

Brief Communication



한국의 노동시간과 관련 정책



김인아 ¹, 민지희 ²

¹한양대학교 의과대학 직업환경의학교실

²한양대학교병원 직업환경의학과

Received: May 15, 2023
Revised: Jun 29, 2023
Accepted: Jun 30, 2023
Published online: Jul 6, 2023

*Correspondence:

Inah Kim

Department of Occupational and
Environmental Medicine, Hanyang University
College of Medicine, 222 Wangsimni-ro,
Seongdong-gu, Seoul 04763, Korea.
Email: inahkim@hanyang.ac.kr

Copyright © 2023 Korean Society of
Occupational & Environmental Medicine
This is an Open Access article distributed
under the terms of the Creative Commons
Attribution Non-Commercial License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)
which permits unrestricted non-commercial
use, distribution, and reproduction in any
medium, provided the original work is properly
cited.

ORCID iDs

김인아

<https://orcid.org/0000-0001-9221-5831>

민지희

<https://orcid.org/0000-0003-1953-614X>

Abbreviations

COVID-19: coronavirus disease 2019; ILO:
International Labour Organization; NGO:
nongovernmental organization; OECD:
Organization for Economic Development
Co-operation and Development; WHO: World
Health Organization.

Funding

This work was supported by the National
Research Foundation of Korea (NRF) grant
funded by the Korean government (MSIT)
(NRF-2021R1A2C1008227).

<https://aoemj.org>

ABSTRACT

한국은 다른 경제개발협력기구 국가에 비해 연간 근로시간이 길고 휴일이 적어 근로시간 규제에 대한 정책 우선순위가 높다. 2020년 임금노동자의 6%가 주 52시간 이상 근무하였다. 2006년부터 2020년까지 근로환경조사 결과에 따르면, 주 52시간을 초과하는 임금노동자의 비율은 시간이 지남에 따라 감소하고 있으나 연령, 산업, 직종, 기업 형태, 기업 규모에 따라 차이가 있다. 특히 서비스, 예술, 문화 관련 직종과 5인 미만 사업장에서는 주 52시간을 초과하는 노동자의 비율이 높았다. 한국의 근로시간 제도는 주 최대 52시간의 영향을 많이 받는데, 이론적으로 연장근로를 포함해 최대 64-69시간까지 가능한 경우도 있다. 건강한 근로시간을 보장하기 위해서는 5인 미만 사업장 등 법의 사각지대에 놓인 근로자를 적극적으로 보호하는 것이 중요하다.

Keywords: 노동시간; 정책; 노동조건

노동시간은 노동자의 건강에 있어서 매우 중요한 요인이다. World Health Organization (WHO)와 International Labour Organization (ILO)는 2016년에 뇌졸중과 허혈성 심장질환으로 인한 전 세계 745,000명의 사망이 장시간 노동으로 인한 것이라고 발표한 바 있다.¹ 뇌졸중, 심혈관질환, 우울증과 같은 만성적 영향 이외에도 업무상 사고 등도 장시간 노동과 관련이 있다.²⁻⁴ 한편 최근에는 노동시장과 산업구조 변화와 함께 노동시간의 배치와 관련한 문제들이 제기되고 있고 이는 “괜찮은 노동시간”에 대한 논의로 이어지고 있다.^{5,6}

다만 한국의 노동시간 현황에서 가장 정책적 우선순위가 높은 것은 여전히 노동시간의 길이이다. 이는 다른 Organization for Economic Development Co-operation and Development (OECD) 국가에 비해 절대적으로 긴 연간노동시간 때문인데 절대적으로 긴 노동시간 이외에도 휴일의 부족에서 기인한 것이라는 지적도 있다.⁷ 한국은 장시간 노동의 관련하여 뇌심혈관계 질환을 업무상 질병으로 인정하고 있다.⁸

최근 정부는 연장근로시간에 대한 1주 제한 시간에 대해 연간평균화제도를 도입하여 현재의 1주 최대 노동시간 기준을 완화하는 근로기준법 개정을 제안하였다.⁹ 연간 평균화방식은 일

Competing interests

The authors declare that they have no competing interests.

Author Contributions

Conceptualization: Kim I; Data analysis: Min J; Formal analysis: Min J; Investigation: Kim I; Writing - original draft: Kim I; Writing - review & editing: Kim I.

정 기간 동안의 노동시간을 평균하여 일주 평균 노동시간이 최대 (주로 48시간) 시간을 넘지 않도록 하는 노동시간 유연화 방식이다. ILO에서는 이러한 유연화가 노동시간 배치에서의 안정성과 예측가능성을 훼손하여 노동자의 건강과 삶의 질에 부정적 영향을 줄 수 있다고 하였다. 그러므로 연간 평균화방식은 명확한 계절적 변화가 있는 사업장 등 예외적인 경우에 고려해볼 수 있다고 하였으며, 그 경우에도 가장 복잡한 노동시간 배치 방식이므로 매우 신중하게 적용해야 한다고 하였다.¹⁰

따라서 이번 연구에서는 연간노동시간 길이에 영향을 주는 주간 노동시간과 휴일의 현황을 살펴보고 노동시간 관련 규제를 정리하고자 하였다.

연구진은 2006년부터 2020년까지 6차에 걸쳐 진행된 근로환경조사를 분석하였다. 6차례의 근로환경조사에서 종사상 지위가 임금근로자인 경우로 대상으로 제한하였다. 가중치를 부여하여 모집단에서의 비율을 추정하였으며 모든 통계는 R 프로그램 R version 4.2.2 (R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria)을 사용했다. R package는 “survey”를 사용했다. survey model은 “svydesign”을 사용했다. 성별, 연령, 산업, 직업, 업종, 사업장의 종류, 사업장의 규모별로 주 근로시간이 52시간을 초과한다고 응답한 노동자의 비율을 산출했다.

산업과 직업 분류가 각 년도의 근로환경조사마다 차이가 있어서 1차 조사를 기준으로 응답자의 분포와 표준분류를 고려하여 구분하였다. 농림어업과 광업, 제조업, 건설업, 기타 서비스업 등의 네 군으로 구분했다. 직업도 크게 네 군으로 나누었는데 첫번째 집단은 관리직, 경영·회계 사무관련직, 금융·보험관련직, 교육 및 자연과학, 사회과학연구관련직, 법률·경찰·교도관련직, 보건의료관련직, 사회복지 및 종교관련직, 군인을 포함하였다. 두번째 집단은 문화·예술·디자인관련직, 운전 및 운송관련직, 영업 및 판매관련직, 경비 및 청소관련직, 미용·숙박·여행·오락·스포츠관련직, 음식서비스관련직을 포함하였다. 세번째 집단에는 건설관련직, 기계관련직, 재료관련직, 화학관련직, 섬유 및 의복관련직, 전기·전자관련직, 정보통신관련직, 식품가공관련직, 환경·인쇄·목재·가구공예 및 단순생산직을 포함하였고 네번째 집단은 농림업관련직을 포함하였다. 사업체의 종류는 민간 사업체, 공공사업체, 비정부기구 (non-governmental organization; NGO) 로 분류하였다. 사업장 규모는 5인 미만, 5-50인 미만, 50-300인 미만, 300인 이상으로 구별하였다.

Fig. 1은 임금노동자 중 1주 노동시간이 52시간을 초과하는 노동자의 비율을 성별, 연령, 산업, 직업, 부문, 사업장 규모에 따라 제시한 것이다. 처음 조사가 실시된 2006년 이후 2020년까지 1주 노동시간이 52시간을 초과하는 노동자의 비율은 전체적으로 감소하였다. 연령에 따른 차이는 거의 없으나 60대 이상에서 장시간 노동의 비율이 높았다. 산업별로는 제조업에 비해 서비스업과 건설업에서 장시간 노동의 비율이 높았으나 그 차이는 감소하였다. 직업에 따른 차이가 상대적으로 컸는데, 육체노동자와 서비스 직군 노동자가 전문직 종사자나 농림어업 종사자에 비해서 장시간 노동을 많이 하고 있었다. 공공부문에 비해서는 민간부문에서 장시간 노동을 많이 하고 있었다. 특히 5인 미만 사업장에서 근무하는 임금노동자의 11.6%가 52시간을 초과하여 근무하였으며, 사업장 규모가 클 수록 52시간을 초과하는 경우는 적었다.

2020년 1주 노동시간이 52시간을 초과하는 경우는 임금노동자의 6%였고, 48시간을 초과하는 경우는 20%였다.¹¹ 이는 코로나 팬데믹의 영향으로 과소평가 되었을 가능성도 있으나, 유럽이

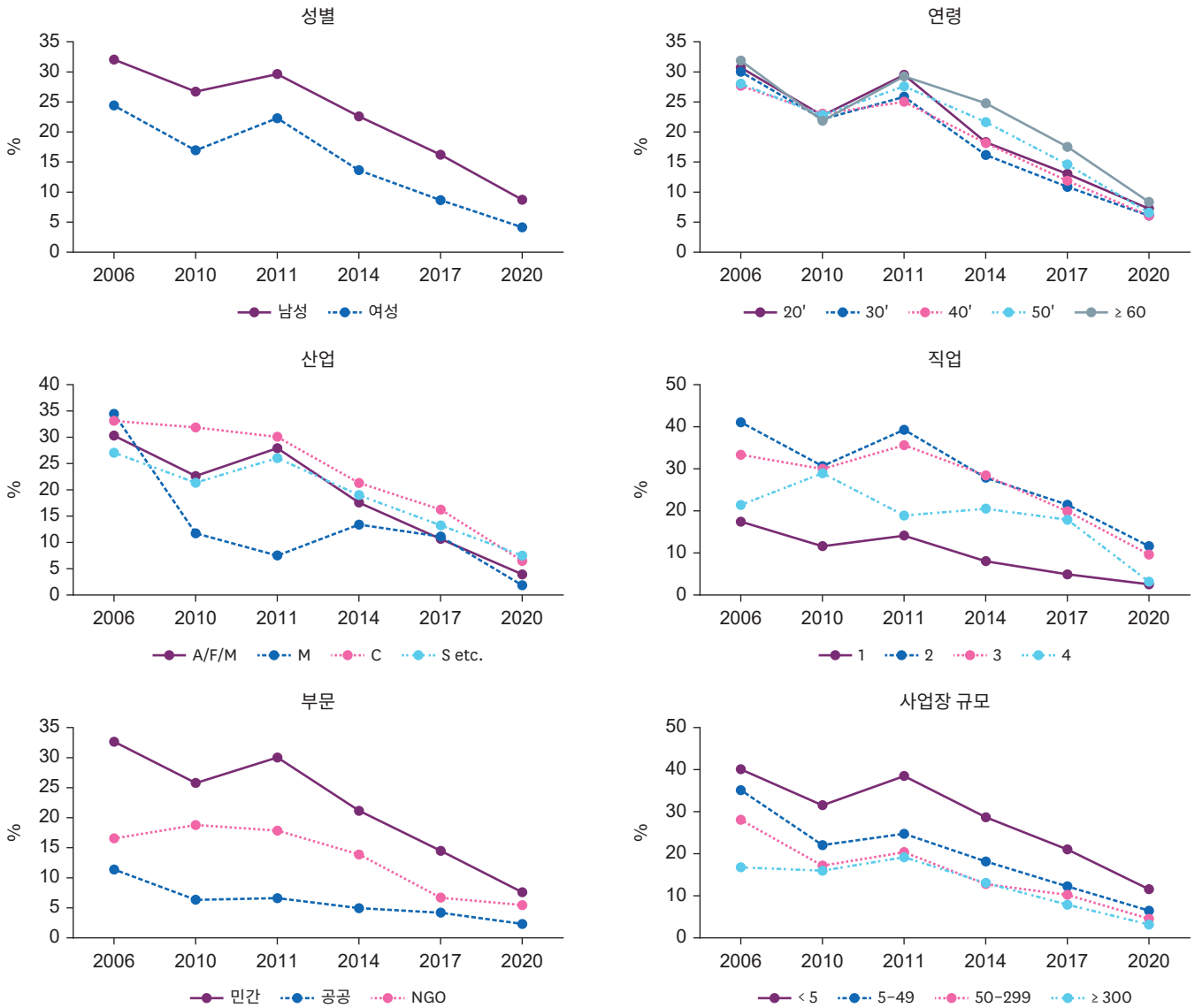


Fig. 1. 주 노동시간이 52시간을 초과하는 임금 노동자의 비율.

산업 구분: A/F/M: 농업, 임업, 어업, 광업; M: 제조업; C: 건설업; S, etc.: 서비스업 외.

직업 구분: 1: 관리자, 전문가, 연구원, 사무원, 경찰관, 소방관, 의료 종사자, 사회 복지사 및 군인; 2: 문화, 예술 디자인, 운송 판매 및 기타 서비스 종사자; 3: 육체 노동자; 4: 농업, 임업 및 어업.

NGO: non-governmental organization.

나 아메리카 대륙의 선진국에 비해서는 10%-15% 정도 높은 수준이다.¹² 근로기준법상 5인 미만 사업장에는 법정 근로시간(주 40시간)을 적용하지 않으며, 연장근로를 포함하여 52시간으로 주 최대노동시간을 설정하는 규정, 연차휴가 규정이 적용되지 않는 영향으로 볼 수 있다.

한국 임금노동자의 휴일 사용현황을 확인할 수 있는 자료원은 많지 않다. 사업주를 대상으로 시행하는 조사와 노동자 개인을 대상으로 시행하는 조사들에 차이가 있는데, 이 연구에서는 개인을 대상으로 수행한 두 가지 조사 결과를 소개하고자 한다.

5인 이상 사업장의 노동자에 대해 실시하는 “2022 근로자휴가조사” 결과에 따르면 2021년 연차 소진율은 76.1% 였다. 상용직 노동자는 2021년 12.6일의 휴가를 사용하였는데, 5-9인 사업

장의 경우 평균 9.7일, 100인 이상 사업장에서는 평균 13.4일로 사업장의 규모에 따라 차이가 있었다.¹³

실제로 2022년 한국보건사회연구원의 분석 결과,¹⁴ 임금노동자는 연간 17.03일의 휴가를 받았으나 실제 사용한 휴가는 11.63일로 연차 사용률은 약 68%였다. 이 조사에서는 5인 미만 사업장의 임금노동자도 포함이 되었는데 연차가 있는 사업장의 경우 평균 10.83일, 연차가 없는 경우 평균 2.05일의 휴일이 있었다. 또한 상용직과 규모가 큰 사업장에서 실제 휴가 일수가 길어서 앞선 연구와 유사하였다. 이 연구에서는 연차를 모두 사용하지 못한 이유에 대해서도 조사하였는데 ‘연차 수당으로 받기 위해서’가 20.1%로 가장 많았고 다음으로 ‘대체인력이 부족해서’가 18.3%, ‘업무량 과다’가 17.6%였다.¹⁴

특히 공휴일에 대한 규정도 5인 미만 사업장에는 적용되지 않는다는 점을 감안하면 공휴일을 포함할 경우 실제 휴일의 격차는 더 커질 것이다.

한국 임금노동자의 노동시간과 휴일에 대한 사항은 근로기준법에서 정하고 있는데 이 조항은 5인 미만 사업장과 감시·단속적 업무를 하는 경우 등에는 적용하지 않는다.¹⁵ 한국의 법정 근로시간은 1주 40시간이며 연장근로의 최대 한도는 1주일에 12시간이다. 다만 보건업, 일부 운송업 등에서는 이 최대 한도를 넘길 수 있도록 하는 대신 근무일 사이 11시간의 휴게시간을 부여하도록 하고 있다. 1주에 하루의 유급휴가를 부여하도록 하고 있고, 15일의 공휴일을 보장하도록 하고 있으며 1년간 80% 이상을 근무한 경우에는 15일의 연차휴가를 추가로 제공하도록 하고 있다. 유연한 노동시간의 운영을 위해 탄력근로시간제, 선택적 근로시간제를 도입하고 있으며 특별연장근로도 가능하도록 하고 있다.

한국의 최대 노동시간은 사업장 규모와 선택하고 있는 근로시간제에 따라 다양하게 적용된다. 5인 미만 사업장에는 실질적으로 최대 근로시간에 대한 제한이 없으며 휴게 시간이나 휴일에 등에 대한 규제도 없다. 30인 미만 사업장은 2023년 현재 연장근로를 포함하여 1주 최대 60시간 근무가 가능하다. 고용노동부 장관의 인가를 받은 경우에는 연장근로를 포함하여 1주 최대 64시간까지 일을 할 수 있는데, 근무일간 11시간의 휴게시간을 부여하거나 1주 단위로 1일 연속 휴식을 보장하는 경우 주 최대 근로시간에 제한이 없다.

탄력적 근로시간제를 선택하는 경우에는 산정기간에서 평균 52시간을 초과하지 않는다면 연장근로를 포함하여 최대 64시간까지 근무가 가능하다. 선택적 근로시간제의 경우에는 1개월 단위로 하는 경우 1주 최대 근로시간에 대한 특별한 제한이 없다. 다만 3개월간 선택적 근로시간제를 실시하는 경우에는 근무일간 11시간 휴게시간을 부여해야 한다. 주 최대 근로시간에 대한 제한이 없는 경우에는 근무일간 11시간 연속 휴식이 있는 경우에는 이론적으로 1주 최대 69시간까지 근무가 가능하며 1개월 이내의 선택적 근로의 경우 연속 휴식에 대한 규정이 없이 실질적으로 주 최대 근로시간에 대한 제한은 없다.

이러한 상황을 종합하면 법정 근로시간은 주 40시간으로 정해져 있으나 연장근로나 유연근무 모두 실질적으로 1주 최대 52시간을 적용하고 있으며, 단기간의 주당 평균을 도입하는 경우에는 연장근로를 포함하여 최대 64시간에서 69시간이 이론적으로 가능하다. 근로시간 관련 각 제도별 주요 내용은 Table 1과 같다.

Table 1. 한국의 근로시간 관련 규정

근로시간관련 제도	조건	근로시간 관련 규정	연속휴식
표준근로시간제			
법정	기본	1주 40시간, 1일 8시간	없음
	유해위험작업	1주 34시간, 1일 6시간	없음
연장근로제한	기본	1주 12시간	없음
	30인 미만 사업장	1주 20시간	없음
	특례업종	제한 없음	근무일간 11시간 휴식
특별연장근로제한	기본	1주 최대 24시간	근무일간 11시간 휴식
	2주 이내	제한 없음	(특별연장근로 시행 기간 도중 또는 종료 후 특별연장근로시간만큼 또는 24시간 이상)
유연근로시간제			
탄력적근로시간제	기본	1주 평균 52시간	없음
	2주 이내	1주 최대 60시간	없음
	2주-3개월	1주 최대 64시간, 하루 12시간	없음
	3-6개월	1주 최대 64시간, 하루 12시간	근무일간 11시간 휴식
선택적근로시간제	1개월 이내	1주 평균 52시간	없음
	1-3개월	1주 평균 52시간	근무일간 11시간 휴식

5인 미만 사업장은 해당 안됨.

건강한 노동시간은 관찮은 노동시간의 가장 핵심적인 개념이다.^{5,6} 근로시간 배치의 다양한 형태에 있어서의 건강영향에 대한 최근 고찰에서는 1주 최대 근로시간이 48시간을 초과하지 않아야 하며, 노동시간 배치에 있어서의 유연성과 노동자 선택권이 중요하다고 강조하였다. 이는 일-생활 균형을 위해 노동자 개인의 선택에 따라 출퇴근 시간이나 노동시간을 조정하는 것을 의미하는 것으로 노동시간을 줄이고 시간제 노동의 질을 높이는 방식을 의미한다. 또한 노동자 개인이 선택할 수 있는 다양한 노동시간 형태를 ‘메뉴’처럼 제시하고, 자신에게 적절한 노동시간의 길이와 배치를 선택할 수 있도록 시험을 해 볼 수 있는 제도를 마련하는 것을 의미한다.¹⁶ 노동시간 유연화의 불규칙성과 예측 불가능성은 노동자 건강의 위험요인이 될 수 있는데, 긍정적 효과에 대한 근거는 아직 부족한 상황이며 각 업무의 특성에 따라 그 차이가 크다. 그러므로 노동시간의 유연화는 표준노동시간을 기반으로 개인의 선호를 반영하여 신중한 적용을 고민해야 한다.

이러한 기초 하에 각 국가들은 다양한 근로시간 관련 규제를 도입하고 있다. 많은 OECD 국가들은 연장근로를 포함하여 1주 최대 노동시간을 48시간으로 규정하고 있으며, 일부 국가들은 60시간(오스트리아) 또는 66시간으로(튀르키예) 규정하기도 한다.¹⁷ ILO에서는 1919년 1호 협약으로 근로시간 규정을 제시하였다. 이 협약에서는 하루 8시간, 주 최대 48시간으로 근로시간을 제한하고 있다. 단, 예외적인 상황에 있어서 56시간을 적용할 수도 있다. 한국은 아직 이 협약을 비준하지 않았다.¹⁸

한국의 장시간 노동은 줄어들고 있으나 여전히 많은 노동자들이 장시간 노동을 하고 있다. 특히 노동시간에 있어서 사업장의 규모에 따른 격차가 있다. 관찮은 노동시간에 대한 논의와 국제적 규제 상황을 종합적으로 고려하면, 한국이 규제하고 있는 1주 최대 노동시간은 여전히 길며, 근로시간에 대한 규제가 완화된 유연근로시간제도 운영이 가능하다. 그러나 한국의 유연 근로시간제는 일-생활 균형을 위한 것이라고 하기에는 특정 주의 초장시간 노동을 예방할 수 있거나 해당 노동자의 건강을 보호할 수 있는 조치가 부족한 근본적 한계가 있다. 특히 노동조합 조직률이 낮아서 협상력이 떨어지는 상황과 5인 미만 사업장의 경우에는 노동시간에 대한 규제가 적용되지 않는다는 점을 고려하면, 좀 더 적극적인 노동시간 규제 정책이 필요하다.

REFERENCES

1. Descatha A, Sembajwe G, Pega F, Ujita Y, Baer M, Boccuni F, et al. The effect of exposure to long working hours on stroke: a systematic review and meta-analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. *Environ Int* 2020;142:105746.
[PUBMED](#) | [CROSSREF](#)
2. Li J, Pega F, Ujita Y, Brisson C, Clays E, Descatha A, et al. The effect of exposure to long working hours on ischaemic heart disease: a systematic review and meta-analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. *Environ Int* 2020;142:105739.
[PUBMED](#) | [CROSSREF](#)
3. Dembe AE, Erickson JB, Delbos RG, Banks SM. The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States. *Occup Environ Med* 2005;62(9):588-97.
[PUBMED](#) | [CROSSREF](#)
4. Vegso S, Cantley L, Slade M, Taiwo O, Sircar K, Rabinowitz P, et al. Extended work hours and risk of acute occupational injury: a case-crossover study of workers in manufacturing. *Am J Ind Med* 2007;50(8):597-603.
[PUBMED](#) | [CROSSREF](#)
5. Messenger JC. *Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries: Finding the Balance*. 1st ed. London, UK and New York, NY, USA: Routledge; 2004.
6. International Labour Organization. *Decent Working Time – Balancing Workers' Needs with Business Requirements*. Geneva, Switzerland: International Labour Organization; 2007.
7. Kang ST. Amendment of weekly rest systems under the Labor Standards Act. *Korean J Law Soc* 2017;54:211-39.
[CROSSREF](#)
8. Kim I, Koo MJ, Lee HE, Won YL, Song J. Overwork-related disorders and recent improvement of national policy in South Korea. *J Occup Health* 2019;61(4):288-96.
[PUBMED](#) | [CROSSREF](#)
9. International Labour Organization. *Ensuring Decent Working Time for the Future. International Labour Conference, 107th Session, 2018*. Geneva, Switzerland: International Labour Organization; 2018.
10. The Guardian. South Korea U-turns on 69-hour working week after youth backlash: protesters claim proposed increase in hours would risk health and fail to boost low birth rate. <https://www.theguardian.com/world/2023/mar/15/south-korea-u-turns-on-69-hour-working-week-after-youth-backlash>. Updated 2023. Accessed April 20, 2023.
11. Korea Occupational Safety and Health Agency. Press release. The result of 6th Working Condition Survey, March 9, 2022. Ulsan, Korea: Korea Occupational Safety and Health Agency; 2022.
12. International Labour Organization. *Working Time and Work-Life Balance Around the World*. Geneva, Switzerland: International Labour Office; 2022.
13. Ministry of Culture, Sports and Tourism. 2021 Workers' Vacation Survey. https://www.mcst.go.kr/kor/s_policy/dept/deptView.jsp?pSeq=1852&pDataCD=0406000000. Updated 2022. Accessed April 22, 2023.
14. Byeon SJ, Oh S, Jo SH, Kim EJ, Lee H. *National Work-Life Balance Survey*. Sejong, Korea; Korea Institute for Health and Social Affairs; 2022.
15. Korean Law Information Center. Labor Standard Act. <https://www.law.go.kr/LSW/eng/engLsSc.do?menuId=2§ion=lawNm&query=labor+standard&x=34&y=19#EJ53:0>. Updated 2021. Accessed April 22, 2023.
16. Tucker P, Folkar S. *Working Time, Health, and Safety: A Research Synthesis Paper*. Geneva, Switzerland: International Labour Organization; 2012.
17. OECD iLibrary. OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery. 5. Working time and its regulation in OECD countries: how much do we work and how? <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/c18a4378-en/index.html?itemId=/content/component/c18a4378-en#component-d1e4862415>. Accessed April 20, 2023.
18. International Labour Organization. C001 - Hours of work (Industry) convention, 1919 (No. 1). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001. Accessed April 20, 2023.