건설이슈포커스

주 52시간 근무제 도입에 따른 건설정책 과제

2018. 6

최은정·최수영

■ 연구 개요 ····· 4
■ 국내 법정근로시간 개정 변천사 ····· 6
■ 건설업 특성으로 본 예상 문제점 ····· 9
■ 실태 조사를 통한 법정근로시간 단축 영향 분석 ····· 15
■ 설문 조사 : 법정근로시간 단축이 건설업에 미치는 영향 ····· 25
■ 일본의 법정근로시간 단축 대응 사례 ····· 32
■ 정책 제언 ····· 36

CERIK
Construction & Economy Research Institute of Korea
한국건설산업연구원

요 약

- 지난 2월 28일 현행 68시간까지 허용한 최대 법정근로시간을 52시간으로 단축하는 「근로기준법」 개정안이 국회를 통과하였음.
  - 단축된 개정안은 평일 법정 기준근로시간을 1일 8시간, 1주일 40시간을 유지하되, 연장근로시간을 주중·주말 포함하여 12시간으로 한정함으로써 최대 가능 법정근로시간을 현행법 대비 16시간(23%) 줄이는 방안임.

- 법정근로시간 단축은 건설업의 특성과 연계했을 때 다음과 같은 문제점이 있음.
  - 첫째, 건설업은 수주 산업으로 '선판매·후생산'의 특징을 가짐. 기 수주된 사업의 경우 근로시간 단축으로 발생하는 노무비 증가 등 생산비 상승 요인이 판매가격에 반영되기 힘든 구조임.
  - 둘째, 건설업은 옥외 사업으로 계절적, 기상적 요인에 의해 근로시간 및 근로일수의 편차가 큼. 지연된 작업은 추후 돌관공사 등을 통해 집중적으로 보완되는 경우도 발생함.
  - 셋째, 건설업은 동일 현장에 다양한 공종과 규모가 다른 여러 사업체의 계약을 통해 생산이 이루어짐. 동일 현장에서 근로시간이 달라질 경우 혼란 및 효율성 저하 등을 야기할 수 있음.

- 37개 공사 현장의 공사원가 계산서를 바탕으로 근로시간 단축의 영향을 분석한 결과, 총공사비는 평균 4.3%, 최대 14.5% 증가할 가능성이 있음. 직접노무비는 평균 8.9%(최대 25.7%), 간접노무비는 평균 12.3%(최대 35.0%) 증가하는 것으로 추정됨. 근로시간 단축은 관리자 충원으로 인한 간접노무비에 더 큰 영향을 미칠 것으로 예상됨.
  - 기업 입장에서 총공사비 증가율을 최소화하기 위해 근로자 1인당 임금을 삭감하는 시나리오를 분석한 결과, 현재 대비 임금 감소 비율은 관리직 13.0%, 기능인력은 8.8%로 추정됨. 이를 통해 총공사비 증가는 최소화시킬 수 있지만, 현 근로자 개개인의 임금 삭감이 불가피하여 노사 간의 심한 갈등이 예상되며, 이는 개정안의 기본 취지에도 반함.

- 설문조사에서는 전체 응답자의 76.1%가 '근로시간 단축이 건설업에 적합하지 않다'라고 답함. 또한, 근로시간 단축은 '공사 기간 및 공사비 증가', '공사비 증가에 의한 경영 상태 악화' 등의 문제점을 야기할 것으로 응답함.

- 일본의 경우 초과 근무가 사회적인 문제가 되면서 시간 외 노동에 대한 상한을 설정함. 이때, 건설업은 단기간의 적용보다는 5년이라는 유예기간을 주면서 발주자와 시공자 모두 시간 외 노동 규제에 대응할 수 있도록 함.

- 우리나라의 법정근로시간 단축도 일본의 경우처럼 업종별 특성에 맞는 보완책 마련이 필요함. 이를 위해 첫째, 현재 진행 중인 공사의 경우 법정근로시간 단축 적용 제외가 필요함. 둘째, 향후 발주되는 신규 공사는 법정근로시간 단축의 영향을 고려해 적정공사비 및 공사 기간 산출이 필요함. 셋째, 사업 기간 혹은 1년 단위의 탄력근로제 허용이 필요함. 넷째, 기업 규모가 아닌 공사 금액을 기준으로 한 사업 현장별 적용이 필요함. 마지막으로, 건설업 숙련인력 확보를 위한 산·학·관 협력이 필요함.

Ⅰ 연구 개요

- **지난 2월 28일 현행 68시간까지 허용한 최대 법정근로시간을 52시간으로 단축하는 「근로기준법」 개정안이 국회를 통과하였음.**[1)]
  - 현행 「근로기준법」상 최대 법정근로시간은 68시간으로 평일 52시간(1일 8시간, 1주일 40시간 + 평일 연장근무 12시간)과 주말 16시간 초과 근로를 금지하고 있음.
  - 이번 「근로기준법」 개정안은 평일 법정 기준근로시간 1일 8시간, 1주일 40시간을 유지하되, 연장근로시간을 주중, 주말 포함하여 12시간으로 한정함으로써, 최대 가능 법정근로시간이 현행법 대비 16시간(23%) 줄어든 52시간으로 단축됨.

〈그림 1〉 정부 법정근로시간 단축 개정안

	정상	연장	휴일	최대
현재	주당 40시간	주당 12시간	주당 16시간	주당 68시간
		휴일 근로를 연장 근로에 포함		
개정안	주당 40시간	주당 12시간	주당 52시간	

자료 : 고용노동부.

- **법정근로시간 단축 개정안 적용은 2018년 7월 1일부터 기업 규모에 따라 단계적으로 시행되며, 기존 26종 특례업종 중 5종만 유지하기로 함.**
  - 300인 이상 기업과 공공기관은 2018년 7월 1일부터, 50~299인 기업은 2020년 1월 1일, 5~49인 기업은 2021년 7월 1일부터 적용키로 함. 단, 30인 미만의 기업은 2022년 12월 31일까지 노사 합의에 따라 특별연장근로 8시간을 추가 허용함.
  - 기존 26종 특례업종 중 21종을 폐지하고 5종(육상운송업[2)], 수상운송업, 항공운송업, 기타운송서비스업, 보건업)만을 유지하기로 함.

- **법정근로시간 단축 개정안은 기업 입장에서 근로자들의 불필요한 노동시간을 최소화하여 업무 효율성을 제고하고, 장기적으로 기업 문화를 변화시킬 수 있는 기회로 작용할 수는 있음. 그러나 단기적으로 생산에 투입되는 비용이 제품이나 서비스 판매가에 반**

1) 우리나라 1인당 국민소득은 2016년 기준 2만 7,533달러로 OECD 35개국 중 22위에 해당함. 하지만 연평균 1인당 근로시간은 2016년 2,069시간으로 멕시코(2,255시간)에 이어 두 번째로 길며, OECD 평균인 1,763시간에 비해서는 17.4% 더 긴 것으로 집계됨.

2) 단, 육상운송업 하위 업종인 노선버스업은 특례업종에서 제외됨.

영되지 못할 경우 경영상의 큰 위기로 다가올 가능성이 큼.

- 기업의 위기는 필연적으로 근로자의 실업이나 임금 감소 등에 부정적인 결과로 이어질 수 있음. 이에 정부는 각 산업의 현실을 고려하여 기업의 경쟁력 향상과 근로자의 삶의 질 향상이라는 개정안의 근본적 취지를 달성하기 위해 기업과 근로자 모두가 상생할 수 있는 대응 방안을 마련해야 함.

- **법정근로시간 단축 개정안이 성공적으로 정착되기 위해서는 각 산업의 특성을 고려하여 기업의 피해를 최소화할 수 있는 구체적인 방안이 마련되어야 함.**

- **본 연구에서는 건설업의 특성 및 실태 분석을 통해 법정근로시간 단축 개정안 안착을 위한 정책 과제를 제시하고자 함. 이를 위해 다음과 같은 주요 사항들을 검토하였음.**
  - 첫째, 과거 국내 법정근로시간과 관련한 「근로기준법」 검토를 통해 이번 법정근로시간 단축 개정안의 변화 정도를 비교·분석하였음.
  - 둘째, 건설업의 특성 및 실태 분석을 통하여 법정근로시간 단축이 건설공사에 미치는 파급 효과에 대해 분석하였음.
  - 셋째, 법정근로시간 단축에 대한 의견 수렴을 위해 건설업체를 대상으로 설문조사를 실시하였음.
  - 넷째, 우리나라보다 먼저 법정근로시간 변화를 경험한 일본의 사례 분석을 통해 시사점을 도출했음.
  - 마지막으로, 앞선 분석과 해외 사례 검토를 통해 법정근로시간 단축 개정안이 건설산업에 성공적으로 안착할 수 있는 정책 과제를 제시함.

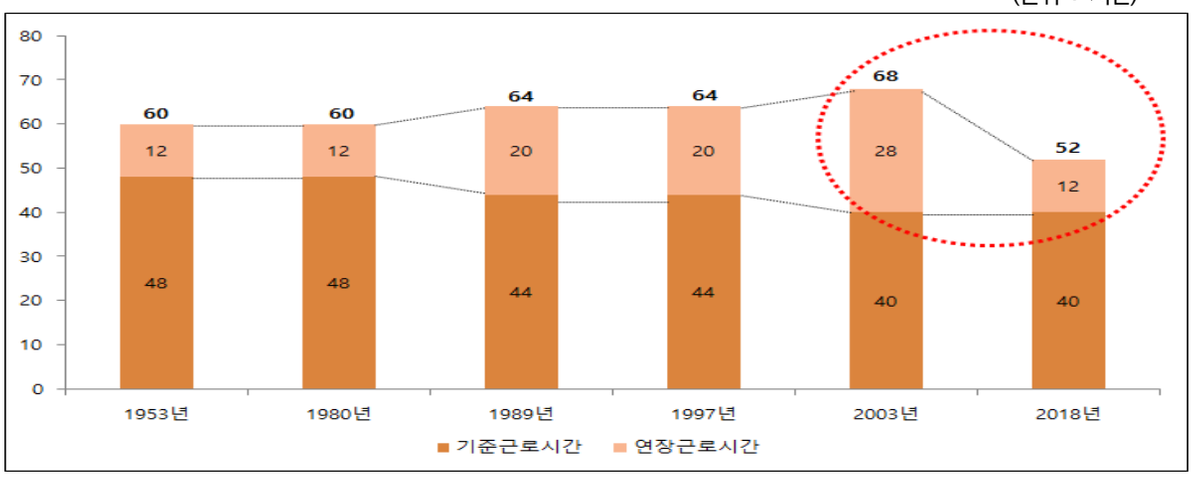
Ⅱ 국내 법정근로시간 개정 변천사

- **우리나라는 1953년 5월 10일 제정된 「근로기준법」에서 법정근로시간(기준근로시간 + 연장근로시간)의 개념을 명시함. 이후 기준근로시간은 총 2번의 과정을 거쳐 단축되었으며, 2018년 현재 16년 만에 연장근로시간의 축소가 시행됨.**
  - 1953년 : 1일 8시간, 1주 48시간을 기준으로 함. 단, 당사자의 합의가 있는 경우 1주일에 60시간까지 연장근로 허용
  - 1980년 : 기준근로시간 변동 없음. 단, 1주일에 12시간 한도로 연장 근로 가능. 이때, 4주 단위 탄력근로제[3] 도입(총 60시간)
  - 1989년 : 1주 기준근로시간을 44시간으로 단축함. 최대 20시간 연장근로 가능
  - 1997년 : 취업규칙에 의한 2주 단위 탄력근로제와 근로자 대표와의 서면 합의에 의한 1개월 단위 탄력근로제 도입
  - 2003년 : 1주 기준근로시간을 40시간으로 단축함(1일 8시간). 최대 28시간 연장근로 가능. 3개월 단위로 탄력근로제 확대
  - 2018년 : 기준근로시간 변동 없음. 최대 12시간으로 연장근로 축소

- **우리나라의 법정근로시간은 지난 65년 동안 60시간에서 68시간으로 증가해 오다가 최근 개정안에서 52시간으로 16시간이 단축됨(〈그림 2〉 참조).**

〈그림 2〉 법정근로시간 변화 추이

(단위 : 시간)



3) 탄력근로제란 일정 기간을 평균하여 1일 또는 1주 간 근로시간이 법정근로시간을 초과하지 않는 범위 내에서 특정일의 근로시간을 탄력적으로 운용하는 제도임.

- 이번의 법정근로시간 개정 전까지 기업의 입장에서는 인력을 추가적으로 증원시킬 필요가 없었고, 임금 상승분에 대해서만 지급하면 되었음.

52시간 근로시간 단축안과 같이 급격하게 법정근로시간이 단축되는 경우, 인력 수급 문제, 투입 인력 증가로 인한 인건비 상승 등의 문제가 예상됨.

- 현재 법정근로시간 단축은 지금까지의 개정 중에서 파급력은 가장 크지만 적응 기간이 짧은 특징을 가지고 있어 정부와 업계의 합리적인 대응이 요구됨.

〈표 1〉은 현재까지의 「근로기준법」 개정 중 주요 개정 내용(1989년, 2003년, 2018년)을 구체적으로 정리한 것임.

〈표 1〉 주요 시기의 「근로기준법」 개정 내용

구분	1989년 근로기준법 개정 내용	2003년 근로기준법 개정 내용	2018년 근로기준법 개정(안) 내용
주당 기준 근로시간	44시간	40시간	40시간
연장 및 휴일 근로시간	최대 20시간 (연장근로 12시간, 휴일근로 8시간)	최대 28시간 (연장근로 12시간, 휴일근로 16시간)	최대 12시간
법정 근로시간	64시간	68시간	52시간
추가 근로시 수당 지급 기준	통상임금의 150%	통상임금의 150%	8시간 이내 : 통상임금의 150%, 8시간 초과 휴일근무: 통상임금의 200%
탄력근로제 단위	2주 단위(주당 최대 48시간), 1개월 단위(주당 최대 56시간, 1일 12시간 한도)	2주 단위(주당 최대 48시간), 3개월 단위[4](주당 최대 52시간, 1일 12시간 한도)	논의 중
정착시까지 걸린 기간	· 300인 이상 기업 및 금융보험업 : 1989.3.29.부터 44시간 적용 · 300인 미만 기업 중 노동부 장관이 지정하는 업종 : 1989.3.29.~1991.9.30. 46시간 적용 · 그 외 업종 : 1989.3.29.~1990.9.30. 46시간 적용 · 모든 기업 44시간 적용 : 1991.10.1.~	· 금융·보험, 공공부문 및 1,000인 이상 기업 : 2004.7.1.~ · 300인 이상 기업 : 2005.7.1.~ · 100인 이상 기업 : 2006.7.1.~ · 50인 이상 기업 : 2007.7.1.~ · 20인 이상 기업 : 2008.7.1.~ · 20인 미만 기업 : 2011~	· 300인 이상 기업 및 국가, 지자체, 공공기관 : 2018.7.1.~ · 50~300인 미만 기업 : 2020.1.1.~ · 5~50인 미만 기업 : 2021.7.1.~

- **앞서 언급하였듯이 2018년 현재 개정되는 법정근로시간은 지금까지와 비교해보았을 때 단축되는 폭이 가장 크지만 단계별 적용 시간은 가장 짧다는 것을 알 수 있음.**
  - 1989년의 경우 주당 기준근로시간이 48시간에서 44시간으로 4시간이 단축되는 과정에서 2년의 유예 기간을 둠.
  - 2003년에는 주당 기준근로시간이 44시간에서 40시간으로 4시간이 단축되었는데, 이후 7년에 걸쳐 단계적으로 시행함.
  - 2018년에는 법정근로시간이 최대 68시간에서 최대 52시간으로 16시간이나 줄어들지만 3년에 걸쳐 단계적으로 시행함.

4) 「근로기준법」 제51조에 따르면 2주 단위는 취업규칙 또는 근로자가 동의할 경우, 그리고 3개월 단위는 근로자 대표가 서면 합의할 경우임.

Ⅲ 건설업 특성으로 본 예상 문제점

1. 인력 의존도가 높은 프로젝트 중심 산업 → 근로시간 단축으로 인한 영향 클 듯

- **건설업은 프로젝트 단위로 이루어지는 공사가 대부분을 차지하기에 타 산업에 비하여 프로세스의 자동화가 더딘 산업임.**
  - 최종 생산물인 건설 구조물은 발주자와 지형 등 다양한 요인들의 결합으로 디자인이 결정되어 개별 프로젝트의 성격, 사용자, 형태가 다름.
  - 이로 인해 건설업의 생산 과정은 자동화·표준화가 어려우며, 구조물을 규격화하고 대량 생산하는 것에는 한계가 있음.

- **건설업은 생산요소에서 인력이 차지하는 비중이 커 법정근로시간 단축으로 인한 영향이 클 것으로 예상됨.**
  - 건설업은 다양한 현장 작업이 큰 비중을 차지하여 생산 과정에 있어 기능인력에 의존하는 비중이 큰 산업임.
  - 고용노동부 장관이 고시한 건설공사 노무비율[5]에서도 일반 건설공사는 총 공사금액의 100분의 27에 해당하는 금액, 하도급 건설공사는 하도급 금액의 100분의 30에 해당하는 금액으로 명시되어 있어 건설업에서 노무에 대한 의존도가 높음을 알 수 있음.

2. 긴 생산 시간을 가진 수주 산업 → 계약 변경을 통한 비용 보전 어려워

- **건설업은 특정 발주자로부터 주문을 받아 제품이 생산되는 대표적인 수주 산업으로, 제도 변경 등 외부 변동성에 의한 리스크가 큰 산업임.**
  - 건설업 및 조선업으로 대표되는 수주 산업은 타 제조업과 달리 제품이 없는 상태에서 '선판매·후생산'되는 특징을 가지고 있음. 수주 산업의 특성상 사전 계약을 통해 수익이 결정되는 구조이기 때문에 생산자의 귀책이 아닌 제도 변경 등 다른 외부 요인에 의한 리스크가 클 수밖에 없음.
  - 법정근로시간 단축 개정안은 건설업 생산 과정에 있어 노무비 증가 등을 야기할 것으로 예상되며, 이러한 예기치 못한 생산비용 상승분을 계약 변경을 통해 판매가격에 적절히 반영하지 못할 경우 생산자의 심각한 경영난을 초래할 수도 있음.

5) 고용노동부 고시 제2017-86호.

- **해외 건설사업 등 대규모로 진행되는 프로젝트는 장기간에 걸쳐 수행되기 때문에 제도 변경으로 인한 타격이 더 클 수밖에 없음.**
  - 건설기업은 발주자와 사전에 약속된 공사 기간을 준수하지 못할 경우 막대한 '지체상금'을 지불해야 함. 이 때문에 건설기업은 건설사업에서 공사 기간을 맞추기 위해 추가 인력과 장비 투입 등을 늘릴 수밖에 없고, 이로 인한 인건비 및 임차료 등 각종 비용이 증가할 것으로 예상됨.
  - 대형 플랜트 및 인프라 사업이 주를 이루는 해외 건설사업의 경우, 국내「근로기준법」변경을 이유로 해외 발주자에게 계약 변경을 요구하기도 힘들 것으로 예상되어 상대적으로 타격이 더 클 것으로 우려됨.
  - 외국인 근무 인력을 제한하는 '고용허가제'를 실시하고 있는 국가(예를 들어 사우디아라비아, 싱가포르 등)의 경우, 해당 국가 공사 수행시 법정근로시간 단축을 이유로 추가 인력을 허가받을 수도 없어 어려움이 가중될 것으로 사료됨.

- **수주 산업의 특성상 생산비용 상승은 계약 변경을 통해서만 이루어질 수 있으나, 현 제도상 이를 뒷받침해 줄 수 있는 근거가 부족한 상황임.**
  - 공사예정원가는 발주자 주도로 추정되며, 계획 단계에서 고려하지 않은 생산 비용은 계약 변경을 통해서만 이루어질 수 있음.
  - 진행 중인 공공사업의 경우「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」시행령 제64조(물가변동으로 인한 계약금액의 조정), 65조(설계변경으로 인한 계약금액의 조정), 66조(기타 계약 내용의 변경으로 인한 계약금액의 조정)에서 사업비 관련 계약 변경을 위한 법적 근거를 제공하고 있으나 법정근로시간 단축으로 인한 계약금액 조정 항목은 명확하지 않아 혼란이 예상됨.
  - 민간공사의 경우 계약 변경을 통한 계약금액 조정을 할 수 있는 법적 근거가 부재함.

3. 생산 과정의 불확실성이 큰 옥외 사업 → 근로시간의 편차 발생

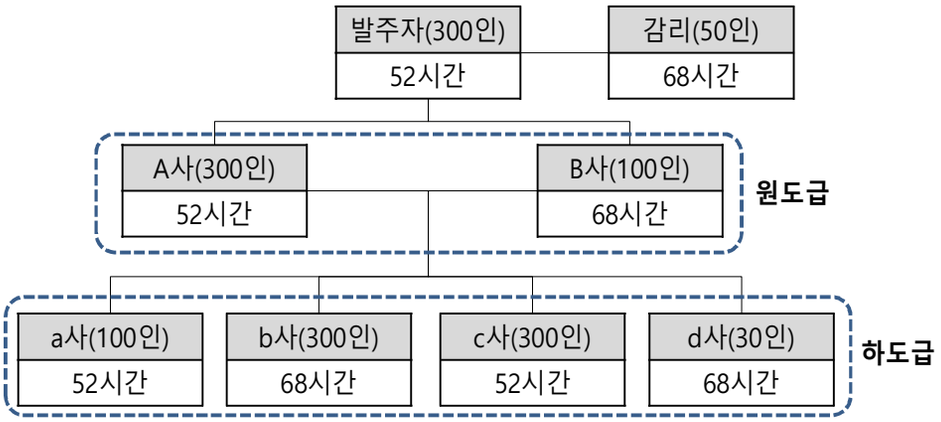
- **건설업은 대표적인 옥외 사업으로 계절적, 기상적 요인에 의하여 근로시간 및 근로일수가 영향을 크게 받음.**
  - 건설현장의 경우 혹서기와 혹한기에 품질 문제 등으로 인하여 실제 작업할 수 있는 시간이 줄어들 수밖에 없음. 또한 비·눈 등 기상 요인에 따라 실 근로시간 및 일수가 줄어들 수 있음.
  - 적정 공사 기간이 계약 단계에서 고려되지 않았을 경우, 급격한 기온 변화와 악천후 등으로 지연된 작업은 추후 돌관공사 등을 통해 집중적으로 보완될 가능성이 큼.

- **건설업은 상대적으로 표준화되지 않은 제품을 생산하는 산업이기에 생산 과정에 불확실성이 크며, 이로 인한 근로시간의 편차가 큰 편임.**
  - 표준화된 생산 과정을 가진 제조업의 경우 작업의 Peak Time을 사전에 조율할 수 있으나, 건설업의 경우 잦은 설계변경 및 예기치 못한 상황으로 인해 작업의 Peak Time을 사전 관리하기가 힘듦.
  - 이로 인해 건설현장에서는 작업을 집중적으로 요구하는 시기의 실 근로시간과 그렇지 않은 경우의 실 근로시간의 차이가 클 수밖에 없음.

4. 동일 사업장에 다수의 기업 참여 → 단계별 적용의 혼란 야기

- **건설업은 다양한 공종과 규모가 다른 여러 사업체가 공동도급 및 하도급 계약을 통해 참여하는 특징이 있음.**
  - 동일 현장 안에서 사업체 규모에 따라 법정근로시간이 달라질 경우 기업 간의 상이한 법정근로시간으로 인한 혼란 및 효율성 저하, 품질 및 안전 문제 등을 야기할 수 있음.

〈그림 3〉 건설현장 사업체별 법정근로시간 불일치 구조도



- **이러한 혼란을 방지하기 위해서는 기업 규모별 상시근로자 수를 기준으로 한 단계적 적용이 아닌 공사금액을 기준으로 한 사업 현장별 단계적 적용이 필요할 것으로 판단됨.**
  - 주 40시간제 도입 당시에도 이러한 문제점이 제기되어 같은 건설현장의 법정근로시간을 일치시키는 공사 규모별 적용 기준이 도입된 바 있음. 이때, 법 시행 후 최초로 계약이 체결되는 공사의 근로자부터 적용되었음.

「근로기준법」 부칙[법률 제8372호, 2007.4.11.]

제5조의 2(건설공사 등의 근로시간 적용의 특례) 부칙 제4조 제6호에도 불구하고 다음 각 호의 공사 전부 또는 일부가 포함된 공사로서 공사의 발주자가 같고 공사의 목적, 장소 및 공기(工期) 등에 비추어 하나의 일관된 체계에 따라 시공되는 것으로 인정되는 공사(이하 이 조에서 "관련 공사"라 한다)에 사용되는 모든 근로자에 대하여는 관련 공사의 발주시 총 공사 계약금액을 바탕으로 대통령령으로 정하는 바에 따라 산정한 관련 공사의 상시근로자 수를 기준으로 제50조에 따른 근로시간을 적용할지를 결정한다.

1. 「건설산업기본법」에 따른 건설공사
2. 「전기공사업법」에 따른 전기공사
3. 「정보통신공사업법」에 따른 정보통신공사
4. 「소방시설공사업법」에 따른 소방시설공사
5. 「문화재보호법」에 따른 문화재수리공사

[법률 제8960호, 2008.3.21.]

제3조(근로시간 적용 특례의 적용례) 법률 제8372호 「근로기준법」 전부개정법률 부칙 제5조의 2의 개정 규정은 이 법 시행 후 최초로 계약이 체결되는 관련 공사에 사용되는 근로자부터 적용한다.

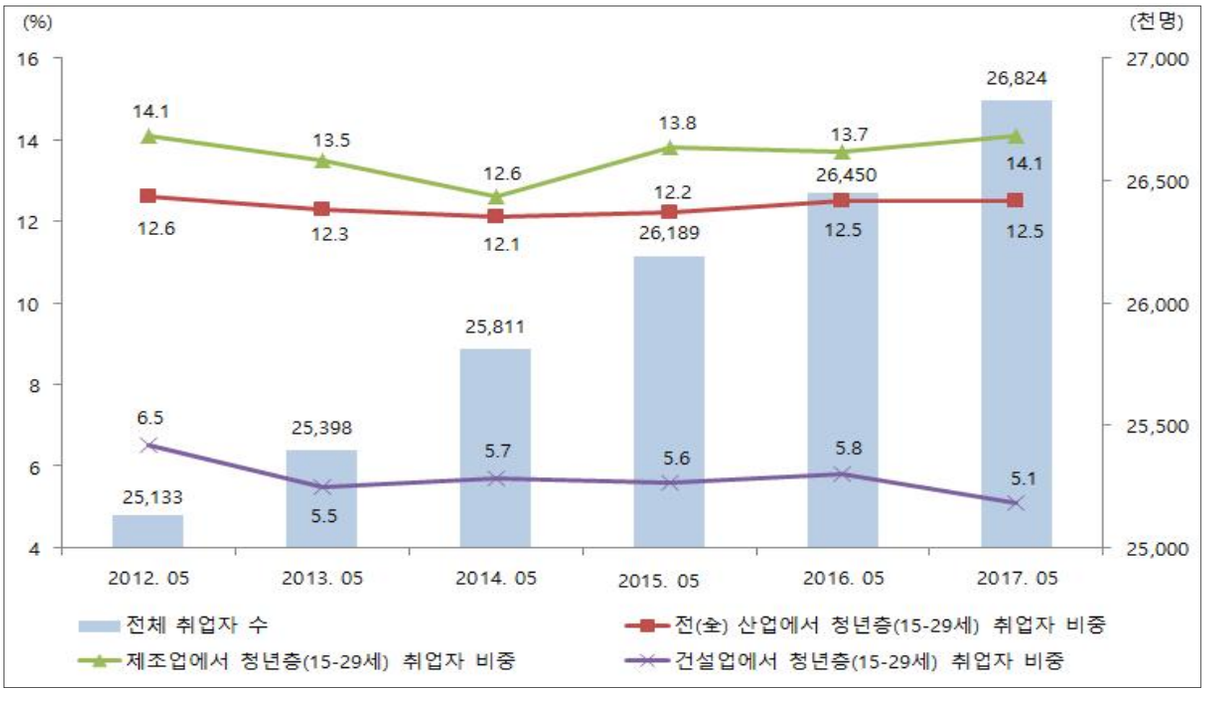
5. 인력 수급의 어려움 → 추가 고용의 한계

- **최근 5년 간 전(全) 산업에서 건설업에 취업한 청년층의 비중은 〈그림 4〉와 같이 지속적으로 감소하고 있음.**
  - 2012년 5월 6.5%에서 2017년 5월에는 5.1%로 감소해 건설업의 청년층 취업자 수 비중은 제조업의 1/3 수준에 그치고 있음.
  - 55세 이상 취업자 비중은 2017년 60.8%로 전(全) 산업에서 가장 높은 비중을 차지함.

- **연도별·연령별 기술자 등록 현황을 살펴보면, 30세 이하 건설기술자의 비중은 2012년 7.3%에서 2016년 4.1%로 최근 5년 간 지속적으로 감소하고 있음. 건설 기능인력도 20대 이하 청년층은 5% 미만에 그쳐 고령화가 심각한 것으로 나타남.**

- **이상과 같이 건설업에 진입하는 신규 인력이 감소하고 고령화가 증가하고 있는 상황에서 법정근로시간의 단축으로 인한 인력 수급의 어려움은 앞으로 더욱 가중될 것으로 예상됨.**

〈그림 4〉 최근 5년 간 전(全) 산업에서 건설업에 취업한 15~29세 청년층의 비중 추이



주 : 1) 청년층은 15~29세로 졸업 및 중퇴자를 의미함.
2) 전체 취업자 수는 농림어업, 광·제조업, 사회간접자본 및 기타 서비스업(건설업, 도소매·음식숙박업, 사업 · 개인 · 공공서비스업, 전기 · 운수 · 통신 · 금융업)의 수를 합한 것임.

자료 : 통계청 국가통계포털.

6. 해외 건설공사 수주의 어려움[6)]

- **해외 건설현장의 경우 현지국의 근로 관계 법령과 계약 조건을 따를 수밖에 없고, 현지 인력이 선호되기 때문에 법정근로시간 단축이 적용되면 내국인 고용 창출에 악영향을 미칠 것으로 예상됨.**

- **현재 시공 중인 해외 공사는 공사 기간 단축을 목적으로 공정 계획을 수립하기 때문에 단축된 법정근로시간 적용은 다수의 문제를 야기할 수 있음. 특히, 한국인 고용 허가를 받은 진행 중의 공사는 국내 법정근로시간 단축을 이유로 추가 인력을 현지에서 허가받기가 힘들 것으로 예상됨.**

  - 해외건설의 70%를 차지하고 있는 플랜트(산업설비)의 경우 공사 기간 준수가 사업 성패를 좌우하기

6) 대한건설협회(2018.4.25)의 '근로시간 단축에 대한 건설업계 의견'에서 해외 건설공사 부분을 정리함.

에 기업의 경쟁력 약화가 불가피함. 일반적인 토목·건축 공사와 달리 플랜트(산업설비)는 준공 후 시운전 및 상업운전까지 완료해야 공사비 수령이 가능함.

- **해외 지역별 특성에 따라 근로시간 준수에 어려움이 있을 수 있음. 우리나라 해외건설의 절반 이상을 차지하는 중동 지역은 기후 여건상 단축된 법정근로시간 준수가 어려울 것으로 예상됨.**
  - 섭씨 50도를 넘어가면 조업 중지가 내려져 가능한 시간에 집중적으로 시공을 할 수밖에 없음. 특히 폭염·우기 등을 감안한다면 시공이 가능한 시기에 장시간 근로를 하지 않으면 공사 기간 준수가 사실상 불가능함.

- **마지막으로, 법정근로시간 단축으로 인한 임금 감소시 건설 인력의 해외 근무 기피로 인력 수급에 차질을 초래할 가능성이 높음.**

Ⅳ 실태 조사를 통한 법정근로시간 단축 영향 분석

1. 조사 대상 공사 개요

(1) 분석의 목적

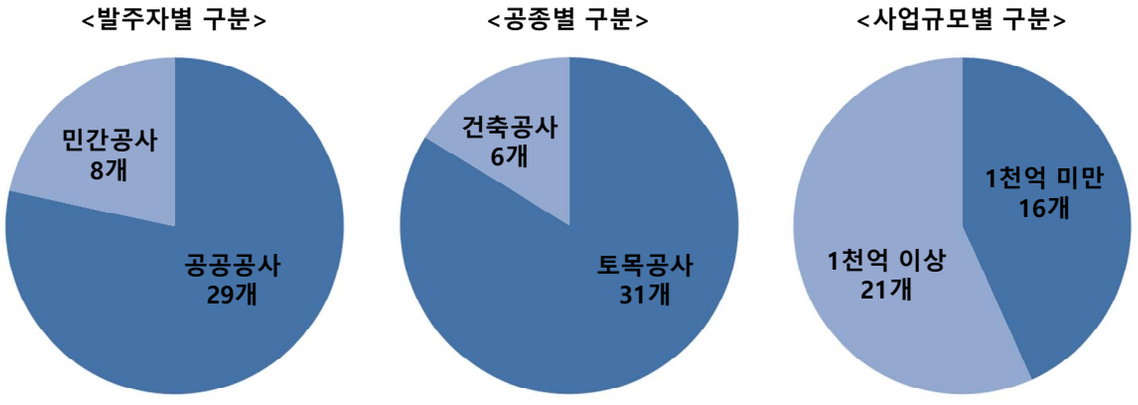
- **총 37개 공사 현장의 공사원가 계산서를 바탕으로 법정근로시간 단축이 건설공사에 미치는 영향을 분석하였음.**

- **본 분석은 법정근로시간 단축의 가장 큰 영향을 받을 것으로 예상되는 직접노무비와 간접노무비 증가분을 분석하는 것을 주된 목적으로 하며, 총공사비 증가분은 조사된 원가계산서 항목들의 비율을 재적용하여 추정하였음.**
  - 기 수주된 사업의 경우 1인당 법정근로시간이 단축되면 공사 기간을 맞추기 위해 인원 충원이 필요할 것으로 판단됨. 인원 충원은 기능인력과 관리직 충원으로 구분될 것이며, 이는 직접노무비와 간접노무비 상승 요인으로 이어질 것임.
  - 노무비 외에도 늘어난 인원으로 인해 현장 사무실, 숙소 등의 경비와 본사 일반관리비 등 다양한 생산요소에도 영향을 미칠 것으로 예상되나, 경비와 일반관리비 상승률은 현 시점에서 정량적으로 분석하기 힘든 것으로 판단되어 조사된 사업에서의 비율을 적용하여 총공사비 상승분을 추정하였음.
  - 법정근로시간 단축으로 인해 동일 작업에 근로자가 늘어날 경우, 작업의 효율성 저하로 생산성 저감이 예상되나, 현 시점에서 정량적 분석이 불가능하기에 생산성은 동일한 것으로 가정하였음.

(2) 실태조사 대상 공사 개요

- **수집된 총 37개 사업의 특징은 다음과 같음.**
  - 국내 건설현장의 경우 1,000억원 미만 민간 건축공사가 가장 큰 비율을 차지할 것으로 판단되나, 본 분석에서는 1,000억원 이상 공공 토목공사가 17개(45.9%)로 가장 많이 사용되었음(이는 자료 제출 기업에서 7월 1일부터 적용되는 대규모 현장 위주로 자료를 제공하였기 때문임).
  - 1,000억원 미만 중소 규모 공사에서 더 큰 파급효과가 있을 수 있음.

〈그림 5〉 실태조사 대상 공사 구분



- 각 사업의 원가계산서상 세부 항목 비중을 살펴본 결과, 재료비가 31.9%로 가장 높았으며, 다음으로 경비(27.9%), 직접노무비(23.2%) 순으로 분석됨.
  - 그 밖에 간접노무비가 2.2%, 일반관리비가 4.5%, 이윤이 2.0%를 차지함.

- 발주자별, 공종별, 사업 규모별 항목 비중은 〈표 2〉와 같음.

〈표 2〉 원가계산서 항목별 비중

구분	전체 공사	발주자별		공종별		사업 규모별	
		공공공사	민간공사	건축공사	토목공사	1,000억원 미만	1,000억원 이상
재료비	31.9%	30.1%	43.6%	42.3%	31.0%	31.4%	32.0%
직접노무비[7]	23.2%	24.1%	16.9%	30.1%	22.6%	25.8%	22.6%
간접노무비[8]	2.2%	2.3%	1.6%	2.2%	2.2%	2.3%	2.1%
경비	27.9%	28.6%	22.7%	18.2%	28.7%	26.9%	28.1%
일반관리비[9]	4.5%	4.7%	3.7%	3.5%	4.6%	5.2%	4.4%
이윤[10]	2.0%	1.9%	3.0%	0.7%	2.1%	2.4%	1.9%
부가가치세[11]	8.3%	8.3%	8.5%	2.9%	8.8%	5.9%	8.9%

7) 직접노무비는 공사 현장에 직접 투입된 인력의 임금을 의미함.
8) 간접노무비는 직접 제조 작업에 종사하지는 않지만 작업 현장에서 보조 작업에 종사하는 노무자 종업원 또는 현장 감독자나 공정관리 부문 및 설계 부문 등에 종사하는 자에게 지급하는 임금을 의미함.
9) 예정가격 작성 기준에서 일반관리비는 '(재료비+노무비+경비) × 일반관리비율'임. 이때, 일반관리비율은 최대 5%까지 적용 가능함.
10) 예정가격 작성 기준에서 이윤은 '(노무비 + 경비 + 일반관리비) × 이윤율'임. 이때, 이윤율은 최대 15%까지 적용 가능함.
11) 예정가격 작성 기준에서 부가가치세는 '(총원가+공사손해보험료)의 10%'임.

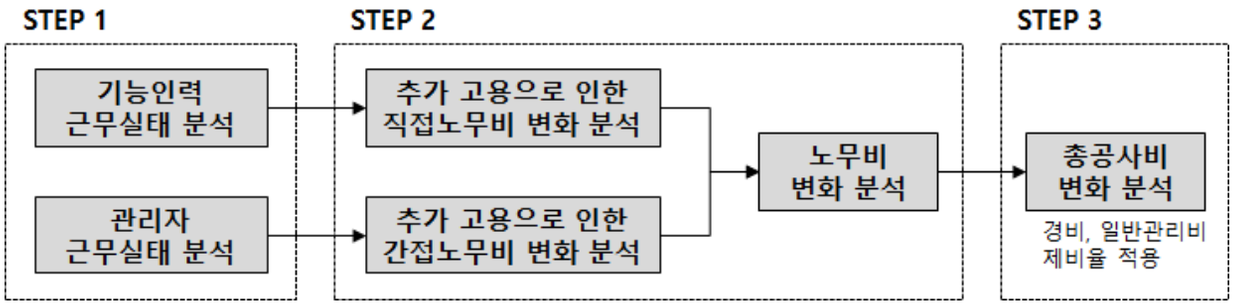
(3) 분석의 주요 내용

- **본 연구에서 수행한 법정근로시간의 단축이 건설산업에 미치는 영향[12]은 ① 근로자 1인당 임금을 유지할 경우와 ② 근로자 1인당 임금을 삭감할 경우로 구분하여 분석하였음.**
  - 근로자 1인당 임금을 유지할 경우 : 1인당 근로시간이 감소함에도 기존 임금을 유지하는 시나리오로서, 노무비의 증가율이 매우 높을 것으로 판단됨. 이는 개정안 기본 취지인 근로자의 삶의 질 향상에 부합되기는 하지만 상대적으로 높은 총공사비의 증가로 이어져 기업의 경영상에 문제를 초래할 가능성이 큼.
  - 근로자 1인당 임금을 삭감할 경우 : 기업 입장에서 노무비 증가분을 최소화하기 위해 1인당 근로시간이 감소함에 따라 1인당 근로자 임금을 삭감하고 필요 인원을 충원하는 시나리오임. 이 경우는 총공사비 증가율은 최소화시킬 수 있지만, 근로자 개개인의 희생으로 고용 증가가 이루어지는 형태로서 노사간의 심한 갈등이 예상되며, 개정안의 기본 취지에도 반함.
  - 첫 번째 시나리오는 노무 요소만을 고려하였을 경우 근로자 임금 유지로 노무비 및 총공사비 상승률이 최대일 경우이며, 두 번째 시나리오는 근로자 개개인의 희생(임금 삭감)으로 노무비 및 총공사비 상승률을 최소화하는 경우임.

- **분석 과정은 ① 근로자 1인당 임금을 유지할 경우 〈그림 6〉과 같이 근로자의 평균 근로시간 실태를 분석하여 추가 고용에 따른 노무비 상승분을 살펴본 후 총공사비 상승분을 분석하였으며, ② 근로자 1인당 임금을 삭감할 경우는 근로시간 실태 분석을 토대로 1인당 최대 임금 삭감률을 분석하였음.**
  - 근로시간 실태 분석은 기능인력과 관리자로 구분하여 분석하고 기능인력의 추가 고용에 따른 직접노무비 상승분과 관리자 추가 고용에 따른 간접노무비 상승분을 분석하였음. 본 분석에서 노무비 상승분은 직접노무비와 간접노무비 상승분을 합한 값임.
  - 총공사비 상승분은 노무비 상승분과 이에 따른 경비, 일반관리비 등을 합한 값으로 추정함. 법정근로시간 단축은 경비와 일반관리비 비율 상승으로 이어질 가능성이 높으나, 이는 현 시점에서 정량적 분석이 불가능하기에 비율은 조사된 값과 동일한 것으로 가정하였음.

12) 본 실태조사 분석은 계속사업의 경우, 기 측정된 공사 기간을 맞추기 위해 추가로 인력을 고용한다는 가정 하에 추가된 인원으로 인한 노무비와 총공사비 상승분만을 분석하였음.

〈그림 6〉 분석 프로세스



- 〈그림 6〉의 분석 프로세스를 바탕으로 〈표 2〉에서 구분한 발주자별, 공종별, 사업 규모별 노무비 및 총공사비 상승분을 비교·분석하였음.

- 본 분석은 법정근로시간의 단축으로 인한 인건비 변화만 고려하여 분석함. 근로시간 단축으로 인한 인건비 변화 외에 장비 대여료, 재료 단가 변화 등 다른 변수에 변동이 없다는 가정 하에 분석된 것이기 때문에 이러한 모든 요소들이 고려될 경우 총공사비는 추가적으로 더 상승할 가능성도 있음.
  - 공사원가 계산서를 기준으로 한 계약 서류를 바탕으로 한 분석이기 때문에 현장의 실제 실행 내역과는 차이가 있을 수 있음.

2. 분석 결과 1 : 근로자 임금 유지 시나리오

(1) STEP 1 : 근로자 1인당 근로시간 변화 분석

- 37개 현장 데이터를 분석한 결과, 관리직(원도급, 하도급 모두 포함)의 주당 평균 근로시간은 59.8시간, 기능인력의 주당 평균 근로시간은 56.8시간인 것으로 나타남.

〈표 3〉 관리직 및 기능인력의 주당 실제 근로시간

구분		전체 공사	발주자별		공종별		사업 규모별	
			공공공사	민간공사	건축공사	토목공사	1,000억원 미만	1,000억원 이상
관리직		59.8시간	60.6시간	56.6시간	62.1시간	59.3시간	59.9시간	59.7시간
	원도급	58.3시간	58.9시간	56.4시간	64.3시간	57.2시간	59.4시간	57.5시간
	하도급	61.2시간	62.4시간	56.9시간	59.8시간	61.5시간	60.4시간	61.9시간
기능인력		56.8시간	57.2시간	55.4시간	53.0시간	57.5시간	56.8시간	56.8시간

- 발주자별로 살펴보면, 공공공사 관리직은 60.6시간, 민간공사 관리직은 56.6시간인 것으로 나타남. 기능인력의 경우 공공공사는 57.2시간, 민간공사는 55.4시간으로 나타남.
- 공종별로 살펴보면, 건축공사 관리직은 62.1시간, 토목공사 관리직은 59.3시간인 것으로 나타남. 기능인력의 경우 건축공사는 53.0시간, 토목공사는 57.5시간으로 나타남.
- 사업 규모별로 살펴보면, 1,000억원 미만 관리직은 59.9시간, 1,000억원 이상 공사 관리직은 59.7시간인 것으로 나타남. 기능인력의 경우 1,000억원 미만 공사와 1,000억원 이상 공사 모두 56.8시간으로 나타남.

현재의 근로시간에서 주당 52시간으로 근로시간이 변경될 경우, 근로시간 감소 비율[13]은 〈표 4〉와 같음.

〈표 4〉 관리직 및 기능인력의 주당 근로시간 감소 비율

구분		전체 공사	발주자별		공종별		사업 규모별	
			공공공사	민간공사	건축공사	토목공사	1,000억원 미만	1,000억원 이상
관리직		-13.0%	-14.2%	-8.2%	-16.2%	-12.3%	-13.2%	-12.9%
	원도급	-10.8%	-11.7%	-7.8%	-19.2%	-9.0%	-12.5%	-9.6%
	하도급	-15.1%	-16.7%	-8.6%	-13.1%	-15.4%	-13.9%	-15.9%
기능인력		-8.4%	-9.0%	-6.1%	-1.9%	-9.6%	-8.4%	-8.4%

분석 결과, 관리직(원도급, 하도급 모두 포함)의 근로시간 감소율은 13.0%로서 기능인력의 8.4%보다 더 높은 것으로 나타남. 특히, 하도급 관리직의 근로시간 감소율은 15.1%로 원도급 관리직의 10.8%보다 높게 나타남.

- 발주자별로 살펴보면, 공공공사가 민간공사보다 관리직 및 기능인력의 근로시간 감소율이 더 높은 것으로 나타남.
- 공종별로는 관리직의 경우 건축공사가 토목공사보다 근로시간 감소율이 더 큰 것으로 나타난 반면, 기능인력은 토목공사가 건축공사보다 근로시간 감소율이 더 큰 것으로 나타남.
- 사업 규모별로 분석해보면 관리직과 기능인력 모두 근로시간 감소율에서 큰 차이를 보이지 않는 것으로 나타남.

13) 근로자가 근로시간 단축시 주당 최대 52시간 근무하는 것을 전제로 함.

(2) STEP 2 : 공사 기간 준수를 위한 인력 증가시 노무비 변화 분석

1) 직접노무비 변화 분석

- **공사 기간 준수를 위하여 기능인력을 충원할 경우의 직접노무비 변화를 분석한 결과, 평균 8.9%, 최대 25.7%까지 증가하는 것으로 나타남.**
  - 발주자별 직접노무비 변화율을 분석한 결과, 공공공사는 평균 9.7%(최대 25.7%), 민간공사는 평균 6.1%(최대 13.3%) 늘어나는 것으로 나타남. 공종별로는 건축공사가 평균 4.1%(최대 13.3%), 토목공사가 평균 9.8%(최대 25.7%) 늘어났으며, 사업 규모별로는 1,000억원 미만 공사가 평균 8.3%(최대 21.8%), 1,000억원 이상 공사가 평균 9.3%(최대 25.7%) 증가하는 것으로 나타남.
  - 본 실태 조사는 7월 1일부터 적용을 받게 되는 대규모 현장 중심으로 분석함. 실제로는 상대적으로 노동 강도가 더 높을 것으로 예상되는 중소 규모 현장에 영향이 더 클 것으로 예상되어 추후 체계적인 검토가 필요함.

〈표 5〉 공사 기간 준수를 위한 인력 증가시의 직접노무비 증가율

구분	전체 공사	발주자별		공종별		사업 규모별	
		공공공사	민간공사	건축공사	토목공사	1,000억원 미만	1,000억원 이상
최댓값	25.7%	25.7%	13.3%	13.3%	25.7%	21.8%	25.7%
최솟값	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
평균값	8.9%	9.7%	6.1%	4.1%	9.8%	8.3%	9.3%

주 : 최솟값 0.0%는 현재 기능인력 근로시간이 52시간 이하인 현장의 경우로서 법정근로시간 단축 개정안 적용 후 직접노무비 변화가 없음을 의미함.

2) 간접노무비 변화 분석

- **공사 기간 준수를 위하여 관리직을 늘릴 경우의 간접노무비 변화를 분석한 결과, 평균 12.3%, 최대 35.0%까지 증가하는 것으로 나타남.**
  - 발주자별 간접노무비 변화율을 분석한 결과, 공공공사는 평균 13.5%(최대 35.0%), 민간공사는 평균 8.0%(최대 13.3%) 증가하는 것으로 나타남.
  - 공종별로는 건축공사가 평균 14.8%(최대 35.0%), 토목공사가 평균 11.9%(최대 25.7%) 늘어나는 것으로 분석됨.
  - 사업 규모별로는 1,000억원 미만 공사가 평균 12.4%(최대 35.0%), 1,000억원 이상 공사가 평균 12.3%(최대 25.7%) 증가하는 것으로 나타남.

〈표 6〉 공사 기간 준수를 위한 인력 증가시의 간접노무비 증가율[14)]

구분	전체 공사	발주자별		공종별		사업 규모별	
		공공공사	민간공사	건축공사	토목공사	1,000억원 미만	1,000억원 이상
최댓값	35.0%	35.0%	13.3%	35.0%	25.7%	35.0%	25.7%
최솟값	0.0%	0.0%	4.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
평균값	12.3%	13.5%	8.0%	14.8%	11.9%	12.4%	12.3%

주 : 최솟값 0.0%는 현재 관리직 근로시간이 52시간 이하인 현장의 경우로서 법정근로시간 단축 개정안 적용 후 간접노무비의 변화가 없음을 의미함.

3) 노무비 변화 분석

- **노무비 변화를 종합해보면, 법정근로시간의 단축으로 공사 기간 준수를 위해 인력을 증원할 경우 전체 노무비(직접노무비, 간접노무비 모두 포함)는 평균 9.1%(최소 0.9%, 최대 25.7%) 증가하는 것으로 나타남.**
  - 발주자별로는 공공공사가 0.9~25.7%, 민간공사가 0.9~13.3% 증가하는 것으로 나타남. 공종별로는 건축공사가 0.9~12.4%, 토목공사가 0.9%~25.7% 늘어나는 것으로 나타남.
  - 또한, 사업 규모별로는 1,000억원 미만 공사가 0.9~21.1%, 1,000억원 이상 공사가 1.1%~25.7% 증가하는 것으로 나타남.

〈표 7〉 공사 기간 준수를 위한 인력 증가시의 전체 노무비 증가율

구분	전체 공사	발주자별		공종별		사업 규모별	
		공공공사	민간공사	건축공사	토목공사	1,000억원 미만	1,000억원 이상
최댓값	25.7%	25.7%	13.3%	12.4%	25.7%	21.1%	25.7%
최솟값	0.9%	0.9%	0.9%	0.9%	0.9%	0.9%	1.1%
평균값	9.1%	10.0%	6.2%	4.8%	10.0%	8.6%	9.6%

(3) STEP 3 : 총공사비 변화 분석

- **법정근로시간 단축으로 공사 기간 준수를 위하여 인력을 증원할 경우, 전체 공사비는 평균 4.3%, 최소 0.3%에서 최대 14.5%까지 증가하는 것으로 나타남.**

14) 국내의 공공공사 간접노무비는 직접노무비의 일정 비율로 계산됨. 즉, 공사 물량에 기반하여 현장 관리직의 수가 결정되는 구조를 가지고 있음. 하지만 52시간 근로시간 단축의 영향은 물량의 변화가 없기 때문에 관리직의 실질적 소요가 늘어나더라도 반영하기 어려운 한계점을 가지고 있음.

〈표 8〉 공사 기간을 준수하기 위해 인력을 증가할 경우의 총공사비 증가율

구분	전체 공사	발주자별		공종별		사업 규모별	
		공공공사	민간공사	건축공사	토목공사	1,000억원 미만	1,000억원 이상
최댓값	14.5%	14.5%	3.7%	6.4%	14.5%	13.6%	14.5%
최솟값	0.3%	0.3%	0.4%	0.3%	0.4%	0.3%	0.5%
평균값	4.3%	5.0%	1.8%	2.3%	4.7%	4.4%	4.2%

- 발주자별로는 공공공사가 평균 5.0%(최소 0.3%, 최대 14.5%), 민간공사가 평균 1.8%(최소 0.4%. 최대 3.7%), 공종별로는 건축공사가 평균 2.3%(최소 0.3%, 최대 6.4%), 토목공사가 평균 4.7%(최소 0.4%, 최대 14.5%), 사업 규모별로는 1,000억원 미만 공사가 평균 4.4%(최소 0.3%, 최대 13.6%), 1,000억원 이상 공사가 평균 4.2%(최소 0.5%, 최대 14.5%) 증가하는 것으로 나타남.
- 실제로는 인력 의존도가 상대적으로 더 높은 건축공사가 장비 의존도가 높은 토목공사보다 법정근로시간 단축으로 인한 영향이 더 클 것으로 예상되나, 본 실태조사에서는 토목 현장 위주의 자료 취합으로 인해 현실과 차이가 있을 수 있음.
- 이러한 결과는 공종, 사업 규모의 차이가 아닌 부족한 공사 기간 등 사업의 특수성에 의해 영향을 더 크게 받을 수 있음을 시사함.

3. 분석 결과 2 : 근로자 임금 삭감 시나리오

법정근로시간 단축으로 인한 근로자 1인당 현재 대비 임금 감소 비율을 추정한 결과, 관리직은 평균 13.0%, 기능인력은 8.8%가 감소하는 것으로 나타남.

- 하도급 관리직의 임금 감소 비율이 15.4%로서 원도급 관리직의 임금 감소 비율인 10.3%보다 높은 것으로 나타남.
- 〈표 4〉에서 분석한 1인당 근로시간 단축 비율보다 임금 감소율이 큰 이유는 기본급의 150%를 차지하는 연장근무수당이 줄어들기 때문임.

〈표 9〉 근로자 1인당 현재 대비 임금 감소 비율

구분	전체 공사	발주자별		공종별		사업 규모별	
		공공공사	민간공사	건축공사	토목공사	1,000억원 미만	1,000억원 이상
관리직	-13.0%	-14.5%	-7.4%	-16.2%	-12.3%	-13.0%	-12.9%
원도급	-10.3%	-11.1%	-7.6%	-19.1%	-8.6%	-12.0%	-9.1%
하도급	-15.4%	-17.5%	-7.8%	-13.0%	-15.9%	-14.4%	-16.1%
기능인력	-8.8%	-9.8%	-5.2%	-3.2%	-9.9%	-8.0%	-9.4%

- **법정근로시간 단축으로 인한 총공사비 상승분이 계약 변경을 통해 원활히 이루어지지 않을 경우 기업은 궁여지책으로 근로자 임금 삭감을 통하여 공사비 증액을 최소화할 가능성도 배제할 수 없음.**
  - 대기업보다 상대적으로 경영 여건이 열악한 중소기업에서 이와 같은 현상이 나타날 가능성이 클 것으로 판단됨.
  - 근로자의 임금 삭감을 동반한 법정근로시간 단축과 고용 증대는 노동자의 삶의 질 향상을 지향하는 개정안의 기본 취지와 맞지 않으며, 노사 간 심각한 갈등을 유발할 수도 있음.

4. 시사점

- **본 실태 분석은 법정근로시간 단축에 따른 인건비 상승으로 인한 공사비 증가율만을 분석한 결과로서 인건비 이외 다른 생산요소들의 변화가 고려될 경우 실제 공사비 증가율은 더 클 것으로 판단됨.**

- **실태 분석 결과, 관리직(원도급, 하도급 포함)의 노무비 감소 비율이 기능인력의 노무비 감소 비율보다 더 큰 것으로 나타나, 직접노무비 외에 간접노무비 증가에 대한 충분한 고려가 필요함.**
  - 조사 대상 공사에서 간접노무비는 최대 35.0%까지 상승하는 것으로 나타나 직접노무비의 최대 상승률인 25.7%보다 높게 나타남.

- **공사비 상승률은 평균 4.3%, 최대 14.5%로 분석되어 이로 인한 충격을 최소화할 수 있는 제도적인 장치 마련이 필요할 것으로 판단됨.**
  - 법정근로시간 단축이 근로자의 삶의 질 향상을 위해 필요함은 노사 모두 이견이 없을 것이나 자칫 산업의 치명적인 충격으로 이어지지 않도록 보완할 수 있는 제도적인 장치 마련이 필요함.

〈표 10〉 임금 유지시 분석 결과 종합

항목	구분	전체 공사	발주자별		공종별		사업 규모별	
			공공공사	민간공사	건축공사	토목공사	1,000억원 미만	1,000억원 이상
직접 노무비	최댓값	25.7%	25.7%	13.3%	13.3%	25.7%	21.8%	25.7%
	최솟값	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	평균값	8.9%	9.7%	6.1%	4.1%	9.8%	8.3%	9.3%
간접 노무비	최댓값	35.0%	35.0%	13.3%	35.0%	25.7%	35.0%	25.7%
	최솟값	0.0%	0.0%	4.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	평균값	12.3%	13.5%	8.0%	14.8%	11.9%	12.4%	12.3%
전체 노무비	최댓값	25.7%	25.7%	13.3%	12.4%	25.7%	21.1%	25.7%
	최솟값	0.9%	0.9%	0.9%	0.9%	0.9%	0.9%	1.1%
	평균값	9.1%	10.0%	6.2%	4.8%	10.0%	8.6%	9.6%
총 공사비	**최댓값**	**14.5%**	**14.5%**	**3.7%**	**6.4%**	**14.5%**	**13.6%**	**14.5%**
	최솟값	**0.3%**	**0.3%**	**0.4%**	**0.3%**	**0.4%**	**0.3%**	**0.5%**
	평균값	**4.3%**	**5.0%**	**1.8%**	**2.3%**	**4.7%**	**4.4%**	**4.2%**

- **기업 입장에서는 노무비 증가분을 최소화하기 위하여 1인당 근로시간이 감소한 만큼 1인당 근로자의 임금을 삭감하고 필요 인원을 추가하는 시나리오도 생각할 수 있으며, 이 경우 근로자 1인당 임금 삭감률은 관리직의 경우 평균 13.0%, 기능인력은 8.8%로 추정됨.**
  - 경영 상태가 상대적으로 열악한 중소기업에서 이러한 사례가 나타날 가능성이 큰데, 이 경우는 근로자 개개인의 임금 삭감을 통해 고용 증가가 이루어지는 형태로서 노사 간의 심한 갈등이 예상되며, 개정안의 기본 취지에 반함.
  - 정부는 개정안 적용 전 임금 삭감을 최소화하기 위해 계약 변경을 통한 공사비 증액이 원활히 이루어질 수 있도록 구체적인 방안을 마련해야 함.

- **현재 건설업계는 적정공사비 확보 문제와 관련해 공공부문에 강한 불만을 제기하고 있는데, 법정근로시간 단축은 건설업계에 더 큰 부담을 줄 것으로 예상됨.**

V 설문조사 : 법정근로시간 단축이 건설업에 미치는 영향

1. 설문조사 개요

- **법정로시간 단축이 건설업에 미치는 영향을 살펴보기 위해 종합건설업체를 대상으로 설문조사를 실시하였음. 설문조사는 3주 동안 실시되었으며, 100개 건설업체에서 총 161부가 회수되었음.**
  - 업종별로는 토건업체가 전체의 66.7%(104부), 그리고 시공능력순위별로는 1~50위의 대형 건설업체가 전체의 72.1%(62개사)를 차지하였음.

〈표 11〉 조사 대상 업체 현황

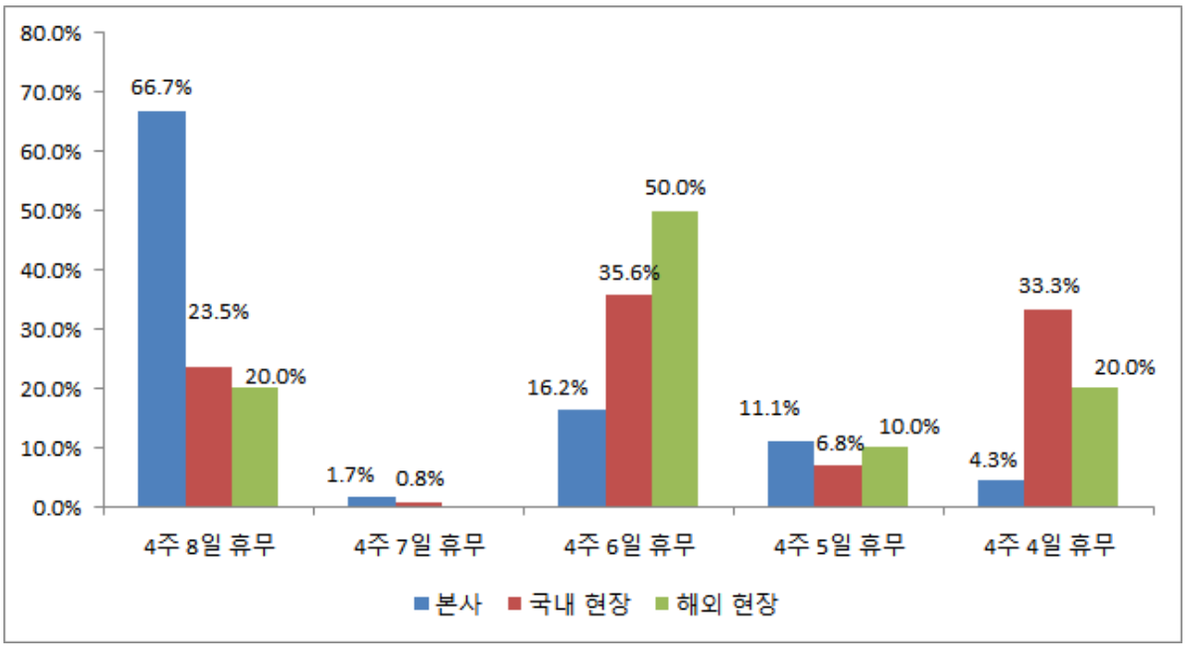
주 업종	빈도(부)	비중(%)	시공능력순위	빈도(부)	비중(%)
토건	104	66.7	1~50위	62	72.1
건축	19	12.2	51~200위	6	7.0
토목	28	17.9			
산업설비	2	1.3	201위 이하	18	20.9
조경	3	1.9	합계	86	100.0
합계	156	100.0			

2. 설문조사 결과

(1) 현재 근로 실태에 대한 조사

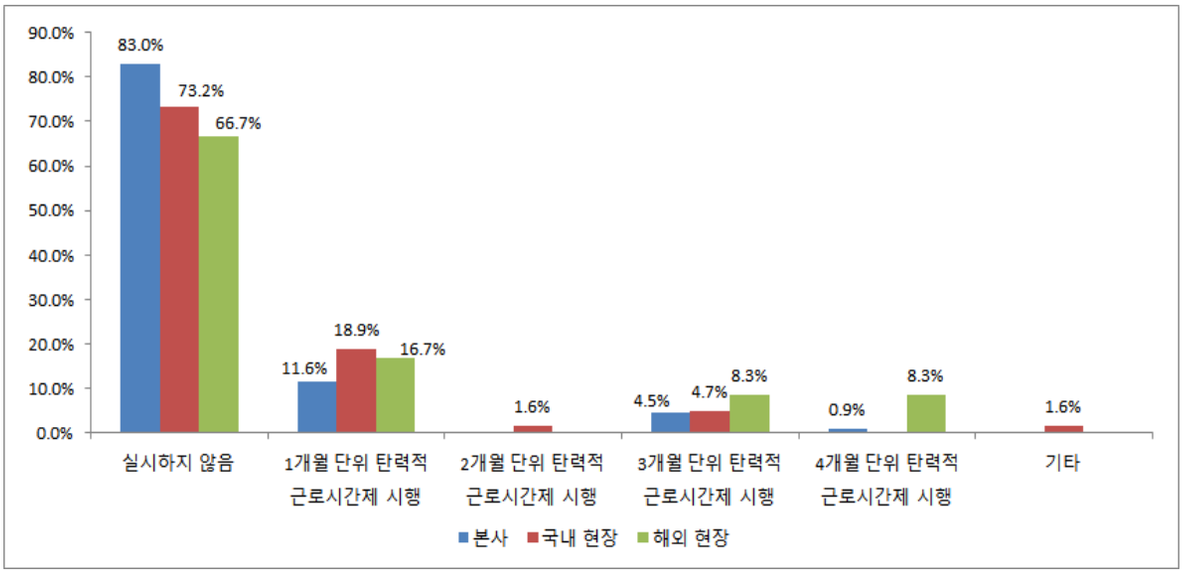
- **현재 어떠한 형태의 휴무제를 실시하고 있느냐는 질문에 본사의 경우 66.7%가 '4주 8휴'를 실시하고 있다고 응답하였음. 반면, 국내 현장과 해외 현장은 '4주 6휴'를 한다는 응답이 가장 많았음.**
  - 그 외 국내 현장과 해외 현장은 '4주 4휴'를 한다는 응답도 두 번째로 많아, 현장 근로자가 본사 근로자보다 휴일이 짧은 것을 알 수 있었음.

〈그림 7〉 현재 실시하고 있는 휴무제 형태



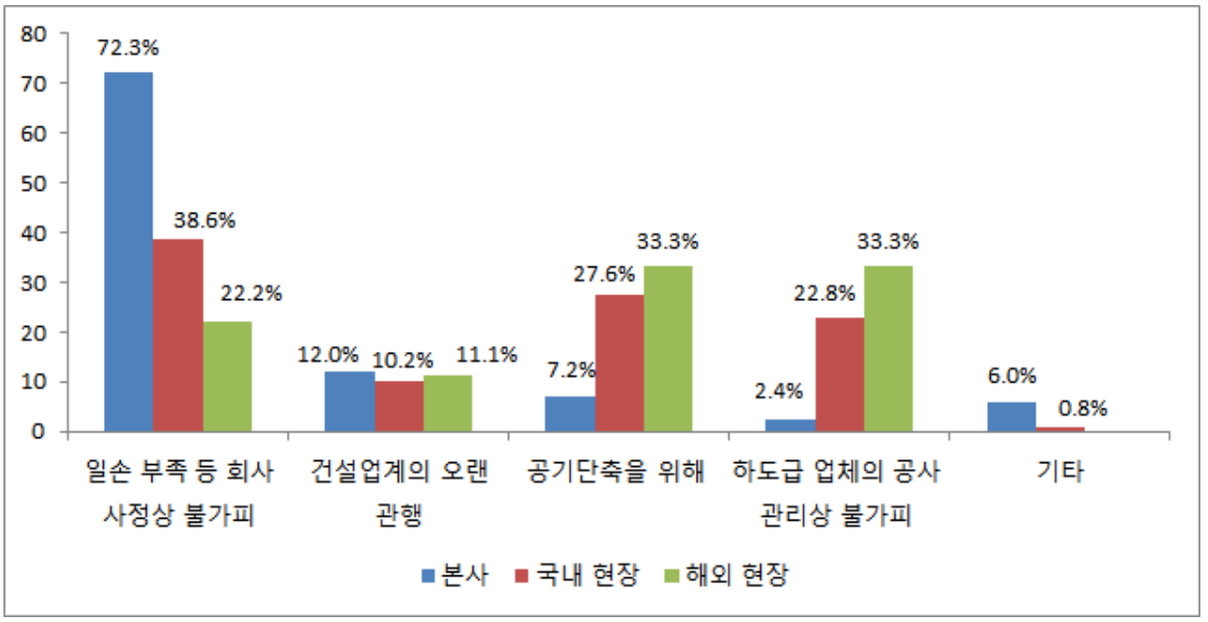
- **현재 탄력근로제를 시행하고 있는지에 대해서는 본사, 국내 현장 및 해외 현장 모두 '실시하고 있지 않다'라는 응답이 대다수를 차지함.**
  - 현재 「근로기준법」상 탄력근로제를 실시할 수 있도록 되어 있지만, 실제로는 잘 활용되고 있지 않다는 것을 알 수 있음.

〈그림 8〉 탄력근로제 시행 여부



- 현재 초과 근무 발생 원인에 대해서는 본사의 경우 응답자의 70% 이상이 '회사 사정상 불가피하기 때문'이라고 응답함. 한편, 국내·외 현장의 경우 '공사 기간 단축' 및 '하도급업체의 공사 관리상 불가피하기 때문'이라고 응답한 비중도 높게 나타남.

〈그림 9〉 초과 근무 발생 원인



(2) 법정근로시간 단축이 건설업에 적합한지 여부

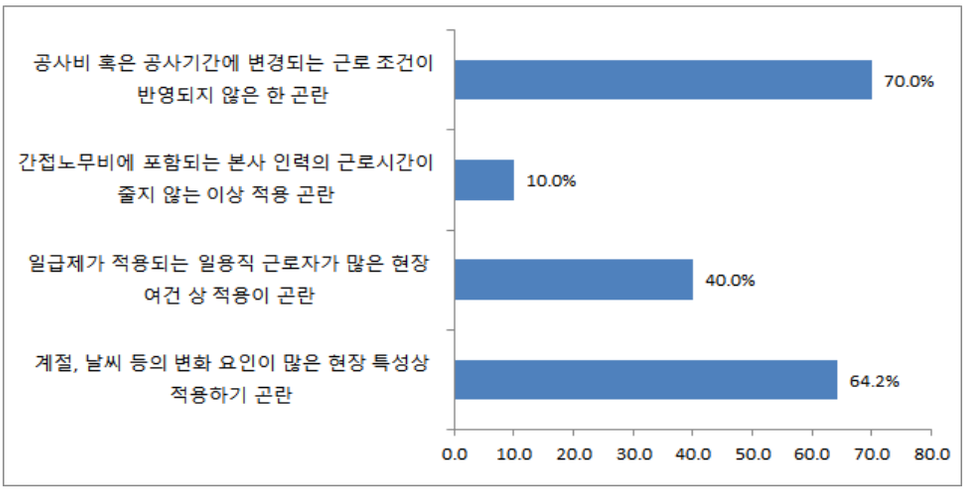
- 법정근로시간 단축을 건설업에 적용하는 것이 적합한지를 묻는 질문에 대하여 76.1%는 '적합하지 않다'라고 응답함. 적합하지 않은 이유로는 '공사비 혹은 공사 기간에 변경되는 근로 조건이 반영되지 않은 한 곤란하다'가 전체의 70.0%로 가장 많았음.
  - 다음으로 '계절, 날씨 등의 변화 요인이 많은 건설현장 특성상 적용하기 곤란하다'가 64.2%로 뒤를 이었음. 그 외 '일급제가 적용되는 일용직 근로자가 많은 현장 여건상 적용이 곤란하다'란 의견도 40.0%를 차지하였음.

- 법정근로시간 단축으로 임금이 어느 정도 줄어들 것인지에 대한 질문에 본사 및 국·내외 응답자 모두 '10% 내외' 정도가 줄어들 것이라고 답함. 이는 앞서 데이터 분석 결과에서도 비슷하게 나타남.

- 법정근로시간 단축으로 인한 애로 사항이 무엇이냐는 질문에 본사 및 국·내외 현장 응

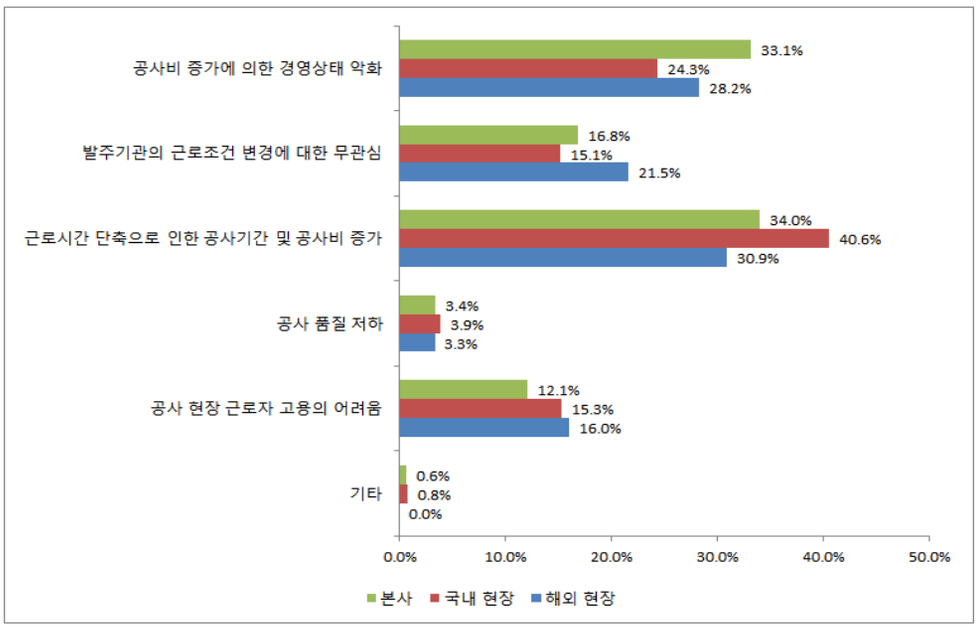
답자 모두 1순위로 '근로시간 단축으로 인한 공사 기간 및 공사비 증가'를 꼽음. 이어 '공사비 증가에 의한 경영상태 악화'를 2순위로 꼽음.

〈그림 10〉 근로시간 단축이 건설업에 적합하지 않은 이유(중복 응답)



- 특히, 현재 진행 중인 공사의 경우 법정근로시간 단축이 반영되기 전에 계약된 공사이기 때문에 공사 기간 및 공사비 증가 문제가 더 심각할 것으로 사료됨.

〈그림 11〉 근로시간 단축으로 인한 애로 사항



(3) 법정근로시간 단축이 해외건설 현장에 미치는 영향

- **법정근로시간 단축이 해외건설 수주 경쟁력에 미칠 영향을 조사한 결과, 응답자의 64.1%가 '영향을 미칠 것이다'라고 답함.**
  - 영향을 미칠 것이라고 응답한 이유로 응답자의 61.8%가 '공사 기간 증가로 간접비 등의 손실이 발생할 것이기 때문'이라고 답함. 해외 건설공사의 경우 국내 건설공사보다 간접비 상승에 대한 우려가 더 큰 것으로 나타남.

〈표 12〉 해외건설 수주 경쟁력이 줄어드는 원인(중복 응답)

설문 질의 내용	빈도	비중(%)
① 줄어든 보수 등으로 인해 근로자들이 해외 현장 근무를 기피할 것이기 때문에	25	24.5
② 공사 기간 증가로 간접비 등의 손실이 발생할 것이기 때문에	63	61.8
③ 국내 건설 근로자의 근로시간 단축으로 대형 건설업체가 해외건설 수주시 현지 건설업체와 컨소시엄을 구성할 가능성이 커지기 때문에	21	20.6
④ 기타	2	2.0

  - '줄어든 보수 등으로 인해 근로자들이 해외 현장 근무를 기피할 것이기 때문'이라는 응답도 24.5%를 차지함. 또한, '국내 건설 근로자의 근로시간 단축으로 대형 건설업체가 해외건설 수주시 현지 건설업체와 컨소시엄을 구성할 가능성이 커지기 때문'이라는 응답도 20.6%를 차지함.

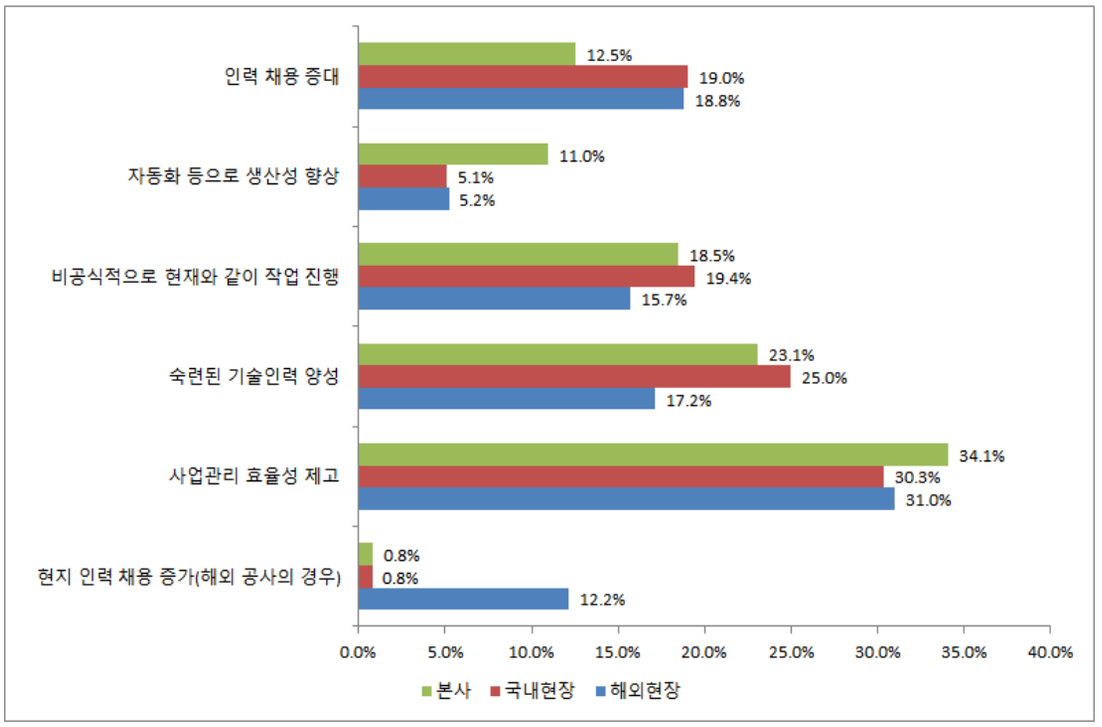
(4) 법정근로시간 단축시 대응 방안

- **법정근로시간 단축에 따른 업체의 대응 방안이 무엇인지를 묻는 질문에 본사 및 국내외 현장 응답자 모두 '사업관리의 효율성 제고'를 1순위로 꼽음.**
  - 다음으로, '숙련된 기술인력 양성'을 2순위로 언급함. 반면, '비공식적으로 현재와 같이 작업을 진행하겠다'는 의견이 3순위를 차지함. 법정근로시간 단축이라는 제도가 정착하기 위해서는 산업의 특성을 고려한 보완책 마련이 시급하다는 것을 알 수 있음.
  - 한편, '인력 채용 증대'라고 응답한 비중은 10%대로 낮아 기업은 인력의 양적 충원이 아닌 사업관리의 효율성 제고 등을 통한 업무의 질적 제고를 모색하고 있다는 것을 알 수 있음.

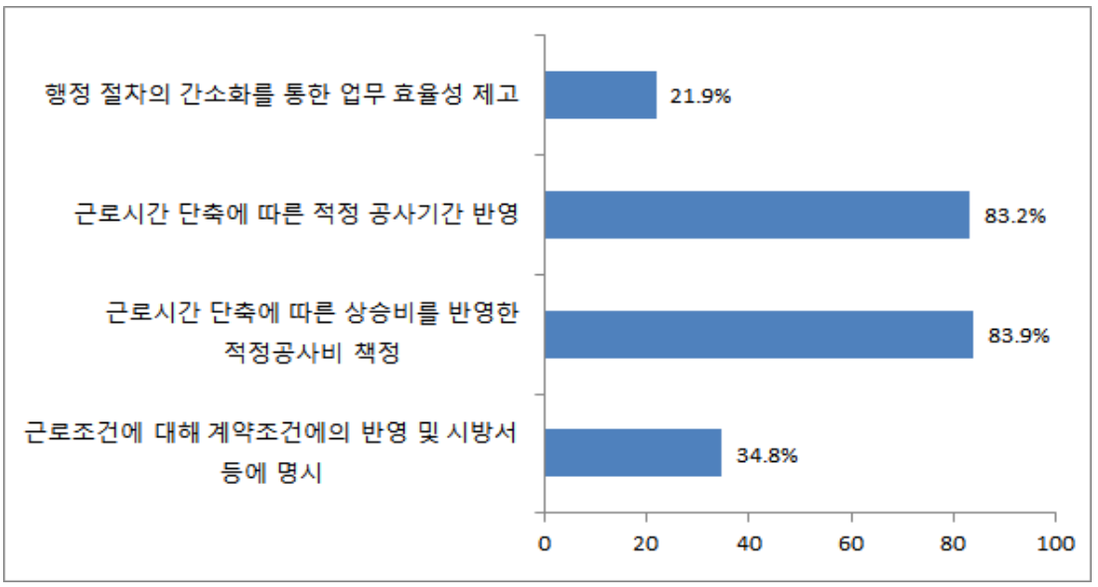
- **한편, 법정근로시간 단축과 관련해 발주기관이 취해야 할 조치가 무엇인지에 대한 질문에 응답자들은 '근로시간 단축에 따른 상승비를 반영한 적정공사비 책정' 및 '근로시간 단축에 따른 적정 공사 기간 반영'을 최우선으로 꼽음.**

- 이는 앞의 설문조사에서 나타난 바와 같이 공사 기간과 공사비에 대한 우려가 반영된 결과라 할 수 있겠음.

〈그림 12〉 근로시간 단축 관련 대응 계획



〈그림 13〉 근로시간 단축과 관련 발주기관이 취해야 할 조치(중복 응답)



- 법정근로시간 단축시 탄력근로제 운용에 대해 응답자의 60.8%가 '찬성'이라고 답함. 앞서 설문 결과에서는 현재 탄력근로제를 거의 운용하지 않는 것으로 나타났으나, 법정근로시간이 단축되면서 제도의 필요성에 대해 공감하고 있다고 사료됨.

(5) 시사점

- 설문조사 결과, 건설업은 날씨·계절 등의 영향을 많이 받는 특성으로 인해 근로시간 단축에 따른 우려가 높은 것으로 나타남. 특히, 법정근로시간 단축으로 인하여 공사기간 및 공사비가 늘어나는 것을 가장 큰 애로 사항으로 꼽고 있음.

- 해외 건설공사도 공사 기간 증가로 인해 공사비 증액이 불가피해짐에 따라 해외건설 수주 경쟁력이 약화될 것을 우려하고 있음.

- 산업에 미칠 영향을 고려하여 보완책 마련이 시급함. 설문조사 결과에서도 나타났듯이 기업 입장에서는 사업관리 효율성 제고 및 숙련된 기술인력 양성이 필요하며, 발주자는 변경된 제도를 반영해 적정공사비를 산정해야 할 것임.

- 탄력근로제의 운용에 공감하고 있기 때문에 연간 단위의 탄력근로제 도입을 적극적으로 고려해야 함.

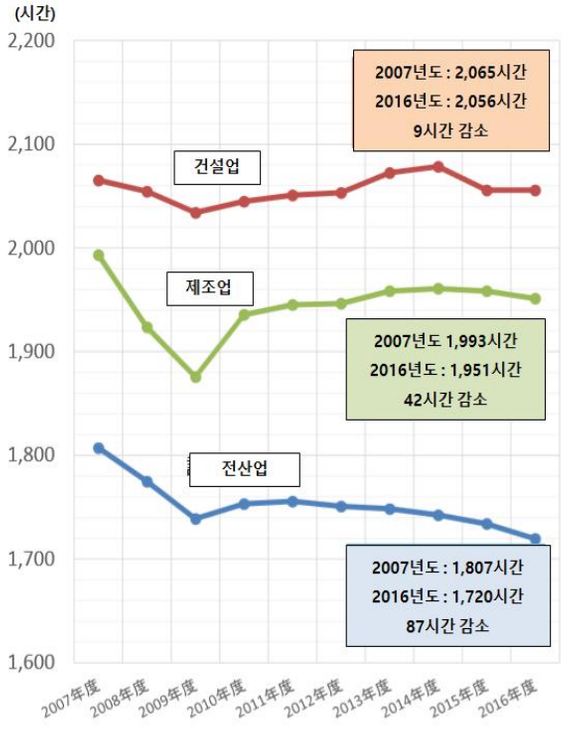
V 일본의 법정근로시간 단축 대응 사례

1. 일본의 법정근로시간 단축

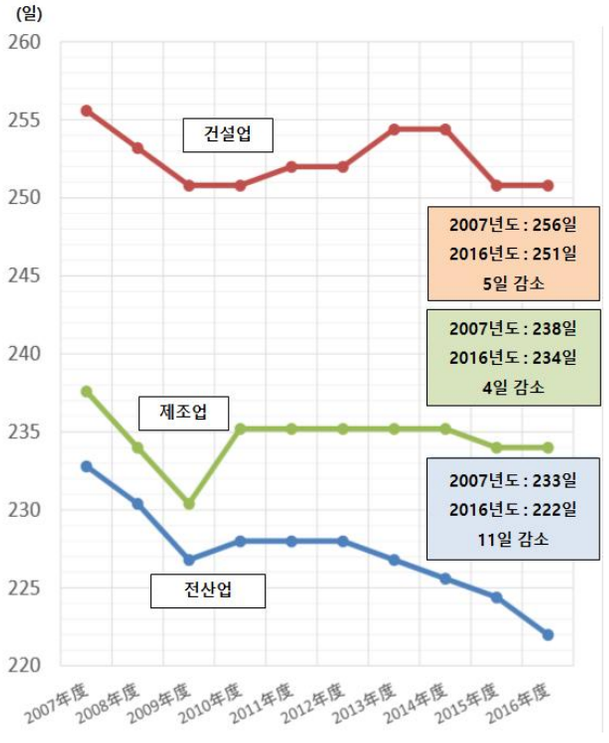
- 일본의 법정 기준근로시간은 우리나라와 마찬가지로 1일 8시간, 1주일 40시간으로 규정되어 있음. 하지만 연장근로시간을 월 45시간 이내, 연 360시간 이내로 규정하고 있어 주 12시간으로 한정하는 국내 개정안과 차이가 있음.

- 일본 국토교통성 통계에 따르면 2016년 기준으로 건설업에 종사하는 근로자의 연간 실 근로시간은 2,065시간, 연간 출근 일수는 251일인 것으로 나타남.
  - 이는 전(全) 산업의 연간 실 근로시간이 1,720시간, 연간 출근 일수가 222일인 것과 비교해보았을 때 근로시간은 336시간, 출근 일수는 29일이 더 많은 것임.
  - 한편, 제조업과 비교해보아도 일본의 건설업 종사자의 근로시간은 105시간, 출근 일수는 17일이 더 많은 것으로 나타남.

〈그림 14〉 연간 실 근로시간 추이

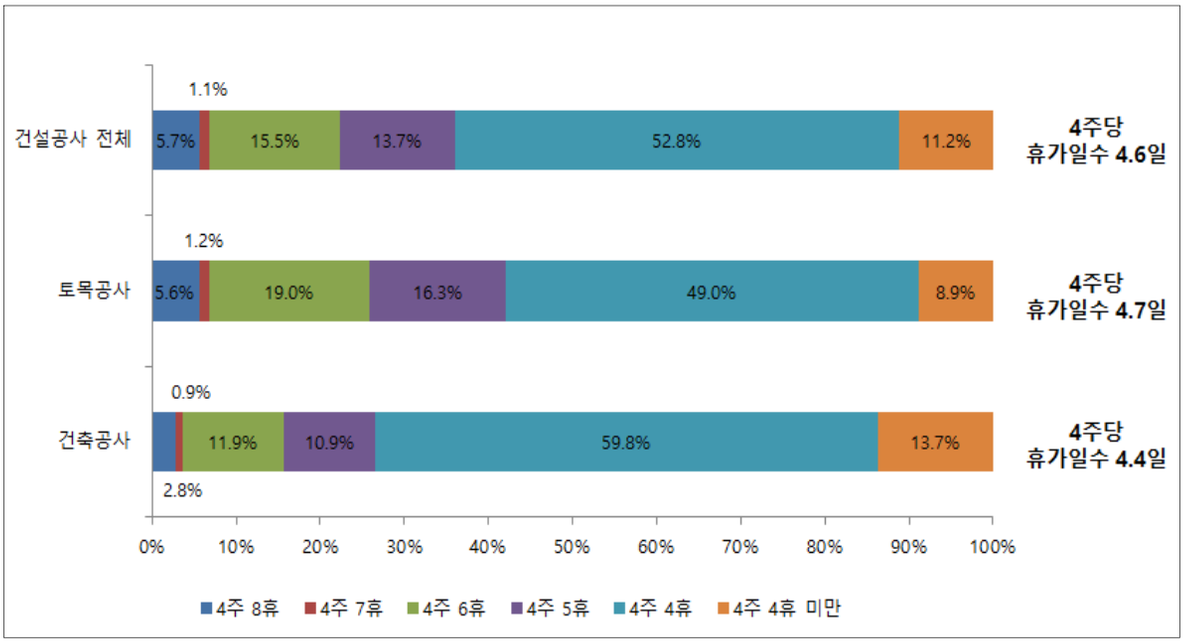


〈그림 15〉 연간 출근 일수 추이



자료 : 일본 국토교통성.

〈그림 16〉 건설업의 휴일 일수



자료 : 일건협, 2015년 노동시간 단축 설문.

- **일본 전체 건설업 종사자의 약 64%는 4주 4휴 이하로 근무하고 있는 것으로 나타남. 특히, 건축공사의 경우 종사자의 73.5%가 4주 4휴 이하로 근무해 토목공사보다 휴일 일수가 더 적은 것으로 나타남.**
  - 이에 따라 일본의 국토교통성은 2017년에 건설업의 근로 방식 개혁을 위한 대안 마련에 나섬.

- **구체적으로 살펴보면, 현재 일본은 우리나라와 마찬가지로 1일 8시간, 1주일 40시간으로 근로시간을 규정하고 있음. 이때, 노사 간에 소위 '36협정'을 맺을 경우(근로시간의 상한 없이 시간 외 노동을 인정하는 협정) 월 45시간, 연 360시간 내에서 근로를 할 수 있도록 규정하고 있는데 건설업의 경우 '36협정'의 적용을 제외시킴.**

- **근로자들의 초과 근무가 사회적 문제가 되면서 일본은 시간 외 노동에 대해 첫째, 연간 720시간(월평균 60시간)으로 제한하거나, 둘째, 연간 720시간 범위 내에서 일시적으로 사무량이 증가하는 경우라도 넘지 못하는 상한을 설정함.**
  - 이를 위해 시간 외 노동을 ① 2~6개월 평균으로 80시간 이내, ② 월평균 100시간 미만, ③ 월 45시간이 넘게 추가 근무를 하는 달을 6회로 한정하는 등의 방안을 제시하고 있음.

〈표 13〉 일본의 건설업 시간 외 노동 규제의 재검토

구분	현행 제도	'일하는 방법 개혁'의 실행 계획 (2017년 3월 28일 결정)
원칙	〈근로기준법〉 (1) 1일 8시간, 1주일 40시간 (2) 36협정을 맺을 경우, 협정에서 정한 시간까지 시간 외 노동 가능 (3) 재해 복구 및 폭설시 제설 등 피할 수 없는 사유에 의한 임시 필요가 있는 경우 근로시간 연장 가능(노동법 33조)	좌 동
36협정 한도	〈후생노동 장관 고시 : 강제력 없음〉 (1) 원칙 : 월 45시간, 연 360시간 · 단, 임시적이고 특별한 사정이 있을 경우 연장에 상한 없음.(연 6개월까지)(특별 조항) (2) 건설업은 (1)의 적용을 제외함.	〈근로기준법 개정에 따른 내용〉 (1) 원칙 : 월 45시간, 연 360시간 · 연간 근로시간 설정 ① 연 720시간(월평균 60시간) ② 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 (2) 건설업의 적용 · 5년 간은 현행 제도 적용 · 5년 이후 개정된 법칙을 적용. 이때, 재해로 인한 복구 등의 업무가 발생시 위의 (1) ②의 a, b는 적용되지 않음(노동기준법 33조에 의거).

자료 : 일본 국토교통성.

- **단, 건설업의 경우 개선안을 5년 이후부터 적용하도록 규정하였음. 5년이라는 유예 기간을 준 것은 발주자와 시공자 모두 일하는 방식을 개혁하기 위한 고민을 하면서 대응 방법을 검토할 필요가 있다고 판단하였기 때문임.**
  - 그 방안으로 적정한 공사 기간 산정, 적정한 임금 수준 확보, 주휴 2일 추진 등을 하기 위해 발주자를 포함한 관계자들이 협의회를 설치하도록 함. 또한, 시간 외 노동 규제에 적응하기 위해 필요한 환경을 정비하고 업계 등의 대응 방안을 지원하기로 함.

2. 시사점

- **법정근로시간 단축 개정 내용을 살펴보면, 우리나라는 초과근로시간을 주당 최대 12시간으로 제한한 반면, 일본은 초과근로시간을 연간 근로시간으로 설정해 탄력적으로 운용할 수 있도록 함.**

- 이와 함께 단축된 법정근로시간을 건설업에 적용하는 데 있어서도 우리나라의 경우 기업 규모에 따라 단계별로 시행하는 반면, 일본은 5년의 유예 기간을 두어 적응할 수 있도록 함.

〈표 14〉 우리나라와 일본의 법정근로시간 단축 내용 비교

구분		우리나라	일본
최근 법정근로시간 단축 개정 시기		2018년	2017년
근로시간 단축 개정 내용	기준 근로시간	1일 8시간, 1주 40시간	1일 8시간, 1주 40시간
	연장 근로시간	주당 최대 12시간	원칙 : 월 45시간, 연 360시간 · 연간 근로시간 설정 ① 연 720시간(월평균 60시간) ② 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
건설업 적용 여부		2018년 7월 1일부터 기업 규모에 따라 단계별 적용	적응을 위해 5년 간 유예

Ⅵ 정책 제언

- **법정근로시간 단축은 우리나라가 삶의 질 측면에서 선진국 대열에 오르기 위해 필요한 것임은 분명하나, 기업과 근로자가 상생할 수 있는 합리적인 방안을 마련한 후 업계의 충격을 최소화할 수 있는 방향으로 진행되어야 할 것임.**

- **본 연구에서는 법정근로시간 단축 개정안으로 인한 충격을 최소화하고 기업과 근로자가 상생할 수 있는 다음과 같은 정책적 제언을 하고자 함.**

1. 계속사업 : 수주 산업의 특성을 고려해 법정근로시간 단축 적용 제외

- **(대안 1) 대표적 수주 산업인 건설업은 법정근로시간 단축으로 인한 노무비 상승분을 판매가에 반영하기 힘든 특성을 고려하여 국내 및 해외의 기 계약된 사업의 경우 개정안 적용 제외**
  - 현재 진행 중인 공사의 경우 계약 시점에서 단축된 법정근로시간이 사업비에 반영되지 않았음. 건설업에서 시공자의 귀책사유가 아닌 생산비 상승 요인은 계약 변경을 통해서만 보상받을 수 있음.
  - 현 제도상 법정근로시간의 단축으로 인한 계약 변경 가능 여부는 명확하지 않으며, 법정근로시간 단축으로 인한 파급 영향을 명확히 예측할 수 없는 시점에서 합리적인 계약 변경을 이끌어내는 것도 어려움.
  - 현 시점에서 건설시장의 혼란을 최소화할 수 있는 최선안은 기 계약된 계속사업의 경우 개정안 적용 대상에서 제외하는 것임.

- **(대안 2) 법정근로시간 단축 등 제도 변경으로 인한 계약금액 조정 항목을 마련한 후 공공공사에만 개정안을 적용하고 민간공사와 해외공사는 적용 제외**
  - 진행 중인 공공사업의 경우 「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」 시행령 제64조(물가변동으로 인한 계약금액의 조정), 65조(설계변경으로 인한 계약금액의 조정), 66조(기타 계약 내용의 변경으로 인한 계약금액의 조정)에서 사업비 관련 계약 변경을 위한 법적 근거를 제공하고 있으나 법정근로시간 단축으로 인한 계약금액 조정 항목은 아직 명확하지 않아 신설이 필요함.
  - 국내 건설시장에서 큰 비중을 차지하는 민간공사와 해외공사의 경우 개정안이 마련된다 할지라도 공공공사와는 달리 제도적으로 보호받지 못할 가능성이 큼. 지난 5월 25일 국토교통부가 행정 예고한 민간건설공사 표준도급계약서 일부 개정안의 경우도 사실상 권고 사항이고 민간 건설공사에서 이를

준수하지 않는 사례가 많음을 감안하면, 민간공사는 적용 대상에서 제외하여 업계 영향을 최소화할 필요가 있음.

- 따라서 계속사업 중 공공사업은 개정안 적용, 민간공사와 해외공사는 개정안 적용 대상에서 제외하여 건설업계에 미치는 파장을 최소화할 필요가 있음.

(대안 3) 국내 건설공사는 계약금액의 조정 근거를 마련한 후 개정안을 적용하고, 국내법에 의해 보호받을 수 없는 해외공사는 적용 대상에서 제외

- 공공공사는 개정안으로 인한 공사 기간 및 공사비 증가에 따른 계약 변경을 요구할 수 있는 지침이 마련되어야 할 것이며, 민간공사 또한 표준도급계약서에 공사 기간 및 공사비 증가에 따른 계약 변경을 요구할 수 있는 명확한 근거가 개정안 적용 전에 선행적으로 마련되어야 함.

〈표 15〉 대안별 계속사업 적용 대상

구분	적용 대상		
	공공공사	민간공사	해외공사
대안 1	X	X	X
대안 2	O	X	X
대안 3	O	O	X

- 해외공사의 경우 국내공사에 비해 법정근로시간 단축으로 인한 충격이 더욱 클 것으로 판단되며, 이러한 충격은 현지법을 적용받는 해외 사업의 특성상 국내법 개정으로 인한 보호가 힘든 것이 현실임. 따라서 기 수주된 해외 사업의 경우 개정안 적용 대상에서 제외할 필요가 있음.

2. 신규 사업 : 법정근로시간 단축을 고려한 적정공사비 및 공사 기간 산출 필요

(정부) 향후 발주되는 공사들에 대해 단축된 근로시간 및 건설업의 특성을 반영하여 표준화된 공사 기간 및 적정공사비 산출 기준을 마련해야 함.

- 건설업은 계절적환경적 영향을 많이 받으며, 산업의 특성상 타 업종에 비해 비정규직 근로자가 많음. 또한, 대표적인 3D 업종으로 인식되어 인력의 유입이 용이하지 않음. 따라서 노동력의 질적 수준을 높이고 안전한 근로 환경이 조성될 수 있도록 적정 공사 기간, 적정공사비를 확보할 수 있는 가이드라인이 마련되어야 함.

(발주자) 발주자는 설계 단계에서부터 법정근로시간 단축을 고려한 공사 기간 및 공사

비를 산출해야 할 것임.

- **(건설업체) 건설업체는 법정근로시간 단축이라는 제도 변화에 적응하기 위한 환경 정비가 필요하며, 생산성 향상을 위한 노력이 필요함.**
  - 생산성 향상을 위해서는 BIM, 드론 등의 활용을 통한 관리 업무의 효율화와 함께 기계화, 자동화를 통한 생산 과정의 질적 제고를 도모해야 함.

3. 사업 기간 혹은 1년 단위의 탄력근로제 허용

- **건설업은 옥외 사업으로 날씨와 계절적인 영향을 많이 받는 산업이므로, 환경 변화에 의한 영향을 최소화할 수 있는 탄력근로제 단위 기간의 확대가 필요함.**
  - 현재 우리나라의 탄력근로제는 2주(취업규칙 또는 근로자 동의시)에서 최대 3개월(근로자 대표 서면 합의시)로 제한되어 있으나, 환경적인 요인 및 작업의 공정률에 따라 업무량이 다른 특성을 반영하고 있지 못함.
  - 앞서 설문조사 결과에서도 탄력근로제 운용에 대해 응답자의 70% 이상이 찬성하였으며, 그 기간에 대해서도 연장할 필요가 있다고 인식함.
  - 유럽, 일본 등은 업무의 변동 가능한 상황을 반영해 탄력근로제를 최대 1년까지 허용하고 있음. 즉, 연간 최대 근로시간만 준수하면 필요한 때에 언제든지 초과 근로시간을 유연하게 사용할 수 있음.
  - 미국의 경우 아예 최장 근로시간 제한이 없음. 주당 기준근로시간(40시간)을 넘길 경우 시간 외 수당만 제대로 주면 됨.
  - 개정된 「근로기준법」은 부칙에 '고용노동부 장관은 2022년 12월 31일까지 탄력근로제의 단위 기간 확대 등 제도 개선을 위한 방안을 준비하도록 한다'고 명시하고 있음. 그러나 준비 기간이 길어 탄력근로제가 실효성을 갖기 위해서는 정부의 조기 대응책 마련이 필요함.

- **구체적으로 취업규칙으로 정할 수 있는 탄력근로제의 단위 기간을 현행 2주 단위에서 4주 단위(단, 해외공사의 경우 지역 특성에 따른 어려움을 고려해 8주 단위)로, 서면 합의로 정할 수 있는 단위 기간도 현행 3개월 단위에서 1년 단위로 연장하는 방안을 모색해볼 필요가 있음.**
  - 지난 4월, 「근로기준법」 개정안으로 탄력근로제의 단위 기간을 현행 2주에서 1개월(취업규칙 또는 근로자 동의시), 그리고 현행 3개월에서 1년(근로자 대표 서면 합의시)으로 연장하자는 법안이 국회에 발의되었음.

- 하지만 사업 기간이 1년 미만인 사업도 있으며, 일부 하도급의 경우 맡은 사업 기간이 짧을 수 있기에 사업 기간 단위의 탄력근로제를 도입할 필요가 있음.

〈표 16〉 주요 국가의 탄력근로제 허용 기간

국가	최대 허용 기간
EU(유럽연합), 독일, 프랑스, 핀란드, 포르투갈, 일본	1년
덴마크	4개월
영국, 오스트리아	17주
미국	최장 근로시간 제한 없음.
한국	3개월

자료 : 한국경영자총협회.

4. 공사금액을 기준으로 한 사업 현장별 적용 필요

- 앞서 언급하였듯이, 주 40시간제 도입 당시에도 기업 규모별로 상시근로자 수를 정할 경우 건설현장에서 법정근로시간이 상이한 문제점이 제기되어 건설현장의 법정근로시간을 일치시키는 공사 규모별 적용 기준이 도입된 바 있음.

- 한 사업장에 다수의 크고 작은 기업이 공존하는 건설현장의 특성상 법정근로시간 단축 시행 후 계약이 체결되는 공사부터 공사금액을 기준으로 한 일관된 단계별 적용이 효과적일 수 있음.
  - 즉, 발주자는 공사별로 기간과 금액을 산정하기 때문에 단축된 근로시간의 적용을 공사금액 기준으로 고려해볼 필요가 있음.

- 구체적으로 건설공사 규모를 기준으로 한 상시근로자 수 산정 방식은 〈표 17〉과 같음.

〈표 17〉 공사 계약금액을 기준으로 한 상시근로자 수 도출 공식

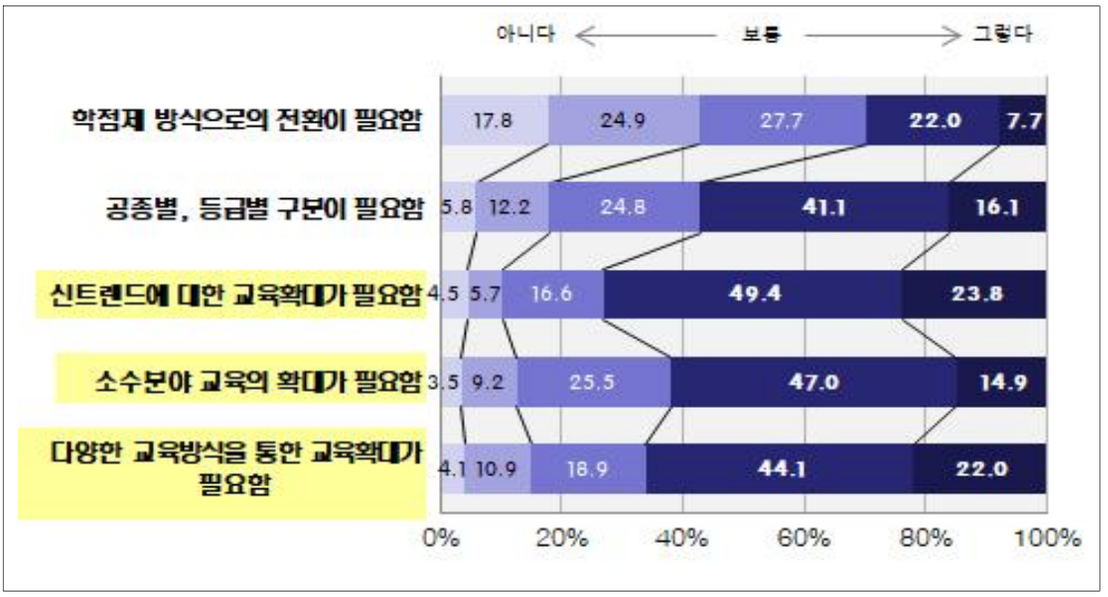
$$※ \text{상시근로자 수} = \frac{\text{총 공사 계약금액} \times \text{해당 연도 노무비율}}{\text{해당 연도의 건설업 월평균 임금} \times \text{조업 월수}}$$

5. 건설업 숙련인력 확보를 위한 산학관 협력 필요

- **법정근로시간 단축이 효과적으로 정착되기 위해서는 숙련된 기술자와 기능인력 확보 및 육성을 위한 노력이 시급함.**
  - 현재 기술인력과 기능인력의 고령화가 심각해지고 있는 상황에서 숙련인력 확보를 위한 제도적 장치는 부족한 상황임.
  - 설문조사 결과(국토교통부, 2017)에서도 현재 법정직무교육이 실효성을 가지기 위해서는 '신트렌드에 대한 교육 확대 필요' 및 '다양한 교육 방식을 통한 교육 확대 필요', '소수 분야 교육의 확대 필요'라는 응답이 높게 나옴.
  - 기능인력의 경우 일용직이 많기 때문에 체계적인 교육 시스템이 부재한 상황임. 현재 정부에서는 숙련인력 양성을 위해 기능인등급제를 추진 중에 있음.

- **환경 변화에 적응하기 위하여 정부, 학계, 기업 모두가 협력하여 우수 인력을 양성할 수 있도록 힘써야 함.**

〈그림 17〉 법정직무교육의 효과성 제고를 위한 교육 내용 및 교육 방식의 개선 사항



자료 : 국토교통부(2017), 건설기술자 교육·훈련제도 개선 방안 연구.

6. 맺음말

- **법정근로시간 단축이 근로자들의 권익 보호를 위하여 실행되는 제도임에는 노사 모두 이견이 없을 것임. 그러나 업종별 특성을 고려하지 않은 채 보완책 마련 없이 단기간 내에 일률적으로 주당 52시간 근로시간을 적용하는 것은 기업에게 큰 부담으로 작용할 수 있을 것임.**
  - 대기업에 비해 상대적으로 열악한 위치에 있는 중소기업은 법정근로시간 단축으로 인한 인건비 증가 등이 더 큰 문제로 작용할 수 있음.
  - 앞서 실태조사 결과에서도 하도급 관리직의 법정근로시간 단축이 원도급 관리직보다 더 큰 것으로 나타남. 여기서 보듯이 규모가 작은 업체일수록 인건비 증가로 인한 애로 사항을 더 많이 겪을 수 있음.

- **분석 결과, 상대적으로 관리직의 연장근무 시간이 길어 간접노무비 상승률이 직접노무비 상승률보다 높은 것으로 나타나 간접노무비 증가분을 반영할 수 있는 대책이 필요함.**
  - 현 제도상 간접노무비는 실비 정산이 아닌 직접노무비의 일정 비율로 산정되기 때문에 간접노무비의 추가 증가분을 반영해줄 수 있는 제도적인 장치가 필요할 것으로 판단됨.
  - 간접노무비 증가분이 적절히 반영되지 못할 경우, 앞서 언급한 것과 마찬가지로 중소 규모 기업에서의 관리자 근무 여건은 임금 감소 등으로 더욱 열악해져 대기업과의 임금 양극화 현상은 심화될 것으로 판단됨.

- **실제로 그동안 법정근로시간 단축을 실시해 온 국가들을 살펴보아도 장기간에 걸쳐 제도의 정착이 추진되었음.**
  - 일본은 8년 간 4시간, 프랑스는 16년 간 4시간, 독일은 29년 간 5시간을 단축하였음. 이에 반해 한국은 3년 간 16시간을 단축해 제도의 적용 속도가 상대적으로 빠름.

〈표 18〉 국가별 법정근로시간 단축시까지 걸린 기간

국가	단축 전 근로시간	단축된 근로시간
일본(8년 간 4시간 단축)	44시간*1991년 기준	40시간*1999년 기준
프랑스(16년 간 4시간 단축)	39시간*1982년 기준	35시간*1998년 기준
독일(29년 간 5시간 단축)	40시간*1966년 기준	35시간*1995년 기준
한국(3년 간 16시간 단축)	68시간*2017년 기준	52시간*2021년 기준

자료 : 중소기업중앙회.

- **향후 법정근로시간 단축이 근로자와 기업 모두가 상생할 수 있는 제도로 정착하기 위해서는 정부의 적극적인 보완책 마련이 필요함.**
  - 제도 시행 후 1차적으로 법정근로시간 단축이 적용되는 사업에 대한 체계적인 분석을 통해 제도의 파급 영향을 면밀히 살펴본 후 이에 대한 보완책을 마련하는 것이 필요함.

최은정(부연구위원·kciel21@cerik.re.kr)
최수영(부연구위원·sooyoung.choe@cerik.re.kr)