



EMPLOYMENT IMPACT
ASSESSMENT

Brief

고용영향평가브리프

2020년 제5호(통권 제13호)

발행일 2020년 5월 27일 | 발행인 배규식 | 편집인 이규용 | 편집교정 정철

주소 30147 세종특별자치시 시청대로 370 한국노동연구원 | 자료문의 KLI 홍보전략팀 | TEL 044-287-6022

장시간 근로 중소제조업 주 52시간 상한제 적용의 고용효과*

김승택**

I. 서론

근로기준법 개정으로 인해 2018년 7월 1일을 시점으로 ‘주 52시간 근로시간 상한 제한’이 공공부문과 300인 이상 대기업을 대상으로 발효하였고, 2020년 1월 1일부터 50~299인 미만의 사업체, 2021년 7월 1일부터 5~49인의 사업체에 순차적으로 근로시간 제한이 진행될 예정이었다. 그러나 2019년 11월 중소기업에 대한 주 52시간 상한제의 적용에 계도기간을 적용하는 정부 발표에 따라 시행효과에 대한 데이터의 축적은 다소 지연될 것으로 예상된다. 근로시간 단축 정책은 장시간 노동에 시달리는 우리나라 근로자를 위해서 반드시 추진해야 하는 정책과제이지만 여러 가지, 요인으로 인해 많은 초과근로시간을 기록하고 있는 사업체에는 비용 상승과 근로시간 단축 적용을 위한 방법을 찾아야 하는 난제이기도 하다.

근로시간 총량의 상한 규제에 대한 기업의 대응은 다음 요인들에 의해 고용의 양과 질에 영향을 미친다. 첫째, 근로시간 단축과 함께 추진되는 생산성 향상은 산출물의 양을 유지하기 위한 노력의 일환으로 추진되며 생산성 향상이 높을수록 노동비용의 증가는 감소하지만 신규채용의 수요도 감소하는 성향을 가진다. 둘째, 근로시간 단축이 추진될 경우 신규채용이 어려운 업체에서는 산출물의 양을 감소시키므로써 근로시간을 줄일 가능성이 있다. 이 경우 산출물의 양을 감소시킬수록 신규채용에 대한 수요가 감소하는 성향을 가진다. 셋째, 사업체의 수익-비용 구조 측면에서 신규채용을 할 수 있는 여력이 없는 기업의 경우 신규채용 자체가 어렵다. 또한 신규채용을 할 수 있는 여력이 있는 기업의 경우라도 지원자가 부족하거나 또는 숙련된 인력을 찾기 어려운 노동공급 측면의 문제가 존재하는 경우 고용의 증가가 현실적으로 나타나기 어려운 상황이 발생

* 본고는 고용노동부의 2019년 ‘고용영향평가사업’의 일환으로 추진된 김승택·류성민·지민웅·박진(2019), 『제조업 근로시간 단축의 고용효과 : 장시간 근로 중소제조업을 중심으로』의 연구 내용 중 일부를 발췌하여 재정리한 것이다. 따라서 본 논문에서 사용하는 모든 표와 그림은 위의 문헌에서 가져온 것이다.

** 한국노동연구원 선임연구위원.

할 수 있다.

우리나라 경제의 근간을 이루고 있는 제조업은 원하청 관계에 의한 생산방식이 지배적이며 많은 중소기업에서 일상적으로 연장근로가 발생하고 있다. 여기서는 중소기업에 속하는 제조업 중 가장 긴 초과근로시간을 기록하고 있는 4개의 제조업(중분류)에 대해 근로시간에 관한 실태조사를 하여 주 52시간 상한제 시행 직전 해당 기업의 근로시간과 근로시간 단축이 필요한 경우의 대응방안, 고용에 미치는 영향 등에 대한 현황을 파악해 보려 한다. 연구대상으로의 범위를 정하는 기준으로는 첫째, 상용초과근로시간이 가장 긴 중분류 제조업, 둘째, 300인 미만 제조업의 종사자가 11만 명 이상인 중분류 제조업, 셋째, 기타로 시작하는 부문의 경우 산업 특성을 중요 분석대상으로 하는 연구에 적합하지 않아 제외하는 3가지 기준을 적용했다. 그 결과 1차금속 제조업, 고무제품 및 플라스틱제품 제조업, 자동차 및 트레일러 제조업, 식료품 제조업을 실태조사 대상으로 선정했다.

II. 4개 제조업에 대한 주 52시간 상한제 고용영향 실태조사 분석

본 실태조사는 50~299인 중소기업 규모에서 식료품 제조업 237개, 고무 및 플라스틱 제조업 161개, 1차금속 제조업 160개, 자동차 및 트레일러 제조업 242개의 총 800개의 표본을 대상으로 2019년 7~9월 기간에 조사되었고 응답률은 27.1%였다.

1. 주 52시간 상한제가 고용에 미치는 질적 변화 분석

일에 대한 만족도는 변화가 없을 것이라는 예상이 대다수를 차지하는 가운데 감소할 것이라는 응답보다는 증가할 것이라는 응답이 약 1.5~4배 정도 높은 것으로 나타났다. 1차금속 제조업에서 증가 응답이 38.1%로 가장 높았고, 감소 응답 비중은 9.4%로 상대적으로 만족도가 높아질 것으로 예상된다.

근로자의 업무 집중도는 역시 변화가 없을 것이라는 응답이 63.2~78.5%의 다수로 나타났고, 감소하리라는 응답보다 증가할 것이라는 응답이 2~9배 정도 높아 역시 생산성이 어느 정도는 올라간다고 판단하는 업체가 상대적으로 많은 것을 알 수 있다. 증가할 것이라는 응답이 가장 높은 부문은 자동차 및 트

레일러 제조업이 24.8%인데 감소할 것이라는 응답도 12%로 나타나 위에서 제기한 산업 내 사업체가 처한 상황의 다양성을 다시 한번 확인할 수 있다.

직업별 또는 산업재해 발생 빈도는 주 52시간 상한제의 영향을 받지 않을 것이라는 응답이 81~91.1%의 다수로 나타났다. 감소폭이 가장 큰 업종은 자동차 및 트레일러 제조업으로 14.5%의 업체가 감소를 예상했다.

일-생활 균형 만족도 또한 주 52시간 상한제의 영향을 받지 않는 비중이 66.1~86.1%의 다수로 응답되었다. 일-생활 균형 만족도가 가장 크게 증가하는 업종은 자동차 및 트레일러 제조업으로 24.8%의 응답이 증가할 것으로 나타났다. 반면 고무 및 플라스틱제품 제조업은 일-생활 균형 만족도가 감소한다는 응답이 10.6%로 상대적으로 높게 나왔는데 증가한다는 응답 또한 22.4%로 해당 분야 역시 산업 내 사업체 편차가 큰 것으로 보인다. 아래 설명할 이직 성향의 증가나 임금 감소의 예상을 고려할 때 고무 및 플라스틱제품 제조업은 저임금, 장시간 근로자가 상대적으로 더 많아 주 52시간 상한제 적용에 따른 근로자 소득 감소의 충격이 다른 제조업보다 상대적으로 크다면 이로 인해 일-생활 균형 만족도가 감소한다는 응답이 다른 제조업보다 높게 나올 가능성을 유추할 수 있다.

중소제조업의 경우 근로자의 이직이 많은 것으로 알려져 있는데, 주 52시간 상한제의 적용은 이러한 이직에 대해 다수는 변화 없음(62.7~78.9%)으로 응답했으나, 4개 업종 중 16~31.7%가 이직이 증가할 것이라고 예상했고 이는 연봉 총액의 감소가 크게 나타나는 부문일수록 이직이 증가하는 연관 관계를 보인다. 고무 및 플라스틱제품 제조업은 앞서 설명한 것처럼 초과근로가 가장 많은 근로자의 연봉 총액이 감소할 것이라는 응답이 60.9%로 다수인 상황이기 때문에 이직이 증가할 것이라는 응답이 31.7%로 가장 높게 나타나는 것은 일관성이 있다.

4개 제조업의 임금보전 성향이 큰 차이를 보이지는 않지만 1차금속 제조업과 자동차 및 트레일러 제조업은 주 52시간 상한제가 적용될 때 임금보전이 나타날 가능성이 50%를 약간 초과하는 것으로 나타난 반면 고무 및 플라스틱제품 제조업과 식료품 제조업은 임금보전을 하지 않을 가능성이 50%를 약간 넘는 것으로 나타난다. 특히 식료품 제조업의 경우 약간의 임금보전도 없을 것이라는 응답이 61.3%로 나오는데 이는 연봉총액이 감소할 가능성이 상대적으로 낮은 부문인 것과 일관성을 가진

다. 한편 1차금속 제조업은 연봉 총액이 감소할 확률이 상대적으로 낮은 부문임에도 불구하고 임금을 일부 또는 전액 보전할 가능성이 58.9%로 상대적으로 높게 나타난다.

근로시간 단축은 근로시간 관리의 강화와 생산성 향상을 요구하기 때문에 업무에 대한 스트레스가 상승할 가능성이 있다는 예상에 대해 4개 제조업은 역시 변화가 없을 것이라는 응답이 다수로 나타났다.

마지막으로 초과근로시간이 긴 4개 제조업에 종사하는 근로자들의 경우 초과근로수당 또는 여가시간 둘 중의 선호 여부는 초과근로시간의 단축보다 긴 시간을 일하더라도 연장근로수당을 받는 것을 선호하는 모습을 보인다.

이와 같은 실태조사 결과를 종합해 볼 때 주 52시간 상한제 적용으로 인한 근로에 대한 만족도, 업무 집중도, 직업병 및 산업재해의 감소 등 고용의 질은 변화가 없거나 약간 좋아질 가능성이 크지만, 장시간의 초과근로를 하던 경험을 가지고 있으며 임금총액의 감소가 발생할 위험이 있는 중소제조업의 근로자들에게는 이직의 증가, 업무에 대한 스트레스 감소 등의 일반적인 영향 또한 발생할 가능성이 있다.

〈표 1〉 주 52시간 상한제 적용 시 고용의 질에 대한 변화 전망

| 일에 대한 만족도 변화 | 비중(%) | | |
|-------------------|-------|-------|------|
| | 감소함 | 변화 없음 | 증가함 |
| 식료품 제조업 | 6.8 | 72.6 | 20.7 |
| 고무 및 플라스틱제품 제조업 | 16.1 | 61.5 | 22.4 |
| 1차금속 제조업 | 9.4 | 52.5 | 38.1 |
| 자동차 및 트레일러 제조업 | 22.7 | 46.3 | 31.0 |
| 근로자의 업무 집중도 | 비중(%) | | |
| | 감소함 | 변화 없음 | 증가함 |
| 식료품 제조업 | 2.1 | 78.5 | 19.4 |
| 고무 및 플라스틱제품 제조업 | 5.0 | 73.3 | 21.7 |
| 1차금속 제조업 | 4.4 | 72.5 | 23.1 |
| 자동차 및 트레일러 제조업 | 12.0 | 63.2 | 24.8 |
| 직업병 또는 산업재해 발생 빈도 | 비중(%) | | |
| | 감소함 | 변화 없음 | 증가함 |
| 식료품 제조업 | 7.2 | 91.1 | 1.7 |
| 고무 및 플라스틱제품 제조업 | 11.2 | 86.3 | 2.5 |
| 1차금속 제조업 | 11.3 | 85.6 | 3.1 |
| 자동차 및 트레일러 제조업 | 14.5 | 81.0 | 4.5 |

| 일-생활 균형 만족도 | 비중(%) | | |
|---------------------------|--|-------|-------|
| | 감소함 | 변화 없음 | 증가함 |
| 식료품 제조업 | 3.0 | 86.1 | 11.0 |
| 고무 및 플라스틱제품 제조업 | 10.6 | 67.1 | 22.4 |
| 1차금속 제조업 | 4.4 | 78.8 | 16.9 |
| 자동차 및 트레일러 제조업 | 9.1 | 66.1 | 24.8 |
| 근로자 이직성향 | 비중(%) | | |
| | 감소함 | 변화 없음 | 증가함 |
| 식료품 제조업 | 5.1 | 78.9 | 16.0 |
| 고무 및 플라스틱제품 제조업 | 5.6 | 62.7 | 31.7 |
| 1차금속 제조업 | 12.5 | 64.4 | 23.1 |
| 자동차 및 트레일러 제조업 | 5.4 | 65.7 | 28.9 |
| 초과근로가 가장 많은 직종 근로자의 연봉 총액 | 비중(%) | | |
| | 감소함 | 변화 없음 | 증가함 |
| 식료품 제조업 | 30.4 | 66.2 | 3.4 |
| 고무 및 플라스틱제품 제조업 | 60.9 | 36.6 | 2.5 |
| 1차금속 제조업 | 34.4 | 61.3 | 4.4 |
| 자동차 및 트레일러 제조업 | 59.9 | 36.8 | 3.3 |
| 감소된 초과근로시간에 따른 임금보전 정도 | 비중(%) | | |
| | 보전 계획 없음 | 일부 보전 | 전액 보전 |
| 식료품 제조업 | 61.3 | 32.3 | 6.5 |
| 고무 및 플라스틱제품 제조업 | 51.3 | 43.6 | 5.1 |
| 1차금속 제조업 | 41.1 | 42.5 | 16.4 |
| 자동차 및 트레일러 제조업 | 49.4 | 39 | 11.7 |
| 업무에 대한 스트레스 | 비중(%) | | |
| | 감소함 | 변화 없음 | 증가함 |
| 식료품 제조업 | 8 | 86.5 | 5.5 |
| 고무 및 플라스틱제품 제조업 | 24.8 | 67.1 | 8.1 |
| 1차금속 제조업 | 10 | 83.8 | 6.3 |
| 자동차 및 트레일러 제조업 | 15.7 | 74.8 | 9.5 |
| 초과근로수당과 여가 등에 대한 근로자의 선호도 | 초과근로시간의 단축보다 긴 시간을 일하더라도 연장근로수당을 받는 것을 선호하는 정도 | | |
| 식료품 제조업 | 3.69 | | |
| 고무 및 플라스틱제품 제조업 | 4 | | |
| 1차금속 제조업 | 4.01 | | |
| 자동차 및 트레일러 제조업 | 4.05 | | |

주: 1-전혀 그렇지 않다, 2-그렇지 않은 편이다, 3-보통이다, 4-그려한 편이다, 5-매우 그렇다.

2. 주 52시간 상한제가 고용에 미치는 양적 변화 분석

주 52시간 상한제 적용으로 인한 고용의 양적 변화에 영향을 미치는 생산물 감소와 노동생산성 증가의 변화에 대해 이번 실태조사는 4개 산업에 있어 주 52시간 상한제를 적용했을 경우 노동생산성 향상의 정도는 식료품 제조업(0.38% 향상)이 가장 높고, 다음으로 자동차 및 트레일러 제조업(0.17% 향상)이며, 고무제품 및 플라스틱 제조업과 1차금속 제조업은 거의 향상될 여지가 없는 것으로 응답되었다. 주 52시간 상한제 적용 시 기업의 생산물 감소 정도는 자동차 및 트레일러 제조업(1.52%)이 가장 크고, 그다음 고무제품 및 플라스틱 제조업(0.93 감소), 1차금속 제품제조업(0.71% 감소), 식료품 제조업(0.05% 감소)의 순으로 생산물 감소가 나타날 것으로 예상하고 있다. 따라서 자동차 및 트레일러 제조업의 경우 주 52시간 상한제로 인해 생산물 감소 정도가 상대적으로 높아 고용 증가를 완화시키는 요인으로 작용할 수 있으며, 식료품 제조업의 경우 기존 인력의 노동생산성 향상 정도가 상대적으로 높아질 가능성이 있어 신규 고용 증가를 완화시키는 요인으로 작용할 수 있다.

<표 2> 산출액 감소율과 시간당 생산성 증가율 (실태조사)

| | 산출액 증감률(%) | 시간당 생산성 증감률(%) |
|-----------------|------------|----------------|
| 식료품 제조업 | -0.05 | 0.38 |
| 고무 및 플라스틱제품 제조업 | -0.93 | -0.48* |
| 1차금속 제조업 | -0.71 | -0.23* |
| 자동차 및 트레일러 제조업 | -1.52 | 0.17 |

주: * 52시간 상한제의 적용과 같은 근로시간 단축은 산출액의 감소와 시간당 생산성의 증가가 나타나는 것이 일반적이라는 의견이 성립하는데, 고무 및 플라스틱제품 제조업과 1차금속 제조업 응답자 중 일부는 근로시간 단축으로 인해 근로자의 근무 동기(임금 총액 감소) 또는 집중도가 오히려 감소할 수도 있다는 생각을 가진 것으로 추론됨.

임금구조기본통계조사 자료(2010~2016년)를 데이터로 이용하여 주 52시간 이상 일한 초과근로시간 단축분에 대한 데이터를 각 산업별로 도출하고 이 총량을 주 52시간 일하는 신규 채용으로 대체한다고 가정했을 때 고용 증가 규모를 합동OLS 모형을 이용하여 추정된 결과는 <표 3>과 같다.¹⁾ 이 추정 결과는 고용에 미치는 영향 중 실태조사에서 조사된 생산성 증가와 생산물 감소의 예상치는 반영되었으나, 각 산업이 겪고 있는 경기에 대한 예측과 추가 채용의 어려움에 대해서는 반영되지

않았다. 이러한 차이가 인사노무담당자의 추가 채용 인원에 대한 기대치와의 차이로 나타났다고 추론할 수 있다.

주 52시간 상한제 도입을 가정한 4개의 중소기업에 대한 실태조사 결과를 반영하여 생산물 증감과 노동생산성 변화를 반영한 계량분석을 통한 고용효과 추정 결과는 고무제품 및 플라스틱 제조업의 고용 증가 가능성이 가장 높은 것으로 나타난다. 고무제품 및 플라스틱 제조업의 고용 증가량이 가장 많은 것으로 추정되는 이유는 기존 근로자 규모가 상당하며 해당 산업이 제조업 전체에서 가장 긴 초과근로시간을 기록하고 있기 때문에 근로시간 총량을 주당 52시간 내로 단축하기 위해서는 많은 신규채용이 이루어져야 한다는 점을 의미한다. 그러나 인사노무담당자가 예상하는 추가 고용 규모가 큰 차이를 보이는 것을 볼 때 고무제품 및 플라스틱 제조업은 이와 같은 근로시간 단축을 이끌어내는 데 있어 많은 난관에 직면해 있다는 점을 유추할 수 있다.

전반적으로 실태조사 결과를 바탕으로 해당 산업의 인사노무담당자가 고용의 증가뿐 아니라 감소도 이루어질 것이라고 응답한 내용을 반영한 고용 증가의 규모는 모형 추정의 63% 수준으로 나타난다.

<표 3> 모형에 의한 추정과 실태조사에 응한 인사노무담당자의 신규채용 전망 비교

| | 합동OLS 모형 추정에 의한 52시간 이상 초과근로시간에 대한 단축으로 발생하는 신규채용 | | 인사노무담당자 실태조사 응답 | |
|-----------------|---|-------------|-----------------|-------------|
| | 증가율 (%) ¹⁾ | 신규채용 전망 (명) | 증가율 (%) | 신규채용 전망 (명) |
| 식료품 제조업 | 1.74 | 4,075 | 1.48 | 3,480 |
| 고무 및 플라스틱제품 제조업 | 4.46 | 10,607 | 2.83 | 6,723 |
| 1차금속 제조업 | 3.30 | 3,672 | 2.01 | 2,235 |
| 자동차 및 트레일러 제조업 | 3.68 | 8,066 | 2.01 | 4,397 |

주: 1) 고용노동부(2019), 사업체노동력조사에서 4개 제조업에 속한 2018년 기준 5인 이상 300인 미만 근로자 수를 바탕으로 증가율 계산.

1) 모형 추정 방식과 추정 결과는 김승택 외(2014), 김승택 외(2019) 참조, 2016년까지의 임금구조기본통계조사 자료를 이용한 것은 그때까지만 기업 패널로 데이터 구성이 가능하기 때문임.

3. 주 52시간 상한제에 대한 중소기업의 대응

근로시간 총량 규제에 따른 변화 및 대응에 있어 먼저 주 52시간 근로시간 상한제 적용에 따라 노동시간을 단축할 계획이 있다면 어떤 방법을 고려하고 있는지 살펴보았는데, 업종별로 상당한 차이가 나타났다. 식료품 제조업과 고무 및 플라스틱 제조업의 경우 대응하지 않을 것이라는 기자의견이 과반에 가까운 비중을 나타낸 가운데, '생산성 향상 방안', '교대제 개편'이 대안으로 고려되고 있다. 반면 1차금속 제조업에서는 대응하지 않는다는 의견이 매우 적은 반면 대응 방식으로 '생산성 향상 방안', '교대제 개편', '유연근로시간제 활용', '단시간 근로 도입', '정규직 채용' 등이 골고루 고려되고 있는 것으로 나타나서 적극적으로 대응을 모색하고 있는 것으로 나타났다. 자동차 및 트레일러 제조업 기업들의 경우에는 대응하지 않겠다는 의견과 '생산성 향상 방안', '교대제 개편', '자동화' 등 의견이 비슷하게 제시되고 있다.

추가적으로 '생산성 향상을 통한 초과근로시간 축소'를 선택한 기업들을 대상으로 감소된 초과근로시간에 대해서 임금보전을 어떻게 할지 살펴본 결과, 식료품 제조업과 고무 및 플라스틱 제조업 기업들은 보전 계획이 없다는 의견이 과반이었고 보전하더라도 일부만 하겠다고 응답한 반면 1차금속 제조업과 자동차 및 트레일러 제조업의 경우에는 일부보전하거나 전액 보전하겠다는 응답이 과반을 넘는 것으로 나타났다.

앞서 살펴본 초과근로시간에 대한 대응이 계획대로 추진되면 어떤 변화를 가져올지에 대하여 살펴본 결과를 살펴보았는데, 업종 간 차이는 크게 나타나지 않았다. 전반적으로 주 52시간 근로시간 상한제의 대응에 따른 큰 변화는 기대하지 않는 가운데, 신규채용은 늘고 임금은 다소 감소할 것으로 예상하는 응답이 나왔다.

근로자에 대한 영향 측면에서도 전반적으로는 큰 변화가 없을 것으로 기대하지만, 업무만족도, 업무 집중도, 일-생활 균형 만족도, 이직률은 다소 증가하고, 임금 총액은 다소 감소할 것으로 기대하는 것으로 나타났다.

유연근로시간제의 활용률 및 적용비율을 살펴보았는데, 4개 업종 모두에서 유연근로시간제의 활용률은 낮은 가운데 상대적으로 탄력적 근로시간제의 활용률이 가장 높게 나타났다. 식료품 제조업과 자동차 및 트레일러 제조업에서 탄력적 근로시간제도를 좀 더 도입하여 활용하고 있다.

경영진의 유연근로시간제 인지여부를 살펴보았는데, 모든 업종에서 60~83% 정도로 '알고는 있으나 어떻게 운영할지에 대해 정보가 필요함'이라고 응답하였고, '들어본 적은 있으나 내용은 모름'이라고 응답한 비율도 높게 나타났다. 전반적으로 85~90% 정도의 기업에서 제도를 알거나 들어보았지만 잘 모른다는 응답이어서 유연근로시간제의 활용률을 높이기 위해서는 제도에 대한 자세한 설명과 운영사례를 경영진들에게 제공할 필요성이 제기된다.

다음으로 주 52시간 근로시간 상한제에 대비하여 어떤 유연근로시간제도를 도입할 계획이 있는지 설문한 결과, 모든 업종에서 60% 이상의 기업이 '대응을 하지 않음'을 포함한 기타 응답을 선택한 가운데, 유연근로시간제 중에서는 탄력적 근로시간제를 도입하겠다는 의견이 가장 많았다. 특히 식료품 제조업과 1차금속 제조업은 20% 내외의 도입 계획률을 나타내 이들 업종에서는 탄력적 근로시간제가 주 52시간 근로시간 상한제를 대응할 수 있는 수단이 될 수 있음을 나타내고 있다.

선택한 유연근로시간제를 도입하려는 이유는 모든 업종에서 '근로시간 운용의 유연성을 확보하기 위해서'라는 응답이 가장 많은 선택을 받은 가운데, 대부분 어떤 이유에서든 유연성을 확보하기 위하여 해당 제도를 도입한다는 응답이 많았다.

다음으로 유연근로시간제도 도입이 어려운 이유에 대해서는 모든 업종에서 '특별히 없음'이 가장 많은 선택을 받은 가운데, '근로시간 관리가 현실적으로 불가능함'이 다음으로 높은 선택을 받았다.

주 52시간 근로시간 상한제에 대한 회사 및 근로자의 인식을 5점 척도(1점 전혀 그렇지 않다~5점 매우 그렇다)로 살펴본 결과, 모든 업종에서 근로시간 감축보다 초과근로를 통한 수당을 받는 것을 선호하는 상황이지만 주문량 증가 및 필요 기술 인력 채용 가능성, 정부의 고용지원금 등에 따라서는 신규채용을 통해서 근로시간 변화에 대응할 생각도 가지고 있는 것으로 나타나고 있다.

마지막으로 현행 근로시간 법 제도 중 개선이 시급한 사안에 대해서 1~2순위로 응답받은 결과는 모든 업종에서 1순위로 '연장근로를 허가하는 신규 법규정 제정'을 꼽았지만 2~3순위에서는 다소 차이가 나타났다.

〈표 4〉 업종 간 주 52시간 근로시간 상한에 따른 노동시간 단축 계획 비교(1+2+3순위 응답 합산)

| | 1순위 응답 | 2순위 응답 | 3순위 응답 |
|----------|-----------|-----------|------------|
| 식품 제조업 | 대응 안 함/기타 | 생산성 향상 방안 | 자동화 |
| 플라스틱 제조업 | 대응 안 함/기타 | 생산성 향상 방안 | 교대제 개편 |
| 1차금속 제조업 | 생산성 향상 방안 | 교대제 개편 | 유연근로시간제 활용 |
| 자동차 제조업 | 생산성 향상 방안 | 교대제 개편 | 자동화 |

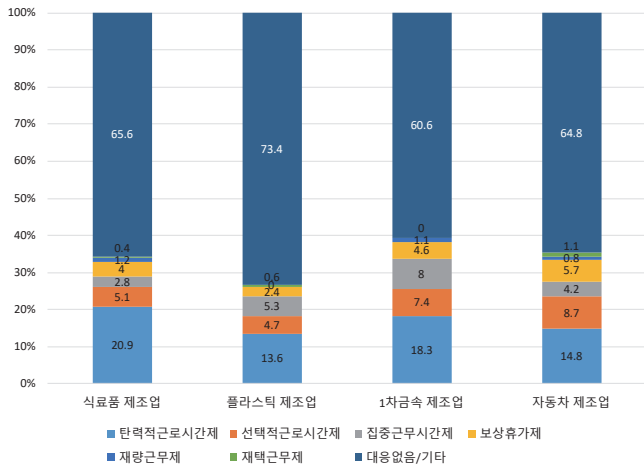
〈표 5〉 업종 간 초과근로감축 시 임금보전 비교

(단위 : %)

| | 보전계획 없음 | 일부 보전 | 전액 보전 |
|----------|---------|-------|-------|
| 식품 제조업 | 61.3 | 32.3 | 6.5 |
| 플라스틱 제조업 | 51.3 | 43.6 | 5.1 |
| 1차금속 제조업 | 41.1 | 42.5 | 16.4 |
| 자동차 제조업 | 49.4 | 39.0 | 11.7 |

〈그림 1〉 업종 간 주 52시간 근로시간 상한 대비 유연근로시간제 도입 계획 비교

(단위 : %)



〈표 6〉 주 52시간 상한제 대응으로 인한 효과 업종 간 비교

(단위 : %)

| | | 식품 제조업 | 플라스틱 제조업 | 1차금속 제조업 | 자동차 제조업 |
|---------|----|--------|----------|----------|---------|
| 신규채용 | 감소 | 3.4 | 3.7 | 6.9 | 5.0 |
| | 증가 | 31.2 | 30.4 | 37.5 | 28.1 |
| 매출액 | 감소 | 4.6 | 9.9 | 9.4 | 15.7 |
| | 증가 | 4.6 | 1.2 | 3.1 | 2.9 |
| 시간당 생산성 | 감소 | 2.5 | 16.8 | 7.5 | 10.7 |
| | 증가 | 9.3 | 9.3 | 8.8 | 14.9 |
| 임금 총액 | 감소 | 31.6 | 56.5 | 32.5 | 55.0 |
| | 증가 | 3.4 | 4.3 | 2.5 | 2.5 |

| | | 식품 제조업 | 플라스틱 제조업 | 1차금속 제조업 | 자동차 제조업 |
|--------------|----|--------|----------|----------|---------|
| 일 만족도 | 감소 | 6.8 | 16.1 | 9.4 | 22.7 |
| | 증가 | 20.7 | 22.4 | 38.1 | 31.0 |
| 업무 집중도 | 감소 | 2.1 | 5.0 | 4.4 | 12.0 |
| | 증가 | 19.4 | 21.7 | 23.1 | 24.8 |
| 산재발생 | 감소 | 7.2 | 11.2 | 11.3 | 14.5 |
| | 증가 | 1.7 | 2.5 | 3.1 | 4.5 |
| 일-가정균형 | 감소 | 3.0 | 10.6 | 4.4 | 9.1 |
| | 증가 | 1.0 | 22.4 | 16.9 | 24.8 |
| 이직률 | 감소 | 5.1 | 5.6 | 12.5 | 5.4 |
| | 증가 | 16.0 | 31.7 | 23.1 | 28.9 |
| 초과근로직종 연봉 총액 | 감소 | 30.4 | 60.9 | 34.4 | 59.9 |
| | 증가 | 3.4 | 2.5 | 4.4 | 3.3 |
| 휴가사용 | 감소 | 4.6 | 8.1 | 6.9 | 9.9 |
| | 증가 | 2.1 | 6.8 | 13.1 | 9.5 |
| 업무스트레스 | 감소 | 8.0 | 24.8 | 10.0 | 15.7 |
| | 증가 | 5.5 | 8.1 | 6.3 | 9.5 |

〈표 7〉 업종 간 유연근로시간제 활용 비교

(단위 : %)

| | 식품 제조업 | | 플라스틱 제조업 | | 1차금속 제조업 | | 자동차 제조업 | |
|------------|--------|-------|----------|-------|----------|-------|---------|-------|
| | 활용 | 적용 비율 | 활용 | 적용 비율 | 활용 | 적용 비율 | 활용 | 적용 비율 |
| 탄력적 근로시간제도 | 9.3 | 37.9 | 5.0 | 19.8 | 5.0 | 28.9 | 7.9 | 25.5 |
| 선택적 근로시간제도 | 3.8 | 35.2 | 0.6 | 5.0 | 1.9 | 11.7 | 3.3 | 30.3 |
| 재량근무제도 | 0.4 | 40.0 | 0.0 | - | 0.6 | 10.0 | 0.4 | 10.0 |
| 보상휴가제도 | 0.8 | 46.0 | 1.2 | 64.0 | 2.5 | 22.8 | 1.2 | 40.0 |
| 집중근무 시간제도 | 0.0 | - | 0.0 | - | 1.9 | 40.0 | 1.2 | 40.0 |
| 재택 근무제도 | 0.4 | 2.0 | 0.0 | - | 0.6 | 20.0 | 0.0 | - |

〈표 8〉 업종 간 유연근로시간제 도입계획 이유 비교

| | 1순위 응답 | 2순위 응답 | 3순위 응답 |
|----------|---------------|---------------|---------------|
| 식품 제조업 | 근로시간운용 유연성 확보 | 작업환경 변화 능동 대응 | 일-가정 균형 만족 |
| 플라스틱 제조업 | 근로시간운용 유연성 확보 | 인건비 절감 | 작업환경 변화 능동 대응 |
| 1차금속 제조업 | 근로시간운용 유연성 확보 | 작업환경 변화 능동 대응 | 거래처 요구 대응 |
| 자동차 제조업 | 근로시간운용 유연성 확보 | 작업환경 변화 능동 대응 | 인건비 절감 |

〈표 9〉 업종 간 법제도 개선 의견 비교(1+2순위 응답 합산)

| | 1순위 응답 | 2순위 응답 | 3순위 응답 |
|----------|-------------|-------------|-------------|
| 식품 제조업 | 연장근로 허가 법규정 | 초과근로시간 예외적용 | 근로시간 측정기준 |
| 플라스틱 제조업 | 연장근로 허가 법규정 | 초과근로시간 예외적용 | 인가범위 확대 |
| 1차금속 제조업 | 연장근로 허가 법규정 | 초과근로시간 예외적용 | 단위기간개편/총량규제 |
| 자동차 제조업 | 연장근로 허가 법규정 | 단위기간개편/총량규제 | 초과근로시간 예외적용 |

III. 4개 중소제조업 주 52시간상한제 적용에 대한 정책적 시사점

제조업 전반에서 공통적으로 바라는 조치는 계도기간의 부여와 같은 적응기간의 연장, 주문량 변화에 대처할 수 있는 유연성 부여(유연근로시간 제도의 요건 완화, 연장근로시간 단위기간 개편, 특별연장근로 조건 완화 등), 근로시간 단축으로 인한 임금총액 감소에 대한 대처(근로자 과반수 동의에 따른 8시간 추가연장근로의 허용, 임금체계의 개편 등), 중소기업 빈자리 충족을 위한 매칭 촉진과 신규채용 지원과 같은 전체 제조업에 대한 정책방안은 간단히 언급하고 그 외 장시간 근로시간이 가장 긴 4개 중소제조업에 해당하는 정책적 시사점은 다음과 같다.

업종 간 주 52시간제 적용에 따른 근로시간 단축 계획에 있어 고무 및 플라스틱제품 제조업, 1차금속 제조업, 자동차 및 트레일러 제조업은 교대제 개편을 하겠다는 응답이 2순위와 3순위에 포함되어 있어 ‘일자리함께하기’ 지원 내용에 교대제 개편에 대한 고용지원금 제도가 포함되어 있는 것에 대한 홍보를 강화할 필요가 있다.

한편 신규채용 증가에 대한 응답에 있어서는 1차금속 제조업, 자동차 및 트레일러 제조업에서 시간제 또는 단시간 근로

채용을 하겠다는 응답(1순위 기준)이 13.8%, 11.6%로 나왔고, 정규직 채용을 고려한다는 응답(1순위 기준)은 식품제조업과 1차금속 제조업에서 6.8%와 7.5%로 나와 상대적으로 많은 채용을 고려하고 있다. 모든 제조업에 ‘일자리함께하기’ 지원에서 52시간 이하의 실근로시간 단축 시 신규채용에 대한 고용지원금이 있다는 제도에 대한 홍보가 필요하지만 4개 중소제조업에서는 식품제조업과 1차금속 제조업에 이에 대한 수요가 더 많은 점을 고려할 필요가 있다.

하도급 비중이 크고 2차 벤더가 많은 고무 및 플라스틱제품 제조업의 경우 주 52시간제 적용에 생산성 향상이나 신규채용에 가장 큰 어려움을 겪을 것으로 보이므로 특별연장근로 승인에 있어 산업 특성을 고려할 필요가 있다.

현재 COVID-19와 같은 외부 충격으로 인해 발생한 소비 축소가 생산 감소로 이어지는 상황에서는 주 52시간 상한제와 상관없이 대부분 산업에서 실근로시간의 감소가 발생하므로 근로시간 단축에 따른 고용증가는 최소화될 것으로 예상되고, 실근로시간의 단축이 실업으로 이어지는 것을 막기 위한 고용유지와 생산량의 감소 완화로 정책의 초점을 가져가야 할 필요가 있다.

마지막으로 본 연구에서 제안된 정책대안은 중소제조업의 실태조사 결과를 근거로 기업의 부담과 근로자의 임금소득 손실 등 부작용을 완화하기 위한 목적으로 제시된 것이다. 따라서 근로시간 단축의 연착륙을 위한 대안을 악용하여 장시간 근로를 조장하거나 근로시간 단축의 근본 취지를 훼손해서는 안 된다는 전체 조건을 가지고 있다. 따라서 주 52시간 상한제가 사업장과 근로자의 부담을 최소화하여 우리 사회에 연착륙할 때 근로시간 단축이 달성할 수 있는 최대의 고용효과에 도달할 수 있다는 점을 강조하며 이 글을 마무리한다.

참고문헌

- 고용노동부(2018), 「주 근로시간 단축 기업 일자리 함께 하기 도입 가이드」.
- _____, 「사업체노동력조사」, 각 호.
- _____, 「임금구조기본통계조사」, 각 호.
- _____, 「고용형태별 근로실태조사」, 각 연도.
- 김승택·류성민·지민용·박진(2019), 「제조업 근로시간 단축의 고용효과: 장시간 근로 중소제조업을 중심으로」, 고용노동부 2019 고용영향평가사업 보고서.

KLI EMPLOYMENT
I M P A C T
A S S E S S M E N T
B R I E F