

주 52시간제, 중소기업의 현장실태와 연착륙 방안

2020.10.28.(수) 10:00~

- 장소: 중소기업중앙회 2층 상생룸 (제1대회의실)
- 주최: 중소기업중앙회 · 신노동연구회

주 52시간제, 중소기업의 현장실태와 연착륙 방안

PROGRAM

시간	주요내용	
10:00 ~ 10:02 (2분)	개 회	사회자
10:02 ~ 10:06 (4분)	인사말씀	서승원 (중소기업중앙회 상근부회장)
10:06 ~ 10:10 (4분)	축 사	김문식 (중소기업중앙회 노동인력위원장)
10:10 ~ 10:30 (20분)	발 제 1	주52시간제가 중소기업에 미치는 영향 이 정 (한국외대 법학전문대학원 교수)
10:30 ~ 10:55 (25분)	발 제 2	조선선업 근로시간 실태조사 결과 - 사내 협력사를 중심으로 - 황경진 (중소기업연구원 연구위원)
10:55 ~ 11:10 (15분)	Break Time	
11:10 ~ 11:35 (25분)	발 제 3	중소기업에서 주52시간제 연착륙 방안 - 조선선업의 경우를 중심으로 - 권 혁 (부산대 법학전문대학원 교수)
11:35 ~ 12:10 (35분)	지정토론	김희성 (강원대 법학전문대학원 교수) 이태희 (중소기업중앙회 본부장) 홍종선 (한국경영자총협회 노동정책본부 팀장) 정석주 (한국조선해양플랜트협회 상무) 장현석 (고용노동부 임금근로시간 과장)

플로어 질의응답 및 폐회

<제 목 차 례>

【발제1】 주52시간제가 중소제조업에 미치는 영향	1
【발제2】 조선산업 근로시간 실태조사 결과 -사내협력사를 중심으로- ·	28
【발제3】 중소기업에서 주52시간 연착륙 방안 - 조선산업의 경우를 중심으로 -	66
총 합 토 론	90

발 제 I

주52시간제가 중소기업에 미치는 영향

이 정

(한국외국어대학교 법학전문대학원 교수)

주52시간제가 중소기업에 미치는 영향

이 정

한국의국어대학교 법학전문대학원 교수

본 세미나의 취지

우리나라에서는 근로시간 단축을 위해 주52시간근무제가 우여곡절 끝에 2018년 7월부터 시행되기에 이르렀다. 근로자가 300인 이상의 사업장의 경우에는 주52시간근무제의 시행과 동시에 적용되고, 근로자가 50~299인 사업장의 경우에는 2020년 1월부터, 근로자가 5~49인 소규모 사업장의 경우에는 2021년 7월부터 단계적으로 적용되게 된다.

근로시간이 주당 최대 68시간에서 52시간으로 급격히 단축됨에 따라 있으며, 산업현장에서는 많은 혼란이 빚어지고 있다. 이 중에서도 특히 300인 미만의 중소기업이 집중되어 있는 제조업에 있어 생산직의 근로시간 감소는 필요한 인력 확대와 추가 비용 부담의 증가 등으로 회사에 치명적 타격을 줄 수 있다. 이에 중소기업에 대해서는 1년 간 계도기간을 거쳐 내년부터 일괄 적용하도록 하고 있으나, 신종 코로나바이러스감염증의 영향으로 경영부담이 커진 상황에서 이를 준수하기란 쉽지 않은 상황이다.

현 정부가 추진하고 있는 근로시간 단축의 취지에는 공감하나, 급격한 근로시간 단축으로 인한 충격을 완화하고 주52시간제근무제의 연착륙을 위해서는 중소기업의 애로사항과 준비상황을 충분히 고려한 다음 보다 여유를 가지고 신중하게 실시할 필요가 있다.

첫째, 올해 말로 중소기업에 대한 주52시간근무제의 계도기간이 종료하게 되는데, 코로나사태가 안정되어 어느 정도 현장에서 준비가 될 때까지 적용을 유예할 필요가 있다. 코로나사태가 장기화되면서 직격탄을 맞은 중소기업은 IMF 이상의 경영악화로 허덕거리고 있으며, 그 중 상당수는 은행대출과

정부지원금에 의존하여 연면하고 있는 형국이다. 이와 같은 사정을 고려하여 코로나사태가 진정되어 어느 정도 경영이 정상화 될 때까지라도 중소기업에 대해서는 적용을 유예하는 조치가 필요하다.

둘째, 근로시간 단축으로 인한 중소기업의 부담을 줄이기 위해서는 탄력근로제 확대 개편이 필수적이다. 이에 대해서는 이미 여야 모두 공감하고 있는 것으로, 지난해에는 경제사회노동위원회가 탄력근로제 단위기간을 현행 3개월에서 6개월로 확대하는 합의안을 도출한 바 있다. 따라서 탄력근로제 기간을 최소한 6개월 이상으로 확대하고 선택근로제의 정산기간도 현행 1개월에서 최소 3개월로 확대할 필요가 있다. 최근에는 여당 대표가 취임 후 첫 경제 행보로 중소기업과 소상공인을 찾은 자리에서 탄력근로제와 선택근로제가 아직 입법화되지 못해 임시방편으로 행정조치를 취하고 있는데, 올해는 반드시 법제화할 필요가 있다고 한 바 있다.

셋째, 주52시간근무제를 원칙으로 하면서도, 재해 기타 피할 수 없는 사유가 발생한 경우에는 근로시간을 탄력적으로 운용할 수 있도록 할 필요가 있다. 현행 근로기준법은 당사자가 합의한 경우에 한하여 주당 12시간까지 연장근로가 가능하며, 다만 천재·사변 등의 특별한 사정이 있는 경우에는 고용부장관의 인가를 받아 주당 12시간을 초과하여 근로를 할 수 있도록 있을 뿐이다. 한편 물동량이 유동적이고 기후의 영향을 많이 받는 조선업과 같은 제조업에서는 공기를 맞추기 위해 일시에 집중적인 잔업이 필요한데, 주52시간근무제로는 납기 준수가 거의 불가능하다. 따라서 업종별 특수성을 고려하여 노사가 합의하면 일본처럼 월·연 단위로 연장근로를 허용하도록 하는 것도 검토할 필요가 있다.

I. 서론

- 본 장에서는 소정근로시간, 초과시간을 합한 최장 근로시간을 주52시간으로 하는 근로시간 단축법안이 조선산업의 사내협력사에 미치는 영향을 분석하는 것이 목적임

- 2020. 1. 1. 부로 시행된 50인 이상 300인 미만 규모 사업장 근로시간 단축 제도가 1년간의 계도기간 부여로 철저한 법 준수 의무를 목전에 두고 있는데 조선산업에서 한 축을 맡고 있는 사내협력사가 대부분 위 규모에 해당하므로 조선산업 전반에 걸쳐 큰 영향을 미칠 것으로 예상되고 있음
 - 주52시간 시행 시 예상되는 영향은 주당 12시간이 한도로 줄어드는 초과근로시간으로 기존에 그 이상의 시간을 투입해 생산하던 부분에 있어서는 인력충원이나 효율성 향상의 노력 없이는 생산량이 감소할 것으로 예상되고 초과근로시간의 감소에 의한 초과근로수당 감소로 근로자가 수령하는 총급여액이 줄어들어 사내협력사 숙련인력의 이탈 및 구인난이 가중될 것으로 전망되고 있음
 - 경영상 어려움 혹은 필요한 기술을 보유한 인력수급이 원활하지 않아 인력을 추가로 채용하지 못할 경우 생산에 차질을 줄 수밖에 없는 상황
- 근로시간 단축으로 감소가 예상되는 근로시간 감소분과 임금감소분을 추정해 조선산업, 특히 사내협력사와 관련한 근로시간 정책수립에 있어 참고자료로 제공하고자 함
 - 현재 근로시간과 주52시간 상한에 따른 초과근로시간의 한도가 감소함에 따라 예상되는 생산 차질에 미칠 영향과 초과근로수당의 감소로 총급여액 감소 정도를 분석하여 근로자 이탈 정도를 예측하는데 참고자료로 활용될 수 있을 것으로 판단

II. 분석 데이터 및 방법¹⁾

- 본 연구에서 근로시간단축의 영향을 추정하기 위해 고용노동부에서 제공하는 「고용형태별근로실태조사(임금구조부문, 2019)」 데이터를 이용

1) 추정방법은 “변양규, 우광호(2015). 근로시간 단축의 비용 추정, KERI Insight 15-9호”를 참조하여 작성하였음을 밝힘

- 「고용형태별근로실태조사(임금구조부문)」 데이터는 임금근로자의 정액급여, 초과급여, 소정근로시간, 초과근로시간 등의 항목이 조사되어 있고 산업분류가 중분류까지 제공되어 조선산업의 사내협력사가 속해 있는 ‘기타 운송장비 제조업’을 식별할 수 있어 조선산업 사내협력사의 근로시간 단축에 따라 예상되는 부족시간 및 임금감소분 추정에는 가장 적합한 자료라 볼 수 있음²⁾
- 고용형태별근로실태조사의 항목 중 분석에 사용한 항목과 구체적인 항목의 구성은 아래와 같이 정리할 수 있음³⁾
 - 정액급여: 기본급+통상적수당+기타수당
 - 월급여: 정액급여+초과급여
 - 총급여: 월급여+(연간특별급여/12)
 - 소정실근로일수: 취업규칙, 단체협약 등에서 정한 소정근로일에 출근하여 근로한 일수의 합계
 - 휴일근로일수: 취업규칙 및 단체협약 등의 소정근로일 이외의 휴일(법정휴일, 약정휴일, 휴무일)에 출근하여 근로한 일수의 합계
 - 소정근로시간수: 사업체의 취업규칙이나 단체협약으로 정한 소정근로일에 정규적인 업무개시와 종료시각 사이의 실제로 근무한 시간 수
 - 초과근로시간수: 소정근로시간 이외의 연장근로시간, 야간근로시간, 휴일근로시간 등에 초과하여 실제로 근로한 시간

□ 근로시간 단축이 시행되면 주당 초과근로시간(연장, 야간, 휴일)이 51.6시간(주당 12시간×4.3주)을 초과할 수 없으므로 51.6시간을 한도로 정하였

2) 고용형태별근로실태조사 임금구조부문 데이터는 의 조사대상 기업규모가 5인 이상 사업체부터 조사되어 있어 5인 미만 기업들의 실태는 알 수 없다는 단점이 있으나 본 연구를 위해 진행된 “조선산업 근로시간 실태조사 결과”에 따르면 사내협력업체 규모 중 29인 이하의 사업장은 1개(1.4%)로 대부분 30인 이상의 규모인 것으로 파악되어 분석결과에 큰 영향을 주지 않을 것으로 판단하였음. 그리고 해당 데이터의 경우 근로자의 고용형태(정규직, 계약직, 파견 직 등)가 구분되지 않는데, 이 역시 동일한 실태조사 결과 사내협력업체들의 종사자 현황은 적게는 약 90%에서 많게는 99%까지 정규직 근로자를 고용하고 있으므로 근로시간 단축으로 근로자를 줄이거나 조정하기 쉽지 않을 것으로 판단되어 해당 자료를 통해 분석을 진행하였음.

3) 해당 항목의 설명은 『2019 고용형태별근로실태조사 보고서, 고용노동부』를 참고하여 작성

음

- 휴일근로 중복할증은 8시간 초과분에 한해서 두 배의 가산율이 적용되므로 월간 초과근로시간이 34.4시간(8시간×4.3)이 초과하는 근로자에 한해 휴일근로시간 중복할증을 반영하여 아래 식을 통해 산정하였음.⁴⁾

$$\text{현재 초과수당} = \text{시급} \times (\text{연장근로시간}_b + \text{휴일근로시간}_b) \times 1.5$$

$$\text{변경후 초과수당} \quad \text{if 휴일근로시간} = 0_{\text{or}} \text{ 초과근로시간} < 34.4$$

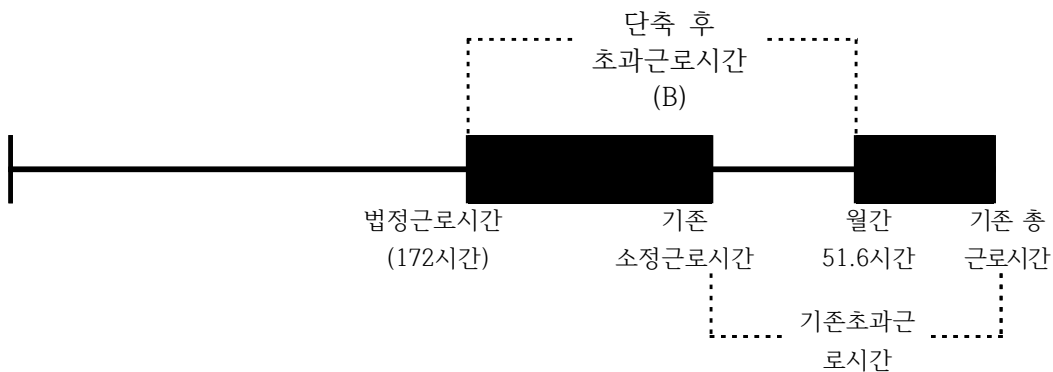
$$= \text{시급} \times \{ (\text{초과근로시간}_a \times 1.5) \}$$

$$\text{if 초과근로시간} > 34.4$$

$$= \text{시급} \times \{ (\text{초과근로시간} - \text{휴일근로시간}_a) \times 1.5 + \text{휴일근로시간}_a \times 2.0 \}$$

단, 연장근로시간_a + 휴일근로시간_a = 51.6(12×4.3) 을 초과할 수 없음

- 여기서 첨자 b는 근로시간 단축 이전을 나타내고 첨자 a는 근로시간 단축 이후를 의미
- 단축 시행 후 부족시간은 주당 소정근로시간이 법정근로시간을 초과하는 시간(A)을 초과근로시간에 합산해 새로운 초과근로시간(B)을 산출하고 단축 후 초과근로시간 합이 51.6시간이 넘는 경우 해당 시간들의 총합을 부족시간(C)으로 정의



[그림 1] 근로시간 단축 시 부족시간 계산 도식

4) 근로시간이 단축된다 하더라도 현재 연장과 휴일근로시간의 비중을 갑자기 변경하기에는 사실상 어려움이 있으므로 현재 비율을 유지한다는 가정하에 분석하였고 휴일근로 중복할증 산정에 있어서는 데이터의 한계점으로 평일연장근로와 휴일근로 중 어떤 시간이 먼저 발생하는지 알 수 없기 때문에 위 식으로 통해 추정하였음을 밝혀둠

- 위의 식을 통해 산출한 30인에서 299인 이하 규모의 기타 운송장비 제조업에 속한 부족시간의 합을 근로시간 단축 후 조선산업 사내협력사의 부족시간으로 정의

Ⅲ. 분석결과

1. 기초통계 분석⁵⁾

- 본 장에서는 전 산업, 제조업, 그리고 기타 운송장비 제조업을 중심으로 관련 통계를 살펴봄으로써 근로시간 단축에 따른 분석결과의 이해를 돕고 우리나라 산업 전반적인 현황과 조선산업 사내협력사가 속한 기타 장비제조업과의 비교를 통해 현재 사내협력사가 속한 집단이 어떠한 상황인지를 보다 이해하기 쉽도록 하였음
- 산업별 근로자 수는 제조업이 28.7%, 근로자수는 약 312만 명으로 가장 비중이 높고, 보건업 및 사회복지 서비스업(11.8%), 도매 및 소매업(10.3%) 순으로 나타나 여전히 제조업이 전 산업에서 차지하는 일자리 비중이 큰 것을 확인할 수 있음

5) 본 절에서 특별한 언급이 없는 경우 데이터 출처는 고용노동부에서 제공하는 『고용형태별근로실태조사(임금구조부문), 2019』 원자료를 이용해 분석하였고 모든 결과는 가중치가 적용되었음

<표 2> 산업별 근로자 수

산업구분	근로자수(명)	비중(%)
농업, 임업 및 어업	26,951	0.3
광업	11,570	0.1
제조업	3,118,605	28.7
전기, 가스, 증기 및 수도사업	68,775	0.6
하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	71,402	0.7
건설업	551,672	5.1
도매 및 소매업	1,113,036	10.3
운수업	551,899	5.1
숙박 및 음식점업	349,446	3.2
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	473,117	4.4
금융 및 보험업	404,608	3.7
부동산업 및 임대업	284,243	2.6
전문, 과학 및 기술 서비스업	829,165	7.6
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	877,858	8.1
교육 서비스업	440,140	4.1
보건업 및 사회복지 서비스업	1,277,608	11.8
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	111,607	1.0
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	298,439	2.8
전체	10,860,141	100

□ 제조업 중분류를 통해 제조업 중에서 각 산업이 차지하는 근로자 수 비중을 살펴보면, 전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업이 14.6%(454,428명)으로 가장 많은 비중을 차지하고 있고 금속가공제품 제조업이 10.0%, 기타 기계 및 장비 제조업이 9.7% 순이며 본 연구에서 분석

할 기타 운송장비 제조업은 4.9%, 약 15만 명으로 24개의 제조업 중분류
상 산업 중 8위를 차지하고 있음

<표 3> 제조업 중분류 상 근로자 수

산업구분	근로자수(명)	비중(%)
전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비	454,428	14.57
금속가공제품 제조업;기계 및 가구 제외	312,330	10.02
기타 기계 및 장비 제조업	303,792	9.74
자동차 및 트레일러 제조업	271,327	8.7
전기장비 제조업	248,349	7.96
식료품 제조업	198,719	6.37
고무제품 및 플라스틱제품 제조업	194,066	6.22
기타 운송장비 제조업	153,335	4.92
1차 금속 제조업	128,829	4.13
화학물질 및 화학제품 제조업;의약품 제외	124,564	3.99
의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업	118,070	3.79
비금속 광물제품 제조업	100,359	3.22
의료용 물질 및 의약품 제조업	64,820	2.08
섬유제품 제조업; 의복제외	58,368	1.87
의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업	53,168	1.7
펄프, 종이 및 종이제품 제조업	52,935	1.7
음료 제조업	49,932	1.6
코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업	45,194	1.45
가구 제조업	43,943	1.41
기타 제품 제조업	34,258	1.1
목재 및 나무제품 제조업;가구제외	33,950	1.09
인쇄 및 기록매체 복제업	33,458	1.07
가죽, 가방 및 신발 제조업	27,888	0.89
담배 제조업	12,523	0.4

- 기타 운송장비 제조업을 기업규모별로 살펴본 결과, 2021년부터 근로시간 단축 준수 의무가 강하게 부여되는 30-99, 100-299인 규모의 사업장에 종사하는 근로자 수는 총 56,406명으로 기타 운송장비 제조업 근로자의 36.8%를 차지하고 있음
- 기업규모별 종사자 수를 보면 5-9인 규모와 300-499인 규모의 사업장에 근무하는 근로자수는 상당히 작은 비중을 차지하고 있음

<표 4> 기타 운송장비 제조업 규모별 근로자 수

규모	근로자수(명)	비중(%)
5-9인	10,732	7.00
10-29인	26,271	17.13
<u>30-99인</u>	<u>33,788</u>	<u>22.04</u>
<u>100-299인</u>	<u>22,618</u>	<u>14.75</u>
300-499인	2,980	1.94
500인 이상	56,946	37.14
기타운송장비 제조업 전체	153,335	100

- 근로시간과 관련된 통계치를 보면 기타 운송장비 제조업이 전 산업과 제조업에 비해 소정근로일수는 다소 짧은 반면, 초과근로일수와 초과근로시간, 휴일근로시간이 가장 길어 근로시간 단축에 따른 영향이 클 것으로 예상할 수 있음
- 초과근로에서 휴일근로가 차지하는 시간이 타 산업에 비해 많은 것을 볼 수 있는데 이는 중복할증으로 2배의 가산율을 적용해 지급해야 하는 시간이 많다는 것을 추측할 수 있어 중복할증에 따른 비용 증가가 전 산업 혹은 제조업에 비해 높을 것으로 예상됨

<표 5> 근로시간 관련 현황: 평균

단위: 월

구분	소정근로일수	초과근로일수	소정근로시간	초과근로시간	휴일근로시간
전체	19.46	0.45	153.14	10.46	3.30
제조업	19.42	0.90	154.97	19.59	6.88
기타 운송장비	18.99	1.31	150.24	26.38	9.66

□ 기타 운송장비 제조업의 기업규모별 근로시간 현황을 보면, 30-99인 규모와 100-299인 규모의 사업장에 근무하는 근로자 초과근로시간이 각각 38.5시간, 35.7시간으로 300-499인의 21.3시간, 500인 이상의 19.4시간보다 상당히 길어 근로시간 단축에 따른 영향이 상당히 클 것으로 예상할 수 있음

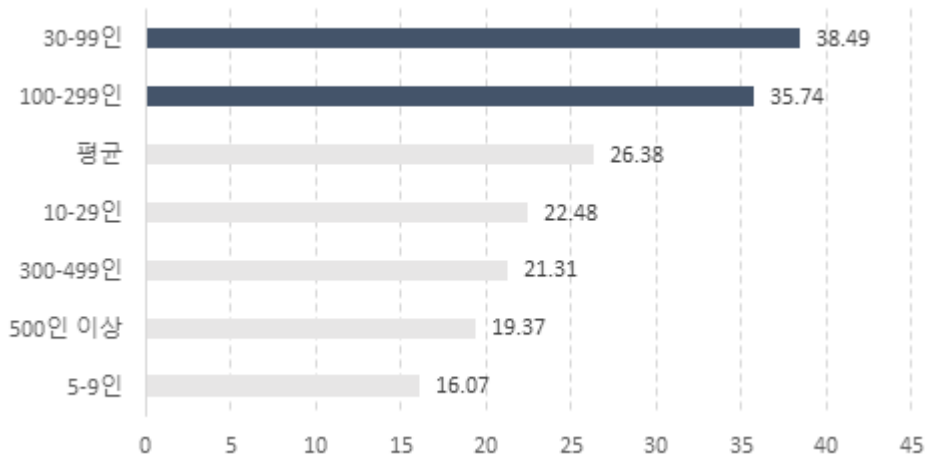
<표 6> 기타 운송장비 제조업 기업규모별 근로시간 관련 현황: 평균

단위: 월

기업규모	소정근로일수	초과근로일수	소정근로시간	초과근로시간	휴일근로시간
5-9인	20.62	0.32	159.53	16.07	3.59
10-29인	19.62	1.43	158.13	22.48	10.08
30-99인	18.94	1.66	151.26	38.49	11.89
100-299인	19.53	1.91	146.79	35.74	15.06
300-499인	18.09	0.83	147.45	21.31	5.94
500인 이상	18.25	1.00	145.70	19.37	7.28
기타운송장비 제조업 전체	18.99	1.31	150.24	26.38	9.66

- 300인 이상 규모 사업장의 초과근로시간의 경우는 이미 적용된 근로시간 단축 법제도에 따라 시간을 줄여 나타나는 결과로 볼 수 있음
- 다만, 일반적으로 기업규모가 작을수록 인원 충원이나 업무효율 증대를

통해 기존 생산량을 유지하면서 근로시간을 단축하는데 더 큰 어려움을 겪을 가능성이 높아 대부분의 사내협력사가 속해 있는 규모의 사업장에 맞는 적절한 대응책이 필요



[그림 2] 기타 장비운송 장비 제조업 기업규모별 평균 초과근로시간

- 근로시간의 최댓값을 보면 기타 운송장비 제조업이 전 산업이나 제조업에 비해 초과근로시간, 휴일근로시간이 낮은 것으로 나타나는데 이는 근로시간 단축을 진행함에 있어 다소 긍정적인 요소로 판단할 수 있음
- 다만, 해당 최댓값은 근로자 개개인의 수치 중에 최댓값을 의미하므로 산업의 특성이라기보다는 단순 참고자료로 제공하였으므로 해석에 주의할 필요가 있음

<표 7> 근로시간 관련 현황: 최댓값

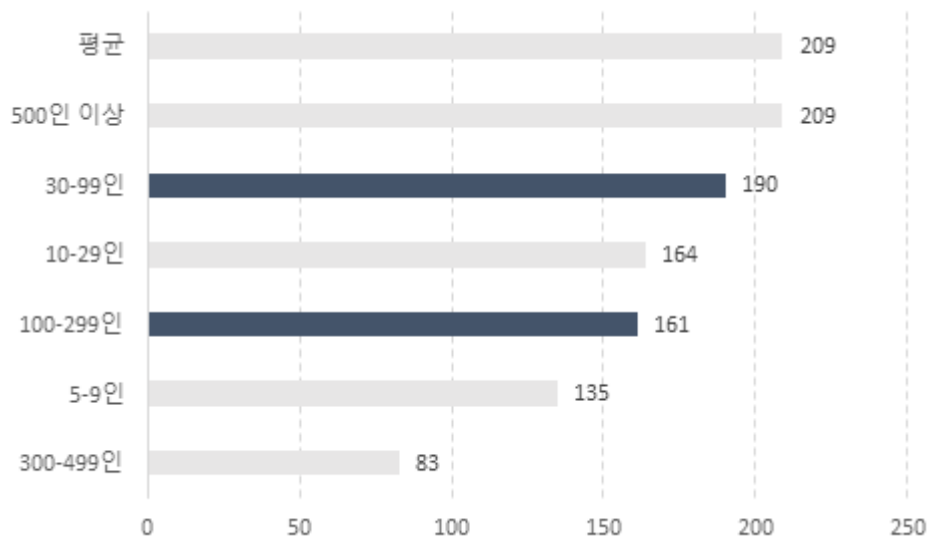
단위: 월

구분	소정근로일수	초과근로일수	소정근로시간	초과근로시간	휴일근로시간
전체	31	11	450	247	138
제조업	30	11	287	247	112
기타 운송장비	26	11	250	209	88

<표 8> 기타 운송장비 제조업 기업규모별 근로시간 관련 현황: 최댓값

단위: 월

기업규모	소정근로일수	초과근로일수	소정근로시간	초과근로시간	휴일근로시간
5-9인	25	6	200	135	61
10-29인	25	11	209	164	88
30-99인	26	9	208	190	72
100-299인	25	8	192	161	64
300-499인	20	8	220	83	64
500인 이상	25	9	250	209	80
기타운송장비 제조업 전체	26	11	250	209	88



[그림 3] 기타 운송장비 제조업 기업규모별 최대 초과근로시간

□ 근로시간 관련 각 항목의 변동이 얼마나 있는지를 살펴보기 위해 표준편차를 분석한 결과 기타 운송장비의 초과근로시간과 휴일근로시간의 표준편차가 전 산업, 제조업과 비교해 상당히 큰 것으로 나타나 특정 기간

혹은 수주 사정에 따라 근로시간의 변화가 클 가능성이 있음을 시사함

- 이러한 분석 결과는 특정근로자에게 일이 몰려 다른 근로자에 비해 초과근무가 과도하거나 혹은 선박 및 기타 운송장비 제조업의 특성상 특정공정이 진행될 때 해당 업무를 맡은 직원들이 특정 기간 동안 집중적으로 노동력을 투입해야 하는 산업 특성이 반영된 것으로 추측됨
- 위와 같은 산업특성이 반영된 것이라면 조사시기를 다른 월에 하더라도 이 같은 큰 폭의 변동은 동일하게 관측될 것이며 수주 시기와 고객의 요청에 따라 진행되는 업무 특성 상 근로시간 단축에 대응하기 위해 사용가능한 유연근무제(탄력적근로시간제 혹은 선택적근로시간제)활용에도 어려움이 있을 것으로 예상

<표 9> 근로시간 관련 현황: 표준편차

단위: 월

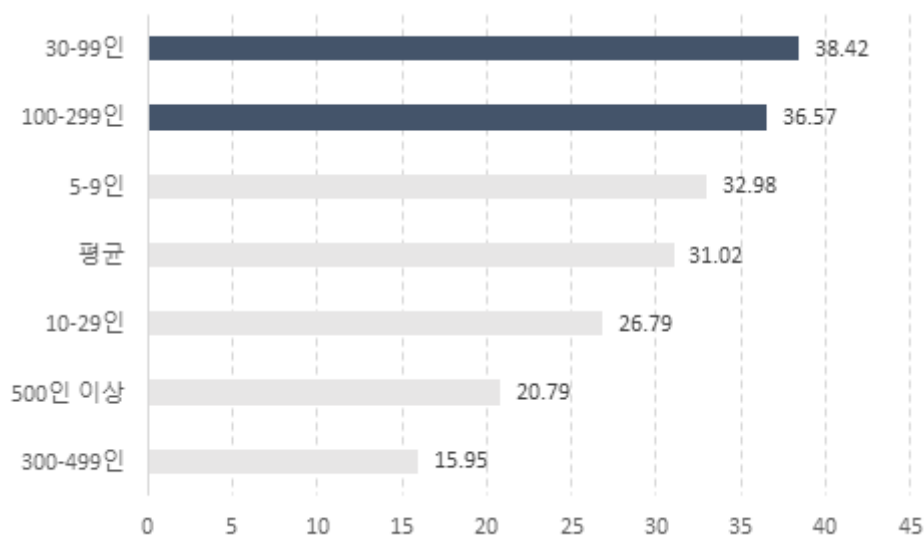
구분	소정근로일수	초과근로일수	소정근로시간	초과근로시간	휴일근로시간
전체	2.47	1.27	25.59	20.79	9.89
제조업	1.99	1.73	17.55	27.39	13.71
기타 운송장비	2.09	1.81	17.40	31.02	14.00

- 기타 운송장비 제조업의 기업규모별 표준편차는 30-99인, 100-299인의 초과근로시간의 표준편차가 각각 38.4, 36.6으로 해당 규모에 일하는 근로자들 간 초과근로시간의 차이가 가장 큰 것으로 확인할 수 있음

<표 10> 기타 운송장비 제조업 기업규모별 근로시간 관련 현황: 표준편차

단위: 월

기업규모	소정근로일수	초과근로일수	소정근로시간	초과근로시간	휴일근로시간
5-9인	2.24	1.09	24.25	32.98	12.89
10-29인	2.58	2.39	22.46	26.79	17.61
30-99인	1.54	1.56	12.87	38.42	12.04
100-299인	2.13	1.96	14.66	36.57	15.64
300-499인	1.29	1.31	13.33	15.95	9.60
500인 이상	1.76	1.54	14.41	20.79	11.71
기타운송장비 제조업 전체	2.09	1.81	17.40	31.02	14.00



[그림 4] 기타 운송장비 제조업 기업규모별 초과근로시간 표준편차

□ 월 급여 항목을 보면 기타 운송장비 제조업의 정액급여는 약 302만 원으로 전 산업에 비해서는 다소 낮으나 제조업에 비해서는 높은 수준

- 반면, 초과근로수당과 연간특별급여를 포함한 총급여 항목은 약 419만 원으로 전 산업과 제조업에 비해 약 20-40만 원 가량 높은 것으로 나타나 해당 산업에서 초과근로수당이 총급여에서 큰 비중을 차지하고 있는 것을 확인할 수 있음
- 월급여에서 초과근로수당이 차지하는 비율을 보면 전 산업이 6.6%인 반면, 제조업에서는 11.9%, 기타 운송장비 제조업에서는 13.6%를 차지하고 있어 제조업에서 초과근로수당이 월급여에서 차지하는 비중이 타 산업에 비해 높고 이에 따라 근로시간 단축으로 인해 초과근로시간이 줄어들 경우 임금감소가 가장 클 것으로 예상할 수 있음

<표 11> 근로자 급여 현황

단위: 월, 천 원

구분	정액급여	월급여	연간특별급여	총급여
전체	3,042.5	3,258.6	461.4	3,720.1
제조업	2,945.4	3,342.2	625.8	3,968.0
기타 운송장비	3,018.3	3,492.8	699.5	4,192.3

- 기타 운송장비 제조업 전체의 경우 초과근로수당이 월급여에서 차지하는 비중은 약 20%이며 30-99인, 100-299인 규모 사업장 근로자 월급여에서 초과근로수당이 차지하는 비중은 각각 3.3%, 7.1%로 대규모 사업장인 300-499인, 500인 이상의 29.2%, 38.4%에 비해 낮은 수준

<표 12> 기타 운송장비 제조업 규모별 근로자 급여 현황

구분	정액급여	월급여	연간특별급여	총급여
5-9인	2,814.3	2,995.7	84.9	3,080.5
10-29인	2,703.4	3,091.3	127.6	3,218.9
30-99인	2,460.8	3,045.8	99.1	3,144.9
100-299인	2,507.9	3,003.8	214.2	3,218.0
300-499인	3,277.7	3,819.1	1,114.4	4,933.5
500인 이상	3,734.4	4,227.0	1,622.6	5,849.6
기타운송장비 제조업 전체	3,018.3	3,492.8	699.5	4,192.3

2. 근로시간 단축에 따른 근로시간 감소분 추정

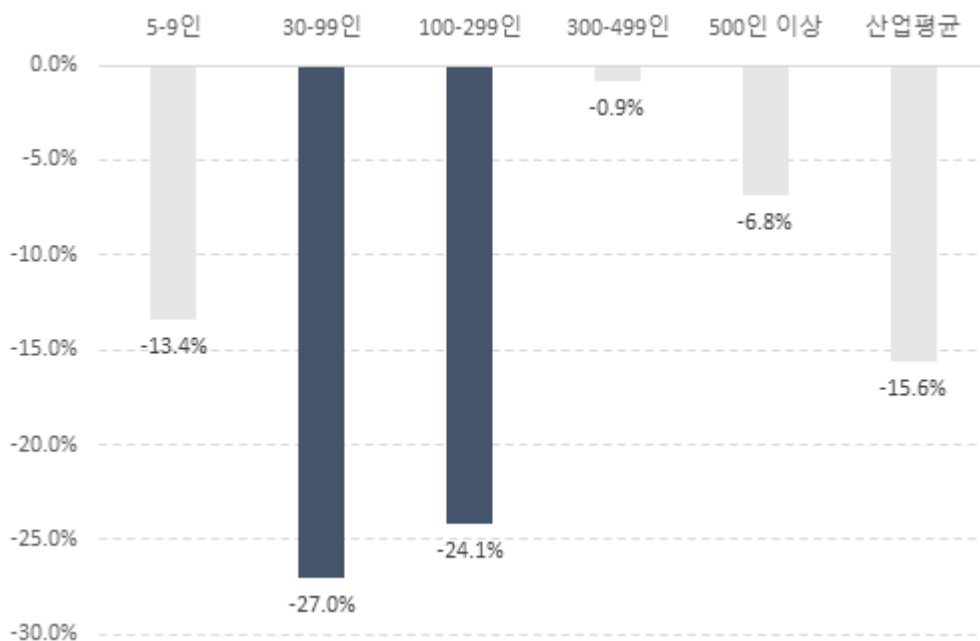
- 본 절에서는 앞서 살펴본 기초통계치를 토대로 근로시간 단축에 따른 근로시간 감소분과 초과근로시간이 줄어들에 따라 감소할 것으로 예상되는 근로자 총급여 감소분을 추정하였음
- 앞서 설명했지만, 본 연구에서 부족시간 사용 추정 방법은 기존의 초과근로시간이 주당 12시간 즉, 월 51.6시간으로 초과근로시간이 제한될 경우를 분석하였음
- 데이터 분석과정에서 소정근로시간이 법정근로시간보다 상회하는 인원이 존재하는데 이 같은 경우는 이전에는 제기하지 않았던 근로자들이 근로시간에 대한 인식 증가로 법정근로시간을 상회하는 소정근로시간에 대한 문제를 제기할 가능성이 커질 것으로 예상할 수 있기 때문에 기존에 법정근로시간을 상회하는 소정근로시간 분을 근로시간 단축 후 초과근로시간에 합산하여 산정(예: 월 소정근로시간이 172시간-주당 40시간×4.3주를 초과하는 시간(180시간)으로 응답한 근로자의 경우는 180시간에서 172시간을 뺀 8시간을 해당 근로자의 초과근로시간으로 산입하여 추정)

- 근로시간 단축으로 인해 초과근로시간 감소분을 분석한 결과 기타 운송장비 제조업 전체로는 월 평균 약 15.6%, 4.12시간의 감소가 발생할 것으로 예상되며 2021년 근로시간 단축 대상인 30-99인, 100-299인 규모 사업장의 경우 평균 각각 27%, 24%의 큰 폭의 초과근로시간 감소가 발생할 것으로 예상되어 단축에 대한 준비 없이 진행된다면 생산에 큰 차질을 빚을 것으로 판단됨
- 30-99인 규모 사업장에서는 월평균 약 10.4시간, 100-299인 규모의 사업장에서는 약 8.6시간의 초과근로시간이 감소할 것으로 예상됨
 - 해당 규모의 사업장에서 근로시간 단축에 따른 준비나 대책 없이 현 상태로 단축이 시행될 경우 기타 운송장비 제조업 전체로는 평균 약 15% 수준의 투입시간이 감소되어 생산에도 큰 영향을 줄 것으로 추측할 수 있음
 - 300인 이상 규모 사업장 분석결과를 보면 이미 근로시간 단축 시행에 적용되어 감소가 없거나 상당히 적은 수준의 감소폭을 보이는 것을 확인할 수 있음
 - 그리고 5-9인 규모의 사업장도 13.4%로 다소 높은 감소폭을 보이나 30-99, 100-299인의 감소폭 보다는 비교적 적은 수준
 - 10-29인 규모 사업장은 근로시간 단축으로 오히려 초과근로시간이 증가하는 것으로 나타나는데 이는 현재 법정근로시간을 상회하는 소정근로시간을 근무하고 있고 해당 시간은 초과근로시간으로 인정되지 않는 상황에서 근로시간 단축 시행으로 근로자들의 근로시간 준수에 따른 인식개선과 요구가 이어질 경우 현재 법정근로시간을 상회하는 시간만큼 초과근로시간으로 인정해줘야 할 가능성이 있음을 추측할 수 있음

<표 13> 근로시간 단축에 따른 초과근로시간 감소: 기타 운송장비 제조업

단위: 월

기업규모	단축전 평균 초과근로시간 (A)	단축후 평균 초과근로시간 (B)	A-B	증감률
5-9인	16.07	13.91	-2.16	-13.4%
10-29인	22.48	23.06	0.58	2.6%
30-99인	38.49	28.08	-10.41	-27.0%
100-299인	35.74	27.12	-8.62	-24.1%
300-499인	21.31	21.13	-0.19	-0.9%
500인 이상	19.37	18.05	-1.32	-6.8%
기타운송장비 제조업 전체	26.38	22.25	-4.12	-15.6%



[그림 5] 기타 운송장비 제조업 규모별 초과근로 시간 감소율

□ 기타 운송장비 제조업에서 근로시간 단축에 따른 영향이 어느 정도인지를 확인하기 위해 초과근로시간 감소 및 감소율을 전 산업과 제조업의

30-99인, 100-299인, 전체평균으로 구분해 분석하였음

- 먼저, 전 산업을 대상으로 분석한 결과는 30-99인, 100-299인 규모사업장에서 근로시간 단축으로 인해 감소될 것으로 예상되는 평균 초과근로시간은 각각 0.21시간과 1.51시간으로 1.6%, 9.2% 감소할 것으로 예상

<표 14> 근로시간 단축에 따른 초과근로시간 감소: 전 산업 평균

단위: 월

기업규모	단축전 평균 초과근로시간 (A)	단축후 평균 초과근로시간 (B)	A-B	증감률
<u>30-99인</u>	13.2	12.9	-0.21	-1.6%
<u>100-299인</u>	16.3	14.8	-1.51	-9.2%
전산업 평균	10.46	11.31	0.85	8.1%

- 제조업에서 예상되는 초과근로시간 감소는 30-99인, 100-299인 규모에서 각각 3.6시간, 4.6시간으로 나타났으며 15.5%, 16.2% 감소율을 보이고 있음

<표 15> 근로시간 단축에 따른 초과근로시간 감소: 제조업 평균

단위: 월

기업규모	단축전 평균 초과근로시간 (A)	단축후 평균 초과근로시간 (B)	A-B	증감률
<u>30-99인</u>	22.92	19.37	-3.55	-15.5%
<u>100-299인</u>	28.26	23.67	-4.59	-16.2%
제조업 평균	19.59	17.84	-1.76	-9.0%

- 30인에서 299인 규모의 기타 운송장비 제조업을 대상으로 단축 전 총 초과근로시간의 합계와 단축 예상되는 총 초과근로시간의 합계를 구해 둘의 차이를 산출, 부족시간의 총합을 추정해본 결과는 약 월 2만 시간이 부족할 것으로 예상되며 그 감소율은 약 26%수준

<표 16> 기타 운송장비 제조업 총 부족시간: 30-299인 규모 사업장

단위: 월

단축 전 총 초과시간 합계	단축 후 총 초과시간 합계	부족시간	감소율
77563.44	57462.26	20101.18	-25.92%

- 전 산업보다는 제조업에서 초과근로시간 감소폭이 클 것으로 예상되고 제조업 평균보다 조선산업 사내협력사들이 주로 포함되어 있는 기타 운송장비 제조업 30-99인, 100-299인 규모의 사업장에서 전 산업, 제조업에 비해 큰 폭의 초과근로시간 감소가 발생할 것으로 보여짐

3. 임금변화 추정

- 근로시간 단축으로 인해 임금변화분을 분석해 본 결과, 기타 운송장비 제조업 월 평균 약 2.5% 급여가 감소될 것으로 예상되고 30-99인과 100-299인 규모 사업장에 근무하는 근로자의 경우는 월 평균 각각 약 6.2%, 10.2%의 비교적 큰 수준의 임금감소가 나타날 것으로 예상할 수 있음
- 이러한 결과는 앞서 살펴본 근로시간 현황에서도 나타났듯이 해당 규모의 사업장에서는 초과근로를 통해 생산과 임금을 보전하는 양상을 보이고 있으므로 근로시간 단축으로 인한 임금감소분이 클 수 밖에 없는 구조를 가지고 있음
 - 300인 이상 사업장은 이미 근로시간 단축이 시행된 관계로 임금에 거의

변화가 없고 5-9인의 경우는 중복할증으로 인해 다소 임금이 상승하는 것으로 나타나 임금감소는 사실상 30-99인, 100-299인 규모에 집중될 것으로 보임

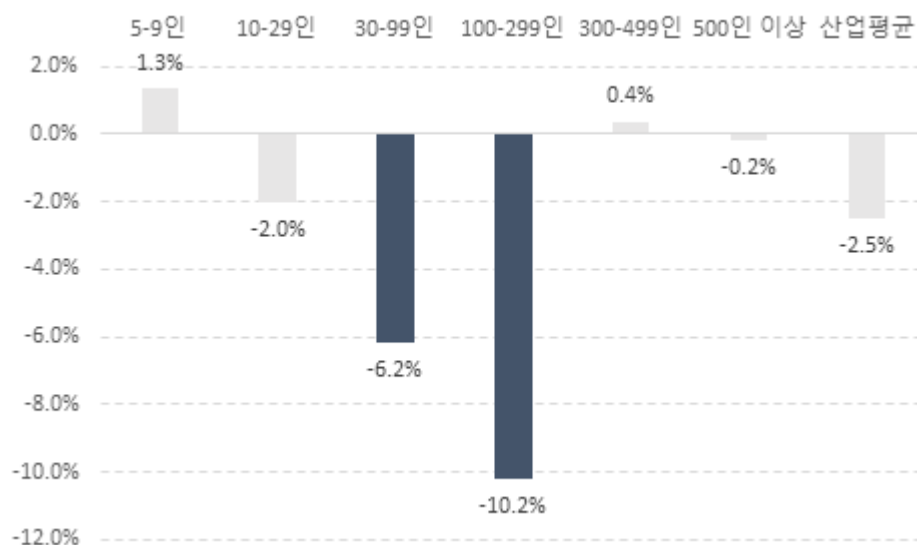
<표 17> 근로시간 단축에 따른 임금변화: 기타 운송장비 제조업

단위: 월, 천 원

기업규모	단축전 총급여 (A)	단축후 총급여 (B)	A-B	증감률
5-9인	3,081	3,122	41.05	1.3%
10-29인	3,219	3,153	-65.75	-2.0%
30-99인	3,145	2,950	-194.50	-6.2%
100-299인	3,218	2,890	-327.65	-10.2%
300-499인	4,934	4,951	17.74	0.4%
500인 이상	5,850	5,838	-11.75	-0.2%
기타운송장비 제조업 전체	4,192	4,088	-104.29	-2.5%

- 이러한 비교적 큰 폭의 임금감소는 현재도 구인난으로 어려움을 겪고 있는 상황이 근로시간 단축으로 인해 더욱 악화될 것이라 예상할 수 있음
- 조선산업 근로시간 실태조사에서 사내협력사 중 미충원인원이 있다고 답변한 업체는 72개 응답 사업장의 절반에 해당하는 36개사였고, 이들 업체가 채용하지 못한 미충원 인원은 총 409명으로 업체당 평균 11.4명으로 응답했음
- 미충원인력이 발생하는 이유에 대해서는 ‘그 인력을 유인할 수 있을 정도의 근로조건(임금 포함)을 보장하지 못하기 때문에(57.1%), ‘그 일을 할 수 있는 기능을 가진 사람이 시장에 부족하기 때문에(42.9%)로 응답했는데 미충원 인원을 채용하기 위해 임금을 어느 정도 더 주어야 하는지를 물었는데, 627.1만 원 정도는 더 줘야한다고 응답했음

- 이러한 조사결과를 감안하면 근로시간 단축으로 인해 근로자의 총급여가 감소할 경우 인력을 구하기는 더욱 어려워질 수 밖에 없음
- 추가로 실태조사에서 이직의 원인에 관한 설문응답을 보면 ‘연봉이 낮아서(52시간제 도입에 따른 임금감소로 건설업 등 타산업 분야로의 이동)(31.5%)’로 응답 비중이 가장 높게 나타나 급여 감소로 인한 이직 역시 많을 것으로 보여 구인난이 가중될 것으로 보임



[그림 6] 기타 운송장비 제조업 임금변화

- 기타 운송장비 제조업에서 발생하는 임금감소분의 크기를 가늠하기 위해 앞서 근로시간 감소 분석에서와 같이 임금감소분을 전 산업과 제조업의 30-99인, 100-299인, 전체평균으로 구분해 분석하였음
- 먼저, 전 산업을 대상으로 분석한 결과는 전체 평균으로 볼 때는 근로시간감소로 인한 급여감소는 거의 없을 것으로 예상되고 30-99인, 100-299인 규모사업장에서 근로시간 단축으로 인해 감소될 것으로 예상되는 급여수준은 각각 0.7%, 1.8%로 기타 운송장비 제조업에 비해 상당히 낮은 수준으로 나타남
- 이러한 원인으로는 최근 급격히 상승한 최저임금과 경기침체에 따른 초

과근로 수요 감소와 대규모 사업장의 근로시간 단축으로 인해 큰 비용이 발생하는 대규모 사업장에서 이미 근로시간을 줄여 적응한 것이 원인으로 작용했을 가능성이 있음

<표 18> 근로시간 단축에 따른 임금변화: 전 산업 평균

단위: 월, 천 원

기업규모	단축전 총급여 (A)	단축후 총급여 (B)	A-B	증감률
<u>30-99인</u>	3,399	3,376	-23.57	-0.7%
<u>100-299인</u>	3,857	3,787	-69.34	-1.8%
전산업 평균	3,720	3,718	-1.77	0.0%

□ 제조업에서 예상되는 급여감소 수준은 30-99인, 100-299인 규모에서 각각 4%, 6%로 나타났으며 제조업 3.6시간, 4.6시간으로 나타났으며 15.5%, 16.2% 감소율을 보이고 있음

<표 19> 근로시간 단축에 따른 임금변화: 제조업 평균

단위: 월, 천 원

기업규모	단축전 총급여 (A)	단축후 총급여 (B)	A-B	증감률
<u>30-99인</u>	3,374	3,237	-136.56	-4.0%
<u>100-299인</u>	3,793	3,566	-226.47	-6.0%
제조업 평균	3,968	3,853	-115.01	-2.9%

□ 전 산업보다는 제조업에서 초과근로시간 감소폭이 클 것으로 예상되고

제조업 평균보다 조선산업 사내협력사들이 주로 포함되어 있는 기타 운송장비 제조업 30-99인, 100-299인 규모의 사업장에서 전 산업, 제조업에 비해 큰 폭의 초과근로시간 감소가 발생할 것으로 전망

IV. 소결

- 본 장에서는 1년 간의 유예기간 부여로 2021. 1. 1부터 법 준수 의무가 강력하게 부여되는 50인 이상 300인 미만 규모의 사업장 중 조선산업 사내협력사가 해당 조치로 인해 감소하게 될 근로시간과 임금감소분을 추정하였음
- 조선산업 사내협력사가 속한 제조업 분류인 기타 운송장비 제조업의 경우 2021년부터 근로시간단축이 적용되는 규모의 사업장에 종사하는 근로자 수는 총 56,406명으로 기타 운송장비 제조업 근로자의 36.8%를 차지하는 것으로 나타났음
- 근로시간 통계치는 해당 산업이 전체 산업과 제조업에 비해 소정근로일수는 다소 짧은 반면, 초과근로일수와 초과근로시간, 휴일근로시간이 길어 근로시간 단축으로 인한 영향이 작지 않을 것으로 예상할 수 있음
 - 근로시간의 변동을 살펴본 결과, 기타 운송장비의 초과근로시간과 휴일근로시간의 표준편차가 전 산업, 제조업과 비교해 상당히 큰 것으로 확인되는데 선박 혹은 기타 운송장비 제조업의 특성상 특정 공정이 진행될 때 해당 업무를 맡은 직원들이 특정기간 동안 집중적으로 노동력을 투입해야 하는 산업 특성으로 인해 유발되는 결과
- 월 급여 항목을 보면 기타 운송장비 제조업의 정액급여는 약 302만 원으로 전 산업에 비해서는 다소 낮으나 제조업에 비해서는 높은 수준이나 초과근로수당과 연간특별급여를 포함한 총급여 항목은 약 419만 원으로 전

산업과 제조업에 비해 높아 초과근로수당의 비중이 높음

- 월급여에서 초과근로수당이 차지하는 비율을 보면 전 산업이 6.6%인 반면, 제조업에서는 11.9%, 기타 운송장비 제조업에서는 13.6%를 차지하고 있어 제조업에서 초과근로수당이 월급여에서 차지하는 비중이 타 산업에 비해 높고 이에 따라 근로시간 단축으로 인해 초과근로시간이 줄어들 경우 임금감소가 가장 클 것으로 예상할 수 있음

□ 근로시간 단축으로 인해 초과근로시간 감소분을 분석한 결과 기타 운송장비 제조업 전체로는 평균 약 15.6%, 4.12시간의 감소가 발생할 것으로 예상되며 2021년 근로시간 단축 대상인 30-99인, 100-299인 규모 사업장의 경우 평균 각각 27%, 24%의 큰 폭의 초과근로시간 감소가 발생할 것으로 예상됨

- 30-99인 규모 사업장에서는 월평균 약 10.4시간, 100-299인 규모의 사업장에서는 약 8.6시간의 초과근로시간이 감소할 것으로 예상됨
- 전 산업을 대상으로 분석한 결과는 30-99인, 100-299인 규모사업장에서 근로시간 단축으로 인해 감소될 것으로 예상되는 평균 초과근로시간은 각각 0.21시간과 1.51시간으로 1.6%, 9.2% 감소할 것으로 예상

□ 근로시간 부족의 경우는 약 월 2만 시간이 부족할 것으로 예상되며 그 감소율은 약 26%수준으로 상당한 감소가 발생할 것으로 판단됨

□ 근로시간 단축으로 인해 임금변화분을 분석해 본 결과, 기타 운송장비 제조업 월 평균 약 2.5% 급여가 감소될 것으로 예상되고 30-99인과 100-299인 규모 사업장에 근무하는 근로자의 경우는 월 평균 각각 약 6.2%, 10.2%의 비교적 큰 수준의 임금감소가 나타날 것으로 예상할 수 있음

□ 분석결과를 종합해 보면, 엄격한 법 준수가 요구되는 시점인 2021년이 열

마 남지 않은 상황에서 근로시간의 현재 수준에서 20% 넘게 줄여야 하는 것은 조선산업 사내협력사들에게는 거의 불가능한 수준의 요구일 것으로 판단됨

- 임금의 상당부분을 초과근로수당이 차지하고 있는 사내협력사 임금구조에서 주당 12시간으로 초과근로시간을 제한하는 것은 생산차질 및 임금감소를 필연적으로 유발할 수 밖에 없고 이는 현재도 구인난으로 어려움을 겪고 있는 상황이 근로시간 단축으로 인해 더욱 악화될 것이라 충분히 예상할 수 있음
- 1년의 유예기간으로는 그러한 큰 폭의 근로시간 감소를 감당하기 어렵고 경직적인 유연근무제도는 조선산업 특성을 감안한 탄력적인 근로시간 운영과는 큰 괴리가 있음
 - 실태조사 결과에 따르면 유연근로시간제 도입시 예상되는 문제점으로 임금감소에 따른 노사갈등의 심화 될 것이라는 점, 수주산업의 특성상 신규선 수주시 상세 설계도면의 불확성, 변동성, 선주 및 선급사의 긴급 코멘트 등으로 시수의 변화가 비일비재하여 근로시간을 사전에 예측하기 어렵다는 점, 업무 연속성 저하로 품질이 저하가 예상된다는 점, 날씨 영향을 많이 받는 조선업 특성상 일별 근로시간 및 돌관작업에 따른 근로일 및 근로일별 근로시간의 예측이 어렵다는 점이 가장 많았음
 - 현재의 일괄적인 근로시간 단축 법제도와 경직적인 유연근무제도는 산업별 특성은 전혀 반영하지 못하는 큰 문제점을 안고 있음
- 산업이 고도화됨에 따라 다양한 형태의 일자리와 새로운 산업, 그리고 산업의 변화를 반영하지 못하는 법 제도는 반드시 개선되어야 할 필요가 있음

발 제 Ⅱ

조산산업 근로시간 실태조사 결과
- 사내협력사를 중심으로 -

황 경 진
(중소기업연구원 연구위원)

조선산업 근로시간 실태조사 결과

- 사내협력사를 중심으로 -

황 경 진
중소기업연구원 연구위원

I. 설문조사 개요와 표본의 구성

1. 설문조사 개요

- ☐ 설문조사를 이용한 실태조사 통해 주 52시간 상한제라는 새로운 근로시간 제도를 앞두고 있는 조선산업 사내협력사의 혼란과 고민이 무엇인지를 확인
 - 동시에 주 52시간 상한제가 조선산업 사내협력사에 조속히 안착할 수 있도록 현장에서 실무상 느끼고 있는 애로사항이 무엇이고, 이에 대한 개선방안을 검토함.
- ☐ 조선산업 사내협력사의 근로시간 실태조사를 통해 주 52시간 상한제를 준수하고, 타 산업과의 차이로 인한 조선산업 고유 특성으로 인해 제도 운영상 불가피한 애로사항을 파악하고, 개선방안을 모색하고자 함.
 - 아울러 일시적인 장시간 근로에 활용할 수 있는 親조선산업 유연근로시간제를 확인하고, 이를 통해 주 52시간 상한제가 조선산업 사내협력사에 부정적인 영향을 미치지 않도록 하는 것이 중요
 - 이에 조선산업 사내협력사의 근로시간 현황 및 도입하고 있거나 도입을 희망하는 유연근로시간제를 확인하여 조선산업 사내협력사에 주 52시간 상한제가 연착륙 할 수 있는 개선방안에 대해 살펴 봄.

- 본 실태조사에서 사용된 설문조사는 조선산업 사내협력사 사업주를 대상으로 실시되었음.
- 사내협력사 표본은 대기업 조선업체인 현대중공업, 대우조선해양, 삼성중공업, 현대미포조선, 현대삼호중공업 등 5개 업체의 사내협력사들임.
- 5개 대형조선소 사내협력사 담당자를 통해 모든 사내협력사에 설문지를 배부했고, 이 중, 72개 업체로부터 설문지를 회수했음.
- 설문조사 기간은 9월 1일부터 9월11일까지 2주간 진행되었음.

2. 표본의 구성과 특성

- 먼저, 표본 업체를 <표 1-1>와 같이 대형조선소별로 정리했음.
- 현대삼호중공업이 21개사(29.2%)로 가장 많이 분포하고 있고, 이어서 현대중공업이 20개사(27.8%), 삼성중공업이 15개사(20.8%), 대우조선해양이 11개사(15.3%), 현대미포조선이 5개사(6.9%) 순으로 나타났음.

<표 1-1> 원청조선소별 사내협력업체 구성

(단위: 개사, %)

전체	현대삼호	현대중공업	삼성중공업	대우	현대미포
72(100.0)	21(29.2)	20(27.8)	15(20.8)	11(15.3)	5(6.9)

- 다음으로 표본 업체의 원청조선소별 고용자 수는 <표 1-2>와 같음.
- 표본 업체의 고용자 수는 총 8,246명이고, 삼성중공업이 30.7%로 가장 많았고, 이어서 삼호중공업(26.5%), 현대중공업(22.7%), 대우조선해양(15.5%),

미포조선(4.6%) 순으로 많았음.

- 업체당 평균 고용자 수는 114.5명이고, 삼성중공업이 168.7명으로 가장 많았으며, 그 다음으로 대우조선해양(116.2명), 삼호중공업(104명), 현대중공업(93.5명), 미포조선(76.6명) 순으로 많았음.

〈표 2〉 대형조선소별 사내협력업체 고용현황

(단위: 명, %)

	전체	현대중공업	대우조선해양	삼성중공업	삼호중공업	미포조선
고용자 수	8,246	1,869(22.7)	1,278(15.5)	2,531(30.7)	2,185(26.5)	383(4.6)
업체당 평균 고용자 수	115.5	93.5	116.2	168.7	104	76.6

□ 다음으로 표본 업체들의 고용현황은 〈표 1-3〉, 〈표 1-4〉와 같음.

- 표본 업체들은 50~99인 이하 기업이 47.2%로 가장 많았고, 이어서 100~299인 이하가 45.8%, 30~49인 이하가 4.2%, 29인 이하, 300인 이상 각각 1개사(1.4%) 순으로 많았음.

〈표 1-3〉 종사자 규모별 기업 분포

(단위: 개사, %)

전체	29인 이하	30~49인 이하	50~99인 이하	100~299인 이하	300인 이상
72(100.0)	1(1.4)	3(4.2)	34(47.2)	33(45.8)	1(1.4)

- 원청조선사별로 고용현황을 살펴보면, 현대중공업, 삼호중공업, 미포조선이 50~99인 이하가 각각 10개사, 12개사, 5개사로 가장 많았고, 대우조선해양, 삼성중공업은 100~299인 이하가 각각 6개사, 10개사로 가장 많았음.

- 설문조사에 참여한 대부분의 사내협력사가 중소기업(50~299인)의 주 52

시간 상한제의 제도기간이 종료되는 2021년 1월 1일부터 주 52시간의 적용받는 것으로 나타났음.

* 종사자 수가 330명이라고 응답한 업체는 최근 주 52시간제 시행을 앞두고 공정을 쪼개어 50인 이하의 여러 업체로 법인을 분할 한 것으로 나타났음.

〈표 1-4〉 대형조선사별 종사자 규모 기업 분포

(단위: 개사, %)

	전체	현대중공업	대우조선해양	삼성중공업	삼호중공업	미포조선
전체	72(100.0)	20(100.0)	11(100.0)	15(100.0)	21(100.0)	5(100.0)
29인 이하	1(1.4)	0(0.0)	0(0.0)	1(6.7)	0(0.0)	0(0.0)
30~49인 이하	3(4.2)	2(10.0)	1(9.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
50~99인 이하	34(47.2)	10(50.0)	4(36.4)	3(20.0)	12(57.1)	5(100.0)
100~299인 이하	33(45.8)	8(40.0)	6(54.5)	10(66.7)	9(42.9)	0(0.0)
300인 이상	1(1.4)	0(0.0)	0(0.0)	1(6.7)	0(0.0)	0(0.0)

□ 〈표 1-5〉, 〈표 1-6〉, 〈표 1-7〉에는 표본 업체들의 업력에 대한 통계가 정리되어 있음.

- 설문조사에 참여한 사내협력사의 평균 업력은 5.6년으로 나타났음.
- 사내협력사 중 업력이 가장 오랜 된 업체는 선체 조립공정을 맡고 있는 삼성중공업 사내협력사인 OO로 2002년 설립되어 18년의 업력을 가지고 있고, 올해 설립되어 업력이 1년 미만인 업체도 5개사가 존재하고 있음.
- 업력이 1년 미만인 업체 5개사는 공교롭게도 모두 현대중공업의 사내 협력사로 나타났음.

- 원청조선소별로 사내협력사의 업력을 살펴보면, 삼호중공업의 사내협력사의 업력이 6.7년으로 가장 오래되었고, 이어서 미포조선(5.6년), 현대중공업(5.3년), 삼성중공업(5.2년), 대우조선해양(4.8년) 순으로 나타났다.

〈표 1-5〉 사내협력업체 업력 현황(평균)

(단위: 년)

	전체 평균	현대중공업	대우조선해양	삼성중공업	삼호중공업	미포조선
업력(평균)	5.6	5.3	4.8	5.2	6.7	5.6

- 업력을 구간별로 살펴보면, 업력은 5~10년 미만이 38.9%로 가장 많았고, 이어서 1~3년 미만(26.4%), 10년 이상(18.1%), 3~5년 미만(9.7%), 1년 미만(6.9%) 순으로 나타났다.

- 10년 미만의 기업이 81.9%로 표본 업체들은 사업이 어느 정도 안정되었다고는 볼 수 없음.

〈표 1-6〉 사내협력업체 업력 현황

(단위: 년)

전체	1년 미만	1~3년 미만	3~5년 미만	5~10년 미만	10년 이상
72(100.0)	5(6.9)	19(26.4)	7(9.7)	28(38.9)	13(18.1)

- 원청조선사별로 업력을 살펴보면, 현대중공업, 대우조선, 삼호중공업, 미포조선이 5~10년 미만이 각각 9개사, 6개사, 11개사, 2개사로 가장 큰 비중을 차지하고 있고, 삼성중공업은 1~3년 미만이 9개사로 가장 많음.

- 삼성중공업 사내협력사는 상대적으로 짧은 반면 삼호중공업은 5년 이상 업력을 가진 업체가 16개로 전체의 76.2%로 큰 비중을 차지했음.

〈표 1-7〉 원청조선사별 사내협력업체 업력 현황

(단위: 개사, %)

	전체	1년 미만	1~3년 미만	3~5년 미만	5~10년 미만	10년 이상
전체	72(100.0)	5(6.9)	19(26.4)	7(9.7)	28(38.9)	13(18.1)
현대중공업	20(100.0)	5(25.0)	3(15.0)	0(0.0)	9(45.0)	3(15.0)
대우조선해양	11(100.0)	0(0.0)	1(9.1)	4(36.4)	6(54.5)	0(0.0)
삼성중공업	15(100.0)	0(0.0)	9(60.0)	2(13.3)	0(0.0)	4(26.7)
삼호중공업	21(100.0)	0(0.0)	5(23.8)	0(0.0)	11(52.4)	5(23.8)
미포조선	5(100.0)	0(0.0)	1(20.0)	1(20.0)	2(40.0)	1(20.0)

□ 표본 업체의 2019년 매출액 규모는 〈표 1-8〉, 〈표 1-9〉와 같음.

○ 업력이 1년 미만인 업체와 무응답 기업을 제외하고, 매출액 항목에 답변한 62개사를 대상으로 분석한 결과, 2019년 업체당 평균 매출액은 53억 7,800만 원으로 나타났다.

- 원청조선소별로 살펴보면, 삼성중공업 사내협력사의 평균 매출액이 74억 3,200만 원으로 가장 많았고, 이어서 현대중공업(56억 원), 대우조선해양(55억 6,800만 원), 미포조선(40억 4,700만 원), 삼호중공업(38억 7,200만 원) 순으로 나타났다.

- 매출액이 가장 많은 업체는 삼성중공업 사내협력사인 ○○로 132억 9,300만 원이었고, 가장 적은 업체는 삼호중공업 사내협력사인 △△산업으로 2억 3,000만 원으로 나타났다.

〈표 1-8〉 사내협력업체 매출액 현황(평균)

(단위: 백만원)

	전체 평균	현대중공업	대우조선해양	삼성중공업	삼호중공업	미포조선
매출액(평균)	5,378.4	5,600.3	5,567.9	7,432.4	3,871.9	4,046.5

- 매출액을 구간별로 살펴보면, 20~50억 원 미만이 38.7%로 가장 많았고, 그 다음으로는 50~80억 원 미만(30.6%), 80억 원 이상(19.4%), 20억 미만(11.3%) 순으로 많은 것으로 나타났다.
- 원청조선소별로 보면, 삼성중공업 사내협력사의 매출액 규모는 50억 원 이상이 78.5%로 가장 큰 것으로 나타났다.
- 다음으로 현대중공업과 대우조선해양 사내협력사의 매출액은 대부분은 20~80억 원 미만인 것으로 나타났고, 삼호중공업과 미포조선소 사내협력사는 그 보다는 조금 적은 20~50억 원 수준인 것으로 나타났다.

<표 1-9> 원청조선사별 사내협력업체 매출액 현황

(단위: 백만원, %)

	전체	20억 미만	20~50억 미만	50~80억 미만	80억 이상
전체	62(100.0)	7(11.3)	24(38.7)	19(30.6)	12(19.4)
현대중공업	14(100.0)	0(0.0)	6(42.9)	6(42.9)	2(14.3)
대우조선해양	11(100.0)	0(0.0)	5(45.5)	5(45.5)	1(9.1)
삼성중공업	14(100.0)	2(14.3)	1(7.1)	3(21.3)	8(57.1)
삼호중공업	19(100.0)	5(26.3)	8(42.1)	5(26.3)	1(5.3)
미포조선	4(100.0)	0(0.0)	4(100.0)	0(0.0)	0(0.0)

□ 표본 업체의 2019년 인건비 현황은 <표 1-10>, <표 1-11>과 같음

- 표본 업체의 인건비 총액은 2,545억 7백만 원이고, 업체당 평균 인건비는 41억 5백만 원으로 나타났다.
- 원청조선사별로 보면, 삼성중공업 사내협력사의 업체당 평균 인건비가 50억 9백만 원으로 가장 높았고, 이어서 대우조선해양(44억 69백만 원),

현대중공업(42억 83백만 원), 삼호중공업(32억 92백만 원), 미포조선(31억 79백만 원) 순으로 나타났음.

〈표 1-10〉 사내협력업체 인건비 현황(평균)

(단위: 백만원)

	전체 평균	현대중공업	대우조선해양	삼성중공업	삼호중공업	미포조선
인건비(평균)	4,104.9	4,283.1	4,469.0	5,009.1	3,291.6	3,179.0

○ 매출액에서 인건비가 차지하는 비중을 살펴보면, 76.3%로 매출액 대비 인건비 비중이 매우 높은 것으로 나타나서, 시설 및 연구개발 투자 여력이 없는 것으로 나타났음.

- 원청조선사별로 살펴보면, 삼호중공업이 85.0%로 가장 높았고, 그 다음으로 대우조선해양(80.3%), 미포조선(78.6%), 현대중공업(76.5%), 삼성중공업(67.4%) 순으로 나타났음.

〈표 1-11〉 사내협력업체 매출액 대비 인건비 비중

(단위: %)

	전체 평균	현대중공업	대우조선해양	삼성중공업	삼호중공업	미포조선
인건비(비중)	76.3	76.5	80.3	67.4	85.0	78.6

□ 조선소의 사내협력사 계약은 확정도급계약과 단가계약의 두 가지 방식이 있는데, 원청과 확정도급계약을 체결한다는 업체는 50.8%(33개사), 단가계약을 체결한다는 업체는 49.2%로 거의 유사한 것으로 나타났음.

〈표 1-12〉 조선소와 사내협력업체 계약 방식

(단위: 개사, %)

	전체	확정도급계약	단가계약
계약방식	100.0	33(50.8)	32(49.2)

* 확정도급계약이란, 물량을 먼저 확정하고, 이에 대해 원청과 하청이 단가를 합의한 후 정해진 금액을 지불해 공사하는 방식

* 단가계약이란, 도급을 줄 총 공정을 일정한 단위, 개별 공정, 항목 등으로 구분한 뒤, 그 단위마다 단가를 정하고, 공사를 마쳤을 때 수행물량을 확인해 원청과 하청이 정한 단가를 근거로 공사비를 산출해 지급하는 방식

- 이를 원청조선소별로 살펴보면, 확정도급계약은 대우조선해양(72.7%), 현대중공업(63.2%)이 많았고, 단가계약은 삼성중공업(64.3%), 삼호중공업(61.9%)이 많았음.

- 미포조선 5개사는 이 문항에 대해 모두 답변을 하지 않았음.

〈표 1-13〉 원청조선소별 사내협력업체 계약 방식

(단위: %)

	전체	확정도급계약	단가계약
전체	67(100.0)	33(50.8)	32(49.2)
현대	19(100.0)	12(63.2)	7(36.8)
대우	11(100.0)	8(72.7)	3(27.3)
삼성	14(100.0)	5(35.7)	9(64.3)
삼호	21(100.0)	8(38.1)	13(61.9)
미포	0(100.0)	0(0.0)	0(0.0)

II. 근로자 및 근로조건 현황

1. 고용 규모현황

□ 먼저 <표 2-1>에서는 설문조사에 응답한 조선소 사내협력사 72개사의 고용규모가 정리되어 있음

○ 사내협력사 종사자 수는 총 8,246명으로 삼성중공업이 30.7%로 가장 많았고, 이어서 삼호중공업(26.5%), 현대중공업(22.7%), 대우조선해양(15.5%), 미포조선(4.6%) 순으로 나타났음.

- 업체당 평균 종사자 수는 114.5명이고, 삼성중공업이 168.7명으로 가장 많았고, 이어서 대우조선해양이 116.2명, 삼호중공업이(104.0명), 현대중공업(93.5명), 미포조선(76.6명)으로 나타났음.

○ 종사자 수가 가장 많은 업체는 삼성중공업 사내협력사인 □□기업(주)으로 330명을 고용하고 있고, 가장 적은 업체 역시 삼성중공업 사내협력사인 ◇◇기업으로 24명으로 고용하고 있는 것으로 나타났음.

- □□은 LNG선 화물칸 내부에 족장을 설치하고 해체하는 공정을, ◇◇기업은 해양플랜트에 해양설비보온 공정을 수행하고 있음.

<표 2-1> 사내협력업체 종사자 현황

(단위: 명, %)

	전체	현대중공업	대우조선해양	삼성중공업	삼호중공업	미포조선
전체 종사자 수	8,246(100.0)	1,869(22.7)	1,278(15.5)	2,531(30.7)	2,185(26.5)	383(4.6)
업체당 평균 종사자 수	114.5	93.5	116.2	168.7	104.0	76.6

- 고용형태별로 보면, 정규직 근로자는 총 7,928명이고, 기간제 근로자는 318명으로 사내협력사의 정규직 비중은 96.1%로 나타났다.
- 삼성중공업 사내협력사의 정규직 비중이 99.1%로 가장 높았고, 그 다음이 삼호중공업(97.7%), 미포조선(97.1%), 현대중공업(94.6%), 대우조선해양(89.7%) 순으로 나타났다.

〈표 2-2〉 사내협력업체 고용형태별 종사자 현황

(단위: 명, %)

	전체	정규직	기간제
전체	8,246(100.0)	7928(96.1)	318(3.9)
현대중공업	1,869(100.0)	1,768(94.6)	101(5.4)
대우조선해양	1,278(100.0)	1,146(89.7)	132(10.3)
삼성중공업	2,531(100.0)	2,508(99.1)	23(0.9)
삼호중공업	2,185(100.0)	2,134(97.7)	51(2.3)
미포조선	383(100.0)	372(97.1)	11(2.9)

- 직종별로 사내협력사의 고용현황을 살펴보면, 생산·기능직이 전체의 84.8%(6,995명)로 가장 많았고, 그 다음으로는 단순노무직(8.1%), 사무·관리·영업직(6.0%), 연구개발 및 기술직(1.1%) 순으로 나타났다.
- 원청조선소별로 보면, 현대중공업 사내협력사의 생산·기능직이 83.3%로 가장 많았고, 이어서 단순노무직(12.0%), 사무·관리·영업직(3.7%), 연구개발 및 기술직(1.0%) 순으로 나타났다.
- 대우조선해양의 사내협력사의 생산·기능직이 83.3%로 가장 많았고, 이어서 단순노무직(7.3%), 사무·관리·영업직(5.1%), 연구개발 및 기술직(4.5%) 순으로 나타났다.

- 삼성중공업의 사내협력사의 생산·기능직이 85.9%로 가장 많았고, 이어서 사무·관리·영업직(8.3%), 단순노무직(5.8%) 순으로 나타났고, 연구개발 및 기술직은 한 명도 없었음.
- 삼호중공업의 사내협력사의 생산·기능직이 85.5%로 가장 많았고, 이어서 단순노무직(8.4%), 사무·관리·영업직(5.6%), 연구개발 및 기술직(0.5%) 순으로 나타났음.
- 미포조선의 사내협력사의 생산·기능직이 86.7%로 가장 많았고, 이어서 사무·관리·영업직(7.6%), 단순노무직(3.9%), 연구개발 및 기술직(1.8%) 순으로 나타났음.

〈표 2-3〉 원청조선사별 사내협력업체 직종별 종사자 현황

(단위: 명, %)

	전체	사무·관리·영업직	연구개발및기술직	생산·기능직	단순노무직
전체	8,246(100.0)	494(6.0)	93(1.1)	6,995(84.8)	664(8.1)
현대중공업	1,869(100.0)	69(3.7)	18(1.0)	1,557(83.4)	225(12.0)
대우조선해양	1,278(100.0)	65(5.1)	57(4.5)	1,063(83.2)	93(7.3)
삼성중공업	2,531(100.0)	209(8.3)	0(0.0)	2,174(85.9)	148(5.8)
삼호중공업	2,185(100.0)	122(5.6)	11(0.5)	1,869(85.5)	183(8.4)
미포조선	383(100.0)	29(7.6)	7(1.8)	332(86.7)	15(3.9)

- 사내협력사의 외국인 근로자 고용현황을 살펴보면, 총 외국인 근로자 수는 977명으로 전체 고용자 수의 11.8%를 차지했고, 업체당 평균 16.3명으로 고용하고 있는 것으로 나타났음.
- 흥미로운 점은 상대적으로 소도시에서 소재하고 있는 삼호중공업의 경우, 설문조사에 참여한 21개사 모두 외국인 근로자를 사용하고 있는 것으로 나타났음.

- 설문조사에 참여한 72개 업체 중 외국인 근로자를 고용하고 있는 업체는 60개 업체로 나타났다.
- 외국인 근로자는 대부분 생산·기능직(78.6%)에 종사하는 것으로 나타났고, 단순노무직은 21.4%로 나타났다.

<표 2-4> 원청조선사별 사내협력업체 외국인 근로자 고용현황

(단위: 명, %)

	전체	연구개발및기술직	생산·기능직	단순노무직
전체	977(100.0)	0(0.0)	768(78.6)	209(21.4)
현대중공업	169(100.0)	0(0.0)	156(92.3)	13(7.7)
대우조선해양	110(100.0)	0(0.0)	110(100.0)	0(0.0)
삼성중공업	273(100.0)	0(0.0)	174(63.7)	99(36.3)
삼호중공업	374(100.0)	0(0.0)	284(75.9)	90(24.1)
미포조선	51(100.0)	0(0.0)	44(86.3)	7(13.7)

- 사내협력사의 외국인 근로자 평균 근속연수는 총 2.23년으로 나타났고, 가장 평균 근속연수가 긴 업체는 5년으로 나타났다.
- 원청조선소별로 보면, 대우조선해양이 2.83년으로 가장 길었고, 이어서 미포조선(2.82년), 삼호중공업(2.46년), 삼성중공업(1.83년), 현대중공업(1.264년)으로 나타났다.

<표 2-5> 원청조선사별 사내협력업체 외국인 근로자 근속연수 현황

(단위: 년)

	전체	현대중공업	대우조선해양	삼성중공업	삼호중공업	미포조선
평균 근속연수	2.23	1.83	2.83	1.64	2.46	2.82

- 연간 물량팀 근로자 활용현황을 살펴보면, 37개사에서 생산·기능직으로 2,291명, 단순노무직으로 327명을 사용하고 있는 것으로 나타났다.
- 이를 업체당 평균 인원으로 환산하면, 생산·기능직은 61.9명, 단순노무직은 65.4명으로 나타났다.
- 총 고용인원 대비 물량팀은 생산·기능직이 32.7%, 단순노무직이 49.2%로 나타나 특정 공정의 업무를 일정기간 동안 수행하는 물량팀의 비중이 높은 것을 알 수 있음.

〈표 2-5〉 원청조선사별 사내협력업체 물량팀 활용 현황

(단위: 명, %)

	전체	생산·기능직	단순노무직
전체	2,618(100.0)	2,291(87.5)	327(12.5)
현대중공업	1,006(100.0)	931(92.5)	75(7.5)
대우조선해양	91(100.0)	0(0.0)	91(100.0)
삼성중공업	877(100.0)	777(88.6)	100(11.4)
삼호중공업	560(100.0)	408(72.9)	152(27.1)
미포조선	84(100.0)	0(0.0)	84(100.0)

- 최근 몇 년 동안 최저임금이 급격하게 인상되면서 청년층이 조선업 기피 현상이 심각해지고 있는데, 사내협력사의 고용 연령대 현황은 다음과 같음.
- 고용 연령대를 답변한 70개사를 대상으로 분석한 결과, 30대 이하는 11.2% (898명), 30대는 24.1%(1,934명), 40대는 32.4%(2,603명), 50대는 25.6%(2,055명), 60대는 6.7%(540명)로 40대 이상 중장년층이 64.7%로 나타났다.

- 원청조선소별로 살펴보면, 현대중공업 사내협력사의 40대 이상 중장년층이 68.5%로 가장 많았고, 그 다음은 미포조선(67.4%), 삼성중공업(66.6%), 삼호중공업(62.1%), 대우조선(58.6%)로 순으로 나타났다.

〈표 2-6〉 원청조선사별 사내협력업체 고용 연령대별 현황

(단위: 명, %)

	전체	20대 이하	30대	40대	50대	60대
전체	8,030(100.0)	898(11.2)	1,934(24.1)	2,603(32.4)	2,055(25.6)	540(6.7)
현대중공업	1892(100.0)	156(8.2)	440(23.3)	588(31.1)	464(24.5)	244(12.9)
대우조선해양	1247(100.0)	130(10.4)	386(31.0)	398(31.9)	276(22.1)	57(4.6)
삼성중공업	2534(100.0)	334(13.2)	513(20.2)	838(33.1)	728(28.7)	121(4.8)
삼호중공업	1970(100.0)	263(13.4)	484(24.6)	654(33.2)	485(24.6)	84(4.3)
미포조선	387(100.0)	15(3.9)	111(28.7)	125(32.3)	102(26.4)	34(8.8)

Ⅲ. 근로자 채용 현황

1. 미충원 인원 현황

□ 먼저, 근로자를 채용하려고 노력했지만, 충원하지 못한 생산·기능직, 단순노무직 근로자의 현황은 다음과 같음.

- 사내협력사 중 미충원인원이 있다고 답변한 업체는 36개사였고, 이들 업체가 채용하지 못한 미충원 인원은 총 409명으로 업체당 평균 11.4명으로 나타났다.
- 미충원인력이 발생하는 이유에 대해서는 ‘그 인력을 유인할 수 있을 정도의 근로조건(임금 포함)을 보장하지 못하기 때문에(57.1%), ‘그 일을 할 수 있는 기능을 가진 사람이 시장에 부족하기 때문에(42.9%)로 나타났다.

(복수응답).

- 미충원 인원을 채용하기 위해 임금을 어느 정도 더 주어야 하는지를 물었는데, 연봉 기준 654.4만 원 정도는 더 줘야한다고 응답했음.

〈표 3-1〉 원청조선사별 사내협력사 미충원인원 발생 원인

(단위: 명, %)

	전체	그 일을 할 수 있는 기능을 가진 사람이 부족하기 때문	그 인력을 유인할 수 있을 정도의 근로조건을 보장하지 못하기 때문
전체	63(100.0)	27(42.9)	36(57.1)
현대중공업	14(100.0)	6(42.9)	8(57.1)
대우조선해양	5(100.0)	2(40.0)	3(60.0)
삼성중공업	9(100.0)	4(44.4)	5(55.6)
삼호중공업	30(100.0)	13(43.3)	17(56.7)
미포조선	5(100.0)	2(40.0)	3(60.0)

2. 이직률 현황

- ☐ 사내협력사의 생산·기능직, 단순노무직 근로자의 이직률이 얼마나 심각한지에 대해 5점 척도로 질문한 결과, 이직률이 비교적 높은 것으로 나타났다.
- 생산·기능직의 경우, 이직률이 높다고 응답한 비중이 37.3%로 낮다고 응답한 비중 28.6%보다 8.7%p 높게 나타났다.
- 단순노무직의 경우, 이직률이 높다고 응답한 비중이 36.1%로 낮다고 응답한 비중 33.3% 보다 2.8%p 높게 나타났다.

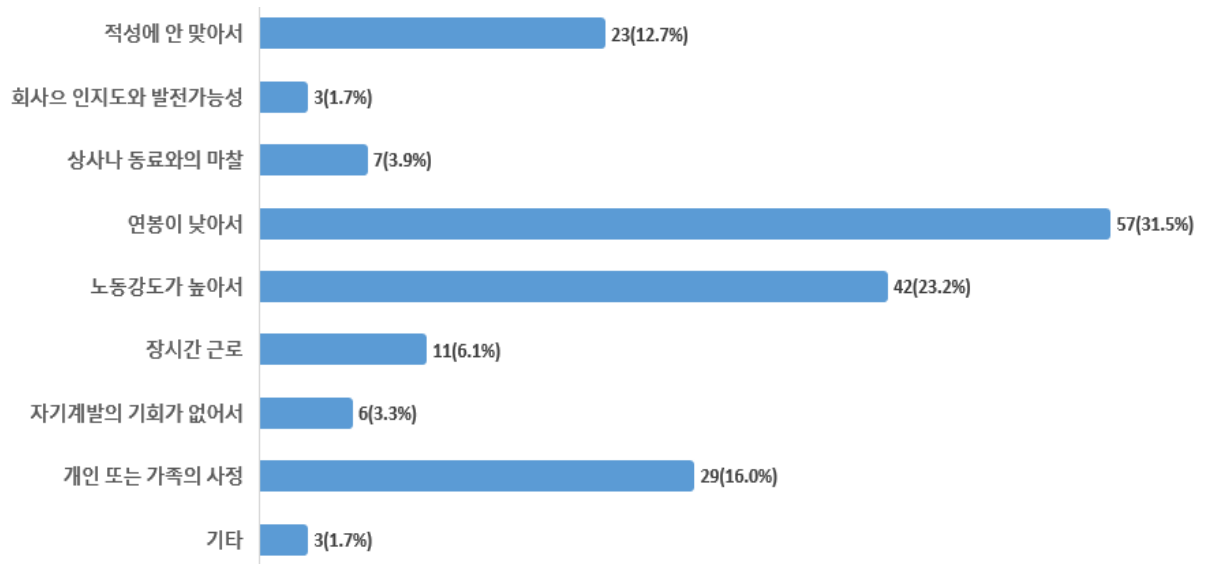
〈표 3-2〉 사내협력업체 생산직 근로자 이직 현황

(단위: 명, %)

	전체	높다	낮다
생산·기능직	67(100.0)	25(37.3)	21(28.6)
단순노무직	36(100.0)	13(36.1)	12(33.3)

- 근로자의 이직 원인을 무엇인지를 질문한 결과, ‘연봉이 낮아서(52시간제 도입에 따른 임금감소로 건설업 등 타산업 분야로의 이동)(31.5%)’로 가장 많았음
- 그 다음으로 ‘노동강도가 높아서(23.2%)’, ‘개인 또는 가족의 사정(16.0%)’, ‘적성에 맞지 않아서(12.7%) 등 순으로 많은 것으로 나타났음.
- 기타 의견으로는 ‘근골격계 질환으로 인한 노동력 상실’, ‘열악한 복지 수준’, ‘위험성’ 등이 있었음.

[그림 3-1] 이직 원인(중복응답, n=181)



IV. 근로시간 현황

1. 근로시간 분석 여부

- ☐ <표 4-1>에는 주 52시간 상한제 준비 현황을 살펴보기 위해 주 52시간 상한제를 앞두고 근로시간을 분석한 적이 있는지를 묻는 질문에 대한 결과가 정리되어 있음.
- 조사결과, 응답 업체의 86.1%가 ‘조사한 적이 있다’고 답변했고, 11.1%는 ‘조사한 적이 없다’고 답변했고, 2.8%는 답변을 하지 않았음.

<표 4-1> 대형조선사별 근로시간 분석 여부

(단위: 개사, %)

	전체	현대중공업	대우조선해양	삼성중공업	삼호중공업	미포조선
전체	72(100.0)	20(100.0)	11(100.0)	15(100.0)	21(100.0)	5(100.0)
있다	62(86.1)	18(90.0)	9(81.8)	12(80.0)	19(90.4)	4(80.0)
없다	8(11.1)	2(10.0)	2(2.8)	2(13.3)	1(4.8)	1(20.0)
무응답	2(2.8)	0(0.0)	0(0.0)	1(6.7)	1(4.8)	0(0.0)

2. 주당 평균 근로시간 현황

- ☐ <표 4-2>에는 사내협력사의 사무·관리·영업직의 주당 평균 근로시간이 현황이 정리되어 있음.
- 사무·관리·영업직의 근로시간은 48~52시간 미만이 42.6%로 가장 많았고, 이어서 52시간 이상이 29.4%, 40~48시간 미만이 20.6% 순으로 나타났음.
- 5개사의 사무·관리·영업직은 연장근로가 전혀 없는 것으로 나타났음.

- 원청조선사별로 살펴보면, 현대중공업, 삼호중공업의 사무·관리·영업직이 대우조선해양, 삼성중공업, 미포조선의 근로자 보다 상대적으로 더 장시간 근로를 하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 4-2〉 대형조선사별 주당 평균 근로시간(사무·관리·영업직)

(단위: 개사, %)

	전체	현대중공업	대우조선해양	삼성중공업	삼호중공업	미포조선
전체	68(100.0)	20(100.0)	9(100.0)	15(100.0)	19(100.0)	5(100.0)
40시간	5(7.4)	4(20.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(5.3)	0(0.0)
40~48시간 미만	14(20.6)	1(5.0)	2(22.2)	7(46.7)	3(15.8)	1(20.0)
48~52시간 미만	29(42.6)	8(40.0)	6(66.7)	4(26.7)	8(42.1)	3(60.0)
52시간 이상	20(29.4)	7(35.0)	1(11.1)	4(26.7)	7(36.8)	1(20.0)

- 〈표 4-3〉에는 사내협력사의 연구개발 및 기술직의 주당 평균 근로시간이 현황이 정리되어 있음.

- 연구개발 및 기술직의 근로시간은 52시간 이상이 50%로 가장 많았고, 그 다음으로 48~52시간이 37.5%, 40~48시간이 12.5% 순으로 나타났다.

- 표본 수가 많지 않아 분석의 변별력은 크지 않지만, 연구개발 및 기술직의 근로시간이 사무·관리·영업직, 단순노무직에 비해 상대적으로 더 장시간 근로를 하고 있다는 것을 확인할 수 있었음.

〈표 4-3〉 대형조선사별 주당 평균 근로시간(연구개발 및 기술직)

(단위: 개사, %)

	전체	현대중공업	대우조선해양	삼성중공업	삼호중공업	미포조선
전체	8(100.0)	3(100.0)	2(100.0)	0(100.0)	2(100.0)	1(100.0)

40시간	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
40~48시간 미만	1(12.5)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)
48~52시간 미만	3(37.5)	1(33.3)	2(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
52시간 이상	4(50.0)	2(66.7)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	1(100.0)

□ <표 4-4>에는 사내협력사의 생산·기능직의 주당 평균 근로시간이 현황이 정리되어 있음.

○ 생산·기능직의 77.6%가 주 52시간 이상 일하는 것으로 나타나 사내협력사 근로자 중 가장 장시간 근로를 하고 있는 것으로 나타났음.

○ 원청조선소별로 살펴보면, 미포조선 사내협력사는 모두 주 52시간을 초과하는 것으로 나타났고, 이어서 삼호중공업(85.7%), 삼성중공업(80.0%), 현대중공업(73.7%), 대우조선해양(42.9%) 순으로 나타났음.

- 대우조선해양을 제외한 4개 원청조선소 사내협력사의 생산·기능직 근로시간이 대부분 주 52시간을 초과하고 있어 주 52시간 유예기간이 종료되는 2021년 1월 1일부터 현장의 혼란은 불가피할 전망

<표 4-4> 대형조선사별 주당 평균 근로시간(생산·기능직)

(단위: 개사, %)

	전체	현대중공업	대우조선해양	삼성중공업	삼호중공업	미포조선
전체	67(100.0)	19(100.0)	7(100.0)	15(100.0)	21(100.0)	5(100.0)
40시간	1(1.5)	1(5.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
40~48시간 미만	2(3.0)	1(5.3)	0(0.0)	0(0.0)	2(9.5)	0(0.0)
48~52시간 미만	12(17.9)	3(15.8)	4(57.1)	3(20.0)	2(9.5)	0(0.0)
52시간 이상	52(77.6)	14(73.7)	3(42.9)	12(80.0)	18(85.7)	5(100.0)

□ <표 4-5>에는 사내협력사의 단순노무직의 주당 평균 근로시간이 현황이 정리되어 있음.

- 조사결과, 단순노무직의 48.3%의 주당 평균 근로시간이 52시간 이상인 것으로 나타났다.
- 그 다음으로는 48~52시간(37.9%), 40~48시간(6.9%), 40시간 및 40시간 미만인 각각 (3.4%)로 나타났다.
- 원청조선소별로 살펴보면, 주당 평균 근로시간이 52시간 이상인 사내협력사의 비중은 미포조선이 100.0%로 가장 높았고, 삼호중공업(60.0%), 현대중공업(50.0%), 삼성중공업(33.3%) 순으로 많았다.
- 대우조선해양의 사내협력사 중에는 52시간을 초과하는 업체가 한 군데도 없었고, 40시간 미만이라고 응답한 업체도 한 군데 있었다.

〈표 4-5〉 대형조선사별 주당 평균 근로시간(단순노무직)

(단위: 개사, %)

	전체	현대중공업	대우조선해양	삼성중공업	삼호중공업	미포조선
전체	29(100.0)	8(100.0)	3(100.0)	6(100.0)	10(100.0)	2(100.0)
40시간 미만	1(3.4)	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
40시간	1(3.4)	1(12.5)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
40~48시간 미만	2(6.8)	2(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
48~52시간 미만	11(37.9)	1(12.5)	2(66.7)	4(66.7)	4(40.0)	0(0.0)
52시간 이상	14(48.3)	4(50.0)	0(0.0)	2(33.3)	6(60.0)	2(100.0)

- 종합하면, 각 직종별 주당 평균 근로시간이 52시간을 초과하는 비중은 사무·관리·영업직이 29.4%, 연구개발 및 기술직이 50.0%, 생산·기능직이 77.6%, 단순노무직이 48.3%로 나타났다.
- 즉, 생산·기능직, 연구개발 및 기술직, 단순노무직, 사무·관리·영업직 순으로 주당 평균 52시간 이상 장시간 근로를 하고 있는 것으로 나타났다.

음.

- 생산·기능직이 사내협력사 전체 근로자의 84.8%를 차지하고, 생산·기능직 근로자를 고용하고 있는 사내협력사의 77.6%가 주당 평균 근로시간이 주 52시간을 초과한다는 점에서 시급한 대책이 요구

3. 연장근로의 빈도

□ 사내협력사 근로자들이 얼마나 자주 연장근로를 하는지는 <표 4-6>, <표 4-7>, <표 4-8>, <표 4-9>에 정리되어 있음.

- 사무·관리·영업직의 경우, 연장근로가 빈번하지 않다는 응답이 49.3%로 빈번하다는 응답(26.3%) 보다 23%p 높은 것으로 나타났음.

- 구체적으로 살펴보면, ‘거의 없다’ 22.2%, ‘가끔함’ 23.6%, ‘보통’ 20.8%, ‘자주함’ 19.4%, ‘매우 자주함’ 6.9%로 나타났음.

- 원청조선소별로 보면, 미포조선 사내협력사 중 빈번하다는 응답이 60.0%로 빈번하지 않다는 응답(40%) 보다 20%p 높았고, 나머지는 빈번하지 않다는 응답이 많은 것으로 나타났음.

<표 4-6> 대형조선사별 연장근로 빈도(사무·관리·영업직)

(단위: 개사, %)

	전체	거의없음	가끔함	보통	자주함	매우자주함
전체	67(100.0)	16(23.9)	17(25.4)	15(22.4)	14(20.9)	5(7.5)
현대중공업	20(100.0)	7(35.0)	3(15.0)	3(15.0)	5(25.0)	2(10.0)
대우조선해양	9(100.0)	2(22.2)	3(33.3)	2(22.2)	1(11.1)	1(11.1)
삼성중공업	14(100.0)	2(14.3)	5(35.7)	5(35.7)	0(0.0)	2(14.3)
삼호중공업	19(100.0)	4(21.1)	5(26.3)	5(26.3)	5(26.3)	0(0.0)
미포조선	5(100.0)	1(20.0)	1(20.0)	0(0.0)	3(60.0)	0(0.0)

- 연구개발 및 기술직의 경우, 연장근로가 빈번하다는 응답이 62.5%로 빈번하지 않다는 응답(25.0%) 보다 37.5%p 많은 것으로 나타났음.
- 구체적으로 살펴보면, ‘거의 없다’ 2개사(25.0%), ‘보통’ 1개사(12.5%), ‘자주함’ 3개사(37.5%), ‘매우 자주함’ 2개사(25.0%)로 나타났음.
- 원청조선사별로 살펴보면, 현대중공업, 미포조선의 사내협력사는 빈번하다는 응답이 많았고, 대우조선해양은 빈번하지 않다는 응답이 많았음.

〈표 4-7〉 대형조선사별 연장근로 빈도(연구개발 및 기술직)

(단위: 개사, %)

	전체	거의없음	가끔함	보통	자주함	매우자주함
전체	8(100.0)	2(25.0)	0(0.0)	1(12.5)	3(37.5)	2(25.0)
현대중공업	3(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(66.7)	1(33.3)
대우조선해양	2(100.0)	1(50.0)	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)
삼성중공업	0(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
삼호중공업	2(100.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)
미포조선	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)

- 생산·기능직의 경우, 연장근로가 빈번하다는 응답이 76.1%로 빈번하지 않다는 응답(6.0%) 보다 70.1%p 높은 것으로 나타나 연장근로가 일상화되어 있음을 확인할 수 있었음.
- 구체적으로 살펴보면, ‘매우 자주함’ 25.4%, ‘자주함’ 50.7%, ‘보통’ 17.9%, ‘가끔함’ 4.5%, ‘거의없음’ 1.5%로 나타났음.
- 원청조선사별로 살펴보면, 삼성중공업의 사내협력사 중 빈번하다는 응답이 86.7%로 가장 높았고, 그 다음으로 삼호중공업이 80.9%, 현대중공업이

73.3%, 미포조선이 60%, 대우조선해양이 57.1% 순으로 많은 것으로 나타났음.

〈표 4-8〉 대형조선사별 연장근로 빈도(생산·기능직)

(단위: 개사, %)

	전체	거의없음	가끔함	보통	자주함	매우자주함
전체	67(100.0)	1(1.5)	3(4.5)	12(17.9)	34(50.7)	17(25.4)
현대중공업	19(100.0)	1(5.3)	2(10.5)	2(10.5)	9(47.4)	5(26.3)
대우조선해양	7(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(42.9)	4(57.1)	0(0.0)
삼성중공업	15(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(13.3)	6(40.0)	7(46.7)
삼호중공업	21(100.0)	0(0.0)	1(4.8)	3(14.3)	13(61.9)	4(19.0)
미포조선	5(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(40.0)	2(40.0)	1(20.0)

- 단순노무직의 경우, 연장근로가 빈번하다는 응답이 55.2%로 빈번하지 않다는 응답(17.2%) 보다 38.0%p 높은 것으로 나타났음.

- 구체적으로 살펴보면, ‘매우 자주함’ 20.7%, ‘자주함’ 34.5%, ‘보통’ 27.6%, ‘가끔함’ 6.9%, ‘거의없음’ 10.3%로 나타났음.

- 원청조선소별로 살펴보면, 삼호중공업의 사내협력사 중 빈번하다는 응답이 70.0%로 가장 많았고, 이어서 삼성중공업이 66.6%, 미포조선이 50%, 현대중공업 37.5%, 대우조선해양 33.3% 순으로 많은 것으로 나타났음.

〈표 4-9〉 대형조선사별 연장근로 빈도(단순노무직)

(단위: 개사, %)

	전체	거의없음	가끔함	보통	자주함	매우자주함
전체	29(100.0)	3(10.3)	2(6.9)	8(27.6)	10(34.5)	6(20.7)
현대중공업	8(100.0)	2(25.0)	1(12.5)	2(25.0)	3(37.5)	0(0.0)
대우조선해양	3(100.0)	1(33.3)	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)	1(33.3)

삼성중공업	6(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(33.3)	2(33.3)	2(33.3)
삼호중공업	10(100.0)	0(0.0)	1(10.0)	2(20.0)	5(50.0)	2(20.0)
미포조선	2(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	1(50.0)

4. 연장근로가 빈번한 공정

- 사내협력사를 대상으로 연장근로가 잦은 공정을 선행공정과 후행공정으로 구분하여 물어보았는데, 선행공정 중에는 조립공정이, 후행공정 중에는 진수, 안벽작업, 시운전 등 공정이 연장근로가 많은 것으로 나타났음.
- 선행공정 중에는 연장근로가 잦다고 응답한 공정은 조립이 37.5%로 가장 높았고, 이어서 의장, 도장공정이 각각 19.6%, 탑재공정이 17.9%, 가공공정이 1.8% 순으로 높은 것으로 나타났음.
- 기타로는 족장, 건조, 공무지원, 전기조립, 검사준비 공정단계에서도 연장근로가 빈번하다고 응답했음.

〈표 4-10〉 대형조선사별 선행공정 연장근로 빈도

(단위: 개사, %)

	전체	가공	조립	의장	도장	탑재	기타
전체	56(100.0)	1(1.8)	21(37.5)	11(19.6)	11(19.6)	10(17.9)	2(3.6)
현대중공업	21(100.0)	0(0.0)	10(47.6)	5(23.8)	4(19.0)	2(9.5)	0(0.0)
대우조선해양	5(100.0)	0(0.0)	2(40.0)	2(40.0)	0(0.0)	1(10.0)	0(0.0)
삼성중공업	7(100.0)	0(0.0)	2(28.6)	1(14.3)	2(28.6)	2(28.6)	0(0.0)
삼호중공업	20(100.0)	1(5.0)	5(25.0)	3(15.0)	4(20.0)	5(25.0)	2(10.0)
미포조선	3(100.0)	0(0.0)	2(66.7)	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)

- 후행공정 중에 연장근로가 잦다고 응답한 공정은 진수, 안벽작업,

시운전이 각각 29.4%로 후행공정에서는 모든 공정에서 연장근로가 빈번한 것으로 나타났음.

- 기타로는 족장해체, 검사준비, 용접, 선체도장 등의 공정단계에서 연장근로가 빈번하다고 응답했음.

〈표 4-11〉 대형조선사별 후행공정 연장근로 빈도

(단위: 개사, %)

	전체	진수	안벽작업	시운전	기타
전체	34(100.0)	10(29.4)	10(29.4)	10(29.4)	4(11.8)
현대중공업	12(100.0)	6(50.0)	1(8.3)	4(33.3)	1(8.3)
대우조선해양	3(100.0)	0(0.0)	1(33.3)	2(66.6)	0(0.0)
삼성중공업	7(100.0)	1(14.3)	4(57.1)	2(28.6)	0(0.0)
삼호중공업	9(100.0)	2(22.2)	3(33.3)	2(22.2)	2(22.2)
미포조선	3(100.0)	1(33.3)	1(33.3)	0(0.0)	1(33.3)

5. 돌관작업 현황

□ 조선산업은 공정 준수를 위한 돌관작업(긴급작업) 등 장시간 근로가 보편화되어 있는데, 이를 확인하기 위해 설문조사에서 선박 1척(또는 프로젝트별) 돌관작업이 얼마나 자주인지를 물었음.

○ 응답 업체의 65.2%는 ‘돌관작업이 있다’고 답변했고, 34.8%는 ‘돌관작업이 없다’고 답변해 응답 업체의 약 3분의 2가 돌관작업이 있는 것으로 나타났다.

○ 돌관작업이 있다고 응답한 45개 업체를 대상으로 월 돌관작업의 횟수를 조사했는데, 월 평균 7.8회 돌관작업을 한다고 응답했음.

- 내업작업의 발판 및 족장을 설치하는 OO업체의 경우, 월 평균 50회 정

도의 돌관작업을 하는 것으로 나타났음.

* 돌관작업이 모두 연장근로는 아니고, 소정근로시간 중에 수시로 이루어지고 있다고 함.

- 돌관작업의 횟수를 구간별로 분석한 결과, 월 평균 ‘5회 이하’가 43.5%로 가장 많았고, 이어서 ‘0회’가 34.8%, ‘10회 이하’, ‘20회 이하’, ‘20회 이상’이 각각 7.2% 순으로 나타났음.

〈표 4-12〉 대형조선사별 돌관작업 월 평균 횟수

(단위: 개사, %)

	전체	0회	5회 이하	10회 이하	20회 이하	20회 이하
전체	69(100.0)	24(38.4)	30(43.5)	5(7.2)	5(7.2)	5(7.2)
현대중공업	19(100.0)	7(36.8)	8(42.1)	2(10.5)	1(5.3)	1(5.3)
대우조선해양	11(100.0)	5(45.5)	5(35.5)	0(0.0)	1(9.1)	0(0.0)
삼성중공업	14(100.0)	2(14.3)	7(50.0)	0(0.0)	3(21.4)	2(14.3)
삼호중공업	20(100.0)	6(30.0)	10(50.0)	2(10.0)	0(0.0)	2(10.0)
미포조선	5(100.0)	4(80.0)	0(0.0)	1(20.0)	0(0.0)	0(0.0)

* 돌관작업과 관련된 문항에는 총 71개사 응답을 참여했지만, 횟수를 기재하지 않거나 ‘수시’라고 응답한 2개 업체는 분석에서 제외했음.

- 돌관작업 참여인원과 관련해서 설문조사에 참여한 71개 업체 중 돌관작업이 없다고 응답한 24개사를 제외한 47개 업체의 월 평균 돌관작업 참여 근로자 수는 업체 당 48.4명으로 나타났음.
- 참여인원을 구간별로 분석한 결과, 11~30명 이하가 23.9%로 가장 많았고, 이어서 ‘10명 이하’가 15.5%, ‘31~50명 이하’가 11.3%, ‘100명 초과’가 8.5%, ‘51~100명 이하’가 7.0% 순으로 나타났음.

〈표 4-13〉 대형조선사별 돌판작업 월 평균 참여근로자 수

(단위: 개사, %)

	전체	0명	10명 이하	11~30명 이하	31~50명 이하	51~100명 이하	100명 초과
전체	71(100.0)	24(33.8)	11(15.5)	17(23.9)	8(11.3)	5(7.0)	6(8.5)
현대중공업	19(100.0)	7(36.8)	1(5.3)	5(26.3)	3(15.8)	2(10.5)	1(5.3)
대우조선해양	11(100.0)	5(45.5)	0(0.0)	4(36.4)	1(9.1)	1(9.1)	0(0.0)
삼성중공업	15(100.0)	2(13.3)	2(13.3)	4(26.7)	2(13.3)	1(6.7)	4(26.7)
삼호중공업	21(100.0)	6(28.6)	8(38.1)	4(19.0)	2(9.5)	0(0.0)	1(4.8)
미포조선	5(100.0)	4(80.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(20.0)	0

6. 유연근로시간제 현황

□ 직종별로 현재 운영 중인 유연근로시간제 현황을 조사했는데, 직종과 상관없이 유연근로시간제의 도입률은 모두 낮은 것으로 나타났고, 현재 시행 중인 유연근로시간제 중 탄력적 근로시간제가 가장 많았으며, 그 다음은 선택적 근로시간제, 사업장 밖 간주근로시간제 순으로 나타났음.

- 사무·관리·영업직의 경우, 현재 유연근로시간제를 운영하고 있다고 답변한 12개 업체 중 탄력적 근로시간제를 운영하고 있다는 업체가 66.7%로 가장 많았고, 이어서 선택적 근로시간제(25.0%), 기타(8.3%) 순으로 나타났음.

〈표 4-14〉 대형조선사별 유연근로시간제 현황(사무·관리·영업직)

(단위: 개사, %)

	전체	탄력적 근로시간제	선택적 근로시간제	기타
전체	12(100.0)	8(66.7)	3(25.0)	1(8.3)
현대중공업	3(100.0)	1(33.3)	1(33.3)	1(33.3)
대우조선해양	3(100.0)	2(66.7)	1(33.3)	0(0.0)

삼성중공업	1(100.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)
삼호중공업	4(100.0)	3(75.0)	1(25.0)	0(0.0)
미포조선	1(100.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)

- 연구개발 및 기술직의 경우, 현재 유연근로시간제를 운영하고 있다고 답변한 1개 업체는 탄력적 근로시간제를 운영한다고 응답했음.
- 생산·기능직의 경우, 현재 유연근로시간제를 운영하고 있다고 답변한 업체는 14개사였고, 이 중, 탄력적 근로시간제가 64.3%로 가장 많았고, 이어서 선택적 근로시간제(21.4%), 사업장 밖 간주근로시간제와 기타가 각각 7.1% 순으로 나타났음.

〈표 4-15〉 대형조선사별 유연근로시간제 현황(생산·기능직)

(단위: 개사, %)

	전체	탄력적 근로시간제	선택적 근로시간제	사업장밖간주 근로시간제	기타
전체	14(100.0)	9(64.3)	3(21.4)	1(7.1)	1(7.1)
현대중공업	4(100.0)	2(50.0)	1(25.0)	0(0.0)	1(25.0)
대우조선해양	3(100.0)	2(66.7)	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)
삼성중공업	1(100.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
삼호중공업	5(100.0)	3(60.0)	1(20.0)	1(20.0)	0(0.0)
미포조선	1(100.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)

- 단순노무직의 경우, 현재 유연근로시간제를 운영한다고 응답한 업체는 5개사였고, 이 중, 탄력적 근로시간제가 40.0%로 가장 많았고, 이어서 선택적 근로시간제, 사업장 밖 간주근로시간제, 기타가 각각 20.0%로 나타났다.

〈표 4-16〉 대형조선사별 유연근로시간제 현황(단순노무직)

(단위: 개사, %)

	전체	탄력적 근로시간제	선택적 근로시간제	사업장밖간주 근로시간제	기타
전체	5(100.0)	2(40.0)	1(20.0)	1(20.0)	1(20.0)
현대중공업	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)
대우조선해양	1(100.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
삼성중공업	0(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
삼호중공업	3(100.0)	1(33.3)	1(33.3)	1(33.3)	0(0.0)
미포조선	0(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)

- 주 52시간 상한제를 앞두고 향후 도입을 고려하고 있는 유연근로시간제에 대해 조사했는데, 사무·관리직을 제외한 나머지 직종에서는 절반 정도의 업체가 유연근로시간제 도입을 고려하고 있다고 응답했음
- 모든 직종에서 향후 도입을 가장 선호하고 있는 유연근로시간제는 탄력적 근로시간제였고, 특히, 생산·기능직 및 단순노무직에서 탄력적 근로시간제를 도입하겠다는 답변이 높게 나타났음.
- 사무·관리직의 경우, 전체의 34.7%가 유연근로시간제 도입을 고려하고 있다고 응답했음.
 - 도입을 고려하고 있는 유연근로시간제는 탄력적 근로시간제가 80%, 선택적 근로시간제가 20%로 나타났음.
- 연구개발 및 기술직의 경우, 전체의 55.6%가 유연근로시간제 도입을 고려하고 있다고 응답했음.
 - 도입을 고려하고 있는 유연근로시간제는 탄력적 근로시간제가 60%, 선택적 근로시간제가 40%로 나타났음.

- 생산·기능직의 경우, 전체의 49.3%가 유연근로시간제 도입을 고려하고 있다고 응답했음.
- 도입을 고려하고 있는 유연근로시간제는 탄력적 근로시간제가 82.4%으로 가장 많았고, 이어서 선택적 근로시간제가 14.7%, 사업장 밖 간주근로시간제가 2.9% 순으로 많은 것으로 나타났음.
- 단순노무직의 경우, 전체의 50.0%가 유연근로시간제 도입을 고려하고 있다고 응답했음.
- 도입을 고려하고 있는 유연근로시간제는 모두 탄력적 근로시간제로 나타났다음.

〈표 4-17〉 대형조선사별 도입 희망 유연근로시간제 현황

(단위: 개사, %)

		전체	탄력적 근로시간제	선택적 근로시간제	사업장 밖 간주근로시간제
사무 · 관리 · 영업직	전체	25(100.0)	20(80.0)	5(20.0)	0(0.0)
	현대중공업	5(100.0)	3(60.0)	2(40.0)	0(0.0)
	대우조선해양	9(100.0)	8(88.9)	1(11.1)	0(0.0)
	삼성중공업	5(100.0)	3(60.0)	2(40.0)	0(0.0)
	삼호중공업	5(100.0)	5(100.0)	0(0.0)	0(0.0)
	미포조선	1(100.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)
연구 개발 · 기술직	전체	5(100.0)	3(60.0)	2(40.0)	0(0.0)
	현대중공업	1(100.0)	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)
	대우조선해양	2(100.0)	1(50.0)	1(50.0)	0(0.0)
	삼성중공업	0(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	삼호중공업	2(100.0)	2(100.0)	0(0.0)	0(0.0)
	미포조선	0(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
생산 · 기능직	전체	34(100.0)	28(82.4)	5(14.7)	1(2.9)
	현대중공업	8(100.0)	7(87.5)	1(12.5)	0(0.0)

	대우조선해양	7(100.0)	6(85.7)	1(14.3)	0(0.0)
	삼성중공업	6(100.0)	5(83.3)	1(16.7)	0(0.0)
	삼호중공업	12(100.0)	9(75.0)	2(16.7)	1(8.3)
	미포조선	1(100.0)	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)
단순 노무직	전체	12(100.0)	12(100.0)	0(0.0)	0(0.0)
	현대중공업	3(100.0)	3(100.0)	0(0.0)	0(0.0)
	대우조선해양	2(100.0)	2(100.0)	0(0.0)	0(0.0)
	삼성중공업	0(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	삼호중공업	7(100.0)	7(100.0)	0(0.0)	0(0.0)
	미포조선	0(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)

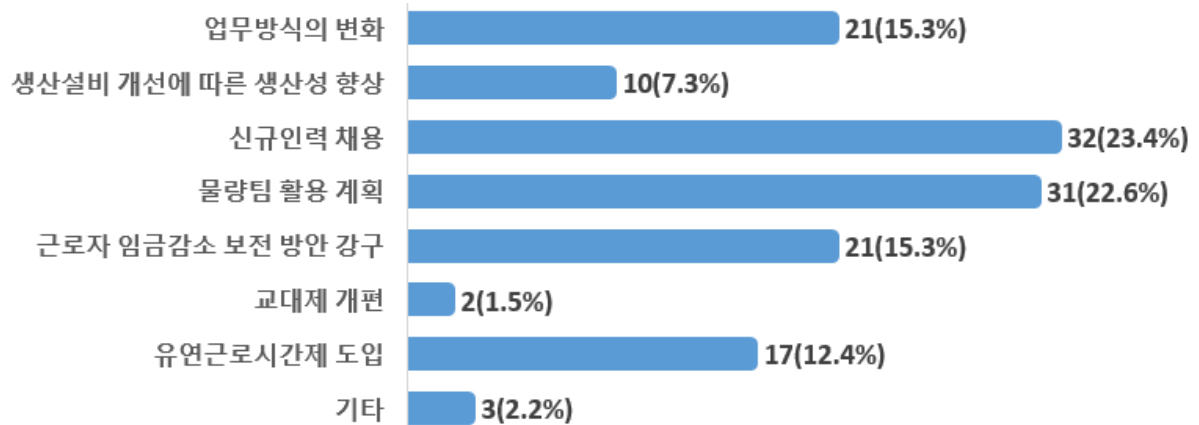
- 유연근로시간제 도입시 예상되는 문제점으로는 임금감소에 따른 노사갈 등의 심화 될 것이라는 점, 수주산업의 특성상 신규선 수주시 상세 설계 도면의 불확성, 변동성, 선주 및 선급사의 긴급 코멘트 등으로 시수의 변화가 비일비재하여 근로시간을 사전에 예측하기 어렵다는 점, 업무 연속성 저하로 품질이 저하가 예상된다는 점, 날씨 영향을 많이 받는 조선업 특성상 일별 근로시간 및 돌관작업에 따른 근로일 및 근로일별 근로시간의 예측이 어렵다는 점이 가장 많았음.

V. 근로시간 단축 준비 현황

1. 주 52시간제 시행을 앞둔 노력

- 설문조사에 참여한 업체를 대상으로 주 52시간을 앞두고 어떤 노력을 하고 있는지를 분석한 결과, ‘신규인력 채용(23.4%)’로 가장 많았음.
- 그 다음으로는 ‘물량팀 활용 계획(22.6%)’, ‘업무방식의 변화(15.3%)’, ‘근로자 임금감소 보전 방안 강구(15.3%)’, ‘유연근로시간제 도입(12.4%)’ 순으로 나타났음(중복포함).

[그림 4-1] 주 52시간 시행을 앞두고 하고 있는 노력(중복응답, n=137)



2. 주 52시간제 도입 시 근로자 예상 임금감소분

□ 사내협력사가 유연근로시간제 도입 시 예상되는 애로사항을 근로자의 임금감소와 이에 따른 숙련공의 이직을 꼽았는데, 설문조사에서는 주 52시간 도입 시 근로자의 임금 감소분이 어느 정도 수준인지를 조사했음.

○ 이 문항에 응답한 67개 업체 중 감소분이 없다고 답변한 업체는 4.5%에 불과했고, 나머지 95.5%는 적게는 6%부터 최대 40%까지 임금이 감소할 것으로 했음.

- 감소가 예상된다는 업체의 평균 감소분은 연봉기준으로 약 18.2% 감소할 것으로 예상했음.

○ 임금 감소분을 구간별로 구분하면, 주 52시간 도입 시 임금 감소가 없다고 답변한 업체는 4.5%에 불과했고, 임금 감소분이 11~20% 이하라고 답변한 업체가 44.8%로 가장 많았음.

- 이어서 '21~30% 감소'가 23.9%, '10% 이하 감소'가 22.4%, '31~40% 감소'가 4.5% 순으로 많은 것으로 나타났음.

〈표 5-1〉 대형조선사별 주 52시간 도입 임금 감소분 현황

(단위: 개사, %)

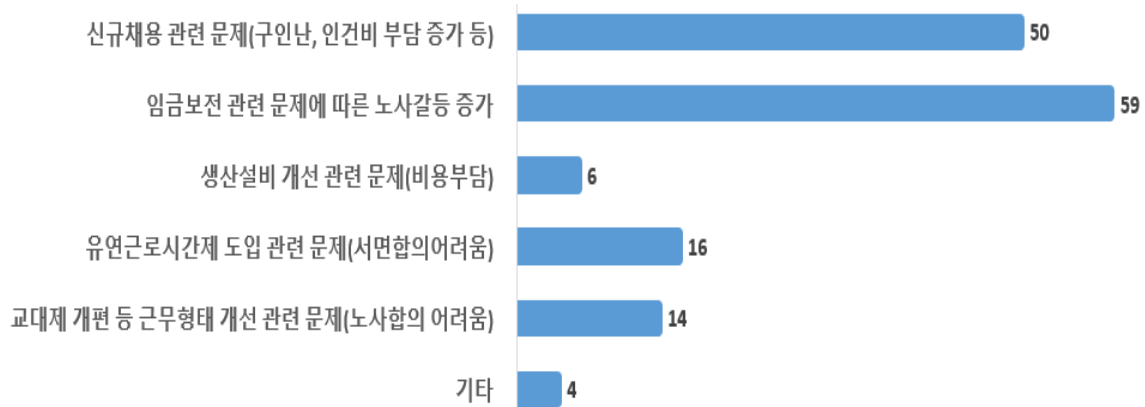
	전체	0%	10%이하	11~20%이하	21~30%이하	31~40%이하
전체	67(100.0)	3(4.5)	15(22.4)	30(44.8)	16(23.9)	3(4.5)
현대중공업	19(100.0)	0(0.0)	3(15.8)	11(57.9)	4(21.1)	1(5.3)
대우조선해양	10(100.0)	0(0.0)	3(30.0)	4(40.0)	2(20.0)	1(10.0)
삼성중공업	15(100.0)	2(13.3)	3(20.0)	5(33.3)	4(26.7)	1(6.7)
삼호중공업	18(100.0)	0(0.0)	5(27.8)	8(44.4)	5(27.8)	0(0.0)
미포조선	5(100.0)	1(20.0)	1(10.0)	2(20.0)	1(10.0)	0(0.0)

□ 주 52시간 도입 후 예상되는 혼란에 대한 질문한 결과, ‘임금감소에 따른 노사갈등 증가’와 ‘신규채용 관련 구인난’, ‘인건비 부담 증가’가 가장 많은 것으로 나타났음.

○ 구체적으로 살펴보면, ‘임금보전 관련 문제에 따른 노사갈등 증가(39.6%)’로 가장 많았고, 다음으로는 ‘신규채용 관련 문제(구인난, 인건비 부담 증가 등)(33.6%)’, ‘유연근로시간제 도입 관련 문제(서면합의의 어려움)(10.7%)’, ‘교대제 개편 등 근무형태 개선 관련 문제(노사합의 어려움)(9.4%)’ 등 순으로 많은 것으로 나타났음.

- 기타로는 ‘임금감소로 인한 이직율 증가’, ‘공정 준수 차질’, ‘생산성 저하’ 등의 의견이 있었음.

[그림 5-1] 주 52시간 도입 후 예상되는 문제점(중복응답, n=149)



<표 5-2> 대형조선사별 주 52시간 도입 시 예상되는 문제점(중복응답)

(단위: 개사, %)

	전체	현대중공업	대우조선해양	삼성중공업	삼호중공업	미포조선
전체	143(100.0)	35(100.0)	18(100.0)	31(100.0)	50(100.0)	9(100.0)
신규채용	32(22.4)	12(34.3)	1(5.6)	3(9.7)	13(26.0)	3(33.3)
고정 연장근로수당 현행유지 등 임금감소분 보전	19(13.3)	3(8.6)	1(5.6)	6(19.4)	8(16.0)	1(11.1)
생산설비 투자 등 생산성 향상 노력	8(5.6)	1(2.9)	1(5.6)	1(3.2)	4(8.0)	1(11.1)
유연근로시간제 활용	16(11.2)	3(8.6)	3(16.7)	5(16.1)	5(10.0)	0(0.0)
보고 회의시간 간소화 등 일하는 방식 개선	6(4.2)	2(5.7)	1(5.6)	2(6.5)	0(0.0)	1(11.1)
정부·원청 지원 대책 활용	33(23.1)	7(20.0)	4(22.2)	9(29.0)	10(20.0)	3(33.3)
근로시간 단축을 위한 전문 컨설팅	2(1.4)	1(2.9)	0(0.0)	0(0.0)	1(2.0)	0(0.0)
특별연장근로 인가제도 활용	22(15.4)	5(14.3)	4(22.2)	4(12.9)	9(18.0)	0(0.0)
기타	5(3.5)	1(2.9)	3(16.7)	1(3.2)	0(0.0)	0(0.0)

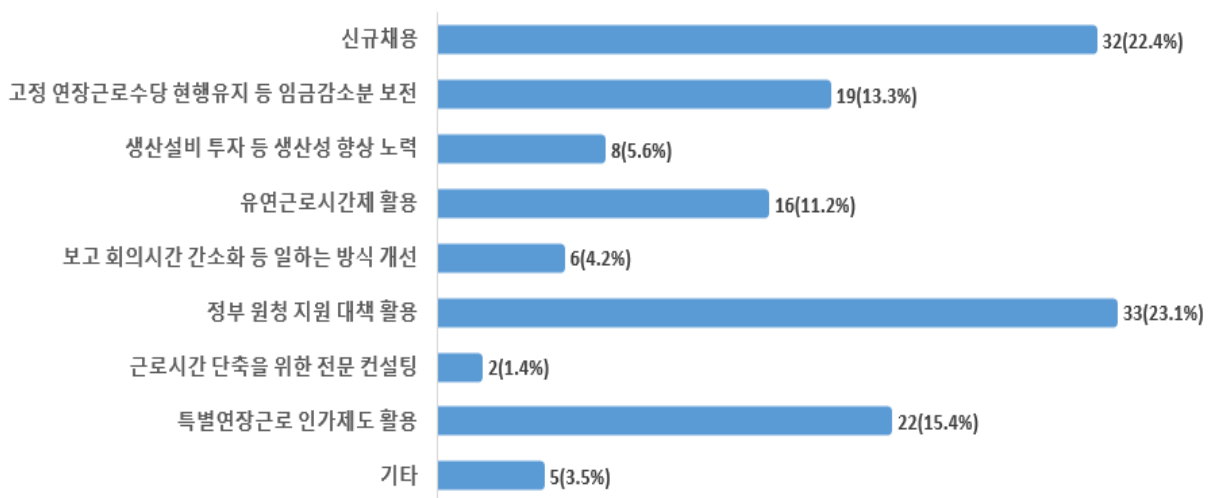
□ 주 52시간 도입 후 예상되는 혼란의 해결방안으로는 ‘정부 및 원청 지원 대책 활용’, ‘신규채용’, ‘특별연장근로 인가제도 활용’ 등이 가장 많은 것으로 나타났음.

○ 구체적으로 살펴보면, ‘정부·원청 지원 대책 활용’이 23.1%로 가장 많았고, 이어서 ‘신규채용(22.4%)’, ‘특별연장근로 인가제도 활용(15.4%)’, ‘고

정 연장근로수당 현행유지 등 임금감소분 보전(13.3%)', '유연근로시간제 활용(11.2%)' 등 순으로 많았음.

- 기타 의견으로는 '원청의 M/H 단가 상승, 기성율 증가로 인건비 해결 추진', '물량팀 활용', '마땅한 대안이 없다' 등의 의견이 있었음.

[그림 5-1] 주 52시간 도입 후 예상되는 문제점에 대한 해결방안
(중복응답, n=143)



- 주 52시간 도입 후 현재 재직 근로자 중 얼마나 많은 이탈(퇴직)자를 예상하느냐에 질문에 총 66개 업체가 답변했고, 답변한 업체가 예상하는 평균 이탈(퇴직)률은 20.0%로 나타났다.
- 원청업체별로 보면, 삼호중공업이 22.4%로 가장 높았고, 이어서 대우조선해양(21.0%), 삼성중공업(18.6%), 현대중공업과 미포조선이 각각 18.4% 순으로 나타났다.
- 이탈(퇴직률)을 구간별로 살펴보면, '10% 이하'가 36.4%로 가장 많았고, 이어서 '11~20% 이하'가 33.3%, '21~30% 이하'가 15.2%, '31~40% 이하'가 7.6%, '40% 초과'가 6.1%, '0%'가 1.5% 순으로 많았음.

〈표 5-3〉 대형조선사별 주 52시간 도입 후 재직 근로자 중 예상 이탈(퇴직)
율

(단위: 개사, %)

	전체	0%	10%이하	11~20%이하	21~30%이하	31~40%이하	40%초과
전체	66(100.0)	1(1.5)	24(36.4)	22(33.3)	10(15.2)	5(7.6)	4(6.1)
현대중공업	19(100.0)	0(0.0)	9(47.4)	4(21.1)	4(21.1)	1(5.3)	1(5.3)
대우조선해양	9(100.0)	0(0.0)	4(44.4)	2(22.2)	1(11.1)	1(11.1)	1(11.1)
삼성중공업	14(100.0)	0(0.0)	5(36.7)	5(35.7)	2(14.3)	1(11.1)	1(11.1)
삼호중공업	19(100.0)	1(5.3)	5(26.3)	8(42.1)	2(10.5)	2(10.5)	1(5.3)
미포조선	5(100.0)	0(0.0)	1(20.0)	3(60.0)	1(20.0)	0(0.0)	0(0.0)

발 제 Ⅲ

중소기업에서 주52시간 연차휴가 방안
- 조선산업의 경우를 중심으로 -

권 혁

(부산대학교 법학전문대학원 교수)

중소기업에서 주52시간 연차휴 방안

- 조선산업의 경우를 중심으로 -

권 혁

부산대학교 법학전문대학원 교수

I. 근로시간규제의 현재와 미래

1. 근로기준법 상 52시간 상한 근로시간제 도입의 의의

실근로시간 단축을 위한 1주 52시간제 근로시간 상한 방식으로 근로기준법이 개정되었다. 게다가 이번 52시간 상한제는 휴일을 포함하는 것임을 명시하였다. 종전까지 고용노동부의 행정해석에 따르면, 근로기준법 상의 '1주'에 대해 휴일을 제외한 날로 해석하였다. 이에 따라 근로시간은 근로일 기준 1주 40시간이고, 이때 허용되는 연장근로시간은 12시간이었다. 여기에 근로일이 아닌 휴일에 근로를 할 수 있고, 이때 휴일 근로시간은 총 16시간이므로 결과적으로 연장근로를 포함한 1주 최대 근로시간은 68시간이라고 해석되어 왔다. 이러한 종전의 해석론을 둘러싼 논쟁을 막고 근로시간 단축에 기여하기 위해 국회는 근로기준법 제2조 제1항 제7호를 신설하여 1주의 개념에 휴일이 포함되는 것임을 명시적으로 밝혔다. 이로써 휴일을 포함한 1주 최장 근로시간은 52시간이 되었다.

근로기준법 제2조 제1항

7. "1주"란 휴일을 포함한 7일을 말한다.

근로시간 특례 사업장의 범위도 대폭 축소하였다. 종래에는 방송업, 금융업, 전기통신업, 보험업, 교육서비스업, 광고업 등 26개 업종이 근로시간 특례업종으로 인정되었으나, 이번 법 개정으로 아래와 같이 근로시간 특례업종을 5종(육상운송 및 파이프라인운송업, 수상운송업, 항공운송업, 기타운송관

런서비스업, 보건업)으로 대폭 축소하였다. 이는 지난 2012년 노사정위원회에서 공익위원 의견으로 채택되었던 기존 특례업종 26개를 10개로 축소한다는 안보다 더 축소한 것이다. 이러한 개정의 배경에는 버스운전기사의 장시간 근로와 이에 따른 국민들의 안전에 대한 위협이 있었다. 이에 따라 노선여객 운수사업도 특례업종에서 제외되었다.

2. 근로시간 단축을 위한 법개정의 의미

물론 근로시간 단축의 당위성에 의문은 없다. 장시간 근로의 관행이 근로자의 건강권을 침해하고 장시간 근로에 따른 생산성 저하의 부작용을 초래하여 왔음은 이미 오래 전부터 지적되어 왔던 바가 있었다. 국가적 차원에서 이 이미지 제고에도 상당한 부담이 되어 왔다. 근로시간 단축의 필요성에 대해 의문이 있을 수는 없으며, 그 방향성에 대해서만큼은 사회적 공감대가 형성되어 있음을 부인하기 어렵다.

그럼에도 불구하고 두 가지 점은 여전히 의문으로 남아 있다.

첫 번째는 규제의 경직성이다. 근로시간에 관한 규제가 때로는 지나치게 경직적이고 규격적인 근로 모형만을 지향하는 문제점이 있다. 현행 근로기준법 제50조 이하에서 근로시간에 관한 규제를 명문화해 놓고 있다. 1일 8시간, 1주 40시간은 법정 근로시간이다. 현행 근로기준법 상의 근로시간에 관한 규율체계에는 탄력적 또는 재량적 근로시간제 등 일부 유연성을 담보하기 위한 법제도적 장치가 마련되어 있으나, 본질적인 체계는 매우 경직적이다. 근로시간에 관한 한 노사 모두에게 유연성은 지향되어야 할 바다. 근로시간에 관한 노동법적 규제가 근로자의 보호에 실질적으로 기여하는 것으로 평가하여 왔지만, 오늘날 근로시간 그 자체에 대한 규제는 노사 모두에게 부담이 되기도 한다. 이러한 측면에서 노동법 상 근로시간에 관한 규율체계의 중요성이 오늘날 과대평가되고 있는 측면이 있다.

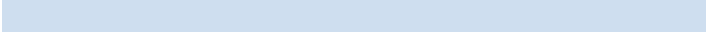
두 번째는 경기의 변동성이다. 과거와 달리 산업환경과 경기상황은 급속도로 변화하고 있다. 경기 변동의 급격하게 이루어지는 한 노동현장에서의 대응은 그만큼 유동적이어야만 한다. 노동의 규격성을 고수하면서, 외부 경기 변동에 유연하게 대처하는 방법은 찾기 어렵다. 그나마 비정규직 형태의 고용유연화방식이 존재하기는 하지만, 그 자체로도 매우 엄격하고 경직되어 있는 것이 엄연한 현실이다. 가사 이러한 고용유연성이 확대된다고 하더라도 조선업 등의 산업영역에서와 같이 숙련인력을 조달하는 것 자체가 곤란한 경우도 있다.

근로시간 단축을 위한 근로시간관련 규제의 추가적 개선 필요성이 제시되는 이유가 바로 여기에 있다. 특히 경기의 변동성과 인력 충당의 어려움은 중소기업의 경우에 생존과 직결되어 있다. 이 때문에 국회는 이번 근로시간 단축에 관한 근로기준법 개정을 단행하면서, 해당 사업장 규모를 고려하여, 단계적으로 시행하기로 하였다. 이로써 근로시간 단축에 대한 개정 근로기준법을 시행시기가 사업장 규모에 따라 각각 달라지게 되었다.

3. 중소기업에 대한 근로시간단축제도 적용의 유예

이번 근로시간단축에 관한 법개정 내용의 적용시기는 사업장 규모별로 단계화되어 있다. 구체적으로는 이하와 같다.

시행일	상시 근로자 수
2018. 7. 1.	300인 이상 사업장 및 공공기관
2020. 1. 1.	50인 이상 300인 미만 사업장
2021. 7. 1.	5인 이상 50인 미만 사업장

주 52시간 적용 시기					
	'18.3	'18.7	'19.7	'20.1	'21.7
300인 이상		 특례제외 (21개 업종)			
50~299인					
5~49인					

다만 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사용자에게 대하여는 ‘8시간’의 ‘특별연장노동’이 2021.7.1.~2022.12.31.까지 ‘한시적’으로 허용된다. 사용자는 ‘연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간’ 및 ‘대상 근로자의 범위’를 근로자대표와 서면으로 합의하여 위 8시간의 특별연장노동을 할 수 있다(15~18세 미만의 연소 근로자에 대하여는 적용하지 않는다).

※ 상시 30인 미만 기업 - 특별연장근로 허용
 2021. 7. 1. ~ 2022. 12. 31.까지 근로자대표와 서면합의하면, 1주 8시간 추가 근로 가능

추가로 연장되는 8시간은 반드시 휴일노동일 필요는 없고, 휴일이 아닌 평일의 근로시간을 연장하여 1주 최장 60시간을 넘지 않으면 된다. 이때 8시간의 특별연장근로에 대하여도 연장근로에 대한 가산임금이 동일하게 지급된다.

II. 조선 산업의 특성과 중소기업 인력 문제

1. 조선업에서의 인력 운용에 관한 산업적 특수성

(1) 조선업에서의 공기 준수의 중요성

조선산업의 경우 건축업에 상응할 만큼 공기를 준수하는 것이 매우 중요하다. 단순한 민사거래관계에서 예상할 수 있는 이행지체의 문제를 넘어서서 매우 막대한 지체 손해가 초래될 수 있는 것이 조선업의 특성임을 감안할 때, 자연재해 기타 불가피한 사정으로 공기가 지연되는 상황이라면 공기 준수를 위해 근로시간의 예외적 특례가 인정될 필요가 있다.

(2) 숙련인력의 조달 어려움

조선산업에서의 다양한 공정 중에는 인력의 충원을 통해 해결을 시도한다 하더라도 단기간만에 인력을 충원하는 것이 사실상 불가능한 경우가 있다. 상당한 기량을 갖춘 인력이어야 하기 때문이다. 그럼에도 불구하고 현재와 같은 획일적 근로시간 규율을 곧바로 적용할 경우, 사실상 조선산업 공정의 일부를 실행할 수 없게 되는 문제가 발생하게 된다. 예컨대 수중함의 특수 직종인 무장, 음탐, 전자통신 인력 부족에 따른 대체 인력 부재한 상황이다. 즉, 정부는 신규근로자를 채용하도록 촉구하나, 특수 직종으로 해당 기술보유자인 군경력자 인원 충원에 어려움이 있으며, 기량향상을 도모한다고 하더라도 해당 직종 기량자 선발 및 기량 향상에 기간이 필요한 상황이다. 결과적으로 숙련인력의 조달이 가능하기 전까지 보충인력 투입이 사실상 어려운 상황임을 근로시간단축 정책 체계에서 반영될 필요가 있다.

(3) 시운전 등 장기 연속 공정의 특수성

공정이나 직무의 내용에 따라서는 근로시간의 준수가 사실상 불가능한 경우도 있다. 예를 들어 해양시운전공정은 조선산업에서 반드시 필요한 공정인데 선박의 종류에 따라 시운전공정은 상당한 기간 동안 연속하여 실행되어야 하는 특성을 가진다. 조선 산업에서의 특정 작업이 갖는 안전 확보 등 현실적 속성에 의해 연속 작업이 불가피한 경우도 있다. 나아가 잠수함 등 특수 선박의 경우 시운전의 특성상 수일 또는 수주에 걸쳐 시운전 근로를 지속해야 하며, 한편 특수선계약의 특성상 불가피하게 연속근로가 이루어져야

하는 경우도 있다. 예컨대 축전지 충전작업의 경우 만충전은 1회/월(50시간), 균등충전의 경우는 1회/반기(75시간), 수소충전 : 3회/척당(56시간)이다. 이러한 충전작업은 타 작업자가 있을 경우, 질식사고 및 폭발 등의 사고 위험이 있기 때문에 안전사고 예방을 위해 불가피하게 휴일에 작업을 실시하여야 하는 상황이다.

2. 52시간 근로제 하에서의 조선업 중소기업 인력 운용의 문제점과 한계

(1) 근로시간 단축 = 임금감소

전통적으로 노동법은 임금산정 기준으로 근로시간의 양을 고수하고 있다. 이른바 근로시간도그마가 바로 그것이다. 근로시간에 비례한 임금제 하에서 근로시간 단축은 곧 임금 감소를 의미한다. 근로시간이 줄어드는 만큼 이에 비례하여 근로시간 감소에 따른 실질소득 감소가 발생하게 될 수밖에 없다.

(2) 조선업종 중소기업의 인력 충원의 어려움

실제로 주52시간제 시행 시 사내협력사 근로자 임금의 경우 종전에 비해 약 30% 감소가 예상되고 있는 상황에서, 상대적으로 업무의 난이도가 높은 조선업계로서는 인력충원의 어려움이 불가피해 보인다. 특히 도장직종 일부 사내협력사의 경우, 주52시간 근무제 도입 시 근로자의 50%가 이탈 의향을 표명한 바가 있다고 하나, 이에 대한 마땅한 대책은 없는 상황이라고 한다. 그렇잖아도 조선 업황 불황으로 단가가 높은 건설·육상플랜트 현장 등으로 숙련 인력이 대량 이탈하고 있는 가운데, 대다수 사내협력사는 최소 인력 이하로 영업하고 있는 상황인데, 여기에 근로시간 단축에 따른 인력 감소는 치명적인 부작용을 초래할 수도 있다.

(3) 비숙련인력 활용에 따른 악순환

1) 숙련화 비용

조선산업에서의 숙련인력 충원 어려움이 가중되면 상대적으로 비숙련인력의 투입으로 대응할 수 밖에 없는 상황인데, 이러한 경우 추가적인 비용 소요와 품질저하라는 두가지 부작용이 발생하게 된다. 비숙련노동인력인 만큼 이들에 대한 추가적인 숙련화 교육과정이 필요하기 때문이다. 그럼에도 불구하고 품질저하라는 부작용이 발생할 위험은 크다. 추가 신규 채용으로 인한 사내협력사 경영부담 가중될 수 밖에 없음은 물론이다.

2) 숙련인력의 근로조건 인상 요구

다른 한편 비숙련인력의 채용 및 투입은 다시금 숙련인력에 대한 추가적 보상요구를 초래하게 된다. 기존의 숙련 노동자로서는 비숙련노동자와 동일한 수준의 임금을 받으면서 업무를 계속 수행하는데 대한 거부감이 클 수 밖에 없다. 불가피하게 주52시간제 시행 시 숙련재직자 임금보전이 있지 않으면 숙련인력의 급속한 타산업으로의 이전이 발생하게 된다. 그렇잖아도 현재 대비 20 ~ 30% 인력충원이 필요하나 조선업 기피로 수급에 애로를 겪고 있는 상황인데. 기존 숙련인력이 빠져나가면 사실상 조선업을 유지하기 어려운 상황에 빠질 수도 있다.

조선업 관련 중소기업으로서는 인력운용에 있어 악순환이 반복, 심화되는 것을 감내해야 하는 상황이다.

3. 평가

근로시간단축 논의의 필요적 전제조건은, 인력충원의 용이성이다. 숙련인력의 충원이 상대적으로 용이한 산업 영역에서 근로시간단축은 - 소요비용이 많고 적고의 차원을 넘어서 - 제도수용력이 있다.

그러나 조선산업의 경우와 같이 근로시간의 단축에 따른 문제의 해결 방식이 신규인력의 충원이라고는 하지만, 그러한 숙련인력의 채용이 어려운 경우여서 신규인력의 충원이 사실상 어렵거나 불가능한 산업 영역에서의 특성을 감안하는 별도의 유예 조치가 필요했다고 봄이 타당하다. 그외에도 조선산업의 경우 다수의 사내하도급업체들과의 분업을 통해 생산이 이루어지는데, 300인 이상 사업장인 원청회사는 근로시간단축에 따른 과장으로 근로시간을 조절해야 하는 상황이 벌어지고, 그 이하인 하청회사는 근로시간 단축의 영향에서 배제되는 상황이 벌어지게 된다. 이 경우 자칫 공정의 순차적 진행이 어려운 상황이 발생하여 공기를 맞추는 것이 어려워지는 문제도 발생할 수 있음에 유의해야 한다.

결론적으로 사업장의 규모별로 근로시간 단축법제의 적용시점을 달리하는데 그칠 것이 아니라, 산업의 특성에 따른 시행시기의 조절이 필요해 보인다. 특히 숙련공 수급이 원활해지는 시점을 찾아 근로시간단축을 적용하도록 함이 타당하다.

III. 비교법적 검토: 독일의 경우를 중심으로

1. 법의 목적

근로시간법(Arbeitszeitgesetz: ArbZG)⁶⁾은 근로자는 사용자와 근로계약을 통하여 일회적인 급부의 교환만을 목적으로 하지 아니하고 일정한 기간 동안 자신의 노무를 계속적으로 제공하는 것이 통상적이다. 독일 근로시간법의 입법목적은 제1조에 규정되어 있다. 이에 따르면, 근로시간을 법적으로 명문화해 줌으로써 근로자의 안전과 건강을 보장하고 유연한 근로시간을 위한 조건을 개선하고 일요일 및 국가공휴일을 휴무일로 정함으로써 근로자의 심리적 안정을 통한 보호를 목적으로 하고 있다고 한다. 이를 구체적으로 살펴보

6) 이 법의 최종 개정일은 2016. 11. 11.이었다. 근로시간법이 시행되기 전까지 서독은 근로시간령과 여러 특별법에 근로시간 관련 규정이 산재해 있었고 동독은 근로시간법전(Arbeitszeitgesetzbuch) 제8장이 근거법이었다.

면, 지속적인 노무제공에 대한 근로자의 건강 및 노동력보호를 위하여 독일 근로시간법(Arbeitszeitgesetz, 줄여서 ArbZG라고 한다)은 일반적으로 다음과 같은 4가지의 보호목적을 설정한다. ①1일의 근로시간의 최고한도를 정하고, ② 근로시간의 시점과 종점을 규율하며, ③ 휴게시간을 두고, ④ 휴일근로를 제한한다. 근로시간법의 주 목적을 요약하면 근로자의 건강보호와 기업의 사정을 고려한 근로시간의 유연화에 있다고 할 수 있다.⁷⁾

2. 연장근로시간

(1) 내용

독일 근로시간법 상 6개월 또는 24주의 단위기간 내에서 1일 평균 8시간을 초과하지 않는 범위에서 하루 10시간까지 연장할 수 있다(§ 3 Satz 2 ArbZG). 근로일 기준 근로시간은 10시간으로 2시간 연장될 수 있다. 1주의 근로시간은 공휴일을 제외하고 6일이 근로일로 인정되므로 그리고 근로시간은 1일 2시간, 1주 12시간의 연장근로가 가능하므로 1주의 총 근로시간은 60시간이 된다.

다만 사용자의 선택으로 역상의 6개월(약 26주) 또는 24주의 범위 내에서 1일 평균 8시간을 초과하여서는 아니 된다(§ 3 ArbZG).⁸⁾ 다만 근로가 일요일 또는 휴일에 실시된다면 이는 근로시간계산에 포함되지 않는다(근로시간법 제11조제2항).

이때 연장근로를 위한 별도의 정당화 사유는 필요하지 않다. 10시간의 연장근로는 동료근로자가 질병에 걸려 또는 신규인력이 채워지지 않아 비었을 경우 등에도 적용된다. 근로시간은 탄력적으로 유연하게 분배될 수 있다. 예컨대 근로자는 자유로이 10시간을 6일 동안 근로할 수도 있고, 이후 8시간을

7) Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Das Arbeitszeitgesetz(Januar 2017), 6

8) 예컨대 1일 8시간씩 1주 48시간 근로시간을 전제하면, 24주의 기간에는 모두 144근로일(24x6)이 되고 총 근로시간은 1152시간이 된다. 따라서 극단적인 경우에는 24주의 기간 내에는 1일 10시간씩 모두 115일을 근무할 수 있다($1152 / 10 = 115.2$). 즉, 약 28.8일이 휴무일이 된다.

초과하는 시간만큼 6개월 내에 단축근로를 하거나 보상휴가를 사용할 수도 있다.

(2) 추가 수당

독일근로시간법은 초과근로에 대한 특별수당에 관해서는 아무런 규정을 두고 있지 않다. 즉 독일근로시간법은 순수한 노동보호법의 성격을 가지고 있을 뿐이며, 반대급부의 지급에 관해서는 단체협약이나 경영협정 또는 개별 근로계약에서 정한다.

(3) 강행규정성

사용자와 근로자가 법정 근로시간을 초과하여 근로하기로 합의한 경우 그 합의는 강행법률 위반으로 무효가 된다.

(4) 벌칙

근로자를 1일 10시간을 초과하여 근로하게 하거나 그 한도초과의 근로를 소극적으로 수인하는 사용자는 15000유로까지의 과태료부과 대상이 된다(근로시간법 제22조제1항).

3. 단체협약에 의한 근로시간의 변경

법률상 위임된 범위 내에서 단체협약으로 법률규정과 다르게 정할 수 있다. 경영협정에 의한 자율규율은 먼저 단체협약이 존재해야 하고, 그 단체협약에서 사업장의 노사당사자에게 그와 같은 자율적 규율에 관한 권한을 명확히 위임하였다는 점이 확인되는 경우에만 허용된다. 즉, 단체협약이나 경영협정(이 경우는 단체협약에서 위임한 경우를 전제)에서 독일근로시간법 제3조와 달리 약정하는 것은 허용된다.

- ① 특별한 조정 없이도 1근로일당 10시간을 초과하여 근로시간을 연장하는 것(다만 근로 시간 중에 규칙적으로 그리고 상당부분 업무대기시간이 포함된 경우에만 허용),
- ② 법률과 달리 조정단위 기간을 정하는 것(유럽연합 근로시간 입법지침 - 93/104/EG - 제17조 제4항)에 따르면 1년을 단위기간으로 합의해도 무방하다),
- ③ 조정 없이 1년 중 1근로일당 10시간씩 60일까지 근로시간을 연장하는 것(제7조 제1항 제1호).

법정 1일 8시간, 1주 48시간 근로의 제한 규정에도 불구하고 근로시간이 통상적으로 심대한 범위에서 근로대기(Arbeitsbereitschaft) 또는 대기근로(Bereitschaftsdienst)로 이루어지는 경우 노사당사자는 단체협약으로 추후 조정 없이도 하루 8시간(또는 10시간) 이상으로 연장할 수 있다(제7조 제1항 제1호 및 제4호). 또한 단체협약 또는 단체협약에 근거한 노사협정으로 특별 규정을 두는 경우 1주 48시간의 근로시간 제한을 추후 휴무를 부여하지 않고도 연장할 수 있다(제7조, 제12조, 제14조 및 제15조).

감시·단속적 업무, 대기근로(Bereitschaftsdienst)를 필요로 하는 종합병원 의사, 소방근로 등이 대표적인 예이고, 농업, 치료, 요양, 보호, 공공부문의 경우도 이에 해당할 수 있다.⁹⁾ 이러한 업무나 업종에서는 사용자가 하루 10시간 이상 근로를 요구할 수도 있고, 필요한 경우 추후 휴무를 부여하지 않을 수도 있다.¹⁰⁾ 다만 장시간 근로로 근로자의 건강이 위협의 받을 수도 있으므로 해당 근로자가 서면으로 연장근로에 동의해야 한다. 사용자는 해당 근로자가 서면 동의를 거절했다는 이유로 불이익을 주어서는 안 된다(근로시간법 제7조 제7항 3문). 단체협약에서 근로시간에 관한 규율이 일반적으로 행해지지 아니하는 업종에서는 감독관청에 의한 법정근로시간의 예외가 허용된다. 다만, 이 경우에는 경영상 사유에 의하여 그와 같은 예외가 필요하고, 근로자의 건강을 위태롭게 하지 않아야 한다(근로시간법 제7조제5항).

9) Büchner/Stöhr, NJW 2012, 487(488)

10) Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Weissbuch-Arbeiten 4.0(Märy 2017), 116

(2) 근로시간저축계좌제

1) 개념

“근로시간저축계좌(Arbeitszeitkonto)”는 근로시간법에 규정되어 있지는 않지만 실무에서 자주 사용되는 제도이다. 근로시간저축계좌제는 모든 근로자에게 시간계좌를 부여해 실제로 근로한 시간을 기록하도록 하여, 근로시간의 플러스와 마이너스를 추후 일정한 기간 동안 정산할 수 있도록 하는 제도이다.¹¹⁾ 근로시간저축제는 노사 당사자가 단체협약, 노사협정 또는 근로계약을 통해 자유로이 도입할 수 있다. 다만 이와 같은 서면합의가 없이는 근로시간저축제를 도입할 수 없다. 근로자는 특정 기간 내에 일일 근로시간을 자유로이 정하여 탄력적으로 근로할 수 있다. 예컨대 단위기간 내에 어떤 날은 8시간보다 길게 일했다면 사용자는 근로자에게 연장근로에 대한 임금을 지급하거나 연장근로만큼의 휴가를 허용할 수 있다. 보통은 이러한 임금 또는 휴가는 같은 달에 지급 또는 부여하는 것을 원칙으로 한다.

다만 반드시 근로해야 하는 시간은 정해 두어야 하는데 전자출결시스템이 구축된 경우 일일 근로시간의 유연화가 용이하다. 근로시간계좌에 의무 근로시간보다 더 많은 시간을 근로하여 플러스로 기록된 경우 근로자는 이에 대한 임금 또는 휴가의 청구권을 갖는다. 반대로 근로시간계좌가 의무 근로시간보다 적게 일을 한 경우 근로시간계좌는 마이너스로 기록된다.

2) 근로시간계좌의 정산기간에 따른 유형

가) 장단기 계좌

보통 실무에서는 단기계좌(유연계좌)를 두어 비교적 단기간(대부분 1년 이내) 동안 근로시간을 자유로이 운용하도록 한다.

11) Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin(BAuA), Flexible Arbeitsmodelle(Oktober 2017), 21

그러나 퇴직까지의 장기계좌에 합의하는 경우도 있다. 장기계좌의 장점은 근로시간을 매우 유연하게 운용할 수 있다는 것이다. 예컨대 장기 휴직기간 동안에도 동일한 급여가 지급될 수 있어 안식휴가 또는 육아휴직으로 사용할 수 있다. 장기계좌는 조기퇴직을 하는 데도 활용될 수 있으나, 실질적으로는 흔치 않다.¹²⁾

나) 플러스·마이너스 계좌

근로시간계좌는 시간으로도 계산되지만 금품으로도 계산되어 임금으로 지급할 수도 있다. 특히 근로시간이 플러스인 상태에서 근로자가 퇴직을 할 때에는 휴가를 부여할 수 없으므로 금품으로 계산되어 임금이 지급된다.¹³⁾

4. 근로시간에 관한 새로운 논의 양상

(1) 단기간 근로 규제 완화

독일에서는 하루 8시간이라는 독일의 최장 근로시간 규정에도 불구하고 단기의 긴박한 업무를 처리해야 할 경우 이를 어떻게 할 것인가 등이 문제로 대두되고 있다. 예컨대 12시간 또는 14시간 동안 한꺼번에 업무를 처리해야 할 경우가 있는 바, 이때 연방기업노동법학자연합(Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen: BVAU)은 역외(해외)근로시간령(Offshore-Arbeitszeitverordnung)¹⁴⁾에 준하여 단체협약 또는 노사협정으로 1일 최장 근로시간을 12시간으로 연장할 수 있도록 할 것을 제안하였다.¹⁵⁾ 연방 사용자연합(Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: BDA)은 1일 근로시간의 제한 규정을 없애고 1주 근로시간 규정만 둘 것을 제안하였다.¹⁶⁾

12) Richter, Tim, Flexibilisierung der Arbeitszeit durch Arbeitszeitkonten - Möglichkeiten und Grenzen, ArbRAktuell 2018, 241

13) Lindemann, Claudia, Flexibilisierung der Arbeitszeit und ihre Grenzen, ArbRAktuell 2013, 561(562)

14) 해외근로시간규정 제3조에 의하면 해외근로의 경우는 1일 최장 근로시간이 12시간으로 되어 있다.

15) Jacobs, Matthias, Jacobs: Reformbedarf im Arbeitszeitrecht, NZA 2016, 736

(2) 고소득근로자에 대한 근로시간법 적용 제외

근로시간법은 근로자에게만 적용된다(제2조). 이와 관련 근로자 중 일정한 소득 이상의 고소득 근로자들에게는 근로시간 규정의 적용을 배제할 필요가 있다는 주장이 일고 있다.¹⁷⁾

5. 소결

독일에서의 근로시간제도에 대한 논의가 시사하는 바는 세 가지로 요약될 수 있다. 첫 번째는, 근로시간의 양에 대한 규제단위를 상당히 넓히고 있다는 사실이다. 이는 근로시간의 양적 조율을 근로자의 희망에 맡겨둠으로써, 어느 정도 근로시간의 양적 주도권을 보장하고 있다. 대표적인 예가 바로 근로시간계좌제이다.

두 번째는 근로시간에 관한 규제의 탄력성이다. 우리나라는 강행법률로서 근로시간에 관한 규제가 확일적으로 이루어지지만, 독일은 노사 간의 단협을 통한 자율성을 더욱 중요하게 여긴다. 이는 해당 산업이 가지는 고유한 특성을 합리적으로 반영하는 것이 필요한데, 그러한 방법론 가운데 가장 효율적인 것은 바로 노사 간 단체협약을 통한 합의이기 때문이다.

마지막으로 근로시간에 관한 규제방식의 변화도 우리에게 시사하는 바가 크다. 근로시간의 양에 대한 규제가 아니라, 근로자의 건강권을 염두에 두고, 휴식시간의 양을 규제하는 방식으로 변경한 점도 유심히 살펴보아야 할 대목이다.

상기의 제반 사실을 염두에 둘 때 건강권을 강화하는 것을 전제로 하여, 근로시간의 양 그 자체에 대한 규격적이고 확일적인 규제는 지양되어야 할

16) Jacobs, Matthias, Jacobs: Reformbedarf im Arbeitszeitrecht, NZA 2016, 736

17) Jacobs, Matthias, Reformbedarf im Arbeitszeitrecht, NZA 2016, 735

것으로 보인다.

IV. 근로시간 유연제의 개선 방향

1. 탄력적 근로시간제의 단위기간 확대

(1) 현행 근로기준법 상 탄력적 근로시간제

1) 내용

현행 법정 기준 근로시간은 1주 40시간, 1일 8시간이다. 이는 1주 40시간 및 1일 8시간 범위까지 ‘근로시간’이며, 그 범위를 넘어서게 되면 <연장근로시간>으로 취급하게 됨을 말한다.

탄력적 근로시간제도란, (법정 기준)근로시간을 사용자의 필요에 따라 유연하게 인정함으로써, 연장근로시간의 적용여지를 줄이는 근로시간유연제를 말한다. 즉, ‘탄력적 근로시간제’란 노사합의를 전제로 특정 시기의 노동시간을 연장하는 대신, 다른 시기의 노동시간을 단축하여 일정기간의 평균 노동시간을 법정노동시간 이내로 맞추는 제도를 의미한다. 이러한 탄력적 근로시간제는 예컨대 운수, 통신, 의료서비스업 등 근로시간을 연속하여 근로하는 것이 효율적이거나 고객의 편리를 도모할 수 있는 업종이나, 계절적 업종(빙과류·냉난방장비 제조업 등) 또는 업무량이 주기적으로 많은 업종(음식서비스,接客업 등) 그리고 기계를 쉬지 않고 가동시키기 위하여 근로가 연속하여 필요한 업종(철강, 석유화학 등) 등에서 활용될 여지가 있다.

2) 임금보전방안

탄력적 근로시간제의 경우, 불가피하게 가산임금의 지급 범위가 줄어들게 되므로, 임금의 축소가 나타나게 되는 바, 이런 점을 감안하여 입법자는 임

금수준이 낮아지지 아니하도록 할 조치의무를 부과하고 있다.

근로기준법 제51조 (탄력적 근로시간제)
④사용자는 제1항 및 제2항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안(賃金補填方案)을 강구하여야 한다

나아가 탄력적 근로시간제도는 근로시간이 확대될 여지가 있으므로(예 40시간 --> 주48시간 or 주52시간) 근로자의 건강권이 침해될 위험이 높아진다. 이에 따라 임신여성이나 연소근로자에게는 그 적용범위에서 배제하고 있다.

근로기준법 제51조 (탄력적 근로시간제)
③제1항과 제2항은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

3) 유형

현행 근로기준법 제51조 상의 탄력적 근로시간제는 근로시간을 2주 단위 또는 3개월 단위 기간을 정산하여 1주 근로시간을 산정하는 제도가 있다.

구분	2주 이내 탄력적 근로시간제	3개월 이내 탄력적 근로시간제
의의	2주 이내의 단위기간을 평균하여 1주간 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정주에 40시간, 특정일에 8시간을 초과하여 근로	3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정주에 40시간, 특정일에 8시간을 초과하여 근로
실시요건	① 취업규칙(10인 이상 사업장) 또는 이에 준하는 것(10인 미만 사업장)에 규정하여야 함 ② 특정주 48시간을 초과하지 못함	① 근로자대표와 서면합의 - 대상근로자 범위, 단위기간, 근로일 및 근로일별 근로시간, 서면합의 유효기간

		② 3개월 이내 (1개월, 3개월 등) ③ <u>특정주 52시간, 특정일 12시간을 초과하지 못함</u>
유효기간 설정	유효기간을 정할 의무는 없으나 취업규칙에 유효기간을 정하는 것이 바람직	노사 서면합의로 정함

4) 최장 근로시간

현행 제도상으로는 탄력적 근로시간제의 1주 최장 근로시간은 64시간(1주 최대 52시간 + 연장 12시간)된다. 3개월 이내의 단위기간을 정하는 경우 1.5개월은 52시간을 하고 1.5개월은 28시간을 하면 지금 1일 8시간을 넘는 일을 시켜도 연장가산 수당을 지급하지 않아도 된다.¹⁸⁾

구분	1주 최장 근로시간	
	주52시간 적용 이전	주 52시간 적용 이후
2주 이내	76시간 (48+12+16(휴일2))	60시간 (48+12)
3개월 이내	80시간 (52+12+16(휴일2))	64시간 (52+12)

(2) 개선 방향성

1) 단위기간의 확대 필요성

결론적으로 볼 때 현행과 같은 3개월 단위 또는 2주단위 탄력적 근로시간 제도를 활용할 여지는 크지 않아 보인다. 조선산업은 대규모 자본이 투하되는 수주산업이고, 이에 따라 공기준수가 다른 산업과 비교할 때 매우 중요한 상황에서, 현행과 같은 최대 3개월 단위 기간은 지나치게 짧기 때문이다. 판

18) 특히, 탄력적 근로시간제의 단위기간을 확대하여 6개월이나 1년 단위로 할 경우 노사합의시 6개월 동안을 주64시간 장시간노동이 가능해진다.

단컨대 탄력적 근로시간의 단위기간을 1년으로 늘이는 것이 타당하다.

2) 탄력적 근로시간제도의 활용 용이성 확대

단위기간 못지 않게 중요한 것이 바로 탄력적 근로시간제도에 대한 활용의 수월성을 높이는 일이다. 따라서 **그 실행 요건도 완화하는 방향으로 이루어지도록 해야 한다.** 과거에는 탄력적 근로시간제 등 근로시간 유연제의 활용이 미미하였기 때문에, 실제 실행요건에 관한 고민도 없었으나, 근로시간 단축을 통해 52시간 체제가 되면 근로시간 유연제의 활용은 현실적인 실효성을 중심으로 한 개편이 필요하다고 할 것이다. 탄력적 근로시간제의 경우, 취업규칙에 정한 바에 따라 행하거나(2주단위), 근로자 대표와의 서면합의(3개월단위)가 필요하다. 전자의 경우와 같이 취업규칙에 정한 바에 따르더라도 기존 취업규칙에 관련규정이 미리 마련되어 있지 아니한 경우였다면, 새로 취업규칙에 규정해야 하는 바, 이때 불가피하게 취업규칙 불이익변경 절차 경로 여부가 논쟁이 될 여지가 크다. 특히 3개월 단위 탄력적 근로시간제의 경우, 별도로 “단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간”을 사전에 정하도록 법문에서 요구하고 있다. 사실상 단위기간 내 근로일이나 그 근로일별 근로시간을 미리 정한다는 것은, 조선업계 입장에서는 사실상 기대하기 어려운 측면이 있다.

2. 특별연장근로제도의 활용성 확대 필요성

(1) 제도 의의

1) 비통상적 연장근로의 필요성

업종의 특성상 상시적으로 업무량의 증감이 반복적으로 이루어지는 경우에 근로시간의 유연화제도가 적용된다. 이에 대한 노동법적 대응이 바로 탄력적 근로시간제도와 선택적 근로시간, 그리고 재량근로시간 및 간주근로시

간제도이다.

문제는 업무의 속성에서 초래되는 ‘예상되는’ 업무량의 상시적 증감으로서 이 아니라, ‘예상할 수 없었던’ 특별한 사정이 발생하는 경우에 대한 노동법적 대응이다. 사실 예상할 수 없었던 주문량의 폭증 등 다양한 상황에서 기업의 합리적 대응을 무작정 노동법상 불법으로 평가하기는 어렵다. 기업의 노사 간 생존의 토대이기 때문이다. 이러한 점에서 기존의 근로시간 유연제 개정논의가 ‘예상되는 상시적 연장근로 규제’에 초점이 맞추어져 있었다고 할 것이나, 더 중요한 것은 ‘예상할 수 없었던 특별한 경영적 상황에서의 연장근로시간의 허용’이라고 볼 수 있다. 독일의 특별연장근로제도에 대한 도입을 고려할 필요가 있다.

(2) 현행 특별연장근로제도

최근 정부는 종래 자연재해 등을 수습하기 위한 특례로서 허용되었던, 이른바 ‘특별한 사정’이 있는 경우 사용자가 ‘근로자 동의’와 ‘고용노동부 장관의 인가’를 받으면 일시적으로 주 52시간을 초과해 추가 연장근로를 할 수 있는 특별연장근로 인가제도를 다음과 같이 확대하였다.

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">① 재해·재난 및 이에 준하는 사고 수습 또는 예방을 위한 긴급한 조치 필요한 경우② 인명 보호 또는 안전 확보를 위한 긴급한 조치 필요한 경우③ 시설·설비 고장 등 돌발상황 발생 수습을 위한 긴급한 조치 필요한 경우④ 통상적이지 않은 업무량 폭증+단기간 내 미처리 시 사업에 중대한 지장·손해가 발생하는 경우⑤ 고용노동부 장관이 국가 경쟁력 강화 등을 위해 필요하다고 인정하는 연구개발을 하는 경우 |
|---|

다만 특별연장근로 인가 시 근로자 건강이 훼손되지 않도록 고용노동부가 사용자에게 적절한 조치를 하도록 지도할 수 있도록 하였다.

(3) 독일 초단기 특별연장근로제도

독일 근로시간법 제14조 제2항에서는 ‘초단기’ 특별연장근로에 관하여 규정하고 있다. (i) 초단기적 인력부족에 빠져 있지만 이에 대응하지 않을 경우 심각한 경영손실이 초래되는 경우(인력부족에 따른 <초단기 특별연장근로>)와 (ii) 업무의 속성상 초단기적으로 특별연장근로를 하지 않을 수 없는 경우(집중적 업무수행 필요성에 기한 <초단기 특별연장근로>)를 예외로 인정하고 있다.

1) 일시적 인력부족에 따른 <초단기 특별연장근로>(Vorübergehende Mehrarbeit: § 14 Abs.2 Nr. 1)

독일 근로시간법 제14조 제2항 제1호에 따르면 다음과 같은 경우에 근로시간법 상 법정 근로시간과 상관없이 연장근로를 예외적으로 허용하게 된다.

(i) 사업장에서 채용하여 사용 중인 근로자의 수가 일시적으로 발생한 생산 수요에 비해 상대적으로 적은 숫자임이 객관적으로 분명하고, (ii) 자칫 작업이 제대로 수행되지 아니할 경우, 사업장 내 업무 결과가 수포로 돌아가거나 사업장 경영 상 매우 심각한 손해를 유발할 위험이 있는 경우가 바로 그것이다.

전형적인 예로는, 작업의 속성 상 또는 그 작업에 소요되는 재료나 설비 또는 작업 기술적인 이유로 인해 해당 작업이 완수될 때까지 연속적으로 작업이 이루어져야 하는 경우를 들 수 있다.¹⁹⁾ 예를 들어, 콘크리트 천장을 조립하는 작업을 수행하고 있는데, 이 작업을 중간에 중단하고 미루었다가 다음날에 완공할 경우, 자칫 작업 결과물의 내구성에 치명적인 위험이 초래될 수 있는 경우, 이 천장조립작업은 예외적인 연장근로를 통해 연속작업이 허용되며, 중단됨이 없이 작업을 최종 마무리해야 한다.²⁰⁾ 이를 허용하지 아니하면 해당 작업의 수행이란, 그 공정에서 사실상 무의미해지기 때문이다. 이

19) Anzinger/Koberski, § 14 Rn. 16.

20) Schliemann, § 14 Rn. 25.

는 곧 경영상 매우 치명적 손해를 초래하게 됨을 의미한다.

나아가 작업을 중단하고 나면 준비된 재료가 더 이상 사용할 없게 되는 경우가 여기에 해당한다.²¹⁾ 도장작업을 수행하는 경우도 그런 예를 발견할 수 있다. 이른바 페인트 도장 작업의 경우, 페인트통을 일단 개봉하고 나면, 그 양만큼 작업을 하여야지, 그대로 중단하게 되면, 페인트가 모두 굳게 된다. 이 경우 재료를 소진할만큼 작업은 계속 지속되어야 한다. 마찬가지로 만약 수리작업을 수행하는 경우에도 그 수리작업이 중간에 중단되는 경우에 그로 인한 사업장의 손해가 상당히 커질 수도 있다.

사전작업 내지 최종작업의 의미는 정기적으로 가동되는 사업장의 가동이 중단되거나 단절되지 않도록 사전에 (기계나 설비의) 청소와 (원료나 재료 등의) 작업준비가 충분히 갖추어져 있어야 하는 경우와 전체 사업이 지속적으로 재가동되거나 유지될 수 있도록 하기 위하여 요청되는 노동기술적 작업의 경우에도 집중근로가 허용된다.

(4) 조선산업에서의 특별연장근로의 의의

조선산업의 경우 건축업에 상응할 만큼 공기를 준수하는 것이 매우 중요하다. 단순한 민사거래관계에서 예상할 수 있는 이행지체의 문제를 넘어서서 매우 막대한 지체 손해가 초래될 수 있는 것이 조선업의 특성임을 감안할 때, 자연재해 기타 불가피한 사정으로 공기가 지연되는 상황이라면 공기 준수를 위해 근로시간의 예외적 특례가 인정될 필요가 있다. 특히 독일식 단기 특별연장근로제도의 도입도 고려할 만하다. 왜냐하면 조선 산업에서의 특정 작업이 갖는 안전 확보 등 현실적 속성에 의해 연속 작업이 불가피한 경우도 있기 때문이다. 조선산업의 경우에 이러한 일시적 필요에 의한 초단기 연장근로는, 연장근로가 이루어지지 아니할 경우 기작업 성과와 생산결과가 사실상 무의미하게 되는 등 연장근로가 이루어지지 않으면 사실상 사업장에 엄청난 손해를 유발하게 될 수도 있다.

21) Anzinger/Koberski, § 14 Rn. 15.

V. 결론

근로시간이야 말로 노동시장의 유연성이라는 관점에서 가장 큰 변화를 겪게 될 규율 영역으로 평가된다. 이것은 단지 사용자의 경영 필요성이나 경기 변동성에 따른 필요성만을 의미하는 것은 아니다. 근로자 개인의 요구에도 부합하는 측면이 있기 때문이다.

우선 50 ~ 299인 기업에 대한 52시간제의 적용에 대한 유예기간을 추가로 1-2년 연장할 필요가 있다. 이를 통해 조선업이 요구하는 숙련인력충원방안에 대한 대안마련의 시간을 부여해 주는 것이 옳다.

두 번째로는 탄력적 근로제도의 개선이다. 업종 특성을 반영하여 그 단위기간을 최소 6개월 또는 1년으로 넓힐 필요가 있다. 특히 대규모 수주산업으로서 조선산업은, 작업량 변동이 많고, 정형적으로 예측하기 어려운 상황이 많이 발생하여 작업계획이 수시로 변경되는 특성도 감안되어야 한다. 나아가 구체적으로 도크작업기간은 최대 6개월에 이르는 점을 감안해야 하기 때문이다. 앞서 언급한 바와 같이 탄력적 근로시간제도 도입절차를 개선할 필요도 있다.

그 외에도 특별연장근로제도(근기법 시행규칙 제9조 제1항)에 관하여서도 해당 업무내용마다의 특성을 감안할 필요가 있다. 특히 ‘단기간만’ 이루어지는 특별연장근로의 경우라면, 독일의 경우와 마찬가지로 유연하게 대응할 필요가 있다. 조선업 하에서는 기상 악화에 따른 야외작업 제한, 선주 요구, 공기 지연 등 한시적 업무 폭증이 얼마든지 발생할 수 있기 때문이다. 물론 이러한 논의의 전제로서 반드시 고려되어야 하는 것은 근로자의 건강권을 담보하는 일이다. 이에 대한 구체적 대책도 병행되도록 하여야 한다.

결론적으로 인력난에 허덕이는 중소기업의 경우 업무량에 상응하는 인력

의 충원이 어렵다. 근로시간 규제의 경직성은 원래 입법자의 의도와 달리 자칫 노사 모두에게 부담이 될 수 있다. 근로시간이라는 관점에서 가장 효율적이면서도 근로자의 요구를 반영하는 근로시간모형을 노사가 구축하여야 할 필요가 있는 바,²²⁾ 이러한 관점에서 다음과 같은 입법정책적 변화가 모색될 필요가 있다.

22) Schaub/Vogelsang, ArbRHandb, 16.Aufl., 2015, §160 Rn. 19 ff.

종 합 토 문

종합토론

김 희 성

강원대학교 법학전문대학원 교수

2018년 7월에 근로시간단축을 핵심내용으로 하는 근로기준법이 시행됨(근로자가 50~299인 사업장의 경우에는 2020년 1월부터, 근로자가 5~49인 소규모 사업장의 경우에는 2021년 7월부터 단계적으로 적용).

기존 주당 최대근로시간(68시간)을 52시간으로 대폭 축소하는 다시 말하면 주당 법정근로시간 40시간에 연장근로 12시간이 최장한도가 되어 법정근로시간을 현재보다 24% 대폭 줄이는 내용을 담고 있는 것임.

그런데 이러한 급격한 속도의 근로시간단축이 고용창출에 효과적인지는 의문임. 예를 들면 프랑스의 경우 “2000년 주당 근로시간 39시간에서 35시간으로 단축하여 실업률을 떨어뜨리고 70만 개 일자리 창출을 목표로 하는 것 ‘이었던 이른바 Aubry I 법은 실패로 판명되어 이 법을 완화하는 법 개정이 계속적으로 이루어지고 있음. 특히 2016년 8월 8일에 통과된 노동개혁법은 일부 근로시간제도에서 유연화하는 방향으로의 변화를 의도하고 있음. ‘연장근로의 한도를 노동개혁법을 통해서 현재 법령으로 정해져 있는 연간총량의 한도 220시간을 산별협약이 아닌 기업별협약으로 달리 정할 수 있게 한 것임. 따라서 기업의 형편에 따라 기존 근로자는 법정근로시간 주 35시간을 넘어 더 많이 일하고 더 많이 받을 수 있는 기회가 열린 셈임. 이런 점은 프랑스 정부가 기업 경영에 역동적인 환경의 한 가지를 제공한 것으로 말할 수 있음.

주지하다시피 우리나라의 장시간 근로 원인의 하나는 낮은 노동생산성에서 비롯됨.

우리나라의 시간당 노동생산성은 OECD 평균의 60%, 미국의 절반 정도 수준에 불과하여 동일 제품을 만드는 데 더 많은 근로시간이 소요되고 있음. 그래서 그동안 국내기업들은 노동시장 경직성, 낮은 생산성 등의 어려움을 초과근로를 활용하여 보완해 왔는데, 단기간 내 이렇게 근로시간단축을 급격히 할 경우 현실적으로 충분한 대비가 어려워(높은 노동생산성이 단기에 이루어질 수 있을까?) 경쟁력 약화가 불가피할 것으로 전망됨.

해고 유연성 뿐 아니라 배치전환 등 기능적 유연성도 매우 낮은 현실에서 연장근로는 경기상황에 따라 산출량을 조절할 수 있는 거의 유일한 수단이며, 조선, 식품제조업 등 업종의 특성상 근로시간을 탄력적으로 운용할 필요성이 큰 산업 분야의 타격이 불가피함.

1주 40시간, 1일 8시간(이를 초과하는 근로는 합의에 의한 연장근로와 할증임금의 지불)이라는 법정근로시간의 규제(근기법 제50조 이하)는 소정근로시간을 사업장에서 통일하고, 동시에 연간을 통하여 법정근로시간 내에서 정형화할 수 있는 사업을 상정한 것임. 그러나 제조공정과 서비스의 성질상 연속조업과 장시간 조업을 위한 교대제 근로를 해야 하는 사업도 존재하며, 또한 사업에 시간적인 성수기, 비수기의 격차가 크고 소정근로시간을 일정 기간 중에 일시적으로 법정근로시간을 초과하여 불규칙하게 분배하지 않을 수 없는 사업도 존재함. 그래서 1주 40시간 · 1일 8시간의 규제를 일정 기간에 걸쳐 평균화하여 소정근로시간을 설정하는 것을 인정하는 유연근로시간제도의 도입이 필요해짐. 유연근로시간제도는 경제적 서비스화가 진행되는 가운데 수요가 증대하고 있는데, 이것은 또한 기업이 주휴일 설정의 구상 등에 의해 연간근로시간의 단축(휴일일수의 증가)을 실현하는 수단도 될 수 있음을 의미.

그래서 1987년의 근기법 개정(1987년 11월 28일)시에 폐지되었던 4주 단위의 변형근로시간제를 서비스화와 시간단축에 대응하는 법정근로시간의 유연화로서 1997년 근기법 개정시에 2주간 이내의 단위와 1개월 이내의 단위의 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제가 새로 채택되어 시행되었으며, 다시 2003년 9월 15일 현행 근로기준법처럼 2주간 이내의 단위와 3개월 이내

의 단위의 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제로 법적 규제가 유연화되었음.

일감이 몰릴 때 집중적으로 일하고, 일이 없을 때는 쉬는 '탄력적 근로시간제'는 이렇게 최대 3개월로 제한돼 있는데, 주당 근로시간이 52시간을 초과하면 이를 3개월 안에 해소해야 함을 의미. 기업들 사이에선 계절, 시기별로 업무량이 다른 산업계 특성을 전혀 반영하지 못한다는 지적이 나옴.

1. 기업활동의 효율성·탄력성 증대를 위한 유연근로시간제도 개선의 고민!!

참고로 요일, 월별, 계절적 요인이나 일시적인 소비증가 등 기업의 노동력 수요 증감 요인에 보다 탄력적으로 대응할 수 있는 제도로 논의범위를 좁히면, 우리나라 근기법 제51조의 탄력근로시간제도와 같이 기업측 수요에 따라 주당 근로시간의 증감에 용이하게 대처할 수 있는 것으로 주목할 만한 제도로는, 우리의 탄력적 근로시간제에 대응하는 일본의 변형근로시간제 및 독일의 연간근로시간(Jahrensarbeitszeit)제, 영국의 압축근로제와 연간근로시간제, 미국의 압축근로제 등을 들 수 있음.

각 국가의 변형근로시간제

국 가	독 일	일 본	영 국	미 국
제 도	연간근로시간제	변형근로시간제	압축근로제 연간근로시간제	압축근로제
개 요	- 연 단위 근로시간을 계절별, 월별 수요에 따라 분배	- 단위기간 내 총 근로시간 한도에서 특정 일, 주 근로시간을 변동 - 1주 단위/ 1월 단위/ 1년 단위	<압축근로> 고정된 주당 근로시간 하에 일별 근로시간을 늘려 근로일을 단축 <연간근로시간> - 연 단위 총 근로시간이 정해져 있지만, 노동에	- 개념상 영국의 경우와 유사

			투입되는 시기를 유연하게 설정 - 핵심 근로시간 을 운영	
--	--	--	--	--

제도개선의 중요 과제는 탄력적 근로시간제의 단위기간을 연장하는 것임. 앞의 외국사례에서 본 바와 같이 상당수의 국가에서는 짧게는 4개월에서 12개월에 이르는 단위기간제를 운영하는 경우가 많음. 즉 탄력적 근로시간제 단위기간을 1년 이상으로 허용하는 것, 현행 2주/3개월 단위 제도로는 계절적·분기별 수요의 변동이 있는 산업에서 그 활용이 어려운 한계가 있으므로 1년 이상의 단위기간이 필요함.

도입요건의 합리적 정비문제: 도입시 동의의 주체가 되는 ‘근로자대표’에 관한 규정을 합리적으로 정비할 필요가 있음.²³⁾ 쉽게 생각할 수 있는 방안은 노사협의회상 근로자위원을 근로자대표로 구성하는 방식이고, 실제로 다수 사업(장)에서 실무편의상 그렇게 하고 있고 행정해석에서도 이를 인정하고 있는데,²⁴⁾ 이에 대해 검토할 필요가 있다는 것임.²⁵⁾

그리고 경영계에서는 탄력적 근로시간제 도입요건인 ‘근로자대표 서면합의’를 ‘개별근로자 동의’로 완화하는 것이 필요하다는 주장, 즉 생산물량의 변동에 따라 근로시간을 조정할 수 있는 탄력적 근로시간제의 장점에도 불구하고 ‘근로자대표 서면합의’라는 엄격한 요건 때문에 활용률이 저조하므로, ‘개별 근로자의 동의’를 통해서도 탄력적 근로시간제를 도입할 수 있도록 개선이 필요하다고 하고 있음.²⁶⁾

생각건대 도입요건의 정비문제는 신중하게 검토되어야 할 것으로 이러한

23) 이에 대해서는 박종희, 『현행 노동관계법상 근로자대표의 중첩성과 이에 대한 기능조정을 위한 방안』, 한국노동연구원, 1998; 김인재, “근로기준법상 근로자대표의 법적 지위”, 『노동법연구』 제8호, 서울대 노동법연구회편, 1999, 238-239면 등 참조.

24) 근기 68207-630, 1997. 5. 13(하갑래, 「근로기준법(전정 제28판)」, 중앙경제사, 2016, 351면).

25) 김재훈, 「근로시간·휴일·휴가제도 및 임금제도의 합리적 운용을 위한 제도 개선방안 연구」(경제사회 발전노사정위원회 근로시간·임금제도개선위원회 2009년 용역제출자료), 20009, 9면 이하.

26) 한국경영자총협회, 「노동개혁법안에 대한 경영계 의견」, 2015.9.3.

탄력적 근로시간제도의 기본적인 틀에 대한 제도가 정비되어야 1년 단위 탄력적 근로시간제 도입이 가능할 수 있을 것임.

2. 1일 근로시간 상한 폐지와 근무일 간 인터벌 보장

현행 우리나라 근로기준법상 근로시간은 엄격한 규제에서 벗어나지 못하고 있음 노동의 디지털화는 근로시간의 획일적, 경직적 운영과 친하지 않음. 무엇보다 1일 8시간이라는 규제가 쟁점이 되고 있음 이미 유럽연합 입법지침(Art. 6 RL 2003/88/EG)은 1주 48시간이라는 최대 상한 근로시간의 범위만 규제하고 있을 뿐 1일 근로시간에 대한 상한을 규제하고 있지 않는 대신 1일(24시간) 내 최소 연속 11시간의 휴식시간을 보장하는 규제방식을 도입했음. 따라서 1일 근로시간 상한제 폐기 대신 1일 최소연속 휴식시간제 도입이 향후 우리나라 근로시간법제의 검토과제라고 할 수 있음.

3. 고려해야 할 것

독일과 프랑스, 그리고 일본에까지 모두 발견되는 것이 유연한 근로시간제도 도입이다. 독일과 프랑스의 근로시간계좌제, 네덜란드의 생애저축제도, 일본의 다양한 탄력적 근로시간제도 등이 그러함. 이들 유연한 근로시간제도 도입의 공통된 내용은 월간 또는 연간을 단위로 하여 총근로시간을 평균하여 법정근로시간(또는 협약상 근로시간)에 맞게 근로하되 해당 단위기간동안 기업의 필요에 의해 증감 있는 근로시간으로 운용하기 위한 것임. 실근로시간의 길이는 유지하되, 동 운용을 유연하게 한다는 것임.

따라서 우리도 유연한 근로시간제 확대를 통한 근로시간 단축 방안 내지 장시간근로를 억제하는 방안을 고려하여야 함. 근로시간저축휴가제 도입, 탄력적 근로시간제 단위기간 확대(2주→1개월, 3개월→1년) 등이 그것임.

특히 고용형태가 다양화됨에 따라, 종전의 근로시간 규제만으로는 노동시장의 변화에 맞는 근로시간법제가 이루어질 수 없으므로 개별 근로자의 개성과 직무수행 능력에 적합한 구체적 이고 타당성 있는 계약 내용을 형성하기 위한 ‘유연한 근로시간제도의 형성’이 필요함.

종합토론

이 태 희

중소기업중앙회 스마트일자리본부 본부장

□ 주52시간제 관련 중소기업 실태와 문제점

- 올해 초 50인 이상 300인 미만 사업장에 주52시간제 시행과 함께 1년의 계도기간이 부여되며 주52시간제를 준비하지 못한 중소기업들에게 약간의 숨통이 터었음

- 그러나, 코로나19로 입은 타격 회복에 집중하느라 실질적 준비가 어려웠음. 실제로 올해 중소기업의 공장가동률*은 작년 대비해서 매우 낮은 수준을 지속해옴

* 중소기업 '20.8월 평균가동률 : 67.6%(전년 동월비 4.6% 하락)

- 더구나 21대 국회에서도 탄력근로제 등 근로시간 단축에 대비할 근로시간제도 개선 관련 논의도 미진

- 코로나 치료제, 백신 등 나오면 사업의 밀렸던 수요가 대폭 증가할 것으로 예상되며,

- 줄었던 생산량을 늘려야 할 시점에 주52시간제가 우리 기업과 경제 회복의 발목을 잡을 수 있음

- 또한, 주52시간제가 과거 주5일제 도입처럼 현장에 큰 영향을 미침에도 7년에

결쳐('04~'11) 도입된 주5일제보다 훨씬 빠르게 3년('18.7.1~21.7.1)이라는 시간만 주어져 속도조절 필요

- 특히, 뿌리산업 등 내국인이 기피하는 3D업종은 오히려 댄싱격
 - 젊은 국내 인력구하기는 하늘에 별 따기이고, 부족인력을 그나마 보완해주던 외국인력도 코로나19로 인해 신규인력 공급이 되지 않고 있으며, (오늘 소개되는 조선업 협력사들도 유사할 것)
 - 수요대비 공급부족으로 외국인력의 인건비도 지속 증가 중
- 따라서 추가적인 충분한 준비시간 부여 검토와 주52시간제의 근본문제 해결을 위한 제도개선이 시급

□ 정책 제언

- 코로나19 사태로 충분한 준비기간을 갖지 못한 중소기업을 위해 추가적인 계도기간 부여필요

※ 본회 관련 실태조사 추진 중(11월 중 발표 예정)

- 탄력근로제를 노사정합의안(경사노위)처럼 확대하되, 사각지대 해소를 위해 선택근로시간제의 정산기간도 최소한 3개월로 확대하는 것도 긴요

<< 노사정(경제사회노동위원회) 합의안('19.2월) >>

- 탄력적 근로시간제 최대 단위기간 확대 : 3개월 → 6개월
- 탄력적 근로시간제 요건 완화 :
 - (현행) 근로일별 근로시간 → (개선) 주별 근로시간(3개월 초과 단위기간)
 - (현행) 근로시간 사전 확정 → (개선) 2주 전 통보(3개월 초과 단위기간)

- 무엇보다 대부분의 주문이 불규칙적으로 들어오고 만성적인 인력난에 처한 중소기업을 위해 일정 범위 내 노사가 자유롭게 근로시간을 선택할 수 있는 제도가 반드시 필요
 - 구체적으로는 일본처럼 월간(또는 연간) 연장근로의 사용한도를 정해놓고 노사가 합의하여 활용하는 방안을 제안
- 제조업 강국인 독일, 일본 모두 연장근로를 1주로 제한하지 않고 일정 평균범위 안에서 노사가 자유롭게 활용하는 형태를 가지고 있음

〈 해외 주요국 근로시간제도 현황 〉

구 분	한 국	미 국	일 본	독 일
법적근거	근로기준법	공정근로기준법	노동기준법	근로시간법
근로시간(일)	8시간	-	8시간	8시간
근로시간(주)	40시간	40시간	40시간	미규정
연장근로(일)	한도 미규정	한도 미규정 (일부 주는 10~12시간)	한도 미규정	2시간 한도 (6개월 또는 24주간 일평균 8시간 이하야함)
연장근로(주)	12시간 한도	한도 미규정	한도 미규정	한도 미규정
연장근로(월)	한도 미규정	한도 미규정	45시간 한도 (특별한 사정 100시간)	한도 미규정
연장근로(연)	한도 미규정	한도 미규정	360시간 한도 (특별한 사정 720시간)	한도 미규정

자료 : 중소기업연구원, 「근로시간 단축이 중소기업에 미치는 영향 및 정책 과제」 발췌

종합토론

홍 중 선

한국경영자총협회 노동정책본부 팀장

I. 들어가며

- 지난 2018. 7월 300인 이상 기업부터 근로시간 단축이 시행된 지 2년이 지남.

* ('18.7월) 300인 이상 및 공공기관, ('20.1월) 50~299인 사업장, ('21.7월) 5~49인

- 주52시간 단축법에 대한 노사정 사회적 논의와 이후 입법 과정을 돌이켜 보면, “▲ 장시간 근로 관행에 대한 개선이 필요하다. ▲ 근로시간 단축 시 산업현장의 충격을 완화하기 위한 보완조치들이 필요하다.”는 것에 사회적 공감대가 있었음.
- 그러나, 주52시간 단축이 단계적 시행의 마지막 단계인 5인 이상 기업 전면적용을 코앞에 둔 이 시점까지 유연근무제 개선이 지연되면서 현장의 근로시간 활용에 대한 경직성이 해소되지 않고 있음.
- 그 영향으로 산업현장에서는 지금까지 경험하지 못했던 대폭 축소된 근로시간으로 인해 어느 때보다 큰 부담으로 작용하고 있음.

II. 유연근무제 개선 지연의 문제점

○ 현행 유연근무제도들로는 주52시간제를 준수면서, 주문 물량 변동, 시장 여건 변화, 납기 준수, 선도적 기술 개발, 계절적 수요 또는 특수한 상황 발생 등에 따라 상당 기간 집중 근무가 필요한 경우에 대응하기가 원천적으로 불가능함.

- 이러한 점은, 코로나19에 따른 경제위기로 산업 현장의 생산활동이 많이 위축됐음에도 불구하고, 급격히 늘어난 특별연장근로 인가건수로도 확인할 수 있음.

- 통계상으로만 봐도 '15년 6건 등 그동안 2자리수 이하에 머물렀던 특별연장근로 인가 건수가 주52시간 단축법이 시행된 이후인 '19년 세자리수로 늘어난 이후 코로나19가 휩쓴 올해에는 상반기에만 1600여건으로 늘어남.

* ('15) 6건, ('16) 4건, ('17) 15건, ('18) 204건, ('19. 1월~10월) 787건, ('20.6월까지) 1,665건

- 만약, 특별연장근로제도를 통해 추가적인 근로시간을 확보할 수 있었던 기업들이 특별연장근로를 활용하지 못하고 주52시간제에 묶여 있었다면, 해당 기업은 일감을 줄이거나, 근로시간법을 위반하는 상황에 내몰리게 되었을 것임.

○ 따라서 산업현장의 수요에 상응하는 유연근무제 제도 개선이 이뤄질 필요가 있음. 특히, 만성적 인력난에 시달리는 중소기업들도 지난해 말 주52시간제 적용을 앞두고 준비부족 등으로 큰 혼란을 겪은 바 있다는 점을 감안할 필요가 있음.

- 지난 2019년 3차례에 걸쳐 이뤄진 50인 이상 300인 미만 중소기업들

에 대한 정부 실태조사 결과에 따르면, 약 2만7천개 기업 중 15.6%의 기업에 주52시간 초과근로가 발생하고 있었으며,

- 불규칙적 업무량으로 적기채용 곤란 58.1%, 전문성 등 대체인력 채용 부적절 43.9%, 비용부담으로 신규채용 어려움 30.1%, 구인난 28.1% 등이었음.

* 주52시간제를 준수하면서 일감을 소화하기 위해서는 집중시간을 더 투자할 수 밖에 없는 상황이라는 것을 보여줌.

- 또한 초과근로 발생 빈도는 불규칙적이 35.3%로 가장 많았고, 특정직종에서 연중 상시 발생이 34.7%, 전 직종에서 연중상시가 26.9%, 특정시기에만 발생이 25.9로 뒤를 이었음.

* 일률적이고 획일적인 근로시간제도 운용으로는 주52시간제 준수에 한계가 있다는 점을 보여줌.

- 정부도 주52시간 단축으로 인한 산업현장의 충격을 완화하기 위해 특별연장근로 사유를 확대하고, 계도기간을 부여하는 등 여러 가지 보완조치들을 취해 왔음.

- 그러나 특별연장근로 사유가 확대됐지만, 특별연장근로 인가 사유가 여전히 협소하고, 입법 사항인 건강보호 조치를 시행규칙과 부속 신청서류를 통해 사실상 강제하면서 과도한 부담을 부과하는 등의 문제로 활용이 제약되고 있음.

- 더욱이, 특별연장근로제도는 기본적으로 정부의 ‘인가’를 받을 것을 요건으로 하고 있기때문에 노사가 자율적으로 근로시간을 유연하게 운용하는데 원천적으로 한계가 있음.

- 따라서 경직된 근로시간제로 인해 겪는 현장의 다양한 어려움을 해소하기 위해서는 현장의 수요에 맞는 다양한 유연근무제도들이 조속히 마

런될 필요가 있음.

- 현행법에 규정되어 있으나, 엄격한 도입 요건이나 운용 제약 때문에 현장에서 활용하기가 어려워 사문화 되다시피한 제도들을 개선함으로써 그 입법취지를 되살릴 필요가 있음.

Ⅲ. 근로시간제도 개선 방안

1. 탄력적 근로시간제는 경사노위 합의대로 조속히 입법되어야 함.

- 지난 2019. 2월 노사정은 단위기간을 6개월로 확대하는 등 탄력적 근로시간제를 보다 유연하게 활용할 수 있도록 개선하는 합의를 한 바 있음.

[참고] 노사정 합의 주요 내용

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• 탄력적 근로시간제 단위기간 최대 6개월로 확대• 단위기간이 3개월을 초과하는 경우<ul style="list-style-type: none">① 근로일간 11시간 연속휴식시간 도입, 근로자대표와의 서면합의로 예외 인정② 주(週)단위 근로시간 설정 및 2주전 근로일별 근로시간 설정 통보③ 불가피한 사정의 경우 근로자대표와 협의를 통해 주(週)별 근로시간 변경 가능④ 사용자는 임금저하 방지를 위한 임금보전 방안 마련·고용노동부 신고, 근로자대표 서면합의 시 신고 면제 |
|---|

2. 선택적 근로시간제 개선 입법도 필요함.

- 선택적 근로시간제는 사전에 근로시간을 획일적으로 정해야 하는 탄력적 근로시간제와 달리 불규칙한 상황변동에 유연하게 근로시간을 활용할 수 있다는 점에서 현장의 수요가 높음.

- 그러나 현행 선택적 근로시간제도는 정산기간이 1개월로 짧고, 도입요건

도 근로자대표와 서면합의토록 하고 있어 활용이 어려움.

- 정산기간을 최소 3개월 이상으로 확대하고, 도입요건도 업무단위(개인, 팀/부서, 직무 등) 근로자대표 합의 또는 대상 근로자 과반수 동의로 결정할 수 있도록 개선할 필요가 있음.
- 특히, 미래 국가경쟁력을 좌우할 신성장산업 분야에서 기술경쟁에 뒤처지지 않기 위해서는 기술개발을 위한 R&D 업무가 제약 없이 집중적·연속적으로 이뤄져야 하기 때문에 이를 위해서라도 선택적 근로시간제의 단위기간 확대가 반드시 필요함.
- 일본의 경우 선택적 근로시간제 정산기간을 1개월에서 3개월로 확대하고, R&D 업무에 대해서는 일정한 조건(연장근로 업무, 대상자, 시간 등을 구체적으로 정하고, 의사 면접지도, 건강 진단 등 건강 보호 조치를 노사가 합의) 하에 연장근로 한도의 적용을 받지 않도록 하고 있음(2018. 7).

3. 특별연장근로제도도 개선되어야 함.

- 직무 특성이나 경영상 상황에 따라 한시적이기는 하지만 근로시간 총량을 늘려야 하는 부득이한 경우가 있고, 이에 대응하기 위해서는 특별연장근로제도가 필요함. 그러나 앞에서 살펴봤듯이 1차례의 개선에도 불구하고 여전히 해결되지 않은 문제점들이 남아 있음.
- 특별연장근로의 경직성 문제를 근본적으로 해결하기 위해서는 법률 개정을 통해 '경영상 사정 또는 직무 특성상 한시적으로 주 12시간을 초과하는 연장근로가 필요한 경우'로 폭넓게 확대해야 함.

4. 50인 미만 사업장 적용 시기(2021. 7월)에 대한 재검토가 필요함.

- 만성적인 인력난에 시달리는 중소·영세기업의 경우 성수기 등 일감이 몰리는 시기에 추가 인력을 구하기 쉽지 않고, 최저임금 인상으로 이중고·삼중고를 겪고 있다는 점을 고려하여 시행시기

종합토론

정 석 주

한국조선해양플랜트협회 상무

발제문에서 중소기업인 조선산업 사내협력사에 있어 주52시간제의 영향, 현장실태, 연착륙을 위한 방안에 대하여 자세히 검토해 주셔서 감사드립니다. 조선업계에 몸 담고 있는 입장에서 발제와 관련하여 조선업 시장상황, 고용동향 및 노동시장 여건, 근로시간 단축의 사내협력사 영향과 연착륙 방안에 대하여 살펴보겠습니다.

□ 시장상황

광업제조업조사 결과에 의하면 우리나라 조선산업의 생산은 2000년 약 16조원에서 세계시장의 초호황을 지나면서 2010년 약 73.4조원으로 급증하였으나, 이후 글로벌 금융위기로 침체가 지속되어 2018년 현재 35.6조원으로 절반 이상 감소하여 업계는 고난의 길을 헤쳐나가고 있습니다. 올해 9월까지 전세계 발주량은 약 952만CGT로 전년대비 약 51% 감소하였고, 국내 수주는 중국에 이어 2위를 기록하였습니다. 국내 역시 전년대비 53% 감소했습니다. 다만 언론보도를 통해 접하신 LNG선 대규모 발주로 조선업계에 단비를 예상하였으나 아직은 가시화되지 않은 상황이고, 올해 9월 기준 국내 LNG선 수주량은 총 22척으로 전년동기 38척 대비하여 42.1%가 감소하였습니다. 해양플랜트시장 역시 올해 발주는 전무한 상황입니다.

□ 고용동향 및 노동시장 여건

조선산업의 고용은 2000년 약 8만명에서 2014년 약 20.3천명으로 약 2.5배 증가하였으나, 이후 감소추세로 전환하여 올해 8월말 기준 약 10.1만명으로 정점이었던 2014년 대비 절반수준으로 감소하였습니다. 앞으로도 조선업 종사자는 당분간 감소될 것으로 전망됩니다. 전체 근로자 중 사내하도급 근로자가 약 57%를 차지하고 있고, 사내협력사가 선박생산의 7~80%를 담당하며 핵심적 역할을 담당하고 있습니다.

조선산업은 많은 공정을 인력에 의해 진행되기 때문에 수주량이 증가하면 비례적으로 인력수요도 늘어나는 노동집약적인 특성이 있으며 기능인력의 많은 비중을 사내협력사를 통해 공급하고 있는 것이 현실입니다.

조선업 장기불황으로 고기량자들의 타산업 이탈 및 취업자 수가 감소하였으며, 물량 증가 시 수요가 급증하는 사내협력사 기능인력의 경우 산업이미지 악화, 근로조건 등에 따른 청장년층의 취업기피로 인력수급에 어려움이 있습니다. 특히 취부, 사상, 족장 등 노동강도가 높은 직종의 경우 인력난이 가장 심각합니다.

이와 더불어 우리나라 파견법은 제조업 직접생산공정에 파견을 금지하고 있습니다. 유연한 인력 활용이 반드시 필요한 조선산업 등 제조업의 사내협력사와 같은 도급을 활용하지 않고서는 경기변동에 대응하는 것은 현실적으로 불가능합니다.

기업규모, 최근 인력 감소 감안, 사실상 근로시간 단축에 따른 영향에 대처하기가 쉽지 않을 것으로 전망됩니다. 이에 따라 공정의 순차적 진행이 어렵고, 생산지연은 불가피할 것입니다.

□ 근로시간 단축의 사내협력사 영향

조선업 불황이 지속되면서 사내협력사 근로자에게 지원했던 복지혜택 감소, 최근 최저임금의 급격한 인상으로 협력사의 숙련재직자와 신입근로자 간의 임금차이가 적어졌고, 이에 따라 숙련재직자들은 상대적 박탈감이 커지게

되었습니다. 또한 사내협력사 입장에서는 숙련재직자의 임금보전과 주52시간제 안착을 위한 신규인력을 채용해야 하는 부담이 증가되었습니다. 사내협력사 근로자의 경우 급여에서 연장근로수당이 차지하는 비중이 높기 때문에 주52시간제가 시행되면 근로시간이 감소되고, 이는 실질소득 감소로 이어져 숙련인력이 이탈되어 인력수급문제가 화두가 되리라는 것은 불 보듯 뻔합니다.

□ 주52시간제 사내협력사 연착륙방안

발제문의 주52시간제 개선방향인 유예기간 추가연장, 유연근로제 단위기간 연장과 도입절차 완화, 특별연장근로의 활용성 확대, 근로시간저축계좌제 등은 사내협력사의 주52시간제 안착에 도움이 될 것으로 보입니다.

특히 내국인의 취업 기피로 인력수급이 매우 어려운 직종(도장, 사상, 족장 등)만이라도 특별연장근로의 예외직종으로 법률 개정이 필요합니다.

이와 더불어 특별연장근로와 관련하여 재난 발생에 따라 지연된 공기보완을 위해 업무의 양 조절이 불가피한 경우 업종별 특성을 감안하여 승인이 필요합니다. 현행법상 특별연장근로 인가요건 중 재난과 관련하여 수습과 예방을 위한 연장근로만을 허용하고 있습니다. 조선소는 바닷가에 위치해 있고, 대부분이 야외공사일 뿐 아니라 중량물을 취급하는 특성 때문에 재난에 그대로 노출되어 있습니다. 이에 따라 자연재난이나 사회재난(산재사고)가 발생하여 사업장 전체가 작업이 중지되면 공기 지연은 불가피합니다. 공기를 맞추지 못하면 천문학적인 페널티가 부과되어 조선사뿐 아니라 협력업체들도 경영에 상당한 타격을 받기 때문에 연장근로가 불가피하게 발생하게 됩니다.

장기적으로는 개인별/조직별 생산능력 관리 등 장시간 근로의 비생산성은 개선되어야 할 뿐 아니라 일하는 방식의 개선과 집중도를 높여 주52시간제가 안착할 수 있는 방안을 강구해야 합니다.

우리 사회에 만연되어 있는 장시간 근로를 개선하고 일자리를 만들어야 한다는 법 개정 취지에는 공감합니다. 다만 업의 특성과 직무의 특성상 법

준수가 어려운 상황이고, 이로 인하여 생산에 영향을 미쳐 근로자 실질소득 감소와 생활에 영향을 준다면 편셋형으로 제도를 보완하는 규제완화 방안을 제고할 필요가 있다고 봅니다.

종합토론

장 석 현

고용노동부 임금근로시간과 과장

