

2025 노동정책 포럼

# 노동시간 제도의 쟁점과 과제

**일시** 2025. 8. 21.(목) 15:00 ~ 17:30

**장소** 충남대학교 법학전문대학원 214호(계단강의실3)



충남대학교 법률센터  
Chungnam National University Law Center

대전광역시노동권익센터



## □ 세부 일정

시간	내용	발표자
15:00~15:05 (5분)	개회 선언	사회자 나규정 팀장(대전광역시노동권익센터)
15:05~15:10 (5분)	인사말	손종학 센터장(충남대학교 법률센터) 김호경 센터장(대전광역시노동권익센터)
15:10~15:15 (5분)	내외빈 및 공동포럼 소개	사회자 나규정 팀장(대전광역시노동권익센터)
15:15~15:45 (30분)	〈발제1〉 노동시간 관련 분쟁의 쟁점과 사례	우지영 변호사(법무법인 덕수)
15:45~16:15 (30분)	〈발제2〉 주 4.5제와 일·가정양립제도: 시행과 과제	우새롬 연구원(충남대 법률센터)
16:15~16:20 (5분)	토론자 소개	좌장 손종학 센터장(대전광역시노동권익센터)
16:20~17:10 (50분)	토론 (좌장: 손종학 센터장)	권소영 노무사(노무법인 백연 대표) 이찬우 정책연구위원(한국비정규노동센터) 김현주 지부장(콜센터 상담사/민주노총 공공운수노조 든든한콜센터지부) 김재섭 사무처장(대전참여자치시민연대) 배경준(충남대학교 법학전문대학원생)
17:10~17:25 (15분)	질의 및 종합토론	좌장 손종학 센터장(충남대 법률센터)
17:25~17:30 (5분)	폐회 및 기념촬영	





## 목 차

### 발 제

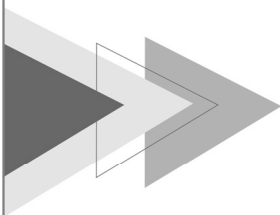
1. 노동시간 관련 분쟁의 쟁점과 사례 : 우지영 ..... 1
2. 주 4.5제와 일·가정양립제도: 시행과 과제 : 우새롬 ..... 21

### 토 론

1. “노동시간제도의 쟁점과 과제”에 대한 토론문 : 권소영 ..... 49
2. 경험적 사례로서 국내 주5일제 정착 과정 검토 : 이찬우 ..... 55
3. 콜센터 현장의 노동시간의 미래 예측 : 김현주 ..... 61
4. 노동시간 제도의 쟁점과 과제 토론문 : 김재섭 ..... 71
5. 2025 노동정책포럼 토론문 : 배경준 ..... 77

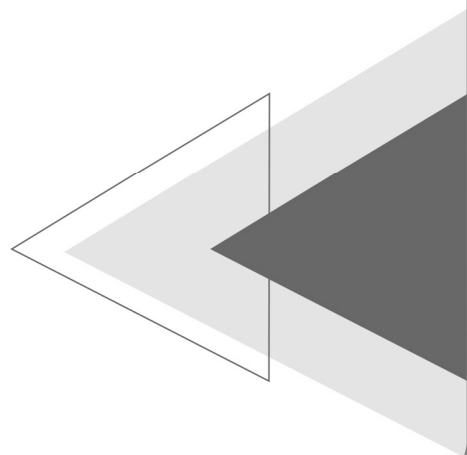


〈발제1〉



# 노동시간 관련 분쟁의 쟁점과 사례

우지영 변호사  
(법무법인 덕수)





# 노동시간 관련 분쟁의 쟁점과 사례

법무법인 덕수  
우지영 변호사

법무법인  
SINCE 1970 **덕수**

 연암뉴스 + 구독

## 노동부 '주 4.5일 근무제' 도입 계획 국정위에 보고

입력 2025.06.20. 오후 10:33 · 수정 2025.06.20. 오후 10:34 [기사원문](#)

(서울=연암뉴스) 김은경 기자 = 고용노동부가 이재명 대통령의 공약인 '주 4.5일 근무제' 도입과 관련한 계획을 국정기획위원회에 보고했다.

20일 국회 등에 따르면 노동부는 전날 국정기획위원회에서 이런 내용을 포함한 업무 보고를 한 것으로 전해졌다.

주 4.5일제는 법정 근로시간을 **주 52시간제에서 주 48시간제로 줄이고** 연장근로 허용 시간을 단축하는 방향으로 추진될 전망이다.

주 4.5일제 도입을 위해 정부는 올해 하반기까지 '실근로시간 단축 지원법(가칭)'을 마련할 방침이다.

아울러 주 4.5일제 단계적 도입 외 공짜 노동 근절 방안 등을 포함한 실근로 단축 로드맵을 추진한다.

## [이제서야] 30명 미만 사업장 주 52시간제 내년부터 적용

법 위반 눈감아 주던 '계도기간' 연말 종료 ... 시정기간 최장 6개월 부여

재정남 기자 입력 2024.12.26 16:53

댓글 0

🔍 📄 🗑

정부가 30명 미만 사업장이 주 52시간제(연장근로 12시간 포함)를 위반해도 즉시 처벌하지 않는 계도기간을 종료한다.

고용노동부는 26일 "8시간 추가근로제 일몰에 따라 2023년 1월1일부터 30명 미만 사업장에 부여한 계도기간을 종료한다"고 밝혔다. 올해 12월31일까지인 계도기간을 더 이상 연장하지 않는다는 취지다.

근로기준법에는 상시 30명 미만 사업장 사업주가 근로자대표와 서면으로 합의하면 주 12시간 연장한도에 더해 8시간을 추가로 일할 수 있게 돼 있었다. 해당 규정은 2018년 주 52시간제를 적용한 근로기준법 개정 당시 소규모 사업장 부담을 덜기 위해 국회 입법 논의 과정에서 도입됐다. 주 52시간제가 전면 시행된 2021년 7월부터 이듬해 12월31일까지 1년6개월간 한시적으로 적용했다. 해당 기간 주 60시간 근무까지 가능하게 했다는 얘기다.

## 근로기준법상 근로시간

### 제50조(근로시간)

- ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 **40시간을 초과할 수 없다.**
- ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 **8시간을 초과할 수 없다.**
- ③ 제1항 및 제2항에 따라 근로시간을 산정하는 경우 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

#### 법정 근로시간

근로기준법에 따라  
주 단위 및 1일 단위로 정해져  
있는 최저 기준근로시간

#### 소정 근로시간

법정 근로시간의 범위에서  
근로자와 사용자 사이에  
근로하기로 정한 근로시간

## 근로기준법상 근로시간

### 제18조(단시간근로자의 근로조건)

- ① 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.
- ② 제1항에 따라 근로조건을 결정할 때에 기준이 되는 사항이나 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- ③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다.

#### 초단시간 근로자

휴일 규정이나 연차, 유급휴가가 적용되지 않음

## 주52시간제도

### 주52시간의 근거

#### 제53조(연장 근로의 제한)

- ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.
- ② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조 및 제51조의2의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제1항제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조제1항의 근로시간을 연장할 수 있다.
- ③ 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호에 대하여 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간에 더하여 1주 간에 8시간을 초과하지 아니하는 범위에서 근로시간을 연장할 수 있다.
  1. 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간
  2. 대상 근로자의 범위
  3. 사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다.
  4. 고용노동부장관은 제4항에 따른 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정하면 그 후 연장시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있다.
  5. 제3항은 15세 이상 18세 미만의 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.
  6. 사용자는 제4항에 따라 연장 근로를 하는 근로자의 건강 보호를 위하여 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 적절한 조치를 하여야 한다.

[법률 제15513호(2018.3.20) 제53조제3항, 제53조제6항의 개정규정은 같은 법 부칙 제2조의 규정에 의하여 2022년 12월 31일까지 유효함]

## 주52시간제도

### 주52시간제도 위반시 형사처벌

제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제51조의2제2항, 제52조제2항제1호, **제53조제1항·제2항, 같은 조 제4항 본문·제7항**, 제54조, 제55조, 제59조제2항, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자
2. 제53조제5항에 따른 명령을 위반한 자

## 육아기 근로시간단축 시 연장근무 제한

남녀고용평등법 제37조(벌칙)

③ 사업주가 제19조의3제3항 또는 제22조의4제3항을 위반하여 **해당 근로자가 명시적으로 청구하지 아니하였는데도 육아기 또는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구한 경우에는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.**

육아 사유가 아닌 근로시간 단축에서도  
연장근무 제한이 가능할까?

## 주52시간제도

### 52시간을 판단하는 1주

근로기준법은 근로시간을 산정하는 '1주'의 기산점에 대해 별도로 규정하지 않음

단체협약, 취업규칙에 별도로 정한 것이 없다면 사업장에서 사실상 산정단위로 적용하고 있는 기간이 됨.  
(통상적으로 월~일)

휴일근로는 연장근로시간이 포함되지 않음(휴일근로수당은 지급됨)

월	화	수	목	금	토	일
D	D	D	D	연차	D	OFF
휴일	휴일	휴일			연장근로X 휴일근로X	

## 주52시간제도

### 연장근로 관리 단위는 1주? (2020도15393)

항소심 법원은 1일 8시간을 넘는 근로시간을 각각 더해 이씨가 3년간 109회 연장근로 한도를 초과했다고 판단했다. 예컨대 하루 12시간(8시간+4시간)씩 주 4일간 총 48시간 근무한 경우 연장근로를 16시간(4시간×4일)으로 본 것이다.

하지만 대법원은 법정근로시간인 주 40시간을 넘는 8시간만 연장근로로 인정했다. 대법원은 "근로기준법 53조1항이 1주간 12시간을 한도로 근로시간을 연장할 수 있다고 규정한 것은 1일 8시간을 초과하는 연장근로가 가능하다는 의미이지 1일 연장근로 한도까지 별도로 규제한다는 의미는 아니다."라고 밝혔다.

→ 주4일 하루12시간 근무 '합법'

## 주52시간제도

연장근로 관리 단위는 1주? (2020도15393)

월	화	수	목	금	토	일
D	D	D	OFF	연차	OFF	D
12시간	12시간	12시간				12시간

1주 총 근로시간이 48시간이니 8시간만 시간외 근무?

시간외근무 수당은 16시간 발생

## 주52시간제도

휴가를 사용한 주의 연장근로 판단

'연장근로'는 실 근로시간을 기준으로 법정근로시간, 즉 1일 기준 8시간

1주 기준 40시간을 초과하는 시간을 말하며, 소정근로일과 휴일의 근로를 구분하지 않음

월	화	수	목	금	토	일
D	D	D	D	연차	D	OFF
					연장근로X 휴일근로X	

## 연장근로 가산수당

### 제56조(연장·야간 및 휴일 근로)

- ① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.



## 연장근로 가산수당

### 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례)

- ① 「통계법」 제22조제1항에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.
1. 육상운송 및 파이프라인 운송업. 다만, 「여객자동차 운수사업법」 제3조제1항제1호에 따른 노선(路線) 여객자동차운송사업은 제외한다.
  2. 수상운송업
  3. 항공운송업
  4. 기타 운송관련 서비스업
  5. 보건업
- ② 제1항의 경우 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다.

## 연장근로 가산수당

### 제69조(근로시간)

제69조(근로시간) 15세 이상 18세 미만인 사람의 근로시간은 1일에 7시간, 1주에 35시간을 초과하지 못한다.  
다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주에 5시간을 한도로 연장할 수 있다.

## 연장근로 가산수당

### 통상임금 계산방법



월급

한 달을 단위로 하여  
지급하는 임금



시급

시간을 단위로 하여  
계산되는 임금

예) 아르바이트,  
야간근무, 휴일근무

## 연장근로 가산수당

### 통상임금 계산방법

$$\text{월 근로시간 수} = \frac{[(\text{주}40\text{시간} + \text{주휴일}8\text{시간}) / 7\text{일}] \times 365\text{일}}{12\text{개월}} = \mathbf{209\text{시간}}$$

\* 하루 8시간 주 40시간 근무 기준

$$\text{통상시급 임금} = \frac{\text{통상임금}(*\text{세전 금액})}{\text{월 근로시간 수}(\mathbf{209\text{시간}})}$$

## 연장근로 가산수당

### 통상임금 계산방법

$$\text{통상시급 임금} = \frac{\text{통상임금}(*\text{세전 금액})}{\text{월 근로시간 수}(\mathbf{209\text{시간}})}$$

야간근무/ 휴일근무/ 연장근무(시간외근무, 휴게불가)  
통상시급 기준으로 가산

#### 예시

시급 통상임금이 1만원 일 경우

- ① 8시간 야간근무 시 4만원 추가 지급받음(50%가산)
- ② 8시간 연장근로 시 12만원 추가 지급(150%가산)
- ③ 8시간 휴일근로 시 12만원 추가 지급(150%가산) \*대체휴일 미제공시

## 유연근무제도

### 제51조(3개월 이내의 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.
  1. 대상 근로자의 범위
  2. 단위기간(3개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
  3. 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간
  4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항
- ③ 제1항과 제2항은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.
- ④ 사용자는 제1항 및 제2항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안(賃金補償方案)을 강구하여야 한다.

## 유연근무제도

### 2) 탄력적 근로시간제

#### 제51조2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제)

- ① 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월을 초과하고 6개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 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.
  1. 대상 근로자의 범위
  2. 단위기간(3개월을 초과하고 6개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
  3. 단위기간의 주별 근로시간
  4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항
- ② 사용자는 제1항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다. 다만, 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따른다.
- ③ 사용자는 제1항제3호에 따른 각 주의 근로일이 시작되기 2주 전까지 근로자에게 해당 주의 근로일별 근로시간을 통보하여야 한다.
- ④ 사용자는 제1항에 따른 근로자대표와의 서면 합의 당시에는 예측하지 못한 천재지변, 기계 고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유가 발생한 때에는 제1항제2호에 따른 단위기간 내에서 평균하여 1주간의 근로시간이 유지되는 범위에서 근로자대표와의 협의를 거쳐 제1항제3호의 사항을 변경할 수 있다. 이 경우 해당 근로자에게 변경된 근로일이 개시되기 전에 변경된 근로일별 근로시간을 통보하여야 한다.
- ⑤ 사용자는 제1항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금항목을 조정 또는 신설하거나 가산임금 지급 등의 임금보전방안(賃金補償方案)을 마련하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 다만, 근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우에는 그러하지 아니하다.
- ⑥ 제1항부터 제5항까지의 규정은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대해서는 적용하지 아니한다.

## 유연근무제도

### 탄력적 근로시간제 합의 예시

구분	일	월	화	수	목	금	토	1주 소정 근로일수	1주 소정 근로시간
단위기간	1주	휴	12	12	휴	휴	12	8	4일 44
	2주	휴	휴	12	12	휴	휴	12	3일 36
단위기간	3주	12	휴	휴	12	12	휴	휴	3일 36
	4주	12	12	휴	휴	12	8	휴	4일 44

- 1일 소정근로시간이 8시간인 근로일의 경우, 4시간의 연장근로를 실시할 수 있음(1·4주)
- 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하거나 소정근로시간을 초과한 근로에 대해서는 시간외근무수당을 지급함

## 유연근무제도

### 탄력적 근로시간제 쟁점: 연차휴가

연차휴가는 시간 단위가 아닌 일(日) 단위로 부여·관리  
 근로일별로 근로시간이 다른 탄력적 근로시간제에 있어 연차휴가 사용에  
 관한 근로자대표와의 서면합의 또는 취업규칙에 1일 연차유급휴가 사용시  
 간에 관한 기준을 정하는 것이 필요함

## 유연근무제도

### 탄력적 근로시간제 쟁점: 연장근로

2주 이내의 탄력적 근로시간제의 경우

- ① 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과한 시간,
- ② 특정한 주의 근로시간이 48시간을 초과한 시간이 연장근로에 해당

3개월 이내의 탄력적 근로시간제 및 3개월 이상 6개월 이내의 탄력적 근로시간제에서 단위기간 평균 1주의 근로시간을 40시간을 정한 경우

- ① 근로일별 근로하기로 정한 시간을 초과한 시간,
- ② 특정한 일이나 주의 근로시간이 각각 12시간, 52시간을 초과한 시간,
- ③ 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과한 시간이 연장근로에 해당

## 유연근무제도

### 제52조(선택적 근로시간제)

① 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(신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우에는 3개월로 한다) 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주 간에 제50조제1항의 근로시간을, 1일에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.

1. 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외한다)
2. 정산기간
3. 정산기간의 총 근로시간
4. 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각
5. 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각
6. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

② 사용자는 제1항에 따라 1개월을 초과하는 정산기간을 정하는 경우에는 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 근로일 종료 후 다음 근로일 시작 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 줄 것 다만, 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따른다.
2. 매 1개월마다 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과한 시간에 대해서는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급할 것 이 경우 제56조제1항은 적용하지 아니한다.

## 근로기준법 적용 범위

### 제11조(적용 범위)

- ① 이 법은 **상시 5명 이상의 근로자를 사용하는** 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.
- ② 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.
- ③ 이 법을 적용하는 경우에 상시 사용하는 근로자 수를 산정하는 방법은 대통령령으로 정한다.

### 근로기준법 적용 안되는 경우

5명 미만 소규모 의원

공무원

## 공무원 육아시간제도



보도자료

다시 대한민국!  
새로운 국민의 나라

보도일시 2024. 10. 23.(수) 12:00

### 육아시간 사용한 날에도 초과근무 인정

- 「국가공무원 복무·징계 관련 예규」 「복무규칙」 개정안 시행 및 입법예고 -

첫째, 육아시간을 사용한 날에도 초과근무가 인정된다.

현재는 공무원이 육아를 위해 근무시간 일부를 육아시간으로 사용하면, 불가피하게 초과근무를 했더라도 근무시간 전·후 시간외근무 명령, 즉 초과시간이 인정되지 않았다.

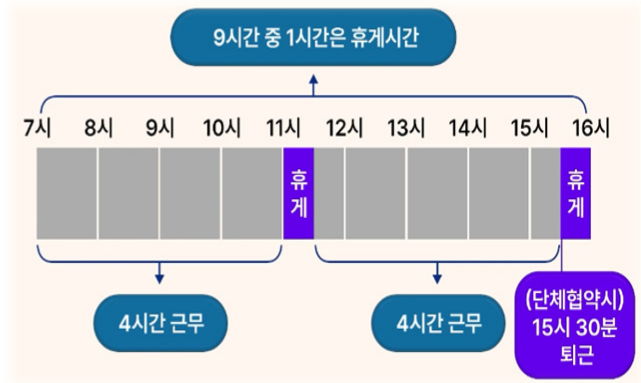
그러나 앞으로는 일과 육아를 병행하는 공무원의 시간 외 근무에 대한 정당한 보상을 제공한다.

당초 육아를 병행하는 공무원에게는 시간외근무 명령을 금지해 자녀 돌봄에 전념토록 하는 취지였으나, 오전에 육아시간을 사용하고 근무시간 후 초과근무를 하는 경우 등 실제 근무를 하고도 수당을 받지 못하는 현실적인 문제가 있어 이를 해결하고자 하는 것이다.

## 근로시간 단축 시 쟁점 : 휴게시간

### 제54조(휴게)

- ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.
- ② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.



## 근로시간 단축 시 쟁점 : 휴게시간

### 휴게시간 보장

근로자가 사용자의 지휘감독으로부터 해방되어 자유롭게 이용 가능 해야함

위반 시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금(제110조)

휴게시간에 실제 쉬지 못 한 경우 해당 시간은 근로시간으로 임금지급을 청구할 수 있음



## 근로시간 판단 기준(대법원 2014다74254)

근로시간에서 정한 휴식시간이나 수면시간이 근로시간에 속하는지 휴게시간에 속하는지는 특정업종이나 업무의 종류에 따라 일률적으로 판단할 것이 아니다. 이는 근로계약의 내용이나 취업규칙과 단체협약의 규정, 근로자가 제공하는 업무의 내용과 구체적 업무 방식, 휴게 중인 근로자에 대한 사용자의 간섭이나 감독 여부, 자유롭게 이용할 수 있는 휴게 장소의 구비 여부, 그 밖에 근로자의 실질적 휴식을 방해하거나 사용자의 지휘·감독을 인정할 만한 사정이 있는지와 그 정도 등 여러 사정을 종합하여 개별 사안에 따라 구체적으로 판단하여야 한다.



## 근로시간 단축 시 쟁점 : 당직, 대기시간

사용자의 지휘·감독 하에 있는 시간

### 대기시간은 근로시간에 해당함

사용자에 의해 작업 시각 이전 작업 준비 행위가 필요 불가결한 경우

종업 시각 이후 기구 점검정돈 하는 시간

사용자의 지시에 의해 교육이 이루어지고 그 지시를 근로자가 거부할 수 없으면 근로시간에 해당됨

## 근로시간 단축 시 쟁점 : 당직, 대기시간

### 당직 및 콜대기 시간이 근로기준법 상 근로시간에 해당하는지 여부 - 대법원 2024. 11. 14. 선고 2021다220062 판결

“일반적인 일속직 근무가 주로 감시, 경비, 긴급보고의 수수 등의 업무를 그 내용으로 하고 있는 것과는 달리 **당직근무를 하는 도중에 수행하는 업무의 내용이 본래의 업무가 연장된 경우는 물론이고 그 내용과 질이 통상근무의 태양과 마찬가지로 인정될 때에는 당직근무시간이 근로시간에 포함된다고 보아야 한다.** 이와 달리 당직근무가 전체적으로 보아 근무의 밀도가 낮은 대기성의 단속적 업무에 해당하는 경우에는 본래의 업무에 실제로 종사한 시간만을 근로시간으로 보아야 한다. 당직근무를 하는 도중에 수행하는 업무의 내용과 질이 본래의 업무가 연장된 경우에 해당하거나 통상근무의 태양과 마찬가지로 여부는, 당직근무가 통상의 근무시간의 구속으로부터 완전히 벗어났는지 또는 통상근무의 태양이 그대로 계속되는지 여부, 당직근무를 하는 도중에 본래의 업무에 종사하게 되는 빈도 내지 시간의 장단, 당직근무를 하면서 충분한 수면시간이 보장되는지 여부 등을 충분히 심리하여 정해야 한다”

원고들 중 수술실 간호사, 병원의 방사선기사와 임상병리사의 경우 수술실, 영상의학실, 진단검사의학실의 콜 건수 등에 관한 자료가 제출되었으나, 이것만으로는 해당 원고들이 통상근무 시간에 수행한 업무의 내용이 무엇이었는지, 통상근무와 당직 또는 콜대기 근무 사이의 근무 밀도 차이가 어느 정도였는지, 자택에서 당직 또는 콜대기 중 콜을 받으면 몇 분 안에 출근해야 하는지 등을 알 수 없어, 위 원고들의 자택에서의 당직 또는 콜대기 근무시간 전부가 실질적으로 사용자인 피고의 지휘감독 아래에 놓여있는 근로시간에 해당하는지, 그중 어느 범위까지 근로시간으로 보아야 하는지를 판단하기 어렵다.

## 근로시간 단축 시 쟁점 : 교육시간

### 여객자동차법 등 관련 법령에 따라 운수종사자의 의무교육으로 규정된 '보수교육 시간'은 근로시간에 포함된다고 본 사례 - 대법원 2022. 5. 12. 선고 2022다203798 판결

'보수교육'은 근로자인 운전종사자와 사용자인 운송사업자 모두에게 부과된 법령상 의무로서, 운전종사자의 적법한 근로제공 및 운송사업자의 운전업무에 종사할 근로자 채용·결정에 관한 필수적인 전제조건이기도 하여 근로제공과의 밀접한 관련성이 인정되는 점, 운송사업자가 운수종사자의 교육에 필요한 조치를 하지 아니한 경우에는 면허·허가·인가·등록의 취소 또는 6개월 이내의 기간을 정하여 사업의 전부 또는 일부에 대한 정지·노선폐지·감차 등의 사업계획 변경명령 등을 받게 되는 상당한 정도의 불이익이 규정되어 있는 점(여객자동차법 제85조 제1항 제23호), 피고의 취업규칙에서 '직원은 직무와 관련 법률에서 정한 교육을 의무적으로 이수하여야 한다'고 정하였고(제62조), 피고가 체결한 2016년 단체협약도 '조합원은 교통관계법에서 정한 교육과 훈련은 반드시 이수해야 한다'고 정한 점(제62조) 등을 종합하면, 비록 그 교육의 주체가 사용자가 아닐지라도 여객자동차법 제25조 제1항에 근거를 둔 운수종사자에 대한 보수교육시간은 근로시간에 포함된다고 봄이 타당하다.

- 근로자에 대한 교육이 사용자에 의하여 이루어지지 않고, 법령에 따라 이루어지는 것임에도 불구하고 그 교육시간이 근로시간에 해당한다고 판단한 사례

- 법령이 부과한 의무이라 하더라도, 근로제공과 밀접한 관련이 있고 사용자의 필요에 의해 사용자 역이나 교육을 지시한 경우 근로시간으로 보아야 함

## 통상임금에 기반한 가산수당

### 중복가산

#### 제56조(연장·야간 및 휴일 근로)

- ① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다. <개정 2018. 3. 20.>
- ② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다. <신설 2018. 3. 20.>
  - 1 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50
  - 2 **8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100**
- ③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

## 통상임금에 기반한 가산수당

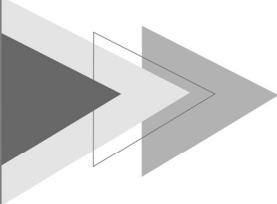
### 제57조(보상휴가제)

사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제51조의3, 제52조제2항제2호 및 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로 등에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.

근로시간 단축 시 연장근로 발생에 대한 대응 및  
연장근로 가산 수당 회피에 대한 대응 방안은?

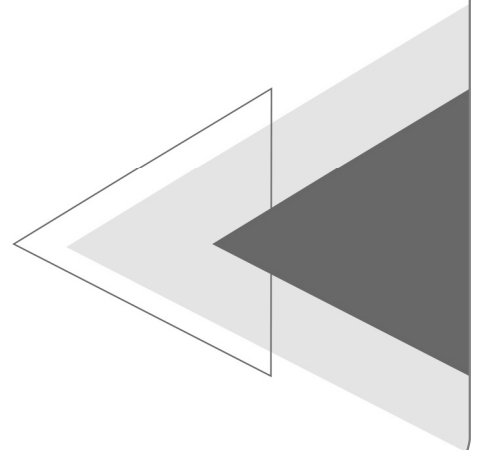


〈발제2〉



**주 4.5제와 일·가정양립제도:  
시행과 과제**

우새롬 연구원  
(충남대 법률센터)





## 주 4.5일제와 일·가정양립제도 : 시행과 과제<sup>1)</sup>

충남대학교 법률센터 연구원 우새롬

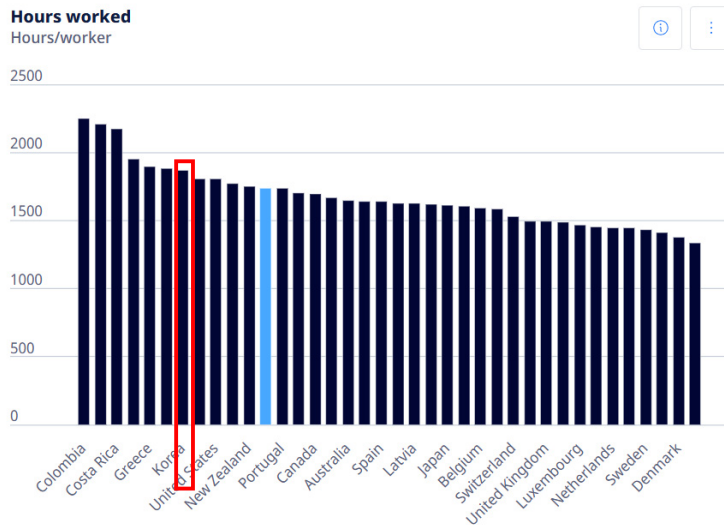
### I. 주 4.5일제의 시행과 과제

#### 1. 배경

##### (1) 한국의 노동시간 현황

- 경제협력개발기구(OECD)에서 공표하는 2023년 기준 한국의 1인당 연간 노동시간은 1,872시간(전체 취업자 기준)이며, OECD 회원국 평균(1,742시간)보다 149시간 더 김.<sup>2)</sup>

<그림 1> OECD 가입국 2023년 연간 평균노동시간

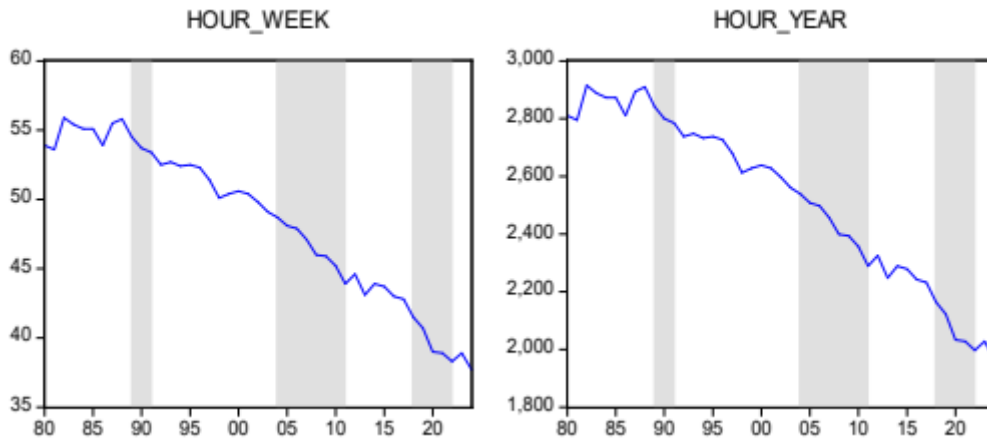


자료 : OECD(<https://www.oecd.org/en/data/indicators/hours-worked.html>)

- 1) 제도 용어를 그대로 인용할 때는 ‘근로시간’, ‘근로자’로, 그 외에는 ‘노동시간’, ‘노동자’로 작성함.
- 2) OECD의 연간 노동시간 통계는 주 40시간 이상 일하는 전일제 임금노동자 뿐만 아니라, 주 30시간 미만으로 단시간 근무하는 노동자(시간제 노동자) 및 자영업자 등 모든 형태의 취업자를 대상으로 함. 이 통계의 목적이 한 국가의 총노동 투입량을 측정하는 것이지, 국가 간 장시간 근로 현황을 비교하기 위한 것이 아니기 때문임. 따라서 OECD에서는 연간 노동시간 통계치의 국가 간 단순 비교를 지양할 것을 권고하고 있음(OECD, 2023).

- 경제활동인구조사에 따르면 <그림 2>와 같이 1980년대 후반을 정점으로 실 노동시간이 지속적으로 단축되어 왔음. 취업자 기준, 1988년 주 55.8시간(연 2,912시간)에서 2024년 주 37.7시간(연 1,966시간)으로 감소하였음.

<그림 2> 주간 노동시간과 연간 노동시간 추이(취업자, 1980~2024년)



자료: 통계청 경제활동인구조사(1980~2024년)

출처: '김유선(2025), 한국의 노동시간 실태와 단축 방안-2030년 OECD 평균 달성을 향하여-'  
재인용

- <그림 2>의 빗금 시기는 노동시간 법 제도가 개정된 시기로 1989~91년은 법정 노동시간이 주48시간에서 주44시간으로 개정되고, 2004~11년은 주44시간에서 주40시간으로 개정되었음. 2018~22년은 주52시간 상한제, 특례 업종 축소, 민간기업 공휴일 유급휴일 보장 등 노동시간 법 제도가 개정된 시기임(김유선, 2025).
- 주 52시간제로 대표되는 법정 노동시간 단축 정책 이후 노동시간은 과거보다 감소해왔으나, 여전히 주 50시간 이상 일하는 장시간 노동자 비율이 17.7%로(5위), OECD 평균(12.9%)보다 높음.
- 과로와 장시간 근무로 인한 산업재해와 건강 문제 사례도 지속적으로 보고 되어, 노동시간 단축에 대한 사회적 요구가 큰 상황임.

## (2) 국제 협약에 따른 노동시간 단축 권고

- 국제노동기구(ILO)<sup>3)</sup>는 <표 1>과 같이 노동시간 단축의 당위성과 방향에 대

3) 국제노동기구(ILO)는 제1차 세계대전에 대한 국제 공동체의 대응으로 1919년 설립된 국제기구로서, 제2차 세계대전 이후 사회 정의(Social Justice)와 노동권을 촉진하기 위한 UN의 전문적인 독립기구

해 분명한 가이드라인을 제시하고 있음. 한국 정부는 2011년 11월, 주 40시간 노동 원칙을 승인하는 제47호 협약을 비준하였음.

- ILO는 1999년 ‘일다운 일(Decent Work)’ 의제를 통해 노동시간의 질적 개선과 일·생활 균형의 중요성을 부각하였음. ILO의 「더 나은 미래를 위한 일(Work for a Brighter Future)-ILO 일의 미래 보고서-」(2019)에 따르면 “존엄한 노동시간”(Decent Working Time)의 5가지 핵심 기준을 강조하고 있는데, 이는 곧 ① 건강과 안전 보호, ② 가족친화성, ③ 성평등 촉진, ④ 생산성 증대, ⑤ 노동자의 선택권 확대임

<표 1> 노동시간 관련 국제협약(1919~2019년)

연도	협약/권고/선언/가이드	내용
1919	제1호 협약 (1일 8시간제)	공업 부문 사업장에서 노동시간을 하루 8시간, 주 48시간으로 제한하여 노동자에게 충분한 휴식을 보장. 세계 최초의 국제 노동기준으로서 장시간 노동 관행에 제동을 건 획기적 조치.
1935	제47호 협약 (주 40시간 근로제 결의)	정상 노동시간을 주 40시간(일 8시간, 주 5일)으로 단축할 것을 채택한 협약으로, 노동자의 생활수준을 저하시키지 않는 범위에서 노동시간 단축을 통해 실업을 감소시키는 것이 목표.
1962	제116호 권고 (주 40시간 사회적 기준 선언)	국제노동회의에서 주 40시간제를 궁극적 사회적 기준으로 삼아 단계적으로 달성할 것을 선언. 이 권고는 각 국가의 경제발전 수준을 고려하여 점진적으로 노동시간을 단축하도록 회원국에 권고.
1999	균형 있는 노동시간 편성 (Balanced work time arrangements)	ILO는 1999년 ‘일다운 일(Decent Work)’ 의제를 통해 노동시간의 질적 개선과 일·생활 균형의 중요성을 부각. 전통적 장시간·고정시간 근무체제에서 벗어나 노동자 개인의 삶과 기업의 필요를 조화시키는 균형 잡힌 노동시간 편성이 사회적 의제로 대두.
2017	‘괜찮은 노동시간’ 개념 (Decent working time)	ILO는 ‘괜찮은 노동시간’ 개념을 정립하여 노동시간의 건강·안전, 가족생활 양립성, 성평등 기여, 생산성 향상, 노동자의 선택·통제권 등 5가지 핵심 요소를 제시. . 이는 노동시간의 질을 평가하는 새로운 기준으로서, 노동자의 삶의 질과 기업의 생산성을 모두 고려하는 접근.

(특별기구)로 국제사회에서 역할을 담당하고 있다(김근주, 2019).

2019	'괜찮은 노동시간' 편성 가이드의 5대 원칙 (DWT 가이드)	ILO는 『'괜찮은 노동시간' 편성 가이드』를 발간하여 노동시간 정책 수립을 위한 5대 원칙을 구체화. 노동시간 체계는 (1) 노동자의 안전과 건강을 지키고, (2) 가족에 친화적이며, (3) 젠더평등을 촉진하고, (4) 기업의 생산성과 경쟁력을 높이는 한편, (5) 노동자가 자신의 노동시간에 대한 선택과 영향력을 행사할 수 있어야 한다는 것. 이 다섯 가지 원칙은 괜찮은 노동시간의 구현을 위한 실천 지침으로 제시됨.
------	------------------------------------	---

자료 : 2024년 '주4일제 네트워크' 출범식 자료집, 발표자 수정

- 요컨대, ILO는 장시간·야간 노동으로부터 노동자의 건강과 안전을 지키고, 노동시간을 가족을 돌볼 수 있을 만큼 충분히 짧게 설계하며, 노동시간 정책이 남녀 모두의 일·생활 양립과 성평등에 기여해야 함을 20세기 초부터 강조해왔음. 노동시간 단축은 기업의 생산성 향상과 결국 이직률 감소 등의 이점이 있어 기업 지속가능성에도 도움이 되므로, 일·생활 균형 정책을 통해 오히려 경쟁력을 높일 수 있다고 강조함.
- 노동자에게 일정 수준의 선택권과 통제권을 부여하여 근무 일정과 시간을 조정할 수 있게 하는 유연성 즉, 노동시간 자율성(시간 주권)을 보장하는 조치도 중요하다고 강조함.

## 2. 노동시간 단축·유연화 정책 및 일·가정양립 제도 현황

### 1) 노동시간 단축 정책

#### (1) 법정 노동시간 단축 정책

- 한국 정부는 지난 수년간 단계적으로 노동시간 단축과 유연 근무를 위한 여러 제도를 도입해왔음. 2018년 근로기준법 개정으로 법정 주당 최대노동시간을 68시간에서 52시간으로 단축하여 장시간 노동을 제한하였고, 이에 따라 사업장 규모별로 주 52시간제가 순차 시행되었음.

<표 2> 법정 노동시간 단축 경과

법 제·개정 시기	노동시간 관련 내용
1953년 5월 10일 근로기준법 제정	1일 8시간, 1주 48시간
1989년 3월 29일 근로기준법 개정	주 48시간에서 44시간으로 단축
2003년 8월 29일 근로기준법 개정	주 44시간에서 40시간으로 단축
2018년 2월 28일 근로기준법 개정	주 52시간 상한제 (연장근로시간 상한 주 12시간)

- 노동시간 단축 제도가 시행됨에 따라 노동시간이 점차 감소하게 되는데 통계청 경제활동인구조사의 실노동시간 분포를 살펴보면 <표 3>와 같이, 표준 근로는 비슷한 수준을 유지하고, 단시간과 초단시간 근로는 증가하고, 장시간과 초장시간 근로는 감소한 것을 알 수 있음.

<표 3> 노동시간 분류별 노동자 수 변화(2014년, 2024년)

분류	2014년	2024년
초단시간(주 15시간 미만)	60만명(3.2%)	141만명(6.4%)
단시간(주 15~35시간)	213만명(11.4%)	556만명(25.2%)
표준근로(주 36~48시간)	1,052만명(56.1%)	1,229만명(55.8%)
장시간(주 49~52시간)	162만명(8.6%)	114만명(5.2%)
초장시간(주 52시간 초과)	357만명(19.0%)	127만명(5.8%)

출처 : '김유선(2025), 한국의 노동시간 실태와 단축 방안-2030년 OECD 평균 달성을 향하여-' 재인용

## 2) 일·가정양립제도(근로시간 단축 제도)

- 법정 노동시간 단축 정책 외에 대표적인 노동시간 단축 정책에는 가족돌봄 등을 이유로 하는 노동시간 단축제도가 있음. 기존에는 노동시간 단축 허용 사유를 임신, 육아에 한정하였으나 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 개정(2019.08.27.)으로 1) 가족돌봄, 2) 본인건강, 3) 은퇴준비, 4) 학업 등을 사유로 노동자가 본인의 필요에 따라 사업주에게 노동시간 단축을 요구할 수 있도록 제도적으로 보장하였음. 단축 노동시간은 주당 15~30시간이며 단축기간은 1년 이내임(연장은 총 3년 범위 내에서 1회 가능).

- 일·가정양립제도로는 <표 4>와 같이 육아휴직 제도, 출산휴가 및 배우자출산휴가, 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄휴가 등 출산·육아기에 활용할 수 있는 휴가·휴직 제도가 법적으로 보장되어 있음.

<표 4> 근로시간 단축제도

구분	임신기 근로시간 단축	육아기 근로시간 단축	가족돌봄 등 근로시간 단축
법적 근거	근로기준법 제74조	남녀고용평등법 제19조의2	남녀고용평등법 제22조의3
신청사유	임신	육아	가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업
대상	임신 12주 이내, 32주 이후 근로자	만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀가 있는 노동자 (근속기간 6개월 이상)	상기 사유 해당 근로자 (근속기간 6개월 이상)
단축 시간	1일 2시간 단축 (1일 6시간 근무)	주 5~25시간 근무	주 15~30시간 근무
단축 기간	임신 12주 이내, 36주 이후 기간	1년(육아휴직 미사용 기간 2배 가산 시 최대 3년)	최초 1년(1회 연장 포함 최대 3년, 학업은 1년)
급여(지원)	임금삭감 없음	단축된 근로시간 비례 정부 지원(최초 10시간 단축분 통상임금 100% (기준급여 상한액 220만원). 나머지 단축분 통상임금 80% 지원(기준급여 상한액 150만원)).	우선지원대상기업, 중견기업에 임금감소액 보전금(월 최대 20만원), 장려금(월 최대 30만원) 지원

출처: 고용노동부(2025), 사업주와 인사담당자를 위한 일·가정양립 지원제도 가이드북

- 이와 같이 노동시간 단축을 위한 제도적 틀은 마련되어 있으나, 여전히 장시간 노동문화와 업무 중심 조직문화 속에서 제도의 실효성에 한계가 지적되고 있음. 특히 남성 노동자의 육아휴직 참여 저조, 중소기업 노동자의 휴가 사용 어려움이 지적되고 있음.

### 3) 노동시간 유연화 정책(유연근무제)

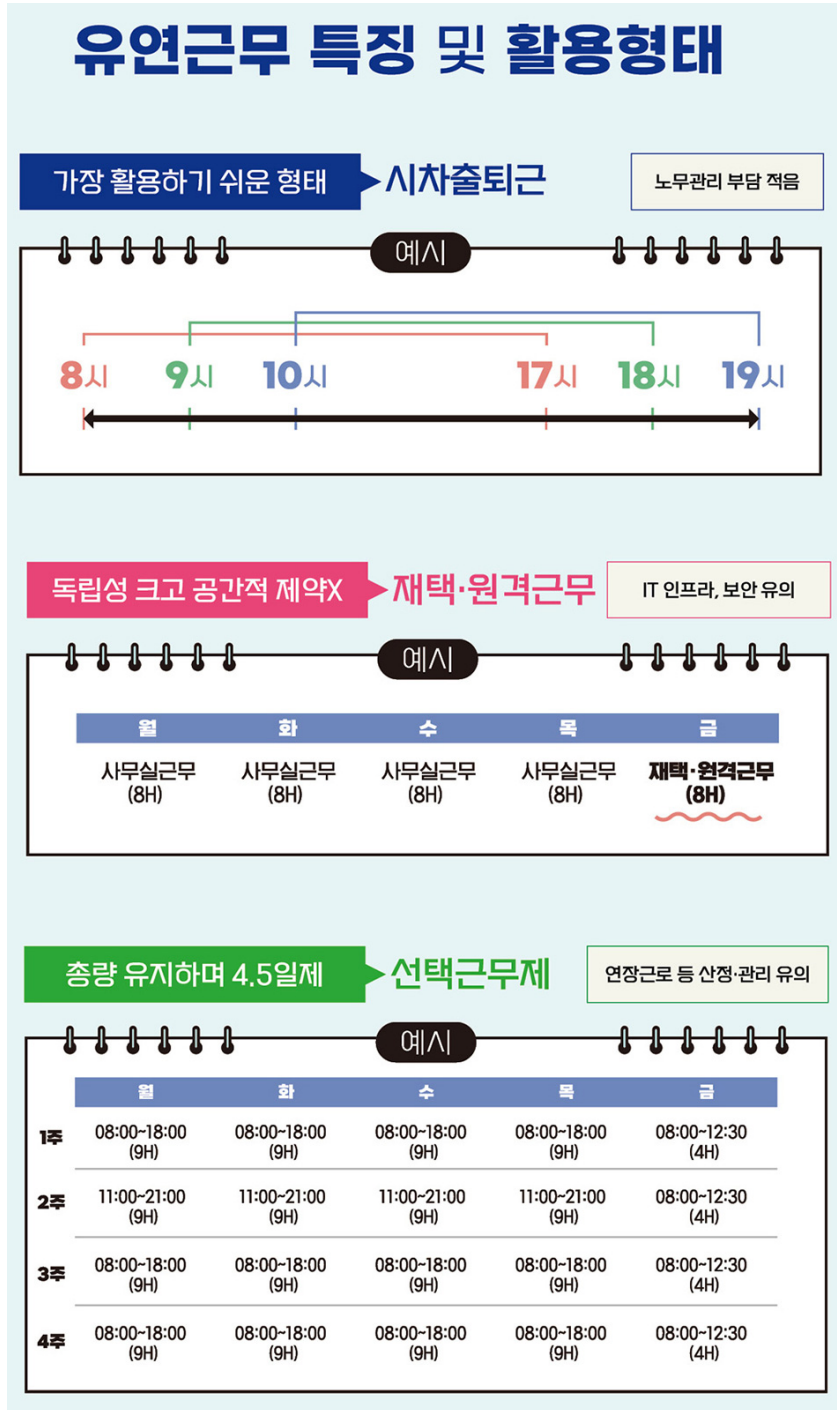
- 유연근무제는 한국의 공공부문에 2010년 도입되어 2011년부터 본격적으로 시행된 제도로 <표 4>, <그림 4>와 같이 시차출퇴근, 선택근무, 재택근무, 원격근무 등이 도입·확산되어 왔음(황순옥·한상일, 2013). 재택근무나 원격근무도 코로나19 시기를 거치며 일부 정착되었음.

<표 5> 유연근무제도 종류

종류	내용
시차출퇴근	기존의 소정근로시간을 준수하면서 출퇴근시간을 조정하는 방식
선택근무	1개월(신상품 · 신기술의 연구개발 업무는 3개월) 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 1주 또는 1일 근무시간을 근로자가 조정하는 제도
재택근무	근로자가 정보통신기기 등을 활용하여 주거지에 업무공간을 마련하여 처리하는 방식
원격근무	주거지, 출장지 등과 인접한 원격근무용 사무실에서 처리하거나, 외부 장소에서 모바일 기기를 이용하여 처리하는 방식

출처: 고용노동부(2024), 일·생활 균형을 위한 유연근무 활용 매뉴얼

<그림 4> 유연근무 특징 및 활용형태

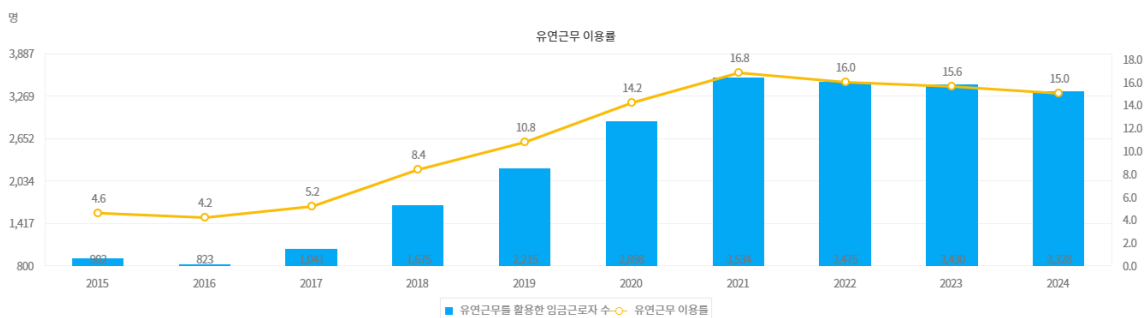


출처: 고용노동부(2024), 일·생활 균형을 위한 유연근무 활용 매뉴얼

- <그림5>와 같이 유연근무 이용률은 2021년 16.8%까지 꾸준히 증가하였음. 그러나 2022년에 16.0%, 2023년에는 15.6%, 2024년 현재 15% 소폭 감소함. 이는 코로나19 시기의 재택근무가 확산되었다가 일부 회귀한 영향과,

중소기업을 중심으로 제도 도입률이 정체된 영향으로 해석됨. 특히 비정규직의 유연근무 활용률은 6.9%에 불과해 정규직(20.1%)과 큰 차이를 보이며, 중소기업 종사자의 활용률이 대기업보다 낮은 편임. 유연근무제는 업무 특성에 맞게 활용하면 업무 몰입도 제고와 일·생활 균형에 모두 긍정적이므로, 공공부문과 대기업 위주로 시행되는 현재보다 더 넓게 확산시키는 노력이 필요함. 정부가 재택근무 인프라 지원, 유연근무 우수기업 포상 등 정책을 펼치고 있으나 현장 인식 개선과 업무조율 노하우 축적이 더 요구됨.

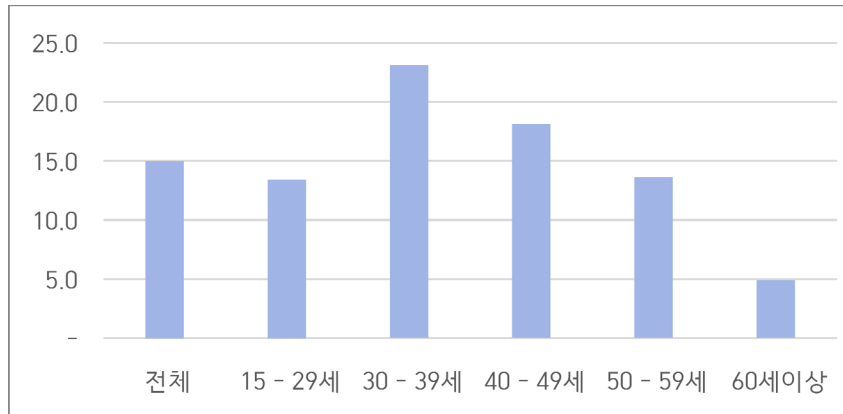
<그림 5> 유연근무 이용률(2015~2024년)



출처 : 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」

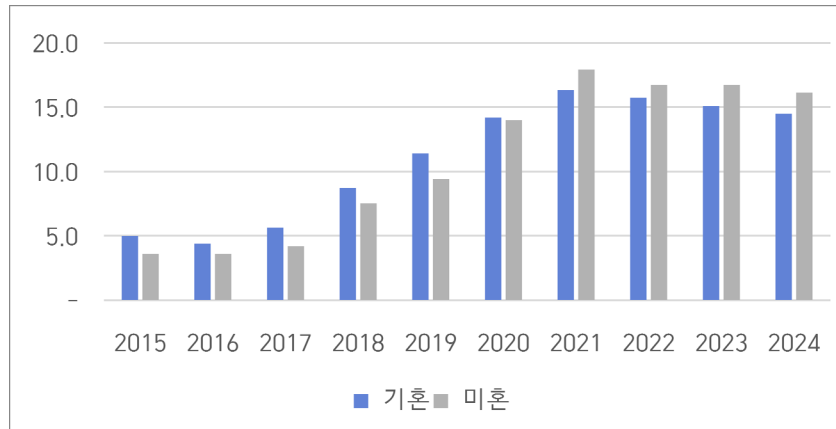
- 2024년 기준 연령별 유연근무 이용률을 살펴보면 <그림 6>과 같이 30대가 23.1%로 가장 높은 이용률을, 40대가 18.1%로 두 번째를 차지했음. <그림 7>과 같이 2015년부터 2020년까지 일가정 양립의 필요가 더 높은 기혼의 유연근무 이용률이 미혼보다 높았으나 2021년부터 미혼의 유연근무 이용률이 앞서기 시작하여 현재까지 유지됨. 이러한 이유로 기혼 노동자의 일·가정양립제도(육아휴직 등) 사용이 증가하고 있다는 점과 미혼 노동자의 유연한 시간사용의 수요가 높아지고 있는 점을 추측할 수 있음.

<그림 6> 2024년 연령별 유연근무 이용률



출처 : 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」

<그림 7> 혼인상태별 유연근무 이용률(2014~2024년)



출처 : 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」

### 3. 주4일제·4.5일제 논의의 확산

#### 1) 개요

- 이러한 배경에서, 현 정부(이재명 정부)는 장시간 노동 관행을 개선하고 저출생 문제의 해법 중 하나로 주 4.5일 근무제(주 36시간+ $\alpha$  또는 금요일 오후 휴무제)의 점진적 도입을 국정과제로 제시하였음.
- 정부는 “주 4.5일제”의 실현을 위해 우선 법정 노동시간을 단축하는 방안을 검토 중임. 현재 법으로 주 40시간(기본근로) + 최대 12시간 연장근로로

주 52시간까지 허용되는데, 이를 연장근로 한도를 4시간 줄여 주 48시간 상한으로 개편하는 방안이 대표적으로 논의되고 있음. 이 경우 법정 연장근로 한도가 축소되므로 주당 총노동시간이 줄어들어 금요일 오후 휴식 등의 형태로 연결시키겠다 것. 고용노동부는 2025년 하반기까지 이러한 취지를 담은 “실근로시간 단축 지원법(가칭)”을 마련하고, 주 4.5일제 단계적 도입안 및 실노동시간 단축 로드맵을 수립할 계획.

- 주 4일 근무제 논의는 한국뿐 아니라 영국, 호주, 스페인, 프랑스, 스웨덴, 일본, 미국 등 전 세계적으로 확산되는 추세이며, 여러 나라에서 다양한 시범사업 결과가 보고되고 있음. 유럽 국가 주 4일제는 법정노동시간 단축(프랑스 등)과 법정노동시간 유지(하고 산업이나 개별 사업장에서 노사 혹은 자율적으로 출근일을 선택하는 형태)로 나뉨. <표 6>은 해외 노동시간 단축 실험 및 도입의 대표 사례임.<sup>4)</sup>

<표 6> 해외 노동시간 단축 대표 사례

<p><b>[유형1] 프랑스 법정노동시간 단축</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 전세계적으로 잘 알려진 프랑스는 1995년 오브리법시행(1998.6.13.) ‘35시간제’로 노동시간 단축 유형이며, 사업장 규모별로 연차적으로 시행되었고, 20인 이상(2000년), 20인 미만(2002년) 사업장의 구분에 따라 정부 재정 지원이 이루어졌고, 노사간 협상 조인되는 조건(단협 촉진 목표)이 부여되었음.</li> <li>※ 프랑스 유통 회사 LDLC(엘데엘세) 사례</li> <li>주 4일제를 2년간 실험한 결과, 매출액이 36% 증가하고 산업재해, 병가, 결근이 절반으로 줄었으며, 이직률도 2019년 11%에서 2022년 2%로 감소. LDLC는 첨단 기술 제품 유통 회사로, 주 4일제를 통해 업무 효율성을 높이고 직원들의 만족도를 향상시킨 성공적인 사례로 평가받음.</li> </ul>
<p><b>[유형2] 아이슬란드 주4일 시범사업(4년)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 아이슬란드는 4년 동안(2015-2019) 취업자 1% 대상(2,500명 이상참여) ‘주4일제’ 실험을 했고, 정부는 연간 392억원 투입했음. 주요 결과는 스트레스로 인한 번-아웃 증후군 등 신체·정신 고통 해소, 일과 삶의 균형(워라벨)개선, 남는 시간 가족과 더 많은 시간 보내고, 취미 활동 하거나 가사노동 할애하고, 기혼남성은 가사 노동과 육아 참여도 높아졌고, 업무 생산성은 오히려 증가.</li> </ul>

4) 2024년 ‘주4일제 네트워크’ 출범식 자료집

### [유형3] 스페인 주4일 시범사업(2년)

• 스페인은 진보정당 마스파이스(Mas Pais) 주4일제 도입 촉구('20년, 주32시간제)했고, '21년 정부가 수용하여, 주4일제 파일럿 실험 프로젝트 실행. 실험 목표는 생산성 향상, 일과 삶 균형, 건강권 보호, 기후변화 대응 필요. 3년간 중소기업 대상(200개 중 신청 참여) 주4일 32시간 근무제 시행(희망자 급여 10-20% 삭감)하고, 리스크 최소 위해 사업비 5백만 유로(중소기업 장려금 약 676억원: 1년차 전액 100% 지원 → 2년차 50% 지원 → 3년차 33% 지원) 책정.

### [유형4] 벨기에 주4일 시행

• 벨기에에는 코로나19 팬데믹을 경험하면서 2022년 9월 주4일제 시행을 발표했고, 2022년 11월 법률 개정을 통해 20인 이상 사업장에서 시행하기로 했음. 2023년 2월부터 주4일제 시행되고 있고, 현행 1주 37시간 근무형태(연간 노동시간 1,498시간)는 유지하고 근무일 4일 중의 근무시간을 늘리는 형태임.

## 2) 영국 사례<sup>5)</sup>

- 영국에서는 2022년 6월~12월 사이에 세계 최대 규모의 주4일제 실험 프로그램이 진행되어 큰 주목을 받았음. 이번 영국 실험에는 60여 개 기업, 약 2,900명의 직원이 참여하여 주 4일 근무(주 32시간)를 시도했는데, 임금은 100% 유지하면서 노동시간만 20% 줄이는 이른바 "100-80-100모델(100% 생산성을 유지하겠다는 약속의 대가로 이전 근무 시간의 80%만큼 일한 대가로 100% 급여를 받는다는 것을 의미)"로 시행되었음.

### (1) 실험의 결과

- 전반적인 매출은 실험 기간 동안 평균 1.4% 증가하여 기존과 거의 동일한 수준을 유지하거나 소폭 개선. 특히 동일한 기간의 전년도 매출과 비교하면 평균 35% 상승한 것으로 보고되어, 노동시간 단축 기간에도 기업이 건실한 성장세를 보였음을 알 수 있음. 한편 이직률은 크게 낮아져, 실험 기간 중

5) World Economic Forum(2023), The Results Are In: The UK's Four-day Week Pilot.

회사를 떠난 직원 수가 57% 감소했고 병가 사용 일수도 65% 감소하여 인력 유지와 건강 지표가 개선. 또한 직원 스트레스 수준은 개선되어 39%의 직원이 이전보다 스트레스가 줄었다고 응답했고, 번아웃을 느끼는 직원 비율은 71% 감소. 참여 기업들의 주4일제에 대한 만족도는 10점 만점에 8.5점으로 높았음.

- 6개월 간의 실험 이후, 참여 기업들의 성과 지표는 전반적으로 긍정적이었음. <그림 8>과 같이 참여 기업 중 92%에 해당하는 56개 기업이 실험 종료 후에도 주 4일제를 지속하기로 결정했으며, 그 중 18개사는 영구 도입을 확정.

<표 7> 영국 주4일제 실험의 성과 요약

성과 지표	변화 결과(6개월 전후 비교)
주 4일제 계속 도입 기업 비율	92% (전체 61개 중 56개 기업), 이 중 18개사는 영구 전환
평균 매출 변화 (실험 기간)	+1.4% (평균 매출 소폭 증가)
매출 (전년 동기 대비)	+35% (전년 동기간 대비 매출 증가)
직원 이직률 변화	-57% (퇴사한 직원 수 57% 감소)
직원 병가 사용일수 변화	-65% (병가 일수 65% 감소)
스트레스 감소 응답 직원 비율	39% (스트레스 수준 감소 응답)
번아웃 감소 응답 직원 비율	71% (번아웃 감소 응답)

(2) 생산성 및 매출이 유지·증가한 구체적 이유(참여자 인터뷰)

㉠ 불필요한 업무 시간 축소

- 많은 기업이 회의 문화를 개혁하여 회의를 이전보다 짧고 드물게 열며, 명확한 안건과 목표를 설정하도록 했음. 브렌던 버첼(Brendan Burchell) 교수는 “필요 이상으로 길고 많은 사람이 참가하는 회의를 줄이거나 아예 없앴다”며, 직원들이 “시간 때우기를 지양하고 생산성을 높여주는 기술을 적극 찾아 활용하게 되었다”고 분석했음.

㉡ 업무 프로세스 개선 및 자동화

- 여러 회사가 업무의 일부를 자동화하거나 새로운 프로젝트 관리 소프트웨어 등 생산성 도구를 도입하여 적은 인력·시간으로도 같은 업무를 처리할 수 있도록 했음. 예를 들어, 한 마케팅 기업은 이메일 커뮤니케이션 규칙을 정비하여 지나치게 긴 메일 체인과 수신함 관리에 소요되는 시간을 줄였고,

디지털 협업 도구를 활용해 팀원들이 비대면으로도 효율적으로 소통하도록 개선했음.

㉔ 집중 업무 시간 확보

- 일부 기업은 업무 중 방해받지 않고 몰입할 수 있는 ‘집중 근무 시간’을 도입했다. 이 시간 동안에는 회의나 전화, 메일 등을 자제하여 직원들이 깊은 집중 상태에서 작업함으로써 단축된 근무시간 내에 더 높은 생산량을 내도록 했음.

㉕ 업무 인수인계 효율화

- 근무일이 줄어들면서 업무 공백을 최소화하기 위해, 직원들은 하루 업무가 끝날 때 중요한 업무 목록을 정리하여 동료에게 원활히 인계하거나 다음 업무일에 바로 착수할 수 있게 했음. 이러한 조치는 업무 연속성을 높이고 낭비되는 시간을 줄여 주어, 근무일 감소로 인한 영향을 상쇄시키는 데 기여.

㉖ 직원 동기 부여 및 집중력 향상

- 주 4일제 도입 그 자체로 직원들의 사기와 동기 부여가 높아진 점도 생산성 향상의 중요한 이유. 추가로 확보된 휴식일 덕분에 직원들은 충분한 재충전을 할 수 있었고, 남은 4일 동안 더 집중해서 일하는 태도를 보였음. 한 참가 기업의 CEO는 “하루를 쉬면서 충분히 휴식을 취하고 나면 남은 나흘 동안 정말 전력으로 일할 준비가 된다”며, 이렇게 향상된 삶의 질을 경험한 후에는 “금요일에 다시 일하라고 하는 것은 정말 잘못됐고 바보같이 느껴질 정도”라고. 기업에 대한 충성도와 협력 의식도 높아져 모두 함께 주 4일제의 성공을 위해 노력하는 공동의 목표 의식이 생겼다고 응답.

㉗ 참여 기업들의 사전 준비와 기업에 맞는 다양한 형태의 주 4일제 도입

- 이번 실험에서 두드러진 점은, 기업들이 사전에 철저한 준비와 업무 혁신을 통해 주 4일제를 무리 없이 정착시켰다는 것. 실험 실시 전에 2개월 간 참여 기업들을 대상으로 워크숍과 멘토링이 제공되어, 이미 주 4일제를 시행 중인 기업들의 경험과 노하우를 전수받을 수 있었음.
- 모든 기업에 일률적인 단축근무 방식이 강요된 것은 아니며, 각 기업은 자기 조직에 맞는 최적의 방식을 찾기 위해 내부 토론과 소규모 파일럿 테스트를 거쳤음. 각 조직이 산업 특성, 운영상의 도전과제, 부서 구조, 조직

문화에 맞게 <표>와 같이 다양한 형태의 주 4일제를 설계하여 적용했음.

<표 8> 영국 주 4일제 실험의 다양한 적용 방식

구분	산업·직종	설명
주4일	사무직	금요일 휴일 보장하여 3일 연속 휴일
시차제/교대제	서비스업1	주중 내내 회사 운영하며 직원 휴무일 교차 실시
연간 단위 주당 32시간 근무	서비스업2	성수기(여름)·비수기(겨울) 수요를 고려해 여름 주 5일, 겨울 주 3일과 같이 연간 단위로 주당 32시간 맞춤.
조건부 주 3일제	일부 기업	특정 성과 지표(매출 성장률, 프로젝트 납기 준수 등)가 목표치를 충족하는 기간에만 주 4일제를 유지하고, 목표에 못 미치면 원래의 근무체제로 부분적으로 복귀하는 식

- 정리하면, 기업들은 사전 준비 단계에서 업무 프로세스 개선, 기술 도입, 근무 일정 조정, 성과관리 연계 등 다각적인 효율화 전략을 시행하여 단축된 근무일 내에 업무를 충분히 소화할 수 있는 환경을 만들었음. 이러한 노력 덕분에 주 4일제 실시로 근무 시간은 줄었지만 생산성과 서비스 품질은 유지되는 결실을 얻을 수 있었음.

### 3) 한국 세브란스병원 주4일제 사례<sup>6)</sup>

- 한국에서는 민간 부문을 중심으로 주 4일제 또는 주 4.5제 도입이 활성화되고 있음. 그 대표적인 사례가 연세의료원 세브란스병원의 간호사들을 대상으로 한 주4일제 시범사업임. 보건 업종은 장시간 노동이 만연하고 충분한 휴식시간이 보장되지 않으며 야간근무 포함 교대제를 시행하고 있어 노동자의 건강과 복지를 위협하는 분야 중 하나임.<sup>7)</sup>
- 세브란스병원 노동조합과 병원 측 합의로 23년는 3개병동(30명: 상반기15명, 하반기15명), 24년 5개병동(50명), 25년 5개병동(50명)에서 희망 간호사를 선발하여 주4일 근무(주 32시간)를 시험 도입하였음. 기존 5일 근무

6) 24. 07. 23. 세브란스병원 주4일제 시범사업 1년의 결과와 합의 자료집 “병원 노동시간 단축과 일과 삶의 균형, 어떻게 할 것인가?”를 정리함.

7) 보건의료노조가 2024년 실시한 실태조사에 따르면 9시간 근무가 46.2%, 10시간 근무가 22.9%로 타 직군 대비 높고 ‘하루 중 휴게시간 전혀 없다’ 답변 33%, ‘한 주에 한 번 이상 식사 거르고 있다’ 답변 52.9%로 열악한 근무조건을 보여주고 있다. 또한 이직의도가 64.6%로 간호사 평균 연령이 30대 중반, 근속년수도 10년 이하로 장기 근속이 어려운 분야로 볼 수 있다.

대비 임금은 10%만 삭감하고 부족 인력은 대체인력을 채용하는 방식으로 운영됨

- 2023년 1년간의 실험에서 가장 두드러진 변화는 간호사들의 퇴사율 감소였음. 과거 세브란스병원에서는 경력 3년 미만 신규 간호사들의 “조기 사직률”이 30~40%대에 달할 정도로 번아웃과 이직이 심각한 문제가 되었으나, 주4일제를 시행한 신촌 171병동의 경우 2023년 퇴사자가 단 한 명도 나오지 않아 퇴사율 0%를 기록함.

<그림 8> 세브란스병원 간호사 주4일제 병동과 주 5일제 병동 사직 비율 비교

	주 4일제 실험 병동			주 5일제 비교 병동		신촌 병동 전체	강남 병동 전체
	171병동	172병동	83병동	141병동	81병동		
2021년	20.1	9.0	21.9	9.9	9.9	12.1	16.4
2022년	3.6	9.1	27.0	6.3	10.3	9.7	16.3
2023년	0.0	2.9	18.2	8.6	10.2	8.5	8.5

(자료: 세브란스병원노조, 일하는시민연구소·유니온센터, 단위: 연간, %)

- 또한 근무일 감소로 주당 평균 근무시간이 줄면서 건강 상태와 업무 만족도가 향상되었고, 남는 시간을 자기계발이나 휴식에 쓰면서 일과 삶의 균형이 눈에 띄게 개선되었다는 설문 결과도 발표됨
- 세브란스 사례는 교대제, 인력부족 등으로 노동강도가 높은 의료현장에서조차 주4일제가 효과적일 수 있음을 보여주었고, 장시간 노동을 줄이면 이직률 감소 → 숙련 간호사 확보 → 서비스 질 향상으로 이어져 병원 입장에서 인력양성 비용 절감 및 생산성 제고 효과가 있음을 증명했다는 평가
- 이처럼 국내외 다양한 실험 결과는 주4일제나 주4.5일제가 기업·조직의 지속가능성에도 긍정적인 영향을 줄 수 있음을 보여주고 있음.

#### 4) 경기도 4.5일제 시범사업

- 경기도에서는 2025년부터 2027년까지 도내 민간기업 67곳과 공공기관 1곳(상시근로자 5~300인 300인 이하 중소기업)을 선정하여 ‘임금 축소 없는 선택형 노동시간 단축 시범사업’을 운영중임. 매주 주 1회 반일근무, 주 35시간제, 격주 주 4일제 가운데 노사합의로 하나를 선택해 노동시간을 단축하는 제도.
- 노동시간 단축분에 대한 임금보전(노동자 1인당 경기도 생활임금 수준으로 1인당 월 26만 원)과 업무 프로세스, 공정개선 컨설팅, 관련 시스템 구축(기업당 2천만 원 이내)를 지원함.

- 경기도(도지사 김동연)는 지속 가능하고 장기적인 사회를 위한 ‘휴먼노믹스(사람중심경제)’, 즉 경제의 중심이 사람이 되는 것을 지향한다고 밝힘. “투자, 교육, 인적 교류, 이민을 포함한 모든 면에서 불확실성이 커지고 AI 기술진보에 따른 산업 개편이 정말 무서운 속도로 이뤄지고 있다”며 “노동의 형태, 일의 미래, 산업 재편에 따른 여러 가지 변화가 크게 있을 것 같다”고 진단함. “그런 면에서 주 4.5일제와 0.5&0.75잡(주 20시간, 30시간 근무) 프로젝트 같은 휴먼노믹스가 좋은 해답의 단초가 될 것”이라고 강조하며 주 4.5일제 실험을 시작함.<sup>8)</sup>

#### 4. 주4.5일제 도입을 위한 해결 과제

##### 1) 점진적 도입의 필요성과 부문별 격차 우려

- 주4일제 또는 주4.5일제는 일부 직종에만 적용되어서는 효과가 제한적이며, 전 사회적으로 확산되어야 의미가 있음. 그러나 현실적으로 업종별·기업규모별 여건 차이가 크기 때문에 일률적 시행은 어렵고, 도입 초기에는 공공 부문이나 대기업 등 복지제도가 갖춰진 곳 중심으로 적용될 가능성이 큼. 반면, 인력여유가 없는 중소기업이나 비정규직 중심 업종에서는 도입이 늦어질 경우 노동조건이 양극화가 심화될 수 있음. 실제로 현재 주4일제 도입 논의에 적극적인 기업들은 IT업, 전문직, 공공기관 등으로, 도입 여력이 있는 곳들이며, 제조업 생산직이나 서비스업, 영세사업장 등은 교대편성과 인력운영상의 어려움으로 소극적인 태도를 보임. 이러한 격차를 완화하기 위해서는 중소기업에 대한 재정지원, 인센티브 제공, 업종별 탄력적 도입 기준 마련 등이 필요함.

##### 2) 임금 감소와 업무공백에 대한 우려

- 노동시간 단축은 가능하면 임금 감소 없이 추진되어야 하나, 현실적으로 기업은 생산성 저하와 추가 인건비 부담을 우려함. 세브란스병원 사례에서도 주4일제 적용 시 임금 10% 삭감이 있었듯, 민간 부문에서는 근무일 축소에 따른 임금 감소 압력이 존재함. 주4.5일제를 도입하면서 임금을 비례 삭감할 경우 실질소득이 감소하고, 특히 저임금 노동자에게는 큰 타격이 될 수 있음. 정부는 법정노동시간을 단축하는 방식으로 임금 삭감 없이 생산성

8) 경기도청 누리집(www.gg.go.kr)

향상으로 상쇄하겠다는 입장이지만, 기업 규모나 업종에 따라 생산성 개선 효과가 달라 현실적인 준비가 필요함. 또한 근무일이 줄면 그만큼 업무공백을 채우기 위한 인력 충원이나 업무 효율 개선이 필요하나, 중소기업이나 인력난 업종에서는 이러한 조치가 쉽지 않음. 오히려 남은 노동자에게 업무가 집중되거나, “5일치 일을 4.5일에 몰아서 하는” 현상이 나타날 수 있음. 따라서 주4.5일제의 안착을 위해서는 업무 프로세스 개선, 인력 재배치, 기술투자 등이 병행되어야 하며, 이에 대한 정부의 제도적·재정적 지원이 필요함.

### 3) 특정 산업의 적용 어려움

- 모든 업종에 주4.5일제를 동일하게 적용하는 것은 현실적으로 어렵고, 업종 특성에 맞는 탄력적 운영이 필요함. 예를 들어 응급의료, 소방, 치안, 물류, 서비스업, 교육 등은 주말이나 야간에도 운영되어야 하므로 근무일 축소보다는 교대 인력 확충이 필요함. 인력이 부족한 상태에서 근무일을 줄이면 서비스 공백이나 업무 과중이 발생할 수 있음. 이에 따라 산업 특성에 따른 예외 적용과 보완이 필요함. 일부 국가는 주4일제를 전면 법제화하기보다는 노동시간 단축을 목표로 제시하고 노사 자율에 맡기거나, 노동자가 선택할 수 있도록 법적 권리를 부여하는 방식(예: 벨기에)으로 접근하고 있음.

### 4) 장시간 노동문화와 인식의 변화 필요

- 제도 도입만으로는 성과를 기대하기 어렵고, 기업문화와 사회 전반의 인식 변화가 병행되어야 함. 한국은 장시간 근무를 성실함의 기준으로 보는 인식과 야근 중심 조직문화가 여전히 강하게 남아 있음. 이런 분위기에서는 제도가 있어도 눈치가 보여 사용이 어려울 수 있음. 주4.5일제가 도입되더라도 “불금 오후에 쉬면 게으르다”는 식의 낡은 인식이 존재하면 현장 정착이 어려움. 또한 관리자들이 성과를 근무시간 중심으로 평가하는 관행도 개선되어야 함. 따라서 노사가 함께 성과 중심의 업무 문화 정착을 위해 노력해야 하며, 단축된 근무시간 동안 집중해서 일하고 정시에 퇴근하는 문화를 확산시킬 필요가 있음. 정부는 캠페인이나 모범사례 발굴을 통해 주4.5일제의 긍정적 효과를 홍보하고, ‘일할 땀 일하고, 쉴 땀 쉬는’ 문화가 사회 전반에 자리잡을 수 있도록 지원해야 함.

## II. 일·가정양립제도의 사용 현황과 해결 과제

### 1. 제도 및 사용 현황

- 2025년 기준 일·가정양립지원제도는 <그림 9>와 같이 크게 ① 임신(임신기 근로시간 단축, 난임치료휴가), ② 출산(출산전후휴가, 배우자출산휴가), ③ 육아(육아휴직, 육아기 근로시간 단축) 휴직으로 나눌 수 있음.
- 또한 일정 기간 근로를 제공하지 않는 휴가(휴직) 제도와 노동시간 단축 제도로 분류할 수 있음.

<그림 9> 일·가정양립지원제도

**2025년에 확대된 일·가정양립 지원제도**

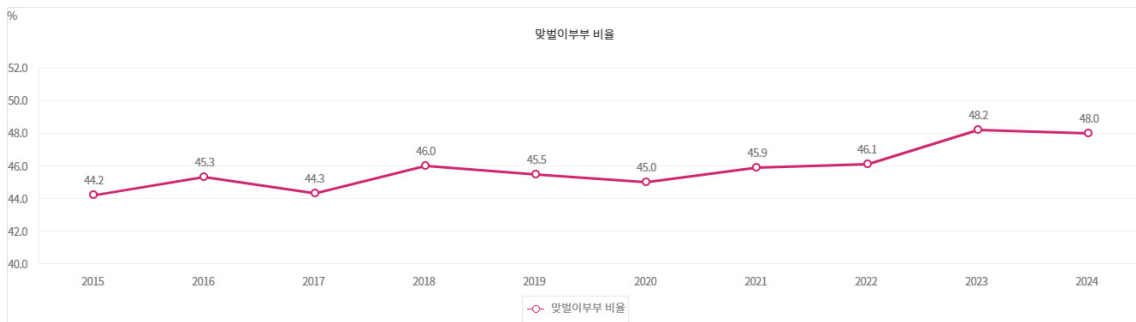
**김대리가 사용할 수 있는 제도**

	정책은?	사용은?	지원은?
임신	임신기 근로시간 단축	하루 2시간 (유급)	-
	난임치료휴가	연간 6일 (2일 유급)	중소기업 2일
출산	출산전후휴가	90일 (미숙아 100일)	중소기업 90일 (미숙아 100일) 대기업 30일 (미숙아 40일)
	배우자출산휴가	20일	중소기업 20일
육아	육아휴직	최대 1년 6개월	월 최대 250만원 * (1~3개월) 250만원 (4~6개월) 200만원 (7개월~) 160만원
	육아기 근로시간 단축	최대 3년	월 최대 55만원 * 주 10시간 단축 시

출처 : 고용노동부(2025), '사업주와 인사담당자를 위한 일·가정양립 지원제도 가이드북'

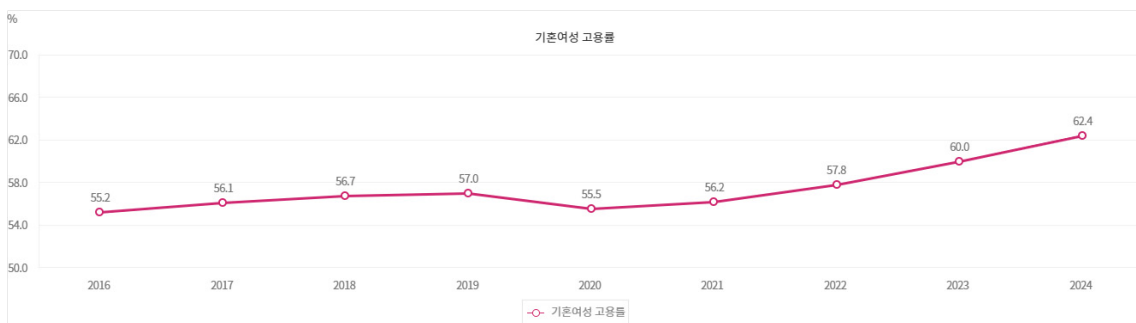
- 지난 10년 간의 맞벌이 부부 비율은 <그림 10>과 같이 2015년 44.2%에서 2024년 48.0%로 높아졌음. 15~54세 기혼 여성 중 18세 미만 자녀와 함께 살고 있는 여성의 고용률을 의미하는 ‘기혼여성 고용률’ 또한 <그림 11>과 같이 2016년 55.2%에서 2024년 62.4%로 10%이상 상승함. 임신, 출산, 육아 등을 위한 일·가정양립의 필요가 더욱 높아지고 있음을 알 수 있음.

<그림 10> 맞벌이부부 비율(2015~2024)



출처 : 통계청, ‘지역별고용조사’

<그림 11> 기혼여성 고용률(2016~2024)

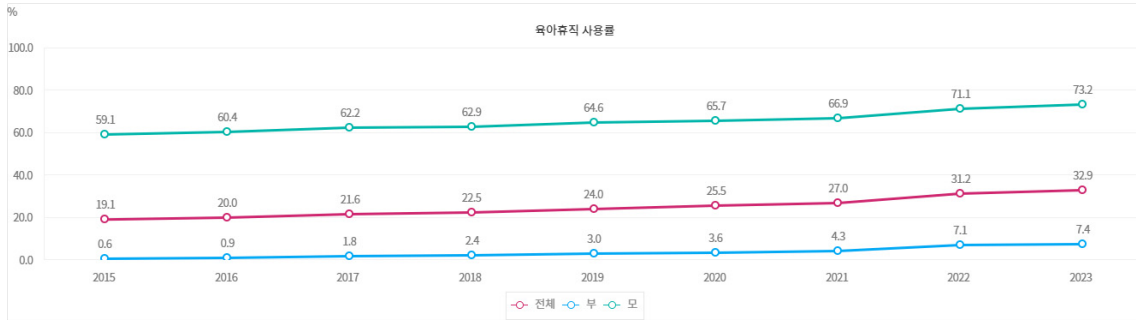


주: 15~54세 기혼 여성 중 18세 미만 자녀와 함께 살고 있는 여성의 고용률

출처 : 통계청, ‘지역별고용조사’

- <그림 12>와 같이 모와 부 모두의 육아휴직 사용률이 상승하고 있음. 모의 육아휴직 사용률은 2015년 59.1%에서 2023년 73.2%로, 부의 경우 0.6%에서 7.4%로 상승하여 전체 19.1%였던 육아휴직 사용률은 2023년 32.9%로 대상자의 1/3 가량이 육아휴직을 사용하고 있음을 알 수 있음.
- 그러나 모와 부의 육아휴직 사용률 격차가 여전히 매우 큰 상황으로 남성 육아휴직 참여율이 매우 낮은 것이 한국 일·가정양립의 가장 약한 고리로지목됨. 다만 남성 육아휴직자 수 자체는 최근 크게 증가하여 2022년에는 3만명을 넘었고 전체 육아휴직자 중 남성 비율도 25.7%까지 상승함.

<그림 12> 육아휴직 사용률(2015~2023)



출처: 통계청, '육아휴직통계'

주 : 육아휴직 대상자는 8세이하 또는 초등학교 2학년이하 자녀가 있고 재직기간 6개월 이상인 노동자. 각 연도별 출생아 부모 중 해당연도 육아휴직을 시작한 사람을 육아휴직대상자로 나누어 100분율로 표시함.

## 2. 일·가정양립 제도의 해결 과제

### 1) 모든 노동자를 포괄하는 제도 설계

- 대기업, 공공기관, 정규직 노동자 중심으로 일가정양립제도 사용률이 높은 반면, 중소기업과 비정규직 노동자, 특히 단시간 노동자나 계약직, 파견·용역노동자들은 제도 자체에 접근하기조차 어려운 구조로 제도 사용의 양극화 현상을 보임. 근로기준법상 보호받지 못하거나, 보호는 되어도 사업장에서 이를 이행하지 않거나, 고용불안 때문에 노동자 스스로 제도 이용을 포기하는 사례가 다수 존재함. 이러한 양극화는 결국 고용형태와 사업장 규모에 따른 복지의 격차를 더 심화시키는 결과로 이어짐. 이에 따라 소규모 사업장에는 대체인력 비용에 대한 정부 보조를 확대하고, 제도 미이행 사업장에 대한 점검을 강화하는 한편, 비정규직에게도 동일한 수준의 제도적 권리를 실질적으로 보장할 수 있도록 법적 개정 및 행정지원체계 마련이 필요함.)

### 2) 불이익 없는 제도 이용 환경 조성

- 제도는 존재하나, 이를 실제 사용했을 때 승진 누락, 인사상 불이익, 업무

9) 정부는 2025년부터 (중소)기업에 대한 정부 지원을 확대하기로 하고 임신기 근로시간 단축 사용 시 워라밸일자리장려금 월 최대 50만원, 출산전휴휴가 사용 시 대체인력지원금 월 120만원, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 사용 시 지원금 월 30만원, 대체인력지원금 월 120만원, 업무분담지원금 월 20만원을 지원함.

배제 등의 암묵적인 불이익이 존재해 많은 노동자들이 제도 사용을 꺼림. 특히 민간 중소기업이나 남성 중심 조직문화가 강한 사업장일수록 이런 경향이 심함. 제도는 개인의 선택이 아니라 조직문화 속에서 허락되어야 작동하는데, 이 부분에 대한 국가 차원의 대응이 미비함. 따라서 제도 이용자에 대한 불이익 금지를 실질화하기 위한 노동청의 조사 권한 강화, 불이익에 대한 징벌적 손해배상제 도입 등을 검토할 필요가 있으며, 나아가 관리자 대상 인식 교육, 제도 사용을 독려하는 인센티브 구조 설계도 함께 병행해야 함.

### 3) 남성의 돌봄 참여를 유도하는 정책 확대

- 여성은 출산과 육아 과정에서 자연스럽게 제도에 접근하게 되지만, 남성은 제도가 있음에도 불구하고 조직 내 불이익, 가구 소득 저하 등의 우려로 인해 실제 사용률이 낮음. 특히 육아휴직이나 육아기 노동시간 단축은 대부분 여성에게 집중되어 있고, 이로 인해 돌봄 노동이 성별화되며 성별임금격차나 경력단절의 주요 원인이 되고 있음. 여성 노동자는 가정 내에서 엄마로서 자녀를 출산하고 양육하는 역할로 인해 노동시장에서 직업, 임금에 불리함을 갖게 되는 모성페널티(Motherhood penalty)를 흔히 경험함. 실제 한국의 성별임금격차는 OECD 최고 수준임(권혜원 외, 2024). 육아기 근로시간 단축제(육아기 여성·남성이 노동시간을 줄이는 제도) 등 사용 시 불이익을 받지 않도록 법적 보호장치를 강화하고, 그 사용 기간을 경력평가에서 제외하거나 승진심사에 불리하게 작용하지 않도록 해야 함. 이는 제도의 실효성을 확보하려면 남성의 참여 확대가 필수이며, 일정 비율 이상의 남성 육아휴직 사용률을 기록한 기업에 대해서는 세제 혜택 등 정책적 인센티브를 제공하는 방식도 고려할 수 있음.

### 4) 직종별 특성을 반영한 유연한 제도 운영

- 일가정양립제도는 전형적인 사무직 노동자, 주간 정규근무를 전제로 설계되어 있음. 하지만 감정노동자, 생산직, 돌봄노동자, 교대제 근무자, 플랫폼 노동자 등은 현실적으로 제도 사용이 어렵거나 불가능함. 예컨대, 병원 간호사나 조립라인 노동자는 근무시간을 조정하거나 육아휴직을 신청하더라도 대체인력이 확보되지 않으면 동료의 업무가 과중되기 때문에 조직 전체가 사용에 소극적이게 됨. 플랫폼 노동자나 특수고용직은 법적 노동자 지위

자체가 불안정하여 제도 적용 대상에서 배제되기도 함. 따라서 직종·업종별에 따른 맞춤형 제도 운영, 불안정 노동자에 대한 제도 적용 방안 등 현실에 맞는 제도 정비가 필요함.

#### 5) 돌봄 중심에서 삶의 질 중심으로의 전환

- 현재 제도들은 대부분 영유아기 자녀를 돌보는 데 초점을 맞추고 있어, 비출산 가구, 1인 가구, 중장년층의 다양한 삶의 조건과 시간 주권(time sovereignty)을 반영하지 못하고 있음. 즉, 가족 돌봄 외에도 자기계발, 건강관리, 여가, 학업 등 삶의 다양한 영역에서 ‘시간’을 재구성할 수 있도록 제도가 설계되어야 함. 이를 개선하기 위해서는 유연근무제와 노동시간 단축제의 목적과 사용 사유를 확장하고, ‘돌봄 중심 정책’에서 ‘삶의 질 향상과 시간 복지 중심 정책’으로 전환해야 함. 또한 중장년층, 은퇴자, 청년노동자 등이 각자의 삶의 시기에 맞게 일과 생활을 재조정할 수 있도록 생애주기 기반의 일·생활균형 정책으로 확대할 필요가 있음.

### Ⅲ. 요약 및 결론

- 주 4.5일제 논의(노동시간 단축)는 한국 사회가 직면한 복합적 위기를 해결하기 위한 핵심 경로라고 볼 수 있음. 주 4.5일제는 단순한 노동시간 축소가 아니라, 노동자의 삶의 시간 전체를 재구성하는 관점에서 접근해야 할 정책임. 따라서 주 4.5일제가 현실에서 작동 가능한 제도로 정착되기 위해서는 노동시간의 재편성과 함께 일·가정양립 제도의 수정이 병행되어야 함.
- 현행 노동시간 단축제도 및 일·가정양립제도는 대부분 정규직, 대기업, 공공부문 중심으로 설계·운영되고 있음. 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄휴직 등은 법적으로 보장된 제도이지만, 실제로는 사용에 대한 접근성, 실효성, 사회적 수용성이 제한되어 있음. 중소기업, 비정규직, 플랫폼노동자 등은 제도의 사각지대에 있으며, 이로 인해 고용형태와 사업장 규모에 따른 제도사용의 격차를 보임. 노동시간 단축이 실현되더라도 이 격차가 해소되지 않으면 노동시장 내 양극화는 더욱 심화될 수 있음.
- 따라서 주 4.5일제는 단지 근무일을 줄이는 제도화에 머무르지 않고, 시간을 누구나 공평하게 누릴 수 있도록 하는 구조 개혁으로 연결되어야 함. 이는 곧 ‘돌봄 중심’의 정책에서 ‘삶의 질 중심’의 시간 복지 정책으로의

패러다임 전환을 요구함. 그러므로 단축된 시간을 모든 삶의 주체가 자율적으로 선택하고 구성할 수 있도록 제도를 설계해야 함. 돌봄뿐만 아니라 자기계발, 건강관리, 사회적 관계, 여가, 지역참여 등 다양한 목적에 따라 활용 가능한 시간 주권(time sovereignty)이 확보되어야 실질적 삶의 변화로 이어질 수 있음.

- 이를 위해 다음과 같은 다섯 가지 방향이 함께 구축되어야 함. 첫째, 노동 시간 단축은 일·가정양립 제도의 실질적 작동을 위한 전제조건임. 일과 가정이 충돌하지 않도록 제도적 장치를 마련하는 것도 중요하지만, 근본적으로 노동자에게 물리적 시간 여유가 보장되어야 제도로도 사용될 수 있음. 현재 육아휴직, 육아기 단축근무 등은 제도가 있음에도 현실적으로 사용이 어렵다는 점에서, 주 4.5일제는 그러한 제도를 가능하게 하는 현실적 기반 역할을 할 수 있음.
- 둘째, 제도 접근성의 보편화가 시급함. 제도의 혜택이 일부 정규직이나 대기업 중심으로 집중되면, 노동시장 내 복지 격차와 시간 격차는 더 심화될 것임. 중소기업, 비정규직, 파견·용역 노동자도 차별 없이 제도를 사용할 수 있도록 법적 권리 강화, 대체인력 비용에 대한 정부 보조, 사용자에 대한 이행점검 체계가 함께 마련되어야 함. 특히 소규모 사업장에서 제도 사용이 조직 전체의 운영에 부담이 되는 상황에서는 정부가 보다 능동적 역할을 수행해야 함.
- 셋째, 제도 사용에 따른 불이익을 구조적으로 차단할 수 있는 환경 조성이 필요함. 많은 노동자들이 제도가 존재함을 알면서도 실제 사용을 꺼리는 이유는, 사용 이후 승진 누락, 주요 업무 배제, 불이익 평가 등의 암묵적 불이익이 존재하기 때문임. 이는 특히 민간 중소기업, 남성 중심 조직에서 두드러짐. 단축근로와 육아휴직이 경력상 페널티가 되지 않도록 노동청의 조사권 강화, 불이익 금지 위반 시 징벌적 손해배상 도입, 관리자 교육 확대 등이 함께 이루어져야 함. 제도 사용이 ‘눈치 없이 사용하는 행위’가 아니라 조직적으로 보장받는 권리라는 인식 전환이 필요함.
- 넷째, 남성의 돌봄 참여 확대가 성평등 노동시장 구축의 관건임. 주 4.5일제가 정착되더라도 돌봄 책임이 여성에게 집중되는 구조가 바뀌지 않으면, 오히려 여성에게 더 큰 돌봄 부담이 전가될 수 있음. 이는 모성페널티, 경력단절, 성별임금격차를 고착화하는 요인이 되므로, 남성 육아휴직 참여를 적극 유도해야 함. 일정 비율 이상 남성 육아휴직 참여율을 달성한 기업에 대한 세제 감면, 인센티브 제공 등의 정책적 유인 설계가 병행되어야 함.
- 다섯째, 직종별 특성을 반영한 유연한 제도 설계가 필요함. 기존 제도는 주

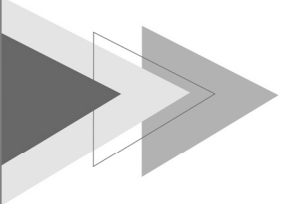
간 사무직 노동자를 기준으로 설계되어 있으며, 교대근무자, 감정노동자, 생산직, 플랫폼 노동자 등은 제도 사용이 현실적으로 어려움. 병원 간호사나 제조업 라인 노동자의 경우 대체인력 없이 육아휴직을 사용하기 어렵고, 플랫폼 노동자는 법적 노동자 지위조차 불안정함. 이들을 포괄할 수 있도록 직종 맞춤형 제도와 불안정 노동자 대상 보완 정책 마련이 요구됨.

- 결론적으로, 주 4.5일제는 단축된 시간을 돌봄에만 할당하는 제도여서는 안되며, 모든 노동자의 삶의 질을 높이는 방향으로 구조화되어야 함. 이는 단지 일과 가정의 양립이 가능한 수준을 넘어서, 누구나 설 수 있고, 돌볼 수 있고, 성장할 수 있는 사회, 시간을 통한 민주적 삶의 재구성이 가능한 사회로의 이행을 의미함. 노동시간 단축과 일·가정양립제도의 재설계는 함께 가야 하며, 이 둘이 결합될 때 비로소 지속가능한 사회, 성평등한 노동시장의 기반이 될 것임.

[참고문헌]

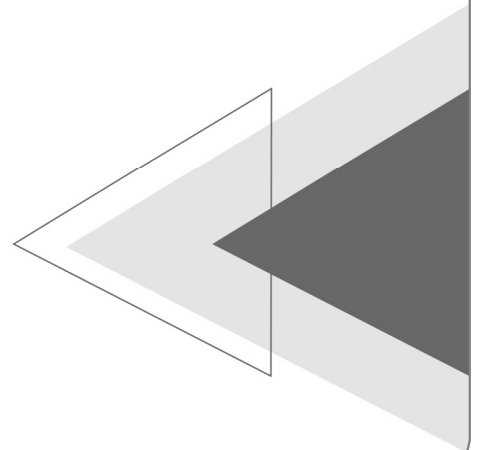
- 고용노동부(2024), 일·생활 균형을 위한 유연근무 활용 매뉴얼  
고용노동부(2025), 사업주와 인사담당자를 위한 일·가정양립 지원제도 가이드북  
권혜원 외(2024), 성별임금격차 현황 및 해소방안 실태조사, 국가인권위원회(비  
공개 자료)
- 김근주(2019), 일의 미래 - ILO의 미래담론과 한국에의 함의, 국제노동브리프  
2019 5월호.
- 김유선(2025), 한국의 노동시간 실태와 단축 방안-2030년 OECD 평균 달성을  
향하여-, 이슈페이퍼 2025-07
- 김종진 외(2024), '주4일제 네트워크' 출범식 자료집,  
황순옥, 한상일(2013), 유연근무제 시행이 만족도와 효능감, 업무성과에 미치는  
영향, 지방정부연구 제17권 제2호.
- ILO(2019), 더 나은 미래를 위한 일: ILO 일의 미래 보고서 ; ILO(2019),  
Work for a brighter future: Global Commission on the Future  
of Work
- ILO(2006), Decent Working Time. New trends, new issues  
World Economic Forum(2023), The Results Are In: The UK's Four-day  
Week Pilot.
- 통계청, 경제활동인구조사  
통계청, 육아휴직통계  
통계청, 지역별고용조사
- 경기도청([www.gg.go.kr](http://www.gg.go.kr))  
OECD([www.oecd.org](http://www.oecd.org))

〈토론1〉



**“노동시간제도의 쟁점과  
과제”에 대한 토론문**

권소영 노무사  
(노무법인 백연 대표)





## “노동시간제도의 쟁점과 과제”에 대한 토론편

권소영

먼저, 노동시간 제도의 쟁점과 정책 대안을 폭넓게 제시해 주신 발제자 두 분께 깊이 감사드립니다. 우리나라는 수십 년간 근로기준법 개정을 통해 법정 근로시간 단축을 단계적으로 추진해 왔으며, 현행 주 52시간제는 300인 이상 사업장에서부터 적용을 시작하여 5인 이상 사업장까지 확대 시행된 지 이미 4년이 넘었습니다. 그럼에도 여전히 OECD 평균보다 연간 노동시간이 길고, 장시간 노동자 비율(17.7%)도 OECD 평균(12.9%)을 상회하고 있습니다. 또한 최저출산 문제 해결을 위해 다양한 일·가정양립 제도가 마련·시행되고 있으나, 유연근무제나 육아기 근로시간 단축 등 제도의 활용에 여전히 제약이 존재합니다. 오늘 이 자리는 이러한 노동시간에 대한 현실을 개선하기 위해 다양한 대안을 모색하는 매우 뜻깊은 자리라고 생각합니다. 이하에서는 발제 내용을 바탕으로, 노동법적 관점에서 함께 논의해 보고 싶은 사항과 제 의견을 말씀드리겠습니다.

### 1. 기업 규모·업종 특성을 반영하고 생산성 향상을 병행한 주 45일제 추진 필요

2023년 한국의 연간 노동시간은 취업자 기준 1,872시간으로, OECD 평균(1,742시간)보다 약 130시간 길며, 장시간 노동자 비율도 높은 수준입니다. 장기적으로 봤을 때 장시간 노동으로 인한 건강 악화 및 과로사 예방과 일·가정 양립을 위해 노동시간 단축은 필요한 부분이라고 생각합니다.

그러나 2018년 근로기준법 개정을 통해 주 52시간제가 도입된 이후에도, 일부 영세사업장·제조업·건설업 등에서는 여전히 제도 정착에 어려움을 겪고 있습니다. 30인 미만 사업장에 대해서 주 52시간 근로에 대하여 최근까지 계도기간을 가져온 만큼 업종·규모별 여건을 고려하지 않은 일률적인 주 45일제 도입은 현장 혼란을 초래할 수 있습니다.

특히 인력난이 심각한 중소기업의 경우, 노동시간 단축에 따른 신규 채용 지원, 임금 보전 등 실질적인 재정 지원이 병행되어야 하며, 업종 특성을 반영한 단계적 도입이 필요합니다. 이와 더불어 중소기업의 인력난 해소를 위한 외국인 고용 규제 개선 등도 함께 검토할 필요가 있습니다.

대전에서 진행되는 노동정책포럼이므로 대전 지역의 이야기도 같이 말씀드리자면 대전 지역의 경우 상시근로자 5인 미만 사업장이 90% 이상을 차지하며, 서비스업과 제조업 비중이 높습니다. 특히 제조업과 음식점업에서 심각한 구인난이 지속되고 있습니다. 주 52시간제 정착을 위해 선택적·탄력적 근로시간제가 개정·시행되었으나, 물량 예측이 어려운 업종에서는 제도의 실질적 활용이 제한적입니다. 구인난까지 겹치면서, 특히 제조업에서는 생산 일정 준수를 위해 주 52시간을 초과할 위험이 여전히 존재합니다. 실제로 제조업 및 음식점업 중 사 근로자로부터 주 52시간 초과 근로 관련 상담을 받은 사례도 있습니다. 따라서 중소기업의 구인난 해소와 재정적 지원이 병행되어야만 노동시간 단축이 안정적으로 정착될 수 있다고 판단됩니다.

아울러, 우리나라의 노동생산성은 OECD 국가 중 낮은 수준에 머물고 있습니다. 현재 정부는 임금 하락 없이 노동시간 단축을 추진하고 있으나, 생산성 향상 없이 노동시간 단축만 이뤄질 경우 글로벌 시장에서 가격 경쟁력 유지가 어려워지고, 양질의 일자리가 해외의 저임금·고효율 지역으로 이전될 가능성이 큽니다. 따라서 장시간 노동 개선과 더불어 업무 효율화, 자동화, 직무 재설계 등 생산성 제고 전략을 병행해야 하며, 이를 통해 장기적으로 양질의 일자리를 지키면서 안정적인 노동시간 단축 정착이 가능할 것으로 생각합니다.

2. 일·가정양립을 위한 제도적 장치 마련과 함께 ‘가정을 중시하는 사회문화’ 정착 필요  
우리나라는 경제성장을 빠르게 이룩했지만, 이를 뒷받침하는 사회·문화적 성장은 상대적으로 더돰습니다. 우리나라는 전 세계적으로도 매우 낮은 출산율을 기

록하고 있으며, 이를 개선하기 위해 다양한 모성보호 및 일·가정양립 제도가 개정·신설되었습니다.

특히 올해부터 ① 육아휴직 최대 1년 6개월 확대, ② 육아휴직 급여 인상, ③ 육아휴직·출산휴가 통합신청, ④ 배우자출산휴가 유급일수 20일로 확대, ⑤ 육아기 근로시간 단축 대상(만12세 또는 초등학교 6학년 이하)·기간 확대, ⑥ 임신기 근로시간 단축기간 확대, ⑦ 난임치료휴가 연간 6일로 확대, ⑧ 11주 이내 유·사산 휴가기간 5일에서 10일로 확대, ⑨ 미숙아 출산 시 출산휴가기간 100일로 연장 등 다양한 제도적 개선이 이루어졌습니다.

다양한 제도 도입과 개선에도 불구하고, 현장에서 제도 활용을 가로막는 가장 큰 장애물은 여전히 ‘조직 문화와 사회적 인식’입니다. 승진 누락, 주요 업무 배제, 불이익 평가 등 제도 사용에 따른 암묵적 불이익이 잔존하며, 근로자들은 조직 내 부정적 시선과 향후 불이익을 우려해 문제 제기를 주저합니다. 특히 육아휴직의 경우 해당 기간 동안 대체인력 채용이 가능하지만, 육아기 근로시간 단축은 대체인력 채용이 현실적으로 어려워 그 부담이 동료들에게 전가되는 경우가 많습니다. 이로 인해 제도를 활용하고자 하는 근로자들은 동료에게 업무 부담을 준다는 미안함과 함께 제도 사용에 따른 심리적 압박, 즉 ‘눈치’를 받게 되는 상황이 반복되고 있습니다..

이러한 이유로, 발제자가 제시한 ‘제도 사용에 따른 불이익을 구조적으로 차단할 수 있는 환경 조성’과 ‘남성의 돌봄 참여 확대를 위한 세제 감면·인센티브 제공 등 정책적 유인 설계’ 필요성에 깊이 공감합니다. 그러나 제 경험상 실제 현장에서는, 승진 누락·주요 업무 배제·불이익 평가가 발생하더라도, 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축 기간 동안 조직에 기여하지 않았다는 부정적 인식과 동료의 업무 가중이라는 현실로 인해 근로자가 문제를 제기하기 어려운 경우가 많습니다. 더구나 문제를 제기할 경우 직면하게 될 조직 내 시선과 불이

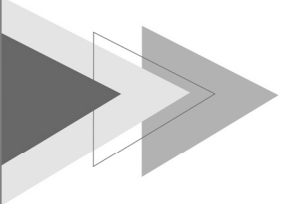
익에 대한 두려움 때문에, 상당수의 근로자가 결국 이러한 상황을 감수하고 있습니다.

저는 실질적인 제도 이용 활성화를 위해 처벌권 강화보다는, 해당 제도를 적극적으로 활용하는 기업에 인센티브와 세제 감면을 제공하는 방식이 효율적이라고 생각합니다. 특히 우리나라는 여전히 남성 근로자의 돌봄 참여에 대한 사회적 인식이 낮기 때문에, 남성 근로자가 돌봄에 참여하는 것이 자연스럽게 당연한 사회적 분위기를 형성하는 것이 중요합니다. 장기적으로는 남녀 모두가 ‘눈치’ 없이 자유롭게 제도를 활용할 수 있는 조직 문화를 조성해야 합니다.

이를 위해 초기 단계에서는 남성 근로자의 돌봄 참여 확대 문화를 정착시키기 위한 차별화된 유인책을 도입할 필요가 있습니다. 예컨대, 장애인 고용 시 중증·경중에 따라 고용부담금 산정 비율을 달리하는 방식과 유사하게, 남성 근로자가 일·가정양립 제도를 사용할 경우 더 높은 비율의 인센티브나 세제 감면을 부여하는 방안을 고려할 수 있습니다. 동시에 여성 근로자가 제도를 사용하는 경우에도 인센티브 또는 세제 감면 혜택을 부여하여, 기업이 성별과 관계없이 제도 사용을 적극 장려하도록 해야 합니다. 이러한 정책적 지원이 병행된다면, 근로자들은 불필요한 시선이나 부담 없이 제도를 활용할 수 있는 환경이 마련될 것입니다.

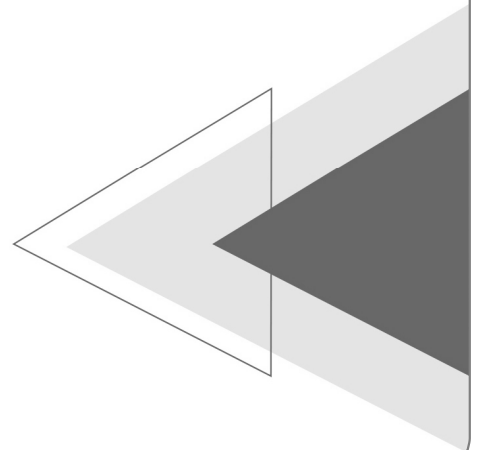
주 4.5일제를 포함한 노동시간 단축은 단순한 근로시간 조정이 아니라 건강권 보장, 삶의 질 향상, 기업 경쟁력 제고를 동시에 달성하는 사회적 과제입니다. 이를 위해서는 법·제도 개선뿐 아니라 조직문화와 사회 인식 변화가 반드시 병행되어야 합니다. 이와 관련하여 다른 토론자분들의 다양한 의견을 경청하고자 합니다. 감사합니다.

〈토론2〉



# 경험적 사례로서 국내 주5일제 정착 과정 검토

이찬우 정책연구위원  
(한국비정규노동센터)





# 경험적 사례로서 국내 주5일제 정착 과정 검토

## 1. 서론

최근 '일과 삶의 균형(Work-Life Balance)'과 생산성 향상을 핵심 가치로 내세우며 주4일제 도입에 대한 논의가 뜨겁게 달아오르고 있다. 일부 기업들은 이미 자율적으로 제도를 도입하며 새로운 가능성을 탐색하고 있지만, 다른 한편에서는 과거 주5일제 도입 시기와 마찬가지로 경제적 타격과 생산성 저하에 대한 우려가 팽배하다. 이러한 논쟁의 접점은 단순히 근무 시간을 줄이는 것을 넘어, 우리 사회가 '어떻게 일하고 살아갈 것인가'라는 근본적인 질문과 맞닿아 있다.

현재의 주4일제 논의가 나아가야 할 방향을 모색하기 위해, 약 20년 전 주5일제 도입 과정을 되짚어보고자 한다. 주5일제는 단순히 휴일 하루를 더 얻는 것을 넘어, 노동과 여가에 대한 사회적 인식, 그리고 경제시스템 전반에 걸친 변화과정이었으며, 주5일제라는 변화를 마주했던 정부, 기업, 노동조합의 참여한 갈등과 타협, 그리고 그 과정에서 드러난 명암(明暗)을 살펴봄으로써, 주4일제가 나아가야 할 길에 대한 방향에 대해서 힌트를 얻을 수 있을 것이다.

## 2. 주5일제 도입 배경 및 초기 논의 과정

한국의 주5일제 논의는 1980년대 말부터 시작되었으나, 본격적인 추진은 1998년 IMF 외환위기 이후 대량 실업 상황에서 일자리 나누기 방안으로 제기되면서부터였다. 김대중 정부는 2000년 5월, 주40시간제(주5일제) 도입을 공식화하며 정책적 의지를 천명했다. 당시 노동계는 '일자리 나누기(Job Sharing)'를 통해 고용 불안정을 해소하자는 명분으로 근로시간 단축을 제안했다. 김대중 정부가 2000년 주5일제 도입을 공식화하면서 논의는 노사정위원회(노동조합, 사용자 단체, 정부)를 중심으로 급물살을 타기 시작했다. 당시 한국은 OECD 회원국 중에서도 장시간 근로가 만연한 국가였으며, 2003년 기준으로 주당 평균 노동시간은 미국보다 11.8시간, 대만보다 4.2시간이나 더 길었다. 이러한 배경 속에서 주 5일제는 외환위기 이후 고용불안 상황에서 일자리의 나눔, 노동자의 삶의 질 향상, 인적자원 개발을 통한 생산성 제고, 그리고 국제적인 노동기준에 맞춘 국가 경쟁력 강화 등 각기 다른 목표를 가지고 추진되었다

### 1) 노사정 주요 주체들의 입장 대립과 합의 실패

주5일제의 결정과정은 매우 복잡하고 갈등적이었다. 2000년 5월 노사정위원회에 근로시간단축특별위원회가 설치되어 2년 넘게 30여 차례 협상을 진행했으나, 임금보전 방안과 시행일정을 둘러싸고 노사 간 의견 접근이 이루어지지 않아 합의에 실패했다

정부는 선진국 수준의 노동 시스템 구축과 국민 삶의 질 향상을 목표로, 논의 초기에는 노사정 합의를 도출하기 위한 중재자 역할을 맡았다. 그러나 사회적 합의가 난항을

경자, 정부는 산업 현장의 혼란을 막기 위해 단독 입법을 추진하겠다는 의사를 내비쳤다.

노동조합은 "삶의 질 개선"을 최우선 가치로 내세우며, '임금 삭감 없는 근로시간 단축'을 핵심 요구사항으로 강력하게 주장했다. 또한 기존의 노동조건이 후퇴해서는 안 된다는 입장을 고수하며, 유급 생리휴가의 유지와 연차휴가 일수 축소 반대 등을 요구했다. 이들은 주5일제를 기업 규모와 관계없이 전면 도입해야 한다고 주장하며 단계적 시행에 반대하기도 했다. 최종 법안이 통과된 후에는, 노동계의 요구가 제대로 반영되지 않은 '근로기준법 개악안'이라며 강력히 비판했다.

경영계(기업)는 근로시간 단축이 필연적으로 '업무 효율성과 생산성 저하'를 가져와 기업 경쟁력을 약화시킬 것이라며 반대 입장을 분명히 했다. 특히 중소기업은 인력 및 비용 제약이 커서 추가 인건비 부담을 감당하기 어렵다고 우려했으며, 경영난에 직면해 생산 시설을 해외로 이전할 수도 있다는 경고도 제기했다. 당시 신문에는 '삶의 질 높여도 삶의 터전 잃는다'는 광고가 실릴 정도로 경영계의 불안감은 컸다. 경영계는 근로시간이 줄어드는 만큼 임금을 삭감해야 한다고 주장했고, 기업 규모에 따른 장기적인 유예 기간을 요구했다.

이처럼 서로의 입장을 좁히지 못한 노사정위원회는 2년여의 협상 끝에 2002년 7월 최종 결렬을 선언했다. 이러한 입장 차이로 인해 주5일제 도입 법안 처리는 5년 이상 지연되었으며, 2004년 7월에야 비로소 단계적인 시행이 시작되었다. 초기에는 공공부문, 금융·보험업, 1,000명 이상 대기업에 우선 적용되었고, 이후 점진적으로 확대되었다.

## 2) 정부의 단독 입법과 절충안 통과

노사정 합의가 실패하자 정부는 사회적 혼란을 최소화하기 위해 '공익위원안'을 기반으로 한 단독 입법을 추진했다. 또한 2002년 5월 금융노조가 은행연합회와 국내 최초로 주5일제 합의를 이루어냄으로써, 사회적 분위기가 전환되기 시작했다. 정부는 노사정 합의 실패에도 불구하고 2002년 10월 단독 입법안을 국회에 제출했고, 2003년 8월 29일 근로기준법 개정안이 통과되었다.

법안의 주요 내용은 다음과 같았음:

- 법정 근로시간을 주 44시간에서 40시간으로 단축.
- 월차 휴가를 폐지하고 연차 휴가일수를 1년 근속 시 15일로 조정.
- 유급 생리휴가를 무급으로 전환.
- 임금 보전은 '기존 임금 수준과 시간당 통상임금이 저하되지 않도록 한다'는 원칙을 포괄적으로 명시.

이 절충안은 노동계가 요구했던 임금 보전은 명문화되었지만, 휴가일수 축소, 유급 생리휴가 무급화 등 경영계의 요구가 상당 부분 반영된 것이었다. 이로 인해 법안 통과 직후 양측 모두로부터 비판을 받았다.

### 3. 시기별 제도적 변화 과정

주5일제는 2004년 7월부터 단계적으로 시행되어 2011년에 전면적으로 정착되었다. 이는 사회적 충격을 최소화하고 각 경제 주체들이 변화에 적응할 시간을 주기 위한 조치였다.

사업장 규모	시행시기
공공부문, 금융/보험업, 1,000인 이상 사업장	2004년 7월 1일
300인 이상 사업장	2005년 7월 1일
100인 이상 사업장	2006년 7월 1일
50인 이상 사업장	2007년 7월 1일
20인 이상 사업장	2008년 7월 1일
5인 이상 사업장	2011년 7월 1일

### 4. 주5일제 정책 과정에서의 사각지대

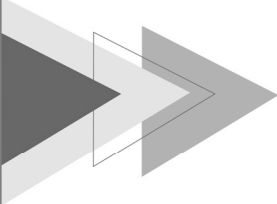
- 5인 미만 사업장
- 법정 근로 특례

### 5. 달라진 시대적 배경

- 기술발전에 따른 노동 대체 가능성(AI와 로봇)
- 실패 사례로서 프랑스의 노동시간 단축



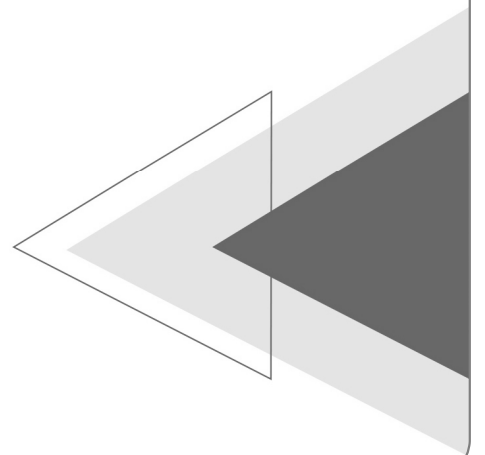
〈토론3〉



# 콜센터 현장의 노동시간의 미래 예측

김현주 지부장

(콜센터 상담사/민주노총 공공운수노조 든든한콜센터지부)





# 콜센터 현장의 노동시간의 미래 예측

든든한콜센터지부 김현주 지부장

## 목차

- 1. 콜센터 현장에서의 노동시간의 문제점**
  - 다양한 노동시간
  - 끝없는 실적 경쟁
  - 용역구조의 문제점
- 2. AI 도입과 노동시간의 변화**
- 3. 콜센터 현장의 노동시간의 미래**

# 콜센터 현장에서의 노동시간의 문제점

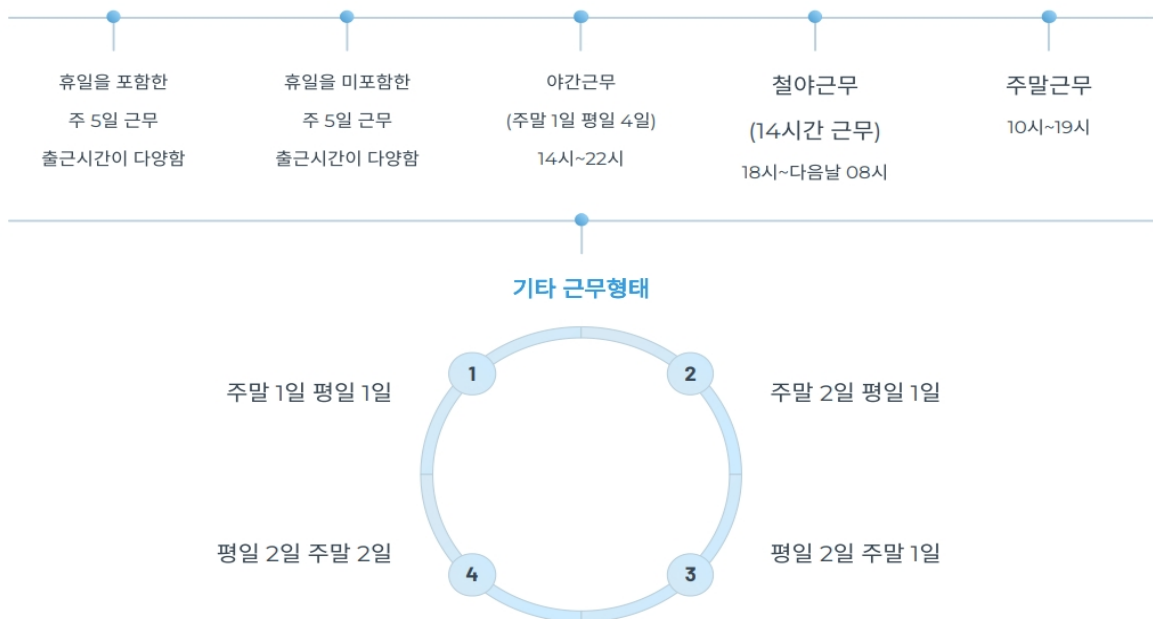
## - 다양한 노동시간

불과 얼마 전의 일이다. 아직 노동조합이 설립되지 않은 콜센터 상담사를 만났다. 벌써 주 4일제로 근무하고 있다고 했다. 콜이 많은 월요일, 화요일, 그리고 금요일, 사람들이 일하기 싫어하는 토요일이 고정된 근무일이었다. 근무일이 휴일인 경우에도 무조건 일을 해야 하는 조건이라고 했다. 그리고 임금은 최저 시급으로 기본급이 167만 원이었다.

콜센터는 365일 24시간 운영되는 경우가 많다. 사고 접수나 고장 출동을 담당하는 현대하이카 같은 보험사나 금융권의 경우에도 사고 신고나 자동화기기 상담이 필요하기 때문에 국민은행의 경우에도 대부분의 업무에 대해 365일 24시간 전화 상담을 제공하고 있다.

365일 24시간이 아니더라도 시차제로 콜을 받는 상담사가 많지 않은 시간에 전화를 받도록 하는 제도를 만들거나 전화가 많은 피크 시간에 전화를 받도록 다양한 시차 근무 제도를 마련하고 있다. 이러한 다양한 노동시간이 닥쳐올 주 4일제에서 어떤 변화를 가져올지 두려운 것이 사실이고, 사용자들은 노동시간을 줄이고 비용을 낮추려는 여러 가지 꼼수를 이미 시도하고 준비하고 있는 것으로 보인다.

## | 현대하이카 365/24 콜센터의 다양한 노동시간



# 콜센터 현장에서의 노동시간의 문제점

## - 끊임없는 실적 경쟁

### ◎ 사실관계 정리

- 최근 설립된 국민카드 콜센터에서 일부 상담사는 점심시간조차 사용하지 않고 하루 종일 콜을 처리합니다.
- 관리자는 점심시간에만 콜백하라고 지시하거나, 업무시간 이후에 콜백을 하는 관행이 존재합니다.
- 휴게시간을 사용하지 않는 상담사가 실적에서 우위를 점하게 되고, 성과급에서 최대 150만 원 이상 차이가 발생합니다.
- 사용자는 “점심시간에 전화 받으라고 한 적 없으며, 자율적으로 실적급을 위해 그렇게 하는 것”이라고 주장합니다.
- 그러나 실적 산정 방식이 휴게시간 사용 여부에 따라 불리하게 작용하여, 사실상 휴게권 박탈 및 경쟁을 부추깁니다.

▶ **대법원 판례:** 휴게시간 중 업무를 하게 하거나, 사실상 업무에 종속되게 하는 경우 근로시간으로 봅니다. (대법원 2004다29736, 2009다99396 등)

## 현대해상 15분 단위 이행률표

The image shows a complex spreadsheet with columns for dates, regions, call volume, and completion rates. The data is organized into rows for different dates and regions, with columns representing 15-minute intervals from 07:00 to 18:00. The spreadsheet includes a summary row at the bottom with totals for each column.

▶ 이행률표는 콜센터 상담사들의 업무 성과를 15분 단위로 측정하여 끊임없는 실적 경쟁을 유도합니다. 이러한 시스템은 상담사들이 휴식 시간을 포기하고 지속적으로 콜을 받도록 압박합니다.



## 용역구조의 문제점

### 불안정한 고용형태

콜센터는 80% 이상이 용역이거나 용역형 자회사 또는 개인사업자 등 불안정한 비정규직이다.

### 기피시간 근무 강요

앞에서 국민카드에 주 4일제 도입을 예로 들었던 것처럼, 콜센터 상담사들이 기피하는 시간에 상담을 하도록 강요할 가능성이 높다.

### 법적 보호 미흡

원청과의 계약을 이행해야 하는 용역회사들은 지금까지 근로기준법도 지키지 않으며 SLA 평가 항목을 채워가며 수익을 올려왔는데, 어떤 꼼수를 부릴지 알 수 없다.

## 해결 방안

따라서 법이 만들어질 때 좀 더 이러한 상황들이 고려되어 촘촘하게 만들어져야 하며, 시행에서의 고용노동부의 관리감독이 중요하고, 노동자들의 인식도 변화해야 할 필요성이 있다.

그리고 가장 큰 핵심 요소 2가지는 **임금 삭감 없는 노동시간의 감소**, 그리고 **용역 계약에서 불공정 계약 문제가 해소되거나 직접 고용이 해결**되는 것이 핵심이 될 것으로 보인다.

## AI 도입과 노동시간의 변화



2023년 국민은행 240명의 대량 해고 사태 이후에도 금융권 콜센터의 해고 상황은 여전한 상황입니다. 노동조합이 있는 곳은 겨우 지켜내고 있지만, AI 도입은 콜센터에 직격탄이 되고 있습니다.

AI 도입 4년째를 맞이하고 있는 지금, 상담사의 필요성은 오히려 증명되고 있습니다. 2024년 국민은행 콜센터 통계를 보면 콜 인입량은 줄어들었지만, 상담사 1인당 감당해야 하는 콜 수나 콜 타임은 늘어났습니다. 또한 데이터가 필요한 AI는 상생지원금 안내 상황이나 갑작스러운 대출 규제 정책 발표로 콜이 폭주했으나, 대응력을 전혀 발휘하지 못한 한계를 보였습니다.

## AI와 콜센터 상담사의 공존 가능성

하지만 AI는 이제 우리와 함께 공존해야 한다. 간단한 콜을 AI가 응대하면서 복합하고 어려운 콜이 유입되면서 오히려 노동 강도가 올라가지만, AI가 좀 더 정착되면 상담사를 지원하는 AICC 개발로 상담 콜수가 줄어드는 상황에서 상담 인원을 줄이는 것이 아니라 전문성을 강화하고 콜센터 상담사들의 노동시간을 줄여 대안을 마련한다면, AI와 노동자가 공존할 수 있는 좋은 사례가 만들어질 것이다.

- 1 현재 상황**  
200콜을 받던 상담사들
- 2 AI 도입 후 이상적 변화**  
50콜 이하를 받지만 고객들이 지점을 찾지 않고 제대로 된 서비스를 제공
- 3 미래 방향**  
진화할 수 있도록 준비가 필요

정말 많은 여성노동자들이 안정된 일자리를 마련하게 되는 토대가 될 것이다.

## 콜센터 노동시간의 미래



## 노동법 개정과 노동시간 안정의 중요성

노동법 2.3조 통과를 앞두고 있지만, 그 시행 이후 발생할 문제점은 예측하기 어렵습니다. 법적 판단과 노동시장 내 안정적인 안착을 위해 우리 노동조합은 지속적으로 노력해야 할 것입니다.

노동시간의 안정은 현재 AI 도입으로 인한 해고, 산업재해, 저출산, 청년 실업 문제 등을 해결하는 핵심 기반이 될 것입니다.

### 주 5일제 도입 당시 우려

과거 주 5일제 도입 당시, 경총이나 국민의힘이 나라가 망할 것처럼 우려했던 것처럼, 현재도 유사한 주장이 되풀이되고 있습니다.

### 현재 우려되는 지점

주 5일제 도입 이후, 주말과 평일에 이종으로 일하는 상담사들이 늘어났습니다. 이는 임금 수준의 근본적인 개선이 뒷받침되지 않으면 또 다른 문제가 발생할 수 있다는 점을 시사합니다.

<https://youtu.be/dh1t6R8njA7si-Bip0T1mf9hFruhi>



영상 핵심 내용 요약

이 영상은 한국의 **초저출산(0.72명)**과 **급격한 고령화**가 앞으로 인구 **급감·경제 침체·연금 붕괴·문화 쇠퇴**를 불러올 수 있다고 경고합니다.

2060년엔 인구 **절반이 노인**, 노동인구는 절반 이하로 줄어 국가 시스템이 무너질 위험이 크다고 합니다.

다만 최근 출산율이 소폭 반등(0.88명)하며 **희망의 가능성**도 언급합니다.

## 콜센터 노동시간 개선을 위한 핵심 과제

**임금 개선**  
임금 삭감 없는 노동시간 감소 보장

**AI와의 공존**  
기술 도입과 함께 노동 환경 개선



**용역구조 개선**  
불공정 계약 해소 및 직접 고용 확대

**법적 보호 강화**  
노동법 준수 감독 및 처벌 강화

콜센터 노동환경 개선을 위해서는 위의 네 가지 핵심 과제가 균형 있게 추진되어야 합니다. 특히 임금 개선 없이는 노동시간 단축의 효과가 제한적일 수 있으며, 용역구조의 개선 없이는 노동자 권리 보호가 어렵습니다.

## 결론

### 1. 문제의 핵심

2. 낮은 임금 → 점심시간·연장근무 강제 선택 등으로 인한 경쟁 구도 문제 → 과도한 감정노동으로 인한 산재 발생 (건강권 문제, 자살)
3. 주 52시간 제한 불만은 “더 벌고 싶다”가 아니라 “임금이 낮다”는 표현

### 2. 제도 변화의 한계

- 노조법 2.3조 통과 예정, 그러나 임금 현실화 없이는 실현 과정에 어려움이 있음
- 주 5일제 이후 ‘투잡 상담사’ 증가 → 근로시간 단축만으로는 해결 불가

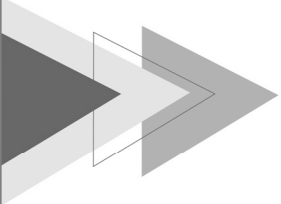
### 3. 우리의 과제

- 임금 현실화
- 안전한 노동환경 보장
- 노동시간의 정상화

☺ 이 세 가지가 동시에 이뤄질 때, 노동자는 ‘일하며 살 수 있는 삶’을 누릴 수 있다. 우리 노동조합은 그 길을 만들기 위해 싸운다.

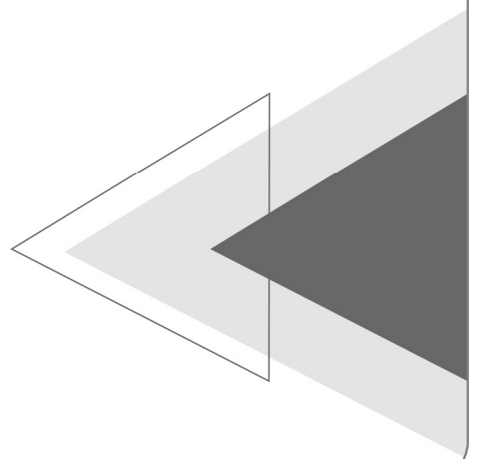
# 감사합니다.

〈토론4〉



# 노동시간 제도의 쟁점과 과제 토론문

김재섭 사무처장  
(대전참여자치시민연대)





## 2025 2차 대전노동정책포럼 : 노동시간 제도의 쟁점과 과제 토론문

대전참여자치시민연대 사무처장 김재섭

오늘 토론을 통해 이야기하고 싶은 주제는 “노동시간 단축은 임금·돌봄·민주주의를 동시에 건드리는 구조개혁”이라는 이야기입니다. 앞서 발제와 토론에서 언급된 것처럼, 한국사회의 장시간 노동은 우리사회의 지속가능성을 위협하고 있기 때문에 다양한 측면에서 노동시간 제도에 대한 논의가 이어지고 있습니다. 특히 노동자의 삶의 질을 높이는 측면과 경제적 측면에서 생산성 향상을 중심으로 논의되고 있는 것 같습니다. 저는 거기에 더해서 시민이 공적 사안에 참여하고 공동체를 지속가능하게 만드는 **민주주의의 인프라**를 구성하는데 노동시간이 큰 영향을 미친다는 측면을 언급하고 싶습니다.

먼저 두 발제에 대해 언급하면서 이야기를 시작해보겠습니다.

우지영 변호사님 발제에서 강조하신 근로시간 산정의 명확화, 가산수당의 정확한 지급, 유연근무제 적용시 기존 제도의 적용 방법과 과제에 대해 동의합니다. 노동법의 입법취지와 기존 판례들로 비추어 보았을 때, 노동시간 제도의 변경으로 인한 다른 제도의 적용은 노동자의 노동조건이 하락하지 않는 방식, 노동자에게 더 유리한 방식으로 적용해야한다는 원칙을 사회적으로 지켜나가는 것이 중요하다고 생각합니다. 저는 다만 **한국 임금체계의 구조적 문제**를 함께 다루지 않으면, 노동시간 단축이 **실질임금 하락**으로 이어져 현장 저항만 키우는 결과를 낼 수 있다는 점을 언급하고 싶습니다.

우새롬 연구원님의 발제에는 폭넓게 공감합니다. 시간주권, 돌봄, 성평등한 노동시장—모두 동의합니다. 저는 여기에 한 걸음 더 나아가, 시간주권을 ‘민주주의의 시간’으로 확장해 보자고 제안합니다. 공청회·참여예산·주민감사에 참여할 **물리적 시간**이 보장되지 않으면 민주주의는 작동하지 않습니다.

임금체계에 대해 이야기해보겠습니다. 우리사회 노동자의 임금체계 현실은 **낮은 기본급 + 각종 수당**의 조합입니다. 연장·야간·휴일·특근수당이 생활비의 빈틈을 메우는 구조입니다. 이런 상태에서 노동시간을 줄이면 가장 먼저 깎이는 건 수당이고, 공장 가계소득이 줄어듭니다. 제도 취지는 좋지만 현장에선 “밥그릇이 줄었다”는 반발이 생깁니다. 최근 SPC 빵공장의 산업재해로 인해 12시간 이상의 장시간 근로가 문제가 되자, 회사는 연장근로를 제한하겠다는 입장을 밝힌바 있는데요. 현장에서는 그로 인한 임금삭감분이 많다는 불만이 나오는 것과 같습니다. 해결 원칙의 방향성은 “노동시간 단축과 임금보전은 동시 추진”이어야 하는데, 쉽지 않은 것 같습니다.

구체적으로, 첫째 **기본급 비중 목표제**를 도입해 총임금 대비 기본급 비중을 단계적으로 올려야 합니다. 둘째 **수당 통폐합·간소화**가 필요합니다. 중복·성과무관 수당은 일몰하고, 핵심 생산(연장·야간·휴일)만 투명하게 유지하는 방법을 제안합니다. 셋째 **최저임금·생활임금과의 연동**을 강화해 단축에 따른 임금 하락을 최소화해야 합니다. 한때 “최저임금 만원” 운동이 사회적 기준을 끌어올렸지만, 노동시간 단축과 긴밀히 결합되지 못했습니다. 지금 최저임금이 1만 원을 넘어선 상황에서도 노동자 임금체계의 ‘기본급 중심화’를 더 밀어붙여야 합니다. 이 변화

없이 노동시간 단축은 곧 소득감소라는 사회적 인식에서 벗어나기 어렵습니다.

다음으로 **시간주권의 개념을 민주주의의 기반으로 확대시키는 주제를 이야기 해보겠습니다.** 장시간 노동 사회에서는 시민이 공적 영역에 관심을 가지고 숙고할 여유가 부족하고, 각종 거버넌스나 공론장으로 갈 물리적 시간이 없습니다. 그렇기에 기본적으로 노동시간 단축은 민주주의의 인프라이기도 합니다. 다만 그것을 더 확장하기 위해서, 공적으로 공적 참여에 대한 인센티브와 연동해 노동시간을 줄이는 방안을 고민해 볼 수 있습니다. **유급 시민참여휴가**를 연 16~24시간 범위에서 시범 도입과 같은 방식입니다. 유급휴가를 주민투표, 주민회의, 공청회, 속의형 토론회, 지역 자원봉사 등에 쓸 수 있도록 제도화하는 겁니다. 현 이재명 정부가 표방하는 국민주권의 기초를 **실질적 참여 인센티브**로 연결하자는 뜻입니다. 공공기관과 지자체가 먼저 도입해 민간 확산을 이끌고, 참여 실적을 기업의 ESG 평가에 반영하는 것도 방법일 것입니다.

여기서 제가 말하는 유급 시민참여 휴가는 다른 말로 하면 '사회참여시간 계정제'라고 할 수 있을 텐데요. 회사마다 구성원에게 매년 일정 시간의 '시민참여 시간'을 **시간 통장**처럼 배정합니다. 개인은 이 시간을 유급으로 사용하고, 사용처는 인증(선거관리·지자체·시민단체의 공적 프로그램)으로 관리합니다. 기업에는 세제·평가 인센티브, 개인은 시간주권, 지역사회는 민주주의 역량을 얻습니다.

**노동시간 단축 논의에서 논의되는 4.5일제와 유연근무를 넘어, 추가적인 상상력도 고민해봅시다.**

첫째, 기본적 방향은 **소정근로시간 자체의 하향** 일 것입니다.

둘째, **유급휴가 체계를 강화** 하는 것도 방법입니다. 연차 사용권을 실질화하고 유급 병가와 가족돌봄 유급휴가를 확대하며, 조직 단위로 **안식월(안식주)** 제도를 확산해야 합니다. 소정근로시간을 줄이는 것에 더해서 **년 근로시간을 단축하는 방법**으로 고민해볼 수 있습니다.

셋째, **지역 차원의 대체인력 풀이** 필요합니다. 특히 소규모·영세 사업장은 인수인계와 대체가 어렵습니다. 지자체·고용센터·사회적협동조합이 연계한 **공공-사회 인력뱅크**를 만들어 표준화된 업무매뉴얼과 함께 단기 대체인력을 공급해야 합니다.

시민사회 내부의 실험도 공유합니다.

**투명사회를 위한 정보공개센터는 금요일 자율근무제**를 운영하며 집중근무와 소진 완화를 병행합니다.

**대전참여자치시민연대는 3년 근무 시 1개월 유급 안식월**, 그리고 재정 제약 속에서 **연장수당 대신 대체휴무**를 적극 도입해 장기근속을 유도하고 번아웃을 줄였습니다. 지난 6년간 3명의 활동가 모두 1회의 안식월을 가졌고, 1명은 두 번째 안식월을 기다리고 있습니다. 직원 만족도는 매우 높다고 봅니다.

특히 시민사회 차원의 노력은 제도보다 **한발자국 앞서서 진보적 변화**를 도입해볼 수 있다는 장점이 있습니다. 여기서 가장 큰 걸림돌은 상호 신뢰입니다. 재정적 어려움은 기본값으로 존재하는데, 오히려 걸림돌은 상호 신뢰가 부족합니다. 의사결정 책임자들이 직원들에 대한 신뢰 없이 안식월이나 자율근무제와 같은 실험적인 노동시간 단축 프로그램을 시행하기 어렵습니다.

노동시간 단축에 따른 리스크도 예상됩니다. 첫째, **N잡·플랫폼 노동 유입**이 가속될 수 있습니다. 시간만 줄고 소득은 줄면, 더 불안정하고 저임금인 영역으로 이동할 유인이 생깁니다. 대응책으로 **최저·생활임금 상향, 플랫폼 보호법제 확대**가 필수입니다. 둘째, **고용유발 한계**입니다. 4.5일제 수준의 단축은 생산성 향상으로 상쇄되어 추가 고용이 미미할 수 있습니다. 진정한 고용유발을 원한다면 **32~35시간대의 더 과감한 단축과 대체인력 지원**을 결합해야 합니다.

**임금체계의 기본급 중심 개편과 시민의 시간 확장**을 동시에 추진해야 합니다. 다만 언제나 거대담론을 다루는 토론회에서 실천적 방안을 고민하는 것이 필요합니다. 저는 여기 참석하신 조직들에서 실험적인 노동시간 단축 프로그램들을 조직내에서 실험하는 작업들이 더 중요할 수 있다고 봅니다. 과녁을 가르킬 때 손가락을 구부려 봅시다.



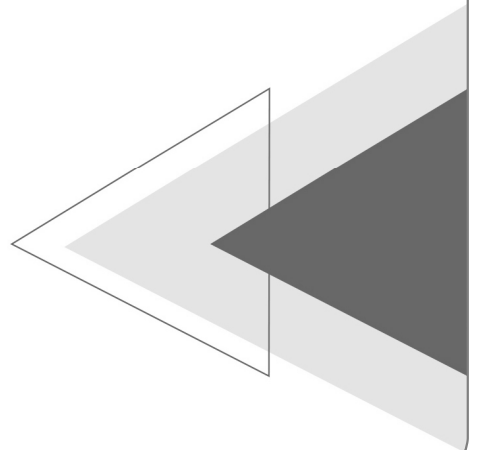
〈토론4〉



# 2025 노동정책포럼 토론문

배경준

(충남대학교 법학전문대학원생)





# [2025 노동정책포럼 토론문]

충남대학교 법학전문대학원 배경준

## <1> 주4.5일제 도입 자체에 대한 논박

### i) 현황 분석

근로시간법제란, 근로자의 건강을 보호하고 일과 휴식의 균형을 보장하기 위해 근로의 시간을 법으로 제한하는 것을 말한다. 앞서 관련 법령에 대한 정보에 언급하였듯, 한국의 근로시간법은 주 5일 근무, 법정 근로시간 40시간, 최대 근로시간 52시간으로 명시되어 있다. 주 6일제에서 주 5일제로 줄이던 당시 많은 반발이 있었지만, 이제는 주 5일제 역시 우리 사회에 성공적으로 정착되어 이제 특수 직렬들을 제외하면 우리나라에서 가장 기본적인 노동의 형태가 되었다.

하지만, 시대가 변하며 새로운 요구가 시작되었다. 2010년대 후반에 들어서며, 한국 노동 시장의 어두운 면이 부각되기 시작하였고, 한국은 선진국이라는 자기 평가에 무색하게 한국의 근로자들은 전 세계에서 가장 높은 수준의 근무 시간을 가진 국가라는 점이 대중들에게 알려졌다. 이러한 흐름 속에서, 한국의 노동 구조를 개편할 수 있는 유일한 방법으로 주 4일 근로제가 제시되었다. 우리나라는 저출산으로 일할 사람이 줄어드는 실정이었기에, 조금이라도 효율적이고 여유로운 노동 문화를 만들자는 취지에서 처음 주 4일제가 제시되었고, 코로나19라 팬데믹 사태 이후 논의는 급물살을 타기 시작했다. 입장 별 논리를 살펴보면 다음과 같다.



### ii) 관련 배경

6·3 대선을 앞두고 양당 모두 ‘주 4.5일제’를 꺼내들었지만, 각론은 크게 다르다.

민주당은 무조건적인 노동 시간 단축을 주장한다. 법정 근로 시간을 현행 40시간에서 36시간으로 줄이는 게 골자다. 2022년 대선과 지난해 총선에서도 내세웠던 공약이다. 근로 시간을 줄이면 원칙적으로 임금이 줄어든다. 그러나 이재명 후보는 “포괄임금제를 근본적으로 검토하겠다”며 “기존 임금 등 근로조건이 나빠지지 않도록 보완하겠다”고 밝혔다.

국민의힘 안은 쉽게 말해 유연근로형 4.5일제다. 가령 월요일부터 목요일까지 하루 1시간씩 더 일하고 금요일에 4시간만 근무하는 형태다. 법정 근로 시간(주 40시간)엔 변화가 없다. 이 방식은 이미 대기업을 중심으로 몇몇 기업이 시행 중이다. 국민의힘은 더 많은 일터에서 주 4.5일제를 활용하도록 저변을 높ی겠다는 게 핵심이다. 노동 시간을 줄이지 않고 주 4.5일제를 구현하는 방식이다.

## 정치권 주 4.5일제 논의

 · 평균 노동 시간을 2030년까지 경제협력개발기구(OECD) 평균 이하로 단축 · 주 4.5일제 도입 기업에 확실한 지원 방안 마련 · 장기적 주 4일제로 가야	 · 법정 근로 시간(주 40시간)을 유지하면서 유연근로제를 통해 주 4.5일제 도입을 대선 공약으로 추진 · 주 4.5일제 시범 실시하는 울산 중구청 '금요일 오후 휴무' 제도 소개 · 업종 특성 고려한 주 52시간제 폐지도 언급
---	---

### iii) 찬성하는 논리

#### 1. 업무효율성의 증대

일단 기본적으로, 지금의 시대는 생성형 AI 등 새로운 기술이 개발되었기 때문에 직원들이 사무실에서 긴 시간 일을 한다고 더 나은 성과를 내기는 어렵다는 것이 노동계의 주장이다. 해당 기술들은 사람이 몇 시간이 걸려서 완성할 디자인이나 자료 정리의 작업을 단 몇 분 내로 완료할 수 있도록 하기 때문에, 사람이 해야 할 일은 결국 업무를 처리하기 위한 '아이디어'를 내는 일로 방향이 바뀌고 있다는 것이다. 이와 관련된 사례로, 주 4일제를 실시했던 '휴넷'의 경우 직원들의 근무 시간은 줄었지만 회사의 매출액은 20% 증가하였고, 기업의 채용 경쟁률은 3배까지 증가한 경우가 있으며, 포스코나 TSN랩 등 국내 기업들 역시 해당 사례를 바탕으로 주 4일제를 도입하고자 하는 움직임을 보인다.

#### 2. 자녀 양육환경 조성

한국이 최근 급격한 저출생으로 접어든 가장 큰 이유가 바로 '자녀를 양육할 물리적 시간의 부족' 때문이다. 주 4일제를 통해 휴일을 하루 더 보장한다면 부모가 자녀를 돌볼 수 있는 시간을 늘려주는 것이기 때문에, 저출생 문제에 대해 긍정적 해결책이 될 수 있다는 것이 노동계의 주장이다. 실제로 영국에서 주 4일제를 도입한 61개 기업에선 자녀의 돌봄 시간이 최대 71% 증가했다. 그렇기에 노동계에선 주 4일제의 도입을 주장한다.

### iv) 반대하는 논리

#### 1. 기업의 비용 부담 및 생산성 감소(실효성 결여; 기업 입장에서 현실적 실현 불가능)

주 4일제가 전면 시행되는 상황에서 기업이 기존과 같은 업무 구조를 유지하기 위해선, 또 다른 근로자를 추가로 고용해야 하는 상황이 생기기에 기업에겐 치명적인 경제적 부담이 될 수 있다는 우려가 경영계에선 제시되고 있다. 실제로, 주 4일제를 시행한 '에듀윌'의 경우, 직원의 수를 주 4일제를 점진적으로 도입하던 3년 간 1.5배까지 늘렸다. 에듀윌은 주 4일제 시행 이후 매출이 오르는 선순환 현상이 있었지만, 매

출의 상승이 없다면 모든 부담은 기업이 져야 한다. 또한, 주 4일제를 시행한 후 없앤 카카오 등의 대기업을 볼 때, 생산성 향상 역시 효과가 불분명하다는 것이 경영계의 주장이다.

-민주당 안은 고려해야 할 점이 적지 않다. 민주당 안의 핵심은 ‘임금 삭감 없는 근로 시간 단축’이다. 이 경우 기업 비용 증가가 따른다. 줄어드는 근로 시간만큼 사람을 더 뽑거나 추가 수당을 지급해야 한다. 김민석 고용노동부 장관대행(차관)도 최근 “(주 4.5일제, 주 4일제를) 일률적으로 적용하기는 어렵다”며 “근로 시간이 줄어드는데 임금이 똑같다면 시간당 임금이 오르는데 이러면 버틸 수 있는 곳(기업)이 많겠느냐”고 했다. 이어 “주 4.5일제를 한다면 정부 재정 지원이 필요한데 정부가 얼마나 투자할 것인지도 고민을 많이 해야 한다”고 덧붙였다.

-일각에선 “주 5.5일제에서 주 5일제로 매끄럽게 넘어갔는데, 주 4.5일제라고 못할 이유가 있겠느냐”고 주장한다. 전문가들은 경제성장기와 정체기를 구분해 살펴봐야 한다고 지적한다. 1997년 12월 IMF 외환위기 이후 첫해인 1998년은 경제성장률이 -5.1%였다. 이후 1999년 10%대 넘는 성장세를 기록하는 등 급반등했다. 2000년대 초반만 해도 경제성장률은 5%대를 넘어섰다. 이처럼 한국 경제가 급성장할 때는 노동 시간 감축이 기업에 큰 부담으로 작용하지 않았다. 지금은 다르다. 올해 1분기 한국 경제는 역성장(-0.2%)했다. 반짝 쇼크가 아니다. 4개 분기 연속 0.1%에 못 미칠 정도로 경기가 퐁퐁 얼어붙었다. 내수 부진의 골이 깊은 데다, 도널드 트럼프 미국 대통령의 관세 압박은 예상치 못한 위기를 불러올 수 있다. 천장현 머서코리아 부사장은 “지금 한국 경제와 기업이 근로 시간 감축을 감당할 체력이 있는지부터 따져봐야 한다”고 짚었다.

## 2. 직권별 특수성에 대한 고려 미비

경영계는 운수업, 제조업, 농업 및 어업 등을 고려해야 한다는 주장을 펼친다. 해당 업종들의 경우, 일률적으로 근무시간을 제한하기에 많은 어려움이 있고, 현재 인력 수급이 잘 되고 있지 않은 상황에서 주 4일제를 실시한다면 전반적인 가동률이 떨어질 수 있다는 의견이 있다. 주 4일제를 전면 시행하기엔, 다양한 직무가 존재하기에 어렵다는 것이 경영계의 우려이다.

-> 주4일제를 선별적으로 도입하는 경우 실효성이 문제될수 있다.

-업무량은 그대로인데, 시간이 줄면 '압축 노동' 해야 한다.

목표 기반으로 움직이는 팀이나, 정해진 산출물을 요구받는 직무에서는 동일한 업무량을 더 짧은 시간에 처리해야 한다는 압박이 생깁니다. 이는 업무 강도와 스트레스 증가로 이어질 수 있죠.

-업종·직무별로 적용 가능한 범위가 다르다

사무직과 달리, 생산직이나 현장 기반 직무는 근로시간과 생산량이 거의 정비례합니다. 자동차 부품 조립, 물류 포장, 제조 라인처럼 단위 시간당 산출물이 중요한 업종에서는 근무시간을 줄이면 바로 매출 손실이나 납기 지연으로 이어질 수 있습니다.

-24시간 운영 사업장엔 적용 자체가 불가능하다

편의점, 물류센터, 콜센터, 병원, 보안업체 등 24시간 혹은 야간 운영이 필수인 산업에서는 인력 공백이 생기면 즉각적으로 운영 리스크로 이어집니다. 특히 고객 응대가 필요한 업종에서는 특정 시간대에 직원이 부재할 경우, 고객 경험이 저하되고 브랜드 신뢰도에도 영향을 미칠 수 있습니다. 결국추가 인원을 채용해야 하고, 인건비 부담이 커질 수밖에 없죠.

-반도체 R&D 인력, 주 52시간제 예외 적용 법안 발의

찬성측에서는 미국의 '화이트칼라 이그젠티언(White Collar Exemption)' 제도와 일본의 '고도 프로페셔널 제도'를 성공적인 선진 사례로 제시한다. 두 제도 모두 고소득 전문직 노동자에게 근로시간 규제를 두지 않되 업무 성과를 토대로 임금을 지불하는 형태를 띤다. 미국은 명확하지 않은 분류를 통해 일반 노동자에게 착오로 이 제도를 적용했을 경우 사용자가 위법행위를 한 것으로 될 만큼 정확한 기준을 제시하고 있고, 일본은 노동자에게 연 104일의 휴일을 확보하고 퇴근 후 다음 날 출근 전까지 11시간 연속 휴식을 보장하며, 심야 노동의 횟수를 제한하는 등 노동자의 건강권 보호도 함께 보장하고 있다. 즉, 미국과 일본의 사례를 참고하는 것은 좋으나, 우리나라에서도 정확한 기준이나 노동자의 건강권 보호 방법에 관한 논의도 함께 이루어져야 한다는 것이다.

ex) 국가반도체산업 경쟁력 강화 및 보호를 위한 특별법안(박수영의원 등 20인) - 240708 발의

아. 국가반도체산업 경쟁력 강화 및 보호를 위하여 국가반도체산업에 종사하는 자로서 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무에 종사하는 자 등의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득이 상위 100분의 5에 해당하는 경우에는 「근로기준법」에도 불구하고 근로시간, 휴게와 휴일, 연장·야간 및 휴일 근로에 관한 규정을 적용하지 아니함(안 제18조제2항·제3항).

ex) 반도체산업 경쟁력 강화 및 혁신성장을 위한 특별법안(이철규의원 등 21인) - 241111 발의

자. 신상품 또는 신기술의 연구개발 등의 업무에 종사하는 자 중 근로소득 수준, 업무 수행방법 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 기준에 따라 당사자 간에 서면합의하면 「근로기준법」에도 불구하고 근로시간, 휴게와 휴일, 연장·야간 및 휴일 근로에

관한 규정을 적용하지 않도록 함(안 제33조).

-경쟁국인 일본은 고소득 근로자에게 주 40시간 기준과 초과근로수당 등의 규제를 적용하지 않는다. 대만 TSMC에는 R&D를 24시간 풀가동하는 나이트호크 프로젝트와 주 70시간 이상의 강도 높은 근로 문화가 자리매김하고 있다.

-반도체 업계는 보조금 등의 금전 지원보다 주 52시간 근무제 예외 적용이 더욱 절실하다고 호소하고 있다. 반도체 기업이 큰돈을 투자해 신제품과 신기술을 개발하더라도 문제가 발견되거나 고객사 요청이 있으면 가용 인력을 신속히 투입해 문제를 해결해야 하기 때문이다. 이처럼 반도체 산업은 집중근무가 반복돼야 하는 구조이기에 주 52시간 근무제로는 글로벌 경쟁력을 안정적으로 확보하기 매우 어려운 실정이다.

-불가승재기 가승재적. 적이 승리하지 못하게 하는 것은 나에게 달려 있고 내가 승리하게 되는 것은 적에게 달려있다. TSMC가 글로벌 1위 파운드리를 굳건히 유지하는 이유와 반도체 분야에서 한국이 일본을 추월할 수 있었던 배경을 설명할 때도 손자의 가르침은 여전히 유효하다. 주 52시간 근무제 예외 적용을 통해 한국은 반도체 경쟁력을 강화할 수 있고 경쟁국을 견제할 수 있다. 반도체 패권 경쟁에서 근로 시간 유연화를 통해 국가 경쟁력을 반드시 확보해야 한다.

-일본에서는 고도 프로페셔널 제도를 도입했는데, 장시간근로의 합법화, 즉 서비스 산업의 증가를 해결하기 위해 건강관리시간 규제, 휴일 확보 의무, 의사 면접지도 제도 등 근로자의 건강권 확보를 제도적으로 의무화했습니다. 따라서 한국이 주 52시간제 예외 적용을 허용하기 위해서는 다음 몇 가지 조건을 충족해야 할 것입니다. 1) 대상 업무 및 인력의 명확한 범위 설정: 고도전문직의 정의와 대상 인력의 자격 요건을 법적으로 명확히 규정해야 합니다. 2) 근로자의 건강권 확보를 위한 제도적 보완: 산업보건학의 독립성을 강화하고, 기업으로부터의 압력으로부터 자율적으로 근로자 보호조치를 권고할 수 있는 구조를 마련하는 방식으로 제도적 보완을 달성할 수 있으리라 생각합니다. 3) 사전동의 및 자율성 보장: 반드시 해당 제도 적용 대상 근로자에게는 사전 서면 동의를 받아야 할 것이며, 또한 동의를 철회할 수 있도록 해야 할 것입니다.

-기계적인 '주 4.5일제'보다...실제 근로 시간 줄여야...생산성 향상이 핵심 조건

전 세계 대다수 국가의 법정 근로 시간은 주 40시간 전후로 큰 차이가 없다. 예컨대 독일은 법정 근로 시간이 하루 8시간으로 한국과 같다. 그런데 연평균 근로 시간은 1349시간으로 한국(1872시간)과 차이가 크게 난다. 파트타임 등 단시간 근로자가 많고, 풀타임이라도 근로 시간을 유연하게 조절해서다. 실 근로 시간을 줄이려면 일할 때 일하고, 쉴 때 쉬는 구조를 만들어야 한다. 예를 들어 이번 주엔 일하고, 다음 주엔 쉬는 식의 근무 환경이 가능해야 한다. 한국은 장시간 근로에도 불구하고 생산성

이 높지 않다. OECD에 따르면 우리나라의 시간당 노동생산성은 50.99달러다. 아일랜드(132.43달러), 룩셈부르크(111.14달러)는 물론 미국(83.62달러), 일본(51.02달러) 대비 현저히 낮다. 한국의 노동생산성은 OECD 34개국 중 26위다(2023년 기준). 일은 많이 하고 생산성이 떨어지는 이유를 ‘공허노동(empty labor)’으로 설명하기도 한다. 롤랜드 폴슨 스웨덴 사회학자가 처음 쓴 이 말은 근로자가 일과 무관한 업무 시간 잴, 모바일·인터넷 서핑 등에 시간을 낭비하는 것을 뜻한다. 최근 들어선 비슷한 개념으로 ‘가짜 노동(fake labor)’이라는 용어를 쓴다.

노동 시간 단축에 나섰다 돌아선 기업도 있다. 음식 배달 앱 ‘배달의민족’을 운영하는 우아한형제들은 2015년 주 4.5일 근무제를 도입했다. 월요일에는 오후 1시에 출근하는 제도였다. 그러다가 2017년 아예 주 35시간제를 도입한 데 이어 2022년부터는 주 32시간제를 운영했다. 개발자 인력난을 타개하기 위한 교육정책이다. 하지만 절대 근로 시간이 부족해지자 연장근로를 늘렸다. 조직원 근로 시간은 사실상 주 5일제로 돌아섰다. 회사는 인건비 부담만 늘어난 셈이 됐다. 우아한형제들은 오는 7월 전면 재택근무를 폐지하고 주 2회 사무실 출근 제도를 운영하기로 했다. 오는 2028년 서울 잠실로 사옥을 이전한 뒤에는 사무실 출근이 주 3회로 늘어난다. 배달 시장 경쟁이 치열해지며 실적이 떨어지자 내린 결정이다. 결국 주 4.5일제가 안착하려면 생산성을 높여야 한다는 게 전문가의 일관된 목소리다. 근로 시간을 최소한으로 줄이되 효율성을 높여 임금을 보전하며 생산성을 그대로 유지하는 식이다

## <2> 법리

- 근로시간 제도의 유연화를 위한 과제
- 일본 근로시간법제의 변천과 정책적 시사점
- 근로시간 단축(주 4일제) 관련 글로벌 동향 분석과 변화 방향 제언
- 일본 노동개혁의 최근 동향과 시사점: 노동시간 단축, 차별 금지, 생산성 향상을 중심으로
- 최고경영자 주도 주4일제 도입의 이슈와 과제
- 가능성을 확신으로 만든 시간: 휴넷의 주4.5일제와 행복경영모델
- 소정근로시간과 관련된 최근의 판례상 쟁점들
- 근로기준법상 근로시간제도의 사각지대 해소를 위한 과제의 검토
- 소정근로시간 단축합의의 효력에 관한 대법원 2019. 4. 18. 선고 2016다2451 전원 합의체 판결의 후속 쟁점

-택시업계 임금 청구 소송으로 살펴본 ‘소정근로시간’의 의미

### <3> 입법적 해결방안

#### 1. 현행 근로시간 제도의 한계

현행 근로기준법은 1일 8시간, 1주 40시간이라는 법정기준근로시간을 그 상한으로써 일률적으로 규제하는 동시에 당사자가 합의하였을 경우에는 1주 12시간을 한도로 연장근로를 허용하고 있다. 이러한 규제의 전제는 근로자가 제공하는 근로제공 의무는 근로의 양으로 산정 파악되며, 근로의 양을 결정짓는 유일한 요소가 근로자가 실제로 노동에 투입하는 시간, 즉 근로시간이라는 것이고, 근로시간을 임금과 연계하여 일체로 운영토록 하고 있는 것이다.<sup>25)</sup>

하지만, 이러한 기본적 골격은 근로시간의 유연한 활용에 있어서 적지 않은 장애물로써 기능하고 있을 뿐만 아니라, 주요 선진국의 근로시간 규제에 비춰볼 때 지나치게 엄격한 측면이 없지 않다. 예를 들어, 1일 8시간의 규제에 대해서는 ILO 제1호 협약에서 규정하는 바에 따라 근로기준법이 그것을 수용한 것으로 볼 수 있지만, EU 근로시간 입법지침을 비롯하여, 주요 선진국에서는 1일 단위에 대한 근로시간 규제를 두기 보다는 대부분 1주 단위 근로시간 규제(EU 1주 48시간, 독일 1주 48시간, 영국 1주 48시간, 네덜란드 1주 40시간, 벨기에 1주 38시간, 프랑스 1주 35시간 등)를 두고 있다. 한편, 연장근로의 규율에 있어서도 최근에 나타난 흐름은 주 단위 근로시간 규제가 아닌 월간 내지 연간단위 근로시간 규제가 널리 활용되고 있는 부분을 주목해 볼 필요가 있다. 즉, 월간 단위로 연장근로시간 상한을 규제하는 국가로는 덴마크(4주 12시간), 대만(1개월 46시간), 싱가포르(1개월 72시간) 등이 있으며, 연간 단위로 연장근로시간 상한을 규제하는 국가로는 프랑스(연간 220시간), 핀란드(250시간), 스웨덴(200시간) 등이 있다.

따라서, 근로시간 제도의 유연한 활용을 도모하기 위해서는 근로시간 규제의 기본원칙을 국제적 추세에 부합할 수 있도록 적극 개선해볼 필요가 있다

-향후 법제화 과정에서 모든 일하는 사람에게 주4일제의 혜택을 줄 수 있도록 5인 미만 사업장에 대한 근로기준법 확대, 노동자이면서 자영업자로 오분류된 노동자를 위한 노동자성 인정 방안 등의 노력도 병행해야 한다

### <4> 참고할 만한 사항: 정책적.제도적 해결책

-휴넷은 임금 삭감 없는 주4일제를 시행했지만 오히려 2년 연속 매출액이 증가했다. 휴넷은 주4일제 시행 첫 해 매출액이 13.3% 증가했고, 두 번째 해에도 6.4% 증가했

다. 퇴사율은 14.1% 감소했고, 채용경쟁률은 4배 증가했다.문 실장은 “근로시간은 감소했지만 직원들의 업무몰입도가 높아져 매출액이 오히려 증가했다”며 “업무몰입도 증가와 업무에의 AI 활용으로 80%의 근로시간만으로 100%의 성과를 내자는 목표를 달성할 수 있었다”고 말했다. 문 실장은 주4일제 성공 조건으로 저성과자 관리를 꼽았다. 문 실장은 “주4일제를 시행하면 적은 근무시간 동안 성과를 내야 해 저성과자가 더 두드러지게 나타난다”며 “회사 차원에서 저성과자를 어떻게 관리하고 교육할 것인지 준비돼 있어야 한다”고 했다

-기업의 자율에 맡기는 방향

임금 동결 조건에서 주 4.5일제 등 근로시간 단축 제도가 시행될 경우 실질적으로 기업은 같은 돈을 주고 일을 덜 시키는 구조를 감수해야 하기 때문이다. 그는 “경제 여건과 산업구조를 고려하지 않은 급진적 정책은 현실성도 낮고 부작용이 클 수밖에 없다”며 “임금 삭감 주4.5일제가 만약 의무화되면 무역이 GDP의 85% 이상을 차지하며 해외 기업들과 경쟁해야만 하는 우리나라 기업 입장에선 정부가 나서서 성장동력을 꺼버리는 것과 같다”고 비판했다. 그러면서 “주 4.5일제에 무조건 반대하는 건 아니지만 업종별 특성이 있고 산업마다 구조가 다르기 때문에 기업의 자율에 맡겨야 한다”고 강조했다.

#### <5> 선행연구 및 출처

<https://www.edaily.co.kr/news/read?newsId=03883526638790848&mediaCodeNo=257&OutLnkChk=Y>(“주 4일제 조기 도입 등, 일하는 방식 파격적으로 바뀌야”)

<https://www.segye.com/newsView/20240214515821?OutUrl=naver>(김진태, “주 4일제는 기회, 시간 걸리겠지만 정착될 것”)

국회입법예고 <https://pal.assembly.go.kr/napal/main/main.do>

국가법령정보센터 <https://www.law.go.kr/>

<https://m.news2day.co.kr/article/20250326500208>

[https://www.hani.co.kr/arti/society/labor/1180428.html?utm\\_source=copy&utm\\_medium=copy&utm\\_campaign=btn\\_share&utm\\_content=20250409](https://www.hani.co.kr/arti/society/labor/1180428.html?utm_source=copy&utm_medium=copy&utm_campaign=btn_share&utm_content=20250409)

<https://www.lawtimes.co.kr/news/204392>

<https://www.sisain.co.kr/news/articleView.html?idxno=55025>

<https://www.segye.com/newsView/20250312516371>

6·3 조기 대선, 이 정책은 꼭! ㉓ 주 4.5일제…노동 시간 단축 선결 조건

근로시간 제도의 유연화를 위한 과제

일본 근로시간법제의 변천과 정책적 시사점

근로시간 단축(주 4일제) 관련 글로벌 동향 분석과 변화 방향 제언

일본 노동개혁의 최근 동향과 시사점: 노동시간 단축, 차별 금지, 생산성 향상을 중심으로

최고경영자 주도 주4일제 도입의 이슈와 과제

가능성을 확신으로 만든 시간: 휴넷의 주4.5일제와 행복경영모델

소정근로시간과 관련된 최근의 판례상 쟁점들

근로기준법상 근로시간제도의 사각지대 해소를 위한 과제의 검토

소정근로시간 단축합의의 효력에 관한 대법원 2019. 4. 18. 선고 2016다2451 전원합의체 판결의 후속 쟁점

택시업계 임금 청구 소송으로 살펴본 ‘소정근로시간’의 의미