

근로시간 단축의 대응방안 및 개선과제

2018. 9. 10.

박광배(대한건설정책연구원)

대응방안 및 개선과제 검토 필요성

- 근로시간 단축에 따른 건설업의 대응방안 및 지원방안의 필요성에 대한 검토하는 것이 목적임
 - 건설업, 특히 전문건설업의 대응방안을 중심으로 검토
 - 건설업은 근로시간 단축으로 노동 사용의 **질적인 변화(숙련자의 근로시간 단축이 크게 발생, 이를 대체할 수 있는 숙련자 부족 및 확보의 어려움, 숙련기간의 장기화 등)**가 초래될 것으로 예상됨
- 대응방안
 - 법 시행 이후 발주되는 공사부터 적용 논거 도출
 - 근로시간 단축에 적응하여 근로자를 운용할 수 있는 대안
 - 근로시간 운용의 다양한 방식(탄력근로시간, 특별연장근로, 포괄임금제 등)을 건설 현장에 활용할 수 있는 대안
 - 기타 건설 현장에서 인력운용을 근로시간 단축에 맞도록 효과적으로 시행할 수 있는 방안
- 지원방안 마련 필요성
 - 건설업체 기술/관리직 채용에 대한 세제지원 등의 인센티브 제공방안
 - 근로자의 숙련도 및 직종 경력 등의 정보를 파악할 수 있는 시스템 구축방안
 - 공사기간 연장 필요성

- 2018년 7월 1일부터 상시근로자 300인 이상 업체를 대상으로 주52시간 근무가 법제화
- 근로기준법 개정을 통해서 1주일을 7일로 명시하고, 위반 시 사업주를 처벌하는 것으로 하고 있음
- 휴일을 근로일에 포함하여 주7일을 모두 근로일로 정의하였음
- 개정 이전 근로기준법은 제2조에서 1주일에 대한 명시적인 규정을 하지 않았으며, 고용노동부의 행정해석에 따라 휴일근로는 연장근로에 포함되지 않아 주 68시간까지 근로 가능
- 1주일 12시간(휴일 근로 포함) 초과근로 금지
- 휴일근무수당 현행 유지
- 8시간 이내 : 통상임금의 150%
- 8시간 초과 휴일근무 : 200%



- 한국의 장시간 근로관행과 일자리 창출을 위해서는 근로시간 단축의 당위성이 인정된다고 할 수 있으나, 제도 시행으로 인한 혼란을 방지할 수 있는 조치가 미흡한 상황인 것으로 판단됨
- 개별 산업의 생산방식은 다양한 요소에 의해 정립된 것이라고 할 수 있고, 근로시간 단축도 개별 산업의 특성이 고려되어야 할 필요가 있는 것으로 판단됨
- 특히 건설업은 고용형태 및 근로환경, 생산방식 등에서 다른 산업과는 차이를 보이고 있어서 더욱 혼란이 가중될 수 있을 것으로 예상됨
- **현행 근로기준법 시행령 제7조의2에서 상시근로자로 산정 방법을 규정하고 있는데, 제1항에서 “해당 사업 또는 사업장에서 법 적용 사유 발생일 전 1개월 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정”하도록 하고 있음**
- 근로시간 단축은 7월 1일부터 시행되므로 6월의 근로자 연인원을 가동 일수로 나누어 상시근로자수 산정

근로기준법 시행령

[시행 2017.1.1.] [대통령령 제27751호, 2016.12.30., 타법개정]

제7조의2(상시 사용하는 근로자수의 산정 방법) ① 법 제11조제3항에 따른 **상시 사용하는 근로자수**는 해당 사업 또는 사업장에서 법 적용 사유(휴업수당 지급, 근로시간 적용 등 법 또는 이 영의 적용 여부를 판단하여야 하는 사유)를 말한다. 이하 이 조에서 같다. **발생일 전 1개월**(사업이 성립한 날부터 1개월 미만인 경우에는 그 사업이 성립한 날 이후의 기간을 말한다. 이하 "산정기간"이라 한다) **동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정**한다.

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 구분에 따라 그 사업 또는 사업장에 대하여 5명(법 제93조의 적용 여부를 판단하는 경우에는 10명을 말한다. 이하 이 조에서 "법 적용 기준"이라 한다) 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장(이하 이 조에서 "법 적용 사업 또는 사업장"이라 한다)으로 보거나 법 적용 사업 또는 사업장으로 보지 않는다.

1. 법 적용 사업 또는 사업장으로 보는 경우: 제1항에 따라 해당 사업 또는 사업장의 근로자수를 산정한 결과 법 적용 사업 또는 사업장에 해당하지 않는 경우에도 산정기간에 속하는 일(日)별로 근로자수를 파악하였을 때 법 적용 기준에 미달한 일수(日數)가 2분의 1 미만인 경우

2. 법 적용 사업 또는 사업장으로 보지 않는 경우: 제1항에 따라 해당 사업 또는 사업장의 근로자수를 산정한 결과 법 적용 사업 또는 사업장에 해당하는 경우에도 산정기간에 속하는 일별로 근로자수를 파악하였을 때 법 적용 기준에 미달한 일수가 2분의 1 이상인 경우

③ 법 제60조부터 제62조까지의 규정(제60조제2항에 따른 연차유급휴가에 관한 부분은 제외한다)의 적용 여부를 판단하는 경우에 해당 사업 또는 사업장에 대하여 제1항 및 제2항에 따라 월 단위로 근로자수를 산정한 결과 법 적용 사유 발생일 전 1년 동안 계속하여 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장은 법 적용 사업 또는 사업장으로 본다.

④ 제1항의 연인원에는 「과건근로자보호 등에 관한 법률」 제2조제5호에 따른 과건근로자를 제외한 다음 각 호의 근로자 모두를 포함한다.

1. 해당 사업 또는 사업장에서 사용하는 통상 근로자, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 기간제근로자, 법 제2조제8호에 따른 단시간근로자 등 고용형태를 불문하고 하나의 사업 또는 사업장에서 근로하는 모든 근로자

2. 해당 사업 또는 사업장에 동거하는 친족과 함께 제1호에 해당하는 근로자가 1명이라도 있으면 동거하는 친족인 근로자

[본조신설 2008.6.25.]

건설생산의 특성

- 도급생산
 - 여러 건설업자의 계약관계 및 업종별 공사진행 방식 다양
- 생산환경의 제약
 - 부동산으로서의 특성, 외부에서 생산활동
 - 온도와 강수 등의 영향
- 생산기간의 장기
 - 생산기간 중 다양한 환경적인 요인에 의한 영향, 위험(risk)에 노출
- 노동의존적 생산
 - 산출물의 개별성(기계화의 제약)으로 인한 특성
 - 건설근로자의 숙련도가 생산성에 직결

구분		원도급자	
		적용	비적용
하도급자	적용	○	○
	비적용	○	×

건설생산의 특성

<표 1> 업종별 사업체 규모별 조업의 변동성

구분	전규모	사업체규모			
		5~29인	30~99인	100~299인	300인 이상
전업종	13.2	13.5	15.0	10.9	9.6
제조업	21.1	20.8	23.5	15.9	18.9
전기가스업	13.1	11.1	14.3	18.8	0.0
환경산업	15.9	19.4	13.0	11.1	0.0
건설업	23.2	23.5	8.3	29.4	45.5
도소매업	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
운수업	8.8	3.7	9.7	25.0	7.1
숙박음식업	10.0	6.9	11.8	15.4	9.1
정보서비스업	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
금융보험업	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
부동산업	7.2	4.2	11.5	0.0	14.3
전문서비스업	2.9	6.9	0.0	0.0	0.0
사업지원서비스업	2.7	5.9	0.0	0.0	5.9
교육서비스업	11.7	20.5	3.9	0.0	0.0
보건복지서비스업	3.7	3.3	4.2	6.3	0.0
문화산업	33.3	28.6	41.9	37.5	0.0
개인서비스업	11.3	11.9	14.3	8.3	0.0

자료: 고용노동부, 근로시간 운용 실태조사(2016), 한국노동연구원.

<표 2> 업종별 조업일수 분포 및 평균 조업일수

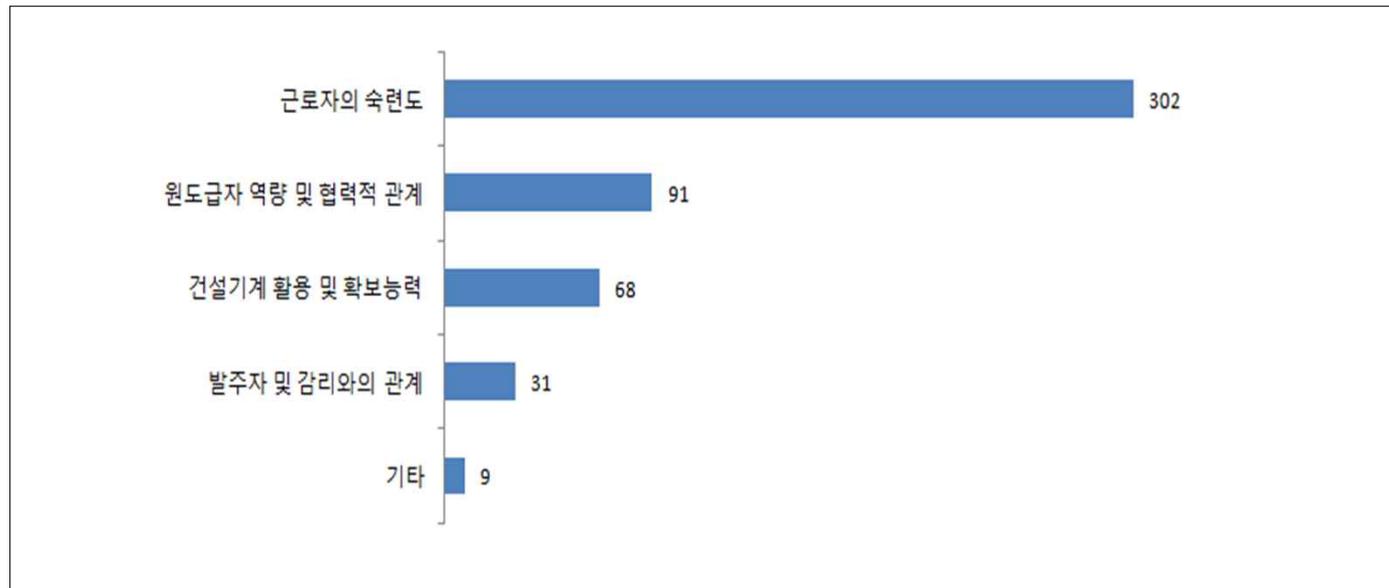
구분	전체	조업일수				조업변동성
		~20일	21~25	26~30	31일	
전업종	1570	1.5	63.2	20.7	14.6	13.2
제조업	511	2.5	75.7	15.5	6.3	21.1
전기가스업	61	1.6	45.9	26.2	26.2	13.1
환경산업	63	4.8	38.1	46.0	11.1	15.9
건설업	69	1.4	71.0	27.5	0.0	23.2
도소매업	68	0.0	55.9	32.4	11.8	0.0
운수업	80	2.5	71.3	7.5	18.8	8.8
숙박음식업	70	0.0	41.4	7.1	51.4	10.0
정보서비스업	73	0.0	71.2	21.9	6.8	0.0
금융보험업	68	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
부동산업	69	1.4	56.5	20.3	21.7	7.2
전문서비스업	68	1.5	66.2	29.4	2.9	2.9
사업지원서비스업	74	0.0	63.5	20.3	16.2	2.7
교육서비스업	77	0.0	67.5	24.7	7.8	11.7
보건복지서비스업	82	1.2	17.1	31.7	50.0	3.7
문화산업	66	0.0	36.4	21.2	42.4	33.3
개인서비스업	71	0.0	56.3	35.2	8.5	11.3

자료: 고용노동부, 근로시간 운용 실태조사(2016), 한국노동연구원.

검토과제 1 : 생산성에 부정적인 영향

- 사업주는 노동의 숙련도에 가장 큰 관심

<그림 1> 전문건설업자의 생산성 영향요인



주: 설문조사는 2016년 7월 29일부터 8월 12일까지 2주에 걸쳐 진행되었음.

자료: 박광배·김태준, 건설업 적정임금제 도입의 영향 및 검토과제, 대한건설정책연구원.

검토과제 1 : 생산성에 부정적인 영향

- 전문건설업자는 5년 이상 경력자를 숙련근로자로 간주

<표 3> 전문건설업자의 숙련공 판단기준 경력

(단위: 개, %)

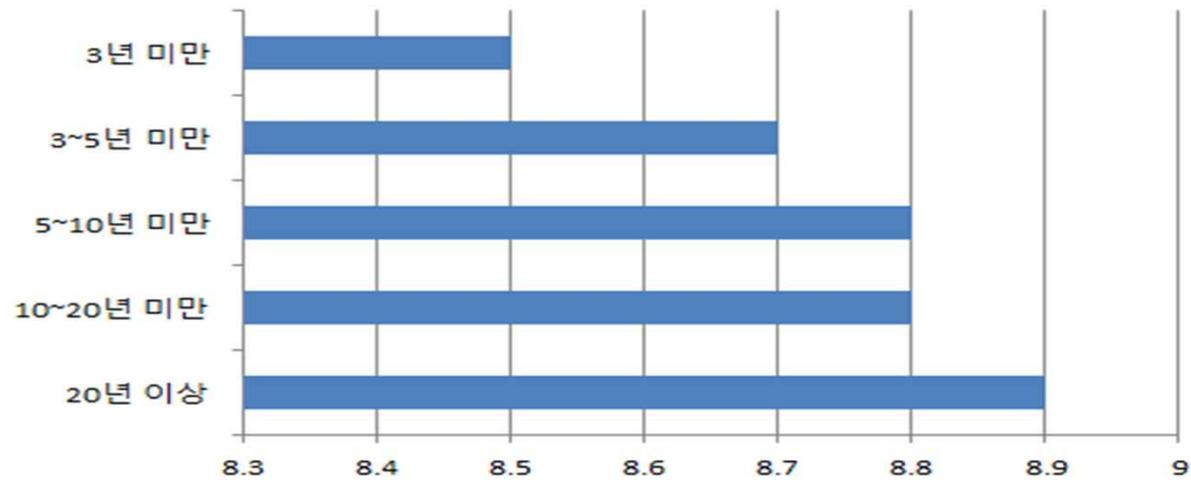
구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
계	1,128 (100.0)	937 (100.0)	493 (100.0)	715 (100.0)	674 (100.0)	784 (100.0)	583 (100.0)
1-2년	38 (3.4)	38 (4.1)	24 (4.9)	22 (3.1)	22 (3.3)	23 (2.9)	24 (4.1)
2-3년	93 (8.2)	85 (9.1)	35 (7.1)	52 (7.3)	40 (5.9)	47 (6.0)	43 (7.4)
3-5년	330 (29.3)	256 (27.3)	120 (24.3)	200 (28.0)	175 (26.0)	201 (25.6)	166 (28.5)
5-10년	448 (39.7)	362 (38.6)	188 (38.1)	273 (38.2)	271 (40.2)	307 (39.2)	214 (36.7)
10년 이상	219 (19.4)	196 (20.9)	126 (25.6)	168 (23.5)	166 (24.6)	206 (26.3)	136 (23.3)

자료: 대한전문건설협회, 전문건설업 실태조사 분석 보고서, 대한건설정책연구원.

검토과제 1 : 생산성에 부정적인 영향

- 숙련근로자의 근로시간 단축이 크게 나타남
- 대체 인력으로 숙련자의 생산성 확보가 현실적으로 어려울 것으로 판단됨

<그림 2> 건설근로자 경력별 하루 평균 근로시간(2015)



자료: 건설근로자공제회, 2015건설근로자 종합실태조사

검토과제 1 : 생산성에 부정적인 영향

- 공사품질에 부정적인 영향

- 작업의 연속성 확보의 어려움으로 인한 품질 하락의 우려, 특히 골조공사
- 숙련 근로자 이탈현상 우려도 공사품질에 부정적인 영향을 우려하게 함
- **근로자 면담결과** : 주52시간 현장에서는 소득을 보전할 수 없고, 이로 인하여 추가로 현장을 알아보거나 제도 적용이 안 되는 현장에서 일 할 수밖에 없다는 주장을 하였음

- 임차 기계장비 가동률 하락에 따른 생산성 저하

- 터널공사 현장은 현재 24시간 2교대가 일반적, 근로시간 단축에 따라 3교대 편성이 이루어져야 하는데, 생산성이 확보되는 근로자를 구인의 어려움(숙련자 부족 및 고령화)

(단위: %)

구분	교대제 실시	교대제 형태						
		2조 격일제	2조 2교대	3조 3교대	3조 2교대	4조 3교대	4조 2교대	기타
전체	15.2	12.4	63.5	12.8	3.1	3.7	0.4	4.2
광업	13.0	27.5	45.7	22.5	0	4.4	0	0
제조업	22.0	1.7	77.0	12.3	2.9	4.1	0.1	1.9
건설업	1.3	0	91.0	0	0.8	8.1	0	0
운수업	35.7	19.9	63.7	3.1	2.6	1.1	0	9.7

검토과제 2 : 노동력 확보 어려움

- 생산성 확보 가능한 숙련근로자 부족의 심화 우려
- 숙련근로자 임금 인상 : 수급 불일치로 인한 결과

<표 4> 전문건설업자의 건설근로자 채용 시 어려움

(단위: 개, %)

구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
계	1,257 (100.0)	1,046 (100.0)	1,062 (100.0)	776 (100.0)	776 (100.0)	820 (100.0)	837 (100.0)
숙련도 부족	451 (35.9)	371 (35.5)	354 (33.3)	269 (34.7)	274 (35.3)	301 (36.7)	240 (28.7)
빈번한 입·퇴직으로 업무능률 저하	347 (27.6)	251 (24.0)	261 (24.6)	191 (24.6)	153 (19.7)	134 (16.3)	105 (12.5)
관리의 어려움	192 (15.3)	146 (14.0)	170 (16.0)	175 (22.6)	116 (14.9)	89 (10.9)	110 (13.1)
조달의 어려움	267 (21.2)	278 (26.6)	277 (26.1)	141 (18.2)	233 (30.0)	214 (26.1)	220 (26.3)
과도한 임금요구	-	-	-	-	-	82 (10.0)	162 (19.4)

주: 과도한 임금요구 문항은 2015년을 대상으로 하는 2016년도 조사부터 추가되었음.

자료: 대한전문건설협회, 전문건설업 실태조사 분석 보고서, 대한건설정책연구원.

검토과제 2 : 노동력 확보 어려움

- 기술자 구인 및 확충의 어려움

<표 5> 구인 어려운 근로자 유형(전문건설업자)

(단위: %)

구분	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
기술계 기술자격자	52.2	47.9	45.6	40.2	36.7	41.6	43.1	41.8
비자격 숙련기능공	23.0	23.5	24.4	25.8	30.0	28.3	25.3	23.9
기능계 기술자격자	19.5	21.3	23.4	23.7	24.2	24.0	24.5	26.4
단순일용근로자	5.3	7.2	6.6	10.2	7.1	8.0	7.1	7.8

자료: 대한전문건설협회, 전문건설업 실태조사 분석 보고서.

<표 6> 전문건설업체 상용근로자 근속기간

(단위: 년)

구분	표본수	최소값	최대값	평균	표준편차
사무직	152	0	20	5.92	4.278
기술직	161	1	20	5.98	4.067

검토과제 2 : 노동력 확보 어려움

<표 7> 2017년 평균 고용기간

(단위: 개, %)

구분	빈도수	비중
계	209	100.0
1개월 미만	56	26.8
1~2개월 미만	32	15.3
2~3개월 미만	24	11.5
3~4개월 미만	11	5.3
4~5개월 미만	19	9.1
5~6개월 미만	12	5.7
6~7개월 미만	9	4.3
7~8개월 미만	11	5.3
8~9개월 미만	4	1.9
9~10개월 미만	12	5.7
10~11개월 미만	4	1.9
11~12개월 미만	3	1.4
12개월 이상	12	5.7

자료: 대한건설정책연구원, 설문조사 결과.

<표 8> 전문건설업자의 건설근로자 평균 고용기간 변화추이

(단위: %)

구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1개월 미만	4.8	5.0	6.9	8.5	8.4	6.7	4.6
1~2개월	27.8	27.3	28.8	25.3	24.3	25.7	22.4
2~3개월	10.3	13.4	11.6	12.4	11.3	12.3	11.9
3~4개월	19.4	16.7	17.1	13.4	14.2	15.9	16.1
4~6개월	8.5	6.8	6.2	6.7	7.3	6.9	4.7
6~12개월	29.3	30.7	29.3	22.1	21.9	22.9	25.9
12개월 이상	0.0	0.0	0.0	11.7	12.5	9.6	14.2

자료: 대한전문건설협회, 전문건설업 실태조사 분석 보고서, 대한건설정책연구원.

검토과제 2 : 노동력 확보 어려움

<표 9> 2017년 동일 현장 평균 고용기간 1

구분	사례수	1개월 미만	1~2개월 미만	2~3개월 미만	3~4개월 미만	4~5개월 미만	5~6개월 미만	6~7개월 미만	7~8개월 미만	
전체	307	15.6	12.1	18.2	8.5	5.9	7.5	7.5	24.8	
현장 경력	1년	48	16.7	16.7	18.8	8.3	2.1	8.3	6.3	22.9
	2년	32	18.8	12.5	21.9	9.4	6.3	6.3	6.3	18.8
	3~5년	78	12.8	9.0	19.2	11.5	7.7	9.0	9.0	21.8
	6~10년 미만	24	20.8	16.7	16.7	0.0	8.3	0.0	8.3	29.2
	10~15년 미만	43	9.3	11.6	16.3	4.7	9.3	9.3	11.6	27.9
	15~20년 미만	19	10.5	0.0	15.8	5.3	0.0	10.5	15.8	42.1
	20~25년 미만	30	16.7	16.7	13.3	3.3	10.0	13.3	0.0	26.7
	25년 이상	33	24.2	12.1	21.2	18.2	0.0	0.0	3.0	21.2
숙련도	숙련공	199	11.1	12.1	18.6	7.5	5.0	8.5	9.5	27.6
	미숙련공	108	24.1	12.0	17.6	10.2	7.4	5.6	3.7	19.4

검토과제 2 : 노동력 확보 어려움

<표 10> 2017년 동일 현장 평균 고용기간 2

건설근로자공제회		구분	한국노총	
빈도	비중		빈도	비중
337	100.0	합계	56	100.0
64	19.0	1개월 미만	4	7.1
43	12.8	1~2개월 미만	8	14.3
57	16.9	2~3개월 미만	18	32.1
35	10.4	3~4개월 미만	15	26.8
29	8.6	4~5개월 미만	3	5.4
25	7.4	5~6개월 미만	4	7.1
25	7.4	6~7개월 미만	1	1.8
22	6.5	7~8개월 미만	2	3.6
14	4.2	8~9개월 미만	-	-
23	6.8	10개월 이상	1	1.8

검토과제 2 : 노동력 확보 어려움

<표 11> 전문건설업체 근속기간

근속년수	사무직		기술직	
	빈도수	비중	빈도수	비중
1년 미만	1	0.7	0	0.0
1	10	6.6	8	5.0
2	16	10.5	16	9.9
3	28	18.4	27	16.8
4	14	9.2	17	10.6
5	26	17.1	31	19.3
6	8	5.3	7	4.3
7	10	6.6	11	6.8
8	3	2.0	10	6.2
9	4	2.6	2	1.2
10	15	9.9	16	9.9
12	3	2.0	1	0.6
13	3	2.0	5	3.1
15	5	3.3	1	0.6
16	1	0.7	2	1.2
17	2	1.3	2	1.2
20	3	2.0	5	3.1
합계	152	100.0	161	100.0

<표 12> 전문건설업체 평균 근속기간 추이

(단위: %)

구분		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1년 이하	기술직	8.2	9.6	12.2	6.4	7.0	3.9	4.6	3.7
	사무직	14.9	15.7	12.8	12.9	13.1	9.5	8.2	10.2
1년~2년 이하	기술직	15.5	19.3	17.7	15.8	13.0	12.1	12.7	12.3
	사무직	19.5	18.5	17.5	18.2	16.0	13.4	14.0	10.8
2년~3년 이하	기술직	20.2	16.6	21.7	19.6	17.9	16.9	16.2	19.7
	사무직	18.4	18.2	21.4	18.7	17.2	14.0	17.0	17.2
3년~4년 이하	기술직	11.7	8.2	7.8	8.7	11.2	8.1	11.4	11.4
	사무직	10.1	9.0	7.8	8.2	9.5	7.7	8.4	9.1
4년~5년 이하	기술직	15.8	16.6	16.8	16.4	17.6	17.0	15.0	17.4
	사무직	12.3	13.6	16.7	14.4	16.0	16.2	16.3	17.7
5년 이상	기술직	28.7	29.7	23.9	33.0	33.3	42.0	40.2	35.5
	사무직	24.8	25.0	23.8	27.6	28.3	39.2	36.1	35.1

자료: 대한전문건설협회, 전문건설업 실태조사 분석 보고서.

검토과제 2 : 노동력 확보 어려움

<표 13> 학교 유형별 취업현황

구분		전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	건설업		기타운송장비제조업	전체
			종합 건설업	전문직별공사업		
2008졸업자	전문대	13	98	133	41	4191
	4년제	46	358	129	161	9623
	교육대	0	0	0	0	360
	전체	59	456	262	202	14174
2009졸업자	전문대	10	125	163	45	4905
	4년제	33	290	116	107	8155
	교육대	0	0	0	0	280
	전체	43	415	279	152	13340
2010졸업자	전문대	6	76	130	20	4587
	4년제	44	247	79	80	9585
	교육대	0	0	0	0	235
	전체	50	323	209	100	14407

주: 1. 조선산업(선박 및 보트건조업)은 기타운송장비제조업에 포함됨.
 2. 전체 합계는 중분류 산업 전체의 합계이며, 표에서의 가로합계와 일치하지 않음.
 자료: 한국고용정보원, GOMS.

<표 14> 이직준비 여부(2010년 졸업자)

구분	준비	준비안함	전체
기타 운송장비 제조업	14 (14.0)	86 (86.0)	100 (100.0)
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	7 (14.0)	43 (86.0)	50 (100.0)
종합건설업	46 (14.2)	277 (85.8)	323 (100.0)
전문직별 공사업	49 (23.4)	160 (76.6)	209 (100.0)
전체	2811 (19.5)	11596 (80.5)	14407 (100.0)

주: 조선산업(선박 및 보트건조업)은 기타운송장비제조업에 포함됨.
 자료: 한국고용정보원, GOMS.

검토과제 2 : 노동력 확보 어려움

<표 15> 이직준비 이유(1순위, 2010년 졸업자)

구분	기타 운송장비	전기, 가스 등	종합 건설	전문 건설	전체
모름/무응답	0	0	0	0	1
보수가 적어서	5	1	13	17	821
전망이 없어서	2	1	9	11	445
근무환경이 열악해서	0	1	5	4	195
업무가 적성에 맞지 않아서	2	0	2	4	246
고용의 불안정/계약의 종료	1	4	5	1	432
구조조정 대상이 되었거나 될 것에 대비해서	0	0	1	0	13
기술 또는 기능 수준이 맞지 않아서	0	0	2	0	46
학교에서 배운 전공과 맞지 않아서	1	0	1	3	81
직장 동료나 상사와의 불화	0	0	3	4	68
현재 일에 보람을 느끼지 못해서	0	0	1	3	181
출퇴근 시간이 많이 소요되어서	1	0	1	1	33
건강상의 이유로	0	0	0	1	26
집안 사정 때문에(육아, 가사 부담 포함)	0	0	1	0	30
기타	2	0	2	0	193
전체	14	7	46	49	2,811

주: 조선산업(선박 및 보트제조업)은 기타운송장비제조업에 포함됨.

자료: 한국고용정보원, GOMS.

대응방안 1 : 탄력적 근무제 활용

- 취업규칙 의거

· 2주 104시간 범위에서 운영하고 있는 상황

· 건설업은 2주보다 넓게 탄력적 근무제가 운영될 수 있도록 허용 필요

· 건설근로자 평균 고용기간 고려, 그 범위 내에서 탄력적 운영 허용(생산활동 가능일을 고려하면 2주는 짧은 것으로 판단됨)

· 건설업은 주 52시간 근로를 연간 단위로 탄력적으로 운영할 수 있도록 허용(숙련자의 효율적 활용으로 생산성 저하 보완)

현 행										근로시간 단축 적용시									
1주 (1일~7일)	월요일~금요일	5 일	x	9 hr	=	45 hr	x		=	1주 (1일~7일)	월요일~금요일	5 일	x	8 hr	=	40 hr	x		=
	토요일	1 일	x	9 hr	=	9 hr	x		=		토요일	1 일	x	8 hr	=	8 hr	x		=
	일요일	1 일	x	9 hr	=	9 hr	x		=		일요일	1 일	x	8 hr	=	8 hr	x		=
계		7 일				63 hr				계		7 일				56 hr			
2주 (1일~7일)	월요일~금요일	5 일	x	9 hr	=	45 hr	x		=	2주 (1일~7일)	월요일~금요일	5 일	x	8 hr	=	40 hr	x		=
	토요일	1 일	x	9 hr	=	9 hr	x		=		토요일	1 일	x	8 hr	=	8 hr	x		=
	일요일		x	9 hr	=	0 hr	x		=		일요일		x	0 hr	=	0 hr	x		=
계		6 일				54 hr				계		6 일				48 hr			

대응방안 1 : 탄력적 근무제 활용

- 원도급자의 하도급 운영계획안

- 300인 이상 협력 업체 없는 경우 : 주중 6일 근무, 1일 8.5시간 (07 : 00 ~ 17 : 30, 점심시간 1시간 및 오전과 오후 휴게시간 각 30분),
- 300인 이상 협력 업체 경우 : 근로자 근무시간 조정

구분	근무일수	하루 근로시간	1주 근로시간	비고
주중	5일	8.7시간	43.3시간	오전 7시 ~ 오후 4시 40분
주말	1	8.7시간	8.7시간	오전 7시 ~ 오후 4시 40분
계	6일		52시간	

- 결론

- 공사지연 불가피
- 개별 현장의 공정률에 따라 공사지연 기간은 차이가 다르게 나타남

구분	원도급자 현장직원	하도급자 근로자	비고
변경내용	2주 단위의 탄력적 근무제 실시	월4회 휴무	월2회 휴무일 증가

개선과제 1 : 공기 연장 및 공사비 증액

- 철도현장 면담결과

- 월 평균 약 20명의 건설근로자 추가 고용 필요(하루 투입인원 100명 현장 기준)
 - 2개월의 공사기간 연장 필요(3년 공사기간 중 남은 공기 11개월 현장 기준)
 - 근로시간 단축에 따른 추가고용 및 공사기간 연장 등의 요인으로 11개월 동안 약 9.6억원의 공사비 증가가 발생하는 것으로 예상됨
 - 추가고용에 따른 노무비와 제비용 인상으로 약 22.1%의 공사비 증가가 발생할 것으로 판단됨
- 따라서 공사기간 연장 및 이에 따른 추가고용 등의 비용을 보전 받을 수 있어야 함
- 최근 기재부는 공사비 증액을 보전하는 방안을 마련하고 있는 것으로 알려지고 있으나, 현실 적용여부가 문제이며, 민간공사의 경우 대안이 없는 상황임

개선과제 2 : 2018년 7월 이후 발주공사부터 제도 적용

- 근로시간 단축 시행 이후 공사부터 적용
- 건설업체 측면에서 비용 상승요인을 검토하여 반영할 수 있는 시간을 주는 것이 필요
- 민간공사에 대한 유예기간 부여 방안 검토 필요(표준도급계약서에 공사기간 연장 등의 근거마련은 실효성 높지 않음)
- 민간발주 공사에 대해서는 2020년부터 제도 시행

※ 참고

- 공공발주자는 주 40시간에 맞춰 설계 및 공사기간이 산정되고 있다는 인식을 갖고 있는 것으로 판단됨

※ 기재부 보도자료(2018. 6. 4)

- 노동시간 단축에 따른 추가비용 공공계약금액 반영
- 7월 1이전 발주 공사로 노동시간 단축에 따라 납품 또는 준공 지연 불가피한 경우 납품일, 준공일 연기하고 계약기간 연장에 따른 간접비 등을 반영하여 계약금액 증액(국가계약법 제66조, 공사계약일반조건 제26조 제4항, 물품구매(제조)계약일반조건 제25조 제4항, 용역계약일반조건 제19조 제4항)
- 납품일 또는 준공일 변경 곤란한 사업은 계약기간 연장 대신 휴일, 야간작업 지시 등 조치, 추가금액 지급(국가계약법 시행령 제66조, 공사계약 일반조건 제18조 및 제23조, 용역계약일반조건 제14조 및 제17조, 제46조)

제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

제51조(탄력적 근로시간제) ① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다.

② 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.

제52조(선택적 근로시간제) 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주 간에 제50조제1항의 근로시간을, 1일에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.

개선과제 3 : 추가 구인에 따른 지원책

- 조세 감면

- 추가 구인자의 임금 등은 가중치 부여하여 손금처리, 법인세 등 혜택
- 건설업은 청년고용증대세제를 청년진화기업(1인당 500만원 추가 감면) 수준으로 적용 필요
- ※ 중소/중견 : 3년 1인당 연 450~1,600만원, 대기업 : 2년 1인당 연 300~800만원

- 임금 보조

- 상용직 기술자 및 사무직 종사자 추가 채용 시 임금보조
- 중소/중견기업 청년을 정규직 신규 채용 시 연봉 1/3수준(900만원) 3년간 지원, 100인 이상은 3명부터 지원되나, 건설업은 1명부터 지원 필요(신규 입직자 정체가 나타나는 업종에 해당됨)

- 입찰 시 우대

- 근로시간 단축으로 인한 추가 채용 시행 업체에 대해서는 입찰 시 우대

- 건설근로자 현장경력 정보 제공 및 활용

- 건설근로자 사용 시 숙련도 파악이 가능하도록 현장경력 등의 정보 제공
- 고용센터를 통한 지원(일자리발굴 중점관리기업, 고용지원 순회출장센터 등)과 별개의 **현장경력 확인 시스템** 필요

개선과제 4 : 특별연장근로(30인 미만 사업장)의 조기 확대 적용

- 현행 : 30인 미만 사업장(2021. 7.1 ~2022. 12. 31), 근로자대표 서면 합의
- 개선 : 50인 미만 사업장을 대상으로 적용하고, 취업규칙으로 가능하도록 개선 필요
- 또한 시기도 2021. 7. 1 ~ 2023. 12. 31로 확대 필요
- 영세 업체의 급격한 부담 완화 및 활용 가능한 업체 등을 고려할 때 조기 확대 적용의 필요성이 큼

개선과제 5 : 국외 건설현장에 대한 특례 검토 필요

- 국외 현장을 운영하고 있는 건설사의 내국인 종사자도 적용 대상이 되고 있음
- 국외 현장의 내국인 근로자는 기술자 및 관리자가 대부분을 차지하고 있고, 이로 인하여 52시간 적용에 있어 큰 문제가 되고 있지 않은 것으로 파악됨
- 그러나 노동력을 제공하는 근로자의 경우 현지인 또는 외국인이 다수를 차지하고 있고, 이들에 대한 근로시간 적용에 있어 애로가 있는 것으로 파악됨
- 현재는 공사의 관리 및 감독을 수행하는 내국인 근로자의 근로시간에 따라 운영되고 있는데, 이에 대한 특례 검토의 필요성이 있을 것으로 판단됨
- 국외 현장은 추가 인력이 필요하며, 비용 상승이 수반될 수밖에 없음
- 공사기간이 연장되는 상황이 발생하게 됨

기타 검토 사항: 건설현장 환경의 변화

- 적정임금제 시범사업(하반기 10개 현장)
 - LH(4개, 건축 2, 토목 2), 도로공사, 철도공단, 수자원공사 각각2개 현장
- 포괄임금제 폐지 요구
- 국민연금, 건강보험 가입기준 변화(20일 → 8일)
- 근로시간 단축 적용 전문업체 면담 결과 : 공기 연장, 노무비 인하조정
- 전반적으로 공기 연장과 노무비 인하 필요성이 인정되며, 구인 어려움 등이 반영되지 않은 상황이므로 실제 발생하는 문제는 범위가 확대될 수 있을 것임