

## 주 52시간 근로시간 단축제도가 가구 내 부부의 노동시간 격차에 미친 영향

이진우\*

김종예\*\*

본 연구는 2018년 도입된 주 52시간 근로시간 단축제도가 맞벌이 부부의 초과근로시간 격차에 미친 영향을 분석하였다. 장시간 근로는 초과근로를 통해 발생하며, 전통적인 남성외벌이 가구 모형의 노동규범 체제에서 형성된 초과근로는 맞벌이 가구의 증가 후에도 남편과 아내의 근로시간 격차를 야기하는 주요 배경으로 작용하였다. 이러한 맥락에서 주 52시간 근로시간 단축제도가 맞벌이 부부의 일·가정 사이 시간 갈등을 완화시키는 조건이 될 수 있는지 살펴보고자 한다. 한국노동패널 20~22차 자료를 활용하여 이중차분모형을 통해 분석한 결과, 근로시간 단축제도가 맞벌이 임금근로자 부부의 주당 초과근로시간 격차를 약 2시간 감소시키는 효과를 확인하였다. 근로시간 단축제도가 정책 대상자 개인의 노동시간을 감소시키는 효과뿐만 아니라 남편과 아내의 근로시간 차이를 감소시키는 가구 수준의 효과를 보인 것이다. 이러한 결과는 근로시간 단축제도가 가구 내 부부의 근로시간 격차를 감소시킴으로써 향후 일·가정 시간 갈등을 완화할 수 있는 가능성을 밝혔다는 의미가 있다.

주제어: 주 52시간 근로시간 단축제도, 맞벌이 부부, 근로시간 격차, 초과근로

\* 제1저자, 서울대학교 행정대학원에서 정책학 석사학위를 취득하고, 현재 동대학교 박사과정을 수료하였다. 주요 관심분야는 정책분석평가, 사회정책, 가족정책 등이다(E-mail: jinwoo\_lee@snu.ac.kr).

\*\* 교신저자, 서울대학교 행정대학원에서 정책학 박사학위를 취득하고, 현재 중앙대학교 사회복지학과 BK21 교육연구팀의 박사후연구원으로 있다. 주요 관심분야는 사회정책, 정책분석평가, 지방행정 등이다(E-mail: 712melody@naver.com).

## I. 서론

우리나라는 지난 30년간 제도적인 근로시간 단축 흐름에도 불구하고 여전히 장시간의 근로를 하는 것으로 알려져 있다.<sup>1)</sup> 이러한 장시간 근로는 급속한 경제발전으로 이룩한 물질적 풍요에도 불구하고 국민의 삶의 만족도가 개선되지 못하는 현실과도 직결된다(Easterlin, 1995). 일·생활 균형, 저녁있는 삶과 같은 삶의 질에 관한 사회적 관심이 증가하면서 장시간 근로 관행이 국민의 웰빙<sup>2)</sup>을 저해하는 주요 요인 중 하나로 지목되는 것이다. 이에 대응하여 문재인 정부는 근로시간을 단축하고 휴식이 있는 삶을 보장하기 위해 ‘일·생활 균형 및 1,800시간대 노동시간 실현’을 국정과제로 삼았다. 그에 따라 2018년 7월부터 특례업종을 제외한 300인 이상 사업체를 대상으로 주당 초과근로시간을 12시간 이하로 제한하는 ‘주 52시간 근로시간 단축제도’가 도입되었다. 근로시간 단축제도는 도입 이후 적용대상을 차츰 넓혀가고 있으며, 이를 계기로 장시간 초과근로에 대한 사회적 문제의식이 확산되었다.

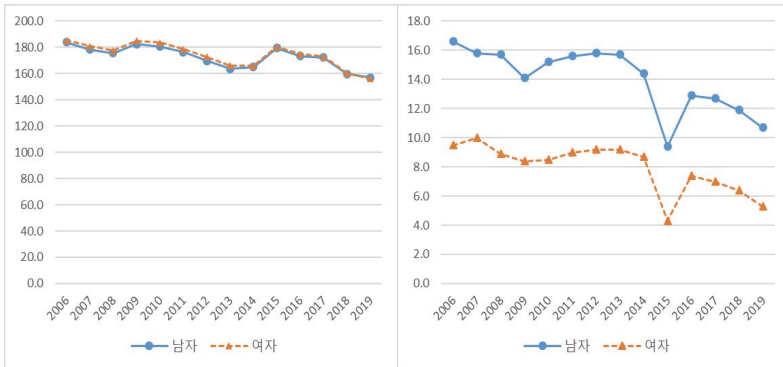
주 52시간 근로시간 단축제도는 기존에 정해진 법정근로시간을 감축하는 것이 아니라 일주일에 가능한 초과근로시간을 제한한다는 점에서 특징적이다. 우리나라의 법정 근로시간은 주 40시간으로 OECD 국가들 수준에 도달해 있으며, 장시간 근로의 주된 원인으로는 과도하게 긴 초과근로시간이 지목된다(노용진, 2013). 더욱이 이러한 초과근로 관행은 과거 평생직장의 남성 외벌이 가구형태가 일반적이었던 시기에 형성된 후 맞벌이 가구가 증가한 현재까지도 남성 근로자들의 장시간 초과근로 관행으로 이어졌다고 할 수 있다(배규식, 2012; 2013). 아래 <그림 1>의 좌측에서 보이듯 사업체의 취업규칙이나 단체협약 등으로 정한 정규근로시간의 성별 추이는 매우 유사하다. 반면, 우측의 정규 근로시간 이외의 연장(휴일) 근로시간을 의미하는 초과근로시간의 성별 추이를 살펴보면 남성이 여성보다 월등히 높은 초과근로를 지속해 온 것으로 나타난다. 결국, 장시간 근로가 주로 남성 근로자들에게서 발생하고 있으며, 이들이 근로시간 단축제도의 주된 정책대상이 된다고 할 수 있다.

노동시장의 성별 초과근로시간 격차가 존재하는 상황에서 초과근로시간을 제한하는 정책의 도입은 개인 수준에서의 초과근로시간 감소뿐만 아니라 궁극적으로 그 효과가

1) 2019년 우리나라의 연간 근로시간은 1,967시간으로 37개 OECD회원국 중 멕시코와 코스타리카에 이어 3위를 차지하고 있다(OECD, 2021).

2) OECD 회원국을 대상으로 웰빙을 측정하는 BLI(Better Life Index)에 따르면 한국은 35개국 중 28위로 나타나며, 특히 삶의 만족도(29위)와 일과 삶의 균형(33위)부분이 매우 저조한 실정이다(OECD, 2020).

〈그림 1〉 성별 월 정규근로시간과 초과근로시간 연도별 추이



〈정규근로시간〉

〈초과근로시간〉

자료: 고용노동부(2006~2019), 「고용형태별근로실태조사」

가구로 이어질 수 있다. 가구는 소득뿐만 아니라 제한된 시간자원 역시 공유하는데, 정책대상자의 근로시간이 감소하면 가구 내 부부 사이에 유급노동(일)과 가사노동 사이의 분배 결정이 변할 수 있기 때문이다(Becker, 1965). 우리나라는 노동시장에서의 성별 근로시간 격차와 함께 가구 내 가사노동시간의 성별 격차 또한 매우 높은 실정이다. 정부는 여성들의 가사와 양육부담에 따른 근로시간의 제약을 경감하고 경제활동참가를 증가시키기 위한 일환으로 유연근무제나, 시간선택제, 육아휴직제를 도입하여 근로시간 축소하거나 유연화하고자 하였다. 그러나 여성을 일차적 대상으로 두는 정책이 오히려 가구 내 성별 분업화를 강화시킨다는 비판이 제기되고 있다(Jacobs & Gerson, 2004). 여성을 배려하기 위한 정책들이 되려 여성들에게 겪는 시장에서의 노동과 가구에서의 가사 및 육아의 이중부담(double burden)을 지우게 한다는 것이다. 이러한 맥락에서 정책 대상을 여성 근로자로 한정하지 않은 노동시간 정책인 주 52시간 근로시간 단축제도가 맞벌이 부부의 일·가정의 시간 갈등을 완화시켜 줄 수 있는 조건이 될 수 있는지 살펴보고자 한다. 구체적으로 주 52시간 근로시간 단축제도가 가구 수준에서 맞벌이 부부의 초과근로시간 격차를 감소시키는지 밝히고자 한다.

이러한 문제의식을 바탕으로 먼저 주 52시간 근로시간 단축제도의 구체적인 의미를 살펴보고 일·가정양립관계에 관한 논의와 근로시간 단축 그리고 가구 내 부부의 근로시간 격차에 대한 선행연구를 검토할 것이다. 이어서 자료와 분석 방법 등 연구설계를 제시한 후 그 분석 결과와 정책적 함의를 논하고자 한다.

## II. 선행연구의 검토

### 1. 근로시간 단축제도

지난 30년간 한국의 법정 근로시간은 1989년 주 48시간에서 주 44시간으로, 2004년에는 주 40시간으로 단축된 후 현재까지 이어지고 있다. 2018년 7월 1일부터 시행된 주 52시간 근로시간 단축제도는 법정 근로시간 외의 초과근로시간에 대한 상한을 제한하는 것이다. 2018년 개정 전 근로기준법은 초과근로의 상한을 12시간으로 정하고 있었지만, 초과근로시간에서 휴일근로시간을 제외함에 따라 되려 주당 최대 68시간의 근로를 가능하게 했다.<sup>3)</sup> 즉, 법정 근로시간인 주 40시간과 초과근로 12시간을 합한 52시간 이외에 휴일근로 8시간(1일) 또는 16시간(2일)까지의 실질적인 초과근로를 허용한 한 것이다.

2018년 도입된 주 52시간 근로시간 단축제도는 주당 초과근로시간의 산정 기준을 7일로 명시함에 따른 것이다. 즉, 개정된 근로기준법은 “1주란 휴일을 포함한 7일(제2조 제1항 제7호)”이라고 규정하여 주당 최대 연장근로 시간이 12시간으로 축소된 것이다. 제도의 적용은 시기 및 기업 규모별로 단계적으로 시행되고 있으며 2018년 7월 1일부터는 21개 특례업종을 제외한 300인 이상 기업과 공공기관, 이듬해인 2019년 7월 1일 이후에는 기존에 제외되었던 21개 특례업종도 적용 대상에 포함되었다. 2020년 1월 1일부터는 1년의 계도기간을 가진 50인 이상 300인 미만 기업이 대상이 되었으며, 2021년 7월 1일부터는 5인이상 50인 미만 기업에 확대 시행될 예정이다(고용노동부, 2018).

지난 법정근로시간 단축제도들이 전체 사업체와 근로자에게 영향을 미친 것과 달리 2018년에 시행된 주 52시간 상한제도는 기존에 주당 12시간 이상의 초과근로가 발생하던 사업체와 근로자들을 직접적인 정책 대상으로 한다는 점에서 차별화 된다(김승택, 2019). 즉, 주 52시간 상한제도가 도입되더라도 근로자와 사업체들이 이전에 근로계약을 통해 정했던 정규 근로시간이 변화하는 것이 아니라 초과근로시간이 제약을 받는 것이다. 이는 우리나라의 과도한 근로시간이 주로 초과근로에 의해 발생했다는 점에서 중요한 의미를 갖는다.

---

3) 2000년 고용노동부의 초과(연장)근로에 대한 해석(회시번호: 근기682855, 회시일자: 2000-09-19)

## 2. 일·가정양립관계에 관한 논의와 근로시간 단축

일·가정양립을 설명하는 대표적인 이론인 역할갈등 이론(role conflict theory)에 따르면, 개인은 일과 가정이라는 서로 다른 두 영역에서의 역할(role)과 시간(time)에 대한 양립할 수 없는 상반된 요구가 증가함에 따라 갈등을 겪게 된다(Greenhaus & Beutell, 1985). 일과 가정의 갈등이 직무스트레스를 유발시키고 삶의 질을 저하시키거나 출산을 회피하게 함에 따라 개인과 조직 그리고 사회에 부정적인 영향을 미친다는 결과들이 보고되면서 이러한 갈등을 감소시키기 위해 다양한 일·가정양립정책들이 도입되어 왔다.

하지만 그동안의 행정학과 정책학에서 이루어진 일·가정양립정책에 대한 이론적 논의는 대체로 사회적 역할기대(strain-based)로 인한 갈등상황에 초점을 두고 있는데 반해 시간에 기반한(time-based) 갈등에 대해서는 상대적으로 관심이 적었다. 대표적으로 조직 및 인사연구들이 심리학 분야의 일과 가정영역 간의 전이이론(work-family spillover) 등을 근거로 하여 일과 가정영역에서의 긍정 또는 주로 부정적인 활동이 상호영향을 미치는 방식을 탐구하거나 일·가정양립 정책이 역할갈등을 완화해준 결과 나타나는 조직몰입, 생산성 등의 긍정적 효과 또는 정책과 더불어 조직 문화와 같은 맥락적 요인의 중요성을 다루고 있다. 따라서 주로 인식조사를 활용하여 개인의 일·가정양립정책을 활용 여부에 따른 역할갈등이나 정책효과의 주관적 평가와의 상관관계를 도출하는데 머물러 있었다(김태희·오민지, 2017; 원숙연, 2015). 그러나 이러한 접근은 정책 대상 여부에 대한 선택 편의(selection bias)를 배제하기 어렵고, 일·가정양립정책의 도입에 따른 직접적인 효과를 인과적으로 설명하기에 한계가 존재한다.

이러한 문제의식을 바탕으로 본 연구는 기존 갈등이론의 연장선상에서 그동안 상대적으로 관심이 적었던 일·가정 양립의 시간 갈등의 측면과 시간의 전이에 주목하여 주52시간 근로시간단축제도라는 외생적 변화를 활용해 맞벌이 부부의 근로시간 격차의 변화에 대한 인과적 효과를 분석하고자 한다. 맞벌이 가구에 속한 근로자의 경우 일과 가정에서 느끼는 역할갈등은 개인의 주관적인 인식 측면이 강하게 작용하는 반면 시간 측면의 갈등은 일과 가정에 배분하는 객관적인 시간의 양적인 측면이 결정적이다. 부부가 일과 가정에 시간을 어떻게 배분하는지를 설명하는 대표적 이론인 시간가용(time availability)이론에 따르면, 이처럼 맞벌이 부부가 일과 가정에 배분하는 시간 양은 가구 단위에서 부부의 외부적인 제약이라고 할 수 있는 상대적인 노동시간에 따라 가정에서의 시간 양이 결정된다고 설명한다(Becker, 1991; Bianchi et al., 2000; Greenstein, 1996, 2000). 즉, 가정에서 필요한 시간양에 의해 노동시간의 양이 정해지기 보다는 노

동시간양이 고정되어 있는 것으로 먼저 정해지고 나머지 시간이 가정시간이나 여가 시간으로 채워진다는 것이다. 가구 단위에서 시간가용이론을 적용해 보면 남편과 아내 중 노동시간 양이 더 많은 쪽이 가정시간을 덜 할애하게 된다. 이처럼 시간가용이론은 초과노동시간이 부부의 가정시간 양을 부족하게 만들어 일과 가정양립을 방해하는 현상을 잘 설명해 준다.

이를 본 연구가 주목하는 근로시간 단축제도에 적용해 보면 초과노동의 규제라는 외생적인 제약으로 맞벌이 부부의 상대적인 노동시간 즉, 노동시간 격차가 달라진다면 가정시간에 배분하는 양도 달라질 것으로 예측해 볼 수 있다. 이에 앞서 근로시간 단축제도가 맞벌이 부부의 상대적인 노동시간을 변화시켰는지에 대한 인과적인 효과를 추정할 수 있다면, 일·가정양립정책의 일환으로 근로시간 단축정책이 맞벌이 부부의 일과 가정의 시간갈등을 완화시켜주는 일차적인 조건의 근거로 제시될 수 있을 것이다.

### 3. 근로시간단축제도와 가구 내 부부의 근로시간 격차

근로시간 단축제도의 효과에 관한 연구들은 주로 근로시간의 변화와 함께 그에 따른 임금변화와 고용효과에 초점을 두고 있다(Crépon & Kramarz, 2002; Raposo & van Ours, 2010; Skuterud, 2007). 본 연구는 제도의 일차적 결과라고 할 수 있는 근로시간의 변화에 초점을 두고자 하며, 이와 관련한 선행연구들을 살펴보면 다음과 같다.

국내연구들은 대체로 우리나라에서 주 40시간의 법정근로시간이 도입된 후 실근로시간이 감소했다는 결과를 보였다. 고용형태별 근로실태조사를 분석한 김형락·이정민(2012)에 따르면 제도 도입으로 근로시간이 약 43분 감소하였다. 김유선(2008)의 연구에서도 제도 도입 후 실근로시간과 근로일수가 감소한 것으로 나타났으며, 사업체노동력조사를 분석한 유경준·이진(2014) 또한 기업의 실근로시간이 단축된 효과를 밝혔다. 해외의 사례에서도 Hunt(1999)는 독일의 제조업 노동자를 대상으로 주 36시간 단축제도가 0.88시간의 이상의 실근로시간을 감소시킨 결과를 제시했으며, Fang et al.(2018)의 연구결과 또한 중국의 주 5일제 도입에 따라 노동시간이 감소한 효과를 보였다.

이에 비해 근로시간 단축제도의 효과를 초과근로시간에 초점을 두고 분석한 연구는 아직 드물다고 할 수 있다. 초과근로시간에 대한 연구는 주로 초과근로가 발생하는 원인의 규명에 집중하고 있는데, 성과중심의 보상과 과다경쟁(홍종윤·이준구, 2019), 근로환경의 불확실성이나 상사의 태도(Lott & Chung, 2016), 포괄임금제 실시(배규식, 2012; 이정아, 2013) 등이 주된 요인으로 제시되었다. 특히, 외국의 경우 블루칼라 노동자의 초과근로시간이 화이트칼라 노동자보다 높게 나타나는 것(Hart & Ma, 2010)

과 달리 한국의 경우 초과근로가 육체노동자에서만 나타나는 것이 아니라 승진경쟁으로 인해 자발적 외형을 띤 화이트칼라 노동자에서도 높게 나타난다는 특징이 있다(배규식, 2012). 즉, 정책대상자인 기업체나 근로자들이 초과근로에 대해 능동적인 적응을 해왔고(이정아, 2013), 우리나라 노동시장에서 전 산업에 걸쳐 초과근로가 구조적으로 고착화되어왔다는 점에서 초과근로는 자연스럽게 감소되기 어렵다고 할 수 있다(노용진, 2013).

결국 장시간 근로의 단축은 주 40시간으로 정해진 법정근로시간의 추가적인 감축보다는 상대적으로 탄력적인 초과근로시간의 영역에서 가능하다고 할 수 있다. 이러한 맥락에서 볼 때 2018년 시행된 근로시간 단축제도는 주당 12시간으로 초과근로의 상한선을 명확하게 제시함으로써 실제 근로시간의 재배치를 가져올 것으로 기대된다. 더욱이 과거 초과근로가 상사에 대한 충성이나 성과로 인식되던 것과는 달리 이번 제도로 인해 초과근로를 부정적으로 인식하는 계기가 될 것으로 생각된다. 주 52시간 근로시간 단축제도 도입이 주 12시간을 넘는 초과근로의 금지라는 직접적인 효과에 한정되는 것이 아니라 불필요한 초과근로를 없애는 것이 바람직하다는 문제의식을 확산시키기 때문이다. 이에 따라 퇴근시간 후 컴퓨터 전원을 강제 차단하거나 불필요한 야근에 불이익을 주는 사례에서 나타나듯 초과근로시간의 감소 효과를 기대할 수 있다.<sup>4)</sup>

기존에 근로시간 단축제도의 효과는 주로 노동시장의 거시경제적 효과나 개인수준에서 근로자들의 근로시간 및 임금변화를 중심으로 논의되어 왔다. 정부 역시 주 52시간 근로시간 단축제도의 시행 후 노동시간 단축에 따른 생산성 상승, 일자리 창출, 산업재해 감소를 주된 기대효과로 제시하였다.<sup>5)</sup> 그러나 다른 한편, 노동시장에서의 초과근로시간 감소의 효과는 개인 수준에 한정되지 않고 가구 내 부부 사이의 근로시간 격차의 변화로 이어질 수 있다. 가구 내 부부는 48시간이라는 한정된 시간자원(time-budget)을 가지고 누구에게 얼마만큼의 유급노동(근로)과 무급노동(가사, 육아)을 배분할지 결정하는데(Becker, 1965), 노동시간의 규제로 근로시간이 외생적으로 감소할 경우 부부의 시간 배분 결정 또한 변화할 수 있기 때문이다. 즉, 근로시간 단축제도의 정책대상은 개인이지만 가구는 소득뿐만 아니라 시간자원 역시 공유한다는 점에서 감소된 근로시간은 가구로 이전되어 귀착될 수 있다.

4) 《머니투데이》. 2018. “52시간 근무 한 달, 한국은 어떻게 달라졌나.” 7월 30일. <https://news.mt.co.kr/mtview.php?no=2018072915450981932>. 검색일 2021년 2월 27일

5) 《대한민국 정책브리핑》. “노동시간단축” <https://www.korea.kr/special/policyCurationView.do?newsId=148855270>. 검색일 2021년 2월 27일

노동시장에서의 남성과 여성의 근로시간 불평등과 가구 내 가사 및 돌봄시간의 불평등이 상당한 수준으로<sup>6)</sup> 나타나는 우리나라의 현실에서 근로시간 단축제도가 가구 내 부부의 근로시간 격차를 변화시킬 가능성은 더욱 주목할 필요가 있다. 근로시간의 격차가 가구 내 남편과 아내의 일과 가사노동을 배분하는 협상력(bargaining power)으로 활용된다는 점을 고려할 때, 부부 간 근로시간 불평등은 간과할 수 없는 문제이다(Brines, 1994; Lundberg & Pollak, 1994). 특히, 남성외벌이(male-bread winner) 전일제(full-time employment) 고용 유형이 지배적인 노동시장 하에서 산업화를 거치면서 남성들의 장시간 근로 규범이 형성된 결과, 여성의 경제활동이 증가한 현재까지도 부부의 근로시간 격차를 높게 만드는 원인이 되고 있다(배규식, 2012; 2013).

이러한 부부의 근로시간 격차는 가구 내 가사노동 시간의 불평등과도 밀접하게 이어진다. 맞벌이 가구의 여성은 여전히 가사노동의 전담자로 일·가정 양립 문제의 주체로 남았는데, 가구 내 가사 시간의 불평등의 원인은 주로 부부의 상대 소득비(Becker, 1965; Lundberg & Pollak, 1994; Mincer, 1962), 성역할 태도(Bittman et al., 2003; Brines, 1994; Evertsson & Neramo, 2004; Greenstein, 2000; S. Kim & Kim, 2007; Schneider, 2011; West & Zimmerman, 1987) 측면에서 다루어져왔다. 이러한 입장에 따르면 결과적으로 부부 사이의 성역할 태도 변화를 유도하거나 가구 내 시간 사용을 재분배해야 한다는 규범적인 제안이 가능하지만, 노동시장에서의 근로시간 격차를 고려하지 않을 경우 현실적인 대안이 되기 어렵다. 즉, 남성의 근로시간이 여성에 비해 높은 수준으로 유지되는 제약 하에서 가구 내 가사시간 분담에 대한 부부의 의사결정 역시 개인의 의지만으로 변화하기 어려운 것이다.<sup>7)</sup>

이러한 맥락에서 주 52시간 근로시간 단축제도는 일·가정 양립을 목적으로 기존에 도입되었던 유연근무제나 육아기 근로시간 단축제도와 같이 사용자가 특정되는 기존제도와는 근본적인 차이를 보인다. 여성들이 일·가정 양립 문제의 주체가 된 현실에서 주로 여성들의 근로시간을 축소하거나 유연화해주는 접근은 오히려 가구 내 성별 분업화를 강화시킬 수 있기 때문이다(Jacobs & Gerson, 2004). 이에 반해 정책의 수혜자를 여성으로 한정하지 않은 주 52시간 근로시간 단축제도는 보다 근본적으로 노동시장에서의 과도한 초과근로를 제한함으로써 기존에 장시간 근로를 경험하던 남성들의

6) 2019년 생활시간조사에 따르면 우리나라 성인 남성의 하루 평균 가사노동시간은 56분, 여성은 3시간 13분으로 여성과 남성의 격차가 2시간 17분으로 나타났다. 노동시간의 경우에는 남성이 4시간 30분, 여성이 2시간 37분으로 격차는 1시간 53분으로 나타났다(통계청, 2020).

7) 《SBS 뉴스》, 2017. “늘어만 가는 노동시간…나쁜 아빠 만드는 사회.” 2월 4일. [https://news.sbs.co.kr/news/endPage.do?news\\_id=N1004024151](https://news.sbs.co.kr/news/endPage.do?news_id=N1004024151) 검색일 2021년 2월 27일



근로시간을 감소시켜 결과적으로 가구 내 맞벌이 부부의 일과 가정 간의 시간 갈등을 완화시키는 조건을 형성해 줄 수 있는 것이다. 이는 일·가정갈등의 이론적 논의와 가구 내 근로시간과 가사분담 불평등 논의에 있어서 노동시장에서의 근로시간 규제가 실천적인 함의를 제시할 수 있음을 시사한다. 앞서 언급한 바와 같이 외벌이 남성 전일제 근로자 노동시스템 하에서는 남녀의 정규 근로시간은 유사하게 나타나는 반면 남성이 여성보다 높은 초과근로를 지속해왔으며, 결국 남녀의 근로시간 격차는 초과근로시간의 격차에서 비롯된 것이라고 할 수 있다. 본 연구는 이러한 문제의식 하에서 주 52시간 근로시간 단축제도가 맞벌이 가구의 부부 간 초과근로시간 격차를 감소시켰는지를 실증적으로 분석하고자 한다.

### III. 연구 설계

#### 1. 자료와 분석대상

본 연구는 근로시간 단축제도 도입에 따른 맞벌이 부부의 초과근로시간 격차의 변화를 분석하기 위해 한국노동패널조사 20~22차 자료를 사용한다. 한국노동패널조사는 효과적인 노동시장 정책의 수립과 효과 분석을 목적으로 1998년에 1차 조사가 시작된 후 현재 2019년 22차 조사 자료까지 공개되었다. 노동패널은 가구 자료, 가구원 자료, 직업력 자료 및 부가조사로 구성되는데, 가구와 개인의 특성과 소득 등의 정보뿐만 아니라 15세 이상 가구원의 생애 모든 일자리의 정보가 직업력 자료에 포함된다. 특히, 직업력 자료는 가구원의 일자리 성격, 사업체의 규모, 정규근로시간과 초과근로시간을 구분하여 조사하고 있어 본 연구의 주요 관심 변수인 가구 정보를 포함한 부부의 근로시간 변화를 파악할 수 있다는 장점이 있다. 또한, 주 52시간 근로시간 단축제도 도입 이전인 2017년부터 제도 도입 이후 2019년을 포괄한다는 점에서 시기적으로도 적절하다. 본 연구의 시점은 2018년 7월 정책 시행 전후를 기준으로 2017년(20차)을 전( $T_0$ ), 2019년(22차)을 후( $T_1$ )로 설정하였다. 이 중 2019년에 조사되었으나 2017년에 조사되지 않은 가구에 한하여 정책 시행 전인 2018년 6월 이전에 조사된 경우 2018년(21차) 자료를 전( $T_0$ ) 시점으로 구성하였다.

본 연구의 최종 분석 단위는 임금근로자인 맞벌이 부부 가구이다. 이중 독립적인 경제활동이 가능한 성년인 자녀가 있는 가구를 제외하고, 자녀가 미성년이거나 없는 가구만을 대상을 포함하였다. 다만, 부부 단위의 초과근로시간 격차 변화를 분석하기

위한 사전 분석으로 임금근로자 개인을 단위로 한 초과근로시간의 변화를 먼저 살펴볼 것이다.

분석대상인 처리집단과 통제집단 구성은 다음과 같다. 처리집단은 직업력 자료의 주된 일자리가 26개 특례업종과 근로기준법 적용대상이 아닌 공무원을 제외한 300인 규모 이상의 임금근로자가 속한 맞벌이 가구이다. 통제집단은 두 시점에 걸쳐 부부 모두가 정책 적용대상이 아닌 맞벌이 임금근로자 가구이다. 개인 수준에서 처리집단과 통제집단에 포함된 임금근로자는 각각 435명과 1,319명이 선정되었다(표 1). 최종 분석 대상은 정책도입 전후로 유배우 여부나 직업의 변동이 있는 경우를 제외한 664쌍의 임금근로자 맞벌이 가구이다(표 2).

〈표 1〉 임금근로자 가구원수 (N=5,508)

구 분	정책 시행 전 $T_0$	정책 시행 후 $T_1$	전체
미적용	1,319	1,319	2,638
적용	435	435	870
전체	1,754	1,754	3,508

〈표 2〉 맞벌이 임금근로자 가구수 (N=664)

구 분	정책 시행 전 $T_0$	정책 시행 후 $T_1$	전체
통제집단 $D_0$	241	241	482
처리집단 $D_1$	91	91	182
전체	332	332	664

## 2. 분석 모형

본 연구는 정책도입 전후로 부부의 초과근로시간 격차가 변화하였는지를 추정하기 위해 이중차분(Difference-in-difference, DID) 모형을 활용한다. 정책의 효과를 평가하려면 정책의 영향을 받은 경우와 받지 않은 경우 사이의 결과를 비교해야 하는데, 관찰가능한 데이터만을 활용할 수 있는 사회과학의 영역에서는 무작위 배분을 통해 두 집단 사이에 정책개입 외에는 체계적인 차이가 없게 함으로써 결과를 비교할 수 있다(Rubin, 1974). 그러나 현실적으로 정책의 대상 여부는 무작위로 배분되기 어렵다는 점에서 처치(treatment)의 내생성 문제에 직면하게 된다. 이중차분모형은 정책의 도입

전·후 처리 집단의 결과 차이와 통제 집단의 결과 차이의 차이를 비교함으로써 내생성 문제에 대응할 수 있다. 즉, 정책의 개입이 없었다면 두 집단에 동일한 추세(parallel trends)가 작용했을 것이라는 가정 하에 정책 개입을 통해 이러한 공통 추세에서 벗어난 부분을 정책의 효과로 잡아내는 것이다(Angrist & Pischke, 2008: 227-33).

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 T_t + \beta_2 D_i + \beta_3 (T_t \times D_i) + u_{it} \quad (\text{식 1})$$

(식 1)에서  $T_t$ 는 정책 도입 전후를 의미하는 이항변수이고,  $D_i$ 는 정책 대상 여부를 의미하는 이항변수이다. 이때 집단과 시점에 따른 결과 값은 다음과 같다.

- 도입 전( $T=0$ ), 통제집단( $D=0$ ) :  $\hat{\beta}_0$
- 도입 후( $T=1$ ), 통제집단( $D=0$ ) :  $\hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1$
- 도입 전( $T=0$ ), 정책집단( $D=1$ ) :  $\hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_2$
- 도입 후( $T=1$ ), 정책집단( $D=1$ ) :  $\hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 + \hat{\beta}_2 + \hat{\beta}_3$

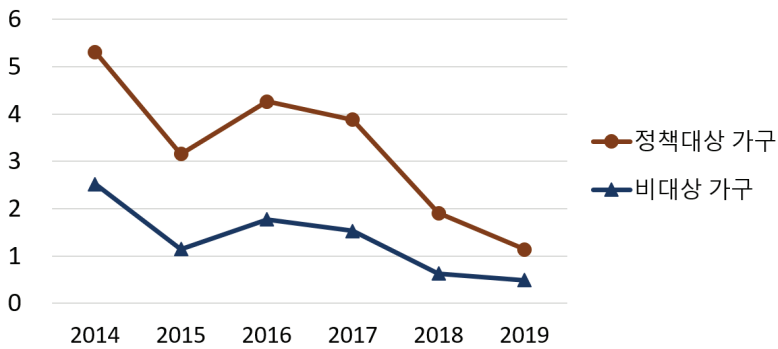
이때 통제집단의 정책 도입 전후 결과 값의 차이는  $\hat{\beta}_1$ 이며, 정책집단의 정책 도입 전후 결과 값의 차이는  $\hat{\beta}_1 + \hat{\beta}_3$ 이 된다. 따라서 이러한 차이의 두 집단 간 차이는  $\hat{\beta}_3$ 으로 나타나고, 이것이 정책의 효과를 의미한다. 이처럼 이중차분분석은 정책대상집단과 통제집단 사이에 사전적인 특성의 차이가 있더라도 이중차분을 통해 두 집단의 시불변 특성(time-invariant)을 제거할 수 있다. 통제변수를 포함한 본 연구의 이중차분 모형은 아래의 (식 2)와 같다.  $Y_{it}$ 는 남편과 아내의 주당 초과근로시간 격차이며,  $T_t$ 는 정책 도입 전후를 구분하는 시점변수,  $D_i$ 는 정책의 대상 여부를 구분하는 집단변수이고,  $X_{it}$ 는 관찰가능한 통제변수들을 나타낸다.

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 T_t + \beta_2 D_i + \beta_3 (T_t \times D_i) + X_{it}' \beta_4 + u_{it} \quad (\text{식 2})$$

이때  $\beta_3$ 가 정책의 효과만을 반영하려면 “정책이 시행되지 않았다면 두 집단의 결과 값이 정책 시행 전후로 비슷한 추세를 보였을 것(손호성·이재훈, 2018: 16-20)”이라는 평행추세 가정을 만족해야 한다. 이를 확인하기 위해 정책 시행 전 처리집단과 통

제집단 사이의 부부 초과근로시간 격차의 변화 추세를 살펴보았다. 아래 <그림 2>에 따르면 정책 도입 시점인 2018년 7월 이전까지 처리집단과 통제집단에서 유사한 변화 추이가 나타나고 있음을 알 수 있다. 따라서 정책 시행 이전에 나타났던 두 집단 사이의 공통된 추세가 정책 시행 이후 변화한 것으로 판단할 수 있으며, 이를 바탕으로 정책의 효과를 이중차분모형을 통해 추정하는 것이 타당하다고 할 수 있다.

〈그림 2〉 처리집단과 통제집단의 초과근로시간 격차 추세



다만, 이러한 가구 단위의 부부 초과근로시간 격차의 변화를 살펴보기에 앞서 임금 근로자 개인 수준에서의 초과근로시간 격차의 변화를 분석할 때는 위의 이중차분모형에서 종속변수가 좌측절삭(left-censored)된 형태가 된다. 즉, 개인이 초과근로를 하지 않는 경우 종속변수가 0이 되는데, 이처럼 종속변수가 0에서 절삭되는 경우 OLS 추정량은 일치추정량이 될 수 없다. 따라서 개인의 초과근로시간의 변화를 이중차분모형을 통해 분석할 때에는 초과근로를 종속변수로 하는 선행연구들과 마찬가지로 토빗모형(Tobit model)을 통해 추정할 것이다(노용진, 2013; Hübler et al., 2000).

### 3. 변수의 구성과 측정

본 연구의 종속변수는 남편과 아내의 초과근로시간 격차이다. 초과근로 시간의 격차는 “초과근로시간은 일주일 평균 몇 시간이었습니까?” 설문을 활용해 선행연구에 따라 남편의 초과근로시간에서 아내의 초과근로시간을 뺀 값으로 측정하였다(Landivar, 2015).

통제변수로는 가구특성 그리고 정책의 주요 대상이자 가구주인 남편의 사회경제적 및 직업적 특성과 아내의 직업적 특성을 고려하였다. 가구주의 사회경제적 특성이자

인적자원을 나타내는 연령과 교육수준 그리고 재직연수는 높을수록 초과근로시간 감축에 수반되는 기회비용이 높아진다는 점을 고려하여 이를 통제변수로 포함했다(Jacobs & Gerson, 2001). 가구주의 직업적 특성인 직종과 종사상의 지위는 요구되는 정규 및 초과근로시간을 결정짓는 주요 요인이 되므로 이를 고려하였다. 특히, 관리직과 전문직종의 경우 정규노동시간이 타 직종과 비교할 때 매우 긴 것으로 알려져 있다(Chang, 2000). 우리나라에서는 노조의 존재가 초과노동으로 인한 조합원의 초과근로수당의 실익을 대변하는 역할을 하는 것으로 알려져 있어 이를 포함하였다(배규식, 2012; 하상우, 2012; 황현식, 2012). 성과중심 보상체계와 과대경쟁이 초과근로에 영향을 미친다는 연구결과에 따라 가구주와 아내의 직업이 성과급제를 채택하고 있는지 여부를 고려하였다(홍종운·이준구, 2019). 근로 여성의 노동시간은 종사상 지위와 미취학 자녀의 존재 여부에 따라 달라지게 되는데 특히, 미취학 자녀의 존재는 부부의 유급과 무급 노동시간의 재배치를 가져오는 주요 요인이며, 미취학 자녀를 둔 여성들의 노동시간이 현저히 감소한다는 점을 고려하여 통제 변수로 포함하였다(Dex, 2004; Stier et al., 2001). 마지막으로 부부가 얻는 가구 소득에 따라 노동시간의 배분이 달라진다는 점을 고려하여 균등화 가구 소득을 고려하였다(Cha, 2010). 지금까지 구성된 통제변수의 측정과 기초통계는 <표 3>과 <표 4>와 같다.

**<표 3> 통제변수의 구성과 측정**

변수	변수명	측정
남편 사회경제적 특성	연령	만 나이
	교육수준	0=중졸 미만, 1=고졸, 2=전문대졸, 3=대졸이상
남편 직업 특성	직종	0=전문/관리/사무직, 1=서비스/판매, 2=숙련 노동, 3=비숙련 노동
	종사상 지위	0=비정규직, 1=정규직
	회사 노조 유무	0=없다, 1=있다
	재직연수	0=5년 이하, 1=6-10년, 2=11-15년, 3=16-20년, 4=21년 이상, 5=모름
	성과급제 채택 여부	0=아니다, 1=그렇다
아내 직업 특성	종사상 지위	0=비정규직, 1=정규직
	성과급제 채택 여부	0=아니다, 1=그렇다
가구특성	미취학 자녀 수	0=없음, 1=1명, 2=2명 이상
	작년 가구 소득 분위	균등화 가구 총소득 기준 5분위

〈표 4〉 통제변수의 기초통계

변수		맞벌이 임금근로자 가구	
		통제집단	처리집단
남편 연령		45.6	43.8
남편 교육 수준 (%)	고졸미만	10.2	4.4
	고졸	36.1	41.4
	전문대졸	21.8	17.2
	대졸이상	31.9	37.0
남편 직종 (%)	전문/관리/사무	39.3	48.6
	서비스/판매	11.2	9.9
	숙련	39.6	33.6
	비숙련	9.9	7.9
남편 재직연수		9.2	13.7
남편 회사 노조 있음(%)		7.2	54.5
남편 정규직(%)		71.0	82.1
아내 정규직(%)		54.3	62.8
남편 회사 성과급 시행(%)		15.0	37.0
아내 회사 성과급 시행(%)		9.1	22.4
자녀수	없음	76.0	70.9
	1명	18.5	24.2
	2명	5.5	4.9
균등화소득(연,만원)		3,865	5,109
사례수		482	182

## IV. 분석결과

### 1. 개인 수준 분석결과

자녀가 없거나 미성년 자녀를 둔 기혼의 임금근로자 1,754명의 초과근로시간을 정책 대상 여부와 정책시행 전 후로 구분하여 아래 〈표 5〉에 제시하였다. 모든 시점에서 정책대상집단의 초과근로시간은 통제집단에 비해 높았고, 두 집단 모두 정책시행 전에 비해 정책 시행 후 초과근로시간이 감소하였다. 이때 정책대상집단에서 그러한 감소의 폭이 더 크게 나타났으며, 정책에 의한 초과근로시간 감소 폭은 일주일에 약 1시간

(-0.97)으로 나타났다. 기초통계를 통해 얻은 이러한 결과의 통계적 유의성을 살펴보기 위해 통제변수들을 포함한 토빗분석을 실시하였다.

〈표 5〉 임금근로자 개인의 초과근로시간 변화(N=3,508)

개인	정책시행 전 $T_0$	정책시행 후 $T_1$	$T_1 - T_0$
통제집단 $D_0$	1.47	1.15	-0.32
처리집단 $D_1$	3.23	1.94	-1.29
$D_1 - D_0$	1.76	0.79	-0.97

〈표 6〉 임금근로자의 초과근로시간 변화 -Tobit 분석 결과

	(1)	
	Coef.	Robust S.E.
시점X집단( $T_1 \times D_1$ )	-2.954*	(1.679)
정책시행이후( $T_1$ )	-2.289**	(0.932)
처리집단( $D_1$ )	2.497*	(1.327)
여성	-6.076***	(1.217)
연령	1.190***	(0.396)
연령 제곱	-0.015***	(0.004)
교육수준(r.중졸)		
고졸	-2.656	(2.227)
전문대졸	-2.722	(2.356)
대졸이상	-2.555	(2.324)
직종(r.전문/관리/사무직)		
서비스/판매	-6.701***	(1.485)
숙련노동	1.030	(1.038)
비숙련노동	-2.380	(2.160)
재직연수(r.5년이하)		
6-10년	0.211	(1.078)
11-15년	-2.796**	(1.171)
16-20년	-1.698	(1.331)
21년이상	0.468	(1.576)
모름	-2.969	(5.390)
노조있음	2.592**	(1.030)

		(1)	
		Coef.	Robust S.E.
정규직		4.630***	(1.351)
성과급제 시행 자녀수(r.없음)		6.684***	(0.918)
	1명	1.074	(1.039)
	2명	2.250*	(1.334)
맞벌이		-0.590	(0.871)
	상수	-27.974***	(9.954)
N(Uncensored)		666	
N(Left-censored)		2,842	
Pseudo R <sup>2</sup>		0.069	

주: \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

〈표 6〉의 분석결과에 따르면 정책효과를 의미하는 시점과 처리집단의 상호작용항의 계수가 -2.954 (p<.1)로 나타나 근로시간단축 정책이 임금근로자의 초과근로시간을 주당 약 3시간가량 감소 효과를 보였다. 다음으로 기초통계 결과와 동일하게 정책대상집단이 통제집단에 비해 초과근로시간이 유의미하게 컸으며, 정책시행 이후 전체 임금근로자들의 초과근로시간이 감소한 것 역시 통계적으로 유의미했다. 이러한 결과는 정책의 적용대상인 300인 이상 사업체의 근로자들이 300인 미만의 사업체 근로자들에 비해 평균 초과근로시간이 더 컸으나 정책에 의해 초과근로시간의 감소가 발생했다는 것을 의미한다.

그 외에 초과근로시간에 영향을 주는 통제변수들을 살펴보면, 여성이 남성에 비해 초과근로시간이 적고, 연령이 증가할수록 초과근로시간이 증가했으나 그 정도는 감소하였다. 직종 측면에서는 전문/관리/사무직에 비해 서비스/판매직의 초과근로시간이 적었고, 노조가 결성된 사업체에서 초과근로 시간이 컸다. 주목할 만한 점은 종사상 지위와 성과급에 따른 차이인데, 정규직이 비정규직에 비해 초과근로시간이 컸고 성과급을 시행하는 회사에 근무하는 경우 초과근로시간이 더 크게 나타났다. 이는 과도한 경쟁문화와 초과근로가 성과로 치환되는 성과시스템에서 장시간 근로가 지속되어 왔음을 시사한다.

## 2. 가구 내 부부의 초과근로시간 격차의 변화

지금까지는 개인단위에서의 근로시간 단축정책의 초과근로 감소효과를 확인하였다.



다음은 본 연구가 주목하는 근로시간 단축정책의 가구 단위에 미친 효과를 살펴보기 위해 맞벌이 부부의 초과근로시간 격차의 변화에 대한 분석을 시행한다. 아래 <표 7>은 맞벌이 가구의 근로시간변화를 나타낸 것이다. 정규근로시간의 경우 집단과 시점에 따라 남편과 아내 모두 큰 변화가 없는 반면, 초과근로시간에서는 확연한 차이가 나타났다. 두 집단에서 두 시점 모두 남편이 아내에 비해 초과근로를 하는 비중이 컸는데, 주목할 만한 부분은 처리집단의 남편은 정책 시행 후 초과근로를 하는 비중이 급감하였으며, 평균 초과근로 시간도 감소하였다는 것이다. 이러한 남편들의 초과근로시간 비중 및 시간변화는 외벌이 전일제 근로자 규범에서 발생한 장시간 근로가 부부의 근로시간 격차를 심화시키는 주요 요인임을 시사한다.

<표 7> 맞벌이 임금근로자 가구의 근로시간 변화

구 분		정책시행 전 $T_0$			정책시행 후 $T_1$		
		남편	아내	전체	남편	아내	전체
통제집단 $D_0$	사례수	241	241	482	241	241	482
	초과근로 (%)	21.9	7.0	14.6	12.7	5.2	9.1
	초과근로(시간)	8.74	5.86	8.06	7.36	8.43	7.65
	정규근로(시간)	44.48	39.11	41.84	42.75	39.06	40.98
처리집단 $D_1$	사례수	91	91	182	91	91	182
	초과근로 (%)	45.8	13.2	29.7	24.9	10.6	18.0
	초과근로(시간)	9.27	5.50	8.45	8.29	7.97	8.20
	정규근로(시간)	43.47	36.96	40.26	43.49	36.82	40.26
전체	사례수	332	332	664	332	332	664
	초과근로 (%)	28.5	8.7	18.8	16.2	6.7	11.6
	초과근로(시간)	8.97	5.70	8.23	7.77	8.22	7.89
	정규근로(시간)	44.20	38.51	41.40	42.96	38.43	40.78

다음으로는 근로시간 단축 정책 시행 전후 부부의 초과근로시간 격차변화를 살펴본다. 아래 <표 8>은 정책 전후 맞벌이 가구의 초과근로시간 격차 변화를 나타낸 것이다. 처리집단과 통제집단 모두에서 정책 시행 이후 부부의 초과근로시간 격차가 감소하였으나 처리집단에서의 격차 감소가 더욱 높게 나타났다. 이러한 결과는 두 집단에

서 나타난 초과근로시간 격차의 감소 추세 이상으로 처리집단에서 나타난 초과근로시간 격차가 급격하게 나타나고 있음을 의미한다.

〈표 8〉 맞벌이 가구의 초과근로시간 격차 변화(N=664)

구 분	정책 시행 전 $T_0$	정책 시행 후 $T_1$	$T_1 - T_0$
통제집단 $D_0$	1.43	0.49	-0.95
처리집단 $D_1$	3.57	1.14	-2.43
$D_1 - D_0$	2.13	0.65	-1.49

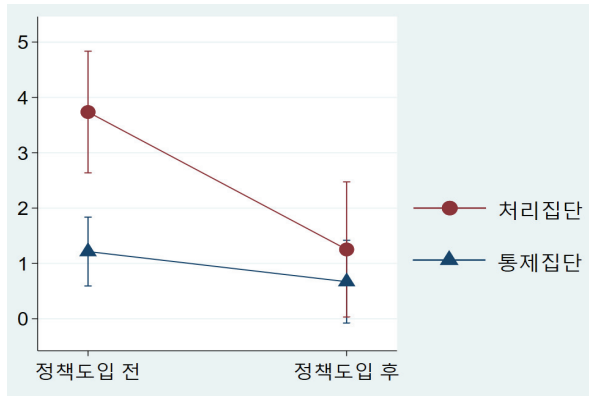
다음에서는 이러한 변화를 구체적으로 살펴보기 위해 통제변수를 포함한 이중차분 모형을 실시하였다. 〈표 9〉에 제시한 분석결과를 살펴보면, 근로시간 단축 정책의 효과가 유의미한 것으로 나타났다( $\beta = -1.939$ ,  $p < .05$ ). 즉, 근로시간 단축 정책 도입이 맞벌이 부부의 초과근로시간 격차를 주당 약 2시간 정도 감소시킨 것으로 나타났다. 이러한 정책의 효과를 시각적으로 나타낸 것이 〈그림 3〉에 제시되어 있다. 직관적으로 보이듯 정책 도입 전 통제집단과 처리집단에서의 부부 초과근로시간 격차에 유의미한 차이가 발생하였으나, 정책도입 이후 두 집단의 차이가 사라졌음을 확인할 수 있다. 통제집단의 경우 제도 도입 전후로 격차가 30분 정도 감소하였으나 유의미한 감소는 아니었으며, 처리집단은 제도 도입 전후 주당 약 3시간 45분에서 1시간 15분으로 격차가 줄어들어 감소 폭이 약 2시간 30분으로 유의미하게 나타났다. 이에 따라 정책에 의한 초과근로시간 격차의 감소 효과는 약 2시간으로 해석할 수 있다. 이러한 결과는 근로시간 단축 정책이 개인의 초과근로시간을 줄여주었을 뿐만 아니라 가구단위에서도 맞벌이 부부의 초과근로시간 격차를 감소시키는 효과를 발생시켰음을 의미한다.

〈표 9〉 맞벌이 부부의 초과근로시간 격차 변화-이중차분 분석결과

	(2)	
	Coef.	S.E.
시점X집단( $T_1 \times D_1$ )	-1.939**	(0.899)
정책시행이후( $T_1$ )	-0.545	(0.486)
처리집단( $D_1$ )	2.522***	(0.681)
남편 연령	-0.033	(0.207)
남편 연령제곱	-0.000	(0.002)
남편 교육수준(r.중졸)		
고졸	0.922	(0.903)
전문대졸	1.860*	(0.996)
대졸이상	1.356	(0.987)
남편 직종(r.전문/사무직)		
서비스/판매	-1.467**	(0.690)
숙련 노동	0.258	(0.500)
비숙련 노동	-0.401	(0.921)
남편 재직연수 (r.0-5년)		
6-10년	0.358	(0.518)
11-15년	-1.038	(0.642)
16-20년	-0.682	(0.671)
21년이상	-0.183	(0.823)
모름	-1.403	(2.669)
남편 회사 노조 있음	-0.448	(0.622)
남편 정규직	1.617***	(0.564)
아내 정규직	-1.277***	(0.441)
남편 성과급제 시행	1.088**	(0.517)
아내 성과급제 시행	-1.435**	(0.610)
자녀수(r.없음)		
1명	1.032*	(0.566)
2명	0.118	(0.937)
작년소득분위(r.5분위)		
1분위	-0.602	(5.255)
2분위	-0.235	(1.023)
3분위	1.487**	(0.682)
4분위	-0.605	(0.504)
상수	1.467	(5.216)
N	664	
Adj-R2	0.113	

주: \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

〈그림 3〉 맞벌이 가구의 초과근로시간 격차 변화(95% CI)



통제변수들의 영향을 살펴보면, 남편의 특성인 연령이나 교육수준은 유의미하지 않으나 전무/사무직 남편과 비교할 때 서비스/판매직 종사자의 격차는 낮게 나타났다. 다음으로 남편의 재직연수나 노조 유무는 유의미하지 않았다. 다음으로 남편과 아내의 정규직여부와 성과급제 시행여부에서는 부부의 교차효과가 나타남을 확인할 수 있다. 즉, 남편이 정규직일 경우 아내와의 초과근로시간 격차가 약 1시간 40분 정도 발생하는 반면 아내가 정규직에 근무할 경우 부부의 초과근로시간 격차는 약 1시간 20분 감소하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 한국에서 상정하는 외벌이 전일제 근무가 가구 내 남편과 아내의 근로시간 격차를 심화시키는 주요 요인이 되고 있음을 보여준다. 다른 한편, 남편과 아내의 성과급제 시행 여부 역시 남편에게는 약 1시간의 격차를 발생시키게 하는 반면 아내에게는 약 1시간 20분의 격차를 감소시킨다. 성과급제라는 경쟁 요인이 남편과 아내 모두에게 초과근로시간을 증가시킬 때 따른 결과로 해석할 수 있다. 마지막으로 가구 특성 측면에서 자녀가 없는 부부들과 비교할 때 자녀의 존재가 초과근로시간 격차를 심화시켰고, 가구 소득 수준에 따른 일관된 차이는 발견되지 않고 5분위와 비교할 때 3분위에서만 유의미한 차이를 발견할 수 있었다.

## V. 결론

본 연구는 2018년 도입된 근로시간 단축제도가 가구 내 부부의 초과근로시간 격차에 미치는 영향을 살펴보기 위해 한국노동패널 20~22차 자료를 활용하여 이중차분

분석을 시행하였다. 사전 분석으로 근로시간단축 정책 도입으로 인한 개인 수준에서의 초과근로시간 감소 효과를 살펴본 후 가구 수준에서의 부부 초과근로시간 격차의 감소 효과를 추정하였다. 개인 수준 분석결과 근로시간 단축제도 도입으로 인한 임금근로자들의 초과근로시간이 주당 약 3시간 감소한 것으로 나타났다. 이러한 개인 수준 분석 결과의 가구 이전 효과를 살펴보기 위해 맞벌이 부부를 대상으로 가구 수준에서 분석한 결과, 부부의 초과근로시간 격차가 주당 약 2시간 감소하는 것을 확인할 수 있었다. 장시간 노동을 규제하는 노동시장 정책이 가구 내 맞벌이 부부의 초과근로시간의 차이를 줄인 결과는 장시간의 노동이 남녀의 노동시간 불평등을 심화시킨다는 주장과 맥을 같이 한다(Cha, 2010; Doan et al., 2021; Landivar, 2015). 과거 오랫동안 지속되어 온 남성부양자 중심의 장시간 노동 관행은 여성의 경제활동이 증가한 후에도 여전히 남성과 여성의 노동시간 격차를 발생시켰다. 근로시간 단축제도는 이러한 장시간 노동을 규제함으로써 노동시간의 성별 격차를 감소시키는 효과를 보인 것이다.

이러한 분석결과는 다음과 같은 이론적 및 정책적 함의를 지닌다. 첫째, 일·가정갈등이론의 외연적 확대에 기여했다는데 의의가 있다. 일·가정갈등이론이 역할갈등의 인식적 논의 위주로 축적되어 온 것과는 달리 본 연구는 일·가정의 시간적 갈등에 주목하였다. 초과근로가 대부분 남성 근로자에 의해 발생하고 있는 현실에서 근로시간 단축제도의 초과근로시간 감소 효과가 가구 수준에서는 남편과 아내의 근로시간 격차를 줄이는 효과를 가져와 시간 갈등 측면에서의 일·가정 양립의 조건을 형성해 줄 수 있다는 것이다.

둘째, 기존의 일·가정양립 정책의 효과를 다룬 연구들이 대부분 인식조사를 활용한 결과 정책의 인과적 효과보다는 인식 변수들 사이의 상관관계를 중심으로 논하였던 것과 달리 본 연구는 더욱 객관적 지표인 시간 양을 통해 인과적 효과를 추정하고자 하였다. 즉, 일·가정양립의 측면에서 근로시간 단축제도의 도입에 따른 직접적인 효과로서 근로시간 양의 전이 효과를 추정함으로써 정책에 따른 변화를 인과적으로 설명할 수 있었다.

정책적 측면에서는 다음과 같은 함의를 지닌다. 우선 근로시간 단축제도로 인해 맞벌이 부부의 초과근로시간의 격차가 2시간 감소했다는 결과는 근로시간 단축제도가 일과 가정의 시간적 양립에 긍정적 영향을 미칠 수 있다는 근거를 제공한다. 실제로 2019년 생활시간조사의 맞벌이 가구의 가사노동시간을 살펴보면, 남성은 하루 평균 54분, 여성은 187분으로 그 격차가 2시간 13분으로 나타나고 있다. 이러한 현실을 고려할 때, 근로시간 단축제도로 인해 2시간 가량 감소한 부부의 주당 초과근로시간 격차가 향후 가사시간 격차의 감소로 이어진다면, 근로시간 단축제도가 맞벌이 부부의

일과 가정의 시간적 양립을 위한 실질적인 조건이 될 수 있음을 시사한다. 이는 결국 정부의 일·가정양립정책설계가 맞벌이 부부의 일과 가정영역에서의 시간적 갈등을 완화시키기 위해서는 노동시장 정책과의 긴밀한 연계가 필요함을 보여주는 것이다.

다음으로 기존에 주로 여성들의 일·가정 균형을 지원하기 위해 시행되었던 노동시장 정책들이 오히려 여성에 대한 또 다른 차별을 낳게 된다는 울스턴크래프트(Wollstonecraft) 딜레마 상황의 해결에 시사점을 제시한다. 정책의 대상을 여성 근로자로 한정하지 않은 근로시간 단축제도와 같은 일·가정양립정책이 오히려 남성과 여성에게 모두 긍정적인 효과를 가져다줄 수 있는 것이다. 본 연구결과와 같이 남성의 근로시간을 감소시켜 가구 내 무급노동을 할 수 있는 조건을 형성해 준다면, 일종의 시간 사용의 재배치가 이루어지고 장기적으로는 양성 평등을 이룰 수 있을 것이라는 기존의 주장과도 맞아 있다(Doan et al., 2021).

마지막으로 정책의 사회적 승수효과(social multiplier)를 기대할 수 있다는 점이다 (Glaeser et al. 2003). 정부의 근로시간 단축이 추구하는 일차적인 목표는 근로시간의 감축과 일자리 나누기 그에 따른 노동생산성 증가 및 고용창출에 있을 수 있다. 그러나 장기적으로 줄어든 근로시간이 가족 모두에게 공유되어 일·생활의 균형을 찾고 전 국민의 삶의 만족도를 높이는 것이 궁극적인 효과로 나타날 수 있다. 본 연구는 근로시간 단축제도를 통해 개인뿐만 아니라 가구 내 남편과 아내의 초과근로시간 격차를 줄여주는 정책효과를 실증적으로 보여줬다는 점에서 이를 뒷받침하였다.

다만, 본 연구결과를 준거로 하여 향후 근로시간 단축제도가 맞벌이 부부의 실질적인 가사노동과 돌봄 시간의 분담을 이루었는지에 대한 후속적인 연구가 필요할 것이다. 근로시간의 감소가 가사시간의 증가로 곧장 이어지지 않을 가능성이 있기 때문이다. 즉, 노동시간과 가사시간은 항상 역의 관계를 보이지 않을 수 있는데, 스웨덴을 대상으로 한 실증연구에서 남성의 노동시간이 감소하더라도 그 감소분이 돌봄 시간의 증가로 연결되지 않은 결과를 보인 것에서 알 수 있다(Haas & Hwang, 2008). 본 연구를 통해 발견된 부부의 초과근로시간 격차의 감소가 궁극적으로 가구 내 가사시간의 격차의 감소로 이어질 수 있는지에 관한 후속연구들을 통해 밝혀질 것으로 기대한다. 더 나아가 일·가정양립정책이 궁극적 목표로 삼는 국민의 건강이나 삶의 만족도, 출산 등의 정책의 장기적 효과에 대한 발전된 논의가 필요할 것이다.

## ■ 참고문헌

- 고용노동부. 2018. 《근로시간 단축 관련 개정 근로기준법 설명 및 홍보자료》.  
[http://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs\\_seq=20180500487](http://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs_seq=20180500487)
- 김남현·이해춘·김승택. 2017. “장시간 근로 개선의 고용효과 추정.” 《노동정책연구》, 17(2): 115-142.
- 김승택. 2019. “근로시간 단축의 효과와 주 52시간 상한제의 적용.” 《노동리뷰》, 39-54.
- 김유선. 2008. “법정근로시간 단축이 실근로시간, 고용, 실질임금에 미친 영향.” 《산업노동연구》, 14(2): 1-21.
- 김태희·오민지. 2017. “일가정 양립정책의 유효성과 조직문화.” 《현대사회와 행정》, 27, 147-168.
- 김형락·이정민. 2012. “주 40 시간 근무제의 도입이 근로시간, 임금 및 고용에 미치는 영향.” 《노동경제논집》, 35(3): 83-100.
- 남성일. 2002. “법정근로시간 단축의 거시경제 효과 분석.” 《노동경제논집》, 25(2): 33-78. <http://kiss.kstudy.com/thesis/thesis-view.asp?g=kissmeta&m=exp&enc=7EE2F9BDAABFE19FE7D53C5979C67DD0>
- 노용진. 2013. “초과근로시간의 결정요인.” 《산업관계연구》, 23(3), 67-87.
- 배규식. 2012. “한국 장시간 노동체제의 지속요인.” 《경제와사회》, 128-162.
- \_\_\_\_\_. 2013. “한국의 장시간 노동과 근로시간 단축.” 《노동리뷰》, 7-18.
- 배규식·홍민기. 2012. “장시간 노동의 단축.” 《노동리뷰》, 72-84.
- 손호성·이재훈. 2018. “행정학·정책학 연구에서의 이중차분 추정기법의 활용과 쟁점.” 《현대사회와 행정》, 28(3): 1-31.
- 신관호·신동균·유경준. 2002. “법정근로시간 단축의 경제적 효과.” 《노동경제논집》, 25(3): 1-34. <http://kiss.kstudy.com/thesis/thesis-view.asp?g=kissmeta&m=exp&enc=7E6122ADE75E2D13654E365D42032BE7>
- 심재선·김호현. 2020. “이중차분법(Difference-in-differences, DiD)을 활용한 주 52시간 상한제 시행의 고용 및 노동생산성 영향 분석.” 《생산성논집(구 생산성연구)》, 34(4): 197-224.
- 안지영. 2015. “근로시간 단축이 기업의 고용에 미치는 영향.” 《조직과 인사관리연구》, 39(4): 1-30. <http://scholar.dkyobobook.co.kr/searchDetail.laf?barcode=4010024745302>
- 원숙연. 2015. “기혼 취업여성이 인식하는 일-가정 상호작용과 영향요인의 차별성-정책적 함의를 중심으로.” 《한국정책학회보》, 24(2): 309-334.

- 유경준·이진. 2014. “근로시간 단축의 고용효과 분석: 기업규모별 추정을 중심으로.” 《노동경제논집》, 37(1): 1-28. <http://kiss.kstudy.com/thesis/thesis-view.asp?g=kissmeta&m=exp&enc=B3333CC85198E936E5CC5246238EB203>
- 이정아. 2013. “초과노동과 임금 결정의 수행성.” 《경제와사회》, 226-251.
- 통계청. 2020. 《2019년 생활시간조사 결과》.
- 하상우. 2012. “근로시간 단축을 위한 정부정책에대한 경영계 입장.” 《월간 노동리뷰》.
- 홍종윤·이준구. 2019. “대졸 청년취업자의 초과근로시간 결정요인.” 《산업관계연구》, 29(4): 71-95. <https://doi.org/10.37926/KJIR.2019.12.29.4.71>
- 황현식. 2012. “연차휴가 사용촉진을 위한 제도 개선방안.” 《노동연구》, 23, 227-256.
- Angrist, Joshua D., & Pischke, Jörn-Steffen. 2008. *Mostly harmless econometrics: An empiricist's companion*. Princeton university press.
- Becker, Gary S. 1965. “A Theory of the Allocation of Time.” *The Economic Journal*, 75(299): 493-517. <https://doi.org/10.2307/2228949>
- Bittman, Michael, England, Paula, Sayer, Liana, Folbre, Nancy, & Matheson, George. 2003. “When Does Gender Trump Money? Bargaining and Time in Household Work.” *American Journal of Sociology*, 109(1): 186-214. <https://doi.org/10.1086/378341>
- Blau, Francine D., & Kahn, Lawrence M. 2017. “The gender wage gap: Extent, trends, and explanations.” *Journal of Economic Literature*, 55(3): 789-865.
- Brines, Julie. 1994. “Economic Dependency, Gender, and the Division of Labor at Home.” *American Journal of Sociology*, 100(3): 652-688. <http://www.jstor.org/stable/2782401>
- Cha, Youngjoo. 2010. “Reinforcing Separate Spheres: The Effect of Spousal Overwork on Men’s and Women’s Employment in Dual-Earner Households.” *American Sociological Review*, 75(2): 303-329. <https://doi.org/10.1177/0003122410365307>
- Cha, Youngjoo. 2013. “Overwork and the persistence of gender segregation in occupations.” *Gender & Society*, 27(2): 158-184.
- Chang, Mariko Lin. 2000. “The Evolution of Sex Segregation Regimes.” *American Journal of Sociology*, 105(6): 1658-1701. <https://doi.org/10.1086/210469>
- Chemin, Matthieu, & Wasmer, Etienne. 2009. “Using Alsace-Moselle Local



- Laws to Build a Difference-in-Differences Estimation Strategy of the Employment Effects of the 35-Hour Workweek Regulation in France.” *Journal of Labor Economics*, 27(4): 487-524. <https://doi.org/10.1086/605426>
- Crépon, Bruno, & Kramarz, Francis. 2002. “Employed 40 Hours or Not Employed 39: Lessons from the 1982 Mandatory Reduction of the Workweek.” *Journal of Political Economy*, 110(6): 1355-1389. <https://doi.org/10.1086/342807>
- Dex, Shirley. 2004. “Work and families.” *Sociology of the Family*, 435-456.
- Doan, Tinh, Thorning, Peter, Furuya-Kanamori, Luis, & Strazdins, Lyndall. 2021. “What Contributes to Gendered Work Time Inequality? An Australian Case Study.” *Social Indicators Research*, 1-21.
- Easterlin, Richard A. 1995. “Will raising the incomes of all increase the happiness of all?” *Journal of Economic Behavior & Organization*, 27(1): 35-47. [https://doi.org/10.1016/0167-2681\(95\)00003-B](https://doi.org/10.1016/0167-2681(95)00003-B)
- Evertsson, Marie, & Neramo, Magnus. 2004. “Dependence within families and the division of labor: Comparing Sweden and the United States.” *Journal of Marriage and Family*, 66(5): 1272-1286. <https://doi.org/10.1111/j.0022-2445.2004.00092.x>
- Fang, Tony, Lin, Carl, & Tang, Xueli. 2018. “How Has the Two-Day Weekend Policy Affected Labour Supply and Household Work in China?” IZA Discussion Paper No. 11698.
- Glaeser, Edward L., Sacerdote, Bruce I., & Scheinkman, Jose A. 2003. “The Social Multiplier.” *Journal of the European Economic Association*, 1(2-3): 345-353. <https://doi.org/10.1162/154247603322390982>
- Gornick, Janet C., & Meyers, Marcia K. 2003. *Families that work: Policies for reconciling parenthood and employment*. Russell Sage Foundation.
- Greenhaus, Jeffrey H., & Beutell, Nicholas J. 1985. “Sources of Conflict between Work and Family Roles.” *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Greenstein, Theodore N. 2000. “Economic Dependence, Gender, and the Division of Labor in the Home: A Replication and Extension.” *Journal of Marriage and Family*, 62(2): 322-335. <https://doi.org/10.1111/>

j.1741-3737.2000.00322.x

- Haas, Linda, & Hwang, C. Philip. 2008. "The Impact of Taking Parental Leave on Fathers' Participation In Childcare And Relationships With Children: Lessons from Sweden." *Community, Work & Family*, 11(1), 85-104. <https://doi.org/10.1080/13668800701785346>
- Hart, Robert A., & Ma, Yue. 2010. "Wage-hours contracts, overtime working and premium pay." *Labour Economics*, 17(1): 170-179. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2009.04.002>
- Hübler, Olaf, Hart, Robert A., Bell, David N. F., & Schwerdt, Wolfgang. 2000. "Paid and Unpaid Overtime Working in Germany and the UK (Working Paper No. 133)." IZA Discussion Papers. <https://www.econstor.eu/handle/10419/20972>
- Hunt, Jennifer. 1999. "Has Work-Sharing Worked In Germany?" *QUARTERLY JOURNAL OF ECONOMICS*, 32.
- Jacobs, Jerry A., & Gerson, Kathleen. 2001. "Overworked individuals or overworked families? Explaining trends in work, leisure, and family time." *Work and Occupations*, 28(1): 40-63.
- Jacobs, Jerry A., & Gerson, Kathleen. 2004. *The Time Divide: Work, Family, and Gender Inequality*. Harvard University Press.
- Kim, Hee-Kang. 2009. "Analyzing the Gender Division of Labor: The Cases of the United States and South Korea." *Asian Perspective*, 33(2): 181-229. <https://doi.org/10.1353/apr.2009.0022>
- Kim, Sujeong, & Kim, Eunji. 2007. "Housework and Economic Dependency among Dual-Earner Couples in Korea." *The Korean Sociological Association*, 41(2): 147-174. <http://www.dbpia.co.kr/Article/NODE00892425>
- Korean Educational Development Institute, Statistical Yearbook of Education. 2019. *College entrance rate*. [https://gsis.kwdi.re.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=338&tblId=DT\\_1QD0012&conn\\_path=12](https://gsis.kwdi.re.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=338&tblId=DT_1QD0012&conn_path=12)
- Landivar, Liana Christin. 2015. "The gender gap in employment hours: Do work-hour regulations matter?" *Work, Employment and Society*, 29(4): 550-570. <https://doi.org/10.1177/0950017014568139>
- Lott, Yvonne, & Chung, Heejung. 2016. "Gender Discrepancies in the Outcomes of Schedule Control on Overtime Hours and Income in

- Germany.” *European Sociological Review*, 32(6): 752-765. <https://doi.org/10.1093/esr/jcw032>
- Lundberg, Shelly, & Pollak, Robert A. 1994. “Noncooperative Bargaining Models of Marriage.” *The American Economic Review*, 84(2): 132-137. <http://www.jstor.org/stable/2117816>
- Maume Jr, David J. 1999. “Occupational segregation and the career mobility of white men and women.” *Social Forces*, 77(4): 1433-1459.
- Meara, Katie, Pastore, Francesco, & Webster, Allan. 2020. “The gender pay gap in the USA: A matching study.” *Journal of Population Economics*, 33(1): 271-305.
- Mincer, Jacob. 1962. “Labor force participation of married women: A study of labor supply.” In *Aspects of labor economics* (pp. 63-105). Princeton University Press. <http://www.nber.org/chapters/c0603.pdf>
- OECD. 2020. *How's Life? 2020: Measuring Well-being*. OECD. <https://doi.org/10.1787/9870c393-en>
- OECD. 2021. *Hours Worked: Average annual hours actually worked*. OECD Employment and Labour Market. [https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/hours-worked/average-annual-hours-actually-worked\\_data-00303-en](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/hours-worked/average-annual-hours-actually-worked_data-00303-en)
- Raposo, Pedro S., & Van Ours, Jan C. 2010. “How working time reduction affects jobs and wages.” *Economics Letters*, 106(1): 61-63. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2009.10.001>
- Rubin, Donald B. 1974. “Estimating causal effects of treatments in randomized and nonrandomized studies.” *Journal of Educational Psychology*, 66: 688-701.
- Schneider, Daniel. 2011. “Market Earnings and Household Work: New Tests of Gender Performance Theory.” *Journal of Marriage and Family*, 73(4): 845-860. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2011.00851.x>
- Skuterud, Mikal. 2007. “Identifying the potential of work-sharing as a job-creation strategy.” *Journal of Labor Economics*, 25(2): 265-287.
- Statistics Korea. 2019. *Dual income households share*. [http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx\\_cd=3037](http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=3037)
- Statistics Korea, Economically Active Population Survey. 2020. *Labor force participation rate*. <https://gsis.kwdi.re.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=>

338&tblId=DT\_1DA7025&conn\_path=I2

- Stier, Haya, Lewin-Epstein, Noah, & Braun, Michael. 2001. "Welfare Regimes, Family-Supportive Policies, and Women's Employment along the Life-Course." *American Journal of Sociology*, 106(6): 1731-1760. <https://doi.org/10.1086/321302>
- Weeden, Kim A., Cha, Youngjoo, & Bucca, Mauricio. 2016. "Long work hours, part-time work, and trends in the gender gap in pay, the motherhood wage penalty, and the fatherhood wage premium." *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 2(4): 71-102.
- West, Candace, & Zimmerman, Don H. 1987. "Doing gender." *Gender & Society*, 1(2): 125-151. <http://gas.sagepub.com/content/1/2/125.short>

## Does the 52-hour workweek regulation reduce the inequality in working hours between husband and wife?

Jinwoo Lee & Jong-Ye Kum

This study examines the effects of 52-hour workweek regulation on the inequality of working hours in dual-earner households. Long work hours driven by overtime are common, and they have adverse effects on employees and society. As a part of efforts to improve work-family balance for employees and society, the Korean government limited a working week to 52 hours in July 2018. Using the Korean Labor & Income Panel Study (KLIPS), we adopt a difference-in-difference strategy to estimate the policy effects on the overtime gap between husband and wife. The results show that the policy affects not only the employees who are working overtime but also dual-earner households, which allows them to reduce the weekly overtime gap between husband and wife by two hours. The findings suggest that the possibility of work-family time conflict in dual-earner couples can be mitigated by implementing the working hour reduction policy.

※ Keywords: 52-hour workweek regulation, dual-earner couple, inequality in working hours, overtime

