정책연구
2025-02

일·생활 균형을 위한 시간주권 보장 연구

이은주

한국노동연구원

정책연구
2025-02

일·생활 균형을 위한 시간주권 보장 연구

이은주

한국노동연구원

목 차

요 약 ····· i

제1장 서 론 ····· 1

제1절 연구 배경 ····· 1

1. 시간 빈곤과 시간 주권 담론의 출현 ····· 1
2. 일 · 생활 균형과 생활시간 보장 논의 ····· 4
3. 시간주권의 권리성과 제도의 부재 ····· 6

제2절 연구 범위 및 구성 ····· 8

제2장 현황 및 제도 검토 ····· 9

제1절 우리나라의 근로시간과 생활시간 현황 ····· 9

1. 우리나라 근로시간 현황 ····· 10
2. 우리나라 통근시간 현황 ····· 22
3. 우리나라 휴가 현황 ····· 24

제2절 근로시간 및 생활시간 관련 제도 검토 ····· 27

1. 근로시간 ····· 27
2. 유연근무 ····· 30
3. 휴게 및 휴가제도 ····· 35

제3장 해외 사례 : 일 · 생활 균형 보장을 위한 시간 제도 ····· 37

제1절 근로시간 단축제도 ····· 37

1. 주(週) 근로일수 선택제 ····· 37
2. 휴게(점심)시간 단축 선택제 ····· 42

3. 시간제 근로 : 네덜란드 ····· 43
제2절 유연근무제 ····· 52
1. 유연근무 신청권 ····· 52
2. 원격근무 ····· 65
3. 일 · 가정 양립을 위한 제도 : 자녀 양육 및 가족 돌봄 근로자 대상 ····· 69
제3절 휴가 · 휴게 ····· 75
1. 근로시간계좌제 ····· 75
2. 연결되지 않을 권리 ····· 95

제4장 시간주권 보장을 위한 제도적 개선 방안 ····· 99
제1절 생활시간 보장을 위한 근로시간 개념 명확화 ····· 99
1. 1일 연장근로시간 상한 제한 ····· 100
2. 야간노동의 원칙적 금지 ····· 102
3. 연속된 일간 최소 휴식 및 주휴 보장 ····· 105
제2절 근로자의 선택권을 제고하기 위한 제도 ····· 107
1. 근로시간 단축 선택제도 ····· 107
2. 유연근무제도 ····· 110
3. 원격근무제도 ····· 112
제3절 생활시간 보장을 위한 제도 ····· 114
1. 근로시간 저축제도 ····· 114
2. 양육 · 돌봄 근로자를 위한 근로시간 제도 ····· 116
3. 연결되지 않을 권리 ····· 118

제5장 결 론 ····· 121
제1절 연구의 주요 내용과 향후 검토 과제 ····· 121
제2절 맺음말 ····· 124

참고문헌 ····· 126

표 목 차

〈표 2-1〉 남성 및 여성 근로시간 분포 국제 비교 ····· 13
〈표 2-2〉 유연근로제도 종류 ····· 20
〈표 2-3〉 통근시간 비교 ····· 23
〈표 2-4〉 근로시간 법제 주요 변화 내용 ····· 28
〈표 2-5〉 유연근무의 유형 및 정의 ····· 31
〈표 2-6〉 현행 노동관계법상 휴가제도 ····· 36

〈표 3-1〉 네덜란드 전체 고용 현황(2020～2024) ····· 49
〈표 3-2〉 네덜란드 성별 고용 현황(2020～2024) ····· 50
〈표 3-3〉 핀란드 유연근무신청권 제도 변화 ····· 61
〈표 3-4〉 일본의 가족 돌봄 및 자녀 육아를 위한 노동법상 제도 ····· 72
〈표 3-5〉 근로시간계좌제(CET)와 보편적 근로시간계좌제(CETU) 비교 ··· 93

〈표 4-1〉 연장근로 한도 위반 기준에 관한 행정해석 변화 ····· 101
〈표 4-2〉 EU의 「근로시간지침」상 야간노동 규제 내용 ····· 104
〈표 4-3〉 제21대 국회 원격근무 관련 입법안 주요 내용 ····· 113
〈표 4-4〉 제22대 국회 연결되지 않을 권리 입법안 주요 내용 ····· 119

그림목차

[그림 2- 1] 우리나라 전 국민(10세 이상) 시간 사용 현황 ····· 10
[그림 2- 2] 연간 근로시간 추이 국제 비교 ····· 11
[그림 2- 3] 우리나라 성별 월평균 근로시간 추이 비교 ····· 12
[그림 2- 4] 남성 연령별 평균 근로시간 국제 비교 ····· 14
[그림 2- 5] 여성 연령별 평균 근로시간 국제 비교 ····· 15
[그림 2- 6] 근로시간 히스토그램 : 2008년 vs 2024년 ····· 16
[그림 2- 7] 정규직 소정근로시간 및 초과근로시간 추이 ····· 17
[그림 2- 8] 야간노동 비중 국제 비교 ····· 18
[그림 2- 9] 휴일 근로시간의 추이 ····· 19
[그림 2-10] 유연근로제도별 활용률 ····· 20
[그림 2-11] 응답 결과 비교 ····· 22
[그림 2-12] 우리나라 연차휴가 및 특별휴가 사용 현황 ····· 24
[그림 2-13] 연령별 연차휴가 소진율 ····· 25
[그림 2-14] OECD 회원국 법정 유급 연차휴가 일수와 실제 사용 일수 비교 ····· 26
[그림 2-15] 연차휴가 사용의 환경 변화 ····· 27

[그림 3- 1] 네덜란드 내 산업관리단지 채용 공고 일부 ····· 51
[그림 3- 2] 기업 ABN AMRO 채용 공고 일부 ····· 51
[그림 3- 3] 사업장에서 운영 중인 유연근무제도의 형태 및 도입 현황 ···· 57
[그림 3- 4] 근로 방식에 따른 근로자 비율 ····· 59
[그림 3- 5] 1997년부터 2023년까지 원격근무 활용 비율 ····· 64

요 약

본 연구는 일 · 생활 균형을 위한 시간주권 보장을 목표로, 시간주권 논의를 '얼마나 일하느냐'의 양적 논의를 넘어 '언제 · 어떻게 일하고 쉬느냐'를 권리의 차원에서 재정립하고자 하였다. 우리나라의 근로시간 및 생활시간의 현황 파악을 통해 변화 추이와 현행 법제도의 한계점을 검토하고, 일 · 생활 균형 보장을 위하여 해외 주요국에서 시행하고 있는 제도를 살펴보면서 도출된 시사점을 토대로 생활시간 보장을 위한 입법적 개선 방안을 제안하였다.

오늘날 시간의 양적 지표를 넘어 질적 관점의 필요성이 함께 강조되면서, 시간 사용에 대한 자기 결정권이나 재량권이 부족한 상황에 관한 논의가 점차 활발히 이뤄지고 있고, 시간 빈곤, 시간 불평등 등 시간을 보장하기 위한 대안으로 '시간 주권(Time Sovereignty)' 개념이 자주 등장하고 있다. 이처럼 시간 주권의 중요성이 점차 강조되면서, 시간 주권이 무엇을 의미하는지 다양한 선행 연구를 통해 그 개념의 정의가 구체화되고 있다. 일찍이 시간 주권 개념을 공식화한 테리엣(Bernhard Teriet)에 따르면, 시간 주권은 '노동뿐만 아니라 삶의 모든 영역에서 개인이 시간 배분을 양적으로나 질적으로 결정할 수 있는 권리와 능력'을 의미한다.

그러나 근로관계는 본질적으로 상호 협상과 제한이 전제되어 사용자와 근로자 각각에 대해 인정되는 권한과 부여되는 의무가 있다는 점에서 한쪽의 절대적 권능을 인정하기는 어렵다. 그럼에도 시간주권이란 개념에 '주권'이란 강한 수준의 권리성을 가진 단어가 사용된 것은 노동시장 · 기업 · 조직이 설계한 시간표를 개인이 따르던 기존의 질서를 뒤집고, 개인이 자기 시간의 원칙적 설계자라는 방향의 프레이밍을 위한 정책적 담론에서 시작된 것으로 해석할 수 있다. 결국 '주권'의 사용은 시간의

양 · 배치 · 분할에 관한 최종 결정권의 귀속 주체가 개인임을 전제하고, 그 권능이 다른 고려에 우선하는 기본 원칙임을 강조하기 위함으로 이해된다.

한편, 시간주권은 현행 법률에 명시되어 있지 않아 그 자체를 곧바로 주관적 공권으로 보기는 어렵다. 그러나 헌법 제10조(인간 존엄 · 행복추구권), 제32조(근로조건 법정주의), 제34조(인간다운 생활을 할 권리)에 비추어 볼 때, '시간의 자기 배분과 휴식의 실효성'은 헌법적 보호 이익으로 해석될 수 있으며, 이와 같은 보호 이익은 법률이 규정한 구체적인 시간 관련 권리를 통하여 실제로 실현될 수 있다. 따라서 본 연구 제목인 '시간주권 보장'이란, 현행 법체계 내에서 개인 시간에 대한 자기 선택권과 휴식권을 실질화하는 법제도 정비를 통해 구체적으로 행사 가능한 권리 구조로 구현하는 것을 의미한다. 지금까지의 우리나라 근로시간법제는 주 52시간제 등 근로시간의 총량 규제를 도입 · 정착시키며, 일 · 가정 양립을 위한 장치들을 보완해 왔지만, 시간 주권의 논의에서 가장 주요한 쟁점인 근로시간의 자율성 부분, 다시 말해 근로시간에 대한 근로자의 선택권에 관한 제도화는 미흡한 상황이다.

유럽연합(EU)의 2003년 「근로시간 지침(Directive 2003/88/EC)」을 시작으로, 이후 2019년 「부모 및 돌봄 제공자의 일과 삶의 균형에 관한 지침(Directive (EU) 2019/1158)」, 「투명하고 예측 가능한 근로조건 지침(Directive (EU) 2019/1152)」 등을 반영하기 위하여 해외 주요국은 일 · 생활 균형을 위한 근로시간 제도 개선이 비교적 빠르게 진행되었다. 이제 우리도 근로시간 단축을 넘어, 시간주권 보장을 위한 제도화가 이뤄져야 할 시점이다. 구체적으로 시간의 예측 가능성과 자율성, 그리고 돌봄 · 회복 시간의 보장을 법제도에 명문화하여 시간주권을 현실화해야 한다. 이는 세계적으로 겪고 있는 저출산 · 고령화와 같은 인구구조 변화에 대응하기 위한 전략이기도 하다.

본 연구에서 검토한 해외 사례의 내용을 정리해보면, 첫째, 근로시간 배치의 유연화로서 주(週) 근로일 선택제, 휴게(점심)시간 단축 선택제, 자발적 시간제 근로가 운용되고, 둘째, 근로시간 · 장소 · 방식의 다차원

적 유연화를 위하여 근로자 개개인에게 선택권을 부여하는 유연근무 신청권과 원격근무제도가 인정되고 있으며, 셋째, 자녀 양육 및 가족 돌봄 수행 근로자를 대상으로 한 다양한 시간 보장제도가 마련되어 있다. 아울러 마지막으로, 휴게·휴가의 실효성을 담보하기 위하여 근로시간계좌제와 연결차단권이 도입·운용되고 있음을 확인하였다. 이와 같은 해외 사례의 시사점과 우리나라의 근로시간 현황 및 현행 제도 검토를 종합하여, 향후 일하는 사람의 시간주권 보장을 위해 개선 및 마련되어야 할 몇 가지 입법·정책적 과제를 제언하였다.

본 연구에서는 시간주권 보장을 위한 과제를 ① 생활시간 보장을 위한 근로시간 개념의 명확화, ② 근로자의 선택권을 제고하기 위한 제도, ③ 생활시간 보장을 위한 제도, 이렇게 세 축으로 나누어 구체적으로 제시하였다.

1. 생활시간 보장을 위한 근로시간 개념의 명확화

EU의 「근로시간지침(Directive 2003/88/EC)」은 장시간·불규칙한 노동의 위험을 방지하고자 회원국별로 제각각이던 근로시간 관련 기준을 동일한 최저 기준으로 맞추기 위해 만들어졌다. 일간 연속 휴식(11시간), 주당 근로시간 상한(48시간), 연간 최소 유급연차 기간(4주) 등 근로시간 관련 개념들의 최저 기준을 정하면서 해당 기준을 반영하기 위해 회원국마다 관련 법 개정 작업이 진행되었고, 이를 기반으로 다양한 시간주권 보장을 위한 제도들이 도입되었다.

근로시간 유연화를 위한 다양한 제도와 정책이 시행되어 일하는 사람의 자율성이 높아지더라도 기본 안전장치가 없다면, 결국 사업장 수요 중심의 변동성에 개인의 시간이 종속되는 결과가 발생할 수 있다. 이러한 위험을 방지하기 위하여, 다시 말해 진정한 시간주권 보장을 위해서는 최소한의 가드레일이 법에 규정되어야만 근로시간 유연화를 통한 이익이 일하는 사람의 생활시간 보장으로 연결될 수 있다. 이를 위하여 우선, 1일 연장근로시간 상한 제한 규정이 도입되어야 한다. 1일 단위 연장

근로의 한도를 명시적으로 규정하는 개정 방안은 근로자 건강권 보호 측면에서 가장 효율적이고 기본 원칙을 정립하는 방안이다. 그러나 일률적 규제에 따른 산업별 수용의 어려움을 감안한다면, 다수의 국가가 상한과 예외를 함께 규정하고 있다는 점을 고려하여, 충분한 사회적 합의 또는 논의를 통해 합리적인 범위에서 예외 규정을 마련할 수 있다.

다음으로, 야간노동의 원칙적 금지이다. 야간노동에 대한 규제가 거의 없다고 볼 수 있는 우리나라도 이제는 규제 방안을 마련해야 한다. 우선 원칙 명시에 따른 인식의 전환이 먼저 이뤄져야 하며, 더 이상 야간노동이 같은 시간을 일하고도 더 많은 돈을 벌 수 있는 방안이 되어서는 안 된다. 건강뿐만 아니라 안전에도 유해한 야간노동은 원칙적으로 금지하되, 예외적으로만 허용되는 것으로 규제해야 한다. 또한, 필수적이어서 불가피하게 허용되는 경우에도 EU의 「근로시간지침(Directive 2003/88/EC)」에서 정한 24시간 기준 평균 8시간 제한과 같은 야간노동의 시간 상한과 횟수 제한, 사업주에 대한 건강 보호조치 시행 의무가 함께 규정되어야 한다. 건강권 보호를 위한 제도 설계 없이 야간노동의 위험을 줄이기는 어렵다. 아울러 현재 우리 노동 현장에서 이뤄지는 야간노동의 실태를 정확히 파악하고, 그에 맞는 보호조치가 마련될 수 있는 조사 연구가 진행되어야 한다.

마지막으로, 일간 최소 휴식(연속 11시간)과 주휴(연속 35시간)를 확실히 보장해야 한다. 「근로기준법」이 일하는 시간의 한도를 설정하고, 쉬는 시간을 보장하는 방식으로 근로자의 건강을 간접적으로 보호하고 있는 그 형태와 취지를 고려한다면, 1일 연장근로 상한 규정과 연속된 일간 최소 휴식 보장은 시간주권 보장을 위한 최소 요건으로 이해할 수 있다. 단순히 최소 11시간의 연속된 일간 휴식 보장에만 그칠 것이 아니라, 7일마다 최소 1회의 주휴와 함께 총 35시간의 연속적 휴식이 보장될 수 있도록 설계되어야 한다. 다만, 국내법상 최소 11시간의 연속된 일간 휴식제도를 마련하고 있는 해외 주요국도 특례 규정을 함께 마련하고 있는 점을 고려하여, 예외 인정 가능성도 함께 규정하되, 예외가 남용되지 않는 장치도 함께 마련될 필요가 있다. 또한, 일간 최소 휴식시간을

보장함과 동시에 주휴권의 두터운 보장을 위하여, 휴일에 업무 지시가 있는 때에는 유럽의 사례와 같이 휴일을 부여받지 않은 것으로 간주하는 규정과 휴일 근로를 거부하거나 휴일 대체에 동의하지 않았다는 이유로 해고나 기타 불리한 처우를 금지하는 등의 규정 도입을 고려해 볼 수 있다.

2. 근로자의 선택권을 제고하기 위한 제도

본 연구에서 살펴본 우리나라 근로시간 현황은 점차 감소하는 추세이지만, 그럼에도 아직 EU 회원국에 비하여 장시간인 편으로 나타났다. 특히 남성은 청년층과 중년층에서 EU보다는 긴 근로시간을 보인 반면에 고령층에서는 더 짧은 경향을 보였고, 여성은 전 연령대에서 EU보다 장시간 근로가 나타났다. 이러한 결과는 우리나라 청년·중년층의 남성 근로자와 전 연령대 여성 근로자의 경력 유지와 일·생활 균형 실현을 위하여 새로운 제도적 개선 노력이 더욱 필요한 상황임을 보여준다.

점진적으로 근로시간의 양적인 단축은 지향되어야 함은 분명하지만, 일률적인 시간 단축 정책의 시행은 산업별·업종별 인력 및 구조 차이에 따른 어려움이 예상된다. 이에 따라, 우리나라의 구조적인 장시간 노동 문제를 해소하기 위한 단기적 방안으로, 양적인 단축보다 배치의 유연화에 초점을 둔 제도적 장치 도입을 제안하였다. 우리나라의 법정 근로시간 기준은 유지하되, 시간을 쓰는 방식에 대한 선택권을 다양하게 인정하는 방식으로, 개인의 생애주기와 돌봄, 건강 등 상황에 따라 근로시간을 단축할 수 있는 장치를 마련하는 것이다. 현행법상 근로자가 선택할 수 있는 유연근무제도로 선택적 근로시간제와 재량 근로시간제를 규정하고 있지만, 이마저도 근로자의 선택이 전적으로 보장되는 제도로는 보기 어렵고, 근로시간 단축 신청권도 자녀 양육과 가족 돌봄 등 특정한 사유에 한하여 인정하고 있다. 즉, 우리나라에는 '누구나', '상시', '절차보장' 측면에서 법으로 인정되는 유연근무 신청권이 아직 없다.

1주 소정근로시간을 주 4일로 단축하여 근무하거나, 한 주 더 많이 일

하면 한 주 더 적게 일하는 교대주 선택제, 주말에만 일하는 선택권을 주는 주말근무제 등 개인의 상황에 따라 근로시간 배치를 용이하게 할 수 있는 선택권의 보장에는 분명한 이점이 있다. 다만, 일일 근로시간 상한과 연속 일간 휴식 및 주휴 보장과 같은 '최소한의 기준'의 안전장치가 설치되어야만 일 · 생활 균형이란 방향으로 제대로 작동할 수 있다는 점을 잊어서는 안 된다. 또한, 다양한 유연근무제는 예시로 제공하고, 사업장이 각각의 수요와 여건에 맞게 규정을 마련하도록 권장하고 있는 방식도 실제 제도의 활용률을 제고할 수 있다. 해외 사례에서도 한정적인 대상 및 권리에서 시작하여 점차 법 개정을 통해 그 범위를 확대해 나가고 있듯이, 우리나라도 자녀 양육 및 가족 돌봄을 해야 하는 근로자를 우선하여 적용하는 등 점진적으로 그 범위와 내용을 확대하는 방식도 고려하며, 신청권의 보편화와 불이익 처우 금지와 같은 권리 보장을 위한 제도적 장치 마련을 적극적으로 검토해야 한다.

아울러 시간적 유연성뿐만 아니라, 공간적 유연성도 고려하여 이제는 원격근무도 법적 근거를 명확하게 규정하여 하나의 근무 형태로 상정하고, 일 · 가정 양립을 위한 방안으로 활용할 수 있도록 기준이 되는 절차를 정해야 한다. 원격근무에 관하여 국가마다 다양한 입법 방식을 취하고 있는바, 어떠한 방식을 선택하든 원격근무의 개념 정의와 불이익 조치 등 사용자의 의무, 산업재해 예방 및 보상, 근로자의 근태 관리에 따른 사생활 및 개인정보 보호와 장시간 근로로 이어지지 않을 시간 규율 장치 등이 함께 논의되어야 한다.

3. 생활시간 보장을 위한 제도

생활시간 보장제도로서, 첫째, 근로시간 저축제도 도입을 제안하였다. 우리나라는 다른 국가와 비교했을 때 연차 소진율이 낮고 실제 사용일수도 현저히 낮다. 이와 관련하여, 프랑스의 근로시간계좌제(CET)는 연차유급휴가의 일정 일수(예 : 4주)를 적립이나 현금화를 할 수 없도록 금지하고 있으며, 핀란드는 10주를 초과하는 휴가가 적립되는 경우, 최

소 5분의 1에 해당하는 휴가를 사용하도록 규정하고 있다. 우리도 제도 설계 시, 법으로 의무적인 장기 연속 휴가 사용을 유도・촉진하면서 그 외의 적립된 시간에 대해서는 개인의 편의에 맞게 사용할 수 있도록 보장하는 형태를 갖출 필요가 있다.

또한, 근로시간계좌제가 주로 대기업 및 공무원에 대해서만 활용된다는 한계점과 사업장 간 권리 이동 문제를 해결하기 위하여 보편적 근로시간계좌제(CETU)를 최근에 도입한 프랑스 사례는 우리도 제도 설계 시 참고해야 할 내용이다. 중소기업의 관리 부담과 이직 시 권리 이동의 어려움은 우리도 향후 제도 운용 시 우려되는 부분이기 때문이다. 아울러 개인의 권리는 두텁게 보장하면서 장기적인 안정성을 담보할 수 있도록 정부 차원의 중앙적 관리 방안 마련과 함께 사업주 부담을 덜어줄 수 있는 지원 체계도 마련되어야 한다.

다음으로, 자녀 양육과 가족 돌봄을 수행하는 근로자를 위한 근로시간 제도 도입이 필요하다. 돌봄을 수행하는 동안 발생하는 시간과 소득 공백 문제를 해결하지 못하면, 노동시장 이탈, 시간 빈곤 문제가 지속될 수밖에 없다. 따라서 시간 보장이 취약할 수밖에 없는 양육・돌봄 근로자를 대상으로 우선권을 인정하는 시간주권 보장 정책이 필요하다. 폴란드의 유연근무신청권과 일본의 근로시간 제한 조치(소정 외・시간 외・야간근로 제한)는 돌봄을 수행하는 근로자의 시간주권을 실질적으로 보장하는 장치들로써 우리나라도 이와 유사한 권리 보장과 보호 원칙을 결합한 제도 설계를 모색할 필요가 있다. 아울러, 우리나라 현행 제도의 틀은 '양육 중심과 가족 돌봄 소외'로 양쪽의 비대칭이 심화되고 있는바, 이제는 정책 대상을 가족 돌봄까지 확장하는 재정비가 필요하다. 이제는 돌봄을 사회적 권리로 재정의하고, 그에 맞는 제도로 전환해야 한다.

마지막으로, 연결되지 않을 권리의 입법화가 필요하다. 연결되지 않을 권리는 일・생활 균형을 보호하기 위해 등장한 개념이지만, 기술 발전에 따라 우리는 이미 상시적으로 연결될 가능성이 전제된 환경에 살고 있다. 다시 말해, 이러한 현실에서 연결 자체를 100% 차단하기는 어렵다. 그렇다고 그러한 초연결성이 근무 외 시간 또는 휴식시간 침해를 정

당화하는 근거가 될 수는 없다. 따라서 예외적인 경우를 제외하고, 근로시간이 아닌 시간대의 연락을 금지하는 원칙 명시를 통해 근로시간 외 무분별한 연락이 상대방의 권리를 침해한다는 사회적 메시지를 분명히 하며, 연락이 오더라도 응답하지 않을 자유를 안전하게 행사할 수 있는 이중 보호장치(예 : 불리한 처우 금지 등)를 마련해야 한다. 제도의 실효성을 높이기 위해 제재 수단도 중요하지만, 우선은 현장의 자의적 관행을 줄이고 분쟁 기준점을 제공하는 규범 신호를 만드는 것이 의미가 있다고 생각한다. 즉, 원칙과 권리라는 최소 기준을 먼저 명문화하고, 이후 이 기준을 토대로 운영 지침과 제재를 단계적으로 정교화하는 접근이 현실적이고 효과적일 것이다.

이 외에도 우리나라 근로시간 현황을 검토한 결과, 소규모 · 영세 사업장에서 '초단시간'과 '장시간'이 동시에 높은 양극 분포를 보이고, 이에 따라 상하위 꼬리(tail) 값이 평균을 왜곡하는 '평균의 오류'를 초래할 수 있음을 확인하였다. 특히 5인 미만 및 영세 사업장에 집중된 장시간 · 야간노동은 법적 보호의 공백과 구조적 취약성의 결과로 해석되며, 따라서 근로기준법상 근로시간 규정의 단계적 확대 적용과 함께 야간노동에 대한 명확한 기준과 보호장치를 포함하는 법적 안전망의 정비가 요구된다. 또한, 전형적 고용관계 바깥에서 이루어지는 노무 제공(플랫폼 · 특고 등)이 빠르게 확대되고, 이들 역시 알고리즘 배차, 평판 · 별점, 변동수요, 고객 가용성 등에 의해 사실상 종속적인 시간 구속을 겪고 있다. 이와 같은 현실은 '누가 사용자이고, 근로자인가'라는 전통적 이분법만으로는 시간주권 침해 원인과 구제를 충분히 설명하기 어렵다는 점을 시사한다.

따라서 시간주권을 건강 · 안전과 생활시간 보장에 직결된 기본적 보호 이익으로 전제하고, '시간을 통제받는 실질'이 존재할 때 적용되는 최소한의 시간주권 보호 규정을 사업장 규모나 고용 형태와 무관하게 단계적으로 확장 · 적용하는 접근이 필요하다. 즉, 5인 미만 · 영세 사업장에 대한 근로시간 보호조치 강화와 비정형 · 플랫폼 등 현행법상 사각지대에 놓인 영역까지 포섭하는 보편적 시간 보호 규범을 병행함으로써, 평

균값 뒤에 가려진 극단적 시간 위험을 줄이고, 시간주권의 실효성을 전사회적으로 확보해야 한다.

'생활시간의 공적 보호' 실현은 단순히 법 적용 유무보다 시간주권을 실제로 행사할 수 있는 환경의 격차가 현실적으로 더 큰 문제이다. 대규모 사업장은 대체인력의 여력이나 디지털 시간 기록 체계 등 시간 규제를 적용하기가 비교적 쉬운 반면에 소규모 사업장은 동일 규범이라도 이행 비용에 대한 부담감이 상대적으로 크고, 인력 또한 즉시 대체가 어려워 규범 준수와 영업 지속 사이의 딜레마에 빠지기 쉽다. 따라서 시간 규제의 확대는 예외를 넓히는 논리가 아니라, 같은 권리를 다른 방식(이행 차등, 지원 수단 마련 등)을 통해 달성하게 만드는 정교한 설계의 문제가 될 것이다.

한편, 지금까지 우리나라에서 근로시간 선택제는 대체로 사용자의 재량에 기울어져 운용되어 왔고, 노동법의 기본 논리구조 역시 불평등한 교섭력과 관계의 존속성을 전제로 설계되어 있다. 이러한 현실과 전제를 무시한 채 시간주권의 보장을 개별 근로자의 선택권 확대로만 협소하게 접근하면, 본질적으로 교섭력이 취약한 개인의 선택은 결과적으로 자신이 아니라 사용자의 필요를 충족시키는 방향으로 기능할 가능성이 크다. 따라서 시간주권의 작동을 단순히 '개별 동의'에만 의존할 것이 아니라, 선택이 행사되는 맥락에 노사 간 실질적 대등성이 보장되도록 하는 장치를 전제로 해야 한다. 낮은 노동조합 조직률이라는 우리나라의 현실에서 집단적 근로조건의 결정에 중요한 역할을 담당하는 근로자대표와 노사협의회마저 규정이 미흡하여 아직도 많은 부분이 해석론에 맡겨져 있는 상황이다. 따라서 근로자의 선택권 확대 방향에는 개인의 진정한 의사가 실현될 수 있도록 기존 제도의 보완 또는 새로운 집단적 통제 장치 도입에 관한 구체적인 논의가 필요하다.

본 연구에서는 생애 전 주기의 시간 설계권으로 나아가기 위한 중간 단계로, 현행법 제도를 정비하여 시간주권, 즉 시간에 대한 자기결정권과 휴식권 실질화를 개인이 실제로 행사할 수 있는 권리 구조로 구체화할 것을 제안하였다. 더 나아가 최종 목표인 일 · 생활 균형과의 정합성을 확

보하기 위해서는 시간주권 보장에 대한 젠더 관점의 접근이 필요하다.

지금까지 우리나라는 '일 · 생활 균형' 정책을 주로 일 · 가정 양립 중심으로 개선해 왔다. 이는 가사 · 돌봄 시간이 균형을 저해하는 주된 요인으로 인식되어 왔기 때문이다. 그러나 전통적인 성역할 이데올로기가 강한 사회에서의 시간 선택권 보장은 아이러니하게도 성별에 따라 시간이 배분되는 구조적 불평등–특히 가사 · 돌봄노동의 여성 편중–을 강화할 위험이 크다. 다시 말해, 시간주권을 개별 선택의 자유에만 맡기면, 단축 근로 · 재택근무 등과 같이 가사 · 돌봄 친화로 보이는 근로 형태가 여성에게는 사실상 강제된 선택으로 수렴될 수 있다. 따라서 본 연구가 제안하는 제도 설계에서는 시간주권의 확대가 성별 격차의 확대로 이어지지 않도록, 남성의 가사 · 돌봄 참여를 견인하는 제도적 장치와 정부의 지원책을 함께 구축해야 한다. 이러한 결합을 통해서만, 본 연구에서 이루고자 하는 '일 · 생활 균형을 위한 시간주권 보장'을 실질적으로 달성할 수 있을 것이다.

제 1 장
서 론

제1절 연구 배경

1. 시간 빈곤과 시간 주권 담론의 출현

과거 농경사회에서 시간은 하루 햇빛의 양과 계절에 따른 기상 상황을 중심으로 순환적이고 반복되는 개념이었고, 당시의 노동은 해가 뜨고 지기 전까지 이뤄졌다. 매일의 시간은 지역화되어 있었고, 매일 또는 매주 등 날짜 단위에 따른 시간적 관념이 흐릿했던 시기였다. 이후 18~19세기 산업혁명이 시작되고, 특히 철도의 도래로 표준 시간이 등장하면서 시간의 균일성과 정확성이 강조되었으며, 오늘날에 이르러 시간은 노동의 측정 단위이자 거래 단위가 되었다.

이처럼 전통적인 자연에 기반한 시간에서 산업사회의 시계에 기반한 시간 개념이 도입되고, 이후 제조업에서 서비스산업으로 산업구조의 무게 중심이 이동하면서 시계에 따라 움직이는 삶이 되었다. 이에 따라 시간은 하루 24시간, 1,440분, 86,400초로 누구에게나 같은 양이 주어짐에도 시간 사용의 불평등이 발생하게 되었다. 특히 장시간 노동이 만연하고 기술 발전에 따라 개인의 일과 생활의 경계가 모호해지며, 시간 부족으로 인해 어려움을 겪는 시간 빈곤(Time Poor) 문제가 확대됨에 따라, 소득 분배, 소득 보장 중

심으로 구성되고 발전되어 온 기존의 사회 정책 논의에 시간 복지가 중요한 이슈로 등장하였다.

'시간 빈곤(Time Poverty)'이란 개념을 처음 사용한 비커리(Clair Vickery)는 소득을 기준으로 하는 빈곤의 척도에 시간의 개념을 추가하여 시간 빈곤을 측정하였다.[1] 이후 사회학에서 시간 빈곤에 관한 많은 연구들이 이뤄졌으며, 대부분의 선행 연구는 임금 노동과 출퇴근 시간 등이 포함되는 유급 노동시간, 돌봄노동, 가사 노동과 같이 가사 유지에 필요한 무급 노동시간, 식사나 수면 시간 등 인간 개인의 생활을 위한 필수시간, 그리고 위 세 시간을 제외한 남은 시간인 자유시간으로 시간의 개념을 구분하고, 자유시간이 부족한 상태를 시간 빈곤 상태로 정의한다.[2]

고용노동부에서도 시간 빈곤 문제를 "일주일 중 개인 관리와 가사 보육 등 가계 생산에 필요한 시간을 제외한 남은 시간이 주당 근로시간보다 적을 경우, 즉 일에 쫓겨 자신만의 시간을 가질 수 없다고 느끼는 현상"으로 설명[3]하며, 여가와 같은 자유시간의 잔여 시간으로 시간 빈곤을 판단한다. 이처럼 시간 빈곤은 좁게는 자유시간, 넓게는 개인을 위한 필수시간이 부족한 개념으로, 지금까지의 관련 선행 연구는 주로 양적인 차이에 초점을 두어 연구되었다.[4]

초기에 돌봄과 가사 노동의 성별 불평등에서 제기된 시간 빈곤 문제는 일명 '워라밸(Work-Life Balance의 줄임말)'의 확산과 삶의 질을 중시하는 사회적 분위기 전환, 그리고 저출산 위기 상황 결합을 통해 단순히 시간의 양

1) Vickery, Clair(1977), "The Time-Poor : A New Look at Poverty", *Journal of Human Resources* 12(1), University of Wisconsin Press, pp.27~48.

2) Bardasi, E., & Q. Wodon(2010), "Working long hours and having no choice : time poverty in Guinea", *Feminist Economics* 16(3), pp.45~78; Burchardt, T.(2008), *Time and income poverty*, LSE STICERD Research Paper No. CASEREPORT57; Goodin, R. E., J. M. Rice, M. Bittman, & P. Saunders(2005), "The time-pressure illusion : Discretionary time vs. free time", *Social Indicators Research* 73(1), pp.43~70; 오혜은(2017), 「시간과 소득의 동시 빈곤에 관한 연구-남녀 가구주를 중심으로」, 『사회복지정책』 44(1), 한국사회복지정책학회, pp.161~185; 박세정(2020), 「소득 계층에 따른 시간 빈곤 결정 요인」 『보건사회연구』 40(1), 한국보건사회연구원, pp.209~210.

3) 고용노동부 웹사이트(https://www.worklife.kr/) 참조(최종 검색일 : 2025. 9. 10.).

4) 신영민(2021), 「시간빈곤인의 노동시간 특성에 관한 연구」, 『노동정책연구』 21(2), 한국노동연구원.

적 지표를 넘어 질적 관점의 필요성이 함께 강조되고 있다. 다시 말해, 시간 사용에 대한 자기 결정권이나 재량권이 부족한 상황에 관한 논의가 점차 활발히 이뤄지고 있으며, 시간 빈곤, 시간 불평등 등 시간을 보장하기 위한 대안으로 '시간 주권(Time Sovereignty)' 개념이 자주 등장하고 있다. 지난 2023년 고용노동부가 '근로시간제도 개편 방안'을 발표할 당시에도 근로자의 시간 주권 확대의 필요성을 강조하기도 하였다.[5)]

점차 시간 주권의 중요성이 강조되면서 시간 주권이 무엇을 의미하는지 다양한 선행 연구를 통해 그 개념의 정의가 구체화되고 있다. 일찍이 시간 주권 개념을 공식화한 테리엣(Bernhard Teriet)에 따르면, 시간 주권은 '노동뿐만 아니라 삶의 모든 영역에서 개인이 시간 배분을 양적으로나 질적으로 결정할 수 있는 권리와 능력'이다.[6)] 유럽위원회(EC) 산하 유로파운드(Eurofound)가 2003년에 발간한 'A New Organisation of Time Over Working Life'에서는 시간 주권을 일·생활 균형, 고용가능성(employability), 소득 및 사회보장, 노동의 질과 함께 노동자의 삶의 질을 높이는 5가지 요소 중 하나로 강조하며, 시간 주권을 확보하기 위해서는 생애주기 전반에 걸쳐 어느 정도의 유연성을 도입할 기회가 필요하다고 설명하였다.

국내에서는 시간 주권을 노동시간과 생활시간을 근로자가 스스로 결정하고 조직할 권리[7)], 개인이 자신의 시간을 조직하고 결정할 수 있는 상태[8)]로 보기도 하고, 좁은 범위에서는 노동자들이 자신의 노동시간을 결정할 수 있는 권리[9)], 언제 얼마나 노동할지 스스로 결정하는 권리[10)], 노동시간을 자율적으로 결정할 수 있는 권리[11)] 등으로 보고 있다. 연구마다 개념의 범위가 다르더라도, 모두 시간 주권을 단순히 시간의 물리적 확보에 그치는 것이 아

5) 고용노동부 보도자료(2023. 3. 6.), 「고용노동부 근로시간 제도 개편 방안 발표」.
6) Naegele, Gerhard et al.(2003), "European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions", *A new organisation of time over working life*.
7) 권오성(2022), 「시간주권은 왜 필요한가?」, 『월간노동법률』, 중앙경제, pp.112~116.
8) 박은정 외(2022), 『평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1) : 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로』, 육아정책연구소.
9) 이상민(2005), 「독일의 근로시간계정 제도」, 『국제노동브리프』 3(2), 한국노동연구원, pp.62~68.
10) 양승광(2020), 『우리의 시간은 공평할까』, 싱크스마트.
11) 이소진(2022), 「성평등한 시간주권 개념을 위한 탐색적 연구 : 2040 여성의 노동환경을 중심으로」, 『한국여성학』 38(4), 한국여성학회, pp.119~154.

닌, 그 시간을 어떻게, 왜, 누구를 위해 사용하는가에 대한 주체적 통제를 포괄하는 개념으로 이해하는 것으로 보인다. 이처럼 시간에 대한 주체성, 자율성이 강조되는 배경은 이미 만연한 장시간 근로와 과로, 앞에서 살펴본 시간빈곤 문제와 밀접히 연결되며, 오늘날 일 · 생활 균형과 근로시간 단축 등을 논의함에 있어 주요한 개념으로 부상하고 있다.

2. 일 · 생활 균형과 생활시간 보장 논의

시간에 대한 자기 결정권에 관한 관심이 높아지는 데에는 다양한 사회적 배경이 있지만, 그중에서도 일과 생활의 균형을 중시하는 사회적 분위기가 큰 역할을 해왔다. '일 · 생활 균형'이란 명칭이 언제 어디에서 처음 사용되었는지 그 기원에 관하여, 1970년 영국의 취업여성단체(Working Mother's Association)에서 기혼 여성의 일과 가정생활의 양립을 가능하게 하는 사회적 기반을 조성하고자 하는 요청으로 사용하였다는 의견[12], 1986년에 처음 만들어졌다는 의견[13] 등 그 내용은 분분하다.

우리나라에서는 지금도 혼용되어 사용되기는 하지만, 초기에는 '일 · 가정 양립'이란 단어가 보편적으로 사용되었고, 법률 명칭에도 반영되어 「남녀고용평등법」은 2007년 개정 시, 「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」이 되었다. "'일 중심'에서 '가정과의 균형'을 중시하는 근로자들의 의식변화에 대응하고, 저출산 · 고령화 시대에 여성 인력의 경제활동 참여를 늘리기 위하여 일 · 가정의 양립을 위한 정책을 강화하기" 위함이란 당시 제 · 개정 이유를 보더라도, '일 · 가정 양립'은 여성 근로자가 노동시장 이탈 없이 임신 및 출산, 양육을 병행하는 데 좀 더 초점이 맞춰진 개념이었다. 그러나 점차 여성의 경제활동 참여와 '모성보호'란 시각이 오히려 기혼 여성에게 노동과 가사란 이중 부담을 초래한다는 점과 1인 가구, 비친족 가구 등 새로운 가족 형태의 증가와 같은 사회적 변화에 따라 기혼 여성 근로

12) 김영주 · 안선영 · 김현아(2014),『일하는 방식 문화 개선 가이드라인 개발 연구』, 고용노동부 정책연구보고서, p.24.

13) Lockwood, Nancy R.(2023), "Work/Life Balance", 2003 Research Quarterly, SHRM Research, p.2.

자, 가족에 국한된 정책 대상 범위의 확대 필요성이 요청되었다. 이러한 배경으로, 기존의 일과 가정의 돌봄 양립 문제에서 일과 일 외의 개인 생활의 균형에 기반한 '일 · 생활 균형'으로 개념이 확장되었다.[14]

국립국어원의 표준국어대사전에 따르면, '균형'은 어느 한쪽으로 기울거나 치우치지 아니하고 고른 상태를 의미한다. 저울을 머릿속에 떠올려보면, 양쪽이 동일한 무게였을 때, 수평이 맞게 되면서 '균형' 상태를 이루게 된다. 이제는 우리에게 친숙한 단어인 '워라밸(Work-Life Balance)', 즉, '일 · 생활 균형'에서 균형의 의미를 염두에 두고 의미를 해석하면, 일과 개인 생활이 어느 한쪽으로 치우치지 않고 균형을 유지하는 상태가 우리가 추구해야 하는 조화로운 삶의 형태인 것으로 이해된다. 그런데 이 지점에서 과연 '일'이 우리의 '생활'과 동등한 개념의 무게를 가지는 것이 맞는지 의문이 든다.

이에 관하여 '일 · 생활 균형'에서 '균형'의 개념이 "일과 삶이 서로 제로섬(zero-sum)관계에 놓여있다"라는 전제를 두고 있는 것으로, 일에서 무엇을 얻기 위해서는 개인 생활을 희생해야 하는 것 또는 그 반대의 의미로도 볼 수 있는 대립적 논리를 내포하고 있다고 해석하는 의견이 있다. 이에 더 나아가 이제는 일과 삶을 서로 융합하고 연계하여 시너지를 일으키는 관점에서 바라보아야 한다는 '일과 삶의 통합(Work-Life Intergration, WLI)'에 관한 논의도 있다.[15]

어떠한 해석을 따르던, 일 · 생활 균형의 논의가 이뤄지는 배경에 일과 생활의 불균형이 전제된다면, 일 · 생활 균형 보장의 핵심 축은 '생활시간 보장'에 있다. '생활시간'은 일본에서 근로자의 장시간 노동이 근로자만의 문제가 아닌, 전 국민적 과제로서 접근하여 해결 방안을 마련해야 한다는 필요에서 나온 개념이다.[16] 이에 따르면, 협의로는 여가 활동과 같은 개인 생활시간, 가족과 함께 보내는 가정 생활시간, 봉사활동 등 사회 생활시간이 있

14) 김근주 · 방준식 · 이은주 · 강주리(2021), 『일 · 생활 균형제도의 법체계 현황과 정책방향』, 한국노동연구원, pp.8~9.

15) 권향원 · 차세영(2020), 「일과 삶 균형(WLB), 이후의 새 패러다임? '일과 삶 통합'(WLI) 개념의 시론적 이해 및 사례 유형화 연구」, 『한국인사행정학회보』 19(3), p.56.

16) 이하 일본에서의 '생활시간' 개념에 관한 논의 내용은 방준식(2023), 「생활시간 개념의 도입 필요성과 노동법적 과제」, 『노동법논총』 57, 한국비교노동법학회 참조.

고, 광의로는 수면 시간 등 건강 유지에 필요한 휴식시간을 포함한다. 해당 논의에서는 근로시간에 관한 현행법 규정의 한계를 명확히 하고자 했는데, 사용자의 지휘 · 명령에 구속된 시간을 대상으로 하는 실근로시간 규제에만 초점이 맞춰져 있고, 건강을 위한 불가피한 휴식시간(휴게 · 휴가) 외에는 생활시간 보장 규정이 부재하다는 것이다.

생활시간을 공적 차원에서 보호해야 한다는 전제 아래, 장시간 노동을 억제하는 근로시간 규제의 정당성과 필요성은 이미 우리나라에서도 현실적 과제로 자리 잡았으며. 과제를 풀어나가는 규범적 근거로 시간주권이 제시되고 있다. 시간주권이 선언을 넘어 실효적 권리로 작동할 수 있도록 제도 설계 논의가 필요한 시점이다.

3. 시간주권의 권리성과 제도의 부재

시간주권(Time Sovereignty)의 '주권'은 무슨 의미일까? 주권(sovereignty)은 근대 유럽에서 절대군주 국가의 성립과 함께 정치적 · 법적 개념으로 자리 잡았고, 혁명과 시민권의 확장을 거치며 그 주체가 군주에서 국민으로 이동하였다.[17] 그렇다면 우리는 시간주권의 개념을 국민주권과 같은 선상에서 '절대적이고 무한한 권능'으로 이해해야 하는 것일까? 그러나 근로관계는 본질적으로 상호 협상과 제한이 전제되어 사용자와 근로자 각각에 대해 인정되는 권한과 부여되는 의무가 있다는 점에서 한쪽의 절대적 권능을 인정하기는 어렵다. 그럼에도 시간주권이란 개념에 '주권'이란 강한 수준의 권리성을 가진 단어가 사용된 것은 노동시장 · 기업 · 조직이 설계한 시간표를 개인이 따르던 기존의 질서를 뒤집고, 개인이 자기 시간의 원칙적 설계자라는 방향의 프레이밍을 위한 정책적 담론에서 시작된 것으로 해석할 수 있다. 결국 '주권'의 사용은 시간의 양 · 배치 · 분할에 관한 최종 결정권의 귀속 주체가 개인임을 전제하고, 그 권능이 다른 고려에 우선하는 기본 원칙임을 강조하기 위함으로 이해된다.

또한, 시간주권은 현행 법률에 명시되어 있지 않은 개념으로, 그 자체를

17) 김소연(2017), 「글로벌시대 주권과 인권에 대한 이해의 변화와 양자의 관계 정립」, 『공법학연구』 18(3), 한국비교공법학회, p.141.

곧바로 주관적 공권으로 보기는 어렵다. 그러나 헌법 제10조(인간존엄 · 행복추구권), 제32조(근로조건 법정주의), 제34조(인간다운 생활을 할 권리)에 비추어 볼 때, '시간의 자기 배분과 휴식의 실효성'은 헌법적 보호 이익으로 해석될 수 있으며, 이와 같은 보호 이익은 법률이 규정한 구체적인 시간 관련 권리를 통하여 실제로 실현될 수 있다. 따라서 본 연구 제목인 '시간주권 보장'이란, 현행 법체계 내에서 개인 시간에 대한 자기 선택권과 휴식권을 실질화하는 법제도 정비를 통해 구체적으로 행사 가능한 권리 구조로 구현하는 것을 의미한다.

최근 이재명 정부에서는 국정과제로 주 4.5일제 이행, 연차휴가 활성화 등 일 · 생활 균형 지원을 통해 실노동시간 단축을 이루겠다는 계획을 발표하였다.[18] 그동안 이어져 온 장시간 근로 국가의 오명을 벗고, 실노동시간을 경제협력개발기구(OECD) 수준으로 낮추겠다는 의지가 담긴 계획이다. 총량 규제도 중요한 문제이고, 나아가 이제는 전 세계의 시간주권 담론의 흐름이 총량 규제에서 '시간의 질'로 넘어가고 있음을 주목해야 한다. 몇 시간 일하느냐보다 언제, 어떻게 일하고 쉬는지에 관한 논의로 무게 중심이 이동하고 있는 것이다.

반면에 지금까지의 우리나라 근로시간법제는 주 52시간제 등 근로시간의 총량 규제를 도입 · 정착시키며, 일 · 가정 양립을 위한 장치들을 보완해 왔지만, 시간주권의 논의에서 가장 주요한 쟁점인 근로시간의 자율성 부분, 다시 말해 근로시간에 대한 근로자의 선택권에 관한 제도화는 미흡한 상황이다.

유럽연합(EU)의 2003년 「근로시간 지침(Directive 2003/88/EC)」을 시작으로, 이후 2019년 「부모 및 돌봄 제공자의 일과 삶의 균형에 관한 지침(Directive (EU) 2019/1158)」, 「투명하고 예측 가능한 근로조건 지침(Directive (EU) 2019/1152)」 등을 반영하기 위하여 해외 주요국은 일 · 생활 균형을 위한 근로시간 제도 개선이 비교적 빠르게 진행되었다. 이제 우리도 근로시간 단축을 넘어, 시간주권 보장을 위한 제도화가 이뤄져야 할 시점이다. 구체적으로 시간의 예측 가능성과 자율성, 그리고 돌봄 · 회복 시간의 보장을 법제도에 명문화하여 시간주권을 현실화해야 한다. 이는 세계적으로

18) 국정기획위원회(2025), 『이재명정부 국정운영 5개년 계획(안)』.

겪고 있는 저출산 · 고령화와 같은 인구구조 변화에 대응하기 위한 전략이기도 하다.

본 연구에서는 우리나라의 근로시간 및 생활시간의 현황 파악을 통해 변화 추이와 현행 법제도의 한계점을 검토하고, 일 · 생활 균형 보장을 위하여 해외 주요국에서 시행하고 있는 제도를 살펴보면서 도출된 시사점을 토대로 시간주권 보장을 위한 입법적 개선 방안을 제안하고자 한다.

제2절 연구 범위 및 구성

본 연구는 일 · 생활 균형을 위한 시간주권 보장을 목표로, '얼마나 일하느냐'의 양적 논의를 넘어 '언제 · 어떻게 일하고 쉬느냐'를 권리의 차원에서 재정립하고자 한다. 즉, 근로시간 단축 자체에 머물지 않고, 시간의 예측 가능성 · 자율성 보장과 시간의 질적 침해 방지에 초점을 두고자 한다. 이러한 관점에서 해외의 제도 · 정책 사례를 체계적으로 검토하고, 우리나라에 적용 가능한 법제도적 방안을 도출하여, 일 · 생활 균형을 실제로 실현하는 시간주권의 입법 · 정책적 설계를 모색하고자 한다.

본 연구는 총 다섯 개의 장으로 구성된다. 제2장에서는 우리나라의 근로시간과 생활시간 현황을 근로시간, 통근시간, 휴가, 이렇게 세 카테고리로 나누어 구체적으로 살펴보고, 이어서 근로시간과 생활시간에 관한 현행법상 제도를 근로시간, 유연근무, 휴게 및 휴가제도로 나누어 검토한다. 제3장에서는 해외 주요국에서 일 · 생활 균형 보장을 위하여 이미 운용하고 있는 시간 관련 제도들을 소개하고자 한다. 제4장에서는 앞선 분석-우리나라의 근로 · 생활시간 현황과 제도적 한계, 해외 주요국의 사례에서 얻은 시사점-을 토대로 우리나라에서 시간주권을 실질적으로 보장하기 위하여 필요한 제도 설계 방향과 정책 대안을 제언한다.

제 2 장
현황 및 제도 검토

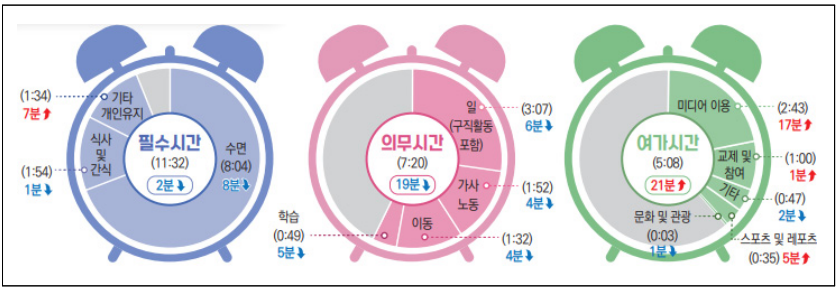
제1절 우리나라의 근로시간과 생활시간 현황

국가데이터처(통계청)가 올해 7월에 발표한 「2024년 생활시간 조사」[19]에 따르면, 우리나라 국민(10세 이상)은 하루 중 약 11시간 32분은 수면, 식사 및 개인을 위한 시간을 포함하는 '필수시간'에 사용하고, 일과 학습, 가사노동, 이동시간 등을 포함하는 '의무시간'에는 약 7시간 20분을 사용, 개인이 자유롭게 사용할 수 있는 시간인 '여가시간'에는 약 5시간 8분을 사용하였다. 즉, 평균적으로 필수시간(48%)에 가장 많은 시간을 할애하고, 다음으로 의무시간(31%)을, 이어서 여가시간(21%)에 가장 적게 사용함을 알 수 있다.

2019년도 조사 결과와 비교하여 변화의 폭을 살펴보면, 최근 5년 사이 필수시간은 2분이 감소하였으며, 의무시간은 19분이 감소하였고, 여가시간은 21분이 증가하였다. 세부적으로는 수면시간(-8분)과 일하는 시간(-6분), 학습시간(-5분)은 감소한 반면, 미디어 이용 시간(17분), 건강・위생 등 기타 개인 유지 시간(7분), 운동 시간(5분)은 늘어난 것으로 나타났다. 특히 수면시간과 일하는 시간은 모두 5년 전에 비해 조금씩 줄어들었지만, 하루 중 사

19) 국가데이터처의 「생활시간조사」는 1999년에 최초 1회 조사를 시작으로, 5년 주기로 시행되며, 2024년도 조사는 전국 12,750개 표본 가구 내 상주하는 10세 이상 가구원 약 25,000명을 대상으로 조사하였다.

[그림 2-1] 우리나라 전 국민(10세 이상) 시간 사용 현황



자료 : 통계청(2025. 7. 28.), 「2024년 생활시간조사 결과」.

용하는 시간에서 수면시간(33.6%)이 여전히 가장 큰 비중을 차지하였고, 이어서 일하는 시간(13.0%)이 두 번째로 많았다.

일하는 시간을 구체적으로 살펴보면, 15세 이상 국민 중 취업자는 평일에 평균 6시간 8분 일하고, 남성(6시간 36분)이 여성(5시간 32분)보다 1시간 4분 정도 더 일한 것으로 나타났다. 또한, 평일 오후 5시 이후 일한 사람의 비율은 5년 전과 비교했을 때, 남녀 모두 하락하였다.

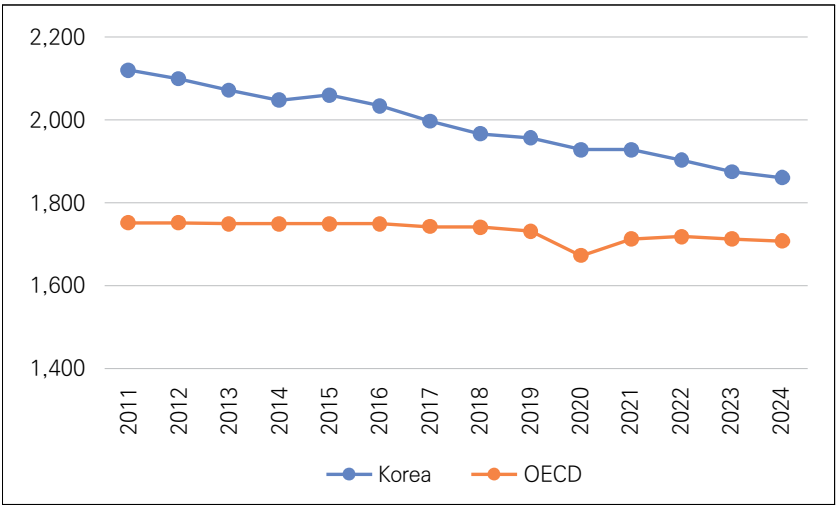
정리하면, 일하는 시간은 점차 줄어들고, 자신을 위한 여가에 사용하는 시간이 증가하는 추세인바, 이하에서는 우리나라 근로자의 근로시간 현황 및 변화 추이를 살펴보면서 시간 선택권을 파악할 수 있는 근로시간 변동성과 통근시간 및 휴가시간 등 생활시간 현황도 함께 살펴보고자 한다.

1. 우리나라 근로시간 현황

가. 평균 근로시간

OECD의 통계에 따르면, 2024년 기준 우리나라의 전체 취업자 기준 1인당 연간 근로시간이 1,859시간으로, OECD 회원국 평균(1,708시간)보다 151시간이나 더 길다. 우리나라 근로시간은 아래 [그림 2-2]에서 볼 수 있듯이 빠르게 감소 추세에 있으며, 격차 또한 2011년 기준 369시간에서 지난해 기준 151시간까지 그 간격도 점차 줄어들고 있다. 그럼에도 해외 주요국과 비교했을 때, 우리나라는 여전히 장시간 근로 국가로 자리매김하고 있다.

[그림 2-2] 연간 근로시간 추이 국제 비교



자료 : OECD Data Explorer(최종 검색일 : 2025. 8. 1.)를 토대로 저자 작성.

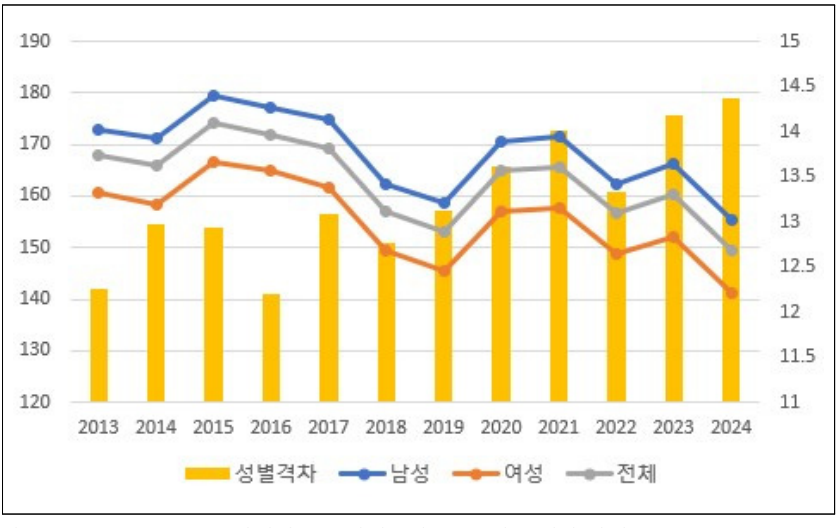
이러한 결과에 대하여, 국제 비교 통계는 모든 국가의 취업 형태 구성이 동일하다는 전제하에 나오는 결과이므로 임금근로자, 자영업자, 시간제 근로자 등 취업 형태의 비중에 따라 그 결과가 달라질 수 있다는 해석이 있다.[20] 이에 따르면, 1인당 연간 근로시간은 전체 취업자 중 자영업자의 비중이 커질수록 길어지며, 반대로 시간제 근로자 비중이 커질수록 감소한다고 한다. 즉, 우리나라와 같이 자영업자 비중이 크거나 시간제 근로자 비중이 작은 국가는 연간 근로시간이 비교적 길게 나타나는 것이다. 그러나 이러한 취업 형태 비중의 영향을 고려한다고 할지라도 우리나라 근로시간은 아직 OECD 주요 회원국에 비하여 장시간이란 점은 사실이다.

한편, 지난해까지의 우리나라 총근로시간의 추이를 살펴보면 다음과 같다.

우리나라 근로시간은 1980년대 후반에 정점을 찍은 뒤로는 지금까지 꾸준히 감소하는 추세를 보인다. 고용노동부의 「고용형태별 근로실태조사」에 따르면, 20세 이상 64세 이하 대상 남녀 모두 2015년과 코로나19 시기를 제외하고는 근로시간이 점차 감소하고 있는데, 특히 2017~2018년 사이에 이

20) 김민섭(2023), 「OECD 연간근로시간 비교분석과 시사점」, 『KDI FOCUS』, 한국개발연구원.

[그림 2-3] 우리나라 성별 월평균 근로시간 추이 비교



자료 : 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」를 토대로 저자 작성.

뤄진 근로시간의 급격한 감소는 주 52시간제도 도입에 따른 감소로 추정된다. 월평균 근로시간을 남녀 나누어 살펴보면, 남성은 2013년 172.9시간에서 2024년 155.5시간으로 감소하였고, 여성은 2013년 160.0시간에서 2024년 141.1시간으로 감소하였다. 전체적으로는 지난해 149.4시간으로 10년 전인 2014년(166시간)보다 거의 20시간 가까이 줄었음을 알 수 있다.

한편, 성별 근로시간 차이를 살펴보면, 2024년 기준 남성의 월평균 근로시간은 155.5시간, 여성은 141.1시간으로, 남성이 여성보다 14.4시간 더 일을 많이 하며, 이러한 간격은 지난 2013년(12.3시간)과 비교하여도 성별 근로시간 격차가 점차 확대되고 있음을 보여준다. 다시 말해, 전반적으로 우리나라 월평균 근로시간은 남녀 모두 감소하는 추세이지만, 남성보다 여성의 근로시간 감소 폭과 비율이 더 크게 나타나면서 성별 근로시간 격차가 구조적으로 확대되는 모습을 보이고 있다. 여성의 평균 근로시간 감소가 더 크게 나타나는 까닭은 시간제 · 비정형 · 서비스업의 비중 변화의 영향 등 여러 요인의 결과로 해석할 수 있다.

성별 근로시간 격차와 관련하여, 유로파운드가 EU 15개국을 대상으로 2021년에 진행한 “European Working Condition Survey”(이하 ‘EWCS’라 함)

〈표 2-1〉 남성 및 여성 근로시간 분포 국제 비교

성별	남성		여성	
국가	한국	EU	한국	EU
10 퍼센타일	32	30	20	19
20 퍼센타일	40	36	30	25
30 퍼센타일	40	38	35	30
40 퍼센타일	40	40	40	35
50 퍼센타일	40	40	40	37
60 퍼센타일	44	40	40	40
70 퍼센타일	48	45	40	40
80 퍼센타일	50	50	45	42
90 퍼센타일	56	55	50	50
95 퍼센타일	60	60	59	55
평균	42.67	41.83	37.71	35.42

자료 : Eurofound(2021), "EWCS" 및 「경제활동인구조사」를 토대로 저자가 작성.

와 우리나라 「경제활동인구조사」를 활용하여 성별 근로시간 분포를 비교하면 〈표 2-1〉과 같다.

위 〈표 2-1〉의 결과를 보면, 우리나라와 EU 모두 남성의 근로시간이 여성보다 길다는 점을 확인할 수 있다. 또한, 우리나라는 EU보다 남녀 모두 긴 근로시간을 보이고 있다. 우리나라 남성의 평균 근로시간은 우리나라가 42.67시간, EU가 41.83시간으로, 우리나라가 0.84시간 정도 길며, 여성의 평균 근로시간은 우리나라가 37.71시간, EU가 35.42시간으로, 2.29시간 정도의 차이가 난다. 즉, 남성의 평균 근로시간보다 여성의 평균 근로시간이 훨씬 큰 차이를 보임을 알 수 있다.

데이터 집합을 100등분 한 구간에서 특정 값이 차지하는 비율을 나타내는 통계 개념인 '퍼센타일'을 통해 좀 더 구체적으로 살펴보면, 근로시간의 중위수(50퍼센타일)는 남성의 경우, 우리나라와 EU 모두 40시간으로 동일하지만, 여성은 우리나라가 40시간, EU가 37시간으로 3시간이나 차이가 난다. 특히 분포 상위 구간을 보면, 남성의 경우 95 퍼센타일에서 우리나라와 EU 모두 60시간으로 동일하지만, 여성은 우리나라가 59시간인 반면에 EU

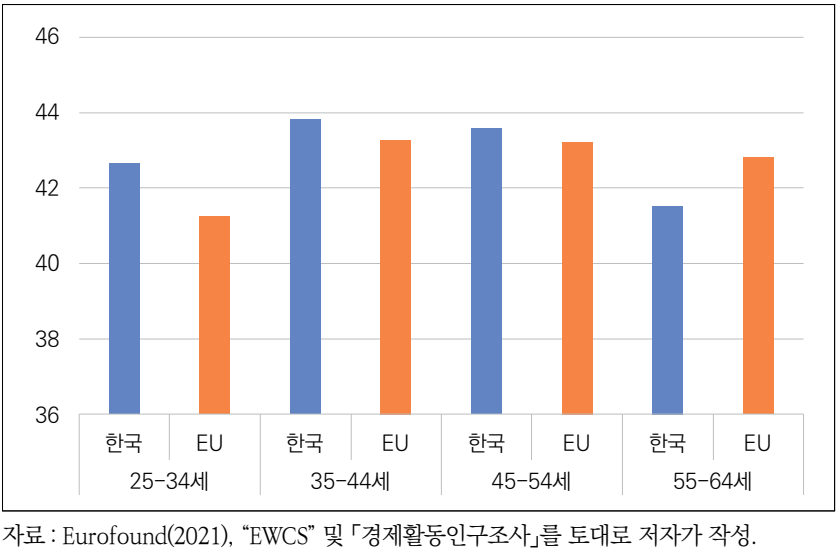
가 55시간으로, 장시간 노동의 노출이 상대적으로 큰 것을 알 수 있다. 이와 같은 결과는 우리나라가 EU에 비하여 전반적으로 근로시간이 길뿐만 아니라, 여성의 장시간 노동이 구조적으로 더 많이 존재하고 있음을 시사한다.

우리나라와 EU의 평균 근로시간 분포를 성별과 함께 연령별로 나누어 살펴보면, 다음 [그림 2-4]와 같다.

우선 연령별로 구분한 남성의 평균 근로시간을 살펴보면, 25~34세 청년층에서는 우리나라의 평균 근로시간이 42.6시간으로, EU(41.2시간)보다 약 1시간 이상 길었으며, 35~44세, 45~54세와 같이 핵심 생산연령층에서도 우리나라는 EU에 비하여 평균 1~2시간 정도 더 긴 근로시간을 보인다. 다만, 55~64세 고령층에서는 우리나라가 41.5시간, EU가 42.7시간으로, 우리나라가 더 짧은 근로시간을 보이며 연령대가 높아질수록 차이가 줄어들거나 오히려 역전되는 양상도 확인된다. 이러한 결과는 우리나라에서 고령 남성 근로자의 근로시간이 상대적으로 더 빨리 줄어드는 반면에 청 · 중년층에서는 여전히 장시간 노동이 유지되고 있음을 알 수 있다.

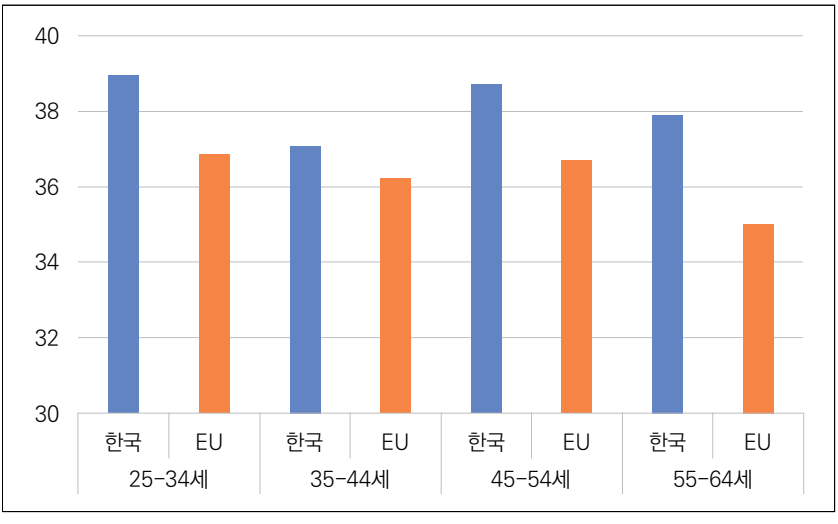
여성의 경우, 우리나라와 EU 간 차이가 더욱 뚜렷하게 드러난다. 25~34세 여성은 우리나라가 평균 39.0시간으로, EU(36.8시간)보다 약 2시간 이상

[그림 2-4] 남성 연령별 평균 근로시간 국제 비교



자료 : Eurofound(2021), "EWCS" 및 「경제활동인구조사」를 토대로 저자가 작성.

[그림 2-5] 여성 연령별 평균 근로시간 국제 비교



자료 : Eurofound(2021), "EWCS" 및 「경제활동인구조사」를 토대로 저자가 작성.

길게 나타났으며, 35~44세에서도 우리나라가 37.1시간, EU가 36.2시간으로, 여전히 우리나라가 길다. 특히 고령층으로 갈수록 격차는 더욱 확대되는데, 45~54세에서는 약 2시간이, 55~64세에서는 거의 3시간 가까이 차이가 난다. 앞에서 살펴본 남성과 달리 여성의 경우, 전 연령대에서 우리나라의 평균 근로시간이 EU보다 일관되게 상회하였으며, 특히 고령층에서 우리나라가 훨씬 더 긴 근로시간을 보이며 더 큰 차이가 남을 알 수 있다.

위에서 살펴본 내용들을 정리하면, 남성의 경우, 청년층과 중년층에서는 우리나라가 EU보다 근로시간이 길지만, 고령층에서는 차이가 줄거나 EU보다 짧아지는 경향을 보인 것과 달리, 여성의 경우, 모든 연령대에서 근로시간이 EU보다 길다. 특히 출산으로 경력 단절 위험이 높은 25~34세와 돌봄 부담이 집중되는 45~54세에서 두드러진 격차가 존재하는데, 이는 우리나라 여성 근로자가 노동시장 내에서 여전히 장시간 근로에 노출되어 있으며, 근로시간 단축 정책의 효과가 상대적으로 제한적이었음을 보여준다. 나아가 이와 같은 결과는 우리나라에서 여성의 장시간 노동이 경력 유지와 일·생활 균형을 어렵게 만드는 구조적 제약 요인으로 작용할 수 있음을 보여주며, 향후 성별·연령별 특성을 고려한 근로시간 정책의 필요성을 강조한다.

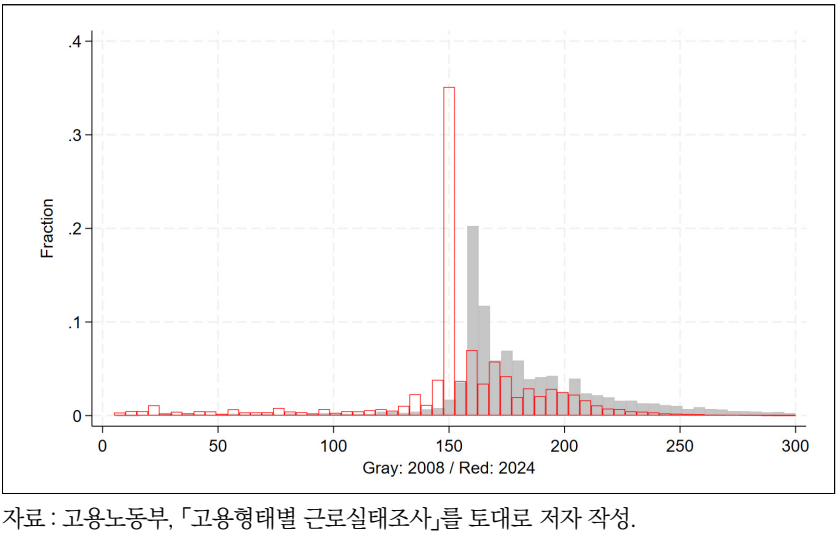
나. 소정근로시간 및 초과근로시간

2008년과 2024년을 기준으로, 우리나라의 근로시간 분포는 다음과 같이 변화하였다.

[그림 2-6]을 보면, 2008년 기준 우리나라 월평균 근로시간은 160~200시간 구간에 집중되었으나, 초과근로가 광범위하게 나타나면서 분포가 넓고 완만하게 퍼져있는 형태를 그리고 있다. 이와 달리, 2024년에는 근로시간이 법정 근로시간(주 40시간) 기준에 강하게 수렴하여, 150시간 구간에 집중되는 모습을 보인다. 정리하면, 우리나라 근로시간 분포가 장시간 근로를 중심으로 넓게 퍼져있던 과거와는 달리, 소정근로시간 단축과 함께 법정 기준에 수렴하는 방향으로 점차 변화하고 있음을 알 수 있다.

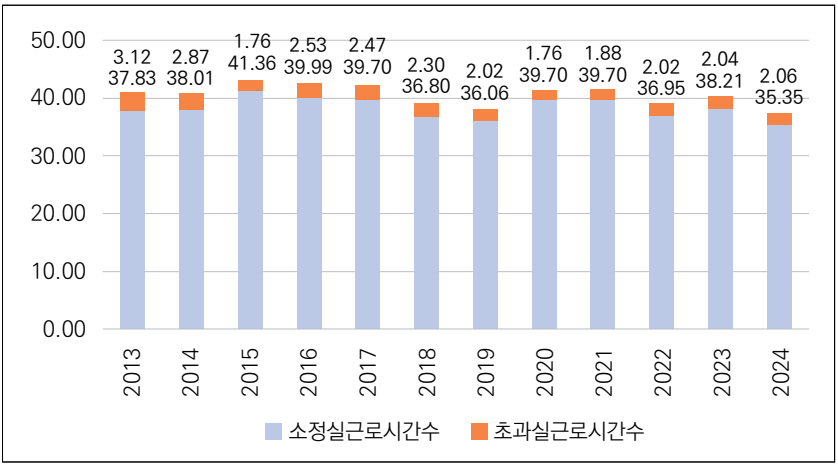
한편, 우리나라 20세 이상 64세 이하 정규직을 대상으로 소정근로시간과 초과근로시간의 비중을 살펴보면, 소정근로시간은 2013년 기준 주당 소정근로시간이 37.83시간에서 지난해 35.35시간으로 감소, 전반적으로 줄어든 추세임을 알 수 있다. 초과근로시간도 2013년 기준 3.12시간에서 지난해 2.06시간까지 감소하였지만, 주 52시간제가 시행된 뒤인 2018년 이후에는

[그림 2-6] 근로시간 히스토그램 : 2008년 vs 2024년



자료 : 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」를 토대로 저자 작성.

[그림 2-7] 정규직 소정근로시간 및 초과근로시간 추이



자료 : 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」를 토대로 저자 작성.

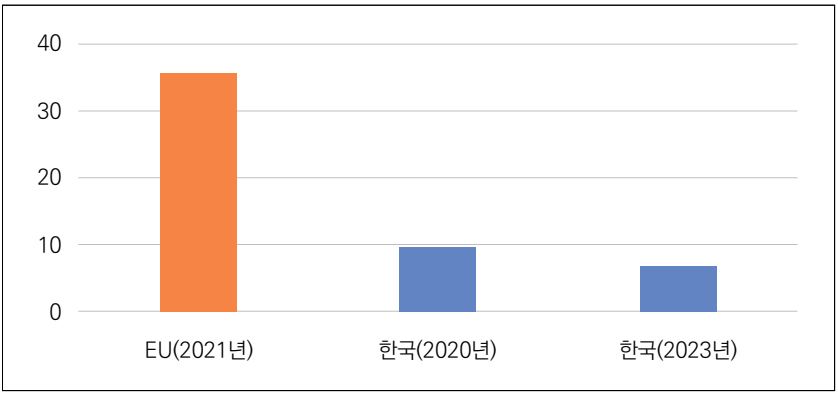
코로나19 시기를 제외하고는 2시간대 수준으로 유지되고 있다. 다시 말해, 우리나라 초과근로시간은 현재 비슷한 수준으로 꾸준히 지속되고 있음을 알 수 있다.

다. 야간근로

산업안전보건연구원의 「근로환경조사」에 따르면, 우리나라 한 달 평균 야간근로 일수가 2020년 기준 10.07일, 2023년에는 9.80일인 것으로 나타났다.

유로파운드(Eurofound)에서 2021년에 진행한 EWCS와 우리나라에서 2020년과 2023년에 진행한 「근로환경조사」를 활용하여 야간근로 비중을 살펴보면, EU 회원국과 우리나라 간에 뚜렷한 차이가 있음을 알 수 있다. EU 근로자의 경우, 전체의 약 35% 이상이 밤 10시에서 새벽 5시 사이에 최소 2시간 이상 근무한다고 응답하여 야간근로가 꽤 보편적으로 이뤄지고 있음을 알 수 있는 반면, 우리나라는 동일한 질문에 대해 2020년 기준 9%, 2023년 기준 약 6%만이 응답한 것으로 보아 우리나라 노동시장에서 야간근로는 비교적 제한적으로 이뤄지고 있고, 더욱이 최근 몇 년 사이 그 비중이

[그림 2-8] 야간노동 비중 국제 비교



자료 : Eurofound(2021)의 "EWCS"와 산업안전보건연구원(2020, 2023)의 「근로환경조사」를 토대로 저자가 작성.

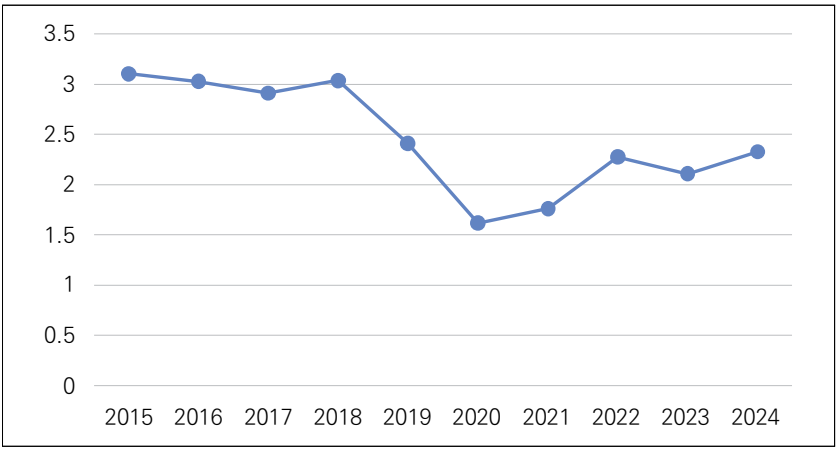
더 줄어드는 추세로 나타난다.

결과만을 살펴보면, EU 회원국에 비하여 우리나라의 야간근로 발생 정도는 현저히 낮은 것으로 나타난다. 그러나 해당 조사가 '주된 일자리(정규직+주간)'를 대상으로 설문이 이뤄지는 반면에, 최근 우리나라의 야간근로는 대부분이 비정규직, 소규모 사업장과 같은 노동법의 사각지대에서 주로 많이 이뤄지고, 그에 대한 수치는 조사에 반영되지 않는 한계를 고려해야 할 것이다. 또한, 근로시간 단축과 함께 점차 정규직의 야간근로가 감소하고 있는 결과와 비교적 모수가 적은 초단시간 노동, 비정형 노동의 야간근로가 합쳐지면서 '평균의 오류'가 발생한 것은 아닌지도 결과를 해석하면서 함께 염두에 두어야 할 것으로 보인다.

라. 휴일근로

우리나라 휴일 근로시간을 살펴보면, 2015~2018년까지는 약 3시간 내외 수준으로 유지되었으나, 2019년을 기점으로 급격한 하락세가 나타난다. 특히 2020년에는 1.6시간 수준까지 떨어지며 관측 기간 중 최저치를 기록하였는데, 이는 주 52시간제의 시행과 코로나19에 의한 경제 · 사회 활동 위축에 따른 결과로 해석된다.

[그림 2-9] 휴일 근로시간의 추이



자료 : 고용노동부(2024), 「고용형태별 근로실태조사」를 토대로 저자가 작성.

전반적으로 감소하는 추세를 보이던 우리나라 휴일 근로시간은 2020년부터 소폭 증가하는 추세를 보였으나, 지난 2015~2018년의 수준까지는 미치지 못하였다. 2023년에는 2.1시간으로 다소 감소한 반면에 지난해에는 다시 2.3시간까지 증가하는 등, 아직까지는 일정한 수준에서 크게 벗어나지 않는 모습이지만, 2020년 이후 전반적으로는 조금씩 증가하는 모습도 확인되고 있어 이러한 추세가 장기적으로 이어지지 않도록 제도적 노력이 필요하다.

마. 유연근로

고용노동부의 『2023년 기준 일 · 가정 양립 실태조사』는 '유연근로제도'를 다음과 같이 정리하고 있다.

상시 근로자 5인 이상 사업체를 대상으로 진행한 해당 조사에 따르면, 〈표 2-2〉의 6가지 유연근로제도 중, 하나 이상 도입한 사업체는 25.5%, 도입한 제도가 없는 사업체는 74.5%로, 유연근무제도 도입률은 아직 높지 않은 수준임을 알 수 있다.

제도별 도입률을 살펴보면, 시차출퇴근제(21.6%)가 가장 높고, 시간선택제(17.8%)가 이어서 높게 나타나고 있다. 아래 그래프의 결과를 보면, 시차

〈표 2-2〉 유연근로제도 종류

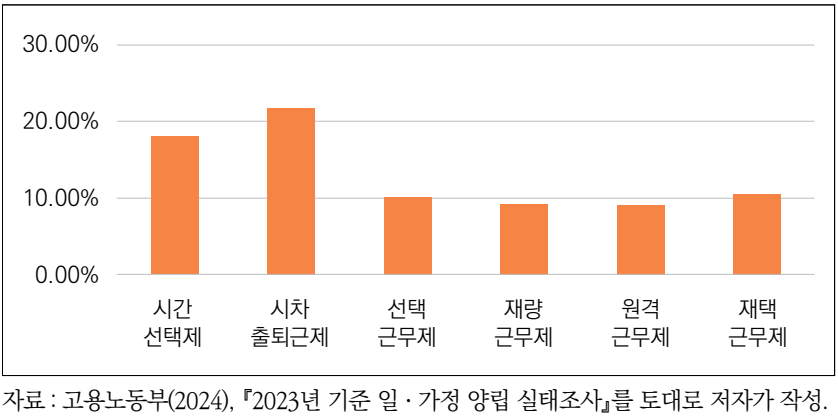
시간선택제	육아, 학업, 가족 돌봄, 퇴직 준비 등의 사유로 근로자의 필요에 따라 전일제 근로자가 일정 기간 동안 짧은 시간 근무하면서 전일제와 차별 없는 근무(고용)형태
시차출퇴근제	근로자의 필요에 따라 출 · 퇴근 시간을 조절하여 러시아워를 피하고 유연한 시간 활용을 가능하게 하는 제도
선택근무제	1개월(신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우 3개월) 이내의 정산 기간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 1주 또는 1일 근무시간을 조정하는 제도
재량근무제	근로시간의 배분과 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 맡기고 사용자와 근로자 간 합의한 시간을 근무한 것으로 인정하는 제도
원격근무제	사무실 등에서 해야 할 일을 근무 편의를 위해 원격근무용 사무실에서 근무하거나 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도
재택근무제	사무실 등에서 해야 할 일을 근무 편의를 위해 주거지(자택)에서 수행하는 형태

자료 : 고용노동부(2024), 『2023년 기준 일 · 가정 양립 실태조사』.

출퇴근제와 시간선택제 모두 기존 근무시간 틀을 크게 흔들지 않고, 근무형태의 변화 폭이 크지 않다는 특징을 가진다는 점에서 다른 유연근로제도에 비하여 비교적 수월하게 도입 · 운용되고 있음을 알 수 있다.

한편, 유연근로제도 도입 이유에 대해서는 제도를 한 개 이상 도입한 사

[그림 2-10] 유연근로제도별 활용률



자료 : 고용노동부(2024), 『2023년 기준 일 · 가정 양립 실태조사』를 토대로 저자가 작성.

업체를 대상으로 조사한 결과, “근로자의 일 · 가정 양립 지원”(44.8%)을 위해 도입했다는 응답이 가장 많았고, 다음으로 “생산성 등 업무 효과를 높이기 위해”(26.9%)에 대한 응답이 많았다. 다음으로, 도입 효과에 관해서는 “매우 긍정적”은 28.3%, “긍정적”은 69.0%로, 긍정적인 효과에 대한 응답률이 높았다.

반면에 제도를 시행하지 않는 이유에 대해서는 시간선택제와 시차출퇴근제 · 선택근무제의 경우, “직원 근태, 근무 평정 등 노무관리의 어려움”이, 재량근무제 · 원격근무제 · 재택근무제의 경우 “희망(혹은 필요한) 근로자가 없어서”가 가장 큰 이유로 나타났다. 단순 시차제도가 아닌 재량근무제, 원격근무제, 재택근무제 등 다양한 형태의 유연근로제도가 정착하기 위해서는 근태 중심에서 성과 중심 관리로의 전환이 뒷받침되어야 할 것으로 보인다.

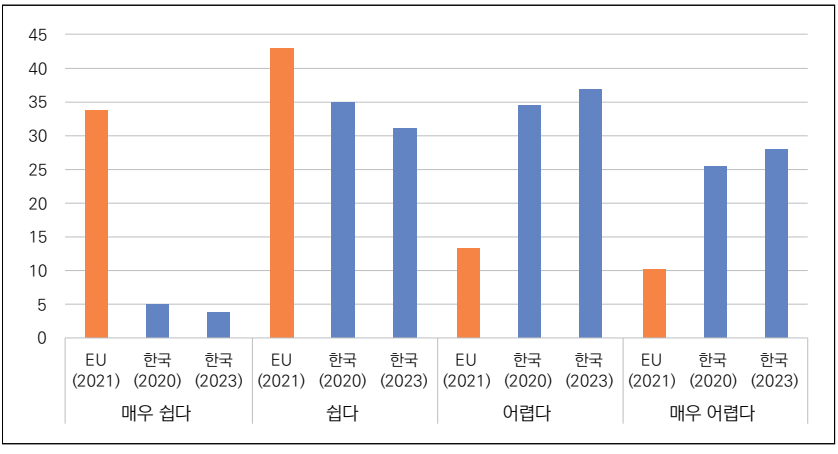
바. 근로시간 활용의 유연성

근로시간 중 개인 용무 처리 허용 여부는 근로시간의 자율성과 관련된 것으로 즉, 시간주권과도 연결된다. “귀하는 개인적인 일이나 집안일을 처리하기 위해서 근무시간 중 한-두 시간을 사용하는 것이 어떻습니까?”란 질문에 대하여 EU와 우리나라의 응답 결과는 다음과 같다.

EU 국가를 대상으로 2021년에 진행한 “EWCS”에서는 응답자의 약 30%가 “매우 쉽다”고 응답하였으며, 가장 높은 비중을 차지한 응답은 “쉽다(40%)”였다. 반면에 “어렵다”와 “매우 어렵다”는 응답은 각각 15%, 10% 내외에 불과하여, EU는 전반적으로 근무시간 내 일과 사적 용무 병행에 대한 수용성이 높음을 확인할 수 있다.

반면에 우리나라는 2020년과 2023년에 진행된 「근로환경조사」에서 모두 “쉽다” 또는 “매우 쉽다” 응답 비중이 EU와 비교하여 현저히 낮다. 특히 “매우 쉽다”는 응답은 2020년 기준 약 5%, 2023년 기준 약 7%에 불과하였으며, “쉽다”는 응답도 EU에 비하여 10%p 이상 낮았다. 오히려 “어렵다”와 “매우 어렵다”와 같은 부정적 응답이 상대적으로 높게 나타났는데, 특히 “매우 어렵다”는 응답이 2020년 기준 약 25%였고, 최근 2023년도에도 약 20% 이상으로 높게 집계되어 EU의 응답과 대조적인 결과를 보였다.

[그림 2-11] 응답 결과 비교



자료 : Eurofound(2021)의 "EWCS"와 산업안전보건연구원(2020, 2023)의 「근로환경조사」를 토대로 저자가 작성.

이와 같은 차이는 근로시간 제도와 직장 문화의 차이에서 기인한 것으로 볼 수 있는데, EU는 유연근무제도가 상대적으로 잘 마련되어 있고, 특히 재택근무제, 시차출퇴근제 등 제도의 활용에 따라 개인적 용무와 일의 병행이 수용되는 분위기가 확산되어 있다. 반면에 우리나라는 근무시간 내 개인적 용무를 처리하는 것에 대한 사회적 · 조직적 제약이 여전히 큰 상황이다. 즉, 우리나라는 근로시간의 유연성이 아직 충분히 확보되지 않았음을 알 수 있으며, 시간주권 확보를 통한 일 · 생활 균형 제고를 위해서는 제도적 개선과 더불어 직장 내 문화의 변화도 병행할 필요가 있음을 시사한다.

2. 우리나라 통근시간 현황

EWCS(2021)와 우리나라의 「근로환경조사」(2020년, 2023년)를 활용하여 통근시간 분포를 비교한 결과, 우리나라 근로자의 평균 통근시간은 EU 국가에 비하여 다소 길게 나타났다.

EU의 평균 통근시간은 약 44.6분이었으나, 우리나라는 2020년 기준 45.4분, 2023년 기준 45.2분으로, 일관되게 조금씩 더 긴 시간을 보였다. 전체적으로는 EU와 우리나라 간 평균값의 차이가 크지 않아 보이지만, 세부적인

〈표 2-3〉 통근시간 비교

(단위 : 분)

국가(연도)	EU(2021년)	한국(2020년)	한국(2023년)
10 퍼센타일	10	10	15
20 퍼센타일	15	20	20
30 퍼센타일	20	25	30
40 퍼센타일	30	30	30
50 퍼센타일	30	40	40
60 퍼센타일	40	40	40
70 퍼센타일	60	50	50
80 퍼센타일	60	60	60
90 퍼센타일	90	90	80
95 퍼센타일	120	120	120
평균	44.61	45.36	45.21

자료 : Eurofound(2021)의 "EWCS"와 산업안전보건연구원(2020, 2023)의 「근로환경조사」를 토대로 저자가 작성.

분포를 살펴보면 차이가 뚜렷하게 나타나는 지점이 존재한다. 특히 20퍼센타일에서는 EU가 15분, 우리나라는 20분으로 차이가 크며, 50퍼센타일에서는 EU가 30분이지만 우리나라는 40분으로, 약 10분의 차이가 났다. 이와 같은 차이는 우리나라 근로자의 절반 이상이 EU 근로자보다 상대적으로 더 긴 통근시간을 경험하고 있음을 의미한다.

한편, 통근 소요 시간이 한 시간 이상이 걸리는 장거리 통근자의 경우에는 국가 간 차이가 크지 않음을 알 수 있다. EU와 우리나라 모두 80퍼센타일에서 60분, 90퍼센타일에서 90분, 95퍼센타일에서 120분으로, 통근시간의 값이 거의 유사하게 나타났으며, 이는 장거리 통근 문제가 국가별 차이보다는 보편적인 현상임을 보여준다.

요약하면, 우리나라는 전체적으로 EU와 비슷한 수준의 평균 통근시간을 보이지만, 중위권 구간에서는 상대적으로 긴 통근시간이 확인되었다는 점에서 근로자의 생활에 통근시간이 주는 부담이 더 크다고 평가할 수 있다. 관련하여 직주근접 정책, 교통 인프라 개선, 원격근무 확대 등과 같은 대책이 여전히 중요한 정책적 과제로 남아있음을 시사한다.

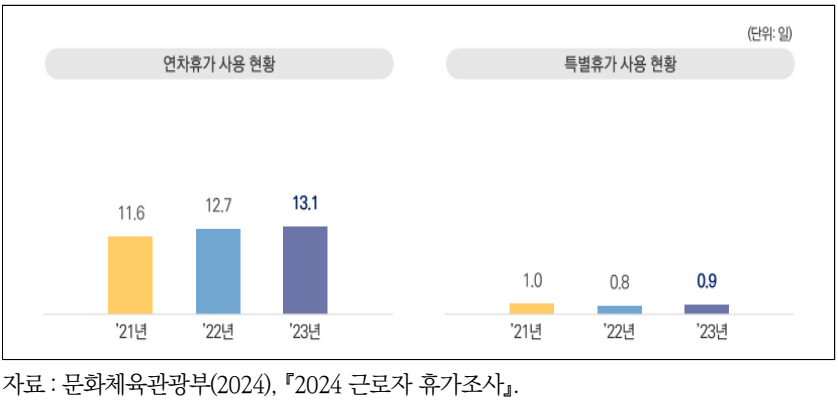
3. 우리나라 휴가 현황

문화체육관광부의 『2024 근로자 휴가조사』에 따르면, 2023년 기준 우리나라 5인 이상 사업장 근로자의 평균 연차휴가 일수는 16.8일이었으며, 그 중 13.1일을 사용하여 연차휴가 소진율은 77.8%였다. 5년 전인 2019년 기준 72.4%였던 것과 비교하여 약 5% 이상이 상승한 값으로, 우리나라 연차휴가 소진율은 매해 소폭 증가하고 있다.

한편, 2023년 기준 평균 특별휴가 일수는 0.9일이었으며, 특별휴가는 100% 소진율을 보였다. 이에 따라 우리나라 전체 휴가(연차+특별휴가) 평균 사용 일수는 14일로, 전년도 대비 평균 연차휴가 사용일은 0.4일 증가하였고, 평균 특별휴가 사용일은 0.1일 증가하였다.

우리나라 연차휴가 사용 현황을 구체적으로 살펴보면, 성별, 연령, 근속연수 등에 따라 차이가 있음을 알 수 있다. 2023년 기준 남성의 평균 연차휴가 소진율은 76.7%였고, 여성은 78.9%로 여성이 남성보다 휴가를 더 사용한 것으로 볼 수 있지만, 평균 사용 일수가 남성 13.1일, 여성 13.0일로, 차이가 거의 없다는 점에서 연차휴가 소진율의 차이는 남성이 부여받은 평균 연차 일수(17.1일)가 여성(16.5일)보다 높은 것에 기인하는 것으로 해석할 수 있다. 다음으로, 연령별로 살펴보면, 20대(84.2%)가 가장 높았고, 다음으로 30대(82.2%), 40대(75.9%) 순으로 나타났다. 즉, 20~30대의 젊은 연령층의 소

[그림 2-12] 우리나라 연차휴가 및 특별휴가 사용 현황



자료 : 문화체육관광부(2024), 『2024 근로자 휴가조사』.

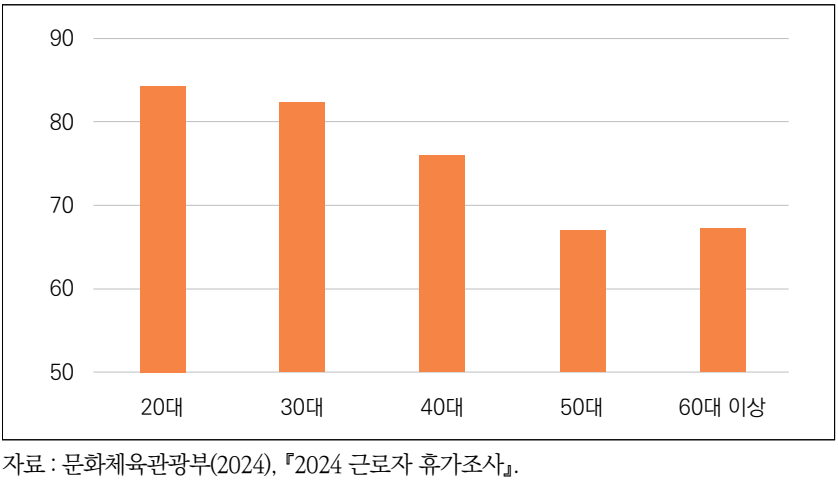
진율이 높았지만 연령이 높아질수록 휴가 사용이 감소하는 경향이 보임을 알 수 있으며, 특히 50대 응답자의 소진율이 66.9%로 제일 낮았다.

또한, 근속연수가 '1~5년 미만'까지는 약 81%로, 비교적 높은 소진율을 보인 반면, 그 이상은 근속연수가 높아질수록 연차휴가 소진율이 낮게 나타났다.

한편, 미사용 연차휴가 수당 수령 여부와 관련하여, 2023년 기준 미사용 연차수당을 모두 지급받은 근로자는 61.6%로, 해당 수당을 받는 근로자의 수가 매해 줄어들고 있기는 하지만, 여전히 높은 수치가 유지되고 있음을 알 수 있다. 특히 여성(64.5%)이 남성(58.9%)에 비하여 수당 수령 비율이 높고, 연령대별로는 30~50대의 비율(약 62~63%)이 높은 것으로 나타났다. 또한, 고용노동부의 『2023년 기준 일 · 가정 양립 실태조사』에서도 '연차 미소진 이유'에 대해 "미활용 연차휴가에 대한 금전적 보상"(35.0%) 응답이 "업무량 과다 또는 대체인력 부족"(34.4%) 응답에 이어 가장 높았다. 매해 줄어드는 추세이지만, 아직까지도 미사용 연차수당 수령이 휴가를 사용하지 않는 주요한 이유로 꼽힌다는 점은 주목할 만하다.

[그림 2-14]의 그래프는 2020년 기준 OECD 회원국 중 일부 국가의 법정 유급 연차휴가 일수(막대), 노사 합의로 정해지는 유급휴가(선), 실제 사용한

[그림 2-13] 연령별 연차휴가 소진율



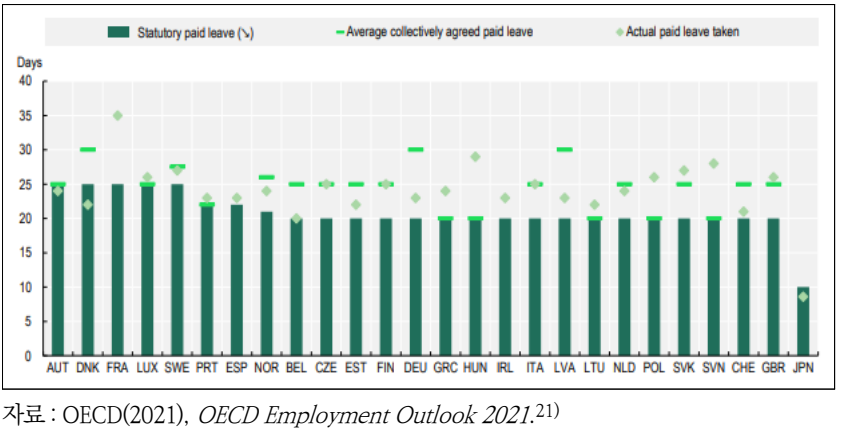
자료 : 문화체육관광부(2024), 『2024 근로자 휴가조사』.

유급휴가 일수(마름모)를 나타내고 있다. 일본을 제외한 대부분 국가의 법정 최소 유급휴가가 20일을 넘는 수치를 보이며, 노사 합의로 더 많은 유급휴가 일수를 정하고 있음을 알 수 있다. 덴마크와 일본을 제외한 대부분의 국가에서 연차휴가 사용 일수가 법정 최소 기준을 넘는 모습을 보였다.

우리나라도 매년 평균 연차휴가 일수와 그 소진율이 느는 추세이지만, 다른 국가와 비교했을 때 법정 최소 유급휴가 일수 자체가 아직도 유럽 평균보다 낮고, 실제 사용 일수 또한 현저히 낮은 수준이다.

마지막으로 휴가 사용과 관련하여, 우리나라 연차휴가 사용의 자율성에 관해 살펴보면, 특히 '근로자가 원하는 시기에 언제든지 신청할 수 있다'(73.0%→77.0%)는 항목과 '휴가 중 업무와 관련된 연락을 받은 적이 없다'(61.3%→65.3%)는 항목이 전년도 대비 개선이 두드러지게 나타났다. 이와 같은 긍정적인 변화도 있지만, '동료 간 휴가 일정 조정을 권하지 않음' 항목이 27.6%에 그치고 있는바, 이는 동료 사이에서 일정 조정을 권유 또는 압박받는 문화가 여전히 있다는 신호로 해석할 수 있다. 정리하면, 개인의 연차휴가 사용에 대한 용이성이 개선되고 있는 반면에 동료 간 일정 조정은 여전히 제약으로 존재하고 있음을 알 수 있다.

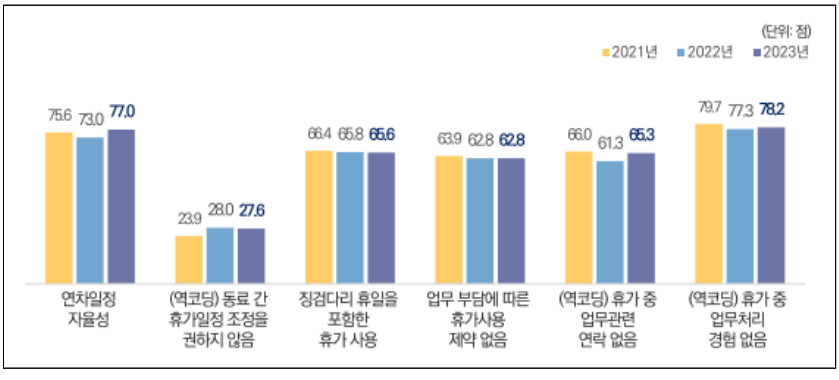
[그림 2-14] OECD 회원국 법정 유급 연차휴가 일수와 실제 사용 일수 비교



자료 : OECD(2021), *OECD Employment Outlook 2021*.[21)]

21) OECD 회원국 법정 유급 연차휴가 및 실제 사용 일수 관련 가장 최신 데이터이다.

[그림 2-15] 연차휴가 사용의 환경 변화



자료 : 문화체육관광부(2024), 『2024 근로자 휴가조사』.

제2절 근로시간 및 생활시간 관련 제도 검토

1. 근로시간

현행 「근로기준법」 제4장에서는 '근로시간과 휴식'이란 표제하에 법정 근로시간, 휴게, 휴가 등 시간과 관련된 최저 기준의 내용을 정하고 있다. 현행 규정에 따르면, 1주 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없으며(제50조 제1항), 1일 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다(동조 제2항). 1953년 제정 당시부터 1일 최대 근로시간은 8시간으로 지금까지 변함이 없지만, 1주 최대 근로시간이 점차 단축되었으며, 우리나라 근로시간 법제 주요 변화 내용은 다음과 같다.

전후 혼란 속에서 '1일 8시간, 1주 48시간, 노사 합의 시 1주 60시간까지 연장'이라는 최소한의 법정 상한 기준이 세워졌지만, 이러한 기준은 당시 실질적인 법규범으로 역할하기보다는 형식적이고 선언적인 법규범에 머물렀었다.[22] 이후 산업화와 도시화가 진행되면서 노동자들의 노동법과 인권에

22) 이하 근로기준법 법제 연혁에 관한 내용은 정혜윤 외(2023), 『노동시간 법제 변화의 정치 과정 : 주요 변화 국면 비교』, 국회미래연구원, pp.18~19 참조.

〈표 2-4〉 근로시간 법제 주요 변화 내용

공포 년 · 월	주요 내용	1주 최대 근로시간	개정 방향
1953년 제정	「근로기준법」 제정 - 1일 8시간 1주 48시간 당사자 합의 시 연장근로시간은 통상임금 50% 이상 가산 지급, 1주 60시간까지 근로 60시간 초과 근로시간 연장 가능	주 48시간 최대 주 60시간	규제
1989년	1주 근로시간 44시간으로 단축 유해위험작업은 1주 36시간에서 34시간으로 단축	주 44시간 최대 주 60시간	단축
1997년	- 탄력적 · 선택적 근로시간제 도입 연장근로 제한(최대 60시간) 완화하여 주 64시간 가능 근로시간 계산 특례규정(간주근로시간제 · 재량근로시간제) 도입	주 44시간 최대 주 64시간	유연화
2003년	1주 근로시간 40시간으로 단축 탄력적 근로시간제 단위 기간 연장 (1개월→3개월)	주 40시간 최대 주 64시간	단축+ 유연화
2018년	휴일근로 포함 주 최대 52시간제 확립 관공서 공휴일 유급휴일 의무화 및 8시간 이내 가산임금 중복지급 불허 근로시간 특례업종 대폭 축소 및 11시간 연속휴식시간제 도입	주 40시간 최대 주 52시간	단축
2021년	6개월 단위 탄력적 근로시간제 도입		유연화

자료 : 정혜윤 외(2023).[23]

대한 인식이 제고되었고, 근로기준법이 사문화된 현실에 저항하기 위한 움직임과 민주화 요구가 거세졌다.

이처럼 장시간 노동에 대한 사회적 문제의식이 점차 커지며, 근로기준법이 제정된 35년 만에 법정 근로시간의 단축(주 48시간→44시간)이 이뤄졌는데, 이는 노사관계 민주화와 장시간 노동 완화 요구가 입법에 반영된 결과였

23) 정혜윤 외(2023), 『노동시간 법제 변화의 정치 과정 : 주요 변화 국면 비교』, 국회미래연구원, p.17.

다. 단축 조치를 시행한 법 개정 이후, 1997년에는 근로시간 제반 유연화 조치가 이뤄진바, 특히 변형근로시간제인 '탄력적 근로시간제도'와 '선택적 근로시간제도'가 도입되었다. 당시 변형근로시간제 도입에 대해 노동계는 총파업으로 강하게 맞섰지만, 한보철강 부도 사태 등 국내외 경제가 어려운 실정을 고려하여 경영계의 요구를 일부 수용할 수밖에 없었던 사정에 기인하였다.[24]

이후 노동계는 지속적으로 주 5일제를 요구하였고, 금융권과 현대자동차 등 대기업들이 단체협약에 근거하여 주 5일제를 시행하는 사례가 증가하면서 2003년, 다시 한번 주당 근로시간 단축(주 44시간→40시간) 조치가 이뤄졌다. 이와 함께 탄력적 근로시간제의 기간을 연장하는(1개월→3개월) 유연화 조치도 진행되었다. 당시 '1주'의 범위를 월요일부터 금요일까지인 주중으로 해석하면서 평일 52시간 근무(주당 근로시간 40시간+연장근로 12시간)에 토요일과 일요일 각각 8시간 휴일근로(최대 16시간)가 더해졌고, 이에 따라 1주 최대 68시간 근무가 가능해졌다. 이러한 근로시간 확대는 이후 2018년 개정을 통해 제한되었는데, 1주의 범위를 '휴일을 포함한 7일'이란 정의 규정이 신설되면서 최대 68시간 운용을 제한하고, 주 최대 52시간(주당 근로시간 40시간+연장근로 12시간) 체계를 법문상 확정하였다. 주 52시간 상한제로 근로시간이 단축된 이후, 2021년에 탄력적 근로시간제 기간이 3개월에서 6개월로 연장되는 유연화 조치가 이뤄졌다. 앞의 〈표 2-4〉에서도 정리되어 있듯이, 그동안의 우리나라 근로시간 법제 개정 방향은 단축 조치가 있으면, 유연화 조치도 함께 이뤄지는 양상으로 진행되어 왔다.

위에서 살펴보았듯이, 근로기준법 제정 이후 주당 근로시간이 단축된 개정은 지금까지 두 차례로, 1989년 개정 시 48시간에서 44시간까지, 2003년 개정 시 44시간에서 40시간까지 단축되어 현재까지 유지되고 있다. 법정 근로시간 단축이 실근로시간에는 어떠한 영향을 미칠까?

그에 관한 연구를 살펴보면, 법정 근로시간 10% 단축 시, 실근로시간은 8.0%, 월 근로일수는 3.0% 감소하였다고 한다.[25] 우리나라 실근로시간 변화

24) 경남도민일보(2023. 3. 8.), 「'1953년 제정' 법정 근로시간의 역사, 그래서 지금 우리 노동은?」.
25) 김유선(2008), 「법정근로시간 단축이 실근로시간, 고용, 실질임금에 미친 영향」, 『산

추세를 살펴보아도 1980년대 후반을 정점으로 근로시간이 줄었다가 2000년 이후 다시 감소하는 추세를 보이고 있어, 지금까지의 법정 근로시간 단축은 실근로시간 단축에 긍정적인 영향을 미쳤음을 알 수 있다. 즉, 실근로시간 감소는 근로시간에 관한 제도적 규제가 단순한 선언에 그치지 않고 실제 현장에서 효과를 발휘함을 보여준다.

2. 유연근무

근로시간 규제의 예외로서, 「근로기준법」에서는 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제(제52조), 재량근로제(제58조 제3항) 등을 두고 있다. 1997년도 개정 시 해당 제도들의 도입 이유를 살펴보면, "근로시간의 신축적인 운영이 가능하도록 하기 위하여" 탄력적 근로시간제를 도입했으며, 선택적 근로시간제의 도입 근거는 "업무의 능률 향상과 근로자의 출퇴근 편의를 위하여 시업 및 종업시각을 근로자가 자율적으로 정할 수 있도록" 정했음을 설명한다. 당시 개정으로 탄력 · 선택 · 재량 등 유연근로시간제가 본격 도입되었고, 이후 여러 차례 개정을 통해 단위 기간 확대와 연속 휴식과 같은 보호장치들이 더해졌다.

탄력적 근로시간제는 정해진 단위 기간의 평균이 주 40시간을 넘지 않도록 하면서 특정 주 · 일에 최대 시간(52시간 · 12시간)까지 허용하는 제도로, 현행 「근로기준법」상 2주 이내와 3개월 이내(제51조), 3개월 초과 6개월 이내(제51조의2), 두 가지 단위 기간으로 규정하고 있다. 이와 달리, 선택적 근로시간제는 단위 기간의 평균이 주 40시간을 넘지 않는 범위 내에서 업무의 시작 및 종료 시각, 1일 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있는 제도로, 현행법상 1개월로 정하고 있으나 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무는 3개월로 정하고 있다(제52조). 이와 달리, 재량 근로시간제는 업무 성질상 근로시간 측정이 어려워 근로자의 재량에 맡길 필요가 있는 업무에 대하여 출퇴근 시간을 지정하거나 근로시간을 측정하지 않고, 노사 서면합의 시간을 근로한 것으로 간주하는 제도이다(제58조 제3항).

업노동연구』 14(2), 한국산업노동학회.

탄력적 근로시간제도는 근로시간에 관한 법적 규제 단위를 1주 이상의 기간으로 연장하고 평균화하는 제도라는 점에서 근로자의 시간주권을 보장하는 제도라기보다는 사용자 입장에서 노동력 활용의 유연성을 높이기 위한 제도로 볼 수 있다.[26] 다시 말해, 탄력적 근로시간제도는 기업의 수요 변동에 대응하기 위하여 설계된 제도인 것이다. 따라서 현행 「근로기준법」에서 정하고 있는 제도 중, 근로자가 필요에 따라 선택할 수 있는 유연근무제도는 선택적 근로시간제와 재량 근로시간제만 있으며, 이 두 제도도 근로자의 선택이 전적으로 보장되는 제도는 아니라는 점에서 한계가 있다.

한편, 「근로기준법」 외에 「국가공무원 복무규정」 등 공무원 복무 조건에 관한 법령에서 유연근무를 "통상의 근무시간 · 근무일을 변경하는 근무 또는 온라인 원격근무"로 규정하고 있으며, 이 외에 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」에서는 가족친화제도 중 하나로 '유연근무'란 용어 대신 '탄력적 근무제도'를 규정하고 있다. 동법에 따르면, 탄력적 근무제도는 시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무 등을 의미한다(제2조 제3호 가).

2024년에 발간한 고용노동부의 『일 · 생활 균형을 위한 유연근무 활용 매뉴얼』이 근로자의 생활시간과 자율권을 보장하기 위한 제도로서 유연근무제를 잘 정리하고 있다. 해당 매뉴얼에서는 유연근무를 "근로자와 사용자가

〈표 2-5〉 유연근무의 유형 및 정의

유형	정의
시차출근제	기존의 소정근로시간을 유지하면서 출 · 퇴근 시간을 조정하는 방식
선택근무제	1개월(신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우에는 3개월) 이내의 정산 기간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 1주 또는 1일 근무시간을 조정하는 제도
근로시간 단축제	임신 · 육아 · 가족 돌봄 등의 사유로 소정근로시간을 단축하는 제도
재택근무	근로자가 정보통신기기 등을 활용하여 주거지에 업무공간을 마련하여 근무하는 방식
원격근무	주거지, 출장지 등과 가까운 원격근무용 사무실에서 근무 또는 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기 등을 활용하여 근무하는 방식

자료 : 고용노동부(2024), 『일 · 생활 균형을 위한 유연근무 활용 매뉴얼』.

26) 권오성(2024), 「저출생 고령화와 노동법상의 쟁점」, 『노동법률』 11월호, 중앙경제.

근로시간이나 근로 장소 등을 선택 · 조정하여 일과 생활을 조화롭게 하고, 일하는 방식 변화를 통해 생산성을 높일 수 있는 근무 방식"으로 정의하면서 유연근무 유형을 다음과 같이 구분하고 있다.

먼저 시차출근제는 소정근로시간을 유지하며 출 · 퇴근 시간을 조정하는 방식으로, 현행법상으로는 「근로기준법」과 「남녀고용평등법」에서 다음과 같이 언급하고 있다.

• 근로기준법

동법에서는 임신 중인 여성 근로자에게 시차출근제를 신청할 수 있는 권리를 보장하고 있다.

제74조 제9항	사용자는 임신 중인 여성 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
시행령 제43조의 3 제1항	법 제74조 제9항 본문에 따라 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하려는 여성 근로자는 그 변경 예정일의 3일 전까지 임신기간, 업무의 시작 및 종료 시각의 변경 예정 기간, 업무의 시작 및 종료 시각 등을 적은 문서(전자문서를 포함한다)에 임신 사실을 증명하는 의사의 진단서(같은 임신에 대해 업무의 시작 및 종료 시각 변경을 다시 신청하는 경우는 제외한다)를 첨부하여 사용자에게 제출해야 한다.
제116조 제2항 제2호	다음 각호(제74조 제9항)의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만 원 이하의 과태료를 부과한다.

• 남녀고용평등법

동법에서는 시차출퇴근제를 하나의 독자적인 권리로 규정하고 있지 않고, 근로자의 육아기 근로시간 단축과 가족 돌봄 등을 위한 휴직 신청에 대해 사업주가 허용하지 않는 경우에 대체 조치 중 하나로, 그리고 근로자의 육아 지원 조치 중 하나로 언급하고 있다. 즉, 동법에서는 근로자에 대하여 시차출퇴근제 신청권을 명시적으로 보장하고 있는 것은 아니다.

제22조의2 제3항	제1항 단서에 따라 사업주가 가족돌봄휴직을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다. 1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정 3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정
제19조의5 제1항	사업주는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하는 근로자의 육아를 지원하기 위하여 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다. 1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정 3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간 조정

다음으로 선택근무제는 일정한 단위 기간을 평균하여 주 소정근로시간이 40시간을 넘지 않는 선에서 1주 또는 1일 근로시간을 조정하는 방식으로, 앞에서 살펴보았듯이 근로기준법 제52조에서 규정하고 있다. 취업규칙 기재와 근로자대표와의 서면합의를 통해 현행 근로기준법의 근로시간 규율의 예외를 인정하고 있다.

근로시간 단축제는 특정한 사유로 소정근로시간을 단축하는 제도로, 「근로기준법」과 「남녀고용평등법」에서 다음과 같이 정하고 있다.

• 근로기준법

동법에서는 임신 일정 기간(12주 이내 또는 32주 이후)에 해당하거나 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자에 대한 근로시간 단축 신청권을 명시하고 있으며, 해당 근로시간 단축은 유급으로 보장하고 있다.

제74조 제7항	사용자는 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성 근로자(고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자의 경우 임신 전 기간)가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.
시행령 제43조의 2	법 제74조제7항에 따라 근로시간 단축을 신청하려는 여성 근로자는 근로시간 단축 개시 예정일의 3일 전까지 임신기간, 근

	로시간 단축 개시 예정일 및 종료 예정일, 근무 개시 시각 및 종료 시각 등을 적은 문서(전자문서를 포함한다)에 의사의 진단서(같은 임신에 대하여 근로시간 단축을 다시 신청하는 경우는 제외한다)를 첨부하여 사용자에게 제출하여야 한다.
제74조 제8항	사용자는 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.
제116조 제2항 제2호	다음 각호(제74조 제7항)의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만 원 이하의 과태료를 부과한다.

• 남녀고용평등법

동법에서는 자녀(만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하)의 양육 또는 가족 돌봄, 자신의 질병 등, 55세 이상 근로자의 은퇴 준비, 근로자의 학업을 이유로 근로시간 단축을 신청할 수 있도록 정하고 있다. 단축 기간은 1년 이내이며, 현행법상 육아기 근로시간단축제도는 유급(고용보험, 통상임금의 80%)으로, 가족돌봄 근로시간단축제도는 무급으로 보장된다.

제19조의2 제1항	사업주는 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
제39조 제3항 제4호	사업주가 다음 각호(제19조의2 제2항)의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만 원 이하의 과태료를 부과한다.
제22조의3 제1항	사업주는 근로자가 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. 1. 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우 2. 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우 3. 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우 4. 근로자의 학업을 위한 경우

제37조 제1항 제7호	사업주가 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 위반행위(근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우)를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처한다.

이 외의 유연근무제도인 재택근무와 원격근무는 아직 우리나라에 규정하고 있는 법령은 없으며, 다만 2020년에 코로나19를 이유로 급히 마련된 고용노동부의 재택근무 가이드라인이 배포된 바 있다.

3. 휴게 및 휴가제도

가. 휴게시간

「근로기준법」 제54조에서는 휴게시간을 정하고 있다. 이에 따르면, 사용자는 근로시간 4시간에 30분 이상, 8시간에 1시간 이상의 휴가시간을 근로시간 도중에 주어야 한다. 이를 위반할 때는 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처한다(동법 제110조).

'휴게'는 1일 근로시간 도중 잠시 사용자의 지배에서 벗어나 휴식을 취하는 것을 의미하며, 근로의 의무가 없는 시간으로 임금도 지급되지 않는다. 이처럼 근로자에 대한 휴게 보장은 계속되는 근무에 따른 피로의 누적을 줄이고자 하는 것으로, 근로자의 건강권 보호를 위함이다.[27]

나. 휴가제도

보상휴가를 제외하고, 특정한 목적에 따라 사용할 수 있는 현행 노동법상 휴가의 주요 내용은 다음 〈표 2-6〉과 같다.

27) 임종률 · 김홍영(2025), 『노동법(제22판)』, 박영사, p.459.

〈표 2-6〉 현행 노동관계법상 휴가제도

	법적 근거	대상 및 요건	기간	급여
연차유급휴가	근로기준법 제60조	계속근로 1년 출근율 80% 이상 (3년 이상은 2년마다 +1일)	15일 (+가산)	유급
생리휴가	동법 제73조	여성 근로자 청구	월 1일	
출산전후휴가	동법 제74조	임신 여성	통상 90일 (미숙아 100일, 다태아 120일)	최초 60일 유급, 이후 고용보험 지원
유 · 사산휴가	동법 제74조	임신 11주 이내에 유산 또는 사산	10일	유급
배우자출산휴가	남녀고용평등법 제18조의2	배우자 출산	20일	유급(고용보험)
난임치료휴가	동법 제18조의3	인공수정 등 치료 목적	연 6일	최초 2일 유급
가족돌봄휴가	동법 제22조의2	가족의 질병, 사고, 노령 돌봄 등	연 10일	무급

자료 : 현행 노동관계법령을 참고하여 저자가 정리 · 작성함.

제 3 장
해외 사례 : 일 · 생활 균형 보장을 위한 시간 제도

제1절 근로시간 단축제도

본 절에서 살펴보는 근로시간 단축제도는 단순히 시간의 양적인 단축보다는 '배치의 유연화'에 초점을 두어 가족 돌봄, 학업, 이중직업, 자기 계발 등 근로자의 시간 자율성 확대를 목적으로 하는 제도를 의미한다. 이하에서는 주 근로일 선택과 점심시간 단축 선택, 시간제 근로와 같이 근로자의 생활시간 보장을 위해 시간 단축 선택권을 인정하는 법제도를 살펴보고자 한다.

1. 주(週) 근로일수 선택제

가. 벨기에

벨기에 정부는 고용주와 근로자에 대한 더 많은 유연성 허용, 일 · 생활 균형 보장 등 새로운 근무 방식에 대응하기 위한 변화와 고용률 제고의 목적으로 2022년 10월 3일, 이른바 「레이버딜법(Labour Deal 2022)」을 제정하였다. 당시 법률에 담긴 새로운 규정들은 크게 4가지의 조치에 따른 내용으로, 주 4일제 선택제가 포함된 '근무시간 및 일과 삶의 균형에 관한 조치'

와 플랫폼 노동자 보호를 위한 '고용관계의 적정한 자격을 위한 조치', 해고에 대해 유연한 대응을 위한 조치, 직업훈련(교육)에 관한 조치였다.[28]

당시 동 법률 제3장에서는 새로운 주 단위 근로제도를 규정하였는데, 주 4일 선택제와 교대주 선택제이다. 이후 해당 두 제도는 「1971년 노동법(Labour Act of 16 March 1971)」에 신설 · 도입되어 동법이 적용되는 민간기업 및 공공부문에도 적용된다.[29]

1) 주 4일 선택제

주 4일 선택제는 주당 근로시간을 줄이는 제도가 아니라, 기존 법정 주당 근로시간 또는 협약상 전일제 시간을 4일로 압축하여 일하는 것을 선택할 수 있도록 허용하는 근로시간 제도이다. 해당 제도는 「1971년 노동법(Labour Act of 16 March 1971)」 제20bis/1조에 규정되어 있다.[30]

벨기에는 법정 근로시간이 1주 38시간, 1일 최대 8시간이다. 주 4일 선택제에 따르면, 소정근로시간이 1주 38시간(최대 40시간)을 초과하는 경우, 근로자의 요청에 따라 1일 최대 근로시간을 9시간 30분으로 늘려 4일 근무로 전환할 수 있다. 1일 최대 9.5시간인 주 4일 선택제는 취업규칙 개정으로도 도입 가능하지만, 주당 근로시간이 38시간 초과 40시간 이하인 경우에는 단체협약(Convention Collective de Travail, CCT)에 정함이 있어야 한다. 즉, 주 4일 선택제의 1일 근로시간의 상한은 10시간이다.

주 4일 근무 전환은 근로자의 사전 서면 신청이 필요하며, 고용주의 동의 시 개별 서면합의에 따라 시행하고, 내용에는 적용 시작 · 종료일(최대 6개월), 근로시간, 휴게시간 등을 포함한다. 서면합의는 시행일 기준 최소 4일 전에 작성되어야 한다. 주 4일제로의 전환은 최대 6개월 적용 뒤에 갱신이 가능하고, 신청서는 사업장 내 취업규칙 비치 장소에 두어야 하며, 종료 후

---

28) 이하 관련 내용은 벨기에 노동부 사이트(https://emploi.belgique.be/) 참조(최종 검색일 : 2025. 9. 10.).

29) 이하 제도에 관한 내용은 https://www.vow.be/en/node/348 사이트 참조(최종 검색일 : 2025. 9. 10.).

30) 주 4일제를 근로자가 선택할 수 있는 국가는 아이슬란드와 뉴질랜드에 이어 벨기에가 세 번째이다(매일노동뉴스(2025. 5. 19.), 「벨기에노총 '2022년 주 4일제 법은 살인 행위'」).

5년간 보관해야 한다(사본은 근로자와 위원회 · 노동조합 요구 시 제공). 근로자의 신청에 대한 거절 시, 고용주는 1개월 내 서면으로 사유를 통지해야 하며, 신청 · 사용을 이유로 근로자에 대한 불이익 조치 및 해고는 금지된다. 이와 관련하여 현행법상 입증 책임을 근로자가 부담한다는 한계가 있다.

또한, 주 4일 근무로 전환한 해당 주에 근로자는 자발적 초과근로가 금지된다. 주 4일 선택제의 핵심이 근로시간을 더 짧은 시간에 집중하여 근로자의 여가 시간을 늘리는 데 있기 때문에 근로자가 단축된 근로일 외 다른 날에 초과근로를 하는 것을 허용하지 않는다.

2) 교대주 선택제

「1971년 노동법(Labour Act of 16 March 1971)」 제20조 제4항 신설을 통해 도입된 교대주 선택제는 한 주에 더 많이 일하고, 그다음 주에 더 적게 일하는 방식을 선택하여 2주 연속 주기로 근로시간을 조정할 수 있는 제도이다. 사업장의 업무량에 따라 성수기에는 더 많이 일하고, 비수기에는 덜 일하는 것이 허용되었던 기존 제도(동법 제20조 제2항)가 고용주의 선택에 따라 이뤄졌다면, 교대주 선택제는 앞에서 살펴본 주 4일 선택제와 마찬가지로 개별 근로자의 선택에 의한다는 것에 차이가 있다.

제도 시행을 위해서는 취업규칙에 최소한 다음의 내용이 정해져야 한다:

- 주기 내 평균 주당 근로시간
- 근로 가능 요일
- 일일 근로 가능 시간대
- 일일 최소 · 최대 근로시간(최대 9시간)
- 주간 최소 · 최대 근로시간(최대 45시간)

개별 근로자의 신청 시, 서면합의를 해야 하며 최대 6개월 적용이 가능하고, 이후 갱신할 수 있다. 사본 비치 요건, 고용주의 거절 및 불이익 처우 금지 등의 내용은 앞에서 살펴본 주 4일 선택제와 동일하다.

교대주 선택제는 기본 2주 단위로 시행되며, 예외적으로는 연 3분기에는 4주 주기로도 연장이 가능(평균 주당 근로시간 준수)하고, 근로자에게 예상치 못한 사유가 발생한 때에는 4주 주기로 일시적 전환이 가능하다. 이때에

는 추가 서면합의가 필요하다. 만약 근로자가 합의된 기간 내에 기존 근로시간으로 전환하고 싶다면 조기 전환이 가능하다.

나. 폴란드

폴란드는 최대 근로시간 기준, 휴식시간 및 휴가 보장 등을 정한 EU「근로시간지침(Directive 2003/88/EC)」채택을 앞두고, 2001년에 근로시간에 관한 법 개정을 추진하였다. 당시 폴란드 노동시장의 높은 경직성과 실업률(특히 여성·청년)을 완화하고자 2001년 개정을 통해 폴란드「노동법(Kodeks pracy)」제6장 '근로시간제도(Systemy i rozkłady czasu pracy)'에 단축 주 근로제(동법 제143조), 주말근무제(동법 제144조), 연속작업제(동법 제145조)를 신설하였다. 앞에서 살펴본 벨기에의 주 4일 선택제가 고용주와 근로자의 합의가 전제되는 제도인 반면, 폴란드의 단축 주 근로제와 주말근무제는 개별 근로자의 신청을 중심으로 시행되는 제도이다. 다시 말해, 근로자가 개별 상황에 따라 주당 근무일을 자율적으로 선택할 수 있도록 허용한 제도로, EU 회원국 중 최초로 법제화한 사례이다. 이처럼 폴란드 노동법은 유럽 내에서도 비교적 일찍부터 근로시간 유연화 제도를 폭넓게 인정하였는바, 이하에서는 2001년 8월 14일 개정법(Dz.U. Nr 128 poz. 1405)으로「노동법」에 신설되어 2003년 1월 1일부터 시행된 '단축 주 근로제'와 '주말근무제'를 먼저 살펴보고자 한다. 해당 제도들은 '언제 일할지'를 조정하는 제도로서 이와 달리, '얼마나 일할지'를 조정하는 폴란드의 유연근무제도는 이어지는 제2절에서 다시 소개하고자 한다.

1) 단축 주 근로제

폴란드「노동법(Kodeks pracy)」제143조에 따르면, 근로자의 서면 요청에 따라 단축 주 근로제(system skróconego tygodnia pracy)를 적용할 수 있다. 이에 따라 근로일은 주 5일 미만으로 할 수 있고, 1일 근로시간은 최대 12시간을 초과할 수 없다. 해당 제도는 일반적으로 주 4일 근무로 운용되며, 하루 12시간 한도 내에서 1일 근로시간을 연장한다. 평균 4개월 기준 1주 평균 40시간 한도의 제한이 있으며, 이때 최소 11시간 일간 휴식과 35시간

주휴일 및 일간 휴식이 보장되어야 한다.

근로자의 서면 요청이 있으면, 고용주의 서면 승인과 함께 시작할 수 있으며, 근로자의 자녀 양육이나 통근시간 절약 등의 사유로 요청한다. 앞서 살펴본 벨기에의 주 4일 선택제와 마찬가지로 총근로시간이 유지되는 압축근무제로서 생산성 손실 없이 일 · 생활 균형 개선을 도모하고자 도입된 제도이다.

2) 주말근무제

폴란드에서는 금요일, 토요일, 일요일 및 공휴일에만 근무할 수 있는 주말근무제가 보장된다(동법 제144조). 동 규정에 따르면, 고용주의 동의하에 근로자가 토요일, 일요일 및 공휴일에만 근무할 수 있으며, 이 경우 주당 최대 40시간 한도 내에서 평균 5일 근무 원칙을 적용하지 않을 수 있다. 따라서 근로자는 월요일부터 금요일까지 원칙적으로 근무하지 않고, 구체적인 근로 일정은 사용자가 정한다(1개월 단위로 작성 및 사전 통보). 다만, 주말근무제를 시행하더라도 1일 최대 12시간, 법정 주당 근로시간(40시간)을 초과하지 않아야 한다.

예를 들어, 금요일부터 일요일까지 12시간씩 근무하는 경우, 총 36시간을 근로하게 되며, 이러한 근무 형태는 주로 호텔 · 관광 · 운송 · 의료 부문 등 주말 수요 집중 업종에서 선호된다.

근로자가 단축 주 근로제나 주말근무제와 같은 개별 근로시간표의 적용을 신청하는 경우, 원칙적으로 요청에 대한 정당한 사유를 고용주에게 제시할 의무는 없다. 그러나 「노동법(Kodeks pracy)」 제142[1]에 언급된 개인적 사정(가족 육아 교육 등)으로 시간 조정이 필요한 근로자가 신청하는 경우, 자신의 상황을 입증해야 한다.[31]

또한, 고용주는 조직 또는 근로자가 수행하는 업무의 특성상 해당 요청을 수용하기가 불가피할 정도로 불가능한 경우에만 요청을 거부할 수 있으며,

---

31) 이하 관련 내용은 Reda-Ciszewska, Anna(2024), "Special Rights of Employees Caring for a Child… or Other Family Member with Disabilities with Regard to the Organization of Working Time and Remote Working Under the Polish Labor Code", *Journal in Legal and Social Studies* 2(49), Spółdzielczy Instytut Naukowy, pp.217~218.

이 경우 고용주는 근로자가 요청한 일자로부터 7일 이내에 거부 사유를 서면 또는 전자문서 형태로 근로자에게 통지해야 한다.

2. 휴게(점심)시간 단축 선택제

우리나라는 「근로기준법」 제54조에 따라, 근로시간 4시간마다 30분의 휴게시간을 근로시간 도중 부여해야 하는데, 해당 휴게시간은 일반적인 사무직의 경우, 보통 오후 12시부터 1시까지 점심시간 1시간으로 부여되고 있다.

그러나 근로시간 자율화에 따른 시간주권 보장의 흐름으로 바뀌고 있는 해외 주요국을 보면, 근로자의 요청에 따라 최소한의 시간을 보장하되, 휴게시간을 유연하게 조정할 수 있도록 제도화하는 경우가 있다. 이하에서는 건강권을 보호하고자 하는 휴게 보장의 취지를 유지하면서 근로자 자신의 생활 리듬 또는 가족 돌봄 · 학업 등 개인적 필요에 따라 휴게시간을 조정할 수 있는 사례를 살펴보고자 한다.

가. 핀란드

핀란드 「근로시간법(Working Hours Act, 872/2019)」 제24조에 따르면, 근로자의 근로시간이 6시간을 초과하는 경우에는 최소 1시간의 휴게시간이 부여되어야 한다. 그러나 동조에서는 예외적으로 휴게시간을 단축할 수 있는 경우를 규정하고 있는데, 근로자와 사용자가 합의한 경우에는 휴게시간을 최소 30분으로 단축할 수 있다.

즉, 핀란드에서는 '근로시간 6시간마다 1시간의 휴게시간'이라는 휴게시간의 최소 기준을 정하면서도 노사 합의에 따라 30분의 단축을 허용하고 있다. 이러한 예외 사유 규정은 점심시간을 단축하여 조기 퇴근할 수 있는 실무적 활용의 근거가 될 수 있다.[32]

32) Ministry of Economic Affairs and Employement of Finland 공식 사이트(최종 검색일 : 2025. 9. 10.) 참조.

나. 스웨덴

스웨덴 「근로시간법(Arbetstidslagen 1982 : 673)」 제15조에서는 휴게에 대해 정하고 있다.[33] 이에 따르면, 근무 중 휴게시간은 작업조건을 고려하여 횟수 · 길이 · 배치가 적정하도록 부여되어야 함을 정하고 있다. 이때 휴게는 근로시간 5시간을 초과하여 연속 근로하지 않도록 배치해야 한다. 법에는 휴게의 최소 시간이 규정되어 있지 않으나, 통상적으로는 30분 이상을 권고하고 있다.

스웨덴 룬드대학교(Lund University)의 행정 직원에게 적용되는 유연근무제 중 '점심시간 유연화제도(Lunchtime flexi hours)'가 있다. 이에 따르면, 점심시간 허용 시간대는 오전 11시 30분부터 오후 1시 30분까지로, 행정 직원은 편의에 따라, 해당 시간대에 최소 30분 이상의 점심시간을 가지면 된다. 단, 점심시간을 갖지 않고 6시간을 초과하여 근무할 수 없다.[34]

3. 시간제 근로 : 네덜란드

네덜란드는 OECD 회원국 중에서도 시간제 근로 활용률이 가장 높은 국가로, 2022년 기준, OECD가 평가한 일 · 가정 양립 영역 부문 총 41개국 중 5위를 차지하였다.[35] 시간제 근로가 우리나라에서는 불안정 · 저임금 노동으로 인식되고 있지만, 네덜란드에서는 안정적이고 무엇보다 정규직 형태로 인정되는 경우가 많으며, 특히 여성 고용에서 활발히 이뤄지고 있다. 초기에는 여성들의 일 · 가정 양립을 지원하기 위한 수단으로 시작되었지만, 이후에는 남녀 간의 노동이 평등하게 보상받을 수 있게 하도록, 노동시장 내 유연성을 증가시키는 수단으로도 활용되었다.[36]

---

33) 스웨덴 의회 공식 사이트(https://www.riksdagen.se/sv/) 참조(최종 검색일 : 2025. 9. 10.).
34) 스웨덴 룬드대학교 사이트(https://www.staff.lu.se/employment/working-hours/flexitime-technical-and-administrative-staff) 참조(최종 검색일 : 2025. 9. 10.).
35) 헤럴드경제(2024. 6. 21.), 「'일가정 지키는 네덜란드… 비결은 '정규직 시간제'」.
36) den Dulk, Laura(2015. 9.), 「네덜란드의 근로시간 제도」, 『국제노동브리프』 2015년 9월호, 한국노동연구원, p.6.

특히 정부는 여성 고용 촉진 정책을 중요한 목표로 설정하고, 시간제 근로를 제도적으로 지원하기 위하여 그동안 입법적으로 큰 노력을 해왔다. 1993년에는 최저임금 규정의 근로시간 상한선을 삭제하였고, 1996년 이후에는 사용자가 유급휴가, 초과근무 수당, 상여금, 훈련 등에 대하여 전일제 근로자와 시간제 근로자 간 동등하게 대우하도록 법적 의무를 부과하였다.

이하에서는 네덜란드에서 현행법상 시간제 근로가 어떠한 내용으로 규정되어 있는지, 얼마나 활용되고 있는지 현황을 살펴보고자 한다.

가. 네덜란드 근로 관련 법제

네덜란드에서 시간제 근로는 「근로시간법(Arbeidstijdenwet)」과 「유연근무제법(Wet Flexibel Werken)」을 기반으로 보장되며, 두 법률에도 근로시간에 따른 「차별금지법(Wet onderscheid arbeidsduur)」과 「실업법(Werkloosheidswet)」 등이 함께 작동하며 시간제 근로를 하는 근로자들을 보호하고 있다.[37]

1) 근로시간법(Arbeidstijdenwet)

네덜란드는 근로시간법에 근거하여 고용주와 근로자 간 근로 및 휴식시간을 합의하고 이행한다.[38] 네덜란드의 근로시간에 관한 기본적인 내용을 먼저 살펴보면, 법정 최대 근로시간은 하루 12시간, 주당 60시간이고, 1일 근로시간이 5시간 30분을 초과하는 경우, 최소 30분의 휴게시간이 부여된다(동법 제5조4). 해당 30분은 15분씩 두 차례로 나눌 수도 있다. 근로시간이 10시간 이상인 경우에는 최소 45분(15분 3회 휴식으로 분할 가능)의 휴게시간이 부여되어야 하며, 산별 단체협약(CAO)에서 이를 위반하는 근로계약 조항은 무효다. 또한, 동법 제5조3에 따르면, 근로일(연속 24시간 기준)이 끝난 후 18세 이상 근로자는 연속 11시간의 일간 휴식시간을 가져야 한

37) 이하 네덜란드 시간제 근로 내용은 곽서희 박사(s.kwak@fsw.leidenuniv.nl)의 자문 원고를 바탕으로 작성되었다.

38) 근로시간법(Arbeidstijdenwet) 전문(https://wetten.overheid.nl/BWBR0007671/2025-07-01)(최종 검색일 : 2025. 9. 10.).

다. 다만 업무의 성격이나 사업상의 사정이 필요한 경우, 일간 휴식시간은 다소 단축할 수 있다.

위와 같은 일반적인 경우 외에, 예외 규정이 있는데 바로 미성년자 및 청년(young adults), 임신 중이거나 출산한 지 얼마 되지 않은 여성으로, 이들에 대해서는 별도의 근로 및 휴식 시간에 관한 조항이 마련되어 있다. 주요 내용으로는 일 근로시간의 최대 1/8에 해당하는 범위까지 추가 휴게 보장, 한 교대근무당 10시간을 초과하여 근무 금지, 4주 평균 근로시간이 주당 50시간, 16주 평균 근로시간이 주당 45시간 초과 금지가 있으며, 이 외에도 야간 근무는 원칙적으로 허용되지 않고, 아주 불가피한 경우를 입증해야만 근무 배정이 가능하다.[39]

2) 유연근무제법(Wet Flexibel Werken, WFW)

2016년 발효된 「유연근무제법」에 따르면, 근로자는 주당 근로시간 연장 또는 단축, 출 · 퇴근 시간 조정, 근무 장소 변경과 같이 근무 장소 조정을 요청할 권리를 갖는다.[40] 동법은 공공 및 민간 분야 모두 적용되며, 10인 이상 근로자를 둔 사업장에 적용된다. 동법 제2조1에 따르면, 근로자는 최소 26주 이상 근무 시 근로시간 조정을 신청할 자격이 주어진다. 반드시 연속 26주 근무일 필요는 없으며, 법정 휴가, 병가 등의 사유로 근무를 일정 중단한 기간이 있어도 그 중단 기간이 6개월을 초과하지 않으면, 근로기간을 합산하여 계산할 수 있다. 그러나 「근로시간법(Arbeidstijdenwet)」상 근로시간 상한이 1일 최대 12시간, 1주 최대 60시간이므로, 근로자는 그 기준 이상의 근로시간을 요청할 수 없다.

절차와 관련하여, 근로자는 희망하는 유연근무 적용 일자로부터 최소 2개월 전 서면으로 요청 사항을 제출해야 한다. 이후 근로자는 고용주가 승인 또는 거부한 시점으로부터 1년 뒤 다시 출 · 퇴근 시간, 주당 근로시간, 또는 근무 장소 변경을 재요청할 수 있다(동법 제2조3).

---

39) Ministry of Social Affairs and Employment, "Working hours and rest breaks", (https://www.nllabourauthority.nl/topics/working-hours-and-rest-breaks)(최종 검색일 : 2025. 9. 10.).

40) 유연근무제법(Wet Flexibel Werken, WFW) 전문(https://wetten.overheid.nl/BWBR0011173/2025-01-01#Paragraaf_3_Artikel2)(최종 검색일 : 2025. 9. 10.).

동법 제2조5에 따르면, 고용주는 근로자의 유연근무 신청 시, 사업상 또는 업무상 정당한 사유가 없는 한 허용해야 한다. 고용주는 최대한 사업장의 운영과 근로자의 요청 사항을 조율하고 근로자와의 논의를 거쳐 결정하는데, 근로자의 요청을 반려하거나 근로시간 배치, 근무 장소 조정, 근무 형태가 근로자가 제출했던 사항과 다르게 결정되는 경우에는 그 사유를 서면으로 명시하고 통지해야 한다(동법 제2조8).

또한, 근로자가 조정 요청서에 명시한 희망 적용일 기준 1개월 전까지 고용주로부터 결정을 통보받지 못하는 경우, 근로자는 요청서에 제출했던 대로 적용할 수 있으며(동법 제2조12), 만약 근로자의 상황 변화에 따라 이전 근무 형태로의 복귀가 필요하다면, 근로자는 합의했던 유연근로 적용 기간이 끝나기 전에 원래의 근무 형태로 복귀하도록 고용주에게 요청할 수 있다(동법 제2조16).

동법의 실질적인 적용은 단체협약에 따라 예외나 별도의 조항이 수립되고 이행될 수 있으며, 관할 행정기관 또는 그 위임을 받은 기관의 규정에 의해 이루어질 수도 있다(동법 제2조의17). 단체협약이나 관련 규정이 없는 경우, 고용주가 사업장 내 근로자대표위원회(노사협의회, Ondernemingsraad)와 서면으로 합의하거나 근로자대표위원회가 없는 경우, 근로자들을 대표하는 자와 합의를 통해 관련 예외조항을 마련할 수 있다.

한편, 동법 제2a조1에 따르면, 8세 미만 자녀, 「노동 및 돌봄에 관한 법(WAZO)」에서 명시하는 돌봄이 필요한 대상을 둔 근로자는 '최소 2개월 전 신청, 고용주의 승인 또는 반려 시 1년 후 다시 조정 요청 가능'하다는 규정의 적용을 받지 않는다. 또한, 고용주는 근로자가 근로시간, 근무 장소 또는 근무 형태의 조정을 요청했다는 이유만으로 근로자의 고용관계를 종료할 수 없고(동법 제3조), 근로자가 법적 절차를 거치거나 거치지 않은 상황에서 근로시간, 근무지 또는 근무 형태 조정에 관한 권리를 주장하였거나, 이에 대한 지원을 제공하였거나, 사업장 내에서 관련 불만을 제기하였다는 이유로 근로자를 차별할 수 없다(동법 제3조a). 사회 · 고용부 장관(Minister of Social Affairs and Employment)은 법무부 장관(Minister of Justice) 및 내무 · 왕국관계부 장관(Minister of the Interior and Kingdom Relations)과 협의하여 동법의 실질적인 이행 효과와 영향에 대해 매 5년 주기로 의회에 보

고해야 할 의무를 가진다(동법 제4조).

3) 근로시간에 따른 차별금지법(Wet onderscheid arbeidsduur, WOA)

네덜란드에서는 1996년 이후 전일제와 시간제로 일하는 근로자들을 차별하는 행위를 금지하는 「근로시간에 따른 차별금지법(WOA)」을 시행하고 있다.[41] 동법은 근로계약을 갱신, 변경, 종료할 때 정당한 사유 없이 전일제와 시간제 근로자를 구분하여 다르게 대우하는 행위를 금지함으로써 시간제 일자리 근로자에 대한 법적 보호를 한층 강화한 제도적 틀이다. 차별적인 내용이 근로계약에 명시된 경우, 해당 근로자는 법적 문제를 제기할 수 있으며, 해당 계약 내용은 무효하다고 보고 있다.[42]

4) 실업법(Werkloosheidswet, WW)

네덜란드에서는 「실업법(WW)」에 따라 근로보험공단(Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, UWV)이 실업 상태가 된 근로자에게 일정 기간 실업급여를 제공한다.[43] 실업급여는 법정 연금 수령 연령인 67세에 도달하지 않은 모든 근로자를 대상으로 하며[44], 전일제 또는 시간제 근로자가 완전히 실직한 상태가 아니라, 주당 근로시간이 감소한 상태 역시 실업급여 수급 사유로 인정하고 있다. 즉, 일정 근로시간이 줄어든 경우에도 '일부 실업' 상태로 보고, 줄어든 근로시간만큼의 손실을 일부 보전주는 개념으로 실업급여가 적용된다.

동법에서는 '실업상태(unemployed)'를 ① 근로자의 주당 평균 근로시간

---

41) 유연근무제법(Wet Flexibel Werken, WFW) 전문(https://wetten.overheid.nl/BWBR0008161/2012-10-01#origineel-opschrift-en-aanhef)(최종 검색일 : 2025. 9. 10.).

42) 이은주 외(2024), 『일 · 생활 균형을 위한 가족돌봄 지원제도 국제 비교 연구』, 한국노동연구원, p.83.

43) 실업법(Werkloosheidswet, WW) 전문(https://wetten.overheid.nl/BWBR0004045/2024-01-01#HoofdstukII)(최종 검색일 : 2025. 9. 10.).

44) 네덜란드는 개별 근로계약이나 산업군 단체협약(CAO)에서는 은퇴 연령을 정해놓을 수도 있으나, 한국과 달리 법적으로 명시하는 정년 제도 및 은퇴 연령이 정해져 있지 않다. 대신 「공적연금법(Algemene Ouderdomswet, AOW)」에 명시된 연금수급연령을 '퇴직 연령'이라고 혼동해서 지칭하기도 한다. 2025년 기준 연금 수령 연령은 67세며, 2028년에는 67세 3개월로 연장된다.

이 최소 5시간 이상 감소했거나 주당 평균 근로시간이 기존의 절반 이하로 감소했고, ② 다시 일할 수 있는 자로 정의한다(동법 제16조1a 내지 제16조1b). 보다 세부적인 실업급여 조건은 동법 제16조2에서 명시하고 있는데, 주요 내용은 '마지막 36주(약 9개월) 중 최소 26주간 근로기간'이다. 예를 들어, 주당 20시간씩 2년간 근로한 시간제 근로자도 실업급여 신청이 가능하다. 최소 26주라는 기간은 반드시 같은 고용주와의 계약하에 한 사업장에서만 근무해야 할 필요는 없다. 최근 36주 중 최소 26주간 근무한 자와 더불어 평균 최소 주 10시간 이상 근로했으나 주당 근로시간이 주 5시간 이상으로 감소하였다면, 실업급여를 받을 수 있다.[45]

실업급여는 근로 이력에 따라 최소 3개월부터 최대 24개월까지 지급되며, 금액은 주당 근로시간과 받았던 일일 임금(dagloon)에 따라 다르게 산정된다. 최초 2개월은 일 소득의 75%가 지급되며, 이후에는 70%가 지급된다(동법 제27조1). 임금은 사회보장 제도와 세금 산정의 기준이 되는 과세소득(sv-loon)을 기준으로 근로보험공단(UWV)에서 계산하고, 신청자에게 그 결과를 통보한다.

5) 병가법(Ziektewet)

네덜란드에서 고용주는 정규직, 계약직 상관없이 근로자가 병가를 사용하면 임금을 지급할 의무가 있다.[46] 네덜란드 「병가법(Ziektewet)」에 근로형태별 차별(정규직/계약직, 시간제/전일제 근로자)에 대한 금지 조항은 직접적으로 명시되어 있지 않으나, 「근로시간에 따른 차별 금지법(WOA)」에 근거하여 병가와 같은 사회보장제도도 동일한 대우를 제공해야 한다.[47]

동법 제29조5에 따르면, 병가 수당이 지급되는 기간은 기본 104주(약 2년)이고, 104주 이후에도 근로자가 아픈 경우에는 고용주가 더 이상 병가 수당을 지급하지 않아도 되며 고용계약을 종료해도 된다.

---

45) UWV, "About the unemployment benefit"(https://www.uwv.nl/en/individuals/unemployment-benefit/about)(최종 검색일 : 2025. 9. 10.).

46) 병가법(Ziektewet) 전문(https://wetten.overheid.nl/BWBR0001888/2025-01-01)(최종 검색일 : 2025. 9. 10.).

47) Business.gov.nl, "Sick pay : continued payment of wages"(https://business.gov.nl/regulation/sick-pay/)(최종 검색일 : 2025. 9. 10.).

병가 수당은 근로자의 기존 일 임금의 70%를 지급해야 한다(동법 제29조 7). 다만, 산별 단체협약(CAO)에 따라, 그 비율이 더 높을 때(예 : 100%)도 있다. 병가 수당도 근로보험공단(UWV)에서 관할하고 있다. 병가 수당은 근로자가 직접 신청하는 시스템이 아니라, 고용주가 근로자에게 병가 수당을 지급하고 고용주가 공단으로부터 지원받는 시스템으로 이뤄진다.

나. 관련 사례 및 현황

EUROSTAT에 따르면, 2024년 기준 네덜란드의 시간제 근로 고용률은 38.60%로, 네덜란드의 자발적 시간제 근로 비중은 다른 국가에 비해서도 높은 편이다.[48]

다음 〈표 3-1〉과 〈표 3-2〉는 네덜란드 내 최근 5년간의 고용 현황을 나타내는 통계자료로, 특히 여성의 경우, 전일제 근로보다 시간제 근로의 수가 더 크다는 점을 확인할 수 있다.

한편, 네덜란드에서는 정규직이더라도 통상적인 전일제는 주당 38시간 또는 40시간이기보다 고용주와 근로자 간 합의를 통해 주당 근로시간을 조정하는 경우가 흔하다. 정규직이면서 주 32시간 근무하는 근로계약도 일반적이다.

〈표 3-1〉 네덜란드 전체 고용 현황(2020~2024)

(단위 : 천 명)

	전일제(풀타임)	시간제(파트타임)	전 체
2020	3,757	2,599	6,356
2021	3,858	2,649	6,507
2022	3,970	2,753	6,723
2023	4,009	2,816	6,826
2024(추정)	3,969	2,899	6,868

주 : 위 수치는 모든 연령층(미성년자 및 성인)을 포괄함.
자료 : 네덜란드 통계청(CBS)[49]

48) https://tradingeconomics.com/netherlands/part-time-employment-rate-eurostat-data.html(최종 검색일 : 2025. 9. 10.).
49) 네덜란드 통계청 사이트(https://opendata.cbs.nl/#/CBS/en/dataset/81434ENG/t

〈표 3-2〉 네덜란드 성별 고용 현황(2020~2024)

(단위 : 천 명)

	남 성		여 성	
	전일제	시간제	전일제	시간제
2020	2,867	819	890	1,780
2021	2,913	831	945	1,818
2022	2,967	875	1,003	1,878
2023	2,979	904	1,031	1,913
2024(추정)	2,938	956	1,031	1,943

주 : 위 수치는 모든 연령층(미성년자 및 성인)을 포괄함.
자료 : 네덜란드 통계청(CBS)[50]

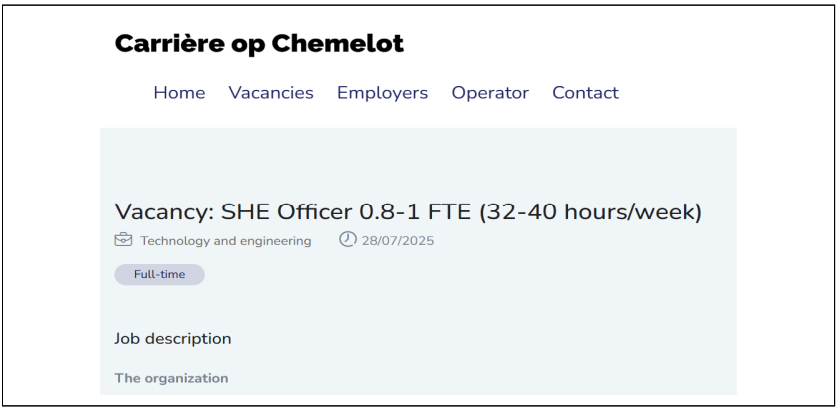
또한, 네덜란드에는 '전일제 환산(full-time equivalent, fte)'이라는 개념이 있는데, '1 fte'가 전일제를 의미하고, 그보다 적은 주당 근로시간은 소수점으로 표기한다. 기업 또는 산별 단체협약(CAO)마다 전일제의 근로시간 기준이 주당 36~40시간으로 약간 상이한데, 주 40시간을 기준으로 하면 '0.8 fte'는 주 32시간을 지칭한다. 이는 실제 근로계약서 및 채용 공고에서도 흔하게 사용하는 개념이며(아래 그림 3-1 참조), 임금 계산에도 적용된다. 각종 보조 수당 또는 혜택을 제외하고 단순하게 계산했을 때, 0.8 fte만큼 일하는 근로자는 전일제(1 fte)로 일하는 근로자 임금의 0.8만큼을 받는다. 즉, 임금은 일한 시간만큼만 받는 것이다.

또한, 출근과 재택근무를 혼합한 하이브리드 근무 형태도 많이 활용되는 편이다. 채용 공고에 주 24~36시간 근무, 재택근무와 주 2회 출근을 명시하는 경우도 흔히 볼 수 있다. 예를 들어, 아래 [그림 3-2]는 네덜란드 주요 은행 중 한 곳인 ABN AMRO로, 기업 고객 상담 및 관리 담당자(Business Customer Advisor) 채용 공고문의 일부 내용으로, 주당 24~36시간에서 자유롭게 근로시간을 선택할 수 있음이 명시되어 있다.

able?ts=1756994448798) 참조(최종 검색일 : 2025. 9. 10.).

50) 네덜란드 통계청 사이트(https://opendata.cbs.nl/#/CBS/en/dataset/81434ENG/table?ts=1756994448798) 참조(최종 검색일 : 2025. 9. 10.).

[그림 3-1] 네덜란드 내 산업관리단지 채용 공고 일부[51)]



자료 : https://carriereopchemelot.nl/(최종 검색일 : 2025. 9. 10.).

[그림 3-2] 기업 ABN AMRO 채용 공고 일부

자료 : https://www.abnamro.com/(최종 검색일 : 2025. 9. 10.).

51) 'Brightlands Chemelot Campus'는 네덜란드 남부에 위치한 글로벌 화학 및 소재 분야 혁신 캠퍼스단지로, 정부 지원하에 100여 개 이상의 기업, 스타트업, 연구기관 등이 입주하여 운영되고 있다. 해당 그림은 본 산업단지 내 안전보건 환경부서(Safety, Health & Environment, SHE)에서 엔지니어링 전반을 담당할 관리자 채용 공고문의 일부를 발췌한 것이다(https://carriereopchemelot.nl/vacature/brightlands-fulltime-vacature-she-officer-0-8-1-fte-32-40-uur-week/)(최종 검색일 : 2025. 9. 10.).

위와 같은 예시는 네덜란드 일부 대기업에서만 시행되는 특수한 경우가 아니고, 보통 인력 수요, 고용주-피고용주 간 합의, 업무 분야 등에 따라 다양한 형태의 근로유형이 혼재되어 있으며, 규모가 더 작은 사업장에서도 정규직이면서 주 40시간보다 적게 일하는 경우도 많다. 즉 네덜란드에서는 한국처럼 근로시간이 통상적으로 주 40시간, 주 5일제가 아니라, 사업장 또는 근로자 본인의 상황에 따라 시간 길이 및 근로 형태를 선택하는 문화가 비교적 널리 자리 잡고 있다.

제2절 유연근무제

앞에서 살펴본 근로시간 단축제도에서 선택의 범위가 주로 시간에 국한되었다면, 이하에서 살펴보는 유연근무제는 시간뿐만 아니라 근로 장소, 근로 방식 등 선택의 범위가 좀 더 확장된 제도들을 중심으로 보고자 한다. 특히 기업 편의를 위한 유연성이 아닌, 근로자 개인의 선택권에 초점을 맞춘 제도로, 이하에서는 유연근무 신청권, 원격근무, 가족 돌봄 및 육아기 근로자 대상으로 하는 일 · 가정 양립을 위한 유연근무제도를 살펴보고자 한다.

1. 유연근무 신청권

가. 영 국

1) 개 요

영국은 근로자에게 근무시간 및 장소의 변경을 신청할 수 있는 유연근무 신청권(the statutory right to request flexible working)을 인정하고 있다.[52] 신청권은 총근로시간, 근무 시작과 종료 시점, 근로일수, 근로장소에 대한

52) 이하 영국의 유연근무제도에 관한 내용은 권소영 박사(soyoungkweon@gmail.com)의 자문원고를 바탕으로 작성하였다.

변경을 포함한다. 근로자가 유연근무를 신청하는 경우, 고용주는 '합리적인 방식(reasonable manner)'으로 유연근무 신청을 처리해야 한다.

영국에서 유연근무 신청권은 2002년 「고용법(Employment Act 2002)」을 통해 만 6세 이하 자녀를 둔 부모 또는 장애 아동을 돌보는 보호자에게 한정적으로 인정되는 권리로 시작되었다. 즉, 돌봄 책임이 있는 근로자만 신청할 수 있었다. 이후 2009년에는 돌봄 대상을 '만 16세 이하 아동'까지 확대하였고, 2014년에는 「아동가족법(Children and Families Act 2014)」을 통해 동일 사업장에서 26주 이상 근무한 모든 근로자로 그 권리가 확대되었다. 이후 가장 최근 「2023년 고용관계법(Employment Relations(Flexible Working) Act 2023)」으로 개정되어 근속기간과 관계없이 고용된 첫날부터 유연근무를 신청할 수 있도록 범위가 확대되었다(Day-One Right).[53]

2) 유연근무 신청권 법적 근거 및 내용

근로자의 유연근무 신청권과 이에 대한 고용주의 의무는 1996년 「고용권리법(the Employment Rights Act 1996)」에 의해 규정되고 있으며, 자세한 실무 지침(Code of Practice)은 자문 · 조정 · 중재 서비스(Advisory, Conciliation and Arbitration Service)[54]에 의해 제공된다. 근로자는 고용된 첫날부터 근로 시간 · 시기 · 장소 등의 변경을 고용주에게 신청할 수 있으며, 다음과 같은 다섯 가지 조건을 충족하는 신청서를 고용주에게 제출하여야 한다.

- 서면으로 이루어질 것
- 유연근무 신청임이 명시될 것
- 유연근무의 형태와 제안된 유연근무의 시작 날짜가 명시될 것
- 현재 고용주에게 과거 유연근무를 신청한 내역 및 그 시기

---

53) 해당 내용을 정하고 있는 「2023년 고용관계법」은 2023년에 통과되었으나 유연근무 관련 수정안 시행은 2024년도 4월부터이다.

54) 자문 · 조정 · 중재 서비스(ACAS)는 영국 사업통상부(Department for Business and Trade) 산하의 비부처형 공공기관(non-departmental public body)으로, 고용주(employer), 피고용인(employee)과 그 대리인들(representation)에게 고용 권리, 실무 지침 및 정책, 사업장 내 갈등에 대한 자문을 제공하는 역할을 한다. 자문은 무료로 제공되며, 독립기관이기 때문에 자문 내용은 중립적(impartial)이고, 고용주와 피고용인 사이에 문제가 발생했을 때, 중재를 하는 역할도 한다.

- 신청날짜가 명시될 것

2024년부터 근로자가 12개월의 기간 동안 최대 두 번 유연근무를 신청할 수 있다.[55] 또한 2024년 개정안 시행 이후에는 근로자가 본인의 유연근무가 사업장에 끼치는 영향 및 대책을 더 이상 신청서에 기술할 필요가 없게 되었다.[56]

영국의 유연근무는 다양한 형태로 이루어진다. 아래는 정부에서 제시하는 예시이다. 이는 법적으로 확정된 형태는 아니며, 사업장은 각각의 수요와 여건에 맞는 유연근무 규정을 마련하도록 권장된다. 근로자는 이와 같은 예시와 본인이 근무하는 사업장의 규정을 토대로 본인의 일과 생활을 양립할 수 있도록 지원하는 형태의 유연근무를 신청할 수 있다.

- 일자리 나누기(job sharing) : 두 명 혹은 그 이상의 근로자가 하나의 전일제 일자리(full-time)를 나누는 방식[57]
- 원격근무(remote working) · 재택근무(working from home) : 사업장 외 장소에서 근무하는 방식으로 사업장 내 근무와 혼합할 수도 있음(hybrid working)
- 시간제 근무(part time) : 전일제 근무보다 짧게 근무하는 방식
- 압축 근무(compressed hours) : 전일제 근무 시간을 유지하면서 더 적은 근무일에 분산하여 일하는 방식
- 시차 근무(flexitime) : 고용주와 합의된 범위 안에서 출퇴근 시간을 조정하는 방식으로, 조정은 코어 타임을 포함하는 선에서 이루어져야 함. 코어 타임과 관계없이 출퇴근 시간 및 휴식시간이 전체 조정되는 경우도 있음(staggered hours)
- 연간 근로시간제(annualised hours) : 연 단위에 걸쳐 총근로시간을 정

55) 예를 들어, 2025년 6월 15일과 2025년 1월 15일, 각각 유연근무 신청을 했다면, 2025년 9월 22일 기준으로 12개월 내 두 번을 신청한 것이기 때문에 더 이상 유연근무를 신청할 수 없고, 2026년 1월 15일이 지나야 유연근무를 다시 신청할 수 있다.

56) 2024년 개정안 시행 전에는 근로자가 사업장에 끼치는 영향과 대책을 유연근무 신청서에 기술하도록 규정되어 있었다.

57) 직무를 나누는 것이 아닌 시간 단위로 나누어 같은 직무를 연속적으로 수행할 수 있어야 한다.

하고, 근무 일정은 유연하게 조정하는 방식

- 단계적 퇴직(phased retirement) : 특정 연령 이상의 근로자가 근무 시간을 점진적으로 줄이는 방식

유연근무 신청을 받은 고용주는 '합리적인 방식(reasonable manner)'으로 이를 처리해야 한다. 다만 유연근무 신청권은 사내 규정에 정하지 않은 유연근무 방식도 근로자가 신청할 수 있도록 보장한다.

고용주는 신청 내역의 사내 규정 부합 여부와 관계없이 법적 처리 절차를 동일하게 적용하여야 한다. 한편, 근로자의 유연근무가 사업장에 미치는 영향 및 대책을 검토하는 것은 2024년 시행된 개정안에서 고용주의 책임으로 규정되었고, 처리 기간은 기존 3개월에서 2개월로 변경되었다. 이에 따라, 고용주는 근로자의 신청을 받은 후, 2개월 이내에 처리해야 하며, 정당한 사업상 이유가 없는 한, 유연근무 신청을 수락해야 한다. 「고용권리법」에 따른 다음 여덟 가지 근거 중 하나 이상에 해당하는 경우에만 신청에 대해 거부할 수 있다.

- 추가 비용 부담
- 현재 근로자 간 직무를 재조정할 수 없는 경우
- 필요한 직원을 추가 고용할 수 없는 경우
- 업무의 질에 대한 부정적인 영향을 주는 경우
- 업무 성과에 대한 부정적인 영향을 주는 경우
- 고객의 수요에 부응할 수 있는 능력에 부정적인 영향을 주는 경우
- 근로자가 유연근무를 신청하는 기간에 업무 수행 인원이 부족한 경우
- 사업장의 구조 변경 계획이 있는 경우

고용주는 근로자의 유연근무 요청을 거절하는 경우, 근로자와 의무적으로 적어도 한 차례의 면담을 진행해야 한다. 해당 면담 과정에서 근로자와 고용주의 상황을 고려하여 기존에 신청한 유연근무의 세부 사항을 수정할 수도 있다. 또한, 조율 및 예정된 형태의 유연근무를 시험적으로 운영해 보는 기간을 설정할 수도 있다. 만약 근로자가 이러한 면담에 불참하는 경우 고용주는 요청이 철회된 것으로 간주할 수 있다.

고용주는 유연근무 요청의 수락 여부 혹은 요청 철회의 인지를 서면으로 전달해야 한다. 요청을 승인하지 않으면, 그 법적 근거 및 추가 사유를 명확히 기재하는 것이 권장된다. 근로자에게 고용주의 승인 거절에 대한 이의 제기 권리가 법적으로 보장되어 있지는 않지만, 사업장에서 자체적으로 이의 제기 절차를 마련한 경우에는 해당 절차 역시 결정 사항과 함께 서면으로 안내되어야 한다. 근로자가 이의 신청을 하는 경우, 이는 첫 번째 요청과 같은 방식 및 기간에 따라 처리되어야 한다.

3) 유연근무 제도의 활용

영국 유연근무제도의 활용은 각 사업장에서 관리하고 있기 때문에 국가 단위의 공식적인 유연근무 신청 건수 및 승인율 통계는 존재하지 않지만, 몇몇 민간 조사를 통해 영국 내 유연근무제도가 어느 정도 활용되고 있는지 참고해 볼 수 있다.

Phoenix Group(2025)에서 발표한 조사[58]에 따르면, 2024년 개정안 시행 이후, 조사 대상의 유연근무 요청 중 21%가 수락된 반면, 또 다른 21%는 현재 혹은 이전 고용주에 의해 유연근무 신청이 거절된 경험이 있다고 응답하였다. 다만, Chartered Institute of Personnel and Development(CIPD)의 2025년 조사[59]에 따르면, 91%의 사업체에서 어떤 형태로든 유연근무를 운영하고 있다고 응답하였다.[60] 개정안 이후 18%의 사업체에서 유연근무 신청이 증가하였다고 하였으며, 더불어 22%의 사업체는 개정안 시행 이전에 비해 유연근무를 수락할 가능성이 높아진 것으로 나타났다.

다음 페이지의 [그림 3-3][61]을 보면, 영국 사업장에서 활용되고 있는 가장 흔한 유연근무의 형태로는 원격 및 재택근무(58%)가 가장 높은 응답률을 보였으며, 이어서 시간제 근무(55%), 그리고 비공식적인 유연근무[62](43%)로

58) 민간조사기업(Opinium)이 현재 일하는 중이거나 구직 중인 영국 성인 4,000명을 대상으로 조사하였다.

59) YouGov가 총 2,050명의 인사 담당자(HR professionals)를 대상으로 진행하였다.

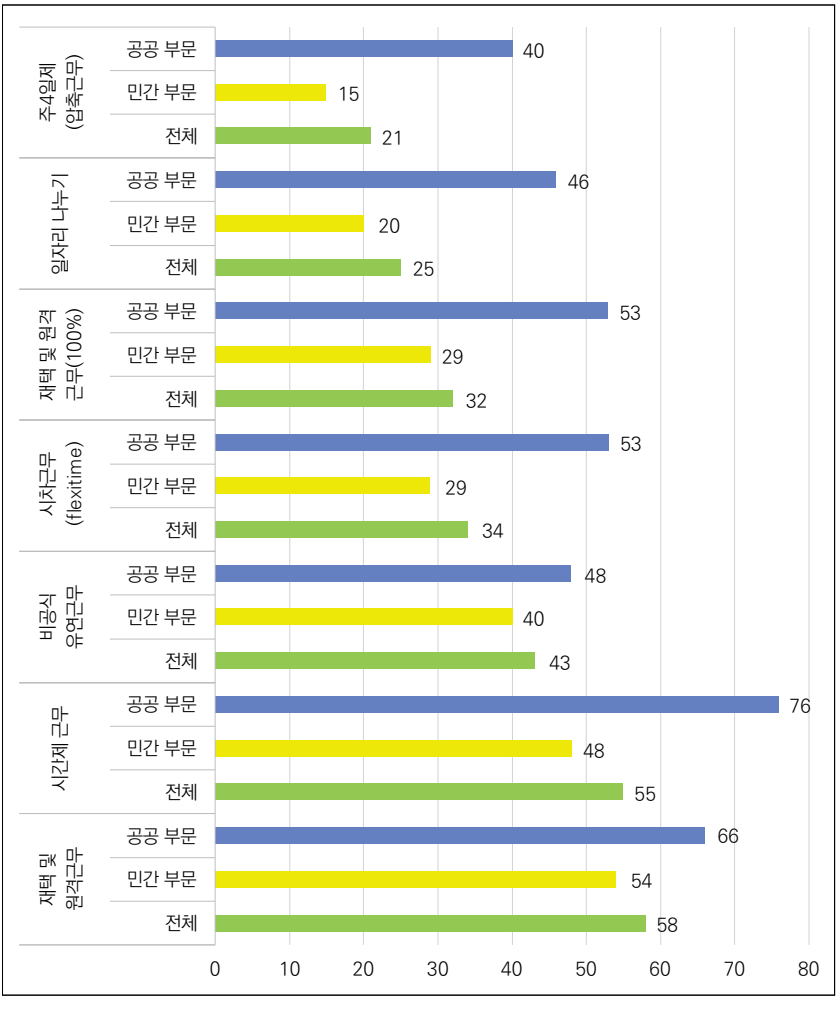
60) 이하 내용은 McCartney, C.(2025), *Flexible and Hybrid Working Practices in 2025*, London, Chartered Institute of Personnel and Development(CIPD).

61) [그림 3-3]의 유연근무제도 중 '9/14일 근무(Nine-day fortnight)'는 압축근무제의 일종으로 2주분의 근로시간(10 working days)을 9일 안에 마치는 것을 의미한다. 이렇게 되면 2주에 한 번은 주 4일 근무를 하게 된다.

조사되었다. 다만 전체 응답을 보면, 보다 다양한 형태의 유연근무가 적용되고 있음을 알 수 있으며, 전반적으로 공공부문에서 유연근무의 활용이 높게 나타난다.

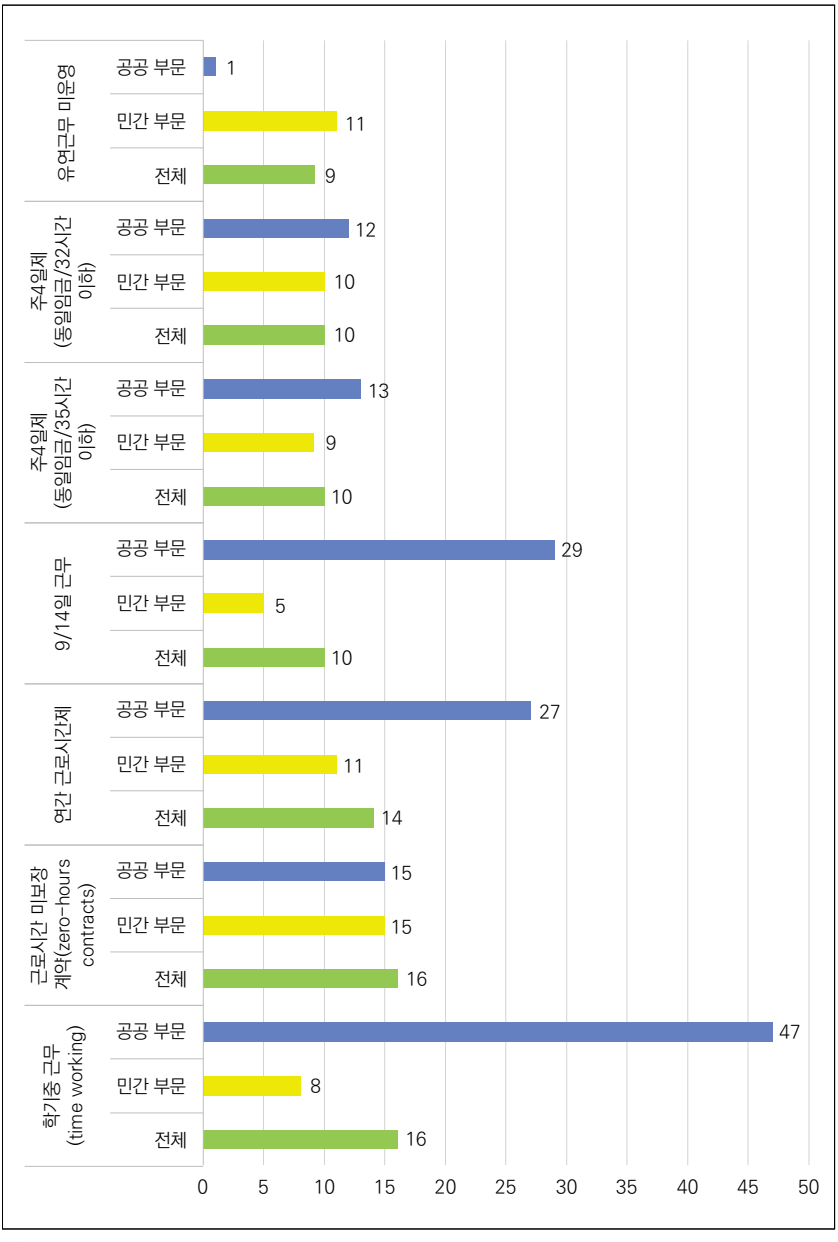
[그림 3-3] 사업장에서 운영 중인 유연근무제도의 형태 및 도입 현황

(단위 : %)



62) 관리자와 비공식적인 합의하에 근로시간 및 장소를 필요에 따라 바꿀 수 있는 형태를 말한다.

[그림 3-3]의 계속

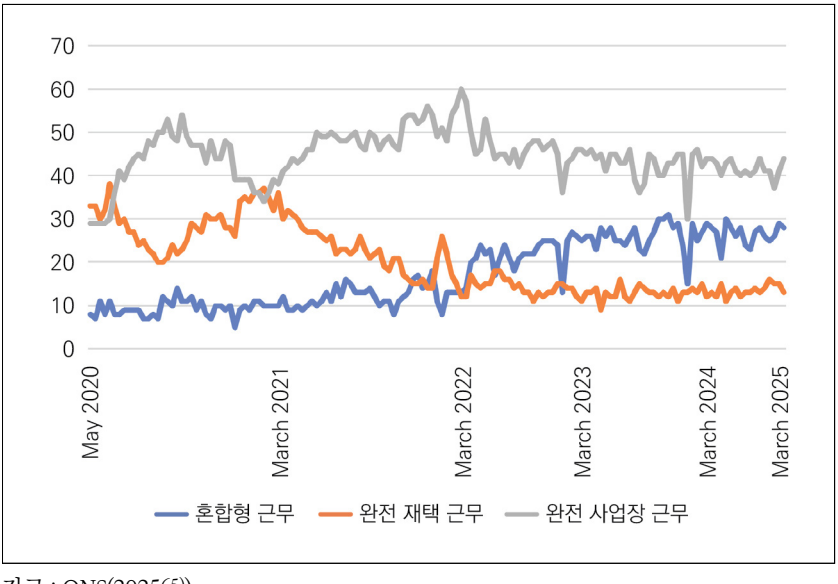


자료 : McCartney, C.(2025), *Flexible and Hybrid Working Practices in 2025*, London, Chartered Institute of Personnel and Development(CIPD).

2025년 1월부터 3월까지 영국 통계청(Office for National Statistics; ONS, 2025)에서 실시한 조사[63]에 따르면, 28%의 근로 성인이 응답 시점 기준 1주일 이내에 혼합형 근무를 하였다고 답하였다. 이는 조사 시작 당시인 2020년 5월, 코로나19 팬데믹 초기 시기의 8%에서 꾸준히 증가한 수치이다(그림 3-4 참조). 완전 사업장 근무가 혼합형 근무로 전환된 결과인 것으로 보인다.

[그림 3-4] 근로 방식에 따른 근로자 비율[64]

(단위 : %)



자료 : ONS(2025[65]).

63) 영국 통계청에서 실시한 'Opinions and Lifestyle Survey'이며, 조사 샘플 중 5,494명(42%)의 근로 성인이 응답하였다.

64) 2022년 3월 이전의 관련 조사 질문은 "코로나19 바이러스로 인해 지난 7일간 집에서 일한 적이 있습니까?"였지만, 이후 코로나19 바이러스와 관계없이 "지난 7일간 집에서 일한 적이 있습니까?"로 질문이 변경되었다.

65) Office for National Statistics(2025), "Who has access to hybrid work in Great Britain?"(https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/whohasaccesstohybridworkingreatbritain/2025-06-11)(최종 검색일 : 2025. 9. 18.).

4) 소 결

영국에서 유연근무는 근로자의 삶의 질을 향상시킴과 동시에, 최근 대두되고 있는 비경제활동 인구 증가 문제를 완화할 수 있는 효과적인 방안으로 제시되고 있다. 다만 최근 조사에서 근로자들은 주 4일제, 압축근무제 등을 포함하는 더 다양한 형태의 유연근무가 적용되기를 바라는 것으로 나타났고, 조사 대상의 30%가 여전히 유연근무 신청에 심리적으로 어려움을 느낀다고 응답하였다.[66] 이는 제도의 효과적인 적용을 위해서는 법 규정의 변화도 중요하지만 사업장 내의 유연근무 신청에 대한 문화 변화가 동반되어야 함을 의미한다.

현재 영국 의회에서는 「고용권리법」의 추가 개정이 논의되고 있으며, 그 안에는 유연근무 제도의 확대가 포함되어 있다. 현행 제도에서는 고용주가 유연근무 요청을 거절할 경우, 그 사유를 제시하는 것이 권장 사항에 머물러 있으나, 개정안에서는 이를 의무화하여 고용주의 유연근무 거절을 보다 엄격히 제한하는 방안이 논의되고 있다. 이와 같은 개정 논의가 통과된다면 2027년 시행 예정으로, 점차 근로자의 유연근무 신청권 보장이 강화될 전망이다.

나. 핀란드

1) 개 요

핀란드는 근로자의 일과 삶의 균형을 증진하고, 기업의 생산성을 향상하기 위해 유연근무제도를 법제화하여 적극적으로 운영하고 있다. 특히 핀란드는 유럽 내에서도 지난 10여 년 동안 유연근무제도 활용률이 높은 수준으로 유지되어 온 우수 사례로 언급되고 있다.

핀란드에서 유연근무제도는 일 · 가정 양립을 중요시하는 사회적 분위기와 맞물리면서 기업의 생산성을 제고하는 동시에 근로자의 복지를 향상하고, 여성의 사회 참여 확대를 증진하게 하는 제도로 역할하고 있다. 유연근

66) McCartney, C.(2025), *Flexible and Hybrid Working Practices in 2025*, London, Chartered Institute of Personnel and Development(CIPD).

무 신청권은 다른 국가에 비하여 일찍이 도입되었는데, 1996년 「근로시간법(Working Hours Act 1996)」에서 근로자가 출퇴근 시간을 하루 최대 3시간 범위에서 조정할 수 있는 권리를 규정한 것이 사실상 핀란드 유연근무 신청권의 시작으로, 당시 유럽연합의 「근로시간지침」(93/104/EC)을 이행하기 위하여 제정되었다.[67] 이후 2020년에 새로운 「근로시간법(Working Hours Act, 872/2019」)[68]이 시행되면서 유연근무신청권의 내용이 대폭 강화되었다.

2) 유연근무 신청권 법적 근거 및 내용

2020년, 디지털 시대에 변화하는 노동 환경에 맞추어 근로자의 일과 삶의 균형을 증진하고자, 근로시간 및 장소에 대한 유연성을 확대하는 것을 주요 골자로 개정한 「근로시간법」이 시행되었다. 1996년 근로시간법과 2020년부터 시행된 근로시간법의 유연근무 신청권 주요 내용을 비교하면 〈표 3-3〉과 같다.

이하에서는 2020년부터 시행된 핀란드의 유연근무제 주요 내용을 구체적으로 살펴보고자 한다.

〈표 3-3〉 핀란드 유연근무신청권 제도 변화

	1996년 근로시간법 (Working Hours Act 1996)	2020년 근로시간법 (Working Hours Act 2019)
도입 배경	근로자의 근로시간 자율성 확대 필요성 반영	일생활균형 강화 목적 원격근무 · 디지털화 확산
권리 내용	출퇴근 시간 3시간 조정 가능	근로시간 최소 50% 이상 근로자가 직접 결정 가능
적용 방식	출퇴근 시간 유연화를 통한 시간 조정 가능	원격 · 재택근무 포함 시간과 장소 모두 조정 가능

자료 : 법률 내용을 바탕으로 저자가 직접 작성.

67) Hiilesniemi, Samuli(2023), "The Regulation of the Measurement of Working Time in Finland", Friedrich-Ebert-Stiftung(https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/20626.pdf)(최종 검색일 : 2025. 9. 18.).

68) 핀란드 근로시간법(Working Hours Act, 872/2019)의 전문 열람(https://www.finlex.fi/en/legislation/translations/2019/eng/872)(최종 검색일 : 2025. 9. 18.).

가) 유연근로시간제(Flexible working hours)

핀란드의 유연근로시간제는 근로자가 4개월 기준 1주 평균 소정근로시간이 40시간을 넘지 않는 한도에서 하루 4시간까지 출퇴근 시간을 자유롭게 조정하여 근로시간을 유연하게 정할 수 있는 제도를 의미한다.

유연근로시간제를 규정하고 있는 「근로시간법(Working Hours Act 2019)」 제12조에 따르면, 단체협약상 정한 소정근로시간의 기간 및 배치 규정과는 별도로, 사용자와 근로자는 유연근로시간에 합의하여 근로자가 정해진 범위 내에서 일일 소정근로시간을 결정할 수 있도록 할 수 있으며, 유연근로시간에 합의할 때는 최소한 다음의 사항을 합의하여야 한다.

- 연속적인 고정 근로시간
- 유연근무시간의 일일 한도 및 배치
- 휴식시간의 배치
- 정규 근로시간 초과 또는 부족 시간의 최대 누적 시간

또한, 일일 소정근로시간은 4시간을 초과하지 않는 유연한 기간만큼 단축 또는 연장되어야 한다. 1주 소정근로시간은 4개월이란 기준 기간에 평균 40시간을 초과할 수 없으며, 근로자는 정해진 유연근로시간 한도 내에서 이 시간보다 많거나 적게 근무할 수 있다. 기준 기간 종료 시 누적 초과 시간은 60시간을 초과할 수 없으며, 누적 부족 시간은 20시간을 초과할 수 없다.

한편, 사용자와 근로자는 누적 초과 시간을 근로자에게 유급휴가를 제공하여 감축하기로 합의할 수 있다. 근로자의 요청에 따라, 사용자는 해당 휴가를 정규 근무일 형태로 제공하기 위해 노력해야 한다. 무기한으로 체결된 유연근로시간제 계약은 기준 기간 종료 시 종료될 수 있으며, 1년 이상의 기간제 계약은 무기한으로 체결된 계약과 동일한 방식으로 계약 체결 후 4개월 후에 종료될 수 있다.

나) 유연근로(Flexiwork)

「근로시간법(Working Hours Act 2019)」 제13조에 따르면, 단체협약상 정한 소정근로시간의 기간 및 배치 규정과는 별도로 사용자와 근로자는 독립적 근로에 합의할 수 있으며, 근로자는 최소 절반의 근로시간에 대한 배치

및 근로장소를 독립적으로 결정할 수 있다. 유연근로에 합의할 때는 최소한 다음 사항을 정해야 한다.

- 근로자가 근로시간을 배분할 수 있는 요일
- 주간 휴식시간의 배치
- 고정 근로시간(23:00~06:00 사이는 제외)
- 유연근로에 대한 합의 만료 후 적용되는 근로시간

유연근로에서 1주 평균 소정근로시간은 4개월 동안 40시간을 초과할 수 없다. 또한, 유연근로에 관한 합의는 서면으로 체결되어야 한다.

핀란드에서 유연근무에 관한 사항을 규정하고 있는 「근로시간법(Working Hours Act 2019)」은 근로계약에 따라 업무를 수행하는 모든 근로자에게 적용되며, 이는 공무원과 공무를 담당하는 사람을 포함한다(동법 제1조).[69] 다만, 동법 제2조에서는 다음과 같은 적용제외를 규정하고 있다.

근로시간을 사전에 결정할 수 없으며, 근로시간이 사용자의 감독 대상이 아니고, 근로자 스스로 근로시간을 결정할 수 있는 근로자로서 이에 해당하는 직무는 기업, 재단 또는 독립적인 부서의 관리직, 종교직, 사용자의 가족 구성원의 직무, 법원 공무직, 중앙은행직 등이 있다. 또한, 업무의 성격상 근로시간의 상당 부분을 스스로 결정할 권리가 있는 교육 및 연구 인력, 산림 및 목재 운반 작업 또는 관련 작업 중 일부, 도선법(940/2003)에 언급된 국경 경비 업무, 비영리 단체 근로자의 행사 · 대회 · 캠프와 관련된 활동도 적용 예외에 해당한다.

3) 유연근무제의 활용

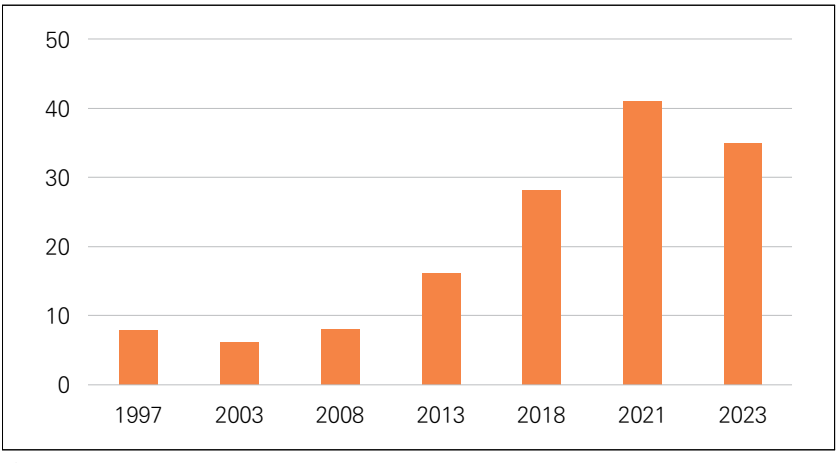
우리나라의 시차출퇴근제와 비슷한 형태인 핀란드의 유연근로시간제는 2022년 기준, 공무원의 85%, 산업계 72%, 지방자치단체 59%, 민간 서비스업 58%가 활용했다고 응답하여, 높은 활용도를 보이고 있음을 알 수 있다.[70]

---

69) 18세 미만자가 수행하는 업무에 대한 추가 규정은 별도로 「청소년근로자법(998/1993)」에 명시되어 있다.

70) Eurofound(2024), "Flexible work increases post-pandemic, but not for

[그림 3-5] 1997년부터 2023년까지 원격근무 활용 비율



자료 : Statistics Finland(2023), “Quality of work life”.

한편, 원격근로와 관련하여, 핀란드 통계청(Statistics Finland)의 「근로 삶의 질 조사(quality of work life)」에 따르면, 2023년 18~67세 사이의 임금소득자의 35%가 원격으로 근무했다고 한다. 코로나19와 같은 예외적인 상황(41%) 때보다는 약간 감소하였으나, 이전 2018년(28%)과 비교하더라도 많이 상승했음을 알 수 있다.

조사에 따르면, 2023년 기준, 여성 근로자의 37%, 남성 근로자의 33%가 원격근무를 하였는데, 여성이 남성보다 원격근무를 더 한다는 결과는 2017년 이후부터 원격근무를 측정하기 시작한 해당 조사에서 최초의 사례라고 한다. 과거에는 남성이 여성보다 원격근무를 더 많이 했지만, 이와 같은 성별 격차는 2018년에 이미 좁혀졌고, 2023년에 역전되었다.

4) 소 결

2000년대 초반에 핀란드 임금 근로자 1,790명을 대상으로 한 설문조사에 따르면, 대다수의 근로자(남성 76%, 여성 65%)가 정기적인 초과근무나 불규

---

everyone”, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions(https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/flexible-work-increases-post-pandemic-not-everyone)(최종 검색일 : 2025. 9. 18.).

칙한 근로시간의 형태로 기업의 요구에 맞춰 유연하게 근무하였으며, 유연근로시간제나 근로시간계좌제와 같이 근로자의 선택에 따른 유연성에 기여하는 제도의 활용률은 훨씬 낮았다(남성 39%, 여성 28%).[71] 이처럼 같은 유연화제도라 하더라도 사용자의 요구에 따른 유연성과 근로자의 필요에 따른 유연성이 상충할 수 있고, 특히 사용자가 주도하는 유연성은 초과근무와 함께 스트레스 증가 및 일 · 가정 양립 갈등을 심화시킬 수 있다. 이러한 문제의식에서 근로자 자율성 강화에 초점을 맞춘 2020년 법 개정이 이뤄진 것이다.

2. 원격근무

가. 프랑스

프랑스에서 원격근무는 프랑스 전 산업 단체협약(ANI)을 통해 먼저 도입되었다. 이는 당시 2002년 7월 16일, EU의 「텔레워크에 관한 유럽기본협약」을 반영하기 위하여 마련되었고, 2012년 3월 22일자 「Warsman법」으로 원격근무 조항이 규정되면서 프랑스 「노동법전(Code du travail)」 L. 1222-9조 내지 L. 1222-11조로 법제화되었다. 이후 2017년 9월 22일자 마크롱(Macron) 행정명령(n° 2017-1387)의 제21조를 반영하여 노동법전의 텔레워크 관련 규정 내용이 부분적으로 개정되었는데, 당시 적용요건(정기 · 수시 원격근무 모두 허용, 서면 교환으로 허용 등)을 간소화하고, 사용자 거부 시 합리적 이유 제시 의무, 원격근무 중 사고의 산업재해 추정 등 규정을 신설 · 정비하였다.[72] 이하에서는 민간 부문에 적용되는 법규정을 중심으로 살펴보고자 한다.

---

71) 이하 내용은 Kandolin, Irja, Mikko Ilmari Härmä, & Minna Toivanen(2002), "Flexible working hours and well-being in Finland", *Journal of Human Ergology*(https://www.researchgate.net/publication/9045792_Flexible_working_hours_and_well-being_in_Finland)(최종 검색일 : 2025. 9. 18.) 참조.

72) 이하 프랑스 원격근무에 관한 내용은 이은주(2023), 「일·생활 균형을 위한 재택근무 도입방안 연구- 프랑스 사례 연구를 중심으로」, 『산업관계연구』 33(2), 한국고용노사관계학회 논문 내용을 요약 · 정리하였다.

프랑스 「노동법전(Code du travail)」 L. 1222-9조에 따르면, 원격근무(Télétravail)란, "사용자의 사업장에서 수행할 수 있는 작업을 정보통신기술을 이용하여 자유의사 방식으로 사업장 밖에 있는 근로자가 수행하는 작업조직의 모든 형태"를 의미한다. 2017년 개정을 통해 '정기성' 요건을 삭제하였다. 원격근무는 단체협약 또는 (단체협약이 없는 경우) 사용자가 작성한 회사 내 공식 문서(charte)[73]로 실시 가능하며, 둘 다 없는 때에는 노사 간 합의(어떠한 형식이든 가능)로도 실시할 수 있다. 원격근무 시행에 관한 문서 작성 시, 다음의 내용이 포함되어야 한다.

- 원격근무로의 전환과 복귀하기 위한 조건
- 원격근무 시행 조건에 대한 근로자의 수락 방식
- 근로시간 통제 또는 작업량 조절 방식
- 사업자가 원격근무 중인 근로자에게 통상적으로 연락할 수 있는 시간대 설정
- 장애인 근로자에 대한 동등한 처우 원칙 준수를 위한 법적 조치(동법 L. 5213-6조) 적용과 장애인 근로자의 원격근무 실시 방식 설정

한편, 근로자의 원격근무 요청을 거절하는 경우, 사용자는 정당한 근거를 제시해야 한다. 사용자가 근로자에게 원격근무를 요청하면, 근로자도 거절할 수 있으며 해당 거절이 근로계약 종료의 원인이 될 수 없다. 또한, 원격근무를 수행하는 근로자와 사무실 근로자는 동등한 권리를 보장받으며, 원격근무를 수행하는 동안 사고가 발생한 경우, 이는 업무상 재해로 추정된다.

동법 L. 1222-10조는 원격근무를 수행하는 근로자에 대한 사용자의 의무를 규정하고 있는데, 이에 따르면, 사용자는 컴퓨터 장비 · 도구 또는 전자통신 서비스 사용에 관한 모든 제한 사항 및 제한 미준수 시 부과되는 제재에 관하여 근로자에게 통지해야 하고, 근로자가 기존 업무 복귀 시, 우선권을 부여해야 한다. 또한, 근로자와 근로조건 및 작업량에 관하여 매년 면담을 진행해야 한다.

아울러 프랑스에서는 예외적인 상황에서 시행해야 하는 원격근무에 관해

73) 기업 내 사회경제위원회(CES)가 있다면 협의한 후, 작성해야 한다.

법으로 규정하고 있다. 해당 내용은 지난 2012년 A형 독감 유행을 계기로 마련된 것으로, 예외적인 상황, 특히 전염병 위기가 발생하거나 불가항력 상황에 기업 활동의 지속과 근로자 보호를 위하여 원격근무 시행을 '필요한 업무 조정'으로 간주한다(동법 L. 1222-11조). 필요한 업무 조정은 사용자가 근로자 동의 없이도 시행할 수 있는 조치로 인정된다.

나. 폴란드

폴란드에서 원격근무는 일반적으로 널리 활용되던 근로 형태는 아니었지만, 코로나19 위기를 계기로 원격근무에 관한 법규정이 도입되었다. 폴란드 「노동법(Kodeks pracy)」은 원격근무를 세 유형으로 분류하고 있는데, 전면적, 부분적, 그리고 비정기적 원격근무로 나뉜다. 원격근무는 근로자와 고용주 간 합의를 통해 장소(본인의 주거지 또는 다른 장소 선택)를 정하고, 그 장소에서 수행할 수 있다. 근로자가 서면으로 원격근무를 신청하면, 고용주는 해당 근로자가 속한 근로시간 시스템 내에서 개인별 근로시간 배치(individual work schedule)를 정할 수 있다(동법 제142조).

원칙적으로 원격근무는 고용주와 근로자 간 합의에 따라 도입되어야 하는데, 이때의 합의는 근로계약 체결 시 또는 근로계약 이행 중에도 이뤄질 수 있다(동법 제67^{19}조 제1항). 합의는 고용주가 제안하거나 근로자의 서면 또는 온라인 요청에 의해 성립될 수 있다. 원격근무는 간헐적으로 수행할 수 있으며, 연간 24일을 초과할 수 없다(동법 제67^{33}조 제1항).

또한, 고용주는 원격근무를 수행하는 근로자에 대하여, 원격근무 수행 시 필요한 업무 도구(기술적 장치 포함)의 설치, 유지보수, 관리 및 서비스를 제공하거나 해당 도구 또는 장치의 설치, 서비스 사용, 유지보수에 드는 비용, 전기요금, 통신 서비스 비용 등을 부담해야 한다(동법 제67^{24}조 제2항).

한편, 법에서는 원격근무 신청에 해당하지 않는 업무를 다음과 같이 명시하고 있다(동법 제67^{33}조 제4항).

- 특히 위험한 업무
- 주거용 공간에서 허용된 물리적 한도(예 : 소음, 진동, 조도, 온도)를 초

과하는 업무
- 작업장에서 화학적 요인으로 인하여 안전 및 보건 규정에 따른 위험한 업무
- 유해한 생물학적 요인, 방사성 물질, 악취를 유발하는 물질 또는 혼합물과 관련된 업무
- 심각한 오염을 유발하는 업무

고용주는 근로자의 원격근무 신청을 자의적으로 거부할 수 없으며, 단순한 사업장 운영상 불편은 정당한 거부 사유가 될 수 없다. 해당 업무가 유연근무 방식으로 수행하기에 객관적으로 불가능하다는 점을 입증해야 하는데, 조직 운영상 또는 근로자의 담당 업무 특성에 기인한 불가피한 사유임을 근로자에게 서면 또는 전자문서 형태로 통지해야 한다.[74]

원격근무를 시작한 이후, 고용주 또는 근로자는 원격근무를 중단하고 종전의 근무 형태로 복귀할 것을 서면 또는 전자문서 형태로 신청할 수 있다. 당사자들은 신청 접수일로부터 30일을 넘지 않는 기한 내 복귀 기일을 정해야 한다. 고용주와 근로자 간 합의가 이뤄지지 못한 경우, 신청 접수일로부터 30일이 지난 다음 날 종전 근무 형태로의 복귀가 자동으로 이뤄진다. 그러나 고용주는 조직 운영상 또는 근로자의 담당 업무 특성상 원격근무 지속이 불가능과 같은 예외적인 경우를 제외하고는 근로자에게 원격근무 중단과 이전 근무 형태 복귀를 자의적으로 강제할 수 없다(동법 제67[33]조 제2항).

한편, 폴란드의 원격근무제도는 특정한 사정(예 : 장애 아동 돌봄 등)에 있는 근로자에 대하여 원격근무를 요청할 수 있는 우선적 권리(priviliged right)를 인정하고 있는 것이 큰 특징이다. 다음에 해당하는 근로자의 원격근무 신청 시에는 고용주가 반드시 고려해야 할 의무가 있음을 명시하고 있다(동법 제142[1]조).

- 임신 합병증이 있는 임신 중인 근로자 또는 그 배우자인 근로자

74) Reda-Ciszewska, Anna(2024), "Special Rights of Employees Caring for a Child… or Other Family Member with Disabilities with Regard to the Organization of Working Time and Remote Working Under the Polish Labor Code", *Journal in Legal and Social Studies* 2(49), Spółdzielczy Instytut Naukowy, p.219.

- 2016년 11월 4일 「임신 여성 및 가족 지원법」 제4조 제3항에 따른 확인서를 소지한 자녀의 부모인 근로자
- 다음에 해당하는 자녀의 부모인 근로자 :
  - 「장애인의 직업 재활 및 고용에 관한 법률」에서 정한 바에 따른 장애 판정 또는 중등도 · 중증 장애 판정을 받은 자녀
  - 2016년 12월 14일 「교육법」에서 명시한 조기 발달 지원 필요 의견서, 특수교육 필요 판정서, 재활교육 활동 필요 판정서를 소지한 자녀

위에 해당하면, 근로자의 요청은 고용주에게 강제력을 갖는 요청으로 해석할 수 있다. 그러나 업무 조직이나 근로자가 수행하는 업무의 성질로 인해 불가능한 경우, 고용주는 거부할 수 있다. 거부 시, 사용자는 반드시 서면 또는 전자적 방식으로 거부 사유를 근로자에게 신청한 날로부터 7일 이내에 통지해야 한다(동법 제67[19]조 제6항). 참고로, 해당 규정을 적용받는 '부모'의 범위는 폴란드 「가족법(Kodeks rodzinny i opiekuńczy)」에 근거하여 자녀의 어머니와 아버지, 생물학적 친부가 아니더라도 자녀 어머니의 배우자로만 한정된다.

3. 일 · 가정 양립을 위한 제도 : 자녀 양육 및 가족 돌봄 근로자 대상

가. 폴란드

폴란드는 「노동법(Kodeks pracy)」상 비교적 다양한 형태의 유연근무제도를 규정하고 있으며, 특히 가족 돌봄 등과 같은 특수한 사유가 있는 근로자에 대하여는 유연근무에 대한 선택권이 더욱 두텁게 보장되는 형태가 특징이기도 하다. 폴란드 노동법에서 가족 돌봄 및 자녀 양육을 수행하는 근로자에 대하여 인정되는 유연근무제도는 다음과 같다.

1) 육아기 근로시간 단축제도

「노동법(Kodeks pracy)」 제186[7]조 제1항에 따르면, 육아휴직을 사용할 권리가 있는 근로자는 그 기간 동안 근로시간 단축을 신청할 수 있다. 다만, 근

로시간 단축 시, 법정 전일제 기준, 주 근로시간(40시간)의 절반 미만으로는 줄일 수 없으며, 근로자의 이와 같은 신청을 고용주는 반드시 허용해야 한다.

고용주에게 서면 또는 전자문서 형태로 신청할 수 있고, 신청서는 근로시간 단축을 시작하는 날 기준 최소 21일 전에 제출해야 한다(18^{7}조 2항). 만약 해당 신청 기한(21일 전)을 지키지 않고 제출한 경우, 고용주는 신청서 제출일 기준으로 21일 이내에 근로자의 근로시간 단축이 이뤄지도록 해야 한다.

2) 자녀 돌봄 휴가

만 14세 이하의 자녀를 최소한 한 명 이상 양육하는 근로자는 연간 16시간 또는 2일의 유급 근로면제, 즉 휴가를 받을 권리가 있다(동법 제188조 제1항). 휴가를 시간 단위로 사용할지, 일 단위로 사용할지 여부는 근로자가 해당 연도에 제출하는 신청서(서면 또는 전자문서)로 결정한다(동법 제188조 제2항).

한편, 시간제 근로자는 근로시간에 비례하여 휴가시간이 산정된다. 만약 휴가시간이 1시간 미만일 경우, 이를 올림하여 1시간으로 계산해야 한다(동법 제188조 제3항). 또한, 1일 법정 근로시간이 8시간 미만인 근로자에게도 자녀 돌봄 휴가가 적용됨을 법으로 명시하고 있다(동법 제188조 제4항).

3) 자녀 양육 및 가족 돌봄 유연근무제 신청권

만 8세 이하의 자녀를 양육하는 근로자는 유연근무제를 신청할 수 있다(동법 제188^{1}조). 이때 유연근무에는 앞에서 살펴본 원격근무, 분할근로제(제139조), 143조, 144조에서 규정한 근로시간 제도, 140^{1}조 또는 142조에서 규정한 탄력적 근무제 또는 개별 근로시간 배치, 그리고 근로시간 단축이 포함된다. 해당 유연근무 신청권은 최근 노동법의 개정으로 자녀 양육뿐만 아니라, 심각한 건강상의 이유에 따른 돌봄이나 지원이 필요한 가족이나 같은 가구에 거주하는 구성원을 돌봐야 하는 근로자에게까지 확대 적용되었다.

유연근무 시작일 기준 21일 전에 신청서(서면 또는 전자문서)를 제출해야 하며, 신청서에는 다음의 내용이 기재되어야 한다(동법 제188^{1}조 3항).

- 자녀 이름 및 출생일

- 유연근무제 신청 사유
- 유연근무제 시작일 및 종료일
- 신청하고자 하는 유연근무제 유형

고용주는 업무 조직이나 근로자가 수행하는 업무의 성질로 인해 근로자의 유연근무가 불가능한 경우, 이를 거부할 수 있다. 신청서를 받은 날로부터 7일 이내에 근로자에게 서면 또는 전자문서 형태로 승인 또는 반려하거나, 조정이 필요하다면 유연근무제 시작이 가능한 일정 조정안을 통지해야 한다(제142[1]조). 또한, 법에서는 근로자의 유연근무 신청을 이유로 고용주가 근로계약 해지나 예고 없는 근로계약 종료를 할 수 없으며, 만약 근로계약 해지 시 고용주는 해지 사유가 해당 유연근무제 신청과는 무관하다는 점을 입증해야 한다(동법 제188[1]조 제7항 내지 제8항).

최근 폴란드에서는 자녀 양육 또는 가족 돌봄을 수행해야 하는 근로자를 위하여 시간제 근로를 보다 용이하게 활용할 수 있는 제도적 장치 도입 필요성이 높아지고 있다. 이를 위하여 시간제 근로의 일종으로 주말 근무제도 신청권이나 소정근로시간 단축과 같은 제도 도입이 논의되고 있는 상황이다.[75]

나. 일 본

일본은 「육아개호휴업법」에 가족 돌봄 지원제도로 가족돌봄휴직(개호 휴업), 가족돌봄휴가, 돌봄 및 육아를 위한 근로시간 유연화 제도가 마련되어 있다. 자세한 제도 내용을 표로 요약하면 다음과 같다.

75) Reda-Ciszewska, Anna(2024), “Special Rights of Employees Caring for a Child… or Other Family Member with Disabilities with Regard to the Organization of Working Time and Remote Working Under the Polish Labor Code”, *Journal in Legal and Social Studies* 2(49), Spółdzielczy Instytut Naukowy, p.218.

〈표 3-4〉 일본의 가족 돌봄 및 자녀 육아를 위한 노동법상 제도[76]

돌봄휴업 제도	
휴업의 정의	• 근로자가 돌봄을 필요로 하는 상태(부상, 질병 또는 신체상 혹은 정신상의 장애로, 2주간 이상의 기간에 걸쳐 상시 돌봄을 필요로 하는 상태)에 있는 대상가족을 돌보기 위한 휴업
대상근로자	• 근로자(일용고용 제외) • 유기고용근로자는 신청 시점에 다음의 요건이 필요함 - 돌봄휴업 취득예정일로부터 기산하여 93일 경과하는 날부터 6개월을 경과하는 날까지 근로계약의 기간이 만료하여 갱신되지 않는 것이 명확하지 않을 것 • 노사협정으로 적용 제외로 할 수 있는 근로자 - 고용된 기간이 1년 미만인 근로자 - 93일 이내에 근로관계가 종료하는 근로자 - 주의 소정근로일수가 2일 이하인 근로자
대상가족 범위	• 배우자(사실혼 포함), 부모, 자녀, 배우자의 부모, 조부모, 형제자매 및 손자
횟수	• 대상가족 1인에 대하여 최대 3회
기간	• 대상가족 1인에 대하여 최대 93일
급여	• 93일까지 휴업수당(임금의 67%) 지급 : 고용보험
돌봄휴가 제도	
제도의 내용	• 돌봄을 필요로 하는 상태에 있는 가족의 돌봄, 기타 돌봄을 하는 근로자는 연간 5일까지(대상가족이 2명 이상인 경우, 10일까지), 돌봄, 기타 돌봄을 하기 위해서 휴가를 사용할 수 있음, 시간 단위 사용도 가능
대상근로자	• 돌봄을 필요로 하는 상태에 있는 대상가족의 돌봄, 기타 돌봄을 하는 근로자(일용고용 제외) • 노사협정으로 적용 제외로 할 수 있는 근로자 - 근속기간이 6개월 미만인 근로자 - 주 소정근로일수가 2일 이하인 근로자
급여	• 무급
돌봄 및 육아를 위한 근로시간 유연화 제도	
소정 근로시간 제한	(돌봄) • 돌봄을 필요로 하는 상태에 있는 가족을 돌보는 근로자가 대상가족 돌봄을 위해 신청한 경우, 사업주는 소정근로시간을 초과하여 근로시킬 수 없음

76) 이은주 · 곽서희 · 박수경(2024), 『일 · 생활 균형을 위한 가족돌봄 지원제도 국제 비교 연구』, 한국노동연구원, pp.49~52의 표를 보완 · 수정하였다.

	• 1회 신청에 대하여 1개월 이상 1년 이하의 기간 • 신청 횟수 제한 없음
	(육아) • 3세에 달하지 않는 자녀를 양육하는 근로자가 그 자녀를 양육하기 위해서 청구한 경우, 사업주는 소정근로시간을 초과해서 근로시켜서는 안 됨 • 1회 청구에 대하여 1개월 이상 1년 이내 기간 • 청구할 수 있는 횟수에 제한 없음
연장근로 제한	(돌봄) • 돌봄을 필요로 하는 상태에 있는 가족을 돌보기 위한 근로자가 그 대상가족을 돌보기 위해서 신청한 경우, 사업주는 제한시간(1개월 24시간, 1년 150시간)을 초과하여 근로시간을 연장해서는 안 됨 • 1회 신청에 대하여 1개월 이상 1년 이하의 기간 • 신청할 수 있는 횟수 제한 없음
	(육아) • 초등학교 취학 시기에 달하기까지의 자녀를 양육하는 근로자가 그 자녀를 양육하기 위해서 신청한 경우, 사업주가 제한 시간(1개월 24시간, 1년 150시간)을 초과하여 근로시간을 연장해서는 안 됨 • 1회 신청에 대하여 1개월 이상 1년 이하의 기간 • 신청할 수 있는 횟수 제한 없음
심야업 제한	(돌봄) • 돌봄을 필요로 하는 상태에 있는 가족을 돌보기 위한 근로자가 그 대상가족을 돌보기 위해서 청구한 경우, 사업주는 오후 10시~오전 5시(심야)에 근로시켜서는 안 됨 • 1회 신청에 대하여 1개월 이상 6개월 이하의 기간 • 신청할 수 있는 횟수 제한 없음
	(육아) • 초등학교 취학시기에 달하기까지의 자녀를 양육하는 근로자가 그 자녀를 양육하기 위해서 청구한 경우, 사업주는 오후 10시~오전 5시(심야)에 근로시켜서는 안 됨 • 1회 신청에 대하여 1개월 이상 6개월 이하의 기간 • 신청할 수 있는 횟수 제한 없음
소정 근로시간 단축조치	(돌봄) • 상시 돌봄을 필요로 하는 가족을 돌보기 위한 근로자(일용고용 제외)에 관하여, 대상가족 1명에 대하여 다음의 조치의 어느 한 가지를 이용개시부터 3년 이상 동안에 2회 이상 사용하도록 하는 조치를 마련할 의무 - 소정근로시간의 단축 - 선택적 근로시간제 - 시종업시각 조정 - 근로자가 이용하는 돌봄서비스의 비용 조성, 기타 이에 준하는 제도

	(육아) • 3세에 달하지 않는 자녀를 양육하는 근로자로 육아휴업을 하고 있지 않은 자(1일 소정근로시간이 6시간 이하인 근로자 제외)에 관해, 1일의 소정근로시간을 원칙으로 6시간으로 하는 조치를 포함한 조치를 마련할 의무 • 업무의 성질 또는 업무 실시 체제에 비추어 소정근로시간 단축조치를 마련하는 것이 곤란하다고 인정되는 업무에 종사하는 근로자에 대하여, 소정근로시간 조치를 마련하지 않기로 한 때에는 해당 근로자에게 다음의 조치 중 어느 한 가지를 마련할 의무 - 육아휴업에 관한 제도에 준하는 조치 - 선택적 근로시간제 - 시종업 시간 조정 제도 - 사업소 내 보육시설 설치 운영, 기타 이에 준하는 편의 제공
초등학교 취학 시기에 달하는 자녀의 양육 또는 가족 돌봄을 하는 근로자에 대한 조치	(돌봄) • 가족을 돌보는 근로자에 관하여 돌봄휴직제도 또는 소정근로시간의 단축 등의 조치에 준하여, 그 돌봄을 필요로 하는 기간, 횟수 등에 배려한 필요한 조치를 마련할 노력의무 • 돌봄이 필요한 상태에 있는 대상가족을 돌보는 근로자가 텔레워크를 선택할 수 있도록 조치를 강구할 노력의무(2025. 4. 1.부터)
	(육아) • 초등학교 취학 시기에 달하기까지의 자녀를 양육하는 근로자에 관하여, 육아휴직에 관한 제도, 소정근로시간 단축조치(2025. 9. 30.까지) 또는 선택적 근로시간제 등의 조치(2025. 10. 1.부터 3세 미만의 자녀까지)에 준하여 필요한 조치를 마련할 노력의무(2025. 4. 1.부터 육아를 위한 소정외 근로의 제한이 노력의무사항에서 의무사항으로 변경) • 3세 미만에 달하지 않은 자녀를 양육하는 근로자가 텔레워크를 선택할 수 있도록 조치를 강구하는 노력의무(2025. 4. 1.부터) • 초등학교 취학 시기에 달하기까지의 자녀를 양육하는 근로자에 관하여, 배우자 출산휴가 등의 육아에 관한 목적으로 이용할 수 있는 휴가제도를 마련할 노력의무
유연한 일하는 방식을 실현하기 위한 조치 ('25. 10. 1. 부터)	(육아) • 3세부터 초등학교 취학 시기에 달하기까지의 자녀를 양육하는 근로자에 관하여, 다음 ①~⑤에서 2가지 이상 조치를 선택하여 강구할 의무 ① 업무 시작시간 등의 변경 조치 ② 텔레워크를 위한 소정근로시간 단축 조치 ③ 육아를 위한 소정근로시간 단축 조치 ④ 취업하면서 자녀를 양육하는 것을 쉽게 하기 위한

	휴가(양육양립지원휴가)의 부여(10일 이상/년) ⑤ 보육시설의 시설 운영, 기타 이에 준하는 편의 제공 • 근로자는 사업주가 강구한 조치 중, 1가지를 선택하여 이용하는 것이 가능 • 사업주가 강구한 조치를 선택한 때에, 과반수 노동조합 등으로부터의 의견 청취 기회를 마련할 의무

자료 : 厚生労働省(2025),『育児・介護休業法のあらまし』, pp.13~15.

제3절 휴가 · 휴게

1. 근로시간계좌제

근로시간계좌제는 일정 기준 이상의 근로시간을 계좌에 적립하듯 저축하여 필요한 때에 휴가 등의 형태로 사용할 수 있는 제도이다. 근로에 대한 대가를 임금이 아닌 휴가로 보장한다는 점이 「근로기준법」 제57조의 '보상휴가'와 비슷하지만, 개인의 필요에 따라 단기 휴가뿐만 아니라 안식년과 같은 장기 휴가도 가능하다는 점에서 시간주권을 제고하는 데 기여할 수 있는 제도이다.[77]

이하에서는 노사 간 협약을 통해 근로시간계좌제가 활발히 활용되고 있는 독일과 법에 근거하여 운용되고 있는 핀란드, 최근 새로운 논의가 진행되고 있는 프랑스의 사례를 살펴보고자 한다.

가. 독 일

1) 개 요

독일의 근로시간계좌제는 약정한 근로시간과 근로자가 실제로 노무를 제

77) 김기선(2025),「근로시간제도 현대화를 위한 노동법적 과제」,『노동법논총』63, 한국비교노동법학회, p.73.

공한 시간의 차이를 시간 단위로 기록하고, 이 적립한 시간을 미리 정한 정산 기간 안에 근로면제나 단축근로로 소진하도록 설계된 근로시간 운용제[78]를 말한다.[79] 해당 제도는 약정한 시간을 기준으로, 실제로 더 일한 시간은 '저축(시간 채권)'처럼 쌓이며, 덜 일한 시간은 '빚(시간 채무)'으로 기록된다. 이렇게 쌓이거나 기록된 시간은 원칙적으로 다시 시간으로 갚거나 사용하는 방식으로 정산된다.[80]

독일에서 근로시간계좌제는 법률에 따라 도입된 제도가 아니라, 근로시간을 유연하게 사용하려는 경영상의 목적으로 설계된 제도이기 때문에 현장에서는 도입 목적에 따라 매우 다양한 형태로 시행되고 있다. 다만, 예외적으로 근로시간계좌를 장기 계좌(Langzeitkonto)인 가치계좌(Wertguthaben)로 운용하는 경우, 사용자가 도산이나 유동성 위기에 처했을 때 근로자가 누적 자산을 회수하지 못하게 되면 그 피해는 오로지 근로자가 부담해야 할 위험이 발생하므로, 이러한 위험을 통제하기 위해 독일 정부는 2009년 「Flexi-II」 법 제정을 통해 「사회법전」 제4권(SGB IV)[81]을 개정하여 법적 안전장치를 마련하였다(동법 제4권 제7b조 내지 제7e조).

따라서 독일의 근로시간계좌제는 원칙적으로 노사 자율을 전제로 도입되어 운용되므로 사업장별 다양한 형태로 자율적으로 운용되고 있지만, 초과근로로 인한 과로를 방지하고 근로자의 휴식을 보장하기 위한 강행규범인 「근로시간법」을 준수해야 한다.[82]

---

78) Gerhartsreiter, Arbeitszeitkonten zur Flexibilisierung der betrieblichen Arbeitszeit (Flexikonten), Dr. Kovač, 2020, S. 48.

79) 이하 독일의 근로시간계좌제에 관한 내용은 김도환 박사(polo1303@naver.com)의 자문원고를 바탕으로 작성하였다.

80) Giotto/Seifert/Thoemmes, Regelungsstrukturen und Praxis von Arbeitszeitkonto in Deutschland und Frankreich, 2021, S. 23.

81) 정식 명칭 : Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV) – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung로, 번역하면 '독일 사회법전 제4권 – 독일 사회보험에 대한 공동 규범'이다. 독일 사회보험(건강 · 연금 · 실업 · 산재 · 요양보험 등)에 공통으로 적용되는 기본 규정을 담은 기본 틀로 이해된다. 그 내용은 구체적으로 고용 · 임금 · 신고 · 징수의 기본 개념과 그 절차를 정하고 있다.

82) Bayreuther, Handbuch für das deutsche und russische Arbeitsrecht, Nomos, 2016, S. 129.

2) 법적 근거와 규율 구조

가) 독일 「근로시간법(Arbeitszeitgesetz)」

근로시간계좌제 운용은 무엇보다 「근로시간법」이 정한 강행규정의 테두리 안에서 이뤄진다. 동법 제3조은 근로시간의 기본 원칙을 정하여, 하루 8시간으로 근로시간을 제한하고, 최대 10시간까지 연장이 가능하도록 정했다. 단, 이러한 연장 역시 6개월 혹은 24주 단위의 평균 근로시간이 8시간을 초과할 수 없다. 동법 제4조에 따르면, 근로시간 도중에 휴게시간을 보장하는데, 근로시간이 6시간 초과 9시간 이하인 경우에는 최소 30분을, 9시간을 초과하는 경우에는 최소 45분의 휴게시간이 보장된다. 휴게시간은 15분 단위로 분할하여 배치할 수 있고, 근로자는 최대 연속하여 6시간까지만 근무할 수 있다. 즉, 6시간이 지난 후에는 반드시 휴게시간이 보장되어야 하는 것이다. 동법 제5조에서는 퇴근 후 최소 11시간 연속의 휴식을 보장하도록 규정하여 근로자의 회복권을 보장하고, 동법 제9조 이하에서는 일요일 및 공휴일 근로를 원칙적으로 금지한다. 다만, 불가피한 사유가 있으면, 일요일 및 공휴일 근로를 허용하되 대체 휴일을 제공해야 한다. 초과근로시간에 대해 사용자에게 근로시간 기록 의무가 있고(동법 제16조), 사용자의 법 위반에 대해 행정벌 내지 형사처벌이 규정되어 있다(동법 제22조 이하).

나) 노사 합의에 기초한 근로시간계좌제

「근로시간법」이 정한 강행규정의 기초 위에 근로시간의 구체적인 형태는 집단적 자율에 의해 설계될 수 있다. 독일 「단체협약법」[83]은 산업별 · 지역별 단체협약을 통해 근로시간의 구조를 정할 수 있도록 허용하고 있으며, 사업장 수준에서는 「경영조직법」[84]이 정한 공동결정권[85]을 통해 이를 구체화

83) 독일 「단체협약법」 제4조 제3항 : 단체협약의 정한 바와 충돌하는 내용은 단체협약에 의해 허용되거나 또는 근로자에게 유리한 변경을 포함한 경우에만 허용된다.

84) 독일 「경영조직법」 제87조 제1항 : 독일 종업원평의회는 법률 또는 단체협약에 명시된 규정이 없는 한, 다음 사항에 대해 공동결정권(Mitbestimmung)을 가진다.
- 제1호. 사업장 질서 및 근로자의 사업장 내 행위에 관한 문제
- 제2호. 휴게시간을 포함한 일일 근로시간의 시작과 종료, 그리고 주간 요일에 대한 근로시간 분배

85) 독일 「경영조직법」 제77조 제4항 제1문 : 사업장협정에 기초한 권리와 의무는 직접적이고 강제적인 효력을 가진다.

할 수 있다. 계좌제의 구체적인 내용, 예를 들어 적립 한도, 정산 주기, 휴가와 근로시간의 활용 방식과 같은 세부 사항은 단체협약과 사업장협정이라는 구조 속에서 마련된다. 특히, 독일은 단체협약과 사업장협정 모두에게 규범적 효력을 인정하기 때문에 단체협약 내지 사업장협정을 통해 근로시간계좌제가 도입되는 경우 모든 근로자는 의무적으로 계좌를 개설하게 된다. 다만, 근로자 개인은 이 계좌를 활용할지 여부만 선택할 수 있다. 정리하면, 독일에서는 「근로시간법」이 정한 절대적 한계와 「단체협약법」 그리고 「경영조직법」이 보장하는 자율성이 결합함으로써 근로시간계좌제의 규율 구조가 형성된다.

3) 운용 방식

근로시간계좌제는 초과근로시간을 누적하여 장래에 분산 · 조정하는 방식으로, 무제한적인 적립은 사실상 제한 없는 초과근로시간을 정당화하는 것이다.[86] 이를 보완하기 위하여 대부분의 제도는 일정한 정산 기간과 적립 상한을 설정하고 있다. 즉, 계절적 · 산업적 성수기에 집중될 수 있는 과중한 근로로부터 근로자의 건강을 보호하고, 계좌제의 목적을 시간 조정과 자율성 확대에 맞추기 위해 일정한 제한을 둔 것이다.

반대로 근로자가 소정근로시간에 미달하여 근로를 제공한 경우에도 사용자는 통상 약정된 임금을 전액 지급하고, 부족한 시간은 계좌에서 차감할 수 있다. 다만, 이와 같은 차감은 근로자에게 귀책 사유가 있는 경우에만 가능하다. 법정 병가, 연차휴가, 공휴일 등 사용자가 부담해야 할 시간은 근로자에게 책임을 물을 수 없으므로 차감의 대상이 될 수 없다.[87] 또한, 경영상 사유 등 사용자의 책임으로 근로시간이 부족하게 된 경우에도 차감은 허용되지 않는다.[88]

---

86) Groß/Seifert(2017), "Regulierte Flexibilität–Betriebliche Regelungsstrukturen von Arbeitszeitkonten", WSI-Mitteilungen, S. 435-436.

87) Giotto/Seifert/Thoemmes(2021), Regelungsstrukturen und Praxis von Arbeitszeitkonto in Deutschland und Frankreich, S. 29.

88) Ibid.

4) 근로시간계좌제의 유형

앞에서 언급했듯이, 독일의 근로시간계좌제는 법에 의해 도입된 제도가 아니라 주로 단체협약이나 사업장협정에 의해 도입되었기 때문에 정형화된 법적 모델이 없다. 그 결과 실제 제도의 운용은 매우 다양한 모습으로 나타난다. 다만, 공통적으로 나타나는 기준, 예를 들어 적립 내용과 그 성격, 적립 기간 등을 기준으로 유형화할 수 있는데, 아래에서는 여러 유형 중 근로자의 시간 주권과 밀접한 관련이 있는 두 유형을 소개하고자 한다.

가) 단기 자율형 시간계좌제

단기 자율형 시간계좌제는 근로자가 출 · 퇴근 시점과 일일 배치를 자율적으로 조정하되, 약정된 기준 시간 대비 초과분은 적립하고 부족분은 차감하여 비교적 짧은 기간 내지 주기(週期)별로 계좌의 누적분을 정산한다.[89] 다만, 완전한 자율을 보장한다기보다는 출근과 퇴근 사이에 반드시 노무를 제공해야 하는 코어타임을 지켜야 하기 때문에 일정 부분 자율성이 제한된다. 즉, 자율성과 기업 운영의 필요가 균형을 이뤄야 하므로 사실상 완전한 시간주권이 보장된다고 보기는 어렵다.[90]

보통 하루 단위, 주(週) 단위로 실제 누적 · 차감 시간을 기록하고, 월(月) 내지 분기 등 짧은 정산기간(Ausgleichszeitraum) 안에서 유급휴가 또는 단축 근로로 계좌의 잔고를 소진하는 것을 원칙으로 한다.[91] 자율형 계좌제라 하더라도 독일 「근로시간법」이 정한 한계, 예를 들어 동법 제3조가 정한 하루 8시간 기준으로 최대 10시간까지만 근로가 가능한 규제, 동 규정이 정한 바와 같이 연장 근로를 하더라도 최장 6개월 내지 24주 단위로 평균 8시간을 초과할 수 없는 규제, 동법 제4조가 정한 휴게시간, 동법 제5조가 정한 연속하여 최소 11시간의 휴식시간의 규제를 지켜야 한다. 다만, 시간의 배치와 폭만을 단체협약 내지 사업장협정으로 구체화하는 것이다.

---

89) Gerhartsreiter, Arbeitszeitkonten zur Flexibilisierung der betrieblichen Arbeitszeit (Flexikonten), Dr. Kovač, 2020, S. 52.

90) Wöhrmann et al., Arbeitszeitreport Deutschland 2016, BAuA, 2016, S. 60 ff

91) Giotto/Seifert/Thoemmes, Regelungsstrukturen und Praxis von Arbeitszeitkonto in Deutschland und Frankreich, 2021, S. 29.

단기 자율형 시간계좌제를 통해 근로자 개인은 개인 업무 · 가사 · 돌봄의 일상 리듬에 따라 시간을 미세하게 조정할 수 있으며, 임금의 월별 변동을 완화하는 장치로 기능한다. 이러한 자율적인 운용은 근로자의 건강과 만족에 유의미한 긍정적인 효과를 가져왔다. 특히, 자율적으로 근로시간계좌를 운용한 근로자는 그렇지 않은 근로자에 비해 직무 만족도가 높았다는 보고가 있어 시간주권이 단순한 추상적 권리가 아니라 실질적으로 생활의 질과 연결되어 있음이 밝혀졌다.[92] 그러나 동시에 과로 집중이나 근로자의 회복권 침해로 이어질 위험도 경고되고 있다.[93] 계좌의 누적과 차감이 수시로 이루어진다는 해당 제도의 특성 때문에 계좌를 정기적으로 점검하여 근로자의 건강과 회복권이 침해되지 않는지 확인해야 하며, 필요한 경우 교정적 조치도 취해야 한다.[94] 또한, 단기로 운용된다는 점 때문에 계좌의 누적 한도를 보통 100시간 이내로 상정하고 있으며, 음수계좌[95]를 허용하는 사례는 드문 것으로 나타났다.[96]

별도의 계좌 유형은 아니지만, 단기의 자율형 근로시간계좌제의 운용 방식의 하나로 '신호등 계좌(Ampelkonto)'를 살펴볼 필요가 있다. 계좌 잔고가 일정한 범위 내에서는 자유로운 활용이 가능하지만, 경고 구간(예를 들어 80시간 한도의 계좌에서 40시간 이상) 또는 위험 구간(예를 들어 80시간 한도의 계좌에서 60시간 이상)에 도달하면, 근로자 · 관리자 · 노동조합이 공동으로 개입하여 시정 조치를 마련하도록 의무화한 방식이다. 초과근로의 무제한적인 확대를 방지하고, 동시에 근로자의 건강권과 회복권을 보장하려는 목적에서 고안되었다. 계좌제의 자율성을 보완하면서도 실질적인 안전장치로 작동한다.[97]

---

92) Backhaus, et al, Ergebnisse der Arbeitszeitbefragung 2023, BAuA, S. 1 ff.
93) Wöhrmann et al., Arbeitszeitreport Deutschland 2016, BAuA, 2016, S. 60 ff.
94) Grob/Seifert, Regulierte Flexibilität Betriebliche Regelungsstrukturen von Arbeitszeitkonten, WSI Mitteilungen, 2017, S. 440.
95) '음수계좌'란, 소정근로시간보다 덜 일한 시간을 일단 '빚'과 같이 계좌에 기록해 두었다가, 나중에 더 일하거나(초과근로 등) 또는 임금 · 휴식 정산 방식으로 상쇄할 수 있도록 법 · 협약 · 서면합의로 허용하는 제도를 의미한다.
96) Grob/Seifert, Regulierte Flexibilität Betriebliche Regelungsstrukturen von Arbeitszeitkonten, WSI Mitteilungen, 2017, S. 435~436.
97) Giotto/Seifert/Thoemmes, Regelungsstrukturen und Praxis von Arbeitszeitkonto in Deutschland und Frankreich, 2021, S. 39 ff.

나) 장기 자율형 시간계좌제

장기 자율형 시간계좌제는 근로자가 오랫동안 축적해 둔 시간을 단순한 임금 보전이 아닌 '시간자산'으로 전환하여, 장기휴가 · 재교육 · 가족 돌봄 · 경력 전환 등 다양한 목적으로 활용할 수 있도록 설계된 제도이다.[98] 이러한 이유로 흔히 '생애근로시간계좌(Lebensarbeitszeitkonto)'로 불리기도 하며, 시간주권을 개인 삶의 장기적 설계로 확장하는 기능을 한다.[99]

최소 1년 이상 동안 초과근로시간을 적립하여 관리하기 때문에, 계좌의 정확한 기록과 관리에 상당한 비용이 소모된다.[100] 계좌에 오랜 시간 초과근로시간을 적립하여 운용하기 위해서는 우선 근로관계가 오랜 시간 유지되어야 하고, 그 관리 비용 역시 담보되어야 하므로 재정적 안정성이 요구된다. 이러한 이유로 주로 고용이 안정적인 대기업이나 공공기관에서 운용된다.[101] 즉, 인력 변동이 잦고 기간을 정한 근로계약이 보편화된 중소기업에서는 인적 자원 관리와 재정적 한계로 인해 장기의 근로시간계좌 도입이 사실상 어렵다. 따라서 통상은 단기 근로시간계좌를 운용하면서, 정산 기간을 넘겨 발생한 잉여 시간을 장기 근로시간계좌로 이관하는 방식이 활용된다. 「사회법전」 제4권 제7b조 이하에서 근로시간계좌를 규율하고 있으나, 그 대상은 장기의 근로시간계좌 중 오로지 가치계좌[102]만을 대상으로 하기 때문에 자율형 근로시간계좌에는 적용되지 않는다.[103] 이러한 이유로 장기의 시

98) Gerhartsreiter, Arbeitszeitkonten zur Flexibilisierung der betrieblichen Arbeitszeit (Flexikonten), Dr. Kovač, 2020, S. 52.

99) Rolfs/Witschen, Neue Regeln für Wertguthaben, NZS 2009, 295.

100) Giotto/Seifert/Thoemmes, Regelungsstrukturen und Praxis von Arbeitszeitkonto in Deutschland und Frankreich, 2021, S. 29.

101) Ellguth/Gerner/Zapf, Kurzbericht, IAB, Mai 2018, S. 1.

102) '가치계좌'란 장기 근로시간계좌제의 한 유형으로, 계좌에 누적하는 단위가 초과근로시간 그 자체가 아니라 그 시간에 상응하는 임금 가치 또는 임금 청구권이다. 그 운용에 상당한 관리 비용이 발생한다.

103) 2009년 1월 도입된 가치계좌 법제는 장기간 적립을 전제로 하는 계좌만을 보호 대상으로 삼아, 육아 · 간병 · 재교육 · 안식년 등 다양한 목적에 활용할 수 있도록 하였다. 입법자는 계좌를 임금채권으로 간주해 사회보험료까지 포함해 관리하도록 하고, 투자 범위를 제한하며, 도산 위험에 대비한 신탁 · 보험 등의 외부 보호조치를 사용자에게 의무화하였다. 또한, 근로자가 직장을 옮길 경우, 기존 계좌를 새로운 직장이나 연방연금보험공단으로 이전할 수 있도록 하여 제도의 안정성과 신뢰성을 보장했다. 이에 대해 자세히는, 김도환(2025), 「독일 근로시간계좌제 도입의

간계좌를 보호하기 위한 보호장치가 취약하다.

5) 운용 현황 및 사례

가) 운용 현황

독일에서 근로시간계좌제는 단체협약 내지 사업장협정을 통해 도입된 탓에 이를 전국적인 단위에서 조사하는 통계는 없는 것으로 보인다. 이와 같은 이유로 개별 근로자를 대상으로 설문조사를 하거나, 대표성을 갖춘 사업장을 중심으로 근로시간계좌의 추이를 산업별, 규모별 등 사업장의 특성에 따른 통계가 대부분이다. 이하는 독일 고용연구소[104]가 발간한 『단기근로시간계좌(Kurzzeitkonten) 보고서』[105]의 내용을 정리하였다.

2023년 4분기 기준, 약 4억 7,300만 시간이 계좌에 적립되어 있으며, 이는 2013년 대비 약 46%가 증가한 것으로 나타났다. 계좌제의 도입률 역시 꾸준히 상승하여, 전체 기업의 약 30%가 해당 제도를 사용하고 있으며, 이 중 근로자의 80% 이상이 계좌제를 실제로 운용하고 있음이 밝혀졌다. 적립 규모를 기준으로, 계좌당 평균 적립 시간은 약 30시간으로, 2013년 당시 약 35시간에서 다소 줄어든 것으로 나타났다. 다만, 총 적립 규모는 오히려 많이 늘어났다는 점에서 이 제도가 더 많은 기업에서 그리고 더 많은 근로자에게 활용되고 있음을 추정할 수 있다.

또한, 산업별 차이도 뚜렷하여, 소매업(누적 시간 약 8,400만 시간) · 보건(누적 시간 약 6,500만 시간) · 사회복지(누적 시간 약 4,300만 시간) · 공공행정(누적 시간 약 3,800만 시간) 분야에서 상대적으로 높은 적립량이 확인

이면」, 『사회법연구』 56, 한국사회법학회, p.47 이하 참조.

104) 독일 연방고용청(Bundesagentur für Arbeit, BA) 산하 연구기관으로, 정식 명칭은 'Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit'이다. 독일 노동시장의 구조와 변화를 실증적으로 조사 · 분석하며, 연방고용청과 연방정부, 의회에 노동시장 및 직업 훈련 관련 정책을 자문한다. 그 외에도 관련 연구를 국제기구와 협력하여 수행하며 그 결과와 자료를 외부에 제공하는 역할을 한다. 이에 관하여, https://iab.de/ 참조(최종 검색일 : 2025. 9. 10.).

105) IAB(2025), Kurzarbeit und Kurzzeitkonten auf Rekordhoch – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2023, IAB-Kurzbericht, S. 2 ff : 약 15,000개 사업장을 대상으로 매년 실시되는 설문조사로, 대면 · 온라인 · 전화 등 다양한 방식으로 진행된다. 장기간에 걸쳐 경영정책과 인적자원 운용의 변화를 추적할 수 있다는 점에서 특정 시점의 단면이 아니라 추세 기반의 정보를 제공한다는 특징을 지닌다.

되었다. 기업 규모별로는 250인 이상 대기업이 계좌제 도입률(조사 대상 중 52%)이 높았으며, 중소기업에서는 제도 도입률(조사 대상 중 21%)이 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 개별 근로자 이용률 역시 대기업 소속 근로자의 48%가 실제로 이 제도를 이용한 것으로 나타났고, 중소기업의 경우 20%에 그친 것으로 집계되었다. 지역적으로는 동독과 서독 모두 도입률이 30% 정도로 비슷했지만, 적립된 시간의 총량은 서독(약 3억 9,900만 시간)이 동독(약 7,400만 시간)보다 월등히 많은 것으로 나타났다.[106]

소매업 · 보건 · 사회복지 · 공공행정 분야에서 근로시간계좌제를 활용하여 높은 적립량이 확인된바, 이는 돌봄 · 서비스 업무와 같이 생활 리듬과 밀접한 산업에서 계좌제가 근로자의 개인적 시간 조정에 큰 역할을 한 것으로 보인다. 계좌제가 중소기업보다 대기업에서 활용률이 높은 것은 계좌제가 조직적 자원과 제도적 관리 역량을 필요로 한다는 점을 반영한 것으로 보이며, 동시에 대기업 근로자에게 상대적으로 더 넓은 시간주권이 보장되고 있음을 알려준다.

해당 조사는 단기 근로시간계좌제를 중심으로 한 결과를 보여주는데, 이는 장기 근로시간계좌가 고용 안정성이 보장된 대기업이나 공공기관에서만 주로 활용되기 때문에 전체 노동시장에서의 이용률은 상대적으로 낮기 때문이다.[107]

---

106) 2023년 기준 독일의 전체 인구는 약 8,200만 명이며, 이 가운데 사회보험료를 부담하는 임금 근로자는 약 3,500만 명으로 추산된다. 이 중 동독 지역의 임금 근로자는 약 650만 명, 서독 지역은 약 2,850만 명으로 집계된다. 아울러 동독은 대기업이나 연구집약적 산업의 비중이 상대적으로 낮고, 제조업과 공공서비스업의 비중이 높은 산업구조를 보인다. 따라서 조사 결과를 해석할 때 이러한 인구 규모와 산업 구성의 차이를 고려할 필요가 있다(https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/insgesamt.html?utm_source=chatgpt.com(독일연방통계청 홈페이지, 최종 검색일 : 2025. 9. 10.).

107) 위 조사 기관의 2018년 기업패널 조사 결과에 의하면, 장기 근로시간계좌제의 이용률은 조사 대상 기업의 약 2%에 불과한 것으로 나타났으며, 이는 전체 근로자 중에서도 극히 제한된 일부만이 해당 제도의 혜택을 누리고 있음을 보여준다. 이에 대해 자세히는, Ellguth/Gerner/Zapf, Langzeitkonten – Nur wenige Betriebe nutzen die neuen Möglichkeiten, IAB-Kurzbericht 2018, S. 2 f.

나) 운용 사례

이하의 내용은 사업장협정을 통해 근로시간계좌제를 도입한 현장 사례[108]를 분석하여 정리하였다.

(1) 도시 공공서비스 기관의 근로시간계좌 운용 사례

사례기업 A는 도시의 공공법인으로 약 1,600명의 직원으로 구성되어, 도시 폐기물 처리, 도시 청소, 하수 관리, 녹지 및 공원 유지, 묘지 운영 등 다양한 공공서비스를 담당하고 있다. 단체협약이 정한 바에 따라 모든 직원은 주(週) 39시간 근로를 해야 하지만, 부서별 특성에 따라 근로 시작 · 종료 시각은 상이하게 결정할 수 있었다. 예를 들어, 도시 녹지 담당 부서는 계절적 요인에 따라, 청소 및 폐기물 수거 부문은 공휴일 이후 업무 집중도에 따라 근로시간을 달리 정했다.

해당 사업장에는 세 가지 근로시간계좌를 정한바, 단기계좌는 1년의 정산 기간을 두고 초과근로를 조정하며, 부서별로 ±20~80시간의 변동폭을 허용하도록 설계했다. 업무가 실외에서 이루어지는 외근직 근로자 대부분이 이 제도를 사용하고 있는 것으로 나타났다. 또한, 장기계좌는 최대 3개월분의 근로시간 가치를 적립하여 장기휴가나 일정 기간의 시간제 근로를 가능하게 하되, 마이너스 시간은 허용하지 않았다. 마지막으로 생애근로시간계좌는 최대 7년분의 가치를 적립할 수 있도록 정해 은퇴를 지원하며, 2%의 가산금리를 더해 운용했다.

장기 · 생애계좌는 모두 자발적 참여를 전제로 하며, 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 사람이라면 누구나 계좌를 개설할 수 있도록 설계했다. 적립 수단은 주로 상여금, 특별수당, 연차 잔여분 등 금전적 가치이며, 이를 장기휴무 또는 은퇴 시점에 활용하도록 정했다. 실제 이용자는 장기계좌 17명, 생애계좌 19명으로, 주로 중 · 고소득층 근로자들이 참여한 것으로 나타났다. 이들 대부분이 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 내근 · 사무직 근로자였다.

근로자들은 계좌제의 운용을 통해 일상적인 시간 조정이나 장기적 생활

108) Giotto/Seifert/Thoemmes, Regelungsstrukturen und Praxis von Arbeitszeitkonto in Deutschland und Frankreich, 2021, S. 39 ff.

계획을 뒷받침받고 있으며, 인사 담당 부서나 노조 모두 제도 운용에 갈등이 거의 없었다고 조사 결과로 밝혀졌다. 일상적으로는 상사와의 신뢰에 따라 그리고 동료 간 근로 분담 협력에 따라 제도의 효율성이 정해지는바, 적어도 조사 기업에서는 단기적 시간 조정이 유연하게 이루어진 것으로 나타났다. 특히 장기계좌는 주로 장기휴가나 재교육을 위한 수단으로 이용되었으며, 생애계좌는 은퇴 연령이 연장되는 것에 대응하여 조기 은퇴 준비용으로 이용되었다. 그러나 실제 참여자가 전체 인력 규모에 비해 소수에 불과하며, 이용자가 특정 계층(중 · 고소득층)에 편중되어 있다는 점에서 제도의 보편적 효과는 제한적인 것으로 나타났다. 일부 근로자는 단기계좌의 잉여시간이 소멸되는 문제를 지적하며, 이를 자동으로 생애계좌로 전환할 필요성을 제기했다. 이 점은 제도 설계의 경직성을 보여주는 사례로 평가받았다.

결과적으로 해당 사례는 공공부문 사업장에서 계좌제가 제도적 갈등 없이 정착할 수 있음을 보여주는 동시에, 실질적 혜택이 제한된 인원에게 집중된다는 점, 그리고 제도 간 연계 부족으로 계좌제 운용에 효율성이 떨어진다는 점을 보여준다. 비록 전반적으로 근로시간계좌제에 대해 근로자들이 만족을 표했지만, 보고서는 제도의 지속가능한 정착을 위해 적립 한도의 합리적 설정, 정산 절차의 투명성 확보 등과 같은 제도적 보완이 향후 확장성과 포괄성을 높이는 데 필요하다고 지적하고 있다.

(2) 금속산업 기업 사례

조사 대상 기업은 약 600명의 직원을 둔 금속가공업체로, 주로 욕실용품, 전동스쿠터 등 다양한 제품을 생산하고 있었다. 이 기업은 IG Metall[109]과 직접 단체협약을 체결하였으며, 노조 소속의 위원장과 부위원장이 전임으로 활동하고 있었다.

해당 기업에 근로시간계좌제는 1990년대 중반 도입되었는바, 기업은 이를 통해 초과근로수당을 지급하지 않고도 일정 동안 장시간 노동을 가능하게 하고, 동시에 근로자에게 시간자율성을 부여하려 했다. 근로자는 초과근로시간을 수당으로 지급받거나 근로시간계좌에 적립하는 방식을 선택할 수

109) 독일 금속산업노조를 말하며, 통상 주(州) 단위 또는 지역 단위에서 단체협약을 체결하고 있다.

있었으나, 실제로 초과근로를 수당으로 받은 사례는 드문 것으로 나타났다. 즉, 토요 특근이나 계절적 업무 증가로 인해 초과근로시간이 발생했을 때 이를 근로시간계좌에 적립하는 모습이 통상이었다. 장기 계좌는 아직 도입되지 않았다.

근로시간계좌의 한도는 생산직의 경우 ±50시간, 기타 직원은 ±20시간이며, 정산 기간은 1년으로 설계되었다. 시간 보상은 반일(半日) 또는 종일 단위로만 가능하고, 운영은 주로 상사 및 팀원 간 협의를 통해 이루어지고 있었다. 실제 이용 과정에서 상사와의 마찰이 보고되기도 했으나, 대부분은 유연하게 처리됐다. 다만 근로자들은 '마이너스 시간'을 부정적으로 인식해 실제로 계좌가 음수로 운영되는 경우는 드문 것으로 나타났다. 2008~2009년 금융위기 시에도 일부를 제외하면 마이너스 계좌는 거의 발생하지 않았으며, 단기적으로는 잔여 시간의 소진이 우선시되었다.

조사에 따르면, 업무 특성과 상사의 태도에 따라 시간을 활용하는 자율성의 수준이 달라진 것으로 나타났다. 일부 소규모 팀에서는 비교적 자율적으로 근로시간을 조정할 수 있었으나, 다른 부서에서는 업무량이나 관리자의 통제에 의해 조정이 크게 좌우되었다. 시즌 변동이 큰 부문에서는 업무량 감소기에 시간적립분을 소진하도록 조정하기도 했으며, 반대로 업무량이 과중할 때는 보상휴가를 제대로 활용하지 못하는 문제도 지적되었다. 또한, 계좌 상한선을 초과하면 자동으로 시간 소멸이 발생하거나 별도 초과근로 신청이 요구되어, 일부 근로자는 시간계좌 제도의 효용성에 의문을 제기하기도 하였다.

노사 모두 계좌제의 활용이 충분히 유연하지 못하다고 평가하고 있었다. 대부분의 근로자는 계좌 잔고를 상한선 부근에서 유지하는 경향을 보였고, 실제 자율적 시간 활용은 제한적이었던 것으로 나타났다. 생산 변동이 외부 경기에 크게 좌우되는 만큼 근로자의 자율성보다는 회사의 요청에 따라 계좌제 이용이 결정된 것으로 보인다. 결론적으로 해당 기업 사례는 근로시간계좌제가 일정 수준의 자율성과 유연성을 제공하지만, 실제 작동은 업무 수요, 조직 구조, 상사의 태도에 크게 좌우된다는 점을 보여준다. 일부 근로자는 시간자율성을 긍정적으로 활용하지만, 제도 운용 전반은 여전히 기업의 생산계획 논리에 종속되어 있으며, 근로자 자율성은 제한적 범위에 머무르

는 것으로 평가되는 사례다.

(3) 대형 은행 사례

독일 전역 약 800개의 지점과 1,100만 명 이상의 개인 · 기업 고객을 보유한 독일 대형 은행으로, 전 세계적으로 약 49,000명의 직원을 고용하고 있는 기업이다. 기업의 특성상 근로자는 본사와 지점에 따라 서로 다양한 직무를 담당하고 있다.

해당 기업에 근로시간계좌는 2010년 체결된 사업장협정에 근거하고 있으며, 근로시간계좌는 변동적 근로시간(variable Arbeitszeit)이라는 틀 속에서 도입됐다. 구체적으로 이 계좌는 신호등 계좌제(Ampelkonto)의 형태로, 계좌는 녹색 · 황색 · 적색 세 단계로 구분되며, 각각 40 · 50 · 60시간의 상한선을 가진다. 50시간을 초과하는 적색 단계에 도달하면 자동으로 근로자 · 선임자 · 노조가 개입해 조정 방안을 마련하도록 규정되어 있다. 기본 정산기간은 1개월이며, 시간 사용은 반일(半日) · 종일 단위로 선임자의 승인 아래 이루어진다. 제도의 도입 목적은 초과근로의 원칙적 회피이며, 회사 전체의 표준 근로시간은 주 39시간으로 설정되어 있었다. 이 은행은 특히 단시간근로(Teilzeit) 비중이 전체 직원의 약 33% 이상으로 높아, 이들 다수는 주중 하루를 비워 근로시간을 조정하는 형태로 제도를 활용하고 있었다.

조사 결과, 근로자들은 계좌제가 단기적인 시간 자율성을 보장하는 유용한 장치로 작동한다고 평가했다. 그러나 동시에 근로자들은 더 높은 적립 한도, 월 단위가 아닌 연 단위 정산, 블록 단위 장기휴가, 생애근로시간계좌, 재택 · 원격근무 등에 대한 수요를 꾸준히 제기했다. 특히 장시간 출퇴근에 따른 피로는 단순한 일일 단축근로보다 하루 단위의 장기 휴무를 선호하게 하는 배경으로 작용했으며, 일부는 재택근무 확대를 강력히 요구하기도 했다.

반면에, 은행 지점 운영에는 최소 인력 배치 의무가 따르기 때문에 근로자의 시간 자율성은 구조적으로 제약될 수밖에 없었다. 인력 충원이 충분하지 않은 경우에는 개인적 시간 조정이 사실상 불가능한 상황도 적지 않았으며, 특히 단시간근로자의 경우 근로시간계좌제에 비례 규정이 적용되어(예컨대 근로시간이 절반인 근로자의 경우 계좌의 경고 구간을 일반 근로자의 절반으로 설정하는 방식) 오히려 이들에게 불리하게 작용한다는 지적도 제

기되었다. 실제로 여성 · 가족부양 책임을 지는 단시간근로자가 많음에도 불구하고, 계좌 활용 한도가 지나치게 낮게 설정되어 있기 때문이었다. 노조와 회사도 이를 인정하며 개선 필요성을 언급한 바 있었다.

해당 은행의 근로시간계좌는 근로자와 기업 모두가 긍정적으로 평가하는 제도로 단기적 시간주권 확보의 도구로 이해된다. 계좌 한도가 낮다는 점, 단시간 근로자에게 불리한 근로시간계좌제 설계라는 점, 그리고 지점 운영에 필요한 최소 인력을 반드시 확보해야 한다는 점 때문에, 제도의 실제 자율성은 제한되는 것으로 나타났다.

(4) 평 가

위에서 살펴본 세 가지의 사례는 근로시간계좌제가 획일적인 방식으로 운용되는 것이 아니라, 각 사업장의 특성과 필요에 따라 다층적으로 설계된다는 점을 보여준다. 공공서비스 기관의 경우, 단기 · 장기 · 생애계좌가 병존하였으나, 근로 형태의 차이에 따라 참여 선호가 달라 외근직과 내근직 사이에서 뚜렷한 계좌 선택의 분화가 나타났다. 금속산업 기업에서는 초과근로가 수당 대신 계좌 적립으로 전환되는 경향이 뚜렷했고, 활용 정도는 선임자의 승인 · 부서 업무량 등 현장 조건에 크게 좌우되었다. 대형 은행은 신호등 계좌로 보건 · 안전 장치를 제도화했지만, 최소 인력 배치와 단시간 근로자에 불리한 한도 설계로 형평성 문제가 제기되기도 했다.

위의 사례들을 통해 다음과 같은 사항을 살펴볼 수 있다. 우선 병존과 연계 구조이다. 근로시간계좌제는 단기 · 장기 · 생애계좌가 병존하거나 상호 연계되는 방식으로 설계되어, 시간의 축적과 사용이 다층적 구조 속에서 이루어진다. 이는 계좌제가 단일 모델로 기능하기보다는, 제도적 복합성을 통해 다양한 노동 형태와 근로자의 생애주기적 필요를 포괄하려는 시도를 보여준다. 참여의 불균등성이라는 현상도 나타났다. 근로시간계좌의 활용은 고용 형태, 직무 특성, 소득 수준 등에 따라 상이하게 나타났다. 외근직과 내근직, 정규직과 비정규직, 고소득층과 저소득층 간에는 계좌 참여와 활용 방식에서 뚜렷한 편차가 드러났으며, 이는 제도의 보편적 적용 가능성에 한계를 제시한다. 안전장치의 필요성도 강조된다. 신호등 계좌, 적립 상한, 정산 기한과 같은 장치가 마련되어야 제도의 남용을 방지하고 과도한 노동시간

누적을 차단하는 기능을 수행할 수 있다. 이러한 안전장치들은 근로시간계좌제가 강제노동이나 과로로 이어지지 않도록 제도적 균형을 도모하는 수단이라 할 수 있다. 마지막으로, 운영상의 괴리 문제를 고민해야 한다. 제도 설계 단계에서 의도한 취지와 원리가 실제 사업장 집행 과정에서 일치하지 않는 경우가 보인다. 현장에서는 절차적 투명성 확보, 승인 과정의 합리성, 사용 제한 규정 등이 충분히 준수되지 못하는 경우가 나타나, 제도의 실효성에 의문이 제기되었다.

6) 소 결

앞에서 살펴본 독일의 근로시간계좌제도는 개인의 시간주권을 확장하지만, 그 범위는 「근로시간법」 강행규정과 집단적 규율(단체협약 내지 사업장 협정) 속에서만 정당화되는 조건부 자율이다. 단기 자율형 계좌는 주 · 월 단위 정산을 기준으로 근로시간을 미세하게 조정하지만, 장기 자율형 계좌는 생애주기에서 발생하는 여러 필요, 예를 들어 재교육, 돌봄, 안식년, 조기 은퇴 등에 초점을 둔다. 비록 동일한 '시간주권'의 틀 속에 위치하더라도, 구체적 설계 목표와 안전장치의 유형, 그리고 관리 비용의 부담 방식은 제도적 맥락에 따라 차별화될 필요가 있다. 또한, 제도의 실효성을 위해서 투명한 기록, 용이한 계좌 접근, 공정한 계좌 사용 승인 혹은 거부 및 이의 절차, 계좌 간 연계 설계가 필수이며, 경고 · 위험 구간 · 적립 · 차감 상한 · 정산 기간 등 보건 · 안전 장치 역시 내장해야 한다.

확산과 형평성의 관점에서, 대기업 · 공공부문은 운영 역량과 재정 안정성에 힘입어 활용률이 높지만, 중소기업 그리고 단시간 근로자에게는 접근 장벽이 존재한다. 따라서 규모 · 고용형태를 고려한 설계와 표준화 도구(예 : 기록 시스템 · 간소화된 절차) 지원이 요구된다. 결국, 법적 한계의 충실한 준수와 집단적 자율의 정교한 설계, 현장 집행의 투명성이 결합될 때 근로시간계좌제는 시간주권 확보 장치로 그 기능을 다 할 수 있다.

나. 핀란드

핀란드에서는 「근로시간법(Working Time Act, (872/2019))」 제4장 제14

조에서 '근로시간계좌제(työaikapankki, Working time account)'를 정하고 있다. 동법에 따르면, 근로시간계좌제는 "근로시간, 획득한 휴가(시간), 금전 급부를 휴가(시간)로 전환한 것을 적립 · 결합할 수 있는, 근로시간과 휴식시간의 조정 시스템"을 의미한다.

사용자와 노조위원장(없는 경우, 근로자대표 또는 근로자 집단)은 근로시간계좌제 도입을 서면으로 합의해야 하며, 다음의 내용이 합의에 포함되어야 한다(동법 제14조 제2항) :

- 근로시간계좌에 이관될 수 있는 항목(동조 제3항에 규정)
- 근로시간계좌 적립 한도
- 근로시간계좌 해지 시 처리 방법(정산 방법 등)
- 계좌 적립분 사용(휴가로 사용) 원칙 및 절차

또한, 개별 근로자의 동의를 받아 다음의 사항을 근로시간계좌에 적립할 수 있다 :

- 초과 · 연장근로 시간
- 유연근무 시간 적립분(4개월 기준 최대 60시간)
- 법률 또는 협약상 금전 급부(예 : 휴가비)를 시간 단위로 전환한 부분

다만, 정규 근로시간에 대해 지급되는 임금(통상임금), 보상 성격의 수당 또는 미수금, 지급 기한이 지난 금전적 혜택은 근로시간 계좌로 이체할 수 없다. 또한, 4개월 기준 최대 60시간까지 적립할 수 있고, 적립된 시간은 연간 180시간을 초과해서는 안 되며, 총 누적 시간은 6개월간 근로시간에 상응하는 시간을 초과할 수 없다. 기존에는 단체협약에 명시된 경우에만 근로시간계좌제 사용이 가능했으나, 2020년 개정 이후, 모든 사업장으로 적용 범위가 확대되었다.[110]

계좌에 적립된 시간 사용과 관련하여, 근로자는 연간 최소 2주에 해당하

110) Ogletree Deakins, 2020, Finland Updates Working Hours Act to Give Employers and Workers Room to Agree to Wider Flexible Working Arrangements (https://ogletree.com/international-employment-update/articles/july-2020/finland/2020-06-08/finland-updates-working-hours-act-to-give-employers-and-workers-room-to-agree-to-wider-flexible-working-arrangements/)(최종 검색일 : 2025. 9. 10.).

는 휴가를 사용할 권리가 있다. 따라서 10주를 초과하는 휴가가 근로시간계좌에 적립된 경우, 휴가의 최소 5분의 1에 해당하는 휴가를 사용할 수 있다. 근로자의 신청 시, 사용자는 6개월 이내에 휴가를 부여해야 하고, 사용자가 휴가 시기를 지정하는 경우, 근로자는 해당 휴가를 금전 보상으로 전환 요구할 수 있다. 사용자는 기존 근로시간을 기록하는 것과는 별도로, 근로시간계좌에 적립 · 사용된 항목을 기록해야 한다(동법 제32조).

다. 프랑스

1) 근로시간계좌제(Compte Épargne-Temps, CET)

일반적으로 근로시간계좌제는 초과 · 연장근로시간을 휴가로 적립하는 구조로 활용되고 있지만, 프랑스의 근로시간계좌제(CET)는 법정근로시간과 직접 연결된 휴가 전환제도라는 특징이 있다. 프랑스 근로시간계좌제는 근로자가 미사용 휴가 · 휴식 또는 금전 항목을 적립하여 정한 바에 따라, 유급휴가(개인 사유 · 학습 · 돌봄 등)로 사용하거나 현금화할 수 있는 제도이며, 관련 내용은 「노동법전(Code du travail)」 L. 3151-1조 내지 L. 3153-2조에 규정되어 있다.[111] 이하 제도 설명은 민간 부문에 적용되는 내용으로 한정하여 살펴보고자 한다.

근로시간계좌제(CET) 도입은 기업 또는 사업장 협약 또는 합의(없는 경우, 산별 협약 또는 합의)로만 가능하며, 적립에 관한 내용(관리 · 사용 · 해지 절차)을 정한다. 근로자는 다음의 내용을 근로시간계좌에 적립할 수 있다 :

- 연차유급휴가 일부(연 30일 영업일 기준 5주, 연 24일 영업일 기준 4주) 초과분만 적립 가능[112]
- 분할 휴가 또는 단체협약상 권리에서 발생한 추가 휴가
- 사용하지 않은 휴식 기간(예 : 연장근로시간 보상 휴일(RTT))
- 각종 수당(예 : 근속 수당, 13번째 월급)

111) 이하 관련 내용은 프랑스 노동법전 조문과 프랑스 행정부 사이트(https://www.service-public.gouv.fr) 참조(최종 검색일 : 2025. 9. 10.).

112) 초과분만 적립할 수 있는 이유는 근로자의 건강 보호를 위한 최소 연차를 보장하기 위함이며, 같은 이유로 일 · 주 간 최소휴식 같은 안전보건성 법정 휴식도 계좌에 적립할 수 없다.

또한, 사용자는 근로자의 초과근로시간을 근로시간계좌에 적립할 수 있다.

근로시간계좌제는 협약 또는 합의에 따라 자유롭게 정할 수 있다. 근로자가 연간 5주 이상의 휴가를 사용한 경우에는 휴가 일수를 임금으로 전환할 수도 있으며, 노사 협약에 근로시간계좌에서 발생한 금액을 근로자 본인의 퇴직연금저축(PER)에 적립할 수 있도록 정하고 있는 경우가 많다.

근로자가 퇴사하거나 이직 시, 계좌에 적립된 권리를 협약 또는 합의에 정함에 따라 다른 사용자에게로 이전할 수 있다. 만약 정한 바가 없으면, 법에 근거하여 근로자는 계좌 전액의 금전 환산분을 퇴직금처럼 수령하거나, 프랑스 예금보험공사(Caisse des Dépôts)에 권리 예치(공탁) 후, 다음에 수령 또는 이전할 수 있다.

근로시간계좌제에 적립한 권리는 기업의 회생 또는 법정청산 시 미지급 위험(예 : 임금)으로부터 보장되며, 보장 금액은 근로자당 94,200유로(한화 약 1억 5천6백만 원)이다. 만약 해당 금액 이상의 권리를 취득한 경우, 보험 또는 금융 보증 장치가 마련되어야 하며, 마련하지 못하면 근로자는 해당 권리의 화폐적 전환에 상응하는 보상금을 받는다.

2) 보편적 근로시간계좌제(Compte Épargne-Temps Universel, CETU)

프랑스에서는 2024년 4월 23일에 체결된 프랑스 전 산업 단체협약(ANI)을 통해 새로운 근로시간계좌제도인 '보편적 근로시간계좌(CETU)'를 도입하였다.[113] 해당 제도는 근로자가 연차 유급휴가(법정 4주 초과분), 단체협약상 휴가, 유급보상휴가(RTT), 연장근로, 각종 성과급, 일부 상여 등을 일수 단위로 저축하여, 근로자가 원할 때 장기 유급휴가 · 시간 단축 · 경력전환 등에 쓰도록 한 것으로, 기존 근로시간계좌제가 사업장 단위에서 운용된 것과는 달리 중앙 관리가 이뤄지도록 범위를 확대한 제도이다.

보편적 근로시간계좌제는 1994년에 도입된 기존 근로시간계좌제(CET)가 현재 민간 부문 근로자의 10~15%에게만 적용되고 주로 대기업과 공무원(2002년부터 적용)을 대상으로 운영되는 점과 같은 이용의 불평등 문제를

113) 이하 보편적 근로시간계좌(CETU) 제도의 구체적인 내용은 2024년 4월 23일 프랑스 전 산업 단체협약(Accord national interprofessionnel du 23 avril 2024 portant création d'un Compte épargne temps universel (CETU)) 참조.

해결하고, 사업장 간 권리 이동 보장이 용이할 수 있도록 접근성을 확대하기 위함이 도입 배경이었다.[114] 또한, 프랑스 예금보험공사(Caisse des Dépôts)가 급여를 직접 지급하는 방식으로 기업의 부채 위험을 절감하여 중소기업의 도입 장벽을 완화하고, 돌봄 · 출산 · 학습 · 전환 · 노후기 점진 은퇴 등 사유별 트랙을 법정화하여 생애주기에 맞는 운용을 가능케 하기 위함도 있다.

보편적 근로시간계좌제(CETU)는 현행 법제도인 근로시간계좌제(CET)와는 별개의 제도이다. 보편적 근로시간계좌제는 프랑스 전 산업 단체협약(ANI)을 통해 구체화되었지만, 입법 및 하위법령 제정이 예정된 상태이다. 기존 근로시간계좌제(CET)와의 주요 차이점은 다음과 같다.

〈표 3-5〉 근로시간계좌제(CET)와 보편적 근로시간계좌제(CETU) 비교

	근로시간계좌제	보편적 근로시간계좌제
근거	노동법전 L. 3151-1조 내지 L. 3151-2조 (단체협약으로 상시 시행 가능)	2024년 4월 23일 체결 전국산업간협약(ANI)으로 설계(후속 확장 및 입법 하위법령 제정 진행형)
적용 대상	만 16세 이상 모든 임금근로자 개인의 자발적 신청으로 개설 · 적립, 연금 개시 시 계좌 종료	해당 단체협약이 있는 사업장/지부의 근로자 사업장/지부마다 도입 여부 조건 상이
적립 지원 (예시)	연차 법정 4주 초과분(연 1주 한도), RTT · 초과 근로 등	연차 4주 초과분만 적립 가능, RTT, 초과근로 등은 협약 자율에 따라 정산
권리의 이동성	사업장 간 이동 가능하도록 예금보험공사(Caisse des Dépôts)가 중앙 관리 및 지급	원칙적으로 사업장 내부 권리. 이직 또는 퇴직 시, 협약에 따라 현금화 또는 국책금융기관 예치(공탁), 이전 규정으로 보완
사용 사유 · 요건 (예시)	돌봄 · 출산 · 양육 등은 근속 요건 없이 사용 가능 시민 활동 · 교육 등은 근속 단계별(예 : 12, 36개월)에 따라 지급	원칙은 유급휴가 사용이며, 사용 사유와 기간, 현금화 등의 내용은 단체협약에 따라 달라짐(협약 자율)

자료 : 현행법과 프랑스 전 산업 단체협약(ANI) 내용을 바탕으로 저자가 직접 작성.

114) Le Monde(2024. 3. 20.), “Le compte épargne-temps universel divise les DRH, selon l’usage qu’il permet”.

3) 근로시간 단축에 따른 유급 보상 휴가 제도(Réduction du Temps de Travail, RTT)

근로시간 단축에 따른 유급 보상 휴가(RTT)제도는 주당 법정근로시간(35시간)을 초과하여 일하는 체계를 단체협약으로 운영하는 경우, 초과분을 유급 휴무(하루/반차 단위)로 돌려주는 제도이다.[115] 회사(또는 지부) 단체협약을 통해 도입 · 운용되며 협약에 대상, 산정 · 분배 방식, 사용 · 소멸 규칙 등을 정한다.

해당 제도는 1998~2000년 「오브리법(Loi Aubry I, II)」에 따른 법정근로시간의 단축(39시간→35시간)에 따라 도입되었다. 당시 모든 기업이 즉각적으로 35시간 전환이 어렵다는 점을 고려하여, 법정 근로시간 35시간을 유지하되, 실제 근무는 주당 39시간으로 운영하고 추가 4시간을 보상 휴가 일수로 환산하여 유급휴가로 제공하는 방식을 도입하였다.

근로시간 단축 정책을 강제한 대신 기업이 유연한 형태로 근로시간 단축을 이행할 수 있도록 단체협약에 따른 유급 보상 휴가(RTT) 시행을 장려하였다. 이에 따라 근로자는 연간 평균 약 10~15일의 유급 보상 휴가(RTT)를 받고, 기업은 인건비 급증 없이 점진적으로 근로시간 단축제도를 이행할 수 있었다.

민간기업 기준으로 내용을 살펴보면, 주 35시간을 넘는 협약상 근무체계에서는 보상 휴가 일수(RTT)가 발생(회사 협약 기준)하게 된다. 다만, 임원 또는 중간관리자(Cadre)와 같이 연간 일수 기준으로 일하는 경우, 시간이 아닌 연 최대 218일이란 법정 상한으로 근로를 약정하고 연간 유급 휴무일을 별도로 정하기 때문에 유급 보상 휴가 제도를 적용받지 않는다.

지난 2022년에는 코로나19 이후, 근로시간 유연화 논의에서 2022년 8월 16일 법으로 미사용 보상 휴가(RTT)의 현금화가 한시적으로 허용되었고, 현재는 그 기간을 연장하여 2025년 12월까지 유효한 상황이다. 현금화 시에는 사용자의 동의가 필요하며, 연장근로 1시간과 같은 가산율이 적용되고, 근로소득세 면제 혜택이 붙는다.[116] 이에 해당 제도는 단순한 휴가 제도를 넘

115) 이하 관련 내용은 프랑스 노동법전 조문과 프랑스 행정부 사이트(https://www.service-public.gouv.fr) 참조(최종 검색일 : 2025. 9. 10.).

116) Le Monde(2024. 12. 18.), “Des RTT pour le repos ou pour le pouvoir d’achat”.

어서 근로시간의 보상 및 소득 조정 메커니즘으로 재평가되고 있다.

2. 연결되지 않을 권리

연결되지 않을 권리는 시간주권 보장을 제도적으로 강화하는 경계 장치로, 근로자의 법정 휴게, 휴가 시간 등 생활시간 실효성을 높이는 역할을 한다. 더욱이 디지털 시대의 업무 수행에서 우려되는 잠재적 대기시간을 방지할 수 있으며, 일 · 생활 균형 및 건강권 보호를 위해서도 필요한 제도이다. 각자 접근 방식은 다르지만, 이미 많은 해외 주요국에서 관련 내용을 법으로 규정하고 있다. 이하에서는 해당 권리를 가장 먼저 법제화한 프랑스와 직접적 금지 규정으로 엄격하게 규율하고 있는 포르투갈 사례를 살펴보고자 한다.

가. 프랑스

프랑스는 2016년 일명 「엘 콤리법(Loi El Khomri)」에 따른 노동법 개정으로 '연결차단권(droit à la déconnexion)'이 법에 명시되었는데, 이는 정부 차원에서 법률로 도입한 첫 사례이다. 프랑스에서 연결차단권의 본격적인 입법화 논의는 2015년 9월 15일, 당시 프랑스 통신기업 오랑주(Orange) 텔레콤의 인사 책임자였던 브루노 메틀랑(Bruno Mettling)의 보고서가 계기가 되었다.

프랑스 고용부가 메틀랑에게 요청한 보고서 '디지털 변화와 직장 생활(Transformation numérique et vie au travail)'[117]은 디지털화에 따라 출현하는 새로운 형태의 노동과 노동법이 서로 조화를 이루게 하기 위한 목적으로 작성되었으며, 총 36개의 권고로 이뤄진 보고서 내용 중, 연결차단권은 큰 주목을 받았다.[118] 당시 보고서 권고 제19안을 통해 메틀랑은 근로자들

117) Bruno Mettling(2015), *Transformation numérique et vie au travail*, Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

118) 이하 프랑스의 연결차단권 관련 내용은 이은주(2016), 「프랑스의 디지털 시대 근로환경 변화에 대한 노동법상 논의」, 『국제노동브리프』 14(7), 한국노동연구원, pp.78~85 내용 참조.

의 회사 업무에 관한 연락 또는 접속 시간을 정하여 차단하는 권리를 제안하며, 노사 간 협의로 연결차단권을 보장하기 위한 요건들을 법으로 명확히 정해야 함을 권고하였다.

또한, 보고서에는 단체협약을 통해 연결차단권을 이미 시행하고 있는 사례들이 소개되었는데, 독일 자동차회사 폭스바겐(Volkswagen)의 경우, 2011년 산별협약을 통해 오후 6시 15분부터 다음 날 오전 7시까지, 금요일 오후 6시부터 월요일 오전 7시까지, 근로자들에게 업무용 스마트폰으로 연락하는 것을 차단하였고, 독일 자동차 회사인 메르세데스 벤츠(Mercedes-Benz)는 2014년 8월, 10만 명의 근로자에게 이메일 휴식권을 선택할 수 있도록 하여, 휴가 중인 근로자에게 메일이 수신되면 발신자에게 반송되거나 관련된 제3자에게 전달되도록 하였다. 보고서 이후, 여러 차례의 논의 끝에 2016년 「엘 콤리법(Loi n°2016-1088)」을 통해 입법화되었다.

현행 프랑스 「노동법전(Code du travail)」 L. 2242-17조에 따르면, 매년 실시하는 양성평등 및 직장 삶의 질 단체교섭에서 필수로 다뤄야 할 사항 중 하나로, 동조 제7호에 연결차단권에 관한 내용을 다루고 있다. 구체적으로는 "휴게시간과 휴가 및 개인적 · 가족적 생활을 보장하기 위한 근로자의 연결차단권 행사 방법과 기업의 전자기기 사용을 규율하는 제도의 수립"에 관해 정하도록 명시하고 있으며, 만약 그에 관한 단체협약이 없는 경우, 사용자는 기업 내 사회경제위원회와(CSE) 협의하여 회사 내 공식문서(Charte)를 작성해야 한다. 아울러 작성과 함께 근로자와 인사관리자, 경영진을 대상으로 하는 전자기기의 합리적 사용에 관한 교육 및 인식 제고 조치가 이뤄져야 한다. 즉, 프랑스에서 연결차단권은 법에서 '금지 규정'을 직접 규정하는 방식이라기보다는 노사 간 교섭을 통해 기업에 맞추어 구체화할 것을 정하고 있다.

사실 프랑스에서는 이미 연결차단권을 입법화하기 이전부터 대법원 판례를 통해 근로자들의 휴식권 보장 법조문(L.3131-1조)을 근거로 근로자의 근로시간 외 연락받지 않을 권리가 보장되고 있었다. 대표적인 판결로, 2004년 프랑스 대법원은 사용자가 업무시간이 아닌 때에 사설 구급차 운전사에게 여러 번 전화를 걸었으나 받지 않아 근로자를 해고한 사안에서 근로시간 이후에 전화를 받지 않은 사실은 잘못된 것이라 할 수 없어 중대한 귀책사

유로 인한 징계해고로 인정되지 않는다고 판시한 바 있다.[119]

나. 포르투갈

포르투갈에서는 사용자의 '연락 자제 의무(Dever de abstenção de contacto)'를 법에 규정하고 있다. 2021년 12월 6일 제정 법률(Lei n.º 83/2021)을 통한 「노동법전(Código do Trabalho)」 개정을 통해 사용자의 연락 자제 의무 조항이 신설(제199조A)되었고, 이는 2022년 1월부터 시행되었다. 당시 코로나19를 겪은 이후, 원격근무 및 디지털 기기 사용이 급격히 확산되면서 근로시간 및 휴식시간 보호와 일 · 생활 균형 강화를 취지로 해당 의무가 도입되었다.[120] 포르투갈에서의 연결차단권은 사용자의 연락하지 않을 '의무'에 초점이 맞춰져 규정되어 있는 것이 특징이다.

「노동법전(Código do Trabalho)」 제199조A에 따르면, 사용자는 불가항력적인 상황을 제외하고는 근로자의 휴식시간 동안 근로자에게 연락하지 않아야 하며, 이를 이유로 근로자에게 근로조건 및 경력에 불리한 처우를 하는 것은 차별적 행위에 해당한다. 위반 시에는 중대한 행정위반(contravenção grave)으로 처벌된다.[121] 또한, 원격근무에 관하여 정하고 있는 동법 제169조B의 b)에서는 제199조A에 근거하여 원격근무를 하는 근로자에게 휴식시간 동안 연락하지 않아야 함을 정하고 있어, 해당 의무가 원격근무를 수행하는 근로자에게도 적용되고, 민간 부문뿐만 아니라 공공부문에도 동일하게 적용된다.

2025년 7월 28일에 발표한 포르투갈 근로조건감독청(ACT)의 사용자의 연락 자제 의무에 관해 규정하고 있는 제199조A에 대한 지침자료(제13호)에서는 조문에서 규정하고 있는 요건에 관해 자세히 설명하고 있다.[122]

---

119) Cour de Cassation, Chambre sociale, du 17 février 2004, 01-45.889.

120) Baptista, Margarida(2024. 6. 17.), "Algumas notas sobre o direito do trabalhador à desconexão"(https://observatorio.almedina.net/index.php/2024/06/17/algumas-notas-sobre-o-direito-do-trabalhador-a-desconexao-ou-melhor-o-dever-de-nao-contactar-por-parte-do-empregador/).

121) 포르투갈 정부 공식 공보사이트(https://diariodarepublica.pt/) 내 노동법전 원문(최종 검색일 : 2025. 9. 10.).

122) 이하 내용은 https://www.eclegal.pt/pt/conhecimento/dever-de-abstencao-de

이에 따르면, 제199조A의 '연락 금지(Abstenção de contacto)'란, 근로자의 휴식을 방해하는 모든 의사소통이나 그 시도로 정의하며, 전화 통화, 방문, 이메일, 채팅 대화, 단순한 회의 요청도 포함된다. 이어서 동조의 '휴식시간(Períodos de descanso)'은 근로시간이 아닌 모든 시간을 의미하며, 휴게, 휴식, 공휴일, 휴가가 해당된다. 동조에서 예외로 규정하고 있는 '불가항력(Força maior)'은 불가피해야 하고, 회사에 심각한 파괴 또는 피해를 초래할 가능성이 있어야 한다. 예를 들어, 지진, 화재, 홍수, 정전 등이 있으며, 지침에 따르면, 근로시간 내에 해결될 수 있는 비상 상황은 불가항력에 해당하지 않는다고 한다. 한편, 지침에서는 연락을 받지 않은 근로자에게 불리한 처우를 하는 것은 차별적 조치에 해당하는데, 이러한 처우가 심각하고 반복적인 경우에는 정신적 괴롭힘에 해당한다고 설명한다.

-contacto/157 참조(최종 검색일 : 2025. 9. 10.).

제 4 장
시간주권 보장을 위한 제도적 개선 방안

본 장에서는 앞서 살펴본 우리나라 근로시간 · 생활시간 현황과 해외 사례를 바탕으로, 근로자의 시간주권 보장을 위해 개선 및 마련되어야 할 입법과제를 제언하고자 한다. 우선, 근로시간 개념 명확화를 위한 제도를 살펴보고, 이어서 근로자의 다양한 선택권 보장을 위한 제도와 생활시간 보장을 위한 제도 도입에 관한 논의를 전개하고자 한다.

제1절 생활시간 보장을 위한 근로시간 개념 명확화

앞에서 살펴본 해외 사례에서 제도 도입 배경으로 자주 언급된 EU의 「근로시간지침(Directive 2003/88/EC)」은 장시간 · 불규칙한 노동의 위험을 방지하고자 동일한 최저 기준을 정하기 위해 만들어졌다.[123] 일간 연속 휴식(11시간), 주당 근로시간 상한(48시간), 연간 최소 유급연차 기간(4주) 등 근로시간 관련 개념들의 최저 기준을 정하면서 해당 기준을 반영하기 위해 회원국마다 관련 법 개정 작업이 진행되었고, 이를 기반으로 다양한 시간주권 보장을 위한 제도들이 도입되었다.

123) https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/organisation-of-working-time.html?utm(최종 검색일 : 2025. 9. 10.).

이처럼 근로시간 유연화를 위한 다양한 제도 및 정책이 시행되어 자율성이 높아지더라도 기본 안전장치가 없다면, 결국 사업장 수요 중심의 변동성에 개인의 시간이 종속되는 결과가 발생할 수 있다. 이러한 위험을 방지하기 위하여, 다시 말해 진정한 시간주권 보장을 위해서는 최소한의 가드레일이 법에 규정되어야 근로시간 유연화를 통한 이익이 일하는 사람의 생활시간 보장으로 연결될 수 있다.

1. 1일 연장근로시간 상한 제한

「근로기준법」 제50조는 "근로시간은 하루 8시간, 1주 40시간을 초과할 수 없다"고 규정하고 있다. 다만, 동법 제53조 제1항에 따라, 1주 12시간 이내의 연장근로를 할 수 있는데, 이때 연장근로시간을 1일 단위로 계산해야 하는지, 1주 단위로 계산해야 하는지에 관해 해석이 나뉘었다. 예를 들어, 4일 12시간씩 일한 경우에 1일 8시간 기준으로 보면, 연장근로시간은 매일 4시간씩 4일(4x4), 총 16시간으로 1주 12시간 연장근로 상한을 넘은 위법이다. 그런데 1주 40시간 기준으로 보면, 총근로시간이 48시간으로, 연장근로는 8시간이 되어 상한을 초과하지 않으니 적법하다.

이와 관련하여, 지난 2023년 12월, 대법원은 1주 단위로 연장근로시간을 계산해야 한다고 판단하였다.[124] 1일 기준이 아닌, 1주 단위로 총근로시간이 52시간을 초과하는지 봐야 한다는 입장인 것이다. 이에 따라 고용노동부는 2024년 1월, 연장근로시간 기준을 1일에서 1주로 변경하는 내용으로 기존의 행정해석 견해를 바꾸었다.

새로 바뀐 행정해석에 따르면, 주 52시간이란 상한하에 하루에 몇 시간을 근무하더라도, 1주 기준 연장근로시간이 12시간을 넘지 않으면 위법하지 않다는 것이다. 다시 말해, 1일 단위 연장근로 산정 단위가 사라지게 되면서 압박 근로나 연속 밤샘 근로가 가능해졌고, 이에 따라 근로자의 건강권 침해 가능성은 더욱 높아졌다.[125]

---

124) 대법원 2023. 12. 7. 선고 2020도15393 판결.
125) 국회입법조사처(2025), 『2025 국정감사 이슈 분석 Ⅳ』, p.243.

〈표 4-1〉 연장근로 한도 위반 기준에 관한 행정해석 변화

변경 전	변경 후
1주 총근로시간이 52시간 이내이더라도 1일 법정근로시간 8시간을 초과한 시간은 연장근로이며 이 연장근로가 1주 12시간을 초과하면 법 위반에 해당	1주 총근로시간 중 1주 법정근로시간 40시간을 초과하는 시간이 연장근로이며 이 연장근로가 1주 12시간을 초과하면 법 위반에 해당
'근로시간 단축 관련 개정 근로기준법 설명 및 홍보자료' 고용노동부 행정해석 (2018년 5월 18일자)	'연장근로 준수 여부 행정해석 변경' 고용노동부 행정해석 (2024년 1월 22일자)

자료 : 저자가 직접 작성.

대법원 판결의 원칙은 현행법 해석에 있는 것이고, 현행 「근로기준법」상 연장근로의 상한은 명시적으로 주 단위인 것이 맞다. 그러나 근로자의 인간다운 생활을 보장·향상하기 위해 근로조건의 최저 기준을 정한다는 법의 취지를 고려한다면, 현재와 같은 사법적 판단과 행정해석이 이뤄지지 않도록 입법적 공백을 적극적으로 해결해야 할 필요가 있다.

이와 관련하여 해외 사례를 보면, 프랑스(1일 최대 10시간), 독일(1일 최대 10시간), 네덜란드(1일 최대 12시간)와 같이 1일 상한을 명시적으로 규정한 경우, 스페인과 같이 1일 상한을 9시간으로 규정하고 단체협약을 통해 조정이 가능하도록 하는 경우, 영국과 아일랜드와 같이 1일 상한 규정은 없으나, 11시간의 일간 휴식을 강제하여 실무상으로는 1일 근로시간을 규제하는 효과를 보는 등 입법 방식은 국가별로 차이가 있다.[126]

우리나라의 경우, 이와 관련하여 2023년 대법원 판결 이후 발의된 입법안 내용을 보면, 김영주 의원안[127]에서는 1일 연장근로 한도를 3시간으로 제한(1주 연장근로 12시간 상한 병행)하고, 박해철 의원안[128]은 주12시간 연장근로 한도 계산 시, 1일 8시간 초과분을 명시적으로 합산하도록 규정하였으며, 가장 마지막으로 발의된 이용우 의원안[129]은 1주 연장근로 12시간 상한

126) 각국의 1일 근로시간 상한은 Eurofound 사이트(https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/working-time-developments-eu-and-national-regulation) 참조(최종 검색일 : 2025. 9. 10.).
127) 2023. 12. 28. 김영주의원 대표발의 '근로기준법 일부개정법률안'(의안번호 2126108).
128) 2024. 6. 4. 박해철의원 대표발의 '근로기준법 일부개정법률안'(의안번호 2200105).
129) 2025. 1. 4. 이용우의원 대표발의 '근로기준법 일부개정법률안'(의안번호 7826).

과 함께 1일 연장근로 상한을 4시간으로 명시하였다. 그리고, 세 발의안 모두 11시간의 일간 휴식시간을 함께 규정하였다. 두 발의안은 1일 연장근로 한도를 명시하는 방식을 취하고, 나머지 한 발의안은 1일 8시간 초과분을 1주 연장근로시간에 포함하는 것으로, 대법원 판결 이전 행정해석에서 사용하고 있던 방식이다.

1일 단위 연장근로의 한도를 명시적으로 규정하는 개정 방안은 근로자 건강권 보호 측면에서 가장 효율적이고 기본 원칙을 정립하는 방안으로 보인다. 그러나 일률적 규제에 따른 산업별 수용의 어려움을 감안한다면, 다수의 국가가 상한과 예외를 함께 규정하고 있다는 점을 고려하여, 충분한 사회적 합의 또는 논의를 통해 합리적인 범위에서 예외 규정을 마련할 수 있겠다.

2. 야간노동의 원칙적 금지

앞의 제2장에서 살펴본 우리나라 야간노동 현황에 따르면, EU 회원국보다 우리나라의 야간노동 발생 정도가 현저히 낮고, 야간노동 일수도 점차 감소하는 경향(2020년 기준 10.7일→2023년 기준 9.90일)을 보인다. 그러나 해당 조사가 정규직이면서 주간에 일하는 자를 대상으로 이뤄진다는 점, 소규모 사업장은 잘 반영되지 않는 점 등을 고려해 보면, 우리나라 야간노동의 현실이 통계 결과에 잘 나타나고 있는 것 같지 않다. 이미 우리 사회에 새벽배송, 로켓배송이 주는 빠르고 편안한 소비가 자리 잡았으며, 그러한 소비에 부응하기 위해 유통 · 물류산업 노동자들은 밤새 일을 하고 있다.

「근로기준법」 제56조는 연장근로와 야간근로, 휴일근로에 관해 규정하고 있다. 조문별로 해당 근로 시, 사용자가 지급해야 하는 가산 수당에 관해 명시하고 있다. 동조 제3항에 따르면, 야간근로는 “오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로”를 의미하며, 이에 대하여 사용자는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급해야 한다. 가산임금은 금전적 방식에 따른 간접적 ‘규제’이기도 하지만, 현실에서는 야간노동을 하도록 유인하는 수단으로 작동하고 있다. 2024년 한국노동안전보건연구소와 공공운수노조가 물류센터에서 고정적인 야간노동을 하는 노동자를 대상으로 진행한 실태조사 결과에 따르면, 고정 야간노동을 하는 가장 큰 이유가 야간노동의 임금이

주간보다 높기 때문이었다. 해당 조사에서 수면 장애 · 피로감 · 시력 저하 · 위장 장애 등을 겪었다는 높은 비율의 응답에도 야간노동을 계속하는 데에는 이유가 있는 것이다.[130]

야간노동이 건강에 좋지 않다는 것은 이미 여러 매체를 통해 익히 들어온 사실이다. 국제암연구소(IARC)에서도 2007년에 야간노동을 발암 가능성이 높은 2A군 발암물질로 분류하였으며, 특히 유방암, 전립선암, 대장암의 위험을 높인다고 한다.[131] 야간노동의 유해성과 이미 관련 사업장에서 사망사고가 다수 발생하고 있다는 사실이 널리 인지되고 있음에도, 이를 적극적으로 규제하려는 움직임은 여전히 미흡하다. 그나마 법에서는 임산부와 18세 미만자의 야간근로 원칙적 금지를 규정하고 있지만(동법 제70조), 고용노동부의 인가를 받으면 허용된다. 지금까지는 주로 산업안전 측면에서만 야간노동에 대한 보호[132]가 이뤄졌을 뿐, 야간노동 자체의 위험성에 따른 규제나 야간노동으로 연결되는 연장근로 제한 등에 관한 정책적인 고민은 적다.[133]

EU의 「근로시간지침(Directive 2003/88/EC)」에서는 제3장 제8조 내지 제12조에서 야간노동에 관하여 규율하고 있는데, 주요 내용은 〈표 4-2〉와 같다.[134]

이 지침의 핵심 내용은 야간노동의 시간 상한 설정과 야간노동자에 대한 건강 보호조치로, 야간노동을 공중보건의 관점에서 접근하고 있음을 알 수 있다. 회원국 대부분이 지침의 공통 기준을 국내법에 반영하며, 원칙적 금지와 예외적 허용 방식으로 야간노동을 제한하고 있다. 예를 들어, 노동법전(Code du travail) L. 3122-1조 내지 L. 3122-24조에서 야간노동을 규율하고 있는 프랑스의 경우, 야간노동은 예외적으로만 허용된다. 다시 말해, 프랑스

130) 유정희(2025. 8. 7.), 「'야간노동' 없는 사회 향한 걸음 떼기」, 『매일노동뉴스』.
131) 김형렬(2025. 9. 17.), 「야간노동의현장, 불규칙노동시간」, 일 · 생활 균형 실현을 위한 근로시간 연구 포럼 발제문.
132) 보호 규정으로는 「산업안전보건법」에 의한 특수건강검진이 있으며, 권고 지침으로는 한국산업안전보건공단의 교대 작업자의 보건관리지침(KOSHA GUIDE. H-22-2019)이 있다.
133) 국회입법조사처(2025), 『2025 국정감사 이슈 분석 Ⅳ』, p.241.
134) 지침 내용은 사이트(https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A32003L0088) 참조(최종 검색일 : 2025. 9. 10.).

〈표 4-2〉 EU의 「근로시간지침」상 야간노동 규제 내용

	내 용
정의(제2조 제3호)	- 야간(night time) : 자정~오전 5시를 포함하는 연속 7시간 이상의 시간대 - 야간노동자(night worker) : 통상적으로 야간에 하루 3시간 이상 일하거나 연간 근로 일정 비율(회원국별 정함)을 야간에 수행하는 사람
시간 상한(제8조)	- 야간노동자의 통상 근로시간은 24시간 기준 평균 8시간을 넘지 않도록 보장 - 특별한 위험 또는 육체 · 정신적 과부화가 수반되는 업무는 야간 포함 24시간 동안 8시간을 초과할 수 없음(평균으로 상쇄 불가)
건강 보호(제9조)	- 야간노동자는 배치 전과 이후 정기적으로 무료 건강검진을 받을 권리가 있고, 의료정보는 비밀 보호됨 - 야간노동에 따른 건강상 문제 확인 시, 가능한 한 주간근로로 전환되도록 조치해야 함
추가 의무 (제10조 내지 제12조)	- 야간노동으로 안전 · 건강 위험에 특별히 노출되는 범주에 대해 회원국은 추가적 보호조치를 둘 수 있음 - 회원국은 야간노동자를 정기적으로 고용하는 사용자가 관할 당국의 요청 시 그 사실을 통지하도록 제도를 갖추어야 함 - 야간 · 교대 노동자는 업무 특성에 따라 보건 · 안전 보호 및 예방 서비스에 항상 접근 가능해야 하며, 다른 노동자에게 적용되는 것과 동일해야 함

자료 : 지침 내용을 토대로 저자가 직접 작성.

에서 야간노동은 원칙적으로 금지되고, 사업의 계속성 또는 사회적 이익을 갖는 업무의 계속성을 보장해야 할 필요성에 의하여 정당화되는 경우에만 허용된다.[135] 핀란드도 야간노동을 하지 않는 것이 원칙으로, 허용되는 업종이나 작업을 열거하는 방식을 택하고 있고, 네덜란드도 야간노동의 횟수나 휴게시간을 제한하는 방식으로 규제하고 있다.[136] 이처럼 야간노동을 '허용된 예외'로만 인정하는 방식은 경제적 효율보다 인간의 생체리듬과 생활시간 보호를 우선시한다는 데 의미가 있다.[137]

135) 프랑스의 노동법상 야간노동 규율에 관하여 더 자세한 내용은 박제성 · 손동기 · 손영우 · 이은주(2022), 『프랑스 근로시간법제의 변천과 정책적 시사점』, 한국노동연구원, p.82 이하 참조.

136) 김재광(2024), 「야간노동, 계속 두고 볼 것인가?-실태와 대안」, 『노동법률』 12월호, 중앙경제.

비교적 야간노동에 대한 규제가 거의 없다고 볼 수 있는 우리나라도 이제는 규제 방안을 마련해야 한다. 우선 원칙 명시에 따른 인식의 전환이 먼저 이뤄져야 한다. 더 이상 야간노동이 같은 시간을 일하고도 더 많은 돈을 벌 수 있는 방안이 되어서는 안 된다. 건강뿐만 아니라 안전에도 유해한 야간노동은 원칙적으로 금지하되, 예외적으로만 허용되는 것으로 규제해야 한다. 또한, 필수적이어서 불가피하게 허용되는 경우에도 앞에서 살펴본 EU의 「근로시간지침(Directive 2003/88/EC)」에서 정한 24시간 기준 평균 8시간 제한과 같은 야간노동의 시간 상한과 횟수 제한, 사업주에 대한 건강 보호 조치 시행 의무가 함께 규정되어야 할 것이다. 건강권 보호를 위한 제도 설계 없이 야간노동의 위험을 줄이기는 어렵다. 아울러 앞에서도 언급했듯이 아직 우리나라 야간노동의 현황을 정확히 추산할 수 있는 실태조사가 이뤄지지 않고 있는 점도 문제이다. 현재 우리 노동 현장에서 이뤄지는 야간노동의 실태를 정확히 파악하고, 그에 맞는 보호조치가 마련될 수 있는 조사 연구가 진행되어야 한다.[138]

3. 연속된 일간 최소 휴식 및 주휴 보장

EU의 「근로시간지침(Directive 2003/88/EC)」에서는 근로자의 건강권 보호를 위하여, 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 연속된 11시간 휴식을 취하는 일간 최소 휴식을 규정하고 있으며, 7일마다 일간 최소 휴식에 최소 24시간의 주휴가 더해진 총 35시간의 연속적 휴식이 보장되어야 함을 정하고 있다. 우리나라에서도 오래전부터 장시간 근로와 압축 근로를 방지하기 위한 대안으로 연속된 일간 휴식제도 도입의 필요성이 제기되고 있으나, 현행 「근로기준법」에서는 5개의 특례 적용 업종(제59조 제2항) 및 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제(동법 제51조의2 제2항)와 1개월을 초과하는 선택적 근로시간제(동법 제52조 제2항)에 한하여만 인정하고 있다.

앞에서 살펴본 1일 연장근로시간 상한을 규제하는 문제와 관련하여, 해외

137) 윤효원(2025), 「ILO · WHO "야간근로는 건강위험" 경고」, 『매일노동뉴스』.
138) 같은 의견으로는 김기선(2025), 「근로시간제도 현대화를 위한 노동법적 과제」, 『노동법논총』, 한국비교노동법학회.

입법례처럼 우리도 법에 일간 최소 휴식시간을 도입하면 하루 최대 근로시간이 11시간 30분으로 제한되는 효과를 볼 수 있기 때문에 근로시간의 상한으로 규제하는 것보다 연속된 일간 최소 휴식을 보장하는 것이 합리적인 해법이 될 수 있다는 의견이 있다.[139] 엄격한 상한 규제와 최소 휴식시간 보장이 함께 규정된다면, 유연한 업무 수행을 어렵게 만들 수 있다는 우려 때문이다.

그러나 1일 연장근로 상한 제한이 장시간 근로를 제한하기 위한 규제라면, 일간 최소 휴식시간 보장은 장시간 근로 제한 효과도 물론 있지만, 궁극적으로는 수면과 회복 등 휴식권 보장의 관점에서 이뤄지는 규제이다. 「근로기준법」이 일하는 시간의 한도를 설정하고, 쉬는 시간을 보장하는 방식으로 근로자의 건강을 간접적으로 보호하고 있는 그 형태와 취지를 고려한다면, 1일 연장근로 상한 규정과 일간 연속 최소 휴식 보장은 시간주권 보장을 위한 최소 요건으로 이해할 수 있다.

연속된 휴식 보장은 단순히 일간 최소 11시간 보장에 그칠 것이 아니라, 7일마다 최소 1회의 주휴와 함께 총 35시간의 연속적 휴식이 보장될 수 있도록 설계되어야 한다. 또한, 1일 연장근로시간 상한과 마찬가지로 원칙은 설정하되, 예외 인정 가능성도 함께 규정할 필요가 있다. EU 「근로시간지침(Directive 2003/88/EC)」에 따라 국내법상 11시간의 일간 연속 최소 휴식제도를 마련하고 있는 회원국들도 특례 규정을 함께 마련하고 있다. 예를 들어, 프랑스는 업무의 연속성을 보장할 필요가 있거나 특정 기간에 활동이 증가하는 등 업무의 특성에 따른 예외를 규정하고 있다(프랑스 「노동법전」 L. 3121-16조 내지 l. 3121-17조). 긴급상황의 발생, 예외적인 업무량의 증가, 시행령에서 정하는 활동 시 단체협약에 정하는 경우[140]에는 11시간의 일간

---

139) 박지순(2018), 「4차 산업혁명과 노동법의 과제」, 『강원법학』 54」, 강원대학교 비교법학연구소; 최홍기(2025), 「근로시간제도의 유연화를 위한 과제」, 『원광법학』 40(1), 원광대학교 법학연구소, p.85.

140) 프랑스 노동법전 시행령(D. 3131-1조 내지 D. 3131-7조)에서는 다음과 같은 활동에 대하여 11시간 보다 더 적은 시간의 일간 휴식을 정할 수 있도록 예외를 허용하고 있지만, 이때에도 연속 9시간 이상이어야 한다 :
- 주거지와 근무지 간 거리가 멀거나 서로 다른 근로 장소 간 거리가 먼 활동
- 재산과 사람 보호를 특징으로 하는 경비, 감시 및 시설관리 활동
- 연속적인 작업조에 의한 업무수행 방식으로 서비스 또는 생산의 연속성을 보장

최소 휴식시간을 단축할 수 있다. 그러나 이와 같이 예외를 인정하더라도 11시간의 일간 휴식시간을 단축하는 경우에는 가능한 한 빨리 보상휴식이 제공되어야 함을 규정하고 있으며, 휴식 부여가 어려운 경우에는 그에 상응하는 금전적 보상이 제공되어야 한다.[141] 즉, 입법 시, 업무상 특수성을 반영하여 예외는 설정하되, 예외가 남용되지 않는 장치도 함께 마련될 필요가 있다. 또한, 일간 최소 휴식시간을 보장함과 동시에 두터운 주휴 보장을 위하여, 휴일에 업무 지시가 있는 때에는 유럽의 사례와 같이 휴일을 부여받지 않은 것으로 간주하는 규정과 휴일 근로를 거부하거나 휴일 대체에 동의하지 않았다는 이유로 해고 및 기타 불리한 처우를 금지하는 등의 규정 도입을 고려해 볼 수 있다.

제2절 근로자의 선택권을 제고하기 위한 제도

1. 근로시간 단축 선택제도

앞의 제2장에서 살펴본 바와 같이, 우리나라 근로시간 현황은 점차 감소하는 추세이지만, 그럼에도 아직 EU 회원국에 비하여 장시간인 편으로 나타났다. 특히 남성은 청년층과 중년층에서 EU보다는 긴 근로시간을 보인 반면에 고령층에서는 더 짧은 경향을 보였고, 여성은 전 연령대에서 EU보다 장시간 근로가 나타났다. 이러한 결과는 우리나라 청년 · 중년층의 남성 근로자와 전 연령대 여성 근로자의 경력 유지와 일 · 생활 균형 실현을 위하여 새로운 제도적 개선 노력이 더욱 필요한 상황임을 보여준다.

점진적인 근로시간의 양적인 단축은 지향되어야 함은 분명하지만, 일률

할 필요가 있는 활동
- 운송 서비스에 기여하는 취급 또는 운반 활동
- 하루 동안 분할된 근무 시간대에 수행되는 활동

141) 김기선 · 남궁준 · 이은주(2024), 『장시간 근로개선 관련 해외법제 연구』, 고용노동부.

적인 시간 단축 정책의 시행은 산업별 · 업종별 인력 및 구조 차이에 따른 어려움이 즉각적으로 발생할 것인바, 법을 개정하지 않고 사회적 대화 또는 연차휴가 활성화를 통해 근로시간 단축을 도모하겠다는 현 정부의 발표[142]를 보더라도 단기 내 시간의 양적 단축을 위한 정책 시행은 쉽지 않음을 알 수 있다. 따라서 우리나라의 구조적인 장시간 노동 문제를 해소하기 위한 단기적 방안으로는 양적인 단축보다 배치의 유연화에 초점을 둔 제도적 장치 도입을 고려해 볼 수 있다. 우리나라의 법정 근로시간 기준은 유지하되, 시간을 쓰는 방식에 대한 선택권을 다양하게 인정하는 방식으로, 개인의 생애주기와 돌봄, 건강 등 상황에 따라 근로시간을 단축할 수 있는 장치를 마련하는 것이다.

근로자에게 근로시간 배치 선택권을 주어 시간 단축 효과를 주는 제도와 관련하여, 제3장에서는 '주 근로일수 선택제'와 '휴게시간 단축 선택제' 사례를 살펴보았다.

먼저 주 근로일수 선택제로, 벨기에의 주 4일 선택제와 교대주 선택제를, 폴란드의 5일 미만 근무가 가능한 단축 주 근로제와 주말근무제 사례를 보았다. 특히 벨기에의 주 4일 선택제와 폴란드의 단축 주 근로제는 1주 소정근로시간을 5일 미만 일로 압축하여 근무하는 형태인데, 이와 같은 압축 근무에서 가장 우려되는 점은 일일 근로시간의 증가에 따른 피로 누적과 회복시간도 함께 단축된다는 점이다.

소위 몰아서 일을 하는 형태의 제도를 도입하는 데 있어 근로자 건강 보호를 위해서는 두 국가처럼 1일 근로시간의 상한(벨기에 : 10시간, 폴란드 : 12시간)이 함께 규정되어야 한다. 특히 폴란드는 1일 근로시간 상한과 함께 4개월 기준 1주 평균 40시간 한도를 설정하고, 최소 11시간의 일간 휴식과 35시간의 주휴 및 일간 휴식을 보장하고 있다.

1주 소정근로시간을 주 4일로 단축하여 근무하거나, 한 주 더 많이 일하면 한 주더 적게 일하는 교대주 선택제, 주말에만 일하는 선택권을 주는 주말근무제 등 개인의 상황에 따라 근로시간 배치를 용이하게 할 수 있는 선택권의 보장에는 분명한 이점이 있다. 다만, 일일 근로시간 상한과 연속 일

142) 매일경제(2025. 10. 16.), 「주 4.5일제 소상공인에게 사형선고...노동장관 법제화 안 해」.

간 휴식 및 주휴 보장과 같은 '최소한의 기준'의 안전장치가 설치되어야만 일·생활 균형이란 방향으로 제대로 작동할 수 있다는 점을 잊어서는 안 된다.

다음으로 휴게시간 단축 선택제로는 핀란드와 스웨덴의 사례를 보았다. 핀란드는 6시간마다 1시간의 휴게시간이 부여되도록 규정하고 있지만, 노사 합의 시 30분 단축이 가능하도록 예외를 두고 있고, 스웨덴의 룬드대학교는 점심시간 유연화제도 시행을 통해 최소 30분 이상 최대 2시간 이하로 개인의 상황에 따라 휴게시간을 사용할 수 있다. 두 국가 모두 휴게시간 단축권을 사용하더라도 6시간 근로 시 최소 30분이 부여되도록 규제하고 있으며, 이때 '6시간' 기준은 6시간마다 휴게시간을 부여하도록 정하고 있는 EU의 「근로시간지침(Directive 2003/88/EC)」의 영향으로 보인다.

이와 비슷한 사례가 우리나라에도 있다. 올해 2월부터 인사혁신처는 소속 직원을 대상으로 「인사처 근무혁신 지침」에 따라 점심시간을 30분으로 단축할 수 있고, 30분 단축 시, 기존 퇴근 시간보다 30분 일찍 퇴근할 수 있도록 하였다. 기존에는 점심시간을 1시간에서 2시간으로 연장하는 제도를 운용했었지만, 경직된 시간의 틀을 깨고 자기 주도적 업무 능률을 올리는 시스템이 필요하다는 배경하에 점심시간 단축제도가 도입되었다. 반응은 대체로 긍정적이며, 특히 육아기 근로시간 단축 등을 사용하지 않아도 퇴근 시간을 조정할 수 있어 양육에 도움이 된다고 한다.[143] 다만, 개인별로 휴게시간이 달라지다 보니, 유연화 제도 운용에 있어서 시간의 기록 관리는 이전보다 더 엄격히 이뤄져야 한다.

민간기업의 경우, 「근로기준법」에서 4시간 이상 근로 시 30분 이상, 8시간 이상 근로 시 1시간 이상을 근로시간 도중에 부여하도록 규정하고 있다(동법 제54조). 1953년 「근로기준법」 제정 당시부터 있었던 '8시간 근로 기준, 1시간의 휴게시간'이란 규정에 따라, 오랜 시간 동안 우리 사회에는 오후 12시부터 1시까지의 시간은 '점심시간'이란 암묵적인 '규칙'이 형성되었고, 1963년 제정된 「공무원 복무규정」 제9조에서도 점심시간이 낮 12시부터 오후 1시까지임을 명시하고 있다. 문제는 시대의 필요로 근로시간의 유연화 추세에 따라 1일 '8시간'이란 소정근로시간에 변화가 생기고 있는바,

143) 서울신문(2025. 5. 15.), 「점심시간 30분 줄여 30분 일찍 퇴근… 인사처 '소확행 전도사'」.

예를 들어, 개인의 사정에 따라 근로시간 단축이 이뤄진 때에도 1시간의 점심시간 적용이 맞는 것인지 고민해 볼 필요가 있다. 특히 육아기 근로시간 단축을 사용하는 경우, 소정근로시간(보통 8시간)에서 2시간 단축근무를 하는 것이 일반적인데, 6시간 근무는 법상 최소 30분의 휴게시간이 주어지는 것이 가능함에도 일률적인 1시간의 점심시간 적용에 따라 회사에 머무는 시간은 6시간+1시간, 총 7시간이 된다. 자녀 양육을 위한 30분의 이른 퇴근은 절대 적지 않은 시간일 것임을 앞서 언급한 인사혁신처 사례를 보더라도 짐작할 수 있다.

「근로기준법」에서 정하고 있는 법정 휴게시간 규정은 단순 편의가 아닌 피로 누적 및 사고 위험을 낮추기 위한 강행규정이고, 그 기준은 안전 · 건강을 위한 최소 보호선으로써 기준을 낮추는 방식으로 유연화의 대상이 되는 것은 바람직하지 않다. 장시간 근로에서 벗어나 근로시간 단축의 방향으로 나아가는 데, 근로자의 쉴 권리를 침해하면서 실근로시간을 단축하는 것은 더더욱 옳지 않다. 그러나 법정 휴게시간 기준은 준수하되 실제 근로시간 길이에 따라 휴게시간에 대한 선택권을 보장하는 변화는 근로자의 안전 및 건강 보호라는 법의 취지와 조기퇴근, 업무의 실효성 제고 등 일 · 생활 균형 실현도 함께 기대할 수 있는 방향일 수 있으므로, 관련 사례 시행의 효과를 지속적으로 주목할 필요가 있다.

2. 유연근무제도

앞에서 살펴본 우리나라의 유연근무제도 현황에 따르면, 5인 이상 사업체 중 유연근로제를 하나 이상 도입한 사업체가 25.5%, 하나도 도입하지 않은 사업체가 74.5%로, 아직 유연근무제 도입률이 높지 않은 상황임을 알 수 있다. 그나마 가장 활용이 많이 되는 제도가 시차출퇴근제와 시간선택제였는데, 비교적 다른 제도에 비하여 큰 변화 없이 수월하게 도입이 가능하다는 점이 높은 도입률의 근거로 보인다. 유연근로제도를 도입한 이유는 '근로자의 일 · 가정 양립 지원'이 44.8%로 가장 컸으며, 도입 효과는 긍정적인 답변('매우 긍정적'이 28.3%, '긍정적'이 69%)에 대한 응답률이 높음을 확인하였다.

유연근무제도와 관련하여, 제3장에서는 해외 사례로 영국과 핀란드의 제도를 살펴보았다. 영국에서는 유연근무신청권이 2002년에 자녀 양육과 가족 돌봄을 수행하는 근로자에 한정하여 인정되는 권리로 시작하여 점차 그 범위가 확대되었고, 최근 개정에 따라 2024년 4월부터는 출근 첫날부터 유연근무 신청이 가능하다. 이에 더 나아가 근로자의 신청에 대한 사용자의 거절권을 더욱 엄격하게 제한하는 방안이 현재 논의되고 있어, 영국에서 유연근무신청권 보장은 더욱 강화될 것으로 보인다. 한편, 핀란드는 비교적 이른 1996년에 최대 3시간 범위에서 근로시간을 조정할 수 있는 권리에서 출발하여, 지난 2020년 법 개정으로 원격·재택근무 포함 시간과 장소 모두 조정할 수 있는 권리로 범위가 확대되었다.

두 국가 모두 유연근무를 '복지'가 아니라, 근로자의 상황에 따라 법에 근거하여 신청할 수 있는 '권리'로서 인정하고 있다는 점은 우리에게 시사하는 바가 크다. 앞에서 살펴본 대로 우리나라에는 현행법상 근로자가 선택할 수 있는 유연근무제도로 선택적 근로시간제와 재량 근로시간제를 규정하고 있지만, 이마저도 근로자의 선택이 전적으로 보장되는 제도로는 보기 어렵고, 근로시간 단축 신청권도 자녀 양육과 가족 돌봄 등 특정한 사유에 한하여 인정하고 있다. 즉, 우리나라에는 '누구나', '상시', '절차 보장' 측면에서 법으로 인정되는 유연근무 신청권은 아직 없다.

고용노동부의 『2023년 기준 일·가정 양립 실태조사』에서도 유연근무제도의 미도입 사유 1위가 '근태와 노무관리의 어려움'이었고, 특히 중소·영세 사업장의 높은 비중과 인력 대체의 어려움도 유연근무에 대한 보편적 신청권 인정이 어려운 배경이 된다. 그러나 유연근무신청권을 법으로 인정하는 것은 현장의 어려움과 대립하는 선택이 아니라, 그 어려움을 제도 설계로 관리하겠다는 선택이 되어야 한다. 권리는 원칙적으로 보장하고, 운영에 따른 어려움 등은 노사 간 협의와 지원 정책을 통해 해결해야 할 문제이다.

오늘날 유연근무의 필요성을 부정하기는 어렵다. 다만, 유연근무가 단지 사업체만의 운영 재량으로 이뤄지기보다는 누구에게나 접근 가능한 권리로 자리를 잡고, 그 기본 원칙 아래에 사업장별로 자리를 잡는 것도 유연근무 활성화를 위한 방안이 될 수 있다. 영국의 사례처럼, 다양한 유연근무제는 예시로 제공하고, 사업장이 각각의 수요와 여건에 맞게 규정을 마련하도록

권장하고 있는 방식도 실제 제도의 활용률을 제고할 수 있다. 해외 사례에서도 한정적인 대상 및 권리에서 시작하여 점차 법 개정을 통해 그 범위를 확대해 나가고 있듯이, 우리나라도 자녀 양육 및 가족 돌봄을 해야 하는 근로자를 우선하여 적용하는 등 점진적으로 그 범위와 내용을 확대하는 방식도 고려하며, 신청권의 보편화와 불이익 처우 금지와 같은 권리 보장을 위한 제도적 장치 마련을 적극적으로 검토해야 한다.

3. 원격근무제도

전 세계적으로 코로나19 위기에 원격근무가 급증하면서 법적 규범의 공백이 발생하였고, 이를 메우기 위하여 국가별로 법제 및 가이드를 마련하였다. 앞에서 살펴본 폴란드도 2023년, 노동법에 원격근무 장을 신설하여 규정하였으며, 이와 달리 프랑스는 2002년 EU의 「텔레워크에 관한 유럽기본협약」 이행을 계기로 원격근무 규정이 일찍이 마련되었다.

지금까지 우리나라에서 장시간 근로 문제의 해결과 일 · 가정 양립 방안을 위한 논의는 주로 근로시간의 유연화에만 국한되어 진행되었다. 재택근무나 원격근무와 같이 공간적 개념에서의 유연화는 법제화보다는 정부의 '근무혁신 10대 제안'과 같이 정책적 지원 대상으로 주목되거나[144], 그나마 원격근무에 대한 사회적 관심이 가장 높았던 코로나19 위기 당시에도 고용노동부의 재택근무 가이드라인 및 종합 매뉴얼의 배포에 그쳤었다. 초유의 전염병 사태를 겪으며, 당시 21대 국회에서 원격근무를 규정하는 입법안들이 발의되었으나 모두 임기 만료로 폐기되었는데, 주요 내용은 〈표 4-3〉과 같다.

급속히 확산하였던 원격근무는 기업들의 전면 또는 부분 철회 결정과 함께 활용률이 다시 감소하면서, 원격근무의 법적 근거 마련에 대한 사회적 관심도 함께 줄었다. 여전히 기업의 자율적 결정에 따라 시행되고 폐지되는 움직임을 보더라도 아직도 국내에서는 원격근무가 기업 복지의 일환으로 여겨지는 측면이 강하다. 그러나 기업의 자율적 결정에 따라 이뤄지든, 전염

144) 전형진(2020), 「유연근무제의 도입 현황과 향후 과제」, 『이슈와 논점』 1678, 국회입법조사처.

〈표 4-3〉 제21대 국회 원격근무 관련 입법안 주요 내용

	주요 내용
박성준 의원 근로기준법, 일부개정법률안[145]	- 원격근무 정의("자택에서 근무하거나 특정한 근무장소를 정하지 아니하고 정보통신기기 등을 이용한 근무") - 사용자는 1주 8시간, 취업규칙에 따라 원격근무를 하게 할 수 있고, 근로자대표와의 서면합의에 따라 대통령령으로 정하는 시간대에 추가 원격근무를 하게 할 수 있음
장동혁 의원 근로기준법 일부개정법률안[146]	- 원격근무 정의("근로자의 자택 또는 특정하지 아니한 장소에서 정보통신기기 등을 이용하여 근무") - 사용자는 근로계약, 취업규칙, 단체협약에 따라 근로자 신청 시 원격근무를 하게 할 수 있음 - 사용자의 장소 협의권 및 거절 시 사유 명시 서면 교부 의무
김영주 의원 근로기준법 일부개정법률안[147]	- 사용자는 대통령령으로 정한 사유가 아니면, 임신 중인 여성 근로자가 재택근무를 신청하는 경우 허용해야 함

자료 : 저자가 직접 작성.

병과 같은 상황에서 필요적 대안으로 이뤄지든 원격근무는 여전히 사무실 근무와 병행하여 이뤄지는 곳이 존재하고, 업무의 특성에 따라 특히 IT/ICT 기업은 여전히 활발히 활용하고 있다. 또한, 제2장에서 살펴본 현황을 통해 우리나라 근로자 절반 이상이 EU 회원국의 근로자보다 상대적으로 더 긴 통근시간을 경험하고 있다는 점을 확인한바, 생활시간 보장을 위해서도 원격근무를 정책적 대안으로 설계할 필요가 있다.

예전부터 재택근무 및 원격근무에 관한 법제도 마련 필요성은 오래전부터 선행 연구[148] 를 통해 제기되어 왔다. 단지 일회성에 그치는 지침이 아닌, 장기적인 관점에서 일·생활 균형을 위한 대안으로서의 원격근무를 고민하고, 그에 대한 보호책이 체계적으로 마련되어야 한다.[149] 무엇보다 입

145) 2022. 8. 12. 박성준의원 대표발의, '근로기준법 일부개정법률안'(의안번호 2116845).
146) 2022. 9. 13. 장동혁의원 대표발의, '근로기준법 일부개정법률안'(의안번호 2117340).
147) 2022. 7. 25. 김영주의원 대표발의, '근로기준법 일부개정법률안'(의안번호 2116656).
148) 노상헌(2003), 『가내근로에 관한 법제 개선방안』, 한국법제연구원; 이희성(2011), 「원격근무와 근로자 보호」, 『한양법학』 22(4), 한양법학회; 강성태(2014), 「스마트 환경 하에서 근로관계의 법적 문제점」, 『법학논총』 31(1) 한양대학교 법학연구소; 김경태(2019), 「스마트워크와 노동법」, 『사회법연구』 37, 한국사회법학회.
149) 이은주(2023), 「일·생활 균형을 위한 재택근무 도입방안 연구-프랑스 사례 연구를 중심으로」, 『산업관계연구』 33(2), 한국고용노사관계학회, p.148.

법안에서 제안한 바와 같이, 원격근무의 법적 근거를 명확하게 규정하여 하나의 근무 형태로 상정하고, 일 · 생활 균형을 위한 방안으로 활용할 수 있도록 기준이 되는 절차를 정해야 한다.

앞에서 살펴본 프랑스에서는 원격근무 개념을 정의하며, 상세한 조건들은 노사 간 합의로 규정해야 할 의무를 부여하였고, 사용자의 거절권 제한 등 원격근무를 수행하는 근로자에 대한 의무, 업무상 재해 인정, 사무실 근무자와 동등한 권리 인정 등을 법으로 규정하고 있다. 폴란드는 이에 비하여 비교적 구체적인 사항들을 법에 규정하고 있고, 장애 자녀 돌봄 등 사유가 있는 근로자에 대한 원격근무 우선적 권리를 명시하고 있는 점이 특징이다. 어떠한 방식을 선택하던 원격근무의 개념 정의와 불이익 조치 등 사용자의 의무, 산업재해 예방 및 보상, 근로자의 근태 관리에 따른 사생활 및 개인정보 보호와 장시간 근로로 이어지지 않을 시간 규율 장치 등이 함께 논의되어야 한다.

제3절 생활시간 보장을 위한 제도

1. 근로시간 저축제도

앞의 제3장에서는 근로시간 저축제도의 해외 사례로, 독일과 핀란드, 프랑스 세 국가에서 운용되고 있는 제도를 살펴보았다. 이미 근로시간계좌제를 활발하게 활용하고 있는 독일은 원칙적으로 노사 자율을 전제로 도입하여 사업장마다 다양한 형태로 운용되고 있고, 핀란드는 과거 일부 단체협약을 통해 허용되던 시간 저축을 2020년 법 개정 시 모든 사업장으로 적용 범위를 확대하였다. 이에 근로시간 저축 및 사용의 기본적인 틀은 법에서 규정하면서도, 구체적인 사항은 노사 간 협의를 통해 자유롭게 설정하도록 위임하고 있다. 다음으로 프랑스의 제도는 연차유급휴가와 휴식, 금전 항목 등을 적립 · 전환해두었다가 필요시 유급휴가나 현금화, 연금저축 등의 형태로 사용할 수 있다는 특징이 있다. 나아가 지난해에는 전 산업 단체협약

(ANI)에 보편적 근로시간계좌제도를 도입하여, 기존에는 사업장 단위로 운용된 것과는 달리 정부 차원의 중앙 관리가 이뤄지도록 별도의 제도 체계를 마련하였다.

우리나라에서도 근로시간 저축제도의 논의는 오래전부터 있었다. 특히 지난 2023년 3월, 정부가 근로시간 제도개편 방안으로 "현행 보상휴가제를 근로시간 저축계좌제로 확대 개편하고, 임금 또는 휴가로 선택할 수 있도록 제도적 기반을 마련하겠다"고 제도 도입 계획을 발표했었다.[150] 연장·야간·휴일근로 시간을 계좌에 적립하고, 이후 필요시 장기 휴가 등으로 전환할 수 있도록 하겠다는 방침이었다. 이후 일명 '주 69시간' 연장근로 관리 단위 논란으로 근로시간 개편에 제동이 걸리며, 계좌제에 관한 논의도 더 이상 진행되지 않았다.

지난 정부의 근로시간 저축계좌제는 활용이 낮은 보상휴가제의 개편 방안으로써 제안된 것으로, 보상휴가제를 근로시간저축제로 개편하자는 의견에 대하여 초과근로에 대한 보상도 못 받고 적립된 휴가도 제대로 활용하지 못할 것이라는 우려가 있지만, 기업으로서는 경기변동 상황에 대처하여 근로시간의 유연성을 확보하고, 근로자는 개인의 필요성에 따라 조정할 수 있도록 하여 시간주권을 향상하는 데 기여할 것이라는 해석이 있다.[151]

「근로기준법」 제57조의 보상휴가제는 연장·야간·휴일근로에 대해 임금 대신 휴식으로 보상하는 제도이고, 근로시간 저축제도는 여러 시점의 시간의 잔여분과 보상분을 장기적으로 모아서 유급휴가 또는 여타 보상으로 유연하게 전환하려는 제도이다. 즉, 보상휴가는 과로 직후의 건강 회복을 보장하는 보건 안전·규범인 것이고, 근로시간 저축제도는 장기적으로 생애주기 맞춤의 유연성 도구로써 두 제도 간 본질이 다르다. 따라서 보상휴가제의 낮은 실효성의 문제는 입법적으로 개선하여 단기적 건강 회복을 위해 사용될 수 있도록 해야 하고, 저축계좌제는 충분히 휴식을 취하면서 남은 시간을 적립할 수 있게 유도하는 방향으로 제도 설계가 이뤄져야 한다.

---

150) 고용노동부(2023. 3. 6.), 「근로시간 제도 개편 방안」(https://www.korea.kr/briefing/policyBriefingView.do?newsId=156555863&utm)(최종 검색일 : 2025. 9. 10.).

151) 김기선(2025), 「근로시간제도 현대화를 위한 노동법적 과제」, 『노동법논총』 63, 한국비교노동법학회, p.149.

우리나라는 앞의 제2장에서 살펴보았듯이, 다른 국가와 비교했을 때 연차 소진율이 낮고 실제 휴가 사용 일수도 현저히 낮다. 이와 관련하여, 프랑스의 근로시간계좌제(CET)는 연차유급휴가의 일정 일수(예 : 4주)를 적립이나 현금화를 할 수 없도록 금지하고 있으며, 핀란드는 10주를 초과하는 휴가가 적립되는 경우, 최소 5분의 1에 해당하는 휴가를 사용하도록 규정하고 있다. 우리도 제도 설계 시, 법으로 의무적인 장기 연속 휴가 사용을 유도 · 촉진하면서 그 외의 시간을 적립하도록 하고, 적립된 시간에 대해서는 개인의 편의에 맞게 사용할 수 있도록 보장하는 형태를 갖출 필요가 있다.

마지막으로, 근로시간계좌제가 주로 대기업 및 공무원에 대해서만 활용된다는 한계점과 사업장 간 권리 이동 문제를 해결하기 위하여 보편적 근로시간계좌제(CETU)가 최근에 도입된 프랑스 사례는 우리도 참고할 만한 내용이다. 중소기업의 관리 부담과 이직 시 권리 이동의 어려움은 우리도 향후 운용 시 우려되는 부분이기 때문이다. 아울러 개인의 권리는 두텁게 보장하면서 장기적인 안정성을 담보할 수 있도록 정부 차원의 중앙적 관리 방안 마련과 함께 사업주 부담을 덜어줄 수 있는 지원 체계도 마련되어야 한다.

2. 양육 · 돌봄 근로자를 위한 근로시간 제도

우리나라에 근로자의 자녀 양육과 가족 돌봄을 위한 시간을 직접적으로 보장하기 위해 마련된 현행법상 근로시간제도는 육아휴직과 임신기 · 육아기 근로시간 단축, 배우자 출산휴가, 가족 돌봄 휴직 · 휴가 · 근로시간 단축 제도가 있다. 돌봄을 수행하는 동안 발생하는 시간과 소득 공백 문제를 해결하지 못하면 노동시장 이탈, 시간 빈곤 문제가 지속될 수밖에 없다. 따라서 시간 보장이 취약할 수밖에 없는 양육 · 돌봄 근로자를 대상으로 하는 시간주권 보장 정책이 필요하고, 이러한 필요성은 우리나라에만 국한된 문제가 아니다.

제3장에서 가족 돌봄 및 육아기 근로자를 대상으로 하는 제도로 살펴본 폴란드와 일본 사례를 보면, 이미 다양한 일 · 가정 양립 제도가 운용되고 있음에도 최근까지 근로시간 제도의 보완 · 확대 논의가 이뤄지고 있음을 보았다. 그중에서도 폴란드의 유연근무신청권(만 8세 이하 자녀의 양육자 및

중대한 건강 사유에 따른 가족(같은 세대 거주자 포함) 돌봄자 대상)과 일본의 근로시간 제한 조치(소정 외 · 시간 외 · 야간근로 제한)는 돌봄을 수행하는 근로자의 시간주권을 실질적으로 보장하는 장치들로써 우리나라도 이와 유사한 권리 보장과 보호 원칙을 결합한 제도 설계를 모색할 필요가 있다. 시간 충돌 · 빈곤의 위험이 더 큰 양육 · 돌봄 근로자에 대한 우선권을 인정하고, 점차 대상 범위를 확대해 나가는 것도 현장 수용성과 운영 안정성을 높일 수 있는 경로이기도 하다.

또한, 폴란드와 일본은 정책 대상을 자녀 양육자뿐만 아니라, 가족 돌봄자까지 포괄하도록 설계 · 운용하고 있음을 주목할 필요가 있다. 우리나라는 저출산 대책의 일환으로 자녀 양육자 중심으로만 지원이 집중되어 있다. 실제로 내년에는 ▲ 육아 사유로 매일 소정근로시간 중 1시간 임금 삭감 없이 단축을 허용한 사업주 지원(월 30만 원), ▲ 육아기 근로시간 단축 사용 근로자 급여 인상 ▲ 중소 · 소기업 대체인력 채용 지원금 인상 등 육아 지원은 지속적으로 강화될 예정이다.[152]

그러나 가족 돌봄을 위한 「남녀고용평등법」상 가족돌봄 휴직 · 휴가 · 근로시간 단축에 대해서는 제도 개선 논의도 본격화되지 않았고, 제도에 대한 인지도와 활용도도 여전히 낮다.[153] 즉, 우리나라 현행 제도의 틀은 '양육 중심과 가족 돌봄 소외'로 양쪽의 비대칭이 심화되고 있는바, 이제는 정책 대상을 가족 돌봄까지 확장하는 재정비가 필요하다. 이제는 돌봄을 사회적 권리로 재정의하고, 그에 맞는 제도로 전환해야 한다. 구체적으로, 특히 가족 돌봄의 경우, 유급 기반을 도입하여 최소한의 소득 보전을 보장하고, 유연근무 신청권을 법에 명시하되 사용자의 의무(기한 내 서면회신, 거부 사유의 제한 등)를 부과하여 실제 사용을 담보해야 한다. 이와 함께 자녀 양육자와 가족 돌봄자 모두 본인 동의 없는 연장 · 야간근로 및 출장 제한과 불이익 금지 규정 마련 등 보다 구체적인 입법적 개선을 통해 돌봄이 가능한 일상을 보장해 주어야 한다.

---

152) 고용노동부 보도자료(2025. 10. 28.), 「올해 9월 육아휴직 사용자 14만명 돌파, 아빠 육아휴직 비중 약 37%」.

153) 현행 가족 돌봄 지원제도에 관한 한계점 및 개선 방안에 관한 자세한 내용은 이은주 외(2024), 『일 · 생활 균형을 위한 가족 돌봄 지원제도 국제 비교 연구』, 한국노동연구원 참조.

3. 연결되지 않을 권리

기술 발전으로 형성된 초연결 사회에서는 근로자를 퇴근 이후에도, 주말과 휴가 중에도 메신저와 이메일 등을 통해 항상 상시 업무와 연결되는 상태에 두었다. 이와 같은 지속적 연결성이 온전한 휴식을 침해하는 핵심 요인으로 지적되고 사회적 문제로 부상하면서, '연결차단권', '연결되지 않을 권리'와 같은 개념들이 등장하였다. 이러한 개념들은 디지털 환경에서 근로자의 권익을 지키기 위한 장치로, 이미 여러 국가에서 법제화되었다. 프랑스와 스페인, 벨기에, 포르투갈, 이탈리아, 캐나다 등 다수가 있으며, 그중에서도 제3장에서는 프랑스와 포르투갈의 법제도 내용을 살펴보았다.

프랑스는 노사 협의를 통해 구체적인 내용을 정하는 의무 중심으로 규정되어 있고, 이와 달리 포르투갈은 근로시간 외 연락 금지를 사용자의 일반의무로 규정하고 있다. 프랑스는 업종과 직무 현실에 맞는 기준을 규범으로 정한다는 장점이 있고, 포르투갈 방식은 의무 규정과 함께 과태료도 함께 부과하고 있어 집행력을 제고할 수 있다는 장점이 있다. 우리나라에서는 2016년 프랑스의 '연결차단권(le droit à la déconnexion)' 도입을 계기로, 퇴근 후 메신저 업무 지시와 장시간 노동 관행에 대한 문제의식이 맞물리면서 「근로기준법」에 '연결되지 않을 권리'를 신설하려는 입법안들이 잇따라 발의된 바 있다. 제22대 국회에서도 〈표 4-4〉와 같이 근로기준법 개정안이 발의되었으나, 모두 임기 만료로 폐기되었다.

지금까지 연결되지 않을 권리와 관련하여 국회에 제출된 법안들을 보면, 각자 다른 방식으로 규율하고 있다. 먼저 근로시간이 아닌 때의 지시를 원칙적으로 금지하고, 강제성이나 처벌 제재 없이 주의적 규정만 두는 안과 업무지시를 받거나 수행하였을 때 그 시간을 근로시간으로 간주하고 그에 따른 가산임금을 지급하도록 하는 안, 원칙적으로 금지하되, 정당한 사유 또는 합의가 있는 경우 예외를 인정하는 안, 응답하지 않을 권리를 명시하고 이를 이유로 하는 불이익 처우를 금지하며, 위반 시 형사처벌을 적용하는 안으로 구분할 수 있다.

'연결되지 않을 권리'는 일 · 생활 균형을 보호하기 위해 등장한 개념이지만, 기술 발전에 따라 우리는 이미 상시적으로 연결될 가능성이 전제된 환

〈표 4-4〉 제22대 국회 연결되지 않을 권리 입법안 주요 내용

	주요 내용
박홍배 의원 근로기준법 일부개정법률안[154]	제62조의2(연결되지 않을 권리 보장) ① 사용자는 근로시간이 아닌 시간에 전화, 전자문서, 소셜네트워크서비스(SNS) 등 통신수단 등을 이용하여 업무에 관한 지시(이하 "근로시간 외 업무 지시"라 한다)를 하는 등 근로자의 휴식권을 침해하여서는 아니 된다. 다만, 사업의 특성 또는 급박한 경영상의 사유 등을 고려하여 단체협약 또는 취업규칙으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. ② 제1항 단서에 따른 근로시간 외 업무지시로 인하여 근무장소 외에서 행한 근로는 이 법에 따라 근로한 것으로 본다.
김위상 의원 근로기준법 일부개정법률안[155]	제53조의2(근로시간 외 근로 제한) ① 상시 50명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 근로시간 외의 시간에 전화(휴대전화를 포함한다), 문자 메시지, 이메일, 소셜네트워크서비스(Social Network Service) 등 각종 통신수단을 이용한 업무 지시를 받은 근로자가 그 지시에 따라 근로하지 아니하도록 할 수 있다. ② 사용자는 제1항에 따라 서면 합의를 한 경우 근로시간 외의 시간에 통신수단을 이용한 업무 지시를 받은 근로자가 그 지시에 따라 근로하지 아니하였다는 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. 제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처한다. (생략)...제53조의2 제2항...(중략)

자료 : 저자가 직접 작성.

경에 살고 있다. 다시 말해, 이러한 현실에서 연결 자체를 100% 차단하기는 어렵다. 그렇다고 그러한 초연결성이 근무 외 시간 또는 휴식시간 침해를 정당화하는 근거가 될 수는 없다. 따라서 예외적인 경우를 제외하고는 근로시간 외 연락을 금지하는 원칙 명시를 통해 근로시간 외 무분별한 연락이 상대방의 권리를 침해한다는 사회적 메시지를 분명히 하고, 연락이 오더라도 응답하지 않을 자유를 안전하게 행사할 수 있는 이중 보호장치(예 : 불리한 처우 금지 등)를 마련해야 한다. 제도의 실효성을 위해 제재 수단도 중요하

154) 2022. 8. 12. 박홍배의원 대표발의, '근로기준법 일부개정법률안'(의안번호 2202335).
155) 2022. 9. 13. 김위상의원 대표발의, '근로기준법 일부개정법률안'(의안번호 2203863).

지만, 우선은 현장의 자의적 관행을 줄이고 분쟁 기준점을 제공하는 규범 신호를 만드는 것이 의미가 있다고 생각한다. 즉, 원칙과 권리라는 최소 기준을 먼저 명문화하고, 이후 이 기준을 토대로 운영 지침과 제재를 단계적으로 정교화하는 접근이 현실적이고 효과적일 것이다.

제5장
결 론

제1절 연구의 주요 내용과 향후 검토 과제

본 연구에서는 일 · 생활 균형을 위한 시간주권 보장을 지향점으로 두고, '얼마나 일하느냐'의 양적 관점에서 '언제 · 어떻게 일하고 쉬느냐'란 질적 관점으로 전환하여 근로시간 관련 제도를 논의하고자 하였다.

제3장에서 검토한 해외 사례를 정리해보면, 첫째, 근로시간 배치의 유연화로서 주(週) 근로일 선택제, 휴게(점심)시간 단축 선택제, 자발적 시간제 근로가 운용되고, 둘째, 근로시간 · 장소 · 방식의 다차원적 유연화를 위하여 근로자 개개인에게 선택권을 부여하는 유연근무 신청권과 원격근무제도가 인정되고 있으며, 셋째, 자녀 양육 및 가족 돌봄 수행 근로자를 대상으로 한 다양한 시간 보장제도가 마련되어 있다. 아울러 마지막으로, 휴게 · 휴가의 실효성을 담보하기 위하여 근로시간계좌제와 연결차단권이 도입 · 운용되고 있음을 확인하였다.

본 연구에서는 해외 사례의 시사점과 우리나라의 근로시간 현황 및 현행 제도를 종합하여, 향후 시간주권 보장을 위한 입법 · 정책과제를 정리하였다. 시간주권 보장을 위한 과제를 ① 생활시간 보장을 위한 근로시간 개념의 명확화, ② 근로자의 선택권을 제고하기 위한 제도, ③ 생활시간 보장을 위한 제도, 이렇게 세 축으로 나누어 구체적으로 제시하였다.

첫째, 근로시간 개념 명확화를 위해서는 1일 연장근로시간 상한을 법정화하고, 야간노동의 원칙적 금지를 선언하며, 일간 11시간 연속 최소 휴식과 주휴(연속 35시간)를 확실히 보장해야 한다. 둘째, 근로자 선택권 제고를 위하여 근로시간 배치에 대한 선택권을 인정하고, 다양한 형태의 유연근무 신청권을 법률로 보장하며, 원격근무를 법상 근로 형태의 하나로 명시하여 관련 권리 · 의무를 함께 규율해야 한다. 셋째, 생활시간 보장제도로서, 근로시간 저축제도의 도입, 양육 · 돌봄 근로자에 대한 우선적 시간 보장, 그리고 휴식권의 실효성을 담보하기 위한 연결되지 않을 권리의 법제화를 추진할 필요가 있다.

또한, 우리나라 근로시간 현황을 검토한 결과, 소규모 · 영세 사업장에서 초단시간과 장시간이 동시에 높은 양극 분포를 보이고, 이에 따라 상하위 꼬리(tail) 값이 평균을 왜곡하는 '평균의 오류'를 초래할 수 있음을 확인하였다. 특히 5인 미만 및 영세 사업장에 집중된 장시간 · 야간노동은 법적 보호의 공백과 구조적 취약성의 결과로 해석되며, 따라서 근로기준법상 근로시간 규정의 단계적 확대 적용과 함께 야간노동에 대한 명확한 기준과 보호장치를 포함하는 법적 안전망의 정비가 요구된다. 아울러 전형적 고용관계 바깥에서 이루어지는 노무 제공(플랫폼 · 특고 등)이 빠르게 확대되면서 이들 역시 알고리즘 배차, 평판 · 별점, 변동 수요, 고객 가용성 등에 의해 사실상 종속적인 시간 구속을 겪고 있다. 이와 같은 현실은 '누가 사용자이고, 근로자인가'라는 전통적 이분법만으로는 시간주권 침해 원인과 구제를 충분히 설명하기 어렵다는 점을 시사한다.

따라서 시간주권을 건강 · 안전과 생활시간 보장에 직결된 기본적 보호이익으로 전제하고, '시간을 통제받는 실질'이 존재할 때 적용되는 최소한의 시간주권 보호 규정을 사업장 규모나 고용 형태와 무관하게 단계적으로 확장 · 적용하는 접근이 필요하다. 즉, 5인 미만 · 영세 사업장에 대한 근로시간 보호조치 강화와 비정형 · 플랫폼 등 현행법상 사각지대에 놓인 영역까지 포섭하는 보편적 시간 보호 규범을 병행함으로써, 평균값 뒤에 가려진 극단적 시간 위험을 줄이고, 시간주권의 실효성을 전 사회적으로 확보해야 한다.

'생활시간의 공적 보호' 실현은 단순히 법 적용 유무보다 시간주권을 실제로 행사할 수 있는 환경의 격차가 현실적으로 더 큰 문제이다. 대규모 사

업장은 대체인력의 여력이나 디지털 시간 기록 체계 등 시간 규제를 적용하기가 비교적 쉬운 반면에 소규모 사업장은 동일 규범이라도 이행 비용에 대한 부담감이 상대적으로 크고, 인력 또한 즉시 대체가 어려워 규범 준수와 영업 지속 사이의 딜레마에 빠지기 쉽다. 따라서 시간 규제의 확대는 예외를 넓히는 논리가 아니라 같은 권리를 다른 방식(이행 차등, 지원 수단 마련 등)을 통해 달성하게 만드는 정교한 설계의 문제가 될 것이다.

한편, 지금까지 우리나라에서 근로시간 선택제는 대체로 사용자의 재량에 기울어져 운용되어 왔고, 노동법의 기본 논리구조 역시 불평등한 교섭력과 관계의 존속성을 전제로 설계되어 있다. 이러한 현실과 전제를 무시한 채 시간주권의 보장을 개별 근로자의 선택권 확대로만 협소하게 접근하면, 본질적으로 교섭력이 취약한 개인의 선택은 결과적으로 자신이 아니라 사용자의 필요를 충족시키는 방향으로 기능할 가능성이 크다. 따라서 시간주권의 작동을 단순히 '개별 동의'에만 의존할 것이 아니라, 선택이 행사되는 맥락에 노사 간 실질적 대등성이 보장되도록 하는 장치를 전제로 해야 한다.

이러한 점에서 앞에서 살펴본 해외 사례도 일관된 시사점을 준다. 예컨대 독일과 핀란드의 근로시간계좌제는 모두 집단 합의를 전제로 운영되며, 구체적인 규칙도 사업장의 사정에 맞게 사전에 집단적으로 정해야 한다. 유연근무 관련 다른 국가의 사례도 제도 운용에 있어 대다수가 집단적 합의 절차를 두고 있음을 확인하였다. 우리도 본 연구에서 제안하고 있는 보편적 최소 기준의 법정화를 토대로, 다양한 제도 설계 시 집단적 통제 메커니즘을 갖출 필요가 있다.

현행 「근로기준법」은 변형근로시간제 도입 시 근로자대표와의 서면합의를, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」은 근로 · 휴게시간의 운영, 일 · 가정 양립 지원에 관하여 노사협의회의 협의를 요구하고 있다. 그러나 낮은 노동조합 조직률이라는 우리나라의 현실에서 집단적 근로조건의 결정에 중요한 역할을 담당하는 근로자대표와 노사협의회마저 규정이 미흡하여 아직도 많은 부분이 해석론에 맡겨져 있는 상황이다. 따라서 근로자의 선택권 확대 방향에는 개인의 진정한 의사가 실현될 수 있도록 기존 제도의 보완 또는 새로운 집단적 통제 장치 도입에 관한 구체적인 논의가 필요하다. 이는 시간주권이 선언을 넘어 실효적 권리로 작동하고, 근로자의 개별적 동의가

사용자 편향으로 기울어지는 구조적 위험을 제도적으로 방지하기 위한 필수적 장치이다.

제2절 맺음말

"인간은 일하기 위해 태어난 것이 아니다(We weren't born to do jobs)"란 빌 게이츠(Bill Gates)의 말처럼, 오늘날 사회는 노동이 삶의 대부분을 점유하는 것이 당연하지 않다는 인식으로 이동하고 있다. 이것은 단순히 '일을 덜 하자'는 구호가 아니라, 일과 삶의 경계를 재조명하고, 삶 속에서 일의 위상을 재배치하자는 흐름이다. 여가 · 학습 · 자기 계발 등 다른 삶의 활동 비중이 커지는 미래에는 개인이 시간을 스스로 설계하고 운용할 필요가 더 커질 것이다. 그 결과 '시간주권'의 개념은 단순히 '일하는 시간을 조정하고 결정하는 권리'를 넘어, '삶 전체의 시간을 주체적으로 설계할 권리'로 그 의미가 확장될 것이다.

본 연구에서는 생애 전 주기의 시간 설계권으로 나아가기 위한 중간 단계로, 현행법 제도를 정비하여 시간주권, 즉 시간에 대한 자기결정권과 휴식권 실질화를 개인이 실제로 행사할 수 있는 권리 구조로 구체화할 것을 제안하였다. 더 나아가 최종 목표인 일 · 생활 균형과의 정합성을 확보하기 위해서는 시간주권 보장에 대한 젠더 관점의 접근이 필요함을 정리하며, 글을 마무리하고자 한다.

지금까지 우리나라는 '일 · 생활 균형' 정책을 주로 일 · 가정 양립 중심으로 개선해 왔다. 이는 가사 · 돌봄 시간이 균형을 저해하는 주된 요인으로 인식되어 왔기 때문이다. 그러나 전통적인 성역할 이데올로기가 강한 사회에서의 시간 선택권 보장은 아이러니하게도 성별에 따라 시간이 배분되는 구조적 불평등–특히 가사 · 돌봄노동의 여성 편중–을 강화할 위험이 크다. 다시 말해, 시간주권을 개별 선택의 자유에만 맡기면, 단축 근로 · 재택근무 등과 같이 가사 · 돌봄 친화로 보이는 근로 형태가 여성에게는 사실상 강제된 선택으로 수렴될 수 있다.

이와 관련하여 선행 연구는 근로시간 유연화가 성별 불평등을 완화하기보다 오히려 심화하는 방식으로 제도화되는 사례가 있음을 지적한다. 구체적으로 남성 지배 산업에서는 유연화가 연장근로의 확대로, 여성 지배 산업에서는 단시간 근로의 확대로 구현되어 결과적으로 가사 노동 분담의 왜곡을 초래할 수 있다.[156] 따라서 본 연구가 제안하는 제도 설계에서는 시간주권의 확대가 성별 격차의 확대로 이어지지 않도록, 남성의 가사 · 돌봄 참여를 견인하는 제도적 장치와 정부의 지원책을 함께 구축해야 한다. 이러한 결합을 통해서만, 본 연구에서 이루고자 하는 '일 · 생활 균형을 위한 시간주권 보장'을 실질적으로 달성할 수 있을 것이다.

156) 이소진(2022),「성평등한 시간주권 개념을 위한 탐색적 연구 : 2040 여성의 노동환경을 중심으로」,『한국여성학』38(4), 한국여성학회, p.7.

참고문헌

경남도민일보(2023. 3. 8.), 「‘1953년 제정’ 법정 근로시간의 역사, 그래서 지금 우리 노동은?」.

고용노동부(2024), 『2023년 기준 일 · 가정 양립 실태조사』.

_____(2024), 『일 · 생활 균형을 위한 유연근무 활용 매뉴얼』.

고용노동부 보도자료(2023. 3. 6.), 「고용노동부 근로시간 제도 개편 방안 발표」.

_____(2025. 10. 28.), 「올해 9월 육아휴직 사용자 14만명 돌파, 아빠 육아휴직 비중 약 37%」.

국정기획위원회(2025), 『이재명정부 국정운영 5개년 계획(안)』.

국회입법조사처(2025), 『2025 국정감사 이슈 분석 Ⅳ』.

권오성(2024), 「저출생 고령화와 노동법상의 쟁점」, 『월간노동법률』, 중앙경제.

_____(2022), 「시간주권은 왜 필요한가?」, 『월간노동법률』, 중앙경제.

권향원 · 차세영(2020), 「일과 삶 균형(WLB), 이후의 새 패러다임? ‘일과 삶 통합’(WLI) 개념의 시론적 이해 및 사례 유형화 연구」, 『한국인사행정학회보』 19(3), 한국인사행정학회.

김근주 · 방준식 · 이은주 · 강주리(2021), 『일 · 생활 균형 제도의 법체계 현황과 정책방향』, 한국노동연구원.

김기선(2025), 「근로시간제도 현대화를 위한 노동법적 과제」, 『노동법논총』 63, 한국비교노동법학회.

김기선 · 남궁준 · 이은주(2024), 『장시간 근로개선 관련 해외법제 연구』, 고용노동부.

김도환(2025), 「독일 근로시간계좌제 도입의 이면」, 『사회법연구』 56, 한국사회법학회.

김민섭(2023), 「OECD 연간근로시간 비교분석과 시사점」, KDI FOCUS, 한국

정책개발연구원.
김소연(2017),「글로벌시대 주권과 인권에 대한 이해의 변화와 양자의 관계 정립」,『공법학연구』18(3), 한국비교공법학회.
김영주 · 안선영 · 김현아(2014),『일하는 방식 문화 개선 가이드라인 개발 연구』, 고용노동부 정책연구보고서.
김유선(2008),「법정근로시간 단축이 실근로시간, 고용, 실질임금에 미친 영향」,『산업노동연구』14(2), 한국산업노동학회.
김재광(2024),「야간노동, 계속 두고 볼 것인가?-실태와 대안」,『월간노동법률』12월호, 중앙경제.
김형렬(2025. 9. 17.),「야간노동의현장, 불규칙노동시간」, 일 · 생활 균형 실현을 위한 근로시간 연구 포럼 발제문.
매일노동뉴스(2025. 5. 19.),「벨기에노총 '2022년 주 4일제 법은 살인 행위'」).
매일경제(2025. 10. 16.),「주 4.5일제 소상공인에게 사형선고…노동장관 법제화 안해」.
문화체육관광부(2024),『2024 근로자 휴가조사』.
박세정(2020),「소득 계층에 따른 시간 빈곤 결정 요인」,『보건사회연구』40(1), 한국보건사회연구원.
박제성 · 손동기 · 손영우 · 이은주(2022),『프랑스 근로시간법제의 변천과 정책적 시사점』, 한국노동연구원.
박은정 외(2022),『평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1) : 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로』, 육아정책연구소.
박지순(2018),「4차 산업혁명과 노동법의 과제」,『강원법학』54, 강원대학교 비교법학연구소.
방준식(2023),「생활시간 개념의 도입 필요성과 노동법적 과제」,『노동법논총』57, 한국비교노동법학회.
서울신문(2025. 5. 15.),「점심시간 30분 줄여 30분 일찍 퇴근… 인사처 '소확행 전도사'」.
신영민(2021),「시간빈곤인의 노동시간 특성에 관한 연구」,『노동정책연구』21(2), 한국노동연구원.
양승광(2020),『우리의 시간은 공평할까』, 싱크스마트.

오혜은(2017),「시간과 소득의 동시 빈곤에 관한 연구-남녀 가구주를 중심으로」,『사회복지정책』 44(1), 한국사회복지정책학회.

유정희(2025. 8. 7.),「'야간노동'없는 사회 향한 걸음 떼기」,『매일노동뉴스』.

이상민(2005),「독일의 근로시간계정 제도」,『국제노동브리프』 3(2), 한국노동연구원.

이소진(2022),「성평등한 시간주권 개념을 위한 탐색적 연구 : 2040 여성의 노동환경을 중심으로」,『한국여성학』 38(4), 한국여성학회.

이은주(2016),「프랑스의 디지털 시대 근로환경 변화에 대한 노동법상 논의」,『국제노동브리프』 14(7), 한국노동연구원.

_____(2023),「일 · 생활 균형을 위한 재택근무 도입방안 연구-프랑스 사례 연구를 중심으로」,『산업관계연구』 33(2), 한국고용노사관계학회.

이은주 · 곽서희 · 박수경(2024),『일 · 생활 균형을 위한 가족돌봄 지원제도 국제 비교 연구』, 한국노동연구원.

임종률 · 김홍영(2025),『노동법(제22판)』, 박영사.

전형진(2020),「유연근무제의 도입 현황과 향후 과제」,『이슈와 논점』 1678, 국회입법조사처.

정혜윤 외(2023),『노동시간 법제 변화의 정치 과정 : 주요 변화 국면 비교』, 국회미래연구원.

최홍기(2025),「근로시간제도의 유연화를 위한 과제」,『원광법학』 40(1), 원광대학교 법학연구소.

통계청(2025. 7. 28.),「2024년 생활시간조사 결과」.

헤럴드경제(2024. 6. 21.),「'일가정 지키는 네덜란드… 비결은 '정규직 시간제'」.

den Dulk, Laura(2015. 9.),「네덜란드의 근로시간 제도」,『국제노동브리프』 2015년 9월호, 한국노동연구원.

Bardasi, E., and Q. Wodon(2010), "Working long hours and having no choice : time poverty in Guinea", *Feminist Economics* 16(3).

Bayreuther(2016), *Handbuch für das deutsche und russische Arbeitsrecht*, Nomos.

Burchardt, T.(2008), *Time and income poverty*, LSE STICERD Research Paper No. CASEREPORT57.

Eurofound(2024), "Flexible work increases post-pandemic, but not for everyone", European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions(Eurofound).

Gerhartsreiter(2020), Arbeitszeitkonten zur Flexibilisierung der betrieblichen Arbeitszeit (Flexikonten), Dr. Kovač.

Groß/Seifert(2017), "Regulierte Flexibilität - Betriebliche Regelungsstrukturen von Arbeitszeitkonten", WSI-Mitteilungen.

Giotto/Seifert/Thoemmes(2021), Regelungsstrukturen und Praxis von Arbeitszeitkonto in Deutschland und Frankreich.

Goodin, R. E., J. M. Rice, M. Bittman, and P. Saunders(2005), "The time-pressure illusion : Discretionary time vs. free time", *Social Indicators Research* 73(1).

Hiilesniemi, Samuli (2023), "The Regulation of the Measurement of Working Time in Finland", Friedrich-Ebert-Stiftung.

IAB(2025), Kurzarbeit und Kurzzeitkonten auf Rekordhoch – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2023, IAB-Kurzbericht.

Kandolin, Irja, Mikko Ilmari Härmä, and Minna Toivanen(2002), "Flexible working hours and well-being in Finland", *Journal of Human Ergology*.

Le Monde(2024. 3. 20.), "Le compte épargne-temps universel divise les DRH, selon l'usage qu'il permet".

_____(2024. 12. 18.), "Des RTT pour le repos ou pour le pouvoir d'achat".

Lockwood, Nancy R.(2023), "Work/Life Balance", *2003 Research Quarterly*, SHRM R.esearch.

McCartney, C.(2025), *Flexible and Hybrid Working Practices in 2025*, London, Chartered Institute of Personnel and Development(CIPD).

Naegele, Gerhard et al.(2003), "European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions", *A new organisation of time*

over working life.

OECD(2021), *OECD Employment Outlook 2021*.

Office for National Statistics(2025), "Who has access to hybrid work in Great Britain?"(https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/whohasaccesstohybridworkingreatbritain/2025-06-11)(최종 검색일 : 2025. 9. 18.).

Reda-Ciszewska, Anna(2024), "Special Rights of Employees Caring for a Child… or Other Family Member with Disabilities with Regard to the Organization of Working Time and Remote Working Under the Polish Labor Code", *Journal in Legal and Social Studies* 2(49), Spółdzielczy Instytut Naukowy.

Vickery, Clair(1977), "The Time-Poor : A New Look at Poverty", *Journal of Human Resources* 12(1), University of Wisconsin Press.

고용노동부 웹사이트, https://www.worklife.kr/(최종 검색일 : 2025. 9. 10.)

네덜란드 통계청 사이트, https://opendata.cbs.nl/#/CBS/en/dataset/81434ENG/table?ts=1756994448798(최종 검색일 : 2025. 9. 10.)

◈ 執筆者

• 이은주(한국노동연구원 부연구위원)

일 · 생활 균형을 위한 시간주권 보장 연구

▪ 발행연월일 | 2025년 12월 26일 인쇄
2025년 12월 31일 발행
▪ 발 행 인 | 허 재 준
▪ 발 행 처 | 한국노동연구원
3 0 1 4 7 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 경제정책동
☎ 대표 (044) 287-6081 Fax (044) 287-6089
▪ 조판 · 인쇄 | 고려씨엔피 (02) 2277-1508
▪ 등 록 일 자 | 1988년 9월 13일
▪ 등 록 번 호 | 제2015-000013호

ⓒ 한국노동연구원 2025 정가 6,000원

ISBN 979-11-260-0819-3

KLI
한국노동연구원

한국노동연구원

30147 세종특별자치시 시청대로 370 경제정책동
TEL : 044-287-6083 http://www.kli.re.kr

OPEN 출처표시 상업용금지 변경금지
공공누리 공공저작물 자유이용허락

9 791126 008193 93330
ISBN 979-11-260-0819-3