

실노동시간 단축, 노사가 함께합니다.

- 고용노동부장관, 주 4일제 시범 운영 ‘세브란스병원’ 현장 방문
- 실노동시간 단축·야간노동자 건강 보호·직장 내 괴롭힘 예방 등 근무 환경 개선 방안 논의

고용노동부(장관 김영훈)는 7월 16일(목) 16시 30분, 연세대학교 의료원 산하 세브란스병원(서울 서대문구 소재)을 방문하여 주4일제 시범 운영 병동을 둘러보고, 병원 노사 및 전문가와 함께 병원 업종의 실노동시간 단축과 건강한 근무 환경 조성을 위한 현장 간담회를 개최하였다.

이번 현장 방문은 국내 대표적인 상급종합병원에서 노사 합의를 통해 추진하고 있는 주4일제 시범 운영 사례를 직접 살펴보고, 의료 현장의 특성을 고려한 실노동시간 단축과 함께 야간 노동자 건강 보호, 직장 내 괴롭힘(간호사 태움) 예방 등 병원 현장의 주요 노동환경 개선 과제에 대한 현장의 의견을 듣기 위해 마련되었다.

세브란스 병원 노사는 2022년 단체협약을 통해 주4일제 시범 운영에 합의한 이후, 2023년부터 세브란스병원·강남세브란스병원 3개 병동을 시작으로 참여 병동을 단계적으로 확대하여 현재는 용인세브란스병원을 포함한 총 6개 병동에서 시범 운영을 실시하고 있다.

시범 사업은 병동의 특성과 노동자의 육아·건강·학업·일생활 균형 등의 사유를 고려하여 희망자를 모집하고, 주 32시간(주 4일) 근무를 6개월 단위 순환 방식으로 운영하고 있다. 또한 병동 별 대체인력을 추가 배치하여 의료서비스의 연속성을 유지하면서도 근무 공백을 최소화하고 있다.

시범 사업 평가 결과에 따르면, 주 4일제 참여 병동은 3년 미만 간호사의 사직률이 크게 감소하고, 육체적 소진도가 개선되는 등 조직 안정성과 노동자의 건강 측면에서 긍정적인 효과가 확인되었다. 또한 병가 사용일 수

감소, 일·생활 균형 및 직장생활 만족도 향상 등 노동자의 삶의 질도 전반적으로 개선된 것으로 나타났다. 이는 충분한 휴식 보장이 간호인력의 장기 근속과 근무 환경 개선에 기여하고, 업무 몰입도와 조직 신뢰도를 높이는 등 조직문화 개선에도 긍정적인 영향을 미친 것으로 평가된다. 이러한 성과를 바탕으로 노사 모두 주 4일제 시범 사업의 지속과 확대에 공감하고 있다.

이날 간담회에서는 세브란스병원에서 주 4일제 시범 운영 추진 과정과 운영 경험을 발표하고, 병원 노사는 의료기관의 특성을 고려한 실노동시간 단축 방안과 제도 운영 과정에서의 성과 및 개선 과제에 대해 의견을 나누었다. 또한, 야간노동자 건강 보호 방안과 간호사의 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조직문화 개선, 대체인력 운영과 재정 지원 등 정부의 제도적 지원 방안에 대해서도 폭넓게 논의하였다.

김영훈 고용노동부 장관은 “의료서비스는 국민의 생명과 직결되는 분야인 만큼 환자 안전과 의료의 질을 최우선으로 하면서도 노동자들이 건강하게 일할 수 있는 근무 환경을 함께 만들어 가는 것이 중요하다”라고 강조하였다. “세브란스병원의 사례는 노사 협력을 바탕으로 실노동시간을 줄이면서도 의료서비스의 질을 함께 높일 수 있다는 가능성을 보여준 의미 있는 사례”라며, “보건복지부와 협력을 통해 「위라벨+4.5 프로젝트」 등 의료 현장을 직접 지원할 수 있는 방안을 마련함으로써 사업장 여건에 맞는 자율적 노동시간 단축 모델을 만들어 갈 수 있도록 뒷받침하고, 일터혁신 상생컨설팅과 노동교육원 교육 등을 통해 직장 내 괴롭힘 예방 및 건강한 조직문화 조성에도 힘쓰겠다”라고 밝혔다.

- 붙임 1. 병원 업종 주4일제 시범 운영 사업장 현장 방문(안)
 2. 고용노동부 장관 모두 말씀
 3. 세브란스병원 주4일제 시범 운영 경과
 4. 위라벨+4.5 프로젝트 개요

담당 부서	고용노동부 임금근로시간정책과	책임자	과 장	한진선	(044-202-7991)
		담당자	서기관	김영덕	(044-202-7616)
			사무관	변재연	(044-202-7541)
			주무관	김찬욱	(044-202-7982)

붙임 1

병원 업종 주4일제 시범 운영 사업장 현장 방문(안)

□ **일시:** 7.16(목) 16:30~17:45

□ **장소:** 연세대학교의료원 산하 세브란스병원(서울 서대문구 소재)

□ **참석자**

- (고용노동부) 장관, 정책보좌관, 담당 과장 등
- (한국노총) 김동명(위원장), 류제강(정책2본부장)
- (사업장) 세브란스병원 노사
 - * ▲ (勞) 권미경(위원장), 박말이(수석부위원장), 최옥진(부위원장), 김영희(부위원장), 정은봉(부위원장), 김은희(사무처장), 전경혜(간호사), 이순애(시범사업 참여)
 - ▲ (使) 금기창(의료원장), 이강영(세브란스병원장), 강훈철(기획조정실장), 이은(인재경영실장), 박정탁(사무처장), 신혜경(간호부원장), 권영식(인사국장)
- (전문가) 김종진(일하는시민연구소 소장), 권혜원(동덕여대 교수)

□ **주요 내용**

- 병원 內 주 4일제 운영 병동 현장 방문 및 노동자 격려
- 주 4일제 및 야간노동, 직장 내 괴롭힘(간호사 태움) 예방 관련 노사 간담회
- 기타 정부 지원 방안 논의 및 애로사항 청취 등

* 전체 공개(사회자 : 연세의료원 조직문화팀장)

시 간	내 용	비 고
16:30 ~ 16:35 (05`)	▶ 세브란스 병원 도착 및 병동 이동	병원장, 노조위원장 접견·안내 (로비 → 191병동)
16:35 ~ 16:45 (10`)	▶ 병동 순시 및 노동자 격려	
16:45 ~ 16:50 (05`)	▶ 간담회 장소 이동	(191병동 → 병원장실) 의료원장 접견)
16:50 ~ 16:53 (03`)	▶ 참석자 소개	연세의료원 조직문화팀장
16:53 ~ 16:56 (03`)	▶ 인사 말씀	고용노동부 장관
16:56 ~ 16:59 (03`)	▶ 인사 말씀	한국노총 위원장
16:59 ~ 17:06 (07`)	▶ 주4일제 시범 운영 경과보고	연세의료원 인사국장
17:06 ~ 17:36 (30`)	▶ 현장 간담회	노사 대표 발언
17:36 ~ 17:38 (02`)	▶ 마무리 말씀	고용노동부 장관
17:38 ~ 17:45 (07`)	▶ 기념 촬영	사회자 안내
17:45 ~	▶ 노동조합 사무실 방문 및 격려	노동조합 관계자 안내

여러분, 반갑습니다.

고용노동부 장관 김영훈입니다.

뜻깊은 자리를 마련해 주신

세브란스병원 노동조합 권미경 위원장님과

연세의료원 금기창 원장님을 비롯한 노사 관계자 여러분,

그리고 바쁘신 가운데도 참석해 주신 한국노총 김동명 위원장님과
전문가 여러분께도 진심으로 감사드립니다.

오늘 이 자리에는 함께하지는 못했지만,

국민의 생명과 건강을 지키기 위해 최일선에서

묵묵히 헌신하고 계신 수많은 의료진 여러분께

깊은 감사와 존경의 말씀을 드립니다.

오늘 이 자리는 우리나라 대표 의료기관인 세브란스병원이

노사 합의로 추진해 온 주 4일제 시범 운영 현장을 직접 살펴보고,

의료 현장의 실노동시간 단축과 근무 환경 개선을 위한

다양한 의견을 듣고자 마련되었습니다.

보건의료 분야는 국민의 생명과 건강을 위해

24시간 쉼 없이 운영되어야 하기 때문에,

불가피하게 교대근무와 야간노동이 이루어질 수밖에 없습니다.

높은 업무강도와 신체적·정신적 부담이 따르지만,

수많은 의료진은 사명감을 가지고 이를 감내하고 있습니다.

하지만, 의료진의 희생만으로는 지속 가능한 일터가 될 수 없고,

국민의 생명과 건강도 지킬 수 없습니다.

특히 청년층 비중이 높은 의료 현장에서
청년이 떠나지 않고 지속적으로 보람을 느끼며
일할 수 있게 하기 위해서는,
주 4일제와 같은 실노동시간 단축을 비롯하여
야간노동자 건강 보호 등 근무 환경 개선 노력이
함께 이루어져야 합니다.

이러한 점에서 세브란스병원 노사가 충분한 노사협의를 거쳐
일하는 시간은 20퍼센트 줄이고,
10퍼센트 수준의 임금을 조정하는 등 상호 양보를 바탕으로
주 4일제 시범 운영을 자율적으로 추진하는 것은
의료기관에서도 실노동시간 단축과 양질의 의료서비스가 함께
실현될 수 있다는 가능성을 보여준 의미 있는 사례라고 생각합니다.

정부도 세브란스병원과 같은 사례가 확산될 수 있도록
「워라밸+4.5 프로젝트」 등을 통해 노사 합의에
기반한 실노동시간 단축을 적극 지원하고 있습니다.

「워라밸+4.5 프로젝트」 사업은 6월말 기준
총 224개 기업이 참여하여 목표치(220개소)를 조기 달성하였고,
제조업과 서비스업 등 다양한 업종에서 각 사업장 여건에 맞는
자율적 노동시간 단축 모델을 만들어 가고 있습니다.

오늘 간담회에서는 주 4일제 운영 과정에서
실제 어떤 성과와 변화가 있었는지,
제도를 운영하면서 느낀 어려움은 무엇인지,
그리고 의료 현장에서 필요한 정부의 지원은 무엇인지
허심탄회하게 말씀해 주시기 바랍니다.

아울러 의료 현장의 중요한 과제인 야간노동자 건강 보호와
이른바 ‘태움’ 이라고 불리는 직장내 괴롭힘 예방 등
보다 안전하고 건강한 근무 환경을 만들기 위한 의견도
자유롭게 말씀해 주시면 감사하겠습니다.

정부는 오늘 주시는 의견을 향후 정책과 제도 개선에
적극 반영하여 실효성 있는 지원 방안을 마련해 나가겠습니다.

오늘 이 자리가 병원 노동환경 개선과
지속 가능한 의료체제를 함께 만들어 가는
뜻깊은 시간이 되기를 기대합니다.

감사합니다.

1. 추진 배경 및 운영 현황

가. 도입 배경

- 1) 3교대 근무 간호사의 고질적인 만성 피로를 해소하고 조기 이직 문제를 근본적으로 해결하고자 함
- 2) 현장 중심의 일·생활 균형(위라벨) 정착을 도모하기 위해 2022년 8월 노사 단체협약을 통해 전격 도입

나. 근무 및 급여 체계

- 1) 근무 형태 : 주 32시간 근무(주 4일 출근)를 적용하며, 직원 간 형평성을 고려해 6개월 단위 로테이션(순환 참여) 방식으로 운영
- 2) 급여 및 보상 : 노사협의를 통해 기존 급여 총액의 90%를 안정적으로 보전 지급함
- 3) 휴가 기준 : 연차휴가는 기존 주5일제 기준을 그대로 적용하여 차별 없는 발생 및 보상을 보장

다. 단계적 규모 확장 추이

- 1) 2023년(최초 출범) : 세브란스·강남세브란스병원 3개 병동(참여 인원 15명, 대체인력 5명)
- 2) 2024년~2025년(지속 확대) : 총 5개 병동(참여 인원 25명, 대체인력 8명)
- 3) 2026년 현재(전격 확대) : 용인세브란스병원 포함 총 6개 병동(참여 인원 30명, 대체인력 10명)

※ 일하는시민연구소 등 외부 전문가 연구진이 시범 병동(9개)과 비교 병동(3개)의 전·후 지표를 2년간(2023~2024) 정밀 비교·분석 진행(설문 총 6회)

2. 핵심 성과 및 지표 분석

① [조직 안정성] 3년 미만 사직률 급감(19.5% → 7.0%)

- 3년 미만 신입·주니어 간호사의 사직률이 12.5%p 감소, 비교 병동 감소폭(4.0%p) 대비 3배 이상 높은 개선 효과 확인

② [건강 및 소진] 육체적 소진도 개선(79.7점 → 40.1점)

- 100점 만점 기준 39.6점 감소(절반 가까이 개선), 비교 병동(73.2→65.7점, △7.5점)과 뚜렷한 대조.

③ [업무 효율성] 프리젠티즘(아파도 출근) 완화(86.4% → 55.2%)

- 31.2%p 감소, 신체 상태 부적합에 따른 의료 오류·업무 비효율 리스크를 선제적으로 완화

④ [근태 안정성] 병가 사용일 수 감소 (3.05일 → 2.2일)

- 비교병동은 2.8일→3.5일로 오히려 증가(+0.7일)한 반면, 시범병동은 △0.85일 감소하는 선순환 확인

⑤ [삶의 질] 일·삶 균형 만족도 상승 (3.7점 → 6.2점)

- ‘여가시간이 충분하다’ 응답 비율이 4.5%→44.1%로 약 10배 증가.

⑥ [종합 인식] 직장생활 만족도 상승 (50.2점 → 60.3점, +10.1점)

- 업무 몰입도와 조직 신뢰도 등 조직 전반의 심리적 안정감이 함께 개선됨을 시사

3. 시사점 및 향후 과제

가. 주4일제 시범 운영의 효과

- 충분한 휴식 보장이 3년 미만 간호사의 조기 이직 감소, 소진도·프리젠티즘 완화 등 인력 안착과 근무 환경 개선에 실질적으로 기여함을 확인

나. 지속 가능한 운영을 위한 세부 방안 검토 필요

- 업무 생산성 측면의 개선 효과는 아직 뚜렷이 검증되지 않아, 제도의 완성도를 높이기 위한 지속적인 효과분석이 필요함. 아울러 대체인력 투입에 따라 추가 인건비가 발생하고 있으며, 병원 자체 재원만으로는 이를 지속적으로 감당하는 데 구조적 한계가 있어, 대체인력 운영 방식·재원 조달 구조 등에 대한 세부 운영 방안을 면밀히 검토해 나갈 계획

다. 정부 차원의 관심과 지원 요청

- 주4일제는 교대제 근무 환경에 놓인 필수 의료 인력의 건강권 보호와 장기근속 유도를 위한 중요한 정책 수단 중 하나로 판단됨. 병원 단위의 개별적 시도만으로는 확산에 한계가 있는 만큼, 정부 차원에서도 이 사안에 관심을 갖고 대체인력 재정 지원 및 가산 수가 신설 등 실질적인 지원 방안을 함께 마련해 주시기를 건의드립니다



워라밸+4.5 프로젝트

'워라밸+4.5 프로젝트'로 노동자의 일생활 균형과 기업의 성장을 지원하겠습니다.



사업개요

**노사 합의로 임금감소 없이 주 4.5일제 도입 등
실노동시간을 단축하여 운영하는 기업을 지원**

* (주 4.5일제 도입·운영 사례) 소정근로시간 단축, 소정근로시간 유지+출근의무 면제 또는 유급휴무 부여 등



지원대상

20인 이상의 우선지원 대상기업

* 생명·안전 업종, 장시간 노동 사업장, 교대제 개편 추진 기업은 300인 이상 사업장도 지원



지원요건

- ① 노사 합의 ② 주4.5일제 도입 등 실노동시간 단축 계획 수립
- ③ 출·퇴근 관리 ④ 임금 감소없이 실노동시간을 단축하여 운영하는 기업

지원내용

도입수준 (전면·부분도입), **기업규모** (50인 이상·미만)에 따라

노동자 1인당 월 20~60만원까지 지원(수준 차등),

① 생명·안전 업종, ② 장시간 노동 사업장 ③ 교대제 개편 추진 기업, 비수도권 기업 등은 선정·지원 우대(월 10만원 가산)

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

지원한도

- ① **20인 이상~50인 미만** → 해당 사업장의 전체 규모
- ② **50인 이상**의 우선지원 대상기업 → 100명

