

## 보도자료

보도일시 [지면보도] 2020년 5월 28일(목) 조간부터 가능  
[인터넷 기사] 2020년 5월 27일(수) 12:00이후 가능

[연구관련]  
김승택 한국노동연구원 선임연구위원  
(044-287-6303, stkim@kli.re.kr)  
담 당 자 신현구 한국노동연구원 고용영향평가센터 평가기획팀장  
(044-287-6407, shin@kli.re.kr)

[보도지원]  
김대호 한국노동연구원 홍보전략팀 팀장  
(044-287-6041, helcyon@kli.re.kr)

배포일시 2020년 5월 27일(수) 09:00

### 중소제조업 근로시간 단축에 따른 고용변화

- 생산량이 유지되는 상황에서는 고용의 증가 발생 가능성이 있으며,  
생산량이 감소하는 상황 또는 신규채용이 어려운 경우 고용 증가는 제한적 -

- 근로시간 단축의 영향을 많이 받는 장시간 제조업 분야의 중소기업  
을 대상으로 고용효과를 추정
  - 평균 초과근로시간이 긴 4개 제조업(1차금속제조업, 고무제품및플라  
스틱제품제조업, 자동차및트레일러제조업, 식료품제조업) 중 300인  
미만의 사업체 대상
- 중소기업의 경우 고용의 질은 변화가 없거나 긍정적인 방향으로  
의 변화가 예상
  - 일에 대한 만족도는 변화 없을 것이라는 예상이 대다수를 차지하는 가  
운데 감소할 것이라는 응답보다는 증가할 것이라는 응답이 약 1.5배~4  
배 정도 많음.
  - 근로자의 업무 집중도는 역시 변화 없을 것이라는 응답이 63.2~78.5%의  
다수로 나타났고, 감소하리라는 응답보다 증가할 것이라는 응답이 2~9  
배 정도 많음.
  - 일-생활 균형 만족도 또한 주 52시간 상한제의 영향을 받지 않는 비중  
이 66.1~86.1%의 다수로 응답되었고, 일-생활 균형 만족도가 가장 크게

증가하는 업종은 자동차 및 트레일러 제조업으로 24.8%의 응답이 증가할 것으로 나타났음.

- 단, 임금총액의 감소가 발생할 위험이 있는 중소기업의 근로자에게는 이직의 증가, 업무에 대한 스트레스 감소 등의 예상하지 못한 변화 또한 발생할 가능성이 있음.

□ 주 52시간 상한제가 4개의 장시간 중소기업에 적용되었을 경우 실태조사 결과에 따르면 생산물과 노동생산성에 다음과 같은 효과가 예상됨.

- 노동생산성 향상의 정도는 식료품제조업(0.38% 향상)이 가장 높고, 다음으로 자동차및트레일러제조업(0.17% 향상)이며, 고무제품및플라스틱제조업과 1차금속제품제조업은 거의 향상될 여지가 없는 것으로 응답
- 주 52시간 상한제 적용 시 기업의 생산물 감소 정도는 자동차및트레일러제조업(1.52%)이 가장 크고, 그 다음 고무제품및플라스틱제조업(0.93 감소), 1차금속제품제조업(0.71% 감소), 식료품제조업(0.05% 감소)의 순서로 생산물 감소가 나타날 것으로 예상
- 자동차및트레일러제조업의 경우 주 52시간 상한제로 인해 생산물 감소 정도가 상대적으로 높아 고용 증가를 완화시키는 요인으로 작용할 수 있으며, 식료품제조업의 경우 기존 인력의 노동생산성 향상 정도가 상대적으로 높아질 가능성이 있어 신규 고용 증가를 완화시키는 요인으로 작용할 수 있음.

□ 실태조사 결과에서 나온 생산물 증감과 노동생산성의 변화를 반영한 합동OLS모형에서 나타난 고용의 양적 변화는 단축해야 하는 근로시간의 크기에 비례하여 나타나지만, 추가 채용의 어려움이나 예측하지 못한 경기 악화가 나타났을 때 근로시간 단축으로 인한 고용의 증가량은 축소

- 전반적으로 실태조사 결과를 바탕으로 해당 산업의 인사노무담당자가 고용의 증가 뿐 아니라 감소도 이루어질 것이라고 응답한 내용을 반영한 고용증가의 규모는 모형 추정의 63% 수준

- 조사대상인 4개 제조업 중에서 고무제품및플라스틱제조업의 고용 증가의 가능성이 가장 높은 것으로 나타나는데, 이 산업의 고용 증가량이 가장 많은 것으로 추정되는 이유는 기존 근로자 규모가 상당하며 해당 산업이 제조업 전체에서 가장 긴 초과근로시간을 기록하고 있기 때문
- 그러나 해당 산업의 인사노무담당자가 예상하는 추가 고용 규모가 추정치보다 상당히 작은 이유는 신규채용에 많은 난관이 있다는 점을 유추할 수 있음.

□ 근로시간 총량 규제에 따른 변화 및 대응에 있어 먼저 주 52시간 근로시간 상한제 적용에 따라 노동시간을 단축할 계획이 있다면 어떤 방법을 고려하고 있는지 중소제조업의 대응방안을 살펴본 결과 업종별로 큰 차이가 있음.

- 식료품제조업과 고무 및 플라스틱제조업의 경우 대응하지 않을 것이라는 기타의견이 과반에 가까운 비중을 나타낸 가운데, ‘생산성 향상 방안’, ‘교대제 개편’이 대안으로 고려되고 있음.
- 1차 금속 제조업에서는 대응하지 않는다는 의견이 매우 적은 반면, 대응 방식으로 ‘생산성 향상 방안’, ‘교대제 개편’, ‘유연근로시간제 활용’, ‘단시간 근로 도입’, ‘정규직 채용’ 등이 골고루 고려되고 있는 것으로 나타나서 적극적으로 대응을 모색하고 있는 것으로 나타났음.
- 자동차 및 트레일러 제조업 기업들의 경우에는 대응하지 않겠다는 의견과 ‘생산성 향상 방안’, ‘교대제 개편’, ‘자동화’ 등 의견이 비슷하게 제시되고 있음.
- 유연근로시간제의 활용률 및 적용비율을 살펴본 결과, 4개 업종 모두에서 유연근로시간제의 활용률은 낮은 가운데 상대적으로 탄력적 근로시간제의 활용률이 가장 높게 나타났고, 식료품 제조업과 자동차 및 트레일러 제조업에서 탄력적 근로시간제도를 좀 더 도입하여 활용하고 있음.

- 주52시간 근로시간 상한제에 대비하여 어떤 유연근로시간제도를 도입할 계획이 있는 지 조사한 결과 모든 업종에서 60%이상의 기업이 ‘대응을 하지 않음’을 포함한 기타응답을 선택한 가운데, 유연근로시간제 중에서는 탄력적 근로시간제의 도입을 하겠다는 의견이 가장 많았고, 특히 식료품제조업과 1차 금속 제조업은 20% 내외의 도입계획률을 나타내서 이들 업종에서는 탄력적 근로시간제가 주52시간 근로시간 상한제를 대응할 수 있는 수단이 될 수 있다는 시사점을 보임.

#### □ 주 52시간 상한제 적용의 연착륙을 위해 중소기업에 필요한 정책 방안

- 제조업 전반에서 공통적으로 바라는 조치는 계도기간의 부여와 같은 적응기간의 연장, 주문량 변화에 대처할 수 있는 유연성 부여(유연근로시간 제도의 요건 완화, 연장근로시간 단위기간 개편, 특별연장근로 조건 완화 등), 근로시간 단축으로 인한 임금총액 감소에 대한 대처(근로자 과반수 동의에 다른 8시간 추가연장근로의 허용, 임금체계의 개편 등), 중소기업 빈일자리 충족을 위한 매칭 촉진과 신규채용 지원 등의 필요성이 제시되었음.
- 고무 및 플라스틱제품 제조업, 1차금속 제조업, 자동차 및 트레일러 제조업은 교대제 개편을 하겠다는 응답이 2순위와 3순위에 포함되어 있어 ‘일자리함께하기’ 지원 내용에 교대제 개편에 대한 고용지원금 제도가 포함되어 있는 것에 대한 홍보를 강화할 필요가 있음.
- 신규채용 증가에 대한 응답에 있어서 1차금속 제조업, 자동차 및 트레일러 제조업에서 시간제 또는 단시간 근로 채용을 하겠다는 응답(1순위 기준)이 13.8%, 11.6%로 나왔고, 정규직 채용을 고려한다는 응답(1순위 기준)은 식료품 제조업과 1차금속 제조업에서 6.8%와 7.5%로 나와 상대적으로 많은 채용을 고려하고 있으나 하도급 비중이 크고 2차 벤더가 많은 고무 및 플라스틱제품 제조업의 경우 주52시간제 적용에 생산성 향상이나 신규채용에 가장 큰 어려움을 겪을 것으로 보임.

- 본 연구에서 제안된 정책대안은 중소기업의 실태조사 결과를 근거로 기업의 부담과 근로자의 임금소득 손실 등 부작용을 완화하기 위한 목적으로 제시된 것이므로 주 52시간 상한제가 사업장과 근로자의 부담을 최소화하면서 우리 사회에 정착될 때 근로시간 단축이 달성할 수 있는 최대의 고용효과에 도달할 수 있다는 점을 강조하고자 함.
- 현재 COVID-19와 같은 외부 충격으로 인해 발생한 소비 축소가 생산 감소로 이어지는 상황에서는 주 52시간 상한제와 상관없이 대부분 산업에서 실근로시간의 감소가 발생하므로 근로시간 단축에 따른 고용증가는 최소화될 것으로 예상되고, 실근로시간의 단축이 실업으로 이어지는 것을 막기 위한 고용 유지와 생산량의 감소 완화로 정책의 초점을 가져가야 할 필요가 있음.

끝.