 보인다.



〈표 3-9〉 임금산정체계별 주당 소정근로시간

(단위: 시간/주)

		전 체	5~29인	30~99인	100인 이상
전 체	전 체	40.0	40.0	40.0	40.0
	유노조	40.0	40.0	40.0	40.0
	무노조	40.0	40.0	40.0	39.9
월급제	전 체	40.0	40.0	40.0	40.0
	유노조	40.0	40.0	40.0	40.0
	무노조	40.0	40.0	40.0	39.9
시급제	전 체	40.0	40.0	40.0	40.0
	유노조	40.0	40.0	40.0	40.0
	무노조	40.0	40.0	40.0	39.9

자료: 한국노동연구원(2021), 「근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사」.

## 나. 평소 초과근로시간

평소 주당 초과근로시간은 전체 평균 3.8시간이며, 이는 기업 규모가 클수록, 유노조 기업일수록 약간 길게 나타나고 있다. 이는 실근로시간의 기업 간 격차가 거의 일률적인 소정근로시간보다 초과근로시간의 격차에서 발생함을 시사한다. 예컨대 100인 이상 유노조 기업에서 평소 주당 전체 근로시간, 즉 소정 및 초과근로시간을 합산하면 45.3시간으로 전체 평균 43.8시간보다 길게 나타나고 있다.

한편 임금산정체계별로 살펴보면 평소 주당 초과근로시간은 월급제(3.0시간/주)보다 시급제(7.0시간/주)에서 보다 길게 나타나고 있다. 특히 시급제에서 주당 전체 근로시간은 47.0시간으로 전체 평균 43.8시간보다 길게 나타나고 있다. 전반적으로 장시간노동은 시급제근로자에게 일반적으로 나타나고 있다.

여기에서 시급제에서는 초과근로시간을 정확하게 산정하는 반면, 월급제의 상당 부분을 차지하는 포괄임금제에서는 고정OT를 초과하는 초과근로시간이 있어도 이를 초과근로로 산정하지 않는 경우가 많다는 점을 감안할 필요가 있을 것이다.

〈표 3-10〉 임금산정체계별 주당 초과근로시간

(단위: 시간/주)

		전 체	5~29인	30~99인	100인 이상
전 체	전 체	3.8	3.1	4.5	4.7
	유노조	4.5	1.0	3.8	5.3
	무노조	3.7	3.2	4.6	4.3
월급제	전 체	3.0	2.6	3.3	3.9
	유노조	3.7	0.0	2.5	4.9
	무노조	2.9	2.6	3.4	3.2
시급제	전 체	7.0	6.5	7.6	6.7
	유노조	6.9	10.0	7.1	6.6
	무노조	7.0	6.4	7.6	6.8

자료: 한국노동연구원(2021), 「근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사」.

## 다. 평소 고정 초과근로시간

평소 주당 고정 초과근로시간은 전체 평균 1.6시간이며, 이는 규모가 작을수록 또는 무노조 기업일수록 약간 길게 나타나고 있다.

한편 임금산정체계별로 살펴보면 평소 주당 고정 초과근로시간은 시급제에서는 거의 발생하지 않지만, 월급제에서는 주당 2.0시간으로 나타나고 있다. 이는 평소 고정OT가 시급제가 일반적인 생산직보다 월급제가 일반적인 관리사무직에서 보다 보편화되어 있음을 시사한다.

〈표 3-11〉 임금산정체계별 주당 고정초과근로시간

(단위: 시간/주)

		전 체	5~29인	30~99인	100인 이상
전 체	전 체	1.6	1.8	1.5	1.4
	유노조	1.1	0.0	0.6	1.5
	무노조	1.7	1.8	1.6	1.3
월급제	전 체	2.0	2.1	2.1	1.9
	유노조	1.4	0.0	0.8	2.0
	무노조	2.1	2.1	2.2	1.8
시급제	전 체	0.1	0.0	0.1	0.1
	유노조	0.0	0.0	0.0	0.0
	무노조	0.1	0.0	0.1	0.2

자료: 한국노동연구원(2021), 「근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사」.

〈표 3-12〉 임금산정체계별 변동 초과근로시간 비율

(단위: %)

		전 체	5~29인	30~99인	100인 이상
전 체	전 체	57.0	43.3	67.2	70.2
	유노조	75.8	100.0	85.3	72.0
	무노조	54.3	43.0	65.6	68.6
월급제	전 체	31.4	20.7	37.6	51.8
	유노조	61.0	-	70.3	58.8
	무노조	27.3	20.7	34.9	43.5
시급제	전 체	99.0	100.0	98.5	98.3
	유노조	100.0	100.0	100.0	100.0
	무노조	98.8	100.0	98.4	97.2

자료: 한국노동연구원(2021), 「근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사」.

앞서 살펴본 주당 전체 초과근로시간에서 고정 초과근로시간을 차감한 변동 초과근로시간이 전체 초과근로시간에서 차지하는 비율은 월급제(31.4%)보다 시급제(99.0%)에서 높게 나타나고 있다. 이는 초과근로시간이 월급제 근로자는 부분적으로 고정적 수당으로, 시급제 근로자는 거의 대부분 변동적 수당으로 보상되고 있음을 시사한다.

#### 라. 주휴일 이외 유급 여부 및 시간

법정 유급휴일인 주휴일<sup>40)</sup> 이외의 휴무일(대개 토요일)의 유급여부 및 유급시간은 법률이 아닌 단체협약 또는 취업규칙에 따라 결정된다. 이러한 법정 유급휴일인 주휴일과 더불어 휴무일의 유급 약정 여부는 실 및 지불근로시간의 격차를 발생시키는 주요한 요인으로 작용한다.

이는 초과근로시간이 없고 법정근로시간만큼 근로하면 주당 실근로시간은 40시간이지만, 주당 지불근로시간은 주휴일 법정 유급시간 8시간 및 휴무일 약정 유급시간의 합계인 유급(처리)시간을 실근로시간에 합산

40) 소정근로 1주 15시간 이상 및 1주간 소정근로일 개근하면 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다(근로기준법 제55조 제1항 및 시행령 제30조 제1항).

하여야 하기 때문이다. 이러한 실/지불근로시간 격차를 초래하는 주휴일과 휴무일의 유급여부 및 유급시간의 실태를 살펴보면 다음과 같다.

우선, 주휴일의 유급여부 및 유급시간은 기업 규모 또는 노조 유무에 관계없이 모든 기업에서 주휴일은 유급이며 유급시간은 주당 8시간으로 규정되어 있다. 이는 거의 모든 기업에서 주휴일이 법정 유급휴일로 준수되고 있음을 시사한다.

다음으로, 주휴일 이외 휴무일 유급여부 및 유급시간은 전체 기업의 6.1%에서 주당 5.2시간 유급으로 단체협약 또는 취업규칙으로 약정되어 있다.

특히 이러한 휴무일의 유급여부 및 유급시간 부여는 기업 규모가 클수록, 유노조 기업일수록 크게 나타나고 있다. 이는 이전의 법정근로시간이 주당 48시간 및 44시간에서 40시간으로 단축되었음에도 불구하고 이전의 월임금수준을 유지하기 위하여 유급으로 처리되고 있음을 시사한다.

한편 임금산정체계별로 살펴보면 휴무일의 유급여부 및 유급시간은 월급제보다 시급제 근로자에게서 유급 비율이 보다 높게, 유급시간도 약간 길게 나타나고 있다. 이는 제조업에서 생산직의 경우 시급제가 많다는 점을 감안하면, 생산직에서 휴무일의 유급 근로시간이 더 많은 것으로 해석된다.

〈표 3-13〉 임금산정체계별 주휴일 이외 유급여부

(단위: %)

		전 체	5~29인	30~99인	100인 이상
전 체	전 체	6.1	4.1	8.5	8.4
	유노조	9.4	0.0	10.0	10.6
	무노조	5.7	4.2	8.3	6.8
월급제	전 체	1.1	0.4	1.8	2.7
	유노조	6.3	0.0	13.6	4.1
	무노조	0.5	0.4	0.5	1.6
시급제	전 체	25.4	27.3	24.7	23.3
	유노조	19.2	0.0	0.0	29.4
	무노조	26.2	27.6	27.2	19.2

자료: 한국노동연구원(2021), 「근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사」.

〈표 3-14〉 임금산정체계별 주휴일 이외 유급시간

(단위: 시간/주)

		전 체	5~29인	30~99인	100인 이상
전 체	전 체	5.2	5.2	5.6	4.4
	유노조	3.9	.	2.7	4.4
	무노조	5.5	5.2	6.0	4.3
월급제	전 체	3.1	4.0	3.0	2.7
	유노조	2.8	.	2.7	3.0
	무노조	3.5	4.0	4.0	2.0
시급제	전 체	5.6	5.3	6.1	4.9
	유노조	5.0	.	.	5.0
	무노조	5.6	5.3	6.1	4.8

자료: 한국노동연구원(2021), 「근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사」.

#### 마. 월 소정근로시간 및 분포

앞서 살펴본 실근로시간과 지불근로시간의 차이는 월 소정근로시간에서 분명하게 나타나고 있다. 대부분 기업에서 주단위 소정근로시간은 40시간인 것으로 확인되고 있다. 그런데 월단위 소정근로시간은 211시간으로 답변하고 있다. 많은 경우에, 초과근로시간 없이 법정근로시간인 주당 40시간을 근무하면 실 소정근로시간이 174시간임에도 불구하고, 월단위 소정근로시간은 주휴일 8시간 유급시간을 포함하여 209시간으로 단체협약 또는 취업규칙에 규정되어 있다<sup>41)</sup>.

이는 주단위 소정근로시간은 실근로시간을 기준으로 정하는 반면에, 월단위 소정근로시간은 실근로시간이 아닌, 주휴 등 유급처리된 시간도 포함한 지불근로시간을 기준으로 정하고 있음을 보여주고 있다.<sup>42)</sup>

통상시급을 산정하기 위한 주휴일·휴무일의 유급시간도 포함한 월 소정근로시간은 전체 평균 211.9시간이며, 기업 규모 및 노조 유무별로

41)  $174=40 \times (365/7)/12$ ,  $209=(40+8) \times (365/7)/12$ .

42) 많은 경우에 소정근로시간은 ① 법률적으로는 법정근로시간의 범위에서 근로자와 사용자가 정한 근로시간, ② 통계적으로는 소정근로일에서의 정규업무시간(휴게시간 제외), ③ 관행적으로는 통상시급을 산정하기 위한 지불근로시간을 지칭한다. 즉 ①, ②는 실근로시간, ③은 지불근로시간으로 그 개념이 상이함에도 그 용어가 혼재되어 활용되고 있다.

〈표 3-15〉 월 소정근로시간 및 분포

(단위: 시간/월, %)

		전 체	5~29인	30~99인	100인 이상
월 소정 근로시간	전 체	211.9	212.5	211.4	210.5
	유노조	211.8	222.6	211.1	210.5
	무노조	211.9	212.3	211.5	210.5
209시간 이하	전 체	87.8	85.1	89.5	94.7
	유노조	88.7	40.0	93.3	93.9
	무노조	87.7	85.9	89.1	95.3
209시간 초과	전 체	12.2	14.9	10.5	5.3
	유노조	11.3	60.0	6.7	6.1
	무노조	12.3	14.1	10.9	4.7

자료: 한국노동연구원(2021), 「근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사」.

크게 다르지 않다. 그리고 월 소정근로시간 분포를 살펴보면 전체 표본의 87.8%가 209시간 이하이며, 209시간 초과는 전체 표본의 12.2%로 나타나고 있다.

이와 관련하여 본 연구에서 4개 기업의 인사담당자들을 대상으로 근로시간 실태에 대한 심층인터뷰를 진행한 결과, 기업 현장에서는 주단위 소정근로시간과 월단위 소정근로시간을 다른 개념으로 사용하고 있는 것으로 조사되었다. 기업의 인사담당자들은 주단위 소정근로시간은 본 실태조사와 같이 40시간이라고 답변하였고, 월단위 소정근로시간은 209시간이라고 답변하였다. 이는 주단위 소정근로시간은 실근로시간을 기준으로 산정을 하고 있는 반면에, 월단위 소정근로시간은 주휴일을 포함한 지불근로시간을 기준으로 산정하고 있음을 보여주고 있다.

### 3. 연간 휴일제도 운영 실태

앞서 살펴본 실근로시간 이외에 근로하지 않더라도 유급으로 처리되는 휴일 및 휴가도 있다.

우선, 휴일이란 처음부터 근로를 제공할 의무가 없는 날을 말하고, 근로자가 근로의 의무뿐만 아니라 사용자로부터 일체의 구속에서 벗어나는

날을 말한다. 휴일은 법정휴일과 약정휴일로 구분되며, 임금지급 여부에 따라 유급휴일과 무급휴일로 구분할 수 있다.

법정 휴일은 근로기준법, 관공서 공휴일에 관한 법률, 근로자의 날에 관한 법률 등 법에서 정한 휴일로, 주휴일(근로기준법 제55조 제1항), 관공서 공휴일(대체공휴일 포함)(근로기준법 제55조 제2항)과 근로자의 날(근로자의 날 제정에 관한 법률)이 있다. 약정 휴일은 기업의 사용자와 근로자 간에 근로계약, 취업규칙, 단체협약에서 정한 휴일(예: 회사창립일, 노조창립일, 명절 추가 휴일 등)을 말한다.

이하에서는 연간 휴일제도 운영실태에서 조사된 여러 법정 및 약정 휴일의 휴일 규정 여부, 유급 적용 여부(및 유급시간), 해당일 근무 여부 등을 살펴본다.

#### 가. 관공서 공휴일

가장 대표적인 법정 유급휴일인 관공서 공휴일·대체공휴일<sup>43)</sup>은 공휴일법<sup>44)</sup> 제정에 따라 민간기업에도 유급휴일로 단계적으로 적용된다.

보다 구체적으로 시행일을 살펴보면 300인 이상 및 국가·지자체·공공기관은 2020년 1월 이후, 30~299인 사업장은 2021년 1월 이후, 5~29인 사업장은 2022년 1월 이후 적용된다<sup>45)</sup>. 따라서 이러한 법적용의 단계적 적용을 고려하여 분석결과가 적절하게 해석되어야 한다.

공휴일은 대체공휴일, 공직선거일, 임시공휴일 이외에 설연휴(3일), 추석연휴(3일), 어린이날, 3·1절, 광복절, 개천절, 한글날, 신정, 현충일, 석가탄신일, 크리스마스 등 11개 15일이다. 이하에서 공휴일 특성별로 그 실태를 살펴보면 다음과 같다.

43) 공휴일이 토요일이나 일요일, 다른 공휴일과 겹칠 경우 대체공휴일로 적용되며, 2021년 하반기에 추가되는 대체공휴일은 30인 이상 사업장의 경우 유급으로 보장되어야 하며, 30인 미만 사업장은 노사 간 약정을 통하여 적용될 수 있다.

44) 공휴일에 관한 법률로 2021년 7월 7일에 제정·공포되었다.

45) 실태조사 기간이 2021년 7월 중순 이후 1개월간이기 때문에 일부 규모의 기업(특히 5~29인)에서는 관공서 공휴일법이 적용되지 않는다.

## 1) 설 및 추석 연휴

가장 대표적인 명절인 설 및 추석의 휴일 규정 여부, 유급 적용 여부, 해당일 근무 여부 등을 살펴보면, 모든 기업에서 유급 휴일로 규정되어 있으며 해당 휴일에 다수의 근로자가 근무하지 않는다. 이는 다른 공휴일에 비하여 법정 유급휴일로 모두 준수되고 있음을 시사한다.

〈표 3-16〉 연간 휴일제도 운영 실태(설 및 추석 연휴)

(단위: %)

		전 체	5~29인	30~99인	100인 이상
휴일적용	전 체	100.0	100.0	100.0	100.0
	유노조	100.0	100.0	100.0	100.0
	무노조	100.0	100.0	100.0	100.0
유급적용	전 체	100.0	100.0	100.0	100.0
	유노조	100.0	100.0	100.0	100.0
	무노조	100.0	100.0	100.0	100.0
비근로	전 체	100.0	100.0	100.0	100.0
	유노조	100.0	100.0	100.0	100.0
	무노조	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 한국노동연구원(2021), 「근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사」.

## 2) 설 및 추석 이외 공휴일

설 및 추석 이외에 관공서 공휴일에 관한 법률에서 정한 휴일인 어린이날, 3·1절, 광복절, 개천절, 한글날, 신정, 현충일, 석가탄신일, 크리스마스 공휴일의 운영실태를 살펴보면 다음과 같다.

전체 평균으로 휴일 규정 여부는 91.3~96.9%, 유급 적용 여부는 91.1~96.5%, 비근로 비율은 90.5~96.1%로 나타나고 있다. 이러한 공휴일별 수치 차이는 해당 일의 공휴일 지정과 관련된 법제 변화에도 일부 기인한다<sup>46)</sup>.

예컨대 1.1(신정)의 휴일 적용, 유급 적용, 비근로 비율은 다른 공휴일에 비하여 매우 높은 반면에, 한글날의 휴일 적용, 유급 적용, 비근로 비율은 다른 공휴일에 비하여 비교적 낮게 나타나고 있다. 이는 이전의 신

46) 설, 추석 이외 공휴일 운영실태에 대한 보다 상세한 분석결과는 [부록 1] 참조.



정 연휴 3일은 설연휴 3일로 대체되면서 1일의 공휴일로 축소되었고, 한글날도 1991~2013년에 공휴일로 지정되지 않았던 법제 변화가 취업규칙 또는 단체협약에 시차를 두고 반영된 데 일정 부분 기인한다.

〈표 3-17〉 연간 휴일제도 운영 실태(설 및 추석 연휴 이외)

(단위: %)

		전 체	5~29인	30~99인	100인 이상
휴일 적용	어린이날	92.1	86.9	98.0	100.0
	삼일절	94.4	91.0	98.0	100.0
	광복절	94.8	91.3	98.7	100.0
	개천절	94.0	90.3	98.0	100.0
	한글날	91.3	85.5	98.0	100.0
	1.1(신정)	96.9	94.8	99.3	100.0
	현충일	91.9	86.5	98.0	100.0
	석가탄신일	91.7	86.2	98.0	100.0
	크리스마스	92.3	87.2	98.0	100.0
유급 적용	어린이날	91.7	86.2	98.0	100.0
	삼일절	94.0	90.3	98.0	100.0
	광복절	94.4	90.7	98.7	100.0
	개천절	93.6	89.6	98.0	100.0
	한글날	90.7	84.8	97.4	100.0
	1.1(신정)	96.5	94.1	99.3	100.0
	현충일	91.5	85.8	98.0	100.0
	석가탄신일	91.1	85.5	97.4	100.0
	크리스마스	91.7	86.5	97.4	100.0
비근로	어린이날	91.3	86.9	96.7	97.4
	삼일절	93.4	90.3	90.3	97.4
	광복절	93.8	90.7	98.0	97.4
	개천절	93.0	89.6	97.4	97.4
	한글날	90.5	85.5	96.7	97.4
	1.1(신정)	96.1	94.5	98.7	97.4
	현충일	91.1	86.5	96.7	97.4
	석가탄신일	90.9	86.2	96.7	97.4
	크리스마스	91.7	87.2	96.7	98.7

자료: 한국노동연구원(2021), 「근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사」.

## 3) 대체공휴일·공직선거일·임시공휴일

기타 공휴일인 대체공휴일, 공직선거일, 임시공휴일의 운영실태를 살펴보면, 전체 평균으로 휴일 규정 여부는 77.2~78.9%, 유급 적용 여부는 76.8~78.5%, 비근로 비율은 76.0~78.1%로 나타나고 있다.

〈표 3-18〉 연간 휴일제도 운영 실태(대체공휴일)

(단위: %)

		전 체	5~29인	30~99인	100인 이상
휴일적용	전 체	78.7	66.4	92.8	97.4
	유노조	94.3	80.0	93.3	97.0
	무노조	76.9	66.2	92.7	97.7
유급적용	전 체	78.3	65.7	92.8	97.4
	유노조	94.3	80.0	93.3	97.0
	무노조	76.5	65.5	92.7	97.7
비근로	전 체	77.8	66.1	91.4	94.7
	유노조	90.6	80.0	93.3	90.9
	무노조	76.3	65.8	91.2	97.7

자료: 한국노동연구원(2021), 「근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사」.

〈표 3-19〉 연간 휴일제도 운영 실태(공직선거일)

(단위: %)

		전 체	5~29인	30~99인	100인 이상
휴일적용	전 체	78.9	68.2	91.4	94.7
	유노조	96.2	80.0	100.0	97.0
	무노조	76.9	68.0	90.5	93.0
유급적용	전 체	78.5	67.5	91.4	94.7
	유노조	96.2	80.0	100.0	97.0
	무노조	76.5	67.3	90.5	93.0
비근로	전 체	78.1	67.8	90.1	93.4
	유노조	94.3	80.0	100.0	93.9
	무노조	76.3	67.6	89.1	93.0

자료: 한국노동연구원(2021), 「근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사」.

〈표 3-20〉 연간 휴일제도 운영 실태(임시공휴일)

(단위: %)

		전 체	5~29인	30~99인	100인 이상
휴일적용	전 체	77.2	65.4	90.1	96.1
	유노조	94.3	80.0	93.3	97.0
	무노조	75.2	65.1	89.8	95.3
유급적용	전 체	76.8	64.7	90.1	96.1
	유노조	94.3	80.0	93.3	97.0
	무노조	74.8	64.4	89.8	95.3
비근로	전 체	76.0	64.7	88.8	93.4
	유노조	90.6	80.0	93.3	90.9
	무노조	74.4	64.4	88.3	95.3

자료: 한국노동연구원(2021), 「근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사」.

앞서 살펴본 공휴일 운영실태를 요약하면, 설 및 추석은 모든 기업에서 100% 유급 휴일로 준수되고 있으며, 대체공휴일·공직선거일·임시공휴일 등은 약 80% 기업에서 유급 휴일로 준수되고 있고, 이들 공휴일을 제외한 공휴일은 약 90%를 상회하는 기업에서 유급 휴일로 준수되고 있다.

#### 나. 주휴일 및 근로자의 날

법정 유급휴일에는 관공서 공휴일 이외에 주휴일과 근로자의 날이 포함된다. 이들 법정 휴일의 운영실태를 살펴보면 다음과 같다.

우선, 주휴일은 모든 기업에서 유급 휴일로 규정하고 있다. 휴일임에도 불구하고 극히 일부 근로자는 주휴일에도 근무하는 것으로 나타나고 있다.

다음으로, 근로자의 날은 약 95%의 기업에서 유급 휴일로 규정하고 있다. 휴일임에도 불구하고 매우 일부 근로자는 근로자의 날에도 근무하는 것으로 나타나고 있다.

〈표 3-21〉 연간 휴일제도 운영 실태(주휴일)

(단위: %)

		전 체	5~29인	30~99인	100인 이상
휴일적용	전 체	100.0	100.0	100.0	100.0
	유노조	100.0	100.0	100.0	100.0
	무노조	100.0	100.0	100.0	100.0
유급적용	전 체	100.0	100.0	100.0	100.0
	유노조	100.0	100.0	100.0	100.0
	무노조	100.0	100.0	100.0	100.0
비근로	전 체	98.1	97.6	98.7	98.7
	유노조	98.1	100.0	100.0	97.0
	무노조	98.1	97.5	98.5	100.0

자료: 한국노동연구원(2021), 「근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사」.

〈표 3-22〉 연간 휴일제도 운영 실태(근로자의 날)

(단위: %)

		전 체	5~29인	30~99인	100인 이상
휴일적용	전 체	95.4	94.1	96.1	98.7
	유노조	98.1	100.0	100.0	97.0
	무노조	95.0	94.0	95.6	100.0
유급적용	전 체	95.4	94.1	96.1	98.7
	유노조	98.1	100.0	100.0	97.0
	무노조	95.0	94.0	95.6	100.0
비근로	전 체	93.2	91.7	94.7	96.1
	유노조	94.3	100.0	100.0	90.9
	무노조	93.1	91.5	94.2	100.0

자료: 한국노동연구원(2021), 「근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사」.

#### 다. 약정 휴일

법정 휴일과는 달리 약정 휴일은 사용자와 근로자 간에 정한 휴일(예: 회사창립일, 노조창립일, 명절 추가 휴일 등)을 말한다. 이하에서는 연간

휴일제도 운영실태에서 조사된 여러 약정 휴일의 휴일 규정 여부, 유급 적용 여부(및 유급시간), 해당일 근무 여부 등을 살펴본다.

우선, 회사창립일 운영실태를 살펴보면, 전체 평균으로 휴일 규정 여부는 27.3%, 유급 적용 여부는 26.9%, 유급시간은 7.9시간, 비근로 비율은 26.5%로 나타나고 있다. 또한 기업 규모가 클수록, 유노조 기업일수록 휴일 적용, 유급 적용, 비근로 기업 비율이 높게 나타나고 있다.

둘째, 노조창립일 운영실태를 살펴보면, 유노조 기업에만 해당하는데, 유노조 기업의 약 1/2에서만 노조창립일이 유급 8시간 휴일로 규정되어 있다.

셋째, 명절 추가 유급 휴일 비율은 전체 평균으로 12.6%이고, 이 비율은 기업 규모가 클수록, 유노조 기업일수록 높게, 그리고 추가 휴일은 평균 2일로 나타나고 있다.

〈표 3-23〉 연간 휴일제도 운영 실태(회사 창립일)

(단위: %, 시간/일)

		전 체	5~29인	30~99인	100인 이상
휴일적용	전 체	27.3	16.3	30.9	61.8
	유노조	73.6	60.0	66.7	78.8
	무노조	22.0	15.5	27.0	48.8
유급적용	전 체	26.9	15.9	30.3	61.8
	유노조	73.6	60.0	66.7	78.8
	무노조	21.6	15.1	26.3	48.8
유급시간	전 체	7.9	7.9	8.0	7.9
	유노조	8.0	8.0	8.0	8.0
	무노조	7.9	7.9	8.0	7.8
비근로	전 체	26.5	16.3	29.6	59.2
	유노조	69.8	60.0	66.7	72.7
	무노조	21.6	15.5	25.5	48.8

자료: 한국노동연구원(2021), 「근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사」.

〈표 3-24〉 연간 휴일제도 운영 실태(노조 창립일)

(단위: %, 시간/일)

		전 체	5~29인	30~99인	100인 이상
휴일적용	전 체	5.2	0.7	2.6	27.6
	유노조	50.9	40.0	26.7	63.6
	무노조	0.0	0.0	0.0	0.0
유급적용	전 체	5.2	0.7	2.6	27.6
	유노조	50.9	40.0	26.7	63.6
	무노조	0.0	0.0	0.0	0.0
유급시간	전 체	8.0	8.0	8.0	8.0
	유노조	8.0	8.0	8.0	8.0
	무노조	.	.	.	.
비근로	전 체	4.8	0.7	2.6	25.0
	유노조	47.2	40.0	26.7	57.6
	무노조	0.0	0.0	0.0	0.0

자료: 한국노동연구원(2021), 「근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사」.

〈표 3-25〉 연간 휴일제도 운영 실태(명절 추가 휴일)

(단위: %, 시간/년)

		전 체	5~29인	30~99인	100인 이상
휴일적용	전 체	12.6	11.4	7.2	27.6
	유노조	32.1	0.0	13.3	45.5
	무노조	10.3	11.6	6.6	14.0
규정여부	전 체	11.6	10.7	5.3	27.6
	유노조	32.1	0.0	13.3	45.5
	무노조	9.3	10.9	4.4	14.0
유급시간	전 체	15.3	15.1	13.0	16.4
	유노조	15.5	.	8.0	16.5
	무노조	15.2	15.1	14.7	16.0
비근로	전 체	11.8	11.1	5.9	26.3
	유노조	30.2	0.0	13.3	42.4
	무노조	9.7	11.3	5.1	14.0

자료: 한국노동연구원(2021), 「근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사」.

#### 4. 연간 휴가제도 운영 실태

앞서 살펴본 휴일과는 달리, 휴가는 근로의무가 있는 날(근로일)에 근로자의 휴가청구에 의해 근로의무가 면제된 날을 말한다.

법정 휴가로 연차휴가, 모성보호휴가, 가족돌봄휴가, 생리휴가, 예비군·민방위 휴가 등이 그리고 약정 휴가로 하계휴가, 경조사휴가, 질병휴가 등이 대표적이다.

이하에서는 연간 휴가제도 운영실태에서 조사된 여러 법정 및 약정 휴가의 휴가 규정 여부, 유급 적용 여부(및 유급시간), 해당일 근무 여부를 살펴본다.

##### 가. 연차유급휴가

현행 근로기준법에는 근로자가 1년 만근(80% 이상 근로)할 경우 15일의 유급 연차휴가를 부여하고 있다. 연차휴가는 근속이 2년 추가될 때마다 1일씩 추가되도록 규정하고 있다.

연차휴가 사용촉진제도는 근로자의 휴식권을 보장하기 위한 제도로써, 사용자가 법에 규정된 절차와 방법으로 근로자가 최대한 연차휴가를 사용하도록 하고, 이러한 사용촉진에도 불구하고 근로자가 연차휴가를 사용하지 않을 경우 그 미사용 연차휴가에 대한 금전보상의무를 면제한다.

가장 대표적인 법정 유급휴가인 연차휴가 운영실태를 살펴보면, 전체 평균으로 휴가 규정 비율은 94.4%, 연간 부여일수는 15.6일, 연간 사용일수는 13.3일, 사용촉진 여부는 69.8%로 나타나고 있다.

특히 2020년도 부여일수는 기업 규모가 클수록, 유노조 기업일수록 많지만, 사용일수는 기업 특성에 따른 차이가 거의 없다. 또한 연차휴가 미사용 비율은 전체 평균으로 14.8%이지만<sup>47)</sup>, 이 비율은 기업 규모가 클수록, 유노조 기업일수록 크게 나타나고 있다.

47) 연차휴가 부여일수 및 사용일수는 대체로 연차수당을 정산하는 시점인 연초에 집계된 자료를 기준으로 응답하도록 하였기 때문에, 2020년 코로나19에 따른 기업의 대응으로 사용일수가 예년에 비하여 보다 늘어난 것으로 보인다.

〈표 3-26〉 연간 휴가제도 운영 실태(연차유급휴가)

(단위: %, 일/년)

		전 체	5~29인	30~99인	100인 이상
규정여부	전 체	94.4	90.0	100.0	100.0
	유노조	100.0	100.0	100.0	100.0
	무노조	93.8	89.8	100.0	100.0
부여일수	전 체	15.6	15.1	15.7	16.9
	유노조	17.5	15.0	16.1	18.5
	무노조	15.3	15.1	15.6	15.7
사용일수	전 체	13.3	13.1	13.5	13.4
	유노조	12.9	12.6	13.4	12.7
	무노조	13.3	13.1	13.5	13.9
축진여부	전 체	69.8	64.4	78.3	73.7
	유노조	62.3	80.0	60.0	60.6
	무노조	70.7	64.1	80.3	83.7

자료: 한국노동연구원(2021), 『근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사』.

#### 나. 기타 법정 휴가

모성보호휴가에는 근로기준법, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에 규정된 다음의 휴가들이 포함된다. 첫째, 근로기준법 제74조(임산부의 보호)의 출산전후휴가, 유산·사산휴가 등. 둘째, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제22조의2(근로자의 가족돌봄 등을 위한 지원)의 질병, 사고, 노령으로 인한 돌봄휴직 등이 있다. 이 중에서 출산전후휴가, 배우자 출산휴가는 유급으로 하고 있다.

이하에서는 기타 법정 휴가로 조사된, 연차휴가 이외의 각종 휴가의 규정 여부, 유급 적용 여부 등을 살펴본다.

우선, 모성보호휴가는 전체 평균으로 휴가 규정 비율은 58.6%, 유급 적용 비율은 50.5%로 나타나고 있다. 이러한 유급 휴가 비율은 기업 규모가 클수록, 유노조 기업일수록 높게 나타나고 있다.



〈표 3-27〉 연간 휴가제도 운영 실태(모성보호휴가)

(단위: %)

		전 체	5~29인	30~99인	100인 이상
규정여부	전 체	58.6	34.6	65.1	88.2
	유노조	81.1	40.0	86.7	84.8
	무노조	56.0	34.5	62.8	90.7
유급적용	전 체	50.5	34.6	65.1	81.6
	유노조	79.2	40.0	86.7	81.8
	무노조	47.2	34.5	62.8	81.4

자료: 한국노동연구원(2021), 「근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사」.

둘째, 최근 일·가정양립 정책의 실시로 가족돌봄휴가가 확대되고 있는데, 가족돌봄휴가는 전체 평균으로 휴가 규정 비율은 39.8%, 유급 적용 비율은 23.8%로 나타나고 있다. 이러한 유급 휴가 비율은 기업 규모가 클수록, 유노조 기업일수록 높게 나타나고 있다.

셋째, 근로기준법 제37조(생리휴가)에 의거, 사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다. 그러나 앞에서 살펴본 법정 휴가와와는 달리 유급으로 강제되지 않는다. 생리휴가는 전체 평균으로 휴가 규정 비율은 40.0%이지만 유급 적용 비율은 8.7%로 나타나고 있다. 물론 생리휴가 유급 비율도 기업 규모가 클수록, 유노조 기업일수록 높게 나타나고 있다.

〈표 3-28〉 연간 휴가제도 운영 실태(가족돌봄휴가)

(단위: %)

		전 체	5~29인	30~99인	100인 이상
규정여부	전 체	39.8	22.8	51.3	81.6
	유노조	71.7	20.0	66.7	81.8
	무노조	36.2	22.9	49.6	81.4
유급적용	전 체	23.8	15.6	28.9	44.7
	유노조	41.5	0.0	53.3	42.4
	무노조	21.8	15.8	26.3	46.5

자료: 한국노동연구원(2021), 「근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사」.

〈표 3-29〉 연간 휴가제도 운영 실태(생리휴가)

(단위: %)

		전 체	5~29인	30~99인	100인 이상
규정여부	전 체	40.0	24.2	54.6	71.1
	유노조	69.8	20.0	73.3	75.8
	무노조	36.6	24.3	52.6	67.4
유급적용	전 체	8.7	5.2	7.9	23.7
	유노조	26.4	0.0	20.0	33.3
	무노조	6.7	5.3	6.6	16.3

자료: 한국노동연구원(2021), 「근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사」.

〈표 3-30〉 연간 휴가제도 운영 실태(예비군·민방위휴가)

(단위: %)

		전 체	5~29인	30~99인	100인 이상
규정여부	전 체	95.7	94.5	96.1	100.0
	유노조	100.0	100.0	100.0	100.0
	무노조	95.3	94.4	95.6	100.0
유급적용	전 체	93.6	92.0	93.4	100.0
	유노조	100.0	100.0	100.0	100.0
	무노조	92.9	91.9	92.7	100.0

자료: 한국노동연구원(2021), 「근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사」.

끝으로, 예비군법 제10조 및 민방위기본법 제27조에서는 예비군 동원·민방위 교육훈련에 대한 휴무 및 불이익 처우 금지를 명시하고 있다. 소위 국방휴가는 전체 평균으로 규정 비율은 95.7%, 유급 적용 비율은 93.6%로 나타나고 있다.

#### 다. 약정 휴가

법정 휴가 이외에 사용자와 근로자 간에 정한 약정 휴가로 하계휴가, 경조사휴가, 질병휴가(=병가) 등이 대표적이다. 이하에서는 규정 여부, 유급 적용 여부, 사용일수 등을 살펴본다.

〈표 3-31〉 연간 휴가제도 운영 실태(하계휴가)

(단위: %, 일/년)

		전 체	5~29인	30~99인	100인 이상
규정여부	전 체	85.9	86.5	84.2	86.8
	유노조	98.1	100.0	100.0	97.0
	무노조	84.5	86.3	82.5	79.1
유급적용	전 체	53.2	54.7	48.0	57.9
	유노조	75.5	40.0	73.3	81.8
	무노조	50.6	54.9	45.3	39.5
연간 사용일수	전 체	3.5	3.4	3.3	4.0
	유노조	4.1	4.0	3.4	4.4
	무노조	3.4	3.4	3.3	3.6
연차휴가 대체	전 체	35.0	34.3	39.5	28.9
	유노조	24.5	60.0	33.3	15.2
	무노조	36.2	33.8	40.1	39.5

자료: 한국노동연구원(2021), 「근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사」.

우선, 하계휴가는 전체 85.9%의 기업에서 규정되어 있으며, 이 규정 비율은 기업 규모가 클수록, 유노조 기업일수록 높게 나타나고 있다. 하계휴가는 전체 53.2%의 기업에서 유급으로 적용되고 있으며, 이 유급 비율은 규모가 클수록, 유노조 기업일수록 높게 나타나고 있다. 하계휴가 연간 사용일수는 전체 평균 3.5일이며, 연간 사용일수도 규모가 클수록, 유노조 기업일수록 높게 나타나고 있다. 그러나 하계휴가를 연차휴가로 대체한다는 기업 비율은 전체 35.0%이며, 연차휴가 대체 비율은 규모가 클수록, 유노조 기업일수록 낮게 나타나고 있다.

다음으로, 노사 간 약정에 의하여 단체협약 또는 취업규칙에 규정되어 있는 수많은 경조사휴가 중에서 1개 이상의 경조사휴가를 규정하고 있는 기업의 비율은 96.3%로 나타나고 있다. 경조사 규정 비율, 유급 적용 비율, 연간 사용일수 모두 기업 규모가 클수록, 유노조 기업일수록 높게 나타나고 있다. 특히 경조사 사용일수는 연간 3.4일로 앞서 살펴본 하계휴가 연간 사용일수 3.5일과 거의 비슷한 수준이다.

〈표 3-32〉 연간 휴가제도 운영 실태(경조사휴가)

(단위: %, 일/년)

		전 체	5~29인	30~99인	100인 이상
규정여부	전 체	96.3	95.8	96.7	97.4
	유노조	98.1	80.0	100.0	100.0
	무노조	96.1	96.1	96.4	95.3
유급적용	전 체	92.8	92.0	92.8	96.1
	유노조	98.1	80.0	100.0	100.0
	무노조	92.2	92.3	92.0	93.0
연간 사용일수	전 체	3.4	3.2	3.7	3.9
	유노조	3.7	3.3	3.7	3.8
	무노조	3.4	3.2	3.6	4.0

자료: 한국노동연구원(2021), 「근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사」.

끝으로, 최근 논의되고 있는 상병수당제도와도 관련이 높은 질병휴가를 살펴보면, 질병휴가를 규정하고 있는 기업의 비율은 전체 57.6%로 나타나고 있다. 이러한 규정 비율 이외에 유급적용 비율, 연간 사용일수 모두 기업 규모가 클수록, 유노조 기업일수록 높게 나타나고 있다. 특히 병가 사용일수는 연간 2.8일로 나타나고 있다.

〈표 3-33〉 연간 휴가제도 운영 실태(질병휴가(=병가))

(단위: %, 일/년)

		전 체	5~29인	30~99인	100인 이상
규정여부	전 체	57.6	52.6	57.9	76.3
	유노조	66.0	60.0	40.0	78.8
	무노조	56.7	52.5	59.9	74.4
유급적용	전 체	36.4	37.7	29.6	44.7
	유노조	41.5	60.0	33.3	42.4
	무노조	35.8	37.3	29.2	46.5
연간 사용일수	전 체	2.8	2.3	3.6	2.9
	유노조	2.5	2.7	4.8	1.9
	무노조	2.8	2.3	3.5	3.8

자료: 한국노동연구원(2021), 「근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사」.

## 5. 연간 유급 휴일·휴가일수 및 시간 추정

이상에서 지난 1년간 법정·약정 휴일·휴가 운영 실태를 살펴보았다. 그렇다면 근로하지 않더라도 임금이 지급되는 유급 휴일·휴가(처리)시간은 연간으로 어느 정도인가? 이러한 추정을 위한 가정 및 주요한 분석 결과는 다음과 같다.

### 가. 단순화를 위한 가정

추정을 단순화하기 위하여 다음과 같이 가정한다. 첫째, 법정 휴일·휴가 및 약정 휴일·휴가는 중첩되지 않는다고 가정한다. 이는 개별 기업에서 약정된 휴일, 근로자의 청구에 의한 법정 및 약정 휴가일을 파악할 수 없기 때문이다.

둘째, 지난 1년간(2020년 7월~2021년 6월) 주휴일, 근로자의 날 등과 중첩되는 법정 공휴일(대체, 임시, 공직선거일 포함)은 연간 법정 공휴일 수에서 중복하여 계산하지 않는다.

셋째, 연차휴가 이외의 법정 휴가는 실태조사 자료의 제약상 0으로 처리한다.

넷째, 주휴일 이외의 휴무일의 연간 유급시간은 8로 나누어 연간 휴무일수를 계산한다.

### 나. 연간 유급 휴일·휴가일수 추정

이러한 가정들을 기반으로 추정된 주요한 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 휴무일의 유급시간까지 고려한 연간 유급 휴일·휴가일수는 연간 93.4 일이며, 이를 기업 규모 및 노조 유무별로 살펴보면 기업 규모가 클수록, 유노조 기업일수록 연간 유급 휴일·휴가일수는 길게 나타나고 있다.

둘째, 휴무일의 유급시간<sup>48)</sup>을 제외한 연간 유급 휴일·휴가일수는 연

48) 휴무일의 연간 유급일수는 휴무일이 유급인 기업은 주당 유급시간을 8로 나누고 52를 곱하여 계산하고, 휴무일이 무급인 기업은 0으로 처리하여 계산한다.

〈표 3-34〉 연간 유급 휴일·휴가(처리)일수 추정

(단위: 일/년)

		휴일		휴가		전체1	휴무일 약정 <sup>5)</sup>	전체2
		법정 <sup>1)</sup>	약정 <sup>2)</sup>	법정 <sup>3)</sup>	약정 <sup>4)</sup>			
전 체		69.5	0.6	13.3	6.2	89.6	3.7	93.4
유노조		70.6	1.9	12.9	8.2	93.6	3.8	97.4
무노조		69.4	0.4	13.3	6.0	89.1	3.7	92.9
5~29인		68.7	0.4	13.1	5.8	87.9	2.4	90.3
30~99인		70.5	0.4	13.5	6.2	90.6	5.7	96.3
100인 이상		70.8	1.5	13.4	8.0	93.7	4.7	98.4
5~29인	유노조	68.8	1.0	12.6	6.4	88.8	0.0	88.8
	무노조	68.7	0.4	13.1	5.8	87.9	2.5	90.3
30~99인	유노조	70.8	1.1	13.4	8.2	93.5	0.9	94.3
	무노조	70.4	0.4	13.5	5.9	90.3	6.3	96.5
100인 이상	유노조	70.8	2.4	12.7	8.5	94.5	5.7	100.2
	무노조	70.8	0.8	13.9	7.6	93.1	3.9	97.0

주: 1) 공휴일(대체, 임시, 공직선거일 포함), 주휴일, 근로자의 날.

2) 회사/노조 창립일, 명절 추가 휴일.

3) 연차휴가.

4) 하계휴가, 경조사휴가, 질병휴가.

5) 주휴일 이외 휴무일의 유급시간 연간 환산.

자료: 한국노동연구원(2021), 「근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사」.

간 89.6일이며, 이를 기업 규모 및 노조 유무별로 살펴보면 기업 규모가 클수록, 유노조 기업일수록 연간 유급 휴일·휴가일수는 길게 나타나고 있다.

셋째, 연간 유급 휴일·휴가일수를 기업 규모 및 노조유무별로 동시에 살펴보면 유노조 100인 이상 기업이 100.2일로 가장 길게 나타나고 있다.

#### 다. 연간 실 및 지불근로시간 추정

이상에서 살펴본 근로시간 및 연간 휴일·휴가 운영 실태조사를 종합하면 다음과 같이 연간 실 및 지불근로시간을 추정할 수 있다<sup>49)</sup>.

첫째, 본 연구의 설문조사에서 집계된 ‘평소 주당 근로시간(=소정+초과)’은 개별 기업의 휴일 및 개별 근로자의 휴가가 없는 정상적인 주를 상정하고 응답한 근무시간이다. 이는 통계청의 경제활동인구 근로형태별 부가조사에서의 ‘평소 주당 근로시간’에 대한 응답결과와 유사하다. 이를 연간으로 집계하면 2,282.5시간으로 추정된다.

둘째, 연간 실근로시간은 주휴일 이외 연간 유급 휴일·휴가일수에서 계산된 연간 유급시간을 앞서 추정된 연간 수치에서 빼면 되는데, 이는 1,951.5시간으로 추정된다.

참고로 본 연구의 실태조사와 비교 가능한 2020년 제조업 상용근로자 5인 이상 사업체의 상용근로자의 월 실근로시간은 175.9시간, 즉 연간 실근로시간은 2,110.8시간이다. 이들 수치 간의 주요한 차이는 조사대상, 집계방식 이외에도 고용노동부의 사업체노동력조사에 보고된 실근로시간은 실근로가 수반되지 않는 휴일(휴업 포함)일수만 제외한 실근로일수 및 실근로시간이 보고되는 데 기인한다.

만약 개별 기업이 개별 근로자의 휴가에 따른 비근무시간을 실시간 집계하고 있다면, 휴일 이외에 휴가에 따른 실근로시간을 정확하게 보고할 수 있을 것이다. 그러나 현실에서는 그러한 가능성은 그다지 높지 않다. 오히려 휴일·휴가를 제외한 순수한 실근로시간은 통계청의 경제활동인

〈표 3-35〉 연간 실 및 지불근로시간 추정

(단위: 시간/주, 일/년, 시간/년)

	규정 근무 시간	지불 근로 시간	실 근로 시간	유급 휴일·휴가 시간		
				전체	주휴일	주휴일 이외
	a	b=c+d	c=a-f	d	e	f=d-e
시간/주	43.8				8.0	
일수/년	285.3	337.3	243.9	93.4	52.1	41.4
시간/년	2282.5	2698.5	1951.5	746.9	417.1	330.9
	실/지불근로시간 비율 = $c/b = 0.723$					

자료: 한국노동연구원(2021), 「근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사」.

49) 사용 연차휴가일과 달리 미사용 연차휴가일은 실제로 근로하기 때문에 중복계산을 피하기 위하여 실 및 지불근로시간 계산에서 더 이상 고려하지 않는다.

구 본조사에서의 ‘지난주의 취업시간’에서 보다 정확하게 응답할 가능성이 있다.

셋째, 연간 지불시간은 연간 실근로시간에 연간 휴일·휴가일의 유급 시간을 더하면 되는데, 이는 2,698.5시간으로 추정된다. 현재로서는 지불근로시간 조사는 사업체조사에서도 이루어지고 있지 않지만, 보다 객관적인 임금지표, 예컨대 시간당 통상임금 등을 추정하기 위해서도 매우 필요하다<sup>50)</sup>.

### 제3절 소 결

본 장에서는 실제 및 지불근로시간 실태를 파악하기 위하여, 제조업 5인 이상 사업체를 조사대상으로 2021년 7~8월에 조사된 근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태를 살펴보았다. 주요한 분석결과는 다음과 같다.

우선, 근로시간 운영 개요에서 조사·분석된 평소 주당 근무일수, 평소 연장근로 여부, 고정OT제도 운영 여부, 고정OT 초과 연장근로에 대한 보상 방법 등을 살펴보면, 평소 주당 근로일수는 88.8%의 기업에서 5일, 평소 연장근로 기업 비율은 76.0%, 포괄임금제 운영 기업 비율은 46.2%, 고정OT 초과 연장근로에 대한 금전적 보상 기업 비율은 60.0%로 나타나고 있고, 특히 평소 연장근로, 고정OT 초과 연장근로에 대한 금전적 보상은 기업 규모가 클수록, 유노조 기업일수록 높게 나타나고 있다. 그러나 포괄임금제, 고정OT 초과 연장근로에 대한 별도 보상없음은 기업 규모가 작을수록, 무노조 기업일수록 높게 나타나고 있다.

둘째, 근로시간 운영 내역에서 임금산정체계별(주로 시급제, 월급제)로 조사·분석된 실제 소정근로시간, 실제 초과근로시간, 고정 초과근로시간, 주휴일 유급여부 및 유급시간, 주휴일 이외 휴무일 유급여부 및 유급

50) 주지하는 바와 같이 매년 6월 실시되는 고용노동부의 고용형태별 근로실태조사에서는 실근로시간이 조사되고 있는데, 조사연도에 따라 공휴일수가 변동하여 추정된 시간당 임금이 하락하기도 한다. 이에 대해서는 강승복 외(2020) 참조.



시간 등을 살펴보면, 평소 주당 소정근로시간은 거의 모든 기업에서 40시간, 주당 초과근로시간은 평균 3.8시간, 주당 고정 초과근로시간은 평균 1.6시간, 주휴일은 모든 기업에서 8시간 유급, 주휴일 이외의 휴무일(통상 토요일) 유급 기업 비율은 6.1%, 유급시간은 평균 5.2시간 그리고 통상시급을 산정하기 위한 월기준근로시간, 즉 월 소정근로시간은 평균 212시간으로 나타나고 있다. 이를 임금산정체계별로 나누어 보면, 시급제에서는 초과근로시간, 휴무일의 유급 적용 및 유급시간이 길게, 월급제에서는 고정적인 초과근로시간이 길게 나타나고 있다. 특히 주휴일 이외 휴무일의 유급 기업 비율은 기업 규모가 클수록, 유노조 기업일수록 높게 나타나고 있다.

셋째, 연간 휴일제도 운영 실태에서 조사·분석된 공휴일, 주휴일, 근로자의 날 등 법정 휴일 그리고 회사/노조 창립일, 명절 추가 휴일 등 약정 휴일 등을 살펴보면, 설 및 추석 연휴는 모든 기업에서, 설·추석 이외 공휴일은 91.1~96.5%의 기업에서, 대체공휴일·임시공휴일 및 공직선거일은 76.8~78.5%의 기업에서, 주휴일은 모든 기업에서, 근로자의 날은 98.1%의 기업에서 유급휴일로 준수되고 있다. 그러나 기업 규모가 작을수록, 무노조 기업일수록 공휴일의 유급 적용 비율이 낮게 나타나고 있다. 한편 회사 창립일은 27.3%의 기업에서, 노조 창립일은 유노조 기업의 50.9%의 기업에서 1일 8시간 유급으로 약정하고 있으며 이 비율도 기업 규모가 클수록, 유노조 기업일수록 높게 나타나고 있다.

넷째, 연간 휴가제도 운영 실태에서 조사·분석된 연차휴가 및 기타 법정 휴가, 하계휴가, 경조사휴가, 병가 등 약정 휴가를 살펴보면, 연차휴가는 거의 모든 기업에서, 모성보호휴가는 50.5%의 기업에서, 가족돌봄휴가는 39.8%의 기업에서, 생리휴가는 8.7%의 기업에서, 예비군·민방위휴가는 93.6%의 기업에서 유급휴가로 부여하고 있다. 특히 연차휴가 사용촉진은 무노조 기업이거나 기업 규모가 클수록 높게 나타나고, 연차휴가 이외 각종 법정 휴가의 유급 비율은 기업 규모가 클수록, 유노조 기업일수록 높게 나타나고 있다.

끝으로, 근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태분석을 기반으로 연간 유급 휴일·휴가일수, 연간 실 및 지불근로시간을 살펴보면, 연간 유급

휴일·휴가일수는 평균 93.4일이며, 그중에서 법정 휴일은 69.5일, 약정 휴일은 0.6일, 법정 휴가는 13.3일, 약정 휴가는 6.2일 등이고, 주휴일 이외 휴무일은 3.7일 그리고 연간 실근로시간은 1,951.5시간, 지불근로시간은 2,698.5시간으로 추정되고 있다.

## 제 4 장

### 요약 및 시사점

본 장에서는 본 연구의 분석결과를 요약하고 이를 기반으로 몇 가지 이론적, 정책적 시사점을 도출한다.

#### 제1절 본 연구의 요약

제2장에서는 ILO(2008a)에서 결의된 근로시간 개념들을 살펴보고, 이들이 국내외에서 어떻게 조사, 사용되고 있는지 살펴보았다. 또한 근로시간 개념이 소득, 생산성, 고용률, 노동비용, 시간당 임금 등과 어떻게 연계되는지도 살펴보았다. 주요한 분석결과는 다음과 같다.

우선, 근로시간 개념 및 통계조사의 측면에서 살펴보면, ILO(2008a)는 다양한 근로조건에 탄력적으로 적용 가능한 체계적인 근로시간 개념체계를 정립하고 있는데, 이는 크게 실제로 일한 시간과 관련되는 근로시간 개념(실근로시간, 정상근로시간, 평소근로시간)과 근로의 대가 지불과 연계되는 지불근로시간으로 나뉘고 있다.

우리나라의 경우 대체로 실근로시간 개념 위주로 정의되고 조사되고 있다. 예를 들어, 근로기준법에서는 주로 실근로시간과 관련된 개념들이 제시되어 있는데, 이는 개략적으로만 정의되어 있어 실제 적용에 애로가 있는 것으로 보인다. 또한 국내의 근로시간 통계조사에서도 대체로 실근

로시간 위주로 조사되고 있다. 최근 통계청의 연간 근로시간 개선 사례나 한국은행의 전업환산(Full-Time Equivalent) 방식 변경 사례 또한 실근로시간 추정을 개선하는 데 초점을 둔 것이다.

그런데 국제적으로는 통계조사의 목적에 따라 실근로시간 또는 지불근로시간이 혼용되고 있는 것으로 보인다. OECD의 경우 생산성 분석을 중요시하고 있어 이에 개념적으로 가장 적합한 실근로시간을 측정하는 데 중점을 두고 있다. 이에 반해 미국(CES 조사)이나 유럽(SES 조사)의 경우 사업체조사를 통하여 고용에 따른 노동비용이나 근로자의 임금구조를 파악하고자 지불근로시간을 조사하고 있다.

다음으로, 근로시간 개념과 다른 경제지표의 관계를 보면, 첫째로 소득수준이 향상되면 중장기적인 견지에서 대체로 근로시간이 단축되는 경향이 나타난다. 둘째로 생산성 측정과 관련해서 노동생산성의 경우 실근로시간의 개념으로 충분하다고 할 수 있지만, 다요소생산성의 경우 실근로시간뿐만 아니라 지불근로시간도 중요한 변수가 될 수 있다. 예를 들어 비근로시간의 증가, 즉 지불근로시간이 증가할 경우 실근로시간을 직접 축소시키거나 노동비용 상승을 통한 간접적인 경로를 통해 전체 생산성에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 셋째로 근로시간과 고용률의 경우 일의적인 관계를 주장하기는 곤란하나, 긴 맥락에서 보면 단축된 근로시간과 고용률 상승이 대체로 대응되는 모습을 보였다. 넷째로 노동비용의 경우 실제 근로에 대한 대가뿐만 아니라 유급 휴일이나 휴가 등 비근로시간에 대한 대가까지 포함한 지불근로시간과 더 밀접히 관련되는 것으로 보인다. 고용과 기업의 비용문제를 제대로 파악하려면 지불근로시간에 대한 정기적이고 체계적인 조사가 필요하다. 다섯째로 시간당 임금의 계산에는 각국의 상황에 따라 지불근로시간을 사용하기도 하고 실근로시간을 사용하기도 하는데, 우리나라의 노동관계법에서 월급제인 경우 최저임금(법정 유급 주휴일 포함)과 통상임금(법정 휴일·휴가와 약정 휴일·휴가 포함)의 임금 산정방식이 달라 혼선을 초래할 수 있다는 점에 유의해야 한다.

제3장에서는 실제 및 지불근로시간 실태를 파악하기 위하여, 제조업 5인 이상 사업체를 조사대상으로 2021년 7~8월에 실태조사를 실시하여

근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태를 살펴보았다. 주요한 분석결과는 다음과 같다.

우선, 근로시간 운영 개요에서 조사·분석된 평소 주당 근무일수, 평소 연장근로 여부, 고정OT제도 운영 여부, 고정OT 초과 연장근로에 대한 보상 방법 등을 살펴보면, 평소 주당 근로일수는 88.8%의 기업에서 주5일 근무를 하고, 평소 연장근로가 존재하는 기업 비율은 76.0%, 포괄임금제 운영 기업 비율은 46.2%로 나타났다. 고정OT 초과 연장근로에 대한 금전적 보상 기업 비율은 60.0%로 나타나고 있고, 특히 고정OT를 초과하는 연장근로에 대한 금전적 보상은 기업 규모가 클수록, 유노조 기업일수록 높게 나타나고 있다. 그러나 포괄임금제, 고정OT 초과 연장근로에 대한 별도 보상없음은 기업 규모가 작을수록, 무노조 기업일수록 높게 나타나고 있다.

둘째, 근로시간 운영과 관련해서 임금산정체계별(주로 시급제, 월급제)로 조사·분석된 실제 소정근로시간, 실제 초과근로시간, 고정 초과근로시간, 주휴일 유급여부 및 유급시간, 주휴일 이외 휴무일 유급여부 및 유급시간 등을 살펴보면, 평소 주당 소정근로시간은 거의 모든 기업에서 40시간, 주당 초과근로시간은 평균 3.8시간, 주당 고정 초과근로시간은 평균 1.6시간이었다. 주휴일은 모든 기업에서 8시간 유급, 주휴일 이외의 휴무일(통상 토요일) 유급 기업 비율은 6.1%, 유급시간은 평균 5.2시간 그리고 통상시급을 산정하기 위한 월기준근로시간, 즉 월 소정근로시간은 평균 212시간으로 나타나고 있다. 이를 임금산정체계별로 나누어 보면, 시급제에서는 초과근로시간, 휴무일의 유급 적용 및 유급시간이 길게, 월급제에서는 고정적인 초과근로시간이 길게 나타나고 있다. 특히 주휴일 이외 휴무일의 유급 기업 비율은 기업 규모가 클수록, 유노조 기업일수록 높게 나타나고 있다.

셋째, 연간 휴일제도 운영 실태에서 조사·분석된 공휴일, 주휴일, 근로자의 날 등 법정 휴일 그리고 회사/노조 창립일, 명절 추가 휴일 등 약정 휴일 등을 살펴보면, 설 및 추석 연휴는 모든 기업에서, 설·추석 이외 공휴일은 91.1~96.5%의 기업에서, 대체공휴일·임시공휴일 및 공직선거일은 76.8~78.5%의 기업에서, 주휴일은 모든 기업에서, 근로자의 날

은 98.1%의 기업에서 유급휴일로 준수되고 있다. 그러나 기업 규모가 작을수록, 무노조 기업일수록 공휴일의 유급 적용 비율이 낮게 나타나고 있다. 한편 회사 창립일은 27.3%의 기업에서, 노조 창립일은 유노조 기업의 50.9%의 기업에서 1일 8시간 유급으로 약정하고 있으며 이 비율도 기업 규모가 클수록, 유노조 기업일수록 높게 나타나고 있다.

넷째, 연간 휴가제도 운영 실태에서 조사·분석된 연차휴가 및 기타 법정 휴가, 하계휴가, 경조사휴가, 병가 등 약정 휴가를 살펴보면, 연차휴가는 거의 모든 기업에서, 모성보호휴가는 50.5%의 기업에서, 가족돌봄휴가는 39.8%의 기업에서, 생리휴가는 8.7%의 기업에서, 예비군·민방위휴가는 93.6%의 기업에서 유급휴가로 부여하고 있다. 특히 연차휴가 사용촉진은 무노조 기업이거나 기업 규모가 클수록 높게 나타나고, 연차휴가 이외 각종 법정 휴가의 유급 비율은 기업 규모가 클수록, 유노조 기업일수록 높게 나타나고 있다.

끝으로, 근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태분석을 기반으로 연간 유급 휴일·휴가일수, 연간 실 및 지불근로시간을 살펴보면, 연간 유급 휴일·휴가일수는 평균 93.4일이며, 그중에서 법정 휴일은 69.5일, 약정 휴일은 0.6일, 법정 휴가는 13.3일, 약정 휴가는 6.2일 등이고, 주휴일 이외 휴무일은 3.7일 그리고 연간 실근로시간은 1,951.5시간, 지불근로시간은 2,698.5시간으로 추정되고 있다.

## 제2절 시사점

근로시간은 시간당 임금, 시간당 노동비용, 단위노동비용, 노동생산성 등 다양한 노동시장 지표를 작성하는 데 반드시 필요한 기초통계다. 단기적인 노동수요 변동을 확인하는 지표이자, 근로자의 근로조건, 생활수준 및 삶의 질을 연구하는 데도 필수적인 자료이다.

국제노동기구와 각국의 통계당국에서는 가게 또는 사업체조사, 행정자료를 활용하여 근로시간을 집계 또는 측정하고 있지만, 통계조사 범위나

항목, 대상, 주기 등에 차이가 있다. 우리나라에서도 근로시간에 대한 법률적 정의와 산업 현장의 관행이 종종 혼란을 초래할 뿐만 아니라 각종 통계조사에서 집계되는 근로시간 개념도 상이하기도 하다. 따라서 근로시간에 대한 정확한 실태 파악, 국제 비교 등을 위하여 근로시간 개념에 대한 명시적인 정의와 더불어 동일한 개념의 근로시간 지표를 작성하고 활용할 필요가 있다.

본 연구에서는 국제적인 기준에 맞게 근로시간 개념을 체계적으로 정의하고, 각 근로시간 개념들 사이의 차이를 명확히 함으로써 근로시간에 대한 체계적인 분석이 가능하도록 이론적 기반을 제공하고 있다.

또한 본 연구에서는 최근의 실제 및 지불근로시간, 그리고 그 차이인 유급 휴일·휴가 실태를 체계적으로 조사함으로써, 고용노동통계에 대한 다양한 정책 수요를 충족시킬 뿐만 아니라 향후 임금 및 노동비용 구조, 단위노동비용, 노동생산성 등의 추정에도 활용될 수 있는 기초통계를 제공하고 있다.

특히 본 연구에서는 국내 최초로 5인 이상 제조업체를 대상으로 유급 휴일·휴가시간을 조사하여 지불근로시간을 추정하여, 실근로시간과 지불근로시간 간에 차이가 있음을 보여주고 있다. 실태조사에 따르면, 연간 실근로시간이 1,951.5시간(1일 8시간 기준 243.9일)이고 연간 지불근로시간은 2,698.5시간(1일 8시간 기준 337.3일)으로 양자 간의 차이인 유급 휴일·휴가 시간은 746.9시간(1일 8시간 기준 93.4일)으로 나타나고 있다.

본 연구에서 살펴본 바와 같이 실근로시간 이외에 지불근로시간도 각종 경제지표와의 관계에서 독립적으로 중요한 변수이다. 또한 최근 근로시간의 단축·유연화, 특히 각종 법정 유급 휴일·휴가제도의 확대에도 불구하고, 지불능력·교섭력 격차, 법 준수·강제력 정도에 따라 기업 특성별로 실근로시간과 지불근로시간 간의 격차가 확대될 가능성도 높다. 따라서 향후 경제지표의 변화 파악, 근로자 간 격차 완화를 위한 정책의 수립·평가를 위하여 실 및 지불근로시간을 동시에 조사할 필요가 있다.

이를 위하여 근로자의 임금 구조, 기업의 노동비용 구조, 통상시급 등의 임금을 등을 보다 정확하게 파악하기 위하여 기존의 각종 조사통계에 실근로시간 이외에 지불근로시간을 집계할 수 있도록 법정 및 약정 유급

(처리) 휴일·휴가 실태를 조사하기 위한 조사항목을 포함시키고, 제조업을 포함한 전체 산업을 조사대상에 포함한 별도의 실태조사를 수행할 필요가 있다.

이러한 통계 개선과 더불어 법정 유급 휴일·휴가 확대에 따른 또 다른 실근로시간 단축이 노동비용, 고용, 생산성 등에 어떠한 영향을 미치는가에 대한 추가적인 연구도 필요하다. 특히 우리나라는 현재 인구의 급격한 감소 위험에 처해 있어 성장 감속을 완화하거나 늦추려면 생산성 향상이 무엇보다 중요한 과제라고 할 수 있다. 특히 지불근로시간의 수준 및 지불근로시간과 실근로시간의 격차의 확대 또는 축소 추세가 생산성에 어떠한 영향을 미치는가는 의미 있는 연구주제가 될 것으로 보인다. 다만, 국내에서 이를 통계적으로 제시할 만한 자료가 부족한 만큼 먼저 다른 선진국의 사례를 살펴볼 필요성이 있다.

본 연구의 이론적 시사점, 주요한 사실 발견, 조사통계 개선 방안, 향후 연구과제 제시 이외에 다음과 같은 발견된 사실들에 대한 적절한 정책대응이 필요한 것으로 보인다.

첫째, 본 연구의 실태조사에 따르면 기업 규모가 클수록, 유노조 기업일수록 연간 유급 휴일·휴가일수는 길게 나타나고 있다. 이로 인해 대기업과 노조가 조직되어 있는 기업일수록 실근로시간과 지불근로시간의 격차는 더 크게 나타나고 있다. 이러한 기업 규모, 노조 유무에 따른 지불근로시간 격차는 법정 유급 휴일·휴가보다 노사가 합의하는 약정 유급 휴일·휴가일의 차이에 의해서 나타나고 있다. 이는 기업 규모와 노조 유무에 따라 실근로시간에 대한 보상격차가 나타나고, 이것이 노동시장 이중구조의 한 원인으로 작용하고 있음을 보여주고 있다. 따라서 이러한 분석결과를 고려하면, 노동시장 격차 완화를 위해서는 대기업과 중소기업·무노조기업 간의 실근로시간과 지불근로시간 격차를 축소시키기 위한 정책대안이 검토될 필요가 있다.

둘째, 소정근로시간의 법률적 해석의 통일성 확보가 필요하다. 본 연구의 방문 사례조사, 통계 실태조사에 따르면 산업 현장에서는 소정근로시간의 개념이 주단위와 월단위로 다르게 사용되고 있다. 즉 방문 사례조사와 통계 실태조사 모두 주단위 소정근로시간은 실근로시간을 기준으로



주당 40시간으로 산정하고 있는 반면, 월단위 소정근로시간은 유급 주휴일을 포함한 지불근로시간을 기준으로 209시간으로 산정하고 있다. 이러한 소정근로시간의 개념적인 혼란은 소정근로시간을 기준으로 임금산정을 할 때 서로 다른 기준을 가지고 임금계산을 해서 혼선이 빚어지고, 노사갈등이 발생할 수 있는 원인이 되고 있다. 이러한 혼란을 미연에 방지하기 위해서는 소정근로시간의 법률적 개념이 실근로시간을 기준으로 한 것인지, 아니면 지불근로시간을 기준으로 한 것인지에 대해 법률적 해석을 명확하게 함이 필요하다. 이러한 법률적 해석의 명확화와 더불어 조사통계에서도 이에 맞추어 지불근로시간이 병행 조사되어야 한다.

셋째, 최근 근로시간의 단축·유연화 이외에 관공서 공휴일의 민간부문 적용, 모성보호휴가·가족돌봄휴가제도 등 일·가정양립 정책의 확대가 기업 규모에 따라 단계적으로 시행되고 있는데, 이에 대한 준수도 제고를 위한 시행시기, 정책의 내용 등을 포함한 정책홍보가 보다 강화되어야 할 것이다.

## 참고문헌

- 강승복 외(2020), 『최저임금 심의를 위한 임금실태 등 분석 개선방안 연구』, 고용노동부.
- 고용노동부(2021), 「근로시간 제도의 이해」.
- \_\_\_\_\_, 「고용형태별근로실태조사」.
- \_\_\_\_\_, 「사업체노동력조사」 및 「사업체노동력조사 부가조사」.
- 김기선 외(2015), 『근로시간법제 주요 쟁점의 합리적 개편방안』, 한국노동연구원.
- 김승택 외(2018), 『민간기업 공휴일 적용 실태조사 및 개선방안』, 고용노동부.
- 김승택 외(2019), 『제조업 근로시간 단축의 고용효과』, 고용노동부.
- 문화체육관광부, 「근로자휴가조사(2017년 이후 1년 주기)」, 각 연도.
- 배규식 외(2011), 『장시간 노동과 노동시간단축(Ⅰ)』, 한국노동연구원.
- 배규식 외(2013), 『노동시간과 일·생활 균형』, 한국노동연구원.
- 손연정 외(2019), 『근로시간 관련 통계 및 근로시간 단축제 효과에 관한 분석』, 한국노동연구원.
- 정동관 외(2016), 『사무직 근로시간 실태와 포괄임금제 개선방안』, 한국노동연구원.
- 최지형 외(2017), 『고용통계 해외사례 연구』, 2017년 상반기 연구보고서 제Ⅱ권, 통계개발원.
- 통계청, 「경제활동인구조사」 및 「경제활동인구조사 부가조사」, 각 연도.
- 통계청, 「생활시간조사(1999년 이후 5년 주기)」.
- 한국은행(2020), 「2018년 산업연관표(연장표) 작성 결과」, 보도자료.
- 한국은행(2020), 「고용표 주요 개편 내용」.

- Bean, R.(2019), *International Labour Statistics : A Handbook, Guide, and Recent Trends*, Routledge.
- EC, IMF, OECD, UN, WB(2009), *System of National Accounts 2008*, New York.
- Eurostat, “metadata for Structure of earnings survey-main indicators (earn\_ses\_main)”, available at [https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/earn\\_ses\\_main\\_esms.htm](https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/earn_ses_main_esms.htm)
- Eurostat, Structure of Earnings Survey(SES), available at <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/structure-of-earnings-survey>.
- ILO(1982), “Resolution concerning statistics of the economically active population, employment, unemployment and underemployment”, Adopted by the Thirteenth International Conference of Labour Statisticians.
- \_\_\_\_\_(2008a), Resolution I : Measurement of Working Time, Presented at the 18<sup>th</sup> International Conference of Labour Statisticians.
- \_\_\_\_\_(2008b), Report II : Measurement of Working Time, Presented at the 18<sup>th</sup> International Conference of Labour Statisticians.
- \_\_\_\_\_(2013), “Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization”, Adopted by the 19<sup>th</sup> International Conference of Labour Statisticians.
- Keynes, J. M. (1930), “Economic possibilities for our grandchildren”, in *Essays in Persuasion*, New York, Harcourt Brace, pp.358~373.
- Maddison, A.(2001), *The World Economy : A millennial perspective*, OECD.
- Messenger, Jon(2018), *Working Time and the Future of Work*, ILO.
- OECD(2001), *Measuring Productivity-OECD Manual : Measurement of Aggregate and Industry-Level Productivity Growth*, OECD.
- \_\_\_\_\_(2003), *MEI : Wage Related Statistics*.

- \_\_\_\_\_(2019), *Compendium of Productivity Indicators*, OECD.
- U.S. BLS, “How is labor input measured?”, available at <https://www.bls.gov/k12/productivity-101/content/how-is-productivity-measured/labor.htm>(2021. 9. 15. 접속).
- \_\_\_\_\_, Current Employment Survey, Current Population Survey, National Compensation Survey.
- Ward, Ashley, María Belén Zinni, and Pascal Marianna(2018), “International Productivity Gaps: Are labour input measures comparable?”, OECD Statistics Working Papers 2018/12.

## [부록 1] 설·추석 이외의 공휴일 운영 실태

〈부표 1-1〉 연간 휴일제도 운영 실태(어린이날)

(단위: %)

		전 체	5~29인	30~99인	100인 이상
휴일적용	전 체	92.1	86.9	98.0	100.0
	유노조	98.1	80.0	100.0	100.0
	무노조	91.4	87.0	97.8	100.0
유급적용	전 체	91.7	86.2	98.0	100.0
	유노조	98.1	80.0	100.0	100.0
	무노조	90.9	86.3	97.8	100.0
비근로	전 체	91.3	86.9	96.7	97.4
	유노조	94.3	80.0	100.0	93.9
	무노조	90.9	87.0	96.4	100.0

자료: 한국노동연구원(2021), 「근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사」.

〈부표 1-2〉 연간 휴일제도 운영 실태(3·1절)

(단위: %)

		전 체	5~29인	30~99인	100인 이상
휴일적용	전 체	94.4	91.0	98.0	100.0
	유노조	98.1	80.0	100.0	100.0
	무노조	94.0	91.2	97.8	100.0
유급적용	전 체	94.0	90.3	98.0	100.0
	유노조	98.1	80.0	100.0	100.0
	무노조	93.5	90.5	97.8	100.0
비근로	전 체	93.4	90.3	90.3	97.4
	유노조	94.3	80.0	80.0	93.9
	무노조	93.3	90.5	90.5	100.0

자료: 한국노동연구원(2021), 「근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사」.

〈부표 1-3〉 연간 휴일제도 운영 실태(광복절)

(단위: %)

		전 체	5~29인	30~99인	100인 이상
휴일적용	전 체	94.8	91.3	98.7	100.0
	유노조	98.1	80.0	100.0	100.0
	무노조	94.4	91.5	98.5	100.0
유급적용	전 체	94.4	90.7	98.7	100.0
	유노조	98.1	80.0	100.0	100.0
	무노조	94.0	90.8	98.5	100.0
비근로	전 체	93.8	90.7	98.0	97.4
	유노조	94.3	80.0	100.0	93.9
	무노조	93.8	90.8	97.8	100.0

자료: 한국노동연구원(2021), 「근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사」.

〈부표 1-4〉 연간 휴일제도 운영 실태(개천절)

(단위: %)

		전 체	5~29인	30~99인	100인 이상
휴일적용	전 체	94.0	90.3	98.0	100.0
	유노조	98.1	80.0	100.0	100.0
	무노조	93.5	90.5	97.8	100.0
유급적용	전 체	93.6	89.6	98.0	100.0
	유노조	98.1	80.0	100.0	100.0
	무노조	93.1	89.8	97.8	100.0
비근로	전 체	93.0	89.6	97.4	97.4
	유노조	94.3	80.0	100.0	93.9
	무노조	92.9	89.8	97.1	100.0

자료: 한국노동연구원(2021), 「근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사」.

## 〈부표 1-5〉 연간 휴일제도 운영 실태(한글날)

(단위: %)

		전 체	5~29인	30~99인	100인 이상
휴일적용	전 체	91.3	85.5	98.0	100.0
	유노조	98.1	80.0	100.0	100.0
	무노조	90.5	85.6	97.8	100.0
유급적용	전 체	90.7	84.8	97.4	100.0
	유노조	98.1	80.0	100.0	100.0
	무노조	89.9	84.9	97.1	100.0
비근로	전 체	90.5	85.5	96.7	97.4
	유노조	94.3	80.0	100.0	93.9
	무노조	90.1	85.6	96.4	100.0

자료: 한국노동연구원(2021), 「근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사」.

## 〈부표 1-6〉 연간 휴일제도 운영 실태(1.1(신정))

(단위: %)

		전 체	5~29인	30~99인	100인 이상
휴일적용	전 체	96.9	94.8	99.3	100.0
	유노조	100.0	100.0	100.0	100.0
	무노조	96.6	94.7	99.3	100.0
유급적용	전 체	96.5	94.1	99.3	100.0
	유노조	100.0	100.0	100.0	100.0
	무노조	96.1	94.0	99.3	100.0
비근로	전 체	96.1	94.5	98.7	97.4
	유노조	96.2	100.0	100.0	93.9
	무노조	96.1	94.4	98.5	100.0

자료: 한국노동연구원(2021), 「근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사」.

〈부표 1-7〉 연간 휴일제도 운영 실태(현충일)

(단위: %)

		전 체	5~29인	30~99인	100인 이상
휴일적용	전 체	91.9	86.5	98.0	100.0
	유노조	98.1	80.0	100.0	100.0
	무노조	91.2	86.6	97.8	100.0
유급적용	전 체	91.5	85.8	98.0	100.0
	유노조	98.1	80.0	100.0	100.0
	무노조	90.7	85.9	97.8	100.0
비근로	전 체	91.1	86.5	96.7	97.4
	유노조	94.3	80.0	100.0	93.9
	무노조	90.7	86.6	96.4	100.0

자료: 한국노동연구원(2021), 『근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사』.

〈부표 1-8〉 연간 휴일제도 운영 실태(석가탄신일)

(단위: %)

		전 체	5~29인	30~99인	100인 이상
휴일적용	전 체	91.7	86.2	98.0	100.0
	유노조	98.1	80.0	100.0	100.0
	무노조	90.9	86.3	97.8	100.0
유급적용	전 체	91.1	85.5	97.4	100.0
	유노조	98.1	80.0	100.0	100.0
	무노조	90.3	85.6	97.1	100.0
비근로	전 체	90.9	86.2	96.7	97.4
	유노조	94.3	80.0	100.0	93.9
	무노조	90.5	86.3	96.4	100.0

자료: 한국노동연구원(2021), 『근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사』.



## 〈부표 1-9〉 연간 휴일제도 운영 실태(크리스마스)

(단위: %)

		전 체	5~29인	30~99인	100인 이상
휴일적용	전 체	92.3	87.2	98.0	100.0
	유노조	98.1	80.0	100.0	100.0
	무노조	91.6	87.3	97.8	100.0
유급적용	전 체	91.7	86.5	97.4	100.0
	유노조	98.1	80.0	100.0	100.0
	무노조	90.9	86.6	97.1	100.0
비근로	전 체	91.7	87.2	96.7	98.7
	유노조	96.2	80.0	100.0	97.0
	무노조	91.2	87.3	96.4	100.0

자료: 한국노동연구원(2021), 『근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사』.

## [부록 2] 근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사

통계법 (제 33조 비밀의 보호)에 의거 본 조사에서 개인의 비밀에 속하는 사항은 엄격히 보호됩니다.

ID			

※ LISTID

※ NO

## 근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사

안녕하십니까?

한국노동연구원은 노동시장·노사관계 관련 정책개발과 연구를 목적으로 설립된 정부출연연구기관입니다. 본 연구원은 제조업을 대상으로 근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태를 조사하고 있습니다. 본 조사는 실제로 일한 근로시간 즉, 실근로시간과 일하지 않더라도 임금이 지급되는 지불근로시간에 대한 실태를 정확하게 파악하여 관련된 정책 연구를 위한 기초자료로 활용됩니다.

설문내용 및 응답자에 대한 모든 비밀은 통계법 제33조에 의거하여 철저히 보장되며, 모아진 설문지는 전국적으로 수집된 다른 설문지와 함께 통계목적으로만 이용을 약속드립니다. 아울러 응답자 선생님께서 답해주신 내용은 제도개선을 위한 정책 연구과정에 소중한 자료로 활용되도록 최선을 다하겠습니다. 감사합니다.

2021년 7월



한국노동연구원

※ 본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면 아래로 연락하여 주시기 바랍니다.

▶ 연구주관 : 한국노동연구원

▶ 조사수행 : (주)아이알씨

▶ 담당자 : 이상희 팀장(02-6279-1919)

▶ 회신처 : (fax) 0505-909-8169 (email) irc2@irc.ne.kr

응답자 정보	■ 사업체명칭		■ 응답자 성명		■ 전화번호		■ 직위 /직급	
-----------	---------	--	----------	--	--------	--	-------------	--

☞ 응답은 ①, ②, ... 등에 대해서는 ✓, ( )에 대해서는 숫자 또는 문자로 작성하여 주시기 바랍니다.



## C. 근로시간제도 운영 내역

☞ 귀사에 임금체계, 근무형태 등에 따라 근로시간제도가 다른 직종이 여러 개일 경우 모두 작성해 주십시오.

일련 번호	직종 ① 생산직 ② 사무관리직 ③ 기타 (     ) ④ 기타 (     )	임금산정체계 ① 시급제 ② 월급제 (연봉제포함) ③ 기타(     )	근무형태 ① 주간근무 ② 2교대제 ③ 3교대제 ④ 기타 (     )	적용 상시 근로 자수 (2021년 6월 말 기준)	평소 실제 근로시간			주휴일(예: 일요일) 유급여부 및 유급시간	주휴일 이외(예: 토요일) 유급여부 및 유급시간
					실제 소정근로 시간 <sup>1)</sup> (소정근로일에서의 정규업무시간(휴게시 간 제외))	실제 초과근로 시간 <sup>2)</sup> (소정근로시간 이외 실제로 근로한 연장 휴일근로시간)	고정 초과근로 시간		
작성 예시		해당 보기 번호 기입	해당 보기 번호 기입						
	1	1	2	( 100 )명	1일 ( 8 )시간 1주 ( 40 )시간	1일 ( 2 )시간 1주 ( 10 )시간	1일 ( 1 )시간 1주 ( 5 )시간	__① 예, 1주 (8)시간 __② 아니오	__① 예, 1주 (8)시간 __② 아니오
	2, 3(연구전문직)	2	1	( 50 )명	1일 ( 8 )시간 1주 ( 40 )시간	1일 ( 1 )시간 1주 ( 5 )시간	1일 ( 1 )시간 1주 ( 5 )시간	__① 예, 1주 (8)시간 __② 아니오	__① 예, 1주 (8)시간 __② 아니오
1				(     )명	1일 (     )시간, 1주 (     )시간	1일 (     )시간, 1주 (     )시간	1일 (     )시간, 1주 (     )시간	__① 예, 1주 (     )시간 __② 아니오	__① 예, 1주 (     )시간 __② 아니오
2				(     )명	1일 (     )시간, 1주 (     )시간	1일 (     )시간, 1주 (     )시간	1일 (     )시간, 1주 (     )시간	__① 예, 1주 (     )시간 __② 아니오	__① 예, 1주 (     )시간 __② 아니오
3				(     )명	1일 (     )시간, 1주 (     )시간	1일 (     )시간, 1주 (     )시간	1일 (     )시간, 1주 (     )시간	__① 예, 1주 (     )시간 __② 아니오	__① 예, 1주 (     )시간 __② 아니오
4				(     )명	1일 (     )시간, 1주 (     )시간	1일 (     )시간, 1주 (     )시간	1일 (     )시간, 1주 (     )시간	__① 예, 1주 (     )시간 __② 아니오	__① 예, 1주 (     )시간 __② 아니오
전 체		-	-	(     )명	★ 통상임금 지급을 산정하기 위한 월 소정근로시간은? 1개월 (     )시간				

1) 소정근로일에서의 정규업무시간(휴게시간 제외)

2) 소정근로시간 이외 실제로 근로한 연장·휴일근로시간

☞ 이하에서의 휴일·휴가제도 운영 실태는 현재 귀 사업체에서 규정으로 제도화되어 있는 내용을 기준으로 합니다. 규정이란 단체협약, 취업규칙 등 명시적인 문서뿐만 아니라 명시되어 있지 않더라도 관행적으로 운영되고 있는 제도로도 포함합니다.

#### D. 연간 휴일제도 운영 실태

구 분			휴일 규정 여부 및 부여 일수	유급 적용 여부 및 유급시간	해당일 근무여부 (다수 근로자 근무 기준)
법정	① 관공서 공휴일*	설연휴(3일) <sup>1)</sup>	__① 예 __② 아니오	__① 유급 __② 무급	__① 예 __② 아니오
		추석연휴(3일) <sup>1)</sup>	__① 예 __② 아니오	__① 유급 __② 무급	__① 예 __② 아니오
		어린이날 <sup>1)</sup>	__① 예 __② 아니오	__① 유급 __② 무급	__① 예 __② 아니오
		3·1절	__① 예 __② 아니오	__① 유급 __② 무급	__① 예 __② 아니오
		광복절	__① 예 __② 아니오	__① 유급 __② 무급	__① 예 __② 아니오
		개천절	__① 예 __② 아니오	__① 유급 __② 무급	__① 예 __② 아니오
		한글날	__① 예 __② 아니오	__① 유급 __② 무급	__① 예 __② 아니오
		신정	__① 예 __② 아니오	__① 유급 __② 무급	__① 예 __② 아니오
		현충일	__① 예 __② 아니오	__① 유급 __② 무급	__① 예 __② 아니오
		석가탄신일	__① 예 __② 아니오	__① 유급 __② 무급	__① 예 __② 아니오
		크리스마스	__① 예 __② 아니오	__① 유급 __② 무급	__① 예 __② 아니오
		대체공휴일 <sup>1)</sup>	__① 예 __② 아니오	__① 유급 __② 무급	__① 예 __② 아니오
		공직선거일	__① 예 __② 아니오	__① 유급 __② 무급	__① 예 __② 아니오
		임시공휴일 <sup>2)</sup>	__① 예 __② 아니오	__① 유급 __② 무급	__① 예 __② 아니오
약정	② 주휴일		__① 예 __② 아니오	__① 유급 __② 무급	__① 예 __② 아니오
	③ 근로자의 날		__① 예 __② 아니오	__① 유급 __② 무급	__① 예 __② 아니오
	① 회사 창립기념일		__① 예 __② 아니오	__① 유급, 1일 ( )시간 __② 무급	__① 예 __② 아니오
	② 노조 창립기념일		__① 예 __② 아니오	__① 유급, 1일 ( )시간 __② 무급	__① 예 __② 아니오
	③ 명절 추가 휴일		__① 예, 1년 ( )일 __② 아니오	__① 유급, 1일 ( )시간 __② 무급	__① 예 __② 아니오
	④ 기타( )		__① 예, 1년 ( )일 __② 아니오	__① 유급, 1일 ( )시간 __② 무급	__① 예 __② 아니오

1) 대체공휴일은 설연휴, 추석연휴, 어린이날이 다른 공휴일과 겹칠 경우 해당 공휴일 다음의 첫 번째 비공휴일을 공휴일로 함.

2) 임시공휴일이란 법정공휴일(관공서의 공휴일에 관한 규정), 대체공휴일, 공직선거일 이외 정부가 수시로 지정하는 공휴일(예; 2020.8.17 광복절 연휴)

## E. 연간 휴가제도 운영 실태(\* 연차휴가는 올해 초 연차수당을 정산할 때 집계된 자료를 기준으로 작성해 주십시오)

		휴가 규정 여부	유급 적용 여부	연간 부여 및 사용일수	
				부여일수	사용일수
법정	① 연차휴가	__① 예 __② 아니오	__① 예 __② 아니오	근속 1년 이상 근로자 1인당 평균 ( )일/년 ( )일/년 연차휴가 사용촉진 여부 __① 예 __② 아니오	
	② 모성보호휴가 <sup>1)</sup> - 출산전후휴가, 유산·사산휴가 등 - 배우자 출산휴가, 난임치료휴가 등	__① 예 __② 아니오	__① 예 __② 아니오		
	③ 가족돌봄휴가 <sup>2)</sup> - 질병, 사고, 노령으로 인한 돌봄휴직 신청	__① 예 __② 아니오	__① 예 __② 아니오		
	④ 생리휴가	__① 예 __② 아니오	__① 예 __② 아니오		
	⑤ 예비군·민방위휴가 <sup>3)</sup> - 동원·교육훈련에 대한 휴무 및 불이익 처우 금지	__① 예 __② 아니오	__① 예 __② 아니오		
약정	① 하계휴가	__① 예 __② 아니오	__① 예 __② 아니오	1년 ( )일 연차휴가 대체 여부 __① 예 __② 아니오	1년 ( )일
	② 경조사휴가	__① 예 __② 아니오	__① 예 __② 아니오		1년 ( )일
	③ 질병휴가(병가)	__① 예 __② 아니오	__① 예 __② 아니오		1년 ( )일
	④ 기타( ) <sup>4)</sup>	__① 예 __② 아니오	__① 예 __② 아니오	1년 ( )일	1년 ( )일

1) 「근로기준법」 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 다음의 휴가를 포함.

- ① 「근로기준법」 제74조(임산부의 보호)의 출산전후휴가, 유산·사산휴가 등
- ② 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의 2의 배우자 출산휴가, 제18조3의 난임치료휴가 등

2) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의 2(근로자의 가족돌봄 등을 위한 지원): 질병, 사고, 노령으로 인한 돌봄휴직 신청

3) 「예비군법」 제10조 및 「민방위기본법」 제27조의 직장보장: 동원·교육훈련에 대한 휴무 및 불이익 처우 금지

4) 예컨대; 연차휴가와 별도로 이전의 법정휴가였던 월차휴가가 운영되고 있다면 작성하여 주시기 바랍니다.

☞ 최근 근로시간, 휴일·휴가제도 관련 법률 개정

1. 관공서 공휴일의 유급휴무 민간부문 적용	300인 이상 : 2020. 1 이후 → 30~299인 : <b>2021. 1</b> 이후 → 5~29인 : 2022. 1 이후
2. 주 52시간 상한제 적용	300인 이상 : 2018. 7 이후 → 50~299인 : 2020. 1 이후 → 5~49인 : <b>2021. 7</b> 이후
3. 휴일근로 임금할증률 규정	2018.3.20. 이후 8시간 이내 휴일근로 : 50% 가산, 8시간 초과 휴일근로 : 100%
4. 탄력적 근로시간제 단위기간 6개월 확대	50인 이상 : <b>2021.4.6.</b> 이후, 5~49인 : <b>2021.7</b> 이후

♡ 끝까지 응답하여 주셔서 대단히 감사합니다. ♡





◆ 執筆陣

- 정진호(한국노동연구원 선임연구위원)
- 이성희(한국노동연구원 선임연구위원)
- 조태형(한국은행 북한경제연구실 연구실장)

실·지불근로시간 실태와 격차 완화

- |           |   |
|-----------|---|
| ▪ 발행연월일   | 2021년 12월 24일 인쇄<br>2021년 12월 30일 발행  |
| ▪ 발 행 인   | 황 덕 순   |
| ▪ 발 행 처   | <b>한국노동연구원</b><br>☐3☐0☐1☐4☐7 세종특별자치시 시청대로 370<br>세종국책연구단지 경제정책동<br>☎ 대표 (044) 287-6080 Fax (044) 287-6089 |
| ▪ 조판 · 인쇄 | 고려씨엔피 (02) 2277-1508/9  |
| ▪ 등 록 일 자 | 1988년 9월 13일  |
| ▪ 등 록 번 호 | 제2015-000013호   |

© 한국노동연구원 2021      정가 5,000원

ISBN 979-11-260-0511-6