

<보도일시> 2023. 3. 6.(월) 09:00 이후

“근로시간 제도 패러다임의 대전환”

근로시간 제도 개편방안

2023. 3. 6.

관계부처 합동

순 서

I. 개편 필요성	1
II. 개편 방향	3
III. 세부 내용	4
1. 근로시간 선택권 확대	4
2. 근로자 건강권 보호 강화	7
3. 휴가 활성화를 통한 휴식권 보장	10
4. 유연한 근무방식 확산	11
IV. 추진 일정	13

I. 개편 필요성

① 글로벌 스탠다드에 맞지 않는 획일적·경직적 제도

- 70년간 유지된 '1주 단위'의 획일적·경직적 제도로 선택의 기회 제약
 - (획일성) 서비스업 중심으로 고도화되는 산업과 직업, 다양·개별화된 근로자 수요를 반영하지 못해 기업의 혁신과 개인의 행복추구를 방해
 - (경직성) 평소보다 바쁠 때 유연한 대응을 가로막고, 한사람이 한 시간만 넘겨도 사업주는 범법자가 되고 근로자는 꼼수야근을 하는 불합리한 상황 야기

<경직적 근로시간 제도로 인한 불합리 사례>

	12월 1주	12월 2주	12월 3주	12월 4주	주평균
A 사업장	52 시간	52 시간	52 시간	52 시간	52시간
매주 52시간 근무 → 법위반 아님					
B 사업장	40 시간	40 시간	40 시간	55 시간	43.8시간
주 40 시간 근무, 불가피하게 특정 주에 1번 52 시간 초과 → 법위반					

■ '22년 상반기 장시간 근로감독 결과

1) A사업장(1,026명): **코로나 확진**으로 근로자 1명 긴급 대체근무, 1주일간 52 시간 초과 적발

2) B사업장(169명): 외부 감사 준비 및 신규자 인수인계 과정에서 **근로자 2명** 1주일간 52시간 초과 적발

- 주평균 또는 총량 준수 방식*으로 근로시간을 선택할 수 있도록 하면서 건강권을 보호하는 글로벌 스탠다드에도 맞지 않음

* (독일) 6개월 평균 1주 48h 내 연장근로 (프랑스) 연장 연 220h
 (영국) 17주 평균 주 48h, 노사 합의시 초과 가능(opt-out)
 (일본) 연장 월 45h, 연 360h / 업무량 폭증 등 노사 합의시 월 100h, 연 720h

② 근로자 건강권에 대한 실효적 조치 부족, 공짜야근·장시간근로 관행

- 주 상한 규제(법정 40+연장 12시간)에 집중하면서 근로자 전체에 적용되는 보편적인 건강권, 야간근로 보호에 대해서는 인식·제도 부족

* (독일·프랑스·영국 등) 11시간 연속휴식을 보편적으로 의무화(위반 시 처벌)하되 단체협약 등으로 예외 인정

** (우리나라) 11시간 연속휴식은 3개월 초과 탄력근로제, 1개월 초과 선택근로제, 특례업종(운송·보건업) 등 극히 일부 제도에 도입

- 임금계산 편의 등을 이유로 소위 포괄임금 계약을 체결하고, 실제 일한만큼 임금을 지급하지 않는 공짜노동, 즉 오남용 문제 여전
 - 포괄임금 오남용은 위법한 임금체불이며 일한만큼 보상하지 않는 불공정 관행이나 그간 정책적 개선 노력은 미흡
 - 또한, “근로시간≠비용” 구조를 야기하여 기업의 실근로시간 단축, 유연근로제 도입을 저해하는 장시간 근로의 주범

③ 근로자대표제의 입법적 불비

- 고용형태나 일하는 방식이 다양화되면서 근로시간 등 주요 근로 조건 결정 사항에 대한 근로자대표의 중요성이 커지고 있으나,
 - 현행 근로기준법은 정의만 규정하고 있을 뿐, 선출절차·활동 등 관련 규정이 없어 현장 혼란 발생
- 또한 직종·직군별로 근로시간이나 업무방식에 확연한 차이가 있고, 이에 대한 근로자별 수요도 달라지면서,
 - 근로자가 자기에 맞는 근로조건을 선택할 수 있도록 제도적으로 뒷받침할 필요성이 높아지고 있음

④ 제한적 휴가 사용으로 충분한 휴식을 통한 재충전 미흡

- OECD 보다 약 39일을 더 일하는 상황을 고려하여 일하는 날을 줄이고 노동의 질을 높이는 것이 중요하나,
 - * '21년 OECD 대비 311시간, 38.9일 더 근로(OECD 평균 1,617, 한국 1,928 /상용 1인 이상)
 - 우리나라는 근로시간과 휴가가 금전보상(가산수당, 연차보상)과 연계되면서 “충분히 쉬다”는 직장문화 형성 부족
 - 유럽식 장기휴가 등 휴가 사용 패러다임 전환, 근로시간·근무방식 다양화 등 일하는 방식의 혁신을 통한 일생활 균형 필요

(예) 중요한 프로젝트를 앞두고 불가피하게 4일간의 집중 근무(1일 10시간)가 필요한 경우

(현행) 1주 48시간 근무
5일간 8시간씩 근무하고,
4일 2시간씩 연장근로

VS

(선택근로제) 1주 40시간 근무(-8시간)
4일간 10시간씩 근무하고,
1일 휴가 가능

II. 개편 방향

목표

근로자의 **삶의 질** 제고와 기업의 **혁신·성장**

방향

글로벌 스탠다드에 부합하는 **근로시간 제도 선진화**

개편 원칙

1 [선택권]

근로시간 선택권
(시간주권) 확대

2 [건강권]

근로자 건강권
보호강화

3 [휴식권]

휴가 활성화를
통한 휴식권 보장

4 유연한
근무방식 확산

세부과제

- 1 연장근로 관리단위 확대^(입법)
- 2 근로자대표제 정비^(입법)
- 3 휴게시간 선택권 강화^(입법)
- 4 투명한 근로시간 기록·관리
- 5 '연결되지 않을 권리' 논의 착수

- 1 근로자 건강권 보편화^(입법)
- 2 포괄임금 오남용 근절
- 3 야간근로 건강보호 강화
- 4 근로시간 적용 사각지대 해소

- 1 근로시간저축계좌제 도입^(입법)
- 2 휴가 활성화
- 3 연차휴가 개편 검토

- 1 선택근로제 확대^(입법)
- 2 탄력근로제의 실효성 제고^(입법)
- 3 일·생활 균형 문화 확산

Ⅲ. 세부 내용

1. 근로시간 선택권 확대

1 (입법) 연장근로 관리단위 확대: 연장근로 선택권 강화

- **[현행]** '1주 단위'의 획일적·경직적인 연장근로 규제로 일시적·간헐적으로 발생하는 상황에 노사가 유연하게 대응하기 어려움



지금의 문제

- 원청에서 긴급 발주가 있는데 1주 12시간 연장근로로는 도저히 소화가 어려워 고민입니다
- 경력개발에 중요한 프로젝트 마무리에 1~2주 집중하고 싶은데 안된대요

- 상용직 근로자의 월평균 연장근로시간은 10시간(법적 한도의 1/5 수준), 주 평균 근로일수는 4.7일('21년 사업체노동력조사, 상용 5인 이상)
- 주평균 총 근로시간(상용 1인 이상)은 '18년 39.4시간에서 '22년 38.0시간으로 지속 감소, 연장근로는 최근 5년간 주평균 2시간 내외

<주평균 근로시간 현황(상용 1인 이상 사업체 상용근로자)>

단위: 시간	'18년	'19년	'20년	'21년	'22년
총 근로(법정+연장, 주평균)	39.4	39.2	38.4	38.4	38.0
연장(주평균)	2.2	2.1	1.9	1.9	1.9
연장(월평균)	9.5	9.1	8.3	8.3	8.3

주) 사업체노동력조사 월평균 근로시간을 주평균 근로시간으로 자체 산정

- **[개선]** 경직성의 원인인 70년간 유지된 '1주 12시간'의 칸막이 제거
 - '주 52시간' 틀 내에서 노사 합의로 연장근로를 운영할 수 있도록 '월·분기·반기·연' 단위 추가 선택지 부여(노사 재량 확대)
 - 장시간 연속근로 방지*, 실근로시간 단축을 위해 단위기간에 비례하여 연장근로 총량 감축(분기 90%, 반기 80%, 연 단위 70%)
- * 연장근로 총량관리는 근로자대표와의 서면합의로 도입하고, 연장근로는 당사자간 합의로 실시, 이 외에도 1일·1주 단위 법정 근로시간, 연장근로 할증률(50% 이상), 형사처벌 등 직·간접적인 장치를 통해 장시간근로 방지

- 제도의 경직성은 유지한 채 주52시간제가 급격하게 도입되면서 발생하고 있는 **현장 충격 완화**, 주52시간제의 안정적 안착 도모
 - * 탄력근로제(근로시간 사전 확정 등 근로자대표와의 서면합의), 특별연장근로(개별근로자 동의+정부인가)와 달리 **복잡한 절차 없이 활용** 可
 - * 근로자도 일할 때 일하고 쉴 때 쉬면서 일한만큼 연장근로 **가산수당 온전히 보장** (최근 정유·제철업 등에서 '하루 4시간 더 일하고 더 많이 쉬는' 4조 2교대 확산)

2 (입법) 근로자대표제 정비: 민주적 선택 절차 마련

- **[현행]** 근로자대표의 **선출·활동** 등 관련 규정이 없고, 직종·직무별 당사자의 이해를 적절히 대변할 수 있는 절차 미흡



지금의 문제

- 과반수 노조·노사협의회가 없어서 근로자대표를 선출하는데 어려움이 있어요
- 우리 사업장은 생산직 중심의 과반노조가 있는데 연구직에만 적용되는 선택근로제를 과반노조가 결정하는게 맞는가 하는 생각이 들어요

- **[개선]** 근로자대표제를 제도화하여 노사 대등성을 확보하고 직종·직군 별로 근로시간 등 결정시 **다양한 수요를 반영**하는 절차도 마련

① 근로자대표의 공정한 선출 절차, 권한과 책무 등을 마련하여 근로자대표의 민주적 정당성 및 대표성 강화

- 과반수 노조가 있는 경우 **과반수 노조**, 없는 경우에는 **노사협의회** 근로자위원, 투표로 선출된 근로자대표 順으로 지위 부여
- 선출·활동에 대한 사용자의 **개입·방해나 해고·불리한 처우 금지** 등 근로자대표의 활동을 보장하는 한편, 근로자대표는 다양한 근로자들의 의견을 수렴하고 이를 반영할 의무 등 부여

② 근로형태 등 차이가 있는 특정 직종·직군 등에만 적용되는 근로조건의 경우 해당 근로자 의사 반영 절차를 마련하여 선택권 강화

- **부분 근로자***에만 적용되는 사항에 대해 근로자대표는 **정당한 이유가 없는 한 그 의사에 반해서는 안된다**는 원칙 규정
 - * 근로형태, 직무 특성 등에 따라 근로시간 등을 달리 정할 필요가 있는 특정 직종·직군 등 단위의 근로자
- **부분 근로자와 근로자대표간 협의절차**를 두고, **이의가 있을 경우 노동위원회의 판단을 거쳐** 사용자와 직접 협의할 수 있도록 규정

3 (입법) 휴게시간 선택권 강화

- **[현행]** 시간제, 반차 등으로 하루 4시간만 근무하는데, 휴게 규정*으로 인해 바로 퇴근하지 못하고 30분을 더 머물러야 하는 불편 초래

* 근로기준법 제54조: 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다

* '22.8월 법제처 국민 아이디어 공모, '21.11월 권익위 권고 등 다수 국민이 개선 건의



지금의 문제

- 오후에 아이 어린이집 행사가 있어서 4시간 근무하고 1시에 바로 퇴근하고 싶어요. 그런데 4시간 근무 중에 30분 쉬지 않으면 위법이라고 1시30분에 가래요

- **[개선]** 1일 근로시간이 4시간인 경우에는 근로자가 사용자에게 30분 휴게 면제를 신청하면 퇴근할 수 있는 절차 신설, 근로자 선택권 확대

4 (연구·대책) 투명한 근로시간 기록·관리: 선택권 확대의 선결 과제

- **[현행]** 현행 근로기준법은 임금대장 기록과 임금명세서 교부 의무를 부여하고 있으나, 근로시간 기록 의무를 별도로 명시하지는 않음

* (임금대장) '근로 일수·시간수, 연장·야간·휴일근로 시간수' 등을 기재(과태료 500만원)
(임금명세서) 연장·야간·휴일근로 수당 산출 방법(실제 근로시간 수) 명시(과태료 500만원)

- 경직된 근로시간 제도하에서는 근로시간 기록·관리가 불리하다고 여겨 근로시간을 미산정하고 소위 포괄임금을 활용

- **[개선]** 근로시간 기록·관리는 연장근로 총량관리·근로시간저축계좌제 등 근로시간 선택권 확대를 위해 필수적인 선결과제

- 근로시간 기록·관리 범위·방법, 근로시간 개념정립 등을 위한 연구를 실시하고('23년), 기록·관리 활성화 방안 마련

* 「포괄임금·고정수당 오남용 근절대책」 발표 시 포함('23.3월)

5 (연구) 「연결되지 않을 권리」 논의 착수

- **[현행]** 원격근무 확산 등으로 '연결되지 않을 권리'에 대한 사회적 관심이 높아지고 있으나 정책적 논의는 부족

- **[개선]** 전문가 등이 참여하는 「(가칭) 연결되지 않을 권리 논의 TF」 운영('23년)

2. 근로자 건강권 보호강화

1 (입법) 근로자 건강권 보편화

□ [현행] 근로자 건강권 보호조치는 기준법상 일부 제도*에 한해 도입

- * ▲ (3~6개월 탄력근로제, 1개월 초과 선택근로제) 근로일간 11시간 연속휴식, 천재지변(재해·재난, 생명·안전)에 준하는 사유 발생 시 예외 인정
- ▲ (특례업종) 근로일간 11시간 연속휴식, 예외 없음

□ [개선] 특정 제도가 아닌 연장근로 총량관리 시 3중 건강보호조치 시행

① 근로일간 11시간 연속휴식 부여 또는 1주 64시간* 상한 준수

* 3개월 이내 및 3~6개월 탄력근로제의 1주 상한(근로기준법 제51조, 제51조의2)

② 산재 과로인정 기준인 4주 평균 64시간 이내 근로 준수

* 뇌혈관·심장 질병 발병 전 12주 평균 60시간, 4주 평균 64시간을 초과하는 경우 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가(고용노동부 고시)

③ 관리단위에 비례하여 연장근로 총량 감축(분기 90%, 반기 80%, 연 70%)

< 연장근로 총량관리(안) >

구분	현행	추가 선택지			
	1주	월(1개월)	분기(3개월)	반기(6개월)	연(1년)
총량	12시간	52시간 감소 없음	140시간 156시간 대비 90%	250시간 312시간 대비 80%	440시간 625시간 대비 70%
		주평균 12시간	주평균 10.8시간	주평균 9.6시간	주평균 8.5시간
도입	×	근로자대표 서면합의			
실시	연장근로 시 당사자간 합의(현행과 동일)				
건강 보호	×	① 근로일간 11시간 연속휴식 부여 또는 1주 64시간 상한 준수 ② 4주 평균 64시간 이내 근로 준수 ③ 관리단위에 비례하여 연장근로 총량 감축			

2

(대책) 포괄임금 오남용 근절

- **[현행]** 소위 포괄임금(포괄임금·고정수당)을 이유로 근로시간과 무관하게 임금을 지급함에 따라 장시간 근로 등 초래(근로시간≠비용)
- 포괄임금을 이유로 무한정 공짜야근이 이뤄지는 현실에서 근로시간 제도 개편 추진 시 장시간 근로가 심화될 수 있다는 우려도 존재



지금의 문제

■ 수시로 업무지시를 하고 주말에도 일을 할 수밖에 없도록 만들지만 회사는 포괄임금제라고 하며 야근 및 휴일수당도 지급하지 않아요

- **[개선]** 포괄임금 오남용 근절은 기업이 근로시간을 비용으로 인식하게 함으로써 현시점에 가장 확실한 근로시간 단축 기제
- 정부 최초 기획감독 실시 등 강력한 조치로 포괄임금 오남용 근절 추진, 관련 「포괄임금·고정수당 오남용 근절대책」 발표('23.3월)
- * IT·사무직 등 포괄임금 오남용 기획감독 최초 실시('23년 1월~, 하반기 2차 감독)
포괄임금·고정OT 오남용 신고센터 개설·운영('23.2월~)

3

(실태조사) 야간근로 건강보호 강화

- **[현행]** 야간근로 및 야간작업 등에 대한 규정은 있으나, 보호 필요성이 있는 야간근로자 범위 설정 및 보호 방안 제도화는 부족
- * (근로기준법) ▲야간근로를 오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로로 정의
▲가산수당(50%)을 통해 간접 규제, ▲여성·임산부·연소근로자는 예외적으로 허용
- * (산업안전보건법) 야간작업을 특수건강진단 유해인자에 포함하여 건강진단 실시
↳ 6개월간 0시~오전 5시를 포함해 계속되는 8시간 작업을 월평균 4회 이상 수행
또는 6개월간 22시~오전 6시 사이의 작업을 월평균 60시간 이상 수행
- 야간작업 특수건강진단* 등을 통해 야간작업 근로자를 보호하고 있으나 사후관리 이행 여부 점검 등 체계적인 보호·관리 미흡
- * '21년 115.6만명이 야간작업 특수건강진단 수진, 이중 42.5만명이 질병요관찰(질병 전), 20.7만명이 질병소견, 이중 458명이 근로시간 단축, 작업전환 등 사후조치

□ **[개선]** 야간작업 근로자 대상 제도 내실화 등 건강보호 강화

① 「(가칭)야간작업 건강보호 가이드라인」 제작·보급('23년 하반기)

* (주요 내용) 건강보호 필요성이 있는 야간작업의 범위와 건강 보호조치

- 「근로환경조사(산업안전보건연구원)」를 통해 야간작업 근로자의 규모, 근로자 및 사업장 특성 등 실태파악('23년)

② 소규모 사업장 특수건강진단 비용지원을 확대('22년 30인→'23년 50인 미만)하여 특수건강진단 이행률 제고('23년 320억원)

- 특수건강진단 결과 근로시간 조정 등*이 필요한 의무 사업장(1천만원 이하 별금) 대상 이행보고 점검 등 사후관리 강화

* 근로제한 및 금지, 작업 전환, 근로시간 단축, 직업병 확진 의뢰 안내

③ 사고성 부상 외 야간작업 등 업무상 질병 위험요인까지 포함하도록 위험성평가 개선 ('23년 하반기 '산업보건 혁신방안' 마련)

* 50인 미만 야간작업(교대제) 사업장에 대한 보건관리 기술지원 강화('23년 63억원)

* 건강관리 취약사업장-근로자건강센터(전국 44개소) 연계 건강관리지원체계 구축('23년)

4 (연구) **근로시간 적용 사각지대 해소**

□ **[현행]** 1953년 법 제정 이래 1차 산업, 감시·단속적 근로자 등에 대한 근로시간 적용제외는 변경 없이 유지

- 근로시간과 성과의 연관성이 낮고, 재량이 광범위하게 인정되는 고소득·전문직은 근로시간 적용이 자율성을 제약한다는 의견

□ **[개선]** 취약 근로자의 적용제외는 축소하고, 고소득·전문직은 예외를 인정하는 방향으로 근로시간 적용 사각지대 해소 검토('23년 실태조사)

* 예: 업무에 상당한 재량성이 인정되는 고소득·전문직, 일정 규모 이상 지분을 가진 스타트업 근로자

- 「유연근로시간제 가이드」 개정('23년) 등 재량근로제 활성화 병행

3. 휴가 활성화를 통한 휴식권 보장

- '일할 때 일하고 자유롭게 쉬는' 문화 구축이 생산성을 높이고, 노동의 질을 제고하는 방법 (일하는 날을 줄이는 것=실근로시간 단축)
 - 휴식권 보장에 대한 국민의 요구는 높아지고 있으나, 휴가를 자유롭게 쓸 수 있는 제도적·문화적 여건은 여전히 부족
 - 우리나라 휴일·휴가일수(82~92일)는 주요국(80일 내외)과 비교 시 다소 많은 편이나, 연차 소진율은 76.1% 수준('21년 기준, 근로자휴가조사)
 - * 연차휴가를 모두 소진하는 기업은 40.9%('21년 기준, 기업체 노동비용조사 시범조사)
- 휴가 사용에 대한 제도적 선택지 확대 및 문화 확산 추진 필요

1 (입법) 근로시간저축계좌제 도입

- **[현행]** 연장·야간·휴일근로에 대해 임금 지급 대신 휴가를 부여할 수 있는 보상휴가제(근로기준법 제57조)가 도입되어 있으나
 - 적립대상만 명시되고, 사용·적립·정산 등 구체적인 운영 기준이 없어 사용이 제한적('21년 도입율 5.1%, 사업체노동력조사)
- **[개선]** 현행 '보상휴가제'를 '근로시간저축계좌제'로 대체·강화하고, 연장·야간·휴일근로의 적립 및 사용 방법, 정산원칙 등 법적 기준 마련
 - * 하위법령(적립상한·기간·방법 등) 마련, 표준 모델 수립 연구용역 실시('23년)

<근로시간 저축계좌제 도입(안)>

- ① (도입) 근로자대표 서면합의 ② (적립대상) 연장·야간·휴일근로의 전부 또는 일부
- ③ (적립방법) 근로자가 임금-시간 적립 선택, 임금에 갈음하여 휴가 지급
- ④ (휴가사용) 적립한 시간은 "저축휴가(개념신설)"로 근로자가 원하는 시기에 사용하되, 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우 사용자의 시기 변경 가능
- ⑤ (정산원칙) 정산기간에 사용하지 못하고 남은 근로시간은 정산(소멸)하거나 이월

2 휴가 활성화

- [현행]** 단체 휴가(연차휴가 대체), 시간단위 휴가 사용(행정해석)이 가능하나, 구체적 기준 미흡, '직장 눈치 보기'로 인해 활용 어려움
- [개선]** 단체휴가*, 시간 단위 연차 사용, 10일 이상 유급식 장기휴가 활성화를 위한 대국민 캠페인 추진

* 징검다리 연휴 시 휴가, 소그룹별 순환휴가로 '눈치보지 않고' 휴가가기 확산

3 (연구) 연차휴가 개편 검토

- [현행]** 근로기준법상 연차휴가는 과거 성실하게 근로한 근로자에 대한 보상으로 휴식의 기회를 유급으로 제공하는 방식으로 규정
- [개선]** '휴식권 = 기본권' 관점에서 연차휴가가 온전한 휴식의 기제로 작동할 수 있도록 부여요건(출근율), 금전보상 등 중장기 개선 검토

❓ 어떻게 활용하면 좋을까요?

- ✓ [계좌제·장기휴가] 저축계좌에 적립된 저축휴가와 연차휴가를 결합하여 안식월, 생활경험(제주도 한 달 살기) 등 장기휴가로 사용
- ✓ [단체] 교대제 조별 또는 근로자별로 휴가 날짜를 달리하여 연차 사용
- ✓ [시간 단위] 자녀 등하원, 병원, 은행 업무 등 개인용무를 위해 1~2시간 외출·조퇴

4. 유연한 근무방식 확산

1 (입법) 선택근로제 확대

- [현행]** 선택근로제를 활용하면 근로자가 근로일, 출퇴근 시간 등을 자유롭게 선택(예: 주4일 근무)할 수 있으나 법상 허용하는 최대 활용기간 협소(전업종 1개월, '21.4월 연구개발 업무만 3개월로 확대)



지금의 문제

- 하루 10시간 근무하더라도 4일만 출근하고 1일은 개인시간으로 쓰고 싶은데 하루 근무시간(8시간, 9 to 6) 때문에 불가능하대요
- 5개월의 개발 기간 동안 제 컨디션에 따라 필요할 때 집중 근무하고 원할 때 쉬고 싶은데 지금의 활용기간으로는 부족해요

<근로시간 근로자 인식조사(5인 이상 사업체 19-70세 3,026명)>

- (1) 근로시간에 대한 인식: ▲현재 일하는 시간이 적합: 38.1%,
▲취미·공부·건강 등의 이유로 덜 일 하고 싶은 경우: 38.9%,
▲소득·커리어를 위해 더 일하고 싶은 경우: 23.1%
- (2) 유연근무제(선택<시차출퇴근>·탄력·재량·간주근로제) 만족도: 만족·매우 만족 46.9%
- 만족하는 이유(복수응답): ▲일·가정 균형 56.4%, ▲불필요한 초과근무 감소 32%,
▲근로시간 자율성 증가 31%, ▲몰입도(생산성) 향상 28% 순

□ **[개선]** 시차출퇴근, 주4일제·4.5일제 확대* 등 근로자 시간주권 강화를 위해 선택근로제를 전업종 3개월, 연구개발 업무 6개월**로 확대

* 1주 40시간의 법정 근로시간을 유지하면서, 즉 근로시간 감소에 따른 임금감소 없이 근무일 조정을 통해 주4일제 도입 가능

** 중소기업 R&D 평균 소요 기간 15.2개월, SW 프로젝트 평균 소요기간 7.5개월 고려

○ 근로자가 사용자에게 선택근로제 적용을 요청할 수 있는 절차 도입

* 취업규칙에 선택근로제 운영이 규정된 사업장에서 근로자가 본인에 대한 선택 근로제 적용을 신청하는 경우 사용자는 근로자대표와 협의하는 등 적극 노력

2 (입법) 탄력근로제의 실효성 제고

- **[현행]** 3개월 이내 탄력근로제 도입 시 대상 근로자, 근로일과 근로 일별 근로시간 등을 사전 확정해야 하나 사후 변경 절차 미비
- **[개선]** 기계 고장, 업무량급증 등 불가피한 사유 발생 시 근로자 대표와의 협의로 사전 확정사항을 변경할 수 있는 절차 신설

3 일·생활 균형 문화 확산

- **[현행]** 그간 근로시간이 단축되어 왔으나, 근로시간 및 장소의 경직성, 출퇴근 러시아워 등으로 인해 체감 근로시간 단축은 크지 않은 상황
- **[개선]** 재정지원, 컨설팅 등을 통해 재택·원격근무를 확산하고, 근무 혁신 우수기업 선정 등으로 체감근로시간 단축 및 일·생활 균형 도모

* ▲중소·중견기업 간접노무비 지원 ▲재택·원격근무 제도화 검토 ▲워라벨 일자리 장려금·근무혁신 우수기업 인센티브 확대 등

IV. 추진 일정

- (입법과제) 입법 예고(3.6~4.17, 40일간) → '23년 6~7월 국회 제출
(기타과제) 연구용역, 대책 마련 등 '23년 추진

추진 과제	담당부처	일정
1. 입법과제		
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 연장근로 관리단위 확대 ▶ 근로자대표제 정비 ▶ 휴게시간 선택권 강화 ▶ 근로자 건강권 보편화 ▶ 근로시간 저축계좌제 도입 ▶ 선택근로제 확대 ▶ 탄력근로제의 실효성 제고 	고용 노동부	'23.6~7월 개정안 국회제출
2. 연구과제		
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 투명한 근로시간 기록·관리 ▶ 야간근로 실태조사(근로환경조사) ▶ 근로시간 적용 사각지대 해소 ▶ 근로시간저축계좌제 도입 모델(연차휴가 개편 포함) 	고용 노동부	'23년
3. 대책		
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 포괄임금·고정수당 오남용 근절 대책 	고용 노동부	'23.3월

- 입법예고 등 제도 개편 과정에서 토론회, 현장방문, 설문조사 등
노·사, 현장 의견 지속적으로 수렴