

정책자료
2024-09

근로시간과 삶

윤준현

한국노동연구원

목 차

요 약	i
제1장 서 론	1
제1절 연구의 목적과 구성	1
제2절 제도적 배경 : 주40시간 근무제	4
제2장 분석 자료 및 분석 방법	8
제1절 분석 자료 : 한국노동패널조사	8
제2절 분석 방법 : 주40시간 근무제의 단계적 도입과 준실험	13
제3장 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 배우자의 근로시간과 임금에 주는 영향	18
제1절 들어가는 말	18
제2절 선행연구 검토	19
제3절 분석 자료 및 분석 방법	20
제4절 분석 결과	24
제5절 나가는 말	30
제4장 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 생활 만족도에 주는 영향	32
제1절 들어가는 말	32

제2절 선행연구 검토	33
제3절 분석 자료 및 분석 방법	34
제4절 분석 결과	38
제5절 나가는 말	49
 제5장 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 취업과 근로시간에 미치는 영향	51
제1절 들어가는 말	51
제2절 선행연구 검토	53
제3절 분석 자료 및 분석 방법	54
제4절 분석 결과	58
제5절 나가는 말	67
 제6장 결론 및 정책적 시사점	69
제1절 결 론	69
제2절 정책적 시사점	72
 참고문헌	74

표 목 차

〈표 1-1〉 「근로기준법」상 주40시간 근무제 시행 시기	5
〈표 3-1〉 요약 통계량	22
〈표 3-2〉 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 배우자의 근로시간에 미치는 영향	25
〈표 3-3〉 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 배우자의 임금에 주는 영향	27
〈표 3-4〉 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 배우자의 초과근로수당에 미치는 영향(정규근로시간이 있는 임금근로자인 배우자)	29
〈표 4-1〉 요약 통계량	35
〈표 4-2〉 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 전반적 생활 만족도에 주는 영향	39
〈표 4-3〉 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 가족의 수입 만족도에 주는 영향	41
〈표 4-4〉 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 여가활동 만족도에 미치는 영향	42
〈표 4-5〉 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 주거환경 만족도에 미치는 영향	45
〈표 4-6〉 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 가족관계 만족도에 주는 영향	46
〈표 4-7〉 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 친인척 관계 만족도에 주는 영향	47

〈표 4-8〉 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 사회적 친분 관계 만족도에 미치는 영향	48
〈표 5-1〉 요약 통계량	56
〈표 5-2〉 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 취업에 주는 영향	59
〈표 5-3〉 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 총근로시간에 미치는 영향(전체)	61
〈표 5-4〉 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 총근로시간에 미치는 영향(남성)	62
〈표 5-5〉 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 총근로시간에 미치는 영향(여성)	63
〈표 5-6〉 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 정규근로시간과 정규근로일수에 주는 영향(정규근로시간이 있는 임금근로자) ..	65
〈표 5-7〉 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 초과근로시간과 초과근로일수에 주는 영향(정규근로시간이 있는 임금근로자) ..	66

그림목차

[그림 1-1] OECD 회원국 연간 근로시간(2023년)	2
--	---

요 약

1. 서론

우리나라는 국제적으로 비교하여 보았을 때, 근로시간이 상당히 긴 나라이다. OECD 자료에 따르면 2023년 우리나라의 연간 근로시간은 1,872시간으로, 조사대상 OECD 34개 회원국 중 6위에 해당한다. 조사대상 OECD 회원국의 평균인 1,742시간보다도 130시간이나 더 길다. 이러한 장시간 근로는 국민의 삶의 질이나 행복에 악영향을 줄 수 있다(Hsu et al., 2019; Golden and Wiens-Tuers, 2006; 박주상, 2023; 박철성, 2014). 실제로 세계 행복 보고서(World Happiness Report)에 따르면, 2021~2023년 우리나라의 행복도 점수는 6.058점으로 조사대상 143개국 중 52위에 해당한다(Helliwell et al., 2024). 비교적 높지 않은 행복도라 할 수 있다. 한편으로는 경영계에서는 근로시간 단축에 대하여 경영상의 어려움을 호소하고 있다. 이러한 이유로 우리 사회에서 근로시간제도와 관련한 논의는 지속되고 있다.

한편 정부에서는 초저출산으로 인한 인구 위기에 대처하기 위하여, 여성 인력을 적극적으로 활용하는 방안을 마련하고자 깊은 고민을 하고 있다(뉴스핌, 2024. 4. 29.). 국제통화기금(International Monetary Fund)에서는 이렇게 여성 고용을 증진하기 위해서는, 남성의 가사나 돌봄 등에 대한 기여를 늘려 여성의 부담을 덜어야 한다고 주장한다(Asao, Xu, and Xu, 2024. 5. 21.). 이 역시 우리나라의 근로시간제도와 밀접한 관련이 있는 논의라 할 수 있다.

이러한 문제의식하에 이 보고서에서는 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 응답자 본인의 생활 만족도와 취업 및 근로시간에 주는 영향에 대한 실증분석을 시도한다. 이를 통해 우리나라의 근로시간제도

와 관련한 논의가 좀 더 과학적으로 이루어질 수 있는 실증 근거를 제공하고자 한다.

2. 연구 내용 및 결과

이 보고서에서는 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 응답자 본인의 생활 만족도와 취업 및 근로시간에 미치는 영향에 대하여 파악하기 위하여, 주40시간 근무제의 단계적 도입을 준실험(quasi experiment)의 기회로 활용한다. 자료로는 한국노동패널조사를 사용한다.

우선 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시가 응답자 본인의 생활 만족도나 취업 및 근로시간에 주는 영향을 분석하기에 앞서, 배우자 자신의 근로시간과 임금에 미치는 영향에 대하여 추정한다. 이 분석 결과에 의하면, 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 시행하면 배우자 자신의 주당 총근로시간은 0.9~1.1시간 줄어든다. 이러한 주당 총근로시간의 감소는 여성 배우자보다는 주로 남성 배우자에게서 일어난다. 남성 배우자의 경우, 직장에서 주40시간 근무제를 실시하면 자신의 주당 총근로시간을 1.0~1.8시간 줄인다. 선행연구(Kawaguchi, Lee, and Hamermesh, 2013)의 추정치에 따르면, 이는 남성 배우자가 가사나 돌봄 노동에 사용하는 시간이 주당 0.7~1.3시간 증가한다는 사실을 의미한다.

또한 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 시행하면 배우자의 월평균 임금이 12.9만~22.6만 원 또는 5.4~9.5% 오른다는 점도 발견할 수 있다. 이와 같은 월평균 임금의 상승은 남성 배우자와 여성 배우자 모두에게서 나타난다. 우리나라는 주40시간 근무제를 도입하면서 「근로기준법」에 기존의 임금수준 및 시간당 통상임금이 저하되지 않도록 해야 한다고 규정한 부칙을 두었다. 이 보고서에서는 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 실시한 결과 배우자의 월평균 임금이 오르는 가장 중요한 이유는 이 부칙을 지키기 위한 사용자의 노력이라고 잠정적인 결론을 내린다.

이어서 이 보고서에서는 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 응답자 본인의 생활 만족도에 주는 영향에 관하여 분석한다. 이 추정 결과에 따르면, 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 실시하면 응답자 본인이 가족 수입에 대하여 불만을 가질 확률이 3.2%p 또는 10.1% 줄어든다. 전술한 배우자 월평균 임금의 상승이 이렇게 응답자 본인의 가족 수입에 대한 불만이 줄어드는 이유라 판단한다.

더불어 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 실시하면 응답자 본인이 여가활동과 관련하여 불만이 있을 확률이 1.9%p 또는 8.3% 줄어든다는 증거를 찾을 수 있다. 이와 같은 현상은 남성 응답자보다는 여성 응답자 사이에서 주로 일어난다. 남성 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 시행하면 여성 응답자가 여가활동에 대하여 불만을 가질 확률이 2.4~3.0%p 또는 10.8~13.5% 감소한다.

한국노동패널조사에 따르면 우리나라에서 국민들이 자신의 생활과 관련하여 주로 불만을 가지는 지점은 가족 수입과 여가활동이다. 앞에서 본 분석 결과에 의하면, 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시는 이와 같은 우리나라 국민의 주된 불만 사항을 해소하는 일에 도움이 된다.

마지막으로 이 보고서에서는 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 응답자 본인의 취업과 근로시간에 미치는 영향에 대하여 추정해 본다. 이 분석 결과에 따르면, 응답자 본인의 취업과 근로시간이 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행에 영향을 받는다는 명백한 증거는 찾을 수 없다. 이는 이 보고서에서 특히 관심을 가지는 여성 응답자의 취업과 근로시간도 마찬가지이다. 남성 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시로 인하여 남성 배우자가 가사나 돌봄 등에 쓰는 시간이 주당 0.7~1.3시간 늘어나지만(Kawaguchi, Lee, and Hamermesh, 2013), 이 정도로는 여성의 고용을 촉진하기에는 충분치 않다는 점이 그 원인이라 판단한다.

3. 정책적 시사점

이 보고서의 분석 결과는 우리나라 국민의 삶의 질을 향상시키고 행복을 증진하기 위해서는 결국 장기적으로 근로시간을 줄이는 정책이 반드시 필요하다는 점을 시사한다. 장기적으로 근로시간을 줄이면 특히 남성 배우자가 가사나 돌봄 노동에 더 많은 기여를 하여 여성이 여가활동을 충분히 즐길 수 있게 되거나, 남성 배우자가 여성과 여가활동을 더 오랜 시간 같이 할 수 있게 된다. 그리고 이는 결국 여성의 삶의 질 향상과 행복 증진으로 이어지리라 본다. 근로시간 단축을 꾀하는 근로시간 제도가 그 직접적인 적용 대상인 근로자 자신을 넘어, 우리나라 국민의 행복에 광범위하게 긍정적인 영향을 줄 수 있는 셈이다.

주40시간 근무제의 경험을 돌아보면, 근로시간 단축을 도모하는 근로시간제도는 가족 수입의 측면에서도 우리나라 국민의 행복을 증진하는 일에 도움이 될 여지가 있다. 주40시간 근무제의 경우 기존의 임금수준 및 시간당 통상임금이 낮아지지 않도록 하기 위한 사용자 측 노력의 결과, 임금이 오히려 올라간 까닭이다. 다만 이를 위해서는 근로시간 단축이 신규 고용을 저해(김형락·이정민, 2012)하지 않도록 하기 위해, 고용을 촉진하는 정책을 수반할 필요가 있다.

다만 근로시간 단축을 위한 근로시간제도만으로 여성의 고용을 증진하여 인구 위기에 대응하기는 쉽지 않으리라 판단한다. 이 보고서에서 다룬 주40시간 근무제의 경우에서 볼 수 있듯이, 법정근로시간을 4시간 단축하더라도 실제 근로시간은 그만큼 줄어들지 않는다. 이 경우 남성 배우자의 가사나 돌봄 노동에 대한 기여를 여성 고용을 증진할 수 있을 정도로 늘리기는 어렵다. 결국 여성의 가사나 돌봄의 부담을 덜어 여성의 고용을 촉진하기 위해서는 남성의 육아 휴직 확대 등 다른 대책이 보다 효과적일 수 있다고 본다(Asao, Xu, and Xu, 2024. 5. 21.).

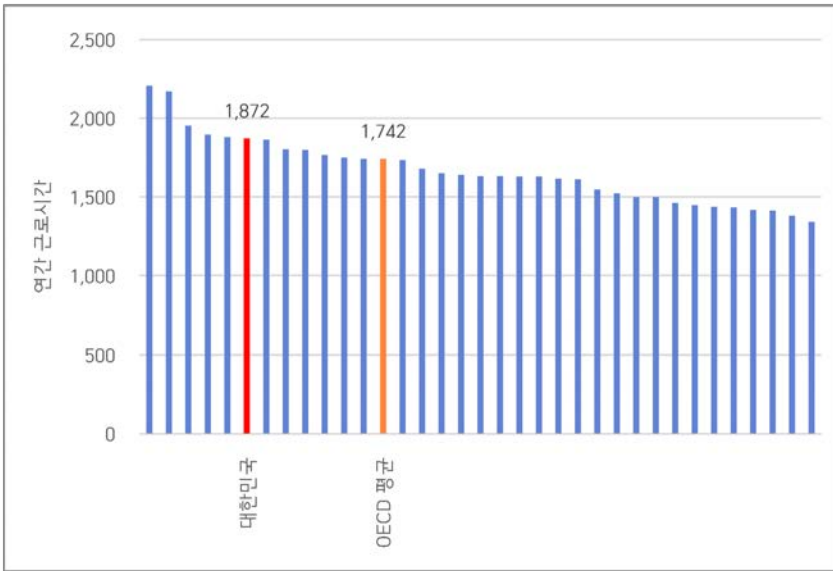
제 1 장 서 론

제1절 연구의 목적과 구성

우리나라는 국제적으로 비교하여 보았을 때, 근로시간이 상당히 긴 나라이다. [그림 1-1]은 2023년 OECD 회원국의 연간 근로시간을 보여준다. 2023년 우리나라의 연간 근로시간은 1,872시간으로, 조사대상 OECD 34개 회원국 중 6위에 해당한다. 조사대상 OECD 회원국의 평균인 1,742시간보다도 130시간이나 더 길다. 이마저도 2008년의 연간 근로시간 2,228시간에서 15년간 356시간 줄어든 수치이다.

이와 같은 장시간 근로는 우리나라 국민의 삶에 여러 가지 악영향을 미칠 수 있다. 우선 여러 연구(Hsu et al., 2019; Golden and Wiens-Tuers, 2006; 박주상, 2023; 박철성, 2014)가 장시간 근로는 삶의 질이나 행복에 악영향을 준다는 사실을 밝히고 있다. 실제로 세계 행복 보고서(World Happiness Report)에 따르면, 2021~2023년 우리나라의 행복도 점수는 6.058점으로 조사대상 143개국 중 52위에 해당한다(Helliwell et al., 2024). 비교적 높지 않은 행복도라 할 수 있다. 또한 많은 연구(Lee and Lee, 2016; Virtanen et al., 2012; Ahola et al., 2011; Wagstaff and Lie, 2011; Virtanen et al., 2010; Dembe et al., 2005)가 장시간 근로는 산업 재해로 이어진다는 점을 지적하고 있다. 이러한 점을 반영하듯, 「“산업안전 선진국으로 도약하기 위

[그림 1-1] OECD 회원국 연간 근로시간(2023년)



자료 : OECD data.

한” 중대재해 감축 로드맵」(관계부처 합동, 2022. 11. 30.)에 따르면 2021년 우리나라의 사망사고만인율은 OECD 38개 회원국 중 34위에 해당하는 0.43‰이다. 이는 영국의 1970년대, 독일과 일본의 1990년대 수준이다.

이러한 문제점을 해소하기 위하여 노무현 정부에서는 2003년 「근로기준법」을 개정하여 주당 법정근로시간을 주44시간에서 주40시간으로 단축하는 “주40시간 근무제”를 시행하였다. 하지만 법률적으로 허용되는 주당 총 근로시간의 상한은 법정근로시간 40시간, 연장근로시간 12시간과 휴일근로시간 12시간을 합쳐 68시간이었다. 「근로기준법」에서 “1주”의 의미를 명확하게 규정하지 않은 까닭에, 연장근로시간과 휴일근로시간은 별도라고 간주한 셈이다. 이에 대한 지적이 이어지자 이후 문재인 정부에서 주당 총근로시간을 줄이기 위하여 2018년 「근로기준법」에서 “1주”의 의미를 “휴일을 포함한 7일”이라고 명확하게 규정하여, 휴일근로시간이 연장근로시간에 포함되도록 하였다. 이것이 법률이 허용하는 주당 총근로시간의 상한을 법정근로시간 40시간과 연장근로시간 12시간을 합한 52시간으로 줄이는 “주52시간 상한제”이다. 하지만 이와 같은 조치에 대하여 경영계 등에서는 기업

경영의 어려움 등을 이유로 이익을 제기하였고, 그러한 문제를 완화하고자 윤석열 정부에서는 기존에 주 단위로 측정하던 연장근로의 상한을 월 이상의 단위로도 적용할 수 있도록 바꾸는 내용을 골자로 하는 근로시간 유연화를 시도하였다. 이처럼 우리 사회에서 근로시간제도와 관련한 논의는 지속되고 있다.

한편 우리나라는 초저출산으로 인한 문제를 심각하게 경험하고 있다. OECD(2024)에 따르면 2022년 우리나라의 합계출산율은 0.78명으로, 이는 OECD 38개 회원국 중 최저치이다. 이와 같은 초저출산은 결국 경제 성장 동력의 상실로 이어질 수밖에 없기 때문에, 정부에서는 특히 여성 인력을 적극적으로 활용하는 방안을 마련하기 위하여 깊은 고민을 하고 있다.¹⁾ OECD 통계에 따르면 2023년 우리나라의 여성 고용률은 61.4%로, OECD 38개 회원국 중 30위에 해당한다. 이렇게 저조한 여성 고용에 관하여 국제 통화 기금(International Monetary Fund)에서는 우리나라에서는 여성이 남성에 비해 5배나 많은 무급 가사와 돌봄 노동을 하고 있다는 점을 지적하며, 남성도 가사와 돌봄에 기여할 수 있도록 해야 한다고 주장한다(Asao, Xu, and Xu, 2024. 5. 21.). 앞서 보았던 우리나라의 긴 근로시간을 고려하면, 이 또한 우리나라의 근로시간제도와 밀접한 관련이 있는 논의라 할 수 있다.

이러한 상황에서 이 보고서에서는 우리나라의 근로시간제도가 국민의 삶에 미치는 여러 가지 영향에 대한 이해를 넓히고자 하는 노력의 일환으로, 한국노동패널조사(Korean Labor & Income Panel Study)를 활용하여 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 응답자 본인의 생활 만족도와 취업 및 근로시간에 주는 영향에 대한 실증분석을 시도한다. 우리나라의 근로시간제도와 관련하여 여러 연구(Park and Park, 2019; Ahn, 2016; Lee and Lee, 2016; 박철성, 2014; Kawaguchi, Lee, and Hamermesh, 2013; 김형락·이정민, 2012)가 이루어지고 있기는 하지만, 아직 배우자 직장에서의 근로시간제도가 응답자 본인에게 주는 영향을 다룬 연구는 찾아보기 어렵다. 하지만 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 실시하면, 배우자 자신뿐 아

1) 최상목 경제부총리는 ‘인구위기 극복을 위한 중장기 정책과제’를 주제로 개최된 미래전략포럼에서 “여성의 경제활동 참가율을 OECD 평균까지 높이면, 2022년 기준 72만 명의 경제활동인구를 확충할 수 있다.”고 말한 바 있다(뉴스핌, 2024. 4. 29.).

니라 응답자 본인도 영향을 받을 수 있다. 예를 들어 배우자의 직장에서 주 40시간 근무제를 시행하면, 배우자가 기존에는 직장에서 쓰던 시간을 가사와 돌봄에 사용하거나 응답자 본인과 여가활동을 함께 하기 위해 쓸 수 있다. 이 경우 응답자 본인의 생활 만족도가 증진하거나 시장에서의 노동 공급이 증가할 수 있다. 이러한 이유로 근로시간제도의 영향을 종합적으로 파악하기 위해서는 배우자 직장에서의 근로시간제도가 본인에게 미치는 영향 등 배우자 교차 영향(cross-spouse effects)에 관한 분석이 필수적이다. 이 보고서에서 수행하는 이와 같은 분석은 우리나라의 근로시간제도와 관련한 논의가 좀 더 과학적으로 이루어질 수 있는 실증 근거를 제공하여 주리라 믿는다.

이 보고서는 다음과 같이 구성되어 있다. 우선 이 장의 제2절에서는 이 보고서의 제도적 배경에 해당하는 주40시간 근무제에 대해서 설명한다. 제2장에서는 이 보고서의 각 장에서 공통적으로 이용하는 분석 자료와 분석 방법에 관하여 논한다. 제3장에서는 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 본인의 생활 만족도나 취업 및 근로시간에 주는 영향을 파악하기에 앞서, 일종의 예비 분석(preliminary analysis)으로 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시가 배우자 자신의 근로시간과 임금에 미치는 영향에 대하여 분석한다. 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 본인의 생활 만족도와 취업, 근로시간에 미치는 영향에 관한 추정 결과를 정확하게 해석하기 위해서는 이와 같은 분석이 필요하다. 제4장에서는 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시가 본인의 생활 만족도에 미치는 영향에 대하여 살펴본다. 제5장에서는 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 본인의 취업과 근로시간에 주는 영향에 관하여 알아본다. 마지막으로 제6장에서는 이 보고서의 결론으로 분석 결과를 요약하고, 이를 근거로 정책적 시사점을 도출한다.

제2절 제도적 배경 : 주40시간 근무제

우리나라는 주 단위의 법정근로시간에 관하여 규정하고 있는 「근로기준

법」을 2003년 개정하면서 주40시간 근무제를 도입하였다. 주당 법정근로시간은 기존에는 44시간이었으나, 이 「근로기준법」 개정을 통하여 40시간으로 줄었다. 당시 기업에 준비를 충분히 할 수 있는 시간을 주기 위하여 주40시간 근무제를 기업 규모나 업종, 직종 등을 중심으로 단계적으로 도입하였다. <표 1-1>은 「근로기준법」상의 주40시간 근무제 시행 시기를 보여준다.

<표 1-1> 「근로기준법」상 주40시간 근무제 시행 시기

	주40시간 근무제 시행 시기
금융·보험업	2004년 7월 1일
정부투자기관관리기본법 제2조의 규정에 의한 정부투자기관	
지방공기업법 제49조 및 동법 제76조의 규정에 의한 지방공사 및 지방공단	
국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체 와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본 재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체	
상시 1,000명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장	2005년 7월 1일
상시 300명 이상 1,000명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장	
상시 100명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사 업장	2006년 7월 1일
상시 50명 이상 100명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사 업장	2007년 7월 1일
상시 20명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업 장	2008년 7월 1일
상시 5명 이상 20명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업 장	2011년 7월 1일
토지의 경작·개간, 식물의 재식·재배·채취사업 기타의 농림 사업	미시행
동물의 사육, 수산동식물의 채포·양식사업, 기타의 축산, 양잠, 수산사업	
감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 노동부 장관의 승인을 얻은 자	
관리·감독업무 또는 기밀을 취급하는 업무	
상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장	

자료: 저자 작성.

금융·보험업, 정부투자기관관리기본법 제2조의 규정에 의한 정부투자기관, 지방공기업법 제49조 및 동법 제76조의 규정에 의한 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 그리고 상시 1,000명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장은 2004년 7월 1일부터 주40시간 근무제 시행이 의무화되었다. 상시 300명 이상 1,000명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장을 대상으로는 2005년 7월 1일, 상시 100명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대해서는 2006년 7월 1일, 상시 50명 이상 100명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장을 대상으로는 2007년 7월 1일, 상시 20명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 2008년 7월 1일부터 주40시간 근무제를 실시하기로 의무화하였다. 상시 5명 이상 20명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 경우 2003년 「근로기준법」 개정 당시에는 2011년을 초과하지 않는 기간 이내에 대통령령이 정하는 날에 시행하기로 하여, 바로 시행일을 정하지는 않았다. 이후 2010년 「근로기준법 시행령」을 개정하여 해당 사업장에 대해서는 주40시간 근무제를 2011년 7월 1일에 시행하는 것을 의무화하였다. 하지만 토지의 경작·개간, 식물의 재식·재배·채취사업 기타의 농림사업, 동물의 사육, 수산동식물의 채포·양식사업, 기타의 축산, 양잠, 수산업, 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 노동부 장관의 승인을 얻은 자, 관리·감독업무 또는 기밀을 취급하는 업무 및 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대해서는 2003년 이전과 마찬가지로 「근로기준법」상의 법정근로시간에 관한 제한을 적용하지 않아, 이에 해당하는 근로자들은 주40시간 근무제 실시 대상에서 배제하였다. 사용자가 전술한 시행일 전에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 동의를 얻어 노동부령이 정하는 바에 따라 노동부 장관에게 신고한 경우에는 앞서 설명한 시행일 이전에도 주40시간 근무제를 시행할 수 있었다.

이와 같이 「근로기준법」 개정을 통하여 주당 법정근로시간의 상한을 40

시간으로 낮추었지만,²⁾ 주40시간 근무제 시행으로 인한 산업 현장의 혼란과 경영 부담을 줄이기 위하여 전술한 시행일로부터 3년 동안은 주당 연장근로시간의 상한을 12시간에서 16시간으로 4시간 늘렸다. 이와 더불어 「근로기준법」에서 정하고 있는 연장근로에 대한 가산임금은 원래 통상임금의 50% 이상이지만, 앞에서 설명한 주40시간 근무제 법정 시행일로부터 3년 동안은 최초 4시간의 연장근로에 대한 가산임금을 통상임금의 50% 이상에서 25% 이상으로 낮추었다.

주당 법정근로시간의 상한이 40시간으로 낮아져 근로자의 총근로시간이 줄어들려는 경우, 근로자의 수입이 감소할 위험이 있다. 이는 주40시간 근무제라는 정책을 실시하는 의도와는 배치되는 까닭에, 「근로기준법」에 사용자는 주40시간 근무제 시행으로 인하여 기존의 임금수준 및 시간당 통상임금이 저하되지 않도록 해야 한다는 부칙을 두었다. 이에 더하여 근로자·노동조합 및 사용자는 단체협약 유효기간의 만료 여부와 상관없이 가능한 빠른 시일 내에 단체협약, 취업규칙 등에 주40시간 근무제 관련 사항 및 임금보전방안이 반영되도록 하여야 한다고 규정하였다. 다만 임금항목이나 임금조정방법은 근로자·노동조합 및 사용자가 단체협약, 취업규칙 등을 통해 자율적으로 정할 수 있도록 하였다.

2) 다만 2018년 개정 이전에는 앞서 언급한 대로 「근로기준법」에서 1주의 의미에 관하여 명확하게 정의하지 않았던 까닭에, 「근로기준법」상의 “1주”에서 휴일은 제외되는 것으로 해석하여 연장근로시간에는 휴일근로시간이 포함되지 않는다고 보았다. 이로 인하여 2003년 「근로기준법」 개정을 통해 법률이 허용하는 주당 총근로시간은 64시간(법정근로시간 44시간+연장근로시간 12시간+휴일근로시간 8시간)에서 68시간(법정근로시간 40시간+연장근로시간 12시간+휴일근로시간 16시간)으로 오히려 늘어났다. 이후 2018년 「근로기준법」을 개정하여 “1주”의 의미를 “휴일을 포함한 7일”이라고 명확하게 규정하여 휴일근로시간이 연장근로시간에 포함되게 하였다. 그 결과 법률이 허용하는 주당 총근로시간은 52시간(법정근로시간 40시간+연장근로시간 12시간)이 되었다.

제 2 장

분석 자료 및 분석 방법

제1절 분석 자료 : 한국노동패널조사

이 보고서에서는 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 배우자 자신의 근로시간과 임금, 응답자 본인의 생활 만족도, 그리고 응답자 본인의 취업 및 근로시간에 미치는 영향을 파악하기 위하여 한국노동패널조사를 활용한다. 한국노동패널조사는 한국노동연구원에서 1998년부터 2022년까지 25년간 우리나라의 도시 거주 가구와 15세 이상 개인을 대표하는 5,000 가구 및 그 구성원을 대상으로 설문조사를 실시하여 구성한 종적 자료(longitudinal data)이다. 이 자료는 이 보고서의 연구를 수행하기 위하여 필요한 응답자의 생활 만족도, 취업 여부, 근로시간, 임금에 관한 정보를 제공하고 있다. 이 자료로부터 응답자가 임금근로자인지 여부를 알 수 있는 정보도 얻을 수 있다. 이에 더하여 이 자료는 응답자가 임금근로자인 경우 「근로기준법」상의 주40시간 근무제 적용 대상이 되는지를 알 수 있는 주된 일 자리의 종업원 수·기업형태·업종·직종에 대한 정보를 제공하고 있다. 연령, 학력, 가구소득과 같은 응답자 개인의 인적 특성에 대한 정보도 이 자료에서 구할 수 있다. 이러한 까닭에 한국노동패널조사는 이 보고서의 연구를 수행하기에 적합한 자료이다.

배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 배우자 자신의 근로시간과

임금에 주는 영향에 관하여 살펴보는 이 보고서의 제3장에서는 배우자 자신의 주당 총근로시간과 월평균 임금, 월평균 초과근로수당을 종속변수(dependent variable)로 이용한다. 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시가 본인의 생활 만족도에 미치는 영향에 대하여 알아보는 제4장에서는 응답자 본인의 생활 만족도를 나타내는 여러 모조 변수(dummy variable)를, 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 본인의 취업 및 근로시간에 주는 영향에 관하여 분석하는 제5장에서는 응답자 본인의 취업 여부를 보여주는 모조 변수 및 근로시간을 나타내는 변수를 종속변수로 사용한다. 이들 종속변수에 대해서는 각 해당 장에서 구체적으로 설명한다.

이 보고서에서 이용하는 독립변수(independent variable)는 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 시행하는지를 보여주는 모조 변수이다. 이 모조 변수는 우선 현재 조사연도를 기준으로 생성한다. <표 1-1>이 보여주듯이 「근로기준법」에서는 금융·보험업, 정부투자기관관리기본법 제2조의 규정에 의한 정부투자기관, 지방공기업법 제49조 및 동법 제76조의 규정에 의한 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 그리고 상시 1,000명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에서는 2004년 7월 1일부터 주40시간 근무제를 시행한다고 규정하였다. 이에 맞추어 이 모조 변수는 배우자의 주된 일자리가 제8차 한국표준산업분류상 금융·보험업에 해당하거나 배우자의 주된 일자의 기업형태가 정부투자기관·정부출연기관·공사합동기업 등에 속하는 경우, 배우자의 주된 일자의 종업원 수가 1,000명 이상인 경우에는 조사시점이 2004년 7월 이전이면 0의 값을, 그 이후이면 1의 값을 갖는다. 이와 유사하게 <표 1-1>의 내용을 반영하여 배우자의 주된 일자의 종업원 수가 300명 이상 1,000명 미만이면 2005년 7월 이전에는 0의 값을 갖고, 2005년 7월 이후에는 1의 값을 가진다. 배우자의 주된 일자의 종업원 수가 100명 이상 300명 미만인 경우, 50명 이상 100명 미만인 경우, 20명 이상 50명 미만인 경우, 5명 이상 20명 미만인 경우에도 각각 2006년 7월, 2007년 7월, 2008년 7월, 2011년 7월을 기준으로 하여 비슷한 방식으로 0 또는 1의 값을

부여한다. <표 1-1>에서 볼 수 있듯이 토지의 경작·개간, 식물의 재식·재배·채취사업 기타의 농림사업, 동물의 사육, 수산동식물의 채포·양식사업, 기타의 축산, 양잠, 수산사업, 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 노동부 장관의 승인을 얻은 자, 관리·감독업무 또는 기밀을 취급하는 업무 및 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장은 주40시간 근무제 실시 대상에서 배제되었다. 이러한 이유로 배우자의 주된 일자리가 제8차 한국표준산업분류상 농업 및 임업 또는 어업에 해당하는 경우, 배우자의 주된 일자리가 제5차 한국표준직업분류상 건물관리·경비 및 관련 종업원에 속하는 경우, 배우자의 주된 일자리가 제5차 한국표준직업분류상 행정 및 경영관리자·일반관리자·특수이익단체 고위임원에 해당하는 경우, 배우자의 주된 일자리에서의 종업원 수가 1인 이상 5인 미만인 경우 이 모조 변수는 시기와 상관없이 0의 값을 갖는다.

다만 이렇게 현재 조사연도의 배우자의 주된 일자리를 기준으로 만든 모조 변수를 독립변수로 사용하면, 독립변수의 변화가 「근로기준법」의 적용에 의하여 외생적(exogenous)으로 일어나는 것이 아니라 배우자의 이직 등으로 인하여 내생적(endogenous)으로 발생할 수 있다(Ahn, 2016). 이러한 문제점을 극복하기 위하여 Ahn(2016)과 유사한 방식으로 2001년 배우자의 주된 일자리의 종업원 수·기업형태·업종·직종을 기준으로 하여, 배우자의 직장에서의 주40시간 근무제 실시 여부를 나타내는 또 다른 모조 변수를 생성한다.³⁾ 2001년은 주40시간 근무제를 도입하기 위하여 「근로기준법」을 개정한 2003년 이전이다. 이 모조 변수를 만들 때 2001년 배우자의 주된 일자리에 관한 정보가 없으면 2000년 배우자의 주된 일자리에 대한 정보를, 2000년의 정보도 없으면 1999년의 정보 그리고 1999년의 정보 또한 없으면 한국노동패널조사의 1차 조사연도인 1998년의 정보를 사용한다. 이 모조 변수에 0 또는 1의 값을 부여하는 기준은 전술한 현재 조사연도의 배우자의 주된 일자리에 관한 정보를 이용할 때와 같다. 이렇게 만든 모조 변수를 강건성 확인(robustness check)을 위한 또 다른 독립변수로 활용한다.

이 보고서에서 응답자 본인과 배우자의 인적 특성을 보여주는 통제 변수

3) 후술하듯이 이 보고서의 분석 대상 기간은 2001년부터 시작한다.

(control variable)는 응답자 본인의 연령과 배우자의 연령, 응답자 본인의 학력과 배우자의 학력, 가구 비근로소득(non-labor income), 응답자 본인의 주된 일자리의 업종과 직종 및 배우자의 주된 일자리의 업종과 직종, 응답자 본인의 직장에서 주40시간 근무제를 실시하는지를 보여주는 모조 변수를 포함한다. 우선 만 나이를 나타내는 정보를 활용하여 각 연령에 해당하는 모조 변수를 응답자 본인과 배우자 각각에 대하여 만든다. 응답자 본인의 학력과 배우자의 학력을 각각 통제하기 위하여 고등학교 졸업 이하의 학력인지, 2년제 대학을 졸업하였거나 4년제 대학에서 수학을 한 적이 있지만 졸업을 하지는 않았는지, 4년제 대학을 졸업하였는지, 석사 졸업 이상의 학력을 지녔는지를 나타내는 모조 변수들을 만든다. 이 모조 변수들을 생성하기 위해서는 응답자 본인이나 배우자가 재학한 학교에 관한 정보와 해당 학교의 이수 여부를 보여주는 정보를 활용한다. 가구 비근로소득은 응답자 본인과 배우자의 가구가 지난 한 달간 얻은 금융소득, 부동산 소득, 사회보험 수급액, 사회보험 수급액을 제외한 이전 소득, 기타소득의 합으로 구한다. 이렇게 구한 명목 가구 비근로소득을 통계청에서 제공하는 소비자물가지수(consumer price index)를 활용하여 2022년 기준의 실질 가구 비근로소득으로 환산한다. 응답자 본인의 주된 일자리의 업종에 대한 정보와 배우자의 주된 일자리의 업종에 관한 정보를 이용하여 제8차 한국표준산업분류 대분류상의 산업에 해당하는 총 20개 업종의 모조 변수들을 응답자 본인과 배우자 각각을 대상으로 생성한다. 응답자 본인의 주된 일자리가 속한 직종에 관한 정보와 배우자의 주된 일자리가 속한 직종에 대한 정보를 이용하여 제5차 한국표준직업분류 대분류상의 직업에 해당하는 총 10개 직종의 모조 변수들을 역시 응답자 본인과 배우자 각각을 대상으로 하여 만든다. 응답자 본인의 직장에서 주40시간 근무제를 시행하는지를 보여주는 모조 변수는 응답자 본인의 주된 일자리의 종업원 수 · 기업형태 · 업종 · 직종에 관한 정보를 이용하여 만든다. 생성 방식은 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 실시하는지 여부에 관한 모조 변수를 만들 때와 동일하다.⁴⁾

4) 응답자 본인의 직장에서 주40시간 근무제를 시행하는지를 나타내는 모조 변수는 현재 조사연도의 응답자 본인의 주된 일자리만을 기준으로 하여 만들며, 2001년 응답자 본인의 주된 일자리를 기준으로 삼은 변수는 생성하지 않는다.

응답자가 거주하는 지역⁵⁾의 특성을 나타내는 통제 변수는 거주지역의 실업률과 1인당 지역내총생산(Gross Regional Domestic Product)을 포함한다. 거주지역의 실업률에 관한 자료로는 통계청의 경제활동인구조사를 활용하며, 거주지역의 1인당 지역내총생산에 대한 자료로는 통계청의 지역소득을 사용한다. 1인당 지역내총생산 또한 소비자물가지수를 이용하여 2022년 기준의 실질 1인당 지역내총생산으로 환산한다.

이 보고서에서는 배우자가 임금근로자인 응답자만을 분석 표본에 포함한다. 임금근로자인 배우자만이 주40시간 근무제의 적용을 받는 까닭이다. 한국노동패널조사에서 제공하는 개인별 가중치가 결측치(missing value)를 갖고 있거나 0인 응답자들은 모두 표본에서 제외한다. 독립변수들에 해당하는 배우자의 직장에서의 주40시간 근무제를 실시하는지를 나타내는 두 가지 모조 변수들이 모두 결측치를 가지고 있는 응답자들도 분석 표본에서 배제한다. 통제 변수들인 응답자 본인의 연령과 배우자의 연령, 응답자 본인의 학력과 배우자의 학력, 가구 비근로소득(non-labor income), 배우자의 주된 일자리의 업종과 직종,⁶⁾ 거주지역의 실업률, 거주지역의 1인당 지역내총생산 중 한 변수라도 결측치를 갖고 있는 응답자 또한 모두 분석 표본에서 제외한다. 이후 제3장, 제4장 및 제5장에서 설명하듯이 각 장 종속변수들의 결측치 등을 고려하여 응답자들을 추가적으로 분석 표본에서 배제한다. 통제 변수 중 하나인 가구 비근로소득에 관한 정보를 제4차 한국노동패널조사부터 이용할 수 있는 까닭에, 이 보고서의 분석 대상 기간은 제4차 한국노동패널조사부터 제25차 한국노동패널조사에 해당하는 2001년부터 2022년까지이다.

5) 이 보고서에서 응답자의 거주지역이란 응답자가 거주하고 있는 시도(市道), 즉 광역지방자치단체를 뜻한다.

6) 응답자 본인의 주된 일자리가 속한 업종과 직종 및 응답자 본인의 직장에서의 주40시간 근무제 실시 여부는 응답자 본인이 임금근로자인 분석에서만 통제 변수에 포함하는 까닭에, 분석 표본을 구성할 때 고려하지 않는다.

제2절 분석 방법 : 주40시간 근무제의 단계적 도입과 준실험

〈표 1-1〉이 보여주듯이, 우리나라는 주40시간 근무제를 단계적으로 도입하였다. 이 보고서의 주된 분석을 수행하는 제4장과 제5장에서는 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행과 본인의 생활 만족도나 취업 및 근로시간 사이의 인과 관계(causal relationship)를 추정하기 위하여, 이와 같은 주40시간 근무제의 단계적 도입을 준실험(quasi experiment)의 기회로 활용한다.⁷⁾

구체적으로 이 보고서에서는 먼저 다음의 고정 효과 모형(fixed effects model) (1)을 추정한다.

$$y_{irt} = \beta_0 + \beta_1 40h_{s(i)t} + \beta_2 X_{irt} + \beta_3 X_{s(i)t} + \beta_4 Z_{rt} + \phi_{s(i)} + \gamma_r + \theta_t + \epsilon_{irt} \quad (1)$$

이 회귀 방정식(regression equation)에서 하첨자(subscript) i 는 응답자 본인, 하첨자 r 은 응답자 i 의 거주지역, 하첨자 $s(i)$ 는 응답자 i 의 배우자, 하첨자 t 는 조사연도를 뜻한다. y_{irt} 는 응답자 i 의 생활 만족도나 취업, 근로시간을 나타내는 종속변수이다. $40h_{s(i)t}$ 는 독립변수로, 배우자 $s(i)$ 의 직장에서의 주40시간 근무제를 시행하는지를 보여주는 모조 변수이다. X_{irt} 는 응답자 i 의 인적 특성을 나타내는 통제 변수로 응답자 i 의 연령, 학력, 가구 비근로소득⁸⁾을 포함한다. $X_{s(i)t}$ 는 배우자 $s(i)$ 의 인적 특성을 보여주는 통제 변

7) 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 배우자 자신의 근로시간과 임금에 주는 영향을 분석하는 제3장에서도 주40시간 근무제의 단계적 도입을 준실험의 기회로 이용하지만, 이 절에서 설명하는 회귀 방정식들과는 종속변수가 다르다. 이에 제3장에서 추정하는 회귀 방정식은 해당 장에서 설명한다.

8) 배우자 $s(i)$ 의 직장에서의 주40시간 근무제 시행은 가구의 근로소득에 영향을 미칠 수 있다. 제3장에서의 분석 결과를 보면 실제로 배우자 $s(i)$ 의 직장에서의 주40시간 근무제 시행은 배우자 $s(i)$ 의 월평균 임금에 영향을 준다는 사실을 알 수 있다. 이러한 상황에서는 가구의 근로소득은 나쁜 통제 변수(bad control)에 해당하여(Angrist and Pischke, 2009), 회귀 방정식 (1)의 통제 변수에 포함하지 않는다.

수이며 배우자 $s(i)$ 의 연령, 학력, 주된 일자리의 업종을 보여주는 20개 모조 변수, 주된 일자리가 속한 직종을 나타내는 10개 모조 변수를 포함한다. 응답자 i 의 학력을 보여주는 변수들과 배우자 $s(i)$ 의 학력을 나타내는 변수들 중에서는 각각 고등학교 졸업 이하의 학력을 의미하는 모조 변수가 누락 변수(omitted variable)이다. 2년제 대학 졸업 또는 4년제 대학 수학, 4년제 대학 졸업, 석사 졸업 이상을 나타내는 모조 변수들은 X_{irt} 와 $X_{s(i)t}$ 에 포함한다. Z_{rt} 는 거주지역 r 의 특성을 나타내는 통제 변수이며 해당 지역의 실업률과 1인당 지역내총생산이 이에 해당한다. 배우자 $s(i)$ 와 거주지역 r 의 시간 불변적이고 관측 불가능한 특성(time-invariant unobservables)을 통제하기 위하여 각각의 고정 효과(fixed effects)에 해당하는 $\phi_{s(i)}$ ⁹⁾와 γ_r 을 통제 변수에 포함한다. 마지막으로 각 연도별로 모든 응답자들에게 공통적으로 영향을 미치는 관측 불가능한 변수를 통제하기 위하여, 연도 고정 효과 θ_t 또한 통제 변수에 넣는다. 이 보고서에서 초점을 맞추는 계수(parameter)는 β_1 이다.

가장 많은 표본을 확보할 수 있는 까닭에, 이 보고서에서는 회귀 방정식 (1)을 가장 주된 모형으로 사용한다. 하지만 이 모형은 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시라는 독립변수의 변화가 2003년 개정된 「근로기준법」의 적용에 의하여 외생적으로 발생하는 것이 아니라, 배우자의 이직 등에 의하여 내생적으로 일어날 수 있다는 약점이 있다. 예를 들어, 배우자가 주40시간 근무제를 시행하지 않는 직장에서 주40시간 근무제를 실시하고 있는 직장으로 옮기면, 독립변수 $40h_{s(i)t}$ 의 값이 0에서 1로 바뀔 수 있다. 이에 이 보고서에서는 두 가지 방법으로 추정 결과의 강건성을 확인한다. 먼저 비이직 배우자, 즉 배우자가 전년도 조사와 금년도 조사 사이에 이직을 하지 않은 응답자들만을 분석 표본에 포함하여 회귀 방정식 (1)을 추정한다.¹⁰⁾ 또

9) 배우자 고정 효과 $\phi_{s(i)}$ 를 통제하는 것은 실질적으로 응답자 i 의 고정 효과를 통제하는 것과 같다.

10) 다만 분석 표본을 성별, 임금근로자 여부 등으로 나누어 분석할 때는 표본이 충분하지 않다. 이에 이러한 분석 표본을 사용하면 배우자가 이직하지 않은 응답자들만을 대상으로 회귀 방정식 (1)을 추정할 시 표준오차(standard error)를 추정할 수 없는 경우가 발생하는 듯하다. 따라서 배우자가 이직하지 않은 응답자들만을 대상으로 회귀 방정식 (1)을 추정하는 강건성 확인은 전체 응답자를 표본으로 사용할 때만 수

다른 강건성 확인 방법은 다음의 회귀 방정식 (2)를 추정하는 것이다.

$$y_{irt} = \beta_0 + \beta_1 40h_{s(i)t}^{2001} + \beta_2 X_{irt} + \beta_3 X_{s(i)t} + \beta_4 Z_{rt} + \phi_{s(i)} + \gamma_r + \theta_t + \epsilon_{irt} \quad (2)$$

이 회귀 방정식에서 독립변수 $40h_{s(i)t}^{2001}$ 는 이 장 제1절에서 설명하였듯이, 2001년 배우자의 주된 일자리를 기준으로 생성한 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행을 나타내는 모조 변수이다. 이 변수는 이 보고서의 분석 대상 기간의 첫 번째 연도인 2001년을 기준으로 만드는 까닭에, 배우자의 이직 등에 의해 영향을 받지 않는다는 장점이 있다. 이 회귀 방정식의 다른 변수들은 모두 회귀 방정식 (1)에 있는 변수들과 같다. 관심의 초점을 맞추는 계수 역시 β_1 이다.

회귀 방정식 (1)의 또 다른 약점은 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 응답자 본인 직장에서의 주40시간 근무제 실시와 상관 관계가 있을 수 있다는 점이다. 이러한 문제점을 극복하기 위하여, 이 보고서에서는 응답자 본인이 임금근로자인 경우에만 분석 표본에 넣고 다음의 회귀 방정식 (3)을 추정한다.

$$y_{irt} = \beta_0 + \beta_1 40h_{s(i)t} + \beta_2 40h_{irt} + \beta_3 X_{irt} + \beta_4 X_{s(i)t} + \beta_5 Z_{rt} + \phi_{s(i)} + \gamma_r + \theta_t + \epsilon_{irt} \quad (3)$$

이 회귀 방정식에서 $40h_{irt}$ 는 응답자 i 의 직장에서 주40시간 근무제를 실시하는지를 보여주는 모조 변수이다. 또한 분석 표본이 임금근로자인 응답자만으로 구성되어 있으므로, 응답자 i 의 인적 특성을 나타내는 통제 변수 X_{irt} 에 응답자 i 의 주된 일자리가 속한 업종을 보여주는 20개 모조 변수와 직종을 나타내는 10개 모조 변수를 추가로 포함한다. 이 회귀 방정식의 나머지 변수들은 회귀 방정식 (1)에 있는 변수들과 동일하다. 관심의 대상이 되는 계수는 β_1 과 β_2 이다. 응답자 본인이 임금근로자가 아닌 경우에는 본인

의 직장에서 주40시간 근무제를 시행하는지를 나타내는 모조 변수를 만들 수 없으므로, 회귀 방정식 (3) 대신 회귀 방정식 (1)을 추정한다.

주40시간 근무제를 기본적으로는 근로자 수를 기준으로 단계적으로 도입한 까닭에, 이 보고서와 관련이 있는 선행연구 중 표준오차(standard error)를 추정할 시 연도별 종업원 규모(employment size by year)를 군집(cluster)으로 하는 군집강건표준오차(cluster-robust standard error)를 추정한 연구(Park and Park, 2019)가 있다. 한편 이 보고서와 같이 한국노동패널조사를 활용하는 다른 선행연구(Ahn, 2016)에서는 응답자 개인을 시기별로 추적하는 종적 자료라는 특성을 고려하여, 응답자 개인을 군집으로 하는 군집강건표준오차를 추정하기도 하였다. 이에 이 보고서에서는 모든 회귀 방정식 추정에 있어서 연도별 종업원 규모와 응답자 개인 두 종류의 군집을 사용하는 양방향 군집강건표준오차(two-way cluster robust standard error)를 추정한다(Cameron, Gelbach, and Miller, 2011). 연도별 종업원 규모 군집과 관련해서는 주40시간 근무제가 도입된 근로자 수 기준을 고려하여 연도별로 총 7개의 집단을 만든다. 이 7개 집단은 배우자의 주된 일자리의 종업원 수가 1,000명 이상인 집단, 300명 이상 1,000명 미만인 집단, 100명 이상 300명 미만인 집단, 50명 이상 100명 미만인 집단, 20명 이상 50명 미만인 집단, 5명 이상 20명 미만인 집단, 1인 이상 5인 미만인 집단이다. 배우자의 주된 일자리가 제8차 한국표준산업분류상 금융·보험업에 속하거나 배우자의 주된 일자리의 기업형태가 정부투자기관·정부출연기관·공사합동기업 등에 해당하는 응답자는 배우자의 주된 일자리의 종업원 수가 1,000명 이상인 집단에 해당한다. 배우자의 주된 일자리가 제8차 한국표준산업분류상 농업 및 임업 또는 어업에 속하는 응답자, 배우자의 주된 일자리가 제5차 한국표준직업분류상 건물관리·경비 및 관련 종업원에 해당하는 응답자, 배우자의 주된 일자리가 제5차 한국표준직업분류상 행정 및 경영관리자·일반관리자·특수이익단체 고위임원에 해당하는 응답자는 배우자의 주된 일자리의 종업원 수가 1명 이상 5명 미만인 집단에 속한다. 이러한 연도별 종업원 수 군집은 각 회귀 방정식의 독립변수를 생성한 방식에 맞추어 회귀 방정식 (1)에서는 현재 조사연도의 배우자의 주된 일자리를 기준으로, 회귀 방정식 (2)에서는 2001년 배우자의 주된 일자리를 기준으로 하여 만든다. 또한 모든

추정에서 한국노동패널조사가 제공하는 개인별 가중치를 활용한다.

한편 이 보고서와 연관이 있는 기존의 연구 중 법정근로시간 단축을 근로시간에 대한 도구 변수(instrumental variable)로 활용하는 접근법을 취한 연구들이 있다(Ahn, 2016; Goux, Maurin, and Petrongolo, 2014). 이 보고서에서 추정하는 모형은 이 연구들(Ahn, 2016; Goux, Maurin, and Petrongolo, 2014)이 사용하는 도구 변수 모형의 축약형(reduced form)에 가까운 측면이 있다. 하지만 제3장에서 보듯이, 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행은 배우자 자신의 근로시간뿐 아니라 임금에도 영향을 미친다. 이러한 상황에서 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시를 나타내는 모조 변수를 배우자의 근로시간에 대한 도구 변수로 이용하는 경우, 도구 변수 접근법의 배제 제약(exclusion restriction) 가정을 위배한다. 임금을 통제 변수에 포함하면서 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행에 대한 모조 변수를 배우자의 근로시간에 대한 도구 변수로 사용하는 방법 또한 타당하지 않다. 임금이 주40시간 근무제 실시의 영향을 받아, 적절하지 않은 통제 변수에 해당하는 까닭이다(Deuchert and Huber, 2017). 이러한 이유로 이 보고서에서는 기존의 연구와는 달리 도구 변수 접근법은 사용하지 않는다는 점을 밝힌다.

제 3 장

배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 배우자의 근로시간과 임금에 주는 영향

제1절 들어가는 말

이 장에서는 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 응답자 본인의 생활 만족도와 취업 및 근로시간에 미치는 영향을 살펴보기에 앞서, 일종의 예비 분석으로 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시가 배우자 자신의 근로시간과 임금에 주는 영향에 관하여 분석한다. 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시가 응답자 본인의 생활 만족도나 취업, 근로시간에 미치는 영향에 관한 추정치의 의미를 정확하게 이해하기 위해서는 이와 같은 예비 분석이 필요하다. 예를 들어, 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 배우자 자신의 근로시간에 영향을 주었다는 증거가 없지만 응답자 본인이 여가생활에 대하여 불만을 가질 확률은 줄인다는 추정 결과를 얻을 경우, 이와 같은 분석 결과는 해석하기 난감할 뿐 아니라 이 보고서가 이용하는 분석 방법에 대한 신뢰를 저해한다. 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 실시하는 것이 배우자 자신의 임금에 영향을 주지는 않지만 응답자 본인이 가족 수입에 관하여 불만을 가질 확률을 줄인다는 추정 결과를 얻는 경우도 마찬가지이다.

이에 더하여 이 장의 분석은 그 자체로도 어느 정도의 가치가 있다. 제1장

제2절에서 살펴보았듯이, 우리나라는 주40시간 근무제를 도입하면서 부칙으로 이 제도의 시행으로 인하여 기존의 임금수준 및 시간당 통상임금이 저하되지 않도록 해야 한다고 규정하였다. 하지만 과연 이러한 부칙이 준수되었는지를 이 보고서에서 사용하는 한국노동패널조사를 이용하여 실증적으로 검증한 연구는 찾아보기 어렵다. 주40시간 근무제 시행으로 인하여 근로자의 수입이 줄어드는 일은 이 제도의 의도에 반한다. 이 장의 연구는 주40시간 근무제의 실시가 근로자들에게 그와 같은 의도치 않은 부정적인 영향을 미치지 않는지 알아볼 수 있는 실증 증거를 제공한다.

이 장의 구성은 다음과 같다. 먼저 제2절에서는 이 장의 연구와 관련이 있는 선행연구를 검토한다. 제3절에서는 이 장의 연구에서 이용하는 분석 자료와 분석 방법에 대하여 설명하며, 제4절에서는 분석 결과를 보여준다. 제5절에서는 이 장의 연구에 대한 결론을 제시한다.

제2절 선행연구 검토

이 장의 연구와 상당히 밀접한 관련이 있는 선행연구는 김형락·이정민(2012)의 연구이다. 이 저자들은 고용형태별근로실태조사의 원자료를 이용하여 분석한 결과, 주40시간 근무제 도입은 약 43분의 실제 근로시간 단축과 약 6.6%의 시간당 임금 상승으로 이어진다는 사실을 발견하였다. 하지만 이 저자들은 이 보고서에서 활용하는 한국노동패널조사가 아닌 고용형태별근로실태조사의 원자료를 이용하였다. 이 보고서의 연구를 위해서는 한국노동패널조사를 사용하여 다시 한 번 추정을 해 볼 필요가 있다. 더불어 이 저자들은 이 보고서와는 달리, 주40시간 근무제 실시가 시간당 임금이 아닌 임금 총액에 미치는 영향에 대하여 살펴보지는 않았다. 남성 근로자와 여성 근로자 각각에게 주는 영향도 추정하지 않았다.

이 장의 연구와 관련이 있는 또 다른 선행연구로는 Park and Park(2019)의 연구가 있다. 이 저자들은 주40시간 근무제 실시가 제조업 공장에서 근로자의 월 근로시간을 약 5.9시간 줄이는 반면 노동생산성(labor productivity)

을 의미한다고 볼 수 있는 근로자 1인당 연간 부가가치(annual value-added per worker)를 약 1.98% 올린다는 점을 발견하였다. 이 연구는 주40시간 근무제 시행이 근로자들의 임금 상승으로 이어졌을 가능성을 제시하지만, 주 40시간 근무제가 임금에 주는 영향을 직접 분석하지는 않았다는 점에서 이 장의 연구와는 차이가 있다.

제3절 분석 자료 및 분석 방법

이 장의 분석에 있어서 종속변수는 배우자의 주당 총근로시간과 월평균 임금, 월평균 초과근로수당이다. 제2장 제1절에서 설명하였듯이, 이 보고서의 분석 표본은 배우자가 임금근로자인 응답자들이다. 따라서 이 장의 연구에서는 배우자의 근로시간과 임금에 초점을 맞추는 만큼, 분석 표본은 모두 임금근로자로 이루어져 있다.

한국노동패널조사의 임금근로자 중에는 정규근로시간이 있는 임금근로자와 정규근로시간이 없는 임금근로자가 있다. 정규근로시간이 있는 임금근로자인 배우자의 주당 총근로시간은 주당 정규근로시간과 주당 초과근로시간을 합하여 계산한다. 초과근로시간을 월평균으로 응답한 배우자의 주당 초과근로시간은 월평균 초과근로시간을 $4.3(=30/7)$ 으로 나누어 구한다. 정규근로시간이 없는 임금근로자인 배우자의 주당 총근로시간은 배우자가 응답한 주당 평균 근로시간을 그대로 활용한다. 배우자의 월평균 임금은 임금을 받고 일하고 있다고 응답한 대다수 배우자의 경우, 배우자가 제공한 월평균 임금 액수를 소비자물가지수를 활용하여 2022년 기준의 실질 금액으로 환산하여 산출한다. 임금을 받지 않고 일하고 있다고 응답한 극소수 배우자의 월평균 임금은 0원이다. 배우자의 월평균 초과근로수당은 정규근로시간이 있는 임금근로자인 배우자만을 대상으로 계산한다. 초과근로수당을 지급받으면서 초과근로를 한다고 응답한 배우자의 월평균 초과근로수당은 배우자가 제공한 월평균 초과근로수당 금액을 소비자물가지수를 이용하여 2022년을 기준으로 한 실질 금액으로 환산하여 산출한다. 초과근로를 하지

않는다고 응답하였거나 초과근로를 하지만 초과근로수당이 지급되지 않는다고 밝힌 배우자의 월평균 초과근로수당은 0원이다. 그 이외 독립변수나 통제 변수는 제2장 제1절에서 설명한 변수들을 그대로 사용한다.

이 장의 연구에서도 제2장 제2절에서 설명한 것과 마찬가지로, 주40시간 근무제의 단계적 도입을 준실험의 기회로 이용하여 배우자 직장에서의 주 40시간 근무제 실시와 배우자 자신의 근로시간 및 임금 사이의 인과 관계를 추정한다. 이를 위하여 먼저 전술한 변수들을 사용하여 다음의 고정 효과 모형 (4)를 추정한다.

$$y_{s(i)t} = \beta_0 + \beta_1 40h_{s(i)t} + \beta_2 X_{irt} + \beta_3 X_{s(i)t} + \beta_4 Z_{rt} + \phi_{s(i)} + \gamma_r + \theta_t + \epsilon_{irt} \quad (4)$$

이 회귀 방정식에서 $y_{s(i)t}$ 는 배우자 $s(i)$ 의 주당 총근로시간이나 월평균 임금, 월평균 초과근로수당을 나타내는 종속변수이다. 다른 변수들은 회귀 방정식 (1)에 있는 변수들과 같다. 회귀 방정식 (1)과 마찬가지로 독립변수는 현재 조사연도의 배우자의 주된 일자리를 기준으로 만든, 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 시행하는지를 보여주는 모조 변수 $40h_{s(i)t}$ 이다. 그리고 배우자의 이직 등으로 인하여 독립변수가 내생적으로 변하는 문제점을 극복하기 위하여, 먼저 비이직 배우자만을 대상으로 회귀 방정식 (4)를 추정하여 강건성을 확인한다. 이어 다음의 회귀 방정식 (5)를 추정한다.

$$y_{s(i)t} = \beta_0 + \beta_1 40h_{s(i)t}^{2001} + \beta_2 X_{irt} + \beta_3 X_{s(i)t} + \beta_4 Z_{rt} + \phi_{s(i)} + \gamma_r + \theta_t + \epsilon_{irt} \quad (5)$$

이 회귀 방정식에서도 $y_{s(i)t}$ 는 배우자 $s(i)$ 의 주당 총근로시간 또는 월평균 임금, 월평균 초과근로수당을 보여주는 종속변수이다. 나머지 변수들은 회귀 방정식 (2)에 있는 변수들과 동일하다. 이 회귀 방정식에서는 회귀 방정식 (2)와 유사하게 2001년 배우자의 주된 일자리를 기준으로 생성한, 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시 여부를 보여주는 모조 변수 $40h_{s(i)t}^{2001}$ 가

독립변수이다(Ahn, 2016).

배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행의 영향이 남성 배우자와 여성 배우자 사이에서 서로 다를 수 있으므로, 남성 배우자와 여성 배우자 각각을 대상으로 해서도 회귀 방정식 (4)와 (5)를 추정한다.¹¹⁾ 회귀 방정식 (4)와

〈표 3-1〉 요약 통계량

	전체	남성 배우자	여성 배우자
종속변수 : 배우자의 근로시간과 임금			
주당 총근로시간(시간)	45.840 (13.215)	48.141 (13.111)	42.531 (12.649)
월평균 임금(만 원)	291.405 (198.542)	354.934 (212.337)	199.865 (130.605)
월평균 초과근로수당(만 원)	5.686 (17.835)	3.276 (11.295)	7.354 (21.050)
독립변수 : 배우자 직장에서의 주40시간 근무제			
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	0.591 (0.492)	0.590 (0.492)	0.594 (0.491)
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)	0.480 (0.500)	0.493 (0.500)	0.457 (0.498)
통제변수 : 본인의 인적 특성			
연령(세)	46.675 (10.765)	44.175 (10.291)	50.276 (10.407)
고등학교 졸업 이하	0.541 (0.498)	0.564 (0.496)	0.509 (0.500)
2년제 대학 졸업 또는 4년제 대학 수학	0.158 (0.365)	0.176 (0.381)	0.131 (0.338)
4년제 대학 졸업	0.250 (0.433)	0.226 (0.418)	0.284 (0.451)
석사 졸업 이상	0.051 (0.220)	0.034 (0.182)	0.075 (0.264)
가구 비근로소득(만 원)	25.014 (289.807)	25.204 (267.965)	24.739 (318.659)

11) 각주 10에서 설명한 이유 때문에 표본을 남성 배우자와 여성 배우자로 구분하는 경우, 비이직 배우자만을 대상으로 하여 회귀 방정식 (4)를 추정하는 분석은 수행하지 않는다.

〈표 3-1〉의 계속

	전체	남성 배우자	여성 배우자
통제변수 : 배우자의 인적 특성			
연령(세)	47.041 (10.372)	47.026 (10.688)	47.063 (9.900)
고등학교 졸업 이하	0.538 (0.499)	0.468 (0.499)	0.638 (0.481)
2년제 대학 졸업 또는 4년제 대학 수학	0.143 (0.350)	0.138 (0.345)	0.149 (0.356)
4년제 대학 졸업	0.262 (0.440)	0.317 (0.465)	0.182 (0.386)
석사 졸업 이상	0.058 (0.234)	0.076 (0.266)	0.031 (0.174)
통제변수 : 거주지역의 특성			
실업률(%)	3.638 (0.791)	3.625 (0.796)	3.656 (0.783)
1인당 지역내총생산(천 원)	31644.46 (12125.57)	30937.77 (11892.75)	32662.53 (12382.96)

주 : 괄호 안은 표준편차(standard deviation). 월평균 초과근로수당의 평균과 표준편차는 정규근로시간이 있는 임금근로자인 배우자만 표본에 포함하여 추정.

자료 : 한국노동패널조사 4~25차.

(5)를 추정할 시에도 회귀 방정식 (1)과 (2)의 추정과 비슷하게 연도별 종업원 규모와 배우자 개인 두 종류의 군집을 사용하는 양방향 군집강건표준오차(two-way cluster robust standard error)를 추정한다(Cameron, Gelbach, and Miller, 2011). 회귀 방정식 (4)와 (5) 모두 한국노동패널조사가 제공하는 개인별 가중치를 사용하여 추정한다. 두 회귀 방정식 추정에 있어서 관심의 초점이 되는 계수는 모두 β_1 이다.

배우자 자신의 총근로시간과 월평균 임금이 모두 결측치를 갖고 있는 배우자들은 이 장의 분석 표본에서 제외한다.¹²⁾ 회귀 방정식 (4)와 (5) 모두 고정 효과 모형이므로, 단독 관측치(singleton) 또한 분석 표본에서 배제한다. 그 결과 이 장의 분석 표본에는 4,996명의 개인 및 46,044개의 관측치

12) 월평균 초과근로수당은 정규근로시간이 있는 임금근로자인 배우자들만을 상대로 산출하므로 분석 표본 구성 시 고려하지 않는다.

(observations)가 있다.¹³⁾ <표 3-1>은 요약 통계량을 보여준다. 이 장의 분석 표본에서 남성 배우자의 비중은 약 59.0%이다. 배우자 전체의 평균 주당 총근로시간은 45.8시간, 남성 배우자의 평균 주당 총근로시간은 48.1시간, 여성 배우자의 평균 주당 총근로시간은 42.5시간이다. 남성 배우자의 주당평균 총근로시간이 여성보다 5.6시간 더 길다. 평균 월평균 임금은 배우자 전체 중에서는 291.4만 원, 남성 배우자들 사이에서는 354.9만 원, 여성 배우자들 중에서는 199.9만 원이다. <표 3-1>과 이 장의 나머지 표에서 “배우자 직장 주40시간 근무제(현재연도 기준)” 변수는 회귀 방정식 (4)의 독립변수 $40h_{s(i)t}$ 를, “배우자 직장 주40시간 근무제(2001년 기준)” 변수는 회귀 방정식 (5)의 독립변수 $40h_{s(i)t}^{2001}$ 를 뜻한다.

제4절 분석 결과

<표 3-2>는 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 배우자 자신의 근로시간에 주는 영향을 보여준다. 배우자 모두를 대상으로 추정한 결과에 따르면, 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 실시하면 배우자의 주당 총근로시간은 0.9~1.1시간 줄어든다. 이 점 추정치(point estimate)들은 모두 1% 유의수준(significance level)하에 통계적으로 유의(statistically significant)하다. 이 0.9~1.1시간은 김형락·이정민(2012)의 추정치 약 0.7시간(=43분/60분)과 Park and Park(2019)의 추정치 약 1.4시간(=5.9시간/4.3주)의 중간 정도인 크기이다.

분석 표본을 남성 배우자와 여성 배우자로 구분하여 추정한 결과에 의하면, 주40시간 근무제 시행으로 인한 주당 총근로시간의 감소는 주로 남성 배우자들 사이에서 나타난다는 사실을 알 수 있다. 남성 배우자들을 분석 대상으로 하여 얻은 점 추정치들에 따르면, 남성 배우자의 직장에서 주40시

13) 개별 종속변수를 사용할 때마다 단독 관측치가 추가적으로 발생하고 이들 모두 분석 표본에서 탈락한다. 이에 각 추정에서 사용하게 되는 관측치 수는 조금씩 더 줄어든다.

〈표 3-2〉 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 배우자의 근로시간에 미치는 영향
(단위 : 시간)

	배우자의 주당 총근로시간		
A. 전체	모든 응답자	비이직 배우자	모든 응답자
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.954*** (0.285)	-0.923*** (0.304)	
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)			-1.071*** (0.391)
관측치 수	44,121	35,402	28,132
B. 남성 배우자			
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-1.801*** (0.359)		
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)			-1.016** (0.458)
관측치 수	27,714		19,269
C. 여성 배우자			
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	0.497 (0.414)		
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)			-1.168^ (0.725)
관측치 수	16,407		8,863

주 : *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1, ^ 단측검정(one-sided test)에서 p<0.1. 괄호 안은 표준오차(standard error).
자료 : 한국노동패널조사 4~25차.

간 근무제를 실시한 결과 남성 배우자의 주당 총근로시간은 1.0~1.8시간 줄어든다. 이 점 추정치들은 모두 5% 유의수준하에 통계적으로 유의하다. 여성 배우자들 사이에서는 주40시간 근무제의 시행이 주당 총근로시간에 영향을 준다는 명확한 증거를 찾을 수 없다. 주40시간 근무제 실시 이전 남성 배우자의 평균 주당 총근로시간은 52.5시간인 반면, 여성 배우자의 평균 주당 총근로시간은 45.3시간으로 남성 배우자의 주당 총근로시간이 더 길

었다. 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 주로 남성 배우자들의 주당 총근로시간을 단축한 것은, 이처럼 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 실시하기 이전에 남성 배우자들의 주당 총근로시간이 더 길었다는 사실과 관련이 있다고 판단한다.

〈표 3-3〉은 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시가 배우자의 임금에 미치는 영향을 보여준다. 배우자 모두를 대상으로 하여 추정한 결과에 의하면, 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 시행한 결과 배우자의 월평균 임금이 12.9만~22.6만 원 오른다. “배우자 직장 주40시간 근무제(현재연도 기준)”의 계수의 점 추정치들은 모두 1% 유의수준하에 통계적으로 유의하며, “배우자 직장 주40시간 근무제(2001년 기준)”의 계수는 10% 유의수준하에서 통계적으로 유의하다. 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 실시하기 이전 배우자의 월평균 임금은 평균적으로 237.0만 원이었다. 그러므로 12.9만~22.6만 원의 배우자 월평균 임금 상승은, 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시로 인하여 배우자의 월평균 임금이 약 5.4~9.5% 오른다는 사실을 의미한다. 이와 같은 분석 결과는 주40시간 근무제가 약 6.6%의 시간당 임금 상승으로 이어진다는 점을 발견한 김형락·이정민(2012)의 연구와 어느 정도 일치하는 면이 있다. 다만 김형락·이정민(2012)의 연구는 시간당 임금에만 초점을 맞춘 반면, 이 장의 연구에서 다루는 월평균 임금은 시간당 임금뿐 아니라 근로시간에도 영향을 받는다는 점을 유의할 필요가 있다.

분석 표본을 남성 배우자와 여성 배우자로 나누어 추정한 경우에도 비슷한 결과를 얻는다. 남성 배우자의 직장에서의 주40시간 근무제 실시는 남성 배우자 월평균 임금의 14.4만~16.2만 원 상승으로 이어진다. 이 점 추정치들은 모두 1% 유의수준하에서 통계적으로 유의하다. 남성 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 시행하기 이전에 남성 배우자의 월평균 임금은 평균적으로 292.2만 원이었으므로, 남성 배우자의 월평균 임금은 약 4.9~5.5% 상승하는 셈이다. “배우자 직장 주40시간 근무제(현재연도 기준)”을 독립변수로 사용한 분석 결과에 따르면, 여성 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 실시하면 여성 배우자의 월평균 임금은 25.5만 원 오른다. 여성 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 실시하기 이전에 여성 배우자의 월평균 임금은 평균적으로 157.0만 원이었으므로, 여성 배우자 월평균 임금의

〈표 3-3〉 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 배우자의 임금에 주는 영향
(단위: 만 원)

	배우자의 월평균 임금		
A. 전체	모든 응답자	비이직 배우자	모든 응답자
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	22.586*** (4.174)	21.484*** (4.570)	
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)			12.894* (6.613)
관측치 수	44,130	35,443	28,147
B. 남성 배우자			
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	16.189*** (2.772)		
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)			14.374*** (4.419)
관측치 수	16,393		8,860
C. 여성 배우자			
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	25.455*** (6.003)		
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)			9.868 (8.333)
관측치 수	27,737		19,287

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1, ^ 단측검정(one-sided test)에서 p<0.1. 괄호 안은 표준오차(standard error).

자료: 한국노동패널조사 4~25차.

16.2% 상승을 의미하는 수치이다. 이 점 추정치는 1% 유의수준하에 통계적으로 유의하다.

이처럼 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 오히려 배우자의 월평균 임금의 상승으로 이어진다는 분석 결과는 여러 가지 이유로 설명이 가능하다. 우선 제1장 제2절에서 설명하였듯이 주40시간 근무제를 실시하면

서 「근로기준법」에 사용자는 기존의 임금수준 및 시간당 통상임금이 저하되지 않도록 해야 한다고 규정하였으므로, 사용자가 이 부칙을 지키기 위하여 임금근로자인 배우자들에게 충분한 임금을 제공하기 때문일 수 있다. Park and Park(2019)이 발견하였듯이 배우자의 직장에서의 주40시간 근무제를 실시한 결과 임금근로자인 배우자의 노동생산성이 약 1.98% 향상되는 까닭일 수도 있다. 하지만 전술하였듯이 이 장의 분석 결과에 따르면 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시는 배우자 월평균 임금의 5.4~9.5% 상승으로 이어진다. 1.98%의 노동생산성 증진이 5.4~9.5%의 배우자 월평균 임금 증가를 일부분 설명할 수는 있지만, 모두 설명하기는 충분하지 않다고 본다. 마지막으로 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시로 인하여 배우자들이 받는 월평균 초과근로수당이 늘어난 까닭일 수도 있다. 주40시간 근무제를 시행하면, 기존의 주당 법정근로시간인 44시간이 아닌 새로운 주당 법정근로시간인 40시간 이상의 근로에 대해서 초과근로수당을 지급해야 한다. 초과근로수당 지급 대상이 되는 주당 근로시간이 늘어나는 셈이다.¹⁴⁾

〈표 3-4〉에서는 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 배우자 월평균 임금의 상승으로 이어지는 것이 과연 배우자가 받는 월평균 초과근로수당이 늘기 때문인지를 알아보기 위하여, 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시가 배우자의 월평균 초과근로수당에 주는 영향에 대하여 분석한 결과를 보여준다. 이 장 제3절에서 설명하였듯이 월평균 초과근로수당은 정규근로시간이 있는 임금근로자인 배우자만을 대상으로 산출할 수 있는 까닭에, 이 분석의 표본은 정규근로시간이 있는 임금근로자인 배우자만으로 구성되어 있다. “배우자 직장 주40시간 근무제(현재연도 기준)”을 독립변수로 사용한 분석 결과에 따르면, 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시는 배우자가 받는 월평균 초과근로수당의 1.3만~1.6만 원 증가로 이어진다. 이 점 추정치들은 모두 1% 유의수준하에서 통계적으로 유의하다. 남성 배우자 사이에서는 월평균 초과근로수당이 0.9만 원 오르는 반면, 여성 배우자 사이에서는 2.0만 원 상승한다. 이 점 추정치들 또한 1% 유의수준하에 통계적

14) 예를 들어, 주당 총 42시간 동안 일하는 경우 주40시간 근무제 시행 이전에는 초과근로수당을 받지 않는다. 하지만 주40시간 근무제를 실시하면 42시간 중 40시간을 초과하는 2시간에 대해서는 초과근로수당을 받게 된다.

〈표 3-4〉 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 배우자의 초과근로수당에 미치는 영향(정규근로시간이 있는 임금근로자인 배우자)

(단위 : 만 원)

	배우자의 월평균 초과근로수당		
A. 전체	모든 응답자	비이직 배우자	모든 응답자
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	1.557*** (0.422)	1.307*** (0.468)	
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)			-0.290 (0.624)
관측치 수	38,292	30,949	23,555
B. 남성 배우자			
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	0.948*** (0.342)		
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)			0.150 (0.624)
관측치 수	14,086		7,435
C. 여성 배우자			
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	1.958*** (0.617)		
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)			-0.603 (0.864)
관측치 수	24,206		16,120

주 : *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1, ^ 단측검정(one-sided test)에서 p<0.1. 괄호 안은 표준오차(standard error).

자료 : 한국노동패널조사 4~25차.

으로 유의하다.

이와 같은 〈표 3-4〉의 분석 결과를 고려하면, 배우자가 받는 월평균 초과근로수당의 증가가 배우자 월평균 임금의 상승을 약간은 설명할 수 있지만 모두 설명하기에는 역시 충분치 않다고 판단한다. 배우자 직장에서의 주40

시간 근무제 실시로 인하여 배우자의 월평균 임금은 12.9만~22.6만 원 오르는 반면, 배우자의 월평균 초과근로수당은 1.3만~1.6만 원 상승하는 까닭이다. 이러한 점을 근거로 이 보고서에서는 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 배우자 월평균 임금의 증가로 이어지는 가장 큰 이유는 주40시간 근무제 실시로 인하여 기존의 임금수준 및 시간당 통상임금이 저하되지 않도록 해야 한다고 규정한 「근로기준법」의 부칙을 준수하기 위한 사용자의 노력이라고 잠정적인 결론을 내린다.

제5절 나가는 말

이 장의 연구에서는 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시가 배우자 자신의 근로시간과 임금에 주는 영향에 대해서 살펴보았다. 분석 결과, 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 실시하면, 배우자의 주당 총근로시간은 0.9~1.1시간 줄어든다는 점을 발견하였다. 이와 같이 주당 총근로시간이 감소하는 현상은 주로 남성 배우자에게서 발견할 수 있으며, 여성 배우자에게서는 발견하기 어렵다. 남성 배우자는 자신의 직장에서 주40시간 근무제를 실시하면 주당 총근로시간을 1.0~1.8시간 줄인다. 한편 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행은 배우자 월평균 임금의 12.9만~22.6만 원 또는 5.4~9.5% 증가로 이어진다는 사실을 발견하였다. 이렇게 월평균 임금이 오르는 현상은 남성 배우자와 여성 배우자 모두에게서 발견하였다. 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 시행하면, 배우자의 월평균 초과근로수당은 1.3만~1.6만 원 오른다. 이러한 이유로 이 보고서에서는 잠정적으로 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시로 인하여 배우자의 월평균 임금이 상승하는 가장 큰 원인은 기존의 임금수준 및 시간당 통상임금이 주40시간 근무제로 인하여 낮아지지 않도록 해야 한다고 규정한 「근로기준법」의 부칙을 지키기 위한 사용자의 노력이라고 본다. 주40시간 근무제의 시행이 근로자의 수입을 줄이는 의도치 않은 부정적인 영향을 낳았다고 보기는 어려운 셈이다. 선행연구(Park and Park, 2019)에서 발견한 약 1.98%의 노동생

산성 향상이나 1.3만~1.6만 원의 배우자 월평균 초과근로수당의 증가는 12.9만~22.6만 원 또는 5.4~9.5%의 배우자 월평균 임금의 상승을 일정 부분 설명할 수 있어도 모두를 설명하기는 어렵다고 판단한다.

이와 같은 이 장의 분석 결과는 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 시행하면 응답자 본인들이 가족 수입에 관하여 불만을 가질 확률을 줄일 수 있다는 점을 시사한다. 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 실시한 결과 배우자의 월평균 임금이 12.9만~22.6만 원 또는 5.4~9.5% 증가하는 까닭이다. 남성 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시로 인해 여성 응답자 본인이 여가활동에 대하여 불만이 있을 확률이 낮아질 가능성 또한 제시한다. 남성 배우자가 주40시간 근무제 시행으로 인하여 줄이는 1.0~1.8시간의 주당 총근로시간을 가사나 돌봄 등에 사용하면, 여성 응답자가 여가활동에 쓸 수 있는 시간이 늘어날 수 있기 때문이다. 또는 여성 응답자가 남성 배우자와 여가활동을 더 오랜 시간 함께 할 수도 있다. 반면 이 장의 분석 결과는 배우자 직장에서의 주40시간 근무제가 응답자 본인, 특히 여성 응답자 본인의 고용 증진으로 이어지기는 쉽지 않을 수 있는 가능성을 시사한다. 주40시간 근무제는 주당 법정근로시간을 44시간에서 40시간으로 4시간 단축하지만 실제 주당 총근로시간은 배우자 전체를 대상으로는 0.9~1.1시간, 남성 배우자를 대상으로는 1.0~1.8시간 줄인다. 이 정도 크기의 배우자 주당 총근로시간의 감소는 응답자 본인, 특히 여성 응답자 본인의 고용 증진으로 이어지기는 충분치 않을 수 있다.

제 4 장

배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 생활 만족도에 주는 영향

제1절 들어가는 말

우리나라는 국민의 행복도가 비교적 높지 않은 나라이다. 제1장 제1절에서 언급하였듯이 세계 행복 보고서(World Happiness Report)에 의하면 우리나라의 2021~2023년 행복도 점수는 6.058점이며, 이는 조사대상 143개국 중에서 52위에 해당한다(Helliwell et al., 2024). 제도와 정책 그리고 더 나아가 경제 발전의 궁극적인 목표는 국민의 삶의 질 향상이나 국민의 행복이라는 점을 고려하면, 이처럼 우리나라 국민의 높지 않은 행복도는 큰 문제라 볼 수 있다.

이러한 문제의식하에 이 장의 연구에서는 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 응답자 본인의 생활 만족도에 미치는 영향에 대하여 살펴본다. 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시는 제도의 직접적인 적용 대상이라 할 수 있는 배우자 자신뿐 아니라, 여러 가지 경로를 통하여 응답자 본인의 생활 만족도에도 영향을 줄 수 있다. 앞에서 본 제3장에서는 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 실시한 결과, 배우자의 월평균 임금이 12.9만~22.6만 원 또는 5.4~9.5% 증가한다는 사실을 발견하였다. 이러한 상황에서는 응답자 본인이 가족 수입에 대하여 불만을 가질 확률이 줄어들 수 있

다. 또한 제3장에서는 특히 남성 배우자의 경우, 직장에서 주40시간 근무제를 시행하면 주당 총근로시간이 1.0~1.8시간 줄어든다는 사실도 발견하였다. 남성 배우자가 자신의 주당 총근로시간을 줄여 얻은 시간을 가사나 돌봄 등에 쓰거나 여성 응답자와 함께 하는 여가활동에 사용하면, 여성 응답자 본인은 여가활동과 관련하여 불만이 있을 확률도 감소할 수 있다. 이 장의 연구에서는 이와 같은 가능성을 실증적으로 검증해 본다. 이를 통하여 주40시간 근무제와 같은 근로시간제도가 그 직접적인 적용 대상인 근로자 자신을 넘어 우리나라 국민의 행복을 광범위하게 증진하는 일에 도움이 될 수 있는지 알아본다.

이 장은 다음과 같이 이루어져 있다. 제2절에서는 이 장의 연구와 연관이 있는 선행연구에 대해서 검토한다. 제3절에서는 이 장의 연구에서 사용하는 분석 자료 및 분석 방법에 대하여 설명한다. 제4절에서는 분석 결과를 살펴 보며, 제5절에서는 이와 같은 분석 결과를 기초로 하여 이 장의 연구에 대한 결론을 내린다.

제2절 선행연구 검토

이 장의 연구와 가장 밀접한 연관이 있는 연구는 주5일 근무제도 실시의 노동시장 외적 효과에 대하여 분석한 박철성(2014)의 연구이다. 이 저자 또한 이 장의 연구와 마찬가지로 한국노동패널조사를 활용하였다. 분석 결과, 이 저자는 주5일 근무제도 실시는 근로자 자신의 생활 만족도를 증진하리라는 기대를 어느 정도는 충족시킨다는 사실을 발견하였다. 하지만 이 저자는 이 보고서에서 초점을 맞추는 배우자 교차 영향에 대한 분석은 수행하지 않았다. 주40시간 근무제가 제도의 직접적인 적용 대상인 근로자 자신을 넘어 우리나라 국민의 행복에 광범위한 영향을 미치는지를 알아보기 위해서는 배우자 교차 영향에 대한 분석이 필요하다.¹⁵⁾

15) 박철성(2014)의 연구는 독립변수의 측면에서도 이 보고서와는 약간의 차이가 있다. 이 보고서에서는 제2장에서 설명하였듯이 「근로기준법」에 의해 배우자의 직장에서

이 연구와 관련이 있는 또 다른 연구로는 성향점수 매칭(propensity score matching) 기법을 이용한 Kawaguchi, Lee, and Hamermesh(2013)의 연구를 들 수 있다. 이 저자들은 주40시간 근무제의 적용 대상이 될 확률이 10%p 상승하면, 시장에서의 일에 사용하는 시간(market work time)은 25분 줄어드는 대신 가구 생산(household production)에 쓰는 시간이 18분 늘어난다는 사실을 발견하였다. 앞서 제3장에서 남성 배우자의 직장에서의 주40시간 근무제를 시행하면, 남성 배우자의 주당 총근로시간이 1.0~1.8시간 줄어든다는 점을 발견하였다. 이러한 추정 결과를 고려하면, 이 저자들의 연구는 남성 배우자의 직장에서의 주40시간 근무제를 실시하면 남성 배우자가 가사나 돌봄 등을 위하여 쓰는 시간이 주당 0.7~1.3시간¹⁶⁾ 늘어난다는 점을 시사한다. 또한 이 저자들은 주40시간 근무제의 적용 대상이 될 확률이 10%p 오르면, 특히 토요일의 근로시간이 59.3분 감소하는 반면 토요일에 여가에 사용하는 시간이 24.1분 증가한다는 점도 발견하였다. 하지만 이 저자들의 연구는 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 응답자 본인의 생활 만족도에 주는 영향에 대한 분석은 하지 않았다.

제3절 분석 자료 및 분석 방법

이 장의 연구에서 종속변수로 사용하는 변수들은 응답자가 본인의 생활

주40시간 근무제 실시가 의무화되었는지를 보여주는 모조 변수를 독립변수로 사용한다. 반면 박철성(2014)의 연구에서는 근로자의 일자리에서 주5일 근무제도를 시행하는지를 나타내는 모조 변수가 독립변수이다. 제1장 제2절에서 설명하였듯, 2003년 「근로기준법」 개정 시 사용자가 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이나 근로자의 과반수의 동의를 얻어 노동부령이 정하는 바에 따라 노동부 장관에게 신고한 경우에는 법정 시행일 이전에도 주40시간 근무제를 시행할 수 있다고 규정하였다. 주40시간 근무제 실시가 의무화되기 이전에 주5일 근무제도를 실시할 수 있는 셈이다. 이러한 이유로 이 보고서가 이용하는 독립변수와 박철성(2014)이 사용하는 독립변수 사이에는 어느 정도의 차이점이 있다.

16) 0.7시간은 “1.0시간”에, 1.3시간은 “1.8시간”에 각각 “18분/25분”을 곱하여 얻은 수치이다.

에 대하여 전반적으로 불만을 가지고 있는지를 보여주는 모조 변수와 본인의 가족 수입, 여가활동, 주거환경, 가족관계, 친인척 관계, 사회적 친분 관계 각각에 대해서 불만을 갖고 있는지를 나타내는 모조 변수들이다. 한국노동패널조사는 응답자들에게 자신의 생활에 대한 전반적인 만족도가 어떠한지와 가족 수입, 여가활동, 주거환경, 가족관계, 친인척 관계, 사회적 친분 관계 각각에 대한 만족도는 어떠한지에 대하여 설문을 한다. 이들 설문에 대한 응답은 (1) 매우 만족, (2) 만족, (3) 보통, (4) 불만족, (5) 매우 불만족 다섯 가지로 이루어져 있다. 이 중 (4) 불만족이나 (5) 매우 불만족이라고 응답하면 불만을 가지고 있다고 보아 1의 값을, 그렇지 않을 경우 0의 값을 가지는 각각의 모조 변수들을 만든다.

〈표 4-1〉 요약 통계량

	전체	남성	여성
종속변수: 본인의 생활 만족도			
생활에 대한 전반적인 불만	0.039 (0.195)	0.047 (0.212)	0.034 (0.181)
가족 수입에 대한 불만	0.219 (0.413)	0.226 (0.418)	0.213 (0.410)
여가활동에 대한 불만	0.155 (0.362)	0.159 (0.365)	0.152 (0.359)
주거환경에 대한 불만	0.075 (0.263)	0.077 (0.266)	0.073 (0.261)
가족관계에 대한 불만	0.014 (0.116)	0.014 (0.117)	0.014 (0.116)
친인척 관계에 대한 불만	0.019 (0.136)	0.018 (0.133)	0.019 (0.137)
사회적 친분 관계에 대한 불만	0.017 (0.129)	0.020 (0.141)	0.015 (0.120)
독립변수: 배우자 직장에서의 주40시간 근무제			
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	0.592 (0.492)	0.594 (0.491)	0.590 (0.492)
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)	0.480 (0.500)	0.457 (0.498)	0.493 (0.500)

〈표 4-1〉의 계속

	전체	남성	여성
통제변수 : 본인의 인적 특성			
본인 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	0.633 (0.482)	0.634 (0.482)	0.631 (0.482)
연령(세)	46.669 (10.769)	50.276 (10.409)	44.168 (10.296)
고등학교 졸업 이하	0.541 (0.498)	0.509 (0.500)	0.563 (0.496)
2년제 대학 졸업 또는 4년제 대학 수학	0.158 (0.365)	0.132 (0.338)	0.176 (0.381)
4년제 대학 졸업	0.250 (0.433)	0.284 (0.451)	0.226 (0.418)
석사 졸업 이상	0.051 (0.220)	0.075 (0.264)	0.034 (0.182)
가구 비근로소득(만 원)	25.040 (290.163)	24.764 (319.142)	25.231 (268.242)
통제변수 : 배우자의 인적 특성			
연령(세)	47.036 (10.376)	47.064 (9.903)	47.017 (10.692)
고등학교 졸업 이하	0.538 (0.499)	0.638 (0.481)	0.468 (0.499)
2년제 대학 졸업 또는 4년제 대학 수학	0.143 (0.350)	0.149 (0.356)	0.138 (0.345)
4년제 대학 졸업	0.262 (0.440)	0.182 (0.386)	0.317 (0.465)
석사 졸업 이상	0.058 (0.234)	0.031 (0.174)	0.077 (0.266)
통제변수 : 거주지역의 특성			
실업률(%)	3.639 (0.790)	3.657 (0.782)	3.626 (0.796)
1인당 지역내총생산(천 원)	31649.46 (12120.93)	32678.46 (12384.20)	30935.90 (11883.00)

주 : 괄호 안은 표준편차(standard deviation). 본인의 직장에서 주40시간 근무제를 시행하는지 여부를 나타내는 모조변수(dummy variable)의 평균과 표준편차는 임금근로자만 표본에 포함하여 추정.

자료 : 한국노동패널조사 4~25차.

이 장의 분석에서는 이렇게 만든 총 7개의 모조 변수들을 종속변수로 활용하여 제2장 제2절에서 설명한 회귀 방정식 (1), (2), (3)을 추정한다. 우선 회귀 방정식 (1)을 모든 응답자와 배우자가 이직하지 않은 응답자를 분석 표본으로 삼아 추정한다. 이어 제2장 제2절에서 설명하였듯이 회귀 방정식 (1)은 독립변수가 배우자의 이직 등으로 인하여 내생적으로 변할 수 있는바, 강건성 확인을 위해 회귀 방정식 (2)를 모든 응답자를 대상으로 추정한다. 응답자 자신의 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 독립변수인 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시와 상관 관계가 있을 수 있으므로, 또 다른 강건성 확인을 위하여 회귀 방정식 (3)을 임금근로자인 응답자만을 분석 표본에 넣어 추정한다. 임금근로자가 아닌 응답자들이 분석 대상인 경우에는 회귀 방정식 (1)을 추정한다. 마지막으로 남성 응답자와 여성 배우자 각각을 대상으로 회귀 방정식 (1)과 (2)를 추정한다.

이 장의 연구에서 사용하는 7개의 종속변수들 모두에 대하여 결측치를 가지고 있는 관측치들은 분석 표본에서 배제한다. 회귀 방정식 (1), (2), (3)이 모두 고정 효과 모형이므로, 단독 관측치들 또한 분석 표본에서 제외한다. 그 결과 이 장의 분석 표본에는 4,994명의 응답자들과 45,915개의 관측치들이 있다.¹⁷⁾

〈표 4-1〉은 요약 통계량을 보여준다. 이 표를 보면 우리나라 사람들이 자신의 생활에 대하여 주로 불만을 가지고 있는 지점은 가족 수입과 여가활동이라는 사실을 알 수 있다. 가족 수입과 관련하여 불만을 가질 확률은 응답자 전체 중에서는 21.9%, 남성 응답자 중에서는 22.6%, 여성 응답자 중에서는 21.3%이다. 여가활동에 대하여 불만이 있을 확률은 응답자 전체 중에서는 15.5%, 남성 응답자 중에서는 15.9%, 여성 응답자 중에서는 15.2%이다. 본인의 생활에 대하여 전반적으로 불만을 가질 확률이나 주거환경, 가족관계, 친인척 관계, 사회적 친분 관계 각각과 관련하여 불만이 있을 확률은 그렇게 높지는 않다. 이 장의 분석 표본에서 남성 응답자의 비중은 40.9%이다. 〈표 4-1〉과 이 장의 나머지 표에서 “배우자 직장 주40시간 근무제(현재연도

17) 각주 13에서 한 설명과 마찬가지로, 개별 종속변수를 이용할 때마다 단독 관측치가 추가로 발생하여 이들 모두 분석 표본에서 제외한다. 이에 각 추정에서 이용하는 관측치 수는 약간씩 더 감소한다.

기준)” 변수는 회귀 방정식 (1)의 독립변수 $40h_{s(i)t}$ 를, “배우자 직장 주40시간 근무제(2001년 기준)” 변수는 회귀 방정식 (2)의 독립변수 $40h_{s(i)t}^{2001}$ 를 의미한다. “본인 직장 주40시간 근무제(현재연도 기준)” 변수는 회귀 방정식 (3)의 통제 변수 $40h_{irt}$ 를 뜻한다.

제4절 분석 결과

〈표 4-2〉는 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 응답자 본인이 자신의 생활에 대하여 전반적으로 불만을 가질 확률에 미치는 영향을 보여준다. 이 분석 결과에 따르면, 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시가 응답자 본인이 자신의 생활에 전반적으로 불만을 가질 확률에 영향을 준다는 뚜렷한 증거는 찾을 수 없다. 모든 응답자를 표본으로 하여 추정한 결과 얻은 “배우자 직장 주40시간 근무제(현재연도 기준)”의 계수는 -0.002로 매우 작으며, 통계적으로 유의하지 않다. 강건성 검증을 위하여 얻은 추정 결과나 임금근로자 여부로 분석 표본을 나누어 추정한 결과, 남성과 여성 응답자 각각을 대상으로 추정하여 얻은 결과 또한 크게 다르지 않다. 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 시행하기 이전에 응답자 본인이 자신의 생활과 관련하여 전반적으로 불만을 가질 확률은 6.5%로 크게 높지는 않다. 이러한 까닭에, 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시가 이러한 불만을 해소할 여지는 별로 없다고 볼 수 있다.

하지만 〈표 4-3〉에서 볼 수 있는 분석 결과에 의하면, 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 시행하면 응답자 본인이 가족 수입에 대해서 불만을 가질 확률이 감소한다는 사실을 알 수 있다. 이는 앞서 제3장에서 보았듯이 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시가 배우자 월평균 임금의 12.9만~22.6만 원 또는 5.4~9.5% 증가로 이어진다는 사실이 그 원인이라고 판단한다. 모든 응답자를 대상으로 추정하여 얻은 “배우자 직장 주40시간 근무제(현재연도 기준)”의 계수에 따르면, 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를

〈표 4-2〉 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 전반적 생활 만족도에 주는 영향

	본인의 생활에 대한 전반적인 불만		
A. 전체	모든 응답자	비이직 배우자	모든 응답자
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.002 (0.005)	0.003 (0.005)	
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)			0.010^ (0.006)
관측치 수	44,061	35,362	28,096
B. 임금근로자 여부	임금근로자	임금근로자 제외	
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.001 (0.004)	-0.004 (0.008)	
본인 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.009* (0.005)		
관측치 수	19,652	22,262	
C. 남성			
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	0.003 (0.008)		
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)		0.019* (0.011)	
관측치 수	16,352	8,838	
D. 여성			
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.007^ (0.005)		
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)		0.007 (0.007)	
관측치 수	27,709	19,258	

주 : *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1, ^ 단측검정(one-sided test)에서 p<0.1. 괄호 안은 표준오차(standard error).

자료 : 한국노동패널조사 4~25차.

시행하면 응답자 본인이 가족 수입에 대하여 불만이 있을 확률이 3.2%p 줄어든다. 이 점 추정치는 1% 유의수준하에서 통계적으로 유의하다. 배우자의 직장에서의 주40시간 근무제를 실시하기 이전에 응답자 본인이 가족 수입과 관련하여 불만이 있을 확률은 31.6%이므로, 이 점 추정치는 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행은 응답자 본인이 가족 수입에 대하여 불만을 가질 확률을 10.1% 줄인다는 사실을 의미한다. 배우자가 이직하지 않은 응답자만을 표본에 넣어 구한 “배우자 직장 주40시간 근무제(현재연도 기준)”의 계수의 추정치도 크게 다르지 않다. 모든 응답자를 대상으로 추정한 “배우자 직장 주40시간 근무제(2001년 기준)”의 계수는 -0.010으로, 통계적으로 유의하지는 않지만 역시 음의 값을 가진다. 임금근로자인 응답자만을 분석 표본에 포함하여 강건성을 확인한 결과를 보면, “배우자 직장 주40시간 근무제(현재연도 기준)”의 계수가 -0.035로 비슷하며 역시 1% 유의수준하에 통계적으로 유의하다. 남성 응답자들을 대상으로 얻은 “배우자 직장 주40시간 근무제(현재연도 기준)”의 계수는 -0.21로 음의 값을 가지고 있다. 이 점 추정치는 양측검정(two-sided test)에서는 통계적으로 유의하지 않지만, 단측검정(one-sided test)에서는 10% 유의수준하에 통계적으로 유의하다. 여성 응답자들을 분석 표본으로 하여 얻은 “배우자 직장 주40시간 근무제(현재연도 기준)”의 계수는 -0.037이며, 이 점 추정치는 1% 유의수준하에 통계적으로 유의하다.

〈표 4-4〉는 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시가 응답자 본인이 여가활동에 대하여 불만을 가질 확률을 줄인다는 점을 보여준다. 모든 응답자를 분석 표본으로 삼아 얻은 “배우자 직장 주40시간 근무제(현재연도 기준)”의 계수에 따르면, 배우자의 직장에서의 주40시간 근무제를 시행하면 응답자 본인이 여가활동과 관련하여 불만을 가질 확률이 1.9%p 감소한다. 이 점 추정치는 5% 유의수준하에서 통계적으로 유의하다. 배우자의 직장에서의 주40시간 근무제를 실시하기 이전 응답자 본인이 여가활동에 대하여 불만이 있을 확률은 22.9%이다. 따라서 이 점 추정치는 응답자 본인이 여가활동과 관련하여 불만을 가질 확률이 8.3% 줄어든다는 것을 뜻한다. 배우자가 이직하지 않은 응답자만을 대상으로 하여 추정한 “배우자 직장 주40시간 근무제(현재연도 기준)”의 계수는 -0.008이며, 이 점 추정치는 통계적으로 유의하

〈표 4-3〉 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 가족의 수입 만족도에 주는 영향

	본인의 가족 수입에 대한 불만		
A. 전체	모든 응답자	비이직 배우자	모든 응답자
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.032*** (0.009)	-0.024** (0.010)	
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)			-0.010 (0.014)
관측치 수	44,065	35,370	28,105
B. 임금근로자 여부	임금근로자	임금근로자 제외	
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.035*** (0.012)	-0.037*** (0.013)	
본인 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.018 (0.014)		
관측치 수	19,659	22,258	
C. 남성			
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.021^ (0.014)		
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)		-0.026 (0.028)	
관측치 수	16,358	8,848	
D. 여성			
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.037*** (0.011)		
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)		0.000 (0.014)	
관측치 수	27,707	19,257	

주 : *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1, ^ 단측검정(one-sided test)에서 p<0.1. 괄호 안은 표준오차(standard error).

자료 : 한국노동패널조사 4~25차.

〈표 4-4〉 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 여가활동 만족도에 미치는 영향

	본인의 여가활동에 대한 불만		
A. 전체	모든 응답자	비이직 배우자	모든 응답자
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.019** (0.008)	-0.008 (0.009)	
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)			-0.023* (0.013)
관측치 수	44,055	35,360	28,096
B. 임금근로자 여부	임금근로자	임금근로자 제외	
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.026** (0.010)	-0.021** (0.011)	
본인 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.012 (0.013)		
관측치 수	19,656	22,253	
C. 남성			
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.014 (0.012)		
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)		-0.014 (0.020)	
관측치 수	16,354	8,844	
D. 여성			
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.024** (0.010)		
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)		-0.030** (0.015)	
관측치 수	27,701	19,252	

주 : *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1, ^ 단측검정(one-sided test)에서 p<0.1. 괄호 안은 표준오차(standard error).

자료 : 한국노동패널조사 4~25차.

지는 않지만 역시 음의 값을 갖는다. 모든 응답자를 분석 대상으로 하여 얻은 “배우자 직장 주40시간 근무제(2001년 기준)”의 계수는 -0.023 이며, 10% 유의수준하에 통계적으로 유의하다. 강건성 확인을 위하여 임금근로자인 응답자만을 대상으로 추정하여 얻은 “배우자 직장 주40시간 근무제(현재연도 기준)”의 계수도 유사하다.

분석 표본을 남성 응답자와 여성 응답자로 구분하여 얻은 추정 결과를 보면, 이와 같은 여가활동과 관련하여 불만이 있을 확률의 감소는 특히 여성 응답자들 사이에서 일어나고 있다는 사실을 알 수 있다. 남성 응답자들을 대상으로 얻은 독립변수의 계수의 점 추정치들도 -0.014 로 음의 값을 가지고 있기는 하지만, 통계적으로 유의하지는 않다. 하지만 여성 응답자들을 분석 표본으로 삼아 얻은 결과에 의하면, 남성 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 시행하면 여성 응답자가 여가활동에 대하여 불만을 가질 확률이 $2.4 \sim 3.0\%$ 줄어든다. 남성 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 실시하기 이전에 여성 응답자가 여가활동과 관련하여 불만이 있을 확률은 22.3% 이다. 그러므로 전술한 추정 결과는 남성 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 시행하면 여성 응답자가 여가활동에 대하여 불만을 가질 확률이 $10.8 \sim 13.5\%$ 감소한다는 사실을 의미한다. 이 점 추정치들은 모두 5% 유의수준하에서 통계적으로 유의하다.

이와 같은 사실은 제3장에서 살펴보았듯이 남성 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 남성 배우자의 주당 총근로시간을 $1.0 \sim 1.8$ 시간 줄인다는 점, 그리고 이 장의 제2절에서 언급하였듯이 남성 배우자 주당 총근로시간의 $1.0 \sim 1.8$ 시간의 감소는 남성 배우자가 가사나 돌봄 등을 위하여 사용하는 시간의 주당 $0.7 \sim 1.3$ 시간 증가로 이어진다는 점(Kawaguchi, Lee, and Hamermesh, 2013)이 한 가지 이유가 될 수 있다고 본다. 가사나 돌봄 등에 남성 배우자가 쓰는 시간과 여성 응답자가 사용하는 시간 사이에 대체 가능성(substitutability)이 있어서, 남성 배우자가 가사 및 돌봄 노동을 하는 대신 여성 응답자는 여가활동을 더 오랜 시간 즐길 수 있다면 이와 같은 추정 결과를 얻을 수 있다. 남성 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 실시하면, 남성 배우자가 토요일의 근로시간을 줄이는 대신 토요일에 여가에 사용하는 시간을 늘린다는 점(Kawaguchi, Lee, and Hamermesh, 2013)도 또 다

른 이유가 될 수 있다고 판단한다. 남성 배우자의 여가와 여성 응답자의 여가가 서로 보완성(complementarity)이 있는 경우, 즉 여성 응답자가 여가활동을 남성 배우자와 함께 하기를 좋아하는 경우에도 이러한 추정 결과를 얻을 수 있다. 이 보고서에서 사용하는 한국노동패널조사에서는 이와 같은 설명 중 어느 쪽이 더 타당한지 검증할 수 있는 정보는 얻을 수 없다. 이러한 이유로 전술한 설명들에 대한 실증 검증은 추후로 미룬다.

〈표 4-5〉는 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시가 응답자 본인이 주거환경에 대하여 불만을 가질 확률에 주는 영향에 관한 추정 결과를, 〈표 4-6〉은 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 응답자 본인이 가족관계와 관련하여 불만이 있을 확률에 미치는 영향에 대한 분석 결과를 보여준다. 이 분석 결과에 따르면, 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시가 응답자 본인이 주거환경이나 가족관계에 대하여 불만을 가질 확률에 영향을 준다는 명확한 증거는 찾기 어렵다. 응답자 모두를 분석 표본으로 삼아 구한 “배우자 직장 주40시간 근무제(현재연도 기준)”의 계수는 〈표 4-5〉에서는 -0.007, 〈표 4-6〉에서는 -0.001로 매우 작다. 통계적으로 유의하지도 않다. 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 시행하기 이전에 응답자 본인이 주거환경에 대하여 불만을 가질 확률은 11.2%로 비교적 높지 않으며, 가족관계에 관하여 불만이 있을 확률은 1.8%로 매우 낮다. 이러한 까닭에 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시가 해당 사항에 관한 불만을 해소할 여지는 별로 없다고 판단한다.

〈표 4-7〉은 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시가 응답자 본인이 친인척 관계와 관련하여 불만이 있을 확률에 주는 영향에 대한 분석 결과를, 〈표 4-8〉은 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 응답자 본인이 사회적 친분 관계에 대하여 불만을 가질 확률에 미치는 영향에 관한 추정 결과를 보여준다. 이들 결과에 의하면 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시가 응답자 본인이 친인척 관계나 사회적 친분 관계와 관련한 불만을 가질 확률에 영향을 준다는 뚜렷한 증거는 찾을 수 없다. 응답자 모두를 분석 표본에 넣어 추정한 “배우자 직장 주40시간 근무제(현재연도 기준)”의 계수는 〈표 4-7〉에서는 -0.001, 〈표 4-8〉에서는 0.001로 매우 작으며 통계적으로 유의하지 않다. 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 시행하기 전, 응답자

〈표 4-5〉 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 주거환경 만족도에 미치는 영향

	본인의 주거환경에 대한 불만		
A. 전체	모든 응답자	비이직 배우자	모든 응답자
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.007 (0.006)	-0.005 (0.008)	
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)			-0.002 (0.007)
관측치 수	44,056	35,362	28,095
B. 임금근로자 여부	임금근로자	임금근로자 제외	
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.007 (0.009)	-0.011^ (0.009)	
본인 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.012^ (0.008)		
관측치 수	19,655	22,254	
C. 남성			
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.007 (0.012)		
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)		-0.000 (0.017)	
관측치 수	16,354	8,843	
D. 여성			
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.005 (0.007)		
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)		-0.004 (0.008)	
관측치 수	27,702	19,252	

주 : *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1, ^ 단측검정(one-sided test)에서 p<0.1. 괄호 안은 표준오차(standard error).

자료 : 한국노동패널조사 4~25차.

〈표 4-6〉 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 가족관계 만족도에 주는 영향

	본인의 가족관계에 대한 불만		
A. 전체	모든 응답자	비이직 배우자	모든 응답자
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.001 (0.002)	0.000 (0.003)	
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)			-0.000 (0.004)
관측치 수	44,056	35,362	28,096
B. 임금근로자 여부	임금근로자	임금근로자 제외	
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.003 (0.003)	0.002 (0.004)	
본인 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.002 (0.003)		
관측치 수	19,655	22,255	
C. 남성			
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.005 (0.004)		
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)		0.000 (0.006)	
관측치 수	16,354	8,844	
D. 여성			
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	0.002 (0.003)		
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)		0.001 (0.005)	
관측치 수	27,702	19,252	

주 : *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1, ^ 단측검정(one-sided test)에서 p<0.1. 괄호 안은 표준오차(standard error).

자료 : 한국노동패널조사 4~25차.

〈표 4-7〉 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 친인척 관계 만족도에 주는 영향

	본인의 친인척 관계에 대한 불만		
A. 전체	모든 응답자	비이직 배우자	모든 응답자
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.001 (0.003)	-0.001 (0.003)	
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)			-0.005 (0.004)
관측치 수	44,061	35,365	28,101
B. 임금근로자 여부	임금근로자	임금근로자 제외	
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	0.001 (0.004)	-0.002 (0.005)	
본인 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.005 (0.005)		
관측치 수	19,656	22,259	
C. 남성			
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.006 [^] (0.005)		
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)		0.003 (0.006)	
관측치 수	16,355	8,845	
D. 여성			
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	0.002 (0.004)		
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)		-0.007 [^] (0.005)	
관측치 수	27,706	19,256	

주 : *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1, ^ 단측검정(one-sided test)에서 p<0.1. 괄호 안은 표준오차(standard error).

자료 : 한국노동패널조사 4~25차.

〈표 4-8〉 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 사회적 친분 관계 만족도에 미치는 영향

	본인의 사회적 친분 관계에 대한 불만		
A. 전체	모든 응답자	비이직 배우자	모든 응답자
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	0.001 (0.003)	0.002 (0.003)	
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)			0.003 (0.004)
관측치 수	44,059	35,365	28,099
B. 임금근로자 여부	임금근로자	임금근로자 제외	
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.001 (0.005)	-0.000 (0.004)	
본인 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	0.001 (0.004)		
관측치 수	19,656	22,257	
C. 남성			
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	0.000 (0.004)		
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)		0.012^ (0.008)	
관측치 수	16,355	8,845	
D. 여성			
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	0.001 (0.004)		
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)		0.000 (0.004)	
관측치 수	27,704	19,254	

주 : *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1, ^ 단측검정(one-sided test)에서 p<0.1. 괄호 안은 표준오차(standard error).

자료 : 한국노동패널조사 4~25차.

본인이 친인척 관계에 대하여 불만을 가질 확률과 사회적 친분 관계와 관련하여 불만이 있을 확률은 모두 2.5%로 상당히 낮다. 이러한 이유로 배우자의 직장에서의 주40시간 근무제를 실시하더라도, 해당 사항과 관련된 불만이 해소될 여지가 별로 없는 것이라고 판단한다.

제5절 나가는 말

이 장의 연구에서는 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 응답자 본인의 생활 만족도에 미치는 영향에 대하여 살펴보았다. 이 장의 추정 결과에 따르면, 배우자의 직장에서의 주40시간 근무제를 실시하면 응답자 본인이 가족 수입에 대하여 불만을 가질 확률이 3.2%p 또는 10.1% 줄어든다. 이는 제3장에서 보았듯이 배우자의 직장에서의 주40시간 근무제를 실시한 결과, 배우자의 월평균 임금이 12.9만~22.6만 원 또는 5.4~9.5% 증가하는 것이 그 원인이라 본다.

또한 이 장의 연구에서는 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행은 응답자 본인이 여가활동에 대하여 불만을 가질 확률을 1.9%p 또는 8.3% 줄인다는 사실을 발견하였다. 이러한 현상은 남성 응답자보다는 여성 응답자 사이에서 두드러지게 나타난다. 남성 배우자의 직장에서의 주40시간 근무제를 시행하면, 여성 응답자가 여가활동과 관련하여 불만이 있을 확률이 2.4~3.0%p 또는 10.8~13.5% 감소한다. 제3장에서 살펴보았듯 남성 배우자의 직장에서의 주40시간 근무제를 실시하면 남성 배우자의 주당 총근로시간이 1.0~1.8시간 줄어들며, 선행연구(Kawaguchi, Lee, and Hamermesh, 2013)에 따르면 이 경우 남성 배우자가 가사나 돌봄 등을 위하여 쓰는 시간이 주당 0.7~1.3시간 늘어나는 점이 하나의 이유가 될 수 있다고 판단한다. 가사나 돌봄 등과 관련하여 부부의 시간 사이에 대체 가능성이 있는 경우, 남성 배우자가 더 오랜 시간 가사나 돌봄 노동을 하면 그 대신 여성 응답자가 여가활동을 즐기는 시간이 늘어나 불만이 줄어들 수 있다는 뜻이다. 남성 배우자의 직장에서의 주40시간 근무제를 시행하면, 남성 배우자가 토요일의 근로

시간을 줄이는 반면 토요일에 여가활동을 위해 쓰는 시간을 늘리는 점 (Kawaguchi, Lee, and Hamermesh, 2013)도 또 다른 이유가 될 수 있다. 부부가 여가활동에 사용하는 시간 사이에 보완성이 있으면, 여성 응답자가 토요일에 여가활동을 더 오래 남성 배우자와 함께 즐길 수 있어 불만이 없어질 수도 있는 까닭이다. 자료가 부족하기 때문에, 어느 설명이 더 타당한지에 대한 실증 분석은 후속 연구에 맡긴다.

그 외에 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 응답자 본인이 자신의 생활과 관련하여 전반적으로 불만을 가지고 있을 확률이나 주거환경, 가족관계, 친인척 관계, 사회적 친분 관계 각각에 대하여 불만이 있을 확률에 영향을 줄 여지는 별로 없다고 본다. 애초에 해당 확률들은 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 실시하기 이전에도 그다지 높지 않은 까닭이다.

앞에서 언급하였듯이 우리나라는 국민들의 행복도가 비교적 높지 않은 축에 속하는 나라이다(Helliwell et al., 2024). 그리고 이 보고서에서 사용하는 한국노동패널조사에 의하면, 응답자들이 자신의 생활과 관련하여 주로 불만을 가지고 있는 사항은 가족 수입과 여가활동이다. 이 장의 분석 결과는 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 실시하면, 이와 같은 응답자 자신의 주된 불만 사항을 해소하는 일에 도움이 된다는 사실을 보여준다. 박철성(2014)은 주40시간 근무제가 근로자 자신의 생활 만족도를 향상시키리라는 기대를 어느 정도는 충족한다는 점을 발견하였다. 결국 이 장의 연구 결과는 주40시간 근무제가 제도의 직접적인 적용 대상인 근로자 자신을 넘어 국민의 행복과 관련하여 광범위하게 긍정적인 영향을 준다는 사실을 시사한다.

제 5 장

배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 취업과 근로시간에 미치는 영향

제1절 들어가는 말

이 장에서는 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시가 응답자 본인의 취업과 근로시간에 미치는 영향에 대해서 살펴본다. 제1장에서 언급하였듯 2022년 우리나라의 합계출산율은 0.78명이며, 이는 OECD 38개 회원국 중에서 가장 낮은 출산율이다(OECD, 2024). 통계청(2023. 12. 14.)에 따르면 이와 같은 초저출산으로 인하여 15~64세에 해당하는 생산연령인구는 2022년 3,674만 명에서 향후 10년간 332만 명 줄어들 것으로 예상된다. 이와 같은 유례없는 초저출산으로 인한 인구 위기를 극복하기 위하여, 우리나라 정부는 여성 인력을 적극적으로 활용하는 방안을 고민하고 있다(뉴스핌, 2024. 4. 29.). 이와 관련하여 국제통화기금에서는 우리나라에서 여성 고용을 증진하기 위해서는 남성도 가사 및 돌봄 등에 기여할 수 있도록 해야 한다고 주장한다. 여성이 남성에 비하여 5배나 많은 무급 가사 및 돌봄 노동에 종사하고 있다는 사실이 여성 고용 증진에 걸림돌로 작용하고 있는 까닭이다(Asao, Xu, and Xu, 2024. 5. 21.).

주40시간 근무제로 인한 배우자의 근로시간의 변화가 응답자 본인의 취업이나 근로시간에 주는 영향을 사전적으로 예상하기는 어렵다. 만일 부부

가 가사나 돌봄 등에 쓰는 시간 사이에 대체 가능성이 있는 경우, 주40시간 근무제 덕분에 배우자의 근로시간이 줄어들면 가사나 돌봄 노동의 부담을 덜 응답자 본인이 취업을 하려고 하거나 근로시간을 늘릴 수 있다. 부부의 여가 시간 사이에 보완성이 있는 경우에는, 이와는 반대로 배우자의 근로시간이 감소한 결과 오히려 응답자 본인이 취업을 하려고 하지 않거나 근로시간을 줄일 수도 있다. 배우자와 여가활동을 함께 즐기기 위해서이다(Goux, Maurin, and Petrongolo, 2014). 마지막으로 주40시간 근무제로 인하여 배우자가 근로시간을 줄이는 대신 가사나 돌봄 노동에 더 많은 시간을 쓰기는 하지만, 응답자 본인의 취업을 촉진하거나 근로시간을 늘리기에 충분치 않을 수도 있다. 이러한 상황에서는 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시가 응답자 본인의 취업과 근로시간에 영향을 주지 않는다. 결국 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시가 응답자 본인의 취업 및 근로시간에 미치는 영향은 실증 분석을 통해서만 파악할 수 있는 셈이다.

이에 이 장의 연구에서는 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시가 응답자 본인의 취업과 근로시간에 주는 영향에 대한 실증 분석을 수행한다. 제3장에서 보았듯이 주40시간 근무제로 인하여 주당 총근로시간이 줄어드는 배우자는 남성 배우자인 만큼, 이 장의 연구에서는 남성 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 여성 응답자 본인의 취업 및 근로시간에 미치는 영향에 특별한 관심을 두고자 한다. 인구 위기 극복을 위해서는 여성 고용을 증진할 필요가 있다는 점을 고려해서도, 여성 응답자의 취업과 근로시간에 관심을 둘 필요가 있다.

이 장은 다음과 같이 구성되어 있다. 제2절에서는 이 장의 연구와 연관이 있는 선행연구에 대하여 검토하며, 제3절에서는 이 장의 연구에서 사용하는 분석 자료와 분석 방법에 관한 설명을 한다. 제4절에서는 분석 결과를 제시한다. 제5절에서는 이 장의 연구에 대한 결론을 내린다.

제2절 선행연구 검토

프랑스(France)를 연구 대상으로 하고 있기는 하지만, 이 장의 연구와 상당히 밀접한 관련이 있는 연구로 Goux, Maurin, and Petrongolo(2014)의 연구를 들 수 있다. 프랑스에서는 1998년 주당 법정근로시간을 39시간에서 35시간으로 4시간 줄였다. 이 저자들은 이러한 법정근로시간 단축이 적용되는 배우자들의 주당 근로시간은 2시간 줄어들었다는 사실을 발견하였다. 그리고 여성 배우자의 주당 근로시간이 이렇게 2시간 감소하면, 남성의 주당 근로시간이 0.5시간 줄어든다는 점을 발견하였다. 이는 남성의 여가와 여성 배우자의 여가 사이에 보완성이 있다는 사실을 의미한다. 이때 남성은 자신의 통상적인(usual) 근로시간이 아니라 통상적이지 않은(nonusual) 근로시간을 줄인다. 통상적인 근로시간은 남성 자신이 조정하기 어렵지만, 통상적이지 않은 근로시간은 남성이 좀 더 자율적으로 결정할 수 있는 까닭이다. 남성 배우자의 주당 근로시간도 법정근로시간 단축의 결과 2시간 줄어들지만, 여성은 이에 반응하지 않는다. 이 연구는 우리나라와는 사회경제적 여건이 많이 다른 프랑스를 대상으로 하는 연구인 까닭에, 주40시간 근무제의 영향을 파악하기 위해서는 우리나라를 대상으로 하는 별도의 연구가 필요하다. 다만 이 연구의 방법론이 워낙 뛰어나, 이 장의 연구에 많은 시사점을 준다.

이 장의 연구와 연관이 있는 또 다른 연구로는 김형락·이정민(2012)의 연구를 들 수 있다. 이 저자들은 주40시간 근무제를 실시한 결과 신규 고용이 2.3%p 줄어들었다는 점을 발견하였다. 하지만 이 연구는 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 응답자 본인의 취업과 근로시간에 미치는 영향과 같은 배우자 교차 영향을 살펴본 연구는 아니다.

그 외에 부부의 노동공급 사이의 상호 관계에 대하여 살펴본 연구들이 있다. 예를 들어, 박진희(2009)는 남편의 미취업 상태가 기혼여성의 취업 상태에 부정적인 영향을 준다는 발견을 하였다. 이 저자는 이를 우리나라 노동시장에서는 남편의 미취업을 기혼여성이 노동시장이 어렵다는 신호로 받아들

이는 실망 실업 효과(discouraged worker effect)가 존재한다는 사실을 의미한다고 해석하였다. 성지미(2006)는 남편의 여가시간은 여성의 노동시간에 음의 영향을 준다는 점을 발견하였다. 이 저자는 이를 이유로 부부의 여가 시간 사이에 보완성이 있다고 보았다. 하지만 이 연구들은 이 보고서에서 초점을 맞추는 주40시간 근무제를 다루지는 않았다.

제3절 분석 자료 및 분석 방법

이 장의 연구에서 사용하는 종속변수는 응답자 본인의 취업 여부를 나타내는 모조 변수 및 응답자 본인의 주당 총근로시간, 주당 정규근로시간, 주당 정규근로일수, 주당 초과근로시간, 주당 초과근로일수이다. 이 중 응답자 본인의 취업 여부를 보여주는 모조 변수와 주당 총근로시간은 모든 응답자들을 대상으로 만든다. 응답자 본인의 주당 정규근로시간, 주당 정규근로일수, 주당 초과근로시간, 주당 초과근로일수는 정규근로시간이 있는 임금근로자인 응답자들만을 대상으로 생성한다.

응답자 본인의 취업 여부를 보여주는 모조 변수는 응답자가 취업을 한 상태면 1, 취업을 하지 않은 상황이면 0의 값을 가진다. 응답자 본인은 미취업자, 비임금근로자, 임금근로자로 나눌 수 있다. 앞서 제3장 제3절에서 설명하였듯이, 한국노동패널조사의 임금근로자에는 정규근로시간이 없는 임금근로자와 정규근로시간이 있는 임금근로자가 있다. 미취업자의 경우 응답자 본인의 주당 총근로시간은 0시간이다. 비임금근로자인 응답자의 주당 총근로시간은 응답자가 제공한 주당 평균 근무시간을, 정규근로시간이 없는 임금근로자인 응답자의 주당 총근로시간은 응답자가 제공한 주당 평균 근로시간을 그대로 사용한다. 정규근로시간이 있는 임금근로자인 응답자를 대상으로 해서는, 응답자의 주당 총근로시간을 주당 정규근로시간과 주당 초과근로시간을 합하여 산출한다. 응답자가 초과근로시간을 월평균으로 응답한 경우에는, 월평균 초과근로시간을 $4.3(=30/7)$ 으로 나누어서 주당 초과근로시간을 계산한다.

주당 정규근로시간과 주당 정규근로일수는 정규근로시간이 있는 임금근로자인 응답자가 제공한 정보를 그대로 활용한다. 정규근로시간이 있는 임금근로자가 초과근로를 하지 않는다고 응답한 경우, 주당 초과근로시간과 주당 초과근로일수는 0의 값을 갖는다. 정규근로시간이 있는 임금근로자가 초과근로를 한다고 응답한 때에는, 주당 초과근로시간과 주당 초과근로일수는 응답자가 제공한 정보를 그대로 사용한다. 다만 응답자가 초과근로시간과 초과근로일수를 월평균으로 응답하였으면, 주당 초과근로시간과 주당 초과근로일수는 월평균 초과근로시간과 월평균 초과근로일수를 각각 4.3으로 나누어 산출한다.

이 장의 연구는 프랑스에서 배우자의 직장에서의 법정근로시간 단축이 본인의 노동공급에 미치는 영향에 대하여 분석한 Goux, Maurin, and Petrongolo(2014)의 연구가 활용한 방법론을 우리나라의 주40시간 근무제에 맞게 변용하여 사용한다. 다만 제3장에서 보았듯이, 우리나라에서는 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 배우자의 근로시간뿐 아니라 임금에도 영향을 준다. 이러한 이유로 제2장 제2절에서 언급하였듯이 Goux, Maurin, and Petrongolo(2014)와는 달리 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 실시하는지를 나타내는 모조 변수를 배우자의 주당 총근로시간의 도구 변수로 활용하는 방법론은 취하지 않는다.

구체적으로 응답자 본인의 취업 여부를 나타내는 모조 변수를 종속변수로 활용할 시에는 응답자 모두와 남성 응답자, 여성 응답자를 분석 표본으로 삼아 제2장 제2절에서 설명한 회귀 방정식 (1)과 (2)를 추정한다. 또한 회귀 방정식 (1)의 경우 배우자의 이직 등으로 인해 독립변수가 내생적으로 변할 수도 있으므로, 강건성 확인을 위하여 전체 응답자 중 배우자가 이직하지 않은 응답자만을 분석 표본에 넣어 회귀 방정식 (1)을 추정한다.

응답자 본인의 주당 총근로시간을 종속변수로 사용하는 경우에는 우선 전체 응답자와 남성 응답자, 여성 응답자를 대상으로 회귀 방정식 (1)과 (2)를 추정한다. 표본에 전체 응답자 중에서 배우자가 이직하지 않은 응답자만을 포함하여 회귀 방정식 (1)을 추정하는 강건성 확인도 수행한다. 이어 전체 응답자, 남성 응답자, 여성 응답자 중에서 취업자만을 대상으로 하여 회귀 방정식 (1)과 (2)를 추정한다. 마지막으로 전체 응답자, 남성 응답자, 여성

응답자 각각을 임금근로자인 응답자와 임금근로자가 아닌 응답자로 나눈다. 그리고 임금근로자인 응답자를 대상으로 하여 회귀 방정식 (3)을 추정하여 강건성을 확인한다. 제2장 제2절에서 설명하였듯 응답자 본인 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시와 상관 관계가 있을 수 있는 까닭에, 이와 같은 방식으로 강건성을 확인할 필요가 있다. 종속변수가 응답자 본인의 주당 정규근로시간, 주당 정규근로일수, 주당 초과근로시간, 주당 초과근로일수이면 전체 응답자, 남성 응답자, 여성 응답자 각각을 대상으로 하여 회귀 방정식 (3)을 추정한다.

이 장의 연구에서 사용하는 종속변수 중 취업 여부를 보여주는 모조 변수와 주당 총근로시간 모두에 대하여 결측치를 갖고 있는 응답자들은 모두 분석 표본에서 제외한다.¹⁸⁾ 회귀 방정식 (1), (2), (3)이 모두 고정 효과 모형

〈표 5-1〉 요약 통계량

	전체	남성	여성
종속변수 : 본인의 취업과 근로시간			
취업	0.631 (0.483)	0.842 (0.364)	0.483 (0.500)
주당 총근로시간(시간)	28.674 (24.503)	40.241 (21.199)	20.657 (23.410)
주당 정규근로시간(시간)	43.262 (10.446)	44.961 (10.340)	41.399 (10.242)
주당 정규근로일수(일)	5.309 (0.684)	5.305 (0.682)	5.314 (0.686)
주당 초과근로시간(시간)	2.117 (4.801)	2.831 (5.502)	1.336 (3.738)
주당 초과근로일수(일)	0.810 (1.623)	1.044 (1.793)	0.555 (1.368)
독립변수 : 배우자 직장에서의 주40시간 근무제			
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	0.591 (0.492)	0.594 (0.491)	0.590 (0.492)
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)	0.480 (0.500)	0.457 (0.498)	0.493 (0.500)

18) 종속변수 중 주당 정규근로시간, 주당 정규근로일수, 주당 초과근로시간, 주당 초과근로일수는 정규근로시간이 있는 임금근로자인 응답자만을 대상으로 하여 생성하므로 이 장의 분석 표본을 구성할 때 고려하지 않는다.

〈표 5-1〉의 계속

	전체	남성	여성
통제변수 : 본인의 인적 특성			
본인 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	0.632 (0.482)	0.634 (0.482)	0.631 (0.483)
연령(세)	46.676 (10.766)	50.277 (10.409)	44.175 (10.291)
고등학교 졸업 이하	0.542 (0.498)	0.509 (0.500)	0.564 (0.496)
2년제 대학 졸업 또는 4년제 대학 수학	0.158 (0.365)	0.131 (0.338)	0.176 (0.381)
4년제 대학 졸업	0.250 (0.433)	0.284 (0.451)	0.226 (0.418)
석사 졸업 이상	0.051 (0.220)	0.075 (0.264)	0.034 (0.182)
가구 비근로소득(만 원)	25.013 (289.798)	24.739 (318.652)	25.203 (267.955)
통제변수 : 배우자의 인적 특성			
연령(세)	47.042 (10.373)	47.064 (9.901)	47.027 (10.688)
고등학교 졸업 이하	0.538 (0.499)	0.638 (0.481)	0.468 (0.499)
2년제 대학 졸업 또는 4년제 대학 수학	0.143 (0.350)	0.149 (0.356)	0.138 (0.345)
4년제 대학 졸업	0.262 (0.440)	0.182 (0.386)	0.317 (0.465)
석사 졸업 이상	0.058 (0.234)	0.031 (0.174)	0.076 (0.266)
통제변수 : 거주지역의 특성			
실업률(%)	3.638 (0.791)	3.656 (0.783)	3.625 (0.796)
1인당 지역내총생산(천 원)	31643.53 (12125.78)	32661.67 (12383.31)	30936.80 (11892.86)

주 : 괄호 안은 표준편차(standard deviation). 주당 정규근로시간 · 주당 정규근로일수 · 주당 초과근로시간 · 주당 초과근로일수의 평균과 표준편차는 정규근로시간이 있는 임금근로자만, 본인의 직장에서 주40시간 근무제를 시행하는지 여부를 나타내는 모조변수(dummy variable)의 평균과 표준편차는 (정규근로시간 유무와 상관없이) 임금근로자만 표본에 포함하여 추정.

자료 : 한국노동패널조사 4~25차.

이라는 점을 고려하여, 단독 관측치들도 모두 분석 표본에서 배제한다. 이러한 결과 이 장의 분석 표본은 4,996명의 응답자들과 46,044개의 관측치들을 포함한다.¹⁹⁾

요약 통계량은 <표 5-1>에서 볼 수 있다. 이 표에서 응답자 본인이 취업을 할 확률과 주당 총근로시간의 평균을 보면, 우리나라에서는 여성의 고용이 부진하다는 점을 알 수 있다. 응답자 본인이 취업을 할 확률은 전체 응답자 중에서는 63.1%, 남성 응답자 중에서는 84.2%이지만 여성 응답자 중에서는 48.3%에 불과하다. 응답자 본인의 주당 총근로시간의 평균은 전체 응답자 사이에서는 28.7시간, 남성 응답자 중에서는 40.2시간이다. 하지만 여성 응답자 사이에서는 20.7시간으로 남성 응답자에 비하여 상당히 짧다. 이 장의 분석 표본에서 남성 응답자의 비중은 41.0%이다. <표 5-1>과 이 장의 나머지 표에서 “배우자 직장 주40시간 근무제(현재연도 기준)” 변수는 회귀 방정식 (1)의 독립변수 $40h_{s(i)t}$ 를 의미하며, “배우자 직장 주40시간 근무제(2001년 기준)” 변수는 회귀 방정식 (2)의 독립변수 $40h_{s(i)t}^{2001}$ 를 뜻한다. “본인 직장 주40시간 근무제(현재연도 기준)” 변수는 회귀 방정식 (3)의 통제 변수 $40h_{irt}$ 에 해당한다.

제4절 분석 결과

<표 5-2>는 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 응답자 본인의 취업에 주는 영향에 대한 추정 결과를 보여준다. 이를 보면 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시가 응답자 본인의 취업에 영향을 준다는 명확한 증거를 찾기 어렵다는 점을 알 수 있다. 모든 응답자를 대상으로 하여 추정한 “배우자 직장 주40시간 근무제(현재연도 기준)”의 계수에 따르면, 배우자의

19) 각주 13과 17에 있는 설명과 유사하게, 개별 종속변수를 사용할 때마다 단독 관측치가 추가로 발생하며 이들 모두가 분석 표본에서 탈락한다. 이러한 이유로 각 추정에서 사용하는 관측치 수는 조금씩 더 줄어든다.

직장에서 주40시간 근무제를 시행하면 응답자 본인이 취업을 할 확률이 0.2%p 증가하지만 그 크기가 매우 작으며 통계적으로 유의하지 않다. 배우자가 이직하지 않은 응답자만을 대상으로 추정하여 얻은 “배우자 직장 주40시간 근무제(현재연도 기준)”의 계수와 전체 응답자를 대상으로 분석하여 구한 “배우자 직장 주40시간 근무제(2001년 기준)”의 계수 또한 그 크기가

〈표 5-2〉 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 취업에 주는 영향

	본인의 취업		
A. 전체	모든 응답자	비이직 배우자	모든 응답자
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	0.002 (0.009)	-0.002 (0.010)	
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)			-0.003 (0.014)
관측치 수	44,213	35,481	28,211
B. 남성			
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.019 [^] (0.012)		
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)			0.009 (0.031)
관측치 수	16,430		8,884
C. 여성			
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	0.013 (0.013)		
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)			-0.015 (0.015)
관측치 수	27,783		19,327

주 : *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1, ^ 단측검정(one-sided test)에서 p<0.1. 괄호 안은 표준오차(standard error).

자료 : 한국노동패널조사 4~25차.

매우 작으며 역시 통계적으로 유의하지 않다. 남성 응답자를 대상으로 하여 구한 “배우자 직장 주40시간 근무제(현재연도 기준)”의 점 추정치는 -0.019로 음의 값을 가지며 단측검정하에서는 10% 유의수준하에 통계적으로 유의하다. 하지만 “배우자 직장 주40시간 근무제(2001년 기준)”의 계수의 점 추정치는 0.009로 오히려 반대로 양의 값을 가지며 통계적으로 유의하지 않아, 강건한 추정 결과는 찾을 수 없다. 이 장에서 특히 관심을 두고 있는 여성 응답자 사이에서도 마찬가지로, 남성 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시가 여성 응답자의 취업으로 이어진다는 증거는 찾을 수 없다. 여성 응답자를 대상으로 얻은 “배우자 직장 주40시간 근무제(현재연도 기준)”의 계수에 의하면, 남성 배우자의 직장에서의 주40시간 근무제를 시행하면 여성 응답자가 취업을 할 확률이 1.3%p 오르지만 통계적으로 유의하지 않다. “배우자 직장 주40시간 근무제(2001년 기준)”의 계수의 점 추정치는 -0.015이며, 역시 통계적으로 유의하지 않다.

〈표 5-3〉은 전체 응답자를 분석 표본으로 삼아 얻은, 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시가 응답자 본인의 주당 총근로시간에 주는 영향에 관한 추정 결과를 보여준다. 이 분석 결과에 따르면, 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 응답자 본인의 주당 총근로시간에 영향을 미친다는 명확한 증거를 찾을 수 없다. 모든 응답자를 대상으로 추정하여 얻은 “배우자 직장 주40시간 근무제(현재연도 기준)”의 계수에 따르면, 배우자의 직장에서의 주40시간 근무제를 실시하면 응답자 본인의 주당 총근로시간이 0.027시간 증가하지만 그 크기가 매우 작다. 통계적으로 유의하지도 않다. 강건성 확인을 위한 추정을 하여 얻은 결과나 취업자, 임금근로자 등을 분석 대상으로 하여 구한 결과에서도 통계적으로 유의한 결과는 찾아볼 수 없다.

〈표 5-4〉는 여성 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 남성 응답자의 주당 총근로시간에 미치는 영향에 대한 추정 결과를, 〈표 5-5〉는 남성 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시가 여성 응답자의 주당 총근로시간에 주는 영향에 관한 분석 결과를 보여준다. 역시 남성 응답자뿐 아니라 이 장에서 특히 관심을 기울이는 여성 응답자 사이에서도 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 응답자 본인의 주당 총근로시간에 영향을 미친다는 분명한 증거는 찾을 수는 없다. 〈표 5-4〉에 있는 분석 결과에 의하면,

〈표 5-3〉 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 총근로시간에 미치는 영향(전체)

(단위 : 시간)

	본인의 주당 총근로시간		
A. 전체	모든 응답자	비이직 배우자	모든 응답자
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	0.027 (0.396)	-0.155 (0.471)	
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)			-0.581 (0.726)
관측치 수	44,164	35,443	28,177
B. 취업자			
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.047 (0.346)		
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)			-0.671 (0.563)
관측치 수	26,662		16,007
C. 임금근로자 여부	임금근로자	임금근로자 제외	
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.061 (0.406)	-0.317 (0.455)	
본인 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.781* (0.443)		
관측치 수	19,688	22,326	

주 : *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$, ^ 단측검정(one-sided test)에서 $p < 0.1$. 괄호 안은 표준오차(standard error).

자료 : 한국노동패널조사 4~25차.

모든 남성 응답자를 대상으로 하여 얻은 “배우자 직장 주40시간 근무제(현재연도 기준)”의 계수의 점 추정치는 -1.047로 그 크기가 비교적 크며, 단측 검정하에서는 10% 유의수준하에서 통계적으로 유의하다. 하지만 남성 응답자 중 임금근로자인 응답자만을 분석 표본으로 삼아 추정한 결과에 의하면, “배우자 직장 주40시간 근무제(현재연도 기준)”의 계수는 -0.019로 그 크기

가 작은 편이며 통계적으로 유의하지 않다. 반면 “본인 직장 주40시간 근무제(현재연도 기준)”의 계수는 -0.947로, 그 크기가 꽤 크고 단측검정하에서는 10% 유의수준하에 통계적으로 유의하다. 이를 살펴보면, 모든 남성 응답자를 분석 표본에 넣어 구한 “배우자 직장 주40시간 근무제(현재연도 기준)”의 점 추정치 -1.047은 여성 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시와 남

〈표 5-4〉 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 총근로시간에 미치는 영향(남성)
(단위 : 시간)

	본인의 주당 총근로시간	
A. 전체		
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-1.047^ (0.653)	
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)		-1.081 (1.627)
관측치 수	16,399	8,865
B. 취업자		
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.309 (0.502)	
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)		-1.568* (0.891)
관측치 수	13,825	7,113
C. 임금근로자 여부	임금근로자	임금근로자 제외
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.019 (0.557)	-1.043 (1.148)
본인 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.947^ (0.673)	
관측치 수	9,745	5,595

주 : *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1, ^ 단측검정(one-sided test)에서 p<0.1. 괄호 안은 표준오차(standard error).

자료 : 한국노동패널조사 4~25차.

성 응답자 본인의 직장에서의 주40시간 근무제 시행 사이에 상관 관계가 있어서 생기는 누락 변수 편의(omitted variable bias)가 있는 추정치로 판단한다. <표 5-5>가 보여주는 모든 여성 응답자를 분석 대상으로 하여 얻은 “배우자 직장 주40시간 근무제(현재연도 기준)”의 계수에 따르면, 남성 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 시행하면 여성 응답자 본인의 주당 총근로

<표 5-5> 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 총근로시간에 미치는 영향(여성)
(단위: 시간)

	본인의 주당 총근로시간	
A. 전체		
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	0.458 (0.580)	
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)		-0.577 (0.769)
관측치 수	27,765	19,312
B. 취업자		
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	0.047 (0.485)	
배우자 직장 주40시간 근무제 (2001년 기준)		0.062 (0.726)
관측치 수	12,837	8,894
C. 임금근로자 여부	임금근로자	임금근로자 제외
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.370 (0.476)	-0.012 (0.465)
본인 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.161 (0.502)	
관측치 수	9,943	16,731

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1, ^ 단측검정(one-sided test)에서 p<0.1. 괄호 안은 표준오차(standard error).

자료: 한국노동패널조사 4~25차.

시간이 0.458시간 늘어나지만 통계적으로 유의하지 않다. 다른 분석 결과에서도 통계적으로 유의한 추정치는 찾을 수 없다.

배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시가 응답자 본인, 특히 여성 응답자 본인의 취업이나 주당 총근로시간에 영향을 준다는 증거를 찾기 어렵다는 점은 앞에서 본 제3장의 분석 결과와 관련이 있다고 판단한다. 제3장에서의 분석 결과에 의하면, 남성 배우자의 직장에서의 주40시간 근무제를 시행하면 남성 배우자의 주당 총근로시간은 1.0~1.8시간 감소한다. 선행연구(Kawaguchi, Lee, and Hamermesh, 2013)의 분석 결과에 의하면, 이 경우 남성 배우자가 가사나 돌봄 등을 위하여 사용하는 시간이 주당 0.7~1.3시간 증가한다. 하지만 남성 배우자의 가사나 돌봄 노동에 대한 기여가 이 정도 늘어난다고 하여, 여성이 취업을 하거나 근로시간을 늘리기는 쉽지 않은 까닭에 앞에서 본 추정 결과를 얻는다고 판단한다. 여성 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 남성 응답자의 취업이나 근로시간에 영향을 미친다는 증거를 찾을 수 없는 것은 놀라운 일이 아니라 본다. 제3장에서 살펴본 결과에 의하면, 애초에 여성 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시가 여성 배우자의 근로시간에 영향을 준다는 명확한 증거가 없는 까닭이다.

〈표 5-6〉은 정규근로시간이 있는 임금근로자 사이에서, 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시가 정규근로시간과 정규근로일수에 미치는 영향에 대한 추정 결과를 보여준다. 이를 보면 응답자 본인 직장에서의 주40시간 근무제 시행은 응답자 본인의 주당 정규근로시간 또는 주당 정규근로일수와 관련이 있다. 하지만 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 응답자 본인의 주당 정규근로시간이나 주당 정규근로일수에 영향을 준다는 명백한 증거는 찾아보기 어렵다. 응답자 본인의 주당 정규근로시간에 초점을 맞추면 “배우자 직장 주40시간 근무제(현재연도 기준)”의 계수는 전체 응답자 사이에서는 -0.423, 남성 응답자 사이에서는 -0.406으로 통계적으로 유의하지 않다. 여성 응답자 사이에서는 -0.740이며, 단측검정하에서만 10% 유의수준하에서 통계적으로 유의할 뿐 양측검정하에서는 통계적으로 유의하지 않다. 응답자 본인의 주당 정규근로일수에 초점을 맞추면 “배우자 직장 주40시간 근무제(현재연도 기준)”의 계수는 전체 응답자 사이에서는 -0.003, 남성 응답자 사이에서는 -0.012, 여성 응답자 사이에서는 -0.009로 모두 그 크

〈표 5-6〉 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 정규근로시간과 정규근로일수에 주는 영향(정규근로시간이 있는 임금근로자)

(단위 : 시간, 일)

	전체	남성	여성
	본인의 주당 정규근로시간		
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.423 (0.353)	-0.406 (0.461)	-0.740^ (0.452)
본인 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-1.498*** (0.370)	-1.799*** (0.528)	-0.753^ (0.480)
관측치 수	17,056	8,440	8,616
	본인의 주당 정규근로일수		
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.003 (0.027)	-0.012 (0.038)	-0.009 (0.031)
본인 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.107*** (0.027)	-0.129*** (0.038)	-0.082** (0.037)
관측치 수	17,058	8,440	8,618

주 : *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1, ^ 단측검정(one-sided test)에서 p<0.1. 괄호 안은 표준오차(standard error).

자료 : 한국노동패널조사 4~25차.

기가 매우 작으며 통계적으로 유의하지 않다. 주당 정규근로시간이나 주당 정규근로일수는 주로 응답자 본인 직장에서의 주40시간 근무제 실시 의무화나 단체협약 또는 취업규칙 등에 의해 결정되리라는 점을 고려하면, 이와 같은 추정 결과를 얻는 것은 놀랍지 않다. 이와 유사하게 Goux, Maurin, and Petrongolo(2014)의 연구에 의하면 프랑스에서 법정근로시간 단축으로 인하여 여성 배우자가 자신의 주당 근로시간을 2시간 줄일 때, 남성의 통상적인 근로시간은 변화하지 않는다.

초과근로시간이나 초과근로일수는 정규근로시간이나 정규근로일수에 비하여 응답자 본인이 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시에 맞추어 조절하기 비교적 쉬울 수 있다. Goux, Maurin, and Petrongolo(2014)도 프랑스에서 여성 배우자의 주당 근로시간이 2시간 줄어들 때, 남성 자신이 조정

하기 쉬운 통상적이지 않은 근로시간이 변한다는 점을 보이고 있다. 하지만 <표 5-7>이 보여주는 분석 결과에 의하면, 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시가 응답자 본인의 주당 초과근로시간이나 주당 초과근로일수에 영향을 준다는 증거는 찾을 수 없다. 응답자 본인의 주당 초과근로시간에 관한 추정 결과에 따르면 “배우자 직장 주40시간 근무제(현재연도 기준)”의 계수는 전체 응답자 중에서는 -0.051, 남성 응답자 중에서는 -0.036, 여성 응답자 중에서는 -0.138이다, 모두 그 크기가 비교적 작으며 통계적으로 유의하지 않다. 응답자 본인의 주당 초과근로일수에 대한 분석 결과에 의하면 “배우자 직장 주40시간 근무제(현재연도 기준)”의 계수는 전체 응답자 사이에서는 0.028, 남성 응답자 사이에서는 0.026, 여성 응답자 사이에서는 0.024이다. 역시 그 크기가 작고 통계적으로 유의하지 않다.

<표 5-7> 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 초과근로시간과 초과근로일수에 주는 영향(정규근로시간이 있는 임금근로자)

(단위 : 시간, 일)

	전체	남성	여성
	본인의 주당 초과근로시간		
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	-0.051 (0.157)	-0.036 (0.213)	-0.138 (0.204)
본인 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	0.207 (0.179)	0.052 (0.338)	0.430*** (0.160)
관측치 수	17,045	8,433	8,612
	본인의 주당 초과근로일수		
배우자 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	0.028 (0.052)	0.026 (0.074)	0.024 (0.068)
본인 직장 주40시간 근무제 (현재연도 기준)	0.065 (0.062)	-0.015 (0.106)	0.155*** (0.057)
관측치 수	17,006	8,409	8,597

주 : *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1, ^ 단측검정(one-sided test)에서 p<0.1. 괄호 안은 표준오차(standard error).

자료 : 한국노동패널조사 4~25차.

제5절 나가는 말

이 장에서는 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 응답자 본인의 취업과 근로시간에 미치는 영향에 대하여 살펴보았다. 이 장의 분석 결과에 의하면 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시가 응답자 본인의 취업이나 근로시간에 영향을 준다는 명확한 증거는 찾을 수 없다. 이 장의 연구에서 특별히 관심을 두는 여성 응답자 사이에서도 유사한 추정 결과를 얻는다. 이 보고서의 가장 주된 모형을 전체 응답자를 대상으로 추정하여 얻은 결과에 따르면, 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 시행하면 응답자 본인이 취업을 할 확률은 0.2%p 올라가고 주당 총근로시간은 0.027시간 늘어난다. 하지만 이 점 추정치들은 모두 그 크기가 매우 작고 통계적으로 유의하지 않다. 남성 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 실시하면 여성 응답자 본인이 취업을 할 확률은 1.3%p, 주당 총근로시간은 0.458시간 증가하지만 이 역시 통계적으로 유의하지 않다. 제3장의 추정 결과에 의하면 남성 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 실시하면 남성 배우자의 주당 총근로시간이 1.0~1.8시간 줄어들며, 이 경우 남성 배우자가 가사나 돌봄 노동을 위하여 사용하는 시간이 주당 0.7~1.3시간 늘어난다(Kawaguchi, Lee, and Hamermesh, 2013). 하지만 남성 배우자의 가사나 돌봄 등에 대한 기여가 이 정도 증가한다 하더라도, 여성 응답자의 고용을 촉진하기에는 충분하지 않은 까닭에 이와 같은 추정 결과를 얻는다고 본다.

배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 응답자 본인의 정규근로시간이나 정규근로일수에 영향을 준다는 증거는 발견할 수 없다. 이는 프랑스에서 법정근로시간 단축으로 인해, 여성 배우자의 주당 근로시간이 2시간 줄더라도 남성의 통상적인 근로시간이 변하지는 않는 사실(Goux, Maurin, and Petrongolo, 2014)과 유사하다. 응답자 본인이 정규근로시간, 정규근로일수나 통상적인 근로시간을 조정하기는 쉽지 않을 수 있다. 이러한 점을 고려하면, 이와 같은 분석 결과는 놀랍지는 않다. 하지만 이 장의 추정 결과에 의하면, 우리나라에서는 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 실시하

더라도 응답자 본인이 비교적 조절하기 쉬운 초과근로일수나 초과근로시간이 변하지는 않는다. 이러한 점은 프랑스에서는 법정근로시간 단축으로 인해 여성 배우자의 주당 근로시간이 2시간 줄어들면, 남성이 자신이 조정하기 용이한 통상적이지 않은 근로시간을 줄이는 점(Goux, Maurin, and Petrongolo, 2014)과 차이가 있다.

이와 같은 이 장의 분석 결과를 고려하면, 근로시간제도 개편만으로 여성의 고용을 증진하여 인구 위기에 대응하기는 쉽지 않다고 판단한다. 주40시간 근무제를 통하여 법정근로시간은 44시간에서 40시간으로 4시간 줄었지만, 남성 배우자의 주당 총근로시간은 4시간이 아니라 1.0~1.8시간 감소한다. 이로 인하여 남성 배우자가 가사나 돌봄 등에 사용하는 시간이 주당 0.7~1.3시간 증가할 수는 있다(Kawaguchi, Lee, and Hamermesh, 2013). 그러나 이 정도는 국제통화기금(Asao, Xu, and Xu, 2024. 5. 21.)에서 주장하듯이 여성 인력의 활용을 증진할 수 있는 만큼의 충분한 증가는 아니라고 본다. 여성이 남성보다 5배나 많은 무급 가사나 돌봄 노동을 하는 문제를 해소하여 여성 고용을 증진하기 위해서는, 남성의 육아 휴직을 보다 활성화(Asao, Xu, and Xu, 2024. 5. 21.)하는 등의 다른 정책 수단을 동원하는 것이 근로시간 단축보다는 더 도움이 될 수 있다.

제 6 장

결론 및 정책적 시사점

제1절 결 론

이 보고서에서는 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 응답자 본인의 생활 만족도와 취업, 근로시간에 미치는 영향에 대하여 살펴보았다. 이를 위하여 이 보고서에서는 주40시간 근무제의 단계적 도입을 준실험의 기회로 활용하였다. 자료로는 한국노동패널조사를 사용하였다.

우선 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시가 응답자 본인의 생활 만족도나 취업 및 근로시간에 주는 영향을 분석하기에 앞서, 배우자 자신의 근로시간과 임금에 미치는 영향에 대하여 추정해 보았다. 이 분석 결과에 의하면, 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 시행하면 배우자 자신의 주당 총근로시간은 0.9~1.1시간 줄어든다. 이러한 주당 총근로시간의 감소는 주로 남성 배우자에게서 일어난다. 남성 배우자의 경우, 직장에서 주40시간 근무제를 실시하면 자신의 주당 총근로시간을 1.0~1.8시간 줄인다. 선행연구(Kawaguchi, Lee, and Hamermesh, 2013)의 추정치에 따르면, 이는 남성 배우자가 가사나 돌봄 노동에 사용하는 시간이 주당 0.7~1.3시간 증가한다는 사실을 의미한다. 여성 배우자들 사이에서는 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 주당 총근로시간의 감소로 이어진다는 분명한 증거는 찾을 수 없었다.

또한 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 시행하면 배우자의 월평균 임금이 12.9만~22.6만 원 또는 5.4~9.5% 오른다는 점을 발견하였다. 이와 같은 월평균 임금의 상승은 남성 배우자와 여성 배우자 모두에게서 발견할 수 있었다. 월평균 초과근로수당은 1.3만~1.6만 원 늘었다. 이러한 1.3만~1.6만 원의 배우자 월평균 초과근로수당의 증가나 Park and Park(2019)이 발견한 주40시간 근무제로 인한 약 1.98%의 노동생산성 향상만으로는 12.9만~22.6만 원 또는 5.4~9.5%의 배우자 월평균 임금의 상승을 일부분 설명할 수 있을 뿐, 모두를 설명하기는 어렵다고 본다. 우리나라는 주40시간 근무제를 도입하면서 「근로기준법」에 기존의 임금수준 및 시간당 통상임금이 저하되지 않도록 해야 한다고 규정한 부칙을 두었다. 이 보고서에서는 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 실시한 결과 배우자의 월평균 임금이 오르는 가장 중요한 이유는 이 부칙을 지키기 위한 사용자의 노력이라고 잠정적인 결론을 내린다.

이어서 이 보고서에서는 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 응답자 본인의 생활 만족도에 주는 영향에 관하여 분석해 보았다. 한국노동패널조사에 따르면 우리나라에서 국민들이 자신의 생활과 관련하여 주로 불만을 가지는 지점은 가족 수입과 여가활동이다. 이 보고서의 분석 결과에 의하면, 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시는 이와 같은 우리나라 국민의 주된 불만 사항을 해소하는 일에 도움이 된다.

구체적으로 이 보고서에서는 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 실시하면 응답자 본인이 가족 수입에 대하여 불만을 가질 확률이 3.2%p 또는 10.1% 감소한다는 사실을 발견하였다. 전술한 배우자 월평균 임금의 상승이 이렇게 응답자 본인의 가족 수입에 대한 불만이 줄어드는 이유라 판단한다.

더불어 이 보고서에서는 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 실시하면 응답자 본인이 여가활동과 관련하여 불만이 있을 확률이 1.9%p 또는 8.3% 줄어든다는 점을 발견하였다. 이와 같은 현상은 남성 응답자보다는 여성 응답자 사이에서 주로 일어난다. 남성 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를 시행하면 여성 응답자가 여가활동에 대하여 불만을 가질 확률이 2.4~3.0%p 또는 10.8~13.5% 감소한다. 이러한 현상은 두 가지 이유로 설명할 수 있다고 본다. 하나의 이유는 남성 배우자의 직장에서 주40시간 근무제를

실시하면 전술한 바와 같이 남성 배우자가 가사나 돌봄 등에 쓰는 시간이 주당 0.7~1.3시간 늘어난다는 점이다. 이러한 상황에서는 여성 응답자가 여가활동에 사용하는 시간이 더 많아져, 여가활동에 대한 불만이 줄어들 수 있다. 남성 배우자의 직장에서의 주40시간 근무제를 실시하면, 남성 배우자가 토요일의 근로시간을 줄이고 대신 토요일에 여가활동을 위해 사용하는 시간을 늘리는 점(Kawaguchi, Lee, and Hamermesh, 2013)은 또 다른 이유가 될 수 있다. 이 경우 여성 응답자가 토요일에 남성 배우자와 여가활동을 더 오랜 시간 함께 할 수 있어, 여가활동에 관한 불만이 없어질 수 있다. 자료가 부족한 까닭에, 어느 설명이 더 타당한지에 대한 실증 검증은 후속 연구로 미룬다.

한편 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시가 응답자 본인이 자신의 생활에 대하여 전반적으로 불만이 있을 확률이나 주거환경, 가족관계, 친인척 관계, 사회적 친분 관계 각각의 측면과 관련하여 불만을 가질 확률에 영향을 준다는 증거는 발견하지 못하였다. 애초에 이 확률들은 배우자의 직장에서의 주40시간 근무제를 시행하기 이전에도 그다지 높지 않다는 사실이 이러한 추정 결과를 얻는 원인이라 본다.

마지막으로 이 보고서에서는 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 응답자 본인의 취업과 근로시간에 미치는 영향에 대하여 추정해 보았다. 분석 결과 응답자 본인의 취업과 근로시간이 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행에 영향을 받는다는 명백한 증거는 찾지 못하였다. 이는 이 보고서에서 특히 관심을 가지는 여성 응답자의 취업과 근로시간도 마찬가지이다.

이 보고서의 분석 결과에 따르면, 배우자의 직장에서의 주40시간 근무제를 실시하면 응답자 본인이 취업을 할 확률은 0.2%p 올라가며 주당 총근로시간은 0.027시간 늘어난다. 그러나 이 점 추정치들 모두 그 크기가 매우 작고 통계적으로 유의하지 않다. 여성 응답자들의 경우, 남성 배우자의 직장에서의 주40시간 근무제를 시행하면 취업을 할 확률이 1.3%p 올라가고 주당 총근로시간은 0.458시간 늘어난다. 이 점 추정치들도 모두 통계적으로 유의하지 않다. 남성 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시로 인하여 남성 배우자가 가사나 돌봄 등에 쓰는 시간이 주당 0.7~1.3시간 늘어나지만(Kawaguchi, Lee, and Hamermesh, 2013), 이 정도로는 여성의 고용을 촉진

하기에는 충분치 않다는 점이 그 원인이라 판단한다.

배우자 직장에서의 주40시간 근무제 실시가 응답자 본인의 정규근로시간이나 정규근로일수에 영향을 미친다는 증거는 찾을 수 없었다. 응답자가 자신의 정규근로시간 또는 정규근로일수를 조정하기는 쉽지 않을 수 있다는 점을 고려하면, 놀랍지는 않은 분석 결과라 할 수 있다. 반면 초과근로시간이나 초과근로일수는 응답자가 조절하기 보다 용이할 수 있다. 하지만 배우자 직장에서의 주40시간 근무제 시행이 응답자 본인의 초과근로시간 또는 초과근로일수에 영향을 준다는 증거 또한 발견할 수 없었다.

제2절 정책적 시사점

이 보고서의 분석 결과는 우리나라 국민의 삶의 질을 향상시키고 행복을 증진하기 위해서는 결국 장기적으로 근로시간을 줄이는 정책이 반드시 필요하다는 점을 시사한다. 제1장 제1절에서 보았듯이, 세계 행복 보고서에 의하면 2021~2023년 우리나라의 행복도 점수는 143개국 중 52위에 해당하여 그다지 높은 편이 아니다(Helliwell et al., 2024). 이 보고서의 분석 결과에 의하면 이렇게 우리나라 국민의 행복도가 그렇게 높지 않은 주된 이유는 여가활동과 가족 수입에 대한 불만이라 볼 수 있다. 장시간 근로를 해결하기 위한 근로시간제도는 이렇게 우리나라 국민이 주로 불만을 가지고 있는 문제를 완화할 수 있는 대책이 될 수 있다고 판단한다.

그동안 장시간 근로의 문제를 해결하기 위하여 많은 노력을 기울였음에도 불구하고, 우리나라는 국제적으로 비교하여 보았을 때 여전히 근로시간이 상당히 긴 나라이다. 제1장 제1절에서 언급한 OECD의 자료에 따르면 2023년 우리나라의 연간 근로근로시간은 1,872시간이다. 조사대상 OECD 회원국의 평균인 1,742시간보다 130시간 더 길다. 그리고 이 보고서의 분석 결과²⁰⁾를 보면, 특히 남성 배우자가 장시간 근로를 하고 있으리라는 점을

20) 제3장 제3절에서 본 통계에 따르면, 남성 배우자의 평균 주당 총근로시간은 48.1시간인 반면 여성 배우자의 평균 주당 총근로시간은 42.5시간이어서 남성 배우자의

집작할 수 있다. 이러한 상황에서는 남성 배우자가 가사나 돌봄 등에 기여하여 여성이 충분한 여가활동을 즐기기도 어렵고, 남성 배우자가 여성과 여가활동을 함께 하기도 어렵다. 장기적으로 근로시간을 줄이면 남성 배우자가 가사나 돌봄 노동에 더 많은 기여를 하여 여성이 여가활동을 충분히 즐길 수 있게 되거나, 남성 배우자가 여성과 여가활동을 더 오랜 시간 같이 할 수 있게 된다. 그리고 이는 결국 여성의 삶의 질 향상과 행복 증진으로 이어지리라 본다. 근로시간 단축을 꾀하는 근로시간제도가 그 직접적인 적용 대상인 근로자 자신을 넘어, 우리나라 국민의 행복에 광범위하게 긍정적인 영향을 줄 수 있는 셈이다.

이 보고서의 분석 결과에 따르면, 근로시간 단축을 도모하는 근로시간제도는 가족 수입의 측면에서도 우리나라 국민의 행복을 증진하는 일에 도움이 될 여지가 있다. 주40시간 근무제의 경우 기존의 임금수준 및 시간당 통상임금이 낮아지지 않도록 하기 위한 사용자 측 노력의 결과, 임금이 오히려 올라간 까닭이다. 다만 선행연구(김형락·이정민, 2012)에 따르면 주40시간 근무제는 신규 고용에 악영향을 준다. 임금의 증가는 결국 사용자 측의 부담이 된다는 점을 고려하면, 주40시간 근무제로 인하여 신규 고용이 줄어드는 일은 어찌 보면 자연스러운 일이라 할 수 있다. 이러한 점을 종합적으로 고려하면, 우리나라 국민이 가족 수입의 측면에서 가지는 불만을 해소하여 국민의 행복을 증진하기 위해서는 근로시간 단축을 꾀하되 고용을 증진하는 정책을 동반할 필요가 있다.

다만 근로시간 단축을 위한 근로시간제도만으로 여성의 고용을 증진하여 인구 위기에 대처하기는 쉽지 않으리라 판단한다. 이 보고서에서 다룬 주40시간 근무제의 경우에서 볼 수 있듯이, 법정근로시간을 4시간 단축하더라도 실제 근로시간은 그만큼 줄어들지 않는다. 이 경우 남성 배우자의 가사나 돌봄 노동에 대한 기여를 여성 고용을 증진할 수 있을 정도로 늘리기는 어렵다. 결국 남성보다 5배나 많이 하는 여성의 가사나 돌봄의 부담을 덜어 여성의 고용을 증진하기 위해서는 남성의 육아 휴직 확대 등 다른 대책이 보다 효과적일 수 있다고 본다(Asao, Xu, and Xu, 2024. 5. 21.).

참고문헌

- 관계부처 합동(2022. 11. 30.), 「“산업안전 선진국으로 도약하기 위한” 중대 재해 감축 로드맵」, pp.1~33.
- 김형락 · 이정민(2012), 「주 40시간 근무제의 도입이 근로시간, 임금 및 고용에 미치는 영향」, 『노동경제논집』 35(3), 한국노동경제학회, pp.83~100.
- 뉴스핌(2024. 4. 29.), 「최상목 부총리 “인구위기 대응 위해 여성 경제활동 참가율 OECD 평균까지 높일 것”」.
- 박주상(2023), 「청년 임금노동자의 노동시간과 행복 : 직무만족도, 삶의 만족도, 개인행복도를 중심으로」, 『노동정책연구』 23(4), 한국노동연구원, pp.215~245.
- 박진희(2009), 「남편의 미취업이 여성배우자의 노동공급에 미치는 영향」, 『노동정책연구』 9(2), 한국노동연구원, pp.43~65.
- 박철성(2014), 「주5일 근무제도 실시의 노동시장 외적 효과」, 『노동경제논집』 37(4), 한국노동경제학회, pp.59~88.
- 성지미(2006), 「맞벌이 여성의 시간 분배 결정요인」, 『노동정책연구』 6(4), 한국노동연구원, pp.1~29.
- 통계청(2023. 12. 14.), 「장래인구추계 : 2022~2072년」, pp.1~11.
- Ahn, Taehyun(2016), “Reduction of Working Time : Does it lead to a healthy lifestyle?”, *Health Economics* 25, pp.969~983.
- Ahola, Kirsi, Marianna Virtanen, Teija Honkonen, Erkki Isometsä, Arpo Aromaa, and Jouko Lönnqvist(2011), “Common Mental Disorders and Subsequent Work Disability : A population-based Health 2000 Study”, *Journal of Affective Disorders* 134(1-3), pp.365~372.
- Angrist, Joshua D. and Jörn-Steffen Pischke(2009), *Mostly Harmless*

- Econometrics : An Empiricist's Companion*, Princeton University Press, pp.64~68.
- Asao, Kohei, Tengteng Xu, and Xin Cindy Xu(2024. 5. 21.), "Empowering Women Could Boost Fertility, Economic Growth in Japan and Korea", IMF Country Focus. <https://www.imf.org/en/News/Articles/2024/05/17/Empowering-Women-Could-Boost-Fertility-Economic-Growth-in-Japan-and-Korea>
- Cameron, A. Colin, Jonah B. Gelbach, and Douglas L. Miller(2011), "Robust Inference with Multiway Clustering", *Journal of Business & Economic Statistics* 29(2), pp.238~249.
- Dembe, A. E., J. B. Erickson, R. G. Delbos, S. M. Banks(2005), "The Impact of Overtime and Long Work Hours on Occupational Injuries and Illnesses : New evidence from the United States", *Occupational and Environmental Medicine* 62, pp.588~597.
- Deuchert, Eva and Martin Huber(2017), "A Cautionary Tale about Control Variables in IV Estimation", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 79(3), pp.411~425.
- Golden, Lonnie and Barbara Wiens-Tuers(2006), "To Your Happiness? Extra Hours of Labor Supply and Worker Well-Being", *The Journal of Socio-Economics* 35(2), pp.382~397.
- Goux, Dominique, Eric Maurin, and Barbara Petrongolo(2014), "Worktime Regulations and Spousal Labor Supply", *American Economic Review* 104(1), pp.252~276.
- Helliwell, John F., Richard Layard, Jeffrey D. Sachs, Jan-Emmanuel De Neve, Lara B. Aknin, and Shun Wang(eds.)(2024), *World Happiness Report 2024*, University of Oxford : Wellbeing Research Centre, pp.15~17.
- Hsu, Ya-Yuan, Chyi-Huey Bai, Chien-Ming Yang, Ya-Chuan Huang, Tzu-Ting Lin, and Chih-Hung Lin(2019), "Long Hours' Effects on Work-Life Balance and Satisfaction", *BioMed Research International*

2019, pp.1~8.

Kawaguchi, Daiji, Jungmin Lee, and Daniel S. Hamermesh(2013), “A Gift of Time”, *Labour Economics* 24, pp.205~216.

Lee, Jungmin and Yong-Kwan Lee(2016), “Can Working Hour Reduction Save Workers?”, *Labour Economics* 40, pp.25~36.

OECD(2024), *Society at a Glance 2024 : OECD Social Indicators*, OECD Publishing, Paris, pp.64~65.

Park, Wooram and Yoonsoo Park(2019), “When Less is More : The impact of the regulation on standard workweek on labor productivity in South Korea”, *Journal of Policy Analysis and Management* 38(3), pp.681~705.

Virtanen, Marianna, Jane E. Ferrie, Archana Singh-Manoux, Martin J. Shipley, Jussi Vahtera, Michael G. Marmot, and Mika Kivimäki (2010), “Overtime Work and Incident Coronary Heart Disease : The Whitehall II Prospective Cohort Study”, *European Heart Journal* 31(14), pp.1737~1744.

Virtanen, Marianna, Stephen A. Stansfeld, Rebecca Fuhrer, Jane E. Ferrie, and Mika Kivimäki(2012), “Overtime Work as a Predictor of Major Depressive Episode : A 5-year follow-up of the Whitehall II study”, *PLoS One* 7(1), e30719, pp.1~5.

Wagstaff, Anthony Sverre and Jenny-Anne Sigstad Lie(2011), “Shift and Night Work and Long Working Hours - A systematic review of safety implications”, *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 37(3), pp.173~185.

◆ 執筆者

- 윤준현(한국노동연구원 부연구위원)

근로시간과 삶

▪ 발행연월일	2024년 12월 26일 인쇄 2024년 12월 30일 발행
▪ 발 행 인	허 재 준
▪ 발 행 처	한국노동연구원 30147 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 경제정책동 ☎ 대표 (044) 287-6081 Fax (044) 287-6089
▪ 조 판 · 인쇄	고려씨엔피 (02) 2277-1508
▪ 등 록 일 자	1988년 9월 13일
▪ 등 록 번 호	제2015-000013호

© 한국노동연구원 2024 정가 5,000원

ISBN 979-11-260-0788-2



한국노동연구원

30147 세종특별자치시 시청대로 370 경재정책동
TEL : 044-287-6083 <http://www.kli.re.kr>



ISBN 979-11-260-0788-2