

제 25-05호

2025. 05. 26



중소기업 이슈ⁿ 포커스

중소기업의 근로시간 추이와 유연근무제 활용 실태 분석

책임작성

노민선 연구위원

(02-707-9843 / msnoh@kosi.re.kr)

KOSI 중소벤처기업연구원
Korea SMEs & Startups Institute

※ KOSI 중소기업 이슈ⁿ 포커스는 중소벤처기업연구원 홈페이지
(www.kosi.re.kr)에서도 보실 수 있습니다.

목 차

1. 서론
2. 근로시간 추이
3. 유연근무제 활용 실태
4. 정책방향 및 과제

요 약

< 배경 및 목적 >

- 국회는 2024년 11~12월에 근로시간 특례를 규정하는 3건의 법안을 발의
- 중소기업단체협의회는 대선후보자에게 전하는 제언에서 근로시간 제도 개선을 1번 정책과제로 제시
- 국내 주요 정당들은 제21대 대통령선거 공약에 근로시간 제도 개선 내용을 반영
- 본 보고서는 중소기업 관점에서 근로시간 추이와 유연근무제 활용 실태 분석을 통해 근로시간 제도 개선 방안을 제시하고자 함

< 근로시간 추이 >

- 중소기업의 주52시간 초과 근로 비중은 19.6%('14)에서 6.0%('24)로 최근 10년간 13.6%p 감소
 - 하지만 대기업 대비 높은 수준이며, 종사자 규모가 작을수록 장시간 근로 비중*이 높게 나타남
 - * 주52시간 초과 비중('24) : 1~4인(8.4%) > 5~29인(5.6%) > 30~299인(5.2%) > 300인 이상(4.6%)
- 중소기업의 29세 이하 임금근로자는 타 연령 대비 주40시간 이하 근로 비중이 높고, 주52시간 초과 근로 비중이 낮음
 - 주40시간 이하('24) : 29세 이하(76.7%) > 50세 이상(73.8%) > 30~39세(71.8%) > 40~49세(71.3%)
 - 주52시간 초과('24) : 50세 이상(6.8%) > 40~49세(6.0%) > 30~39세(5.7%) > 29세 이하(5.0%)
- 중소기업의 제조업 임금근로자는 타 업종 대비 주40시간 이하 및 주52시간 초과 근로 비중이 낮음
 - 주40시간 이하('24) : 서비스업(76.2%) > 기타(68.7%) > 제조업(66.8%)
 - 주52시간 초과('24) : 서비스업(6.1%) > 기타(6.0%) > 제조업(5.8%)

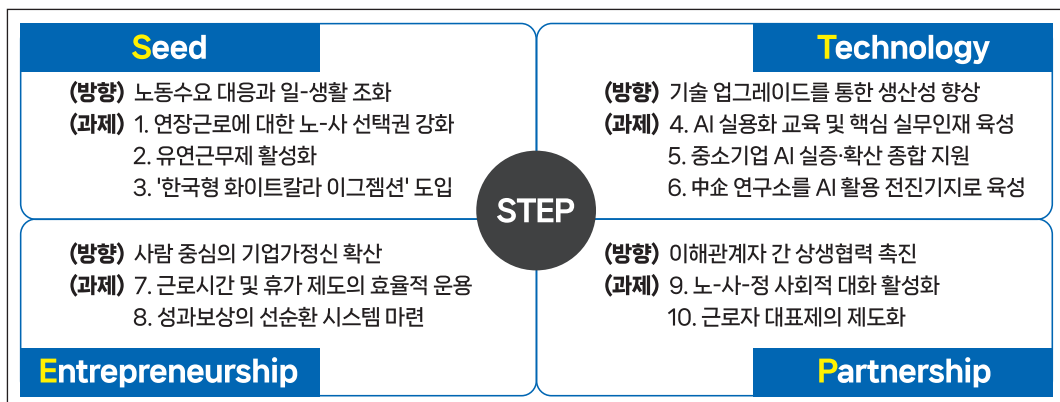
< 유연근무제 활용 실태 >

- 중소기업의 유연근무제 활용 비중은 11.5%로 2021년(12.9%) 이후 감소하는 추세
 - 대기업의 3분의 1 미만 수준에 불과하며, 종사자 규모가 작을수록 활용 비중*이 감소
 - * 유연근무제 활용 비중('24) : 1~4인(1.4%) < 5~29인(9.3%) < 30~299인(20.3%) < 300인 이상(36.6%)
 - 중소기업은 유연근무제의 모든 유형에서 활용도가 5% 미만 수준
- 중소기업의 29세 이하 임금근로자는 유연근무제 활용 비중이 타 연령 대비 낮고, 최근 3년간 크게 감소
 - 활용 비중('24) : 30~39세(18.5%) > 40~49세(13.6%) > 29세 이하(10.3%)
 - 활용 비중 변화('21~'24) : (30~39세) 1.1%p ↑ > (40~49세) 2.2%p ↓ > (29세 이하) 2.8%p ↓
- 중소기업의 서비스업 임금근로자는 제조업 대비 유연근무제 활용 비중이 높은 수준
 - 활용 비중 : 서비스업(12.3%) > 제조업(9.9%) > 기타(7.9%)
 - 활용 유형 : 제조업은 '탄력적근무제', 서비스업은 '시차출퇴근제'의 비중이 가장 높게 나타남

< 정책방향 및 과제>

- 토양(**S**eed), 기술(**T**echnology), 기업가정신(**E**ntrepreneurship), 상생협력(**P**artnership) 등 STEP 관점에서 중소기업의 근로시간 제도 개선을 위한 10대 정책과제를 제시함

그림 1 중소기업 근로시간 정책방향 및 과제(STEP 관점)



01 | 서론

가. 배경 및 목적

◆ 우리나라의 법정 근로시간은 주40시간이며, 연장근로(12시간)를 포함하여 주52시간까지 근로를 허용하고 있음(근로기준법 §50, §53)

- 2003년 「근로기준법」 개정¹⁾을 통해 법정 근로시간을 주44시간에서 주40시간으로 단축하면서 연장근로(12시간, 휴일근로(16시간, 노동부 행정해석*))까지 포함해서 주68시간까지 근로를 허용

* 당사자 간에 합의가 있는 경우에 한해 1주 12시간을 한도로 적용하는 연장근로시간에는 휴일근로시간이 포함되지 않음(근기 68207-2855, 2000.9.19.)

- 공공기관 및 상시 근로자 1,000인 이상 등('04.7~), 300~999인('05.7~), 100~299인('06.7~), 50~99인('07.7~), 20~49인('08.7~), 19인 이하('11.7~) 등 규모별로 단계적 시행

- 2018년 「근로기준법」 개정 법률 제15513호(2018.3.20. 개정, 2018.7.1. 시행)을 통해 노동부(현 고용노동부)의 행정해석을 폐기*하고 주52시간제를 도입

* 1주가 휴일을 포함한 연속된 7일임을 명시

- 공공기관 및 상시 근로자 300인 이상 등('18.7~), 50~299인('20.1~), 5~49인('21.7~) 등 규모별로 단계적 시행

- 상시 근로자 29인 이하 소기업에 대해서는 2021년 7월부터 2022년 12월까지 노사합의로 8시간의 특별연장근로를 허용

- 주52시간제가 전면 시행된 2023년 1월부터 2024년까지 29인 이하 소기업에 대한 계도기간을 운영

표 1 주당 근로가능 시간

구 분	'18.7~'19.12	'20.1~'21.6	'21.7~'22.12	'23.1~
5~29인	68시간	68시간	60시간	52시간
30~49인	68시간	68시간	52시간	52시간
50~299인	68시간	52시간	52시간	52시간
300인 이상	52시간	52시간	52시간	52시간

* 주: 종사자 규모는 상시 근로자 수를 말하며, 근로가능 시간은 연장근로와 휴일근로를 포함한 시간을 의미함

- 2차례의 「근로기준법」 개정을 통해 근로시간 특례 또는 유연근무제 도입 시 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 11시간 이상의 연속 휴식시간을 부여

- 근로시간 특례(§59)²⁾, 3개월 초과 탄력적 근로시간제(§51의2)³⁾, 1개월 초과 선택적 근로시간제(§52)³⁾

1) 법률 제6974호(2003.9.15. 개정, 2003.9.15. 시행)

2) 법률 제15513호(2018.3.20. 개정, 2018.7.1. 시행)

3) 법률 제17862호(2021.1.5. 개정, 2021.1.5. 시행)

◆ 국회는 2024년 11~12월에 국가첨단전략산업에서 연구개발 등의 업무에 종사하는 근로자의 근로시간 특례를 규정하는 3건의 법안 발의

- 국회 고등진의원 외(2024.11.4.), 근로기준법 일부개정법률안
 - 반도체, 이차전지, 디스플레이, 바이오 등의 국가첨단전략산업의 업종 중 연구개발 등 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자의 근로시간을 별도로 정할 수 있도록 규정
- 국회 이철규의원 외(2024.11.11.), 반도체산업 경쟁력 강화 및 혁신성장을 위한 특별법안
 - 반도체산업의 연구개발 등의 업무에 종사하는 자 중 근로소득 수준, 업무 수행방법 등을 고려하여 서면 합의로 근로시간, 연장·야간 및 휴일 근로 등에 관하여 별도의 기준을 적용할 수 있도록 규정
- 국회 구자근의원 외(2024.12.3.), 반도체산업 경쟁력 강화 및 혁신성장을 위한 특별법안
 - 국회 이철규의원 외(2024.11.11.)의 법안 내용과 동일

◆ 중소기업단체협의회는 2025년 4월 11일에 발표한 「제21대 대선후보자에게 전하는 중소기업계 제언」에서 근로시간 제도 개선을 1번 정책과제로 제시

- (참여) 13개 중소기업 협단체*와 3개 연구단체**가 공동으로 작성
 - * 중소기업중앙회, 대한전문건설협회, 대한기계설비건설협회, 한국여성경제인협회, 소상공인연합회, 한국벤처캐피탈협회, 벤처기업협회, 중소기업융합중앙회, 한국여성벤처협회, 코스닥협회, IT여성기업인협회, 이노비즈협회, 한국경영혁신중소기업협회
 - ** 중소벤처기업정책학회, 한국중소기업학회, 한국재정학회
- (내용) 노사의 자율적인 근로시간 선택권 보장, 특별연장근로 인가요건 완화 및 인가신청 지원

◆ 국내 주요 정당들은 제21대 대통령선거 공약에 근로시간 제도 개선 내용을 반영

- 국민의힘(2025.4.14.), 비상대책위원회 주요 내용
 - 법정 근로시간 40시간은 유지하되, 유연근로제를 통해 실질적으로 주 4.5일제 도입의 이점을 누릴 수 있도록 하는 다양한 방안을 검토해서 대선공약에 반영
- 더불어민주당(2025.5.4.), 이재명 후보 직장인 정책발표문
 - 주4.5일 도입 기업 지원, 과로사 예방 위한 최소휴식시간 제도 도입 등 대책 수립, 포괄임금제 근본적 검토 및 보완, 연차휴가 보장 및 소진 등을 통해 노동시간을 OECD 평균 이하로 단축

◆ 본 보고서는 중소기업 관점에서 근로시간 추이와 유연근무제 활용 실태 분석을 통해 근로시간 제도 개선 방안을 제시하고자 함

- 관련 법령 개정과 정책 수립의 기초 자료로 활용하고, 이를 통해 중소기업의 생산성 향상과 근로자의 일-생활 조화에 기여할 수 있을 것으로 기대

나. 분석자료 및 개요

< 근로시간 추이 >

◆ 분석자료

- (기관/명칭) 통계청, 경제활동인구조사
- (특징) 1963년부터 작성한 고용노동 관련 대표적인 통계(「통계법」 상 지정통계)이며, 약 3.6만 가구의 15세 이상 가구원을 대상으로 조사

◆ 분석개요

- (대상) 취업자 중 임금근로자*
* 자신의 근로에 대해 임금, 봉급, 일당 등 어떠한 형태로든 일한 대가를 지급받는 근로자
- (내용) 종사자 규모별·연령별·업종별 근로시간*
* 주업과 부업을 합한 1주 평균 취업시간
- (방법) 마이크로데이터통합서비스(MicroData Integrated Service, MDIS) 활용
- (기간) 2014 ~ 2024년

< 유연근무제 활용 실태 >

◆ 분석자료

- (기관/명칭) 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사
- (특징) 경제활동인구조사(「통계법」 상 지정통계)와 동일한 형태로 실시되는 부가조사이며, 2001년부터 매년 8월에 실시

◆ 분석개요

- (대상) 취업자 중 임금근로자*
* 자신의 근로에 대해 임금, 봉급, 일당 등 어떠한 형태로든 일한 대가를 지급받는 근로자
- (내용) 종사자 규모별·연령별·업종별 유연근무제* 활용 비중
* 근로시간단축근무제, 시차출퇴근제, 선택적근무시간제, 탄력적근무제, 재택 및 원격근무제 등
- (방법) 마이크로데이터통합서비스(MicroData Integrated Service, MDIS) 활용
- (기간) 2019 ~ 2024년

02 | 근로시간 추이⁴⁾

가. 규모별

◆ 중소기업은 주40시간 이하 근로와 주52시간 초과 근로 비중 모두 대기업 대비 높게 나타남

- 주40시간 이하 비중(%) : 300인 미만(73.9) > 300인 이상(72.9)
- 주52시간 초과 비중(%) : 300인 미만(6.0) > 300인 이상(4.6)

◆ 임금근로자 중 장시간 근로 비중은 종사자 규모가 작을수록 높게 나타남

- 주52시간 초과 비중(%) : 1~4인(8.4) > 5~29인(5.6) > 30~299인(5.2) > 300인 이상(4.6)
- 주60시간 초과 비중(%) : 1~4인(2.5) > 5~29인(1.5) > 30~299인(1.4) > 300인 이상(1.2)

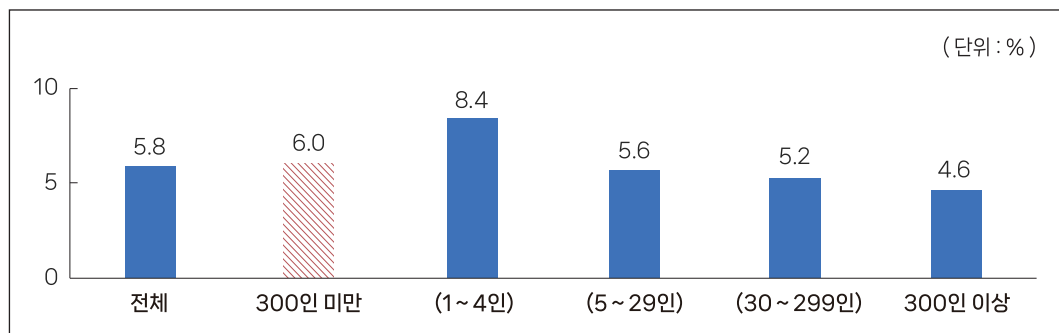
표 2 임금근로자의 주평균 근로시간(규모별, 2024)

(단위: %)

구 분	40시간 이하	40시간 초과 52시간 이하	52시간 초과 60시간 이하	60시간 초과	합 계
300인 미만	73.9	20.1	4.4	1.6	100
[1~4인]	[74.0]	[17.6]	[5.9]	[2.5]	[100]
[5~29인]	[74.7]	[19.8]	[4.1]	[1.5]	[100]
[30~299인]	[72.9]	[22.0]	[3.8]	[1.4]	[100]
300인 이상	72.9	22.6	3.4	1.2	100
전 체	73.8	20.4	4.2	1.6	100

* 주: 주업과 부업을 합한 시간의 평균 수치를 의미하며, 수치는 반올림함

그림 2 임금근로자 중 주52시간 초과 근로자 비중(규모별, 2024)



* 주: 주업과 부업을 합한 시간의 평균 수치를 의미하며, 수치는 반올림함

4) '통계청, 경제활동인구조사'의 원자료를 활용하여 분석

◆ 최근 10년간 주40시간 이하 근로 비중이 크게 증가했으며, 중소기업의 증가폭이 크게 나타남

- 300인 미만 : 45.6%('14) → 73.9%('24) [28.3%p ↑]
- 300인 이상 : 45.8%('14) → 72.9%('24) [27.1%p ↑]

◆ 최근 10년간 주52시간 초과 근로 비중은 크게 감소했으며, 중소기업의 감소폭이 크게 나타남

- 300인 미만 : 19.6%('14) → 6.0%('24) [13.6%p ↓]
- 300인 이상 : 15.5%('14) → 4.6%('24) [10.9%p ↓]

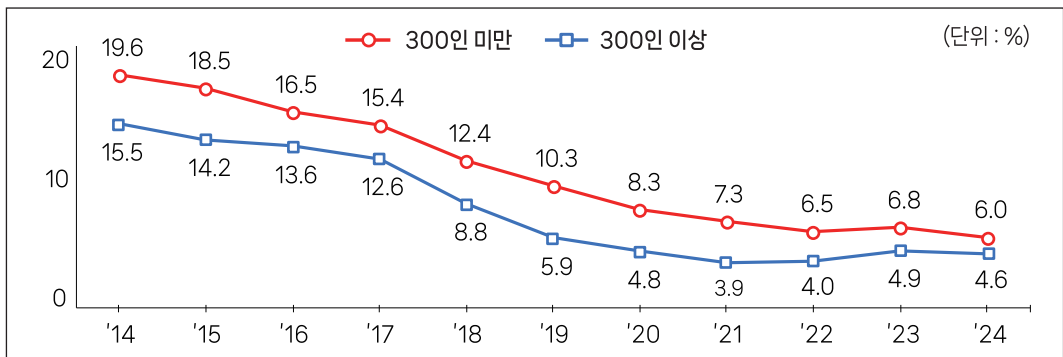
표 3 임금근로자의 주평균 근로시간 추이(규모별)

(단위: %)

구 분		2014	2019	2024	증감('14 ~ '24)
300인 미만	40시간 이하	45.6	60.8	73.9	28.3p
	40시간 초과 52시간 이하	34.9	29.0	20.1	△14.8p
	52시간 초과 60시간 이하	12.9	7.4	4.4	△8.5p
	60시간 초과	6.7	2.9	1.6	△5.1p
	합 계	100	100	100	-
300인 이상	40시간 이하	45.8	59.8	72.9	27.1p
	40시간 초과 52시간 이하	38.7	34.3	22.6	△16.1p
	52시간 초과 60시간 이하	10.8	4.3	3.4	△7.4p
	60시간 초과	4.7	1.6	1.2	△3.5p
	합 계	100	100	100	-

* 주: 주업과 부업을 합한 시간의 평균 수치를 의미하며, 수치는 반올림함

그림 3 임금근로자 중 주52시간 초과 근로자 비중 추이(규모별)



* 주: 주업과 부업을 합한 시간의 평균 수치를 의미하며, 수치는 반올림함

나. 연령별

◆ 중소기업 임금근로자의 주40시간 이하 근로 비중은 29세 이하와 50세 이상이 높고, 주52시간 초과 근로 비중은 연령이 낮아질수록 감소함

- 주40시간 이하 비중(%) : 29세 이하(76.7) > 50세 이상(73.8) > 30~39세(71.8) > 40~49세(71.3)
- 주52시간 초과 비중(%) : 50세 이상(6.8) > 40~49세(6.0) > 30~39세(5.7) > 29세 이하(5.0)

◆ 대·중소기업 간 주52시간 초과 근로 비중 차이는 50세 이상과 29세 이하에서 크게 나타남

- 비중 차이 : 50세 이상(2.4%p*) > 29세 이하(1.7%p**) > 40~49세(0.9%p***) > 30~39세(0.8%p****)
- * 6.8%(중소)-4.4%(대) / ** 5.0%(중소)-3.3%(대) / *** 6.0%(중소)-5.1%(대) / **** 5.7%(중소)-4.9%(대)

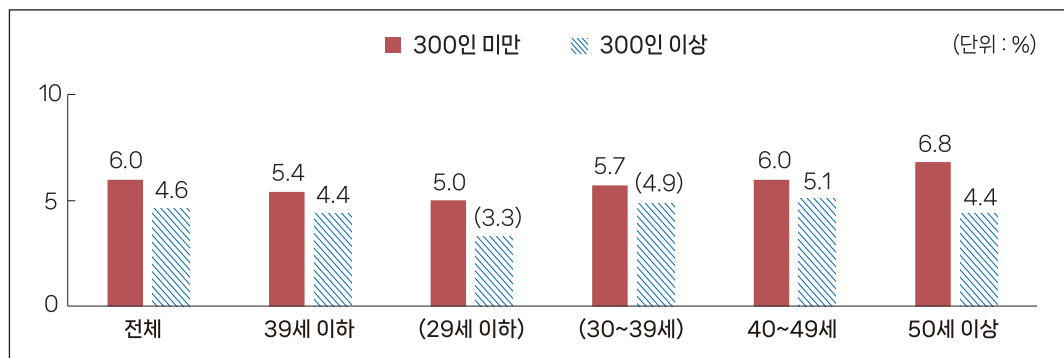
표 4 중소기업 임금근로자의 주평균 근로시간(연령별, 2024)

(단위: %)

구 분	40시간 이하	40시간 초과 52시간 이하	52시간 초과 60시간 이하	60시간 초과	전 체
39세 이하	74.0	20.6	4.2	1.2	100
[29세 이하]	[76.7]	[18.3]	[3.9]	[1.1]	[100]
[30~39세]	[71.8]	[22.5]	[4.4]	[1.3]	[100]
40~49세	71.3	22.8	4.4	1.6	100
50세 이상	73.8	19.4	4.7	2.1	100
전 체	73.9	20.1	4.4	1.6	100

* 주: 1) 주업과 부업을 합한 시간의 평균 수치를 의미하며, 수치는 반올림함
2) 중소기업은 300인 미만을 의미함

그림 4 임금근로자 중 주52시간 초과 근로자 비중(연령별, 2024)



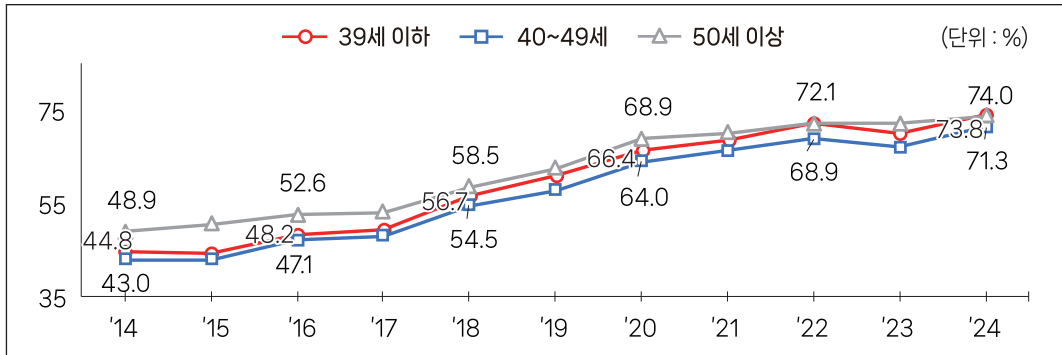
* 주: 주업과 부업을 합한 시간의 평균 수치를 의미하며, 수치는 반올림함

◆ 중소기업의 최근 10년간 주40시간 이하 근로 비중 증가폭은 연령이 낮을수록 크게 나타남

• 비중 변화 : (39세 이하) 29.0%p ↑* > (40~49세) 28.3%p ↑** > (50세 이상) 25.1%p ↑***

* 44.8%('14) → 73.8%('24) / ** 43.0%('14) → 71.3%('24) / *** 48.9%('14) → 74.0%('24)

그림 5 중소기업 임금근로자 중 주40시간 이하 근로자 비중 추이(연령별)



* 주: 1) 주업과 부업을 합한 시간의 주평균 수치를 의미하며, 수치는 반올림함

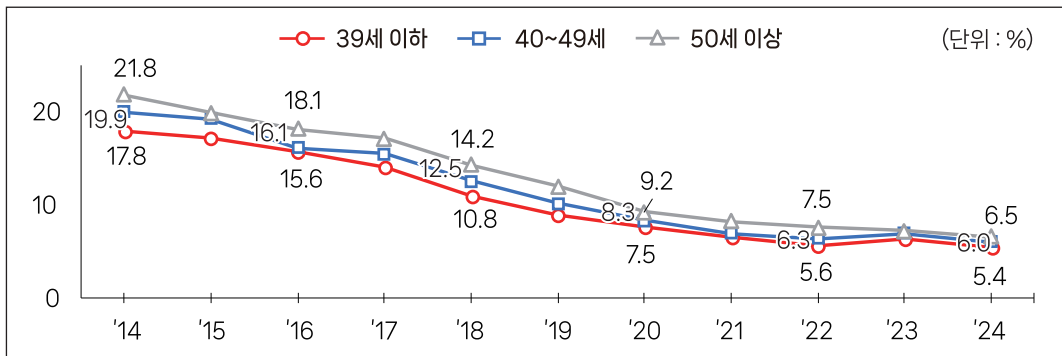
2) 중소기업은 300인 미만을 의미함

◆ 중소기업의 최근 10년간 주52시간 초과 근로 비중 감소폭은 연령이 높을수록 크게 나타남

• 비중 변화 : (50세 이상) 15.3%p ↓* > (40~49세) 13.9%p ↓** > (39세 이하) 12.4%p ↓***

* 21.8%('14) → 6.5%('24) / ** 19.9%('14) → 6.0%('24) / *** 17.8%('14) → 5.4%('24)

그림 6 중소기업 임금근로자 중 주52시간 초과 근로자 비중 추이(연령별)



* 주: 1) 주업과 부업을 합한 시간의 주평균 수치를 의미하며, 수치는 반올림함

2) 중소기업은 300인 미만을 의미함

다. 업종별

◆ 중소기업 임금근로자 중 서비스업은 주40시간 이하 근로와 주52시간 초과 근로 비중 모두 제조업 대비 높게 나타남

- 주40시간 이하 비중(%) : 서비스업(76.2) > 기타(68.7) > 제조업(66.8)
- 주52시간 초과 비중(%) : 서비스업(6.1) > 기타(6.0) > 제조업(5.8)

◆ 대·중소기업 간 주52시간 초과 근로 비중 차이는 건설업 등 기타 업종에서 크게 나타남

- 비중 차이 : 기타 업종(2.6%p*) > 서비스업(1.6%p**) > 제조업(0.9%p***)

* 6.0%(중소)-3.4%(대) / ** 6.1%(중소)-4.5%(대) / *** 5.8%(중소)-4.9%(대)

표 5 중소기업 임금근로자의 주평균 근로시간(업종별, 2024)

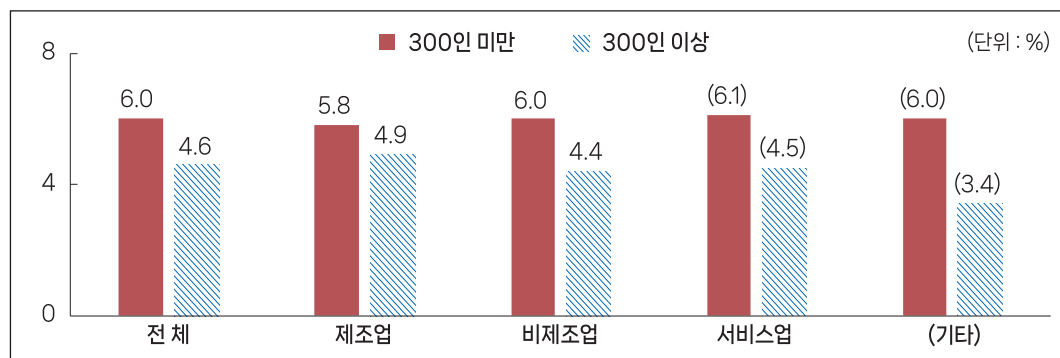
(단위: %)

구 분	40시간 이하	40시간 초과 52시간 이하	52시간 초과 60시간 이하	60시간 초과	전 체
제조업(C)	66.8	27.4	4.8	1.0	100
비제조업	75.3	18.7	4.3	1.7	100
[서비스업(G~U)]	[76.2]	[17.8]	[4.2]	[1.9]	[100]
[기타(A·B·D·E·F)]	[68.7]	[25.3]	[5.1]	[0.9]	[100]
전 체	73.9	20.1	4.4	1.6	100

* 주: 1) 주업과 부업을 합한 시간의 평균 수치를 의미하며, 수치는 반올림함

2) 한국표준산업분류(KSIC) 대분류 기준이며, 중소기업은 300인 미만을 의미함

그림 7 임금근로자 중 주52시간 초과 근로자 비중(업종별, 2024)



* 주: 1) 주업과 부업을 합한 시간의 평균 수치를 의미하며, 수치는 반올림함

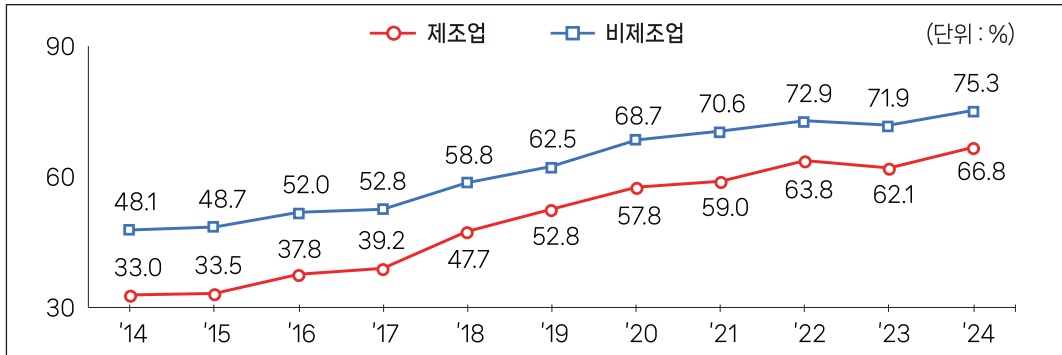
2) 한국표준산업분류(KSIC) 대분류 기준이며, 서비스업은 G~U, 기타 업종은 A·B·D·E·F를 의미함

◆ 중소기업의 최근 10년간 주40시간 이하 근로 비중 증가폭은 제조업이 비제조업 대비 크게 나타남

• 비중 변화 : (제조업) 33.8%p ↑* > (비제조업) 27.2%p ↑**

* 33.0%('14) → 66.8%('24) / ** 48.1%('14) → 75.3%('24)

그림 8 중소기업 임금근로자 중 주40시간 이하 근로자 비중 추이(업종별)



* 주: 1) 주업과 부업을 합한 시간의 평균 수치를 의미하며, 수치는 반올림함

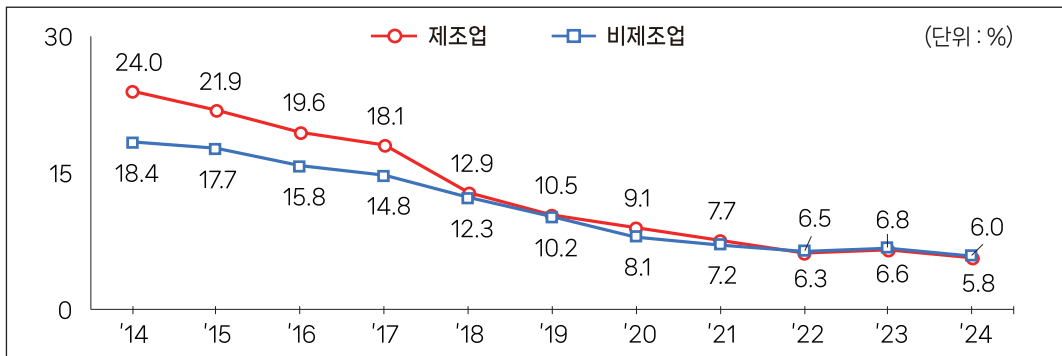
2) 한국표준산업분류(KSIC) 대분류 기준이며, 중소기업은 300인 미만을 의미함

◆ 중소기업의 최근 10년간 주52시간 초과 근로 비중 감소폭은 제조업이 비제조업 대비 크게 나타남

• 비중 변화 : (제조업) 18.2%p ↓* > (비제조업) 12.4%p ↓**

* 24.0%('14) → 5.8%('24) / ** 18.4%('14) → 6.0%('24)

그림 9 중소기업 임금근로자 중 주52시간 초과 근로자 비중 추이(업종별)



* 주: 1) 주업과 부업을 합한 시간의 평균 수치를 의미하며, 수치는 반올림함

2) 한국표준산업분류(KSIC) 대분류 기준이며, 중소기업은 300인 미만을 의미함

03 | 유연근무제 활용 실태⁵⁾

가. 규모별

◆ 우리나라 임금근로자의 15.0%가 유연근무제를 활용하고 있는 것으로 나타남

- 300인 미만 중소기업(11.5%)은 300인 이상 대기업(36.6%)의 3분의 1 미만 수준에 불과
- 종사자 규모가 작을수록 감소하며, 5~29인(9.3%)과 1~4인(1.4%)은 10% 미만 수준에 불과

◆ 중소기업 임금근로자는 유연근무제의 모든 유형에서 활용도가 5% 미만으로 나타남

- 시차출퇴근제(3.6%), 탄력적 근무제(2.6%), 선택적 근무시간제(1.8%) 등의 순
- 대기업 대비 시차출퇴근제와 선택적 근무시간제의 비중 차이가 크게 나타남

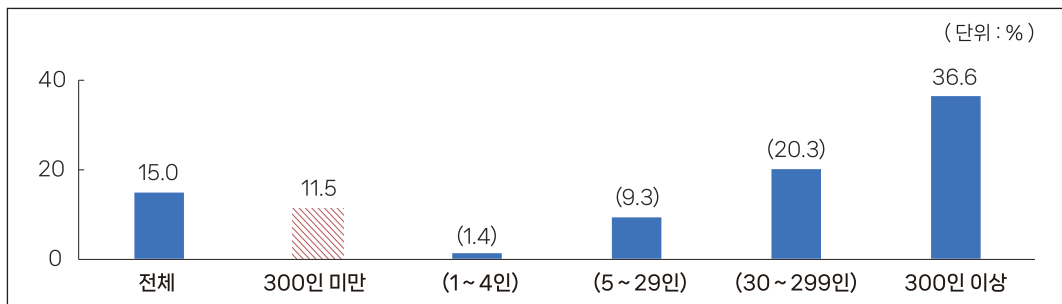
표 6 임금근로자의 유연근무제 활용 비중(규모별, 2024)

(단위: %)

구 분	근로시간 단축근무제	시차 출퇴근제	선택적 근무시간제	탄력적 근무제	재택 및 원격근무제	기 타	전 체
300인 미만	1.3	3.6	1.8	2.6	1.2	1.0	11.5
(1~4인)	(0.2)	(0.3)	(0.2)	(0.3)	(0.2)	(0.2)	(1.4)
(5~29인)	(1.2)	(2.5)	(1.4)	(2.2)	(1.1)	(1.0)	(9.3)
(30~299인)	(2.3)	(6.9)	(3.4)	(4.5)	(1.8)	(1.5)	(20.3)
300인 이상	3.8	12.8	9.0	6.0	3.5	1.5	36.6
전 체	1.7	4.9	2.8	3.1	1.5	1.1	15.0

* 주: 수치는 반올림함

그림 10 임금근로자의 유연근무제 활용 비중(규모별, 2024)



* 주: 수치는 반올림함

5) '통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사'의 원자료를 활용하여 분석

◆ 유연근무제 활용 비중은 코로나19 이전 대비 증가했으며, 대기업의 증가폭이 크게 나타남

- 300인 미만 : 8.0%('19) → 11.5%('24) [3.5%p ↑]
- 300인 이상 : 29.7%('19) → 36.6%('24) [6.9%p ↑]

◆ 중소기업의 유연근무제 활용 비중은 2021년 이후 감소하는 추세

- 비중 변화 : 12.9%('21) → 12.0%('22) → 11.8%('23) → 11.5%('24) [1.4%p ↓*]
- * 1~4인 : 0.2%p ↓ (1.6-1.4) / 5~29인 : 0.4%p ↓ (9.7-9.3) / 30~299인 : 4.2%p ↓ (24.5-20.3)

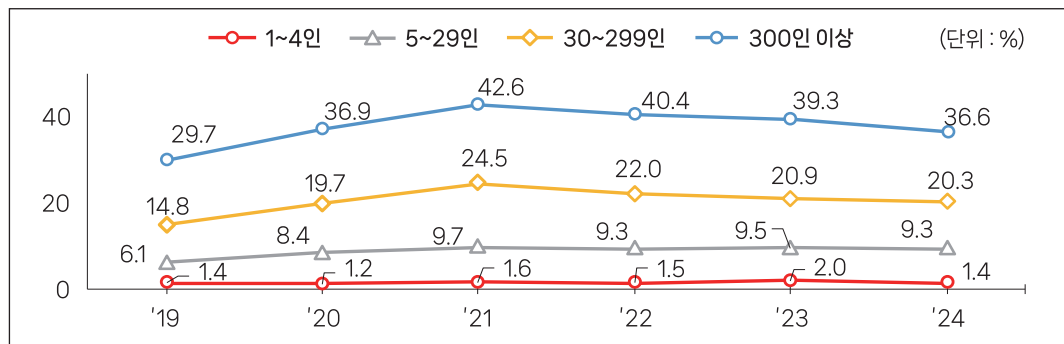
표 7 임금근로자의 유연근무제 활용 비중 추이(규모별)

(단위: %)

구 분	2019	2021	2024	증감('19~'24)	증감('21~'24)
300인 미만	근로시간 단축근무제	1.3	1.3	-	-
	시차출퇴근제	2.3	3.3	1.3	0.3p
	선택적 근무시간제	1.7	2.3	0.1p	△0.5p
	재택 및 원격근무제	0.2	2.4	1.0p	△1.2p
	탄력적 근무제	1.6	2.5	1.0p	0.1p
	기 타	0.6	1.0	0.4p	-
	전 체	8.0	12.9	3.5p	△1.4p
300인 이상	근로시간 단축근무제	4.7	3.8	△0.9p	-
	시차출퇴근제	10.2	12.7	2.6p	0.1p
	선택적 근무시간제	7.7	8.6	1.3p	0.4p
	재택 및 원격근무제	0.2	9.5	3.2p	△6.0p
	탄력적 근무제	6.0	6.6	-	△0.6p
	기 타	0.8	1.3	0.6p	0.2p
	전 체	29.7	42.6	6.9p	△6.0p

* 주: 수치는 반올림함

그림 11 임금근로자의 유연근무제 활용 비중 추이(규모별)



* 주: 수치는 반올림함

나. 연령별

◆ 중소기업 임금근로자의 유연근무제 활용 비중은 30~39세와 40~49세가 상대적으로 높았으며, 모든 연령에서 시차출퇴근제의 비중이 가장 높게 나타남

- 활용 비중(%) : 30~39세(18.5) > 40~49세(13.6) > 29세 이하(10.3) > 50세 이상(7.6)
- 활용 유형 : 시차출퇴근제 > 탄력적 근무제 > 선택적 근무시간제 > 근로시간 단축근무제 등의 순

◆ 대·중소기업 간 유연근무제 활용 비중 차이는 40~49세와 29세 이하에서 크게 나타남

- 비중 차이 : 40~49세(26.3%p*) > 29세 이하(23.8%p**) 50세 이상(22.6%p***) > 30~39세(21.9%p****)
- * 39.9%(대)-13.6%(중소) / ** 34.1%(대)-10.3%(중소) / *** 30.2%(대)-7.6%(중소) / **** 40.4%(대)-18.5%(중소)

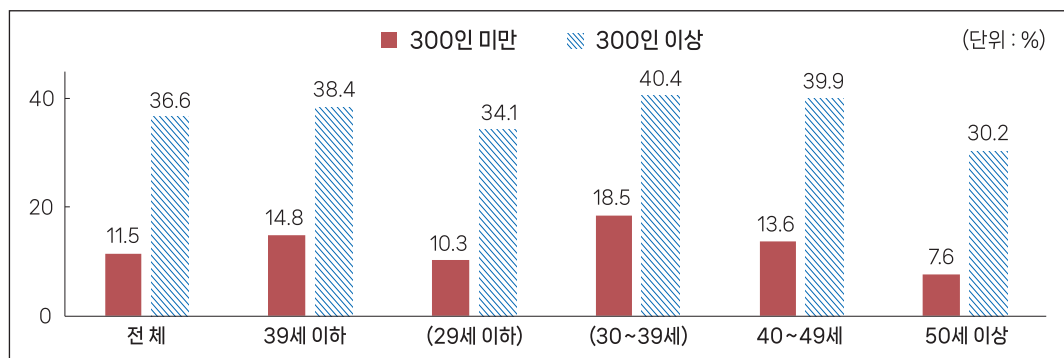
표 8 중소기업 임금근로자의 유연근무제 활용 비중(연령별, 2024)

(단위: %)

구 분	근로시간 단축근무제	시차 출퇴근제	선택적 근무시간제	탄력적 근무제	재택 및 원격근무제	기 타	전 체
39세 이하	1.8	5.0	2.1	3.4	1.4	1.0	14.8
[29세 이하]	[1.2]	[3.4]	[1.6]	[2.2]	[0.9]	[0.8]	[10.3]
[30~39세]	[2.3]	[6.4]	[2.6]	[4.3]	[1.8]	[1.2]	[18.5]
40~49세	1.5	3.7	2.4	3.1	1.5	1.4	13.6
50세 이상	0.9	2.2	1.3	1.6	0.7	0.8	7.6
전 체	1.3	3.6	1.8	2.6	1.2	1.0	11.5

* 주: 중소기업은 300인 미만을 의미하며, 수치는 반올림함

그림 12 임금근로자의 유연근무제 활용 비중(연령별, 2024)



* 주: 중소기업은 300인 미만을 의미하며, 수치는 반올림함

◆ 중소기업의 유연근무제 활용 비중은 30~39세의 최근 5년간 증가폭이 컸으며, 29세 이하는 최근 3년간 감소폭이 매우 크게 나타남

- 비중 변화('19~'24) : (30~39세) 7.0%p ↑ > (40~49세) 4.3%p ↑ > (29세 이하) 3.6%p ↑
- 비중 변화('21~'24) : (30~39세) 1.1%p ↑ > (40~49세) 2.2%p ↓ > (29세 이하) 2.8%p ↓

표 9 중소기업 임금근로자의 유연근무제 활용 비중 추이(연령별)

(단위: %)

구 분		2019	2021	2024	증감('19~'24)	증감('21~'24)
39세 이하	근로시간 단축근무제	1.9	1.6	1.8	△0.1p	0.2p
	시차출퇴근제	2.5	4.0	5.0	2.5p	1.0p
	선택적 근무시간제	1.9	2.6	2.1	0.2p	△0.5p
	재택 및 원격근무제	0.3	3.2	1.4	1.1p	△1.8p
	탄력적 근무제	2.1	3.0	3.4	1.3p	0.4p
	기 타	0.5	0.9	1.0	0.5p	0.1p
	전 체	9.2	15.4	14.8	5.6p	△0.6p
[29세 이하]	근로시간 단축근무제	1.4	1.1	1.2	△0.2p	0.1p
	시차출퇴근제	1.8	3.6	3.4	1.6p	△0.2p
	선택적 근무시간제	1.6	2.3	1.6	-	△0.7p
	재택 및 원격근무제	0.2	2.9	0.9	0.7p	△2.0p
	탄력적 근무제	1.5	2.6	2.2	0.7p	△0.4p
	기 타	0.3	0.7	0.8	0.5p	0.1p
[30~39세]	전 체	6.7	13.1	10.3	3.6p	△2.8p
	근로시간 단축근무제	2.5	2.1	2.3	△0.2p	0.2p
	시차출퇴근제	3.1	4.3	6.4	3.3p	2.1p
	선택적 근무시간제	2.3	2.8	2.6	0.3p	△0.2p
	재택 및 원격근무제	0.3	3.6	1.8	1.5p	△1.8p
	탄력적 근무제	2.7	3.5	4.3	1.6p	0.8p
	기 타	0.7	1.2	1.2	0.5p	-
40~49세	전 체	11.5	17.4	18.5	7.0p	1.1p
	근로시간 단축근무제	1.4	1.6	1.5	0.1p	△0.1p
	시차출퇴근제	3.0	4.0	3.7	0.7p	△0.3p
	선택적 근무시간제	1.9	2.8	2.4	0.5p	△0.4p
	재택 및 원격근무제	0.4	3.2	1.5	1.1p	△1.7p
	탄력적 근무제	1.7	2.8	3.1	1.4p	0.3p
	기 타	0.9	1.4	1.4	0.5p	-
[40~49세]	전 체	9.3	15.8	13.6	4.3p	△2.2p

* 주: 중소기업은 300인 미만을 의미하며, 수치는 반올림함

다. 업종별

◆ 중소기업 임금근로자 중 서비스업은 제조업 대비 유연근무제 활용 비중이 높게 나타남

- 활용 비중(%) : 서비스업(12.3) > 제조업(9.9) > 기타(7.9)
- 활용 유형 : 제조업은 '탄력적근무제', 서비스업은 '시차출퇴근제'의 비중이 가장 높게 나타남

◆ 대·중소기업 간 유연근무제 활용 비중 차이는 제조업에서 가장 크게 나타남

- 비중 차이 : 제조업(27.2%p*) > 서비스업(24.4%p**) > 기타 업종(21.2%p***)

* 37.1%(대)-9.9%(중소) / ** 36.7%(대)-12.3%(중소) / *** 29.1%(대)-7.9%(중소)

표 10 중소기업 임금근로자의 유연근무제 활용 비중(업종별, 2024)

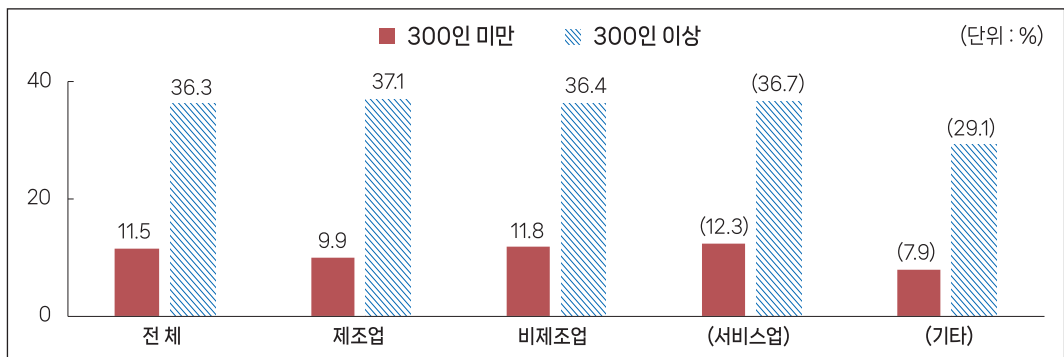
(단위: %)

구 분	근로시간 단축근무제	시차 출퇴근제	선택적 근무시간제	탄력적 근무제	재택 및 원격근무제	기 타	전 체
제조업(C)	1.7	2.3	1.4	2.5	1.0	1.0	9.9
비제조업	1.3	3.8	1.9	2.6	1.2	1.0	11.8
[서비스업(G~U)]	[1.2]	[4.0]	[2.1]	[2.6]	[1.3]	[1.1]	[12.3]
[기타(A·B·D·E·F)]	[1.4]	[2.3]	[0.8]	[2.1]	[0.6]	[0.8]	[7.9]
전 체	1.3	3.6	1.8	2.6	1.2	1.0	11.5

* 주: 1) 중소기업은 300인 미만을 의미하며, 수치는 반올림함

2) 한국표준산업분류(KSIC) 대분류를 기준으로 구분함

그림 13 임금근로자의 유연근무제 활용 비중(업종별, 2024)



* 주: 1) 수치는 반올림함

2) 한국표준산업분류(KSIC) 대분류 기준이며, 서비스업은 G~U, 기타 업종은 A·B·D·E·F를 의미함

◆ 중소기업의 유연근무제 활용 비중은 최근 5년간 비제조업의 증가폭이 컸지만, 이 중 서비스업은 최근 3년간 감소폭이 매우 크게 나타남

- 비중 변화('19~'24) : (서비스업) 3.6%p ↑ ≒ (기타 업종) 3.6%p ↑ > (제조업) 2.9%p ↑
- 비중 변화('21~'24) : (기타 업종) 0.8%p ↑ > (제조업) 1.4%p ↓ > (서비스업) 1.8%p ↓

표 11 중소기업 임금근로자 유연근무제 활용 비중 추이(업종별)

(단위: %)

구 분		2019	2021	2024	증감('19~'24)	증감('21~'24)
제 조 업	근로시간 단축근무제	1.7	2.3	1.7	-	△0.6p
	시차출퇴근제	1.8	2.4	2.3	0.5p	△0.1p
	선택적 근무시간제	0.9	1.7	1.4	0.5p	△0.3p
	재택 및 원격근무제	0.3	1.1	1.0	0.7p	△0.1p
	탄력적 근무제	1.5	2.8	2.5	1.0p	△0.3p
	기 타	0.8	1.1	1.0	0.2p	△0.1p
	전 체	7.0	11.3	9.9	2.9p	△1.4p
비 제 조 업	근로시간 단축근무제	1.3	1.2	1.3	-	0.1p
	시차출퇴근제	2.4	3.4	3.8	1.4p	0.4p
	선택적 근무시간제	1.9	2.4	1.9	-	△0.5p
	재택 및 원격근무제	0.3	2.7	1.2	0.9p	△1.5p
	탄력적 근무제	1.8	2.5	2.6	0.8p	0.1p
	기 타	0.6	1.0	1.0	0.4p	-
	전 체	8.1	13.2	11.8	3.7p	△1.4p
(서 비 스 업)	근로시간 단축근무제	1.4	1.2	1.2	△0.2p	-
	시차출퇴근제	2.6	3.7	4.0	1.4p	0.3p
	선택적 근무시간제	2.0	2.6	2.1	0.1p	△0.5p
	재택 및 원격근무제	0.3	3.0	1.3	1.0p	△1.7p
	탄력적 근무제	1.9	2.6	2.6	0.7p	-
	기 타	0.6	1.1	1.1	0.5p	-
	전 체	8.7	14.1	12.3	3.6p	△1.8p
(기 타)	근로시간 단축근무제	0.5	0.6	1.4	0.9p	0.8p
	시차출퇴근제	1.0	1.7	2.3	1.3p	0.6p
	선택적 근무시간제	1.2	1.0	0.8	△0.4p	△0.2p
	재택 및 원격근무제	0.1	1.1	0.6	0.5p	△0.5p
	탄력적 근무제	1.1	1.9	2.1	1.0p	0.2p
	기 타	0.4	0.8	0.8	0.4p	-
	전 체	4.3	7.1	7.9	3.6p	0.8p

* 주: 1) 중소기업은 300인 미만을 의미하며, 수치는 반올림함

2) 한국표준산업분류(KSIC) 대분류 기준이며, 서비스업은 G~U, 기타 업종은 A-B-D-E-F를 의미함

04 | 정책방향 및 과제

가. 시사점

◆ 노동수요 대응과 일-생활 조화(Work-Life Harmony) 필요

- 중소기업의 주52시간 초과 근로 비중*(6.0%)은 최근 10년간 13.6%p 감소했지만, 아직까지 대기업(4.6%) 대비 높은 수준(p.8)

* 40~49세(6.0%), 30~39세(5.7%), 29세 이하(5.0%) 순으로 연령이 낮을수록 비중이 낮게 나타남(p.9)

- 중소기업의 유연근무제 활용 비중(11.5%)은 대기업(36.6%)의 3분의 1 미만 수준에 불과(p.13)

⇒ 일-생활 균형에 대한 근로자의 시각이 변화*하는 등 장시간 근로 비중이 추가로 줄어들 가능성이 크며, 중소기업 노사에 근로시간에 대한 선택권과 자율성을 확대할 필요

* 일과 가정생활에서 일을 우선 시 하는 비중(통계청) : 54.9%('13) → 34.5%('23) [20.4%p ↓]

◆ 기술 업그레이드를 통한 생산성 향상 필요

- 종사자 규모가 작을수록 장시간 근로 비중*이 높게 나타남(p.7)

* 주52시간 초과 비중('24) : 1~4인(8.4%) > 5~29인(5.6%) > 30~299인(5.2%) > 300인 이상(4.6%)

- 중소기업의 유연근무제 활용 비중*은 12.9%('21)에서 11.5%('24)로 코로나19 회복 국면에서 감소(p.14)

* 업종별로는 제조업(9.9%)이 비제조업(11.8%) 대비 낮게 나타남(p.17)

⇒ AI 활용도 제고를 통해 중소기업의 투자 및 채용 여력을 확보하고 노동생산성 격차를 완화할 필요

◆ 사업주의 인식 개선을 통한 사람 중심의 기업가정신 확산 필요

- 우리나라 근로자의 연간 근로시간(1,872시간, '23)은 최근 10년간 234시간 감소했지만, 아직까지 OECD 평균(1,742시간) 대비 130시간 많은 수준(OECD)

- 중소기업 임금근로자의 장시간 근로 현상은 주로 낮은 휴가사용률*에 기인함

* 5일 이상 장기휴가 사용 비중(문화체육관광부) : 18.2%('19) → 8.9%('24) [9.3%p ↓]

⇒ 근로시간 및 휴가 제도를 효율적으로 운영하고, 생산성 향상 관점에서 성과보상의 선순환 시스템 필요

◆ 이해관계자 간 상생협력 촉진 필요

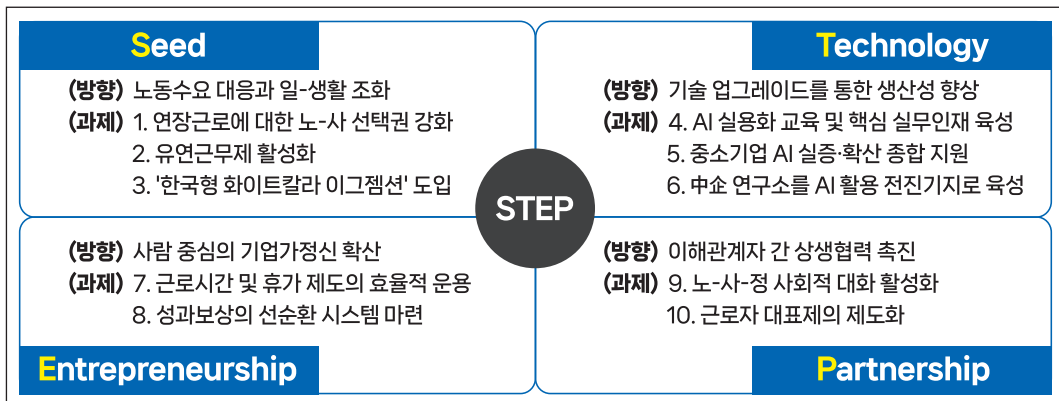
- 중소기업단체협의회는 근로시간 제도 개선을 1번 정책과제로 제시하는 등, 근로시간 제도 개선에 대한 중소기업 현장의 수요가 크게 나타남

⇒ 중소기업 노-사 간 소통 활성화를 통한 상생협력 촉진 필요

나. 정책방향 및 과제

- ◆ 앞에서 제시한 시사점을 바탕으로 토양(Seed), 기술(Technology), 기업가정신(Entrepreneurship), 상생협력(Partnership) 등 STEP 관점에서 중소기업의 근로시간 제도 개선을 위한 10대 정책과제를 제시함

그림 14 중소기업 근로시간 정책방향 및 과제(STEP 관점)



< 노동수요 대응과 일-생활 조화⁶⁾(Seed) >

◆ (과제1) 연장근로에 대한 노-사 선택권 강화

- 주52시간제의 틀 내에서 노사합의를 전제로 연장근로 단위기간을 월·분기·반기 단위까지 확대
 - 실 근로시간 단축을 위해 단위기간이 확대될수록 기간에 비례하여 연장근로 총량을 감축하는 형태
- 연장근로 시 1주 상한 근로시간 설정, 근로일간 연속휴식 규정 도입 등 근로자 건강권 보호방안 마련

◆ (과제2) 유연근무제 활성화

- 3개월 이내 탄력적 근로시간제 도입 시 업무량 급증 등 불가피한 사유 발생 시 변경 절차 마련
- 선택적 근로시간제의 단위기간을 1개월(연구개발은 3개월)에서 3개월(연구개발은 6개월)로 확대
- 중소기업 근로자의 육아기 및 임신기 근로시간 단축에 따른 지원 확대(종사자 규모별 차등 적용)
- 업무용 소프트웨어 도입 등 재택 및 원격근무제 활용 시 소요비용에 대한 지원 강화

6) '노민선, 소기업의 근로시간 변화 추이 및 제도 개선방안, 중소벤처기업연구원, 2023' 참고

◆ (과제3) '한국형 화이트칼라 이그젼션' 도입

- 중소기업의 연구개발, 해외영업 등 전문직 근무자를 중심으로 일정 소득 이상자에 대해 노사합의, 근로자 본인의 동의, 최소 휴식시간 보장을 전제로 근로시간 관련 규정 적용을 제외
 - ※ 미국(White collar Exemption)은 관리직, 운영직, 전문직, 컴퓨터 관련직, 외근영업직, 고액임금 근로자에 대해 1주 40시간을 초과하는 근로시간에 대한 할증수당 지급 의무를 면제
 - ※ 일본(고도 프로페셔널)은 일정 수준 이상의 급여를 지급받는 전문직 근로자에 대해 노사위원회 결의, 근로자 본인의 동의, 건강권 확보조치를 충족하는 경우 근로시간(1일 8시간, 주40시간) 및 할증임금 규정 미적용

< 기술 업그레이드를 통한 생산성 향상(Technology) >

◆ (과제4) 중소기업 AI 실용화 교육 및 핵심 실무인재 양성

- 중소기업 재직자를 대상으로 온라인 플랫폼*을 활용한 생성형 AI 교육** 및 빅테크기업 자격과정 제공
 - * (가칭) 중소기업 AI-MOOC(Massive Open Online Course)
 - ** 설계 및 디자인, 기술정보 탐색, 보고서 작성 등
- 중소기업 현장 방문을 통해 산업별 맞춤형 AI 실무 교육 및 수요 기반의 현장 프로젝트 병행

◆ (과제5) 중소기업 AI 실증·확산 종합 지원

- 중소기업 AI 도입 컨설팅 및 전략 수립 및 기업 간 AI 협력네트워크 구축
- 현장 중심의 AI 실증 환경(테스트베드) 지원 및 AI 기술 적용 경험과 성공모델 발굴·확산

◆ (과제6) 중소기업 연구소를 AI 활용의 전진기지로 육성

- 중소기업 연구소를 대상으로 AI 도입 사전 준비 단계부터 AI 적용 프로젝트의 기획과 실행까지 R&D 전주기를 포괄적으로 지원
- R&D 기획 컨설팅, 기업 맞춤형 데이터 수집·가공, 자율적 AI 솔루션 도입 등
- 프로젝트 등에 기반한 AI 전문인력 채용

< 사람 중심의 기업가정신(Entrepreneurship) >

◆ (과제7) 근로시간 및 휴가 제도의 효율적 운용⁷⁾

- 중소기업 현장에서 근로시간을 체계적으로 기록·관리하고 포괄임금제의 오남용 근절
- 시간단위 휴가(1~3시간 외출·조퇴) 또는 단체 휴가(징검다리 연휴 시 전체 휴가) 관련 규정을 보유하고, 휴가 사용도가 높은 29인 이하 소기업 노-사에 대한 '근로자 휴가지원' 확대
 - 노-사 공동의 여행자금 적립 시 정부지원 확대
 - 정부와 2개 이상 지방자치단체 간의 '숙박여행 공동매칭' 지원

◆ (과제8) 성과보상의 선순환 시스템 마련

- 중소기업 핵심인력 성과보상기금(내일채움공제) 사업의 목돈마련과 장기재직 유도 강화
 - 중소기업 재직자 우대저축공제의 만기(최소 3년) 후 내일채움공제(5년) 재가입 시 정부지원금 지급
- 중소기업 근로자-사업주-정부가 공동으로 매칭하는 청년공제사업* 재도입
 - * 청년내일채움공제('16.7~'23.12), 청년재직자내일채움공제('18.6~'23.12)
- 중소기업 경영성과급 세액공제율(10%)을 연구개발비와 인력개발비 수준(25%)으로 상향 조정
- 중소기업 재직자가 우리사주 취득을 위해 출자하는 경우 소득공제 한도 확대(400만원→800만원)
- 벤처기업이 임직원에게 성과달성을 조건으로 지급하는 성과조건부주식('24.7월 도입)에 대해 주식매수 선택권(스톡옵션)에 준하는 과세혜택 부여

< 이해관계자 간 상생협력 촉진(Partnership) >

◆ (과제9) 노-사-정 사회적 대화 활성화

- 경제사회노동위원회 內 '생산성 향상 및 성과공유 촉진 위원회(가칭)'를 설치하고, 근로시간을 포함한 노-사 정책 이슈를 상생협력* 관점에서 논의한 후 노-사-정 공동으로 정책과제 도출
 - * 서로 이익을 증진하기 위하여 하는 공동의 활동(상생협력법 §2.3)

◆ (과제10) 근로자 대표제의 제도화

- 근로자 대표의 선출 절차, 권한, 책무 등에 관한 규정 신설을 통해 노사 간 원활한 소통 지원
- 직종별, 직무별, 근로형태별로 해당 근로자의 의사를 반영하는 절차를 마련하여 근로조건 선택권 강화

7) '노민선, 중소기업의 근로시간 변화 추이 및 제도 개선방안, 중소벤처기업연구원, 2023' 참고

참고자료

[국내 문헌]

- 국회 고등진의원 외(2024), 「근로기준법 일부개정법률안(의안번호 제2205259호, 2024.11.4)」.
- 국회 구자근의원 외(2024), 「반도체산업 경쟁력 강화 및 혁신성장을 위한 특별법안(의안번호 제2206153호, 2024.12.03)」.
- 국회 이철규의원 외(2024), 「반도체산업 경쟁력 강화 및 혁신성장을 위한 특별법안(의안번호 제2205453호, 2024.11.11)」.
- 노민선(2023), 「소기업의 근로시간 변화 추이 및 제도 개선방안」, 중소벤처기업연구원.
- 문화체육관광부(각연도), 「근로자 휴가조사」.
- 중소기업단체협의회(2025), 「제21대 대선후보자에게 전하는 중소기업계 제언(2025.4)」.
- 통계청(각연도), 「경제활동인구조사」.
- 통계청(각연도), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.
- 통계청(각연도), 「사회조사」.

[인터넷 자료]

- 국민의힘 홈페이지(http://www.peoplepowerparty.kr/news/comment_view/BBSDD0001/106267?page=17&)(검색일: 2025.5.10.)
- 더불어민주당 홈페이지(<https://theminjoo.kr/main/sub/news/view.php?sno=0&brd=254 &post=1211036&search=>)(검색일: 2025.5.10.)
- OECD Statistics(Average annual hours actually worked per worker)(검색일: 2025.5.10.)
[https://data-explorer.oecd.org/vis?df\[ds\]=DisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSDHW%40DF_AVG_ANN_HRS_WKD&df\[ag\]=OECD.ELS.SAE&dq=AUS%2BAUT%2BBEL%2BCAN%2BCHL%2BCOL%2BCRI%2BCZE%2BDNK%2BEST%2BFIN%2BFRA%2BDEU%2BGRC%2BHUN%2BISL%2BIRL%2BISR%2BITA%2BJPN%2BKOR%2BLVA%2BLTU%2BLUX%2BMEX%2BNLD%2BNZL%2BNOR%2BPOL%2BPRT%2BSVK%2BSVN%2BESP%2BSWE%2BCHE%2BTUR%2BGBR%2BUS%2BOECD....._T....&pd=2010%2C&to\[TIME_PERIOD\]=false&vw=tb](https://data-explorer.oecd.org/vis?df[ds]=DisseminateFinalDMZ&df[id]=DSDHW%40DF_AVG_ANN_HRS_WKD&df[ag]=OECD.ELS.SAE&dq=AUS%2BAUT%2BBEL%2BCAN%2BCHL%2BCOL%2BCRI%2BCZE%2BDNK%2BEST%2BFIN%2BFRA%2BDEU%2BGRC%2BHUN%2BISL%2BIRL%2BISR%2BITA%2BJPN%2BKOR%2BLVA%2BLTU%2BLUX%2BMEX%2BNLD%2BNZL%2BNOR%2BPOL%2BPRT%2BSVK%2BSVN%2BESP%2BSWE%2BCHE%2BTUR%2BGBR%2BUS%2BOECD....._T....&pd=2010%2C&to[TIME_PERIOD]=false&vw=tb)



중소기업 이슈ⁿ 포커스

발 행 인 조주현

편 집 인 이동주

발 행 처 중소벤처기업연구원

07074 서울시 동작구 신대방1가길 77 (신대방동 686-70)

전화: 02-707-9800 팩스: 02-707-9894

홈페이지: <https://www.kosi.re.kr>

인 쇄 처 디플러스

- 본지에 게재된 내용은 필자 개인(연구진)의 견해이며, 중소벤처기업연구원의 공식 견해와 일치하지 않을 수도 있습니다.
- 본지의 내용은 상업적으로 사용할 수 없으며, 내용을 인용할 때는 반드시 출처를 밝혀주시기 바랍니다.