

정책연구  
2019-15

# 근로시간 관련 통계 및 근로시간 단축제 효과에 관한 분석

손연정 · 안태현 · 윤자영

한국노동연구원



## 목 차

요 약 .....	i
제1장 서 론 .....	(손연정) ..... 1
제2장 생활시간조사 자료를 활용한 노동시간 실태 연구 ..... (윤자영) .....	3
제1절 연구의 필요성 및 목적 .....	3
제2절 연구 내용과 방법 .....	8
제3절 연구 결과 .....	15
1. 주당 근로시간과 일 근로시간 비교 .....	15
2. 노동시간 세부 구분 .....	25
제4절 요약 및 결론 .....	32
제3장 장시간 근로와 여성 참여율에 관한 분석 .....	(안태현) ..... 37
제1절 머리말 .....	37
제2절 분석자료 및 표본 .....	38
제3절 직종별 근로시간과 여성 비율 .....	39
1. 직업 대분류 .....	39
2. 직업 중(소)분류 .....	40
3. 근로시간과 여성 비율 변화 .....	48
제4절 장시간 근로와 여성 비율(회귀분석) .....	50
1. 기본 분석 결과 .....	50
2. 강건성 체크 .....	52

3. 집단비교 .....	53
4. 고용형태별 근로실태조사 분석 결과 .....	55
제5절 맺음말 .....	57
<b>제4장 법정 근로시간 단축이 기업에 미치는 영향· (손연정) .....</b>	<b>64</b>
제1절 연구의 필요성 및 목적 .....	64
제2절 주 40시간 근무제의 제도적 특성 .....	65
제3절 법정 근로시간 단축에 대한 기업의 대응 .....	67
1. 근로시간 변화 .....	67
2. 기업의 주 40시간 근무제 실제 시행 시기 .....	70
3. 주 40시간 근무제 시행 시기에 따른 기업의 특징 .....	76
4. 기업의 주 40시간 근무제 시행 시점에 영향을 미치는 요소들 ..	78
제4절 법정 근로시간 단축이 기업의 성과에 미치는 영향 .....	80
1. 분석자료 및 변수 .....	81
2. 주 40시간 근무제 시행이 기업의 경영성과에 미치는 영향 .....	83
3. 주 40시간 근무제 도입 시기가 기업 경영성과에 미치는 영향·	86
제5절 소 결 .....	89
<b>제5장 결 론 .....</b> (손연정) .....	<b>91</b>
<b>참고문헌 .....</b>	<b>94</b>

## 표 목 차

<표 2- 1> 일 관련 행동분류 .....	10
<표 2- 2> 임금근로자 성별, 종사상지위, 전일제 여부별 평균 근로시간 .....	16
<표 2- 3> 산업별 평균 근로시간 .....	18
<표 2- 4> 직종별 평균 근로시간 .....	21
<표 2- 5> 일 단위 근로시간으로 주당 근로시간 계산 .....	22
<표 2- 6> 임금근로자의 장시간 근로 비중 - 성별, 종사상지위별, 전일제여부별 .....	23
<표 2- 7> 임금근로자의 장시간 근로 비중(산업별) .....	23
<표 2- 8> 임금근로자의 장시간 근로 비중(직종별) .....	24
<표 2- 9> 전체 임금근로자 ‘일 중 휴식시간’과 ‘기타 일 관련 행동’ 시간(성별, 종사상지위, 전일제여부, 장시간 여부) .....	25
<표 2-10> 일 중 휴식시간과 기타 일 관련 행동 시간(산업별) .....	26
<표 2-11> 일 중 휴식시간과 기타 일 관련 행동 시간(직종별) .....	27
<표 2-12> ‘기타 일 관련 행동’이 있는 근로자 비중과 조건부 세부 활동 평균 시간(성별, 종사상지위별, 전일제 여부별, 직종별) .....	28
<표 2-13> 산업별 ‘기타 일 관련 행동’이 있는 근로자 비중과 조건부 세부 활동 평균 시간 .....	30
<표 2-14> 첫째 근무일과 둘째 근무일 노동시간의 상관관계와 차이 .....	31
<표 3- 1> 직종별 근로시간 및 여성 비율(대분류) .....	40
<표 3- 2> 근로시간 및 여성 비율(관리 및 전문직) .....	41
<표 3- 3> 근로시간 및 여성 비율(사무, 서비스 및 판매직) .....	42

<표 3- 4> 근로시간과 여성 비율 변화 .....	48
<표 3- 5> 장시간 근로와 여성 비율(경제활동인구조사) .....	51
<표 3- 6> 장시간 근로와 기혼여성 비율(경제활동인구조사) .....	52
<표 3- 7> 장시간 근로와 여성 비율: 경제활동인구조사 (강건성 체크) .....	53
<표 3- 8> 장시간 근로와 여성 비율: 경제활동인구조사 (학력별 비교) .....	54
<표 3- 9> 장시간 근로와 여성 비율: 경제활동인구조사 (임금분위별) .....	55
<표 3-10> 장시간 근로와 여성 비율(고용형태별 근로실태조사) .....	56
<표 3-11> 장시간 근로와 여성 비율: 학력, 분위별 (고용형태별 근로실태조사) .....	56
<표 4- 1> 주 40시간 근무제의 단계별 시행 .....	66
<표 4- 2> 기업규모별 근로시간 변화 .....	68
<표 4- 3> 기업규모별 사업체 수 분포 변화 .....	71
<표 4- 4> 기업의 주 40시간 근무제 적용 시점 대비 실제 시행 시점(전체) .....	71
<표 4- 5> 근로시간 특례업종의 표준산업분류 .....	73
<표 4- 6> 기업의 주 40시간 근무제 적용 시점 대비 실제 시행 시점(비특례업종) .....	75
<표 4- 7> 기업의 주 40시간 근무제 적용 시점 대비 실제 시행 시점(특례업종) .....	75
<표 4- 8> 기업의 주 40시간 시행 시점 .....	76
<표 4- 9> 기초통계량 .....	79
<표 4-10> 주 40시간 근무제 정시/조기 도입에 대한 프로빗 모형 추정결과 .....	79
<표 4-11> 정량적 기업 성과 관련 변수 .....	81
<표 4-12> 주 40시간 근무제 시행에 따른 기업 경영성과 및 특성 차이 .....	82

<표 4-13> 주 40시간 근무제 시행의 효과(정량적 경영성과) .....	84
<표 4-14> 주 40시간 근무제 시행의 효과(정성적 경영성과) .....	85
<표 4-15> 주 40시간 근무제 정시/조기도입의 효과 (정량적 경영성과) .....	87
<표 4-16> 주 40시간 근무제 정시/조기도입의 효과 (정성적 경영성과) .....	88

## 그림목차

[그림 2-1] 산업별 주 근로시간과 일 근로시간 순위 비교 .....	20
[그림 2-2] 직종별 주 근로시간과 일 근로시간 순위 비교 .....	22
[그림 3-1] 주당 근로시간과 여성 비율(경제활동인구조사) .....	45
[그림 3-2] 주당 근로시간과 여성 비율(고용형태별 근로실태조사) ...	46
[그림 3-3] 주 50시간 초과 근로와 여성 비율 .....	47
[그림 4-1] 사업체규모별 주당 근로시간 변화(2005~2015) .....	68
[그림 4-2] 사업체규모별 근로자의 주당 근로시간 변화 (1999~2017) .....	69
[그림 4-3] 주 40시간 근무제 적용과 주당 근로시간 분포 변화 .....	69
[그림 4-4] 특례업종/비특례업종 근로시간 변화(2005~2015) .....	74
[그림 4-5] 특례업종/비특례업종 근로자의 근로시간 변화 (1999~2017) .....	74
[그림 4-6] 산업별 주 40시간 근무제 도입 시기의 차이 .....	77
[그림 4-7] 핵심직종별 주 40시간 근무제 도입 시기의 차이 .....	77
[그림 4-8] 기타 사업체 특징에 따른 주 40시간 근무제 도입 시기의 차이 .....	78

## 요약

장시간 근로 해소를 위하여 52시간 노동시간 상한 제도가 입법화되어 2018년부터 기업의 규모별로 단계적으로 시행되고 있다. 근로시간 규제는 기업과 노동자의 삶에 큰 영향을 미치는 만큼 개정된 제도가 시행될 때마다 그 효과를 분석한 다양한 연구들이 이루어졌다. 52시간 노동시간 상한제 역시 향후 제도가 전 산업과 기업에 적용되면 제도의 효과를 분석하는 많은 연구들이 이루어질 것이라 기대된다. 본 연구에서는 노동시간에 대한 정확한 정의와 측정방법에 관하여 논하고, 노동시간과 관련하여 그동안 많이 다루어지지 않았던 여성 노동시장 참여율과 장시간 근로의 상관관계에 관해 분석한다. 또한, 법정 근로시간 단축에 따른 기업의 제도 도입 시기 결정과 관련한 실증분석을 통해 향후 52시간 노동시간 상한제 시행의 효과에 관한 연구에 시사점을 제시하고자 한다. 본 연구의 주요 결과와 시사점을 요약하면 아래와 같다.

먼저, 제2장에서는 「생활시간조사」 자료를 활용하여 일 단위의 근로시간 측정과 그 실태를 통해 우리나라 근로자 노동시간 실태를 분석하고 시사점을 제시하였다. 근로시간 52시간 상한 제도 도입과 포괄임금제 폐지 등 장시간 노동을 야기하는 제도적 원인을 해소하기 위한 실천적 전략을 모색하는 데 있어 노동시간을 둘러싼 정의와 측정은 중요한 문제이다. 하지만 노동시간의 정의와 측정에 일관성이나 통일성이 결여되어 있다는 지적이 상당히 오래전부터 개진되어 왔다. 이러한 문제제기에도 불구하고 노동시간과 관련한 질문 방식에서 개선은 별로 진전되지 못했다. 생활시간조사는 일정 기간 동안 활동에 대해 세세한 활동과 지속 시간을 기입하는 조사로서, 기존의 통계 자료에서 밝히지 못했던 노동시장 밖의 시간 활용에 대한 정보

를 제공하는 데 유용하다고 간주되고 있다. 그러나 우리나라 생활시간조사 자료 역시 노동시간 정의를 둘러싼 여러 쟁점을 충분히 반영해서 질문 문항을 만들거나 행동 분류를 만들지 못했다는 한계가 있다. 이러한 문제 인식하에 제2장에서는 생활시간조사 자료를 활용하여 일 단위의 근로시간 측정과 그 실태를 통해 우리나라 근로자의 노동시간 실태를 분석하고 시사점을 제시하고자 하였다. 연구를 위해 2014년에 조사된 생활시간조사 자료를 사용했다. 우리나라의 대표성 있는 통계는 평균 주당 근로시간만을 측정하는 데 반해, 생활시간조사는 일일 단위의 근로시간을 측정할 수 있고, 노동시간의 범위에 속하는 다양한 활동을 세세하게 구분할 수 있다. 생활시간조사 자료가 수집한 일 관련 행동 정보 가운데 소분류의 ‘주업’, ‘일 관련 연수’, ‘일 중 휴식’, ‘기타 일 관련 행동’을 일일 단위의 근로시간에 포함하여 정의하고 분석했다.

제2장의 주된 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 응답자가 주관적으로 응답한 주당 근로시간과 일 단위 근로시간을 비교했을 때, 측정 단위에 따라 우리나라 임금근로자들의 근로시간 분포에 대한 이해가 달라질 수 있음을 보였다. 주 단위보다는 일 단위로 근로시간을 측정했을 때 근로시간 분포가 다소 커졌다. 일 단위에서 남성들은 초과근로의 여지가 적은 여성보다 근로시간 측면에서 훨씬 다양한 방식으로 일하고 있었다. 시간제 임금근로자는 주당 근로시간보다 일 단위 근로시간에서 좀 더 다양한 방식으로 일하고 있었는데, 우리나라 시간제 근로가 주 단위보다는 일 단위에서 좀 더 다양한 방식이 존재함을 알 수 있다. 주당 근로시간이 가장 긴 산업이 일 단위 근로시간에서 가장 길지는 않았다. 일생활 균형의 차원에서, 주당 노동시간이 긴 것과 일일 노동시간이 긴 것은 엄연히 삶의 질에 함축하는 바가 다를 수 있다.

둘째, 기존 가구조사나 사업체조사에서 노동시간을 질문할 때 종종 간과되는 것은 구체적인 노동 활동이다. 우리나라 임금근로자는 하루에 일하는 도중 틈틈이 아무런 활동을 하지 않고 갖는 휴식 시

간이 4.83분이며, 기타 일 관련 행동은 8.76분이다. 이러한 활동에는 응답자 특성에 따라 차이가 존재했는데, 남성이 여성보다 일 중 휴식과 기타 일 관련 행동 시간이 길다. 상용직과 일용직은 일 중 휴식 시간이 비슷하나, 기타 일 관련 행동 시간이 가장 긴 것은 상용직이다. 일용직은 상용직보다 기타 장소에서 수행하는 기타 일 관련 행동 시간이 길다. 직종별로 보면, 기타 일 관련 행동 시간이 가장 긴 직종은 관리자, 그다음으로 기능원 및 관련기능종사자는 11.7분이다. 생산직과 노무관련직종은 기타 장소보다는 직장에서의 기타 일 관련 행동 시간이 압도적으로 더 긴 반면, 사무관련직종은 기타 장소에서의 행동 시간이 비교적 높은 편이다.

셋째, ‘기타 일 관련 행동’은 노동의 일부이지만 보상을 받지도, 명시적으로 근로계약에 포함되지도 않는 시간이기도 하다. 이러한 행동이 노동을 하는 데 얼마나 보편적인지 파악하기 위해 기타 일 관련 행동에 참여한 근로자의 비중을 살펴보았다. 전체 근로자의 23.07%로 임금근로자 4명이나 3명 중 1명은 기타 일 관련 행동을 하고 있었고, 이들의 소요 시간은 약 38분이었다. 남성보다는 여성이 다소 높았고, 상용직일수록, 전일제일수록, 직종 가운데는 기능원 및 관련기능 종사자와 장치, 기계조작 및 조립종사자, 산업 가운데는 제조업, 전기, 가스, 증기 및 수도사업, 사업시설관리 및 사업지원 서비스업 등 주로 작업 전후 준비와 정리가 필요한 업종에서 기타 일 관련 행동이 많음을 알 수 있었다. 응답자의 특성에 따라 장소별 ‘기타 일 관련 행동’의 수준과 비중도 달랐다.

넷째, 첫째 날과 둘째 날의 노동시간을 비교하여 일 단위 노동시간의 규칙성을 살펴본 결과, 자영업자와 비교했을 때 임금근로자의 첫째 날과 둘째 날의 근로시간의 상관성은 다소 낮았다. 또한 기타 일 관련 행동에서 첫째 날과 둘째 날의 시간량 변동 폭이 주업이나 일 중 휴식보다 컸다. 작업 전후의 준비와 정리에 소요되는 시간은 주업을 하기 위해 필수적이므로 일정한 반면, 회식이나 종사자 모임은 비정기적으로 일어나는 행사 성격이 있기 때문인 것으로 보인다.

따라서 직종이나 산업별로 기타 일 관련 행동 시간의 변동 폭에서 편차가 클 것이라 예상할 수 있다.

이러한 제2장의 분석 결과는 생활시간조사 자료를 활용하여 기존 사업체조사나 가구조사의 노동시간 통계의 한계와 대안에 대한 시사점을 제시해 준다. 기존 사업체조사나 가구조사에서 질문지 방식을 사용하더라도 근로시간에 포함되는 행동을 분명하게 명시하여 응답자 간 응답의 일관성을 유지하는 것이 필요하다. 노동시간에 법적인 근거가 없기 때문에, 조사가 노동시간 개념을 임의적으로 조작한다는 비판을 받을 수도 있다. 그러나 작업 전후 준비와 정리, 대기 시간, 공식 회식의 노동시간 포함 등은 근로시간 단축과 최저임금 인상으로 인한 사용자의 노무 관리 방식에서 쟁점이 되고 있는 사안이므로 노동시간 측정에서 반드시 개선이 필요하다. 한편, 우리나라 생활시간조사 자료도 기존 노동시간 통계를 보완하기에 완벽하지는 않다. 유급 노동이 아닌 다른 활동에 대해서는 매우 상세하게 활동 내용을 보고하도록 하는 반면, 직장에서의 다양한 활동에 대해서는 다른 활동에 적용하는 수준의 구체성이 떨어진다. 이럴 경우 시간사용조사 자료를 활용하더라도 일반적인 설문지 방식의 노동력 조사와 크게 다를 바 없는 노동시간 추정치가 나올 수밖에 없다.

제3장에서는 근로시간과 여성 노동시장 참가의 연관성에 대하여 분석하고 논의하였다. 특히, 직종별 여성 비중 차이가 장시간 근로 실태와 맞물려 어떠한 패턴을 보이는지 살펴보고 성별 직종 분리 및 참여율 격차에 대한 시사점을 찾아보았다. 분석을 위한 자료로 2009년부터 2015년간의 통계청 「경제활동인구조사」, 그리고 고용노동부 「고용형태별 근로실태조사」 자료를 활용하였다.

제3장의 분석 결과, 「경제활동인구조사」와 「고용형태별 근로실태조사」 모두에서 근로시간 및 장시간 근로와 여성 비율이 반대 관계에 있음이 나타났다. 또한, 관찰 기간 동안 근로시간 및 장시간 근로 비율이 모든 직종에서 감소하고 여성 비율은 모든 직종에서 증가하는 추세였지만, 전반적으로 근로시간과 장시간 근로 비율이 많이 감

소한 직종에서 여성 비율이 증가하였다.

또한, 회귀분석 결과, 장시간 근로 비율 증가에 따라 여성 비율이 감소함이 나타났다. 내생성을 통제하기 위해 직종고정 효과를 통제 하여도 음의 관계는 사라지지 않으며 통계적으로 유의하다. 특히, 혼인상태를 고려하여 회귀분석을 시행한 결과, 장시간 근로는 기혼 여성 비율을 감소시키나 미혼 여성 비율은 영향이 없는 것으로 나타났다. 이에 비추어 볼 때, 장시간 근로와 직종 여성 비율과의 연관성은 가사와 돌봄 등 가정 내 비시장 노동 수요와 관련이 큰 것으로 생각해 볼 수 있다. 또한, 전문대졸 이상의 고학력 집단, 중상위 임금에서 장시간 근로와 여성 비율의 연관성이 높은 것으로 나타났다.

지난 수십 년 동안 우리나라 여성의 사회경제적 지위가 점차적으로 향상되었으나, 여성 노동 참가율은 아직 다른 국가에 비해 낮은 실정이다. 제3장에서 나타난 장시간 근로와 여성 참여율의 관계는 여성의 돌봄 및 가사 부담이 우리나라의 낮은 여성 노동 참가율의 주된 요인임을 시사한다. 이와 더불어, 일·가정 양립을 어렵게 하는 장시간 근로 및 경직적 일터 환경은 여성의 노동시장 참여에 부정적인 요인으로 작용하며 성별 직종 분리를 가져올 수 있다. 성 평등한 가정 내 역할 분담과 더불어, 장시간 근로 관행 개선은 여성의 경력 단절 방지 및 노동시장 참가율 증가에 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것이다.

마지막으로 본 보고서의 제4장에서는 한국노동연구원의 「사업체 패널조사」 자료를 이용하여 2004년부터 2011년에 걸쳐 이루어진 주 44시간에서 주 40시간으로의 법정근로시간 단축(이른바 '주 40시간 근무제')에 따른 기업의 제도 도입 시기 결정에 영향을 미친 요인들을 살펴보았다. 또한, 회귀분석을 통하여 법정근로시간 단축이 기업의 수익성 및 생산성에 미친 영향을 분석하였다.

주 40시간 근무제는 기업의 규모별로 2004년부터 2011년까지 단계적으로 시행되었는데 2005년부터 2015년까지 격년으로 조사된 사업체패널의 주 40시간 근무제 도입 및 법정 근로시간 관련 데이터에

나타난 기업의 주 40시간 근무제 적용 시기 대비 실제 시행 시점의 비교 결과를 보면, 상당수의 기업에서 주 40시간 근무제의 적용 시점과 실제 시행 시점 사이에 시차가 존재하는 것을 확인할 수 있었다. 사업체패널자료에서 조사된 기업의 38.6%가 적용시점보다 늦게 주 40시간 근무제를 시행하였으며, 33.0%는 적용 시점에 앞서 주 40시간 근무제를 시행한 것으로 나타났다.

이러한 주 40시간 근무제의 법에 의한 적용시점과 실제 도입 시점 간의 시차에 영향을 미치는 기업의 특성을 살펴본 결과, 먼저 산업별로는 제조업, 전기가스수도업, 전문과학기술 서비스업, 개인서비스업에서 주 40시간 근무제를 정시 또는 조기에 도입한 비중이 큰 것으로 나타났으며, 건설업, 운수업, 사회서비스업은 전반적으로 주 40시간 근무제를 늦게 도입한 것으로 나타났다. 또한, 전문직과 사무직이 핵심직종인 사업체에서 주 40시간 근무제의 실제 시행 시점이 법에 의한 적용 시점보다 다소 빠르게 나타났으며 서비스직이 핵심직종인 사업체의 경우 주 40시간 근무제의 조기도입 비율이 낮게 나타났다.

한편, 법정 근로시간 단축이 기업의 성과에 미치는 영향을 실증분석한 결과, 주 40시간 근무제 도입은 기업의 노동생산성을 높이고, 기업의 제품/서비스 품질, 제품/서비스 혁신 정도, 전반적인 노사관계 등에 긍정적인 영향을 미친 것으로 나타났다. 아울러 기업의 주 40시간 근무제 도입 시기 결정이 기업의 경영성과에 미친 영향을 분석한 결과, 주 40시간 근무제를 정시 또는 조기에 도입한 기업은 제도 도입이 적용 시점보다 늦은 기업에 비해 부가가치, 시간당 노동생산성, 종사자 1인당 매출액 등 정량적 성과는 물론 제품/서비스 품질, 근로자 주도 혁신활동, 제품/서비스 혁신 정도, 전반적인 노사관계 등 정성적 기업성과도 더 높은 것으로 나타났다.

주 40시간 근무제 시행은 법정 근로시간 단축에 따른 부작용을 줄이고 중소기업이 대응방안을 마련할 수 있도록 기업 규모별로 단계적으로 적용하였으나, 본 연구를 통해 실제로 상당수의 기업들은 제

도 적용시기와 실제 시행시점에 차이가 발생하는 것을 확인할 수 있었다. 뿐만 아니라 법에 의한 제도의 적용 시점보다 앞서 제도를 시행한 기업의 경우 긍정적인 경영 성과를 내는 경우가 많은 것으로 나타나, 이는 법정 근로시간 단축이 기업으로 하여금 보다 효율적인 생산방식과 업무 프로세스를 구축하는 데 도움이 되었음을 암시한다고 생각해 볼 수 있다. 이러한 연구 결과는 지난해부터 기업 규모별로 단계적으로 시행되는 주 52시간 노동시간 상한제와 관련하여 향후 제도의 효과 분석에 있어서도 제도의 적용과 실제 시행 시점의 차이를 고려할 필요성이 있음을 시사한다. 또한, 본 연구에서는 근로시간 단축이 기업의 수익과 생산성에 긍정적인 영향을 미치는 것이 확인되었다. 따라서 향후 주 52시간 노동시간 상한제의 효과 분석에 있어서도 제도 시행이 기업에 미치는 장기적 영향에 관한 분석이 이루어지면 좋을 것이라 판단된다.



## 제 1 장 서 론

그동안 우리나라 노동시장에서는 장시간 노동의 관행이 고착화되면서 많은 문제점들을 야기해 왔다. 이에 52시간 노동시간 상한 제도가 입법화되어 2018년부터 기업의 규모별로 단계적으로 시행되고 있다. 우리나라에서 1953년 최초로 법정 근로시간이 지정된 후, 법정 근로시간이 1989년 주 48시간에서 44시간으로 단축된 것과 2004년부터 2011년까지 주 40시간으로 단축된 것과 더불어, 근로시간 단축과 관련된 규제 면에서의 커다란 제도 변화로는 이번이 세 번째이다. 근로시간 규제는 기업과 노동자의 삶에 큰 영향을 미치는 만큼 개정된 제도가 시행될 때마다 그 효과를 분석한 다양한 연구들이 이루어졌다. 마찬가지로 향후 52시간 노동시간 상한 제도가 정착되면 노동시간의 변화와 관련한 많은 연구들이 이루어질 것이라 기대된다. 본 연구는 이에 앞서 노동시간과 관련한 주요 노동시장 현황을 살펴보고 향후 52시간 노동시간 상한제의 효과에 관한 연구에 시사점을 제시하고자 한다.

노동시간과 관련하여 그동안 국내외에서 많은 연구가 이루어져 왔는데 대부분의 연구들은 노동시간과 고용, 임금, 경제 발전 등의 관계에 관한 연구들에 집중되어 왔다. 우리나라에서는 2004년부터 시행된 법정 근로시간 단축제의 시행 효과에 관한 연구들도 많이 이루어졌는데 대부분 실근로시간, 고용, 기업의 생산성에 미치는 영향을 다루고 있다. 본 연구에서는 노동시간에 대한 정확한 정의와 측정방법에 관하여 논하고, 노동시간과 관련하여 그동안 많이 다루어지지 않았던 여성 노동시장 참여율

## 2 근로시간 관련 통계 및 근로시간 단축제 효과에 관한 분석

과 장시간 근로의 상관관계에 관해 분석한다. 또한, 법정 근로시간 단축의 노동시장 효과에 관한 선행연구에서 다루어지지 않았던 법정 근로시간 단축에 따른 기업의 제도 도입 시기 결정과 관련한 실증분석을 통해 향후 주 52시간 노동시간 상한제 시행의 효과와 관련한 연구에 시사점을 제시하고자 한다.

본 연구의 내용은 다음과 같이 구성된다. 제2장에서는 「생활시간조사」(이하, 생활시간조사) 자료를 이용하여 기존의 연구들에서 주로 다루어 온 주 단위 노동시간과 일 단위 노동시간의 차이를 살펴보고 정확한 노동시간 측정을 위한 시사점을 제시한다. 3장에서는 노동시간과 여성 노동시장 참여와의 연관성을 분석함으로써 성별 직종 분리 및 노동시장 참여율 격차에 대한 시사점을 찾고, 이를 통해 우리나라 노동시장에서 장시간 근로가 성별 노동시장 참여율 격차에 미친 영향을 살펴본다. 4장에서는 법정 근로시간 단축이 기업의 수익성과 생산성에 미친 영향을 분석한다. 이를 위해 먼저 법정 근로시간 단축에 따른 기업의 제도 도입 시기 결정에 미치는 요인들을 살펴보고 제도 도입 시기별 기업의 수익성과 생산성을 비교한다. 마지막으로 제5장에서는 연구 결과를 요약하고 시사점을 정리한다.

## 제 2 장 생활시간조사 자료를 활용한 노동시간 실태 연구

### 제1절 연구의 필요성 및 목적

장시간 노동을 야기하는 제도와 관행에서 비롯되는 노동시장의 여러 가지 구조적 문제, 또한 그로 인한 결과는 미시적으로는 근로자의 삶의 질에, 거시적으로는 소득 분배와 경제 성장에 이르기까지 중대한 함의를 갖는다. 장시간 노동 체제를 지양하기 위한 법제도와 일하는 방식을 개혁하기 위한 다각적인 노력이 경주되면서, 근로자가 일터 혹은 일터 밖에서 수행하는 여러 활동들 가운데 무엇을 노동으로 볼 것인가 하는 논의가 종종 관심을 불러일으키고 있다. 하루의 일과가 끝나면 자연스럽게 갖던 술자리는 일의 연장인가 아닌가? 일하는 시간 틈틈이 갖던 커피 브레이크나 담배 피는 시간은 노동시간에서 제외해야 하는가 포함해야 하는가? 본격적으로 업무가 시작되기 전 준비하거나 대기하는 시간은 댓가를 보상받아야 하는 노동인가 아니면 출퇴근시간처럼 근로자가 치뤄야 하는 비용인가? 향후 52시간 노동시간 상한 제도 도입, 포괄임금제 폐지 등 노동시간을 둘러싼 노동자와 사용자의 갈등은 첨예해질 수밖에 없어 노동시간을 둘러싼 정의와 관련 측정방법이 중요한 문제로 부각될 전망이다.

노동시간을 어떻게 정의하고 측정할 것인가? 배규식 외(2011)는 노동시간 개념과 측정에 일관성이나 통일성이 결여되어 있다고 지적한다. 과거에는 실제 일한 시간을 노동시간으로 산정하여 보상하거나, 공장이나

#### 4 근로시간 관련 통계 및 근로시간 단축제 효과에 관한 분석

회사에 출근하여 퇴근 사이 휴게시간과 식사시간을 제외한 나머지 시간을 노동시간으로 간주하는 관행이 있었다. 공장제처럼 모든 노동자들의 노동 과정이 거의 동일하여 노동시간을 과학적으로 관리하는 포디즘적 관리기법이 도입된 곳에서는 연장근로와 야간근로수당의 정확한 계산을 위해 보상 노동시간을 정확하게 측정했던 것이다. 그러나 직무가 다양해지면서 사무관리직과 서비스직, 그리고 사업장 바깥에서 일하는 근로자들은 노동시간이 달라질 수 있고 감독하기도 어려워 정확한 노동시간 측정에 바탕을 두고 보상하기 어렵게 되었다. 노동시간을 상황에 따라 유연하게 조정할 사용자 측 필요와 결합되면서 포괄역산식 임금제가 도입되기 시작했다. 1일이나 1주 단위 초과근로 등을 포함한 소정노동시간을 정해 놓고 실제 노동시간과 상관없이 약정한 소정노동시간의 임금을 지급하는 방식이 널리 이용되어 왔던 것이다. 이러한 포괄역산식 임금제도는 실제 노동시간을 관리하지 않는 관행을 조장하여 장시간 노동체제를 야기하는 한 요소가 되었다. 근로시간 단축 52시간 상한제도 도입은 노동시간을 효율적으로 관리하여 보상 노동시간을 정확하게 정의할 필요성을 제기하고 있다. 노동시간을 정확하게 정의하여 노동시간을 측정하고 측정된 노동시간 가운데 보상하기로 한 시간과 그렇지 않은 시간이 구분되어야 그에 따른 연장, 야간, 휴일근로의 할증률을 반영한 보상이 가능해지는 것이다.

『근로기준법』에는 노동시간에 대한 정의가 나와 있지 않다. 배규식 외(2011:125)에 따르면 ‘근로자가 사용자의 지휘와 감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간’으로 정의된다. 그러나 이러한 정의로는 구체적으로 어떤 활동과 상황 시의 노동이 노동시간에 포괄되는지 명확하게 알 수 없다. 특히 가구조사처럼 노동자가 주관적으로 소정근로시간이나 실제근로시간을 보고했을 때 그 시간이 위에 정의된 바에 의한 산출 결과인지 알기 어렵다. 응답자 나름의 주관적인 관념과 실천에 따라 응답했을 가능성이 크다. 응답자는 임금을 받는 시간만을 계산했을까, 아니면 돈을 받지 못하면서도 집으로 가지고 와서 한 일도 노동시간에 포함시켰을까. ‘탈의시간, 작업 전 조회 및 작업지시 시간, 작업을 할 수 있도록 장비와 도구를 갖추는 작업준비시간, 실제로 직접적으로 생산적인 활동

을 수행한 작업시간, 휴게시간, 대기시간, 식사시간, 작업정리시간, 업무일지 작성시간, 사업장 청소시간, 회사 내 탈의 및 세수 혹은 목욕 시간, 교육시간, 훈련시간, QC 활동시간(배규식 외, 2011:126) 가운데 어떤 시간이 노동시간에 포함되고 임금 지급의 대상이 되는 활동일까?

노동시간 정보를 누구에게 질문하는가도 노동시간 실태 파악에 영향을 미친다. 근로자 개인이나 가구조사에서 노동시간을 세세한 질문을 통해 측정하지 않으면 실제 자신의 노동시간보다 높게 응답할 가능성이 높다. 반면 사업체조사를 통한 노동시간 조사에서는 연장근로 수당을 지급하는 시간만 포함하거나, 각종 업무 관련 대기시간이나 작업준비 및 마무리시간, 업무일지 작성시간 등을 축소 보고하거나 산정하지 않을 가능성이 높다. 따라서 보통 사업체조사보다 가구조사를 통해 측정된 노동시간이 평균적으로 더 높다. 배규식 외(2011:127~130)는 사업체조사와 가구조사의 노동시간 차이를 분석했다. 사업체조사는 주당 노동시간을 소정근로시간과 초과근로시간을 합친 것으로 정의하였다. 임금근로자 1인 이상이 있는 사업체조사인 『고용형태별 근로실태조사』는 45.1시간, 상용근로자 5인 이상 사업체를 조사한 『임금구조기본통계조사』는 44.9시간으로 나타났다. 가구조사인 『경제활동인구조사』는 “지난주에 주업과 부업으로 총 몇 시간 일하셨습니까?”로 노동시간을 측정하고 있고 약 49시간이 노동시간으로 산출되었다. 『한국노동패널조사』는 주된 일자리에서의 노동시간을 묻는데 전일제 근로자의 주당 평균 노동시간은 48.4시간으로 조사되었다. 직종별로 보면, 관리자, 판매직, 서비스직에서 양 조사 간 격차가 크게 나타났고, 단순노무, 사무직, 장치기계 기능원에서는 차이가 적었다. 노동시간의 차이가 많이 나는 직업은 노동시간의 경계가 불분명한 직업이다. 산업별로 보면 농림어업, 개인서비스, 사업서비스, 운수업에서 노동시간의 차이가 크고, 전기가스수도업, 부동산업, 하수폐기환경업, 제조업에서 차이가 적었다. 규모가 작을수록 차이가 더욱 커졌다고 한다. 서비스업에서는 업무의 특성상 노동시간을 둘러싼 사업주와 근로자의 생각에서 차이가 클 가능성이 높다. 규모가 작은 사업장은 노동조합이 없어 보상받는 노동시간에 대한 범위를 한정하고 확인할 기회가 없는 것이다.

이러한 노동시간 정의와 측정에 대한 문제제기는 상당히 오래전부터

개선되어 왔지만 질문 방식에서 개선은 별로 진전되지 못했다. 응답자가 무엇을 노동시간에 포함시켜야 하는지에 대해 정확히 이해하고 있는지 의문이며, 이해하고 있다 하더라도 지난 한 주 동안 자신이 일한 시간을 정확하게 합해서 주당 노동시간을 계산한 것인지도 회의적이라는 것이다 (Mata-Greenwood, 1992).

근로자가 장시간 노동하고 있다는 통계도 부분적으로는 이러한 응답자의 주관적 인지 오류가 반영된 것일 수도 있다. 응답자가 노동시간이 길수록 노동시간을 과대평가하여 사업체조사 결과와 간극이 더욱 벌어진다는 것이다. 배규식 외(2011: 132)도 우리나라의 경우 노동시간이 길수록 노동시간이 과대평가된다는 주장이 설득력이 있다고 지적한다.

생활시간조사는 일정 기간 동안의 활동에 대해 세세한 활동내용과 지속 시간을 기입하는 조사로서, 기존의 통계 자료에서 밝히지 못했던 노동 시장 밖의 시간 활용에 대한 정보를 제공하는 데 유용하다고 간주되고 있다(United Nations, 2005).<sup>1)</sup> ILO는 2013년 제19차 노동통계국제회의에서 모든 범위의 생산적 활동을 포함하는 노동 통계 분석틀을 채택했다. 이 새로운 분석틀은 유급 노동만이 아니라, 자가 사용을 위해 생산하는 재화와 서비스에 투입되는 시간도 포함한다. 농가나 가정의 많은 활동이 이러한 생산적 활동에 포함되며 시간사용조사는 모든 범위의 생산적 활동을 측정하는 데 활용되는 자료이다(ILO, 2018). 주로 무급 노동시간과 여가 시간에 대한 연구들이 생활시간조사 자료를 가지고 수행되어 왔고, 유급 노동시간에 대한 연구는 무급 노동과 유급 노동 간의 시간 배분에 관한 연구들에서 많이 다루어지고 있다. 특히 저개발 국가에서 공식 부문의 유급 노동시간처럼 일정한 장소와 스케줄을 가지고 일하는 근로자가 아닌 비공식 근로자의 유급 노동시간을 측정하는 데 매우 유용하다.

생활시간조사가 수집한 노동시간 정보가 일반적인 설문지 방식의 조사가 수집한 노동시간 정보보다 더 정확한 것이라고 알려져 있다. 그런데 Bonke(2005)는 2001년도 덴마크 시간사용조사 자료를 활용하여 분석한 결과, 무급 노동시간은 조사 방식에 따라 큰 차이가 있었지만 상대적

1) 세계 각국의 시간사용조사 자료 현황은 다음의 링크를 통해 확인 가능하다.  
(<https://unstats.un.org/unsd/gender/timeuse/>)

으로 유급 노동에 대해서는 미미한 차이가 드러났다고 밝히고 있다. 또한 설문지 방식 조사에서처럼 유급 노동시간이 긴 응답자는 실제노동시간을 과대 보고하는 경향이 있고 유급 노동시간이 짧은 응답자는 실제노동시간을 과소 보고하는 경향이 있음을 확인했다. 흥미로운 것은 여성보다 남성이 유급 노동시간을 평가하는 데 더 신뢰성있는 정보를 제공한 반면 남성보다 여성이 무급 노동시간을 평가하는 데 더 신뢰성있는 정보를 제공했다는 것이다. 여성은 남성보다 노동시간을 실제 노동시간보다 과소 보고하는 경향이 있었다. 그는 설문지 방식에 기댄 노동시간 정보의 정확성이 떨어짐을 강조하고 있다.

Hoffmann and Mata(1998)도 노동력조사를 통한 노동시간 조사는 모든 시간사용을 고려할 수 있는 분석틀을 통해 신뢰성있고 정확한 실제 노동시간 정보를 수집해야 한다고 주장한다. 시간사용 차원을 고려함으로써, 실제 일한 총노동시간에 측정의 정확성을 기할 수 있고, 노동스케줄을 분석할 수 있을 뿐 아니라 일터에서 시간이 어떻게 활용되는지에 대한 정보를 획득할 수 있다는 것이다.

근로기준법의 근로시간 감독의 영역 밖에 있는 고용형태가 증가하고, 탄력근로제 도입 등 노동시간 유연성 확대 요구가 증폭되는 가운데 주당 노동시간뿐만 아니라 연속적으로 일 단위의 노동시간을 측정해야 할 필요도 있다. 예를 들어 근로시간 52시간 상한은 장시간 노동문화 개선과 노동자 건강권 제고 효과를 가져올 것으로 기대되고 있지만 탄력근로제 단위기간을 현행 3개월에서 6개월 혹은 그 이상으로 연장하는 개편 요구도 만만치 않다. 근로시간 단축을 통한 근로자의 일생활 균형과 건강권 제고를 무력화할 가능성이 있다는 비판을 받고 있다. 우리나라는 EU 국가들이 도입하고 있는 최소휴식시간(11시간)이 법제화되어 있지 않아, 탄력근로제 단위기간 확대는 건강권을 침해할 수 있기 때문이다. 근로시간 단축과 탄력근로제 단위기간 확대 논의는 근로시간 단축을 통한 일생활 균형 확보가 주중 근로시간 단축만이 아니라 일단위 근로시간을 파악하여 연속 근로시간 규제를 통해서도 이루어져야 함을 주목하게 한다. 그러나 근로시간 관련 규제가 주당 근로시간 중심으로 전개되어 왔고, 근로시간 관련 조사와 통계도 소정 근로시간과 초과 근로시간을 포함한

주당 근로시간을 파악하는 데 초점이 맞춰져 왔다.

우리나라 생활시간조사 자료 역시 앞서 제기한 노동시간 정의를 둘러싼 여러 쟁점을 충분히 반영해서 질문 문항을 만들거나 행동 분류를 만들지 않았다. 사업체조사나 가구조사가 조사하는 소정근로시간과 초과근로시간의 구분을 하지 않고 지난 한 주 동안 일했던 ‘실제근로시간’을 질문하는 것이 보통이다. 시간 일지를 통해서도 노동시간을 측정할 수 있지만, 행동 분류에서 근로시간에 포함될 수 있는 행동들을 충분히 세세하게 분류하지 못해 여전히 ILO(2018) 기준에 부합하여 근로시간을 측정하기에 미흡하다.

본 연구는 생활시간조사 자료를 활용하여 일 단위의 근로시간 측정과 그 실태를 통해 우리나라 근로자 노동시간 실태를 분석하고 시사점을 제시하고자 한다. 주 단위 근로시간을 조사하는 기존 가구조사의 방식과 생활시간조사 자료의 시간일지 정보에서 도출하는 일 단위의 근로시간 조사 방식에서 산출된 노동시간 실태를 비교·분석하여 노동시간 개념과 측정에 대한 시사점을 도출하고자 한다.

## 제2절 연구 내용과 방법

본 연구를 위해 2014년에 조사된 생활시간조사 자료를 사용했다. 우리나라의 대표성 있는 통계는 평균 주당 근로시간만을 측정하는 데 반해, 생활시간조사는 일일 단위의 근로시간을 측정할 수 있고, 노동시간의 범위에 속하는 다양한 활동을 세세하게 구분할 수 있다.

첫째, 생활시간조사 자료를 활용하여 임금노동자의 근무일의 노동시간과 주중 노동시간의 길이를 분석했다. 성별, 종사상지위, 산업, 직종별로 응답자가 보고한 주당 노동시간과 일 단위 근로시간을 비교했다. 주와 일일 단위 근로시간 분포를 변동계수를 통해 제시하여 장시간 근로 실태에 대한 동일한 이해를 제공하는지 분석했다.

둘째, 기존 사업체조사나 가구조사와 달리 우리나라 생활시간조사는

노동시간을 상세하게 구분하여 조사하고 있다. ILO(2018)에서 제시한 바와 같이 모든 ‘생산적 활동’에 투입되는 시간을 추정하는 데 활용될 수 있다. 본 연구는 생산적 활동 전체가 아니라 유급 노동자의 노동시간에 초점을 맞춰, 생활시간조사의 행동분류에서 구분된 세부 노동 영역에 투입된 시간을 분석할 것이다. 임금 근로자가 수행하는 다양한 노동 활동이라고 할 수 있는, 주업, 일 관련 연수, 일 중 휴식, 기타 일 관련 행동을 분석했다.

본 연구에서 사용한 생활시간조사는 1999년에 처음 실시된 이래 5년 주기로 실시되고 있다. 2014년 조사는 1차(2014. 7. 18.~7. 27., 10일간), 2차(2014. 9. 19.~10. 1., 10일간), 3차(2014. 11. 28.~12. 7., 10일간)에 걸쳐 이루어졌다. 전국 약 12,000가구의 만 10세 이상 가구원 약 27,000명을 대상으로 응답자당 연속 이틀 동안 시간일지를 작성하도록 했다. 응답자가 직접 기입하는 시간일지는 10분 간격으로 자신의 행동을 일기 쓰듯이 직접 기입한다. 10분 단위로 밤 12시부터 이틀 동안 주행동과 동시행동, 함께한 사람, 이동했을 경우 교통 수단, 장소를 시간 일지에 기록한다. 주행동은 10분 간격의 시간대에 한 가지 행동을 한 경우는 그 행동이고 같은 시간대에 두 가지 이상의 행동을 한 경우 가장 길게 한 행동이나 응답자가 주관적으로 주된 행동이라고 판단한 행동이다. 동시행동은 같은 시간대에 두 가지 이상의 행동을 한 경우 주행동 이외의 행동이다. 행동분류는 9개 대분류, 42개 중분류, 138개 소분류로 구성된다. 조사 방식은 응답자가 10분 단위의 슬롯으로 채워진 시간 일지에 그 시간대에 한 행동과 함께한 사람, 장소를 수기로 기록하면, 수거한 시간 일지를 가지고 코딩원이 해당 행동분류 코드를 부여하여 시간일지를 데이터베이스화한다. 코딩원 교육과 매뉴얼 보급을 통해 같은 행동에 같은 행동분류 코드를 부여하도록 하고 있어, 최대한 행동분류에 주관이 배제되도록 하고 있다. 생활시간조사 자료는 소득있는 노동 활동만이 아니라 수면, 식사 등 개인 유지 활동, 가사 및 돌봄노동, 여가 생활을 언제, 어느 정도로 했는지에 대한 정보를 일일 단위로 제공한다.

우리나라 통계청은 1999년부터 5년 주기로 생활시간자료를 수집하였으나, 특정 요일의 근무일 여부 정보를 수집한 것은 2014년 자료이다. 본

연구는 일일 단위의 근로시간을 측정하는 것을 목적으로 하기에 2014년 생활시간조사 자료만을 분석했다.

일 관련 행동은 ‘노동 또는 노동과 자본을 투입하여 경제적 생산 활동에 참여하는 행동과 경제활동 참여를 위해 적극적으로 직장을 구하는 행동을 포함’한다고 정의되어 있다.

〈표 2-1〉 일 관련 행동분류

분류코드	분류명	분류내용
21	고용된 일 및 자영업	◆ 개인 또는 가구의 수입을 위해 노동 또는 노동과 자본을 투입하는 행동
	211 주업	◆ 개인 또는 가구의 수입을 위해 노동 등을 투입하는 행동 ○ 회사에서 야간근무, 잔무처리, 초과근무 ○ 회사에서 일직, 숙직, 당직, 회의, 조회 및 비상훈련 ○ 귀가 후 회사에서 업무상 걸려온 전화를 받아 통화하는 행동 ○ 자영업자의 물건 진열, 가게 청소·정리, 결산 ○ 남의 집 일을 하고 품삯을 받거나 품앗이하는 행동 ○ 가게(영업장) 관련 관공서 인허가, 은행업무, 장부정리 등 ○ 택시기사의 손님 기다림, 차량세차 또는 손님을 찾아다니는 행동 ○ 아르바이트를 여러 개 하는 경우에는 일하는 시간이 긴 행동 ○ 가정주부가 가구소득을 높이기 위해 대자리를 만드는 경우 ○ 할머니가 돈을 받고 손자녀 돌보는 행동 ○ 주택임대가 주된 수입인 사람이 관련된 일을 하는 행동 등
	212 부업	◆ 주된 일이 있는 사람이 주업 이외에 수입이 있거나 미래에 수입이 발생할 것으로 기대되는 일을 하는 행동 ○ 주업이 있는 사람이 외부강연, 평가 등을 하는 경우 ○ 주업이 있는 사람의 주택임대 관련 일체의 행동(세놓기, 수선, 방세 받기, 공과금 계산 등) ○ 여러 아르바이트를 하는 경우에 근무시간이 긴 것을 제외한 나머지 ○ 농업이 아닌 다른 직업이 있는 사람이 가축을 키우는 경우 ○ 다른 직업이 있는 사람이 보수를 받고 동대표 일을 하는 경우 × 본업이 아닌 주식거래 ⇒ 기타 가정관리(499)

〈표 2-1〉의 계속

분류코드	분류명	분류내용
213	농림어업 무급가족 일	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 농림어업에서 가구원이 무급으로 동일 가구 내의 농림어업 일을 하는 행동               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 무급종사자의 농장에서의 일</li> <li>○ 방과 후 부모의 가을걷이를 돕는 행동</li> <li>○ 가족 먹이 주는 것을 잠시 돕는 행동 등</li> </ul> </li> </ul>
214	농림어업 외 무급가족 일	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 동일 가구 내의 가구원이 경영하는 사업체에서 무급으로 일 하는 행동               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 무급종사자의 영업장에서의 일</li> <li>○ 학생이 가구원 대신 잠시 가게를 보는 행동</li> <li>○ 자녀가 퇴근 후 부모가 운영하는 식당일 돕는 행동 등</li> </ul> </li> </ul>
215	자가소비를 위한 농림어업 일	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 집 안팎에서 자가소비를 위한 채소 가꾸기, 조개 줍기, 산나물을 캐는 행동 등               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 텃밭 채소가꾸기</li> <li>○ 산나물, 버섯, 딸감 채취</li> <li>○ 조개 줍기·물고기 잡기</li> <li>○ 기타 관련 준비 행동 등</li> </ul> </li> <li>× 채취하거나 따온 농산물 손질 ⇒ 간식·비일상적 음식만들기(412)</li> <li>× 휴가철 여가로 갯벌에서 조개를 줍거나 물고기를 잡는 행동 ⇒ 기타 문화·관광 활동(749)</li> </ul>
216	일 중 휴식	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 출·퇴근이 있는 임금근로자 및 자영업자가 일 하는 도중에 특별한 행동을 하지 않고 쉬는 경우               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 작업 전·후 휴식</li> <li>× 공사장 휴식 중 대화 ⇒ 대면교제(711)</li> </ul> </li> </ul>
217	일 관련 연수	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 출·퇴근이 있는 임금근로자 및 자영업자의 직장 연수, 일과 직접적으로 관련된 교육·세미나 참석 등               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 직업 관련 연수</li> <li>○ 자영업자의 일 관련 교육</li> <li>○ 직업 관련 세미나, 워크숍 등 참석</li> <li>○ 자격증 유지보수 교육 등</li> </ul> </li> </ul>

〈표 2-1〉의 계속

분류코드	분류명	분류내용
219	기타 일 관련 행동	◆ 기타 일과 관련된 행동 ○ 휴일 회사 체육대회, 업무 중 제조 ○ 주택 수선하는 사람의 새참 준비 ○ 근무시간 외 직장 소속원의 공식 회식 ○ 약사회, 의사회 등 동업종 종사자 모임 ○ 노동 전 작업복 갈아입기 및 노동 후 샤워 ○ 연가신청, 전보 등에 따른 자리 이동, 직장상사와 간담회 ○ 농가일지 작성, 일손 구하기, 소작비용·생산작물 논의 ○ 직장 내의 이동, 일 관련 준비 및 기다리는 행동 등
22	구직활동	◆ 구직활동
221	구직활동	◆ 자영업·회사 등 취업을 위한 구직·창업 관련 활동 ○ 채용 시험·면접 보기 ○ 응시원서·이력서 쓰기 ○ 창업준비를 위해 가게 알아보러 다님 ○ 인력시장에서 일거리 구함 ○ 정보지, 인터넷 등의 구인·구직란 열람 등

자료: 통계청, 『2014년 생활시간조사』 행동분류해설.

생활시간조사 자료가 수집한 일 관련 행동 정보 가운데 소분류의 ‘주업’, ‘일 관련 연수’, ‘일 중 휴식’, ‘기타 일 관련 행동’을 일일 단위의 근로시간에 포함하여 정의하고 분석했다. 보통의 통계가 주된 일자리에서의 주 단위 근로시간을 측정하기 때문에 부업 관련 행동은 제외했고, 임금 근로자의 유급 노동을 분석하기 때문에 무급, 자가소비 관련 일 시간은 제외했다. 오직 임금근로자가 주된 일자리에서 수행하는 유급 노동과 관련된 일 관련 시간만을 측정하고자 했다.

주업은 ‘개인 또는 가구의 수입을 위해 노동 등을 투입하는 행동’으로 코딩원 지침에 포함된 내용을 보면 본업과 관련된 대부분의 노동으로 정규 근로시간과 초과, 야간 근무 시간을 포함한다. 즉 일반적인 가구조사가 정규 근로시간과 초과 근로시간을 구분하고 있는 데 반해, 시간사용 조사는 구분을 하지 않는다. 일반적인 가구조사가 약정된 근로시간과 할증률이 적용되는 노동시간 구분에 관심이 있다면, 우리나라 시간사용 조사는 보상을 받는 주된 유급 노동 활동이라는 점에서 동일하다고 간주하

고 구분을 두지 않는 듯하다.

일 중 휴식은 ‘출퇴근이 있는 임금근로자 및 자영자가 일하는 도중에 특별한 행동을 하지 않고 쉬는 경우’에 해당하는 시간이다. 점심 휴게 시간에 점심을 먹었더라면 이는 먹는 활동으로 분류되었을 것이고, 일 중 휴식은 아니다. 점심 휴게 시간이라 하더라도 먹지 않고 특별한 행동을 하지 않았더라면 일 중 휴식 활동으로 분류되었을 가능성이 크다. 보상 노동 시간의 일부인지, 휴게 시간의 일부인지는 분명하지 않지만, ‘행동’ 관점에서 일과 휴식은 분명 다르므로 주업과 구분을 둔 것으로 보인다.

일 관련 연수는 ‘출퇴근이 있는 임금근로자 및 자영자가 직장 연수, 일과 직접적으로 관련된 교육, 세미나 참석 등’과 관련된 활동이다. 이것은 분명한 일에 포함되나 일상적이고 반복적인 주된 업무에 속하지 않으며, 주된 노동 활동과는 구분되는 활동이라 별도의 행동으로 간주하고 있는 듯하다.

기타 일 관련 행동은 지침의 내용을 보면, 휴일 회사 체육대회, 공식 회식, 종사자 모임, 작업복 갈아입거나 씻기, 일 준비 및 대기 시간을 포함하고 있다. 이러한 활동도 주된 업무와는 질적으로 다르거나 일회적인 활동이기 때문에 별도의 행동으로 간주하고 있다.

분석 대상인 4가지 일 관련 행동 가운데 ‘주업’과 ‘일 관련 연수’는 사업체조사나 가구조사에서 평균 주당 노동시간을 측정할 때 포함되는 시간일 가능성이 크다. ‘기타 일 관련 행동’과 ‘일 중 휴식’은 응답자가 평균 주당 근로시간을 측정할 때 포함시키고 있을지 분명하지 않다. 이 행동이 출근 이후부터 퇴근 이전까지 일어난 행동이라면 주당 노동시간에 포함되어 조사되고 있을 가능성이 높다. 그러나 ‘기타 일 관련 행동’은 근로자에 따라 보상받지 못하는 경우 노동시간으로 인식하지 않을 수 있어 주당 근로시간에도 포함시키지 않는 활동일 가능성이 높다. ‘기타 일 관련 행동’ 가운데는 임금근로자가 주된 업무 이후 참석하는 회식이나 동종업계 종사자 네트워크 모임 관련 행동이 포함되기도 하지만, ‘노동 전 작업복 갈아입기 및 노동 후 샤워’와 같이 명백히 주된 업무 관련 행동이지만 소정 근로시간으로 간주되지 않아 부분노동이나 다름없는 행동, 또는 ‘직장 내의 이동, 일 관련 준비 및 기다리는 행동 등’과 같이 ‘대기’ 시

간으로 간주될 수 있는 행동을 포함하고 있다. ‘일 중 휴식’은 근로시간일 수도 있고 휴게 시간으로 해석될 수도 있다. ‘일 중 휴식’ 가운데 ‘출퇴근이 있는 임금근로자 및 자영자가 일 하는 도중에 특별한 행동을 하지 않고 쉬는 경우’는 실질적인 휴게시간일 수도 있고, 근로시간 중 틈틈이 쉬는 휴식시간일 수 있고, 아니면 대기 시간으로 해석될 수 있는 여지도 있어 기존 조사에서 노동시간으로 포함되고 있는지 확실하지 않다.

ILO(2008:14)는 노동시간과 관련하여 몇 가지 노동시간 개념을 제시한 바 있다. 첫째, 실제노동시간(hours actually worked)은 모든 일하는 사람들에게 적용되고 모든 직무에 적용될 수 있는, 통계적 목적으로 정의된 노동시간의 핵심개념으로, 생산 활동과 생산 활동을 유지하고 촉진하고 제고하는 데 사용된 시간을 포함한다. 도구와 기계, 작업장을 청소, 수리, 준비, 관리 유지하는 시간과 탈의시간, 먼지와 오염제거시간, 세면 시간을 포함한다. 둘째, 보상노동시간(hours paid for)은 실제 일한 시간과 관계없이 보상을 받을 수 있는 노동시간을 뜻한다. 예를 들어 유급연차휴가, 유급공휴일, 유급병가 등은 일하지 않고도 임금을 지급받는 노동시간에 포함된다. 셋째, 정규노동시간(normal hours of work)은 법이나 규제 혹은 단체협약이나 중재재정에서 정해진 바에 따라 일정 기간 동안 고용된 특정 직무에서 일을 해야 하는 시간을 의미한다. 넷째, 계약노동시간(contractual hours of work)은 계약관계에 따라 근로자들이 일할 것으로 예상되는 시간으로 정규 노동시간과 구분된다고 한다. 넷째, 통상노동시간(hours usually worked)은 오랜 기간에 걸쳐서 어떤 일에서 가장 보편적으로 일하는 시간을 의미한다. 다섯째, 연장노동시간(overtime hours of work)은 계약된 노동시간이나 규범을 넘어서 일하는 시간이다.

본 연구가 분석하고자 하는 생활시간조사의 4가지 노동 관련 행동 분류는 ‘실제노동시간’에 대한 보다 정확한 정보를 제공한다. 생활시간조사 자료의 노동시간 분석을 통해 기존 조사 자료에서 간과하고 있던 노동시간 개념과 측정에 대한 시사점을 도출할 수 있다.

분석을 위해 만 74세 이하 임금 근로자를 표본으로 삼았다. 생활시간 조사는 임금근로자의 근무일에 대해서만 분석을 진행했다. 이를 동안 조사된 시간일지 모두 근무일에 해당되는 응답자만 분석했다. 그럼에도 불

구하고 일일 전체 근로시간이 0으로 보고된 응답자는 제외했고, 주당 근로시간이 120시간으로 극단치의 값을 보고한 응답자는 제외했다. 분석에 활용된 표본은 6,700개의 시간일지이다.

### 제3절 연구 결과

#### 1. 주당 근로시간과 일 근로시간 비교

본 절에서는 생활시간조사 자료에서 수집된 주당 근로시간과 시간 일지에서 계산한 일 단위 근로시간을 비교했다. 주당 근로시간은 ‘지난 1주간 주업과 그 외 부수적인 수입을 위해 각각 몇 시간 일하셨습니까?’라는 질문을 바탕으로 계산했다. 주업과 부업 별도로 일한 시간을 질문하였고, 근무시간에 포함하는 것은 초과근무시간이다.

일 단위 근로시간은 두 가지로 개념화했다. 근로시간 1은 주업, 일 관련 연수, 일 중 휴식 시간을 합산한 개념이다. 기존 조사에서 주당 근로시간을 질문할 때 포함될 가능성이 높은 활동들만을 포함했다. 근로시간 2에는 근로시간 1에 기타 일 관련 행동 시간까지 합산했다.

<표 2-2>에 제시된 바와 같이, 2014년 현재 우리나라 임금근로자의 주 평균 근로시간은 46.75시간이다. 일평균 근로시간은 7.21시간, 기타 일 관련행동까지 합하면 7.35시간이다. 기타 일 관련 행동 시간량의 절대치가 그리 크지 않아 근로시간 1과 근로시간 2의 차이가 크지 않다. 평균을 표준편차로 나누어 표준화한 변동계수를 통해 주 근로시간과 일 근로시간의 분포를 비교해 보았다. 대체적으로 주 단위보다는 일 단위로 근로시간을 측정했을 때 분포가 다소 커짐을 알 수 있다. 임금근로자의 주당 노동시간 분포보다 일 단위 근로시간의 노동시간 분포가 좀 더 크다는 것은 하루 단위에서 임금 근로자의 노동 투여 시간 양태가 좀 더 다양하다는 것을 의미한다.

성별 근로시간 실태를 살펴보면, 남성은 주평균 근로시간이 49.40시간,

16 근로시간 관련 통계 및 근로시간 단축제 효과에 관한 분석

여성은 42.90시간으로 남성이 더 길다. 일평균 근로시간도 남성이 7.53시간, 여성은 6.73시간으로 남성이 더 길다. 변동계수를 보면, 일 단위로 근로시간을 측정했을 때 여성보다 남성의 근로시간 편차가 더 커지고 있다. 일 단위에서 남성들은 초과근로의 여지가 적은 여성보다 근로시간 측면에서 훨씬 다양한 방식으로 일하고 있음을 드러낸다.

종사상지위별로 근로시간 실태를 살펴보자. 주평균 근로시간은 상용직이 49.09시간으로 가장 길고, 임시직과 일용직은 각각 40.50시간, 39.95시간으로 큰 차이가 없지만 임시직이 약간 더 길다. 반면 일평균 근로시간은 상용직이 7.51시간으로 역시 가장 길지만, 임시직과 일용직은 각각 6.22시간, 6.65시간으로 일용직 시간이 약간 더 길다. 일 단위로 측정했을 때 상용직은 변동계수가 커지지만, 일용직은 변동계수가 작아진다.

〈표 2-2〉 임금근로자 성별, 종사상지위, 전일제 여부별 평균 근로시간

(단위: 시간)

			주당 근로시간	일 근로시간 1	일 근로시간 2
전 체		평균	46.75	7.21	7.35
		표준편차	13.56	2.15	2.18
		변동계수	0.290	0.298	0.297
성별	남성	평균	49.40	7.53	7.69
		표준편차	13.05	2.13	2.16
		변동계수	0.264	0.283	0.281
	여성	평균	42.90	6.73	6.86
		표준편차	13.36	2.09	2.11
		변동계수	0.311	0.311	0.308
종사상지위	상용직	평균	49.09	7.51	7.67
		표준편차	11.55	1.97	2.00
		변동계수	0.235	0.262	0.260
	임시직	평균	40.50	6.22	6.32
		표준편차	0.401	0.390	0.386
		변동계수	0.40	0.39	0.39
	일용직	평균	39.95	6.65	6.76
		표준편차	16.39	2.29	2.33
		변동계수	0.410	0.345	0.345

〈표 2-2〉의 계속

			주당 근로시간	일 근로시간 1	일 근로시간 2
전일제 여부	시간제	평균	23.72	4.78	4.86
		표준편차	8.48	2.20	2.23
		변동계수	0.358	0.461	0.458
	전일제	평균	49.29	7.47	7.63
		표준편차	11.45	1.97	1.99
		변동계수	0.232	0.263	0.261

자료: 통계청, 『생활시간조사 2014』.

전일제 여부별 근로시간 실태를 살펴보면, 시간제는 주평균 근로시간뿐만 아니라 일평균 근로시간도 전일제보다 짧다. 변동계수는 일평균 근로시간으로 측정했을 때 전일제(0.23에서 0.26)보다 시간제(0.36에서 0.46)가 훨씬 커진다. 시간제로 일하는 임금근로자의 경우 주당 근로시간에서의 차이보다 일 단위 근로시간에서 좀 더 다양한 방식으로 일하고 있음을 알 수 있다.

〈표 2-3〉에서는 산업별로 근로시간 실태를 살펴보았다. 주 근로시간이 가장 긴 업종은 부동산업 및 임대업으로 평균 52.28시간, 가장 짧은 업종은 가구 내 고용활동이 33.89시간, 교육서비스업이 38.62시간이다. 일 근로시간이 가장 긴 업종은 제조업(7.86시간)과 운수업(7.83)이며 가장 짧은 업종은 가구 내 고용활동(4.66시간), 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업(6.30시간)이다. [그림 2-1]에 제시되어 있듯이, 주 근로시간에서 업종별 순위가 일 근로시간 기준 업종별 순위와 일치하지 않는다. 업종별로 평균과 근로시간 차이를 계산해서 순위를 나열한 결과를 보면, 부동산 및 임대업이나 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업은 일 단위 근로시간 기준으로 근로시간이 가장 긴 업종이 아니다. 또한 주 근로시간 기준으로는 평균을 초과하지만 일 근로시간 기준으로는 평균에 미달하는 전기, 가스, 증기 및 수도사업, 부동산 및 임대업이나 하수·폐기물 처리 같은 업종도 있다.

변동계수의 변화를 살펴보자. 일 근로시간으로 측정했을 때 변동계수는 농림어업, 건설업, 숙박 및 음식서비스업, 출판, 영상, 방송통신 및 정

보서서비스업, 사업시설관리 및 사업지원서비스업, 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업을 제외한 대부분의 업종을 반영한 것이다.

〈표 2-3〉 산업별 평균 근로시간

(단위: 시간)

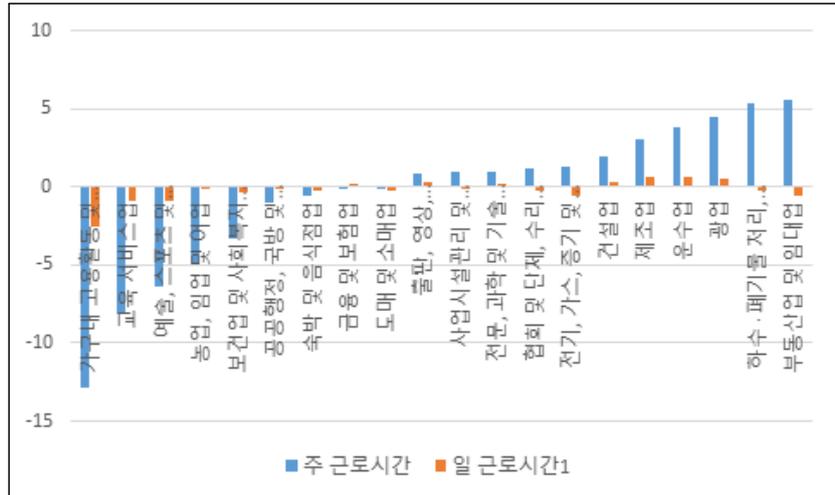
		주 근로시간	일 근로시간 1	일 근로시간 2
농업, 임업 및 어업	평균	41.78	7.13	7.24
	표준편차	14.69	2.35	2.40
	변동계수	0.352	0.330	0.331
광업	평균	51.15	7.75	7.82
	표준편차	14.29	2.84	2.83
	변동계수	0.279	0.366	0.362
제조업	평균	49.77	7.86	8.06
	표준편차	11.19	1.87	1.90
	변동계수	0.225	0.237	0.236
전기, 가스, 증기 및 수도사업	평균	48.02	6.66	6.87
	표준편차	10.63	1.89	1.93
	변동계수	0.221	0.283	0.281
하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	평균	52.04	6.97	7.18
	표준편차	15.74	2.14	2.23
	변동계수	0.302	0.306	0.310
건설업	평균	48.72	7.45	7.60
	표준편차	11.44	1.58	1.59
	변동계수	0.235	0.212	0.209
도매 및 소매업	평균	46.73	6.93	7.04
	표준편차	13.61	2.10	2.14
	변동계수	0.291	0.303	0.304
운수업	평균	50.53	7.83	7.93
	표준편차	12.85	2.43	2.41
	변동계수	0.254	0.310	0.304
숙박 및 음식점업	평균	46.15	6.96	7.05
	표준편차	18.64	2.51	2.52
	변동계수	0.404	0.361	0.358
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	평균	47.54	7.49	7.63
	표준편차	12.14	1.91	1.95
	변동계수	0.255	0.255	0.255

〈표 2-3〉의 계속

		주 근로시간	일 근로시간 1	일 근로시간 2
금융 및 보험업	평균	46.56	7.43	7.55
	표준편차	10.69	1.82	1.84
	변동계수	0.230	0.245	0.243
부동산업 및 임대업	평균	52.28	6.67	6.81
	표준편차	16.73	3.05	3.10
	변동계수	0.320	0.457	0.455
전문, 과학 및 기술 서비스업	평균	47.72	7.42	7.64
	표준편차	10.99	1.90	1.98
	변동계수	0.230	0.255	0.259
사업시설관리 및 사업 지원 서비스업	평균	47.68	7.18	7.32
	표준편차	15.77	2.36	2.39
	변동계수	0.331	0.328	0.326
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	평균	45.77	7.08	7.21
	표준편차	13.50	2.25	2.28
	변동계수	0.295	0.318	0.316
교육 서비스업	평균	38.62	6.32	6.46
	표준편차	12.75	2.08	2.10
	변동계수	0.330	0.329	0.326
보건업 및 사회복지 서비스업	평균	43.45	6.84	6.97
	표준편차	11.63	2.02	2.03
	변동계수	0.268	0.295	0.292
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	평균	40.37	6.30	6.46
	표준편차	14.89	2.14	2.23
	변동계수	0.369	0.339	0.345
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	평균	47.94	6.93	7.06
	표준편차	14.33	2.34	2.33
	변동계수	0.299	0.338	0.330
가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	평균	33.89	4.66	4.66
	표준편차	15.07	2.16	2.16
	변동계수	0.445	0.463	0.463

주: 변동계수가 일 단위 근로시간에서 감소하는 업종을 음영 처리.  
 자료: 통계청, 『생활시간조사 2014』.

(그림 2-1) 산업별 주 근로시간과 일 근로시간 순위 비교



주: 평균근로시간-각 범주 근로시간.  
 자료: 통계청, 『생활시간조사 2014』.

이제, 직종별 근로시간 실태를 살펴보자(표 2-4 참조).

장치, 기계조작 및 조립 종사자가 주 근로시간(51.39시간)이나 일 근로시간(7.96시간)이 가장 긴 직종이다. 주당 근로시간이 가장 짧은 직종은 농림업업숙련 종사자(42.21시간)이며 그다음은 전문가 및 관련 종사자(44.42시간)으로 나타났다. [그림 2-2]에 제시된 바와 같이, 평균 시간보다 근로시간이 높게 나타난 3개 직종에서는 주 단위나 일 단위로 근로시간을 측정했을 때 직종 간 순위에 차이가 없는 것으로 보인다. 사무직 종사자는 주 근로시간은 평균 미만이지만 일 근로시간은 평균보다 다소 높은 수준의 직종이었다. 일 근로시간으로 측정했을 때 변동계수가 커지는 직종은 관리자, 전문가 및 관련종사자, 사무종사자, 장치 기계 조작 및 조립 종사자이다.

2014년 기준 생활시간조사 수집 당시에는 토요일과 일요일에도 휴일 근로를 하는 노동자가 많았을 것이다. 생활시간조사 자료는 응답자가 직장에서 갖는 정기적 휴무일 정보를 갖고 있다. 일 단위 근로시간 정보와 휴무일 정보를 가지고 주당 근로시간으로 환산하여, 응답자가 주관적으

로 응답한 주당 근로시간과 비교해 보았다. <표 2-5>에 제시된 바와 같이 일 단위 근로시간에 근무일을 곱한 환산 주당 근로시간은 응답자가 주관적으로 응답한 주당 근로시간보다 6.5~7.5시간가량 짧다. 일 평균 근로시간을 감안하면 휴일에도 근무하는 경우가 상당히 많을 수 있음을 시사한다. 근로시간 52시간 상한제가 도입되고 보편화되면 주당 근로시간 기준 장시간 노동자의 비중이 대폭 감소할 것이라 생각할 수 있다.

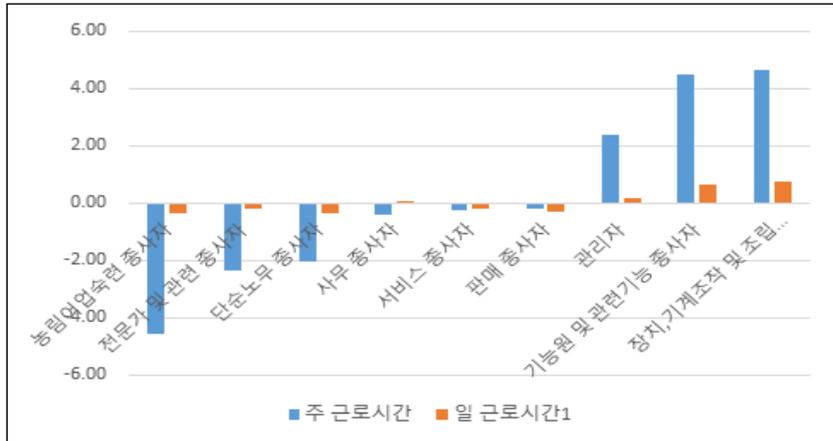
〈표 2-4〉 직종별 평균 근로시간

(단위: 시간)

		주 근로시간	일 근로시간 1	일 근로시간 2
관리자	평균	49.13	7.36	7.61
	표준편차	11.35	1.92	2.00
	변동계수	0.231	0.261	0.263
전문가 및 관련 종사자	평균	44.42	6.99	7.15
	표준편차	12.73	2.11	2.13
	변동계수	0.287	0.302	0.299
사무 종사자	평균	46.34	7.27	7.44
	표준편차	10.16	1.82	1.86
	변동계수	0.219	0.250	0.250
서비스 종사자	평균	46.53	6.99	7.08
	표준편차	17.01	2.49	2.50
	변동계수	0.366	0.356	0.353
판매 종사자	평균	46.57	6.90	7.02
	표준편차	13.50	2.07	2.09
	변동계수	0.290	0.299	0.298
농림어업숙련 종사자	평균	42.21	6.86	6.93
	표준편차	18.87	2.16	2.16
	변동계수	0.447	0.314	0.312
기능원 및 관련 기능 종사자	평균	51.23	7.83	8.03
	표준편차	11.59	1.78	1.81
	변동계수	0.226	0.228	0.225
장치, 기계조작 및 조립 종사자	평균	51.39	7.96	8.12
	표준편차	12.12	2.02	2.04
	변동계수	0.236	0.253	0.252
단순노무 종사자	평균	44.69	6.85	6.95
	표준편차	16.66	2.52	2.55
	변동계수	0.373	0.368	0.366

자료: 통계청, 『생활시간조사 2014』.

(그림 2-2) 직종별 주 근로시간과 일 근로시간 순위 비교



주: 평균근로시간-각 범주 근로시간

다음으로 <표 2-6>에서는 임금근로자의 장시간 근로 실태를 살펴보았다. 2014년 현재 주평균 근로시간이 68시간을 초과하는 임금근로자는 전체 6.91%, 52시간을 초과하는 근로자는 27.21%, 40시간을 초과하는 근로자는 60.56%이다. 일 단위 근로시간 기준으로 하루 평균 근로시간이 12시간을 초과하는 근로자는 1.14%, 10시간 초과는 7.41%, 8시간을 초과하는 근로자는 32.40%이다. 연장근로가 없다고 가정하고서 주당 40시간과 일당 8시간을 근로자가 일했을 최소 노동시간이라 정의하면, 주당 근로시간 기준으로는 약 61%가 장시간 노동자이고, 일 근로시간 기준으로는 약 32%가 장시간 노동자이다. 일 근로시간 기준에서 장시간 노동자의 비중이 더 낮다는 것은 우리나라 장시간 노동의 문제가 일 단위 노동시간량에 있다기보다는 주당 근로일수가 많다는 데 있음을 시사한다.

<표 2-5> 일 단위 근로시간으로 주당 근로시간 계산

	주 6일 근무자		주 5일 근무자	
	환산 주당 근로시간	응답 주당 근로시간	환산 주당 근로시간	응답 주당 근로시간
전체	45.61	52.00	36.49	43.90
남성	47.33	53.86	41.81	48.33
여성	42.81	48.97	34.19	40.75

자료: 통계청, 『생활시간조사 2014』.

응답자 특성별로 살펴보면, <표 2-6>에서 제시된 바와 같이 일 기준 장시간 노동자 비율에서 남성이 여성보다 높다. 일 근로시간 10시간 초과를 살펴보면 남성은 9.52%, 여성은 4.34%만이 장시간 노동자이다. 종사상지위로 보았을 때 상용직이 임시, 일용직에 비해 일 기준 장시간 노동자 비중이 높다. 다시 <표 2-7>에서 산업별로 장시간 근로실태를 보면, 일 기준 장시간 노동자의 비중이 가장 높은 산업은 광업(22.06%), 제조업(10.08%), 운수업(15.00%), 숙박 및 음식점업(10.29%), 부동산업 및 임대업(11.15%)이다. 이들 업종은 주중 근로시간 기준 장시간 노동자 비중도 높지만, 주 52시간 또는 40시간을 초과하는 근로시간 기준에서는 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업종이 가장 높다.

<표 2-6> 임금근로자의 장시간 근로 비중 - 성별, 종사상지위별, 전일제여부별

(단위: %)

	주>68	주>52	주>40	일>12	일>10	일>8
전체	6.91	27.21	60.56	1.14	7.41	32.40
남성	8.88	32.90	69.32	1.69	9.52	38.20
여성	4.06	18.96	47.85	0.35	4.34	23.99
상용직	7.47	29.54	66.62	1.29	8.32	35.41
임시직	5.44	20.66	43.05	0.87	5.17	20.61
일용직	5.27	21.00	45.32	0.46	4.37	30.31
시간제	0.00	0.00	0.11	0.33	1.53	8.77
전일제	7.67	30.21	67.23	1.23	8.06	35.01

주: 주 근로시간 장시간은 각각 68, 52, 40시간 초과로 정의, 일 근로시간 장시간은 각각 12, 10, 8시간 초과로 정의.

자료: 통계청, 『생활시간조사 2014』.

<표 2-7> 임금근로자의 장시간 근로 비중(산업별)

	주>68	주>52	주>40	일>12	일>10	일>8
농업, 임업 및 어업	8.97	18.70	51.60	0.56	4.38	38.77
광업	21.40	38.96	67.63	3.58	22.06	52.10
제조업	6.74	33.26	72.76	0.80	10.08	43.58
전기, 가스, 증기 및 수도사업	11.94	24.74	57.34	0.00	1.13	17.71
하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	18.32	41.92	78.17	0.69	5.46	33.38
건설업	5.14	31.15	71.78	0.17	2.99	33.68
도매 및 소매업	6.48	27.58	63.78	0.29	5.29	28.18
운수업	10.18	34.86	68.10	5.36	15.00	39.90

<표 2-7>의 계속

	주>68	주>52	주>40	일>12	일>10	일>8
숙박 및 음식점업	13.63	38.93	60.01	0.65	10.29	37.49
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	8.16	24.33	61.24	2.46	9.35	30.51
금융 및 보험업	4.75	21.13	60.56	0.47	6.23	34.95
부동산업 및 임대업	20.46	36.27	67.35	7.72	11.15	25.03
전문, 과학 및 기술 서비스업	5.74	25.01	58.94	0.54	7.80	32.97
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	12.47	27.41	54.86	3.02	9.07	28.07
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	6.09	23.24	52.00	1.59	8.73	28.15
교육 서비스업	2.11	8.89	28.42	0.64	3.90	16.15
보건업 및 사회복지 서비스업	1.84	15.92	50.93	0.76	3.54	25.91
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	4.13	17.77	44.86	0.48	3.06	21.13
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	8.56	35.32	66.51	1.08	7.55	31.72
가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	1.78	11.21	26.71	0.00	2.01	4.11

주: 주 근로시간 장시간은 각각 68, 52, 40시간 초과로 정의, 일 근로시간 장시간은 각각 12, 10, 8시간 초과로 정의.

자료: 통계청, 『생활시간조사 2014』.

<표 2-8>에 제시된 직종별 임금근로자의 장시간 노동자 비중을 보면 기능원 및 관련기능 종사자와 장치, 기계조작 및 조립종사자의 장시간 노동자 비중이 주당 노동시간이나 일 기준 노동시간으로 볼 때 가장 높다.

<표 2-8> 임금근로자의 장시간 근로 비중(직종별)

	주>68	주>52	주>40	일>12	일>10	일>8
관리자	7.23	22.70	65.77	0.80	8.58	32.11
전문가 및 관련 종사자	4.35	19.67	52.52	0.96	5.89	27.25
사무 종사자	3.83	19.29	55.96	0.59	5.25	30.20
서비스 종사자	11.31	35.84	60.32	1.58	9.25	35.33
판매 종사자	5.46	27.73	64.97	0.48	4.84	27.80
농림어업숙련 종사자	13.12	29.73	52.06	0.00	4.76	28.40
기능원 및 관련기능 종사자	9.42	38.22	77.85	1.21	8.09	43.68
장치, 기계조작 및 조립 종사자	9.11	39.96	76.48	1.57	13.61	43.24
단순노무 종사자	9.48	28.16	54.03	2.02	8.30	29.49

주: 주 근로시간 장시간은 각각 68, 52, 40시간 초과로 정의, 일 근로시간 장시간은 각각 12, 10, 8시간 초과로 정의.

자료: 통계청, 『생활시간조사 2014』.

## 2. 노동시간 세부 구분

본 절은 앞서 제시한 일 단위 노동시간 가운데 일 중 휴식시간과 기타 일 관련 행동 시간에 초점을 맞춰 분석했다. 생활시간조사는 주업과 일 중 휴식, 기타 일 관련 행동 시간을 ‘행동분류’에서 구분하여 근로시간의 구체적인 내용을 조사한다. 각각의 시간이 임금을 산정할 때 보상받는 활동인지 여부는 확인할 수 없다. 생활시간조사는 ‘행동’을 중심으로 일정 기간 동안의 활동 상태를 조사하고 있는데, 본인이 일자리에서 주되게 수행하는 본래 업무, 공식적으로 비공식적으로 존재하는 휴식 시간, 기타 일과 관련된 행동을 묶어 노동시간을 구분하고자 했다.

<표 2-9>에서 제시된 바에 따르면, 우리나라 임금근로자의 하루 일 중 휴식 시간은 4.83분이며, 기타 일 관련 행동은 8.76분이다. 기타 일 관련 행동이 일어난 장소를 구분하여 그 행동의 성격을 규명해 보았다. 기타 일 관련 행동이 가장 많이 일어나는 공간은 직장으로 4.98분이다.

〈표 2-9〉 전체 임금근로자 ‘일 중 휴식시간’과 ‘기타 일 관련 행동’ 시간(성별, 종사상지위, 전일제여부, 장시간 여부)

(단위: 분)

	일 중 휴식	기타 일 관련 행동			
		합계	본인집	직장	기타
전 체	4.83	8.76	0.30	4.98	3.50
남성	5.12	9.70	0.25	4.86	4.59
여성	4.39	7.40	0.36	5.14	1.91
상용직	4.92	9.70	0.27	5.27	4.16
임시직	4.27	5.88	0.49	4.36	1.02
일용직	5.09	6.72	0.10	3.79	2.83
시간제	3.16	4.88	0.91	3.03	0.94
전일제	5.01	9.19	0.23	5.19	3.78
일≤10시간	4.50	9.01	0.30	5.05	3.66
일>10시간	8.93	5.74	0.27	4.10	1.38
일≤12시간	4.73	8.81	0.30	4.98	3.53
일>12시간	13.18	5.17	0.00	4.69	0.55

자료: 통계청, 『생활시간조사 2014』.

응답자 특성에 따라 일 중 휴식과 기타 일 관련 행동 시간에서 변이가 존재한다. 남성이 여성보다 일 중 휴식과 기타 일 관련 행동 시간이 길다. 상용직과 일용직은 일 중 휴식 시간이 비슷하나, 기타 일 관련 행동 시간이 가장 긴 것은 상용직이다. 일용직은 상용직보다 기타 장소에서 수행하는 기타 일 관련 행동 시간이 짧다. 시간제보다 전일제가 일 중 휴식 시간과 기타 일 관련 행동 시간이 길다. 일 근로시간이 길수록 일 중 휴식 시간이 길며, 기타 일 관련 행동 시간은 짧다.

〈표 2-10〉 일 중 휴식시간과 기타 일 관련 행동 시간(산업별)

(단위: 분)

	일 중 휴식	기타 일 관련 행동			
		합계	본인집	직장	기타
농업, 임업 및 어업	4.32	6.45	0.68	2.45	3.32
광업	24.16	4.36	0.00	3.36	1.00
제조업	5.26	11.77	0.08	6.65	5.04
전기, 가스, 증기 및 수도사업	5.89	12.77	0.00	7.74	5.03
하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	4.88	12.61	0.00	4.85	7.77
건설업	5.20	9.09	0.06	4.91	4.12
도매 및 소매업	4.36	6.96	0.14	3.61	3.21
운수업	6.60	6.02	0.09	3.42	2.53
숙박 및 음식점업	4.48	5.61	0.14	4.37	1.09
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	3.30	8.26	0.18	2.92	5.16
금융 및 보험업	2.46	7.45	0.36	4.88	2.21
부동산업 및 임대업	3.78	8.46	0.74	4.06	3.67
전문, 과학 및 기술 서비스업	4.14	13.18	0.65	3.38	9.15
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	4.56	8.56	0.11	6.35	2.10
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	5.43	7.74	0.04	5.53	2.17
교육 서비스업	6.23	7.97	1.69	4.23	2.05
보건업 및 사회복지 서비스업	3.99	8.05	0.26	5.21	2.58
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	4.34	9.69	0.37	6.19	3.13
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	5.37	8.01	0.16	5.22	2.63
가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	1.73	0.15	0.00	0.15	0.00

자료: 통계청, 『생활시간조사 2014』.

<표 2-10>에 제시된 바와 같이, 산업별로도 일 중 휴식 시간과 기타 일 관련 행동 시간에 편차가 크다. 기타 일 관련 행동 시간은 제조업, 전기, 가스, 증기 및 수도사업, 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업, 전문, 과학 및 기술서비스업 등이 길다고 할 수 있다. 이들 직종은 직장에서 수행하는 기타 일 관련 행동 시간도 길지만 기타 장소에서 수행하는 기타 일 관련 행동 시간도 길다. 하수폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업과 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업은 직장보다 기타 장소에서 수행하는 기타 일 관련 행동 시간이 더 긴데, 업종의 특성상 실제 일을 하는 곳이 특정 사무실이 아닌 야외 또는 서비스 제공이 이루어지는 곳이기 때문인 것으로 보인다. 이렇게 일을 하는 장소가 야외이거나 관리감독자가 부재한 곳일 경우, 기타 일 관련 행동 시간이 보상되는 임금 시간에 산정되기는 매우 어려울 것으로 보인다.

<표 2-11>은 직종별로 일 중 휴식시간과 기타 일 관련 행동 시간을 제시한 것이다. 기타 일 관련 행동 시간이 가장 긴 직종은 관리자로 14.67분이고 기능원 및 관련 기능종사자는 11.7분이다. 생산직과 노무 관련직종은 기타 장소보다는 직장에서의 기타 일 관련 행동 시간이 압도적으로 더 긴 반면, 사무 관련직종은 기타 장소에서의 행동 시간도 비교적 높은 편이다.

<표 2-11> 일 중 휴식시간과 기타 일 관련 행동 시간(직종별)

(단위: 분)

	일 중 휴식	기타 일 관련 행동			
		합계	본인집	직장	기타
관리자	2.84	14.67	0.00	3.89	10.78
전문가 및 관련 종사자	5.29	9.72	1.05	4.52	4.15
사무 종사자	3.83	10.08	0.14	5.21	4.73
서비스 종사자	5.02	5.22	0.07	4.19	0.95
판매 종사자	3.81	7.14	0.16	3.84	3.14
농림어업숙련 종사자	3.74	4.37	0.00	3.41	0.95
기능원 및 관련기능 종사자	5.63	11.70	0.13	7.45	4.14
장치, 기계조작 및 조립 종사자	6.13	9.34	0.07	5.63	3.64
단순노무 종사자	5.15	6.12	0.09	4.70	1.33

자료: 통계청, 『생활시간조사 2014』.

앞의 <표 2-9>에서 보았듯이, 전체 임금근로자가 ‘기타 일 관련 행동’에 쓴 시간은 많지 않고 8.76분에 불과하지만, 행동에 소요된 시간보다는 이러한 행동이 있었는지가 더 의미있을 수 있다. 기타 일 관련 행동이 발생했는지 여부를 분석해 보았다. <표 2-12>는 하루 중 ‘기타 일 관련 행동’이 있는 근로자 비중을 제시하고 있다. 전체 근로자의 23.07%에 해당하고, 남성보다는 여성이 다소 높았으며, 상용직이 23.89%, 전일제가 23.72%, 직종 가운데는 기능원 및 관련기능 종사자가 30.15%, 장치, 기계 조작 및 조립종사자가 30.05%로 높은 수준이었다. 산업 가운데는(표 2-13 참조) 제조업 30.48%, 전기, 가스, 증기 및 수도사업이 30.13%, 사업시설관리 및 사업지원 서비스업이 27.95%로 높은 수준이었다.

<표 2-12> ‘기타 일 관련 행동’이 있는 근로자 비중과 조건부 세부 활동 평균 시간  
(성별, 종사상지위별, 전일제 여부별, 직종별)

(단위: %, 분)

	비중	기타 일 관련 행동			
		합계	본인집	직장	기타
전체	23.07	37.99	1.28	21.56	15.15
남성	22.90	42.37	1.11	21.22	20.04
여성	23.32	31.75	1.52	22.05	8.18
상용직	23.89	40.60	1.15	22.06	17.40
임시직	20.39	28.83	2.42	21.41	5.00
일용직	21.55	31.21	0.47	17.60	13.14
시간제	17.19	28.42	5.29	17.63	5.50
전일제	23.72	38.76	0.96	21.88	15.92
관리자	23.91	61.33	0.00	16.25	45.08
전문가 및 관련 종사자	21.04	46.19	4.99	21.49	19.71
사무 종사자	22.25	45.31	0.62	23.43	21.26
서비스 종사자	19.65	26.56	0.37	21.33	4.85
판매 종사자	18.99	37.57	0.83	20.20	16.53
농림어업숙련 종사자	13.15	31.62	0.00	24.72	6.90
기능원 및 관련기능 종사자	30.15	38.81	0.42	24.68	13.71
장치, 기계조작 및 조립 종사자	30.05	31.09	0.23	18.73	12.12
단순노무 종사자	22.90	26.72	0.41	20.51	5.81

자료: 통계청, 『생활시간조사 2014』.

한편, 앞의 <표 2-12>에는 ‘기타 일 관련 행동’이 있다고 응답한 임금 근로자에 한정하여 기타 일 관련 행동 시간과 그 행동을 한 장소를 구분하여 시간을 계산한 결과가 담겨 있다. 전체 임금근로자의 23.07%가 기타 일 관련 행동이 있다고 응답한 가운데, 기타 일 관련 행동에 소요된 시간은 약 38분이었다. 직장에서 기타 일 관련 행동을 한 시간은 21.56분이고 기타 장소에서가 15.15분이었다. 기타 일 관련 행동 가운데 노동 전 작업복 갈아입기 및 노동후 샤워, 직장 내의 이동, 일 관련 준비 및 기다리는 행동 등이 포함되어 있기 때문에, 장소가 직장인 경우 이러한 활동이 기타 일 관련 행동일 가능성이 높다. 기타 장소인 경우는 일터 밖의 회식이나 체육대회, 종사자 모임이 포함될 것이다. 직장에서 하는 기타 일 관련 행동은 약 22분이며, 응답자의 특성에 따라 큰 차이가 존재하지 않는다. 반면, 기타 장소에서의 일 관련 행동은 응답자의 특성에 따라 큰 변이가 존재한다. 본인집에서 기타 일 관련 행동을 하는 경우는 거의 없는 것으로 보이는데, 전문가 및 관련 종사자는 본인집에서 기타 일 관련 행동을 약 5분 정도 하고 있고 다른 직종은 거의 미미한 수준이다.

응답자의 특성에 따라 장소별 ‘기타 일 관련 행동’의 수준과 비중이 달랐다. 성별로 기타 일 관련 행동에 참여하는 비중은 여성이 다소 높았다. 그러나 남성의 경우는 기타 일 관련 행동 시간이 여성보다 많은데 기타 장소가 남성은 20여 분, 여성은 8.18분으로 남성이 여성보다 회식이나 모임 등에 더욱 빈번히 참여하고 있고 그러한 활동은 다소 긴 시간이 소요됨을 의미한다. 직장에서의 기타 일 관련 행동은 비교적 분명하게 노동 시간으로 인식되어 주당 노동시간에 포함시켜 응답할 가능성이 높지만, 기타 장소에서의 기타 일 관련 행동은 응답자가 주관적으로 응답한 주당 노동시간에 포함되지 않을 가능성이 높다. 종사상지위별로 보면 임시일용직보다는 상용직이 기타 일 관련 행동에 참여하는 비중이 높았고, 전체 시간도 더 많았다. 직종별로 보면, 기능원 및 관련기능 종사자와 장치, 기계조작 및 조립종사자의 약 30% 정도씩 기타 일 관련 행동에 참여하고 있으며, 시간은 각각 38분, 31분 정도이다. 관리자의 23.91%가 기타 일 관련 행동에 참여하고 있지만 투입 시간은 61.33분으로 가장 길다. 전문가 및 관련종사자와 사무종사자 또한 참여 비중은 각각 21.04%,

22.25%인데, 투입 시간은 약 45분 정도이다. 참여 비중보다 참여자의 투입 시간이 다른 직종에 비해서 길 때, 다른 직종에 비해 기타 장소에서 일어나는 ‘기타 일 관련 행동’ 시간이 많은 편이다.

다시, <표 2-13>을 보자. 산업별로 ‘기타 일 관련 행동’이 있는 근로자 비중이 25%를 넘는 업종을 살펴보면, 제조업, 전기, 가스, 증기 및 수도사업, 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업, 건설업, 사설시설관리 및 사업지원 서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업, 예술 스포츠 및 여

<표 2-13> 산업별 ‘기타 일 관련 행동’이 있는 근로자 비중과 조건부 세부 활동 평균 시간

(단위: %, 분)

	비중	기타 일 관련 행동			
		합계	본인집	직장	기타
농업, 임업 및 어업	20.52	31.41	3.31	11.93	16.17
광업	24.21	18.01	0.00	13.87	4.14
제조업	30.48	38.61	0.25	21.81	16.54
전기, 가스, 증기 및 수도사업	30.13	42.38	0.00	25.69	16.69
하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	26.74	47.17	0.00	18.12	29.05
건설업	25.32	35.90	0.25	19.39	16.26
도매 및 소매업	17.24	40.35	0.81	20.91	18.63
운수업	19.11	31.48	0.46	17.82	13.21
숙박 및 음식점업	21.68	25.85	0.65	20.16	5.05
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	15.33	53.90	1.20	19.02	33.68
금융 및 보험업	20.29	36.73	1.79	24.07	10.87
부동산업 및 임대업	17.46	48.46	4.21	23.24	21.01
전문, 과학 및 기술 서비스업	20.58	64.04	3.16	16.43	44.45
사설시설관리 및 사업지원 서비스업	27.95	30.62	0.40	22.72	7.51
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	17.84	43.38	0.25	30.99	12.14
교육 서비스업	17.69	45.04	9.58	23.89	11.57
보건업 및 사회복지 서비스업	26.32	30.58	0.97	19.78	9.82
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	26.07	37.16	1.42	23.73	12.01
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	21.45	37.34	0.74	24.32	12.28

주: 관측치가 1명인 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동 제외.

자료: 통계청, 『생활시간조사 2014』.

가 관련 서비스업이다. 참여자 비중이 높다고 해서 참여자들이 기타 일 관련 행동에 쓰는 시간이 긴 것은 아니다. 예를 들어 전문, 과학 및 기술 서비스업은 참여자 비중이 20.58%이지만 참여자의 시간은 64분이다. 특히 기타 장소에서의 기타 일 관련 행동 시간이 압도적으로 많다. 다른 업종은 직장에서의 기타 일 관련 행동 시간이 기타 장소에서의 일 관련 행동 시간보다 긴 데 전문, 과학 및 기술서비스업만 예외이다.

일 중 휴식 시간이나 일 관련 기타 행동 시간이 일회적이고 우연적인 활동인지 여부는 이러한 활동을 근로시간에 포함시켜 측정할 것인지 여부를 판단하는 데 중요하다. <표 2-14>는 생활시간조사 자료가 조사한 이들 동안의 해당 행동 시간의 상관성을 분석한 결과이다. 주업, 일 중 휴식, 일 관련 기타 행동에 대해 첫째 날과 둘째 날의 상관관계를 파악한 결과 대체로 매우 높은 상관성을 나타냈다. 가장 상관성이 높을 것으로 예측할 수 있는 행동인 주업의 상관계수는 0.8099, 일 중 휴식은 그보다 약간 높은 0.8217, 기타 일 관련 행동은 0.7165였다. 이를 고용원이 없는 자영업자와 비교해 보면, 자영업자보다도 임금근로자의 일 간 근로시간의 상관성이 다소 낮다는 점이 흥미롭다. 자율적으로 노동시간을 조정하며 일하는 자영업자보다도 계약된 근로시간이 있는 임금근로자의 일 간 근로시간 변동이 크다는 점은 임금근로자의 노동시간 실태를 파악하는데 시사하는 바가 크다. 첫째 날과 둘째 날의 노동시간 차이를 보면 일 관련 기타 행동 시간의 첫째 날과 둘째 날의 차이가 1분 정도이지만, 이

<표 2-14> 첫째 근무일과 둘째 근무일 노동시간의 상관관계와 차이

(단위: 분)

	임금근로자		고용원이 없는 자영업자	
	상관계수	첫째 날-둘째 날	상관계수	첫째 날-둘째 날
총 노동시간	0.8099	3.323	0.8612	3.637
주업+연수	0.8129	4.251	0.8623	3.449
일 중 휴식	0.8217	0.102	0.7185	0.217
일 관련 기타 행동	0.7165	-1.031	0.8601	-0.029

주: 상관계수는 모두 5% 수준에서 통계적으로 유의함.

자료: 통계청, 『생활시간조사 2014』.

행동에 투입되는 시간량이 전체 임금근로자가 8.76분(표 2-9 참조)이었다는 점을 고려하면 상당히 큰 변동 폭을 보여주고 있다고 할 수 있다.

## 제4절 요약 및 결론

본 연구는 생활시간조사 자료를 활용하여 근로시간 실태를 분석함으로써 근로시간 통계와 측정에 대한 시사점을 도출하고자 했다. 생활시간조사 자료는 시간 일지를 토대로 노동과 관련하여 서로 구별되는 행동별로 노동시간을 개념화하는 데 활용할 수 있다. 기존 사업체조사나 가구조사에서 질문하지 않은 구체적인 노동의 활동을 시간적으로, 공간적으로, 그리고 양과 질 측면에서 파악할 수 있는 장점이 있다.

본 연구 결과를 간략하게 요약하면, 응답자가 주관적으로 응답한 주당 근로시간과 일 단위 근로시간을 비교했을 때, 측정 단위에 따라 우리나라 임금근로자들의 근로 시간 분포에 대한 이해가 달라진다고 말할 수 있다. 주 단위보다는 일 단위로 근로시간을 측정했을 때 근로시간 분포가 다소 커졌다. 예를 들어 일 단위에서 남성들은 초과근로의 여지가 적은 여성보다 근로시간 측면에서 훨씬 다양한 방식으로 일하고 있었다. 시간제 임금근로자는 주당 근로시간보다 일 단위 근로시간에서 좀 더 다양한 방식으로 일하고 있었는데, 우리나라 시간제 근로가 주 단위보다는 일 단위에서 좀 더 다양한 방식이 존재함을 알 수 있다. 주당 근로시간이 가장 긴 산업이 일 단위 근로시간에서 가장 길지는 않았다.

일생활 균형의 관점에서 보자면, 한 주에 노동시간이 긴 것과 하루에 노동시간이 긴 것은 엄연히 삶의 질 면에서 함축하는 바가 다를 수 있다. 연장근로가 없다고 가정하고서 주당 40시간과 일당 8시간을 근로자가 일했을 최소 노동시간이라 정의했을 때, 주당 근로시간 기준으로는 약 61%가 장시간 노동자이고, 일 근로시간 기준으로는 약 32%가 장시간 노동자였다. 일 근로시간 기준에서 장시간 노동자의 비중이 더 낮다는 것은 현재 우리나라 장시간 노동의 문제가 일 단위의 노동시간량에 있다기보

다는 한 주의 근로일수가 많은 데 있음을 시사한다.

기존 가구조사나 사업체조사에서 노동시간을 질문할 때 종종 간과되는 것은 구체적인 노동 활동이다. 본 분석에 따르면, 우리나라 임금근로자는 하루에 일하는 도중 틈틈이 아무런 활동을 하지 않고 갖는 휴식 시간이 4.83분이며, 기타 일 관련 행동은 8.76분이다. 이러한 활동에는 응답자 특성에 따라 차이가 존재했는데, 남성이 여성보다 일 중 휴식과 기타 일 관련 행동 시간이 길다. 상용직과 일용직은 일 중 휴식 시간이 비슷하고, 기타 일 관련 행동 시간이 가장 긴 것은 상용직이다. 일용직은 상용직보다 기타 장소에서 수행하는 기타 일 관련 행동 시간이 길다. 시간제보다 전일제가 일 중 휴식 시간과 기타 일 관련 행동 시간이 길다. 직종별로 보면, 기타 일 관련 행동 시간이 가장 긴 직종은 관리자로 14.67분이고 기능원 및 관련기능 종사자는 11.7분이다. 생산직과 노무 관련직종은 기타 장소보다는 직장에서의 기타 일 관련 행동 시간이 압도적으로 더 긴 반면, 사무 관련직종은 기타 장소에서의 행동 시간도 비교적 높은 편이다.

‘기타 일 관련 행동’은 노동의 일부이지만 보상을 받지도, 명시적으로 근로계약에 포함되지도 않는 시간이기도 하다. 이러한 행동이 노동을 하는데 얼마나 보편적인지 파악하기 위해 기타 일 관련 행동에 참여한 근로자의 비중을 살펴보았다. 전체 근로자의 23.07%에 해당하고, 남성(22.90%)보다는 여성(23.32%)이 다소 높았으며, 상용직 23.89%, 전일제 23.72%, 직종 가운데에는 기능원 및 관련기능 종사자 30.15%, 장치, 기계 조작 및 조립종사자 30.05%로 임금근로자 4명이나 3명 중 1명은 어느 근무일에 기타 일 관련 행동을 하고 있음을 알 수 있다. 산업 가운데는 제조업 30.48%, 전기, 가스, 증기 및 수도사업이 30.13%, 사업시설관리 및 사업지원 서비스업이 27.95%로 주로 작업 전후 준비와 정리가 필요한 업종에서 기타 일 관련 행동이 많음을 알 수 있다. 전체 임금근로자의 23.07%가 기타 일 관련 행동이 있다고 응답한 가운데, 기타 일 관련 행동에 소요된 시간은 약 38분이었고 적지 않은 시간이다. 직장에서 기타 일 관련 행동을 한 시간은 21.56분이고 기타 장소에서가 15.15분이었다. 응답자의 특성에 따라 장소별 ‘기타 일 관련 행동’의 수준과 비중도 달랐다. 남성이 여성보다 회식이나 모임 등에 더욱 빈번히 참여하여 긴 시간

을 보내고 있는 듯하다. 흥미로운 것은 관리자의 23.91%가 일 관련 행동에 참여하고 있지만 투입 시간은 61.33분으로 가장 길다는 점이다. 전문가 및 관련종사자와 사무종사자 또한 참여 비중은 각각 21.04%, 22.25%인데, 투입 시간은 약 45분 정도이다. 이들 경우는 주로 기타 장소에서 회식이나 종사자 모임 성격의 기타 일 관련 행동이기 때문에 소요 시간이 긴 듯하다. 반면 전문, 과학 및 기술서비스업을 제외하고, ‘기타 일 관련 행동’에 있는 근로자 비중이 25%를 넘는 업종인 제조업, 전기, 가스, 증기 및 수도사업, 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업, 건설업, 사설시설관리 및 사업지원 서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업, 예술·스포츠 및 여가 관련 서비스업 등에서는 직장에서의 행동 시간이 많은데, 주로 작업 전후 준비와 정리에 쓰는 시간인 것으로 추측된다.

우리나라 생활시간조사는 이틀 연속의 시간 일지를 수집한다. 따라서 첫째 날과 둘째 날의 노동시간을 비교하면, 일 단위 노동시간의 규칙성을 이해할 수 있다. 분석 결과, 자영업자와 비교했을 때 임금근로자의 일간 근로시간의 상관성은 다소 낮았다. 또한 기타 일 관련 행동에서의 시간량의 일간 변동 폭이 주업이나 일 중 휴식보다 컸다. 작업 전후의 준비와 정리에 소요되는 시간은 주업을 하기 위해 필수적이므로 일정한 반면, 회식이나 종사자 모임은 비정기적으로 일어나는 행사 성격이 있기 때문인 것으로 보인다. 따라서 직종이나 산업별로 기타 일 관련 행동 시간의 변동 폭에서 편차가 클 것이라 예상할 수 있다.

본 분석 결과는 생활시간조사 자료를 활용하여 기존 사업체조사나 가구조사의 노동시간 통계의 한계와 대안에 대한 시사점을 제시해 준다. 기존 사업체조사나 가구조사에서 질문지 방식을 사용하더라도 근로시간에 포함되는 행동을 분명하게 명시하여 응답자 간 응답의 일관성을 유지하는 것이 필요하다. 노동시간에 법적인 근거가 없기 때문에, 조사가 노동시간 개념을 임의적으로 조작한다는 비판을 받을 수도 있다. 그러나 작업 전후 준비와 정리, 대기 시간, 공식 회식의 노동시간 포함 등은 근로시간 단축과 최저임금 인상으로 인한 사용자의 노무 관리 방식에서 쟁점이 되고 있는 사안이므로 노동시간 측정에서 반드시 개선이 필요하다.

우리나라 생활시간조사 자료도 기존 노동시간 통계를 보완하기에 완

벽하지는 않다. Hoffmann and Mata(1998)는 전통적인 시간 사용 조사가 유급 노동에 할애되는 시간을 “블랙 박스”로 취급하고 있다고 비판한다. 유급 노동이 아닌 다른 활동에 대해서는 매우 상세하게 활동 내용을 보고하도록 하는 반면, 직장에서의 다양한 활동에 대해서는 별다른 구분을 하지 않도록 하고 있으며, 집이나 집 근처에서 일할 때에만 어떠한 활동들을 하는지 구체적으로 질문한다는 것이다. 따라서 노동시간 측정은 응답자의 ‘노동’에 대한 주관적 평가에 크게 의존하고 있으며, 직장에서 보낸 시간 전부가 사실상 일한 시간이라고 가정한다. 이럴 경우 시간 사용 조사 자료를 활용하더라도 일반적인 설문지 방식의 노동력조사와 크게 다를 바 없는 노동시간 추정치가 나올 수밖에 없다. 우리나라 생활시간조사 자료가 유급 노동의 다양한 측면을 이해하는 데 충분한 수준의 행동 분류를 제시하고 있는지는 회의적이다.

미국 시간 사용 조사 자료에서 일과 일 관련 행동 분류를 어떻게 하고 있는지를 참고해 보자(BLS, 2018).

#### 01 Working

- 01 Work, main job
- 02 Work, other job
- 03 Security procedures related to work
  - opening bags for security search
  - being searched at security checkpoint
  - passing through metal detector
- 04 Waiting associated with working
- 99 Working, n.e.c.

#### 02 Work-related Activities

- 01 Socializing, relaxing, and leisure as part of jobs
- 02 Eating and drinking as part of job
- 03 Sports and exercise as part of job
- 04 Security procedures as part of job
- 05 Waiting associated with work-related activities

- 99 Work-related activities, n.e.c.
- 03 Other income-generating activities
  - 01 Income-generating hobbies, crafts, and food
  - 02 Income-generating performances
  - 03 income-generating services
  - 04 income-generating rental property activities
  - 05 Waiting associated with other income-generating activities
  - 99 Other income-generating activities, n.e.c.
- 04 Job search and interviewing
  - 01 job search activities
  - 02 job interviewing
  - 03 waiting associated with job search or interview
  - 04 security procedures rel. to job search/interviewing
  - 99 job search and interviewing, n.e.c.
- 99 Work and Work-related activities, n.e.c.

미국 시간 사용 조사는 우리나라 시간 사용 조사의 행동 분류보다 노동 관련 행동을 훨씬 세분화해서 조사하고 있음을 알 수 있다. 우리나라 조사와 구분되는 특징으로는, 보안검색대 통과를 별도의 행동으로 분류하고, 대기 시간을 별도의 행동으로 분류하고 있다는 점을 들 수 있다. 여가나 식사 활동도 일로서 하는 경우 일로 분류하도록 하고 있다. 또한 ‘other income-generating activities’는 판매를 위해 무언가 만들고 그리는 예술 활동이나 공연, 임차지를 관리하는 활동 등을 노동시간으로 포함시키고 있다. 주된 일자리에서 하는 활동이 아닐지라도 이런 활동들이 보상을 목적으로 할 때 노동시간으로 개념화하고자 하는 것이다. 이처럼 행동 분류를 세분화할 경우 노동시간에 포함되는 활동 범위가 넓어지는 효과를 갖게 된다. 특히 고용형태가 다변화되고 온·오프라인에서 다양한 방식으로 소득을 얻는 활동을 하고 있는 추세가 강화될 경우, 기존 가구조사나 우리나라 생활시간조사 자료의 질문 방식은 응답자의 노동에 대한 인식에 따라 노동시간이 과대 추정되거나 과소 추정될 가능성이 커진다.

## 제 3 장

### 장시간 근로와 여성 참여율에 관한 분석

#### 제1절 머리말

지난 반세기 동안 여성의 사회경제적 지위가 향상되고, 노동시장에서의 성별 격차는 점차 감소하였다(Goldin, 2014). 우리나라도 여성의 노동시장 참여율이 점진적으로 증가하였으나, 근로 연령대 여성 참여율이 1990년대 이후 아직 60% 이하(1995년 51.4%, 2017년 59.0%, 15~64세)로, 다른 주요 국가에 비해 매우 낮은 수준에 머물러 있다(미국 67.9%, 영국 73.6%, 독일 74.0%, 일본 69.4%). 반면, 취학률 성별 격차는 없고, 대학 진학률은 2000년대 이후로 여성이 남성보다 높아져 2017년 기준으로 72.7%(남성 65.3%)로 OECD 국가 중 최상위 수준이다. 이를 고려해 보면, 한국의 여성 인력 활용은 매우 부족한 실정이다. 이에 따라, 출산 및 육아로 인한 여성의 경력단절 문제 해소 및 일·가정 양립 정책은 여성 고용률 제고 및 저출산 해소의 방안으로 활발히 논의되어 왔다(김인경, 2018; 최민정, 2015).

본 연구는 근로시간과 여성 노동시장 참가와의 연관성을 분석하고자 한다. 특히, 직종별 여성 비중 차이가 장시간 근로 실태와 맞물려 어떠한 패턴을 보이는지 살펴보고 성별 직종 분리 및 참여율 격차에 대한 시사점을 찾아본다. 남성과 여성의 사회경제적 격차가 많이 좁혀진 미국, 유럽 등 주요 OECD 국가에서도 여성과 남성의 직종 분리, 또 임금 격차

감소 정체 등의 요인으로 경직적 근무환경, 혹은 장시간 근로 등이 제기되고 있음을 비추어 볼 때(Cortes and Pan, 2017; Goldin, 2014), 우리나라 노동시장에서 장시간 근로가 성별 노동시장 참여율 격차에 어떤 역할을 하는지 살펴보는 것은 의미가 있다.

## 제2절 분석자료 및 표본

근로시간 및 직종별 여성 비율을 살펴보기 위한 자료로 노동시장 분석에 대표적으로 사용되는 횡단면 조사인 통계청 「경제활동인구조사」, 그리고 임금 및 근로시간 분석을 위해 주로 쓰이는 고용노동부 「고용형태별 근로실태조사」 자료를 활용한다.

경제활동인구조사는 전국 가구 및 15세 이상 가구원의 대표성을 가지는 조사로 「인구주택총조사」를 기준으로 가구표본을 추출한다. 본고에서는 임금근로자의 월평균 임금정보를 활용하기 위해 3월과 8월에 실시하는 「근로실태부가조사」를 사용하며, 직종 구분의 일관성을 위해 6차 「한국표준직업분류」를 적용하는 2009년부터 2015년 조사 자료를 분석에 포함한다. 개인 자료를 직종 단위 자료로 구축하기 위해 48개의 직업 중분류별로 정리한다.

가구 조사인 경제활동인구조사와는 달리 고용형태별 근로실태조사는 사업체 기준 표집 조사이다. 임금근로자 1인 이상 전체 사업체 대상으로, 2008년에 「사업체근로실태조사」와 「임금구조기본통계조사」가 통합된 조사이다. 본고에서는 대분류로만 구분 가능한 근로실태 부문을 사용하기 보다는 중(소)분류 직업 구분이 가능한 임금구조 조사 자료를 사용한다. 임금구조 부문은 상용근로자 5인 이상 사업체의 상용근로자를 대상으로 하므로 경제활동인구조사 결과와의 비교·해석에 주의를 필요로 한다. 기본적으로 임금구조기본통계의 직업 구분은 중분류지만, 일부 직종의 경우(사무직, 기능원 및 조작조립, 단순노무) 소분류이며 이에 따라 개인 자료를 95개의 직종 단위 자료로 정리하여 분석에 활용한다.

### 제3절 직종별 근로시간과 여성 비율

#### 1. 직업 대분류

먼저 대분류 기준으로 정리한 경제활동인구조사 및 고용형태별근로실태조사의 직종별 주요 통계는 <표 3-1>에 정리하였다. 전자(가)는 가구조사, 후자(나)는 사업체 인사담당자 작성 조사라는 특성 차이로 인해 통계치에서 다소간 차이가 있음을 알 수 있다. 특히, 관리자와 서비스 종사자의 경우, 주당 근로시간이 경제활동인구조사가 고용형태별 근로실태조사보다 3시간 정도 길어 상대적으로 많은 차이를 보인다. 주 50시간 이상 근로 기준으로 정의한 장시간 근로 비중은 두 조사 간에 더욱 차이를 보이는데, 관리자, 전문가, 사무종사자의 경우 장시간 비율은 경찰 조사의 경우 5~6% 정도로 고용형태별 근로실태조사에 나타난 18~27%에 절반도 되지 않는다. 그러나 정성적으로 공통된 패턴을 보이는데, 농어업 및 기능직, 장치기계 조립 종사자, 서비스 종사자의 근로시간과 장시간 근로 비율이 다른 직종보다 전반적으로 높다는 점이다. 평균 임금도 조사 간 수치에 차이가 있으나, 관리자, 전문가, 사무직 종사자의 임금이 높다.

직종 간 여성 비중의 패턴을 살펴보면, 두 조사 모두에서 임금 수준이 가장 높은 관리자 직군의 여성 비중이 가장 낮다. 또한, 근로시간 및 장시간 근로 비중이 높은 농어업, 기능원 및 장치, 기계조작 및 조립 종사 직군의 여성 비율이 다른 직종에 비해 상대적으로 낮은 편이다. 그러나 서비스직의 여성 비율은 두 조사 모두에서 60% 이상으로 매우 높다. 또한, 기혼 여부를 알 수 있는 경찰 자료를 살펴보면, 직종 간 기혼 여성 비중 패턴은 전체 여성 비중과 비슷하나, 가사, 돌봄 등 높은 비시장 노동 수요 때문에 전반적으로 기혼 여성 비중이 더욱 낮음을 볼 수 있다.

<표 3-1> 직종별 근로시간 및 여성 비율(대분류)

가. 경제활동인구조사

직종	주당 근로시간	50시간 이상 근로	급여 (월, 만 원)	여성	기혼 여성
관리자	44.2169	0.2682	464.4965	0.0884	0.0526
전문가 및 관련 종사자	40.0074	0.2122	281.5013	0.4396	0.2606
사무종사자	41.2525	0.1857	258.9425	0.4399	0.2569
서비스 종사자	46.0733	0.4343	162.6934	0.6723	0.4669
판매종사자	44.2380	0.3307	181.9648	0.5717	0.4152
농림어업숙련 종사자	46.4822	0.4275	181.4541	0.1163	0.0986
기능원 및 관련기능 종사자	45.2398	0.3621	207.3992	0.1214	0.0917
장차, 기계조작 및 조립 종사자	47.7819	0.4237	222.4031	0.1594	0.1209
단순노무 종사자	42.2915	0.2985	123.8313	0.5462	0.4327

나. 고용형태별 근로실태조사(5인 이상)

직종	주당 근로시간	50시간 이상 근로	급여 (월, 만 원)	여성
관리자	40.4799	0.0505	524.1164	0.0948
전문가 및 관련 종사자	40.4052	0.0573	309.7944	0.3572
사무 종사자	41.0068	0.0668	283.5096	0.3980
서비스 종사자	42.8520	0.2317	178.6369	0.6562
판매 종사자	42.0283	0.1162	245.6342	0.3579
농림어업숙련 종사자	44.5874	0.2016	210.0741	0.1844
기능원 및 관련기능 종사자	45.2315	0.2342	239.5247	0.1276
장차, 기계조작 및 조립 종사자	47.8648	0.3582	225.6599	0.1685
단순노무 종사자	45.5924	0.2741	164.9933	0.4832

2. 직업 중(소)분류

다음으로, 대분류보다 세분화된 직종의 근로시간 및 여성 비율을 살펴 보기 위해 급여가 높은 관리 및 전문직, 그리고 여성 비율이 높은 서비스 및 사무직, 판매종사자 직군의 중(소)분류 분포를 <표 3-2>와 <표 3-3>을 통해 살펴본다.<sup>2)</sup> 수치 차이는 있으나 두 조사 모두에서 소득이 높은

관리직은 전반적으로 여성 비율이 10% 미만임을 확인할 수 있고, 이 중에서 주당 근로시간이 가장 짧고 장시간 근로 비율이 낮은 전문서비스 관리직의 여성 비율이 가장 높다(경찰 17%, 고용형태 16%). 더욱 자세한 분포는 알 수 없으나, 전문서비스 관리직은 연구 및 교육 관리자로 초·중고 교장 및 교감, 유치원 원장 및 그 외 교육 관련 관리자를 포함하며, 보건 및 사회복지 관련 관리자, 문화 예술 디자인 및 부동산 임대업 관리자도 포함한다. 또한, 판매 및 고객센터 관리직의 근로시간이 길고 동시에 여성 비율이 높은 편이나, 기혼 여성 비율은 관리직 전체 평균보다 낮아(경제활동인구조사) 가사 및 돌봄의 영향임을 엿볼 수 있다. 관리직에 이어 임금이 높은 직군인 전문가 직종은 두 조사 간 분포 차이가 크나, 공통으로 공학 전문가 및 기술직의 근로시간이 가장 길고, 여성 비율이 가장 낮은 패턴을 보인다.

〈표 3-2〉 근로시간 및 여성 비율(관리 및 전문직)

가. 경제활동인구조사

직종	주당 근로시간	50시간 이상 근로	급여 (월, 만 원)	여성	기혼 여성
관리자	44.2169	0.2682	464.4965	0.0884	0.0526
행정 및 경영지원 관리직	42.1855	0.1779	573.9933	0.0676	0.0479
전문서비스 관리직	41.7289	0.1689	489.7751	0.1657	0.1083
건설·전기 및 생산관련 관리직	46.0326	0.3470	435.7023	0.0115	0.0061
판매 및 고객센터 관리직	46.0836	0.3382	414.2227	0.1076	0.0468
전문가 및 관련 종사자	40.0074	0.2122	281.5013	0.4396	0.2606
과학 전문가 및 관련직	40.4060	0.1485	310.4709	0.3403	0.1603
정보통신 전문가 및 기술직	42.8528	0.2264	330.9263	0.1071	0.0524
공학 전문가 및 기술직	44.3530	0.2912	336.3660	0.0833	0.0381
보건·사회복지 및 종교관련직	41.8761	0.2179	205.9252	0.7627	0.4813
교육 전문가 및 관련직	31.4915	0.1047	263.9632	0.6753	0.4241
법률 및 행정 전문직	41.6179	0.2072	470.0916	0.1218	0.0786
경영·금융 전문가 및 관련직	43.2227	0.2453	347.1951	0.1580	0.0805
문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직	41.8627	0.2511	240.0973	0.4566	0.1801

2) 전통적으로 남성 비율이 높은 블루칼라 관련직은 <부표>에 제시하였다.

나. 고용형태별 근로실태조사(5인 이상)

직종	주당 근로시간	50시간 이상 근로	급여 (월, 만 원)	여성
관리자	40.4799	0.0505	524.1164	0.0948
행정 및 경영지원 관리직	39.8704	0.0327	582.6774	0.0952
전문서비스 관리직	39.4684	0.0228	538.7961	0.1559
건설·전기 및 생산관련 관리직	41.2222	0.0731	453.9947	0.0494
판매 및 고객서비스 관리직	41.2674	0.0712	465.2744	0.1108
전문가 및 관련 종사자	40.4052	0.0573	309.7944	0.3572
과학 전문가 및 관련직	38.7418	0.0082	365.1000	0.3433
정보통신 전문가 및 기술직	39.5710	0.0287	348.2359	0.1511
공학 전문가 및 기술직	41.0292	0.0698	318.1375	0.1005
보건·사회복지 및 종교관련직	41.5426	0.0783	243.6470	0.7908
교육 전문가 및 관련직	37.9821	0.0450	340.9266	0.4665
법률 및 행정 전문직	38.6796	0.0015	602.9138	0.2087
경영·금융 전문가 및 관련직	39.7423	0.0303	363.8120	0.1900
문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직	40.2498	0.0556	273.4511	0.4498

<표 3-3>에 나타난 사무, 서비스 및 판매직의 패턴을 살펴보면, 중분류 기준인 경찰의 경우, 근로시간 및 장시간 근로 비율이 낮은 상담·통계·안내 및 기타 사무직의 여성 비율(80%)과 기혼 여성 비율(47%)이 가장 높아 사무직 평균(각각 44%, 25.6%)을 크게 웃돈다.

<표 3-3> 근로시간 및 여성 비율(사무, 서비스 및 판매직)

가. 경제활동인구조사

직종	주당 근로 시간	50시간 이상 근로	급여 (월, 만 원)	여성	기혼 여성
사무종사자	41.2525	0.1857	258.9425	0.4399	0.2569
경영 및 회계관련 사무직	41.5789	0.1945	259.1610	0.4072	0.2367
금융 및 보험 사무직	40.2233	0.1665	322.8501	0.4787	0.2936
법률 및 감사 사무직	39.9928	0.1072	268.2140	0.3450	0.1672
상담·통계·안내 및 기타 사무직	39.1533	0.1281	168.8756	0.7966	0.4686
서비스 종사자	46.0733	0.4343	162.6934	0.6723	0.4669

〈표 3-3〉 가.의 계속

직종	주당 근로 시간	50시간 이상 근로	급여 (월, 만 원)	여성	기혼 여성
경찰·소방 및 보안관련 서비스직	48.4038	0.4117	309.6810	0.0593	0.0451
이미용·예식 및 의료보조 서비스직	42.2383	0.3396	115.7317	0.9071	0.6112
운송 및 여가 서비스직	43.5888	0.3434	190.4599	0.5073	0.2302
조리 및 음식 서비스직	47.0420	0.4875	131.1651	0.7941	0.5699
판매종사자	44.2380	0.3307	181.9648	0.5717	0.4152
영업직	43.4404	0.2654	247.5739	0.3395	0.2724
매장 판매직	46.3622	0.4229	144.9628	0.6885	0.4669
방문·노점 및 통신판매 관련직	39.6415	0.2045	138.2693	0.7697	0.5984

## 나. 고용형태별 근로실태조사(5인 이상)

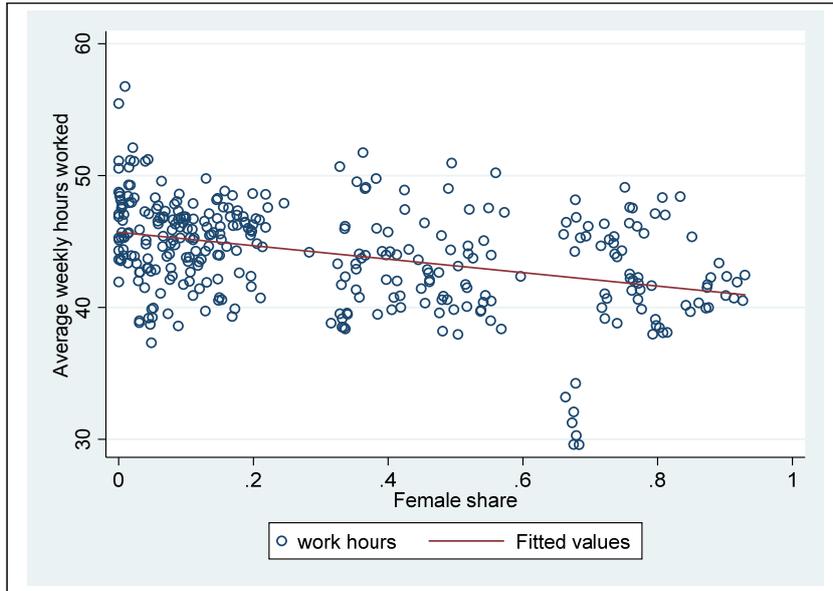
직종	주당 근로시간	50시간 이상 근로	급여 (월, 만 원)	여성
사무 종사자	41.0068	0.0668	283.5096	0.3980
행정 사무원	40.0852	0.0184	367.1410	0.3239
경영관련 사무원	41.4687	0.0843	307.4582	0.2453
회계 및 경리 사무원	40.9727	0.0532	216.6177	0.7541
비서 및 사무 보조원	40.3126	0.0511	188.0516	0.7385
금융 및 보험 관련 사무 종사자	39.2157	0.0085	324.5993	0.4364
법률 및 감사 사무 종사자	38.9777	0.0105	316.2433	0.3278
통계관련 사무원	39.6216	0.0297	246.0143	0.4399
여행안내 및 접수 사무원	41.6921	0.0795	191.2948	0.7344
고객 상담 및 기타 사무원	40.0055	0.0400	198.2630	0.7662
서비스 종사자	42.8520	0.2317	178.6369	0.6562
경찰·소방 및 보안 관련 서비스직	49.9614	0.4526	252.2806	0.0865
이미용·예식 및 의료보조 서비스직	36.8465	0.1107	145.7832	0.8519
운송 및 여가 서비스직	41.7187	0.1184	229.7505	0.5137
조리 및 음식 서비스직	46.1848	0.3025	172.3634	0.6851
판매 종사자	42.0283	0.1162	245.6342	0.3579
영업직	41.0061	0.0626	289.5208	0.1296
매장 판매직	44.3241	0.2267	178.8298	0.6528
방문·노점 및 통신판매 관련직	40.5237	0.0676	211.9495	0.6959

고용형태별 근로실태조사에서도 대체로 비슷한 패턴이 나타나, 여행 안내 및 접수 사무직의 여성 비율은 높은 반면 근로시간은 길다. 그리고 사무직 중 여성 비율이 가장 낮은(24.5%) 경영 관련 사무원은 주당 근로시간 및 장시간 비율이 다른 사무직종에 비해 높다. 서비스직 중에서는 경찰·소방 서비스직의 근로시간이 48~50시간으로 다른 직종에서보다 월등히 길고 장시간 근로 비율 역시 42~45%로 매우 높는데, 여성 비율은 10% 미만으로 가장 낮다. 반면, 이미용·예식 및 의료보조 서비스직의 평균 근로시간이 가장 짧고 여성 비율 또한 두 조사에서 모두 가장 높다(경찰 90.7%, 고용형태 85.2%). 또한, 판매직 중에서는 방문 및 통신 판매 관련직의 여성 비율이 가장 높는데, 평균 근로시간과 장시간 근로 비율이 가장 낮다. 직종 간 부분적인 편차는 있으나, 중(소)분류로 구분하여 살펴보아도 전반적으로 장시간 근로 및 근로시간이 여성 종사 비율과는 음의 관계를 보임을 확인할 수 있다.

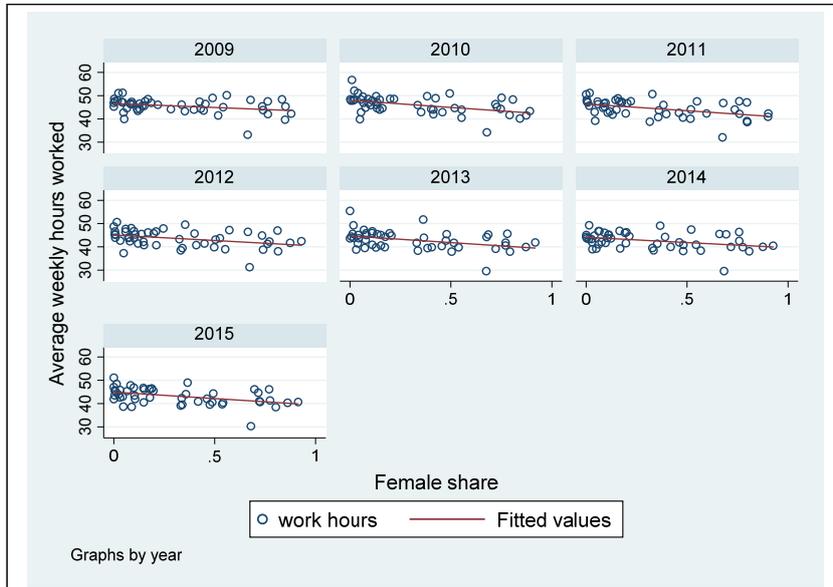
[그림 3-1]과 [그림 3-2]는 주당 근로시간과 여성 비율의 관계를 산포도를 이용하여 나타낸 것이다. 주당 근로시간과 여성 비율은 두 조사 자료 모두에서 음의 관계를 보이며, 추정 회귀선의 기울기를 살펴보면 여성 비율의 0.1 증가는 주당 근로시간 약 0.5시간 감소와 연관이 있다. 또한, 자료를 연도별로 나누어 산포도를 만들어보아도 음의 연관성을 보인다. 추가로 [그림 3-3]은 주 50시간 장시간 근로와 여성 비율의 산포도인데, 근로시간과 마찬가지로 여성비율과 음의 관계에 있음을 확인할 수 있다.

(그림 3-1) 주당 근로시간과 여성 비율(경제활동인구조사)

가. 전체(Coeff -5.096139)

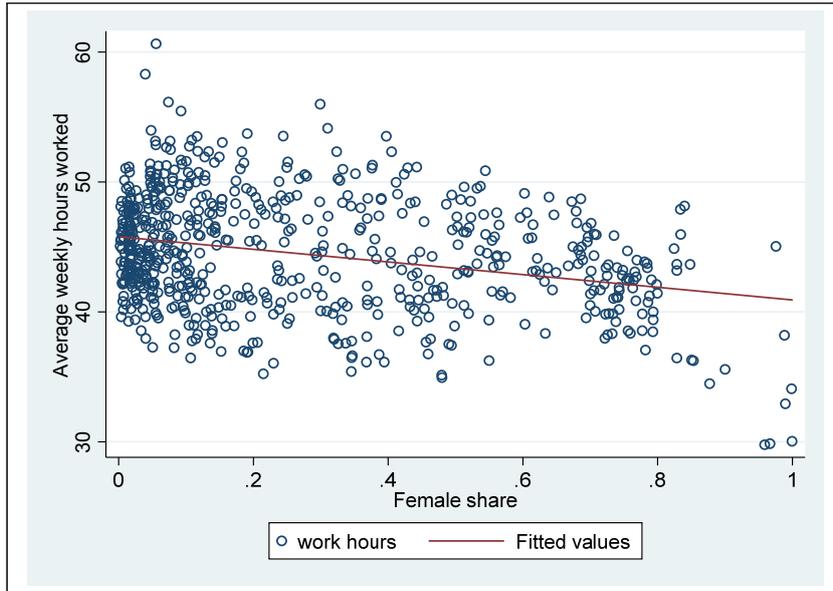


나. 각 연도

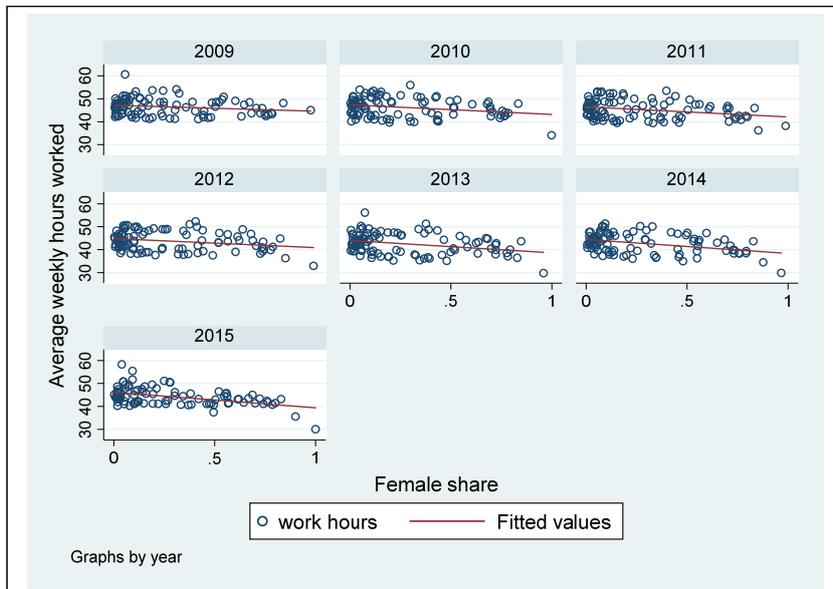


(그림 3-2) 주당 근로시간과 여성 비율(고용형태별 근로실태조사)

가. 전체(Coeff : -4.867953)



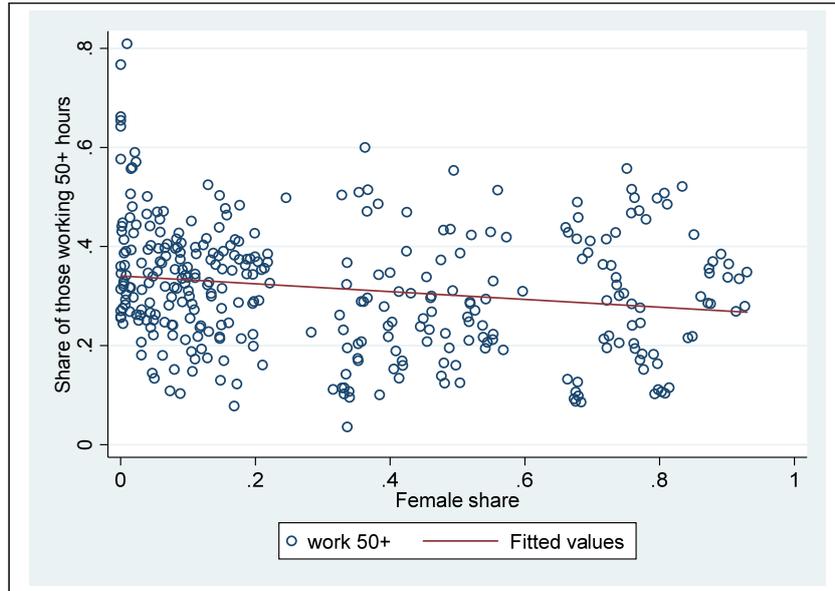
나. 각 연도



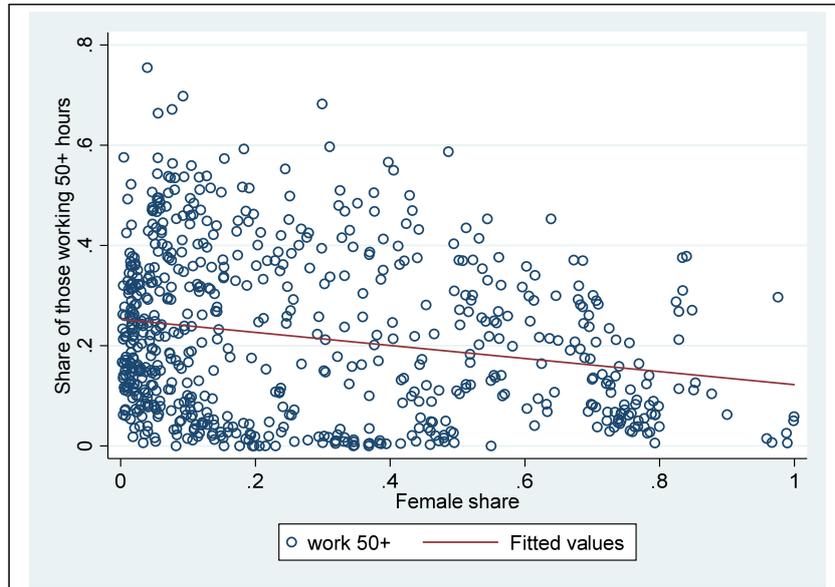
Graphs by year

[그림 3-3] 주 50시간 초과 근로와 여성 비율

가. 경제활동인구조사(Coeff :  $-.0787195$ )



나. 고용형태별 근로실태조사(Coeff :  $-.1302244$ )



### 3. 근로시간과 여성 비율 변화

앞의 횡단자료 분석에서 확인한 패턴은 평균 근로시간 및 장시간 근로 비율이 높은 직종에서 여성 비율이 대체로 낮다는 점이다. 그러나 (근로시간과 연관은 있으나 성격이 다른) 직종상의 특수성 때문에 성별 종사 비율 차이를 보일 가능성이 있다. 본 분석에서는 2009년에서 2015년 조사 자료를 사용하여 시간에 따른 직종의 근로시간과 여성 비율의 변화를 살펴보고자 한다. 직종 간 대략적인 기초통계 변화를 표에서 쉽게 파악하기 위해 직업 중(소)분류보다는 대분류를 사용하며, 2009~2010년과 2014~2015년 분포를 비교한다.

〈표 3-4〉 근로시간과 여성 비율 변화

#### 가. 경제활동인구조사

직종	2009~2010			2014~2015			변화율		
	평균 시간	50시간 초과	여성 비율	평균 시간	50시간 초과	여성 비율	평균 시간	50시간 초과	여성 비율
관리자	46.4010	0.3251	0.0792	43.1225	0.2435	0.0820	-0.0707	-0.2508	0.0359
전문가 및 관련 종사자	42.3087	0.2739	0.4211	38.7963	0.1772	0.4607	-0.0830	-0.3530	0.0939
사무종사자	43.8459	0.2377	0.4301	40.1495	0.1569	0.4481	-0.0843	-0.3396	0.0419
서비스 종사자	47.9677	0.4789	0.6857	44.9927	0.4022	0.6556	-0.0620	-0.1603	-0.0439
판매종사자	45.6696	0.3766	0.5912	43.5198	0.2990	0.5696	-0.0471	-0.2062	-0.0366
농림어업숙련 종사자	46.7822	0.4446	0.1405	45.2996	0.3995	0.1054	-0.0317	-0.1015	-0.2497
기능원 및 관련기능 종사자	46.5626	0.4165	0.1253	44.1345	0.3139	0.1128	-0.0521	-0.2464	-0.0991
장치, 기계조작 및 조립 종사자	49.2481	0.4722	0.1480	46.6286	0.3842	0.1689	-0.0532	-0.1864	0.1414
단순노무종사자	43.5298	0.3284	0.5386	41.2965	0.2715	0.5434	-0.0513	-0.1732	0.0090

<표 3-4>의 계속

나. 고용형태별 근로실태조사(5인 이상)

직종	2009~2010			2014~2015			변화율		
	평균 시간	50시간 초과	여성 비율	평균 시간	50시간 초과	여성 비율	평균 시간	50시간 초과	여성 비율
관리자	42.2187	0.0673	0.0807	40.1467	0.0413	0.1096	-0.0491	-0.3860	0.3582
전문가 및 관련 종사자	42.3448	0.0863	0.3304	39.6909	0.0390	0.3771	-0.0627	-0.5476	0.1414
사무종사자	42.8787	0.0883	0.4042	40.5073	0.0524	0.4055	-0.0553	-0.4069	0.0032
서비스 종사자	47.3592	0.3116	0.6095	41.3394	0.2024	0.6940	-0.1271	-0.3504	0.1386
판매종사자	43.8722	0.1483	0.3593	41.6028	0.1008	0.3605	-0.0517	-0.3205	0.0032
농림어업숙련 종사자	45.8103	0.2403	0.1811	44.9133	0.2104	0.1862	-0.0196	-0.1247	0.0284
기능원 및 관련기능 종사자	47.0941	0.2743	0.1326	44.4518	0.2069	0.1290	-0.0561	-0.2459	-0.0275
장치, 기계조작 및 조립 종사자	49.7879	0.4087	0.1501	46.3610	0.3037	0.1837	-0.0688	-0.2569	0.2236
단순노무 종사자	48.5885	0.3493	0.4516	43.8965	0.2231	0.5101	-0.0966	-0.3612	0.1295

<표 3-4>를 살펴보면, 두 조사에서 관찰 기간 동안 근로시간 및 장시간 근로 비율이 모든 직종에서 감소함이 확인된다. 한편, 여성 비율은 전체적으로 증가하는 추세이지만 몇몇 직종에서는 감소한다. 먼저, 경제활동인구조조사에서는 관리자, 전문가, 사무직, 장치/기계조작, 단문노무직에서 여성 비율이 증가한 반면 서비스, 판매직, 농어업 및 기능원의 여성비율이 감소한다. 눈에 띄는 패턴은, 전반적으로 근로시간과 장시간 근로 비율이 많이 감소한 직종에서 여성 비율이 증가하였다는 점이다. 특히 관리자, 전문가, 사무직의 평균시간 감소가 7.1%에서 8.4%로, 50시간 초과비율 감소가 25.1%에서 34%로 다른 직종에 비해 높은데, 여성 비율이 3.6~9.4% 증가하였다. 한편, 고용형태별 근로실태조사 자료에서는 여성 비율이 기능원 및 관련 종사자 외에는 모두 증가하여 전체적으로 노동시간 감소 추세와 같은 패턴을 보이거나 직종 간에는 뚜렷한 패턴을 보이지는 않는다.

## 제4절 장시간 근로와 여성 비율(회귀분석)

본 절에서는 지금까지 살펴본 기초 통계 분석에서 조금 더 나아가 장시간 근로가 여성 비율을 낮추는 역할을 하고 있는지, 인과 관계 가능성을 확인하기 위해 회귀분석을 시행한다. 분석에는 혼인상태 정보 등 인구학적 정보를 좀 더 알 수 있는 경제활동인구조사를 주된 자료로 사용한다.

### 1. 기본 분석 결과

<표 3-5>는 장시간 근로와 여성 비율의 회귀분석 결과이다. 기본 분석으로는 50시간을 기준으로 장시간 근로 구분을 하는데, 첫 번째 열은 연도효과만을 통제하나 다른 통제변수가 없는 회귀분석 결과로, 장시간 근로 비율 10%p 증가는 직종의 여성 비율 4%p 감소와 연관이 있음을 보여준다. 그러나 자료에서 관찰할 수 없는 직종의 특수성이 근로시간과 여성 비율에 영향을 줄 수 있으므로, 인과관계를 파악하기 위해서는 직종고정 효과를 통제할 필요가 있다. 추정 결과는 두 번째 열에 제시되어 있는데, 장시간 근로의 효과는 1/3 정도 감소함을 보여준다. 그러나 여전히 1% 유의 수준에서 통계적으로 유의하며, 장시간 근로 비율이 10%p 증가함에 따라 여성 비율이 1.4%p 감소함을 나타낸다. 또한, 장시간 근로 판단 기준에 따라 결과가 민감한지 점검하기 위해 45시간, 55시간, 60시간 초과 근로를 기준으로 하여 동일한 분석을 하였다. 연도 및 직종 고정 효과를 모두 통제한 결과를 살펴보면(열 3~6), 계수 추정치에 소폭 차이는 있으나(0.08~0.014), 다양한 기준을 사용하더라도 장시간 근로 비율의 계수가 음이며, 통계적으로도 유의함을 볼 수 있다.

장시간 근로와 직종 여성 비율과의 연관성은 가사와 돌봄 등 가정 내 비시장 노동 수요에 기인한 것으로 생각해 볼 수 있다. 그러나 가사 및 돌봄 수요와는 관계없이 장시간 근로 환경 혹은 직장 문화에 대한 여성

〈표 3-5〉 장시간 근로와 여성 비율(경제활동인구조사)

변수	(1) 여성 비율	(2) 여성 비율	(3) 여성 비율	(5) 여성 비율	(6) 여성 비율
장시간 근로비율 (50시간 초과)	-0.4024*** (0.1217)	-0.1356*** (0.0401)			
장시간 근로비율 (45시간 초과)			-0.1034*** (0.0383)		
장시간 근로비율 (55시간 초과)				-0.0837* (0.0502)	
장시간 근로비율 (60시간 초과)					-0.1385*** (0.0512)
연도 고정효과	○	○	○	○	○
직종 고정효과	X	○	○	○	○
관측 수	336	336	336	336	336

주: 괄호 안은 표준오차임.

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1.

선호를 반영하거나 다른 차별적인 성 요소를 반영하는 것일 수 있다. 가사 및 돌봄 수요와의 연관성을 판단하기 위해, 비시장 시간 가치가 높은 기혼여성의 비율과 미혼여성 비율을 구분할 필요가 있다. <표 3-6>은 혼인상태를 고려하여 회귀분석을 시행한 계수 추정 결과를 제시한다. (1)~(4)열은 기혼 여성 비율을 종속변수로 하여 회귀분석한 결과인데, 기준을 다르게 하여도 장시간 근로 비율과 음의 관계에 있음을 알 수 있다. 계수 추정치에 따르면 장시간 근로 비율이 10%p 증가할 때 기혼 여성 비율이 1.4p% 정도 감소하며 <표 3-5>의 결과와도 큰 차이가 없다(열 1). 또한, 미혼여성 비율을 통제변수로 포함하여도 기본 추정치에 변화가 거의 없다. 마지막으로, 미혼 여성비율을 통제변수로 포함하는 대신 종속변수로 회귀분석한 결과 장시간 근로와 미혼 여성 비율과는 연관이 없음을 볼 수 있다(열 6). 따라서 근로시간과 여성 비율의 관계는 기혼 여성 참여에 대한 영향에 기인하며, 이는 가사 및 돌봄 수요와 영향이 주된 요인일 가능성을 시사한다.

〈표 3-6〉 장시간 근로와 기혼여성 비율(경제활동인구조사)

변수	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	기혼여성 비율				미혼여성 비율	
장시간 근로비율 (50시간 초과)	-0.1402*** (0.0391)				-0.1403*** (0.0363)	-0.0001 (0.0270)
장시간 근로비율 (45시간 초과)		-0.1200*** (0.0373)				
장시간 근로비율 (55시간 초과)			-0.1151** (0.0489)			
장시간 근로비율 (60시간 초과)				-0.1414*** (0.0500)		
미혼여성 비율					-0.5451*** (0.0803)	
관측 수	336	336	336	336	336	336

주: 괄호 안은 표준오차임, 연도 및 직종 고정효과 포함.

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1.

## 2. 강건성 체크

다음으로, 장시간 근로와 여성 비율 연관성의 역인과 관계를 살펴본다. 장시간 근로가 여성 참가에 부정적 영향을 줄 수 있으나, 역으로 여성 참여의 증가가 장시간 근로 관행 개선, 작업장 환경 변화 등에 영향을 줄 수도 있다. 인과 관계를 살펴보기 위해 장시간 근로 비율의 다음 기 값(t+1)을 설명변수에 포함하였다. 장시간 근로가 여성 비율에 영향을 주지만, 그 반대는 아니라면 회귀분석에 포함한 장시간 근로 비율의 다음 기 값은 현재 여성 비율과 유의한 상관성이 없어야 한다.

회귀분석 결과는 <표 3-7>에 정리되어 있다. 차기 값을 설명변수로 사용하여야 해서 최종 연도 관측치를 분석에 포함할 수 없으므로, 기본 분석과 표본 특성에서 차이가 발생할 우려가 있다. 첫 번째 열은 기본 모형과 동일하지만, 표본은 최종 연도를 제외한 회귀분석 결과이다. 기본 모형의 계수 추정치와 큰 차이가 없어 표본 차이는 유의미하지 않은 것으로 판단할 수 있다. 두 번째 열은 장시간 근로 다음 기 값을 설명변수에 포함한 결과인데, 계수 크기가 매우 작으며 통계적으로도 유의하지

〈표 3-7〉 장시간 근로와 여성 비율 : 경제활동인구조사(강건성 체크)

변수	(1) 여성 비율	(2) 여성 비율	(3) 기혼여성 비율	(4) 기혼여성 비율
장시간 근로비율	-0.1574*** (0.0436)	-0.1566*** (0.0440)	-0.1628*** (0.0426)	-0.1632*** (0.0391)
장시간 근로비율 (t+1)		-0.0072 (0.0434)	0.0230 (0.0420)	0.0112 (0.0386)
미혼여성 비율				-0.5629*** (0.0839)
관측 수	288	288	288	288

주: 괄호 안은 표준오차임, 연도 및 직종 고정효과 포함.

\*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*  $p < 0.1$ .

않다. 또한, 기혼 여성 비율을 종속변수로 회귀분석을 시행한 결과에서도 다음 기 값의 회귀계수 값은 유의하지 않으며(열 3), 미혼여성 비율을 통제된 모형에서도 결과에 변화가 거의 없다(열 4). 결과를 종합해 볼 때, 여성 참여가 장시간 근로에 영향을 주는 역인과 관계 가능성은 별로 없는 것으로 해석할 수 있다.

### 3. 집단비교

관찰된 장시간 근로의 영향이 사회경제적 집단별로 차이가 나는지, 또한 어떤 집단에서 강한 연관성을 보이는지 살펴보기 위해 학력별, 임금 분위별 분석을 시행할 필요가 있다.

먼저, 저학력 집단을 고졸 이하, 고학력 집단을 전문대 졸 이상으로 구분하여 분리하여 분석한 결과, 고학력 여성에서 장시간 근로의 영향이 두드러지는 것으로 나타난다. <표 3-8>의 추정치를 보면, 장시간 근로 비율이 10%p 증가하면 고학력 집단에서 여성 비율이 2%p 감소하는데, 이는 기본 모형에서 추정된 효과보다 크다. 또한, 기혼여성 비율도 마찬가지로 유의하게 영향을 받는다. 그러나 기본 모형 추정 결과의 패턴과 마찬가지로, 고학력 집단에서 미혼여성 비율은 장시간 근로 비율에 영향을 받지 않는 것으로 나타난다. 한편, 고졸 이하 저학력 집단에서는 장시

〈표 3-8〉 장시간 근로와 여성 비율 : 경제활동인구조사(학력별 비교)

## A. 전문대 졸 이상

변수	(1) 여성 비율	(2) 기혼여성 비율	(3) 기혼여성 비율	(4) 미혼여성 비율
장시간 근로비율	-0.1962*** (0.0424)	-0.1695*** (0.0372)	-0.1710*** (0.0355)	-0.0047 (0.0349)
미혼여성 비율			-0.3301*** (0.0606)	
관측 수	336	336	336	336

## B. 고졸 이하

변수	(1) 여성 비율	(2) 기혼여성 비율	(3) 기혼여성 비율	(4) 미혼여성 비율
장시간 근로비율	-0.0695 (0.0632)	-0.1001* (0.0529)	-0.0917* (0.0520)	0.0364 (0.0456)
미혼여성 비율			-0.2302*** (0.0679)	
관측 수	336	336	336	336

주: 괄호 안은 표준오차임, 연도 및 직종 고정효과 포함.

\*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*  $p < 0.1$ .

간 근로의 영향이 적다. 첫 번째 열에 나타난 결과에 따르면, 여성 비율 감소 효과는 고학력 집단의 1/3 정도로 크기도 작고 통계적으로 유의하지도 않다. 그러나, 기혼여성 비율에 대한 영향은, 비록 효과의 크기는 고학력 집단의 절반 수준 정도로 작지만, 통계적으로 유의하다. 이는 미혼여성 비율을 통제하여도 마찬가지이다. 또한, 저학력 집단에서도 미혼여성 비율은 장시간 근로에 영향을 받지 않는다.

다음으로, 임금 수준별로 영향이 달라지는지 살펴보기 위해 기본 모형에 장시간 근로 비율과 분위 더미 변수의 상호 작용항을 추가로 포함하여 추정하였다(표 3-9 참조). 추정 결과, 중위 임금 직종(3분위)에서 장시간 근로의 영향이 크며 다른 집단과의 차이가 통계적으로 유의한 것으로 나타난다. 또한, 기혼여성 비율에 한정해보아도 중위 집단에서의 영향이 가장 크다.

〈표 3-9〉 장시간 근로와 여성 비율 : 경제활동인구조사(임금분위별)

변수	(1) 여성 비율	(2) 기혼여성 비율
장시간 근로비율	-0.1067** (0.0454)	-0.1142** (0.0445)
상호작용항		
*2분위	-0.0160 (0.0182)	-0.0229 (0.0178)
*3분위	-0.0454* (0.0231)	-0.0384* (0.0226)
*4분위	-0.0296 (0.0308)	-0.0264 (0.0301)
*5분위	-0.0005 (0.0463)	-0.0024 (0.0453)
관측 수	336	336

주: 괄호 안은 표준오차임, 연도 및 직종 고정효과 포함.

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1.

#### 4. 고용형태별 근로실태조사 분석 결과

경찰 자료를 이용해 나타난 회귀분석결과가 고용형태별 근로실태조사에서도 성립하는지 살펴보기 위해 기본 회귀모형을 시행한다. 기혼 여부 정보는 알 수 없지만 <표 3-10>의 추정 결과에 따르면, 장시간 근로가 여성 비율 감소와 연관이 있음이 확인된다. 내성성을 통제하기 위해 직종 고정효과를 포함하여 추정한 결과도 계수 크기가 감소하기는 하나(열 2), 통계적으로 유의하게 음의 값을 가진다. 장시간 근로기준을 다양하게 하여 분석한 결과(45, 55, 60시간), 55시간 기준과 60시간 기준으로는 계수 값이 음이기는 하지만 통계적으로 유의하지는 않다. 이는 앞서 기술 통계에서 살펴본 바와 같이, 가구조사인 경찰에 비해 사업체조사이기 때문에 고용형태별 근로실태조사의 근로시간이 짧고, 장시간 근로 비율이 상대적으로 낮아 표준오차가 높기 때문일 수 있다.

학력별 집단별 효과 역시, 경찰자료를 사용한 분석에서 나타난 패턴과 일치한다. 계수 추정치에 의하면 장시간 근로 비율이 10%p 증가할 때 고학력 집단 여성 비율이 1.2%p 감소하며 통계적으로 유의한 반면, 고졸

〈표 3-10〉 장시간 근로와 여성 비율(고용형태별 근로실태조사)

변수	(1) 여성비율	(2)	(3)	(5)	(6)
장시간 근로비율 (50시간 초과)	-0.3499*** (0.0622)	-0.0961*** (0.0347)			
장시간 근로비율 (45시간 초과)			-0.0962*** (0.0276)		
장시간 근로비율 (55시간 초과)				-0.0426 (0.0422)	
장시간 근로비율 (60시간 초과)					-0.0526 (0.0528)
연도 고정효과	○	○	○	○	○
직종 고정효과	X	○	○	○	○
관측 수	665	665	665	665	665

주: 괄호 안은 표준오차임,  
\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1.

〈표 3-11〉 장시간 근로와 여성 비율 : 학력, 분위별(고용형태별 근로실태조사)

변수	(2) 고학력	(2) 저학력	(3) 분위별
장시간 근로비율	-0.1220*** (0.0277)	-0.0711 (0.0457)	-0.0287 (0.0429)
상호작용항			
*2분위			-0.0756** (0.0306)
*3분위			-0.0944** (0.0386)
*4분위			-0.1425*** (0.0484)
*5분위			-0.1230* (0.0677)
관측 수	665	665	665

주: 괄호 안은 표준오차임, 연도 및 직종 고정효과 포함.  
\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1.

이하의 저학력의 경우 수치가 0.7%p로 감소하고 통계적으로도 유의하지 않다(열 2~3). 임금분위 상호교차항 분석 결과, 1분위인 저임금은 장시간 근로비율에 영향이 없는 반면, 임금 중상위 직군 4분위에서 가장 영향이 두드러진 것으로 나타나 경찰 조사를 이용한 분석 결과와 대체로 일치함을 볼 수 있다.

## 제5절 맺음말

본고는 2009~2015년의 경제활동인구조사와 고용형태별 근로실태조사를 활용하여 근로시간과 직종별 여성 비중의 분포를 살펴보고, 회귀분석을 실행하여 여성 비중이 장시간 근로에 영향을 받는지 분석하였다.

분석 결과, 근로시간 및 장시간 근로비율은 경제활동인구조사가 고용형태별 근로실태조사보다 다소 길지만, 두 조사 모두에서 근로시간 및 장시간 근로는 여성 비율과 반대 관계임을 볼 수 있었다. 또한, 관찰 기간 동안 근로시간 및 장시간 근로 비율이 모든 직종에서 감소하고 여성 비율은 모든 직종에서 증가하는 추세이지만, 전반적으로 근로시간과 장시간 근로 비율이 많이 감소한 직종에서 여성 비율이 증가하였다.

또한, 회귀분석 결과, 장시간 근로 비율 증가에 따라 여성 비율이 감소함이 나타났다. 내생성을 통제하기 위해 직종 고정효과를 통제하여도 음의 관계는 사라지지 않으며 통계적으로 유의하다. 특히, 혼인상태를 고려하여 회귀분석을 시행한 결과, 장시간 근로는 기혼여성 비율을 감소시키나 미혼여성 비율에는 영향이 없는 것으로 나타났다. 이에 비추어 볼 때, 장시간 근로와 직종 여성 비율과의 연관성은 가사와 돌봄 등 가정 내 비시장 노동 수요와 관련이 큰 것으로 생각해 볼 수 있다. 또한, 전문대 졸업 이상의 고학력 집단, 중상위 임금에서 장시간 근로와 여성 비율의 연관성이 높은 것으로 나타났다.

지난 수십 년 동안 우리나라 여성의 사회경제적 지위가 점차적으로 향상되었으나, 여성 노동 참가율은 아직 다른 국가에 비해 낮은 실정이다.

본 연구에서 나타난 장시간 근로와 여성 노동시장 참여율의 관계는 여성의 돌봄 및 가사 부담이 주된 영향 요인임을 시사한다. 이와 더불어, 일·가정 양립을 어렵게 하는 장시간 근로 및 경직적 일터 환경은 여성의 노동시장 참여에 부정적인 요인으로 작용하며 성별 직종 분리를 가져올 수 있다(Blau and Kahn, 2016). 성 평등한 가정 내 역할 분담과 더불어, 장시간 근로 관행 개선은 여성의 경력단절 방지 및 여성 노동시장 참가율 증가에 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것이다.

## 〈부표 3-1〉 직종별 근로시간 및 여성 비율

## 가. 경제활동인구조사

직종	주당 근로 시간	50시간 이상 근로	급여 (월, 만 원)	여성	기혼 여성
관리자	44.2169	0.2682	464.4965	0.0884	0.0526
행정 및 경영지원 관리직	42.1855	0.1779	573.9933	0.0676	0.0479
전문서비스 관리직	41.7289	0.1689	489.7751	0.1657	0.1083
건설·전기 및 생산 관련 관리직	46.0326	0.3470	435.7023	0.0115	0.0061
판매 및 고객서비스 관리직	46.0836	0.3382	414.2227	0.1076	0.0468
전문가 및 관련 종사자	40.0074	0.2122	281.5013	0.4396	0.2606
과학 전문가 및 관련직	40.4060	0.1485	310.4709	0.3403	0.1603
정보통신 전문가 및 기술직	42.8528	0.2264	330.9263	0.1071	0.0524
공학 전문가 및 기술직	44.3530	0.2912	336.3660	0.0833	0.0381
보건·사회복지 및 종교 관련직	41.8761	0.2179	205.9252	0.7627	0.4813
교육 전문가 및 관련직	31.4915	0.1047	263.9632	0.6753	0.4241
법률 및 행정 전문직	41.6179	0.2072	470.0916	0.1218	0.0786
경영·금융 전문가 및 관련직	43.2227	0.2453	347.1951	0.1580	0.0805
문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직	41.8627	0.2511	240.0973	0.4566	0.1801
사무종사자	41.2525	0.1857	258.9425	0.4399	0.2569
경영 및 회계 관련 사무직	41.5789	0.1945	259.1610	0.4072	0.2367
금융 및 보험 사무직	40.2233	0.1665	322.8501	0.4787	0.2936
법률 및 감사 사무직	39.9928	0.1072	268.2140	0.3450	0.1672
상담·통계·안내 및 기타 사무직	39.1533	0.1281	168.8756	0.7966	0.4686
서비스 종사자	46.0733	0.4343	162.6934	0.6723	0.4669
경찰·소방 및 보안 관련 서비스직	48.4038	0.4117	309.6810	0.0593	0.0451
이미용·예식 및 의료보조 서비스직	42.2383	0.3396	115.7317	0.9071	0.6112
운송 및 여가 서비스직	43.5888	0.3434	190.4599	0.5073	0.2302
조리 및 음식 서비스직	47.0420	0.4875	131.1651	0.7941	0.5699
판매종사자	44.2380	0.3307	181.9648	0.5717	0.4152
영업직	43.4404	0.2654	247.5739	0.3395	0.2724
매장 판매직	46.3622	0.4229	144.9628	0.6885	0.4669
방문·노점 및 통신판매 관련직	39.6415	0.2045	138.2693	0.7697	0.5984
농림어업숙련 종사자	46.4822	0.4275	181.4541	0.1163	0.0986

〈부표 3-1〉 가.의 계속

직종	주당 근로 시간	50시간 이상 근로	급여 (월, 만 원)	여성	기혼 여성
농·축산 숙련직	45.5668	0.3762	180.2234	0.1388	0.1172
어업 숙련직	50.5834	0.6721	186.9672	0.0154	0.0154
기능원 및 관련기능 종사자	45.2398	0.3621	207.3992	0.1214	0.0917
식품가공 관련 기능직	47.4107	0.4355	165.2104	0.5222	0.3769
섬유·의복 및 가죽 관련 기능직	46.2319	0.4602	139.9473	0.7230	0.5607
목재·가구·악기 및 간판 관련 기능직	47.0065	0.3757	183.1438	0.0896	0.0532
금속성형 관련 기능직	46.3744	0.4202	229.2360	0.0461	0.0371
운송 및 기계 관련 기능직	46.7369	0.3779	254.2487	0.0049	0.0037
전기 및 전자 관련 기능직	45.8132	0.3392	225.6727	0.0115	0.0064
건설 및 채굴 관련 기능직	42.5123	0.3032	183.8162	0.0393	0.0293
영상 및 통신장비 관련 기능직	45.0860	0.2963	238.0943	0.0029	0.0012
기타기능 관련직	44.9171	0.3252	207.5236	0.0620	0.0420
장치, 기계조작 및 조립 종사자	47.7819	0.4237	222.4031	0.1594	0.1209
식품가공 관련 기계조작직	46.0130	0.3515	227.9993	0.1958	0.1469
섬유 및 신발 관련 기계조작직	49.6447	0.5088	183.1536	0.3689	0.2921
화학 관련 기계 조작직	46.6730	0.3579	239.4930	0.1877	0.1463
금속 및 비금속 관련 기계조작직	46.8105	0.3625	264.1461	0.0796	0.0637
기계제조 및 관련 기계조작직	46.9251	0.4058	244.3354	0.1697	0.1353
전기 및 전자 관련 기계조작직	45.3058	0.3193	213.0009	0.3908	0.2901
운전 및 운송 관련직	50.3019	0.5324	202.5452	0.0174	0.0110
목재·인쇄 및 기타 기계조작직	46.6219	0.3427	209.9382	0.1767	0.1199
단순노무 종사자	42.2915	0.2985	123.8313	0.5462	0.4327
건설 및 광업 관련 단순노무직	39.0402	0.2174	127.3016	0.0434	0.0330
운송 관련 단순노무직	46.5402	0.4371	171.7160	0.1464	0.1147
제조 관련 단순노무직	43.0179	0.2990	119.7737	0.7463	0.6259
청소 및 경비 관련 단순노무직	43.0999	0.2600	122.9249	0.5292	0.4028
가사·음식 및 판매 관련 단순노무직	40.9314	0.3246	99.2308	0.8764	0.6702
농림어업 및 기타서비스 단순노무직	39.9243	0.2215	119.4503	0.5394	0.4365

## 나. 고용형태별 근로실태조사(5인 이상)

직종	주당 근로시간	50시간 이상 근로	급여 (월, 만 원)	여성
관리자	40.4799	0.0505	524.1164	0.0948
공공 및 기업 고위직	39.6725	0.0236	925.6322	0.0369
행정 및 경영지원 관리직	39.8704	0.0327	582.6774	0.0952
전문서비스 관리직	39.4684	0.0228	538.7961	0.1559
건설·전기 및 생산 관련 관리직	41.2222	0.0731	453.9947	0.0494
판매 및 고객서비스 관리직	41.2674	0.0712	465.2744	0.1108
전문가 및 관련 종사자	40.4052	0.0573	309.7944	0.3572
과학 전문가 및 관련직	38.7418	0.0082	365.1000	0.3433
정보통신 전문가 및 기술직	39.5710	0.0287	348.2359	0.1511
공학 전문가 및 기술직	41.0292	0.0698	318.1375	0.1005
보건·사회복지 및 종교 관련직	41.5426	0.0783	243.6470	0.7908
교육 전문가 및 관련직	37.9821	0.0450	340.9266	0.4665
법률 및 행정 전문직	38.6796	0.0015	602.9138	0.2087
경영·금융 전문가 및 관련직	39.7423	0.0303	363.8120	0.1900
문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직	40.2498	0.0556	273.4511	0.4498
사무 종사자	41.0068	0.0668	283.5096	0.3980
행정 사무원	40.0852	0.0184	367.1410	0.3239
경영 관련 사무원	41.4687	0.0843	307.4582	0.2453
회계 및 경리 사무원	40.9727	0.0532	216.6177	0.7541
비서 및 사무 보조원	40.3126	0.0511	188.0516	0.7385
금융 및 보험 관련 사무 종사자	39.2157	0.0085	324.5993	0.4364
법률 및 감사 사무 종사자	38.9777	0.0105	316.2433	0.3278
통계 관련 사무원	39.6216	0.0297	246.0143	0.4399
여행안내 및 접수 사무원	41.6921	0.0795	191.2948	0.7344
고객 상담 및 기타 사무원	40.0055	0.0400	198.2630	0.7662
서비스 종사자	42.8520	0.2317	178.6369	0.6562
경찰·소방 및 보안 관련 서비스직	49.9614	0.4526	252.2806	0.0865
이미용·예식 및 의료보조 서비스직	36.8465	0.1107	145.7832	0.8519
운송 및 여가 서비스직	41.7187	0.1184	229.7505	0.5137
조리 및 음식 서비스직	46.1848	0.3025	172.3634	0.6851
판매 종사자	42.0283	0.1162	245.6342	0.3579
영업직	41.0061	0.0626	289.5208	0.1296
매장 판매직	44.3241	0.2267	178.8298	0.6528
방문·노점 및 통신판매 관련직	40.5237	0.0676	211.9495	0.6959
농림어업숙련 종사자	44.5874	0.2016	210.0741	0.1844

〈부표 3-1〉 나.의 계속

직종	주당 근로시간	50시간 이상 근로	급여 (월, 만 원)	여성
농축산숙련직	45.0971	0.2140	217.1906	0.1657
임업숙련직	39.8625	0.0700	176.6642	0.1541
어업숙련직	45.6121	0.2498	177.6113	0.4388
기능원 및 관련기능 종사자	45.2315	0.2342	239.5247	0.1276
식품가공 관련 기능 종사자	46.0246	0.2755	168.3945	0.5902
섬유 및 가죽 관련 기능 종사자	44.4192	0.2014	167.5026	0.7064
의복 제조 관련 기능 종사자	43.0901	0.1566	166.0359	0.7163
목재가구약기 및 간판 관련 기능 종사자	47.1242	0.3102	200.8811	0.1422
금형주조 및 단조원	50.6243	0.4850	255.3741	0.0573
제관원 및 판금원	48.8489	0.4352	241.0923	0.0480
용접원	48.0452	0.3849	240.9522	0.0487
자동차 정비원	44.8565	0.1520	224.2112	0.0120
운송장비 정비원	41.7116	0.1140	335.6110	0.0181
기계장비 설치 및 정비원	46.3544	0.2735	286.9241	0.0272
전기 및 전자기기 설치 및 수리원	42.7052	0.1077	231.0698	0.0482
전기공	43.9184	0.1835	251.4508	0.0236
건설구조 관련 기능 종사자	45.0112	0.1915	220.1152	0.0234
건설 관련 기능 종사자	43.5129	0.1619	222.1894	0.0522
건축마감 관련 기능 종사자	44.6087	0.2035	218.7928	0.0810
채굴 및 토목 관련 기능 종사자	42.4591	0.1517	262.2895	0.0258
영상 및 통신 장비 관련 설치 및 수리원	42.0715	0.0953	264.9759	0.0308
공예 및 귀금속 세공원	43.2261	0.1428	189.8473	0.3232
배관공	44.5556	0.2323	240.0490	0.0334
기타 기능 관련 종사자	43.0012	0.1800	181.7381	0.3099
장치, 기계조작 및 조립 종사자	47.8648	0.3582	225.6599	0.1685
식품가공 관련 기계조작원	49.0338	0.3874	194.8405	0.4263
음료 제조 관련 기계조작원	49.7035	0.4174	270.8195	0.2334
기타 식품가공 관련 기계조작원	46.4093	0.2750	235.8477	0.3241
섬유제조 및 가공 기계조작원	52.7506	0.5368	202.4498	0.3423
직물 및 신발 관련 기계조작원 및 조립원	48.3566	0.3461	180.2859	0.4619
세탁 관련 기계조작원	45.6999	0.2496	146.4543	0.5943
석유 및 화학물 가공장치 조작원	46.3060	0.2696	314.6582	0.0372
화학고무 및 플라스틱 제품 생산기 조작원	49.4231	0.4125	224.2859	0.2374
주조 및 금속 가공 관련 기계조작원	50.7805	0.4691	247.0251	0.0649

〈부표 3-1〉 나.의 계속

직종	주당 근로시간	50시간 이상 근로	급여 (월, 만 원)	여성
도장 및 도금기 조작용	49.5225	0.4145	238.4502	0.1206
비금속 제품 생산기 조작용	49.9479	0.4047	226.5603	0.1492
금속공작기계 조작용	49.8197	0.4377	228.7312	0.0950
냉난방 관련 설비 조작용	47.9680	0.3243	236.7779	0.0137
자동조립라인 및 산업용 로봇 조작용	51.8766	0.5208	254.8330	0.0833
운송차량 및 기계 관련 조립원	49.5467	0.4599	248.2904	0.1929
금속기계부품 조립원	48.4210	0.3717	202.9854	0.2435
발전 및 배전 장치 조작용	43.5648	0.1677	355.2836	0.0172
전기 및 전자 설비 조작용	46.8624	0.2820	255.4594	0.0308
전기전자 부품 및 제품 제조장치 조작용	47.5949	0.3541	247.7985	0.3665
전기전자 부품 및 제품 조립원	46.1187	0.3063	191.7188	0.5499
철도 및 전동차 기관사	41.6151	0.0920	415.3063	0.0098
화물열차 차장 및 관련 종사원	43.8935	0.1597	371.3219	0.0704
자동차 운전원	45.2346	0.2667	186.4897	0.0169
물품이동 장비 조작용	48.3675	0.3815	255.7600	0.0148
건설 및 채굴 기계운전원	44.3984	0.1643	200.5612	0.0054
선박 갑판승무원 및 관련 종사원	45.7719	0.3044	231.7654	0.0097
상하수도 처리장치 조작용	44.4241	0.2020	288.1506	0.0316
재활용 처리 및 소각로 조작용	45.5511	0.2280	232.9047	0.0516
목재 및 종이 관련 기계조작용	48.7633	0.3802	210.3393	0.1188
인쇄 및 사진현상 관련 기계조작용	47.4090	0.2966	241.3660	0.1280
기타 제조 관련 기계조작용	49.1106	0.4236	198.6302	0.4164
단순노무 종사자	45.5924	0.2741	164.9933	0.4832
건설 및 광업 단순 종사원	43.1864	0.1516	187.9417	0.1000
하역 및 적재 단순 종사원	47.1142	0.3138	213.7152	0.0889
배달원	45.5360	0.2559	181.5636	0.0737
제조 관련 단순 종사원	47.7001	0.3604	173.5563	0.5212
청소원 및 환경미화원	41.8556	0.1383	140.7434	0.7084
경비원 및 검표원	52.7125	0.4829	170.7934	0.0585
가사 및 육아 도우미	31.9958	0.0516	108.6042	0.9845
음식 관련 단순 종사원	45.2629	0.2978	143.7137	0.8338
판매 관련 단순 종사원	43.6476	0.1950	157.9026	0.5149
농림어업 관련 단순 종사원	44.1080	0.2314	168.8510	0.3217
계기검침수금 및 주차 관련 종사원	42.5376	0.1448	172.7669	0.4420
기타 서비스 관련 단순 종사원	41.8092	0.1467	161.7474	0.4991

## 제4장 법정 근로시간 단축이 기업에 미치는 영향

### 제1절 연구의 필요성 및 목적

근로시간 단축에 관한 논의는 일자리를 나눔으로써 일자리 창출에 기여할 수 있다는 가정하에 여러 나라에서 실업 문제가 대두될 때마다 이루어져 왔다. 따라서 근로시간 단축의 효과와 관련한 선행연구 및 정책적 논의는 주로 근로시간 단축이 고용에 미치는 영향에 집중되어 있었다.

실제로 근로시간 단축은 노동투입량에만 영향을 미치는 것이 아니라 기업의 생산 활동과 관련한 다양한 의사결정 과정에 영향을 미칠 수 있다. 하지만 근로시간 단축과 관련한 선행연구의 흐름을 살펴보면 근로시간이 기업의 생산성이나 산출량에 미치는 영향에 대해서는 현재까지 잘 알려진 바가 없다. 따라서 근로시간 단축의 정확한 정책 효과를 논하기 위해서는 근로시간 단축이 기업의 생산 활동에 미치는 영향에 관한 보다 체계적인 연구가 필요할 것이다.

이에 본 장에서는 법정 근로시간 단축이 기업에 미친 영향을 다양한 각도에서 살펴보고자 한다. 구체적으로는 법정 근로시간 단축이 기업의 제도 도입 시기 결정에 어떠한 요인으로 작용하였는지 살펴보고, 법정 근로시간 단축이 기업의 수익성과 생산성에 미친 영향도 분석하고자 한다. 본 연구에서 다루고자 하는 근로시간 단축제는 2004년부터 2011년에 걸쳐 기존의 법정 근로시간을 주 44시간에서 주 40시간으로 단축하는 내

용을 골자로 한 이른바 ‘주 40시간 근무제’ 시행에 관한 내용이다. 주 40시간 근무제는 기업의 규모별로 단계적으로 시행되었으며 이러한 제도적 특성을 이용하여 본 연구는 2005년부터 2015년까지 한국노동연구원의 『사업체패널조사』(이하, 사업체패널) 자료를 사용하여 기업의 근로시간 단축제 도입 시기 결정 및 근로시간 단축제가 기업의 수익성과 생산성에 어떠한 영향을 미쳤는지 분석하였다.

본 장의 내용은 다음과 같이 구성된다. 제2절에서는 본 연구의 분석대상인 주 40시간 근무제의 제도적 특성에 대해 살펴본다. 제3절에서는 법정 근로시간 단축에 대한 기업의 반응을 살펴보고 제4절에서는 법정 근로시간 단축이 기업의 성과에 미친 영향을 실증 모형을 이용하여 분석한 후 그 결과를 제시한다. 끝으로 제5절에서는 본 장의 분석 결과를 요약하고 시사점을 정리한다.

## 제2절 주 40시간 근무제의 제도적 특성

우리나라에서 최초로 법정 근로시간이 지정된 것은 1953년이다. 당시 미군정에 의해 주 48시간으로 지정된 법정 근로시간은 1989년까지 장시간 이어져 오다 1989년 주 44시간으로 단축되었다. 이러한 법정 근로시간 단축에도 불구하고 1990년대와 2000년대 초반 우리나라는 OECD 국가 중 실근로시간이 가장 긴 국가로 기록되었으며, 장시간 근로로 인한 문제점들을 해결하고 근로자들의 삶의 질을 개선하기 위해 근로시간 단축이 필요하다는 사회적 공감대가 형성되면서 2003년 입법화를 통해 법정 근로시간이 현행 주 40시간으로 단축되었다.

이른바 ‘주 40시간 근무제’ 도입은 2003년 8월 국회를 통과하였고 2004년 7월 금융부문, 공공부문, 1,000인 이상 사업체를 대상으로 시행되었으며, 중소기업의 부담을 덜기 위하여 기업규모에 따라 2004년부터 2011년까지 단계적으로 도입되었다. <표 4-1>에 제시된 바와 같이, 주 40시간 근무제는 2005년 7월 1일부터 300인 이상 사업체에 실시되었으며, 2006

〈표 4-1〉 주 40시간 근무제의 단계별 시행

시행대상 산업 및 사업체 규모	주 40시간 근무제 시행 시기
금융 보험업 공공부문 혹은 1,000명 이상 사업체	2004년 7월 1일
300~999인 사업체	2005년 7월 1일
100~299인 사업체	2006년 7월 1일
50~99인 사업체	2007년 7월 1일
20~49인 사업체	2008년 7월 1일
5~19인 사업체	2011년 7월 1일

년 7월 1일부터 100인 이상 사업체에, 2007년 7월 1일부터 50인 이상 사업체에, 2008년 7월 1일부터 20인 이상 사업체에, 마지막으로 2011년 7월 1일부터 20인 미만 사업체에 대해서도 시행되기 시작하였다.

또한, 근로기준법에서는 법정 근로시간을 초과하는 연장근로에 대하여 사용자가 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급할 것을 정하고 있다.

이러한 주 40시간 근무제의 도입은 근로자와 기업 모두에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대되었다. 먼저, 법정 근로시간의 단축은 연장근로 가산수당의 지급 경계를 기존의 44시간에서 40시간으로 단축함으로써 실 근로시간에 영향을 미칠 수 있다. 실근로시간이 단축되면 근로자의 여가 및 취미활동 시간이 증대되고 가족중심 여가문화가 확산됨으로써 근로자의 삶의 질을 향상시킬 수 있다. 또한, 문화·관광·레저 등 서비스 산업 중심의 내수가 증대되고 이는 일자리 창출과 경제 활성화로 이어질 수 있다. 뿐만 아니라 기업에 있어서는 근로시간 단축이 새로운 생산방식의 도입, 업무 프로세스 개선, 효율적 인사·노무관리 시스템 정립으로 이어져 궁극적으로 생산 증가와 노동생산성 향상을 가져올 것으로 기대되었다.

본 장에서는 주 40시간 근무제 도입 당시의 기대효과들 중 그동안 선행연구에서 다뤄지지 않았던 기업 측면의 정책 효과에 집중하여 주 40시간 근무제의 효과를 분석하고자 한다. 이를 통해 최근 단계적으로 시행되고 있는 개정 근로기준법(근로시간단축법)의 효과에 대한 연구에도 시사점을 얻을 수 있을 것으로 기대한다.

### 제3절 법정 근로시간 단축에 대한 기업의 대응

본 절에서는 사업체조사를 통해 주 40시간 근무제 적용 시기 대비 실제 도입 시점을 비교하고 이러한 기업의 제도 도입시기 결정에 영향을 미치는 요인들을 살펴보고자 한다. 이어서 제4절에서는 주 40시간 근무제가 기업의 수익성과 생산성에 미친 전반적인 영향을 분석하고자 한다.

이를 위하여 본 장에서는 한국노동연구원의 사업체패널 1~6차년도 자료(2005~2015년)를 분석한다. 사업체패널조사는 우리나라의 사업체를 대표하는 표본에 대해 격년으로 실태조사를 실시하여 사업체 단위의 패널자료를 구축한 것으로, 사업체의 특성 및 재무상황에 대한 구체적인 정보를 폭넓게 제공하고 있어 주 40시간 근무제 도입에 대한 기업의 대응과 근로시간 단축 제도가 기업의 생산 활동에 미친 영향을 분석하는데 적합한 자료라고 판단된다.

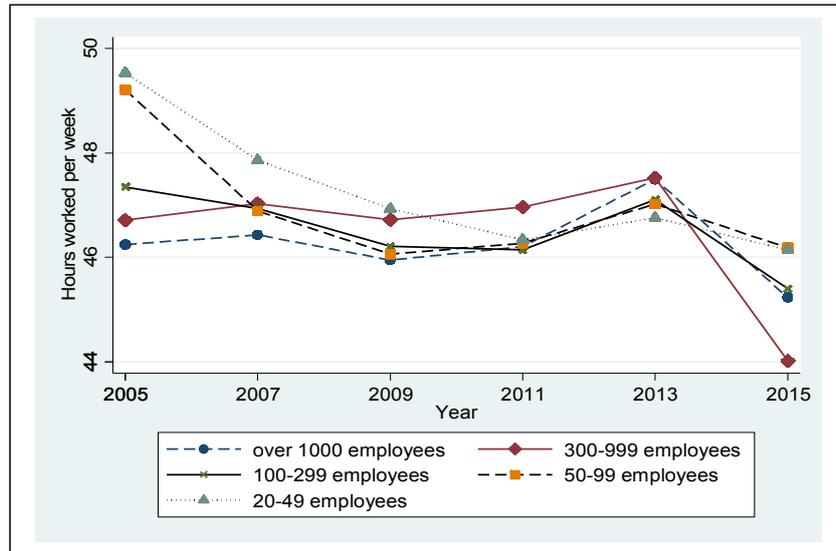
#### 1. 근로시간 변화

[그림 4-1]과 <표 4-2>는 주 40시간 근무제가 단계적으로 시행된 2005년부터 2011년까지 사업체 규모별 근로시간의 변화를 보여주고 있다. 2005년부터 2011년까지 주당 근로시간은 300~999인 사업체를 제외한 모든 규모의 사업체에서 전반적으로 감소 추세를 보이고 있으며, 2005년 주당 근로시간은 사업체 규모에 따라 큰 격차가 벌어져 있었으나 법정 근로시간 단축제 시행이 20인 미만 사업장에까지 모두 적용되는 2011년에는 사업체 규모에 따른 격차가 상당히 좁혀진 것을 확인할 수 있다. 특히 눈여겨볼 것은 2006년 주 40시간 근무제의 적용을 받기 시작하는 100~299인 사업체와 2007년 적용을 받기 시작하는 50~99인 사업체의 경우 2005년과 2007년 사이 상대적으로 큰 근로시간 감소를 보이고 있으며, 2008년에 새롭게 적용대상이 되는 20~49인 사업체의 근로시간도 2007년과 2009년 사이에 보다 급격히 감소하는 모습을 보이고 있다는

점이다. 이는 법정 근로시간 단축이 기업의 실근로시간 단축과 관련이 있음을 의미한다고 볼 수 있다.

근로자조사를 통해 본 근로시간 역시 사업체조사와 비슷한 추세를 보여주고 있는데, 고용형태별 근로실태조사를 이용하여 분석한 사업체 규모별 근로자의 주당 근로시간 변화를 보면 [그림 4-2]와 같이 종사자 300인 이상 사업체를 제외한 모든 규모의 사업체에서 2011년까지 근로시간이 큰 폭으로 감소한 것을 확인할 수 있다.

(그림 4-1) 사업체규모별 주당 근로시간 변화(2005~2015)



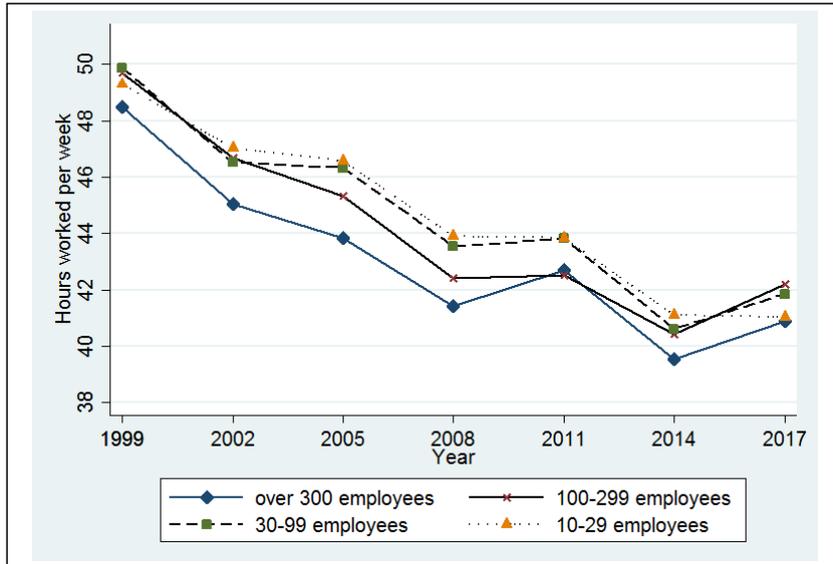
자료: 한국노동연구원, 『사업체패널』, 1~6차 조사의 원자료.

<표 4-2> 기업규모별 근로시간 변화

사업체 규모	2005	2007	2009	2011	2013	2015
1,000명 이상 사업체	45.82	46.04	45.35	46.00	46.05	44.83
300~999인 사업체	46.95	46.88	46.68	47.06	47.42	44.66
100~299인 사업체	47.69	47.31	46.18	46.50	47.15	46.03
50~99인 사업체	50.09	47.01	46.23	46.62	47.18	45.73
20~49인 사업체	49.88	47.93	46.96	46.58	47.04	46.59

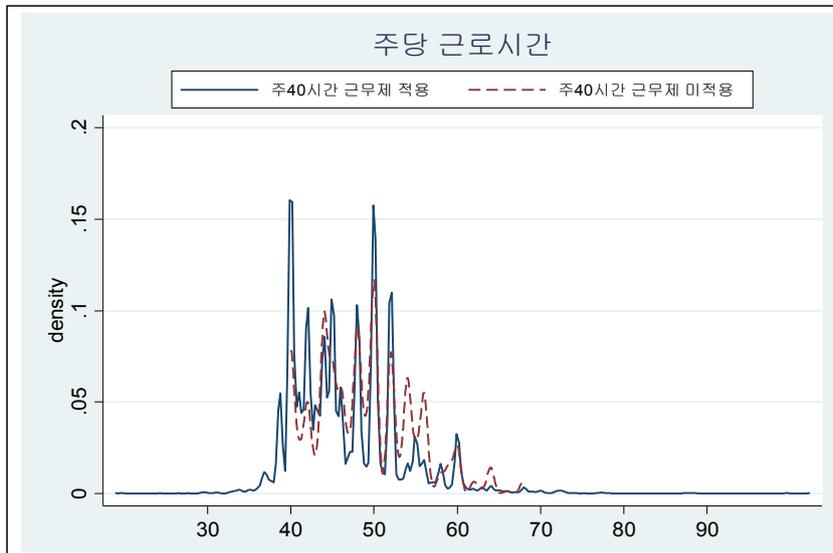
자료: 한국노동연구원, 『사업체패널』, 1~6차 조사의 원자료.

[그림 4-2] 사업체규모별 근로자의 주당 근로시간 변화(1999~2017)



자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」(구 임금구조기본통계조사).

[그림 4-3] 주 40시간 근무제 적용과 주당 근로시간 분포 변화



자료: 한국노동연구원, 「사업체패널」, 1~6차 조사의 원자료.

[그림 4-3]은 사업체패널 2005~2015년 자료를 이용하여 주 40시간 근무제 적용 대상 사업체와 미적용 대상 사업체의 주당 근로시간 분포를 그린 것이다. 이 분포는 주 40시간 근무제가 실근로시간에 큰 변화를 가져왔음을 보여준다. 주 40시간 근무제에 적용을 받지 않았던 시기 동안 사업체의 평균 주당 근로시간은 주 40시간에서 65시간까지 비교적 크게 분포되어 있었으나 주 40시간 근무제의 적용을 받은 후에는 주 40시간과 주 50~55시간 사이에 집중적으로 분포되어 있는 것을 확인할 수 있다.

## 2. 기업의 주 40시간 근무제 실제 시행 시기

근로기준법 56조에서는 근로자가 법정 근로시간 이상을 근무하였을 경우 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급하도록 명시하고 있다. 주 40시간 근무제는 이러한 연장근로 가산수당의 지급 기준을 기존의 44시간에서 40시간으로 단축하므로 기업으로서는 비용 증가를 피하기 위하여 주 40시간 근무제의 시행 시기를 늦추는 방향으로 유인이 작용할 수 있다. 우리나라는 근로시간에 대한 근로감독과 처벌이 약하다는 점에서 기업으로 하여금 제도 시행 시기를 늦추는 것을 가능하게 한 측면도 있을 것이다. 따라서 이러한 가능성을 고려하여 주 40시간 근무제 적용에 따른 기업의 대응방식에 대하여 살펴보고자 한다.

우선 주 40시간 단축제의 적용이 기업의 규모별로 단계적으로 이루어졌으므로 기업들은 제도 적용 시점을 앞두고 고용규모를 조정하여 제도 시행의 시기를 늦추려는 유인이 발생할 수 있었을 것이다. 만약 이러한 가정이 성립한다면 기업 규모별로 주 40시간 근무제가 적용된 연도에는 해당 기업 규모의 사업체 수에 눈에 띄는 변화가 있을 것으로 기대할 수 있다. 하지만 2002년부터 2012년까지 「전국사업체조사」의 기업규모별 사업체 수 통계를 추적한 결과 주 40시간 근무제가 도입된 시기에 해당 기업 규모의 사업체 수에는 큰 변화가 관측되지 않았다(표 4-3 참조).

다음으로 사업체패널조사 자료를 이용하여 기업 규모별로 주 40시간 근무제 적용 시점 대비 실제 시행 시점 사이에 시차가 발생하는지 확인

하였다. 사업체패널조사에서는 2005년, 2007년, 2009년 조사에서 주 40시간 근무제 도입 여부를 묻고 있으므로 이를 이용하여 주 40시간 근무제의 실제 시행시점을 파악하였다. 2011년, 2013년, 2014년 자료에서는 주 40시간 근무제 실시 여부를 묻는 문항 대신 정규 근로시간을 조사하고 있어 해당 연도에는 정규 근로시간이 40시간이라고 응답한 경우 주 40시간 근무제를 시행하는 것으로 판단하였다. 이러한 사업체패널의 법정 근로시간 관련 문항들을 이용하여 기업의 주 40시간 근무제의 실제 시행시점이 근로기준법에서 정한 주 40시간 근무제 적용 시점보다 느린 경우 “늦은 도입”, 빠른 경우 “조기 도입”으로 분류하였다. 다만 사업체패널조사가 2년마다 이루어짐에 따라 주 40시간 근무제 시행 시점이 명확하지 않은 경우가 존재하는데 이러한 경우는 “정시 또는 늦은 도입” 또는 “정시 또는 조기 도입”의 두 가지로 구분될 수 있다. <표 4-4>는 이러한 사

<표 4-3> 기업규모별 사업체 수 분포 변화

사업체 규모	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1,000명 이상	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.08	0.08	0.1	0.09	0.08
300~999인	0.42	0.42	0.44	0.39	0.4	0.41	0.45	0.46	0.5	0.48	0.44
100~299인	1.77	1.75	1.85	1.79	1.86	1.84	1.95	2.05	2.28	2.15	2.03
50~99인	3.81	3.82	4.12	4.13	4.14	4.12	4.38	4.39	4.92	4.43	4.25
20~49인	13.25	13.04	13.14	13.07	13.34	13.07	13.18	13.26	14.93	13.98	12.92
5~19인	80.66	80.91	80.38	80.55	80.21	80.49	79.95	79.77	77.27	78.87	80.28

자료: 통계청, 『전국사업체조사』, 2002~2012.

<표 4-4> 기업의 주 40시간 근무제 적용 시점 대비 실제 시행 시점(전체)

사업체 규모	늦은 도입	정시 또는 늦은 도입	정시 또는 조기 도입	조기 도입	전체
300~999인	38.2	-	61.8	-	100.0
100~299인	30.7	21.2	-	48.1	100.0
50~99인	47.3	-	35.1	17.7	100.0
20~49인	36.7	19.2	-	44.2	100.0
전 체	38.6	12.2	16.3	33.0	100.0

자료: 한국노동연구원, 『사업체패널』, 1~6차 조사의 원자료.

업체패널의 데이터 특성을 반영하여 기업의 주 40시간 근무제 적용 시점과 실제 시행 시점의 시차를 분석한 결과이다. 적용 시점보다 늦게 주 40시간 근무제를 시행한 기업의 비율을 보면 300~999인 규모의 사업체에서는 38.2%, 100~299인 사업체에서는 30.7%, 50~99인 사업체에서는 47.3%, 20~49인 사업체에서는 36.7%로 나타났으며, 적용 시점에 앞서 주 40시간 근무제를 시행한 사업체의 비율을 보면 100~299인 규모의 사업체에서는 48.1%, 50~99인 사업체에서는 17.7%, 20~49인 사업체에서는 44.2%로 나타났다. 다른 규모의 사업체에 비해 50~99인 사업체의 경우 주 40시간 근무제 시행이 대체로 늦은 편임을 확인할 수 있다.

근로시간 특례업종에 속한 사업체와 특례 적용을 받지 않는 사업체의 근로시간 변화와 주 40시간 근무제 적용 시점 대비 실제 시행 시점의 차이를 살펴보았다. 2018년 7월 개정 근로기준법이 시행되기 전까지 근로기준법 제59조에는 산업 또는 업종 특성상 연장근로를 제한하기 어려운 업종 12개를 특례대상 업종으로 제시하고 이들에 대해서는 법적 제한 없이 연장근로를 할 수 있도록 허용하였다. 특례업종에는 도매소매업, 운수업, 숙박음식업, 금융보험업, 교육서비스업, 보건사회복지서비스업 등이 포함되었으며, <표 4-5>는 기존의 근로기준법 59조에 명시된 12개 특례업종과 「한국표준산업분류」(9차 개정)를 비교하여 정리한 것이다.

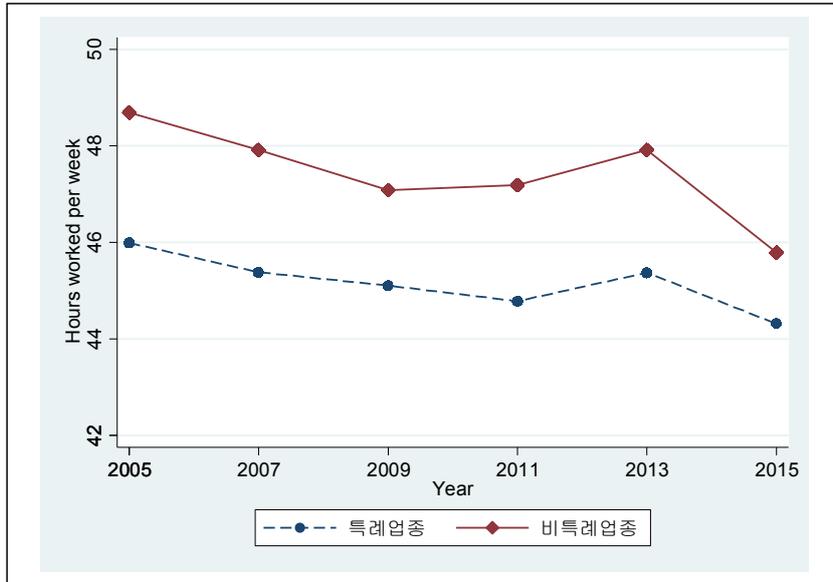
먼저, 근로시간 특례 업종과 비특례 업종의 근로시간 변화를 살펴보면, [그림 4-4]와 같이 특례업종과 비특례 업종 모두 비슷한 감소 추세를 보이고 있으며, 특례업종에서 근로시간이 보다 일관되게 짧은 것을 확인할 수 있다. 고용형태별 근로실태조사를 통해서 근로시간 특례업종과 비특례 업종의 총 월근로시간 및 월초과근로시간을 살펴본 [그림 4-5]의 결과도 위의 사업체패널 조사를 이용하여 분석한 결과와 일치한다. 이러한 결과는 그동안 꼭 필요한 업종에 근로시간 특례가 적용되었는지 의구심을 갖게 한다. 실제로 근로시간 특례 규정은 1961년 근로기준법 개정 때 처음 생긴 이후 50여 년 동안 그 적합성에 대한 검증 없이 적용 업종이 관행적으로 유지되어 온 것이 사실이다. 따라서 최근 개정된 근로기준법에 따라 각 업종에서의 사업과 근로자 특성을 반영하여 근로시간 특례 적용 업종이 대폭 축소된 것은 합리적인 변화로 판단된다.

〈표 4-5〉 근로시간 특례업종의 표준산업분류

특례업종	대분류	중분류	소분류
운수업	H 운수업	육상운송업(49), 수상운송업(50), 항공운수업(51)	보관 및 창고업(521), 기타 운송 관련 서비스업(529)
물품 판매 및 보관업	G 도매 및 소매업	자동차 및 부품판매업(45), 도매 및 상품중개업(46), 소매업(47)	
금융보험업	K 금융 및 보험업	금융업(64), 보험 및 연금업(65), 금융 및 보험 관련 서비스업(66)	
영화 제작 및 흥행업	J 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	영상·오디오 제작 및 배급업(59)	
통신업		방송업(60)	우편업(611), 전기통신업(612)
광고업	M 전문, 과학 및 기술 서비스업		광고업(713)
교육연구 및 조사 사업		연구개발업(70)	시장조사 및 여론사업(714)
	P 교육 서비스업	교육 서비스업(85)	
사회복지사업	Q 보건업 및 사회복지 서비스업	사회복지서비스업(87)	
의료 및 위생 사업		<b>보건업(86)</b>	
	E 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	하수, 폐수 및 분뇨 처리업(37)	
접객업	I 숙박 및 음식점업	숙박업(55), 음식점 및 주점업(56)	
소각 및 청소업	N 사업시설관리 및 사업지원 서비스업		건물·산업설비 청소방제업(742)
이용업	S 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업		미용·욕탕 및 유사서비스업(961)

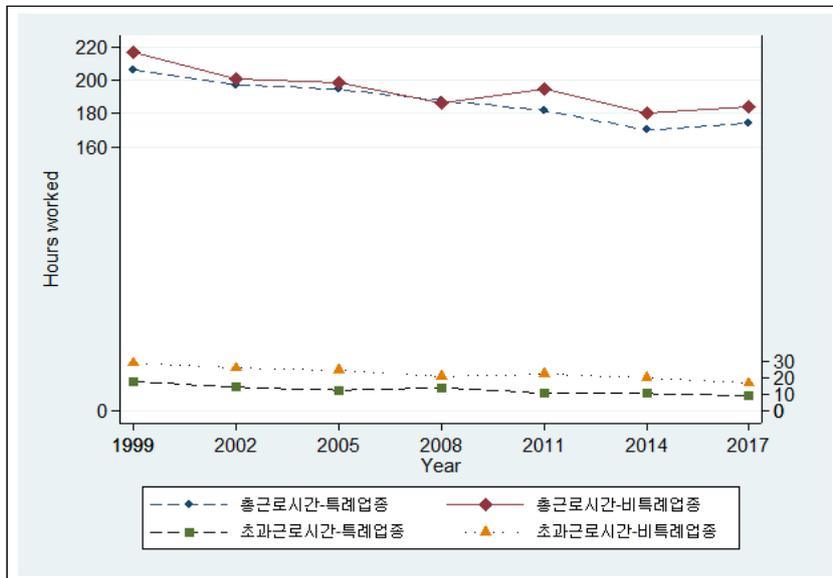
자료: 고용노동부, 「개정 근로기준법 설명자료」 재구성.

[그림 4-4] 특례업종/비특례업종 근로시간 변화(2005~2015)



자료: 한국노동연구원, 『사업체패널』, 1~6차 조사의 원자료.

[그림 4-5] 특례업종/비특례업종 근로자의 근로시간 변화(1999~2017)



자료: 고용노동부, 『고용형태별 근로실태조사』(구 임금구조기본통계조사).

그런데 근로시간 특례제도는 적용을 받는 사업체로 하여금 주 40시간 근무제의 시행 시기를 늦추는 역할을 해왔다는 점을 지적해 둘 필요가 있다. <표 4-6>과 <표 4-7>에서 근로시간 특례업종과 비특례업종의 주 40시간 근무제 적용 시점 대비 실제 시행 시점을 비교해 보면, 비특례업종의 경우 주 40시간 근무제 적용 시점보다 앞서 주 40시간 근무제를 실시한 사업체가 34.2%, 주 40시간 근무제 적용 시점보다 늦게 실시한 사업체가 35.8%로 나타났으며, 특례업종에 속하는 사업체의 경우 주 40시간 근무제를 적용 시점보다 앞서 실시한 비중이 29.6%, 늦게 실시한 비중이 45.8%로 나타났다. 기업 규모별로 나누어 살펴보더라도 전반적으로 특례업종에 속한 사업체의 주 40시간제 근무제 실제 시행 시기가 비특례업종에 비해 늦은 것을 확인할 수 있다.

<표 4-6> 기업의 주 40시간 근무제 적용 시점 대비 실제 시행 시점(비특례업종)

사업체 규모	늦은 도입	정시 또는 늦은 도입	정시 또는 조기 도입	조기 도입	전체
300~999인	37.1	-	62.9	-	100.0
100~299인	24.3	23.9	-	51.8	100.0
50~99인	43.4	-	36.9	19.7	100.0
20~49인	36.4	19.8	-	43.8	100.0
전 체	35.8	13.1	16.8	34.2	100.0

자료: 한국노동연구원, 『사업체패널』, 1~6차 조사의 원자료.

<표 4-7> 기업의 주 40시간 근무제 적용 시점 대비 실제 시행 시점(특례업종)

사업체 규모	늦은 도입	정시 또는 늦은 도입	정시 또는 조기 도입	조기 도입	전체
300~999인	41.5	-	58.5	-	100.0
100~299인	45.9	14.6	-	39.5	100.0
50~99인	56.2	-	30.8	13.0	100.0
20~49인	37.5	17.3	-	45.2	100.0
전 체	45.8	9.6	15.0	29.6	100.0

자료: 한국노동연구원, 『사업체패널』, 1~6차 조사의 원자료.

〈표 4-8〉 기업의 주 40시간 시행 시점

사업체 규모	2005	2007	2009	2011	2013	전체
300~999인	1,329 (69.4)	230 (12.0)	189 (9.9)	127 (6.6)	40 (2.1)	1,916 (100.0)
100~299인	1,064 (54.2)	468 (23.8)	106 (5.4)	236 (12.0)	90 (4.6)	1,964 (100.0)
50~99인	277 (20.9)	551 (41.5)	195 (14.7)	237 (17.9)	66 (5.0)	1,326 (100.0)
20~49인	187 (14.4)	498 (38.5)	297 (23.0)	254 (19.7)	57 (4.4)	1,293 (100.0)
전체	2,017 (31.0)	2,162 (33.3)	992 (15.3)	1,044 (16.1)	284 (4.4)	6,499 (100.0)

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널」, 1~6차 조사의 원자료.

### 3. 주 40시간 근무제 시행 시기에 따른 기업의 특징

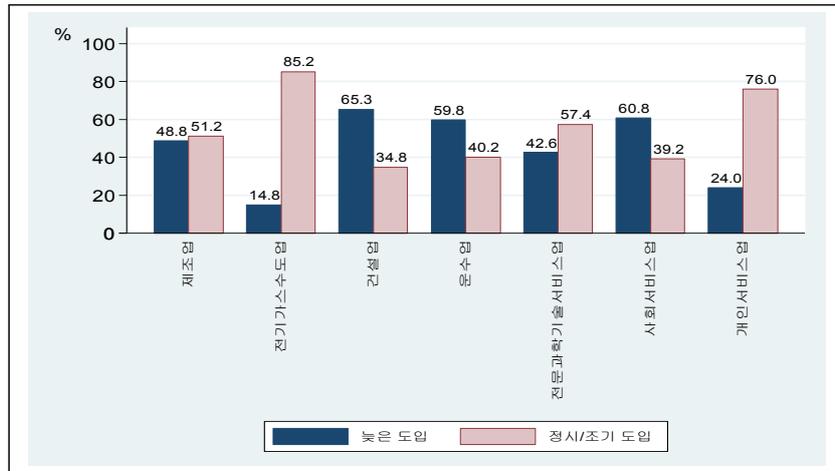
그렇다면 주 40시간 근무제를 법에 의한 적용 시점보다 앞서 도입한 사업체와 늦게 도입한 사업체는 어떠한 점에서 차이가 있는지 사업체패널조사 자료를 이용하여 살펴보자. 이하의 분석에서는 앞서 <표 4-4>의 분석에서 “늦은 도입”과 “정시 또는 늦은 도입”에 해당하는 사업체는 “늦은 도입”으로, <표 4-4>에서 “정시 또는 조기 도입”과 “조기 도입”에 해당하는 사업체는 “정시/조기 도입”으로 구분하였다.

[그림 4-6]에서 보듯이 제조업, 전기가스수도업, 전문과학기술 서비스업, 개인서비스업 부문에서는 주 40시간 근무제를 정시 또는 조기에 도입한 사업체의 비율이 57~85%로 크게 나타났으며, 건설업, 운수업, 사회서비스업 부문은 늦게 도입한 사업체의 비율이 60~65%로 더 높게 나타났다.

[그림 4-7]은 사업체의 핵심직종에 따른 주 40시간 근무제 도입 시기의 차이를 보여준다. 전문직과 사무직이 핵심직종인 사업체에서 주 40시간 근무제의 실제 시행 시기가 법에 의한 적용 시점보다 높은 사업체의 비율이 50% 이상으로 높게 나타났으며, 서비스직이 핵심직종인 사업체에서 주 40시간 근무제의 조기 도입 비율이 가장 낮게 나타났다.

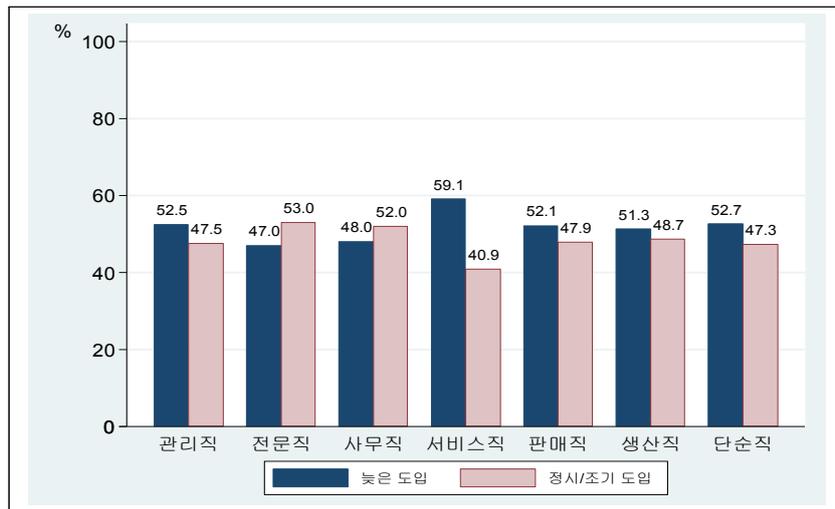
[그림 4-8]에서 기타 사업체 특징에 따라 살펴보면, 비정규직을 활용하는 사업체는 그렇지 않은 사업체에 비해 주 40시간 근무제를 조기에 도입한 사업체의 비중이 낮고, 노동조합이 있는 사업체 또한 주 40시간

[그림 4-6] 산업별 주 40시간 근무제 도입 시기의 차이



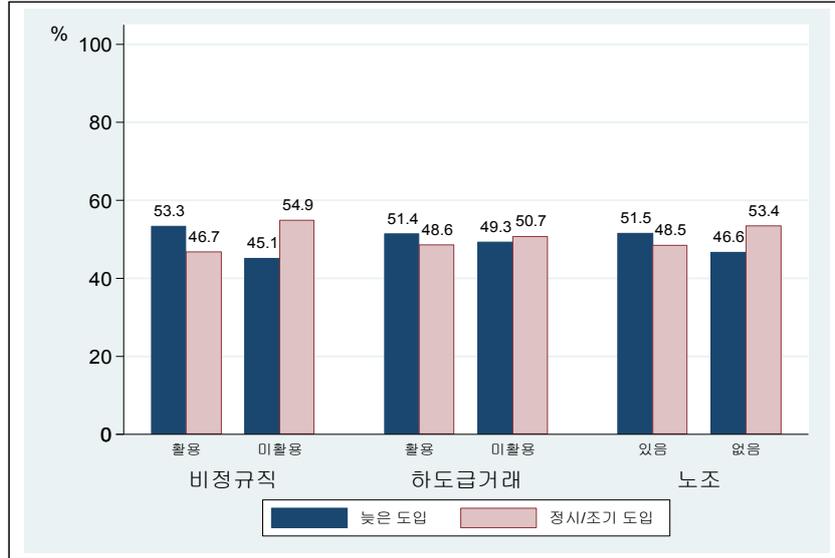
자료: 한국노동연구원, 「사업체패널」, 1~6차 조사의 원자료.

[그림 4-7] 핵심직종별 주 40시간 근무제 도입 시기의 차이



자료: 한국노동연구원, 「사업체패널」, 1~6차 조사의 원자료.

[그림 4-8] 기타 사업체 특징에 따른 주 40시간 근무제 도입 시기의 차이



자료: 한국노동연구원, 『사업체패널』, 1~6차 조사의 원자료.

근무제를 조기에 도입한 사업체의 비중이 낮은 것으로 나타났다. 그러나 하도급 거래를 하는 사업체와 그렇지 않은 사업체를 비교할 때 주 40시간 근무제 조기 도입 비율에 큰 차이가 없어 하도급 거래 여부는 기업의 주 40시간 근무제 도입 시기 결정에 큰 영향을 미치지 못하는 것으로 보인다.

#### 4. 기업의 주 40시간 근무제 시행 시점에 영향을 미치는 요소들

앞서 사업체의 특성에 따라 법으로 규정한 주 40시간 근무제 적용 시점과 비교해 기업에서 실제로 주 40시간을 시행하는 시점이 어떻게 다른지 살펴보았는데, 여기서는 이를 모형화하여 주 40시간 근무제의 실제 시행 시점에 영향을 미치는 기업의 특성들을 보다 구체적으로 살펴보고자 한다. 분석방법으로는 법에 의한 주 40시간 근무제 적용 시점에 비해 실제 시행 시점이 이르면 1, 그렇지 않으면 0인 더미변수를 종속변수로 하여 프로빗 모형을 추정하였다. <표 4-9>는 분석자료의 기술통계량을 제시하고 있으며, 프로빗 모형의 추정 결과는 <표 4-10>과 같다.

〈표 4-9〉 기초통계량

변수	구분	전체	늦은 도입	정시/조기 도입
조직 유형	개인사업장	3.59	4.53	2.74
	회사법인	85.44	88.70	82.52
	학교 또는 의료법인	3.91	5.27	2.70
	회사 이외의 법인	7.05	1.50	12.04
노조 유무(Yes=1)		0.29	0.21	0.36
하도급거래 유무(Yes=1)		0.32	0.32	0.33
여성근로자 비중		27.22	28.15	26.39
비정규직 활용 여부(Yes=1)		0.39	0.30	0.48
교대제 실시(Yes=1)		0.37	0.36	0.38
사업체 업력		21.69	20.76	22.53
국내 시장 경쟁 정도(5점 척도)		3.85	3.92	3.79
시장 수요 상황(5점 척도)		3.15	3.12	3.19
1인당 인건비		45.67	43.07	48.03
기업 규모	20~49인(%)	22.66	27.88	17.98
	50~99인(%)	20.74	20.37	21.07
	100~299인(%)	29.27	31.04	27.67
	300~999인(%)	27.33	20.71	33.28
선택적 근무제 실시(Yes=1)		0.07	0.04	0.09
탄력적 근무제 실시(Yes=1)		0.08	0.05	0.10
Obs.		8023	3086	4937

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널」, 1~6차 조사의 원자료.

〈표 4-10〉의 추정결과를 살펴보면, 주 40시간 근무제 정시/조기 도입에 영향을 미친 기업의 특성으로는 조직유형, 비정규직 활용 여부, 사업체 업력, 1인당 인건비, 기업규모 등이 있는 것으로 나타났다.

〈표 4-10〉 주 40시간 근무제 정시/조기 도입에 대한 프로빗 모형 추정결과

	종속변수: 주40시간 근무제 조기 도입		
	Coef.	Std. Err.	한계효과
조직유형(개인사업장)	-1.418**	(0.222)	-0.418
조직유형(회사법인)	-1.168**	(0.168)	-0.345
조직유형(학교 또는 의료법인)	-1.519**	(0.313)	-0.448
노조 유무(Yes=1)	0.038	(0.088)	0.011
하도급 거래 유무(Yes=1)	0.073	(0.050)	0.021

〈표 4-10〉의 계속

	종속변수: 주40시간 근무제 조기 도입		
	Coef.	Std. Err.	한계효과
여성근로자 비율	0.000	(0.002)	0.000
비정규직 활용 여부(Yes=1)	0.143**	(0.055)	0.042
교대제 실시(Yes=1)	-0.026	(0.063)	-0.008
사업체 업력	0.005*	(0.003)	0.002
국내 시장 경쟁 정도	-0.018	(0.028)	-0.005
시장 수요 상황	-0.016	(0.024)	-0.005
1인당 인건비	0.010**	(0.002)	0.003
기업규모(50~99인)	0.285**	(0.098)	0.086
기업규모(100~299인)	0.086	(0.098)	0.026
기업규모(300~999인)	0.411**	(0.110)	0.123
선택적 근무제 실시(Yes=1)	0.145	(0.092)	0.043
탄력적 근무제 실시(Yes=1)	0.051	(0.079)	0.015
상수항	1.462**	(0.259)	
주요직종, 산업, 연도 더미 포함	Yes		
N	6,758		
Log likelihood	-3,537.18		
R2	0.244		

주: 괄호 안은 표준오차임. \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1.  
 자료: 한국노동연구원, 『사업체패널』, 1~6차 조사의 원자료.

#### 제4절 법정 근로시간 단축이 기업의 성과에 미치는 영향

법정 근로시간 단축의 효과를 분석한 많은 선행연구들이 존재하지만, 법정 근로시간 단축이 기업의 산출량과 생산성에 어떤 영향을 미쳤는지에 대해서는 그동안 연구가 부족하였다. 근로시간 단축의 배경에는 근로자의 삶의 질을 향상하고 고용 및 교육 기회를 확대하며 기업으로 하여금 생산성을 향상시켜 기업의 경쟁력을 제고한다는 목적이 있다. 그러나 법정 근로시간 단축이 기업에 미치는 영향에 대한 체계적인 연구가 부족하다는 점은 아직 근로시간 단축의 효과에 대해 더 많은 연구가 필요하

다는 것을 의미한다. 뿐만 아니라 근로시간 단축과 관련한 제도의 변화가 있을 때 노동 비용의 상승이나 노사 갈등의 증가 등 부정적인 효과가 단기적으로 표면에 드러나는 반면 제도의 긍정적인 효과는 비교적 장기에 걸쳐 나타나는 것으로 알려져 있다. 따라서 2004년부터 2011년까지 시행된 주 40시간 근무제가 기업의 장기적 성과에 미친 영향을 분석하기에는 지금이 적기라 생각된다. 이러한 배경에서 본 연구는 법정 근로시간 단축이 기업의 성과에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 한다.

### 1. 분석자료 및 변수

본 장의 연구에서 사용한 기업의 성과 관련 변수는 크게 정량적 성과 변수와 정성적 성과 변수로 구분된다. 정량적 성과 변수는 기업의 수익성을 나타내는 대표적인 지표인 총자산순이익율(ROA)과 생산성 관련 변수로 종사자 1인당 부가가치<sup>3)</sup>와 매출액, 그리고 시간당 노동생산성을 이용하였다. 본 연구에서 사용한 정량적 성과 변수의 산식은 <표 4-11>과 같다. 또한, 사업체패널에서는 2005년부터 2013년까지의 자료에서 기업의 재무적 성과, 노동생산성, 제품 또는 서비스 품질, 근로자 주도 혁신 활동, 제품 또는 서비스 혁신 정도, 전반적인 노사관계에 대하여 정성적으로 평가하는 문항을 포함하고 있다. 본 연구는 이러한 사업체패널의

<표 4-11> 정량적 기업 성과 관련 변수

	지표	산식
수익성	총자산순이익율(ROA)	당기순이익/총자산
생산성	종사자 1인당 부가가치	부가가치/종사자 수
	종사자 1인당 매출액	매출액/종사자 수
	시간당 노동생산성	부가가치/총근로시간(man-hour)

자료: 김영옥·문유경·김난주·이정아(2014), 「여성기업의 경영특성 연구를 통한 금융지원 활성화 방안」.

3) 사업체패널에서 부가가치는 세전이익, 인건비, 순금융비용, 임차료, 세금과공과, 감가상각비의 합으로 계산됨.

정성적 경영 성과 항목을 이용하여 주 40시간 근무제가 기업의 경영성과에 어떠한 영향을 미쳤는지 분석하였다.

<표 4-12>는 기업의 경영성과 관련 변수를 포함하여 본 장의 분석에 사용된 변수들을 주 40시간 근무제 시행기업과 미시행기업으로 나누어 제시하고 있다. 주 40시간 근무제가 기업 규모별로 단계적으로 시행되었기 때문에 여기서 시행기업과 미시행기업의 차이는 같은 시기 주 40시간 근무제를 시행한 기업과 시행하지 않은 기업의 차이뿐 아니라 같은 기업

<표 4-12> 주 40시간 근무제 시행에 따른 기업 경영성과 및 특성 차이

변수	구분	전체	미시행	시행
정량적 경영성과	총자산수익율	3.88	5.25	3.08
	종사자 1인당 부가가치	9.27	8.91	9.49
	종사자 1인당 매출액	0.47	0.38	0.51
	시간당 노동생산성	5.56	5.37	5.67
정성적 경영성과	재무적 성과	3.13	3.12	3.13
	노동생산성	3.17	3.16	3.18
	제품/서비스 품질	3.59	3.58	3.59
	근로자 주도 혁신활동	3.24	3.20	3.24
	제품/서비스 혁신 정도	3.40	3.41	3.40
	전반적인 노사관계	3.77	3.80	3.76
조직유형	개인사업장	3.60	4.04	3.35
	회사법인	85.43	87.75	84.08
	학교 또는 의료법인	3.91	4.48	3.59
	회사이외의 법인	7.06	3.73	8.99
노조 유무(Yes=1)		0.29	0.23	0.33
사업체 업력		21.69	20.93	22.12
유형자산담보가치		39.16	35.76	41.20
총자산활용도		211.81	182.11	229.41
노동장비율		23,315.94	19,729.69	25,569.68
연구개발비		1.17	1.05	1.25
국내 시장 경쟁 정도(5점척도)		3.85	3.89	3.83
시장 수요 상황(5점척도)		3.15	3.12	3.17
단독/다수 사업장(Yes=1)		0.35	0.32	0.37
Obs.		8,022	2,947	5,075

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널」, 1~6차 조사의 원자료.

내에서 주 40시간 근무제를 시행하기 전과 후의 차이도 반영한다. 정량적 경영성과의 경우 총자산수익율은 주 40시간 근무제 미시행기업은 5.25%, 시행기업은 3.08%로 미시행기업의 수익성이 더 높게 나타나고 있는 반면, 생산성을 나타내는 종사자 1인당 부가가치, 종사자 1인당 매출액, 시간당 노동생산성은 주 40시간 근무제 시행기업이 미시행기업에 비해 더 높은 것을 확인할 수 있다. 반면, 정성적 경영성과와 관련된 변수들은 5점 척도로 측정되며 값이 커질수록 긍정적인 평가(1: '매우 낮음' ~5: '매우 높음')를 의미하는데, 주 40시간 근무제 시행기업과 미시행기업에서 큰 차이가 관측되지는 않는다.

## 2. 주 40시간 근무제 시행이 기업의 경영성과에 미치는 영향

<표 4-13>과 <표 4-14>는 주 40시간 근무제의 시행이 기업의 정량적 경영성과와 정성적 경영성과에 미치는 영향을 분석한 결과를 각각 제시하고 있다. <표 4-13>에서는 시간에 따라 변하지 않는 기업 고유의 특성을 통제하기 위하여 패널 고정효과모형을 이용하여 분석하였고, <표 4-14>는 정성적 경영성과가 5점 척도의 지표라는 점을 감안하여 패널 순위프로빗모형(Panel Ordered Probit Model)을 이용하여 주 40시간 근무제 시행의 효과를 분석하였다. 두 모형을 추정하는 데 사용된 독립변수들은 조직유형, 노조 유무, 사업체 업력, 유형자산담보가치, 총자산활용도, 노동장비율, 연구개발비, 국내시장 경쟁 정도, 시장 수요 상황, 단독/다수 사업장 여부 등이다.

독립변수들 중 재무관련 지표인 유형자산담보가치는 기업의 가치와 관련이 있으며 총자산에서 유형자산이 차지하는 비중으로 계산된다. 총자산활용도는 기업이 일정기간 동안 자본을 얼마나 활발하게 운영하였는지를 나타내는 지표로서 총자산에서 기업의 성과인 매출액이 차지하는 비중을 의미한다. 노동장비율은 생산과정에서 종업원 한 사람이 이용할 수 있는 노동장비의 양을 의미하며 노동장비율의 증가는 비용 절감을 가능케 해 생산성에 영향을 미친다. 노동장비율 변수는 현재 건설 중인 자산을 제외한 유형자산을 종업원 수로 나누어 계산하였다. 마지막으로 연

〈표 4-13〉 주 40시간 근무제 시행의 효과(정량적 경영성과)

	총자산 수익률	부가가치	시간당 노동생산성	종사자 1인당 매출액
	(1)	(2)	(3)	(4)
주 40시간 근무제	0.869 (0.835)	-0.005 (0.048)	0.133 * (0.075)	-0.018 (0.031)
노조 유무(Yes=1)	-0.792 (1.360)	0.179 ** (0.090)	0.009 (0.074)	0.042 (0.077)
사업체 업력	-0.180 *** (0.030)	-0.008 *** (0.002)	-0.002 (0.002)	-0.005 *** (0.001)
유형자산담보가치	-0.117 *** (0.034)	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.001 *** (0.000)
자산활용도	0.018 *** (0.006)	0.001 ** (0.000)	0.000 ** (0.000)	0.001 ** (0.000)
노동장비율	0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	0.000 * (0.000)	0.000 *** (0.000)
연구개발비	-0.102 * (0.053)	-0.007 (0.007)	0.000 (0.004)	-0.002 (0.002)
국내시장 경쟁 정도	0.066 (0.269)	-0.008 (0.015)	-0.016 (0.016)	-0.023 ** (0.009)
시장 수요 상황	0.667 ** (0.284)	0.042 *** (0.013)	0.045 *** (0.014)	0.012 (0.009)
단독/다수 사업장	-0.609 (0.677)	0.053 (0.043)	-0.014 (0.042)	0.049 (0.035)
조직유형(개인사업장)	-0.531 (3.765)	-0.118 (0.270)	-0.250 (0.199)	-0.160 (0.114)
조직유형(회사법인)	0.447 (3.009)	-0.210 (0.279)	-0.237 (0.197)	-0.206 * (0.107)
조직유형 (학교 혹은 의료법인)	-8.590 (5.946)	-0.094 (0.141)	-0.173 (0.126)	0.040 (0.113)
상수항	6.175 (4.106)	9.437 *** (0.309)	0.469 * (0.244)	5.681 *** (0.135)
사업체 고정효과	포함	포함	포함	포함
연도 고정효과	포함	포함	포함	포함
N	5,424	4,338	4,162	5,431
R2	0.122	0.048	0.040	0.098

주: 괄호 안은 표준오차임. \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1. 모형 (2)~(4)의 종속 변수인 부가가치, 시간당 노동생산성, 종사자 1인당 매출액은 로그값이 사용되었음.

자료: 한국노동연구원, 『사업체패널』, 1~6차 조사의 원자료.

〈표 4-14〉 주 40시간 근무제 시행의 효과(정성적 경영성과)

	재무적 성과	노동 생산성	제품/ 서비스 품질	근로자 주도 혁신활동	제품/서비 스 혁신 정도	전반적인 노사관계
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
주 40시간 근무제	0.053 (0.085)	-0.189 ** (0.089)	0.174 * (0.093)	0.094 (0.095)	0.172 * (0.094)	0.164 * (0.091)
노조 유무(Yes=1)	-0.197 *** (0.066)	0.019 (0.066)	-0.028 (0.066)	0.155 ** (0.066)	0.047 (0.065)	0.120* (0.068)
사업체 업력	0.000 (0.002)	-0.003 (0.002)	-0.001 (0.002)	-0.005 ** (0.002)	-0.004 * (0.002)	0.000 (0.002)
유형자산담보가치	-0.002 *** (0.001)	-0.002 *** (0.001)	-0.002 *** (0.000)	-0.002 *** (0.000)	-0.002 *** (0.000)	0.000 (0.001)
자산활용도	0.000** (0.000)	0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
노동장비율	0.000 (0.000)	0.000 *** (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 *** (0.000)	-0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
연구개발비	-0.005 * (0.003)	-0.007 ** (0.003)	0.004 (0.005)	-0.002 (0.004)	0.000 (0.003)	0.004 (0.004)
국내시장 경쟁 정도	-0.069 ** (0.031)	-0.041 (0.031)	0.008 (0.033)	0.034 (0.031)	0.017 (0.029)	0.070 ** (0.030)
시장 수요 상황	0.146 *** (0.027)	0.176 *** (0.028)	0.173 *** (0.029)	0.118 *** (0.028)	0.163 *** (0.027)	0.079 *** (0.027)
단독/다수 사업장	0.111 * (0.058)	0.100 * (0.058)	0.103 * (0.058)	0.242 *** (0.058)	0.139 ** (0.055)	0.040 (0.056)
조직유형 (개인사업장)	-0.378 * (0.202)	-0.582 *** (0.214)	-0.662 *** (0.211)	-0.671 *** (0.212)	-0.406 ** (0.195)	-0.373 * (0.199)
조직유형(회사법인)	-0.052 (0.151)	-0.234 (0.156)	-0.117 (0.143)	-0.243 * (0.135)	0.042 (0.128)	-0.136 (0.130)
조직유형(학교 혹은 의료법인)	-0.040 (0.195)	-0.428 ** (0.212)	-0.303 (0.233)	-0.120 (0.236)	-0.022 (0.199)	-0.186 (0.220)
사업체 고정효과	포함	포함	포함	포함	포함	포함
연도 고정효과	포함	포함	포함	포함	포함	포함
N	3,391	3,401	3,452	3,346	3,432	3,582

주: 괄호 안은 표준오차임. \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1. 모형 (1)~(6)의 종속 변수는 모두 5점 척도(1: 낮음/5: 높음)임.

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널」, 1~6차 조사의 원자료.

구개발비 변수는 매출액에서 연구개발비가 차지하는 비중을 의미한다.

<표 4-13>과 <표 4-14>의 결과를 살펴보면, 주 40시간 근무제의 도입은 기업의 정량적 경영성과 중 시간당 노동생산성을 약 13% 높이는 것으로 나타났으며, 그 외의 정량적 경영성과 지표에는 통계적으로 유의한 영향이 발견되지 않았다. 반면, 정성적 경영성과에 미친 영향에 관한 분석에서는 주 40시간 근무제 도입이 기업의 노동생산성을 낮추는 것으로 나타나 정량적 노동생산성에 미친 영향과는 반대의 결과를 보였다. 그러나 주 40시간 근무제 시행은 기업의 제품/서비스 품질, 제품/서비스 혁신 정도, 전반적인 노사관계에는 긍정적인 영향을 미친 것으로 나타났다.

### 3. 주 40시간 근무제 도입 시기가 기업 경영성과에 미치는 영향

앞에서 논의한 바와 같이 주 40시간 근무제는 기업의 규모에 따라 시행 시작연도를 달리하며 단계적으로 시행되었으나 실제로 기업들 중에는 주40시간 근무제가 적용되기 이전에 먼저 도입하거나 주 40시간 근무제 적용 후 최소 1년은 뒤늦은 시점에 도입한 곳이 상당수 있었던 것으로 확인되었다. 본 장에서는 주 40시간 근무제 도입이 기업의 경영성과에 미친 영향을 분석하는 것에서 더 나아가 기업의 주 40시간 근무제 도입 시기 결정이 기업의 장기적 경영성과에 미친 영향을 분석하고자 한다.

<표 4-15>와 <표 4-16>은 주 40시간 근무제를 정시 또는 조기에 도입한 기업이 제도 적용 시기보다 늦게 도입한 기업에 비해 경영성과에 어떠한 차이가 있었는지를 분석한 결과이다. <표 4-15>는 기업의 정량적 경영성과를 종속변수로 하여 통상자승회귀모형을 통해 분석한 결과이고, <표 4-16>은 기업의 정성적 경영성과를 종속변수로 이용하여 순위프로빗모형을 사용하여 분석한 결과이다. 주 40시간 근무제를 적용시점에 앞서 도입하거나 적용시점에 맞추어 도입한 기업은 제도 적용을 기피한 기업에 비해 부가가치, 시간당 노동생산성, 종사자 1인당 매출액이 높은 것으로 나타났으며, 정성적 기업성과 중 제품/서비스 품질, 근로자 주도 혁신활동, 제품/서비스 혁신 정도, 전반적인 노사관계도 더 높은 것으로 확인되었다.

〈표 4-15〉 주 40시간 근무제 정시/조기 도입의 효과(정량적 경영성과)

	총자산 수익율	부가가치	시간당 노동생산성	종사자 1인당 매출액
	(1)	(2)	(3)	(4)
정시/조기 도입	-0.375 (0.396)	0.218 *** (0.032)	0.112 *** (0.026)	0.158 *** (0.025)
노조 유무(Yes=1)	-0.462 (0.506)	0.229 *** (0.036)	0.130 *** (0.030)	0.197 *** (0.033)
사업체 업력	-0.038 *** (0.014)	-0.001 (0.001)	0.000 (0.001)	0.002 ** (0.001)
유형자산담보가치	-0.095 *** (0.028)	-0.003 *** (0.001)	-0.003 *** (0.001)	-0.003 *** (0.001)
자산활용도	0.002 (0.002)	-0.000 (0.000)	-0.000 *** (0.000)	0.000 *** (0.000)
노동장비율	0.000 (0.000)	0.000 *** (0.000)	0.000 *** (0.000)	0.000 *** (0.000)
연구개발비	-0.211 *** (0.046)	-0.017 *** (0.003)	-0.013 *** (0.002)	-0.016 *** (0.004)
국내시장 경쟁 정도	-0.646 *** (0.200)	-0.067 *** (0.017)	-0.063 *** (0.014)	0.012 (0.015)
시장 수요 상황	0.887 *** (0.209)	0.096 *** (0.014)	0.069 *** (0.012)	0.035 *** (0.013)
단독/다수 사업장	-0.308 (0.391)	0.349 *** (0.028)	0.147 *** (0.023)	0.305 *** (0.027)
조직유형(개인사업장)	10.808 *** (2.249)	-0.294 ** (0.130)	-0.203 ** (0.099)	-0.601 *** (0.097)
조직유형(회사법인)	3.658 *** (1.093)	-0.098 (0.108)	-0.055 (0.079)	-0.215 *** (0.077)
조직유형 (학교 혹은 의료법인)	1.578 (3.827)	-0.113 (0.145)	-0.141 (0.102)	-0.323 ** (0.132)
상수항	3.686 (2.468)	7.763 *** (0.166)	0.379 *** (0.133)	5.614 *** (0.140)
산업/기업규모/핵심직종 더미	포함	포함	포함	포함
연도 더미	포함	포함	포함	포함
N	5,424	4,339	4,163	5,431
R2	0.108	0.645	0.299	0.492

주: 괄호 안은 표준오차임. \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1. 모형 (2)~(4)의 종속 변수인 부가가치, 시간당 노동생산성, 종사자 1인당 매출액은 로그값이 사용되었음.

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널」, 1~6차 조사의 원자료.

〈표 4-16〉 주 40시간 근무제 정시/조기도입의 효과(정성적 경영성과)

	재무적 성과	노동 생산성	제품/ 서비스 품질	근로자 주도 혁신활동	제품/ 서비스 혁신 정도	전반적인 노사관계
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
정시/조기 도입	-0.035 (0.041)	0.066 (0.043)	0.075 * (0.043)	0.158 *** (0.044)	0.078 * (0.043)	0.076 * (0.042)
노조 유무(Yes=1)	-0.181 *** (0.054)	0.019 (0.055)	0.086 (0.054)	0.036 (0.056)	0.068 (0.054)	0.110 ** (0.055)
사업체 업력	-0.001 (0.002)	-0.004 ** (0.002)	-0.001 (0.002)	-0.005 *** (0.002)	-0.004 ** (0.002)	-0.001 (0.002)
유형자산담보가치	-0.002 *** (0.001)	-0.002 *** (0.001)	-0.002 *** (0.000)	-0.002 *** (0.000)	-0.002 *** (0.000)	-0.000 (0.001)
자산활용도	0.000 * (0.000)	0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 * (0.000)	-0.000 (0.000)
노동장비율	0.000 ** (0.000)	0.000 *** (0.000)	0.000 * (0.000)	0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
연구개발비	-0.005 ** (0.003)	-0.008 *** (0.003)	-0.001 (0.004)	-0.004 (0.003)	-0.001 (0.003)	0.002 (0.003)
국내시장 경쟁 정도	-0.082 *** (0.026)	-0.050 * (0.027)	-0.007 (0.026)	0.034 (0.026)	0.006 (0.025)	0.074 *** (0.024)
시장 수요 상황	0.137 *** (0.022)	0.157 *** (0.023)	0.156 *** (0.023)	0.108 *** (0.024)	0.133 *** (0.023)	0.076 *** (0.022)
단독/다수 사업장	0.076 * (0.044)	0.064 (0.047)	0.086 * (0.044)	0.157 *** (0.046)	0.112 ** (0.045)	0.044 (0.043)
조직유형 (개인사업장)	-0.263 * (0.159)	-0.435 ** (0.174)	-0.489 *** (0.166)	-0.420 ** (0.175)	-0.250 (0.171)	-0.275 * (0.166)
조직유형(회사법인)	0.023 (0.129)	-0.139 (0.131)	-0.059 (0.119)	-0.161 (0.117)	0.142 (0.118)	-0.078 (0.108)
조직유형(학교 혹은 의료법인)	-0.151 (0.229)	-0.323 (0.233)	-0.144 (0.279)	-0.048 (0.270)	-0.093 (0.238)	-0.019 (0.289)
산업/기업규모 더미	포함	포함	포함	포함	포함	포함
핵심직종 더미	포함	포함	포함	포함	포함	포함
연도 더미	포함	포함	포함	포함	포함	포함
N	3,394	3,404	3,455	3,349	3,435	3,585

주: 괄호 안은 표준오차임. \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1. 모형 (1)~(6)의 종속 변수는 모두 5점 척도임.

자료: 한국노동연구원, 『사업체패널』, 1~6차 조사의 원자료.

## 제5절 소 결

본 장에서는 한국노동연구원의 사업체패널 자료를 이용하여 2004년부터 2011년에 걸쳐 이루어진 주 44시간에서 주 40시간으로의 법정 근로시간 단축(이른바 ‘주 40시간 근무제’)에 따른 기업의 제도 도입 시기에 영향을 미친 요인들을 살펴보았다. 또한, 회귀분석을 통하여 법정 근로시간 단축이 기업의 수익성 및 생산성에 미친 영향을 분석하였다.

주 40시간 근무제는 기업의 규모별로 2004년부터 2011년까지 단계적으로 시행되었는데 2005년부터 2015년까지 격년으로 조사된 사업체패널 조사의 주 40시간 근무제 도입 및 법정 근로시간 관련 데이터에 나타난 기업의 주 40시간 근무제 적용시기 대비 실제 시행 시점을 비교한 결과, 대다수의 기업에서 주 40시간 근무제의 적용 시점과 실제 시행 시점 사이에 시차가 존재하는 것을 확인할 수 있었다. 사업체패널자료에서 조사된 기업의 38.6%가 적용시점보다 늦게 주 40시간 근무제를 시행하였으며, 33.0%는 적용 시점에 앞서 주 40시간 근무제를 시행한 것으로 나타났다.

이러한 주 40시간 근무제의 법에 의한 적용시점과 실제 도입 시점 간의 시차에 영향을 미치는 기업의 특성을 살펴본 결과, 먼저 산업별로는 제조업, 전기가스수도업, 전문과학기술 서비스업, 개인서비스업이 주 40시간 근무제를 정시 또는 조기에 도입한 비중이 큰 것으로 나타났으며, 건설업, 운수업, 사회서비스업은 전반적으로 주 40시간 근무제를 늦게 도입한 것으로 나타났다. 또한, 전문직과 사무직이 핵심직종인 사업체에서 주 40시간 근무제의 실제 시행 시점이 법에 의한 적용 시점보다 높게 나타났다. 서비스직이 핵심직종인 사업체의 경우 주 40시간 근무제의 조기도입 비율이 낮게 나타났다.

한편, 법정 근로시간 단축의 효과를 분석한 선행연구들에서 법정 근로시간 단축이 기업의 생산성과 산출량에 미치는 영향을 분석한 연구가 부족하였던 것에 착안하여 법정 근로시간 단축이 기업의 성과에 미치는 영

향을 실증분석한 결과, 주 40시간 근무제 도입은 기업의 노동생산성을 높이고, 기업의 제품/서비스 품질, 제품/서비스 혁신 정도, 전반적인 노사관계 등에 긍정적인 영향을 미친 것으로 나타났다. 아울러 기업의 주 40시간 근무제 도입 시기 결정이 기업의 경영성과에 미친 영향을 분석한 결과, 주 40시간 근무제를 정시 또는 조기에 도입한 기업은 제도 도입이 적용 시점보다 늦은 기업에 비해 부가가치, 시간당 노동생산성, 종사자 1인당 매출액 등 정량적 성과는 물론 제품/서비스 품질, 근로자 주도 혁신 활동, 제품/서비스 혁신 정도, 전반적인 노사관계 등 정성적 기업성과도 더 높은 것으로 나타났다.

주 40시간 근무제 시행은 법정 근로시간 단축에 따른 부작용을 줄이고 중소기업이 대응방안을 마련할 수 있도록 기업 규모별로 단계적으로 적용하였으나, 본 연구를 통해 실제로 상당수의 기업들은 제도 적용시기와 실제 시행시점에 차이가 발생하는 것을 확인할 수 있었다. 뿐만 아니라 법에 의한 제도의 적용 시점보다 앞서 제도를 시행한 기업의 경우 긍정적인 경영 성과를 내는 경우가 많은 것으로 나타나, 이는 법정 근로시간 단축이 기업으로 하여금 보다 효율적인 생산방식과 업무 프로세스를 구축하는 데 도움이 되었음을 암시한다고 볼 수 있을 것이다. 이러한 연구 결과는 2018년부터 기업 규모별로 단계적으로 시행되는 주 52시간 노동시간 상한제와 관련하여 향후 제도의 효과 분석에 있어서도 제도의 적용과 실제 시행 시점의 차이를 고려할 필요성이 있음을 시사한다. 또한, 본 연구에서는 근로시간 단축이 기업의 수익과 생산성에 긍정적인 영향을 미치는 것이 확인되었다. 따라서 향후 주 52시간 노동시간 상한제의 효과 분석에 있어서도 제도 시행이 기업에 미치는 장기적 영향에 관한 분석이 이루어지면 좋을 것이라 판단된다.

## 제5장 결론

본 연구에서는 노동시간에 대한 정확한 정의와 측정방법에 관하여 논하고, 노동시간과 관련하여 그동안 많이 다루어지지 않았던 여성 노동시장 참여율과 장시간 근로의 상관관계에 관해 분석하였다. 아울러 법정 근로시간 단축의 노동시장 효과에 관한 선행연구에서 다루어지지 않았던 법정 근로시간 단축에 따른 기업의 제도 도입 시기 결정과 관련하여 실증분석을 통해 향후 주 52시간 노동시간 상한제 시행의 효과와 관련한 연구에 시사점을 제시하고자 한다. 본 연구의 주요 결과와 시사점을 정리하면 아래와 같다.

먼저, 생활시간조사 자료를 활용하여 일 단위의 노동시간을 살펴본 결과, 기존 사업체조사나 가구조사의 주 단위 노동시간 통계와 상당한 차이가 있음을 발견하였다. 이를테면, 주 단위보다는 일 단위로 근로시간을 측정했을 때 근로시간 분포가 다소 커졌으며, 일 단위에서 남성들은 초과근로의 여지가 적은 여성보다 근로시간 측면에서 훨씬 다양한 방식으로 일하고 있었다. 또한, 시간제 임금근로자는 주당 근로시간보다 일 단위 근로시간에서 좀 더 다양한 방식으로 일하고 있었으며, 주당 근로시간이 가장 긴 산업이 일 단위 근로시간에서 가장 길지는 않았다. 이러한 분석 결과는 노동시간 측정에서 반드시 개선이 필요함을 시사한다. 작업 전후 준비와 정리, 대기시간, 공식 회식의 노동시간 포함 등은 근로시간 단축과 최저임금 인상으로 인한 사용자의 노무 관리 방식에서 쟁점이 되고 있는 사안인 만큼 기존의 가구조사와 사업체조사에서는 근로시간에

포함되는 행동을 분명하게 명시할 필요성이 있다. 우리나라 생활시간조사 자료 또한 기존 노동시간 통계를 보완하기 위해서는 조사지의 개선이 필요해 보인다. 유급 노동이 아닌 다른 활동에 대해서는 매우 상세하게 활동 내용을 보고하고 있는 것처럼 직장에서의 다양한 활동에 대해서도 다른 활동에 적용하는 수준의 구체성이 담보되어야 할 것이다.

다음으로, 본 연구에서 근로시간과 여성 노동시장 참가의 연관성에 대하여 분석한 결과, 경제활동인구조사 및 고용형태별 근로실태조사 모두에서 근로시간 및 장시간 근로와 직종별 여성 비율은 반대 관계에 있음이 나타났다. 또한, 관찰 기간 동안 근로시간 및 장시간 근로 비율이 모든 직종에서 감소하고 여성 비율은 모든 직종에서 증가하는 추세이지만, 전반적으로 근로시간과 장시간 근로 비율이 많이 감소한 직종에서 여성 비율이 증가하였음을 확인할 수 있었다. 회귀분석 결과에서도 장시간 근로 비율 증가에 따라 여성 비율이 감소함이 나타났는데, 장시간 근로는 기혼 여성 비율을 감소시키나 미혼 여성 비율은 영향이 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과에 비추어 볼 때, 장시간 근로와 여성 노동시장 참여율의 관계는 여성의 돌봄 및 가사 부담이 주된 요인임을 알 수 있다. 이와 더불어, 일·가정 양립을 어렵게 하는 장시간 근로 및 경직적 일터 환경은 여성 참여에 부정적인 요인으로 작용하며 성별 직종 분리를 가져올 수 있다. 따라서 성 평등한 가정 내 역할 분담과 더불어, 장시간 근로 관행 개선은 여성의 경력단절 방지 및 노동시장 참여율 증가에 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것으로 판단된다.

마지막으로, 본 연구에서는 법정 근로시간 단축에 따른 기업의 제도 도입 시기 결정과 관련된 대응방식을 살펴보고 법정 근로시간 단축이 기업의 수익성과 생산성에 미친 영향을 분석하였는데, 기업의 규모별로 2004년부터 2011년까지 단계적으로 시행된 주 40시간 근무제의 도입과 관련하여 상당수의 기업에서 제도 적용시기와 실제 시행시점에 차이가 발생하는 것을 확인할 수 있었다. 또한, 법에 의한 제도의 적용 시점보다 앞서 제도를 시행한 기업의 경우 긍정적인 경영 성과를 내는 경우가 많은 것으로 나타났는데, 이는 법정 근로시간 단축이 기업으로 하여금 보다 효율적인 생산방식과 업무 프로세스를 구축하는 데 도움이 되었음을

암시한다고 볼 수 있을 것이다. 이러한 연구 결과는 지난해부터 시작해 기업의 규모별로 단계적으로 시행되는 52시간 노동시간 상한제에 대해 서도 향후 제도의 효과 분석에 있어 제도의 적용 시점과 실제 시행 시점 간의 차이를 고려할 필요성이 있음을 시사한다. 또한, 본 연구에서는 근로시간 단축이 기업의 수익과 생산성에 긍정적인 영향을 미치는 것이 확인되어 향후 주 52시간 노동시간 상한제의 효과 분석에 있어서도 기업의 생산성 및 산출량에 미치는 장기적 영향에 관한 분석이 필요할 것으로 보인다.

## 참고문헌

- 김승택·이상민(2008), 『근로시간 단축의 효과 분석: 정책 평가와 사업장 혁신 사례 연구』, 한국노동연구원.
- 김영옥·문유경·김난주·이정아(2014), 『여성기업의 경영특성 연구를 통한 금융지원 활성화 방안』, 한국여성정책연구원.
- 김인경(2018), 「기혼 여성의 근로 지속 여부 및 출산 관련 요인과 정책적 시사점」, KDI 정책포럼.
- 김형락·이정민(2012), 「주 40시간 근무제의 도입이 근로시간, 임금 및 고용에 미치는 영향」, 『노동경제논집』 35(3), pp.83~100.
- 배규식·조성재·홍민기·김기민·전인·이영호·권현지·진숙경·이문범(2011), 『장시간 노동과 노동시간 단축(I): 장시간 노동 실태와 과제』, 한국노동연구원.
- 최민정(2015), 「경력단절 여성 지원정책의 현황과 과제」, 『보건복지포럼』 227호, 한국보건사회연구원.
- 한국교육개발원(2018), 「교육통계연보」.
- 한국노동연구원(2018), 「KLI 해외노동통계」.
- Blau, Francine D. and Lawrence M. Kahn(2016), “The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations,” NBER Working Paper 21913.
- Bonke, Jens(2005), “Paid work and unpaid work: Diary information versus questionnaire information,” *Social Indicators Research* 70(3), pp.349~368.
- BLS(2018), *American Time Use Survey Activity Lexicon*, Bureau of Labor Statistics.
- Goldin, Claudia(2014), “A Grand Gender Convergence: Its Last

- Chapter,” *American Economic Review* 104(4), pp.1092~1119.
- Cortes, Patricia and Jessica Pan(2017), “Cross-Country Evidence on the Relationship between Overwork and Skilled Women’s Job Choices,” *American Economic Review : Papers and Proceedings* 107(5), pp.105~109.
- Hoffmann, Eivind and Adriana Mata(1998), “Measuring working time : An alternative approach to classifying time use,” *Bulletin of Labour Statistics* 3, pp.2~14.
- Mata-Greenwood, A.(1992), “An Integrated Framework for the measurement of working time,” *STAT working papers* 92(2), ILO.
- ILO(2008), “Report II. Measurement of working time.”
- \_\_\_\_\_(2018), “Survey methods to improve measurement of paid and unpaid work : Country practices in time-use measurement,” *20th International Conference of Labour Statisticians*, Geneva, pp.10-19, October 2018.
- Park, W. and Y. Park(2015), “Effect of Working Time on Labor Productivity : Evidence from Korean Manufacturing Sector,” *KDI Policy Study* 24.
- United Nations(2005), *Guide to Producing Statistics on Time Use : Measuring Paid and Unpaid Work* 93, United Nations Publications.



◆ 執筆陣

- 손연정(한국노동연구원 부연구위원)
- 안태현(서강대학교 교수)
- 윤자영(충남대학교 교수)

근로시간 관련 통계 및 근로시간 단축제  
효과에 관한 분석

- 발행연월일 | 2019년 12월 26일 인쇄  
2019년 12월 30일 발행
- 발 행 인 | 배 규 식
- 발 행 처 | **한국노동연구원**  
☎ 30147 세종특별자치시 시청대로 370  
세종국책연구단지 경제정책동  
☎ 대표 (044) 287-6080 Fax (044) 287-6089
- 조판·인쇄 | 고려씨엔피 (02) 2277-1508/9
- 등록 일자 | 1988년 9월 13일
- 등록 번호 | 제13-155호

© 한국노동연구원 2019      정가 5,000원

ISBN 979-11-260-0383-9