

주 52시간 상한제 시행 효과 분석: 실근로시간, 임금, 삶의 만족도 영향을 중심으로

심재선*, 김호현**

한국은 2018년 근로기준법을 개정하여 주 52시간 상한제를 시행하면서 근로시간 단축은 물론 장시간 노동의 문제 해결로 근로자 삶의 질을 높이기 위해 노력하고 있다. 본 연구는 주 52시간 상한제 시행 초기 효과를 확인하기 위해 한국노동패널 자료를 이용하여 주 52시간 상한제에 따른 실근로시간 변화 및 삶의 만족도 변화를 살펴보았다. 주 52시간 상한제가 1차적으로 2019년부터 300인 이상 종업원을 보유한 기업부터 적용됨에 따라, 미적용 기업을 비교군으로 설정하여 상한제 적용 전후의 효과에 대해 이중차분 분석을 실시한 결과, 주 52시간 상한제 적용 및 미적용 기업 모두에서 장시간 노동을 하던 근로자들의 근로시간이 급격하게 감소하였다. 이는 감소의 추세보다 더 크게 감축된 것으로서, 주 52시간 상한제가 도입됨에 따라 국내 고용시장에 구조적인 변화가 나타난 것으로 해석된다. 근로시간 감소에 따른 임금 감소가 우려되나 본 연구의 분석 결과 임금 감소는 통계적으로 유의하게 나타나지 않았다. 다만 근로시간 단축에 따른 삶의 만족도 개선이 나타나지 않아 이에 대한 정책 당국의 고민이 필요해 보인다. 본 연구는 주 52시간 효과를 노동자 수준의 자료로 분석한 초기 연구로서 근로시간, 임금, 만족도 측면의 다양한 연구를 진행했다는 점에서 학문적 및 정책적 의의를 갖는다.

주요용어 : 근로시간, 주 52시간 상한제, 평균임금, 만족도, 한국노동패널

I. 들어가며

정부 정책의 궁극적인 목표는 국민 삶의 질을 높이는 것이라고 할 수 있으며 Porter(1990)는 국민의 삶의 질 향상이라는 정부의 정책적 목표를 실현하는 데 있어서 기업 활동의 역할을 강조한 바 있다. 정부는 지난 2018년 3월 근로기준법을 개정하면서 임금근로자들이 주 52시간을 초과하여 근무하지 않도록 ‘주 52시간 상한제1)’를 도입하였다. 이를 통해 정부는 고용을 창출하는 한편 근로

* (제1 저자) 서울과학종합대학원 박사과정(jasonshimm70@gmail.com)

** (제2 저자, 교신저자) 서울과학종합대학원 특임교수(hhkim@assist.ac.kr)

1) 2018년 근로기준법 개정에 따른 근로시간 단축에 대해 ‘주 52시간제’, ‘52시간 근로제’, ‘주 52시간 상한제’ 등 상이하게 표현되고 있는 바, 본 연구에서는 김승택(2019) 등을 따라 ‘주 52시간 상한제’로 통일함.

자들의 실질적인 삶의 질을 개선하고자 하였다. 본 연구는 한국노동패널을 활용하여 주 52시간 상한제를 전후로 임금노동자들의 실근로시간, 임금, 삶의 만족도에 어떠한 변화가 나타나는지 이중차분 분석을 통해 살펴보았다.

최근 국민 행복에 대한 관심과 일-생활 균형(Work-Life Balance)에 대한 사회적 요구가 증가하면서 근로시간 감소가 근로자의 삶의 질 또는 행복에 미치는 영향을 분석하는 연구가 증가하고 있다. 김유선(2011)은 주 40시간 근무제로 인한 실근로시간 단축이 근로자의 여가생활 만족도 및 주관적 행복 수준에 긍정적인 영향을 미친다고 분석한 바 있으며, 안주엽 외(2015)가 작성한 ‘일과 행복’이라는 보고서의 내용에 따르면 근로시간과 행복도의 관계에서 주당 근로시간은 40시간일 때 행복도가 가장 높았고 근로시간이 증가할수록 행복도가 낮아진다는 점을 분석하였다. 또한, 저자들은 근로일수, 정규근로시간, 초과근로시간 및 근로시간의 규칙성이 행복도에 중요한 요소임을 제시하였다. 본 연구가 주목하는 주 52시간 상한제는 기존 주 40시간 법정 근로시간을 유지하면서 과거 관행적으로 이루어지고 있었던 휴일근로의 관행을 줄여 중장기적으로 실근로시간을 단축할 수 있는 초석을 마련한 측면이 있다(조용만, 2020). 따라서, 주 52시간 상한제 전후로 장시간 노동이 얼마나 감소하였는지 및 근로자의 삶의 만족 또는 행복이 변화하였는가를 분석하고자 한다.

본 연구는 먼저 주 52시간 상한제 적용 집단과 비교 집단 간의 변화 차이를 분석하였고, 그 다음 임금근로자 중 평균적으로 실근로시간이 주 40시간 또는 주 52시간 초과로 근로하고 있는 근로자집단의 실근로시간, 임금, 만족도의 변화를 분석하였다. 분석 결과 주 52시간 상한제 적용 집단과 비교 집단 간에는 주 52시간 상한제 시행을 전후로 실근로시간에서 통계적으로 유의한 차이가 발견되지 않았고 두 집단 모두에서 큰 폭의 실근로시간 감소가 나타났다. 반면, 장시간 근로자를 대상으로 주 40시간 초과로 일하는 집단과 비교집단 또는 주 52시간 초과로 일하는 집단과 비교집단을 분석한 결과, 주 52시간 상한제 시행 전후로 장시간 근로자의 총근로시간, 주당근로시간, 초과근로시간 등 실근로시간이 크게 감소한 것으로 나타났다. 특히 이러한 감소는 과거의 감소 추세로 설명되지 않고 통계적으로 더 큰 폭의 감소임을 확인하였다. 이는 주 52시간 상한제의 궁극적인 목표가 전반적인 근로시간 단축은 물론 장시간 근로 관행을 개선하기 위한 것이라는 점에서 긍정적인 변화로 볼 수 있다. 또한 이러한 노동시간 감소에도 불구하고 임금은 감소하지 않은 것으로 나타났다. 또한, 이에 따라 삶의 만족도가 개선되었을 것으로 기대되었으나, 임금근로자의 전반적 생활 만족도, 전반적 일자리 만족도, 전반적 직무 만족도, 사회경제적 지위 인식은 통계적으로 유의하게 개선되지는 않은 것으로 나타났다.

근로시간 단축에 대한 다수의 연구는 법정 근로시간 단축에 따른 실근로시간의 변화와 고용 또는 생산성 등 경제적 효과 분석에 초점을 맞춰 왔으나, 주 52시간 상한제는 성격상 법정 근로시간은 주 40시간으로 유지하면서 장시간 근로시간의 축소를 위해 주 최대 근로시간을 제한하는 것으로서, 기존 연구에서는 주 최대 근로시간을 제한하는 정책이 실근로시간에 어떠한 영향을 주는지에 대해 다양한 연구가 이루어지지 못하였다. 본 연구는 이를 노동패널 데이터를 통해 노동자의 근로시간, 임금, 만족도를 시의적절하게 분석했다는 측면에서 학문적 및 정책적 함의를 갖는다. 특히, 실제 장시간 근로자의 근로시간 감축이 크게 이루어졌음에도 불구하고 근로자의 만족도에 긍

정적 영향을 미치는 못했다는 결과는 주 52시간 상한제 시행에 따른 초기 결과로서의 의미가 있으며, 이후 유연근무제 등의 보완 입법이 마무리된 이후 다양한 후속 연구에 참고가 될 수 있을 것으로 기대한다.

본 연구는 서론에 이어 제 II절에서 근로시간 단축에 대한 기존 연구를 검토하고, 제 III절에서 주 52시간 상한제의 실근로시간 변화 및 만족도 관련 변수의 변화에 대한 실증 분석 내용과 결과를 제시한다. 마지막으로 연구의 한계와 향후 연구과제는 제 IV절에서 제시하고자 한다.

II. 기존 연구의 검토

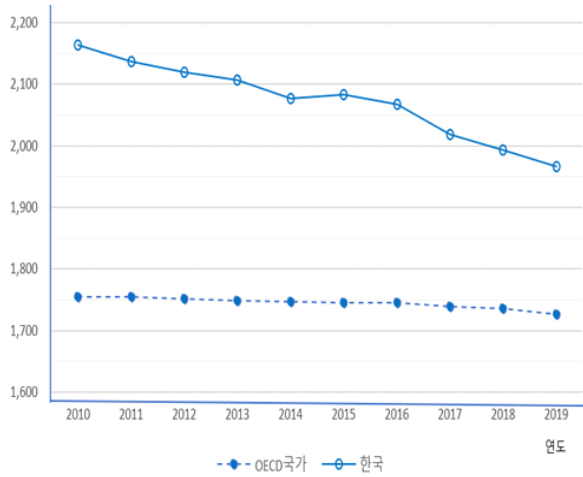
1. 법정근로시간 단축과 실근로시간 변화

근로시간 단축과 관련된 연구는 주로 정책의 목적이 되는 고용 효과에 대한 실증연구가 다수를 차지하며, 법정근로시간 단축이 실근로시간에 어느 정도 영향을 주었는지가 우선적 분석의 대상이 되어 왔다. 이와 관련하여 Hunt(1999)은 1984~1994년 독일 자료를 통해 표준 근로시간이 1시간 단축될 때 제조업 노동자의 경우 0.88시간 이상 실근로시간이 단축되었다고 하였으며, 김유선(2008)은 한국의 1989년과 2004년 법정근로시간 단축이 실근로시간과 월근로일수 감소를 가져왔고, 법정근로시간을 10% 단축할 때 실근로시간이 8.0% 감소했다는 실증분석 결과를 제시한 바 있다. 그러나 이러한 결과를 바탕으로 고용 효과를 분석한 연구에서는 상반된 결과가 다수 존재하는데, Hunt(1999)는 법정 근로시간 단축 정책이 실근로시간 단축의 목적을 달성하였음에도 시간당 임금이 상승하는 효과로 인해 오히려 고용은 감소하는 결과를 초래했다는 연구를 제시한 바 있고, 김유선(2008)은 법정근로시간 단축이 실근로시간 단축을 통해 고용증가 효과가 있다고 분석하였다. 이렇듯 법정근로시간 단축이 실근로시간 단축에는 효과적이었으나 임금계약 등으로 인해 고용 효과로 이어지는 데에는 상이한 결과가 나타나는 것으로 보인다.

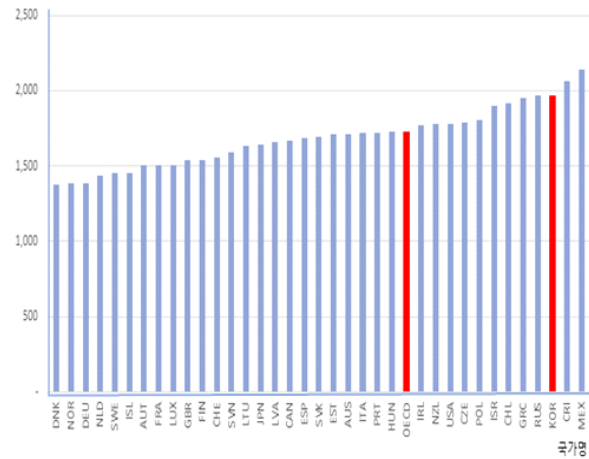
한편, 본 연구에서 주목하는 주 52시간 상한제는 기존의 주 40시간 법정 근로시간의 변화 없이 한 주의 최대 근로시간을 제한하는 정책이므로 일반적인 법정 근로시간 단축에 따른 실근로시간 변화가 다를 수 있으므로 기존 근로시간 단축 연구와 차별화된다. 본 연구에서는 주 52시간 상한제 시행과 실근로시간의 관계를 다양하게 분석하였는데, 특히 주당 근로시간을 기준으로 법정 근로시간인 주 40시간을 초과하여 근로하고 있던 근로자 집단과 비교 집단의 분석 및 주 52시간을 초과하여 근로하고 있던 근로자 집단과 비교 집단의 분석을 각각 실시하였다.

<그림 1>과 <그림 2>는 2019년 경제협력개발기구(Organization for Economic Cooperation and Development ; OECD)가 발표하는 연간 근로시간 관련 자료로, 한국은 여전히 조사 대상국 중 최하위에서 3번째로 근로시간이 긴 나라로 나타나고 있다. 다만, 근로시간의 감소폭은 OECD 국가 평균에 비해 매우 크다는 것을 확인할 수 있다.

[그림 1] OECD 국가별 연간 근로시간 추이



[그림 2] OECD 국가별 연간 근로시간 비교



출처: OECD Data, Hours worked (2019)

2. 법정근로시간 단축과 만족도 관계

근로시간과 삶의 질 또는 행복에 관한 연구는 장시간 근로의 문제점에 대한 시각에서 출발해서 행복과의 관련성에 대한 연구로 이어져왔다. Sparks et al.,(1997)은 메타분석을 통해 기존의 많은 연구에서 노동시간과 노동자의 정신적, 심리적 상태 등 건강과의 중요한 관계가 나타나고 있음을 분석한 바 있고, Lee & Lee(2016)은 한국의 법정 근로시간 단축이 근로현장에서의 재해율을 크게 감소시켰다는 연구결과를 제시하며 장시간 근로의 문제점을 지적하기도 했다. 이미영 외(2019)는 정규직 노동자의 경우 근로시간이 감소할수록 더 행복하다는 결과를 제시하면서 행복에 영향을 미치는 다양한 요인들을 분석하였다. 윤수인·이홍직(2020)은 임금노동자의 행복에 영향을 미치는 요인으로 인구통계학적 요인 외에 전반적 일자리 만족도와 일-생활 균형 인식, 그리고 사회경제적 지위 인식이 높을수록 행복도가 높다고 분석하였으며, 일-생활 균형 인식의 양적인 변수로 주당 근로시간을 포함하였다.

근로시간 단축과 삶의 만족도에 관해서는 최근 다양한 연구가 이루어지고 있으나, 근로시간 단축과 삶의 만족도의 직접적인 관계에 대해서는 일관적이지 않은 결과를 나타낸다. 신용우·조영일(2019)은 근로시간 변화가 장기간에 걸친 사회적 현상으로 단기간적인 연구의 한계를 지적하고, 근로시간 단축과 전반적 생활만족도간에 직접적인 관계는 나타나지 않았으나 직무만족이 매개변인으로 작용한다고 분석한 바 있다. 주은선(2016)은 근로시간과 삶 만족도 연구에서 근로시간이 길어질수록 한국인의 삶 만족도는 저하되나, 돌봄을 요하는 가족원이 있는 경우 근로시간이 삶 만족도에 미치는 영향이 달라진다고 했다. 양혜원·금현섭(2009)은 근로시간 단축이 여가활동을 증가시켜 여가활동만족도의 증대에 유의미한 영향을 미치는 것을 제시하였다. 한편, 박철성(2014)은 주5일 근

무제도의 효과를 분석하기 위해 주5일 이상 일하는 남성 근로자를 대상으로 법정 근로시간 단축이 전반적 생활만족도를 향상시켰다는 연구결과를 제시한 반면, 오선정(2016)은 근로시간 단축이 근로자의 전반적 생활만족도에 영향을 미치지 않았으며, 실제 법정근로시간 단축에 따라 줄어든 실근로시간이 평균 1.25시간으로 근로자의 전반적 생활만족도 향상에 영향을 주기에는 충분하지 못한 것으로 설명했다.

III. 연구방법

1. 연구 자료

본 연구에서는 2015년부터 2019년 까지의 한국노동연구원의 한국노동패널자료(KLIPS)를 활용하여 실증 분석을 실시하였다. 한국노동패널자료는 1998년부터 매년 조사를 통해 가구 및 개인의 경제활동상태, 고용상 특성, 근로시간과 임금, 직무만족과 생활만족 등 다양한 요인들에 대한 정보를 제공하고 있어, 기존 연구에서도 임금근로자의 실근로시간과 만족도 변화를 분석하는 데에 활용되어왔다(신영민, 2018; 허준수 외, 2019). 특히, 해당 자료에서 각 응답자는 본인이 근로하고 있는 기업의 직원수를 정확히 혹은 대략적으로 대답하게 되어 있으며 또한 해당 기업의 업종을 기술해야 한다. 따라서 주 52시간 상한제의 1차 적용 대상인 300인 이상의 기업에서 근무하는지를 파악할 수 있으며 또한 상한제의 특례 혹은 특례 제외 업종인지를 구분할 수 있다. 또한 한국노동패널자료는 근로자의 삶의 질에 대한 변수를 다수 포함하고 있다. 본 연구에서는 일반적인 삶의 질을 나타내는 전반적 생활 만족도 외에, 윤수인·이홍직(2020)의 행복에 영향을 미치는 요인 연구에서 행복과 관련성이 높다고 분석된 사회경제적 지위 인식 및 전반적 일자리 만족, 그리고 신용우·조영일(2019)에서 매개효과로 확인한 전반적 직무 만족을 종속변수로 활용하여 추가 분석하였다.

2. 표본 및 변수 설정

본 연구는 2018년 근로기준법 개정에 따라 단계적으로 시행되는 주 52시간 상한제가 실질 근로시간 및 만족도에 변화를 주었는지를 분석한다. 따라서 근로기준법 개정이 이루어진 2018년을 전후로 한국노동패널 20차년도(2017)와 22차년도(2019)에 모두 응답한 표본을 비교 분석 대상으로 설정하였다. 연구의 목적에 따라 표본을 임금근로자, 상용직, 전일제, 근로시간이 규칙적인 조건을 만족하는 응답자로 한정하였다. 결과적으로 2,526명의 2개년 표본으로 실증 분석을 수행하였다. 본 연구에 사용된 주요 변수의 설명은 <표 1>과 같다.

<표 1> 주요변수 설명

주요 변수명	변수 설명
주52시간상한제적용	더미변수. 1 = 주 52시간 상한제 적용 (종업원수 300인 이상이며 특례존치 업종 혹은 특례제외 업종에 속하지 않는 기업) 0 = 주 52시간 상한제 미적용 (종업원수 300인 미만 및 특례존치 업종) * 특례제외 업종은 2019년 하반기부터 주 52시간 상한제가 적용되어 한국 노동패널자료에서 구분되지 않아 표본에서 제외시킴.
주40시간초과	더미변수. 총주당근로시간이 40시간 초과하여 근로한 경우 1로 설정.
주52시간초과	더미변수. 총주당근로시간이 52시간 초과하여 근로한 경우 1로 설정.
전후	더미변수. 분석 기간이 두 개년도인 경우 전년도를 0, 후년도를 1로 설정.
총주당근로시간	주당근로시간과 초과근로시간의 합계
ln_월평균임금	월평균임금의 자연로그값
성별	더미변수. 0=여성, 1=남성
혼인여부	더미변수. 0=미혼, 별거, 이혼, 사별, 1=기혼
대출유무	더미변수. 1=전문대학 이상, 0=그 외
건강상태	건강상태에 대한 주관적 인식으로 5점척도. 높을수록 높은 만족도.
만나이	응답한 만나이 값
전반적생활만족도	평소 삶에 대한 주관적 인식으로 5점척도. 높을수록 높은 만족도.
전반적일자리만족	주된일자리에 대한 전반적 만족도로 5점척도. 높을수록 높은 만족도.
전반적직무만족	주된 일과 관련한 전반적 만족도로 5점척도. 높을수록 높은 만족도.
사회경제적지위인식	소득, 직업, 교육, 재산 등을 고려한 사회경제적 지위에 대한 주관적 인식으로 6점 척도. 높을수록 높은 인식 수준.

3. 분석 방법

분석의 방법은 표본의 구분 및 시간의 전후를 활용한 이중차분법을 활용하였다. 정책 적용이 300인 이상 기업과 300인 미만 기업으로 나누어 진행됨에 따라 정책 시행 전후의 이중차분법 적용이 가능하다. 실근로시간 영향 분석에서 종속변수는 총주당근로시간, 주당근로시간, 초과근로시간으로 구분하여 실근로시간의 변화를 분석하고, 근로시간 감소에 따른 월평균 임금의 변화를 확인하기 위해 ln월평균임금을 종속변수로 월평균임금의 변화를 함께 분석하였다. 또한, 만족도 분석에서는 전반적생활만족도, 전반적일자리만족, 전반적직무만족 및 사회경제적지위인식을 종속변수로 하여 각각 주 52시간 상한제가 근로자 삶의 만족도에 미치는 영향을 분석하였다. 아울러, 주 52시간 상한제의 목적이 장시간 노동 관행을 개선하여 근로자의 삶의 질을 높이는 데 있으므로, 주52시간상한제적용 변수 이외에 주당 근로시간을 기준으로, 분석기간 이전 3개년간 평균적으로 주 40시간 초과 또는 주 52시간 초과로 근무했던 동일한 집단을 표본으로 구성하여 장시간 근로자 집단을 대

상으로 각각의 주 52시간 상한제 시행 효과를 확인하였다.

IV. 분석결과

1. 주 52시간 상한제 시행에 따른 실근로시간 감축 효과

본 연구의 분석대상인 2015년, 2017년, 2019년의 연도별 기초통계량은 <표 2>와 같다. 전반적으로 총주당근로시간이 감소되는 추세가 확인되고, 주당근로시간 및 초과근로시간도 감소하는 것을 확인할 수 있다. 한편, 근로시간 감소에도 불구하고 월평균임금은 상승 추세를 보이고 있으며, 만족도 변수 가운데 전반적생활만족도와 전반적일자리만족도는 연도별 소폭 증가하였고, 사회경제적지위인식은 2015년 대비 2017년의 경우 거의 변함이 없었으며, 2017년과 2019년에는 소폭 증가한 것으로 나타났다.

<표 2> 연도별 주요변수 기초통계량

변 수	2015년			2017년			2019년		
	평균	표준편차	표본수	평균	표준편차	표본수	평균	표준편차	표본수
총 주 당 근 로 시 간	46.22	9.60	3,314	45.42	8.77	3,649	43.66	7.38	6,001
주 당 근 로 시 간	43.15	7.99	3,314	42.98	7.67	3,649	42.31	6.43	6,001
초 과 근 로 시 간	3.07	6.10	3,314	2.43	5.14	3,649	1.34	3.92	5,999
월 평 균 임 금 (만 원)	282.38	151.94	3,307	295.29	156.62	3,645	309.13	157.08	5,986
전 반 적 생 활 만 족 도	3.54	0.53	3,297	3.56	0.52	3,643	3.57	0.52	5,997
전 반 적 일 자 리 만 족	3.40	0.57	3,297	3.44	0.55	3,644	3.47	0.56	5,997
전 반 적 직 무 만 족	3.45	0.56	3,297	3.48	0.55	3,645	3.50	0.55	5,997
사 회 경 제 적 지 위 인 식	2.96	0.73	3,296	2.96	0.72	3,644	2.98	0.74	5,997

주 52시간 상한제의 정책효과를 분석하기 위해 근로기준법이 개정된 2018년을 기준으로 전후 기간인 2017년과 2019년으로 비교하였다. 2018년 근로기준법 개정이 이루어진 후, 정부는 기업들이 준비할 수 있는 유예기간을 제공하였으며 1단계 시기인 2019년 4월부터 종업원수 기준 300인 이상 기업과 공공기관을 대상으로 주 52시간 상한제가 적용되었다. 본 연구의 자료로 활용된 한국노동패널의 제22차(2019) 조사기간이 2019년 4월부터 실시된 점을 감안할 때 정책의 효과가 반영된 것으로 볼 수 있기 때문에, 한국노동패널의 2017년과 2019년의 패널 자료를 바탕으로 주 52시간 상한제 효과를 분석할 수 있었다.

주 52시간 상한제가 실근로시간에 미치는 영향에 대한 분석결과는 <표 3>에 기록하였다. 결과적으로, 주 52시간 상한제 적용집단과 비교집단의 실근로시간 변화 간에 통계적으로 유의한 차이가 확인되지 않았다. 모형 (1)은 총주당근로시간을 종속변수로 한 결과를 보여주는데, 주52시간상한제 적용 변수의 계수는 -1.3547로 나타났으며 이는 적용집단과 미적용집단 간의 총주당근로시간의 차이가 기본적으로 약 1.35시간 정도 존재함을 보여준다. 한편 전후의 계수는 -1.6746 으로 나타났고, 주52시간상한제적용 변수와 전후 변수 간의 상호작용 변수의 계수는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 따라서 주 52시간 상한제의 적용을 받은 받지 않은 모든 노동자들은 2017년에 비하여 2019년에 주당 1.67시간 정도 덜 노동하게 된 것으로 나타났다. 주 52시간 상한제 시행 1단계에서 적용을 받지 않는 기업에서도 근로자의 노동시간이 감소했다는 측면에서 예상과는 다른 결과를 발견하였다. 모형 (2)는 주당근로시간을 종속변수로 분석한 결과이다. 주52시간상한제적용 변수의 계수가 -1.7926으로 나타나, 적용 기업이 미적용 기업에 비해 -1.79시간 정도 주당근로시간이 적은 구조적 차이가 있음을 알 수 있다. 전후 변수의 계수는 -0.6679이며 상호작용항의 계수는 0.8561로 나타났고 두 계수 모두 통계적으로 유의하였다. 즉, 주 52시간 상한제 미적용 기업에서는 주당근로시간이 감소한 반면 적용 기업에서는 거의 감소가 없었음을 의미한다. 모형 (3)은 초과근로시간을 분석한 결과이다. 적용 기업과 미적용 기업 간의 구조적 차이는 나타나지 않았으며, 전후 변수가 -1.0068의 유의한 값을 보임에 따라 2017년에 비하여 2019년에는 적용 혹은 미적용 기업 모두 초과근로시간이 약 1시간 정도 감소하였음을 알 수 있다. 정리해보면, 주52시간상한제가 실근로시간에 미치는 뚜렷한 효과를 발견하기 어려웠으며, 미적용 기업과 적용 기업 모두 실근로시간이 유사하게 감소하는 현상을 발견하였다. 오히려 미적용 기업 쪽에서 주당 정규근로시간 감소가 더 크게 나타나기도 하였다.

<표 3> 실근로시간 분석결과(2017-2019)

	종속변수:		
	총주당근로시간 (1)	주당근로시간 (2)	초과근로시간 (3)
주52시간상한제적용(A)	-1.3547*** (-3.25)	-1.7926*** (-6.61)	0.4379 (1.34)
전후 (B)	-1.6746*** (-6.59)	-0.6679*** (-3.01)	-1.0068*** (-6.96)
(A) × (B)	0.2859 (0.57)	0.8561** (2.54)	-0.5702 (-1.49)
ln_월평균임금	0.3807 (0.97)	-1.9216*** (-5.38)	2.3023*** (12.01)
성별	3.0875*** (11.98)	2.4172*** (10.55)	0.6702*** (4.99)
혼인여부	-1.1261*** (-3.84)	-1.1457*** (-4.35)	0.0196 (0.12)
대졸유무	-1.8910*** (-6.51)	-1.3174*** (-5.04)	-0.5736*** (-3.54)
건강상태	-0.3072 (-1.39)	-0.246 (-1.35)	-0.0612 (-0.48)
만나이	0.0486*** (3.21)	0.0866*** (6.10)	-0.0380*** (-5.63)
상수항	42.8052*** (21.68)	51.2988*** (29.59)	-8.4936*** (-7.95)
R ²	0.0626	0.0838	0.0695
표본수	5,052	5,052	5,052
Model-p	0.0000	0.0000	0.0000

주: 괄호안의 수치는 표준오차임. *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1%의 통계적 유의성을 의미.

전반적인 실근로시간 감소가 관측되는 가운데, 정부에서 지정한 법정근로시간인 주 40시간 및 이번 상한제의 기준인 주 52시간을 기준으로 이를 만족하지 않는 근로자 비율의 추세를 관찰해보았다. 이를 통해 장시간 근로자의 비율이 주 52시간 상한제 전후로 얼마나 감소하였는가를 확인하여 <표 4>에 결과를 기록하였다. 2015년 주 40시간 초과 근로자의 비율은 한국노동패널 상으로 56.73%였으며, 이 비율은 2017년 50.45%로 감소하고 2019년에는 40.95%로 크게 감소하는 것으로 나타난다. 한편 52시간 초과 노동자 비율은 2015년 17.18%였으나 2017년 14.74%로 감소하였으며 2019년에는 8.98%로 크게 감소하였다.

<표 4> 주 40시간 초과 근로자 및 주 52시간 초과 근로자 비율 변화

	2015년		2017년		2019년		표본수
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	
주 40시간 초과 근로자비율	0.5673	0.4955	0.5045	0.5000	0.4095	0.4918	2,293
주 52시간 초과 근로자비율	0.1718	0.3773	0.1474	0.3545	0.0898	0.2860	2,293

나아가 <표 4>의 결과를 보다 정밀하게 분석하기 위해, 2015년부터 2017년까지 평균 주 40시간 또는 주 52시간을 초과하여 근로한 집단을 대상으로 2017년에서 2019년 사이에 근로시간의 변화가 비교집단에 비해 더 감소하였는가를 이중차분법으로 분석하였다. 먼저 <표 5>에서는 주 40시간 초과로 근무하던 근로자와 40시간 이하로 근무하던 근로자의 근로시간 변화를 비교분석하였다. 모형 (1)의 결과에 따르면, 주 40시간 초과로 일하던 근로자들은 2.74 ($= -3.6622 + 0.9221$) 시간 만큼 총주당근로시간이 감소한 반면 40시간 이하로 일하던 근로자들은 0.92 시간 만큼 노동시간이 늘어났다. 이러한 현상은 모형 (2)와 모형 (3)에서 주당근로시간 및 초과근로시간으로 분석한 결과에서도 유사하게 나타난다. 즉, 노동시간이 주 40시간 보다 높았던 집단에서는 노동시간이 감소하고 노동시간이 주 40시간 보다 낮았던 집단에서는 노동시간이 높아져서 양 집단의 노동시간이 수렴하는 현상이 관찰되었다. 이러한 현상은 주 52시간 상한제 적용 기업 (모형 (4)-(6))과 주 52시간제 미적용 기업 (모형 (7)-(9))에서 모두 나타나는 것으로 확인되었다. 특히 모형 (8)의 결과와 모형 (5)의 결과를 비교해보면, 오히려 미적용 기업 쪽에서 표준 주당근로시간의 수렴 현상이 나타난다. 이는 미적용 기업 쪽 근로자들의 표준 주당근로시간이 상대적으로 높았었기 때문으로 해석된다.

<표 6>은 주 52시간 초과로 근무하는 근로자 집단과 비교집단으로 나누어 분석한 결과를 보여준다. 모형 (1)에 나타난 결과를 보면, 주 52시간 초과로 일하던 근로자들은 8.28 시간이나 총근로시간이 감소하였다. 이러한 주 52시간 초과 노동자의 실노동시간 감소는 <표 5>의 주 40시간 초과 근로자에 대한 실근로시간 감소 폭보다 더 큰 것을 알 수 있고, 이는 근로시간이 긴 근로자에게 근로시간 감소가 더 크게 나타남을 보여준다. 반면 주 52시간 이하로 일하던 근로자의 총근로시간에는 변화가 없었다. 이러한 패턴은 모형 (2)의 정규 주당근로시간에서도 나타났다. 모형 (3)의 초과근로시간 분석에서는 주 52시간 이하로 일하던 근로자의 초과근로시간도 통계적으로 유의하게 0.46시간 감소하였고, 주 52시간 초과로 일하던 근로자의 초과근로시간은 5.02시간 ($= -0.4556 - 4.5678$)으로 큰 폭 감소하였다. 또한 <표 5>와 유사하게, 주 52시간 상한제 적용 기업에서 근무하는 근로자 (모형 (4)-(6))와 주 52시간 상한제 미 적용 기업의 근로자 (모형 (7)-(9))로 나누어 분석해 보았는데, 그 결과 양 부분 표본에서 모두 전체 표본 분석 결과와 유사한 패턴이 발견되었다. 주목할만한 것은 모형 (5)의 결과에 따르면, 주 52시간 상한제 적용 기업에서는 전체 근로자의 표준 주당근로시간이 통계적으로 유의하게 증가하였다. 상한제 적용 기업은 300인 이상의 중견이상의 기업으로서 일반적으로 2017년 시점에 이미 노동시간이 높지 않은 경우가 많은데, 이러한 기업들에서 초과노동시간을 급격하게 감소시킴에 따라 모자란 노동시간을 표준 주당노동시간의 상승으로 극복하려 했던 것으로 해석된다.

<표 5> 주 40시간 초과 근로자의 실근로시간 변화 이중차분 분석결과(2017-2019)

	표본 구분:								
	근로자 전체 집단			주52시간상한제 적용집단			주52시간상한제 미적용집단		
	총주당근로시간 (1)	주당근로시간 (2)	초과근로시간 (3)	총주당근로시간 (4)	주당근로시간 (5)	초과근로시간 (6)	총주당근로시간 (7)	주당근로시간 (8)	초과근로시간 (9)
40시간초과(A)	8.2249*** (34.04)	4.2028*** (18.96)	4.0221*** (25.53)	6.5417*** (13.78)	0.8122*** (3.97)	5.7295*** (12.74)	8.7413*** (28.79)	5.1336*** (17.80)	3.6077*** (19.90)
전후 (B)	0.9221*** (4.30)	0.4532** (2.25)	0.4689*** (4.01)	1.0155*** (2.87)	0.4965 (1.61)	0.5191** (2.47)	0.8135*** (3.28)	0.4473* (1.79)	0.3663*** (3.49)
(A) × (B)	-3.6622*** (-10.15)	-1.2415*** (-3.89)	-2.4208*** (-10.56)	-3.4215*** (-5.27)	-0.1382 (-0.35)	-3.2833*** (-5.99)	-3.7096*** (-8.44)	-1.6712*** (-4.10)	-2.0384*** (-8.03)
ln_월평균임금	-0.534 (-1.63)	-2.4437*** (-8.07)	1.9097*** (10.58)	1.9614*** (2.98)	-0.1194 (-0.23)	2.0809** (4.30)	-0.7959* (-1.78)	-2.7670*** (-6.61)	1.9711*** (8.58)
성별	1.7247*** (7.26)	1.5547*** (7.32)	0.17 (1.18)	0.1291 (0.26)	0.3327 (1.25)	-0.2035 (-0.46)	1.8907*** (6.56)	1.7413*** (6.54)	0.1495 (0.95)
혼인여부	-0.5262* (-1.79)	-0.7039*** (-2.59)	0.1777 (1.04)	-1.1738* (-1.83)	-0.2702 (-0.66)	-0.9036 (-1.54)	-0.4508 (-1.31)	-0.7331** (-2.28)	0.2822 (1.51)
대출유무	-1.4901*** (-5.35)	-1.0884*** (-4.19)	-0.4017** (-2.34)	-1.0633** (-2.11)	-0.5983** (-2.14)	-0.465 (-1.02)	-1.5690*** (-4.55)	-1.2526*** (-3.82)	-0.3164 (-1.59)
건강상태	-0.1872 (-0.93)	-0.0902 (-0.54)	-0.097 (-0.72)	-0.2966 (-0.71)	0.0904 (0.39)	-0.3871 (-1.02)	-0.0897 (-0.36)	-0.1323 (-0.61)	0.0427 (0.28)
만나이	0.0535*** (3.29)	0.0954*** (5.96)	-0.0419*** (-5.70)	-0.0223 (-0.76)	0.0065 (0.38)	-0.0288 (-1.14)	0.0675*** (3.60)	0.1086*** (5.89)	-0.0411*** (-5.04)
상수항	41.5527*** (25.48)	50.0027*** (36.25)	-8.4500*** (-7.80)	32.2656*** (9.85)	40.5061*** (17.26)	-8.2405*** (-3.12)	41.8189*** (18.58)	51.1308*** (25.59)	-9.3118*** (-6.80)
R ²	0.2105	0.1506	0.1395	0.1944	0.031	0.1945	0.222	0.1724	0.1243
표본수	4,584	4,584	4,584	831	831	831	3,244	3,244	3,244
Model-p	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

주: 괄호안의 수치는 표준오차임. *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1%의 통계적 유의성을 의미.

<표 6> 주 52시간 초과 근로자의 실근로시간 변화 이중차분 분석결과(2017-2019)

	표본구분:								
	근로자 전체 집단			주52시간상한제 적용집단			주52시간상한제 미적용집단		
	총주당근로시간 (1)	주당근로시간 (2)	초과근로시간 (3)	총주당근로시간 (4)	주당근로시간 (5)	초과근로시간 (6)	총주당근로시간 (7)	주당근로시간 (8)	초과근로시간 (9)
52시간초과(A)	16.0601*** (29.19)	9.5346*** (14.66)	6.5255*** (13.21)	14.4171*** (11.06)	1.7528** (2.08)	12.6643*** (9.64)	16.6447*** (25.61)	11.1216*** (14.40)	5.5232*** (9.90)
전후 (B)	-0.2642 (-1.57)	0.1914 (1.47)	-0.4556*** (-3.78)	-0.2998 (-0.88)	0.4147** (2.14)	-0.7146** (-2.41)	-0.3067 (-1.51)	0.0895 (0.54)	-0.3962*** (-2.87)
(A) × (B)	-8.2772*** (-10.16)	-3.7094*** (-4.29)	-4.5678*** (-7.58)	-9.4990*** (-5.36)	-0.1374 (-0.12)	-9.3616*** (-5.69)	-8.1575*** (-8.42)	-4.5061*** (-4.36)	-3.6514*** (-5.32)
ln_월평균임금	0.0509 (0.18)	-2.0890*** (-7.44)	2.1399** (12.04)	2.3583*** (3.85)	-0.0702 (-0.14)	2.4284*** (5.79)	-0.3397 (-0.88)	-2.4636*** (-6.45)	2.1239*** (9.42)
성별	1.6177*** (7.99)	1.3664*** (7.31)	0.2513* (1.79)	0.9315** (2.30)	0.4463* (1.77)	0.4852 (1.32)	1.6691*** (6.77)	1.4650*** (6.33)	0.2041 (1.32)
혼인여부	-0.5628** (-2.14)	-0.7089*** (-2.82)	0.1461 (0.86)	-0.4696 (-0.88)	-0.135 (-0.34)	-0.3346 (-0.64)	-0.6783** (-2.19)	-0.8729*** (-2.98)	0.1946 (1.03)
대출유무	-0.8356*** (-3.42)	-0.6209** (-2.57)	-0.2147 (-1.29)	-0.6809 (-1.48)	-0.5196* (-1.86)	-0.1613 (-0.40)	-0.9303*** (-3.13)	-0.7468** (-2.51)	-0.1835 (-0.95)
건강상태	0.0109 (0.06)	0.0385 (0.24)	-0.0275 (-0.21)	0.0714 (0.21)	0.1388 (0.62)	-0.0674 (-0.20)	0.0323 (0.14)	-0.0414 (-0.20)	0.0737 (0.48)
만나이	0.0295** (2.11)	0.0808*** (5.63)	-0.0513*** (-6.83)	-0.0242 (-0.92)	0.0063 (0.36)	-0.0305 (-1.38)	0.0321** (2.04)	0.0848*** (5.29)	-0.0527*** (-6.21)
상수항	41.2752*** (27.79)	49.3306*** (37.11)	-8.0554*** (-7.67)	29.9184*** (9.61)	40.1329*** (16.77)	-10.2145*** (-4.18)	43.4542*** (21.79)	51.7491*** (27.30)	-8.2949*** (-6.27)
R ²	0.3765	0.2633	0.1755	0.3382	0.0485	0.3274	0.3964	0.302	0.1504
표본수	4,584	4,584	4,584	831	831	831	3,244	3,244	3,244
Model-p	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0019	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

주: 괄호안의 수치는 표준오차임. *, **, *** 는 각각 10%, 5%, 1%의 통계적 유의성을 의미

근무시간에 이어 다음으로 주 52시간 상한제가 월평균임금에 미치는 영향을 분석하여 그 결과를 <표 7>에 기술하였다. 구체적으로 종속변수는 ln월평균임금으로 설정하였으며 주 52시간 상한제의 영향을 이중차분법을 활용하여 비교분석하였다. 모형 (1)의 결과를 보면, 2017년에서 2019년이 되며 임금이 상승하였으나, 상호작용 변수가 보여주 듯 주52시간상한제 적용 혹은 미적용에 따른 임금 상승 차이는 발견되지 않았다. 또한 주 40시간 초과 근로자 집단과 비교집단 및 주 52시간 초과 근로자 집단과 그 비교집단 간에 서로 다른 월평균임금 상승이 나타나는가를 분석하였다. 그러나 모형 (2)부터 모형 (7)까지의 결과를 보면 모든 상호작용 변수들의 계수가 통계적으로 유의하지 않게 나왔다. 즉, 위 <표 5>와 <표 6>에서 과도한 노동시간을 갖고 있던 근로자들에게서 근로시간의 감소가 큰 폭으로 나타난 반면, 월평균임금은 감소하지 않고 유지된 것으로 해석된다.

<표 7> 월평균임금 변화 이중차분 분석결과(2017-2019)

종속변수: ln(월평균임금)	분석의 구분:						
	상한제 효과 분석	주 40시간 초과 집단 및 비교 집단 분석			주 52시간 초과 집단 및 비교 집단 분석		
	전체 표본	전체 표본	주52시간 상한제적용	주52시간 상한제미적용	전체 표본	주52시간 상한제적용	주52시간 상한제미적용
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
주52시간상한제적용(A)	0.3217*** (16.12)						
전후 (B)	0.0965*** (8.86)	0.0947*** (4.78)	0.0609 (1.32)	0.1026*** (4.62)	0.0869*** (7.10)	0.0534** (2.01)	0.0898*** (6.70)
(A) × (B)	-0.0258 (-0.94)						
주40시간초과 (C)		0.0378** (2.15)	0.1061*** (2.70)	0.0325* (1.65)			
(C) × (B)		-0.0164 (-0.68)	-0.0112 (-0.20)	-0.0261 (-0.98)			
주52시간초과 (D)					-0.023 (-0.96)	0.0502 (0.95)	-0.0043 (-0.17)
(D) × (B)					-0.0206 (-0.62)	0.0077 (0.09)	-0.0293 (-0.86)
통계변수 상수항	포함 4.7776*** (97.32)	포함 4.8219*** (82.53)	포함 4.4620*** (36.33)	포함 4.9496*** (76.88)	포함 4.8515*** (84.35)	포함 4.4962*** (36.21)	포함 4.9724*** (78.70)
R ²	0.3741	0.3032	0.3025	0.2827	0.303	0.2931	0.2825
표본수	5,052	4,584	831	3,244	4,584	831	3,244
Model-p	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

주: 괄호안의 수치는 표준오차임. *, **, *** 는 각각 10%, 5%, 1%의 통계적 유의성을 의미.

이상의 결과를 종합해보면, 주 52시간 상한제 도입 시기 전후로 적용 기업이든 미적용 기업이든 과도한 근로시간이 큰 폭으로 감소하는 현상이 발견되었으나 이러한 노동시간 감소에 따른 월평균 임금은 삭감은 나타나지 않았다. 이렇듯 2019년에 주 52시간 상한제 미적용 기업에서도 마치 상한

제가 적용된 듯이 큰 폭의 근로시간 감소가 발견되었는데, 이러한 현상이 하나의 시계열적 추세인지 혹은 상한제 미적용 기업에서도 추후 단기간 내 적용될 것을 미리 대비하고 구조적 변화를 일으킨 것인가에 대한 추가적인 연구가 필요하다. 본 연구에서는 2015년에서 2017년의 근로시간 감소와 2017에서 2019년의 근로시간 감소를 비교함으로써 시계열적인 추세를 확인해보았다. 즉, 실근로시간 변화를 과거 동일한 기간과 비교하여 2017년과 2019년의 장시간 근로자의 근로시간 감소가 더 크게 나타난 것인지를 분석하였다. 먼저 <표 8>에서는 주 40시간 초과하여 노동하던 근로자가 경험한 근로시간 변화를 2015-2017 및 2017-2019로 나누어 측정하고 이 차이의 통계적 유의성을 확인하였다. 총주당근로시간은 2015-2017 기간 동안 1.05시간 감소하였으며, 반면 2017-2019 기간 동안에는 2.06시간 감소하여 더 큰 폭을 보였다. 이 두 변화량의 차이는 통계적으로 유의하게 나타났다. 따라서 과거의 노동시간 감소 정도가 그대로 이어졌다기보다, 2017-2019 기간 동안 더 큰 폭의 총주당근로시간 감소가 나타났다고 해석할 수 있다. 같은 표에서 이러한 변화가 정규 주당근로시간이 아닌 초과근로시간의 감소에서 나타났다는 것으로 확인할 수 있다.

<표 9>는 <표 8>의 연구방법을 주 52시간 초과 근로자에 대해 적용하여 분석한 결과이다. 2015-2017 기간 동안 주 52시간 초과 근로자의 총주당근로시간 변화는 -0.26 시간으로 거의 감소하지 않았음을 알 수 있다. 그러나 2017-2019 기간을 보면 -5.52 시간의 변화를 보여 매우 큰 폭의 차이가 나타났다. 이 두 시간 변화의 차이는 통계적으로 유의하게 나타났다. 이러한 총주당근로시간의 변화는 정규 근로시간 감축의 변화와 초과근로시간 감축의 변화에서 모두 유사하게 나타났다. 즉, 과거에서 나타난 추세가 이어졌다고 할 수 없는 훨씬 큰 폭의 변화가 2017-2019 기간 동안 나타난 것으로 보이며, 이는 주 52시간 상한제가 우리나라 전체 노동 시장에 구조적인 영향을 미친 것으로 해석된다.

<표 8> 주 40시간 초과 근로자의 실근로시간 변화 비교

	2015년-2017년(N:1,541)		2017년-2019년(N:1,458)		변화 차이(B-A) (t값)
	평균 (A)	표준오차	평균 (B)	표준오차	
총주당근로시간변화	-1.0488	0.2347	-2.0577	0.2342	-1.5393 (3.0397)***
주당근로시간변화	-0.2268	0.1643	-0.5552	0.1737	-0.3864 (1.3742)
초과근로시간변화	-0.8220	0.1899	-1.5025	0.1826	-1.1528 (2.5777)**

주: *, **, *** 는 각각 10%, 5%, 1%의 통계적 유의성을 의미.

<표 9> 주 52시간 초과 근로자의 실근로시간 변화 비교

	2015년-2017년(N:263)		2017년-2019년(N:248)		변화 차이(B-A) (t값)
	평균 (A)	표준오차	평균 (B)	표준오차	
총주당근로시간변화	-0.2652	0.9170	-5.5221	0.9674	-2.8165 (3.9463)***
주당근로시간변화	-0.4106	0.7004	-2.2645	0.7833	-1.0332 (2.8382)***
초과근로시간변화	-0.6758	0.7232	-2.9576	0.7482	-1.7832 (2.1929)**

주: *, **, *** 는 각각 10%, 5%, 1%의 통계적 유의성을 의미.

2. 주 52시간 상한제 시행에 따른 만족도 변화

한국은 앞서 <그림 1>과 <그림 2>에서와 같이 연간 근로시간이 OECD 국가 중 가장 높은 국가 중의 하나로 조사되고 있으나, 또한 가장 빠르게 근로시간이 감소하고 있는 국가이기도 하다. 그러나, 빠른 근로시간 감소에도 불구하고 한국인의 행복에 대한 평가는 매우 낮은 수준에서 개선되고 있지 못하다. 한국은 UN이 발표하는 세계 행복 보고서(World Happiness Report)²⁾ 2019년 기준 54위로 2015년 47위보다 오히려 낮아진 것으로 나타나며, OECD의 Better Life Index³⁾ 기준으로도 2019년 기준 30위로 2016년 기준 28위보다 개선되지 못한 것으로 볼 수 있다.

본 연구에서는 주 52시간 상한제가 적용됨에 따라 노동자들의 전반적인 생활 만족도에 어떠한 개선이 나타났는가를 추가 분석하였다. <표 10>는 주 52시간 상한제 효과를 이중차분법으로 분석한 결과다. 모형 (1)의 결과에 따르면, 상호작용 변수의 계수가 유의하지 않음에 따라, 주 52시간 상한제 적용 기업에 있는 근로자가 그렇지 않은 기업의 근로자에 비해 전반적 생활 만족도가 상승하지 않은 것으로 나타났다. 모형 (2)에서 (5)까지 주 40시간 초과 근로자 군과 그 이하의 근로자 군을 비교 분석하였는데, 결과적으로 전반적 생활 만족도의 변화 차이는 나타나지 않았다. 즉, 노동시간은 큰 폭 감소하였으나 전반적 생활 만족도는 개선되지 않았다. 이러한 패턴은 모형 (6)에서 모형 (8)까지 주 52시간 초과를 기준으로 근로자를 나누어 분석한 결과에서도 유사하게 나타난다. 즉, 장시간 근로 집단의 경우 실근로시간의 감소가 크게 나타났음에도 불구하고 주 52시간 상한제가 전반적 생활 만족도에 미치는 영향이 없거나 적어도 단기적으로는 효과가 없다고 추정된다.

<표 11>는 전반적 일자리 만족 변화에 대한 분석으로 전반적 생활 만족도 분석과 유사한 결과를 보여주고 있다. 즉, 주 40시간 초과 근로자 집단과 주 52시간 초과 근로자 집단에서 큰 폭의 근로시간 감소가 나타났음에도 불구하고 전반적 일자리 만족에는 유의한 변화가 없는 것으로 나타난다. 다음은 <표 12>에서 전반적 직무 만족도에 대해 분석하였다. 전반적 직무 만족도는 신용우·조영일(2019)의 연구에서 근로시간 단축에 따른 전반적 생활 만족도 개선의 매개변인으로 확인된 변수이다. 분석 결과 각 모형에서 상호작용변수의 계수들이 통계적으로 유의하지 않게 확인되었다. 주 52시간 상한제 시행 효과 및 장시간 근로자 집단으로 세분화한 집단에서도 주 52시간 상한제에 따른 전반적 직무 만족도의 변화가 확인되지 않았다. 한편, <표 13>은 사회경제적 지위 인식 변수에 대한 이중차분 분석결과를 보여준다. 앞서 분석한 여러 가지 만족도 분석과 유사한 패턴을 보여주는데, 단 모형 (1)에서 상호작용 변수의 계수가 통계적으로 유의하게 양의 값을 나타낸다. 즉 주 52시간 상한제 적용 기업의 노동자들은 사회경제적으로 지위가 상대적으로 높아졌다고 인지하는 것으로 보인다. 반면 미적용 기업에서는 상대적으로 사회경제적 지위가 낮아졌다고 인식하였다. 그러나 다른 모형 (2)부터 모형 (7)까지의 결과와 종합해보면, 이러한 현상을 근로시간 감축의 효과로 보기는 어렵다고 판단된다. 다만, 윤수인·이홍직(2020)에서 노동자의 행복에 영향을 미치는 요인 중 사회경제적지위인식이 다른 변수들보다 더 큰 영향을 주는 것으로 분석된 점을 고려하면 주

2) 해당 자료는 다음의 웹사이트에서 확인할 수 있다: <https://worldhappiness.report/archive/>

3) 해당 자료는 다음의 웹사이트에서 확인할 수 있다: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/korea/>

52시간 상한제가 근로자들의 사회경제적지위인식에 미치는 영향에 관해서는 추가적인 연구 필요성이 있다.

<표 10> 주 52시간 상한제에 따른 전반적생활만족도 변화 이중차분 분석결과(2017-2019)

종속변수: 전반적생활만족도	분석의 구분:						
	상한제 효과 분석	주 40시간 초과 집단 및 비교 집단 분석			주 52시간 초과 집단 및 비교 집단 분석		
		전체 표본	전체 표본	주52시간 상한제적용	주52시간 상한제미적용	전체 표본	주52시간 상한제적용
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
주52시간상한제적용(A)	0.0546** (2.16)						
전후 (B)	-0.0123 (-0.81)	-0.0052 (-0.21)	0.0764 (1.25)	-0.0149 (-0.52)	-0.0197 (-1.24)	0.0009 (0.03)	-0.0214 (-1.13)
(A) × (B)	-0.0145 (-0.42)						
주40시간초과 (C)		-0.0806*** (-3.70)	-0.0539 (-1.00)	-0.0951*** (-3.70)			
(C) × (B)		-0.0255 (-0.84)	-0.1101 (-1.50)	-0.0087 (-0.24)			
주52시간초과 (D)					-0.0954*** (-3.24)	0.0049 (0.07)	-0.1140*** (-3.36)
(D) × (B)					-0.0173 (-0.42)	-0.009 (-0.09)	0.0014 (0.03)
ln_월평균임금	0.2391*** (12.78)	0.2390*** (12.81)	0.2705*** (5.47)	0.2348*** (9.70)	0.2315*** (12.49)	0.2510*** (5.16)	0.2286*** (9.47)
성별	-0.1066*** (-6.77)	-0.0926*** (-5.34)	-0.001 (-0.02)	-0.0982*** (-4.99)	-0.0983*** (-5.69)	-0.0344 (-0.58)	-0.1026*** (-5.24)
혼인여부	0.1544*** (8.79)	0.1687*** (8.48)	0.0918 (1.55)	0.1559*** (6.92)	0.1703*** (8.58)	0.1046* (1.75)	0.1593*** (7.09)
대출유무	0.0930*** (5.55)	0.0910*** (4.96)	0.0469 (1.03)	0.0911*** (4.25)	0.0882*** (4.85)	0.0537 (1.17)	0.0891*** (4.19)
건강상태	0.1974*** (14.78)	0.2168*** (14.86)	0.1755*** (4.49)	0.2245*** (13.22)	0.2151*** (14.76)	0.1791*** (4.58)	0.2230*** (13.19)
만나이	0.0002 (0.25)	0.0005 (0.53)	-0.0053** (-2.01)	0.0019* (1.96)	0.0007 (0.83)	-0.0050* (-1.89)	0.0023** (2.36)
상수항	1.3672*** (12.71)	1.3302*** (11.61)	1.5682*** (5.45)	1.2836*** (8.94)	1.3327*** (11.68)	1.6322*** (5.66)	1.2621*** (8.81)
R ²	0.1438	0.1632	0.1249	0.1528	0.1614	0.1127	0.1515
표본수	5,046	4,277	733	3,119	4,277	733	3,119
Model-p	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

주: 괄호안의 수치는 표준오차임. *, **, *** 는 각각 10%, 5%, 1%의 통계적 유의성을 의미.

<표 11> 주 52시간 상한제에 따른 전반적일자리만족 이중차분 분석결과(2017-2019)

종속변수: 전반적일자리만족도	분석의 구분:						
	상한제 효과 분석	주 40시간 초과 집단 및 비교 집단 분석			주 52시간 초과 집단 및 비교 집단 분석		
	전체 표본	전체 표본	주52시 간 상한제적용	주52시 간 상한제미적용	전체 표본	주52시 간 상한제적용	주52시 간 상한제미적용
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
주52시간상한제적용(A)	0.1113*** (4.07)						
전후 (B)	-0.0234 (-1.43)	-0.0179 (-0.67)	0.0702 (1.15)	-0.0293 (-0.92)	-0.0156 (-0.92)	0.0284 (0.75)	-0.021 (-1.03)
(A) × (B)	0.0276 (0.76)						
주40시간초과 (C)		-0.0708*** (-3.05)	-0.0903 (-1.61)	-0.0604** (-2.22)			
(C) × (B)		-0.0036 (-0.11)	-0.0575 (-0.77)	0.0012 (0.03)			
주52시간초과 (D)					-0.1036*** (-3.35)	-0.0821 (-0.99)	-0.0869** (-2.53)
(D) × (B)					-0.0304 (-0.71)	0.019 (0.17)	-0.0465 (-0.97)
ln_월평균임금	0.3572*** (16.91)	0.4127*** (19.84)	0.4552*** (8.69)	0.3699*** (13.58)	0.4055*** (19.69)	0.4365*** (8.28)	0.3650*** (13.57)
성별	-0.1840*** (-11.02)	-0.2024*** (-11.13)	-0.1475** (-2.52)	-0.1967*** (-9.63)	-0.2020*** (-11.17)	-0.1784*** (-3.07)	-0.1936*** (-9.54)
혼인여부	0.0500*** (2.59)	0.0525** (2.43)	0.0527 (0.79)	0.0500** (2.06)	0.0531** (2.46)	0.0559 (0.83)	0.0520** (2.14)
대출유무	0.0838*** (4.68)	0.0739*** (3.82)	-0.0257 (-0.58)	0.1038*** (4.57)	0.0680*** (3.55)	-0.0239 (-0.54)	0.0983*** (4.37)
건강상태	0.1746*** (11.86)	0.1880*** (11.73)	0.1960*** (5.27)	0.1937*** (10.19)	0.1864*** (11.65)	0.1958*** (5.29)	0.1929*** (10.16)
만나이	0.0021** (2.53)	0.0027*** (2.94)	-0.0048* (-1.88)	0.0047*** (4.51)	0.0029*** (3.22)	-0.0045* (-1.78)	0.0050*** (4.82)
상수항	0.7082*** (5.93)	0.3959*** (3.17)	0.5315* (1.82)	0.4827*** (3.02)	0.4030*** (3.25)	0.6013** (2.04)	0.4723*** (2.97)
R ²	0.154	0.1726	0.1706	0.1492	0.1749	0.162	0.1706
표본수	5,046	4,278	733	3,119	4,278	733	733
Model-p	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

주: 괄호안의 수치는 표준오차임. *, **, *** 는 각각 10%, 5%, 1%의 통계적 유의성을 의미.

<표 12> 주 52시간 상한제에 따른 전반적직무만족 이중차분 분석결과(2017-2019)

종속변수: 전반적직무만족도	분석의 구분:						
	상한제 효과 분석	주 40시간 초과 집단 및 비교 집단 분석			주 52시간 초과 집단 및 비교 집단 분석		
	전체 표본	전체 표본	주52시 간 상한제적용	주52시 간 상한제미적용	전체 표본	주52시 간 상한제적용	주52시 간 상한제미적용
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
주52시간상한제적용(A)	0.0992*** (3.73)						
전후 (B)	-0.011 (-0.68)	-0.0008 (-0.03)	0.069 (1.13)	-0.003 (-0.10)	-0.0022 (-0.13)	0.0435 (1.16)	-0.0013 (-0.06)
(A) × (B)	0.0224 (0.63)						
주40시간초과 (C)		-0.0451** (-1.98)	-0.0535 (-0.98)	-0.0452* (-1.68)			
(C) × (B)		-0.0121 (-0.38)	-0.0285 (-0.38)	-0.0145 (-0.38)			
주52시간초과 (D)					-0.0987*** (-3.24)	-0.1126 (-1.45)	-0.0906*** (-2.62)
(D) × (B)					-0.0434 (-1.00)	0.0514 (0.44)	-0.0712 (-1.45)
ln_월평균임금	0.3459*** (16.20)	0.3891*** (18.45)	0.3529*** (6.59)	0.3764*** (13.51)	0.3830*** (18.31)	0.3439*** (6.50)	0.3716*** (13.50)
성별	-0.1847*** (-11.10)	-0.1844*** (-10.14)	-0.0543 (-0.91)	-0.1913*** (-9.32)	-0.1794*** (-9.91)	-0.0688 (-1.17)	-0.1847*** (-9.05)
혼인여부	0.0224 (1.18)	0.0133 (0.62)	-0.03 (-0.47)	0.008 (0.33)	0.0131 (0.61)	-0.0338 (-0.53)	0.0096 (0.40)
대출유무	0.0892*** (4.95)	0.0973*** (4.98)	0.0515 (1.11)	0.1051*** (4.59)	0.0894*** (4.62)	0.0489 (1.06)	0.0972*** (4.30)
건강상태	0.2027*** (13.97)	0.2129*** (13.61)	0.2066*** (5.53)	0.2175*** (11.65)	0.2112*** (13.52)	0.2046*** (5.53)	0.2166*** (11.63)
만나이	0.0015* (1.75)	0.0022** (2.39)	-0.0018 (-0.69)	0.0035*** (3.34)	0.0024*** (2.64)	-0.0017 (-0.66)	0.0038*** (3.66)
상수항	0.7552*** (6.29)	0.4821*** (3.84)	0.9096*** (3.06)	0.4699*** (2.89)	0.4998*** (4.01)	0.9605*** (3.25)	0.4693*** (2.91)
R ²	0.1586	0.1756	0.1442	0.1582	0.1799	0.1438	0.1637
표본수	5,047	4,278	733	3,119	4,278	733	3,119
Model-p	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

주: 괄호안의 수치는 표준오차임. *, **, *** 는 각각 10%, 5%, 1%의 통계적 유의성을 의미.

<표 13> 주 52시간 상한제에 따른 사회경제적지위인식 이중차분 분석결과(2017-2019)

종속변수: 사회경제적지위인식	분석의 구분:						
	상한제 효과 분석	주 40시간 초과 집단 및 비교 집단 분석			주 52시간 초과 집단 및 비교 집단 분석		
		전체 표본	전체 표본	주52시 간 상한제적용	주52시 간 상한제미적용	전체 표본	주52시 간 상한제적용
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
주52시간상한제적용(A)	-0.0024 (-0.07)						
전후 (B)	-0.0474** (-2.35)	-0.0638* (-1.93)	0.0733 (0.92)	-0.0855** (-2.18)	-0.0216 (-1.03)	0.0522 (1.13)	-0.0353 (-1.40)
(A) × (B)	0.0964** (2.18)						
주40시간초과 (C)		-0.1400*** (-4.70)	-0.0432 (-0.58)	-0.1733*** (-4.96)			
(C) × (B)		0.0455 (1.12)	-0.0479 (-0.51)	0.0592 (1.23)			
주52시간초과 (D)					-0.1300*** (-3.28)	-0.0636 (-0.74)	-0.1457*** (-3.15)
(D) × (B)					-0.0725 (-1.36)	-0.1012 (-0.85)	-0.0615 (-0.99)
ln_월평균임금	0.4795*** (18.21)	0.4900*** (18.78)	0.5654*** (8.12)	0.4599*** (13.98)	0.4788*** (18.46)	0.5572*** (8.13)	0.4495*** (13.73)
성별	-0.2621*** (-12.43)	-0.2450*** (-10.49)	-0.2625*** (-3.64)	-0.2379*** (-8.94)	-0.2475*** (-10.76)	-0.2745*** (-3.93)	-0.2423*** (-9.24)
혼인여부	0.2371*** (10.01)	0.2695*** (10.22)	0.3262*** (4.54)	0.2451*** (8.08)	0.2709*** (10.33)	0.3175*** (4.52)	0.2502*** (8.31)
대출유무	0.2509*** (11.36)	0.2600*** (10.95)	0.2083*** (3.68)	0.2727*** (9.72)	0.2530*** (10.63)	0.2035*** (3.54)	0.2686*** (9.56)
건강상태	0.1404*** (7.53)	0.1388*** (7.21)	0.0880** (2.17)	0.1441*** (6.04)	0.1368*** (7.14)	0.0863** (2.15)	0.1431*** (6.02)
만나이	0.0036*** (3.35)	0.0041*** (3.47)	0.0044 (1.26)	0.0045*** (3.35)	0.0045*** (3.79)	0.0044 (1.29)	0.0051*** (3.78)
상수항	-0.5713*** (-3.70)	-0.5927*** (-3.66)	-0.9316** (-2.52)	-0.4328** (-2.13)	-0.6080*** (-3.75)	-0.8808** (-2.38)	-0.4896** (-2.41)
R ²	0.195	0.2177	0.2229	0.1959	0.219	0.2243	0.1955
표본수	5,046	4,278	733	3,119	4,278	733	3,119
Model-p	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

주: 괄호안의 수치는 표준오차임. *, **, *** 는 각각 10%, 5%, 1%의 통계적 유의성을 의미.

V. 결론

본 연구는 2018년 개정된 근로기준법으로 시행하게 된 주 52시간 상한제가 임금근로자의 실근로 시간, 임금, 삶의 만족도에 어떠한 영향을 나타냈는가를 실증분석하였다. 분석 결과, 제도 도입 전 후인 2017년부터 2019년도의 기간 동안 주 52시간 상한제 적용 대상과 미적용 대상 간의 근로시간 감소의 차이가 유의하게 나타나지 않았다. 반면 과거 3년간 평균적으로 주 40시간을 초과하여 근로한 표본을 대상으로 실근로시간의 변화를 분석한 결과 비교집단에 비해 총주당근로시간이 -3.6시간 더 감소한 것으로 나타났다. 또한, 주 52시간 초과로 근로했던 표본을 대상으로 한 분석에서는 비교집단 대비 총주당근로시간이 -8.2시간 더 감소하였다. 이는 주 52시간 상한제 적용 대상 기업이던 미적용 대상 기업이던 두 집단 모두에서 근로시간이 감소하되, 특히 장시간 근로자에게서 큰 폭의 근로시간 감소가 나타난 것으로 해석할 수 있다. 근로시간 감소에도 불구하고 장시간 근로자의 임금 감소가 발견되지 않았다는 점에서 근로자 삶의 질에 긍정적이나, 측정된 행복 지표들을 분석한 결과 장시간 근로자의 삶의 만족도가 개선되지 않은 것으로 나타났다. 기존 연구에서도 근로시간 단축이 삶의 만족도 개선과 뚜렷한 통계적 관계를 보이지 않았다는 점에서 일관성이 있으나, 정부 입장에서는 실제 근로자들이 느끼는 만족도를 높이기 위한 정책으로 어떤 것들이 필요할지에 대해 추가적인 고민을 해야 할 것으로 보인다.

본 연구의 몇 가지 한계점과 후속 연구의 필요성을 제시하고자 한다. 먼저, 주 52시간 상한제가 유예기간을 거쳐 1단계 시행이 2019년 4월부터 이루어졌으나, 전체적인 효과를 분석하기 위해서는 주 52시간 상한제의 단계적 시행이 모두 이루어지는 2021년 7월 이후를 포함하는 분석이 바람직할 수 있다. 2020년 신종코로나바이러스(COVID-19) 대유행 상황에 의해 노동 시장에 충격이 나타났고 아직 해소되지 않았다는 점을 고려하면 2020년 표본은 분석에 적합하지 않을 것으로 보이고, 2021년 혹은 2022년 자료를 확인할 수 있을 때에 주 52시간 상한제의 효과를 정확히 분석할 수 있을 것으로 예상된다. 그리고, 주 52시간 상한제의 효과에 영향을 줄 수 있는 탄력적 근로시간제의 단위기간 확대 등 보완조치가 분석일 현재까지도 완료되지 않았는 바, 향후 후속 연구에서는 탄력적 근로조건을 포함한 유연근무제 등 다양한 근로조건이 함께 이루어질 경우 분석결과가 어떻게 달라질지에 대한 연구가 필요해 보인다. 또한, 주 52시간 상한제가 근로자들의 사회경제적지위인식에 미치는 영향에 관해서는 본 연구결과에서 나타난 일부 통계적 유의성이 보다 다양한 연구를 통해 보완될 수 있기를 기대한다.

참고문헌

- 김유선(2008), 「법정근로시간 단축이 실근로시간, 고용, 실질임금에 미친 영향」, *산업노동연구*, 14(2), 1-21.
- _____ (2011), 「주 409시간 근무제가 노동자 여가생활에 미친 영향」 *산업노동연구*, 17(1), 37~270
- 박철성(2014), 「주 5 일 근무제도 실시의 노동시장 외적 효과」, *노동경제논집*, 37(4), 141~222.
- 신용우, 조영일(2019), 「근로시간이 줄면 삶의 질은 좋아질까: 직무만족도의 조절된 매개효과 분석」, *사회과학연구*, 45(3), 295~319.
- 신영민(2018), 「한국 노동자의 노동시간 배열 유형과 결정요인에 대한 연구」, *노동정책연구*, 18(1), 135-167.
- 안주엽, 이경희, 길현중, 오선정, 김주영, 김종숙, 김난숙(2015), 『*일과 행복(I)*』, *경제인문사회연구회 협동연구총서. 세종: 한국노동연구원*
- 오선정(2016), 「법정근로시간 단축과 생활만족도」, *노동리뷰*, 134, 54-66.
- 윤수인, 이홍직(2020), 「임금노동자의 행복에 영향을 미치는 요인에 관한 연구-인구사회학적 요인, 좋은 일자리 요인, 일-생활 균형 요인을 중심으로」, *한국사회복지학*, 72(2), 373-400.
- 이미영, 이홍직, 안수경, 윤수인, 최순례, 윤승태(2019), 「임금노동자의 일과 여가가 행복에 미치는 영향」, *노동정책연구*, 63-96.
- 양혜원, 금현섭(2009), 「주5일 근무제의 효과 분석」, *한국정책분석평가학회보*, 19(3), 219-248.
- 조용만(2020), 「근로시간 단축의 제도적 논의와 쟁점」, *노동법학*, (73), 167-201.
- 주은선(2016), 「노동시간이 삶 만족도에 미치는 영향」, *한국콘텐츠학회논문지*, 16(7), 750-759.
- 허준수, 최성현, 김재란(2019), 「노동시장 참여 고령 1인가구의 직무만족 결정요인에 관한 연구 : 성별과 연령을 중심으로」, *한국콘텐츠학회논문지*, 19(9), 411-429.
- Hunt, J. (1999), "Has work-sharing worked in Germany?". *The Quarterly Journal of Economics*, 114(1), 117-148
- Lee, J., & Lee, Y.-K. (2016). "Can working hour reduction save workers?". *Labour Economics*, 40, 25-36.
- Porter, M. E. (1990), "The competitive advantage of nations". *Harvard business review*, 68(2), 73-93.
- Sparks, K., Cooper, C., Fried, Y., & Shirom, A. (1997), "The effects of hours of work on health: a meta analytic review". *Journal of occupational and organizational psychology*, 70(4), 391-408.

