

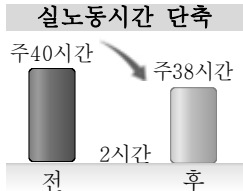
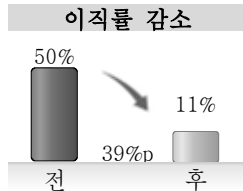
노사발전재단 실노동시간 단축 현장 행보 이어가

- 노사발전재단 실노동시간 단축 지원단 제2차 현장방문 실시
- 매주 금요일 2시간 조기퇴근, 주38시간 운영 중인 엠트리아이앤씨 모델 확인

노사발전재단(사무총장 박종필)의 ‘실노동시간 단축 지원단’ 현장 행보가 이어지고 있다. 지난 1월 28일 제조업 현장에서 노동시간 단축과 유연근무제 정착 사례를 확인한 데 이어, 이번에는 광고대행업체를 찾아 노동시간 단축이 가져온 조직문화 개선과 인력 유지 성과를 점검했다. 업종은 다르지만 공통점은 하나, 노사의 자율적 합의를 기반으로 실행 가능한 변화를 이끌어 냈다는 점이다.

재단은 2026.3.6.(금) 서울 마포구 소재 광고대행업체 엠트리아이앤씨(대표 김종열)를 방문해 실노동시간 단축 운영 현황과 성과를 확인했다. 엠트리아이앤씨는 2024년 재단의 일터혁신 상생컨설팅에 참여해 장시간 근로개선과 고용문화 개선을 추진했다. 그 결과 매주 금요일 2시간 조기퇴근제를 도입하여 실노동시간을 주 40시간에서 주 38시간으로 단축하면서도, 임금은 전액 보전하는 제도를 운영하고 있다.

아울러 시차출퇴근제와 간주 근로시간제를 도입하고 관련 취업규칙을 정비했으며, 유연근무 장려금과 연계해 제도를 안착시켰다. 또한 단순히 노동시간을 줄이는 데 그치지 않고, 팀장 중심의 단계별 고충 처리 체계를 마련하고 직장 내 괴롭힘·성희롱 관련 규정을 정비하는 등 조직문화 전반의 개선도 병행했다. 그 결과 제도 도입 이전 50% 수준이던 이직률이 11%로 감소하는 등 조직 안정성과 인력 유지 측면에서 의미 있는 변화가 나타났다.

컨설팅 지원 내용	핵심 성과	
① 실노동시간 단축 주 40H → 38H	실노동시간 단축  주40시간 → 주38시간 2시간	이직률 감소  50% → 11% 39%p
② 임금 전액 보전 제도 운영		
③ 시차출퇴근제와 간주 근로시간제 도입		
④ 단계별 고충 처리 체계 마련		

박종필 사무총장은 현장간담회에서 “실노동시간 단축은 선언이나 제도 도입만으로 완성되는 것이 아니라, 기업 현장에서 노사가 함께 실행하고 조정해 나가는 과정에서 비로소 변화로 이어진다.”라며, “노사발전재단은 업종과 규모에 맞는 현실적 모델을 현장에서 함께 설계하고, 실행과 안착까지 지원하는 기관이 되겠다.”라고 밝혔다.

현장방문 이후 재단은 실노동시간 단축지원단과 전국 5개 지사장이 함께 참석하는 회의를 개최하여 일터혁신 상생컨설팅, 위라벨+4.5 프로젝트, 상생파트너십 종합지원사업, 지역 상생형 일터조성 프로젝트 등 재단 내 다양한 사업을 연결하여 실노동시간 단축을 이끌어내기 위한 각 지사의 역할을 당부했다.

노사발전재단은 앞으로도 제조업, 서비스업 등 다양한 업종과 지역을 대상으로 현장 방문을 이어가며, 실노동시간 단축의 구체적 실행 모델을 발굴·확산할 계획이다. 이를 통해 정부의 실노동시간 단축 정책이 현장에서 체감할 수 있는 변화로 이어지도록 지원을 강화해 나갈 방침이다.

담당 부서	노사발전재단 기획조정본부	책임자	본부장	김하영 (02-6021-1010)
		담당자	팀 장	강천우 (02-6021-1011)
	노사발전재단 일터혁신본부	책임자	본부장	남지민 (02-6021-1006)
		담당자	팀 장	김보령 (02-6021-1221)

- ☐ (일시) 2026. 3. 6.(금), 10:00~11:00
- ☐ (장소) 엠트리아이앤씨 (대표 김종열, 서울 마포구 공덕동 394-65)
- ☐ (참석) 노사발전재단 실노동시간 단축 지원단
- ☐ 사업장 개요 및 주요 내용

업종	광고대행업	근로자 수	23명	노조 유무	무
컨설팅 참여 현황	2024.6.26.~2024.10.10. 장시간근로개선, 고용문화개선			지역	서울 마포
배경 및 필요성	▲ 경영진은 매출액에 비해 영업이익이 낮은 수준이라 높은 수준의 임금을 지급하지 못하고 있는 부분에 고민이 많으며, 이직의 원인을 알 수 없는 ‘조용한 사직’이 많아 신규 채용에도 어려움을 겪고 있음 ▲ 직원들의 근로의욕 고취 및 장기근속을 유도하기 위한 인사체계 개선 필요함				
제도설계	▲ (노동시간 단축) 매주 금요일 2시간 조기퇴근제도를 통해 워라벨 조직 문화 구축 ▲ (유연근무제) 유연근로시간제 관련 규정 취업규칙 개정, 유연근무장려금 연계 통해 실노동시간 단축에 따른 손해발생분 보전 * 시차출퇴근제, 간주근로시간제 도입 ▲ (고충처리) 팀장(현장관리자) 중심으로 각 팀별 고충을 확인하고 단계별 고충처리 제도 구축 ▲ (직장내 괴롭힘 등 규정 마련) 직장 내 괴롭힘, 성희롱 관련 취업규칙 개정안 마련 ▲ (공동근로복지기금) 전직원 대상 온라인 설문조사 시행을 통해 구성원의 수요를 반영한 공동근로복지기금 운영안 마련				
도입 및 성과	▲ 실노동시간 주 40시간→주 38시간으로 단축(임금삭감 없음) ▲ 이직률 50%→11% 감소(39%p)				