

수시연구 23-01

# 소기업의 근로시간 변화 추이 및 제도 개선방안

A Study on the Trends in Changes to  
Working Hours in Small Businesses and  
Suggestions for Policy Improvements

노민선



발행일 2023년 12월 31일

발행인 오동윤

발행처 **KOSI** 중소벤처기업연구원

(07074) 서울특별시 동작구 신대방1가길 77 (신대방동, 중소벤처기업연구원)

전화 : 02-707-9800, 팩스 : 02-707-9892

홈페이지 : <http://www.kosi.re.kr>

출판등록 제2016-000030호

I S B N 978-89-6179-497-8 (93320)

편집·인쇄 (사)한국장애인문화인쇄협회 02-2683-0955

---

<비매품>

수시연구 23-01

## 소기업의 근로시간 변화 추이 및 제도 개선방안

A Study on the Trends in Changes to Working Hours in Small Businesses  
and Suggestions for Policy Improvements

참여연구진

연구책임  
노민선 연구위원

---



2018년 3월 「근로기준법」 개정을 통해 주 52시간제가 도입되었다. 이후 기업 규모에 따라 단계적으로 주 52시간제가 시행되었고, 소기업은 2021년 7월부터 해당 규정이 적용되었다. 근로시간에 대한 이슈는 장시간 근로 문제 등 건강권과 정당한 보상이라는 관점에서 많은 이해관계자가 관심을 갖고 참여하게 반응하는 주제이다. 중소기업의 상당수는 하도급 관계 등으로 인해 근로시간을 사업주가 통제하기 어려운 구조를 갖고 있다. 특히 청년 근로자의 유입이 원활하지 않아 고령화 현상으로 인력난을 겪고 있는 소기업의 경우 근로환경의 변화에 탄력적으로 대응할 수 있는 합리적인 근로시간에 대한 논의가 필요한 실정이다.

본 연구에서는 다양한 법률과 국가 승인통계의 분류 기준을 통해 소기업을 정의하였다. 한편 중소기업 기본통계 자료를 활용하여 소기업의 현황을 살펴보고, 소기업 특성에 맞는 평균 근로시간을 근로자와 사업체 관점에서 분석하였다. 또한 근로시간 유연화 제도에 대해 살펴보고 소기업의 근로시간 유연화 제도와 근로시간 단축제도 도입 및 활용 현황을 분석하였다. 분석 결과를 종합하여 소기업 근로시간 개선을 위한 정책방안을 제시하였다.

본 연구가 소기업의 근로시간 변화 추이에 대한 점검과 더불어 관련 정책에 대한 다양한 시사점을 제시하고, 심도 있는 논의가 이루어지는 데 도움이 되길 바란다. 본 연구를 수행한 노민선 박사와 연구가 진행되는 동안 아낌없는 협조와 조언을 해준 관계부처와 전문가, 유관기관 담당자 분들께 감사의 뜻을 전한다. 끝으로 본 보고서의 내용은 연구자의 개인 의견이며, 본 연구원의 공식적인 견해가 아님을 밝혀 둔다.

2023년 12월  
중소벤처기업연구원  
원장 오 동 윤



[수시연구 23-01]

소기업의 근로시간 변화 추이 및 제도 개선방안

# 요 약



## 1 소기업의 개념 및 현황

- 본 연구에서 소기업은 '상시 근로자 수 5~29인 사업(장)'으로 정의
  - 「근로기준법」상 근로시간 관련 규정은 5인 이상 사업(장)에 적용
    - 근로시간, 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 연장 근로의 제한, 근로시간 계산의 특례, 근로시간 및 휴게시간의 특례 등
  - 근로시간 및 조건 관련 법률에서 상시 근로자 수 30인 미만 사업(장)은 특정 규정의 적용을 유예하거나 제외하는 대상으로 명시하는 경우가 다수 존재
    - 「남녀고용평등법」상 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축
    - 「근로자참여법」상 노사협의회의 설치 및 고충처리위원 배치
    - 「채용절차법」상 채용절차의 적용
  - 근로시간을 조사하는 정부 승인통계는 30인을 분류 기준으로 제시
    - (통계청) 경제활동인구조사
    - (고용노동부) 사업체노동력조사, 고용형태별근로실태조사, 일·가정 양립 실태조사
  - 최저임금 인상에 따른 경영 부담 완화 등을 위해 2018년도에 시행한 일자리안정자금 지원사업의 경우 통계상의 이유 등으로 지원 대상을 30명 미만 기업으로 국한
- 5~29인 소기업 수는 51.8만개로 전체 기업 수의 6.7% 수준
  - 종사자 수는 492.5만명으로 전체 종사자 수의 21.5%를 차지
  - 매출액은 1,245조원으로 전체 기업 매출액의 19.3%를 차지

〈표〉 기업 현황(2021년 기준)

(단위 : 개, 명, 억원)

구분	1~4인	5~29인	30인 이상	합 계
기업 수	7,143,217(92.5)	518,245( 6.7)	62,405( 0.8)	7,723,867(100)
종사자 수	9,217,563(40.3)	4,924,988(21.5)	8,722,940(38.1)	22,865,491(100)
매출액	11,602,990(18.0)	12,454,133(19.3)	40,443,714(62.7)	64,500,837(100)

\* 주: 괄호는 비중을 의미하며, 수치는 반올림함

\* 자료: 중소벤처기업부, 2021년 기준 중소기업 기본통계, 2023.8



## 2 중소기업의 근로시간 변화 추이

### <1> 평균 근로시간 국제비교(OECD)

- 한국의 연간 평균 근로시간은 1,901시간('22)이며, 최근 5년간 117시간 단축
  - OECD 국가 중 콜롬비아, 멕시코, 코스타리카, 칠레에 이어 5번째 수준이며, OECD 평균(1,752시간) 대비 149시간 길게 나타남
  - 최근 5년간 2,018시간('17)에서 1,901시간('22)으로 117시간이 감소하여, OECD 국가 중 근로시간 감소폭이 가장 크게 나타남

### <2> 근로자 평균 근로시간(통계청, 경제활동인구조사)

- 종사자 규모가 작아질수록 주평균 52시간을 초과하여 근로하는 비중이 높게 나타남
  - 주 52시간 초과 근로 비중은 5~29인 소기업이 6.1%로 가장 높았으며, 30~299인 중기업(4.9%), 300인 이상 대기업(3.7%) 순으로 높게 나타남
  - 5~29인 소기업 임금근로자 중 주 40시간 이하 일하는 비중(72.0%)은 주 52시간제가 도입된 2018년(56.6%) 대비 15.4%p 증가함
- 5~29인 소기업은 숙박·음식점업, 부동산업 등의 근로시간이 상대적으로 길게 나타남
  - 주 52시간 초과 근로 비중은 숙박·음식점업(15.4%), 부동산업(13.2%), 운수·창고업(13.1%) 등의 순으로 높게 나타남
  - 교육서비스업(1.3%), 금융·보험업(1.5%), 전문·과학·기술서비스업(2.0%), 정보통신업(3.1%) 등의 주 52시간 초과 근로 비중은 평균(6.1%) 대비 낮게 나타남
- 5~29인 소기업은 29세 이하 청년 인력의 근로시간이 상대적으로 짧게 나타남
  - 주 40시간 이하 근로 비중은 29세 이하가 74.2%로 가장 높았으며, 50세 이상(73.1%), 40~49세(70.2%), 30~39세(69.8%) 순으로 높게 나타남
  - 주 52시간 초과 근로 비중은 50세 이상(7.0%), 30~39세(5.7%), 40~49세(5.6%), 29세 이하(5.1%) 순으로 높게 나타남

### 〈3〉 사업체 평균 근로시간(고용노동부, 사업체노동력조사)

#### □ 소정실근로시간은 종사자 규모가 작을수록 길게 나타남

- 소정근로일에서의 정규 업무시간을 의미하는 소정실근로시간은 5~29인 소기업(36.8시간), 30~299인 중기업(35.7시간), 300인 이상 대기업(34.8시간) 순으로 나타남
- 상용근로자의 주평균 초과근로시간은 30~299인 중기업(2.9시간), 300인 이상 대기업(2.6시간), 5~29인 소기업(1.5시간) 순으로 나타남

#### □ 5~29인 소기업의 주평균 초과근로시간은 제조업이 가장 길게 나타남

- 상용근로자의 주평균 초과근로시간은 제조업(4.0시간), 수도·하수·폐기물처리·원료재생업(3.2시간), 예술·스포츠·여가관련서비스업(2.3시간) 등의 순으로 길게 나타남
- 부동산업(0.3시간), 교육서비스업(0.9시간), 건설업(1.0시간), 금융·보험업(1.0시간), 전문·과학·기술서비스업(1.1시간) 등의 주평균 초과근로시간은 평균(2.1시간) 대비 짧게 나타남

### 〈4〉 근로시간 활용 현황(소기업 대상 설문조사)

#### □ 5~29인 소기업의 28.8%는 지난 1년간 주 12시간 이상 연장근로 필요 경험

- 68.1%는 연 기준 1개월 이상 필요했고, 59.3%는 1주 이상 연속 필요했다고 응답
- 17.6%는 지난 1년간 인력 활용 어려움으로 인해 제품 또는 서비스 공급 포기 경험

#### □ 5~29인 소기업의 25.9%는 근로시간을 별도로 관리하지 않음

- 근로시간 기록·관리방법으로 출입관리시스템을 활용하는 비중은 42.7%로 나타남
- 근로시간 미관리 비중은 비제조업(38.5%)과 일반형 중소기업(29.1%)에서 상대적으로 높게 나타남

#### □ 5~29인 소기업의 64.9%는 노사 합의를 전제로 적절한 1주 최대 근로시간이 60시간이라고 응답

- 최대 근로시간 한도를 설정하지 않아야 한다는 응답 또한 29.7%로 높게 나타남

### 3 소기업 근로시간 제도

#### <1> 근로시간 제도

- 휴게시간을 제외하고 법정 근로시간에 연장 근로시간을 포함하면 1주에 총 52시간까지 근로 가능(근로기준법)
  - 근로시간은 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 종속되어 있는 시간을 의미하고, 사용자의 지휘·감독은 명시적인 것과 묵시적인 것을 모두 포함
- 5~29인 소기업은 2021년 7월 1일부터 주 52시간제 규정 적용
  - 2018년 7월 1일 주 52시간제를 도입하면서, 5~29인 소기업에 대해 1주 8시간의 범위 내에서 추가연장근로를 허용했지만, 2022년 12월 31일 일몰기한 도래로 제도 폐지

#### <2> 근로시간 유연화 제도

- 「근로기준법」에서는 총 5개의 근로시간 유연화 제도를 규정
  - 법정 근로시간 내에서 근로시간을 탄력적으로 운영할 필요가 있는 기업, 업무수행 방법을 특정하거나 근로시간을 산정하기 어려운 기업 등에서 주로 활용

〈표〉 근로시간 유연화 제도 도입 요건(「근로기준법」)

	구분	도입요건	연속휴식	기타
1. 탄력적 근로시간제	2주 이내	취업규칙	-	특정주 60시간 상한(연장근로 포함 시)
	2주 초과 3개월 이내	서면합의(근로자대표)	-	특정주(특정일) 64(12)시간 상한 (연장근로 포함 시)
	3개월 초과 6개월 이내	서면합의(근로자대표)	11시간 이상	
2. 선택적 근로시간제	1개월 이내	취업규칙, 서면합의	-	-
	1개월 초과 3개월 이내 (연구개발)	서면합의(근로자대표)	11시간 이상	-
3. 재량 근로시간제		서면합의(근로자대표)	-	연구개발, 디자인 업무 등(령 §31)
4. 사업장 밖 간주근로제		서면합의(근로자대표)	-	소정근로시간 또는 노사 합의 시간
5. 보상휴가제		서면합의(근로자대표)	-	가산시간까지 포함

\* 주: 관련 법령을 참고하여 저자 작성

□ 5인 이상 기업의 20.6%가 1개 이상의 근로시간 유연화 제도를 도입(고용노동부, 사업체노동력 부가조사)

- 5~29인 소기업의 17.6%만이 근로시간 유연화 제도를 도입하고 있으며, 300인 이상 대기업(68.8%), 30~299인 중기업(39.9%) 대비 도입 비중이 낮게 나타남
- 5~29인 소기업의 제도 도입 비중은 보상휴가제(10.5%), 탄력적 근로시간제(8.8%), 선택적 근로시간제(5.4%) 등의 순으로 높았으며, 선택적 근로시간제(0.3%p)와 재량근로제(0.1%p)는 2020년 대비 제도 도입 비중이 감소함
- 5인 이상 기업의 제도 도입 비중은 건설업(9.9%), 제조업(11.8%), 부동산업(12.6%), 보건업·사회복지서비스업(15.7%) 등에서 평균(19.8%) 대비 낮게 나타남

□ 5인 이상 기업 임금근로자의 19.0%가 근로시간 유연화 제도를 활용(통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사)

- 5~29인 소기업 임금근로자의 9.3%만이 근로시간 유연화 제도를 활용하고 있으며, 300인 이상 대기업(40.4%), 30~299인 중기업(22.0%) 대비 낮게 나타남
- 5인 이상 기업 임금근로자의 근로시간 유연화 제도 활용 비중은 30~39세(26.4%)와 40~49세(22.0%)가 높았으며, 29세 이하(17.9%)는 상대적으로 낮게 나타남
- 5~299인 중소기업 임금근로자 중 남성은 탄력적 근로시간제, 여성은 선택적 근로시간제의 활용도가 높게 나타남
- 5인 이상 기업 임금근로자의 제도 활용 비중은 부동산업(6.2%), 숙박·음식점업(8.9%), 건설업(9.4%), 보건업·사회복지서비스업(9.9%) 등에서 평균(19.0%) 대비 낮게 나타남

### 〈3〉 근로시간 단축 제도

□ 「근로기준법」(임신기)과 「남녀고용평등법」(육아기, 가족돌봄 등)에서 총 3개의 근로시간 단축 제도를 규정

- 5~29인 소기업 중 근로시간 단축제도를 활용한 비중은 가족돌봄 등이 6.2%, 육아기가 5.1%로 각각 나타났으며, 임신기 근로시간 단축제도를 활용한 여성 근로자가 있는 사업체 비중은 3.5%로 조사됨(고용노동부, 일·가정 양립 실태조사)
- 제도 활용 비중은 종사자 규모가 작을수록 낮게 나타남

## 4 제도 개선방안

### □ 연장근로에 대한 노-사 선택권 강화

- 주 52시간제의 틀 내에서 노사 합의를 전제로 연장근로 단위기간을 월·분기·반기로 확대
  - 실근로시간 단축을 위해 단위기간이 확대될수록 기간에 비례한 연장근로 총량 감축
- 연장근로 시 근로자 건강권 보호방안 마련
  - 근로일간 11시간 연속휴식 규정 도입, 1주 근로시간 상한선을 60시간으로 설정
- 연장근로를 포함한 근로시간 제도 개편 시 업종별 특성을 고려하여 설계

### □ 근로시간 적용범위 명확화

- 근로시간 기록·관리의 범위와 방법에 대한 가이드라인을 제시하고, 기록·관리 활성화 방안 마련
- 창업기업 근로자 중에서 기업 임원, 일정 비율 이상의 주식 또는 주식매수선택권을 보유한 자 등에 대해 근로시간 관련 규정 적용을 제외(White Collar Exemption)
- 근로시간 규정을 4인 이하 소상공인까지 확대하는 방안은 신중한 접근 필요

### □ 유연근무제 활성화

- 소기업의 재택·원격근무제 활용 시 하드웨어 장비 또는 소프트웨어 도입 비용 지원
- 선택적 근로시간제의 단위기간을 전 업종 1개월에서 3개월로, 연구개발 업무는 3개월에서 6개월로 확대
- 3개월 이내 탄력적 근로시간제 도입 시 천재지변, 기계 고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유 발생 시 근로자 대표와의 협의를 거쳐 근로일과 근로시간의 변경절차 마련

### □ 휴가 및 휴직 활성화

- 휴가 관련 규정\*을 보유하고 휴가 사용도가 높은 소기업 노-사에 대한 지원 강화
  - \* 시간 단위 휴가(1~3시간 외출·조퇴), 단체 휴가(징검다리 연휴 시 전체 휴가 등)
- 소기업 근로자의 육아휴직과 학생 인턴제(또는 파견제)와의 연계방안 모색
- 소기업 근로자의 일-생활 조화(Work-Life Harmony)를 위한 인식 개선

# 목 차

<b>제1장 서론</b>	
1. 연구 배경 및 목적	2
2. 연구의 내용 및 방법	4
<b>제2장 소기업의 개념 및 현황</b>	
1. 「중소기업기본법」상 소기업	6
2. 본 연구에서의 소기업	8
3. 소기업의 현황	11
<b>제3장 소기업의 근로시간 변화 추이</b>	
1. 평균 근로시간 국제 비교	16
2. 근로자 평균 근로시간	18
3. 사업체 평균 근로시간	31
4. 근로시간 활용 설문조사	40
5. 시사점	44
<b>제4장 소기업 근로시간 제도</b>	
1. 근로시간 제도	46
2. 근로시간 유연화 제도	49
3. 근로시간 단축 제도	62
4. 시사점	67
<b>제5장 결론</b>	
1. 연구결과 요약	70
2. 제도 개선방안	72
참고문헌	75

# 표 목 차

〈표 2-1〉	중소기업과 소기업 규모 기준(평균 매출액) .....	7
〈표 2-2〉	근로시간 조사 통계의 종사자 분류 기준 .....	8
〈표 2-3〉	상시 근로자 수 30인 구분 기준(근로시간 및 조건 관련 법률) .....	10
〈표 2-4〉	종사자 규모별 기업 수(2021년 기준) .....	11
〈표 2-5〉	종사자 규모별 종사자 수(2021년 기준) .....	12
〈표 2-6〉	종사자 규모별 매출액(2021년 기준) .....	13
〈표 3-1〉	평균 근로시간 국제 비교(한국 vs. OECD 평균) .....	16
〈표 3-2〉	국가별 연간 평균 근로시간(2017~2022) .....	17
〈표 3-3〉	임금근로자의 주평균 근로시간(규모별, 2022) .....	18
〈표 3-4〉	임금근로자의 주평균 근로시간(5인 이상) .....	19
〈표 3-5〉	임금근로자의 주평균 근로시간(5~29인) .....	19
〈표 3-6〉	임금근로자의 주평균 근로시간(30~299인) .....	20
〈표 3-7〉	임금근로자의 주평균 근로시간(중소기업 vs. 대기업) .....	20
〈표 3-8〉	임금근로자의 주평균 근로시간(업종별, 2022) .....	21
〈표 3-9〉	임금근로자 중 주평균 52시간을 초과하여 근로하는 비중(업종별, 2022) .....	22
〈표 3-10〉	임금근로자 중 주평균 52시간을 초과하여 근로하는 비중(업종별, 5인 이상) .....	23
〈표 3-11〉	임금근로자 중 주평균 52시간을 초과하여 근로하는 비중(업종별, 소기업 vs. 중기업) .....	24
〈표 3-12〉	임금근로자 중 주평균 52시간을 초과하여 근로하는 비중(업종별, 중소기업 vs. 대기업) .....	25
〈표 3-13〉	임금근로자의 주평균 근로시간(연령별, 2022) .....	26
〈표 3-14〉	임금근로자 중 주평균 52시간을 초과하여 근로하는 비중(연령별, 5인 이상) .....	26
〈표 3-15〉	임금근로자의 주평균 근로시간(연령별, 5~29인, 2022) .....	27
〈표 3-16〉	임금근로자 중 주평균 52시간을 초과하여 근로하는 비중(연령별, 5~29인) .....	27
〈표 3-17〉	임금근로자의 주평균 근로시간(연령별, 30~299인, 2022) .....	28
〈표 3-18〉	임금근로자 중 주평균 52시간을 초과하여 근로하는 비중(연령별, 30~299인) .....	28
〈표 3-19〉	임금근로자의 주평균 근로시간(연령별, 5~299인, 2022) .....	29
〈표 3-20〉	임금근로자 중 주평균 52시간을 초과하여 근로하는 비중(연령별, 5~299인) .....	29
〈표 3-21〉	임금근로자의 주평균 근로시간(연령별, 300인 이상, 2022) .....	30
〈표 3-22〉	임금근로자 중 주평균 52시간을 초과하여 근로하는 비중(연령별, 300인 이상) .....	30
〈표 3-23〉	사업체의 임금근로자 주평균 근로시간(규모별, 2022) .....	31
〈표 3-24〉	사업체의 임금근로자 주평균 근로시간(5인 이상) .....	32

〈표 3-25〉	사업체의 임금근로자 주평균 근로시간(5~29인)	32
〈표 3-26〉	사업체의 임금근로자 주평균 근로시간(30~299인)	33
〈표 3-27〉	사업체의 임금근로자 주평균 근로시간(중소기업 vs. 대기업)	33
〈표 3-28〉	사업체의 임금근로자 주평균 근로시간(업종별, 2022)	34
〈표 3-29〉	사업체의 상용근로자 주평균 초과 근로시간(업종별, 5인 이상)	35
〈표 3-30〉	사업체의 상용근로자 주평균 초과 근로시간(업종별, 5~29인)	36
〈표 3-31〉	사업체의 상용근로자 주평균 초과 근로시간(업종별, 30~299인)	37
〈표 3-32〉	사업체의 상용근로자 주평균 초과 근로시간(업종별, 5~299인)	38
〈표 3-33〉	사업체의 상용근로자 주평균 초과 근로시간(업종별, 300인 이상)	39
〈표 3-34〉	지난 1년간 주 12시간 이상 연장근로가 필요했던 경험 및 빈도(5~29인)	40
〈표 3-35〉	연장근로가 필요한 기간(5~29인)	41
〈표 3-36〉	지난 1년간 인력 활용 어려움에 따른 제품 또는 서비스 공급 포기 경험(5~29인)	42
〈표 3-37〉	근로시간 기록 및 관리방법(5~29인)	42
〈표 3-38〉	주 평균 근로시간 52시간 유지 시 1주 최대 적절 근로시간(5~29인)	43
〈표 3-39〉	포괄임금제 폐지 시 임금 지급 방식 변경에 따른 영향 정도(5~29인)	43
〈표 4-1〉	근로시간 제도(「근로기준법」, 18세 이상)	47
〈표 4-2〉	근로시간 제도 변경 내용 적용 시기(5~29인 소기업)	48
〈표 4-3〉	근로시간 유연화 제도(「근로기준법」)	49
〈표 4-4〉	근로시간 유연화 제도 도입 요건(「근로기준법」)	50
〈표 4-5〉	근로시간 유연화 제도 도입 현황(규모별, 2022)	51
〈표 4-6〉	근로시간 유연화 제도 도입 현황(5~29인)	51
〈표 4-7〉	근로시간 유연화 제도 도입 현황(업종별, 2022)	52
〈표 4-8〉	탄력적 근로시간제 도입 현황(규모별, 2022)	53
〈표 4-9〉	탄력적 근로시간제 도입 현황(업종별, 2022)	53
〈표 4-10〉	선택적 근로시간제 도입 현황(규모별, 2022)	54
〈표 4-11〉	선택적 근로시간제 도입 현황(업종별, 2022)	54
〈표 4-12〉	근로시간 유연화 제도 활용 근로자 현황(규모별, 2022)	55
〈표 4-13〉	근로시간 유연화 제도 활용 희망 근로자 현황(규모별, 2022)	55
〈표 4-14〉	근로시간 유연화 제도 활용 근로자 현황(5~29인, 2022)	56
〈표 4-15〉	근로시간 유연화 제도 활용 희망 근로자 현황(5~29인, 2022)	56
〈표 4-16〉	근로시간 유연화 제도 활용 근로자 현황(연령별, 2022)	57
〈표 4-17〉	근로시간 유연화 제도 활용 희망 근로자 현황(연령별, 2022)	57
〈표 4-18〉	근로시간 유연화 제도 활용 근로자 현황(성별, 2022)	58
〈표 4-19〉	근로시간 유연화 제도 활용 희망 근로자 현황(성별, 2022)	58



〈표 4-20〉	근로시간 유연화 제도 활용 근로자 현황(혼인여부별, 2022)	59
〈표 4-21〉	근로시간 유연화 제도 활용 희망 근로자 현황(혼인여부별, 2022)	59
〈표 4-22〉	근로시간 유연화 제도 활용 근로자 현황(업종별, 2022)	60
〈표 4-23〉	근로시간 유연화 제도 활용 희망 근로자 현황(업종별, 2022)	61
〈표 4-24〉	근로시간 단축 제도	63
〈표 4-25〉	근로시간 단축 제도 활용 현황(규모별, 2021)	64
〈표 4-26〉	근로시간 단축 제도 미활용 사유 중 대상자가 신청하지 않은 비중(5~29인, 2021)	64
〈표 4-27〉	근로시간 단축 제도 활용 현황(업종별, 2021)	65
〈표 4-28〉	근로시간 단축 제도 미활용 사유 중 대상자가 신청하지 않은 비중(업종별, 2021)	66

# ----- 그림 목 차

[그림 3-1]	평균 근로시간 국제 비교(2022) .....	16
[그림 3-2]	임금근로자 중 주평균 52시간을 초과하여 근로하는 비중(전체, 2022) .....	18

[수시연구 23-01]

소기업의 근로시간 변화 추이 및 제도 개선방안

---

# 제 1 장

# 서 론

---

1. 연구 배경 및 목적
2. 연구의 내용 및 방법

# 제 1 장

## 서 론

### 1 연구 배경 및 목적

우리나라의 연평균 근로시간은 2022년 기준 1,901시간으로 OECD 국가 중 5번째 수준이며, OECD 평균(1,752시간) 대비 149시간 길다(OECD, 2023). 하지만 최근 5년간 우리나라의 연평균 근로시간 감소폭(117시간)은 OECD 38개국 중 가장 크게 나타난다.

‘근로시간’은 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 종속되어 있는 시간, 즉 노동력을 사용자의 처분 아래에 둔 실 구속시간을 의미하며(고용노동부, 2018), 「근로기준법」에서는 법정 근로시간에 연장 근로시간을 포함하여 1주에 총 52시간까지 근로가 가능하다. 2018년 3월 20일 「근로기준법」 개정을 통해 주 52시간제가 도입되었으며, 5~29인 소기업은 2021년 7월 1일부터 해당 규정이 적용되었다. 사업장이 영세한 5~29인 소기업에 대해서는 주 52시간제 도입과 함께 1주 8시간의 범위 내에서 추가 연장근로를 허용했지만, 2022년 12월 31일 일몰기한 도래로 제도가 폐지되었다. 따라서 2023년은 5~29인 소기업에게 주 52시간제가 본격적으로 시행되는 해이다.

주 52시간제 도입으로 인해 기업 현장에서는 예상치 못한 부작용들이 나타났다. 1주 단위의 경직된 제도 운영은 근로자 한 사람이 1시간만 더 일해도 사업주가 형사처벌을 받게 되는 불합리한 상황을 초래했다. 또한 중소기업의 인력난은 더 심해졌다. 300인 미만 중소기업의 인력 미충원율(미충원인원÷구인인원)은 2023년 상반기 기준 12.9%로 300인 이상 대기업(6.3%) 대비 2배 이상 높게 나타난다(고용노동부, 2023a). 근로자 입장에서 근로시간의 감소는 급여 감소로 이어져 가계 소비수준이 가장 높은 연령대인 40~50대 가장의 경우 생활비를 충당하기 위해 부업(투잡)으로 내몰리는 상황을 야기했다.

정부는 2023년 3월 6일 근로시간 선택권 확대, 근로자 건강권 보호강화, 휴가 활성화 등을 통한 휴식권 보장, 유연한 근무방식 확산을 주요 내용으로 하는 ‘근로시간 제도 개편방안’을 발표했다(관계부처 합동, 2023). 하지만 장시간 근로 문제 등 건강권과 정당한 보상에 대한 우려 등으로 「근로기준법」 개정작업은 이루어지지 못했다. 정부는 2023년 11월 13일 근로자 3,839명, 사업주 976명, 국민 1,215명 등 총 6,030명을 대상으로 실시한 ‘근로시간 관련 설문조사’ 결과를 발표하면서, 설문조사 결과를 토대로 합리적인 방안을 마련하겠다는 방침을 밝혔다(고용노동부, 2023b). 또한 21대 국회에서 4인 이하 소상공인 사업장에 대한 근로시간 규정 적용 확대 내용이 포함된 「근로기준법」 개정법률안이 발의되어 있다(국회 강은미 의원 외, 2020; 국회 이수진 의원 외, 2020).

주 52시간에 대한 정부 규제로 모든 장시간 근로 문제를 해결할 수는 없다. 특히 중소기업의 상당수는 근로시간을 사업주가 통제하기 어려운 구조를 갖고 있다. 중소기업 조업의 50.6%가 하도급 기업이고 이들 기업은 매출액의 75.7%를 위탁기업에 의존하고 있다(중소벤처기업부·중소기업중앙회, 2022). 영세한 소기업의 경우 매년 반복되고 가중되는 인력난으로 경영활동에 어려움을 겪고 있다. 인력난에 시달리는 소기업 상황과 근로 환경에 대한 인식 변화에 탄력적으로 대응할 수 있는 합리적인 근로시간에 대한 논의가 필요하다.

29세 이하 청년의 경우 일·가정 양립을 중요시하면서도 급여 수준에 따른 진입과 이동 비중이 타 연령대 대비 높기 때문에 소기업으로의 청년 근로자 유입이 원활하지 않고 소기업 근로자의 고령화 현상이 심화되고 있다. 종사자 규모별로 평균 연령을 살펴보면 5~9인 사업체는 45.8세, 10~29인 사업체는 45.0세로 500인 이상 사업체(40.5세) 대비 높게 나타난다(고용노동부, 2023c).

본 연구는 주 52시간 상한제를 소기업 현장 상황에 맞춰 유연하게 운영할 수 있는 방안을 제시하는 것을 목적으로 한다. 아울러 소기업 근로시간 규제 완화를 통해 노사의 자율적인 근로시간 선택권 확대 방안을 제시하고자 한다. 이를 통해 근로시간 제도 개편을 위한 입법 활동과 관련 정책 수립 시 기초자료로 활용할 수 있을 것이다.

## 2 연구의 내용 및 방법

본 연구는 서론, 소기업의 개념 및 현황, 소기업의 근로시간 변화 추이, 소기업 근로시간 제도, 결론 등 총 5개의 장으로 구성되어 있다.

제1장 서론에서는 주 52시간제 도입으로 소기업 사업주와 근로자가 처해있는 근로시간 관련 이슈를 개괄하고, 본 연구의 필요성과 연구방법을 밝힌다.

제2장에서는 「근로기준법」, 「남녀고용평등법」, 「근로자참여법」, 「채용절차법」 등 근로시간 및 조건 관련 법률과 근로시간을 조사하는 국가 승인통계의 분류 기준을 검토한 후 본 연구에서 적용할 소기업을 정의한다. 또한 중소기업 기본통계 자료를 활용하여 종사자 규모별로 기업 수, 종사자 수, 매출액 분석을 통해 본 연구에서 정의하는 소기업의 현황을 살펴본다.

제3장에서는 소기업 특성에 맞는 평균 근로시간을 국가 승인통계의 원자료를 활용하여 근로자와 사업체 관점에서 분석한다. 근로자 평균 근로시간은 경제활동인구조사(통계청), 사업체 평균 근로시간은 사업체노동력조사(고용노동부) 결과를 활용한다. 한국의 근로시간을 OECD 통계를 활용하여 다른 국가들과 비교하고, 연장근로 필요성, 적정 근로시간, 근로시간 관리 등 소기업의 근로시간 활용 현황에 대한 설문조사 분석 결과를 제시한다.

제4장에서는 「근로기준법」에서 정하고 있는 근로시간 및 근로시간 유연화 제도의 주요 내용을 변경사항을 포함해서 정리하고, 소기업의 근로시간 유연화 제도 도입 및 활용 현황을 국가 승인통계의 원자료를 활용하여 분석한다. 사업체 관점에서 근로시간 유연화 제도 도입 현황은 사업체노동력부가조사(고용노동부), 근로자 관점에서 근로시간 유연화 제도 활용 현황은 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(통계청) 결과를 활용한다. 육아기, 임신기, 가족돌봄 등 근로시간 단축제도의 주요 내용을 정리하고, 근로시간 단축 제도 활용 현황은 국가 승인통계인 일·가정 양립 실태조사(고용노동부) 분석 결과를 통해 제시하였다.

제5장 결론에서는 제2장부터 제4장에서 분석한 결과를 토대로 소기업의 근로시간 제도 개선 방안을 제시한다. 이를 통해 근로시간 관련 법령 개정이나 정부 정책 수립 시 기초자료로 활용할 수 있게 한다.

[수시연구 23-01]

소기업의 근로시간 변화 추이 및 제도 개선방안

---

## 제 2 장

# 소기업의 개념 및 현황

---

1. 「중소기업기본법」상 소기업
2. 본 연구에서의 소기업
3. 소기업의 현황

## 제 2 장

# 소기업의 개념 및 현황

### 1 「중소기업기본법」상 소기업

「중소기업기본법」은 영리를 목적으로 사업을 하는 기업 중에서 중소기업 시책의 대상이 되는 중소기업의 범위를 업종별로 매출액 또는 자산총액 등이 대통령령으로 정하는 기준에 맞고, 지분 소유나 출자 관계 등 소유와 경영의 실질적인 독립성이 대통령령으로 정하는 기준에 맞는 경우로 규정하고 있다(법 §2①1).

「중소기업기본법 시행령」은 해당 기업이 영위하는 주된 업종과 해당 기업의 평균 또는 연간 매출액 기준을 400억원 이하, 600억원 이하, 800억원 이하, 1,000억원 이하, 1,500억원 이하 등 5개로 구분해서 정의하고 있다(시행령 §3①, 별표1). 하나의 기업이 둘 이상의 서로 다른 업종을 영위하는 경우에는 평균 매출액 등의 비중이 가장 큰 업종을 주된 업종으로 본다(시행령 §4).

영리를 목적으로 사업을 하는 기업이 중소기업에 해당하기 위해서는 업종별 매출액 기준 외에 자산총액이 5,000억원 미만이어야 하며, 자산총액이 5,000억원 이상인 법인(외국법인 포함, 비영리법인 제외)이 최대출자자로서 주식 등의 30% 이상을 직·간접적으로 소유한 경우에 해당하지 않아야 한다(시행령 §3①). 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」에 따른 공시대상기업집단에 속하거나, 공시대상기업집단의 소속회사로 편입·통지된 것으로 보는 회사는 중소기업의 범위에서 제외한다(시행령 §3①).

「중소기업기본법」은 중소기업을 대통령령으로 정하는 기준에 따라 소기업과 중기업으로 구분하고 있다(법 §2②). 「중소기업기본법 시행령」은 중소기업 중 소기업에 해당하는 기업이 영위하는 주된 업종별 평균 또는 연간 매출액 기준을 10억원 이하, 30억원 이하, 50억원 이하, 80억원 이하, 120억원 이하의 5개로 구분해서 제시하고 있으며, 중소기업 중 소기업을 제외한 기업을 중기업으로 정의하고 있다(시행령 §8, 별표3).



〈표 2-1〉 중소기업과 소기업 규모 기준(평균 매출액)

해당 기업의 주된 업종	중소기업	소기업
(1) 의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업(C14) (2) 가죽, 가방 및 신발 제조업(C15) / (3) 가구 제조업(C32) (4) 1차 금속 제조업(C24) / (5) 전기장비 제조업(C28)	1,500억원 이하	120억원 이하
(6) 식품제조업(C10) / (7) 코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업(C19) (8) 화학물질 및 화학제품 제조업(의약품 제조업 제외)(C20) (9) 금속가공제품 제조업(기계 및 가구 제조업 제외)(C25) (10) 전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업(C26) (11) 그 밖의 기계 및 장비 제조업(C29) (12) 자동차 및 트레일러 제조업(C30) (13) 전기·가스·증기·공기조절 공급업(D) / (14) 수도업(E-36)	1,000억원 이하	120억원 이하
(15) 음료 제조업(C11) / (16) 의약품 물질 및 의약품 제조업(C21) (17) 비금속 광물제품 제조업(C23)	800억원 이하	120억원 이하
(18) 펄프, 종이 및 종이제품 제조업(C17)	1,500억원 이하	80억원 이하
(19) 농·임·어업(A) / (20) 광업(B) / (21) 담배 제조업(C12) (22) 섬유제품 제조업(의복 제조업 제외)(C13) (23) 목재 및 나무제품 제조업(가구 제조업 제외)(C16) (24) 고무제품, 및 플라스틱제품 제조업(C22) (25) 그 밖의 운송장비 제조업(C31) / (26) 건설업(F)	1,000억원 이하	80억원 이하
(27) 인쇄 및 기록매체 복제업(C18) (28) 의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업(C27) (29) 그 밖의 제품 제조업(C33) / (30) 운수 및 창고업(H)	800억원 이하	80억원 이하
(31) 금융·보험업(K)	400억원 이하	80억원 이하
(32) 도·소매업(G)	1,000억원 이하	50억원 이하
(33) 정보통신업(J)	800억원 이하	50억원 이하
(34) 수도·하수·폐기물처리·원료재생업(수도업 제외)(E)	800억원 이하	30억원 이하
(35) 전문·과학·기술서비스업(M) / (36) 예술·스포츠·여가관련서비스업(R) (37) 사업시설관리·사업지원·임대서비스업(임대업 제외)(N)	600억원 이하	30억원 이하
(38) 숙박·음식점업(I) / (39) 임대업(N76)	400억원 이하	30억원 이하
(40) 부동산업(L) / (41) 보건업·사회복지서비스업(Q) (42) 수리(修理)·기타 개인 서비스업(R)	600억원 이하	10억원 이하
(43) 교육 서비스업(P) / (44) 산업용 기계 및 장비 수리업(C34)	400억원 이하	10억원 이하

\* 주 1) 주된 업종의 분류 및 분류기호는 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시한 한국표준산업분류에 따름  
 2) (12)에도 불구하고 C30393(자동차용 부품 의자 제조업)의 중소기업 규모 기준은 1,500억원 이하로 함  
 3) (25)에도 불구하고 C31202 중 철도차량용 의자 제조업, C31322 중 항공기용 의자 제조업의 중소기업 규모 기준은 1,500억원 이하, 소기업 규모 기준은 120억원 이하로 함

\* 자료: 「중소기업기본법 시행령」 [별표 1]과 [별표 3]을 참고하여 작성

## 2 본 연구에서의 소기업

중소기업에서 소기업과 중기업의 구분 기준은 2015년 6월 30일 「중소기업기본법 시행령」의 개정(대통령령 제26356호)을 통해 업종별 평균 매출액 또는 연간 매출액으로 변경되기 전까지는 상시 근로자 수로 적용하였다. 당시 「중소기업기본법 시행령」에서는 소기업에 해당하는 상시 근로자 수 기준을 업종별로 50인 미만과 10인 미만으로 이원화하였다. 광업, 제조업, 건설업, 운수업, 정보통신업, 사업시설관리 및 사업지원 서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업, 전문·과학·기술서비스업을 주된 업종으로 하는 경우 상시 근로자 수가 50인 미만인 기업을 소기업으로 구분했으며, 그 밖의 업종은 소기업 구분 기준을 상시 근로자 수 10인 미만으로 규정하였다.

하지만 근로시간을 조사하는 정부의 승인통계는 종사자 수 50명을 분류 기준으로 제시하지 않고 있다. 통계청의 경제활동인구조사(제101004호)는 1~4인, 5~9인, 10~29인, 30~99인, 100~299인, 300~499인, 500인 이상으로 구분하여 취업자의 취업시간을 조사한다. 고용노동부의 사업체노동력조사(제118002호)는 1~4인, 5~9인, 10~29인, 30~99인, 100~299인, 300인 이상으로 세분화해서 근로자의 근로시간 통계를 공개한다. 고용노동부의 고용형태별근로실태조사(제118020호)는 5~9인, 10~29인, 30~99인, 100~299인, 300~499인, 500인 이상으로 구분하여 근로자의 근로시간 통계를 제공한다. 고용노동부의 일·가정 양립 실태조사(승인번호 제118045호)는 육아기, 임신기, 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도 활용 현황을 5~9인, 10~29인, 30~99인, 100~299인, 300인 이상으로 구분해서 발표한다.

〈표 2-2〉 근로시간 조사 통계의 종사자 분류 기준

구분	1~4인	5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	300~499인	500인 이상
경제활동인구조사(통계청)	○	○	○	○	○	○	○
사업체노동력조사(고용노동부)	○	○	○	○	○	○(300인 이상)	
고용형태별근로실태조사(고용노동부)	×	○	○	○	○	○	○
일·가정 양립 실태조사(고용노동부)	×	○	○	○	○	○(300인 이상)	

\* 주: 통계자료를 참고하여 저자 작성

근로시간 및 조건 관련 법률에서는 상시 근로자 수 30인 미만 사업(장)은 특정 규정의 적용을 유예하거나 제외하는 대상으로 명시하는 경우가 다수 존재한다.

2018년 3월 「근로기준법」 개정을 통해 주 52시간제를 도입하면서 상시 30인 미만의 근로자를 고용하는 사용자로 하여금 2022년 12월 31일까지 근로자 대표와의 서면 합의를 전제로 연장 근로시간에 대하여 주 8시간까지 추가로 근로시간을 연장할 수 있도록 규정하였다(§53③, 부칙§2). 주 52시간제 도입과 동시에 공휴일과 대체공휴일 유급화 규정(§55②)의 적용 시기를 상시 근로자 수 300인 이상은 2020년 1월 1일, 30~299인은 2021년 1월 1일, 5~29인은 2022년 1월 1일로 종사자 규모에 따라 각기 다르게 명시하였다.

2019년 8월 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 개정 시에는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축과 근로조건 관련 규정(§22의3, 4)의 적용 시기를 「근로기준법」상 공휴일과 대체공휴일 유급화 규정과 동일하게 상시 근로자 수 300인 이상은 2020년 1월 1일, 30~299인은 2021년 1월 1일, 5~29인은 2022년 1월 1일로 종사자 규모에 따라 각기 다르게 명시하였다.

「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에서는 근로조건에 대한 결정권이 있는 사업(장) 단위로 노사협의회를 설치(§4①)하고, 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 고충처리위원을 배치(§26)하도록 규정하고 있다. 하지만 상시 30인 미만의 근로자를 사용하는 사업(장)에 대해서는 노사협의회 설치 및 고충처리위원 배치 대상에서 제외하고 있다.

채용과정에서 구직자가 제출하는 채용서류의 반환 등 채용절차에서 최소한의 공정성을 확보하기 위한 사항을 정하기 위해 2014년 1월 「채용절차의 공정화에 관한 법률」이 제정되었는데, 상시 30인 미만의 근로자를 사용하는 사업(장)의 채용절차를 법률의 적용범위에서 제외하도록 명시하고 있다(§3).

아울러 통계상의 이유 등으로 정부 지원사업의 참여 대상을 30인 미만 기업으로 국한하는 경우가 존재한다. 최저임금 인상에 따른 소상공인 및 영세 중소기업의 경영 부담을 완화하고 근로자의 고용불안을 해소하기 위해 2018년도에 시행한 일자리 안정자금 지원사업의 경우 30인 미만 기업을 지원대상으로 하였다.

〈표 2-3〉 상시 근로자 수 30인 구분 기준(근로시간 및 조건 관련 법률)

구분	법률명	조항	내용
1. 연장근로의 제한	근로기준법	§53③	상시 근로자 수가 30명 미만인 사용자는 2022.1.2.31일까지 근로자 대표와의 서면합의를 통해 연장 근로시간에 더해 주 8시간까지 추가로 근로시간 연장 가능
2. 공휴일 유급화		§55② 부칙 §1④ (‘18.3.20)	공휴일과 대체공휴일 유급화 규정의 적용 시기를 상시 근로자 수에 따라 구분 - 상시 근로자 수 300명 이상: ’20.1.1 - 30명 이상 300명 미만: ’21.1.1 - 5인 이상 30명 미만: ’22.1.1
3. 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률	§22의3,4 부칙 §2 (‘19.8.27)	가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 관련 규정의 적용 시기를 상시 근로자 수에 따라 구분 - 상시 근로자 수 300명 이상: ’20.1.1 - 30명 이상 300명 미만: ’21.1.1 - 30명 미만: ’22.1.1
4. 노사협의회의 설치	근로자참여 및 협력증진에 관한 법률	§4①	상시 근로자 수가 30명 이상인 사업 또는 사업장에 대해 의무화
5. 고충처리위원 배치		§26	
6. 채용절차의 적용	채용절차의 공정화에 관한 법률	§3	상시 근로자 수가 30명 이상인 사업 또는 사업장의 채용절차에 법률 적용

\* 주: 관련 법률을 참고하여 저자 작성

「근로기준법」은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업(장)에 적용하며, 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업(장)에 대해서는 대통령령으로 정하는 바에 따라 일부 규정을 적용할 수 있도록 규정하고 있다(§11). 「근로기준법」상 근로시간(§50), 탄력적 근로시간제(§51, §51의2, §51의3), 선택적 근로시간제(§52), 연장 근로의 제한(§53), 근로시간 계산의 특례(§58), 근로시간 및 휴게시간의 특례(§59) 등 근로시간 관련 조문은 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업(장)에는 적용되지 않는다(「근로기준법 시행령」 §7, 별표1).

이에 따라 본 연구에서는 「근로기준법」상 근로시간 규정의 적용 범위, 근로시간 및 조건 관련 법률, 근로시간 조사 통계의 분류 기준을 종합적으로 고려하여 ‘상시 근로자 수 5~29인 사업(장)’을 소기업으로 정의하였다.

### 3 소기업의 현황

본 연구에서 정의하는 소기업에 해당하는 5~29인 기업 수는 2021년 기준 51.8만 개로 전체 기업 수의 6.7%를 차지한다. 5~29인 기업의 업종별 개수는 제조업이 12.2만개(23.6%)로 가장 많았으며, 도·소매업(10.7만개, 20.7%), 건설업(6.6만개, 12.7%), 숙박·음식점업(5.7만개, 10.9%), 전문·과학·기술서비스업(3.5만개, 6.8%) 등의 순으로 나타났다. 전체 기업 수 대비 5~29인 기업 비중은 보건업·사회복지서비스업이 42.2%로 가장 높았으며, 수도·하수·폐기물처리·원료재생업(28.5%), 제조업(19.7%), 광업(15.1%), 전문·과학·기술서비스업(12.5%), 건설업(11.9%), 정보통신업(10.8%) 등의 순으로 높게 나타났다.

〈표 2-4〉 종사자 규모별 기업 수(2021년 기준)

(단위 : 개(%))

구분	1~4인	5~29인	30인 이상	합 계
전체	7,143,217(92.5)	518,245( 6.7)	62,405(0.8)	7,723,867(100)
농·임·어업	97,660(95.2)	4,672( 4.6)	293(0.3)	102,625(100)
광업	2,081(81.9)	384(15.1)	75(3.0)	2,540(100)
제조업	475,667(76.7)	122,429(19.7)	22,156(3.6)	620,252(100)
전기·가스·증기·공기조절 공급업	125,411(99.7)	279( 0.2)	115(0.1)	125,805(100)
수도·하수·폐기물처리·원료재생업	8,402(65.8)	3,640(28.5)	724(5.7)	12,766(100)
건설업	476,881(86.6)	65,602(11.9)	8,016(1.5)	550,499(100)
도·소매업	1,823,744(94.2)	107,237( 5.5)	5,702(0.3)	1,936,683(100)
운수·창고업	627,264(97.1)	14,563( 2.3)	3,874(0.6)	645,701(100)
숙박·음식점업	811,868(93.3)	56,599( 6.5)	1,257(0.1)	869,724(100)
정보통신업	148,253(87.1)	18,346(10.8)	3,704(2.2)	170,303(100)
금융·보험업	57,098(94.0)	2,604( 4.3)	1,030(1.7)	60,732(100)
부동산업	1,260,061(99.0)	11,973( 0.9)	782(0.1)	1,272,816(100)
전문·과학·기술서비스업	244,275(86.1)	35,343(12.5)	4,133(1.5)	283,751(100)
사업시설관리·사업지원·임대서비스업	156,018(88.4)	15,105( 8.6)	5,348(3.0)	176,471(100)
교육서비스업	245,253(96.4)	8,519( 3.3)	544(0.2)	254,316(100)
보건업·사회복지서비스업	43,699(53.5)	34,464(42.2)	3,593(4.4)	81,756(100)
예술·스포츠·여가관련서비스업	150,368(96.9)	4,353( 2.8)	482(0.3)	155,203(100)
수리·기타개인서비스업	389,214(96.8)	12,133( 3.0)	577(0.1)	401,924(100)

\* 주: 수치는 반올림함

\* 자료: 중소벤처기업부, 2021년 기준 중소기업 기본통계, 2023.8

본 연구에서 정의하는 소기업에 해당하는 5~29인 기업의 종사자 수는 2021년 기준 492.5만명으로 전체 종사자 수의 21.5%를 차지한다. 업종별 종사자 수는 제조업이 130.7만명(26.5%)으로 가장 많았으며, 도·소매업(91.3만명, 18.5%), 건설업(65.8만명, 13.4%), 숙박·음식점업(43.2만명, 8.8%), 전문·과학·기술서비스업(34.0만명, 6.9%) 등의 순으로 나타났다. 전체 종사자 수 대비 5~29인 기업의 종사자 수 비중은 보건업·사회복지서비스업이 43.8%로 가장 높았으며, 광업(39.3%), 수도·하수·폐기물처리·원료재생업(39.1%), 전문·과학·기술서비스업(31.4%), 건설업(30.2%), 제조업(26.6%), 농·임·어업(26.3%), 숙박·음식업(22.4%), 도·소매업(22.3%), 정보통신업(21.3%), 수리·기타개인서비스업(18.4%) 등의 순으로 높게 나타났다.

〈표 2-5〉 종사자 규모별 종사자 수(2021년 기준)

(단위 : 명(%))

구분	1~4인	5~29인	30인 이상	합계
전체	9,217,563(40.3)	4,924,988(21.5)	8,722,940(38.1)	22,865,491(100)
농·임·어업	106,392(63.2)	44,309(26.3)	17,540(10.4)	168,241(100)
광업	3,087(25.1)	4,822(39.3)	4,368(35.6)	12,277(100)
제조업	767,308(15.6)	1,306,836(26.6)	2,830,804(57.7)	4,904,948(100)
전기·가스·증기·공기조절 공급업	127,886(74.1)	2,519( 1.5)	42,107(24.4)	172,512(100)
수도·하수·폐기물처리·원료재생업	14,333(13.8)	40,734(39.1)	49,137(47.2)	104,204(100)
건설업	625,050(28.7)	657,832(30.2)	893,334(41.0)	2,176,216(100)
도·소매업	2,430,701(59.5)	912,959(22.3)	743,583(18.2)	4,087,243(100)
운수·창고업	668,522(49.9)	163,890(12.2)	507,159(37.9)	1,339,571(100)
숙박·음식점업	1,257,464(65.1)	431,743(22.4)	242,114(12.5)	1,931,321(100)
정보통신업	187,332(20.2)	197,635(21.3)	542,567(58.5)	927,534(100)
금융·보험업	65,281( 8.4)	27,371( 3.5)	688,831(88.1)	781,483(100)
부동산업	1,352,631(84.0)	96,505( 6.0)	160,845(10.0)	1,609,981(100)
전문·과학·기술서비스업	345,380(31.9)	339,802(31.4)	396,399(36.6)	1,081,581(100)
사업시설관리·사업지원·임대서비스업	199,87(13.2)	162,031(10.7)	1,147,913(76.0)	1,509,816(100)
교육서비스업	303,389(69.3)	76,506(17.5)	57,681(13.2)	437,576(100)
보건업·사회복지서비스업	119,011(16.9)	308,454(43.8)	276,839(39.3)	704,304(100)
예술·스포츠·여가관련서비스업	186,786(63.6)	36,515(12.4)	70,304(23.9)	293,605(100)
수리·기타개인서비스업	457,138(73.4)	114,525(18.4)	51,415( 8.3)	623,078(100)

\* 주: 수치는 반올림함

\* 자료: 중소벤처기업부, 2021년 기준 중소기업 기본통계, 2023.8

본 연구에서 정의하는 소기업에 해당하는 5~29인 기업의 매출액은 2021년 기준 1,245.4조원으로 전체 기업 매출액의 19.3%를 차지한다. 업종별 매출액은 도·소매업이 479.5조원(38.5%)으로 가장 많았으며, 제조업(308.4조원, 24.8%), 건설업(135.1조원, 10.8%), 부동산업(50.1조원, 4.0%), 운수·창고업(44.2조원, 3.6%) 전문·과학·기술서비스업(42.8조원, 3.4%) 등의 순으로 나타났다. 전체 매출액 대비 5~29인 기업의 매출액 비중은 보건업·사회복지서비스업(47.8%)이 가장 높았으며, 수도·하수·폐기물처리·원료재생업(47.0%), 광업(42.6%), 수리·기타개인서비스업(32.7%), 농·임·어업(31.4%), 도·소매업(31.2%), 전문·과학·기술서비스업(29.1%) 등의 순으로 높게 나타났다.

〈표 2-6〉 종사자 규모별 매출액(2021년 기준)

(단위 : 억원(%))

구분	1~4인	5~29인	30인 이상	합 계
전체	11,602,990(18.0)	12,454,133(19.3)	40,443,714(62.7)	64,500,837(100)
농·임·어업	168,249(53.8)	98,220(31.4)	46,262(14.8)	312,731(100)
광업	3,468(10.2)	14,449(42.6)	15,998(47.2)	33,915(100)
제조업	1,111,167( 4.9)	3,083,813(13.5)	18,684,709(81.7)	22,879,689(100)
전기·가스·증기·공기조절 공급업	42,831( 5.6)	25,915( 3.4)	690,751(90.9)	759,497(100)
수도·하수·폐기물처리·원료재생업	41,567(15.3)	127,572(47.0)	102,136(37.7)	271,275(100)
건설업	955,861(18.5)	1,351,035(26.1)	2,863,023(55.4)	5,169,919(100)
도·소매업	4,819,075(31.4)	4,795,038(31.2)	5,749,625(37.4)	15,363,738(100)
운수·창고업	564,694(22.1)	442,165(17.3)	1,550,315(60.6)	2,557,174(100)
숙박·음식점업	918,666(55.3)	365,981(22.0)	376,726(22.7)	1,661,373(100)
정보통신업	167,300( 7.2)	305,715(13.2)	1,837,569(79.5)	2,310,584(100)
금융·보험업	309,921( 4.5)	115,186( 1.7)	6,411,086(93.8)	6,836,193(100)
부동산업	1,380,931(65.5)	500,605(23.7)	226,928(10.8)	2,108,464(100)
전문·과학·기술서비스업	319,489(21.7)	428,388(29.1)	724,574(49.2)	1,472,451(100)
사업시설관리·사업지원·임대서비스업	250,827(22.8)	200,911(18.3)	646,850(58.9)	1,098,588(100)
교육서비스업	147,979(53.7)	63,734(23.1)	63,616(23.1)	275,329(100)
보건업·사회복지서비스업	121,224(15.3)	379,147(47.8)	292,788(36.9)	793,159(100)
예술·스포츠·여가관련서비스업	99,715(41.4)	39,705(16.5)	101,229(42.1)	240,649(100)
수리·기타개인서비스업	180,027(50.6)	116,555(32.7)	59,533(16.7)	356,115(100)

\* 주: 수치는 반올림함

\* 자료: 중소벤처기업부, 2021년 기준 중소기업 기본통계, 2023.8





[수시연구 23-01]

소기업의 근로시간 변화 추이 및 제도 개선방안

---

## 제 3 장

# 소기업의 근로시간 변화 추이

---

1. 평균 근로시간 국제 비교
2. 근로자 평균 근로시간
3. 사업체 평균 근로시간
4. 근로시간 활용 설문조사
5. 시사점

# 제 3 장

## 소기업의 근로시간 변화 추이

### 1 평균 근로시간 국제 비교

#### 1) 국가별 비교(2022)

한국의 연간 평균 근로시간은 2022년 기준 1,901시간으로 주요국 대비 길다. 미국(1,811시간) 대비 90시간, 일본(1,607시간) 대비 294시간 길고, OECD 국가 중 근로시간이 가장 짧은 독일(1,341시간) 대비 560시간 길게 나타났다.

[그림 3-1] 평균 근로시간 국제 비교(2022)



자료: OECD(2023), Average annual hours actually worked per workers(검색일: 2023.10.24.)

한국의 연간 평균 근로시간은 2,018시간('17)에서 1,901시간('22)으로 최근 5년간 117시간 단축되었으며, OECD 평균과의 차이는 237시간('17)에서 149시간('22)으로 88시간 감소했다.

[표 3-1] 평균 근로시간 국제 비교(한국 vs. OECD 평균)

(단위 : 시간)

구분	2017	2018	2019	2020	2021	2022
한국	2,018	1,993	1,967	1,908	1,910	1,901
OECD 평균	1,781	1,777	1,767	1,687	1,744	1,752

\* 자료: OECD(2023), Average annual hours actually worked per workers(검색일: 2023.10.24.)

## 2) 국가별(2017~2022)

한국의 연간 평균 근로시간은 2022년 기준 1,901시간으로 OECD 국가 중에서 콜롬비아(2,405시간), 멕시코(2,226시간), 코스타리카(2,149시간), 칠레(1,963시간)에 이어 5번째로 길며, 우리나라보다 장시간 근로하는 국가들은 모두 남미권에 위치하고 있다. 한국은 연간 평균 근로시간이 최근 5년간('17~'22) 117시간(5.8%) 줄어, 근로시간 감소폭이 OECD 국가 중 가장 크게 나타났다. 미국의 연간 평균 근로시간은 1,811시간으로 한국 대비 90시간 짧지만, G7 국가 중에서 유일하게 OECD 평균 대비 길게 나타났다.

〈표 3-2〉 국가별 연간 평균 근로시간(2017~2022)

(단위 : 시간)

구분	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년
콜롬비아(1)	2,376	2,386	2,383	2,069	2,405	-
멕시코(2)	2,238	2,238	2,228	2,207	2,216	2,226
코스타리카(3)	2,179	2,121	2,060	1,913	2,073	2,149
칠레(4)	1,963	1,956	1,930	1,825	1,916	1,963
한국(5)	2,018	1,993	1,967	1,908	1,910	1,901
이스라엘(6)	1,916	1,909	1,894	1,779	1,878	1,892
그리스(7)	1,947	1,961	1,918	1,732	1,854	1,886
폴란드(8)	1,812	1,787	1,783	1,769	1,828	1,815
미국(9)	1,821	1,827	1,824	1,800	1,820	1,811
에스토니아(10)	1,768	1,707	1,694	1,637	1,767	1,770
OECD 평균	1,781	1,777	1,767	1,687	1,744	1,752
이탈리아(16)	1,719	1,719	1,710	1,543	1,658	1,694
캐나다(17)	1,689	1,702	1,691	1,653	1,685	1,686
일본(24)	1,709	1,680	1,644	1,597	1,607	1,607
영국(26)	1,536	1,536	1,537	1,364	1,498	1,532
프랑스(29)	1,508	1,514	1,518	1,403	1,484	1,511
독일(38)	1,389	1,381	1,372	1,319	1,340	1,341

\* 주: 괄호 안의 수치는 OECD 국가 중 순위를 의미

\* 자료: OECD(2023), Average annual hours actually worked per workers(검색일: 2023.10.24.)

## 2 근로자 평균 근로시간

### 1) 종사자 규모별

5인 이상 기업 임금근로자의 71.8%는 근로시간이 주 40시간 이하로 분석되었다. 주 40시간 이하 일하는 근로자 비중은 5~29인 소기업(72.0%), 30~299인 중기업(71.6%), 300인 이상 대기업(71.5%) 순으로 서로 비슷하게 나타났다. 주평균 52시간을 초과하여 장시간 근로하는 비중은 종사자 규모가 작아질수록 높게 나타났다. 5~29인 소기업이 6.1%로 가장 높았으며, 30~299인 중기업(4.9%), 300인 이상 대기업(3.7%) 순으로 나타났다.

〈표 3-3〉 임금근로자의 주평균 근로시간(규모별, 2022)

(단위 : %)

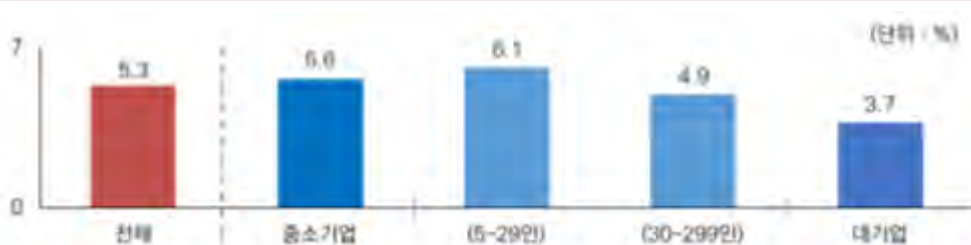
구분	중소기업	5~29인	30~299인	대기업	전체
40시간 이하	71.8	72.0	71.6	71.5	71.8
40시간 초과 52시간 이하	22.6	21.8	23.6	24.7	22.9
52시간 초과 60시간 이하	4.1	4.4	3.7	2.6	3.9
60시간 초과	1.5	1.7	1.2	1.1	1.4
합계	100	100	100	100	100

\* 주 1) 주업 실제 취업시간이며, 수치는 반올림함

2) 중소기업은 5~299인, 대기업은 300인 이상, 전체는 5인 이상을 의미함

\* 자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

〔그림 3-2〕 임금근로자 중 주평균 52시간을 초과하여 근로하는 비중(전체, 2022)



\* 자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

5인 이상 사업체 임금근로자 중 주 40시간 이하 일하는 비중(71.8%)은 주 52시간제가 도입된 2018년(57.0%) 대비 14.8%p 증가했다. 근로시간이 주 40시간 초과 52

시간 이하인 비중(22.9%)은 2018년(32.3%) 대비 9.4%p 줄었으며, 주 52시간을 초과하여 장시간 근로하는 비중(5.3%)은 2018년(10.6%) 대비 5.3%p 감소했다.

〈표 3-4〉 임금근로자의 주평균 근로시간(5인 이상)

(단위 : %)

구분	2018	2020	2022	증감('18~'22)
40시간 이하	57.0	66.7	71.8	14.8p
40시간 초과 52시간 이하	32.3	26.3	22.9	△9.4p
52시간 초과 60시간 이하	7.6	5.1	3.9	△3.7p
60시간 초과	3.0	1.9	1.4	△1.6p
합계	100	100	100	-

\* 주: 주업 실제 취업시간 기준이며, 수치는 반올림함

\* 자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

5~29인 소기업 임금근로자 중 주 40시간 이하 일하는 비중(72.0%)은 주 52시간제가 도입된 2018년(56.6%) 대비 15.4%p 증가했다. 근로시간이 주 40시간 초과 52시간 이하인 비중(21.8%)은 2018년(31.7%) 대비 9.9%p 줄었으며, 주 52시간을 초과하여 장시간 근로하는 비중(6.1%)은 2018년(11.8%) 대비 5.7%p 감소했다.

〈표 3-5〉 임금근로자의 주평균 근로시간(5~29인)

(단위 : %)

구분	2018	2020	2022	증감('18~'22)
40시간 이하	56.6	67.0	72.0	15.4p
40시간 초과 52시간 이하	31.7	25.0	21.8	△9.9p
52시간 초과 60시간 이하	8.5	5.8	4.4	△4.1p
60시간 초과	3.3	2.2	1.7	△1.6p
합계	100	100	100	-

\* 주: 주업 실제 취업시간 기준이며, 수치는 반올림함

\* 자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

30~299인 중기업 임금근로자 중 주 40시간 이하 일하는 비중(71.6%)은 주 52시간제가 도입된 2018년(57.6%) 대비 14.0%p 증가했다. 근로시간이 주 40시간 초과 52시간 이하인 비중(23.6%)은 2018년(32.3%) 대비 8.7%p 줄었으며, 주 52시간을 초과하여 장시간 근로하는 비중(4.9%)은 2018년(10.1%) 대비 5.2%p 감소했다.

〈표 3-6〉 임금근로자의 주평균 근로시간(30~299인)

(단위 : %)

구분	2018	2020	2022	증감('18~'22)
40시간 이하	57.6	66.9	71.6	14.0p
40시간 초과 52시간 이하	32.3	26.2	23.6	△8.7p
52시간 초과 60시간 이하	7.3	5.1	3.7	△3.6p
60시간 초과	2.8	1.8	1.2	△1.6p
합계	100	100	100	-

\* 주: 주업 실제 취업시간 기준이며, 수치는 반올림함

\* 자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

5~299인 중소기업 임금근로자 중 주 40시간 이하 일하는 비중(71.8%)은 주 52시간제가 도입된 2018년(57.0%) 대비 14.8%p 증가했으며, 300인 이상 대기업(71.5%)과 비슷하게 나타났다. 근로시간이 주 40시간 초과 52시간 이하인 비중(22.6%)은 2018년(31.9%) 대비 9.3%p 줄었으며, 300인 이상 대기업(24.7%) 대비 2.1%p 낮았다. 하지만 주 52시간을 초과하여 장시간 근로하는 비중(5.6%)은 2018년(11.1%) 대비 5.5%p 감소했으며, 300인 이상 대기업(3.7%) 대비 1.9%p 높게 나타났다.

〈표 3-7〉 임금근로자의 주평균 근로시간(중소기업 vs. 대기업)

(단위 : %)

구분	2018	2020	2022	증감('18~'22)	
중소기업	40시간 이하	57.0	67.0	71.8	14.8p
	40시간 초과 52시간 이하	31.9	25.5	22.6	△9.3p
	52시간 초과 60시간 이하	8.0	5.5	4.1	△3.9p
	60시간 초과	3.1	2.0	1.5	△1.6p
	합계	100	100	100	-
대기업	40시간 이하	56.8	65.2	71.5	14.7p
	40시간 초과 52시간 이하	34.6	30.3	24.7	△9.9p
	52시간 초과 60시간 이하	5.9	3.3	2.6	△3.3p
	60시간 초과	2.7	1.2	1.1	△1.6p
	합계	100	100	100	-

\* 주 1) 주업 실제 취업시간이며, 수치는 반올림함

2) 중소기업은 5~299인, 대기업은 300인 이상을 의미

\* 자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

## 2) 업종별

5인 이상 사업체의 임금근로자 중 주 40시간 이하 근로하는 비중을 업종별로 살펴 보면 교육서비스업(89.3%), 전기·가스·증기·공기조절 공급업(84.6%), 금융·보험업(82.6%), 정보통신업(80.2%) 등의 순으로 나타났다. 주평균 52시간을 초과하여 장시간 근로하는 비중은 숙박·음식점업(14.2%), 운수·창고업(12.8%), 부동산업(11.7%) 등의 순으로 높게 나타났다.

〈표 3-8〉 임금근로자의 주평균 근로시간(업종별, 2022)

(단위 : %)

구분	40시간 이하	40시간 초과 52시간 이하	52시간 초과 60시간 이하	60시간 초과	합계
전체	71.8	22.9	3.9	1.4	100
광업	-	-	-	-	100
제조업	63.9	30.5	4.6	0.9	100
전기·가스·증기·공기조절 공급업	84.6	12.5	2.9	-	100
수도·하수·폐기물처리·원료재생업	60.2	33.6	4.3	2.0	100
건설업	64.2	29.9	4.9	1.0	100
도·소매업	72.5	22.5	3.5	1.4	100
운수·창고업	55.9	31.2	8.8	4.0	100
숙박·음식점업	63.8	22.0	9.8	4.4	100
정보통신업	80.2	17.4	1.5	1.0	100
금융·보험업	82.6	16.1	1.2	0.1	100
부동산업	70.5	17.8	6.3	5.4	100
전문·과학·기술서비스업	79.2	18.0	2.1	0.7	100
사업시설관리·사업지원·임대서비스업	67.1	24.3	5.4	3.2	100
교육서비스업	89.3	9.4	1.1	0.2	100
보건업·사회복지서비스업	79.9	17.6	1.6	0.9	100
예술·스포츠·여가관련서비스업	78.6	18.8	2.1	0.6	100
수리·기타개인서비스업	62.7	30.4	5.7	1.2	100

\* 주: 5인 이상 사업체의 주업 실제 취업시간 기준이며, 수치는 반올림함(표본 수가 작은 업종은 분석대상에서 제외)

\* 자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

5인 이상 사업체의 임금근로자 중 주 평균 52시간을 초과하여 장시간 근로하는 비중을 업종별로 살펴보면 5~29인 소기업은 숙박·음식점업(15.4%), 부동산업(13.2%), 운수·창고업(13.1%), 사업시설관리·사업지원·임대서비스업(11.3%) 등의 순으로 나타났다. 30~299인 중기업은 운수·창고업(15.6%)만 10%를 넘었으며, 숙박·음식점업(8.4%), 부동산업(7.1%), 건설업(6.2%), 제조업(6.1%) 등의 순으로 나타났다. 300인 이상 대기업은 전 업종에서 장시간 근로 비중이 낮았으며, 운수·창고업(5.7%)과 사업시설관리·사업지원·임대서비스업(5.2%)은 타 업종 대비 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 3-9〉 임금근로자 중 주평균 52시간을 초과하여 근로하는 비중(업종별, 2022)

(단위 : %)

구분	중소기업	5~29인	30~299인	대기업	전체
전체	5.6	6.1	4.9	3.7	5.3
광업	-	-	-	-	-
제조업	6.2	6.4	6.1	3.5	5.6
전기·가스·증기·공기조절 공급업	4.1	-	-	-	-
수도·하수·폐기물처리·원료재생업	6.3	-	4.9	-	6.3
건설업	5.8	5.6	6.2	-	5.9
도·소매업	5.1	5.8	3.1	-	5.0
운수·창고업	14.6	13.1	15.6	5.7	12.8
숙박·음식점업	14.6	15.4	8.4	-	14.2
정보통신업	2.6	3.1	2.3	-	2.5
금융·보험업	1.2	1.5	0.9	-	1.3
부동산업	12.3	13.2	7.1	-	11.7
전문·과학·기술서비스업	2.9	2.0	4.1	-	2.8
사업시설관리·사업지원·임대서비스업	9.0	11.3	4.5	5.2	8.6
교육서비스업	1.2	1.3	1.2	2.0	1.3
보건업·사회복지서비스업	2.2	1.2	4.1	4.1	2.5
예술·스포츠·여가관련서비스업	2.8	3.1	2.5	-	2.7
수리·기타개인서비스업	6.9	8.6	-	-	6.9

\* 주 1) 주업 실제 취업시간이며, 수치는 반올림함(표본 수가 작은 업종은 분석대상에서 제외)

2) 중소기업은 5~299인, 대기업은 300인 이상, 전체는 5인 이상을 의미

\* 자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석



5인 이상 사업체 임금근로자 중 주 52시간을 초과하여 장시간 근로하는 비중은 주 52시간제가 도입된 2018년 대비 모든 업종에서 감소했다. 장시간 근로 비중 감소폭은 운수·창고업(12.8%p), 숙박·음식점업(12.6%p)이 10%p 이상으로 크게 나타났으며, 그 다음으로 수리·기타개인서비스업(9.3%p), 도·소매업(7.0%p), 부동산업(7.0%p), 제조업(6.4%) 등의 순으로 나타났다.

**〈표 3-10〉 임금근로자 중 주평균 52시간을 초과하여 근로하는 비중(업종별, 5인 이상)**

(단위 : %)

구분	2018	2020	2022	증감('18~'22)
전체	10.7	7.0	5.3	△5.4p
광업	-	-	-	-
제조업	12.0	8.1	5.6	△6.4p
전기·가스·증기·공기조절 공급업	-	-	-	-
수도·하수·폐기물처리·원료재생업	8.4	7.7	6.3	△2.1p
건설업	10.6	7.0	5.9	△4.7p
도·소매업	12.0	8.1	5.0	△7.0p
운수·창고업	25.6	15.0	12.8	△12.8p
숙박·음식점업	26.8	17.2	14.2	△12.6p
정보통신업	6.9	3.7	2.5	△4.4p
금융·보험업	3.4	2.0	1.3	△2.1p
부동산업	18.7	14.9	11.7	△7.0p
전문·과학·기술서비스업	5.9	3.7	2.8	△3.1p
사업시설관리·사업지원·임대서비스업	12.7	9.7	8.6	△4.1p
교육서비스업	3.4	1.9	1.3	△2.1p
보건업·사회복지서비스업	4.9	3.3	2.5	△2.4p
예술·스포츠·여가관련서비스업	8.3	5.3	2.7	△5.6p
수리·기타개인서비스업	16.2	7.7	6.9	△9.3p

\* 주: 주업 실제 취업시간 기준이며, 수치는 반올림함(표본 수가 작은 업종은 분석대상에서 제외)

\* 자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

2018년 대비 주 52시간을 초과하여 장시간 근로하는 비중 감소폭을 업종별로 살펴 보면 5~29인 소기업은 숙박·음식점업(13.6%p)이 가장 컸으며, 30~299인 중기업은 운수·창고업(16.2%p)에서 가장 크게 나타났다. 5~29인 소기업은 수리·기타개인서비스업(10.1%p), 도·소매업(8.7%p), 부동산업(7.9%p)에서 비중이 크게 감소했으며, 30~299인 중기업은 건설업(9.0%p), 숙박·음식점업(7.7%p), 제조업(6.9%p)에서 비중 감소폭이 상대적으로 크게 나타났다.

〈표 3-11〉 임금근로자 중 주평균 52시간을 초과하여 근로하는 비중(업종별, 소기업 vs. 중기업)

(단위 : %)

구분	소기업(5~29인)			중기업(30~299인)		
	2018	2022	증감	2018	2022	증감
전체	11.7	6.1	△5.6p	10.1	4.9	△5.2p
광업	-	-	-	-	-	-
제조업	12.7	6.4	△6.3p	13.0	6.1	△6.9p
전기·가스·증기·공기조절 공급업	-	-	-	-	-	-
수도·하수·폐기물처리·원료재생업	-	-	-	4.7	4.9	0.2p
건설업	9.3	5.6	△3.7p	15.2	6.2	△9.0p
도·소매업	14.5	5.8	△8.7p	7.0	3.1	△3.9p
운수·창고업	19.6	13.1	△6.5p	31.8	15.6	△16.2p
숙박·음식점업	29.0	15.4	△13.6p	16.1	8.4	△7.7p
정보통신업	6.2	3.1	△3.1p	7.6	2.3	△5.3p
금융·보험업	3.6	1.5	△2.1p	3.0	0.9	△2.1p
부동산업	21.1	13.2	△7.9p	10.3	7.1	△3.2p
전문·과학·기술서비스업	5.6	2.0	△3.6p	6.5	4.1	△2.4p
사업시설관리·사업지원·임대서비스업	14.7	11.3	△3.4p	9.4	4.5	△4.9p
교육서비스업	3.9	1.3	△2.6p	2.5	1.2	△1.3p
보건업·사회복지서비스업	3.2	1.2	△2.0p	5.2	4.1	△1.1p
예술·스포츠·여가관련서비스업	9.5	3.1	△6.4p	6.1	2.5	△3.6p
수리·기타개인서비스업	18.7	8.6	△10.1p	-	-	-

\* 주: 주업 실제 취업시간 기준이며, 수치는 반올림함(표본 수가 작은 업종은 분석대상에서 제외)

\* 자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

2018년 대비 주 52시간을 초과하여 장시간 근로하는 비중 감소폭을 업종별로 살펴보면 5~299인 중소기업은 숙박·음식점업(12.7%p)과 운수·창고업(12.3%p)에서 300인 이상 대기업은 운수·창고업(11.9%p)에서 비중이 10%p 이상 크게 감소했다. 5~299인 중소기업은 도·소매업(7.2%p), 부동산업(6.8%p), 제조업(6.7%p)에서 장시간 일하는 근로자 비중이 크게 감소했으며, 300인 이상 대기업은 보건업·사회복지서비스업(7.0%p), 제조업(5.7%p), 교육서비스업(5.1%p)에서 장시간 일하는 비중 감소폭이 상대적으로 크게 나타났다.

〈표 3-12〉 임금근로자 중 주평균 52시간을 초과하여 근로하는 비중(업종별, 중소기업 vs. 대기업)

(단위 : %)

구분	중소기업(5~299인)			대기업(300인 이상)		
	2018	2022	증감	2018	2022	증감
전체	11.0	5.6	△5.4p	8.6	3.7	△4.9p
광업	-	-	-	-	-	-
제조업	12.9	6.2	△6.7p	9.2	3.5	△5.7p
전기·가스·증기·공기조절 공급업	-	-	-	-	-	-
수도·하수·폐기물처리·원료재생업	8.5	-	-	-	-	-
건설업	10.6	5.8	△4.8p	10.8	-	-
도·소매업	12.3	5.1	△7.2p	6.6	-	-
운수·창고업	26.9	14.6	△12.3p	17.6	5.7	△11.9p
숙박·음식점업	27.3	14.6	△12.7p	-	-	-
정보통신업	6.9	2.6	△4.3p	6.7	-	-
금융·보험업	3.3	1.2	△2.1p	-	-	-
부동산업	19.1	12.3	△6.8p	-	-	-
전문·과학·기술서비스업	6.0	2.9	△3.1p	5.6	-	-
사업시설관리·사업지원·임대서비스업	12.9	9.0	△3.9p	8.9	5.2	△3.7p
교육서비스업	3.0	1.2	△1.8p	7.1	2.0	△5.1p
보건업·사회복지서비스업	3.9	2.2	△1.7p	11.1	4.1	△7.0p
예술·스포츠·여가관련서비스업	8.3	2.8	△5.5p	-	-	-
수리·기타개인서비스업	16.4	-	-	-	-	-

\* 주: 주업 실제 취업시간 기준이며, 수치는 반올림함(표본 수가 작은 업종은 분석대상에서 제외)

\* 자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

### 3) 연령별

5인 이상 사업체의 임금근로자 중 주 40시간 이하 근로하는 비중을 연령별로 살펴 보면 29세 이하가 74.8%로 가장 높았으며, 50세 이상(72.6%), 30~39세(70.2%), 40~49세(69.9%) 순으로 나타났다. 주 평균 52시간을 초과하여 장시간 근로하는 비중은 50세 이상(6.2%), 30~39세(5.0%), 40~49세(4.9%), 29세 이하(4.2%) 순으로 높게 나타났다.

〈표 3-13〉 임금근로자의 주평균 근로시간(연령별, 2022)

(단위 : %)

구분	29세 이하	30~39세	40~49세	50세 이상	전체
40시간 이하	74.8	70.2	69.9	72.6	71.8
40시간 초과 52시간 이하	21.0	24.8	25.1	21.2	22.9
52시간 초과 60시간 이하	3.4	3.4	3.7	4.4	3.9
60시간 초과	0.8	1.6	1.2	1.8	1.4
합계	100	100	100	100	100

\* 주: 5인 이상 사업체의 주업 실제 취업시간 기준이며, 수치는 반올림함

\* 자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

5인 이상 사업체 임금근로자 중 주 52시간을 초과하여 장시간 근로하는 비중은 주 52시간제가 도입된 2018년 대비 모든 연령에서 감소했다. 장시간 근로 비중 감소폭은 40~49세(6.1%p), 50세 이상(6.1%p), 30~39세(5.3%p), 29세 이하(3.7%p) 순으로 크게 나타났다.

〈표 3-14〉 임금근로자 중 주평균 52시간을 초과하여 근로하는 비중(연령별, 5인 이상)

(단위 : %)

구분	2018	2020	2022	증감('18~'22)
29세 이하	7.9	5.8	4.2	△3.7p
30~39세	10.3	7.1	5.0	△5.3p
40~49세	11.0	6.5	4.9	△6.1p
50세 이상	12.3	7.9	6.2	△6.1p
전체	10.7	7.0	5.3	△5.4p

\* 주: 주업 실제 취업시간 기준이며, 수치는 반올림함

\* 자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

5~29인 소기업의 임금근로자 중 주 40시간 이하 근로하는 비중을 연령별로 살펴보면 29세 이하가 74.2%로 가장 높았으며, 50세 이상(73.1%), 40~49세(70.2%), 30~39세(69.8%) 순으로 나타났다. 주 평균 52시간을 초과하여 장시간 근로하는 비중은 50세 이상(7.0%), 30~39세(5.7%), 40~49세(5.6%), 29세 이하(5.1%) 순으로 높게 나타났다.

〈표 3-15〉 임금근로자의 주평균 근로시간(연령별, 5~29인, 2022)

(단위 : %)

구분	29세 이하	30~39세	40~49세	50세 이상	전체
40시간 이하	74.2	69.8	70.2	73.1	72.0
40시간 초과 52시간 이하	20.8	24.5	24.2	19.9	21.8
52시간 초과 60시간 이하	4.1	4.0	4.0	4.9	4.4
60시간 초과	1.0	1.7	1.6	2.1	1.7
합계	100	100	100	100	100

\* 주: 주업 실제 취업시간 기준이며, 수치는 반올림함

\* 자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

5~29인 소기업의 임금근로자 중 주 52시간을 초과하여 장시간 근로하는 비중은 주 52시간제가 도입된 2018년 대비 모든 연령에서 감소했다. 장시간 근로 비중 감소 폭은 40~49세(6.9%p), 30~39세(6.4%p), 50세 이상(5.6%p), 29세 이하(3.6%p) 순으로 크게 나타났다.

〈표 3-16〉 임금근로자 중 주평균 52시간을 초과하여 근로하는 비중(연령별, 5~29인)

(단위 : %)

구분	2018	2020	2022	증감('18~'22)
29세 이하	8.7	6.7	5.1	△3.6p
30~39세	12.1	8.1	5.7	△6.4p
40~49세	12.5	7.9	5.6	△6.9p
50세 이상	12.6	8.4	7.0	△5.6p
전체	11.7	7.9	6.1	△5.6p

\* 주: 주업 실제 취업시간 기준이며, 수치는 반올림함

\* 자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

30~299인 중기기업의 임금근로자 중 주 40시간 이하 근로하는 비중을 연령별로 살펴보면 29세 이하가 76.0%로 가장 높았으며, 50세 이상(71.8%), 30~39세(70.8%), 40~49세(69.0%) 순으로 나타났다. 주 평균 52시간을 초과하여 장시간 근로하는 비중은 50세 이상(5.7%), 40~49세(5.0%), 30~39세(4.6%), 29세 이하(3.5%) 순으로 높게 나타났다.

**〈표 3-17〉 임금근로자의 주평균 근로시간(연령별, 30~299인, 2022)**

(단위 : %)

구분	29세 이하	30~39세	40~49세	50세 이상	전체
40시간 이하	76.0	70.8	69.0	71.8	71.6
40시간 초과 52시간 이하	20.5	24.7	26.1	22.4	23.6
52시간 초과 60시간 이하	2.9	3.3	3.9	4.2	3.7
60시간 초과	0.6	1.3	1.1	1.5	1.2
합계	100	100	100	100	100

\* 주: 주업 실제 취업시간 기준이며, 수치는 반올림함

\* 자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

30~299인 중기기업의 임금근로자 중 주 52시간을 초과하여 장시간 근로하는 비중은 주 52시간제가 도입된 2018년 대비 모든 연령에서 감소했다. 장시간 근로 비중 감소 폭은 50세 이상(7.3%p), 40~49세(5.0%p), 30~39세(4.2%p), 29세 이하(3.6%p) 순으로 크게 나타났다.

**〈표 3-18〉 임금근로자 중 주평균 52시간을 초과하여 근로하는 비중(연령별, 30~299인)**

(단위 : %)

구분	2018	2020	2022	증감('18~'22)
29세 이하	7.0	4.8	3.4	△3.6p
30~39세	8.7	6.9	4.5	△4.2p
40~49세	10.0	6.4	5.0	△5.0p
50세 이상	13.1	8.3	5.8	△7.3p
전체	10.1	6.9	4.9	△5.2p

\* 주: 주업 실제 취업시간 기준이며, 수치는 반올림함

\* 자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

5~299인 중소기업의 임금근로자 중 주 40시간 이하 근로하는 비중을 연령별로 살펴보면 29세 이하가 74.9%로 가장 높았으며, 50세 이상(72.6%), 30~39세(70.3%), 40~49세(69.7%) 순으로 나타났다. 주 평균 52시간을 초과하여 장시간 근로하는 비중은 50세 이상(6.6%), 40~49세(5.4%), 30~39세(5.1%), 29세 이하(4.4%) 순으로 높게 나타났다.

〈표 3-19〉 임금근로자의 주평균 근로시간(연령별, 5~299인, 2022)

(단위 : %)

구분	29세 이하	30~39세	40~49세	50세 이상	전체
40시간 이하	74.9	70.3	69.7	72.6	71.8
40시간 초과 52시간 이하	20.7	24.6	25.0	20.9	22.6
52시간 초과 60시간 이하	3.6	3.6	4.0	4.7	4.1
60시간 초과	0.8	1.5	1.4	1.9	1.5
합계	100	100	100	100	100

\* 주: 주업 실제 취업시간 기준이며, 수치는 반올림함

\* 자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

5~299인 중소기업의 임금근로자 중 주 52시간을 초과하여 장시간 근로하는 비중은 주 52시간제가 도입된 2018년 대비 모든 연령에서 감소했다. 장시간 근로 비중 감소폭은 50세 이상(6.2%p), 40~49세(6.1%p), 30~39세(5.5%p), 29세 이하(3.6%p) 순으로 크게 나타났다.

〈표 3-20〉 임금근로자 중 주평균 52시간을 초과하여 근로하는 비중(연령별, 5~299인)

(단위 : %)

구분	2018	2020	2022	증감('18~'22)
29세 이하	8.0	5.9	4.4	△3.6p
30~39세	10.6	7.6	5.1	△5.5p
40~49세	11.4	7.2	5.3	△6.1p
50세 이상	12.8	8.4	6.6	△6.2p
전체	11.0	7.5	5.6	△5.4p

\* 주: 주업 실제 취업시간 기준이며, 수치는 반올림함

\* 자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

300인 이상 대기업의 임금근로자 중 주 40시간 이하 근로하는 비중을 연령별로 살펴보면 29세 이하가 74.0%로 가장 높았으며, 50세 이상(72.5%), 40~49세(71.1%), 30~39세(69.7%) 순으로 나타났다. 주 평균 52시간을 초과하여 장시간 근로하는 비중은 30세~39세(4.7%), 50세 이상(3.5%), 29세 이하(3.3%), 40~49세(3.2%) 순으로 높게 나타났다.

〈표 3-21〉 임금근로자의 주평균 근로시간(연령별, 300인 이상, 2022)

(단위 : %)

구분	29세 이하	30~39세	40~49세	50세 이상	전체
40시간 이하	74.0	69.7	71.1	72.5	71.5
40시간 초과 52시간 이하	22.7	25.6	25.6	24.0	24.7
52시간 초과 60시간 이하	2.5	2.8	2.5	2.6	2.6
60시간 초과	0.8	1.9	0.7	0.9	1.1
합계	100	100	100	100	100

\* 주: 주업 실제 취업시간 기준이며, 수치는 반올림함

\* 자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

300인 이상 대기업의 임금근로자 중 주 52시간을 초과하여 장시간 근로하는 비중은 주 52시간제가 도입된 2018년 대비 모든 연령에서 감소했다. 장시간 근로 비중 감소폭은 40~49세(5.7%p), 30~39세(4.8%p), 29세 이하(3.9%p) 등의 순으로 크게 나타났다.

〈표 3-22〉 임금근로자 중 주평균 52시간을 초과하여 근로하는 비중(연령별, 300인 이상)

(단위 : %)

구분	2018	2020	2022	증감('18~'22)
29세 이하	7.2	5.1	3.3	△3.9p
30~39세	9.5	5.4	4.7	△4.8p
40~49세	8.9	3.6	3.2	△5.7p
50세 이상	7.7	-	-	-
전체	8.6	4.6	3.8	△4.8p

\* 주: 주업 실제 취업시간 기준이며, 수치는 반올림함

\* 자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석



### 3 사업체 평균 근로시간

#### 1) 종사자 규모별

5인 이상 사업체의 임금근로자 1인당 근로시간은 주 36.9시간으로 분석되었으며, 1인당 근로시간은 상용근로자는 38.1시간, 임시·일용근로자는 23.6시간으로 각각 나타났다. 상용근로자 1인당 총 근로시간은 30~299인 중기업(38.6시간), 5~29인 소기업(38.2시간), 300이상 대기업(37.3시간) 순으로 나타났다. 소정근로일에서의 정규 업무시간을 의미하는 소정실근로시간은 5~29인 소기업(36.8시간), 30~299인 중기업(35.7시간), 300인 이상 대기업(34.8시간) 순으로, 종사자 규모가 작을수록 길었다. 소정근로시간 이외 실제로 근로한 연장·휴일 근로시간을 의미하는 초과근로시간은 30~299인 중기업(2.9시간), 300인 이상 대기업(2.6시간), 5~29인 소기업(1.5시간) 순으로 나타났다.

〈표 3-23〉 사업체의 임금근로자 주평균 근로시간(규모별, 2022)

(단위 : 시간)

구분	중소기업	5~29인	30~299인	대기업	전체
상용 총 근로시간	38.4	38.2	38.6	37.3	38.1
(소정실근로시간)	36.3	36.8	35.7	34.8	35.9
(초과근로시간)	2.1	1.5	2.9	2.6	2.2
임시·일용 근로시간	23.1	21.5	26.5	29.0	23.6
전체	36.9	36.3	37.7	37.1	36.9

\* 주 1) 월 평균을 주 단위로 환산했으며, 수치는 반올림함

2) 중소기업은 5~299인, 대기업은 300인 이상, 전체는 5인 이상을 의미

\* 자료: 고용노동부, 사업체노동력조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

5인 이상 사업체의 임금근로자 1인당 근로시간(36.9시간)은 주 52시간제가 도입된 2018년 대비 1.1시간 감소했다. 상용근로자의 1인당 근로시간(38.1시간)은 2018년 대비 1.3시간 줄었으며, 임시·일용근로자의 1인당 근로시간(23.6시간)은 2018년 대비 0.3시간 증가했다. 상용근로자의 소정실근로시간(35.9시간)과 초과근로시간(2.2시간)은 2018년 대비 각각 1.0시간, 0.3시간 감소했다.

〈표 3-24〉 사업체의 임금근로자 주평균 근로시간(5인 이상)

(단위 : 시간)

구분	2018	2020	2022	증감('18~'22)
상용 총 근로시간	39.4	38.6	38.1	△1.3
(소정실근로시간)	36.9	36.3	35.9	△1.0
(초과근로시간)	2.5	2.3	2.2	△0.3
임시·일용 근로시간	23.3	23.7	23.6	0.3
전체	38.0	37.4	36.9	△1.1

\* 주: 월 평균을 주 단위로 환산했으며, 수치는 반올림함

\* 자료: 고용노동부, 사업체노동력조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

5~29인 소기업의 임금근로자 1인당 근로시간(36.3시간)은 주 52시간제가 도입된 2018년 대비 1.0시간 감소했다. 소기업 상용근로자의 1인당 근로시간(38.2시간)은 2018년 대비 1.2시간 줄었으며, 임시·일용근로자의 1인당 근로시간(21.5시간)은 2018년 대비 0.9시간 감소했다. 소기업 상용근로자의 소정실근로시간(36.8시간)은 1.1시간 감소했고, 초과근로시간(1.5시간)은 2018년과 동일했다.

〈표 3-25〉 사업체의 임금근로자 주평균 근로시간(5~29인)

(단위 : 시간)

구분	2018	2020	2022	증감('18~'22)
상용 총 근로시간	39.4	38.7	38.2	△1.2
(소정실근로시간)	37.9	37.2	36.8	△1.1
(초과근로시간)	1.5	1.5	1.5	0.0
임시·일용 근로시간	22.4	21.6	21.5	△0.9
전체	37.3	36.6	36.3	△1.0

\* 주: 월 평균을 주 단위로 환산했으며, 수치는 반올림함

\* 자료: 고용노동부, 사업체노동력조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

30~299인 중기업의 임금근로자 1인당 근로시간(37.7시간)은 주 52시간제가 도입된 2018년 대비 1.4시간 감소했다. 중기업 상용근로자의 1인당 근로시간(38.6시간)은 2018년 대비 1.4시간 줄었으며, 임시·일용근로자의 1인당 근로시간(26.5시간)은 2018년 대비 0.4시간 증가했다. 중기업 상용근로자의 소정실근로시간(35.7시간)과 초과근로시간(2.9시간)은 2018년 대비 각각 0.8시간, 0.6시간 감소했다.

〈표 3-26〉 사업체의 임금근로자 주평균 근로시간(30~299인)

(단위 : 시간)

구분	2018	2020	2022	증감('18~'22)
상용 총 근로시간	40.0	39.0	38.6	△1.4
(소정실근로시간)	36.5	36.0	35.7	△0.8
(초과근로시간)	3.5	3.0	2.9	△0.6
임시·일용 근로시간	26.1	27.4	26.5	0.4
전체	39.1	38.2	37.7	△1.4

\* 주: 월 평균을 주 단위로 환산했으며, 수치는 반올림함

\* 자료: 고용노동부, 사업체노동력조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

5~299인 중소기업의 임금근로자 1인당 근로시간(36.9시간)은 주 52시간제가 도입된 2018년 대비 1.2시간 감소했으며, 300인 이상 대기업(37.1시간) 대비 0.2시간 짧았다. 중소기업 상용근로자의 1인당 근로시간(38.4시간)은 2018년 대비 1.3시간 줄었으며, 대기업(37.3시간) 대비 1.1시간 길게 나타났다. 중소기업 상용근로자의 소정실근로시간(36.3시간)은 2018년 대비 0.9시간 감소했지만, 대기업(34.8시간) 대비 1.5시간 길게 나타났으며, 중소기업 상용근로자의 초과근로시간(2.1시간)은 대기업(2.6시간) 대비 짧았다. 중소기업 임시·일용근로자의 1인당 근로시간(23.1시간)은 2018년 대비 0.4시간 감소했으며, 대기업(29.0시간) 대비 5.9시간 짧게 나타났다.

〈표 3-27〉 사업체의 임금근로자 주평균 근로시간(중소기업 vs. 대기업)

(단위 : 시간)

구분	2018	2020	2022	증감('18~'22)	
중소기업	상용 총 근로시간	39.7	38.8	38.4	△1.3
	(소정실근로시간)	37.2	36.7	36.3	△0.9
	(초과근로시간)	2.5	2.2	2.1	△0.4
	임시·일용 근로시간	23.5	23.3	23.1	△0.4
	전체	38.1	37.3	36.9	△1.2
대기업	상용 총 근로시간	38.4	37.8	37.3	△1.1
	(소정실근로시간)	35.7	35.2	34.8	△0.9
	(초과근로시간)	2.7	2.6	2.6	△0.1
	임시·일용 근로시간	21.3	28.8	29.0	7.7
	전체	37.7	37.5	37.1	△0.6

\* 주 1) 월 평균을 주 단위로 환산했으며, 수치는 반올림함

2) 중소기업은 5~299인, 대기업은 300인 이상, 전체는 5인 이상을 의미

\* 자료: 고용노동부, 사업체노동력조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

## 2) 업종별

5인 이상 사업체의 임금근로자 1인당 근로시간을 업종별로 살펴보면 상용근로자의 총 근로시간은 수도·하수·폐기물처리·원료재생업(41.2시간), 부동산업(40.4시간), 숙박·음식점업(40.3시간), 제조업(40.1시간) 등의 순으로 길었다. 임시·일용근로자의 총 근로시간은 금융·보험업(33.0시간), 전기·가스·증기·공기조절 공급업(32.3시간), 전문·과학·기술서비스업(30.0시간), 제조업(28.2시간) 등의 순으로 나타났다. 상용근로자의 초과 근로시간은 제조업(4.2시간)이 가장 길게 나타났다.

〈표 3-28〉 사업체의 임금근로자 주평균 근로시간(업종별, 2022)

(단위 : 시간)

구분	상용 총 근로시간	(소정 실근로시간)	(초과 근로시간)	임시·일용 근로시간	전체
전체	38.1	35.9	2.2	23.6	36.9
광업	-	-	-	-	-
제조업	40.1	35.9	4.2	28.2	39.8
전기·가스·증기·공기조절 공급업	36.6	34.4	2.1	32.3	36.5
수도·하수·폐기물처리·원료재생업	41.2	37.9	3.3	26.2	40.5
건설업	38.5	37.2	1.4	23.7	31.0
도·소매업	38.4	36.8	1.6	23.1	37.8
운수·창고업	37.1	34.8	2.3	27.3	36.9
숙박·음식점업	40.3	38.1	2.2	17.3	35.3
정보통신업	37.9	36.0	1.9	27.4	37.6
금융·보험업	36.8	35.6	1.2	33.0	36.8
부동산업	40.4	40.1	0.4	27.9	40.2
전문·과학·기술서비스업	37.2	35.9	1.3	30.0	37.0
사업시설관리사업지원·임대서비스업	38.3	37.0	1.3	24.3	37.2
교육서비스업	32.7	32.0	0.7	15.5	31.6
보건업·사회복지서비스업	36.4	34.8	1.6	24.9	35.9
예술·스포츠·여가관련서비스업	37.3	35.0	2.4	24.9	35.8
수리·기타개인서비스업	38.2	37.1	1.1	15.9	36.7

\* 주: 5인 이상 사업체의 월 평균을 주 단위로 환산했으며, 수치는 반올림함(표본 수가 작은 업종은 분석대상에서 제외)

\* 자료: 고용노동부, 사업체노동력조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

5인 이상 사업체의 상용근로자 1인당 초과 근로시간을 업종별로 살펴보면 제조업(4.2시간)이 가장 길었으며, 수도·하수·폐기물처리·원료재생업(3.3시간), 예술·스포츠·여가관련서비스업(2.4시간), 운수창고업(2.3시간) 등의 순으로 나타났다. 제조업(0.8시간), 운수·창고업(0.6시간), 사업시설관리·사업지원·임대서비스업(0.3시간), 수리·기타개인서비스업(0.3시간) 등은 2018년 대비 1인당 초과 근로시간이 감소했으며, 정보통신업(0.4시간), 수도·하수·폐기물처리·원료재생업(0.4시간), 전문·과학·기술서비스업(0.4시간) 등은 2018년 대비 1인당 초과 근로시간이 증가했다.

〈표 3-29〉 사업체의 상용근로자 주평균 초과 근로시간(업종별, 5인 이상)

(단위 : 시간)

구분	2018	2020	2022	증감('18~'22)
전체	2.5	2.3	2.2	△0.3
광업	-	-	-	-
제조업	5.0	4.3	4.2	△0.8
전기·가스·증기·공기조절 공급업	2.2	2.3	2.1	△0.1
수도·하수·폐기물처리·원료재생업	2.9	3.1	3.3	0.4
건설업	1.3	1.6	1.4	△0.1
도·소매업	1.4	1.7	1.6	0.2
운수·창고업	2.9	2.2	2.3	△0.6
숙박·음식점업	2.3	2.0	2.2	△0.1
정보통신업	1.5	1.9	1.9	0.4
금융·보험업	1.2	1.1	1.2	0.0
부동산업	0.5	0.3	0.4	△0.1
전문·과학·기술서비스업	0.9	1.2	1.3	0.4
사업시설관리·사업지원·임대서비스업	1.6	1.5	1.3	△0.3
교육서비스업	0.9	0.7	0.7	△0.2
보건업·사회복지서비스업	1.4	1.5	1.6	0.2
예술·스포츠·여가관련서비스업	2.6	2.2	2.4	△0.2
수리·기타개인서비스업	1.4	1.1	1.1	△0.3

\* 주: 월 평균을 주 단위로 환산했으며, 수치는 반올림함(표본 수가 작은 업종은 분석대상에서 제외)

\* 자료: 고용노동부, 사업체노동력조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

5~29인 소기업의 상용근로자 1인당 초과 근로시간을 업종별로 살펴보면 제조업(2.9시간), 전기·가스·증기·공기조절 공급업(2.8시간), 수도·하수·폐기물처리·원료재생업(2.1시간), 예술·스포츠·여가관련서비스업(2.0시간), 숙박·음식점업(1.9시간) 등의 순으로 길었다. 전기·가스·증기·공기조절 공급업(1.0시간), 제조업(0.5시간), 전문·과학·기술서비스업(0.4시간), 금융·보험업(0.3시간) 등은 2018년 대비 1인당 초과 근로시간이 감소했으며, 정보통신업(0.6시간), 숙박·음식점업(0.5시간), 도·소매업(0.3시간) 등은 2018년 대비 1인당 초과 근로시간이 증가했다.

〈표 3-30〉 사업체의 상용근로자 주평균 초과 근로시간(업종별, 5~29인)

(단위 : 시간)

구분	2018	2020	2022	증감('18~'22)
전체	1.5	1.5	1.5	0.0
광업	-	-	-	-
제조업	3.4	3.0	2.9	△0.5
전기·가스·증기·공기조절 공급업	3.8	2.7	2.8	△1.0
수도·하수·폐기물처리·원료재생업	2.0	1.9	2.1	0.1
건설업	0.5	0.5	0.4	△0.1
도·소매업	1.2	1.4	1.5	0.3
운수·창고업	1.9	1.7	1.6	△0.3
숙박·음식점업	1.4	1.8	1.9	0.5
정보통신업	0.8	1.2	1.4	0.6
금융·보험업	1.0	0.7	0.7	△0.3
부동산업	0.3	0.1	0.2	△0.1
전문·과학·기술서비스업	0.8	0.6	0.4	△0.4
사업시설관리사업자원 임대서비스업	1.0	1.3	1.2	0.2
교육서비스업	0.7	0.7	0.7	0.0
보건업·사회복지서비스업	0.8	0.9	0.8	0.0
예술·스포츠·여가관련서비스업	1.9	1.9	2.0	0.1
수리·기타개인서비스업	0.8	1.0	1.0	0.2

\* 주: 월 평균을 주 단위로 환산했으며, 수치는 반올림함(표본 수가 작은 업종은 분석대상에서 제외)

\* 자료: 고용노동부, 사업체노동력조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

30~299인 중기기업의 상용근로자 1인당 초과 근로시간을 업종별로 살펴보면 제조업(5.0시간), 수도·하수·폐기물처리·원료재생업(4.3시간), 숙박·음식점업(3.5시간) 등의 순으로 길었다. 제조업(1.6시간), 숙박·음식점업(1.3시간), 수리·기타개인서비스업(0.8시간) 등은 2018년 대비 1인당 초과 근로시간이 감소했으며, 전문·과학·기술서비스업(0.7시간), 수도·하수·폐기물처리·원료재생업(0.5시간), 전기·가스·증기·공기조절 공급업(0.4시간), 부동산업(0.4시간), 보건업·사회복지서비스업(0.3시간) 등은 2018년 대비 1인당 초과 근로시간이 증가했다.

〈표 3-31〉 사업체의 상용근로자 주평균 초과 근로시간(업종별, 30~299인)

(단위 : 시간)

구분	2018	2020	2022	증감('18~'22)
전체	3.5	3.0	2.9	△0.6
광업	-	-	-	-
제조업	6.6	5.2	5.0	△1.6
전기·가스·증기·공기조절 공급업	1.7	2.0	2.1	0.4
수도·하수·폐기물처리·원료재생업	3.8	4.3	4.3	0.5
건설업	2.4	2.9	2.2	△0.2
도·소매업	1.9	2.1	1.9	0.0
운수·창고업	3.0	2.4	2.5	△0.5
숙박·음식점업	4.8	2.7	3.5	△1.3
정보통신업	1.7	1.9	1.9	0.2
금융·보험업	1.5	1.5	1.6	0.1
부동산업	0.8	0.8	1.2	0.4
전문·과학·기술서비스업	1.2	1.6	1.9	0.7
사업시설관리사업자원 임대서비스업	2.1	2.0	1.8	△0.3
교육서비스업	1.4	0.9	1.1	△0.3
보건업·사회복지서비스업	1.8	1.9	2.1	0.3
예술·스포츠·여가관련서비스업	3.0	2.4	2.7	△0.3
수리·기타개인서비스업	2.3	1.6	1.5	△0.8

\* 주: 월 평균을 주 단위로 환산했으며, 수치는 반올림함(표본 수가 작은 업종은 분석대상에서 제외)

\* 자료: 고용노동부, 사업체노동력조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

5~299인 중소기업의 상용근로자 1인당 초과 근로시간을 업종별로 살펴보면 제조업(4.0시간), 수도·하수·폐기물처리·원료재생업(3.2시간), 예술·스포츠·여가관련서비스업(2.3시간) 등의 순으로 길었다. 제조업(1.1시간), 운수·창고업(0.4시간) 등은 2018년 대비 1인당 초과 근로시간이 감소했으며, 정보통신업(0.4시간), 수도·하수·폐기물처리·원료재생업(0.3시간), 전기·가스·증기·공기조절 공급업(0.2시간), 도·소매업(0.2시간), 보건업·사회복지서비스업(0.2시간) 등은 2018년 대비 1인당 초과 근로시간이 증가했다.

〈표 3-32〉 사업체의 상용근로자 주평균 초과 근로시간(업종별, 5~299인)

(단위 : 시간)

구분	2018	2020	2022	증감('18~'22)
전체	2.5	2.2	2.1	△0.4
광업	-	-	-	-
제조업	5.1	4.2	4.0	△1.1
전기·가스·증기·공기조절 공급업	2.0	2.1	2.2	0.2
수도·하수·폐기물처리·원료재생업	2.9	3.1	3.2	0.3
건설업	1.1	1.2	1.0	△0.1
도·소매업	1.4	1.6	1.6	0.2
운수·창고업	2.6	2.1	2.2	△0.4
숙박·음식점업	2.3	2.0	2.2	△0.1
정보통신업	1.3	1.6	1.7	0.4
금융·보험업	1.2	1.0	1.0	△0.2
부동산업	0.4	0.3	0.3	△0.1
전문·과학·기술서비스업	1.0	1.1	1.1	0.1
사업시설관리·사업지원·임대서비스업	1.8	1.7	1.6	△0.2
교육서비스업	1.1	0.8	0.9	△0.2
보건업·사회복지서비스업	1.2	1.3	1.4	0.2
예술·스포츠·여가관련서비스업	2.4	2.1	2.3	△0.1
수리·기타개인서비스업	1.3	1.1	1.1	△0.2

\* 주: 월 평균을 주 단위로 환산했으며, 수치는 반올림함(표본 수가 작은 업종은 분석대상에서 제외)

\* 자료: 고용노동부, 사업체노동력조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석



300인 이상 대기업의 상용근로자 1인당 초과 근로시간을 업종별로 살펴보면 제조업(4.8시간), 건설업(4.1시간), 숙박·음식점업(3.3시간), 운수·창고업(3.0시간) 등의 순으로 길었다. 예술·스포츠·여가관련서비스업(1.1시간), 운수·창고업(1.0시간), 전기·가스·증기·공기조절 공급업(0.6시간), 부동산업(0.6시간), 수리·기타개인서비스업(0.5시간) 등은 2018년 대비 1인당 초과 근로시간이 감소했으며, 건설업(1.1시간), 전문·과학·기술서비스업(0.7시간), 정보통신업(0.2시간), 보건업·사회복지서비스업(0.1시간)은 2018년 대비 1인당 초과 근로시간이 증가했다.

〈표 3-33〉 사업체의 상용근로자 주평균 초과 근로시간(업종별, 300인 이상)

(단위 : 시간)

구분	2018	2020	2022	증감('18~'22)
전체	2.7	2.6	2.6	△0.1
광업	-	-	-	-
제조업	4.8	4.6	4.8	0.0
전기·가스·증기·공기조절 공급업	2.6	2.6	2.0	△0.6
수도·하수·폐기물처리·원료재생업	-	-	-	-
건설업	3.0	3.8	4.1	1.1
도·소매업	1.8	2.0	1.7	△0.1
운수·창고업	4.0	2.8	3.0	△1.0
숙박·음식점업	3.6	2.7	3.3	△0.3
정보통신업	2.2	2.6	2.4	0.2
금융·보험업	1.5	1.4	1.5	0.0
부동산업	1.1	0.6	0.5	△0.6
전문·과학·기술서비스업	0.9	1.5	1.6	0.7
사업시설관리·사업지원·임대서비스업	1.3	1.1	1.0	△0.3
교육서비스업	0.2	0.3	0.2	0.0
보건업·사회복지서비스업	2.3	2.0	2.4	0.1
예술·스포츠·여가관련서비스업	4.0	2.6	2.9	△1.1
수리·기타개인서비스업	2.8	2.2	2.3	△0.5

\* 주: 월 평균을 주 단위로 환산했으며, 수치는 반올림함(표본 수가 작은 업종은 분석대상에서 제외)

\* 자료: 고용노동부, 사업체노동력조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

## 4 근로시간 활용 설문조사<sup>1)</sup>

### 1) 연장근로

5~29인 소기업의 28.8%는 지난 1년간 주 12시간 이상의 연장근로가 필요했던 적이 있다고 응답했다. 업종별로는 제조업(35.1%)이 비제조업(21.6%) 대비 13.5%p 높았으며, 유형별로는 혁신형 중소기업(32.9%)이 일반형 중소기업(27.4%) 대비 5.5%p 높게 나타났다. 지역별로는 수도권(30.0%)이 비수도권(27.0%) 대비 다소 높았다.

연장근로의 필요 빈도에 대해서는 5~29인 소기업의 27.5%가 주 12시간 이상의 연장근로가 자주 필요하다고 응답했다. 업종별로는 제조업(30.5%)이 비제조업(21.9%) 대비 8.6%p 높았으며, 유형별로는 일반형 중소기업(29.7%)이 혁신형 중소기업(22.2%) 대비 7.5%p 높게 나타났다. 지역별로는 비수도권(29.4%)이 수도권(26.3%) 대비 다소 높았다.

〈표 3-34〉 지난 1년간 주 12시간 이상 연장근로가 필요했던 경험 및 빈도(5~29인)

(단위 : 개사, %)

구분		(사례 수)	있음	없음	(사례 수)	자주 필요	기금 필요
지역	수도권	(190)	30.0	70.0	(57)	26.3	73.7
	비수도권	(126)	27.0	73.0	(34)	29.4	70.6
업종	제조업	(168)	35.1	64.9	(59)	30.5	69.5
	비제조업	(148)	21.6	78.4	(32)	21.9	78.1
유형	일반형	(234)	27.4	72.6	(64)	29.7	70.3
	혁신형	(82)	32.9	67.1	(27)	22.2	77.8
전체		(316)	28.8	71.2	(91)	27.5	72.5

\* 주: 혁신형 기업은 벤처, 이노비즈, 메인비즈 중 1개 이상을 인증받은 기업을 의미

\* 자료: 중소기업중앙회, 근로시간제도 개편에 대한 중소기업 의견조사, 2023의 원자료를 활용하여 분석

지난 1년간 주 12시간 이상의 연장근로가 필요했던 5~29인 소기업의 연간 연장근로 필요 기간은 3개월 이상(35.2%), 1~3개월(33.0%), 1개월 미만(31.9%) 순으로 나

1) 중소기업중앙회가 2023.3.29.(수)~4.7.(금)까지 종업원 5인 이상 중소기업 539개사를 대상으로 조사한 결과의 원자료를 분석한 것임(95% 신뢰수준, 허용오차 ±4.22%p 이내)

타났다. 5~29인 소기업 중 주 12시간 이상의 연장근로가 연간 3개월 이상 필요했다는 응답 비중은 유형별로는 일반형 중소기업(42.2%)이 혁신형 중소기업(18.5%) 대비 23.7%p 높게 나타났다. 지역별로는 수도권(43.9%)이 비수도권(20.6%) 대비 23.3%p 높았으며, 업종별로는 제조업(40.7%)이 비제조업(25.0%) 대비 15.7%p 높게 나타났다.

지난 1년간 주 12시간 이상의 연장근로가 필요했던 5~29인 소기업의 연장근로 지속 기간은 1주 미만(40.7%), 1개월 이상(30.8%), 1주~1개월(28.6%) 순으로 나타났다. 연장근로 지속기간이 1개월 이상인 비중은 유형별로는 일반형 중소기업(32.8%)이 혁신형 중소기업(25.9%) 대비 6.9%p 높았으며, 지역별로는 수도권(33.3%)이 비수도권(26.5%) 대비 6.8%p 높게 나타났다. 업종별로는 비제조업(34.4%)이 제조업(28.8%) 대비 5.6%p 높았다.

〈표 3-35〉 연장근로가 필요한 기간(5~29인)

(단위 : 개사, %)

구분	(사례 수)	연 기준으로 필요한 기간			연속적으로 필요한 기간			
		1개월 미만	1~3개월	3개월 이상	1주 미만	1주~1개월	1개월 이상	
지역	수도권	(57)	28.1	28.1	43.9	38.6	28.1	33.3
	비수도권	(34)	38.2	41.2	20.6	44.1	29.4	26.5
업종	제조업	(59)	27.1	32.2	40.7	40.7	30.5	28.8
	비제조업	(32)	40.6	34.4	25.0	40.6	25.0	34.4
유형	일반형	(64)	32.8	25.0	42.2	42.2	25.0	32.8
	혁신형	(27)	29.6	51.9	18.5	37.0	37.0	25.9
전체	(91)		31.9	33.0	35.2	40.7	28.6	30.8

\* 주 1) 지난 1년간 주 12시간 이상 연장근로가 필요했다고 응답한 기업 대상, 수치는 반올림함

2) 혁신형 기업은 벤처, 이노비즈, 메인비즈 중 1개 이상을 인증받은 기업을 의미

\* 자료: 중소기업중앙회, 근로시간제도 개편에 대한 중소기업 의견조사, 2023의 원자료를 활용하여 분석

지난 1년간 주 12시간 이상의 연장근로가 필요했던 5~29인 소기업의 17.6%는 지난 1년간 인력 활용 어려움으로 인해 제품 또는 서비스 공급을 포기한 경험이 있다고 응답했다. 업종별로는 제조업(22.0%)이 비제조업(9.4%) 대비 12.6%p 높았으며, 지역별로는 수도권(21.1%)이 비수도권(11.8%) 대비 9.3%p 높게 나타났다. 유형별로는 혁신형 중소기업(18.5%)이 일반형 중소기업(17.2%) 대비 다소 높았다.

【표 3-36】 지난 1년간 인력 활용 어려움에 따른 제품 또는 서비스 공급 포기 경험(5~29인)

(단위 : 개사, %)

구분		(사례 수)	있음	없음
지역	수도권	(57)	21.1	78.9
	비수도권	(34)	11.8	88.2
업종	제조업	(59)	22.0	78.0
	비제조업	(32)	9.4	90.6
유형	일반형	(64)	17.2	82.8
	혁신형	(27)	18.5	81.5
전체		(91)	17.6	82.4

\* 주 1) 지난 1년간 주 12시간 이상 연장근로가 필요했다고 응답한 기업 대상, 수치는 반올림함

2) 혁신형 기업은 벤처, 이노비즈, 메인비즈 중 1개 이상을 인증받은 기업을 의미

\* 자료: 중소기업중앙회, 근로시간제도 개편에 대한 중소기업 의견조사, 2023의 원자료를 활용하여 분석

## 2) 근로시간 기록·관리

근로시간 기록 및 관리방법으로 5~29인 소기업의 42.7%는 출입관리시스템 등을 통해 관리한다고 응답하여 가장 높은 비중을 차지했다. 수기 또는 엑셀로 관리하되 근로자가 기입한다는 응답은 17.7%, 사업주가 확인한다는 응답은 13.6%로 각각 조사됐다. 별도로 관리하지 않는다는 응답은 비제조업(38.5%)과 일반형 중소기업(29.1%), 수도권(28.9%)에서 상대적으로 높게 나타났다.

【표 3-37】 근로시간 기록 및 관리방법(5~29인)

(단위 : 개사, %)

구분		(사례 수)	출입관리시스템 등을 통해 관리	별도로 관리하지 않음	수기 또는 엑셀 (근로자 기입)	수기 또는 엑셀 (사업주 확인)
지역	수도권	(190)	41.6	28.9	22.1	7.4
	비수도권	(126)	44.4	21.4	11.1	23.0
업종	제조업	(168)	53.0	14.9	17.3	14.9
	비제조업	(148)	31.1	38.5	18.2	12.2
유형	일반형	(234)	36.3	29.1	19.2	15.4
	혁신형	(82)	61.0	17.1	13.4	8.5
전체		(316)	42.7	25.9	17.7	13.6

\* 주: 혁신형 기업은 벤처, 이노비즈, 메인비즈 중 1개 이상을 인증받은 기업을 의미. 수치는 반올림함

\* 자료: 중소기업중앙회, 근로시간제도 개편에 대한 중소기업 의견조사, 2023의 원자료를 활용하여 분석

### 3) 근로시간 제도개편

5~29인 소기업의 64.9%는 주 평균 근로시간을 52시간으로 유지하면서 노사 합의를 전제로 적절한 1주 최대 근로시간이 60시간이라고 응답했다. 최대 근로시간 한도를 설정하지 않아야 한다는 응답은 29.7%로 나타났으며, 1주 최대 적절 근로시간이 64시간 이상이라는 대답은 5.4%에 불과했다.

**〈표 3-38〉 주 평균 근로시간 52시간 유지 시 1주 최대 적절 근로시간(5~29인)**

(단위 : (개사), %)

구분		(사례 수)	60시간	64시간	69시간	한도 미설정
지역	수도권	(190)	65.3	2.1	2.1	30.5
	비수도권	(126)	64.3	4.8	2.4	28.6
업종	제조업	(168)	65.5	3.6	2.4	28.6
	비제조업	(148)	64.2	2.7	2.0	31.1
유형	일반형	(234)	65.0	3.0	1.7	30.3
	혁신형	(82)	64.6	3.7	3.7	28.0
전체		(316)	64.9	3.2	2.2	29.7

\* 주: 혁신형 기업은 벤처, 이노비즈, 메인비즈 중 1개 이상을 인증받은 기업을 의미. 수치는 반올림함

\* 자료: 중소기업중앙회, 근로시간제도 개편에 대한 중소기업 의견조사, 2023의 원자료를 활용하여 분석

포괄임금제를 폐지하고 근로시간을 정확하게 기록·관리해 근로시간에 상응하는 임금을 지급하게 될 경우 5~29인 소기업의 31.6%는 감내할 수 없거나 감내하기 어렵다고 응답했다. 영향이 없다는 응답은 34.5%, 감내할 수 있다는 대답은 33.9%로 각각 나타났다.

**〈표 3-39〉 포괄임금제 폐지 시 임금 지급 방식 변경에 따른 영향 정도(5~29인)**

(단위 : (개사), %)

구분		(사례 수)	감내 불가능	감내 어려움	감내 가능	영향 없음
지역	수도권	(190)	4.7	30.0	33.7	31.6
	비수도권	(126)	2.4	24.6	34.1	38.9
업종	제조업	(168)	4.8	28.6	31.6	35.1
	비제조업	(148)	2.7	27.0	36.5	33.8
유형	일반형	(234)	3.4	29.1	33.3	34.2
	혁신형	(82)	4.9	24.4	35.4	35.4
전체		(316)	3.8	27.8	33.9	34.5

\* 주: 혁신형 기업은 벤처, 이노비즈, 메인비즈 중 1개 이상을 인증받은 기업을 의미. 수치는 반올림함

\* 자료: 중소기업중앙회, 근로시간제도 개편에 대한 중소기업 의견조사, 2023의 원자료를 활용하여 분석

## 5 시사점

본 연구의 분석대상인 5~29인 소기업 임금근로자 중 주 40시간 이하 일하는 근로자 비중은 56.6%(2018)에서 72.0%(2022)로 증가했다. 하지만 5~29인 소기업에서 주 52시간을 초과하여 근로하는 비중(6.1%)은 30~299인 중기업(4.9%)과 300인 이상 대기업(3.7%) 대비 높게 나타났다. 설문조사 결과, 5~29인 소기업의 28.8%가 지난 1년간 주 12시간 이상 연장근로가 필요했다고 응답했으며, 이 중 27.5%는 자주 필요했다고 대답했다. 이는 종사자 규모가 작은 사업체의 근로자일수록 연장근로가 필요한 환경에 더 많이 노출되어 있다는 사실을 의미한다.

업종별로 살펴보면, 5~29인 소기업 임금근로자의 주 평균 근로시간은 숙박·음식점업, 부동산업, 운수·창고업, 제조업이 상대적으로 길었다. 특히 제조업은 연 기준 3개월 이상의 연장근로가 필요한 비중이 높고, 인력 활용 어려움으로 제품 공급을 포기한 경험이 많았다. 고부가가치 산업이라고 할 수 있는 정보통신업, 금융·보험업, 전문·과학·기술서비스업은 주 평균 근로시간이 상대적으로 짧게 나타났다. 현행 근로시간 제도 개편 시 업종별 특성을 고려하여 설계할 필요가 있다.

연령별로 살펴보면, 5~29인 소기업 임금근로자 중 주 40시간 이하 근로하는 비중은 29세 이하(74.8%)가 가장 높았으며, 주 52시간 초과 근로하는 비중은 50세 이상(7.0%)이 가장 높게 나타났다. 이는 청년층의 일·가정 양립에 대한 가치지향이 상대적으로 뚜렷하여 장시간 근로를 선호하지 않는 데 반해, 생애주기 중 소비수준이 가장 높아지는 50세 이상 중고령층 근로자는 생활비 부담으로 인해 초과근로에 적극적일 수 있음을 시사한다. 청년층은 휴가 활성화와 보상시스템 강화가 효과적일 수 있고, 중고령층은 근로시간의 자기선택권 확대가 현실적인 방안이 될 수 있다.

5~29인 소기업의 25.9%는 근로시간을 별도로 관리하지 않고 있으며, 비제조업은 그 비중이 매우 높았다. 근로시간 제도의 효율적 운영과 초과 근로 시 정당한 보상을 위해서는 근로시간의 체계적 기록·관리 방안을 모색할 필요가 있다. 주 평균 근로시간을 52시간으로 유지하면서 노사 합의를 전제로 적절한 1주 최대 근로시간에 대해서는 5~29인 소기업의 64.9%가 60시간이라고 응답했다. 근로시간 제도 개편 시 근로자의 건강권 보호를 위해 최대 근로시간을 설정하는 방안을 검토할 필요가 있다.

[수시연구 23-01]

소기업의 근로시간 변화 추이 및 제도 개선방안

---

## 제 4 장

# 소기업 근로시간 제도

---

1. 근로시간 제도
2. 근로시간 유연화 제도
3. 근로시간 단축 제도
4. 시사점

## 제 4 장

# 소기업 근로시간 제도

### 1 근로시간 제도

#### 1) 제도 개요

‘근로시간’은 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 종속되어 있는 시간, 즉 노동력을 사용자의 처분 아래에 둔 실 구속시간을 의미하며, 이때 사용자의 지휘·감독은 명시적인 것뿐만 아니라 묵시적인 것을 포함한다(고용노동부, 2018). 근로시간 해당 여부는 법률이나 정부 지침으로 정하지 않고 사용자의 지시 여부, 업무수행 의무 정도, 수행이나 참여를 거부한 경우 불이익 여부, 시간·장소 제한의 정도 등 구체적 사실관계를 따져 사례별로 판단한다(고용노동부, 2018).

「근로기준법」에서는 법정 근로시간을 휴게시간을 제외하고 1일 8시간, 주 40시간을 초과할 수 없도록 규정하고 있으며(법 §50), 당사자 간에 합의할 경우 1주 12시간을 한도로 연장근로를 허용하고 있다(법 §53①,②). 법정 근로시간에 연장 근로시간을 포함하면 1주에 총 52시간까지 근로가 가능하다. 다만 사용자가 특별한 사정이 있을 경우에는 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 주 12시간을 초과하여 연장 근로시간을 적용할 수 있다(법 §53④).

「근로기준법」은 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제 등 근로시간 유연화 제도를 규정하고 있다(자세한 내용은 다음 절에서 서술). 근로시간 유연화 제도는 특정 주나 특정 일의 상한선을 별도로 규정하거나 제한하지 않지만, 정산기간을 평균해서 주 40시간을 초과하면 법 제56조에 따른 연장근로 수당을 지급해야 한다.

「근로기준법」에서는 사용자에게 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 근로시간 도중에 1시간 이상의 휴게시간을 주도록 의무화하고 있으며, 휴게



시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다(법 §54). 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장해야 하며, 다만 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 이를 대체할 수 있다(법 §55).

「근로기준법」은 사용자에게 근로자의 연장근로(법 §53, §59, §69 단서에 따라 연장된 시간), 야간근로(오후 10시부터 익일 오전 6시 사이), 휴일근로에 대하여 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급하도록 규정하고 있으며, 사용자는 8시간을 초과한 휴일근로에 대해서는 통상임금의 100% 이상을 가산임금으로 지급해야 한다(법 §56).

「근로기준법」은 육상운송 및 파이프라인 운송업(노선여객자동차운송사업은 제외), 수상운송업, 항공운송업, 기타 운송관련 서비스업, 보건업 등 5개 산업에 해당하는 경우 근로자대표와의 서면합의를 전제로 법 제53조에 따른 연장 근로시간(주 12시간)을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 법 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있도록 명시하고 있다(법 §59). 다만 이 경우에는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 11시간 이상의 연속 휴식 시간을 부여해야 한다.

「근로기준법」 상 근로시간 관련 규정(휴가와 휴일 제외)은 5인 이상 사업(장)에 적용하며(령 별표1), 1차 산업 종사 근로자, 감시단속직 근로자, 관리·감독 내지 기밀업무 수행 근로자에 대해서는 근로시간 관련 규정을 적용하지 않는다(법 §63).

〈표 4-1〉 근로시간 제도(「근로기준법」, 18세 이상)

구분	법정 근로					연장 근로		
	일반 근로	탄력적 근로			선택적 근로			
		2주 이내	2주 초과~3개월 이내	3개월 초과~6개월 이내		12시간	12시간 초과	
주 상한 (일 상한)	40시간	48시간	52시간 (12시간)	52시간 (12시간)	-	12시간	12시간 초과	
적용 요건	-	취업규칙	근로자대표와의 서면 합의			당사자 간 합의	근로자 동의와 고용노동부 인가	근로자 대표와의 서면 합의
적용 대상	5인 이상	5인 이상 (임신 근로자 제외)			5인 이상	5인 이상	5인 이상 특례업종	
휴게/휴일	근로시간 4시간(30분 이상), 8시간(1시간 이상) / 1주 평균 1회 이상							
근로일간 연속휴식	-	-	-	11시간 이상	11시간 이상	-	11시간 이상	11시간 이상

\* 주: 관련 법령을 참고하여 저자 작성

## 2) 소기업 변경 내용('18년 이후)

2018년 3월 20일 「근로기준법」 개정을 통해 주 52시간제가 도입되었으며, 본 연구의 대상인 5~29인 소기업은 2021년 7월 1일부터 해당 규정이 적용되었다. 사업장이 영세한 5~29인 소기업에 대해서는 주 52시간제 도입과 동시에 1주 8시간의 범위 내에서 추가연장근로를 허용했지만, 2022년 12월 31일 일몰기한 도래로 제도가 폐지되었다.

주 52시간제를 도입하면서 근로시간 특례업종은 26개에서 5개로 축소되었으며, 연장근로와 휴일근로 가산수당 할증률을 명확히 하였고, 휴일근로를 8시간 초과할 경우 할증률을 100%로 상향조정하였다. 2021년 1월 5일 「근로기준법」 개정을 통해 3개월 초과 6개월 이내의 탄력적 근로시간제를 도입하고, 선택적 근로시간제의 정산기간을 연구개발업무에 한해 1개월 이내에서 3개월 이내로 확대하였다.

근로시간 유연화 제도를 개선할 때마다 제도를 활용하는 근로자에 대해 근로일 간 11시간 연속휴식을 부여하도록 의무화하였다.

〈표 4-2〉 근로시간 제도 변경 내용 적용 시기(5~29인 소기업)

구분		2018	2019	2020	2021	2022	2023.1~
휴일근로 할증률 상향 (8시간 초과 시 100%)		3.20일~	적용	적용	적용	적용	적용
근로시간 특례업종	축소(26개→5개)	7.1일~	적용	적용	적용	적용	적용
	근로일 간 11시간 연속휴식	9.1일~	적용	적용	적용	적용	적용
탄력적 근로시간제	3개월 초과 6개월 이내 제도 도입	-	-	-	1.5일~	적용	적용
	3개월 초과 시 근로일 간 11시간 연속휴식	-	-	-	7.1일~	적용	적용
선택적 근로시간제	1개월 초과 3개월 이내 제도 도입(R&D)	-	-	-	1.5일~	적용	적용
	1개월 초과 시 근로일 간 11시간 연속휴식	-	-	-	1.5일~	적용	적용
주 근로시간 단축(68시간→52시간)		-	-	-	7.1일~	적용	적용
추가연장근로 허용(주 8시간 한도)		-	-	-	7.1일~	적용 (일몰 폐지)	미적용
관공서 공휴일 유급화		-	-	-	-	1.1일~	적용

\* 주: 2018년 3월 20일 이후 「근로기준법」 개정 내용을 중심으로 저자 작성

## 2 근로시간 유연화 제도<sup>2)</sup>

### 1) 제도 개요

「근로기준법」에서는 총 5종의 근로시간 유연화 제도를 규정하고 있다.

기업은 법정 근로시간 내에서 근로시간을 탄력적으로 운영하기 위해 ‘탄력적 근로시간제’(법 §51, §51의2)와 ‘선택적 근로시간제’(법 §52)를 활용할 수 있다. 탄력적 근로시간제의 단위 기간은 2주 이내, 2주 초과 3개월 이내, 3개월 초과 6개월 이내의 3개 유형으로 구분해서 운영하고, 선택적 근로시간제의 정산기간은 1개월 이내를 원칙으로 하되, 연구개발업무에 한해 1개월 초과 3개월 이내 유형을 적용할 수 있다.

업무수행 방법을 특정하기 어려운 사업장은 ‘재량 근로시간제’(법 §58③)를 활용하고, 근로시간 산정이 어려운 사업장은 ‘사업장 밖 근로시간제’(법 §58①,②)를 적용할 수 있다. 연장근로, 야간근로 및 휴일근로에 대해서는 근로자대표와의 서면 합의가 있을 경우에 임금을 지급하는 것에 상응하는 휴가를 부여하는 ‘보상휴가제’(법 §57)를 시행할 수 있다.

〈표 4-3〉 근로시간 유연화 제도(「근로기준법」)

구분		조항	내용
1. 탄력적 근로시간제	2주 이내	§51①	일의 양에 따라 주(일)의 근로시간을 조정하여 단위기간 평균 주 40시간(연장근로 포함 시 52시간) 내로 맞추는 제도
	2주 초과 3개월 이내	§51②	
	3개월 초과 6개월 이내	§51의2	
2. 선택적 근로시간제	1개월 이내	§52	정산기간 평균 주 40시간(연장근로 포함 시 52시간)을 유지하면서 근로자가 자율적으로 출·퇴근시간, 1일의 근로시간을 선택하는 제도
	1개월 초과 3개월 이내 (연구개발)		
3. 재량 근로시간제		§58③	업무 수행방법을 근로자 재량에 맡길 필요가 있는 경우 노사 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 보는 제도
4. 사업장 밖 간주근로제		§58①,②	사업장 밖에서 근로하여 근로시간 산정이 어려운 경우 소정근로시간 또는 노사가 합의한 시간을 근로한 것으로 보는 제도
5. 보상휴가제		§57	연장·야간·휴일근로에 대하여 노사 합의로 임금 및 가산수당을 지급하는 대신 휴가를 부여하는 제도

\* 주: 관련 법령을 참고하여 저자 작성

2) 노민선(2018)의 주요 내용을 보완, 발전시킴

## 2) 도입요건과 준수사항

근로시간 유연화 제도는 탄력적 근로시간제를 2주 이내 단시간 단위로 도입하는 경우를 제외하고는 모두 근로자대표와의 서면합의를 통해 도입할 수 있다.

‘탄력적 근로시간제’는 단위기간이 2주 이내인 경우 특정 주에 최대 60시간까지 근로할 수 있으며, 2주 초과 시에는 특정 일에 최대 12시간, 특정 주에 최대 64시간까지 근무가 가능하다(법 §51①,②, §51의2①, §53②). 단위기간이 3개월 초과 시에는 근로자에게 근로일 간 11시간 이상의 연속 휴식을 부여해야 하며(법 §51의2②), 서면합의 당시 예측하지 못한 기계 고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유 발생 시 주별 근로시간을 변경할 수 있다(법 §51의2④). ‘선택적 근로시간제’는 정산기간이 1개월 초과 시에는 근로자에게 근로일 간 11시간 이상의 연속 휴식을 부여해야 한다(법 §52②).

‘재량 근로시간제’는 신상품 또는 신기술의 연구개발이나 연구 업무, 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무, 디자인 업무 등 「근로기준법 시행령」(§31)에서 정하는 업무에 대해 근로자대표와의 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다. ‘사업장 밖 근로시간제’는 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에 근로하는 경우 소정근로시간 또는 업무 수행에 필요한 시간을 근로한 것으로 간주한다. ‘보상휴가제’는 연장근로, 야간근로 및 휴일근로 등에 대해 임금 지급에 갈음하여 휴가를 부여하는 것으로 가산시간까지 포함하여 계산해야 한다.

〈표 4-4〉 근로시간 유연화 제도 도입 요건(「근로기준법」)

구분		도입요건	연속휴식	기타
1. 탄력적 근로시간제	2주 이내	취업규칙	-	특정주 60시간 상한(연장근로 포함 시)
	2주 초과 3개월 이내	서면합의(근로자대표)	-	특정주(특정일) 64(12)시간 상한 (연장근로 포함 시)
	3개월 초과 6개월 이내	서면합의(근로자대표)	11시간 이상	
2. 선택적 근로시간제	1개월 이내	취업규칙, 서면합의	-	-
	1개월 초과 3개월 이내 (연구개발)	서면합의(근로자대표)	11시간 이상	-
3. 재량 근로시간제		서면합의(근로자대표)	-	연구개발, 디자인 업무 등(령 §31)
4. 사업장 밖 간주근로제		서면합의(근로자대표)	-	소정근로시간 또는 노사 합의 시간
5. 보상휴가제		서면합의(근로자대표)	-	가산시간까지 포함

\* 주: 관련 법령을 참고하여 저자 작성

### 3) 도입 현황

5인 이상 기업의 20.6%가 1개 이상의 근로시간 유연화 제도를 도입하고 있다. 제도 도입 비중은 300인 이상 대기업이 68.8%로 가장 높았으며, 30~299인 중기업은 39.9%, 5~29인 소기업은 17.6%로 나타났다. 대기업과 중소기업 모두 탄력적 근로시간제와 보상휴가제의 도입 비중이 가장 높았다.

〈표 4-5〉 근로시간 유연화 제도 도입 현황(규모별, 2022)

(단위 : %)

구분	중소기업	5~29인	30~299인	대기업	전체
탄력적 근로시간제	10.5	8.8	22.7	43.4	10.7
선택적 근로시간제	6.3	5.4	12.9	34.6	6.5
재량 근로시간제	1.8	1.6	3.6	10.1	1.9
사업장 밖 간주근로제	4.8	4.0	10.4	21.1	4.9
보상휴가제	12.0	10.5	22.2	41.0	12.1
전체(1개 이상 도입)	20.3	17.6	39.9	68.8	20.6

\* 주: 중소기업은 5~299인, 대기업은 300인 이상, 전체는 5인 이상을 의미

\* 자료: 고용노동부, 사업체노동력조사부가조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

1개 이상의 근로시간 유연화 제도를 도입하고 있는 5~29인 소기업 비중은 2022년 기준 17.6%로 2020년 대비 2.3%p 증가했다. 보상휴가제의 도입 비중(10.5%)이 가장 높았으며, 2020년 대비 증가폭(2.3%p) 역시 타 유형 대비 크게 나타났다. 보상휴가제 다음으로 탄력적 근로시간제(8.8%), 선택적 근로시간제(5.4%)의 도입 비중이 높았으며, 선택적 근로시간제(0.3%p)와 재량근로제(0.1%p)는 2020년 대비 도입 비중이 감소했다.

〈표 4-6〉 근로시간 유연화 제도 도입 현황(5~29인)

(단위 : %)

구분	2020	2021	2022	증감('20~'22)
탄력적 근로시간제	8.1	9.1	8.8	0.7p
선택적 근로시간제	5.7	5.2	5.4	△0.3p
재량 근로시간제	1.7	1.6	1.6	△0.1p
사업장 밖 간주근로제	3.3	3.3	4.0	0.7p
보상휴가제	8.2	9.4	10.5	2.3p
전체(1개 이상 도입)	15.3	16.7	17.6	2.3p

\* 자료: 고용노동부, 사업체노동력조사부가조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

5인 이상 기업에서 근로시간 유연화 제도의 도입 비중을 업종별로 살펴보면 전기·가스·증기·공기조절 공급업(75.5%), 금융·보험업(58.4%), 예술·스포츠·여가관련서비스업(41.3%), 운수·창고업(34.9%) 등의 도입 비중이 높았으며, 건설업(9.9%), 제조업(11.8%), 부동산업(12.6%), 보건업·사회복지서비스업(15.7%)은 도입 비중이 상대적으로 낮게 나타났다.

〈표 4-7〉 근로시간 유연화 제도 도입 현황(업종별, 2022)

(단위 : %)

구분	탄력적 근로시간제	선택적 근로시간제	재량 근로시간제	사업장 밖 간주 근로시간제	보상 휴가제	전체 (1개 이상 도입)
전체	10.7	6.5	1.9	4.9	12.1	19.8
광업	-	-	-	-	-	-
제조업	7.3	2.9	0.9	2.5	4.0	11.8
전기·가스·증기·공기조절 공급업	69.7	23.1	5.5	34.3	70.5	75.5
수도·하수·폐기물처리·원료재생업	13.2	7.3	1.1	3.3	10.5	18.3
건설업	4.5	2.3	0.9	3.7	4.6	9.9
도·소매업	11.1	8.3	3.8	7.6	13.7	23.5
운수·창고업	23.6	6.6	1.4	7.9	19.0	34.9
숙박·음식점업	7.5	9.2	0.1	9.5	23.8	28.9
정보통신업	12.5	13.0	6.6	9.2	19.0	29.6
금융·보험업	37.2	25.2	4.6	9.8	43.4	58.4
부동산업	6.7	2.9	0.6	2.9	6.8	12.6
전문·과학·기술서비스업	10.9	9.5	5.3	7.0	13.9	26.7
사업시설관리·사업지원·임대서비스업	15.9	11.0	2.2	7.9	13.0	23.4
교육서비스업	18.4	6.0	1.6	7.6	13.1	23.2
보건업·사회복지서비스업	6.1	3.7	0.1	0.7	9.9	15.7
예술·스포츠·여가관련서비스업	21.2	14.2	2.1	6.6	31.9	41.3
수리·기타개인서비스업	9.1	3.8	1.0	2.5	13.2	20.0

\* 주: 5인 이상이며, 표본 수가 작은 업종은 분석대상에서 제외

\* 자료: 고용노동부, 사업체노동력조사부가조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

탄력적 근로시간제를 도입한 5~29인 소기업의 59.8%가 3개월 이내 단위로 활용하고 있었다. 6개월 이내 단위로 탄력적 근로시간제를 도입한 기업 비중은 30~299인 중기업이 17.9%로 가장 높았으며, 300인 이상 대기업은 9.5%, 5~29인 소기업은 8.0%에 불과했다.

〈표 4-8〉 탄력적 근로시간제 도입 현황(규모별, 2022)

(단위 : %)

구분	중소기업	5~29인	30~299인	대기업	전체
2주 이내	32.6	32.2	33.8	29.5	32.6
3개월 이내	56.7	59.8	48.2	60.9	56.8
6개월 이내	10.6	8.0	17.9	9.5	10.6
합계	100	100	100	100	100

\* 주: 중소기업은 5~299인, 대기업은 300인 이상, 전체는 5인 이상을 의미

\* 자료: 고용노동부, 사업체노동력조사부가조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

5인 이상 기업에서 탄력적 근로시간제의 도입 단위를 업종별로 살펴보면 6개월 이내 도입 비중은 전문·과학·기술서비스업(24.2%), 제조업(20.2%)에서 높았으며, 2주 이내 도입 비중은 교육서비스업(65.2%), 도·소매업(54.9%), 건설업(52.0%), 수리·기타개인서비스업(47.0%), 정보통신업(41.6%)에서 높게 나타났다.

〈표 4-9〉 탄력적 근로시간제 도입 현황(업종별, 2022)

(단위 : %)

구분	2주 이내	3개월 이내	6개월 이내	합계
전체	32.6	56.8	10.6	100
광업	-	-	-	-
제조업	20.9	58.9	20.2	100
전기·가스·증기·공기조절 공급업	25.8	69.5	4.8	100
수도·하수·폐기물처리·원료재생업	37.0	49.7	13.3	100
건설업	52.0	38.1	9.9	100
도·소매업	54.9	34.7	10.4	100
운수·창고업	28.2	65.6	6.2	100
숙박·음식점업	31.6	66.6	1.8	100
정보통신업	41.6	51.7	6.6	100
금융·보험업	11.1	86.6	2.3	100
부동산업	30.4	69.4	0.2	100
전문·과학·기술서비스업	33.1	42.7	24.2	100
사업시설관리·사업지원·임대서비스업	21.0	63.1	15.9	100
교육서비스업	65.2	30.1	4.7	100
보건업·사회복지서비스업	27.2	63.4	9.4	100
예술·스포츠·여가관련서비스업	19.0	62.4	18.6	100
수리·기타개인서비스업	47.0	43.1	9.8	100

\* 주: 5인 이상이며, 표본 수가 작은 업종은 분석대상에서 제외

\* 자료: 고용노동부, 사업체노동력조사부가조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

선택적 근로시간제를 도입한 5~29인 소기업의 81.4%가 1개월 이내 단위로 활용하고 있었다. 3개월 이내 단위로 선택적 근로시간제를 도입한 기업 비중은 30~299인 중기업이 29.1%로 가장 높았으며, 300인 이상 대기업은 20.5%, 5~29인 소기업은 18.6%로 나타났다.

〈표 4-10〉 선택적 근로시간제 도입 현황(규모별, 2022)

(단위 : %)

구분	중소기업	5~29인	30~299인	대기업	전체
1개월 이내	78.8	81.4	70.9	79.5	78.8
3개월 이내	21.2	18.6	29.1	20.5	21.2
합계	100	100	100	100	100

\* 주: 중소기업은 5~299인, 대기업은 300인 이상, 전체는 5인 이상을 의미

\* 자료: 고용노동부, 사업체노동력조사부가조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

선택적 근로시간제를 도입한 5인 이상 기업의 21.2%가 3개월 이내 단위로 활용하고 있었다. 업종별로 3개월 이내 단위로 도입한 비중은 건설업(56.3%), 예술·스포츠·여가관련서비스업(47.8%), 수도·하수·폐기물처리·원료재생업(38.2%), 운수창고업(35.4%)이 상대적으로 높았으며, 1개월 이내로 도입한 비중은 교육서비스업(91.0%), 전기·가스·증기·공기조절 공급업(88.6%), 금융·보험업(87.6%), 도·소매업(87.5%), 수리·기타개인서비스업(86.7%) 등의 순으로 높게 나타났다.

〈표 4-11〉 선택적 근로시간제 도입 현황(업종별, 2022)

(단위 : %)

구분	1개월 이내	3개월 이내	구분	1개월 이내	3개월 이내
전체	78.8	21.2	정보통신업	82.1	17.9
광업	-	-	금융·보험업	87.6	12.4
제조업	73.9	26.1	부동산업	83.7	16.3
전기·가스·증기·공기조절 공급업	88.6	11.4	전문·과학·기술서비스업	76.3	23.7
수도·하수·폐기물처리·원료재생업	61.8	38.2	사업시설관리·사업지원·임대서비스업	68.9	31.1
건설업	43.7	56.3	교육서비스업	91.0	9.0
도·소매업	87.5	12.5	보건업·사회복지서비스업	69.9	30.1
운수·창고업	64.6	35.4	예술·스포츠·여가관련서비스업	52.2	47.8
숙박·음식점업	82.5	17.5	수리·기타개인서비스업	86.7	13.3

\* 주: 5인 이상이며, 표본 수가 작은 업종은 분석대상에서 제외

\* 자료: 고용노동부, 사업체노동력조사부가조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석



#### 4) 활용 현황

5인 이상 기업 임금근로자의 19.0%가 근로시간 유연화 제도를 활용하고 있다. 제도를 활용하는 임금근로자 비중은 300인 이상 대기업이 40.4%로 가장 높았으며, 30~299인 중기업은 22.0%, 5~29인 소기업은 9.3%로 나타났다.

〈표 4-12〉 근로시간 유연화 제도 활용 근로자 현황(규모별, 2022)

(단위 : %)

구분	중소기업	5~29인	30~299인	대기업	전체
시차출퇴근제	4.1	2.1	6.7	11.9	5.4
탄력적 근로시간제	2.9	2.3	3.8	6.3	3.5
선택적 근로시간제	2.7	1.7	4.0	10.0	3.9
재택 및 원격근무제	2.1	1.1	3.4	7.2	3.0
근로시간 단축근무제	1.6	1.1	2.3	3.8	2.0
기타 유형	1.3	0.9	1.8	1.1	1.3
합계	14.6	9.3	22.0	40.4	19.0

\* 주: 중소기업은 5~299인, 대기업은 300인 이상, 전체는 5인 이상을 의미하며, 수치는 반올림함

\* 자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

5인 이상 기업에서 근로시간 유연화 제도를 활용하지 않는 임금근로자 중에서 향후 제도 활용을 희망하는 근로자는 48.9%로 나타났다. 제도 활용 희망 임금근로자 비중은 300인 이상 대기업이 60.4%로 가장 높았으며, 30~299인 중기업은 53.4%, 5~29인 소기업은 43.5%로 나타났다.

〈표 4-13〉 근로시간 유연화 제도 활용 희망 근로자 현황(규모별, 2022)

(단위 : %)

구분	중소기업	5~29인	30~299인	대기업	전체
시차출퇴근제	8.2	7.4	9.4	11.5	8.6
탄력적 근로시간제	8.9	8.5	9.7	10.1	9.1
선택적 근로시간제	11.7	10.6	13.4	16.7	12.3
재택 및 원격근무제	4.9	3.8	6.5	6.5	5.1
근로시간 단축근무제	11.1	10.5	11.9	13.7	11.4
기타 유형	2.6	2.6	2.6	1.9	2.5
합계	47.3	43.5	53.4	60.4	48.9

\* 주 1) 근로시간 유연화 제도 미활용 근로자 중 활용 희망 근로자 비중

2) 중소기업은 5~299인, 대기업은 300인 이상, 전체는 5인 이상을 의미하며, 수치는 반올림함

\* 자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

5~29인 소기업 임금근로자의 9.3%가 근로시간 유연화 제도를 활용하고 있으며, 2018년 대비 4.8%p 증가했다. 활용 유형별로는 탄력적 근로시간제(2.3%), 시차출퇴근제(2.1%), 선택적 근로시간제(1.7%)의 순으로 비중이 높았으며, 비중 증가폭은 탄력적 근로시간제(1.2%p)와 시차출퇴근제(1.1%p)가 상대적으로 크게 나타났다.

〈표 4-14〉 근로시간 유연화 제도 활용 근로자 현황(5~29인, 2022)

(단위 : %)

구분	2018	2020	2022	증감('18~'22)
시차출퇴근제	1.0	1.8	2.1	1.1p
탄력적 근로시간제	1.1	2.1	2.3	1.2p
선택적 근로시간제	1.0	1.6	1.7	0.7p
재택 및 원격근무제	0.2	0.8	1.1	0.9p
근로시간 단축근무제	0.6	1.2	1.1	0.5p
기타 유형	0.6	0.9	0.9	0.3p
합계	4.5	8.4	9.3	4.8p

\* 주: 수치는 반올림함

\* 자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

근로시간 유연화 제도를 활용하지 않는 5~29인 소기업 임금근로자 중에서 향후 제도 활용을 희망하는 근로자 비중은 43.5%로, 2018년 대비 7.4%p 증가했다. 활용 희망 유형은 선택적 근로시간제(10.6%)와 근로시간 단축근무제(10.5%)의 비중이 상대적으로 높았으며, 탄력적 근로시간제(2.5%p)와 재택 및 원격근무제(2.5%p)의 비중 증가폭이 크게 나타났다.

〈표 4-15〉 근로시간 유연화 제도 활용 희망 근로자 현황(5~29인, 2022)

(단위 : %)

구분	2018	2020	2022	증감('18~'22)
시차출퇴근제	7.3	6.8	7.4	0.1p
탄력적 근로시간제	6.0	7.4	8.5	2.5p
선택적 근로시간제	10.5	10.7	10.6	0.1p
재택 및 원격근무제	1.3	2.5	3.8	2.5p
근로시간 단축근무제	9.0	9.0	10.5	1.5p
기타 유형	1.9	2.1	2.6	0.7p
합계	36.1	38.5	43.5	7.4p

\* 주: 근로시간 유연화 제도 미활용 근로자 중 활용 희망 근로자 비중을 의미하며, 수치는 반올림함

\* 자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

5인 이상 기업 임금근로자 중 근로시간 유연화 제도를 활용하는 연령별 비중은 30~39세가 26.4%로 가장 높았으며, 40~49세(22.0%), 29세 이하(17.9%), 50세 이상(13.2%) 순으로 높게 나타났다. 활용 유형은 모든 연령대에서 시차출퇴근제의 비중이 가장 높았으며, 선택적 근로시간제, 탄력적 근로시간제, 재택 및 원격근무제 등의 순으로 높게 나타났다.

〈표 4-16〉 근로시간 유연화 제도 활용 근로자 현황(연령별, 2022)

(단위 : %)

구분	29세 이하	30~39세	40~49세	50세 이상	전체
시차출퇴근제	6.0	6.8	6.0	3.9	5.4
탄력적 근로시간제	3.4	5.0	3.9	2.4	3.5
선택적 근로시간제	3.8	5.5	4.4	2.7	3.9
재택 및 원격근무제	2.3	4.4	4.0	1.7	3.0
근로시간 단축근무제	1.5	3.4	2.3	1.2	2.0
기타 유형	0.8	1.3	1.4	1.3	1.3
합계	17.9	26.4	22.0	13.2	19.0

\* 주: 5인 이상이며, 수치는 반올림함

\* 자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

근로시간 유연화 제도를 활용하지 않는 5인 이상 기업 임금근로자 중에서 향후 제도 활용을 희망하는 연령별 비중은 30~39세가 63.3%로 가장 높았다. 20대와 30대는 근로시간 단축근무제 활용 희망 비중이 가장 높았으며, 40대와 50대는 선택적 근로시간제 활용 희망 비중이 가장 높게 나타났다.

〈표 4-17〉 근로시간 유연화 제도 활용 희망 근로자 현황(연령별, 2022)

(단위 : %)

구분	29세 이하	30~39세	40~49세	50세 이상	전체
시차출퇴근제	9.7	11.7	9.0	6.3	8.6
탄력적 근로시간제	8.5	11.9	11.0	6.8	9.1
선택적 근로시간제	14.6	13.7	14.4	9.4	12.3
재택 및 원격근무제	6.7	8.2	6.3	2.1	5.1
근로시간 단축근무제	15.4	15.2	12.0	7.4	11.4
기타 유형	2.5	2.6	3.1	2.2	2.5
합계	57.3	63.3	55.8	34.1	48.9

\* 주: 5인 이상의 근로시간 유연화 제도 미활용 근로자 중 활용 희망 근로자 비중을 의미하며, 수치는 반올림함

\* 자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

5인 이상 기업 임금근로자 중 근로시간 유연화 제도를 활용하는 성별 비중은 남성(20.1%)이 여성(17.7%) 대비 높았다. 중소기업 남성(14.8%)은 대기업 남성(41.3%) 대비 제도 활용 비중이 26.5%p 낮았으며, 중소기업 여성(14.4%)은 대기업 여성(38.7%) 대비 제도 활용 비중이 24.3%p 낮게 나타났다.

〈표 4-18〉 근로시간 유연화 제도 활용 근로자 현황(성별, 2022)

(단위 : %)

구분	중소기업(5~299인)		대기업(300인 이상)		전체	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성
시차출퇴근제	4.0	4.2	11.5	12.9	5.5	5.3
탄력적 근로시간제	3.5	2.3	6.6	5.9	4.1	2.8
선택적 근로시간제	2.4	3.0	11.2	7.6	4.1	3.6
재택 및 원격근무제	2.0	2.2	7.2	7.2	3.0	2.9
근로시간 단축근무제	1.7	1.5	3.6	4.2	2.0	1.9
기타 유형	1.3	1.2	1.3	0.9	1.3	1.2
합계	14.8	14.4	41.3	38.7	20.1	17.7

\* 주: 5인 이상이며, 수치는 반올림함

\* 자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

근로시간 유연화 제도를 활용하지 않는 5인 이상 기업 임금근로자 중에서 향후 제도 활용을 희망하는 성별 비중은 여성(51.2%)이 남성(47.2%) 대비 높았다. 중소기업 근로자의 제도 활용 희망 비중은 대기업 근로자와 비교했을 때 남성은 13.4%p, 여성은 13.9%p 낮게 나타났다.

〈표 4-19〉 근로시간 유연화 제도 활용 희망 근로자 현황(성별, 2022)

(단위 : %)

구분	중소기업(5~299인)		대기업(300인 이상)		전체	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성
시차출퇴근제	7.7	8.7	11.4	11.6	8.2	9.0
탄력적 근로시간제	9.6	8.1	10.9	8.7	9.8	8.2
선택적 근로시간제	10.9	12.6	16.3	17.3	11.7	13.1
재택 및 원격근무제	3.9	6.1	6.1	7.3	4.2	6.2
근로시간 단축근무제	10.3	11.9	12.1	16.7	10.6	12.4
기타 유형	2.9	2.3	1.8	2.0	2.7	2.3
합계	45.2	49.8	58.6	63.7	47.2	51.2

\* 주: 5인 이상의 근로시간 유연화 제도 미활용 근로자 중 활용 희망 근로자 비중을 의미하며, 수치는 반올림함

\* 자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

5인 이상 기업 임금근로자 중 근로시간 유연화 제도를 활용하는 혼인여부별 비중은 유배우자(20.0%)와 미혼(19.9%)이 높았으며, 이혼(9.6%)과 사별(7.3%)은 상대적으로 활용 비중이 낮게 나타났다. 활용 유형은 미혼과 유배우자 근로자의 경우 시차출퇴근제의 비중이 가장 높았으며, 이혼 근로자는 선택적 근로시간제의 활용 비중이 가장 높게 나타났다.

〈표 4-20〉 근로시간 유연화 제도 활용 근로자 현황(혼인여부별, 2022)

(단위 : %)

구분	미혼	유배우자	사별	이혼	전체
시차출퇴근제	5.9	5.6	1.7	2.6	5.4
탄력적 근로시간제	3.7	3.7	1.1	2.0	3.5
선택적 근로시간제	4.2	4.0	1.5	2.8	3.9
재택 및 원격근무제	3.1	3.2	0.7	0.7	3.0
근로시간 단축근무제	1.9	2.2	0.4	0.8	2.0
기타 유형	1.1	1.4	1.8	0.7	1.3
합계	19.9	20.0	7.3	9.6	19.0

\* 주: 5인 이상이며, 수치는 반올림함

\* 자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

근로시간 유연화 제도를 활용하지 않는 5인 이상 기업 임금근로자 중에서 향후 제도 활용을 희망하는 혼인여부별 비중은 미혼이 54.1%로 가장 높았다. 그 다음으로 유배우자(49.0%), 이혼(38.1%), 사별(21.8%) 순으로 높게 나타났다. 활용 유형은 혼인여부와 관계 없이 선택적 근로시간제 활용을 희망하는 비중이 가장 높았다.

〈표 4-21〉 근로시간 유연화 제도 활용 희망 근로자 현황(혼인여부별, 2022)

(단위 : %)

구분	미혼	유배우자	사별	이혼	전체
시차출퇴근제	9.5	8.5	3.8	7.4	8.6
탄력적 근로시간제	9.1	9.8	3.4	5.0	9.1
선택적 근로시간제	13.4	12.2	8.6	10.6	12.3
재택 및 원격근무제	6.3	5.0	1.8	1.9	5.1
근로시간 단축근무제	13.4	11.0	3.3	10.3	11.4
기타 유형	2.5	2.6	1.0	2.9	2.5
합계	54.1	49.0	21.8	38.1	48.9

\* 주: 5인 이상의 근로시간 유연화 제도 미활용 근로자 중 활용 희망 근로자 비중을 의미하며, 수치는 반올림함

\* 자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

5인 이상 기업 임금근로자 중 근로시간 유연화 제도를 활용하는 비중은 정보통신업이 46.3%로 가장 높았으며, 전기·가스·증기·공기조절 공급업(35.7%), 전문·과학·기술서비스업(35.1%), 금융·보험업(34.7%) 등의 순으로 높게 나타났다.

활용 유형별로는 시차출퇴근제는 전기·가스·증기·공기조절 공급업(15.3%), 선택적 근로시간제는 예술·스포츠·여가관련서비스업(9.2%) 비중이 가장 높았으며, 정보통신업은 탄력적 근로시간제(8.8%)와 재택 및 원격근무제(12.5%) 비중이 가장 높게 나타났다. 전문·과학·기술서비스업은 재택 및 원격근무제(9.1%) 비중이 상대적으로 높았다.

〈표 4-22〉 근로시간 유연화 제도 활용 근로자 현황(업종별, 2022)

(단위 : %)

구분	시차 출퇴근제	탄력적 근로시간제	선택적 근로시간제	재택 및 원격근무제	근로시간 단축근무제	기타유형 활용	합계
전체	5.4	3.5	3.9	3.0	2.0	1.3	19.0
농림어업	5.2	0.9	-	-	3.6	0.9	10.5
광업	-	-	-	-	-	-	-
제조업	3.8	4.3	4.9	1.8	2.1	0.6	17.5
전기·가스·증기·공기조절 공급업	15.3	7.9	6.2	5.8	0.5	-	35.7
수도·하수·폐기물처리·원 료재생업	2.4	3.8	2.8	0.4	1.4	3.1	13.9
건설업	2.2	2.7	0.9	1.7	0.8	1.2	9.4
도·소매업	4.6	2.8	3.4	2.8	2.7	1.3	17.6
운수·창고업	4.0	4.2	4.0	1.6	1.9	2.1	17.8
숙박·음식점업	1.5	1.4	4.4	0.1	1.2	0.3	8.9
정보통신업	11.5	8.8	8.5	12.5	4.0	1.1	46.3
금융·보험업	9.9	2.7	6.5	6.2	4.2	5.3	34.7
부동산업	1.5	1.0	1.4	0.5	1.1	0.8	6.2
전문·과학·기술서비스업	8.2	5.7	7.7	9.1	2.5	1.9	35.1
사업시설관리·사업지원· 임대서비스업	2.5	2.1	1.7	2.1	1.1	1.0	10.6
교육서비스업	5.8	3.1	2.6	4.4	1.5	2.0	19.3
보건업·사회복지서비스업	2.6	2.6	2.4	0.5	1.1	0.7	9.9
예술·스포츠·여가관련 서비스업	4.8	6.0	9.2	1.3	0.3	0.3	21.9
수리·기타개인서비스업	6.1	1.4	1.9	0.7	1.1	1.0	12.1

\* 주: 5인 이상이며, 수치는 반올림함(표본 수가 작은 업종은 분석대상에서 제외)

\* 자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

근로시간 유연화 제도를 활용하지 않는 5인 이상 기업 임금근로자 중에서 향후 제도 활용을 희망하는 업종별 비중은 정보통신업(68.6%), 전문·과학·기술서비스업(66.8%), 전기·가스·증기·공기조절 공급업(61.1%) 등의 순으로 나타났다.

활용 유형별로는 전기·가스·증기·공기조절 공급업은 시차출퇴근제(20.7%)와 근로시간 단축근무제(17.2%)를 희망하는 비중이 가장 높았으며, 전문·과학·기술서비스업은 선택적 근로시간제(16.5%)와 시차출퇴근제(14.3%)를, 정보통신업은 재택 및 원격근무제(19.7%)를 희망하는 비중이 가장 높게 나타났다.

〈표 4-23〉 근로시간 유연화 제도 활용 희망 근로자 현황(업종별, 2022)

(단위 : %)

구분	시차 출퇴근제	탄력적 근로시간제	선택적 근로시간제	재택 및 원격근무제	근로시간 단축근무제	기타유형 활용	합계
전체	8.6	9.1	12.3	5.1	11.4	2.5	48.9
농림어업	3.8	8.8	-	1.7	12.4	0.8	27.5
광업	-	5.9	5.9	9.7	13.7	8.9	44.2
제조업	8.8	10.3	12.3	3.8	12.8	2.3	50.2
전기·가스·증기·공기조절 공급업	20.7	3.0	9.2	6.8	17.2	4.1	61.1
수도·하수·폐기물처리·원료재생업	9.4	9.9	8.5	0.3	9.4	5.0	42.3
건설업	4.9	8.3	7.9	3.2	9.4	2.4	36.1
도·소매업	7.8	10.8	13.3	6.0	11.4	2.6	51.9
운수·창고업	6.5	9.3	13.0	2.9	9.1	2.4	43.0
숙박·음식점업	5.1	7.1	14.7	1.3	7.6	3.9	39.7
정보통신업	9.3	9.9	15.3	19.7	13.0	1.3	68.6
금융·보험업	6.6	8.3	12.4	10.0	13.6	4.4	55.3
부동산업	9.6	7.5	9.7	5.7	7.1	2.8	42.5
전문·과학·기술서비스업	14.3	13.4	16.5	9.4	10.5	2.7	66.8
사업시설관리·사업지원·임대서비스업	6.5	5.8	11.5	4.3	11.0	1.8	40.9
교육서비스업	10.0	8.7	12.3	9.2	9.9	3.5	53.5
보건업·사회복지서비스업	8.5	8.7	13.3	2.6	13.4	2.1	48.7
예술·스포츠·여가관련 서비스업	9.1	9.6	11.3	2.7	15.2	2.4	50.2
수리·기타개인서비스업	11.1	8.6	9.2	2.8	12.9	2.0	46.6

\* 주 1) 5인 이상의 근로시간 유연화 제도 미활용 근로자 중 활용 희망 근로자 비중을 의미하며, 수치는 반올림함  
2) 표본 수가 작은 업종은 분석대상에서 제외함

\* 자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 각연도의 원자료를 활용하여 분석

### 3 근로시간 단축 제도

#### 1) 제도 개요

근로시간 단축 제도는 육아기, 임신기, 가족돌봄 등의 형태로 시행되고 있다. ‘육아기 근로시간 단축 제도’는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의 2에 따라 2008년부터 시행하고 있다. 사용자는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위해 근로시간의 단축을 신청하는 경우 허용해야 한다(제1항). 대체인력 채용이 불가능하거나 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등에는 육아기 근로시간 단축을 허용하지 않을 수 있으며, 이 경우에는 해당 근로자에게 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 출퇴근 시간 조정 등 다른 조치를 통해 지원할 수 있는지 해당 근로자와 협의해야 한다(제2항). 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상 35시간 이하가 되어야 한다(제3항). 근로시간 단축 기간은 1년 이내로 하며, 육아휴직 기간 중 사용하지 않은 기간이 있으면 그 기간을 가산한다(제4항). 육아기 근로시간 단축을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 되며(제5항), 육아기 근로시간 단축이 끝난 후에는 근로자를 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 업무에 복귀시켜야 한다(제7항).

‘임신기 근로시간 단축 제도’는 「근로기준법」 제74조에 따라 2014년부터 시행하고 있다. 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용해야 하며, 1일 근로시간이 8시간 미만인 경우 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다(제7항). 임신기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감해서는 안 된다(제8항). 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 원칙적으로 허용해야 하며, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 이를 허용하지 않을 수 있다(제9항).

‘가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 제도’는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3에 따라 2020년부터 시행하고 있다. 동 제도는 기업 규모에 따



라 공공기관 및 300인 이상 사업장은 2020년 1월 1일, 30인 이상 299인 이하 사업장은 2021년 1월 1일, 29인 이하 사업장은 2022년 1월 1일부터 단계적으로 시행되었다. 사업주는 근로자가 가족의 질병, 사고 등으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우(가족돌봄), 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌기 위한 경우(본인건강), 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우(은퇴준비), 근로자가 학업을 위한 경우(학업) 중 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용해야 한다(제1항). 대체인력 채용이 불가능하거나 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등에는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 허용하지 않을 수 있으며, 이 경우에는 해당 근로자에게 사유를 서면으로 통보하고 휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통해 지원할 수 있는 지 해당 근로자와 협의해야 한다(제2항). 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상 30시간 이하가 되어야 한다(제3항). 근로시간 단축 기간은 1년 이내로 하며, 학업을 제외한 사유로 합리적 이유가 있는 경우에는 추가로 2년까지 근로시간 단축 기간을 연장할 수 있다(제4항). 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 된다(제5항). 가족돌봄 근로시간 단축이 끝난 후에는 근로자를 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 업무에 복귀시켜야 한다(제6항).

〈표 4-24〉 근로시간 단축 제도

구분	법적 근거	시행연도	요건	내용
1. 육아기 근로시간 단축	남녀고용평등법 §19의2	2008	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀 양육	·근로시간을 1년 이내 단축 (육아휴직 미사용 기간 가산) ·단축 후 주 15시간~35시간 근로
2. 임신기 근로시간 단축	근로기준법 §74	2014	임신 12주 이내 또는 36주 이후인 여성 근로자	·임금을 종전과 같이 받으면서 근로시간을 1일 2시간 단축 ·단축 후 1일 6시간 근로
3. 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축	남녀고용평등법 §22의3	2020	가족돌봄, 본인 건강, 은퇴준비, 학업 등 필요	·근로시간을 1년 이내 단축 (학업을 제외하고 총 3년까지 허용) ·단축 후 주 15~30시간 근로

\* 주: 관련 법령을 참고하여 저자 작성

## 2) 활용 현황

5~29인 소기업 중 근로시간 단축제도를 활용한 비중은 가족돌봄 등이 6.2%, 육아기가 5.1%로 각각 나타났으며, 임신기 근로시간 단축제도를 활용한 여성 근로자가 있는 사업체 비중은 3.5%로 조사됐다. 근로시간 단축 제도 활용 비중은 종사자 규모가 클수록 높게 나타났다. 중소기업 근로자의 근로시간 단축 제도 활용 비중을 대기업과 비교했을 때 임신기는 51.7%p(5.8-57.5), 육아기는 40.9%p(7.1-48.0), 가족돌봄 등은 32.4%p(7.4-39.8) 낮게 나타났다.

〈표 4-25〉 근로시간 단축 제도 활용 현황(규모별, 2021)

(단위 : %)

구분	중소기업	5~29인	30~299인	대기업	전체
육아기	7.1	5.1	16.4	48.0	7.4
임신기	5.8	3.5	18.8	57.5	6.2
가족돌봄 등	7.4	6.2	11.9	39.8	7.8

\* 주: 중소기업은 5~299인, 대기업은 300인 이상, 전체는 5인 이상을 의미함

\* 자료 : 고용노동부, 2021년 일·가정 양립 실태조사, 2022 재가공

5~29인 소기업 중 대상자가 신청하지 않아서 근로시간 단축 제도를 활용하지 않았다는 비중은 육아기가 12.1%, 임신기가 8.6%로 나타났다. 5~29인 소기업에서 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도 미활용 사유 중 대상자가 신청하지 않은 비중은 가족돌봄(9.6%), 본인건강(9.9%), 은퇴준비(3.9%), 학업(2.4%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 4-26〉 근로시간 단축 제도 미활용 사유 중 대상자가 신청하지 않은 비중(5~29인, 2021)

(단위 : %)

구분	5~29인	5~9인	10~29인	
육아기	12.1	7.0	20.7	
임신기	8.6	8.8	8.3	
가족 돌봄 등	가족돌봄	9.6	8.0	12.7
	본인건강	9.9	8.7	12.1
	은퇴준비	3.9	3.1	5.4
	학업	2.4	1.3	4.6
	전체	6.2	4.8	8.9

\* 주: 5인 이상

\* 자료: 고용노동부, 2021년 일·가정 양립 실태조사, 2022 재가공

5인 이상 기업 중 근로시간 단축제도를 활용한 비중은 가족돌봄 등이 7.8%, 육아기가 7.4%로 각각 나타났으며, 임신기 근로시간 단축제도를 활용한 여성 근로자가 있는 사업체 비중은 6.2%로 조사됐다.

육아기 근로시간 단축제도 활용은 전기·가스·증기·공기조절 공급업이 35.9%로 가장 높았으며, 숙박·음식점업(22.0%), 예술·스포츠·여가관련서비스업(10.9%), 제조업(9.1%) 등의 순으로 높게 나타났다. 임신기 근로시간 단축제도 활용은 전기·가스·증기·공기조절 공급업이 18.4%로 가장 높았으며, 교육서비스업(16.5%), 수리·기타개인서비스업(9.7%) 등의 순으로 높게 나타났다. 가족돌봄 등 근로시간 단축제도 활용은 수리·기타개인서비스업이 31.2%로 가장 높았으며, 수도·하수·폐기물처리·원료재생업(29.9%), 건설업(26.7%), 보건업·사회복지서비스업(24.0%) 등의 순으로 높게 나타났다.

〈표 4-27〉 근로시간 단축 제도 활용 현황(업종별, 2021)

(단위 : %)

구분	육아기	임신기	가족돌봄 등
전체	7.4	6.2	7.8
광업	0.7	8.6	6.6
제조업	9.1	7.1	4.3
전기·가스·증기·공기조절 공급업	35.9	18.4	16.0
수도·하수·폐기물처리·원료재생업	2.6	8.4	29.9
건설업	1.2	4.7	26.7
도·소매업	6.2	3.6	3.2
운수·창고업	9.0	5.8	8.0
숙박·음식점업	22.0	3.3	19.8
정보통신업	4.5	4.4	1.4
금융·보험업	4.2	6.0	1.3
부동산업	0.6	0.8	2.1
전문·과학·기술서비스업	7.7	8.1	3.3
사업시설관리 사업지원 임대서비스업	4.6	2.9	1.4
교육서비스업	7.0	16.5	14.3
보건업·사회복지서비스업	5.6	7.6	24.0
예술·스포츠·여가관련서비스업	10.9	3.6	4.3
수리·기타개인서비스업	5.0	9.7	31.2

\* 주: 5인 이상

\* 자료: 고용노동부, 2021년 일·가정 양립 실태조사, 2022 재가공

5인 이상 기업 중 대상자가 신청하지 않아서 근로시간 단축 제도를 활용하지 않았다는 비중은 육아가 14.9%, 임신기가 9.0%로 나타났다. 5인 이상 기업에서 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도 미활용 사유 중 대상자가 신청하지 않은 비중은 가족돌봄(12.9%), 본인건강(11.6%), 은퇴준비(5.5%) 등의 순으로 나타났다.

근로시간 단축 미활용 사유 중 대상자가 신청하지 않은 업종별 비중은 육아기 단축은 정보통신업이 55.5%로 가장 높았으며, 운수·창고업(44.5%), 사업시설관리·사업지원·임대서비스업(29.7%), 제조업(29.1%) 등의 순으로 나타났다. 임신기 단축은 숙박·음식점업이 38.2%로 가장 높았으며, 운수·창고업(18.3%), 광업(11.5%) 등의 순으로 나타났다. 가족돌봄과 본인건강을 위한 단축은 운수·창고업 비중이 가장 높았으며, 은퇴준비를 위한 단축은 수도·하수·폐기물처리·원료재생업(24.4%)이 가장 높게 나타났다.

〈표 4-28〉 근로시간 단축 제도 미활용 사유 중 대상자가 신청하지 않은 비중(업종별, 2021)

(단위 : %)

구분	육아기	임신기	가족돌봄	본인건강	은퇴준비
전체	14.9	9.0	12.9	11.6	5.5
광업	1.7	11.5	-	-	-
제조업	29.1	8.1	25.8	26.7	9.6
전기·가스·증기·공기조절 공급업	5.3	2.2	2.8	2.8	3.7
수도·하수·폐기물처리·원료재생업	10.8	10.1	24.4	24.4	24.4
건설업	2.1	6.2	4.2	8.4	8.4
도·소매업	1.8	10.5	0.8	0.2	0.3
운수·창고업	44.5	18.3	32.4	31.5	19.6
숙박·음식점업	6.0	38.2	26.3	21.6	9.1
정보통신업	55.5	6.7	12.1	0.3	0.3
금융·보험업	0.6	0.6	1.3	0.4	0.4
부동산업	0.9	1.6	7.6	10.6	12.4
전문·과학·기술서비스업	2.9	1.8	0.9	1.1	1.3
사업시설관리·사업지원·임대서비스업	29.7	5.3	11.0	2.0	1.4
교육서비스업	1.0	3.2	0.8	0.8	0.8
보건업·사회복지서비스업	1.3	1.9	2.7	2.7	2.5
예술·스포츠·여가관련서비스업	0.7	9.2	1.8	-	-
수리·기타개인서비스업	0.1	0.1	-	-	-

\* 주: 5인 이상

\* 자료: 고용노동부, 2021년 일·가정 양립 실태조사, 2022 재가공

## 4 시사점

본 연구의 분석대상인 5~29인 소기업은 한시적으로 허용했던 8시간 추가연장근로가 종료되면서 2023년 1월 1일부터 주 52시간제가 본격적으로 시행되었다. 하지만 인력미충원율이 12.9%(18하)에서 16.8%(22하)로 증가하는 등 중소기업 인력난이 심해지고 있다는 점에서 1주 단위의 경직된 제도 운영은 근로자 한 사람이 한 시간만 더 일해도 사업주가 형사처벌을 받게 되는 불합리한 상황을 초래할 수 있다.

현행 「근로기준법」에서는 총 5종의 근로시간 유연화 제도를 운영하고 있다. 본 연구의 분석대상인 5~29인 소기업에서 근로시간 유연화 제도를 도입한 비중(17.6%)은 30~299인 중기업(39.9%)과 300인 이상 대기업(68.8%) 대비 매우 낮게 나타났다. 5~29인 소기업 임금근로자 중 근로시간 유연화 제도를 활용한 근로자 비중은 9.3%에 불과하며, 30~299인 중기업(22.0%)과 300인 이상 대기업(40.4%) 대비 낮은 수준이다. 5~29인 소기업의 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제 도입 비중은 10% 미만으로 낮은 수준이며, 2021년 1월 5일 「근로기준법」 개정을 통해 신규 도입된 3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제와 1개월 초과 3개월 이내 선택적 근로시간제 도입 비중은 30~299인 중소기업 대비 매우 낮게 나타났다. 5~29인 소기업에서 근로시간 유연화 제도의 활용도 제고 방안을 마련할 필요가 있다.

업종별로 살펴보면, 기업에서 근로시간 유연화 제도를 도입한 비중과 제도를 활용한 임금근로자 비중은 주 평균 근로시간이 상대적으로 짧은 정보통신업, 금융·보험업, 전문·과학·기술서비스업에서 높았다. 제조업, 건설업, 보건업·사회복지서비스업은 근로시간 유연화 제도를 도입한 비중과 제도를 활용한 임금근로자 비중 모두 상대적으로 낮게 나타났다. 향후 근로시간 유연화 제도 활성화 방안 마련 시 업종별 특성을 고려하여 설계할 필요가 있다.

연령별로 살펴보면, 5인 이상 기업에서 근로시간 유연화 제도를 활용하는 비중은 29세 이하(17.9%)가 30~39세(26.4%)와 40~49세(22.0%) 대비 낮게 나타났다. 성별로 살펴보면, 남성은 탄력적 근로시간제, 여성은 선택적 근로시간제의 활용도가 높게 나타났다. 생산성 향상을 전제로 재택 및 원격근무제와 근로시간 단축근무제 등에 대한 활용도 제고 방안을 모색할 필요가 있다.



[수시연구 23-01]

소기업의 근로시간 변화 추이 및 제도 개선방안

---

## 제 5 장

# 결 론

---

1. 연구결과 요약
2. 제도 개선방안

# 제 5 장

## 결 론

### 1 연구결과 요약

본 연구에서는 소기업을 '상시 근로자 수 5~29인 사업(장)'으로 정의하였다. 「근로기준법」상의 근로시간 관련 규정은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업(장)에 적용되고 근로시간 및 조건 관련 법률은 상시 근로자 수 30인 미만 사업(장)을 관련 규정의 적용을 유예 또는 제외하는 대상으로 명시하는 경우가 다수 존재한다. 소상공인 및 영세 중소기업의 경영 부담을 완화하고 근로자의 고용불안을 해소하기 위해 시행한 일자리 안정자금 지원사업은 30인 미만 기업을 지원대상으로 하였으며, 근로시간을 조사하는 국가 승인통계는 30인 미만을 분류 기준으로 제시하고 있다.

5~29인 소기업 임금근로자 중 주 40시간 이하 일하는 근로자 비중은 56.6%(18년)에서 72.0%(22년)로 증가했다. 하지만 5~29인 소기업에서 주 52시간을 초과하여 근로하는 비중(6.1%)은 30~299인 중기업(4.9%)과 300인 이상 대기업(3.7%) 대비 높게 나타났다. 설문조사 결과, 5~29인 소기업의 28.8%가 지난 1년간 주 12시간 이상 연장근로가 필요했다고 응답했으며, 이 중 27.5%는 연장근로가 자주 필요했다고 대답했다. 이는 종사자 규모가 작은 사업체의 근로자일수록 연장근로가 필요한 환경에 더 많이 노출되어 있음을 의미한다.

소기업의 근로시간은 업종별로 상이한 특성을 보인다. 5~29인 소기업 임금근로자의 주 평균 근로시간은 숙박·음식점업, 부동산업, 운수·창고업, 제조업이 상대적으로 길었다. 특히 제조업은 연간 3개월 이상의 연장근로가 필요한 비중이 높고, 인력 활용 어려움으로 제품 공급을 포기한 경험이 많았다. 고부가가치 산업이라고 할 수 있는 정보통신업, 금융·보험업, 전문·과학·기술서비스업은 주 평균 근로시간이 상대적으로 짧게 나타났다.



소기업의 근로시간은 연령별로 상이한 특성을 보인다. 5~29인 소기업 임금근로자 중 주 40시간 이하 근로하는 비중은 29세 이하(74.8%)가 가장 높았으며, 주 52시간 초과 근로하는 비중은 50세 이상(7.0%)이 가장 높게 나타났다. 이는 청년층의 일·가정 양립에 대한 가치지향이 상대적으로 뚜렷하여 장시간 근로를 선호하지 않는 데 반해, 생애주기 중 소비수준이 가장 높아지는 50세 이상 중고령층 근로자는 생활비 부담으로 인해 초과근로에 적극적일 수 있음을 시사한다. 청년층은 휴가 활성화와 보상시스템 강화가 효과적일 수 있고, 중고령층은 근로시간의 자기선택권 확대가 현실적인 방안이 될 수 있다.

5~29인 소기업은 한시적으로 허용했던 8시간 추가연장근로가 종료되면서 2023년 1월 1일부터 주 52시간제가 본격적으로 시행되었다. 하지만 인력미충원율이 12.9%(18하)에서 16.8%(22하)로 증가하는 등 중소기업 인력난이 심해지고 있다는 점에서 1주 단위의 경직된 제도 운영은 근로자 한 사람이 한 시간만 더 일해도 사업주가 형사처벌을 받게 되는 불합리한 상황을 초래할 수 있다.

현행 「근로기준법」에서는 총 5종의 근로시간 유연화 제도를 운영하고 있다. 5~29인 소기업에서 근로시간 유연화 제도를 도입한 비중(17.6%)은 30~299인 중기업(39.9%)과 300인 이상 대기업(68.8%) 대비 매우 낮게 나타났다. 5~29인 소기업 임금근로자 중 근로시간 유연화 제도를 활용한 근로자 비중은 9.3%에 불과하며, 30~299인 중기업(22.0%)과 300인 이상 대기업(40.4%) 대비 낮은 수준이다. 기업에서 근로시간 유연화 제도를 도입한 비중과 제도를 활용한 임금근로자 비중은 주 평균 근로시간이 상대적으로 짧은 정보통신업, 금융·보험업, 전문·과학·기술서비스업에서 높았다. 제조업, 건설업, 보건업·사회복지서비스업은 근로시간 유연화 제도를 도입한 비중과 제도를 활용한 임금근로자 비중 모두 상대적으로 낮게 나타났다. 따라서 향후 업종별 특성을 고려하여 근로시간 유연화 제도 활성화 방안을 마련할 필요가 있다.

5~29인 소기업의 25.9%는 근로시간을 별도로 관리하지 않고 있으며, 비제조업에서 그 비중이 매우 높았다. 근로시간 제도의 효율적 운영과 초과 근로 시 정당한 보상을 위해서는 근로시간의 체계적 기록·관리 방안을 모색할 필요가 있다. 주 평균 근로시간을 52시간으로 유지하면서 노사 합의를 전제로 적절한 1주 최대 근로시간에 대해서는 5~29인 소기업의 64.9%가 60시간이라고 응답했다.

## 2 제도 개선방안<sup>3)</sup>

### 1) 연장근로에 대한 노·사 선택권 강화

첫째, 주 52시간제의 틀 내에서 노사 합의를 전제로 연장근로 단위기간을 확대할 필요가 있다(「근로기준법」 §53). 연장근로 단위기간을 월·분기·반기까지 확대하고, 실근로시간 단축을 위해 단위기간이 확대될수록 기간에 비례하여 연장근로 총량을 감축하는 형태로 추진할 수 있을 것이다. 연장근로를 포함한 근로시간 제도 개편 시 업종별 특성을 고려하여 설계하는 방안도 검토할 필요가 있다.

둘째, 연장근로 시 근로자 건강권 보호방안을 마련할 필요가 있다(「근로기준법」 §53). 탄력적 근로시간제(3~6개월), 선택적 근로시간제(1개월 초과) 등 일부 제도에서 활용하고 있는 근로일간 11시간 연속휴식 규정을 도입하는 방안을 논의할 수 있을 것이다. 아울러 1주 근로시간 상한선을 60시간으로 설정하는 방안을 함께 검토할 필요가 있다. 5~29인 소기업의 64.9%는 주 평균 근로시간을 52시간으로 유지하면서 노사 합의를 전제로 적절한 1주 최대 근로시간이 60시간이라고 응답했다(p.42).

### 2) 근로시간 적용범위 명확화

첫째, 근로시간을 체계적으로 기록·관리할 필요가 있다. 5~29인 소기업의 25.9%는 근로시간을 별도로 관리하지 않는 것으로 나타났다(p.41). 근로시간의 체계적 기록·관리는 연장근로의 선택권 확대와 연장근로에 대한 정당한 보상의 필수 요건이다. 근로시간 기록·관리의 범위와 방법에 대한 가이드라인을 제시하고, 기록·관리 활성화 방안을 마련할 필요가 있다.

둘째, 스타트업 임원 등에 대해 근로시간 관련 규정 적용을 제외(White Collar Exemption)하는 방안을 검토할 필요가 있다(「근로기준법」 §50). 근로시간 적용 제외 대상은 「중소기업창업 지원법」상의 창업기업 근로자 중에서 기업 임원 등 특수관계인에 해당하거나, 해당기업 발행 주식 총수의 일정 비율 이상을 지분으로 보유한 자 또는 주식매수선택권으로 부여받은 자를 우선적으로 검토할 수 있을 것이다.

3) 노민선 외(2023a)의 주요 내용을 보완 발전시킨 것임

셋째, 근로시간 규정을 4인 이하 소상공인까지 확대하는 방안은 신중하게 접근할 필요가 있다. 21대 국회에서 2건의 근로시간 규정 확대 관련 법률안이 발의되어 있고(강은미 의원 외, 2020 ; 이수진 의원 외, 2020), 고용노동부(2023d)는 2023년 주요 업무 추진계획을 통해 4인 이하 사업장에 「근로기준법」을 단계적으로 확대 적용하는 방안을 발표했다. 하지만 4인 이하 소상공인의 74.2%는 근로시간 규정 적용이 어렵고, 77.2%는 근로기준법 적용이 확대될 경우 종업원 수가 현재 수준 대비 감소할 것이라고 응답했다(노민선 외, 2023b).

### 3) 유연근무제 활성화

첫째, 재택 및 원격근무제의 활용도를 제고할 필요가 있다. 재택 및 원격근무제는 직장과 가정에서 업무의 연속성을 유지하면서 생활의 질을 향상시킬 수 있지만, 5~29인 소기업 근로자의 1.1%만이 활용하고 있다(p.54). 5~29인 소기업의 재택 및 원격근무제 활용 시 소요 비용에 대한 지원을 강화할 필요가 있다. 업종별 특성을 고려하여 하드웨어 장비나 그룹웨어(G/W), 자원관리(ERP), 가상사설망(VPN), 클라우드 등 업무용 소프트웨어 도입을 위한 비용을 우선적으로 지원할 수 있을 것이다.

둘째, 선택적 근로시간제의 단위기간을 확대할 필요가 있다(「근로기준법」 §52). 선택적 근로시간제는 근로자가 업무의 시작과 종료 시각을 자유롭게 선택할 수 있지만, 5~29인 소기업의 5.4%만이 제도를 도입하고 있으며(p.50), 소기업 근로자의 1.7%만이 제도를 활용하고 있다(p.54). 선택적 근로시간제의 단위기간을 전업종 1개월에서 3개월로, 연구개발 업무는 3개월에서 6개월로 확대할 필요가 있다.

셋째, 탄력적 근로시간제의 변경 절차를 마련할 필요가 있다(「근로기준법」 §51). 탄력적 근로시간제는 업무가 많을 때 특정 근로일의 근무시간을 연장하고 업무가 적을 때 근무시간을 단축시킬 수 있지만, 5~29인 소기업의 8.8%만이 제도를 도입하고(p.50), 소기업 근로자의 2.3%만이 제도를 활용하고 있다(p.54). 3개월 이내 탄력적 근로시간제 도입 시 천재지변, 기계 고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유 발생 시 3개월 초과 탄력적 근로시간제 도입 시와 같이 근로자 대표와의 협의를 거쳐 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간을 변경할 수 있는 절차를 마련할 필요가 있다.

#### 4) 휴가 및 휴직 활성화

첫째, 5~29인 소기업 근로자의 휴가 활성화를 위한 정책적 노력이 필요하다. 근로자의 장기휴가 사용 비중이 18.2%( '19)에서 9.5%( '21)로 감소하고, 근로자의 휴가 만족도는 68.5점 수준에 불과하다(문화체육관광부, 2022). 시간 단위 휴가(1~3시간 외출·조퇴) 또는 단체 휴가(징검다리 연휴 시 전체 휴가 등) 관련 규정을 보유하고, 휴가 사용도가 높은 5~29인 소기업 노-사에 대한 지원을 강화할 필요가 있다. 예를 들어 '중소기업 고용보조금(장려금) 지원사업' 참여 시 가점을 부여하거나, 소기업 및 근로자가 공동으로 여행자금을 적립할 때 정부지원 비중(현 25%)을 확대하는 방안을 우선적으로 검토할 수 있을 것이다. 아울러 인재육성형 중소기업(중소벤처기업부), 여가친화인증제(문화체육관광부), 가족친화기업인증(여성가족부) 등과의 연계를 강화하고, 인증 취득기업에 대한 정부지원을 확대할 필요가 있다.

둘째, 5~29인 소기업 근로자의 육아휴직과 학생 인턴제(또는 파견제)와의 연계방안을 모색할 필요가 있다. 소규모 기업 사업주는 대체인력 채용의 어려움으로, 대상 근로자는 다른 직원들에게 업무를 전가할 수 있다는 생각으로 육아휴직 사용에 적극적이지 않다. 5~29인 소기업 근로자의 육아휴직 발생 시 대학생 인턴(또는 파견직원)을 일정 기간 동안 활용할 수 있도록 지원하는 방안을 검토할 필요가 있다. 현행 육아휴직 대체인력 장려금에 더하여 대학생 인턴(또는 파견직원)을 소기업에 중개·알선하는 데 소요되는 비용을 추가로 지원할 필요가 있다. 아울러 육아휴직 근로자의 급여와 대학생 인턴(파견직원) 급여 차이 중 일정금액을 해당 부서의 다른 직원들에게 수당으로 지급하는 방안을 함께 논의할 수 있을 것이다.

셋째, 5~29인 소기업 근로자의 일-생활 조화(Work-Life Harmony)를 위한 인식 개선이 필요하다. 일-생활 조화 우수 중소기업에 대한 다양한 사례를 발굴하고 확산할 필요가 있다. 기존의 중소기업 방문 프로그램은 구직자를 대상으로 운영하는 경우가 대부분인데, 5~29인 소기업 CEO를 대상으로 일-생활 조화 우수 중소기업에 대한 방문 프로그램 도입을 검토할 필요가 있다. 아울러 중소기업 또는 고용노동 정책을 담당하는 부처에 근로문화 개선 업무를 전담하는 조직을 신설하는 방안을 검토할 필요가 있다.

## 참고문헌

- 고용노동부(각연도), 「사업체노동력조사」.
- 고용노동부(각연도), 「사업체노동력조사부가조사」.
- 고용노동부(2018), 「근로시간 해당여부 판단 기준 및 사례 설명자료」.
- 고용노동부(2022), 「2021년 일·가정 양립 실태조사」.
- 고용노동부(2023a), 「2023년 상반기 직종별사업체노동력조사 결과」.
- 고용노동부(2023b), 「근로시간 제도개편 대국민 설문조사 결과 보도자료」.
- 고용노동부(2023c), 「2022년 6월 기준 고용형태별근로실태조사 결과」.
- 고용노동부(2023d), 「2023년 주요 업무 추진계획」.
- 국회 강은미 의원 외(2020), 「근로기준법」 일부개정법률안(2020.9.29).
- 국회 이수진 의원 외(2020), 「근로기준법」 일부개정법률안(2020.12.23).
- 관계부처 합동(2023), 「“근로시간 제도 패러다임의 대전환” 근로시간 제도 개편방안」.
- 노민선(2018), 「근로시간 단축이 중소기업에 미치는 영향 및 정책과제」, 중소기업연구원.
- 노민선 외(2023a), 「중소기업 근로문화 개선방안」, 중소기업중앙회.
- 노민선 외(2023b), 「4인 이하 소상공인 현황과 근로기준법 적용 확대 이슈」, 소상공인연합회.
- 문화체육관광부(2022), 「2022 근로자 휴가 조사」.
- 중소기업중앙회(2023), 「근로시간제도 개편에 대한 중소기업 의견조사」.
- 중소벤처기업부(2023), 「2021년 기준 중소기업 기본통계」.
- 중소벤처기업부·중소기업중앙회(2022), 「중소기업 실태조사」.
- 통계청(각연도), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.
- 통계청(각연도), 「경제활동인구조사」.
- OECD(2023), 「Average annual hours actually worked per workers」(검색일: 2023.10.24.)