

중소기업 포커스

국내·외 근로시간 단축 지원 현황 및 정책과제

책임작성 | 노민선 연구위원(02-707-9843, msnoh@kosbi.re.kr)

※ KOSBI 중소기업 포커스는 중소기업연구원 홈페이지(www.kosbi.re.kr)에서도 보실 수 있습니다.

| 목 차

1. 서론
2. 국내 근로시간 단축 현황 및 지원정책
3. 해외 사례 : 미국, 일본, 프랑스, 독일
4. 정책과제

| 요약

- 우리나라의 경우 근로자의 과도한 노동시간으로 인해 낮은 생산성과 일-가정 생활의 불균형 현상을 초래(OECD)
 - 평균 노동시간 : 한국(2,069), 미국(1,783), OECD 평균(1,763), 프랑스(1,472)
 - 시간당 노동생산성 : 한국(\$32.9), 미국(\$63.3), 프랑스(\$59.9), OECD 평균(\$47.1)
 - 아빠가 자녀와 보내는 시간은 1일 6분으로 OECD 조사대상 국가 중 꼴찌
 - 이러한 문제를 해결하기 위해 근로기준법 개정('18. 3. 20)이 이루어졌지만, 중소기업계에 미치는 영향이 클 것으로 예상
 - 근로기준법 개정을 통해 주당 근로시간을 휴일근로를 포함한 52시간으로 명시
 - 기업규모별 시행 유예, 30인 미만 중소기업 대상의 특별연장근로 허용 등
 - 근로시간 단축에 따라 실질임금이 감소할 가능성 존재(국회 예산정책처, '18)
 - 급여 감소 규모 : 5~29인(32.8만원, 12.6% ↓), 30~299인(39.1만원, 12.3% ↓)
 - 해외 주요국에서는 근로시간 단축을 추진해 왔으며, 중소기업과 근로자의 피해를 최소화하기 위해서 다양한 지원정책을 시행
- <일본>
- 법정 근로시간 : 48시간('47) → 46시간('88) → 44시간('91) → 40시간('97~)
 - * 노동협약 시 '특별조항'을 포함시키는 경우 연중 6개월 동안 제한 없이 근로시간 한도 초과 허용

- 중소기업 근로시간 단축을 위한 설비투자, 신규고용, 컨설팅에 대한 자금 지원
- 중소기업의 근로시간 단축 지원 사업을 운영하는 사업주 단체에 대한 지원

<프랑스>

- 법정 근로시간 : 40시간('46) → 39시간('82) → 35시간('98~)
- * 50인 미만 중소기업은 노사합의로 근로시간 결정 가능('17.9.1 개정)
- 근로시간 단축 정도에 따라 사회보장분담금을 차등 지원(Robien법, '96)
- 근로시간 단축과 고용 창출 실행 기업에 대해 보조금 지원(Aubry법, '98)

<독일>

- 법정 근로시간 : 일 8시간만 규정, 노사 간의 자율적인 협약으로 결정
- 조업단축급여(Kurzarbeitergeld)를 통해 임금손실이 발생한 근로자에게 12개월 간 기존임금의 60~67% 지원

■ 근로시간 단축에 따른 중소기업과 근로자의 피해를 최소화 하고 생산성을 향상시킬 수 있도록 다음과 같은 정책과제를 제시하고자 함

- (1) 중소기업의 탄력적 근로시간제 단위기간을 최대 3개월 → 1년으로 확대
- (2) 중소기업의 근로시간 단축 지원 관련 법령을 현실에 맞게 개정
 - 「중소기업 인력지원 특별법」의 '근로시간 단축 지원 규정' 개정
- (3) '중소기업 근로시간 단축 지원사업' 확대 및 효율적 운영
 - 근로시간 단축을 조기에 도입하는 중소기업에 대한 지원 강화
 - '일자리 함께 하기 지원사업' 예산 확대 및 지원요건 완화
- (4) 근로시간 단축에 따른 '중소기업 생산성 향상 지원사업' 신설 및 확대
 - 근로시간을 단축한 주요 국가들은 노·사·정의 노력으로 단축 이후 5년간 시간당 생산성 향상(한국 \$6.2↑, 일본 \$3.4, 프랑스 \$5.7 등)
 - 중소기업에 대한 컨설팅, 설비투자, 인프라 확충 지원(Hardware) 및 중소기업 사업주와 근로자 간의 성과공유 노력에 대한 인센티브(Software) 확대

1. 서론

- 우리나라 근로자의 평균 노동시간은 OECD 국가 중 2위이며, 중소기업의 생산성은 주요 국가에 비해 낮은 수준
 - 평균 노동시간(OECD, '18)
 - 한국(2,069), 미국(1,783), OECD 평균(1,763), 일본(1,713), 프랑스(1,472), 독일(1,363)
 - 시간당 노동생산성(OECD, '18)
 - 한국(\$32.9), 미국(\$63.3), 프랑스(\$59.9), 독일(\$59.9), OECD 평균(\$47.1), 일본(\$41.5)
 - 대기업 대비 중소기업 생산성(한국생산성본부, '16)
 - 한국(29.1%), 일본(56.5%), 독일(60.8%), 프랑스(70.0%)

- 과도한 노동시간은 근로자의 일과 가정생활의 불균형 현상을 초래
 - 아빠가 자녀와 보내는 시간은 1일 6분으로 OECD 조사대상 국가 중 꼴찌(OECD)
 - 전국 20~50대 부부의 75.4%가 대화시간 1시간 미만(인구보건협회, '15)
 - 부부 간 대화에 방해가 되는 요소 1위 : 늦은 귀가 및 주말근무(29.8%)

- 이러한 문제점을 해결하기 위해 근로기준법 개정(2018. 3. 20)을 통해 근로시간 단축이 최종 확정되었지만, 중소기업계에 미치는 영향이 클 것으로 예상
 - 2018년도에 신규채용 계획이 없는 중소기업의 34.2%가 근로시간 단축에 따른 인건비 부담을 이유로 제시(중소기업중앙회, '17)
 - 근로시간 단축에 따른 실질 임금이 감소할 가능성(국회 예산정책처, '18)
 - 급여 감소 규모 : 5~29인(32.8만원, 12.6% ↓), 30~299인(39.1만원, 12.3% ↓)

- 본 연구에서는 국내·외 근로시간 단축 현황과 지원정책을 분석함으로써, 근로시간 단축에 따른 중소기업 지원을 위한 정책과제를 제시하고자 함
 - 중소기업의 경영상 피해와 근로자 실질임금 감소를 최소화 하고 생산성을 향상 시킴으로써 궁극적으로 중소기업 경쟁력 제고에 기여할 수 있을 것으로 기대

2. 국내 근로시간 단축 현황 및 지원정책

가. 근로시간 단축 현황

- 국내 법정 근로시간은 주 40시간(일 8시간)이며, 연장근로 12시간을 포함하여 총 52시간까지 근로 가능(근로기준법 제50조, 제53조)

- 법정 근로시간 : 48시간('53) → 44시간('89) → 40시간('03~)
- 총 근로시간(연장근로 포함) : 60시간('53) → 56시간('89) → 52시간('03~)

- 노동부(현 고용노동부)의 행정해석*으로 인해 주 52시간에 휴일근로를 합하여 총 68시간까지 허용해 왔지만, 근로기준법 개정**으로 주당 근로시간을 휴일근로를 포함한 주 52시간으로 명시(법 제2조, 제53조)

* 당사자 간에 합의가 있는 경우에 한해 1주 간에 12시간을 한도로 적용하는 연장근로시간에는 휴일근로시간이 포함되지 않음(근기 68207-2855, 2000.9.19.)

** 1주를 '휴일을 포함한 7일'로 명시함으로써, 기존 행정해석을 폐기('18. 3. 20 개정, 7. 1 시행)

- 중소기업의 충격을 완화하기 위하여 근로시간 단축 적용 시기 차등 적용
 - 적용 시기 : 300인 이상('18.7.1~), 50~299인('20.1.1~), 5~49인('21.7.1~)
 - 30인 미만 중소기업의 경우 노사합의로 8시간의 특별연장근로 허용(~'22.12.31)

- 연장근로와 야간근로 또는 휴일근로에 대해서는 통상임금의 50%를 가산하여 지급(법 제56조, 제57조)

- 휴일근로의 경우 8시간 초과분에 대해 100% 가산하여 지급('18. 3. 20 시행)
- 근로자 대표와의 서면합의에 따라 가산임금에 같음하여 보상휴가 부여 가능(100%)

- 2주~3개월 단위의 탄력적 근로시간제 적용(법 제51조)

- 취업규칙에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 단위기간을 평균하여 특정한 주의 근로시간을 48시간(연장근로 포함 시 총 60시간)까지 허용
- 근로자 대표와의 서면합의에 따라 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 특정한 주의 근로시간을 52시간(연장근로 포함 시 총 64시간)까지 허용

나. 근로시간 단축 지원정책

(1) 근로시간 단축 지원 법령

■ 중소기업

- 「중소기업 인력지원 특별법」 제27조(근로시간의 단축 지원) [‘04.1.1 시행]
 - 정부는 중소기업의 근로시간 단축을 촉진하기 위하여 다음 각호의 지원을 제공할 수 있다
 - ① 중소기업의 근로시간 단축을 지원하기 위한 경영상담
 - ② 근로시간 단축에 대한 지도활동
 - ③ 근로시간 단축에 따라 생산성을 높이기 위한 설비투자 지원

■ 고용환경 개선 및 근무형태 변경 사업주

- 「고용보험법」 제20조(고용창출의 지원) [‘06.1.1 시행]
 - 고용노동부 장관은 고용환경 개선, 근무형태 변경 등으로 고용의 기회를 확대한 사업주에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다.
- 「고용보험법」 시행령 제17조(고용창출의 지원) [‘06.1.1 시행]
 - ① 고용노동부장관은 법 제20조에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주에게 임금의 일부를 지원할 수 있다. 다만, 제1호의 경우에는 근로시간이 감소된 근로자에 대한 임금의 일부와 필요한 시설의 설치비의 일부도 지원할 수 있다.
 1. 근로시간 단축, 교대근로 개편, 정기적인 교육훈련 또는 안식휴가 부여 등(일자리 함께하기)를 통하여 실업자를 고용함으로써 근로자 수가 증가한 경우

■ 임신부 및 육아자

- 「근로기준법」 제74조(임산부의 보호) [‘04.3.24 시행]
 - ⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다.
- 「고용보험법」 제73조의 2(육아기 근로시간 단축 급여) [‘12.1.22 시행]
 - ⑦ 고용노동부 장관은 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 실시한 피보험자 중 다음 각호의 요건을 모두 갖춘 피보험자에게 육아기 근로시간 단축 급여를 지급한다.

(2) 일자리 함께하기 지원사업

■ 사업개요

- 실근로시간 단축, 교대제 도입·확대, 일자리 순환제 등 일자리 함께하기 제도를 도입하거나 확대함으로써 근로자 수가 증가하는 경우 지원(2011년부터 시행)

■ 사업내용

<인건비 지원>

- 사업주가 지급한 임금의 80% 한도로 증가 근로자 수 1명당 월 40~80만원 지원
- 직전년도 말일 기준 종업원(피보험자 수)의 30% 한도(10인 미만은 3명)

<임금감소액 보전 지원>

- 사업주가 보전한 임금의 80% 한도로 근로자 1인당 월 10~40만원 지원
- 증가 근로자 수 1명당 임금이 감소한 근로자 10명까지 지원

<설비투자비 지원 및 용자>

- (지원) 총 투자비의 1/3 범위 내에서 증가 근로자 1인당 500~1,000만원 지원
- (용자) 총 투자비의 2/3 범위 내에서 최대 50억원 지원

■ 지원실적

- 정부 지원예산이 550.70억원('15) → 395.88억원('18)으로 감소
- 사업 예산 집행률이 상대적으로 저조
 - 인건비 및 임금감소액 지원('16.11월말) : 80.1%, 설비투자비 용자('16) : 57.0%

<표 1> 일자리함께하기 지원사업 예산

(단위 : 억원)

구분	2015	2016	2017	2018
인건비 지원 및 임금감소액 보전	110.70	84.39	86.98	213.15
설비투자비 지원	40.00	30.00	24.00	24.00
설비투자비 용자	400.00	350.00	295.00	158.73
합 계	550.70	464.39	405.98	395.88

* 자료 : 고용노동부, 예산 및 기금운용계획 사업 설명자료, 각연도

3. 해외 사례

가. 미국

- 미국은 1938년 공정노동기준법(FLSA, Fair Labor Standard Act)의 제정으로 기업 부문의 법정 근로시간을 주 40시간으로 규정
 - 법정 근로시간 : 44시간('38.10.24) → 42시간('39) → 40시간*('40~)
 - * 연방정부 공무원은 1974년, 주 및 지방정부 공무원은 1985년에 주 40시간 규정 적용
 - 연장근로 한도에 대해서는 별도로 규정하고 있지 않으며, 일부 주는 일 10시간 또는 12시간을 상한선으로 규정
- 주법이 연방법에 비해 보다 구체적으로 규정하고 있으며, 개별기업의 경우 연방법과 주법의 규정을 최저기준으로 적용
 - 개별기업들은 연방법과 주법의 규정 중에서 근로자에게 유리한 내용을 하한선으로 한 상태에서 구체적인 근로시간과 조건을 규정
- 주 40시간 이상 근무 시 초과근로에 대해서 50%를 가산하여 지급
 - 주당 임금이 \$913(연간 \$47,476) 이상인 고소득 사무직*에 대해서는 초과근로수당(Overtime pay) 적용 제외(White-collar Exemption)
 - * 관리직, 행정직, 지식 전문직, 창의 전문직, 컴퓨터직, 외근영업직 등
 - 공무원은 150%의 임금(가산임금 50% 포함)과 초과근로 시간의 150% 보상휴가(Compensatory time off) 중 선택 가능
 - 일부 주*는 초과근로에 대한 별도의 규정 보유
 - * (예) 캘리포니아는 8시간 이상은 50%, 12시간 이상은 100% 이상의 가산임금 지급
- 기업에 대해서 6개월~1년 단위의 탄력적 근로시간제 적용
 - 연방 및 주정부 공무원은 2주 단위의 탄력적 근로시간제 도입
 - 기업은 노사 합의에 따라 6개월* 또는 1년** 단위의 탄력적 근로시간제 실시
 - * 26주간 1,040시간 이내 / ** 52주간 2,080시간 이내

나. 일본

(1) 근로시간 단축 지원 법령

■ 노동기준법 개정(1952)

- 1952년 제13회 국회에서 '노동기준법의 일부를 개정하는 법률(소화27년 법률 제 287호)' 성립
- 노동기준법에 '제105조의 2(국가의 원조의무)'가 추가

■ 노동시간 단축의 촉진에 관한 임시조치법(1992)

- 1992년 1,958시간이었던 연간 총 노동시간을 정부의 지도 및 원조를 통해 1,800시간('99년 목표)까지 줄이기 위해 '노동시간 단축의 촉진에 관한 임시조치법(労働時間の短縮の促進に關する臨時措置法)'을 제정(평성4년 법률 제90호)
 - '사업주 등에 의한 노동시간의 단축을 위한 자주적인 노력을 촉진(제1조 목적)'하기 위한 여러 조치들*을 정의
 - * 국가의 책무(제3조), 노동시간단축추진계획의 책정(제4조), 기업내 노동시간단축 실시체제의 정비(제6조, 제7조), 업종별 실정에 맞는 조치의 추진(제8~제13조), 노동시간단축지원센터에 의한 업무의 실시(제14조~제17조) 등
- 하지만 1999년 당시 연간 총 노동시간은 1,848시간으로 목표를 달성하지 못하여 해당 법률의 일몰 기한을 2001년 3월 31일 → 2006년 3월 31일까지로 연장함 ('01. 4. 1 공포)

■ '노동시간 등의 설정의 개선에 관한 특별조치법'으로 개정(2006)

- '사업주 등에 의한 노동시간의 단축을 위한 자주적인 노력을 촉진(제1조)'한다는 목적을 유지하되, 세부 내용은 '노동시간 등의 설정'에 관한 내용 및 이를 위한 국가의 책무 등'으로 구성*
 - * 사업주등의 책무(제2조), 국가 및 지방공공단체의 책무(제3조), 노동시간등 설정개선지침 등(제4조, 제5조), 노동시간등의 설정 개선 실시체제의 정비 등(제6조, 제7조), 노동시간등 설정개선 실시계획(제8~제14조)

(2) 근로시간 단축 현황

■ 법정 근로시간이 주 40시간이며, 일부 사업장은 주 44시간까지 근로 가능

- 법정 근로시간 : 48시간('47) → 46시간('88) → 44시간('91) → 40시간('97~)
- 10인 미만 특별조치 사업장 : 48시간(~'93) → 46시간('94) → 44시간('01~)

<표 2> 일본 근로시간 단축 변천 과정

구 분	1947 제정	1987 개정		1993 개정	
		'88시행	'91시행	'94시행	'97시행
목표	48시간	40시간		40시간	
시행	48시간	46시간	44시간	40시간	
유예조치*	-	48시간	46시간	44시간	40시간
특례조치**	-	-	48시간	46시간('01부터 44시간)	

* 정령에서 정하는 일정 규모 이하, 일정 업종 기업에 대하여 3~4년간 적용 유예

** 10인 미만의 특별조치대상 사업장(상업, 보건위생업, 영화관·연극업,接客오락업)은 별도 근로시간 적용

■ 협정을 통해 시간외(추가) 근로를 할 수 있으며, 한도가 존재¹⁾

- 노사 합의를 통해 행정관청에 제출하는 경우 법정 근로시간을 초과하는 시간외 근로, 법정 휴일의 휴일근로를 인정받을 수 있음(시간외노동협정, 36협정*)

* 노동기준법 제36조에 규정되어 있어서 일반적으로 '36협정'이라고 통칭하며, 노동협약 시 '특별조항'을 포함시키는 경우 연중 6개월 동안 별도의 제한 없이 근로시간 한도 초과 가능

- 한도시간(일반근로자/변형근로자*) : 1주(15/14), 1개월(45/42), 1년**(360/320)

* 3개월~1년 단위의 변형시간노동제 대상자(한국의 탄력적 근로시간제에 해당)

** 일본 정부는 '특별조항' 체결 시에도 한도시간을 연 720시간으로 하는 방안 추진('19.4 시행 목표)

■ 시간외 근로, 휴일근로, 야간근로에 대하여 가산임금 지급(강행규정)

- 야간 근로(오후 10시~오전 5시), 시간외 근로* : 25% 이상

* 1개월 60시간 초과 시 : 50% 이상(중소기업은 2020년 4월까지 적용 유예)

- 휴일 근로(4주 4일의 법정 휴일) : 35% 이상

- 노사 합의에 의해 가산임금 지급 대신 보상휴가 부여 가능

1) 日本 厚生労働省, 時間外労働の限度に関する基準, 2017.3.

(3) 사업주 대상 지원

■ 지원대상

- 유예 및 특례 대상 기업이 조기에 근로시간 단축을 도입한 경우 자금 지원
- 일정금액 이상의 소력화투자*, 신규고용 달성 시 지원금이 증가하는 형태
 - * 기계의 도입이나 작업의 합리화 등을 통해 수고나 노력을 절감하는 것

■ 시간외 노동 등 개선 조성금(사업주 대상)

- 2018년부터 '직장의식개선조성금'을 '시간외노동등개선조성금'으로 변경하고, 지원예산을 대폭 확대(관련예산 : 36억엔('17) → 82억엔('18)*)
 - * 후생노동성의 2018년도 예산 중 '시간외노동의 상한규제등 장시간노동의 시정' 항목
- 노동시간을 단축하는 중소기업 사업주에 대한 지원
 - 시간외노동상한설정코스 : 시간외노동의 상한을 설정 시 비용의 3/4 지급(최대 200만엔) + 휴일 실시일 증가분에 따라 상한을 최대 300만엔까지 증가 가능
 - 근무간인터벌도입코스: 휴식시간 9시간 이상 시 비용의 3/4 지급(최대 50만엔)
 - 직장의식개선코스: 연차유급휴가의 취득촉진, 소정의노동 소멸 등을 추진 시 목표달성 정도에 따라 비용의 1/2~3/4 지급(최대 150만엔), 특례사업장*이 소정노동시간을 주2시간 이상 단축하여 주40시간 이하 달성 시 비용의 3/4 지급(최대 50만엔)
 - * 주44시간제 적용 중인 종업원 10인 미만의 상업, 영화·연극업, 보건위생업,接客오락업
 - 원격근무코스: 원격근무 도입 시 비용의 1/2~3/4 지급*(최대 150만엔)
 - * 상시사용 노동자수 30인 이하, 60%이상 대상, 소요액 30만엔 초과시 4/5 지급

<표 3> 근로시간 단축 지원 정책 변천과정(사업주)

도입	사업명	조기도입	설비투자	신규고용	컨설팅	지원형태
1993	중소기업 노동시간 단축촉진 특별장려금	●	●	●		자금지원
1997	중소기업 노동시간 제도개선 조성금	●	●	●	●	자금지원
1999	특례사업장 노동시간 단축장려금	●	●	●	●	자금지원
2001	노동시간 제도개선 조성금				●	자금지원
2001	중소기업 장기휴가제도 모델기업 조성금		●	●	●	자금지원
2006	직장의식개선 조성금		●	●	●	자금지원
2006	일하는 방식·쉬는 방식 개선 컨설턴트				●	컨설팅
2018	시간외노동 등 개선 조성금	●	●	●	●	자금지원

(4) 사업주 단체 대상 지원

■ 지원대상

- 3개사 이상, 중소기업 사업주가 1/2 이상인 조직(사업주 단체)이 구성 사업장 노동자의 시간외 노동 소멸 및 임금인상 등을 위한 원조를 하는 경우
- 2015년에 폐지되었던 사업주 단체 대상 지원사업이 2018년 4월에 재도입

■ 시간외 노동 등 개선 조성금(사업주 단체 대상)

- 구성사업주 1/2 이상에 대하여 다음과 같은 지원사업을 운영하는 사업주 단체를 대상으로 비용에서 수입액*을 공제한 금액을 지급(최대 500만엔**)

* 시작품의 시험적 판매를 통해 수입이 발생하는 경우 등

** 10개사 이상으로 구성된 도도부현 단위의 사업주 단체는 최대 1,000만엔

- 1 시장조사 사업
- 2 새로운 비즈니스 모델 개발, 시범사업
- 3 재료비, 수광열비, 재고등의 비용의 저감실험(노동비용 제외) 사업
- 4 하청거래 적정화 이해촉진등, 노동시간등의 설정개선을 위한 거래처등의 정비 사업
- 5 판로의 확대등의 실현을 도모하기 위한 전시회개최 및 출전 사업
- 6 성공사례의 수집, 보급개발 사업
- 7 세미나 개최 등의 사업
- 8 순회지도, 상담창구설치 등의 사업
- 9 구성사업주가 공동으로 이용하는 노동능률 증진 기여 설비·기기의 구입·갱신 사업
- 10 인재확보를 위한 사업

<표 4> 근로시간 단축 지원 정책 변천과정(사업주 단체)

도입	사업명	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
1993	노동시간단축 실시계획추진 원조단체 조성금			●	●	●	●	●			
1997	사업주단체등 노동시간단축 자주점검사업 조성금	●	●	●	●	●					
1999	사업주단체등 특례사업장 노동시간단축촉진 조성금	●	●		●		●	●	●		●
2001	장기휴가제도 기반정비 조성금		●		●			●	●	●	●
2006	노동시간등 설정개선추진 조성금		●		●			●	●	●	
2006	노동시간등 설정개선 원조사업(컨설팅)		●	●	●	●					
2018	시간외노동등개선조성금		●	●	●	●			●	●	●

* ① 조기도입, ② 방침책정, ③ 조사·분석, ④ 지도·상담, ⑤ 업무개선·효율화, ⑥ 홍보, ⑦ 지원전담원 배치, ⑧ 성공사례 수집 및 보급, ⑨ 세미나 개최, ⑩ 환경정비

다. 프랑스

(1) 근로시간 단축 현황

■ 프랑스의 법정 근로시간은 주 35시간으로, EU 내에서 가장 짧은 수준

- 법정 근로시간 : 40시간('46) → 39시간('82) → 35시간*('98, Aubry법)

* 20인 이상('00~), 20인 미만('02~)

- 최대 근로시간 : (1일) 10시간(예외: 12시간), (1주) 48시간(예외: 60시간)
(12주 평균) 44시간(예외: 46시간), (1년) 1,607시간

■ 50인 미만 중소기업은 노사합의로 근로시간 결정('17.9.1. 개정)

- 50인 미만 : 근로자 대표가 직접 근로시간 협상 가능
- 20인 미만 : 근로자 대표가 없는 경우 근로자 3분의 2 이상 동의 필요

■ 초과근로에 대하여 가산임금 지급

- 처음 8시간(주36~43시간)은 25%, 주 44시간 이상은 50%의 가산임금 지급
- 초과근로 시 보상휴가 의무 부여*

* 20명 미만 기업은 초과근로 시간의 50% 이상, 20명 이상 기업은 100%의 동일한 시간

(2) 근로시간 단축 지원정책

<5개년 고용법(1993)>

■ 근로시간 단축과 함께 연 단위 근로시간제를 도입하는 기업에 정부가 지원

- 첫째 사회보장분담금의 40%, 이후 2년간 30% 지원
- 근로시간의 15% 이상 단축, 근로시간 단축 이후 6개월 내 10% 이상의 고용을 창출하고, 최소 3년간 증가된 인력을 유지하는 조건

<Robien법(1996)>

- 5개년 고용법의 내용을 확대하였으며, 사회보장분담금 지원기간을 7년으로 하는 등 유인책을 강화

- 최소 10%의 근로시간 단축과 이와 동일한 비율에 해당하는 고용증가 조건
- (10% 이상 단축하는 기업) 첫째 사회보장분담금의 40%, 이후 6년간 30% 감액
- (15% 이상 단축하는 기업) 첫째 사회보장분담금의 50%, 이후 6년간 40% 감액

<1차 Aubry법(1998)>

■ 법정 근로시간을 주 39시간에서 35시간으로 감축하면서 근로시간을 10% 이상 단축하고 신규 고용을 6% 이상 창출한 기업에 대한 보조금 지원

- 10%의 시간단축에 합의하고 최소 6%의 고용을 창출한 기업에 대해 5년간 최대 35,000 프랑, 15%의 시간단축에 합의하고 최소 9%의 고용을 창출한 기업에 대해 55,000 프랑 지원

* '98년 연평균 원/프랑 환율 = 236.96원

- 신규 채용자나 해고 회피자를 최소 2년간 해고할 수 없고, 이를 위반할 경우 보조금 또는 감면받은 금액을 반납해야 함
- 단축 시행을 초기에 할수록, 근로시간을 더 많이 단축할수록, 고용창출을 더 많이 할수록 지원 규모가 커지는 형태

<2차 Aubry법(2000)>

■ 근로시간 단축을 시행하는 중소기업 대상의 지원

- 정부로부터 근로시간 단축에 대한 지원*과 사회보장분담금 감면** 혜택

* 2억 8천만 프랑의 2배에 해당하는 4억 2,700만 유로 지원

** 2002년 1월 31일까지 혜택 적용

- 초과근로 시 가산임금 비율을 근로시간 단축 사업장(25%)과 일반 사업장(10%)으로 구분하여 적용

<TEPA법(2007)>

■ 초과근로 수당에 대한 소득세 면제와 사회보장분담금 감면

- (기업) 시간당 1.5유로의 사회보장분담금 감면*

* 법 폐지('12.8.20)에도 불구하고 20인미만 중소기업의 경우 계속 적용

- (개인) 소득세와 사회보장분담금 면제('12.8.31까지)

라. 독일

(1) 근로시간 현황

- 독일의 법정 근로시간은 일 8시간만 규정하고 있으며, 노사 간의 자율적인 협약(Tarifvertrag)을 통해 근로시간을 결정(근로시간법, 1938)
 - 6개월 또는 24주 내의 일평균 근로시간이 8시간 이하일 경우 10시간까지 허용
- 초과근로 수당에 대한 법 규정 미존재(노사자치의 영역으로 간주)
 - 개인별로 근로시간 계좌에 초과근로를 저축하거나 미리 당겨쓸 수 있는 근로시간 계좌제도(Arbeitszeitkonto) 운영 → 초과근로를 휴가로 보상
- 6개월 또는 24주의 기간 동안 주 48시간 내에서 탄력적 근로시간제 도입
 - 노사 합의 시 6개월을 초과하는 기간으로 도입 가능
- 수요 변동에 대응하기 위해 근로시간계좌제 활용
 - 법률에서 명시적으로 규정하고 있지 않으며, 업종별 단체협약에서도 자세하게 규정하는 경우는 거의 없음
 - 일반적으로 사업장 수준에서의 협약에 의해 운영과 관련된 세부사항을 규정
 - 개인별로 근로시간 계좌에 초과근로를 저축하거나 미리 당겨 쓸 수 있는 유연적인 근로시간제도
 - 2008~2009년 글로벌 금융위기가 발생했을 때 고용을 안정적으로 유지하는데 기여했다고 평가
 - 2013년 기준 독일 기업의 44%가 근로시간계좌제 도입하고, 기업규모가 클수록 근로시간계좌제를 더 많이 활용하는 것으로 나타남

<표 5> 근로시간계좌제 도입 비율(2013년 기준)

구분	1~9명	10~49명	50~249명	250~499명	500명 이상	전체
비율	35%	63%	74%	85%	89%	44%

* 자료 : Hartmut Seifert, 근로시간 저축계좌제 : 경직된 정규 근로시간에서 유연한 근로시간으로, FES Information Series, 프리드리히 에버트 재단, 2014

(2) 근로시간 단축 지원정책

■ 조업단축(Kurzarbeit)으로 인해 발생하게 되는 근로자의 소득(임금) 감소분을 보상하기 위해 조업단축급여(Kurzarbeitergeld)를 제공(1927)

- (근거) 독일 사회법전Ⅲ(SGBⅢ) 제95조 이하
- (목적) 불경기 상황 하에서 기업의 고용을 유지하기 위한 비용 부담 완화
- (조건) 종업원 1/3 이상의 임금이 줄어들고, 월 임금의 10% 이상 감소한 경우
- (금액) 최소 한 명 이상의 자녀가 있는 근로자는 기존 임금의 67%, 그 외에는 기존 임금의 60%를 지원
- (기간) 12개월(예외: 24개월)
- (유형) 경기부양*, 이직**, 절기***
 - * 경기부양책에 의해 일시적으로 지급, ** 구조조정으로 인한 근로손실에 대한 급여
 - *** 계절적 요인인 날씨 등으로 인해 주로 겨울철 건설업에서 발생(12~3월에 적용)
- (지원) 2016년 기준 총 1,094천명 지원
 - * 경기부양 504천명, 이직 143천명, 절기 447천명

<표 6> 독일 조업단축급여 지원실적(2016년)

구분	수혜자 수(천명)				근로시간 단축(%)
	전체	경기부양	이직	절기	
1월	169	48	13	108	45
2월	177	50	13	114	43
3월	152	52	12	88	37
4월	67	55	12	-	39
5월	57	45	12	-	38
6월	54	42	12	-	41
7월	43	31	12	-	44
8월	50	38	12	-	41
9월	46	35	11	-	43
10월	50	38	12	-	41
11월	51	40	11	-	41
12월	178	30	11	137	30
합계	1,094	504	143	447	

* 자료: 독일 연방고용국(Bundesagentur für Arbeit)

<표 7> 국내·외 근로시간 현황

구분	한국	미국	일본	프랑스	독일
법적근거	근로기준법	공정근로기준법	노동기준법	노동법	근로시간법
근로시간(일)	8시간	-	-	-	8시간
근로시간(주)	40시간	40시간	40시간 (10인 미만 특별사업장 44시간)	35시간	미규정
연장근로(일)	한도 미규정	한도 미규정 (일부 주는 10~12시간)	한도 미규정	1일 최대근로 10시간 이내	2시간 한도 (6개월 또는 24주간 일평균 8시간 이하)
연장근로(주)	12시간 한도	한도 미규정	15시간 한도	1주 최대근로 48시간 이내	한도 미규정
연장근로(월)	한도 미규정	한도 미규정	45시간 한도	한도 미규정	한도 미규정
연장근로(연)	한도 미규정	한도 미규정	360시간 한도 (특별조항 체결 시 한도 미규정)	1년 최대근로 1,607시간 이내	한도 미규정
가산임금	50% (휴일근로 8시간 초과분 100%)	50% (고소득 사무직 적용 제외, White Collar Exemption)	25~35% (시간외 25%, 휴일 35%, 야간 25%)	25% (주 44시간 이상은 50%)	규정 없음
보상휴가	부여 가능 (100%)	공무원에 한해 부여 가능 (150%)	월60시간 초과분에 한해 부여 가능(25%)	초과근로 시 의무 부여 (50~100%)	부여 (근로시간 계좌제)
탄력적 근로시간제	도입	도입	도입	도입	도입
(단위 기간)	2주~3개월	6개월~1년 (공무원은 2주)	1주, 1개월, 1년 단위	미규정 (주기별 최대 근로한도 준수)	6개월 또는 24주 (노사합의로 6개월 이상 허용)
(추가 근로)	(2주) 8시간 (3개월) 12시간	한도 없음 (1주 평균 40시간)	(1주) 14시간 (1개월) 42시간 (1년) 320시간	한도 미규정 (주기별 최대 근로한도 준수)	한도 미규정 (주당 48시간 이내)
특이사항	근로시간 단축 ('18.7.1~)	연방법과 주법 중에서 근로자 에게 유리한 내용을 최저 기준으로 적용	노사합의 시 법정 근로시간 초과근로 허용	50인 미만 중소기업은 노사합의로 근로시간 결정	초과근로수당 지급 대신 근로시간 조정

4. 정책과제

(1) 중소기업의 탄력적 근로시간제* 단위기간 확대

* 특정 단위기간 동안 평균 근로시간을 준수하는 것을 전제로 필요 시 추가 근무를 허용

■ 주요 국가들은 근로시간을 단축하면서 그 보완책으로 탄력적 근로시간제의 단위기간을 길게 설정

- 미국, 일본*, 프랑스**의 경우 단위기간을 1년으로 설정

* 노동 협약 시 ‘특별조항’을 넣어 연중 6개월 동안 별도의 제한 없이 근로시간 한도 초과 허용

** 50인 미만 중소기업은 노사합의로 근로시간 결정

- 독일은 단위기간을 최대 6개월로 설정하고 있지만, 노사 합의 시 6개월을 초과하는 기간으로 도입 가능

<표 8> 탄력적 근로시간제 최대 단위기간

구분	한국	미국	일본	프랑스	독일
기간	3개월	1년(52주)	1년	1년	6개월

■ 탄력적 근로시간제의 단위기간을 노사합의 시 1년으로 확대할 필요

- 탄력적 근로시간제의 단위기간을 2주(취업규칙) 또는 3개월(서면합의)로 주요 국가들에 비해 짧게 명시 → 중소기업들은 납기 충족에 대한 애로를 호소
- 중소기업이 불가피하게 주당 52시간을 지킬 수 없는 상황이 발생했을 때 노사합의를 전제로 연장근로의 단위기간(1주)을 한시적으로 확대하는 방안 검토

(2) 중소기업의 근로시간 단축 지원 관련 법령을 현실에 맞게 개정

■ 주요 국가들은 근로시간 단축 환경 변화에 따라 관련 법령을 개정

- (일본) ‘노동시간 단축의 촉진에 관한 임시촉진법’ 제정(‘92) → 일몰기한을 2001년 3월 31일에서 2006년 3월 31일로 연장(‘01) → ‘노동시간 등의 설정의 개선에 관한 특별조치법’으로 개정(‘06)
- (프랑스) 5개년 고용법(‘93) → Robien법(‘96) → Aubry법(‘98, ‘00) → TEPA법(‘07)

- 「중소기업 인력지원 특별법」의 ‘근로시간 단축 지원 규정’ 개정 필요
 - 조문 시행(’04.1.1) 이후 지금까지 세부 지원내용에 대한 개정이 없었음
 - 최근 정책동향을 반영하도록 관련 규정을 현실에 맞게 개정할 필요

<표 9> 중소기업 인력지원 특별법 개정(안)

개정 전(제27조)	개정 후(제27조)
정부는 중소기업의 근로시간 단축을 촉진하기 위하여 다음 각호의 지원을 제공할 수 있다.	(좌동)
1. 중소기업의 근로시간 단축을 지원하기 위한 경영상담	1. 중소기업의 근로시간 단축을 촉진하기 위한 컨설팅, 실태조사, 교육·홍보
2. 근로시간 단축에 대한 지도활동	2. 근로시간 단축을 조기에 도입한 중소기업에 대한 경영상의 지원
3. 근로시간 단축에 따라 생산성을 높이기 위한 설비투자 지원	3. 근로시간 단축에 따라 중소기업의 생산성을 높이기 위한 지원

(3) ‘중소기업 근로시간 단축 지원사업’ 확대 및 효율적 운영

- 주요 국가들은 근로시간 단축을 촉진하고, 중소기업과 근로자들의 피해를 최소화하기 위해서 다양한 지원정책을 시행
 - (일본) 근로시간 조기 단축 기업에 대한 지원, 근로시간 단축 중소기업에 대한 지원예산 대폭 확대(’18), 사업주 단체 대상 지원사업 재도입(’18)
 - (프랑스) 근로시간 단축 비율과 고용창출 규모에 따른 보조금과 사회보장분담금 지원, 개인에 대한 지원 병행(소득세, 사회보장부담금)
 - (독일) 계절 등 특정 이유로 근로시간이 줄어들 때 해고를 방지하고 근로자가 손실되는 급여를 받을 수 있도록 조업단축급여 지원
- ‘중소기업 근로시간 단축 지원사업’ 확대 및 효율적 운영 필요
 - 근로시간 단축을 조기에 도입하는 중소기업에 대한 지원 강화
 - ‘일자리 함께하기 지원사업’을 통한 차등 지원(사업주, 근로자), 사회보험료 지원(근로자), 정부 지원 사업 참여 시 우대, 근로시간나누기 내일채움공제 도입 등
 - ‘일자리 함께하기 지원사업’ 예산 확대 및 지원요건 완화

(4) 근로시간 단축에 따른 ‘중소기업 생산성 향상 지원사업’ 신설 및 확대

■ 근로시간을 단축한 주요 국가들은 노·사·정의 노력으로 단축 이후 생산성 향상을 위해 노력

- 단축 이후 5년간 시간당 생산성 변화 : 한국 \$6.2 ↑, 일본 \$3.4 ↑, 프랑스 \$5.7 ↑

<표 10> 근로시간 단축 이후 생산성 변화

구분	근로시간 단축 당시 시간당 생산성	근로시간 단축 5년 이후 시간당 생산성	증감
한국	\$23.1('05)	\$29.3('10)	\$6.2 ↑
일본	\$32.3('96)	\$35.7('01)	\$3.4 ↑
프랑스	\$49.0('97)	\$54.7('02)	\$5.7 ↑

- * 주: 한국은 2006년(7월 1일)부터 중소기업에 대한 주 40시간제가 도입
일본은 1997년부터 중소기업에 대한 근로시간 단축 유예기간 종료
프랑스는 1998년 Aubry법 제정에 따라 근로시간을 39시간 → 35시간으로 단축
- * 자료: OECD stats.

■ ‘중소기업 생산성 향상 지원사업’ 신설 및 확대

- 중소기업 협단체와 전문기관 등을 활용하여 근로시간 단축 이후 생산성 향상 및 교대제 개편 컨설팅 실시
- 중소기업에 대한 설비투자 지원(Hardware) 및 중소기업 사업주와 근로자 간의 성과공유 노력에 대한 인센티브(Software) 확대
- 근로시간 단축 관련 교육, 홍보 등 제도 안착을 위한 인프라 확충 지원사업 신설

<일본>

- 1993년 이후 중소기업을 대상으로 설비투자, 컨설팅 등 근로시간 단축에 따른 생산성 향상을 위해 다양한 지원사업을 실시
- 일본 정부는 2018년 2월 9일 각의결정(閣議決定)에 따라 「생산성향상특별조치법」 제정을 추진하고 있음

KOSBI 중소기업 포커스

발행인 : 김동열

편집인 : 김동열

발행처 : 중소기업연구원

서울시 동작구 신대방1가길 77 (신대방동 686-70) (07074)

전화: 02-707-9800, 팩스: 02-707-9894

홈페이지: <http://www.kosbi.re.kr>

인쇄처 : 경성문화사

-
- 본지에 게재된 내용은 필자 개인(연구진)의 견해이며, 중소기업연구원의 공식 견해와 일치하지 않을 수도 있습니다.
 - 본지의 내용은 상업적으로 사용할 수 없으며, 내용을 인용할 때는 반드시 출처를 밝혀주시기 바랍니다.