
중소제조업 주52시간제 시행실태 및 제도개선 의견조사

2022. 05.

KBIZ 중소기업중앙회

I 조사 개요

1) 조사 배경	1
2) 조사 개요	1
3) 조사 내용	2
4) 응답 기업 특성	2

II 조사 결과

1) 주52시간제 시행에 따르는 어려움 정도	3
1-1) 주52시간제 시행이 어려운 이유	4
2) 주52시간제 대응 현황	5
2-1) 현재 활용 중인 유연근무제	7
2-2) 유연근무제 운영이 어려운 이유	8
2-3) 향후 유연근무제 도입 의향	9
2-3-1) 가장 적합하다고 생각하는 유연근무제 종류	10
2-3-2) 유연근무제 도입 계획이 없는 이유	11
3) 주52시간제 애로 해소를 위해 가장 필요한 법·제도 개선사항(1순위) ..	12
3-1) 주52시간제 애로 해소를 위해 가장 필요한 법·제도 개선사항(1+2순위) ..	13
3-2) 연장근로한도의 월 단위 유연화 외 타 개선사항이 필요하다고 선택한 이유 ..	14

I 조사 개요

1) 조사 배경

- 코로나19 재확산 속 기존 중소기업 인력의 업무 부담감이 가중될 것으로 우려되는 상황에서도 작년부턴 중소기업에도 주52시간제가 적용되기 시작함
- 이와 관련하여 중소기업의 주52시간제에 대한 현장 실태를 파악하여 효과적인 제도개선 방향을 정부·국회 등에 전달하기 위해 본 조사를 실시함

2) 조사 개요

구 분	내 용
1) 조사대상	주52시간제를 적용 중인 중소제조업 기업
2) 표본수	555개
3) 조사방법	구조화된 설문지를 활용한 전화 조사
4) 표본오차	95% 신뢰수준에서 $\pm 4.16\%P$
5) 조사기간	2022. 4. 20(수) ~ 4. 27(수)
6) 조사기관	(주)글로벌리서치

3) 조사 내용

- I. 근로시간 실태
 - 주52시간제 시행에 따르는 어려움 정도
 - 주52시간제 시행에 어려움을 겪는 이유
- II. 주52시간제 대응 상황
 - 주52시간제 기업 대응 현황
 - 현재 활용 중인 유연근무제
 - 유연근무제 운영이 어려운 이유
 - 향후 유연근무제 도입 계획 및 적합한 유연근무제 형태
 - 유연근무제 도입 계획이 없는 이유
- III. 근로시간제도 개선사항
 - 주52시간제 관련 애로 해소를 위해 가장 필요한 법·제도 개선사항
 - 월 단위 유연화 외 타 개선사항을 선택한 이유

4) 응답 기업 특성

○ 조사에 참여한 555개 응답 기업의 주요특성은 다음과 같음

구 분		업체 수 (개)	비중 (%)
전 체		(555)	(100.0)
소재지	수도권	(240)	(43.2)
	비수도권	(315)	(56.8)
매출액	1억원~10억원 미만	(19)	(3.4)
	10억원~100억원 미만	(386)	(69.5)
	100억원 이상	(150)	(27.1)
상시 종사자 수	5~29인	(301)	(54.2)
	30~49인	(157)	(28.3)
	50~299인	(97)	(17.5)

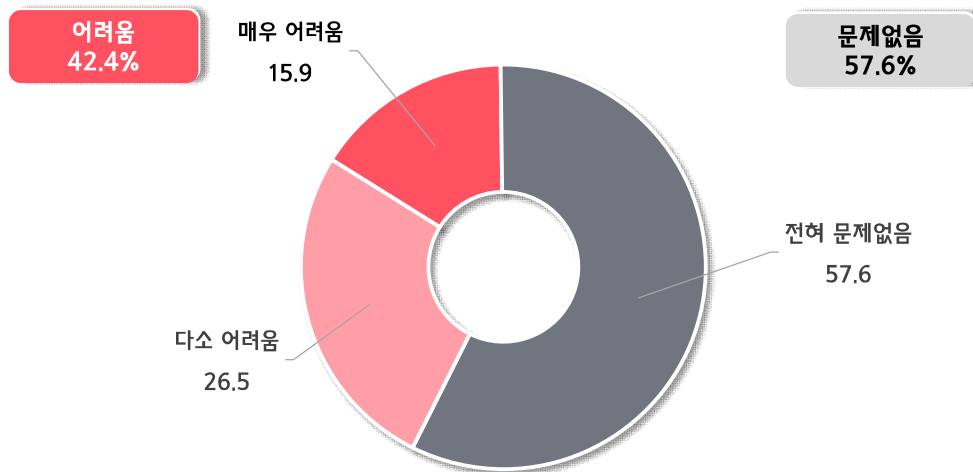
II 조사 결과

1) 주52시간제 시행에 따르는 어려움 정도

- 주52시간제 시행의 어려움에 대해 중소기업 제조업 기업은 ‘전혀 문제없음’은 57.6%로 ‘어려움’(① 매우 어려움 + ② 다소 어려움)은 42.4%로 나타나, 절반 가까이가 여전히 주52시간제 시행에 어려움을 겪는 것으로 조사됨
- 규모별로는 규모가 클수록 ‘어려움’(① 매우 어려움 + ② 다소 어려움)이라 응답한 비중이 높은 경향성을 보여, 30~49인 기업은 52.2%, 50~299인 기업은 52.6%로 조사됨

[그림 1] 주52시간제 시행에 따르는 어려움 정도

(base : 제조업 분야 중소기업(n=555), 단위 : %)



[표 1] 주52시간제 시행에 따르는 어려움 정도

(단위 : %)

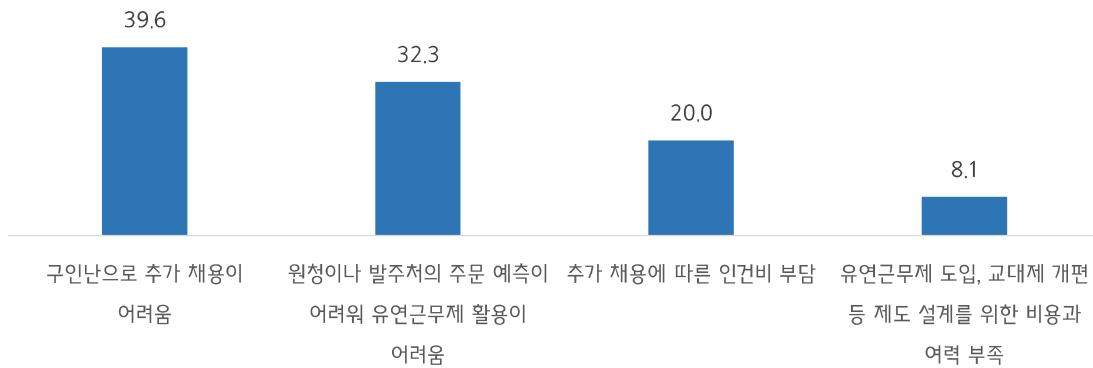
구분	사례수	매우 어려움	다소 어려움	전혀 문제없음	
전체	(555)	15.9	26.5	57.6	
소재지	수도권	(240)	16.7	24.6	58.7
	비수도권	(315)	15.2	27.9	56.9
매출액	1억원~10억원 미만	(19)	21.1	26.3	52.6
	10억원~100억원 미만	(386)	13.5	25.1	61.4
	100억원 이상	(150)	21.3	30.0	48.7
상시 종사자 수	5~29인	(301)	10.0	23.9	66.1
	30~49인	(157)	24.8	27.4	47.8
	50~299인	(97)	19.6	33.0	47.4

1-1) 주52시간제 시행이 어려운 이유

- 주52시간제 시행이 어려운 이유로 응답 기업은 ‘구인난으로 추가 채용이 어려움’(39.6%)을 가장 많이 꼽았으며, 다음은 ‘원청이나 발주처의 주문 예측이 어려워 유연근무제 활용이 어려움’(32.3%), ‘추가 채용에 따른 인건비 부담’(20.0%), ‘유연근무제 도입, 교대제 개편 등 제도 설계를 위한 비용과 여력 부족’(8.1%) 순으로 조사됨

[그림 2] 주52시간제 시행이 어려운 이유

(base : 주52시간제 시행에 어려움이 있는 중소기업(n=235), 단위 : %)



[표 2] 주52시간제 시행이 어려운 이유

(단위 : %)

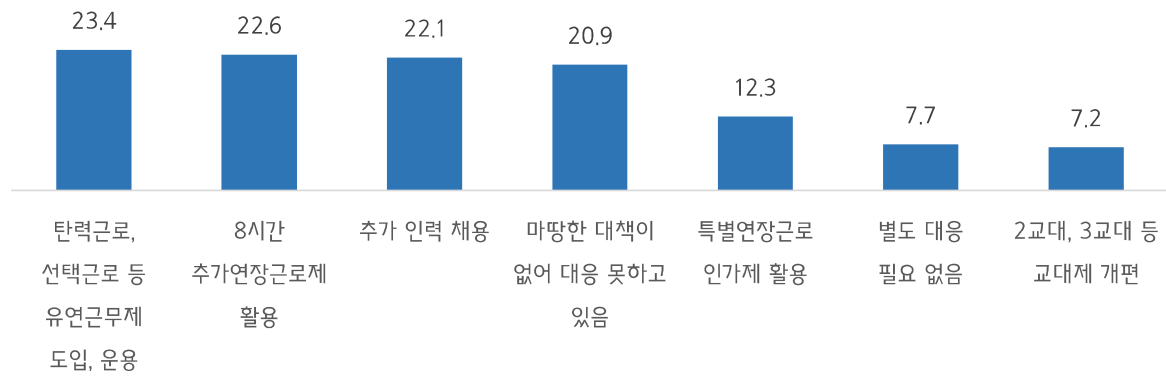
구분	사례수	구인난으로 추가 채용이 어려움	원청이나 발주처의 주문 예측이 어려워 유연근무제 활용이 어려움	추가 채용에 따른 인건비 부담	유연근무제 도입, 교대제 개편 등 제도 설계를 위한 비용과 여력 부족	
전체	(235)	39.6	32.3	20.0	8.1	
소재지	수도권	(99)	39.4	31.3	23.2	6.1
	비수도권	(136)	39.7	33.1	17.6	9.6
매출액	1억원~10억원 미만	(9)	33.3	11.1	33.3	22.3
	10억원~100억원 미만	(149)	36.2	31.5	23.5	8.8
	100억원 이상	(77)	46.8	36.4	11.7	5.1
상시 종사자 수	5~29인	(102)	38.2	29.4	22.5	9.9
	30~49인	(82)	37.8	34.1	19.5	8.6
	50~299인	(51)	45.1	35.3	15.7	3.9

2) 주52시간제 대응 현황

- 주52시간제의 시행에 어려움을 느끼고 있는 기업들은 대응 현황에 대해 ‘탄력 근로, 선택근로 등 유연근무제를 도입해 운용하고 있음’(23.4%)이라 가장 많이 응답했으며, 다음은 ‘8시간 추가연장근로제 활용’(22.6%), ‘추가 인력 채용’(22.1%), ‘마땅한 대책이 없어 대응하지 못하고 있음’(20.9%) 등의 순으로 나타남
- 규모별로는 5~29인 기업의 절반 이상(52.0%)이 ‘8시간 추가연장근로제 활용’이라 응답해 동 제도에 대한 의존도가 높은 것으로 나타남
- 매출액별로는 매출액이 높을수록 유연근무제 운용, 추가 인력 채용, 특별연장근로, 교대제 개편을 통해 대응하는 경향성이 나타났으며 매출액이 낮을수록 추가연장근로제를 사용하거나 별도 대응을 필요로 하지 않는 경향성이 나타남

[그림 3] 주52시간제 대응 현황(복수응답)

(base : 주52시간제 시행에 어려움이 있는 중소기업(n=235), 단위 : %, 복수응답)



[표 3] 주52시간제 대응 현황(복수응답)(1/2)

(단위 : %, 복수응답)

구 분	사례수	탄력근로, 선택근로 등 유연근무제를 도입해 운영하고 있음	30인 미만 기업으로 8시간 추가연장근로제를 활용하고 있음	추가 인력을 채용해 기존 근로자들의 근로시간을 줄여 대응하고 있음	마땅한 대책이 없어 대응하지 못하고 있음	
전 체	(235)	23.4	22.6	22.1	20.9	
소재지	수도권	(99)	20.2	16.2	21.2	29.3
	비수도권	(136)	25.7	27.2	22.8	14.7
매출액	1억원~10억원 미만	(9)	11.1	44.4	11.1	33.3
	10억원~100억원 미만	(149)	20.1	30.2	16.8	20.1
	100억원 이상	(77)	31.2	5.2	33.8	20.8
상시 종사자 수	5~29인	(102)	17.6	52.0	6.9	16.7
	30~49인	(82)	22.0	0.0	31.7	31.7
	50~299인	(51)	37.3	0.0	37.3	11.8

[표 4] 주52시간제 대응 현황(복수응답)(2/2)

(단위 : %, 복수응답)

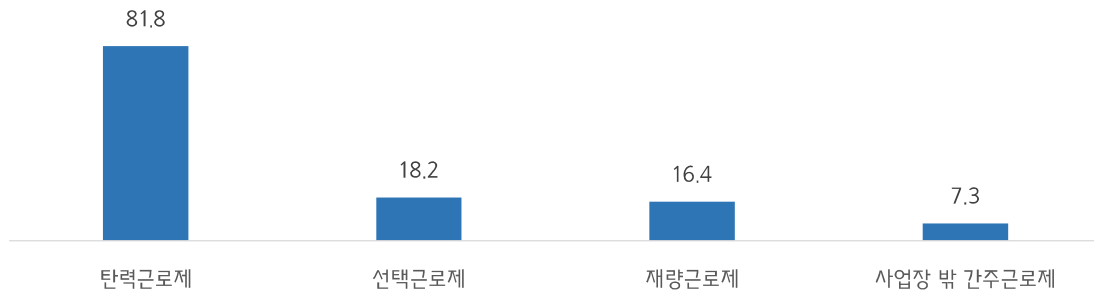
구 분	사례수	유연근무제 도입이 어려워 특별연장근로 인가제를 활용하고 있음	주52시간제 시행 전부터 근로시간이 주 52시간 이내로 운영되고 있어 별도로 대응할 필요 없음	기존 2교대를 3교대로 개편하는 등 교대제 개편을 통해 대응하고 있음	
전 체	(235)	12.3	7.7	7.2	
소재지	수도권	(99)	12.1	6.1	8.1
	비수도권	(136)	12.5	8.8	6.6
매출액	1억원~10억원 미만	(9)	0.0	11.1	0.0
	10억원~100억원 미만	(149)	12.1	9.4	7.4
	100억원 이상	(77)	14.3	3.9	7.8
상시 종사자 수	5~29인	(102)	13.7	5.9	4.9
	30~49인	(82)	7.3	8.5	11.0
	50~299인	(51)	17.6	9.8	5.9

2-1) 현재 활용 중인 유연근무제

- 유연근무제를 활용하고 있는 기업들은 현재 활용 중인 유연근무제에 대해 ‘탄력근로제’(81.8%)라 가장 많이 응답했으며, 다음은 ‘선택근로제’(18.2%), ‘재량근로제’(16.4%), ‘사업장 밖 간주근로제’(7.3%) 순으로 나타남
- 종사자 수 별로는 상시 종사자 수가 증가할수록 탄력근로제를 활용하는 기업의 비율이 증가하는 경향이 나타남

[그림 4] 현재 활용 중인 유연근무제(복수응답)

(base : 유연근무제를 도입해 운영하고 있는 중소기업(n=55), 단위 : %, 복수응답)



[표 5] 현재 활용 중인 유연근무제(복수응답)

(단위 : %, 복수응답)

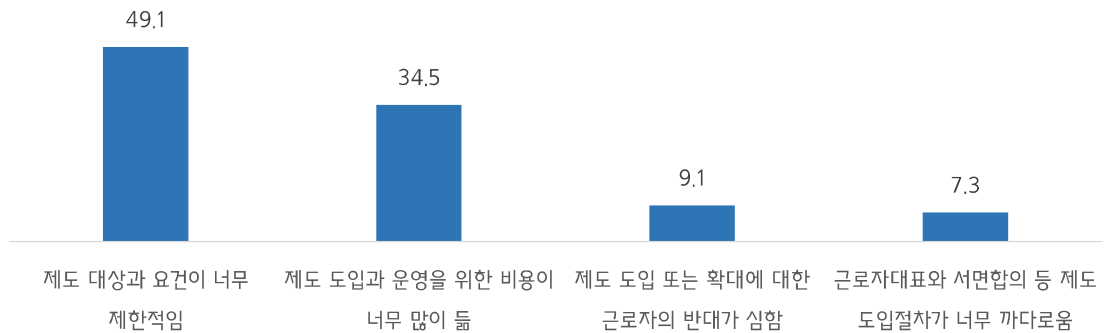
구 분		사례수	탄력근로제	선택근로제	재량근로제	사업장 밖 간주근로제
전 체		(55)	81.8	18.2	16.4	7.3
소재지	수도권	(20)	80.0	25.0	30.0	5.0
	비수도권	(35)	82.9	14.3	8.6	8.6
매출액	1억원~10억원 미만	(1)	100.0	0.0	0.0	0.0
	10억원~100억원 미만	(30)	76.7	16.7	20.0	13.3
	100억원 이상	(24)	87.5	20.8	12.5	0.0
상시 종사자 수	5~29인	(18)	72.2	22.2	16.7	22.2
	30~49인	(18)	83.3	5.6	22.2	0.0
	50~299인	(19)	89.5	26.3	10.5	0.0

2-2) 유연근무제 운영이 어려운 이유

- 유연근무제 운영이 어려운 이유로 응답 기업은 ‘제도 대상과 요건이 너무 제한적임’(49.1%)을 가장 많이 꼽았으며, 다음은 ‘제도 도입과 운영을 위한 비용이 너무 많이 듦’(34.5%), ‘제도 도입 또는 확대에 대한 근로자의 반대가 심함’(9.1%), ‘근로자대표와 서면합의 등 제도 도입절차가 너무 까다로움’(7.3%) 순으로 나타남

[그림 5] 유연근무제 운영이 어려운 이유

(base : 유연근무제를 도입해 운영하고 있는 중소기업(n=55), 단위 : %)



[표 6] 유연근무제 운영이 어려운 이유

(단위 : %)

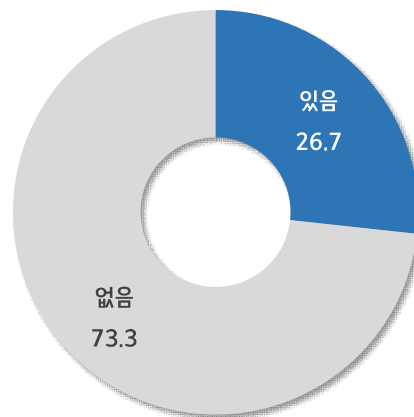
구 분	사례수	제도 대상과 요건이 너무 제한적임	제도 도입과 운영을 위한 비용이 너무 많이 듦	제도 도입 또는 확대에 대한 근로자의 반대가 심함	근로자대표와 서면합의 등 제도 도입절차가 너무 까다로움	
전 체	(55)	49.1	34.5	9.1	7.3	
소재지	수도권	(20)	45.0	30.0	15.0	10.0
	비수도권	(35)	51.4	37.1	5.7	5.8
매출액	1억원~10억원 미만	(1)	100.0	0.0	0.0	0.0
	10억원~100억원 미만	(30)	50.0	30.0	13.3	6.7
	100억원 이상	(24)	45.8	41.7	4.2	8.3
상시 종사자 수	5~29인	(18)	44.4	27.8	16.7	11.1
	30~49인	(18)	61.1	33.3	5.6	0.0
	50~299인	(19)	42.1	42.1	5.3	10.5

2-3) 향후 유연근무제 도입 의향

- 주52시간제 시행에 어려움을 느끼고 유연근무제를 도입하지 않은 기업 중 향후 유연근무제 도입 의향이 없다고 응답한 비율이 73.3%로 과반수를 차지하였으며, ‘있음’ 비율은 26.7%에 그침
- 종사자 수 별로는 상시 종사자 수가 증가할수록 유연근무제 도입 의향이 있는 기업이 적어지는 경향이 나타남

[그림 6] 향후 유연근무제 도입 의향

(base : 유연근무제를 활용하지 않고 있는 중소기업(n=180), 단위 : %)



[표 7] 향후 유연근무제 도입 의향

(단위 : %)

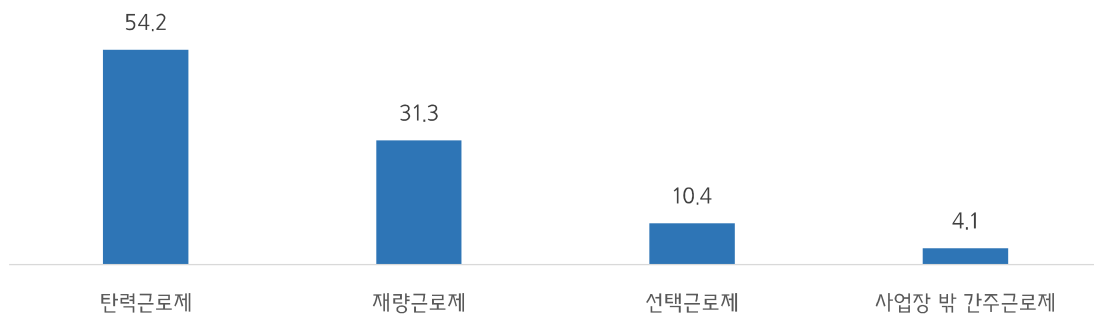
구 분		사례수	있음	없음
전 체		(180)	26.7	73.3
소재지	수도권	(79)	29.1	70.9
	비수도권	(101)	24.8	75.2
매출액	1억원~10억원 미만	(8)	37.5	62.5
	10억원~100억원 미만	(119)	28.6	71.4
	100억원 이상	(53)	20.8	79.2
상시 종사자 수	5~29인	(84)	33.3	66.7
	30~49인	(64)	21.9	78.1
	50~299인	(32)	18.8	81.2

2-3-1) 가장 적합하다고 생각하는 유연근무제 종류

- 향후 유연근무제 도입 의향이 있는 기업은 가장 적합하다고 생각하는 유연근무제로 ‘탄력근로제’(54.2%)를 가장 많이 꼽았으며, 다음은 ‘재량근로제’(31.3%), ‘선택근로제’(10.4%), ‘사업장 밖 간주근로제’(4.1%) 순으로 나타남
- 종사자 수 별로는 상시 종사자 수가 증가할수록 선택근로제가 적합하다고 생각하는 반면 재량근로제가 적합하다고 생각하는 비율이 줄어드는 경향이 나타남

[그림 7] 가장 적합하다고 생각하는 유연근무제 종류

(base : 유연근무제를 활용할 의향이 있는 중소기업(n=48), 단위 : %)



[표 8] 가장 적합하다고 생각하는 유연근무제 종류

(단위 : %)

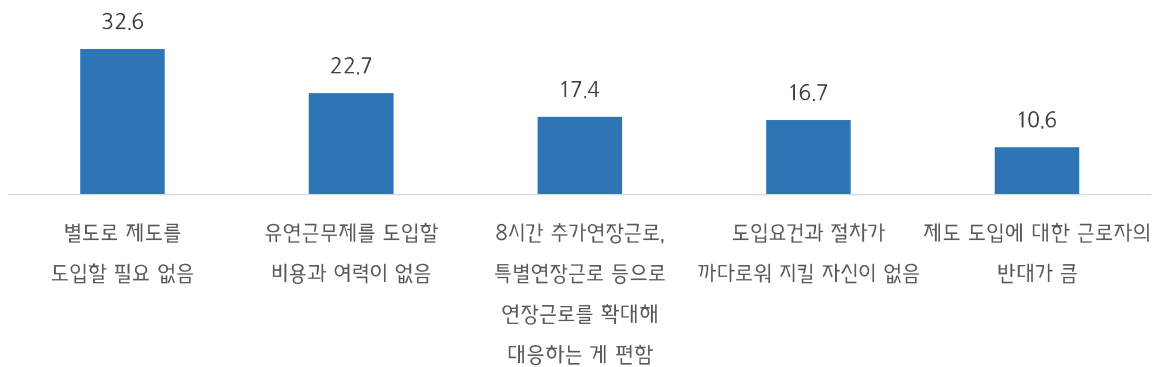
구 분	사례수	탄력근로제	재량근로제	선택근로제	사업장 밖 간주근로제	
전 체	(48)	54.2	31.3	10.4	4.1	
소재지	수도권	(23)	52.2	39.1	4.3	4.4
	비수도권	(25)	56.0	24.0	16.0	4.0
매출액	1억원~10억원 미만	(3)	100.0	0.0	0.0	0.0
	10억원~100억원 미만	(34)	47.1	35.3	11.8	5.8
	100억원 이상	(11)	63.6	27.3	9.1	0.0
상시 종사자 수	5~29인	(28)	57.1	35.7	3.6	3.6
	30~49인	(14)	50.0	28.6	14.3	7.1
	50~299인	(6)	50.0	16.7	33.3	0.0

2-3-2) 유연근무제 도입 계획이 없는 이유

- 향후 유연근무제 도입 의향이 없는 이유로 응답 기업은 ‘별도로 제도를 도입할 필요 없음’(32.6%)을 가장 많이 꼽았으며, 다음은 ‘유연근무제를 도입할 비용과 여력이 없음’(22.7%), ‘8시간 추가연장근로, 특별연장근로 등으로 대응하는 게 편함’(17.4%), ‘도입요건과 절차가 까다로워 지킬 자신이 없음’(16.7%), ‘제도 도입에 대한 근로자의 반대가 큼’(10.6%) 순으로 조사됨

[그림 8] 유연근무제 도입 계획이 없는 이유

(base : 향후 유연근무제를 활용할 의향이 없는 중소기업(n=132), 단위 : %)



[표 9] 유연근무제 도입 계획이 없는 이유

(단위 : %)

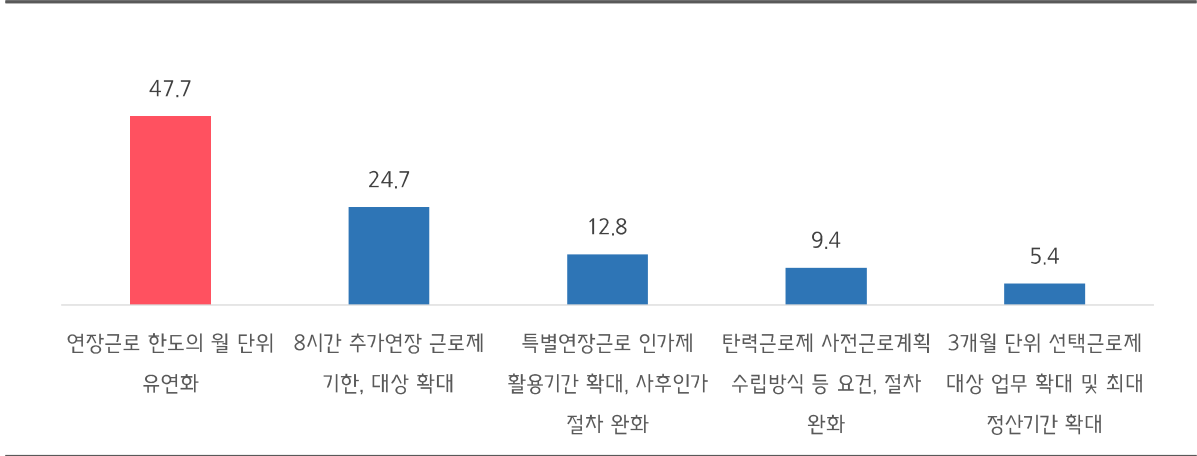
구분	사례수	별도로 제도를 도입할 필요 없음	유연근무제를 도입할 비용과 여력이 없음	8시간 추가연장근로, 특별연장근로 등으로 연장근로를 확대해 대응하는 게 편함	도입요건과 절차가 까다로워 지킬 자신이 없음	제도 도입에 대한 근로자의 반대가 큼	
전체	(132)	32.6	22.7	17.4	16.7	10.6	
소재지	수도권	(56)	32.1	17.9	17.9	16.1	16.0
	비수도권	(76)	32.9	26.3	17.1	17.1	6.6
매출액	1억원~10억원 미만	(5)	20.0	60.0	20.0	0.0	0.0
	10억원~100억원 미만	(85)	36.5	24.7	16.5	11.8	10.5
	100억원 이상	(42)	26.2	14.3	19.0	28.6	11.9
상시 종사자 수	5~29인	(56)	28.6	33.9	17.9	8.9	10.7
	30~49인	(50)	40.0	12.0	16.0	20.0	12.0
	50~299인	(26)	26.9	19.2	19.2	26.9	7.8

3) 주52시간제 애로 해소를 위해 가장 필요한 법·제도 개선사항(1순위)

- 주52시간제 시행에 어려움을 느끼고 있는 기업은 애로 해소를 위해 가장 필요한 법·제도 개선사항 1순위로 ‘노사합의 시 연장근로 한도를 현행 주12시간 단위에서 월 단위로 유연화’(47.7%)를 가장 많이 꼽았으며, 다음은 「8시간 추가연장근로제」 기한 및 대상 확대(24.7%), 「특별연장근로 인가제」 활용기간 확대 및 사후인가 절차 완화(12.8%), 「탄력근로제」의 사전근로계획 수립방식 및 제한된 단위기간 등 요건·절차 완화(9.4%) 등의 순으로 조사됨

[그림 9] 주52시간제 애로 해소를 위해 가장 필요한 법·제도 개선사항(1순위)

(base : 주52시간제 시행에 어려움이 있는 중소기업(n=235), 단위 : %)



[표 10] 주52시간제 애로 해소를 위해 가장 필요한 법·제도 개선사항(1순위)

(단위 : %)

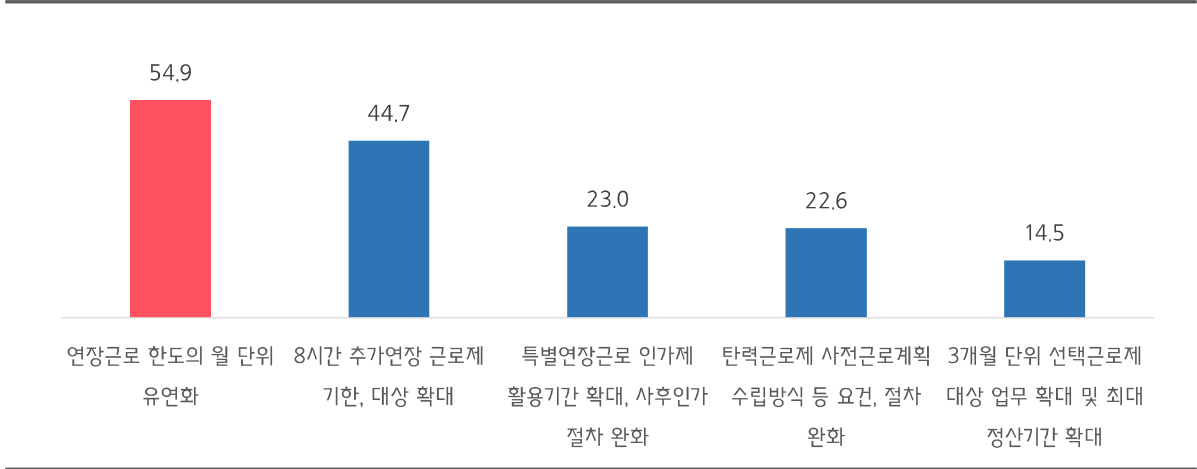
구분	사례수	노사합의 시 연장근로 한도를 현행 주12시간 단위에서 월 단위로 유연화	「8시간 추가연장 근로제」 기한 및 대상 확대	「특별연장근로 인가제」 활용기간 확대 및 사후인가 절차 완화	「탄력근로제」 사전근로계획 수립방식 및 제한된 단위기간 등 요건·절차 완화	3개월 단위 「선택근로제」 대상 업무 확대 및 최대 정산기간 확대	
전체	(235)	47.7	24.7	12.8	9.4	5.4	
소재지	수도권	(99)	41.4	29.3	17.2	6.1	6.0
	비수도권	(136)	52.2	21.3	9.6	11.8	5.1
매출액	1억원~10억원 미만	(9)	33.3	11.1	33.3	11.1	11.2
	10억원~100억원 미만	(149)	55.0	22.1	8.7	9.4	4.8
	100억원 이상	(77)	35.1	31.2	18.2	9.1	6.4
상시 종사자 수	5~29인	(102)	52.9	19.6	11.8	11.8	3.9
	30~49인	(82)	45.1	28.0	17.1	2.4	7.4
	50~299인	(51)	41.2	29.4	7.8	15.7	5.9

3-1) 주52시간제 애로 해소를 위해 가장 필요한 법·제도 개선사항(1+2순위)

- 주52시간제 시행에 어려움을 느끼고 있는 기업은 애로 해소를 위해 가장 필요한 법·제도 개선사항 종합순위로 ‘노사합의 시 연장근로 한도를 현행 주12시간 단위에서 월 단위로 유연화’(54.9%)를 가장 많이 꼽았으며, 다음은 「8시간 추가연장 근로제」 기한 및 대상 확대(44.7%), 「특별연장근로 인가제」 활용기간 확대 및 사후인가 절차 완화(23.0%), 「탄력근로제」의 사전근로계획 수립방식 및 제한된 단위기간 등 요건·절차 완화(22.6%) 등의 순으로 조사됨

[그림 10] 주52시간제 애로 해소를 위해 가장 필요한 법·제도 개선사항(1+2순위)

(base : 주52시간제 시행에 어려움이 있는 중소기업(n=235), 단위 : %, 복수응답)



[표 11] 주52시간제 애로 해소를 위해 가장 필요한 법·제도 개선사항(1+2순위)

(단위 : %, 복수응답)

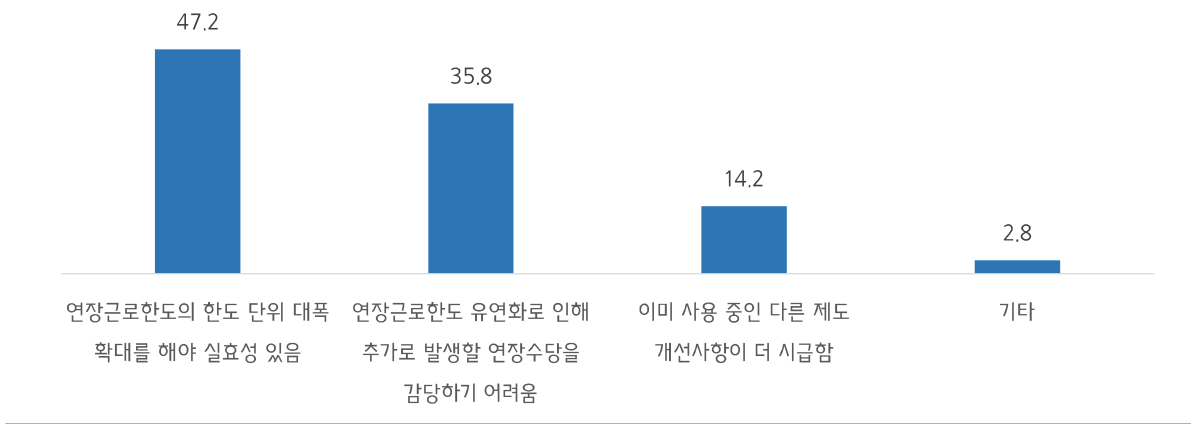
구분	사례수	노사합의 시 연장근로 한도를 현행 주12시간 단위에서 월 단위로 유연화	「8시간 추가연장 근로제」 기한 및 대상 확대	「특별연장근로 인가제」 활용기간 확대 및 사후인가 절차 완화	「탄력근로제」 사전근로계획 수립방식 제한된 단위기간 등 요건·절차 완화	3개월 단위 「선택근로제」 대상 업무 확대 및 최대 정산기간 확대	
전체	(235)	54.9	44.7	23.0	22.6	14.5	
소재지	수도권	(99)	49.5	43.4	23.2	22.2	15.2
	비수도권	(136)	58.8	45.6	22.8	22.8	14.0
매출액	1억원~10억원 미만	(9)	44.4	44.4	44.4	11.1	11.1
	10억원~100억원 미만	(149)	61.1	42.3	16.8	23.5	13.4
	100억원 이상	(77)	44.2	49.4	32.5	22.1	16.9
상시 종사자 수	5~29인	(102)	57.8	42.2	20.6	24.5	9.8
	30~49인	(82)	53.7	46.3	26.8	15.9	19.5
	50~299인	(51)	51.0	47.1	21.6	29.4	15.7

3-2) 연장근로한도의 월 단위 유연화 외 타 개선사항이 필요하다고 선택한 이유

- 애로 해소를 위해 연장근로 한도 월 단위 유연화 외 타 개선사항이 필요한 이유로 응답 기업은 ‘월 단위로 부족하며, 연장근로한도를 연 단위 등으로 대폭 확대해야 실효성 있음’(47.2%)을 가장 많이 꼽았으며, 다음은 ‘연장근로한도 유연화로 인해 추가로 발생할 연장수당을 감당하기 어려움’(35.8%), ‘이미 사용 중인 다른 제도 개선사항이 더 시급함’(14.2%) 등의 순으로 조사됨

[그림 11] 연장근로한도의 월 단위 유연화 외에 타 개선사항이 필요하다고 선택한 이유

(base : 연장근로한도의 월 단위 유연화 외의 개선사항이 필요하다고 응답한 중소기업(n=106), 단위 : %)



[표 12] 연장근로한도의 월 단위 유연화 외에 타 개선사항이 필요하다고 선택한 이유

(단위 : %)

구 분	사례수	월 단위로 부족하며, 연장근로한도를 연 단위 등으로 대폭 확대해야 실효성 있음	연장근로한도 유연화로 인해 추가로 발생할 연장수당을 감당하기 어려움	이미 사용 중인 다른 제도 개선사항이 더 시급함	기타	
전 체	(106)	47.2	35.8	14.2	2.8	
소재지	수도권	(50)	40.0	38.0	18.0	4.0
	비수도권	(56)	53.6	33.9	10.7	1.8
매출액	1억원~10억원 미만	(5)	60.0	40.0	0.0	0.0
	10억원~100억원 미만	(58)	44.8	39.7	15.5	0.0
	100억원 이상	(43)	48.8	30.2	14.0	7.0
상시 종사자 수	5~29인	(43)	37.2	44.2	14.0	4.6
	30~49인	(38)	60.5	21.1	15.8	2.6
	50~299인	(25)	44.0	44.0	12.0	0.0