

2017.01.11

제 2 호

KLSI

ISSUE PAPER

www.klsi.org

노동시간 실태와 단축 방안

김유선 | 한국노동사회연구소 선임연구위원
노동시장연구센터 소장

목차

- 제1장 장시간 노동 실태
- 제2장 장시간 노동 원인
- 제3장 노동시간 단축 의의와 기대효과
- 제4장 실노동시간 단축 방안
- [부록] 노동시간 통계 해설

한국노동사회연구소

서울시 서대문구 충정로50(충정로3가, 골든브릿지빌딩) 3층
전화 02) 393-1457
팩스 02) 393-4449
WWW.facebook.com/ksiedit

<요약>

근로기준법 제50조는 주40시간을 초과하는 노동을 금지하고, 제53조는 당사자가 합의 하더라도 주12시간까지만 연장근로를 허용하고 있다. 따라서 현행법이 허용하는 주당 최 장근로시간은 52시간이다. 그렇지만 아직까지 주40시간 근무제를 적용받지 못하는 노동 자가 663만 명(34.3%, 경제활동인구조사 부가조사, 2015년 8월)이고, 주52시간을 초과하 는 탈법적인 장시간 노동자가 345만 명(17.9%, 경제활동인구조사, 2015년)이다. 이처럼 탈법적인 장시간 노동이 만연한 데는 여러 원인이 맞물려 있다.

장시간 노동 원인

- (근로기준법) 연장근로 포함해도 주52시간 초과 금지
 - ◆ (제50조) 1주 근로시간 40시간 초과 금지
 - ◆ (제53조) 당사자 합의에 의한 연장근로 한도 주 12시간.
 - ◆ (벌칙) 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금

그럼에도 주52시간 초과근무자가 345만명(전체 노동자의 18%)이나 되는 이유	
근기법 적용대상 제외	4인 이하 사업장<근기법 제11조(적용범위), 시행령 [별표1]> 운송업, 방송업, 보건업 등<근기법 제59조(근로시간 및 휴게시간 특례)> 농림수산업, 감시단속적 근로, 관리감독 업무<근기법 제63조(적용제외)>
노동부 해석지침	휴일근로를 연장근로 한도에서 제외<노동부 해석> 통상임금 범위축소 → 사용자 장시간 노동 인센티브 형성 <지침>
교대제	낮은 교대제(격일제, 2조2교대제 등) + 휴일근로 → 장시간 노동 구조화
노사담합	기업 비용부담 경감, 노동자 저임금 보완
근로감독	벌칙 적용 사례 없다 보니 '일단 안 지키고 보자'는 관행 형성

노동시간을 단축하면 노동자의 노동조건이 개선되고 여가생활이 늘어난다. 일과 생활의 균형이 가능해지고, 노동자의 건강이 개선되며, 산업재해가 줄어든다. 고용의 유지·창출이 가능하고 생산성도 증가한다. 삶의 질이 개선되고 내수가 진작되면, '저녁이 있는 삶'이 가능해지고 저성장 시대에도 일자리를 지키고 늘릴 수 있다.

노동시간 단축 의의와 기대효과



‘2020년 연간 1,800시간’은 우리 사회에서 합의된 노동시간 단축목표다. 하지만 최근 연간 노동시간은 2013년 2,201시간, 2014년 2,240시간, 2015년 2,228시간으로, 연간 2,200시간대에서 더 이상 줄지 않고 있다. 노동시간 단축목표(2020년 연간 1,800시간)를 실현하려면 올해부터 4년 동안 매년 노동시간을 100시간씩 단축해야 한다. 이를 위해서는 실현 가능한 정책수단을 구체화하고 종합적으로 점검하고 추진해야 한다.

노동시간 단축목표 : 2020년 1800시간

영역	정책수단
정상 근로시간	주5일(40시간) 근무제 전면 실시(2015년 65.7%)
	고령자 점진적 은퇴제도 실시(주3/4일제 또는 시간단축 청구권 도입)
	플타임-파트타임 전환청구권 시간제 고용의 질 개선
초과 근로시간	연장근로 한도 제한: 주52시간 지키기 → 주48시간(유럽연합 지침)
	최소휴식시간제 도입(11시간, 유럽연합 지침)
	근로시간 특례업종/적용제외 부문도 주60시간 초과금지
	장시간 근로를 강제하는 교대제 개편(격일제, 2조2교대제)
	칼퇴근(정시출퇴근) 문화 조성
휴일휴가	휴일근로 제한, 공휴일에 관한 법률 제정
	연차휴가일수 확대(15일 → 20일) 및 사용일수 확대
적용제외 축소	5인 미만 사업장 근로시간 조항 적용
	근로시간 특례업종/적용제외 축소
근로감독 행정강화	근로감독청 신설, 노동검사제 도입, 노동법원 신설
	중앙정부-지방정부-민간 협치 구조 형성

노동시간 실태와 단축 방안*

김유선 | 한국노동사회연구소 선임연구위원
노동시장연구센터 소장

제1장 장시간 노동 실태

제1절 전체

1. 연도별 추이

1980년대 후반을 정점으로 노동시간이 단축되어 왔다. 통계청 경제활동인구조사에서 취업자 노동시간은 1988년 연간 2,910시간(주55.8시간)을 정점으로, 2013년에는 연간 2,247시간(주43.1시간)으로 25년 만에 연간 663시간(주12.7시간)이 단축되었다. 노동자 연간 노동시간은 1987년 연간 2,943시간(주56.4시간)을 정점으로, 2013년에는 연간 2,201시간(주42.2시간)으로 연간 742시간(주14.2시간) 단축되었다.

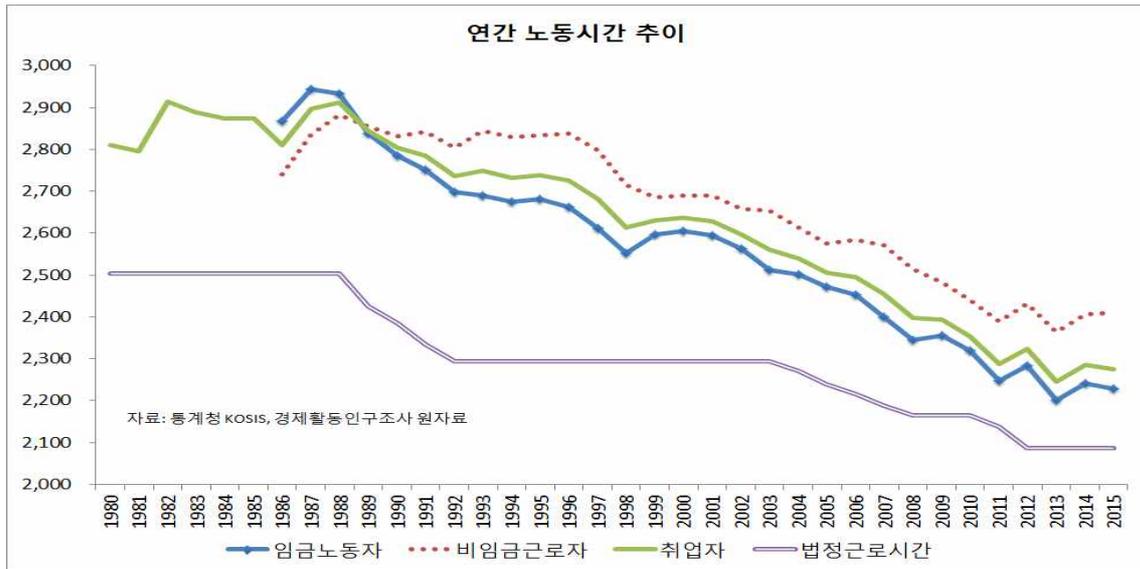
이러한 실노동시간 단축은 지난 25년 동안 두 차례 이루어진 법정근로시간 단축에 힘입은 바가 컸다. 실제로 법정근로시간과 실노동시간의 상관계수는 취업자 0.943, 노동자 0.969, 비임금근로자 0.857로, 양자는 매우 밀접한 상관관계를 맺고 있다.

법정근로시간과 실노동시간은 1980년대 후반을 정점으로 단축되다가, 1989년 노동법 개정의 효과가 소진된 1990년대에는 실노동시간이 거의 유사한 수준을 유지했다. 이후 주5일제가 본격화된 2000년대에 다시 단축되기 시작했다.

그러나 법정근로시간 단축효과가 소진된 2013년 이후 더 이상 실노동시간은 단축되지 않고 있다. 즉 취업자 연간 노동시간은 2013년 2,247시간에서 2014년 2,284시간, 2015년 2,273시간으로 증가했고, 노동자 연간 노동시간은 2013년 2,201시간에서 2014년 2,240시간, 2015년 2,228시간으로 증가했다(<그림 1-1> 참조).

* 이 보고서는 2016년 2020재단과 서울연구원의 연구비 지원으로 작성되었습니다.

<그림 1-1> 연간 노동시간 추이(단위: 시간)



통계청 경제활동인구조사 부가조사에 따르면 2005년 8월에는 주5일 근무제를 적용받는 노동자가 30.2%였고, 평소 근로시간은 주47.5시간이었다. 2013년 8월에는 주5일 근무제를 적용받는 노동자가 66.4%로 확대되고, 평소 근로시간은 주41.7시간으로 5.8시간 단축되었다. 그러나 2013년 이후 주5일 근무제를 적용받는 노동자 비율은 더 이상 늘지 않고, 평소 근로시간도 줄지 않고 있다(<그림 1-2> 참조).

<그림 1-2> 주5일 근무자 비율과 평소 근로시간 추이(단위: %, 시간)



지난 25년 사이 법정근로시간 단축과 주5일 근무제 시행은 노동계의 요구와 투쟁이 있었기 때문에 가능했다. 1989년 3월 29일 근로기준법 개정은, 1987년 7~9월 노동자 대투쟁 직후부터 노동조합들이 단체협약으로 주44시간제를 체결했고, 1988년 노동법 개정투쟁에서 노동시간 단축을 요구했기 때문에 가능했다. 2003년 8월 29일 근로기준법 개정은, 1998년 2월 사회협약 체결 이후 노동계가 지속적으로 주5일제를 요구했고, 금융권과 현대자동차 등 대기업에서 단체협약으로 주5일제를 시행하는 사례가 늘어났기 때문에 가능했다.

그러나 2011년 7월부터 5인 이상 사업장에 주5일 근무제가 전면 적용됨에 따라, 앞으로 법정근로시간 단축에 따른 실노동시간 단축은 기대하기 어려워졌다. 실노동시간을 단축하려면 법정 기준 근로시간 단축 이외의 방안을 강구해야 한다.

<참고1> 법정근로시간 단축 법제도 변화

- 1953년 5월 10일 근로기준법 제정: 1일 8시간, 1주 48시간.
- 1989년 3월 29일 근로기준법 개정: 주 48시간에서 44시간으로 단축.
 - 1단계(89년 3월 29일): 모든 사업장. 주 48시간에서 46시간으로 단축.
 - 2단계(90년 9월 30일): 300인 이상 사업 또는 사업장과 금융보험업. 주46시간에서 주44시간으로 단축
 - 3단계(91년 9월 30일): 나머지 모든 사업 또는 사업장, 주46시간에서 주44시간으로 단축.
- 2003년 8월 29일 근로기준법 개정: 주44시간에서 주40시간으로 단축.
 - 1단계(2004년 7월 1일): 금융보험업, 정부투자기관, 지방공사 및 공단, 정부출연기관 및 단체, 상시 1천명 이상 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장.
 - 2단계(2005년 7월 1일): 국가 및 지방자치단체의 기관, 상시 300명 이상 1천 명 미만 사업 또는 사업장.
 - 3단계(2006년 7월 1일): 상시 100명 이상 300명 미만 사업 또는 사업장.
 - 4단계(2007년 7월 1일): 상시 50명 이상 100명 미만 사업 또는 사업장.
 - 5단계(2008년 7월 1일): 상시 20명 이상 50명 미만 사업 또는 사업장.
 - 6단계(2011년 7월 1일): 상시 20명 미만 사업 또는 사업장.

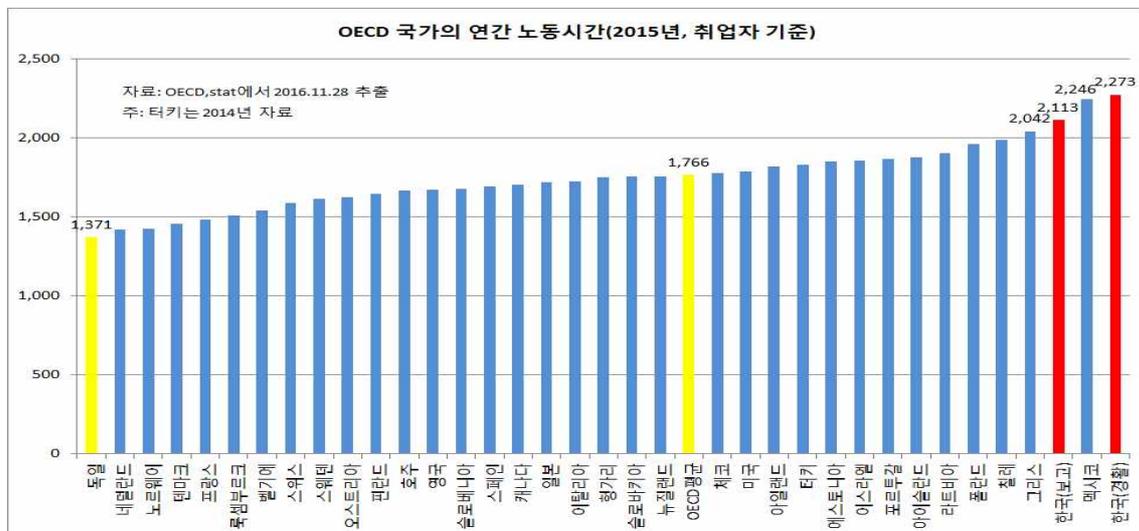
2. 국제비교

지난 25년 동안 실노동시간이 단축되었음에도, 한국의 노동시간은 여전히 경제협력개발기구(OECD) 회원 국가들 중 가장 길다.

정부가 OECD에 보고한 한국의 취업자 연간 노동시간은 2015년 2,113시간으로, OECD 회원국 중 멕시코(연간 2,246시간) 다음으로 길다. 한데 경제활동인구조사에서 취업자들의 연간 노동시간은 2,273시간이다. 따라서 정부 보고 자료에 따르면 한국의 노동시간이 OECD 34개 회원국 중 두 번째로 길지만, 실제로는 가장 길다.

OECD 회원국 중 취업자 노동시간이 연간 2천 시간을 넘는 나라는 한국(2,273시간)과 멕시코(2,246시간), 그리스(2,042시간) 세 나라뿐이다. 한국의 취업자 연간 노동시간은 OECD 회원국 평균(1,766시간)보다 507시간 길고, 연간 노동시간이 가장 짧은 독일(1,371시간)보다 902시간 길다.

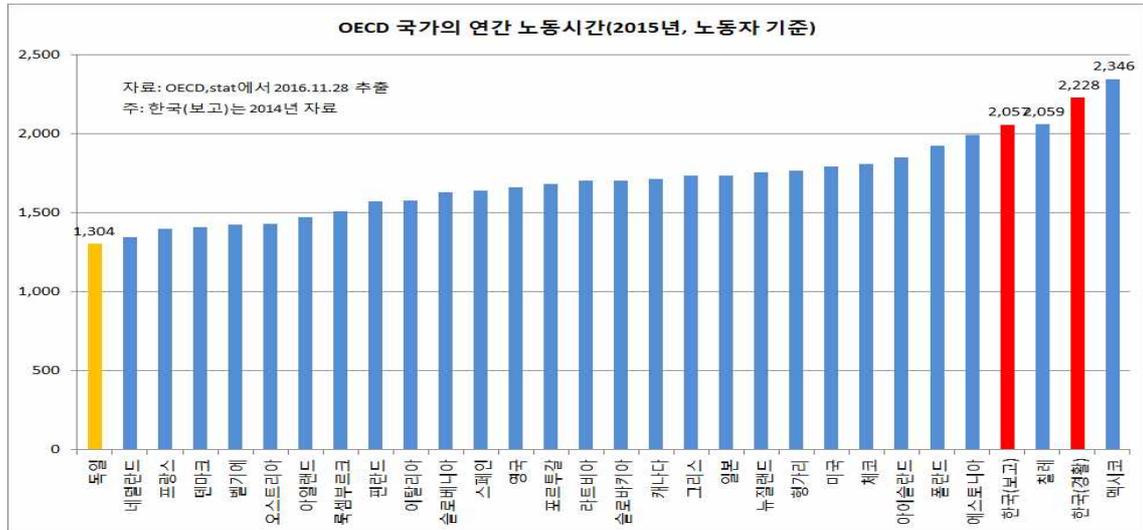
<그림 1-3> OECD 국가의 연간 노동시간 비교(2015년, 취업자 기준)



정부가 OECD에 보고한 한국의 노동자 연간 노동시간은 2014년 2,057시간으로, OECD 회원국 중 멕시코(2014년 2,327시간, 2015년 2,346시간), 칠레(2014년 2,065시간, 2015년 2,059시간) 다음으로 길다. 한데 경제활동인구조사에서 노동자들의 연간 노동시간은 2014년 2,240시간, 2015년 2,228시간이다. 정부 보고 자료에 따르면 한국의 노동시간이 세 번째로 길지만 실제로는 두 번째로 길다.

OECD 회원국 중 노동자 연간 노동시간이 2천 시간을 넘는 나라는 멕시코(2,346시간), 한국(2,228시간), 칠레(2,059시간) 세 나라뿐이다. 한국 노동자들의 연간 노동시간은 독일(1,304시간)보다 924시간 길다.

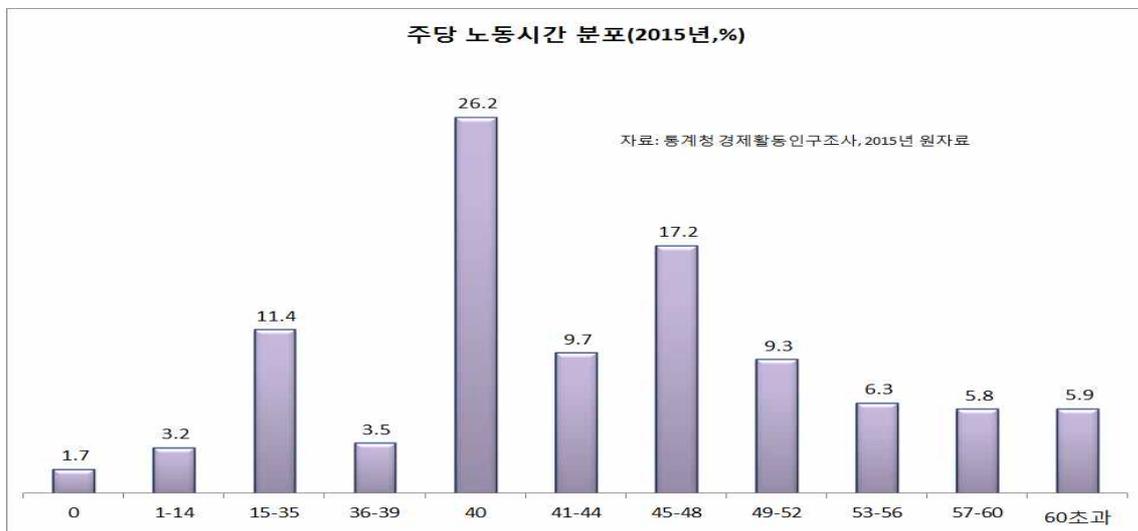
<그림 1-4> OECD 국가의 연간 노동시간 비교(2015년, 노동자 기준)



3. 노동시간 분포

통계청 경제활동인구조사에서 실노동시간이 주40시간인 사람은 503만 명(26.2%)이다. 주 15시간 미만인 초단시간 노동자는 61만 명(3.2%)이고, 주35시간 미만인 단시간 노동자는 279만 명(14.6%)이다. 주40시간을 초과해서 연장근로를 하는 사람은 1,042만 명(54.2%)이며, 법정연장근로 한도인 주52시간을 초과해서 탈법적으로 장시간 노동을 하는 노동자는 345만 명(17.9%)이다. 과로사 기준인 주60시간을 초과하는 장시간 노동자는 113만 명(5.9%)이다.

<그림 1-5> 주당 노동시간 분포(2015년, 노동자 기준, 단위: %)



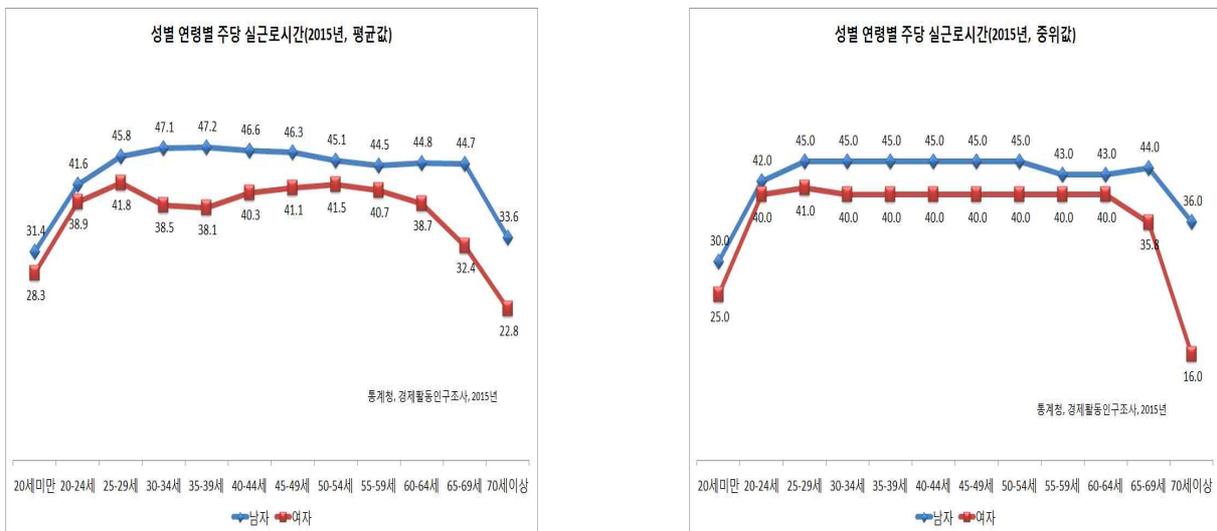
제2절 속성별 노동시간 실태

1. 성별 연령별 노동시간

통계청 경제활동인구조사에서 남성의 주당 노동시간 평균은 30대 후반(주47.1시간)을 정점으로 50대 후반(주44.5시간)까지 완만하게 감소하다가, 60대 초반에는 더 이상 감소하지 않고 소폭 증가하고 있다. 중위값 기준으로 남성 핵심연령층(25~54세)의 주당 노동시간은 45시간이다. 이것은 매주 5시간의 연장근로가 일상적으로 이루어지고 있음을 의미한다. 고령자(55~69세)도 주43~44시간으로 한두 시간 적을 뿐이다.

여성의 주당 노동시간(평균값)은 20대 후반(주41.8시간)과 50대 초반(주41.5시간)을 정점으로 하고, 30대 후반(주38.1시간)을 저점으로 하는 ‘M자’를 그리고 있다. 여성의 노동시간(중위값)은 30대 초반부터 60대 초반까지 모든 연령층에서 주40시간이다.

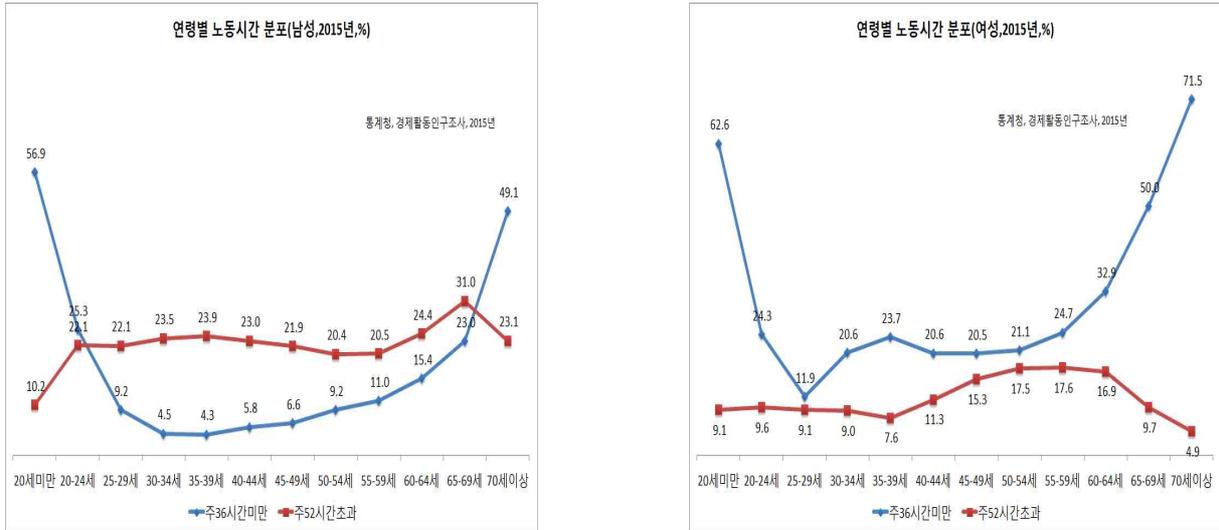
<그림 1-6> 성별 연령계층별 주당 노동시간 평균(2015년 기준, 단위: 시간)



남성은 10대를 제외한 모든 연령층에서 주52시간을 초과하는 장시간 근무자 비율이 20% 이상이다. 특히 60대 초반은 24.4%, 60대 후반은 31.0%로, 60대 고령자에서 장시간 근무자가 많다. 주36시간 미만 단시간 노동은 30대 후반(4.3%)을 저점으로 ‘U자’를 그리고 있다. 하지만 10대와 20대 초반, 70대를 제외한 모든 연령층에서 주52시간을 초과하는 장시간 근무자가 주36시간 미만 단시간 근무자보다 많다.

여성은 주36시간 미만 단시간 근무자가 20대 후반(11.9%)을 저점으로 증가하고, 주52시간을 초과하는 장시간 근무자는 30대 후반(7.6%)을 저점으로 50대 후반(17.6%)까지 증가한다. 하지만 모든 연령층에서 주36시간 미만 단시간 근무자가 주52시간 초과 장시간 근무자보다 많다.

<그림 1-7> 성별 연령계층별 단시간 근로와 장시간 근로 비중(2015년, %)



[표 1-1] 성별 연령계층별 주당 노동시간 평균과 분포(2015년)

	주당 노동시간						노동자 비율(%)					
	평균값(시간)			중위값(시간)			주36시간 미만			주52시간 초과		
	남자	여자	남녀	남자	여자	남녀	남자	여자	남녀	남자	여자	남녀
20세 미만	31.4	28.3	29.7	30.0	25.0	28.0	56.9	62.6	60.1	10.2	9.1	9.6
20-24세	41.6	38.9	40.0	42.0	40.0	40.0	25.3	24.3	24.7	22.1	9.6	14.7
25-29세	45.8	41.8	43.9	45.0	41.0	43.1	9.2	11.9	10.5	22.1	9.1	15.9
30-34세	47.1	38.5	43.7	45.0	40.0	44.0	4.5	20.6	10.9	23.5	9.0	17.8
35-39세	47.2	38.1	43.9	45.0	40.0	44.0	4.3	23.7	11.4	23.9	7.6	18.0
40-44세	46.6	40.3	44.0	45.0	40.0	44.0	5.8	20.6	11.8	23.0	11.3	18.3
45-49세	46.3	41.1	44.1	45.0	40.0	44.0	6.6	20.5	12.6	21.9	15.3	19.1
50-54세	45.1	41.5	43.5	45.0	40.0	42.0	9.2	21.1	14.4	20.4	17.5	19.1
55-59세	44.5	40.7	42.9	43.0	40.0	42.0	11.0	24.7	16.7	20.5	17.6	19.3
60-64세	44.8	38.7	42.1	43.0	40.0	40.0	15.4	32.9	23.2	24.4	16.9	21.1
65-69세	44.7	32.4	39.2	44.0	35.8	40.0	23.0	50.0	35.0	31.0	9.7	21.6
70세 이상	33.6	22.8	27.9	36.0	16.0	21.6	49.1	71.5	60.9	23.1	4.9	13.4
전연령	45.5	39.2	42.7	45.0	40.0	42.0	10.0	24.2	16.2	22.6	12.0	18.0

자료: 통계청 경제활동인구조사 2015년 원자료

2. 가구주관계별 노동시간

주당 노동시간 평균은 가구주(주44.8시간), 기타 가구원(주42.1시간), 배우자(주38.1시간) 순이다. 주52시간을 초과하는 장시간 근무자 비율도 가구주(21.9%), 기타 가구원(15.2%), 배우자(10.7%) 순이다. 주36시간 미만 단시간 근무자 비율만 거꾸로 배우자(26.9%), 기타 가구원(16.9%), 가구주(11.7%) 순이다.

[표 1-2] 가구주관계별 주당 노동시간 평균과 분포(2015년)

	주당 노동시간						노동자 비율(%)					
	평균값(시간)			중위값(시간)			주36시간 미만			주52시간 초과		
	남자	여자	남녀	남자	여자	남녀	남자	여자	남녀	남자	여자	남녀
가구주	45.9	40.5	44.8	45.0	40.0	45.0	8.7	23.8	11.7	23.2	16.9	21.9
배우자	40.6	38.0	38.1	40.0	40.0	40.0	27.8	26.9	26.9	22.0	10.4	10.7
기타 가구원	44.1	40.0	42.1	44.0	40.0	42.0	14.0	19.9	16.9	20.3	9.9	15.2
전체	45.5	39.2	42.7	45.0	40.0	42.0	10.0	24.2	16.2	22.6	12.0	18.0

자료: 통계청 경제활동인구조사 2015년 원자료

3. 학력별 노동시간

주당 노동시간 평균은 고졸(주44.6시간), 전문대졸(주44.1시간), 대졸 이상(주42.5시간), 중졸 이하(주40.1시간), 아르바이트생(주31.8시간) 순이다. 주52시간을 초과하는 장시간 근무자 비율은 고졸(23.3%), 중졸 이하(20.8%), 전문대졸(16.5%), 대졸 이상(13.0%), 아르바이트생(9.1%) 순이고, 주36시간 미만의 단시간 근무자 비율은 아르바이트생(51.8%), 중졸 이하(29.2%), 고졸(13.9%), 대졸 이상(12.0%), 전문대졸(9.8%) 순이다.

[표 1-3] 학력별 주당 노동시간 평균과 분포(2015년)

	주당 노동시간						노동자 비율(%)					
	평균값(시간)			중위값(시간)			주36시간 미만			주52시간 초과		
	남자	여자	남녀	남자	여자	남녀	남자	여자	남녀	남자	여자	남녀
중졸 이하	43.7	37.6	40.1	45.0	40.0	40.0	20.8	35.3	29.2	26.1	17.1	20.8
고졸	47.1	41.4	44.6	47.0	40.0	45.0	8.5	20.9	13.9	28.7	16.3	23.3
전문대졸	47.0	40.7	44.1	45.0	40.0	44.0	4.8	15.7	9.8	23.6	8.3	16.5
대졸이상	45.0	38.2	42.5	44.0	40.0	42.0	7.0	20.6	12.0	16.7	6.7	13.0
재학휴학 중	35.4	27.0	31.8	40.0	24.0	34.5	41.9	65.1	51.8	12.8	4.0	9.1
전학력	45.5	39.2	42.7	45.0	40.0	42.0	10.0	24.2	16.2	22.6	12.0	18.0

자료: 통계청 경제활동인구조사 2015년 원자료

4. 산업별 노동시간

산업별 주당 노동시간(평균값)은 운수업(주47.7시간)이 가장 길고, 제조업(주45.9시간)과 부동산임대업(주45.9시간)이 다음으로 길며, 교육서비스업(주34.7시간)이 가장 짧다. 중위값 기준으로는 운수업(주47시간)이 가장 길고, 제조업(주45시간), 하수폐기물(주45시간), 숙박음식점업(주45시간), 협회단체수리기타개인서비스업(주45시간)이 다음으로 길다.

주52시간을 초과하는 장시간 근무자는 숙박음식점업(33.2%), 운수업(32.2%)이 가장 많고,

주36시간 미만 단시간 근무자는 가구내고용활동등(40.9%), 교육서비스업(31.9%), 예술스포츠
 츠여가서비스업(30.4%), 숙박음식점업(29.5%)이 가장 많다.

운수업은 노동시간이 길고 장시간 근무자가 많고, 교육서비스업은 노동시간이 짧고 단시
 간 근무자가 많으며, 숙박음식점업은 장시간 근무자와 단시간 근무자 모두 많다는 차이점을
 발견할 수 있다.

[표 1-4] 산업별 주당 노동시간 평균과 분포(2015년)

	주당 노동시간						노동자 비율(%)					
	평균값(시간)			중위값(시간)			주36시간 미만			주52시간 초과		
	남자	여자	남녀	남자	여자	남녀	남자	여자	남녀	남자	여자	남녀
농림어업	45.8	37.7	41.2	47.6	40.0	40.0	17.1	37.7	28.8	34.3	14.3	22.9
광업	46.0	38.4	44.8	47.1	40.0	44.0	9.5	0.0	8.0	19.1	0.0	16.0
제조업	47.2	42.7	45.9	46.0	42.0	45.0	3.9	12.5	6.4	23.6	14.6	21.0
전기가스	41.6	37.2	40.8	40.0	40.0	40.0	6.7	18.5	8.8	6.7	0.0	5.5
하수폐기물	46.5	40.3	45.4	45.1	40.0	45.0	3.0	14.0	4.9	19.5	0.0	16.0
건설업	43.3	39.4	43.0	44.0	40.0	42.0	15.8	18.3	16.0	17.6	6.4	16.6
도매소매업	46.8	40.5	43.6	46.0	40.0	44.0	9.8	23.1	16.5	29.5	14.6	22.0
운수업	49.3	38.8	47.7	48.0	40.0	47.0	7.2	22.2	9.6	37.1	5.8	32.2
숙박음식업	46.1	41.9	43.3	48.0	42.0	45.0	23.5	32.5	29.5	39.5	30.1	33.2
출판방송	45.0	39.8	43.6	44.0	40.0	42.0	5.3	14.2	7.7	14.4	3.7	11.5
금융보험업	44.1	39.8	41.9	43.0	40.0	40.0	5.4	13.7	9.6	10.5	4.1	7.2
부동산임대	50.0	38.9	45.9	46.8	40.0	44.0	4.3	23.7	11.4	34.6	8.2	24.9
전문과학	44.5	40.9	43.2	44.0	40.0	42.0	6.2	11.6	8.1	12.6	6.6	10.5
사업시설	48.2	39.2	44.1	45.0	40.0	42.0	8.1	22.4	14.6	31.6	7.8	20.7
공공행정	42.3	31.1	38.3	42.0	40.0	40.0	13.5	41.0	23.4	13.5	5.0	10.5
교육서비스	37.2	33.3	34.7	40.0	40.0	40.0	26.5	34.7	31.9	7.3	3.6	4.9
보건복지	40.2	38.8	39.1	40.0	40.0	40.0	18.6	22.7	22.0	11.8	7.5	8.3
예술스포츠	42.9	34.2	39.1	43.6	40.0	40.0	22.3	40.9	30.4	22.3	7.4	15.7
협회단체	46.4	40.9	43.8	46.0	40.0	45.0	9.6	28.7	18.9	26.9	25.0	26.0
가구내고용	41.6	36.9	37.0	53.9	40.0	40.0	0.0	41.5	40.9	0.0	14.8	14.6
국제외국	41.0	39.5	40.7	40.0	40.0	40.0	6.4	0.0	5.4	0.0	0.0	0.0
제조업	47.2	42.7	45.9	46.0	42.0	45.0	3.9	12.5	6.4	23.6	14.6	21.0
기타재화생산	43.5	38.7	42.8	44.0	40.0	42.0	14.7	24.7	16.0	17.8	8.5	16.5
생산자서비스	46.4	39.8	43.6	45.0	40.0	42.0	6.5	17.6	11.2	21.7	6.5	15.2
유통서비스업	47.1	40.3	44.5	46.0	40.0	45.0	8.1	21.9	13.4	28.3	12.4	22.2
개인서비스업	45.7	40.8	42.8	48.0	40.0	44.0	17.7	32.6	26.5	31.7	26.2	28.4
사회서비스업	40.0	35.9	37.3	40.0	40.0	40.0	19.1	29.3	25.7	10.8	5.7	7.5
전산업	45.5	39.2	42.7	45.0	40.0	42.0	10.0	24.2	16.2	22.6	12.0	18.0

자료: 통계청 경제활동인구조사 2015년 원자료

5. 직업별 노동시간

직업별 주당 노동시간은 장치기계조작조립운전원이 주47.7시간(중위값 주48.0시간)으로 가장 길다. 장치기계조작조립운전원은 주52시간 초과 장시간 근무자(28.4%)가 많고 주36시간 미만 단시간 근무자(5.7%)는 적다. 이에 비해 판매서비스직과 단순노무직은 주52시간 초과 장시간 근무자도 많고 주36시간 미만 단시간 근무자도 많다.

[표 1-5] 직업별 주당 노동시간 평균과 분포(2015년)

	주당 노동시간						노동자 비율(%)					
	평균값(시간)			중위값(시간)			주36시간 미만			주52시간 초과		
	남자	여자	남녀	남자	여자	남녀	남자	여자	남녀	남자	여자	남녀
관리자	46.0	43.6	45.8	44.0	41.0	43.8	5.0	8.1	5.3	19.8	12.2	19.2
전문가	43.9	38.4	41.2	43.0	40.0	40.0	9.5	21.0	15.1	15.2	6.2	10.8
사무직	44.8	39.4	42.3	44.0	40.0	41.0	5.1	15.4	10.0	14.3	4.5	9.7
서비스직	46.4	40.9	42.7	48.0	40.0	44.0	18.1	31.6	27.1	35.6	26.8	29.8
판매직	46.5	40.1	42.8	45.0	40.0	42.0	10.2	25.6	19.1	28.7	15.2	20.9
농어업숙련 기능직	45.8	39.5	44.7	45.8	44.2	45.0	12.9	38.6	17.1	30.9	12.9	27.9
장치기계	45.0	44.2	44.9	45.0	45.0	45.0	10.2	14.3	10.7	21.0	23.1	21.2
단순노무직	48.3	44.8	47.7	48.0	45.0	48.0	5.1	8.6	5.7	30.3	18.6	28.4
전직업	44.5	36.2	40.2	45.0	40.0	40.0	21.1	37.5	29.7	29.6	12.5	20.7
전직업	45.5	39.2	42.7	45.0	40.0	42.0	10.0	24.2	16.2	22.6	12.0	18.0

자료: 통계청 경제활동인구조사 2015년 원자료

6. 사업체 규모별 노동시간

사업체 규모별 주당 노동시간은 100~299인(주44.5시간), 300인 이상(주43.3시간), 10~29인(주43.1시간), 5~9인(주43.0시간), 30~99인(주42.9시간), 5인 미만(주40.6시간) 순이다. 5인 미만 사업장은 주52시간 초과 장시간 근무자(21.1%)도 가장 많고 주36시간 미만 단시간 근무자(28.6%)도 가장 많다.

[표 1-6] 사업체 규모별 주당 노동시간 평균과 분포(2015년)

	주당 노동시간						노동자 비율(%)					
	평균값(시간)			중위값(시간)			주36시간 미만			주52시간 초과		
	남자	여자	남녀	남자	여자	남녀	남자	여자	남녀	남자	여자	남녀
1-4인	43.7	38.2	40.6	45.0	40.0	40.0	20.4	34.9	28.6	25.9	17.3	21.1
5-9인	45.6	39.9	43.0	45.0	40.0	43.0	12.3	24.9	18.1	25.8	13.6	20.1
10-29인	45.7	39.6	43.1	45.0	40.0	43.0	8.4	21.4	14.0	21.9	10.0	16.8
30-99인	46.3	38.5	42.9	45.0	40.0	42.0	6.6	20.1	12.5	23.1	8.4	16.7
100-299인	46.4	41.0	44.5	45.0	40.0	44.0	5.6	14.7	8.8	22.2	9.9	18.0
300인 이상	44.9	39.4	43.3	44.0	40.0	42.0	7.4	17.4	10.3	16.6	8.4	14.2
전연령	45.5	39.2	42.7	45.0	40.0	42.0	10.0	24.2	16.2	22.6	12.0	18.0

자료: 통계청 경제활동인구조사 2015년 원자료

7. 시도별 노동시간

16개 광역시도 중 노동시간이 가장 긴 곳은 울산이다. 울산은 주당 노동시간 평균이 44.5시간(중위값 주44.6시간)으로 다른 시도보다 월등히 길다. 울산을 제외하면 모든 시도의 주당 노동시간 중위값은 40시간이다. 주52시간을 초과하는 장시간 노동은 인천(18.3%), 울산(17.4%), 제주(17.4%), 대구(17.0%) 순이다.

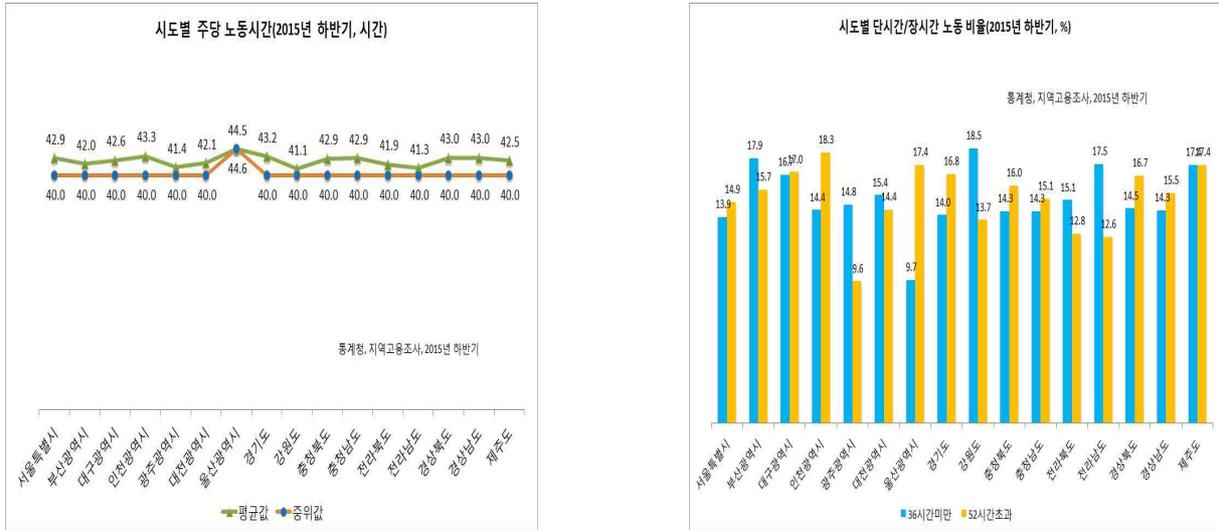
서울은 주당 노동시간 평균값이 42.9시간(중위값 주40시간)으로 전국 평균 수준이고, 주 52시간 초과 장시간 근무자(14.9%)와 주36시간 미만 단시간 근무자(13.9%) 모두 전국 평균에 조금 못 미친다.

[표 1-7] 시도별 주당 노동시간 평균과 분포(2015년 하반기)

	주당 노동시간						노동자 비율(%)					
	평균값(시간)			중위값(시간)			주36시간 미만			주52시간 초과		
	남자	여자	남녀	남자	여자	남녀	남자	여자	남녀	남자	여자	남녀
서울특별시	45.4	40.0	42.9	44.0	40.0	40.0	8.1	20.8	13.9	19.3	9.8	14.9
부산광역시	44.6	38.8	42.0	43.0	40.0	40.0	10.8	26.3	17.9	19.3	11.4	15.7
대구광역시	45.5	39.0	42.6	45.0	40.0	40.0	10.3	24.8	16.7	22.9	9.6	17.0
인천광역시	46.0	39.8	43.3	45.0	40.0	40.0	7.6	23.3	14.4	22.5	12.7	18.3
광주광역시	43.3	39.0	41.4	42.0	40.0	40.0	9.3	21.7	14.8	12.3	6.3	9.6
대전광역시	44.3	39.4	42.1	40.0	40.0	40.0	9.6	22.8	15.4	17.4	10.5	14.4
울산광역시	46.4	40.4	44.5	46.5	40.0	44.6	4.8	19.5	9.7	20.3	11.7	17.4
경기도	45.6	40.1	43.2	45.0	40.0	40.0	8.3	21.7	14.0	20.9	11.4	16.8
강원도	43.5	38.2	41.1	40.0	40.0	40.0	11.8	26.7	18.5	17.3	9.3	13.7
충청북도	45.4	39.7	42.9	44.0	40.0	40.0	7.6	22.7	14.3	19.9	11.2	16.0
충청남도	45.1	39.7	42.9	44.1	40.0	40.0	8.7	22.5	14.3	18.8	9.8	15.1
전라북도	43.9	39.3	41.9	40.0	40.0	40.0	9.4	22.2	15.1	15.0	9.9	12.8
전라남도	43.9	37.9	41.3	40.0	40.0	40.0	9.8	27.3	17.5	15.6	8.7	12.6
경상북도	45.7	39.5	43.0	42.0	40.0	40.0	7.7	23.6	14.5	20.9	11.0	16.7
경상남도	45.7	39.2	43.0	45.0	40.0	40.0	7.1	24.9	14.3	19.9	9.2	15.5
제주도	44.3	40.4	42.5	41.1	40.0	40.0	11.7	24.0	17.4	20.8	13.5	17.4
전국	45.2	39.6	42.8	44.0	40.0	40.0	8.5	22.7	14.7	19.7	10.5	15.7

자료: 통계청 지역고용조사 2015년 하반기 원자료

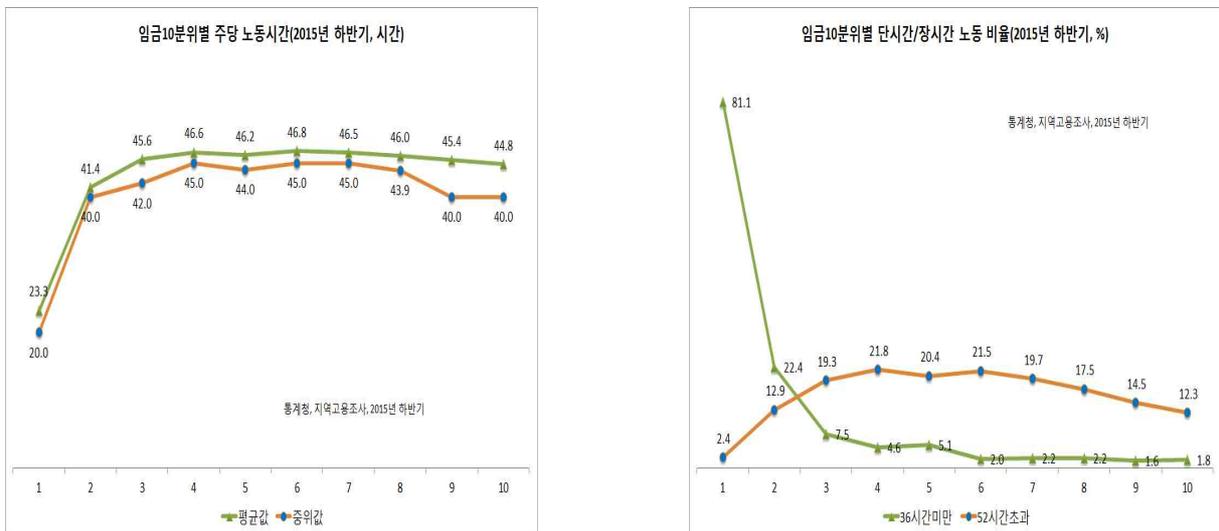
<그림 1-8> 시도별 주당 노동시간 평균과 분포(2015년 하반기)



8. 임금 10분위별 노동시간

임금수준이 가장 낮은 1분위는 주당 노동시간이 23.3시간(중위값 주20시간)으로 매우 짧다. 이것은 주36시간 미만 단시간 노동자(81.1%)가 대부분이기 때문이다. 4~7분위는 주당 노동시간이 46.2~46.8시간(중위값 주44~45시간)으로 가장 길고, 주52시간을 초과하는 장시간 노동자(19.7~21.8%)도 가장 많다. 이보다 임금수준이 높거나 낮으면 노동시간이 짧아지고, 장시간 노동 비중도 줄어든다. 주36시간 미만 단시간 노동자는 1분위(81.1%)와 2분위(22.4%)에 주로 몰려 있다.

<그림 1-9> 임금 10분위별 주당 노동시간 평균과 분포(2015년 하반기)



[표 1-8] 임금 10분위별 주당 노동시간 평균과 분포(2015년 하반기)

임금10분위	주당 노동시간						노동자 비율(%)					
	평균값(시간)			중위값(시간)			주36시간 미만			주52시간 초과		
	남자	여자	남녀	남자	여자	남녀	남자	여자	남녀	남자	여자	남녀
1분위	23.1	23.3	23.3	20.0	20.0	20.0	80.6	81.2	81.1	2.9	2.2	2.4
2	42.4	40.9	41.4	40.0	40.0	40.0	24.6	21.4	22.4	18.8	10.3	12.9
3	47.3	44.5	45.6	45.0	40.0	42.0	8.5	7.0	7.5	26.1	15.2	19.3
4	48.1	45.5	46.6	48.0	41.0	45.0	4.4	4.7	4.6	26.4	18.3	21.8
5	47.5	44.3	46.2	46.0	40.0	44.0	4.2	6.3	5.1	24.8	14.2	20.4
6	48.2	44.4	46.8	47.6	40.0	45.0	1.1	3.7	2.0	26.3	13.0	21.5
7	47.7	43.3	46.5	45.0	40.0	45.0	1.7	3.6	2.2	23.4	9.8	19.7
8	46.9	42.9	46.0	45.0	40.0	43.9	1.6	4.3	2.2	20.2	8.0	17.5
9	46.0	42.8	45.4	43.0	40.0	40.0	1.2	3.4	1.6	16.4	6.3	14.5
10분위	45.1	43.0	44.8	40.0	40.0	40.0	1.6	3.2	1.8	13.0	7.3	12.3
전체	45.2	39.6	42.8	44.0	40.0	40.0	8.5	22.7	14.7	19.7	10.5	15.7

자료: 통계청 지역고용조사 2015년 하반기 원자료

9. 고용형태별 노동시간

정규직은 주당 노동시간 평균이 45.5시간(중위값 주45시간)이다. 주52시간을 초과하는 장시간 노동자 비율은 17.6%고, 주36시간 미만의 단시간 노동자 비율은 2.8%다. 비정규직은 주당 노동시간 평균이 39.8시간(중위값 주40시간)이고, 주52시간을 초과하는 장시간 노동자 비율은 17.6%고, 주36시간 미만의 단시간 노동자 비율은 28.9%다.

주52시간을 초과하는 장시간 노동은 특히 파견용역근로(22.6%)에 많고, 주36시간 미만의 단시간 노동은 시간제근로(92.8%) 이외에도 가내근로(61.4%), 호출근로(39.4%), 기간제 근로(25.2%)에 많다.

종사상 지위별 주당 노동시간(평균값)은 상용직(주45.3시간), 임시직(주39.5시간), 일용직(주34.7시간) 순이다. 주52시간 초과 노동은 임시직(19.3%), 상용직(17.7%), 일용직(10.6%) 순이고, 주36시간 미만 노동은 일용직(44.6%), 임시직(38.2%), 상용직(4.6%) 순이다.

[표 1-9] 고용형태별 주당 노동시간 평균과 분포(2016년 3월)

	주당 노동시간						노동자 비율(%)					
	평균값(시간)			중위값(시간)			주36시간 미만			주52시간 초과		
	남자	여자	남녀	남자	여자	남녀	남자	여자	남녀	남자	여자	남녀
정규직	47.3	42.5	45.6	45.0	41.0	45.0	1.3	5.6	2.8	22.1	9.5	17.6
비정규직	43.5	36.7	39.8	44.0	40.0	40.0	19.4	36.9	28.9	24.4	12.0	17.6
임시근로	43.4	36.8	39.8	44.0	40.0	40.0	19.3	36.1	28.4	24.3	12.3	17.8
장기임시근	43.3	38.0	40.4	45.0	40.0	40.0	21.2	36.2	29.5	24.7	15.4	19.6
한시근로	43.5	35.2	39.1	43.5	40.0	40.0	17.1	35.9	27.1	23.9	8.1	15.5
기간제근로	44.2	35.1	39.3	44.0	40.0	40.0	14.8	34.2	25.2	25.2	7.0	15.5
플타임	47.3	43.5	45.8	45.0	42.0	45.0	2.8	5.7	4.0	24.1	13.2	19.7
시간제근로	22.0	21.8	21.8	20.0	20.0	20.0	90.9	93.4	92.8	2.3	0.9	1.3
호출근로	38.5	31.1	36.4	40.0	30.0	40.0	31.5	59.0	39.4	12.8	9.2	11.8
특수고용	45.3	38.9	40.8	45.0	40.0	40.0	9.7	22.1	18.6	22.2	7.3	11.6
파견용역 (파견)	49.8	38.4	44.0	48.0	40.0	41.0	7.6	27.3	17.6	36.7	8.9	22.6
(용역)	45.1	35.3	39.4	45.0	40.0	40.0	10.0	34.9	24.5	18.9	11.1	14.4
가내근로	51.0	39.5	45.4	48.0	40.0	42.0	7.0	24.4	15.4	41.2	8.0	25.1
	28.3	30.1	29.8	35.0	31.5	32.0	60.0	61.5	61.4	-	5.1	4.5
상용	47.3	41.9	45.3	45.0	40.0	44.0	1.8	9.0	4.6	23.0	9.1	17.7
임시	43.9	36.6	39.5	45.0	40.0	40.0	19.6	38.2	30.7	27.3	14.1	19.3
일용	37.3	30.4	34.7	40.0	30.0	36.0	34.8	60.4	44.6	11.7	8.8	10.6
전체	45.9	39.3	43.0	45.0	40.0	43.0	7.7	22.6	14.2	22.9	10.8	17.6

자료: 통계청 경제활동인구조사 부가조사 2016년 3월 원자료

제2장 장시간 노동 원인

근로기준법 제50조는 주40시간을 초과하는 노동을 금지하고, 제53조는 당사자가 합의하더라도 주12시간까지만 연장근로를 허용하고 있다. 따라서 현행법이 허용하는 주당 최장근로시간은 52시간이다. 그렇지만 아직까지 주5일(40시간) 근무제를 적용받지 못하는 노동자가 663만 명(34.3%, 통계청 경제활동인구조사 부가조사 2015년 8월)에 이르고, 주52시간을 초과하는 탈법적인 장시간 노동자가 345만 명(17.9%, 통계청 경제활동인구조사 2015년)에 이르고 있다.

<그림 2-1> 장시간 노동 원인

장시간 노동 원인

- (근로기준법) 연장근로 포함해도 주52시간 초과 금지
 - ◆ (제50조) 1주 근로시간 40시간 초과 금지
 - ◆ (제53조) 당사자 합의에 의한 연장근로 한도 주 12시간
 - ◆ (벌칙) 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금

그럼에도 주52시간 초과근무자가 345만명(전체 노동자의 18%)이나 되는 이유	
근기법 적용대상 제외	4인 이하 사업장<근기법 제11조(적용범위), 시행령 [별표1]> 운송업, 방송업, 보건업 등<근기법 제59조(근로시간 및 휴게시간 특례)> 농림수산업, 감시단속적 근로, 관리감독 업무<근기법 제63조(적용제외)>
노동부 해석지침	휴일근로를 연장근로 한도에서 제외<노동부 해석> 통상임금 범위축소 → 사용자 장시간 노동 인센티브 형성 <지침>
교대제	넓은 교대제(격일제, 2조2교대제 등) + 휴일근로 → 장시간 노동 구조화
노사담합	기업 비용부담 경감, 노동자 저임금 보완
근로감독	벌칙 적용 사례 없다 보니 '일단 안 지키고 보자'는 관행 형성

이처럼 탈법적인 장시간 노동이 만연한 데는 여러 가지 원인이 맞물려 있다. 첫째, 근로기준법 제11조(적용범위)와 시행령 제7조 [별표 1]이 4인 이하 사업장을 근로시간 적용대상에서 제외하고, 근로기준법 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례)와 제63조(적용의 제외)가 여러 산업과 업무를 적용대상에서 제외하고 있다.

<근로기준법상 근로시간 관련 내용>

- 제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다. ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다. [별칙] 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금
 - 제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다. [별칙] 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금
 - 법 제11조(적용범위) ② 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.
 - 시행령 제7조 [별표 1 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장은 제4장 근로시간과 휴식 중 제54조(휴게), 제55조(휴일), 제63조(적용의 제외)만 적용
 - 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 제53조 제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.
 1. 운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업
 2. 영화 제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사 사업, 광고업
 3. 의료 및 위생 사업,接客업, 소각 및 청소업, 이용업
 4. 그밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 사업
 - 새누리당 개정안 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) 「통계법」 제22조 제1항에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 제53조 제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.
 - 1. 육상운송 및 파이프라인 운송업
 - 2. 수상운송업
 - 3. 항공운송업
 - 4. 그밖의 운송 관련 서비스업
 - 5. 영상·오디오 기록물 제작 및 배급업
 - 6. 방송업
 - 7. 전기통신업
 - 8. 보건업
 - 9. 하수·폐수 및 분뇨처리업
 - 10. 그밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 사업
- 제63조(적용의 제외) 이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

1. 토지의 경작·개간, 식물의 재식·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채포·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
3. 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부 장관의 승인을 받은 자
4. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자
 - 시행령 제34조(근로시간 등의 적용제외 근로자) 법 제63조 제4호에서 “대통령령으로 정한 업무”란 사업의 종류에 관계없이 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무를 말한다.

둘째, 정부와 재계는 장시간 노동체제를 유지하기 위해 근로기준법을 탈법적으로 해석하고 운용해 왔다. 근로기준법 제53조가 연장근로 한도를 주12시간으로 제한하고 있지만, ‘휴일근로는 연장근로 한도에 포함되지 않는다’는 노동부 해석이 탈법적인 장시간 노동을 합리화하는 근거로 악용되어 왔다.

<노동부 해석과 반론>

- 휴일근로는 8시간 한도에서는 단순한 휴일근로에 불과하고 1일 8시간을 초과하는 부분만 휴일근로이면서 연장근로에 해당하므로, 이 경우에만 휴일근로수당과 연장근로수당을 중첩적으로 지급(2000.9.19. 근기 68207-2855, 2002.10.28. 근기 68207-3125).
- [반론] 대법원 산하 노동법실무연구회 편, 『근로기준법 주해(III)』: 근로기준법 제50조 제1항은 1주간의 근로시간은 40시간을 초과할 수 없다고 하고 있을 뿐 1주간의 근로시간을 산정하면서 휴일근로시간을 빼라는 취지로 보기 어려우므로, 위 견해에는 동의할 수 없음. 휴일근로가 있는 경우 휴일 외의 근로시간과 합하여 주당 40시간을 넘는 경우에는 그 한도에서 연장근로가 되고, 휴일근로를 포함한 연장근로시간이 1주에 12시간을 넘지 않아야 함. 휴일 외 다른 날의 근로시간이 1주에 40시간을 넘은 경우 휴일에 한 근로시간은 모두 휴일근로시간임과 동시에 연장근로시간에 해당하고, 그 근로시간에 대하여는 모두 휴일근로수당과 연장근로수당을 중첩적으로 지급하여야 함.

뿐만 아니다. 근로기준법 제56조(연장·야간 및 휴일근로)는 ‘연장, 야간, 휴일근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산 지급’하도록 하고 있다. 이는 노동자에게 장시간 노동을 보상함과 동시에, 사용자에게 부(-)의 인센티브를 줌으로써 장시간 노동을 억제하려는 데 목적이 있다. 하지만 노동부는 통상임금 산정지침(1988.1.4. 제정 노동부예규 제150호; 2012.9.25. 개정 고용노동부예규 제47호)에서 통상임금 범위를 대폭 축소함으로써, 사용자에게 장시간 노동 인센티브를 제공해 왔다.

2015년 5인 이상 사업체 상용직 노동자는 매달 소정근로시간(월165.6시간) 노동으로 327만원(정액급여+특별급여) 받고, 초과근로시간(월12.8시간) 노동으로 22만 원(초과급여)을 받았다. 이를 시간당임금으로 환산하면 소정근로시간 시급은 1만 9천8백 원이고, 초과근로시간 시급은 1만 6천9백 원이다. 초과근로시간 시급이 소정근로시간 시급보다 1.5배 많은 게 아니라 0.86배밖에 안 된다.²⁾ 한국의 기업이 장시간 노동체제를 선호하는 데는 다 이유가 있었던 것이다.

게다가 초과근로수당 지급률(초과근로시간 시급 / 소정근로시간 시급)은 5인 이상 10인 미만 사업장은 95%고, 300인 이상 사업장은 77%다. 상여금 지급률이 높은 대기업일수록 장시간 근로에 대한 유혹이 컸음을 알 수 있다([표 2-1] 참조).

[표 2-1] 근로시간과 임금(2015년, 5인 이상 사업체 상용직, 단위: 시간, 원, %)

사업체 규모	월근로시간		월임금		시간당임금		초과근로수당 지급률	상여금 지급률
	소정근로	초과근로	정액+특별급여	초과급여	정액+특별급여	초과급여		
전규모(5인 이상)	165.6	12.8	3,273,190	216,427	19,766	16,908	85.5	229
10인 이상	163.9	14.6	3,443,043	249,915	21,007	17,117	81.5	251
30인 이상	161.4	16.6	3,662,546	293,419	22,692	17,676	77.9	285
중소규모(5~299인)	167.4	12.2	2,926,739	183,544	17,484	15,045	86.1	163
1규모 (5~9인)	173.5	4.4	2,479,382	59,922	14,290	13,619	95.3	101
2규모(10~29인)	169.9	9.9	2,917,087	145,674	17,169	14,715	85.7	159
3규모(30~99인)	164.0	16.8	3,103,690	247,451	18,925	14,729	77.8	171
4규모(100~299인)	161.5	18.1	3,194,990	291,548	19,783	16,108	81.4	217
5규모(300인 이상)	158.3	15.4	4,667,898	348,807	29,488	22,650	76.8	429

자료: 고용노동부, 사업체노동력조사

셋째, ILO에 따르면 교대제는 노동시간을 조직하는 한 방식으로, 노동자들이 일터에서 다른 시간이나 야간에 서로 이어서 일을 함으로써, 개별 노동자들의 노동시간보다 사업체가 더 긴 시간을 운영할 수 있도록 하는 것을 말한다.

유럽연합 국가 교대제 노동자들의 노동시간은 일반 노동자들보다 표준노동시간에 가깝고, 주당 48시간 이상 근무하는 비율도 낮다(배규식 외 2013). 하지만 한국에서는 교대제, 특히 낡은 교대제인 2조 격일제, 2조 2교대제, 3조 3교대제, 3조 2교대제가 일상화된 휴일근로와 맞물려 장시간 노동을 구조화하는 온상이 되고 있다.

2) 초과근로수당 지급률이 2012년 79.0%, 2014년 80.7%에서 2015년 85.5%로 그나마 개선된 것은 2013년 12월 대법원 판결 이후 통상임금 산정기준이 부분적으로 개선된 데서 비롯된 것으로 보인다.

<근로기준법상 휴일·휴가 및 초과근로 관련 내용>

- 제55조(휴일) 사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다. [벌칙] 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금
- 제56조(연장·야간 및 휴일근로) 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산 지급하여야 한다. [벌칙] 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금
- 제57조(보상휴가제) 사용자는 근로자대표와의 서면합의에 따라 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.

넷째, 노사담합도 장시간 노동체제를 유지하는 한 원인이다. 기업은 신규 채용보다 기존 인력의 연장근로를 선호하는 경우가 많고, 특히 저임금 노동자인 경우 연장근로를 통한 임금소득의 증가를 선호할 수 있다. 하지만 노동시간 최저기준은 인권에 관한 문제이고, 노동자의 건강을 보호하는 데 필수적이므로, 경제적 고려에 따른 노사담합에 좌우되어서는 아니 된다.

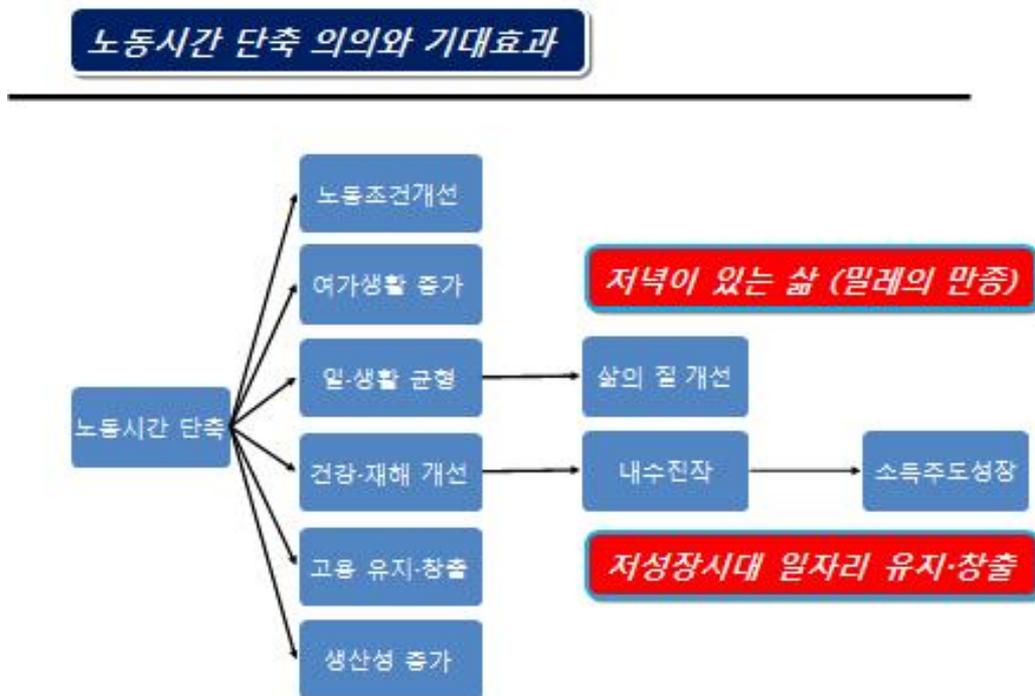
다섯째, 정부는 ‘비즈니스 프렌들리’ 차원에서 기업이 법을 어겨도 눈을 감아주는 사례가 많다. 법을 어겨도 벌칙을 적용받는 사례가 거의 없다 보니, 일단 안 지키고 보는 관행이 널리 형성되고 있다.

제3장 노동시간 단축 의의와 기대효과

제1절 개요

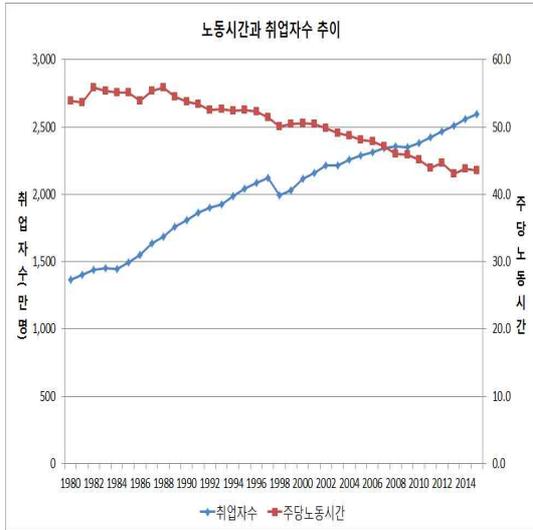
노동시간을 단축하면 노동자의 노동조건이 개선되고 여가생활이 늘어난다. 일과 생활의 균형이 가능해지고, 노동자의 건강이 개선되며, 산업재해가 줄어든다. 고용의 유지·창출이 가능하고 생산성도 증가한다. 삶의 질이 개선되고 내수가 진작되면, ‘저녁이 있는 삶’이 가능해지고 저성장 시대에도 일자리를 지키고 늘릴 수 있다.

<그림 3-1> 노동시간 단축 의의와 기대효과



취업자 수는 1980년 1,368만 명에서 2015년 2,594만 명으로 꾸준히 증가하고 있다. 주당 노동시간은 1988년 주55.8시간에서 2015년 주43.6시간으로 주당 12.2시간 감소했다. 노동총공급(취업자 수 × 주당 노동시간)은 1980년 7.4억 시간에서 1996~97년 10.9억 시간으로 증가한 뒤, 2001년(10.9억 시간)부터 2015년(11.3억 시간)까지 거의 동일한 수준을 유지하고 있다. 이것은 2000년대에 주40시간(5일) 근무제로 노동시간이 단축되지 않았다면 취업자 수가 증가하지 못했을 것임을 말해준다.

<그림 3-2> 노동시간과 취업자 수, 노동총공급 추이(1980~2015년)



제2절 법정노동시간 단축 효과

지난 25년 동안 두 차례에 걸쳐 법정근로시간 단축이 이루어지면서, 법정근로시간 단축이 실근로시간과 임금, 고용에 미친 영향을 추정한 연구가 국내에서 다수 이루어졌다(김유선 2000; 안주엽·이규용 2001; 남성일 2002; 신관호·신동균·유경준 2002; 백웅기·오완근 2003; 김유선 2008; 김형락·이정민 2012; 유경준·이진 2014; 노용진 2014). 이들 선행 연구를 살펴보면, 법정근로시간 단축을 앞두고 이루어진 노사 간에 논란과는 달리, 정도의 차이는 있을지언정, 법정근로시간 단축이 실근로시간, 고용, 임금에 미친 영향을 대부분 긍정적으로 평가하고 있다. 신규 입사자만 고용 변수로 사용해 엄밀한 의미에서 법정근로시간 단축의 고용효과를 추정한 것으로 보기 어려운 김형락·이정민(2014)만 부정적 고용 효과를 보고하고 있을 뿐이다.

이밖에도 김유선(2011)과 박철성(2014)은 주5일(40시간) 근무제가 여가생활과 주관적 건강상태, 삶의 질 등에 미친 긍정적 효과를 보고하고, 노용진(2013)은 과도한 초과근로시간 문제를 해결하기 위해서는 법적 규제가 필요하다는 함의를 제시하고 있다. 선행연구 분석결과를 살펴보면 다음과 같다.

<그림 3-3> 법정근로시간 단축이 실근로시간, 고용, 임금에 미친 영향 관련 연구 결과

법정 근로시간 단축이 실근로시간, 고용, 임금에 미친 영향

논문	법정근로시간	실근로시간	고용	임금/생산성
김유선(2000)	주4시간 단축	주4.0시간 감소 주0.112일 감소		
안주엽·이규용(2001)	주4시간 단축	주1.9시간(3.8%)감소	고용 4.7% 증가	시간당 임금 13.3% 월임금 10.1% 상승
남성일(2002)	주4시간 단축	주2.3시간 감소	취업률 미약 증가	단기 2.8% 장기 14% 상승
신관호·신동균·유경준(2002)	주4시간(9.1%) 단축	주3시간(6.4%) 감소	고용 4.9% 증가	
백웅기·오완근(2003)	주4시간(9.1%) 단축	5.9% 감소	취업자 1.7% 증가	
김유선(2008)	10% 단축	근로시간 8.0% 근로일수 3.0% 감소	(단기) 미미 (장기) 취업자 6.8% 증가	(장기) 시간당 임금 10.6% 월임금 불변
김형락·이정민(2012)	주40시간도입	주43분 단축	신규고용2.3%p 감소	시간당 임금 6.6% 상승
유경준·이진(2014)	주4시간 단축	주1.6~4.2시간 단축	10~29인/300인 이 상은 (+), 30~299인 은 0.5인미만은 (-)	
노용진(2014)	주40시간도입	주4시간 감소	유의미한 (+)	노동생산성 (+)

1. 김유선(2000), “법정근로시간 단축의 실근로시간 단축효과”, 『분기별 노동동향분석』 13:3, 한국노동연구원.

김유선(2000)은 1970년 1사분기부터 2000년 1사분기까지 분기별 자료를 사용하여 1989~91년 법정근로시간 단축효과를 추정했다. 분석결과 법정근로시간과 실근로시간은 정(+)의 상관관계에 있고, 법정근로시간을 주4시간 단축하면 실근로시간은 주4.0시간(월17.2시간, 연206.3시간) 단축된다. 실근로일수가 주0.112일(월0.486일, 연5.840일)밖에 감소하지 않은 것은, 주44시간과 주48시간 근무제 모두 주6일 근무가 전제이고, 1991년부터 법정 공휴일이 축소되었기 때문이다.

2. 안주엽·이규용(2001), “법정근로시간 단축의 노동시장 효과: 제조업을 중심으로”, 『분기별 노동동향분석』14(1), 한국노동연구원.

안주엽·이규용(2001)은 거시노동시장 부분모형과 1985~99년 월별 자료를 사용해서, 법정근로시간 단축이 제조업 상용직 노동자의 임금, 근로시간, 고용에 미친 영향을 추정했다. 실증분석 결과 1989~91년 법정근로시간 단축으로 실근로시간은 주1.88시간 또는 3.8% 감소하고, 고용은 4.7% 증가하고, 시간당임금은 13.3%, 월평균임금은 10.1% 상승했다고 보고하고 있다.

3. 남성일(2002), “법정근로시간 단축의 거시경제 효과분석”, 『노동경제논집』25(2), 한국노동경제학회.

남성일(2002)은 1982년과 2000년 사이 분기별 자료와 거시경제모형을 사용하여 법정근로시간 단축효과를 분석했다. 실증분석 결과 실근로시간이 주48시간인 상태에서 법정근로시간을 4시간 단축하면 실근로시간은 2.3시간 감소하고, 명목임금은 당장은 2.8% 장기적으로는 최고 14% 상승하며, 취업률은 통계적으로 유의미하지 않지만, 미약하나마 증가할 가능성이 있다고 보고했다.

4. 신관호·신동균·유경준(2002), “법정근로시간 단축의 경제적 효과”, 『노동경제논집』 25(3), 노동경제학회.

신관호·신동균·유경준(2002)은 1988~1997년 경제활동인구조사와 도시가계조사 자료를 연결하여 구축한 패널자료를 사용하여 법정근로시간 단축효과를 추정했다. 실증분석 결과 법정근로시간을 1% 단축하면 실근로시간은 0.7% 감소한다. 즉, 법정근로시간을 주44시간에

서 주40시간으로 9.1% 단축하면, 주당 실근로시간은 현행 48시간에서 6.4%(0.7×9.1) 단축된 45시간이 되고, 고용량은 4.9% 증가한다.

5. 백웅기·오완근(2003), “법정근로시간 단축에 따른 생산효과의 단기분석”, 『경제학연구』50(4).

백웅기·오완근(2003)은 1988년 7월부터 1992년 12월까지 월별 자료를 사용하여 법정근로시간 단축효과를 추정했다. 분석결과 법정근로시간이 1% 단축되면 실근로시간이 0.65% 감소하고, 실근로시간이 1% 감소하면 취업자 수가 0.29% 증가한다. 즉 법정근로시간이 1% 단축되면, 실근로시간이 0.65% 감소하고 취업자 수는 0.19% 증가한다.

6. 김유선(2008), “법정근로시간 단축이 실근로시간, 고용, 실질임금에 미친 영향”, 『산업노동연구』, 14:2.

김유선(2008)은 1989~91년과 2004~07년에 이루어진 법정근로시간 단축이 실근로시간과 고용, 실질임금에 미친 영향을 분석했다. 통상적인 회귀분석과 벡터오차수정 모형을 병행해서 추정한 결과 확인된 사실은 다음과 같다.

첫째, 법정근로시간 단축으로 실근로시간과 월근로일수가 감소했다. 법정근로시간을 10% 단축할 때 실근로시간은 8.0% 감소하고 월근로일수는 3.0% 감소했다.

둘째, 법정근로시간 단축에 따른 실근로시간 단축은 고용증가로 이어졌다. 근로시간을 10% 단축할 때 단기적으로는 고용증가 폭이 미미하지만, 장기적으로 취업자는 8.5%, 노동자는 13.1% 증가했다.

셋째, 실근로시간 단축으로 시간당임금은 증가했다. 즉 실근로시간이 10% 단축될 때 시간당임금은 장기적으로 13.3% 증가했다. 그러나 월임금총액은 유의미한 영향을 받지 않았다.

7. 김형락·이정민(2012), “주40시간 근무제의 도입이 근로시간, 임금 및 고용에 미치는 영향”, 『노동경제논집』 35:3.

김형락·이정민(2012)은 노동부의 고용형태별 근로실태조사(2004~2009년) 자료를 사용해서 주5일 근무제 도입이 근로시간, 임금 및 고용에 미친 효과를 추정했다. 법정근로시간 단축이 연도별·산업별 및 사업체 규모별로 단계적으로 적용된 점에 착안하여 삼중차감모형을 사용했다. 회귀분석 결과, 주40시간 근무제의 도입으로 실제 근로시간은 약 43분 단축되었고, 시간당임금은 약 6.6% 상승한 것으로 나타났으나, 신규 고용은 약 2.3%p 하락했다고 보고하고 있다. 이에 대해 노용진(2014)은 “사용 자료의 한계로 말미암아 퇴직자를 고려하

지 않은 신규입사자만 고용 변수로 사용하고 있기 때문에 엄밀한 의미에서 법정근로시간 단축의 고용효과를 추정하는 것으로 보기 어렵다”고 비판하고 있다.

8. 유경준·이진(2014), “근로시간 단축의 고용효과 분석: 기업규모별 추정을 중심으로”, 『노동경제논집』 35:3.

유경준·이진(2014)은 2004년부터 2012년까지 사업체노동력조사의 산업별·규모별 근로시간과 경제활동인구조사의 산업별 취업자 수의 월별 자료를 이용하여 패널 자료를 구축한 뒤, 법정근로시간 단축이 실근로시간에 미친 영향과 실근로시간 단축이 고용에 미친 영향을 추정했다.

실증분석 결과 주당 1시간의 법정근로시간 단축은 주당 실근로시간을 0.44~1.05시간 단축시킨 것으로 추정되었다. 한편 실근로시간 단축의 고용효과는 규모별로 상이한 결과가 도출되었다. 즉, 2규모(10~29인)와 5규모(300인 이상)는 실근로시간 단축이 유의미한 양(+)의 고용효과를 가져온 데 비해, 3규모(30~99인)와 4규모(100~299인)는 유의미하지 않고, 1규모(5~9인)는 유의미한 음(-)의 고용효과를 가져온 것으로 나타났다. 이러한 상이한 결과는 소규모의 경우 외국인 근로자가 반영되지 않은 자료의 한계에 기인한 것으로 보이며, 사업체 규모별로 다르게 추정된 결과는 실근로시간 단축의 고용효과가 일률적이지 않을 수 있음을 보여준다.

9. 노용진(2014), “주40시간제의 고용효과”, 『산업관계연구』, 24:2

노용진(2014)은 한국노동연구원의 사업체패널조사 1~4차 웨이브를 이용하여 주40시간제 도입의 고용효과 메커니즘에 대한 실증분석을 시도하였다. 이론모형은 Brunello(1989), Hunt(1999), Kawaguchi et al(2008) 등의 분석들에 기초를 두고 도출하였으며, 회귀분석 모형으로는 개별 기업효과와 시간효과를 통제한 패널데이터 고정효과모형을 사용하였다. 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 주40시간제 도입은 초과근로시간에 대해서는 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않고 있으나 실근로시간을 4시간 정도 감소시키고 있다. 둘째, 주40시간제 도입은 노동생산성에 대해서도 약하게나마 통계적으로 유의한 양(+)의 영향을 미치고 있다. 셋째, 실근로시간과 노동생산성 등은 고용에 통계적으로 유의한 음(-)의 영향을 미치고 있으나, 초과근로시간은 고용에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않고 있다. 넷째, 주40시간제 도입은 고용에 통계적으로 유의한 양(+)의 영향을 미치고 있다.

10. 김유선(2011), “주 40시간 근무제가 노동자 여가생활에 미친 영향”, 『산업노동연구』, 17:1.

김유선(2011)은 통계청의 경제활동인구조사 부가조사(2010년 3월)와 문화체육관광부·통계청의 국민여가활동조사(2010년 7월)를 이용해서, 주40시간 근무제가 노동자들의 근로시간과 여가생활에 미치는 영향을 분석했다.

첫째, 주40시간 근무제는 실근로시간을 11.3% 단축시키고, 장시간 근로 확률을 5분의 1로 축소시킨다. 시간당임금에 대한 근로시간 탄력성은 -0.145로, 임금이 낮을수록 실근로시간이 길고 장시간근로 확률이 높다. 저임금과 장시간 근로는 동전의 양면이다.

둘째, 주40시간 근무제는 휴일 여가시간을 매개변수로 하여 여가비용에 영향을 미친다. 휴일 여가시간이 10% 늘면 여가비용이 3% 늘어난다. 주40시간 근무제는 스포츠 등 적극적 여가활동을 늘리고, 자원봉사, 동호회 등 사회적 여가활동에 긍정적 영향을 미치고 있다.

셋째, 주40시간 근무제 이후 생활에서 나타난 가장 큰 변화로는, 10명 중 7명이 ‘가족과 함께 하는 여가시간 증가’(52.2%), ‘자기계발을 위한 시간 증가’(15.7%) 등 긍정적 변화에 응답하고, ‘여가 소비지출 부담 증가’(6.3%), ‘수입 감소’(3.4%) 등 부정적 변화에는 13.9%가, ‘별다른 변화 없음’은 14.4% 응답했다. 긍정적 생활변화는 여가생활 만족도 증가로 이어지고 있다.

넷째, 다른 변수를 통제하더라도 주40시간 근무제는 주관적 행복수준에 직접 영향을 미칠 뿐만 아니라, 여가생활 만족도를 매개변수로 하여 간접적으로도 영향을 미치고 있다.

11. 박철성(2014), “주5일 근무제도 실시의 노동시장 외적 효과”, 『노동경제논집』 37:4

박철성(2014)은, 한국노동패널 3~13차(2000~2010년) 자료를 사용하고 주5일 이상 일하는 남성 노동자를 대상으로 해서, 주5일 근무제도의 노동시장 외적 효과를 추정했다. 분석결과 직장에서 주5일 근무제의 실시는 근로자의 주관적 건강상태를 향상시키고 운동 횟수를 늘렸으며, 직업훈련 외의 교육이나 연수를 받을 확률을 늘리고, 근로자의 주관적 삶의 질을 향상시킨 것으로 나타났다. 또한 문화 활동이나 여가에 사용하는 지출을 늘렸으며, 근로자가 일과 직장에 대해 갖는 만족도도 높인 것으로 나타났다. 효과의 상당 부분은 단순한 근로시간의 단축보다는 휴일이 추가된 것에 기인한 것으로 추정되었다.

12. 노용진(2013), “초과근로시간의 결정요인”, 『산업관계연구』, 23:3.

노용진(2013)은 한국노동연구원의 사업체패널조사(2009년) 자료를 이용하여 초과근로시간 결정요인을 실증분석했다. 분석모형은 초과근로시간과 월별 통상임금 대비 상여금 비율, 인

력부족률을 종속변수로 하는 연립방정식 모형을 사용했는데, 종속변수가 초과근로시간일 때는 통상적인 회귀분석 대신 토빗모형을 사용했다.

분석결과 통상임금 대비 상여금 비율과 인력부족률은 초과근로시간에 유의한 양(+)의 영향을 미치고, 전년도 초과근로시간은 다시 통상임금 대비 상여금 비율과 인력부족률에 유의한 양(+)의 영향을 미치는 악순환 구조가 확인되고 있다. 따라서 과도한 초과근로시간 문제를 해결하기 위해서는 법적 규제가 필요하며, 이와 더불어 통상임금 범위 확대 및 숙련인력 부족 문제를 동시에 해결해야 한다는 함의를 도출할 수 있다.

제3절 노동시간이 노동자와 기업에 미치는 영향

국제노동기구(ILO)는 2011년 노동시간제도에 관한 전문가 3자 회의를 앞두고 Tucker and Folkard(2011), Fagan et al.(2011), Golden(2011) 등 3개의 보고서를 발간했다. Tucker and Folkard(2011)는 노동시간이 산업안전보건에 미친 영향을 다룬 보고서이고, Fagan et al.(2011)은 노동시간이 일과 생활의 균형에 미친 영향을 다룬 보고서이며, Golden(2011)은 노동시간이 생산성 등 기업성과에 미친 영향을 다룬 보고서이다. 이 절에서는 이들 보고서를 요약 소개한 뒤, ILO(2011)가 정리한 유연노동시간제도의 장단점을 살펴보고자 한다.

1. 노동시간이 산업안전보건에 미친 영향(Tucker and Folkard 2011)

1) 대다수 연구가 ‘장시간 노동은 건강에 부정적 영향을 미친다’고 보고하고 있다(Van der Hulst 2003). 주48시간을 초과하는 장시간 노동은 사망률, 심혈관질환, 당뇨병, 장애퇴직 위험, 인지기능 쇠퇴, 육체적 건강 및 피로와 긍정적(+) 상관관계를 보이고 있다.

Caruso(2006)와 Caruso et al.(2004)은 장시간 노동과 신경인지·생리기능 감퇴, 질병, 생식기능 저하, 혼인·자녀출산 지체, 자녀비만 간에 연계를 확인했다. 그렇다고 해서 장시간 노동이 반드시 노동자 건강에 부정적 영향을 미친다는 것은 아니다. 노동자가 자신의 작업 스케줄을 통제하고 보상 수준이 높은 노동환경이나, 초과근로에 대한 감독이 없거나 약한 노동환경에서는 부정적 영향이 나타나지 않는다.

2) 장시간 교대근무는, 특히 교대근무가 끝날 때쯤 피로도가 급격히 증가해 산재사고 위험이 높아진다. 메타분석 결과 12시간 교대제의 마지막 3시간(9~12시간 근무)에 산재 위험이 크게 높아진다. 처음 8시간에 비해 12시간째 산재 위험은 2배로 높아진다(European Commission 2010).

교대제 노동과 심혈관 질환(협심증, 심근경색, 심장질환에 따른 사망률), 소화질환, 기타 노동자의 육체적 건강 문제 사이에 상관관계가 발견된다. 야간근무자들은 다른 교대제 노동자들보다 이런 유형의 직업병에 걸릴 위험이 높다. 연속 4일 이상 야간 교대근무한 사람은 산업재해 부상 위험이 높다(Tucker and Folkard 2011).

이에 따라, Tucker and Folkard(2011)는 ‘교대제는 1일 12시간을 초과해서는 아니 되며, 단 한 주도 48시간을 초과해서 근무하면 안 된다. 연속 노동 지속일수를 6일 이내로 제한하고, 최소한 이들은 연속 휴일을 부여해야 하며, 매 2시간마다 15분의 휴식시간을 작업스케줄에 반영해야 한다’고 권고하고 있다.

3) 사용자가 통제하는 유연노동시간제도(employer-led variability)와 노동자가 작업스케줄에 관한 재량권을 갖는 유연노동시간제도(employee-led flexibility)를 구분하는 게 중요하다. 사용자가 주도하는 변동성에 근거한 유연노동시간제도는 노동자의 건강과 후생에 부정적(-) 영향을 미치지만, 노동자가 주도하는 유연성에 근거한 유연노동시간제도는 산업안전보건, 일과 생활의 균형, 조직성과에 긍정적(+) 영향을 미친다. 예컨대 작업스케줄의 변동성은 건강과 후생에 부정적 영향을 미칠 뿐 아니라 수면의 질, 여가시간 감소와 상관관계가 있다.

2. 노동시간이 일과 생활의 균형에 미친 영향(Fagan et al. 2011)

1) 많은 연구가 장시간 노동을 일과 생활의 갈등 지표로 파악하고 있다. 유럽노동조건조사에서 매주 48시간을 초과하는 노동자 비율이 높은 것은 노동시간과 가정생활의 양립 가능성이 낮음을 의미한다.

선진국에서는 장시간 노동이 관리자와 전문직에서 더 일반적인데, 일과 생활의 갈등은 전문직, 특히 맞벌이 전문직 가구에서 가장 심하다. 노동시간 자율성이, 장시간 노동과 비사회적 노동시간이 일과 가정의 갈등에 미치는 부정적 영향을 어느 정도 완충하지만, 완전히 상쇄하지는 못한다. 장시간 노동은 일과 가정의 갈등과 스트레스 및 건강문제의 원천일 뿐 아니라, 노동생산성, 직무만족, 생활만족, 부모자식관계, 심지어 자녀발달에까지 부정적 영향을 미친다.

2) 많은 연구가 장시간 노동이 부부관계에 미치는 부정적 영향을 보고하지만, 미국과 호주에서는 장시간 노동이 부부관계에 중립적이거나 심지어 긍정적 영향을 미친다는 보고도 있다(Crouter et al. 2001; Weston et al. 2004). 필자들은 이러한 결과를 초과근로로 늘어난 임금의 영향, 개성의 차이, 선택 편의 효과 때문으로 해석한다. 예컨대 파트너의 장시간 노동을 문제가 있다고 보는 부부는 노동시간을 줄이든가 이혼을 해서 더 이상 표본에 남아있지 않을 수 있다.

3) 대다수 국가에서 남성은 여성보다 장시간 노동을 하고, 여성은 노동시장 상태에 관계 없이 가사노동과 자녀양육을 책임지고 있다. 유럽노동조건조사에서 파트타임 여성은 풀타임 여성보다 일과 가정생활의 양립 가능성을 높게 보고하고 있다. 가사노동을 포함해서 성별 노동시간의 효과를 비교한 연구는, 노동시간 상한선에 도달할 때까지 유급고용이 무급가사노동보다 우울증 수준이 낮다는 사실을 발견했다. 일반적으로 가사노동 시간은 우울증 증가와 상관관계가 있는데, 이것은 여성이 특수한 위험에 처해 있음을 의미한다.

4) 비표준적 작업스케줄은 일과 가정의 양립 불가능성을 높인다. 야간근무자는 주간근무

자보다 2배, 교대제근무자는 비교대제근무자보다 2배, 휴일근무자(토/일요일)는 평일근무자보다 3배 높다. 주간스케줄 근무자는 장시간 노동, 교대제, 비사회적 작업스케줄 근무자보다 일과 생활의 균형에 대한 만족도가 높다.

직업 수준이 낮은 노동자들은 노동시간에 대한 자율성을 갖지 못한 채 비표준적 작업스케줄에서 일할 가능성이 높다. 이러한 비표준적 작업스케줄은 공동체의 사회생활과 시민생활에 부정적 영향을 미칠 수 있다. 이러한 활동이 주로 저녁과 주말에 이루어지기 때문이다(Morris and Madsen 2007).

3. 노동시간이 생산성 등 기업성장에 미친 영향(Golden 2011)

1) 풀타임 노동자의 노동시간 연장이 그에 비례하는 생산의 증가를 가져오지 못하듯이, 과도한 노동시간 단축은 그에 비례하는 생산의 감소를 가져오지 않는다. 여기서 ‘과도한 노동시간’이란 노동자의 안전보건, 가정, 사업체와 일반 국민에게 부정적 영향을 미치는 노동시간을 의미한다. 과도한 노동시간을 단축하면 시간당 생산성이 개선될 여지가 생긴다. 노동시간 단축은 과도한 노동을 겪고 있는 노동자와 일자리를 타깃으로 삼아야 한다.

2) 풀타임 노동자의 노동시간이 길어지면 생산성이 증가하지 않는다. 실증분석 결과 미국 제조업에서 초과근로가 10% 증가하면 시간당 생산성이 2.4% 하락한다. 1995~2005년 미국의 많은 산업에서 관측된 시간당 생산성 증가는 노동시간 단축에서 비롯되었다(Golden 2011). OECD 국가에서는 1인당 연간 노동시간과 노동생산성(노동시간당 GDP) 사이에 강한 부정적(-) 상관관계가 발견된다(ILO 2009).

3) 출퇴근시간선택제(flexi-time)와 집중근무제(compressed workweek)는 생산성, 노동자들의 직무만족, 작업스케줄 만족에 긍정적(+) 영향을 미치고, 출퇴근시간선택제는 결근율을 낮추는데 긍정적(+) 영향을 미친다(Baltes et al. 1999). 이러한 긍정적 효과는 노동자들의 노동시간과 생활주기 리듬이 잘 매칭되고, 직무 자율성이 확대되고 일과 생활의 갈등이 축소되기 때문이다. 많은 연구가 자신의 작업스케줄에 대해 유연성을 갖는 노동자는 일과 생활의 갈등이나 스트레스가 낮다고 보고하고 있다(Byron 2005).

4) 노동자들의 작업스케줄에 유연성을 제공하는 사용자는, 신입 직원의 채용과 기존 직원의 유지가 개선되어 비용을 절감할 가능성이 높다(Kossek and Michel 2010). 노동자들에게 노동시간에 대한 유연성과 통제를 제공하면 노동자들의 건강과 후생, 조직성과(생산성 증가, 결근률·이직률 감소)에 긍정적(+) 영향을 미치고, 노동자들의 스케줄 통제를 부정하고 노동시간 가변성을 부과하면 건강과 후생에 부정적 결과를 초래한다.

4. 유연노동시간제도의 장단점(ILO 2011)

ILO(2011)는 유연노동시간제도가 노동자와 사용자에게 미치는 장단점을 [표 3-1]과 같이 요약하고 있다.

[표 3-1] 노동시간 제도 각 유형이 노사에게 주는 장단점

		노동자		사용자	
		장점	단점	장점	단점
전통적 유연성 수단	초과근로 (overtime)	(수당보상)임금 증가; (시간보상) 장기유급 휴가	노동자 안전보건, 일-생활균형에 부정 적(-) 영향	수요증가에 조응하 는 생산 증가; 영업 시간 연장	초과수당 부담; 한계 생산성 감소; 산재 위험 증가
	교대제 (shift work)	(수당보상)임금 증가; (시간보상) 장기유급 휴가	특히 야간근로 시 노동자 안전보건, 일- 생활 균형에 부정 적(-) 영향; 기타 어 려움(교통과 훈련)	영업시간 연장; 상하 기 쉬운 재화 대처	관리/노동비용; 높은 복잡성; 특히 야간근 로 시 노동자 안전 보건, 일-생활균형에 부정적(-) 영향
	파트타임 (part-time arrangements)	일-생활 균형 개선; 여성·청년 노동시장 진입점; 유급파트타임 에서 퇴직으로 점진 적 전환	임금/고용안정/훈련 /승진/사회보험 적 용 등에서 고용의 질 악화; 근로빈곤 위험 증가	고객수요변동 적응; 유연한 작업계획; 때 로는 조세 인센티브	잠재적으로 높은 관 리비용; 파트타임이 풀타임과 같은 시간 노동하면 조세와 사 회보험 분담금 증가
새로운 유연성 수단	시차근무제 (staggered hours arrangements)	교통난 완화	일부는 새로운 작업 스케줄 때문에 불편	영업시간 연장	사업-종업시간 중첩 으로 기록유지 관리 어려움
	집중근무제 (compressed work weeks)	노동일 감소, 출근시 간과 지출 감소	1일 노동시간 증가; 피로/산업재해 위험 증가	비용절감	피로/산업재해 위험 증가; 생산성 감소
	출퇴근시간선택제 (Flexi-time arrangements) 근로시간저축계좌제 (time-saving accounts)	노동자시간주권; 건 강후생에 긍정적(+) 영향; 훈련/육아/휴 가일수 증가; 일-가 족-사적생활 균형 개선	시간저축계좌 과부 하 위험(시간주권 일 정 제한)	초과근로비용 절감; 작업량 변동 적응; 노동자의 동기과 성과 개선	작업스케줄 복잡성 증가(추가비용); 노 동시간에 대한 직접 감독 상실
	탄력적 근로시간제 (Annualized hours arrangements) 기타 불안정 시간제도 (other forms of hours averaging)	노동시간 변동에 관 계 없이 안정적 소 득; 노동시간에 대한 노동자들의 영향력 증가	불규칙 노동시간; 작 업량 변동; 초과근로 수당이 제거되면 근 로소득 감소	생산변동이나 서비 스 전달 적응; 초과 근로수당이 제거되 면 노동비용 감소	복잡한 행정절차와 관련 비용

시차근무제(Staggered hours, block working)는 같은 사업장에서 노동자 집단별로 출퇴근 시간을 달리 하는 것으로, 특정 시간대 교통난을 완화하거나 자녀 등하교를 지원하기 위해 도입하는 제도를 말한다. 집중근무제(compressed workweeks)는 '1일 10시간 주4일

근무(3일 휴일)'처럼, 1일 8시간을 초과해서 일하는 대신 주5일보다 짧게 출근하는 제도를 말한다.

출퇴근시간선택제(flexi-time, flexible working-time)는 일정 범위 내에서 노동자 개인의 필요에 따라 출퇴근 시간을 선택하는 제도를 말한다. 때로는 특정 주 노동시간을 선택하기도 하는데, 기업의 필요보다 노동자의 일과 생활의 균형을 촉진하기 위한 목적에서 도입한다. EU-27 사업체의 56%가 제공하고 있다.

근로시간저축계좌제(time-saving account, time banking)는 초과근로시간을 계좌에 저축해 놓고 유급휴가, 안식년, 조기퇴직 등에 사용하는 제도를 말하며, 계좌에 저축한 노동시간을 언제 어떻게 사용할 것인지에 대한 규칙을 미리 정해 놓기도 한다.

독일의 기업인 에어버스(Airbus)는 ① 초과근로시간 계좌(normal overtime account), ② 안전계좌(security account, 고용을 유지하기 어려울 때 노동자 계좌에 저축한 시간을 빼서 고용유지. 기업은 계좌에서 빼낸 시간에 15%를 덧붙여 이후 보상) ③ 노동생활 계좌(working-life account, 투자 펀드에 투자를 하고 그 재원으로 조기퇴직) 등 3가지 근로시간 계좌제를 운영하고 있다. 또한 에르고(Ergo)사의 보험그룹 노동자들은 연차휴가수당, 크리스마스 보너스, 기타 특별급여, 월급의 일부뿐만 아니라 초과근로시간, 미사용 연차휴가, 특별휴가를 계좌에 저축한 뒤, 조기퇴직, 안식년 또는 회사연금제도에 그들이 축적한 노동시간 계좌를 이용하고 있다.

제4장 실노동시간 단축 방안

제1절 개요

박근혜 정부는 2012년 대통령선거 때 ‘2020년까지 OECD 수준으로 노동시간 단축’을 공약했고, △근로기준법상 초과근로시간 한도 지키기, △휴일근로 초과근로시간 산입, △근로시간 특례업종 축소, △장시간 근로를 강제하는 교대제 개편 등을 정책수단으로 제시했다.

당시 민주당의 문재인 후보도 ‘OECD 회원국 평균 수준으로 실노동시간 단축’을 공약했고, 정책수단으로 △법정노동시간(주40시간+연장근로 12시간) 준수, △연장근로에 휴일특근 포함, △근로시간 및 휴게시간 특례 적용 사업 범위 축소, △근로시간 및 휴게휴일에 관한 규정의 적용제외 대상 업무 단계적 축소·폐지, △포괄산정 임금제 제한, △교대근무제 개선 등을 정책수단으로 제시했다. 노사정위원회도 수차례 걸쳐 ‘2020년까지 연간 1,800시간대로 노동시간 단축’에 합의했다.

2015년 OECD 회원국의 연평균 노동시간은 연간 1,766시간이다. ‘2020년 연간 1,800시간’은 우리 사회에서 합의된 노동시간 단축목표라 할 수 있다. 하지만 최근 노동시간은 2013년 2,201시간, 2014년 2,240시간, 2015년 2,228시간으로 연간 2,200시간대에서 더 이상 줄지 않고 있다. 노동시간 단축목표(2020년 연간 1,800시간)를 실현하려면 앞으로 5년 동안 매년 노동시간을 80시간씩 단축해야 한다. 이를 위해서는 실현가능한 정책수단을 구체화하고 종합적으로 점검하고 추진할 필요가 있다. <그림 4-1>은 노동시간 단축목표와 정책수단을 요약한 것이다.

<그림 4-1> 노동시간 단축목표와 정책수단

노동시간 단축목표 : 2020년 1800시간

영역	정책수단
정상 근로시간	주5일(40시간) 근무제 전면 실시(2015년 65.7%)
	고령자 점진적 은퇴제도 실시(주3/4일제 또는 시간단축 청구권 도입)
	플타임-파트타임 전환청구권 시간제 고용의 질 개선
초과 근로시간	연장근로 한도 제한 : 주52시간 지키기 → 주48시간(유럽연합 지침)
	최소휴식시간제 도입(11시간, 유럽연합 지침)
	근로시간 특례업종/적용제외 부문도 주60시간 초과금지
	장시간 근로를 강제하는 교대제 개편(격일제, 2조2교대제)
	칼퇴근(정시출퇴근) 문화 조성
휴일휴가	휴일근로 제한, 공휴일에 관한 법률 제정
	연차휴가일수 확대(15일 → 20일) 및 사용일수 확대
적용제외 축소	5인 미만 사업장 근로시간 조항 적용
	근로시간 특례업종/적용제외 축소
근로감독 행정강화	근로감독청 신설, 노동검사제 도입, 노동법원 신설 중앙정부-지방정부-민간 협치 구조 형성

제2절 정상근로시간

1. 주5일(40시간) 근무제 전면 실시

주5일(40시간) 근무제는 2011년 7월부터 5인 이상 사업장에 적용되고 있다. 하지만 통계청의 경제활동인구조사 부가조사에 따르면, 4년이 지난 2015년 8월에도 주5일 근무제를 적용받는 노동자가 1,268만 명(전체 노동자의 65.7%)으로 더 이상 늘지 않고 있다. 노동자 3명 중 한 명은 주5일 근무제를 적용받지 못하고 있는 것이다.

주5일(40시간) 근무제를 적용받는 사람은 노동시간이 주37.5시간인데, 적용받지 못하는 사람은 주42.0시간으로 4.5시간 길다. 주52시간을 초과하는 장시간 근무자도 각각 9.1%와 24.0%로 14.9%p 차이가 난다. 주5일 근무제 적용 여부가 노동시간에 직접 영향을 미치고 있는 것이다.

김유선(2008)은 ‘법정근로시간을 10% 단축하면 실근로시간이 8% 단축된다’고 추정했고, 노용진(2014)은 ‘주40시간제 도입은 실근로시간을 4시간 단축시켰다’고 추정했다. 이에 따르면 주5일(40시간) 근무제를 도입하면 실근로시간이 주3~4시간 단축된다고 가정할 수 있다. [표 4-1]은 주5일(40시간) 근무제를 전면 적용했을 때 실노동시간 단축효과와 고용창출 효과를 추정한 결과다.

주5일 근무제를 적용받지 못하는 노동자 663만 명(전체 노동자의 34.3%)에게 주5일 근무제가 적용되면, 이들의 노동시간은 주당 3~4시간(연간 156~208시간) 단축되고, 새로운 일자리를 51~70만 개를 만들 수 있다. 이 때 전체 노동자의 노동시간은 주당 1.0~1.4시간(연간 54~71시간) 단축된다([표 4-1] 참조).

[표 4-1] 주5일(40시간) 근무제 전면 적용의 고용효과(2015년 8월)

구분	실노동시간 단축 가정	전체노동자		주당 노동시간		노동시간 단축		단축시간합계 (천시간)	고용창출 가능인원 (천명)
		수 (천명)	근로시간합계 (천시간)	현재	적용 후	주	연		
주5일(40시간)제 적용 중	불변	12,683	474,984	37.5	37.5	0.0	0	0	0
주5일(40시간)제 미적용	3시간 단축	6,629	278,616	42.0	39.0	3.0	156	19,888	510
	4시간 단축				38.0	4.0	208	26,517	697
전체	3시간 단축*	19,312	753,599	39.0	38.0	1.0	54	19,888	510
	4시간 단축*				37.6	1.4	71	26,517	697

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사 2015년 8월 원자료

주: ‘전체’의 ‘3시간 단축’과 ‘4시간 단축’ 시 노동시간 단축 및 고용창출 효과는, 주5일제 미적용 노동자의 노동시간을 단축했을 때 전체에서 나타나는 결과임.

한데 현행법에 따르면 5인 미만 사업체(시행령 [별표 1])와 적용제외 산업(근기법 제63조)은 주5일(40시간) 근무제를 적용받지 않는다. [표 4-2]는 5인 미만 사업체와 농림어업, 감시단속직 근로자를 제외하고 현행법대로, 주5일(40시간) 근무제를 적용했을 때 실노동시간 단축효과와 고용창출효과를 추정한 결과다.³⁾

현행법상 주5일(40시간) 근무제를 적용받아야 함에도 아직 적용받지 못하고 있는 노동자는 365만 명(전체 노동자의 18.9%)이다. 법대로 주5일 근무제가 적용되면, 이들의 노동시간은 주3~4시간(연 156~208시간) 단축되고, 새로운 일자리를 27~37만 개 만들 수 있다. 이때 전체 노동자의 노동시간은 주0.6~0.8시간(연 30~39시간) 단축된다([표 4-2] 참조).

[표 4-2] 현행법대로 주5일(40시간) 근무제 적용 시 고용효과(2015년 8월)

구분	실노동시간 단축 가정	전체노동자		주당 노동시간		노동시간 단축		단축시간합계 (천시간)	고용창출 가능인원 (천명)
		수 (천명)	근로시간합계 (천시간)	현재	적용 후	주당	연간		
주5일제 적용 중 + 5인 미만 사업체 + 법정근로시간 적용 제외 노동자	불변	15,657	594,220	38.0	38.0	0.0	0	0	0
5인 이상 사업체, 법정근로시간 적용 산업임에도 주5일제 미적용 노동자	3시간 단축	3,654	159,379	43.6	40.6	3.0	156	10,963	270
	4시간 단축				39.6	4.0	208	14,618	369
전체	3시간 단축*	19,312	753,599	39.0	38.5	0.6	30	10,963	270
	4시간 단축*				38.3	0.8	39	14,618	369

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사 2015년 8월 원자료

주: '전체'의 '3시간 단축'과 '4시간 단축' 시 노동시간 단축 및 고용창출 효과는, 법정근로시간 적용 사업임에도 주5일제 미적용 노동자의 노동시간을 단축했을 때 전체에서 나타나는 결과임.

주5일(40시간) 근무제 적용률을 높이려면, ① 근로기준법 시행령 [별표 1]을 개정해 주5일(40시간)제 적용대상을 5인 미만 사업장으로 확대하고, ② 근로기준법 제63조(적용의 제외)의 적용 대상을 필요 최소한으로 축소함과 동시에, ③ 근로감독행정을 강화해 법대로 모든 사업장에서 주5일(40시간) 근무제가 실시되도록 강제해야 할 것이다.

2. 고령자 점진적 은퇴제도 시행

노동계 일각에서는 주35시간제를 주장하기도 한다. 그러나 주5일(40시간) 근무제도 정착

3) 통계청 경제활동인구조사는 민간 연구자에게 산업과 직업 대분류 자료만 제공한다. 따라서 적용제외 산업은 농림어업과 사업시설관리및사업지원서비스업(감시단속직 근로자)으로 정의한다. 적용제외 산업을 실제보다 넓게 정의했기 때문에, 노동시간 단축 및 고용창출 효과가 적게 추정되었을 가능성이 있다.

되지 않은 상태에서 주35시간제를 주장하는 것은 성급한 일로 보인다. 오히려 50대 이상 고령자가 노동시간 단축을 청구하면 정상적인 사업운영에 중대한 지장이 없는 한 허용하는 ‘노동시간 단축 청구권’을 도입하고, ‘고령자 점진적 은퇴제도’를 운용하는 게 적절할 것으로 생각된다.

2015년 정부는 정년 60세 연장을 빌미로 공기업 임금피크제를 강하게 밀어붙였고, 그 결과 대다수 공기업이 임금피크제를 실시하고 있다. 한데 고령자 임금을 삭감했으면 그에 비례해서 노동시간이라도 단축했어야 한다. 새로이 받게 된 임금이 피크임금의 80%라면 주4일제, 60%라면 주3일제를 시행했다면, 고령자들은 업무 부담을 줄이면서 정년 이후 은퇴생활을 준비할 수 있고, 청년들도 그만큼 양질의 일자리 취업 기회가 늘었을 것이다.

3. 선택형 상용 시간제 확대

시간제근로는 2002년 8월 81만 명(5.9%)에서 2016년 8월 248만 명(12.7%)으로 꾸준히 증가하고 있다. 그러나 시간제 중에서 상용직(27만 명)은 드물고 대부분 임시직(166만 명) 또는 일용직(55만 명)이다. 정규직 임금을 100이라 할 때 시간제 노동자의 시간당임금은 2002년 8월 78.6%에서 2016년 8월 53.5%로 격차가 확대되고 있다. 고용의 질이 나쁜 저임금 시간제 일자리가 빠른 속도로 확산되고 있는 것이다.

이명박 정부와 박근혜 정부는 상용형 시간제 일자리 확대를 주요 정책과제로 추진했다. 그러나 시간제 교사 등 새로운 유형의 시간제 일자리 도입은 또 하나의 저임금 비정규직 일자리를 늘릴 뿐이다. ‘풀타임-파트타임 전환 청구권’을 보장해서 선택형 상용 시간제 일자리를 늘리고, 파트타임 일자리의 질을 개선하는 데 초점을 맞추어야 할 것이다.

제3절 초과근로시간

1. 연장근로 한도 제한

근로기준법 제50조는 주40시간을 초과하는 노동을 금지하고, 제53조는 당사자가 합의하더라도 주12시간까지만 연장근로를 허용하고 있다. 하지만 2015년에도 주52시간을 초과하는 장시간 노동자가 345만 명(18.0%)에 이른다. 탈법적인 장시간 노동을 일소하면 그만큼 노동시간이 단축되고 일자리를 늘릴 수 있다.

[표 4-3]은 통계청 경제활동인구조사(2015년)에서, 연장근로시간을 제한할 때 노동시간 단축효과와 고용효과를 추정한 결과다. 첫째, 주52시간을 초과하는 장시간 노동자가 345만 명(전체 노동자의 18.0%)이고, 이들이 주52시간을 초과해서 일한 노동시간을 모두 합치면 3,066만 시간이다. 주52시간 상한제를 전면 적용하면 전체 노동자들의 연간 노동시간은 83시간 줄어든다. 다른 조건에 변함이 없다면 새로운 일자리를 59만 명(주52시간 근무) 내지 77만 명(주40시간 근무) 늘릴 수 있다(시나리오 1-1).

둘째, 5인 미만 사업체와 특례산업(근기법 제59조), 적용제외 산업(근기법 제63조)은 연장근로 제한 법제가 적용되지 않는다. 5인 미만 사업체와 특례산업, 적용제외 산업을 제외하면 주52시간을 초과하는 장시간 노동자가 204만 명이고, 이들이 주52시간을 초과해서 일한 노동시간은 모두 1,710만 시간이다. 5인 미만 사업체, 특례산업, 적용제외산업을 제외하고 주52시간 상한제를 적용하면, 전체 노동자들의 연간 노동시간은 46시간 줄어든다. 다른 조건에 변함이 없다면 새로운 일자리를 33만 명(주52시간 근무) 내지 43만 명(주40시간 근무) 늘릴 수 있다(시나리오 1-4).⁴⁾

셋째, 정부와 새누리당은 노동개혁의 일환으로, 현행 주52시간 상한제를 주68시간 상한제로 후퇴시킨 뒤, 2017~2020년에 단계적으로 주60시간 상한제로 이행하고, 2024년에 주52시간제로 이행하는 방안을 추진하고 있다. 5인 미만 사업체와 특례산업, 적용제외 산업을 제외하면 주60시간을 초과하는 장시간 노동자가 62만 명이고, 이들이 주60시간을 초과해서 일한 노동시간은 모두 531만 시간이다. 5인 미만 사업체, 특례산업, 적용제외산업을 제외하고 주60시간 상한제를 적용하면, 전체 노동자들의 연간 노동시간은 14시간 줄어든다. 다른 조건에 변함이 없다면 새로운 일자리를 9만 명(주60시간 근무) 내지 13만 명(주40시간 근무) 늘릴 수 있다(시나리오 2-4). 정부와 새누리당 개정안대로면 2020년에야 9~13만 명의 고용창출이 가능하다는 사실을 확인할 수 있다.

넷째, 유럽연합 지침은 '1주(7일) 평균 근로시간은 초과근로를 포함해서 48시간을 초과할

4) 통계청 경제활동인구조사는 민간 연구자에게 산업 대분류 자료만 제공한다. 따라서 특례산업은 운수업, 출판영상방송통신정보서비스업, 하수폐기물처리원료재생활명경복원업, 보건업으로 정의하고, 적용제외 산업은 농림어업과 사업시설관리및사업지원서비스업(감시단속적 근로자)으로 정의한다. 특례산업과 적용제외 산업을 실제보다 넓게 정의했기 때문에, 연장근로 제한에 따른 고용효과는 적게 추정되었을 가능성이 있다.

수 없다'라 하여 주48시간 상한제를 시행하고 있다. 주48시간을 초과하는 장시간 노동자는 524만 명(전체 노동자의 27.2%)이고, 이들의 노동시간 중 주48시간 초과분을 모두 합치면 4,859만 시간이다. 주48시간 상한제를 전면 적용하면, 전체 노동자들의 연간 노동시간은 131시간 줄어든다. 다른 조건에 변함이 없다면, 새로운 일자리를 101만 명(주48시간 근무) 내지 122만 명(주40시간 근무) 늘릴 수 있다(시나리오 3-1).

다섯째, 5인 미만 사업체와 특례산업, 적용제외 산업을 제외하면 주48시간을 초과하는 장시간 노동자가 319만 명이고, 이들의 노동시간 중 주48시간 초과분을 모두 합치면 2,792만 시간이다. 5인 미만 사업체, 특례산업, 적용제외산업을 제외하고 주48시간 상한제를 적용하면, 전체 노동자들의 연간 노동시간은 76시간 줄어든다. 다른 조건에 변함이 없다면 새로운 일자리를 58만 명(주48시간 근무) 내지 70만 명(주40시간 근무) 늘릴 수 있다(시나리오 3-4).

[표 4-3] 연장근로시간 제한의 고용효과 (2015년, 경제활동인구조사)

	시나리오	전체노동자		상한초과근로자			시간 단축 효과 (연)	고용창출 가능인원(천명)			
		수 (천명)	근로시간합계 (천시간)	수 (천명)	비율 (%)	초과시간합계 (천시간)		60 시간 근무	52 시간 근무	48 시간 근무	40 시간 근무
주52시간 상한제	1-1. 전체	19,230	821,653	3,452	18.0	30,657	83		590	639	766
	1-2. 5인 미만 제외	15,643	676,164	2,697	17.2	23,605	64		454	492	590
	1-3. 특례·제외산업 제외	14,689	627,608	2,696	18.4	23,115	63		445	482	578
	1-4. 5인 미만, 특례·제외산업 제외	11,737	507,326	2,035	17.3	17,096	46		329	356	427
주60시간 상한제	2-1. 전체	19,230	821,653	1,129	5.9	10,095	27	168	194	210	252
	2-2. 5인 미만 제외	15,643	676,164	872	5.6	7,766	21	129	149	162	194
	2-3. 특례·제외산업 제외	14,689	627,608	830	5.6	7,198	19	120	138	150	180
	2-4. 5인 미만, 특례·제외산업 제외	11,737	507,326	615	5.2	5,306	14	88	102	111	133
주48시간 상한제	3-1. 전체	19,230	821,653	5,236	27.2	48,591	131			1,012	1,215
	3-2. 5인미만 제외	15,643	676,164	4,188	26.8	37,849	102			789	946
	3-3. 특례·제외산업 제외	14,689	627,608	4,098	27.9	37,148	100			774	929
	3-4. 5인 미만, 특례·제외산업 제외	11,737	507,326	3,193	27.2	27,923	76			582	698

자료: 통계청, 경제활동인구조사 2015년 원자료

지금까지 고용창출 효과는 다른 조건에 변함이 없다는 가정 아래 분석한 것이다. 그러나 노동시간 단축으로 생산성이 증가하거나 임금·노동비용 상승으로 생산물이 감소하면, 그만큼 고용창출 효과가 줄어들 수 있다. 김승택 외(2014)는 노동생산성 증가(① 불변, ② 1.5% 증가, ③ 3.0% 증가)와 생산물 감소(㉠ 불변, ㉡ 3.5% 감소, ㉢ 7.0% 감소)를 교차해서 9 가지 시나리오를 제시하고 있다. 노동생산성이 1.5% 증가하고 생산물이 3.5% 감소하면 고용창출 효과는 0.951배로 줄고, 노동생산성이 3% 증가하고 생산물이 7% 감소하면 고용창출 효과가 0.902배로 준다([표 4-4] 참조). 김승택 외(2014)에 따라 노동생산성 증가와 생산물 감소 효과를 반영하려면 [표 4-3]의 추정치에서 최대 10% 축소하면 된다.

[표 4-4] 근로시간 단축에 따른 신규 고용자 수

		노동생산성 향상		
		불변	1.5% 증가	3% 증가
생산물 감소	불변	1.000	0.985	0.970
	3.5% 감소	0.965	0.951	0.936
	7% 감소	0.930	0.916	0.902

자료: 김승택 외(2014), “장시간근로 개선을 통한 신규채용 확대 고용영향평가 연구”, 노동연구원

주52시간을 초과하는 탈법적인 장시간 근로를 일소하려면, ① 휴일근로를 연장근로 한도에서 제외한 노동부 해석을 폐기하고, ② 근로기준법 시행령 [별표 1을 개정해 5인 미만 사업장에도 근로시간 조항을 적용하고, ③ 근로기준법 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례조항)와 제63조(적용의 제외)의 적용대상을 필요 최소한으로 축소하고, ④ 근로감독행정을 강화해 주52시간을 넘어서는 탈법적인 장시간근로를 엄격히 단속해야 한다. 이와 더불어 ⑤ 근로기준법 제53조를 개정해 유럽연합처럼 초과근로 한도를 주8시간으로 제한하는 방안도 추진할 필요가 있다.

<참고1> 고용효과 추정치 차이가 나는 이유

- 노동연구원의 안주엽(2015) 박사는 “근로시간 단축의 고용효과 추정”에서 일자리 창출 효과를 다음과 같이 추정하고 있다.
 - 시뮬레이션1: 주60시간 상한제, 5인 미만 사업체/특례산업 적용제외 3.3~6.7만 명
 - 시뮬레이션2: 주52시간 상한제, 5인 미만 사업체/특례산업 적용제외 11.2~19.3만 명
 - 시뮬레이션3: 주52시간 상한제, 5인 미만 사업체 적용제외 15.7~27.2만 명
- 추정 방식은 동일함에도 위의 추정치가 본 보고서 [표 4-3]의 추정치와 크게 차이가 나는 이유는, [표 4-3]은 통계청 경제활동인구조사 자료를 사용했고, 안주엽(2015)은 노동부 고용형태별 근로실태조사 자료를 사용했기 때문이다. 통계청 경제활동인구조사(2015년)는 전체 노동자 1,923만 명을 분석대상으로 하는데, 노동부 고용형태별 근로실태조사(2014년)는 민간부문 사업체 소속 노동자 1,396만 명을 분석대상으로 한다. 통계청 경제활동인구조사(2015년)에서 주당 노동시간 평균값은 42.7시간인데, 노동부 고용형태별 근로실태조사(2014년)에서 주당 노동시간 평균값은 38.4시간이다. 노동부 조사에서 주당 노동시간 평균이 40시간이 안 되고 통계청 조사보다 4.3시간이나 적은 것은, 그만큼 기업의 인사담당자들이 노동시간을 축소 보고하고 있음을 말해 준다.

2. 최소휴식시간제 도입

유럽연합 근로시간지침(2003년) 제3조(매일의 휴식)는 “회원국은 모든 근로자에게 24시간 당 최저 11시간의 계속된 휴식시간이 매일 부여되는 데에 필요한 조치를 취하여야 한다.”라 하고 있다. 1일 장시간 노동을 막고 최소한의 휴식시간과 여가시간을 보장하려면 최소 휴식시간제를 도입해야 한다. 1일 최소휴식시간제를 도입하면 24시간 맞교대와 같은 전근대적인 교대제를 원천적으로 금지할 수 있다.

3. 적용제외 축소 및 주60시간 초과 금지

5인 미만 사업체와 적용제외 산업은 근로시간 조항을 적용하지 않고, 근로시간 특례업종은 연장근로 제한 조항을 적용하지 않고 있다. 이에 따라 이들 부문은 장시간 노동이 무제한으로 허용되고 있다. 따라서 5인 미만 사업체에 근로시간 조항을 적용하고, 근로시간 특례업종과 적용제외산업을 최대한 축소함과 동시에, 이들 부문에서 과도한 장시간 노동을 못하도록 주60시간 상한선을 두어야 한다.

제4절 휴일휴가 확대

1. 휴일근로 제한

노동부의 임금구조기본통계조사(2014년)에서 5인 이상 사업체 상용직 923만 명 가운데 206만 명(22.3%)이 휴일근로를 하고 있다. 휴일근로를 하는 노동자들의 월평균 노동시간은 205.5시간으로 휴일근로를 하지 않는 노동자들(167.4시간)보다 38.1시간 길다. 휴일근무일 수가 많을수록 월평균 노동시간도 길다([표 4-5] 참조).

현행법에 따르면 사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 제공해야 하고(근기법 제55조), 연장근로, 야간근로, 휴일근로에 대해서는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산 지급해야 하며(근기법 제56조), 근로자대표와 서면합의에 따라 연장근로, 야간근로, 휴일근로에 대한 임금지급 대신 보상휴가를 제공할 수 있다(근기법 제57조). 휴일근로를 최소화함과 동시에, 휴일근로수당 대신 보상휴가를 사용하는 관행을 축적해 나가야 할 것이다.

[표 4-5] 휴일근로 여부별 노동자수(비율)와 월근로시간(2014년, 5인 이상 상용직)

		수(천명)	비율(%)	월근로시간
전체		9,227	100.0	175.9
휴일근로	안함	7,172	77.7	167.4
	했음	2,055	22.3	205.5
휴일근로일수	1	541	5.9	183.4
	2	480	5.2	194.9
	3	291	3.2	206.0
	4	317	3.4	218.4
	5	186	2.0	223.6
	6	110	1.2	233.3
	7	52	0.6	245.8
	8	37	0.4	252.5
	9	24	0.3	262.3
	10	13	0.1	269.3
	11	4	0.0	273.0
	12	0	0.0	250.2

자료: 고용노동부, 임금구조기본통계조사 2014년 원자료

2. 공휴일에 관한 법률 제정

우리나라에는 국민 전체에게 적용되는 공휴일에 관한 법률이 없다. 대통령령으로 「관공서의 공휴일에 관한 규정」만 있을 뿐이다. 관공서 이외의 공기업이나 민간 기업에서는 관행상 「관공서의 공휴일에 관한 규정」을 준용해서 휴일로 사용하고 있을 뿐이다. 따라서 단체협약 등으로 미리 정해 놓지 않는 한, 민간부문에서는 공휴일에 쉬어야 할 법적 의무나 권리가 없다. 정부부문과 민간부문의 공휴일 사용에서 불평등을 해소하고 휴일휴가일수를 늘리려면, 국민 전체에게 동등하게 적용되는 「공휴일에 관한 법률」을 제정해야 한다.

<관공서의 공휴일에 관한 규정>

- 제2조(공휴일) 관공서의 공휴일은 다음과 같다. 다만, 재외공관의 공휴일은 우리나라의 국경일중 공휴일과 주재국의 공휴일로 한다.
 1. 일요일
 2. 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날
 3. 1월 1일
 4. 설날 전날, 설날, 설날 다음날 (음력 12월 말일, 1월 1일, 2일)
 5. 석제
 6. 석가탄신일 (음력 4월 8일)
 7. 5월 5일 (어린이날)
 8. 6월 6일 (현충일)
 9. 추석 전날, 추석, 추석 다음날 (음력 8월 14일, 15일, 16일)
 10. 12월 25일 (기독탄신일)
 - 10의2. 「공직선거법」 제34조에 따른 임기만료에 의한 선거의 선거일
 11. 기타 정부에서 수시 지정하는 날
- 제3조(대체공휴일) ① 제2조 제4호 또는 제9호에 따른 공휴일이 다른 공휴일과 겹칠 경우 제2조 제4호 또는 제9호에 따른 공휴일 다음의 첫 번째 비공휴일을 공휴일로 한다.
 - ② 제2조 제7호에 따른 공휴일이 토요일이나 다른 공휴일과 겹칠 경우 제2조 제7호에 따른 공휴일 다음의 첫 번째 비공휴일을 공휴일로 한다.

3. 연차유급휴가일수 확대(15일 → 20일) 및 사용일수 확대

근로기준법 제60조는 ‘1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 부여’하고 있다. 그러나 실제로는 연차유급휴가를 사용하지 않고 수당으로 대체하는 경우가 많다. 이

에 비해 유럽연합 근로시간지침은 ‘모든 근로자에게 최저 4주의 연차유급휴가를 부여’함과 동시에, ‘휴가를 수당으로 대체하는 행위를 금지’하고 있다. 연차유급휴가일수를 현행 15일에서 20일로 확대함과 동시에, 연차유급휴가일수를 모두 사용하는 관행을 형성해 나가야 할 것이다. 지금까지 연차유급휴가를 사용하지 않고 수당으로 대체하는 관행이 계속된다면 유럽연합처럼 ‘휴가를 수당으로 대체하는 행위를 금지’하는 방안도 강구해야 할 것이다.

<유럽연합 근로시간 지침상 연차휴가 관련 내용>

○ 제7조(연차휴가)

1. 회원국은 모든 근로자에게 국내법 그리고/또는 관행에 따라 규정된 취득자격 및 부여의 조건에 맞게 최저 4주의 연차유급휴가의 부여가 확보되도록 필요한 조치를 취하여야 한다.
2. 연차유급휴가의 최저기간은 고용관계가 종료된 경우를 제외하고는 수당으로 대체할 수 없다.

<근로기준법상 연차휴가 관련 내용>

- 제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ③ 사용자는 근로자의 최초 1년 간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 제2항에 따른 휴가를 포함하여 15일로 하고, 근로자가 제2항에 따른 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가 일수를 15일에서 뺀다.
- ④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.
- ⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.
- ⑥ 제1항부터 제3항까지의 규정을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.
1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
 2. 임신 중의 여성이 제74조 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간
- ⑦ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가는 1년간 행사하지 아니하면 소멸된다. 다

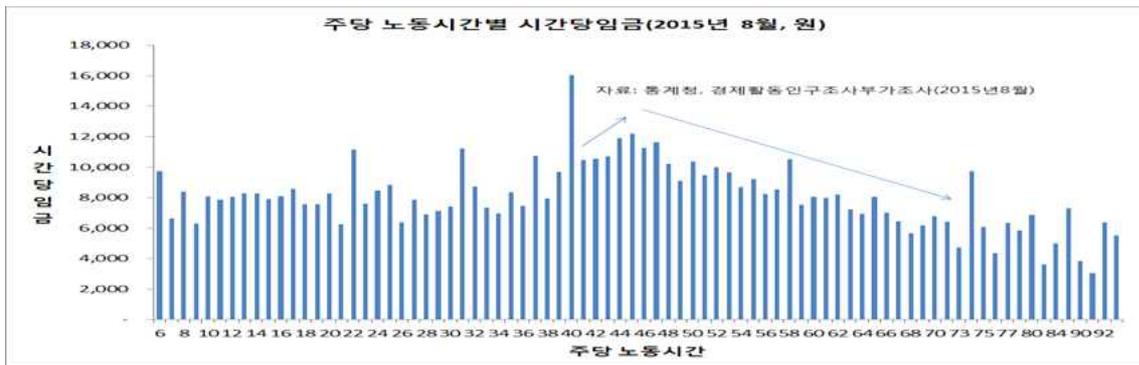
만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

- 제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진) 사용자가 제60조 제1항·제3항 및 제4항에 따른 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조 제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 제60조 제7항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.
 1. 제60조 제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것
 2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 제60조 제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 2개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것
- 제62조(유급휴가의 대체) 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제60조에 따른 연차 유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다.

제5절 임금보전 문제

노동시간 단축을 추진하는 과정에서는 임금보전 문제가 커다란 쟁점으로 떠오른 한다. 임금보전 문제를 다룸에 있어 유념해야 할 사항은 다음과 같다. 첫째, 주40시간 근무제로 정상 근로시간 단축은 생활수준(임금총액)의 저하 없이 이루어져야 한다(1935년 ILO 협약 제47호). 둘째, 초과근로시간 단축에 따른 임금총액 저하는 노동자들이 감수하는 게 불가피한 측면이 있다. 그러나 장시간 노동은 포괄역산제와 맞물려 있는 경우가 많기 때문에, 노동자들이 임금총액 저하를 전적으로 부담하는 것은 곤란하다(<그림 4-2> 참조). 따라서 대안으로는 ① 노사정 3자 분담을 원칙으로 하되, ② 기업은 노동시간 단축과 임금인상, 생산성 향상 등을 연계해 임금총액 저하를 최소화하고, ③ 정부는 고용보험기금을 재원으로 하는 근로시간 단축 지원금 제도를 운영할 필요가 있다.

<그림 4-2> 주당 노동시간별 월임금총액과 시간당임금



<참고문헌>

1. 국내 문헌

- 강연자 외(2011), 『실노동시간 단축의 올바른 방향과 노동조합의 과제』, 민주노총.
- 김기선 외(2015), 『근로시간법제 주요 쟁점의 합리적 개편방안』, 한국노동연구원.
- 김미정(2012), “노동시간 단축과 일자리 창출을 위해 법제도가 반드시 필요하다”, 민주노총·FES 주최 국제심포지엄 “국제비교를 통해 본 실노동시간 단축과 일자리 창출” 자료집.
- 김선수(2012), “장시간 노동의 제도적 문제점과 노동시간 단축을 위한 개선방향”, 한국노총 주최 정책토론회 “장시간 노동의 제도적 요인과 실태, 개선방향” 발표문.
- 김성희(2012a), “자동차산업의 노동시간 단축과 교대제 개편”, 금속노조 토론회 “실 노동시간 단축과 자동차산업 교대제 개편” 자료집.
- 김성희(2012b), “한국의 노동시간 단축 및 고용 현황과 과제”, 민주노총·FES 주최 국제심포지엄 “국제비교를 통해 본 실노동시간 단축과 일자리 창출” 자료집.
- 김승택(2004), 『근로시간 단축과 정책과제』, 노동연구원.
- 김승택 외(2001), “근로시간 단축이 국민경제와 사회에 미치는 영향”, 노동연구원.
- 김승택 외(2014), “장시간근로 개선을 통한 신규채용 확대 고용영향평가 연구”, 노동연구원.
- 김유선(2000), “법정근로시간 단축의 실근로시간 단축효과”, 『분기별 노동동향분석』13:3, 한국노동연구원.
- 김유선(2008), “법정근로시간 단축이 실근로시간, 고용, 실질임금에 미친 영향”, 『산업노동연구』, 14:2
- 김유선(2010), “근로시간 실태와 정책과제에 관한 연구”, 국회환경노동위원회 정책연구 10-3.
- 김유선(2011), “주 40시간 근무제가 노동자 여가생활에 미친 영향”, 『산업노동연구』 17:1.
- 김유선(2012a), “실 노동시간 단축방안”, 금속노조 토론회 “실 노동시간 단축과 자동차산업 교대제 개편” 자료집.
- 김유선(2012b), “장시간 노동 실태와 개선방안”, 한국노총 주최 정책토론회 “장시간 노동의 제도적 요인과 실태, 개선방향” 발표문.
- 김유선(2012c), “한국의 장시간 노동 실태와 문제점, 개선방향”, 한국노총 주최 국제세미나 “한일 양국의 장시간 노동실태와 개선방향” 발표문.
- 김유선(2014), “근로시간 검토의견”, 국회 환경노동위 소위 제출.
- 김유선(2015a), “노동시간 단축과 통상임금 정상화”, 양대노총 제조부문 공동대책회의 주최 토론회 발표문.
- 김유선(2015b), “연장근로시간 제한의 고용효과”, KLSI 이슈페이퍼 2015-12호.
- 김재봉 외(2015), “야간 근무 및 장시간 노동과 주관적 불면증 여부의 관계: 제3차 근로환

- 경조사”, *The Korean Journal of Health Service Management* 9:1, pp.41-55.
- 김형락·이정민(2012), “주40시간 근무제의 도입이 근로시간, 임금 및 고용에 미치는 영향”, 『노동경제논집』 35:3
- 남성일(2002), “법정근로시간 단축의 거시경제 효과분석”, 『노동경제논집』25(2), 한국노동경제학회.
- 노용진(2013), “초과근로시간의 결정요인”, 『산업관계연구』, 23:3.
- 노용진(2014a), “자동화와 근로시간 관행”, 『노동정책연구』 14:4, 노동연구원.
- 노용진(2014b), “주40시간제의 고용효과”, 『산업관계연구』, 24:2.
- 박제성 외(2011), 『장시간 노동과 노동시간 단축(II): 장시간 노동과 노동법제』, 한국노동연구원.
- 박철성(2014), “주5일 근무제도 실시의 노동시장 외적 효과”, 『노동경제논집』 37:4
- 박태주(2009), “‘주간연속 2교대제’를 둘러싼 쟁점과 과제 : 현대자동차 사례를 중심으로”, 『산업노동연구』, 15:2
- 박태주(2013), “노동시간 단축과 교대제 개선의 한 사례: 현대자동차 ‘주간연속 2교대제’의 평가 및 과제를 중심으로”, 『노동정책연구』, 13:2
- 배규식(2012), “한국 장시간 노동체제의 지속요인”, 『경제와사회』, 95.
- 배규식·이상민·권현지(2011), 『노동시간의 유연성과 개선방안』, 한국노동연구원.
- 배규식 외(2011), 『장시간 노동과 노동시간 단축(I): 장시간 노동 실태와 과제』, 한국노동연구원.
- 배규식 외(2013a), 『교대제와 노동시간』, 한국노동연구원.
- 배규식 외(2013b), 『노동시간과 일·생활 균형』, 한국노동연구원.
- 백용기·오완근(2003), “법정근로시간 단축에 따른 생산효과의 단기분석”, 『경제학연구』 50(4).
- 신관호·신동균·유경준(2002), “법정근로시간 단축의 경제적 효과”, 『노동경제논집』25(3), 노동경제학회.
- 안주엽(2015), “근로시간 단축의 고용효과 추정”, KLI 고용·노동 리포트 62호(2015-02)
- 안주엽·이규용(2001), “법정근로시간 단축의 노동시장 효과: 제조업을 중심으로”, 『분기별 노동동향분석』14(1), 한국노동연구원.
- 어수봉 외(2007), “실근로시간 단축 저해요인 분석 및 향후 개선과제 마련을 위한 연구”, 노동부 연구용역보고서.
- 유경준·이진(2014), “근로시간 단축의 고용효과 분석: 기업규모별 추정을 중심으로”, 『노동경제논집』 35:3
- 유성용(2008), “가구적 관점에서 본 한국의 노동시간: 1999/2004년 생활시간조사 자료에 대한 분석을 중심으로”, 『한국사회학』 42:3, pp.28~62.
- 이만우(2008), “국민연금기대자산 추정 및 노동공급에 미치는 효과: 남성가구주 임금근로자의 노동시간을 중심으로”, 『재정학연구』 1:1, pp.143~186.
- 이상현(2012), “노동시간 단축을 통한 고용창출: 가능성과 정책과제”, 민주노총·FES 주최

- 국제심포지엄 “국제비교를 통해 본 실노동시간 단축과 일자리 창출” 자료집.
 이승협, “노동시간 조정을 통한 고용창출 모델: 독일 폭스바겐 사례를 중심으로”
 이정아(2013), “초과노동과 임금결정의 수행성”, 『경제와사회』, 97호.
 이정아·김수현(2015). “법정근로시간 단축의 효과와 의의의 재검토”, 『경제와 사회』,
 pp.108-136.
 이지만(2014), “근로시간단축 법안과 자동차부품산업에의 영향”, 경제사회발전노사정위원회
 주최 『근로시간단축 이후 대안과 과제: 자동차부품 산업의 경우』 토론회 자료집.
 이지만 외(2012), “근로시간 단축을 위한 로드맵 구성 및 정책적 제언”, 경제사회발전노사
 정위원회 연구용역보고서.
 이진우 외(2013), “철강업종 노동자의 교대제 및 건강영향 실태조사 연구보고서”, 금속노
 조·노동안전보건연구소.
 이철수(2014), 근로시간 단축에 관한 공청회 자료집.
 작자 미상(2015), “노동시간의 변화가 고용에 미친 영향에 대한 탐색적 연구: 산업별 패널
 자료를 통한 분석, 1993-2013”, 『연세사회과학논집』
 조성재(2014), “자동차부품산업 실태와 근로시간단축 과제”, 경제사회발전노사정위원회 주
 최 『근로시간단축 이후 대안과 과제: 자동차부품 산업의 경우』 토론회 자료집.
 지민웅(2013), “중소제조업의 일자리 나누기 효과: 주40시간 근무제의 영향을 중심으로”,
 산업연구원 연구보고서.
 지민웅(2014), “근로시간 단축이 고용에 미치는 효과분석”, 이시균편저 『중장기 인력수급
 전망 2013-2023』 I권, 제8장.
 통계청(2015), “2014년 생활시간조사 결과”.

2. 외국 문헌

- 日本労働研究機構(1992), “労働時間 短縮の 経済効果”
 森岡孝二(2011), “労働時間の 二重構造と 二極分化”, 대원사회문제연구소잡지 627호.
 Anxo, Boulin and Fagan(2006), “Decent working time in a life-course
 perspective”, ILO(2006), *Decent Working Time: New trends, new issues*,
 Ch.4, pp.93-122.
 Barkume(2010), “The Structure of Labor Costs with Overtime Work in U.S. Jobs”,
Industrial & Labor Relations Review, 64(1), pp.128-142.
 Bell and Hart(2003), “Wages, Hours, and Overtime Premia: Evidence From the
 British Labor Market”, *Industrial & Labor Relations Review* 56(3).
 Berg, Bosch and Charest(2014), “Working-time Configurations: A Framework for
 Analyzing Diversity Across Countries”, *Industrial & Labor Relations Review*,
 67(3), pp.805-837.

- Blyton(2008), "Working Time and Work-Life Balance", Blyton, Bacon, Fiortio and Heery ed.(2008), *The Sage Handbook of Industrial Relations*. (노사관계이론 2009-1 / 2013-2)
- Booth and Schiantarelli(1986), "The Employment Effects of a Shorter Working Week", *Economica* 54, pp.237-248.
- Bosch and Lehndorff(2001), "Working-time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations", *Cambridge Journal of Economics* 25, pp.209-243.
- Bosch(2006), "Working time and the standard employment relationship", ILO(2006), *Decent Working Time: New trends, new issues*, Ch.2, pp.41-64.
- Boulin, Lallement and Michon(2006), "Decent working time in industrialized countries: Issues, copes and paradoxes", ILO(2006), *Decent Working Time: New trends, new issues*, Ch.1, pp.13-40.
- Bryan(2007), "Workers, Workplaces and Working Hours", *British Journal of Industrial Relations* 45:4, pp.735-759.
- Chung, Kerkhofs and Ester(2007), "Working time flexibility in European companies: Establishment Survey on Working Time 2004-2005", European Foundations for the Improvements of Living and Working Conditions.
- Crimmann, Wießner and Bellmann(2010), "The German work-sharing scheme: An instrument for the crisis", ILO, *Conditions of work and employment series* 25.
- Cuvillier(1984), *The reduction of working time: Scope and implications in industrialised market economies*, ILO.
- Dembe, Erickson, Delbos and Banks(2005), "The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States", *Occup Environ Med* 62, pp.588-597.
- Drago, Wooden and Black(2009), "Long Work Hours: Volunteers and Conscripts", *British Journal of Industrial Relations*, 47:3, pp.571-600.
- Estevao and Sa(2006), "Are the French Happy with the 35-Hour Workweek?", IZA DP No.2459.
- European Foundations for the Improvements of Living and Working Conditions(2013), "Developments in Collectively agreed working time 2012".
- European Foundations for the Improvements of Living and Working Conditions(2015), "Developments in Collectively agreed working time 2014".
- Fagan, Lyonette, Smith and Saldaña-Tejeda(2012), "The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': a review of the international evidence" ILO, *Conditions of work and employment series* 32, pp.1-41.

- Furake(2012), “스웨덴의 노동시간 단축과 일자리 창출을 위한 법제도”, 민주노총·FES 주최 국제심포지엄 “국제비교를 통해 본 실노동시간 단축과 일자리 창출” 자료집.
- Golden(2012). “The Effects of Working Time on Productivity and Firm Performance: a Research Synthesis Paper”, ILO, *Conditions of work and employment series*, No.33, pp.1-18.
- Grimshaw and Rubery(2010), “Pay and Working Time: Shifting Contours of the Employment Relationship”, Colling & Terry ed. *Industrial Relations: Theory and Practice*, 3rd ed., Ch.15.
- Haipeter(2012), “독일의 노동시간 단축과 고용 유지 및 일자리 창출”, 민주노총·FES 주최 국제심포지엄 “국제비교를 통해 본 실노동시간 단축과 일자리 창출” 자료집.
- Hanecke et al.(1998), “Accident risks as a function of hour at work and time of day as determined from accident data and exposure models for the German working population”, *Scand J Work Environ Health* 24(3), pp.43-48.
- Hart(1987), *Working Time and Employment*, Allen & Unwin.
- Hart(2004), *The Economics of Overtime Working*, Cambridge University Press.
- Hein(2005), *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience*, ILO.
- Herzog-Stein and Zapf(2014), “Navigating the Great Recession: The Impact of Working-Time Accounts in Germany”, *Industrial & Labor Relations Review* 67(3).
- Hunt(1998), “Hours Reductions as Work-Sharing”, *Brookings Papers on Economic Activity* 1:1998.
- ILO(2011), “Working time: in the twenty-first century: Report for discussion at the Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements”
- Ishimizu, Yoshio(2012), “일본의 노동시간 실태와 법제도 개선과제”, 한국노총 주최 국제 세미나 “한일 양국의 장시간 노동실태와 개선방향” 발표문.
- Jirjahn(2009), “On the Determinants of Shift Work and Overtime Work: Evidence from German Establishment Data”, *British Journal of Industrial Relations*, 46:1, pp.133-168.
- Kümmerling and Lehndorff(2013), “The use of working time-related crisis-response measures during the Great Recession”, ILO, *Conditions of work and employment series* 44.
- LaJeunesse(2009), *Work Time Regulation as a Sustainable Full Employment Strategy: The social effort bargain*, Routledge.
- Lee, McCann and Messenger(2007), *Working Time Around the World: Trends in working hours, laws, and policies in a global comparative perspective*, ILO.
- Lehndorf(2014), “It’s a Long Way From Norms to Normality: The 35-Hour Week in France”, *Industrial & Labor Relations Review*, 67(3), pp.840-862.

- Major, Klein and Ehrhart(2002), “Work Time, Work Interference With Family, and Psychological Distress”, *Journal of Applied Psychology* 87(3), pp.427-436.
- Merz(2002), “Time and Economic Well-Being : A Panel Analysis of Desired versus Actual Working Hours”, *Review of Income and Wealth*, 48:3, pp.317-346.
- Messenger and Vidal(2014), “The organization of working time and its effects in the health services sector: a comparative analysis of Brazil, South Africa and the Republic of Korea”, ILO, *Conditions of work and employment series* 56.
- Morioka, Koji(2012), “일본의 노동시간 단축 임시조치법의 입법과 효과”, 민주노총·FES 주최 국제심포지엄 “국제비교를 통해 본 실노동시간 단축과 일자리 창출” 자료집.
- Morley and Sanoussi(2010), “Comparative analysis of working time in the European Union”, Eurofound.(비교노사관계2011-2)
- OECD(1998), “Working hours: latest trends and policy initiatives”, *Employment Outlook* 1998, Ch.5, pp.153-188.
- Owen(1989), *Reduced Working Hours: Cure for Unemployment or Economic Burden?*, Johns Hopkins University Press.
- Perlow(1999), “The Time Famine: Towards a Sociology of Work Time”, *Administrative Science Quarterly* 44, pp.57-81.
- Pernot(2012), “프랑스 사례를 통해 본 노동시간 단축과 일자리 창출방안”, 민주노총·FES 주최 국제심포지엄 “국제비교를 통해 본 실노동시간 단축과 일자리 창출” 자료집.
- Rubery, Ward and Grimshaw(2006), “Time, work and pay: Understanding the new relationships”, ILO(2006), *Decent Working Time: New trends, new issues*, Ch.5, pp.123-152.
- Rybczynski(1991), *Waiting for the Weekend*, Penguin Books.
- Stewart, Ricci, Chee and Morganstein(2003), “Lost Productive Work Time Costs From Health Conditions in the United States: Results From the American Productivity Audit”, *JOEM* 45(12), pp.1234-1246.
- Tijdens(2003), “Employees’ and Employers’ Preferences for Working Time Reduction and Working Time Differentiation: A Study of the 36-Hour Working Week in the Dutch Banking Sector”
- Tucker & Folkard(2012), “Working Time, Health, and Safety: a Research Synthesis Paper”, ILO, *Conditions of work and employment series*, No.31, pp.1-44.
- White, M.(1987), *Working Hours: Assessing the Potential for Reduction*, ILO. (국제노동재단 역, 2001, 『근로시간 단축의 잠재효과』).

[부록] 노동시간 통계 해설

1. 노동부, 사업체노동력조사

국내에서 노동시간 통계는 노동부가 매달 실시하는 사업체노동력조사(구 매월노동통계조사)에서 ‘월평균 근로시간’을 주로 사용하고 있다([부표 1]부터 [부표 4] 참조). 이 조사는 ① 조사대상이 전체 노동자가 아닌 ‘5인 이상 사업체에서 일하는 상용직 노동자’⁵⁾로 한정되고, ② 사업체 인사 담당자가 작성하기 때문에 실제보다 노동시간이 적게 집계된다는 비판을 받고 있다.

2. 통계청, 경제활동인구조사

통계청 경제활동인구조사도 매달 노동시간을 조사하고 있지만, 전체 취업자 통계만 제공할 뿐 노동자 통계는 제공하지 않고 있어 그 활용 폭이 매우 제한적이다. 그러나 원자료에서 노동자(상용직, 임시직, 일용직)와 비임금근로자(고용주, 자영업자, 무급가족종사자)의 노동시간 통계를 계산할 수 있고, 인적 속성(성, 연령, 혼인, 가구주)과 일자리 속성(산업, 직업, 사업체규모, 고용형태)별 노동시간 통계도 계산할 수 있기 때문에, 앞으로 활용 폭은 크게 높아질 것으로 보인다. 더구나 사업체가 아닌 가구 단위로 조사되고 개인이 응답하기 때문에, 사실에 근접하는 노동시간이 보고되는 장점이 있다([부표 5]부터 [부표 14] 참조).

3. OECD Employment Outlook (또는 OECD.stat)

OECD *Employment Outlook*(또는 OECD.stat)에서는 OECD 회원국 정부가 보고한 연간 노동시간 통계를 비교할 수 있다([부표 15]와 [부표16] 참조).

OECD에 따르면 한국의 취업자 1인당 연간 노동시간은 2015년 2,113시간으로 멕시코(연간 2,246시간)에 이어 두 번째로 길고([부표 15] 참조), 노동자 1인당 연간 노동시간은 2014년 2,057시간으로 멕시코(연간 2,327시간), 칠레(연간 2,065시간)에 이어 세 번째로 길다([부표16] 참조).

하지만 통계청 경제활동인구조사에서 취업자 1인당 연간 노동시간은 2015년 2,273시간이고, 노동자 1인당 연간 노동시간은 2014년 2,240시간이다([부표 5]와 [부표 6] 참조). 노동부 사업체노동력조사에서 (5인 이상 사업체 상용직) 노동자 1인당 연간 노동시간은 2014년

5) 1998년까지는 10인 이상 사업체 상용직을 조사했고, 1999년부터는 5인 이상 사업체 상용직으로 조사대상이 확대되었다.

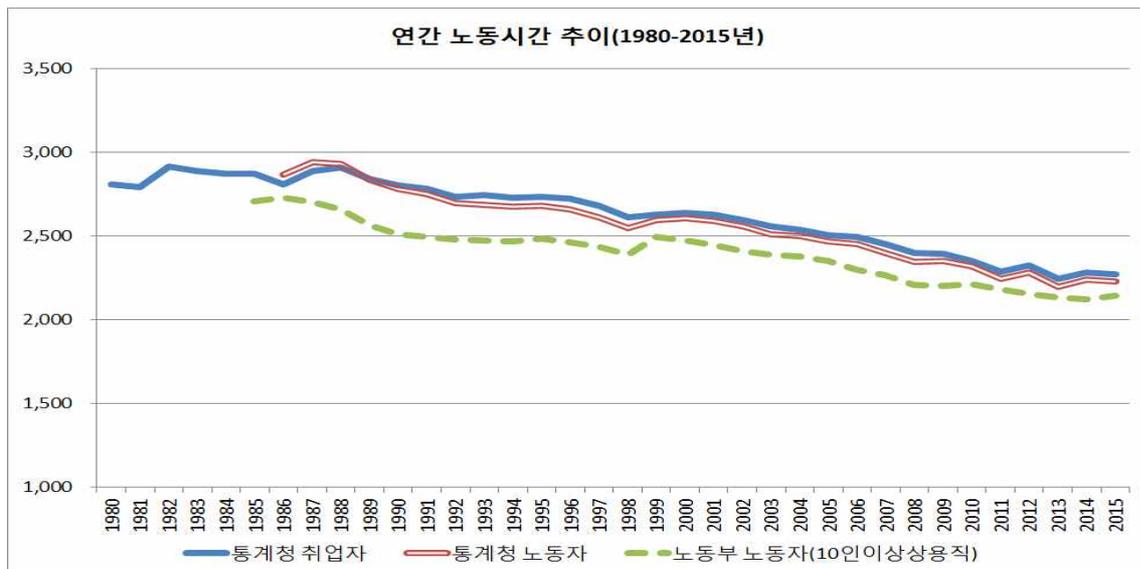
2,125시간이다([부표 2] 참조).

이것은 ① 한국 정부가 OECD에 보고한 노동시간이 취업자 기준으로는 160시간, 노동자 기준으로는 68~183시간 적게 보고되었고, ② 만약 제대로 보고했다면 한국의 취업자 노동시간은 OECD 회원국 중 가장 길고, 노동자 노동시간은 멕시코에 이어 두 번째로 길다는 결론이 도출된다.

4. 연간 노동시간 추이

지난 30년 동안 노동시간이 빠른 속도로 단축되다가 2013~15년에는 더 이상 노동시간이 단축되지 않고 정체 상태에 빠져 있다. 통계청 경제활동인구조사에서 취업자 1인당 연간 노동시간은 1985년 2,873시간에서 2015년 2,273시간으로 600시간 단축되었고, 노동자 1인당 연간 노동시간은 1986년 2,867시간에서 2015년 2,228시간으로 639시간 단축되었다. 노동부 사업체노동력조사에서 (10인 이상 사업체 상용직) 노동자 연간 노동시간도 1985년 2,706시간에서 2015년 2,143시간으로 563시간 단축되었다(<그림 부-1> 참조).

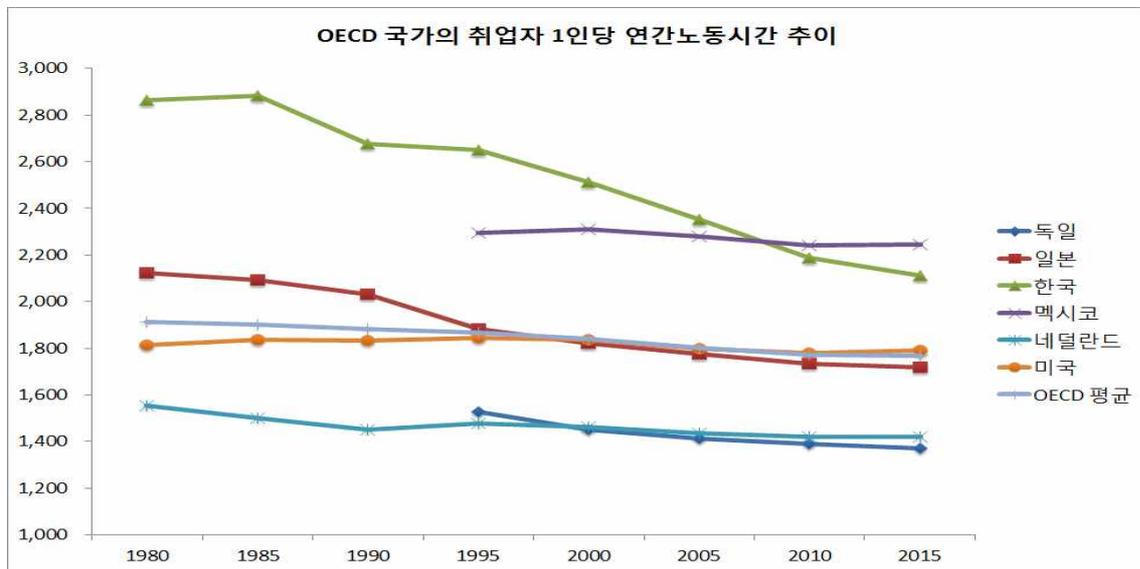
<그림 부-1> 연간 노동시간 추이(1980-2015년)



OECD 국가들의 2015년 연간 노동시간을 살펴보면, 멕시코(2,246시간)와 한국(2,113시간)이 가장 길고, 독일(1,371시간)과 네덜란드(1,419시간)가 가장 짧고, 미국(1,790시간)과 일본(1,719시간)은 OECD 평균(1,766시간) 수준이다.

한국은 1985년 연간 2,882시간에서 2015년 연간 2,113시간으로 지난 30년 동안 연간 노동시간이 769시간 단축되었지만 여전히 장시간 노동체제를 벗어나지 못하고 있다. 이에 비해 일본은 1985년 연간 2,093시간에서 2015년 연간 1,719시간으로 장시간 노동체제를 벗어나 OECD 평균 수준으로 노동시간 단축에 성공했다(<그림 부-2> 참조).

<그림 부-2> 연간 노동시간 추이 국제비교(1980-2015년)



[부표 1] 노동부 월평균 총근로시간(상용직)

	전규모 (5인이상)	10인이상	1규모 (5~9인)	2규모 (10~29인)	3규모 (30~99인)	4규모 (100~299인)	5규모 (300~499인)	6규모 (500인이상)
1985		225.5						
1986		227.7						
1987		225.3						
1988		221.8						
1989		213.7						
1990		209.6						
1991		208.2						
1992		206.5						
1993		206.4		202.1	204.5	209.0	208.7	208.8
1994		205.9		200.4	204.7	209.0	207.9	208.8
1995		207.0		200.7	206.2	211.2	207.9	210.0
1996		205.5		198.4	206.6	211.8	208.6	204.9
1997		203.0		197.3	204.5	208.9	205.8	201.2
1998		199.2		196.7	202.1	203.4	199.6	194.4
1999	206.6	208.2	196.6	202.4	209.9	216.9	210.9	205.0
2000	204.8	206.2	195.1	200.9	207.7	214.4	208.3	202.5
2001	202.5	203.9	194.5	200.1	205.2	212.8	202.3	199.4
2002	199.6	200.8	193.3	197.0	202.5	209.4	201.5	195.2
2003	198.2	199.2	192.5	194.6	201.7	206.3	200.3	194.8
2004	197.2	198.3	191.4	194.8	201.2	205.9	200.5	190.9
2005	195.1	195.9	190.6	195.0	201.8	201.4	194.7	183.6
2006	191.2	191.8	188.1	192.3	198.0	194.8	187.9	180.6
2007	188.4	188.8	186.3	190.0	193.1	189.8	186.5	179.5
2008	184.8	184.3	187.0	188.5	187.2	183.8	177.2	
2009	184.4	183.8	187.3	187.6	185.8	185.1	177.0	
2010	184.7	184.4	186.9	187.1	187.0	187.9	175.9	
2011	182.1	181.9	182.9	182.9	184.7	184.3	176.3	
2012	179.9	179.7	180.8	180.2	183.3	182.8	173.6	
2013	178.1	177.9	178.9	178.8	180.8	180.3	172.5	
2014	177.1	177.1	176.9	178.1	178.6	179.7	172.2	
2015	178.4	178.6	177.8	179.8	180.7	179.6	173.7	

자료: 노동부, 사업체노동력조사(통계청 KOSIS에서 2016.11.28 추출)

주: 2008년 이후 5규모는 300인 이상임.

[부표 2] 노동부 연평균 총근로시간(상용직)

	전규모 (5인이상)	10인이상	1규모 (5~9인)	2규모 (10~29인)	3규모 (30~99인)	4규모 (100~299인)	5규모 (300~499인)	6규모 (500인이상)
1985		2,706						
1986		2,733						
1987		2,704						
1988		2,661						
1989		2,564						
1990		2,515						
1991		2,499						
1992		2,478						
1993		2,477		2,425	2,454	2,508	2,504	2,506
1994		2,471		2,405	2,456	2,508	2,495	2,506
1995		2,484		2,408	2,474	2,534	2,495	2,520
1996		2,466		2,381	2,479	2,542	2,503	2,459
1997		2,436		2,368	2,454	2,507	2,470	2,414
1998		2,390		2,360	2,425	2,441	2,395	2,333
1999	2,479	2,498	2,359	2,429	2,519	2,603	2,531	2,460
2000	2,458	2,474	2,341	2,411	2,492	2,573	2,500	2,430
2001	2,430	2,447	2,334	2,401	2,462	2,554	2,428	2,393
2002	2,395	2,410	2,320	2,364	2,430	2,513	2,418	2,342
2003	2,378	2,390	2,310	2,335	2,420	2,476	2,404	2,338
2004	2,366	2,380	2,297	2,338	2,414	2,471	2,406	2,291
2005	2,341	2,351	2,287	2,340	2,422	2,417	2,336	2,203
2006	2,294	2,302	2,257	2,308	2,376	2,338	2,255	2,167
2007	2,261	2,266	2,236	2,280	2,317	2,278	2,238	2,154
2008	2,218	2,212	2,244	2,262	2,246	2,206	2,126	
2009	2,213	2,206	2,248	2,251	2,230	2,221	2,124	
2010	2,216	2,213	2,243	2,245	2,244	2,255	2,111	
2011	2,185	2,183	2,195	2,195	2,216	2,212	2,116	
2012	2,159	2,156	2,170	2,162	2,200	2,194	2,083	
2013	2,137	2,135	2,147	2,146	2,170	2,164	2,070	
2014	2,125	2,125	2,123	2,137	2,143	2,156	2,066	
2015	2,141	2,143	2,134	2,158	2,168	2,155	2,084	

자료: 노동부, 사업체노동력조사(통계청 KOSIS에서 2016.11.28 추출)

주: 1) 2008년 이후 5규모는 300인 이상임. 2) 연평균근로시간 = 월평균근로시간 × 12

[부표 3] 노동부 월평균 정상근로시간(상용직)

	전규모 (5인이상)	10인이상	1규모 (5~9인)	2규모 (10~29인)	3규모 (30~99인)	4규모 (100~299인)	5규모 (300~499인)	6규모 (500인이상)
1985		192.8						
1986		193.4						
1987		191.5						
1988		190.5						
1989		185.2						
1990		181.5						
1991		181.3						
1992		180.5						
1993		181.3		187.4	181.1	181.2	179.0	177.7
1994		180.8		185.5	181.8	179.8	179.3	177.2
1995		181.0		185.8	181.5	180.0	179.0	177.2
1996		181.0		185.8	182.2	181.5	179.2	174.7
1997		179.6		184.5	180.6	180.2	177.3	173.6
1998		179.2		184.5	180.3	179.3	176.8	172.0
1999	184.0	183.3	187.8	186.6	185.2	184.6	182.4	176.8
2000	181.4	180.5	186.7	184.1	182.4	180.8	178.9	173.5
2001	182.1	181.1	187.5	185.8	183.0	181.6	176.8	172.1
2002	181.6	180.4	187.7	186.3	183.3	179.5	176.5	168.7
2003	180.6	179.7	185.6	185.1	182.5	178.8	176.1	170.6
2004	180.5	179.4	186.1	185.3	182.5	179.2	175.2	166.9
2005	177.5	176.1	184.6	184.0	180.6	175.1	169.3	160.0
2006	174.1	172.5	182.6	181.7	177.3	169.0	164.4	157.9
2007	171.7	169.9	181.0	179.3	172.3	164.5	162.9	158.3
2008	168.9	166.4	182.2	177.9	166.0	162.3	157.3	
2009	169.3	166.9	182.3	176.8	166.0	164.1	159.7	
2010	168.3	166.0	181.5	175.4	165.1	164.5	158.1	
2011	168.5	166.5	179.1	173.8	166.9	165.3	158.2	
2012	167.2	165.3	176.9	171.3	166.5	164.2	157.4	
2013	165.6	163.9	174.5	169.5	164.6	162.0	157.6	
2014	164.1	162.4	172.3	168.2	162.3	160.6	156.6	
2015	165.6	163.9	173.5	169.9	164.0	161.5	158.3	

자료: 노동부, 사업체노동력조사(통계청 KOSIS에서 2016.11.28 추출)

주: 2008년 이후 5규모는 300인 이상임.

[부표 4] 노동부 연평균 정상근로시간(상용직)

	전규모 (5인이상)	10인이상	1규모 (5~9인)	2규모 (10~29인)	3규모 (30~99인)	4규모 (100~299인)	5규모 (300~499인)	6규모 (500인이상)
1985		2,313						
1986		2,321						
1987		2,298						
1988		2,286						
1989		2,222						
1990		2,178						
1991		2,176						
1992		2,166						
1993		2,175		2,249	2,173	2,174	2,148	2,132
1994		2,170		2,226	2,182	2,158	2,152	2,126
1995		2,171		2,230	2,178	2,160	2,148	2,126
1996		2,171		2,230	2,186	2,178	2,150	2,096
1997		2,155		2,214	2,167	2,162	2,128	2,083
1998		2,151		2,214	2,164	2,152	2,122	2,064
1999	2,208	2,200	2,254	2,239	2,222	2,215	2,189	2,122
2000	2,177	2,166	2,240	2,209	2,189	2,170	2,147	2,082
2001	2,185	2,173	2,250	2,230	2,196	2,179	2,122	2,065
2002	2,179	2,165	2,252	2,236	2,200	2,154	2,118	2,024
2003	2,167	2,156	2,227	2,221	2,190	2,146	2,113	2,047
2004	2,166	2,153	2,233	2,224	2,190	2,150	2,102	2,003
2005	2,130	2,113	2,215	2,208	2,167	2,101	2,032	1,920
2006	2,089	2,070	2,191	2,180	2,128	2,028	1,973	1,895
2007	2,060	2,039	2,172	2,152	2,068	1,974	1,955	1,900
2008	2,027	1,997	2,186	2,135	1,992	1,948	1,888	
2009	2,032	2,003	2,188	2,122	1,992	1,969	1,916	
2010	2,020	1,992	2,178	2,105	1,981	1,974	1,897	
2011	2,022	1,998	2,149	2,086	2,003	1,984	1,898	
2012	2,006	1,984	2,123	2,056	1,998	1,970	1,889	
2013	1,987	1,967	2,094	2,034	1,975	1,944	1,891	
2014	1,969	1,949	2,068	2,018	1,948	1,927	1,879	
2015	1,987	1,967	2,082	2,039	1,968	1,938	1,900	

자료:노동부, 사업체노동력조사(통계청 KOSIS에서 2016.11.28 추출)

주: 1) 2008년 이후 5규모는 300인 이상임. 2) 연평균근로시간 = 월평균근로시간 × 12

[부표 5] 통계청 취업자 성별 노동시간

	취업자 주당노동시간			취업자 연간노동시간			취업자 수(천명)		
	남자	여자	남녀	남자	여자	남녀	남자	여자	남녀
1980	55.0	52.2	53.9	2,868	2,722	2,811	8,462	5,222	13,683
1981	54.7	51.9	53.6	2,852	2,706	2,795	8,679	5,345	14,023
1982	57.1	54.1	55.9	2,977	2,821	2,915	8,757	5,622	14,379
1983	56.5	53.8	55.4	2,946	2,805	2,889	8,819	5,686	14,505
1984	56.2	53.6	55.1	2,930	2,795	2,873	8,894	5,535	14,429
1985	56.2	53.5	55.1	2,930	2,790	2,873	9,137	5,833	14,970
1986	55.0	52.1	53.9	2,868	2,717	2,811	9,339	6,165	15,505
1987	56.7	53.5	55.4	2,957	2,790	2,889	9,741	6,613	16,354
1988	57.3	53.6	55.8	2,988	2,795	2,910	10,099	6,771	16,869
1989	56.1	52.3	54.5	2,925	2,727	2,842	10,409	7,152	17,560
1990	55.4	51.4	53.8	2,889	2,680	2,805	10,709	7,376	18,085
1991	55.2	50.7	53.4	2,878	2,644	2,784	11,120	7,529	18,649
1992	54.3	49.8	52.5	2,831	2,597	2,738	11,370	7,640	19,009
1993	54.5	50.1	52.7	2,842	2,612	2,748	11,490	7,745	19,234
1994	54.1	49.9	52.4	2,821	2,602	2,732	11,829	8,020	19,848
1995	54.2	50.0	52.5	2,826	2,607	2,738	12,147	8,267	20,414
1996	54.0	49.9	52.3	2,816	2,602	2,727	12,351	8,502	20,853
1997	53.0	49.1	51.4	2,764	2,560	2,680	12,483	8,731	21,214
1998	51.4	48.3	50.1	2,680	2,519	2,612	11,847	8,090	19,938
1999	52.0	48.2	50.4	2,711	2,513	2,628	11,954	8,337	20,291
2000	52.2	48.3	50.6	2,722	2,519	2,638	12,387	8,769	21,156
2001	52.2	47.9	50.4	2,722	2,498	2,628	12,581	8,991	21,572
2002	51.6	47.3	49.8	2,691	2,466	2,597	12,944	9,225	22,169
2003	50.9	46.5	49.1	2,654	2,425	2,560	13,031	9,108	22,139
2004	50.5	46.1	48.7	2,633	2,404	2,539	13,193	9,364	22,557
2005	49.7	45.7	48.1	2,592	2,383	2,508	13,330	9,526	22,856
2006	49.6	45.4	47.9	2,586	2,367	2,498	13,444	9,706	23,151
2007	48.9	44.6	47.1	2,550	2,326	2,456	13,607	9,826	23,433
2008	47.8	43.4	46.0	2,492	2,263	2,399	13,703	9,874	23,577
2009	47.9	43.1	45.9	2,498	2,247	2,393	13,734	9,772	23,506
2010	47.3	42.0	45.1	2,466	2,190	2,352	13,915	9,914	23,829
2011	46.1	40.7	43.9	2,404	2,122	2,289	14,153	10,091	24,244
2012	46.9	41.4	44.6	2,446	2,159	2,326	14,387	10,294	24,681
2013	45.3	40.0	43.1	2,362	2,086	2,247	14,573	10,494	25,066
2014	46.2	40.6	43.8	2,409	2,117	2,284	14,839	10,761	25,599
2015	46.0	40.4	43.6	2,399	2,107	2,273	14,971	10,965	25,936

자료: 통계청, 경제활동인구조사(KOSIS에서 2016.11.28. 추출)

주: 연간노동시간 = 주당노동시간 * 365 / 7로 계산했음.

[부표 6] 통계청 노동자 성별 노동시간

	노동자 주당 노동시간			노동자 연간 노동시간			노동자 수(천명)		
	남자	여자	남녀	남자	여자	남녀	남자	여자	남녀
1986	55.7	53.7	55.0	2,905	2,798	2,867	5,471	2,962	8,433
1987	57.3	54.9	56.4	2,990	2,861	2,943	5,873	3,318	9,190
1988	57.4	54.3	56.3	2,991	2,832	2,934	6,142	3,467	9,610
1989	56.0	51.8	54.4	2,920	2,702	2,837	6,440	3,950	10,390
1990	55.1	50.7	53.4	2,872	2,644	2,784	6,759	4,190	10,950
1991	54.7	49.5	52.8	2,854	2,584	2,751	7,260	4,438	11,699
1992	53.7	48.5	51.7	2,798	2,531	2,697	7,404	4,507	11,910
1993	53.5	48.5	51.6	2,788	2,527	2,689	7,427	4,516	11,944
1994	53.2	48.2	51.3	2,775	2,514	2,675	7,724	4,755	12,479
1995	53.3	48.4	51.4	2,778	2,525	2,682	7,975	4,924	12,899
1996	52.9	48.1	51.0	2,757	2,510	2,662	8,104	5,096	13,200
1997	51.9	47.3	50.1	2,706	2,466	2,612	8,145	5,258	13,404
1998	50.6	46.4	48.9	2,636	2,418	2,552	7,551	4,745	12,296
1999	51.8	46.7	49.8	2,703	2,437	2,597	7,639	5,025	12,663
2000	52.0	47.0	50.0	2,712	2,449	2,606	7,963	5,397	13,360
2001	51.9	46.6	49.7	2,708	2,429	2,594	8,050	5,609	13,659
2002	51.3	46.1	49.1	2,674	2,403	2,562	8,325	5,857	14,181
2003	50.3	45.2	48.2	2,621	2,355	2,511	8,432	5,970	14,402
2004	50.3	44.7	48.0	2,621	2,333	2,500	8,657	6,237	14,894
2005	49.5	44.4	47.4	2,583	2,316	2,471	8,794	6,391	15,185
2006	49.2	44.1	47.0	2,566	2,298	2,453	8,978	6,573	15,551
2007	48.3	43.0	46.0	2,516	2,242	2,400	9,214	6,756	15,970
2008	47.2	41.9	45.0	2,462	2,187	2,345	9,338	6,868	16,206
2009	47.5	41.9	45.2	2,478	2,187	2,355	9,498	6,955	16,454
2010	47.2	40.9	44.5	2,459	2,130	2,319	9,740	7,230	16,971
2011	45.7	39.5	43.1	2,385	2,060	2,246	9,970	7,427	17,397
2012	46.5	40.1	43.8	2,425	2,093	2,283	10,093	7,619	17,712
2013	44.8	38.8	42.2	2,337	2,021	2,201	10,353	7,841	18,195
2014	45.7	39.4	43.0	2,383	2,054	2,240	10,624	8,118	18,742
2015	45.5	39.2	42.7	2,371	2,043	2,228	10,848	8,382	19,230

자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료에서 계산

주: 연간노동시간 = 주당노동시간 * 365 / 7로 계산했음.

[부표 7] 통계청 취업자 주당 노동시간 분포

	수(천명)					비율(%)				
	15미만	36미만	52초과	60초과	전체	15미만	36미만	52초과	60초과	전체
1986	60	930	7,997	4,495	13,902	0.4	6.7	57.5	32.3	100.0
1987	88	562	9,262	5,222	15,063	0.6	3.7	61.5	34.7	100.0
1988	83	470	9,778	5,268	15,751	0.5	3.0	62.1	33.4	100.0
1989	122	666	9,701	4,738	16,830	0.7	4.0	57.6	28.2	100.0
1990	132	652	9,842	4,117	17,710	0.7	3.7	55.6	23.2	100.0
1991	168	730	10,309	4,049	18,957	0.9	3.9	54.4	21.4	100.0
1992	190	817	9,761	3,540	19,315	1.0	4.2	50.5	18.3	100.0
1993	183	802	9,524	3,330	19,371	0.9	4.1	49.2	17.2	100.0
1994	201	824	9,669	3,375	20,203	1.0	4.1	47.9	16.7	100.0
1995	151	784	9,892	3,420	20,874	0.7	3.8	47.4	16.4	100.0
1996	143	819	9,666	3,357	21,304	0.7	3.8	45.4	15.8	100.0
1997	165	1,033	8,987	3,167	21,551	0.8	4.8	41.7	14.7	100.0
1998	274	1,382	7,468	2,814	19,849	1.4	7.0	37.6	14.2	100.0
1999	288	1,453	8,525	3,571	20,303	1.4	7.2	42.0	17.6	100.0
2000	278	1,410	9,115	3,644	21,322	1.3	6.6	42.7	17.1	100.0
2001	292	1,510	9,117	3,731	21,707	1.3	7.0	42.0	17.2	100.0
2002	305	1,660	8,936	3,743	22,504	1.4	7.4	39.7	16.6	100.0
2003	327	1,815	8,230	3,237	22,833	1.4	7.9	36.0	14.2	100.0
2004	362	1,923	8,399	3,539	23,553	1.5	8.2	35.7	15.0	100.0
2005	402	2,154	8,141	3,448	23,981	1.7	9.0	33.9	14.4	100.0
2006	472	2,264	8,085	3,332	24,531	1.9	9.2	33.0	13.6	100.0
2007	494	2,660	7,603	2,991	25,185	2.0	10.6	30.2	11.9	100.0
2008	470	3,183	6,909	2,656	25,547	1.8	12.5	27.0	10.4	100.0
2009	556	2,496	6,918	2,711	25,956	2.1	9.6	26.7	10.4	100.0
2010	622	3,195	6,950	2,655	26,707	2.3	12.0	26.0	9.9	100.0
2011	723	4,434	6,494	2,442	27,365	2.6	16.2	23.7	8.9	100.0
2012	675	3,270	6,465	2,335	27,807	2.4	11.8	23.2	8.4	100.0
2013	723	4,765	5,548	1,945	28,545	2.5	16.7	19.4	6.8	100.0
2014	774	3,703	6,095	2,095	29,367	2.6	12.6	20.8	7.1	100.0
2015	792	3,774	5,899	1,987	30,077	2.6	12.5	19.6	6.6	100.0

자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료에서 계산

[부표 8] 통계청 노동자 주당 노동시간 분포

	수(천명)					비율(%)				
	15미만	36미만	52초과	60초과	전체	15미만	36미만	52초과	60초과	전체
1986	41	598	4,781	2,668	8,432	0.5	7.1	56.7	31.6	100.0
1987	59	384	5,575	3,096	9,190	0.6	4.2	60.7	33.7	100.0
1988	57	330	5,865	3,089	9,609	0.6	3.4	61.0	32.1	100.0
1989	88	492	5,821	2,769	10,390	0.8	4.7	56.0	26.7	100.0
1990	97	488	5,873	2,387	10,951	0.9	4.5	53.6	21.8	100.0
1991	123	549	6,064	2,313	11,698	1.1	4.7	51.8	19.8	100.0
1992	140	609	5,726	2,023	11,911	1.2	5.1	48.1	17.0	100.0
1993	133	595	5,576	1,900	11,943	1.1	5.0	46.7	15.9	100.0
1994	145	609	5,666	1,925	12,478	1.2	4.9	45.4	15.4	100.0
1995	111	581	5,794	1,956	12,900	0.9	4.5	44.9	15.2	100.0
1996	106	613	5,674	1,934	13,200	0.8	4.6	43.0	14.7	100.0
1997	121	760	5,301	1,843	13,405	0.9	5.7	39.5	13.7	100.0
1998	196	967	4,422	1,643	12,297	1.6	7.9	36.0	13.4	100.0
1999	210	1,041	5,062	2,081	12,664	1.7	8.2	40.0	16.4	100.0
2000	207	1,023	5,425	2,129	13,359	1.5	7.7	40.6	15.9	100.0
2001	220	1,104	5,429	2,176	13,658	1.6	8.1	39.7	15.9	100.0
2002	227	1,203	5,329	2,192	14,180	1.6	8.5	37.6	15.5	100.0
2003	247	1,320	4,919	1,903	14,402	1.7	9.2	34.2	13.2	100.0
2004	275	1,417	5,017	2,079	14,895	1.8	9.5	33.7	14.0	100.0
2005	304	1,558	4,889	2,038	15,186	2.0	10.3	32.2	13.4	100.0
2006	348	1,634	4,852	1,966	15,552	2.2	10.5	31.2	12.6	100.0
2007	368	1,901	4,540	1,758	15,971	2.3	11.9	28.4	11.0	100.0
2008	361	2,241	4,117	1,546	16,208	2.2	13.8	25.4	9.5	100.0
2009	418	1,840	4,105	1,578	16,456	2.5	11.2	24.9	9.6	100.0
2010	480	2,334	4,083	1,535	16,969	2.8	13.8	24.1	9.0	100.0
2011	547	3,116	3,798	1,400	17,396	3.1	17.9	21.8	8.0	100.0
2012	520	2,404	3,792	1,348	17,714	2.9	13.6	21.4	7.6	100.0
2013	560	3,375	3,251	1,119	18,192	3.1	18.6	17.9	6.2	100.0
2014	596	2,728	3,567	1,203	18,743	3.2	14.6	19.0	6.4	100.0
2015	606	2,791	3,451	1,129	19,229	3.2	14.5	17.9	5.9	100.0

자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료에서 계산

[부표 9] 통계청 취업자 산업별 노동시간

	취업자 주당 노동시간						
	제조업	기타 재화생산	생산자 서비스업	유통 서비스업	개인 서비스업	사회 서비스업	전산업
2001	50.6	45.6	50.2	53.9	55.8	42.5	50.4
2002	50.0	44.5	49.4	53.5	55.6	41.9	49.8
2003	49.6	44.2	48.7	52.8	55.0	41.2	49.1
2004	49.6	43.4	48.2	51.9	54.7	41.0	48.7
2005	49.2	42.9	47.9	51.0	53.7	40.7	48.1
2006	49.2	43.5	47.7	50.8	53.2	40.1	47.9
2007	48.2	43.5	46.5	50.1	52.3	39.1	47.1
2008	46.9	42.2	45.5	48.9	51.3	38.7	46.0
2009	47.4	41.7	46.4	48.8	50.8	39.1	45.9
2010	47.5	41.7	45.2	47.7	49.4	38.1	45.1
2011	46.2	40.0	43.7	46.6	47.9	37.2	43.9
2012	47.1	40.7	44.4	47.3	48.6	37.9	44.6
2013	45.0	40.1	42.8	45.9	46.8	36.6	43.1
2014	46.1	40.7	43.6	46.7	47.4	37.1	43.8
2015	45.9	40.4	43.6	46.6	47.0	37.0	43.6

자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료에서 계산

[부표 10] 통계청 노동자 산업별 노동시간

	노동자 주당 노동시간						
	제조업	기타 재화생산	생산자 서비스업	유통 서비스업	개인 서비스업	사회 서비스업	전산업
2001	50.5	48.5	50.1	52.3	52.0	43.7	49.7
2002	49.7	48.0	49.2	51.8	52.2	43.0	49.1
2003	49.4	46.6	48.5	50.4	50.6	42.7	48.2
2004	49.6	45.6	48.3	50.2	50.4	42.4	48.0
2005	49.0	45.3	48.1	49.4	49.5	41.9	47.4
2006	49.0	45.8	47.7	48.9	49.1	41.2	47.0
2007	48.0	45.2	46.6	47.7	48.3	40.1	46.0
2008	46.7	44.2	45.6	46.6	47.3	39.5	45.0
2009	47.3	44.2	46.4	46.8	47.0	40.0	45.2
2010	47.4	44.2	45.2	46.0	45.7	38.8	44.5
2011	46.1	42.5	43.7	44.7	44.0	37.7	43.1
2012	47.0	43.4	44.5	45.3	44.5	38.4	43.8
2013	44.9	42.3	42.8	43.8	42.9	37.1	42.2
2014	46.1	43.2	43.6	44.7	43.2	37.5	43.0
2015	45.9	42.8	43.6	44.5	42.8	37.3	42.7

자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료에서 계산

[부표 11] 통계청 취업자 직업별 노동시간

	취업자 주당 노동시간										
	관리자	전문가	기술공 및준전 문가	사무직	서비스 직	판매직	농림 어업 숙련직	기능직	장차기 제조작 조립원	단순 노무직	전직종
2000	50.8	45.6	47.1	48.5	57.8	54.9	42.9	51.1	54.1	47.9	50.6
2001	50.1	46.0	46.9	48.2	57.2	54.6	43.1	51.3	53.8	47.6	50.4
2002	49.4	44.9	46.0	47.4	57.0	54.3	41.2	50.5	53.4	47.7	49.8
2003	50.1	44.5	44.8	46.8	56.2	53.8	41.3	49.7	52.7	47.2	49.1
2004	49.1	43.9		46.5	56.1	52.5	40.8	48.8	52.3	47.2	48.7
2005	48.8	43.5		45.8	55.2	51.9	40.5	48.1	51.6	46.7	48.1
2006	49.1	43.3		45.1	54.9	51.5	41.0	48.7	51.5	46.5	47.9
2007	47.7	42.5		44.1	53.9	50.7	41.4	48.2	50.8	45.8	47.1
2008	46.5	41.9		43.1	52.6	49.8	39.8	47.2	49.2	45.0	46.0
2009	47.2	42.7		44.1	51.6	49.9	38.6	46.9	49.0	44.2	45.9
2010	46.8	41.9		43.4	49.7	48.4	38.6	46.9	49.0	43.4	45.1
2011	45.3	40.9		41.9	48.2	47.3	36.9	45.8	48.1	42.1	43.9
2012	45.7	41.4		42.7	49.0	48.0	37.7	46.6	48.8	42.5	44.6
2013	43.9	39.9		41.1	47.6	46.3	37.7	45.1	47.1	41.0	43.1
2014	45.7	40.9		42.2	48.0	47.0	37.5	45.9	47.9	41.2	43.8
2015	45.8	40.9		42.2	47.4	47.0	36.8	45.4	47.7	40.9	43.6

자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료에서 계산

[부표 12] 통계청 노동자 직업별 노동시간

	노동자 주당노동시간										
	관리자	전문가	기술공 및준전 문가	사무직	서비스 직	판매직	농림 어업 숙련직	기능직	장차기 제조작 조립원	단순 노무직	전직종
2000	50.0	45.2	48.7	48.6	54.0	50.2	46.1	50.7	54.4	48.0	50.0
2001	49.1	45.5	48.5	48.2	53.1	50.1	47.3	51.0	54.0	48.0	49.7
2002	47.8	44.5	47.4	47.3	53.2	50.0	46.7	50.1	53.6	47.8	49.1
2003	48.3	43.9	46.6	46.7	51.6	48.8	47.6	49.2	52.6	47.0	48.2
2004	47.9	44.9		46.5	51.5	48.8	46.3	48.4	52.7	46.9	48.0
2005	47.4	44.5		45.8	50.9	48.5	46.1	47.8	52.0	46.4	47.4
2006	47.6	44.2		45.2	50.5	47.8	46.1	48.3	51.6	46.3	47.0
2007	46.8	43.3		44.0	49.5	46.7	45.5	47.7	50.7	45.3	46.0
2008	45.8	42.5		43.0	48.1	45.4	46.3	46.9	49.2	44.5	45.0
2009	46.9	43.3		44.3	47.3	45.7	46.6	46.7	49.1	43.7	45.2
2010	46.2	42.5		43.4	45.7	44.5	45.4	46.6	49.7	42.8	44.5
2011	44.6	41.2		42.0	44.0	43.3	43.4	45.3	48.6	41.4	43.1
2012	45.8	41.9		42.7	44.5	44.0	45.0	46.2	49.3	41.8	43.8
2013	43.4	40.5		41.1	43.2	42.4	45.8	44.6	47.3	40.2	42.2
2014	45.1	41.3		42.2	43.5	43.0	44.0	45.5	48.2	40.5	43.0
2015	45.8	41.2		42.3	42.7	42.8	44.7	44.9	47.7	40.2	42.7

자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료에서 계산

[부표 13] 통계청 취업자 사업체규모별 노동시간

	취업자 주당 노동시간						전규모
	1-4인	5-9인	10-29인	30-99인	100-299인	300인이상	
2000	50.8	51.2	50.2	49.5	51.8	49.6	50.6
2001	50.7	51.2	50.0	49.2	51.9	48.9	50.4
2002	50.2	50.6	49.3	48.6	50.6	47.9	49.8
2003	49.8	49.6	48.4	47.7	49.3	47.8	49.1
2004	49.1	49.2	48.1	47.5	49.4	47.8	48.7
2005	48.3	49.0	47.9	46.9	48.8	46.8	48.1
2006	48.3	48.8	47.6	46.7	48.1	46.0	47.9
2007	47.9	47.7	46.7	45.6	46.7	44.9	47.1
2008	46.9	46.6	45.8	44.5	45.6	43.6	46.0
2009	46.2	46.7	45.7	44.8	46.2	44.7	45.9
2010	45.3	45.9	44.9	44.2	46.1	44.2	45.1
2011	44.1	44.2	43.5	43.0	45.1	43.0	43.9
2012	44.9	44.9	44.2	43.5	45.7	44.0	44.6
2013	43.6	43.2	42.5	42.2	44.0	42.2	43.1
2014	44.2	43.8	43.1	43.2	44.9	43.5	43.8
2015	44.0	43.6	43.2	43.0	44.5	43.3	43.6

자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료에서 계산

[부표 14] 통계청 노동자 사업체 규모별 노동시간

	노동자 주당 노동시간						전규모
	1-4인	5-9인	10-29인	30-99인	100-299인	300인이상	
2000	50.8	51.2	50.2	49.5	51.8	49.6	50.6
2001	50.7	51.2	50.0	49.2	51.9	48.9	50.4
2002	50.2	50.6	49.3	48.6	50.6	47.9	49.8
2003	49.8	49.6	48.4	47.7	49.3	47.8	49.1
2004	49.1	49.2	48.1	47.5	49.4	47.8	48.7
2005	48.3	49.0	47.9	46.9	48.8	46.8	48.1
2006	48.3	48.8	47.6	46.7	48.1	46.0	47.9
2007	47.9	47.7	46.7	45.6	46.7	44.9	47.1
2008	46.9	46.6	45.8	44.5	45.6	43.6	46.0
2009	46.2	46.7	45.7	44.8	46.2	44.7	45.9
2010	45.3	45.9	44.9	44.2	46.1	44.2	45.1
2011	44.1	44.2	43.5	43.0	45.1	43.0	43.9
2012	44.9	44.9	44.2	43.5	45.7	44.0	44.6
2013	43.6	43.2	42.5	42.2	44.0	42.2	43.1
2014	44.2	43.8	43.1	43.2	44.9	43.5	43.8
2015	44.0	43.6	43.2	43.0	44.5	43.3	43.6

자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료에서 계산

[부표 15] OECD회원국 취업자 1인당 연간 노동시간 비교

	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2014	2015
호주	1,836	1,792	1,780	1,793	1,779	1,729	1,692	1,664	1,665
오스트리아				1,783	1,807	1,764	1,669	1,629	1,625
벨기에	1,707	1,705	1,663	1,585	1,595	1,565	1,546	1,560	1,541
캐나다	1,827	1,795	1,797	1,775	1,779	1,747	1,703	1,703	1,706
칠레					2,263	2,157	2,070	1,990	1,988
체코				1,858	1,896	1,817	1,800	1,771	1,779
덴마크	1,592	1,538	1,457	1,440	1,490	1,474	1,436	1,458	1,457
에스토니아					1,978	2,008	1,875	1,859	1,852
핀란드	1,849	1,813	1,769	1,776	1,742	1,697	1,668	1,643	1,646
프랑스	1,823	1,670	1,665	1,605	1,535	1,507	1,494	1,473	1,482
독일				1,528	1,452	1,411	1,390	1,366	1,371
그리스		2,131	2,084	2,111	2,108	2,136	2,020	2,026	2,042
헝가리				2,006	2,033	1,987	1,958	1,858	1,749
아이슬란드				1,975	2,040	1,970	1,834	1,864	1,880
아일랜드					1,933	1,883	1,801	1,821	1,820
이스라엘				1,995	2,017	1,931	1,918	1,853	1,858
이탈리아				1,856	1,851	1,812	1,777	1,719	1,725
일본	2,121	2,093	2,031	1,884	1,821	1,775	1,733	1,729	1,719
한국	2,864	2,882	2,677	2,648	2,512	2,351	2,187	2,124	2,113
라트비아					1,976	1,906	1,935	1,938	1,903
룩셈부르크					1,603	1,555	1,521	1,509	1,507
멕시코				2,294	2,311	2,281	2,242	2,228	2,246
네덜란드	1,553	1,499	1,451	1,479	1,462	1,434	1,421	1,420	1,419
뉴질랜드			1,809	1,841	1,836	1,815	1,755	1,762	1,757
노르웨이	1,580	1,542	1,503	1,488	1,455	1,423	1,415	1,427	1,424
폴란드					1,988	1,994	1,940	1,923	1,963
포르투갈	2,006	1,948	1,959	1,893	1,917	1,895	1,890	1,865	1,868
슬로바키아				1,853	1,816	1,769	1,805	1,760	1,754
슬로베니아				1,755	1,710	1,697	1,680	1,676	1,676
스페인	1,936	1,793	1,763	1,755	1,753	1,726	1,710	1,698	1,691
스웨덴	1,531	1,552	1,575	1,640	1,642	1,605	1,635	1,611	1,612
스위스				1,686	1,674	1,652	1,612	1,568	1,590
터키	1,957	1,898	1,866	1,876	1,937	1,936	1,877	1,832	
영국	1,767	1,760	1,765	1,731	1,700	1,673	1,650	1,677	1,674
미국	1,813	1,836	1,831	1,844	1,836	1,799	1,778	1,789	1,790
OECD평균	1,912	1,900	1,883	1,866	1,840	1,803	1,772	1,763	1,766

자료: OECD.Stat에서 2016.11.28. 추출

[부표 16] OECD 회원국 노동자 1인당 연간 노동시간 비교

	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2014	2015
호주									
오스트리아				1,455	1,509	1,516	1,470	1,440	1,429
벨기에				1,447	1,459	1,444	1,420	1,429	1,427
캐나다	1,808	1,778	1,782	1,768	1,772	1,746	1,707	1,712	1,713
칠레					2,318	2,227	2,123	2,065	2,059
체코				1,987	2,018	1,923	1,883	1,826	1,811
덴마크	1,493	1,455	1,381	1,366	1,407	1,402	1,375	1,411	1,407
에스토니아						2,078	2,004	2,008	1,995
핀란드		1,712	1,666	1,672	1,638	1,605	1,584	1,572	1,574
프랑스	1,661	1,522	1,536	1,489	1,428	1,411	1,404	1,387	1,399
독일				1,442	1,360	1,324	1,310	1,298	1,304
그리스		1,757	1,761	1,785	1,818	1,811	1,751	1,733	1,733
헝가리	1,930	1,742	1,710	1,765	1,795	1,803	1,818	1,809	1,769
아이슬란드				1,968	2,017	1,924	1,803	1,827	1,852
아일랜드		1,686	1,689	1,632	1,574	1,541	1,447	1,485	1,475
이스라엘									
이탈리아				1,680	1,696	1,646	1,616	1,567	1,576
일본				1,910	1,853	1,802	1,754	1,741	1,734
한국							2,120	2,057	
라트비아						1,882	1,688	1,752	1,704
룩셈부르크					1,605	1,560	1,523	1,509	1,507
멕시코				2,360	2,360	2,347	2,330	2,327	2,346
네덜란드	1,515	1,463	1,434	1,424	1,394	1,371	1,350	1,349	1,347
뉴질랜드			1,734	1,766	1,777	1,785	1,741	1,760	1,754
노르웨이									
폴란드					1,963	1,970	1,912	1,885	1,923
포르투갈			1,830	1,778	1,729	1,737	1,714	1,719	1,683
슬로바키아					1,768	1,756	1,729	1,729	1,704
슬로베니아					1,606	1,626	1,636	1,627	1,630
스페인	1,845	1,718	1,696	1,686	1,705	1,686	1,667	1,648	1,643
스웨덴									
스위스									
터키									
영국	1,703	1,702	1,700	1,695	1,680	1,650	1,632	1,667	1,663
미국	1,815	1,837	1,833	1,849	1,836	1,800	1,786	1,796	1,795
OECD평균	1,721	1,670	1,673	1,711	1,734	1,728	1,700	1,694	1,677

자료: OECD.Stat에서 2016.11.28. 추출