

보도시점 2023. 11. 13.(월) 14:00 (2023. 11. 14.(화) 조간)

노사·국민 6,030명 대상 전례없는 대규모 면접조사 결과 국민 의견 전폭 수용, 주 52시간제 유지하면서 일부 업종·직종에 한해 개선방안 마련

- 주 52시간제 정착, 그러나 제조업·생산직 등에는 유연성 필요 응답 많아
- 개선 대상 업종·직종 등 세부방안은 후속 실태조사와 노사정 공감대 속 구체화
- 노동시장 공정성 제고에도 주력, '공짜 야근' 근절에 행정역량 집중할 것

고용노동부(장관 이정식)는 11.13.(월) 「근로시간 관련 설문조사」 결과를 발표했다. 이번 설문조사는 노사와 국민 의견을 광범위하고 진솔하게 듣기 위해 6,030명을 대상으로 한 방문 면접 방식으로 진행됐다. 결과의 정확성을 높이기 위해 설문 대상자에게 관련 제도와 질문을 충분히 설명하는 과정도 거쳤다.

* 근로시간 전반에 대한 인식을 파악하고 개편방안을 마련하기 위해 노사 정책 수요조사와 국민 인식조사로 구분하여 실시. 한국노동연구원·한국리서치(사업수행기관)에서 수행

주 52시간제 상당 부분 정착되었으나 일부 업종과 직종은 여전히 애로

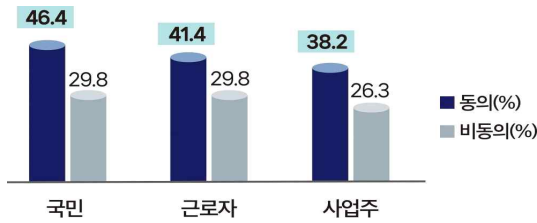
설문조사 결과에 따르면 주 52시간제(법정 40시간+연장근로 12시간)가 상당 부분 정착되었지만, 일부 업종과 직종에서는 여전히 애로를 겪고 있는 것으로 나타났다.

주52시간제에 대해 국민의 48.2%가 '장시간 근로 해소에 도움이 되었다'고 답한 반면, 54.9%는 '업종·직종별 다양한 수요 반영이 곤란하다'고 응답하였다.

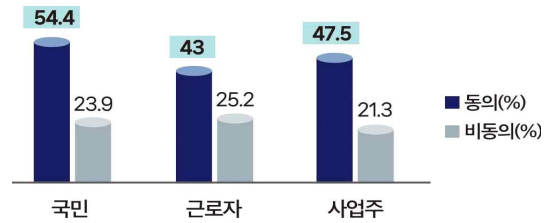
주52시간제로 인해 실제 어려움을 경험한 기업들에게 대응방식을 묻는 설문에서 기업들은 포괄임금 활용(39.9%), 추가인력 채용(36.6%), 수주포기(30.6%), 법·규정 무시(17.3%) 등의 차례로 답변했다.

연장근로 단위기간을 확대하는 방안에 대해 노사 및 일반 국민 모두 동의한다는 응답이 비동의한다는 응답보다 크게 많았다. 특히 일부 업종·직종에 한정할 경우 동의-비동의 응답 간 비율 차이는 더욱 크게 나타났다.

〈 연장근로 관리단위 확대 〉

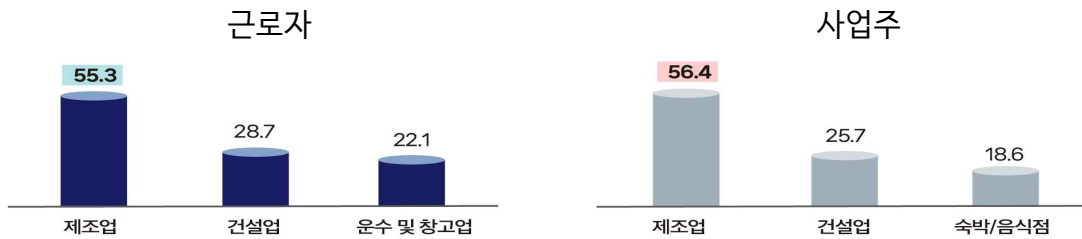


〈 일부 업종·직종에만 적용 〉

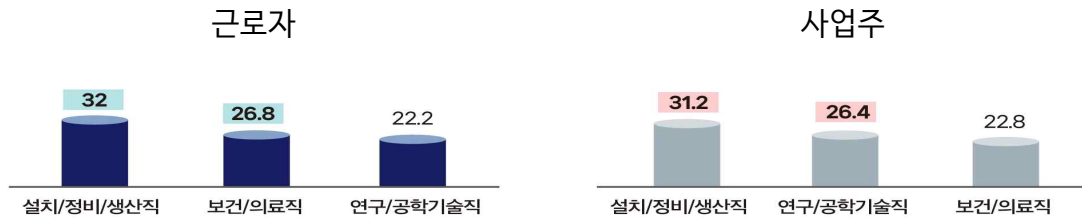


구체적으로 ‘어떤 분야에 연장근로 관리단위 개편이 필요한가’를 묻는 질문에 대해 업종의 경우 제조업과 건설업, 직종의 경우 설치·정비·생산직, 보건·의료직, 연구·공학 기술직에서 개편이 필요하다는 응답 비율이 노사 모두 높게 나타났다.

〈 연장근로 관리단위 확대가 필요하다고 생각하는 「업종」 〉



〈 연장근로 관리단위 확대가 필요하다고 생각하는 「직종」 〉



노사가 원하는 분야 중심으로 개선하되 세부 방안은 노사정 대화를 통해 구체화

정부는 이번 설문조사에 나타난 국민 의견을 겸허하게 수용한다고 밝혔다. 이에 따라 현행 주52시간제의 틀을 유지하면서 현장에서 어려움을 겪고 있는 일부 업종과 직종을 대상으로 노·사가 원하는 경우 연장근로 관리단위를 선택할 수 있도록 하는 보완방안을 노사와 함께 논의할 계획이다.

개편 대상 업종·직종에 대해서는 장시간 근로, 건강권 문제 우려를 해소할 수 있는 안전장치를 마련하기로 했다. 특히 근로자 건강권 보장방안에 대해 노·사 모두 주당 상한 근로시간 설정, 근로일간 11시간 연속휴식을 도입해야 한다는 의견이 많은 만큼 이번 설문조사 결과를 토대로 합리적인 방안을 마련할 방침이다.

또한 일한 만큼 확실히 보상을 받을 수 있도록 다양한 방안을 수립할 계획이다. 오랜 기간을 거쳐 형성된 현장의 수요와 관행, 다양한 이해관계 등을 고려하여 노사 모두가 만족할 수 있는 실효성 있는 방안을 제시할 예정이다.

노동시장의 공정 확립에 매진, ‘공짜야근’ 근절에 행정역량 집중

정부는 설문조사 결과와 함께 올 1월부터 8월까지 포괄임금 오남용 의심 사업장에 대해 실시한 기획감독 결과를 발표하였다. 이번 감독은 노동계, 익명신고 센터 등을 통해 제보돼 포괄임금의 불법적인 오남용이 의심되는 사업장 87개소를 대상으로 실시됐다. 이 가운데 임금체불 64개소(73.6%, 26.3억원), 연장근로 한도위반 52개소(59.8%) 등을 적발하여 행정·사법 조치했다.

* 즉시 범죄인지(6개소), 과태료 부과(11개소), 시정지시(679건) 등 조치 완료

정부는 앞으로도 일한 만큼 정당한 대가를 보장한다는 차원에서 익명신고 센터를 운영하고 적극적인 근로감독을 지속적으로 실시해 현장의 잘못된 관행을 개선해나갈 예정이다. 아울러 근로시간 관리가 어려운 중소기업 대상으로 현장 노·사가 자율적으로 근로시간을 투명하게 관리할 수 있도록 출퇴근 기록관리 프로그램을 무상으로 제공한다(고용노동부 누리집 www.moel.go.kr, 11.13~).

이성희 고용노동부 차관은 근로시간제 개편은 정부가 일방적으로 추진하지 않겠다는 입장을 재확인하면서 “노사정 사회적 대화를 통해 국민적 공감대를 형성해 나갈 것인 만큼, 경영단체는 물론 노동단체도 대화에 참여하여 실질적 논의가 이루어지기를 기대한다”고 밝혔다. 이어 “정부는 근로시간 제도 개편이 필요한 업종·직종 선정 등을 위한 실증 데이터 분석과 추가적인 실태조사에 조속히 착수하여 노사정 대화를 지원하겠다”고 말했다.

- <붙임 1> 근로시간 관련 설문조사 관련 브리핑
- <붙임 2> 포괄임금 의심사업장 감독결과 및 향후 계획
- <별첨> 대국민 설문조사 결과보고서

담당 부서	고용노동부 임금근로시간정책과	책임자	과 장	이지영 (044-202-7994)
		담당자	서기관	이창주 (044-202-7543)
		담당자	사무관	이혜민 (044-202-7541)



I 근로시간 관련 설문조사 주요 결과

안녕하십니까.

한국노동연구원 선임 연구위원 성재민입니다.

지금부터 근로시간 관련 대국민 설문조사
결과를 말씀드리겠습니다.

설문조사 개요

이번 설문조사는 지난 6월부터 8월까지 석 달간
근로자 3,839명, 사업주 976명, 국민 1,215명 등
총 6,030명을 대상으로

노·사와 국민의 의견을 진솔하게 듣기 위해
방문 면접 방식으로 실시하였으며,

결과의 정확성을 기하기 위해 관련 제도와 질문을
충분히 설명하면서 조사를 진행하였습니다.

지난 3월 정부의 근로시간 개편 방안 발표 이후
장시간 근로와 정당한 보상에 대한 우려가 컸던만큼,

- ▲ 근로시간 개편 방향(노·사, 국민)
- ▲ 현행 주52시간제(법정 40+연장 12시간)에 대한 인식(노·사, 국민)
- ▲ 근로시간 실태(노·사) 등을 중심으로
설문을 구성하여 조사하고, 그 결과를 분석하였습니다.

설문조사 결과

① 첫 번째, 「근로시간 개편 방향」에 대한 결과입니다.

현행 주52시간제와 같이 1주 12시간의 연장근로 총량은 유지하되, 1주 단위 연장근로 관리 단위를 확대하는 방안에 대해서는 노사와 국민 모두 동의 비율이 비동의 비율보다 약 10%p 이상 높았습니다(근로자 41.4%, 사업주 38.2%, 국민 46.4%가 동의, 근로자 29.8%, 사업주 26.3%, 국민 29.8%가 비동의).

특히, 연장근로 관리 단위 확대를 일부 업종·직종에만 적용하자는 방안에 대해서는 근로자 43.0%, 사업주 47.5%, 국민 54.4%가 동의하여(근로자 25.2%, 사업주 21.3%, 국민 23.9%가 비동의) 동의-비동의 응답 간 비율 차이는 더욱 크게 나타났습니다.

구체적으로 어떤 분야에 연장근로 관리 단위를 확대해야 하는지를 질문한 결과, 업종의 경우 제조업(근로자 55.3%, 사업주 56.4%)과 건설업(근로자 28.7%, 사업주 25.7%), 직종으로는 설치·정비·생산직(근로자 32.0%, 사업주 31.2%), 보건·의료직(근로자 26.8%, 사업주 22.8%), 연구·공학 기술직(근로자 22.2%, 사업주 26.4%)에서 응답 비율이 노·사 모두로부터 높게 나타났습니다.

연장근로 관리 단위 확대 시 근로자 건강권을 보장하기 위한 방안으로는 주당 상한 근로시간 설정(근로자 55.5%, 사업주 56.7%)과 근로일간 11시간 연속휴식(근로자 42.2%, 사업주 33.6%)을 가장 많이 선택하였습니다.

근로시간 제도 개편에서 가장 먼저 고려해야 할 사항은
노·사와 국민 모두 실제 일한 만큼 확실한 임금보장과
(근로자 57.0%, 사업주 49.5%, 국민 63.7%)

평소보다 더 일했을 경우 확실하게 쉴 수 있는 제도적 장치 마련
(근로자 34.3%, 사업주 29.6%, 국민 44.8%)를 꼽았습니다.

② 두 번째, 「현행 근로시간 제도에 대한 인식」입니다.

노·사와 국민은 현행 주52시간제가 상당 부분 정착되었지만
업종·직종별 다양한 수요를 반영하기 어렵다고 응답하는 등
일부의 애로가 확인되었습니다.

현행 근로시간 제도로

근로자 48.5%, 사업주 44.8%, 국민 48.2%는

장시간 근로가 감소하였으며,

근로자 45.9%, 사업주 45.1%, 국민 48.5%는

업무시간에 대한 예측가능성이 높아졌다고 평가하였습니다.

하지만, 근로자 28.2%, 사업주 33.0%, 국민 39.0%는

업무량이 갑자기 늘었을 때

유연하게 대응하기가 어렵다고 답하였으며,

근로자 44.2%, 사업주 44.6%, 국민 54.9%는

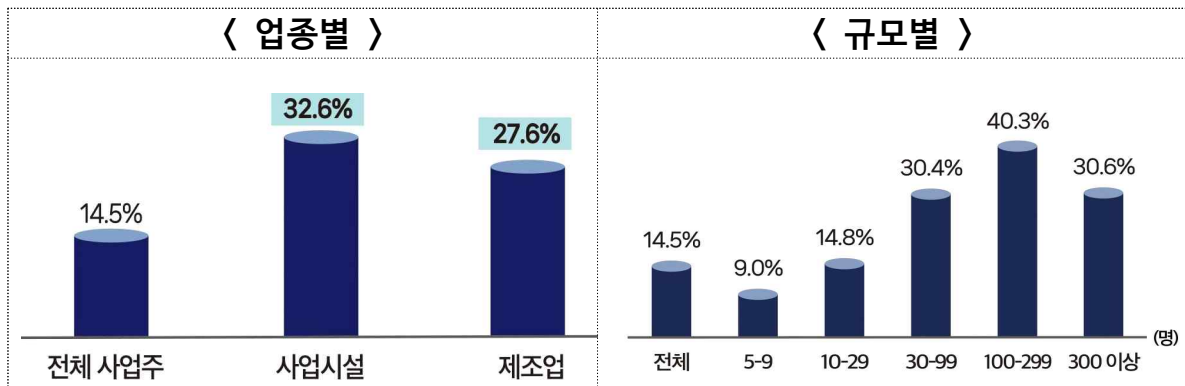
업종·직종별 다양한 수요를 반영하기 어렵다는 점에서

한계가 있다고 답하였습니다.

③ 마지막으로, 「근로시간 실태」입니다.

최근 6개월 동안 현행 주52시간제로 어려움을 겪었다는 사업주는 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업*(32.6%)과 제조업(27.6%), 100~299인 사업장(40.3%) 등 업종과 규모에 따라 차이가 크게 나타났습니다.

* 사업시설 청소, 방제, 관리, 고용알선, 인력공급, 경비, 보안, 여행서비스, 산업용·가정용 기계·장비임대 등에 관련된 산업활동을 포함



전체적으로 현행 주52시간제로 어려움을 겪은 사업주는 14.5%이지만, 업종이나 규모별로 살펴보면 예측하기 어려운 업무량 변동이나 일시적으로 인력이 부족한 상황 등으로 해당 사업장에서는 상당한 어려움을 겪고 있다는 것을 의미합니다.

한편, 주52시간제로 어려움을 겪는 사업주는 포괄임금 활용(39.9%), 추가인력 채용(36.6%), 수주 포기(30.6%), 법·규정 무시(17.3%) 순으로 대응한다고 답변하였습니다.

연장근로에 따른 임금 지급에 대해서는 노·사 모두 일한 시간만큼 초과근로수당으로 지급한다는 응답이 가장 많았고 (근로자 52.5%, 사업주 62.1%), 포괄임금으로 지급한다는 응답이 그 다음으로 나타났습니다.(근로자 29.4%, 사업주 19.8%)

포괄임금을 활용한다고 답한 설문에서 약정 근로시간과 실제 근로시간이 같다고 답변한 노·사가 절반 정도로 가장 많았습니다(근로자 48.3%, 사업주 58.8%).

근로자 19.7%, 사업주 19.1%는 실제 근로시간이 약정 근로시간보다 더 길다고 응답하였고(근로자가 덜 받는 경우), 반대로 실제 근로시간이 약정 근로시간보다 더 짧다는 응답은 (근로자가 더 받는 경우) 근로자 14.5%, 사업주 9.1%로 나타났습니다.

포괄임금에 대한 개선방안으로 근로자는 근로시간을 기록·관리하도록 하고 이를 기반으로 임금을 산정하는 법원칙 확립(44.7%)을 사업주는 현행 유지(41.0%)를 1순위로 응답하였습니다.

다만, 현행 유지를 응답한 근로자도 4명 중 1명(26.7%)으로 나타나 노·노 간 의견 차이도 확인할 수 있었습니다.

설문조사 시사점

설문조사 결과에서 나타난 시사점을 말씀드리겠습니다.

① 첫 번째, 주52시간제가 현장에 안착되고 있으나, 다양한 업종·직종별 수요를 반영하기 어렵다는 인식과 일부 업종·직종에 연장근로 관리 단위 확대가 필요한 것으로 나타났습니다.

설문조사 결과에 나타난 일부 업종과 직종 등을 고려하여 연장근로 관리단위 선택권을 부여하는 방식의 정책 방향을 검토할 필요가 있다고 생각합니다.

② 두 번째, 근로시간 제도 개선 시 장시간 근로를 방지하기 위한 주 상한 근로시간 설정 등 추가적인 건강권 보호에 대한 개선방안이 함께 논의될 필요가 있어 보입니다.

③ 세 번째, 포괄임금과 관련하여 노·사, 노·노 간 다양한 이해관계가 확인된 만큼 포괄임금 오남용은 반드시 근절하되, 구체적인 개선방안에 대해서는 현장에서 수용 가능한 섬세하고 정교한 접근이 필요하다고 생각합니다.

이번 설문조사는 전문가가 중심이 되어 공정하고 객관적으로 조사하고 분석한 만큼, 불필요한 오해와 소모적인 논쟁의 촉발점이 아닌 건설적인 논의자료로 평가되기를 기대합니다.

보다 자세한 설문결과는 배포한 자료를 참고하여 주시기 바랍니다.

고용노동부 차관 이성희입니다.

지난 3월 정부 발표 이후,

송구스럽게도 장시간 근로 문제 등 건강권과 정당한 보상에 대해 많은 국민 여러분께서 우려의 말씀과 모두가 공감할 수 있는 방안을 만들라는 질책을 하셨습니다.

대통령께서도 국민의 의견을 폭넓게 수렴하여 충분히 숙의하고 국민의 뜻을 반영하라고 하셨습니다.

정부에서는 그간 41회에 걸쳐 다양한 세대·업종·직종을 대상으로 현장에서 일하시는 근로자와 사업주 401명의 의견을 듣는 한편, 전례없는 대규모 면접조사와 FGI를 실시하여 총 6,030명의 근로자, 사업주와 국민을 직접 찾아뵙고 진정성 있게 의견을 들었습니다.

조사 결과를 말씀드리면

우선 주52시간제가 상당 부분 정착되고 있는 반면, 일부 업종·직종에서는 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났습니다.

지난 3월 입법 추진 시

이러한 부분을 세밀하게 헤아리지 못했습니다.

국민 한분 한분 소중한 의견이 담긴 설문조사 결과를 전폭적으로 수용하여 주 52시간제를 유지하면서 일부 업종·직종에 한해 개선방안을 마련하는 방향으로 추진하려고 합니다.

또한 정부가 일방적으로 추진하는 방식이 아니라 모두가 공감하고, 현장에서 받아들일 수 있도록 노사정 대화를 통해 근로시간 개선을 추진하겠습니다.

정책 방향

주요 정책방향을 말씀드리겠습니다.

① 첫째, 현행 주52시간제의 틀을 유지하면서 “필요한 업종·직종에 한해, 노·사가 원하는 경우” 연장근로 관리 단위를 1주로 한정하지 않고 선택권을 부여하는 제도 개선을 추진하겠습니다.

설문 결과에서 나타났듯이 대부분 업종에서 주52시간제가 상당 부분 정착되었지만 일부 업종·직종의 노·사는 현행 근로시간 제도 하에서 상당한 어려움을 겪고 있기 때문입니다.

② 둘째, 장시간 근로, 건강권 문제 등에 대한 현장의 우려를 근본적으로 해소할 수 있는 안전장치를 마련하겠습니다.

연장근로 관리 단위 확대 시 장시간 근로를 방지하고,
건강권을 보장하기 위한 방안으로 응답해주신
주당 근로시간 상한 설정과 근로일간 11시간 연속휴식 등을 토대로
근로자의 건강권이 어떠한 경우에도 훼손되지 않도록 하겠습니다.

③ 셋째, 노동시장에서 일한만큼 공정한 보상을 받을 수 있도록
“공짜야근” 근절에 행정역량을 집중하겠습니다.

수십년간 현장에서 형성된 포괄임금 계약 관행과
노·사, 노·노 간 복잡한 이해관계를 고려할 때,
포괄임금 계약 자체를 금지하는 입법적 규제는
현장의 혼란과 갈등을 야기하여 실효성을 담보하기 어렵습니다.

정부는 최우선적으로 포괄임금 오남용을 근절하여
일한만큼 확실하게 보상받는 관행을 정착시켜 나가겠습니다.

그 시작은 노동시장의 법치를 바로 세워
포괄임금 오남용(공짜 야근) 문제의 본질인
“포괄임금을 이용한 임금체불”을 뿌리 뽑는 것입니다.

정부는 노동단체와 「포괄임금 오남용 익명신고센터」 등을 통해
제보받은 의심 사업장을 대상으로
올해 처음으로 기획감독을 실시하였으며,
디지털 포렌식 등 근로시간 확인을 위한 과학적 감독기법을
활용하여 효과성을 높였습니다.

포괄임금의 불법적인 오남용이 의심되는 사업장 87개소 중에 64개소(73.6%, 26.3억원)에서 임금체불을, 52개소(59.8%)에서 연장근로 한도 위반을 적발하였습니다.

(즉시 범죄인지 6개소, 과태료 부과 11개소, 시정지시 679건 조치 완료)

앞으로도 정부는 익명신고센터 운영과 맞춤형 근로감독을 지속적으로 실시하여 근로자에게 불리한 포괄임금 오남용은 현장에 발 붙이지 못하게 하고, 일한만큼 보상받는 관행을 반드시 정착시키겠습니다.

또한, 현장에서 노·사가 자율적으로 합리적 관행을 정착시킬 수 있도록 「출퇴근 기록관리 프로그램」도 무료로 제공할 계획입니다 (고용노동부 누리집 www.moel.go.kr에서 다운로드, 11.13.~).

후속 조치

이번 설문조사에서 나타난 근로시간 제도 개선이 시급한 업종과 직종을 세부적으로 선정하기 위해서는 무엇보다 업종·직종별 근로시간과 근로형태에 대한 객관적인 실증 데이터, 추가 실태조사가 필요한 만큼 정부가 신속하게 준비하여 노사정 간의 사회적 대화를 통해 합리적인 대안을 마련할 수 있도록 차질없이 뒷받침하겠습니다.

이번 설문조사 결과에서 나타났듯이
근로시간 제도 개선은 국민의 일하는 방식과 삶의 질에
큰 영향을 미치는 변화인 만큼
정부는 책임감을 갖고 신중하게 추진해 나가겠습니다.

노동단체와 경제단체 모두
실근로시간 단축, 근로시간 선택권 강화, 공정한 보상 등에 대한
노사정 사회적 대화에 적극 참여해 주실 것을
간곡히 요청드립니다.

감사합니다.

1. 포괄임금 오남용 의심사업장 기획감독 결과

□ **총괄**

- (현황) 「포괄임금·고정OT 오남용 신고센터」 제보 등 의심사업장 103개소 대상 감독, 이 중 포괄임금 도입사업장은 87개소(84.5%)
- (결과) 87개소 중 포괄임금을 이유로한 ▲수당 미지급 26.3억원(64개소, 73.6%) ▲연장한도 위반(52개소, 59.8%) 적발 → 적발률 제고
 - * 그 외 연차·퇴직금 등 노동관계법령 위반 102개소 41.5억원 체불 적발
- (조치사항) 즉시 범죄인지 6개소*, 과태료 11개소, 시정지시 679건
 - * 연장한도 재위반 2개소, 연차 및 주휴수당 등 상습적인 체불 4개소

대상	포괄계약 사업장	포괄임금 오남용		그 외 법 위반
		①공짜 야근(수당미지급)	②연장한도 위반	
103개소	87개소	64개소 26.3억원 (6,904명)	52개소(2,151명)	102개소 41.5억원

□ **적발 사례**

- A 건설현장에서는 “탄력근로제+고정OT 운영”하면서 근태기록을 법정한도 내에서만 관리, 주 52시간 초과분의 수당 미지급
 - ⇒ 자료로는 위반을 확인하기 어려웠으나 근로자 면담 결과 휴일근로가 다수인 근로자들의 평일 근로시간이 짧게 기록된 점을 확인 (감독 결과, 총 38명에 대한 수당 미지급 약 3천여만원 적발)
- B 도금업체에서는 관리직 대상으로 고정OT 운영, 출퇴근시간 등 전혀 관리하지 않으면서 고정OT 초과분에 대한 수당 미지급
 - ⇒ 사내 인트라넷 시스템을 사용하고 있다는 점에 착안하여 포렌식 분석, 고정OT를 초과하여 근무한 내역을 확인 (감독 결과, 총 10명에 대한 수당 미지급 약 7백여만원 적발)

< 포괄임금 의심사업장 감독 및 오남용 신고 사례 >

1. 근로감독 사례

❖ A 건설현장에서는 관리직 직원들을 대상으로 2주 단위 탄력근로제를 도입하고 고정OT 수당을 지급하는 형태로 운영하고 있었는데, 근태기록 및 수당 지급 내역 자료로는 위반 사항이 확인이 불가하였음. 이에 다수의 근로자 면담 결과를 토대로 근태기록상 휴일근무가 다수인 근로자들의 평일 근로시간이 평소보다 짧게 기록되어 있는 점에 착안. 사업장을 대상으로 조사·확인한 결과, 실제 2주 단위 평균 연장근로한도를 위반하고 있었음에도 근태기록은 평균 주 52시간 내의 위반이 전혀 없는 것으로 관리하고 연장근로한도 초과분의 수당을 미지급한 사실을 확인

⇒ 포괄임금 오남용으로 인해 총 38명에 대한 수당 미지급 약 3천여만원 적발

❖ B 도금업체에서는 관리직 직원들 대상으로 고정OT 제도를 실시하고 있었음. 이에 실제 근로시간을 확인하여 미지급된 수당 등을 확인하고자 하였으나, 출퇴근 관리를 전혀 하지 않고 있어 컴퓨터 로그 기록 등을 확인하였으나 특이사항이 확인되지 않았음. 이에 회사 실태를 파악한 결과 사내 인트라넷 시스템을 사용하고 있다는 점에 착안하여 동 시스템 로그기록에 대한 포렌식 및 분석을 통해 고정OT 시간을 초과하여 근무한 내역을 확인

⇒ 포괄임금 오남용으로 인한 연장근로수당 미지급 총 10명, 약 7백여만원 적발

2. 포괄임금 오남용 익명신고센터 사례

❖ C 플랫폼기업 근로자입니다. 근로시간 산정에 큰 어려움이 없는데도 포괄임금 계약을 체결하고, 출입증을 찍어서 출퇴근 기록을 하면서도 이를 통해 별도로 근로시간을 산정하지도 않고 근로자가 본인의 근로시간을 확인할 수 있는 시스템도 없습니다. 주말에도 일을 할 수밖에 없도록 만들지만 회사는 포괄임금제이기 때문이라며 이에 대한 야근 및 휴일 수당을 지급하지 않습니다.

⇒ 포괄임금 오남용으로 수당 미지급 8백여만원 적발, 연장한도 위반 55명 적발

❖ D 제조업 공장에서 일하고 있습니다. 근로계약서에는 포괄임금으로 되어있고 주52시간이 지켜지지 않고 있습니다. 낫기 날짜를 맞추기 힘들어지자 평일 야근, 철야근무를 진행하고 주52시간을 넘기면서 수당도 주지 않습니다.

⇒ 포괄임금 오남용으로 수당 미지급 약 3천만원 적발, 연장한도위반 46명 적발

2. 향후 계획

□ 공공 「출퇴근 기록관리 프로그램」 무료 배포

- 영세사업장은 근로시간을 기록·관리하지 않는 비중이 높고,

* 설문조사 결과 근로시간 미기록·관리 비율 ▲상시근로자 5-9인 30.0% ▲전체 15.2%

- 포괄임금 감독결과 오남용(임금체불)이 발생한 사업장(64개소 중 49개소, 76.6%)에서 근로시간을 관리하지 않는 것으로 나타남

▣ 근로감독 적발 사례

- ◇ 제조업 △△업체는 52시간 추가 근무 시 국내출장으로 처리, PC-Off제를 회피하여 초과근무 후 임금 미지급, 소프트웨어 개발 및 공급업 □□업체는 근태관리를 하지 않아 임금명세서 상 초과수당이 1년 내내 동일한 점을 적발
- ◇ 포괄임금 감독에 참여한 근로감독관들은 기업에서 근로시간을 제대로 기록·관리하는 관행 개선과 함께, 특히 영세사업장 대상 지원이 필요하다는 의견 제시

- 유료 민간 프로그램 활용이 어려운 영세사업장에 기록·관리 프로그램*을 개발, 노사가 무료로 사용할 수 있도록 제공(시범 오픈 11.13)

* 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr)를 통해 프로그램을 다운로드 받아 PC에 저장 활용, 정식 오픈은 임금명세서 프로그램 고도화 서비스와 연계(12월)

□ 민간 인사노무관리 프로그램 활용 지원

- 공공 프로그램 외에도 유연근로 등을 확산하기 위한 웹 기반의 민간 프로그램* 활용 지원 예산 신설('24년 20억·800개소, 정부안)

* 근로계약부터 근로시간 기록·관리, 임금산정 및 임금명세서 교부, 연말정산 등 개발 회사에 따라 다양한 부가기능을 추가 운영

□ 추가적인 기획감독 실시

- 익명신고센터 DB 등을 활용하여 포괄임금 오남용 의심사업장에 대한 집중 감독 실시('23.4분기~)
- IT·건설·방송통신·금융·제조 등 장시간근로·체불 관련 취약 업종에 대한 '포괄임금 오남용 감독' 지속 강화('24년~)