韓國企業의 超過勤勞時間과 新規雇傭間의 相對的 勞動費用

張 鉉 俊

本 硏究의 目的은 우리나라에 장시간근로가 행해지고 있는 데 원인을 규명함에 있다. 이를 위하여 超過勤勞時間과 新規雇傭間의 相對的 勞動費用을 비교 분석하였으며 분석방법으로는 理論模型의 活用 대신에 數式을 이용하여 비용을 직접 計測하였다. 분석을 위하여 勤勞者는 소득을 증대시키기 위하여 기업의 초과근로시간을 받아들이는 것으로 가정되었다. 통계자료는 노동부의 각종 공식 발표통계와 企業別 「서베이」 자료를 사용하였다.

분석결과에 따르면 우리나라 전체로 볼 때 超過勤勞時間에 따른 勞動費用이 新規雇傭의 경우에 따른 비용의 72%에 달하였다. 초과근로시간으로 인한 勞動費用이 상대적으로 낮은 주된 이유는 企業의 賃金體系上 正規賃金의 比重이 낮고 非賃金勞動費用이 높은 데 있었다. 한편 産業別로는 纖維·衣類·신발 등 비교적 勞動集約的이며 低賃金部門이 집중되어 있는 산업에서 新規雇傭에 대한 초과근로시간의 相對的 勞動費用 比率이 낮게 나타났으며 企業別로는 규모가 클수록 이 비율이 낮게 나타났다. 이러한 결과에 의하면 기업의 임금체계를 점차 基本給 위주로 바꾸어 나가고 失業保險制를 도입하여 기업으로 하여금 勤勞時間보다는 雇傭水準을 경기변동에 맞추어 조절하도록 도와주는 것이 바람직하다.

I. 序 論

輸出産業化를 통해 우리나라의 雇傭水準은 급격히 증가해 왔으며 勞動市場의 質的 構造 역시 괄목할 만한 변화를 보여 왔다. 꾸준한 雇傭吸收力과 賃金水準의 전반적 상승은 勤勞者의 所得을 증대시켜 경제성장의 혜택을 분배하는 데 큰 기여를 했을 뿐 아니라 所得增加는 계속적인 成長의 原動力으로 작용해 왔다. 그러나 아직도 일부에서의 低賃金의 存在와 長時間勤勞는 앞으로 개선의 여지가 많이 남아 있음을 나타낸다. 많은 경우 저임금과 장시간근로는 서로 연관되어 나타나고 있으며 低賃勤勞者들에게는 장시간근로가 초과근로시간의 형태를 통한 所得增大 機會가 되기 때문에 선택의

筆者 : 本院 硏究委員

* 本 論文을 읽고 貴重한 論評을 해주신 KDI의 金仲秀·朴烜求 博士와 漢陽大의 金在源 敎授께 심심한 사의를 표한다. 아울러 分析을 위한 電算處理에 도움을 주신 KDI의 崔康奭 硏究員께 고마움을 표시하고 싶다.

여지없이 받아들이고 있는 실정이다.

일반적으로 超過勤勞時間은 갑자기 늘어난 製品需要, 季節的 變化, 機械設備의 고장 등의 이유로 행해질 수 있으나[1] 우리나라 기업에 있어 초과근로시간은 위와 같은 일반적 要因外에도 보편적인 作業日程의 일부로 당연시되고 있다. 선진국의 경우 초과근로시간을 포함한 總勤勞時間은 所得增加와 함께 감소해 왔으며 최근에도 正規勤勞時間을 축소 조정하는 論議가 활발하게 진행되고 있다[2]. 이 같은 논의는 특히 유럽에서는 失業對策의 한 방법으로 分割作業制(work sharing system)의 일환으로 제기되기도 했다.

우리나라의 경우 勞動力供給 自體는 이미 70년대에 들어오면서 「루이스」가 말한 '無制限的 勞動供給狀態' (unlimited supply of labor)에서 벗어나 점차 供給構造의 質的 變化가 이루어졌다는 지적[3]이 있었으나 超過勤勞時間을 포함한 長時間勤勞가 왜 일상적으로 일어나고 있으며 그 이유는 무엇인가에 관한 연구는 별로 행해지지 않았다.

本稿의 목적은 우리나라에 있어서 超過勤勞時間과 新規雇傭間의 相對的 勞動費用을 비교하고자 하는 것이다. 기본적으로 근로자는 기업이 결정한 작업시간을 그대로 받아들인다고 가정하면 기업은 초과근로시간과 신규고용간에 소요되는 勞動費用의 대소로 兩者의 代替를 결정할 것이라는 것이 분석의 시발이다. 물론 이 같은 제한된 분석은 근로자의 勞動供給 및 勤勞時間의 調節可能性을 무시했고 勞動外의 다른 生產要素와의 대체가능성이 고려되지 못한 점이 지적될 수 있으나 문제를 접근해 보고 계속적인 연구를 위한 현상파악이라는 목적을 달성하는 데 무리가 없을 것이다.

우리의 경우 景氣變化에 따른 製品需要變動時 雇傭 및 失業率의 變化가 상응하지 않는다는 지적과 함께 흔히 勤勞時間의 變化가 두드러지게 나타나고 있다. 이것을 설명할 수 있는 經濟的 및 制度的 要因으로는, 첫째 雇用主에게 超過勤勞時間이 新規雇傭보다 勞動費用이 적게 들 수 있다는 점, 둘째 일시적 해고와 실업보험의 부재로 한번 고용하면 景氣後退時 調節이 힘들다는 점, 세째 超過勤勞時間手當이 법이 규정하고 있는 만큼 엄격하게 적용이 안될 수 있다는 점 등을 들 수 있다. 물론 위와 같은 經濟的·制度的 要因은 상호 깊은 영향을 미칠 수 있으나 이 논문은 주로 經濟的 要因의 分析에 초점을 맞추기로 한다.

本稿의 構成은 다음과 같다. 第Ⅱ章에서는 우리나라 勤勞時間의 構造에 관한 일반적인 근로조건을 記述하고 第Ⅲ章에서는 超過勤勞時間과 新規雇傭間의 相對的 勞動費用의 算出을 위한 모형을 살펴보고, 第Ⅳ章에서 既存資料 및 企業 「서베이」 資料로 산출한 결과에 대한 요약 및 해석이 整理되어 있다. 마지막으로 第Ⅴ章에서는 政策的 代案을 살펴본다.

Ⅱ. 勤勞時間과 勞動費用 現況

總勤勞時間을 먼저 月間으로 살펴보면 1970

1) 超過勤勞時間이 美國등 선진국에서 일어나는 여러 가지 경우의 자세한 설명에 대해서는 Ronald G. Ehrenberg, *Fringe Benefits and Overtime Behavior*. Lexington Books, Lexington, MA. 1971 참조.

2) 勤勞時間 法制의 개정에 관한 내용은 隅谷三喜男, 「勞働時間の短縮」, 『日本勞働協會雜誌』, 第320號, 1986. 1. 및 特集 참조.

3) 裵茂基, 「韓國勞動經濟의 構造變化」, 『經濟論集』, 서울大學校, 1982. 12.

년 224.2시간이던 것이 1981년 225.4시간으로 약간 증가하였다가 1987년 3월 현재는 229.5시간으로 증가하였다. 總勤勞時間은 正常勤勞時間과 超過勤勞時間으로 구성되어 있는데 이 중 正常勤勞時間의 경우 1981년 192.8시간, 1987년 3월 현재는 194.9시간을 나타내고 있다. 超過勤勞時間은 1980년 28.6시간, 1981년 32.6시간, 1987년 34.6시간을 나타내어 總勤勞時間의 증가현상이 주로 초과근로시간에 의한 것임을 알 수 있다(表 1 참조).

全産業에 대하여 증가율을 살펴볼 경우 總勤勞時間은 月間 1970년부터 1987년까지 3個年度(1971, 1984, 1985)를 제외하고는 증가추세를 보이고 있다. 그런데 正常勤勞時間은 1981년부터 1985년까지 평균 0.5% 증가해 거의 변화가 없었다. 그러나 〈表 2〉에서 나타나듯이 기업체에 있어서 超過勤勞時間은 경기변동에 관계없이 月間 28.6시간~34.6시간이 하나의 관행이 되어 왔음을 알 수 있다. 産業別로 살펴보면 製造業의 경우 超過勤勞時間은 연평균 2.6%, 鑛業 −1.6%, 建設業 −2.0%가 증가한 것으로 나타났다. 製造業 중에서도 섬유·

〈表 1〉 勤勞時間數 推移

	總勤勞時間				正常勤勞時間				超過勤勞時間	勤勞日數
	月間	日當	週當	年間	月間	日當	週當	年間	月間	月間
1970	224.2	8.9	51.6	2690.4	—	—	—	—	—	25.2
1975	217.0	8.6	50.0	2604.0	—	—	—	—	—	25.3
1976	220.0	8.7	50.7	2640.0	—	—	—	—	—	25.2
1977	223.1	8.9	51.4	2677.2	—	—	—	—	—	25.2
1978	222.9	8.9	51.3	2674.8	—	—	—	—	—	25.1
1979	219.5	8.9	50.5	2634.0	—	—	—	—	—	24.7
1980	223.9	9.1	51.5	2686.0	195.3	7.9	45.0	2343.6	28.6	24.6
1981	225.4	9.1	51.9	2704.8	192.8	7.8	44.4	2313.6	32.6	24.6
1982	226.4	9.1	52.1	2716.8	194.1	7.8	44.7	2329.2	32.2	24.8
1983	227.8	9.1	52.4	2733.6	193.7	7.8	44.6	2324.4	34.1	24.8
1984	227.5	9.1	52.3	2730.0	193.4	7.8	44.5	2320.8	34.1	24.8
1985	225.5	9.1	52.0	2706.0	192.7	7.8	44.4	2312.4	32.8	24.7
1986	227.5	9.2	52.4	2733.6	193.4	7.8	44.5	2320.8	34.4	24.8
1987	225.5	9.2	52.8	2754.0	194.9	7.8	44.8	2338.8	34.6	25.0
對前年增減率	月間		週當		月間		週當		月間	
1971	△2.0				—				—	0.4
1975	0.6				—				—	—
1980	2.0				—				—	△0.4
1981	0.7				△1.3				14.0	0.0
1982	0.4				0.7				△1.4	0.8
1983	0.6				△0.2				6.6	0.0
1984	△0.1				△0.2				0.0	0.0
1985	△0.9				△0.3				△14.1	△0.4
1986	1.0				0.4				4.9	0.4
1987	0.7				0.8				0.6	0.8

註 : 1987年 3月 現在.
資料 : 勞動部, 『勞動統計要覽』, 1986 및 『每月勞動統計』, 1987.4에서 作成.

의복과 기타 제조업이 각각 0.5%와 3.7%로 크게 나타났는데 이는 當産業의 平均賃金이 여타산업에 비해 낮기 때문인 것으로 풀이된다.

勞動費用 및 勤勞條件을 보기 위해서는 매년 勞動部에서 발행하는 企業의 勞動費用에 관한 調査報告書를 사용할 수 있다. 이 調査는 勞動費用構造에 관해 특별히 수집된 데이타이므로 분석을 위한 가장 중요한 자료가 된다. 〈表 3〉에 의하면 모든 韓國企業에 있어서 정규적으로 지급되는 임금의 비율은 總勞動費用中 비교적 낮은 56.8%을 나타내고 있다.

大企業일수록 正規賃金에 비해 보다 많은 非賃金補償을 실시하는 경향이 있다. 이것은 대기업일수록 보다 좋은 附加給付制度를 실시하

〈表 2〉 産業別 月平均 總勤勞時間數 및 超過勤勞時間數(事業體規模 10人以上)

	全産業		鑛業		製造業		飮·食料品		纖維衣服		木材		종이·印刷	
	總勤勞時間	超過勤勞時間	總勤勞時間	超過勤勞時間	總勤勞時間	超過勤勞時間	總勤勞時間	超過勤勞時間	總勤勞時間	超過勤勞時間	總勤勞時間	超過勤勞時間	總勤勞時間	超過勤勞時間
1970	224.2	—	200.9	—	232.0	—	22.7	—	231.5	—	245.0	—	226.6	—
1975	217.0	—	187.3	—	219.2	—	207.5	—	223.7	—	238.5	—	211.5	—
1976	222.0	—	180.1	—	228.2	—	219.8	—	231.8	—	234.8	—	222.6	—
1977	223.1	—	181.2	—	229.8	—	230.7	—	233.3	—	251.2	—	228.9	—
1978	222.9	—	178.3	—	230.0	—	231.0	—	231.9	—	253.0	—	225.9	—
1979	219.5	—	174.7	—	225.7	—	228.6	—	229.4	—	241.3	—	225.4	—
1980	223.9	31.2	182.3	18.0	230.6	35.7	228.3	32.1	240.0	41.7	235.4	40.8	230.6	30.5
1981	225.4	32.6	179.4	17.1	233.1	37.5	226.7	31.0	243.9	43.6	244.7	49.5	232.0	32.5
1982	226.4	32.2	185.5	18.3	233.4	37.0	229.5	32.2	243.5	43.1	247.3	49.2	235.5	34.6
1983	227.8	34.1	185.4	19.9	236.1	39.9	233.4	35.7	245.9	45.1	251.3	51.7	236.3	35.3
1984	227.5	34.1	184.3	18.0	235.8	39.8	236.1	37.3	244.5	44.8	239.0	43.4	229.2	28.8
1985	225.5	32.8	179.7	16.2	233.5	38.5	231.0	34.1	242.3	43.5	236.1	42.0	228.3	29.5
1986	227.8	34.4	177.1	16.7	237.7	41.9	234.9	34.4	243.2	43.8	247.8	51.3	229.5	30.5
1987	229.5	34.6	175.0	15.6	238.1	42.4	225.6	26.7	243.0	43.0	262.9	59.1	225.6	31.2

	化學製品		非金屬鑛物		第1次金屬		組立金屬		其他		建設業	
	總勤勞時間	超過勤勞時間	總勤勞時間	超過勤勞時間	總勤勞時間	超過勤勞時間	總勤勞時間	超過勤勞時間	總勤勞時間	超過勤勞時間	總勤勞時間	超過勤勞時間
1970	229.6	—	223.0	—	239.9	—	224.9	—	208.1	—	205.4	—
1975	226.2	—	214.7	—	218.7	—	211.9	—	218.8	—	212.4	—
1976	235.5	—	223.1	—	228.5	—	223.0	—	226.9	—	203.6	—
1977	230.5	—	229.8	—	232.8	—	222.2	—	227.7	—	213.0	—
1978	233.8	—	228.7	—	234.3	—	224.6	—	221.7	—	210.6	—
1979	228.7	—	221.7	—	232.2	—	218.7	—	218.8	—	214.5	—
1980	228.7	34.5	235.0	35.8	237.5	44.4	220.3	30.0	222.7	28.8	219.0	23.2
1981	223.0	33.4	235.7	36.7	242.8	45.9	224.7	32.9	226.5	32.0	216.9	21.6
1982	225.8	33.0	235.0	36.4	241.3	47.5	224.4	31.4	225.2	32.5	218.4	17.9
1983	231.6	35.3	238.7	40.2	209.9	43.4	230.9	36.8	231.3	37.3	211.0	13.7
1984	230.9	36.5	243.3	44.7	243.7	53.4	229.3	36.8	229.8	34.6	213.3	14.7
1985	233.8	38.1	239.7	44.3	241.5	52.0	225.6	34.7	228.6	33.9	212.6	14.9
1986	235.6	40.5	243.2	45.3	241.2	52.4	234.0	41.4	236.9	39.7	211.2	15.2
1987	234.3	38.6	247.2	46.2	240.8	54.3	235.7	43.3	236.4	42.5	217.1	16.5

註 : 1987年 3月 現在.
資料 : 勞動部, 『勞動統計要覽』, 1986 및 『每月勞動統計』, 1987. 4에서 作成.

〈表 3〉 企業規模別 1人當 月 勞動費用(全産業)

(단위 : 원, %)

	總勞動費用	總現金支給				間接勞動費用							
		計	正規支給	超過勤勞支給	手當	計	退職金	現物支給	法的福祉支出		新入社員費用	職業訓練	其他
30-99	392,590 (100.0)	330,610 (84.2)	269,210 (58.6)	21,660 (5.5)	39,720 (10.1)	61,980 (15.8)	30,320 (7.7)	550 (0.1)	10,810 (2.8)	16,200 (4.1)	610 (0.2)	2,440 (0.6)	1,020 (0.3)
100-299	392,610 (100.0)	310,340 (79.2)	235,510 (60.1)	35,900 (9.2)	38,920 (9.9)	81,260 (20.8)	47,320 (12.1)	1,930 (0.5)	8,230 (2.1)	19,550 (5.0)	360 (0.1)	2,270 (0.6)	1,560 (0.4)
300-499	401,730 (100.0)	310,770 (77.4)	228,320 (56.8)	45,690 (11.4)	36,750 (9.1)	90,950 (22.6)	57,550 (14.3)	1,450 (0.4)	8,880 (2.2)	17,770 (4.4)	390 (0.1)	9,230 (0.8)	1,640 (0.4)
500-999	427,590 (100.0)	329,640 (77.1)	246,640 (57.7)	36,830 (10.3)	46,160 (12.1)	97,950 (21.7)	56,630 (11.6)	1,240 (0.6)	10,590 (1.8)	22,950 (6.0)	810 (0.1)	3,540 (1.0)	2,140 (0.6)
1,000-9,000	420,450 (100)	329,070 (78.3)	234,880 (55.9)	43,360 (10.3)	50,830 (12.1)	91,380 (21.7)	48,640 (11.9)	2,410 (0.5)	7,610 (2.0)	25,240 (5.7)	400 (0.1)	4,380 (1.0)	2,670 (0.6)
合	417,410 (100.0)	326,660 (78.3)	237,050 (56.8)	41,460 (9.9)	48,140 (11.5)	90,740 (21.7)	49,720 (11.9)	2,110 (0.5)	8,230 (2.0)	23,810 (5.7)	460 (0.1)	3,980 (1.0)	2,410 (0.6)

資料 : 勞動部, 『企業體勞動費用調査報告書』, 1986.

고 있다고 말할 수 있다. 그러나 間接勞動費用 몫은 企業規模에 대한 陽의 增加函數는 아니다. 오히려 雇傭規模와 연관성이 있을 것이다. 이 조사에 의하면 間接勞動費用 몫은 100인 이상과 이하 企業體간에 심한 차이를 보이고 있다. 그리고 우리나라의 경우 재미있는 현상은 間接勞動費用中 退職手當의 比率이 높다는 것이다. 全産業의 경우 총노동비용중 퇴직수당이 차지하는 비율은 11.9%로 나타났다. 외국의 경우 附加給付(fringe benefits)의 증가가 企業의 間接勞動費用을 증가시켜 雇傭은 감소시키고 초과근로시간을 증가시킨다는 결과가 보고되고 있으나[4] 우리나라의 경우 이 분야에 대한 정확한 분석이 행해지지 않고 있다. 퇴직금 및 임의적 복지비지출의 비중은 300~499人의 中小企業에 이르기까지 증가하다가 500人 이상의 大企業이 되면 일단 둔화되는 현상을 보이고 있어, 우리의 경우 非賃金勞動費用의 增加가 어떤 효과를 가지는지 보다 명확한 연구를 필요로 한다.

Ⅲ. 超過勤勞時間과 新規雇傭間의 相對的 勞動費用 分析模型

總勞動費用은 근로자들에게 직접적으로 지급되는 임금 이외에 많은 요소를 포함하고 있다. 이러한 費用要素에는 공휴일에 대한 支給金, 厚生·福祉費用, 雇用主의 社會保障寄與分이 포함된다. 이러한 것들이 國際標準勞動費用分類(International Standard Classification of Labor Costs: ISCLC)에 포함된다[5].

어떤 경우에는 법과 관행에 따라 이러한 많은 費用要素는 超過勤勞時間當 근로자에게 귀속되는 시간당 임금을 산정할 때 고려되지 않을 수도 있다. 超過勤勞時間賃金의 算定에 어떤 勞動費用要素를 포함시키지 못한 결과 賞與를 포함하는 超過勤勞時間當 賃金이 새로운 추가적 고

4) 이 효과는 많은 경우 附加給付가 근로시간과 관련되어 지급되기보다는 準固定的(quasi-fixed) 혹은 從業員特殊的 差異로 나타나고 있기 때문으로 지적되고 있다. 자세한 內容은 R.G. Ehrenberg and Paul L. Schumann, Longer Hours or More Jobs?, Cornell University, Ithaca, NY., 1982 참조.

5) 國際標準勞動費用分類의 자세한 내용은 P. Capdeville and D. Alvarez, "International Comparisions of Productivity and Labor Cost," *Monthly Labor Review*, 104(12), 1981 참조.

용에 의한 시간당 노동비용보다 근본적으로 적을 수도 있다. 따라서 雇用主는 雇傭創出보다 超過勤勞時間을 선호하는 費用誘因을 가질 수 있다.

새로운 被雇傭人에 의한 시간당 노동비용에 비교한 초과근로시간의 時間當 費用을 산출하는 것은 복잡하고 따라서 실제로는 단순화하기 위한 많은 假定을 필요로 한다.

이하에서 超過勤勞時間이 없는 경우 추가적인 고용에 따른 시간당 推定平均勞動費用의 算出을 살펴보자[6]. 아래 等式에서 시간당 평균 노동비용은 시간당평균임금(괄호 안의 첫째항), 社會保障費用과 그에 관련된 임금에 비례하는 支出(둘째 항목), 賞與金費用(세째항), 1人當 稅金 혹은 기타 費用(네째항), 厚生施設과 서비스費用(다섯째 항), 추가적인 근로자들의 求人과 訓練費用(여섯째 항)을 합한 것으로 推定된다.

처음의 $\frac{H}{H-HOL}$는 公休日과 여러 형태의 有給休暇에 대한 勞動費用 要素를 고려한 修正係數이다.

$$L_H=\frac{H}{H-HOL}\ (WH+W_S\times S+W_B\times B+\frac{PCC}{H-HOL}+\frac{F}{N(H-HOL)}+\frac{RT}{D(H-HOL)}\ \cdots\cdots\cdots\cdots\cdots\cdots(1a)$$

여기서,

L_H=追加雇傭에 따라 소요되는 推定時間當 平均總勞動費用

W_H =정규적 기준으로 지급되는 모든 奬勵支給金, 生活給與 등을 포함하여 새로이 고용되는 근로자에게 직접적으로 지급되는 時間當 平均總支給

H =52를 곱한 週當 정상근로시간

HOL=有給休暇(公休日, 有給 年間休暇, 有給病暇, 有給出産休暇, 家族喪中休暇 또는 生日 등 公認된 休暇) 平均日數에 通常的 1日 勞動時間을 곱한 것

W_S =賃金에 비례하여 社會保障 또는 기타 稅金, 支給金이 通用되는 새로운 被雇傭者에 대한 時間當 平均賃金

S =雇傭者의 社會保障 또는 기타 支出率

W_B =年次 또는 特別賞與가 적용되는 새로운 被雇傭人에 대한 時間當 平均賃金

B =總賞與率, 예를 들어 13개월째 賞與에 대해 0.083임.

PCC=年間 勞動者 1人當 非賃金費用(食費 및 交通費 또는 1人當基準으로 算出하되 稅金과 같은 모든 支給金이 포함됨).

F =雇用主에 의해 제공되는 食費, 交通費 등을 포함한 厚生施設과 便宜에 대한 매년마다의 可變費用

N =總勞動者數

RT =追加的인 勞動者에 대한 總求人 및 訓練費用

D =平均雇傭持續期間

6) 여기서는 다음의 國際比較 硏究에서 행한 방법을 참고했다(Karen Hempstead, "Lator Cost: An International Comparision of Concepts," in ILO, *Bulletin of Labor Statistics*, 1983, No. 4, Geneva, ILO, 1983 및 H. Zoeteweij, "Lndirect remuneration: An International Review, Geneva, ILO, 1986.).

例示를 위하여 等式 (1a)를 다른 형태로 나타낼 수 있다. 즉, 노동비용을 시간당 평균임금의 비율로 하는 것이다. 즉,

$$\frac{L_H}{W_H}=\frac{H}{H-HOL}(1+\frac{W_S}{W_H}\times S+\frac{W_B}{W_H}\times B+\frac{PCC}{W_H(H-OOL)})+\frac{F}{W_H\times N(H-HOL)}+\frac{RT}{W_H\times D(H-HOL)})\cdots(1b)$$

等式의 각 項目은 위에서 記述한 형태의 노동비용에 대한 영향을 임금의 비율로 나타내고 있다.

두번째의 等式은 超過勤勞時間을 선택한 경우 추정된 시간당 평균비용에 관한 것이다.

$$L_{HOT}=W_{HOT}\times P(1+S_{OT}+B_{OT})+M \quad\cdots\cdots(2a)$$

여기서,

L_{HOT} =超過勤勞時間의 경우 추정되는 시간당 평균비용

W_{HOT}=超過勤勞時間에 대한 지급금이 산출될 때 포함되는 總時間當 賃金의 모든 部分

P =超過勤勞時間賃金을 산출하는데 적용되는 率(예를 들어 賞與가 50%이면 $P=1.5$, 賞與金이 100%이면 $P=2$. 이것은 超過勤勞時間의 최초시간에 대한 賞與, 즉 正常的 勤勞日數에 대하여 超過 1時間에 대한 率임).

S_{OT}= 超過勤勞時間에 적용되는 경우 (그렇지 않으면 $S_{OT}=0$) 雇用主에 부과되는 社會保障, 또는 기타 比例稅率

B_{OT} =超過勤勞時間에 적용되는 경우의 (그렇지 않으며 $B_{OT}=0$) 賞與率

M =超過勤勞時間 勞動者에 대한 時間當 特別食費나 交通費

等式 (1b)와 유사하게 超過勤勞時間 勞動費用을 평균임금의 비율로 나타내는 等式으로 고쳐질 수 있다.

$$\frac{L_{HOT}}{W_{HOT}}=P(1+S_{OT}+B_{OT})+\frac{M}{W_{HOT}} \quad\cdots\cdots(2b)$$

이 等式의 첫째항은 超過勤勞時間에 적용되는 社會保障費, 보너스 또는 유사한 지급금을 감안하여, 그리고 賞與를 감안하여 수정한 超過勤勞時間費用을 나타낸다. 두번째 항은 超過勤勞時間에 대해 특별한 지급금에 관한 것이다.

이제 새로운 雇傭에 대한 超過勤勞時間의 相對的 推定費用, 즉 $\frac{L_{HOT}}{L_H}$를 고려해 보자. 이때,

$$\frac{L_{HOT}/W_{HOT}}{L_H/W_H}=\frac{C_{HOT}}{C_H}$$

$$\frac{L_{HOT}}{L_H}=\frac{W_{HOT}}{W_H}\times\frac{C_{HOT}}{C_H} \quad\cdots\cdots(3)$$

만일 W_{HOT}가 W_H에 비해 작다면(예를 들어 W_{HOT}가 '基本賃金'이고 生活費用手當을 포함하지 않기 때문에) $\frac{L_{HOT}}{L_H}$가 작아지는 경향이 있고 따라서 超過勤勞時間을 늘리기보다는 新規雇傭을 늘리는 것이 비용을 줄이는 방법이 될 것이다. 만일 W_H가 더 작다면(예를 들어 새로이 채용되는 근로자에게 평균임금보다 적게 지급되기 때문에) 新規雇傭보다는 超過勤勞時間을 늘리는 것이 기업에 유리하게 작용될 것이다.

〈表 4〉 産業別 超過勤勞와 新規雇傭의 相對的 勞動費用

	休日數	正常勤勞時間	$H/H-HOL$	$W_S S/W_H$	$W_B \cdot B/W_H$	$PCC/W_H(H-HOL)\cdot N$	$F/W_H(H-HOL)\cdot N$	$RT/W_H(H-HOL)\cdot D$	L_H/W_H	$L_{HOT}/L_H=0.761\times1.521$
식료품 제조업	19.6	200.8	1.06960	0.02855	0.16885	0.02373	0.10392	0.08749	1.49588	0.774
음료품 제조업	20.6	205.6	1.07158	0.02807	0.16603	0.02328	0.10237	0.08619	1.49151	0.776
섬유 제조업	17.8	206.4	1.06100	0.03946	0.23340	0.03253	0.14249	0.11996	1.64548	0.703
의복제조업, 신발제외	18.2	182.4	1.07126	0.04688	0.27728	0.03903	0.17092	0.14390	1.77237	0.653
가죽, 대용가죽 및 모피제품 제조업	20.0	203.2	1.07022	0.04794	0.28353	0.03987	0.17460	0.14700	1.78644	0.648
신발제조업,성형고무 또는 플래스틱 신발 제외	17.4	198.4	1.06210	0.04425	0.26169	0.03463	0.15169	0.12770	1.70106	0.680
나무 및 금속제품 제조업, 가구 제외	17.5	199.2	1.06221	0.04541	0.26856	0.03748	0.16414	0.13819	1.73552	0.667
가구 및 장치물 제조업, 금속제 제외	18.5	194.4	1.06774	0.03325	0.19668	0.02758	0.12080	0.10170	1.56326	0.740
종이 및 종이제품 제조업	18.6	204.8	1.06445	0.02690	0.15911	0.02225	0.09745	0.08204	1.46419	0.791
인쇄·출판 및 관련산업	17.1	199.2	1.06070	0.01475	0.08725	0.01216	0.05325	0.04483	1.27913	0.905
산업용 화합물 제조업	21.4	207.2	1.07395	0.01659	0.09811	0.01384	0.08062	0.05104	1.32263	0.875
기타 화학제품 제조업	20.4	194.4	1.07522	0.02336	0.13818	0.01952	0.08549	0.07197	1.31837	0.878
석유정제업	20.3	191.2	1.07617	0.01438	0.08507	0.01203	0.05268	0.04435	1.29226	0.896
기타 석유 및 석탄제품 제조업	18.8	197.6	1.06772	0.02298	0.13591	0.01906	0.08350	0.07030	1.41023	0.821
고무제품 제조업	17.8	201.6	1.06254	0.05166	0.30554	0.04265	0.18680	0.15727	1.82880	0.633
달리 분류되지 않는 플래스틱제품 제조업	18.6	202.4	1.06526	0.02188	0.12943	0.01811	0.07933	0.06679	1,39067	0.832
도기, 자기 및 토기제조업	15.1	204.8	1.05169	0.04937	0.29201	0.04035	0.17671	0.14877	1.77655	0.652
유리 및 유리제품제조업	18.1	208.0	1.06159	0.02307	0.13644	0.01903	0.08334	0.07016	1.40345	0.825
기타 비금속광물 제조업	19.7	200.8	1.06998	0.02228	0.13179	0.01853	0.08114	0.06831	1.40281	0.825
철강산업	20.0	207.2	1.06878	0.02917	0.17249	0.02422	0.10608	0.08931	1.50392	0.770
비철금속산업	21.0	200.8	1.07495	0.02450	0.14492	0.02047	0.08964	0.07547	1.44265	0.802
조립금속제품 제조업, 기계 및 장비 제외	18.6	196.0	1.06754	0.03104	0.18359	0.02575	0.11277	0.09494	1.53013	0.756
기계제조업, 전기 제외	18.3	195.2	1.06667	0.02500	0.14787	0.02072	0.09076	0.07641	1.43896	0.804
전기 및 전자기기 제조업	19.7	193.6	1.07277	0.03435	0.20318	0.02864	0.12542	0.10559	1.58724	0.729
운수장비 제조업	19.7	192.0	1.07343	0.02214	0.13094	0.01847	0.08088	0.06809	1.40519	0.824
의류, 광학, 천문, 과학 측정 및 제어장비 제조업	18.2	194.4	1.06657	0.03395	0.20082	0.02814	0.12324	0.10376	1.46119	0.792
기타 제조업	19.7	196.8	1.07151	0.02771	0.16391	0.02307	0.10106	0.08508	1.48604	0.779

資料：勞動部,『企業勞動費用調査』, 1986에서 推定.

Ⅳ. 實證分析 結果

여기서는 앞에서 소개된 超過勤勞時間과 新規雇傭에 따르는 노동비용을 項目別로 추정하여 兩者의 크기를 비교해 보고 차이가 나는 원인을 살펴보기로 한다. 분석에 이용한 자료는 勞動部의 「企業勞動費用調査報告書」와 「賃金 및 勤勞時間制度 綜合報告書」의 1986년 판 통계를 이용하였다. 項目에 따라 한 가지 통계자료에 없는 것을 보완하기 위해 두 통계를 이용했으나 産業別 平均을 分析統計로 이용했기 때문에 質的인 면에서 큰 무리가 없을 것으로 본다.

製造業에 국한시켜 27個 小分類 産業別로 산출해 본 超過勤勞時間과 新規雇傭에 따른 勞動費用比率(L_{HOT}/L_H)은 〈表 4〉에 요약되어 있다. 産業別로 보면, 섬유, 의류, 신발, 도·자기 등 비교적 勞動集約的인 産業에서 0.65에서 0.77까지로 相對的 勞動費用比率(L_{HOT}/L_H)이 낮게 나타나 超過勤勞時間이 新規雇傭에 비해 기업에게의 노동비용 부담이 작은 것으로 나타났다. 반면에 화학, 기계, 운수장비 등 資本集約度가 높고 製造業中에서는 高賃業種에 속하는 産業에서는 비율이 0.83에서 0.91로 높게 나타나 초과근로시간이 신규고용에 비해 노동비용을 줄일 수 있는 정도가 작은 것으로 나타났다.

이와 같이 産業別로 차이가 나타나는 이유로, 첫째 超過勤勞時間이 각 産業의 평균임금과 밀접한 연관성이 있다는 점, 둘째 産業의 勞動集約度가 높을수록 신규고용보다는 초과근로시간이 유리하다는 점, 세째 한 産業內에서도 총임금에서 차지하는 기본급의 비중이 낮을수록 초과근로시간을 선호한다는 사실 등을 들 수 있다.

한편 全産業에 대한 相對的 勞動費用을 산출한 결과는 〈表 5〉에 요약되어 있다. 全産業에서는 이 비율이 0.72로 나타나서 총체적으로 기업의 입장에서 볼 때 초과근로시간을 신규고용보다 선호한 經濟的 理由가 있는 것으로 보인다.

또한 이미 발표된 公式統計를 보완하기 위해 섬유, 음·식료, 조립금속 등 3個業種에 국한시켜 29個企業을 「서베이」한 자료를 이용한 결과는 〈表 6〉에 나타나 있다. 〈表 6〉에서 사용된 統計와 推定過程은 다음과 같다. 勤勞時間 H는 月別統計를 이용하여 여기에 12를 곱한 것이며 休暇日數 HOL은 企業別 勤勞者 平均有給休暇日數에 8을 곱한 것이다. 基本給인 W_H는 月別統計를 月正常勤勞時間으로 나누었

〈表 5〉 全産業에 대한 相對的 勞動費用 推定結果 要約

W_H	1,219원/시간
H	2,332.8원/년
HOL	152.8시간/년
$W_S \times S$	42.3원/시간
$W_B \times B$	247.6원/시간
PCC	78,240원/년
$\frac{F}{N}$	285,720원/년
RT	1,246,560원/년
D	3.9년
P	1.521
B_{OT}	0
S_{OT}	0
M	0
W_{HOT}/W_H	0.758
L_{HOT}/L_H	0.721

資料 : 勞動部, 『企業勞動費用調査』, 1986年 및 『賃金 및 勤勞時間制度 綜合報告書』, 1986年에서 推定.

〈表 6〉 企業別 相對的 勞動費用分析에 使用된 資料 및 結果

企	費用變數	産業	H	HOL	$A1(\frac{H}{H-HOL})$	(W_H)	(W_S)	S_{12}	S_{21}	$W_B \times B$ (원)
1	41	321	2,400	112	1.04895	665.90	622.90	0.015	0.00450	12.500
2	199	381	2,400	144	1.06383	783.15	733.55	0.015	0.02380	142.375
3	8	381	3,000	152	1.05337	600.00	600.00	0.015	0.03000	0.000
4	1,029	311	2,400	128	1.05634	654.10	633.00	0.015	0.00770	211.000
5	78	321	2,304	136	1.06273	619.27	512.50	0.015	0.00450	0.000
6	281	311	2,304	152	1.07063	906.25	906.25	0.015	0.00160	270.877
7	53	321	2,400	136	1.06007	585.00	562.50	0.015	0.00450	270.877
8	38	311	2,688	128	0.05000	818.30	758.93	0.015	0.00160	18.973
9	38	381	2,400	112	1.04895	930.00	900.00	0.015	0.01800	12.500
10	49	321	2,400	104	1.04530	776.00	727.50	0.015	0.00600	33.333
11	583	311	2,400	152	1.06762	1,152.31	1,115.50	0.015	0.00800	677.434
12	26	311	2,304	160	1.07463	665.00	627.50	0.015	0.01900	659.004
13	94	321	1,920	128	1.07143	813.63	769.88	0.015	0.00600	235.625
14	70	381	2,592	120	1.04854	487.86	444.91	0.015	0.02000	0.000
15	254	321	2,400	160	1.07143	1,046.60	787.50	0.015	0.00450	267.292
16	33	321	2,400	104	1.04530	509.95	493.50	0.015	0.00600	28.750
17	18	381	2,592	112	1.04516	972.22	694.44	0.015	0.01800	114.583
18	79	381	2,784	152	1.05775	1,034.48	1,000.00	0.015	0.00975	116.667
19	31	321	2.400	152	1.06762	634.50	587.50	0.015	0.00450	25.000
20	160	321	2,400	72	1.03093	571.00	525.00	0.015	0.00480	13.583
21	60	381	2,496	128	1.05405	1,009.62	865.38	0.015	0.01800	0.000
22	137	381	960	136	1.16505	1,168.75	1,062.50	0.015	0.01500	6.641
23	196	321	2,304	112	1.05109	500.47	398.80	0.015	0.00650	21.701
24	37	381	1,632	144	1.09677	1,120.60	1,120.60	0.015	0.02800	0.000
25	53	321	2,700	120	1.04651	1,244.44	1,244.44	0.015	0.00600	104.815
26	8,830	321	2,400	152	1.06762	1,166.40	1,032.00	0.015	0.01275	335.000
27	361	321	2,400	168	1.07527	760.75	648.00	0.015	0.00350	134.250
28	152	311	2,400	160	1.07143	933.55	1,138.55	0.015	0.00190	154.800
29	65	311	2,400	152	1.06762	945.55	907.05	0.015	0.00800	131.250

다. S_{11}은 의료보험 및 산재보험의 기여율을 나타내고 S_{21}는 사고에 의한 부상률이다. PCC는 1년기준 근로자 1인당 식비, 교통비, 기타 수당이 포함되어 있으며 RT는 근로자 추가고용시 모집 및 훈련에 드는 총비용이다. 또한 M은 超過勤勞時間時 근로자 1인에게 드는 時間當 特別食費이다. 여기서 産業分類番號 311은 음·식료업, 321은 섬유, 381은 조립금속업을 나타낸다. 企業規模別로 보면 소규모보다는 대규모기업에서 초과근로시간에 따르는 노동비용이 신규고용의 비용보다 적게 나타나고 있으나 기업에 따라 신규고용의 노동비용이 더 커서 1.45까지 相對的 勞動費用比率을 나타내는 등 큰 폭의 차이를 나타내고 있다.

V. 結　論

우리나라는 經濟成長 및 雇傭創出의 측면에

〈表 6〉의 계속

企業	F (원)	N (원)	RT (원)	PCC (원)	D (원)	W_{HOT} (원)	P	M (원)	PCC (원)	(L_{HOT}/L_H)
1	0	0	0	462,000	0.87	633.90	1.5	0.000	462,000	0.99807
2	700,000	199	30,630	138,000	2.65	733.15	1.5	0.000	138,000	1.01160
3	0	0	0	390,000	2.67	600.00	1.5	0.000	380,000	1.11842
4	0	0	57,000	190,000	2.39	633.00	1.5	166.667	190,667	1.08530
5	860,000	43	93,333	303,200	2.89	512.50	1.5	0.000	303,200	0.91193
6	0	0	2,600	226,000	3.39	906.25	1.5	233.333	226,000	1.14650
7	0	0	0	3,000	1.33	562.50	1.5	0.000	3,000	1.27138
8	2,400,000	11	0	9,000	1.57	758.93	1.5	300.000	9,000	1.45948
9	8,400,000	38	0	262,000	1.15	900.00	1.5	266.667	262,000	1.30245
10	0	0	0	11,000	0.59	727.50	1.5	83.333	11,000	1.35481
11	12,000,000	50	0	157,000	1.35	1,115.50	1.5	166.667	157,000	0.84812
12	0	0	0	258,000	1.29	627.50	1.5	0.000	258,000	0.59760
13	600,000	30	0	516,000	1.00	769.88	1.5	0.000	516,000	0.78989
14	0	0	0	150,000	1.17	444.91	1.5	0.000	150,000	1.12805
15	5,000,000	126	0	101,000	1.78	787.50	1.5	300.000	101,000	0.99314
16	0	0	0	430,000	1.32	493.50	1.5	0.000	430,000	0.96174
17	0	0	0	455,000	3.24	694.44	1.5	0.000	455,000	0.77070
18	3,000,000	79	0	23,000	3.16	1,000.00	1.5	266.667	23,000	1.39293
19	1,120,000	15	0	263,000	1.40	587.50	1.5	0.000	263,000	1.00520
20	5,000,000	80	0	197,500	1.54	525.00	1.5	0.000	197,500	1.08096
21	0	0	0	160,000	2.10	865.38	1.5	0.000	160,000	1.11374
22	0	0	3,050	226,000	1.69	1,062.50	1.5	0.000	226,000	0.92198
23	2,400,000	120	0	154,000	0.82	398.80	1.5	0.000	154,000	0.93280
24	0	0	0	105,000	0.77	1,120.60	1.5	0.000	105,000	1.23660
25	0	0	10,000	462,000	1.70	1,244.44	1.5	0.000	462,000	1.14579
26	75,000,000	5,000	50,000	168,000	4.60	1,032.00	1.5	100.000	168,000	0.95505
27	9,200,000	120	21,400	228,000	0.97	648.00	1.5	200.000	228,000	1.03473
28	45,000,000	140	15,000	511,000	3.20	1,138.55	1.5	200.000	511,000	1.20207
29	17,800,000	55	7,000	366,000	2.78	907.05	1.5	166.667	366,000	1.01776

서 가장 빨리 성장하는 국가의 하나이면서 勤勞者들은 그들의 所得中 상당 부분을 超過勤勞時間에 의해 벌어들이고 있다.

우리나라에서는 時間外勤勞의 형태를 띈 長期雇傭時間이 널리 행해지고 있다. 時間外雇傭과 新規雇傭間의 相對的 費用計算을 위해서 기업의 생산이나 費用函數와 같은 정교한 접근방법을 사용할 수 있다. 그러나 이번 연구는 記述的인 의미에서 직접적인 방법을 사용, 産業別·企業別 水準에서 추출된 통계를 이용하여 우리나라 노동의 相對的費用을 계산하였다.

분석에 있어서 超過勤勞時間의 決定은 기본적으로 기업의 決定事項으로 취급되었으며 따라서 근로자는 결정된 초과근로시간을 所得增大를 위해 받아들인다고 假定하였다. 분석결과를 요약해 보면 다음과 같다.

1) 전체적 수준에서 보면 우리나라에서의 超過勞動時間의 費用은 新規雇傭에 드는 비용의 72.1%에 해당하는데, 가장 중요한 원인으

로서 正規賃金에 비해 基本賃金이 상대적으로 낮은 것을 들 수 있다. 여기서 基本賃金이란 時間外 프레미엄에 기초를 이루는 데 사용된 임금을 일컫는다. 우리나라에 있어서 비록 法的 時間外 프리미엄率이 0.5%에 해당하나 中小企業의 경우 이행하지 않는 문제가 발생할 수도 있는데 이를 限界企業에 대한 勤勞監督의 철저가 어떤 효과를 가져올 것인가의 분석을 위해서는 보다 많은 연구와 구체적인 證據가 필요하다.

2) 産業別로는 纖維, 衣類, 신발 및 陶磁器産業 등 비교적 勞動集約的이며 전통적으로 低賃産業이 집중되어 있는 산업에서 초과근로시간에 따른 노동비용과 신규고용간에 대한 상대적 비율이 낮게 나타났으며 印刷·出版, 石油·化學, 機械, 運輸·裝備製造業 등 重化學分野이면서 비교적 高賃産業이 높은 比率로 나타났다. 이는 高賃業種일수록 초과근로에 따른 노동비용의 부담이 커서 製品需要增加時 초과근로시간보다는 신규고용을 늘리거나 技術 및 資本에 의한 勞動代替 可能性이 높다는 것을 시사하는 동시에 低賃業種일수록 長時間勤勞와 相關關係가 높다는 사실을 반영하는 것으로 해석된다.

3) 企業水準에서의 推定을 살펴보면 59.8%에서 146.9%까지 비교적 변동 폭이 크다. 상대적 비율을 보면 飮食이나 纖維産業보다는 組立金屬分野가 더 크다. 企業水準에서의 큰 변동은 현연구의 대상이 되는 産業보다 폭넓은 다른 産業에의 분석이 요구되는 것으로 풀이될 수 있다. 비율은 雇傭人의 수가 커질수록 감소하는 경향이 있다.

위에서 밝혀진 결과에 기초해서 雇傭主에게 지나치게 많은 추가비용을 초래하지 않으면서 正規時間外 勤勞를 줄이기 위한 정책적 대안을 제시하면 다음과 같다.

1) 政府가 雇傭主로 하여금 우리나라의 賃金支給構造를 바꾸도록 하기 위해 標準模型을 제시할 수도 있다. 즉, 雇傭主는 間接勞動費用의 비중을 줄이고 직접적인 正規賃金支給의 비중을 늘려야 한다. 새로 도입될 最低賃金制는 이러한 방향에서 구체적으로 미칠 수 있을 것 같다.

2) 政府는 보다 직접적인 접근방법을 사용할 수도 있다. 예를 들어 기업으로 하여금 보다 엄격한 근무시간교대를 준수하도록 하는 근무분담제를 도입할 수 있다. 이를 위해서는 기업의 증가된 노동비용의 부담을 줄이기 위해 적정한 보조프로그램을 고려해야 한다.

3) 政府는 失業保險制計劃의 도입을 고려할 수 있다. 실업보험과 함께 雇用主는 근로시간을 조정하기보다는 고용수준을 조정할 수도 있다.

4) 근로시간이 명시된 조항이 포함된 團體交涉의 合意 또는 調停의 보다 급속한 발전을 유도해야 할 것이다.

이번 연구를 바탕으로 같은 방법을 사용해 보다 폭넓게 다른 産業에도 확장시켜 연구할 수도 있고, 더 나아가 賃金支給構造를 究明할 수 있으며 現存하는 우리나라의 勞動費用構造에 대한 경제적이고도 제도적인 이론적 근거를 찾아내는 것이 추후의 課題라 하겠다.

▷ 參 考 文 獻 ◁

Capdevielle, P. and D. Alvarez, "International Comparisons of Productivity and Labor Costs", *Monthly Labor Review*, 104(12), 1981.

Ehrenberg, R.G. "Fringe Benefits and Overtime Behavior", Massachusetts: Health and Co., 1971.

Ehrenberg, R.G. and P.L. Schumann "Longer Hours or More Jobs? Cornell Studies in Industrial and Labor Relations", No. 22, New York: Cornell University, 1982.

Lazear, E.P. "Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions", *American Economic Review*, 71, 1980, pp. 606-620.

裵茂基,「韓國勞動經濟의 構造變化」,『經濟論集』, 서울大學校, 1982. 12.

隅谷三喜男,「勞働時間の短縮」,『日本勞働協會雜誌』, 第320號, 1986. 1.