

# 법정근로시간 단축과 생활만족도\*

오 선 정\*\*

## I. 머리말

2015년 발표된 OECD 통계에 따르면, 2013년 한국 근로자의 연간 근무시간은 2,163시간으로, OECD 회원국 34개 중 멕시코를 제외하고는 연간 근로시간(전체 근로자 기준)이 가장 길다.<sup>1)</sup> 한국의 연간 근로시간은 1위를 차지한 멕시코의 2,237시간과 큰 차이가 나지 않고, OECD 전체 회원국 평균인 1,770시간보다 22% 이상 길다. OECD가 밝힌 바와 같이 국가 간 통계의 출처와 계산 방식이 동일하지 않아 국가 간 절대적인 비교는 힘들지만, 우리의 근로시간이 길다는 것은 명백한 사실이다.

이번 통계가 보여주는 한 가지 고무적인 사실은 한국의 2013년 연간 근로시간이 2000년 대비 14%, 2007년 대비 6% 감소하여, 그 감소폭이 OECD 회원국 전체의 평균 감소폭보다 3배 이상 크다는 점이다. 물론 근로시간이 큰 폭으로 감소할 수 있었던 가장 큰 이유는 2000년 및 2007년 기준 근로시간이 가장 긴 국가가 한국이었기 때문이다. 그 밖에도 정부의 근로시간 감소에 대한 정책적 의지도 큰 폭의 근로시간 감소에 기여했다. 예를 들어, 정부는 지난 2003년 근로기준법을 개정하여 주당 법정근로시간을 44시간에서 40시간으로 감축하였으며, 여러 논문은 법정근로시간 단축이 정도의 차이는 있지만 실제로 근로시간을 감소시켰음을 검증하였다(김형락·이정민, 2012; 박철성, 2014; 지민용, 2015).

노동부가 발표한 자료에 따르면, 근로자의 삶의 질 향상은 주40시간 근무제 시행의 첫 번째 기대효과였다(노동부 근로기준국 임금근로시간정책팀, 2007). 따라서 본 연구는 한국노동패널 개인용 데이터를 이용하여 2004년에 공공기관, 금융·보험업 및 상시근로자 1,000인 이상 사업

\* 이 글은 안주엽 외(2015), 『일과 행복(I)』 보고서 제8장의 일부를 정리한 것이다.

\*\* 한국노동연구원 부연구위원(sunjungoh@kli.re.kr).

1) Table L. Average annual hours actually worked per person in employment, *OECD Employment Outlook 2015*, OECD.

체 근로자를 대상으로 시행된 법정근로시간 단축(주40시간 근무제 시행)이 해당 근로자의 생활만족도에 어떠한 영향을 미치는지 분석하였다.

본 연구의 주요 결과에 따르면 법정근로시간 단축은 단기적으로는 남녀 근로자의 생활만족도를 향상시키지 않았다. 이는 주5일제 실시가 전일제 남성 근로자의 전반적 생활만족도를 소폭 향상시켰다는 기존의 연구결과(박철성, 2014)와는 다소 상이하나, 법정근로시간 단축이 남녀 혼인 및 동거 커플근로자의 생활만족도를 향상시키지 못했다는 연구결과(Rudolf, 2014)와는 유사하다. 근로자 유형별로 효과를 분석한 경우에도 직종이나 사업체의 규모와 무관하게 법정근로시간 단축은 근로자의 생활만족도를 향상시키지 않는 것으로 나타난다.

본 연구의 분석 기간인 2003~06년 동안 법정근로시간 단축으로 실제 감소된 근로시간은 한 시간 정도에 불과하다. 2004년부터 법정근로시간이 주44시간에서 주40시간으로 감소되었음에도 불구하고, 여러 이유로 단기간에 실근로시간이 크게 감소되지는 못한 것이다. 실근로시간이 생활만족도를 향상시킬 정도로 충분히 감소되지 않았으므로 근로자의 생활만족도가 향상되지 않은 것은 어쩌면 당연한 결과일지도 모른다. 따라서 본 연구의 결과는 근로시간이 근로자의 생활만족도에 미치는 일반적인 영향을 분석하였다기보다는 2004년에 시행된 법정근로시간 단축이 공공기관, 금융·보험업, 상시근로자 1,000인 이상 기업체 근로자의 생활만족도에 기대했던 효과를 단기적으로 발생시켰는지를 실증분석한 것으로 해석하는 것이 적합하다.

## II. 법정근로시간 단축과 생활만족도의 실증분석

### 1. 분석방법

임금 등 다양한 근로여건이 생활만족도에 영향을 미친다고 알려져 있으며, 이러한 요인은 근로자가 직장을 선택하는 판단기준이 되기도 한다. 예를 들어, 양질의 삶을 위해서 여가시간의 확보를 중시하는 사람은 임금이나 업무강도 등을 사전에 고려하여 직장을 선택할 여지가 크다. 따라서 생활만족도와 관련이 깊은 개개인의 성향이 특정 직장의 선택에도 영향을 미쳤기 때문에 특정 근로여건이 생활만족도에 미치는 영향을 분석하기는 어렵다. 이러한 직업 선택의 내생성(endogeneity)을 극복하기 위해서 본 연구는 근로자의 성향에 영향을 받지 않는 외재적인(exogenous) 정책변화를 이용하여 근로시간이 생활만족도에 미치는 영향을 분석하고자 한다.

본 연구의 주요 분석방법은 사전사후 통제집단 설계(Pretest-Posttest control group) 방식을 이용한 이중차감법이다. 근로시간과 관련된 여러 요인이 생활만족도에 미치는 영향을 통제하기

위해서 관련 일자리 및 근로자의 특성에는 영향이 적지만 근로시간을 단축시킨 2004년의 법정 근로시간 단축(주40시간제 시행)을 준실험(quasi-experiment)으로 이용하여 근로시간이 생활만족도에 미치는 영향을 분석한다. 즉 2004년의 법정근로시간 단축이라는 외재적인 정책변화 전후(Pretest-Posttest)의 근로자의 생활만족도를 비교하여 근로시간이 생활만족도에 끼치는 영향을 분석한다.

상기 정책변화 전후 결과를 비교하는 분석방법의 가장 큰 한계점은 매년 변동되는 여러 요인들이 근로자들의 생활만족도에 미치는 영향을 통제하기 어렵다는 점이다. 예를 들어, 2004년에만 해당되는 사회경제적 사건들이 법정근로시간 단축과 동시에 생활만족도에 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 이를 극복하기 위하여 법정근로시간 도입 시기가 산업별·사업장 규모별로 상이하다는 점을 이용하여 분석에 비교그룹을 포함하였다. 주40시간으로의 근로시간 감축은 2004년 7월부터는 공공기관, 상시 1,000인 이상의 근로자를 사용하는 사업장, 금융·보험업에 해당되었고, 2005년 7월부터는 상시 300인 이상 1,000인 미만, 2006년 7월부터는 100인 이상 300인 미만의 근로자를 사용하는 사업장에서 적용되었다. 따라서 분석 기간에 따라 주40시간제가 도입되지 않은 사업장에 근무하고 있던 근로자들을 비교그룹으로 사용하여, 법정근로시간 단축 이외의 특정 연도에만 해당되는 요인들이 전체 근로자에게 미치는 영향을 통제할 수 있다.

본 연구의 분석대상은 2004년의 주40시간제 시행 대상이었던 공공기관, 금융·보험업 및 상시근로자 1,000인 이상 사업체 근로자이다. 분석대상을 한정한 이유는 정책효과를 분석하기 위해서는 정책 도입이 예측되어 정책 시행을 회피(gaming)하는 경우가 적어야 했기 때문이다. 2003년의 근로기준법 개정이 고시된 후 가장 짧은 시간 이내에 주40시간제를 도입해야 하는 공공기관, 금융·보험업 및 상시근로자 1,000인 이상 사업체에 비하여, 상시근로자가 1,000인 미만 사업체의 경우에는 정책 도입까지 시간적 여유가 있기 때문에 정책 시행을 회피하는 경우가 많았을 것으로 예상된다. 따라서 사업체 규모가 작은 사업장 근로자에 대한 엄밀한 정책 효과 분석이 어렵다.

## 2. 자료 및 표본

본 연구는 한국노동패널의 개인용 데이터를 이용한다. 본 연구의 분석방법을 적용하기 위해서는 2004년 전후로 근로자가 일하는 사업장의 종사업종 및 규모와 근로자의 생활만족도를 파악할 수 있는 자료가 필요한데, 노동패널 개인용 데이터는 이 두 가지 조건 모두를 충족한다.

본 연구는 근로시간이 생활만족도에 미치는 영향을 분석하는 데 중점을 두므로, 김형락·이정민(2012)과 박철성(2014)을 따라 정책의 개입 없이도 자유롭게 근무여건을 변경할 가능성이 큰

자영업자나 무급가족종사자(가족의 일을 임금을 받지 않고 돕는 근로자)를 제외한 19세 이상 임금근로자(농업·임업·어업 종사자를 제외)를 표본으로 한다. 임금 및 근로여건의 급격한 변화가 생활만족도에 미치는 영향을 통제하기 위하여 동일한 직장에서 근속한 근로자로 표본을 제한한다. 근속기간이 길어질수록 분석할 수 있는 표본 수가 급격히 감소하므로 근속기간을 2003년부터 1년 이상 3년 이하로 한정하였다. 기간을 짧게 한정한 또 다른 이유는 정책변화 연도(2004년)를 전후로 너무 시간차가 있는 관측치는 정책 변화 이외에도 다른 요인의 영향을 받을 가능성이 상대적으로 크기 때문이다. 이직하지 않은 근로자만으로 표본을 한정하는 것은 예정된 정책변화(법정근로시간 단축) 때문에 이직한 근로자를 분석에서 제외시킬 수 있다는 장점도 있다. 또한, 동일 직장에서 근속하였더라도 추가로 다른 직장에서 일을 시작한 사람은 부업으로 인한 평균 수입 등에 큰 영향이 있을 수 있으므로 표본에서 제외하였다.

따라서 법정근로시간 단축 이전 연도인 2003년, 정책변경 연도인 2004년, 정책변경 1~2년 이후인 2005년 및 2006년에 해당하는 노동패널 제6~9차 자료가 분석에 사용되었다. 추가적으로 제17차 학술대회용 직업력 자료를 사용하여 이직 및 부업 시작 등을 파악하였다. 상기 자료를 이용하여 추출된 최종 표본은 2003년 기준 2,500여 명의 임금노동자다.

생활만족도는 노동패널의 ‘전반적 생활만족도(단일항목)’를 사용하였다. 각 변수는 1에서 5의 값을 가지며, 숫자가 작을수록 만족도가 높은 것을 의미하나, 해석의 편의상 숫자가 커질수록 만족도가 높은 것을 의미하도록 역코딩하였다(1은 매우 불만족, 2는 불만족, 3은 보통, 4는 만족, 5는 매우 만족). 또한, 본 연구에서는 이 변수를 연속적인 변수로 처리한다. 이 변수를 재코딩을 하여 만족·불만족의 이항변수로 처리하는 것도 가능하지만, 이 변수들의 분포에 따르면 1과 5로 응답한 근로자의 수가 매우 적기 때문에, 이를 연속변수로 처리하여 기존에 보통(3)이라고 응답한 사람들이 만족(4)으로 대답한 경우와 불만족(2)이라고 응답한 사람들이 보통(3)이라고 답변한 경우 등을 살펴보는 것은 의미 있다고 판단하여 연속변수로 처리하였다.

### 3. 기초통계

<표 1>은 본 연구표본의 평균 근로시간이 2003~06년 기간 동안 어떻게 변화하였는지를 보여준다. 근로시간은 주당 평균 정규근로시간과 주당 평균 초과근로시간의 합으로 주당 실근로시간을 의미한다. <표 1>의 제1, 2, 3, 4열은 각각 2004년부터 법정근로시간이 단축된 전체 근로자(a+b), 공공기관 근로자(a), 대기업 근로자(b), 2004~06년에 법정근로시간 단축 적용대상이 아닌 기업 근로자(비교집단)의 근로시간 변화를 각각 보여준다.<sup>2)</sup>

〈표 1〉 임금근로자의 주당 근로시간 변화 추이

(단위 : 시간)

	(1) 2004년 법정근로시간 단축 근로자 전체 (a+b)	(2) 공공기관 근로자 (a)	(3) 대기업 근로자 (b)	(4) 비교집단
2003	48.35	47.07	49.42	50.67
2004	47.00	46.90	47.71	50.81
2005	46.38	45.72	47.38	49.43
2006	45.29	44.67	47.19	48.88

주 : 1) 해당 표본의 평균치임.

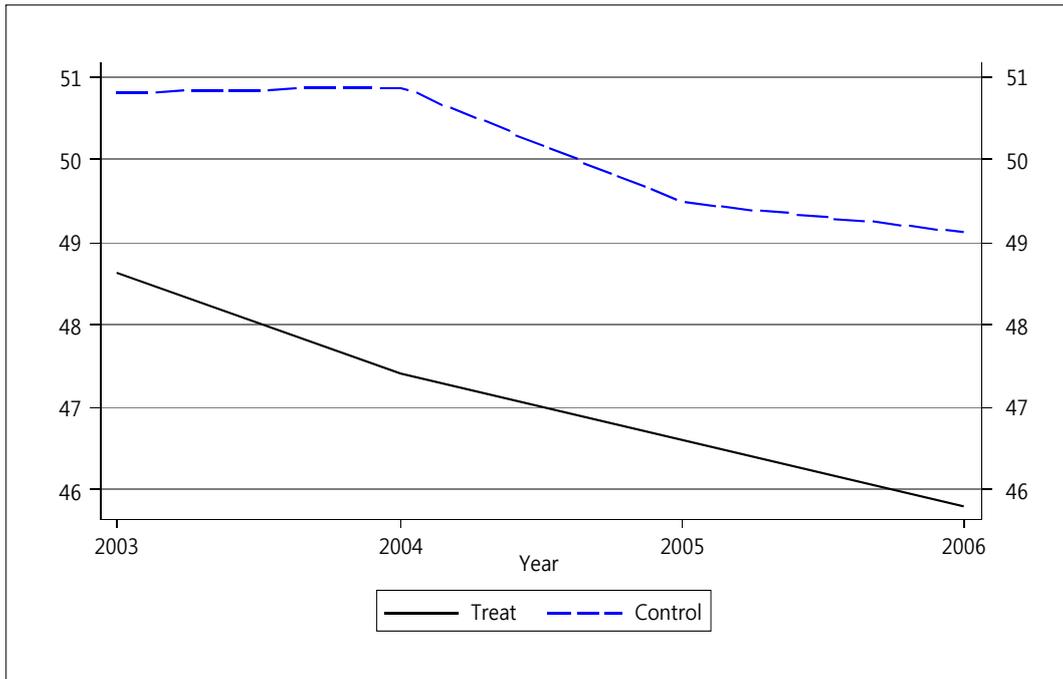
2) 종단면 가중치를 이용하여 계산됨.

3) 대기업 근로자는 1,000인 이상 사업체 근로자나 금융·보험업 종사자를 의미함.

4) 비교집단은 2004~06년간 법정근로시간이 단축되지 않은 근로자를 의미함.

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널조사(KLIPS)』 제6~9차(2003~06년) 원자료.

〔그림 1〕 임금근로자의 주당 근로시간 변화 추이



주 : Treat는 2004년 법정근로시간 단축 근로자 전체, Control은 비교집단을 의미함.

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널조사(KLIPS)』 제6~9차(2003~06년) 원자료.

2) 이 글에서는 편의상 근로자 1,000인 이상의 사업체나 공공기관으로 분류되지 않는 금융·보험업 사업체를 대기업으로 칭한다. 즉 2004년 7월부터 근로시간이 단축된 금융·보험업 종사자 중 공공기관으로 분류된 기관의 근로자는 공공기관 종사자로, 기타 직원은 대기업 종사자로 구분된다.

전체 연구 표본의 기준연도(2003년) 평균 주당 근로시간은 50.19시간이고, 표준편차는 14.66이다. [그림 1]에서도 명확히 나타난 바와 같이, 2004년 법정근로시간 단축이 적용되는 기관근로자 전체(제1열)의 주당 근로시간은 2003~04년간 48.35시간에서 47시간으로 평균적으로 1.35시간 감소한 데에 반해, 그렇지 않은 기관근로자(비교집단)의 근로시간은 같은 기간 동안 감소하지 않았다. 이는 2004년 법정근로시간 감축 대상이 아닌 사업체에서 정책변화 연도보다 앞서 근로시간을 단축하지 않았다는 것을 의미한다. 또한, <표 1>에서 보여준 근로시간은 정규근로시간과 초과근로시간을 포함한 실근로시간이므로 정규근로시간이 단축되었을 때 실근로시간이 단축되었다는 것을 보여준다. 즉 주당 법정근로시간이 44시간에서 40시간으로 4시간 감축되었을 때 초과근무의 증가를 고려하더라도 실근로시간이 감축된다는 것이다.

<표 1>의 공공기관 근로자(제2열)와 대기업 근로자(제3열)의 2003년 및 2004년 평균 주당 근로시간을 비교하면 공공기관 근로자의 근로시간은 0.17시간 감소하였지만 대기업 근로자의 주당 근로시간은 1.71시간 감소하였다. 2003년과 2005년을 비교하는 경우에도 공공기관 근로자의 평균 주당 근로시간은 1.35시간 감소되었고, 대기업 근로자의 근로시간은 2.04시간 감소되어, 대기업 근로자의 근로시간이 상대적으로 크게 감소되었음을 알 수 있다.

2004년에 법정근로시간 단축이 적용되는 기관 근로자(제1열)의 경우에는 2003~05년간 평균 근로시간이 1.97시간 감소하였으나, 이 감소량의 많은 부분(1.35시간)은 2004년에 감소되었다. 반면, 비교집단(제4열)의 경우에 2003~04년간 평균 근로시간에는 거의 변동이 없었으나, 2005년에는 2003년에 비해 주당 근로시간이 1.24시간가량 감소하였다. 2003년 및 2006년 근로시간을 비교하면, 모든 근로자의 근로시간이 점진적으로 감소하였다. 비교집단의 경우 법정근로시간 단축의 대상이 아니었으나 2005년 및 2006년에 근로시간이 점진적으로 감소한 것은 지속적인 근로시간 감소의 추세를 반영한 것일 수도 있고, 법정근로시간 단축의 파급효과일 수도 있다. 비교집단의 근로시간이 2005년 및 2006년에 다소 감소하였음에도 불구하고, [그림 1]에 나타난 바와 같이 2004년에 법정근로시간이 단축된 근로자와 비교집단 간에 2004년에 생긴 근로시간의 격차는 2005년 및 2006년에도 상당 수준 유지된다.

<표 2>와 [그림 2]는 본 연구표본의 전반적 생활만족도가 2003~06년간 어떻게 변화하였는지를 보여준다. 전체 연구표본의 2003년 평균 생활만족도는 3.33(표준편차는 0.62)으로 임금근로자들은 보통 이상으로 생활에 만족했던 것으로 나타난다. 2004년에 법정근로시간이 단축된 근로자의 2003년 평균 생활만족도는 3.54로 비교집단에 속한 근로자의 생활만족도(3.26)에 비하여 상대적으로 높았다. 특히 공공기관 근로자의 2003년 생활만족도는 3.54로 대기업 근로자의 수치(3.48)와 유사하나 비교집단보다 다소 높았다.

[그림 2]에서도 확연히 나타난 바와 같이 어떤 근로자이든 2003년에 비해 2004년의 평균 생활만족도는 거의 변화가 없으나(약간 감소), 2005년과 2006년에는 지속적으로 상승한다. 만약

2004년에 법정근로시간이 단축된 근로자의 생활만족도만 상승하고 비교집단의 생활만족도는 상승하지 않거나 상대적으로 더 적게 상승한다면, 법정근로시간 단축이 생활만족도를 향상시킨다고 볼 수 있으나, 기초통계의 비교만으로는 그러한 결론을 도출하기는 어렵다.

〈표 2〉 임금근로자의 생활만족도 변화 추이

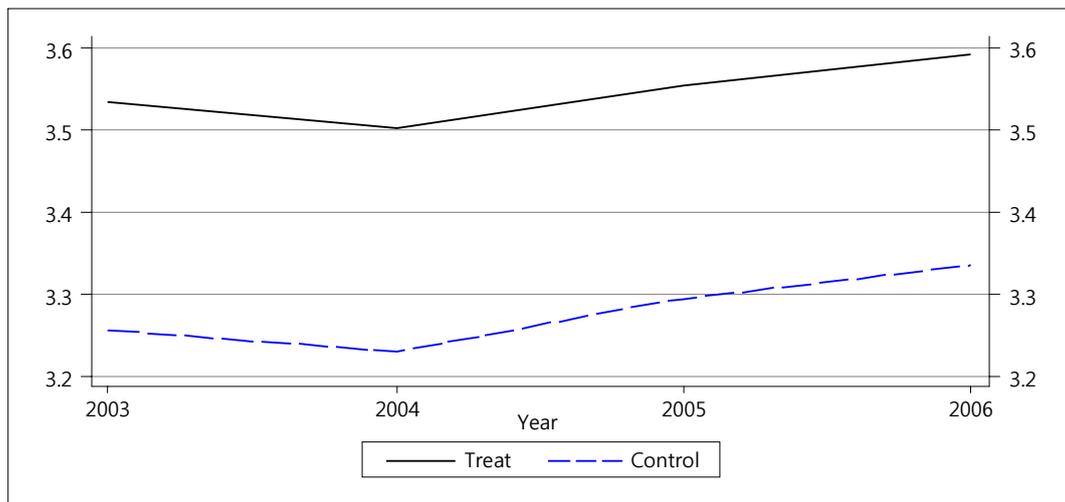
(만족도 단위 : 1 매우 불만족, 2 불만족, 3 보통, 4 만족, 5 매우 만족)

	(1) 2004년 법정근로시간 단축 근로자 전체 (a+b)	(2) 공공기관 근로자 (a)	(3) 대기업 근로자 (b)	(4) 비교집단
2003	3.54 (0.57)	3.54 (0.58)	3.48 (0.58)	3.26 (0.63)
2004	3.50 (0.55)	3.51 (0.56)	3.46 (0.55)	3.23 (0.61)
2005	3.55 (0.58)	3.57 (0.60)	3.49 (0.55)	3.29 (0.61)
2006	3.60 (0.56)	3.62 (0.55)	3.53 (0.58)	3.34 (0.63)

- 주 : 1) 해당 표본의 평균치임.
- 2) 종단면 가중치를 이용하여 계산됨.
- 3) 대기업 근로자는 1,000인 이상 사업체 근로자나 금융·보험업 종사자를 의미함.
- 4) 비교집단은 2004~06년간 법정근로시간이 단축되지 않은 근로자를 의미함.
- 5) ( ) 안은 표준편차임.

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널조사(KLIPS)』 제6~9차(2003~06년) 원자료.

〈그림 2〉 임금근로자의 생활만족도 변화 추이



주 : Treat는 2004년 법정근로시간 단축 근로자 전체, Control은 비교집단을 의미함.  
 자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널조사(KLIPS)』 제6~9차(2003~06년) 원자료.

#### 4. 주요 분석결과

본 연구의 주 분석방법은 이중차감법이다.<sup>3)</sup> 기준연도(2003년)와 그 이후 연도의 전반적 생활만족도의 차이를 비교하되, 법정근로시간 감축 이외에 변동하는 다른 요인이 근로자의 생활만족도에 미치는 영향을 통제하기 위하여 2004년 7월부터 법정근로시간이 감축된 기관이나 기업의 근로자는 처치집단<sup>4)</sup>으로, 법정근로시간이 감축되지 않은 기관이나 기업의 근로자를 비교집단으로 설정한다. 본 연구의 분석 기간이 2003~06년이므로 2005년 혹은 2006년에 법정근로시간이 단축된 근로자를 비교집단에 포함하는 것은 바람직하지 않기 때문에 이들은 비교집단에서 제외되었다.

근로시간 단축이 공공기관, 금융·보험업 및 1,000인 이상 사업체 근로자의 생활만족도에 미치는 영향을 분석하기에 앞서 2004년 도입된 주40시간 근로제가 실제로 상기 정책의 실시대상 기관이나 기업 근로자의 근로시간을 단축시켰는지 여부를 기본 분석모형(종속변수는 실근로시간)을 이용하여 분석하였다. 그 추정치는 1시간이 약간 넘는 수준의 근로시간 감축이지만 통계적 유의성은 낮다. 근로시간에 대한 세부효과는 편의상 다음 장에서 논의한다.

<표 3>은 법정근로시간 단축이 생활만족도에 미치는 영향을 분석한 결과이다. <표 3>의 제1열은 2004년에 법정근로시간이 단축된 모든 임금근로자에 대한 효과, 제2열은 공공기관 근로자에 대한 효과, 제3열은 대기업 근로자에 대한 효과의 추정치를 각각 제시한다. <표 3>에 제시된 처치집단 전체(제1열)에 대한 정책효과 추정치( $\beta_3$ )는 -0.010으로 매우 작으며(2003년 평균 생활만족도는 3.33, 표준편차는 0.62) 유의하지 않다.<sup>5)</sup> 이 분석결과는 2004년의 법정근로시간 단축이 근로자의 생활만족도에 영향을 미치지 않았음을 보여준다. 근로자 유형별로 구분하여 분석하여도 법정근로시간 단축은 공공기관 근로자(제2열)나 대기업 근로자(제3열)의 생활만족도를 모두 향상시키지 않은 것으로 나타난다. 이 결과는 단축된 실근로시간 자체가 짧아서 여가생활 등으로 연결되지 않은 이유도 있겠지만, 법정근로시간 단축 이후 근무 중 업무 강도가 높아졌기 때문일 가능성도 있다. 기타, 기초통계에 나타난 바와 같이 처치집단의 평균적인 생활만족도는 비교집단보다 평균 0.3( $\beta_1$ ) 정도가 높은 것으로 나타난다.

3) 기본 분석모형은  $\text{생활만족도}_{it} = \beta_0 + \beta_1 T_i + \beta_2 \text{Post}_t + \beta_3 (T_i * \text{Post}_t) + e_{it}$ 이다.

생활만족도<sub>it</sub>는 근로자 i의 연도 t의 전반적 생활만족도이다. T<sub>i</sub>는 근로자 i가 처치집단에 속하면 1, 아니면 0, Post<sub>t</sub>는 관측치가 2004년도 이후이면 1이고, 아니면 0의 값을 가진다. T<sub>i</sub>와 Post<sub>t</sub>의 교차항의 계수인  $\beta_3$ 가 근로시간 단축의 효과이다. e<sub>it</sub>는 교란항이다.

4) 노동패널의 조사기간이 5~10월에 걸쳐 있어 2004년 7월 법정근로시간이 단축되는 사업체 근로자의 경우 예도 근로시간이 단축되기 전에 2004년 설문조사에 응답할 수 있다. 면접월을 이용하여 2004년 5월 혹은 6월에 면접한 이들을 처치집단에서 제외하고 분석한 결과도 이 글에 제시된 분석결과와 크게 다르지 않다.

5) <표 3>의 기본 분석모형은 통제변수를 사용하지 않은 매우 간소한 설정이다. 연도 고정효과, 개인 고정효과 및 근로자나 일자리의 중요한 특성에 대한 통제변수를 포함하는 여러 분석모형을 이용한 결과도 <표 3>에 제시된 결과와 유사하다.

〈표 3〉 법정근로시간 단축이 생활만족도에 미치는 영향

추정치	(1) 2004년 법정근로시간 단축 근로자 전체	(2) 공공기관 근로자	(3) 대기업 근로자
처치집단( $\beta_1$ )	0.276 *** (0.029)	0.323 *** (0.037)	0.257 *** (0.041)
사후기간( $\beta_2$ )	0.020 (0.018)	0.022 (0.019)	0.012 (0.018)
정책 효과( $\beta_3$ )	-0.010 (0.034)	-0.017 (0.043)	-0.001 (0.050)
N	7,639	6,078	6,109

주 : 1) 2003~06년 자료를 종단면 가중치를 이용하여 분석함.

2) 대기업 근로자는 1,000인 이상 사업체 근로자나 금융·보험업 관련 기관 종사자를 의미함.

3) 비교집단은 처치집단과 2005년 및 2006년에 법정근로시간이 단축된 근로자를 제외한 근로자임.

4) ( ) 안은 표준오차임.

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널조사(KLIPS)』 제6~9차(2003~06년) 원자료.

### Ⅲ. 법정근로시간 단축과 근로시간 감소의 관계

앞서 언급한 바와 같이 여러 학자들은 법정근로시간 단축이 근로시간에 미친 영향을 분석하였다(김형락·이정민, 2012; 박철성, 2014; 지민웅, 2015). 논문에 따라 그 추정치는 상이하지만 주40시간제 실시로 감소된 근로시간은 대체로 작고, 지민웅(2015)에 따르면 주40시간제 시행으로 인하여 1년 후 감소된 근로시간은 1시간 이내이다.

<표 4>는 본 연구표본을 이용하여 분석한 법정근로시간 단축이 근로시간에 미치는 영향에 대한 추정치이다. 분석결과에 따르면 주40시간제 시행은 실근로시간을 평균적으로 1.25시간 감소시켰으나, 이 추정치의 통계적 유의성은 낮다. 이를 정규근로시간과 초과근로시간(연장근로와 휴일근로의 합)으로 나누어 분석하면, 실근무시간의 단축 효과는 정규근로시간의 단축 때문인 것으로 나타난다. 예를 들어, 처치집단 전체의 경우 실근로시간에 대한 추정치(-1.25)는 정규근로시간에 대한 추정치(-1.23)와 거의 같지만 초과근로시간에 대한 추정치는 0에 가깝다.

<표 4>의 추정치에 따르면 본 연구의 표본이 전일제 근무자로 한정되었음에도 불구하고, 법정근로시간 단축이 정규근로시간에 미친 효과는 예상보다 작다. 물론 이 정책효과는 평균적인 것이기 때문에 법정근로시간을 단축해야 하는 모든 기관이나 기업에서 1시간 정도만 정규근로시간을 단축했을 가능성과, 일부에서는 정규근로시간을 4시간 단축하였지만 단축을 전혀 하지 않은 곳이 더 많아서 평균효과가 작게 나타나는 가능성을 분리할 수는 없다.

〈표 4〉 법정근로시간 단축이 주당 근로시간에 미치는 영향

추정치	(1) 2004년 법정근로시간 단축 근로자 전체	(2) 공공기관 근로자	(3) 대기업 근로자
실근로시간			
정책효과	-1.246 (0.787)	-1.115 (1.017)	-1.465 (1.208)
정규근로시간			
정책효과	-1.228 (0.748)	-1.203 (0.975)	-1.526 (1.160)
초과근로시간			
정책효과	-0.017 (0.263)	0.089 (0.305)	0.060 (0.371)
N	7,642	6,080	6,110

주 : 1) 2003~06년 자료를 종단면 가중치를 이용하여 기본모형으로 분석함.  
 2) 대기업 근로자는 1,000인 이상 사업체 근로자나 금융·보험업 관련 기관 종사자를 의미함.  
 3) 비교집단은 처치집단과 2005년 및 2006년에 법정근로시간이 단축된 근로자를 제외한 근로자임.  
 4) 실근로시간은 정규근로시간과 초과근로시간의 합이며, 초과근로시간이 월평균 1일 이내인 사람은 0시간으로 처리됨.  
 5) ( ) 안은 표준오차임.  
 자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널조사(KLIPS)』 제6~9차(2003~2006년) 원자료.

정규근로시간을 실제로 단축한 기업이나 기관에서 단축된 근로시간(시행효과)과 정규근로시간 단축 대상이 되는 기업이나 기관에서 단축된 근로시간(의도효과)은 두 가지 모두 정책적인 함의를 가지므로 이를 둘 다 추정하여 직접 비교하는 것이 가장 바람직하나, 이는 자료의 한계 때문에 실증적으로 비교분석하기 어렵다.<sup>6)</sup> 하지만 공공기관의 경우에는 정부정책에 따라 실제로 정규근로시간을 감축했을 것이기 때문에 정규근로시간에 대한 시행효과와 의도효과와의 차이가 거의 없을 것이라고 예상된다. 마찬가지로 사업체 규모가 대체로 큰 금융·보험업의 경우에도 정규근로시간에 대한 시행효과와 의도효과와의 차이는 크지 않을 것으로 생각되나, 상시근로자 1,000인 이상 사업체의 경우에는 구체적인 사업체 규모에 따라 두 효과의 차이가 존재할 것이 예상된다.

규모가 상대적으로 작은 기업의 경우에는 법정근로시간 단축의 시행효과와 의도효과와의 차이가 더 크게 나타났을 여지가 있다. 박철성(2014)이 분석한 주5일제 시행이 법정근로시간 단축(주40시간제 시행)과 동일하다고 가정한다면,<sup>7)</sup> 주5일제의 시행효과와 의도효과를 비교하여

6) 노동패널은 2005년(제8차)부터 주당 정규근로시간이 단축되었는지를 조사하는 문항을 추가하여, 본 연구의 초점이자 근로시간이 실질적으로 감소한 연도인 2004년의 법정근로시간 단축의 시행효과와 의도효과와의 차이를 비교하는 데는 한계가 있다.  
 7) 노동부(2007)에 따르면 주당 5일을 근무하는 것을 의미하는 주5일제와 주당 정규근로시간이 40시간인 것을 의미하는 주40시간제(주6일 근무제 등으로도 시행가능)는 직접적인 관련이 없다.

법정근로시간 단축의 근로시간에 대한 시행효과와 의도효과가 실제로 얼마나 차이가 나는지 유추할 수 있다. 기업이나 기관의 규모나 특성을 통제한 상태에서 추정한 박철성(2014)의 분석 결과에 따르면, 주5일제가 남성 전일제 근무자의 실근로시간에 미치는 시행효과는 6시간 반 이상 감소인 것에 반해 주5일제의 의도효과는 본 연구와 유사하게 1시간 이상 감소이므로, 시행효과와 의도효과와의 차이가 4배 정도이다. 박철성(2014)의 결과를 바탕으로 유추하면, 법정근로시간 단축이 정규근로시간에 미치는 시행효과와 의도효과와의 격차도 상당했을 수 있다.

시행효과와 의도효과 간의 차이는 2004년부터 상당수의 기업들이 정규근로시간 단축을 다른 방식으로 회피했을 가능성을 암시한다. 물론 법정근로시간 단축이 정규근로시간 및 실근로시간 단축에 미치는 효과가 제한적이었던 이유에 대한 심층조사는 본 연구의 범위를 벗어나기 때문에, 이 장에서는 정책적 함의 도출을 위하여 대략적인 가능성을 나열해 본다. 먼저 근로자의 정규근로시간 자체가 단축되지 않았을 수 있고, 정규근로시간은 단축되었으나 기존 업무량을 소화하기 위하여 초과근무가 증가하여 실근로시간은 크게 감소되지 않았을 가능성도 있다. 또한, 기업체가 여러 형태의 임금조정으로 인하여 실근로시간을 동일하게 유지하도록 유도했을 가능성도 존재한다. 예를 들어, 일부 기업체는 정규근로시간을 줄이되 주40시간제 시행 후 기존 근로계약상 명시되지 않았던 연장근로수당 등을 삭감하여 근로자가 임금수준 유지를 위해서 휴일 및 연장근로를 하도록 유도했을 가능성도 존재한다. 이러한 가능성은 몇몇 사례<sup>8)</sup>와 지민웅(2015)의 연구 등에서 확인되었다. 지민웅(2015)에 따르면 2005년 주40시간제 시행으로 인해 초과근로수당 지급 위반 확률은 사업체 규모에 따라 다르지만 약 6% 증가하였다.

물론 노동부의 개정근로기준법 시행지침(2003)은 근로기준법 개정으로 인하여 근로자의 “기존의 임금수준 및 시간당 통상임금이 저하되지 않도록” 하여야 하고, “기존의 임금수준이 저하되지 않도록 한다”는 것은 기본급, 각종 수당, 상여금 등을 포함하여 종전에 지급받아 왔던 임금총액의 수준이 법 시행 이후에도 저하되지 않도록 하여야 한다는 의미라고 해석한다. 하지만 근로계약서에 근로시간이나 임금의 세부 내역 등이 명확히 작성되지 않은 근로자의 경우에는 정규근로시간이 단축되더라도 임금을 동일한 수준으로 유지한 상태에서 실근로시간이 단축되기 어려운 것이 현실이다. 이러한 가능성은 공공기관보다는 근로계약서가 체결되지 않거나 약식으로 체결되는 기업에서 나타날 가능성이 더 클 것으로 예상된다. 따라서 법정근로시간 단축이 근로시간 단축으로 연결되기 위해서는 변경된 정책의 시행여부 관리감독, 근로자의 업무조절, 사업체의 초과근로수당 지급여부 등에 대한 정부의 세밀한 관심이 필요할 것으로 생각된다.

8) 노동OK, [http://www.nodong.or.kr/?mid=qna&document\\_srl=391528](http://www.nodong.or.kr/?mid=qna&document_srl=391528), 2008.06.17.

## IV. 결론 및 요약

본 연구는 2003년 근로기준법 개정으로 시행된 법정근로시간 단축이 정책 도입의 기대효과 중의 하나인 근로자의 생활만족도 향상을 달성하였는지를 분석하였다. 이중차분법을 이용한 추정치에 따르면, 2004년에 공공기관, 금융·보험업 및 상시근로자 1,000인 이상 사업체 근로자를 대상으로 정규근로시간이 주44시간에서 주40시간으로 단축되었지만 이는 2004~06년의 기간 동안 해당 근로자의 전반적 생활만족도를 향상시키지 못했다. 근로자 유형별로 생활만족도를 분석하는 경우에도 법정근로시간 단축은 공공기관, 금융·보험업 및 상시근로자 1,000인 이상 사업체 근로자의 생활만족도를 모두 향상시키지 않은 것으로 나타난다.

주44시간제에서 주40시간제로의 법정근로시간 단축에도 불구하고, 본 연구 표본의 실근로시간은 정책시행 1~3년 후 크게 단축되지 않았다. 이렇듯 제한적인 실근로시간 단축에 대한 효과는 실제 사례에서 보여주듯이 기업 관계자들이 실근로시간이 단축되지 않도록 시간당 임금이나 수당 등을 변경했기 때문일 수도 있다. 법정근로시간 단축이 실제로 근로자의 근로시간을 크게 단축시키지 못했기 때문에, 이 정책 변화가 기대효과였던 근로자의 생활만족도 향상으로 연결되지 못한 것은 어쩌면 당연한 결과라 하겠다.

본 연구는 2004년 법정근로시간 단축이 해당 근로자의 생활만족도 향상이라는 목표를 단기적으로 충족시키지 못했다는 결과로 해석되어야 한다. 따라서 본 연구의 결과로는 근로시간이 상당히 감소되는 경우 근로자의 생활만족도가 어떤 영향을 받는지 혹은 법정근로시간 단축이 장기적으로는 근로자의 생활만족도에 어떤 영향을 미치는지 파악하기에는 한계가 있다. 연구의 한계에도 불구하고, 본 연구의 결과는 연장근무 및 휴일근무 조정 등을 통해 주당 최대 근로시간을 단축하자는 정책적 논의에 시사점을 제공하고 있다. 본 연구에서 분석된 바와 같이 근로자의 삶의 질 향상 등 근로시간 단축의 다양한 기대효과는 근로시간 자체가 충분히 단축되었을 때 발현될 수 있기 때문이다. **KLI**

### [참고문헌]

- 김형락·이정민(2012), 「주40시간 근무제 도입이 근로시간, 임금 및 고용에 미치는 영향」, 『노동경제논집』 35(3), pp.83~100.  
 노동부 근로기준국 임금근로시간정책팀(2007), 『주40시간제 도입실무 매뉴얼』.

노동부 근로기준팀(2003), 『개정근로기준법 시행지침』.

박철성(2014), 『주5일 근무제도 실시의 노동시장 외적 효과』, 『노동경제논집』 37 (4), pp.59~88.

지민웅(2015), 『근로시간 단축정책의 효과』, 박진희 외, 『2015 KEIS 노동시장 분석』, 한국고용정보원, pp.241~284.

Rudolf, R.(2014), “Work Shorter, Be Happier? Longitudinal Evidence from the Korean Five-Day Working Policy,” *Journal of Happiness Studies* 15 (5), pp.1139~1163.