



|      |                         |
|------|-------------------------|
| 내용문의 | 구미영 연구위원 ☎ 02-3156-7031 |
| 배포담당 | 황애리 언론담당 ☎ 02-3156-7296 |
| 배포일시 | 2026. 6. 15.(월) 오전      |
| 보도시기 | 배포 즉시                   |

※ 매수 : 총 4쪽

## 근로시간·휴식 제도, '일하며 돌보는 삶' 반영해야 유연근무제의 법적 근거 미비, 개선 필요

한국여성정책연구원 「성평등한 돌봄 사회를 위한 근로시간·휴식 법제 연구」 주요 정책과제 발표

유연근무 신청권, 시간단위 연차휴가, 연속휴식제 등 단기·중장기 개선 과제 제시  
근로시간·휴식은 단순한 노동조건 넘어 돌봄을 가능하게 하는 핵심 제도  
근로시간, 유연근무제 사용의 성별 격차 해소를 함께 고려해야

### <연구 소개>

본 연구는 근로시간과 휴식이 단순한 노동 조건이 아니라, 일하며 돌보는 삶을 가능하게 하는 핵심 제도임을 전제로 근로기준법과 남녀고용평등법에 규정된 근로시간, 휴식, 유연근무, 육아휴직, 가족돌봄휴가 등을 포괄적으로 '근로시간·휴식 법제'로 정의하고, 이를 성인지적 관점에서 분석함.

연구 결과, 현행 근로시간·휴식 법제는 장시간 노동 완화, 돌봄 필요에 따른 유연성, 성별 돌봄 및 근로시간 격차 완화라는 측면에서 구조적 한계를 지니고 있음을 확인함. 이에 성평등한 돌봄 사회 실현을 위한 근로시간·휴식 법제의 단기·중장기 개선 과제와 함께, 행정 집행 및 정책 운영 단계에서의 구체적 반영 방안을 제시함.

- 한국여성정책연구원(원장 김종숙)은 「성평등한 돌봄 사회를 위한 근로시간·휴식 법제 연구」(책임연구자: 구미영 연구위원)의 주요 정책과제를 발표했다.\*
- 근로시간·휴식 법제는 근로시간과 휴식이 단순한 노동 조건이 아니라, 일하며 돌보는 삶을 가능하게 하는 핵심 제도임을 전제로 근로기준법과 남녀고용평등법에 규정된 근로시간, 휴식, 유연근무, 육아휴직, 가족돌봄휴가 등을 포괄적으로 정의하였다.

※ 본 내용의 주요 출처인 연구보고서는 다음과 같음.  
출처: 구미영·조선주·이성준·권오성(2025). 「성평등한 돌봄 사회를 위한 근로시간·휴식 법제 연구」. 서울: 한국여성정책연구원.

- 구미영 연구위원은 “근로시간과 휴식은 일하는 방식의 문제이면서 동시에 누가 돌보고, 돌봄을 어떻게 나눌 것인가와 연결된 문제” 라며, “근로시간·휴식 법제는 성별 돌봄 격차를 줄이고, 근로자의 필요에 맞춰 선택할 수 있는 방향으로 설계될 필요가 있다.” 라고 설명했다.
- 또한 “다른 국가와 비교할 때, 한국은 근로자의 필요에 부응하는 유연근무제의 법적 근거가 미비한 상황이다. 시차출퇴근제, 재택 및 원격근무제와 같은 대표적인 유연근무제 유형은 법적 근거와 개념 정의가 부재하고, 「근로기준법」의 선택적 근로시간제는 사용자의 필요에 초점을 맞춘 제도로서의 성격이 더 강하다. 일본에 비해서도 유연근무제를 법적 권리로 보장하는 정도가 약한 실정이다.” 라고 지적했다.

<표> 외국 유연근무제 법제와의 비교

| 구분   | 주요 법령 및 제도                       | 적용 대상                         | 유연근무 범위  | 사용자 거부 제한                                  | 총평   |
|------|----------------------------------|-------------------------------|--|--|--|
| 한국   | 근로기준법                            | 5인 이상 사업장 근로자                 | 선택적 근로시간제 규정만 존재                                     | 근로자대표 및 사용자의 서면합의를 전제로 함                   | 외국에 비해 유자녀 근로자가 사용할 수 있는 유연근무 신청 권리의 범위가 좁음      |
|      | 남녀고용평등법                          | 만 12세(또는 초등 6학년) 이하 자녀를 둔 근로자 | 육아기 근로시간단축   | 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우(26. 9. 18. 시행) |  |
| 네덜란드 | 유연근무법(2016) 등                    | 전체 근로자(일정 근속 요건)              | 근로시간, 일정 및 장소 변경 신청 기존 근무형태 복귀 권리 보장                 | 사용자는 업무상 실제적 지장 없으면 거부 불가                  | 자녀 유무와 무관하게 모든 근로자에게 보장하는 유연근무 신청 권리의 법적 근거가 부재함 |
| 독일   | 시간제·기간제법(2001) 브루케텔 차이트 제도(2019) | 사업장 규모 등 요건 충족 근로자            | 무기한 또는 한시적 시간단축(파트타임) 신청 기존 근무형태 복귀 권리 보장(한시적 시간단축제) | 합리적 경영상 사유 없는 한 거부 불가                      |  |

|    |                 |                               |                     |  |  |
|----|-----------------|-------------------------------|---------------------|--|--|
| 영국 | 고용권법 상의 유연근무 조치 | 전체근로자                         | 법령상 제한 없음           | 합리적 사업상 이유 없는 거부 금지                              |  |
| 일본 | 육아개호 휴업법        | 아동인 자녀를 둔 근로자, 요개호 가족이 있는 근로자 | 시차출퇴근제, 플렉스타임, 재택근무 | 업무의 성질 또는 업무의 실시체제에 비추어 적용 불가하다고 노사협정으로 제외할 수 있음 |  |

주: 연구보고서 5장의 내용을 요약 작성.

□ 연구진이 제시한 성평등 돌봄사회를 위한 근로시간·휴식 법제 개선 과제는 다음과 같다.

<표> 성평등 돌봄사회를 위한 근로시간·휴식 법제 개선 과제

| 구분       | 주요 개선 과제         | 세부 내용 및 정책제언  |
|----------|------------------|---|
| 유연근무제    | 법적 근거 마련 및 권리 보장 | (단기) 시차출퇴근제 법적 근거 신설<br>(중장기) 근로자의 개별적 필요에 따른 '유연근무 신청권 보장'<br>(단기) 불리한 처우 금지 규정 및 구제절차 명시    |
| 근로기준법 개정 | 선택적 근로시간제 개선     | (단기) 장시간 노동 방지를 위해 1일·1주 상한 설정 및 연속휴식제 도입<br>(단기) 근로시간 상한을 초과하지 않는 유형은 집단적 동의 절차 간소화 검토       |
| 남녀고용 평등법 | 돌봄 사유 유연근무 확대    | (중장기) 시간단축, 재택근무, 시차출퇴근 등 선택지 다양화(일본 사례 참고) + 사업주에 법정 유연근무 제도 도입 의무 부여                        |
| 연차휴가 제도  | 휴식권의 보편성 및 유연성   | (단기) 시간단위 분할 사용: 연간 5일 범위 내에서 시간 단위 사용 허용 명시<br>(중장기) 적용 확대: 5인 미만 사업장 및 단기 근속자에게도 보편적 휴식권 보장 |
| 휴게       | 다양한 고용, 근무형태 반영  | (단기) 휴게시간: 4시간 근로 시 휴게시간 선택권 부여 등 '도중 부여 원칙' 개선   |

| 구분       | 주요 개선 과제                       | 세부 내용 및 정책제언   |
|----------|--------------------------------|--|
| 성별 격차 해소 | 성인지적 관점 강화(유연근무제 사용의 성별 격차 완화) | (중장기) 남성 유연근무 사용 시 인센티브 및 육아기 근로시간 단축 급여 상한액 인상. 육아기 근로시간 단축제에 대해서도 6+6 제도 한시적 도입<br>(단기) 주 4.5일제 도입 시 특정일 근로시간 상한 설정 등 가이드라인 마련 |

- 김종숙 원장은 “돌봄은 더 이상 개인이나 가족 안에서만 해결해야 할 문제가 아니라, 노동시간과 휴식 제도 안에서 함께 다루어야 할 사회적 과제” 라고 밝혔다.
- 이어 “남성과 여성이 모두 돌봄 책임을 나눌 수 있도록 근로시간과 휴식 제도를 개선해야 장시간 노동과 노동시장 내 성별 격차 해소로 연결될 수 있다” 라고 강조했다.
- 보다 자세한 내용은 한국여성정책연구원 홈페이지-연구보고서에서 자세한 내용을 확인할 수 있다.

**성평등한 돌봄 사회를 위한 근로시간·휴식 법제 연구 | 과제 책임자 :**  
**구미영 연구위원**  
<https://www.kwdi.re.kr/publications/reportView.do?p=4&idx=133638>