

# 근로시간 단축 대상기업 확대에 따른 창원기업의 대응 조사

2019. 9

# I. 조사개요

## 1. 조사목적

- 본 조사는 지난 2018년 7월 1일 시행된 근로시간 단축 대상이 기존 300인 이상 사업장에서, 오는 2020년 1월 1일부터는 50인 이상 사업장으로 확대됨. 이에 대한 창원지역 기업의 대응방안과 의견을 조사해 그 결과를 관계 당국의 정책수립에 참고자료로 제공함을 목적으로 함.

## 2. 조사방법

- 한국고용정보원 통계자료 분석
- Fax, E-mail 등을 활용한 설문조사

규모		근무형태		계
300인 이상	50~299인 이하	주간	2·3교대	
12	109	73	48	121

## 3. 조사기간

- 2019년 6월 3일 ~ 6월 28일

## 4. 조사사항

- 창원시 규모별 사업장 수 및 노동자 수
- 근로시간 단축에 따른 창원 제조업 대응
- 노동자 초과근무의 형태 및 유인
- 근로시간 단축에 따른 영향
- 근로시간 단축 대응방안

## II. 요약 및 시사점

- 창원 809개 사업장(63,865명), 내년부터 근로시간 단축 추가 적용
  - 특별한 상황(52.3%)에, 납기일 준수(42.2%)를 위해 초과근무 발생  
하청업체 비중이 높은 300인 미만 사업장에 직접 영향 가능성 커...
  - 근로시간 단축으로... 63.2%, 임금 감소할 것... 10% 이상 감소 32.1%  
주간근무 사업장보다, 2·3교대 사업장 영향 커...
  - 임금하락에 따른 노동자 사기 저하(30.0%), 납기곤란(28.3%) 우려  
노동자 삶의 질 향상 이면에 노동자 실질소득 감소
  - 53.7% 대응방안을 마련해 검토 중이거나 시행 중  
33.3% 대응방안을 마련하지 못했다, 11.1% 방안마련 계획조차 못 세웠다
  - 방안으로 탄력근무제 확대와 외주공정 확대(각 18.4%)
  - 개선사안으로 업종별 차등(28.0%), 생산성 향상 제도 마련(26.8%) 등
- 오는 2020년 1월 1일부터 근로시간 단축 사업장의 대상이 기존 300인 이상 사업장에서 50인 이상 사업장으로 확대됨(7778사). 이로써 창원 소재 기업 809개 사, 6만 3,865명의 노동자가 법의 적용을 받게 됨. 기존에 시행 중인 300인 이상 106개 사업장, 6만 1,935명의 근로자를 합하면 총 915개 사 12만 5,800명이 법의 적용을 받게 됨.
- 창원 소재 121개 사업장(300인 미만 109개 사)을 대상으로 근로시간 단축 확대에 따른 대응조사를 실시했음. 응답업체의 52.3%는 특별한 상황이 발생할 경우에만 초과근무가 발생한다고 답해 가장 많았고, 다음으로 29.6%는 연중 계속해서 발생한다고 답했음. 하지만 응답업체 중 2·3교대 사업장의 경우 51.3%가 연중 계속해서 초과근무가 발생한다고 답해, 초과 노동 수요가 상시 발생하는 비중이 큰 것으로 나타났음.
- 초과 근무가 발생하는 이유로는 42.2%가 납품처의 납기일 준수를 위해서로 답했고, 다음으로 34.7%가 업종특성에 따라 초과근무가 발생한다고 답

했음. 간헐적으로 주문이 발생할 경우, 납기에 맞추기 위해 연장근로는 필연적일 수밖에 없는 상황이며, 업종특성에 의한 초과근무로 답한 사업장은 전기로 사용 사업장, 노동투입형 사업장 등 2·3교대 근무가 이루어지는 사업장에서 높은 응답을 보였음.

- 근로시간 단축에 따라 노동자의 임금에도 변화가 클 것으로 보임. 응답업체의 32.1%가 ‘10% 이상 줄 것’, 31.1%는 ‘10% 미만 줄 것’으로 답해 전체 62.2%가 임금이 감소할 것으로 내다보고 있음.

특히 연중 초과근무가 발생한다고 답한 비중이 높은 2·3교대 사업장의 87.2%가 임금이 감소할 것으로 답해, 49.3% 비중을 보인 주간근무 사업장에 비해 노동자 임금 감소 비중이 클 것으로 보임.

- 근로시간 단축으로 사업장에 가장 큰 영향을 미칠 요인으로 29.3%가 총 임금 하락에 따른 노동자 사기저하를 꼽고 있고, 다음으로 28.7%가 납품 물량 납기일 준수 곤란으로 응답했음. 근로시간 단축으로 일과 삶이라는 노동자 복지 등의 긍정적 영향 이면에 노동자의 실질 소득감소로 이어질 수 있음을 의미함.

- 응답업체의 다수는 현행 탄력 근무제의 확대(18.4%)와 외주공정 확대(18.4%)를 통해 근로시간 단축의 영향을 최소화할 방안을 마련하고 있음. 다음으로 신규직원 채용(17.5%)과 자동화시스템 도입(17.5%)이 뒤를 이었음. 제도의 개선사항으로 업종별 차등 적용이 28.0%로 가장 많았고, 다음으로 26.8%가 생산성 향상을 위한 제도 마련 병행을, 21.3%가 탄력근로제 확대(1년 이상) 실시를 꼽았음.

- 예측 불가능한 수요량과 탄력적인 생산량 조절을 위해서는 기본적으로 기업 스스로 결정할 수 있는 환경이 조성되어야 함. 수요량 증가에 따라 새롭게 투입된 인력과 설비는 결국 수요량이 평년 수준으로 감소했을 때는 과잉 인력과 설비로 변모하게 됨. 이러한 애로점은 원청업체 보다는 자체

경영계획이 어려운 중소기업, 하청업체 등 인력투입이 절대적인 2·3교대 사업장에서 더욱 두드러짐.

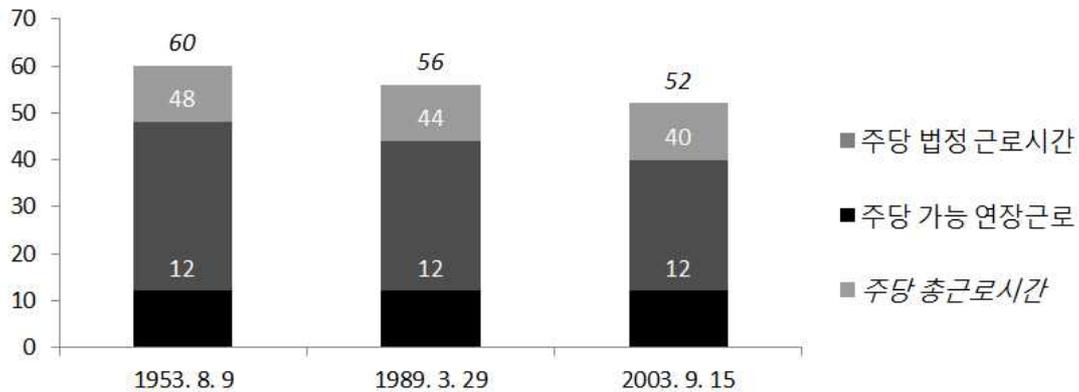
- 지금껏 기업은 수요 변화에 따라 고용을 통한 조정이 아닌 노동시간을 통해 생산량을 조절했음. 이를 통해 기업은 고용 부담을 줄이고, 근로자는 초과 임금을 확보해왔음. 이러한 상호협약이 법적으로 어려운 상황이 되었음. 따라서 물리적으로 근로시간을 단축하였다면, 이와 상응하는 인식의 개선도 함께 이루어져야 함. 모든 노동량의 척도를 노동시간으로만 측정하는 것보다 생산성과 근로의 질을 함께 고려하는 정책도 마련되어야 함. 더불어 근로시간 단축으로 야기될 생산량 감소를 생산성 향상으로 상쇄함으로써 기업 생산성을 합리화하는 노력도 함께 이루어져야 함.
- 근로시간 단축은 근로자들에게 일과 생활의 양립, 재충전의 시간 등 삶의 질을 높이는 기회가 될 수 있음. 이에 발맞춰 상당수의 대기업들은 근무방식과 조직문화를 개선하고 있음. 하지만 업종이나 직무에 관계없이 획일적으로 근로시간 단축을 적용함으로써 기업의 생산성 저하 및 경쟁력 약화, 근로자의 소득감소, 편법과 탈법 등의 부작용도 발생할 개연성이 높음.
- 현 시점 상당수의 사업장에서 근로시간 단축에 대한 대비가 부족한 상황임. 기업환경의 악화가 어느 때보다 심화하는 상황에서 하청·중소기업으로 까지 근로시간 단축이 확대할 경우 기업현장에서의 충격은 기존 300인 이상 사업장의 그것과는 비교할 수 없을 만큼 클 것으로 생각됨. 정부정책 변화에 따른 중소기업의 충격 완화와 장기적인 기업 경쟁력 확보를 위해서는 주52시간 근로시간 적용사업장 확대의 유예 또는 계도기간 확대, 탄력근로제 시행 확대, 노동생산성 확대를 위한 사회적 제도 마련 등이 이루어져야 할 것으로 보임.

### Ⅲ. 개 황

- 지난해 2월 28일 근로시간 단축 등 근로기준법 일부 개정안이 국회를 통과했음. 주목할 내용은 「근로기준법 제2조(정의) 1항 7호」 ‘1주란 휴일을 포함한 7일이다’라는 문구를 명문화했다는 점임.
- 우리나라의 현행 법정 근로시간은 「근로기준법 제50조(근로시간)」에 의거 주 40시간, 하루 8시간임. 더불어 「근로기준법 제53조(연장근로의 제한)」에는 노·사 합의에 따라 1주 간 12시간을 한도로 근로시간을 연장할 수 있도록 하고 있음.

우리나라 주(週)당 근로시간 변천

(단위 : 시간)



- 기존 근로기준법은 ‘1주를 월요일에서 금요일로 본다’는 정부 행정해석에 따라 토·일요일에 각각 8시간씩 16시간 초과근무를 허용했음. 결국 1주에 총 68시간(40+12+16) 근로가 가능했으나, 이번 개정안은 ‘휴일을 포함한 7일’이라는 내용을 명문화함으로써 주 최대 근로시간이 연장근로를 포함한 총 52시간(40+12)으로 줄인 것임. 2004년 주 5일제 도입 이후 14년 만에 노동시장의 큰 변화라 할 수 있음.
- 정부는 근로자 소득 감소와 중소기업의 경영부담 등 근로시간 단축에 따른 충격을 최소화하기 위해 기업 규모별로 시행 시기에 차등을 두었음.

- 300인 이상 기업은 2018년 7월 1일, 근로자 50인 이상 299인 이하 기업은 2020년 1월 1일, 5인 이상 49인 이하 기업은 2021년 7월 1일부터 적용됨. 5인 미만 영세사업장은 근로기준법 적용을 받지 않아 근로시간 단축 대상이 아님.

### 근로시간단축 주요 내용 시행시기

항 목	구 분 (근로자 수)	'18.3. (공포)	'18.7.	'19.7.	'20.1	'21.1	'21.7	'22.1.
주 근로시간 단축 (68 → 52시간)	300 ~	('18.7.1.)	[Redacted]					
	50 ~ 299 (특례 제외 업종 포함)	(특례 제외 업종 '19.7.1.)	[Redacted]					
	5 ~ 49 (특례 제외 업종 포함)						('21.7.1.)	[Redacted]
관공서 공휴일 민간적용	300 ~				('20.1.1.)	[Redacted]		
	30 ~ 299					('21.1.1.)	[Redacted]	
	5 ~ 29						('22.7.1.)	[Redacted]

## 2. 창원시 규모별 사업장 수 및 노동자 수

- 2019년 상반기 말 기준 창원의 사업장 수는 3만 8,904개임. 이 중 300인 이상 사업장은 106개이며, 총 61,935명의 노동자가 종사하고 있음. 이들 사업장은 현재 주 52시간 근로시간을 적용받고 있음.

- 오는 2020년 1월 1일부터 50인 이상 사업장으로까지 대상이 확대되면, 창원에서 809개 사업장에 63,865명의 노동자가 추가로 근로시간 단축 대상이 됨. 기존 300인 이상 사업장을 합하면, 915개 사에 12만 5,800명이 법의 적용을 받게 되며, 이는 창원 전체 근로자 251,722명의 50.0%에 해당함.
- 특히 비교적 고용 규모가 큰 제조업이 추가 적용 비중이 높음. 창원 전체 제조업체 수는 7,931개며, 2020년 1월부터는 기존 43개(300인 이상) 사업장에 322개(50인 이상 299인 이하) 사업장이 추가로 적용을 받게 되어 총 367개 제조업 사업장에 68,970명이 법의 적용을 받게 됨.

창원 규모별(노동자 수 기준) 사업장 및 노동자 수

구분	사업장 수 (비중)	노동자수 (비중)
5인 미만	29,107 (74.8%)	37,811 (15.0%)
제조업	5,131 (64.7%)	5,340 (5.0%)
5인 이상	8,882 (22.8%)	88,111 (35.0%)
49인 이하	2,435 (30.7%)	32,484 (30.4%)
50인 이상	809 (2.1%)	63,865 (25.4%)
299인 이하	322 (4.1%)	30,399 (28.5%)
300인 이상	106 (0.3%)	61,935 (24.6%)
제조업	43 (0.5%)	38,571 (36.1%)
계	38,904	251,722
제조업	7,931	106,794

※ 자료 : 고용보험DB, 고용노동부

※ 2019년 상반기 말 기준

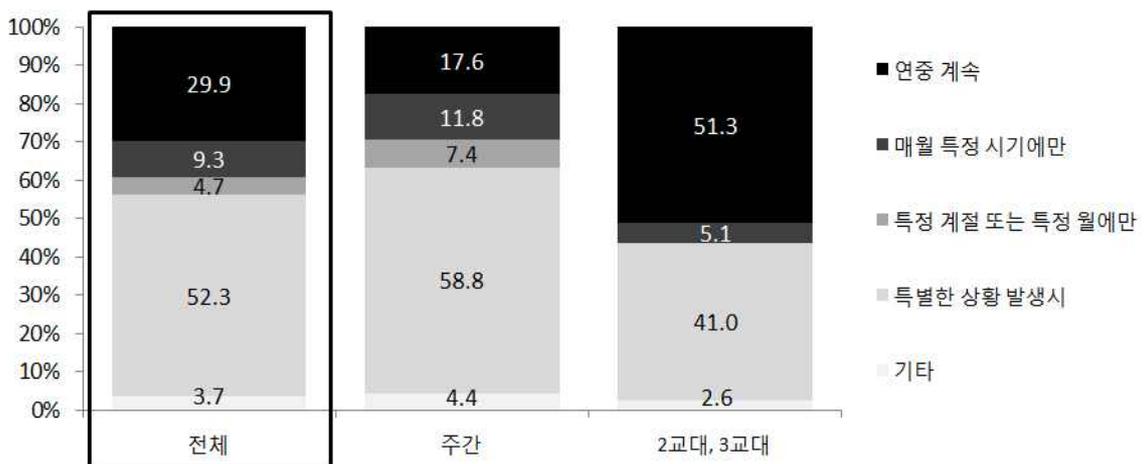
### 3. 근로시간 단축에 따른 창원 제조업 대응 조사

#### 1) 노동자 초과근무의 형태

- 근로자의 초과근무 형태를 묻는 질문에 ‘업무량·주문량 증가 등 특별한 상황 발생 시 초과근무’로 응답한 업체가 52.3%로 가장 많았고, ‘연중 계속 초과근무’ 29.9%, ‘매월 특정 시기에만 초과근무’ 9.3%, ‘특정 계절 또는 월에만 초과근무’ 4.7%, ‘기타’ 3.7% 순으로 응답했음.
- 근무 형태별로 주간근무 사업장 ‘업무량·주문량 증가 등 특별한 상황의 경우’ 초과근무가 발생한다는 응답이 58.8%로 가장 많았고, 2·3교대 생산 사업장은 51.3%가 ‘연중 계속’ 초과근무가 발생한다는 응답이 가장 많았음. 2·3교대로 근무 형태가 이루어진 사업장의 경우 연중 꾸준한 노동수요가 발생해 초과근무가 발생할 개연성이 높은 것으로 풀이됨.

응답업체의 초과근무 형태(n=109)

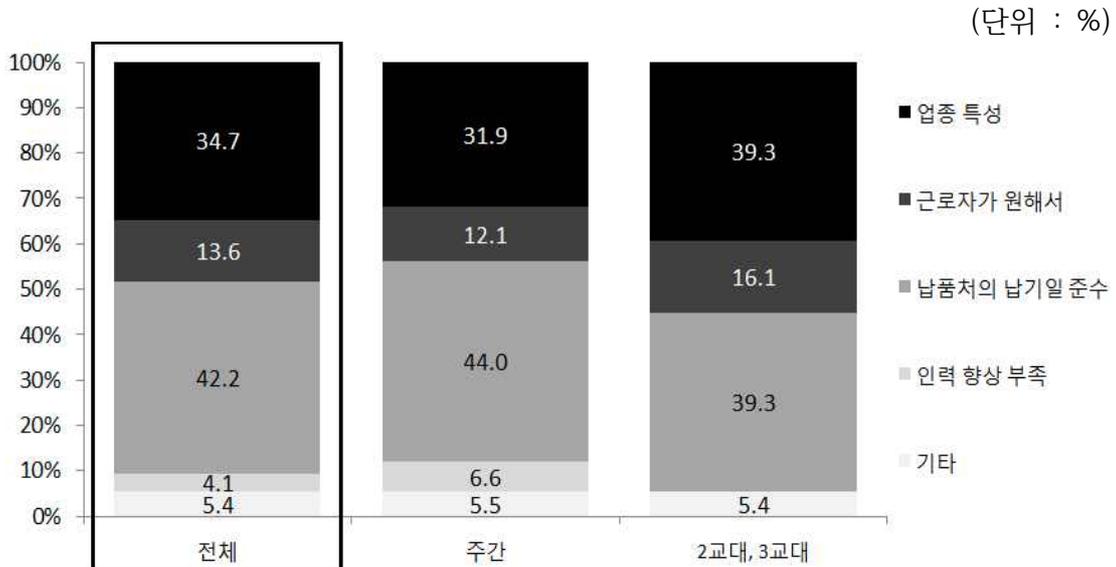
(단위 : %)



## 2) 초과근무가 발생하는 이유

- 초과근무가 발생하는 이유를 묻는 질문에 42.2%가 ‘납품처의 납기일 준수’로 응답해 가장 많았고, 다음으로 ‘업종 특성상 초과근무 불가피’ 34.7%, ‘근로자가 초과근무로 더 많은 임금을 원하기 때문’ 13.6%, ‘인력이 항상 부족하기 때문’ 4.1%, ‘기타’ 5.4% 순으로 응답했음.
- 근무 형태별로 주간근무 사업장은 ‘납품처의 납기일 준수’가 44.0%로 가장 많이 응답했고, 2·3교대는 ‘업종 특성상 초과근무 불가피’와 ‘납품처의 납기일 준수’가 각각 39.3%로 다수를 차지했음.

초과근무가 발생하는 이유(n=109, 복수응답)



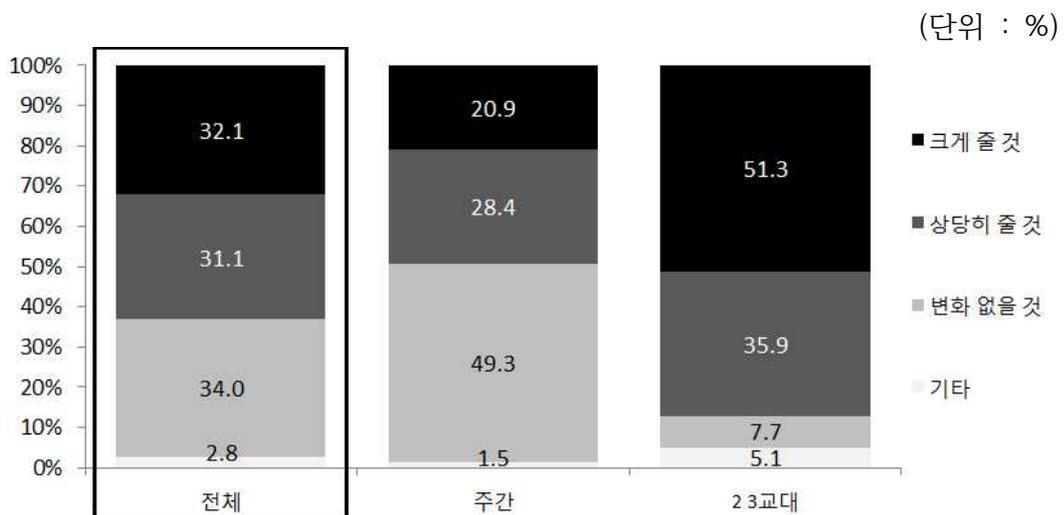
## 3) 근로시간 단축에 따른 근로자 임금 변화

- 근로시간 단축에 따라 예상되는 노동자의 임금 변화를 묻는 질문에 ‘변화 없을 것’ 34.0%, ‘크게 줄 것(10% 이상)’ 32.1%, ‘상당히 줄 것(10% 미만)’ 31.1%로 응답했음.

- 근무 형태별로 2·3교대 사업장은 ‘노동자 임금이 감소할 것’이란 응답이 전체 87.2%로 주간근무 사업장(49.3%)에 비해 임금 감소를 예상하는 기업 비중이 높았음.

반대로 ‘임금에 변화가 없을 것’으로 응답한 비중도 주간근무 사업장은 49.3.4%, 2·3교대 7.7%로 많은 차이를 보여 2·3교대 사업장의 노동자 임금구조가 기본급보다는 초과근무 수당에 비중이 높은 것으로 보임.

근로시간 단축에 따른 근로자 임금 변화(n=109)

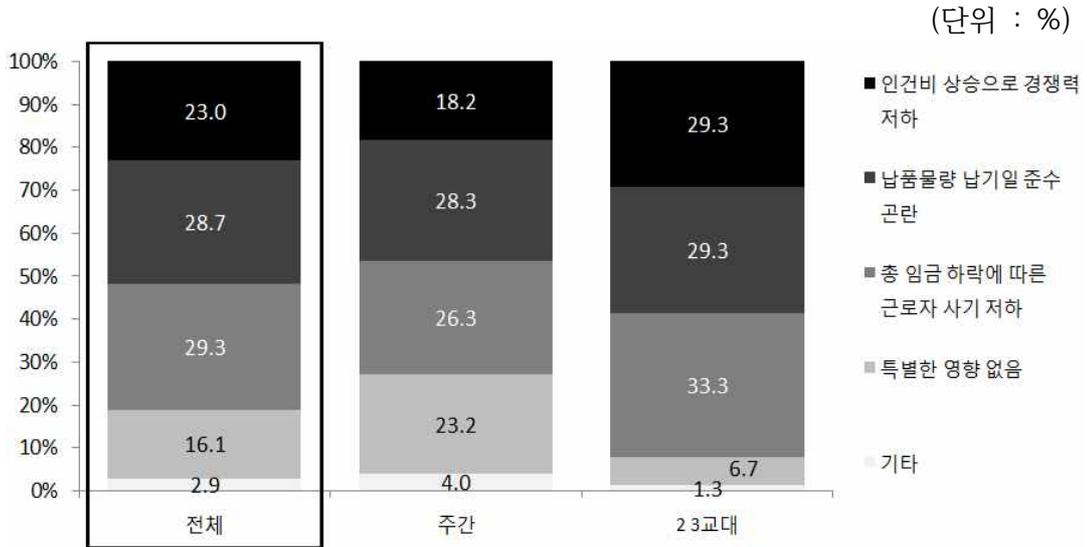


#### 4) 근로시간 단축에 따른 영향

- 근로시간 단축에 따른 사업장의 영향으로 ‘총 임금 하락에 따른 근로자 사기 저하’가 29.3%로 가장 많았고, 다음으로 ‘납품물량 납기일 준수 곤란’ 28.7%, ‘인건비 상승으로 경쟁력 저하’ 23.0% 순으로 응답했으며, ‘특별한 영향 없음’으로 응답한 비중도 16.1%를 차지했음.

- 근무 형태별로 주간근무 사업장은 ‘납품물량 납기일 준수 곤란’이 28.3%로 가장 많이 꼽았고, 2·3교대 생산 사업장은 ‘총 임금 하락에 따른 근로자 사기 저하’를 33.3%가 응답해 가장 많았음.

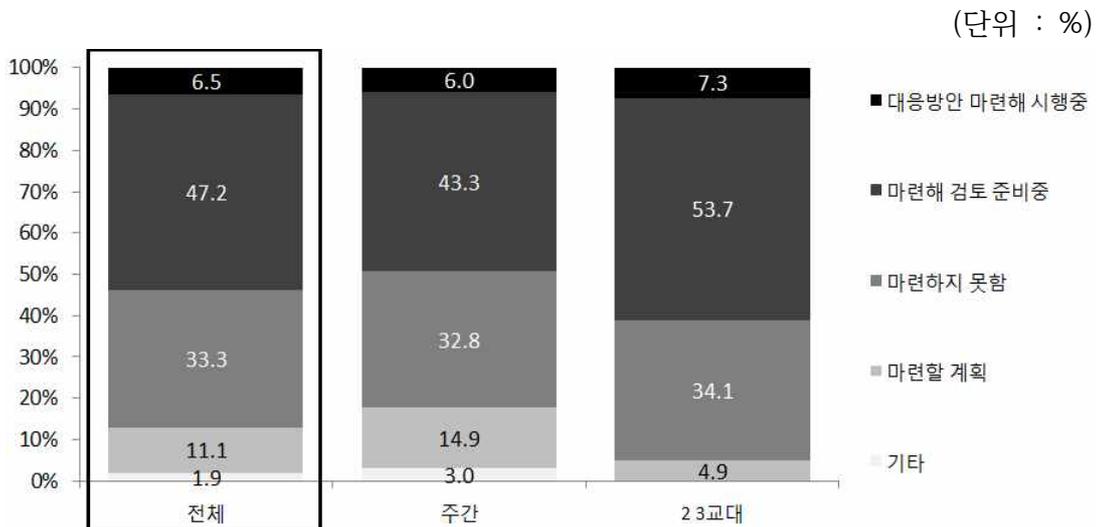
### 근로시간 단축에 따른 영향(n=109, 복수응답)



### 5) 근로시간 단축 대응방안 마련 여부

○ 근로시간 단축에 따른 대응방안 마련 여부를 묻는 질문에 응답업체의 47.2%가 ‘대응방안을 마련해 검토 중’이라 응답했고, 6.5%는 ‘대응방안을 마련해 시행 중’으로 응답했음. 응답업체의 53.7%가 대응방안을 마련해 검토 중이거나 시행 중인 것으로 나타났음. 하지만, 33.3%가 ‘대응방안을 마련하지 못했다’고 응답했고, 11.1%는 ‘마련할 계획조차 세우지 못했다’고 답했음.

### 근로시간 단축 대응방안 마련 여부(n=109)



- 근무 형태별로 주간생산은 49.3%, 2·3교대는 61.0%가 대응방안을 마련해 검토 중이거나 시행 중으로 응답해, 영향이 큰 2·3교대 생산기업이 이에 따른 준비성향도 짙은 것으로 분석됨.

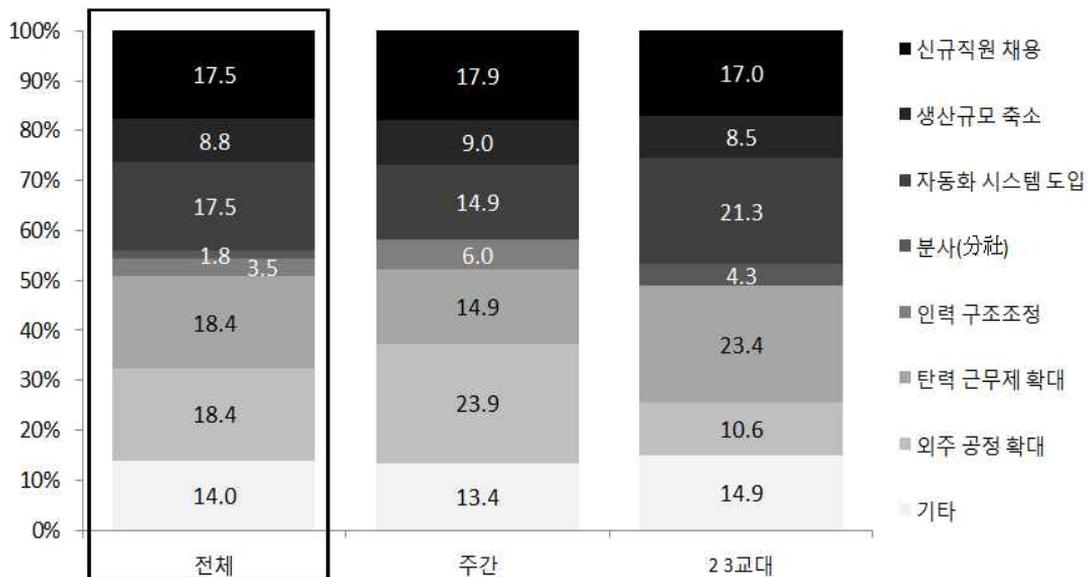
### 6) 근로시간 단축에 따른 대응 방안

- 근로시간 단축에 따른 대응방안을 묻는 질문에 ‘외주공정 확대’와 ‘탄력 근무제 확대’를 각각 18.4%가 꼽아 가장 많았음. 다음으로 ‘신규직원 채용’과 ‘자동화 시스템 도입’ 각각 17.5%, ‘생산규모 축소’ 8.8%, ‘인력 구조조정’ 3.5%, ‘분사(分社)’ 1.8% 순으로 답했음.

- 근무 형태별로 주간생산 사업장의 경우 ‘외주공정 확대’(23.9%)와 ‘신규직원 채용’(17.9%)을 가장 많이 꼽았고, 2·3교대의 경우 ‘탄력 근무제 확대’(23.4%), ‘자동화시스템 도입’(21.3%)을 가장 많은 업체가 응답했음.

근로시간 단축에 따른 대응 방안(n=60, 복수응답)

(단위 : %)



### 7) 근로시간 단축 확대 시행에 있어 개선되어야 할 사항

○ 근로시간 단축 확대 시행에 있어 개선되어야 할 사안으로 전체 28.0%가 ‘업종별 차등 적용’을 꼽았고, 다음으로 ‘생산성 향상을 위한 제도 마련 병행’ 26.8%, ‘탄력 근로제 확대(1년 이상) 실시’ 21.3%, ‘근로자별 차등 적용’ 12.8%, ‘공정거래 확대를 위한 제도 마련’ 9.1%, ‘기타’ 1.8% 순으로 응답했음.

○ 근무 형태별로 주간생산은 ‘생산성 향상을 위한 제도 마련 병행’을 28.9%가 꼽아 가장 많았고, 다음으로 ‘업종별 차등 적용’ 23.7%, ‘탄력 근로제 확대 실시’ 20.6%, ‘공정거래 확대를 위한 제도 마련’ 13.4%, ‘근로자별 차등 적용’ 11.3%, ‘기타’ 2.1% 순이었음.

한편 2·3교대 사업장은 ‘업종별 차등 적용’ 34.3%로 가장 많았고, 다음으로 ‘생산성 향상을 위한 제도 마련 병행’ 23.9%, ‘탄력 근로제 확대 실시’ 22.4%, ‘근로자별 차등 적용’ 14.9%, ‘공정거래 확대를 위한 제도 마련’ 3.0%, ‘기타’ 1.5% 순이었음.

근로시간 단축 확대 시행의 개선사항(n=109, 복수응답)

