

근로시간·휴가·유연근무제에서의 성별 격차 완화해야 - 유연근무제 신청권 도입 필요*

초록

- ▶ ILO 등 국제기구는 근로시간 조직 방식 자체를 돌봄 책임에 맞게 전환할 필요성을 강조하는데, 근로자의 시간 주권과 성평등한 돌봄 분배의 관점에서 근로시간·휴가·유연근무제를 설계하고 적용할 필요가 있다는 의미임.
- ▶ 이 연구는 이러한 관점에서 현행 근로시간·휴가·유연근무제가 성평등한 돌봄 분배에 기여하고 있는지를 평가하고, 제도적 보완 방안을 제시함.
- ▶ 구체적으로 ① 장시간 근로 해소에 기여하는지, ② 성별 근로시간 격차 완화에 기여하는지, ③ 근로자가 필요에 따라 근로시간과 휴식을 조정할 수 있는지, ④ 돌봄 시간의 성별 격차 완화에 기여하는지 등 네 가지 기준을 중심으로 살펴봄.

〈성평등 돌봄사회를 위한 근로시간·휴식 법제 정책 과제〉

구분	주요 개선 과제	세부 내용 및 정책 제언
유연근무제	법적 근거 마련 및 권리 보장	(단기) 시차출퇴근제 법적 근거 신설 (중장기) 근로자의 개별적 필요에 따른 '유연근무 신청권 보장' (단기) 불리한 처우 금지 규정 및 구제절차 명시
근로기준법 개정	선택적 근로시간제 개선	(단기) 장시간 노동 방지를 위해 1일·1주 상한 설정 및 연속휴식제 도입 (단기) 근로시간 상한을 초과하지 않는 유형은 집단적 동의 절차 간소화 검토
남녀고용평등법	돌봄 사유 유연근무 확대	(중장기) 시간단축, 재택근무, 시차출퇴근 등 선택지 다양화(일본 사례 참고) + 사업주에 법정 유연근무 제도 도입 의무 부여
연차휴가제도	휴식권의 보편성 및 유연성	(단기) 시간단위 분할 사용: 연간 5일 범위 내에서 시간 단위 사용 허용 명시 (중장기) 적용 확대: 5인 미만 사업장 및 단기 근속자에게도 보편적 휴식권 보장
휴게	다양한 고용, 근무형태 반영	(단기) 휴게시간: 4시간 근로 시 휴게시간 선택권 부여 등 '도중 부여 원칙' 개선
성별 격차 해소	성인지적 관점 강화	(중장기) 남성 유연근무 사용 시 인센티브 및 육아기 근로시간 단축 급여 상한액 인상 + 6+6 제도 한시적 도입 (단기) 주 4.5일제 도입 시 특정일 근로시간 상한 설정 등 가이드라인 마련

* 이 이슈페이퍼는 2025년 한국여성정책연구원의 연구보고서 내용을 일부 발췌하고 정리해 제작되었습니다.

출처: 구미영·조선주·권오성·이성준(2025). 성평등한 돌봄 사회를 위한 근로시간·휴식 법제 연구. 서울: 한국여성정책연구원.

1 배경 및 목적

- 한국의 근로시간 체계는 장시간 노동과 전일제 중심 고용을 표준으로 전제해 왔으며, 돌봄 책임이 없는 근로자를 ‘이상적 근로자상’으로 상정하는 구조에 기초함. 이러한 구조는 돌봄 책임을 주로 부담하는 여성에게 불리하게 작동하여, 노동시장 내 성별 임금격차, 고용형태 분절, 경력단절을 구조적으로 재생산해 왔음. 근로시간 단축, 유연근무제 확산, 주 4.5일제 등 정책 논의가 지속되어 왔으나, 돌봄의 성평등한 분배는 부차적 고려 요소로 취급되어 왔음.
- 연구 목적
 - ▶ 근로시간·휴식 법제를 성평등한 돌봄 분배를 실현하기 위한 핵심 제도로 재정 의하고 개선 방안을 제시하고자 함. 근로기준법 중심의 협소한 근로시간 개념을 넘어, 남녀고용평등법상 육아휴직, 육아기 근로시간단축, 가족돌봄휴가 등을 포괄하는 통합적 분석을 시도함.

2 근로시간·연차휴가·유연근무제 관련 성별 격차

- 모든 종사상 지위에서 남성이 여성보다 실제 취업시간이 길었으며, 특히 임시직에서의 성별 격차가 가장 크게 나타남. 성별에 따른 근로시간 형태별 근로시간 차이를 t-검정으로 분석한 결과 전일제($t=36.43$)와 시간제($t=5.33$) 모두에서 남성이 여성보다 근로시간이 더 길고, 그 차이는 통계적으로 유의미한 것($p<0.001$)으로 나타남.
- ▶ 성별에 따라 근로시간 정책의 우선과제가 다를 수 있음을 시사. 장시간 노동 해소(남성), 안정적인 근로시간을 보장할 수 있는 양질의 일자리 확보(여성)
- ▶ ‘파트타임 일자리 증가를 통한 실근로시간 단축’은 성별 근로시간 및 임금 격차를 악화시킬 위험성을 갖고 있음을 시사

〈표 1〉 종사상 지위별 평균 근로시간(성별)

(단위: 명, %, 시간)

남성					여성				
종사상 지위		주업 실제 취업 시간	부업 근무 시간	총 실제 취업 시간	종사상 지위		주업 실제 취업 시간	부업 근무 시간	총 실제 취업 시간
상용	10,216 (77.1)	36.4	0.2	36.6	상용	8,116 (64.7)	32.4	0.2	32.6
임시	2,260 (17.0)	32.5	0.5	33.0	임시	4,076 (32.5)	26.1	0.4	26.5
일용	781 (5.9)	30.2	0.3	30.4	일용	345 (2.8)	25.9	0.2	26.1

주. 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」(2024.8) 원시자료를 기반으로 연구자가 직접 재가공·재분석한 결과임

- 1주 동안 36시간 미만으로 근무하는 비율은 남성은 54.6%, 여성은 71.3%로 통계적으로 유의미한 차이가 있음. 36시간 미만으로 일한 주된 사유에서도 성별 차이를 보이는데, 여성은 '평소 단시간 근무(46.4%)'와 '육아(1.0%)'로 나타나 남성과 뚜렷한 차이를 보임. 여성의 단시간 고용형태와 돌봄 부담이 근로시간에 미친 영향을 보여줌.
- 남성(71.6%)이 여성(58.9%)보다 유급휴일 및 휴가 혜택을 더 많이 받는 것으로 나타났으며, 이는 통계적으로도 유의미한 차이

〈표 2〉 성별 유급휴일 및 휴가 혜택 여부

(단위: 명, %)

구분	남성	여성
혜택 없음	3,767 (28.4)	5,153 (41.1)
혜택 있음	9,490 (71.6)	7,384 (58.9)

주. 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」(2024.8) 원시자료를 기반으로 연구자가 직접 재가공·재분석한 결과임

- 성별에 따라 연차휴가* 분할 사용 경험 여부는 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타남($\chi^2=29.9$, $df=1$, $p<0.001$). 남성의 60.2%가 분할 사용 경험이 있다고 응답한 반면, 여성은 52.8%로 남성이 여성보다 분할 사용 경험 비율이 높았음.
- ▶ 남성은 전일제 근로자 비율이 높아 반차·시간 단위 휴가 사용 수요가 큰 반면, 여성은 시간제 근로자의 비중이 높아 분할 사용 필요성이 낮은 구조적 특성이 반영되었거나, 연차 분할 사용제도가 없는 소규모 사업장에 더 많은 여성이 종사하는 실태가 반영된 결과일 수 있음.

〈표 3〉 연차휴가의 오전/오후 분할 사용 경험 유무

(단위: 명, %)

구분	분할사용 경험 없음	분할사용경험 있음	합계
남성	1,097 (39.8)	1,657 (60.2)	2,754
여성	1,269 (47.2)	1,418 (52.8)	2,687
합계	2,366 (43.5)	3,075 (56.5)	5,441

주. 「2023년 근로자 휴가조사」 원시자료를 활용하여 연구자가 재가공·재분석한 결과임

- 유연근무제(탄력적 근로시간제 제외) '활용 여부'에 대한 성별 차이를 분석한 결과, 남성은 15.0%, 여성의 활용률은 11.0%이고 카이제곱 검정 결과 통계적으로 유의함. 이는 여성 근로자가 시간과 장소 자율성이 큰 유연근무제에 실질적으로 접근하거나 이를 활용하는 데 구조적 제약이 있음을 나타냄.

〈표 4〉 유연근무제 활용여부-탄력근무제 제외

(단위: 명, %)

구분	남성	여성
활용함	1,970(15.0)	1,370(11.0)
활용하지 않음	11,179(85.0)	11,108(89.0)

주. 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」(2024.8) 원시자료를 기반으로 연구자가 직접 재가공·재분석한 결과임

* 「2023년 근로자 휴가조사」 조사표에 따르면, 지난 한 해(2022.01.01.~2022.12.31.) 동안 연차휴가 사용 경험을 질문한 문항으로 오전 혹은 오후로 연차휴가를 나눠 사용한 적이 있는지를 질문한 문항이다.

3 근로시간 관련 법률의 성인지적 검토

근로시간·휴식 법제 성인지적 평가 기준

01 장시간 근로 해소

‘이상적 근로자’ 상의 해체. 노동시간 조직 방식을 돌봄 책임에 맞게 재구성하는지 평가

건강권+성평등

02 성별 근로시간 격차 해소

성별 총근로시간 불균형 완화. 비자발적 단시간 근로 고착 방지 여부 점검

임금 격차 해소

03 근로자의 필요에 바탕한 유연성

경영 필요 위주의 유연성에서 근로자 돌봄 필요가 보다 균형 있게 반영된 유연성으로 우선

초점의 전환

04 성별 돌봄 격차 완화

남성의 돌봄 참여 유인. 여성 특례가 아닌 모든 근로자의 보편적 권리 설계

성역할 고정관념 타파

성평등 관점 근로시간휴식 법제 발전 단계

1. 여성 보호

· 모성 보호 및 여성 특례

2. 남성으로의 적용대상 확대

· 남성 근로자 제도 적용

3. 보편적 권리

· 아빠 쿼터 등 남성의 실질적 사용 촉진 제도 도입
· 근로자의 필요에 맞춘 유연근무제의 보편적 적용
· 실근로시간 단축 및 장시간 근로 완화 정책

연차휴가 분할 사용: ‘회복’ 모델에서 ‘돌봄 통합’ 모델로의 전환

- ▶ 이제까지 연차휴가에 대한 해석론은 이 제도의 목적을 오로지 ‘직장으로부터의 물리적 격리를 통한 정신적·신체적 피로 회복’으로만 한정하고 있으나, 이는 현대의 ‘돌보며 일하는 근로자 모델’에 부합하지 않음.
- ▶ 20세기형 ‘여가’ 개념의 한계: 1919년 ILO 협약 이후 정립된 표준근로시간체제는 노동 외 시간을 ‘노동을 수반하지 않는 순수 여가’로만 전제했으나, 이는 가사·돌봄을 전담하는 배우자가 있는 남성 근로자만을 모델로 한 것임. 돌봄 책임을 지는 현대 근로자에게 휴식은 직장과의 격리를 넘어 ‘가족 안에서의 돌봄 수행’을 포함하는 개념 또는 근로자가 자유로이 자신의 시간을 사용할 수 있는 기간으로 재정의되어야 함.
- ▶ 돌봄의 예측 불가능성과 시간 단위 대응의 필요성: 자녀의 갑작스러운 질병, 학교 행사, 병원 동행 등 돌봄 수요는 1일 단위가 아니라 1~2시간 단위로 빈번하고 예측 불가능하게 발생함. 이를 위해 매번 1일 연차를 사용하게 하는 것은 비효율적일 뿐만 아니라 유급 휴가를 빠르게 소진시켜 실질적인 장기 휴식을 어렵게 만들음.
- ▶ 낙인 방지와 조직 내 수용성: 연차휴가의 시간 단위 분할 사용은 유자녀 근로자뿐만 아니라 모든 근로자에게 적용되는 보편적 권리임. 이를 통해 특정 성별이나 육아기 근로자만이 혜택을 받는다는 인식을 불식시키고, ‘돌봄’을 특별한 배려가 아닌 평범한 일상의 권리로 정착시키는 데 기여
- ▶ 형성권으로서의 시기지정권 존중: 연차휴가 사용의 주도권은 원칙적으로 근로자에게 있으며, 법령에서 명확히 금지하지 않는 한 시간 단위 사용 역시 근로자의 시기지정권 범위에 포함된다고 해석하는 것이 타당함.

선택적 근로시간제의 비판적 검토: 근로기준법에는 유연근무제 관련 근거 조항이 부재한 상황!

- ▶ 권리가 아닌 법정근로시간 변형 절차로의 설계: 선택적 근로시간제는 근로자의 청구권을 보장하기보다 사용자가 법정 근로시간 상한을 변형하여 적용할 수 있는 ‘변형근로시간제’의 일종으로 설계되었음. 이로 인해 개별 근로자의 자율적 선택보다 기업의 인력 운영 효율화 수단으로 전유될 위험이 큼.

- ▶ 1일 근로 상한 및 건강권 보호 장치의 부재: 정산 기간(1~3개월) 평균만 맞추면 될 뿐, 1일 단위의 연장근로 상한이 부재함. 이는 특정일에 주 60~65시간에 달하는 초장시간 노동을 허용하게 되어 근로자의 건강권을 위협하고 돌봄 역할을 수행하는 일정과 심각하게 충돌하므로 현대적 의미의 유연근무에 부합하지 않음.
- ▶ 집단적 합의 절차의 양면성: 근로자 대표와의 서면 합의를 필수 요건으로 하여, 노조가 없거나 개별적 필요가 다양한 사업장에서 개별 근로자가 이 제도에 접근하기가 매우 어려움. 법정 근로시간 제도를 변형하는 제도이기 때문에 집단적 동의 절차가 필수적인데, 개별 근로자의 필요 충족에는 한계 있음. → 개별적 유연근무 신청제도 신설의 필요성

○ 휴게시간 제도의 경직성: 다양한 근무 양태와의 불일치

- ▶ 현행 「근로기준법」 제54조의 '근로시간 도중 부여 원칙'은 현대의 유연한 일하는 방식에 부합하지 않으므로 보완 필요
- ▶ 단시간 근로자의 '직장 체류 시간' 증가 문제: 4시간 근무 시 반드시 30분을 도중에 쉬어야 하므로, 근로자는 원치 않아도 사업장에 총 4시간 30분을 머물러야 함. 이는 퇴근 후 즉시 자녀를 데리러 가거나 가사 책임을 다해야 하는 단시간 근로자의 현실과 배치됨.
- ▶ 돌봄 노동의 특성 미반영: 아동이나 노인을 직접 돌보는 직종의 경우, 대체인력이 없는 상태에서 획일적으로 업무를 중단하고 휴게를 갖는 것이 사실상 불가능함. 이러한 현장에서는 휴게 시간 조항이 지켜지지 않거나 명목상으로만 존재하는 등 법의 실효성이 낮음.
- ▶ 업종별 자율성 부재: 연구직이나 전문직 등 집중도가 중요한 직종에서는 휴게 없이 집중하여 근무하고 일찍 퇴근하는 것을 선호하나, 현행법은 이를 위법으로 간주함.

4 외국의 유연근무제 입법례와 시사점

○ 성평등 관점에서 본 외국의 유연근무제 입법례가 주는 시사점

- ▶ 특혜에서 권리로: 유연근무를 '배려'가 아닌 모든 시민의 '보편적 권리'로 설계하여 성별 고정관념을 해소함.
- ▶ 복귀권의 제도화: 유연근무 중 시간단축 근무가 경력 상실로 이어지지 않도록 '전일제 복귀권' 명문화가 필수적임.
- ▶ 근로자가 유연근무의 필요성을 증명하는 것이 아니라, 사용자가 거부의 정당성을 증명하도록 하여 신청권의 실효성을 높임.

〈표 5〉 유연근무제 법제 비교 (영국, 네덜란드, 독일, 일본)

구분	주요 법령 및 제도	적용 대상	유연근무 범위	사용자 거부 제한
네덜란드	유연근무법 (2016) 등	전체 근로자 (일정 근속 요건)	근로시간, 일정 및 장소 변경 신청 기존 근무형태 복귀 권리 보장	사용자는 업무상 실제적 지장 없으면 거부 불가
독일	시간제·기간제법 (2001) 브루케텔차이트 제도 (2019)	사업장 규모 등 요건 충족 근로자	무기한 또는 한시적 시간단축 (파트타임) 신청 기존 근무형태 복귀 권리 보장 (한시적 시간단축제)	합리적 경영상 사유 없는 한 거부 불가
영국	고용권법상의 유연근무 조치	전체근로자	법령상 제한 없음	합리적 사업상 이유 없는 거부 금지
일본	육아개호휴업법	아동인 자녀를 둔 근로자, 요개호 가족이 있는 근로자	시차출퇴근제, 플렉스타임, 재택근무	업무의 성질 또는 업무의 실시체제에 비추어 적용 불가하다고 노사협정으로 제외할 수 있음

주. 5장의 내용을 요약 작성.

5 정책제언

○ 장시간 노동 관행 완화를 위해 연차휴가 접근성과 소진율 제고 정책 필요

- ▶ 단시간 고용의 확산이 아니라 근로자의 필요에 따라 단축형 근무와 전일제 근무를 선택할 수 있는 권리 보장, 연차휴가 접근성 및 소진율 제고 정책 등이 필요
- ▶ 5인 미만 사업장, 근속연수가 짧은 근로자도 연차휴가 혜택을 누리도록 법 개정 필요. 기본 일수 상향 조정 및 근속연수에 따른 가산 일수 규정 폐지 제안

○ 유연근무제의 법적 근거 마련 시급

- ▶ 유연근무제로서의 성격이 미비한 현행 선택적 근로시간제 보완 필요성 확인
- ▶ 근로자의 돌봄 필요에 맞춘 유연성: 유연근무제의 법적 근거와 개념 정의 필요. 시차출퇴근제, 재택 및 원격근무제 등 대표적 유연근무제 유형의 법적 근거 마련 필요
- ▶ 시간단축형 유연근무: 본래 근로시간으로 돌아올 권리를 보장하는 전환형 방식으로 설계할 때 낙인 효과 방지 가능

○ 실근로시간단축 지원 정책의 성인지적 보완 필요

- ▶ 남성에게는 실근로시간 단축을 통한 장시간 근로 해소, 휴가나 유연근무제 활용을 통한 돌봄 시간 확보가 중요한 과제인 반면 여성 근로자에게는 단시간 근로 고용형태 비율의 감소(근로시간 및 임금의 성별 격차 완화), 장기간 육아휴직이 아닌 대안적 방식의 일·생활 양립 방식 확산이 중요한 과제임.
- ▶ 선택적 근로시간제나 주4.5일제 등은 특정 기간 동안의 장시간 노동을 허용하는 제도로 역기능할 위험성을 갖고 있음. 실근로시간단축 지원 정책을 설계할 때, 특정일의 근로시간이 과다하지 않도록 가이드를 제공할 필요성 있음.

○ 남성의 유연근무제 활용 촉진 정책 필요

- ▶ 제도 이용의 성별 격차 해소를 위해 남성의 육아휴직 사용 관련 인센티브를 부여하듯이, 돌봄을 사유로 하여 남성이 유연근무제를 사용할 경우 사용 가능 기간의 범위를 확대하는 등의 유인 정책 시행이 필요함.
- ▶ 육아기 근로시간단축제도 관련해서는 남성의 이용률을 높여 성별 돌봄시간, 근로시간 격차 완화를 추구하는 것이 향후 과제임. 육아기 근로시간단축 사용을 촉진하기 위하여 부부가 동시 또는 순차적으로 육아기 근로시간단축을 사용했을 경우 급여 상한액을 높이는 방안, 육아휴직처럼 3+3방식에서 6+6 방식으로 순차적으로 기간을 늘리는 방안 등 검토 필요. 또한 부부 동시, 순차적 사용 여부와 무관하게 육아기 근로시간단축 급여의 상한액을 육아휴직보다 높이는 방안도 고려할 수 있음.
- ▶ 유연근무제나 일·생활 균형제도 이용에서의 성별 격차 해소를 위해 근로시간·휴식 제도 관련 주요 제도를 중심으로 성별 이용률 현황을 지속적으로 모니터링하고 개선방안을 모색할 책무를 실근로시간단축지원법안에 포함 필요. 또한 고용노동부가 수행하는 일터혁신 컨설팅 내용에 유연근무제, 일·생활 균형제도 이용에서의 성별 격차 해소 과제를 포함하려는 정책적 노력이 필요함.

〈표 6〉 성평등 돌봄사회를 위한 근로시간·휴식 법제 개선 과제

구분	주요 개선 과제	세부 내용 및 정책 제언
유연 근무제	법적 근거 마련 및 권리 보장	(단기) 시차출퇴근제 법적 근거 신설 (중장기) 근로자의 개별적 필요에 따른 '유연근무 신청권 보장' (단기) 불리한 처우 금지 규정 및 구제절차 명시
근로 기준법 개정	선택적 근로시간제 개선	(단기) 장시간 노동 방지를 위해 1일·1주 상한 설정 및 연속휴식제 도입 (단기) 근로시간 상한을 초과하지 않는 유형은 집단적 동의 절차 간소화 검토
남녀고용 평등법	돌봄 사유 유연근무 확대	(중장기) 시간단축, 재택근무, 시차출퇴근 등 선택지 다양화(일본 사례 참고) + 사업주에 법정 유연근무 제도 도입 의무 부여
연차 휴가 제도	휴식권의 보편성 및 유연성	(단기) 시간단위 분할 사용: 연간 5일 범위 내에서 시간 단위 사용 허용 명시 (2026.6.9. 개정 완료, 2027.6.10.시행 예정) (중장기) 적용 확대: 5인 미만 사업장 및 단기 근속자에게도 보편적 휴식권 보장
휴게	다양한 고용, 근무형태 반영	(단기) 휴게시간: 4시간 근로 시 휴게시간 선택권 부여 등 '도중 부여 원칙' 개선 (2026.6.9. 개정 완료, 2027.6.10.시행 예정)
성별 격차 해소	성인지적 관점 강화	(중장기) 남성 유연근무 사용 시 인센티브 및 육아기 근로시간 단축 급여 상한액 인상 + 6+6 제도 한시적 도입 (단기) 주 4.5일제 도입 시 특정일 근로시간 상한 설정 등 가이드라인 마련

- 참고자료** 강성태·권혁·김근주·김린·박귀천·조용만. (2020). 『노동시간 주요제도 개선방안 및 운영상 쟁점 검토』. 고용노동부.
- 강성태. (2015). “근로기준법상 휴일과 연차휴가에 관한 소고”. 사법, 1(34), 3-40.
- 구미영·김영택·양승엽·천재영·김기선. (2019). 『성평등 실현을 위한 노동법 개선방안』. 한국여성정책연구원.
- 국미애. (2013). “유연근무제와 노동시간의 젠더 정치: 시간제근무를 중심으로”. 여성학논집, 30(1), 3-34.
- 김근주·남궁준·양승엽·이은주. (2023). 『일·생활 균형 실현을 위한 근로시간 및 휴식제도 개선 방안』, 한국노동연구원.
- 박수경. (2024). 저출산 극복과 일가정양립을 위한 일본의 유연한 일하는 방식 확대에 관한 연구 -일본의 육아개호휴업법 개정 동향을 중심으로-. 아주법학, 18(2), 43-74.
- 정성미·신우리·구미영·김안나·김효경. (2025). 『일생활균형제도의 여성 노동시장 영향 연구』. 서울: 한국여성정책연구원.

주관부처 고용노동부

관계부처 성평등가족부