

2018.01.22

제 1 호

KLSI

ISSUE PAPER

www.klsi.org

주 52시간 상한제의 사회경제적 효과

김유선 | 한국노동사회연구소 선임연구위원

[목차]

1. 장시간 노동실태
2. 장시간 노동 원인
3. 노동시간 단축 의의와 기대효과
4. 주52시간 상한제 영향
5. 중복가산 시 휴일 연장근로수당 소급 분 추정
6. 경총과 전경련 주장의 문제점

한국노동사회연구소

서울시 서대문구 충정로50(충정로3가, 골든브릿지빌딩) 3층

전화 02) 393-1457

팩스 02) 393-4449

WWW.facebook.com/klsiedit

<요약>

1. 주 52시간 상한제 적용의 사회경제적 영향

- 일자리창출 : 13~16만 개

특수고용, 5인 미만, 특례사업, 적용제외사업 제외	주 52시간 초과근로자		고용창출 가능인원(천명)			
	근로자수 (천명)	주당 근로 시간합계 (천시간)	52 시간	48 시간	44 시간	40 시간
전 체	955	6,475	125	135	147	162



2. 연장·휴일가산수당 각 인정 시 기업부담

- 기업부담 : 약 5조원[21016 피용자 보수총액 736조의 0.68%]

특수고용 5인 미만 적용제외 사업 제 외	① 휴일연장 근로수당 소급분	기업부담				근로자수령		
		② 사 회 보험료 추가분	③ 인건비 증 가 =①+②	④ 법인세 절 감	⑤ 기 업 부담액 =③-④	⑥ 근 로 소득세	⑦ 사 회 보험료 추가분	⑧ 수령액 =①-⑥-⑦
전 체	56,033	5,917	61,950	12,080	49,870	9,245	4,712	42,075

* 청구권자 172만 명이 즉시 소를 제기하여 전액 수령하는 경우 가정 (단위 : 억 원)

기 업 부담액 ⑤ -5.0조원	정 부		근 로 자 수령액 ⑧ +4.2조원
	세금 ⑥-④ -0.3조원	사회보험료 ②+⑦ +1.1조원	

주 52시간 상한제의 사회경제적 효과¹⁾

김유선 | 한국노동사회연구소 선임연구위원

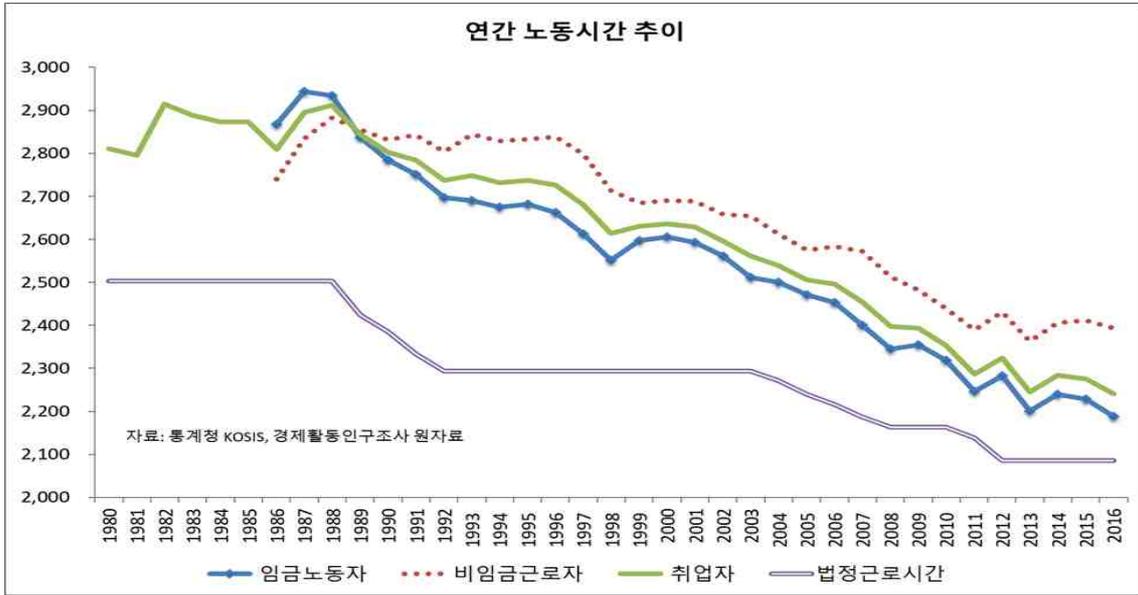
1. 장시간 노동실태

1) 연도별 추이

- 1980년대 후반을 정점으로 노동시간이 단축되고 있다. 통계청 경제활동인구조사에서 취업자 노동시간은 1988년 연간 2,910시간(주55.8시간)에서 2016년 연간 2,240시간(주43.0시간)으로 670시간(주12.8시간) 단축되었다. 노동자 노동시간은 1987년 연간 2,943시간(주56.4시간)에서 2016년 연간 2,188시간(주42.0시간)으로 755시간(주14.4시간) 단축되었다(<그림 1> 참조).
- 이러한 노동시간 단축은 지난 30년 동안 두 차례 이루어진 법정노동 시간 단축에 힘입은 바 컸다. 법정노동시간과 실노동시간의 상관계수는 취업자 0.947, 노동자 0.971, 비임금근로자 0.868로, 매우 높은 상관관계를 보이고 있다.
- 실노동시간은 1980년대 후반을 정점으로 단축되다가, 1989년 노동법 개정 효과가 소진된 1990년대에는 거의 단축되지 않았다. 주40시간 근무제가 본격화된 2000년대에 다시 단축되기 시작했지만, 법정노동시간 단축효과가 소진된 2013년 이후 더 이상 단축되지 않고 제자리 걸음 하고 있다.
- 취업자 연간 노동시간은 2013년 2,247시간에서 2014년 2,284시간으로 증가했다가 2015년 2,273시간, 2016년 2,240시간으로 소폭 감소했고, 노동자 연간 노동시간은 2013년 2,201시간에서 2014년 2,240시간으로 증가했다가 2015년 2,228시간, 2016년 2,188시간으로 소폭 감소했다([그림1] 참조).

1) 이 글은 2018년 1월 18일 대법원 전원합의체가 개최한 휴일 연장근로 중복가산 공개변론(사건번호 2011다 112391 임금 등)을 앞두고 1월 4일 참고인 진술 의견서로 대법원에 제출한 글입니다.

(그림1) 연간 노동시간 추이



2) 국제비교

- 지난 30년 동안 실노동시간이 단축되었지만, 한국의 노동시간은 경제협력개발기구(OECD) 34개 회원국 중 두 번째로 길다. 정부가 OECD에 보고한 한국의 취업자 연간 노동시간은 2016년 2,069시간으로, OECD 회원국 중 멕시코(연간 2,255시간) 다음으로 길다. 노동자 연간 노동시간도 2,052시간으로, OECD 회원국 중 멕시코(연간 2,348시간) 다음으로 길다.

<표1> OECD 회원국의 연간 노동시간(단위: 시간)

	취업자			노동자		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Australia	1,681	1,682	1,669			
Austria	1,628	1,608	1,601	1,440	1,429	..
Belgium	1,556	1,551	..	1,426	1,423	1,426
Canada	1,704	1,707	1,703	1,712	1,713	..
Chile	1,990	1,988	1,974	2,065	2,059	2,049
Czech Republic	1,777	1,756	1,770	1,826	1,811	1,833
Denmark	1,414	1,412	1,410	1,411	1,407	1,416
Estonia	1,859	1,852	1,855	2,008	1,995	..
Finland	1,636	1,641	1,653	1,572	1,574	1,602
France	1,473	1,482	1,472	1,387	1,399	1,383
Germany	1,368	1,368	1,363	1,300	1,301	1,298
Greece	2,022	2,033	2,035	1,733	1,733	..
Hungary	1,752	1,746	1,761	1,809	1,816	1,819
Iceland	1,864	1,880	1,883	1,827	1,852	1,849
Ireland	1,821	1,820	1,879	1,485	1,475	..
Israel	1,853	1,858	1,889			
Italy	1,717	1,723	1,730	1,566	1,578	1,586
Japan	1,729	1,719	1,713	1,741	1,734	1,724

	취업자			노동자		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Korea	2,075	2,082	2,069	2,057	2,071	2,052
Latvia	1,938	1,909	1,910			
Luxembourg	1,508	1,515	1,512	1,509	1,507	..
Mexico	2,242	2,248	2,255	2,337	2,348	2,348
Netherlands	1,429	1,422	1,430	1,355	1,347	1,359
New Zealand	1,762	1,757	1,752	1,760	1,754	1,740
Norway	1,427	1,424	1,424			
Poland	1,923	1,963	1,928	1,885	1,923	1,890
Portugal	1,867	1,869	1,842	1,719	1,683	..
Slovak Republic	1,760	1,754	1,740	1,729	1,704	..
Slovenia	1,682	1,688	1,682	1,633	1,645	1,633
Spain	1,697	1,701	1,695	1,645	1,652	1,647
Sweden	1,609	1,611	1,621			
Switzerland	1,568	1,590	..			
Turkey			
United Kingdom	1,677	1,674	1,676	1,667	1,663	1,694
United States	1,786	1,786	1,783	1,792	1,791	1,789
OECD countries	1,764	1,766	1,763	1,693	1,692	1,707

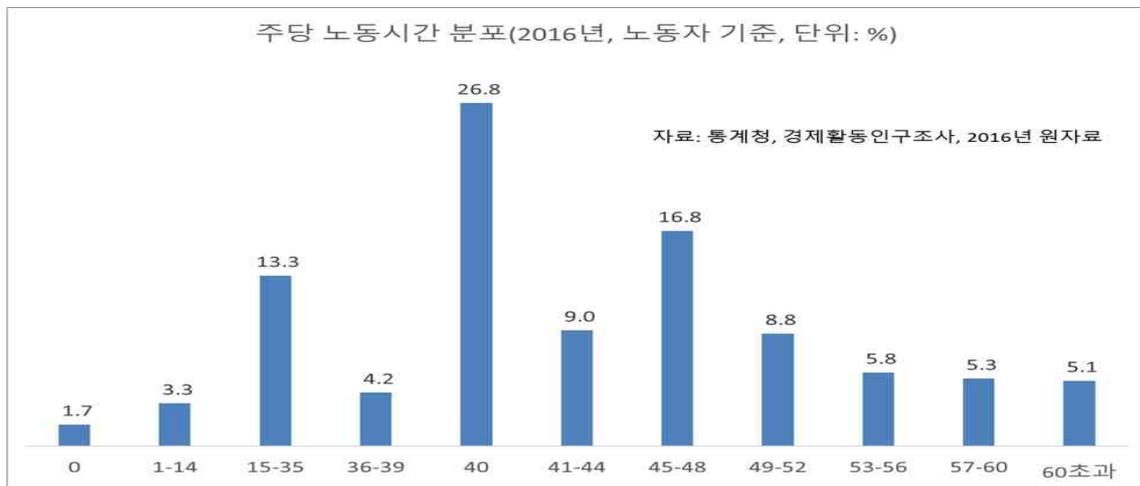
자료: OECD.stat에서 2017.11.28. 추출

주: OECD 회원국 평균 노동자 노동시간은 필자가 단순평균을 계산한 결과임

3) 노동시간 분포

- 통계청 경제활동인구조사에서 실노동시간이 주40시간인 사람이 523만 명(26.8%)이다. 주15시간 미만인 초단시간 노동자는 65만 명(3.3%)이고, 주35시간 미만인 단시간 노동자는 325만 명(16.6%)이다. 주40시간을 초과해서 연장근로를 하는 사람은 992만 명(50.7%)이며, 법정연장근로 한도인 주52시간을 초과해서 탈법적으로 장시간 노동을 하는 사람이 315만 명(16.1%)이다. 과로사 기준인 주60시간을 초과하는 장시간 노동자는 100만 명(5.1%)이다.

(그림2) 주당 노동시간 분포(2016년, 노동자 기준, 단위:%)



2. 장시간 노동 원인

- 근로기준법 제50조는 주40시간을 초과하는 노동을 금지하고, 제53조는 당사자가 합의하더라도 주12시간까지만 연장근로를 허용하고 있다. 따라서 현행법이 허용하는 주당 최장근로시간은 52시간이다.
- 그렇지만 아직 주40시간 근무제를 적용받지 못하는 노동자가 663만 명(34.3%, 통계청 경제활동인구조사 부가조사 2015년 8월)이고, 주52시간을 초과하는 탈법적인 장시간 노동자가 315만 명(16.1%, 통계청 경제활동인구조사 2016년)에 이르고 있다. 노동부에 따라도 주52시간을 초과하는 장시간 노동자가 2016년 146만 명(조사대상의 9.9%, 고용형태별 근로실태조사 2016년)이다.²⁾
- 주52시간을 초과하는 장시간 노동이 만연한 이유는 다음과 같다.

〈표2〉 장시간 노동 원인

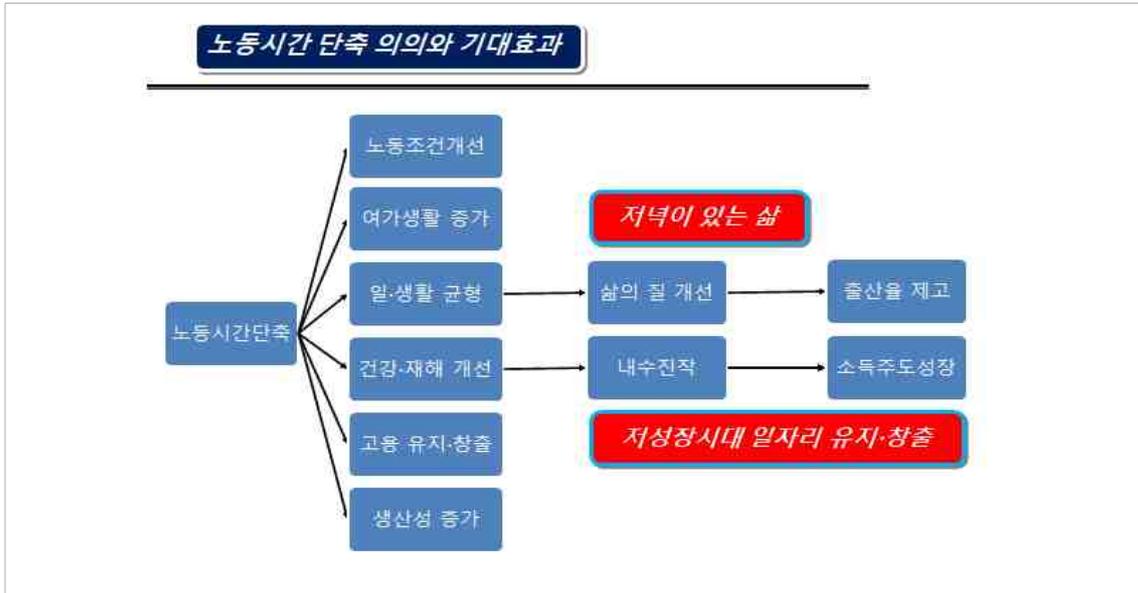
주52시간을 초과하는 장시간 노동이 만연한 이유	
근기법 적용대상 제외	4인 이하 사업장 <근기법 제11조(적용범위), 시행령 [별표1]>
	운송업, 방산업, 보건업 등<근기법 제59조(근로시간 및 휴게시간 특례)>
	농림수산업, 감시단속직 근로, 관리감독 업무<근기법 제63조(적용제외)>
노동부 해석지침	휴일근로를 연장근로 한도에서 제외<노동부 해석>
	통상임금 범위축소 → 사용자 장시간 노동 인센티브 현성<지침>
교대제	낮은 교대제(격일제, 2조2교대제 등) + 휴일근로 → 장시간 노동 구조화
노사담합	기업은 비용부담 경감, 노동자는 저임금 보완
근로감독	벌칙 적용 사례 없다 보니 '일단 안 지미고 보자'는 관행 형성

3. 노동시간 단축 의의와 기대효과

- 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.

2) 통계청 조사는 전체 노동자를 대상으로 한 가구조사로 응답자가 노동자나 그 가족인데 비해, 노동부 조사는 민간 부문 노동자를 대상으로 한 사업체조사로 응답자가 인사담당자라는 점에서 차이가 있다.

(그림3) 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 노동시간을 단축하지 않았다면 지금보다 취업자 수가 훨씬 적었을 것임을 말해준다.

(그림4) 노동시간과 취업자 수, 노동총공급 추이(1980~2015년)



(그림5) 법정근로시간 단축의 경제적 효과 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% 상승 월임금 10.1% 상승
남성일(2002)	주4시간 단축	주2.3시간 감소	취업률 미약 증가	단기 2.8% 장기 14% 상승
신관표-신동균-유경준(2002)	주4시간(9.1%) 단축	주3시간(6.4%) 감소	고용 4.9% 증가	
백용기-오환근(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)	주40시간 도입	주43분 단축	신규고용 2.3%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 (-)	
노동진(2014)	주40시간 도입	주4시간 감소	유의미할 (+)	노동생산성 (+)

4. 주52시간 상한제 영향

1) 실 노동시간 단축과 일자리 창출

- <표3>과 <표4>는 노동부 고용형태별 근로실태조사(2016년)에서, 연장근로시간을 제한할 때 노동시간 단축효과와 고용효과를 추정한 결과다. 첫째, 주52시간을 초과하는 장시간 노동자는 146만 명(전체 노동자의 9.9%)이고, 이들이 주52시간을 초과해서 일한 노동시간을 모두 합치면 983만 시간이다. 주52시간 상한제를 전면 적용하면 주52시간 초과 노동자들의 연간 노동시간은 351시간 줄고, 전체 노동자들의 연간 노동시간은 평균 35시간 줄어든다. 다른 조건에 변함이 없다면 새로운 일자리를 19만 명(주52시간 근무) 내지 25만 명(주40시간 근무) 늘릴 수 있다.
- 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 96만 명(11.8%)이고, 이들이 주52시간을 초과해서 일한 노동시간은 모두 648만 시간이다. 5인 미만 사업체, 특례산업, 적용제외산업을 제외하고 주52시간 상한제를 적용하면, 주52시간 초과 노동자들의 연간 노동시간은 354시간 줄고, 전체 노동자들의 연간 노동시간은 평균 42시간 줄어든다. 다른 조건에 변함이 없다면 새로운 일자리를 13만 명(주52시간 근무) 내지 16만 명(주40시간 근무) 늘릴 수 있다.2)3)

〈표3〉 주52시간 상한제가 노동시간 단축에 미치는 영향

	전체 노동자			주52시간 초과 노동자				연간 노동시간 단축효과	
	수 (천명)	주당 노동시간 합계 (천시간)	1주 노동시간 평균 (시간)	수 (천명)	비율 (%)	주52시간 초과노동 시간합계 (천시간)	1주 노동시간 평균 (시간)	전체 노동자 (시간)	초과 노동자 (시간)
특고제외	14,702	587,093	39.9	1,462	9.9	9,832	58.7	34.9	351
특고5인미만제외	11,183	458,047	41.0	1,183	10.6	8,168	58.9	38.1	360
특고5인미만특례적용제외산업제외	8,063	332,017	41.2	955	11.8	6,475	58.8	41.9	354
5-29인	3,719	148,895	40.0	371	10.0	2,331	58.3	32.7	328
30-299인	2,887	122,670	42.5	435	15.1	3,198	59.4	57.8	384
300인이상	1,457	60,453	41.5	149	10.2	946	58.4	33.8	331
제조업	3,181	142,654	44.8	588	18.5	4,206	59.2	68.9	373
비제조업	4,882	189,363	38.8	367	7.5	2,269	58.2	24.2	322

자료: 노동부, 고용형태별 근로실태조사 2016년 원자료에서 계산

〈표4〉 주52시간 상한제가 고용창출에 미치는 영향

	전체 노동자		주52시간 초과 노동자		고용창출 가능인원(천명)				
	수 (천명)	주당 노동시간 합계 (천시간)	수 (천명)	주52시간 초과노동 시간합계 (천시간)	52시간 근무	48시간 근무	44시간 근무	40시간 근무	36시간 근무
특고제외	14,702	587,093	1,462	9,832	189	205	223	246	273
특고5인미만제외	11,183	458,047	1,183	8,168	157	170	186	204	227
특고5인미만특례적용제외산업제외	8,063	332,017	955	6,475	125	135	147	162	180
5-29인	3,719	148,895	371	2,331	45	49	53	58	65
30-299인	2,887	122,670	435	3,198	61	67	73	80	89
300인이상	1,457	60,453	149	946	18	20	21	24	26
제조업	3,181	142,654	588	4,206	81	88	96	105	117
비제조업	4,882	189,363	367	2,269	44	47	52	57	63

자료: 노동부, 고용형태별 근로실태조사 2016년 원자료에서 계산

2) 노동부 고용형태별 근로실태조사는 민간 연구자에게 산업 대분류 자료만 제공한다. 따라서 특례산업은 운수업, 출판영상방송통신정보서비스업, 하수폐기물처리원료재생활환경복원업, 보건업사회복지서비스업으로 정의하고, 적용제외 산업은 농림어업과 사업시설관리사업지원서비스업(감시단속적 근로자)으로 정의한다. 특례산업과 적용제외 산업을 실제보다 넓게 정의했기 때문에, 연장근로 제한에 따른 고용효과 등은 적게 추정되었을 가능성이 있다.

- <표4>에서 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(㉠ 불변, ㉡ 1.5% 증가, ㉢ 3.0% 증가)와 생산물 감소(㉣ 불변, ㉤ 3.5% 감소, ㉥ 7.0% 감소)를 교차해서 9가지 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(<표5> 참조). 김승택 외(2014)에 따라 노동생산성 증가와 생산물 감소 효과를 반영하려면 <표4>의 추정치에서 최대 10% 축소하면 된다.

<표5> 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

- 지금까지 노동부 고용형태별 근로실태조사 자료(2016년)를 사용해서, 주52시간 상한제가 실 노동시간 단축과 일자리 창출에 미치는 영향을 분석했다. 휴일 연장근로수당 중복가산이 미치는 영향은 제도와 관행이 바뀌는 문제여서 추정하지 못 했다. 그렇지만 휴일 연장근로수당을 중복가산하면, 기업은 휴일근로와 연장근로를 축소하려는 유인이 더 강해지고, 실 노동시간 단축과 일자리 창출 효과가 더 커질 것은 분명하다.

2) 초과근로수당 감소

- 주52시간 상한제를 적용하면 단기적으로 노동자들의 초과근로수당이 감소하고 임금총액이 줄어든다. <표6>은 노동부 고용형태별 근로실태조사(2016년)에서, 연장근로시간을 제한할 때 노동자들의 초과근로수당 감소액을 추정한 결과다. 계산식은 다음과 같다.

$$\begin{aligned} & \text{※ 총근로시간이 주52시간을 초과하는 경우 월 초과근로수당 감소액} \\ & = (\text{주 총근로시간} - 52) \times (\text{월 초과급여/월 초과근로시간}) \times (30/7) \end{aligned}$$

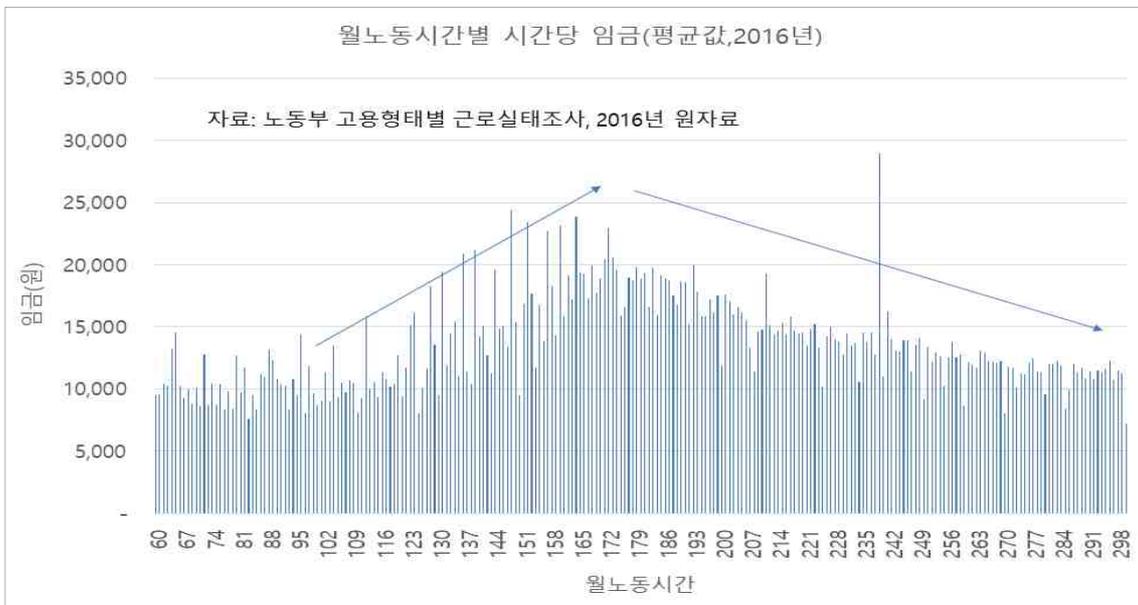
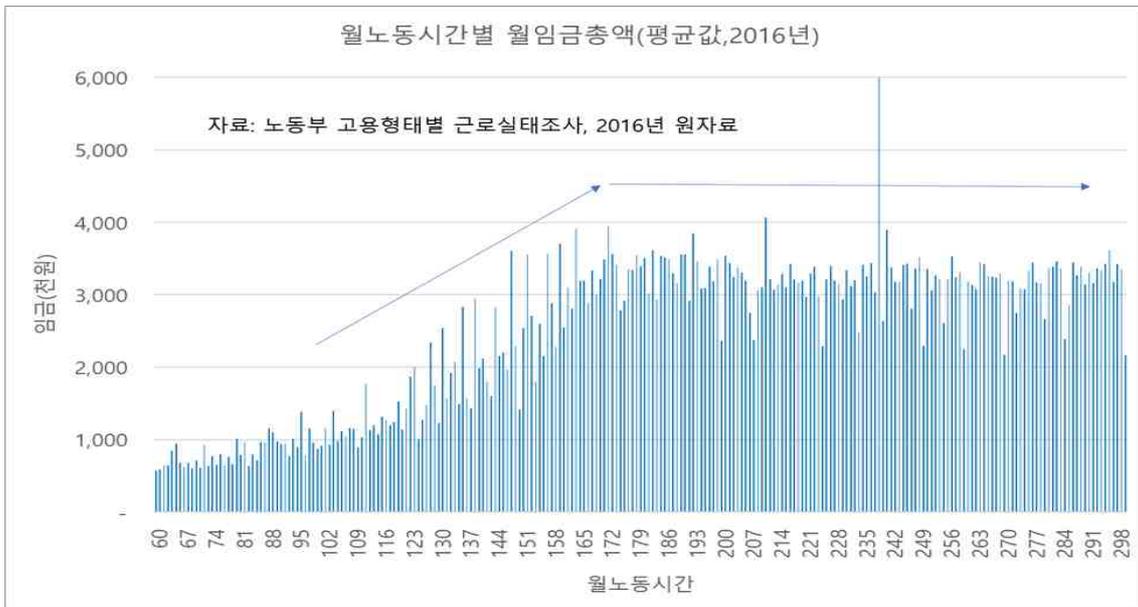
〈표6〉 주52시간 상한제가 초과근로수당에 미치는 영향

	전체 노동자		주52시간 초과자		월 임금감소액		연간 임금감소액	
	수 (천명)	주당 노동시간 합계 (천시간)	수 (천명)	주52시간초 과노동시간 합계 (천시간)	합계 (억원)	평균 (천원)	합계 (억원)	평균 (천원)
특고제외	14,702	587,093	1,462	9,832	3,772	376	45,259	4,517
특고,5인미만제외	11,183	458,047	1,183	8,168	3,663	379	43,962	4,546
특고,5인미만,특례 사업,적용제외사업 제외	8,063	332,017	955	6,475	2,912	377	34,942	4,528
5-29인	3,719	148,895	371	2,331	735	328	8,816	3,931
30-299인	2,887	122,670	435	3,198	1,568	391	18,818	4,691
300인이상	1,457	60,453	149	946	609	417	7,308	5,000
제조업	3,181	142,654	588	4,206	2,286	398	27,437	4,776
비제조업	4,882	189,363	367	2,269	625	317	7,505	3,807

자료: 노동부, 고용형태별 근로실태조사 2016년 원자료에서 계산

- 첫째, 주52시간을 초과하는 장시간 노동자 146만 명(전체 노동자의 9.9%)의 초과근로수당 감소액은 월 3,772억 원이고, 연간 4조5천억 원이다. 둘째, 5인 미만 사업체와 특례산업(근기법 제59조), 적용제외 산업(근기법 제63조)은 연장근로시간 제한 법제가 적용되지 않는다. 5인 미만 사업체와 특례산업, 적용제외 산업을 제외하면 주52시간을 초과하는 장시간 노동자가 96만 명(11.8%)이다. 이들의 초과근로수당 감소액은 월 2,912억원이고, 연간 3조5천억원이다.
- 노동시간 단축을 추진하는 과정에서 임금보전 문제가 쟁점이 될 수 있다. 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 감수해야 한다.
- 하지만 저임금 장시간 노동자들의 임금은 노동시간에 관계없이 일정하기 때문에, 노동자들이 임금총액 저하를 전적으로 부담하는 것은 곤란할 수 있다. <그림6>에서 월 172시간(주 40시간)까지는 노동시간이 증가할수록 월 임금총액이 증가하지만, 월 172시간(주 40시간)을 넘어서면 노동시간이 증가해도 월 임금총액은 변함없고 시간당 임금만 감소한다. 이것은 노동시간 단축 분만큼 월 임금총액이 줄어들면, 노동자들의 생계 부담이 클 것임을 말해준다.

(그림6) 노동시간별 월 임금총액과 시간당 임금



- 대안으로는 ① 노동자 부담을 원칙으로 하되, ② 기업은 생산성 향상, 임금인상 등과 연계해 노동자 부담을 최소화하고, ③ 정부는 고용보험기금을 재원으로 저임금 장시간 노동자들을 대상으로 하는 근로시간 단축 지원금 제도를 운영할 필요가 있다.
- 정부는 “2018년 경제정책방향”에서 다음과 같이 근로시간 단축 지원금 제도를 운영할 계획임을 밝히고 있다.

<관계부처 합동(2017), “2018년 경제정책방향”(2017.12.22)>
 ※ 사업주가 근로자 임금감소분 보전시, 지급 금액의 80%(월 40만원 한도) 지원.
 지원대상을 중견기업까지 확대
 ※ 근로시간 단축에 따라 소요되는 신규채용 인건비(1인당 월 최대 80만원) 지원기간
 연장(1년→2년, 제조업 우선지원 대상기업 및 중견기업), 인원 한도(고용보험
 피보험자 30%) 폐지
 ※ 중소기업 추가고용(2+1) 장려금 지원요건 대폭 개선

5. 중복가산 시 휴일 연장근로수당 소급 분 추정

- 노동부 고용형태별 근로실태조사(2016년 원자료)에서 실 근로시간이 주40시간을 초과하면서 휴일근로 하는 사람(특고 제외)은 191만 명이다. 근로기준법에서 근로시간 조항이 아예 적용되지 않는 5인 미만 사업체와 적용제외 사업(근기법 제63조)을 제외하면 휴일 연장근로수당을 청구할 수 있는 사람은 모두 172만 명이다. 중복가산 시 휴일 연장근로수당 소급 분은 다음과 같이 계산했다.

① 휴일 연장근로수당 미지급액
 = 월초과급여×(휴일근로시간/초과근로시간)×{(200%-150%)/150%}
 ② 근속기간: 3년 미만 근속자는 근속월수, 3년 이상 근속자는 36월
 ③ 휴일 연장근로수당 소급 분(3년)
 = 휴일 연장근로수당 미지급액 × 근속기간

- <표7>에서 휴일 연장근로수당 소급 분은 6조 2천억 원이다. 그러나 이것은 모든 노동자가 휴일 연장근로수당을 중복가산 받지 못 한다고 가정할 때 얘기다. 휴일 연장근로수당을 중복가산 받는 노동자가 있으면 그만큼 휴일 연장근로수당 소급 분은 줄어든다.⁴⁾
- 민주노총 금속노조가 2017년 12월 분석한 82개 단체협약 가운데 휴일 8시간 이내 근로 시 연장근로수당 중복가산은 36개(43.9%)고, 일부 중복가산이 12개(14.6%)다(금속노조 2017). 한국노동연구원이 최근 2011~13년 제조업 단체협약 214개를 분석한 결과에 따르면, 휴일 8시간 이내 근로 시 연장근로수당 중복가산은 41개(19.2%)고, 일부 중복가산이 2개(0.9%)다(박명준 2017).

4) 노동부 고용형태별 근로실태 조사에서는 휴일 8시간 이내의 연장근로와 8시간을 초과하는 연장근로를 구분할 수 없다. 따라서 이 글에서 휴일 연장근로수당 소급 분 추정치는 실제보다 과대평가된다.

- 일반적으로 노조가 있는 곳의 노동조건이 양호하기 때문에, 전체 노동자의 10%만 휴일 연장근로수당을 중복가산 받고 있다는 가정 아래 분석한다. 이 때 휴일 연장근로수당 소급 분은 5조 6천억 원으로 10% 줄어든다.

〈표7〉 중복가산 시 휴일 연장근로수당 소급 분 추정

	노동자수 (천명)	근속월 (3년 상한)	휴일 연장근로수당 1인당 평균(천원)		휴일 연장근로수당 합계(억원)		
			월미지급액	소급분(3년)	월미지급액	소급분1	소급분2
특고제외	1,913	28	124	3,559	2,364	68,060	61,254
5인미만특고제외	1,854	28	125	3,593	2,310	66,603	59,943
특고,5인미만, 적용제외사업 제외	1,718	28	125	3,625	2,154	62,259	56,033
5-29인	407	25	98	2,482	397	10,092	9,083
30-299인	855	27	127	3,531	1,086	30,196	27,177
300인이상	456	32	147	4,818	672	21,971	19,774
제조업	1,030	28	134	3,962	1,384	40,796	36,716
비제조업	688	27	112	3,119	770	21,463	19,317

자료: 노동부, 고용형태별 근로실태조사 2016년 원자료에서 계산

주: 소급분1은 휴일 연장근로수당 중복가산이 없을 때, 소급분2는 중복가산 지급을 10% 가정할 때 결과임.

- 기업이 휴일 연장근로수당 미지급 분을 지급하면 사회보험료를 추가로 납부해야 하고 법인세 절감 효과가 발생한다. 기업 부담 사회보험료는 미지급 임금의 10.56%⁵⁾를 적용하고, 법인세 실효세율(2016년 신고연도기준, 외납과 지방세 포함)은 국회 예산정책처가 박주현 의원실에 제출한 19.5%를 적용한다.
- <표8>에서 휴일 연장근로수당 소급 분 5조 6천억 원에 추가로 납부할 사회보험료 6천억 원을 합친 인건비 증가액은 6조 2천억 원이다. 법인세가 1조 2천억 원 절감되기 때문에, 기업이 부담할 몫은 5조원으로 줄어든다.
- 퇴직금과 퇴직급여충당금은 고려하지 않는다. 퇴직금은 퇴직 전 3개월 평균임금을 기준으로 산정하는데, 앞으로 주52시간 상한제가 적용되고 휴일 연장근로수당이 중복가산되면, 기업은 연장근로와 휴일근로를 대폭 줄일 것이며, 퇴직금과 퇴직급여충당금도 줄어들 것이기 때문이다.

5) 건강보험 3.06%, 장기요양보험 0.2%(건강보험*6.55%), 국민연금 4.5%, 고용보험 1.1%, 산재보험 1.7%

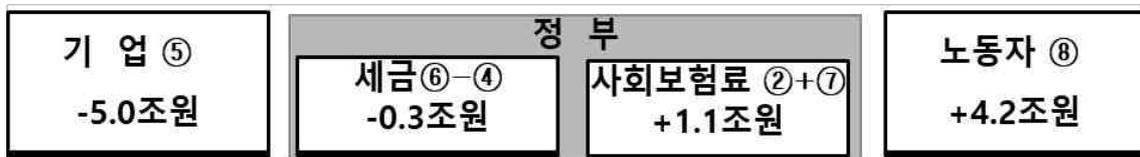
<표8> 중복가산 판결 시 기업부담과 노동자수령액(단위: 억원)

	휴일연장 근로수당 소급분 ①	기업부담				노동자수령		
		사회보험 료추가분 ②	인건비 증가 ③=①+②	법인세 절감 ④	기업 부담액 ⑤=③-④	근로 소득세 ⑥	사회보험 료추가분 ⑦	수령액 ⑧=① -⑥-⑦
특고제외	61,254	6,468	67,723	13,206	54,517	10,107	5,151	45,996
5인미만특고제외	59,943	6,330	66,272	12,923	53,349	9,891	5,041	45,011
특고,5인미만,적용 제외사업 제외	56,033	5,917	61,950	12,080	49,870	9,245	4,712	42,075
5-29인	9,083	959	10,042	1,958	8,084	1,499	764	6,820
30-299인	27,177	2,870	30,046	5,859	24,187	4,484	2,286	20,407
300인이상	19,774	2,088	21,862	4,263	17,599	3,263	1,663	14,848
제조업	36,716	3,877	40,594	7,916	32,678	6,058	3,088	27,570
비제조업	19,317	2,040	21,357	4,165	17,192	3,187	1,625	14,505

자료: 노동부, 고용형태별 근로실태조사 2016년 원자료에서 계산

- 노동자들이 휴일 연장근로수당 미지급 분을 수령하면 추가로 근로소득세와 사회보험료를 납부해야 한다. 노동자가 부담하는 근로소득세 세율은 지방세까지 포함해서 16.5%⁶⁾를 적용하고, 사회보험료 요율은 8.41%⁷⁾를 적용한다. <표8>에서 휴일근로수당 소급 분 5조 6천억 원에서 근로소득세 9천억 원, 사회보험료 5천억 원을 납부하면 노동자들은 4조 2천억 원을 수령하게 된다.
- <그림7>은 지금까지 분석 결과를 요약한 것이다. 기업이 부담할 몫은 5조 원이고, 노동자가 받을 몫은 4조 2천억 원이다. 세금은 법인세 절감분이 근로소득세 추가액보다 커서 3천억 원 줄지만, 사회보험 재정은 1조 1천억 원 늘어난다.

(그림7) 휴일근로수당 미지급 분 소급 지급 시 흐름도



- 지금까지는 현재 휴일 연장근로수당을 중복가산 받고 있는 노동자 비율을 10%로 가정하고 분석했다. <표9>는 중복가산 비율이 5%, 10%, 15%, 20%일 때 기업의 부담액과 노동자 수령액을 추정한 결과다.

6) 종합소득세 세율(2014~16년 귀속)은 과세표준 1200만원 이하의 6%, 1,200~4,600만원은 15%, 4,600~8,800만원은 24%, 8,800~1억5천만원은 35%, 1억5천만원 초과는 38%다. 세율은 15%로 하되, 지방소득세까지 포함해서 16.5%를 적용한다.

7) 건강보험 3.06%, 장기요양보험 0.2%(건강보험*6.55%), 국민연금 4.5%, 고용보험 0.65%

〈표9〉 중복가산 비율별 기업부담과 노동자 수령액 추정치(단위:억원)

		5%	10%	15%	20%
기업		52,641	49,870	47,100	44,329
노동자		44,413	42,075	39,738	37,400
정부	세금	-2,992	-2,835	-2,677	-2,520
	사회보험료	11,220	10,630	10,039	9,448

자료: 노동부, 고용형태별 근로실태조사 2016년 원자료에서 계산. 계산 과정은 <부표3> 참조바람.

- 지난 3년 동안 휴일근로수당 소급 분은 확정된 체불임금이자 임금채권이다. 지금까지 분석은 ① 청구권자 172만 명이 ② 휴일 연장근로수당 소급 분을 대법원 판결 직후 곧바로 청구해서 ③ 전액 받아낸다고 가정할 때 얘기다. 하지만 ‘사내하청은 불법파견’이라는 대법원 판결이 있었음에도 이를 철저히 무시한 현대자동차 등 기업의 행태를 감안할 때, 노동자들이 과연 체불임금을 얼마나 청구할 것이며, 얼마나 받아낼 수 있을지 미지수다. 정부가 체불임금 청산에 적극성을 보이지 않는다면, 노조가 있는 곳에서는 단체교섭과 소송을 통해 일부 받아낼 것이다. 게다가 근로시간 산정이 어렵거나 여러 가지 이유로 집계를 하지 않고 있는 포괄임금제 적용기업 노동자들은 소급 분 청구 소송이 사실상 쉽지 않을 것이다.
- 한국은행 국민소득 통계에서 피용자 보수총액은 2016년 736조1천억 원이다. 기업부담 5조 원을 전액 반영해도 한 해 임금총액의 0.68%에 지나지 않는다. 2018년 공무원 봉급 인상률(2.6%)에서 알 수 있듯이 올해 임금인상률은 최소 2~3%는 될 것이다. 대법원에서 확정 판결이 나면 해당 기업 노사는, 2018년 임금교섭 과정에서 임금인상률을 낮추고 3년 치 소급 분을 지급하거나, 임금인상률은 높이면서 3년 치 소급 분과 상계하는 등 다양한 대응 방식을 강구할 것이다.

6. 경총과 전경련 주장의 문제점

1) 경총·중소기업중앙회(2014), “휴일근로 중복할증의 문제와 쟁점”

- 경총과 중소기업중앙회(2014)는 2012년 노동부 고용형태별 근로실태조사 자료를 사용했음에도, 기업이 일시에(과거 3년 + 당해 연도) 부담해야 하는 추가임금을 7조 6천억 원이라고 하고 있다.

〈표10〉 휴일근로 중복할증 시 추가임금 부담

	당해 연도 추가임금(A)	3년치 소급분(B)	계(A+B)
전규모	1조8,977억원	5조6,932억원	7조5,909억원
중소기업	1조2,585억원	3조7,754억원	5조 339억원
대기업	6,393억원	1조9,178억원	2조5,570억원

자료: 경총·중소기업중앙회(2014), “휴일근로 중복할증의 문제와 쟁점”

■ 휴일근로에 대한 연장근로수당 중복할증 시 추가임금 추계

- ① 현 휴일근로수당 : 월 초과급여 × 초과급여 중 휴일근로수당 비중
- ② 연장근로수당 50% 추가 가산 시 휴일근로수당 : ① × 1.33
- ③ 휴일근로에 대한 중복할증 시 연간 추가부담 : (② - ①) × 12개월 × 근로자수
- ④ 패소 시 3년치 소급분 : ③ × 3년

○ 경총의 추정치는 과도한 단순화로 과대 추정하고 있다.

- 첫째, 대법원 확정 판결로 주52시간을 초과하는 장시간 노동이 금지되고, 휴일 연장근로수당을 중복가산하면, 기업은 연장근로와 휴일근로를 대폭 줄일 것이다. 그러나 경총은 대법원 판결 이후에도 지금대로 연장근로와 휴일근로를 계속한다는 전제 아래 당해 연도 추가임금 1조 9천억 원을 포함시키고 있다.
- 둘째, 경총은 ‘모든 노동자가 3년 이상 근속자’라는 비현실적 가정 아래 3년 치 소급 분(5조 7천억 원)을 추정하고 있다. 그러나 통계청과 노동부 조사 모두 ‘근속년수 3년 미만’이 전체 노동자의 절반이 넘는다(각각 53.2%, 52.1%).

〈표11〉 근속년수 평균값과 분포

구분	근속년수(년)		분포(%)					
	평균값	중위값	1년 미만	1~2년 미만	2~3년 미만	3~5년 미만	5~10년 미만	10년 이상
통계청	5.9	2.5	31.3	13.5	8.4	10.5	15.4	21.0
노동부	5.3	2.7	29.3	13.4	9.4	13.7	16.3	17.9

자료: 통계청 경제활동인구조사(2017년 8월), 노동부 고용형태별근로실태조사(2016년 6월)

- 셋째, 경총 추정치는 근로시간 적용제외 사업(근로기준법 제63조)과 휴일 연장근로수당을 중복가산하고 있는 부문을 고려하지 않고 있다. 추가로 납부할 사회보험료와 법인세 절감액도 고려하지 않고 있다.

2) 변양규·우광호(2015), “근로시간 단축의 비용 추정”, KERI 15-09

- 전경련 부설 한국경제연구원의 변양규·우광호(2015)는 연장근로시간이 주12시간으로 제한되고 휴일근로가 연장근로에 포함될 때 기업의 추가부담을 12조 3천억 원(인력부족에 따른 인력보충 비용 12조 1천억 원, 기존 근로자의 임금 증가액 2천억 원)으로 추정하고 있다.
- 그러나 이러한 추정이 어떠한 과정을 통해 나왔는지 알 수가 없다. 눈에 띄는 문제점 몇 가지만 언급하면 다음과 같다.
 - 첫째, 연장근로시간이 주12시간으로 제한되고 휴일 연장근로수당을 중복가산하면, 노동시간이 줄고 일자리가 늘고, 생산성이 증가하고 월 임금총액이 감소한다. 그러나 변양규·우광호(2015)는 노동자 임금감소, 생산성 증가 등은 고려하지 않은 채, 신규 고용에 따른 인건비 증가액과 기존 근로자 임금 증가액만 제시하고 있다.
 - 둘째, 고용형태별 근로실태조사 자료(2012년)를 분석한 결과 부족인원이 26만 6,091명이라 하고 있는데 그 산출근거를 알 수 없다. 같은 자료(2016년)를 사용해서 필자가 분석한 신규 고용창출 규모는 최대 13~18만 명이다(<표4> 참조).
 - 셋째, 고용형태별 근로실태조사(2012년)에서 “초과근로수당은 시간당 임금의 150%의 금액에 미치지 못 하는 근로자들이 다수 포함되어 있어 기존의 초과근로수당을 ‘초과근로시간×시간당임금×150%’ 식을 통해 재산출하여 추정했다”라 하고 있는데, 이는 명백한 자료 왜곡이다. 시간당 임금에 고정상여금을 포함한 경우도 있고 포함하지 않은 경우도 있고, 탈법적으로 초과근로수당을 덜 지급하는 경우도 있는데, 기업 인사담당자들이 작성해서 노동부에 제출한 초과근로수당을 일률적으로 ‘초과근로시간×시간당임금×150%’으로 대체한 것은 명백한 자료 조작이다. 시간당 임금으로 정액급여를 사용했는지 통상임금을 사용했는지도 불투명하다.
 - 넷째, 연장근로시간이 주12시간으로 제한되고 휴일 연장근로수당을 중복가산하면, 초과근로시간이 대폭 줄어든다. 그럼에도 정상근로시간이 8.6시간 감소하고 초과근로시간이 3.4시간 증가한다고 한 것은 납득하기 어렵다(<표12> 참조).

<표12> 변양규·우광호(2015)의 근로시간 변화 추계

	단축전	단축후	변화분
총근로시간	184.37	179.16	-5.21
초과근로시간	13.50	16.91	3.41
정상근로시간	170.87	162.25	-8.62

자료: 변양규·우광호(2015)에서 필자 요약.

<참고문헌>

- 경총·중소기업중앙회(2014), “휴일근로 중복할증의 문제와 쟁점”
- 관계부처 합동(2017), “2018년 경제정책방향”(2017.12.22)
- 금속노조(2017), “금속노조 단체협약 중 중복할증여부 통계”
- 김승택 외(2014), “장시간근로 개선을 통한 신규채용 확대 고용영향평가 연구”, 노동연구원
- 김유선(2013), “통상임금 산정방식 정상화에 따른 경제적 영향 분석과 대책”, 한국노동사회연구소, KLSI 이슈페이퍼 2013-04.
- _____(2015), “연장근로시간 제한의 고용효과”, 한국노동사회연구소, KLSI 이슈페이퍼 2015-12.
- _____(2017), “노동시간 실태와 단축 방안”, 한국노동사회연구소, KLSI 이슈페이퍼 2017-02.
- 노동부, 고용형태별 근로실태조사, 2016년 원자료
- 박명준(2017), “단체협약서 데이터베이스화 및 그 활용방안”, 한국노동연구원(근간).
- 박주현의원실(2017), “법인세 실효세율 현황” 보도자료(2017.7.12)
- 변양규·우광호(2015), “근로시간 단축의 비용 추정”, 한국경제연구원, KERI 정책제언 15-09호.
- 안주엽(2015), “근로시간 단축의 고용효과 추정”, 한국노동연구원, KLI 고용·노동리포트 2015-02.
- 통계청, 경제활동인구조사, 2016년 원자료

<부록표>

<부표1> 사회보험료 요율(2016년)

	건강보험	장기요양	국민연금	고용보험	산재보험	합계
노동자	3.06%	0.20% (건강보험 *6.55%)	4.50%	0.65%		8.41%
사용자	3.06%	0.20% (건강보험 *6.55%)	4.50%	1.10%	1.70%	10.56%

<부표2>법인세 실효세율 및 계산절차(2016년 신고연도 기준, 단위:조원)

기준	실효세율	계산식
① 소득기준	14.4% [-0.1%p]	$= \frac{\text{국내 법인세액}(43.9)}{\text{국내외 소득금액}(304.9)}$
② 과표기준	16.6% [0.6%p]	$= \frac{\text{국내 법인세액}}{\text{국내외 소득금액} - \text{이월결손금등}(40.9)}$
③ 과표기준 (외납세액 포함)	17.8% [0.1%p]	$= \frac{\text{국내 법인세액} + \text{외납세액공제}(3.0)}{\text{국내외 소득금액} - \text{이월결손금등}}$
④ 과표기준 (외납·지방세 포함)	19.5% [0.2%p]	$= \frac{\text{국내 법인세액} + \text{외납세액공제} + \text{지방세}(4.4)}{\text{국내외 소득금액} - \text{이월결손금등}}$

주: 대괄호[] 안은 전년대비 실효세율 증가분

자료: 국세청 자료를 토대로 국회예산정책처 분석, 박주현 의원실 보도자료(2017년 7월 12일)

<부표3> 중복가산 판결 시 기업부담과 노동자수령액(단위: 억원)

1) 현재 중복가산 비율 5% 가정 시

	휴일연장 근로수당 소급분 ①	기업부담				노동자수령		
		사회보험 료추가분 ②	인건비 증가 ③=①+②	법인세 절감 ④	기업 부담액 ⑤=③-④	근로 소득세 ⑥	사회보험 료추가분 ⑦	수령액 ⑧=① -⑥-⑦
특고제외	64,657	6,828	71,485	13,940	57,545	10,668	5,438	48,551
5인미만특고제외	63,273	6,682	69,954	13,641	56,313	10,440	5,321	47,511
특고,5인미만,적용 제외사업 제외	59,146	6,246	65,392	12,751	52,641	9,759	4,974	44,413
5-29인	9,587	1,012	10,600	2,067	8,533	1,582	806	7,199
30-299인	28,686	3,029	31,716	6,185	25,531	4,733	2,413	21,541
300인이상	20,872	2,204	23,077	4,500	18,577	3,444	1,755	15,673
제조업	38,756	4,093	42,849	8,356	34,493	6,395	3,259	29,102
비제조업	20,390	2,153	22,543	4,396	18,147	3,364	1,715	15,311

자료: 노동부, 고용형태별 근로실태조사 2016년 원자료에서 계산

2) 현재 중복가산 비율 10% 가정 시

	휴일연장 근로수당 소급분 ①	기업부담				노동자수령		
		사회보험 료추가분 ②	인건비 증가 ③=①+②	법인세 절감 ④	기업 부담액 ⑤=③-④	근로 소득세 ⑥	사회보험 료추가분 ⑦	수령액 ⑧=① -⑥-⑦
특고제외	61,254	6,468	67,723	13,206	54,517	10,107	5,151	45,996
5인미만특고제외	59,943	6,330	66,272	12,923	53,349	9,891	5,041	45,011
특고,5인미만,적용 제외사업 제외	56,033	5,917	61,950	12,080	49,870	9,245	4,712	42,075
5-29인	9,083	959	10,042	1,958	8,084	1,499	764	6,820
30-299인	27,177	2,870	30,046	5,859	24,187	4,484	2,286	20,407
300인이상	19,774	2,088	21,862	4,263	17,599	3,263	1,663	14,848
제조업	36,716	3,877	40,594	7,916	32,678	6,058	3,088	27,570
비제조업	19,317	2,040	21,357	4,165	17,192	3,187	1,625	14,505

자료: 노동부, 고용형태별 근로실태조사 2016년 원자료에서 계산

3) 현재 중복가산 비율 15% 가정 시

	휴일연장 근로수당 소급분 ①	기업부담				노동자수령		
		사회보험 료추가분 ②	인건비 증가 ③=①+②	법인세 절감 ④	기업 부담액 ⑤=③-④	근로 소득세 ⑥	사회보험 료추가분 ⑦	수령액 ⑧=① -⑥-⑦
특고제외	57,851	6,109	63,960	12,472	51,488	9,545	4,865	43,440
5인미만특고제외	56,612	5,978	62,591	12,205	50,385	9,341	4,761	42,510
특고,5인미만,적용 제외사업 제외	52,920	5,588	58,509	11,409	47,100	8,732	4,451	39,738
5-29인	8,578	906	9,484	1,849	7,635	1,415	721	6,441
30-299인	25,667	2,710	28,377	5,534	22,844	4,235	2,159	19,273
300인이상	18,675	1,972	20,648	4,026	16,621	3,081	1,571	14,023
제조업	34,677	3,662	38,338	7,476	30,862	5,722	2,916	26,039
비제조업	18,244	1,927	20,170	3,933	16,237	3,010	1,534	13,699

자료: 노동부, 고용형태별 근로실태조사 2016년 원자료에서 계산

4) 현재 중복가산 비율 20% 가정 시

	휴일연장 근로수당 소급분 ①	기업부담				노동자수령		
		사회보험 료추가분 ②	인건비 증가 ③=①+②	법인세 절감 ④	기업 부담액 ⑤=③-④	근로 소득세 ⑥	사회보험 료추가분 ⑦	수령액 ⑧=① -⑥-⑦
특고제외	57,851	6,109	63,960	12,472	51,488	9,545	4,865	43,440
5인미만특고제외	56,612	5,978	62,591	12,205	50,385	9,341	4,761	42,510
특고,5인미만,적용 제외사업 제외	49,807	5,260	55,067	10,738	44,329	8,218	4,189	37,400
5-29인	8,578	906	9,484	1,849	7,635	1,415	721	6,441
30-299인	25,667	2,710	28,377	5,534	22,844	4,235	2,159	19,273
300인이상	18,675	1,972	20,648	4,026	16,621	3,081	1,571	14,023
제조업	34,677	3,662	38,338	7,476	30,862	5,722	2,916	26,039
비제조업	18,244	1,927	20,170	3,933	16,237	3,010	1,534	13,699

자료: 노동부, 고용형태별 근로실태조사 2016년 원자료에서 계산