

법정근로시간 단축 시행 이후 건설업체의 대응 동향 및 향후 과제

2018. 11

최은정

■ 연구 배경	4
■ 법정근로시간 단축과 건설업 고용 동향	6
■ 법정근로시간 단축 이후 실태 파악을 위한 설문조사	11
■ 일본의 건설산업 근로 방식 개혁 추진 사례	20
■ 개선 방안	28

- 1일부터 주 52시간 근무제 도입이 기업 규모에 따라 단계적으로 시행됨. 이번 적용은 상시 근로자 수 300인 이상 기업과 공공기관을 대상으로 하고 있는데, 정부는 업계와 노동계에 미칠 영향을 고려해 법정근로시간 단축 위반시 처벌을 6개월간 유예함.
 - 유예 기간과 별개로 산업 일선에서는 법정근로시간 단축에 따른 애로 사항과 고민이 많아지고 있음.
- 정부는 그동안 ‘근로시간 단축 등에 따른 계약업무 처리지침’ 및 ‘근로시간 단축으로 인한 민간건설공사 표준도급계약서 일부 개정안’을 통하여 제도 변경으로 인한 공사 기간 연장을 인정함.
 - 그러나 관련 법규의 세부 지침이 명확하지 않아 실제로 발주자에게 법정근로시간 단축으로 인한 공사 기간 연장 및 공사비 증액을 요구하기가 어려운 상황임.
- 한편, 법정근로시간 단축 적용을 받는 건설업체를 대상으로 실제 당면하고 있는 애로 사항을 조사한 결과는 다음과 같음.
 - 법정근로시간 단축으로 인해 나타난 문제점이 무엇인지에 대한 질문에 본사와 국내·외 현장 모두 ‘근로 조건 변경에 대한 발주기관의 무관심’과 ‘공사비 증가로 인한 경영상태 악화’를 1순위로 꼽음.
 - 현행 탄력적 근로시간제의 문제점이 무엇이라는 질문에 ‘탄력적 근로시간제를 운용할 수 있는 기간이 너무 짧아서’와 ‘초과 근로시간의 운용을 월 단위가 아닌 주 단위로 제한하고 있어서’란 응답률이 가장 높게 나타남.
 - 향후 건설업체가 생산성 향상을 위하여 강구해야 할 방안으로는 ‘공사수행 계획의 철저한 수립 및 공정 관리’가 60.9%로 1순위, ‘건설업체의 근로 방식 개혁’이 56.5%로 2순위를 차지함.
 - 법정근로시간 단축으로 정부가 추진해야 할 정책에 대해서는 ‘법정근로시간 단축 관련 지침의 구체화’가 1순위, ‘탄력적 근로시간제의 단위 기간 확대’가 2순위를 차지함.
- 일본은 ‘건설업 근로 방식 개혁 프로그램’을 만들어 정부와 민간이 협력해 근로 방식 개혁의 가속화를 도모하고 있음. 구체적으로 장시간 노동의 시정과 생산성 향상을 위한 대책에 초점을 두고 있음.
- 우리나라도 법정근로시간 단축이 근로자와 기업 모두 상생할 수 있는 제도로 정착되도록 하기 위해서는 6개월의 유예 기간 동안 업종별 특성을 고려한 정부의 적극적인 보완책 마련이 필요함. 구체적인 방안은 다음과 같음.
 - 첫째, 법정근로시간 단축으로 인해 증가되는 공사비에 대한 정부의 세부적인 산출 방법이 필요함.
 - 둘째, 탄력적 근로시간제 운용 범위의 확대가 필요함. 즉, 초과 근무시간의 상한을 ‘주’ 개념이 아닌 ‘월(月)’ 혹은 ‘연(年)’ 개념으로 변경하는 것에 대한 고려가 필요함.
 - 셋째, 향후 법정근로시간 단축을 적용받게 될 중소 건설업체를 위해 정부 차원에서 법정근로시간 단축 관련 가이드라인을 제공하는 방안을 모색해볼 필요가 있음.
 - 넷째, 기업의 생산성 향상을 위해 민관이 협력해 근로 방식 개혁을 위한 노력을 해야 함.
 - 마지막으로, 숙련인력 확보를 위한 정부와 건설업체의 지속적인 지원이 필요함.

재까지 나타난 문제점을 파악한 뒤 이에 대한 보완책을 제시하고자 함.

- 법정근로시간 단축 시행 후 나타난 문제점 분석을 통해 정부에는 정책적 보완책 마련의 필요성을 권고하고, 건설업체에는 향후 생산성 향상을 위한 방안 마련에 도움을 줄 수 있을 것임.

이를 위해 다음과 같은 주요 사항들을 검토하였음.

- 첫째, 법정근로시간 단축과 건설업 고용 동향을 살펴봄. 이를 위해 먼저, 법정근로시간 단축 관련 정부의 정책적 지원 사항을 살펴봄. 다음으로, 최근 8개월간 나타난 통계상 고용 변화(실업률, 취업률, 건설업 상시/임시 일용직 근로자 수)를 분석함.
- 둘째, 법정근로시간 단축 적용을 받는 건설업체를 대상으로 설문조사를 실시함. 구체적으로 법정근로시간 단축 시행 이후 나타난 애로 사항 및 이에 따른 대응 방안을 조사함.
- 셋째, 최근 일본의 건설산업 근로 방식 개혁 추진 방안을 살펴본 후 시사점을 제시함.
- 마지막으로, 향후 법정근로시간 단축의 성공적인 정착을 위해 정부의 정책적 지원 방안과 건설업체의 대응 방안을 제시함.

Ⅱ 법정근로시간 단축과 건설업 고용 동향

1. 법정근로시간 단축 관련 정부의 정책적 지원

- + 정부는 그동안 ‘근로시간 단축 등에 따른 계약업무 처리지침’ 및 ‘근로시간 단축으로 인한 민간건설공사 표준도급계약서 일부 개정안’을 통해 제도 변경으로 인한 공사 기간 연장을 인정함(〈표 1〉 참조).

〈표 1〉 법정근로시간 단축 관련 정부의 정책적 지원

부처	관련 지침	주요 내용
<p>기획재정부</p>	<p>근로시간 단축 등에 따른 계약업무 처리지침 (2018.6.4)</p>	<p>1. 2018년 7월 1일 이전에 입찰 공고되거나 수의계약이 체결된 계약</p> <p>가. 근로시간 단축에 따른 계약 기간 연장 등에 관한 조치</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 기획재정부 계약 예규 “공사계약 일반조건 제25조 제3항 제7호”, “물품구매(제조)계약 일반조건 제24조 제3항 제4호” 및 “용역계약 일반조건 제18조 제3항 제6호”에 따라 계약 상대방의 책임에 속하지 않는 사유로 인하여 계약 이행이 지체된 경우에는 계약 예규 “공사계약 일반조건 제26조 제1항”, “물품구매(제조)계약 일반조건 제25조 제1항” 및 “용역계약 일반조건 제19조 제1항”에 따라 계약 기간 연장이 가능함. ✓ 「근로기준법」 개정에 따른 법정근로시간 단축으로 계약 이행에 지체가 발생하는 경우는 계약 상대방의 책임에 속하지 않는 사유에 해당한다고 할 것이므로 법정근로시간 단축을 이유로 계약 상대방이 계약 담당 공무원에게 서면으로 계약 기간의 연장을 청구하는 때에는 즉시 그 사실을 조사 확인하여, 당해 계약이 적절히 이행될 수 있도록 당해 계약 기간을 연장하고, 연장 기간에 대하여는 지체상금을 부과하지 않음. ✓ 또한, “공사계약 일반조건 제26조 제4항”, “물품구매(제조)계약 일반조건 제25조 제4항” 및 “용역계약 일반조건 제19조 제4항”의 규정에 따라 실비를 초과하지 않는 범위 내에서 계약금액을 조정하며, 이 경우 하도급업체가 지출한 비용도 포함됨. ✓ 법정근로시간 단축에 따라 계약 기간의 연장 및 이에 따른 계약금액의 조정 등 필요한 조치를 취해야 하는 계약은 2018년 7월 1일 이전에 입찰 공고되거나 수의계약이 체결된 계약 중 「근로기준법」에 따라 근로시간을 단축하여 시행하고 있는 업체가 이행 중인 계약이며, 계약 기간의 연장에 따른 계약금액 조정 대상은 「근로기준법」에 따라 근로시간 단축 시행 이후에 이행될 부분임. <p>나. 계약 기간 연장이 불가능한 경우의 조치</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 근로시간 단축을 이유로 계약 상대방이 서면으로 계약 기간의 연장을 청구하는 경우로서 준공일(납품일 등) 변경 불가 등 발주기관의 사정 등으로 계약 기간 연장 조치를 취할 수 없는 경우에는 계약 상대방에 대한 휴일 또는 야간 작업 지시 여부 등 적절한 조치를 검토하여야 하며, 휴일 또는 야간 작업 등으로 인한 추가 비용에 대하여는 “공사계약 일반조건 제18조, 23조” 및 “용역계약 일반조건 제14조, 제17조, 제46조”의 규정에 따라 계약금액을 조정하여야 함. <p>2. 2018년 7월 1일 이후 입찰 공고되거나 수의계약이 체결되는 계약</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 공공 계약 현장에서 개정 「근로기준법」을 준수할 수 있도록 근로시간 단축 대상으로 판단되는 계약에 대하여는 주당 최대 52시간의 근로시간을 기준으로 계약 기간을 정하여야 함.

부처	관련 지침	주요 내용
국토 교통부	근로시간 단축으로 인한 민간건설공사 표준도급 계약서 일부 개정안 (2018.6.18)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 수급인이 도급인에게 공사 기간의 연장을 요구할 수 있는 사유로서 도급인의 책임, 불가항력의 사태, 원자재 수급 불균형 외에 '법정근로시간 단축 등 법령의 제·개정'을 추가함(안 제17조 제1항). ○ 기타 계약 내용의 변동으로 인한 계약금액 조정 범위에 '근로시간 단축, 근로자 사회보험료 적용 범위 확대 등 공사비, 공사 기간에 영향을 미치는 법령의 제·개정'을 추가하여 필요시 계약금액을 조정할 수 있도록 함(안 제23조 제1항).

- 기획재정부는 지난 6월 4일 '근로시간 단축 등에 따른 계약업무 처리지침'을 통해 7월 1일 이전 계약된 공사에 대해 근로시간 단축으로 인해 계약 이행 지체가 발생할 경우 발주자가 계약 기간 연장 과 계약금액 조정을 해줄 수 있도록 함.
- 국토교통부도 지난 6월 18일 '민간건설공사 표준도급계약서 일부 개정안'을 통해 근로시간 단축을 공사 기간 연장 사유로 인정하면서 필요시 발주자가 계약금액을 조정할 수 있도록 함.

❖ 그러나 관련 법규의 세부 지침이 명확하지 않아 실제로 발주자에게 법정근로시간 단축으로 인한 공사 기간 연장 및 공사비 증액을 요구하기가 어려운 상황임.

- 특히, 민간공사 현장의 경우 공공공사와 달리 강제성이 없기 때문에 현실적으로 실효성이 떨어진다는 지적이 있음.

2. 최근 건설업 고용 동향 분석

(1) 전체 실업률 및 취업자 수 변화 추이

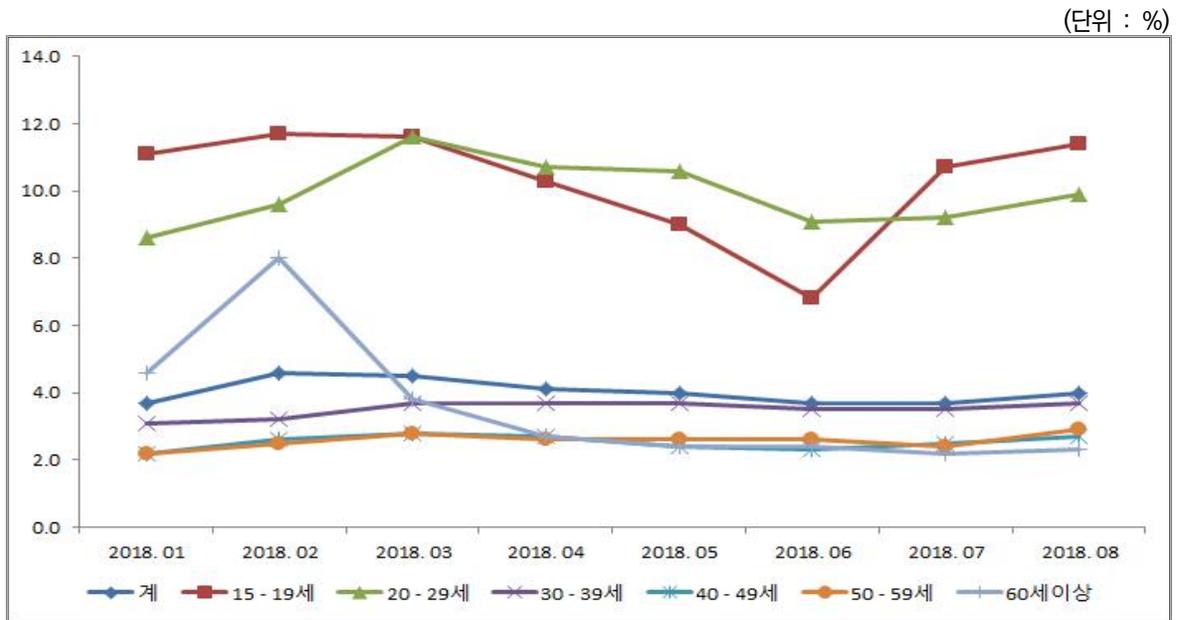
❖ 통계청 조사 결과, 2018년 1월부터 8월까지 실업률은 다소 증가한 것으로 나타남. 특히, 15~19세의 실업률은 지난 6월 6.8%에서 8월 11.4%로 증가 폭이 가장 큰 것으로 나타남.

- 최근 8개월 동안 실업률 변화 추이를 살펴보면, 지난 1월부터 6월까지 감소 추세였다가 7월 이후 다소 증가함.
- 이는 경기 악화, 법정근로시간 단축, 최저임금 상승 등의 여파가 겹치면서 고용 악화를 초래한 것으로 사료됨.

❖ 전체 취업자 수의 경우 1월부터 6월까지 증가세를 보이다가 7월 이후 감소하고 있음.

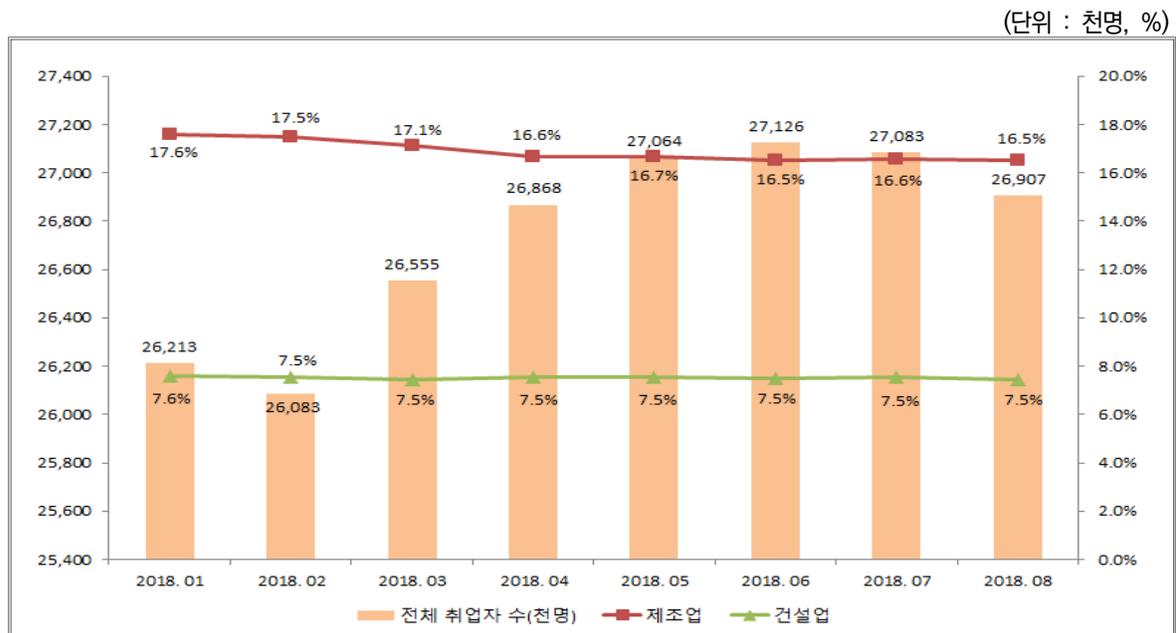
- 업종별로 살펴보면, 제조업 취업자 비중은 2018년 1월 17.6%에서 8월 16.5%로, 건설업 취업자 비중은 2018년 1월 7.6%에서 8월 7.5%로 다소 감소하였다는 것을 알 수 있음.

〈그림 2〉 연령별 실업률 변화 추이(2018.01~2018.08)



자료 : 통계청 국가통계포털.

〈그림 3〉 취업자 수 변화 추이(2018.01-2018.08)

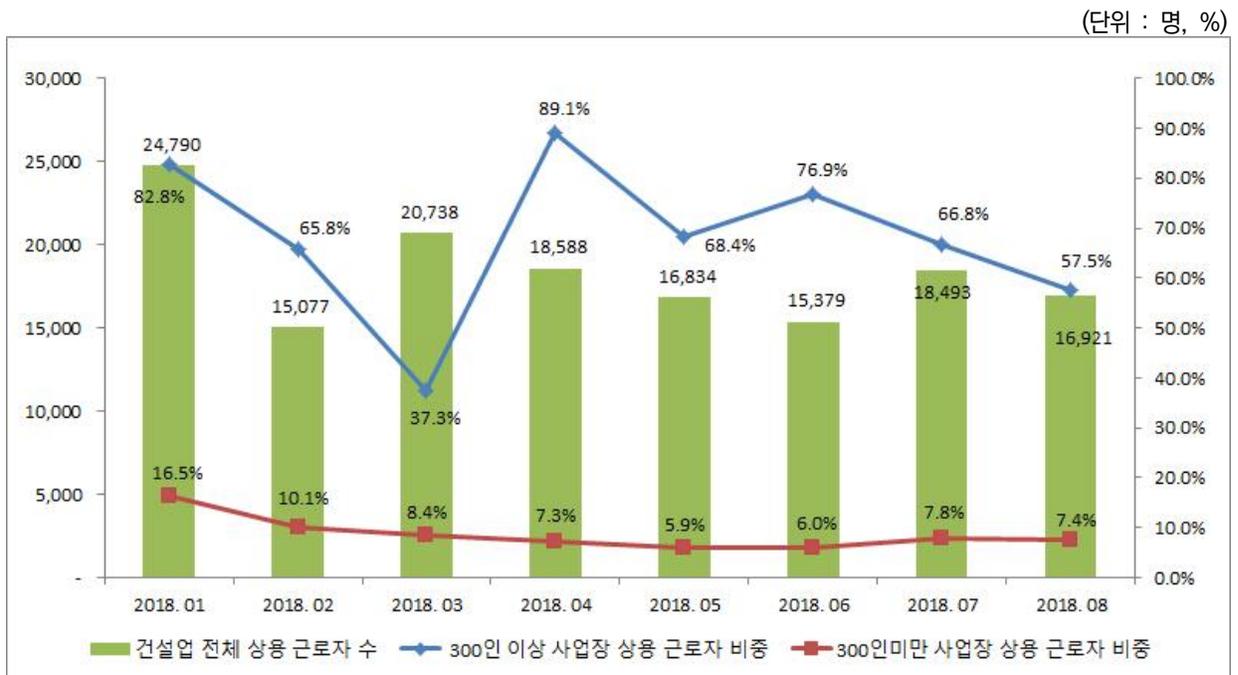


자료 : 통계청 국가통계포털.

(2) 건설업 규모별·고용 형태별 변화 추이

- 건설업의 전체 상용 근로자 수는 지난 1월부터 지속적으로 감소하여 2018년 8월 현재 1만 6,921명을 기록함.
- 규모별로 살펴보면, 300인 이상 사업장의 상용 근로자 비중은 2018년 1월 82.8%에서 8월 57.5%로 25.3%p 감소함. 300인 미만 사업장의 상용 근로자 비중도 2018년 1월 16.5%에서 8월 7.4%로 9.1%p 감소함.
 - 특히, 300인 미만 사업장보다는 300인 이상 사업장의 상용 근로자 비중이 더 크게 줄어든 것으로 나타남.
 - 이는 최근 건설투자 감소로 인한 건설 경기 부진이 영향을 미친 것으로 사료됨. 300인 이상 업체의 경우 300인 미만 업체보다 고용 인원이 더 많기 때문에 그 파급 효과가 클 수밖에 없을 것임.

〈그림 4〉 건설업 상용 근로자 수 변화 추이(2018.01~2018.08)



자료 : 통계청 국가통계포털.

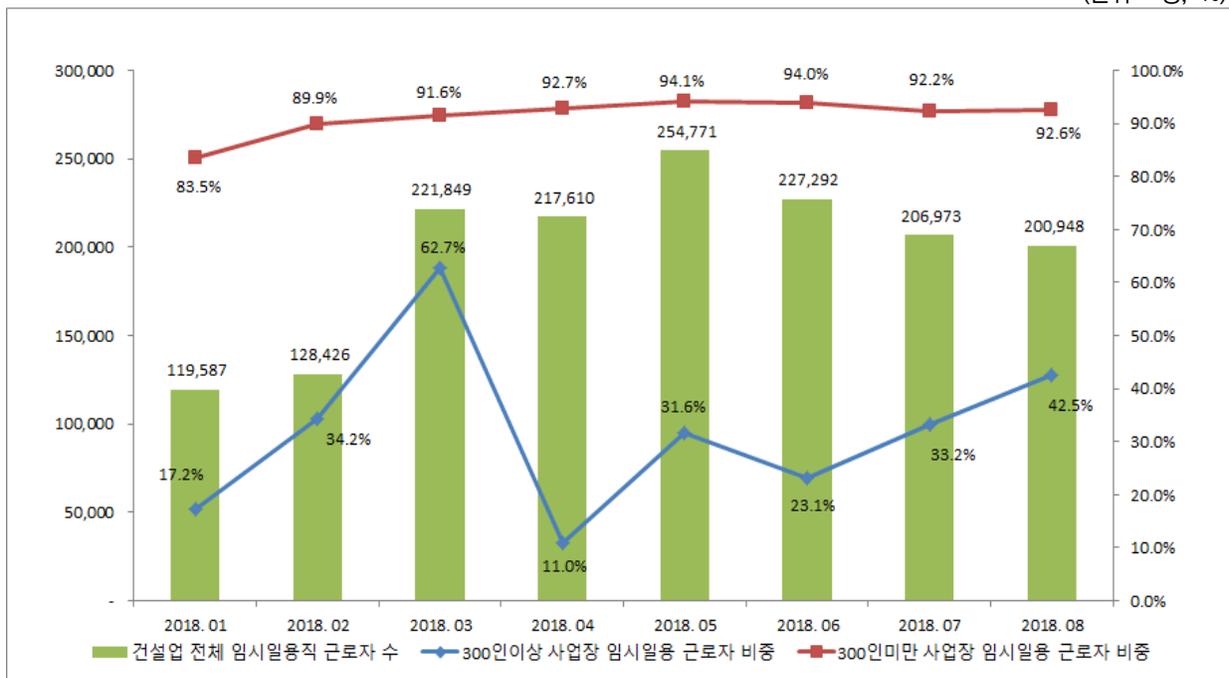
- 한편, 건설업의 전체 임시 일용직 근로자 수는 지난 1월부터 꾸준히 증가하여 2018년 8월 현재 20만 948명을 기록함.

■ 규모별로 살펴보면, 300인 이상 사업장의 임시 일용직 근로자 비중은 2018년 1월 17.2%에서 8월 42.5%로 25.3%p 증가함. 300인 미만 사업장의 임시 일용직 근로자 비중도 2018년 1월 83.5%에서 8월 92.6%로 9.1%p 증가함.

- 특히, 300인 미만 사업장보다는 300인 이상 사업장의 임시 일용직 근로자 비중이 더 크게 증가한 것으로 나타남.
- 앞서 언급하였듯이 건설 경기 부진으로 인해 상용 근로자보다 임시 일용직 근로자의 고용이 증가하였다는 것을 알 수 있음.

〈그림 5〉 건설업 임시 일용직 근로자 수 변화 추이(2018.01-2018.08)

(단위 : 명, %)



자료 : 통계청 국가통계포털.

■ 종합해보면, 건설업의 전체 채용 근로자 수는 2018년 1월 14만 4,377명에서 8월에는 21만 7,869명으로 50.9%가 증가함. 그러나 상용 근로자보다 임시 일용직 근로자가 증가해 고용의 질 측면에서는 저하되었다는 것을 알 수 있음.

■ 현재 법정근로시간 단축은 이러한 건설업 경기 침체와 맞물려 건설업체의 부담을 더욱 가중시킬 수 있을 것임. 이에 따라 법정근로시간 단축을 적용받는 건설업체를 대상으로 설문조사를 실시해 실태를 파악해보고자 함.

Ⅲ 법정근로시간 단축 이후 실태 파악을 위한 설문조사

1. 설문조사 개요

■ 법정근로시간 단축 적용을 받는 건설업체를 대상으로 실제 당면하고 있는 애로 사항을 조사함.

- 건설업의 경우 특례 업종에서 제외되었기 때문에 올해 7월 1일부터 법정근로시간 단축을 적용받는 상시 근로자 300인 이상 종합건설업체는 109개임.

〈표 2〉 상시 근로자 수별 종합건설업체 적용 현황

구분	300인 이상	50인~299인	50인 미만	합계
종합건설업체	109개사	387개사	9,421개사	9,917개사
시행 시기	2018년 7월	2020년 1월	2021년 7월	

자료 : 대한건설협회.

■ 설문조사는 3주 동안 실시되었으며, 현재 법정근로시간 단축을 적용받는 109개사 중 30개사에서 회수가 되었음.

- 설문조사는 기업 수준에서 측정되었으며, 1사 1부를 원칙으로 함. 이를 위해 각 사의 기획본부 혹은 사업본부에서 응답하도록 하였음.
- 이때, 설문조사는 시공능력순위 50위권 이내 업체들을 대상으로 함.

2. 설문조사 결과

(1) 법정근로시간 단축으로 인한 변화

■ 법정근로시간 단축 시행 후 현장의 인력 및 노무비 변화를 조사함. 그 결과, 인력의 경우 정규직 근로자는 ‘변화 없음’에서 ‘최대 2%’(평균 0.9%), 비정규직 근로자는 ‘변화 없음’에서 ‘최대 20%’(평균 2.6%)까지 증가하였다고 답함.

- 법정근로시간 단축으로 인력 부족 현상이 나타나면서 현장의 인력 충원이 불가피하게 되었지만 고용 형태가 주로 비정규직인 것으로 나타나 고용의 질적 측면에서는 개선되지 않았다고 사료됨.
- 한편, 본사의 경우 인력 증감이 없다고 답해 법정근로시간 단축이 현장에 미치는 영향이 더 크다는 것을 알 수 있음.

■ 또한, 근로자 수가 늘면서 직접 노무비와 간접 노무비 모두 ‘변화 없음’에서 ‘최대 15%’까지 증가하였다고 답함.

- 직접 노무비는 평균 4.2%, 간접 노무비는 평균 4.8% 증가한 것으로 나타남.
- 일본의 경우 공공공사의 주휴 2일 확보를 위해 최근 노무비를 5% 증액하였는데, 본 설문 결과에서도 비슷한 결과가 도출됨.
- 단, 본 연구의 인력 및 노무비 변화는 설문조사를 통한 것이기 때문에 향후 실제 인건비 증가에 대한 연구가 이루어져야 함.

〈표 3〉 법정근로시간 단축으로 인한 인력 및 노무비 변화

구분		법정근로시간 단축 시행 전 대비 현재 변화율	
인력	정규직 근로자 수	최솟값~최댓값	변화 없음 ~ 최대 2% 증가
		평균값	0.9%
	비정규직 근로자 수	최솟값~최댓값	변화 없음 ~ 최대 20% 증가
		평균값	2.6%
노무비	직접 노무비	최솟값~최댓값	변화 없음 ~ 최대 15% 증가
		평균값	4.2%
	간접 노무비	최솟값~최댓값	변화 없음 ~ 최대 15% 증가
		평균값	4.8%

(2) 법정근로시간 단축으로 인해 나타난 문제점

■ 법정근로시간 단축으로 인해 나타난 문제점이 무엇인지에 대한 질문에 본사와 국내·외 현장 모두 ‘근로 조건 변경에 대한 발주기관의 무관심’과 ‘공사비 증가로 인한 경영 상태 악화’를 1순위로 꼽음(〈그림 6〉 참조).

- 그 외 ‘근로시간 차이로 원도급사와 하도급사 간 업무 연계 불편’ 및 ‘계절적/일시적 인력 수요 대응 불가’가 문제점인 것으로 나타남.
- 또한, ‘근로자 이탈로 인한 인력 수급의 어려움 증대’ 문제가 커진 것으로 나타남.

■ 앞서 언급하였듯이 정부의 법정근로시간 단축 관련 지침이 명확하지 않음에 따라 공사 기간 및 공사비 증액을 요구하기 어렵게 됨으로써 건설업체가 겪는 어려움이 커진 것으로 사료됨.

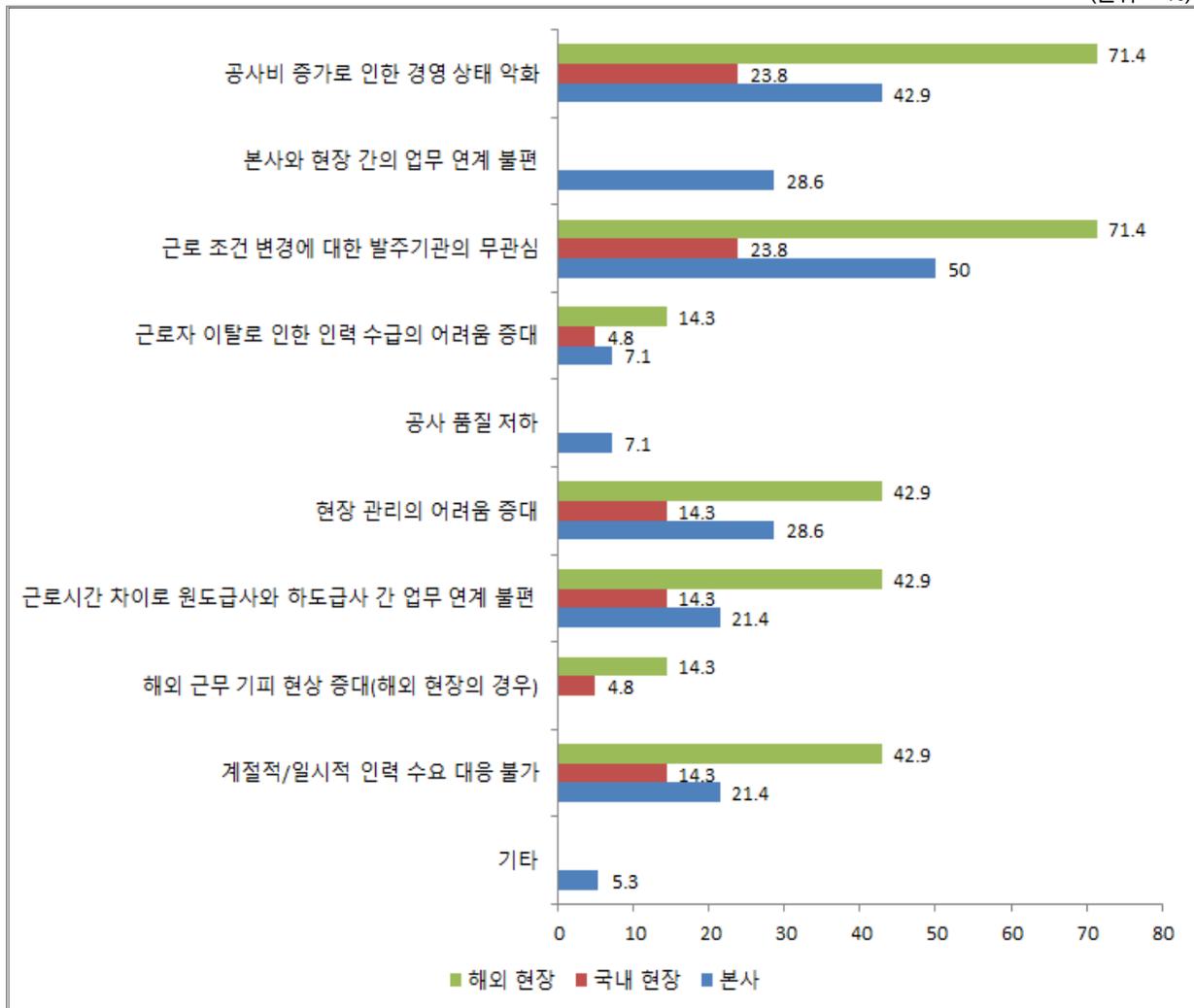
■ 한편, 해외 현장의 경우 ‘현장 관리의 어려움’ 및 ‘근로시간 차이로 원도급사와 하도급

사 간 업무 연계 불편’, ‘계절적/일시적 인력 수요 대응 불가’ 문제가 국내 현장보다 더 큰 것으로 나타남.

- 현재 시공 중인 해외 공사는 공기 단축을 목적으로 공정 계획이 수립되었기 때문에 이러한 상황이 지속될 경우 다수의 문제가 발생할 수 있음.

〈그림 6〉 법정근로시간 단축으로 인해 나타난 문제점

(단위 : %)

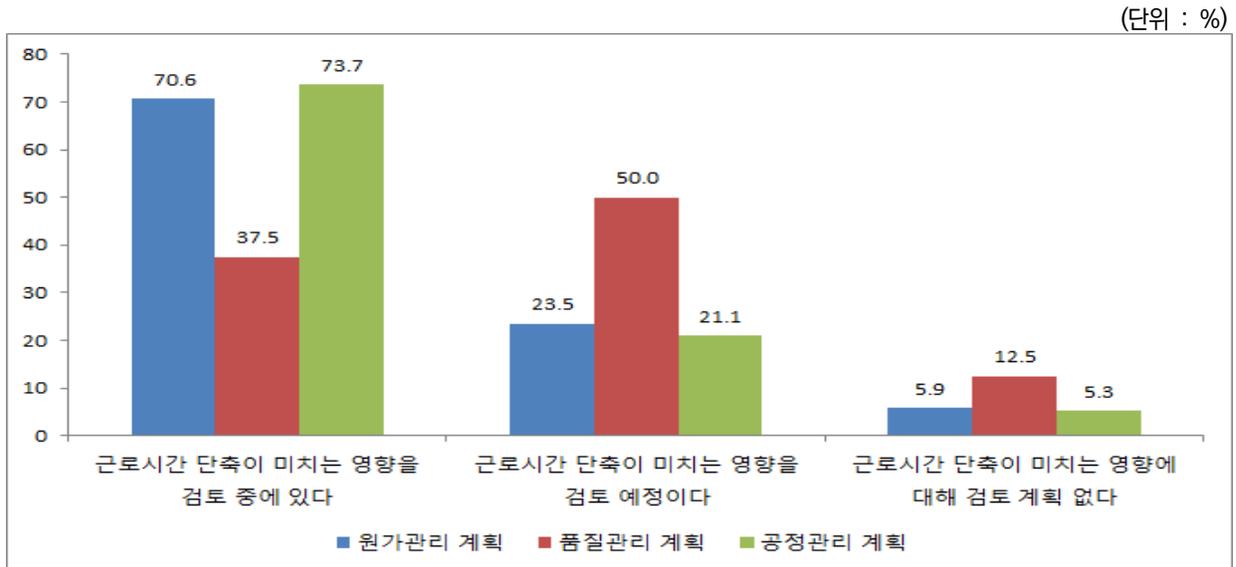


주 : 중복 응답.

(3) 법정근로시간 단축에 따른 계획 수립 여부

- 향후 현장의 공사 계획 수립에 있어 법정근로시간 단축이 미치는 영향을 검토하고 있는지에 대해 응답자의 70% 이상이 '원가관리 계획'과 '공정관리 계획'을 검토 중에 있다고 답함(〈그림 7〉 참조).
 - 반면, '품질관리 계획'의 경우 '검토 예정'이라는 응답률이 50%로 나타나 '원가관리 계획'이나 '공정관리 계획'보다 검토가 더딘 것으로 나타남.

〈그림 7〉 향후 공사 계획 수립시 법정근로시간 단축이 미치는 영향을 검토하는지 여부



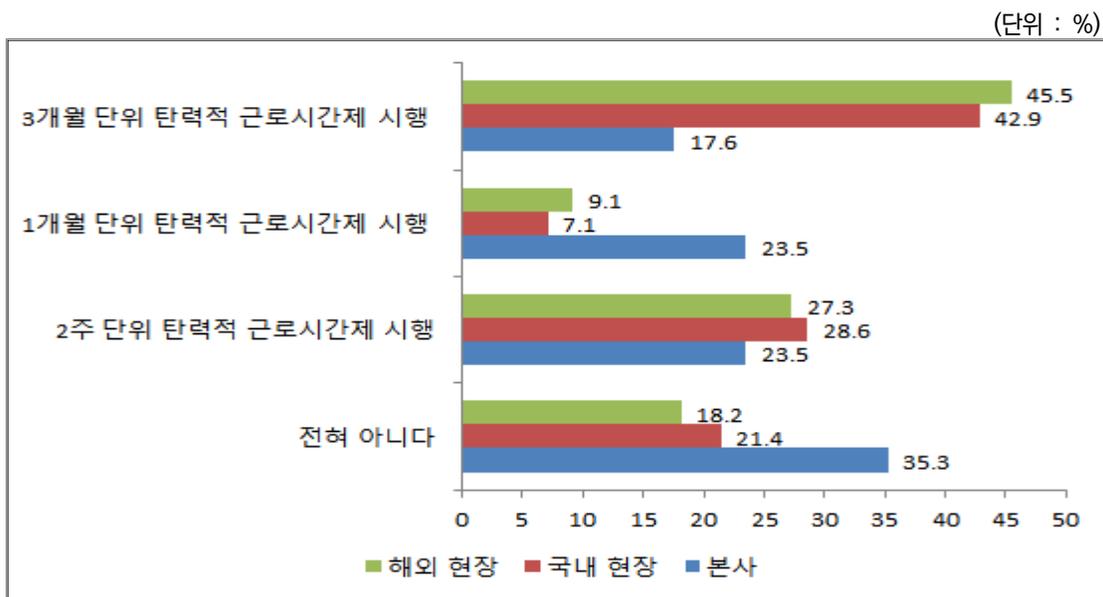
- 종합해보면, 법정근로시간 단축이 시행되었지만 건설업체 입장에서도 시행 초기인 만큼 명확한 대책이 마련되어 있지 않다는 것을 알 수 있음.

(4) 탄력적 근로시간제 운용 여부

- 법정근로시간 단축 시행 이후 탄력적 근로시간제 도입 여부를 조사한 결과, '3개월 단위로 운용하고 있다'란 응답이 가장 많았으며, '2주 단위로 운용하고 있다'란 응답이 뒤를 이음.
 - 그러나 본사와 현장별로 나누어보면 다소 차이가 나타남. 즉, 본사의 경우 탄력적 근로시간제를 '시행하지 않는다'는 응답률이 전체의 35.3%로 가장 많은 반면, 국내와 해외 현장의 경우 '3개월 단위로 운용한다'라는 응답률이 40% 이상으로 가장 많았음.

- 현재 탄력적 근로시간제를 운용할 수 있는 최대 기간이 3개월로 되어 있음에 따라 건설업체의 입장에서는 이를 최대한 활용하고 있는 것으로 사료됨.
 - 법정근로시간 단축이 시행되기 이전에는 ‘탄력적 근로시간제를 시행하고 있지 않다’는 응답률이 전체 응답자의 90% 이상을 차지하였음.¹⁾
 - 이와 비교해보았을 때, 법정근로시간 단축 시행 이후 탄력적 근로시간제를 활용하는 건설업체가 증가하였다는 것을 알 수 있음.

〈그림 8〉 탄력적 근로시간제 시행 여부

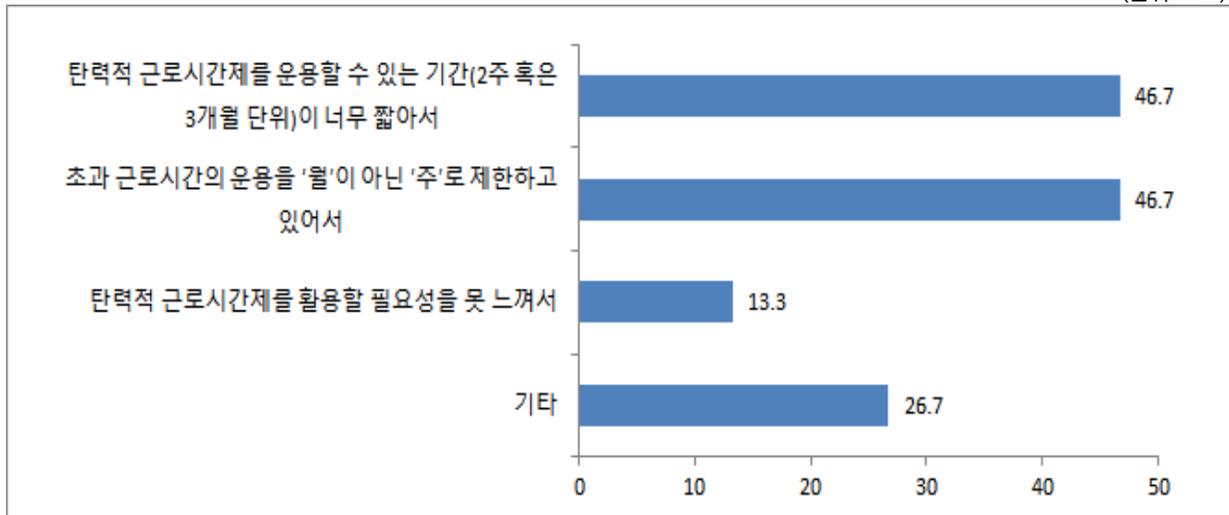


- 현행 탄력적 근로시간제의 문제점이 무엇이라는 질문에 ‘탄력적 근로시간제를 운용할 수 있는 기간이 너무 짧아서’와 ‘초과 근로시간의 운용을 월 단위가 아닌 주 단위로 제한하고 있어서’란 응답률이 가장 높게 나타남.
 - 그 밖에 기타로는 근로시간 계획 변경 등에 있어서 절차가 까다롭기 때문이란 의견이 제시됨.
- 유럽, 일본 등 해외 사례를 살펴보아도 대부분 초과 근로시간의 운용을 ‘주’ 단위가 아닌 ‘월’ 단위로 하고 있음. 따라서 향후 우리나라도 이 부분에 대한 고려를 할 필요가 있겠음.

1) 최은정·최수영(2018), 「주 52시간 근무제 도입에 따른 건설정책 과제」, 한국건설산업연구원.

〈그림 9〉 현행 탄력적 근로시간제의 문제점

(단위 : %)

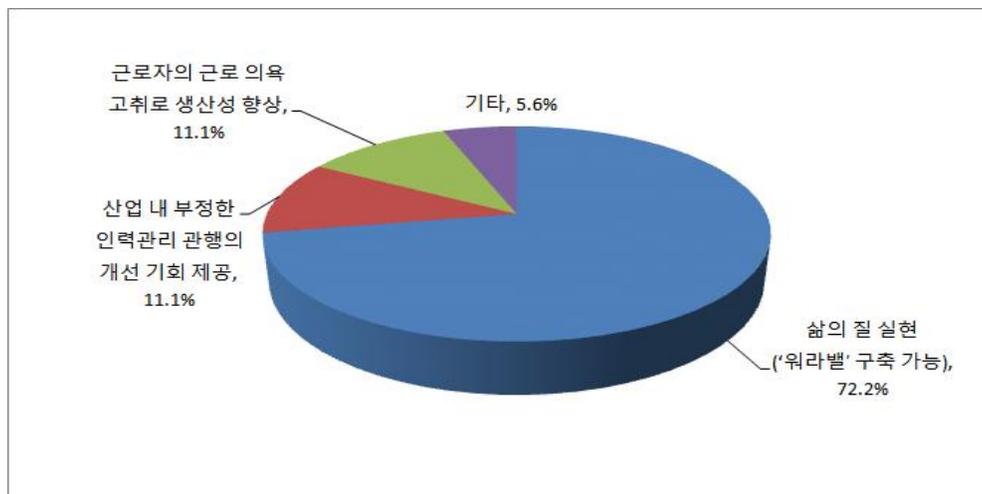


주 : 중복 응답.

(5) 법정근로시간 단축으로 인한 장점

- 한편, 법정근로시간 단축으로 인한 장점이 무엇인냐는 질문에 응답자의 70% 이상이 '삶의 질 실현(워라밸 구축)'이 가능해졌다고 답함.
 - 그 밖에 '산업 내 부정한 인력관리 관행의 개선 기회 제공' 및 '근로자의 근로 의욕 고취로 생산성 향상'이라는 의견도 뒤를 이음.

〈그림 10〉 법정근로시간 단축으로 인한 장점

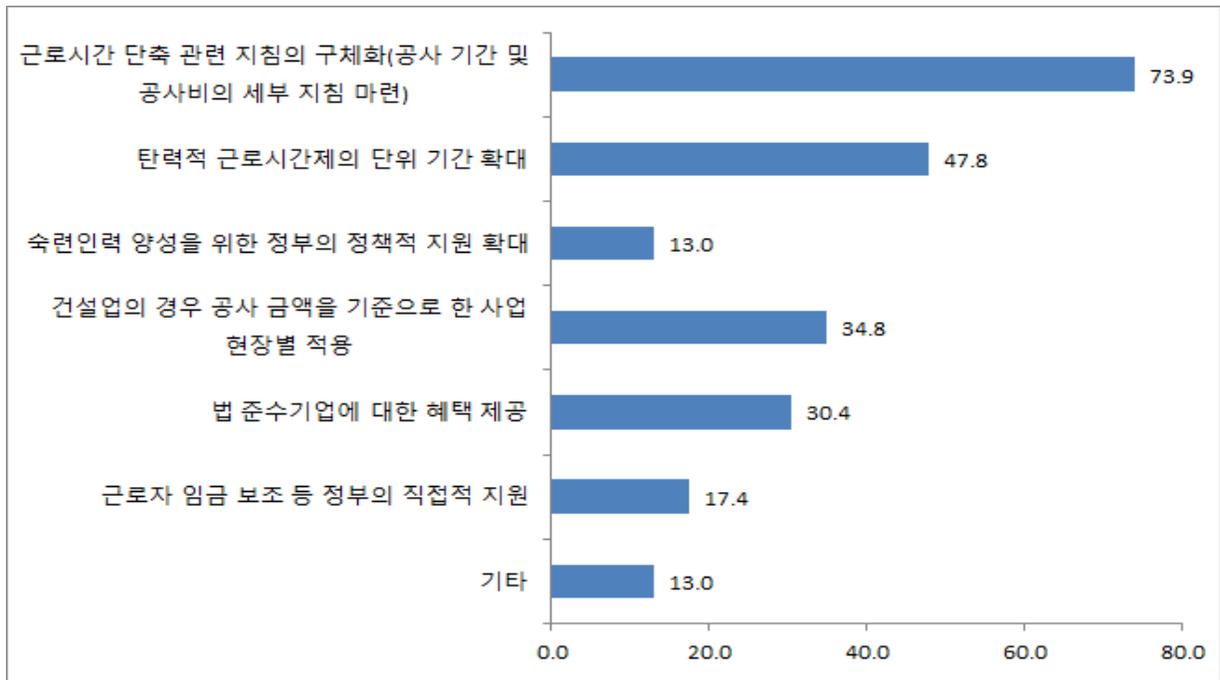


2) 정부가 추진해야 할 정책

- 한편, 법정근로시간 단축으로 정부가 추진해야 할 정책이 무엇인지에 대한 질문에 전체 응답자의 70% 이상이 ‘법정근로시간 단축 관련 지침의 구체화’라고 답함.
- 앞서 언급하였듯이 법정근로시간 단축이 시행되었지만, 정부의 구체적인 기준 마련 부재로 건설업체가 겪는 애로 사항이 많다는 것을 알 수 있음.
- 그 밖에 전체 응답자의 47.8%가 ‘탄력적 근로시간제의 단위 기간 확대’를, 34.8%는 ‘건설업의 경우 공사 금액을 기준으로 한 사업 현장별 적용’을 꼽음. ‘법 준수 기업에 대한 혜택 제공’도 30.4%를 차지함.
- 향후 근로시간 단축이 상시 근로자 수에 따라 단계적으로 확대됨을 고려할 때 규모가 작은 업체가 겪는 애로 사항은 더 많을 것이라 사료됨. 이에 따라 현재 나타나는 문제점들을 보완하기 위한 정부의 정책적 지원이 필요함.

〈그림 12〉 법정근로시간 단축으로 정부가 추진해야 할 정책

(단위 : %)



주 : 중복 응답.

3. 시사점

- ❑ 정부의 지침 마련에도 불구하고 법정근로시간 단축이 시행된 지 4개월이 지난 현재, 주 52시간 적용 대상인 건설업체에는 다음과 같은 애로 사항이 있는 것으로 나타남.
- ❑ 첫째, 법정근로시간 단축 관련 법규의 세부 지침이 명확하지 않아 시공사에서 제반 여건을 감안하여 발주기관에 보고하기에는 어려움이 있는 것으로 나타남. 특히, 민간공사의 경우 법정근로시간 단축으로 인한 계약 변경에 더 큰 어려움이 존재할 것으로 사료됨.
- ❑ 둘째, 법정근로시간 단축으로 인건비 상승이 불가피해져 추가 원가 발생 억제를 위해 외국인 근로자 및 현장 미경험자 등의 투입이 증가할 수 있음. 이는 궁극적으로 공사 품질에도 영향을 미칠 수 있음.

 - 설문조사 결과에서도 '공사비 증가로 인한 경영상태 악화'가 법정근로시간 단축으로 인한 문제점 1순위로 꼽힘.
- ❑ 셋째, 근로시간 차이로 원도급사와 하도급사 간 업무 연계 불편이 발생함으로써 근로자 관리 문제가 발생할 수 있음. 특히, 해외 현장의 경우 이러한 근무 시간 격차가 더 심해 공사 진행에 어려움을 겪고 있는 것으로 사료됨.
- ❑ 마지막으로, 탄력적 근로시간제 운용의 어려움임. 현재 규정은 최대 3개월까지 탄력적 근로시간제를 운용할 수 있도록 함에 따라 효율성이 떨어짐. 제도의 활용성 제고를 위해 유럽이나 일본처럼 월간 혹은 연간 단위로 운용할 수 있는 방안을 모색해야 함.
- ❑ 한편, 법정근로시간 단축으로 근로자의 삶의 질이 향상되었다는 응답률도 매우 높게 나타남. 향후 기업과 근로자 모두가 상생할 수 있는 제도로 정착하기 위해 정부의 보완책 마련이 절실함.

IV 일본의 건설산업 근로 방식 개혁 추진 사례

1. 일본 정부의 근로 방식 개혁 추진

- 일본은 근로자들의 장시간 근무가 사회 문제로 대두되면서 지난해 「근로기준법」 개정을 시행함.
 - 일본 역시 1일 8시간, 일주일 40시간으로 근로시간을 규정하고 있는데, 연장 근로를 할 경우 월 45시간(주당 11.3시간), 연 360시간 이내로 규정하고 있음.

- 이때, 건설업은 국민의 안전과 직접적으로 연관되는 산업이라는 것을 고려하여 5년의 유예 기간을 주면서 발주자와 시공자 모두 일하는 방식을 개혁하기 위한 고민을 하도록 함.

- 그러나 일본 정부는 건설업에 주어진 5년의 유예 기간을 기다리지 않고 장시간 노동 해소, 주휴 2일 확보를 위한 방안을 활발히 모색하고 있음.
 - 구체적으로 ① 기술자에 대해서는 장시간 노동의 해소, 기능인력에 대해서는 주휴 2일 확보를 위해 중점적인 대책을 강구하고 있으며, ② 건설업 허가 절차 등의 전산화를 통해 건설업체의 부담 경감을 도모하고 있음. 또한, ③ 중소기업 및 소규모 사업자 등에 대한 근로 방식 개혁 추진 지원도 실시하고 있음.

〈표 4〉 주휴 2일 대상 공사의 실시 건수

구분	2016년	2017년	2018년
공고 건수(대응 건수)	824건(165건)	2,546건(746건)	적용 확대

주 : 재해복구 공사, 제약이 있는 공사 등은 제외한 후 주휴 2일 대상 공사의 적용 확대.

자료 : 일본 국토교통성 보도자료(2018.3.20).

(1) 공사 현장에서의 근무 방식 개혁 추진

- 먼저, 장시간 노동의 시정·주휴 2일 확보 등 건설업 근로 방식 개혁을 위해 공공공사에서 대응을 철저히 하고 있음.
 - 구체적으로 공공공사의 주휴 2일 공사 확대를 위해 노무비 보조, 기계 경비(임대료), 공통 가설비, 현장 관리비 보정률 재검토를 실시함.

- 또한, '적정한 공기 설정 등을 위한 가이드라인' 개정을 통해 발주자가 적정 공사 기간 설정을 할 수 있도록 지원함.

〈표 5〉 보정 계수(토목 공사의 경우)

구분	2017년	2018년	
노무비	-	최대 1.05	→ 새로 설정
기계 경비(임대료)	-	최대 1.04	
가설비	1.02	최대 1.04	→ 재검토
현장 관리비	1.04	최대 1.05	

주 : 1) 4주 6휴일 이상 현장의 상황에 맞게 보정함.

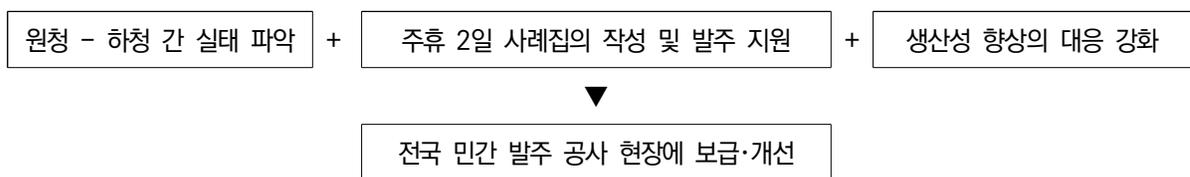
- 2) 주휴 2일을 시행하는 모든 기업에서 적정 가격으로 하도급 계약, 임금 인상이 이루어질 수 있도록 발주자와 건설업 관련 정부 부처가 협력.

자료 : 일본 국토교통성 보도자료(2018.03.20).

- 또한, 민간 발주 공사 현장에도 공공공사의 대응 방안이 적용될 수 있도록 ① 공사 기간에 대한 실태 파악(특히, 중소 영세 기업), ② 주휴 2일 근무 시행 현장(모델이 되는 우량한 현장) 홍보, ③ 건설업 생산성 향상을 위한 환경 정비(BIM의 개발·보급) 등을 추진하고 있음.

- 특히, 민간 발주자에 대한 전문가 파견을 통해 계약도서 작성 지원 및 민간공사의 생산성 향상 방안(BIM의 활용 등)을 검토하도록 함.

〈표 6〉 민간 발주 공사의 근무 방식 개혁 추진



자료 : 일본 국토교통성.

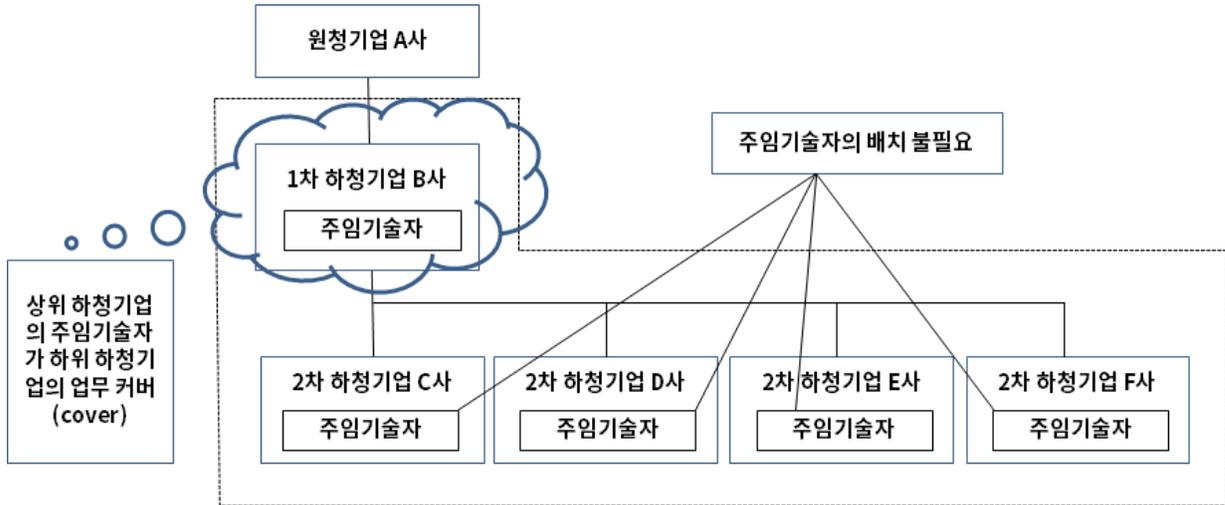
(2) 건설기술자의 근로 방식 개혁 추진

- 현장 기술자의 장시간 노동 시정을 위해 현장 근로시간 단축 및 환경 정비를 할 수 있도록 다음과 같은 사항을 검토하고 있음.

- ① 전문공사 공동시행제도(가칭) 창설을 위한 시공 체제의 실태 조사·분석
- ② 현장 기술자의 합리적 배치를 위한 사례 조사 및 검토

- ③ 담당자 확보를 위한 신진 기술자의 활용 방안 검토

〈그림 13〉 건설기술자 근로 방식 개혁

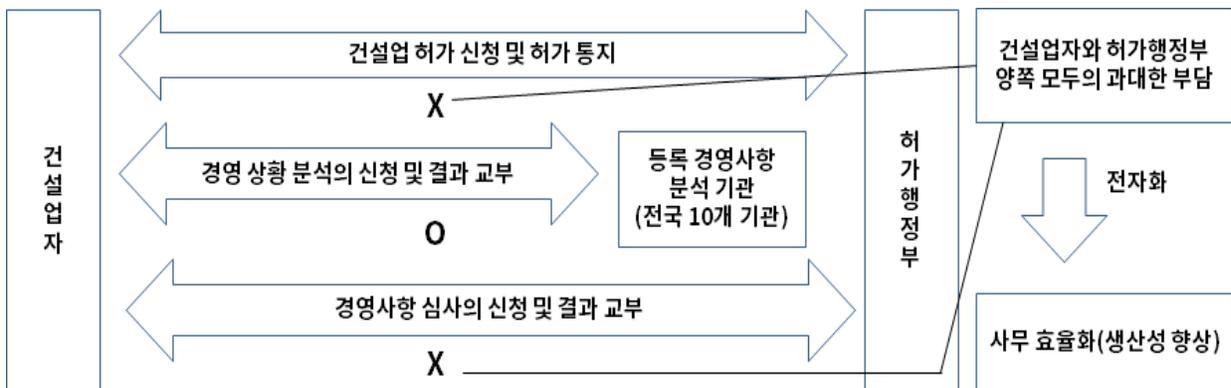


자료 : 일본 국토교통성.

(3) 건설업 허가 등의 전산화를 위한 검토

- 건설업 허가 및 경영사항 심사 절차는 신청 기업과 허가 행정청 모두에게 과대한 부담으로 작용하고 있음. 이에 따라 행정 절차의 간소화를 위해 서류 작성 및 확인 부담을 경감시키고 전산화를 위한 조사 검토를 실시함.

〈그림14〉 건설업 허가 등 전산화를 위한 검토



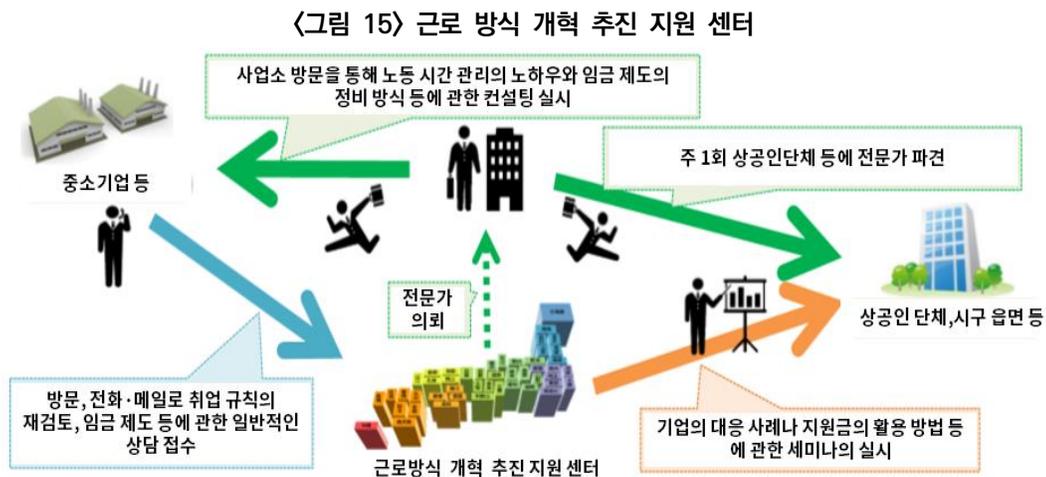
자료 : 일본 국토교통성.

(4) 중소기업 및 소규모 사업자 등을 위한 근로 방식 개혁 추진 지원

중소기업·소규모 사업자가 근로 방식을 개혁할 수 있도록 ‘근로 방식 개혁 추진 지원 센터’를 설치하고 ① 장시간 노동의 시정, ② 동일 노동·동일 임금의 실현, ③ 생산성 향상에 따른 임금 인상, ④ 노무관리에 대응하기 위한 취업 규칙이나 임금 제도 개선 등의 방향을 검토할 수 있도록 지원함.

‘근로 방식 개혁 추진 지원 센터’의 주요 기능은 다음과 같음.

- 창구 상담과 기업의 대응 사례 및 노동 관계 조성금의 활용 방법 등에 관한 세미나의 실시
- 노무관리 등의 전문가가 사업소 개별 방문 등을 통해 취업 규칙 작성 툴 및 업종별 동일 노동·동일 임금 매뉴얼 등을 활용한 컨설팅 실시
- 각 지역의 상공회의소, 시·구·읍·면 등에 전문가 파견을 통해 기술적인 상담 지원 실시



자료 : 일본 국토교통성.

2. 시간 외 노동에 대한 정부의 지원금

한편, 일본은 생산성을 높이면서 일하는 시간을 단축하는 중소기업 및 소규모 사업자에게 지원금을 제공하고 있음.

- 구체적으로 중소기업이 ① 시간 외 노동의 상한 설정시(20억 5,000만엔), ② 근무 간 인터벌 도입 코스 도입시(11억엔), ③ 직장 의식 개선 코스 도입시(1억 3,000만엔), ④ 단체 추진 코스 도입시(30억엔) 지원금을 제공함.

〈표 7〉 2019년도 시간 외 노동 개선을 위한 지원금

코스 이름	조성 개요	지급 요건	조성률	상한액	지원 대상
시간 외 노동 상한 설정 요구액 20억 5,394만 3,000엔 (19억 1,901만 5,000엔)	시간 외 노동의 상한을 설정하는 중소기업 사업주에 대한 지원	월 80시간이 넘는 등 특별 조항 부 36협정을 체결하고 실제로 해당 시간을 넘는 시간 외 근무를 수개월 간 할 경우(단, 월에 여러 명이 할 경우를 포함) 이때, 시간 외 노동의 상한 설정을 해야 함.	비용의 3/4 조성 ※ 사업 규모 30명 이하이고 노동력 증진에 필요한 설비·기기 등의 경비가 30만엔을 넘는 경우 4/5를 조성	① 2019년 또는 2020년에 시간 외 노동의 상한을 월 45시간, 연 360시간으로 설정했을 경우⇒상한 150만엔 등 ※ 월 45시간 이상, 월 60시간 이하의 경우⇒100만엔 등 ② 또한, 주휴 2일제로 할 경우 그 정도에서 상한액을 가산 ※ 4주당 4일 증가시 100만엔, 3일 증가시 75만엔, 2일 증가시 50만엔, 1일 증가시 25만엔 ③ 상한액의 합계는 200만엔	법정근로시간 단축, 생산성 향상을 위한 대응 ① 취업 규칙의 작성·변경 ② 노무관리 담당자·노동자에게 연수(업무 연수 포함) ③ 외부 전문가에게 컨설팅 ④ 노무관리용 기기 등의 도입·갱신 ⑤ 노동력 증진에 이바지하는 설비·기기의 도입·갱신 ⑥ 인재 확보를 위한 대처 등
근무 간 인터벌 도입 코스 요구액 11억 473만엔 (10억 2,797만 4,000엔)	근무 시간 동안 인터벌을 도입하는 중소기업 사업주에 대한 지원	9시간 이상 근무 시 인터벌 제도 도입		근무 동안 인터벌 시간 수에 따라 설정 9시간 이상 11시간 미만 : 80(40)만엔, 11시간 이상 : 100(50)만엔	
직장 의식 개선 코스 요구액 1억 2,764만 7,000엔 (1억 2,809만 9,000엔)	연차 유급 휴가의 촉진 및 시간 외 근무를 줄이는 중소기업 사업주에 지원	① 배려가 필요한 노동자에게 휴가 부여 등의 규정 정비 ② 월간 평균 외 시간을 5시간 이상 감축		상한액 : 100만엔	
단체 추진 코스 요구액 30억 446만 7,000엔 (4억 2,644만엔)	3개 이상의 중소기업 단체가 시간 외 노동 상한을 실시할 경우 지원	사업주 단체의 산하 기업 중 1/2 이상이 이를 활용해야 함	정액	상한액 : 500만엔 ※도도부현 또는 블록 단위로 구성하는 사업주 단체(산하 기업 수가10개 이상)의 경우는 상한액 : 1,000만엔	① 시장 조사 ② 새로운 비즈니스 모델의 개발 ③ 좋은 사례 보급 ④ 세미나 개최 ⑤ 순회 지도, 상담 창구 설치 등

주 : ()은 2018년 금액임.

자료 : 일본 국토교통성.

3. 근로시간 단축에 따른 건설업체의 생산성 향상 대책

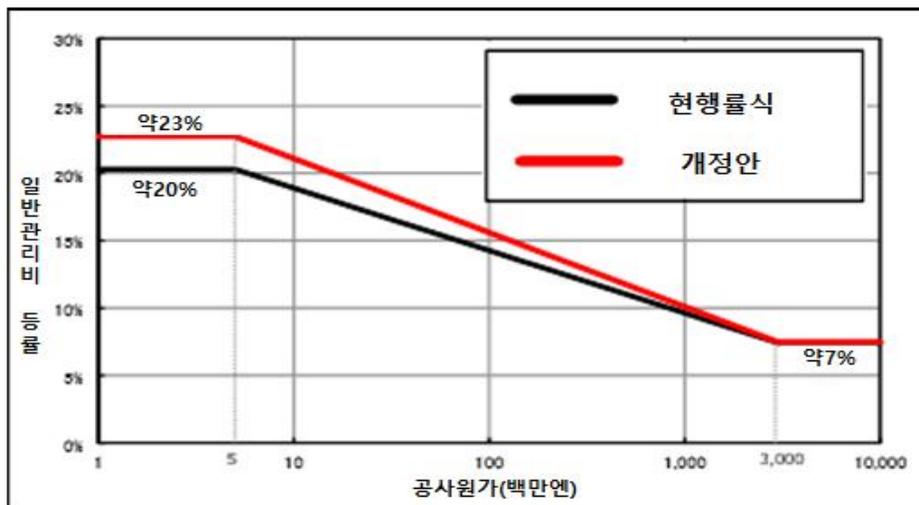
최근 일본은 중소기업을 비롯하여 많은 건설업체들이 ICT 활용 및 인재 육성에 적극적으로 동참하도록 적산 기준을 개선하고 서류 간소화 및 관리·감독의 합리화를 추진하고 있음.

적산 기준의 개선 :

- 새로운 ICT 건설기계(이하 건기)로 시공한 단가를 신설하고 통상 건기만으로 시공한 단가와 구분(지금까지의 ICT 단가는 ICT 건기를 사용할 합에서 25%로 일률 설정) ⇒ 이로써 ICT 건기의 가동 실태에 맞는 적산·정산이 가능(2018년 2월 이전 실시)
- 소규모 토공(굴착, 1만㎡ 미만)의 단가를 신설(지금까지 5만㎡ 미만으로 구분)
- 최신 실태를 감안한 일반관리비 등률 재검토, 연구 개발 비용 등 본사 경비의 최신 실태 반영

(기존)	⇒	(개선)
ICT 보조 받침대 (ICT 건기 25% + 통상 건기 75%)×시공 토량 ※ ICT 건기 이용률은 일률		ICT 보조 받침대(ICT 건기 100%)×시공 토량 α + 통상 받침대(통상 건기 100%)×시공 토량 β ※ 현장에서 ICT 건기로 시공하는 토량을 설정

〈그림 16〉 일반관리비 등률의 개정



자료 : 일본 국토교통성.

■ IoT 기술 등을 활용한 서류 간소화 :

- 태블릿 PC 활용으로 종이 사용을 줄이고 있으며, 웨어러블 카메라(착용 카메라) 활용 등 IoT 기술 및 신기술 도입으로 시공 품질 향상과 에너지 절약화를 도모함.
- 또한, 입찰시 '간이 확인형'의 확대, 시공시 '관계 기준류(공사 성적 평정 요령, 공통 시방서)'의 개정으로 서류 작성 부담을 줄임.

4. 시사점

■ 일본은 "건설업 근로 방식 개혁 프로그램"을 통해 정부와 민간이 하나가 되어 근로 방식 개혁 가속화를 도모하고 있음.

- 이는 정부가 2017년 3월 수립한 '일하는 방식의 개혁 실행 계획'을 근거로 하고 있음.

■ 구체적으로 장시간 노동의 시정과 생산성 향상을 위한 대책에 초점을 두고 있음.

- 먼저, 공공공사의 주휴 2일 공사를 대폭 확대하는 동시에, 주 2일 시행에 따른 필요 경비를 정확하게 계상하기 위해 노무비 등의 보정 도입, 공통 가설비, 현장 관리비 보정을 재검토를 실시함.
- 또한, 발주자 특성에 따른 적절한 공사 기간 설정을 위해 각 발주 공사의 특성을 바탕으로 "적정한 공기 설정 등을 위한 가이드라인"을 개정함.
- 건설업체의 생산성 향상을 목표로 중소 건설기업의 적극적인 ICT 활용을 위한 공공공사 적산 기준 등을 개선함.
- 공사 서류의 작성 부담을 경감하기 위해 공공공사와 관련된 규정을 개정하는 동시에 IoT 및 신기술 도입 등으로 시공 품질 향상과 에너지 절약화를 도모함.
- 마지막으로, 한정된 인력의 효율적 활용을 위해 기술자 배치 요건의 합리화를 검토함.

■ 종합해보면, 일본은 근로자의 장시간 노동 해소를 위해 근로시간 단축을 개정하는 것과 동시에 제도의 성공적인 정착을 위해 정부 차원에서 적극적인 지원을 하고 있음.

- 특히, 대기업에 비해 상대적으로 재정 여건이 열악한 중소기업 및 소규모 사업자에게 지원금을 제공해 기업이 생산성 향상을 도모하면서 장시간 노동 해소를 할 수 있는 데 도움을 주고 있음.

■ 반면, 현재 법정근로시간 단축을 시행 중인 우리나라의 경우 제도적 보완책이 없는 상태이며, 기업 차원에서도 생산성 향상을 위한 구체적인 대응책 마련이 미비함.

- 설문조사 결과에서도 나타났듯이 법정근로시간 단축 적용 후 건설업체에 애로 사항이 생겼지만 이에

대한 정부의 정책적 지원은 명확하지 않은 상태임. 또한, 건설업체 입장에서도 생산성 향상 방안을 현재 검토 중이란 의견이 가장 많음.

- 우리나라의 법정근로시간 단축이 단계적으로 적용됨을 감안할 때, 향후 중소 건설업체에도 성공적으로 정착될 수 있도록 방안 모색이 필요함.

V 개선 방안

1. 정책적 지원 방안

(1) 정부의 법정근로시간 단축 관련 지침 구체화 필요

- 기획재정부는 ‘근로시간 단축 등에 따른 계약업무 처리지침’을, 국토교통부는 ‘민간건설공사 표준도급계약서 일부 개정안’을 통해 법정근로시간 단축에 따른 공사 기간 연장과 계약금액 조정이 가능하도록 함.
- 하지만 관련 법규의 세부 지침이 명확하지 않아 실제로 발주자에게 법정근로시간 단축으로 인한 공사 기간 연장 및 공사비 증액을 요구하기가 어려운 상황임.

 - 설문조사 결과에서도 법정근로시간 단축으로 인한 가장 큰 애로 사항으로 ‘근로 조건 변경에 대한 발주기관의 무관심’이 1순위로 지목됐음.
 - 또한, 법정근로시간 단축으로 인해 정규직 근로자 수는 평균 0.9%, 비정규직 근로자 수는 평균 2.6%, 직접 노무비는 평균 4.2%, 간접 노무비는 4.8% 증가한 것으로 조사되어 정부의 세부적인 지침 마련이 필요함.
- 일본은 근로자의 장시간 노동 시정, 주휴 2일 확보를 위해 공공공사의 경우 노무비와 현장 관리비는 최대 5%, 기계 경비와 가설비는 최대 4%까지 추가 지급을 함.
- 한편, 법정근로시간 단축뿐만 아니라 환경적 요인(폭우, 폭설, 황사, 폭염, 미세먼지 등)으로 인한 공사 기간 부족 문제도 심각해지고 있음.

 - 건설업체 인터뷰 결과에 따르면, OO 도로공사 현장의 경우, 수해 대책 기간에는 공사 수행이 일체 불가하고, 기상 영향(혹한기, 혹서기 등)을 제외하면 실제 공사 일수가 절대적으로 부족한 실정이라고 함. 이와 같은 상황에서 추가적으로 법정근로시간 단축까지 고려됨으로써 공기 지연이 발생하고 공사 비용(간접비, 돌관 공사비 등)도 많이 들 수밖에 없는 것으로 나타남.
 - 제도 변화뿐만 아니라 환경적 요인으로 인한 영향도 날이 갈수록 커지고 있어서 이에 대한 고려가 필요함.
- 향후 증가되는 공사비에 대한 세부적인 산출 방법 마련이 필요하며, 공사 기간 연장에 대해서도 발주처별로 적용하기 위한 세부 기준이 있어야 함.

(2) 탄력적 근로시간제의 운용 범위 확대 : 초과 근무시간의 상한을 ‘주’ 개념이 아닌 ‘월(月)’ 혹은 ‘연(年)’ 개념으로 변경 필요

■ 현재 우리나라의 「근로기준법」 제51조에 의하면 탄력적 근로시간제의 운용 기준은 다음과 같음.

- ① 사용자는 취업 규칙에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위 기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 주 40시간을 초과하지 않는 범위 내에서 특정 주의 근로시간(40시간)을, 특정한 날의 근로시간(8시간)을 초과하여 근무할 수 있음. 단, 특정 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없음.
- ② 사용자는 근로자 대표와 서면 합의에 따라 3개월 이내의 단위 기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 주 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정 주의 근로시간(40시간)을, 특정한 날의 근로시간(8시간)을 초과하여 근무할 수 있음. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없음.

〈표 8〉 현행 탄력적 근로시간제 운용 기준

구분	2주 이내 탄력적 근로시간제	3개월 이내 탄력적 근로시간제
의의	- 2주 이내 단위 기간을 평균하여 1주간 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 특정 주에 40시간, 특정 일에 8시간을 초과해 근로	- 3개월 이내의 단위 기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 특정 주에 40시간, 특정 일에 8시간을 초과하여 근로
요건	- 취업 규칙 - 특정 주 48시간을 초과하지 못함	- 근로자 대표와 서면 합의 - 특정 주 52시간, 특정 일 12시간을 초과하지 못함
1주간 최장 근로시간	- 연장 근로 : 1주 12시간까지 가능 - 주 52시간 적용 이후 : 48시간 + 12시간 = 60시간	- 연장 근로 : 1주 12시간까지 가능 - 주 52시간 적용 이후 : 52시간 + 12시간 = 64시간

자료 : 고용노동부 유연 근로시간제 가이드(2018.6).

■ 한편, 해외 사례를 살펴보면 우리나라와 달리 ‘월’간 혹은 ‘연’간의 개념으로 초과 근무의 상한을 두어 탄력적 근로시간제를 운용하고 있음.

- 독일의 경우 6개월 또는 24주 이내에 일평균 근로시간이 8시간을 초과하지 않을 경우 하루 최대 10시간까지 연장 근로가 가능함.
- 일본의 경우 월 45시간, 연 360시간으로 초과 근무시간을 설정함. 이때, 노사 간 합의시 연간 720시간(월평균 60시간) 초과 근무를 할 수 있음.

〈표 9〉 해외의 근로시간 운용 현황

구분	독일	일본
법정근로시간	- 주 35시간	- 주 40시간
초과 근무 상한	- 6개월 또는 24주 이내에 1일 평균 근로 시간이 8시간을 초과하지 않을 경우 하루 10시간까지 연장 근로 가능	- 월 45시간, 연 360시간(주당 환산시 약 11.3시간) - 노사 협의시 연 360시간 추가 근로 허용(월 평균 60시간) · 연 720시간 이내에서 일시적으로 사무량 증가시 상한선 설정 a. 2~6달 평균에서 80시간 이내 b. 월 100시간 미만 c. 월 45시간을 넘는 달은 연 6회로 한정
1주간 최장 근로시간	- 10시간 × 5일 = 50시간	- 40시간 + 15시간(720시간 기준) = 55시간
탄력적 근로시간제 단위	- 6개월 또는 24주 이내 (근로자 합의), 1년(단체 협약)	- 1개월, 1년(노사 합의)

■ 현재 우리나라의 경우 특정 주에 48시간(혹은 52시간) 및 특정 일에 12시간을 초과해 근무하지 못하도록 하고 있음. 건설업의 경우 공사 기간이 적게는 몇 달에서 많게는 몇 년까지 다양해 ‘주’ 단위의 초과 근무 상한은 탄력성이 떨어짐.

- 또한, 흑한기(12월~2월), 흑서기(6월~8월), 장마철 등의 경우를 고려한다면 현실적으로 활용하기가 용이하지 않음.

■ 따라서 탄력적 근로시간제를 운용하는 데 있어 초과 근무시간의 상한을 ‘주’ 개념이 아닌 ‘월(月)’ 혹은 ‘연(年)’ 개념으로 변경할 필요가 있음.

(3) 중소 건설업체를 위한 법정근로시간 단축 관련 가이드라인 제공

■ 현재 법정근로시간 단축은 상시 근로자 수가 300인 이상인 기업을 대상으로 함. 향후 법정근로시간 단축을 단계적으로 도입시 규모가 작은 중소 건설업체가 겪는 애로 사항은 대형 건설업체보다 더 많을 것으로 사료됨.

■ 법정근로시간 단축이 향후 중소 건설업체에도 안정적으로 정착되도록 하기 위해 일본의 사례처럼 가이드라인을 제공하기 위한 방안을 모색해볼 필요가 있음.

- 일본의 경우 원청과 하청 간 실태를 파악한 후 주휴 2일 사례집의 작성 및 발주 지원을 통해 전국 민간공사 현장에 가이드라인을 보급하고 있음.

- 또한, 중소기업 및 소규모 사업자 등을 위한 근로 방식 개혁 추진 지원 센터를 설치해 세미나 개최, 상담 및 컨설팅 지원을 하고 있음.

❖ 이 외에 중소 건설업체의 법정근로시간 단축으로 인해 증가된 인건비 부담을 경감시켜 주기 위하여 일정 기간 동안 근로자 임금 등을 지원해주는 방안도 고려해볼 수 있을 것임.

2. 건설업체 대응 방안

(1) 생산성 향상을 위한 지속적인 노력 필요 : 근로 방식의 개혁

❖ 건설산업은 소위 '3D [더럽고(dirty), 힘들고(difficult), 위험한(dangerous)] 산업'으로 불리면서 날이 갈수록 청년층의 기피가 심한 직종임. 장시간 노동의 시정 및 주휴 2일 확보를 위한 근로 방식의 개혁이 필요함.

❖ 이를 위해 조직 내 생산성과 수익을 저해하는 요인을 파악한 후 이를 완화시킴으로써 근로 방식의 개혁을 도모해야 함.

- 맥킨지²⁾에서 제시하는 건설업체의 내부 위험 요인은 크게 5가지로 ① 예산 한도 사용과 공사 기한 준수에 대한 책임감 결핍, ② 업무에 적합한 재능 있는 인력의 미보유, ③ 회사 내 다양한 프로젝트를 통일된 기준 없이 운영함으로써 발생하는 업무의 중복 처리, ④ 생산성을 혁신적으로 강화시키는 새로운 기술(예를 들어, Building information Modeling, 일명 BIM) 습득의 실패, ⑤ 회사의 규모가 커짐에 따라 사업부서, 자산의 규모 등을 유연하게 잘 다뤄야 하는 데 따른 문제 등이 있음.
- 다음으로 외부 위험 요인은 크게 5가지로 ① 설계사, 시공사 등 수많은 이해관계자들과 얽힘으로 인한 광범위한 가치사슬, ② 하나의 프로젝트와 관련된 소규모의 다양한 하도급업자들, ③ 다양한 지역으로의 진출을 위해 지역별 특성을 학습해야 함에 따른 어려움(복잡한 포트폴리오 구성 필요), ④ 경쟁 국가의 위협에 따른 압력, ⑤ 프로젝트의 규모가 커짐에 따른 발주자의 다양한 요구 문제 등임.
- 이에 따라 맥킨지는 내·외부 위험 요인을 완화시키기 위한 개선 방안으로 크게 7가지를 제시함. 세부적으로 살펴보면 ① 회사의 명확한 가치와 목표 설정, ② 프로젝트 매니저를 위한 프로그램 개발(예를 들어 프로젝트 개발, 전략 공유, 성과관리, 변화 주문관리, 프로젝트 위험관리, 계약관리 등), ③ 통합적인 데이터관리 시스템 구축, ④ 신속한 위험 완화와 의사결정, ⑤ 표준화된 시스템 구축, ⑥ 통합적이고 변환 가능한 성과관리 시스템 구축, ⑦ 변화의 최소화(예를 들어 사업에 참고할 수 있는 벤치마킹 대상 강화, 시공이 제대로 되어 있는지 검토, 사후관리 프로세스 형성) 등임.

2) 본 내용은 최근 맥킨지에서 보고한 "Beating the low-productivity trap : How to transform construction operations(2016년 7월)"기사의 내용을 요약 및 정리한 것임.

〈표 10〉 건설업체의 생산성과 수익을 저해하는 내·외부의 위협 요인 및 개선 방안

구분	주요 내용
내부 위협 요인	① 책임감 결핍, ② 재능 있는 인력의 미보유, ③ 업무 처리의 중복, ④ 새로운 기술 습득의 실패, ⑤ 자원 활용의 문제
외부 위협 요인	① 광범위한 가치사슬, ② 광범위한 하도급, ③ 복잡한 포트폴리오, ④ 경쟁적인 압력, ⑤ 프로젝트의 규모가 커짐에 따른 다양한 요구
개선 방안	① 명확한 가치와 목표 설정, ② 프로젝트 매니저를 위한 프로그램 개발, ③ 통합적인 데이터관리 시스템 구축, ④ 신속한 위험 완화와 의사결정 장려, ⑤ 표준화된 시스템 구축과 실행, ⑥ 통합적이고 변환 가능한 성과관리 시스템 구축, ⑦ 변화의 최소화

❖ 또한, 일본의 ICT 도입 사례처럼 4차 산업혁명 시대에 맞는 기술 도입을 통해 생산성 향상을 위한 기반 조성에 힘써야 함.

(2) 숙련인력 확보를 위한 건설업체의 지원

❖ 법정근로시간 단축 시행 후 인건비 상승이 불가피해져 원가 발생 억제를 위해 인건비가 낮은 외국인 근로자 및 현장 미경험자의 투입 우려가 나타남.

- 현재도 건설업은 50대 이상이 건설기술자의 30% 이상을 차지하고 있으며, 건설 기능인력은 이보다 고령화가 더 심각해 전체의 절반 이상을 차지하고 있음.³⁾

〈표 11〉 연도별·연령별 건설 기능인력 현황

(단위 : 명, %)

구분	2013년		2014년		2015년	
	인원 수	비중	인원 수	비중	인원 수	비중
30세 이하	13만 7,960	9.5	13만 4,653	9.4	13만 849	9.4
31세~40세	19만 3,044	13.3	18만 1,739	12.8	17만 623	12.2
41세~50세	40만 5,552	28.0	39만 436	27.4	36만 4,893	26.1
51세~60세	48만 3,168	33.4	48만 3,069	33.9	47만 9,196	34.3
61세~70세	19만 7,486	13.6	20만 6,043	14.5	22만 2,029	15.9
70대 이상	3만 6	2.1	2만 9,445	2.1	2만 8,493	2.0
총계	144만 7,216	100.0	1,42만 5,385	100.0	139만 6,083	100.0

자료 : 2015년 건설근로자 퇴직공제 통계연보.

3) 최은정(2018), “건설업 고령화 심화, 지속적인 정책 지원 필요”, 한국건설산업연구원, 『건설동향브리핑』 668호.

- 이는 숙련공 확보의 어려움을 가중시켜 궁극적으로 품질 저하 및 안전 문제에도 영향을 미칠 수 있을 것임. 따라서 건설업의 지속가능한 발전을 위해 숙련인력 확보를 위한 건설업체의 적극적인 지원이 필요함.
 - 그러나 개별 기업 차원에서 숙련인력 양성에는 한계가 존재하기 때문에 정부의 정책적 지원이 선제적으로 이루어져야 함.
 - 건설업체는 건설현장의 작업 여건 등을 고려해 직종별로 경력과 수준이 높은 근로자를 건설기능 마이스터로 선정해 도제식 훈련을 실시하는 방안을 모색해볼 필요가 있음.
 - 또한, 산학일체형 도제학교제도를 적극 활용하여 고등학교를 다니면서 기업 현장에서 실무를 경험할 수 있도록 함으로써 학생들의 직무 능력도 향상시키고 진로 결정에도 도움을 줄 수 있을 것임.

3. 맺음말

- 현재 정부는 법정근로시간 단축이 업계와 노동계에 미칠 영향을 고려해 위반시 처벌을 2018년 말까지 유예함. 그러나 이와 별개로 산업 일선에서는 법정근로시간 단축 시행에 따른 애로 사항과 고민이 많아지고 있음.
 - 설문조사 결과에서도 업계는 법정근로시간 단축 시행 이후 가장 큰 어려움으로 '근로 조건 변경에 대한 발주기관의 무관심'과 '공사비 증가로 인한 경영상태 악화'를 1순위로 꼽음.
 - 특히, 대기업에 비해 상대적으로 열악한 위치에 있는 중소기업은 향후 법정근로시간 단축으로 인한 인건비 증가 등이 더 큰 문제로 작용할 수 있음.
- 우리나라보다 먼저 법정근로시간 단축을 시행한 일본의 경우를 살펴보면 제도 변화로 인한 충격을 완화하기 위해 정부 차원에서 보완책 마련을 활발히 하고 있음.
 - 일본은 '건설업 근로 방식 개혁'을 통해 공공 및 민간 건설공사의 주휴 2일 확보를 추진하고 있음.
 - 또한, 자금 여력이 상대적으로 열악한 중소기업이 제도 변화에 적응할 수 있도록 '시간 외 노동에 대한 지원금'을 제공하고 있음.
 - 한편, 건설업체의 생산성 향상을 위해 i-Construction의 활용 및 인재 육성을 적극 추진하고 있음.
- 우리나라도 법정근로시간 단축이 근로자와 기업 모두에게 상생할 수 있는 제도로 정착되도록 하기 위해 유예 기간 동안 업종별 특성을 고려한 정부의 적극적인 보완책 마련이 필요함.
 - 이를 위해 첫째, 정부의 적정 공사 기간 및 공사비 산정을 위한 세부 지침이 마련되어야 함.

- 둘째, 탄력적 근로시간제가 현행보다 유연하게 사용될 수 있는 활용 방안을 모색해볼 필요가 있음.
- 셋째, 향후 법정근로시간 단축 적용을 받게 될 중소기업에 대한 지원 방안 마련이 필요함.
- 마지막으로, 건설업체 차원에서 생산성 향상을 위한 방안을 지속적으로 모색해야 함.

최은정(부연구위원·kciel21@cerik.re.kr)