



여성근로자의 안전하고 건강한 근로환경 조성방안*

초록

- ▶ 1982년 제정된 「산업안전보건법」 시행 39년 만에 동법 제128조의2에 근로자가 휴식시간에 이용할 수 있는 '휴게시설' 설치 의무 명문화('21.8.17. 개정, '22.8.18. 시행). 2022년 8월부터 사업장 휴게시설 설치 의무화를 계기로 근로자의 휴식 공간 보장이 법으로 명시됨.
- ▶ 이번 연구는 사업장 휴게시설 설치 의무 제도 시행을 계기로 통계청의 생활시간조사의 '일 중 휴식시간'과 고용노동부(산업안전 보건연구원) 근로환경조사의 근로 중 '내가 원할 때 휴식을 취할 수 있다' 문항을 활용하여 임금근로자를 대상으로 근로 중 휴식 실태를 분석하고 휴게시설 설치 의무 미대상 사업장(상시근로자 10명 이상 20명 미만)의 휴게시설 설치 의무 직종 여성근로자와 휴게시설 설치 의무 20인 이상 사업장의 남성 집중 13개 업종 종사 여성근로자를 대상으로 사업장 휴게시설 이용 실태 조사를 실시함.
 - 생활시간조사 분석 결과, 근로 중 휴식 시간은 임금근로자의 피로도를 낮추고 삶의 만족도 등을 높임. 이는 회사에 대한 만족도를 높이고 장기근속을 위한 중요한 요인으로 근로자에게 도움이 됨.
 - 근로환경조사 분석 결과, '내가 원할 때 휴식을 취할 수 있다'로 정의한 휴식 행위자 비중은 여성이 남성보다 낮음. 휴식 행위자는 비행위자에 비해 직무소진은 적고 조직 내 자기효능감은 높음.
 - 휴게시설 의무 사업장에서 일하고 있는 여성근로자 중 71.6%는 휴게시설 의무화 제도에 인지하고 있었으며 여성 배달원은 휴게시설 의무 제도 인지 수준이 30.8%로 가장 낮았음. 실제로 사업장에 휴게시설이 있다고 응답한 비중은 83.7%이고 여성 배달원은 이 비중이 53.8%로 낮음.
- ▶ 사업장 휴게시설 의무 제도 개선과 안착을 위해 K-ESG S(사회)영역 진단항목에 협력업체(영세사업장) 휴게시설 지원 활동 유도, 여성가족부 새일센터 기업 환경 개선 '휴게시설' 설비 지원 별도 명시, 고용노동부 고용안정장려금 지원에 영세사업장 '휴게시설' 설치 지원 반영. 휴게시설 우수 사례 확산, 휴게시설 운영 세부 기준 개선, 고용노동부 주관 실태조사에 '휴게시설' 및 '근로 중 휴게(식)시간' 현황 문항 반영 등을 제안함.

취약 일자리 여성근로자의 정의



- 휴게시설 설치 의무 직종 여성근로자: ① 전화상담원 ② 돌봄서비스 종사원 ③ 배달원 ④ 청소원 및 환경미화원
- 남성 집중 업종 여성근로자: 제조업 중 중분류기준(산업용 기계 및 장비 수리업, 코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업, 기타 운송장비 제조업, 1차 금속제조업, 기타 기계 및 장비 제조업, 비금속 광물제품 제조업, 가구 제조업, 자동차 및 트레일러 제조업, 금속가공제품 제조업(기계 및 가구제외), 목재 및 나무제품 제조업(가구제외), 전기장비 제조업, 화학물질 및 화학제품 제조업) 운수 및 창고업

* 이 이슈페이퍼는 2024년 한국여성정책연구원의 연구보고서 내용을 일부 발췌하고 정리해 제작되었습니다.

출처: 김난주·배호중·강경주(2024). 취약 일자리 여성 근로자 휴식권 보장을 위한 정책과제. 서울: 한국여성정책연구원

1 배경 및 문제점

● 근로자 건강으로 사업장(workplace)에서의 건강 형평성(health equity)이 강조되고 있음.

- ▶ 건강 형평성(health equity)은 모든 직원이 건강할 수 있는 공정하고 공평한 기회를 갖는다는 것이고(McKinsey, 2021), 건강 형평성이 보장되지 않은 사업장은 근로자 결근이 증가하고 업무 생산성이 떨어지는 결과로 이어질 수 있음(Nundy et al., 2023; McKinsey, 2021).
- ▶ 국제노동기구(ILO 이하 ILO)는 1981년 채택된 ILO 제155호 협약 「산업안전보건과 작업환경에 관한 협약」 제3조(C)에서 '건강'이라 함은 직업과 관련하여 단순히 질병이나 질환이 없는 상태뿐만 아닌, 직업상의 안전과 위생에 직접적으로 관련된 건강에 영향을 미치는 육체적 정신적 요소까지 포함한다'고 규정하고 있고 한국은 ILO 제155협약에 2008년 2월에 비준함(김교숙, 2010)
- ▶ 2022년 6월 ILO는 '안전하고 건강한 노동환경(Safe and healthy working environment)'을 노동기본권으로 선언함(경향신문, 2022).

● 정부는 일터에서의 근로자 건강권 보호를 위해 사업장 휴게시설 의무화 제도를 2022년 8월부터 시행함.

- ▶ 1953년 「근로기준법」 제정 당시부터 근로자의 근로 중 휴식을 위해 근로기준법 제54조에 '휴게시간' 보장. '휴게시간'이란 일반적으로 근로자가 근로시간 중에 사용자의 지휘명령으로부터 완전히 벗어나 자유로운 이용이 보장된 시간을 의미함(김경태, 2019).
- ▶ 근로자의 휴식시간에 이용할 수 있는 '휴게시설'. 2022년 8월부터 시행된 사업장 휴게시설 설치 의무화를 계기로 근로자 휴식의 공간 보장이 법으로 명시됨.

휴게시설의 설치 (산업안전보건법 제8장 근로자 보건관리 제1절 근로환경의 개선 제128조의2)

- ① 사업주는 근로자(관계수급인의 근로자를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)가 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있도록 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추어야 한다.
 - ② 사업주 중 사업의 종류 및 사업장의 상시 근로자 수 등 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 사업장의 사업주는 제1항에 따라 휴게시설을 갖추는 경우 크기, 위치, 온도, 조명 등 고용노동부령으로 정하는 설치·관리기준을 준수하여야 한다.('21.8.17. 개정, '22.8.18. 시행)
- 상시근로자 20명 이상 사업장(건설업은 총공사금액 20억원 이상 현장)과 7개 취약 직종 근로자를 2명 이상 고용한 10인 이상 사업장은 휴게시설을 설치하지 않을 경우 과태료가 부과됨. 휴게시설의 크기, 위치, 온도, 습도, 조명, 환경 등의 설치 및 관리 기준은 법에 명시됨.

사업장 휴게시설 설치 과태료 부과 대상 사업주의 범위(산업안전보건법 시행령 제96조의2)

- 상시근로자 20명 이상 사업장(건설업은 총공사금액이 20억원 이상 공사현장)
- 취약직종(7종) 근로자가 2명 이상으로 상시근로자 10명 이상 사업장
- ※ 취약직종: ① 전화상담원, ② 돌봄서비스 종사원, ③ 텔레마케터, ④ 배달원, ⑤ 청소원 및 환경미화원, ⑥ 아파트 경비원, ⑦ 건물 경비원

휴게시설 설치·관리 기준(산업안전보건법 시행규칙 제194조의2)

- (크기 및 위치) 최소면적은 6㎡, 바닥에서 천장까지 높이는 2.1m 이상. 근로자의 휴식 주기, 성별, 동시 사용인원을 고려하여 근로자대표와 협의하여 6㎡ 이상으로 정한 경우 해당 면적이 최소면적
- 위치는 이용이 편리하고 가까운 곳에 설치, 다만, 화재·폭발 위험, 분진, 소음 및 유해물질 취급 장소에서 떨어져야 함
- (온도, 습도, 조명, 환경) 온도는 18~28℃ 수준 유지(냉난방 구비), 습도(50~55%) 및 조명(100~200Lux)을 유지할 수 있는 기능, 환기 가능
- (비품 및 설비) 의자 등과 음용이 가능한 물 제공(또는 해당 설비 구비), 물품 보관 등 휴게시설 목적외 사용금지
- ※ 둘 이상의 사업장이 공동으로 휴게시설 설치 가능

- 이번 연구는 근로자의 건강에 대한 논의가 활발한 시점에 여성 근로자의 사업장에서의 휴식권 보장을 위한 근로 중 휴식 현황을 파악하고 정책 과제를 제안함.

▶ 근로 중 휴식이 가능한 여성 근로자 일자리 특성과 근로 중 휴식이 여성 근로자 건강 및 근로만족도 등에 미치는 영향을 분석하고 취약 일자리 여성 근로자의 휴게시설 및 휴게시간 이용 및 현황에 대한 실태조사를 통해 취약 일자리 종사 여성 근로자의 사업장에서의 휴식 보장을 위한 정책 과제를 제안함.

- 통계청의 생활시간조사의 '일 중 휴식시간'과 고용노동부(산업안전보건연구원) 근로환경조사의 근로 중 '내가 원할 때 휴식을 취할 수 있다' 문항을 활용하여 근로 중 휴식 실태에 대해 분석함.
- 취약 일자리 실태조사는 휴게시설 설치 의무 미대상 사업장(상시근로자 10명 이상 20명 미만)의 휴게시설 설치 의무 7개 직종 중 4개 직종 여성근로자와 휴게시설 설치 의무 20인 이상 사업장의 남성 집중 13개 업종 종사 여성근로자가 대상임.

2 근로 중 휴식

가. 근로 중 휴식시간 영향 분석

- 임금근로자의 경우 근로를 하는 동안에는 시간의 사용이 비교적 덜 자유로울 수 있으며, 휴식을 취함에 있어서도 때때로 제약이 있을 수 있음.

▶ 이와 같은 제약은 일을 둘러싼 개인의 감정에 부정적인 영향을 미칠 가능성도 있으며, 피로감을 높이는 요인이 되기도 할 것이며, 나아가 삶의 만족도에도 영향을 미칠 가능성도 존재. 이러한 가능성을 확인하고자 국가승인통계이자 시간사용 및 시간 부족감, 피곤함 정도 등에 대해서도 함께 조사를 하는 「생활시간조사(2019년)」 자료를 이용해 20세~69세에 속하는 임금근로자를 대상으로 근로 중 휴식 시간의 사용과 시간부족감, 피곤함 정도, 삶의 만족도와 같은 주관적 요인 간의 관련성을 살펴봄.

- 근로 중 휴식 시간은 임금근로자에서 적지 않은 긍정적 영향을 가져오는 것으로 판단할 수 있는 분석 결과가 확인됨.

▶ 다른 조건이 동일하다면 근로 중 휴식 시간이 길수록 시간부족감과 피곤함의 정도가 낮은 것으로 분석됨. 임금 근로자의 삶의 만족도도 다른 조건이 동일하다면 근로 중 휴식시간이 길수록 삶의 만족도가 높아짐.

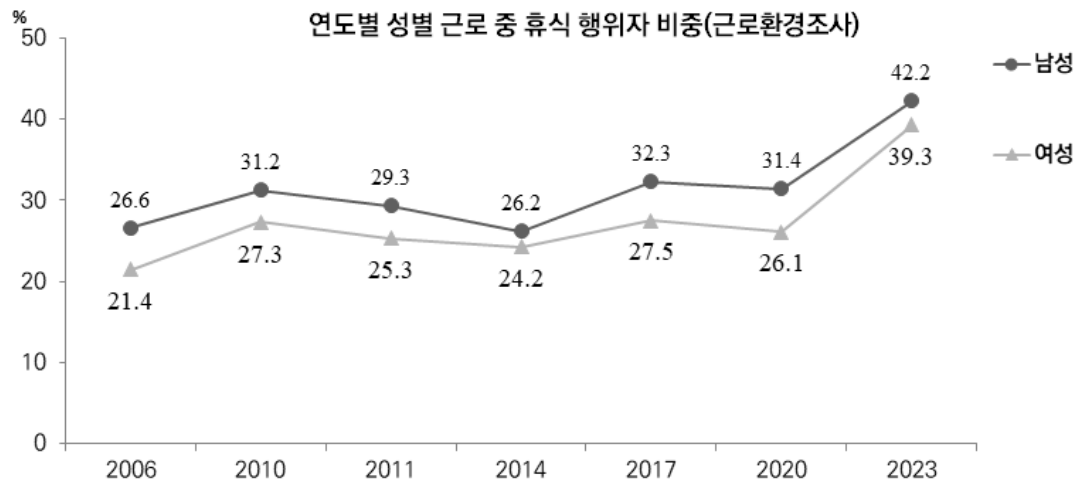
▶ 분석 결과를 종합해보면 근로 중 휴식 시간은 임금근로자에게 적지 않은 긍정적 영향을 가져오는 것으로 판단됨. 임금 근로자의 피로도를 낮추고 삶의 만족도 등을 높이는 것은 회사에 대한 만족도를 높이고 장기근속을 위한 중요한 요인이라 할 수 있음. 적절하게 설계된 휴식시간(근로 중 휴식 시간)은 근로자들의 만족도 및 일의 능력을 올리는 좋은 수단이 될 수도 있을 것임. 따라서 이러한 가능성을 염두에 두고 근로자에게 도움이 되고, 나아가 회사에도 도움이 되는 방향으로 휴식 시간에 대한 고민과 적절한 제도 설계가 필요함.

나. 근로 중 휴식 행위자 영향 분석

- 근로 중 휴식 행위자 비중

▶ 근로환경조사의 '근무 시간 중 내가 원할 때 휴식을 취할 수 있다'에 긍정적으로 답변한 경우를 '휴식 행위자'로 정의함. 2006~2023년 기간 중 휴식 행위자 비중은 여성이 남성보다 높음.

연도별 성별 근로 중 휴식 행위자 비중



주. 휴식 행위자는 '내가 원할 때 휴식을 취할 수 있다' 그렇다, 매우 그렇다 응답한 사람 비중
자료: 산업안전보건연구원 2006~2023년 근로환경조사 원자료

○ 직무 소진과 휴식

- ▶ 직무소진은 조직의 성과에 부정적인 영향을 미침. 직무소진이 높은 근로자는 결근이나 휴직, 이직을 취할 가능성이 높음. '퇴근할 때 신체적으로 기진맥진한 느낌이 든다'와 '일 때문에 진이 빠지는 느낌이 든다'에 대해 여성과 남성 모두 휴식 행위자보다 비행위자의 동의 수준이 높음. 휴식 행위자 집단내에서는 남성보다 여성의 직무소진에 대한 동의 수준이 낮고 비행위자 집단에서는 남성보다 여성의 동의 수준이 동일하거나 높아, 직무 소진과 관련하여 휴식 여부가 남성보다 여성에게 영향을 더 미치는 것으로 보임.

〈표 1〉 직무소진에 대한 휴식 행위여부×성별 차이

(단위: 명, 점)

구분	퇴근할 때 신체적으로 기진맥진한 느낌이 든다					일 때문에 진이 빠지는 느낌이 든다				
	전체	휴식 행위자		휴식 비행위자		전체	휴식 행위자		휴식 비행위자	
		남성	여성	남성	여성		남성	여성	남성	여성
평균(점)	3.01	2.96	2.91	3.06	3.06	3.13	3.06	3.03	3.17	3.19
응답(명)	27,034	6,445	4,618	8,825	7,147	27,034	6,445	4,618	8,825	7,147
F	42.417***					52.452***				

주 1. $p^* < 0.05$, $p^{**} < 0.01$, $p^{***} < 0.001$ 2. ① = 전혀 그렇지 않다 ~ ② = 항상 그렇다

자료: 산업안전보건연구원 2023년 근로환경조사 원자료

○ 조직 내 자기효능감과 휴식

- ▶ 자기 효능감이란 조직 내에서 적절한 행동을 스스로 할 수 있다는 자기 역량에 해당함. '일을 완료하기에 충분한 시간이 있다'와 '일을 할 때 잘했다는 느낌이 든다'에 대한 동의 수준은 여성과 남성 모두 휴식 행위자가 비행위자보다 동의 수준이 높아 근로 중 휴식의 조직 내 자기효능감에 긍정적인 영향을 확인함.
- ▶ 여성 휴식 행위자는 '일을 완료하기에 충분한 시간이 있다'에 대해 3.84점으로 동의수준이 행위자, 비행위자 포함 가장 점수가 높음. '일을 할 때 잘했다는 느낌이 든다'는 여성 휴식 행위자가 남성 휴식 행위자보다 동의 수준이 0.04점 낮음.

〈표 2〉 조직 내 자기효능감에 대한 휴식 행위여부×성별 차이

(단위: 명, 점)

구분	일을 완료하기에 충분한 시간이 있다					일을 할 때 잘했다는 느낌이 든다				
	전체	휴식 행위자		휴식 비행위자		전체	휴식 행위자		휴식 비행위자	
		남성	여성	남성	여성		남성	여성	남성	여성
평균(점)	3.48	3.81	3.84	3.23	3.25	3.56	3.85	3.81	3.38	3.37
응답(명)	27,022	6,443	4,619	8,823	7,138	27,032	6,444	4,618	8,825	7,144
F	1139.929***					705.110***				

주 1. $p^* < 0.05$, $p^{**} < 0.01$, $p^{***} < 0.001$ 2. ① = 전혀 그렇지 않다 ~ ② = 항상 그렇다

자료: 산업안전보건연구원 2023년 근로환경조사 원자료

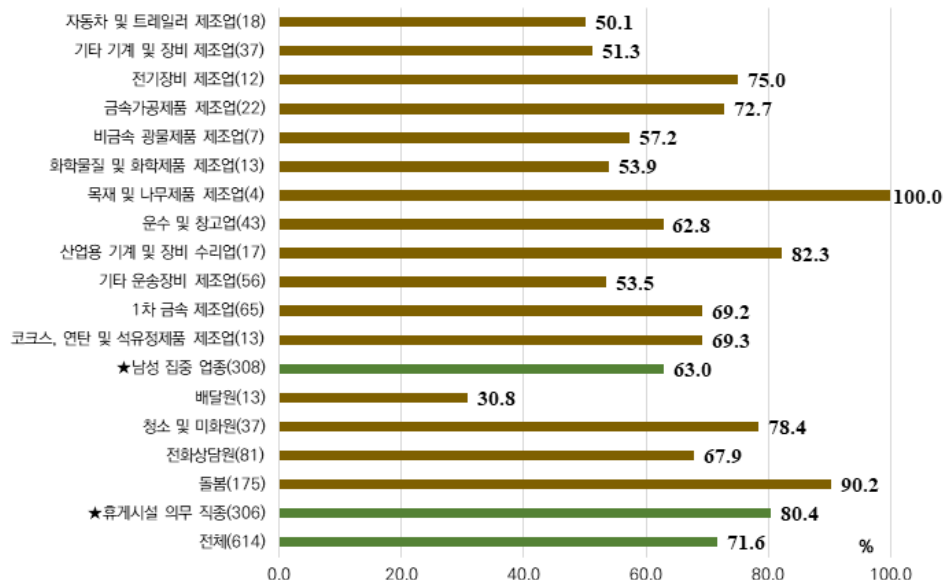
3 휴게시설 설치 의무 취약 일자리 여성 근로자 휴게시설 이용 실태조사

● 휴게시설 의무화 제도 인지

- ▶ 휴게시설 설치 의무 사업장에 일하고 있는 여성 근로자의 휴게시설 의무화 제도 인지 수준은 71.6%로 28.4%는 '모른다'에 응답함. 집단별로 휴게 시설 의무 직종 여성근로자(80.4%)가 남성 집중 업종 여성근로자(63%)보다 인지 수준이 높음. 여성 배달원은 휴게 시설 의무 제도 인지 수준이 30.8%로 가장 낮음.

휴게시설 의무화 제도 인지 수준

휴게시설 설치 의무화 제도 인지(휴게시설 설치 의무 사업장 여성근로자)



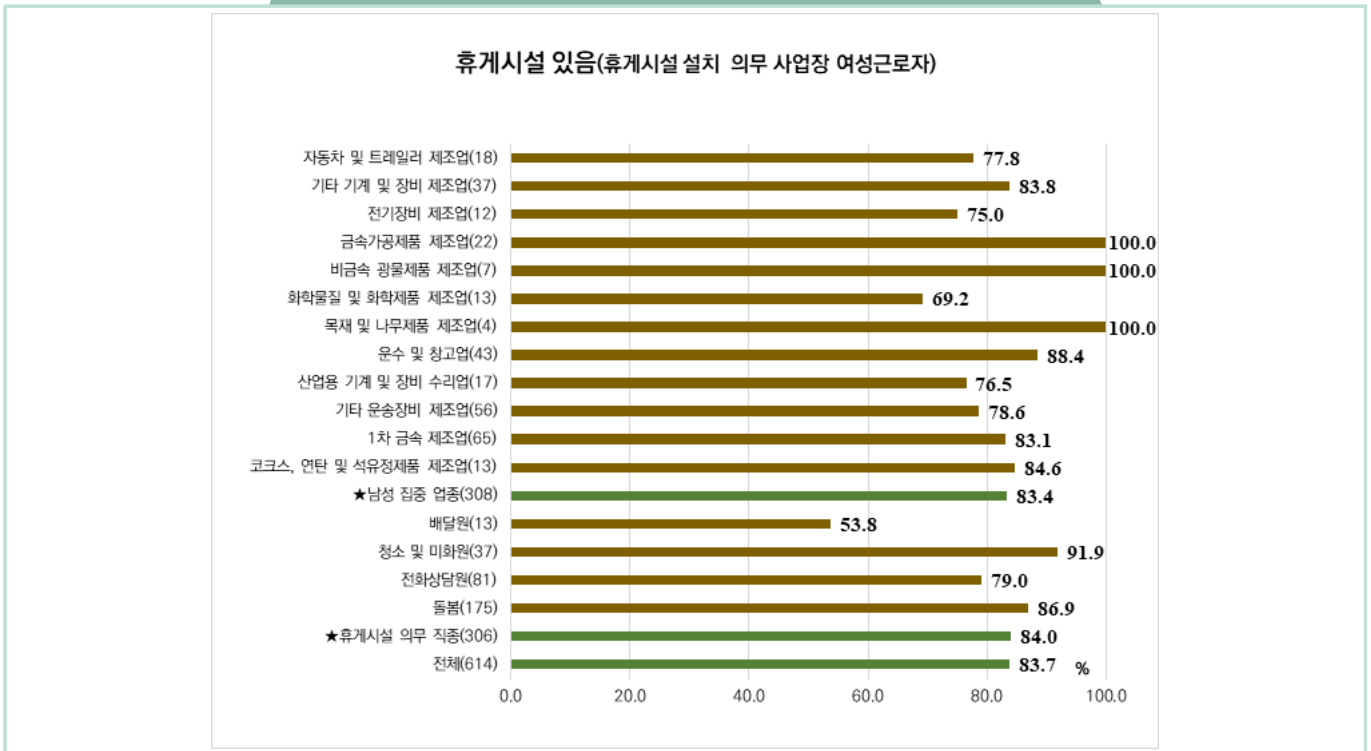
주 1. 잘 알고 있다, 대충 알고 있다, 들어본 적은 있다, 모른다 중 모른다를 제외한 응답의 합임.

2. 괄호 숫자는 응답자 수임. 3. 남성집중 업종 308명 중 가구 제조업 종사 여성근로자 1명 포함으로 1명의 인지수준은 100%임.

○ 휴게시설 설치 여부

- ▶ 휴게시설 설치 의무 사업장에 일하고 있는 여성 근로자의 실제 사업장의 휴게시설 설치 비중은 83.7%임. 휴게 시설 의무 직종은 84%이고 남성 집중 업종은 83.4%로 휴게 시설 의무 직종 여성근로자의 사업장의 설치 비율이 0.6%포인트 높음. 여성 배달원은 53.8%로 가장 낮음.

휴게시설 있음



주 1. 괄호 숫자는 응답자 수임. 2. 남성집중 업종 308명 중 가구 제조업 종사 여성근로자 1명 포함으로 휴게시설 있음에 응답함.

○ 휴게시설 단독 사용 여부

- ▶ 휴게시설이 있는 경우 73%가 휴게시설 전용으로 사용하고 27%는 휴게시설 외의 용도로도 사용함. 이 비중은 남성 집중 업종이 81.3%로 휴게시설 의무 직종 64.6%보다 높음. 전용 휴게시설이 아닌 경우 사용 용도는 탈의실이 68.3%로 가장 많고 직종은 69.2%가 휴게시설과 탈의실이 한 공간에서 활용됨.

〈표 3〉 휴게시설 단독 사용 현황

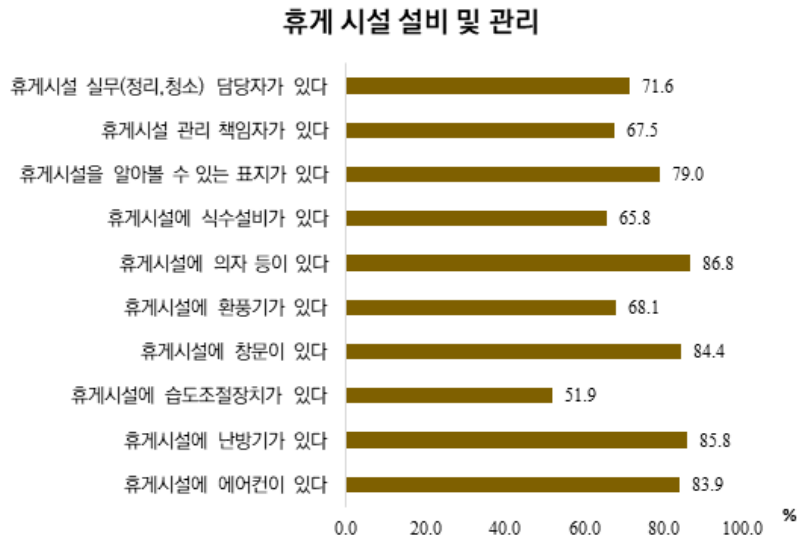
구분	전체 (명)	휴게시설 단독(%)	단독 사용 아닌 경우 휴게시설 외 용도(%)					
			전체	회의실	탈의실	식당	창고	기타
전체	514	73.0	139	23.7	68.3	7.2	4.3	8.6
휴게시설 의무 직종	257	64.6	91	23.1	69.2	4.4	3.3	6.6
남성 집중 업종	257	81.3	48	25.0	66.7	12.5	6.3	12.5

주. 휴게시설 있음 응답자 대상임.

○ 휴게시설 설비 및 관리

- ▶ 휴게시설 내부 설비는 의자, 창문, 난방기와 에어컨은 80% 이상이 있고 휴게시설 표지(79.0%), 식수설비(65.8%), 환풍기(68.1%), 습도조절장치(51.9%) 등은 80% 미만으로 설치됨.
- ▶ 휴게시설 관리 책임자는 67.5%가 있다고 응답하였고 실무 담당자는 71.6%가 있다고 응답함.

휴게시설 설비 및 관리



주. 휴게시설이 있다고 응답한 응답자 대상임.

○ 근로 중 휴식 자율성과 충분함

- ▶ 일하는 중 '휴식을 자유롭게 하는 편이다'는 5점 척도로 3.36점, 100점 평균으로 59.12점임. 휴식을 자유롭게 하는 편인지에 대해 5점 척도 기준으로 업종이 3.4점으로 직종 3.33점보다 약간 높음. 일하는 중 '휴게시간은 충분함'에 대해서 5점 척도로는 3.41점, 100점 평균으로 60.34점임.
- ▶ 휴게시설이 있는 사업장의 여성근로자가 없는 사업장의 여성근로자보다 휴식의 자율성과 충분성 평가 수준이 높음.

〈표 4〉 근로 중 휴식 평가

구분	전체(명)	일하는 중 휴식을 자유롭게 하는 편이다(점)		일하는 중 휴게시간은 충분하다(점)	
전체	614	3.36	59.12	3.24	74.71
휴게시설 의무 직종	306	3.33	58.25	3.35	78.34
남성 집중 업종	308	3.40	59.98	3.13	71.08
휴게시설	있음	514	3.43	60.80	3.41
	없음	100	3.02	50.50	3.40
					60.34
					59.97

주. 5점에 가까울수록 매우 그렇다.

○ 휴게시설 관련 바라는 점

- ▶ 휴게시설 관련하여 정부에 바라는 정책으로 제시한 4개 항목에 대해 3점 이상으로 보통 이상으로 중요성을 평가한 가운데 ‘영세사업장에 대한 휴게시설 설치의 정부지원이 확대’가 3.91점으로 가장 점수가 높음. 바라는 정책에 대해 모두 휴게시설이 없는 사업장의 여성근로자의 평가 수준이 있는 사업장의 여성 근로자보다 높음.

〈표 5〉 휴게시설 의무 제도에 바라는 점(5점, 100점)

구분	전체 (명)	사업주를 대상으로 휴게시설 설치 의무화에 대한 홍보가 필요		근로자를 대상으로 휴게시설 설치 의무화에 대한 홍보가 필요		휴게시설이 실질적으로 운영되도록 정부의 관리감독이 강화		영세사업장에 대한 휴게시설 설치의 정부지원이 확대		
전체	614	3.50	62.62	3.57	64.13	3.46	61.40	3.91	72.76	
휴게시설 의무 직종	306	3.56	63.97	3.61	65.20	3.55	63.81	3.96	74.02	
남성 집중 업종	308	3.45	61.28	3.52	63.07	3.36	59.01	3.86	71.51	
휴게시설	있음	514	3.43	60.65	3.48	62.01	3.37	59.19	3.87	71.69
	없음	100	3.91	72.75	4.00	75.00	3.91	72.75	4.13	78.25

주. 5점에 가까울수록 매우 그렇다

4 정책제언

○ 영세 사업장 휴게시설 지원

- ▶ K-ESG 사회영역(S) 진단항목에 협력업체(영세사업장) 휴게시설 지원 활동 유도. K-ESG 가이드라인의 사회영역(S) 동반성장 범주와 전략적 사회 공헌에 동방 성장 범주와 지역사회 범주에 휴게시설 설치 지원을 예시로 명시함.

〈표 6〉 K-ESG 가이드라인 ‘사회(S)’ 영역 진단 항목 - 협력업체 ‘휴게시설’ 지원 반영(안)

범주	진단 항목	
	변경 전	변경 후
동반 성장	<ul style="list-style-type: none"> • 협력사 ESG 경영 • 협력사 ESG 지원 • 협력사 ESG 협약사항 	<ul style="list-style-type: none"> • 협력사 ESG 경영 • 협력사 ESG 지원* * 협력업체 휴게시설 지원 • 협력사 ESG 협약사항
지역사회	<ul style="list-style-type: none"> • 전략적 사회공헌 • 구성원 봉사참여 	<ul style="list-style-type: none"> • 전략적 사회공헌* * 지역 영세사업장 휴게시설 지원 • 구성원 봉사참여

- ▶ 여성가족부 새일센터 기업 환경 개선 ‘휴게시설’ 설비 지원 별도 명시

- 새일센터는 채용 기업 사후관리로 기업 환경 개선 지원 사업 추진. 새일센터 기업 환경 개선 사업 범위에 휴게시설 설비 지원을 별도 항목으로 분리하여 지원함.

〈표 7〉 새일센터 기업 환경 개선 사업 범위 ‘휴게시설’ 지원 명시(안)

변경 전	변경 후
<ul style="list-style-type: none"> • 시설 개선 <ul style="list-style-type: none"> - 여성화장실, 여성 휴게실(수유실) 등 - 사무공간 및 작업공간 개선 ※ 위 시설 개선 시 필요한 경우 아래에 한하여 제한적으로 물품 구입 허용(시설 개선 없는 물품 구입 지원 불가) • 화장실(샤워실)에 필요한 수납장, 사물함, 온수기 • 휴게실(탈의실), 수유실, 임시놀이방에 필요한 냉·난방기, 공기청정기, 유축(수유)기, 침대, 사물함(옷장), 탁자, 의자, 소파 • 작업실에 필요한 의자 	<ul style="list-style-type: none"> • 시설 개선 <ul style="list-style-type: none"> - 여성화장실, 여성 휴게실(수유실) 등 - 사무공간 및 작업공간 개선 ※ 위 시설 개선 시 필요한 경우 아래에 한하여 제한적으로 물품 구입 허용(시설 개선 없는 물품 구입 지원 불가) • 화장실(샤워실)에 필요한 수납장, 사물함, 온수기 • 탈의실, 수유실, 임시놀이방에 필요한 냉·난방기, 공기청정기, 유축(수유)기, 침대, 사물함(옷장), 탁자, 의자, 소파 • 작업실에 필요한 의자 • 휴게시설 설비 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 휴게시설이 있는 사업장에 대해 휴게시설 내 설비 지원(창문, 환풍기, 냉난방기, 정수수, 의자 등)

○ 고용노동부 고용안정장려금 지원에 영세사업장 ‘휴게시설’ 설치 지원 반영

- 휴게시설이 없거나 시설을 보수할 필요가 있는 영세사업장으로 한정하여 지원

〈표 8〉 고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정 제2조제2항 각목에 ‘근로환경개선(휴게시설)’ 추가

변경 전	변경 후
가. 출산육아기 고용안정장려금 나. 정규직 전환 지원 다. 워라밸일자리 장려금 라. 일·가정 양립 환경개선 지원	가. 출산육아기 고용안정장려금 나. 정규직 전환 지원 다. 워라밸일자리 장려금 라. 일·가정 양립 환경개선 지원 마. 근로환경개선(휴게시설 설치) 지원

주. 고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정 제2조제2항 필자 재구성

출처: 법령정보센터 고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정 제2조 2항. 법령정보센터

<https://www.law.go.kr/LSW//admRulLsInfoP.do?admRulId=55575&efYd=0> (인출일: 2024.12.26.)

○ 휴게시설 우수 사례 확산

- ▶ 여성가족부 ‘가족친화인증기업’과 고용노동부 ‘일생활균형 우수 기업’에 ‘휴게시설’ 평가 반영. 성별 분리 휴게시설 및 휴게시설 기준 충족 기업 평가 반영
- ▶ 휴게시설 의무 직종별, 업종별 휴게시설 운영 우수 사례 발굴 및 사례집 제작 배포

○ 휴게시설 조기 안착을 위한 조치

- ▶ 영세사업장 대상 휴게시설 설치 홍보 및 제도 점검 정례화
- ▶ 산업단지 여성근로자 공동 휴게실 설치 지원
 - 일반, 도시첨단, 농공 산업단지보다 여성 비중이 낮은 국가 산업 단지 여성근로자 공동 휴게실 설치 지원
- ▶ 사업장 현장 기반 휴게시설 운영 가이드 수정 제작 배포
 - 고용노동부가 2022년 배포한 휴게시설 법령 주요 내용 해설 가이드, 휴게시설 설치 의무 직종 근로자 고용 사업장 포함 영세 사업장 고용주의 휴게시설 운영 경험 등을 반영하여 가이드 수정 제작 필요

▶ 휴게시설 운영 세부 기준 개선

- 휴게시설 설치 의무 직종별 특성 반영 기준 제시
- 여성(남성) 집종의 특성성 집중 사업장의 휴게시설의 설비와 환경에 대한 기준 제시
- 휴게시설 설비의 실효성 있는 기준 제시. 의자의 경우 등받이가 있는 의자나 의자 수의 기준이 제시될 필요가 있음. 휴게시설에서 수면을 취할 경우 필요한 설비에 대한 기준 제시도 필요
- 휴게시설 전용 공간 설치 유도. 이번 조사에서 휴게시설이 탈의실이나 회의실 겸용으로 사용되는 사례 발견. 휴게시설 본래 목적으로 사용하도록 기준 명확화 필요

▶ 휴게시설 설치 준수 및 위반 감독 강화

- 한시적으로 사업장 휴게시설 업무 담당자를 추가 배치하여 제도 조기 정착을 도모할 필요가 있음

▶ 사업주와 근로자 대상 휴게시설 제도 교육

- 사업주 대상 '안전보건관리체계 구축 사업주 교육'에 휴게시설 제도 반영
- 근로자 대상 의무 교육인 '산업안전보건교육'에 휴게시설 제도 반영

▶ 고용노동부 실태조사 '휴게시설' 및 '근로 중 휴게(식)시간' 현황 문항 반영

- 사업장 대상 휴게시설 유무 및 개수 항목 추가: 일가정양립실태조사, 사업체노동력조사 부가조사 등
- 근로자 대상 휴게시설 유무 및 개수, 휴식시간 항목 추가: 근로환경조사 등

참고자료

- 경향신문. (2022.6.12.). ILO '일터 안전·건강' 노동기본권 선언 (<https://www.khan.co.kr/national/labor/article/202206122104005>, 인출일: 2024.06.18)
- 김경태. (2019). "휴게시간의 운용에 관한 소고", 『노동법논총』, 46, 347-402, 한국비교노동법학회.
- 김교숙. (2010). "근로자의 건강권", 『노동법논총』, 171-197, 한국비교노동법학회.
- Nundy, S., Cooper, L. A. & Kelsay, E. (2023, January-February). "Employers Can Do More to Advance Health Equity", Harvard Business Review Magazin (<https://hbr.org/2023/01/employers-can-do-more-to-advance-health-equity>, 인출일: 2023.04.02)
- McKinsey Article (2021.12). Income alone may be insufficient: How employers can help advance health equity in the workplace by Jenny Cordina, Megan Greenfield, Lindsay Purcell, and Jeris Stueland (<https://www.mckinsey.com/industries/healthcare/our-insights/income-alone-may-be-insufficient-how-employers-can-help-advance-health-equity-in-the-workplace>, 인출일: 2023.03.15.)

주관부처

고용노동부 산업안전보건정책과
직업건강증진팀
여성고용정책과

관계부처

여성가족부 경력단절여성과