

근로시간 제도개편 대국민 설문조사

정량조사 결과보고서



CONTENTS



CHAPTER

01 조사 개요

1. 조사목적과 설계	1
1) 노·사 정책 수요조사	1
(1) 표본설계	1
(2) 표본수 및 표본오차	3
(3) 조사방법 및 기간	3
2) 국민 인식조사	4
(1) 표본설계	4
(2) 표본수 및 표본오차	5
(3) 조사방법 및 기간	5
3) 그룹별 심층면접 (FGI)	6
2. 조사내용	7
3. 응답자 분포	9
1) 노·사 정책 수요조사	9
(1) 근로자	9
(2) 사업주	11
2) 국민 인식조사	13

CHAPTER

02 주요 결과 요약

1. 일자리 특성과 근로시간 실태	17
1) 최근 6개월간 근로시간 실태	17
2) 근로시간 규정으로 인한 애로사항과 대응	18
3) 최근 6개월간 1주 52시간 초과 연장근로 발생 빈도	20
4) 근로자의 연장근로 의사 확인 방법	21
5) 우리나라 장시간 근로 발생 이유	22
6) 추가 소득을 위한 연장근로 의향 및 주 최대 근로시간	23

CONTENTS



2. 근로시간 기록관리와 임금 지급방식 등	24
1) 사내 근로시간 기록·관리 방법	24
2) 연장근로에 대한 임금 산정·지급 방식	25
3) 유연근로시간제도 도입 및 활용 실태	27
4) 연차 사용 현황	28
3. 현 근로시간 제도에 대한 인식	29
1) 현 근로시간 제도 인식	29
2) 현 근로시간 제도 인지도	32
4. 근로시간 제도개편 방향에 대한 의견	33
1) 연장근로 관리 단위 확대 관련 의견	33
2) 연장근로 관리 단위 확대 시 근로자 건강권 보장 방안	34
3) 연장근로 관리 단위 확대 시 주 상한 근로시간 설정에 대한 의견 ...	35
4) 일부 업종·직종에만 연장근로 관리 단위 확대하는 방안에 대한 의견 ·	36
5) 연차휴가 사용 활성화 방안	40
6) 포괄임금 개선 방향안에 대한 의견	41
7) 근로시간 기록·관리 강화에 대한 의견	42
8) 근로시간 제도 개편 시 우선 고려사항	44

CHAPTER

03 조사 결과 분석

1. 노·사 정책 수요조사	49
1) 일자리 근로시간 운영 실태	49
(1) 근로시간 실태	49
① 최근 6개월 평균 근로시간 실태	49
② 근로시간 규정으로 인한 애로사항과 대응	54
③ 최근 6개월간 1주 52시간을 초과하는 연장근로 발생 빈도	60
④ 근로자의 연장근로 의사 확인 방법	65
⑤ 우리나라에서 장시간 근로가 발생하는 이유	70
⑥ 추가 소득을 위한 연장근로 의향 및 주 최대 근로시간	75

CONTENTS



(2) 근로시간 기록관리와 임금 지급방식, 연차사용 실태	80
① 사내 근로시간 기록·관리 방법	80
② 연장 근로에 대한 임금 산정·지급 방식	85
③ 포괄임금 약정 근로시간과 실태	90
④ 유연근로시간 제도 활용	101
⑤ 연차 사용 실태	106
(3) 현 근로시간 제도에 대한 인식	116
(4) 근로시간 제도 개편 방향에 대한 의견	132
① 연장근로 관리 단위 확대 관련 의견	132
② 근로시간 제도 개편 시 우선 고려사항	172
2. 국민 인식조사	198
(1) 현 근로시간 제도에 대한 인식	198
① 현 근로시간 제도 인지도	198
② 현 근로시간 제도에 대한 인식	200
(2) 근로시간 제도 개편 방향에 대한 의견	208
① 연장근로 관리 단위 확대 관련 의견	208
② 근로시간 제도 개편 시 우선 고려사항	212

CHAPTER

04 추가 분석

1. 제조업 분석	217
1) 일자리 근로시간 운영 실태	217
(1) 근로시간 실태	217
(2) 근로시간 규정으로 인한 애로사항과 대응	218
(3) 우리나라에서 장시간 근로가 발생하는 이유	219
(4) 추가 소득을 위한 연장근로 의향 및 주 최대 근로시간	220

CONTENTS



2) 근로시간 기록관리와 임금 지급방식, 연차사용 실태	220
(1) 사내 근로시간 기록·관리 방법	220
(2) 연장근로에 대한 임금산정·지급 방식	221
(3) 연차 사용 현황	222
3) 현 근로시간 제도 관련 인식	223
4) 제도 개편 방향에 대한 인식	224
(1) 연장근로 관리 단위 확대 관련 의견	224
(2) 일부 업종·직종에만 연장근로 관리 단위 확대하는 방안에 대한 의견 ·	225
(3) 근로시간 기록·관리 강화에 대한 의견	227
(4) 근로시간 제도 개편 시 우선 고려사항	228
2. 2030 근로자 분석	229
1) 일자리 근로시간 운영 실태	229
(1) 근로시간 실태	229
(2) 최근 6개월간 1주 52시간을 초과하는 연장근로 발생	229
(3) 추가 소득을 위한 연장근로 의향 및 주 최대 근로시간	230
2) 연차사용 실태	230
3) 현 근로시간 제도 관련 인식	231
4) 제도 개편 방향에 대한 인식	232
(1) 연장근로 관리 단위 확대 관련 의견	232
(2) 일부 업종·직종에만 연장근로 관리 단위 확대하는 방안에 대한 의견 ·	232
(3) 근로시간 기록·관리 강화에 대한 의견	233
(4) 연차휴가 사용 활성화 방안	233
(5) 근로시간 제도 개편 시 우선 고려사항	234

일러두기

결과 해석시 유의사항

노·사 정책 수요조사의 업종(17개 구분), 직종(11개 구분)별 분석 등 사례 수가 적은 경우 집단별 결과 분석 및 해석에 주의가 필요합니다.

01 | 조사 개요



1. 조사목적과 설계

- ☑ 본 조사의 목적은 2023년 3월 6일 정부가 발표한 [근로시간 개편방안]에 대한 노·사의 근로시간 관련 현황 및 정책 수요와 국민의 의견을 객관적으로 청취하여 근로시간 전반에 대한 인식을 파악하고 정책 보완의 기초 자료로 활용하기 위함
- ☑ 근로시간 제도와 직접 이해관계가 있는 노·사 정책 수요조사와 국민 인식조사로 구분하여 대면면접 방식으로 실시(총 6,030명 : 근로자 3,839명, 사업주 976명, 국민 1,215명)
- ☑ 근로자와 사업주를 대상으로 직종, 규모, 연령 등을 고려하여 11개의 다양한 그룹에 대한 심층면접(FGI:Focus Group Interview)을 실시

1) 노·사 정책 수요조사

(1) 표본설계

- 모집단: 근로시간 제도 특례 업종¹⁾과 ‘A.농업, 임업 및 어업’, ‘O.공공 행정, 국방 및 사회보장 행정’, ‘T.가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가 소비 생산 활동’ 등의 산업대분류를 제외한 전체 산업대분류에 속하는 상용근로자 5인 이상 사업체
- 표본추출틀: 2021년 말 기준 「사업체노동실태현황」 결과
- 층화: 산업대분류(17개) 및 상시근로자 규모²⁾(7개)를 고려한 119개(17×7개) 층
- 표본배분: 층별 근로자 표본배분 후, 사업체 규모별 조사 근로자 수 차등 배분 결과를 반영하여 표본 사업체 수 결정
 - 산업대분류별 표본배분: 근로자 수를 기준으로 산업대분류별 30명 우선 할당 후 비례배분
 - 산업대분류 내 사업체 규모별 표본배분: 근로자 수 기준 비례배분법 적용
 - 표본 사업체 내 조사 근로자 수 결정: 각 산업 대분류 및 사업체 규모 내에서 조사 근로자의 추출률과 조사 효율성 등을 고려하여 결정

1) ①육상운송업(단, 노선버스 제외), ②수상운송업, ③항공운송업, ④기타 운송관련 서비스업, ⑤보건업 등

2) 5-9인/10-29인/30-49인/50-99인/100-299인/300-499인/500인 이상

표1 | 사업체 규모별 표본 사업체 내 조사 근로자 수

구분	5-9인	10-29인	30-49인	50-99인	100-299인	300인 이상
조사 인원	2	4	4	4	6	10

표2 | 표본배분 - 사업체: 산업대분류 및 사업체 규모별 표본 사업체 수

구분	사업체 규모: 상시근로자 수 기준							
	5-9인	10-29인	30-49인	50-99인	100-299인	300-499인	500인+	합계
합계	298	250	107	125	97	33	90	1,000
B.광업	2	3	2	1	1	0	0	9
C.제조업	54	57	28	32	26	6	22	225
D.전기가스	2	2	2	3	2	1	2	14
E.수도	4	5	3	3	1	1	0	17
F.건설	25	21	9	10	9	3	9	86
G.도소매	47	29	9	9	7	2	3	106
H.운수창고	3	4	2	2	1	1	1	14
I.숙박음식	22	13	3	3	1	1	1	44
J.정보통신	10	11	6	8	7	2	5	49
K.금융보험	13	13	4	4	3	1	5	43
L.부동산	21	11	2	2	2	1	1	40
M.전문과학	24	20	9	11	10	4	13	91
N.사업시설	7	7	5	8	11	4	14	56
P.교육	10	9	5	8	3	2	7	44
Q.보건사회복지	24	26	11	12	6	1	3	83
R.예술스포츠	5	5	2	3	2	1	1	19
S.협회 등	13	9	3	3	1	1	1	31

- **표본추출**
 - (사업체 추출) 각 층별로 표본 사업체를 시도 정렬 후 계통추출
 - * **표본대체**: 휴·폐업 등으로 유고되어 조사가 불가능한 경우, 수차례 접촉으로도 조사가 불가능한 경우 동일 층에서 특성(종사자의 규모, 소재지 등)이 유사한 예비표본 사업체를 대체 선정
 - (표본 사업체 내 사업주 추출) 표본 당 사업주 1인(임원 및 인사 담당자 포함)
 - (표본 사업체 내 근로자 추출) 사업체 내 성별, 대표직종, 연령대(40대 미만, 40대 이상) 상시근로자 수의 분포를 현장에서 확인하고 표본설계에 맞는 근로자를 추출하여 조사를 실시함. 단, 지난 6개월 평균 회사의 근로시간 운영, 보상, 휴가, 유연근로 현황 및 근로시간 관리 관련 인식과 수요 등을 묻는 설문에 적절하게 응답이 가능한 전일제 근로자를 대상으로 함
- * **사업체 규모별 근로자 추출 원칙**
 - ▲ 5-9인: 성별, 대표직종, 연령대별 상시근로자 현황 확인 후, 가장 비중이 높은 2개 범주에서 조사하는 것을 원칙으로 하되, 남성 또는 여성 근로자로만 구성된 경우에는 연령대별 근로자 비중을 반영하여 조정

- ▲ 10~99인: 성별, 대표직종, 연령대별 상시근로자 현황 확인 후, 근로자 비중에 따라 4개 범주에서 조사하는 것을 원칙으로 하되, 근로자의 성별, 연령대별 비중의 차이가 큰 경우에는 해당 사업체의 성 및 연령대별 근로자 비중을 반영하여 조정
- ▲ 100인 이상: 성별, 대표직종, 연령대별 상시근로자 현황 확인 후, 범주별 비중에 따라 6명 또는 10명의 표본을 비례 배분하여 조사하는 것을 원칙으로 하되, 근로자의 성별, 연령대별 비중의 차이가 큰 경우에는 해당 사업체의 성 및 연령대별 근로자 비중을 반영하여 조정

- **사후 가중과 분석: 사업주 및 근로자 조사의 가중치는 설계 가중치, 무응답 조정, 사후층화 조정 등의 과정을 거쳐서 산출**

- 사업주 조사는 산업대분류(17개)와 사업체 규모(7개)를 층으로 하는 층화계통추출법에 의해서 표본 사업체를 추출함에 따라 표본 사업체의 설계 가중치(design weight)는 표본 사업체 추출확률의 역수로 산출
- 산업대분류와 사업체 규모를 무응답 조정셀을 고려하여 무응답 조정의 과정을 거쳤고, 이후 사후층화 조정³⁾의 과정을 거쳐 2021년말 기준 사업체노동실태현황을 모집단 정보로 벤치마킹
- 근로자 조사 가중치는 앞선 방법과 마찬가지로 무응답 조정까지 반영된 사업체 가중치를 구한 후 표본 사업체 내 근로자 추출률을 반영하여 근로자 가중치를 산출하고, 이후 사후층화 조정의 과정을 거쳐 최종 근로자 가중치를 산출
- 근로자 조사의 사후층화 과정에서는 2022년 고용형태별근로실태조사의 산업대분류 및 사업체 규모별 분포, 산업대분류 및 성별 분포, 산업대분류 및 연령대별 분포, 산업대분류 및 정규직 여부별 현황 등의 모집단 정보를 벤치마킹

(2) 표본수 및 표본오차

- **유효표본: 4,815명**

- 근로자: 3,839명
- 사업주: 976명

- **표본오차**

- 근로자: 95% 신뢰수준 $\pm 1.58\%p$
- 사업주: 95% 신뢰수준 $\pm 3.16\%p$

(3) 조사방법 및 기간

- **조사방법: Tablet PC를 활용한 면접원의 사업장 방문 대면조사**
- **조사기간: 2023년 6월 26일 ~ 8월 31일**

3) 사후층화(post-stratification) 조정은 사업체 특성 변수에 대해서 모집단과 표본 자료의 분포를 일치시키는 과정임

2) 국민 인식조사

(1) 표본설계

- 모집단: 조사 시점 기준 전국 일반 가구 내 만 19세 이상 국민
- 표본추출틀: 2021년 기준 통계청 집계구 리스트
- 층화: 시/도, 동부/읍면부, 주택유형 기준 등 52개 층
- 표본배분: 각 시도 내 세부 층별 집계구 수 기준 비례배분

표3 | 국민 인식조사 층화

지역	1차 층화	2차 층화	층 수
서울, 7대 광역시	서울, 광역시	아파트, 일반집계구	16
9개 도 지역	9개 지역(동부)	아파트, 일반집계구	18
	9개 지역(읍면부)		18
전국			52

표4 | 세부 층별 표본 집계구 현황: 비례배분

행정구역	동 지역		읍면 지역	합계
	일반 집계구	아파트 집계구		
합계	40	59	21	120
서울	11	11	0	22
부산	3	5	0	8
대구	2	4	0	6
인천	3	4	0	7
광주	1	2	0	3
대전	1	2	0	3
울산	1	2	0	3
세종	1	1	0	2
경기	8	15	5	28
강원	1	1	2	4
충북	1	1	2	4
충남	1	2	2	5
전북	1	2	1	4
전남	1	1	2	4
경북	1	2	3	6
경남	2	3	3	8
제주	1	1	1	3

- 표본추출: 집계구(확률비례계통추출) → 집계구 내 10가구 추출(계통추출) → 표본 가구 내 조사대상자* 추출

* 표본 가구 내 조사대상자 추출: 집계구 단위의 성별/연령별 배분표를 작성하여 각 셀에 해당하는 대상을 채워나가는 방식으로 조사를 진행, ▲집계구별 성 및 연령대별 응답자 배분표는 동, 읍, 면 지역을 구분하여 작성한 후, ▲표본 가구 내 조사대상 가구원 중 우선 순서가 가장 빠른 조사대상자를 조사

- 사후 가중 및 분석: 표본 가중값을 산출한 후 복합표본설계에 적합한 모수 추정법을 적용하여 통계 산출 (2021년 기준 인구주택총조사를 모집단 정보로 벤치마킹함)

표5 | 접촉 우선 표본배분 표 예시

구분	남자	여자
20대 이하	① : 1명	② : 1명
30대	③ : 1명	④ : 1명
40대	⑤ : 1명	⑥ : 1명
50대	⑦ : 1명	⑧ : 1명
60대 이상	⑨ : 1명	⑩ : 1명

(2) 표본수 및 표본오차

- 유효표본: 1,215명
- 표본오차: 95% 신뢰수준 $\pm 2.83\%p$

(3) 조사방법 및 기간

- 조사방법: 면접원의 가구 방문 대면조사
- 조사기간: 2023년 6월 19일 ~ 7월 27일

3) 그룹별 심층면접 (FGI)

- 직종(IT·연구개발직/사무직/제조·생산직), 규모(100인 이상/미만), 연령(20-30대/40-50대) 등 동질적 특성을 가진 11개 노(8개 그룹)·사(3개 그룹)에 대해 실시(그룹당 6명 내외)

표6 | FGI 설계

분류	조사대상	
근로자(8)	① IT·연구개발직	⑤ 100인 미만 사업장 근로자
	② 사무직	⑥ 20-30대
	③ 제조·생산직	⑦ 40-50대
	④ 100인 이상 사업장 근로자	⑧ 초등 3학년 이하 자녀를 둔 여성
사업주(3)	① 장시간근로 업종	③ 정보통신업종
	② 벤처기업	

2. 조사내용

- ☑ 노·사 정책 수요조사의 조사내용은 ▲일자리 특성과 근로시간 실태 ▲현 근로시간 제도(법정 40+연장 12시간)에 대한 인식 ▲근로시간 제도 개편에 대한 의견 ▲응답자 특성별 분석을 위한 일반사항 등 근로자 조사는 총 51개, 사업주 조사는 총 32개 문항으로 구성
- ☑ 국민 인식조사의 조사내용은 ▲현 근로시간 제도에 대한 인식 및 ▲근로시간 제도 개편 방향에 대한 인식 등 총 15개 문항으로 구성

표7 | 노·사 정책 수요조사 내용

구 분	근로자	사업주
0. 기본현황	- 사업체명 - 출생년도 - 시간제 여부	- 사업체명 - 사업체 규모 - 상시근로자수 - 혁신형 중소기업 여부 - 응답자 지위 - 출생년도
I. 일자리 특성과 근로시간 실태	- 최근 6개월간 주 평균 근로시간 - 근로시간 규정으로 인한 애로사항과 대응 - 최근 6개월간 1주 52시간 초과 연장근로 발생 빈도 - 근로자의 연장근로 의사 확인 방법 - 우리나라 장시간 근로 발생 원인 - 추가 소득을 위한 연장근로 의향 - 사내 근로시간 기록·관리 방법 - 연장 근로에 대한 임금 산정·지급 방식 - 약정 연장근로시간/ 통상 약정 근로시간과 실제 근로시간 간 차이 - 유연근로시간제도 도입 및 활용 실태 - 연차 사용실태와 사용하지 못하는 이유 - 노조 존재 및 가입여부/ 노사협의회 개최여부/ 근로자 대표 유무	
	- 최근 6개월간 월평균 급여(세전) - 가구 주된 수입원 여부	
II. 현 근로시간 제도에 대한 인식	- 현 근로시간 제도에 대한 인식 - 현 근로시간 제도에 대한 의견	

[계 속]

구 분	근로자	사업주
Ⅲ. 근로시간 제도 개편에 대한 의견	- 연장근로 관리 단위 확대 방안에 대한 의견 1주 최대 근로시간 제한에 대한 의견 - 근로시간 제도개편 대상 업종, 직종 제한에 대한 의견 - 연장근로 관리 단위 확대 적용 업종 및 직종 - 연장근로 관리 단위 확대 시 근로자 건강권 보장 방안에 대한 의견 - 연차휴가 사용 활성화 방안에 대한 의견 - 포괄임금 개선에 대한 의견 - 근로시간 기록·관리 강화에 대한 의견 및 동의/비동의 이유 - 정부의 근로시간 제도 개편 시 우선 고려사항	
Ⅳ. 응답자 일반 사항	- 성별 - 학력 - 혼인상태 - 초3 이하 자녀 유무 - 고용형태 - 종사상 지위 - 직종	

표8 | 국민 인식조사 내용

구 분	조사내용	
Ⅰ. 기본문항	- 성별 - 연령 - 경제활동 상태	- 직종 - 노조 가입 여부 - 직장 근로자 수 - 업종
Ⅱ. 근로시간 제도 및 개선에 대한 인식	- 현 근로시간 제도에 대한 인식 - 현 근로시간 제도에 대한 의견	
Ⅲ. 근로시간 제도 개편 방향에 대한 인식	- 연장근로 관리 단위 확대 방안에 대한 의견 - 근로시간 제도 개편 대상 업종, 직종 제한에 대한 의견 - 정부의 근로시간 제도 개편 시 우선 고려사항	
Ⅳ. 응답자 일반사항	- 학력 - 혼인상태 - 초3 이하 자녀 유무	

3. 응답자 분포4)5)

1) 노·사 정책 수요조사

(1) 근로자

- 유효표본 총 3,839명
 - 경영·사무·금융·보험직 1,873명(48.8%), 설치·정비·생산직 543명(14.1%), 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인 364명(9.5%), 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직 267명(7.0%) 등의 순
 - 남성 2,181명(56.8%), 여성 1,658명(43.2%)
 - 만 19~29세 537명(14.0%), 만 30~39세 1,127명(29.4%), 만 40~49세 1,166명(30.4%), 만 50~59세 742명(19.3%), 만 60세 이상 267명(7.0%)

표9 | 응답자 분포표: 근로자

(단위: %)				
구분	가중치 적용 전		가중치 적용 후	
	사례수 (명)	비율	사례수 (명)	비율
전체	(3,839)	100.0	(3,839)	100.0
직종				
경영·사무·금융·보험직	(1,873)	48.8	(1,706)	44.4
연구직 및 공학 기술직	(262)	6.8	(281)	7.3
교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인	(364)	9.5	(296)	7.7
보건·의료직	(85)	2.2	(67)	1.7
예술·디자인·방송·스포츠직	(57)	1.5	(79)	2.0
미용·여행·숙박·음식·경비·청소직	(267)	7.0	(222)	5.8
영업·판매·운전·운송직	(243)	6.3	(313)	8.2
건설·채굴직	(135)	3.5	(162)	4.2
설치·정비·생산직	(543)	14.1	(705)	18.4
농림어업직	(6)	0.2	(7)	0.2
기타	(4)	0.1	(1)	0.0
업종				
B.광업	(31)	0.8	(4)	0.1
C.제조업	(841)	21.9	(1,169)	30.4
D.전기가스	(77)	2.0	(24)	0.6
E.수도	(75)	2.0	(33)	0.9
F.건설	(264)	6.9	(264)	6.9
G.도소매	(321)	8.4	(428)	11.1
H.운수창고	(56)	1.5	(25)	0.7
I.숙박음식	(137)	3.6	(97)	2.5
J.정보통신	(148)	3.9	(222)	5.8
K.금융보험	(188)	4.9	(171)	4.5
L.부동산	(226)	5.9	(105)	2.7
M.전문과학	(419)	10.9	(373)	9.7
N.사업시설	(264)	6.9	(361)	9.4
P.교육	(227)	5.9	(156)	4.1
Q.보건사회복지	(396)	10.3	(285)	7.4
R.예술스포츠	(57)	1.5	(42)	1.1
S.협회 등	(112)	2.9	(80)	2.1

[계 속]

4) 응답자 분포는 사후 가중 적용 전을 기준으로 기술함
5) 사후 가중 적용 후 응답자 특성별 사례수는 소수 첫째 자리 반올림 값으로, 각 사례수의 합은 전체 사례수 보다 일부 적거나 많을 수 있음

구분	가중치 적용 전		가중치 적용 후	
	사례수 (명)	비율	사례수 (명)	비율
전체	(3,839)	100.0	(3,839)	100.0
상시근로자 규모				
5~9인	(518)	13.5	(531)	13.8
10~29인	(866)	22.6	(975)	25.4
30~99인	(703)	18.3	(748)	19.5
100~299인	(611)	15.9	(622)	16.2
300인 이상	(1,141)	29.7	(963)	25.1
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무⁶⁾				
있음	(2,382)	62.0	(2,272)	59.2
없음	(1,320)	34.4	(1,413)	36.8
잘 모름	(137)	3.6	(154)	4.0
고용형태				
정규직	(3,524)	91.8	(3,420)	89.1
비정규직	(315)	8.2	(419)	10.9
직장 내 종사상 지위				
상용근로자	(3,734)	97.3	(3,695)	96.2
임시·일용근로자	(105)	2.7	(144)	3.8
유연근로제 활용				
활용	(622)	16.2	(626)	16.3
비활용	(2,935)	76.5	(2,936)	76.5
잘 모르겠음	(282)	7.3	(277)	7.2
성별				
남성	(2,181)	56.8	(2,437)	63.5
여성	(1,658)	43.2	(1,402)	36.5
연령				
만 19~29세	(537)	14.0	(422)	11.0
만 30~39세	(1,127)	29.4	(963)	25.1
만 40~49세	(1,166)	30.4	(1,074)	28.0
만 50~59세	(742)	19.3	(1,029)	26.8
만 60세 이상	(267)	7.0	(352)	9.2
학력				
중졸 이하	(53)	1.4	(61)	1.6
고졸	(844)	22.0	(956)	24.9
2~3년제 대학 졸업	(816)	21.3	(823)	21.4
4년제 대학 졸업	(1,844)	48.0	(1,706)	44.4
대학원졸 이상	(282)	7.3	(293)	7.6
혼인상태				
미혼	(1,335)	34.8	(1,160)	30.2
기혼	(2,445)	63.7	(2,607)	67.9
기타	(59)	1.5	(72)	1.9
소재지				
수도권	(2,023)	52.7	(2,113)	55.0
경상권	(828)	21.6	(882)	23.0
중부권(충청·강원)	(646)	16.8	(540)	14.1
제주·전라권	(342)	8.9	(304)	7.9

6) '있음'은 노동조합, 노사협의회, 근로자대표 중 하나가 있는 경우를 의미하며, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 따라 노사협의회는 상시 근로자 30명 이상 사업(장)이 의무 설치 대상임

(2) 사업주

• 유효표본 총 976명

- 제조 200명(20.5%), 보건사회복지 109명(11.2%), 도소매 92명(9.4%), 부동산 82명(8.4%) 등임
- 상시근로자 수 30인 미만 사업체 538명(55.1%), 30-99인 192명(19.7%), 100-299인 115명(11.8%), 300인 이상 131명(13.4%)임
- 수도권 499명(51.1%), 경상권 218명(22.3%), 중부권 166명(17.0%), 제주·전라권 93명(9.5%)

표10 | 응답자 분포표: 사업주

(단위: %)

구분	가중치 적용 전		가중치 적용 후	
	사례수 (명)	비율	사례수 (명)	비율
전체	(976)	100.0	(976)	100.0
업종				
B.광업	(10)	1.0	(1)	0.1
C.제조업	(200)	20.5	(237)	24.3
D.전기가스	(15)	1.5	(2)	0.2
E.수도	(16)	1.6	(9)	0.9
F.건설	(77)	7.9	(93)	9.5
G.도소매	(92)	9.4	(162)	16.6
H.운수창고	(11)	1.1	(6)	0.6
I.숙박음식	(50)	5.1	(56)	5.8
J.정보통신	(36)	3.7	(38)	3.9
K.금융보험	(47)	4.8	(42)	4.3
L.부동산	(82)	8.4	(45)	4.6
M.전문과학	(81)	8.3	(74)	7.6
N.사업시설	(46)	4.7	(34)	3.5
P.교육	(50)	5.1	(35)	3.6
Q.보건사회복지	(109)	11.2	(97)	9.9
R.예술스포츠	(20)	2.0	(11)	1.1
S.협회 등	(34)	3.5	(34)	3.5
상시근로자 규모				
5-9인	(285)	29.2	(470)	48.2
10-29인	(253)	25.9	(364)	37.3
30-99인	(192)	19.7	(106)	10.9
100-299인	(115)	11.8	(29)	2.9
300인 이상	(131)	13.4	(7)	0.7
유연근로제 활용				
활용	(262)	26.8	(188)	19.2
비활용	(681)	69.8	(744)	76.3
잘 모르겠음	(33)	3.4	(44)	4.5
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최)유무				
있음	(623)	63.8	(470)	48.1
없음	(353)	36.2	(506)	51.9

[계 속]

구분		가중치 적용 전		가중치 적용 후	
		사례수 (명)	비율	사례수 (명)	비율
전체		(976)	100.0	(976)	100.0
소재지					
	수도권	(499)	51.1	(531)	54.4
	경상권	(218)	22.3	(221)	22.7
	중부권(충청·강원)	(166)	17.0	(127)	13.0
	제주·전라권	(93)	9.5	(97)	10.0
직장 내 지위					
	대표	(290)	29.7	(406)	41.6
	임원	(241)	24.7	(223)	22.9
	인사, 노무 담당자	(427)	43.8	(323)	33.1
	기타	(18)	1.8	(23)	2.4
연령					
	만 40세 미만	(176)	18.0	(169)	17.4
	만 40세 이상 60세 미만	(645)	66.1	(632)	64.8
	만 60세 이상	(155)	15.9	(174)	17.9

2) 국민 인식조사

- 유효표본 총 1,215명
 - 남성 603명(49.6%), 여성 612명(50.4%)
 - 만 19~29세 177명(14.6%), 만 30~39세 177명(14.6%), 만 40~49세 225명(18.5%), 만 50~59세 240명(19.8%), 만 60세 이상 396명(32.6%)
 - 수도권 571명(47.0%), 경상권 316명(26.0%), 중부권 183명(15.1%), 제주·전라권 145명(11.9%)

표11 | 응답자 분포표: 국민

(단위: %)

구분	가중치 적용 전		가중치 적용 후	
	사례수 (명)	비율	사례수 (명)	비율
전체	(1,215)	100.0	(1,215)	100.0
성별				
남성	(603)	49.6	(601)	49.5
여성	(612)	50.4	(614)	50.5
연령				
만 19~29세	(177)	14.6	(201)	16.5
만 30~39세	(177)	14.6	(186)	15.3
만 40~49세	(225)	18.5	(225)	18.5
만 50~59세	(240)	19.8	(239)	19.7
만 60세 이상	(396)	32.6	(363)	29.9
지역				
수도권	(571)	47.0	(609)	50.1
경상권	(316)	26.0	(304)	25.1
중부권(충청·강원)	(183)	15.1	(168)	13.8
제주·전라권	(145)	11.9	(134)	11.1
학력				
중졸 이하	(150)	12.3	(143)	11.8
고졸	(486)	40.0	(479)	39.4
2~3년제 대학 졸업	(197)	16.2	(207)	17.1
4년제 대학 졸업 이상	(382)	31.4	(386)	31.7
경제활동상태				
근로자 및 특수형태근로	(629)	51.8	(634)	52.2
사업주 및 자영업	(262)	21.6	(261)	21.5
비취업(비경활 포함)	(324)	26.7	(320)	26.3
혼인상태				
미혼	(287)	23.6	(317)	26.1
기혼	(906)	74.6	(878)	72.3
기타	(22)	1.8	(20)	1.7

02 | 조사 결과 요약



1. 일자리 특성과 근로시간 실태

1) 최근 6개월간 근로시간 실태[노·사]

- 최근 6개월간 평균 근로시간은 ▲주당 정규 근로일수 평균 5.0일 ▲주당 정규 근로시간 평균 약 40시간 ▲주당 초과 근로시간은 약 3시간 정도임

표12 | 최근 6개월 평균 근로시간 실태(노·사)

(단위: %, 일, 시간)

구분	사례수 (명)	주당 정규 근로일수(일)				주당 정규 근로시간(시간)				주당 초과 근로시간(시간)				월 휴일 근로(일)	
		4일 이하	5일	6일 이상	평균 (일)	40 시간 미만	40 시간	40 시간 초과	평균 (시간)	없음	12시간 이하	12시간 초과	평균 (시간)	없음	평균 (일)
근로자	(3,839)	0.7	97.5	1.7	5.0	4.8	93.8	1.5	39.8	52.7	44.3	3.0	3.2	77.6	0.5
사업주	(976)	0.4	96.3	3.3	5.0	2.7	94.7	2.6	40.0	57.9	41.7	0.4	2.7	76.6	0.6

주) 근로자: 최근 6개월 평균을 응답하되, 6개월 미만 근로자는 실제 근로한 기간 기준, 평균으로 응답

사업주: 사업체에 근무하는 전일제 근로자를 기준으로 응답

* 월평균 휴일 근로일은 '휴일근로가 없다'를 모두 '0일'로 처리한 후, 전체 평균한 결과임

☒ 초과근로가 없다는 응답이 근로자 52.7%, 사업주 57.9%로 모두 과반 이상임

☒ 업종별로는 제조업에서 노·사 모두 상대적으로 초과근로 발생 비율이 높음
(노: 59.0%, 사: 53.4%)

☒ 근로자 응답 기준, 상시 근로자 규모가 작을수록 초과근로가 없다고 응답한 비율이 높음(5-9인: 60.8%, 10-29인: 58.9%, 30-99인: 53.0%, 100-299인: 53.5%, 300인 이상: 41.2%)

7) 응답 결과 분석표에는 가중 후 사례수를 제시

2) 근로시간 규정으로 인한 애로사항과 대응[사]

- 최근 6개월간 현행 근로시간 규정으로 ▲어려움을 겪은 적이 있는 사업주는 14.5% ▲어려움 유형은 업무량 변동 대응 73.6%, 일시적 인력 부족에 대한 대응 60.4% 순으로 응답

표13 | 현 근로시간 규정으로 인한 애로사항 경험(사업주)

(단위: %)

구분	애로사항 경험				어려움 유형(2개까지 선택, 2개까지 선택)				
	사례수 (명)	있음	없음	합계	사례수 (명)	외부의 긴급한 발주 등 예측하기 어려운 업무량 변동에 대응이 어려움	직원의 급박한 휴가 사용, 이직 등으로 일시적으로 인력이 부족하여 대응이 어려움	기계고장, 원재료 부패 등 돌발상황에 대응이 어려움	기타
사업주	(976)	14.5	85.5	100.0	(142)	73.6	60.4	16.9	1.4

주) 어려움 유형 BASE - 현 근로시간 규정으로 인한 애로사항 경험 사업주

- ☑ 근로시간 규정으로 애로사항을 경험한 적이 ‘있다’는 응답은 사업시설(32.6%)과 제조업(27.6%)에서 타 업종 대비 상대적으로 높으며, 건설(2.9%), 협회 등(3.9%) 업종은 상대적으로 낮아 업종별 편차가 매우 크게 나타남을 확인
- ☑ 규모별로는 상시 근로자 5-9인 9.0%, 10-29인은 14.8%가 애로사항을 경험한 데 비해 30-99인 30.4%, 100-299인 40.3% 등으로 상대적으로 30인 이상 사업체의 애로 경험 비율이 높게 나타남
- ☑ 애로사항 유형 중 ‘외부의 긴급한 발주 등 예측하기 어려운 업무량 변동에 대응이 어려움’은 제조업 (87.7%)에서 상대적으로 높고, ‘직원의 급박한 휴가 사용, 이직 등으로 일시적으로 인력이 부족하여 대응이 어려움’은 상시근로자 5-9인(81.9%)에서 상대적으로 높음

- 애로사항 대응 방법(2개까지 선택)으로는 포괄임금 활용(39.9%), 추가인력 채용(36.6%), 수주(주문) 포기(30.6%) 등 순으로 응답

표14 | 근로시간 규정으로 인한 애로사항에 대한 대응(사업주)(2개까지 선택)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	포괄임금 (고정OT 포함)을 활용해서 연장근로 운영	추가인력 채용	현 근로시간 제도 하에서는 도저히 납기를 맞추기 힘들어 수주(주문) 등 포기	나중에 적발되더라 도 일단 근로시간 법·규정은 무시	근로시간을 기록·관리 하지 않고 연장근로 운영	퇴근 처리 후 업무 수행 등 출퇴근 시간을 임의로 처리	유연 근로제 도입	해외로 공장 이전	기타
사업주	(142)	39.9	36.6	30.6	17.3	10.6	5.8	3.4	0.6	3.6

주) BASE - 현 근로시간 규정으로 인한 애로사항 경험 사업주

- ☒ 근로시간 규정으로 인한 애로사항에 대응하기 위한 방법으로 포괄임금 활용(39.9%), 추가인력 채용(36.6%)을 가장 많이 응답한 가운데, 근로시간 규정 무시(17.3%), 근로시간 기록·관리 없이 연장근로 운영(10.6%), 출퇴근 시간 임의처리(5.8%)하는 경우도 확인
- ☒ 근로시간 운영 애로 발생 비율이 상대적으로 높았던 제조업은 추가인력 채용(45.9%), 수주(주문) 포기(45.3%), 포괄임금 활용(32.5%) 등의 순으로 대응

3) 최근 6개월간 1주 52시간 초과 연장근로 발생 빈도[노·사]

- 최근 6개월간 현행 근로시간 규정을 초과하는 연장근로 발생 빈도에 대해 근로자의 27.0%가 발생한다고 응답
- 문3에서 근로시간 규정으로 인한 어려움을 겪어봤다고 응답한 사업주 142명(14.5%)을 대상으로 물어본 결과 54.8%가 발생했다고 응답

표15 | 최근 6개월간 1주 52시간을 초과하는 연장근로 발생 빈도(노·사)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	발생하지 않음	발생빈도					(1)+(2)+(3) +(4)+(5) 발생	모르겠음	합계
			(1) 주마다 발생	(2) 월 마다 발생	(3) 분기 마다 발생	(4) 연중 특정 계절·특정 시기(명절· 기념일 등)에 발생	(5) 불규칙적으로 발생			
근로자	(3,839)	70.9	4.9	4.4	1.5	3.9	12.3	27.0	2.1	100.0
사업주	(142)	45.2	4.9	14.1	4.7	12.1	19.0	54.8	0.0	100.0

주) BASE - 사업주: 현 근로시간 규정으로 인한 애로사항 경험 사업주

- 주 52시간 초과 연장근로가 발생한다고 응답한 사업주를 대상으로 발생 직군을 물어본 결과 생산직 73.0%, 사무직 18.7%, 서비스직 9.8%, 관리직 9.7% 등의 순으로 응답

표16 | 1주 52시간 초과 연장근로 발생 직군(복수응답)(사업주)

(단위: %)

주52시간 초과 연장근로 경험이 있는 근로자가 있는 사업체	사례수 (명)	생산직	사무직	서비스직	관리직	연구개발직
사업주	(78)	73.0	18.7	9.8	9.7	0.5

주) BASE - 현 근로시간 규정으로 인한 애로사항 경험 사업주 중 최근 6개월간 주 52시간 초과 연장근로가 발생했다고 응답한 사업주

4) 근로자의 연장근로 의사 확인 방법[노·사]

- 근로자의 연장근로 의사 확인 방법으로는 근로자가 사전 신청하고 상급자가 승인(노: 44.6%, 사: 32.1%) 하거나 사측에서 사전 공지하고 근로자가 신청 또는 거부(노: 28.4%, 사: 36.9%) 방식 활용 비율이 높음

표17 | 근로자의 연장근로 의사 확인 방법(노·사)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	근로자가 사전 신청, 상급자가 승인(예: PC off 제도)	사측에서 사전 공지, 근로자가 신청 또는 거부	근로계약 시 미리 약정, 별도의 의사확인 없음	사측에서 사전 공지, 근로자의 의견수렴 없음 (1)	근로자의 의사를 별도로 확인하는 절차 없음 (2)	근로자 의사 확인 절차 없음 (1)+(2)	연장근로 없음	기타	합계
근로자	(3,839)	44.6	28.4	14.3	4.8	4.1	8.9	3.0	0.7	100.0
사업주	(976)	32.1	36.9	16.5	4.7	5.1	9.8	4.7	0.0	100.0

- ☑ 근로자의 사전신청, 상급자의 승인 방식으로 연장근로 의사를 확인한다고 응답한 비율은 근로자 기준, 상시 근로자 규모가 클수록(5-9인: 26.2%, 10-29인: 31.2%, 30-99인: 48.8%, 100-299인: 49.8%, 300인 이상: 61.7%) 직종별로는 경영·사무직(54.0%), 연구·공학 기술직(48.9%)에서 상대적으로 높음
- ☑ 대체적으로 규모가 작은 기업에서 연장근로에 대한 근로자 의사 확인 절차가 없는 비율이 높음(근로자 응답 기준, 5-9인: 11.8%, 10-29인: 13.4%, 30-99인: 6.3%, 100-299인: 7.5%, 300인 이상: 5.7%)

5) 우리나라 장시간 근로 발생 이유[노·사]

- 우리나라에서 장시간 근로가 발생하는 이유로 노·사 모두 ‘고질적인 인력난 및 추가 인력 채용 부담’(노: 50.9%, 사: 54.5%), ‘예측하기 어려운 수주, 납품 등에 따른 경영상의 불확실성에 대응하기 위해’(노: 43.5%, 사: 51.2%)를 주요 원인으로 꼽음
- ‘관행적으로 야근하는 직장문화, 눈치 보기 관행’ 때문이라는 응답은 사업주(14.6%)에 비해 근로자(25.8%) 응답 비율이 높음

표18 | 우리나라에서 장시간 근로가 발생하는 이유(2개까지 선택)(노·사)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	고질적인 인력난, 추가 인력 채용 부담	예측하기 어려운 수주, 납품 등에 따른 경영상의 불확실성에 대응하기 위해	관행적으로 야근하는 직장문화, 눈치 보기 관행	포괄임금 (고정OT 약정 포함) 오남용	연장근로·연차휴가 수당에 따른 소득확보를 위해	기업의 낮은 생산성	기타
근로자	(3,839)	50.9	43.5	25.8	19.9	16.6	10.0	1.3
사업주	(976)	54.5	51.2	14.6	9.9	17.2	10.3	4.7

- ☑ ‘고질적인 인력난, 추가 인력 채용 부담’이 장시간 근로의 원인이라는 응답은 숙박음식(노: 66.3%, 사: 62.2%) 업종, 상시 근로자 100-299인(노: 57.0%, 사: 66.5%)에서 상대적으로 높음
- ☑ 제조업은 노·사 모두 ‘고질적인 인력난, 추가인력 채용 부담’(노: 48.0%, 사: 57.5%) 보다 ‘예측하기 어려운 수주, 납품 등에 따른 경영상의 불확실성에 대응하기 위해’(노: 57.7%, 사: 72.3%)라는 응답이 높음

6) 추가 소득을 위한 연장근로 의향 및 주 최대 근로시간[노]

- 추가 소득을 위해 연장근로 의향이 있다고 응답한 근로자는 41.7%
- 연장근로 의향자의 최대 주간 의향 근로시간은 52시간 이내가 55.7%, 52시간 초과 근로 의향자는 39.7%(60시간 이내 25.5% + 64시간 이내 11.7% + 64시간 초과 2.5%)

표19 | 추가적인 소득을 위해 연장근로를 할 의향 및 최대 의향 근로시간(근로자)

(단위: %)

구분	추가 소득을 위한 연장근로 의향			정당한 보상이 주어질 때 할 수 있는 최대 주간 근로시간						
	사례수 (명)	예	아니오	사례수 (명)	전혀 없음	1주 52시간 이내(법정 40시간+연장근로 12시간)	1주 60시간 이내(법정 40시간+연장근로 20시간)	1주 64시간 이내(법정 40시간+연장근로 24시간)	1주 64시간 초과	모르겠음
근로자	(3,839)	41.7	58.3	(1,599)	1.2	55.7	25.5	11.7	2.5	3.3

주) 주 최대 근로시간 BASE - 추가 소득을 위한 연장근로 의향이 있다고 응답한 근로자

- ☑ 업종별로 제조업(51.2%), 직종별로는 설치·정비·생산직(61.2%), 연구·공학·기술직(50.4%)에서 근로자의 연장근로 의향이 상대적으로 높음
- ☑ 40세 미만 근로자의 연장근로 의향은 43.1%로 40세 이상(40.9%)과 차이가 없음 (표본오차 범위 내)
- ☑ 정당한 보상이 주어질 때 1주 52시간을 초과(60시간 이내+64시간 이내+64시간 초과)한 연장근로를 할 의향이 있다는 응답 비율은 업종별로 건설(48.0%), 도소매(46.5%), 숙박음식(46.2%), 직종별로는 건설·채굴직(56.6%), 서비스·경비·청소직(48.8%), 설치·정비·생산직(46.9%) 종사 근로자에서 높음
- ☑ 추가분석 결과 월평균 급여 수준, 혼인상태 등 보다는 본인의 소득이 가구의 주된 수입(가구 소득 50% 이상)인지에 따라 연장근로 의향에 차이가 있음 (본인 수입이 가구의 주된 수입인 근로자의 연장근로 의향: 45.0%, 아닌 경우: 33.1%)

2. 근로시간 기록관리와 임금 지급방식 등[노·사]

1) 사내 근로시간 기록·관리 방법

- 노·사 모두 출퇴근 시간을 기록·관리하고 있다는 응답이 가장 많음(노: 69.2%, 사: 61.8%)
- 근로시간 미기록·관리 비율
 - 노 15.2%(가능하나 미기록·관리: 10.1% + 불가능하여 미기록·관리: 5.1%)
 - 사 23.6%(가능하나 미기록·관리: 17.0% + 불가능하여 미기록·관리: 6.6%)

표20 | 사내 근로시간 기록·관리 방법(노·사)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	출퇴근 시간을 기록·관리하고 있음	연장·야간·휴일 등 가산수당이 발생하는 근로시간만 기록·관리하고 있음	업무 특성상 근로시간 관리가 가능하다고 생각되나 기록·관리하고 있지 않음	업무 특성상 근로시간 관리가 어려워 기록·관리하고 있지 않음	기타	모르겠음	합계
근로자	(3,839)	69.2	12.8	10.1	5.1	0.3	2.4	100.0
사업주	(976)	61.8	12.9	17.0	6.6	1.7	-	100.0

- ☑ 근로자 응답 기준, 출퇴근 시간을 기록·관리하고 있다는 응답 비율이 높은 업종은 보건사회복지(87.0%), 제조업(84.2%) 부동산(80.9%) 등이고, 낮은 업종은 예술스포츠(54.3%), 교육(53.9%), 건설(41.1%) 등임
- ☑ 업무 특성상 근로시간 관리가 가능하다고 생각되나 기록·관리하고 있지 않다는 응답은 근로자는 예술스포츠(32.6%), 건설(27.6%) 업종과 건설·채굴직(29.9%)에서, 사업주는 건설(44.5%) 업종에서 높게 나타남
- ☑ 근로자 응답 기준, 상시근로자 5-9인 규모 사업체의 근로시간 미기록·관리 비율이 30.0%(가능하나 미기록·관리: 19.8%+불가능하여 미기록·관리: 10.2%)로 높음

2) 연장근로에 대한 임금 산정·지급 방식

- 연장근로에 대한 임금 지급 방식으로 일한 만큼 지급(노: 52.5%, 사: 62.1%) 비율이 가장 높고 다음으로 포괄임금 사용(노: 29.4%, 사: 19.8%), 임금 대신 휴가로 보상(노: 10.8%, 사: 9.8%) 등의 순임

표21 | 연장 근로에 따른 임금 산정 방식(노·사)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	일한 근로시간만 큼을 초과 근로수당으 로 지급	포괄임금 (고정OT 약정 포함)을 사용하여 임금을 지급	임금 대신 휴가로 보상	포괄임금 및 초과 근로수당 병행	초과 근로수당 및 휴가 보상 병행	포괄임금 및 휴가 보상 병행	연장근로 수당 없음	기타	연장근로 없음	합계
근로자	(3,839)	52.5	29.4	10.8	0.0	0.1	0.0	2.0	2.1	3.0	100.0
사업주	(976)	62.1	19.8	9.8	0.2	0.1	0.0	0.2	2.1	5.8	100.0

- ☑ 근로자 응답 기준, '일한 만큼 초과 수당으로 지급받음' 비율은 업종별로는 숙박음식(71.7%), 제조업(61.9%), 직종별로는 보건·의료직(75.4%), 설치·정비·생산직(73.1%)에서 높음
- ☑ 근로자 응답 기준, '포괄임금(고정OT 약정 포함)을 사용하여 임금을 지급받음'은 업종별로는 건설(57.0%), 직종별로는 건설·채굴직(64.0%), 규모별로는 상시근로자 300인 이상(36.2%)에서 상대적으로 높음
- ☑ 근로자 응답 기준, 건설(57.0%)과 정보통신(41.6%) 업종에서는 '포괄임금으로 연장근로 수당을 지급받음' 응답 비율이 '일한 만큼 초과 근로수당으로 지급받음' 비율(건설: 31.1%, 정보통신: 32.8%)보다 높게 나타남

- 연장근로에 대해 포괄임금으로 지급한다(받는다)고 응답한 노사의 절반 정도는 약정 근로시간과 실제 근로시간이 같다(노: 48.3%, 사: 58.8%)고 답변
- 약정 근로시간이 실제 근로시간보다 적다(근로자가 덜 받는 경우)는 비율은 노·사 모두 약 20% 수준임(노: 19.7%, 사: 19.1%)
- 약정 근로시간이 실제 근로시간보다 많다(근로자가 더 받는 경우)는 응답 비율은 근로자 14.5%, 사업주 9.1%

표22 | 포괄임금 약정 및 통상 약정 근로시간과 실제 근로시간 간 차이(노·사)

(단위: %, 시간)

구분	사례수 (명)	1개월 기준 약정 연장근로시간					약정 근로시간과 실제 근로시간 차이				
		1개월 기준 약정		이 외	모르겠음	합계	약정 근로시간 이 실제 근로시간 보다 많음 (근로자가 더 받는 경우)	약정 근로시간 이 실제 근로시간 보다 적음 (근로자가 덜 받는 경우)	약정 근로시간 과 실제 근로시간 이 같음	모르겠음	합계
		1개월 기준 약정	월 평균 (시간)								
근로자	(1,128)	32.8	20.7	0.4	66.8	100.0	14.5	19.7	48.3	17.5	100.0
사업주	(193)	86.2	14.2	13.8	0.0	100.0	9.1	19.1	58.8	13.1	100.0

주) BASE - 근로자: 연장 근로에 대해 '포괄임금'으로 임금을 지급받는 근로자
- 사업주: 연장 근로에 대해 '포괄임금'으로 임금을 지급하고 있는 사업주

- ☒ 월 단위 약정 연장근로시간을 모른다는 근로자가 66.8%로 상당수
- ☒ 근로자 응답 기준, 건설(26.9%), 전문과학(25.9%), 도소매(22.8%) 업종 순으로 약정 근로시간보다 더 많이 일한다(근로자가 덜 받는 경우)는 비율이 높음

- 포괄임금고정 OT를 활용하는 이유로 근로시간 산정이 어려움(54.4%), 연장근로 등이 상시적으로 예정되어 있어서(33.5%), 인건비 예측 가능성을 높이기 위해(24.5%) 등을 주요 이유로 꼽음

표23 | 포괄임금·고정OT 활용 이유(2개까지 선택)(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	근로시간을 산정하기 어려워서	연장근로 또는 휴일근로가 상시적으로 예정되어 있어서	인건비 예측 가능성을 높이기 위해	기본급 인상 대신 각종 수당을 늘리는 방식으로 임금을 인상하기 위해	주52시간제를 지키기 어려워 사법처리 가능성을 회피하기 위해	기타
사업주	(193)	54.4	33.5	24.5	7.8	0.7	11.8

주) BASE - 사업주: 연장 근로에 대해 '포괄임금'으로 임금을 지급하고 있는 사업주

3) 유연근로시간제도 도입 및 활용 실태

- 유연근로시간제도를 사용하지 않는다는 비율이 약 70%(노: 67.8%, 사: 70.2%)
- 노·사 모두 탄력적 근로시간제(노: 8.4%, 사: 11.4%), 선택적 근로시간제(노: 7.5%, 사: 8.1%)의 도입 및 활용 비율이 높은 것으로 확인

* 사업주는 유연근로시간제도 '사업체' 도입 여부, 근로자는 '근로자 본인의 활용 여부'로 물음

표24 | 현 직장에서 활용하고 있는 유연근로시간제도(복수응답)(노·사)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	사용하지 않음	탄력적 근로시간제	선택적 근로시간제	사업장 밖 간주 시간근로제	재량근로제	기타	잘 모르겠음
근로자	(3,839)	67.8	8.4	7.5	1.3	1.0	8.8	7.2
사업주	(976)	70.2	11.4	8.1	3.4	2.8	6.4	4.5

- ☑ 사업주 응답 기준, 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제 모두 사업체 규모가 클수록 도입 및 활용 비율이 높고 규모에 따른 도입 및 활용 정도 차이가 큼
 - 탄력적 근로시간제: 300인 이상(41.7%) > 100-299인(28.3%) > 30-99인(14.1%) 순
 - 선택적 근로시간제: 300인 이상(39.3%) > 100-299인(23.5%) > 30-99인(12.8%) 순
- ☑ 근로자 본인의 활용여부 기준으로 유연근로시간제도 활용 실태를 업·직종별로 살펴보면 탄력적 근로시간제는 정보통신(14.7%) 업종, 연구·공학 기술직(19.2%)에서, 선택적 근로시간제는 전문과학(20.2%) 업종, 연구·공학 기술직(13.3%)에서 활용 비율이 상대적으로 높음

4) 연차 사용 현황

- 현 직장에서 연차휴가를 (거의) 모두 사용하는지에 대해 노·사 모두 과반이 ‘그렇다(매우+그렇다)’라고 응답함(노: 57.3%, 사: 62.6%)
- 연차 소진에 대해 ‘그렇지 않다(전혀+그렇지 않다)’는 응답 비율은 근로자 21.8%, 사업주 14.0%임

표25 | 현 직장에서의 연차 사용 정도(노·사)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 그렇다	② 그렇다	①+②	③ 보통	④ 그렇지 않다	⑤ 전혀 그렇지 않다	④+⑤	합계
근로자	(3,839)	27.1	30.2	57.3	20.9	16.5	5.4	21.8	100.0
사업주	(976)	30.5	32.1	62.6	23.4	12.5	1.5	14.0	100.0

- ☑ 연차 사용에 대해 ‘그렇다’(거의 모두 사용하고 있다)라고 응답한 비율은 업종별로 보건사회복지(노: 82.0% 사: 91.5%), 정보통신(노: 72.8% 사: 91.5%)에서, 직종별로는 보건·의료직(77.2%), 교육·법률·사회복지 등(68.8%)에서 상대적으로 높음
- ☑ ‘그렇지 않다’고 응답한 비율은 근로자 응답 기준, 협회 등(32.0%) 업종과 예술·방송·스포츠직(34.6%)에서 사업주 응답 기준, 부동산(25.7%) 업종에서 상대적으로 높음

- 연차를 (거의) 모두 사용하지 못하는 이유로 노·사 모두 대체 인력 부족(노: 43.7%, 사: 50.3%)과 연차 대신 금전 보상으로 받고 싶어서(노: 33.1%, 사: 44.5%)를 주요 이유로 꼽음
- 3순위 응답으로 근로자는 평소 업무량 과다(27.1%)를, 사업주는 연차 사용 분위기·동료 부담(14.4%)을 꼽아 일부 인식차를 보임

표26 | 사내 근로자들이 연차휴가를 (거의) 모두 사용하지 못하는 이유(2개까지 선택)(노·사)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	휴가 때 업무를 대체할 인력이 부족해서	연차휴가 대신 금전보상으 로 받고 싶어서	평소 업무량이 많아서	회사 분위기 또는 동료에게 미안하여 사용하기 어렵다고 느껴서	사내에 연차휴가 말고도 대체할 수 있는 휴가가 많아서	사용할 수 있는 연차휴가가 없어서	연차휴가를 사용할 필요를 느끼지 못해서	기타
근로자	(838)	43.7	33.1	27.1	24.0	6.3	3.8	3.4	1.6
사업주	(137)	50.3	44.5	9.0	14.4	13.0	-	-	6.1

주) BASE - 본인 연차휴가 소진에 대해 그렇지 않다, 전혀 그렇지 않다고 응답한 근로자
주) BASE - 사내 근로자 연차휴가 소진에 대해 그렇지 않다, 전혀 그렇지 않다고 응답한 사업주

3. 현 근로시간 제도에 대한 인식

1) 현 근로시간 제도 인식[노·사·국민]

- ‘1. 현 근로시간 제도로 장시간 근로가 감소했다’에 대해 노·사·국민 모두 동의(공감) > 보통 > 비동의(공감하지 않음) 순으로 응답
 - 동의(공감) 비율은 근로자(48.5%), 사업주(44.8%), 국민(48.2%)
 - 보통 비율은 근로자(27.9%), 사업주(32.9%), 국민(23.8%)
 - 비동의(공감하지 않음) 비율은 근로자(16.1%), 사업주(15.0%), 국민(23.0%)

표27 | 현 근로시간 제도에 대한 인식 - 현 근로시간 제도로 장시간 근로가 감소했다

(단위: %)

현 근로시간 제도에 대한 인식	구분	사례수 (명)	① 매우 동의 (매우 공감)	② 동의 (공감)	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음 (비공감)	⑤ 전혀 동의 하지 않음 (전혀 공감하지 않음)	④+⑤	모르 겠음	합계
1. 현 근로시간 제도로 장시간 근로가 감소했다.	근로자	(3,839)	15.6	33.0	48.5	27.9	10.6	5.5	16.1	7.5	100.0
	사업주	(976)	14.9	29.9	44.8	32.9	10.6	4.4	15.0	7.3	100.0
	국민	(1,215)	12.3	35.9	48.2	23.8	17.6	5.4	23.0	4.9	100.0

- ☑ 근로자는 금융보험(59.7%) 업종과 설차정비·생산직(52.4%), 경영·사무직(51.7%)에서, 사업주는 보건 사회복지(64.7%), 교육(60.4%) 업종에서 동의(①+②) 비율이 높음
- ☑ 비동의(④+⑤) 비율은 근로자는 예술스포츠(35.7%) 업종과 예술방송스포츠직(39.9%)에서, 사업주는 제조업(19.8%), 전문과학(19.7%) 업종에서 상대적으로 높게 나타남

- ‘2. 현 근로시간 제도로 업무시간에 대한 예측 가능성이 높아졌다’에 대해 노·사·국민 동의(공감) > 보통 > 비동의(공감하지 않음) 순으로 응답
 - 동의(공감) 비율은 근로자(45.9%), 사업주(45.1%), 국민(48.5%)
 - 보통 비율은 근로자(32.0%), 사업주(32.2%), 국민(26.6%)
 - 비동의(공감하지 않음) 비율은 근로자(14.4%), 사업주(14.8%), 국민(19.2%)

표28 | 현 근로시간 제도에 대한 인식 - 현 근로시간 제도로 업무시간에 대한 예측 가능성이 높아졌다 (단위: %)

현 근로시간 제도에 대한 인식	구분	사례수 (명)	① 매우 동의 (매우 공감)	② 동의 (공감)	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음 (비공감)	⑤ 전혀 동의 하지 않음 (전혀 공감하지 않음)	④+⑤	모르 겠음	합계
2. 현 근로시간 제도로 업무시간에 대한 예측 가능성이 높아졌다.	근로자	(3,839)	11.1	34.8	45.9	32.0	9.4	5.0	14.4	7.7	100.0
	사업주	(976)	11.3	33.9	45.1	32.2	11.0	3.8	14.8	7.8	100.0
	국민	(1,215)	8.9	39.5	48.5	26.6	14.3	5.0	19.2	5.7	100.0

- ☒ 근로자는 금융보험(62.0%) 업종과 교육·법률·사회복지 등(49.8%), 경영·사무직(49.3%), 보건·의료직 (49.3%)에서 사업주는 보건사회복지(64.8%), 정보통신(56.2%) 업종에서 동의(①+②) 비율이 높음
- ☒ 비동의(④+⑤) 비율은 근로자는 예술스포츠(33.5%) 업종과 예술·방송·스포츠직(44.1%)에서, 사업주는 제조업(21.9%)에서 상대적으로 높게 나타남

‘3. 현 근로시간 제도에서는 갑작스러운 업무량 증가 등에 유연하게 대응하기 어렵다’에 대해 사업주·국민은 동의(공감) > 비동의(공감하지 않음) > 보통, 근로자는 보통 > 비동의 > 동의 순으로 응답

- 동의(공감) 비율은 근로자(28.2%), 사업주(33.0%), 국민(39.0%)
- 보통 비율은 근로자(33.9%), 사업주(29.6%), 국민(26.4%)
- 비동의(공감하지 않음) 비율은 근로자(30.9%), 사업주(31.5%), 국민(29.8%)

표29 | 현 근로시간 제도에 대한 인식 - 현 근로시간 제도에서는 갑작스러운 업무량 증가 등에 유연하게 대응하기 어렵다
(단위: %)

현 근로시간 제도에 대한 인식	구분	사례수 (명)	① 매우 동의 (매우 공감)	② 동의 (공감)	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음 (비공감)	⑤ 전혀 동의 하지 않음 (전혀 공감하지 않음)	④+⑤	모르 겠음	합계
3. 현 근로시간 제도에서는 갑작스러운 업무량 증가 등에 유연하게 대응하기 어렵다.	근로자	(3,839)	7.8	20.4	28.2	33.9	21.1	9.8	30.9	7.0	100.0
	사업주	(976)	11.0	22.0	33.0	29.6	23.2	8.3	31.5	5.9	100.0
	국민	(1,215)	10.7	28.3	39.0	26.4	23.3	6.5	29.8	4.8	100.0

- ☑ 근로자는 수도(39.6%), 제조업(35.9%)과 예술·방송·스포츠직(39.6%), 설치·정비·생산직(37.6%)에서, 사업주는 제조업(48.7%), 전문과학(34.9%) 업종에서 동의(①+②) 비율이 높음
- ☑ 비동의(④+⑤) 비율은 근로자는 예술스포츠(57.4%) 업종과 교육·법률·사회복지 등(38.0%) 직종에서, 사업주는 도소매(47.6%), 교육(46.2%) 업종에서 상대적으로 높게 나타남

‘4. 현 근로시간 제도는 제조업·비제조업, 생산직·사무직 등 업종·직종별 다양한 수요가 반영되기 어렵다’에 대해 노·사·국민 모두 동의(공감) > 보통 > 비동의(공감하지 않음) 순으로 응답

- 동의(공감) 비율은 근로자(44.2%), 사업주(44.6%), 국민(54.9%)
- 보통 비율은 근로자(29.7%), 사업주(30.6%), 국민(24.3%)
- 비동의(공감하지 않음) 비율은 근로자(17.7%), 사업주(16.5%), 국민(15.7%)

표30 | 현 근로시간 제도에 대한 인식 - 현 근로시간 제도는 제조업비제조업, 생산직사무직 등 업종·직종별 다양한 수요가 반영되기 어렵다

(단위: %)

현 근로시간 제도에 대한 인식	구분	사례수 (명)	① 매우 동의 (매우 공감)	② 동의 (공감)	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음 (비공감)	⑤ 전혀 동의 하지 않음 (전혀 공감하지 않음)	④+⑤	모르 겠음	합계
4. 현 근로시간 제도는 제조업·비제조업, 생산직·사무직 등 업종·직종별 다양한 수요가 반영되기 어렵다.	근로자	(3,839)	12.2	32.1	44.2	29.7	11.4	6.2	17.7	8.4	100.0
	사업주	(976)	16.2	28.4	44.6	30.6	11.3	5.2	16.5	8.2	100.0
	국민	(1,215)	16.8	38.1	54.9	24.3	11.7	3.9	15.7	5.2	100.0

- ☑ 근로자는 수도(53.4%), 제조업(49.3%)과 예술·방송·스포츠직(61.6%), 영업·판매·운송직(49.2%)에서 사업주는 전문과학(58.4%), 제조업(55.2%)에서 동의(①+②) 비율이 높음
- ☑ 비동의(④+⑤) 비율은 근로자는 예술스포츠(34.7%), 협회 등(32.2%) 업종 및 서비스·경비·청소직(22.1%)에서, 사업주는 부동산(23.1%) 업종에서 상대적으로 높게 나타남

2) 현 근로시간 제도 인지도[국민]

- 현 근로시간 제도에 대한 일반 국민의 인지도는 96.2%, 19.6%는 ‘들어본 적은 있다’고 응답

표31 | 현 근로시간 제도 인지도(국민)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 자세한 내용까지 잘 알고 있음	② 대략적으로 알고 있음	③ 들어본 적은 있음	①+②+③ 인지	④ 처음 들어봄	합계
국민	(1,215)	31.5	45.1	19.6	96.2	3.8	100.0

4. 근로시간 제도개편 방향에 대한 의견

1) 연장근로 관리 단위 확대 관련 의견[노·사·국민]

- 연장근로 관리 단위 확대에 대한 동의(공감) 비율은 근로자 41.4%, 사업주 38.2%, 국민 46.4%, 비동의(공감하지 않음) 비율은 근로자 29.8%, 사업주 26.3%, 국민 29.8%

표32 | 연장근로 관리 단위 확대에 대한 의견

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 동의 (매우 공감)	② 동의 (공감)	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음 (비공감)	⑤ 전혀 동의 하지 않음 (전혀 공감하지 않음)	④+⑤	모르 겠음	합계
근로자	(3,839)	9.7	31.7	41.4	23.4	17.0	12.8	29.8	5.4	100.0
사업주	(976)	7.9	30.3	38.2	28.9	18.0	8.3	26.3	6.5	100.0
국민	(1,215)	9.2	37.3	46.4	19.7	19.4	10.4	29.8	4.0	100.0

☒ 근로자는 보건·의료직(59.7%), 교육·법률·사회복지 등(51.9%) 직종에서, 사업주는 보건사회복지(55.9%), 사업시설(53.5%), 건설(50.2%) 업종에서 동의(①+②) 비율이 상대적으로 높음

- 연장근로 관리 단위 확대에 ‘매우동의’ 또는 ‘보통’ 의견을 밝힌 노·사에 관리 단위 확대 범위에 대한 의견을 물어본 결과 노·사 모두 ‘월 단위’ 선호 비율이 약 60.0% 수준(노: 62.5%, 사: 59.3%)으로 가장 높고 다음으로 ‘분기 단위’(노: 14.5%, 사: 15.0%) 등의 순임

표33 | 연장근로 관리 단위 확대 범위(노·사)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	월 단위	분기 단위	반기 단위	연 단위	모르겠음	합계
근로자	(2,488)	62.5	14.5	3.9	4.8	14.4	100.0
사업주	(656)	59.3	15.0	3.9	7.4	14.3	100.0

주) BASE - 근로자: 연장근로 관리 단위 확대에 대해 매우 동의, 동의, 보통으로 응답한 근로자
 - 사업주: 연장근로 관리 단위 확대에 대해 매우 동의, 동의, 보통으로 응답한 사업주

- ☑ ‘월 단위’를 선택한 비율은 근로자 응답 기준 숙박음식(75.7%), 정보통신(68.7%) 업종, 사업주 응답 기준 보건사회복지(70.0%), 도소매(65.8%) 업종에서 높음
- ☑ 규모별로는 노·사 모두 상시 근로자 5-9인(노: 67.7%, 사: 61.4%)에서 ‘월 단위’ 응답 비율이 상대적으로 높음

2) 연장근로 관리 단위 확대 시 근로자 건강권 보장 방안[노·사]

- 노·사 모두 1주 최대 근로시간 한도 설정(노: 55.5%, 사: 56.7%), 11시간 연속 휴식(노: 42.2%, 사: 33.6%) 순으로 응답 비율이 높음

표34 | 연장근로 관리 단위 확대 시 근로자 건강권을 보장하기 위한 방안(2개까지 선택)(노·사)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	1주에 최대로 근로할 수 있는 시간의 한도를 설정	퇴근 후 다음 날 출근 할 때까지 최소 11시간 이상 쉬도록 함	야간근로자 등 고위험 근로자 건강검진 의무화 확대	연장근로 관리 단위를 확대하는 사업체는 정부에 신고하여 지도·감독을 받도록 함	기타	모르겠음
근로자	(3,839)	55.5	42.2	21.2	17.2	1.3	11.4
사업주	(976)	56.7	33.6	15.7	7.9	3.0	16.7

- ☑ ‘1주 최대 근로시간 한도 설정’은 근로자는 교육(62.9%), 금융보험(62.8%) 업종과 연구·공학 기술직(61.7%) 및 교육·법률·사회복지 등(61.6%) 직종에서, 사업주는 사업시설(68.7%) 업종에서 높음
- ☑ ‘11시간 연속 휴식’은 근로자는 정보통신(53.5%) 업종과 예술·방송·스포츠직(51.5%)에서, 사업주는 정보통신(53.8%) 업종에서 높게 나타남

3) 연장근로 관리 단위 확대 시 주 상한 근로시간 설정에 대한 의견[노·사]

- 연장근로 관리 단위 확대 시 주 상한 근로시간을 설정하는 방안에 대한 동의 비율은 근로자 48.7%, 사업주 38.7%, 비동의 비율은 근로자 22.5%, 사업주 31.8%

표35 | 연장근로 관리 단위 확대 시 특정 주 내 최대 근로시간 제한에 대한 의견(노·사)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음	④+⑤	모르겠음	합계
근로자	(3,839)	14.5	34.1	48.7	21.8	14.1	8.5	22.5	7.0	100.0
사업주	(976)	10.6	28.1	38.7	23.4	24.1	7.6	31.8	6.2	100.0

- ☒ 업종별로는 노·사 모두 정보통신(노: 57.2%, 사: 65.6%) 업종의 동의 비율이 가장 높고, 직종별로는 교육·법률·사회복지 등(62.8%)에서 동의 비율이 높음
- ☒ 규모별로는 상시 근로자 300인 이상(노: 54.5%, 사: 49.5%), 100-299인(노: 50.8%, 사: 44.1%)에서 동의 비율이 높아 사업체의 규모가 클수록 동의 비율이 높은 경향

- 연장근로 관리 단위 확대 시 특정 주에는 52시간을 초과하여 일할 수 있음. 이 경우의 주 상한 근로시간 설정 범위에 대해 노·사 모두 60시간 이내(노: 75.3%, 사: 74.7%) 응답 비율이 가장 높음
- 주 64시간 이상 초과근로 의향은 근로자 14.1%, 사업주 12.9%

표36 | 특정 주 내 최대 근로시간 제한 범위(노·사)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	1주 60시간(법정 40시간+연장근로 20시간) 이내	1주 64시간(법정 40시간+연장근로 24시간) 이내	1주 64시간 초과		모르겠음	합계
				비율	평균 (시간)		
근로자	(2,706)	75.3	13.6	0.5	74.2	10.6	100.0
사업주	(606)	74.7	12.2	0.7	71.6	12.4	100.0

주) BASE - 근로자: 연장근로 관리 단위 확대시 주 상한 근로시간 설정에 대해 매우 동의, 동의, 보통으로 응답한 근로자
- 사업주: 연장근로 관리 단위 확대시 주 상한 근로시간 설정에 대해 매우 동의, 동의, 보통으로 응답한 사업주

- ☒ 근로자 응답 기준, 업·직종별로 제조업(64시간 이내+64시간 초과: 19.1%)과 설치·정비·생산직(64시간 이내+64시간 초과: 17.8%)에서 주 60시간 초과 근로에 대한 의향이 상대적으로 높은 편임

4) 일부 업종·직종에만 연장근로 관리 단위를 확대하는 방안에 대한 의견[노·사·국민]

- 일부 업종 및 직종에만 연장근로 관리 단위를 확대하는 방안에 대해 동의(공감) 비율은 근로자 43.0%, 사업주 47.5%, 국민 54.4%, 비동의(공감하지 않음) 비율은 근로자 25.2%, 사업주 21.3%, 국민 23.9%

표37 | 일부 업종·직종에 대해서만 연장근로 관리 단위 확대 방안에 대한 의견(노·사)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 동의 (매우 공감)	② 동의 (공감)	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음 (비공감)	⑤ 전혀 동의 하지 않음 (전혀 공감하지 않음)	④+⑤	모르 겠음	합계
근로자	(3,839)	8.7	34.3	43.0	24.9	15.9	9.2	25.2	6.9	100.0
사업주	(976)	11.7	35.8	47.5	24.4	13.6	7.7	21.3	6.9	100.0
국민	(1,215)	11.3	43.1	54.4	18.3	15.7	8.2	23.9	3.4	100.0

- ☒ 근로자 응답 기준, 긍정(①+②) 응답은 금융보험(55.6%) 업종과 교육·법률·사회복지 등(48.1%), 보건·의료직(48.1%) 직종에서 높고, 상시 근로자 규모가 클수록 높아지는 추세(5-9인: 40.8%, 10-29인: 40.5%, 30-99인: 43.8%, 100-299인: 43.9%, 300인 이상: 45.6%)
- ☒ 근로자 응답 기준, 부정(④+⑤) 응답은 예술스포츠(49.6%) 업종과 서비스·경비·청소직(33.5%), 상시근로자 100-299인(29.1%) 규모에서 상대적으로 높음
- ☒ 사업주 응답 기준, 긍정 응답은 사업시설(60.9%) 업종, 상시근로자 100-299인(59.7%) 규모에서 높고, 부정 응답은 금융보험(31.5%) 업종에서 상대적으로 높음

- 일부 업종 및 직종에만 연장근로 관리 단위를 확대할 필요에 동의(보통 포함)하는 노·사에 필요 업종을 물어본 결과 근로자는 제조업(55.3%), 건설(28.7%), 운수창고(22.1%) 순, 사업주는 제조업(56.4%), 건설(25.7%), 숙박음식(18.6%) 순으로 응답 비율이 높음
- 필요 직종으로 근로자는 설치·정비·생산직(32.0%), 보건·의료직(26.8%), 연구·공학 기술직(22.2%) 순, 사업주는 설치·정비·생산직(31.2%), 연구·공학 기술직(26.4%), 보건·의료직(22.8%) 순으로 응답 비율이 높아 순위에는 차이가 있으나 필요 직종에 대한 인식이 일치함

표38 | 연장근로 관리 단위 확대가 필요하다고 생각하는 업종 TOP10(복수응답)(노·사)

(단위: %)

구분	근로자	사업주
사례수 (명)	(2,608)	(701)
제조업	55.3	56.4
건설업	28.7	25.7
운수 및 창고업	22.1	14.2
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	19.5	16.6
숙박 및 음식점업	18.4	18.6
보건업 및 사회복지 서비스업	15.9	14.5
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	14.1	13.0
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	12.9	13.7
전문, 과학 및 기술 서비스업	12.8	12.4
도매 및 소매업	9.2	12.6

주) BASE - 근로자: 일부 업종·직종에만 연장근로 관리 단위 확대 방안에 대해 매우 동의, 동의, 보통으로 응답한 근로자
사업주: 일부 업종·직종에만 연장근로 관리 단위 확대 방안에 대해 매우 동의, 동의, 보통으로 응답한 사업주

표39 | 연장근로 관리 단위 확대가 필요하다고 생각하는 직종 TOP10(복수응답)(노·사)

(단위: %)

구분	근로자	사업주
사례수 (명)	(2,608)	(701)
설치·정비·생산직	32.0	31.2
보건·의료직	26.8	22.8
연구직 및 공학 기술직	22.2	26.4
영업·판매·운전·운송직	21.5	18.6
건설·채굴직	21.5	16.9
전 직종	18.0	19.3
교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인	16.0	11.2
미용·여행·숙박·음식·경비·청소직	14.9	13.5
예술·디자인·방송·스포츠직	14.3	13.2
경영·사무·금융·보험직	14.1	12.6

주) BASE - 근로자: 일부 업종·직종에만 연장근로 관리 단위 확대 방안에 대해 매우 동의, 동의, 보통으로 응답한 근로자
사업주: 일부 업종·직종에만 연장근로 관리 단위 확대 방안에 대해 매우 동의, 동의, 보통으로 응답한 사업주

표40 | (본인, 사업체)소속 업종의 연장근로 관리 단위 확대 필요성(복수응답)(노·사)

(단위: %)

구분	근로자		구분	사업주	
	사례수(명)	비율		사례수(명)	비율
제조업	(792)	63.6	제조업	(171)	65.4
건설업	(200)	55.5	건설업	(69)	56.8
숙박 및 음식점업	(61)	35.5	운수 및 창고업	(5)	44.1
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	(20)	31.2	숙박 및 음식점업	(46)	43.1
정보통신업	(131)	30.4	보건업 및 사회복지 서비스업	(67)	33.8
보건업 및 사회복지 서비스업	(200)	29.7	교육 서비스업	(23)	31.9
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	(16)	29.2	전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	(2)	31.2
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(21)	21.2	전문, 과학 및 기술 서비스업	(55)	30.4
전문, 과학 및 기술 서비스업	(268)	20.8	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	(5)	24.6
도매 및 소매업	(289)	19.5	정보통신업	(29)	23.9
운수 및 창고업	(18)	19.0	도매 및 소매업	(114)	22.7
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(241)	12.4	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(26)	20.0
교육 서비스업	(107)	11.9	예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(7)	17.7
금융 및 보험업	(130)	11.5	금융 및 보험업	(26)	11.9
부동산업	(67)	2.7	부동산업	(28)	0.2

표41 | (본인)소속 직종의 연장근로 관리 단위 확대 필요성(복수응답)(근로자)

(단위: %)

구분	근로자	
	사례수(명)	비율
건설·채굴직	(126)	55.2
연구·공학 기술직	(181)	44.3
설치·정비·생산직	(478)	43.1
보건·의료직	(48)	33.3
예술·방송·스포츠직	(52)	30.0
영업·판매·운송직	(212)	29.4
교육·법률·사회복지 등	(212)	28.5
서비스·경비·청소직	(131)	23.7
경영·사무직	(1,163)	19.2
농림어업직	(6)	1.9

- ☑ 본인이 속한 업종에 연장근로 관리 단위 확대가 필요하다는 응답은 노·사 모두 제조업(노: 63.6%, 사: 65.4%), 건설(노: 55.5%, 사: 56.8%) 등의 순
- ☑ 근로자 응답 기준, 본인이 속한 직종에 연장근로 관리 단위 확대가 필요하다는 응답은 건설·채굴직(55.2%), 연구·공학·기술직(44.3%), 설치·정비·생산직(43.1%) 등의 순으로 동의비율이 높음

5) 연차휴가 사용 활성화 방안[노·사]

- 연차휴가 사용 활성화 방안에 대해서 노·사 모두 기업 문화 혁신(노: 46.6%, 사: 50.8%)과 단체 휴가 제도화 및 확산(노: 34.7%, 사: 33.3%)을 효과적인 방안으로 꼽음

표42 | 연차휴가 사용을 높이기 위한 효과적인 방안(2개까지 선택)(노·사)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	현재 부여받은 연차를 모두 소진할 수 있도록 기업문화 혁신	징검다리 연휴에 끼인 날 휴가 사용, 소규모 그룹별 순환적으로 휴가를 사용하는 등 단체 휴가 제도화 및 확산	연차휴가 사용 시 5~10일 이상의 연속휴가를 사용할 수 있도록 정부 지원 강화	시간 단위 휴가 사용(반차·반반차) 제도화 및 확산	근로자가 저축한 연장근로를 임금 또는 휴가 중 선택하여 보장받는 근로시간 저축계좌제를 도입하고 이에 대한 관리감독 강화	모르겠음
근로자	(3,839)	46.6	34.7	34.4	26.5	20.9	5.8
사업주	(976)	50.8	33.3	26.6	25.0	13.7	7.7

☒ 근로자 응답 기준, 연차휴가 사용 비율을 높이기 위한 효과적인 방안으로 ‘현재 부여받은 연차를 모두 소진할 수 있도록 기업문화 혁신’ 응답 비율은 업종별로는 예술스포츠(59.7%), 건설(54.7%), 직종별로는 영업·판매·운송직(56.1%), 건설·채굴직(54.6%), 규모별로는 상시근로자 100-299인(51.3%)에서 상대적으로 높음

6) 포괄임금 개선 방안에 대한 의견[노·사]

- 포괄임금 개선 방안으로 근로자는 근로시간을 기록·관리하도록 하고 이를 기반으로 임금을 산정하는 법과 원칙 확립이 필요하다는 의견이 44.7%, 사업주는 현실을 고려한 현행 유지 응답이 41.0%로 가장 많음
- 근로자는 근로시간 기반으로 임금산정 원칙 확립(44.7%) 다음으로 정부의 강력한 감독행정(34.4%), 현행 유지(26.7%) 등의 순, 사업주는 현행 유지(41.0%) 다음으로 근로시간 기반으로 임금산정 원칙 확립(34.2%), 영세사업장의 임금체계 개편 지원(23.2%) 등의 순으로 응답

표43 | 포괄임금(고정OT 포함)에 대한 개선방안(2개까지 선택)(노·사)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	근로시간을 기록·관리하도록 하고 이를 기반으로 임금을 산정하는 법 원칙 확립	포괄임금(고정OT를 포함) 오남용(공짜야근)에 대한 정부의 강력한 감독행정	현실적으로 활용할 수밖에 없으므로 현행과 같이 유지	영세사업장에 근로시간 기록·관리, 임금산정 등 임금체계 개편 지원	기타	모르겠음
근로자	(3,839)	44.7	34.4	26.7	26.6	0.1	13.8
사업주	(976)	34.2	15.0	41.0	23.2	0.9	16.8

- ☑ 근로자 응답 기준, ‘근로시간을 기록·관리하도록 하고 이를 기반으로 임금을 산정하는 법 원칙 확립’은 예술스포츠(65.2%) 업종, 예술·방송·스포츠직(58.2%)에서 높음
- ☑ 포괄임금 개선 방안에 대해 ‘현실적으로 활용할 수밖에 없으므로 현행과 같이 유지’를 선택한 근로자의 비율이 26.7%인 가운데 근로자 응답 기준, 건설업(40.1%)과 건설·채굴직(40.6%)에서 상대적으로 높음
- ☑ 사업주 응답 기준, 현행유지 응답은 제조업(54.2%), 전문과학(45.9%) 업종에서 높음

7) 근로시간 기록·관리 강화에 대한 의견[노·사]

- 근로시간 기록·관리를 강화하는 방안에 대해 근로자 동의 비율은 53.6%, 사업주 동의 비율은 39.1%
- 근로시간 기록·관리 강화에 동의하지 않는 비율은 근로자 11.4%, 사업주 19.7%

표44 | 근로시간 기록·관리 강화에 대한 의견(노·사)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음	④+⑤	모르겠음	합계
근로자	(3,839)	14.8	38.9	53.6	30.4	7.7	3.7	11.4	4.6	100.0
사업주	(976)	6.8	32.3	39.1	36.0	14.8	4.9	19.7	5.2	100.0

- ☑ 근로자 응답 기준, 사업장 규모가 클수록 근로시간 기록·관리 강화에 동의하는 비율이 높아지는 추세 (5-9인: 41.1%, 10-29인: 49.3%, 30-99인: 58.8%, 100-299인: 55.0%, 300인 이상: 60.1%)
- ☑ 근로시간 기록·관리 강화 동의 비율은 근로자는 보건사회복지(64.3%), 금융보험(64.1%) 업종과 보건·의료직(62.6%), 교육·법률·사회복지 등(59.4%), 설치·정비·생산직(57.5%) 직종에서, 사업주는 보건 사회복지(53.9%), 금융보험(49.1%) 업종에서 높음

- 근로시간 기록·관리 강화에 동의하는 이유로 근로자는 ‘실제 일한 시간만큼 임금을 받을 수 있어서’가 39.8%로 가장 높고, 이어서 ‘실근로시간이 단축될 수 있어서’(32.7%) 등의 순
- 사업주는 ‘불필요한 연장근로시간 단축을 통한 실근로시간 단축 가능’(35.4%)을 꼽은 비율이 가장 많고, 이어서 ‘업무 효율 제고를 통한 성과 향상’(29.8%) 등의 순으로 응답

표45 | 근로시간 기록·관리 강화에 동의하는 이유(노·사)

구분	사례수 (명)	(노) 실제 일한 시간만큼 임금을 받을 수 있어서 (사) 실제 일한 시간만큼 임금을 지급함에 따라 인건비 감소	불필요한 연장근로시간을 줄여서 실근로시간이 단축될 수 있어서	업무를 효율적으로 수행하여 성과를 향상 시킬 수 있어서	유연근로제, 보상휴가제 등이 활성화될 수 있어서	기타	합계
근로자	(2,059)	39.8	32.7	27.2	-	0.2	100.0
사업주	(382)	24.5	35.4	29.8	9.3	1.1	100.0

주) BASE - 근로자: 근로시간 기록·관리 강화에 매우 동의, 동의라고 응답한 근로자
- 사업주: 근로시간 기록·관리 강화에 매우 동의, 동의라고 응답한 사업주

- 근로시간 기록·관리 강화에 반대하는 이유로 근로자는 ‘창의성이 중요한 업무 또는 조직문화와 맞지 않을 것 같아서’를 응답한 비율이 43.6%로 가장 많고, ‘엄격한 관리로 업무 강도 강화’(31.9%), ‘실제 일한 만큼 임금을 받을 경우 임금이 감소할 수 있어서’(20.7%) 등의 순
- 사업주는 ‘근로자와 마찰 심화 우려’가 27.7%로 가장 많고, ‘근로시간 기록·관리에 따른 관리 비용 증가’(27.5%), ‘창의성이 중요한 업무 또는 조직문화와 맞지 않을 것 같아서’(25.8%) 등의 순

표46 | 근로시간 기록·관리 강화에 동의하지 않는 이유(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	창의성, 재량성이 중요한 업무 또는 조직문화와 맞지 않을 것 같아서	쉬는 시간 등에 대한 엄격한 관리로 업무 강도 강화	실제 일한 시간만큼 임금을 받을 경우 임금이 감소할 수 있어서	현재 시스템 만으로 충분하다고 생각함	기록관리 인력 및 비용 증가	기타	합계
근로자	(438)	43.6	31.9	20.7	1.1	0.9	1.8	100.0

주) BASE - 근로시간 기록·관리 강화에 동의하지 않음, 전혀 동의하지 않음이라고 응답한 근로자

표47 | 근로시간 기록·관리 강화에 동의하지 않는 이유(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	쉬는 시간 등에 대한 엄격한 관리로 근로자와 마찰 심화	근로시간 기록·관리에 따른 관리 비용 증가	창의성, 재량성이 중요한 업무 또는 조직문화와 맞지 않을 것 같아서	정확한 근로시간을 산정하기 어렵기 때문에	기타	합계
사업주	(192)	27.7	27.5	25.8	15.9	3.1	100.0

주) BASE - 근로시간 기록·관리 강화에 동의하지 않음, 전혀 동의하지 않음이라고 응답한 사업주

8) 근로시간 제도 개편 시 우선 고려사항[국민·노·사]

- 공통적으로 ‘일한 만큼의 임금 보장’(노: 57.0%, 사: 49.5%, 국민: 63.7%)과 ‘확실하게 쉴 수 있는 제도적 장치 마련’(노: 34.3%, 사: 29.6%, 국민: 44.8%)이 최우선 고려사항으로 꼽힘
- 제도 개편 시 ‘근로자 의사를 반영할 수 있는 시스템 마련’을 3순위로 꼽은 국민(29.2%)과 사업주(28.0%)와는 달리 근로자는 ‘근로시간 단축에 따른 임금 감소 방지’(31.8%)를 3순위로 선택함

* 사업주에게는 근로시간 제도 개편 시 근로자의 우려를 해소하기 위한 방안을 물음

표48 | 근로시간 제도 개편 시 가장 우선적으로 고려해야 할 사항(2개까지 선택)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	실제 일한 만큼 확실하게 임금 보장	평소보다 더 일했을 경우 확실하게 쉴 수 있는 제도적 장치	기업이 근로자의 의사를 충분히 반영하여 근로시간 제도를 개편할 수 있는 시스템 마련	기업이 근로시간 개편에 적응할 수 있도록 정부 지원 강화	근로시간을 단축하더라도 임금의 감소가 없어야 함	총 근로시간을 줄일 수 있는 제도적 장치	기타	모르겠음
근로자	(3,839)	57.0(1)	34.3(2)	26.0	12.1	31.8(3)	11.7	0.5	3.6
사업주	(976)	49.5(1)	29.6(2)	28.0(3)	21.3	17.1	9.5	1.1	8.4
국민	(1,215)	63.7(1)	44.8(2)	29.2(3)	18.1	24.8	10.2	0.2	1.8

- ☑ “현 근로시간 제도로 어려움을 겪은 적이 있다고 답한 사업주”의 경우 ‘일한 만큼의 임금보장’을 꼽은 비율이 61.3%로 전체 사업주 응답 비율(49.5%) 대비 높음
- ☑ 2030 근로자는 근로시간 제도 개편 시 우선 고려사항으로 ‘근로자 의사반영 시스템 마련(34.6%)’을 선택한 비율이 전체 근로자(26.0%) 대비 높음
- ☑ ‘실제 일한 만큼 확실한 임금보장’ 응답은 근로자는 숙박음식(62.5%), 도소매(61.3%) 업종에서, 사업주는 숙박음식(59.6%), 사업시설(59.5%) 업종에서 높게 나타남
- ☑ 사업주 응답 기준, 정보통신·금융보험 업종의 경우 ‘실제 일한 만큼 확실한 임금보장(정보통신: 29.9%, 금융보험: 37.9%)’보다 ‘평소보다 더 일했을 경우 확실하게 쉴 수 있는 제도적 장치(정보통신: 49.8%, 금융보험: 40.1%)’를 선택한 비율이 높음

03 | 조사 결과 분석



1. 노·사 정책 수요조사

1) 일자리 근로시간 운영 실태

(1) 근로시간 실태

① 최근 6개월 평균 근로시간 실태[노(문1)·사(문2)]

- ‘최근 6개월 평균 근로시간’에 대해 노·사 모두 ▲주당 정규 근로일수 평균 5.0일 ▲ 주당 정규 근로시간 약 40시간 ▲주당 초과근로시간 평균 약 3.0시간으로 답함
- 주당 초과 근로시간에 대해 ‘초과 근로가 없다’는 응답이 근로자 52.7%, 사업주 57.9%로 모두 과반임
- 최근 6개월 간 주 평균 12시간을 초과하는 연장근로가 발생한 비율은 근로자 기준 3.0%, 사업주 0.4%
- 노·사 모두 3명 중 2명은 ‘월 휴일 근로가 없다’고 응답했고(노: 77.6%, 사: 76.6%), 월 평균 휴일 근로는 4~5시간(0.5~0.6일) 정도임

표49 | 최근 6개월 평균 근로시간 실태(노·사)

(단위: %, 일, 시간)

구분	사례수 (명)	주당 정규 근로일수(일)				주당 정규 근로시간(시간)				주당 초과 근로시간(시간)				월 휴일 근로(일)	
		4일 이하	5일	6일 이상	평균 (일)	40 시간 미만	40 시간	40 시간 초과	평균 (시간)	없음	12시간 이하	12시간 초과	평균 (시간)	없음	평균 (일)
근로자	(3,839)	0.7	97.5	1.7	5.0	4.8	93.8	1.5	39.8	52.7	44.3	3.0	3.2	77.6	0.5
사업주	(976)	0.4	96.3	3.3	5.0	2.7	94.7	2.6	40.0	57.9	41.7	0.4	2.7	76.6	0.6

*월평균 휴일 근로일은 ‘휴일근로가 없다’를 모두 ‘0일’로 처리한 후, 전체 평균한 결과임

 응답자 특성별

- 주당 정규 근로일수 ‘6일 이상’인 근로자는 서비스·경비·청소직(9.6%) 및 숙박음식(16.5%) 업종, 상시근로자 5-9인(5.2%)에서 높고, ‘주당 근로시간 40시간 초과’는 직종별로는 서비스·경비·청소직(8.8%)에서, 업종별로는 숙박음식(16.5%), 상시근로자 5-9인(4.6%)에서 상대적으로 높음
- 주당 초과 근로시간 ‘12시간 초과’는 직종별로는 건설·채굴직(6.1%)에서, 업종별로는 수도(9.5%), 상시근로자 100-299인(5.4%)에서 상대적으로 높음
- 월 휴일 근로 ‘없음’은 보건·의료직(85.2%) 및 부동산(90.2%) 업종, 상시근로자 30-99인(81.1%)에서 상대적으로 높음

표50 | 최근 6개월 평균 근로시간 실태(근로자)

(단위: %, 일, 시간)

구분	사례수 (명)	주당 정규 근로일수(일)				주당 정규 근로시간(시간)				주당 초과 근로시간(시간)				월 휴일 근로(일)	
		4일 이하	5일	6일 이상	평균	40 시간 미만	40 시간	40 시간 초과	평균	없음	12 시간 이하	12 시간 초과	평균	없음	평균
▣ 전체 ▣	(3,839)	0.7	97.5	1.7	5.0	4.8	93.8	1.5	39.8	52.7	44.3	3.0	3.2	77.6	0.5
직종															
경영·사무직 (1,706)		0.4	99.3	0.3	5.0	3.8	95.9	0.3	39.8	58.4	40.2	1.3	2.2	83.7	0.3
연구·공학 기술직 (281)		0.0	100.0	0.0	5.0	1.2	98.8	0.0	39.9	47.5	51.2	1.3	3.4	75.2	0.4
교육·법률·사회복지 등 (296)		0.0	99.3	0.7	5.0	4.1	95.6	0.3	39.8	57.7	40.4	1.9	2.0	81.8	0.3
보건·의료직 (67)		0.0	100.0	0.0	5.0	1.9	98.1	0.0	39.9	55.5	43.3	1.3	2.4	85.2	0.3
예술·방송·스포츠직 (79)		0.0	99.8	0.2	5.0	0.8	99.0	0.2	39.8	57.6	39.9	2.5	3.2	80.3	0.6
서비스·경비·청소직 (222)		3.3	87.0	9.6	5.1	14.1	77.1	8.8	39.5	56.8	37.3	5.9	3.6	78.9	0.5
영업·판매·운송직 (313)		0.6	93.6	5.8	5.1	12.2	83.6	4.2	39.3	51.5	43.2	5.3	3.8	73.7	0.7
건설·채굴직 (162)		0.0	91.6	8.4	5.1	6.9	85.2	7.9	40.2	40.2	53.7	6.1	4.3	66.9	1.1
설치·정비·생산직 (705)		1.8	97.4	0.8	5.0	2.7	96.6	0.7	39.9	40.0	54.2	5.8	5.2	65.4	0.8
농림어업직 (7)		0.0	100.0	0.0	5.0	15.5	84.5	0.0	39.2	69.7	30.3	0.0	2.5	36.2	1.8
기타 (1)		0.0	100.0	0.0	5.0	0.0	100.0	0.0	40.0	38.2	61.8	0.0	6.1	38.2	0.6

[계 속]

구분	사례수 (명)	주당 정규 근로일수(일)				주당 정규 근로시간(시간)				주당 초과 근로시간(시간)				월 휴일 근로(일)	
		4일 이하	5일	6일 이상	평균	40 시간 미만	40 시간	40 시간 초과	평균	없음	12 시간 이하	12 시간 초과	평균	없음	평균
▣ 전체 ▣	(3,839)	0.7	97.5	1.7	5.0	4.8	93.8	1.5	39.8	52.7	44.3	3.0	3.2	77.6	0.5
업종															
B.광업	(4)	0.0	82.6	17.4	5.2	3.2	79.4	17.4	41.1	62.6	31.3	6.1	4.1	67.1	1.0
C.제조업	(1,169)	0.8	99.2	0.0	5.0	2.6	97.4	0.0	39.8	41.1	54.9	4.1	4.5	70.7	0.6
D.전기가스	(24)	8.8	91.2	0.0	4.9	10.6	89.4	0.0	39.2	35.3	62.4	2.4	3.9	75.2	0.4
E.수도	(33)	0.0	85.7	14.3	5.1	2.1	83.5	14.3	40.8	49.0	41.4	9.5	4.7	82.9	0.5
F.건설	(264)	0.0	95.4	4.6	5.1	0.7	94.6	4.6	40.3	53.8	43.1	3.0	3.3	72.0	0.8
G.도소매	(428)	0.6	94.4	5.0	5.0	11.6	85.2	3.2	39.6	55.1	40.2	4.7	3.4	78.7	0.5
H.운수창고	(25)	0.0	100.0	0.0	5.0	6.5	93.5	0.0	39.6	42.4	56.3	1.3	2.6	49.2	1.1
I.숙박음식	(97)	0.0	83.5	16.5	5.2	12.0	71.5	16.5	40.4	63.5	33.7	2.9	2.5	86.0	0.3
J.정보통신	(222)	0.0	100.0	0.0	5.0	2.6	97.4	0.0	39.9	55.4	43.1	1.6	2.3	78.1	0.5
K.금융보험	(171)	0.9	99.1	0.0	5.0	3.3	96.7	0.0	39.8	55.7	43.7	0.6	2.2	83.1	0.4
L.부동산	(105)	5.5	91.1	3.4	5.0	12.2	86.3	1.5	38.7	58.9	32.3	8.8	3.5	90.2	0.2
M.전문과학	(373)	1.0	99.0	0.0	5.0	3.3	96.7	0.0	39.8	50.9	47.6	1.5	2.4	81.7	0.3
N.사업시설	(361)	0.9	98.0	1.1	5.0	4.5	94.3	1.1	39.8	68.6	30.6	0.8	1.6	88.7	0.2
P.교육	(156)	0.0	99.2	0.8	5.0	9.8	90.2	0.0	39.6	61.5	36.9	1.6	2.0	80.0	0.4
Q.보건사회복지	(285)	0.0	99.7	0.3	5.0	4.5	95.1	0.3	39.5	64.8	33.5	1.7	2.0	83.6	0.3
R.예술스포츠	(42)	0.0	98.0	2.0	5.0	0.7	97.3	2.0	40.1	64.1	35.9	0.0	2.5	52.7	1.6
S.협회 등	(80)	0.0	98.3	1.7	5.0	5.0	93.3	1.7	39.9	51.4	45.0	3.6	3.3	76.0	0.7
상시근로자 규모															
5-9인	(531)	1.7	93.1	5.2	5.0	5.7	89.7	4.6	39.9	60.8	35.3	3.9	2.8	79.3	0.6
10-29인	(975)	0.2	98.0	1.8	5.0	5.4	93.0	1.6	39.7	58.9	38.7	2.4	3.0	79.3	0.5
30-99인	(748)	0.8	99.0	0.2	5.0	4.2	95.7	0.2	39.7	53.0	43.7	3.3	3.0	81.1	0.4
100-299인	(622)	0.5	97.7	1.8	5.0	4.2	94.9	0.9	39.8	53.5	41.1	5.4	3.7	76.5	0.5
300인 이상	(963)	0.8	98.1	1.1	5.0	4.6	94.5	0.9	39.8	41.2	57.4	1.4	3.2	73.0	0.7
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무															
있음	(2,272)	0.7	97.7	1.5	5.0	4.6	94.2	1.2	39.8	49.2	48.8	2.0	3.2	76.2	0.5
없음	(1,413)	0.7	97.4	1.9	5.0	4.8	93.4	1.9	39.7	58.9	36.6	4.5	3.1	79.2	0.5
잘 모름	(154)	1.0	95.6	3.3	5.0	7.8	90.6	1.6	39.6	48.1	47.3	4.6	3.1	83.7	0.3
직장 내 종사상 지위															
상용근로자	(3,695)	0.7	97.9	1.4	5.0	4.7	94.2	1.1	39.8	52.4	44.5	3.1	3.2	77.5	0.5
임시·일용근로자	(144)	2.2	86.4	11.3	5.1	6.5	83.4	10.1	40.2	60.6	38.2	1.2	2.3	79.8	0.6
연령															
만 19~29세	(422)	0.0	98.7	1.3	5.0	3.1	95.6	1.3	39.9	52.8	44.9	2.3	2.7	79.8	0.4
만 30~39세	(963)	0.8	98.7	0.5	5.0	4.6	95.0	0.5	39.8	48.7	48.3	3.0	2.9	79.0	0.5
만 40~49세	(1,074)	0.0	98.3	1.7	5.0	2.9	95.5	1.6	40.0	52.7	43.8	3.6	3.4	74.9	0.6
만 50~59세	(1,029)	1.1	95.5	3.4	5.0	6.0	91.5	2.5	39.8	51.3	46.6	2.0	3.4	73.9	0.6
만 60세 이상	(352)	2.8	96.2	0.9	5.0	9.8	89.3	0.9	39.2	67.7	27.3	4.9	2.9	90.3	0.3
소재지															
수도권	(2,113)	0.5	97.6	1.8	5.0	3.5	94.8	1.7	39.9	52.7	44.3	3.0	3.1	80.1	0.4
경상권	(882)	1.3	96.9	1.8	5.0	7.1	92.0	0.9	39.6	47.6	48.6	3.8	3.8	69.2	0.7
중부권(충청·강원)	(540)	0.1	99.3	0.6	5.0	3.7	95.7	0.6	39.8	57.4	39.9	2.6	3.1	82.7	0.4
제주·전라권	(304)	2.0	95.1	3.0	5.0	9.0	88.0	3.0	39.4	59.5	39.1	1.4	2.1	75.2	0.5



응답자 특성별

- 주당 정규 근로일수 '6일 이상'이라고 응답한 사업주는 숙박음식(21.0%) 업종, 상시근로자 5-9인(4.7%)에서 높고, 주당 근로시간 40시간 초과는 숙박음식(21.0%) 업종, 상시근로자 5-9인(3.6%)에서 상대적으로 높음
- 주당 초과 근로시간 '12시간 초과'는 교육(4.3%) 업종에서 상대적으로 높음
- 월 휴일 근로 '없음'은 부동산(92.1%) 업종, 상시근로자 5-9인(79.3%)에서 상대적으로 높음

표51 | 최근 6개월 평균 근로시간 실태(사업주)

(단위: %, 일, 시간)

구분	사례수 (명)	주당 정규 근로일수(일)				주당 정규 근로시간(시간)				주당 초과 근로시간(시간)				월 휴일 근로(일)	
		4일 이하	5일	6일 이상	평균	40 시간 미만	40 시간	40 시간 초과	평균	없음	12 시간 이하	12 시간 초과	평균	없음	평균
■ 전체 ■	(976)	0.4	96.3	3.3	5.0	2.7	94.7	2.6	40.0	57.9	41.7	0.4	2.7	76.6	0.6
업종															
B.광업 (1)		0.0	96.8	3.2	5.0	8.2	88.7	3.2	39.8	61.1	38.9	0.0	2.7	69.9	0.8
C.제조업 (237)		0.9	97.9	1.2	5.0	2.8	97.2	0.0	39.8	46.6	53.3	0.1	3.9	74.1	0.5
D.전기가스 (2)		14.3	85.7	0.0	4.9	14.3	85.7	0.0	38.9	42.0	43.8	14.3	4.5	89.2	0.1
E.수도 (9)		0.0	87.1	12.9	5.1	0.0	87.1	12.9	40.6	53.6	46.4	0.0	3.0	49.9	1.2
F.건설 (93)		0.0	97.4	2.6	5.0	2.3	96.3	1.4	39.9	78.7	21.3	0.0	1.5	83.6	0.5
G.도소매 (162)		0.1	95.6	4.3	5.0	1.7	94.1	4.3	40.3	52.6	47.4	0.0	3.3	70.2	1.0
H.운수창고 (6)		0.0	100.0	0.0	5.0	8.1	91.9	0.0	39.4	45.9	51.3	2.8	1.2	94.3	0.1
I.숙박음식 (56)		1.5	77.4	21.0	5.2	4.1	74.9	21.0	41.4	53.5	46.5	0.0	2.6	68.9	0.9
J.정보통신 (38)		0.0	100.0	0.0	5.0	7.8	92.2	0.0	39.8	83.6	16.4	0.0	0.7	87.4	0.2
K.금융보험 (42)		0.0	100.0	0.0	5.0	0.0	100.0	0.0	40.0	67.0	33.0	0.0	1.2	86.4	0.2
L.부동산 (45)		1.3	96.1	2.6	5.0	1.3	97.4	1.3	39.8	79.7	19.0	1.3	1.4	92.1	0.2
M.전문과학 (74)		0.0	99.8	0.2	5.0	2.4	97.6	0.0	39.9	57.5	42.5	0.0	2.4	77.3	0.4
N.사업시설 (34)		0.0	100.0	0.0	5.0	0.9	99.1	0.0	40.0	60.2	39.8	0.0	2.5	70.5	0.8
P.교육 (35)		0.0	100.0	0.0	5.0	10.3	89.7	0.0	39.0	60.3	35.3	4.3	2.7	80.0	0.4
Q.보건사회복지 (97)		0.2	99.4	0.4	5.0	0.5	99.1	0.4	40.0	64.5	35.5	0.0	1.4	82.8	0.2
R.예술스포츠 (11)		0.0	89.4	10.6	5.1	4.6	89.4	6.0	40.0	33.9	55.0	11.1	6.4	63.1	1.2
S.협회 등 (34)		0.0	88.2	11.8	5.1	3.9	88.1	8.0	40.2	33.2	66.8	0.0	4.3	65.3	1.0
상시근로자 규모															
5-9인 (470)		0.8	94.5	4.7	5.0	4.4	91.9	3.6	40.0	63.7	35.9	0.4	2.4	79.3	0.6
10-29인 (364)		0.1	97.4	2.5	5.0	1.1	96.7	2.2	40.1	55.8	43.7	0.4	2.8	73.2	0.6
30-99인 (106)		0.0	99.7	0.3	5.0	0.6	99.1	0.3	40.0	44.7	55.1	0.1	3.3	77.4	0.5
100-299인 (29)		0.5	98.5	0.9	5.0	1.6	98.4	0.0	39.9	43.7	55.5	0.8	3.5	74.0	0.6
300인 이상 (7)		0.0	100.0	0.0	5.0	3.2	96.8	0.0	39.8	39.1	60.9	0.0	2.7	69.9	0.5
유연근로제 활용															
활용 (188)		0.2	97.9	1.9	5.0	3.4	94.9	1.6	39.9	58.2	41.8	0.0	2.7	75.3	0.4
비활용 (744)		0.4	96.2	3.5	5.0	2.5	94.7	2.8	40.0	59.0	40.6	0.3	2.5	78.7	0.6
잘 모르겠음 (44)		2.5	91.3	6.2	5.0	2.5	94.2	3.3	40.1	38.3	58.4	3.4	5.3	46.6	1.6

[계 속]

구분	사례수 (명)	주당 정규 근로일수(일)				주당 정규 근로시간(시간)				주당 초과 근로시간(시간)				월 휴일 근로(일)	
		4일 이하	5일	6일 이상	평균	40 시간 미만	40 시간	40 시간 초과	평균	없음	12 시간 이하	12 시간 초과	평균	없음	평균
▣ 전체 ▣	(976)	0.4	96.3	3.3	5.0	2.7	94.7	2.6	40.0	57.9	41.7	0.4	2.7	76.6	0.6
근로자 대표(노조, 대표, 협 의회 개최) 유무															
있음 (470)		0.5	96.5	3.1	5.0	2.4	95.1	2.5	40.0	55.6	44.3	0.1	2.8	75.4	0.6
없음 (506)		0.4	96.1	3.5	5.0	3.0	94.3	2.7	40.0	60.1	39.2	0.7	2.6	77.7	0.6
소재지															
수도권 (531)		0.1	97.2	2.7	5.0	1.7	95.8	2.5	40.1	58.2	41.4	0.4	2.5	80.0	0.4
경상권 (221)		1.0	97.4	1.7	5.0	4.8	93.8	1.4	39.8	55.4	44.6	0.0	3.1	66.7	0.9
중부권(충청·강원) (127)		0.8	95.0	4.1	5.0	3.4	93.7	2.8	39.9	59.9	38.7	1.4	2.9	80.5	0.7
제주·전라권 (97)		0.4	90.7	8.9	5.1	2.5	92.0	5.5	40.2	59.5	40.2	0.3	2.5	75.5	0.4

② 근로시간 규정으로 인한 애로사항과 대응[사(문3)]

- 최근 6개월 간 현 근로시간 규정으로 어려움을 겪었다고 응답한 사업주는 14.5%, ‘예측하기 어려운 업무량 변동에 대응’과 ‘일시적 인력 부족으로 인한 대응’을 가장 큰 애로사항으로 응답
 - 근로시간 규정으로 인해 겪은 어려움은 ‘예측하기 어려운 업무량 변동에 대응’이 73.6%, ‘일시적 인력 부족으로 인한 대응’이 60.4%임

표52 | 근로시간 규정으로 인한 애로사항 경험(사업주)

(단위: %)

구분	애로사항 경험				어려움 유형(2개까지 선택)				
	사례수 (명)	있음	없음	합계	사례수 (명)	외부의 긴급한 발주 등 예측하기 어려운 업무량 변동에 대응이 어려움	직원의 급박한 휴가 사용, 이직 등으로 일시적으로 인력이 부족하여 대응이 어려움	기계고장, 원재료 부패 등 돌발상황에 대응이 어려움	기타
사업주	(976)	14.5	85.5	100.0	(142)	73.6	60.4	16.9	1.4

주) 어려움 유형 BASE - 현 근로시간 규정으로 인한 애로사항 경험 사업주



응답자 특성별

- 근로시간 규정으로 애로사항을 경험한 적이 '있다'고 응답한 사업주 비율은 사업시설(32.6%)과 제조업(27.6%)에서 타 업종 대비 상대적으로 높음
- 규모별로는 상시 근로자 5-9인 9.0%, 10-29인은 14.8%가 애로사항을 경험한 데 비해 30-99인 30.4%, 100-299인 40.3% 등으로 상대적으로 중규모 이상 사업체의 애로경험 비율이 높게 나타남
- 애로사항 유형 중 '외부의 긴급한 발주 등 예측하기 어려운 업무량 변동에 대응이 어려움'은 제조업(87.7%)에서 상대적으로 높고 '직원의 급박한 휴가 사용, 이직 등으로 일시적으로 인력이 부족하여 대응이 어려움'은 상시근로자 5-9인(81.9%)에서 상대적으로 높음

표53 | 근로시간 규정으로 인한 애로사항 경험(사업주)

(단위: %)

구분	애로사항 경험				어려움 유형(2개까지 선택)				
	사례수 (명)	있음	없음	합계	사례수 (명)	외부의 긴급한 발주 등 예측하기 어려운 업무량 변동에 대응이 어려움	직원의 급박한 휴가 사용, 이직 등으로 일시적으로 인력이 부족하여 대응이 어려움	기계고장, 원재료 부패 등 돌발상황에 대응이 어려움	기타
▣ 전체 ▣	(976)	14.5	85.5	100.0	(142)	73.6	60.4	16.9	1.4
업종									
B.광업	(1)	81.7	18.3	100.0	(1)	100.0	0.0	39.8	0.0
C.제조업	(237)	27.6	72.4	100.0	(65)	87.7	52.9	26.8	0.0
D.전기가스	(2)	14.3	85.7	100.0	(0)	-	-	-	-
E.수도	(9)	24.4	75.6	100.0	(2)	0.0	100.0	0.0	0.0
F.건설	(93)	2.9	97.1	100.0	(3)	78.9	42.5	27.0	0.0
G.도소매	(162)	13.7	86.3	100.0	(22)	70.2	55.2	6.6	0.0
H.운수창고	(6)	16.3	83.7	100.0	(1)	20.9	82.8	61.5	0.0
I.숙박음식	(56)	14.9	85.1	100.0	(8)	55.9	94.3	0.0	0.0
J.정보통신	(38)	7.2	92.8	100.0	(3)	100.0	83.2	0.0	0.0
K.금융보험	(42)	5.4	94.6	100.0	(2)	100.0	96.3	0.0	0.0
L.부동산	(45)	4.4	95.6	100.0	(2)	2.4	33.8	63.8	0.0
M.전문과학	(74)	11.1	88.9	100.0	(8)	73.5	24.0	8.3	0.0
N.사업시설	(34)	32.6	67.4	100.0	(11)	87.0	81.0	0.0	0.0
P.교육	(35)	4.9	95.1	100.0	(2)	2.5	9.3	0.0	88.2
Q.보건사회복지	(97)	8.6	91.4	100.0	(8)	18.3	91.4	0.0	4.5
R.예술스포츠	(11)	12.7	87.3	100.0	(1)	1.2	100.0	87.3	0.0
S.협회 등	(34)	3.9	96.1	100.0	(1)	100.0	100.0	0.0	0.0

[계 속]

구분	애로사항 경험				어려움 유형(2개까지 선택)				
	사례수 (명)	있음	없음	합계	사례수 (명)	외부의 긴급한 발주 등 예측하기 어려운 업무량 변동에 대응이 어려움	직원의 급박한 휴가 사용, 이직 등으로 일시적으로 인력이 부족하여 대응이 어려움	기계고장, 원재료 부패 등 돌발상황에 대응이 어려움	기타
▣ 전체 ▣	(976)	14.5	85.5	100.0	(142)	73.6	60.4	16.9	1.4
상시근로자 규모									
5-9인	(470)	9.0	91.0	100.0	(42)	73.3	81.9	18.3	0.0
10-29인	(364)	14.8	85.2	100.0	(54)	70.5	54.8	17.6	2.9
30-99인	(106)	30.4	69.6	100.0	(32)	80.1	48.5	13.7	1.2
100-299인	(29)	40.3	59.7	100.0	(12)	68.8	43.6	17.6	0.0
300인 이상	(7)	30.6	69.4	100.0	(2)	85.1	45.7	15.3	0.0
유연근로제 활용									
활용	(188)	16.6	83.4	100.0	(31)	69.9	63.3	12.8	0.0
비활용	(744)	12.9	87.1	100.0	(96)	75.0	60.5	16.5	2.0
잘 모르겠음	(44)	33.5	66.5	100.0	(15)	72.2	53.2	27.8	0.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무									
있음	(470)	19.8	80.2	100.0	(93)	72.0	64.1	14.7	0.2
없음	(506)	9.7	90.3	100.0	(49)	76.7	53.2	21.0	3.5
소재지									
수도권	(531)	13.8	86.2	100.0	(73)	71.6	65.9	19.6	0.3
경상권	(221)	17.4	82.6	100.0	(39)	86.1	58.9	8.6	0.5
중부권(충청·강원)	(127)	12.3	87.7	100.0	(16)	66.0	34.7	23.9	9.9
제주·전라권	(97)	15.0	85.0	100.0	(15)	58.6	63.9	17.6	0.0

- 근로시간 규정으로 인한 어려움에 대한 대응 방법으로 ‘포괄임금을 활용한 연장근로 운영’(39.9%), ‘추가인력 채용’(36.6%), ‘수주(주문) 포기’(30.6%) 순으로 응답
- ‘나중에 적발되더라도 일단 근로시간 법·규정은 무시’ 17.3%, ‘근로시간을 기록·관리하지 않고 연장 근로 운영’ 10.6%, ‘출퇴근시간을 임의로 처리’ 5.8% 등도 확인

표54 | 근로시간 규정으로 인한 애로사항에 대한 대응(2개까지 선택)(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	포괄임금 (고정OT 포함)을 활용해서 연장근로 운영	추가인력 채용	현 근로시간 제도 하에서는 도저히 납기를 맞추기 힘들어 수주(주문) 등 포기	나중에 적발 되더라도 일단 근로시간 법·규정은 무시	근로시간을 기록·관리 하지 않고 연장근로 운영	퇴근 처리 후 업무 수행 등 출퇴근 시간을 임의로 처리	유연근로제 도입	해외로 공장 이전	기타
사업주	(142)	39.9	36.6	30.6	17.3	10.6	5.8	3.4	0.6	3.6

주) BASE - 현 근로시간 규정으로 인한 애로사항 경험 사업주



응답자 특성별

■ 근로시간 규정으로 인한 어려움에 대한 대응으로 ‘포괄임금(고정OT)을 활용해서 연장근로 운영’을 응답한 사업주는 상시근로자 10-29인(59.8%)에서 상대적으로 높음

표55 | 근로시간 규정으로 인한 애로사항에 대한 대응(2개까지 선택)(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	포괄임금 (고정OT 포함)을 활용해서 연장근로 운영	추가인력 채용	현 근로시간 제도 하에서는 도저히 납기를 맞추기 힘들어 수주(주문) 등 포기	나중에 적발 되더라도 일단 근로시간 법·규정은 무시	근로시간을 기록·관리 하지 않고 연장근로 운영	퇴근 처리 후 업무 수행 등 출퇴근 시간을 임의로 처리	유연근로제 도입	해외로 공장 이전	기타
■ 전체 ■	(142)	39.9	36.6	30.6	17.3	10.6	5.8	3.4	0.6	3.6
업종										
B.광업	(1)	24.4	7.2	64.8	24.4	3.6	3.6	0.0	0.0	0.0
C.제조업	(65)	32.5	45.9	45.3	25.8	1.6	1.0	5.4	1.2	0.0
D.전기가스	(0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
E.수도	(2)	94.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
F.건설	(3)	24.8	49.2	32.7	1.1	14.0	1.3	0.0	0.0	24.8
G.도소매	(22)	76.7	8.1	31.0	0.0	10.7	0.0	0.0	0.0	10.2
H.운수창고	(1)	17.6	65.2	61.5	34.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
I.숙박음식	(8)	5.9	93.4	0.2	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0
J.정보통신	(3)	29.6	0.0	53.6	15.4	14.2	53.6	0.0	0.0	16.8
K.금융보험	(2)	0.9	2.0	0.9	96.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.9
L.부동산	(2)	36.2	0.0	2.4	0.0	63.8	0.0	0.0	0.0	0.0
M.전문과학	(8)	38.5	25.8	21.2	0.0	19.6	25.9	12.3	0.0	0.0
N.사업시설	(11)	20.2	32.7	1.9	38.8	25.8	25.8	2.7	0.0	0.0
P.교육	(2)	88.2	2.5	9.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2
Q.보건사회복지	(8)	43.0	23.0	0.0	2.3	45.3	12.9	0.0	0.0	20.3
R.예술스포츠	(1)	98.8	12.7	0.0	0.0	87.3	0.0	0.0	0.0	0.0
S.협회 등	(1)	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
상시근로자 규모										
5-9인	(42)	36.5	36.4	28.7	18.3	18.3	15.0	0.0	0.0	4.0
10-29인	(54)	59.8	33.3	34.1	10.7	6.4	1.6	0.0	0.0	0.0
30-99인	(32)	20.2	38.4	29.9	31.8	3.9	2.7	10.3	1.0	3.2
100-299인	(12)	20.2	44.7	24.2	7.2	21.4	1.2	9.0	4.0	19.9
300인 이상	(2)	11.3	51.5	25.7	1.4	5.3	1.5	21.6	0.6	5.2

[계 속]

구분	사례수 (명)	포괄임금 (고정OT 포함)을 활용해서 연장근로 운영	추가인력 채용	현 근로시간 제도 하에서는 도저히 납기를 맞추기 힘들어 수주(주문) 등 포기	나중에 적발 되더라도 일단 근로시간 법·규정은 무시	근로시간을 기록·관리 하지 않고 연장근로 운영	퇴근 처리 후 업무 수행 등 출퇴근 시간을 임의로 처리	유연근로제 도입	해외로 공장 이전	기타
▣ 전체 ▣	(142)	39.9	36.6	30.6	17.3	10.6	5.8	3.4	0.6	3.6
유연근로제 활용										
활용	(31)	34.1	29.0	28.8	9.1	23.6	13.9	8.0	1.0	7.7
비활용	(96)	37.4	42.2	33.3	19.9	6.7	4.1	2.4	0.5	2.8
잘 모르겠음	(15)	68.5	16.0	16.7	17.7	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무										
있음	(93)	36.0	36.1	33.0	15.5	11.1	6.5	5.2	0.9	4.8
없음	(49)	47.2	37.5	26.0	20.7	9.5	4.4	0.0	0.0	1.3
소재지										
수도권	(73)	41.2	38.2	34.4	18.6	5.5	5.2	1.2	0.4	2.9
경상권	(39)	30.4	41.0	23.7	25.9	8.4	7.4	1.6	0.6	5.9
중부권(충청·강원)	(16)	37.9	31.2	36.2	5.0	15.6	2.4	21.7	1.7	4.2
제주·전라권	(15)	60.5	22.5	24.0	1.1	36.7	8.0	0.0	0.0	0.5

③ 최근 6개월간 1주 52시간을 초과하는 연장근로 발생 빈도[노(문1-1)·사(문4-1)]

- 최근 6개월간 현행 근로시간 규정(1주 52시간)을 초과하는 연장근로 발생 빈도에 대해 근로자의 27.0%, 문3에서 근로시간 규정으로 인한 어려움을 겪어봤다고 응답한 사업주 142명(14.5%)을 대상으로 물어본 결과 54.8%가 발생했다고 응답
- 근로자와 사업주 모두 연장근로가 ‘불규칙적으로 발생’한다는 비율이 가장 높음
 - 근로자의 경우 불규칙적으로 발생이 12.3%로 가장 높고, 나머지 발생 빈도는 큰 차이 없음

표56 | 최근 6개월간 1주 52시간을 초과하는 연장근로 발생 빈도(노·사)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	발생하지 않음	발생 빈도					발생 (1)+(2)... (5)	모르겠음	합계
			주 마다 발생 (1)	월 마다 발생 (2)	분기 마다 발생 (3)	연중 특정 계절·특정 시기(명절· 기념일 등) 에 발생 (4)	불규칙적으 로 발생 (5)			
근로자	(3,839)	70.9	4.9	4.4	1.5	3.9	12.3	27.0	2.1	100.0
사업주	(142)	45.2	4.9	14.1	4.7	12.1	19.0	54.8	0.0	100.0

주) BASE - 사업주: 현 근로시간 규정으로 인한 애로사항 경험 사업주

- 최근 6개월간 1주 52시간을 초과하는 연장근로가 발생하는 직군으로는 생산직이 73.0%로 가장 높고, 이어서 사무직(18.7%), 서비스직(9.8%), 관리직(9.7%) 순임

표57 | 1주 52시간 초과 연장근로 발생 직군(복수응답)(사업주)

(단위: %)

주52시간 초과 연장근로 경험이 있는 근로자가 있는 사업체	사례수 (명)	생산직	사무직	서비스직	관리직	연구개발직
사업주	(78)	73.0	18.7	9.8	9.7	0.5

주) BASE - 현 근로시간 규정으로 인한 애로사항 경험 사업주 중 최근 6개월간 주 52시간 초과 연장근로가 발생했다고 응답한 사업주



응답자 특성별

- 연장근로가 ‘발생하지 않는다’고 한 근로자의 응답비율은 서비스·경비·청소직(75.9%) 및 부동산(82.1%) 업종, 상시근로자 5-9인(75.2%)에서 상대적으로 높음
- ‘주 마다 발생’한다는 건설·채굴직(13.6%), 건설(7.7%) 업종에서, ‘불규칙적으로 발생’한다는 근로자 응답은 예술·방송·스포츠직(27.8%) 및 예술스포츠(23.0%) 업종, 상시근로자 30-99인(15.3%)에서 상대적으로 높음

표58 | 최근 6개월간 1주 52시간을 초과하는 연장근로 발생 빈도(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	발생하지 않음	주 마다 발생	월 마다 발생	분기 마다 발생	연중 특정 계절·특정 시기(명절· 기념일 등)에 발생	불규칙 적으로 발생	모르겠음	합계
▣ 전체 ▣	(3,839)	70.9	4.9	4.4	1.5	3.9	12.3	2.1	100.0
직종									
경영·사무직	(1,706)	75.0	2.4	3.1	1.8	4.5	11.7	1.6	100.0
연구·공학 기술직	(281)	70.2	5.6	3.6	2.2	2.1	15.8	0.4	100.0
교육·법률·사회복지 등	(296)	67.0	3.9	4.6	1.7	4.1	15.7	3.0	100.0
보건·의료직	(67)	70.4	2.1	0.7	3.1	0.6	21.7	1.5	100.0
예술·방송·스포츠직	(79)	56.0	8.4	5.1	0.0	2.1	27.8	0.5	100.0
서비스·경비·청소직	(222)	75.9	7.5	2.9	0.2	1.9	7.9	3.8	100.0
영업·판매·운송직	(313)	70.5	5.0	6.1	0.7	6.7	7.9	3.1	100.0
건설·채굴직	(162)	58.1	13.6	3.0	0.3	4.7	15.6	4.7	100.0
설치·정비·생산직	(705)	66.0	8.2	8.3	1.2	2.8	11.2	2.3	100.0
농림어업직	(7)	87.3	0.0	0.0	0.0	1.6	0.0	11.2	100.0
기타	(1)	87.7	0.0	0.0	0.0	0.0	12.3	0.0	100.0

[계 속]

구분	사례수 (명)	발생하지 않음	주 마다 발생	월 마다 발생	분기 마다 발생	연중 특정 계절·특정 시기(명절· 기념일 등)에 발생	불규칙 적으로 발생	모르겠음	합계
▣ 전체 ▣	(3,839)	70.9	4.9	4.4	1.5	3.9	12.3	2.1	100.0
업종									
B.광업	(4)	73.1	2.0	4.8	0.0	0.0	20.0	0.0	100.0
C.제조업	(1,169)	71.7	4.9	6.7	1.7	2.6	10.2	2.3	100.0
D.전기가스	(24)	61.5	1.1	6.5	1.6	13.2	15.4	0.7	100.0
E.수도	(33)	70.2	5.0	0.0	1.9	5.1	17.1	0.7	100.0
F.건설	(264)	63.8	7.7	2.5	2.1	3.1	16.5	4.2	100.0
G.도소매	(428)	73.1	5.6	4.9	2.3	4.8	7.1	2.3	100.0
H.운수창고	(25)	53.4	0.3	1.1	1.7	37.5	3.9	2.1	100.0
I.숙박음식	(97)	72.8	5.5	3.4	0.0	4.0	7.8	6.5	100.0
J.정보통신	(222)	73.8	6.9	3.9	0.0	1.9	13.0	0.5	100.0
K.금융보험	(171)	61.3	4.2	3.8	2.0	5.2	20.3	3.3	100.0
L.부동산	(105)	82.1	6.5	3.9	0.0	2.8	3.1	1.6	100.0
M.전문과학	(373)	65.4	4.7	3.5	2.2	5.0	18.4	0.7	100.0
N.사업시설	(361)	75.9	3.2	1.1	0.1	4.4	14.3	0.9	100.0
P.교육	(156)	70.3	4.7	3.9	2.2	3.6	13.0	2.2	100.0
Q.보건사회복지	(285)	72.5	2.9	4.4	1.2	3.6	12.8	2.7	100.0
R.예술스포츠	(42)	62.7	5.7	0.7	1.6	6.2	23.0	0.0	100.0
S.협회 등	(80)	77.9	4.2	2.7	0.2	4.6	9.7	0.8	100.0
상시근로자 규모									
5-9인	(531)	75.2	4.3	3.6	0.5	4.9	8.5	3.0	100.0
10-29인	(975)	70.1	5.7	5.9	0.6	2.2	11.2	4.2	100.0
30-99인	(748)	71.6	4.0	2.5	1.8	3.7	15.3	1.2	100.0
100-299인	(622)	73.8	6.5	2.6	0.6	3.2	12.3	1.1	100.0
300인 이상	(963)	66.9	4.1	6.0	3.2	5.7	13.2	0.9	100.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무									
있음	(2,272)	72.4	3.7	4.2	1.6	4.3	12.9	0.9	100.0
없음	(1,413)	68.7	7.3	4.8	1.2	3.4	11.2	3.4	100.0
잘 모름	(154)	67.9	1.0	4.4	2.3	3.3	13.3	7.8	100.0
직장 내 종사상 지위									
상용근로자	(3,695)	71.0	4.9	4.5	1.4	4.0	12.1	2.0	100.0
임시·일용근로자	(144)	68.4	5.7	1.2	2.3	0.3	16.7	5.4	100.0
연령									
만 19~29세	(422)	65.2	3.2	6.3	1.2	5.3	16.2	2.7	100.0
만 30~39세	(963)	69.1	3.7	4.2	2.2	3.5	15.0	2.3	100.0
만 40~49세	(1,074)	69.4	5.6	4.1	2.1	4.6	12.4	1.7	100.0
만 50~59세	(1,029)	75.1	6.4	4.6	0.6	2.3	9.2	1.9	100.0
만 60세 이상	(352)	74.9	3.7	3.5	0.0	5.9	9.2	2.9	100.0
소재지									
수도권	(2,113)	69.2	5.7	4.3	1.7	3.6	13.5	2.0	100.0
경상권	(882)	71.4	5.5	5.6	1.3	4.1	10.0	2.0	100.0
중부권(충청·강원)	(540)	77.8	2.5	3.8	1.0	2.5	10.7	1.6	100.0
제주·전라권	(304)	69.0	1.9	2.6	0.7	7.8	13.8	4.2	100.0



응답자 특성별

- 연장근로가 ‘발생하지 않는다’고 응답한 사업주의 비율은 상시근로자 10-29인(54.7%)에서 상대적으로 높음
- ‘주마다 발생’한다는 상시근로자 10-29인(7.6%)에서, ‘불규칙적으로 발생’한다는 사업주 응답은 상시근로자 5-9인(32.5%)에서 상대적으로 높음

표59 | 최근 6개월간 1주 52시간을 초과하는 연장근로 발생 빈도(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	발생하지 않음	주마다 발생	월마다 발생	분기마다 발생	연중 특정 계절·특정 시기(명절·기 념일 등)에 발생	불규칙적으로 발생	합계
▣ 전체 ▣	(142)	45.2	4.9	14.1	4.7	12.1	19.0	100.0
업종								
B.광업	(1)	72.0	24.4	3.6	0.0	0.0	0.0	100.0
C.제조업	(65)	40.4	5.6	18.3	0.0	10.0	25.7	100.0
D.전기가스	(0)	-	-	-	-	-	-	-
E.수도	(2)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
F.건설	(3)	32.2	12.7	24.8	7.5	0.0	22.8	100.0
G.도소매	(22)	39.3	0.0	0.0	28.0	10.2	22.4	100.0
H.운수창고	(1)	65.2	0.0	17.2	0.0	0.0	17.6	100.0
I.숙박음식	(8)	82.7	17.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
J.정보통신	(3)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
K.금융보험	(2)	1.8	0.0	0.0	0.0	96.3	2.0	100.0
L.부동산	(2)	97.6	0.0	0.0	0.0	0.0	2.4	100.0
M.전문과학	(8)	37.6	0.0	0.0	0.0	42.2	20.2	100.0
N.사업시설	(11)	23.3	0.0	46.7	0.0	22.5	7.6	100.0
P.교육	(2)	11.8	0.0	0.0	0.0	0.0	88.2	100.0
Q.보건사회복지	(8)	72.0	0.0	24.4	2.3	0.0	1.3	100.0
R.예술스포츠	(1)	88.6	0.0	0.0	0.0	11.4	0.0	100.0
S.협회 등	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
상시근로자 규모								
5-9인	(42)	39.9	0.0	17.8	0.0	9.9	32.5	100.0
10-29인	(54)	54.7	7.6	4.3	11.6	8.4	13.3	100.0
30-99인	(32)	32.0	7.5	30.4	1.2	15.6	13.1	100.0
100-299인	(12)	52.7	2.0	3.5	0.0	26.8	14.9	100.0
300인 이상	(2)	68.3	6.7	0.0	1.3	13.6	10.1	100.0
유연근로제 활용								
활용	(31)	43.9	5.7	17.8	0.7	18.3	13.6	100.0
비활용	(96)	48.2	1.1	15.1	0.2	11.9	23.5	100.0
잘 모르겠음	(15)	28.2	27.6	0.0	42.4	0.0	1.7	100.0

[계 속]

구분	사례수 (명)	발생하지 않음	주 마다 발생	월 마다 발생	분기 마다 발생	연중 특정 계절·특정 시기(명절·기 념일 등)에 발생	불규칙적으로 발생	합계
▣ 전체 ▣	(142)	45.2	4.9	14.1	4.7	12.1	19.0	100.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무								
있음	(93)	48.4	4.4	15.2	0.2	12.3	19.4	100.0
없음	(49)	39.1	5.8	12.1	13.2	11.6	18.3	100.0
소재지								
수도권	(73)	48.1	8.4	14.9	0.3	9.7	18.7	100.0
경상권	(39)	24.7	0.5	19.5	16.8	18.1	20.4	100.0
중부권(충청·강원)	(16)	46.9	3.7	10.2	0.0	19.9	19.3	100.0
제주·전라권	(15)	83.2	0.0	0.0	0.0	0.0	16.8	100.0

④ 근로자의 연장근로 의사 확인 방법[노(문2)·사(문5)]

- 연장근로시 의사 확인 방법은 근로자의 경우 ‘근로자가 사전 신청, 상급자가 승인’이 44.6%로 가장 높고, 이어서 ‘사측에서 사전 공지, 근로자가 신청 또는 거부’(28.4%) 순임
- 사업주의 경우 ‘사측에서 사전 공지, 근로자가 신청 또는 거부’가 36.9%로 가장 높고, 이어서 ‘근로자가 사전 신청, 상급자가 승인’(32.1%) 순임
- 연장근로에 대한 근로자의 의사 확인 절차가 없다고 응답한 비율은 근로자 8.9%, 사업주 9.8%

표60 | 근로자의 연장근로 의사 확인 방법(노·사)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	근로자가 사전 신청, 상급자가 승인(예: PC off 제도)	사측에서 사전 공지, 근로자가 신청 또는 거부	근로계약 시 미리 약정, 별도의 의사확인 없음	사측에서 사전 공지, 근로자의 의견수렴 없음 (1)	근로자의 의사를 별도로 확인하는 절차 없음 (2)	근로자 의사 확인 절차 없음 (1)+(2)	연장근로 없음	기타	합계
근로자	(3,839)	44.6	28.4	14.3	4.8	4.1	8.9	3.0	0.7	100.0
사업주	(976)	32.1	36.9	16.5	4.7	5.1	9.8	4.7	0.0	100.0



응답자 특성별

- 근로자의 연장근로 의사 확인 방법에 대해 ‘근로자가 사전신청, 상급자가 승인’이라고 응답한 근로자 비율은 경영·사무직(54.0%), 연구·공학 기술직(48.9%) 및 교육(70.7%) 업종, 상시근로자 규모가 클수록 상대적으로 높음
- ‘사측에서 사전 공지, 근로자가 신청 또는 거부’는 설치·정비·생산직(47.4%) 및 제조업(41.3%), 상시근로자 규모가 작을수록 상대적으로 높음
- 연장근로에 대한 근로자의 의사 확인 절차가 없는 비율은 예술·방송·스포츠직(21.5%), 협회 등(19.0%) 및 보건사회복지(15.0%) 업종과 규모별로는 상시근로자 10-29인(13.4%), 5-9인(11.8%) 등 30인 미만 소규모 사업체에서 상대적으로 높음

표61 | 근로자의 연장근로 의사 확인 방법(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	근로자가 사전 신청, 상급자가 승인(예: PC off 제도)	사측에서 사전 공지, 근로자가 신청 또는 거부	근로계약 시 미리약정, 별도의 의사 확인 없음	사측에서 사전 공지, 근로자의 의견수렴 없음 (1)	근로자의 의사를 별도로 확인하지 않음 (2)	근로자 의사 확인 절차 없음 (1)+(2)	연장근로 없음	기타	합계
■ 전체 ■	(3,839)	44.6	28.4	14.3	4.8	4.1	8.9	3.0	0.7	100.0
직종										
경영·사무직	(1,706)	54.0	19.9	13.9	3.7	4.5	8.2	3.4	0.7	100.0
연구·공학 기술직	(281)	48.9	23.4	19.2	2.0	4.3	6.3	1.1	1.0	100.0
교육·법률·사회복지 등	(296)	46.6	27.9	8.2	4.7	7.2	11.9	3.6	1.8	100.0
보건·의료직	(67)	45.6	34.4	5.8	3.5	4.7	8.2	6.0	0.0	100.0
예술·방송·스포츠직	(79)	26.1	24.3	27.3	16.8	4.7	21.5	0.7	0.0	100.0
서비스·경비·청소직	(222)	24.0	41.7	12.9	7.4	5.1	12.5	8.7	0.2	100.0
영업·판매·운송직	(313)	31.3	29.1	21.3	9.2	3.6	12.8	3.1	2.3	100.0
건설·채굴직	(162)	41.5	25.1	21.0	6.3	2.6	8.9	3.5	0.0	100.0
설치·정비·생산직	(705)	34.8	47.4	10.8	4.2	1.9	6.1	0.9	0.0	100.0
농림어업직	(7)	0.0	28.2	52.6	0.0	19.2	19.2	0.0	0.0	100.0
기타	(1)	0.0	23.3	76.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
업종										
B.광업	(4)	59.5	38.2	0.0	0.6	1.7	2.3	0.0	0.0	100.0
C.제조업	(1,169)	42.6	41.3	9.4	3.0	2.5	5.5	1.1	0.2	100.0
D.전기가스	(24)	75.5	13.8	7.4	0.0	1.8	1.8	1.6	0.0	100.0
E.수도	(33)	61.4	25.6	9.3	0.2	0.0	0.2	3.5	0.0	100.0
F.건설	(264)	36.0	23.5	23.7	4.9	7.6	12.5	4.2	0.0	100.0
G.도소매	(428)	36.6	21.2	22.2	10.9	3.9	14.8	3.8	1.3	100.0
H.운수창고	(25)	35.6	49.7	10.7	0.7	2.9	3.6	0.2	0.1	100.0
I.숙박음식	(97)	37.9	36.8	13.6	5.1	2.3	7.4	3.7	0.5	100.0
J.정보통신	(222)	50.6	17.6	21.1	0.8	4.1	4.9	3.1	2.6	100.0
K.금융보험	(171)	58.3	16.2	8.8	6.1	6.1	12.2	4.4	0.1	100.0
L.부동산	(105)	35.2	25.0	26.1	3.9	3.2	7.1	6.7	0.0	100.0
M.전문과학	(373)	59.2	13.0	17.6	2.8	5.1	7.9	0.8	1.4	100.0
N.사업시설	(361)	35.5	34.7	15.8	6.0	3.4	9.4	3.8	0.7	100.0
P.교육	(156)	70.7	13.2	7.4	4.9	1.4	6.3	2.5	0.0	100.0
O.보건사회복지	(285)	40.5	25.8	8.5	5.9	9.1	15.0	8.3	1.9	100.0
R.예술스포츠	(42)	51.1	22.4	21.8	0.0	2.6	2.6	2.1	0.0	100.0
S.협회 등	(80)	38.2	30.1	6.5	13.2	5.8	19.0	5.5	0.7	100.0

[계 속]

구분	사례수 (명)	근로자가 사전 신청, 상급자가 승인(예: PC off 제도)	사측에서 사전 공지, 근로자가 신청 또는 거부	근로계약 시 미리약정, 별도의 의사 확인 없음	사측에서 사전 공지, 근로자의 의견수렴 없음 (1)	근로자의 의사를 별도로 확인하지 않음 (2)	근로자 의사 확인 절차 없음 (1)+(2)	연장근로 없음	기타	합계
▣ 전체 ▣	(3,839)	44.6	28.4	14.3	4.8	4.1	8.9	3.0	0.7	100.0
상시근로자 규모										
5~9인	(531)	26.2	38.8	14.7	5.9	5.9	11.8	7.2	1.3	100.0
10~29인	(975)	31.2	34.9	15.4	8.3	5.1	13.4	3.9	1.2	100.0
30~99인	(748)	48.8	29.7	13.9	3.8	2.5	6.3	1.1	0.3	100.0
100~299인	(622)	49.8	26.3	13.6	1.8	5.7	7.5	2.5	0.3	100.0
300인 이상	(963)	61.7	16.6	13.8	3.3	2.4	5.7	1.7	0.5	100.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무										
있음	(2,272)	54.1	25.7	11.8	3.5	2.8	6.3	1.6	0.7	100.0
없음	(1,413)	29.0	34.0	18.2	6.7	5.8	12.5	5.5	0.7	100.0
잘 모름	(154)	47.6	18.3	16.3	6.8	7.8	14.6	2.1	1.1	100.0
직장 내 종사상 지위										
상용근로자	(3,695)	45.6	28.1	13.9	4.7	4.1	8.8	2.9	0.7	100.0
임시·일용근로자	(144)	18.2	36.7	25.8	6.3	5.2	11.5	7.7	0.0	100.0
연령										
만 19~29세	(422)	43.1	21.2	18.6	7.5	5.4	12.9	3.0	1.3	100.0
만 30~39세	(963)	49.3	26.2	15.6	4.4	2.1	6.5	2.0	0.2	100.0
만 40~49세	(1,074)	47.6	28.5	13.6	3.7	3.7	7.4	2.1	0.8	100.0
만 50~59세	(1,029)	42.0	30.2	12.6	5.4	5.0	10.4	3.7	1.0	100.0
만 60세 이상	(352)	31.6	37.9	12.8	3.9	6.7	10.6	6.8	0.4	100.0
소재지										
수도권	(2,113)	43.8	25.9	17.0	5.0	4.3	9.3	3.2	0.8	100.0
경상권	(882)	45.5	33.3	12.3	3.5	2.8	6.3	1.9	0.7	100.0
중부권(충청·강원)	(540)	48.9	28.3	8.7	4.7	5.8	10.5	2.5	1.0	100.0
제주·전라권	(304)	39.9	31.9	11.5	6.7	3.4	10.1	6.6	0.0	100.0

 응답자 특성별

- | 근로자의 연장근로 의사 확인 방법에 대해 ‘근로자가 사전 신청, 상급자가 승인’이라고 응답한 사업주 비율은 금융보험(68.2%) 업종, 상시근로자 30-99인(49.8%)에서 상대적으로 높음
- | ‘사측에서 사전 공지, 근로자가 신청 또는 거부’는 제조업(59.2%), 상시근로자 10-29인(42.1%)에서 상대적으로 높음
- | 연장근로에 대한 근로자의 의사 확인 절차가 없는 비율은 전문과학(20.5%), 협회 등(19.4%) 업종과 상시근로자 5-9인(13.9%) 규모에서 상대적으로 높음

표62 | 근로자의 연장근로 의사 확인 방법(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	근로자가 사전 신청, 상급자가 승인(예: PC off 제도)	사측에서 사전 공지, 근로자가 신청 또는 거부	근로계약시 미리약정, 별도의 의사 확인 없음	사측에서 사전 공지, 근로자의 의견수렴 없음 (1)	근로자의 의사를 별도로 확인하지 않음 (2)	근로자 의사 확인 절차 없음 (1)+(2)	연장근로 없음	합계
▣ 전체 ▣	(976)	32.1	36.9	16.5	4.7	5.1	9.8	4.7	100.0
업종									
B.광업	(1)	3.5	25.2	66.4	4.9	0.0	4.9	0.0	100.0
C.제조업	(237)	20.3	59.2	11.7	6.9	1.0	7.9	1.0	100.0
D.전기가스	(2)	73.7	12.1	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
E.수도	(9)	44.1	19.1	25.3	0.0	0.0	0.0	11.5	100.0
F.건설	(93)	37.9	34.2	13.6	3.3	7.8	11.1	3.2	100.0
G.도소매	(162)	33.2	32.7	20.5	3.9	1.8	5.7	7.8	100.0
H.운수창고	(6)	23.7	68.2	0.0	0.0	0.0	0.0	8.1	100.0
I.숙박음식	(56)	29.0	39.6	24.2	0.0	1.5	1.5	5.6	100.0
J.정보통신	(38)	24.7	30.8	23.2	0.0	9.7	9.7	11.6	100.0
K.금융보험	(42)	68.2	12.1	6.1	3.2	7.4	10.6	3.0	100.0
L.부동산	(45)	29.3	27.0	27.7	6.2	8.3	14.5	1.4	100.0
M.전문과학	(74)	31.0	27.7	15.7	9.7	10.8	20.5	5.1	100.0
N.사업시설	(34)	32.6	46.5	10.5	1.1	9.1	10.2	0.2	100.0
P.교육	(35)	42.4	23.0	15.6	0.0	11.0	11.0	8.1	100.0
Q.보건사회복지	(97)	41.8	23.0	17.0	7.4	4.7	12.1	5.9	100.0
R.예술스포츠	(11)	23.1	17.8	38.2	0.0	14.9	14.9	6.0	100.0
S.협회 등	(34)	28.0	26.0	15.9	4.5	14.9	19.4	10.7	100.0

[계 속]

구분	사례수 (명)	근로자가 사전 신청, 상급자가 승인(예: PC off 제도)	사측에서 사전 공지, 근로자가 신청 또는 거부	근로계약시 미리약정, 별도의 의사 확인 없음	사측에서 사전 공지, 근로자의 의견수렴 없음 (1)	근로자의 의사를 별도로 확인하지 않음 (2)	근로자 의사 확인 절차 없음 (1)+(2)	연장근로 없음	합계
▣ 전체 ▣	(976)	32.1	36.9	16.5	4.7	5.1	9.8	4.7	100.0
상시근로자 규모									
5-9인	(470)	28.5	34.7	16.2	6.2	7.7	13.9	6.8	100.0
10-29인	(364)	30.0	42.1	16.7	4.2	3.7	7.9	3.3	100.0
30-99인	(106)	49.8	29.9	18.0	1.0	0.6	1.6	0.6	100.0
100-299인	(29)	45.8	36.0	12.7	2.6	0.0	2.6	2.8	100.0
300인 이상	(7)	55.7	22.7	15.5	1.8	1.0	2.8	3.2	100.0
유연근로제 활용									
활용	(188)	38.8	32.8	17.1	4.6	3.9	8.5	2.9	100.0
비활용	(744)	31.3	37.3	15.8	4.9	5.4	10.3	5.3	100.0
잘 모르겠음	(44)	17.0	47.4	24.9	3.5	6.1	9.6	1.2	100.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무									
있음	(470)	39.5	32.6	16.2	4.1	4.3	8.4	3.3	100.0
없음	(506)	25.2	40.9	16.8	5.4	5.9	11.3	5.9	100.0
소재지									
수도권	(531)	31.0	37.8	19.7	2.7	4.8	7.5	4.0	100.0
경상권	(221)	31.8	37.4	13.8	5.2	6.7	11.9	5.0	100.0
중부권(충청·강원)	(127)	37.1	35.4	14.8	4.7	5.9	10.6	2.2	100.0
제주·전라권	(97)	31.9	32.7	7.3	14.7	2.3	17.0	11.2	100.0

- ⑤ 우리나라에서 장시간 근로가 발생하는 이유[노(문3)·사(문6), 2개까지 선택]
- 우리나라에서 장시간 근로가 발생하는 이유로 사업주, 근로자 모두 ‘고질적인 인력난, 추가 인력 채용 부담’(노: 50.9%, 사: 54.5%), ‘예측하기 어려운 수주, 납품 등에 따른 경영상의 불확실성에 대응하기 위해’(노: 43.5%, 사: 51.2%)를 주요 원인으로 꼽음
 - 사업주는 ‘연장근로·연차휴가 수당에 따른 소득확보를 위해’(17.2%)를 세 번째로 많은 비율로 꼽은 반면, 근로자는 ‘관행적으로 야근하는 직장문화, 눈치 보기 관행’(25.8%) 응답 비율이 세 번째로 높음

표63 | 우리나라에서 장시간 근로가 발생하는 이유(2개까지 선택)(노·사) (단위: %)

구분	사례수 (명)	고질적인 인력난, 추가 인력 채용 부담	예측하기 어려운 수주, 납품 등에 따른 경영상의 불확실성에 대응하기 위해	관행적으로 야근하는 직장문화, 눈치 보기 관행	포괄임금 (고정OT 약정 포함) 오남용	연장근로·연차휴가 수당에 따른 소득확보를 위해	기업의 낮은 생산성	기타
근로자	(3,839)	50.9	43.5	25.8	19.9	16.6	10.0	1.3
사업주	(976)	54.5	51.2	14.6	9.9	17.2	10.3	4.7



응답자 특성별

- 우리나라에서 장시간 근로가 발생하는 이유로 ‘고질적인 인력난, 추가 인력 채용 부담’을 응답한 근로자 비율은 보건·의료직(68.9%) 및 숙박음식(66.3%) 업종, 상시근로자 100~299인(57.0%)에서 높고, ‘예측하기 어려운 수주, 납품 등에 따른 경영상의 불확실성에 대응하기 위해’는 설치·정비·생산직(54.8%) 및 제조업(57.7%), 상시근로자 10~29인(49.4%)에서 상대적으로 높음
- ‘관행적으로 야근하는 직장문화, 눈치 보기 관행’은 예술·방송·스포츠직(42.0%) 및 금융보험(41.0%) 업종, 상시근로자 300인 이상(32.5%)에서 상대적으로 높고, ‘포괄임금(고정OT 약정 포함) 오남용’은 건설·채굴직(28.3%) 및 정보통신(26.4%) 업종, 상시근로자 300인 이상(23.1%)에서 상대적으로 높음

표64 | 우리나라에서 장시간 근로가 발생하는 이유(2개까지 선택)(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	고질적인 인력난, 추가 인력 채용 부담	예측하기 어려운 수주, 납품 등에 따른 경영상의 불확실성에 대응하기 위해	관행적으로 야근하는 직장문화, 눈치 보기 관행	포괄임금 (고정OT 약정 포함) 오남용	연장근로· 연차휴가 수당에 따른 소득확보를 위해	기업의 낮은 생산성	기타
■ 전체 ■	(3,839)	50.9	43.5	25.8	19.9	16.6	10.0	1.3
직종								
경영·사무직	(1,706)	50.0	42.0	30.0	22.0	13.0	9.1	1.1
연구·공학 기술직	(281)	51.2	42.5	23.3	21.0	19.1	11.8	0.5
교육·법률·사회복지 등	(296)	57.5	29.9	40.1	9.7	14.8	5.7	3.2
보건·의료직	(67)	68.9	33.9	19.6	9.8	22.8	7.0	2.6
예술·방송·스포츠직	(79)	65.4	38.4	42.0	16.2	3.3	4.9	2.0
서비스·경비·청소직	(222)	49.1	31.9	23.3	26.9	24.2	14.5	3.8
영업·판매·운송직	(313)	51.3	52.7	23.0	22.5	13.5	9.4	0.8
건설·채굴직	(162)	45.1	40.5	25.1	28.3	16.1	13.2	0.7
설치·정비·생산직	(705)	48.4	54.8	11.8	14.7	24.9	12.2	0.9
농림어업직	(7)	45.8	57.4	11.2	0.0	31.4	0.0	0.0
기타	(1)	49.4	23.3	49.4	12.3	27.3	0.0	0.0

[계 속]

구분	사례수 (명)	고질적인 인력난, 추가 인력 채용 부담	예측하기 어려운 수주, 납품 등에 다른 경영상의 불확실성에 대응하기 위해	관행적으로 아근하는 직장문화, 눈치 보기 관행	포괄임금 (고정OT 약정 포함) 오남용	연장근로· 연차휴가 수당에 따른 소득확보를 위해	기업의 낮은 생산성	기타
■ 전체 ■	(3,839)	50.9	43.5	25.8	19.9	16.6	10.0	1.3
업종								
B.광업	(4)	48.3	31.0	22.1	29.3	21.1	10.2	0.0
C.제조업	(1,169)	48.0	57.7	15.7	18.2	19.7	10.8	0.2
D.전기·가스	(24)	54.4	26.9	26.9	26.9	11.6	4.6	1.8
E.수도	(33)	54.2	32.1	22.2	22.0	17.5	5.4	0.0
F.건설	(264)	48.2	40.6	29.2	23.1	14.5	8.9	2.2
G.도소매	(428)	54.0	43.1	29.6	25.5	10.1	10.2	1.2
H.운수·창고	(25)	41.8	83.9	1.5	15.5	6.8	5.6	0.0
I.숙박·음식	(97)	66.3	37.6	21.4	15.0	20.7	6.7	0.5
J.정보·통신	(222)	46.3	34.9	36.2	26.4	6.8	12.0	1.8
K.금융·보험	(171)	55.9	31.6	41.0	19.5	13.0	12.1	0.1
L.부동산	(105)	46.7	32.1	26.9	22.9	27.0	11.8	4.2
M.전문·과학	(373)	52.5	43.6	28.5	18.2	14.6	7.5	1.0
N.사업·시설	(361)	47.4	30.6	31.9	23.0	22.7	11.8	2.0
P.교육	(156)	53.9	32.5	33.0	13.6	17.5	10.4	0.7
Q.보건·사회복지	(285)	59.1	30.7	32.2	13.1	15.6	8.1	3.7
R.예술·스포츠	(42)	43.1	38.1	13.8	19.0	25.0	2.0	0.7
S.협회 등	(80)	51.8	45.0	22.5	15.8	12.5	10.9	7.6
상시근로자 규모								
5~9인	(531)	53.1	42.6	30.8	16.0	11.8	10.5	2.1
10~29인	(975)	50.7	49.4	20.3	17.0	14.8	10.0	1.6
30~99인	(748)	51.8	41.9	22.4	21.5	17.4	9.4	1.3
100~299인	(622)	57.0	44.3	23.8	20.7	17.4	8.8	1.2
300인 이상	(963)	45.1	38.9	32.5	23.1	20.0	10.9	0.8
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무								
있음	(2,272)	51.4	45.3	24.9	18.7	17.2	9.9	1.2
없음	(1,413)	50.4	40.9	27.0	22.0	15.5	9.3	1.7
잘 모름	(154)	46.7	39.9	27.2	17.9	18.7	17.4	0.3
직장 내 종사상 지위								
상용근로자	(3,695)	51.1	44.0	25.7	19.8	16.3	9.9	1.4
임시·일용근로자	(144)	46.2	30.8	27.1	20.9	23.4	12.5	0.4
연령								
만 19~29세	(422)	51.2	38.4	29.6	20.7	15.1	10.1	0.5
만 30~39세	(963)	53.4	38.7	32.3	26.3	13.7	6.5	1.0
만 40~49세	(1,074)	54.1	44.8	28.0	16.5	14.2	11.1	1.0
만 50~59세	(1,029)	47.9	48.9	17.9	17.0	21.6	10.3	1.4
만 60세 이상	(352)	42.5	42.9	19.7	19.9	18.9	15.2	4.0
소재지								
수도권	(2,113)	46.8	40.2	30.2	23.2	15.5	10.3	1.3
경상권	(882)	53.9	50.5	19.9	16.3	18.7	10.0	1.2
중부권(충청·강원)	(540)	58.9	45.2	19.9	14.6	16.4	9.2	1.7
제주·전라권	(304)	56.0	43.5	22.6	16.5	18.3	9.3	1.3



응답자 특성별

- 우리나라에서 장시간 근로가 발생하는 이유로 ‘고질적인 인력난, 추가 인력 채용 부담’이라고 응답한 사업주 비율은 업종별로는 건설(62.7%), 숙박음식(62.2%)에서 높고, 규모별로는 상시근로자 100-299인(66.5%)에서 상대적으로 높음
- ‘예측하기 어려운 수주, 납품 등에 따른 경영상의 불확실성에 대응하기 위해’는 제조업(72.3%), 건설(59.7%) 업종에서 높고, ‘관행적으로 야근하는 직장문화, 눈치 보기 관행’은 전문과학(29.2%), 금융보험(27.6%) 업종, 상시근로자 5-9인(18.3%)에서 상대적으로 높음

표65 | 우리나라에서 장시간 근로가 발생하는 이유(2개까지 선택)(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	고질적인 인력난, 추가 인력 채용 부담	예측하기 어려운 수주, 납품 등에 따른 경영상의 불확실성에 대응하기 위해	연장근로·연차휴가 수당에 따른 소득확보를 위해	관행적으로 야근하는 직장문화, 눈치 보기 관행	기업의 낮은 생산성	포괄임금 (고정OT 약정 포함) 오남용	기타
■ 전체 ■	(976)	54.5	51.2	17.2	14.6	10.3	9.9	4.7
업종								
B.광업	(1)	47.7	83.6	8.9	11.3	43.3	0.5	0.0
C.제조업	(237)	57.5	72.3	16.0	10.0	12.2	9.0	1.3
D.전기가스	(2)	18.7	29.4	26.9	43.7	4.8	17.0	5.4
E.수도	(9)	65.5	15.9	14.3	2.8	35.4	24.2	3.2
F.건설	(93)	62.7	59.7	11.1	6.6	3.6	8.6	5.2
G.도소매	(162)	52.9	53.5	17.7	13.8	11.6	8.0	4.7
H.운수창고	(6)	44.2	71.4	2.8	0.0	10.0	14.1	4.4
I.숙박음식	(56)	62.2	32.2	18.1	13.0	11.4	17.3	3.0
J.정보통신	(38)	60.8	41.9	6.2	10.8	15.6	15.9	7.8
K.금융보험	(42)	54.7	43.9	14.5	27.6	6.7	9.6	3.6
L.부동산	(45)	46.6	32.0	21.8	24.8	4.9	18.0	9.4
M.전문과학	(74)	47.3	51.5	11.0	29.2	18.8	7.3	0.5
N.사업시설	(34)	46.9	37.0	18.6	22.0	3.1	10.7	10.1
P.교육	(35)	42.3	27.0	37.7	12.9	6.3	2.6	11.2
Q.보건사회복지	(97)	54.3	32.7	22.6	16.7	5.1	3.1	11.1
R.예술스포츠	(11)	42.9	31.2	47.1	21.8	10.6	17.5	11.8
S.협회 등	(34)	49.2	51.0	17.0	8.7	14.0	24.4	0.0
상시근로자 규모								
5-9인	(470)	52.3	49.3	16.4	18.3	12.3	10.3	4.4
10-29인	(364)	56.2	51.8	16.3	10.8	8.5	9.6	6.3
30-99인	(106)	54.3	55.7	24.5	12.4	8.4	9.8	1.6
100-299인	(29)	66.5	55.6	15.4	10.5	8.5	6.9	2.4
300인 이상	(7)	57.5	61.6	17.6	17.0	3.3	9.8	2.8

[계 속]

구분	사례수 (명)	고질적인 인력난, 추가 인력 채용 부담	예측하기 어려운 수주, 납품 등에 따른 경영상의 불확실성에 대응하기 위해	연장근로· 연차휴가 수당에 따른 소득확보를 위해	관행적으로 야근하는 직장문화, 눈치 보기 관행	기업의 낮은 생산성	포괄임금 (고정OT 약정 포함) 오남용	기타
▣ 전체 ▣	(976)	54.5	51.2	17.2	14.6	10.3	9.9	4.7
유연근로제 활용								
활용	(188)	58.1	56.2	12.1	11.8	13.1	9.2	3.8
비활용	(744)	53.8	51.1	17.7	15.8	9.9	9.9	4.8
잘 모르겠음	(44)	49.7	31.6	31.6	7.5	4.9	13.0	8.0
근로자 대표 유무								
있음	(470)	56.7	56.2	17.1	10.8	10.2	6.9	4.5
없음	(506)	52.3	46.6	17.3	18.2	10.4	12.7	5.0
소재지								
수도권	(531)	55.8	51.3	15.5	14.4	11.1	9.8	4.6
경상권	(221)	48.4	51.3	17.1	16.7	9.5	15.6	5.6
중부권(충청·강원)	(127)	50.3	55.7	26.3	11.2	6.7	6.6	6.5
제주·전라권	(97)	66.4	44.7	15.0	15.5	12.7	2.2	1.6

⑥ 추가 소득을 위한 연장근로 의향 및 주 최대 근로시간[노(문4)]

- 현 직장에서도 추가적인 소득을 위해 연장근로를 할 의향을 조사한 결과, 근로자의 약 41.7%는 연장근로 의향이 있다고 응답하였고, 연장근로 의향이 있는 근로자는 정당한 보상이 주어질 때 할 수 있는 최대 근로시간으로 1주 최대 52시간(연장근로 12시간) 이내까지 연장근로를 할 수 있다고 응답한 비율이 55.7%로 가장 많음
- 정당한 보상이 주어질 때 할 수 있는 최대 주간 근로시간은 52시간(연장근로 12시간) 55.7%, 60시간(연장근로 20시간) 25.5%, 64시간(연장근로 24시간) 11.7%, 64시간 초과 2.5%임

표66 | 추가적인 소득을 위해 연장근로를 할 의향 및 정당한 보상이 주어질 때 할 수 있는 최대 주간 근로시간(근로자)
(단위: %)

구분	추가 소득을 위한 연장근로 의향			정당한 보상이 주어질 때 할 수 있는 최대 주간 근로시간						
	사례수 (명)	예	아니오	사례수 (명)	전혀 없음	1주 52시간 이내(법정 40시간+연장근로 12시간)	1주 60시간 이내(법정 40시간+연장근로 20시간)	1주 64시간 이내(법정 40시간+연장근로 24시간)	1주 64시간 초과	모르겠음
근로자	(3,839)	41.7	58.3	(1,599)	1.2	55.7	25.5	11.7	2.5	3.3

주) 주 최대 근로시간 BASE - 추가 소득을 위한 연장근로 의향이 있다고 응답한 근로자

 응답자 특성별

- | 추가 소득을 위해 연장근로를 할 의향이 '있다'고 응답한 근로자의 비율은 직종별로 설치·정비·생산직(61.2%), 연구·공학·기술직(50.4%), 업종별로는 제조업(51.2%), 상시근로자 300인 이상(45.1%), 만 19~29세(45.2%)에서 높음
- | 추가 소득을 위해 연장근로를 할 의향이 '없다'고 한 근로자의 비율은 경영·사무직(66.4%) 및 예술·스포츠(70.0%) 업종, 상시근로자 5~9인(69.0%), 만 60세 이상(63.8%)에서 상대적으로 높음

표67 | 추가적인 소득을 위해 연장근로를 할 의향(근로자) (단위: %)

구분	사례수 (명)	예	아니오	합계
■ 전체 ■	(3,839)	41.7	58.3	100.0
직종				
경영·사무직	(1,706)	33.6	66.4	100.0
연구·공학·기술직	(281)	50.4	49.6	100.0
교육·법률·사회복지 등	(296)	36.0	64.0	100.0
보건·의료직	(67)	46.5	53.5	100.0
예술·방송·스포츠직	(79)	34.7	65.3	100.0
서비스·경비·청소직	(222)	42.6	57.4	100.0
영업·판매·운송직	(313)	41.9	58.1	100.0
건설·채굴직	(162)	38.6	61.4	100.0
설치·정비·생산직	(705)	61.2	38.8	100.0
농림어업직	(7)	1.6	98.4	100.0
기타	(1)	27.3	72.7	100.0
업종				
B.광업	(4)	60.4	39.6	100.0
C.제조업	(1,169)	51.2	48.8	100.0
D.전기가스	(24)	34.9	65.1	100.0
E.수도	(33)	45.4	54.6	100.0
F.건설	(264)	37.1	62.9	100.0
G.도소매	(428)	39.6	60.4	100.0
H.운수창고	(25)	44.6	55.4	100.0
I.숙박음식	(97)	37.2	62.8	100.0
J.정보통신	(222)	48.5	51.5	100.0
K.금융보험	(171)	31.3	68.7	100.0
L.부동산	(105)	30.9	69.1	100.0
M.전문과학	(373)	38.1	61.9	100.0
N.사업시설	(361)	36.7	63.3	100.0
P.교육	(156)	30.9	69.1	100.0
Q.보건사회복지	(285)	36.3	63.7	100.0
R.예술스포츠	(42)	30.0	70.0	100.0
S.협회 등	(80)	35.1	64.9	100.0
상시근로자 규모				
5~9인	(531)	31.0	69.0	100.0
10~29인	(975)	44.0	56.0	100.0
30~99인	(748)	42.2	57.8	100.0
100~299인	(622)	41.3	58.7	100.0
300인 이상	(963)	45.1	54.9	100.0

[계 속]

구분	사례수 (명)	예	아니오	합계
▣ 전체 ▣	(3,839)	41.7	58.3	100.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무				
있음	(2,272)	44.5	55.5	100.0
없음	(1,413)	37.1	62.9	100.0
잘 모름	(154)	42.3	57.7	100.0
직장 내 종사상 지위				
상용근로자	(3,695)	42.1	57.9	100.0
임시·일용근로자	(144)	31.3	68.7	100.0
연령				
만 19~29세	(422)	45.2	54.8	100.0
만 30~39세	(963)	42.2	57.8	100.0
만 40~49세	(1,074)	39.9	60.1	100.0
만 50~59세	(1,029)	43.4	56.6	100.0
만 60세 이상	(352)	36.2	63.8	100.0
소재지				
수도권	(2,113)	40.3	59.7	100.0
경상권	(882)	43.6	56.4	100.0
중부권(충청·강원)	(540)	43.9	56.1	100.0
제주·전라권	(304)	41.2	58.8	100.0



응답자 특성별

- 정당한 보상이 주어질 때 할 수 있는 최대 주간 근로시간으로 '1주 52시간 이내'를 응답한 근로자 비율은 직종별로는 교육·법률·사회복지 등(64.2%)에서, 업종별로는 사업시설(69.9%), 교육(68.5%)에서, 상시근로자 규모는 클수록 높음
- '1주 60시간 이내'는 서비스·경비·청소직(36.5%) 및 제조업(30.7%), 상시근로자 10-29인(28.0%)에서 높고, '1주 64시간 이내'는 직종별로는 건설·채굴직(23.4%), 업종별로는 건설(21.3%), 규모별로는 상시근로자 5-9인(18.5%)에서 상대적으로 높음
- 추가분석 결과 월평균 급여 수준, 혼인상태 등 보다는 본인의 소득이 가구의 주된 수입(가구 소득 50% 이상)인지에 따라 연장근로 의향에 차이가 있음(본인 수입이 가구의 주된 수입인 근로자의 연장근로 의향: 45.0%, 아닌 경우: 33.1%)

표68 | 정당한 보상이 주어질 때 할 수 있는 최대 주간 근로시간(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	전혀 없음	1주 52시간 이내(법정 40시간+연장 근로 12시간)	1주 60시간 이내(법정 40시간+연장 근로 20시간)	1주 64시간 이내(법정 40시간+연장 근로 24시간)	1주 64시간 초과	모르겠음	합계
■ 전체 ■	(1,599)	1.2	55.7	25.5	11.7	2.5	3.3	100.0
직종								
경영·사무직	(573)	0.8	59.8	23.5	10.4	2.1	3.3	100.0
연구·공학 기술직	(141)	0.9	63.2	16.8	9.0	5.5	4.5	100.0
교육·법률·사회복지 등	(106)	4.3	64.2	19.7	5.8	0.0	6.0	100.0
보건·의료직	(31)	7.4	44.5	34.9	7.4	0.0	5.9	100.0
예술·방송·스포츠직	(27)	0.0	83.8	9.6	0.0	6.6	0.0	100.0
서비스·경비·청소직	(95)	0.2	50.2	36.5	9.0	3.3	0.8	100.0
영업·판매·운송직	(131)	1.3	53.4	22.8	16.3	3.4	2.8	100.0
건설·채굴직	(63)	2.3	33.2	31.2	23.4	2.0	7.9	100.0
설치·정비·생산직	(431)	0.8	50.0	30.4	14.3	2.2	2.3	100.0
농림어업직	(0)	-	-	-	-	-	-	-
기타	(0)	-	-	-	-	-	-	-
업종								
B.광업	(2)	0.0	23.3	64.0	10.3	0.0	2.4	100.0
C.제조업	(599)	0.6	49.7	30.7	12.5	2.2	4.2	100.0
D.전기가스	(8)	0.0	60.4	25.6	14.1	0.0	0.0	100.0
E.수도	(15)	2.4	78.4	5.6	10.0	1.1	2.4	100.0
F.건설	(98)	0.0	48.8	24.9	21.3	1.8	3.2	100.0
G.도소매	(169)	1.3	50.6	28.4	16.0	2.1	1.5	100.0
H.운수창고	(11)	0.0	80.7	5.7	4.8	2.3	6.6	100.0
I.숙박음식	(36)	0.0	52.6	26.7	11.9	7.6	1.2	100.0
J.정보통신	(108)	1.5	61.8	19.1	12.4	0.0	5.2	100.0
K.금융보험	(53)	0.0	65.0	22.9	9.5	1.1	1.4	100.0
L.부동산	(32)	3.9	51.5	25.0	10.0	9.3	0.2	100.0
M.전문과학	(142)	0.4	59.1	20.0	12.0	6.0	2.5	100.0
N.사업시설	(133)	3.4	69.9	18.2	5.2	3.3	0.0	100.0
P.교육	(48)	3.0	68.5	21.0	3.1	3.3	1.1	100.0
O.보건사회복지	(103)	2.8	58.2	22.1	9.0	0.0	8.0	100.0
R.예술스포츠	(13)	5.4	65.1	28.3	1.2	0.0	0.0	100.0
S.협회 등	(28)	1.6	67.2	24.9	0.1	0.0	6.3	100.0

[계 속]

구분	사례수 (명)	전혀 없음	1주 52시간 이내(법정 40시간+연장 근로 12시간)	1주 60시간 이내(법정 40시간+연장 근로 20시간)	1주 64시간 이내(법정 40시간+연장 근로 24시간)	1주 64시간 초과	모르겠음	합계
▣ 전체 ▣	(1,599)	1.2	55.7	25.5	11.7	2.5	3.3	100.0
상시근로자 규모								
5~9인	(165)	2.2	50.0	21.0	18.5	3.4	4.9	100.0
10~29인	(429)	0.8	52.7	28.0	11.0	1.6	5.8	100.0
30~99인	(315)	2.0	52.8	26.8	11.4	4.1	2.9	100.0
100~299인	(257)	2.0	58.2	26.0	10.5	2.2	1.2	100.0
300인 이상	(434)	0.3	61.6	23.6	10.7	2.0	1.6	100.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무								
있음	(1,011)	1.3	54.1	27.5	11.8	2.0	3.2	100.0
없음	(524)	1.3	57.1	22.3	12.2	3.5	3.6	100.0
잘 모름	(65)	0.0	69.5	20.2	5.8	1.7	2.8	100.0
직장 내 종사상 지위								
상용근로자	(1,554)	1.2	55.6	25.6	11.7	2.5	3.3	100.0
임시·일용근로자	(45)	1.7	59.1	23.4	12.0	0.9	2.9	100.0
연령								
만 19~29세	(191)	1.1	62.2	20.8	7.4	2.9	5.7	100.0
만 30~39세	(406)	1.6	55.0	26.1	10.6	2.4	4.4	100.0
만 40~49세	(428)	1.1	51.4	28.1	16.7	1.0	1.7	100.0
만 50~59세	(447)	1.1	59.3	22.7	10.3	3.6	3.1	100.0
만 60세 이상	(127)	1.5	50.9	32.0	9.9	3.3	2.3	100.0
소재지								
수도권	(853)	1.3	58.1	22.9	11.8	3.1	2.8	100.0
경상권	(385)	0.8	52.7	28.5	14.3	2.8	0.9	100.0
중부권(충청·강원)	(237)	1.5	50.8	32.2	10.2	0.6	4.7	100.0
제주·전라권	(125)	1.7	58.8	21.5	5.9	1.0	11.0	100.0

(2) 근로시간 기록관리와 임금 지급방식, 연차사용 실태

① 사내 근로시간 기록·관리 방법[노(문5)·사(문7)]

- **근로시간 기록·관리하고 있다는 응답은 70~80% 수준임**
 - 근로자 응답에서는 출퇴근 시간 기록·관리 69.2%, 가산수당이 발생하는 근로시간만 기록·관리 12.8%
 - 사업주 응답에서는 출퇴근 시간 기록·관리 61.8%, 가산수당이 발생하는 근로시간만 기록·관리 12.9%
- **근로자의 15%, 사업주의 23% 가량은 근무시간을 기록·관리하고 있지 않다고 응답함**
 - 근로자 응답에서는 근로시간 관리가 가능하나 기록·관리를 안함 10.1%, 근로시간 관리가 어려워 기록·관리를 안함 5.1%
 - 사업주 응답에서는 근로시간 관리가 가능하나 기록·관리를 안함 17.0%, 근로시간 관리가 어려워 기록·관리를 안함 6.6%

표69 | 사내 근로시간 기록, 관리 방법(노·사)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	출퇴근 시간을 기록·관리하고 있음	연장·야간·휴일 등 가산수당이 발생하는 근로시간만 기록·관리하고 있음	업무 특성상 근로시간 관리가 가능하다고 생각되나 기록·관리하고 있지 않음	업무 특성상 근로시간 관리가 어려워 기록·관리하고 있지 않음	기타	모르겠음	합계
근로자	(3,839)	69.2	12.8	10.1	5.1	0.3	2.4	100.0
사업주	(976)	61.8	12.9	17.0	6.6	1.7	-	100.0



응답자 특성별

- 사내 근로시간 기록·관리 방법 중 ‘출퇴근 시간을 기록·관리하고 있음’을 응답한 근로자 비율은 설치·정비·생산직(82.6%)과 보건사회복지(87.0%) 업종, 상시근로자 100-299인(75.6%)에서 상대적으로 높음
- ‘업무 특성상 근로시간 관리가 가능하다고 생각되나 기록·관리하고 있지 않음’은 직종별로는 건설·채굴직(29.9%), 업종별로는 예술스포츠(32.6%), 규모별로는 상시근로자 5-9인(19.8%)에서 높음
- ‘업무 특성상 근로시간 관리가 어려워 기록·관리하고 있지 않음’은 직종별로는 건설·채굴직(20.4%)에서, 업종별로는 건설(14.5%), 규모별로는 상시근로자 5-9인(10.2%)에서 상대적으로 높음

표70 | 사내 근로시간 기록, 관리 방법(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	출퇴근 시간을 기록·관리하 고 있음	연장·야간·휴 일 등 가산수당이 발생하는 근로시간만 기록·관리하 고 있음	업무 특성상 근로시간 관리가 가능하다고 생각되나 기록·관리하 고 있지 않음	업무 특성상 근로시간 관리가 어려워 기록·관리하 고 있지 않음	기타	모르겠음	합계
▣ 전체 ▣	(3,839)	69.2	12.8	10.1	5.1	0.3	2.4	100.0
직종								
경영·사무직	(1,706)	65.8	16.3	11.0	4.1	0.5	2.2	100.0
연구·공학 기술직	(281)	70.8	10.3	10.8	4.6	0.7	2.8	100.0
교육·법률·사회복지 등	(296)	73.5	11.7	9.0	4.5	0.0	1.3	100.0
보건·의료직	(67)	71.7	9.5	3.8	6.1	0.0	8.9	100.0
예술·방송·스포츠직	(79)	59.6	16.4	13.2	4.9	0.0	5.8	100.0
서비스·경비·청소직	(222)	72.1	5.8	13.3	6.0	0.0	2.9	100.0
영업·판매·운송직	(313)	67.7	10.9	10.0	6.2	0.0	5.1	100.0
건설·채굴직	(162)	39.5	8.9	29.9	20.4	0.0	1.4	100.0
설치·정비·생산직	(705)	82.6	9.5	3.1	3.4	0.1	1.4	100.0
농림어업직	(7)	45.8	33.0	0.0	21.2	0.0	0.0	100.0
기타	(1)	87.7	12.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

[계 속]

구분	사례수 (명)	출퇴근 시간을 기록·관리하고 있음	연장·야간·휴일 등 가산수당이 발생하는 근로시간만 기록·관리하고 있음	업무 특성상 근로시간 관리가 가능하다고 생각되나 기록·관리하고 있지 않음	업무 특성상 근로시간 관리가 어려워 기록·관리하고 있지 않음	기타	모르겠음	합계
▣ 전체 ▣	(3,839)	69.2	12.8	10.1	5.1	0.3	2.4	100.0
업종								
B.광업	(4)	69.9	21.3	8.8	0.0	0.0	0.0	100.0
C.제조업	(1,169)	84.2	8.8	3.3	1.6	0.1	1.9	100.0
D.전기가스	(24)	39.4	44.1	5.0	4.7	0.0	6.9	100.0
E.수도	(33)	71.9	8.7	9.9	8.4	0.0	1.1	100.0
F.건설	(264)	41.1	11.6	27.6	14.5	0.1	5.0	100.0
G.도소매	(428)	60.0	12.9	13.2	8.6	0.0	5.3	100.0
H.운수창고	(25)	82.9	13.0	1.2	0.0	0.0	2.9	100.0
I.숙박음식	(97)	77.4	7.5	9.0	4.5	0.0	1.7	100.0
J.정보통신	(222)	58.1	22.8	8.6	6.7	0.9	2.9	100.0
K.금융보험	(171)	60.7	24.6	6.4	6.2	0.5	1.6	100.0
L.부동산	(105)	80.9	10.6	4.8	1.9	0.3	1.5	100.0
M.전문과학	(373)	58.1	19.1	13.8	5.7	1.2	2.2	100.0
N.사업시설	(361)	63.1	8.7	18.3	7.2	0.8	1.9	100.0
P.교육	(156)	53.9	26.8	12.5	5.4	0.0	1.4	100.0
Q.보건사회복지	(285)	87.0	5.8	5.2	0.9	0.0	1.0	100.0
R.예술스포츠	(42)	54.3	8.7	32.6	4.3	0.0	0.0	100.0
S.협회 등	(80)	73.2	11.8	8.0	5.8	0.0	1.2	100.0
상시근로자 규모								
5~9인	(531)	51.6	13.2	19.8	10.2	1.2	3.9	100.0
10~29인	(975)	72.4	11.2	8.5	5.0	0.1	2.9	100.0
30~99인	(748)	72.9	15.9	6.7	1.9	0.1	2.6	100.0
100~299인	(622)	75.6	8.1	11.3	3.4	0.3	1.2	100.0
300인 이상	(963)	68.7	14.9	8.4	5.9	0.3	1.9	100.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무								
있음	(2,272)	73.3	13.9	7.6	3.1	0.3	1.8	100.0
없음	(1,413)	63.5	11.5	14.1	7.4	0.3	3.1	100.0
잘 모름	(154)	61.2	8.9	11.1	12.2	0.0	6.6	100.0
직장 내 종사상 지위								
상용근로자	(3,695)	69.2	13.1	10.3	4.7	0.3	2.2	100.0
임시·일용근로자	(144)	68.6	4.3	5.7	13.4	0.0	8.0	100.0
연령								
만 19~29세	(422)	66.5	12.9	6.9	7.2	0.1	6.3	100.0
만 30~39세	(963)	70.8	13.6	8.8	3.7	0.1	3.0	100.0
만 40~49세	(1,074)	69.0	14.9	9.2	5.1	0.5	1.3	100.0
만 50~59세	(1,029)	67.7	12.1	12.8	6.0	0.4	1.1	100.0
만 60세 이상	(352)	73.3	6.1	12.9	3.6	0.4	3.8	100.0
소재지								
수도권	(2,113)	67.3	12.2	11.4	6.0	0.4	2.7	100.0
경상권	(882)	72.8	13.2	8.5	3.5	0.4	1.8	100.0
중부권(충청·강원)	(540)	75.5	11.6	7.8	3.1	0.2	2.0	100.0
제주·전라권	(304)	61.3	18.4	10.1	6.7	0.0	3.4	100.0



응답자 특성별

- 사내 근로시간 기록·관리 방법 중 ‘출퇴근 시간을 기록·관리하고 있음’을 응답한 사업주 비율은 보건사회복지(87.7%) 업종, 상시근로자 100-299인(73.6%)에서 상대적으로 높음
- ‘업무 특성상 근로시간 관리가 가능하다고 생각되나 기록·관리하고 있지 않음’은 업종별로는 건설(44.5%), 규모별로는 상시근로자 5-9인(25.5%)에서 높음
- ‘업무 특성상 근로시간 관리가 어려워 기록·관리하고 있지 않음’은 정보통신(26.7%) 업종, 상시근로자 5-9인(7.4%)에서 상대적으로 높음

표71 | 사내 근로시간 기록, 관리 방법(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	출퇴근 시간을 기록·관리하고 있음	연장·야간·휴일 등 가산수당이 발생하는 근로시간만 기록·관리하고 있음	업무 특성상 근로시간 관리가 가능하다고 생각되나 기록·관리하고 있지 않음	업무 특성상 근로시간 관리가 어려워 기록·관리하고 있지 않음	기타	모르겠음	합계
▣ 전체 ▣	(976)	61.8	12.9	17.0	6.6	1.7	0.0	100.0
업종								
B.광업	(1)	26.6	30.1	43.3	0.0	0.0	0.0	100.0
C.제조업	(237)	77.3	11.1	8.9	2.7	0.0	0.0	100.0
D.전기가스	(2)	54.7	39.9	0.0	5.4	0.0	0.0	100.0
E.수도	(9)	59.5	5.6	1.3	33.5	0.0	0.0	100.0
F.건설	(93)	29.4	16.1	44.5	10.0	0.0	0.0	100.0
G.도소매	(162)	56.9	11.8	24.0	2.4	5.0	0.0	100.0
H.운수창고	(6)	52.2	4.4	43.3	0.0	0.0	0.0	100.0
I.숙박음식	(56)	74.4	5.1	10.8	2.9	6.8	0.0	100.0
J.정보통신	(38)	39.9	21.9	11.5	26.7	0.0	0.0	100.0
K.금융보험	(42)	70.4	20.6	1.9	5.3	1.9	0.0	100.0
L.부동산	(45)	55.5	17.3	20.3	6.9	0.0	0.0	100.0
M.전문과학	(74)	42.2	15.1	19.7	20.1	2.9	0.0	100.0
N.사업시설	(34)	51.5	32.3	16.1	0.1	0.0	0.0	100.0
P.교육	(35)	50.6	13.2	20.6	10.2	5.5	0.0	100.0
Q.보건사회복지	(97)	87.7	5.0	7.3	0.0	0.0	0.0	100.0
R.예술스포츠	(11)	64.7	0.0	24.9	10.3	0.0	0.0	100.0
S.협회 등	(34)	60.7	11.9	11.0	16.4	0.0	0.0	100.0

[계 속]

구분	사례수 (명)	출퇴근 시간을 기록·관리하고 있음	연장·야간·휴일 등 가산수당이 발생하는 근로시간만 기록·관리하고 있음	업무 특성상 근로시간 관리가 가능하다고 생각되나 기록·관리하고 있지 않음	업무 특성상 근로시간 관리가 어려워 기록·관리하고 있지 않음	기타	모르겠음	합계
▣ 전체 ▣	(976)	61.8	12.9	17.0	6.6	1.7	0.0	100.0
상시근로자 규모								
5-9인	(470)	53.7	10.5	25.5	7.4	2.9	0.0	100.0
10-29인	(364)	67.8	14.7	10.8	6.0	0.8	0.0	100.0
30-99인	(106)	73.1	15.8	4.7	6.4	0.0	0.0	100.0
100-299인	(29)	73.6	16.9	4.6	4.9	0.0	0.0	100.0
300인 이상	(7)	71.5	16.0	5.5	4.9	2.0	0.0	100.0
유연근로제 활용								
활용	(188)	57.6	15.9	14.5	11.9	0.1	0.0	100.0
비활용	(744)	62.8	11.8	17.9	5.6	1.9	0.0	100.0
잘 모르겠음	(44)	63.2	17.8	12.2	1.8	5.1	0.0	100.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무								
있음	(470)	72.3	12.9	9.7	5.1	0.0	0.0	100.0
없음	(506)	52.1	12.8	23.7	8.1	3.3	0.0	100.0
소재지								
수도권	(531)	59.5	11.5	19.0	8.3	1.8	0.0	100.0
경상권	(221)	62.9	15.6	14.9	5.9	0.8	0.0	100.0
중부권(충청·강원)	(127)	73.1	12.4	9.6	4.2	0.7	0.0	100.0
제주·전라권	(97)	57.2	14.6	20.3	2.8	5.0	0.0	100.0

② 연장 근로에 대한 임금 산정·지급 방식[노(문6)·사(문8)]

- 연장(야간·휴일) 근로에 대한 임금 산정 방식 노·사 모두 ‘일한 근로시간만큼을 초과 근로수당으로 지급’이 가장 높고(노: 52.5%, 사: 62.1%), 이어서 ‘포괄임금을 사용하여 임금을 지급’, ‘임금 대신 휴가로 보상’ 순임
 - ‘일한 근로시간만큼을 초과 근로수당으로 지급’은 근로자 52.5%, 사업주 62.1%로 모두 과반이 넘음
 - ‘포괄임금을 사용하여 임금을 지급’은 근로자 29.4%, 사업주 19.8%임
 - ‘임금 대신 휴가로 보상’한다는 근로자 10.8%, 사업주 9.8%임

표72 | 연장근로에 대한 임금 산정, 지급 방식(노·사)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	일한 근로시간만 큼을 초과 근로수당으 로 지급	포괄임금 (고정OT 약정 포함)을 사용하여 임금을 지급	임금 대신 휴가로 보상	포괄임금 및 초과 근로수당 병행	초과 근로수당 및 휴가 보상 병행	포괄임금 및 휴가 보상 병행	연장근로 수당 없음	기타	연장근로 없음	합계
근로자	(3,839)	52.5	29.4	10.8	0.0	0.1	0.0	2.0	2.1	3.0	100.0
사업주	(976)	62.1	19.8	9.8	0.2	0.1	0.0	0.2	2.1	5.8	100.0



응답자 특성별

- 연장근로에 대한 임금 산정 및 지급 방식으로 '일한 근로시간만큼을 초과 근로수당으로 지급'은 보건·의료직(75.4%), 설치·정비·생산직(73.1%)과 숙박음식(71.7%) 업종, 규모별로는 상시근로자 10~29인(58.4%)에서 상대적으로 높음
- '포괄임금(고정OT 약정 포함)을 사용하여 임금을 지급'은 직종별로는 건설·채굴직(64.0%), 업종별로는 건설(57.0%), 규모별로는 상시근로자 300인 이상(36.2%)에서 상대적으로 높음
- 근로자는 응답 기준, 건설(57.0%)과 정보통신(41.6%) 업종에서는 포괄임금으로 연장근로 수당을 지급받는다는 응답 비율이 일한 만큼 초과 근로수당으로 지급받는다는 응답 비율(건설: 31.1%, 정보통신: 32.8%)보다 높게 나타남

표73 | 연장 근로에 대한 임금 산정, 지급 방식(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	일한 근로시간 만큼을 초과 근로수당 으로 지급	포괄임금 (고정OT 약정 포함)을 사용하여 임금을 지급	임금 대신 휴가로 보상	초과 근로수당 및 휴가 보상 병행	포괄임금 및 휴가 보상 병행	연장근로 수당 없음	기타	연장근로 없음	합계
■ 전체 ■	(3,839)	52.5	29.4	10.8	0.1	0.0	2.0	2.1	3.0	100.0
직종										
경영·사무직	(1,706)	46.5	34.1	13.0	0.1	0.0	1.6	1.9	2.7	100.0
연구·공학 기술직	(281)	47.6	35.4	14.1	0.2	0.0	0.3	1.5	0.9	100.0
교육·법률·사회복지 등	(296)	52.6	13.1	20.9	0.0	0.0	2.5	5.1	5.7	100.0
보건·의료직	(67)	75.4	12.3	9.4	0.5	0.0	0.0	0.0	2.4	100.0
예술·방송·스포츠직	(79)	44.0	23.6	20.9	0.5	0.0	10.9	0.0	0.0	100.0
서비스·경비·청소직	(222)	58.8	22.5	5.9	0.0	0.0	2.4	3.5	6.8	100.0
영업·판매·운송직	(313)	48.4	34.5	7.9	0.0	0.0	2.6	2.1	4.5	100.0
건설·채굴직	(162)	29.8	64.0	2.2	0.0	0.0	0.2	3.1	0.7	100.0
설치·정비·생산직	(705)	73.1	16.3	4.1	0.0	0.0	2.9	1.4	2.3	100.0
농림어업직	(7)	11.2	54.2	0.0	0.0	0.0	0.0	19.2	15.5	100.0
기타	(1)	85.0	15.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
업종										
B.광업	(4)	93.9	5.8	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
C.제조업	(1,169)	61.9	29.7	3.8	0.0	0.0	2.7	0.8	1.2	100.0
D.전기가스	(24)	51.6	34.2	8.3	4.1	0.0	0.0	1.8	0.0	100.0
E.수도	(33)	59.5	37.6	2.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
F.건설	(264)	31.1	57.0	3.1	0.0	0.0	0.5	3.4	5.0	100.0
G.도소매	(428)	51.2	26.1	12.6	0.0	0.0	1.0	4.3	4.7	100.0
H.유수창고	(25)	56.6	42.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	100.0
I.숙박음식	(97)	71.7	19.5	5.5	0.0	0.0	0.7	2.2	0.4	100.0
J.정보통신	(222)	32.8	41.6	20.0	0.0	0.0	0.0	3.9	1.7	100.0
K.금융보험	(171)	46.2	30.5	17.2	0.0	0.0	1.6	0.5	4.0	100.0
L.부동산	(105)	56.3	24.0	11.2	0.2	0.0	2.1	0.7	5.5	100.0
M.전문과학	(373)	44.3	30.7	17.4	0.1	0.0	2.4	2.7	2.4	100.0
N.사업시설	(361)	51.7	28.1	13.7	0.2	0.0	3.4	0.6	2.4	100.0
P.교육	(156)	56.2	12.8	21.4	0.0	0.0	3.6	3.8	2.3	100.0
O.보건사회복지	(285)	56.0	12.9	15.8	0.1	0.0	2.2	4.2	8.8	100.0
R.예술스포츠	(42)	52.8	22.5	21.9	0.9	0.0	0.5	0.0	1.3	100.0
S.협회 등	(80)	48.4	20.5	17.2	0.0	0.2	3.5	3.9	6.3	100.0

[계 속]

구분	사례수 (명)	일한 근로시간 만큼을 초과 근로수당 으로 지급	포괄임금 (고정OT 약정 포함)을 사용하여 임금을 지급	임금 대신 휴가로 보상	초과 근로수당 및 휴가 보상 병행	포괄임금 및 휴가 보상 병행	연장근로 수당 없음	기타	연장근로 없음	합계
▣ 전체 ▣	(3,839)	52.5	29.4	10.8	0.1	0.0	2.0	2.1	3.0	100.0
상시근로자 규모										
5~9인	(531)	49.7	26.0	7.1	0.0	0.0	3.6	5.6	8.0	100.0
10~29인	(975)	58.4	22.3	11.2	0.0	0.0	2.0	2.5	3.5	100.0
30~99인	(748)	50.6	33.2	11.5	0.0	0.0	1.6	1.0	2.0	100.0
100~299인	(622)	54.0	28.1	11.6	0.1	0.0	2.9	1.2	2.0	100.0
300인 이상	(963)	48.5	36.2	11.5	0.2	0.0	1.1	1.3	1.1	100.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무										
있음	(2,272)	55.7	29.0	10.6	0.1	0.0	1.4	1.6	1.5	100.0
없음	(1,413)	47.7	30.0	10.7	0.0	0.0	3.3	3.0	5.2	100.0
잘 모름	(154)	49.7	28.6	14.3	0.0	0.0	0.0	2.0	5.4	100.0
직장 내 종사상 지위										
상용근로자	(3,695)	52.3	29.4	11.1	0.1	0.0	2.0	2.2	3.0	100.0
임시·일용근로자	(144)	57.9	29.1	4.1	0.0	0.0	4.0	0.5	4.4	100.0
연령										
만 19~29세	(422)	46.7	33.5	11.7	0.2	0.0	3.7	2.2	1.9	100.0
만 30~39세	(963)	48.7	33.7	13.1	0.0	0.0	1.3	1.1	2.0	100.0
만 40~49세	(1,074)	52.2	29.2	11.0	0.1	0.0	2.4	2.4	2.7	100.0
만 50~59세	(1,029)	57.0	25.3	8.9	0.1	0.0	2.1	2.4	4.3	100.0
만 60세 이상	(352)	57.5	25.0	8.7	0.0	0.0	1.0	3.1	4.7	100.0
소재지										
수도권	(2,113)	45.1	35.4	12.7	0.1	0.0	2.1	2.0	2.6	100.0
경상권	(882)	63.2	22.7	6.0	0.0	0.0	2.9	2.7	2.5	100.0
중부권(충청·강원)	(540)	59.5	21.5	10.5	0.2	0.0	1.6	2.2	4.6	100.0
제주·전라권	(304)	60.7	20.9	12.1	0.0	0.0	0.4	1.0	4.9	100.0

 응답자 특성별

- | 연장근로에 대한 임금 산정 및 지급 방식으로 ‘일한 근로시간만큼을 초과 근로수당으로 지급’은 제조업(77.7%), 숙박음식(72.7%) 업종과 상시근로자 100-299인(73.3%)에서 상대적으로 높음
- | ‘포괄임금(고정OT 약정 포함)을 사용하여 임금을 지급’은 정보통신(39.5%) 업종에서 상대적으로 높음

표74 | 연장근로에 대한 임금 산정, 지급 방식(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	일한 근로시간 만큼을 초과 근로수당 으로 지급	포괄임금 (고정OT 약정 포함)을 사용하여 임금을 지급	임금 대신 휴가로 보상	포괄임금 및 초과 근로수당 병행	초과 근로수당 및 휴가 보상 병행	포괄임금 및 휴가 보상 병행	연장근로 수당 없음	기타	연장근로 없음	합계
▣ 전체 ▣	(976)	62.1	19.8	9.8	0.2	0.1	0.0	0.2	2.1	5.8	100.0
업종											
B.광업	(1)	23.7	71.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.9	100.0
C.제조업	(237)	77.7	17.3	4.2	0.1	0.0	0.0	0.0	0.7	0.0	100.0
D.전기가스	(2)	70.9	29.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
E.수도	(9)	67.7	24.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.9	100.0
F.건설	(93)	56.6	29.8	4.2	0.0	0.0	0.0	0.0	3.9	5.6	100.0
G.도소매	(162)	55.6	21.6	9.3	0.0	0.0	0.2	0.0	3.1	10.2	100.0
H.운수창고	(6)	44.1	47.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.1	100.0
I.숙박음식	(56)	72.7	13.5	4.7	0.0	0.0	0.0	0.0	5.9	3.1	100.0
J.정보통신	(38)	23.6	39.5	12.6	3.8	1.0	0.0	0.0	0.0	19.3	100.0
K.금융보험	(42)	68.0	18.2	10.1	0.0	0.0	0.0	0.0	1.8	1.8	100.0
L.부동산	(45)	60.3	15.5	13.7	0.0	0.0	0.0	1.3	5.1	4.1	100.0
M.전문과학	(74)	41.8	20.2	25.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	11.9	100.0
N.사업시설	(34)	59.8	23.2	9.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	7.6	100.0
P.교육	(35)	70.0	13.8	8.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.0	100.0
Q.보건사회복지	(97)	61.9	9.9	21.9	0.0	0.4	0.0	0.0	1.9	4.1	100.0
R.예술스포츠	(11)	59.1	22.4	5.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	13.2	100.0
S.협회 등	(34)	62.2	17.5	6.4	0.0	0.0	0.0	4.1	4.4	5.4	100.0
상시근로자 규모											
5-9인	(470)	56.7	18.9	11.6	0.0	0.0	0.0	0.4	3.6	8.9	100.0
10-29인	(364)	66.4	21.4	7.2	0.4	0.0	0.0	0.0	0.8	3.8	100.0
30-99인	(106)	68.2	18.6	11.7	0.0	0.7	0.3	0.0	0.2	0.3	100.0
100-299인	(29)	73.3	17.6	7.3	0.8	0.0	0.0	0.0	0.2	0.8	100.0
300인 이상	(7)	64.5	22.7	5.9	0.0	0.3	0.3	0.0	5.0	1.3	100.0

[계 속]

구분	사례수 (명)	일한 근로시간 만큼을 초과 근로수당 으로 지급	포괄임금 (고정OT 약정 포함)을 사용하여 임금을 지급	임금 대신 휴가로 보상	포괄임금 및 초과 근로수당 병행	초과 근로수당 및 휴가 보상 병행	포괄임금 및 휴가 보상 병행	연장근로 수당 없음	기타	연장근로 없음	합계
▣ 전체 ▣	(976)	62.1	19.8	9.8	0.2	0.1	0.0	0.2	2.1	5.8	100.0
유연근로제 활용											
활용	(188)	61.2	25.1	10.1	0.0	0.0	0.2	0.0	0.1	3.3	100.0
비활용	(744)	60.8	19.0	10.2	0.2	0.1	0.0	0.3	2.8	6.7	100.0
잘 모르겠음	(44)	88.6	9.1	2.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무											
있음	(470)	68.0	16.5	10.6	0.1	0.2	0.1	0.0	1.1	3.6	100.0
없음	(506)	56.6	22.8	9.1	0.3	0.0	0.0	0.4	3.1	7.7	100.0
소재지											
수도권	(531)	59.7	22.5	10.7	0.3	0.2	0.1	0.1	2.3	4.2	100.0
경상권	(221)	61.0	21.5	6.5	0.0	0.0	0.0	0.6	1.5	9.0	100.0
중부권(충청·강원)	(127)	69.8	13.5	9.7	0.2	0.0	0.0	0.0	3.6	3.2	100.0
제주·전라권	(97)	67.7	9.1	12.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8	10.0	100.0

③ 포괄임금 약정 근로시간과 실태(노·사)

가. 통상 약정 근로시간 및 실제 근로시간 간 차이[노(문6-1)·사(문8-1)]

- 포괄임금 형태로 임금을 지급하고 받는 근로자와 사업주를 대상으로 통상 약정 근로시간을 물어본 결과, 근로자의 경우 약정 근로시간이 있다는 응답이 32.8%이고, 월 평균 시간은 20.7시간임(약정 근로시간을 모른다는 응답이 66.8%)
- 사업주의 경우 약정 근로시간이 있다는 응답이 86.2%, 월 평균 시간은 14.2시간임
- 약정 근로시간이 실제 근로시간과 같다는 응답 비율이 근로자와 사업주 모두 약 50% 가량으로 가장 많고, 약정 근로시간이 실제 근로시간보다 적다는 응답이 약 20% 정도임
 - 약정 근로시간이 실제 근로시간과 같다는 응답이 근로자 48.3%, 사업주 58.8%로 과반 정도임
 - 약정 근로시간이 실제 근로시간보다 적다는 응답은 근로자 19.7%, 사업주 19.1%로 비슷한 응답 비율을 보임
 - 약정 근로시간이 실제 근로시간보다 많다는 응답은 근로자 14.5%, 사업주 9.1%로 근로자가 높음

표75 | 근로시간 실태 및 통상 약정 근로시간과 실제 근로시간 간 차이(노·사)

(단위: %, 시간)

구분	사례수 (명)	1개월 기준 약정 연장근로시간					약정 근로시간과 실제 근로시간 차이				
		1개월 기준 약정		이 외	모르겠음	합계	약정 근로시간 실제 근로시간 보다 많음 (근로자가 더 받는 경우)	약정 근로시간 실제 근로시간 보다 적음 (근로자가 덜 받는 경우)	약정 근로시간 과 실제 근로시간이 같음	모르겠음	합계
		1개월 기준 약정	월 평균 (시간)								
근로자	(1,128)	32.8	20.7	0.4	66.8	100.0	14.5	19.7	48.3	17.5	100.0
사업주	(193)	86.2	14.2	13.8	0.0	100.0	9.1	19.1	58.8	13.1	100.0

주) BASE - 근로자: 연장 근로에 대해 ‘포괄임금’으로 임금을 지급받는 근로자
- 사업주: 연장 근로에 대해 ‘포괄임금’으로 임금을 지급하고 있는 사업주



응답자 특성별

- 근로자의 경우 1개월 기준 사전 약정 연장근로 근로시간을 ‘모르겠다’는 응답은 영업·판매·운송직(87.4%), 서비스·경비·청소직(83.0%)과 사업시설(83.1%), 보건사회복지(81.3%) 업종, 상시근로자 5-9인(80.8%)에서 상대적으로 높음
- 1개월 기준 사전 약정 연장근로시간이 있는 경우, 월평균 연장근로시간은 서비스·경비·청소직(28.1시간), 정보통신(25.6시간) 업종, 상시근로자 100-299인(29.6시간)에서 높은 편임

표76 | 근로시간 실태 및 통상 약정 근로시간(근로자)

(단위: %, 시간)

구분	사례수 (명)	1개월 기준 약정		이 외	모르겠다	합계
		1개월 기준 약정	월 평균 (시간)			
직종	(1,128)	32.8	20.7	0.4	66.8	100.0
경영·사무직	(583)	34.1	22.0	0.2	65.7	100.0
연구·공학 기술직	(99)	46.1	18.2	0.6	53.3	100.0
교육·법률·사회복지 등	(39)	28.9	8.6	0.0	71.1	100.0
보건·의료직	(8)	14.9	15.4	0.0	85.1	100.0
예술·방송·스포츠직	(19)	33.6	19.1	0.0	66.4	100.0
서비스·경비·청소직	(50)	17.0	28.1	0.0	83.0	100.0
영업·판매·운송직	(108)	12.6	19.1	0.0	87.4	100.0
건설·채굴직	(104)	44.8	21.0	1.9	53.4	100.0
설치·정비·생산직	(115)	33.7	20.0	0.2	66.1	100.0
농림어업직	(4)	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0
기타	(0)	-	-	-	-	-
업종						
B. 광업	(0)	-	-	-	-	-
C. 제조업	(347)	38.5	23.0	0.0	61.5	100.0
D. 전기·가스	(8)	39.0	6.0	0.0	61.0	100.0
E. 수도	(13)	46.9	27.5	5.1	48.0	100.0
F. 건설	(150)	42.8	20.2	1.5	55.7	100.0
G. 도소매	(112)	29.2	24.2	0.0	70.8	100.0
H. 운수·창고	(11)	15.0	20.3	0.0	85.0	100.0
I. 숙박·음식	(19)	23.2	27.9	0.0	76.8	100.0
J. 정보통신	(92)	27.3	25.6	0.0	72.7	100.0
K. 금융·보험	(52)	41.1	10.1	0.0	58.9	100.0
L. 부동산	(25)	18.3	11.8	0.8	80.9	100.0
M. 전문·과학	(115)	28.8	19.3	0.7	70.5	100.0
N. 사업시설	(101)	16.9	15.8	0.0	83.1	100.0
P. 교육	(20)	40.2	11.2	0.0	59.8	100.0
O. 보건·사회복지	(37)	18.7	6.4	0.0	81.3	100.0
R. 예술·스포츠	(9)	65.0	20.4	0.0	35.0	100.0
S. 협회 등	(16)	14.7	41.1	0.0	85.3	100.0

[계 속]

구분	사례수 (명)	1개월 기준 약정		이 외	모르겠음	합계
		1개월 기준 약정	월 평균 (시간)			
▣ 전체 ▣	(1,128)	32.8	20.7	0.4	66.8	100.0
상시근로자 규모						
5~9인	(138)	18.6	20.6	0.6	80.8	100.0
10~29인	(218)	27.2	19.9	0.2	72.7	100.0
30~99인	(248)	33.8	16.9	0.0	66.2	100.0
100~299인	(175)	28.8	29.6	0.0	71.2	100.0
300인 이상	(349)	43.4	20.3	0.8	55.8	100.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무						
있음	(660)	41.6	21.1	0.6	57.8	100.0
없음	(424)	21.5	19.7	0.0	78.4	100.0
잘 모름	(44)	10.2	17.8	0.0	89.8	100.0
직장 내 종사상 지위						
상용근로자	(1,086)	32.5	21.0	0.4	67.1	100.0
임시·일용근로자	(42)	40.7	15.7	0.0	59.3	100.0
연령						
만 19~29세	(142)	30.6	17.6	0.0	69.4	100.0
만 30~39세	(325)	30.1	23.4	0.2	69.7	100.0
만 40~49세	(314)	36.3	21.5	0.4	63.4	100.0
만 50~59세	(260)	39.6	18.9	0.8	59.6	100.0
만 60세 이상	(88)	14.2	18.9	0.0	85.8	100.0
소재지						
수도권	(748)	34.6	19.1	0.3	65.1	100.0
경상권	(200)	35.2	23.1	0.0	64.8	100.0
중부권(충청·강원)	(116)	24.8	31.0	0.9	74.3	100.0
제주·전라권	(63)	19.6	16.9	1.0	79.4	100.0



응답자 특성별

- 근로자의 통상 약정 근로시간과 실제 근로시간 간의 차이에서 ‘약정 근로시간이 실제 근로시간보다 많음’은 건설·채굴직(25.3%), 건설업(19.8%)에서 상대적으로 높음
- ‘약정 근로시간이 실제 근로시간보다 적음’은 직종별로는 건설·채굴직(30.6%), 업종별로는 건설(26.9%), 전문과학(25.9%), 규모별로는 상시근로자 300인 이상(29.0%)에서 상대적으로 높음

표77 | 통상 약정 근로시간과 실제 근로시간 간 차이(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	약정 근로시간이 실제 근로시간 보다 많음	약정 근로시간이 실제 근로시간 보다 적음	약정 근로시간과 실제 근로시간이 같음	모르겠음	합계
■ 전체 ■	(1,128)	14.5	19.7	48.3	17.5	100.0
직종						
경영·사무직	(583)	14.9	20.2	49.4	15.6	100.0
연구·공학 기술직	(99)	13.5	24.3	32.6	29.7	100.0
교육·법률·사회복지 등	(39)	6.4	12.8	58.6	22.2	100.0
보건·의료직	(8)	9.1	0.0	42.3	48.5	100.0
예술·방송·스포츠직	(19)	25.8	6.6	39.8	27.8	100.0
서비스·경비·청소직	(50)	16.2	4.3	59.6	19.9	100.0
영업·판매·운송직	(108)	3.8	17.3	59.1	19.8	100.0
건설·채굴직	(104)	25.3	30.6	36.2	7.9	100.0
설치·정비·생산직	(115)	14.7	19.1	49.3	16.8	100.0
농림어업직	(4)	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
기타	(0)	-	-	-	-	-
업종						
B.광업	(0)	-	-	-	-	-
C.제조업	(347)	16.6	18.6	47.6	17.1	100.0
D.전기가스	(8)	6.8	39.6	50.5	3.1	100.0
E.수도	(13)	50.3	5.9	38.7	5.1	100.0
F.건설	(150)	19.8	26.9	35.0	18.3	100.0
G.도소매	(112)	13.1	22.8	47.9	16.2	100.0
H.운수창고	(11)	2.2	72.7	21.0	4.2	100.0
I.숙박음식	(19)	15.9	2.3	54.3	27.6	100.0
J.정보통신	(92)	5.3	11.6	56.7	26.4	100.0
K.금융보험	(52)	13.6	18.9	48.7	18.8	100.0
L.부동산	(25)	7.4	3.2	71.7	17.6	100.0
M.전문과학	(115)	16.1	25.9	43.1	15.0	100.0
N.사업시설	(101)	7.7	18.7	56.0	17.6	100.0
P.교육	(20)	12.3	14.4	62.9	10.4	100.0
Q.보건사회복지	(37)	5.9	11.6	64.4	18.2	100.0
R.예술스포츠	(9)	41.2	9.3	49.0	0.5	100.0
S.협회 등	(16)	15.8	8.2	58.0	18.0	100.0

[계 속]

구분	사례수 (명)	약정 근로시간이 실제 근로시간 보다 많음	약정 근로시간이 실제 근로시간 보다 적음	약정 근로시간과 실제 근로시간이 같음	모르겠음	합계
▣ 전체 ▣	(1,128)	14.5	19.7	48.3	17.5	100.0
상시근로자 규모						
5~9인	(138)	10.7	16.9	61.5	11.0	100.0
10~29인	(218)	8.5	13.0	59.8	18.6	100.0
30~99인	(248)	15.5	16.0	47.1	21.3	100.0
100~299인	(175)	16.3	16.9	50.7	16.1	100.0
300인 이상	(349)	18.0	29.0	35.7	17.3	100.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무						
있음	(660)	16.2	23.5	43.2	17.2	100.0
없음	(424)	12.7	14.8	55.9	16.6	100.0
잘 모름	(44)	6.1	10.7	52.6	30.5	100.0
직장 내 종사상 지위						
상용근로자	(1,086)	14.6	20.4	47.3	17.8	100.0
임시·일용근로자	(42)	12.3	0.9	76.7	10.1	100.0
연령						
만 19~29세	(142)	13.7	16.5	47.5	22.3	100.0
만 30~39세	(325)	18.5	18.0	49.0	14.5	100.0
만 40~49세	(314)	14.4	21.0	49.3	15.2	100.0
만 50~59세	(260)	12.3	27.3	44.4	16.0	100.0
만 60세 이상	(88)	7.5	4.1	55.3	33.1	100.0
소재지						
수도권	(748)	15.7	21.1	43.8	19.4	100.0
경상권	(200)	16.8	20.0	52.5	10.6	100.0
중부권(충청·강원)	(116)	8.2	15.0	57.8	19.1	100.0
제주·전라권	(63)	3.9	11.1	71.4	13.6	100.0



응답자 특성별

1개월 기준 사전 약정 연장근로시간이 있는 사업주의 경우, 월평균 연장근로시간은 제조업(21.0시간), 상시근로자 100-299인(29.5시간)에서 높은 편임

표78 | 근로시간 실태 및 통상 약정 근로시간(사업주)

(단위: %, 시간)

구분	사례수 (명)	1개월 기준 약정		이 외	모르겠음	합계
		1개월 기준 약정	월 평균 (시간)			
▣ 전체 ▣	(193)	86.2	14.2	13.8	0.0	100.0
업종						
B.광업	(1)	100.0	18.4	0.0	0.0	100.0
C.제조업	(41)	94.7	21.0	5.3	0.0	100.0
D.전기가스	(1)	100.0	3.6	0.0	0.0	100.0
E.수도	(2)	100.0	18.3	0.0	0.0	100.0
F.건설	(28)	91.6	8.0	8.4	0.0	100.0
G.도소매	(35)	70.3	15.0	29.7	0.0	100.0
H.운수창고	(3)	100.0	6.8	0.0	0.0	100.0
I.숙박음식	(8)	100.0	12.7	0.0	0.0	100.0
J.정보통신	(15)	97.2	15.8	2.8	0.0	100.0
K.금융보험	(8)	84.2	5.9	15.8	0.0	100.0
L.부동산	(7)	100.0	9.5	0.0	0.0	100.0
M.전문과학	(15)	63.9	24.2	36.1	0.0	100.0
N.사업시설	(8)	60.0	7.7	40.0	0.0	100.0
P.교육	(5)	100.0	13.2	0.0	0.0	100.0
Q.보건사회복지	(10)	96.6	3.3	3.4	0.0	100.0
R.예술스포츠	(2)	50.6	27.8	49.4	0.0	100.0
S.협회 등	(6)	100.0	10.9	0.0	0.0	100.0
상시근로자 규모						
5-9인	(89)	83.9	8.3	16.1	0.0	100.0
10-29인	(78)	91.8	18.0	8.2	0.0	100.0
30-99인	(20)	71.3	19.6	28.7	0.0	100.0
100-299인	(5)	97.6	29.5	2.4	0.0	100.0
300인 이상	(2)	88.7	23.4	11.3	0.0	100.0
유연근로제 활용						
활용	(47)	89.8	14.4	10.2	0.0	100.0
비활용	(142)	85.5	14.4	14.5	0.0	100.0
잘 모르겠음	(4)	68.6	1.8	31.4	0.0	100.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무						
있음	(77)	90.0	17.4	10.0	0.0	100.0
없음	(115)	83.6	11.8	16.4	0.0	100.0
소재지						
수도권	(119)	84.3	14.0	15.7	0.0	100.0
경상권	(47)	85.5	12.7	14.5	0.0	100.0
중부권(충청·강원)	(17)	98.2	18.0	1.8	0.0	100.0
제주·전라권	(9)	91.6	15.5	8.4	0.0	100.0

 응답자 특성별

- | 사업주의 통상 약정 근로시간과 실제 근로시간 간의 차이에서 ‘약정 근로시간이 실제 근로시간보다 많음’은 도소매(17.3%) 업종에서 상대적으로 높음
- | ‘약정 근로시간이 실제 근로시간보다 적음’은 제조업(25.5%)에서 상대적으로 높음

표79 | 통상 약정 근로시간과 실제 근로시간 간 차이(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	약정 근로시간이 실제 근로시간 보다 많음	약정 근로시간이 실제 근로시간 보다 적음	약정 근로시간과 실제 근로시간이 같음	모르겠음	합계
▣ 전체 ▣	(193)	9.1	19.1	58.8	13.1	100.0
업종						
B.광업	(1)	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
C.제조업	(41)	6.6	25.5	62.1	5.9	100.0
D.전기가스	(1)	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
E.수도	(2)	6.0	94.0	0.0	0.0	100.0
F.건설	(28)	3.4	21.8	54.0	20.9	100.0
G.도소매	(35)	17.3	0.0	56.8	25.9	100.0
H.운수창고	(3)	9.3	90.7	0.0	0.0	100.0
I.숙박음식	(8)	0.0	0.0	82.0	18.0	100.0
J.정보통신	(15)	5.6	35.7	58.8	0.0	100.0
K.금융보험	(8)	1.3	29.5	53.3	15.8	100.0
L.부동산	(7)	0.0	12.9	87.1	0.0	100.0
M.전문과학	(15)	11.1	31.2	50.7	7.0	100.0
N.사업시설	(8)	0.6	23.7	70.0	5.6	100.0
P.교육	(5)	31.4	0.0	29.1	39.5	100.0
Q.보건사회복지	(10)	17.8	4.1	76.1	2.0	100.0
R.예술스포츠	(2)	0.5	6.5	49.4	43.7	100.0
S.협회 등	(6)	25.3	4.3	58.9	11.6	100.0
상시근로자 규모						
5-9인	(89)	1.7	15.7	66.5	16.1	100.0
10-29인	(78)	15.8	18.6	59.2	6.4	100.0
30-99인	(20)	10.4	30.4	30.8	28.4	100.0
100-299인	(5)	27.1	36.3	30.4	6.2	100.0
300인 이상	(2)	18.9	36.2	43.1	1.8	100.0
유연근로제 활용						
활용	(47)	2.7	39.5	50.5	7.4	100.0
비활용	(142)	11.4	12.8	61.3	14.4	100.0
잘 모르겠음	(4)	0.0	0.0	65.0	35.0	100.0

[계 속]

구분	사례수 (명)	약정 근로시간이 실제 근로시간 보다 많음	약정 근로시간이 실제 근로시간 보다 적음	약정 근로시간과 실제 근로시간이 같음	모르겠음	합계
▣ 전체 ▣	(193)	9.1	19.1	58.8	13.1	100.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무						
있음	(77)	8.9	23.0	61.5	6.6	100.0
없음	(115)	9.2	16.4	57.0	17.5	100.0
소재지						
수도권	(119)	8.5	18.3	57.4	15.8	100.0
경상권	(47)	4.3	27.2	63.0	5.4	100.0
중부권(충청·강원)	(17)	10.9	6.7	71.6	10.8	100.0
제주·전라권	(9)	38.9	10.2	29.0	21.9	100.0

나. 포괄임금·고정OT 활용 이유[사(문8-3)]

- 포괄임금 및 고정OT를 사업체 임금 지급 방식으로 활용하는 이유는 ‘근로시간을 산정하기 어려워서’가 54.4%로 가장 높고, 이어서 ‘연장근로 또는 휴일근로가 상시적으로 예정되어 있어서’(33.5%), ‘인건비 예측 가능성을 높이기 위해’(24.5%) 등의 순임

표80 | 포괄임금·고정OT 활용 이유(2개까지 선택)(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	근로시간을 산정하기 어려워서	연장근로 또는 휴일근로가 상시적으로 예정되어 있어서	인건비 예측 가능성을 높이기 위해	기본급 인상 대신 각종 수당을 늘리는 방식으로 임금을 인상하기 위해	주52시간제를 지키기 어려워 사법처리 가능성을 회피하기 위해	기타
사업주	(193)	54.4	33.5	24.5	7.8	0.7	11.8

주) BASE - 연장 근로에 대해 ‘포괄임금’으로 임금을 지급하고 있는 사업주



응답자 특성별

사업주가 포괄임금 및 고정OT를 활용하는 이유로 ‘근로시간을 산정하기 어려워서’는 상시근로자 100-299인(78.3%)에서 높고, ‘연장근로 또는 휴일근로가 상시적으로 예정되어 있어서’는 상시근로자 10-29인(49.1%)에서 상대적으로 높음

표81 | 포괄임금·고정OT 활용 이유(2개까지 선택)(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	근로시간을 산정하기 어려워서	연장근로 또는 휴일근로가 상시적으로 예정되어 있어서	인건비 예측 가능성을 높이기 위해	기본급 인상 대신 각종 수당을 늘리는 방식으로 임금을 인상하기 위해	주52시간제를 지키기 어려워 사법처리 가능성을 회피하기 위해	기타
■ 전체 ■	(193)	54.4	33.5	24.5	7.8	0.7	11.8
업종							
B.광업	(1)	0.0	0.0	11.4	72.1	27.9	0.0
C.제조업	(41)	57.5	28.4	21.3	7.4	0.0	7.8
D.전기가스	(1)	48.9	43.1	8.0	43.1	0.0	0.0
E.수도	(2)	0.0	0.0	94.0	94.0	0.0	6.0
F.건설	(28)	62.6	26.1	55.3	0.3	0.1	0.0
G.도소매	(35)	58.4	34.8	22.6	8.8	0.0	14.6
H.운수창고	(3)	90.7	0.0	9.3	0.0	0.0	0.0
I.숙박음식	(8)	0.0	58.5	17.0	56.4	0.0	6.5
J.정보통신	(15)	94.1	25.5	12.5	0.0	0.0	3.1
K.금융보험	(8)	10.2	44.4	10.2	10.1	0.0	45.3
L.부동산	(7)	22.5	51.2	33.1	0.0	0.0	23.6
M.전문과학	(15)	68.5	33.1	5.6	2.4	0.0	27.6
N.사업시설	(8)	57.5	0.6	34.4	2.5	0.0	5.6
P.교육	(5)	68.6	70.9	0.0	0.0	0.0	0.0
Q.보건사회복지	(10)	21.8	54.5	16.9	5.7	0.0	35.3
R.예술스포츠	(2)	49.4	55.8	50.6	0.0	0.0	0.0
S.협회 등	(6)	48.0	51.5	3.6	0.0	19.6	3.6
상시근로자 규모							
5-9인	(89)	59.9	22.6	20.7	7.6	0.0	17.3
10-29인	(78)	48.6	49.1	28.5	3.5	1.7	5.2
30-99인	(20)	47.5	17.8	24.9	21.8	0.0	14.5
100-299인	(5)	78.3	48.4	21.4	17.9	0.0	4.8
300인 이상	(2)	42.6	30.1	45.6	21.6	1.8	8.6
유연근로제 활용							
활용	(47)	67.9	24.5	26.3	6.9	0.0	13.8
비활용	(142)	50.2	36.1	24.6	6.9	0.9	11.4
잘 모르겠음	(4)	45.7	50.7	0.0	53.5	0.7	0.0

[계 속]

구분	사례수 (명)	근로시간을 산정하기 어려워서	연장근로 또는 휴일근로가 상시적으로 예정되어 있어서	인건비 예측 가능성을 높이기 위해	기본급 인상 대신 각종 수당을 늘리는 방식으로 임금을 인상하기 위해	주52시간제를 지키기 어려워 사법처리 가능성을 회피하기 위해	기타
▣ 전체 ▣	(193)	54.4	33.5	24.5	7.8	0.7	11.8
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무							
있음	(77)	53.5	29.5	17.9	8.3	1.5	11.9
없음	(115)	55.1	36.3	28.9	7.5	0.2	11.7
소재지							
수도권	(119)	51.4	29.8	25.0	6.6	1.0	16.0
경상권	(47)	62.9	34.7	24.1	6.1	0.4	5.6
중부권(충청·강원)	(17)	63.7	39.7	14.7	17.1	0.0	3.2
제주·전라권	(9)	31.1	66.0	38.9	14.9	0.0	4.8

④ 유연근로시간 제도 활용[노(문7)·사(문9)]

• **현 사업체에서 유연근로제도를 활용하지 않고 있는 근로자와 사업주는 약 70%**

- ‘유연근로시간 제도를 사용하지 않는다’는 응답은 근로자 67.8%, 사업주 70.2%로 약 70%가 유연근로시간 제도를 활용하지 않고 있음
- 활용하고 있는 유연근로시간제도로는 ‘탄력적 근로시간제’(노: 8.4%, 사: 11.4%)가 가장 높고, 이어서 ‘선택적 근로시간제’(노: 7.5%, 사: 8.1%), ‘사업장 밖 간주 시간근로제’(노: 1.3%, 사: 3.4%), ‘재량근로제’(노: 1.0%, 사: 2.8%) 등의 순임
- 기타 응답값으로는 주로 ‘시차출퇴근제 활용’이 많았음

*사업주에게는 사업체 기준 유연근로시간제도 도입 여부를, 근로자는 본인 활용 여부를 물음

표82 | 현 직장에서 활용하고 있는 유연근로시간제도(복수응답)(노·사)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	사용하지 않음	탄력적 근로시간제	선택적 근로시간제	사업장 밖 간주 시간근로제	재량근로제	기타	잘 모르겠음
근로자	(3,839)	67.8	8.4	7.5	1.3	1.0	8.8	7.2
사업주	(976)	70.2	11.4	8.1	3.4	2.8	6.4	4.5

 응답자 특성별

- | 근로자가 현 직장에서는 활용하고 있는 유연근로시간제도 중 ‘탄력적 근로시간제’는 직종별로는 연구·공학 기술직(19.2%)에서, 정보통신(14.7%) 업종, 상시근로자 300인 이상(17.1%)에서 높음
- | ‘선택적 근로시간제’는 연구·공학 기술직(13.3%) 및 전문과학(20.2%) 업종, 상시근로자 수가 많을수록 상대적으로 활용 비율이 높음

표83 | 현 직장에서는 활용하고 있는 유연근로시간제도(복수응답)(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	사용하지 않음	탄력적 근로시간제	선택적 근로시간제	사업장 밖 간주 시간근로제	재량근로제	기타	잘 모르겠음
▣ 전체 ▣	(3,839)	67.8	8.4	7.5	1.3	1.0	8.8	7.2
직종								
경영·사무직	(1,706)	65.4	7.8	11.7	1.8	1.0	9.9	5.6
연구·공학 기술직	(281)	50.1	19.2	13.3	1.9	1.1	12.8	4.3
교육·법률·사회복지 등	(296)	71.5	7.5	5.5	0.5	2.0	9.2	5.3
보건·의료직	(67)	70.7	1.7	5.0	3.2	0.0	10.7	8.7
예술·방송·스포츠직	(79)	66.9	6.0	0.9	0.0	0.0	18.5	7.6
서비스·경비·청소직	(222)	74.6	6.1	0.3	0.2	0.0	6.1	12.8
영업·판매·운송직	(313)	76.9	4.9	4.7	2.1	0.0	3.0	9.2
건설·채굴직	(162)	78.6	13.5	0.9	0.7	0.0	4.0	3.0
설치·정비·생산직	(705)	70.1	7.8	1.7	0.1	2.0	7.9	10.8
농림어업직	(7)	47.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	52.6
기타	(1)	64.4	35.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
업종								
B.광업	(4)	89.8	3.6	6.0	0.0	0.0	0.5	3.8
C.제조업	(1,169)	70.5	6.3	5.8	0.4	0.1	9.1	8.3
D.전기가스	(24)	44.9	24.7	23.3	3.6	0.0	20.9	2.1
E.수도	(33)	71.5	14.3	7.0	5.6	0.0	5.2	1.3
F.건설	(264)	74.7	12.3	1.0	0.9	0.7	4.2	7.1
G.도소매	(428)	65.8	13.2	5.9	3.1	0.4	7.9	4.8
H.운수창고	(25)	76.0	1.9	3.4	0.0	0.2	3.1	15.9
I.숙박음식	(97)	67.5	7.4	3.5	0.0	0.0	4.1	19.0
J.정보통신	(222)	45.3	14.7	13.5	5.3	0.4	22.7	5.0
K.금융보험	(171)	65.0	4.6	13.0	2.6	0.5	6.8	12.0
L.부동산	(105)	85.2	0.6	3.6	0.0	0.0	7.1	3.6
M.전문과학	(373)	55.4	9.5	20.2	1.4	4.2	9.0	4.2
N.사업시설	(361)	76.2	9.4	5.8	0.3	3.7	1.8	5.2
P.교육	(156)	77.5	4.7	5.7	0.0	1.7	6.9	4.3
Q.보건사회복지	(285)	68.0	5.7	3.1	1.2	0.6	14.0	8.5
R.예술스포츠	(42)	52.2	8.8	8.0	0.0	0.0	17.3	21.4
S.협회 등	(80)	70.8	3.6	6.0	0.0	0.0	10.0	9.8

[계 속]

구분	사례수 (명)	사용하지 않음	탄력적 근로시간제	선택적 근로시간제	사업장 밖 간주 시간근로제	재량근로제	기타	잘 모르겠음
▣ 전체 ▣	(3,839)	67.8	8.4	7.5	1.3	1.0	8.8	7.2
상시근로자 규모								
5~9인	(531)	79.6	4.5	0.9	0.0	0.9	5.0	9.1
10~29인	(975)	79.0	3.7	1.4	0.2	0.3	8.8	7.2
30~99인	(748)	71.9	5.0	6.5	1.4	0.6	8.3	7.8
100~299인	(622)	60.5	9.7	7.4	1.5	0.0	12.5	8.9
300인 이상	(963)	51.3	17.1	18.0	2.8	2.9	8.9	4.6
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무								
있음	(2,272)	61.2	11.2	11.2	1.2	0.9	11.6	5.8
없음	(1,413)	80.4	3.8	1.7	0.6	0.5	4.5	8.6
잘 모름	(154)	49.2	8.4	4.8	8.5	8.6	7.5	14.8
직장 내 종사상 지위								
상용근로자	(3,695)	67.6	8.5	7.7	1.3	1.1	8.8	7.0
임시·일용근로자	(144)	71.4	4.9	1.7	0.0	0.4	9.3	13.0
연령								
만 19~29세	(422)	61.2	6.1	8.0	1.5	0.3	14.7	10.7
만 30~39세	(963)	64.8	7.6	8.8	1.3	1.4	9.4	8.8
만 40~49세	(1,074)	66.4	9.9	9.8	1.3	0.3	8.2	6.4
만 50~59세	(1,029)	69.1	9.8	5.3	1.6	1.8	8.7	5.6
만 60세 이상	(352)	84.1	4.5	2.4	0.1	0.9	2.4	5.9
소재지								
수도권	(2,113)	64.4	10.9	9.1	1.9	1.4	8.5	6.0
경상권	(882)	67.2	5.4	3.5	0.5	0.4	12.3	11.7
중부권(충청·강원)	(540)	77.1	4.2	8.0	0.5	0.4	6.7	5.2
제주·전라권	(304)	76.1	7.4	6.7	0.2	1.5	4.9	6.1

 응답자 특성별

- | 사업주가 현 직장에서 활용하고 있는 유연근로시간제도 중 ‘탄력적 근로시간제’는 사업시설(18.7%) 업종, ‘선택적 근로시간제’는 전문과학(19.3%) 업종에서 도입 비율이 상대적으로 높고, 탄력적·선택적 근로시간제 모두 규모가 클수록 도입 비율이 높아지는 추세
- | ‘사업장 밖 간주 시간근로제’는 정보통신(13.2%) 업종, ‘재량근로제’는 전문과학(15.3%) 업종에서 도입 비율이 상대적으로 높음

표84 | 현 직장에서 활용하고 있는 유연근로시간제도(복수응답)(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	사용하지 않음	탄력적 근로시간제	선택적 근로시간제	사업장 밖 간주 시간근로제	재량근로제	기타	잘 모르겠음
▣ 전체 ▣	(976)	70.2	11.4	8.1	3.4	2.8	6.4	4.5
업종								
B.광업	(1)	93.6	0.5	6.4	0.0	0.0	0.0	0.0
C.제조업	(237)	79.5	9.0	5.0	1.2	2.3	2.2	4.4
D.전기가스	(2)	5.4	28.5	43.3	17.9	0.0	33.9	14.3
E.수도	(9)	54.6	30.3	4.2	5.9	2.6	0.0	13.6
F.건설	(93)	64.8	11.4	3.4	10.6	1.7	4.9	6.0
G.도소매	(162)	72.4	10.3	10.7	3.7	1.8	6.7	5.3
H.운수창고	(6)	85.3	3.4	11.3	0.0	0.0	0.0	0.0
I.숙박음식	(56)	64.0	3.2	7.9	0.0	0.0	11.3	13.7
J.정보통신	(38)	49.1	16.2	12.0	13.2	2.5	10.7	0.0
K.금융보험	(42)	77.8	10.9	2.8	0.0	0.0	6.1	5.2
L.부동산	(45)	93.4	6.4	1.8	0.9	0.0	0.0	0.0
M.전문과학	(74)	61.1	17.6	19.3	5.9	15.3	2.4	0.0
N.사업시설	(34)	74.0	18.7	14.5	1.4	7.1	0.6	0.1
P.교육	(35)	72.3	12.4	1.3	5.5	6.3	10.0	4.2
Q.보건사회복지	(97)	56.9	18.3	11.6	1.9	0.2	16.9	1.1
R.예술스포츠	(11)	50.8	9.9	12.4	0.0	0.0	17.0	11.1
S.협회 등	(34)	66.6	3.9	4.6	0.0	0.0	12.5	12.4
상시근로자 규모								
5-9인	(470)	77.5	10.7	6.0	1.6	3.1	4.4	2.6
10-29인	(364)	66.4	9.7	7.7	4.5	2.3	8.1	7.6
30-99인	(106)	63.7	14.1	12.8	3.2	2.7	9.1	2.8
100-299인	(29)	33.1	28.3	23.5	18.5	5.0	5.7	3.5
300인 이상	(7)	34.4	41.7	39.3	12.9	7.8	8.1	1.0

[계 속]

구분	사례수 (명)	사용하지 않음	탄력적 근로시간제	선택적 근로시간제	사업장 밖 간주 시간근로제	재량근로제	기타	잘 모르겠음
▣ 전체 ▣	(976)	70.2	11.4	8.1	3.4	2.8	6.4	4.5
유연근로제 활용								
활용	(188)	0.3	59.4	42.1	17.9	14.6	1.5	0.0
비활용	(744)	92.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.0	0.0
잘 모르겠음	(44)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무								
있음	(470)	62.9	15.4	12.5	4.9	4.3	8.5	4.1
없음	(506)	77.1	7.7	4.0	2.1	1.4	4.4	4.9
소재지								
수도권	(531)	70.1	13.2	10.9	3.1	3.3	5.2	3.8
경상권	(221)	67.5	11.9	4.0	4.3	2.4	6.9	5.7
중부권(충청·강원)	(127)	76.1	5.1	6.1	4.2	0.2	7.1	3.8
제주·전라권	(97)	69.4	8.9	4.8	2.4	4.4	10.4	6.4

⑤ 연차 사용 실태(노·사)

가. 연차 사용 정도[노(문8)·사(문10)]

- 연차를 (거의) 모두 사용하고 있는가에 대해 노·사 모두 과반(노: 57.3%, 사: 62.6%)이 그렇다(매우+그렇다)고 응답함
- 그렇지 않다(전혀+그렇지 않다)는 비율은 근로자 21.8%, 사업주 14.0%임

표85 | 현 직장에서의 연차 사용 정도(노·사)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 그렇다	② 그렇다	①+②	③ 보통	④ 그렇지 않다	⑤ 전혀 그렇지 않다	④+⑤	합계
근로자	(3,839)	27.1	30.2	57.3	20.9	16.5	5.4	21.8	100.0
사업주	(976)	30.5	32.1	62.6	23.4	12.5	1.5	14.0	100.0



응답자 특성별

- ‘현 직장에서의 연차를 (거의) 모두 사용한다’에 대한 근로자의 긍정 응답(①+②)은 보건·의료직(77.2%)과 보건사회복지(82.0%) 업종, 상시근로자 30-99인(66.7%)에서 상대적으로 높음
- 부정 응답(④+⑤)은 예술·방송·스포츠직(34.6%)과 협회 등(32.0%) 업종, 상시근로자 100-299인(27.7%)에서 상대적으로 높음

표86 | 현 직장에서의 연차 사용 정도(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 그렇다	② 그렇다	①+②	③ 보통	④ 그렇지 않다	⑤ 전혀 그렇지 않다	④+⑤	합계
▣ 전체 ▣	(3,839)	27.1	30.2	57.3	20.9	16.5	5.4	21.8	100.0
직종									
경영·사무직	(1,706)	28.2	34.1	62.3	18.0	15.8	3.9	19.7	100.0
연구·공학 기술직	(281)	33.9	27.2	61.1	15.4	18.4	5.1	23.5	100.0
교육·법률·사회복지 등	(296)	41.4	27.4	68.8	15.5	10.8	5.0	15.7	100.0
보건·의료직	(67)	38.6	38.5	77.2	6.3	16.5	0.0	16.5	100.0
예술·방송·스포츠직	(79)	17.0	16.2	33.2	32.2	21.7	12.8	34.6	100.0
서비스·경비·청소직	(222)	24.1	30.5	54.6	24.6	13.5	7.3	20.8	100.0
영업·판매·운송직	(313)	27.6	33.0	60.5	20.0	15.7	3.7	19.4	100.0
건설·채굴직	(162)	22.2	21.5	43.7	27.5	21.3	7.5	28.8	100.0
설치·정비·생산직	(705)	17.5	25.0	42.5	30.0	18.8	8.6	27.5	100.0
농림어업직	(7)	19.2	0.0	19.2	38.3	42.6	0.0	42.6	100.0
기타	(1)	23.3	12.3	35.6	15.0	49.4	0.0	49.4	100.0
업종									
B.광업	(4)	6.6	37.4	44.0	34.6	21.1	0.2	21.3	100.0
C.제조업	(1,169)	20.3	29.4	49.7	25.9	18.6	5.8	24.3	100.0
D.전기가스	(24)	35.3	15.5	50.8	25.8	16.0	7.3	23.4	100.0
E.수도	(33)	32.9	20.1	53.0	27.5	17.5	1.9	19.4	100.0
F.건설	(264)	21.4	27.1	48.5	22.6	23.5	5.5	28.9	100.0
G.도소매	(428)	27.3	34.4	61.7	14.8	17.0	6.5	23.5	100.0
H.운수창고	(25)	31.0	10.6	41.6	56.5	1.7	0.1	1.9	100.0
I.숙박음식	(97)	23.8	30.3	54.1	17.9	25.2	2.8	28.0	100.0
J.정보통신	(222)	38.2	34.6	72.8	9.6	13.1	4.5	17.6	100.0
K.금융보험	(171)	18.5	29.3	47.8	25.5	18.7	8.0	26.7	100.0
L.부동산	(105)	28.9	29.2	58.1	18.7	18.0	5.2	23.2	100.0
M.전문과학	(373)	30.6	37.0	67.5	19.6	11.0	1.9	12.9	100.0
N.사업시설	(361)	24.3	26.7	51.0	27.8	17.4	3.8	21.2	100.0
P.교육	(156)	28.4	29.7	58.1	16.8	17.5	7.6	25.1	100.0
Q.보건사회복지	(285)	50.4	31.6	82.0	8.6	6.4	3.0	9.5	100.0
R.예술스포츠	(42)	47.8	15.2	62.9	11.5	3.0	22.6	25.6	100.0
S.협회 등	(80)	27.0	24.2	51.2	16.8	18.3	13.7	32.0	100.0

[계 속]

구분	사례수 (명)	① 매우 그렇다	② 그렇다	①+②	③ 보통	④ 그렇지 않다	⑤ 전혀 그렇지 않다	④+⑤	합계
▣ 전체 ▣	(3,839)	27.1	30.2	57.3	20.9	16.5	5.4	21.8	100.0
상시근로자 규모									
5~9인	(531)	26.3	27.0	53.4	21.0	17.2	8.4	25.6	100.0
10~29인	(975)	29.1	31.7	60.8	21.1	13.3	4.8	18.1	100.0
30~99인	(748)	30.5	36.2	66.7	18.6	11.6	3.1	14.7	100.0
100~299인	(622)	28.2	23.5	51.7	20.6	19.2	8.5	27.7	100.0
300인 이상	(963)	22.0	30.2	52.2	22.6	21.3	4.0	25.3	100.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무									
있음	(2,272)	27.5	31.1	58.6	20.5	17.2	3.7	20.9	100.0
없음	(1,413)	26.2	28.9	55.2	21.5	15.1	8.2	23.4	100.0
잘 모름	(154)	28.3	28.9	57.2	21.4	18.5	2.9	21.4	100.0
직장 내 종사상 지위									
상용근로자	(3,695)	27.5	30.1	57.6	20.9	16.6	5.0	21.5	100.0
임시·일용근로자	(144)	16.4	33.1	49.5	21.0	14.1	15.4	29.5	100.0
연령									
만 19~29세	(422)	34.7	31.0	65.7	14.4	15.7	4.2	19.9	100.0
만 30~39세	(963)	31.8	31.3	63.2	19.3	13.4	4.1	17.5	100.0
만 40~49세	(1,074)	25.4	29.6	55.0	21.1	18.2	5.8	23.9	100.0
만 50~59세	(1,029)	23.5	28.0	51.5	21.9	19.3	7.3	26.6	100.0
만 60세 이상	(352)	20.5	34.6	55.1	29.3	12.3	3.3	15.7	100.0
소재지									
수도권	(2,113)	28.1	30.8	58.9	19.5	15.9	5.7	21.6	100.0
경상권	(882)	24.5	29.5	54.0	24.5	16.9	4.5	21.5	100.0
중부권(충청·강원)	(540)	23.9	31.9	55.7	19.8	20.5	4.0	24.5	100.0
제주·전라권	(304)	33.2	25.1	58.3	21.9	11.9	7.9	19.8	100.0



응답자 특성별

‘현 직장에서 연차를 (거의) 모두 사용한다’에 대한 사업주의 긍정 응답(①+②)은 정보통신(91.5%), 보건사회복지(91.5%) 업종에서 높고, 부정 응답(④+⑤)은 부동산(25.7%) 업종에서 상대적으로 높음

표87 | 사내 근로자들의 연차 사용 정도(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 그렇다	② 그렇다	①+②	③ 보통	④ 그렇지 않다	⑤ 전혀 그렇지 않다	④+⑤	합계
▣ 전체 ▣	(976)	30.5	32.1	62.6	23.4	12.5	1.5	14.0	100.0
업종									
B.광업	(1)	0.5	67.2	67.7	7.4	19.9	4.9	24.9	100.0
C.제조업	(237)	23.6	29.8	53.4	28.4	15.8	2.5	18.3	100.0
D.전기가스	(2)	45.1	40.7	85.7	0.0	14.3	0.0	14.3	100.0
E.수도	(9)	12.0	19.1	31.0	67.7	0.0	1.3	1.3	100.0
F.건설	(93)	8.4	41.3	49.7	33.0	15.4	1.9	17.3	100.0
G.도소매	(162)	31.4	37.7	69.1	13.9	17.1	0.0	17.1	100.0
H.운수창고	(6)	14.3	22.3	36.6	50.6	2.9	10.0	12.9	100.0
I.숙박음식	(56)	25.0	21.9	46.8	40.1	13.1	0.0	13.1	100.0
J.정보통신	(38)	55.3	36.2	91.5	4.0	4.5	0.0	4.5	100.0
K.금융보험	(42)	40.5	17.7	58.2	21.8	20.0	0.0	20.0	100.0
L.부동산	(45)	26.2	15.2	41.4	32.8	20.4	5.3	25.7	100.0
M.전문과학	(74)	35.0	43.2	78.2	19.5	0.1	2.3	2.3	100.0
N.사업시설	(34)	20.3	31.2	51.5	38.2	10.3	0.0	10.3	100.0
P.교육	(35)	34.2	28.3	62.5	24.1	8.3	5.2	13.5	100.0
Q.보건사회복지	(97)	58.6	32.8	91.5	5.0	3.5	0.0	3.5	100.0
R.예술스포츠	(11)	45.5	17.6	63.1	36.9	0.0	0.0	0.0	100.0
S.협회 등	(34)	27.5	35.9	63.3	19.6	17.0	0.0	17.0	100.0
상시근로자 규모									
5-9인	(470)	27.0	33.1	60.1	24.5	13.3	2.2	15.4	100.0
10-29인	(364)	33.9	31.1	65.0	21.6	12.5	0.9	13.4	100.0
30-99인	(106)	35.5	28.9	64.5	26.4	9.0	0.1	9.1	100.0
100-299인	(29)	24.7	38.6	63.3	18.0	16.5	2.2	18.7	100.0
300인 이상	(7)	29.5	38.7	68.1	27.8	4.0	0.0	4.0	100.0
유연근로제 활용									
활용	(188)	31.5	34.4	65.9	28.0	5.9	0.2	6.1	100.0
비활용	(744)	30.6	31.2	61.8	21.5	14.9	1.9	16.7	100.0
잘 모르겠음	(44)	23.7	37.7	61.5	37.2	1.4	0.0	1.4	100.0

[계 속]

구분	사례수 (명)	① 매우 그렇다	② 그렇다	①+②	③ 보통	④ 그렇지 않다	⑤ 전혀 그렇지 않다	④+⑤	합계
▣ 전체 ▣	(976)	30.5	32.1	62.6	23.4	12.5	1.5	14.0	100.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무									
있음	(470)	34.7	28.1	62.8	23.2	12.8	1.2	14.0	100.0
없음	(506)	26.5	35.8	62.4	23.7	12.3	1.7	13.9	100.0
소재지									
수도권	(531)	32.4	30.2	62.6	24.2	11.9	1.3	13.2	100.0
경상권	(221)	27.5	32.8	60.2	24.5	12.6	2.6	15.3	100.0
충부권(충청·강원)	(127)	25.2	33.1	58.3	22.2	18.9	0.6	19.5	100.0
제주·전라권	(97)	33.7	39.4	73.1	18.8	7.3	0.8	8.1	100.0

나. 연차 비사용 이유[노(문8-1)·사(문10-1), 2개까지 선택]

- 노·사 모두 연차 사용을 못하는 이유로 대체 인력 부족과 휴가의 금전 보상에 대한 응답 비율이 높은 가운데, 근로자의 경우 평소 업무량이 많아서 못쓴다는 응답 비율이 세 번째로 높음
 - 연차 휴가 사용을 못하는 이유로 근로자는 ‘휴가 시 대체 인력 부족’(43.7%), ‘연차 휴가 대신 금전 보상’(33.1%), ‘평소 업무량이 많아서’(27.1%), ‘회사 분위기 또는 동료에게 미안해서’(24.0%) 순임
 - 사업주는 ‘휴가 시 대체 인력 부족’(50.3%), ‘연차 휴가 대신 금전 보상’(44.5%), ‘회사 분위기 또는 동료에게 미안해서’(14.4%), ‘사내에 연차휴가 말고도 대체할 수 있는 휴가가 많아서’(13.0%) 순임

표88 | 사내 근로자들이 연차휴가를 (거의) 모두 사용하지 못하는 이유(2개까지 선택)(노·사)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	휴가 때 업무를 대체할 인력이 부족해서	연차휴가 대신 금전 보상으로 받고 싶어서	평소 업무량이 많아서	회사 분위기 또는 동료에게 미안하여 사용하기 어렵다고 느껴서	사내에 연차휴가 말고도 대체할 수 있는 휴가가 많아서	사용할 수 있는 연차휴가가 없어서	연차휴가를 사용할 필요를 느끼지 못해서	기타
근로자	(838)	43.7(1)	33.1(2)	27.1(3)	24.0	6.3	3.8	3.4	1.6
사업주	(137)	50.3(1)	44.5(2)	9.0	14.4(3)	13.0	-	-	6.1

주) BASE - 본인 연차휴가 소진에 대해 그렇지 않다, 전혀 그렇지 않다고 응답한 근로자

주) BASE - 사내 근로자 연차휴가 소진에 대해 그렇지 않다, 전혀 그렇지 않다고 응답한 사업주

 응답자 특성별

- | 근로자들이 연차휴가를 (거의) 모두 사용하지 못하는 이유 중 ‘휴가 때 업무를 대체할 인력이 부족해서’는 직종별로는 영업·판매·운송직(61.5%), 건설·채굴직(60.9%), 업종별로는 건설(57.1%), 정보통신(54.0%), 상시근로자 5-9인(54.6%)에서 상대적으로 높음
- | ‘연차휴가 대신 금전보상으로 받고 싶어서’는 직종별로는 설치·정비·생산직(42.5%), 연구·공학 기술직(41.0%)과 업종별로는 금융보험(44.8%), 제조업(41.6%), 상시근로자 300인 이상(38.4%)에서 상대적으로 높음

표89 | 사내 근로자들이 연차휴가를 (거의) 모두 사용하지 못하는 이유(2개까지 선택)(근로자) (단위: %)

구분	사례수 (명)	휴가 때 업무를 대체할 인력이 부족해서	연차휴가 대신 금전보상으 로 받고 싶어서	평소 업무량이 많아서	회사 분위기 또는 동료에게 미안하여 사용하기 어렵다고 느껴서	사내에 연차휴가 말고도 대체할 수 있는 휴가가 많아서	사용할 수 있는 연차휴가가 없어서	연차휴가를 사용할 필요를 느끼지 못해서	기타
▣ 전체 ▣	(838)	43.7	33.1	27.1	24.0	6.3	3.8	3.4	1.6
직종									
경영·사무직	(336)	44.6	32.5	26.0	24.8	7.2	2.9	4.8	1.5
연구·공학 기술직	(66)	41.9	41.0	35.0	14.9	8.3	3.6	3.3	0.0
교육·법률·사회복지 등	(47)	40.9	17.9	17.0	30.3	9.6	6.4	0.0	11.5
보건·의료직	(11)	40.1	18.4	59.5	6.8	0.0	4.3	0.0	0.0
예술·방송·스포츠직	(27)	35.9	15.8	38.3	19.7	11.6	6.6	6.6	0.0
서비스·경비·청소직	(46)	49.3	29.5	21.9	26.2	3.7	0.0	0.0	2.0
영업·판매·운송직	(61)	61.5	28.0	14.9	24.8	1.6	0.0	1.0	0.0
건설·채굴직	(47)	60.9	22.7	37.2	14.9	0.0	4.1	0.0	1.7
설치·정비·생산직	(194)	34.3	42.5	28.2	27.2	6.7	6.3	4.1	0.8
농림어업직	(3)	0.0	73.8	26.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기타	(1)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

[계 속]

구분	사례수 (명)	휴가 때 업무를 대체할 인력이 부족해서	연차휴가 대신 금전보상으로 받고 싶어서	평소 업무량이 많아서	회사 분위기 또는 동료에게 미안하여 사용하기 어렵다고 느껴서	사내에 연차휴가 말고도 대체할 수 있는 휴가가 많아서	사용할 수 있는 연차휴가가 없어서	연차휴가를 사용할 필요를 느끼지 못해서	기타
▣ 전체 ▣	(838)	43.7	33.1	27.1	24.0	6.3	3.8	3.4	1.6
업종									
B.광업	(1)	25.9	44.3	54.8	29.7	0.0	0.0	0.0	0.0
C.제조업	(284)	36.6	41.6	25.9	25.4	8.9	2.3	5.1	0.6
D.전기가스	(6)	49.5	27.3	49.1	13.1	0.0	0.0	0.0	7.8
E.수도	(6)	35.2	42.3	0.9	50.4	1.8	0.0	0.0	0.0
F.건설	(76)	57.1	23.1	31.8	17.7	0.0	12.4	0.0	1.0
G.도소매	(101)	53.6	26.8	17.5	34.3	3.7	7.1	1.4	2.1
H.운수창고	(0)	-	-	-	-	-	-	-	-
I.숙박음식	(27)	50.2	27.8	37.1	2.7	0.0	0.0	2.1	1.0
J.정보통신	(39)	54.0	24.3	53.7	21.0	2.4	0.0	9.8	0.0
K.금융보험	(46)	28.7	44.8	22.4	27.2	10.6	0.0	9.2	3.8
L.부동산	(24)	39.5	51.3	6.9	23.1	0.0	0.0	0.0	0.8
M.전문과학	(48)	39.5	29.9	28.7	21.0	7.9	2.8	3.5	0.0
N.사업시설	(77)	44.9	34.3	29.7	16.2	11.3	2.3	0.6	1.6
P.교육	(39)	42.4	24.7	26.6	33.8	9.4	7.6	2.3	0.0
Q.보건사회복지	(27)	38.9	15.3	28.4	26.9	2.9	1.8	1.6	19.8
R.예술스포츠	(11)	93.0	0.7	25.3	1.5	0.0	0.0	6.3	0.0
S.협회 등	(26)	42.4	18.9	32.3	23.6	3.0	6.7	0.0	0.0
상시근로자 규모									
5~9인	(136)	54.6	23.6	12.9	25.1	2.7	6.0	5.3	2.7
10~29인	(177)	45.9	33.4	29.2	22.7	1.4	5.7	0.3	2.2
30~99인	(110)	39.1	27.7	18.7	26.9	12.3	6.4	3.2	3.5
100~299인	(172)	43.6	36.1	37.8	25.6	4.2	1.6	6.8	0.2
300인 이상	(243)	38.1	38.4	29.8	21.7	10.7	1.5	2.3	0.8
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무									
있음	(475)	40.3	37.6	28.5	24.2	9.3	1.0	3.3	2.2
없음	(330)	50.4	26.1	24.9	22.6	2.2	7.7	3.8	0.9
잘 모름	(33)	24.5	37.3	29.6	34.2	4.0	3.9	0.0	0.0
직장 내 종사상 지위									
상용근로자	(796)	44.0	33.2	27.5	24.8	6.5	3.9	3.5	1.7
임시·일용근로자	(43)	37.2	29.7	20.7	8.8	3.2	1.5	1.0	0.0
연령									
만 19~29세	(84)	39.9	30.5	28.5	28.6	13.0	0.0	3.6	0.8
만 30~39세	(169)	49.7	30.1	39.4	23.8	6.9	3.6	4.1	1.0
만 40~49세	(257)	49.4	26.1	27.2	26.8	6.6	2.2	3.7	2.1
만 50~59세	(273)	37.9	42.5	20.4	19.5	2.8	6.7	1.5	2.1
만 60세 이상	(55)	32.7	31.9	20.2	26.3	10.2	2.6	9.2	0.4
소재지									
수도권	(456)	45.2	27.7	27.9	24.7	6.3	5.1	2.7	1.5
경상권	(189)	31.0	47.0	34.3	22.9	6.1	0.0	4.6	1.8
중부권(충청·강원)	(132)	53.8	26.5	19.2	21.7	6.5	6.2	4.7	0.6
제주·전라권	(60)	49.8	44.1	16.2	26.6	6.6	0.0	1.8	4.4

 응답자 특성별

사내 근로자들이 연차휴가를 (거의) 모두 사용하지 못하는 이유 중 ‘휴가 때 업무를 대체할 인력이 부족해서’라는 사업주의 응답은 상시근로자 10-29인(63.1%)에서 상대적으로 높음

표90 | 사내 근로자들이 연차휴가를 (거의) 모두 사용하지 못하는 이유(2개까지 선택)(사업주) (단위: %)

구분	사례수 (명)	휴가 때 업무를 대체할 인력이 부족해서	연차휴가 대신 금전보상으로 받고 싶어서	회사 분위기 또는 동료에게 미안하여 사용하기 어렵다고 느껴서	사내에 연차휴가 말고도 대체할 수 있는 휴가가 많아서	평소 업무량이 많아서	기타
▣ 전체 ▣	(137)	50.3	44.5	14.4	13.0	9.0	6.1
업종							
B.광업	(0)	-	-	-	-	-	-
C.제조업	(43)	58.9	43.0	15.5	1.7	15.5	5.3
D.전기가스	(0)	-	-	-	-	-	-
E.수도	(0)	-	-	-	-	-	-
F.건설	(16)	21.0	23.8	16.6	33.9	3.0	21.5
G.도소매	(28)	63.4	31.5	8.7	13.8	8.7	8.6
H.운수창고	(1)	22.2	77.8	0.0	77.8	0.0	0.0
I.숙박음식	(7)	59.2	79.4	0.0	0.0	1.1	0.0
J.정보통신	(2)	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
K.금융보험	(8)	0.0	100.0	0.0	35.9	0.0	0.0
L.부동산	(12)	61.2	52.0	10.8	4.4	5.8	0.0
M.전문과학	(2)	96.9	100.0	0.0	1.5	1.6	0.0
N.사업시설	(3)	16.2	97.5	0.0	0.0	3.6	0.0
P.교육	(5)	40.7	7.8	55.5	44.0	0.0	0.0
Q.보건사회복지	(3)	42.4	57.6	42.4	0.0	48.1	0.0
S.협회 등	(6)	57.6	19.8	14.8	22.6	0.0	0.0
상시근로자 규모							
5-9인	(72)	46.0	45.6	6.8	15.7	8.3	8.1
10-29인	(49)	63.1	34.6	27.9	6.6	6.4	4.7
30-99인	(10)	33.4	69.4	7.3	32.8	0.0	1.2
100-299인	(5)	21.4	74.0	8.4	0.0	56.4	0.0
300인 이상	(0)	-	-	-	-	-	-

[계 속]

구분	사례수 (명)	휴가 때 업무를 대체할 인력이 부족해서	연차휴가 대신 금전보상으로 받고 싶어서	회사 분위기 또는 동료에게 미안하여 사용하기 어렵다고 느껴서	사내에 연차휴가 말고도 대체할 수 있는 휴가가 많아서	평소 업무량이 많아서	기타
▣ 전체 ▣	(137)	50.3	44.5	14.4	13.0	9.0	6.1
유연근로제 활용							
활용	(11)	38.3	71.6	1.7	19.4	26.5	0.0
비활용	(124)	51.1	42.3	15.2	12.5	7.4	6.7
잘 모르겠음	(1)	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무							
있음	(66)	55.0	43.1	18.4	23.0	5.8	0.2
없음	(71)	45.9	45.9	10.7	3.7	12.0	11.5
소재지							
수도권	(70)	65.2	35.2	9.5	2.6	13.1	6.5
경상권	(34)	20.8	67.6	20.7	29.4	2.6	7.0
중부권(충청·강원)	(25)	60.6	26.8	23.0	11.5	9.1	5.4
제주·전라권	(8)	11.2	84.2	4.5	40.7	0.0	0.0

(3) 현 근로시간 제도에 대한 인식

가. 장시간 근로 감소 효과에 대한 평가[노·사(문11-1)]

- ‘현 근로시간 제도로 장시간 근로가 감소했다’에 대해서 근로자는 동의 48.5%, 보통 27.9%, 동의하지 않음 16.1%이고, 사업주는 동의 44.8%, 보통 32.9%, 동의하지 않음 15.0%

표91 | 현 근로시간 제도에 대한 인식 - 현 근로시간 제도로 장시간 근로가 감소했다(노·사)

(단위: %)

현 근로시간 제도에 대한 인식	구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음	④+⑤	모르 겠음	합계
1. 현 근로시간 제도로 장시간 근로가 감소했다.	근로자	(3,839)	15.6	33.0	48.5	27.9	10.6	5.5	16.1	7.5	100.0
	사업주	(976)	14.9	29.9	44.8	32.9	10.6	4.4	15.0	7.3	100.0



응답자 특성별

‘현 근로시간 제도로 장시간 근로가 감소했다’에 대한 근로자의 동의(①+②) 비율은 설치·정비·생산직(52.4%), 경영·사무직(51.7%) 및 금융보험(59.7%) 업종, 상시근로자 규모가 클수록 상대적으로 높음

비동의(④+⑤) 비율은 예술·방송·스포츠직(39.9%) 및 예술스포츠(35.7%) 업종에서 상대적으로 높음

표92 | 현 근로시간 제도에 대한 인식 - 현 근로시간 제도로 장시간 근로가 감소했다(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음	④+⑤	모르겠음	합계
■ 전체 ■	(3,839)	15.6	33.0	48.5	27.9	10.6	5.5	16.1	7.5	100.0
직종										
경영·사무직	(1,706)	16.9	34.8	51.7	26.9	9.1	3.8	13.0	8.4	100.0
연구·공학 기술직	(281)	12.8	35.2	48.0	28.1	12.5	4.4	16.8	7.1	100.0
교육·법률·사회복지 등	(296)	14.3	29.0	43.3	32.6	10.0	7.3	17.3	6.7	100.0
보건·의료직	(67)	9.7	32.4	42.1	29.3	13.4	7.4	20.8	7.8	100.0
예술·방송·스포츠직	(79)	10.0	17.4	27.5	17.5	28.5	11.4	39.9	15.1	100.0
서비스·경비·청소직	(222)	11.7	30.6	42.4	26.4	15.7	3.1	18.8	12.4	100.0
영업·판매·운송직	(313)	21.2	23.2	44.4	30.5	10.5	8.4	18.9	6.2	100.0
건설·채굴직	(162)	14.1	25.8	40.0	35.9	12.2	8.6	20.7	3.4	100.0
설치·정비·생산직	(705)	14.1	38.2	52.4	26.5	9.4	6.9	16.3	4.9	100.0
농림어업직	(7)	0.0	20.7	20.7	32.4	0.0	31.4	31.4	15.5	100.0
기타	(1)	72.7	0.0	72.7	27.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
업종										
B.광업	(4)	30.5	34.7	65.2	22.5	0.7	0.0	0.7	11.5	100.0
C.제조업	(1,169)	16.2	36.0	52.3	28.9	8.9	5.3	14.3	4.6	100.0
D.전기가스	(24)	29.9	29.0	59.0	25.0	7.1	3.5	10.6	5.5	100.0
E.수도	(33)	31.9	18.2	50.2	23.2	15.0	0.9	15.9	10.8	100.0
F.건설	(264)	16.7	28.6	45.3	32.9	10.6	4.7	15.3	6.4	100.0
G.도소매	(428)	12.9	35.5	48.4	28.4	13.2	5.2	18.5	4.7	100.0
H.운수창고	(25)	27.2	20.2	47.5	43.4	0.5	0.6	1.2	7.9	100.0
I.숙박음식	(97)	7.9	38.2	46.2	25.6	16.5	3.0	19.4	8.8	100.0
J.정보통신	(222)	16.9	26.0	42.9	28.3	4.8	8.2	13.0	15.8	100.0
K.금융보험	(171)	24.0	35.8	59.7	20.2	5.4	7.6	13.0	7.1	100.0
L.부동산	(105)	16.1	31.6	47.6	24.1	9.3	3.2	12.5	15.8	100.0
M.전문과학	(373)	14.0	35.5	49.5	23.2	14.0	4.6	18.6	8.6	100.0
N.사업시설	(361)	13.2	33.2	46.4	28.9	12.2	3.3	15.4	9.3	100.0
P.교육	(156)	14.7	28.4	43.2	29.7	8.9	6.8	15.7	11.4	100.0
Q.보건사회복지	(285)	13.3	28.2	41.5	29.2	14.0	7.7	21.7	7.6	100.0
R.예술스포츠	(42)	14.1	18.0	32.1	29.8	19.0	16.8	35.7	2.3	100.0
S.협회 등	(80)	15.3	31.4	46.8	21.6	7.7	8.3	16.0	15.6	100.0

[계 속]

구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음	④+⑤	모르겠음	합계
▣ 전체 ▣	(3,839)	15.6	33.0	48.5	27.9	10.6	5.5	16.1	7.5	100.0
상시근로자 규모										
5-9인	(531)	8.8	32.5	41.3	33.7	11.4	5.3	16.7	8.3	100.0
10-29인	(975)	13.0	29.8	42.7	31.9	9.4	6.5	15.9	9.4	100.0
30-99인	(748)	19.3	28.9	48.2	27.7	11.2	4.1	15.3	8.8	100.0
100-299인	(622)	17.0	35.6	52.6	23.5	11.9	7.5	19.4	4.5	100.0
300인 이상	(963)	18.1	38.0	56.1	23.4	9.9	4.4	14.3	6.2	100.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무										
있음	(2,272)	17.9	36.6	54.5	25.3	9.8	4.3	14.1	6.1	100.0
없음	(1,413)	12.6	28.0	40.7	30.9	12.6	7.0	19.5	8.9	100.0
잘 모름	(154)	7.2	25.6	32.8	37.5	3.3	10.0	13.3	16.3	100.0
직장 내 종사상 지위										
상용근로자	(3,695)	15.7	33.4	49.0	27.9	10.3	5.4	15.7	7.3	100.0
임시·일용근로자	(144)	12.4	23.4	35.8	25.8	18.0	7.8	25.8	12.6	100.0
연령										
만 19~29세	(422)	7.7	28.6	36.3	30.2	10.7	6.7	17.4	16.1	100.0
만 30~39세	(963)	16.4	31.3	47.7	27.4	9.6	6.8	16.4	8.5	100.0
만 40~49세	(1,074)	17.5	29.7	47.3	28.7	10.5	7.2	17.7	6.3	100.0
만 50~59세	(1,029)	17.1	38.9	56.0	26.7	10.4	3.2	13.6	3.7	100.0
만 60세 이상	(352)	12.0	35.7	47.7	27.3	13.7	1.9	15.6	9.4	100.0
소재지										
수도권	(2,113)	15.6	32.6	48.1	27.2	10.5	5.9	16.4	8.3	100.0
경상권	(882)	14.4	31.3	45.7	29.5	12.2	5.3	17.5	7.3	100.0
중부권(충청·강원)	(540)	15.1	38.1	53.2	27.5	8.8	4.6	13.4	5.9	100.0
제주·전라권	(304)	19.6	31.9	51.6	28.6	9.1	5.1	14.3	5.6	100.0



응답자 특성별

- ‘현 근로시간 제도로 장시간 근로가 감소했다’에 대한 사업주의 동의(①+②) 비율은 보건사회복지(64.7%) 업종에서 높음
- 비동의(④+⑤) 비율은 제조업(19.8%), 전문과학(19.7%) 업종에서 상대적으로 높음

표93 | 현 근로시간 제도에 대한 인식 - 현 근로시간 제도로 장시간 근로가 감소했다(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음	④+⑤	모르겠음	합계
■ 전체 ■	(976)	14.9	29.9	44.8	32.9	10.6	4.4	15.0	7.3	100.0
업종										
B. 광업	(1)	4.9	39.0	43.9	3.2	9.6	43.3	52.9	0.0	100.0
C. 제조업	(237)	11.1	30.2	41.3	34.3	14.3	5.5	19.8	4.7	100.0
D. 전기가스	(2)	42.0	13.5	55.5	44.5	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
E. 수도	(9)	6.4	15.0	21.4	43.8	22.9	0.0	22.9	11.9	100.0
F. 건설	(93)	11.4	19.7	31.1	47.9	12.6	2.4	15.0	6.0	100.0
G. 도소매	(162)	16.5	29.1	45.6	28.0	13.5	4.1	17.6	8.8	100.0
H. 운수창고	(6)	0.6	43.3	43.9	43.3	2.8	10.0	12.8	0.0	100.0
I. 숙박음식	(56)	8.5	31.0	39.6	30.4	5.8	5.0	10.8	19.2	100.0
J. 정보통신	(38)	21.0	23.5	44.5	34.0	12.8	3.8	16.7	4.9	100.0
K. 금융보험	(42)	26.4	22.0	48.4	28.2	2.0	5.3	7.3	16.2	100.0
L. 부동산	(45)	26.4	28.1	54.5	30.3	3.7	1.4	5.1	10.0	100.0
M. 전문과학	(74)	6.0	37.0	43.0	30.3	16.9	2.7	19.7	7.1	100.0
N. 사업시설	(34)	7.2	33.6	40.7	47.9	2.5	0.4	2.9	8.4	100.0
P. 교육	(35)	25.1	35.3	60.4	26.7	2.9	9.4	12.3	0.6	100.0
O. 보건사회복지	(97)	25.0	39.7	64.7	21.0	4.5	5.8	10.3	4.1	100.0
R. 예술스포츠	(11)	8.7	42.3	51.0	24.9	8.5	0.0	8.5	15.6	100.0
S. 협회 등	(34)	10.6	24.0	34.5	46.7	9.0	5.9	14.9	3.8	100.0
상시근로자 규모										
5-9인	(470)	13.4	26.3	39.7	37.5	10.2	4.8	15.0	7.7	100.0
10-29인	(364)	17.5	32.0	49.5	27.3	11.1	4.5	15.6	7.6	100.0
30-99인	(106)	13.1	36.9	50.0	33.1	8.7	2.8	11.5	5.4	100.0
100-299인	(29)	12.4	35.1	47.4	28.0	18.0	1.8	19.7	4.8	100.0
300인 이상	(7)	18.1	40.3	58.5	25.6	8.0	6.3	14.3	1.7	100.0
유연근로제 활용										
활용	(188)	17.3	35.8	53.0	29.4	9.4	3.4	12.8	4.8	100.0
비활용	(744)	14.1	29.3	43.4	33.6	10.5	4.7	15.3	7.7	100.0
잘 모르겠음	(44)	17.7	16.1	33.8	35.3	15.9	3.3	19.2	11.8	100.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무										
있음	(470)	16.1	34.2	50.3	30.0	9.2	4.9	14.1	5.6	100.0
없음	(506)	13.8	26.0	39.8	35.6	11.8	3.9	15.8	8.9	100.0
소재지										
수도권	(531)	12.6	27.7	40.2	34.4	10.2	6.2	16.4	8.9	100.0
경상권	(221)	15.9	29.2	45.1	33.7	12.8	1.8	14.6	6.6	100.0
중부권(충청·각원)	(127)	24.0	30.4	54.4	30.0	8.6	2.5	11.1	4.5	100.0
제주·전라권	(97)	13.4	43.3	56.8	26.3	10.2	3.0	13.2	3.7	100.0

나. 업무시간 예측 가능성 효과에 대한 평가[노·사(문11-2)]

- ‘현 근로시간 제도로 업무시간에 대한 예측 가능성이 높아졌다’에 대해서 근로자는 동의 45.9%, 보통 32.0%, 동의하지 않음 14.4%이고, 사업주는 동의 45.1%, 보통 32.2%, 동의하지 않음 14.8%임

표94 | 현 근로시간 제도에 대한 인식 - 현 근로시간 제도로 업무시간에 대한 예측 가능성이 높아졌다(노·사)
(단위: %)

현 근로시간 제도에 대한 인식	구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음	④+⑤	모르 겠음	합계
2. 현 근로시간 제도로 업무시간에 대한 예측 가능성이 높아졌다.	근로자	(3,839)	11.1	34.8	45.9	32.0	9.4	5.0	14.4	7.7	100.0
	사업주	(976)	11.3	33.9	45.1	32.2	11.0	3.8	14.8	7.8	100.0



응답자 특성별

‘현 근로시간 제도로 업무시간에 대한 예측 가능성이 높아졌다’에 대한 근로자의 동의(①+②) 비율은 교육·법률·사회복지 등(49.8%), 경영·사무직(49.3%), 보건·의료직(49.3%) 및 금융보험(62.0%) 업종, 상시근로자 300인 이상(54.6%)에서 상대적으로 높음

비동의(④+⑤) 비율은 예술·방송·스포츠직(44.1%) 및 예술스포츠(33.5%) 업종에서 상대적으로 높음

표95 | 현 근로시간 제도에 대한 인식 - 현 근로시간 제도로 업무시간에 대한 예측 가능성이 높아졌다(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음	④+⑤	모르겠음	합계
■ 전체 ■	(3,839)	11.1	34.8	45.9	32.0	9.4	5.0	14.4	7.7	100.0
직종										
경영·사무직	(1,706)	12.9	36.4	49.3	30.6	9.1	3.7	12.8	7.4	100.0
연구·공학 기술직	(281)	11.0	29.0	40.0	35.2	12.0	6.9	19.0	5.9	100.0
교육·법률·사회복지 등	(296)	11.6	38.1	49.8	29.4	9.4	5.2	14.6	6.2	100.0
보건·의료직	(67)	6.1	43.2	49.3	29.1	2.5	4.9	7.4	14.2	100.0
예술·방송·스포츠직	(79)	6.2	22.9	29.0	22.7	26.6	17.5	44.1	4.2	100.0
서비스·경비·청소직	(222)	10.2	32.8	43.0	28.4	7.6	3.5	11.2	17.4	100.0
영업·판매·운송직	(313)	12.5	29.0	41.5	32.9	12.7	5.5	18.2	7.4	100.0
건설·채굴직	(162)	3.9	35.1	39.0	44.6	6.3	6.7	13.0	3.4	100.0
설치·정비·생산직	(705)	9.1	35.6	44.7	34.0	8.1	5.5	13.5	7.8	100.0
농림어업직	(7)	0.0	36.2	36.2	63.8	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
기타	(1)	23.3	0.0	23.3	27.3	0.0	49.4	49.4	0.0	100.0
업종										
B.광업	(4)	30.5	36.9	67.4	18.8	2.3	0.0	2.3	11.5	100.0
C.제조업	(1,169)	9.7	36.3	46.0	33.7	10.0	3.7	13.6	6.7	100.0
D.전기가스	(24)	31.0	25.1	56.1	29.0	3.2	6.1	9.4	5.5	100.0
E.수도	(33)	20.5	25.4	45.9	31.2	13.6	2.8	16.4	6.5	100.0
F.건설	(264)	6.3	34.9	41.2	40.3	8.0	4.6	12.5	6.0	100.0
G.도소매	(428)	11.4	30.8	42.2	31.1	16.0	5.2	21.2	5.5	100.0
H.운수창고	(25)	21.7	15.8	37.4	51.7	0.3	1.6	1.9	9.0	100.0
I.숙박음식	(97)	4.9	41.6	46.4	34.1	5.6	1.5	7.2	12.3	100.0
J.정보통신	(222)	15.3	31.4	46.7	27.9	5.5	6.8	12.3	13.1	100.0
K.금융보험	(171)	12.7	49.3	62.0	19.4	5.8	7.5	13.3	5.3	100.0
L.부동산	(105)	15.9	38.7	54.6	22.0	4.2	3.2	7.4	16.0	100.0
M.전문과학	(373)	10.8	35.9	46.7	34.8	9.3	4.6	13.9	4.6	100.0
N.사업시설	(361)	9.0	35.2	44.2	30.8	9.3	7.0	16.3	8.8	100.0
P.교육	(156)	13.1	28.2	41.3	32.9	9.4	7.0	16.4	9.4	100.0
O.보건사회복지	(285)	14.3	34.1	48.4	30.0	9.0	4.2	13.2	8.4	100.0
R.예술스포츠	(42)	9.6	21.8	31.3	31.6	18.5	15.0	33.5	3.6	100.0
S.협회 등	(80)	14.6	28.8	43.4	26.2	3.2	8.0	11.2	19.1	100.0

[계 속]

구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음	④+⑤	모르겠음	합계
▣ 전체 ▣	(3,839)	11.1	34.8	45.9	32.0	9.4	5.0	14.4	7.7	100.0
상시근로자 규모										
5-9인	(531)	6.6	33.0	39.6	37.0	10.5	3.6	14.2	9.3	100.0
10-29인	(975)	9.7	27.7	37.4	38.6	9.4	5.3	14.7	9.3	100.0
30-99인	(748)	13.8	33.3	47.1	31.0	10.8	3.7	14.4	7.5	100.0
100-299인	(622)	12.4	37.6	50.0	29.4	7.0	7.0	14.0	6.6	100.0
300인 이상	(963)	12.1	42.4	54.6	24.9	9.4	5.0	14.4	6.1	100.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무										
있음	(2,272)	13.2	37.5	50.7	29.6	9.9	4.1	14.0	5.7	100.0
없음	(1,413)	8.3	31.2	39.5	34.9	9.0	6.1	15.1	10.5	100.0
잘 모름	(154)	6.1	28.0	34.1	40.1	6.5	7.4	13.9	11.9	100.0
직장 내 종사상 지위										
상용근로자	(3,695)	11.2	35.0	46.2	32.2	9.3	4.8	14.1	7.5	100.0
임시·일용근로자	(144)	8.7	30.5	39.2	26.8	14.3	8.0	22.3	11.7	100.0
연령										
만 19~29세	(422)	6.6	27.9	34.6	38.0	9.8	5.5	15.3	12.2	100.0
만 30~39세	(963)	12.9	32.4	45.3	30.5	11.0	6.3	17.3	6.9	100.0
만 40~49세	(1,074)	12.1	30.3	42.4	34.6	9.9	5.4	15.2	7.8	100.0
만 50~59세	(1,029)	11.6	43.5	55.2	28.5	8.4	3.7	12.1	4.2	100.0
만 60세 이상	(352)	7.0	38.2	45.1	31.1	6.3	3.1	9.5	14.3	100.0
소재지										
수도권	(2,113)	10.6	35.8	46.4	30.7	9.3	6.0	15.3	7.6	100.0
경상권	(882)	10.5	30.9	41.4	35.4	9.6	4.5	14.1	9.1	100.0
중부권(충청·강원)	(540)	11.8	36.3	48.1	32.7	9.5	2.6	12.2	7.1	100.0
제주·전라권	(304)	15.2	36.6	51.8	29.9	9.8	3.3	13.1	5.3	100.0



응답자 특성별

- ‘현 근로시간 제도로 업무시간에 대한 예측 가능성이 높아졌다’에 대한 사업주의 동의(①+②) 비율은 보건사회복지(64.8%) 업종에서 상대적으로 높음
- 비동의(④+⑤) 비율은 제조업(21.9%)에서 상대적으로 높음

표96 | 현 근로시간 제도에 대한 인식 - 현 근로시간 제도로 업무시간에 대한 예측 가능성이 높아졌다(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음	④+⑤	모르겠음	합계
■ 전체 ■	(976)	11.3	33.9	45.1	32.2	11.0	3.8	14.8	7.8	100.0
업종										
B.광업	(1)	4.9	38.5	43.4	13.3	43.3	0.0	43.3	0.0	100.0
C.제조업	(237)	8.3	32.5	40.7	29.7	15.2	6.7	21.9	7.7	100.0
D.전기가스	(2)	19.4	35.4	54.8	45.2	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
E.수도	(9)	2.3	7.1	9.5	45.2	25.6	0.0	25.6	19.8	100.0
F.건설	(93)	9.1	26.7	35.7	45.1	11.1	2.3	13.4	5.8	100.0
G.도소매	(162)	13.9	39.3	53.2	24.5	14.8	2.1	16.9	5.4	100.0
H.운수창고	(6)	0.0	17.1	17.1	64.8	10.0	0.0	10.0	8.1	100.0
I.숙박음식	(56)	8.8	24.7	33.5	40.2	7.0	5.0	11.9	14.4	100.0
J.정보통신	(38)	17.6	38.6	56.2	20.0	13.7	4.9	18.5	5.3	100.0
K.금융보험	(42)	16.2	36.1	52.2	14.5	13.9	0.0	13.9	19.4	100.0
L.부동산	(45)	16.4	36.0	52.3	28.2	3.7	1.4	5.1	14.3	100.0
M.전문과학	(74)	3.1	24.9	28.0	45.4	16.2	2.9	19.1	7.5	100.0
N.사업시설	(34)	7.2	41.6	48.8	47.7	2.5	0.9	3.5	0.0	100.0
P.교육	(35)	8.1	44.6	52.7	34.4	2.9	9.4	12.2	0.6	100.0
O.보건사회복지	(97)	21.7	43.1	64.8	22.8	2.1	3.6	5.8	6.6	100.0
R.예술스포츠	(11)	0.0	43.2	43.2	33.2	0.9	10.3	11.3	12.2	100.0
S.협회 등	(34)	13.0	22.0	34.9	50.7	4.6	0.0	4.6	9.7	100.0
상시근로자 규모										
5-9인	(470)	10.3	32.8	43.1	34.9	9.5	3.4	13.0	9.0	100.0
10-29인	(364)	12.9	36.3	49.2	29.1	9.9	4.6	14.4	7.3	100.0
30-99인	(106)	10.4	31.0	41.4	31.8	19.2	2.5	21.7	5.1	100.0
100-299인	(29)	10.5	29.9	40.4	29.3	19.7	5.3	25.0	5.2	100.0
300인 이상	(7)	7.8	39.2	47.0	32.7	14.1	2.4	16.5	3.9	100.0
유연근로제 활용										
활용	(188)	13.1	40.5	53.5	25.5	14.1	4.0	18.1	2.9	100.0
비활용	(744)	11.3	32.6	43.9	33.6	10.4	3.8	14.2	8.4	100.0
잘 모르겠음	(44)	3.9	27.0	30.8	38.1	9.4	3.3	12.7	18.4	100.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무										
있음	(470)	13.8	33.3	47.1	29.3	12.1	5.3	17.4	6.2	100.0
없음	(506)	8.9	34.4	43.3	35.0	10.1	2.4	12.5	9.3	100.0
소재지										
수도권	(531)	9.4	32.3	41.7	30.6	12.0	5.0	17.1	10.6	100.0
경상권	(221)	11.3	30.6	42.0	36.1	13.6	3.3	16.9	5.0	100.0
중부권(충청·강원)	(127)	19.2	36.0	55.2	28.9	9.1	1.6	10.7	5.2	100.0
제주·전라권	(97)	11.2	46.8	57.9	36.7	2.4	0.9	3.3	2.1	100.0

다. 갑작스러운 업무량 증가 등에 대한 대응 관련 평가[노·사(문11-3)]

- ‘현 근로시간 제도에서는 갑작스러운 업무량 증가에 유연하게 대응하기 어렵다’에 대해서 근로자는 동의 28.2%, 보통 33.9%, 동의하지 않음 30.9%이고, 사업주는 동의 33.0%, 보통 29.6%, 동의하지 않음 31.5%임

표97 | 현 근로시간 제도에 대한 인식 - 현 근로시간 제도에서는 갑작스러운 업무량 증가 등에 유연하게 대응하기 어렵다(노·사)

(단위: %)

현 근로시간 제도에 대한 인식	구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음	④+⑤	모르 겠음	합계
3. 현 근로시간 제도에서는 갑작스러운 업무량 증가 등에 유연하게 대응하기 어렵다.	근로자	(3,839)	7.8	20.4	28.2	33.9	21.1	9.8	30.9	7.0	100.0
	사업주	(976)	11.0	22.0	33.0	29.6	23.2	8.3	31.5	5.9	100.0



응답자 특성별

- ‘현 근로시간 제도에서는 갑작스러운 업무량 증가 등에 유연하게 대응하기 어렵다’에 대한 근로자의 동의(①+②) 비율은 직종별로는 예술·방송·스포츠직(39.6%), 설치·정비·생산직(37.6%)에서, 업종별로는 수도(39.6%), 제조업(35.9%)에서 높음
- 비동의(④+⑤) 비율은 교육·법률·사회복지 등(38.0%) 직종과 예술스포츠(57.4%) 업종에서 상대적으로 높음

표98 | 현 근로시간 제도에 대한 인식 - 현 근로시간 제도에서는 갑작스러운 업무량 증가 등에 유연하게 대응하기 어렵다(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음	④+⑤	모르겠음	합계
■ 전체 ■	(3,839)	7.8	20.4	28.2	33.9	21.1	9.8	30.9	7.0	100.0
직종										
경영·사무직	(1,706)	7.3	19.4	26.6	34.3	22.4	9.8	32.2	6.9	100.0
연구·공학 기술직	(281)	8.8	11.7	20.5	37.5	19.8	14.1	34.0	8.0	100.0
교육·법률·사회복지 등	(296)	3.5	18.4	21.9	34.8	28.4	9.6	38.0	5.3	100.0
보건·의료직	(67)	1.3	23.9	25.1	37.0	18.0	11.4	29.4	8.4	100.0
예술·방송·스포츠직	(79)	8.9	30.8	39.6	29.0	20.8	3.9	24.7	6.7	100.0
서비스·경비·청소직	(222)	5.4	21.0	26.4	24.4	23.4	9.1	32.5	16.7	100.0
영업·판매·운송직	(313)	9.8	20.9	30.8	35.4	20.4	6.9	27.4	6.4	100.0
건설·채굴직	(162)	4.1	19.0	23.0	46.0	11.7	13.7	25.4	5.6	100.0
설치·정비·생산직	(705)	11.6	26.0	37.6	30.4	17.6	9.0	26.6	5.4	100.0
농림어업직	(7)	0.0	0.0	0.0	65.4	0.0	34.6	34.6	0.0	100.0
기타	(1)	72.7	27.3	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
업종										
B.광업	(4)	0.0	19.7	19.7	56.9	19.9	1.7	21.6	1.8	100.0
C.제조업	(1,169)	10.7	25.2	35.9	34.0	17.7	6.5	24.2	5.8	100.0
D.전기가스	(24)	5.8	20.1	25.8	36.2	15.1	18.8	34.0	4.0	100.0
E.수도	(33)	7.5	32.1	39.6	17.5	16.5	16.8	33.4	9.6	100.0
F.건설	(264)	6.9	19.2	26.1	41.8	14.3	12.1	26.5	5.7	100.0
G.도소매	(428)	7.0	18.8	25.8	36.1	23.3	9.7	33.1	5.1	100.0
H.운수창고	(25)	3.1	25.7	28.7	22.6	40.5	4.3	44.8	3.9	100.0
I.숙박음식	(97)	4.3	25.7	30.0	31.5	19.9	5.1	25.0	13.5	100.0
J.정보통신	(222)	6.7	8.9	15.5	35.1	18.9	17.3	36.2	13.1	100.0
K.금융보험	(171)	10.2	17.9	28.1	30.1	27.1	8.4	35.5	6.3	100.0
L.부동산	(105)	9.6	19.7	29.3	30.3	17.0	11.9	28.8	11.6	100.0
M.전문과학	(373)	7.7	15.2	22.8	36.6	22.8	13.3	36.0	4.6	100.0
N.사업시설	(361)	5.2	21.3	26.5	30.0	27.9	7.1	35.0	8.5	100.0
P.교육	(156)	4.8	18.9	23.8	31.8	26.9	8.5	35.4	9.0	100.0
Q.보건사회복지	(285)	4.3	19.1	23.4	37.4	20.3	11.8	32.1	7.1	100.0
R.예술스포츠	(42)	1.4	27.2	28.6	11.4	46.6	10.8	57.4	2.7	100.0
S.협회 등	(80)	9.4	13.4	22.8	21.4	17.6	22.4	40.0	15.8	100.0

[계 속]

구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음	④+⑤	모르겠음	합계
▣ 전체 ▣	(3,839)	7.8	20.4	28.2	33.9	21.1	9.8	30.9	7.0	100.0
상시근로자 규모										
5-9인	(531)	4.9	24.4	29.3	33.0	22.0	7.8	29.8	7.9	100.0
10-29인	(975)	7.8	18.9	26.7	36.7	20.1	7.2	27.2	9.4	100.0
30-99인	(748)	5.7	17.5	23.2	40.1	19.1	9.9	29.0	7.7	100.0
100-299인	(622)	9.9	21.0	30.8	29.9	21.1	14.1	35.3	4.0	100.0
300인 이상	(963)	9.7	21.7	31.4	29.2	23.2	10.6	33.8	5.6	100.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무										
있음	(2,272)	9.0	22.1	31.1	32.7	20.4	9.9	30.3	5.9	100.0
없음	(1,413)	6.3	17.9	24.2	35.2	23.3	9.4	32.6	8.1	100.0
잘 모름	(154)	3.9	19.2	23.2	38.4	11.8	11.8	23.7	14.7	100.0
직장 내 종사상 지위										
상용근로자	(3,695)	7.8	20.2	28.0	34.1	21.2	9.9	31.1	6.8	100.0
임시·일용근로자	(144)	6.8	27.3	34.1	27.2	18.3	6.7	25.0	13.7	100.0
연령										
만 19~29세	(422)	6.5	13.4	19.9	40.2	21.0	7.7	28.6	11.3	100.0
만 30~39세	(963)	8.0	20.7	28.7	32.7	20.8	11.0	31.7	6.9	100.0
만 40~49세	(1,074)	9.7	17.9	27.6	35.4	20.2	10.3	30.5	6.5	100.0
만 50~59세	(1,029)	7.7	22.6	30.2	32.4	22.1	10.2	32.3	5.1	100.0
만 60세 이상	(352)	3.6	29.5	33.1	29.2	21.7	6.4	28.1	9.6	100.0
소재지										
수도권	(2,113)	7.2	18.9	26.1	34.6	21.1	10.9	32.0	7.3	100.0
경상권	(882)	10.1	22.0	32.1	31.4	21.3	7.9	29.1	7.4	100.0
중부권(충청·강원)	(540)	7.9	25.7	33.5	35.4	16.6	8.3	24.9	6.1	100.0
제주·전라권	(304)	5.0	17.4	22.4	32.7	28.3	10.5	38.8	6.1	100.0



응답자 특성별

- ‘현 근로시간 제도에서는 갑작스러운 업무량 증가 등에 유연하게 대응하기 어렵다’에 대한 사업주의 동의(①+②) 비율은 제조업(48.7%), 상시근로자 100~299인(59.2%)에서 높음
- 비동의(④+⑤) 비율은 업종별로는 도소매(47.6%), 교육(46.2%), 규모별로는 상시근로자 5~9인(33.2%)에서 상대적으로 높음

표99 | 현 근로시간 제도에 대한 인식 - 현 근로시간 제도에서는 갑작스러운 업무량 증가 등에 유연하게 대응하기 어렵다(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음	④+⑤	모르겠음	합계
■ 전체 ■	(976)	11.0	22.0	33.0	29.6	23.2	8.3	31.5	5.9	100.0
업종										
B.광업	(1)	87.2	1.5	88.7	11.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
C.제조업	(237)	22.7	26.0	48.7	21.8	19.3	5.6	24.9	4.6	100.0
D.전기가스	(2)	12.7	8.5	21.1	15.5	63.4	0.0	63.4	0.0	100.0
E.수도	(9)	12.1	11.1	23.2	65.3	10.2	0.0	10.2	1.3	100.0
F.건설	(93)	7.7	21.7	29.4	40.2	21.5	2.9	24.4	6.0	100.0
G.도소매	(162)	3.5	20.6	24.1	22.6	36.8	10.9	47.6	5.6	100.0
H.운수창고	(6)	6.3	25.4	31.6	11.3	13.7	0.0	13.7	43.3	100.0
I.숙박음식	(56)	12.1	19.0	31.1	30.8	21.8	6.2	28.0	10.1	100.0
J.정보통신	(38)	10.8	21.4	32.2	46.3	14.4	2.3	16.7	4.9	100.0
K.금융보험	(42)	1.9	12.2	14.1	43.1	24.2	7.7	32.0	10.9	100.0
L.부동산	(45)	4.1	16.4	20.5	38.1	21.6	14.3	36.0	5.5	100.0
M.전문과학	(74)	2.1	32.8	34.9	36.1	19.4	7.1	26.5	2.5	100.0
N.사업시설	(34)	8.7	22.3	31.0	41.2	16.5	11.1	27.6	0.1	100.0
P.교육	(35)	8.8	8.7	17.5	32.2	26.6	19.6	46.2	4.1	100.0
O.보건사회복지	(97)	13.4	21.3	34.6	16.7	27.2	13.5	40.6	8.0	100.0
R.예술스포츠	(11)	11.1	17.9	29.1	28.2	19.9	10.6	30.5	12.2	100.0
S.협회 등	(34)	7.5	23.2	30.7	43.4	8.7	9.5	18.2	7.7	100.0
상시근로자 규모										
5~9인	(470)	8.6	19.5	28.1	31.1	23.6	9.5	33.2	7.6	100.0
10~29인	(364)	12.8	23.4	36.2	26.1	24.5	7.5	32.0	5.6	100.0
30~99인	(106)	11.9	22.3	34.2	38.0	20.8	6.8	27.7	0.1	100.0
100~299인	(29)	20.1	39.1	59.2	20.3	11.8	4.7	16.4	4.1	100.0
300인 이상	(7)	20.4	38.7	59.1	21.9	13.5	3.3	16.9	2.2	100.0
유연근로제 활용										
활용	(188)	10.4	23.7	34.1	28.6	27.4	7.9	35.3	1.9	100.0
비활용	(744)	11.0	20.8	31.8	29.9	22.7	8.9	31.7	6.7	100.0
잘 모르겠음	(44)	13.4	34.7	48.1	29.5	13.4	0.0	13.4	9.0	100.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무										
있음	(470)	16.1	21.7	37.7	31.2	18.4	8.3	26.7	4.4	100.0
없음	(506)	6.2	22.3	28.5	28.1	27.7	8.3	36.0	7.3	100.0
소재지										
수도권	(531)	11.0	21.3	32.3	30.4	22.3	7.7	30.1	7.2	100.0
경상권	(221)	10.5	26.2	36.7	23.2	25.4	8.5	33.9	6.2	100.0
중부권(충청·각위)	(127)	14.8	12.0	26.8	39.3	21.4	8.9	30.3	3.6	100.0
제주·전라권	(97)	6.6	29.3	35.9	27.4	25.4	10.4	35.8	0.9	100.0

라. 다양한 업종·직종별 수요가 반영에 대한 평가[노·사(문11-4)]

- ‘현 근로시간 제도는 업종·직종별 다양한 수요가 반영되기 어렵다’에 대해서 근로자는 동의 44.2%, 보통 29.7%, 동의하지 않음 17.7%이고, 사업주는 동의 44.6%, 보통 30.6%, 동의하지 않음 16.5%

표100 | 현 근로시간 제도에 대한 인식 - 현 근로시간 제도는 제조업·비제조업, 생산직·사무직 등 업종·직종별 다양한 수요가 반영되기 어렵다(노·사) (단위: %)

현 근로시간 제도에 대한 인식	구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음	④+⑤	모르 겠음	합계
4. 현 근로시간 제도는 제조업·비제조업, 생산직·사무직 등 업종·직종별 다양한 수요가 반영되기 어렵다.	근로자	(3,839)	12.2	32.1	44.2	29.7	11.4	6.2	17.7	8.4	100.0
	사업주	(976)	16.2	28.4	44.6	30.6	11.3	5.2	16.5	8.2	100.0



응답자 특성별

- ‘현 근로시간 제도는 제조업·비제조업, 생산직·사무직 등 업종·직종별 다양한 수요가 반영되기 어렵다’에 대한 근로자의 동의(①+②) 비율은 직종별로는 예술·방송·스포츠직(61.6%)에서, 업종별로는 수도(53.4%), 상시근로자 300인 이상(49.1%)에서 상대적으로 높음
- 비동의(④+⑤) 비율은 서비스·경비·청소직(22.1%) 및 예술스포츠(34.7%) 업종, 상시근로자 100-299인(23.0%)에서 상대적으로 높음

표101 | 현 근로시간 제도에 대한 공감 인식 - 현 근로시간 제도는 제조업·비제조업, 생산직·사무직 등 업종·직종별 다양한 수요가 반영되기 어렵다(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음	④+⑤	모르겠음	합계
■ 전체 ■	(3,839)	12.2	32.1	44.2	29.7	11.4	6.2	17.7	8.4	100.0
직종										
경영·사무직	(1,706)	12.0	32.8	44.8	29.5	11.9	5.8	17.7	7.9	100.0
연구·공학 기술직	(281)	13.0	23.6	36.7	33.3	12.5	8.0	20.5	9.5	100.0
교육·법률·사회복지 등	(296)	9.9	34.5	44.4	31.2	12.1	5.3	17.4	6.9	100.0
보건·의료직	(67)	12.0	30.8	42.8	35.6	5.8	6.4	12.2	9.5	100.0
예술·방송·스포츠직	(79)	37.7	23.9	61.6	26.0	5.9	1.0	6.9	5.4	100.0
서비스·경비·청소직	(222)	11.3	26.6	37.9	24.0	14.9	7.2	22.1	16.0	100.0
영업·판매·운송직	(313)	12.9	36.3	49.2	28.7	8.6	5.7	14.3	7.8	100.0
건설·채굴직	(162)	7.0	31.7	38.6	36.3	10.3	8.8	19.0	6.0	100.0
설치·정비·생산직	(705)	11.6	33.4	45.0	28.7	11.1	6.7	17.8	8.4	100.0
농림어업직	(7)	0.0	33.0	33.0	32.4	19.2	15.5	34.6	0.0	100.0
기타	(1)	49.4	27.3	76.7	23.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
업종										
B.광업	(4)	3.5	19.5	23.1	52.7	18.3	1.7	20.0	4.2	100.0
C.제조업	(1,169)	14.2	35.1	49.3	30.2	8.8	5.2	14.0	6.5	100.0
D.전기가스	(24)	3.9	21.4	25.4	41.9	14.7	10.7	25.5	7.2	100.0
E.수도	(33)	26.1	27.4	53.4	16.1	14.9	8.2	23.2	7.3	100.0
F.건설	(264)	8.9	32.8	41.7	36.1	8.6	6.9	15.5	6.6	100.0
G.도소매	(428)	11.5	30.7	42.2	34.5	10.3	5.9	16.2	7.1	100.0
H.운수창고	(25)	4.2	57.1	61.3	22.1	10.5	0.1	10.6	6.0	100.0
I.숙박음식	(97)	13.1	33.2	46.3	25.8	12.0	1.0	13.0	15.0	100.0
J.정보통신	(222)	9.4	24.3	33.7	37.4	9.5	7.5	16.9	12.0	100.0
K.금융보험	(171)	7.8	33.0	40.8	28.4	17.7	4.3	22.0	8.8	100.0
L.부동산	(105)	16.2	18.8	35.0	26.1	13.8	10.1	23.9	14.9	100.0
M.전문과학	(373)	13.1	31.2	44.3	23.9	17.0	7.1	24.1	7.6	100.0
N.사업시설	(361)	12.7	35.7	48.4	25.7	9.7	5.9	15.7	10.2	100.0
P.교육	(156)	10.8	32.7	43.5	30.0	15.2	4.5	19.8	6.7	100.0
O.보건사회복지	(285)	10.9	28.2	39.1	31.6	12.6	7.0	19.6	9.7	100.0
R.예술스포츠	(42)	1.4	43.4	44.8	13.2	20.3	14.4	34.7	7.3	100.0
S.협회 등	(80)	13.7	19.9	33.6	16.9	16.4	15.7	32.2	17.4	100.0

[계 속]

구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음	④+⑤	모르겠음	합계
▣ 전체 ▣	(3,839)	12.2	32.1	44.2	29.7	11.4	6.2	17.7	8.4	100.0
상시근로자 규모										
5~9인 (531)		12.1	32.3	44.5	28.8	11.6	4.1	15.7	11.0	100.0
10~29인 (975)		11.5	31.7	43.2	33.5	9.9	3.9	13.8	9.5	100.0
30~99인 (748)		12.8	27.0	39.8	31.7	12.5	5.9	18.4	10.1	100.0
100~299인 (622)		12.1	31.4	43.5	27.7	13.1	9.9	23.0	5.8	100.0
300인 이상 (963)		12.5	36.6	49.1	26.1	11.0	7.6	18.6	6.1	100.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무										
있음 (2,272)		13.6	33.7	47.3	29.0	10.6	6.5	17.1	6.5	100.0
없음 (1,413)		10.3	28.8	39.0	31.3	13.4	5.4	18.8	10.9	100.0
잘 모름 (154)		9.2	37.7	46.9	25.6	6.2	8.8	15.0	12.6	100.0
직장 내 종사상 지위										
상용근로자 (3,695)		12.1	32.2	44.3	29.8	11.4	6.3	17.7	8.2	100.0
임시·일용근로자 (144)		14.0	29.7	43.6	28.3	11.3	3.9	15.2	12.8	100.0
연령										
만 19~29세 (422)		13.3	28.8	42.1	32.1	8.9	5.2	14.0	11.8	100.0
만 30~39세 (963)		14.3	33.2	47.5	26.4	11.9	6.3	18.3	7.8	100.0
만 40~49세 (1,074)		12.2	28.3	40.6	33.8	10.3	6.6	16.9	8.7	100.0
만 50~59세 (1,029)		10.8	35.5	46.3	28.8	12.4	6.8	19.3	5.6	100.0
만 60세 이상 (352)		8.8	34.1	42.9	26.0	13.9	3.9	17.8	13.3	100.0
소재지										
수도권 (2,113)		12.0	30.3	42.3	29.8	12.3	7.0	19.3	8.7	100.0
경상권 (882)		13.2	35.4	48.6	28.3	9.3	4.8	14.1	9.0	100.0
중부권(충청·강원) (540)		13.3	36.4	49.7	29.7	9.0	5.5	14.5	6.0	100.0
제주·전라권 (304)		8.4	27.1	35.5	33.5	16.1	6.1	22.2	8.9	100.0



응답자 특성별

- ‘현 근로시간 제도는 제조업·비제조업, 생산직·사무직 등 업종·직종별 다양한 수요가 반영되기 어렵다’에 대한 사업주의 동의(①+②) 비율은 전문과학(58.4%) 업종에서 상대적으로 높음
- 비동의(④+⑤) 비율은 부동산(23.1%) 업종, 상시근로자 5-9인(18.7%)에서 상대적으로 높음

표102 | 현 근로시간 제도에 대한 공감 인식 - 현 근로시간 제도는 제조업·비제조업, 생산직·사무직 등 업종·직종별 다양한 수요가 반영되기 어렵다(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음	④+⑤	모르겠음	합계
■ 전체 ■	(976)	16.2	28.4	44.6	30.6	11.3	5.2	16.5	8.2	100.0
업종										
B.광업	(1)	81.7	15.2	96.8	3.2	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
C.제조업	(237)	28.4	26.8	55.2	26.7	9.7	3.5	13.3	4.9	100.0
D.전기가스	(2)	10.8	46.4	57.2	1.5	41.4	0.0	41.4	0.0	100.0
E.수도	(9)	10.6	63.0	73.6	20.9	5.5	0.0	5.5	0.0	100.0
F.건설	(93)	8.4	27.8	36.3	44.7	11.8	2.9	14.7	4.3	100.0
G.도소매	(162)	14.5	16.7	31.2	34.9	12.5	9.9	22.4	11.6	100.0
H.운수창고	(6)	15.7	27.3	43.0	45.7	11.3	0.0	11.3	0.0	100.0
I.숙박음식	(56)	14.7	26.2	40.9	30.6	11.4	3.6	15.0	13.5	100.0
J.정보통신	(38)	18.4	26.3	44.7	28.5	19.8	1.1	20.9	5.9	100.0
K.금융보험	(42)	3.6	47.1	50.7	32.8	8.3	4.4	12.7	3.8	100.0
L.부동산	(45)	3.3	31.1	34.5	23.7	11.2	11.9	23.1	18.8	100.0
M.전문과학	(74)	15.1	43.3	58.4	21.0	8.1	5.2	13.3	7.3	100.0
N.사업시설	(34)	5.3	37.5	42.8	40.5	5.5	10.2	15.7	1.1	100.0
P.교육	(35)	13.7	32.4	46.1	28.5	15.1	0.9	16.0	9.5	100.0
O.보건사회복지	(97)	15.0	31.2	46.1	23.5	15.3	4.4	19.7	10.6	100.0
R.예술스포츠	(11)	27.1	28.6	55.8	15.3	0.9	9.8	10.7	18.2	100.0
S.협회 등	(34)	8.0	14.7	22.7	49.9	11.1	2.3	13.4	13.9	100.0
상시근로자 규모										
5-9인	(470)	14.2	24.8	39.0	32.6	12.0	6.7	18.7	9.7	100.0
10-29인	(364)	17.8	29.6	47.4	29.9	10.9	3.6	14.5	8.2	100.0
30-99인	(106)	15.9	36.1	51.9	29.8	10.4	4.8	15.2	3.1	100.0
100-299인	(29)	28.3	41.8	70.1	12.6	9.3	2.4	11.7	5.6	100.0
300인 이상	(7)	20.0	42.5	62.5	21.6	11.9	2.0	13.9	2.1	100.0
유연근로제 활용										
활용	(188)	12.9	30.6	43.5	32.1	12.3	4.0	16.3	8.1	100.0
비활용	(744)	16.5	28.0	44.5	30.1	11.4	5.8	17.2	8.3	100.0
잘 모르겠음	(44)	24.1	27.5	51.6	34.5	6.1	0.0	6.1	7.8	100.0
근로자 대표(노조, 대 표, 협의회 개최) 유무										
있음	(470)	20.6	27.8	48.4	30.9	9.5	4.9	14.4	6.3	100.0
없음	(506)	12.0	29.0	41.1	30.4	13.0	5.4	18.4	10.1	100.0
소재지										
수도권	(531)	15.9	29.9	45.9	29.4	10.0	4.5	14.5	10.2	100.0
경상권	(221)	17.7	30.7	48.4	27.9	12.9	5.4	18.3	5.4	100.0
충부권(충청·강원)	(127)	17.2	20.1	37.3	36.2	10.9	6.5	17.3	9.1	100.0
제주·전라권	(97)	12.4	26.2	38.6	36.2	15.3	6.7	22.0	3.1	100.0

(4) 근로시간 제도 개편 방향에 대한 의견

① 연장근로 관리 단위 확대 관련 의견(노·사)

가. 연장근로 관리 단위 확대에 대한 동의 정도[노·사(문12)]

- 연장근로 관리 단위 확대에 대해 근로자의 41.4%, 사업주의 38.2%가 동의함
 - 연장근로 관리 단위를 확대하는 것에 대해 동의한다(매우+동의)는 응답은 근로자 41.4%, 사업주 38.2%
 - 동의하지 않는다(동의하지 않음+전혀)는 응답은 근로자 29.8%, 사업주 26.3%

표103 | 연장근로 관리 단위 확대에 대한 의견(노·사)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음	④+⑤	모르 겠음	합계
근로자	(3,839)	9.7	31.7	41.4	23.4	17.0	12.8	29.8	5.4	100.0
사업주	(976)	7.9	30.3	38.2	28.9	18.0	8.3	26.3	6.5	100.0



응답자 특성별

- 연장근로 관리 단위 확대에 대한 근로자의 동의(①+②) 비율은 보건·의료직(59.7%) 및 교육(46.1%), 숙박음식(45.7%) 업종에서 높음
- 비동의(④+⑤) 비율은 예술·방송·스포츠직(39.9%), 수도(41.4%) 업종에서 상대적으로 높음

표104 | 연장근로 관리 단위 확대에 대한 의견(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음	④+⑤	모르 겠음	합계
직종	□ 전체 □ (3,839)	9.7	31.7	41.4	23.4	17.0	12.8	29.8	5.4	100.0
	경영·사무직 (1,706)	8.8	32.7	41.5	22.2	16.7	14.0	30.7	5.6	100.0
	연구·공학 기술직 (281)	12.8	25.2	38.1	21.3	20.0	13.6	33.6	7.0	100.0
	교육·법률·사회복지 등 (296)	14.4	37.5	51.9	19.4	15.6	8.7	24.3	4.3	100.0
	보건·의료직 (67)	10.8	48.9	59.7	12.0	13.0	8.0	21.0	7.3	100.0
	예술·방송·스포츠직 (79)	15.6	22.8	38.4	21.6	22.8	17.2	39.9	0.0	100.0
	서비스·경비·청소직 (222)	8.3	35.5	43.9	23.2	17.4	9.4	26.9	6.1	100.0
	영업·판매·운송직 (313)	11.5	25.5	37.1	30.6	11.6	13.9	25.6	6.8	100.0
	건설·채굴직 (162)	2.5	30.6	33.1	30.2	16.0	15.4	31.4	5.3	100.0
	설치·정비·생산직 (705)	9.2	30.8	40.0	25.1	19.6	10.8	30.4	4.5	100.0
	농림어업직 (7)	0.0	20.7	20.7	47.9	0.0	31.4	31.4	0.0	100.0
	기타 (1)	72.7	15.0	87.7	12.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
업종										
	B.광업 (4)	37.2	15.8	53.0	13.2	26.2	2.4	28.6	5.2	100.0
	C.제조업 (1,169)	10.2	31.3	41.5	23.8	18.5	10.9	29.5	5.3	100.0
	D.전기가스 (24)	24.4	32.9	57.4	20.0	11.5	10.9	22.4	0.2	100.0
	E.수도 (33)	12.3	28.9	41.2	8.4	14.9	26.5	41.4	9.0	100.0
	F.건설 (264)	5.3	29.9	35.2	29.4	15.1	15.7	30.8	4.6	100.0
	G.도소매 (428)	6.3	30.0	36.3	24.6	17.8	15.4	33.2	5.9	100.0
	H.운수창고 (25)	8.9	57.9	66.8	20.7	5.1	3.7	8.8	3.7	100.0
	I.숙박음식 (97)	10.5	35.2	45.7	26.0	12.1	7.2	19.3	8.9	100.0
	J.정보통신 (222)	12.6	26.6	39.1	22.9	11.5	19.3	30.8	7.1	100.0
	K.금융보험 (171)	11.8	29.3	41.0	20.8	16.2	10.9	27.1	11.1	100.0
	L.부동산 (105)	10.6	29.2	39.7	22.6	21.2	7.7	28.9	8.7	100.0
	M.전문과학 (373)	11.6	31.4	43.0	25.1	16.4	12.2	28.6	3.4	100.0
	N.사업시설 (361)	8.1	35.7	43.8	20.4	17.7	14.6	32.3	3.5	100.0
	P.교육 (156)	11.4	34.8	46.1	24.6	16.3	10.7	26.9	2.3	100.0
	O.보건사회복지 (285)	11.8	33.8	45.6	19.5	19.2	9.4	28.6	6.2	100.0
	R.예술스포츠 (42)	1.5	35.1	36.6	27.4	19.7	15.6	35.4	0.6	100.0
	S.협회 등 (80)	6.4	33.8	40.2	18.7	11.4	22.1	33.4	7.6	100.0

[계 속]

구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음	④+⑤	모르 겠음	합계
▣ 전체 ▣	(3,839)	9.7	31.7	41.4	23.4	17.0	12.8	29.8	5.4	100.0
상시근로자 규모										
5~9인	(531)	7.0	34.8	41.8	25.8	18.9	7.5	26.4	6.0	100.0
10~29인	(975)	8.7	31.6	40.3	25.4	16.3	10.4	26.8	7.6	100.0
30~99인	(748)	10.3	31.4	41.7	20.4	17.2	13.8	31.0	6.9	100.0
100~299인	(622)	12.0	28.3	40.3	20.6	19.7	15.6	35.3	3.7	100.0
300인 이상	(963)	10.3	32.6	42.9	24.1	14.7	15.5	30.1	2.9	100.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무										
있음	(2,272)	10.4	32.8	43.2	22.0	17.1	13.0	30.1	4.6	100.0
없음	(1,413)	9.1	30.7	39.8	25.6	17.0	12.3	29.3	5.4	100.0
잘 모름	(154)	4.6	25.7	30.3	23.2	15.5	13.3	28.9	17.6	100.0
직장 내 종사상 지위										
상용근로자	(3,695)	9.6	31.7	41.3	23.4	17.1	12.8	29.9	5.4	100.0
임시·일용근로자	(144)	11.7	32.9	44.6	21.5	14.6	12.3	27.0	7.0	100.0
연령										
만 19~29세	(422)	9.1	32.7	41.8	25.1	12.0	9.8	21.8	11.3	100.0
만 30~39세	(963)	10.6	28.5	39.2	22.5	16.0	16.3	32.4	5.9	100.0
만 40~49세	(1,074)	10.8	28.3	39.0	24.3	18.4	14.7	33.1	3.5	100.0
만 50~59세	(1,029)	9.4	35.1	44.6	22.9	16.6	11.4	28.1	4.5	100.0
만 60세 이상	(352)	5.6	40.0	45.5	22.2	22.2	4.6	26.8	5.5	100.0
소재지										
수도권	(2,113)	9.1	32.0	41.0	21.8	16.8	14.4	31.2	5.9	100.0
경상권	(882)	11.9	31.1	43.0	27.6	15.5	10.1	25.6	3.9	100.0
중부권(충청·강원)	(540)	8.7	36.7	45.4	22.5	15.5	10.8	26.3	5.8	100.0
제주·전라권	(304)	9.6	23.0	32.5	23.4	25.4	12.7	38.1	6.0	100.0



응답자 특성별

- 연장근로 관리 단위 확대에 대한 사업주의 동의(①+②) 비율은 보건사회복지(55.9%), 사업시설(53.5%) 업종에서 높음
- 비동의(④+⑤) 비율은 도소매(37.3%) 업종, 규모별로는 상시근로자 30-99인(35.2%)에서 상대적으로 높음

표105 | 연장근로 관리 단위 확대에 대한 의견(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음	④+⑤	모르 겠음	합계
■ 전체 ■	(976)	7.9	30.3	38.2	28.9	18.0	8.3	26.3	6.5	100.0
업종										
B.광업	(1)	48.2	10.2	58.4	15.8	5.9	19.9	25.8	0.0	100.0
C.제조업	(237)	8.9	29.4	38.2	28.0	19.2	9.2	28.4	5.4	100.0
D.전기가스	(2)	0.0	53.1	53.1	32.5	7.7	6.7	14.4	0.0	100.0
E.수도	(9)	4.1	29.9	34.0	28.3	25.6	12.1	37.7	0.0	100.0
F.건설	(93)	8.6	41.6	50.2	26.3	15.4	3.3	18.7	4.8	100.0
G.도소매	(162)	3.4	17.6	21.0	37.6	31.1	6.1	37.3	4.1	100.0
H.운수창고	(6)	0.0	66.8	66.8	11.3	13.7	0.0	13.7	8.1	100.0
I.숙박음식	(56)	0.1	25.7	25.8	37.6	16.5	6.0	22.5	14.1	100.0
J.정보통신	(38)	20.9	24.8	45.7	27.7	4.7	16.1	20.7	5.9	100.0
K.금융보험	(42)	4.4	20.4	24.8	39.8	15.1	12.1	27.1	8.3	100.0
L.부동산	(45)	4.0	28.6	32.6	18.7	16.5	12.8	29.2	19.4	100.0
M.전문과학	(74)	7.7	39.2	46.9	29.8	9.9	5.5	15.4	7.9	100.0
N.사업시설	(34)	0.6	52.9	53.5	23.6	15.9	7.0	22.9	0.0	100.0
P.교육	(35)	8.8	17.9	26.7	36.5	11.6	16.9	28.5	8.3	100.0
O.보건사회복지	(97)	17.2	38.7	55.9	13.6	15.6	9.9	25.4	5.1	100.0
R.예술스포츠	(11)	7.5	36.0	43.5	18.8	22.7	10.5	33.1	4.6	100.0
S.협회 등	(34)	11.9	32.7	44.7	34.3	7.7	4.8	12.5	8.5	100.0
상시근로자 규모										
5-9인	(470)	7.5	34.7	42.2	24.6	18.2	7.2	25.4	7.8	100.0
10-29인	(364)	8.5	25.5	34.0	34.0	17.6	7.5	25.2	6.9	100.0
30-99인	(106)	7.2	26.4	33.5	29.6	21.2	14.0	35.2	1.7	100.0
100-299인	(29)	9.3	33.1	42.4	33.2	8.0	14.8	22.8	1.6	100.0
300인 이상	(7)	16.8	32.0	48.7	27.2	12.1	11.6	23.6	0.4	100.0
유연근로제 활용										
활용	(188)	14.3	36.3	50.6	28.4	13.8	4.9	18.7	2.3	100.0
비활용	(744)	6.8	29.2	36.0	28.2	18.7	9.4	28.1	7.8	100.0
잘 모르겠음	(44)	0.1	23.4	23.5	44.5	23.4	4.5	27.9	4.1	100.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무										
있음	(470)	11.1	30.7	41.8	26.2	17.1	9.4	26.5	5.5	100.0
없음	(506)	5.0	29.9	34.9	31.5	18.8	7.3	26.1	7.5	100.0
소재지										
수도권	(531)	7.5	29.2	36.8	31.9	18.9	5.8	24.7	6.6	100.0
경상권	(221)	7.9	32.3	40.2	28.2	16.4	9.9	26.2	5.3	100.0
중부권(충청·강원)	(127)	9.4	35.6	45.0	14.8	18.8	12.8	31.6	8.6	100.0
제주·전라권	(97)	8.4	24.4	32.8	32.7	15.5	12.7	28.2	6.3	100.0

나. 연장근로 관리 단위 확대 범위[노·사(문12-1)]

- 연장근로 관리 단위 확대 범위는 노·사 모두 ‘월 단위’가 약 60%, ‘분기 단위’ 약 15% 수준임
 - 근로자는 월 단위로 확대가 62.5%, 분기 단위 14.5%, 연 단위 4.8%, 반기 단위 3.9% 순임
 - 사업주는 월 단위로 확대가 59.3%, 분기 단위 15.0%, 연 단위 7.4%, 반기 단위 3.9% 순임

표106 | 연장근로 관리 단위 확대 범위(노·사)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	월 단위	분기 단위	반기 단위	연 단위	모르겠음	합계
근로자	(2,488)	62.5	14.5	3.9	4.8	14.4	100.0
사업주	(656)	59.3	15.0	3.9	7.4	14.3	100.0

주) BASE - 근로자: 연장근로 관리 단위 확대에 대해 매우 동의, 동의, 보통으로 응답한 근로자
- 사업주: 연장근로 관리 단위 확대에 대해 매우 동의, 동의, 보통으로 응답한 사업주



응답자 특성별

■ 근로자의 연장근로 관리 단위 확대 범위와 관련하여 ‘월 단위’까지로 확대하자는 의견은 건설·채굴직(68.8%) 및 숙박음식(75.7%) 업종에서, ‘분기 단위’ 확대는 보건·의료직(28.2%)과 협회 등(20.3%), 금융보험(20.1%) 업종에서 ‘연 단위’ 확대는 전문과학(9.5%) 업종에서 상대적으로 높음

표107 | 연장근로 관리 단위 확대 범위(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	월 단위	분기 단위	반기 단위	연 단위	모르겠음	합계
■ 전체 ■	(2,488)	62.5	14.5	3.9	4.8	14.4	100.0
직종							
경영·사무직	(1,086)	61.5	18.1	4.0	5.8	10.6	100.0
연구·공학 기술직	(167)	66.8	10.5	4.1	7.8	10.9	100.0
교육·법률·사회복지 등	(211)	65.6	12.5	1.2	7.4	13.4	100.0
보건·의료직	(48)	50.6	28.2	5.9	0.0	15.3	100.0
예술·방송·스포츠직	(47)	56.8	2.5	16.0	0.0	24.7	100.0
서비스·경비·청소직	(149)	61.2	14.1	2.6	2.0	20.2	100.0
영업·판매·운송직	(212)	57.4	5.1	2.6	4.2	30.8	100.0
건설·채굴직	(103)	68.8	8.2	8.9	2.6	11.6	100.0
설치·정비·생산직	(459)	66.0	14.0	3.3	2.7	14.0	100.0
농림어업직	(5)	2.3	0.0	0.0	0.0	97.7	100.0
기타	(1)	50.6	0.0	0.0	0.0	49.4	100.0
업종							
B. 광업	(3)	95.8	1.1	0.0	2.7	0.5	100.0
C. 제조업	(763)	59.3	16.1	5.4	4.8	14.3	100.0
D. 전기·가스	(19)	61.6	14.7	4.4	4.2	15.0	100.0
E. 수도	(17)	68.5	2.4	1.3	1.1	26.7	100.0
F. 건설	(171)	68.4	10.6	3.5	3.5	13.9	100.0
G. 도소매	(260)	59.3	15.7	1.6	3.5	19.9	100.0
H. 운수·창고	(22)	50.7	5.3	19.6	7.1	17.3	100.0
I. 숙박·음식	(70)	75.7	3.9	0.6	0.9	18.8	100.0
J. 정보·통신	(137)	68.7	11.3	3.8	4.3	11.9	100.0
K. 금융·보험	(106)	64.6	20.1	1.4	3.2	10.8	100.0
L. 부동산	(65)	63.5	10.9	5.7	2.4	17.5	100.0
M. 전문·과학	(254)	63.6	14.5	4.3	9.5	8.0	100.0
N. 사업·시설	(232)	68.4	13.5	1.3	4.7	12.1	100.0
P. 교육	(110)	64.5	13.0	2.6	4.6	15.3	100.0
O. 보건·사회복지	(185)	57.6	16.2	2.4	6.5	17.3	100.0
R. 예술·스포츠	(27)	38.9	17.5	25.4	3.0	15.1	100.0
S. 협회 등	(47)	61.9	20.3	0.0	0.1	17.7	100.0
상시근로자 규모							
5~9인	(359)	67.7	11.3	2.1	2.7	16.2	100.0
10~29인	(641)	61.1	13.9	2.6	2.5	20.0	100.0
30~99인	(464)	61.9	14.3	4.2	4.1	15.6	100.0
100~299인	(379)	55.8	17.6	4.8	8.8	13.0	100.0
300인 이상	(645)	65.4	15.1	5.4	6.3	7.8	100.0

[계 속]

구분	사례수 (명)	월 단위	분기 단위	반기 단위	연 단위	모르겠음	합계
☐ 전체 ☐ 근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무	(2,488)	62.5	14.5	3.9	4.8	14.4	100.0
있음	(1,482)	63.5	15.3	4.9	5.4	11.0	100.0
없음	(923)	61.9	13.6	1.5	3.7	19.3	100.0
잘 모름	(82)	51.9	10.3	11.7	4.8	21.3	100.0
직장 내 종사상 지위							
상용근로자	(2,393)	62.7	14.4	3.8	4.8	14.4	100.0
임시·일용근로자	(95)	57.5	17.3	6.9	3.3	15.0	100.0
연령							
만 19~29세	(282)	58.8	10.4	5.0	3.7	22.1	100.0
만 30~39세	(594)	63.7	14.2	4.4	3.8	13.9	100.0
만 40~49세	(680)	60.2	15.3	4.1	6.8	13.6	100.0
만 50~59세	(694)	67.1	14.0	3.4	4.5	10.9	100.0
만 60세 이상	(238)	57.2	18.8	1.8	3.4	18.7	100.0
소재지							
수도권	(1,329)	64.4	14.2	3.2	5.0	13.2	100.0
경상권	(622)	58.1	14.9	4.9	4.1	18.0	100.0
중부권(충청·강원)	(367)	61.1	17.4	5.3	4.2	12.0	100.0
제주·전라권	(170)	66.4	9.1	1.9	6.5	16.1	100.0



응답자 특성별

연장근로 관리 단위 확대 범위를 ‘월 단위’로 확대하자는 의견은 보건사회복지(70.0%), 도소매(65.8%) 업종, ‘분기 단위’는 숙박음식(24.4%)에서 높음

표108 | 연장근로 관리 단위 확대 범위(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	월 단위	분기 단위	반기 단위	연 단위	모르겠음	합계
■ 전체 ■	(656)	59.3	15.0	3.9	7.4	14.3	100.0
업종							
B.광업	(1)	80.4	19.6	0.0	0.0	0.0	100.0
C.제조업	(157)	49.1	20.2	7.4	12.8	10.6	100.0
D.전기가스	(2)	77.0	23.0	0.0	0.0	0.0	100.0
E.수도	(5)	90.6	9.4	0.0	0.0	0.0	100.0
F.건설	(71)	61.3	10.9	0.1	8.2	19.5	100.0
G.도소매	(95)	65.8	6.3	2.4	3.0	22.4	100.0
H.운수창고	(4)	22.1	21.7	0.8	0.0	55.4	100.0
I.숙박음식	(36)	45.8	24.4	3.6	0.0	26.1	100.0
J.정보통신	(28)	79.4	7.3	0.0	1.3	12.0	100.0
K.금융보험	(27)	43.0	39.7	3.1	8.1	6.1	100.0
L.부동산	(23)	69.7	9.1	5.4	4.8	11.0	100.0
M.전문과학	(57)	54.2	20.8	7.9	9.0	8.1	100.0
N.사업시설	(26)	77.4	8.5	0.3	13.6	0.2	100.0
P.교육	(22)	32.4	18.0	0.1	12.9	36.6	100.0
O.보건사회복지	(67)	70.0	10.0	4.6	7.2	8.3	100.0
R.예술스포츠	(7)	83.6	2.3	0.0	0.0	14.1	100.0
S.협회 등	(27)	76.0	9.7	2.6	0.0	11.8	100.0
상시근로자 규모							
5-9인	(314)	61.4	14.3	2.7	7.0	14.5	100.0
10-29인	(248)	59.4	13.6	4.4	4.7	17.9	100.0
30-99인	(67)	52.0	22.0	5.8	17.2	3.0	100.0
100-299인	(22)	50.1	19.6	7.7	15.8	6.8	100.0
300인 이상	(5)	57.9	16.6	16.5	4.0	5.1	100.0
유연근로제 활용							
활용	(148)	65.0	13.0	4.8	5.6	11.6	100.0
비활용	(477)	58.8	16.1	3.9	7.9	13.3	100.0
잘 모르겠음	(30)	38.9	8.1	0.0	9.2	43.9	100.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무							
있음	(319)	56.2	18.9	6.1	8.9	9.9	100.0
없음	(336)	62.3	11.4	1.9	6.1	18.4	100.0
소재지							
수도권	(365)	57.3	16.3	3.0	7.7	15.8	100.0
경상권	(151)	59.1	14.2	6.7	9.4	10.5	100.0
중부권(충청·강원)	(76)	66.4	15.4	1.3	8.8	8.0	100.0
제주·전라권	(64)	62.5	9.5	5.9	0.0	22.1	100.0

다. 연장근로 관리 단위 확대 시 근로자 건강권 보장 방안[노·사(문13), 2개까지 선택]

- 연장근로 관리 단위 확대 시 근로자의 건강권 보장 방안으로 노·사 모두 ‘1주 최대 근로시간 한도 설정’을 가장 많이 선택
 - 근로자의 경우 ‘1주에 최대로 근로할 수 있는 시간의 한도를 설정’ 55.5%, ‘퇴근 후 다음 날 출근 할 때까지 최소 11시간 이상 쉬도록 함’ 42.2%, ‘야간근로자 등 고위험 근로자 건강검진 의무화 확대’ 21.2%, ‘연장근로 관리 단위를 확대하는 사업체는 정부에 신고하여 지도·감독을 받도록 함’ 17.2% 등의 순임
 - 사업주의 경우 ‘1주에 최대로 근로할 수 있는 시간의 한도를 설정’ 56.7%, ‘퇴근 후 다음 날 출근 할 때까지 최소 11시간 이상 쉬도록 함’ 33.6%, ‘야간근로자 등 고위험 근로자 건강검진 의무화 확대’ 15.7%, ‘연장근로 관리 단위를 확대하는 사업체는 정부에 신고하여 지도·감독을 받도록 함’ 7.9% 등의 순임

표109 | 연장근로 관리 단위 확대 시 근로자 건강권을 보장하기 위한 방안(2개까지 선택)(노·사)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	1주에 최대로 근로할 수 있는 시간의 한도를 설정	퇴근 후 다음 날 출근 할 때까지 최소 11시간 이상 쉬도록 함	야간근로자 등 고위험 근로자 건강검진 의무화 확대	연장근로 관리 단위를 확대하는 사업체는 정부에 신고하여 지도·감독을 받도록 함	기타	모르겠음
근로자	(3,839)	55.5	42.2	21.2	17.2	1.3	11.4
사업주	(976)	56.7	33.6	15.7	7.9	3.0	16.7



응답자 특성별

- 근로자가 연장근로 관리 단위 확대 시 근로자의 건강권을 보장하기 위한 방안으로 ‘1주에 최대로 근로할 수 있는 시간의 한도를 설정’을 해야 한다는 응답은 연구·공학 기술직(61.7%), 교육·법률·사회복지 등(61.6%) 직종과 교육(62.9%), 금융보험(62.8%) 업종에서 높고, ‘퇴근 후 다음 날 출근할 때까지 최소 11시간 이상 쉬도록 함’은 예술·방송·스포츠(51.5%) 직종과 정보통신(53.5%) 업종에서 상대적으로 높음
- ‘1주에 최대로 근로할 수 있는 시간의 한도를 설정’해야 한다는 응답은 상시근로자 규모가 클수록 더 높음(5-9인 50.0%, 10-29인 49.9%, 30-99인 57.0%, 100-299인 57.9%, 300인 이상 61.5%)

표110 | 연장근로 관리 단위 확대 시 근로자 건강권을 보장하기 위한 방안(2개까지 선택)(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	1주에 최대로 근로할 수 있는 시간의 한도를 설정	퇴근 후 다음 날 출근 할 때까지 최소 11시간 이상 쉬도록 함	야간근로자 등 고위험 근로자 건강검진 의무화 확대	연장근로 관리 단위를 확대하는 사업체는 정부에 신고하여 지도·감독을 받도록 함	기타	모르겠음
■ 전체 ■	(3,839)	55.5	42.2	21.2	17.2	1.3	11.4
직종							
경영·사무직	(1,706)	59.8	42.4	21.2	17.1	1.8	8.5
연구·공학 기술직	(281)	61.7	46.4	16.0	14.7	1.0	10.4
교육·법률·사회복지 등	(296)	61.6	44.3	18.7	19.0	0.6	6.5
보건·의료직	(67)	58.9	34.1	21.8	18.1	0.0	16.4
예술·방송·스포츠직	(79)	49.0	51.5	16.1	22.1	4.7	17.2
서비스·경비·청소직	(222)	40.7	49.0	26.3	16.9	0.4	14.2
영업·판매·운송직	(313)	50.2	34.9	24.0	18.2	1.2	15.6
건설·채굴직	(162)	51.1	40.1	12.4	21.5	0.0	7.8
설치·정비·생산직	(705)	48.8	41.0	24.2	15.7	1.1	17.3
농림어업직	(7)	34.6	22.8	17.0	19.2	0.0	42.6
기타	(1)	27.3	0.0	23.3	15.0	0.0	49.4

[계 속]

구분	사례수 (명)	1주에 최대로 근로할 수 있는 시간의 한도를 설정	퇴근 후 다음 날 출근 할 때까지 최소 11시간 이상 쉬도록 함	야간근로자 등 고위험 근로자 건강검진 의무화 확대	연장근로 관리 단위를 확대하는 사업체는 정부에 신고하여 지도·감독을 받도록 함	기타	모르겠음
▣ 전체 ▣	(3,839)	55.5	42.2	21.2	17.2	1.3	11.4
업종							
B.광업	(4)	53.3	44.0	16.8	10.7	0.0	9.4
C.제조업	(1,169)	54.1	39.4	24.5	14.4	1.2	13.8
D.전기가스	(24)	53.1	53.8	16.7	14.6	0.0	8.5
E.수도	(33)	37.2	43.6	45.6	5.7	0.0	20.7
F.건설	(264)	56.7	39.1	13.6	20.1	0.3	9.3
G.도소매	(428)	51.6	41.7	21.4	23.9	1.3	9.6
H.운수창고	(25)	36.2	40.1	19.0	30.9	9.7	2.6
I.숙박음식	(97)	52.8	35.3	22.9	20.8	0.4	12.5
J.정보통신	(222)	61.1	53.5	17.2	13.1	3.3	6.6
K.금융보험	(171)	62.8	44.0	25.4	20.5	0.3	9.1
L.부동산	(105)	40.4	43.0	23.8	17.8	2.1	17.2
M.전문과학	(373)	61.7	45.0	16.5	17.8	2.0	10.5
N.사업시설	(361)	58.3	46.5	21.1	15.7	0.7	12.1
P.교육	(156)	62.9	43.7	17.8	11.5	1.3	7.2
Q.보건사회복지	(285)	53.4	41.9	23.2	23.0	0.9	8.5
R.예술스포츠	(42)	55.3	20.3	9.1	10.8	0.0	27.2
S.협회 등	(80)	50.5	43.7	15.6	12.5	3.9	13.2
상시근로자 규모							
5-9인	(531)	50.0	41.6	18.1	18.6	0.5	14.8
10-29인	(975)	49.9	39.8	23.8	15.8	1.8	14.1
30-99인	(748)	57.0	39.4	23.6	16.4	1.1	13.8
100-299인	(622)	57.9	48.1	22.2	17.5	0.7	5.9
300인 이상	(963)	61.5	43.4	18.0	18.3	2.0	8.4
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무							
있음	(2,272)	58.8	41.7	22.1	17.4	1.3	8.5
없음	(1,413)	51.5	43.3	19.4	17.5	1.2	14.6
잘 모름	(154)	43.5	40.2	25.6	12.6	2.8	24.4
직장 내 종사상 지위							
상용근로자	(3,695)	55.6	42.7	20.8	17.4	1.3	11.1
임시·일용근로자	(144)	51.6	30.5	32.3	13.9	3.2	18.8
연령							
만 19~29세	(422)	54.0	46.2	17.8	16.1	1.3	14.8
만 30~39세	(963)	57.5	46.0	19.7	17.8	2.2	9.1
만 40~49세	(1,074)	57.5	41.2	21.0	19.1	1.4	8.7
만 50~59세	(1,029)	57.1	37.5	22.6	17.5	0.5	12.1
만 60세 이상	(352)	40.8	44.0	26.4	10.4	1.0	19.4
소재지							
수도권	(2,113)	56.7	41.6	20.4	16.9	1.9	10.9
경상권	(882)	56.4	39.7	22.2	19.7	0.7	12.1
중부권(충청·강원)	(540)	49.7	47.2	21.2	16.0	0.4	11.4
제주·전라권	(304)	54.7	45.4	24.6	14.2	0.5	12.4



응답자 특성별

- 사업주가 연장근로 관리 단위 확대 시 근로자의 건강권을 보장하기 위한 방안으로 '1주에 최대로 근로할 수 있는 시간의 한도를 설정'해야 한다는 응답은 사업시설(68.7%) 업종, 상시근로자 100-299인(74.4%)에서 높음
- '퇴근 후 다음날 출근할 때까지 최소 11시간 이상 쉬도록 함'은 정보통신(53.8%) 업종에서 상대적으로 높음

표111 | 연장근로 관리 단위 확대 시 근로자 건강권을 보장하기 위한 방안(2개까지 선택)(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	1주에 최대로 근로할 수 있는 시간의 한도를 설정	퇴근 후 다음 날 출근 할 때까지 최소 11시간 이상 쉬도록 함	야간근로자 등 고위험 근로자 건강검진 의무화 확대	연장근로 관리 단위를 확대하는 사업체는 정부에 신고하여 지도·감독을 받도록 함	기타	모르겠음
■ 전체 ■	(976)	56.7	33.6	15.7	7.9	3.0	16.7
업종							
B.광업	(1)	85.2	8.6	11.1	8.2	0.0	0.0
C.제조업	(237)	58.6	35.7	13.3	6.5	1.0	17.8
D.전기가스	(2)	45.7	24.1	46.4	14.3	0.0	0.0
E.수도	(9)	36.6	16.2	63.4	15.1	22.9	0.0
F.건설	(93)	55.6	32.4	11.5	8.3	3.6	19.3
G.도소매	(162)	59.0	27.9	14.4	8.4	3.3	15.5
H.운수창고	(6)	34.0	31.9	14.7	54.7	0.0	0.0
I.숙박음식	(56)	45.5	34.8	22.3	6.0	0.0	28.1
J.정보통신	(38)	52.9	53.8	6.2	10.5	8.0	9.3
K.금융보험	(42)	64.6	25.9	15.4	8.8	0.0	20.4
L.부동산	(45)	53.3	34.9	20.7	14.9	2.9	16.5
M.전문과학	(74)	51.5	28.9	13.5	7.5	7.8	22.4
N.사업시설	(34)	68.7	49.4	18.4	0.1	9.1	0.5
P.교육	(35)	54.7	23.0	37.2	10.4	8.5	8.7
Q.보건사회복지	(97)	60.0	34.3	17.1	5.5	0.2	11.0
R.예술스포츠	(11)	73.4	44.9	11.9	28.7	0.0	7.8
S.협회 등	(34)	47.6	37.9	7.7	0.0	0.0	31.5
상시근로자 규모							
5-9인	(470)	52.8	31.7	13.5	9.9	3.9	20.7
10-29인	(364)	57.2	33.8	16.9	6.0	1.6	15.5
30-99인	(106)	66.3	38.9	21.2	5.5	4.5	6.4
100-299인	(29)	74.4	38.1	12.6	9.2	1.2	5.4
300인 이상	(7)	63.5	46.0	28.9	9.1	2.0	7.3

[계 속]

구분	사례수 (명)	1주에 최대로 근로할 수 있는 시간의 한도를 설정	퇴근 후 다음 날 출근 할 때까지 최소 11시간 이상 쉬도록 함	야간근로자 등 고위험 근로자 건강검진 의무화 확대	연장근로 관리 단위를 확대하는 사업체는 정부에 신고하여 지도·감독을 받도록 함	기타	모르겠음
▣ 전체 ▣	(976)	56.7	33.6	15.7	7.9	3.0	16.7
유연근로제 활용							
활용	(188)	62.7	41.2	14.8	5.3	4.8	8.4
비활용	(744)	55.7	32.6	15.8	8.4	2.7	17.6
잘 모르겠음	(44)	46.8	17.8	17.7	9.9	0.0	36.8
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무							
있음	(470)	58.9	31.2	18.9	6.8	4.6	12.6
없음	(506)	54.6	35.8	12.8	8.9	1.5	20.5
소재지							
수도권	(531)	59.5	30.8	16.0	6.0	3.6	16.3
경상권	(221)	59.9	32.9	15.2	13.6	0.9	15.4
중부권(충청·강원)	(127)	46.4	37.9	15.2	10.2	4.2	20.4
제주·전라권	(97)	47.3	44.6	16.1	2.1	3.0	16.9

라. 연장근로 관리 단위 확대 시 주 상한 근로시간 설정에 대한 의견[노·사(문14)]

- 연장근로 관리 단위 확대 시 주 상한 근로시간 설정하는 것에 대해 근로자의 48.7%, 사업주의 38.7%가 동의함
 - 근로자의 경우, 동의함(매우+동의)가 48.7%, 보통 21.8%, 동의하지 않음(동의하지 않음+전혀) 22.5%
 - 사업주의 경우, 동의함(매우+동의)가 38.7%, 보통 23.4%, 동의하지 않음(동의하지 않음+전혀) 31.8%

표112 | 연장근로 관리 단위 확대 시 특정 주 내 최대 근로시간 제한에 대한 의견(노·사)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음	④+⑤	모르 겠음	합계
근로자	(3,839)	14.5	34.1	48.7	21.8	14.1	8.5	22.5	7.0	100.0
사업주	(976)	10.6	28.1	38.7	23.4	24.1	7.6	31.8	6.2	100.0



응답자 특성별

연장근로 관리 단위 확대 시 특정 주 내 최대 근로시간을 제한하는 것에 대한 근로자의 긍정 응답(①+②)은 직종별로는 교육·법률·사회복지 등(62.8%)에서, 업종별로는 정보통신(57.2%), 보건사회복지(57.1%), 규모별로는 상시근로자 300인 이상(54.5%)에서 높음

부정 응답(④+⑤)는 건설·채굴직(36.7%) 및 예술스포츠(45.1%) 업종에서 상대적으로 높음

표113 | 연장근로 관리 단위 확대 시 특정 주 내 최대 근로시간 제한에 대한 의견(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음	④+⑤	모르 겠음	합계
▣ 전체 ▣	(3,839)	14.5	34.1	48.7	21.8	14.1	8.5	22.5	7.0	100.0
직종										
경영·사무직	(1,706)	15.9	34.5	50.4	22.6	12.4	8.5	20.8	6.2	100.0
연구·공학 기술직	(281)	13.8	30.6	44.4	20.8	14.7	11.3	26.0	8.8	100.0
교육·법률·사회복지 등	(296)	16.4	46.4	62.8	13.5	11.4	6.1	17.5	6.2	100.0
보건·의료직	(67)	14.1	35.5	49.6	19.9	14.2	1.4	15.6	14.9	100.0
예술·방송·스포츠직	(79)	7.1	43.5	50.7	15.2	21.9	8.8	30.7	3.5	100.0
서비스·경비·청소직	(222)	16.1	26.7	42.9	26.8	13.1	6.5	19.6	10.7	100.0
영업·판매·운송직	(313)	17.6	31.7	49.3	20.5	11.2	9.7	20.9	9.4	100.0
건설·채굴직	(162)	12.5	16.7	29.2	28.9	30.8	6.0	36.7	5.2	100.0
설치·정비·생산직	(705)	10.2	36.1	46.3	21.9	16.2	9.4	25.6	6.3	100.0
농림어업직	(7)	0.0	20.7	20.7	47.9	0.0	31.4	31.4	0.0	100.0
기타	(1)	23.3	27.3	50.6	0.0	0.0	0.0	0.0	49.4	100.0
업종										
B.광업	(4)	36.3	25.0	61.3	12.9	17.9	4.2	22.1	3.7	100.0
C.제조업	(1,169)	12.7	34.9	47.6	22.5	14.9	8.6	23.6	6.3	100.0
D.전기가스	(24)	11.3	35.0	46.4	20.6	7.3	18.0	25.3	7.7	100.0
E.수도	(33)	23.0	31.2	54.2	10.5	16.3	11.9	28.2	7.1	100.0
F.건설	(264)	17.3	24.2	41.5	26.2	22.8	5.3	28.1	4.2	100.0
G.도소매	(428)	12.8	30.6	43.4	23.9	9.6	11.2	20.8	11.9	100.0
H.운수창고	(25)	11.7	51.3	63.0	13.6	4.0	13.8	17.8	5.6	100.0
I.숙박음식	(97)	14.4	25.4	39.8	26.7	17.2	7.9	25.1	8.4	100.0
J.정보통신	(222)	25.2	32.1	57.2	20.2	8.8	6.5	15.3	7.3	100.0
K.금융보험	(171)	20.0	32.2	52.3	19.9	11.9	5.6	17.6	10.3	100.0
L.부동산	(105)	14.9	33.3	48.2	26.4	9.8	4.2	13.9	11.4	100.0
M.전문과학	(373)	11.1	41.0	52.0	21.0	13.4	10.3	23.6	3.4	100.0
N.사업시설	(361)	10.8	34.9	45.7	21.3	17.5	8.9	26.4	6.5	100.0
P.교육	(156)	18.8	36.8	55.6	20.4	11.9	7.2	19.1	4.9	100.0
Q.보건사회복지	(285)	17.5	39.6	57.1	17.7	11.3	6.9	18.2	7.0	100.0
R.예술스포츠	(42)	9.3	34.6	43.9	9.3	37.8	7.3	45.1	1.7	100.0
S.협회 등	(80)	13.7	32.1	45.8	21.3	12.0	11.5	23.5	9.4	100.0

[계 속]

구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음	④+⑤	모르 겠음	합계
▣ 전체 ▣	(3,839)	14.5	34.1	48.7	21.8	14.1	8.5	22.5	7.0	100.0
상시근로자 규모										
5~9인	(531)	12.1	37.3	49.4	24.6	12.6	6.1	18.7	7.3	100.0
10~29인	(975)	12.7	29.7	42.3	25.2	14.9	7.6	22.5	9.9	100.0
30~99인	(748)	13.5	33.6	47.1	20.7	13.7	9.2	22.9	9.3	100.0
100~299인	(622)	16.9	33.9	50.8	19.5	14.0	10.4	24.4	5.2	100.0
300인 이상	(963)	16.9	37.5	54.5	19.2	14.4	8.9	23.2	3.1	100.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무										
있음	(2,272)	14.6	34.0	48.6	20.8	15.8	8.6	24.4	6.3	100.0
없음	(1,413)	14.6	34.7	49.3	24.2	12.0	7.7	19.7	6.9	100.0
잘 모름	(154)	12.4	32.3	44.7	15.1	8.2	14.0	22.2	18.1	100.0
직장 내 종사상 지위										
상용근로자	(3,695)	14.5	34.4	48.9	21.8	14.0	8.6	22.7	6.6	100.0
임시·일용근로자	(144)	15.2	28.7	43.8	21.3	15.2	4.5	19.7	15.2	100.0
연령										
만 19~29세	(422)	10.3	32.1	42.4	26.0	12.0	7.7	19.6	11.9	100.0
만 30~39세	(963)	16.6	32.0	48.6	22.2	14.6	8.1	22.8	6.3	100.0
만 40~49세	(1,074)	16.3	31.5	47.8	20.6	14.3	10.3	24.7	6.9	100.0
만 50~59세	(1,029)	15.4	39.3	54.7	18.8	13.0	8.6	21.6	4.9	100.0
만 60세 이상	(352)	5.8	35.4	41.2	28.3	17.6	4.1	21.7	8.8	100.0
소재지										
수도권	(2,113)	16.2	33.4	49.6	21.1	13.2	8.8	22.1	7.2	100.0
경상권	(882)	14.2	35.0	49.2	25.0	14.2	5.8	19.9	5.9	100.0
중부권(충청·강원)	(540)	9.4	38.2	47.6	19.1	16.7	9.7	26.4	6.8	100.0
제주·전라권	(304)	13.0	29.6	42.6	22.0	15.0	11.5	26.5	8.9	100.0



응답자 특성별

연장근로 관리 단위 확대 시 특정 주 내 최대 근로시간을 제한하는 것에 대한 사업주의 긍정 응답(①+②)은 정보통신(65.6%) 업종에서 상대적으로 높으며, 부정 응답(④+⑤)은 협회 등(40.3%), 교육(40.2%) 업종에서 높게 나타남

표114 | 연장근로 관리 단위 확대 시 특정 주 내 최대 근로시간 제한에 대한 의견(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음	④+⑤	모르 겠음	합계
■ 전체 ■	(976)	10.6	28.1	38.7	23.4	24.1	7.6	31.8	6.2	100.0
업종										
B.광업	(1)	4.9	7.9	12.9	11.3	75.8	0.0	75.8	0.0	100.0
C.제조업	(237)	8.6	29.1	37.7	22.1	24.9	9.5	34.5	5.7	100.0
D.전기가스	(2)	17.3	38.0	55.3	25.1	19.6	0.0	19.6	0.0	100.0
E.수도	(9)	9.3	9.8	19.1	18.6	28.7	33.5	62.3	0.0	100.0
F.건설	(93)	7.7	25.8	33.5	29.8	27.7	3.0	30.7	6.0	100.0
G.도소매	(162)	13.9	29.5	43.4	17.7	29.9	4.0	33.9	4.9	100.0
H.운수창고	(6)	5.1	58.1	63.2	0.0	28.7	0.0	28.7	8.1	100.0
I.숙박음식	(56)	7.4	14.9	22.3	35.0	19.8	7.6	27.4	15.3	100.0
J.정보통신	(38)	28.5	37.1	65.6	13.2	14.3	4.9	19.1	2.0	100.0
K.금융보험	(42)	10.7	21.5	32.2	34.1	20.6	8.9	29.5	4.2	100.0
L.부동산	(45)	7.6	39.3	47.0	11.4	21.1	8.3	29.3	12.3	100.0
M.전문과학	(74)	4.8	31.6	36.4	38.2	15.1	4.2	19.4	6.1	100.0
N.사업시설	(34)	11.1	30.6	41.7	22.9	26.5	8.9	35.4	0.1	100.0
P.교육	(35)	10.2	21.1	31.3	15.3	29.2	11.0	40.2	13.1	100.0
O.보건사회복지	(97)	17.2	26.5	43.7	22.1	20.6	9.9	30.5	3.7	100.0
R.예술스포츠	(11)	0.0	20.8	20.8	22.1	24.3	18.1	42.4	14.6	100.0
S.협회 등	(34)	4.1	29.3	33.5	22.3	27.5	12.8	40.3	3.9	100.0
상시근로자 규모										
5-9인	(470)	11.1	28.5	39.6	22.7	23.5	6.0	29.5	8.2	100.0
10-29인	(364)	11.3	25.5	36.8	24.4	25.0	8.5	33.5	5.3	100.0
30-99인	(106)	7.6	31.4	39.0	23.4	25.2	10.6	35.8	1.8	100.0
100-299인	(29)	5.5	38.6	44.1	21.0	21.8	11.0	32.8	2.1	100.0
300인 이상	(7)	8.9	40.6	49.5	22.4	15.7	10.6	26.3	1.8	100.0
유연근로제 활용										
활용	(188)	11.6	32.8	44.4	21.4	28.5	3.6	32.1	2.1	100.0
비활용	(744)	11.0	26.8	37.8	22.8	23.2	9.1	32.3	7.1	100.0
잘 모르겠음	(44)	0.0	29.3	29.3	42.1	21.0	0.0	21.0	7.6	100.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무										
있음	(470)	12.5	26.6	39.1	20.5	27.3	8.5	35.7	4.7	100.0
없음	(506)	8.8	29.5	38.3	26.1	21.3	6.8	28.1	7.5	100.0
소재지										
수도권	(531)	11.9	28.4	40.3	23.6	23.2	5.8	28.9	7.1	100.0
경상권	(221)	8.0	31.3	39.3	24.7	24.5	7.9	32.4	3.6	100.0
중부권(충청·강원)	(127)	13.8	23.0	36.8	20.0	26.3	11.4	37.7	5.5	100.0
제주·전라권	(97)	5.5	25.8	31.2	23.2	25.8	12.3	38.1	7.5	100.0

마. 연장근로 관리 단위 확대 시 특정 주 내 최대 근로시간 제한 범위에 대한 의견[노·사(문14-1)]

- 연장근로 관리 단위 확대 시 특정 주 내 최대 근로시간 제한 범위를 ‘1주 60시간 이내’로 해야 한다는 응답이 노·사 모두 70% 이상으로 가장 많음

- 근로자의 경우 1주 60시간 이내로 해야 한다는 응답이 75.3%, 64시간 이내가 13.6%

- 사업주의 경우 1주 60시간 이내로 해야 한다는 응답이 74.7%, 64시간 이내가 12.2%

표115 | 특정 주 내 최대 근로시간 제한 범위(노·사)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	1주 60시간(법정 40시간+연장근 로 20시간) 이내	1주 64시간(법정 40시간+연장근 로 24시간) 이내	1주 64시간 초과		모르겠음	합계
				비율	평균 (시간)		
근로자	(2,706)	75.3	13.6	0.5	74.2	10.6	100.0
사업주	(606)	74.7	12.2	0.7	71.6	12.4	100.0

주) BASE - 근로자: 연장근로 관리 단위 확대시 주 상한 근로시간 설정에 대해 매우 동의, 동의, 보통으로 응답한 근로자
 - 사업주: 연장근로 관리 단위 확대시 주 상한 근로시간 설정에 대해 매우 동의, 동의, 보통으로 응답한 사업주

 응답자 특성별

- | 특정 주 내 최대 근로시간 제한 범위를 ‘1주 60시간 이내’로 해야 한다는 근로자의 응답은 직종별로는 교육·법률·사회복지 등(81.7%), 연구·공학 기술직(80.6%)에서, 업종별로는 협회 등(90.0%), 정보통신(81.2%)에서 상대적으로 높음
- | ‘1주 64시간 이내’ 응답은 설치·정비·생산직(16.4%), 보건·의료직(16.2%)과 제조업(18.3%), 상시 근로자 300인 이상(18.3%)에서 높음

표116 | 특정 주 내 최대 근로시간 제한 범위(근로자) (단위: %, 시간)

구분	사례수 (명)	1주 60시간(법정 40시간+연장 근로 20시간) 이내	1주 64시간(법정 40시간+연장 근로 24시간) 이내	1주 64시간 초과		모르겠음	합계
				비율	평균		
▣ 전체 ▣	(2,706)	75.3	13.6	0.5	74.2	10.6	100.0
직종	경영·사무직	(1,246)	75.0	14.4	0.5	77.9	100.0
	연구·공학 기술직	(183)	80.6	11.7	0.0	0.0	100.0
	교육·법률·사회복지 등	(226)	81.7	8.8	0.0	0.0	100.0
	보건·의료직	(47)	76.1	16.2	0.0	0.0	100.0
	예술·방송·스포츠직	(52)	76.8	10.6	1.5	80.0	100.0
	서비스·경비·청소직	(155)	72.9	12.2	0.0	0.0	100.0
	영업·판매·운송직	(218)	71.8	10.4	0.0	0.0	100.0
	건설·채굴직	(94)	72.5	13.3	0.0	0.0	100.0
	설치·정비·생산직	(480)	74.2	16.4	1.4	70.3	100.0
	농림어업직	(5)	50.5	2.3	0.0	0.0	100.0
	기타	(1)	70.4	0.0	0.0	0.0	100.0
업종	B.광업	(3)	77.5	21.6	0.0	0.0	100.0
	C.제조업	(820)	71.7	18.3	0.8	69.7	100.0
	D.전기가스	(16)	74.9	20.3	0.0	0.0	100.0
	E.수도	(22)	94.3	2.2	0.8	80.0	100.0
	F.건설	(179)	71.1	11.9	0.3	70.0	100.0
	G.도소매	(288)	74.3	14.3	0.2	72.0	100.0
	H.운수창고	(19)	88.8	4.3	1.3	80.0	100.0
	I.숙박음식	(64)	78.1	9.7	0.0	0.0	100.0
	J.정보통신	(172)	81.2	5.9	0.0	0.0	100.0
	K.금융보험	(123)	71.2	11.3	0.0	0.0	100.0
	L.부동산	(78)	74.6	14.3	0.6	72.0	100.0
	M.전문과학	(272)	77.8	15.8	1.0	78.7	100.0
	N.사업시설	(242)	78.9	10.2	0.9	82.7	100.0
	P.교육	(118)	79.5	9.5	0.0	0.0	100.0
	Q.보건사회복지	(213)	75.1	11.8	0.0	0.0	100.0
	R.예술스포츠	(22)	75.0	12.6	0.0	0.0	100.0
	S.협회 등	(54)	90.0	1.8	0.0	0.0	100.0

[계 속]

구분	사례수 (명)	1주 60시간(법정 40시간+연장 근로 20시간) 이내	1주 64시간(법정 40시간+연장 근로 24시간) 이내	1주 64시간 초과		모르겠음	합계
				비율	평균		
▣ 전체 ▣	(2,706)	75.3	13.6	0.5	74.2	10.6	100.0
상시근로자 규모							
5~9인	(394)	75.3	10.1	0.4	84.0	14.1	100.0
10~29인	(659)	75.3	12.6	0.1	72.0	12.0	100.0
30~99인	(507)	71.8	13.1	0.4	80.0	14.7	100.0
100~299인	(438)	80.0	11.0	0.9	70.0	8.1	100.0
300인 이상	(709)	75.0	18.3	0.8	72.4	5.9	100.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무							
있음	(1,576)	76.0	15.5	0.6	71.3	8.0	100.0
없음	(1,038)	74.5	10.9	0.5	79.5	14.1	100.0
잘 모름	(92)	73.9	11.4	0.0	0.0	14.7	100.0
직장 내 종사상 지위							
상용근로자	(2,612)	75.2	13.7	0.5	74.2	10.6	100.0
임시·일용근로자	(94)	80.4	10.3	0.0	0.0	9.3	100.0
연령							
만 19~29세	(289)	72.8	14.3	0.4	71.5	12.5	100.0
만 30~39세	(683)	76.5	14.5	0.3	70.6	8.8	100.0
만 40~49세	(734)	74.7	15.7	0.5	77.3	9.2	100.0
만 50~59세	(756)	78.3	10.5	0.8	74.0	10.4	100.0
만 60세 이상	(244)	68.0	13.6	0.0	0.0	18.4	100.0
소재지							
수도권	(1,495)	76.4	12.8	0.5	77.9	10.4	100.0
경상권	(654)	70.9	17.7	0.9	69.9	10.5	100.0
중부권(충청·강원)	(360)	76.6	13.3	0.1	77.0	9.9	100.0
제주·전라권	(196)	80.1	6.1	0.0	0.0	13.8	100.0



응답자 특성별

특정 주 내 최대 근로시간 제한 범위를 ‘1주 60시간 이내’로 해야 한다는 사업주 응답은 도소매(89.7%), 정보통신(85.1%), 보건사회복지(83.1%) 업종, 상시근로자 10-29인(79.7%)에서 상대적으로 높음

표117 | 특정 주 내 최대 근로시간 제한 범위(사업주)

(단위: %, 시간)

구분	사례수 (명)	1주 60시간(법정 40시간+연장 근로 20시간) 이내	1주 64시간(법정 40시간+연장 근로 24시간) 이내	1주 64시간 초과		모르겠음	합계
				비율	평균		
■ 전체 ■	(606)	74.7	12.2	0.7	71.6	12.4	100.0
업종							
B.광업	(0)	-	-	-	-	-	-
C.제조업	(142)	72.2	17.8	0.7	68.5	9.4	100.0
D.전기가스	(1)	66.4	6.7	0.0	0.0	27.0	100.0
E.수도	(3)	64.0	36.0	0.0	0.0	0.0	100.0
F.건설	(59)	57.3	21.6	0.0	0.0	21.1	100.0
G.도소매	(99)	89.7	1.1	0.0	0.0	9.3	100.0
H.운수창고	(4)	91.9	4.4	0.0	0.0	3.7	100.0
I.숙박음식	(32)	72.4	15.3	0.0	0.0	12.3	100.0
J.정보통신	(30)	85.1	7.2	0.0	0.0	7.7	100.0
K.금융보험	(28)	59.5	17.2	0.0	0.0	23.4	100.0
L.부동산	(26)	88.6	8.8	0.0	0.0	2.5	100.0
M.전문과학	(55)	74.8	12.1	0.0	70.0	13.1	100.0
N.사업시설	(22)	70.0	12.5	0.0	0.0	17.5	100.0
P.교육	(17)	63.6	9.4	9.3	72.0	17.6	100.0
O.보건사회복지	(64)	83.1	6.5	2.4	73.1	7.9	100.0
R.예술스포츠	(5)	69.0	5.2	0.0	0.0	25.8	100.0
S.협회 등	(19)	48.6	20.0	0.0	0.0	31.4	100.0
상시근로자 규모							
5-9인	(293)	71.9	11.2	0.0	0.0	16.8	100.0
10-29인	(223)	79.7	10.0	1.2	70.7	9.1	100.0
30-99인	(66)	75.9	18.3	0.6	86.0	5.3	100.0
100-299인	(19)	61.0	25.2	5.0	68.5	8.8	100.0
300인 이상	(5)	55.8	35.7	0.5	70.0	7.9	100.0
유연근로제 활용							
활용	(123)	79.7	12.8	0.5	79.4	7.0	100.0
비활용	(451)	75.1	11.7	0.7	70.5	12.6	100.0
잘 모르겠음	(31)	50.0	17.0	1.5	68.0	31.5	100.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무							
있음	(280)	74.3	15.1	0.9	71.3	9.7	100.0
없음	(326)	75.2	9.6	0.5	72.0	14.7	100.0
소재지							
수도권	(339)	77.4	11.0	0.3	76.3	11.4	100.0
경상권	(142)	69.1	17.3	1.2	68.7	12.4	100.0
중부권(충청·강원)	(72)	72.1	12.8	2.1	72.0	12.9	100.0
제주·전라권	(53)	76.4	5.2	0.0	0.0	18.4	100.0

바. 일부 업종·직종에만 연장근로 관리 단위 확대하는 방안에 대한 의견[노·사(문15)]

- 일부 업종 및 직종에만 연장근로 관리 단위를 확대하는 방안에 대해 근로자의 43.0%, 사업주의 47.5%가 동의함
 - 근로자의 경우, 동의함(매우+동의)가 43.0%, 보통 24.9%, 동의하지 않음(동의하지 않음+전혀) 25.2%
 - 사업주의 경우, 동의함(매우+동의)가 47.5%, 보통 24.4%, 동의하지 않음(동의하지 않음+전혀) 21.3%

표118 | 일부 업종·직종에 대해서만 연장근로 관리 단위 확대 방안에 대한 의견(노·사)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음	④+⑤	모르겠음	합계
근로자	(3,839)	8.7	34.3	43.0	24.9	15.9	9.2	25.2	6.9	100.0
사업주	(976)	11.7	35.8	47.5	24.4	13.6	7.7	21.3	6.9	100.0



응답자 특성별

- 일부 업종 및 직종에 대해서만 연장근로 관리 단위를 확대하는 방안에 대한 근로자의 긍정 응답(①+②)은 금융보험(55.6%) 업종, 상시근로자 규모가 클수록 높아지는 추세
- 부정 응답(④+⑤)은 서비스·경비·청소직(33.5%) 및 예술스포츠(49.6%) 업종, 상시근로자 100-299인(29.1%)에서 상대적으로 높음

표119 | 일부 업종·직종에 대해서만 연장근로 관리 단위 확대 방안에 대한 의견(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음	④+⑤	모르겠음	합계
직종										
▣ 전체 ▣	(3,839)	8.7	34.3	43.0	24.9	15.9	9.2	25.2	6.9	100.0
경영·사무직	(1,706)	9.7	35.8	45.5	22.6	16.6	10.3	26.9	4.9	100.0
연구·공학 기술직	(281)	13.7	25.5	39.2	25.2	14.6	13.1	27.7	8.0	100.0
교육·법률·사회복지 등	(296)	8.6	39.5	48.1	23.4	16.0	6.3	22.3	6.2	100.0
보건·의료직	(67)	6.2	41.9	48.1	23.7	8.1	6.6	14.7	13.6	100.0
예술·방송·스포츠직	(79)	2.8	30.5	33.3	32.5	16.5	9.2	25.7	8.4	100.0
서비스·경비·청소직	(222)	6.7	28.3	35.0	23.9	26.0	7.5	33.5	7.7	100.0
영업·판매·운송직	(313)	9.6	34.5	44.1	23.5	13.9	9.8	23.7	8.6	100.0
건설·채굴직	(162)	9.2	35.9	45.1	32.5	9.6	6.5	16.0	6.4	100.0
설치·정비·생산직	(705)	5.4	33.7	39.1	28.7	14.9	7.7	22.6	9.6	100.0
농림어업직	(7)	0.0	1.6	1.6	83.0	0.0	0.0	0.0	15.5	100.0
기타	(1)	0.0	12.3	12.3	38.2	0.0	0.0	0.0	49.4	100.0
업종										
B.광업	(4)	36.2	16.6	52.7	33.5	3.4	4.8	8.2	5.5	100.0
C.제조업	(1,169)	8.6	31.5	40.0	27.7	16.5	7.9	24.5	7.8	100.0
D.전기가스	(24)	13.8	24.4	38.2	27.2	19.7	5.1	24.8	9.8	100.0
E.수도	(33)	8.2	38.5	46.7	12.5	28.5	9.6	38.1	2.7	100.0
F.건설	(264)	10.8	38.5	49.2	26.4	11.2	7.4	18.6	5.8	100.0
G.도소매	(428)	7.6	35.8	43.4	24.2	14.9	11.3	26.2	6.2	100.0
H.운수창고	(25)	4.0	26.3	30.3	40.9	6.0	16.5	22.5	6.3	100.0
I.숙박음식	(97)	9.1	31.4	40.5	22.7	22.3	5.1	27.4	9.4	100.0
J.정보통신	(222)	6.1	31.8	37.9	21.1	17.6	15.1	32.6	8.4	100.0
K.금융보험	(171)	16.0	39.6	55.6	20.5	11.7	7.0	18.6	5.2	100.0
L.부동산	(105)	6.9	27.7	34.6	29.5	22.1	4.4	26.6	9.4	100.0
M.전문과학	(373)	11.6	34.9	46.5	25.5	13.9	9.5	23.4	4.6	100.0
N.사업시설	(361)	6.1	41.7	47.7	18.8	13.8	10.8	24.6	8.8	100.0
P.교육	(156)	7.7	38.3	46.0	22.4	20.5	7.0	27.5	4.1	100.0
O.보건사회복지	(285)	9.3	34.6	43.9	26.3	16.4	7.0	23.4	6.4	100.0
R.예술스포츠	(42)	1.4	23.3	24.6	25.2	34.9	14.6	49.6	0.6	100.0
S.협회 등	(80)	3.8	29.4	33.2	22.5	13.1	22.9	36.0	8.3	100.0

[계 속]

구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음	④+⑤	모르겠음	합계
▣ 전체 ▣	(3,839)	8.7	34.3	43.0	24.9	15.9	9.2	25.2	6.9	100.0
상시근로자 규모										
5~9인 (531)		7.9	32.9	40.8	25.8	17.5	6.7	24.2	9.2	100.0
10~29인 (975)		6.6	33.9	40.5	28.7	14.9	7.0	21.9	8.8	100.0
30~99인 (748)		9.3	34.5	43.8	23.4	15.4	8.3	23.7	9.0	100.0
100~299인 (622)		7.6	36.3	43.9	22.5	17.6	11.4	29.1	4.5	100.0
300인 이상 (963)		11.5	34.2	45.6	23.2	15.4	12.2	27.6	3.6	100.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무										
있음 (2,272)		10.6	35.2	45.9	23.5	16.1	8.8	24.9	5.7	100.0
없음 (1,413)		6.1	33.7	39.8	26.7	16.3	9.5	25.8	7.7	100.0
잘 모름 (154)		3.9	27.1	30.9	28.8	9.8	13.4	23.2	17.0	100.0
직장 내 종사상 지위										
상용근로자 (3,695)		8.8	34.4	43.3	24.9	15.6	9.2	24.9	7.0	100.0
임시·일용근로자 (144)		4.9	32.2	37.2	25.1	23.5	9.9	33.4	4.3	100.0
연령										
만 19~29세 (422)		6.3	32.1	38.4	30.4	12.5	7.1	19.6	11.6	100.0
만 30~39세 (963)		10.1	35.2	45.2	22.7	15.9	9.1	25.0	7.0	100.0
만 40~49세 (1,074)		9.8	31.6	41.5	24.1	16.2	12.8	29.0	5.4	100.0
만 50~59세 (1,029)		8.9	34.0	42.8	26.7	16.2	8.9	25.1	5.4	100.0
만 60세 이상 (352)		3.9	44.0	47.9	21.5	18.8	2.0	20.9	9.8	100.0
소재지										
수도권 (2,113)		9.1	33.2	42.3	24.3	15.3	11.6	27.0	6.4	100.0
경상권 (882)		9.2	32.0	41.3	28.4	18.0	5.8	23.8	6.5	100.0
중부권(충청·강원) (540)		8.3	43.5	51.7	21.1	14.3	6.1	20.4	6.8	100.0
제주·전라권 (304)		5.1	32.5	37.6	25.3	17.0	8.2	25.3	11.8	100.0



응답자 특성별

일부 업종 및 직종에 대해서만 연장근로 관리 단위를 확대하는 방안에 대한 사업주의 긍정 응답(①+②)은 사업시설(60.9%) 업종, 상시근로자 100-299인(59.7%)에서 높고, 부정 응답(④+⑤)은 금융보험(31.5%) 업종에서 상대적으로 높음

표120 | 일부 업종·직종에 대해서만 연장근로 관리 단위 확대 방안에 대한 의견(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음	④+⑤	모르겠음	합계
■ 전체 ■	(976)	11.7	35.8	47.5	24.4	13.6	7.7	21.3	6.9	100.0
업종										
B.광업	(1)	68.2	11.7	79.8	17.2	0.0	3.0	3.0	0.0	100.0
C.제조업	(237)	14.1	34.2	48.3	24.0	15.3	6.9	22.2	5.5	100.0
D.전기가스	(2)	9.3	41.9	51.2	42.1	0.0	6.7	6.7	0.0	100.0
E.수도	(9)	10.6	35.4	46.0	15.9	38.1	0.0	38.1	0.0	100.0
F.건설	(93)	13.9	27.8	41.7	32.7	12.1	3.7	15.9	9.7	100.0
G.도소매	(162)	9.8	39.5	49.3	20.9	13.2	9.3	22.5	7.3	100.0
H.운수창고	(6)	0.0	59.4	59.4	28.3	10.0	0.0	10.0	2.4	100.0
I.숙박음식	(56)	11.7	31.8	43.5	38.5	3.1	6.6	9.7	8.3	100.0
J.정보통신	(38)	7.9	46.8	54.7	20.2	18.4	5.8	24.1	1.0	100.0
K.금융보험	(42)	7.5	25.0	32.5	30.5	18.3	13.2	31.5	5.5	100.0
L.부동산	(45)	8.7	38.1	46.8	15.4	15.4	9.3	24.7	13.1	100.0
M.전문과학	(74)	7.3	40.9	48.2	26.5	14.5	3.9	18.4	6.9	100.0
N.사업시설	(34)	10.1	50.8	60.9	16.0	1.7	15.1	16.8	6.4	100.0
P.교육	(35)	15.7	33.1	48.8	17.1	16.0	10.2	26.2	7.9	100.0
O.보건사회복지	(97)	18.4	31.7	50.1	19.5	16.7	5.5	22.1	8.3	100.0
R.예술스포츠	(11)	7.7	36.8	44.4	21.7	0.8	33.1	33.9	0.0	100.0
S.협회 등	(34)	0.0	42.0	42.0	32.7	10.1	11.3	21.4	3.9	100.0
상시근로자 규모										
5-9인	(470)	8.6	36.7	45.2	22.9	15.7	8.1	23.8	8.1	100.0
10-29인	(364)	15.2	33.7	48.9	25.5	11.0	7.3	18.3	7.3	100.0
30-99인	(106)	12.3	36.9	49.2	28.5	12.5	7.9	20.5	1.8	100.0
100-299인	(29)	14.7	45.1	59.7	18.7	15.7	5.2	20.9	0.7	100.0
300인 이상	(7)	9.1	39.1	48.2	26.2	14.5	8.4	22.9	2.7	100.0
유연근로제 활용										
활용	(188)	9.4	42.5	51.9	22.9	15.1	3.2	18.2	7.0	100.0
비활용	(744)	12.7	34.5	47.2	23.3	13.2	9.3	22.5	7.0	100.0
잘 모르겠음	(44)	3.4	30.2	33.6	48.4	13.9	0.0	13.9	4.1	100.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무										
있음	(470)	15.3	34.4	49.8	22.8	15.7	7.5	23.1	4.3	100.0
없음	(506)	8.2	37.1	45.4	25.8	11.7	7.9	19.6	9.2	100.0
소재지										
수도권	(531)	10.8	34.6	45.4	26.1	12.5	7.0	19.5	9.0	100.0
경상권	(221)	11.6	46.3	57.9	20.4	11.2	7.6	18.8	2.9	100.0
충부권(충청·강원)	(127)	13.7	32.6	46.3	21.6	21.3	6.1	27.4	4.6	100.0
제주·전라권	(97)	13.8	22.9	36.8	27.2	15.3	13.9	29.2	6.8	100.0

사. 연장근로 관리 단위 확대가 필요한 업종[노·사(문15-1), 복수응답]

- 연장근로 관리 단위를 확대가 필요한 업종으로 근로자는 제조업(55.3%), 건설업(28.7%), 운수 및 창고업(22.1%) 등의 순, 사업주는 제조업(56.4%), 건설업(25.7%), 숙박 및 음식점업(18.6%) 순으로 응답

표121 | 연장근로 관리 단위 확대가 필요하다고 생각하는 업종(복수응답)(노·사)

(단위: %)

구분	근로자	사업주
사례수 (명)	(2,608)	(701)
제조업	55.3	56.4
건설업	28.7	25.7
운수 및 창고업	22.1	14.2
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	19.5	16.6
숙박 및 음식점업	18.4	18.6
보건업 및 사회복지 서비스업	15.9	14.5
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	14.1	13.0
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	12.9	13.7
전문, 과학 및 기술 서비스업	12.8	12.4
도매 및 소매업	9.2	12.6
정보통신업	9.1	7.4
금융 및 보험업	6.5	3.4
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	6.1	6.9
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	6.1	4.7
교육 서비스업	5.2	5.1
부동산업	2.7	1.5
전 업종	14.1	14.2
필요 없음	2.2	1.0
모르겠음	6.4	6.9

주) BASE - 근로자: 일부 업종·직종에만 연장근로 관리 단위 확대하는 방안에 대해 매우 동의, 동의, 보통으로 응답한 근로자
 - 사업주: 일부 업종·직종에만 연장근로 관리 단위 확대하는 방안에 대해 매우 동의, 동의, 보통으로 응답한 사업주

- 연장근로 관리 단위 확대가 필요한 업종 문항을 근로자 및 사업주 본인이 소속한 업종 응답 비율 기준으로 분류하여 살펴본 결과 근로자는 제조업(63.6%), 건설업(55.5%)에서, 사업주는 제조업(65.4%), 건설업(56.8%)에서 본인이 속한 업종에 연장근로 관리 단위 확대가 필요하다는 의견이 상대적으로 많은 것으로 분석

표122 | (본인, 사업체)소속 업종의 연장근로 관리 단위 확대 필요성(복수응답)(노·사)

(단위: %)

구분	근로자		구분	사업주	
	사례수(명)	비율		사례수(명)	비율
제조업	(792)	63.6	제조업	(171)	65.4
건설업	(200)	55.5	건설업	(69)	56.8
숙박 및 음식점업	(61)	35.5	운수 및 창고업	(5)	44.1
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	(20)	31.2	숙박 및 음식점업	(46)	43.1
정보통신업	(131)	30.4	보건업 및 사회복지 서비스업	(67)	33.8
보건업 및 사회복지 서비스업	(200)	29.7	교육 서비스업	(23)	31.9
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	(16)	29.2	전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	(2)	31.2
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(21)	21.2	전문, 과학 및 기술 서비스업	(55)	30.4
전문, 과학 및 기술 서비스업	(268)	20.8	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	(5)	24.6
도매 및 소매업	(289)	19.5	정보통신업	(29)	23.9
운수 및 창고업	(18)	19.0	도매 및 소매업	(114)	22.7
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(241)	12.4	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(26)	20
교육 서비스업	(107)	11.9	예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(7)	17.7
금융 및 보험업	(130)	11.5	금융 및 보험업	(26)	11.9
부동산업	(67)	2.7	부동산업	(28)	0.2

주) BASE - 근로자: 일부 업종·직종에만 연장근로 관리 단위 확대하는 방안에 대해 매우 동의, 동의, 보통으로 응답한 근로자
 - 사업주: 일부 업종·직종에만 연장근로 관리 단위 확대하는 방안에 대해 매우 동의, 동의, 보통으로 응답한 사업주



응답자 특성별

연장근로 관리 단위 확대가 필요한 업종으로 '제조업'을 선택한 근로자 응답은 설비·정비·생산직(62.5%), 경영·사무직(58.7%) 및 제조업(63.6%), 부동산(63.1%) 업종에서 높고, '건설' 응답은 건설·채굴직(63.9%), 업종별로는 건설(55.5%), 규모별로는 상시근로자 규모 300인 이상(34.9%)에서 상대적으로 높음

표123 | 연장근로 관리 단위 확대가 필요하다고 생각하는 업종(복수응답)(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	제조업	건설업	운수 및 창고업	전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	숙박 및 음식점업	보건업 및 사회복지 서비스업	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	전 업종	예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	전문, 과학 및 기술 서비스업
■ 전체 ■	(2,608)	55.3	28.7	22.1	19.5	18.4	15.9	14.1	14.1	12.9	12.8
직종											
경영·사무직	(1,163)	58.7	30.1	22.9	22.9	19.1	14.7	16.4	13.8	16.1	13.4
연구·공학 기술직	(181)	56.4	33.6	18.6	13.4	12.0	11.3	10.8	15.3	9.0	25.4
교육·법률·사회복지 등	(212)	47.8	18.4	32.1	19.5	15.9	32.4	11.2	14.1	10.5	9.5
보건·의료직	(48)	44.1	13.3	9.6	19.9	21.2	27.3	15.2	11.4	7.6	3.9
예술·방송·스포츠직	(52)	35.8	21.9	18.0	20.7	25.8	14.7	13.5	38.3	19.6	15.2
서비스·경비·청소직	(131)	39.0	18.4	20.5	11.3	26.8	20.0	7.9	20.4	16.9	8.1
영업·판매·운송직	(212)	57.4	27.1	25.4	18.3	20.2	17.0	14.7	11.4	9.3	11.4
건설·채굴직	(126)	32.1	63.9	14.1	11.6	16.5	4.4	8.1	4.9	7.6	15.5
설치·정비·생산직	(478)	62.5	24.8	19.8	18.7	16.6	13.7	14.2	13.9	9.7	9.9
농림어업직	(6)	64.1	1.9	39.0	1.9	0.0	0.0	1.9	0.0	0.0	0.0
기타	(1)	29.6	29.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
업종											
B.광업	(3)	73.5	22.9	0.0	2.7	4.7	2.6	3.7	11.8	27.2	2.1
C.제조업	(792)	63.6	24.1	19.0	17.1	17.7	13.7	12.9	13.4	12.0	10.9
D.전기가스	(16)	36.4	24.3	15.0	29.2	17.2	7.3	12.2	24.8	10.4	22.4
E.수도	(20)	64.7	31.1	45.1	38.8	27.7	25.5	31.2	6.1	6.7	30.5
F.건설	(200)	32.3	55.5	20.6	16.6	18.0	7.7	11.9	10.2	9.0	11.9
G.도소매	(289)	60.0	31.4	32.4	23.4	23.5	19.0	14.5	14.2	11.7	14.8
H.운수창고	(18)	54.0	13.7	19.0	9.3	5.4	2.2	7.7	28.9	0.2	2.1
I.숙박음식	(61)	32.3	20.8	22.7	7.4	35.5	11.8	4.4	21.7	21.2	1.9
J.정보통신	(131)	59.3	30.8	25.4	14.7	16.5	4.8	7.2	11.9	18.7	19.0
K.금융보험	(130)	56.3	26.4	22.9	23.1	18.3	34.6	17.0	11.3	17.2	9.5
L.부동산	(67)	63.1	22.5	21.0	20.4	14.3	18.9	12.6	10.3	16.6	6.9
M.전문과학	(268)	55.8	30.1	20.2	19.6	17.6	10.8	16.6	11.1	16.0	20.8
N.사업시설	(241)	58.9	32.6	21.5	26.2	12.7	14.8	21.2	16.6	10.8	14.6
P.교육	(107)	50.3	26.3	26.5	24.4	21.3	19.2	17.1	12.9	17.6	17.0
O.보건사회복지	(200)	42.8	18.7	18.9	19.0	19.7	29.7	10.9	18.4	9.3	5.2
R.예술스포츠	(21)	39.0	23.3	10.2	5.5	15.1	13.8	5.8	52.5	21.2	14.4
S.협회 등	(45)	37.3	22.8	25.8	25.7	13.6	21.3	25.8	14.4	12.6	9.9

[계 속]

구분	사례수 (명)	제조업	건설업	운수 및 창고업	전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	숙박 및 음식점업	보건업 및 사회복지 서비스업	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	전 업종	예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	전문, 과학 및 기술 서비스업
▣ 전체 ▣	(2,608)	55.3	28.7	22.1	19.5	18.4	15.9	14.1	14.1	12.9	12.8
상시근로자 규모											
5~9인	(354)	51.2	24.1	21.3	19.8	20.0	15.2	11.3	11.3	13.9	11.3
10~29인	(676)	53.6	28.9	20.4	19.3	16.6	15.4	12.6	17.3	7.7	10.3
30~99인	(503)	54.6	23.5	22.6	22.0	19.5	16.9	19.2	13.3	17.7	11.7
100~299인	(413)	61.6	28.5	18.3	15.0	20.2	14.8	11.0	14.0	13.5	13.3
300인 이상	(663)	55.7	34.9	26.3	20.6	17.3	16.6	15.2	12.8	13.8	16.6
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무											
있음	(1,576)	58.0	32.3	24.3	19.4	17.3	17.7	14.2	14.4	12.7	14.6
없음	(940)	50.7	22.5	19.7	18.6	20.1	11.8	13.3	13.5	13.2	10.3
잘 모름	(92)	54.2	29.1	8.6	31.5	19.2	26.2	21.8	13.0	14.1	7.5
직장 내 종사상 지위											
상용근로자	(2,518)	55.9	29.0	21.9	19.2	18.3	15.7	13.8	13.8	12.2	12.7
임시·일용근로자	(90)	37.8	20.5	29.5	28.4	18.9	21.4	21.8	20.7	32.7	14.6
연령											
만 19~29세	(290)	42.5	25.0	19.0	17.8	13.0	13.5	9.5	19.2	11.2	10.7
만 30~39세	(655)	53.7	27.9	24.0	23.6	16.8	18.8	16.6	15.1	14.5	10.4
만 40~49세	(704)	58.2	31.7	21.5	18.7	15.3	15.1	15.9	12.6	10.2	14.1
만 50~59세	(715)	57.7	28.9	23.8	18.6	21.6	15.9	13.5	12.9	15.8	14.5
만 60세 이상	(244)	58.9	25.8	17.3	16.0	28.2	12.8	9.6	12.7	10.2	13.0
소재지											
수도권	(1,408)	55.1	29.4	24.3	19.2	17.2	16.2	13.7	13.3	14.8	13.4
경상권	(615)	55.0	23.4	18.8	17.5	15.2	14.4	12.9	14.8	10.6	11.3
중부권(충청·강원)	(394)	58.6	31.5	17.3	21.6	24.4	18.6	16.4	16.2	9.5	13.1
제주·전라권	(191)	50.5	34.3	26.7	24.2	24.5	12.7	16.3	12.5	14.1	12.6

[계 속]

구분	사례수 (명)	도매 및 소매업	정보통신업	금융 및 보험업	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	교육 서비스업	부동산업	필요 없음	모르겠음
▣ 전체 ▣	(2,608)	9.2	9.1	6.5	6.1	6.1	5.2	2.7	2.2	6.4
직종										
경영·사무직	(1,163)	8.8	9.2	5.6	5.8	6.3	5.2	3.1	2.5	5.4
연구·공학 기술직	(181)	8.0	16.1	8.5	2.4	3.4	6.0	7.4	1.3	4.9
교육·법률·사회복지 등	(212)	8.1	12.3	5.0	7.2	4.2	8.3	0.7	3.0	7.4
보건·의료직	(48)	9.6	4.9	3.2	7.0	8.2	6.3	1.6	1.2	19.2
예술·방송·스포츠직	(52)	3.3	8.9	9.7	16.0	2.5	1.3	0.0	0.0	9.8
서비스·경비·청소직	(131)	13.9	1.8	6.6	6.8	8.3	4.1	0.6	1.7	11.6
영업·판매·운송직	(212)	20.2	7.7	6.7	8.9	4.4	6.4	5.7	0.0	6.3
건설·채굴직	(126)	4.5	18.9	7.4	6.2	6.2	0.0	0.3	10.7	4.5
설치·정비·생산직	(478)	7.0	5.1	8.2	5.4	8.1	4.8	1.4	0.6	6.3
농림어업직	(6)	1.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	35.9
기타	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	24.4	0.0	46.0
업종										
B.광업	(3)	0.0	0.2	2.8	4.1	0.0	2.6	2.3	0.0	6.9
C.제조업	(792)	6.7	7.4	5.9	4.8	6.1	4.7	2.0	0.8	5.0
D.전기가스	(16)	1.2	23.5	4.9	1.7	0.9	5.8	10.9	0.0	8.2
E.수도	(20)	10.2	20.6	3.7	30.7	20.7	1.4	0.0	9.3	1.8
F.건설	(200)	5.1	16.0	11.1	7.7	6.7	0.3	0.6	6.8	3.7
G.도소매	(289)	19.5	7.8	3.9	7.8	3.6	9.9	3.2	1.3	5.4
H.운수창고	(18)	2.7	1.4	4.7	0.1	1.8	0.0	0.1	0.0	3.5
I.숙박음식	(61)	11.3	1.3	3.7	3.6	6.0	10.7	1.9	0.0	16.6
J.정보통신	(131)	9.9	30.4	14.5	4.7	1.4	2.5	5.5	3.7	8.8
K.금융보험	(130)	9.2	4.0	11.5	4.6	6.5	3.1	2.1	5.2	5.2
L.부동산	(67)	3.1	5.9	7.2	7.6	7.9	0.6	2.7	0.9	9.3
M.전문과학	(268)	10.4	5.8	7.6	6.9	3.9	6.0	8.0	1.9	8.6
N.사업시설	(241)	5.8	9.9	4.7	6.0	12.4	2.9	2.0	2.8	6.6
P.교육	(107)	9.4	12.4	5.4	6.3	7.9	11.9	1.4	1.3	6.7
Q.보건사회복지	(200)	13.3	4.3	3.9	8.2	4.7	6.8	1.4	3.5	8.0
R.예술스포츠	(21)	1.2	0.0	1.0	4.2	11.2	11.2	0.0	0.0	0.0
S.협회 등	(45)	13.2	9.7	0.0	2.7	6.5	2.8	0.0	0.0	13.1

[계 속]

구분	사례수 (명)	도매 및 소매업	정보통신업	금융 및 보험업	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	교육 서비스업	부동산업	필요 없음	모르겠음
▣ 전체 ▣	(2,608)	9.2	9.1	6.5	6.1	6.1	5.2	2.7	2.2	6.4
상시근로자 규모										
5~9인	(354)	9.9	7.6	4.6	10.3	3.9	7.8	1.2	2.7	8.5
10~29인	(676)	11.3	4.7	4.2	4.3	6.8	4.2	1.9	2.3	6.7
30~99인	(503)	10.5	7.1	7.9	7.3	6.1	5.7	4.2	0.8	8.9
100~299인	(413)	6.1	14.0	3.7	6.2	5.3	3.3	3.4	2.8	4.6
300인 이상	(663)	7.7	12.7	10.4	4.8	7.1	5.5	2.9	2.5	4.4
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무										
있음	(1,576)	9.2	10.1	6.7	6.6	7.3	4.9	2.9	2.3	5.1
없음	(940)	9.9	7.7	6.2	5.7	4.5	5.1	2.3	2.3	7.8
잘 모름	(92)	3.2	4.6	5.5	2.2	2.7	9.9	4.8	0.0	15.1
직장 내 종사상 지위										
상용근로자	(2,518)	9.4	9.3	6.4	6.1	6.2	5.3	2.8	2.3	6.2
임시·일용근로자	(90)	5.0	2.5	7.2	8.0	2.9	1.6	0.0	0.0	13.2
연령										
만 19~29세	(290)	3.8	7.8	5.1	4.9	1.5	5.2	1.4	4.4	12.6
만 30~39세	(655)	7.7	10.4	6.6	4.8	5.7	6.2	3.2	2.6	6.5
만 40~49세	(704)	7.5	12.0	6.8	6.4	7.3	5.8	2.8	0.8	7.2
만 50~59세	(715)	14.8	7.0	7.0	6.9	6.2	4.8	2.9	3.0	3.4
만 60세 이상	(244)	8.8	4.3	5.1	7.9	9.1	1.4	2.3	0.2	5.8
소재지										
수도권	(1,408)	8.7	11.6	6.7	5.9	5.7	5.8	3.5	2.9	6.4
경상권	(615)	6.8	6.3	6.3	5.6	6.7	4.6	1.4	1.7	8.0
중부권(충청·강원)	(394)	9.0	6.1	7.2	6.0	7.0	3.6	2.1	0.4	4.1
제주·전라권	(191)	21.2	5.6	3.7	9.9	5.3	5.4	2.8	2.1	6.8



응답자 특성별

연장근로 관리 단위 확대가 필요한 업종으로 '제조업'을 선택한 사업주 비율은 보건사회복지(65.7%), 제조업(65.4%), 상시근로자 30-99인(67.0%)에서 높고, '건설' 응답은 업종별로는 건설(56.8%)에서 상대적으로 높음

표124 | 연장근로 관리 단위 확대가 필요하다고 생각하는 업종(복수응답)(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	제조업	건설업	숙박 및 음식점업	전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	보건업 및 사회복지 서비스업	운수 및 창고업	전 업종	예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	도매 및 소매업
■ 전체 ■	(701)	56.4	25.7	18.6	16.6	14.5	14.2	14.2	13.7	13.0	12.6
업종											
B.광업	(1)	81.7	81.7	8.9	28.9	0.0	5.6	9.9	0.0	8.4	0.0
C.제조업	(171)	65.4	20.4	11.5	11.2	5.7	3.9	15.3	7.2	6.6	11.8
D.전기가스	(2)	19.9	3.1	19.3	31.2	8.9	20.7	16.0	9.7	5.1	0.0
E.수도	(5)	32.8	7.6	27.5	0.0	25.2	23.3	25.7	10.1	24.6	19.5
F.건설	(69)	51.4	56.8	17.8	16.2	13.3	14.3	12.8	6.9	9.9	5.8
G.도소매	(114)	57.5	25.4	17.5	24.7	23.6	25.8	9.3	29.2	19.3	22.7
H.운수창고	(5)	20.1	29.2	0.0	0.0	12.9	44.1	52.6	16.1	0.0	0.0
I.숙박음식	(46)	36.4	13.6	43.1	7.1	3.2	12.0	24.1	4.0	3.2	0.1
J.정보통신	(29)	64.7	23.1	16.6	16.0	12.2	13.4	0.3	12.5	11.9	1.5
K.금융보험	(26)	75.5	15.3	4.6	17.6	7.3	10.5	13.6	6.5	12.8	13.1
L.부동산	(28)	64.6	24.7	6.6	19.3	17.0	15.7	9.7	20.3	10.9	6.9
M.전문과학	(55)	50.6	28.9	20.2	13.3	12.0	8.6	17.0	7.1	12.8	0.6
N.사업시설	(26)	28.2	20.4	17.2	6.6	8.6	17.3	22.6	10.4	19.1	14.1
P.교육	(23)	43.6	20.0	10.4	22.4	23.2	21.9	16.6	15.2	20.1	29.5
O.보건사회복지	(67)	65.7	27.3	31.2	30.4	33.8	25.2	12.8	25.6	30.0	19.8
R.예술스포츠	(7)	59.5	10.5	53.9	1.3	13.1	10.3	6.9	17.7	0.1	40.1
S.협회 등	(25)	44.7	22.0	23.2	16.2	16.7	5.2	15.4	11.1	5.2	15.2
상시근로자 규모											
5-9인	(320)	49.2	25.4	16.5	17.3	13.7	15.5	15.3	17.3	14.7	10.5
10-29인	(271)	60.9	27.0	22.5	17.2	16.4	13.3	14.0	12.2	12.5	16.0
30-99인	(82)	67.0	22.5	13.2	13.2	11.3	13.0	11.6	7.0	9.2	8.3
100-299인	(22)	67.9	23.7	20.9	10.9	15.7	11.8	11.5	6.6	8.0	17.2
300인 이상	(5)	54.4	34.6	22.5	15.6	16.5	17.4	13.0	10.9	17.6	5.9
유연근로제 활용											
활용	(140)	53.7	28.1	17.6	9.4	17.8	13.2	15.0	14.3	7.9	16.3
비활용	(525)	57.9	24.6	18.3	18.0	13.5	15.2	13.2	14.1	13.7	11.0
잘 모르겠음	(36)	45.5	32.0	27.4	23.7	17.2	3.6	26.4	6.5	23.7	20.7
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무											
있음	(341)	61.1	22.9	17.6	14.4	15.5	13.4	15.3	11.3	10.7	11.7
없음	(360)	52.1	28.4	19.6	18.7	13.6	15.0	13.1	16.1	15.2	13.4
소재지											
수도권	(380)	58.1	28.4	21.5	16.9	14.5	12.9	14.4	15.1	14.0	12.3
경상권	(173)	51.2	22.8	9.8	12.2	14.5	15.5	17.8	11.7	9.9	10.3
중부권(충청·강원)	(86)	65.1	27.4	17.5	20.0	16.9	16.0	9.8	12.5	17.1	10.8
제주·전라권	(62)	49.1	15.4	27.2	22.3	11.3	16.3	9.5	12.9	10.1	22.9

[계 속]

구분	사례수 (명)	전문, 과학 및 기술 서비스업	정보통신업	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	교육 서비스업	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	금융 및 보험업	부동산업	필요 없음	모르겠음
▣ 전체 ▣	(701)	12.4	7.4	6.9	5.1	4.7	3.4	1.5	1.0	6.9
업종										
B.광업	(1)	0.0	1.6	5.1	3.2	0.6	4.8	0.0	0.0	0.0
C.제조업	(171)	7.9	4.3	6.1	2.3	4.2	0.8	1.9	0.0	6.3
D.전기가스	(2)	12.4	37.9	0.0	0.0	5.8	13.5	0.0	0.0	15.3
E.수도	(5)	0.1	23.0	0.0	8.0	20.9	0.0	0.0	37.1	0.0
F.건설	(69)	1.4	6.3	0.1	2.6	3.1	0.7	0.0	0.8	10.6
G.도소매	(114)	16.1	8.5	13.8	6.7	6.7	2.9	4.5	0.0	2.2
H.운수창고	(5)	3.2	3.2	0.0	0.0	0.0	12.9	0.0	0.0	0.0
I.숙박음식	(46)	1.9	0.0	0.2	7.7	6.2	0.0	0.0	0.0	19.2
J.정보통신	(29)	20.4	23.9	11.5	12.3	0.0	5.8	0.0	0.0	10.6
K.금융보험	(26)	8.6	3.5	3.4	0.5	0.0	11.9	0.0	0.1	0.2
L.부동산	(28)	15.6	4.4	18.6	2.9	4.4	1.1	0.2	4.1	4.1
M.전문과학	(55)	30.4	7.7	0.2	0.0	0.9	6.3	0.0	0.0	10.6
N.사업시설	(26)	29.0	10.5	20.0	8.7	0.1	0.2	0.7	11.7	0.2
P.교육	(23)	13.6	22.0	8.5	31.9	10.6	8.8	1.5	0.0	7.8
Q.보건사회복지	(67)	14.0	8.1	5.6	5.8	6.0	7.9	2.1	0.0	1.0
R.예술스포츠	(7)	1.1	11.8	10.3	1.4	14.1	0.0	1.1	0.0	0.2
S.협회 등	(25)	12.7	4.6	4.5	0.0	11.0	5.6	0.0	0.0	22.9
상시근로자 규모										
5-9인	(320)	12.8	6.9	4.2	4.0	6.4	2.3	1.6	1.3	6.8
10-29인	(271)	9.7	7.5	10.8	6.0	3.4	4.3	1.8	0.2	8.0
30-99인	(82)	18.7	8.4	5.4	5.6	3.5	4.2	0.4	2.4	4.8
100-299인	(22)	14.6	7.6	2.8	4.9	1.5	2.1	0.6	0.0	2.7
300인 이상	(5)	20.1	16.2	16.9	10.7	4.6	6.5	3.3	0.4	3.1
유연근로제 활용										
활용	(140)	18.2	7.6	7.3	8.6	2.5	2.9	2.0	1.4	5.4
비활용	(525)	11.6	7.9	6.9	4.2	5.7	3.7	1.5	0.9	6.3
잘 모르겠음	(36)	1.7	0.1	6.3	3.5	0.0	0.1	0.0	0.0	21.2
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무										
있음	(341)	9.8	7.7	7.5	4.5	4.1	2.8	1.4	1.7	5.2
없음	(360)	14.8	7.2	6.4	5.6	5.3	3.9	1.6	0.3	8.5
소재지										
수도권	(380)	11.5	8.7	9.3	5.0	4.0	3.0	1.8	1.5	6.6
경상권	(173)	10.3	4.8	1.8	2.7	5.9	1.9	1.9	0.3	10.0
중부권(충청·강원)	(86)	16.7	10.9	10.5	7.0	4.2	8.1	0.4	0.0	1.3
제주·전라권	(62)	17.3	1.8	2.0	9.7	6.5	3.3	0.1	0.9	7.7

아. 연장근로 관리 단위 확대가 필요한 직종[노·사(문15-2), 복수응답]

- 특정 업종 또는 직종에 대해서만 연장근로 관리 단위를 확대한다면 필요한 직종으로 근로자는 설치·정비·생산직(32.0%), 보건·의료직(26.8%), 연구직 및 공학 기술직(22.2%) 순으로 높고, 사업주는 설치·정비·생산직(31.2%), 연구직 및 공학 기술직(26.4%), 보건·의료직(22.8%) 순으로 높음
- 전 직종에 확대가 필요하다는 응답도 근로자 18.0%, 사업주 19.3% 임

표125 | 연장근로 관리 단위 확대가 필요하다고 생각하는 직종(복수응답)(노·사)

(단위: %)

구분	근로자	사업주
사례수 (명)	(2,608)	(701)
설치·정비·생산직	32.0	31.2
보건·의료직	26.8	22.8
연구·공학 기술직	22.2	26.4
영업·판매·운전·운송직	21.5	18.6
건설·채굴직	21.5	16.9
전 직종	18.0	19.3
교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인	16.0	11.2
미용·여행·숙박·음식·경비·청소직	14.9	13.5
예술·디자인·방송·스포츠직	14.3	13.2
경영·사무·금융·보험직	14.1	12.6
농림어업직	6.2	4.0
필요 없음	3.0	1.9
모르겠음	9.5	10.8

주) BASE - 근로자: 일부 업종·직종에만 연장근로 관리 단위 확대하는 방안에 대해 매우 동의, 동의, 보통으로 응답한 근로자
 - 사업주: 일부 업종·직종에만 연장근로 관리 단위 확대하는 방안에 대해 매우 동의, 동의, 보통으로 응답한 사업주

- 연장근로 관리 단위 확대가 필요한 직종 문항을 근로자 본인이 종사하고 있는 직종을 선택한 응답 비율 기준으로 살펴본 결과, 건설·채굴직(55.2%), 연구·공학 기술직(44.3%), 설치·정비·생산직(43.1%)에서 본인이 속한 직종에 연장근로 관리 단위 확대가 필요하다는 의견이 상대적으로 많은 것으로 분석

표126 | (본인)소속 직종의 연장근로 관리 단위 확대 필요성(복수응답)(근로자)

(단위: %)

구분	근로자	
	사례수(명)	비율
건설·채굴직	(126)	55.2
연구·공학 기술직	(181)	44.3
설치·정비·생산직	(478)	43.1
보건·의료직	(48)	33.3
예술·방송·스포츠직	(52)	30.0
영업·판매·운송직	(212)	29.4
교육·법률·사회복지 등	(212)	28.5
서비스·경비·청소직	(131)	23.7
경영·사무직	(1,163)	19.2
농림어업직	(6)	1.9

주) BASE - 근로자: 일부 업종·직종에만 연장근로 관리 단위 확대하는 방안에 대해 매우 동의, 동의, 보통으로 응답한 근로자



응답자 특성별

연장근로 관리 단위 확대가 필요한 직종으로 '설치·정비·생산직'을 선택한 근로자 응답은 설치·정비·생산직(43.1%), 정보통신(37.9%), 제조업(36.5%)에서 높고, '보건·의료직' 응답은 교육·법률·사회복지 등(33.9%), 보건·의료직(33.3%), 금융보험(38.9%) 업종과 상시근로자 300인 이상(35.9%)에서 상대적으로 높음

'전 직종'에 확대가 필요하다는 응답은 예술·방송·스포츠직(45.8%)에서 높음

표127 | 연장근로 관리 단위 확대가 필요하다고 생각하는 직종(복수응답)(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	설치·정비· 생산직	보건·의료직	연구·공학 기술직	영업·판매· 운송직	건설·채굴직	전 직종	교육·법률· 사회복지 등
▣ 전체 ▣	(2,608)	32.0	26.8	22.2	21.5	21.5	18.0	16.0
직종								
경영·사무직	(1,163)	31.9	28.0	23.1	22.6	22.9	17.5	16.0
연구·공학 기술직	(181)	33.4	23.9	44.3	19.7	29.4	15.2	11.0
교육·법률·사회복지 등	(212)	28.9	33.9	10.5	18.3	14.9	19.0	28.5
보건·의료직	(48)	11.3	33.3	16.2	18.8	12.9	15.2	12.9
예술·방송·스포츠직	(52)	21.1	24.2	15.3	17.7	9.4	45.8	12.4
서비스·경비·청소직	(131)	24.3	14.7	11.1	19.6	9.3	25.9	6.4
영업·판매·운송직	(212)	24.7	24.7	14.4	29.4	14.9	13.6	15.5
건설·채굴직	(126)	28.2	21.5	23.2	24.8	55.2	5.3	7.1
설치·정비·생산직	(478)	43.1	27.7	25.1	17.9	17.8	20.0	18.4
농림어업직	(6)	1.9	1.9	0.0	1.9	0.0	25.1	1.9
기타	(1)	29.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
업종								
B. 광업	(3)	7.3	3.2	12.3	2.3	59.0	17.4	0.0
C. 제조업	(792)	36.5	23.2	24.4	20.5	15.7	17.3	15.6
D. 전기가스	(16)	16.2	8.4	29.2	12.4	17.7	32.8	13.9
E. 수도	(20)	64.5	37.6	9.3	52.7	7.5	7.6	31.4
F. 건설	(200)	25.2	22.6	24.1	19.8	47.3	12.3	8.4
G. 도소매	(289)	33.0	30.0	17.3	28.2	25.0	15.8	12.8
H. 운수창고	(18)	54.4	42.0	1.2	13.1	43.9	30.4	41.9
I. 숙박음식	(61)	21.4	22.2	8.1	14.8	16.6	23.0	14.0
J. 정보통신	(131)	37.9	21.7	31.4	25.7	24.1	18.8	16.6
K. 금융보험	(130)	29.7	38.9	16.6	22.1	25.9	16.5	14.1
L. 부동산	(67)	31.2	15.8	10.2	26.1	13.1	21.2	11.0
M. 전문과학	(268)	36.2	25.4	30.5	21.6	23.0	14.6	14.9
N. 사업시설	(241)	28.0	35.5	27.4	19.6	21.2	21.6	26.2
P. 교육	(107)	33.7	31.4	26.0	21.9	20.4	17.4	19.8
Q. 보건사회복지	(200)	22.3	32.1	11.2	16.0	16.1	22.4	19.4
R. 예술스포츠	(21)	6.6	10.8	6.4	14.5	2.6	57.6	6.1
S. 협회 등	(45)	15.4	25.5	17.9	20.9	6.9	17.0	5.7

[계 속]

구분	사례수 (명)	설치·정비· 생산직	보건·의료직	연구·공학 기술직	영업·판매· 운송직	건설·채굴직	전 직종	교육·법률· 사회복지 등
▣ 전체 ▣	(2,608)	32.0	26.8	22.2	21.5	21.5	18.0	16.0
상시근로자 규모								
5~9인	(354)	28.6	27.5	17.0	23.8	17.1	13.8	12.7
10~29인	(676)	29.9	20.1	16.1	16.5	21.3	23.5	12.7
30~99인	(503)	34.7	26.5	21.2	25.0	18.6	16.8	17.0
100~299인	(413)	34.7	23.1	22.6	19.9	19.8	15.7	12.2
300인 이상	(663)	32.3	35.9	31.9	23.7	27.2	16.8	22.7
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무								
있음	(1,576)	34.0	30.1	24.3	22.0	24.2	18.2	18.1
없음	(940)	28.7	20.6	18.8	19.7	16.4	17.5	12.1
잘 모름	(92)	33.1	35.1	21.6	30.9	27.2	18.9	17.9
직장 내 종사상 지위								
상용근로자	(2,518)	31.8	27.0	22.2	21.3	21.6	17.8	16.3
임시·일용근로자	(90)	37.4	21.2	24.4	27.6	18.4	21.7	7.9
연령								
만 19~29세	(290)	23.1	15.5	12.5	13.1	18.5	23.3	11.3
만 30~39세	(655)	33.8	28.5	19.2	25.8	23.7	19.6	19.7
만 40~49세	(704)	32.9	27.3	25.8	19.5	22.9	17.9	14.7
만 50~59세	(715)	32.5	32.1	26.6	24.2	21.3	15.7	17.4
만 60세 이상	(244)	34.0	19.4	18.8	17.6	15.4	14.1	10.8
소재지								
수도권	(1,408)	32.4	27.2	21.9	22.2	22.4	18.6	15.4
경상권	(615)	32.1	27.4	22.2	17.3	20.0	18.0	15.1
중부권(충청·강원)	(394)	33.3	26.4	24.7	23.3	20.6	17.5	20.0
제주·전라권	(191)	26.6	23.1	20.0	26.2	21.1	14.4	14.3

[계 속]

구분	사려수 (명)	서비스·경비· 청소직	예술·방송· 스포츠직	경영·사무직	농림어업직	필요 없음	모르겠음
▣ 전체 ▣	(2,608)	14.9	14.3	14.1	6.2	3.0	9.5
직종							
경영·사무직	(1,163)	17.0	16.1	19.2	6.8	3.5	7.4
연구·공학 기술직	(181)	12.7	7.3	12.0	11.6	0.5	8.0
교육·법률·사회복지 등	(212)	13.3	10.9	7.0	4.6	2.1	10.8
보건·의료직	(48)	17.5	11.9	8.5	6.5	1.2	25.1
예술·방송·스포츠직	(52)	11.3	30.0	5.9	9.7	0.0	9.8
서비스·경비·청소직	(131)	23.7	11.8	9.7	1.0	1.7	13.7
영업·판매·운송직	(212)	11.0	21.6	12.8	9.4	6.1	10.4
건설·채굴직	(126)	8.3	16.2	2.9	2.8	10.7	5.0
설치·정비·생산직	(478)	12.7	9.7	12.3	4.1	0.9	11.8
농림어업직	(6)	0.0	0.0	0.0	1.9	0.0	73.0
기타	(1)	0.0	46.0	0.0	24.4	0.0	0.0
업종							
B.광업	(3)	1.0	26.1	3.4	0.0	0.0	4.9
C.제조업	(792)	13.9	17.0	14.7	3.6	1.8	10.2
D.전기가스	(16)	4.9	25.2	9.9	5.2	0.0	9.9
E.수도	(20)	15.9	5.6	10.2	21.8	9.3	3.2
F.건설	(200)	12.2	13.5	10.0	3.6	6.8	6.0
G.도소매	(289)	15.2	13.3	17.8	6.4	6.4	7.7
H.운수창고	(18)	4.3	1.7	10.7	41.1	0.0	5.0
I.숙박음식	(61)	31.9	21.8	3.5	0.0	0.0	22.1
J.정보통신	(131)	18.1	19.3	11.8	20.7	2.3	7.7
K.금융보험	(130)	15.6	8.7	13.6	6.8	5.2	8.2
L.부동산	(67)	14.4	12.1	7.2	1.0	1.4	16.5
M.전문과학	(268)	15.6	14.7	17.8	6.5	1.0	6.1
N.사업시설	(241)	15.9	8.9	20.3	9.5	4.8	8.9
P.교육	(107)	12.1	18.1	8.5	4.7	1.6	10.0
Q.보건사회복지	(200)	13.2	10.2	10.5	5.3	2.4	12.6
R.예술스포츠	(21)	13.1	14.7	9.2	2.1	0.0	10.8
S.협회 등	(45)	22.6	12.9	13.3	5.4	0.0	19.1
상시근로자 규모							
5~9인	(354)	14.9	15.9	12.0	5.0	3.7	12.3
10~29인	(676)	10.2	9.0	9.6	4.3	4.1	11.7
30~99인	(503)	16.9	15.7	15.7	8.2	1.2	9.5
100~299인	(413)	21.1	12.3	14.3	5.2	3.4	10.6
300인 이상	(663)	14.3	19.0	18.6	7.9	2.7	5.2
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무							
있음	(1,576)	15.4	14.2	15.3	5.4	2.7	8.0
없음	(940)	13.8	15.1	11.2	6.5	3.6	12.0
잘 모름	(92)	17.2	7.8	23.7	18.2	3.8	10.9
직장 내 종사상 지위							
상용근로자	(2,518)	14.9	14.0	14.5	6.4	3.1	9.2
임시·일용근로자	(90)	15.6	22.3	3.0	2.0	0.0	17.8
연령							
만 19~29세	(290)	11.1	14.9	10.2	7.6	5.9	17.0
만 30~39세	(655)	15.1	13.8	16.3	7.1	3.1	8.1
만 40~49세	(704)	14.1	13.0	14.6	4.0	0.9	9.5
만 50~59세	(715)	16.1	15.8	15.3	8.2	4.8	6.6
만 60세 이상	(244)	17.6	14.6	7.9	2.7	0.3	13.1
소재지							
수도권	(1,408)	15.9	16.0	13.8	7.3	3.3	9.0
경상권	(615)	12.4	12.3	14.2	4.1	2.8	11.9
충부권(충청·강원)	(394)	13.1	11.5	18.9	5.0	0.6	7.0
제주·전라권	(191)	19.7	14.4	6.8	7.6	6.9	10.6



응답자 특성별

연장근로 관리 단위 확대가 필요한 직종으로 '설치·정비·생산직'을 선택한 사업주 응답은 제조업(43.5%)에서 높고, '연구직 및 공학 기술직'은 전문과학(37.1%) 업종에서 상대적으로 높음

표128 | 연장근로 관리 단위 확대가 필요하다고 생각하는 직종(복수응답)(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	설치·정비·생산직	연구직 및 공학 기술직	보건·의료직	전 직종	영업·판매·운전·운송직	건설·채굴직
■ 전체 ■	(701)	31.2	26.4	22.8	19.3	18.6	16.9
업종							
B.광업	(1)	65.2	57.3	5.1	13.2	9.0	71.8
C.제조업	(171)	43.5	31.5	16.7	21.1	12.4	14.2
D.전기가스	(2)	8.9	30.0	28.0	16.0	43.5	3.1
E.수도	(5)	15.6	44.4	47.5	25.7	10.4	7.6
F.건설	(69)	26.9	21.3	12.1	18.3	16.4	26.7
G.도소매	(114)	40.0	25.1	42.0	9.8	34.8	24.4
H.운수창고	(5)	5.1	6.4	5.1	66.3	27.3	12.9
I.숙박음식	(46)	16.3	2.8	8.4	35.4	11.4	7.6
J.정보통신	(29)	29.5	45.2	31.0	7.8	6.9	30.0
K.금융보험	(26)	5.1	22.7	8.2	24.5	27.7	3.8
L.부동산	(28)	35.5	32.2	21.0	16.2	17.1	15.0
M.전문과학	(55)	28.6	37.1	21.3	14.2	3.5	24.6
N.사업시설	(26)	10.1	31.9	25.9	24.3	27.4	15.7
P.교육	(23)	30.8	13.0	20.4	24.0	3.1	10.8
O.보건사회복지	(67)	25.1	28.9	31.5	22.6	18.5	7.7
R.예술스포츠	(7)	46.5	1.3	30.0	6.9	56.7	10.1
S.협회 등	(25)	21.0	13.6	15.7	21.0	38.4	10.6
상시근로자 규모							
5~9인	(320)	31.9	23.7	22.3	20.2	17.5	15.7
10~29인	(271)	29.7	26.8	24.8	19.6	19.4	19.8
30~99인	(82)	33.6	30.9	18.5	16.3	17.6	13.1
100~299인	(22)	30.3	40.0	19.4	15.1	26.1	11.2
300인 이상	(5)	37.4	39.3	28.6	17.8	25.1	21.4
유연근로제 활용							
활용	(140)	29.5	32.5	28.2	15.8	16.5	16.5
비활용	(525)	33.2	25.7	20.9	19.5	19.8	16.4
잘 모르겠음	(36)	9.1	12.5	29.2	29.9	9.1	25.7
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무							
있음	(341)	30.6	27.7	21.5	20.4	18.9	14.6
없음	(360)	31.8	25.1	24.0	18.3	18.3	19.1
소재지							
수도권	(380)	36.2	26.6	22.4	19.5	19.4	20.0
경상권	(173)	24.2	25.2	25.1	23.0	15.1	14.9
중부권(충청·강원)	(86)	25.2	18.9	26.8	20.6	20.7	12.5
제주·전라권	(62)	28.5	39.0	13.3	6.6	20.4	9.7

[계 속]

구분	사례수 (명)	미용·여행·숙박·음식·경비·청소직	예술·디자인·방송·스포츠직	경영·사무·금융·보험직	교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인	농림어업직	필요 없음	모르겠음
▣ 전체 ▣	(701)	13.5	13.2	12.6	11.2	4.0	1.9	10.8
업종								
B.광업	(1)	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
C.제조업	(171)	9.1	3.0	8.5	9.1	3.4	2.4	9.8
D.전기가스	(2)	16.8	10.6	31.0	13.7	0.0	5.1	15.3
E.수도	(5)	8.0	10.1	21.5	10.4	0.0	0.0	2.3
F.건설	(69)	9.2	8.7	10.8	9.9	0.1	0.0	23.0
G.도소매	(114)	19.6	26.8	18.8	10.7	8.3	0.1	5.0
H.운수창고	(5)	0.0	0.0	3.3	0.0	0.0	0.0	0.0
I.숙박음식	(46)	23.2	6.8	0.0	5.9	6.5	8.7	21.0
J.정보통신	(29)	11.3	7.8	22.9	32.4	3.4	0.0	20.7
K.금융보험	(26)	11.2	14.1	7.1	7.8	3.5	0.0	7.0
L.부동산	(28)	17.7	17.9	7.7	10.2	1.3	6.3	6.0
M.전문과학	(55)	8.0	19.4	15.5	7.0	0.3	0.0	12.8
N.사업시설	(26)	14.9	2.7	18.2	6.9	4.9	13.2	0.0
P.교육	(23)	7.3	12.8	10.3	18.4	0.1	0.0	16.1
Q.보건사회복지	(67)	18.7	27.3	17.0	21.8	5.0	0.0	1.0
R.예술스포츠	(7)	19.0	15.7	1.4	1.1	24.2	0.0	11.8
S.협회 등	(25)	15.6	8.4	20.1	5.9	2.7	0.0	20.9
상시근로자 규모								
5-9인	(320)	14.3	16.7	10.4	10.3	3.5	3.6	9.5
10-29인	(271)	12.9	9.3	16.0	10.6	3.4	0.2	12.5
30-99인	(82)	8.3	11.2	6.3	11.3	7.3	1.0	13.0
100-299인	(22)	27.4	18.1	25.1	31.4	5.4	3.5	1.8
300인 이상	(5)	20.5	17.1	13.9	13.0	3.8	0.0	3.1
유연근로제 활용								
활용	(140)	9.0	14.1	20.2	15.9	5.6	0.4	8.0
비활용	(525)	15.2	13.8	11.1	9.3	3.7	2.5	10.4
잘 모르겠음	(36)	7.4	1.8	4.3	20.9	0.9	0.0	27.5
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무								
있음	(341)	11.9	11.8	12.9	11.6	5.3	1.7	9.8
없음	(360)	15.1	14.5	12.3	10.9	2.7	2.1	11.7
소재지								
수도권	(380)	15.9	12.8	10.3	11.0	4.1	1.8	9.5
경상권	(173)	8.1	15.1	7.4	10.8	2.0	1.4	16.2
중부권(충청·강원)	(86)	9.9	10.8	24.5	12.4	5.4	0.0	6.7
제주·전라권	(62)	19.0	14.0	24.1	12.1	6.6	6.9	9.3

② 근로시간 제도 개편 시 우선 고려사항

가. 연차휴가 사용 비율을 높이기 위한 방안[노·사(문16)]

- 연차휴가 사용 비율을 높이기 위한 효과적인 방안으로 노·사 모두 ‘현재 부여받은 연차를 모두 소진할 수 있도록 기업 문화 혁신’이 필요하다는 의견이 가장 많음
 - 근로자의 경우 기업문화 혁신(46.6%), 단체 휴가 제도화 및 확산(34.7%), 연속 휴가 사용을 위한 정부 지원 강화(34.4%), 시간 단위 휴가 사용 제도화 및 확산(26.5%), 근로시간저축계좌제 도입(20.9%) 순임
 - 사업주의 경우 기업문화 혁신(50.8%), 단체 휴가 제도화 및 확산(33.3%), 연속 휴가 사용을 위한 정부 지원 강화(26.6%), 시간 단위 휴가 사용 제도화 및 확산(25.0%), 근로시간저축계좌제 도입(13.7%) 순임
- * 사업주에게는 근로시간 제도 개편 시 근로자의 우려를 해소하기 위한 방안을 물음

표129 | 연차휴가 사용 비율을 높이기 위해 효과적인 방안(2개까지 선택)(노·사)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	현재 부여받은 연차를 모두 소진할 수 있도록 기업문화 혁신	징검다리 연휴에 끼인 날 휴가 사용, 소규모 그룹별 순환적으로 휴가를 사용하는 등 단체 휴가 제도화 및 확산	연차휴가 사용 시 5~10일 이상의 연속휴가를 사용할 수 있도록 정부 지원 강화	시간 단위 휴가 사용 (반차·반반차) 제도화 및 확산	근로자가 저축한 연장근로를 임금 또는 휴가 중 선택하여 보장받는 근로시간저축 계좌제를 도입하고 이에 대한 관리감독 강화	모르겠음
근로자	(3,839)	46.6	34.7	34.4	26.5	20.9	5.8
사업주	(976)	50.8	33.3	26.6	25.0	13.7	7.7



응답자 특성별

- 근로자가 연차휴가 사용 비율을 높이기 위한 효과적인 방안으로 ‘현재 부여받은 연차를 모두 소진할 수 있도록 기업문화 혁신’을 선택한 응답은 직종별로는 영업·판매·운송직(56.1%), 건설·채굴직(54.6%), 업종별로는 예술스포츠(59.7%), 건설(54.7%), 규모별로는 상시근로자 100-299인(51.3%)에서 상대적으로 높음
- ‘징검다리 연휴에 끼인 날 휴가 사용, 소규모 그룹별 순환적으로 휴가 사용 등 단체 휴가 제도화 확산’은 설비·정비·생산직(38.6%) 및 제조업(41.7%)에서 상대적으로 높음
- ‘연속휴가를 사용할 수 있도록 정부 지원 강화’는 직종별로는 교육·법률·사회복지 등(41.7%), 보건·의료직(40.7%)에서, 업종별로는 보건사회복지(46.1%), 숙박음식(42.5%), 규모별로는 상시근로자 300인 이상(39.0%)에서 상대적으로 높음

표130 | 연차휴가 사용 비율을 높이기 위해 효과적인 방안(2개까지 선택)(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	현재 부여받은 연차를 모두 소진할 수 있도록 기업문화 혁신	징검다리 연휴에 끼인 날 휴가 사용, 소규모 그룹별 순환적으로 휴가를 사용하는 등 단체 휴가 제도화 및 확산	연차휴가 사용 시 5~10일 이상의 연속휴가를 사용할 수 있도록 정부 지원 강화	시간 단위 휴가 사용(반차·반반차) 제도화 및 확산	근로자가 저축한 연장근로를 임금 또는 휴가 중 선택하여 보장받는 근로시간저축 계좌제를 도입하고 이에 대한 관리감독 강화	모르겠음
■ 전체 ■	(3,839)	46.6	34.7	34.4	26.5	20.9	5.8
직종							
경영·사무직	(1,706)	48.2	37.6	35.7	28.6	18.7	3.4
연구·공학 기술직	(281)	45.2	37.2	29.1	28.4	29.7	5.6
교육·법률·사회복지 등	(296)	49.4	27.7	41.7	30.3	21.2	3.3
보건·의료직	(67)	39.1	24.0	40.7	31.8	15.9	4.0
예술·방송·스포츠직	(79)	41.3	37.7	32.4	12.8	46.4	5.4
서비스·경비·청소직	(222)	45.4	26.8	38.4	17.2	23.6	9.6
영업·판매·운송직	(313)	56.1	28.1	32.4	20.7	20.8	7.3
건설·채굴직	(162)	54.6	22.5	29.9	23.7	10.5	5.5
설치·정비·생산직	(705)	38.3	38.6	30.9	26.2	22.0	10.8
농림어업직	(7)	19.2	31.4	19.2	15.5	17.0	32.4
기타	(1)	23.3	0.0	0.0	27.3	0.0	49.4

[계 속]

구분	사례수 (명)	현재 부여받은 연차를 모두 소진할 수 있도록 기업문화 혁신	징검다리 연휴에 끼인 날 휴가 사용, 소규모 그룹별 순환적으로 휴가를 사용하는 등 단체 휴가 제도화 및 확산	연차휴가 사용 시 5~10일 이상의 연속휴가를 사용할 수 있도록 정부 지원 강화	시간 단위 휴가 사용(반차· 반반차) 제도화 및 확산	근로자가 저축한 연장근로를 임금 또는 휴가 중 선택하여 보장받는 근로시간저축 계좌제를 도입하고 이에 대한 관리감독 강화	모르겠음
■ 전체 ■	(3,839)	46.6	34.7	34.4	26.5	20.9	5.8
업종							
B.광업	(4)	15.8	17.1	24.5	5.6	34.1	40.0
C.제조업	(1,169)	41.6	41.7	32.1	27.3	22.2	5.9
D.전기가스	(24)	52.4	34.4	33.9	15.1	27.0	0.4
E.수도	(33)	51.9	22.1	36.5	8.7	43.7	0.5
F.건설	(264)	54.7	30.9	27.7	19.0	12.8	7.6
G.도소매	(428)	52.6	30.4	31.4	27.5	23.2	5.5
H.운수창고	(25)	72.8	17.2	44.8	43.2	6.9	3.3
I.숙박음식	(97)	47.6	26.1	42.5	20.3	22.0	9.3
J.정보통신	(222)	54.0	27.8	40.5	27.7	18.1	7.1
K.금융보험	(171)	50.0	32.3	34.0	25.5	24.5	5.7
L.부동산	(105)	34.5	37.2	28.2	27.4	21.9	5.9
M.전문과학	(373)	45.8	37.5	31.0	32.3	21.9	5.1
N.사업시설	(361)	46.1	31.8	38.0	28.7	20.0	4.9
P.교육	(156)	43.7	34.8	34.9	27.7	20.5	2.6
O.보건사회복지	(285)	46.2	33.4	46.1	23.1	17.7	5.1
R.예술스포츠	(42)	59.7	13.8	38.6	12.8	29.0	10.6
S.협회 등	(80)	45.3	24.8	40.2	25.6	15.0	8.7
상시근로자 규모							
5~9인	(531)	47.4	29.9	34.6	20.2	19.6	10.7
10~29인	(975)	46.5	31.0	31.4	28.1	18.0	7.5
30~99인	(748)	46.6	35.5	33.0	22.8	23.5	7.6
100~299인	(622)	51.3	39.8	33.7	25.4	25.4	1.8
300인 이상	(963)	43.5	37.1	39.0	31.9	19.8	2.7
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무							
있음	(2,272)	46.1	35.8	35.1	29.6	20.5	4.2
없음	(1,413)	48.2	32.8	32.9	22.2	21.6	7.7
잘 모름	(154)	41.1	34.7	38.2	20.6	21.8	12.3
직장 내 종사상 지위							
상용근로자	(3,695)	47.1	34.5	34.7	26.4	20.8	5.8
임시·일용근로자	(144)	35.7	39.8	28.1	27.7	24.2	5.9
연령							
만 19~29세	(422)	36.8	37.2	39.5	29.6	20.2	7.1
만 30~39세	(963)	45.5	37.3	37.2	31.0	20.1	3.7
만 40~49세	(1,074)	50.0	35.2	35.1	25.5	21.8	4.1
만 50~59세	(1,029)	48.2	32.4	32.3	22.7	22.4	7.6
만 60세 이상	(352)	46.8	29.3	24.8	24.5	17.2	9.9
소재지							
수도권	(2,113)	49.0	33.9	34.5	27.2	20.2	4.7
경상권	(882)	42.4	36.0	33.2	26.0	23.1	7.5
중부권(충청·강원)	(540)	44.3	37.6	35.2	26.7	18.6	5.9
제주·전라권	(304)	47.0	30.7	35.9	22.6	23.8	8.7



응답자 특성별

사업주가 연차휴가 사용 비율을 높이기 위한 효과적인 방안으로 ‘현재 부여받은 연차를 모두 소진할 수 있도록 기업문화 혁신’을 선택한 응답은 사업시설(70.3%), 정보통신(66.5%) 업종에서 높고, ‘단체 휴가 제도화 및 확산’은 건설(41.0%), 상시근로자 30~99인(48.1%)에서, ‘연속휴가를 사용할 수 있도록 정부 지원 강화’는 금융보험(49.5%), 정보통신(38.2%) 업종에서 상대적으로 높음

표131 | 연차휴가 사용 비율을 높이기 위해 효과적인 방안(2개까지 선택)(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	현재 부여받은 연차를 모두 소진할 수 있도록 기업문화 혁신	징검다리 연후에 끼인 날 휴가 사용, 소규모 그룹별 순환적으로 휴가를 사용하는 등 단체 휴가 제도화 및 확산	연차휴가 사용 시 5~10일 이상의 연속휴가를 사용할 수 있도록 정부 지원 강화	시간 단위 휴가 사용(반차, 반반차) 제도화 및 확산	근로자가 저축한 연장근로를 임금 또는 휴가 중 선택하여 보장받는 근로시간저축계좌제를 도입하고 이에 대한 관리감독 강화	모르겠음
□ 전체 □	(976)	50.8	33.3	26.6	25.0	13.7	7.7
업종							
B.광업	(1)	87.4	17.5	3.2	1.5	8.2	0.0
C.제조업	(237)	54.9	38.9	20.1	21.6	17.9	3.7
D.전기가스	(2)	50.2	19.9	25.6	28.4	24.6	3.9
E.수도	(9)	57.0	4.1	41.8	0.0	27.5	15.9
F.건설	(93)	51.9	41.0	17.6	26.1	5.5	6.9
G.도소매	(162)	40.2	38.0	24.1	27.0	19.0	11.5
H.운수창고	(6)	41.9	16.5	10.0	67.9	46.8	0.0
I.숙박음식	(56)	44.8	19.5	25.3	24.5	22.6	16.2
J.정보통신	(38)	66.5	33.2	38.2	27.0	5.3	0.0
K.금융보험	(42)	46.4	32.7	49.5	21.9	8.2	5.9
L.부동산	(45)	32.7	28.4	28.4	21.1	14.9	17.3
M.전문과학	(74)	58.5	35.4	27.9	26.6	7.9	4.0
N.사업시설	(34)	70.3	36.8	19.9	36.1	1.6	1.3
P.교육	(35)	43.5	32.1	34.5	19.9	6.9	12.5
O.보건사회복지	(97)	63.8	19.0	37.1	30.1	12.9	0.6
R.예술스포츠	(11)	52.6	34.6	13.7	45.0	16.2	0.0
S.협회 등	(34)	22.7	26.8	36.2	12.5	4.1	36.7
상시근로자 규모							
5~9인	(470)	46.6	28.5	27.6	22.7	14.8	10.5
10~29인	(364)	51.8	34.0	23.0	28.5	14.8	6.9
30~99인	(106)	61.1	48.1	33.5	23.6	4.1	0.4
100~299인	(29)	66.3	46.4	30.5	21.3	15.3	2.7
300인 이상	(7)	58.0	41.0	23.4	30.1	16.3	0.7

[계 속]

구분	사례수 (명)	현재 부여받은 연차를 모두 소진할 수 있도록 기업문화 혁신	징검다리 연휴에 끼인 날 휴가 사용, 소규모 그룹별 순환적으로 휴가를 사용하는 등 단체 휴가 제도화 및 확산	연차휴가 사용 시 5~10일 이상의 연속휴가를 사용할 수 있도록 정부 지원 강화	시간 단위 휴가 사용(반차· 반반차) 제도화 및 확산	근로자가 저축한 연장근로를 임금 또는 휴가 중 선택하여 보장받는 근로시간저축계 좌제를 도입하고 이에 대한 관리감독 강화	모르겠음
▣ 전체 ▣	(976)	50.8	33.3	26.6	25.0	13.7	7.7
유연근로제 활용							
활용	(188)	64.0	27.0	29.5	29.4	9.5	3.3
비활용	(744)	48.7	34.9	27.1	23.3	14.7	7.6
잘 모르겠음	(44)	29.7	33.9	5.2	35.1	14.4	29.4
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무							
있음	(470)	53.9	36.4	30.3	23.5	12.1	5.8
없음	(506)	47.9	30.5	23.1	26.4	15.1	9.5
소재지							
수도권	(531)	52.9	35.7	26.3	26.2	11.5	6.1
경상권	(221)	48.2	36.7	24.8	22.4	12.7	8.5
중부권(충청·강원)	(127)	42.8	25.8	34.4	32.1	17.0	10.2
제주·전라권	(97)	55.6	22.8	22.1	14.8	23.3	11.7

나. 포괄임금 개선 방안에 대한 의견[노·사(문17), 2개까지 선택]

- 포괄임금에 대한 개선 방안으로 근로자는 ‘근로시간을 기록·관리하도록 하고 이를 기반으로 임금을 산정하는 법 원칙 확립’을 응답한 비율이 44.7%로 가장 높고, 사업주는 ‘현실적으로 활용할 수밖에 없으므로 현행 유지’가 41.0%로 가장 높음
 - 근로자는 ‘근로시간 기반으로 임금 산정 원칙 확립’(44.7%), ‘정부의 강력한 감독 행정’(34.4%), ‘현행 유지’(26.7%), ‘영세사업장의 임금체계 개편 지원’(26.6%) 순임
 - 사업주는 ‘현행 유지’(41.0%), ‘근로시간 기반으로 임금 산정 원칙 확립’(34.2%), ‘영세사업장의 임금체계 개편 지원’(23.2%), ‘정부의 강력한 감독 행정’(15.0%) 순임

표132 | 포괄임금(고정OT 포함)에 대한 개선방안(2개까지 선택)(노·사)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	근로시간을 기록·관리하도록 하고 이를 기반으로 임금을 산정하는 법 원칙 확립	포괄임금(고정OT를 포함)을 오남용(공짜야근)에 대한 정부의 강력한 감독행정	현실적으로 활용할 수밖에 없으므로 현행과 같이 유지	영세사업장에 근로시간 기록·관리, 임금산정 등 임금체계 개편 지원	기타	모르겠음
근로자	(3,839)	44.7	34.4	26.7	26.6	0.1	13.8
사업주	(976)	34.2	15.0	41.0	23.2	0.9	16.8

 응답자 특성별

- 포괄임금에 대한 개선 방안 중 ‘근로시간을 기록·관리하도록 하고 이를 기반으로 임금을 산정하는 법 원칙을 확립’하자는 근로자의 의견은 예술·방송·스포츠직(58.2%) 및 예술스포츠(65.2%) 업종에서 높음
- ‘포괄임금(고정OT를 포함) 오남용(공짜야근)에 대한 정부의 강력한 감독행정’이 필요하다는 의견은 직종별로는 교육·법률·사회복지 등(41.8%)에서, 업종별로는 금융보험(50.3%), 정보통신(45.8%), 상시근로자 규모가 클수록 상대적으로 높음
(5-9인 26.2%, 10-29인 28.2%, 30-99인 36.0%, 100-299인 36.7%, 300인 이상 42.5%)
- ‘현실적으로 활용할 수밖에 없으므로 현행과 같이 유지’하자는 의견은 직종별로는 건설·채굴직(40.6%), 업종별로는 건설(40.1%)에서 상대적으로 높음

표133 | 포괄임금(고정OT 포함)에 대한 개선방안(2개까지 선택)(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	근로시간을 기록·관리하도록 하고 이를 기반으로 임금을 산정하는 법 원칙 확립	포괄임금(고정 OT를 포함) 오남용 (공짜야근)에 대한 정부의 강력한 감독행정	현실적으로 활용할 수밖에 없으므로 현행과 같이 유지	영세사업장에 근로시간 기록·관리, 임금산정 등 임금체계 개편 지원	기타	모르겠음
■ 전체 ■	(3,839)	44.7	34.4	26.7	26.6	0.1	13.8
직종							
경영·사무직	(1,706)	45.7	38.6	27.4	24.3	0.1	10.9
연구·공학 기술직	(281)	47.1	36.4	26.7	32.5	0.0	10.8
교육·법률·사회복지 등	(296)	51.7	41.8	19.0	26.3	0.1	13.0
보건·의료직	(67)	42.7	24.0	28.6	25.9	0.0	18.1
예술·방송·스포츠직	(79)	58.2	34.1	10.0	37.6	0.0	12.8
서비스·경비·청소직	(222)	40.2	28.1	28.0	30.8	0.0	17.0
영업·판매·운송직	(313)	40.4	28.1	28.4	29.9	0.0	18.5
건설·채굴직	(162)	31.9	26.3	40.6	27.4	0.0	9.2
설치·정비·생산직	(705)	44.0	28.1	25.6	26.1	0.1	19.2
농림어업직	(7)	0.0	1.6	0.0	31.4	0.0	67.0
기타	(1)	35.6	15.0	15.0	0.0	0.0	49.4

[계 속]

구분	사례수 (명)	근로시간을 기록·관리하도록 하고 이를 기반으로 임금을 산정하는 법 원칙 확립	포괄임금(고정 OT를 포함) 오남용 (공짜야근)에 대한 정부의 강력한 감독행정	현실적으로 활용할 수밖에 없으므로 현행과 같이 유지	영세사업장에 근로시간 기록·관리, 임금산정 등 임금체계 개편 지원	기타	모르겠음
▣ 전체 ▣	(3,839)	44.7	34.4	26.7	26.6	0.1	13.8
업종							
B.광업	(4)	21.8	16.5	22.8	40.3	0.0	42.9
C.제조업	(1,169)	48.4	30.9	22.3	24.5	0.0	16.1
D.전기가스	(24)	38.2	27.7	31.5	15.4	0.0	23.0
E.수도	(33)	49.0	27.3	27.4	22.1	0.0	21.9
F.건설	(264)	32.6	26.7	40.1	24.2	0.3	13.2
G.도소매	(428)	45.4	30.8	26.8	35.3	0.3	11.5
H.운수창고	(25)	44.5	47.4	30.7	36.2	0.0	8.9
I.숙박음식	(97)	37.8	20.4	24.9	24.1	0.4	26.8
J.정보통신	(222)	47.7	45.8	25.5	18.7	0.0	12.0
K.금융보험	(171)	41.9	50.3	21.2	30.1	0.0	8.8
L.부동산	(105)	35.5	37.1	35.6	30.9	0.0	16.2
M.전문과학	(373)	46.4	32.7	32.1	27.7	0.2	8.4
N.사업시설	(361)	39.6	42.4	28.7	28.0	0.0	12.0
P.교육	(156)	43.5	43.9	18.8	24.3	0.1	16.2
O.보건사회복지	(285)	49.3	32.8	25.5	30.3	0.0	13.9
R.예술스포츠	(42)	65.2	37.0	32.8	7.3	0.0	9.5
S.협회 등	(80)	37.3	34.6	30.2	23.9	0.0	13.7
상시근로자 규모							
5~9인	(531)	36.2	26.2	27.0	34.0	0.0	18.2
10~29인	(975)	44.2	28.2	30.2	25.8	0.1	15.7
30~99인	(748)	44.6	36.0	23.5	22.4	0.1	18.5
100~299인	(622)	50.1	36.7	28.2	25.9	0.0	10.1
300인 이상	(963)	46.6	42.5	24.4	27.2	0.1	8.1
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무							
있음	(2,272)	48.6	35.6	27.0	24.2	0.1	11.1
없음	(1,413)	39.0	32.4	26.2	31.3	0.1	17.4
잘 모름	(154)	39.6	34.3	26.1	20.3	0.0	19.5
직장 내 종사상 지위							
상용근로자	(3,695)	44.7	34.6	27.1	26.1	0.1	13.9
임시·일용근로자	(144)	44.8	29.8	16.3	40.1	0.0	9.8
연령							
만 19~29세	(422)	45.9	37.3	18.2	17.9	0.0	20.4
만 30~39세	(963)	50.4	41.6	21.1	21.8	0.1	12.6
만 40~49세	(1,074)	46.7	37.1	27.8	24.6	0.2	12.3
만 50~59세	(1,029)	40.7	28.1	31.2	35.8	0.0	11.4
만 60세 이상	(352)	33.2	21.3	35.1	29.8	0.0	20.4
소재지							
수도권	(2,113)	43.9	36.6	25.4	28.7	0.1	12.3
경상권	(882)	45.0	32.2	30.1	24.5	0.0	15.8
중부권(충청·강원)	(540)	48.5	34.2	23.6	19.5	0.2	14.2
제주·전라권	(304)	42.8	25.5	30.8	31.2	0.1	17.5



응답자 특성별

사업주의 포괄임금에 대한 개선 방안 중 ‘현실적으로 활용할 수밖에 없으므로 현행과 같이 유지’하자는 의견은 제조업(54.2%), 전문과학(45.9%) 업종에서 높고, ‘근로시간을 기록·관리하도록 하고 이를 기반으로 임금을 산정하는 법 원칙 확립’하자는 의견은 규모가 클수록 높게 나타남

표134 | 포괄임금(고정OT 포함)에 대한 개선방안(2개까지 선택)(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	현실적으로 활용할 수밖에 없으므로 현행과 같이 유지	근로시간을 기록·관리 하도록 하고 이를 기반으로 임금을 산정하는 법 원칙 확립	영세사업장에 근로시간 기록·관리, 임금산정 등 임금체계 개편 지원	포괄임금(고정 OT를 포함) 오남용 (공짜야근)에 대한 정부의 강력한 감독행정	기타	모르겠음
■ 전체 ■	(976)	41.0	34.2	23.2	15.0	0.9	16.8
업종							
B.광업	(1)	60.1	34.0	0.5	8.2	0.0	5.9
C.제조업	(237)	54.2	34.4	25.5	9.7	0.3	10.9
D.전기가스	(2)	33.5	46.3	22.9	12.8	0.0	18.8
E.수도	(9)	42.7	34.9	32.1	9.3	0.0	15.9
F.건설	(93)	43.5	21.2	16.4	15.0	0.0	28.0
G.도소매	(162)	34.0	36.9	17.9	19.6	3.4	15.8
H.운수창고	(6)	58.8	43.0	25.5	0.0	0.0	2.4
I.숙박음식	(56)	29.5	32.3	29.7	10.7	2.4	26.4
J.정보통신	(38)	42.3	36.0	10.9	39.6	1.0	3.8
K.금융보험	(42)	31.1	35.8	33.4	12.9	0.0	28.5
L.부동산	(45)	40.5	39.1	21.5	19.9	1.4	14.7
M.전문과학	(74)	45.9	35.2	18.6	6.7	0.0	18.8
N.사업시설	(34)	39.9	28.8	18.3	9.9	0.0	12.8
P.교육	(35)	26.3	31.9	24.6	16.3	0.0	31.0
O.보건사회복지	(97)	30.1	36.0	38.8	21.7	0.0	9.7
R.예술스포츠	(11)	46.9	61.6	9.4	16.1	0.0	21.3
S.협회 등	(34)	37.5	35.8	15.0	12.6	0.0	26.2
상시근로자 규모							
5~9인	(470)	39.8	32.6	21.6	14.7	1.0	18.7
10~29인	(364)	42.0	33.8	23.2	14.4	0.9	16.9
30~99인	(106)	42.4	38.4	30.8	15.6	0.7	11.6
100~299인	(29)	41.3	45.2	22.8	24.7	0.1	5.7
300인 이상	(7)	47.0	48.3	17.3	14.9	0.4	7.9
유연근로제 활용							
활용	(188)	39.2	36.0	28.7	14.2	0.7	14.0
비활용	(744)	42.9	34.0	22.7	14.8	1.0	15.7
잘 모르겠음	(44)	16.4	28.6	8.3	22.6	0.0	48.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무							
있음	(470)	39.6	36.5	26.5	14.4	1.0	13.2
없음	(506)	42.3	31.9	20.1	15.6	0.8	20.2
소재지							
수도권	(531)	42.2	32.7	23.9	15.7	1.1	15.3
경상권	(221)	39.8	38.0	18.1	14.9	1.2	20.2
중부권(충청·강원)	(127)	33.7	39.0	25.4	19.8	0.0	16.5
제주·전라권	(97)	47.0	26.9	28.2	5.2	0.0	18.0

다. 근로시간 기록·관리 강화에 대한 의견[노·사(문18)]

- 근로시간 기록·관리를 강화하는 방안에 대한 동의 비율은 근로자 53.6%, 사업주의 39.1%
 - 근로자는 동의함(매우+동의)가 53.6%, 보통 30.4%, 동의하지 않음(동의하지 않음+전혀) 11.4%
 - 사업주는 동의함(매우+동의)가 39.1%, 보통 36.0%, 동의하지 않음(동의하지 않음+전혀) 19.7%

표135 | 근로시간 기록·관리 강화에 대한 의견(노·사)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음	④+⑤	모르겠음	합계
근로자	(3,839)	14.8	38.9	53.6	30.4	7.7	3.7	11.4	4.6	100.0
사업주	(976)	6.8	32.3	39.1	36.0	14.8	4.9	19.7	5.2	100.0

 응답자 특성별

- | 근로시간 기록 및 관리를 강화하는 것에 대해 근로자의 긍정 응답(①+②)은 직종별로는 보건·의료직(62.6%), 교육·법률·사회복지 등(59.4%)에서, 업종별로는 보건사회복지(64.3%), 금융보험(64.1%), 규모별로는 상시근로자 300인 이상(60.1%)에서 상대적으로 높음
- | 부정 응답(④+⑤)은 예술·방송·스포츠(21.3%) 직종과 예술스포츠(36.5%), 수도(27.0%) 업종, 상시근로자 5-9인(17.0%)에서 높음

표136 | 근로시간 기록·관리 강화에 대한 의견(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음	④+⑤	모르 겠음	합계
▣ 전체 ▣	(3,839)	14.8	38.9	53.6	30.4	7.7	3.7	11.4	4.6	100.0
직종										
경영·사무직	(1,706)	13.2	40.3	53.5	29.9	8.3	3.9	12.2	4.4	100.0
연구·공학 기술직	(281)	16.0	35.2	51.2	36.5	5.7	4.6	10.3	2.1	100.0
교육·법률·사회복지 등	(296)	17.0	42.4	59.4	31.3	5.2	1.3	6.5	2.8	100.0
보건·의료직	(67)	20.1	42.5	62.6	29.4	2.7	0.6	3.3	4.7	100.0
예술·방송·스포츠직	(79)	21.8	31.1	52.9	25.8	8.0	13.4	21.3	0.0	100.0
서비스·경비·청소직	(222)	12.1	40.1	52.2	29.2	8.4	3.5	11.9	6.6	100.0
영업·판매·운송직	(313)	16.3	35.7	52.0	27.3	6.2	5.8	11.9	8.8	100.0
건설·채굴직	(162)	16.1	20.1	36.2	42.2	14.8	2.9	17.7	4.0	100.0
설치·정비·생산직	(705)	16.0	41.5	57.5	28.1	7.3	2.2	9.6	4.8	100.0
농림어업직	(7)	0.0	19.2	19.2	49.4	0.0	31.4	31.4	0.0	100.0
기타	(1)	0.0	35.6	35.6	15.0	0.0	0.0	0.0	49.4	100.0

[계 속]

구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음	④+⑤	모르 겠음	합계
▣ 전체 ▣	(3,839)	14.8	38.9	53.6	30.4	7.7	3.7	11.4	4.6	100.0
업종										
B.광업	(4)	9.5	44.7	54.2	35.7	6.3	0.0	6.3	3.7	100.0
C.제조업	(1,169)	13.6	44.6	58.2	27.3	6.1	3.5	9.6	4.9	100.0
D.전기가스	(24)	20.0	34.6	54.6	28.1	5.1	5.7	10.8	6.5	100.0
E.수도	(33)	23.6	28.1	51.8	10.4	24.6	2.5	27.0	10.8	100.0
F.건설	(264)	14.1	25.0	39.1	39.6	12.8	3.7	16.5	4.9	100.0
G.도소매	(428)	15.3	32.3	47.6	34.3	7.1	5.1	12.2	5.8	100.0
H.운수창고	(25)	18.4	53.7	72.1	13.1	5.5	3.5	9.0	5.7	100.0
I.숙박음식	(97)	10.8	27.5	38.3	40.8	6.9	3.1	10.0	10.9	100.0
J.정보통신	(222)	20.5	22.5	42.9	39.2	8.6	5.4	14.0	3.8	100.0
K.금융보험	(171)	11.5	52.6	64.1	20.8	4.3	6.1	10.4	4.7	100.0
L.부동산	(105)	13.9	44.9	58.8	30.3	3.7	4.6	8.3	2.6	100.0
M.전문과학	(373)	12.0	38.1	50.2	33.8	7.8	5.4	13.2	2.9	100.0
N.사업시설	(361)	15.2	43.2	58.4	26.7	8.8	2.2	11.0	3.9	100.0
P.교육	(156)	9.7	39.2	48.9	35.5	10.4	2.5	12.9	2.7	100.0
Q.보건사회복지	(285)	20.5	43.9	64.3	26.1	4.9	0.7	5.6	3.9	100.0
R.예술스포츠	(42)	24.2	20.7	44.9	16.9	35.5	1.0	36.5	1.7	100.0
S.협회 등	(80)	17.9	33.1	51.0	33.8	6.7	3.4	10.1	5.0	100.0
상시근로자 규모										
5~9인	(531)	9.8	31.3	41.1	37.2	10.2	6.8	17.0	4.7	100.0
10~29인	(975)	12.4	36.9	49.3	33.6	7.9	2.4	10.4	6.8	100.0
30~99인	(748)	16.4	42.4	58.8	25.8	6.2	2.8	9.0	6.3	100.0
100~299인	(622)	16.5	38.5	55.0	31.3	7.2	3.8	11.1	2.6	100.0
300인 이상	(963)	17.5	42.5	60.1	26.2	7.6	3.9	11.5	2.3	100.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무										
있음	(2,272)	15.1	41.3	56.5	29.3	7.5	3.7	11.2	3.0	100.0
없음	(1,413)	13.7	36.8	50.5	31.8	8.6	3.0	11.6	6.0	100.0
잘 모름	(154)	19.3	21.1	40.4	31.8	3.1	10.1	13.1	14.7	100.0
직장 내 종사상 지위										
상용근로자	(3,695)	14.6	38.8	53.5	30.5	7.9	3.6	11.5	4.6	100.0
임시·일용근로자	(144)	18.6	39.8	58.4	27.6	2.8	7.2	10.1	3.9	100.0
연령										
만 19~29세	(422)	14.9	34.9	49.7	32.1	7.2	2.5	9.8	8.4	100.0
만 30~39세	(963)	17.1	40.4	57.5	28.3	5.9	4.1	10.1	4.2	100.0
만 40~49세	(1,074)	15.8	37.3	53.1	30.4	7.8	4.5	12.3	4.1	100.0
만 50~59세	(1,029)	14.1	39.3	53.4	31.1	8.7	2.7	11.4	4.1	100.0
만 60세 이상	(352)	7.1	42.9	49.9	31.5	9.9	4.5	14.4	4.2	100.0
소재지										
수도권	(2,113)	14.9	37.8	52.7	32.2	6.6	3.9	10.5	4.6	100.0
경상권	(882)	15.5	38.6	54.1	29.6	8.9	3.5	12.4	3.9	100.0
중부권(충청·강원)	(540)	12.8	48.4	61.1	21.5	9.4	4.0	13.4	3.9	100.0
제주·전라권	(304)	15.5	30.3	45.7	35.5	8.8	2.6	11.3	7.4	100.0



응답자 특성별

■ 근로시간 기록 및 관리를 강화하는 것에 대해 사업주의 긍정 응답(①+②)은 보건사회복지(53.9%), 금융보험(49.1%) 업종, 부정 응답(④+⑤)은 업종별로는 도소매(26.7%), 교육(25.5%), 상시근로자 100-299인(25.8%)에서 상대적으로 높음

표137 | 근로시간 기록·관리 강화에 대한 의견(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의하지 않음	④+⑤	모르겠음	합계
■ 전체 ■	(976)	6.8	32.3	39.1	36.0	14.8	4.9	19.7	5.2	100.0
업종										
B.광업	(1)	3.0	35.4	38.4	13.4	48.2	0.0	48.2	0.0	100.0
C.제조업	(237)	9.8	28.1	37.8	36.3	11.5	7.9	19.4	6.5	100.0
D.전기가스	(2)	2.3	42.0	44.3	47.2	5.4	3.1	8.5	0.0	100.0
E.수도	(9)	2.9	37.7	40.7	20.4	16.0	22.9	38.9	0.0	100.0
F.건설	(93)	0.5	20.2	20.7	47.4	18.8	5.4	24.2	7.7	100.0
G.도소매	(162)	3.3	36.9	40.2	29.6	23.7	3.0	26.7	3.4	100.0
H.운수창고	(6)	15.6	59.1	74.7	25.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
I.숙박음식	(56)	2.6	31.3	33.9	50.6	5.4	5.9	11.4	4.1	100.0
J.정보통신	(38)	8.8	39.2	48.0	32.1	11.1	8.8	19.8	0.0	100.0
K.금융보험	(42)	9.9	39.2	49.1	33.5	10.3	5.3	15.6	1.9	100.0
L.부동산	(45)	5.5	36.0	41.5	36.6	13.4	5.4	18.8	3.0	100.0
M.전문과학	(74)	2.8	41.1	43.9	33.4	17.1	1.5	18.6	4.2	100.0
N.사업시설	(34)	10.5	32.0	42.5	36.0	15.1	0.1	15.3	6.2	100.0
P.교육	(35)	5.9	17.2	23.1	35.3	19.0	6.5	25.5	16.2	100.0
O.보건사회복지	(97)	16.1	37.7	53.9	25.5	13.7	0.8	14.5	6.1	100.0
R.예술스포츠	(11)	0.0	23.8	23.8	51.8	19.8	0.0	19.8	4.6	100.0
S.협회 등	(34)	3.9	31.5	35.4	53.1	5.2	4.4	9.5	2.0	100.0
상시근로자 규모										
5-9인	(470)	7.6	31.0	38.6	36.1	14.7	5.0	19.8	5.5	100.0
10-29인	(364)	5.6	32.3	38.0	36.3	14.4	4.9	19.3	6.4	100.0
30-99인	(106)	7.2	37.9	45.1	34.6	14.8	4.5	19.3	0.9	100.0
100-299인	(29)	5.9	32.3	38.2	35.4	21.0	4.8	25.8	0.5	100.0
300인 이상	(7)	13.1	32.2	45.3	37.9	13.0	3.3	16.3	0.4	100.0
유연근로제 활용										
활용	(188)	9.3	32.9	42.2	34.1	17.6	2.5	20.1	3.6	100.0
비활용	(744)	6.6	32.0	38.6	36.5	14.1	5.6	19.7	5.2	100.0
잘 모르겠음	(44)	0.0	35.2	35.2	35.2	14.1	3.3	17.4	12.2	100.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무										
있음	(470)	8.1	33.9	42.0	36.1	14.0	4.8	18.8	3.0	100.0
없음	(506)	5.6	30.8	36.4	35.9	15.5	5.0	20.5	7.2	100.0
소재지										
수도권	(531)	7.8	34.3	42.2	33.8	13.3	5.1	18.4	5.7	100.0
경상권	(221)	4.7	30.7	35.4	37.4	16.6	5.9	22.5	4.8	100.0
중부권(충청·강원)	(127)	6.7	36.8	43.5	32.8	13.6	2.9	16.5	7.2	100.0
제주·전라권	(97)	5.9	19.3	25.2	49.4	20.6	3.9	24.5	0.9	100.0

라. 근로시간 기록·관리 강화 동의 이유[노·사(문18-1)]

- 근로시간 기록·관리 강화에 동의하는 이유로 근로자는 ‘실제 일한 시간만큼 임금을 받을 수 있어서’가 39.8%로 가장 높고, 이어서 ‘불필요한 연장근로시간을 줄여서 실근로시간이 단축될 수 있어서’(32.7%), ‘업무를 효율적으로 수행하여 성과를 향상시킬 수 있어서’(27.2%) 순임

표138 | 근로시간 기록·관리 강화에 동의하는 이유(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	실제 일한 시간만큼 임금을 받을 수 있어서	불필요한 연장근로시간을 줄여서 실근로시간이 단축될 수 있어서	업무를 효율적으로 수행하여 성과를 향상시킬 수 있어서	기타	합계
근로자	(2,059)	39.8	32.7	27.2	0.2	100.0

주) BASE - 근로자: 근로시간 기록·관리 강화에 매우 동의, 동의라고 응답한 근로자

- 사업주는 ‘불필요한 연장근로시간을 줄여서 실근로시간이 단축될 수 있어서’가 35.4%로 가장 높고, 이어서 ‘업무를 효율적으로 수행하여 성과를 향상 시킬 수 있어서’(29.8%), ‘실제 일한 시간만큼 임금을 지급함에 따라 인건비 감소’(24.5%) 순임

표139 | 근로시간 기록·관리 강화에 동의하는 이유(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	불필요한 연장근로시간을 줄여서 실근로시간이 단축될 수 있어서	업무를 효율적으로 수행하여 성과를 향상시킬 수 있어서	실제 일한 시간만큼 임금을 지급함에 따라 인건비 감소	유연근로제, 보상휴가제 등이 활성화될 수 있어서	기타	합계
사업주	(382)	35.4	29.8	24.5	9.3	1.1	100.0

주) BASE - 사업주: 근로시간 기록·관리 강화에 매우 동의, 동의라고 응답한 사업주



응답자 특성별

■ 근로자가 근로시간 기록·관리 강화에 동의하는 이유로 ‘실제 일한 시간만큼 임금을 받을 수 있어서’는 보건·의료직(55.4%) 및 숙박음식(47.4%), 제조업(46.9%)에서 높고, ‘불필요한 연장근로시간을 줄여서 실근로시간이 단축될 수 있어서’는 건설·채굴직(58.6%) 및 정보통신(53.2%), 협회 등(51.2%) 업종에서, ‘업무를 효율적으로 수행하여 성과를 향상시킬 수 있어서’는 서비스·경비·청소직(42.1%)에서 높음

표140 | 근로시간 기록·관리 강화에 동의하는 이유(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	실제 일한 시간만큼 임금을 받을 수 있어서	불필요한 연장근로시간을 줄여서 실근로시간이 단축될 수 있어서	업무를 효율적으로 수행하여 성과를 향상시킬 수 있어서	기타	합계
■ 전체 ■	(2,059)	39.8	32.7	27.2	0.2	100.0
직종						
경영·사무직	(912)	35.2	38.8	25.6	0.4	100.0
연구·공학 기술직	(144)	42.1	27.9	29.4	0.6	100.0
교육·법률·사회복지 등	(176)	45.6	32.4	21.4	0.5	100.0
보건·의료직	(42)	55.4	18.3	26.3	0.0	100.0
예술·방송·스포츠직	(42)	42.4	22.9	34.7	0.0	100.0
서비스·경비·청소직	(116)	33.2	24.7	42.1	0.0	100.0
영업·판매·운송직	(163)	42.6	28.6	28.8	0.0	100.0
건설·채굴직	(59)	28.9	58.6	12.5	0.0	100.0
설치·정비·생산직	(405)	47.5	23.2	29.3	0.0	100.0
농림어업직	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
기타	(0)	-	-	-	-	-
업종						
B.광업	(2)	14.9	23.9	61.2	0.0	100.0
C.제조업	(680)	46.9	27.0	26.0	0.0	100.0
D.전기가스	(13)	44.0	24.3	31.7	0.0	100.0
E.수도	(17)	47.8	17.3	34.8	0.0	100.0
F.건설	(103)	39.5	43.2	17.3	0.0	100.0
G.도소매	(204)	37.0	28.7	34.0	0.3	100.0
H.운수창고	(18)	43.1	51.0	6.0	0.0	100.0
I.숙박음식	(37)	47.4	17.8	34.8	0.0	100.0
J.정보통신	(95)	15.5	53.2	31.3	0.0	100.0
K.금융보험	(110)	34.7	36.5	28.8	0.0	100.0
L.부동산	(62)	26.9	35.0	38.1	0.0	100.0
M.전문과학	(187)	36.1	34.0	28.9	1.0	100.0
N.사업시설	(211)	37.2	37.0	25.3	0.5	100.0
P.교육	(76)	30.0	37.2	31.8	0.9	100.0
O.보건사회복지	(183)	44.7	30.9	24.4	0.0	100.0
R.예술스포츠	(19)	57.1	21.0	17.6	4.3	100.0
S.협회 등	(41)	34.6	51.2	14.1	0.2	100.0

[계 속]

구분	사례수 (명)	실제 일한 시간만큼 임금을 받을 수 있어서	불필요한 연장근로시간을 줄여서 실근로시간이 단축될 수 있어서	업무를 효율적으로 수행하여 성과를 향상 시킬 수 있어서	기타	계
▣ 전체 ▣	(2,059)	39.8	32.7	27.2	0.2	100.0
상시근로자 규모						
5~9인	(218)	36.2	35.6	27.8	0.4	100.0
10~29인	(481)	40.1	28.7	31.2	0.0	100.0
30~99인	(440)	38.1	30.8	30.9	0.2	100.0
100~299인	(342)	39.3	32.1	28.1	0.5	100.0
300인 이상	(578)	42.7	36.8	20.3	0.3	100.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무						
있음	(1,283)	40.1	32.6	27.1	0.3	100.0
없음	(714)	39.3	32.3	28.1	0.2	100.0
잘 모름	(62)	40.6	40.1	19.3	0.0	100.0
직장 내 종사상 지위						
상용근로자	(1,975)	40.0	32.8	26.9	0.3	100.0
임시·일용근로자	(84)	36.6	30.2	33.2	0.0	100.0
연령						
만 19~29세	(210)	43.8	32.3	23.5	0.3	100.0
만 30~39세	(554)	40.2	34.1	25.2	0.5	100.0
만 40~49세	(571)	35.5	39.5	24.7	0.3	100.0
만 50~59세	(550)	42.3	27.6	30.1	0.0	100.0
만 60세 이상	(176)	40.1	22.7	37.1	0.0	100.0
소재지						
수도권	(1,113)	39.7	35.8	24.3	0.2	100.0
경상권	(477)	40.5	26.3	33.0	0.2	100.0
중부권(충청·강원)	(330)	45.1	31.8	22.8	0.2	100.0
제주·전라권	(139)	26.3	31.8	40.8	1.2	100.0



응답자 특성별

사업주가 근로시간 기록·관리 강화에 동의하는 이유로 ‘불필요한 연장근로시간을 줄여서 실근로시간이 단축될 수 있어서’는 도소매(52.2%), 제조업(39.5%)과 상시근로자 10-29인(43.3%)에서 높고, ‘업무를 효율적으로 수행하여 성과를 향상시킬 수 있어서’는 전문과학(45.4%) 업종에서 상대적으로 높음

표141 | 근로시간 기록·관리 강화에 동의하는 이유(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	불필요한 연장근로시간을 줄여서 실근로시간이 단축될 수 있어서	업무를 효율적으로 수행하여 성과를 향상시킬 수 있어서	실제 일한 시간만큼 임금을 지급함에 따라 인건비 감소	유연근로제, 보상휴가제 등이 활성화될 수 있어서	기타	합계
■ 전체 ■	(382)	35.4	29.8	24.5	9.3	1.1	100.0
업종							
B.광업	(0)	-	-	-	-	-	-
C.제조업	(90)	39.5	20.8	33.1	6.3	0.3	100.0
D.전기가스	(1)	43.9	44.3	5.3	6.5	0.0	100.0
E.수도	(4)	7.3	73.4	19.3	0.0	0.0	100.0
F.건설	(19)	40.4	16.4	34.3	9.0	0.0	100.0
G.도소매	(65)	52.2	24.9	18.6	4.3	0.0	100.0
H.운수창고	(4)	17.1	61.7	6.0	15.2	0.0	100.0
I.숙박음식	(19)	8.1	33.7	36.8	14.3	7.2	100.0
J.정보통신	(18)	38.0	18.3	25.4	18.2	0.0	100.0
K.금융보험	(21)	19.0	60.2	6.2	14.5	0.0	100.0
L.부동산	(19)	28.4	33.1	23.8	11.6	3.1	100.0
M.전문과학	(33)	25.6	45.4	15.6	7.6	5.8	100.0
N.사업시설	(14)	23.2	32.3	23.3	21.2	0.0	100.0
P.교육	(8)	29.7	44.3	10.6	15.4	0.0	100.0
O.보건사회복지	(52)	39.2	28.3	22.9	9.6	0.0	100.0
R.예술스포츠	(3)	32.3	31.3	36.4	0.0	0.0	100.0
S.협회 등	(12)	27.1	24.4	35.4	13.0	0.0	100.0
상시근로자 규모							
5-9인	(181)	29.8	35.4	23.0	9.7	2.0	100.0
10-29인	(138)	43.3	23.3	27.0	6.4	0.0	100.0
30-99인	(48)	36.0	27.4	23.2	13.1	0.3	100.0
100-299인	(11)	25.2	25.1	24.5	23.1	2.1	100.0
300인 이상	(3)	32.0	39.7	21.7	6.7	0.0	100.0
유연근로제 활용							
활용	(79)	33.7	25.8	23.1	15.3	2.0	100.0
비활용	(287)	34.8	32.1	24.1	8.1	0.9	100.0
잘 모르겠음	(16)	54.9	5.6	39.5	0.0	0.0	100.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무							
있음	(197)	37.5	30.6	21.9	9.6	0.4	100.0
없음	(184)	33.1	28.8	27.3	9.0	1.8	100.0
소재지							
수도권	(224)	37.9	26.9	25.3	9.8	0.1	100.0
경상권	(78)	30.0	39.4	19.2	6.7	4.7	100.0
충부권(충청·강원)	(55)	38.1	22.1	26.7	12.8	0.3	100.0
제주·전라권	(24)	23.1	42.4	29.1	5.4	0.0	100.0

마. 근로시간 기록·관리 강화 비동의 이유[노·사(문18-2)]

- 근로시간 기록·관리 강화에 동의하지 않는 이유로 근로자는 ‘창의성, 재량성이 중요한 업무 또는 조직문화와 맞지 않을 것 같아서’가 43.6%로 가장 높고, 이어서 ‘쉬는 시간 등에 대한 엄격한 관리로 업무 강도 강화’(31.9%), ‘실제 일한만큼 임금을 받을 경우 임금이 감소할 수 있어서’(20.7%) 등의 순임

표142 | 근로시간 기록·관리 강화에 동의하지 않는 이유(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	창의성, 재량성이 중요한 업무 또는 조직문화와 맞지 않을 것 같아서	쉬는 시간 등에 대한 엄격한 관리로 업무 강도 강화	실제 일한 시간만큼 임금을 받을 경우 임금이 감소할 수 있어서	현재 시스템 만으로 충분하다고 생각함	기록관리 인력 및 비용 증가	기타	합계
근로자	(438)	43.6	31.9	20.7	1.1	0.9	1.8	100.0

주) BASE - 근로시간 기록·관리 강화에 동의하지 않음, 전혀 동의하지 않음이라고 응답한 근로자

- 사업주는 ‘쉬는 시간 등에 대한 엄격한 관리로 근로자와 마찰 심화’가 27.7%로 가장 높고, 이어서 ‘근로시간 기록·관리에 따른 관리 비용 증가’(27.5%), ‘창의성, 재량성이 중요한 업무 또는 조직문화와 맞지 않을 것 같아서’(25.8%) 등의 순임

표143 | 근로시간 기록·관리 강화에 동의하지 않는 이유(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	쉬는 시간 등에 대한 엄격한 관리로 근로자와 마찰 심화	근로시간 기록·관리에 따른 관리 비용 증가	창의성, 재량성이 중요한 업무 또는 조직문화와 맞지 않을 것 같아서	정확한 근로시간을 산정하기 어렵기 때문에	기타	합계
사업주	(192)	27.7	27.5	25.8	15.9	3.1	100.0

주) BASE - 근로시간 기록·관리 강화에 동의하지 않음, 전혀 동의하지 않음이라고 응답한 사업주

 응답자 특성별

- | 근로자가 근로시간 기록·관리 강화에 동의하지 않는 이유로 ‘창의성, 재량성이 중요한 업무 또는 조직문화와 맞지 않을 것 같아서’는 직종별로는 경영·사무직(51.4%)과 전문과학(61.8%), 정보통신(58.4%) 업종, 상시근로자 100-299인(50.0%)에서 높고, ‘쉬는 시간 등에 대한 엄격한 관리로 업무 강도 강화’는 건설(46.9%) 업종, 상시근로자 30-99인(38.5%)에서 상대적으로 높음
- | ‘실제 일한 시간만큼 임금을 받을 경우 임금이 감소할 수 있어서’는 직종별로는 영업·판매·운송직(38.5%), 업종별로는 사업시설(36.0%), 도소매(35.2%), 상시근로자 10-29인(27.2%)에서 높음

표144 | 근로시간 기록·관리 강화에 동의하지 않는 이유(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	창의성, 재량성이 중요한 업무 또는 조직문화와 맞지 않을 것 같아서	쉬는 시간 등에 대한 엄격한 관리로 업무 강도 강화	실제 일한 시간만큼 임금을 받을 경우 임금이 감소할 수 있어서	현재 시스템 만으로 충분하다고 생각함	기록관리 인력 및 비용 증가	기타	합계
▣ 전체 ▣	(438)	43.6	31.9	20.7	1.1	0.9	1.8	100.0
직종								
경영·사무직	(209)	51.4	28.2	15.3	1.1	1.8	2.2	100.0
연구·공학 기술직	(29)	39.4	42.6	17.9	0.0	0.0	0.0	100.0
교육·법률·사회복지 등	(19)	39.6	38.9	12.5	0.0	0.0	9.0	100.0
보건·의료직	(2)	32.9	18.3	48.8	0.0	0.0	0.0	100.0
예술·방송·스포츠직	(17)	15.7	25.9	58.4	0.0	0.0	0.0	100.0
서비스·경비·청소직	(27)	40.7	41.4	14.8	0.0	1.1	2.0	100.0
영업·판매·운송직	(37)	24.1	37.4	38.5	0.0	0.0	0.0	100.0
건설·채굴직	(29)	65.6	31.2	3.2	0.0	0.0	0.0	100.0
설치·정비·생산직	(67)	33.5	29.6	31.4	3.9	0.0	1.6	100.0
농림어업직	(2)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

[계 속]

구분	사례수 (명)	창의성, 재량성이 중요한 업무 또는 조직문화와 맞지 않을 것 같아서	쉬는 시간 등에 대한 엄격한 관리로 업무 강도 강화	실제 일한 시간만큼 임금을 받을 경우 임금이 감소할 수 있어서	현재 시스템 만으로 충분하다고 생각함	기록관리 인력 및 비용 증가	기타	합계
▣ 전체 ▣	(438)	43.6	31.9	20.7	1.1	0.9	1.8	100.0
업종								
B.광업	(0)	-	-	-	-	-	-	-
C.제조업	(112)	46.3	25.0	26.1	1.6	0.0	1.0	100.0
D.전기가스	(3)	35.4	35.4	16.8	0.0	0.0	12.4	100.0
E.수도	(9)	6.4	92.8	0.0	0.0	0.9	0.0	100.0
F.건설	(44)	33.7	46.9	11.5	0.0	7.9	0.0	100.0
G.도소매	(52)	20.8	38.1	35.2	5.9	0.0	0.0	100.0
H.운수창고	(2)	39.6	60.4	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
I.숙박음식	(10)	49.1	24.3	21.1	0.0	0.0	5.5	100.0
J.정보통신	(31)	58.4	26.6	15.0	0.0	0.0	0.0	100.0
K.금융보험	(18)	27.4	41.3	17.3	0.0	0.8	13.2	100.0
L.부동산	(9)	78.4	16.3	5.3	0.0	0.0	0.0	100.0
M.전문과학	(49)	61.8	28.4	9.8	0.0	0.0	0.0	100.0
N.사업시설	(40)	42.6	21.5	36.0	0.0	0.0	0.0	100.0
P.교육	(20)	47.7	41.8	7.3	0.0	0.0	3.2	100.0
Q.보건사회복지	(16)	48.1	24.8	18.4	0.0	1.9	6.8	100.0
R.예술스포츠	(15)	48.5	40.1	11.4	0.0	0.0	0.0	100.0
S.협회 등	(8)	49.5	0.0	25.8	0.0	0.0	24.7	100.0
상시근로자 규모								
5~9인	(90)	44.2	26.5	20.8	3.4	3.8	1.3	100.0
10~29인	(101)	38.2	32.8	27.2	0.0	0.3	1.5	100.0
30~99인	(68)	47.8	38.5	10.2	0.0	0.0	3.5	100.0
100~299인	(69)	50.0	23.7	22.6	1.3	0.0	2.4	100.0
300인 이상	(110)	41.3	36.4	20.1	0.9	0.2	1.2	100.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무								
있음	(254)	41.8	35.6	18.4	0.7	1.6	2.0	100.0
없음	(164)	47.7	26.4	22.5	1.9	0.0	1.5	100.0
잘 모름	(20)	32.4	29.4	35.5	0.0	0.0	2.6	100.0
직장 내 종사상 지위								
상용근로자	(423)	44.6	32.2	19.1	1.2	0.9	1.9	100.0
임시·일용근로자	(14)	11.9	20.5	67.6	0.0	0.0	0.0	100.0
연령								
만 19~29세	(41)	19.2	53.8	21.7	4.3	0.0	1.0	100.0
만 30~39세	(97)	39.0	32.0	21.6	1.0	0.1	6.2	100.0
만 40~49세	(132)	51.2	25.0	21.0	0.0	2.7	0.2	100.0
만 50~59세	(117)	40.7	37.7	18.4	1.9	0.3	1.1	100.0
만 60세 이상	(51)	58.8	18.1	23.1	0.0	0.0	0.0	100.0
소재지								
수도권	(222)	46.9	25.6	20.3	2.2	1.6	3.4	100.0
경상권	(109)	39.6	40.1	20.0	0.0	0.3	0.0	100.0
중부권(충청·강원)	(73)	42.3	29.4	27.5	0.0	0.1	0.7	100.0
제주·전라권	(34)	37.6	51.1	11.3	0.0	0.0	0.0	100.0



응답자 특성별

사업주가 근로시간 기록·관리 강화에 동의하지 않는 이유로 ‘쉬는시간 등에 대한 엄격한 관리로 근로자와 마찰 심화’를 우려하는 비율은 제조업(39.7%), 도소매(34.3%) 업종에서 상대적으로 높음

표145 | 근로시간 기록·관리 강화에 동의하지 않는 이유(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	쉬는 시간 등에 대한 엄격한 관리로 근로자와 마찰 심화	근로시간 기록·관리에 따른 관리 비용 증가	창의성, 재량성이 중요한 업무 또는 조직문화와 맞지 않을 것 같아서	정확한 근로시간을 산정하기 어렵기 때문에	기타	합계
▣ 전체 ▣	(192)	27.7	27.5	25.8	15.9	3.1	100.0
업종							
B.광업	(0)	-	-	-	-	-	-
C.제조업	(46)	39.7	36.3	18.4	5.6	0.0	100.0
D.전기가스	(0)	-	-	-	-	-	-
E.수도	(3)	34.1	58.9	0.2	6.8	0.0	100.0
F.건설	(22)	11.9	32.7	9.8	44.8	0.8	100.0
G.도소매	(43)	34.3	21.7	18.8	19.6	5.5	100.0
I.숙박음식	(6)	0.0	44.5	33.0	22.5	0.0	100.0
J.정보통신	(8)	5.1	0.0	63.3	25.4	6.2	100.0
K.금융보험	(7)	37.5	34.1	14.6	13.8	0.0	100.0
L.부동산	(8)	18.9	33.8	23.5	23.8	0.0	100.0
M.전문과학	(14)	22.6	35.4	28.0	13.9	0.0	100.0
N.사업시설	(5)	86.6	7.6	5.8	0.0	0.0	100.0
P.교육	(9)	5.2	0.5	94.1	0.2	0.0	100.0
Q.보건사회복지	(14)	24.7	14.5	47.8	0.0	12.9	100.0
R.예술스포츠	(2)	0.0	47.0	0.0	0.8	52.2	100.0
S.협회 등	(3)	0.0	35.3	46.0	18.7	0.0	100.0
상시근로자 규모							
5~9인	(93)	27.9	21.0	28.0	19.3	3.8	100.0
10~29인	(70)	25.5	33.1	26.1	13.0	2.3	100.0
30~99인	(21)	33.3	41.6	21.2	3.1	0.9	100.0
100~299인	(7)	27.7	16.5	11.0	35.8	8.9	100.0
300인 이상	(1)	42.9	37.1	3.0	17.0	0.0	100.0
유연근로제 활용							
활용	(38)	22.5	39.7	10.3	25.8	1.7	100.0
비활용	(147)	30.1	22.4	31.1	12.8	3.7	100.0
잘 모르겠음	(8)	6.8	66.5	0.0	26.7	0.0	100.0
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무							
있음	(89)	31.0	25.8	24.8	13.2	5.3	100.0
없음	(104)	24.8	29.0	26.6	18.3	1.3	100.0
소재지							
수도권	(98)	23.8	32.7	23.8	14.9	4.8	100.0
경상권	(50)	32.3	23.5	20.0	21.5	2.7	100.0
중부권(충청·강원)	(21)	22.1	12.8	51.1	14.0	0.0	100.0
제주·전라권	(24)	38.9	27.5	23.6	10.0	0.0	100.0

바. 근로시간 제도 개편 시 가장 우선적으로 고려해야 할 사항[노·사(문19), 2개까지 선택]

- 근로시간 제도 개편 시 가장 우선적으로 고려해야 할 사항으로 노·사 모두 ‘실제 일한 만큼 확실하게 임금 보장’을 꼽았고 다음으로 ‘평소보다 더 일했을 경우 확실하게 쉴 수 있는 장치’ 마련임
 - 세 번째로 많은 응답은 근로자의 경우 ‘근로시간을 단축하더라도 임금의 감소가 없어야 함’(31.8%)이고, 사업주는 ‘기업이 근로자의 의사를 충분히 반영하여 근로시간 제도를 개편할 수 있는 시스템 마련’(28.0%)으로 차이가 있음
 - 근로자는 확실한 임금 보장(57.0%), 쉴 수 있는 제도적 장치(34.3%), 근로시간 단축 후 임금 감소가 없어야 함(31.8%), 근로자의 의사를 반영한 제도 개편 시스템 마련(26.0%), 정부 지원 강화(12.1%) 순임
 - 사업주는 확실한 임금 보장(49.5%), 쉴 수 있는 제도적 장치(29.6%), 근로자의 의사를 반영한 제도 개편 시스템 마련(28.0%), 정부 지원 강화(21.3%), 근로시간 단축 후 임금 감소가 없어야 함(17.1%) 순임
- *사업주에게는 근로시간 제도 개편 시 근로자의 우려를 해소하기 위한 방안을 물음

표146 | 근로시간 제도 개편 시 가장 우선적으로 고려해야 할 사항(2개까지 선택)(노·사)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	실제 일한 만큼 확실하게 임금 보장	평소보다 더 일했을 경우 확실하게 쉴 수 있는 제도적 장치	근로시간을 단축하더라도 임금의 감소가 없어야 함	기업이 근로자의 의사를 충분히 반영하여 근로시간 제도를 개편할 수 있는 시스템 마련	기업이 근로시간 개편에 적응할 수 있도록 정부 지원 강화	총 근로시간을 줄일 수 있는 제도적 장치	기타	모르겠음
근로자	(3,839)	57.0	34.3	31.8	26.0	12.1	11.7	0.5	3.6
사업주	(976)	49.5	29.6	17.1	28.0	21.3	9.5	1.1	8.4

 응답자 특성별

- 근로시간 제도 개편 시 가장 우선적으로 ‘실제 일한 만큼 확실하게 임금 보장’을 고려해야 한다는 근로자 응답은 연구·공학 기술직(62.2%), 보건·의료직(61.0%)과 숙박음식(62.5%), 도소매(61.3%) 업종에서 높고, ‘평소보다 더 일했을 경우 확실하게 쉴 수 있는 제도적 장치’ 마련은 직종별로는 보건·의료직(46.8%), 교육·법률·사회복지 등(45.7%)에서 상대적으로 높음
- ‘근로시간을 단축하더라도 임금감소가 없어야 함’은 설치·정비·생산직(40.3%) 및 수도(41.4%) 업종에서 높음

표147 | 근로시간 제도 개편 시 가장 우선적으로 고려해야 할 사항(2개까지 선택)(근로자) (단위: %)

구분	사례수 (명)	실제 일한 만큼 확실하게 임금 보장	평소보다 더 일했을 경우 확실하게 쉴 수 있는 제도적 장치	근로시간을 단축하더라 도 임금의 감소가 없어야 함	기업이 근로자의 의사를 충분히 반영하여 근로시간 제도를 개편할 수 있는 시스템 마련	기업이 근로시간 개편에 적응할 수 있도록 정부 지원 강화	총 근로시간을 줄일 수 있는 제도적 장치	기타	모르겠음
■ 전체 ■	(3,839)	57.0	34.3	31.8	26.0	12.1	11.7	0.5	3.6
직종									
경영·사무직	(1,706)	55.9	34.1	31.8	27.1	13.3	15.1	0.9	2.6
연구·공학 기술직	(281)	62.2	37.8	23.1	21.0	13.7	15.8	0.5	3.3
교육·법률·사회복지 등	(296)	60.1	45.7	28.5	28.6	8.1	9.0	0.0	1.8
보건·의료직	(67)	61.0	46.8	25.4	19.0	17.5	5.1	0.0	3.3
예술·방송·스포츠직	(79)	54.8	37.0	23.8	28.8	22.9	13.7	0.0	2.8
서비스·경비·청소직	(222)	56.8	38.5	27.2	26.4	8.1	7.4	0.1	7.8
영업·판매·운송직	(313)	60.5	28.9	32.2	22.6	11.4	6.8	0.0	4.5
건설·채굴직	(162)	52.1	26.3	29.8	19.6	8.7	15.4	0.0	4.8
설치·정비·생산직	(705)	55.9	30.6	40.3	27.6	11.1	6.4	0.2	4.1
농림어업직	(7)	48.4	0.0	15.5	0.0	0.0	0.0	0.0	51.6
기타	(1)	38.2	15.0	12.3	0.0	0.0	0.0	0.0	49.4

[계 속]

구분	사례수 (명)	실제 일한 만큼 확실하게 임금 보장	평소보다 더 일했을 경우 확실하게 של 수 있는 제도적 장치	근로시간을 단축하더라 도 임금의 감소가 없어야 함	기업이 근로자의 의사를 충분히 반영하여 근로시간 제도를 개편할 수 있는 시스템 마련	기업이 근로시간 개편에 적응할 수 있도록 정부 지원 강화	총 근로시간을 줄일 수 있는 제도적 장치	기타	모르겠음
▣ 전체 ▣	(3,839)	57.0	34.3	31.8	26.0	12.1	11.7	0.5	3.6
업종									
B.광업	(4)	63.0	41.5	19.7	45.2	7.0	5.0	0.0	5.3
C.제조업	(1,169)	57.5	29.3	36.2	27.0	14.3	8.9	0.2	3.4
D.전기가스	(24)	57.2	35.5	28.8	27.3	10.7	20.3	0.0	2.2
E.수도	(33)	35.0	34.3	41.4	26.9	3.6	25.4	0.5	2.8
F.건설	(264)	55.0	29.4	30.9	19.3	10.5	14.2	0.3	3.0
G.도소매	(428)	61.3	32.8	34.7	18.2	14.0	10.3	1.2	2.7
H.운수창고	(25)	76.9	54.7	15.1	22.6	3.6	8.2	0.0	4.5
I.숙박음식	(97)	62.5	37.5	21.7	21.7	14.1	7.4	0.4	9.2
J.정보통신	(222)	53.6	35.6	38.0	23.4	9.1	12.5	0.9	3.7
K.금융보험	(171)	49.3	41.3	32.4	27.7	6.5	19.3	0.2	4.0
L.부동산	(105)	50.4	39.2	23.0	40.5	11.8	4.8	0.1	3.8
M.전문과학	(373)	55.9	35.3	26.9	27.7	14.5	20.7	0.4	2.4
N.사업시설	(361)	56.1	39.3	29.9	27.9	11.0	11.1	1.0	4.6
P.교육	(156)	58.1	36.2	26.9	35.6	13.1	11.7	0.3	1.3
O.보건사회복지	(285)	60.7	42.6	27.7	27.5	8.8	7.8	0.0	2.8
R.예술스포츠	(42)	49.9	42.9	19.6	34.5	8.1	16.7	0.0	10.6
S.협회 등	(80)	59.2	32.1	27.5	17.6	7.4	13.6	1.0	9.0
상시근로자 규모									
5~9인	(531)	56.3	37.8	22.7	24.6	12.2	13.9	0.2	6.0
10~29인	(975)	57.5	36.3	32.4	21.1	11.5	8.0	0.8	4.5
30~99인	(748)	56.4	30.1	29.6	29.8	13.7	9.6	0.6	5.0
100~299인	(622)	54.3	36.3	39.1	25.1	12.5	13.7	0.4	1.2
300인 이상	(963)	59.0	32.5	33.3	29.2	11.3	14.7	0.2	1.6
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무									
있음	(2,272)	55.3	35.1	31.1	27.4	13.3	13.6	0.5	2.4
없음	(1,413)	59.9	34.3	32.4	23.3	10.0	8.7	0.4	4.9
잘 모름	(154)	54.5	22.8	37.1	28.6	13.6	10.9	0.0	7.7
직장 내 종사상 지위									
상용근로자	(3,695)	56.3	34.3	32.6	25.7	11.9	12.1	0.5	3.5
임시·일용근로자	(144)	74.6	33.9	12.8	31.5	19.0	3.1	0.0	3.7
연령									
만 19~29세	(422)	63.6	35.8	29.2	17.6	13.3	12.0	0.7	5.3
만 30~39세	(963)	54.9	34.2	37.0	23.4	15.0	14.5	0.3	3.0
만 40~49세	(1,074)	55.7	35.8	31.0	27.4	13.1	12.4	0.3	3.4
만 50~59세	(1,029)	56.2	28.9	32.1	32.2	9.0	11.0	0.8	2.6
만 60세 이상	(352)	60.8	44.3	22.5	20.5	9.0	3.7	0.0	6.2
소재지									
수도권	(2,113)	56.1	34.1	29.8	26.0	11.9	13.1	0.6	3.7
경상권	(882)	59.0	32.6	35.4	27.3	13.2	9.1	0.1	3.8
중부권(충청·강원)	(540)	58.5	35.8	34.9	23.6	11.1	8.7	0.5	2.1
제주·전라권	(304)	54.7	38.1	30.3	25.6	12.5	15.1	0.5	4.2



응답자 특성별

■ 근로시간 제도 개편 시 가장 우선적으로 ‘실제 일한 만큼 확실하게 임금 보장’을 고려 해야 한다는 사업주 응답은 숙박음식(59.6%), 사업시설(59.5%) 업종, 상시근로자 30-99인(54.2%)에서 높고, ‘평소보다 더 일했을 경우 확실하게 쉴 수 있는 제도적 장치’ 마련은 정보통신(49.8%), 사업시설(45.9%) 업종에서 상대적으로 높음

표148 | 근로시간 제도 개편 시 가장 우선적으로 고려해야 할 사항(2개까지 선택)(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	실제 일한 만큼 확실하게 임금 보장	평소보다 더 일했을 경우 확실하게 쉴 수 있는 제도적 장치	기업이 근로자의 의사를 충분히 반영하여 근로시간 제도를 개편할 수 있는 시스템 마련	기업이 근로시간 개편에 적응할 수 있도록 정부 지원 강화	근로시간을 단축하더라 도 임금의 감소가 없어야 함	총 근로시간을 줄일 수 있는 제도적 장치	기타	모르겠음
■ 전체 ■	(976)	49.5	29.6	28.0	21.3	17.1	9.5	1.1	8.4
업종									
B.광업	(1)	94.5	43.3	36.5	17.7	0.5	0.0	0.0	0.0
C.제조업	(237)	50.1	22.5	31.2	29.1	13.1	6.5	0.9	8.2
D.전기가스	(2)	62.9	34.1	33.1	12.6	13.8	9.6	0.0	0.0
E.수도	(9)	62.2	16.7	40.6	3.6	25.5	0.0	0.0	13.6
F.건설	(93)	43.5	26.7	19.2	32.4	12.8	1.4	0.0	15.8
G.도소매	(162)	56.7	27.4	19.4	13.0	22.8	9.9	3.6	7.9
H.운수창고	(6)	28.4	5.6	82.2	2.9	67.3	13.7	0.0	0.0
I.숙박음식	(56)	59.6	17.6	32.4	10.5	22.1	7.4	0.0	11.4
J.정보통신	(38)	29.9	49.8	39.5	31.5	18.7	18.0	0.0	0.2
K.금융보험	(42)	37.9	40.1	44.4	14.4	17.1	9.4	2.1	8.0
L.부동산	(45)	53.5	36.8	21.1	6.0	28.5	16.3	0.0	4.3
M.전문과학	(74)	45.5	39.8	23.6	22.5	10.8	16.3	0.0	11.0
N.사업시설	(34)	59.5	45.9	26.0	5.4	24.4	2.5	0.1	0.0
P.교육	(35)	41.4	32.1	33.5	16.9	8.7	15.5	4.3	13.0
O.보건사회복지	(97)	48.3	34.2	33.6	28.2	11.3	15.1	0.0	2.1
R.예술스포츠	(11)	53.0	31.4	20.4	18.9	19.0	14.6	0.0	12.3
S.협회 등	(34)	48.4	23.3	20.2	19.0	24.7	4.0	0.0	17.5
상시근로자 규모									
5-9인	(470)	50.1	30.7	29.2	19.7	14.8	7.9	0.2	9.6
10-29인	(364)	47.2	29.7	23.7	24.2	15.8	10.5	2.6	9.3
30-99인	(106)	54.2	25.5	34.7	17.5	28.8	12.1	0.0	1.9
100-299인	(29)	50.7	22.5	38.3	24.4	24.9	10.0	0.0	1.6
300인 이상	(7)	48.0	35.7	29.4	21.7	23.5	15.9	0.3	3.7

[계 속]

구분	사례수 (명)	실제 일한 만큼 확실하게 임금 보장	평소보다 더 일했을 경우 확실하게 של 수 있는 제도적 장치	기업이 근로자의 의사를 충분히 반영하여 근로시간 제도를 개편할 수 있는 시스템 마련	기업이 근로시간 개편에 적응할 수 있도록 정부 지원 강화	근로시간을 단축하더라 도 임금의 감소가 없어야 함	총 근로시간을 줄일 수 있는 제도적 장치	기타	모르겠음
▣ 전체 ▣	(976)	49.5	29.6	28.0	21.3	17.1	9.5	1.1	8.4
유연근로제 활용									
활용	(188)	42.6	31.5	33.0	24.2	16.8	11.9	0.0	6.7
비활용	(744)	50.8	29.1	27.9	21.3	17.7	9.4	1.4	7.4
잘 모르겠음	(44)	56.8	28.8	9.5	10.2	8.1	0.4	0.0	32.6
근로자 대표(노조, 대표, 협의회 개최) 유무									
있음	(470)	51.9	25.9	28.0	25.5	19.5	9.2	1.2	6.5
없음	(506)	47.2	32.9	28.1	17.4	14.8	9.7	0.9	10.2
소재지									
수도권	(531)	44.2	28.6	31.1	22.4	15.7	9.2	1.3	8.4
경상권	(221)	50.1	35.9	24.4	16.0	19.5	12.4	1.0	10.0
중부권(충청·강원)	(127)	56.8	21.6	28.5	30.1	23.5	8.2	1.2	3.0
제주·전라권	(97)	67.0	30.3	19.2	16.1	10.7	5.8	0.0	11.6

2. 국민 인식조사

(1) 현 근로시간 제도에 대한 인식

① 현 근로시간 제도 인지도[국민(문4)]

- ‘한 주당 법정 40시간, 연장근로 12시간을 포함해 최대 52시간’의 현 근로시간 제도에 대한 일반 국민의 인지도는 96.2%, 19.6%는 ‘들어본 적은 있다’고 응답
 - 자세한 내용까지 알고 있는 경우는 10명 중 3명(31.5%) 정도임
 - 현 근로시간 제도에 대해 전혀 모르는 비율은 3.8%임

표149 | 현 근로시간 제도 인지도

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 자세한 내용까지 잘 알고 있음	② 대략적으로 알고 있음	③ 들어본 적은 있음	①+②+③ 인지	처음 들어봄	합계
국민	(1,215)	31.5	45.1	19.6	96.2	3.8	100.0



응답자 특성별

현 근로시간 제도에 대해 '자세한 내용까지 잘 알고 있다'는 응답은 남성(37.5%), 30~50대(30대: 39.6%, 40대: 38.6%, 50대: 37.8%)에서 상대적으로 높음

표150 | 현 근로시간 제도 인지도

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 자세한 내용까지 잘 알고 있음	② 대략적으로 알고 있음	③ 들어본 적은 있음	①+②+③ 인지	처음 들어봄	합계
▣ 전체 ▣	(1,215)	31.5	45.1	19.6	96.2	3.8	100.0
성별							
남성	(601)	37.5	44.7	15.4	97.7	2.3	100.0
여성	(614)	25.7	45.4	23.6	94.7	5.3	100.0
연령							
만 19~29세	(201)	29.4	51.6	17.2	98.2	1.8	100.0
만 30~39세	(186)	39.6	46.3	12.3	98.2	1.8	100.0
만 40~49세	(225)	38.6	47.9	11.1	97.6	2.4	100.0
만 50~59세	(239)	37.8	44.2	16.5	98.6	1.4	100.0
만 60세 이상	(363)	20.1	39.6	31.8	91.5	8.5	100.0
지역							
수도권	(609)	33.2	46.5	17.5	97.2	2.8	100.0
경상권	(304)	39.5	33.9	22.2	95.6	4.4	100.0
충부권(충청·강원)	(168)	23.8	53.7	20.4	97.9	2.1	100.0
제주·전라권	(134)	15.7	53.1	21.8	90.5	9.5	100.0
학력							
중졸 이하	(143)	10.6	34.5	38.4	83.6	16.4	100.0
고졸	(479)	28.9	44.6	23.0	96.5	3.5	100.0
2~3년제 대학 졸업	(207)	31.8	54.5	13.8	100.0	0.0	100.0
4년제 대학 졸업 이상	(386)	42.5	44.4	11.4	98.3	1.7	100.0
경제활동상태							
근로자 및 특수형태근로	(634)	38.0	46.4	13.3	97.7	2.3	100.0
사업주 및 자영업	(261)	32.1	43.9	21.0	97.0	3.0	100.0
비취업(비경활포함)	(320)	18.3	43.4	30.9	92.5	7.5	100.0
혼인상태							
미혼	(317)	29.7	51.8	16.4	97.8	2.2	100.0
기혼	(878)	32.6	42.8	20.4	95.8	4.2	100.0
기타	(20)	15.7	36.5	33.3	85.5	14.5	100.0

② 현 근로시간 제도에 대한 인식

가. 장시간 근로 감소 효과에 대한 평가[국민(문5-1)]

- ‘현 근로시간 제도로 장시간 근로가 감소했다’에 대해 공감 48.2%, 보통 23.8%, 공감하지 않음 23.0%임

표151 | 현 근로시간 제도에 대한 인식 - 현 근로시간 제도로 장시간 근로가 감소했다

(단위: %)

현 근로시간 제도에 대한 인식	사례수 (명)	① 매우 공감	② 공감	①+②	③ 보통	④ 공감 하지 않음	⑤ 전혀 공감 하지 않음	④+⑤	모르 겠음	합계
1. 현 근로시간 제도로 장시간 근로가 감소했다.	(1,215)	12.3	35.9	48.2	23.8	17.6	5.4	23.0	4.9	100.0



응답자 특성별

- ‘현 근로시간 제도로 장시간 근로가 감소했다’는 의견에 대한 공감(①+②)은 50대(54.2%)에서 상대적으로 높음
- 공감하지 않는다(④+⑤)는 응답은 40대(26.4%)에서 상대적으로 높음

표152 | 현 근로시간 제도에 대한 인식 - 현 근로시간 제도로 장시간 근로가 감소했다

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 공감	② 공감	①+②	③ 보통	④ 공감하지 않음	⑤ 전혀 공감하지 않음	④+⑤	모르겠음	합계
▣ 전체 ▣	(1,215)	12.3	35.9	48.2	23.8	17.6	5.4	23.0	4.9	100.0
성별										
남성	(601)	13.2	38.6	51.8	21.0	17.8	5.9	23.7	3.5	100.0
여성	(614)	11.4	33.4	44.8	26.6	17.4	4.9	22.3	6.3	100.0
연령										
만 19~29세	(201)	9.0	32.9	41.8	27.8	21.3	3.6	24.8	5.5	100.0
만 30~39세	(186)	11.3	36.1	47.4	25.8	17.5	7.1	24.5	2.3	100.0
만 40~49세	(225)	12.3	36.6	48.9	22.1	19.4	7.0	26.4	2.6	100.0
만 50~59세	(239)	15.0	39.2	54.2	19.8	17.4	4.9	22.3	3.7	100.0
만 60세 이상	(363)	12.9	35.1	47.9	24.3	14.6	4.9	19.6	8.2	100.0
지역										
수도권	(609)	11.4	34.3	45.6	24.9	18.8	5.7	24.5	5.0	100.0
경상권	(304)	14.9	37.6	52.6	23.3	16.4	3.8	20.2	4.0	100.0
중부권(충청·강원)	(168)	9.7	38.6	48.3	24.1	16.3	6.5	22.8	4.8	100.0
제주·전라권	(134)	13.9	36.4	50.3	19.7	16.4	6.5	22.8	7.2	100.0
학력										
중졸 이하	(143)	13.2	33.3	46.5	26.6	13.5	3.6	17.1	9.7	100.0
고졸	(479)	10.3	36.2	46.5	25.0	17.4	5.1	22.5	6.0	100.0
2~3년제 대학 졸업	(207)	13.5	35.9	49.4	22.8	16.9	6.9	23.7	4.1	100.0
4년제 대학 졸업 이상	(386)	13.8	36.6	50.4	21.9	19.7	5.7	25.4	2.3	100.0
경제활동상태										
근로자 및 특수형태근로	(634)	11.3	37.8	49.1	24.1	19.0	6.3	25.3	1.4	100.0
사업주 및 자영업	(261)	12.9	30.3	43.2	24.8	19.2	7.0	26.2	5.8	100.0
비취업(비경활동포함)	(320)	13.8	36.8	50.6	22.4	13.5	2.3	15.8	11.2	100.0
혼인상태										
미혼	(317)	8.0	36.5	44.5	26.4	19.7	5.4	25.1	4.0	100.0
기혼	(878)	13.7	35.6	49.3	23.3	17.0	5.5	22.5	4.9	100.0
기타	(20)	16.8	44.3	61.2	6.9	9.8	0.0	9.8	22.2	100.0

나. 업무시간 예측 가능성 효과에 대한 평가[국민(문5-2)]

- ‘현 근로시간 제도로 업무시간에 대한 예측 가능성이 높아졌다’에 대해 공감 48.5%, 보통 26.6%, 공감
하지 않음 19.2%임

표153 | 현 근로시간 제도에 대한 인식 - 현 근로시간 제도로 업무시간에 대한 예측 가능성이 높아졌다.

(단위: %)

현 근로시간 제도에 대한 인식	사례수 (명)	① 매우 공감	② 공감	①+②	③ 보통	④ 공감 하지 않음	⑤ 전혀 공감 하지 않음	④+⑤	모르 겠음	합계
2. 현 근로시간 제도로 업무시간에 대한 예측 가능성이 높아졌다.	(1,215)	8.9	39.5	48.5	26.6	14.3	5.0	19.2	5.7	100.0



응답자 특성별

- ‘현 근로시간 제도로 업무시간에 대한 예측 가능성이 높아졌다’는 의견에 대한 공감(①+②) 정도는 50대(54.5%)에서 상대적으로 높음
- 공감하지 않는다(④+⑤)는 의견은 40대(21.1%)에서 상대적으로 높음

표154 | 현 근로시간 제도에 대한 인식 - 현 근로시간 제도로 업무시간에 대한 예측 가능성이 높아졌다.

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 공감	② 공감	①+②	③ 보통	④ 공감하지 않음	⑤ 전혀 공감하지 않음	④+⑤	모르겠음	합계
▣ 전체 ▣	(1,215)	8.9	39.5	48.5	26.6	14.3	5.0	19.2	5.7	100.0
성별										
남성	(601)	9.8	39.8	49.6	26.3	14.9	5.3	20.2	3.9	100.0
여성	(614)	8.1	39.2	47.3	27.0	13.6	4.6	18.3	7.4	100.0
연령										
만 19~29세	(201)	7.6	40.5	48.1	28.9	14.5	3.1	17.6	5.4	100.0
만 30~39세	(186)	5.8	43.8	49.6	29.3	12.1	6.4	18.5	2.6	100.0
만 40~49세	(225)	9.0	43.7	52.7	24.0	15.7	5.4	21.1	2.3	100.0
만 50~59세	(239)	11.6	42.9	54.5	21.4	14.4	4.5	18.9	5.2	100.0
만 60세 이상	(363)	9.6	32.0	41.5	29.1	14.3	5.3	19.6	9.8	100.0
지역										
수도권	(609)	8.2	41.7	49.8	25.5	14.4	5.9	20.4	4.3	100.0
경상권	(304)	9.8	38.1	47.9	27.4	12.9	3.6	16.6	8.2	100.0
중부권(충청·강원)	(168)	10.8	39.3	50.1	25.5	15.5	4.7	20.2	4.2	100.0
제주·전라권	(134)	8.3	33.3	41.5	31.5	15.1	3.9	19.0	8.0	100.0
학력										
중졸 이하	(143)	8.2	28.0	36.2	33.2	12.4	4.0	16.4	14.2	100.0
고졸	(479)	6.9	36.3	43.2	29.0	15.5	5.7	21.2	6.7	100.0
2~3년제 대학 졸업	(207)	9.5	45.5	55.0	24.3	12.3	5.7	17.9	2.7	100.0
4년제 대학 졸업 이상	(386)	11.5	44.6	56.1	22.5	14.5	4.1	18.6	2.9	100.0
경제활동상태										
근로자 및 특수형태근로	(634)	8.8	41.8	50.6	27.1	14.9	5.1	20.0	2.3	100.0
사업주 및 자영업	(261)	9.4	34.6	44.0	28.4	16.0	6.0	22.0	5.6	100.0
비취업(비경활포함)	(320)	8.9	39.1	48.0	24.1	11.7	3.8	15.5	12.4	100.0
혼인상태										
미혼	(317)	5.8	43.2	48.9	28.9	12.5	4.7	17.2	5.0	100.0
기혼	(878)	10.2	38.7	48.9	25.8	14.9	5.0	19.8	5.4	100.0
기타	(20)	4.4	17.7	22.1	25.1	15.7	10.5	26.2	26.7	100.0

다. 갑작스러운 업무량 증가 등에 대한 대응 관련 평가[국민(문5-3)]

- ‘현 근로시간 제도에서는 갑작스러운 업무량 증가에 유연하게 대응하기 어렵다’에 대해 공감 39.0%, 보통 26.4%, 공감하지 않음 29.8%임

표155 | 현 근로시간 제도에 대한 인식 - 현 근로시간 제도에서는 갑작스러운 업무량 증가 등에 유연하게 대응하기 어렵다.

(단위: %)

현 근로시간 제도에 대한 인식	사례수 (명)	① 매우 공감	② 공감	①+②	③ 보통	④ 공감 하지 않음	⑤ 전혀 공감 하지 않음	④+⑤	모르 겠음	합계
3. 현 근로시간 제도에서는 갑작스러운 업무량 증가 등에 유연하게 대응하기 어렵다.	(1,215)	10.7	28.3	39.0	26.4	23.3	6.5	29.8	4.8	100.0



응답자 특성별

- ‘현 근로시간 제도에서는 갑작스러운 업무량 증가 등에 유연하게 대응하기 어렵다’는 의견에 대한 공감 (①+②)정도는 50대(41.6%)에서 상대적으로 높음
- 공감하지 않는다(④+⑤)는 의견은 40대(35.0%)에서 상대적으로 높음

표156 | 현 근로시간 제도에 대한 인식 - 현 근로시간 제도에서는 갑작스러운 업무량 증가 등에 유연하게 대응하기 어렵다.

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 공감	② 공감	①+②	③ 보통	④ 공감하지 않음	⑤ 전혀 공감하지 않음	④+⑤	모르겠음	합계
▣ 전체 ▣	(1,215)	10.7	28.3	39.0	26.4	23.3	6.5	29.8	4.8	100.0
성별										
남성	(601)	10.7	27.7	38.4	26.6	25.0	7.1	32.1	3.0	100.0
여성	(614)	10.7	28.9	39.6	26.1	21.6	6.0	27.6	6.6	100.0
연령										
만 19~29세	(201)	5.7	26.4	32.1	35.3	24.0	4.8	28.8	3.7	100.0
만 30~39세	(186)	11.5	25.3	36.8	28.8	22.0	9.9	31.9	2.5	100.0
만 40~49세	(225)	11.3	29.5	40.8	20.3	26.7	8.3	35.0	3.9	100.0
만 50~59세	(239)	14.1	27.5	41.6	24.6	24.7	5.3	30.0	3.8	100.0
만 60세 이상	(363)	10.4	30.8	41.2	25.0	20.5	5.4	25.9	7.9	100.0
지역										
수도권	(609)	12.7	29.4	42.1	24.2	22.9	7.3	30.1	3.6	100.0
경상권	(304)	11.4	34.0	45.5	26.0	20.8	2.7	23.5	5.1	100.0
중부권(충청·강원)	(168)	6.2	26.1	32.3	28.2	25.9	9.0	34.9	4.6	100.0
제주·전라권	(134)	5.4	13.5	18.8	34.7	27.4	8.8	36.1	10.4	100.0
학력										
중졸 이하	(143)	10.2	28.9	39.0	29.7	13.4	6.0	19.4	11.9	100.0
고졸	(479)	10.0	33.0	43.0	25.2	21.7	5.2	26.9	4.9	100.0
2~3년제 대학 졸업	(207)	12.4	23.7	36.2	30.4	22.1	7.0	29.0	4.4	100.0
4년제 대학 졸업 이상	(386)	10.9	24.7	35.6	24.3	29.6	8.2	37.7	2.3	100.0
경제활동상태										
근로자 및 특수형태근로	(634)	8.7	26.5	35.1	26.4	28.5	7.4	35.9	2.6	100.0
사업주 및 자영업	(261)	16.8	25.6	42.4	24.5	20.5	8.0	28.5	4.6	100.0
비취업(비경제활동포함)	(320)	9.8	34.1	43.9	27.8	15.3	3.6	18.9	9.4	100.0
혼인상태										
미혼	(317)	8.8	24.2	32.9	33.3	24.0	6.1	30.1	3.7	100.0
기혼	(878)	11.2	30.2	41.4	23.7	23.4	6.5	30.0	4.9	100.0
기타	(20)	17.3	12.9	30.2	32.8	6.1	11.9	18.0	18.9	100.0

라. 다양한 업종·직종별 수요가 반영에 대한 평가[국민(문5-4)]

- ‘현 근로시간 제도는 업종·직종별 다양한 수요가 반영되기 어렵다’에 대해 공감 54.9%, 보통 24.3%, 공감하지 않음 15.7%임

표157 | 현 근로시간 제도에 대한 인식 - 현 근로시간 제도는 제조업·비제조업, 생산직·사무직 등 업종·직종별 다양한 수요가 반영되기 어렵다.

(단위: %)

현 근로시간 제도에 대한 인식	사례수 (명)	① 매우 공감	② 공감	①+②	③ 보통	④ 공감 하지 않음	⑤ 전혀 공감 하지 않음	④+⑤	모르 겠음	합계
4. 현 근로시간 제도는 제조업·비제조업, 생산직·사무직 등 업종·직종별 다양한 수요가 반영되기 어렵다.	(1,215)	16.8	38.1	54.9	24.3	11.7	3.9	15.7	5.2	100.0



응답자 특성별

‘제조업·비제조업, 생산직·사무직 등 업종·직종별 다양한 수요가 반영되기 어렵다’는 의견에 대한 공감(①+②) 비율은 30~50대(30대: 57.3%, 40대: 57.4%, 50대: 58.8%)에서 상대적으로 높음

표158 | 현 근로시간 제도에 대한 인식 - 현 근로시간 제도는 제조업·비제조업, 생산직·사무직 등 업종·직종별 다양한 수요가 반영되기 어렵다.

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 공감	② 공감	①+②	③ 보통	④ 공감하지 않음	⑤ 전혀 공감하지 않음	④+⑤	모르겠음	합계
▣ 전체 ▣	(1,215)	16.8	38.1	54.9	24.3	11.7	3.9	15.7	5.2	100.0
성별										
남성	(601)	16.1	40.3	56.4	23.2	12.0	4.9	16.9	3.5	100.0
여성	(614)	17.5	35.9	53.4	25.3	11.5	2.9	14.4	6.9	100.0
연령										
만 19~29세	(201)	12.7	37.2	49.9	29.2	12.5	2.5	15.0	5.9	100.0
만 30~39세	(186)	19.3	38.0	57.3	24.1	12.0	5.9	17.9	0.7	100.0
만 40~49세	(225)	21.2	36.2	57.4	22.4	11.1	5.3	16.4	3.8	100.0
만 50~59세	(239)	17.2	41.6	58.8	25.6	9.5	3.2	12.8	2.9	100.0
만 60세 이상	(363)	14.8	37.4	52.3	22.0	13.0	3.3	16.3	9.5	100.0
지역										
수도권	(609)	16.5	37.0	53.4	25.6	12.9	4.0	16.9	4.1	100.0
경상권	(304)	23.6	43.5	67.1	18.2	8.9	1.1	10.0	4.7	100.0
중부권(충청·강원)	(168)	12.1	37.3	49.4	27.5	13.7	5.4	19.1	4.1	100.0
제주·전라권	(134)	8.8	31.8	40.5	28.2	10.3	8.1	18.5	12.8	100.0
학력										
중졸 이하	(143)	14.3	32.8	47.1	28.7	7.7	5.1	12.8	11.4	100.0
고졸	(479)	15.9	40.9	56.8	21.5	12.6	3.0	15.6	6.1	100.0
2~3년제 대학 졸업	(207)	20.6	36.7	57.2	25.0	9.2	3.8	13.0	4.7	100.0
4년제 대학 졸업 이상	(386)	16.8	37.3	54.1	25.6	13.6	4.6	18.2	2.1	100.0
경제활동상태										
근로자 및 특수형태근로	(634)	15.5	38.3	53.8	25.3	14.1	4.2	18.4	2.5	100.0
사업주 및 자영업	(261)	23.0	35.4	58.4	21.9	9.0	4.9	13.9	5.8	100.0
비취업(비경활포함)	(320)	14.4	39.8	54.1	24.2	9.2	2.5	11.7	10.0	100.0
혼인상태										
미혼	(317)	13.8	38.5	52.3	28.8	10.6	4.3	14.8	4.1	100.0
기혼	(878)	17.2	38.3	55.5	22.8	12.4	3.7	16.1	5.5	100.0
기타	(20)	45.0	21.3	66.3	17.1	0.0	7.5	7.5	9.1	100.0

(2) 근로시간 제도 개편 방향에 대한 의견

① 연장근로 관리 단위 확대 관련 의견

가. 연장근로 관리 단위 확대에 대한 동의 정도[국민(문6)]

- 법정 근로시간을 초과하여 근무하는 경우 근로자의 동의를 통해 연장근로시간을 주 평균 12시간 이하로 하는 방안에 대해 공감한다(①+②)가 46.4%로, 공감하지 않음(④+⑤)(29.8%)보다 약 15%p 이상 높음

표159 | 연장근로 관리 단위 확대에 대한 동의 정도

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 공감	② 공감	①+②	③ 보통	④ 공감 하지 않음	⑤ 전혀 공감 하지 않음	④+⑤	모르겠음	합계
국민	(1,215)	9.2	37.3	46.4	19.7	19.4	10.4	29.8	4.0	100.0



응답자 특성별

연장근로 관리 단위 확대에 대한 공감(①+②) 비율은 50대 이상(50대: 51.8%, 60대 이상: 50.6%)에서 상대적으로 높고, 공감하지 않음(④+⑤)은 40대(39.4%)에서 상대적으로 높음

표160 | 연장근로 관리 단위 확대에 대한 동의 정도

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 공감	② 공감	①+②	③ 보통	④ 공감 하지 않음	⑤ 전혀 공감 하지 않음	④+⑤	모르 겠음	합계
▣ 전체 ▣	(1,215)	9.2	37.3	46.4	19.7	19.4	10.4	29.8	4.0	100.0
성별										
남성	(601)	9.7	37.5	47.2	18.0	18.0	13.3	31.3	3.4	100.0
여성	(614)	8.7	37.1	45.7	21.4	20.7	7.6	28.3	4.6	100.0
연령										
만 19~29세	(201)	9.7	31.1	40.8	24.9	21.2	9.7	30.8	3.5	100.0
만 30~39세	(186)	4.2	36.5	40.7	22.1	23.7	11.8	35.4	1.7	100.0
만 40~49세	(225)	8.9	34.9	43.8	14.8	19.5	19.9	39.4	2.0	100.0
만 50~59세	(239)	14.0	37.8	51.8	21.5	17.9	6.9	24.7	1.9	100.0
만 60세 이상	(363)	8.4	42.2	50.6	17.6	17.1	6.6	23.7	8.1	100.0
지역										
수도권	(609)	8.7	36.5	45.2	20.5	22.6	8.1	30.7	3.5	100.0
경상권	(304)	9.8	39.5	49.4	20.6	14.6	11.1	25.7	4.4	100.0
중부권(충청·강원)	(168)	11.6	41.8	53.3	13.8	16.7	13.8	30.5	2.4	100.0
제주·전라권	(134)	6.8	29.9	36.7	21.7	18.9	15.1	34.0	7.6	100.0
학력										
중졸 이하	(143)	9.5	40.4	49.9	15.6	15.2	7.5	22.7	11.7	100.0
고졸	(479)	8.8	38.5	47.3	22.6	16.9	9.7	26.7	3.5	100.0
2~3년제 대학 졸업	(207)	7.3	35.3	42.5	19.7	19.3	13.4	32.7	5.0	100.0
4년제 대학 졸업 이상	(386)	10.5	35.7	46.2	17.8	24.0	10.7	34.7	1.3	100.0
경제활동상태										
근로자 및 특수형태근로	(634)	8.1	37.5	45.6	20.4	20.8	11.4	32.3	1.8	100.0
사업주 및 자영업	(261)	13.0	33.4	46.4	16.2	18.8	13.9	32.7	4.7	100.0
비취업(비경활동포함)	(320)	8.2	40.0	48.2	21.4	17.0	5.5	22.5	7.9	100.0
혼인상태										
미혼	(317)	9.6	32.7	42.3	22.9	20.1	12.2	32.3	2.6	100.0
기혼	(878)	9.0	38.5	47.6	18.9	19.4	10.0	29.4	4.1	100.0
기타	(20)	8.8	54.3	63.2	6.0	7.6	0.0	7.6	23.3	100.0

나. 일부 업종·직종에만 연장근로 관리 단위 확대하는 방안에 대한 의견[국민(문7)]

- 근로시간 제도 개편을 할 경우 전 업종 및 직종에 일괄 적용하는 것이 아니라 신축적 운영이 필요한 일부 업종이나 직종에 한정하는 적용하는 것에 대해 공감한다(①+②)가 54.4%로, 공감하지 않음(④+⑤)(23.9%)보다 20%p 이상 높음

표161 | 일부 업종·직종에만 연장근로 관리 단위 확대하는 방안에 대한 의견

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 공감	② 공감	①+②	③ 보통	④ 공감 하지 않음	⑤ 전혀 공감 하지 않음	④+⑤	모르 겠음	합계
국민	(1,215)	11.3	43.1	54.4	18.3	15.7	8.2	23.9	3.4	100.0



응답자 특성별

- ▮ 일부 업종·직종에만 연장근로 관리 단위 확대하는 방안에 대한 공감(①+②) 비율은 50대(62.4%)에서 상대적으로 높음
- ▮ 공감하지 않음(④+⑤)은 40대(29.1%)에서 높음

표162 | 일부 업종·직종에만 연장근로 관리 단위 확대하는 방안에 대한 의견

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 공감	② 공감	①+②	③ 보통	④ 공감 하지 않음	⑤ 전혀 공감 하지 않음	④+⑤	모르 겠음	합계
▣ 전체 ▣	(1,215)	11.3	43.1	54.4	18.3	15.7	8.2	23.9	3.4	100.0
성별										
남성	(601)	13.1	42.0	55.1	17.3	14.6	10.4	25.0	2.5	100.0
여성	(614)	9.5	44.2	53.7	19.3	16.7	6.1	22.8	4.2	100.0
연령										
만 19~29세	(201)	9.2	43.1	52.3	23.1	14.2	6.0	20.2	4.4	100.0
만 30~39세	(186)	7.1	41.6	48.6	22.1	15.5	12.1	27.6	1.6	100.0
만 40~49세	(225)	11.5	39.3	50.9	18.8	15.9	13.3	29.1	1.2	100.0
만 50~59세	(239)	18.8	43.7	62.4	15.2	15.5	6.1	21.6	0.8	100.0
만 60세 이상	(363)	9.5	45.9	55.4	15.5	16.6	5.7	22.4	6.7	100.0
지역										
수도권	(609)	10.3	40.2	50.6	19.6	18.1	8.1	26.1	3.7	100.0
경상권	(304)	10.0	50.1	60.1	17.7	12.1	7.8	19.9	2.3	100.0
중부권(충청·강원)	(168)	14.5	42.3	56.8	16.9	16.9	8.5	25.4	0.9	100.0
제주·전라권	(134)	14.5	41.4	55.9	15.5	11.5	9.6	21.0	7.6	100.0
학력										
중졸 이하	(143)	6.5	46.4	52.9	13.9	14.8	8.9	23.7	9.4	100.0
고졸	(479)	11.6	43.8	55.4	19.0	15.0	7.4	22.4	3.2	100.0
2~3년제 대학 졸업	(207)	13.0	37.7	50.7	20.7	15.7	10.4	26.1	2.5	100.0
4년제 대학 졸업 이상	(386)	11.7	44.0	55.7	17.8	16.9	7.8	24.7	1.8	100.0
경제활동상태										
근로자 및 특수형태근로	(634)	10.3	42.3	52.5	18.3	17.1	9.8	26.9	2.2	100.0
사업주 및 자영업	(261)	16.4	43.1	59.5	16.2	12.2	9.6	21.8	2.5	100.0
비취업(비경활동포함)	(320)	9.2	44.9	54.0	20.0	15.7	3.9	19.6	6.3	100.0
혼인상태										
미혼	(317)	10.0	40.3	50.3	22.9	14.3	8.3	22.5	4.3	100.0
기혼	(878)	11.7	44.2	55.9	17.0	16.2	8.3	24.5	2.6	100.0
기타	(20)	13.3	41.8	55.1	3.6	14.5	3.5	18.0	23.3	100.0

② 근로시간 제도 개편 시 우선 고려사항

가. 근로시간 제도 개편 시 가장 우선적으로 고려해야 할 사항[국민(문8)]

- 정부가 근로시간 제도 개편 시 가장 우선적으로 고려해야 할 사항으로 ‘실제 일한 만큼 확실하게 임금 보장’이 63.7%로 가장 높고, 이어서 ‘평소보다 더 일했을 경우 확실하게 쉴 수 있는 제도적 장치’ 마련(44.8%), ‘기업이 근로자의 의사를 충분히 반영하여 근로시간 제도를 개편할 수 있는 시스템 마련’(29.2%) 등의 순임

표163 | 근로시간 제도 개편 시 가장 우선적으로 고려해야 할 사항(2개까지 선택)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	실제 일한 만큼 확실하게 임금 보장	평소보다 더 일했을 경우 확실하게 쉴 수 있는 제도적 장치	기업이 근로자의 의사를 충분히 반영하여 근로시간 제도를 개편할 수 있는 시스템 마련	근로시간을 단축하더라도 임금의 감소가 없어야 함	기업이 근로시간 개편에 적응할 수 있도록 정부 지원 강화	총 근로시간을 줄일 수 있는 제도적 장치	기타	모르겠음
국민	(1,215)	63.7	44.8	29.2	24.8	18.1	10.2	0.2	1.8



응답자 특성별

- ‘실제 일한 만큼 확실하게 임금 보장’은 50대(68.2%)에서 상대적으로 높고, ‘평소보다 더 일했을 경우 확실하게 쉴 수 있는 제도적 장치’는 만 19세-29세(54.4%)에서 상대적으로 높음
- ‘근로자의 의사를 충분히 반영하여 근로시간 제도를 개편할 수 있는 시스템 마련’은 40대(39.1%)에서 높음

표164 | 근로시간 제도 개편 시 가장 우선적으로 고려해야 할 사항(2개까지 선택)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	실제 일한 만큼 확실하게 임금 보장	평소보다 더 일했을 경우 확실하게 쉴 수 있는 제도적 장치	기업이 근로자의 의사를 충분히 반영하여 근로시간 제도를 개편할 수 있는 시스템 마련	근로시간을 단축하더라도 임금의 감소가 없어야 함	기업이 근로시간 개편에 적응할 수 있도록 정부 지원 강화	총 근로시간을 줄일 수 있는 제도적 장치	기타	모르 겠음
▣ 전체 ▣	(1,215)	63.7	44.8	29.2	24.8	18.1	10.2	0.2	1.8
성별									
남성	(601)	62.6	47.2	29.7	24.8	17.5	9.8	0.3	1.6
여성	(614)	64.8	42.5	28.7	24.7	18.7	10.7	0.2	2.0
연령									
만 19~29세	(201)	65.9	54.4	24.1	23.9	14.9	10.5	0.0	1.3
만 30~39세	(186)	57.0	49.7	31.4	19.3	21.1	13.3	0.0	1.0
만 40~49세	(225)	57.6	42.5	39.1	26.9	19.4	10.7	0.5	0.4
만 50~59세	(239)	68.2	38.2	31.2	25.3	18.7	9.5	0.7	0.4
만 60세 이상	(363)	66.8	42.8	23.4	26.4	17.1	8.6	0.0	4.4
지역									
수도권	(609)	57.2	43.2	31.4	25.9	20.7	12.2	0.1	1.5
경상권	(304)	70.6	45.7	26.1	24.7	18.0	7.6	0.3	1.6
중부권(충청·강원)	(168)	65.9	46.0	30.5	24.7	15.7	9.4	0.7	1.2
제주·전라권	(134)	74.8	48.8	24.4	20.3	9.6	8.0	0.0	4.9
학력									
중졸 이하	(143)	74.3	42.6	18.3	28.2	16.9	7.0	0.0	5.7
고졸	(479)	66.0	46.0	29.0	23.9	16.3	7.6	0.4	1.6
2~3년제 대학 졸업	(207)	56.9	43.9	33.9	26.5	19.5	13.5	0.0	1.1
4년제 대학 졸업 이상	(386)	60.6	44.7	30.9	23.7	20.0	12.9	0.2	1.0
경제활동상태									
근로자 및 특수형태근로	(634)	63.4	45.1	28.3	26.5	19.1	11.9	0.3	0.7
사업주 및 자영업	(261)	65.9	41.9	32.8	20.7	17.9	6.4	0.4	2.1
비취업(비경활동포함)	(320)	62.5	46.7	27.9	24.7	16.3	10.0	0.0	3.9
혼인상태									
미혼	(317)	62.7	51.2	26.6	24.4	15.5	12.5	0.2	1.2
기혼	(878)	64.0	42.1	30.3	25.2	19.0	9.6	0.2	1.9
기타	(20)	65.1	65.0	20.7	11.1	19.7	0.0	0.0	9.2

04 | 추가분석



1. 제조업 분석

- 최근 6개월 간 근로자의 초과근로 발생 비율이 전체 대비 높은 동시에 현 근로시간 규정 내에서 사업주의 어려움 경험 비율이 상대적으로 높은 제조업의 노·사 조사 결과에 대한 별도 분석을 실시함

1) 일자리 근로시간 운영 실태

(1) 근로시간 실태

- 최근 6개월 간 초과근로 경험(발생) 비율이 ▲근로자 59.0%(전체: 47.3%) ▲사업주 53.4%(전체: 42.1%)로 전체 대비 높음
- 주 평균 초과 근로시간은 ▲근로자 응답(4.5시간) 기준 전체(3.2시간) 대비 1.3시간(78분) ▲사업주 응답(3.9시간) 기준 전체(2.7시간) 대비 1.2시간(72분) 많음

표165 | 최근 6개월 평균 근로시간 실태(근로자)

(단위: %, 일, 시간)

구분	사례수 (명)	주당 정규 근로일수(일)				주당 정규 근로시간(시간)				주당 초과 근로시간(시간)					월 휴일 근로(일)	
		4일 이하	5일	6일 이상	평균 (일)	40 시간 미만	40 시간	40 시간 초과	평균 (시간)	없음	12시간 이하 (1)	12시간 초과 (2)	초과 근로 발생 (1)+(2)	평균 (시간)	없음	평균 (일)
전체	(3,839)	0.7	97.5	1.7	5.0	4.8	93.8	1.5	39.8	52.7	44.3	3.0	47.3	3.2	77.6	0.5
제조업	(1,169)	0.8	99.2	0.0	5.0	2.6	97.4	0.0	39.8	41.1	54.9	4.1	59.0	4.5	70.7	0.6

*월평균 휴일 근로일은 ‘휴일근로가 없다’를 모두 ‘0일’로 처리한 후, 전체 평균한 결과임

표166 | 최근 6개월 평균 근로시간 실태(사업주)

(단위: %, 일, 시간)

구분	사례수 (명)	주당 정규 근로일수(일)				주당 정규 근로시간(시간)				주당 초과 근로시간(시간)					월 휴일 근로(일)	
		4일 이하	5일	6일 이상	평균 (일)	40 시간 미만	40 시간	40 시간 초과	평균 (시간)	없음	12시 간 이하	12시 간 초과	초과 근로 발생 (1)+(2)	평균 (시간)	없음	평균 (일)
전체	(976)	0.4	96.3	3.3	5.0	2.7	94.7	2.6	40.0	57.9	41.7	0.4	42.1	2.7	76.6	0.6
제조업	(237)	0.9	97.9	1.2	5.0	2.8	97.2	0.0	39.8	46.6	53.3	0.1	53.4	3.9	74.1	0.5

(2) 근로시간 규정으로 인한 애로사항과 대응

- 현 근로시간 제도로 애로사항을 경험한 사업주 비율이 27.6%로 전체(14.5%) 대비 13.1%p 많음
- 주요 애로사항 유형으로는 긴급 발주 등 예측하기 어려운 업무량 대응(87.7%), 기계고장 등의 돌발 상황 대응(26.8%) 등 제조업 특성이 반영된 어려움 비율이 전체 대비 상대적으로 높음

표167 | 근로시간 규정으로 인한 애로사항 경험(사업주)

(단위: %)

구분	애로사항 경험				어려움 유형(2개까지 선택)				
	사례수 (명)	있음	없음	합계	사례수 (명)	외부의 긴급한 발주 등 예측하기 어려운 업무량 변동에 대응이 어려움	직원의 급박한 휴가 사용, 이직 등으로 일시적으로 인력이 부족하여 대응이 어려움	기계고장, 원재료 부패 등 돌발상황에 대응이 어려움	기타
전체	(976)	14.5	85.5	100.0	(142)	73.6	60.4	16.9	1.4
제조업	(237)	27.6	72.4	100.0	(65)	87.7	52.9	26.8	0.0

- 근로시간 제도로 인한 어려움 대응방법으로 추가인력 채용(45.9%)을 1순위로 꼽았고 다음으로 수주(주문) 포기(45.3%), 포괄임금 활용(32.5%) 등의 순으로 전체 사업주 응답경향과 차이를 보임

표168 | 근로시간 규정으로 인한 애로사항에 대한 대응(2개까지 선택)(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	포괄임금 (고정OT 포함)을 활용해서 연장근로 운영	추가인력 채용	현 근로시간 제도하에서 는 도저히 납기를 맞추기 힘들어 수주(주문) 등 포기	나중에 적발되더라 도 일단 근로시간 법·규정은 무시	근로시간을 기록·관리 하지 않고 연장근로 운영	퇴근 처리 후 업무 수행 등 출퇴근 시간을 임의로 처리	유연근로제 도입	해외로 공장 이전	기타
전체	(142)	39.9(1)	36.6(2)	30.6(3)	17.3	10.6	5.8	3.4	0.6	3.6
제조업	(65)	32.5(3)	45.9(1)	45.3(2)	25.8	1.6	1.0	5.4	1.2	0.0

주) BASE - 현 근로시간 규정으로 인한 애로사항 경험 사업주

(3) 우리나라에서 장시간 근로가 발생하는 이유

- 장시간 근로가 발생하는 이유로 근로자 전체는 고질적인 인력난, 추가인력 채용 부담(50.9%)을 가장 큰 원인으로 꼽은 반면, 제조업 근로자는 예측하기 어려운 납품 등 경영상의 불확실성 대응(57.7%)을 선택한 비율이 가장 높음

표169 | 우리나라에서 장시간 근로가 발생하는 이유(2개까지 선택)(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	고질적인 인력난, 추가인력 채용 부담	예측하기 어려운 수주, 납품 등에 따른 경영상의 불확실성에 대응하기 위해	관행적으로 야근하는 직장문화, 눈치 보기 관행	연장근로·연차휴가 수당에 따른 소득확보를 위해	기업의 낮은 생산성	포괄임금 (고정OT 약정 포함) 오남용	기타
전체	(3,839)	50.9(1)	43.5(2)	25.8(3)	16.6	10.0	19.9	1.3
제조업	(1,169)	48.0(2)	57.7(1)	15.7	18.2(3)	19.7	10.8	0.2

- 제조업 사업주도 근로자와 마찬가지로 장시간 근로 발생 이유로 예측하기 어려운 납품 등 경영상의 불확실성 대응(72.3%)을 꼽은 비율이 가장 높음

표170 | 우리나라에서 장시간 근로가 발생하는 이유(2개까지 선택)(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	고질적인 인력난, 추가인력 채용 부담	예측하기 어려운 수주, 납품 등에 따른 경영상의 불확실성에 대응하기 위해	관행적으로 야근하는 직장문화, 눈치 보기 관행	연장근로·연차휴가 수당에 따른 소득확보를 위해	기업의 낮은 생산성	포괄임금 (고정OT 약정 포함) 오남용	기타
전체	(976)	54.5(1)	51.2(2)	14.6	17.2(3)	10.3	9.9	4.7
제조업	(237)	57.5(2)	72.3(1)	16.0(3)	10.0	12.2	9.0	1.3

(4) 추가 소득을 위한 연장근로 의향 및 주 최대 근로시간

- 추가 소득을 위해 연장근로 의향이 있는 제조업 근로자의 비율이 51.2%로 전체 근로자 응답 결과 대비 10%p 가량 많음
- 정당한 보상이 주어진다는 전제하에 주 52시간 초과 근로 의향 비율이 45.4%로 전체 근로자(39.7%) 대비 많음

표171 | 추가적인 소득을 위해 연장근로를 할 의향 및 최대 의향 근로시간(근로자)

(단위: %)

구분	추가 소득을 위한 연장근로 의향				정당한 보상이 주어진 때 할 수 있는 최대 주간 근로시간						
	사례수 (명)	예	아니오	사례수 (명)	전혀 없음	1주 52시간 이내(법정 40시간+연 장근로 12시간)	1주 60시간 이내(법정 40시간+연 장근로 20시간) (1)	1주 64시간 이내(법정 40시간+연 장근로 24시간) (2)	1주 64시간 초과 (3)	52시간 초과 (1)+(2)+ (3)	모르겠음
전체	(3,839)	41.7	58.3	(1,599)	1.2	55.7	25.5	11.7	2.5	39.7	3.3
제조업	(1,169)	51.2	48.8	(599)	0.6	49.7	30.7	12.5	2.2	45.4	4.2

주) 주 최대 근로시간 BASE - 추가 소득을 위한 연장근로 의향이 있다고 응답한 근로자

2) 근로시간 기록관리와 임금 지급방식, 연차사용 실태

(1) 사내 근로시간 기록·관리 방법

- 제조업은 근로시간 기록·관리를 하지 않은 비율(업무 특성상 기록·관리 가능하나 하지 않음+업무 특성상 기록·관리가 어려워 하지 않음)이 ▲근로자 4.9%(전체: 15.2%) ▲사업주 11.6%(전체: 23.6%)로 다른 산업 대비 낮음

표172 | 사내 근로시간 기록·관리 방법(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	출퇴근 시간을 기록·관리하 고 있음	연장·야간·휴 일 등 가산수당이 발생하는 근로시간만 기록·관리하 고 있음	업무 특성상 근로시간 관리가 가능하다고 생각되나 기록·관리하 고 있지 않음 (1)	업무 특성상 근로시간 관리가 어려워 기록·관리하 고 있지 않음 (2)	기록·관리하 고 있지 않음 (1)+(2)	기타	모르겠음	합계
전체	(3,839)	69.2	12.8	10.1	5.1	15.2	0.3	2.4	100.0
제조업	(1,169)	84.2	8.8	3.3	1.6	4.9	0.1	1.9	100.0

표173 | 사내 근로시간 기록·관리 방법(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	출퇴근 시간을 기록·관리하고 있음	연장·야간·휴 일 등 가산수당이 발생하는 근로시간만 기록·관리하고 있음	업무 특성상 근로시간 관리가 가능하다고 생각되나 기록·관리하고 있지 않음 (1)	업무 특성상 근로시간 관리가 어려워 기록·관리하고 있지 않음 (2)	기록·관리하고 있지 않음 (1)+(2)	기타	모르겠음	합계
전체	(976)	61.8	12.9	17.0	6.6	23.6	1.7	-	100.0
제조업	(237)	77.3	11.1	8.9	2.7	11.6	0.0	-	100.0

(2) 연장근로에 대한 임금산정·지급 방식

- 일한 만큼 초과근로 수당을 지급하는(받는) 비율이 ▲근로자 61.9%(전체: 52.5%) ▲사업주 77.7% (전체: 62.1%)로 전체 대비 상대적으로 높음

표174 | 연장근로에 대한 임금산정·지급 방식(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	일한 근로시간만 큼을 초과근로 수당으로 지급함	포괄임금 (고정OT 약정 포함)을 사용하여 임금을 지급함	임금 대신 휴가로 보상	포괄임금 및 초과근로 수당 병행	초과근로 수당 및 휴가 보상 병행	포괄임금 및 휴가 보상 병행	연장근로 수당 없음	기타	연장근로 없음	합계
전체	(3,839)	52.5	29.4	10.8	0.0	0.1	0.0	2.0	2.1	3.0	100.0
제조업	(1,169)	61.9	29.7	3.8	0.0	0.0	2.7	1.2	0.8	1.2	100.0

표175 | 연장근로에 대한 임금산정·지급 방식(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	일한 근로시간만 큼을 초과근로 수당으로 지급함	포괄임금 (고정OT 약정 포함)을 사용하여 임금을 지급함	임금 대신 휴가로 보상	포괄임금 및 초과근로 수당 병행	초과근로 수당 및 휴가 보상 병행	포괄임금 및 휴가 보상 병행	연장근로 수당 없음	기타	연장근로 없음	합계
전체	(976)	62.1	19.8	9.8	0.2	0.1	0.0	0.2	2.1	5.8	100.0
제조업	(237)	77.7	17.3	4.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.7	100.0

(3) 연차 사용 현황

- 연차를 (거의) 모두 소진하는 비율이 ▲근로자 49.7%(전체: 57.3%) ▲사업주 53.4%(전체: 62.6%)로 다른 산업 대비 낮음

표176 | 현 직장에서의 연차 사용 정도(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 그렇다	② 그렇다	①+② 그렇다	③ 보통	④ 그렇지 않다	⑤ 전혀 그렇지 않다	④+⑤ 그렇지 않다	합계
전체	(3,839)	27.1	30.2	57.3	20.9	16.5	5.4	21.8	100.0
제조업	(1,169)	20.3	29.4	49.7	25.9	18.6	5.8	24.3	100.0

표177 | 사내 근로자들의 연차 사용 정도(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 그렇다	② 그렇다	①+② 그렇다	③ 보통	④ 그렇지 않다	⑤ 전혀 그렇지 않다	④+⑤ 그렇지 않다	합계
전체	(976)	30.5	32.1	62.6	23.4	12.5	1.5	14.0	100.0
제조업	(237)	23.6	29.8	53.4	28.4	15.8	2.5	18.3	100.0

- 연차를 모두 소진하지 못한다고 응답한 제조업 근로자들은 전체 근로자와는 달리 연차휴가 대신 금전 보상을 받고 싶어서를 이유로 꼽은 비율이 가장 높음

표178 | 사내 근로자들이 연차휴가를 (거의) 모두 사용하지 못하는 이유(2개까지 선택)(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	휴가 때 업무를 대체할 인력이 부족해서	연차휴가 대신 금전 보상으로 받고 싶어서	평소 업무량이 많아서	회사 분위기 또는 동료에게 미안하여 사용하기 어렵다고 느껴서	사내에 연차휴가 말고도 대체할 수 있는 휴가가 많아서	사용할 수 있는 연차휴가가 없어서	연차휴가를 사용할 필요를 느끼지 못해서	기타
전체	(838)	43.7(1)	33.1(2)	27.1(3)	24.0	6.3	3.8	3.4	1.6
제조업	(284)	36.6(2)	41.6(1)	25.9(3)	25.4	8.9	2.3	5.1	0.6

주) BASE - 연차휴가 소진에 대해 그렇지 않다, 전혀 그렇지 않다고 응답한 근로자

3) 현 근로시간 제도 관련 인식

- 제조업 근로자는 현 근로시간 제도의 ¹장시간 근로 감소 효과(52.3%)에 대해서는 전체 대비 동의 비율이 높고 ²업무시간에 대한 예측 가능성(46.0%)에 대한 평가는 전체와 차이가 없음
- 제조업 사업주의 경우 현 근로시간 제도의 ¹장시간 근로 감소(41.3%) ²업무시간에 대한 예측 가능성 향상 효과(40.7%)에 동의하는 비율이 전체 대비 낮음
- 제조업 근로자와 사업주 모두 현 근로시간 제도의 ³업무량 증가에 대한 유연한 대응 어려움(노: 35.9%, 사: 48.7%)과 ⁴업종·직종별 다양한 수요 반영 어려움(노: 49.3%, 사: 55.2%)에 동의하는 비율이 전체 대비 상대적으로 높음

표179 | 현 근로시간 제도 관련 인식(노·사)

(단위: %)

현 근로시간 제도 관련 인식	구분	근로자			사업주		
		사례수 (명)	동의	비동의	사례수 (명)	동의	비동의
1. 현 근로시간 제도로 장시간 근로가 감소했다.	전체	(3,839)	48.5	16.1	(976)	44.8	15.0
	제조업	(1,169)	52.3	14.3	(237)	41.3	19.8
2. 현 근로시간 제도로 업무시간에 대한 예측 가능성이 높아졌다.	전체	(3,839)	45.9	14.4	(976)	45.1	14.8
	제조업	(1,169)	46.0	13.6	(237)	40.7	21.9
3. 현 근로시간 제도에서는 갑작스러운 업무량 증가 등에 유연하게 대응하기 어렵다.	전체	(3,839)	28.2	30.9	(976)	33.0	31.5
	제조업	(1,169)	35.9	24.2	(237)	48.7	24.9
4. 현 근로시간 제도는 제조업·비제조업, 생산직·사무직 등 업종·직종별 다양한 수요가 반영되기 어렵다.	전체	(3,839)	44.2	17.7	(976)	44.6	16.5
	제조업	(1,169)	49.3	14.0	(237)	55.2	13.3

4) 제도 개편 방향에 대한 인식

(1) 연장근로 관리 단위 확대 관련 의견

- 제조업 근로자와 사업주의 연장근로 관리 단위 확대에 대한 동의 비율은 전체와 차이가 없음

표180 | 연장근로 관리 단위 확대에 대한 의견(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 동의 (매우 공감)	② 동의 (공감)	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음 (비공감)	⑤ 전혀 동의 하지 않음 (전혀 공감하지 않음)	④+⑤	모르 겠음	합계
전체	(3,839)	9.7	31.7	41.4	23.4	17.0	12.8	29.8	5.4	100.0
제조업	(1,169)	10.2	31.3	41.5	23.8	18.5	10.9	29.5	5.3	100.0

표181 | 연장근로 관리 단위 확대에 대한 의견(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 동의 (매우 공감)	② 동의 (공감)	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음 (비공감)	⑤ 전혀 동의 하지 않음 (전혀 공감하지 않음)	④+⑤	모르 겠음	합계
전체	(976)	7.9	30.3	38.2	28.9	18.0	8.3	26.3	6.5	100.0
제조업	(237)	8.9	29.4	38.2	28.0	19.2	9.2	28.4	5.4	100.0

(2) 일부 업종·직종에만 연장근로 관리 단위 확대하는 방안에 대한 의견

- 일부 업종과 직종에만 연장근로 관리 단위를 확대하는 방안에 대한 제조업 근로자(40.0%) 동의 비율은 전체 근로자(43.0%) 대비 약간 낮음
- 제조업 사업주의 동의(48.3%) 비율은 전체 사업주 동의 비율(47.5%)과 유사한 수준임

표182 | 일부 업종·직종에 대해서만 연장근로 관리 단위 확대 방안에 대한 의견(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음	④+⑤	모르겠음	합계
전체	(3,839)	8.7	34.3	43.0	24.9	15.9	9.2	25.2	6.9	100.0
제조업	(1,169)	8.6	31.5	40.0	27.7	16.5	7.9	24.5	7.8	100.0

표183 | 일부 업종·직종에 대해서만 연장근로 관리 단위 확대 방안에 대한 의견(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음	④+⑤	모르겠음	합계
전체	(976)	11.7	35.8	47.5	24.4	13.6	7.7	21.3	6.9	100.0
제조업	(237)	14.1	34.2	48.3	24.0	15.3	6.9	22.2	5.5	100.0

- 연장근로 관리 단위 확대 필요 업종을 물어본 결과 제조업 근로자 및 사업주는 본인이 속한 업종 (제조업)을 선택한 비율이 가장 높음(노: 63.6%, 사: 65.4%)

표184 | (본인, 사업체)소속 업종의 연장근로 관리 단위 확대 필요성(복수응답)(노·사)

(단위: %)

구분	근로자		구분	사업주	
	사례수(명)	비율		사례수(명)	비율
제조업	(792)	63.6	제조업	(171)	65.4
건설업	(200)	55.5	건설업	(69)	56.8
숙박 및 음식점업	(61)	35.5	운수창고	(5)	44.1
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	(20)	31.2	숙박 및 음식점업	(46)	43.1
정보통신업	(131)	30.4	보건업 및 사회복지 서비스업	(67)	33.8
보건업 및 사회복지 서비스업	(200)	29.7	교육 서비스업	(23)	31.9
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	(16)	29.2	전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	(2)	31.2
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(21)	21.2	전문, 과학 및 기술 서비스업	(55)	30.4
전문, 과학 및 기술 서비스업	(268)	20.8	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	(5)	24.6
도매 및 소매업	(289)	19.5	정보통신업	(29)	23.9
운수 및 창고업	(18)	19.0	도매 및 소매업	(114)	22.7
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(241)	12.4	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(26)	20.0
교육 서비스업	(107)	11.9	예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	(7)	17.7
금융 및 보험업	(130)	11.5	금융 및 보험업	(26)	11.9
부동산업	(67)	2.7	부동산업	(28)	0.2

주) BASE - 근로자: 일부 업종·직종에만 연장근로 관리 단위 확대하는 방안에 대해 매우 동의, 동의, 보통으로 응답한 근로자
사업주: 일부 업종·직종에만 연장근로 관리 단위 확대하는 방안에 대해 매우 동의, 동의, 보통으로 응답한 사업주

(3) 근로시간 기록·관리 강화에 대한 의견

- 근로시간 기록·관리 강화에 대한 제조업 근로자의 동의 비율은 58.2%로 전체 근로자보다 높고, 사업주 동의 비율은 37.8%로 전체 사업주 동의 비율과 차이가 없음

표185 | 근로시간 기록·관리 강화에 대한 의견(근로자)

(단위 : %)

구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음	④+⑤	모르겠음	합계
전체	(3,839)	14.8	38.9	53.6	30.4	7.7	3.7	11.4	4.6	100.0
제조업	(1,169)	13.6	44.6	58.2	27.3	6.1	3.5	9.6	4.9	100.0

표186 | 근로시간 기록·관리 강화에 대한 의견(사업주)

(단위 : %)

구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음	④+⑤	모르겠음	합계
전체	(976)	6.8	32.3	39.1	36.0	14.8	4.9	19.7	5.2	100.0
제조업	(237)	9.8	28.1	37.8	36.3	11.5	7.9	19.4	6.5	100.0

- 근로시간 기록·관리 강화에 동의하는 이유로 실근로시간 단축에 대한 기대(46.9%)가 다른 업종 대비 제조업 근로자에게서 큰 것으로 분석

표187 | 근로시간 기록·관리 강화에 동의하는 이유(근로자)

(단위:%)

구분	사례수 (명)	불필요한 연장근로시간을 줄여서 실근로시간이 단축될 수 있어서	업무를 효율적으로 수행하여 성과를 향상 시킬 수 있어서	(노) 실제 일한 시간만큼 임금을 받을 수 있어서 (사) 실제 일한 시간만큼 임금을 지급함에 따라 인건비 감소	유연근로제, 보상휴가제 등이 활성화될 수 있어서	기타	합계
전체	(2,059)	32.7	27.2	39.8	-	-	100.0
제조업	(680)	46.9	27.0	26.0	0.0	100.0	100.0

주) BASE - 근로시간 기록·관리 강화에 동의, 매우 동의 한다고 응답한 근로자

(4) 근로시간 제도 개편 시 우선 고려사항

- 제조업 근로자(36.2%)와 사업주(31.2%) 모두 제도 개편 시 우선 고려사항으로 근로자 의사반영 시스템 마련을 전체 근로자, 사업주 대비 많이 선택

표188 | 근로시간 제도 개편 시 가장 우선하여 고려해야 할 사항(2개까지 선택)(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	실제 일한 만큼 확실하게 임금 보장	평소보다 더 일했을 경우 확실하게 쓸 수 있는 제도적 장치	기업이 근로자의 의사를 충분히 반영하여 근로시간 제도를 개편할 수 있는 시스템 마련	기업이 근로시간 개편에 적응할 수 있도록 정부 지원 강화	근로시간을 단축하더라도 임금의 감소가 없어야 함	총 근로시간을 줄일 수 있는 제도적 장치	기타	모르겠음
전체	(3,839)	57.0(1)	34.3(2)	26.0	12.1	31.8(3)	11.7	0.5	3.6
제조업	(1,169)	57.5(1)	29.3(3)	36.2(2)	27.0	14.3	8.9	0.2	3.4

표189 | 근로시간 제도 개편 시 가장 우선하여 고려해야 할 사항(2개까지 선택)(사업주)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	실제 일한 만큼 확실하게 임금 보장	평소보다 더 일했을 경우 확실하게 쓸 수 있는 제도적 장치	기업이 근로자의 의사를 충분히 반영하여 근로시간 제도를 개편할 수 있는 시스템 마련	기업이 근로시간 개편에 적응할 수 있도록 정부 지원 강화	근로시간을 단축하더라도 임금의 감소가 없어야 함	총 근로시간을 줄일 수 있는 제도적 장치	기타	모르겠음
전체	(976)	49.5(1)	29.6(2)	28.0(3)	21.3	17.1	9.5	1.1	8.4
제조업	(237)	50.1(1)	22.5	31.2(2)	29.1(3)	13.1	6.5	0.9	8.2

2. 2030 근로자 분석

- 근로시간 제도 개편 적용에 더 큰 영향을 받을 수 있는 미래 세대인 20~30대 근로자에 대한 별도 분석을 실시

1) 일자리 근로시간 운영 실태

(1) 근로시간 실태

- 2030 근로자의 주당 초과 근로 발생 비율이 50.1%로 전체 근로자(47.3%) 대비 다소 높고, 주당 초과 근로시간 평균은 2.8시간으로 전체 근로자(3.2시간)와 큰 차이가 없음

표190 | 최근 6개월 평균 근로시간 실태(근로자)

(단위: %, 일, 시간)

구분	사례수 (명)	주당 정규 근로일수(일)				주당 정규 근로시간(시간)				주당 초과 근로시간(시간)					월 휴일 근로(일)	
		4일 이하	5일	6일 이상	평균 (일)	40 시간 미만	40 시간	40 시간 초과	평균 (시간)	없음	12시간 이하 (1)	12시간 초과 (2)	초과 근로 발생 (1)+(2)	평균 (시간)	없음	평균 (일)
전체	(3,839)	0.7	97.5	1.7	5.0	4.8	93.8	1.5	39.8	52.7	44.3	3.0	47.3	3.2	77.6	0.5
20~30대	(1,385)	0.6	98.7	0.7	5.0	4.1	95.2	0.7	39.8	50.0	47.3	2.8	50.1	2.8	79.2	0.5

*월평균 휴일 근로일은 '휴일근로가 없다'를 모두 '0일'로 처리한 후, 전체 평균한 결과임

(2) 최근 6개월간 1주 52시간을 초과하는 연장근로 발생

- 최근 6개월간 현행 근로시간 규정을 초과하는 연장근로 발생 빈도 관련 2030 근로자의 29.8%가 발생한다고 응답, 전체 근로자(27.0%) 보다 다소 많고, 불규칙적으로 발생한다는 응답 비율이 15.4%로 전체 근로자(12.3%) 대비 상대적으로 많음

표191 | 최근 6개월간 1주 52시간을 초과하는 연장근로 발생 빈도(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	발생하지 않음	주 마다 발생 (1)	월 마다 발생 (2)	분기 마다 발생 (3)	연중 특정 계절·특정 시기(명절· 기념일 등) 에 발생 (4)	불규칙적으 로 발생 (5)	발생 (1)+(2)... (5)	모르겠음	합계
전체	(3,839)	70.9	4.9	4.4	1.5	3.9	12.3	27.0	2.1	100.0
20~30대	(1,385)	67.9	3.6	4.8	1.9	4.1	15.4	29.8	2.4	100.0

(3) 추가 소득을 위한 연장근로 의향 및 주 최대 근로시간

- 추가 소득을 얻기 위해 연장근로를 할 의향이 있는 비율은 43.1%로 전체 근로자 결과와 큰 차이가 없으나 (정당한 보상이 주어질 때) 52시간을 초과하는 연장근로도 가능하다는 응답 비율은 36.4%로 전체 근로자(39.7%) 대비 다소 낮게 나타남

표192 | 추가적인 소득을 위해 연장근로를 할 의향 및 최대 의향 근로시간(근로자)

(단위: %)

구분	추가 소득을 위한 연장근로 의향			정당한 보상이 주어질 때 할 수 있는 최대 주간 근로시간							
	사례수 (명)	예	아니오	사례수 (명)	전혀 없음	1주 52시간 이내(법정 40시간+연 장근로 12시간)	1주 60시간 이내(법정 40시간+연 장근로 20시간) (1)	1주 64시간 이내(법정 40시간+연 장근로 24시간) (2)	1주 64시간 초과 (3)	52시간 초과 (1)+(2)+ (3)	모르겠음
전체	(3,839)	41.7	58.3	(1,599)	1.2	55.7	25.5	11.7	2.5	39.7	3.3
20-30대	(1,385)	43.1	56.9	(597)	1.4	57.3	24.4	9.5	2.5	36.4	4.8

2) 연차사용 실태

- 연차 소진에 대해서는 (거의) 모두 사용한다는 응답이 64.0%로 전체 근로자 대비 높음
- 연차를 쓰지 못하는 이유로는 평소 업무량을 원인으로 지정한 비율(35.8%)이 전체 근로자 대비 많음

표193 | 현 직장에서의 연차 사용 정도(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 그렇다	② 그렇다	①+② 그렇다	③ 보통	④ 그렇지 않다	⑤ 전혀 그렇지 않다	④+⑤ 그렇지 않다	합계
전체	(3,839)	27.1	30.2	57.3	20.9	16.5	5.4	21.8	100.0
20-30대	(1,385)	32.7	31.2	64.0	17.8	14.1	4.1	18.2	100.0

표194 | 사내 근로자들이 연차휴가를 (거의) 모두 사용하지 못하는 이유(2개까지 선택)(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	휴가 때 업무를 대체할 인력이 부족해서	연차휴가 대신 금전 보상으로 받고 싶어서	평소 업무량이 많아서	회사 분위기 또는 동료에게 미안하여 사용하기 어렵다고 느껴서	사내에 연차휴가 말고도 대체할 수 있는 휴가가 많아서	사용할 수 있는 연차휴가가 없어서	연차휴가를 사용할 필요를 느끼지 못해서	기타
전체	(838)	43.7(1)	33.1(2)	27.1(3)	24.0	6.3	3.8	3.4	1.6
20-30대	(253)	46.4(1)	30.2(3)	35.8(2)	25.4	8.9	2.4	3.9	0.9

주) BASE - 연차휴가 소진에 대해 그렇지 않다, 전혀 그렇지 않다고 응답한 근로자

3) 현 근로시간 제도 관련 인식

- 2030 근로자의 현 근로시간 제도의 ¹장시간 근로 감소 효과(44.2%)와 ²업무시간에 대한 예측 가능성(42.0%) 효과에 대한 동의 비율은 전체 근로자 대비 다소 낮음
- 현 근로시간 제도의 ³업무량 증가에 대한 유연한 대응 어려움(26.0%)과 ⁴업종·직종별 다양한 수요 반영 어려움(45.9%)에 동의하는 비율은 전체 근로자와 유사한 수준임

표195 | 현 근로시간 제도 관련 인식(근로자)

(단위: %)

현 근로시간 제도 관련 인식	구분	근로자		
		사례수 (명)	동의	비동의
1. 현 근로시간 제도로 장시간 근로가 감소했다.	전체	(3,839)	48.5	16.1
	20-30대	(1,385)	44.2	16.7
2. 현 근로시간 제도로 업무시간에 대한 예측 가능성이 높아졌다.	전체	(3,839)	45.9	14.4
	20-30대	(1,385)	42.0	16.7
3. 현 근로시간 제도에서는 갑작스러운 업무량 증가 등에 유연하게 대응하기 어렵다.	전체	(3,839)	28.2	30.9
	20-30대	(1,385)	26.0	30.8
4. 현 근로시간 제도는 제조업·비제조업, 생산직·사무직 등 업종·직종별 다양한 수요가 반영되기 어렵다.	전체	(3,839)	44.2	17.7
	20-30대	(1,385)	45.9	17.0

4) 제도 개편 방향에 대한 인식

(1) 연장근로 관리 단위 확대 관련 의견

- 연장근로 관리 단위 확대에 대한 의견은 2030 근로자(동의: 40.0%, 비동의: 29.2%)와 전체 근로자(동의: 41.4%, 비동의: 29.8%)와 유사한 수준

표196 | 연장근로 관리 단위 확대에 대한 의견(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음	④+⑤	모르겠음	합계
전체	(3,839)	9.7	31.7	41.4	23.4	17.0	12.8	29.8	5.4	100.0
20-30대	(1,385)	10.1	29.8	40.0	23.3	14.8	14.4	29.2	7.6	100.0

(2) 일부 업종·직종에만 연장근로 관리 단위 확대하는 방안에 대한 의견

- 일부 업종과 직종에만 연장근로 관리 단위를 확대하는 방안에 대한 2030 근로자(43.2%) 동의 비율은 전체 근로자(43.0%)와 유사한 수준

표197 | 일부 업종·직종에 대해서만 연장근로 관리 단위 확대 방안에 대한 의견(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음	④+⑤	모르겠음	합계
전체	(3,839)	8.7	34.3	43.0	24.9	15.9	9.2	25.2	6.9	100.0
20-30대	(1,385)	8.9	34.3	43.2	25.1	14.8	8.5	23.3	8.4	100.0

(3) 근로시간 기록·관리 강화에 대한 의견

- 근로시간 기록·관리 강화에 대한 2030 근로자의 동의 비율(55.1%)도 전체 근로자와 유사한 수준임

표198 | 근로시간 기록·관리 강화에 대한 의견(근로자)

(단위 : %)

구분	사례수 (명)	① 매우 동의	② 동의	①+②	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음	④+⑤	모르겠음	합계
전체	(3,839)	14.8	38.9	53.6	30.4	7.7	3.7	11.4	4.6	100.0
20-30대	(1,385)	16.4	38.7	55.1	29.4	6.3	3.6	10.0	5.5	100.0

(4) 연차휴가 사용 활성화 방안

- 연차휴가 사용 활성화를 위한 효과적인 방안에 대한 의견을 살펴보면 전체와 비교 했을 때, 연속휴가 사용 활성화(37.9%)와 시간 단위 휴가 제도화(30.6%)를 꼽은 비율이 전체 근로자 대비 다소 높음

표199 | 연차휴가 사용을 높이기 위한 효과적인 방안(2개까지 선택)(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	현재 부여받은 연차를 모두 소진할 수 있도록 기업문화 혁신	징검다리 연휴에 끼인 날 휴가 사용, 소규모 그룹별 순환적으로 휴가를 사용하는 등 단체 휴가 제도화 및 확산	연차휴가 사용 시 5~10일 이상의 연속휴가를 사용할 수 있도록 정부 지원 강화	시간 단위 휴가 사용(반차·반반차) 제도화 및 확산	근로자가 저축한 연장근로를 임금 또는 휴가 중 선택하여 보장받는 근로시간저축계좌 제를 도입하고 이에 대한 관리감독 강화	모르겠음
전체	(3,839)	46.6(1)	34.7(2)	34.4(3)	26.5	20.9	5.8
20-30대	(1,385)	42.8(1)	37.3(3)	37.9(2)	30.6	20.1	4.8

(5) 근로시간 제도 개편 시 우선 고려사항

- 2030 근로자는 제도 개편 시 우선 고려사항으로 근로자 의사반영 시스템 마련(34.6%)을 전체 근로자 대비 많이 선택

표200 | 근로시간 제도 개편 시 가장 우선하여 고려해야 할 사항(2개까지 선택)(근로자)

(단위: %)

구분	사례수 (명)	실제 일한 만큼 확실하게 임금 보장	평소보다 더 일했을 경우 확실하게 설 수 있는 제도적 장치	기업이 근로자의 의사를 충분히 반영하여 근로시간 제도를 개편할 수 있는 시스템 마련	기업이 근로시간 개편에 적응할 수 있도록 정부 지원 강화	근로시간을 단축하더라도 임금의 감소가 없어야 함	총 근로시간을 줄일 수 있는 제도적 장치	기타	모르겠음
전체	(3,839)	57.0(1)	34.3(2)	26.0	12.1	31.8(3)	11.7	0.5	3.6
20-30대	(1,385)	57.5(1)	34.7(2)	34.6(3)	21.6	14.5	13.8	3.7	0.5

부록 | 설문지



근로시간 제도개편 대국민 설문조사

안녕하십니까? 귀하의 건강과 행복을 기원합니다.

정부에서는 지난 '23년 3월 6일 근로시간 제도 개편방안을 발표한 바 있습니다. 제도 개편안에 대해 객관적이고 체계적인 국민 의견수렴을 위해 다음과 같이 설문조사를 진행하고 있습니다.

귀하께서 응답하신 내용은 통계법 제33조 및 제34조에 의해 비밀과 무기명이 철저히 보장되며, 통계분석 이외의 목적으로는 절대 사용되지 않습니다.

응답내용이 균형잡힌 보완방안을 마련하는데 큰 도움이 될 수 있도록 각 설문에 성실히 답변해주시면 감사하겠습니다.

2023. 6.

- ☐ 주관기관: 고용노동부
☐ 조사수행기관: 한국노동연구원, (주)한국리서치

※ 아래 사항은 조사원이 기입합니다.

면접원 ID		면접원 이름		응답자 이름	
사업체 ID		사업체명		응답자 출생연도	()년
				S.V 최종확인	

0. 선정 문항

문0. 현재 직장에서 시간제(파트타임)로 일하십니까?

- ① 예 → 설문종료 ② 아니오

1. 일자리 특성과 근로시간 실태

근로시간

문1. 현재 직장에서 최근 6개월 평균 1주 동안 몇 시간 일을 하십니까?

현 직장 근무 기간이 6개월 미만인 경우 실제 근무기간의 평균으로 응답

- 주당 정규 근로일: 취업규칙 등에 규정된 정규 근로일로 1시간이라도 근무하였으면 1일로 간주함. 토요일 격주 휴무제인 경우는 주당정규근무일수를 5.5일로 응답
- 주당 초과 근로시간: 연장근로시간, 휴일근로시간의 합계, 없으면“0”기입
- 월평균 휴일근로: 사업체의 취업규칙 및 단체협약 등의 정상근무일 이외의 휴일(주휴일, 취업규칙상 휴일) 및 휴무일에 출근하여 근로한 일수를 기재

1. 주당 정규 근로일	평균 ()일
2. 주당 정규 근로시간	평균 ()시간
3. 주당 초과 근로시간	평균 ()시간
4. 월 휴일근로	평균 ()일

문1-1. 최근 6개월간 1주 52시간을 초과하는 연장근로는 얼마나 자주 발생했습니까?

- ① 발생하지 않음
- ② 주마다 발생
- ③ 월마다 발생
- ④ 분기마다 발생
- ⑤ 연중 특정 계절·특정 시기(명절·기념일 등)에 발생
- ⑥ 불규칙적으로 발생
- ⑦ 모르겠음

문2. 현재 직장에서 연장근로 시 근로자의 의사를 어떻게 확인합니까?

- ① 근로자가 사전 신청, 상급자가 승인(예: PC off 제도)
- ② 사측에서 사전 공지, 근로자가 신청 또는 거부
- ③ 사측에서 사전 공지, 근로자의 의견수렴 없음
- ④ 근로계약 시 미리 약정, 별도의 의사확인 없음
- ⑤ 기타()

문3. 우리나라에서 장시간 근로가 발생하는 이유는 무엇이라고 생각하십니까? (2개까지 선택)

- ① 포괄임금(고정OT 약정 포함) 오남용
- ② 기업의 낮은 생산성
- ③ 예측하기 어려운 수주, 납품 등에 따른 경영상의 불확실성에 대응하기 위해
- ④ 고질적인 인력난, 추가 인력 채용 부담
- ⑤ 관행적으로 야근하는 직장문화, 눈치 보기 관행
- ⑥ 연장근로·연차휴가 수당에 따른 소득확보를 위해
- ⑦ 기타()

문4. 현재 직장에서 추가적인 소득을 위해 연장근로를 하실 의향이 있습니까?

- ① 예 → 문4-1로 이동
- ② 아니오 → 문5로 이동

문4-1. (문4에서 ① 응답 시) 일한 만큼의 정당한 보상과 휴식이 보장된다면 귀하는 현재 직장이 바쁠 때(또는 귀하의 업무상 바쁠 때) 1주 몇 시간까지 근로를 하실 의향이 있습니까?

- ① 전혀 없음
- ② 1주 52시간 이내(법정 40시간+연장근로 12시간)
- ③ 1주 60시간 이내(법정 40시간+연장근로 20시간)
- ④ 1주 64시간 이내(법정 40시간+연장근로 24시간)
- ⑤ 1주 64시간 초과(_____시간까지)
- ⑥ 모르겠음

근로시간 기록관리와 임금 지급 방식 등

문5. 현재 직장에서 근로시간은 어떻게 기록하고, 관리되고 있습니까?

- ① 출퇴근 시간을 기록·관리하고 있음
- ② 연장·야간·휴일 등 가산수당이 발생하는 근로시간만 기록·관리하고 있음
- ③ 업무 특성상 근로시간 관리가 가능하다고 생각되나 기록·관리하고 있지 않음
- ④ 업무 특성상 근로시간 관리가 어려워 기록·관리하고 있지 않음
(사업장 밖 근로, 휴게시간·대기시간이 많음)
- ⑤ 기타 ()
- ⑥ 모르겠음

문6. 현재 직장에서 연장(야간·휴일) 근로에 따른 임금을 어떻게 산정하여 지급받고 계십니까?

- ① 일한 근로시간만큼을 초과 근로수당으로 지급 받음 → 문7로 이동
- ② 포괄임금(고정OT 약정 포함)을 사용하여 임금을 지급 받음 → 문6-1로 이동
- ③ 임금 대신 휴가로 보상 → 문7로 이동
- ④ 기타 () → 문7로 이동

문6-1. 1개월 기준 사전에 약정한 연장(야간, 휴일) 근로시간은 어떻게 됩니까?

- ① 월 _____시간
- ② 기타()
- ③ 모르겠음

문6-2. 통상 약정 근로시간과 실제 근로시간이 차이가 있습니까?

- ① 약정 근로시간이 실제 근로시간 보다 많음
- ② 약정 근로시간이 실제 근로시간 보다 적음
- ③ 약정 근로시간과 실제 근로시간이 같음
- ④ 모르겠음

유연근로제 사용

문7. 귀하께서는 현재 직장에서 유연근로시간제도를 활용하고 있습니까?(복수 선택 가능)

 소속 사업체의 제도 도입 여부가 아니라 본인이 유연근로시간제도 활용하고 있는지 응답하시면 됩니다.

구분	설명
① 선택적 근로시간제 (시차출퇴근의 경우 기타)	일정기간 동안의 총 근로시간을 정하고 그 범위 내에서 하루의 근로시간을 근로자가 스스로 결정하여 운영하는 제도
② 탄력적 근로시간제	경영상 사정 등에 따라 사전에 어떤 근로일의 근로시간을 연장시키는 대신에 다른 근로일의 근로시간을 단축시켜 일정 기간의 평균 근로시간을 법정근로시간 내로 맞추는 제도
③ 재량근로제	많은 재량성을 필요로 하는 업무(법에서 정하는 대상 업무)에 해당하는 근로자가 실제 재량성을 갖는 경우 노사간 정한 시간을 근로시간으로 간주할 수 있는 제도
④ 사업장 밖 간주 시간근로제	출장 등을 사유로 근로가 사업장 밖에서 이루어지고, 관리·감독자가 없는 등 근로시간 산정도 어려운 경우에 노사간 정한 시간을 근로시간으로 간주할 수 있는 제도
⑤ 사용하지 않음	-
⑥ 기타	[기타 응답 작성]
⑦ 잘 모르겠음	-

연차휴가 사용

※ 가족돌봄휴가, 병가 등은 포함되지 않습니다. 공휴일도 제외입니다.

문8. 현재 직장에서의 연차휴가를 (거의) 모두 사용하십니까?

- ①매우 그렇다 ②그렇다 ③보통 ④그렇지 않다 ⑤전혀 그렇지 않다

문8-1 (문8에서 ④,⑤ 응답 시) (거의) 모두 사용하지 못하는(않는) 이유는 무엇입니까?
(2개까지 선택)

- ① 평소 업무량이 많아서
② 회사 분위기 또는 동료에게 미안하여 사용하기 어렵다고 느껴서
③ 휴가 때 업무를 대체할 인력이 부족해서
④ 연차휴가 대신 금전보상으로 받고 싶어서
⑤ 사내에 연차휴가 말고도 대체할 수 있는 휴가가 많아서
⑥ 기타 ()

현재 직장에서의 일자리 특성

문9. 최근 6개월간 현재 직장에서의 월평균 급여는 얼마였습니까?

- ☞ 기본급 및 수당을 포함한 월평균 급여를 세전으로 응답
☞ 현 직장 근무 기간이 6개월 미만인 경우 실제 근무한 동안 평균 급여를 기준으로 응답

세전 _____만원

문9-1. 귀하의 소득이 가구의 주된 수입(가구 소득의 50% 이상)입니까?

- ① 예 ② 아니오

문10. 현재 직장에 노동조합(노조)이 존재하십니까?

- ① 예 ② 아니오 ③ 잘 모르겠음

문10-1. 노조에 가입하십니까?

- ☞ 직장 내 노동조합이나 직장 이외 노동조합(지역노조, 산별노조 등)에 가입하면 모두 '① 예'로 응답

- ① 예 ② 아니오

문10-2. 현재 직장에 노사협의회가 개최됩니까?

- ① 예 ② 아니오 ③ 잘 모르겠음

문10-3. 현재 직장에 근로자대표가 있습니까?

- ① 예 ② 아니오 ③ 잘 모르겠음

II. 현 근로시간 제도에 대한 인식

문11. 2018년부터 도입된 현 근로시간 제도는 원칙적으로 ‘한 주당 법정 40시간, 연장근로 12시간을 포함해 최대 52시간’ 일을 할 수 있도록 하고 있습니다. 다음은 현 근로시간 제도에 대한 의견입니다. 귀하는 각각의 의견에 대해 어떻게 생각하십니까?

내용	매우 동의	동의	보통	동의 하지 않음	전혀 동의 하지 않음	모르 겠음
1. 현 근로시간 제도로 장시간 근로가 감소했다.	①	②	③	④	⑤	⑥
2. 현 근로시간 제도로 업무시간에 대한 예측 가능성이 높아졌다.	①	②	③	④	⑤	⑥
3. 현 근로시간 제도에서는 갑작스러운 업무량 증가 등에 유연하게 대응하기 어렵다.	①	②	③	④	⑤	⑥
4. 현 근로시간 제도는 제조업·비제조업, 생산직·사무직 등 업종·직종별 다양한 수요가 반영되기 어렵다.	①	②	③	④	⑤	⑥

Ⅲ. 근로시간 제도 개편에 대한 의견

문12. 법정 근로시간(주 40시간 이내)을 초과하여 근무하는 경우 근로자 동의(노조, 근로자대표 등)를 통해 평소보다 바쁠 때 더 일하고 그렇지 않을 때 적게 일하여 연장 근로시간을 주 평균 12시간 이하로 하는 방안에 대해 어떻게 생각하십니까?(주 최대 근로시간 제한, 휴식권 부여 등 근로자 건강권 보장 전제)

①매우 동의 ②동의 ③보통 ④동의하지 않음 ⑤전혀 동의하지 않음 ⑥모르겠음

④,⑤,⑥ 응답 시→ 문 13으로 이동

[연장근로 관리 단위 확대란?]

현행	:	연장근로 매주 12시간 이하				
		<table><tr><td>1주</td><td>1주</td><td>1주</td><td>1주</td></tr></table>	1주	1주	1주	1주
1주	1주	1주	1주			
월 단위	:	연장근로 주 평균 12시간 이하				
		연장근로 총량 52시간(한 달 4.3주) 내에서 사용				
분기 단위	:	연장근로 주 평균 12시간 이하				
		연장근로 총량 156시간(분기는 13주: 3개월) 내에서 사용				
반기 단위	:	연장근로 주 평균 12시간 이하				
		연장근로 총량 313시간(반기는 26.1주: 6개월) 내에서 사용				
연 단위	:	연장근로 주 평균 12시간 이하				
		연장근로 총량 626시간(연은 52.1주: 12개월) 내에서 사용				

문12-1. (문12에서 ①,②,③ 응답 시) 현행 주 단위의 연장근로 관리 단위를 어느 정도까지 확대하는 것이 좋다고 생각하십니까?

- ① 월 단위
- ② 분기 단위
- ③ 반기 단위
- ④ 연 단위
- ⑤ 모르겠음

문13. 연장근로 관리 단위 확대 시, 근로자의 건강권을 보장하기 위한 방안으로 다음 중 무엇이 좋다고 생각하십니까?(2개까지 선택)

- ① 퇴근 후 다음 날 출근 할 때까지 최소 11시간 이상 쉬도록 함
- ② 1주에 최대로 근로할 수 있는 시간의 한도를 설정
- ③ 연장근로 관리 단위를 확대하는 사업체는 정부에 신고하여 지도·감독을 받도록 함
- ④ 야간근로자 등 고위험 근로자 건강검진 의무화 확대
- ⑤ 기타()
- ⑥ 모르겠음

문14. 연장근로 관리 단위를 1주에서 월 이상으로 확대하는 경우 특정주에는 52시간을 초과하여 일할 수 있습니다. 이 경우, 특정주에 일할 수 있는 최대 근로시간을 제한하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ①매우 동의 ②동의 ③보통 ④동의하지 않음 ⑤전혀 동의하지 않음 ⑥모르겠음

④,⑤,⑥ 응답 시→ 문 15로 이동

문14-1. (문14에서 ①,②,③ 응답 시) 이 경우 특정주에 일할 수 있는 최대 근로시간은 어느 정도가 좋다고 생각하십니까?

- ① 1주 60시간(법정 40시간+연장근로 20시간) 이내
- ② 1주 64시간(법정 40시간+연장근로 24시간) 이내
- ③ 1주 64시간 초과 (_____시간까지)
- ④ 모르겠음

문15. 유연한 근로시간 운영이 필요한 특정 업종 또는 직종에 대해서만 연장근로 관리 단위를 확대하는 방안에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ①매우 동의 ②동의 ③보통 ④동의하지 않음 ⑤전혀 동의하지 않음 ⑥모르겠음

④,⑤,⑥ 응답 시→ 문 16으로 이동

문15-1. (문15에서 ①,②,③ 응답 시) 이 경우, 어떤 업종에 유연한 근로시간 운영이 필요하다고 생각하십니까?(복수 선택 가능)

- | | |
|---------------------------|----------------------------|
| ① 제조업 | ② 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업 |
| ③ 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업 | ④ 건설업 |
| ⑤ 도매 및 소매업 | ⑥ 운수 및 창고업 |
| ⑦ 숙박 및 음식점업 | ⑧ 정보통신업 |
| ⑨ 금융 및 보험업 | ⑩ 부동산업 |
| ⑪ 전문, 과학 및 기술 서비스업 | ⑫ 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업 |
| ⑬ 교육 서비스업 | ⑭ 보건업 및 사회복지 서비스업 |
| ⑮ 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업 | ⑯ 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 |
| ⑰ 전 업종 | ⑰ 필요 없음 |
| ⑱ 모르겠음 | |

문15-2. (문15에서 ①,②,③ 응답 시) 이 경우, 어떤 직종에 유연한 근로시간 운영이 필요하다고 생각하십니까?(복수 선택 가능)

- | | | |
|----------------|------------------|--------------------------|
| ① 경영·사무·금융·보험직 | ② 연구직 및 공학 기술직 | ③ 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인 |
| ④ 보건·의료직 | ⑤ 예술·디자인·방송·스포츠직 | ⑥ 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직 |
| ⑦ 영업·판매·운전·운송직 | ⑧ 건설·채굴직 | ⑨ 설치·정비·생산직 |
| ⑩ 농림어업직 | ⑪ 전 직종 | ⑫ 필요 없음 |
| ⑬ 모르겠음 | | |

문16. 연차휴가 사용 비율을 높이기 위해 효과적인 방안은 무엇이라고 생각하십니까?

(2개까지 선택)

- ① 현재 부여받은 연차를 모두 소진할 수 있도록 기업문화 혁신
- ② 연차휴가 사용 시 5~10일 이상의 연속휴가를 사용할 수 있도록 정부 지원 강화
- ③ 시간 단위 휴가 사용(반차·반반차) 제도화 및 확산
- ④ 징검다리 연휴에 끼인 날 휴가 사용, 소규모 그룹별 순환적으로 휴가를 사용하는 등 단체휴가 제도화 및 확산
- ⑤ 근로자가 저축한 연장근로를 임금 또는 휴가 중 선택하여 보장받는 근로시간저축계좌제를 도입하고 이에 대한 관리감독 강화
- ⑥ 모르겠음

문17. 포괄임금(고정OT를 포함)에 대한 개선방향으로 다음 중 어떤 것이 가장 바람직하다고 생각하십니까? (2개까지 선택)

- ① 현실적으로 활용할 수밖에 없으므로 현행과 같이 유지
- ② 근로시간을 기록·관리하도록 하고 이를 기반으로 임금을 산정하는 법 원칙 확립
- ③ 포괄임금(고정OT를 포함) 오남용(공짜야근)에 대한 정부의 강력한 감독행정
- ④ 영세사업장에 근로시간 기록·관리, 임금산정 등 임금체계 개편 지원
- ⑤ 기타()
- ⑥ 모르겠음

문18. 근로시간 기록·관리를 강화하는 방안에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ①매우 동의 ②동의 ③보통 ④동의하지 않음 ⑤전혀 동의하지 않음 ⑥모르겠음

①,② 응답 시→ 문 18-1로 이동

④,⑤ 응답 시→ 문 18-2로 이동

③,⑥ 응답 시→ 문 19로 이동

문18-1. (문18에서 ①,② 응답 시) 근로시간 기록·관리를 강화하는 방안에 동의하는 이유는 무엇입니까?

- ① 실제 일한 시간만큼 임금을 받을 수 있어서
- ② 불필요한 연장근로시간을 줄여서 실근로시간이 단축될 수 있어서
- ③ 업무를 효율적으로 수행하여 성과를 향상 시킬 수 있어서
- ④ 기타 ()

응답 후→ 문 19로 이동

문18-2. (문18에서 ④,⑤ 응답 시) 근로시간 기록·관리를 강화하는 방안에 동의하지 않는 이유는 무엇입니까?

- ① 실제 일한 시간만큼 임금을 받을 경우 임금이 감소할 수 있어서
- ② 쉬는 시간 등에 대한 엄격한 관리로 업무 강도 강화
- ③ 창의성, 재량성이 중요한 업무 또는 조직문화와 맞지 않을 것 같아서
- ④ 기타 ()

문19. 정부에서 근로시간 제도 개편 시 가장 우선적으로 고려해야 할 사항은 무엇이라고 생각하십니까?(2개까지 선택)

- ① 평소보다 더 일했을 경우 확실하게 쉴 수 있는 제도적 장치
- ② 실제 일한 만큼 확실하게 임금 보장
- ③ 기업이 근로자의 의사를 충분히 반영하여 근로시간 제도를 개편할 수 있는 시스템 마련
- ④ 기업이 근로시간 개편에 적응할 수 있도록 정부 지원 강화
- ⑤ 총 근로시간을 줄일 수 있는 제도적 장치
- ⑥ 근로시간을 단축하더라도 임금의 감소가 없어야 함
- ⑦ 기타()
- ⑧ 모르겠음

IV. 응답자 일반 사항

문20. 귀하의 성별은 무엇입니까?

- ① 남성

② 여성

문21. 귀하의 학력은 어디에 해당하니까?

- ① 중졸 이하 ② 고졸 ③ 2-3년제 대학 졸업 ④ 4년제 대학 졸업 ⑤ 대학원졸 이상

문22. 귀하의 혼인상태는 어디에 해당하니까?

- ① 미혼 ② 기혼 ③ 기타

문23. 귀하는 초3 이하 자녀가 있습니까?

- [illegible]

문24. 현재 직장에서 정규직으로 일하십니까? 비정규직으로 일하십니까?



정규직: 비정규직 고용형태가 아닌 경우

비정규직: 특수형태근로종사자, 재택·가내 근로자, 파견근로자, 용역근로자, 일일근로자, 단시간 근로자, 기간제 근로자, 기간제가 아닌 한시적 근로자 등

① 정규직

② 비정규직

문24-1. 현재 직장에서 종사상 지위는 다음 중 무엇입니까?



상용근로자

- 고용계약설정자는 고용계약 기간이 1년 이상인 경우
- 고용계약 미설정자는 소정의 채용절차에 의해 입사하여 인사관리 규정을 적용받는 사람

임시근로자

- 고용계약설정자는 고용계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 경우
- 고용계약 미설정자는 일정한 사업(완료 1년 미만)의 필요에 의해 고용된 경우

일용근로자: 고용계약 기간이 1개월 미만인 자 또는 매일매일 고용되어 근로의 대가로 일급 또는 일당제 급여를 받고 일하는 자 등

① 상용근로자

② 임시·일용근로자

문25. 현재 직장에서 주로 어떤 업무(일)에 종사하십니까?

① 경영·사무·금융·보험직

② 연구직 및 공학 기술직

③ 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인

④ 보건·의료직

⑤ 예술·디자인·방송·스포츠직

⑥ 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직

⑦ 영업·판매·운전·운송직

⑧ 건설·채굴직

⑨ 설치·정비·생산직

⑩ 농림어업직

⑪ 기타()

성실하게 응답해 주셔서 감사합니다.

근로시간 제도개편 대국민 설문조사

안녕하십니까? 귀 사업체의 무궁한 발전을 기원합니다.

정부에서는 지난 '23년 3월 6일 근로시간 제도 개편방안을 발표한 바 있습니다. 제도 개편안에 대해 객관적이고 체계적인 국민 의견수렴을 위해 다음과 같이 설문조사를 진행하고 있습니다.

귀 사업체에서 응답하신 내용은 통계법 제33조 및 제34조에 의해 비밀과 무기명이 철저히 보장되며, 통계분석 이외의 목적으로는 절대 사용되지 않습니다.

응답내용이 균형잡힌 보완방안을 마련하는데 큰 도움이 될 수 있도록 각 설문에 성실히 답변해 주시면 감사하겠습니다.

2023. 6.

- 주관기관: 고용노동부
- 조사수행기관: 한국노동연구원, (주)한국리서치

기업 현황 및 기본문항

※ 아래 사항은 조사원이 기입합니다.

면접원 ID		면접원 이름		응답자 이름	
				응답자 출생연도	(년)
사업체ID		사업체명		응답자 지위	① 대표 ② 임원 ③ 인사·노무 담당자 ④ 기타()
사업체 정보	사업체 규모 상시근로자수	남 (명) 여 (명) 전체 (명)		S.V 최종확인	
혁신형 중소기업 여부	☐ 이노비즈 ☐ 메인비즈 ☐ 벤처기업 ☐ 해당 없음				

I. 일자리 특성과 근로시간 실태

노사 합의

문1. 귀 사업체에 노동조합(노조)이 존재합니까?

- ① 예 ② 아니오

문1-1. 노사협의회가 개최됩니까?

- ① 예 ② 아니오

문1-2. 근로자대표가 있습니까?

- [illegible]

근로시간

문2. 귀 사업체의 근로자(파견, 용역 제외)들은 최근 6개월 평균 1주 동안 몇 시간 일을 했습니까?

1. 주당 정규 근로일	평균 ()일
2. 주당 정규 근로시간	평균 ()시간
3. 주당 초과 근로시간	평균 ()시간
4. 월 휴일근로	평균 ()일

문3. 귀 사업체에서는 최근 6개월간 **현행 1주 52시간(법정 40시간+연장 12시간)** 근로시간 규정으로 어
려움을 경험한 적이 있으십니까?

- ① 있음 → 문3-1로 이동 ② 없음 → 문5로 이동

문3-1. (문3에서 ①응답 시) 어떠한 어려움을 경험하십니까? (2개까지 선택)

- ① 외부의 긴급한 발주 등 예측하기 어려운 업무량 변동에 대응이 어려움
- ② 직원의 급박한 휴가 사용, 이직 등으로 일시적으로 인력이 부족하여 대응이 어려움
- ③ 기계고장, 원재료 부패 등 돌발상황에 대응이 어려움
- ④ 기타 ()

문3-2. (문3에서 ①응답 시) 현행 1주 52시간(법정 40+연장 12시간) 근로시간 규정으로 인한 어려움에 어떻게 대응하십니까? (2개까지 선택)

- ① 현 근로시간 제도하에서는 도저히 납기를 맞추기 힘들어 수주(주문) 등 포기
- ② 해외로 공장 이전
- ③ 포괄임금(고정OT 포함)을 활용해서 연장근로 운영
- ④ 근로시간을 기록·관리하지 않고 연장근로 운영
- ⑤ 퇴근 처리 후 업무 수행 등 출퇴근 시간을 임의로 처리
- ⑥ 추가인력 채용
- ⑦ 나중에 적발되더라도 일단 근로시간 법·규정은 무시
- ⑧ 기타 ()

문4. 귀 사업체의 근로자 중 최근 6개월간 1주 52시간(법정 40+연장 12시간)을 초과하여 연장근로를 한 경우가 있습니까?

- ① 예 → 문4-1로 이동
- ② 아니오 → 문5로 이동

문4-1. (문4에서 ①응답 시) 최근 6개월간 1주 52시간을 초과하는 연장근로는 얼마나 자주 발생했습니까?

- ① 주 마다 발생
- ② 월 마다 발생
- ③ 분기 마다 발생
- ④ 연중 특정 계절·특정 시기(명절·기념일 등)에 발생
- ⑤ 불규칙적으로 발생
- ⑥ 모르겠음

문4-2. (문4에서 ①응답 시)최근 6개월간 1주 52시간을 초과하는 연장근로는 주로 어느 직군에서 발생했습니까? (복수 선택 가능)

- ① 생산직
- ② 관리직
- ③ 사무직
- ④ 서비스직
- ⑤ 연구개발직
- ⑥ 기타()

문5. 귀 사업체에서는 연장근로 시 근로자의 의사는 주로 어떻게 확인합니까?

- ① 근로자가 사전 신청, 상급자가 승인(예: PC off 제도)
- ② 사측에서 사전 공지, 근로자가 신청 또는 거부
- ③ 사측에서 사전 공지, 근로자의 의견수렴 없음
- ④ 근로계약 시 미리 약정, 별도의 의사확인 없음
- ⑤ 기타()

문6. 귀 사업체에서는 우리나라에서 장시간 근로가 발생하는 이유는 무엇이라고 생각하십니까?
(2개까지 선택)

- ① 포괄임금(고정OT 약정 포함) 오남용
- ② 기업의 낮은 생산성
- ③ 예측하기 어려운 수주, 납품 등에 따른 경영상의 불확실성에 대응하기 위해
- ④ 고질적인 인력난, 추가 인력 채용 부담
- ⑤ 관행적으로 야근하는 직장문화, 눈치 보기 관행
- ⑥ 연장근로·연차휴가 수당에 따른 소득확보를 위해
- ⑦ 기타()

근로시간 기록관리와 임금 지급 방식 등

문7. 귀 사업체에서는 근로시간을 주로 어떻게 기록·관리하고 있습니까?

- ① 출퇴근 시간을 기록·관리하고 있음
- ② 연장·야간·휴일 등 가산수당이 발생하는 근로시간만 기록·관리하고 있음
- ③ 업무 특성상 근로시간 관리가 가능하다고 생각되나 기록·관리하고 있지 않음
- ④ 업무 특성상 근로시간 관리가 어려워 기록·관리하고 있지 않음
(사업장 밖 근로, 휴게시간·대기시간이 많음)
- ⑤ 기타 ()
- ⑥ 모르겠음

문8. 귀 사업체에서는 연장(야간·휴일) 근로에 따른 임금을 주로 어떻게 산정하여 지급하고 계십니까?

- ① 일한 근로시간만큼을 초과 근로수당으로 지급함 → 문9로 이동
- ② 포괄임금(고정OT 약정 포함)을 사용하여 임금을 지급함 → 문8-1로 이동
- ③ 임금 대신 휴가로 보상 → 문9로 이동
- ④ 기타 () → 문9로 이동

문8-1. 1개월 기준 사전에 약정한 연장(야간, 휴일) 근로시간은 어떻게 됩니까?

- ① 월 _____시간
- ② 이 외()

문8-2. 귀 사업체의 근로자들의 통상 약정 근로시간과 실제 근로시간이 차이가 있습니까?

- ① 약정 근로시간이 실제 근로시간 보다 많음
- ② 약정 근로시간이 실제 근로시간 보다 적음
- ③ 약정 근로시간과 실제 근로시간이 같음
- ④ 모르겠음

문8-3. 포괄임금·고정OT를 활용하는 이유는 무엇입니까? (2개까지 선택)

- ① 근로시간을 산정하기 어려워서
- ② 연장근로 또는 휴일근로가 상시적으로 예정되어 있어서
- ③ 주52시간제를 지키기 어려워 사법처리 가능성을 회피하기 위해
- ④ 인건비 예측 가능성을 높이기 위해
- ⑤ 기본급 인상 대신 각종 수당을 늘리는 방식으로 임금을 인상하기 위해
- ⑥ 기타()

유연근로제 사용

문9. 귀 사업체에서는 유연근로시간제도를 활용하고 있습니까? (복수 선택 가능)

구분	설명
① 선택적 근로시간제 (시차출퇴근의 경우 기타)	일정기간 동안의 총 근로시간을 정하고 그 범위 내에서 하루의 근로시간을 근로자가 스스로 결정하여 운영하는 제도
② 탄력적 근로시간제	경영상 사정 등에 따라 사전에 어떤 근로일의 근로시간을 연장시키는 대신에 다른 근로일의 근로시간을 단축시켜 일정 기간의 평균 근로시간을 법정근로시간 내로 맞추는 제도
③ 재량근로제	많은 재량성을 필요로 하는 업무(법에서 정하는 대상 업무)에 해당하는 근로자가 실제 재량성을 갖는 경우 노사간 정한 시간을 근로시간으로 간주할 수 있는 제도
④ 사업장 밖 간주 시간근로제	출장 등을 사유로 근로가 사업장 밖에서 이루어지고, 관리·감독자가 없는 등 근로시간 산정도 어려운 경우에 노사간 정한 시간을 근로시간으로 간주할 수 있는 제도
⑤ 사용하지 않음	-
⑥ 기타	[기타 응답 작성]
⑦ 잘 모르겠음	-

연차휴가 등

※ 가족돌봄휴가, 병가 등은 포함되지 않습니다. 공휴일도 제외입니다.

문10. 귀 사업체의 근로자들은 연차휴가를 (거의) 모두 사용하고 있습니까?

☞ 소속 근로자 전체의 평균적인 현황을 기준으로 응답해 주시면 됩니다.

- ①매우 그렇다 ②그렇다 ③보통 ④그렇지 않다 ⑤전혀 그렇지 않다

①,②,③ 응답 시→ 문 11로 이동

문10-1. (10번에서 ④,⑤ 응답 시) 귀 사업체의 근로자들이 연차휴가를 (거의) 모두 사용하지 못하는(않는) 이유는 무엇입니까?(2개까지 선택)

- ① 평소 업무량이 많아서
- ② 회사 분위기 또는 동료에게 미안하여 사용하기 어렵다고 느껴서
- ③ 휴가 때 업무를 대체할 인력이 부족해서
- ④ 연차휴가 대신 금전보상으로 받고 싶어서
- ⑤ 사내에 연차휴가 말고도 대체할 수 있는 휴가가 많아서
- ⑥ 기타 ()

II. 현 근로시간 제도에 대한 인식

문11. 2018년부터 도입된 현 근로시간 제도는 원칙적으로 ‘한 주당 법정 40시간, 연장근로 12시간을 포함해 최대 52시간’ 일을 할 수 있도록 하고 있습니다. 다음은 현 근로시간 제도에 대한 의견입니다. 귀 사업체에서는 각각의 의견에 대해 어떻게 생각하십니까?

내용	매우 동의	동의	보통	동의 하지 않음	전혀 동의 하지 않음	모르 겠음
1. 현 근로시간 제도로 장시간 근로가 감소했다.	①	②	③	④	⑤	⑥
2. 현 근로시간 제도로 업무시간에 대한 예측 가능성이 높아졌다.	①	②	③	④	⑤	⑥
3. 현 근로시간 제도에서는 갑작스러운 업무량 증가 등에 유연하게 대응하기 어렵다.	①	②	③	④	⑤	⑥
4. 현 근로시간 제도는 제조업·비제조업, 생산직·사무직 등 업종·직종별 다양한 수요가 반영되기 어렵다.	①	②	③	④	⑤	⑥

Ⅲ. 근로시간 제도 개편에 대한 의견

문12. 귀 사업체에서는 법정 근로시간(주 40시간 이내)을 초과하여 근무하는 경우 근로자 동의(노조, 근로자대표 등)를 통해 평소보다 바쁠 때 더 일하고 그렇지 않을 때 적게 일하여 연장 근로시간을 주 평균 12시간 이하로 하는 방안에 대해 어떻게 생각하십니까?(주 최대 근로시간 제한, 휴식권 부여 등 근로자 건강권 보장 전제)

①매우 동의 ②동의 ③보통 ④동의하지 않음 ⑤전혀 동의하지 않음 ⑥모르겠음

④,⑤,⑥ 응답 시→ 문 13으로 이동

[연장근로 관리 단위 확대란?]

현행 : 연장근로 매주 12시간 이하

1주	1주	1주	1주
----	----	----	----

월 단위 : 연장근로 주 평균 12시간 이하

연장근로 총량 52시간(한 달 4.3주) 내에서 사용

분기 단위 : 연장근로 주 평균 12시간 이하

연장근로 총량 156시간(분기는 13주: 3개월) 내에서 사용

반기 단위 : 연장근로 주 평균 12시간 이하

연장근로 총량 313시간(반기는 26.1주: 6개월) 내에서 사용

연 단위 : 연장근로 주 평균 12시간 이하

연장근로 총량 626시간(연은 52.1주: 12개월) 내에서 사용

문12-1. (문12에서 ①,②,③ 응답 시) 현행 주 단위의 연장근로 관리 단위를 어느 정도까지 확대하는 것이 좋다고 생각하십니까?

- ① 월 단위
- ② 분기 단위
- ③ 반기 단위
- ④ 연 단위
- ⑤ 모르겠음

문13. 귀 사업체에서는 연장근로 관리 단위 확대 시, 근로자의 건강권을 보장하기 위한 방안으로 다음 중 무엇이 좋다고 생각하십니까?(2개까지 선택)

- ① 퇴근 후 다음 날 출근 할 때까지 최소 11시간 이상 쉬도록 함
- ② 1주에 최대로 근로할 수 있는 시간의 한도를 설정
- ③ 연장근로 관리 단위를 확대하는 사업체는 정부에 신고하여 지도·감독을 받도록 함
- ④ 야간근로자 등 고위험 근로자 건강검진 의무화 확대
- ⑤ 기타()
- ⑥ 모르겠음

문14. 연장근로 관리 단위를 1주에서 월 이상으로 확대하는 경우 특정주에는 52시간을 초과하여 일할 수 있습니다. 귀 사업체에서는 이 경우 특정주에 일할 수 있는 최대 근로시간을 제한하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ①매우 동의 ②동의 ③보통 ④동의하지 않음 ⑤전혀 동의하지 않음 ⑥모르겠음

④,⑤,⑥ 응답 시→ 문 15로 이동

문14-1. (문14에서 ①,②,③ 응답 시) 이 경우 특정주에 일할 수 있는 최대 근로시간은 어느 정도가 좋다고 생각하십니까?

- ① 1주 60시간(법정 40시간+연장근로 20시간) 이내
- ② 1주 64시간(법정 40시간+연장근로 24시간) 이내
- ③ 1주 64시간 초과 (_____시간까지)
- ④ 모르겠음

문15. 귀 사업체에서는 유연한 근로시간 운영이 필요한 특정 업종 또는 직종에 대해서만 연장근로 관리 단위를 확대하는 방안에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ①매우 동의 ②동의 ③보통 ④동의하지 않음 ⑤전혀 동의하지 않음 ⑥모르겠음

④,⑤,⑥ 응답 시→ 문 16으로 이동

문15-1. (문15에서 ①,②,③ 응답 시) 이 경우, 어떤 업종에 유연한 근로시간 운영이 필요하다고 생각하십니까?(복수 선택 가능)

- | | |
|---------------------------|----------------------------|
| ① 제조업 | ② 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업 |
| ③ 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업 | ④ 건설업 |
| ⑤ 도매 및 소매업 | ⑥ 운수 및 창고업 |
| ⑦ 숙박 및 음식점업 | ⑧ 정보통신업 |
| ⑨ 금융 및 보험업 | ⑩ 부동산업 |
| ⑪ 전문, 과학 및 기술 서비스업 | ⑫ 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업 |
| ⑬ 교육 서비스업 | ⑭ 보건업 및 사회복지 서비스업 |
| ⑮ 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업 | ⑯ 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 |
| ⑰ 전 업종 | ⑰ 필요 없음 |
| ⑱ 모르겠음 | |

문15-2. (문15에서 ①,②,③ 응답 시) 이 경우, 어떤 직종에 유연한 근로시간 운영이 필요하다고 생각하십니까?(복수 선택 가능)

- | | | |
|----------------|------------------|--------------------------|
| ① 경영·사무·금융·보험직 | ② 연구직 및 공학 기술직 | ③ 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인 |
| ④ 보건·의료직 | ⑤ 예술·디자인·방송·스포츠직 | ⑥ 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직 |
| ⑦ 영업·판매·운전·운송직 | ⑧ 건설·채굴직 | ⑨ 설치·정비·생산직 |
| ⑩ 농림어업직 | ⑪ 전 직종 | ⑫ 필요 없음 |
| ⑬ 모르겠음 | | |

문16. 귀 사업체에서는 연차휴가 사용 비율을 높이기 위해 효과적인 방안은 무엇이라고 생각하십니까?
(2개까지 선택)

- ① 현재 부여받은 연차를 모두 소진할 수 있도록 기업문화 혁신
- ② 연차휴가 사용 시 5~10일 이상의 연속휴가를 사용할 수 있도록 정부 지원 강화
- ③ 시간 단위 휴가 사용(반차·반반차) 제도화 및 확산
- ④ 징검다리 연휴에 끼인 날 휴가 사용, 소규모 그룹별 순환적으로 휴가를 사용하는 등 단체휴가 제도화 및 확산
- ⑤ 근로자가 저축한 연장근로를 임금 또는 휴가 중 선택하여 보장받는 근로시간저축계좌제를 도입하고 이에 대한 관리감독 강화
- ⑥ 모르겠음

문17. 귀 사업체에서는 포괄임금(고정OT를 포함)에 대한 개선방향으로 다음 중 어떤 것이 가장 바람직하다고 생각하십니까? (2개까지 선택)

- ① 현실적으로 활용할 수 밖에 없으므로 현행과 같이 유지
- ② 근로시간을 기록·관리하도록 하고 이를 기반으로 임금을 산정하는 법 원칙 확립
- ③ 포괄임금(고정OT를 포함) 오남용(공짜야근)에 대한 정부의 강력한 감독행정
- ④ 영세사업장에 근로시간 기록·관리, 임금산정 등 임금체계 개편 지원
- ⑤ 기타 ()
- ⑥ 모르겠음

문18. 귀 사업체에서는 근로시간 기록·관리를 강화하는 방안에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ①매우 동의 ②동의 ③보통 ④동의하지 않음 ⑤전혀 동의하지 않음 ⑥모르겠음

①,② 응답 시→ 문 18-1로 이동

④,⑤ 응답 시→ 문 18-2로 이동

③,⑥ 응답 시→ 문 19로 이동

문18-1. (문18에서 ①,② 응답 시) 근로시간 기록·관리를 강화하는 방안에 동의하는 이유는 무엇입니까?

- ① 실제 일한 시간만큼 임금을 지급함에 따라 인건비 감소
- ② 불필요한 연장근로시간을 줄여서 실근로시간이 단축될 수 있어서
- ③ 유연근로제, 보상휴가제 등이 활성화될 수 있어서
- ④ 업무를 효율적으로 수행하여 성과를 향상 시킬 수 있어서
- ⑤ 기타 ()

응답 후→ 문 19로 이동

문18-2. (문18에서 ④,⑤ 응답 시) 근로시간 기록·관리를 강화하는 방안에 동의하지 않는 이유는 무엇입니까?

- ① 근로시간 기록·관리에 따른 관리 비용 증가
- ② 정확한 근로시간을 산정하기 어렵기 때문에
- ② 쉬는 시간 등에 대한 엄격한 관리로 근로자와 마찰 심화
- ③ 창의성, 재량성이 중요한 업무 또는 조직문화와 맞지 않을 것 같아서
- ④ 기타()

문19. 귀 사업체에서는 정부에서 근로시간 제도 개편 시 근로자의 우려를 해소하기 위해 가장 우선적으로 고려해야 할 사항은 무엇이라고 생각하십니까?(2개까지 선택)

- ① 평소보다 더 일했을 경우 확실하게 쉴 수 있는 제도적 장치
- ② 실제 일한 만큼 확실하게 임금 보장
- ③ 기업이 근로자의 의사를 충분히 반영하여 근로시간 제도를 개편할 수 있는 시스템 마련
- ④ 기업이 근로시간 개편에 적응할 수 있도록 정부 지원 강화
- ⑤ 총 근로시간을 줄일 수 있는 제도적 장치
- ⑥ 근로시간을 단축하더라도 임금의 감소가 없어야 함
- ⑦ 기타()
- ⑧ 모르겠음

성실하게 응답해 주셔서 감사합니다.

국민 대상 인식조사 설문

근로시간 제도개편
대국민 설문조사

안녕하십니까? 귀하의 건강과 행복을 기원합니다.

정부에서는 지난 '23년 3월 6일 근로시간 제도 개편방안을 발표한 바 있습니다. 제도 개편안에 대해 객관적이고 체계적인 국민 의견수렴을 위해 다음과 같이 설문조사를 진행하고 있습니다.

귀하께서 응답하신 내용은 통계법 제33조 및 제34조에 의해 비밀과 무기명이 철저히 보장되며, 통계분석 이외의 목적으로는 절대 사용되지 않습니다.

응답내용이 균형잡힌 보완방안을 마련하는데 큰 도움이 될 수 있도록 각 설문에 성실히 답변해 주시면 감사하겠습니다.

2023. 6.

- ☐ 주관기관: 고용노동부
☐ 조사수행기관: 한국노동연구원, (주)한국리서치

※ 아래 사항은 조사원이 기입합니다.

면접원 ID		면접원 이름		응답자 이름	
집계구 일련번호		조사일시	년 월 일		
주소(구/동)	시/도	구/시/군	동/읍/면	S.V 최종확인	
주택 유형	1. 단독 주택 2. 아파트 3. 연립/다세대주택 4. 기타(적을 것 :)				

1. 기본 문항

문1. 귀하의 성별은 무엇입니까?

① 남성

② 여성

문2. 귀하의 만 연령을 응답해 주십시오. 만

세  만 19세 미만→조사 중단

① 만 19~29세 ② 만 30~39세 ③ 만 40~49세 ④ 만 50~59세 ⑤ 만 60~69세 ⑥ 만 70세 이상

문3. 귀하께서는 현재(조사일 기준 지난 한 주 동안) 어떤 경제활동을 주로 하고 계십니까?



(임금) 근로자: 타인 또는 회사에 고용되어 보수를 받고 일하는 경우를 뜻하며 다음의 경우도 임금근로자에 포함

- 가족종사자: 가족의 일을 돕더라도 일정한 보수를 받는 경우

- 특수형태근로: 스스로 고객을 찾아 상품 서비스를 제공하고 일한 만큼 소득(수수료, 수당 등)을 얻고 근로시간 등을 독자적으로 결정하는 경우(보험설계사, 레미콘 운전기사 실적급, 온라인플랫폼 기반 노동 등) 조사일 기준 지난 한 주 동안 휴가, 일시적 휴직(육아휴직 등)인 경우도 취업자로 ① 근로자, ② 특수형태근로, ③ 사업주·자영업자·무급가족종사자 중 선택

① 근로자 → 문3-1로 이동

② 특수형태근로 → 문3-1로 이동

③ 사업주·자영업자 → 문3-3으로 이동

④ 학생·취업준비생·구직자 → 문4로 이동

⑤ 육아·가사·쉬었음 등 기타 → 문4로 이동

문3-1. (문3에서 ①,② 응답 시) 현재 직장(일)에서 주로 어떤 업무(일)에 종사하십니까?

- | | | |
|----------------|------------------|--------------------------|
| ① 경영·사무·금융·보험직 | ② 연구직 및 공학 기술직 | ③ 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인 |
| ④ 보건·의료직 | ⑤ 예술·디자인·방송·스포츠직 | ⑥ 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직 |
| ⑦ 영업·판매·운전·운송직 | ⑧ 건설·채굴직 | ⑨ 설치·정비·생산직 |
| ⑩ 농림어업직 | ⑪ 기타() | |

문3-2. (문3에서 ①,② 응답 시) 현재 노동조합(노조)에 가입되어있습니까?



직장 내 노동조합이나 직장 이외 노동조합(지역노조, 산별노조 등)에 가입하면 모두 '① 예'로 응답

① 예

② 아니오

③ 잘 모르겠음

문3-3. (문3에서 ①,②,③ 응답 시) 현재 직장의 근로자 수는 어느 정도 수준입니까?

- ① 5인 미만 ② 5인 이상~10인 미만 ③ 10인 이상~30인 미만
④ 30인 이상~100인 미만 ⑤ 100인 이상~300인 미만 ⑥ 300인 이상~1,000인 미만
⑦ 1,000인 이상 ⑧ 잘 모르겠음

문3-4 (문3에서 ①,②,③ 응답 시) 현재 직장의 업종은 무엇입니까?

- ① 농업, 임업 및 어업
 - ② 광업
 - ③ 제조업
 - ④ 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업
 - ⑤ 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업
 - ⑥ 건설업
 - ⑦ 도매 및 소매업
 - ⑧ 운수 및 창고업
 - ⑨ 숙박 및 음식점업
 - ⑩ 정보통신업
 - ⑪ 금융 및 보험업
 - ⑫ 부동산업
 - ⑬ 전문, 과학 및 기술 서비스업
 - ⑭ 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업
 - ⑮ 교육 서비스업
 - ⑯ 보건업 및 사회복지 서비스업
 - ⑰ 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업
 - ⑱ 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업
 - ⑲ 기타 ()

II. 근로시간 제도 및 개선에 대한 인식

문4. 2018년부터 도입된 현 근로시간 제도는 원칙적으로 ‘한 주당 법정 40시간, 연장근로 12시간을 포함해 최대 52시간’ 일을 할 수 있도록 하고 있습니다. 이에 대해 알고 계십니까?

- ① 자세한 내용까지 잘 알고 있음 ② 대략적으로 알고 있음
③ 들어본 적은 있음 ④ 처음 들어봄

문5. 다음은 현 근로시간 제도에 대한 의견입니다. 귀하께서는 각각의 의견에 대해 어떻게 생각하십니까?

내용	매우 공감	공감	보통	공감 하지 않음	전혀 공감 하지 않음	모르 겠음
1. 현 근로시간 제도로 장시간 근로가 감소했다.	①	②	③	④	⑤	⑥
2. 현 근로시간 제도로 업무시간에 대한 예측 가능성이 높아졌다.	①	②	③	④	⑤	⑥
3. 현 근로시간 제도에서는 갑작스러운 업무량 증가 등에 유연하게 대응하기 어렵다.	①	②	③	④	⑤	⑥
4. 현 근로시간 제도는 제조업·비제조업, 생산직·사무직 등 업종·직종별 다양한 수요가 반영되기 어렵다.	①	②	③	④	⑤	⑥

문6. 법정 근로시간(주 40시간 이내)을 초과하여 근무하는 경우 근로자 동의(노조, 근로자 대표 등)를 통해 평소보다 바쁠 때 더 일하고 그렇지 않을 때 적게 일하여 연장근로 시간을 주 평균 12시간 이하로 하는 방안에 대해 어떻게 생각하십니까? (주 최대 근로시간 제한, 휴식권 부여 등 근로자 건강권 보장 전제)

- ①매우 공감 ②공감 ③보통 ④공감하지 않음 ⑤전혀 공감하지 않음 ⑥모르겠음

문7. 근로시간제도를 개편할 경우 모든 분야에 일률적으로 적용하는 것이 아니라 연장근로시간의 신축적 운영이 필요한 일부 업종이나 직종에 한정해 적용하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ①매우 공감 ②공감 ③보통 ④공감하지 않음 ⑤전혀 공감하지 않음 ⑥모르겠음

문8. 정부가 근로시간 제도 개편 시 가장 우선적으로 고려해야 할 사항은 무엇이라고 생각하십니까? (2개
까지 선택)

- ① 평소보다 더 일했을 경우 확실하게 쉴 수 있는 제도적 장치
- ② 실제 일한 만큼 확실하게 임금 보장
- ③ 기업이 근로자의 의사를 충분히 반영하여 근로시간 제도를 개편할 수 있는 시스템 마련
- ④ 기업이 근로시간 개편에 적응할 수 있도록 정부 지원 강화
- ⑤ 총 근로시간을 줄일 수 있는 제도적 장치
- ⑥ 근로시간을 단축하더라도 임금의 감소가 없어야 함
- ⑦ 기타()
- ⑧ 모르겠음

Ⅲ. 응답자 일반사항

문9. 귀하의 학력은 어디에 해당하십니까?

- ① 중졸 이하 ② 고졸 ③ 2-3년제 대학 졸업 ④ 4년제 대학 졸업 ⑤ 대학원졸 이상

문10. 귀하의 혼인상태는 어디에 해당하니까?

- ① 미혼 ② 기혼 ③ 기타

문11. 귀하는 초3 이하 자녀가 있습니까?

- [illegible]

성실하게 응답해 주셔서 감사합니다.