

## 사업체의 근로시간 실태 현황

### - 「2015년 사업체패널조사」의 근로시간 설문을 활용하여 -

김기민 | 한국노동연구원 전문위원(kimin1104@kli.re.kr)



- 「2015년 사업체패널조사」를 활용하여 사업체 특성 및 근로자 직종별 근로시간 운용 현황을 파악하고, 장시간 근로가 발생하는 사업체의 특성, 그리고 장시간 근로와 사업체 성과와의 관계를 분석함.
- 사업체의 주당 총근로시간은 평균 46.2시간, 월 총근로시간은 평균 200.6시간으로 나타남.
  - 규모가 작은 사업체는 큰 사업체에 비해, 제조업 사업체는 비제조업 사업체에 비해, 무노조 사업체는 유노조 사업체에 비해, 민간부문은 공공부문에 비해 총근로시간이 길게 나타남.
  - 생산직 근로자는 사무·전문직 및 서비스·판매직 근로자보다 총근로시간이 길게 나타남.
- 전체 사업체 중 30.2%가 교대근무제를 운영하고 있다고 응답함.
  - 교대근무제 적용 근로자의 비중은 전문·사무직이 15.8%, 생산직이 52.9%, 서비스·판매직이 48.6%임.
- 전체 사업체 중 24%가 주 52시간 이상 근로하는 것으로 나타나, 한국의 사업체에서는 여전히 장시간 근로의 관행이 광범위하게 존재하고 있음이 확인됨.
  - 교대근무제는 장시간 근로의 주된 요인 중 하나이며, 특히 이 중 2조2교대제는 근로자의 장시간 근로에 상당한 영향을 미치고 있음.
  - 장시간 근로를 하는 사업체는 그렇지 않은 사업체에 비해 근로자에게 보다 적은 휴식을 부여하며, 근로시간의 자율성 또한 낮은 것으로 나타남.
- 사업체의 근로시간이 긴 경우, 높은 이직률 및 낮은 노동생산성을 보임.
  - 기존 근로자의 근로시간을 연장한다고 해서 반드시 그에 비례하는 성과가 확보되는 것은 아니므로, 신규 근로자 채용이나 근로시간제도의 개편과 같은 다양한 근로시간 배분방식을 고려할 필요가 있음.

### 1. 배경 및 목적

- 한국의 근로시간은 '주 40시간 근무제'<sup>1)</sup>가 도입된 2004년 이후 꾸준히 감소하고 있음(표 1 참조). 그러나 한국 취업자의 연간 근로시간은 2015년 기준 2,081시간으로 OECD 회원국 중 멕시코(2,248시간), 코스타리카(2,148시간)<sup>2)</sup> 다음으로 길게 나타남.

1) 2004년 7월부터 사업 또는 사업장 규모에 따라 단계적으로 법정근로시간을 주 44시간에서 주 40시간으로 단축하는 제도가 도입되었는데, 이를 일명 '주 40시간 근무제'라 부름.  
2) <http://stats.oecd.org>을 참고.

- 이러한 장시간 근로 관행에 대한 개선은 노동시장의 주요 이슈로, 관련 법·제도적 개선이 추진되고 있음.<sup>3)</sup>

〈표 1〉 10인 이상 사업체의 평균 주당 총근로시간 및 초과근로시간

(단위: 시간)

|        | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 총근로시간  | 47.0 | 46.2 | 45.9 | 45.7 | 45.1 | 44.2 | 43.5 | 42.4 | 42.3 | 42.5 | 41.9 | 41.4 | 41.0 | 40.8 | 41.1 |
| 초과근로시간 | 5.2  | 4.7  | 4.5  | 4.3  | 4.6  | 4.4  | 4.4  | 4.1  | 3.9  | 4.2  | 3.5  | 3.3  | 3.2  | 3.4  | 3.4  |

주: 주당근로시간=월 근로시간÷(30.4/7)로 계산. 상용근로자 기준. 소정실근로시간은 휴가 등을 제외하고 소정근로시간 중 실제 근로한 시간을 의미함.  
 자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」, 각호.

- 이 글의 목적은 사업체를 대상으로 조사한 자료를 활용하여 사업체의 근로시간 운용 실태를 파악하고, 장시간 근로가 이루어지는 사업체의 특성 및 장시간 근로와 사업체 성과와의 관계 등을 탐색적으로 살펴보는 것임.

## 2. 분석 자료

- 이 글은 「2015년 사업체패널조사」의 근로시간 설문에 응답한 3,314개 사업체를 대상으로 함.
  - 「2015년 사업체패널조사」의 ‘근로시간’ 설문은 직종(전문·사무직, 생산직, 서비스·판매직) 및 근로제(교대제 비적용, 2조2교대제, 3조2교대제, 4조2,3교대제, 기타 교대제 등)별로 매일 출·퇴근시간, 매일 식사(점심, 저녁, 야식)시간, 매일 휴게시간, 1일 평균 연장근로시간, 월 평균 정상근무일수, 월 평균 휴일근무일수(공휴일 제외), 휴일근무 1회의 평균 근로시간 등을 상세히 포함하고 있으므로, 사업체의 근로시간 및 장시간 근로 현황 등을 파악하기에 매우 적합함.<sup>4)</sup>
  - 분석대상 표본 수는 총 3,314개 사업체로, 이 중 전문·사무직 근로자에 대해 응답한 사업체는 3,192개소, 생산직 근로자에 대해 응답한 사업체는 1,567개소, 서비스·판매직 근로자에 대해 응답한 사업체는 1,051개소임(표 2 참조).

〈표 2〉 분석대상의 표본 및 가중표본 수

(단위: 개소)

|         | 전체     | 전문·사무직 | 생산직    | 서비스·판매직 |
|---------|--------|--------|--------|---------|
| 가중 표본 수 | 60,976 | 58,145 | 24,827 | 20,622  |
| 표본 수    | 3,314  | 3,192  | 1,567  | 1,051   |

## 3. 사업체의 근로시간 운용 현황

- <표 3>은 사업체 특성(규모, 산업, 노동조합 유무, 민간/공공)에 따라 전문·사무직, 생산직, 서비스·판매직 근로자에 대한 주/월 단위 총근로시간을 분석한 결과임. 사업체의 주당 총근로시간은 평균 46.2시간, 월 총근로시간은 평균 200.6시간임. 근로시간은 사업체의 규모와 산업, 그리고 근로자의 업무 성격에 따라 다소의 차이가 있음.

3) 2018년 2월에 국회는 주당 최대 근로시간을 68시간에서 52시간으로 단축하는 근로기준법 개정안(‘주 52시간 근무제’)을 통과시켰고, 이 법은 2018년 7월부터 기업 규모별로 시행시기를 차등하여 실시됨.

4) 「2015년 사업체패널조사」 중 ‘DQ3. 휴가 및 근로시간’을 참고(pp.170~172).

- 전문·사무직의 주당 총근로시간은 45.8시간, 생산직은 49.4시간, 서비스·판매직은 44.0시간, 전문·사무직의 월 총근로시간은 198.9시간, 생산직은 214.5시간, 서비스·판매직은 191.0시간으로, 생산직 근로자의 총근로시간이 가장 길게 나타남. 「2015년 사업체패널조사」의 주 단위 혹은 월 단위 실근로시간은 여타의 사업체조사(고용형태별 실태조사, 사업체노동력조사 등) 및 가구조사(경제활동인구조사 등)에 비해 다소 길게 나타남.<sup>5)</sup>
- 규모가 작은 사업체는 규모가 큰 사업체에 비해, 제조업 사업체는 비제조업 사업체에 비해, 무노조 사업체는 유노조 사업체에 비해, 민간부문은 공공부문에 비해 총근로시간이 길게 나타남. 특히 제조업 중 금속·자동차 관련 사업체의 근로시간은 다른 제조업 사업체에 비해, 비제조업 중 유통서비스업과 건설업 사업체의 근로시간은 다른 비제조업 사업체에 비해 길게 나타남.

〈표 3〉 사업체 특성별 전문·사무직, 생산직, 서비스·판매직 근로자의 주/월 단위 총근로시간

(단위: 시간)

|    |             | 주당 총근로시간 |        |       |         | 월평균 총근로시간 |        |       |         |
|----|-------------|----------|--------|-------|---------|-----------|--------|-------|---------|
|    |             | 전체       | 전문·사무직 | 생산직   | 서비스·판매직 | 전체        | 전문·사무직 | 생산직   | 서비스·판매직 |
| 전체 |             | 46.19    | 45.81  | 49.39 | 43.98   | 200.6     | 198.9  | 214.5 | 191.0   |
| 규모 | 30~99인      | 46.49    | 46.10  | 49.90 | 44.01   | 201.9     | 200.2  | 216.7 | 191.1   |
|    | 100~299인    | 45.58    | 45.23  | 48.24 | 43.89   | 197.9     | 196.4  | 209.5 | 190.6   |
|    | 300~499인    | 43.85    | 43.46  | 44.74 | 44.09   | 190.5     | 188.7  | 194.3 | 191.5   |
|    | 500인 이상     | 43.20    | 43.10  | 43.40 | 43.65   | 187.6     | 187.2  | 188.5 | 189.6   |
| 산업 | 제조업         | 49.47    | 48.40  | 50.27 | 46.52   | 214.9     | 210.2  | 218.3 | 202.0   |
|    | - 경공업       | 48.18    | 48.26  | 48.91 | 46.98   | 209.2     | 209.6  | 212.4 | 204.0   |
|    | - 화학공업      | 49.30    | 47.53  | 50.33 | 45.31   | 214.1     | 206.4  | 218.6 | 196.8   |
|    | - 금속·자동차    | 51.36    | 50.18  | 51.79 | 47.91   | 223.1     | 217.9  | 224.9 | 208.1   |
|    | - 전기·전자·정밀  | 46.63    | 45.02  | 47.69 | 44.57   | 202.1     | 195.5  | 207.1 | 193.6   |
|    | 비제조업        | 44.46    | 44.44  | 46.24 | 43.36   | 193.1     | 193.0  | 200.8 | 188.3   |
|    | - 전기·가스·수도업 | 42.75    | 43.26  | 38.35 | 38.94   | 185.6     | 187.9  | 166.5 | 169.1   |
|    | - 건설업       | 45.64    | 45.67  | 47.53 | 44.19   | 198.2     | 198.4  | 206.4 | 191.9   |
|    | - 개인서비스업    | 44.69    | 45.10  | 46.41 | 43.64   | 194.1     | 195.9  | 201.6 | 189.5   |
|    | - 유통서비스업    | 47.44    | 44.87  | 50.22 | 47.66   | 206.0     | 194.9  | 218.1 | 207.0   |
|    | - 사업서비스업    | 42.94    | 43.09  | 44.59 | 40.86   | 186.5     | 187.1  | 193.6 | 177.4   |
|    | - 사회서비스업    | 43.98    | 44.74  | 40.45 | 42.08   | 191.0     | 194.3  | 175.7 | 182.8   |
| 노조 | 유노조         | 45.78    | 44.68  | 48.65 | 44.28   | 198.8     | 194.1  | 211.3 | 192.3   |
|    | 무노조         | 46.28    | 46.05  | 49.52 | 43.87   | 201.0     | 200.0  | 215.0 | 190.5   |
| 부문 | 민간부문        | 46.20    | 45.82  | 49.41 | 43.99   | 200.7     | 199.0  | 214.6 | 191.0   |
|    | 공공부문        | 43.42    | 43.56  | 39.13 | 41.93   | 188.6     | 189.2  | 169.9 | 182.1   |

주: '전체 근로자'의 평균 근로시간은 직종별 근로자 수로 가중하여 계산한 것으로, 이때 '전체'는 전문·사무직, 생산직, 서비스·판매직을 의미함.

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 2015년, 1~6차년도 사업체패널 기초분석보고서 6장의 <표 6-1> 재인용.

5) 이는 「2015년 사업체패널조사」의 근로시간 설문이 출 퇴근 시각, 1일 평균 연장근로시간, 휴일근무 1회당 평균 근무시간 등으로 세분화하여 구성됨에 따라 단순히 소정 및 초과 근로시간을 기입하는 방식으로 계산된 기존의 조사들의 결과에 비해 길게 나타나는 것으로 판단됨.

- <표 4>는 사업체의 교대근무제 운용 현황에 대해 분석한 결과로, 전체 사업체 중 30.2%가 교대근무제를 운영하고 있다고 응답함.
  - 교대근무제가 전문·사무직 근로자에게 적용된다고 응답한 사업체의 비중은 5.4%, 생산직 근로자에게 적용된다고 응답한 사업체의 비중은 35.2%, 서비스·판매직 근로자에게 적용된다고 응답한 사업체의 비중은 31.5%로 나타남.

**<표 4> 사업체의 교대근무제 적용 비율**

(단위: %)

| 전체    | 전문·사무직 | 생산직   | 서비스·판매직 |
|-------|--------|-------|---------|
| 30.17 | 5.40   | 35.16 | 31.48   |

주 : 직종별 교대근무제 적용 비율 계산 시, 분모는 해당 직종이 있는 사업체 수임(표 2 참조).  
 자료 : 한국노동연구원 「사업체패널조사」, 2015년.

- 근무제 형태별 전문·사무직, 생산직, 서비스·판매직 근로자의 적용 비중 및 주당 총근로시간에 대해 살펴보면, 직종에 상관없이 2조2교대제인 경우 주당 총근로시간이 가장 길게 나타나, 2조2교대제가 근로시간을 길게 만드는 주된 요인 중 하나임이 확인됨.
  - 교대근무제를 적용받고 있는 근로자의 비중은 전문·사무직이 15.8%, 생산직이 52.9%, 서비스·판매직이 48.6%이며, 이 중 전문·사무직은 3조3교대제, 생산직과 서비스·판매직은 2조2교대제의 비중이 가장 높음(표 5 참조).
  - 2조2교대제(연속 2조2교대제, 주야 2조2교대제)의 주당 총근로시간은 직종과 근무제 형태와 관계없이 가장 긴 것으로 나타남. 특히 동일한 2조2교대제인 경우에도 생산직 근로자는 다른 직종 근로자에 비해 긴 근로시간을 갖는 것으로 나타났는데, 이는 생산직 근로자의 ‘주야 2조2교대제’의 비중이 높기 때문임(그림 1 참조).

**<표 5> 근무제별 전문·사무직, 생산직, 서비스·판매직 근로자의 적용 비중**

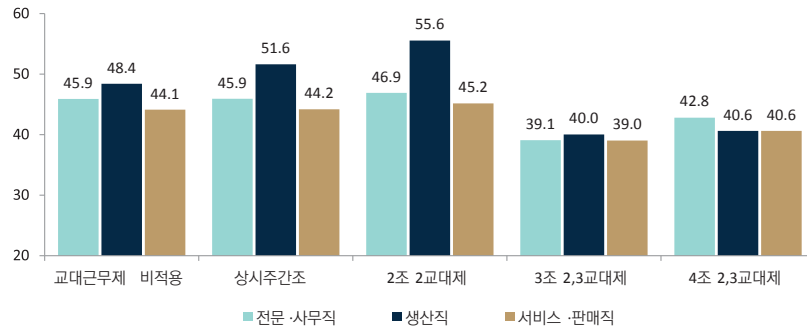
(단위: %)

|                    | 전문·사무직 | 생산직   | 서비스·판매직 |
|--------------------|--------|-------|---------|
| 전체                 | 100.0  | 100.0 | 100.0   |
| 상시주간               | 6.55   | 8.95  | 9.82    |
| 격일제                | 0.06   | 0.33  | 1.09    |
| 연속 2조2교대제          | 0.71   | 7.32  | 15.66   |
| 주야 2조2교대제          | 0.28   | 18.03 | 9.88    |
| 3조2교대제             | 0.17   | 4.55  | 1.76    |
| 3조3교대제             | 7.43   | 9.17  | 8.46    |
| 4조2,3교대제           | 0.35   | 4.16  | 0.75    |
| 기타 교대제             | 0.25   | 0.35  | 1.18    |
| 교대제 적용하지 않는 일반 근로자 | 84.20  | 47.13 | 51.41   |

자료 : 한국노동연구원 「사업체패널조사」, 2015년.

[그림 1] 근무제별 전문·사무직, 생산직, 서비스·판매직 근로자의 주당 총근로시간

(단위: 시간)



주: 교대근무제 비적용과 상시주간조에 대해서는 해당되는 모든 경우를 조사하였으나, 그 외 교대제에 대해서는 한 사업체에 다양한 형태의 교대조와 교대제가 존재하는 경우 근로자의 비중이 가장 높은 교대조와 교대제를 응답하도록 하였음. 즉 교대근무제 비적용과 상시주간조의 주당 총근로시간은 모든 사업체에 대한 결과이고, 그 외 교대제의 주당 총근로시간은 주된 교대근무제 형태에 대한 결과임.

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 2015년.

• <표 6>은 사업체의 1일 식사 및 휴게시간, 월평균 총근무일수(월평균 정상근무일수, 월평균 휴일 근무일수), 1일 평균 초과근로시간 및 휴일근무 1회당 평균 근로시간을 직종별로 분석한 결과인데, 생산직 근로자의 월평균 총근무일수, 초과근로시간, 휴게 및 식사시간 등이 가장 길게 나타남.

- 월평균 총근무일수(월평균 정상근무일수+월평균 휴일 근무일수)를 살펴보면, 생산직 근로자의 경우 23.1일로, 전문·사무직과 서비스·판매직의 22.5일에 비해 0.6일 정도 많은 것으로 나타남.
- 초과근로 또한 생산직 근로자의 1일 평균 초과근로시간과 휴일근무 1회당 평균 근로시간이 가장 길게 나타남. 생산직의 주당 초과근로시간은 9.0시간으로, 전문·사무직(5.2시간)과 서비스·판매직(4.9시간)에 비해 약 1.7~1.8배 정도 많게 나타남.
- 생산직 근로자의 식사(점심, 저녁, 야식)시간과 휴게시간 또한 가장 긴 것으로 나타났는데, 이는 생산직 근로자의 긴 근로일수와 근로시간에 따른 자연스러운 현상으로 보임.

<표 6> 식사·휴게시간, 월 근무일수 및 초과근로시간

(단위: 시간, 일)

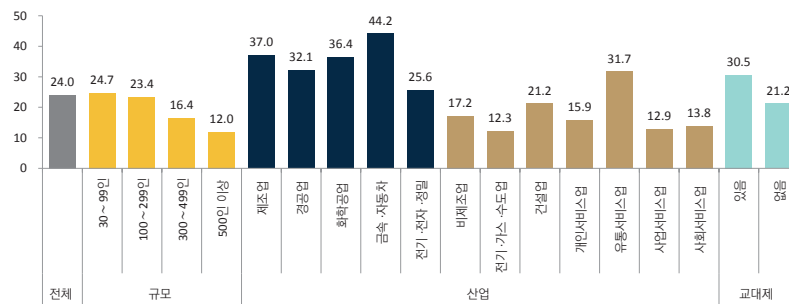
|                  | 전체    | 전문·사무직 | 생산직   | 서비스·판매직 |
|------------------|-------|--------|-------|---------|
| 월평균 총근무일수        | 22.65 | 22.46  | 23.13 | 22.53   |
| - 월평균 정상근무일수     | 21.27 | 21.25  | 21.37 | 21.32   |
| - 월평균 휴일 근무일수    | 1.38  | 1.21   | 1.76  | 1.22    |
| 1일 평균 초과근로시간     | 0.74  | 0.64   | 1.18  | 0.55    |
| 휴일근무 1회당 평균 근로시간 | 3.20  | 2.89   | 4.24  | 2.80    |
| 주당 초과근로시간        | 6.06  | 5.20   | 9.01  | 4.88    |
| 1일 식사시간          | 61.74 | 60.97  | 62.91 | 61.50   |
| 1일 휴게시간          | 20.95 | 17.16  | 24.21 | 23.25   |

주: '전체 근로자'의 평균 근로시간은 직종별 근로자 수로 가중하여 계산한 것으로, 이때 '전체'는 전문·사무직, 생산직, 서비스·판매직을 의미함.  
 자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 2015년.

#### 4. 장시간 근로 사업체의 특성

- 전체 사업체 중 24%, 즉 4개 중 1개의 사업체는 52시간 이상의 장시간 근로를 하고 있다고 나타나, 근로시간 단축을 위해 ‘주 40시간 근무제’ 등의 제도들이 시행됐음에도 무시할 수 없는 비중으로 장시간 근로가 여전히 행해짐을 알 수 있음(그림 2 참조).
  - 이때 ‘장시간 근로’는 근로기준법상 연장근로시간 규제 상한선인 주 12시간을 기준으로 하여 주당 총근로시간이 52시간(주 40시간+연장근로 12시간=주 52시간) 이상인 경우로 정의함(배규식 외, 2012).
  - 사업체 규모별로 장시간 근로 사업체의 비중을 보면, 가장 큰 규모인 500인 이상 사업체의 장시간 근로 비중은 12.0%로 가장 작았는데, 이는 가장 작은 규모인 30~99인 사업체(24.7%)의 절반 정도 수준임.
  - 제조업 중 금속·자동차 관련 사업체의 장시간 근로 비중은 44.2%로 단연 높게 나타남. 자동차 산업은 비교적 최근 까지 주야 2조2교대제와 같은 낡은 형태의 교대제를 활용함으로써 장시간 근로의 관행이 광범위하게 구조화되어 있었기 때문에(배규식 외, 2013) 나타난 현상으로 판단됨.
  - 비제조업의 경우 유통서비스업 사업체의 장시간 근로 비중이 31.7%로 가장 높게 나타났는데, 이는 근로기준법 제 59조<sup>6)</sup>의 특례 업종에 운수업 및 통신업 등이 포함되었기 때문인 것으로 보임.
  - 교대근무제를 운영하고 있는 사업체의 장시간 근로 현황은 30.5%로, 그렇지 않은 사업체에 비해 9.3%p 크게 나타남.

[그림 2] 해당 부문별 전체 사업체 대비 주당 총근로시간이 52시간 이상인 사업체의 비중 (단위 : %)



자료 : 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 2015년.

- <표 7>은 사업체의 주당 총근로시간을 네 가지로 범주화(44시간 미만, 44~48시간, 48~52시간, 52시간 이상)하여 해당 범주에서의 근로자 특성을 분석한 결과임. 장시간 근로를 하는 사업체는 그렇지 않은 사업체에 비해 평균 근로자 수가 적고 여성 근로자의 비중이 낮으며 직접고용 비정규직 근로자의 비중도 낮은 것으로 나타남. 이때 근로자의 연령에 대해서는 뚜렷한 차이를 보이지 않았음.

6) 2015년 근로기준법 기준임.

〈표 7〉 사업체의 주당 실근로시간별 근로자 특성 현황

(단위: %)

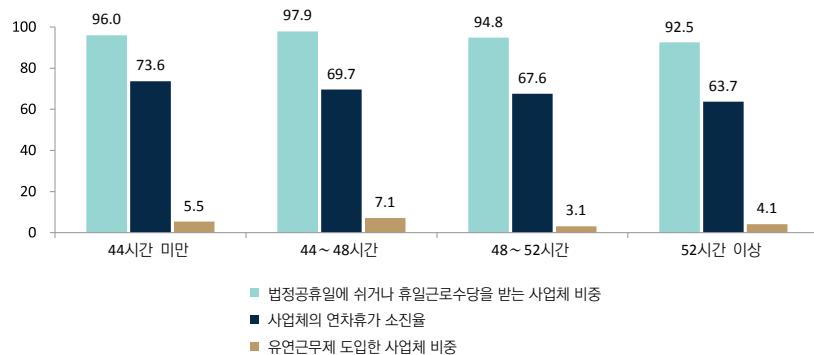
|                   | 44시간 미만 | 44~48시간 | 48~52시간 | 52시간 이상 | 전체     |
|-------------------|---------|---------|---------|---------|--------|
| 전체 근로자 수 (명)      | 110.69  | 102.38  | 95.03   | 82.66   | 100.93 |
| 여성 근로자 비율         | 33.21   | 31.62   | 28.10   | 25.62   | 30.54  |
| 35세 미만 근로자 비율     | 25.59   | 28.13   | 28.73   | 26.54   | 26.54  |
| 55세 이상 근로자 비율     | 18.51   | 17.13   | 16.01   | 18.22   | 17.95  |
| 직접고용 비정규직 근로자 비율  | 12.74   | 8.02    | 6.87    | 5.63    | 9.69   |
| 파견 및 하청/용역 근로자 비율 | 1.93    | 2.50    | 2.18    | 2.11    | 2.08   |

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 2015년.

- [그림 3]은 법정공휴일 운영 및 유연근무제 도입 현황, 그리고 연차휴가 소진율을 보여줌. 장시간 근로를 하는 사업체는 그렇지 않은 사업체에 비해 대체로 연차휴가 소진율과 유연근무제도 도입 비율이 다소 낮음.

〔그림 3〕 사업체의 주당 총근로시간별 근로시간제도 활용 현황

(단위: %)



주: 유연근무제의 도입은 '선택적 근무제'와 '탄력적 근무제'에 대한 것임.  
 자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 2015년.

## 5. 장시간 근로와 사업체 성과와의 관계

- 여기서는 장시간 근로와 사업체 성과와의 관계를 분석함.
  - 성과 변수는 이직률과 부가가치<sup>7)</sup>를 활용하였으며, 부가가치는 유효노동단위를 1시간으로 하여 시간당 부가가치에 대해 분석함.
  - 「2015년 사업체패널조사」의 근로시간 항목은 조사시점 당시의 한 달 전을 기준으로 조사하고 재무항목은 작년 말 기준으로 자료를 수집하므로, 성과 변수가 근로시간 조사시점보다 더 이전시점의 결과임. 여기서는 사업체의 근로시간 운용은 특정한 사건(예, 주 40시간 근무제 등)이 발생하지 않는다면 매년 동일하다고 가정하여 분석한 것이므로, 근로시간과 성과와의 관계에 대한 해석 시 주의가 필요함.

7) 부가가치는 경상이익(법인세비용차감전순이익), 인건비(급여총액+퇴직급여+복리후생비), 순금융비용(이자비용-이자수익-배당금수익), 임차료, 세금과 공과, 감가상각비를 합하여 계산한 값임.

- <표 8>은 사업체의 주당 총근로시간의 범주별 이직률을 보여줌. 52시간 이상의 장시간 근로가 관행적으로 이루어지는 사업체는 그렇지 않은 사업체에 비해 이직률이 뚜렷히 높게 나타남.
  - 이 현상은 전문·사무직 근로자에서 가장 뚜렷하게 나타남.
  - 장시간 근로를 하는 사업체는 숙련된 직원의 이직과 신규 직원 채용으로 인한 인적자원의 손실 또는 채용 과정상의 비용이 발생할 수 있음.

**<표 8> 사업체의 주당 총근로시간별 이직률**

(단위: %)

|         | 전체    | 전문·사무직 | 생산직   | 서비스·판매직 |
|---------|-------|--------|-------|---------|
| 전체      | 19.21 | 20.53  | 16.48 | 20.62   |
| 44시간 미만 | 18.26 | 18.46  | 16.00 | 19.94   |
| 44~48시간 | 19.39 | 18.16  | 15.36 | 22.45   |
| 48~52시간 | 17.80 | 17.74  | 14.49 | 17.17   |
| 52시간 이상 | 21.85 | 30.95  | 18.05 | 23.89   |

주: 이직률 = (이직한 근로자 수 ÷ 2014년 말 기준 근로자 수) × 100.  
 자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 2015년.

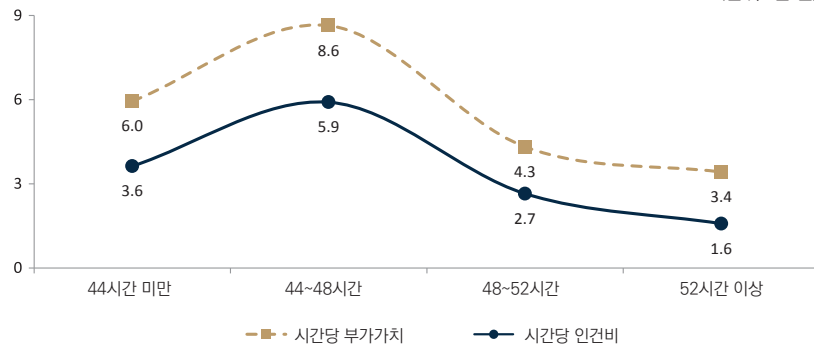
- [그림 4]는 사업체의 주당 총근로시간의 범주별 시간당 평균 부가가치와 인건비를 나타내는데, 근로시간이 상당히 길어지는 경우(48시간 이상) 낮은 노동생산성을 보임.
  - 시간당 부가가치와 인건비는 다음과 방법으로 계산함. 총부가가치와 인건비에 ‘기업단위’ 재무변수를 ‘사업체단위’로 환산해주는 변수<sup>8)</sup>를 곱한 후,<sup>9)</sup> 이를 사업체의 1인당 월평균 총근로시간을 가지고 전체 근로자<sup>10)11)</sup>에 대한 연단위 근로시간으로 환산한 값<sup>12)</sup>으로 나누어 추정함.<sup>13)</sup>
  - 시간당 부가가치는 주당 총근로시간이 44~48시간인 사업체가 8.6만 원으로 가장 크고, 52시간 이상인 사업체가 3.4만 원으로 가장 낮았음. 이때 시간당 인건비는 시간당 부가가치와 유사한 분포를 보임.
  - 이승렬(2015)은 초과근로의 증가를 통해 전체 생산량은 증가시킬 수 있으나 노동생산성 측면에서는 바람직하지 않음을 주장하였고, Golden(2012)은 전일제(full-time) 근로자의 근로시간이 길어지면 사업체의 생산성이 증가하지 않는다는 분석 결과를 제시함. 이는 본 분석의 결과와 일치함.<sup>14)</sup>

8) 변수명은 transr이며, transr은 전체 기업 대비 해당 사업체의 매출액, 사업체 수, 근로자 수 등을 기준을 통해 생성한 값으로, 단독사업체의 transr은 '1'이고, 다수사업체의 transr은 0부터 1사이의 값을 갖음.  
 9) 이를 통해 '사업체단위'의 총부가가치와 총인건비로 변환됨.  
 10) 월평균 총근로시간은 전문·사무직, 생산직, 서비스·판매직으로 계산한 값이나, 이를 전체 근로자(EPQ1011)의 평균 근로시간과 동일하다고 가정하여 분석함.  
 11) 사업체패널조사에서 정의한 전체근로자(EPQ1011)임.  
 12) 이는 한 사업체의 1년 동안 모든 근로자의 근로시간을 합한 값으로, 한 사업체의 총근로시간임.  
 13) 평균값은 이상치의 영향을 심하게 받을 수 있으므로 상하위 1%의 극단값을 제외하고 분석하였음.  
 14) Golden(2012)은 미국의 제조업 분석을 통해 초과근로가 10% 증가하면 시간당 생산성이 2.4%하락한다고 하였음(김유선, 2017 재인용).



[그림 4] 사업체의 주당 총근로시간별 사업체의 1시간당 부가가치와 인건비

(단위: 만 원)



주: 부가가치와 인건비가 모두 조사된 사업체를 대상으로 분석함.  
 자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 2015년.

## 6. 요약 및 시사점

- 「2015년 사업체패널조사」를 활용하여 사업체의 주/월 단위의 평균 근로시간을 계산한 결과, 사업체의 주당 총근로 시간은 평균 46.2시간, 월 총근로시간은 평균 200.6시간으로 나타남.
  - 규모가 작은 사업체는 큰 사업체에 비해, 제조업 사업체는 비제조업 사업체에 비해, 무노조 사업체는 유노조 사업체에 비해, 민간부문은 공공부문에 비해 총근로시간이 길게 나타남.
  - 생산직 근로자는 사무·전문직 및 서비스·판매직 근로자보다 총근로시간이 길게 나타남.
- 전체 사업체 중 24%가 장시간 근로(주당 52시간 이상)를 하는 것으로 나타나, 한국에서 장시간 근로 관행이 여전히 적지 않음이 확인됨.
  - 2조2교대제의 주당 총근로시간은 직종에 상관없이 다른 근무제에 비해 긴 근로시간을 보여, 2조2교대제가 근로자의 장시간 근로에 상당한 영향을 미치고 있음이 확인됨.
  - 장시간 근로가 이루어지는 사업체에서는 연차소진율이 낮고 유연근무제도의 도입 또한 저조함.
- 사업체의 근로시간이 긴 경우, 높은 이직률 및 낮은 노동생산성을 보임. 이는 근로시간을 연장하는 것이 반드시 그에 비례하는 성과를 가져오는 것은 아닐 수 있음을 시사함.
  - 장시간 근로 사업체의 높은 이직률에 미루어 보면, 그 사업체는 숙련된 직원의 이탈 및 신규 직원의 채용 등으로 인한 인적자원 손실이나 비용 발생이 있을 수 있음.
  - 사업체의 주당 총근로시간이 48시간을 초과하는 경우 낮은 노동생산성을 보임을 확인하였고, 이는 선행 연구의 결과와도 일치됨.
- 이상의 분석결과로 볼 때, 한국 사업체의 근로시간은 비록 추세적으로는 분명히 감소하고 있지만 여전히 길며, 장시간 근로는 규모가 작고 제조업, 그리고 교대근무제를 시행하고 있는 사업체에서 많이 이루어지고 있음. 장시간 근로는 노동생산성을 하락시키는 경향이 있으므로 향후 적절한 노동시간 배분방식에 대한 고민과 정책적 고려가 요구됨.

- 「2015년 사업체패널조사」부터 변경된 ‘근로시간’에 대한 설문은 사업체 단위의 조사임에도 사업체의 특성은 물론 근로자 직종별로도 근로시간을 파악할 수 있으며, 사업체의 유효노동단위를 사람이 아닌 시간단위로 분석할 수 있다는 큰 장점을 갖고 있음.
- 다만, 장시간 근로와 성과와의 관계는 다른 상황을 고려하지 않고 단순히 두 변수들 간의 관계를 살펴본 결과일 뿐 측정시점 문제로 인한 한계도 존재하므로 추후 더 많은 자료(2016년 이후의 시점 자료)를 확보하여 보다 정교한 분석방법을 통해 추가로 검증해 볼 필요가 있음.

#### 참고문헌

- 김유반·김정우·송민수·김기민(2018), 『1~6차년도 사업체패널 기초분석보고서』, 한국노동연구원.
- 김유선(2017), 『노동시간 실태와 단축방안』, 한국노동사회연구소.
- 배규식·박태주·이문호·이영호·김종진·정승국·김인아(2013), 『교대제와 노동시간』, 한국노동연구원.
- 배규식·김정우·김기민(2012), 『한국 고용관계의 현상 : 2005~2009년 사업체패널조사 분석 결과』, 한국노동연구원.
- 이승렬(2015), 『근로자의 근로시간, 건강, 생산성의 상관성 연구』, 한국노동연구원.
- Golden(2012), “The Effects of Working Time on Productivity and Firm Performance: a Research Synthesis Paper,” ILO, Condition of work and employment series 33, pp.1-18.