

KWDI 이슈페이퍼

수행과제명 주 52시간 상한제가 여성노동에 미친 영향과 과제
과제책임자 김난주 연구위원

주 52시간 상한제 시행으로 살펴본 성평등한 노동시장을 위한 정책과제

초록

- 주 52시간 상한제는 2018년 3월 「근로기준법」 제2조제1항7호 조항이 “‘1주’란 휴일을 포함한 7일을 말한다”로 개정됨으로써 평일과 주말을 포함한 1주간의 근로시간 40시간과 연장근무시간 12시간을 합한 52시간이 법정 근로시간으로 정해지고 2018년 7월부터 주 52시간 상한제가 시행됨. 주 52시간 상한제는 강행규정으로 노사간 합의를 통해서도 52시간을 초과할 수 없음.
- 한국의 연간 근로시간은 2020년 1,908시간으로 38개 OECD 국가 중 멕시코(2,124시간)와 코스트리카(1,913시간) 다음 세 번째로 연간 근로시간이 긴 장시간 근로 국가임.
- 본 연구는 주 52시간 상한제 도입 4년차가 되는 2021년 시점에서 주 52시간 상한제의 성과를 성인지적으로 분석하고 주 52시간 상한제의 안착을 위한 정책을 제안하기 위하여 주 52시간 상한제 도입 전후 성별 근로시간 및 임금 변화, 주 52시간 상한제가 근로자의 업무 성과와 삶의 질, 기업의 여성고용 및 성과에 미친 영향을 분석하고 주 52시간 상한제 적용 기업 소속 근로자를 대상으로 실태조사를 실시함.
- 주 52시간 상한제 도입이 근로시간에 미친 영향을 이중차분모형을 통해 분석한 결과 여성은 일관되게 근로시간이 감소한 것으로 나타남. 근로시간 증감요인 분석에서 근로시간이 40시간 이상 52시간 미만자를 기준으로 40시간 미만의 단시간 근로자의 근로시간은 유의하게 다소 늘은 반면, 52시간을 초과하는 장시간 근로자의 경우 매우 유의하게 감소함.
- 주 52시간 상한제의 단기적 효과를 살펴본 결과, 경영계가 우려하는 부작용이 단기적으로는 발생하지 않으며, 고용량과 신규채용 등 고용상황에는 긍정적인 작용을 하는 것으로 나타나 전체적으로 주 52시간 상한제의 순기능이 나타나고 있다고 볼 수 있음.
- 주 52시간 상한제 시행 기업의 근로자들 대상 실태조사를 통해 남성근로자의 ‘가사시간’ 및 ‘자녀 양육 및 가족 돌봄 시간’ 증가와 여성과 남성 모두 ‘개인 일·생활 균형’과 ‘장시간근로 관행 개선’의 성과가 확인됨.
- 주 52시간 상한제 안착을 위해 ‘유연근무제 확대 및 실시 기업 지원’, ‘주 52시간 상한제 시행 업종별 규모별 우수 사례 발굴 및 표창’, ‘주 52시간 상한제 시행 기업 관리자급 교육’, ‘직무능력·성과 중심의 임금체계 개편’, ‘여성가족부 가족친화인증기업 평가 항목 반영’ 등을 정책과제로 제안함.

1. 배경 및 문제점

- 문재인 정부의 5대 국정 목표 중 ‘내 삶을 책임지는 국가’에는 ‘휴식 있는 삶을 위한 일·생활의 균형 실현’이 포함됨. 이를 위해 주 최대 52시간 근로 법제화 및 근로시간 제도 개선으로 연간 근로시간 1,800시간대 도달이 국정과제로 포함됨.
- 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 이루어짐.¹⁾

▶ 주 52시간 상한제는 2018년 3월 「근로기준법」 제2조제1항7호 조항이 “1주”란 휴일을 포함한 7일을 말한다’로 개정됨으로써 평일과 주말을 포함한 1주간의 근로시간 40시간과 연장근로시간 12시간을 합한 52시간이 법정 근로시간으로 정해지고 2018년 7월부터 주 52시간 상한제가 시행됨. 주 52시간 상한제는 강행규정으로 노사간 합의를 통해서도 52시간을 초과할 수 없음. 단, ‘보건업’은 근로시간 특례업종으로 주 52시간 상한제 규정의 적용을 받지 않음.

<표 1> 주 52시간 상한 근로시간 단계적 시행

(단위 : 시간)

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’.

<그림 1> 주 52시간 상한제 규모별 산업별 시행 시기

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)	(특례 제외 업종'18.7.1)					
	50~299인 (특례 제외 업종 포함)				(‘20.1.1)			
	5~49인 (특례 제외 업종 포함)						(‘21.7.1)	

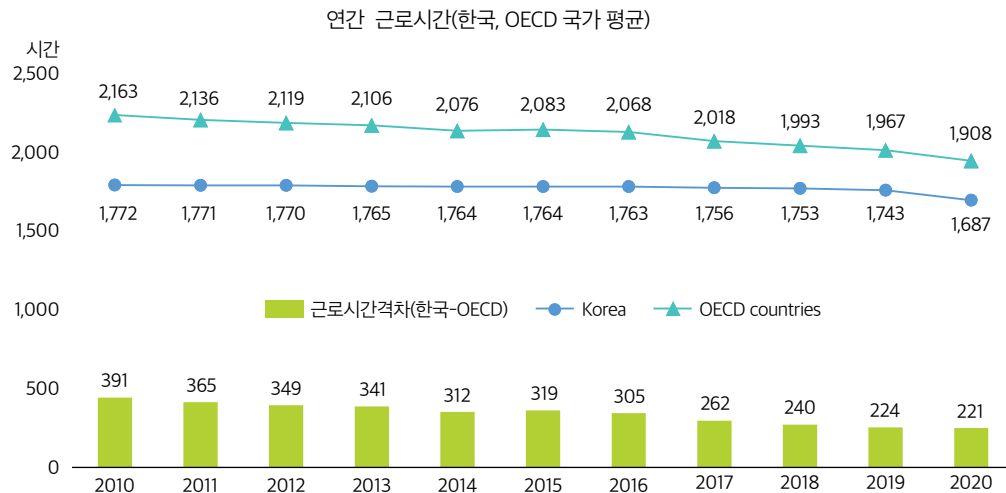
자료 : 고용노동부(2018.5), 근로시간 단축, 특례업종 축소, 공휴일 민간 적용 관련 개정 근로기준법 설명자료

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

● 한국의 연간 근로시간은 2018년 처음 연 2000시간 미만으로 하락하여 2020년에는 1,908시간으로 연간 근로시간 1800시간대 도달에 가까워짐.

- ▶ 한국은 OECD 국가 평균 연간 근로시간 대비 격차도 꾸준히 감소하고 있으나 2020년 기준 38개 OECD 국가 중 멕시코(2,124시간)와 코스트리카(1,913시간) 다음으로 세 번째로 연간 근로시간이 긴 대표적인 장시간 근로 국가인 것은 크게 변화가 없음.²⁾

<그림 2> 2010-2020년 연간 근로시간(한국, OECD)



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

● 본 연구는 주 52시간 상한제 도입 4년차가 되는 2021년 시점에서 주 52시간 상한제의 성과를 성인지적으로 분석하고 주 52시간 상한제의 안착을 위한 정책을 제안하기 위하여 주 52시간 상한제 도입 전후 성별 근로시간 및 임금 변화, 주 52시간 상한제가 근로자의 업무 성과와 삶의 질, 기업의 여성고용 및 성과에 미친 영향을 분석하고 주 52시간 상한제 적용 기업 소속 근로자를 대상으로 실태조사를 실시함.

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	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.)

2. 조사 및 분석결과



주 52시간 상한제가 근로자에게 미친 영향(한국노동연구원, 「2009-2019 한국노동패널조사」분석)

주 평균 근로시간, 52시간을 초과하는 장시간 근로여부가 일자리 만족도와 조직 몰입도, 개인의 행복도에 미치는 영향을 분석함.

- ▶ 근로시간의 증가가 근로시간에 대한 만족도는 감소시키는 것으로 나타났고, 특히 52시간을 넘는 장시간 근로자의 경우 전반적인 일자리 만족도 저하가 나타났음. 또한 근로시간의 증가가 조직몰입도와 개인의 행복도를 어느 정도 높이는 하지만, 역시 장시간 근로자의 경우 조직몰입도와 행복의 수준은 상대적으로 떨어지는 것으로 나타나 총근로시간을 52시간으로 제한하는 지금의 정책이 결국은 개인의 일자리에 대한 만족도 측면에서나, 조직에 대한 몰입도, 삶의 질을 개선하는 데 있어서 매우 중요한 정책임을 알 수 있음.
- ▶ 여성 근로자의 경우 근로시간이나 52시간 초과 여부가 일자리 만족도 및 개인의 행복도와는 무관하게 나타나, 근로시간보다는 시간 사용의 총량 및 일자리와 관련한 기타 요인에 더 큰 영향을 받음을 알 수 있음. 근로시간의 감소가 가사노동시간의 증가로 전이되는 가능성에 대한 면밀한 검토가 필요함.

<표 2> 임금 및 근로시간 만족도, 직무몰입도, 행복도와 근로시간 관계

구분		임금 만족도	근로시간 만족도	전반적 일자리 만족도	조직 몰입도	행복도
전체	주 평균 근로시간	+	-	?	+	+
	52시간 초과 여부	-	-	-	-	?
남성	주 평균 근로시간	+	-	?	?	+
	52시간 초과	-	-	-	-	-
여성	주 평균 근로시간	+	-	?	+	?
	52시간 초과	?	?	?	-	?

주 52시간 상한제 도입이 근로시간에 미친 영향을 이중차분모형을 통해 분석한 결과 여성은 일관되게 근로시간이 감소한 것으로 나타남.

- ▶ 제도 도입을 전후로 장시간 근로자의 근로시간 감소가 큼. 제도 도입이 사회 전반적으로 장시간 근로를 줄이며 일·생활 균형 문화를 확산시키는데 있어서 일정 정도의 역할을 했다고 보여짐.
- ▶ 근로시간을 줄이고자 하는 주 52시간 상한제 제도 도입의 취지가 남성보다는 여성에게 더 긍정적으로 작용했음을 알 수 있음. 다만 그렇게 줄어든 시간이 가사나 육아 등 가사노동시간의 증가로 이어졌을 가능성 역시 배제할 수 없음.

<표 3> 주 52시간 상한제 제도 도입의 근로시간 영향 분석 주요 결과

독립변수	종속변수: 주당 평균 근로시간		
	전체(n=13,213)	남성(n=8,145)	여성(n=5,068)
Time(2019년 '1', 2017년 '0')	-1.991***	-2.433***	-1.340***
Treat(정책적용 '1', 미적용 '0')	-2.292**	-2.569***	-1.520
Time×Treat	2.109	3.159**	-1.309
성별(여성 '1', 남성 '0')	-2.148***		
R-Square	0.1132	0.1073	0.1346

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

- ▶ 고소득 여성근로자의 경우 주 52시간 상한제 시행이 근로시간을 크게 감소시킨 것으로 나타나, 초과근로의 제한이 근로소득의 손실이 적은 여성들에게는 근로시간을 줄이는데 있어서 효과적으로 작용하는 것을 알 수 있음. 제조업에 종사하면서 고연령대, 안정적인 고용형태의 남성 근로자의 경우 주 52시간 상한제 도입 후 근로시간이 통제집단에 비해 상대적으로 길게 나타남. 초과근로의 제한이 특정 연령대 및 업종, 남성 정규직 근로자들에게는 오히려 제도취지에 역행하는 결과를 낳을 수 있다는 점이 우려됨.

근로시간 증감요인 분석

- ▶ 2017년과 2019년에 모두 관측되는 개인만을 대상으로 근로시간의 변화량을 종속변수로 근로시간 증감이 2017년의 고용상황에만 의존한다고 하는 일종의 마코프 성질을 갖는 확률과정(Stochastic process with Markov property)을 갖는다고 가정하여 근로시간 증감 요인을 분석함.
- ▶ 근로시간이 40시간 이상 52시간 미만자를 기준으로 보면 40시간 미만의 단시간 근로자의 근로시간은 유의하게 다소 늘은 반면, 52시간을 초과하는 장시간 근로자의 경우 매우 유의하게 감소하였음. 특히 계수의 절대값이 남녀 모두 10을 넘는 매우 큰 변화를 보임.

<표 4> 2017년 대비 2019년 근로시간 증감 요인 분석 주요 결과

독립변수	종속변수: 주당 평균 근로시간 증감(2017-2019)		
	전체(n=4,256)	남성(n=2,697)	여성(n=1,559)
연령(만 나이)	-0.0305**	-0.0363**	-0.0146
성별(여성 '1', 남성 '0')	0.2842		
근로시간(40-52시간 기준)			
40시간 미만	6.1631***	5.5826***	6.7270***
52시간 초과	-9.9889***	-10.0613***	-10.0544***
R-Square	0.2199	0.2197	0.2038

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

● 주 52시간 상한제가 기업에 미친 영향(한국노동연구원, 「2017, 2019 사업체패널조사」분석)

주 52시간 상한제의 단기적 효과를 살펴본 결과, 경영계가 우려하는 부작용이 단기적으로는 발생하지 않으며, 고용량과 신규채용 등 고용상황에는 긍정적인 작용을 하는 것으로 나타나 전체적으로 주 52시간 상한제의 순기능이 나타나고 있다고 볼 수 있음.

- ▶ 다만 본 연구는 주 52시간 상한제의 단기적 효과를 추정한 것으로 제도가 2018년 7월에 시행된 이후에도 1년의 계도기간을 두고 위반 여부를 단속하지 않았다는 점을 고려할 때 제도 효과에 대한 장기적 영향에 대한 분석이 이루어질 필요가 있다고 판단됨.

<표 5> 주 52시간 상한제가 기업성과 및 고용상황에 미친 영향

기업성과	총자산수익률	종사자1인당 부가가치	종사자1인당 매출액	시간당 노동생산성	제품/서비스 품질
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
주 52시간 상한제 적용	-0.850	-0.024	-0.026	-0.080	-0.173
	(0.700)	(0.034)	(0.026)	(0.083)	(0.152)
고용상황	평균근로자수	연말근로자수	신규채용 근로자 수	여성근로자 비율	간접고용 근로자비율
	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
주 52시간 상한제 적용	0.053*	0.127***	0.166**	0.499	0.120
	(0.027)	(0.023)	(0.085)	(0.393)	(0.757)

주: 1. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

2. ()은 robust standard error

3. 추정식에는 다수사업장, 업력, 노동조합, 유형자산담보가치, 자산활용도, 노동장비율, 연구개발비 비율, 국내시장 경쟁 정도, 시장 수요 상황, 최저임금근로자여부, 조직유형, 산업더미, 시간추세변수를 포함하였으나 보고서에서는 생략하였음.

4. 모형 (2)~(4), (6)~(8)의 종속변수인 종사자 1인당 부가가치와 종사자 1인당 매출액, 시간당 노동생산성, 평균 근로자 수, 연말 근로자 수, 신규채용 근로자 수는 분석에서 로그값 활용

5. 모형 (5)의 종속변수는 5점 척도(1: 경쟁사에 비해 품질이 좋지 않았음, 5: 경쟁사에 비해 품질이 매우 좋았음)이며, 패널순위프로빗 모형을 사용했으며, 그 외 모형은 이중차분법을 확장한 고정효과 모형 사용

주 52시간 상한제 적용 기업 근로자 실태조사

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 근로자 실태조사를 실시함.

- ▶ 조사 대상 근로자는 결혼, 출산, 양육 집중되는 30-40대로 한정하고 주 52시간 상한제 실시 전후의 변화를 보기 위하여 현재 직장 입사연도가 2019년 이전인 경우로 제한함. 정규직, 비정규직 여부와 상관없이 전일제 근로자만을 대상으로 조사함.

<표 6> 주 52시간 상한제 시행 기업 근로자 실태조사 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 기술서비스업
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%
	• 주규모: 100-299인, 300인 이상 균등 배분

응답자 특성

- ▶ 연령 분포는 여성근로자 중 30대가 74.6%, 40대가 25.4%이고 남성은 30대 58.1%, 40대 41.9%로 30대가 절반 이상을 차지함.
- ▶ 기혼 여성근로자 144명 중 무자녀 비율은 31.3%이고 남성 기혼자 217명 중 무자녀 비율은 24.4%임.

<표 7> 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

근로시간 변화

- ▶ 주 52시간 상한제 이후 실제 총 근로시간 변화에 대해서 여성근로자는 60.1%, 남성근로자 56.5%가 변화 없음이라고 응답 높음. 두 집단은 유일하게 실제 총 근로시간이 감소했다고 응답한 비율이 50%를 상회함.

<표 8> 주 52시간 상한제 이후 근로시간의 실제 총 근로시간 변화

(단위: 명, %)

	여성				남성			
	전체	감소	변화없음	증가	전체	감소	변화없음	증가
전체	303	39.3	60.1	0.7	301	42.5	56.5	1.0
유자녀 기혼	99	52.5	47.5	0.0	32.7	51.8	47.6	0.6
무자녀 기혼	45	35.6	64.4	0.0	53	24.5	71.7	3.8
미혼	159	32.1	66.7	1.3	84	35.7	64.3	0.0

- ▶ 주 52시간 상한제 이전 주 52시간 이상 근무 경험은 여성근로자 62.4%, 남성 근로자 72.8%는 '주 52시간 이상 근무 경험이 있는 것'으로 조사됨. 주 52시간 이상 근무 경험이 있는 응답자의 주 52시간 상한제 이후 여성의 82.5%, 남성은 84.9%로 주 52시간 상한제 이후 총 임금변화는 없는 것으로 응답함. 주 52시간 상한제 이후 총 임금 변화에 주 52시간 상한제 실시가 미친 영향에 대해서는 5점 만점 기준으로 여성은 3.8점, 남성은 3.9점으로 보통 이상의 영향을 미침.

<표 9> 주 52시간 상한제 이전 주 52시간 이상 근무 경험과 임금 변화

(단위: 명, %)

	전체	주 52시간 상한제 이전 주 52시간 경험	주 52시간 상한 이후 총 임금 변화				총 임금 변화의 주 52시간 상한제 영향	
			전체	변화 없음	감소	증가	감소,증가 응답자	5점 만점
여성	303	39.3	189	82.5	13.2	4.2	33	3.8
남성	301	32.1	219	84.9	12.3	2.7	33	3.9

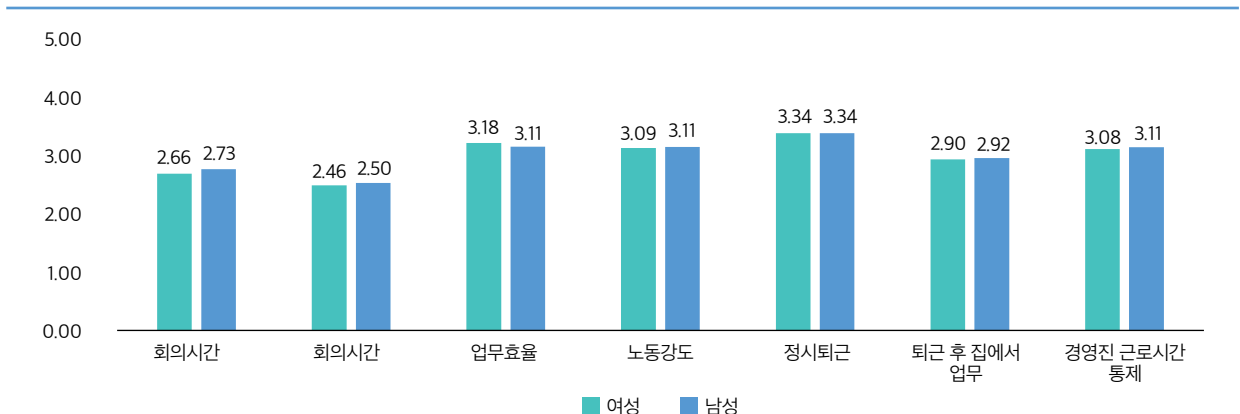
주: 1. 응답자 베이스 : 주 52시간 상한제 이전 주 52시간 이상 근무 경험이 있는 응답자
 2. 감소(매우 감소+감소한 편), 증가(증가한 편+매우 증가) 3. 5점에 가까울수록 매우 영향 있음

근무 환경 변화

- ▶ 주 52시간 상한제 이후 근무 환경 변화와 관련하여 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 상회함. 여성과 남성 모두 ‘정시 퇴근’ 증가가 3.34점으로 가장 높음. ‘업무 효율’은 여성근로자가 3.18점으로 3.11점 남성보다 0.07점 높아 여성근로자의 ‘업무 효율’이 남성보다 더 많이 증가함. ‘회의 시간’, ‘회식 시간’, ‘퇴근 후 집에서 업무’는 3점 미만으로 5점 척도에서 증가보다 감소 응답이 높은 것으로 조사됨.

<그림 3> 주 52시간 상한제 이후 근무 환경 변화

(단위 : 점)



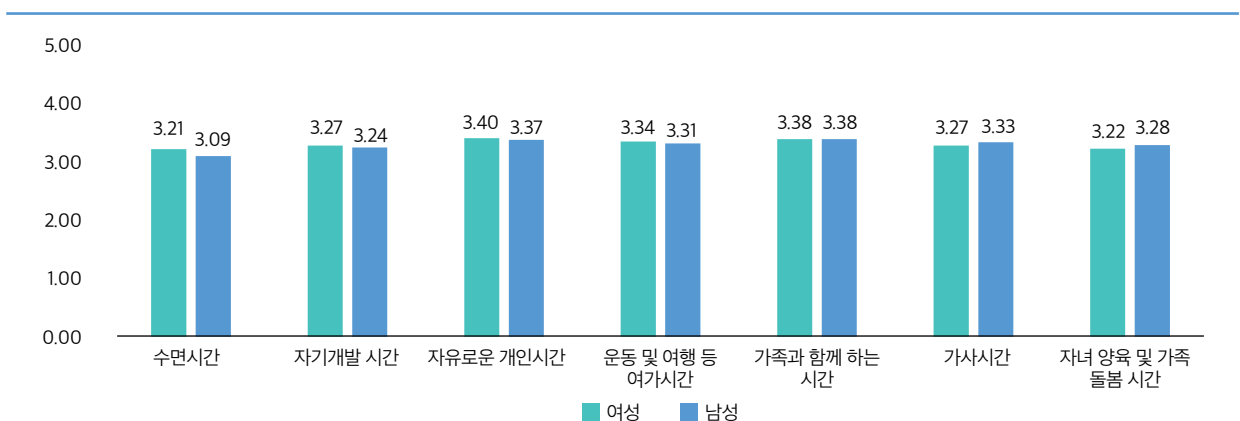
*5점에 가까울 수록 매우 증가함

시간 사용 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 높음.
- ▶ 성별로는 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’가 증가한 수준이 여성이 남성보다 높았다. ‘가족과 함께 하는 시간’은 여성과 남성 모두 3.38점으로 동일함.

<그림 4> 주 52시간 상한제 이후 시간 사용 변화

(단위 : 점)



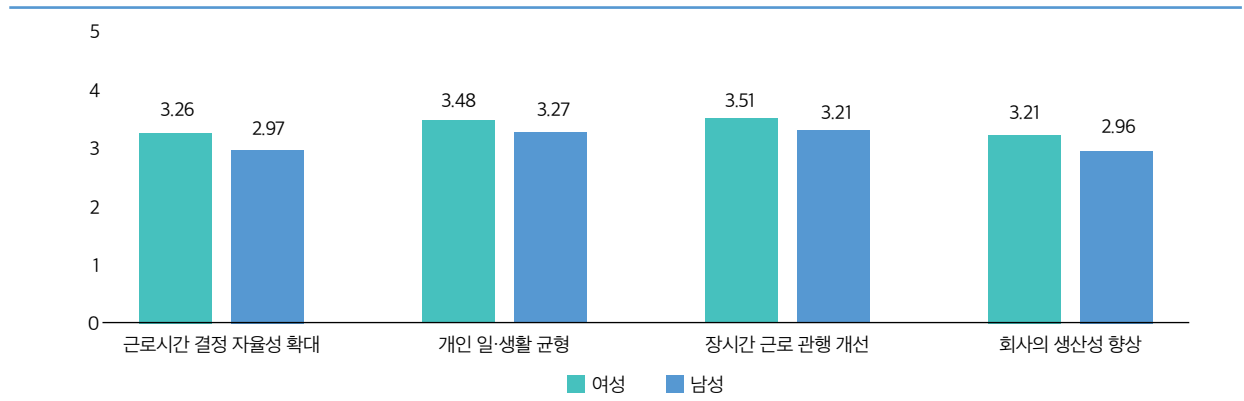
*5점에 가까울 수록 매우 증가함

주 52시간 상한제 시행 성과

- ▶ 4개 영역으로 조사한 주 52시간 상한제 시행 성과에 대해 4개 영역 모두 남성근로자보다 여성근로자가 성과 평가 수준이 높음. 여성 근로자는 문항별로 응답 결과가 모두 3점 이상으로 2점 이하인 도움 되지 않았다는 응답보다 4점 이상인 도움되었다는 평가가 더 많은 것으로 나타남.
- ▶ 여성과 남성근로자에게 가장 높은 점수를 받은 영역은 여성 3.51점, 남성 3.31점을 받은 ‘장시간 근로 관행 개선’임. 다음으로는 ‘개인 일·생활 균형’에 도움으로 여성은 3.48점, 남성은 3.27점으로 평가함.

<그림 5> 주 52시간 상한제 시행 성과

(단위 : 점)



*5점에 가까울 수록 매우 도움됨

주 52시간 상한제 안착을 위한 정책

- ▶ 여성근로자 58.4%, 남성근로자 59.5%는 ‘근로시간 단축에 대한 CEO 의지’가 중요하다고 가장 많이 응답함. 다음으로는 여성근로자 54.1%, 남성근로자 52.2%가 ‘관리자급의 주 52시간 상한제 근무 환경 변화 인식’이 높아 ‘근로시간 단축에 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 관련임이 확인됨.
- ▶ 기업규모별로 여성과 남성 모두 100-299인 미만은 300인 이상보다 정부의 ‘주 52시간 상한제 시행 기업 신규 채용시 인건비 지원’을 응답한 비율이 2배 이상 높음.

<표 10> 주 52시간 상한제 안착을 위한 정책(1순위+2순위)

(단위: %)

	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
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
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)’, ‘주 52시간 제도 정착을 위한 시간(기업규정 개선, 생산인력 공급 등)’

3. 정책제언



유연근무제 확대 및 실시 기업 지원

연구 결과 여성과 남성 근로자들 모두 주 52시간 상한제 실시와 선택적근로시간제를 실시하는 경우 제도 사용의 만족도가 높음.

- ▶ 주 52시간 상한제 실시가 근로시간 결정의 자율성이 확대에 도움이 되었다는 것과 선택적근로시간제가 주 52시간 상한제처럼 법제화되기를 바란다는 의견이 있을 만큼 선택적근로시간제에 대한 선호도 높음.



주 52시간 상한제 시행 업종별 규모별 우수 사례 발굴 및 표창

주 52시간 상한제 조기 안착과 확산을 위해 주 52시간 상한제 시행 우수 사례를 발굴하고 기업 표창을 하는 것이 필요함.

- ▶ 주 52시간 상한제가 안착되기 위해서 CEO의 관심이 필요함. CEO의 주 52시간 시행에 대한 관심과 의지를 높이기 위해서는 업종별 규모별 우수사례를 발굴하고 확산시킬 필요가 있음.



주 52시간 상한제 시행 기업 관리자급 교육

주 52시간 상한제가 조직에서 작동하기 위해서는 중간 관리자급의 주 52시간 시행 인식이 필요함.

- ▶ 현재 노사발전재단에서 실시하고 있는 일터혁신컨설팅의 주 52시간 상한제 포함, 근로시간단축 컨설팅을 받는 기업들을 발굴하고 확대할 필요가 있음.



직무능력·성과 중심의 임금체계 개편

주 52시간 상한제 실시 안착을 위해 근로자들은 ‘근로자별 정확한 업무 분장’이 필요하다는 것에 여성 26.4%, 남성 25.9%로 응답 근로자 5명 중 1명 이상이 동의하고 있음.

- ▶ 직무능력, 성과중심 인사, 임금체계 인프라를 구축하기 위해 성과에 기초한 평가 등의 ‘직무능력·성과 중심의 임금체계’ 개편, 합리적인 인사 운용을 유도할 필요가 있음(이승길, 2021).



기타

여성가족부 가족친화인증기업 평가 항목 반영

- ▶ 주 52시간 상한제의 조기 안착을 위해 여성가족부의 가족친화인증기업 평가지표에 주 52시간 상한제 실시 지표를 포함시킬 필요가 있음.

공공부문의 민간기업 업무위탁 가이드라인

- ▶ 정부 기관이나 공공부문이 민간기업과 사업을 위탁하는 경우 정규근무시간이나 휴일에 업무를 지시하는 일이 없도록 주 52시간 상한제를 준수하는 것이 필요함.

파견근로자의 근무장소 주 52시간 상한제 적용

- ▶ 정보통신업의 업무상 고객사로 출근하는 경우 주 52시간 상한제 적용을 받지 않는 사례를 확인함. 이 경우에도 주 52시간 상한제를 적용받을 수 있는 지원이 필요함.

주관부처 : 고용노동부 임금근로시간과, 여성고용정책과

관계부처 : 여성가족부 여성인력개발과, 가족문화과