



KOREAN WOMEN'S
DEVELOPMENT
INSTITUTE

주 52시간 상한제 시행의 근로 환경 변화와 성과*

김난주 한국여성정책연구원 부연구위원

1. 들어가는 말

문재인 정부는 5대 국정목표 ‘내 삶을 책임지는 국가’의 실천과제 중 ‘휴식 있는 삶을 위한 일·생활의 균형 실현’에서 주 최대 52시간 근로 법제화 및 제도 개선으로 연간 근로시간이 1,800시간대에 도

달하는 것을 명시하였다. 주 최대 52시간 근로 법제화는 2012년 3월 ‘실근로시간 단축 공익위원회 발족’에서 논의가 시작되어 ‘근로시간 단축을 위한 일부 개정법률안’이 2018년 3월 국무회의 의결을 통과하면서 2018년 7월부터 사업장 규모와 특례업종 여부에 따라 단계적 시행이 이루어졌다.¹⁾

<표 1> 주 52시간 상한 근로시간 단계적 시행

시기	적용 사업장 규모	비고
2018.7.1	300인 이상	기존 26개 특례업종에서 2018년 7월 제외된 21개 업종은 적용 유예
2019.7.1	-	2018년 7월 특례업종에서 제외된 21개 업종 적용
2020.1.1	50~300인 미만	계도기간 부여(1년)
2021.7.1	5~50인 미만	노사합의 시 2022.12월까지 8시간 추가연장근로 허용

자료 1. 고용노동부(2018.5), 근로시간 단축, 특례업종 축소, 공휴일 민간 적용 관련 개정 근로기준법 설명자료.

2. 고용노동부 보도자료(2020.1.20.), 중소벤처기업부-고용노동부-중소기업중앙회, ‘중소기업의 주 52시간제 안착을 위해 힘을 모은다’.

* 본 원고는 한국여성정책연구원의 김난주·이선행·신우리·심혜빈(2021), ‘주 52시간 상한제가 여성노동에 미친 영향과 과제’를 기반으로 ‘주 52시간 상한제 근로실태조사’ 결과는 일부 재분석하여 작성함.

1) 고용노동부(2018.5), 근로시간 단축, 특례업종 축소, 공휴일 민간 적용 관련 개정 근로기준법 설명자료.

항목	규모	'18.3.20 (공포)	'18.7.	'19.7.	'20.1.	'21.1.	'21.7.	'22.1.
주 근로시간 단축 (68→52시간)	300인~	(18.7.1)						
	50~299인 (특례 제외 업종 포함)	(특례 제외 업종 '19.7.1)						
	5~49인 (특례 제외 업종 포함)			(20.1.1)				
						(21.7.1)		

자료: 고용노동부(2018.5), 근로시간 단축, 특례업종 축소, 공휴일 민간 적용 관련 개정 근로기준법 설명자료.

[그림 1] 주 52시간 상한제 규모별 산업별 시행 시기

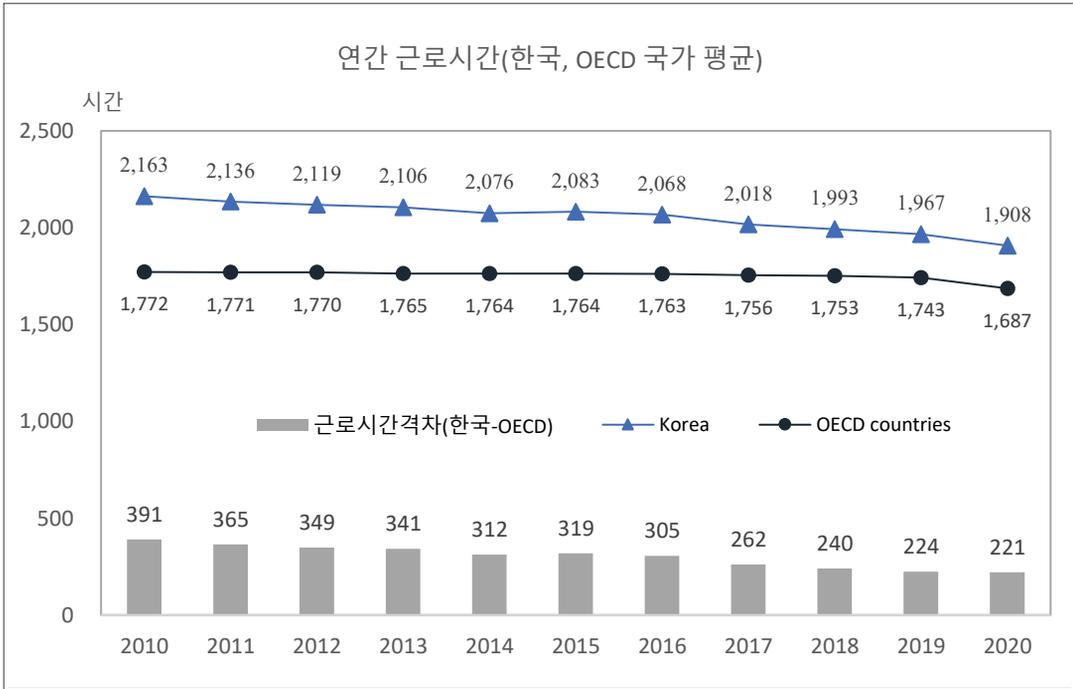
한국의 연간 근로시간은 2018년 처음 연 2,000시간 미만으로 하락하여 2022년에는 1,908시간으로 문재인정부에서 목표로 한 연간 근로시간 1,800시간대 도달이 불가능해 보이지 않는다. OECD 국

가 평균 연간 근로시간과 비교하여 격차도 꾸준히 감소하고 있으나 2020년 OECD 국가 중 멕시코(2,124시간)와 코스타리카(1,913시간) 다음으로 연간 근로시간이 긴 대표적인 장시간 근로국가이다.)

2) 2020년 OECD 국가 연간 근로시간

국가	시간	국가	시간	국가	시간	국가	시간	국가	시간
Mexico	2,124	New Zealand	1,739	Portugal	1,613	Slovenia	1,515	Netherlands	1,399
Costa Rica	1,913	Greece	1,728	Japan	1,598	Switzerland	1,495	Norway	1,369
Korea	1,908	Czech Republic	1,705	Lithuania	1,595	Belgium	1,481	United Kingdom	1,367
Chile	1,825	OECD countries	1,687	Spain	1,577	Iceland	1,435	Denmark	1,346
Israel	1,783	Australia	1,683	Latvia	1,577	Luxembourg	1,427	Germany	1,332
United States	1,767	Hungary	1,660	Slovak Republic	1,572	Sweden	1,424	Colombia	N
Poland	1,766	Estonia	1,654	Italy	1,559	France	1,402	Turkey	N
Ireland	1,746	Canada	1,644	Finland	1,531	Austria	1,400		

자료: <https://stats.oecd.org/> Labour/Labour Force Statistics/Annual Labour Force Statistics/ Hours worked/Average annual hours actually worked per worker (접속일 2022.3.18.)



자료: [https://stats.oecd.org/Labour/Labour Force Statistics/Annual Labour Force Statistics/ Hours worked/Average annual hours actually worked per worker](https://stats.oecd.org/Labour/Labour%20Force%20Statistics/Annual%20Labour%20Force%20Statistics/Hours%20worked/Average%20annual%20hours%20actually%20worked%20per%20worker) (접속일 2022.3.18.)

[그림 2] 2010~2020년 연간 근로시간(한국, OECD)

2. 주 52시간 상한제 시행 기업 근로자 조사 주요 결과

1) 조사 개요

본 조사는 주 52시간 상한제 시행 4년차 시점에서 시행 대상 사업장 4년차인 300인 이상 사업체와 2년차인 100~299인 사업체에 대해 주 52시간 상한제 실시 전후 근로 시간 및 근무 환경 변화, 제도 만족도와 바라는 정책을 파악하고자 실시하였다.

조사 대상 근로자 선정 기준은 결혼, 출산, 양육 집중되는 30~40대로 한정하고 주 52시간 상한제

실시 전후의 변화를 보기 위하여 현재 직장 입사연도가 2019년 이전인 경우로 제한하였다. 정규직, 비정규직을 제한하지는 않았고 시간제는 제외하여 전일제 근로자 대상으로만 조사를 실시하였다.

업종은 제조업 외에 한국표준산업대분류 기준으로 근로시간특례업종³⁾이 아닌 업종 중 2020년 총실근로시간 성별 격차가 작은 정보통신업과 전문과학 및 기술서비스업 외에 제조업을 선택하였다. 업종 할당은 제조업을 전체 조사 규모에 절반을 할당하고 나머지를 두 업종에 균등할당하였다.

규모는 2018년 7월 시범 실시 이후 주 52시간 상한제 실시가 1년을 초과한 사업체 중 100인 미만

3) 근로시간특례업종: 육상운송업(49)*, 수상운송업(50), 항공운송업(51), 기타 운송관련 서비스업(529), 보건업(86)* 육상운송업 중 노선 여객자동차운송사업은 제외

은 제외하고 100인 이상을 대상으로 하였다. 100인 이상 중 2018년 7월 이후 실시 대상인 300인 이상과 2020년 1월 이후 실시 대상인 100~299인 규모에 대해 균등할당을 하였다.

<표 2> 조사 개요

구분	내용
조사 대상	• 주 52시간 상한제 적용 기업의 만 30~49세 전일제 남녀근로자 600명
조사 유형	• 정량조사 600명
업종	• 제조업, 정보통신업, 전문·과학 및 기술 서비스업
규모	• 100인 이상 기업
조사 방식	• 웹기반 온라인 정량 조사
조사 기간	• 2021년 9월 13일 이후 6주간 (추석연휴 기간 포함)
조사 할당	• 업종: 제조업 50%이상, 정보통신업 및 전문·과학 및 기술서비스업 각 25% • 규모: 100~299인, 300인 이상 균등 배분

조사 내용은 조사대상 선정 질문을 거쳐 일자리 정보, 근로시간과 임금, 일·생활 균형, 주 52시간 상한제 관련 정책 및 바라는 점, 인적 사항 등으로 구성하였다.

2) 응답자 특성

이번 조사는 30~40대 근로자들 대상으로 제조업, 정보통신업, 전문·과학 및 기술서비스업의 업종 할당과 100~299인 이하, 300인 이상의 규모 할당을 하고 최종적으로 여성근로자 303명, 남성근로자 301명이 조사되었다.

연령 분포는 여성근로자 중 30대가 74.6%, 40대가 25.4%이고 남성은 30대 58.1%, 40대 41.9%로 30대가 절반 이상을 차지한다. 혼인상태와 자녀유무

별 분포는 여성은 미혼 52.5%, 유자녀 기혼 32.7%, 무자녀 기혼 14.9%이다. 기혼 여성근로자 144명 중 무자녀 비율은 31.3%로 기혼 여성 10명 중 3명이 무자녀로 조사되었다. 남성은 유자녀 기혼 54.5%, 미혼 27.9%, 무자녀 기혼 17.6%로 조사되었다. 남성 기혼자 217명 중 무자녀 비율은 24.4%로 10명 중 2명 이상이 무자녀인 것으로 조사되었다.

<표 3> 응답자 인적 특성

(단위: 명, %)

성별	전체	연령		혼인 및 자녀 상황		
		30대	40대	유자녀 기혼	무자녀 기혼	미혼
여성	303	226	77	99	45	159
	100	74.6	25.4	32.7	14.9	52.5
남성	301	175	126	164	53	84
	100	58.1	41.9	54.5	17.6	27.9

3) 근로시간 변화

주 52시간 상한제 이후 실제 총 근로시간 변화에 대해서 여성근로자는 60.1%, 남성근로자 56.5%가 변화없음이라고 응답하였다. 나머지는 감소함이 증가함도 많았는데 여성 39.3%, 남성 42.5%가 실제 총 근로시간이 감소했다고 응답하였다. 주 52시간 상한제 이후 실제 총 근로시간 감소 응답을 집단별로 보면 여성 유자녀 기혼 근로자 집단이 52.5%로 가장 높고 다음으로 남성 유자녀 기혼 근로자가 51.8%로 높다. 두 집단은 유일하게 실제 총 근로시간이 감소했다고 응답한 비율이 50%를 상회하는 것으로 조사되었다.

업종별로는 여성과 남성 모두 제조업의 감소 비율이 정보통신업과 전문과학기술업보다 높았다.

<표 4> 주 52시간 상한제 이후 실제 총 근로시간 변화

(단위: 명, %)

	전체	매우 감소함	감소한 편임	변화 없음	증가한 편임	매우 증가함	감소	변화 없음	증가
여성 전체	303	7.3	32.0	60.1	0.7	0.0	39.3	60.1	0.7
유자녀 기혼	99	12.1	40.4	47.5	0.0	0.0	52.5	47.5	0.0
무자녀 기혼	45	8.9	26.7	64.4	0.0	0.0	35.6	64.4	0.0
미혼	159	3.8	28.3	66.7	1.3	0.0	32.1	66.7	1.3
제조업	161	6.8	35.4	57.1	0.6	0.0	42.2	57.1	0.6
정보통신	67	9.0	26.9	64.2	0.0	0.0	35.8	64.2	0.0
전문과학	75	6.7	29.3	62.7	1.3	0.0	36.0	62.7	1.3
100~299	151	4.6	29.8	65.6	0.0	0.0	34.4	65.6	0.0
300인 이상	152	9.9	34.2	54.6	1.3	0.0	44.1	54.6	1.3
남성 전체	301	8.6	33.9	56.5	0.7	0.3	42.5	56.5	1.0
유자녀 기혼	164	8.5	43.3	47.6	0.6	0.0	51.8	47.6	0.6
무자녀 기혼	53	1.9	22.6	71.7	1.9	1.9	24.5	71.7	3.8
미혼	84	13.1	22.6	64.3	0.0	0.0	35.7	64.3	0.0
제조업	162	9.3	38.3	51.9	0.6	0.0	47.5	51.9	0.6
정보통신	68	10.3	23.5	63.2	1.5	1.5	33.8	63.2	2.9
전문과학	71	5.6	33.8	60.6	0.0	0.0	39.4	60.6	0.0
100~299	152	7.2	35.5	56.6	0.7	0.0	42.8	56.6	0.7
300인 이상	149	10.1	32.2	56.4	0.7	0.7	42.3	56.4	1.3

주 52시간 상한제 이전 주 52시간 이상 근무 경험에 대해서는 여성 근로자 37.6%, 남성 근로자 27.2%가 전혀 없었으므로 응답하여 여성근로자 62.4%, 남성 근로자 72.8%는 주 52시간 이상 근무 경험이 있는 것으로 조사되었다. 주 52시간 이상 근무 경험은

여성 근로자 중에서는 유자녀 기혼 67.7%, 정보통신업 74.6%, 300인 이상 65.1%로 많은 편이다. 남성 근로자는 무자녀 기혼 77.4%, 제조업 77.8%, 300인 이상 75.2%로 많았다.

<표 5> 주 52시간 상한제 이전 주 52시간 이상 근무 경험

(단위: 명, %)

	전체	전혀 없었음	주 52시간 이상 근무 경험 있음				
			소계	월 1회 미만	월 1회	월 2~3회	주 1회 이상
여성 전체	303	37.6	62.4	18.2	11.2	17.5	15.5
유자녀 기혼	99	32.3	67.7	17.2	14.1	19.2	17.2
무자녀 기혼	45	37.8	62.2	24.4	13.3	13.3	11.1
미혼	159	40.9	59.1	17.0	8.8	17.6	15.7
제조업	161	37.9	62.1	19.9	9.9	14.9	17.4
정보통신	67	25.4	74.6	22.4	11.9	26.9	13.4
전문과학	75	48.0	52.0	10.7	13.3	14.7	13.3
100~299	151	40.4	59.6	23.2	8.6	16.6	11.3
300인 이상	152	34.9	65.1	13.2	13.8	18.4	19.7
남성 전체	301	27.2	72.8	20.3	14.3	21.9	16.3
유자녀 기혼	164	25.0	75.0	22.0	15.2	19.5	18.3
무자녀 기혼	53	22.6	77.4	26.4	9.4	26.4	15.1
미혼	84	34.5	65.5	13.1	15.5	23.8	13.1
제조업	162	22.2	77.8	21.0	12.3	24.7	19.8
정보통신	68	29.4	70.6	13.2	20.6	25.0	11.8
전문과학	71	36.6	63.4	25.4	12.7	12.7	12.7
100~299	152	29.6	70.4	21.1	11.2	24.3	13.8
300인 이상	149	24.8	75.2	19.5	17.4	19.5	18.8

주 52시간 상한제 이전 주 52시간 이상 근무 경험이 있는 응답자의 주 52시간 상한제 이후 총 임금 변화는 변화없음 비율이 여성은 82.5%, 남성은 84.9%로 대부분 총 임금에 변화가 없었다. 나머지 응답 중 총 임금이 감소했다고 응답한 비율은 여성이 13.2%, 남성이 12.3%로 증가했다고 응답한 비율보다 3배 이상 높았다. 총 임금이 감소한 비율은 앞서 주 52시간 상한제 근무 경험이 높았던 기혼자

가 미혼보다 남녀 모두 높았다. 주 52시간 상한제 이후 총 임금이 증가나 감소로 변화한 근로자들에게 임금 변화에 주 52시간 상한제 실시가 미친 영향에 대해서는 5점 만점 기준으로 여성은 3.8점, 남성은 3.9점으로 보통 이상으로 영향을 미친 것을 확인하였다. 집단별로는 남녀 모두 유자녀 기혼이 4.2점으로 영향을 미친 수준이 가장 높았다.

<표 6> 주 52시간 상한제 이후 총 임금 변화와 주 52시간 상한제 영향

(단위: 명, %, 점)

	전체	주 52시간 상한제 이후 총 임금 변화							주 52시간 상한제 영향	
		매우 감소함	감소한 편임	변화 없음	증가한 편임	매우 증가함	감소	증가	감소, 증가 응답자	5점 만점
여성 전체	189	2.1	11.1	82.5	4.2	0.0	13.2	4.2	33	3.8
유자녀 기혼	67	0.0	14.9	80.6	4.5	0.0	14.9	4.5	13	4.2
무자녀 기혼	28	3.6	10.7	85.7	0.0	0.0	14.3	0.0	4	3.5
미혼	94	3.2	8.5	83.0	5.3	0.0	11.7	5.3	16	3.4
제조업	100	2.0	12.0	85.0	1.0	0.0	14.0	1.0	15	3.8
정보통신	50	2.0	4.0	90.0	4.0	0.0	6.0	4.0	5	3.6
전문과학	39	2.6	17.9	66.7	12.8	0.0	20.5	12.8	13	3.8
100~299	90	1.1	8.9	86.7	3.3	0.0	10.0	3.3	12	3.9
300인 이상	99	3.0	13.1	78.8	5.1	0.0	16.2	5.1	21	3.7
남성 전체	219	0.9	11.4	84.9	2.7	0.0	12.3	2.7	33	3.9
유자녀 기혼	123	0.8	13.8	85.4	0.0	0.0	14.6	0.0	18	4.2
무자녀 기혼	41	0.0	4.9	85.4	9.8	0.0	4.9	9.8	6	3.7
미혼	55	1.8	10.9	83.6	3.6	0.0	12.7	3.6	9	3.4
제조업	126	0.8	11.1	87.3	0.8	0.0	11.9	0.8	16	4.1
정보통신	48	0.0	16.7	77.1	6.3	0.0	16.7	6.3	11	3.9
전문과학	45	2.2	6.7	86.7	4.4	0.0	8.9	4.4	6	3.3
100~299	107	0.9	13.1	84.1	1.9	0.0	14.0	1.9	12	3.9
300인 이상	112	0.9	9.8	85.7	3.6	0.0	10.7	3.6	21	3.7

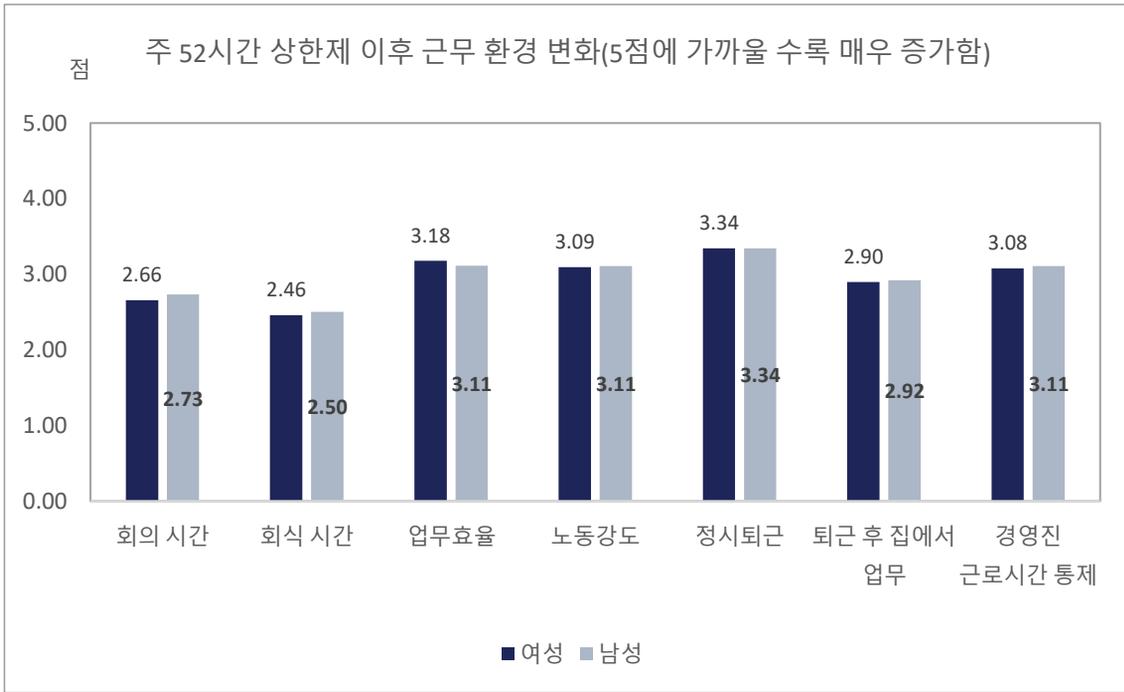
주: 1. 응답자 베이스 : 주 52시간 상한제 이전 주 52시간 이상 근무 경험이 있는 응답자
 2. 감소(매우 감소+감소한 편), 증가(증가한 편+매우 증가)
 3. 5점에 가까울수록 매우 영향 있음

4) 근무 환경 및 일생활 균형 변화

주 52시간 상한제 이후 근무 환경 변화와 관련하여 여 5점 만점 기준으로 여성과 남성 '업무 효율', '정시 퇴근'이 3점 이상으로 감소보다 증가가 많았지만 동시에 '노동 강도'와 '경영진 근로시간 통제'도 감소보다 증가 응답이 많아 3점을 상회했다. 여성과 남성 모두 '정시 퇴근'이 3.34점으로 가장 높았다.

'업무 효율'은 여성근로자는 3.18점으로 남성 3.11점보다 0.07점 유일하게 높아 여성근로자의 '업무 효율'이 남성보다 더 많이 증가한 것으로 조사되었다.

이의 '회의 시간', '회식 시간', '퇴근 후 집에서 업무'는 3점 미만으로 5점 척도에서 증가보다 감소 응답이 높은 것으로 나타났다. 3점 미만인 '회식 시간', '회식 시간'에서 여성은 남성보다 점수가 낮아 해당 시간이 여성이 더 많이 감소한 것으로 나타났다.



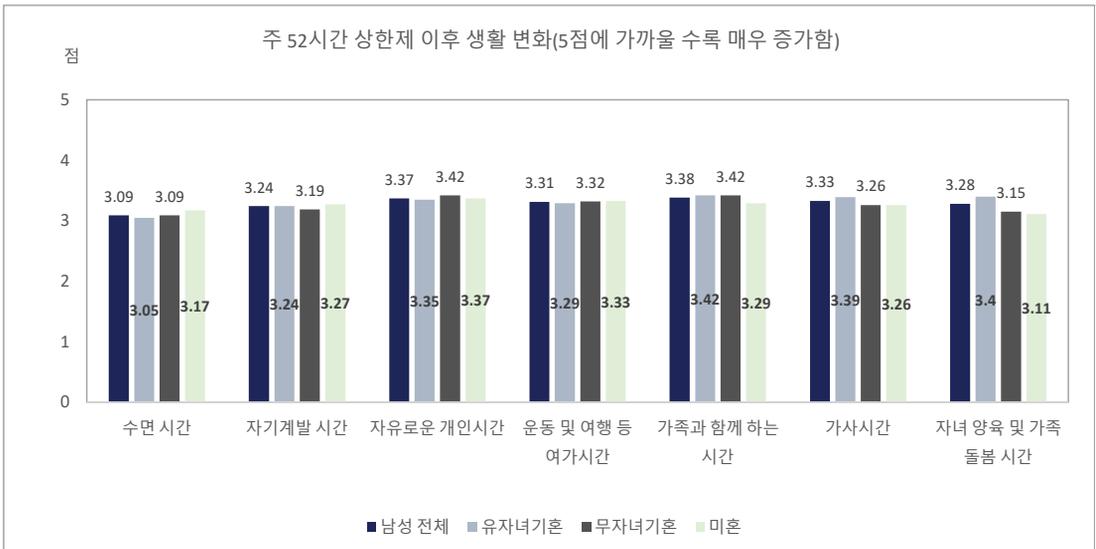
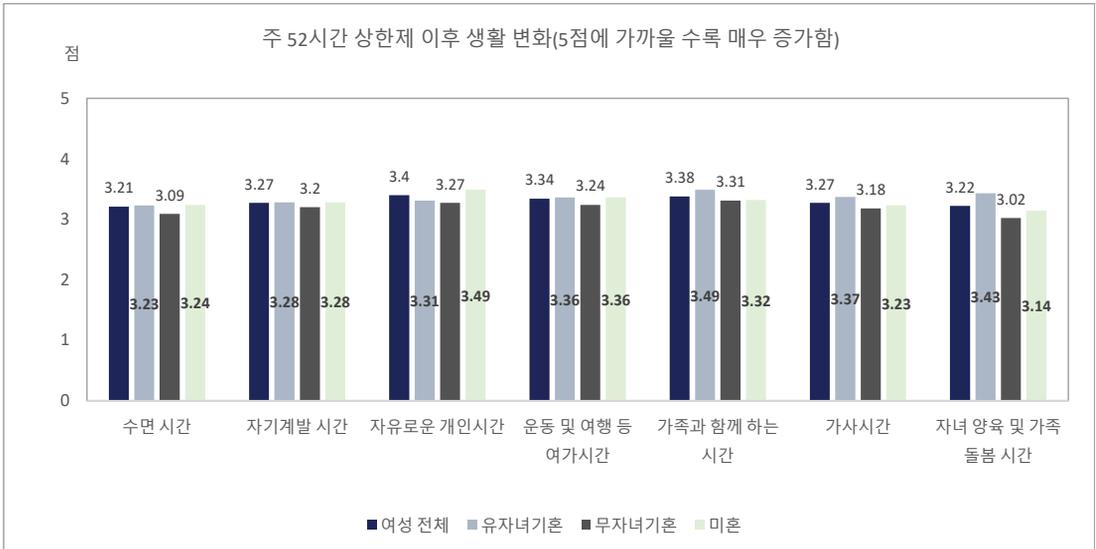
[그림 3] 주 52시간 상한제 이후 근무 환경 변화

주 52시간 상한제 이후 생활 변화에 대한 5점 척도 기준(1점 전혀 증가하지 않음~5점 매우 증가함) 응답 결과는 문항별로 여성과 남성 모두 3점 이상으로 감소 응답보다 증가 응답 수준이 높았다.

여성과 남성을 비교해 보면, 여성 3.27점, 남성 3.33점인 ‘가사시간’과 여성 3.22점, 남성 3.28점인 ‘자녀 양육 및 가족 돌봄 시간’을 제외하고 ‘수면 시간’, ‘자기 계발 시간’, ‘자유로운 개인시간’, ‘운동 및 여행 등 여가시간’이 증가한 수준이 여성이 남성보다 높았다. ‘가족과 함께 하는 시간’은 여성과 남

성 모두 3.38점으로 동일하다.

혼인 및 자녀 상황별로 보면 유자녀 기혼 여성근로자는 무자녀 기혼 여성근로자와 미혼 여성근로자보다 ‘가족과 함께 하는 시간’, ‘가사시간’, ‘자녀 양육 및 가족돌봄 시간’ 증가 수준이 높았다. 이와 같은 결과는 유자녀 기혼 남성근로자에서도 유사하다. 반면, 미혼 근로자들은 기혼 근로자들보다 남녀 모두 ‘수면시간’, ‘자기계발 시간’, ‘자유로운 개인 시간’, ‘운동 및 여행 등 여가시간’이 증가한 수준이 높은 편이다.



[그림 4] 주 52시간 상한제 이후 생활 변화

주 52시간 상한제 시행 성과로 ‘근로시간 결정 자율성 확대’, ‘개인 일·생활 균형’, ‘장시간 근로 관행 개선’, ‘회사의 생산성 향상’에 대해 5점 척도로 조사하였다. 4개 영역으로 조사한 주 52시간 상한제 시행 성과에 대해 4개 영역 모두 남성근로자보다 여

성근로자가 성과 평가 수준이 높았다. 여성근로자는 문항별로 응답 결과가 모두 3점 이상으로 2점 이하인 도움 되지 않았다는 응답보다 4점 이상인 도움되었다는 평가가 더 많은 것으로 나타났다. 이에 비해 남성근로자는 ‘근로시간 결정 자율성 확대’, ‘회사의

생산성 향상'이 3점 미만으로 조사되었다.

여성과 남성근로자에게 가장 높은 점수를 받은 영역은 여성 3.51점, 남성 3.31점을 받은 '장시간 근로 관행 개선'이다. 다음으로는 높은 점수는 '개인 일·생활 균형'으로 여성은 3.48점, 남성은 3.27점을 부여했다.

여성근로자는 전문·과학 및 기술서비스업과 100~299인 종사인 경우 제조업과 정보통신업, 300인 이상 종사 여성근로자보다 주 52시간 상한제 시행 성과에 대한 점수가 낮았다. 남성근로자는

정보통신업과 300인 이상 종사인 경우 제조업과 전문·과학 및 기술서비스업, 100~299인 종사 남성근로자보다 주 52시간 상한제 시행 성과 평가 점수가 높았다. 업종별로는 여성근로자와 남성근로자 간 평가가 상이했지만 300인 이상인 경우 100~299인 사업체보다 주 52시간 상한제 성과에 대한 평가 점수가 높은 것은 동일했다. 300인 이상 사업체는 주 52시간 상한제가 2018년 7월 이후 제도 시행 최대 4년차인 것에서 100~299인 사업체보다 주 52시간 상한제 안착 효과가 큰 결과로 볼 수 있다.

<표 7> 주 52시간 상한제 시행 성과

(단위: 명, 점)

	전체	근로시간 결정 자율성 확대	개인 일·생활 균형	장시간 근로 관행 개선	회사의 생산성 향상
여성 전체	303	3.26	3.48	3.51	3.23
제조업	161	3.25	3.48	3.58	3.20
정보통신	67	3.37	3.51	3.54	3.37
전문과학	75	3.17	3.44	3.36	3.17
100~299	151	3.12	3.40	3.47	3.15
300인 이상	152	3.39	3.55	3.56	3.31
남성 전체	301	2.97	3.27	3.31	2.96
제조업	162	2.90	3.22	3.31	2.80
정보통신	68	3.13	3.41	3.37	3.22
전문과학	71	2.97	3.27	3.27	3.10
100~299	152	2.85	3.13	3.18	2.78
300인 이상	149	3.09	3.42	3.44	3.15

주. 1점 전혀 도움되지 않음~5점 매우 도움됨. 5점에 가까울수록 매우 도움됨.

주 52시간 상한제 안착을 위한 정책으로 여성근로자 58.4%, 남성근로자 59.5%는 '근로시간 단축에 대한 CEO 의지'가 중요하다고 가장 많이 응답하였다. 다음으로는 여성근로자 54.1%, 남성근로자 52.2%가 '관리자급의 주 52시간 상한제 근무 환경 변화 인식'이 중요하다고 응답하였다. '근로시간 단

축에 대한 CEO 의지'와 '관리자급의 주 52시간 상한제 근무 환경 변화 인식'은 여성근로자와 남성근로자 응답자 2명 중 1명 이상이 응답하여 CEO와 관리자 역할이 주 52시간 상한제 안착에 관건임을 확인할 수 있었다.

<표 8> 주 52시간 상한제 안착을 위한 정책(1순위+2순위)

(단위: 명, %)

	전체	근로시간 단축에 대한 CEO 의지	관리자급의 주 52시간 상한제 근무 환경 변화 인식	필요 인력보다 여유있는 인력 채용	근로자별 정확한 업무 분장	정부의 주 52시간 상한제 대상 기업 인사노무 컨설팅 확대	정부의 주 52시간 상한제 시행 기업 신규 채용시 인건비 지원	기타
여성 전체	303	58.4	54.1	38.6	26.4	2.6	12.2	0.0
유자녀 기혼	99	64.6	50.5	34.3	25.3	4.0	17.2	0.0
무자녀 기혼	45	51.1	57.8	46.7	17.8	4.4	8.9	0.0
미혼	159	56.6	55.3	39.0	29.6	1.3	10.1	0.0
제조업	161	57.1	56.5	38.5	28.0	2.5	11.2	0.0
정보통신	67	67.2	47.8	43.3	23.9	0.0	9.0	0.0
전문과학	75	53.3	54.7	34.7	25.3	5.3	17.3	0.0
100~299	151	57.0	47.7	42.4	23.8	2.6	16.6	0.0
300인 이상	152	59.9	60.5	34.9	28.9	2.6	7.9	0.0
남성 전체	301	59.5	52.2	38.9	25.9	3.3	13.0	1.3
유자녀 기혼	164	59.8	45.7	42.7	26.2	4.3	16.5	1.8
무자녀 기혼	53	54.7	58.5	30.2	32.1	5.7	9.4	1.9
미혼	84	61.9	60.7	36.9	21.4	0.0	8.3	0.0
제조업	162	57.4	54.3	37.7	27.8	3.1	16.0	1.9
정보통신	68	61.8	50.0	42.6	25.0	5.9	7.4	0.0
전문과학	71	62.0	49.3	38.0	22.5	1.4	11.3	1.4
100~299	152	58.6	47.4	38.2	27.6	3.3	19.1	2.0
300인 이상	149	60.4	57.0	39.6	24.2	3.4	6.7	0.7

주. 기타 4명 의견. '교대근무에 대한 근본적인 변화 필요', '기업이 생존할 수 있도록 생산성 향상을 위한 지원', '법률에서 정한 기한이 있는 업무들에 대해 기한을 보다 여유롭게 연장하는 것이 필요(예 : 법인세 신고기한, 사업보고서 제출기한 등)', '주52시간 제도 정착을 위한 시간(기업규정 개선, 생산인력 공급 등)'

3. 맺으며

2004년 7월 '금융 보험업 공공부문 혹은 1,000명 이상 사업체'를 대상으로 시행이 시작된 법정근로시간 주 40시간은 2011년 7월 5~19인 사업체에 적용되면서 시행 로드맵이 완성되었다. 이후 정부는 장시간근로를 줄이기 위해 2018년 7월 일부 특례

업종을 제외하고 300인 이상 사업체에 대해 주당 최대 52시간까지 근로하는 주 52시간 상한제를 시행하였다. 앞서 최대 시행 4년차를 경험하고 있는 여성과 남성 근로자들 대상으로 주 52시간 상한제 이후 근로시간, 근무환경, 생활 변화와 주 52시간 상한제 안착을 위해 필요한 정책에 대해 살펴보았다.

주 52시간 상한제 시행 여성과 남성 모두 실제 총 근로시간이 감소했으며 근무환경에서는 ‘업무 효율’과 ‘정시 퇴근’이 증가한 반면, 노동 강도나 경영진의 근로시간 통제도 증가한 것을 확인하였다. 그러나 주 52시간 상한제 경험 근로자들의 생활 변화와 주 52시간 상한제 시행 성과에 대한 평가를 통해 주 52시간 상한제 성과의 긍정적인 면을 확인할 수 있었다. ‘업무 효율’ 증가 수준이 유자녀 기혼 여성이 가장 높은 것과 생활 시간 변화에 여성뿐만 아니라 남성 기혼 근로자들이 ‘가족과 함께 하는 시간’, ‘가사시간’, ‘자녀 양육 및 가족돌봄 시간’이 주 52시간 상한제 이후 증가한 것은 주 52시간 상한제가

기혼 근로자들의 일생활 균형에 기여했음을 예측할 수 있는 결과이다. 이는 주 52시간 상한제 시행 성과에서 ‘일생활 균형’에 도움이 되었다고 응답한 결과에서 확인할 수 있었다.

사실상 2021년 7월 이후 5인 이상 사업체 모두 모두 주 52시간 상한제 적용을 받고 있다. 이번 연구 결과를 통해 확인된 주 52시간 상한제 시행의 성과를 바탕으로 근로자들이 주 52시간 상한제 안착을 위해 가장 필요하다고 응답한 ‘근로시간 단축에 대한 CEO 의지’와 ‘관리자급의 주 52시간 상한제 근무 환경 변화 인식’을 위한 정부의 지원이 필요하다.