



제433회 국회(임시회)  
제2차 기후에너지환경노동위원회

# 실근로시간 단축 지원에 관한 법률안

## 검 토 보 고

〈 실근로시간 단축 지원에 관한 사항 규정 〉

■ 박해철의원 대표발의(의안번호 제2216382호)

2026. 3.

기후에너지환경노동위원회

전문위원 한석현

# 목 차

|                                         |    |
|-----------------------------------------|----|
| I . 제안경위 .....                          | 1  |
| II . 제안이유 및 주요내용 .....                  | 1  |
| III . 검토의견 .....                        | 6  |
| 1. 총괄 검토 .....                          | 6  |
| 가. 제정안 발의 배경 및 제정 취지 .....              | 6  |
| 나. 신규 법률의 제정 필요성 검토 .....               | 9  |
| 다. 제정안의 구성체계 및 주요 내용 .....              | 13 |
| 2. 주요 조문별 검토 .....                      | 17 |
| 가. 목적(안 제1조) .....                      | 17 |
| 나. 적용제외(안 제2조) .....                    | 19 |
| 다. 국가 및 지방자치단체의 책무 등(안 제3조·제4조) .....   | 26 |
| 라. 실근로시간 단축 지원위원회 설치 등(안 제5조) .....     | 29 |
| 마. 실근로시간 단축 종합계획의 수립 등(안 제6조·제7조) ..... | 37 |

|                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------|----|
| 바. 사업주의 실근로시간 단축 노력 및 국가·지방자치단체의<br>지원 등 (안 제8조부터 제10조까지) ..... | 40 |
| 사. 정보제공, 조사·연구, 포상, 전문기관 지원 등<br>(안 제11조부터 제14조까지) .....        | 47 |
| 아. 권한의 위임 및 위탁(안 제15조) .....                                    | 51 |
| 자. 부칙(안 부칙 제1조·제2조) .....                                       | 52 |

## I. 제안경위

2026년 1월 28일 박해철의원이 대표발의한 실근로시간 단축 지원에 관한 법률안은 2026년 1월 29일 우리 위원회에 회부되었음.

## II. 제안이유 및 주요내용

### 1. 제안이유

우리나라는 주52시간제 도입에도 불구하고, ‘실노동시간’ 수준은 여전히 주요 선진국 대비 장시간 노동 구조가 지속되고 있음.

이와 같은 현실은 국가 경쟁력·삶의 질·저출생 대응 측면에서 노동시간 구조 개선이 필요하다는 점을 시사함.

장시간 노동은 단지 개인의 피로 문제에 그치지 않고 건강권·산업안전·사회적 비용으로 연결되는 문제가 있음.

실노동시간은 연장근로뿐 아니라 업무량·인력운영 방식, 회의·보고 관행, 휴가 사용의 제약, 퇴근 후 연락·지시 등 조직 운영 전반에 의해 좌우되는 문제도 있음.

이에 노사협력 기반의 종합계획, 실태조사, 지원·인센티브, 성과평가가 결합된 체계적 접근을 통해서 실노동시간 단축 기반을 구축하고, 국가 및 지방자치단체가 재정·세제·기술·컨설팅 등 필요한 지원을 할 수 있도록 하여 실노동시간을 단축해서, 노동자들의 일·생활 균형 실현 및 국민경제의 지속가능한 발전에 이바지하고자 함.

## 2. 주요내용

### 가. 국가 및 지방자치단체의 책무(안 제3조)

국가·지자체가 법적·제도적 장치 마련 등 필요한 시책을 수립·시행하고, 근로자·사용자의 노력을 지원하며 재원 조성·여건 마련에 노력하도록 함.

### 나. 근로자와 사업주의 상호 협력 등(안 제4조)

근로자·사업주가 생산성 향상 및 근로시간의 투명한 관리를 통해 실근로시간 단축 여건을 조성하도록 상호 협력하고, 사업주가 장시간 근로 관행 개선, 근로시간의 적정 관리, 휴가 사용 환경 조성 등에 노력하도록 함.

### 다. 실근로시간 단축 지원위원회 설치(안 제5조)

실근로시간 단축 지원에 관한 사항을 심의·평가하기 위하여 고용노동부에 위원회를 두고, 종합계획 및 국가와 지방 협력 등의 사항을 심의하도록 함.

### 라. 실근로시간 단축 종합계획 수립(안 제6조)

고용노동부장관이 위원회 심의를 거쳐 종합계획을 수립하도록 하고, 종합계획에 실근로시간 현황·전망, 정책 기본방향·주요 시책, 생산

성 향상, 지원, 직전 계획 평가 등을 포함하도록 하며, 관계기관 등에 자료 제출을 요청할 수 있고 요청받은 기관은 협조하도록 함.

마. 실태조사 실시(안 제7조)

실근로시간의 실태 파악을 위하여 정기적으로 실태조사를 실시하고, 조사 대상·시기·내용 등은 대통령령으로 정하도록 함.

바. 사업주의 실근로시간 단축을 위한 노력(근무체계 개선·휴식 보장)(안 제8조)

사업주가 사업장 사정을 고려하여 업무 시작·종료시간 조정, 선택적 근로시간제, ICT 기반 원격근무 등 조치를 하도록 노력하고, 신청 절차·교육·인식 제고 활동 등에 필요한 사항을 마련하도록 하며, 근로시간 외 통신수단을 통한 업무지시 제한 등 휴식 보장을 위한 조치를 마련할 수 있도록 하고, 휴가 사용 저해 관행 개선 및 장기휴가 촉진 등을 위해 노력하도록 함.

사. 실근로시간 단축을 위한 지원(안 제9조)

국가·지자체가 실근로시간 단축을 추진하는 사업주에 대해 비용 지원, 세제·재정 지원, 설비·기술 지원 등을 할 수 있도록 함.

아. 민간단체 활동 지원(안 제10조)

실근로시간 단축 관련 활동을 수행하는 기관·단체 또는 개인에 대해 비용 보조 및 필요한 지원을 할 수 있도록 함.

#### 자. 정보제공·상담 및 교육(안 제11조)

고용노동부장관이 동향·전망·지원체계 정보를 제공하고, 사업주·근로자가 상담을 받을 수 있도록 하며, 정보제공·상담·교육을 위한 시책을 마련하도록 함.

#### 차. 조사·연구 등(안 제12조)

실근로시간 단축 정책 수립 및 제도 개선에 필요한 조사·연구 등의 사업을 할 수 있도록 함.

#### 카. 포상 등 및 평가결과 반영 요구(안 제13조)

실근로시간 단축 및 지원 실적이 우수한 지자체·공공기관·민간단체·사업주 등에 포상 등을 할 수 있도록 하고, 평가 결과를 정부업무평가·공공기관 경영실적평가·지방공기업 경영평가에 반영하도록 해당 기관·단체의 장에게 요구할 수 있도록 함.

#### 타. 전문기관 지정(안 제14조)

자료 수집·조사, 종합계획 수립·홍보 및 추진성과 평가 지원, 지원 대상 기업 발굴 등을 수행할 전문기관을 지정할 수 있고, 필요한

비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있도록 함.

파. 권한의 위임 및 위탁(안 제15조)

고용노동부장관 권한 일부를 지방고용노동행정기관의 장에게 위임할 수 있고, 업무 일부를 관련 법인·단체 등에 위탁할 수 있도록 함.

## IV. 검토의견

### 1. 총괄 검토

#### 가. 제정안 발의 배경 및 제정 취지

우리나라는 주52시간제 도입 등 근로시간 단축 정책이 추진되어 왔음에도 불구하고 여전히 주요 선진국 대비 장시간 노동구조가 지속되고 있음. 2024년 기준 OECD 통계에 따르면, 우리나라의 임금근로자 1인당 연간 근로시간은 1,859시간으로, OECD 35개국 중 4위에 해당하는 수치임. 우리나라의 근로시간은 매년 줄어드는 추세이기는 하나 OECD 평균(1,708시간)에 비해 151시간을 상회하는 것으로 나타남.

#### < OECD 주요국의 임금근로자 1인당 연간 근로시간 >

(단위: 시간)

| 구 분         | '10   | '15          | '20          | '21          | '22          | '23          | '24          | 순위        |
|-------------|-------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------|
| 멕시코         | 2,337 | 2,348        | 2,326        | 2,328        | 2,335        | 2,323        | 2,308        | 1위        |
| 코스타리카       | 2,289 | 2,216        | 2,044        | 2,187        | 2,242        | 2,245        | 2,244        | 2위        |
| <b>대한민국</b> | -     | <b>2,058</b> | <b>1,927</b> | <b>1,928</b> | <b>1,904</b> | <b>1,874</b> | <b>1,859</b> | <b>4위</b> |
| 미국          | 1,823 | 1,840        | 1,819        | 1,833        | 1,822        | 1,817        | 1,810        | 5위        |
| 캐나다         | 1,718 | 1,716        | 1,681        | 1,711        | 1,709        | 1,711        | 1,714        | 8위        |
| OECD평균      | 1,747 | 1,748        | 1,672        | 1,714        | 1,717        | 1,712        | 1,708        | -         |
| 호주          | 1,734 | 1,714        | 1,670        | 1,681        | 1,693        | 1,670        | 1,685        | 12위       |
| 일본          | 1,754 | 1,734        | 1,621        | 1,633        | 1,633        | 1,637        | 1,636        | 15위       |
| 이탈리아        | 1,624 | 1,577        | 1,444        | 1,559        | 1,596        | 1,612        | 1,621        | 16위       |
| OECD단순평균    | 1,659 | 1,676        | 1,591        | 1,634        | 1,644        | 1,639        | 1,613        | -         |
| 영국          | 1,456 | 1,484        | 1,219        | 1,482        | 1,494        | 1,485        | 1,499        | 23위       |
| 프랑스         | 1,407 | 1,389        | 1,287        | 1,364        | 1,386        | 1,383        | 1,390        | 29위       |
| 오스트리아       | 1,469 | 1,419        | 1,320        | 1,368        | 1,367        | 1,371        | 1,352        | 33위       |
| 스위스         | 1,424 | 1,418        | 1,337        | 1,360        | 1,358        | 1,348        | 1,346        | 34위       |
| 독일          | 1,350 | 1,338        | 1,271        | 1,299        | 1,297        | 1,295        | 1,294        | 35위       |

주: 순위는 2024년 기준

자료 : OECD Stat “Average annual hours actually worked per worker”

이러한 장시간 노동은 근로자의 건강권뿐만 아니라 산업 안전 및 사회적 비용으로 연결되는 문제로, 이는 근로시간 구조 개선이 국가 경쟁력, 삶의 질 및 저출생 대응 측면에서도 중요한 정책 과제임을 시사하고 있음.

그러나 실질적인 근로시간은 법정 근로시간뿐만 아니라 업무량, 인력운영 방식, 회의·보고 관행, 휴가 사용의 제약, 근로시간 외 연락 및 업무지시 등 조직 운영 전반에 의해 영향을 받는다는 점에서, 단순한 근로시간 규제만으로는 실효적인 개선에 한계가 있는 것이 현실임.

이러한 점에서 실근로시간 단축은 단순히 근로시간을 줄이는 문제가 아니라, 일하는 방식의 혁신을 통해 생산성을 높이고 지속 가능한 성장을 이루기 위한 국가적 과제로 볼 수 있으며,<sup>1)</sup> 이를 위해 노사 간 협력에 기반한 종합적인 정책적 접근이 요구됨.

그러나 현행 법체계는 「근로기준법」 등을 중심으로 법정근로시간 및 연장근로 한도를 규율하는 데 중점을 두고 있어, 업무량, 조직문화, 근로시간 외 업무지시 등 실질적으로 근로시간에 영향을 미치는 요인을 종합적으로 관리하는 데에는 한계가 있다는 지적이 제기되고 있음.

이와 같은 상황에서 실근로시간 단축을 효과적으로 추진하기 위해서는 근로시간 규제 중심의 접근을 넘어 노사 간 협력에 기반한 정책

---

1) 고용노동부 보도자료, “국민주권정부, 실노동시간 단축 노사정 첫 공동 선언-「실노동시간 단축 로드맵 추진단」 논의(9.24.~12.24.) 결과 대국민 보고”, 2025.12.30. 중 「실노동시간 단축을 위한 노사정 공동선언문」

중심의 접근이 필요하며, 정책적 지원 및 인센티브, 성과평가 등을 연계할 수 있는 제도적 기반 마련의 중요성이 강조되고 있음.

이에 일·생활 균형을 위한 유연한 근무환경 구축 등 현장의 변화를 촉진하는 사용자의 노력 및 이에 대한 다양한 정부 지원을 확대하기 위하여 노사의 실근로시간 단축 노력을 지원하는 별도의 법률 제정이 필요하다는 의견이 제시되었음.

따라서 제정안은 실근로시간 단축을 위한 「실근로시간 단축 지원법」을 제정하여 국가 및 지방자치단체가 정책적 기반을 구축하고, 재정·세제·기술·컨설팅 등 다양한 지원을 통해 사업주의 근로시간 관리 및 근무체계 개선을 유도함으로써 실근로시간 단축을 촉진하고, 근로자의 일·생활 균형 실현 및 국민경제의 지속가능한 발전에 기여하려는 데 입법 취지가 있다고 할 수 있음.

한편, 제정안에 대하여 고용노동부는 ①실근로시간 단축을 위한 정책적 지원체계를 마련함으로써 일·생활 균형을 회복하고 지속가능한 미래 성장의 여건을 조성하려는 입법 취지에 공감하며, ②「실근로시간 단축 로드맵」('25.12.30.)에서 제시된 노사정 합의사항의 주요내용이 제정안에 반영되어 있다는 점 등을 고려하여, 법 제정에 동의한다는 의견임.

## 나. 신규 법률의 제정 필요성 검토

일반적으로 새로운 입법수요가 발생하는 경우 기존 법률을 개정하는 방식과 별도의 법률을 제정하는 방식이 고려될 수 있으며, 제정안의 경우 ‘실근로시간 단축’에 관한 사항을 별도의 법률 제정을 통해 규율하는 방식을 취함.

이와 관련하여 명확한 기준이 정립되어 있는 것은 아니나, 일반적으로 기존의 법률에 관련 사항이 규율되어 있어 이를 개정하는 방식으로 입법목적을 달성할 수 있는 경우에는 기존 법률의 일부개정 방식이 활용되고, 기존 법률에 규율되어 있지 않은 사항을 새롭게 규율하려는 목적이 있거나 기존 법률의 개정만으로는 입법목적을 달성하기 어려운 경우에는 새로운 법률을 제정하는 방식이 적용됨.<sup>2)</sup>

현행 노동법 체계에서 근로시간과 관련된 사항은 「근로기준법」<sup>3)</sup>에서 법정근로시간 및 연장근로 한도 등을 규율하고 있고, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」<sup>4)</sup>에서 육아 또는 가족 등 돌

---

2) 국회사무처, 『법제기준과 실제(2024 개정증보판)』, 2024, 98면; 법제처, 『법령 입안 심사 기준』, 2023, 10면.

3) 「근로기준법」

제50조(근로시간)

제51조(3개월 이내의 탄력적 근로시간제)

제51조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제)

제52조(선택적 근로시간제)

제53조(연장 근로의 제한)

4) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

제19조의2(육아기 근로시간 단축)

제20조(일·가정의 양립을 위한 지원)

제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)

제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축)

제22조의4(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 중 근로조건 등)

보정책 중심의 근로시간 단축을 규정하고 있으며, 「산업안전보건법」<sup>5)</sup>에서 근로자의 건강 보호 목적의 근로시간 제한 규정을 두는 등 여러 법률에 분산되어 규율되고 있음.

이러한 점에서 실근로시간 단축을 위한 정책적 지원 및 관리 기능 역시 기존 법률의 개정을 통하여 일정 부분 달성할 수 있는 측면이 있으며, 관련 사항을 개별법률에 대상 및 사유별로 규정하는 방식은 법체계의 연속성을 유지할 수 있다는 측면에서 장점이 있음.

반면, 현행 법률은 주로 근로시간의 최소기준 설정 및 제재에 중점을 두거나 특정 대상·사유에 한정된 근로시간 단축만을 규율하고 있어, 국가 차원의 종합적인 실근로시간 관리 및 단축 정책을 체계적으로 추진하기 위한 법적 기반은 상대적으로 미흡한 측면이 있음.

이러한 점에서 제정안과 같이 일·생활 균형을 위한 유연한 근무환경 구축 등 현장의 변화를 촉진하는 사업주의 노력과 다양한 정부 지원을 확대할 수 있는 근거를 명시하고, 국가 및 지방자치단체의 책무, 종합계획 수립, 실태조사, 지원 및 인센티브 등 정책수단을 통합적으로 규정하는 별도의 법률을 제정하는 경우 정책 추진의 일관성 및 체계성을 확보할 수 있다는 점에서 의미가 있음.

반면, 근로시간 설정 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항은 이미 기

---

5) 「산업안전보건법」  
제139조(유해·위험작업에 대한 근로시간 제한 등)  
제132조(건강진단에 관한 사업주의 의무)

존 법체계를 통해 규율되고 있는 측면이 있으며, 사회환경 변화 등 기존 법제도로는 담기 어려운 경우에 별도의 법률을 제정하는 것이 바람직하다는 점을 고려할 때, 기존 법률의 정비를 통해 입법목적 달성을 수 있는 경우에는 신규 법률 제정보다는 기존 법률의 개정을 통해 규율하는 것이 타당하다는 지적도 가능함.

이처럼 개별법률에 규정하는 방식과 별도의 통합 법률로 규율하는 방식은 각각 장단점이 존재하므로, 향후 제정안 심사 시에는 입법 방식에 대한 논의가 필요할 것으로 보임. 즉, 대상·사유별로 개별법(「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등) 개정을 통해 근거를 마련할지, 아니면 제정안과 같이 별도의 법률을 제정하여 통합적인 근거를 마련할지에 대하여, 기존 법률과의 관계, 입법 경제성, 입법목적 달성의 실효성과 효율성 등을 종합적으로 고려할 필요가 있음.

참고로, ‘근로시간’에 관하여 별도의 법률로써 규율하는 유사 입법례로는 일본의 「노동시간 등의 설정 개선에 관한 특별조치법」의 사례를 찾아볼 수 있음.

한편, 제정안은 직접적인 근로시간 규제보다는 실근로시간 단축을 위한 국가 및 지방자치단체의 지원체계, 사업주의 노력, 정책계획, 실태조사, 인센티브 및 전문기관 활용 등을 중심으로 구성된 정책지원형 입법으로 볼 수 있음.

특히 사업주로 하여금 근로시간 단축을 위한 다양한 조치를 시행하도록 노력하도록 하고, 국가가 이에 필요한 재정적·행정적 지원을 하도록 함으로써 규제 중심이 아닌 정책적 유도 및 지원 중심의 입법구조를 취하고 있음.

근로시간 단축이 법적 의무로서 실효성을 갖기 위해서는 최종적으로 근로기준을 정하고 있는 「근로기준법」 상 법정근로시간 등에 반영될 필요가 있다는 점을 고려할 때, 제정안은 실근로시간 단축을 위한 직접적인 규제보다는 그 이행 여건을 조성하기 위한 정책적 기반을 마련하는 데 중점을 둔 것으로 보임.

이러한 점에서 제정안은 사업주의 자율적 개선 노력과 국가의 지원을 통해 실근로시간 단축을 유도하는 과도기적 정책 수단으로 기능하며, 규제 중심의 접근에 앞서 지원 및 유인을 통해 관련 제도적 기반을 마련하려는 취지를 고려한 입법 형식으로 이해될 수 있음.

다만, 제정안의 주요 규정이 ‘노력하여야 한다’의 노력 조항의 형식으로 규정되어 있어 사업주에 대한 법적 구속력은 상대적으로 제한적이며, 실질적인 근로시간 단축 효과는 정책 집행 수준 및 지원제도의 설계에 따라 달라질 가능성이 있음. 또한, 제정안의 핵심 요소인 ‘실근로시간’의 개념 및 측정방식이 명확하지 않을 경우 정책 집행 과정에서 해석상 혼란이 발생할 가능성이 있어 보이므로, 이에 대한 논의가 필요할 것으로 보임.

## 다. 제정안의 구성체계 및 주요 내용

제정안은 총 4장, 15조의 조문체계로 구성되어 있음.

제1장 총칙에서는 법의 목적을 규정하고(안 제1조), 법률 적용제외 대상을 정하며(안 제2조), 국가 및 지방자치단체의 책무(안 제3조) 및 근로자와 사업주의 상호 협력(안 제4조)의 의무를 명시하며, 실근로시간 단축 지원위원회 설치(안 제5조)에 관한 사항도 규율하고 있음.

제2장 실근로시간 단축 정책의 수립 및 시행에서는 실근로시간 단축 종합계획의 수립(안 제6조), 실태조사 실시(안 제7조) 등을 규정하여 정책 추진의 기본 추진체계를 마련하고 있음.

제3장 실근로시간 단축 노력 및 지원에서는 사업주의 실근로시간 단축을 위한 노력(안 제8조), 국가 및 지방자치단체의 실근로시간 단축을 위한 지원(안 제9조) 및 민간단체 활동 지원(안 제10조), 정보제공(안 제11조), 조사·연구(안 제12조), 포상(안 제13조), 전문기관의 지정(안 제14조) 등을 규정하여 실근로시간 단축을 위한 구체적인 지원 및 정책 집행수단을 규정하고 있음.

제4장 보칙에서는 권한의 위임 및 위탁에 관한 사항을 규정하고 있음(안 제15조).

**< 제정안의 구성체계 및 주요내용 >**

| 장                                 | 조문                            | 주요 내용                                                                                                                                      |
|-----------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 제1장 총칙                            | 제1조<br>(목적)                   | 근로시간의 적절한 관리 및 휴식 보장을 통한 실근로시간 단축을 촉진하기 위하여, 사업주 등의 노력과 협력, 국가 및 지방자치단체의 지원 등에 관한 사항을 규정함으로써 근로자의 일과 삶의 균형 실현 및 국민경제의 지속가능한 발전에 이바지하려는 것임. |
|                                   | 제2조<br>(적용제외)                 | 국가공무원·지방공무원, 사립학교 교원 및 선원 등에 대하여는 이 법을 적용하지 아니하고, 그 밖에 대통령령으로 정하는 자에 대하여도 적용하지 아니할 수 있도록 함.                                                |
|                                   | 제3조<br>(국가 및 지방자치단체의 책무)      | 국가 및 지방자치단체가 법적·제도적 장치를 마련하는 등 필요한 시책을 수립·시행하고, 실근로시간 단축을 위한 근로자와 사용자의 노력을 지원하며 이에 필요한 자원 조성 및 여건 마련에 노력하도록 함.                             |
|                                   | 제4조<br>(근로자와 사업주의 상호 협력 등)    | 근로자와 사업주가 생산성 향상 및 근로시간의 투명한 관리를 통해 실근로시간 단축 여건을 조성하도록 상호 협력하고, 사업주가 장시간 근로 관행 개선, 근로시간의 적절한 관리 및 휴가 사용 환경 조성 등에 노력하도록 함.                  |
|                                   | 제5조<br>(실근로시간 단축 지원위원회 설치 등)  | 실근로시간 단축 지원에 관한 사항을 심의·평가하기 위하여 고용노동부에 실근로시간 단축 지원위원회를 두고, 종합계획, 국가 및 지방자치단체 간 협력 등에 관한 사항을 심의하도록 함.                                       |
| 제2장<br>실근로시간 단축<br>정책의 수립 및<br>시행 | 제6조<br>(실근로시간 단축<br>종합계획의 수립) | 고용노동부장관이 위원회의 심의를 거쳐 5년마다 실근로시간 단축 종합계획을 수립하도록 하고, 실근로시간의 현황과 전망, 정책의 기본방향 및 주요 시책, 생산성 향상, 지원, 직전 계획 평가 등의 사항을 포함하도록 함.                   |
|                                   | 제7조<br>(실태조사 실시)              | 고용노동부장관이 실근로시간의 실태를 파악하기 위하여 매년 조사를 실시하고 그 결과를 공표하도록 하며, 조사 대상·시기·내용 등은 대통령령으로 정하도록 함.                                                     |

| 장                          | 조문                                  | 주요 내용                                                                                                                                                                  |
|----------------------------|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 제3장<br>실근로시간 단축<br>노력 및 지원 | 제8조<br>(사업주의<br>실근로시간 단축을<br>위한 노력) | 사업주가 업무 시작·종료시간 조정, 선택적<br>근로시간제, 정보통신기술을 활용한 근무<br>등 조치를 하도록 노력하고, 근로시간 외<br>업무지시 제한, 휴가 사용 저해 관행 개선<br>및 장기휴가 촉진 등 휴식 보장을 위한 조<br>치를 마련하도록 하며, 이에 필요한 지원<br>을 하도록 함. |
|                            | 제9조<br>(실근로시간 단축을<br>위한 지원)         | 국가 및 지방자치단체가 실근로시간 단축<br>을 추진하는 사업주에 대하여 비용 지원,<br>세제·재정 지원, 설비·기술 지원 등을 할<br>수 있도록 함.                                                                                 |
|                            | 제10조<br>(민간단체 활동 지원<br>등)           | 국가 및 지방자치단체가 실근로시간 단축<br>에 관한 활동을 수행하는 기관·단체 또는<br>개인에 대하여 필요한 비용을 보조하거나<br>업무수행에 필요한 지원을 할 수 있도록<br>함.                                                                |
|                            | 제11조<br>(정보제공 등)                    | 고용노동부장관이 실근로시간 단축에 필요<br>한 동향·전망·지원체계 등에 관한 정보를<br>제공하고, 사업주 및 근로자가 필요한 상<br>담을 받을 수 있도록 하며, 이에 필요한<br>시책을 마련하도록 함.                                                    |
|                            | 제12조<br>(조사·연구 등)                   | 고용노동부장관이 실근로시간 단축에 관한<br>정책의 수립 및 제도의 개선에 필요한 조<br>사·연구 등의 사업을 실시하도록 함.                                                                                                |
|                            | 제13조<br>(포상 등)                      | 실근로시간 단축 및 지원 실적이 우수한<br>지방자치단체, 공공기관, 민간단체, 사업주<br>등에 대하여 포상 등을 할 수 있도록 하<br>고, 평가 결과를 자체평가, 공공기관 경영<br>실적 평가 및 지방공기업 경영평가에 반영<br>하도록 요구할 수 있게 함.                     |
|                            | 제14조<br>(전문기관의 지정<br>등)             | 고용노동부장관이 자료 수집·조사, 종합계<br>획 수립·홍보 및 추진성과 평가 지원, 지원<br>대상 기업 발굴 등을 수행할 전문기관을<br>지정할 수 있도록 하고, 그 비용의 전부<br>또는 일부를 지원할 수 있도록 함.                                           |
| 제4장 보칙                     | 제15조<br>(권한의 위임 및<br>위탁)            | 고용노동부장관이 이 법에 따른 권한의 일<br>부를 지방고용노동행정기관의 장에게 위임<br>하거나, 업무의 일부를 관련 법인 또는 단<br>체 등에 위탁할 수 있도록 함.                                                                        |

정리하면, 제정안의 체계는 ①제1조부터 제4조까지의 총칙(공통사항), ②제5조부터 제7조까지의 정책 수립 체계(위원회 설치, 종합계획 수립, 실태조사), ③제8조부터 제10조까지의 지원(사업주의 노력, 국가·지자체 지원, 민간단체 지원), ④제11조부터 제12조까지의 실행수단(정보제공·상담·교육, 조사·연구), ⑤제13조부터 제15조까지의 유인 및 집행 보조 장치(포상 및 평가, 전문기관 지정, 권한의 위임·위탁) 등으로 구분할 수 있음.

## 2. 주요 조문별 검토

### 가. 목적(안 제1조)

#### 1) 제정안의 주요내용

안 제1조는 목적규정으로, 근로시간의 적정한 관리 및 휴식 보장을 통한 실근로시간의 단축을 촉진하기 위하여, 사업주 등의 실근로시간 단축을 위한 노력과 협력, 국가 및 지방자치단체의 지원 등을 규정함으로써 근로자의 일과 삶의 균형을 실현하고 국민경제의 지속가능한 발전에 이바지하는 것을 이 법의 목적으로 규정하고 있음.

| 제정안                                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 제1조(목적) 이 법은 근로시간의 적정한 관리 및 휴식 보장을 통한 실근로시간의 단축을 촉진하기 위하여, 사업주 등의 실근로시간 단축을 위한 노력과 협력, 국가 및 지방자치단체의 지원 등을 규정함으로써 근로자의 일과 삶의 균형을 실현하고 국민경제의 지속가능한 발전에 이바지하는 것을 목적으로 한다. |

#### 2) 검토의견

제정안의 목적규정은 ‘사업주 등의 실근로시간 단축을 위한 노력 및 협력’ 및 ‘국가 및 지방자치단체의 지원’ 등을 정책 수단으로 하여, ‘근로시간의 적정한 관리 및 휴식 보장’을 유도하고, 이를 통해 ‘실근로시간 단축’을 촉진하려는 정책목표를 설정하고, 궁극적으로 ‘근로자의 일

과 삶의 균형 실현’ 및 ‘국민경제의 지속가능한 발전’이라는 최종목표를 달성하려는 입법구조를 취하고 있음.

이는 직접적 규제가 아닌 지원·유도 중심의 정책 입법이라는 제정안의 특성을 반영하고 있으며, 근로시간 단축을 단순한 근로시간 규제 의 문제가 아니라 근로자의 일·생활 균형 및 국민경제의 지속가능한 발전과 연계된 정책과제로 자리매김하고 있다는 점에서, 향후 개별 규정의 해석 및 정책 집행의 방향을 제시하는 기준으로 기능할 수 있다는 점에서 그 의의가 있다고 하겠음.

다만, 제정안의 체계·자구와 관련하여 다음의 사항을 검토할 필요가 있음.

첫째, 안 제1조는 ‘사업주 등의 실근로시간 단축을 위한 노력과 협력’을 규정하고 있는데, 이는 제4조 ‘근로자와 사업주의 상호 협력’ 및 제8조 ‘사업주의 실근로시간 단축을 위한 노력’의 내용을 포괄하려는 취지로 이해됨.

다만, 제정안의 입법 취지가 노사의 실근로시간 단축 노력을 지원하려는 데 있고, 실근로시간 단축을 위한 상호 협력의 주체에는 근로자도 포함된다는 점에서, ‘사업주 등’으로만 규정할 경우 협력의 주체가 명확히 드러나지 않을 우려가 있음.

둘째, 안 제1조는 최종 정책목표로 ‘일과 삶의 균형’이라는 표현을 사용하고 있으나, 이후 조문 제8조제1항6)에서는 ‘일·생활 균형’이라는

용어가 사용되고 있으므로, 용어의 통일적인 적용을 위한 정비가 필요해 보임.

## 나. 적용제외(안 제2조)

### 1) 제정안의 주요내용

안 제2조는 법률의 적용 제외 대상으로, 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」의 적용을 받는 국가공무원 및 지방공무원, 「사립학교법」의 적용을 받는 사립학교 교원 및 「선원법」의 적용을 받는 선원을 규정하고 있음.

| 제정안                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 제2조 (적용제외) ① 이 법은 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」의 적용을 받는 국가공무원 및 지방공무원, 「사립학교법」의 적용을 받는 사립학교 교원 및 「선원법」의 적용을 받는 선원에 대해서는 적용하지 아니한다.<br>② 그 밖에 대통령령으로 정하는 자에 대해서는 이 법을 적용하지 아니할 수 있다. |

- 6) 안 제8조(사업주의 실근로시간 단축을 위한 노력) ① 사업주는 근로자의 실근로시간 단축 및 일·생활 균형을 지원하기 위하여 사업장의 사정을 고려하여 다음 각호에 해당하는 조치를 하도록 노력하고, 이와 관련하여 신청 절차, 교육 및 인식 제고 활동 등에 필요한 사항을 마련하여야 한다.
1. 업무를 시작하고 마치는 시간의 조정
  2. 「근로기준법」 제52조에 따른 선택적 근로시간제(다만, 취업규칙 또는 취업규칙에 준하는 것에 규정된 경우에 한정한다)
  3. 자택에서의 근무 또는 특정한 근무장소를 정하지 아니한 채 정보통신기술 기기 등을 이용한 근무
  4. 그 밖에 소속 근로자의 실근로시간 단축 및 일·생활 균형을 지원하기 위하여 필요한 조치

## 2) 검토의견

제정안은 별도의 정의규정을 두지 않고 적용제외 규정을 통해 적용 범위를 설정하는 방식을 취하고 있음. 이에 따라 「국가공무원법」에 따른 국가공무원, 「지방공무원법」에 따른 지방공무원, 「사립학교법」에 따른 사립학교 교원 및 「선원법」에 따른 선원을 적용 대상에서 제외하고 있음. 한편, 일본의 「노동시간 등의 설정 개선에 관한 특별조치법(労働時間等の設定の改善に関する特別措置法)」 제3조의2의 경우 제정안과 유사하게 적용제외 입법 형식을 채택하고 있음.

### 적용 제외 관련 참고 입법례

「노동시간 등의 설정 개선에 관한 특별조치법  
(労働時間等の設定の改善に関する特別措置法)」

제3조의2 (적용 제외) 이 법률은 국가 공무원 및 지방 공무원 및 「선원법」(1947년 법률 제100호)의 적용을 받는 선원에 대해서는 적용하지 않는다.

자료: 국회도서관, 외국법률번역 DB, 2014

일반적인 입법례에 따르면, 해당 법률에서 중요하거나 사용 빈도가 높은 용어, 다른 용어들을 기술하는 데 있어 토대가 되는 용어 등에 대해서는 정의규정을 두어 그 뜻을 명확히 함으로써 법률 해석과 적용상의 혼란 및 분쟁을 방지하고 있음.<sup>7)</sup> 그러나 법률에서 반드시 정의규정을 두어야 하는 것은 아니며, 「민법」, 「형법」 등 별도의 정의규정을 두지 않은 입법례도 존재한다는 점에서, 제정안의 입법 방식이 부적절하다고 보기는 어려움.

7) 국회사무처, 『법제기준과 실제(2024 개정증보판)』, 2024, 244면.

다만, 제정안의 심사 시에는 다음 사항에 대한 논의가 필요할 것으로 보임.

첫째, 법 적용 대상인 근로자의 범위와 관련하여,

①먼저, 현행 노동관계법률에서 근로자의 개념은 법률마다 상이하게 규정되고 있음. 「근로기준법」 상 근로자<sup>8)</sup>에는 일반적으로 특수형태 근로종사자가 포함되지 않는 것으로 해석되고,<sup>9)</sup> 「산업안전보건법」 및 「산업재해보상보험법」은 근로자의 정의에 「근로기준법」을 준용하면서도 ‘특수형태근로종사자’<sup>10)</sup> 또는 ‘노무제공자’<sup>11)</sup>를 별도로 정의하여 보호 범위를 확대하고 있으며, 「노동조합 및 노동관계조정법」의 경우 별도의 근로자 정의<sup>12)</sup>를 통해 근로자의 범위를 「근로기

8) 「근로기준법」 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다.

9) 대법원은 학습지교사(대법원 2018.6.15. 선고 2014두12598, 2014두12604 판결), 보험모집인(대법원 2000.1.28. 선고 98두9219 판결), 골프장 캐디(대법원 1996.7.30. 선고 95누13432 판결) 등에 대해 「근로기준법」상 근로자에 해당하지 않는다고 판시하였음.

10) 「산업안전보건법」 제77조(특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치 등) ① 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있음에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하는 사람으로서 다음 각 호의 요건을 모두 충족하는 사람(이하 “**특수형태근로종사자**”라 한다)의 노무를 제공받는 자는 특수형태근로종사자의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다.

1. 대통령령으로 정하는 직종에 종사할 것
2. 주로 하나의 사업에 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것
3. 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 아니할 것

11) 「산업재해보상보험법」 제91조의15(노무제공자 등의 정의) 이 장에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “**노무제공자**”란 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 방법에 따라 자신이 직접 노무를 제공하고 그 대가를 지급받는 사람으로서 업무상 재해로부터의 보호 필요성, 노무제공 형태 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람을 말한다.

가. 노무제공자가 사업주로부터 직접 노무제공을 요청받은 경우

나. 노무제공자가 사업주로부터 일하는 사람의 노무제공을 중개·알선하기 위한 전자적 정보처리시스템(이하 “온라인 플랫폼”이라 한다)을 통해 노무제공을 요청받는 경우

12) 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

준법」보다 넓게 인정하고 있음. 이는 각 법률이 규율하려는 대상과 보호하려는 법익의 차이를 고려하여, 그 목적에 부합하는 범위의 대상을 설정한 것으로 이해됨.

제정안은 별도의 ‘근로자’ 정의를 두지 않는 대신 공무원 등을 적용 대상에서 제외하는 방식으로 적용 범위를 설정하고 있는데, 이는 정의 규정을 통해 적극적으로(positive) 대상을 특정하기보다는 적용제외 규정을 통하여 소극적으로(negative) 범위를 설정함으로써 다양한 유형의 근로자를 최대한 포섭하려는 취지로 이해됨.

최근 노동 형태의 다양화로 특수형태근로종사자, 플랫폼종사자, 프리랜서 등 전통적인 근로자 개념으로 포섭되기 어려운 영역이 확대되고 있는 점을 고려할 때, 실근로시간 단축 정책의 실효성을 확보하기 위하여 적용 대상 범위를 유연하게 설정할 필요성이 인정되는 측면이 있음.

다만, 제정안은 적용대상을 적극적으로 규정하지 아니하고 적용제외만을 규정하고 있다는 점에서, 결과적으로 적용범위가 불명확해질 우려가 있음. 따라서 현행 법체계에서 근로자 개념이 법률별로 상이하게 규정되고 있는 점을 고려하여, 제정안이 보호하고자 하는 근로자의 범위에 대한 검토가 필요할 것으로 보임.

②다음으로, 제정안은 공무원, 사립학교 교원 및 선원을 적용 대상에

---

1. “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.

서 제외하고 있음. 제정안이 국가 및 지방자치단체의 책무를 규정하고, 근로자·사업주·국가(지자체)의 3자 구조를 전제로 각각의 책임과 노력, 지원을 규정하는 체계를 취하고 있다는 점에서, 공무원 및 국·공립학교 교원의 경우 정부·자치단체·교육청이 사용자(사업주)에 해당하거나 복무를 규율한다는 측면에서 적용 대상에서 제외하였고, 선원의 경우 특별법인 「선원법」에 따라 근로시간이 별도로 규율된다는 점을 고려한 것으로 이해될 수 있음.

다만, 사립학교 교원의 경우에는 별도의 학교법인 또는 사립학교 경영주체가 사용자(사업주)에 해당한다는 점에서, 국·공립학교 교원과 동일하게 적용 제외되는 것이 타당한지에 대한 고려가 필요할 것으로 보임. 참고로 일본의 입법례에서는 적용제외 대상에 공무원과 선원만 포함되어 있음.

둘째, 여타 용어의 정의와 관련하여,

제정안은 근로자의 범위 외에도 법률에서 사용되는 주요 용어에 대한 별도의 정의규정을 두고 있지 않음. 다만, 제정안은 ‘실근로시간’, ‘실근로시간 단축’, ‘실근로시간 단축 지원조치’ 등 실근로시간과 관련한 개념을 핵심 요소로 사용하고 있음에도 불구하고, 이에 대한 의미와 범위가 명확히 정의되어 있지 않다는 점에서 해석상 혼란이 발생할 여지가 있음.

「근로기준법」상 ‘근로시간’은 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래

종속되어 있는 시간, 즉 노동력을 사용자의 처분 아래에 둔 실구속시간을 의미하며, 대기시간 등도 이에 포함됨.<sup>13)</sup> 또한, 「근로기준법」에는 법정근로시간<sup>14)</sup> 및 소정근로시간<sup>15)</sup>의 개념도 정의되어 있음.

반면, 실근로시간은 법률상 명시된 개념은 아니나, 일반적으로 소정근로시간에 연장근로시간 등을 포함한 개념으로 사용되고 있으며, ‘위라벨일자리 장려금(실근로시간 단축)’<sup>16)</sup> 제도에서도 이러한 방식을 사용하고 있음.

다만, 「근로기준법」의 근로시간 개념은 추상적으로만 정의되어 있어 개별 근로상황이 근로시간에 포함되는지 여부를 판단하는 데에는 한계<sup>17)</sup>가 있다는 점을 고려할 때, ‘실근로시간’과 같은 개념의 정의가 부재할 경우 해석상 혼란을 가중시킬 수 있음.

일반적으로 근로시간에 관한 법적 규제는 그 개념의 명확한 설정을 전제로 한다는 점이 지적되며,<sup>18)</sup> 한편으로는 노동의 다양화와 디지털

---

13) 「근로기준법」 제50조③ 제1항 및 제2항에 따라 근로시간을 산정하는 경우 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다. 고용노동부, 「근로시간 제도의 이해」, 2021. 참조

14) 주 단위 및 1일 단위로 정해져 있는 최저 근로조건의 기준근로시간을 말함. 현재 만 18세 이상의 성인근로자의 경우에 1일 8시간, 1주일 40시간을 의미하며, 당사자 간에 합의하면 1주간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있음.

15) 「근로기준법」 제50조, 제69조 본문 또는 「산업안전보건법」 제139조 제1항에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간

16) 연장 근로가 많은 회사에서 장시간 동안 일하는 근로문화를 개선하기 위해 근로시간 단축 계획을 수립한 후 소정 근로와 연장 근로 등을 합한 실근로시간을 2시간 이상 단축한 사업주에게 지원하는 장려금으로, 지원 인원 1인당 월 30만원(정액)의 단축 장려금을 지원함.

17) 정진호·이성희·조태형, 실·지불근로시간 실태와 격차 완화, 한국노동연구원, 2021, 13면.

18) 권혁, “노동법상 근로시간 개념의 다원성에 관한 시론”, 『노동법논총』 44, 한국비교노동법학회, 2018, 133-160면.

환경의 변화로 인해 근로시간과 휴식시간을 이분법적으로 구분하기 어려운 ‘회색지대’<sup>19)</sup>가 확대되고 있는 점을 고려할 때, 이러한 영역을 포섭할 수 있는 입법적 기준 마련이 필요하다는 의견도 제기됨.<sup>20)</sup>

이러한 점을 고려하여, 법 해석 및 정책 집행 과정에서 혼란을 방지하기 위하여 실근로시간 단축의 대상이 되는 ‘실근로시간’의 의미와 범위 등 제정안에서 사용하고 있는 주요 개념에 대한 검토가 필요할 것으로 보임.

또한, 실근로시간의 개념이 명확하지 않을 경우 사업주의 구체적인 이행 기준 또한 불명확해질 수 있다는 점에서, 수범자의 예측가능성을 제고하고 제도 운영의 실효성을 확보한다는 측면에서도 검토가 필요해 보임.

참고로 일본의 「노동시간 등의 설정 개선에 관한 특별조치법(労働時間等の設定の改善に関する特別措置法)」의 경우 제1조의2에서 ‘노동시간’, ‘노동시간 설정’ 등 주요 용어를 정의하고 있음.

#### 노동시간 정의 관련 참고 입법례

「노동시간 등의 설정 개선에 관한 특별조치법  
(労働時間等の設定の改善に関する特別措置法)」

제1조의2 (정의) ① 이 법률에서 "노동시간 등"은 노동시간, 휴일 및 연차 유급휴가 (「노동기준법」(1947년 법률 제49호) 제39조의 규정에 의한 연차 유급 휴가로 주어지는 것을 말한다. 이하 동일) 기타 휴가를 말한다.

② 이 법률에서 "노동시간 등의 설정"은 노동시간, 휴일 수, 연차 유급 휴가를 주는 계절 기타 노동시간 등에 관한 사항을 정하도록 한다.

자료: 국회도서관, 외국법률번역 DB, 2014

19) 근로시간 외 통신기기 등을 이용한 업무 지시 등

20) 조용만, “근로시간 단축의 제도적 논의와 쟁점”, 월간 노동리뷰 2019년 12월호, 2019, 60-61면.

## 다. 국가 및 지방자치단체의 책무 등(안 제3조·제4조)

### 1) 제정안의 주요내용

안 제3조는 국가 및 지방자치단체의 책무로서 실근로시간 단축 등 입법목적을 실현하기 위하여 법적·제도적 장치를 마련하는 등 필요한 시책을 수립·시행하도록 하고, 실근로시간 단축을 위한 근로자와 사용자의 노력을 지원하며 이에 필요한 재원을 조성하고 여건을 마련하도록 하는 내용을 규정하고 있음.

또한, 안 제4조는 근로자와 사업주가 생산성 향상 및 근로시간의 투명한 관리를 통해 실근로시간 단축 여건을 조성하기 위하여 상호 협력할 의무를 규정하고, 추가적으로 사업주에 대해서는 장시간 근로 관행 개선, 근로시간의 적절한 관리, 휴가 사용 환경 조성 등에 노력하도록 하며, 건강 유지·자녀 양육·가족 간병 등 배려가 필요한 근로자의 사정을 고려하도록 하는 내용을 규정하고 있음.

| 제정안                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 제3조(국가 및 지방자치단체의 책무) ① 국가 및 지방자치단체는 이 법의 목적을 실현하기 위하여 법적·제도적 장치를 마련하는 등 필요한 시책을 수립·시행하여야 한다.<br>② 국가 및 지방자치단체는 실근로시간 단축을 위한 근로자와 사용자의 노력을 지원하여야 하며, 이에 필요한 재원을 조성하고 여건을 마련하기 위하여 노력하여야 한다. |
| 제4조(근로자와 사업주의 상호 협력 등) ① 근로자와 사업주는 생산성을 향상하고 근로시간을 투명하게 관리하는 등 실근로시간이 단축될 수 있는 근무                                                                                                          |

| 제정안                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>여건을 조성하기 위하여 상호 협력하여야 한다.</p> <p>② 사업주는 해당 사업장의 장시간 근로 관행을 개선하고 실근로시간을 단축하기 위하여 소속 근로자에 대한 근로시간의 적정한 관리, 연차 유급휴가 및 그 밖의 휴가를 사용하기 쉬운 환경을 조성하기 위하여 노력하여야 한다. 사업주는 전단에 따른 조치를 할 때 건강 유지, 자녀 양육, 가족 간병 등 특히 배려가 필요한 근로자의 사정을 고려하여야 한다.</p> |

## 2) 검토의견

제정안은 실근로시간 단축이 효과적으로 추진될 수 있도록 하기 위하여 국가와 지방자치단체가 수행해야 할 사항을 법률로 명확히 규정하는 한편, 근로자와 사업주로 하여금 생산성을 향상하고 근로시간을 투명하게 관리하는 등 실근로시간이 단축될 수 있는 근무여건을 조성하기 위하여 상호 협력할 의무를 명시하고, 사업주에게는 추가적으로 장시간 근로 관행을 개선하고 실근로시간을 단축하기 위한 노력의무를 부과함으로써 정부의 적극적인 정책 집행을 유도하고 이해관계자의 참여를 제고하여 법률의 입법목적을 보다 효과적으로 달성하는데 기여하려는 취지로 이해됨.

이는 실근로시간 단축이라는 정책 과제가 특정 주체의 노력만으로 달성될 수 있는 문제가 아니라, 노사정이 공동으로 대응해야 할 국가적 과제라는 점에서, 각 주체가 책임을 분담하고 협력할 필요성을 강조한다는 점에서 의의가 있음.

다만, ‘사용자’ 용어와 관련하여, 안 제3조는 국가 및 지방자치단체가 근로자와 ‘사용자’의 노력을 지원하도록 규정하고 있으나, 안 제4조 및 제5조 등에서는 ‘사업주’를 중심으로 실근로시간 단축 관련 의무 및 지원이 규정되어 있음.

일반적으로 노동관계법에서 ‘사용자’는 ‘사업주’보다 넓은 개념으로 이해된다는 점에서,<sup>21)</sup> 정책 대상의 명확성 및 조문 간 정합성 확보를 위하여 “사용자”와 “사업주”의 관계를 명확히 하거나 이를 일치하도록 정비할 필요가 있을 것으로 보임.

#### < 제정안의 사업주 및 사용자 용어 규정 >

| 구분    | 조문                        | 용어  | 주요 내용                                          |
|-------|---------------------------|-----|------------------------------------------------|
| 총칙    | 제3조(국가 및 지방자치단체의 책무)      | 사용자 | 국가·지자체가 근로자와 <u>사용자</u> 의 노력 지원                |
| 총칙    | 제4조(근로자와 사업주의 상호 협력 등)    | 사업주 | 근로자와 사업주 간 협력 및 사업주의 근로시간 관리·휴가 사용 환경 조성 노력    |
| 추진 체계 | 제5조(실근로시간 단축 지원위원회 설치 등)  | 사용자 | 위원 구성에 <u>사용자</u> 를 대표하는 사람 포함                 |
| 실행 수단 | 제8조(사업주의 실근로시간 단축을 위한 노력) | 사업주 | <u>사업주</u> 의 근무체계 개선, 휴식 보장, 휴가 촉진 등 구체적 조치 규정 |
| 실행 수단 | 제9조(실근로시간 단축을 위한 지원)      | 사업주 | 국가·지자체가 <u>사업주</u> 에 대한 재정·세제·기술 지원가능          |

21) “사업주” 및 “사용자”의 정의에 관한 입법례는 다음과 같음.

「근로기준법」 제2조제2호 : “사용자”란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.

「근로복지기본법」 제2조제2호 : “사용자”란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.

「산업안전보건법」 제2조제4호 : “사업주”란 근로자를 사용하여 사업을 하는 자를 말한다.

「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제3호 : “사업주”란 근로자를 사용하여 사업을 하는 자를 말한다.

「중대재해 처벌 등에 관한 법률」 제2조제8호 : “사업주”란 자신의 사업을 영위하는 자, 타인의 노무를 제공받아 사업을 하는 자를 말한다.

## 라. 실근로시간 단축 지원위원회 설치 등(안 제5조)

### 1) 제정안의 주요내용

안 제5조는 실근로시간 단축 지원에 관한 사항을 심의·평가하기 위하여 고용노동부장관 소속으로 실근로시간 단축 지원위원회를 설치하는 내용임(안 제5조제1항).

위원회는 위원장 1명을 포함하여 20명 이내의 위원으로 구성하며, 위원장은 고용노동부장관이 되고, 위원은 ①근로자를 대표하는 사람, ②사용자를 대표하는 사람, ③공익을 대표하는 사람, ④정부를 대표하는 사람 중에서 각각 같은 수로 고용노동부장관이 임명 또는 위촉함(안 제5조제3항·제4항).

또한, 위원회는 실근로시간 단축 종합계획에 관한 사항, 실근로시간 단축을 위한 국가 및 지방자치단체 간 협력에 관한 사항, 그 밖에 실근로시간 단축을 위하여 필요한 사항 등을 심의함(안 제5조제2항).

| 제정안                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 제5조(실근로시간 단축 지원위원회 설치 등) ① 실근로시간 단축 지원에 관한 사항을 심의·평가하기 위하여 고용노동부에 실근로시간 단축 지원위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.<br>② 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.<br>1. 제6조에 따른 실근로시간 단축 종합계획에 관한 사항<br>2. 실근로시간 단축을 위한 국가 및 지방자치단체 간의 협력에 관한 사항<br>3. 그 밖에 실근로시간 단축 등을 위하여 필요한 사항 |

| 제정안                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>③ 위원회는 위원장 1명을 포함한 20명 이내의 위원으로 구성한다.</p> <p>④ 위원장은 고용노동부 장관이 되고, 위원은 다음 각 호의 사람 중에서 각각 같은 수로 고용노동부 장관이 임명하거나 위촉하는 사람이 된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 근로자를 대표하는 사람</li> <li>2. 사용자를 대표하는 사람</li> <li>3. 공익을 대표하는 사람</li> <li>4. 정부를 대표하는 사람</li> </ol> <p>⑤ 위원회의 구성·운영과 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> |

## 2) 검토의견

제정안은 실근로시간 단축 지원위원회를 신설함으로써 국가적 과제인 실근로시간 단축의 이행을 위해 노사정·공익을 대표하는 사람들의 의견을 수렴하고, 중앙-자치단체 간 협력 등을 논의할 수 있는 정책 추진체계를 구축하려는 취지로 이해됨.

동 위원회는 「고용보험법」 상 ‘고용보험위원회’, 「고용정책기본법」 상 ‘고용정책심의회’ 등 위원회 설치 근거를 두는 타 입법례와 유사하게 규정되었으며, 실근로시간 단축 지원을 위한 합리적인 대안 마련이 가능하도록 한다는 측면에서 설치 필요성이 인정될 수 있음.

다만, 제정안의 심사 시에는 다음 사항에 대한 논의가 필요할 것으로 보임.

첫째, 위원회 신설 필요성과 관련하여,

「행정기관 소속 위원회의 설치·운영에 관한 법률(이하 “행정기관위원회법”)」 제7조<sup>22)</sup>에 따르면, 위원회의 중복 설치를 금지하고, 기존 위원회 체계를 우선 활용하도록 하고 있음. 실근로시간 단축 지원위원회의 성격과 기능을 고려할 때, 고용노동부 소관의 ‘고용정책심의회’<sup>23)</sup> 또는 경제사회노동위원회의 의제별위원회<sup>24)</sup>인 ‘일·생활 균형 위원회’

22) 「행정기관 소속 위원회의 설치·운영에 관한 법률」 제7조(중복 위원회의 설치 제한 등)

- ① 행정기관의 장은 그 기관 또는 관련 기관 내에 설치되어 있는 위원회와 성격과 기능이 중복되는 위원회를 설치·운영하여서는 아니 된다.
- ② 행정기관의 장은 성격·기능이 유사하거나 관련이 있는 복수의 위원회를 하나의 위원회와 분과위원회, 전문위원회 등의 체계로 연계하여 설치·운영하여야 한다.
- ③ 행정기관의 장은 불필요한 위원회가 설치되지 아니하도록 소관 정책에 관한 각계 전문가의 의견을 종합적으로 반영하기 위하여 위원회를 통합하여 설치·운영하도록 노력하여야 한다.

23) 「고용정책 기본법」 제10조(고용정책심의회) ① 고용에 관한 주요 사항을 심의하기 위하여 고용노동부에 고용정책심의회(이하 “정책심의회”라 한다)를 두고, 특별시·광역시·특별자치시·도 및 특별자치도에 지역고용심의회를 둔다. 이 경우 「노사관계 발전 지원에 관한 법률」 제3조제1항에 따른 지역 노사민정 간 협력 활성화를 위한 협의체가 특별시·광역시·특별자치시·도 및 특별자치도에 구성되어 있는 경우에는 이를 지역고용심의회로 볼 수 있다.

- ② 정책심의회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.
  1. 제6조제1항에 따른 시책 및 제8조제1항에 따른 기본계획의 수립에 관한 사항
  2. 인력의 공급구조와 산업구조의 변화 등에 따른 고용 및 실업대책에 관한 사항
  3. 제13조에 따른 고용영향평가 대상의 선정, 평가방법 등에 관한 사항
  4. 제13조의2에 따른 재정지원 일자리사업의 효율화에 관한 사항
  - 4의2. 제32조제4항 및 제5항에 따른 특별고용지원업종 또는 고용위기지역의 지정 및 지정 해제에 관한 사항
  5. 「사회적기업 육성법」에 따른 다음 각 목의 사항
    - 가. 「사회적기업 육성법」 제5조에 따른 사회적기업육성기본계획
    - 나. 「사회적기업 육성법」 제7조에 따른 사회적기업 인증에 관한 사항
    - 다. 그 밖에 사회적기업의 지원을 위하여 필요한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항
  6. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제17조의8 각 호의 사항
  7. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른 다음 각 목의 사항
    - 가. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제7조제1항에 따른 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위한 기본계획의 수립에 관한 사항
    - 나. 그 밖에 장애인의 고용촉진 및 직업재활에 관하여 위원장이 회의에 부치는 사항
  8. 「근로복지기본법」 제8조 각 호의 사항
  - 8의2. 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제20조 각 호의 사항
  9. 관계 중앙행정기관의 장이 고용과 관련하여 심의를 요청하는 사항
  10. 그 밖에 다른 법령에서 정책심의회 심의를 거치도록 한 사항 및 대통령령으로 정하는 사항

24) 「경제사회노동위원회법」 제9조(의제별·업종별위원회) ① 위원회는 의제별·업종별위원회를 운영위원회에 둔다. 다만, 의제별·업종별위원회 각각의 존속기간은 최대 1년으로 하되, 필요한 경우 위원회의 의결로 연장할 수 있다.

- ② 의제별·업종별위원회의 위원장은 위원회의 위원장이 위촉한다.
- ③ 그 밖에 의제별·업종별위원회의 구성·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

등이 대안으로 제시될 수 있을 것으로 보임.

다만, 경제사회노동위원회의 경우 장기간 실근로시간 단축 의제를 논의<sup>25)</sup>해왔고, 노사정 간 사회적 대화를 통해 이해관계 조정 및 합의를 도출할 수 있는 제도적 기반을 갖추고 있다는 장점이 있으나, 한편으로는 1년의 존속기한<sup>26)</sup>을 전제로 운영되었고 현재는 운영 기간이 종료된 상태라는 점에서 제정안과 같은 상설 위원회로서 기능 수행에는 한계가 있을 수 있다는 점 등을 고려할 필요가 있음.

한편, 제정안에 대하여 행정안전부는 「행정기관위원회법」에서 기존 위원회와 성격과 기능이 중복되는 위원회를 설치·운영하는 것을 금지하고, 성격·기능이 유사하거나 관련이 있는 복수의 위원회를 하나의 위원회와 분과위원회, 전문위원회 등의 체계로 연계하여 설치·운영하도록 규정하고 있는 점을 감안하여, 고용노동부 훈령 「고용노동부 정책자문위원회 규정」에 따른 ‘정책자문위원회’<sup>27)</sup>를 활용하거나 정책자문위원회의 분과위원회 또는 특별위원회의 형태로 설치·운영하면, 별도의 위원회를 신설하지 않고도 입법목적을 달성할 수 있다는 의견임.

둘째, 위원회 존속기한 설정과 관련하여,

---

25) 실근로시간 단축 방안은 2011년, 2012년 및 2014년 경제사회발전노사정위원회에 순차적으로 설치된 ‘근로시간특례업종개선위원회’, ‘실근로시간단축위원회’ 및 ‘노동시장구조개선특별위원회’를 중심으로 논의되었음.

26) 2024. 6. 21. ~ 2025. 6. 20.(구성일로부터 1년, 필요 시 연장 가능)

27) 「고용노동부 정책자문위원회 규정」 제2조(설치) ① 고용노동정책에 관하여 고용노동부장관(이하 "장관"이라 한다)의 자문에 응하는 정책자문위원회(이하 "자문위원회"라 한다)를 고용노동부에 둔다.

② 장관은 자문위원회를 효율적으로 운영하고 자문위원회의 자문사항에 관해 전문적인 의견의 청취를 위하여 자문위원회에 분야별로 분과위원회 및 특별위원회를 둘 수 있다.

「행정기관위원회법」 제11조에 따르면, 위원회를 설치할 경우 목적 달성을 위하여 필요한 최소한의 기한 내에서 존속기한을 정하여 법령에 명시하여야 하며, 이 경우 존속기한은 5년을 초과할 수 없도록 규정하였음.<sup>28)</sup>

위원회의 존속기한을 두고 있는 입법례를 보면, ‘시행일부터 5년간’과 같이 기간을 규정하거나 ‘2029년 4월 24일까지’와 같이 특정 일자를 명시하는 방식이 있으므로, 존속기한을 어느 시점까지로 정할 것인지에 대한 판단과 입법 형식에 대한 결정이 필요할 것으로 보임.

#### 위원회 존속기한 관련 참고 입법례

「지방자치분권 및 지역균형발전에 관한 특별법」 제62조(지방시대위원회의 설치 및 존속기한) ① 지방자치분권 및 지역균형발전을 추진하기 위하여 대통령 소속으로 지방시대위원회를 둔다.

② 지방시대위원회는 이 법 시행일부터 5년간 존속한다.

「고준위 방사성폐기물 관리에 관한 특별법」 제6조(고준위 방사성폐기물 관리위원회의 설치) ① 고준위 방사성폐기물 관리 및 관리시설 부지의 조사·선정 등에 필요한 업무를 독자적으로 수행하기 위하여 국무총리 소속으로 고준위 방사성폐기물 관리위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.

② 위원회는 이 법 시행일부터 5년간 존속한다. 다만, 정부는 이 기한 이내에 위원회를 「정부조직법」 제2조의 중앙행정기관으로 변경할지 여부에 대하여 검토하여 국회 소관 상임위원회에 보고하여야 한다.

「농어업·농어촌특별위원회 설치 및 운영에 관한 법률」 제13조(존속기한) 위원회는 2029년 4월 24일까지 존속한다.

28) 「행정기관 소속 위원회의 설치·운영에 관한 법률」 제11조(위원회의 존속기한) ① 「정부조직법」 제5조에 따라 행정위원회를 설치할 경우 목적 달성을 위하여 필요한 최소한의 기한 내에서 존속기한을 정하여 법률에 명시하여야 한다. 이 경우 존속기한은 5년을 초과할 수 없다. ② 행정기관의 장은 자문위원회등을 설치할 경우 목적 달성을 위하여 필요한 최소한의 기한 내에서 존속기한을 정하여 법령에 명시하여야 한다. 이 경우 존속기한은 5년을 초과할 수 없다.

한편, 제정안에 대하여 행정안전부는 「행정기관위원회법」에 위원회를 설치하는 경우, 5년 이내의 존속기한을 법령에 명시하도록 되어 있으므로, 5년 범위 내에서 존속기한 설정이 필요하다는 의견을 제시하였음.

셋째, 위원회의 기능과 관련하여,

안 제5조제1항은 실근로시간 단축 지원에 관한 사항을 ‘심의·평가’하기 위하여 실근로시간 단축 지원위원회를 설치하도록 규정하고 있음. 한편, 위원회의 심의사항에는 ‘제6조에 따른 실근로시간 단축 종합계획에 관한 사항(안 제5조제2항제1호)’이 포함되며, 종합계획에는 ‘직전 종합계획에 대한 평가(안 제6조제2항제5호)’가 포함되어 있음.

이와 관련하여, 종합계획이 위원회의 심의를 거쳐 수립된다는 점에서 평가에 관한 사항 역시 심의 과정에 포함된다고 볼 수 있고, 위원회의 본질적 기능이 ‘심의’에 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

또한, 실근로시간 단축 지원위원회와 유사한 구조를 가지는 고용보험위원회의 경우에도 보험사업의 평가에 관한 사항을 별도의 기능으로 규정하지 아니하고 심의사항으로 처리하고 있으며, 여타 입법례에서도 심의사항에 평가가 포함되었다는 이유만으로 위원회의 기능에 ‘평가’를 별도로 추가하고 있지는 아니함.

따라서 위원회의 기능을 ‘심의·평가’로 병기하기보다는 ‘심의’로 정리

하는 것이 입법 체계상 보다 타당할 것으로 보이며, ‘평가’ 부분은 삭제하는 방안을 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

#### 위원회 기능 관련 참고 입법례

「고용보험법」 제7조(고용보험위원회) ① 이 법 및 고용산재보험료징수법(보험에 관한 사항만 해당한다)의 시행에 관한 주요 사항을 심의하기 위하여 고용노동부에 고용보험위원회(이하 이 조에서 “위원회”라 한다)를 둔다. <개정 2010. 6. 4., 2021. 1. 5.>

② 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다. <개정 2021. 1. 5.>

1. 보험제도 및 보험사업의 개선에 관한 사항
2. 고용산재보험료징수법에 따른 보험료율의 결정에 관한 사항
3. 제11조의2에 따른 보험사업의 평가에 관한 사항
4. 제81조에 따른 기금운용 계획의 수립 및 기금의 운용 결과에 관한 사항
5. 그 밖에 위원장이 보험제도 및 보험사업과 관련하여 위원회의 심의가 필요하다고 인정하는 사항

③ 위원회는 위원장 1명을 포함한 20명 이내의 위원으로 구성한다.

④ 위원회의 위원장은 고용노동부차관이 되고, 위원은 다음 각 호의 사람 중에서 각각 같은 수(數)로 고용노동부장관이 임명하거나 위촉하는 사람이 된다. <개정 2010. 6. 4.>

1. 근로자를 대표하는 사람
2. 사용자를 대표하는 사람
3. 공익을 대표하는 사람
4. 정부를 대표하는 사람

⑤ 위원회는 심의 사항을 사전에 검토·조정하기 위하여 위원회에 전문위원회를 둘 수 있다.

⑥ 위원회 및 전문위원회의 구성·운영과 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

넷째, 위원회의 구성과 관련하여,

안 제5조제4항제2호는 위원회의 구성에 있어 “사용자를 대표하는 사람”을 포함하도록 규정하고 있는데, 이는 노사정 협의체를 전제로 하는 제정안의 위원회 구성 방식에 부합하는 것으로 보임.

다만, 제정안 전반에서 “사용자”와 “사업주”라는 용어가 혼용되고 있으며, 노동관계법상 “사용자”는 “사업주”보다 넓은 개념으로 이해된다는 점에서 조문 간 용어 사용의 일관성이 다소 부족한 측면이 있음.

특히 제정안이 사업주의 근로시간 단축 노력을 중심으로 정책적 지원을 규정하고 있다는 점을 고려할 때, 위원회 구성에서의 “사용자” 개념이 법률 전반에서 사용되는 “사업주” 개념과 어떠한 관계에 있는지 명확히 정리할 필요가 있으며, 용어를 통일하거나 사업주와 사용자에 대한 정의를 통해 그 범위를 명확히 규정하는 방안에 대한 검토가 필요할 것으로 보임.

다섯째, 조문 체계와 관련하여,

제정안은 제5조를 총칙에 규정하고 있으나, 위원회는 정책의 방향을 결정·제시하는 주체로서 기본계획 및 시행계획과 함께 정책 추진체계를 구성하는 핵심 규정에 해당함.<sup>29)</sup> 이러한 추진체계 관련 규정은 법률의 주요 내용을 이루고 실체적 사항에 직접적인 영향을 미치게 됨. 따라서 위원회 규정의 위치를 총칙이 아닌 실체규정에 포함시키도록 조문 체계를 정비할 필요가 있을 것으로 보임.

---

29) 국회사무처 법제실, 앞의 책, 264면.

## 마. 실근로시간 단축 종합계획의 수립 등(안 제6조·제7조)

### 1) 제정안의 주요내용

안 제6조는 고용노동부장관이 실근로시간 단축을 위한 중장기 정책 추진을 위하여 위원회의 심의를 거쳐 5년마다 실근로시간 단축 종합계획을 수립하도록 하는 내용으로,

종합계획에는 실근로시간의 현황과 전망, 정책의 기본방향 및 주요 시책, 생산성 향상과 실근로시간 단축에 관한 사항, 필요한 지원, 직전 계획에 대한 평가, 그 밖에 필요한 사항 등을 포함하도록 하고,

고용노동부장관은 종합계획 수립을 위하여 관계 중앙행정기관, 지방자치단체 및 공공기관의 장에게 자료 제출을 요청할 수 있으며, 요청을 받은 기관은 특별한 사유가 없는 한 이에 협조하도록 함.

또한 안 제7조는 실근로시간의 실태를 체계적으로 파악하기 위하여 고용노동부장관이 매년 실태조사를 실시하고 그 결과를 공표하도록 하는 내용임.

| 제정안                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 제6조(실근로시간 단축 종합계획의 수립) ① 고용노동부장관은 위원회의 심의를 거쳐 실근로시간 단축을 위한 종합계획(이하 “종합계획”이라 한다)을 5년마다 수립하여야 한다.<br>② 종합계획에는 다음 각 호에 관한 사항이 포함되어야 한다.<br>1. 실근로시간의 현황과 전망 |

## 제정안

2. 실근로시간 단축을 위한 정책의 기본방향 및 주요 시책
  3. 생산성 향상과 실근로시간 단축에 관한 사항
  4. 실근로시간 단축에 필요한 지원
  5. 직전 종합계획에 대한 평가
  6. 그 밖에 고용노동부장관이 실근로시간 단축을 위하여 필요하다고 인정하는 사항
- ③ 고용노동부장관은 필요하다고 인정되면 관계 중앙행정기관, 지방자치단체 및 공공기관(「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관을 말한다. 이하 같다)의 장에게 종합계획 수립에 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.
- ④ 제3항에 따라 요청을 받은 관계 행정기관 등의 장은 특별한 사유가 있는 경우를 제외하고는 협조하여야 한다.
- 제7조(실태조사 실시) ① 고용노동부장관은 실근로시간의 실태를 파악하기 위하여 매년 조사를 실시하고, 그 결과를 공표하여야 한다.
- ② 제1항에 따른 실태조사의 대상, 시기, 내용, 공표 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

## 2) 검토의견

제정안은 5년 단위의 종합계획 수립을 통해 실근로시간 단축을 위한 정책의 목표와 방향을 체계적으로 설정하고, 정책의 연속성과 일관성을 확보하며, 이를 통해 종합적인 성과관리를 위한 기반을 마련하려는 취지로 이해됨.

또한, 매년 실태조사를 통해 실근로시간 및 근무여건에 관한 객관적 자료를 정기적으로 파악·분석함으로써 정책 수립의 근거를 강화하고, 실효성 있는 정책 추진을 뒷받침하는 기초자료를 확보한다는 점에서

의의가 있음.

다만, 안 제6조제3항의 자료 제출 요청과 관련하여, 실근로시간 단축에 관한 책무는 지방자치단체에도 부과되는 만큼, 종합계획 수립에 필요한 자료제출 요청 대상에 공공기관뿐만 아니라, 지방공기업까지 포함하는 방안을 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

바. 사업주의 실근로시간 단축 노력 및 국가·지방자치단체의  
지원 등 (안 제8조부터 제10조까지)

1) 제정안의 주요내용

안 제8조는 사업주가 근로자의 실근로시간 단축 및 일·생활 균형을 지원하기 위하여 근무시간 조정, 선택적 근로시간제 활용, 원격근무 도입 등 근무방식 개선 조치를 마련하도록 노력 의무를 부과하고, 이에 필요한 신청 절차 및 교육·인식 제고 활동에 필요한 사항을 마련할 것을 병행하여 규정하고 있음.

또한, 근로시간 외 각종 통신후단을 이용한 업무 지시를 제한하는 등 근로자의 휴식권 보장을 위한 조치와 연차휴가 사용 촉진 및 관행 개선 등 근로환경 전반의 개선 조치를 마련하도록 노력할 것을 규정하고 있음. 아울러 고용노동부장관이 이러한 사업주의 조치에 대하여 필요한 지원을 하도록 규정하고 있음.

안 제9조는 국가 및 지방자치단체가 사업주의 실근로시간 단축 추진을 지원하기 위하여 비용 지원, 세제 및 재정 지원, 설비·기술 지원 등을 실시할 수 있도록 규정하고 있음.

안 제10조는 국가 및 지방자치단체가 실근로시간 단축 관련 활동을 수행하는 기관·단체 또는 개인에 대하여 비용 보조 등 필요한 지원을 할 수 있도록 규정하고 있음.

## 제정안

제8조(사업주의 실근로시간 단축을 위한 노력) ① 사업주는 근로자의 실근로시간 단축 및 일·생활 균형을 지원하기 위하여 사업장의 사정을 고려하여 다음 각호에 해당하는 조치를 하도록 노력하고, 이와 관련하여 신청 절차, 교육 및 인식 제고 활동 등에 필요한 사항을 마련하여야 한다.

1. 업무를 시작하고 마치는 시간의 조정
2. 「근로기준법」 제52조에 따른 선택적 근로시간제(다만, 취업규칙 또는 취업규칙에 준하는 것에 규정된 경우에 한정한다)
3. 자택에서의 근무 또는 특정한 근무장소를 정하지 아니한 채 정보통신기술 기기 등을 이용한 근무
4. 그 밖에 소속 근로자의 실근로시간 단축 및 일·생활 균형을 지원하기 위하여 필요한 조치

② 사업주는 근로자가 근로시간 외 시간에 제대로 휴식을 취할 수 있도록 전화(휴대전화를 포함한다), 문자메시지, 이메일, 소셜네트워크서비스 등 각종 통신수단을 이용한 업무 지시를 제한하거나 근로자가 이에 응하지 아니할 수 있도록 하는 등 필요한 조치를 마련하도록 노력하여야 한다.

③ 사업주는 근로자의 연차 유급휴가 등 휴가 사용을 저해하는 사업장 내 관행과 제도를 개선하고, 장기 휴가의 촉진, 휴가의 분할 사용 등 사업장의 특성을 고려한 다양한 조치를 마련하도록 노력하여야 한다.

④ 고용노동부장관은 사업주가 제1항부터 제3항까지의 조치를 할 때 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 하여야 한다.

제9조(실근로시간 단축을 위한 지원) ① 국가 및 지방자치단체는 사업주가 소속 근로자의 실근로시간의 단축을 추진하는 경우 필요한 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.

② 국가 및 지방자치단체는 소속 근로자의 실근로시간 단축을 지원하기 위한 조치를 도입하는 사업주에게 세제 및 재정을 통한 지원을 할 수 있다.

③ 국가 및 지방자치단체는 실근로시간 단축을 위하여 사업주에게 설비·기술 등과 관련한 지원을 할 수 있다.

제10조(민간단체 활동 지원 등) 국가 및 지방자치단체는 실근로시간 단축에 관한 활동을 수행하는 기관·단체 또는 개인에 대하여 필요한 비용의 전부 또는 일부를 보조하거나 그 업무수행에 필요한 지원을 할 수 있다.

## 2) 검토의견

안 제8조 및 제9조는 사업주의 실근로시간 단축을 위한 조치를 전제로 국가의 재정적 지원을 규정하고 있는 것으로, 제정안의 핵심 내용에 해당함.

안 제8조는 사업주가 사업장 사정을 고려하여 실근로시간 단축 및 일·생활 균형 지원을 위한 조치를 마련하도록 노력하고, 이에 대하여 고용노동부 장관이 필요한 지원을 하도록 규정함으로써, 실근로시간 단축 정책이 실효성 있게 현장에 정착·확산되도록 하려는 취지로 이해됨. 동 조에서 규정하고 있는 사업주의 ‘실근로시간 단축 지원 조치’는 ①유연근무, ②연결되지 않을 권리, ③휴가 사용 등으로 구분할 수 있음.

### < 실근로시간 단축 및 일·생활 균형 지원을 위한 조치 >

- ① 시차출퇴근, 선택적 근로시간제, 원격근무 등 유연근무 신청절차 마련
- ② 근로시간 외 각종 통신수단을 활용한 업무지시를 제한하거나 응하지 않을 수 있도록 하는 조치 마련
- ③ 휴가의 분할사용 등 사업장 특성을 고려한 휴가사용 활성화 조치 마련

안 제9조는 국가 및 지방자치단체가 실근로시간 단축을 추진하는 사업주에 대하여 비용, 재정·세제, 설비·기술 등을 지원할 수 있도록 규정함으로써, 사업주의 실근로시간 단축 노력에 대한 다양한 행·재정적 지원의 법적 근거를 명확히 하고, 예산 편성 및 세제 지원의 예측가능성을 제고하려는 취지로 이해됨. 아울러 이를 통해 사업주의 부담

을 완화하고, 현장의 실근로시간 단축 여건 조성을 촉진하려는 것임.

안 제10조는 국가 및 지방자치단체가 실근로시간 단축에 관한 활동을 수행하는 기관·단체 또는 개인에 대하여 비용 및 업무 수행에 필요한 지원을 할 수 있도록 규정하고 있음. 이는 실근로시간 단축이 정부 정책뿐만 아니라 민간 영역의 역할에도 크게 의존한다는 점을 고려하여, 관련 지원을 통해 민간 부문에서의 자율적이고 지속적인 실근로시간 단축 노력을 확산하려는 취지로 이해됨.

다만, 제정안의 심사 시에는 다음 사항에 대한 논의가 필요할 것으로 보임.

첫째, ‘실근로시간 단축 지원 조치’의 개념과 관련하여,

안 제8조는 사업주로 하여금 실근로시간 단축 및 일·생활 균형을 위하여 유연근무, 근로시간 외 업무지시 제한(이른바 연결되지 않을 권리), 휴가 사용 촉진 등 다양한 조치를 마련하도록 규정하고 있으며, 이를 통칭하여 ‘실근로시간 단축 지원 조치’로 볼 수 있음.

또한, 같은 조 제4항은 이러한 조치에 대하여 고용노동부장관이 필요한 지원을 하여야 한다고 규정하고 있음.

반면, 안 제9조는 ‘실근로시간 단축’ 또는 ‘실근로시간 단축 지원 조치’를 구분하여 지원대상으로 규정하고 있으나, ‘실근로시간 단축’의 개념은 법문상 명확히 정의되어 있지 아니함. 이로 인해 ‘실근로시간

단축 지원 조치’와 ‘실근로시간 단축’ 간의 개념적 구별이 불명확하고, 지원대상의 범위 또한 해석상 혼란이 발생할 여지가 있음. 특히 실근로시간의 개념 자체가 명확히 규정되어 있지 않은 상황에서 이를 전제로 한 지원체계를 구성하고 있다는 점에서, 법 적용 과정에서 불확실성이 발생할 가능성이 있음.

**< 조항별 지원대상 및 지원내용 >**

| 조항             | 지원주체          | 지원대상                                                         | 지원내용        | 규정        | 의무여부 | 위임여부 |
|----------------|---------------|--------------------------------------------------------------|-------------|-----------|------|------|
| 제8조제1항<br>~제4항 | 고용노동부장관       | 실근로시간 단축<br>(지원) 조치<br>(①유연근무,<br>②연결되지 않을<br>권리, ③휴가<br>사용) | -<br>(대통령령) | 하여야<br>한다 | 의무   | ○    |
| 제9조제1항         | 국가·지방<br>자치단체 | 실근로시간 단축<br>추진                                               | 비용          | 할 수<br>있다 | 재량   | ×    |
| 제9조제2항         | 국가·지방<br>자치단체 | 실근로시간 단축<br>지원 조치                                            | 세제·재정       | 할 수<br>있다 | 재량   | ×    |
| 제9조제3항         | 국가·지방<br>자치단체 | 실근로시간 단축<br>추진                                               | 설비·기술       | 할 수<br>있다 | 재량   | ×    |

둘째, 고용노동부장관의 지원 의무와 국가·지방자치단체의 지원 간 관계와 관련하여, 안 제8조제4항은 사업주가 실근로시간 단축 지원 조치를 시행하는 경우 고용노동부장관이 필요한 지원을 ‘하여야 한다’고 규정하여 의무규정으로 두고 있음.

반면, 안 제9조는 국가 및 지방자치단체의 지원을 ‘할 수 있다’는 재량규정으로 두고 있으며, 지원대상 또한 ‘실근로시간 단축 추진’ 또는

‘실근로시간 단축 지원 조치’로 구분되어 있음.

이와 관련하여, 실근로시간 단축을 위한 ‘조치’를 이행한 경우에는 지원이 의무적으로 이루어지는 반면, 실근로시간 단축을 ‘추진’한 경우에는 지원이 재량으로 규정되어 있음. 다만, ‘조치’와 ‘추진’의 개념적 구별이 법문상 명확하지 아니하여, 지원대상에 관한 해석상 혼란이 발생할 우려가 있음. 또한, 동일한 ‘실근로시간 단축 지원 조치’를 대상으로 하면서도 제8조는 의무지원, 제9조는 재량지원으로 규정하고 있어 규정 간 체계 정합성이 미흡한 측면도 있음.

이러한 점을 고려할 때, 재정지원은 국가 및 지방자치단체의 재정 부담과 직결되는 사항인 만큼 지원의 범위와 방식, 대상 간 형평성 등을 종합적으로 고려하여 정책적 재량으로 설계할 필요가 있으며, 지원 의무 규정 여부 및 지원체계 간 관계를 명확히 정비할 필요가 있을 것으로 보임.

한편, 현재 근로시간 단축 및 유연근무제 도입과 관련하여 재정지원 사업<sup>30)</sup>이 운영되고 있는데, 근로시간 단축의 여지가 적은 중소기업보다 여건이 좋은 대기업에 비용 지원이 집중될 우려도 존재하므로, 중소기업과 대기업 간 지원 편중 가능성 등을 고려하여,<sup>31)</sup> 지원대상과 지원방식의 합리적 설계에 대한 검토도 필요할 것으로 보임.

30) 워라밸일자리 장려금(소정근로시간단축제), 워라밸일자리 장려금(실근로시간단축제), 일·가정 양립 환경개선 지원, 워라벨+4.5 프로젝트 등 재정사업 추진 중임. 상세한 사항은 “참고 1. 실근로시간 단축 지원사업 현황” 참조

31) 현재 고용노동부가 추진 중인 근로시간 단축 등 지원 사업은 우선지원 대상기업을 중심으로 지원되고 있음.

셋째, 사업주의 유연근무 신청절차, 교육 및 인식제고 활동과 관련하여, 안 제8조제1항은 사업주로 하여금 “...다음 각호에 해당하는 조치를 하도록 노력하고, 이와 관련하여 신청 절차, 교육 및 인식 제고 활동 등에 필요한 사항을 마련하여야 한다.”고 규정하고 있으나, 무엇에 대한 신청 절차, 교육 및 인식 제고 활동인지 불명확하므로, 신청의 주체가 ‘근로자’임을 명확히 하고 지원의 대상·목적 등을 구체화할 필요가 있을 것으로 보임.

## 사. 정보제공, 조사·연구, 포상, 전문기관 지원 등

(안 제11조부터 제14조까지)

### 1) 제정안의 주요내용

안 제11조는 고용노동부장관이 실근로시간 단축과 관련한 동향·전망·지원체계 등에 관한 정보를 제공하고, 사업주 및 근로자가 필요한 상담을 받을 수 있도록 하는 한편, 이에 필요한 교육 및 관련 시책을 마련하도록 규정하고 있음.

안 제12조는 고용노동부장관이 실근로시간 단축과 관련된 정책 수립 및 제도 개선에 필요한 조사·연구 등의 사업을 실시하도록 규정하고 있음.

안 제13조는 고용노동부장관이 실근로시간 단축 및 지원 실적이 우수한 지방자치단체, 공공기관, 민간단체 및 사업주 등에 대하여 포상 등을 실시할 수 있도록 하고, 그 평가 결과를 정부업무평가, 공공기관 경영평가 및 지방공기업 경영평가 등에 반영하도록 관계 기관에 요청할 수 있도록 규정하고 있음.

안 제14조는 고용노동부장관이 실근로시간 단축 관련 자료의 수집·조사 및 지원 시책의 효율적 추진 등을 위하여 전문기관을 지정할 수 있도록 하고, 해당 기관에 종합계획 지원, 성과 평가 지원 및 지원 대상 발굴 등의 업무를 수행하게 할 수 있으며, 이에 필요한 비용을

지원할 수 있도록 규정하고 있음.

| 제정안                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>제11조(정보제공 등) ① 고용노동부장관은 실근로시간 단축에 필요한 동향·진망·지원체계 등에 관한 정보를 제공하여야 하며, 사업주 및 근로자가 필요한 상담을 받을 수 있도록 하여야 한다.</p> <p>② 고용노동부장관은 제1항에 따른 정보제공, 상담 및 교육에 필요한 시책을 마련하여야 한다.</p> <p>제12조(조사·연구 등) 고용노동부장관은 실근로시간 단축에 관한 정책의 수립 및 제도의 개선에 필요한 조사·연구 등의 사업을 실시하여야 한다.</p> <p>제13조(포상 등) ① 고용노동부장관은 제6조제2항에 따른 평가 결과에 따라 실근로시간 단축 및 지원 실적이 우수한 지방자치단체, 공공기관 및 민간단체, 사업주 등에 대하여 포상 등을 할 수 있다.</p> <p>② 고용노동부장관은 제6조제2항에 따른 평가 결과를 다음 각 호의 평가에 반영하도록 관계 중앙행정기관 및 지방자치단체의 장과 해당 기관·단체의 장에게 요구할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가</li> <li>2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적 평가</li> <li>3. 「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가</li> </ol> <p>③ 제2항에 따라 요청을 받은 관계 행정기관 등의 장은 특별한 사유가 있는 경우를 제외하고 협조하여야 한다.</p> <p>제14조(전문기관의 지정 등) ① 고용노동부장관은 실근로시간 단축 관련 자료의 수집·조사, 지원 시책의 효율적 추진 등을 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 전문기관을 지정하여 다음 각 호의 업무를 수행하게 할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 종합계획 수립·홍보 및 추진성과의 평가 지원</li> <li>2. 실근로시간 단축 지원 대상 기업 발굴</li> <li>3. 그 밖에 실근로시간 단축을 위하여 필요한 사항</li> </ol> <p>② 고용노동부장관은 제1항에 따른 업무수행에 필요한 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.</p> |

## 2) 검토의견

제정안은 정보제공·상담·교육, 조사·연구(안 제11조부터 제12조까지) 등 정책 실행수단과 함께, 포상 및 평가, 전문기관 지정(안 제13조부터 제14조까지) 등 유인 및 집행 보조 장치를 규정하고 있음.

이는 정부가 공신력 있는 정보 제공과 상담 지원을 통해 실근로시간 단축을 추진하는 과정에서 노사의 부담을 완화하고, 현장 조사 및 국내외 사례연구 등을 통해 정책 수립 및 제도 개선의 근거가 되는 객관적 자료를 축적함으로써 정책의 신뢰성과 현장 정합성을 제고하려는 취지로 이해됨.

또한, 실근로시간 단축 성과가 우수한 기관·단체 등에 대한 포상과 평가 결과의 활용을 통해 자율적이고 적극적인 참여를 유도하고, 해당 평가 결과를 정부 및 공공기관 등의 경영평가에 반영함으로써 정책의 실효적 이행과 지속적인 성과관리를 도모하려는 데 그 의의가 있음.

### 포상 관련 참고 입법례

「필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률」 제14조(포상 등) ② 고용노동부장관은 제12조제2항에 따른 평가 결과를 다음 각 호의 평가에 반영하도록 해당 기관·단체의 장에게 요구할 수 있다.

1. 「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가
2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영 실적 평가
3. 「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가

아울러 전문기관을 지정하여 관련 업무를 수행하도록 함으로써 정책 집행의 전문성과 효율성을 제고하려는 측면도 있음. 정부가 실근로 시간 단축을 위해 필요한 시책을 전문기관을 통해 보다 전문적·효율적으로 수행할 수 있도록 하는 취지로 이해됨

다만, 안 제13조와 관련하여 고용노동부장관이 제6조제2항<sup>32)</sup>에 따른 평가 결과를 기준으로 포상을 할 수 있도록 규정하고 있으나, 제6조제2항은 종합계획 전반에 관한 사항을 포괄하고 있어 평가 외의 내용이 함께 포함되어 있음.

따라서 포상의 기준이 되는 평가 결과를 보다 명확히 하기 위하여 해당 규정을 제6조제2항제5호 ‘직전 종합계획에 대한 평가’로 특정하는 등 관련 조문을 정비할 필요가 있을 것으로 보임.

한편, 안 제13조제2항제3호에 대하여 행정안전부는 ‘「지방공기업법」 제78조제1항<sup>33)</sup>에 따른 지방공기업의 경영평가’에 ‘제6조제2항에 따른 평가 결과’를 반영하도록 하는 규정에 대하여 삭제 의견임.

---

32) 안 제6조(실근로시간 단축 종합계획의 수립) ② 종합계획에는 다음 각 호에 관한 사항이 포함되어야 한다.

1. 실근로시간의 현황과 전망
2. 실근로시간 단축을 위한 정책의 기본방향 및 주요 시책
3. 생산성 향상과 실근로시간 단축에 관한 사항
4. 실근로시간 단축에 필요한 지원
5. 직전 종합계획에 대한 평가
6. 그 밖에 고용노동부장관이 실근로시간 단축을 위하여 필요하다고 인정하는 사항

33) 「지방공기업법」 제78조(경영평가 및 지도) ① 행정안전부장관은 제3조에 따른 지방공기업의 경영 기본원칙을 고려하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 지방공기업에 대한 경영평가를 하고, 그 결과에 따라 필요한 조치를 하여야 한다. 다만, 행정안전부장관이 필요하다고 인정하는 경우에는 지방자치단체의 장으로 하여금 경영평가를 하게 할 수 있다. <개정 2013. 3. 23., 2013. 6. 4., 2014. 11. 19., 2017. 7. 26.>

## 아. 권한의 위임 및 위탁(안 제15조)

### 1) 제정안의 주요내용

안 제15조는 고용노동부장관이 이 법에 따른 권한 및 업무의 일부를 지방고용노동행정기관의 장 및 관련 법인이나 단체 등에 위임·위탁할 수 있도록 위임의 근거를 규정함.

| 제정안                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 제15조(권한의 위임 및 위탁) ① 고용노동부장관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법에 따른 권한의 일부를 지방고용노동행정기관의 장에게 위임할 수 있다.<br>② 고용노동부장관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법에 따른 업무의 일부를 관련 법인이나 단체 등에 위탁할 수 있다. |

### 2) 검토의견

제정안은 고용노동부장관의 권한 또는 업무의 일부를 지방고용노동관서 또는 관련 단체 등에 위임·위탁할 수 있는 근거 규정을 마련함으로써, 지역별·업종별 특성을 반영한 보다 실효적이고 현실 정합적인 정책 집행을 도모하려는 취지로 이해됨.

다만, 안 제15조제1항은 지방고용노동행정기관의 장, 즉 지방노동청장에게 위임할 수 있도록 하고 있는데, 실근로시간 단축을 위한 지방자치단체의 책무와 역할 등을 고려하여, 위임 상대방에 지방자치단체

의 장을 포함시킬지 여부를 검토할 필요가 있겠음.

## 자. 부칙(안 부칙 제1조·제2조)

### 1) 제정안의 주요내용

안 부칙 제1조는 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행하도록 시행일을 정하고, 제2조는 이 법 시행 이후 최초의 종합계획은 이 법 시행일이 속하는 연도의 다음 연도를 계획기간의 개시연도로 하여 수립하도록 규정하고 있음.

| 제정안                                                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.<br>제2조(최초 종합계획 수립에 관한 특례) 이 법 시행 이후 최초의 종합계획은 제6조제1항에도 불구하고 이 법 시행일이 속하는 연도의 다음 연도를 계획기간의 개시연도로 하여 수립한다. |

### 2) 검토의견

안 부칙 제1조는 이 법의 시행일을 공포 후 6개월이 경과한 날로 정하고 있는데, 이는 제정안에 따른 위원회의 구성, 하위법령 마련 등 제도의 시행을 위한 준비기간을 확보하기 위한 것으로 이해되며, 특별한 문제는 없는 것으로 보임.

안 부칙 제2조는 최초 종합계획의 수립 시기를 조정하는 특례를 두어, 법 시행 직후 즉시 계획을 수립하기 어려운 점을 고려하여 계획기간의 개시연도를 다음 연도로 설정하도록 하고 있음. 이는 정책에 수립에 필요한 자료 수집, 실태조사 및 관계기관 협의 등에 소요되는 시간을 반영한 것으로서, 제도의 안정적 시행을 도모하기 위한 합리적인 조치로 보임.

## 참고 1

## 실근로시간 단축 지원사업 현황

### 1. 워라밸일자리 장려금(소정근로시간단축제)

#### □ 사업개요

- **(소정근로시간 단축 지원)** 근로자가 가족돌봄, 본인질병, 임신 등 개인 사정으로 일을 그만두지 않고 일정기간 근로시간을 단축하여 근무하고 전일제로 복귀할 수 있도록 허용하는 사업주에게 장려금, 임금감소액 보전금을 지원

\* (지원 수준) 장려금 월 30만원, 임금감소액 보전금 월 20만원

- **(육아기 10시 출근제 지원)** 일하는 부모의 자녀 등·하교 등 돌봄 시간 확보를 위해 임금감소 없이 근로시간 단축(1일 1시간 이상)을 허용한 중소·중견기업 사업주에게 장려금 지원('26.1월 신설)

\* (지원 수준) 장려금 월 30만원

#### □ 집행현황

[단위: 명, 개소, 백만원]

|                              | 본예산               | 예산현액              | 지원<br>사업장    | 집행액          |
|------------------------------|-------------------|-------------------|--------------|--------------|
| 23년                          | 29,594            | 17,142            | 4,314        | 16,920       |
| 24년                          | 23,077            | 23,077            | 5,477        | 23,050       |
| 25년                          | 25,037            | 25,037            | 7,929        | 24,870       |
| 26.1월<br>(육아기<br>10시<br>출근제) | 28,158<br>(3,121) | 28,158<br>(3,121) | 2,873<br>(-) | 4,935<br>(-) |

## 2. 워라밸일자리 장려금(실근로시간단축제)

### □ 사업개요

- (실근로단축 지원) 장시간 근로문화 개선을 위해 근로시간 단축 계획을 수립하여 실근로시간\*을 단축\*\*한 사업주에게 지원대상 인원 1인당 월 30만원을 지원\*\*\*

\* 실근로시간은 전체 피보험자의 실제근로시간(소정근로시간 외 연장근로시간 등 포함)을 의미

\*\* 시행기간별 근로자 1인당 주평균 근로시간이 단축시행 직전 3개월과 비교하여 2시간 이상 감소

\*\*\* (기간) 계획 시행일로부터 최대 1년  
(규모) 지원대상 근로자수의 30% 지원(최대 100명, 단 지원대상 근로자가 10명 미만인 경우 최대 3명)

### □ 집행현황

[단위: 명, 개소, 백만원]

|       | 본예산    | 예산현액  | 지원<br>사업장 | 집행액   |
|-------|--------|-------|-----------|-------|
| 23년   | -      | -     | -         | -     |
| 24년   | 10,789 | 7,789 | 80        | 1,243 |
| 25년   | 10,789 | 5,689 | 142       | 3,181 |
| 26.1월 | 2,557  | 2,557 | 14        | 186   |

\* '24년 사업 신설, '26년 신규지원 중단(기승인 기업은 계속 지원)

### 3. 일·가정 양립 환경개선 지원

#### □ 사업개요

- **(일·생활 균형 시스템 지원)** 일·생활균형을 위한 다양한 제도 (유연근무, 근로시간 단축, 시간단위 연차, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 등)의 도입·개선에 필요한 시스템 설치·사용 비용의 80%, 1천만원 한도 지원

\* 30인 미만 사업장은 시스템 사용료 지원 특례 적용, 투자비용 100% 지원  
(연 180만원 한도, 2년 최대 360만원)

#### □ 집행현황

[단위: 명, 개소, 백만원]

|       | 본예산   | 예산현액  | 지원<br>사업장 | 집행액   |
|-------|-------|-------|-----------|-------|
| 23년   | 700   | 700   | 50        | 545   |
| 24년   | 2,700 | 1,200 | 155       | 1,161 |
| 25년   | 2,700 | 1,900 | 280       | 1,705 |
| 26.1월 | 1,400 | 1,400 | 34        | 115   |

## 4. 워라밸+4.5 프로젝트

### □ 사업개요

- ①노사 합의, ②주 4.5일제 도입 계획 수립, ③출·퇴근 관리, ④임금 감소 없이 실노동시간을 단축하여 운영하는 기업에 규모별·유형별로 노동자 1인당 월 20~60만원 지원\* + 신규 채용 시 추가 지원 (1인당 월 60~80만원)\*\* <'26.1월 신설>

\* 도입수준(전면·부분도입), 기업규모(50인 이상·미만)에 따라 지원 수준 차등, ①생명·안전 업종, ②장시간 노동 사업장, ③교대제 개편 추진 기업, 비수도권 기업 등은 선정·지원 우대(월 10만원 가산)

\*\* 주 4.5일제 등 실노동시간 단축 도입 후, 직전 3개월 대비 평균 노동자 수가 증가한 기업에 신규 채용 1인당 월 60~80만원 추가 지원

### □ 집행현황

[단위: 명, 개소, 백만원]

|       | 본예산   | 예산현액  | 지원<br>사업장 | 집행액 |
|-------|-------|-------|-----------|-----|
| 26.1월 | 2,765 | 2,765 | -         | -   |

## 참고 2

## ‘24년 기준 근로시간 통계 국제비교

| Time period     | 2010  | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  | 2021  | 2022  | 2023  | 2024  |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Reference area  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Colombia        |       |       |       |       | 2,434 | 2,419 | 2,420 | 2,413 | 2,438 | 2,435 | 2,311 | 2,287 | 2,267 | 2,228 |       |
| Israel          | 1,943 | 1,939 | 1,914 | 1,907 | 1,900 | 1,898 | 1,920 | 1,921 | 1,916 | 1,896 | 1,799 | 1,890 | 1,901 | 1,898 |       |
| Mexico          | 2,337 | 2,328 | 2,325 | 2,335 | 2,337 | 2,348 | 2,348 | 2,348 | 2,347 | 2,336 | 2,326 | 2,328 | 2,335 | 2,323 | 2,308 |
| Costa Rica      | 2,289 | 2,314 | 2,276 | 2,199 | 2,190 | 2,216 | 2,244 | 2,246 | 2,209 | 2,156 | 2,044 | 2,187 | 2,242 | 2,245 | 2,244 |
| Chile           | 2,129 | 2,124 | 2,101 | 2,092 | 2,068 | 2,065 | 2,056 | 2,042 | 2,031 | 2,017 | 1,901 | 2,011 | 2,047 | 2,032 | 1,996 |
| Korea           |       | 2,119 | 2,098 | 2,071 | 2,047 | 2,058 | 2,033 | 1,996 | 1,967 | 1,957 | 1,927 | 1,928 | 1,904 | 1,874 | 1,859 |
| United States   | 1,823 | 1,834 | 1,839 | 1,837 | 1,842 | 1,840 | 1,832 | 1,830 | 1,835 | 1,832 | 1,819 | 1,833 | 1,822 | 1,817 | 1,810 |
| New Zealand     | 1,741 | 1,735 | 1,723 | 1,750 | 1,756 | 1,750 | 1,742 | 1,754 | 1,760 | 1,776 | 1,774 | 1,727 | 1,747 | 1,749 | 1,746 |
| Czechia         | 1,731 | 1,740 | 1,729 | 1,724 | 1,733 | 1,709 | 1,733 | 1,730 | 1,737 | 1,744 | 1,639 | 1,678 | 1,727 | 1,731 | 1,728 |
| Canada          | 1,718 | 1,716 | 1,725 | 1,718 | 1,717 | 1,716 | 1,713 | 1,704 | 1,716 | 1,705 | 1,681 | 1,711 | 1,709 | 1,711 | 1,714 |
| OECD            | 1,747 | 1,750 | 1,751 | 1,747 | 1,749 | 1,748 | 1,747 | 1,740 | 1,739 | 1,731 | 1,672 | 1,714 | 1,717 | 1,712 | 1,708 |
| Portugal        | 1,704 | 1,684 | 1,673 | 1,686 | 1,695 | 1,694 | 1,698 | 1,691 | 1,701 | 1,706 | 1,610 | 1,671 | 1,707 | 1,711 | 1,703 |
| Greece          | 1,712 | 1,726 | 1,737 | 1,736 | 1,707 | 1,706 | 1,727 | 1,715 | 1,734 | 1,708 | 1,541 | 1,646 | 1,677 | 1,699 | 1,703 |
| Poland          | 1,741 | 1,734 | 1,726 | 1,721 | 1,726 | 1,733 | 1,734 | 1,718 | 1,697 | 1,701 | 1,692 | 1,725 | 1,713 | 1,706 | 1,690 |
| Australia       | 1,734 | 1,732 | 1,735 | 1,728 | 1,737 | 1,714 | 1,704 | 1,707 | 1,706 | 1,696 | 1,670 | 1,681 | 1,693 | 1,670 | 1,685 |
| Hungary         | 1,686 | 1,678 | 1,667 | 1,664 | 1,682 | 1,685 | 1,703 | 1,693 | 1,682 | 1,681 | 1,626 | 1,654 | 1,661 | 1,637 | 1,646 |
| Lithuania       | 1,656 | 1,631 | 1,630 | 1,616 | 1,612 | 1,632 | 1,658 | 1,621 | 1,628 | 1,631 | 1,574 | 1,599 | 1,596 | 1,620 | 1,639 |
| Japan           | 1,754 | 1,747 | 1,765 | 1,746 | 1,741 | 1,734 | 1,724 | 1,720 | 1,706 | 1,669 | 1,621 | 1,633 | 1,633 | 1,637 | 1,636 |
| Italy           | 1,624 | 1,622 | 1,583 | 1,572 | 1,571 | 1,577 | 1,587 | 1,589 | 1,593 | 1,583 | 1,444 | 1,559 | 1,596 | 1,612 | 1,621 |
| Latvia          | 1,663 | 1,675 | 1,666 | 1,660 | 1,670 | 1,633 | 1,632 | 1,618 | 1,638 | 1,637 | 1,557 | 1,584 | 1,616 | 1,610 | 1,620 |
| Ireland         | 1,608 | 1,607 | 1,610 | 1,624 | 1,635 | 1,626 | 1,651 | 1,672 | 1,690 | 1,694 | 1,609 | 1,611 | 1,637 | 1,613 | 1,605 |
| Estonia         | 1,765 | 1,806 | 1,775 | 1,761 | 1,757 | 1,756 | 1,747 | 1,757 | 1,688 | 1,676 | 1,624 | 1,610 | 1,593 | 1,599 | 1,603 |
| Spain           | 1,644 | 1,646 | 1,631 | 1,612 | 1,610 | 1,614 | 1,619 | 1,614 | 1,617 | 1,599 | 1,513 | 1,567 | 1,592 | 1,577 | 1,570 |
| Slovenia        | 1,636 | 1,622 | 1,600 | 1,619 | 1,633 | 1,644 | 1,603 | 1,576 | 1,559 | 1,557 | 1,497 | 1,563 | 1,567 | 1,556 | 1,567 |
| Slovak Republic | 1,714 | 1,705 | 1,701 | 1,686 | 1,676 | 1,672 | 1,658 | 1,630 | 1,621 | 1,606 | 1,501 | 1,514 | 1,539 | 1,546 | 1,549 |
| United Kingdom  | 1,456 | 1,449 | 1,463 | 1,494 | 1,489 | 1,484 | 1,513 | 1,492 | 1,495 | 1,487 | 1,219 | 1,482 | 1,494 | 1,485 | 1,499 |
| Luxembourg      | 1,520 | 1,519 | 1,513 | 1,504 | 1,508 | 1,516 | 1,514 | 1,506 | 1,507 | 1,501 | 1,398 | 1,484 | 1,481 | 1,476 | 1,478 |
| Finland         | 1,524 | 1,523 | 1,513 | 1,509 | 1,505 | 1,505 | 1,505 | 1,501 | 1,499 | 1,491 | 1,486 | 1,483 | 1,471 | 1,464 | 1,466 |
| Belgium         | 1,428 | 1,439 | 1,437 | 1,433 | 1,431 | 1,428 | 1,434 | 1,437 | 1,442 | 1,441 | 1,352 | 1,412 | 1,446 | 1,447 | 1,446 |
| Iceland         | 1,548 | 1,558 | 1,542 | 1,541 | 1,530 | 1,526 | 1,533 | 1,518 | 1,507 | 1,493 | 1,479 | 1,472 | 1,471 | 1,460 | 1,442 |
| Sweden          | 1,434 | 1,436 | 1,424 | 1,418 | 1,417 | 1,419 | 1,432 | 1,419 | 1,419 | 1,406 | 1,380 | 1,404 | 1,399 | 1,398 | 1,399 |
| France          | 1,407 | 1,413 | 1,407 | 1,394 | 1,389 | 1,389 | 1,394 | 1,382 | 1,390 | 1,395 | 1,287 | 1,364 | 1,386 | 1,383 | 1,390 |
| Norway          | 1,406 | 1,412 | 1,410 | 1,400 | 1,403 | 1,406 | 1,410 | 1,400 | 1,401 | 1,401 | 1,392 | 1,408 | 1,405 | 1,395 | 1,388 |
| Netherlands     | 1,357 | 1,359 | 1,349 | 1,353 | 1,363 | 1,356 | 1,366 | 1,365 | 1,364 | 1,368 | 1,328 | 1,363 | 1,362 | 1,358 | 1,367 |
| Denmark         | 1,399 | 1,413 | 1,401 | 1,403 | 1,391 | 1,380 | 1,390 | 1,384 | 1,363 | 1,361 | 1,330 | 1,371 | 1,367 | 1,363 | 1,363 |
| Austria         | 1,469 | 1,469 | 1,455 | 1,445 | 1,443 | 1,419 | 1,431 | 1,420 | 1,420 | 1,429 | 1,320 | 1,368 | 1,367 | 1,371 | 1,352 |
| Switzerland     | 1,424 | 1,431 | 1,420 | 1,407 | 1,408 | 1,418 | 1,413 | 1,404 | 1,395 | 1,396 | 1,337 | 1,360 | 1,358 | 1,348 | 1,346 |
| Germany         | 1,350 | 1,354 | 1,335 | 1,327 | 1,334 | 1,338 | 1,335 | 1,331 | 1,326 | 1,321 | 1,271 | 1,299 | 1,297 | 1,295 | 1,294 |