

누가 초과근무를 하는가

2023. 12. 5

성인지데이터센터 임연규 연구원

- 1) 초과근무는 개인의 일상에 악영향을 줄 뿐만 아니라 여성의 승진 및 직무 배치에도 부정적 영향을 고착화시킴.
- 2) 특수형태근로종사자를 제외한 근로자를 대상으로 실초과근로시간이 0을 초과하는 경우를 초과근무근로자로 정의하여 분석한 결과, 초과근무근로자 비율의 경우 남성, 20대 이하 및 30대, 용역/정규직/파견직/기간제 일자리, 300인 이상 사업장에서 초과근무근로자 비율이 높았음.
- 3) 초과근무근로자의 초과근무시간을 살펴보면, 남성, 50대 및 60대 이상, 용역/기간제/파견직 일자리, 대규모사업체에서 월평균근로시간이 길게 나타남.
- 4) 초과근무근로자의 시간당 임금은 남성, 40대, 정규직, 300인 이상 사업체에서 높게 나타남.
- 5) 고령층의 장시간노동, 산업별/사업체규모별로 상이한 초과근무시간 및 시간당 임금 양상 등 초과근무가 일어나는 양상에 대한 다각도적 접근을 통한 정책대안이 요구됨.

I. 서론

초과근무는 한국 노동시장의 고질적인 이슈로 다양한 차원에서 문제되고 있음.

- 장시간 근로는 해결해야할 정책적 대상으로 장시간 근로는 상당한 경우 초과근무에 기인함.
 - Bauer & Zimmermann(1999)는 초과근무를 그 양상이 일시적인지 상시적인지에 따라 구분하고 상시적이고 고질적인 초과근무가 규제의 대상이라고 보았음(노용진, 2013).
 - 국내에서 연구된 초과근무의 부정적인 영향으로 가정 내 차원에서는 이혼에 미치는 영향이 유의하다(옥현민 외, 2022)는 결과가 있으며, 노동시장 차원에서는 초과근무문화가 여성노동자에게 유리벽 및 유리천장으로 작용한다는 연구가 진행됨(신희연 외, 2016). 또한 장시간 노동은 개인적 차원에서도 악영향을 끼침, 장시간 노동 자체가 심혈관계 질환, 고혈압, 당뇨병, 우울증을 야기하여 건강에 부정적 영향을 미치며, 장시간 노동으로 인한 건강하지 않은 생활습관은 비알코올성지방간질환 발생 위험을 유의하게 증가시켰으며(임가영, 2022), 시간 부족을 야기하여 필요한 의료를 제때 받지 못하는 방식으로도 작용함(최영진, 2020).
 - 최근 연구에서는 초과근무로 인하여 초과수당을 받기 보다는 개인적 시간을 확보하는 것을 더 선호하고(정도범 외, 2018), 이는 청년층에서 더욱 두드러짐이 확인됨(홍종윤 외, 2019)
- 초과근무에 대한 부정적 영향이 밝혀지고, 가치관 및 인구구조가 변화함에 따라 초과근무에 대한 태도가 달라지고 있음. 초과근무 양상을 살펴보고자 초과근무를 하는 근로자의 속성을 살펴보고, 정책적 함의를 도출하고자 함.

고용형태별 근로실태조사를 활용하여 2016년부터 2022년까지 초과실근로시간이 0을 초과한 사람들의 비율 및 이들의 일자리 속성을 살펴봄

- 고용형태별 근로실태조사에서 ‘초과실근로시간’을 조사함. 이는 소정실근로시간 외 연장근로시간, 휴일근로시간 등 정규근로시간 이외에 초과한 실제 근로시간임.
 - 고용형태별 근로실태조사는 매년 6월을 기준으로 1인 이상 민간 전산업의 사업체 및 근로자의 근로상황을 조사함. 임금에 대한 정보를 구체적으로 알 수 있어 성별임금격차¹⁾ 및 최저임금 산출 등에 활용됨.
 - 고용형태별 근로실태조사는 조사대상에서 ①공공행정, 국방 및 사회보장 행정(O), ②국공립교육기관(공무원재직사업체), ③자영업자와 무급가족종사자만으로 운영되어 임금근로자가 없는 사업체, ④간이판매상, ⑤개인경영농림어업사업체, ⑥가사서비스업, ⑦국제기관 및 외국기관을 제외하고 진행되므로 전체 근로자가 아님에 유의하여야 함(오상봉, 2019). 이는 사업체측면에서 조사되기 때문에 민간영역의 고용차원에서 노동시장을 관찰하는 것으로 볼 수 있음.

1) e-나라지표, 남성대비 여성 임금비율

https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=2714

[표 1] 고용형태별 근로실태조사에서의 초과 실근로시간 정의

2-12. 「12. 근로일수」

12. 근로일수	
(1) 소정 실근로일수	(2) 휴일 실근로일수

- ❖ 근로일수의 기입은 소정 실근로일수와 휴일 실근로일수로 구분하여 기입할 것
(1시간이라도 근무하였으면 1일로 간주할 것)
 - 소정 실근로일수: 취업규칙, 단체협약 등에서 정한 소정근로일에 출근하여 근로한 일수의 합계를 기입 ⇒ “근로자가 6월 급여계산기간 중에 실제로 출근한 일수를 기입”
 - 휴일 실근로일수: 취업규칙 및 단체협약 등의 소정근로일 이외의 휴일(주휴일, 취업규칙상 휴일) 및 휴무일에 출근하여 근로한 일수의 합계를 기입

2-13. 「13. 근로시간」

13. 근로시간		
(1) 소정 실근로시간	(2) 초과 실근로시간	(2)-1 휴일 실근로시간

- ❖ 근로시간은 소정 실근로시간과 초과 실근로시간, 휴일 실근로시간으로 구분하되 다음 기준에 따라 기입할 것
 - 소정 실근로시간: 취업규칙 및 단체협약 등에서 정한 소정근로일에서 정규적인 업무개시 시각과 종료시간과의 사이에 실제로 근로한 시간 기입
 - 초과 실근로시간: 소정근로시간 이외의 연장근로시간, 휴일근로시간 등 소정근로시간 이외에 초과하여 실제로 근로한 시간을 기입할 것
 - 휴일 실근로시간: 초과 실근로시간 중 소정근로일이 아닌 휴일에 실제로 근로한 시간
- ❖ 근로시간 산정 시 유의사항
 - 휴계시간은 근로시간에서 제외할 것(다만, 광업 사업체의 갭내 휴계시간 등 이른바 대기시간은 근로시간에 포함)
 - 본래의 직무 외로 근무한 당직, 일직, 숙직 근무시간은 근로시간에서 제외할 것
 - 초과(연장 및 휴일)근로시간을 산정함에 있어 근로자를 대상으로 포괄임금제를 실시하는 경우에는 근로계약 상에 있는 사용자와 근로자간의 약정된 초과근로시간을 기입할 것

자료: 고용노동부(2023), 고용형태별근로실태조사 통계정보보고서, 39p

○ 특수형태고용근로자를 제외한 임금근로자를 대상으로 분석하여 초과실근로시간이 0을 초과하는 근로자를 초과근무근로자로 정의하여 분석함. 이들의 인적 속성 및 근로환경을 살펴보고, 이들의 실제 근무시간 및 임금수준을 파악하고자 함.

- 2016년부터 2022년까지 분석함. 월단위로 조사된 근로시간은 매년 공휴일이 달라짐에 따라 영향을 크게 받음. 2022년의 월력상 근로일수는 20일로, 이와 동일한 년도는 없기 때문에 연도간 시계열 비교에 주의가 필요함.

* 월력상 근로일수(일): ('16) 21일→ ('17) 21일→ ('18) 19일→ ('19) 19일→ ('20) 22일→ ('21) 22일→ ('22) 20일

- 성별을 기본으로 연령별, 고용형태별, 산업별, 사업체규모별로 초과근무근로자비율, 월평균근로시간, 시간당 임금 및 비초과근무 대비 초과근무시 시간당임금 상대비를 구함.

II. 초과근무근로자 현황

1. 초과근무근로자 비율

초과근무근로자 비율은 2022년 여성 22.0%, 남성 30.6%로 8.6%p를 보임

- 매년 월력상 근로일수가 상이하여 연도간 비교가 어렵지만, 2017년에서 2018년에 2일이 감소하면서 초과근무근로자의 비율은 소폭 감소한 반면, 2021년에서 2022년에도 2일이 감소하였으나, 초과근무근로자의 비율은 증가하였음.
 - 여성은 남성에 비해 약 8~9%p가 낮게 나타나며, 팬데믹 기간인 2020년에 9.7%p로 가장 큰 격차를 보였음. 이후 다시 격차는 감소하는 추세이며 2022년 8.6%p를 보임



주 : 특수형태고용근로자를 제외한 근로자를 대상으로 분석.
 자료 : 고용노동부, 고용형태별 근로실태조사 원자료 분석, 각년도

[그림 1] 초과근무근로자 비율추이

남성, 20대 이하 및 30대, 파견/용역/기간제/정규직, 300인 이상 사업장에서 초과근무근로자 비율이 높음

- 초과근무근로자 비율추이를 연령대별로 살펴보면 전반적으로는 20대 이하 및 30대에서 가장 높고 그 이후로 낮아지는 양상을 보임.
 - 2022년 기준, 남성은 30대에서 가장 높은 비율(38.0%)인 반면, 여성은 20대 이하에서 가장 높은 비율(26.1%)을 보여 성별 차이가 있었음.
 - 초과근무근로비율 간 성별차이는 30대에서 가장 높게 나타나 2022년 13.9%p를 보임.
 - 60대 이상의 경우, 2022년에 전체 14.3%, 여성 14.5%, 남성 14.2%로 성별로 큰 차이를 보이지 않았음.

[표 2] 연령별 초과근무근로자 비율

(단위 : %)

항목	전체							여성							남성						
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
전체	26.3	25.9	25.2	25.2	24.1	25.1	27.0	21.3	20.9	20.3	20.0	18.4	19.5	22.0	29.7	29.4	28.6	28.9	28.0	29.0	30.6
20대이하	28.8	28.3	27.9	28.8	27.1	28.0	30.9	23.5	23.1	23.1	23.8	21.7	22.7	26.1	34.8	34.1	33.1	34.2	33.0	33.8	36.4
30대	30.8	30.6	30.5	31.0	29.2	30.9	32.5	21.3	21.9	21.7	22.1	20.2	22.0	24.2	36.0	35.6	35.7	36.6	34.6	36.5	38.0
40대	26.8	25.9	24.8	25.3	24.8	26.0	28.5	22.1	20.5	19.2	18.6	17.1	18.2	21.1	29.8	29.2	28.5	29.7	29.8	31.1	33.4
50대	24.1	24.2	23.6	23.1	22.4	23.7	25.8	21.4	21.2	20.9	19.8	18.0	19.8	21.9	25.8	26.2	25.4	25.5	25.2	26.4	28.6
60대이상	12.1	12.4	12.3	11.9	12.0	12.4	14.3	11.4	11.9	11.7	11.3	11.6	11.7	14.5	12.5	12.7	12.6	12.3	12.2	12.9	14.2

주 : 특수형태고용근로자를 제외한 근로자를 대상으로 분석.
 자료 : 고용노동부, 고용형태별 근로실태조사 원자료 분석, 각년도

- 초과근무근로자 비율을 고용형태별로 살펴보면, 기간제, 정규직, 파견직, 용역직 등에서 높게 나타남.
 - 2022년 기준, 기간제일자리에서 초과근무근로자 비율은 전체 34.6%, 여성 26.3%, 남성 41.2%로 높게 나타남. 그 다음으로는 정규직으로 전체 30.8%이며, 여성 25.6%, 남성 34.1%임.
 - 일일, 기간제 아닌 한시적, 단시간 일자리에서는 초과근무근로자 비율이 10%대 이내로 나타남.

[표 3] 고용형태별 초과근무근로자 비율

(단위 : %)

항목	전체							여성							남성						
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
전체	26.3	25.9	25.2	25.2	24.1	25.1	27.0	21.3	20.9	20.3	20.0	18.4	19.5	22.0	29.7	29.4	28.6	28.9	28.0	29.0	30.6
채택/가내	0.0	5.9	9.3	4.9	5.9	17.3	27.8	0.0	8.1	11.0	7.9	7.8	23.8	32.2	0.0	0.2	2.3	0.3	0.5	1.1	9.5
파견	33.6	27.1	26.9	29.9	24.1	21.3	22.3	34.8	25.3	26.1	27.6	23.4	23.2	20.3	31.5	30.4	28.7	35.0	25.7	17.9	26.0
용역	25.3	21.6	19.7	19.9	19.2	21.6	20.8	27.4	23.5	19.5	19.5	18.6	21.2	20.4	23.8	20.3	19.9	20.2	19.6	21.9	21.2
일일	4.7	3.8	1.8	1.0	1.9	1.5	3.0	4.2	2.9	0.9	0.6	2.4	1.1	2.6	4.9	4.1	2.1	1.2	1.8	1.7	3.2
단시간	6.5	7.9	7.1	6.5	7.3	6.6	8.7	6.2	7.6	7.4	6.2	7.4	6.7	9.0	7.1	8.6	6.5	7.4	7.0	6.6	7.8
기간제	32.8	33.4	33.2	31.9	30.9	32.0	34.6	24.4	26.8	26.3	23.4	21.5	22.7	26.3	40.0	39.1	38.8	39.2	38.4	38.9	41.2
기간제아닌한시적	4.7	7.7	6.9	4.9	4.7	5.8	6.3	3.5	7.2	6.6	4.0	2.6	6.5	5.8	6.4	8.2	7.4	6.7	7.9	5.1	7.0
정규직	29.9	29.6	29.0	28.9	27.7	28.9	30.8	25.1	24.5	24.1	23.6	21.6	23.2	25.6	32.7	32.6	32.0	32.3	31.4	32.5	34.1

주 : 1) 특수형태고용근로자를 제외한 근로자를 대상으로 분석.
 2) 채택/가내의 경우 매우 작은 규모이므로 해석에 유의가 필요함.
 자료 : 고용노동부, 고용형태별 근로실태조사 원자료 분석, 각년도

- 산업별로 살펴본 결과, 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업(D), 제조업(C), 광업(B), 수도, 하수 및 폐기물처리, 원료 재생업(E) 등에서 초과근무근로자 비율이 높게 나타남
 - 초과근무근로자 비율이 높게 나타나는 산업은 비교적 성별차이가 크게 나타나는 편임. 2022년 기준, 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업(E)은 성별 차이가 24.5%p로 가장 컸음.
 - 부동산업(L), 건설업(F)에서는 초과근무근로자 비율이 낮게 나타남.
 - 초과근무근로자 비율이 여성이 더 높게 나타나는 산업은 농업, 임업 및 어업(A)과 금융 및 보험업(K)임.

[표 4] 산업별 초과근무근로자 비율

(단위 : %)

항목	전체							여성							남성						
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
전체	26.3	25.9	25.2	25.2	24.1	25.1	27.0	21.3	20.9	20.3	20.0	18.4	19.5	22.0	29.7	29.4	28.6	28.9	28.0	29.0	30.6
A	15.9	12.7	13.4	12.2	15.9	14.7	15.8	23.3	16.6	18.0	14.1	16.8	17.9	17.6	13.4	11.3	11.8	11.5	15.6	13.6	15.1
B	38.7	43.4	42.9	41.5	45.4	42.8	44.9	20.9	29.8	23.7	31.3	24.7	23.8	24.7	40.7	44.8	45.0	42.8	47.8	45.1	47.3
C	46.4	48.0	45.4	45.4	42.5	45.4	47.9	41.3	41.1	38.0	36.1	32.7	35.8	38.4	48.2	50.4	48.0	48.5	45.8	48.6	51.1
D	61.3	62.0	57.0	44.2	55.4	56.7	53.6	51.2	55.8	52.5	34.5	47.8	45.8	45.0	63.0	63.1	57.8	46.1	56.9	58.9	55.5
E	38.6	42.9	43.3	40.9	37.3	36.8	40.4	24.3	26.3	21.7	21.4	16.6	19.1	19.7	41.3	46.1	47.2	44.3	41.0	40.0	44.2
F	11.7	10.0	9.8	9.4	9.2	10.1	10.4	8.0	6.8	7.3	6.2	6.7	7.1	8.1	12.3	10.6	10.2	9.9	9.6	10.5	10.8
G	17.1	15.7	15.0	15.4	14.5	14.8	15.8	16.1	14.0	12.8	13.6	12.5	13.5	14.7	17.8	17.2	16.8	17.0	16.1	15.8	16.7
H	36.4	30.1	31.1	32.1	34.3	33.4	36.3	33.2	22.8	24.4	27.5	25.3	25.9	28.6	37.0	31.7	32.5	33.2	36.3	35.1	38.1
I	12.2	12.1	11.5	12.9	12.0	12.6	15.4	10.6	11.2	10.9	11.3	10.8	11.6	14.4	15.2	13.8	12.9	16.1	14.4	14.6	17.3
J	16.9	22.1	23.9	23.5	20.6	20.4	19.6	14.1	20.4	22.1	22.5	17.1	17.6	17.1	18.1	22.8	24.7	23.9	22.2	21.6	20.8
K	28.6	27.8	27.8	27.9	31.4	34.3	34.0	28.6	30.0	30.2	29.9	32.0	34.9	35.0	28.7	26.1	25.7	26.0	30.8	33.7	33.1
L	9.7	12.1	11.6	11.0	9.7	9.4	10.7	7.7	8.8	9.2	6.9	7.3	7.3	7.9	10.7	13.7	12.8	13.0	11.0	10.5	12.1
M	16.9	16.4	16.2	17.3	19.6	19.8	18.6	11.9	12.8	13.4	12.8	13.3	15.2	13.8	19.3	18.1	17.6	19.6	22.8	22.2	21.3
N	29.9	30.0	30.9	29.9	28.9	28.9	33.6	24.4	26.8	26.5	24.8	25.3	24.7	28.4	35.0	33.4	35.9	35.2	32.2	32.7	38.1
P	13.7	13.8	13.8	14.2	11.9	13.0	15.2	10.0	11.6	11.4	11.1	10.5	11.1	13.4	18.4	16.5	16.8	18.1	13.9	15.6	17.5
Q	25.9	25.1	24.8	25.5	21.4	22.3	25.9	24.5	23.2	22.9	23.5	19.3	20.1	23.7	32.5	34.0	34.3	36.1	31.9	33.8	37.0
R	20.7	21.4	20.2	20.4	19.7	21.7	25.5	17.9	19.9	18.4	17.4	16.5	18.5	22.1	23.1	22.7	21.8	23.2	22.5	24.6	28.3
S	13.0	12.4	12.7	13.7	12.8	13.1	14.3	9.4	7.8	9.3	10.4	9.0	8.9	10.8	15.9	15.8	15.3	16.3	15.3	15.9	16.5

주 : 1) 특수형태고용근로자를 제외한 근로자를 대상으로 분석.
 2) 산업은 다음과 같음.

A:농업, 임업 및 어업, B:광업, C:제조업, D:전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업, E:수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업, F:건설업, G:도매 및 소매업, H:운수 및 창고업, I:숙박 및 음식점업, J:정보통신업, K:금융 및 보험업, L:부동산업, M:전문, 과학 및 기술 서비스업, N:사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, P:교육 서비스업, Q:보건업 및 사회복지서비스업, R:예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업, S:협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업.

자료 : 고용노동부, 고용형태별 근로실태조사 원자료 분석, 각년도

○ 사업체규모별로 살펴보면, 사업체규모가 클수록 초과근무근로자 비율이 높아짐을 확인할 수 있음.

- 300인 이상 사업장에서는 2022년 50.0%로 사업체규모별로 비교하였을 때 가장 높음. 여성은 44.1%이고, 남성은 53.1%로 나타남.
- 초과근무근로자 비율의 성별격차 또한 사업체규모가 클수록 커짐, 2022년 기준 5인 미만은 1.1%p, 5~29인은 5.1%p, 30~299인은 8.2%p, 300인 이상은 9.0%p의 차이가 있음.

[표 5] 사업체규모별 초과근무근로자 비율

(단위 : %)

항목	전체							여성							남성						
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
전체	26.3	25.9	25.2	25.2	24.1	25.1	27.0	21.3	20.9	20.3	20.0	18.4	19.5	22.0	29.7	29.4	28.6	28.9	28.0	29.0	30.6
5인미만	4.5	4.0	4.1	4.1	4.4	4.6	5.0	3.6	3.7	3.6	3.7	3.2	3.8	4.4	5.5	4.4	4.6	4.5	5.5	5.4	5.5
5~29인	19.6	21.0	20.7	19.7	19.0	19.2	20.6	16.4	17.6	17.9	16.3	15.6	16.2	17.6	21.6	23.3	22.6	22.1	21.3	21.4	22.7
30~299인	42.7	43.1	41.2	41.3	36.9	39.1	39.9	40.5	40.2	37.5	37.4	31.2	33.0	34.9	43.9	44.7	43.2	43.5	40.3	42.7	43.1
300인이상	45.8	43.4	42.8	45.7	47.7	50.7	50.0	41.7	38.5	37.1	39.5	41.7	45.4	44.1	47.7	45.8	46.1	49.1	50.6	53.3	53.1

주 : 특수형태고용근로자를 제외한 근로자를 대상으로 분석.

자료 : 고용노동부, 고용형태별 근로실태조사 원자료 분석, 각년도

2. 초과근무근로자의 월평균근로시간²⁾

초과근무를 하는 근무자의 월평균 근로시간은 2022년 남성 189.8시간, 여성 176.3시간임.

○ 월력상 근로일수의 변화와 총근로일수 및 총근로시간의 변화는 대체적으로 같은 방향으로 나타나는 한편, 초과근무자의 총근로시간의 변동폭이 더 큰 편임

• 근로시간은 월력상 근로일수 증감에 영향을 크게 받는 편으로 시계열 해석에 주의가 필요함.

* 월력상 근로일수 증감(일): ('17) 0→('18) -2→('19) 0→('20) +3→('21) 0→('22) -2

* 총근로일수 증감(일): ('17)-0.2→('18) -1.3→('19)-0.3→('20) +1.6→('21)+0.1→('22) -1.3

* 총근로시간 증감(시간): ('17)-2.6→('18)-12.2→('19)-4.0→('20)+11.2→('21)+0.6→('22) -9.2

초과근무근로자의 총근로시간 증감(시간):('17)-1.4→('18)-12.5→('19)-5.7→('20)+12.0→('21)+1.1→('22) -11.8

비초과근무근로자의 총근로시간 증감(시간):('17)-2.8→('18)-11.6→('19)-3.4→('20)+11.5→('21)-0.1→('22) -9.4

○ 2022년 초과근무근로자의 월평균근로시간은 여성 176.3시간, 남성은 189.8시간으로 나타남. 이는 각 집단별 비초과근무근로자의 월평균 근로시간보다 38.0시간, 41.8시간 많은 것임.

초과근무근로자의 월평균근로시간 추이(시간)



주 : 특수형태고용근로자를 제외한 근로자를 대상으로 분석.
 자료 : 고용노동부, 고용형태별 근로실태조사 원자료 분석, 각년도

[그림 2] 초과근무근로자 월평균근로시간 추이

남성, 50대 이상, 용역/기간제/파견직 일자리, 30~299인 사업체에서의 초과근무근로자의 평균근로시간이 길게 나타남

○ 2022년 기준 초과근무근로자의 월평균 근로시간을 성별 및 연령별로 살펴보면, 여성의 경우, 50대의 초과근무시간이 181.9시간으로 가장 높은 반면, 남성의 경우는 60대 이상에서 193.6시간으로 가장 높게 나타남.

2) 소정실근로시간과 초과실근로시간의 합

- 50대 여성은 7년 연속 연령대별 가장 많은 월평균근로시간을 보임. 50대 여성 근로자에서 초과근무근로자의 비율은 1/5수준에 불과하나, 이들의 월평균근로시간은 길게 나타남.
- 60대 남성 역시 동기간 연령대별 가장 긴 월평균근로시간을 보임. 이들은 60대 남성근로자의 10%대 초중반에 해당하는 비율로 소수이나 성별 및 연령별 집단에서 가장 길게 나타남.
- 50대와 60대 이상에서 근로시간이 길게 나타나 이들의 건강과 삶의 균형 측면에서 정책마련이 필요함.

[표 6] 연령별 초과근무근로자의 월평균근로시간

(단위 : 시간)

항목	여성							남성						
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
전체	194.8	192.3	179.6	175.0	186.6	188.6	176.3	207.9	207.1	194.8	188.4	200.3	201.1	189.8
20대이하	188.8	184.9	173.2	169.8	183.0	181.0	169.4	204.6	202.3	190.8	183.6	197.0	196.9	184.8
30대	191.7	190.9	178.3	173.7	189.0	191.0	177.4	208.4	207.9	193.9	187.6	200.9	201.0	189.3
40대	198.2	196.3	182.6	177.3	189.0	190.8	178.6	208.0	207.6	195.4	190.1	201.8	202.3	190.5
50대	202.0	199.8	186.7	180.8	190.0	193.1	181.9	209.4	208.8	198.1	190.6	199.7	202.4	191.9
60대이상	193.6	188.1	173.7	173.5	174.1	185.4	171.0	211.0	209.2	198.3	192.0	202.0	203.3	193.6

주 : 특수형태고용근로자를 제외한 근로자를 대상으로 분석.
 자료 : 고용노동부, 고용형태별 근로실태조사 원자료 분석, 각년도

- 2022년 기준 고용형태별로 살펴보면, 남성의 경우, 용역, 기간제, 파견직, 정규직 순으로 높게 나타나며, 여성의 경우, 용역, 정규직, 파견직, 기간제 순으로 높게 나타남.
 - 용역, 기간제, 파견직은 초과근로근무자 비율도 높을 뿐만 아니라, 이들의 근로시간도 긴 것으로 나타남.
 - 정규직의 경우에는 2022년 기준, 여성 181.5시간, 남성 190.4시간으로 남성이 8.9시간 더 많이 일하는 것으로 나타남. 이는 용역(17.6시간)과 기간제(18.2시간)에서 나타나는 성별 차이의 절반정도의 수준임.

[표 7] 고용형태별 초과근무근로자의 월평균근로시간

(단위 : 시간)

항목	여성							남성						
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
전체	194.8	192.3	179.6	175.0	186.6	188.6	176.3	207.9	207.1	194.8	188.4	200.3	201.1	189.8
재택/가내	-	183.9	165.5	159.3	192.9	185.5	144.4	-	40.0	154.2	103.2	176.4	115.5	126.5
파견	184.8	189.0	169.6	174.4	184.0	189.5	180.7	194.4	215.2	182.2	201.1	189.4	214.4	195.5
용역	196.8	191.1	185.6	181.0	189.7	188.4	183.0	213.9	208.8	207.3	197.8	208.6	202.8	200.6
일일	131.3	123.0	127.1	137.1	80.6	83.8	128.2	133.6	150.2	157.3	155.3	139.8	155.1	136.9
단시간	114.7	112.0	106.3	105.6	113.8	116.1	105.0	111.5	106.8	106.9	103.1	109.5	106.0	101.0
기간제	196.1	197.2	180.6	175.4	184.7	190.9	180.1	221.4	221.2	205.7	193.7	205.0	209.5	198.3
기간제미만시간제	191.4	174.8	160.4	160.1	207.2	182.3	157.1	182.2	193.2	180.7	175.1	200.1	190.5	176.5
정규직	199.2	197.6	184.5	178.4	192.7	193.2	181.5	208.6	207.8	194.8	188.8	201.2	201.5	190.4

주 : 1) 특수형태고용근로자를 제외한 근로자를 대상으로 분석.
 2) 재택/가내의 경우 매우 적은 규모이므로 해석에 유의가 필요함.
 자료 : 고용노동부, 고용형태별 근로실태조사 원자료 분석, 각년도

- 2022년 기준 산업별로 살펴본 결과, 농업, 임업 및 어업(A), 광업(B), 제조업(C), 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업(E)에서 월평균 근로시간이 높게 나타남.
 - 이들 산업은 꾸준히 초과근무근로자의 근로시간이 긴 편이며, 특히 광업(B), 제조업(C), 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업(E)에서는 초과근무근로자의 비율도 높게 나타나 초과근무에 대한 이슈가 상존할

것으로 보임.

- 초과근무근로자 비율이 높았던 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업(D)은 역설적으로 비교적 짧은 월평균 근로시간을 보임. 특히 여성의 경우, 초과근무근로자의 월평균근로시간이 가장 작은 산업이었음.

[표 8] 산업별 초과근무근로자의 월평균근로시간

(단위 : 시간)

항목	여성							남성						
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
전체	194.8	192.3	179.6	175.0	186.6	188.6	176.3	207.9	207.1	194.8	188.4	200.3	201.1	189.8
A	213.7	212.1	207.5	195.4	211.7	211.7	201.1	207.7	213.1	205.2	194.7	213.1	209.6	204.3
B	206.9	230.7	203.3	202.5	208.6	196.4	187.7	217.5	217.9	203.4	202.7	220.4	221.0	204.8
C	208.8	207.6	195.9	187.6	196.5	200.7	189.4	214.9	214.6	201.5	194.2	205.6	206.9	195.7
D	180.3	179.3	166.0	169.2	176.1	176.9	167.6	190.7	187.2	177.1	178.4	187.1	187.3	178.7
E	199.8	197.7	183.5	177.4	200.8	200.6	187.0	208.8	208.2	194.1	187.5	211.1	209.8	203.9
F	194.5	190.0	180.6	188.1	196.3	195.0	181.1	196.4	198.8	193.9	188.3	202.0	202.6	189.1
G	193.4	191.5	179.6	173.0	179.2	177.5	170.8	203.6	206.3	192.8	187.0	198.6	198.4	186.3
H	191.9	194.7	185.9	176.4	191.4	194.1	181.9	211.0	213.2	205.1	193.1	198.4	198.7	192.9
I	190.9	179.9	174.0	174.2	171.1	171.0	163.9	189.5	180.7	180.7	171.8	173.4	173.3	165.4
J	186.2	168.5	166.1	161.7	193.1	192.4	176.7	191.4	185.8	175.8	171.5	196.5	195.2	180.4
K	180.1	181.3	163.4	162.3	186.0	185.2	169.8	182.8	182.2	166.7	165.1	188.3	188.3	172.8
L	188.0	182.5	168.2	166.2	182.6	181.9	171.1	208.8	204.2	186.1	189.0	201.5	201.7	192.2
M	191.6	188.0	173.5	174.0	191.0	193.4	177.0	200.3	191.4	177.5	178.1	194.5	193.7	179.5
N	182.6	183.7	169.3	167.2	181.5	186.3	173.3	207.9	203.0	189.8	185.4	194.2	196.2	186.4
P	185.8	181.6	167.5	166.2	184.1	186.2	170.8	193.2	186.4	173.3	172.4	191.3	192.2	178.2
Q	191.4	189.1	175.8	172.9	184.7	186.1	172.2	196.9	195.5	184.8	179.3	196.8	196.7	182.7
R	190.8	191.7	180.4	174.9	188.1	184.7	174.2	202.0	198.4	186.5	184.1	194.6	193.9	185.4
S	162.4	169.3	160.4	157.5	187.6	184.8	175.5	199.5	201.7	189.8	182.4	192.9	193.9	181.4

주 : 1) 특수형태고용근로자를 제외한 근로자를 대상으로 분석.

2) 산업은 다음과 같음.

A:농업, 임업 및 어업, B:광업, C:제조업, D:전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업, E:수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업, F:건설업, G:도매 및 소매업, H:운수 및 창고업, I:숙박 및 음식점업, J:정보통신업, K:금융 및 보험업, L:부동산업, M:전문, 과학 및 기술 서비스업, N:사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, P:교육 서비스업, Q:보건업 및 사회복지서비스업, R:예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업, S:협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업.

자료 : 고용노동부, 고용형태별 근로실태조사 원자료 분석, 각년도

○ 2022년 기준, 30~299인인 사업체규모에서 초과근무근로자의 월평균근로시간이 가장 길게 나타났음.

- 30~299인 및 300인 이상의 사업체규모에서는 초과근무근로자의 비율이 높고, 이들의 월평균근로시간이 길게 나타나는 반면, 5~29인에서는 초과근무근로자의 비율은 30~299인 및 300인 이상에서의 비율의 절반가량되는데, 초과근무근로자의 월평균근로시간은 비슷한 수준임.
- 종사자규모는 일의 규모 및 분담에 영향을 주므로 규모에 따라 차별화된 노동정책이 필요함이 시사됨. 5~29인 미만의 경우, 초과근무가 소수에 일어나는 문제가 발생하므로 이를 해결하기 위하여 아웃소싱을 지원하거나 추가고용을 유도하는 식의 정책이 필요할 것임.

[표 9] 사업체규모별 초과근무근로자의 월평균근로시간

(단위 : 시간)

항목	여성							남성						
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
전체	194.8	192.3	179.6	175.0	186.6	188.6	176.3	207.9	207.1	194.8	188.4	200.3	201.1	189.8
5인미만	182.6	178.0	165.5	161.1	162.6	168.6	149.7	187.7	198.4	185.9	180.2	191.2	197.5	182.9
5~29인	195.0	188.3	176.3	175.6	185.4	186.8	175.9	209.4	208.7	195.8	189.3	203.8	204.8	191.3
30~299인	197.4	198.3	186.2	178.2	189.2	192.7	179.7	211.5	211.1	200.0	191.7	203.4	203.8	192.7
300인이상	191.2	188.0	174.6	171.8	189.1	188.6	176.6	202.3	198.5	185.5	182.9	193.9	194.3	185.1

주 : 특수형태고용근로자를 제외한 근로자를 대상으로 분석.
 자료 : 고용노동부, 고용형태별 근로실태조사 원자료 분석, 각년도

3. 초과근무근로자의 임금수준³⁾

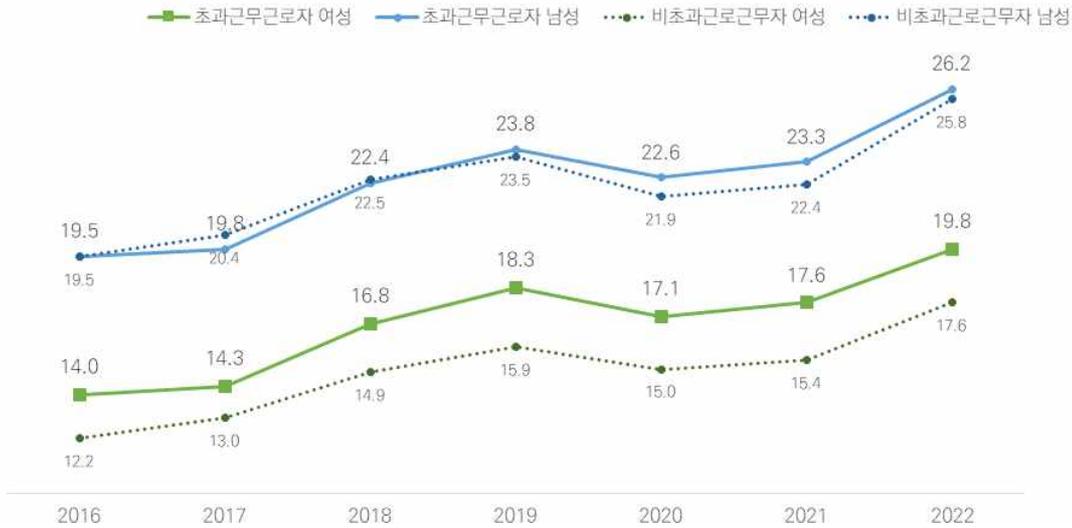
2022년 초과근무근로자의 시간당 임금은 여성 19,782원, 남성 26,162원임.

- 초과근무근로자의 임금수준을 알아보기 위해, 월임금총액을 총 근로시간으로 나누어 분석함.
 - 총 근로시간은 매년 6월의 휴무일수에 영향을 크게 받는 한편, 월임금총액은 휴무일수에 큰 영향을 받지 않으므로⁴⁾, 시간당 임금은 총근로시간이 증가하면 내려가는 양상을 보임. 이는 월임금총액의 지속적인 상승 추이와 상이함.
- 초과근무여부별 시간당 임금의 상대비를 살펴본 결과, 여성에서는 초과근무를 하는 여성이 그렇지 않은 여성보다 약 10% 정도 더 높은 시간당 임금을 받는 것으로 나타남. 반면, 남성은 초과근무를 하는 남성이 그렇지 않은 남성과 별 차이가 없는 것으로 나타남.
 - 월임금총액으로 살펴보면, 남성집단에서 초과근무를 하는 집단이 그렇지 않은 집단에 비해 더 높은 임금을 받으나 시간당 임금으로 계산하면 초과근무를 하는 집단과 그렇지 않은 집단의 차이가 거의 사라짐. 한편, 여성집단에서는 월임금총액을 비교하면, 초과근무를 하는 집단이 더 높은 금액을 받고, 이러한 경향이 시간당 임금에서도 유지되어 남성들과 다른 양상이 나타남.
 - 여성의 경우, 초과근무하는 집단의 시간당 임금이 더 높다는 점에서 여성 임금근로자 내 일자리 분포 및 개인적인 특성으로 인해 초과근무를 통해 임금 및 생산성을 높일 수 있는 경우와 그렇지 않은 경우로 양극화되었을 가능성을 생각해 볼 수 있음.

3) 시간당 임금수준을 확인하였으며, 다음과 같이 계산함.
 (월임금총액(A))=(정액급여)+(초과급여)+(연간특별급여)/12
 (총 근로시간(B))=(소정실근로시간)+(초과실근로시간)
 (시간당 임금)=(월임금총액(A))/(총근로시간(B)).

4) 2020년의 경우, 근로시간과 임금이 무관한 월급제와 연봉제가 82.3%로 나타나 월력상 근로일수의 증가는 시간당 임금의 감소로 나타남.(고용노동부, 2021.5.26)

초과근무여부별 시간당 임금(천원)



주 : 특수형태고용근로자를 제외한 근로자를 대상으로 분석.
 자료 : 고용노동부, 고용형태별 근로실태조사 원자료 분석, 각년도

[그림 3] 초과근무여부별 시간당임금

[표 10] 연도별 초과근무여부별 시간당임금

(단위 : 천원, %)

구분		여성						남성							
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
월 임 금 총 액	전체	2,040	2,112	2,259	2,371	2,408	2,476	2,683	3,364	3,433	3,569	3,682	3,722	3,833	4,127
	초과	2,672	2,708	2,962	3,149	3,179	3,303	3,445	3,917	3,955	4,214	4,372	4,431	4,577	4,840
	비초과	1,869	1,955	2,080	2,177	2,234	2,275	2,468	3,130	3,216	3,310	3,400	3,446	3,529	3,812
	상대비	143.0	138.5	142.4	144.7	142.3	145.2	139.6	125.1	123.0	127.3	128.6	128.6	129.7	127.0
시 간 당 임 금	전체	12.6	13.3	15.3	16.4	15.4	15.8	18.1	19.5	20.2	22.5	23.6	22.1	22.6	25.9
	초과	14.0	14.3	16.8	18.3	17.1	17.6	19.8	19.5	19.8	22.4	23.8	22.6	23.3	26.2
	비초과	12.2	13.0	14.9	15.9	15.0	15.4	17.6	19.5	20.4	22.5	23.5	21.9	22.4	25.8
	상대비	114.5	109.6	112.9	114.9	114.1	114.8	112.1	100.1	97.1	99.5	101.3	103.6	103.9	101.5

주 : 1) 특수형태고용근로자를 제외한 근로자를 대상으로 분석.
 2) 상대비=초과근무근로자/비초과근무근로자×100
 자료 : 고용노동부, 고용형태별 근로실태조사 원자료 분석, 각년도

초과근무근로자의 시간당 임금은 남성, 40대, 정규직, 300인 이상 사업체에서 높음.

- 2022년 기준 연령별로 시간당 임금을 살펴보면, 20대 여성과 남성은 연령대에서 가장 낮은 임금을 받고 있는 것으로 보이며, 연령이 증가함에 따라 시간당 임금이 증가하는 한편, 여성은 50대 이상, 남성은 60대 이상에서 시간당 임금이 감소함.
- 상대비를 살펴보면, 여성의 경우, 20대 이하부터 40대까지는 초과근무를 하는 집단의 시간당 임금이 더 높으며, 특히 이는 연령이 낮을수록 더 높은 차이가 남. 50대에서는 40대 대비 감소하지만 여전히 100보

다 큼. 그러나 60대 이상에서는 100보다 낮은 수치를 보여 초과근무를 하는 집단의 시간당 임금이 그렇지 않은 집단의 시간당 임금보다 낮음.

- 남성의 경우, 20대 이하, 30대에서 50대, 60대 이상으로 나누어 살펴볼 수 있는데, 20대 이하에서는 초과근무를 하는 집단은 그렇지 않은 집단에 비해 시간당 임금이 약 10%대 높은 반면, 30대에서 50대 사이에서는 큰 차이가 나지 않는 편이고, 60대에서는 100보다 낮은데 여성보다 더 낮게 나타남.

[표 11] 연령별 초과근무근로자의 시간당임금

(단위 : 천원, %)

항목	여성								남성							
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022		
초과	전체	14.0	14.3	16.8	18.3	17.1	17.6	19.8	19.5	19.8	22.4	23.8	22.6	23.3	26.2	
	20대이하	13.1	13.3	15.4	16.7	15.4	15.8	17.5	12.8	13.1	15.3	16.2	15.5	16.0	18.2	
	30대	17.3	17.0	20.1	21.5	19.9	20.8	23.0	18.9	18.7	21.3	22.6	21.2	22.2	24.7	
	40대	14.4	15.1	18.5	20.3	19.5	20.1	23.2	23.4	23.6	26.7	28.1	26.5	26.9	30.2	
	50대	11.6	12.6	14.4	15.8	15.1	15.4	17.8	22.4	23.7	26.4	28.2	26.8	27.1	30.8	
	60대이상	9.0	9.6	11.3	12.9	12.2	12.7	13.8	13.1	13.5	15.4	16.6	16.8	17.1	18.7	
상대비	전체	114.5	109.6	112.9	114.9	114.1	114.8	112.1	100.1	97.1	99.5	101.3	103.6	103.9	101.5	
	20대이하	122.5	117.0	118.5	120.3	119.5	121.1	116.1	109.2	105.9	110.3	109.7	111.7	113.2	113.5	
	30대	117.7	108.7	113.7	116.0	116.2	120.7	114.3	97.8	92.7	95.7	98.3	102.2	105.2	101.9	
	40대	110.9	106.9	114.2	116.9	119.0	118.0	116.8	99.6	97.4	99.8	102.2	104.0	104.8	101.0	
	50대	104.4	104.4	104.9	104.7	104.2	102.0	103.3	102.0	102.3	102.4	104.1	105.6	103.3	101.4	
	60대이상	93.5	94.1	94.1	100.0	94.8	95.6	95.2	88.4	83.9	85.5	85.8	89.3	86.7	84.4	

주 : 1) 특수형태고용근로자를 제외한 근로자를 대상으로 분석.

2) 상대비=초과근무근로자/비초과근무근로자×100

자료 : 고용노동부, 고용형태별 근로실태조사 원자료 분석, 각년도

○ 고용형태별로 살펴보면, 초과근무근로자의 시간당 임금은 정규직에서 가장 높게 나타남을 확인할 수 있음.

- 정규직 여성은 21.0천원, 정규직 남성은 27.4천원으로 이는 성별에서 전체값보다 큰 유일한 고용형태임.
- 상대비를 살펴보면, 정규직의 양상이 성별로 다르게 나타남을 확인할 수 있는데, 여성은 100이 넘게 나타나 초과근무를 하는 근로자들의 임금이 더 높은 반면, 남성은 100에 가까운 양상을 보임.
- 초과근무비율이 높았던 용역 및 기간제에서는 시간당 임금이 그리 높지 않은 것으로 나타나며, 용역에서의 상대비는 100이 넘으나, 기간제에서는 100 미만으로 나타나 기간제일자리 일자리이면서 초과근무를 하는 경우 장시간 근로 및 낮은 생산성에 처해있을 가능성이 높음.

[표 12] 고용형태별 초과근무근로자의 시간당임금

(단위 : 천원, %)

항목	여성								남성							
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022		
초과	전체	14.0	14.3	16.8	18.3	17.1	17.6	19.8	19.5	19.8	22.4	23.8	22.6	23.3	26.2	
	재택/가내	-	11.3	13.2	17.5	11.6	12.1	15.3	-	15.2	22.8	13.2	13.9	12.6	18.0	
	파견	9.7	10.4	11.9	13.0	12.3	12.3	14.3	10.8	12.4	14.0	14.0	16.2	14.4	16.6	
	용역	8.6	9.7	11.4	12.5	11.8	11.8	13.5	10.1	11.0	12.5	13.3	13.2	13.2	14.4	
	일일	8.9	9.6	12.1	16.8	17.3	14.3	14.9	23.0	15.4	18.6	18.6	20.1	16.5	22.7	
	단시간	8.5	9.3	10.8	11.8	11.8	11.7	13.7	8.6	8.9	10.8	11.7	11.9	11.7	15.3	
	기간제	10.6	11.1	12.9	14.2	13.0	13.6	15.2	11.7	11.9	13.7	14.8	14.4	14.9	17.1	
	기간제+특수직	8.4	8.9	11.4	11.3	11.2	11.2	12.7	9.1	12.9	11.6	15.4	10.1	15.3	21.7	
	정규직	15.0	15.3	17.9	19.2	18.1	18.6	21.0	20.5	20.9	23.6	25.0	23.7	24.4	27.4	
상대비	전체	114.5	109.6	112.9	114.9	114.1	114.8	112.1	100.1	97.1	99.5	101.3	103.6	103.9	101.5	
	재택/가내	-	114.0	104.4	129.5	84.6	97.7	119.3	-	112.0	185.3	88.4	97.5	86.4	130.5	
	파견	92.5	88.3	90.4	99.2	98.6	91.6	92.1	72.4	103.0	91.5	75.3	103.4	90.5	93.9	
	용역	102.4	103.1	100.9	104.1	102.2	101.2	107.5	107.5	97.7	104.8	106.2	106.1	106.3	106.2	
	일일	90.0	90.4	101.6	131.4	133.7	108.0	98.3	136.4	84.0	95.2	91.1	97.4	76.0	95.9	
	단시간	81.0	80.9	85.9	84.9	92.4	88.0	93.7	62.5	59.2	67.5	71.0	73.6	67.6	83.1	
	기간제	102.1	96.2	97.9	102.1	98.9	101.8	98.2	80.3	76.1	79.2	82.3	85.1	86.5	82.3	
	기간제+특수직	103.3	103.5	117.7	105.1	103.8	104.2	107.8	89.2	130.8	111.5	124.9	78.3	114.6	165.2	
	정규직	112.4	108.3	110.6	112.6	112.4	113.1	109.6	97.7	95.8	97.2	99.2	102.4	103.2	99.7	

주 : 1) 특수형태고용근로자를 제외한 근로자를 대상으로 분석.
 2) 재택/가내의 경우 매우 적은 규모이므로 해석에 유의가 필요함.
 3) 상대비=초과근무근로자/비초과근무근로자×100
 자료 : 고용노동부, 고용형태별 근로실태조사 원자료 분석, 각년도

○ 산업별로는 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업(D), 정보통신업(J), 금융 및 보험업(K), 전문, 과학 및 기술 서비스업(M)에서 높은 시간당 임금을 보임.

- 상대비를 살펴보면, 부동산업(L)에서 비교적 높은 상대비를 볼 수 있는데, 이 산업은 초과근로비율은 낮은 편이나, 초과근로근무자의 월평균 근로시간은 높은 편임.
- 상대비가 남녀 모두에서 100보다 낮은 산업은 농업, 임업 및 어업(A), 광업(B), 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업(E), 도매 및 소매업(G), 운수 및 창고업(H)이며, 상대비가 남성에서만 100보다 낮은 산업은 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업(D), 금융 및 보험업(K), 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(N), 교육 서비스업(P), 보건업 및 사회복지서비스업(Q)으로 산업별 노동상황과 연결지어 성별차이가 나는 원인을 파악할 필요가 있음.

[표 13] 산업별 초과근무근로자의 시간당임금

(단위 : 천원, %)

항목	여성							남성							
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
초과	전체	14.0	14.3	16.8	18.3	17.1	17.6	19.8	19.5	19.8	22.4	23.8	22.6	23.3	26.2
	A	9.2	10.2	12.2	13.8	12.2	11.6	12.3	14.2	16.0	17.1	20.4	17.2	17.2	18.7
	B	13.8	11.8	16.4	16.7	14.9	14.7	17.5	18.5	19.6	22.3	23.3	19.9	20.9	23.6
	C	13.2	13.4	15.8	17.1	16.1	16.6	19.5	19.0	19.3	21.6	23.2	21.8	22.7	26.0
	D	23.5	25.4	27.5	28.3	29.5	30.3	31.8	32.4	32.3	34.9	35.0	35.3	35.7	37.5
	E	12.6	14.3	17.0	17.8	16.3	16.4	18.1	16.8	17.9	20.7	22.5	18.9	19.4	20.4
	F	15.5	13.8	18.9	19.4	18.6	20.2	22.2	22.5	19.2	23.2	24.9	23.4	25.2	28.0
	G	11.9	12.1	14.3	15.9	15.4	14.9	17.3	17.1	17.6	20.2	21.0	20.9	20.9	23.6
	H	15.9	14.7	16.7	19.5	16.3	16.7	19.4	17.6	18.1	19.8	21.2	19.8	20.1	22.1
	I	9.1	10.0	11.4	12.7	12.0	12.3	13.2	11.2	11.4	13.4	14.3	13.2	13.7	15.0
	J	17.3	16.9	20.4	22.8	24.4	24.7	26.5	24.5	24.6	29.6	30.7	30.0	30.5	34.6
	K	25.3	24.3	30.5	31.8	29.1	31.1	35.5	33.4	32.5	38.0	38.9	35.0	36.2	42.2
	L	13.1	14.6	19.0	19.5	18.2	18.4	19.9	16.8	18.7	22.6	21.4	20.4	20.0	21.4
	M	19.4	19.1	22.6	23.5	22.0	23.5	26.6	25.6	24.9	30.1	32.3	32.3	31.0	35.9
	N	12.6	12.4	15.0	16.8	15.1	15.0	16.6	15.9	17.0	19.8	20.7	19.6	19.5	20.8
	P	18.3	19.8	22.0	23.1	19.1	20.0	23.4	23.5	26.5	29.9	29.7	26.1	26.0	29.2
	Q	13.9	14.9	16.5	18.1	16.6	17.0	18.3	19.4	19.9	21.5	23.4	21.1	21.3	24.0
	R	12.0	13.3	15.6	16.9	15.5	15.7	17.5	15.3	16.9	19.4	20.3	18.7	18.9	20.7
	S	10.3	12.1	13.0	15.0	14.5	15.3	16.8	16.5	18.3	19.9	21.4	21.0	21.4	24.9
상대비	전체	114.5	109.6	112.9	114.9	114.1	114.8	112.1	100.1	97.1	99.5	101.3	103.6	103.9	101.5
	A	77.3	84.5	77.6	91.2	91.2	79.7	77.7	73.2	89.4	81.4	94.4	83.3	80.4	80.5
	B	94.0	73.1	93.3	90.5	89.5	79.2	83.4	83.6	86.7	91.7	94.6	81.8	87.0	88.4
	C	100.2	98.2	101.3	104.1	107.1	109.4	110.6	89.8	90.5	90.4	95.0	98.6	102.0	101.0
	D	111.7	120.3	113.4	106.6	123.0	119.4	114.8	90.9	95.6	89.9	91.7	93.0	92.3	90.6
	E	103.1	103.3	107.5	105.3	98.9	91.5	89.9	99.4	97.8	100.1	101.9	88.5	86.7	80.7
	F	114.6	95.3	109.6	108.5	108.8	113.9	111.9	126.1	98.2	110.5	115.4	109.5	114.3	113.6
	G	106.0	100.3	103.2	104.9	106.0	100.0	98.7	100.4	99.8	101.7	97.4	102.3	99.4	95.0
	H	112.8	93.7	93.4	109.5	96.4	86.8	99.2	110.8	104.0	105.2	107.5	103.2	98.3	97.6
	I	113.2	115.0	115.4	119.8	110.4	110.4	109.0	117.9	118.1	123.2	120.7	109.1	109.6	110.1
	J	109.4	98.2	104.3	107.2	129.7	130.5	119.4	103.0	98.4	105.3	104.4	114.9	118.2	113.8
	K	112.0	102.9	111.2	109.1	109.3	113.3	108.7	87.2	87.2	90.0	88.3	86.5	88.4	88.6
	L	133.7	130.8	143.8	137.8	139.0	137.3	136.1	133.2	140.2	147.8	135.4	131.2	128.4	123.6
	M	117.7	105.9	110.4	109.3	115.1	121.2	115.5	97.1	88.7	96.3	100.4	113.4	108.4	108.6
	N	109.4	101.2	107.5	108.6	103.6	100.0	101.0	93.1	93.6	93.7	94.9	101.7	96.6	92.2
	P	107.9	99.8	105.9	106.2	97.6	98.3	104.4	88.2	88.8	97.1	90.6	89.7	85.7	90.4
	Q	126.3	126.6	119.7	122.9	118.9	121.2	116.0	88.9	79.1	79.6	84.8	81.4	81.9	80.2
	R	112.1	117.4	123.9	126.7	117.7	117.8	118.5	125.0	126.5	135.4	130.7	122.6	121.3	117.5
	S	109.7	118.5	111.7	115.9	116.3	118.0	114.4	122.3	130.9	125.4	129.1	132.6	132.7	140.9

주 : 1) 특수형태고용근로자를 제외한 근로자를 대상으로 분석.

2) 산업은 다음과 같음.

A:농업, 임업 및 어업, B:광업, C:제조업, D:전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업, E:수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업, F:건설업, G:도매 및 소매업, H:운수 및 창고업, I:숙박 및 음식점업, J:정보통신업, K:금융 및 보험업, L:부동산업, M:전문, 과학 및 기술 서비스업, N:사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, P:교육 서비스업, Q:보건업 및 사회 복지서비스업, R:예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업, S:협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업.

3) 상대비=초과근무근로자/비초과근무근로자×100

자료 : 고용노동부, 고용형태별 근로실태조사 원자료 분석, 각년도

- 사업체규모별로 살펴보면, 종사자규모가 증가할수록 초과근무근로자의 시간당 임금이 높음.
 - 상대비로 살펴보면, 여성은 5인 미만 및 5~29인에서 100이 넘고, 30~299인 및 300인 이상에서는 100 미만인 반면, 남성에서는 50미만에서만 100이 넘고, 나머지 사업체에서는 100미만을 보임.

[표 14] 사업체규모별 초과근무근로자의 시간당임금

(단위 : 천원, %)

항목	여성								남성							
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022		
초과	전체	14.0	14.3	16.8	18.3	17.1	17.6	19.8	19.5	19.8	22.4	23.8	22.6	23.3	26.2	
	5인미만	10.4	11.8	13.5	15.3	14.3	14.1	15.4	16.5	14.2	16.9	17.1	17.0	18.0	19.2	
	5~29인	12.6	12.7	15.2	16.5	15.7	15.9	17.5	15.7	16.2	18.3	19.3	18.5	18.5	20.6	
	30~299인	12.4	13.1	15.2	16.4	15.1	15.6	17.6	17.3	17.9	20.2	21.1	20.1	20.8	23.1	
	300인이상	20.4	19.6	22.4	24.5	22.7	23.7	27.2	28.1	28.2	31.7	33.6	31.3	32.0	36.6	
상대비	전체	114.5	109.6	112.9	114.9	114.1	114.8	112.1	100.1	97.1	99.5	101.3	103.6	103.9	101.5	
	5인미만	113.2	116.9	116.7	121.0	118.3	112.5	111.1	130.4	105.6	111.9	107.0	109.3	111.9	107.8	
	5~29인	104.7	100.4	103.8	104.8	106.3	104.4	101.4	88.8	86.4	87.3	86.6	87.8	84.7	83.5	
	30~299인	87.2	85.9	89.3	91.1	92.3	92.1	93.5	78.6	77.6	79.5	80.3	84.6	84.0	82.2	
	300인이상	89.3	84.7	92.7	94.4	86.9	90.4	89.8	79.3	77.4	80.0	82.7	83.7	86.1	85.5	

주 : 1) 특수형태고용근로자를 제외한 근로자를 대상으로 분석.

2) 상대비=초과근무근로자/비초과근무근로자×100

자료 : 고용노동부, 고용형태별 근로실태조사 원자료 분석, 각년도

Ⅲ. 요약 및 시사점

고용형태별/산업별/사업체규모별 다르게 나타나는 초과근무의 상황을 이해하고, 맞춤형 정책 마련이 필요함.

- 고용형태별 근로실태조사에서 초과실근로시간이 0을 초과하는 경우 초과근무근로자로 정의 하여 분석함.
 - 특수형태근로종사자를 제외한 근로자를 대상으로 하였으며, 초과근무근로자 비율, 초과근무근로자의 월평균근로시간 및 시간당임금을 구하였음.
- 초과근무근로자비율과 초과근무근로자의 월평균근로시간 및 시간당임금은 그 경향성이 일정 하지 않은 것으로 보임.
 - 전반적으로 남성의 초과근무근로비율이 높고, 이들의 초과근무근로시간 및 시간당임금은 높게 나타나는 편임.
 - 연령별로 살펴보면, 초과근무근로자비율은 남성은 30대, 여성은 20대에서 높게 나타남, 한편 초과근무근로자의 월평균근로시간은 연령이 높아질수록 길어지며, 여성은 60대 이상이 되면 감소하지만, 남성은 60이 되어도 증가추세를 유지함. 또한 이들의 시간당 임금은 여성은 40대에서, 남성은 50대에서 가장 높게 나타남.
 - 고용형태별로 살펴보면, 초과근무근로자비율은 기간제, 정규직, 파견직, 용역직 일자리에서 높게 나타나고,

이들의 월평균근로시간 역시 긴 것으로 확인됨. 그러나 시간당 임금을 살펴보면, 정규직은 절대적인 금액 수준이 높은 편이고, 여타 일자리는 낮은 수준임을 확인할 수 있음.

- 전기, 가스, 증기 및 공기조절업(D)은 초과근무근로자비율이 높은 반면, 초과근무근로자들의 월평균근로시간은 상대적으로 짧게 나타나고 시간당 임금은 높게 나타남. 또한 부동산업(L)과 같이 동일 산업 내에 성별로 다른 양상을 보이는 등 산업별 생산물시장의 상황에 따라 다른 노동환경을 보임.
- 사업체규모가 클수록 초과근무근로자들의 비율, 초과근무근로자들의 월평균근로시간, 시간당 임금수준이 높게 나타났지만, 비초과근무근로자 대비 초과근무근로자의 임금비율은 낮게 나타남.

○ 더 세분화된 분석을 통하여 장기근무를 하는 근로자들의 특성을 살펴보고 맞춤형 정책을 펼쳐야 할 것임.

- 초과근무는 개인적인 삶을 영위하기 위해 보내야 하는 시간을 줄게하고, 이는 건강, 가족관계 측면에서 악영향을 야기함. 남성들이 주로 초과근무를 하게 됨에 따라 가정에서의 성별분업이 고착화될 뿐만 아니라, 초과근무가 만연한 직장문화에서는 여성의 노동시장의 진입 및 유지를 방해하는 요인으로 작용함.
- 50대 이상에서의 초과근무, 산업별/사업체규모별로 다른 업무환경에서 나타나는 초과근무 등은 근로자의 건강 및 기업의 생산성 측면에서 다각도로 검토되어야 할 것이며 각 상황별로 맞춤형 정책이 등장하여야 할 것임.

참고문헌

- 고용노동부(2021), 근로기준법상 근로시간 규정의 주요내용, 인출일: 2023년 11월 7일 https://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs_seq=20210301205
- 고용노동부.(2023). 고용형태별근로실태조사. 통계정보보고서
- 고용노동부.(2021.5.26.). 2020년 6월 기준 고용형태별근로실태조사 결과발표. 보도자료.
- 고용노동부.(2023.5.23.). 2022년 6월 기준 고용형태별근로실태조사 결과발표. 보도자료.
- 고혜진, 정해식. (2023). 근로시간 단축과 삶의 만족: 주 40시간 근로제와 주 52시간 근로상한제 도입의 효과. 보건사회연구, 43(2), 7- 28.
- 노용진. (2013). 초과근로시간의 결정요인. 산업관계연구, 23(3), 67-87.
- 신희연, 한보영. (2016). 장시간 근로와 조직: 초과근로시간이 여성 관리직 비율에 미치는 영향. 노동정책연구, 16(4), 65-94.
- 오상봉.(2019). 최저임금 관련 통계에 관한 분석. 한국노동연구원. 연구보고서
- 옥현민, 박민경, 조민수. (2022). 근로여건이 임금근로자의 이혼에 미치는 영향 : 맞벌이 부부를 중심으로. 응용경제, 24(4), 27-50.
- 이현주.(2018). 기록으로 돌아보는 1953년부터 2018년까지의 근로시간 변화:「근로기준법」 개정을 중심으로. 산업보건. 2018년 12월호. 7-13
- 임가영.(2022). 장시간 노동과 비알코올성지방간질환 발생의 관련성 : 건강행태 매개효과 분석. 한양대학교 박사학위논문.
- 정도범, 장혜정, 김병일.(2018). 초과근로가 직무만족도에 미치는 영향 : 초과근로 시간, 수당 및 결정 대상을 중심으로. 예술인문사회 융합 멀티미디어 논문지, 8(8), 321-332.
- 최영진.(2020). 임금근로자의 장시간 근로와 치과 미충족 의료의 관련성 : 국민건강영양조사자료(2012-2018)를 활용하여. 한양대학교 석사학위논문.
- 홍종윤, 이준구. (2019). 대졸 청년취업자의 초과근로시간 결정요인. 산업관계연구, 29(4), 71-95.
- Bauer, T. and K. F. Zimmermann.(1999). Overtime Work and Overtime Compensation in Germany, Discussion Paper No. 48, Institute for the Study of Labor(IZA).