

---

# 주 4.5일제 도입에 대한 지역기업 인식 및 영향 조사

---

2025. 11.



전 주 상 공 회 의 소

# || 목 차 ||

I. 조사개요 .....	1
1. 조사목적 .....	1
2. 조사 실시 기간 .....	1
3. 조사대상 .....	1
4. 조사방법 .....	1
5. 집계방법 .....	1
6. 조사항목 .....	1
II. 조사배경 .....	2
III. 종합 분석 결과 .....	3
IV. 주 4.5일제에 대한 지역기업 인식 및 영향 조사 .....	4
1. 주 4.5일제 도입 인식 .....	4
2. 주 4.5일제 도입 시 기대되는 효과 .....	5
3. 주 4.5일제 도입 시 우려되는 점 .....	6
4. 주 4.5일제 도입 검토 의향 .....	6
5. 주 4.5일제 도입의 적정 시기 .....	7
6. 주 4.5일제 도입을 위해 필요한 정부 지원책 .....	8
7. 주 4.5일제 도입을 전제로 한 추가적인 대안 .....	9

## 1. 조사목적

- 전주상의 회원업체를 대상으로 주 4.5일제 도입에 대한 인식과 준비 현황, 애로사항 등을 조사·분석하여, 향후 기업의 경영계획 수립과 정부의 제도 개선 및 정책 지원에 필요한 기초자료로 제공하는 데 있음.

## 2. 조사 기간

- 2025년 10월 13일 ~ 2025년 11월 6일

## 3. 조사대상

- 전주상의 회원업체 중 무작위 표본추출에 의거 210개 업체로부터 조사표 회수

## 4. 조사방법

- 조사원이 조사대상업체를 대상으로 팩스 및 이메일 조사함.

## 5. 집계방법

- 회수된 조사표를 업종별 Excel 프로그램을 이용하여 집계·처리하였음.

## 6. 조사항목

- 주 4.5일제 도입에 대한 인식
- 주 4.5일제 도입 시 기대되는 효과
- 주 4.5일제 도입 시 우려되는 점
- 주 4.5일제 도입 검토 의향
- 주 4.5일제 도입의 적정 시기
- 주 4.5일제 도입을 위해 필요한 정부 지원책
- 주 4.5일제 도입을 전제로 한 추가적인 대안

## 1. 조사 배경

- 고용노동부 및 OECD 통계에 따르면 2024년 기준 우리나라의 연간 평균 실근로시간은 1,859시간으로 OECD 평균(1,708시간)보다 151시간 높아 여전히 장시간 노동 구조가 지속되고 있는 것으로 나타남.
- 이러한 상황에서 삶의 질 향상, 저출산 해소 등 사회적 과제를 해결하기 위한 방안으로 근로시간 단축 논의가 활발히 전개되고 있으며, 그중 주 4.5일제 도입은 정치권과 산업계 전반에서 주요 정책 이슈로 부상하고 있음.
- 그러나 논의의 확산과는 달리, 주 4.5일제가 산업 현장의 생산성, 산업별 수용 가능성, 인건비 부담 등에 미치는 영향에 대한 실증적 분석은 아직 부족한 상황임. 이에 따라 현장의 다양한 의견과 실제 경험을 정책 설계 단계에서 충분히 반영할 필요성이 커지고 있음.
- 본 조사는 주 4.5일제 도입이 기업 경영과 산업 구조에 미치는 영향을 객관적으로 파악하고, 향후 제도 설계 및 정책 추진에 참고할 수 있는 기초 자료를 제공하기 위해 실시된 것임. 조사 결과가 앞으로의 근로제도 개편 논의에 실질적인 근거자료로 활용되어 보다 현실적이고 수용성 높은 정책 마련으로 이어지기를 기대함.

## 2. 근로시간제 변천 연혁

일 자	내 용	비 고
1989. 8	• 근로기준법 개정으로 주 44시간(주 6일, 1일 8시간)	
1996. 1	• 격주 주 5일제 시범실시 및 격주 토요일휴무제 도입	
2003. 8	• 근로기준법 개정안 국회 통과, 주 5일제 도입 근거 마련	
2004. 7	• 주 5일제(주 40시간) 단계적 시행	
2011. 7	• 주 5일제 전체 사업장 운영	
2018. 7	• 주 52시간제(주 40시간+연장근로 12시간) 적용	

### Ⅲ

## 종합 분석 결과

- 주 4.5일제 도입에 대해 부정적으로 응답한 기업이 61.9%로 긍정 응답(20.0%)을 크게 상회하면서, 지역 기업 전반에서는 제도 도입에 대해 신중한 입장이 우세한 것으로 나타남.
- 다만, 기업들은 주 4.5일제가 가져올 근로자 삶의 질 향상(34.8%), 생산성·업무 효율성 제고(20.2%) 등 긍정적 효과를 기대하고 있음에도 서비스 차질(29.0%), 납기 지연(27.7%), 업종별 적용 한계(23.1%) 등 잠재적 부담 요인을 함께 지적하여 제도 도입에 대한 기대와 우려가 병존하는 것으로 나타남. 이는 주 4.5일제가 장기적으로는 조직문화 개선과 인력 확보에 기여할 수 있지만, 단기적으로는 비용 부담과 관리상의 어려움이 발생할 가능성이 있다는 기업들의 인식이 반영된 결과로 해석됨.
- 실제 도입 의향 조사에서도 56.0%가 ‘현재 검토하지 않는다’고 응답해 단기 도입 가능성은 낮은 것으로 나타남. 적정 도입 시기와 관련해서도 ‘제도적·경제적 기반 마련 후 도입’해야 한다는 의견이 46.1%로 가장 높았으며, 정부의 재정지원이나 제도적 보완이 이뤄질 경우 도입을 검토할 수 있다는 응답이 29.0%로 확인됨. 이는 과거 주 5일제가 단계적 추진과 사회적 합의를 거쳐 정착된 것처럼 주 4.5일제 역시 명확한 추진 로드맵과 제도 수용성 확보 과정이 필요함을 시사하고 있음.
- 아울러 주 4.5일제의 안정적 도입을 위해 기업들은 임금보전 등 재정지원(39.5%)과 세제 인센티브(21.7%) 등 비용 부담 완화 정책을 우선적으로 요구하고 있는 것으로 조사됨.

# Ⅳ

## 주 4.5일제 도입에 대한 지역기업 인식 및 영향 조사

### 1. 주 4.5일제 도입에 대한 인식

- 전주상공회의소 관내 210개 기업을 대상으로 주 4.5일제 도입에 대한 인식을 조사한 결과, 긍정적 응답은 20.0%(매우 긍정 8.1%, 다소 긍정 11.9%)에 그친 반면, 부정적 응답은 61.9%(다소 부정 34.8%, 매우 부정 27.1%)로 집계되어 제도 도입에 대해 전반적으로 신중한 태도가 우세한 것으로 나타남.
- 산업별로는 제조업의 66.6%, 비제조업의 59.6%가 주 4.5일제 도입에 부정인 것으로 조사됨. 제조업은 근로시간 단축이 생산 일정 지연과 작업 효율 저하로 이어질 수 있다는 우려를, 비제조업은 서비스 공백 확대와 운영 부담 증가 가능성이 부정적 영향을 미친 것으로 판단됨.

### 【산업별 주 4.5일제 도입 인식】

(단위 : %, 업체 수)

구 분	매우 긍정적	다소 긍정적	보 통	다소 부정적	매우 부정적
제조업	5.8(4)	5.8(4)	21.8(15)	33.3(23)	33.3(23)
비제조업	9.2(13)	14.9(21)	16.3(23)	35.5(50)	24.1(34)
합 계	8.1(17)	11.9(25)	18.1(38)	34.8(73)	27.1(57)

- 기업 규모별로는 대·중견기업(65.8%)과 중소기업(61.0%) 모두 주 4.5일제 도입에 대해 부정적 인식이 우세한 것으로 나타남. 특히 중소기업은 ‘매우 부정적’ 응답 비중이 29.0%로, 대·중견기업(19.5%)보다 높아 근로시간 단축이 비용 부담 증가와 인력 운영상의 어려움으로 이어질 수 있다는 우려가 상대적으로 큰 것으로 조사됨.

## 【기업 규모별 주 4.5일제 도입 인식】

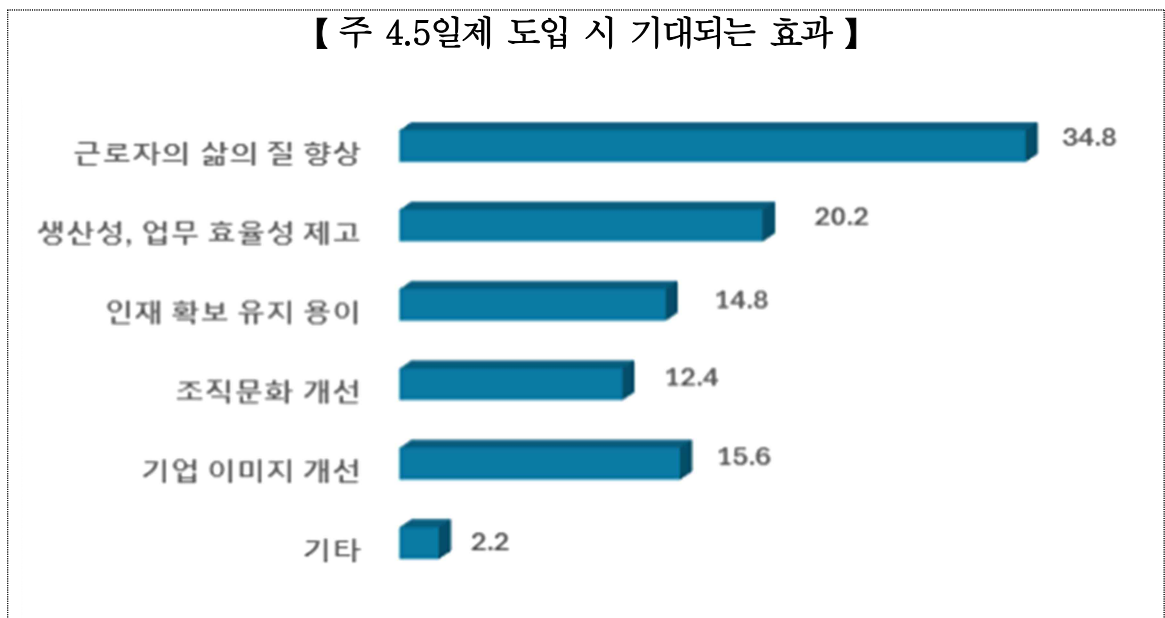
(단위 : %, 업체 수)

구 분	매우 긍정적	다소 긍정적	보 통	다소 부정적	매우 부정적
대·중견기업	7.3(3)	7.3(3)	19.6(8)	46.3(19)	19.5(8)
중소기업	8.2(14)	13.0(22)	17.8(30)	32.0(54)	29.0(49)
합 계	8.1(17)	11.9(25)	18.1(38)	34.8(73)	27.1(57)

## 2. 주 4.5일제 도입 시 기대되는 효과

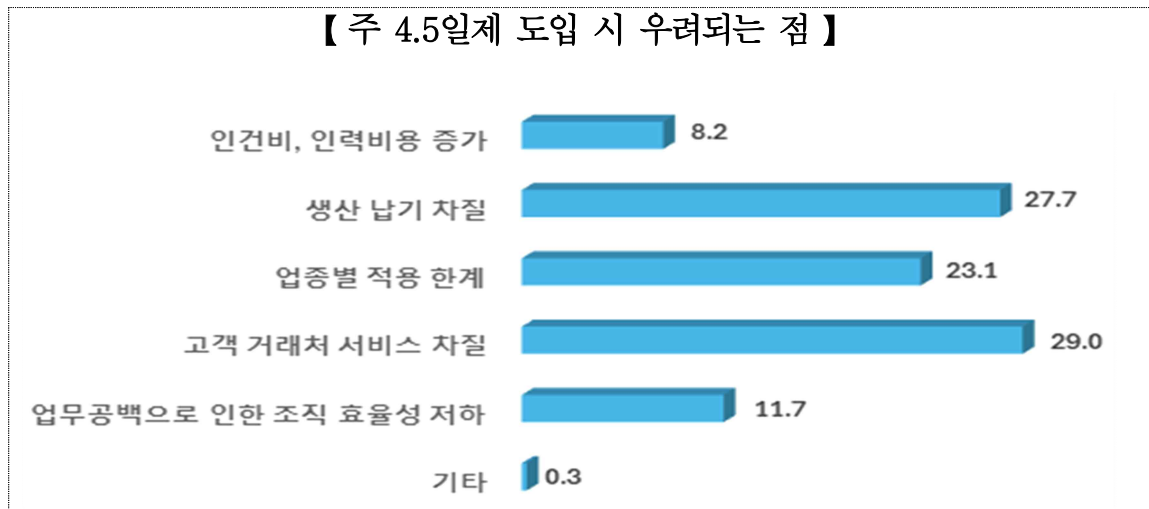
- 주 4.5일제 도입 시 기대되는 주요 효과로는 ‘근로자의 삶의 질 향상(34.8%)’이 가장 높은 응답을 보였으며 ‘생산성 및 업무 효율성 제고(20.2%)’, ‘기업 이미지 개선(15.6%)’, ‘인재 확보·유지 용이(14.8%)’, ‘조직문화 개선(12.4%)’ 순으로 조사됨.
- 기업들은 제도 시행을 통해 근로자의 건강 증진과 만족도 향상, 이직률 감소, 업무 몰입도 강화 등 구체적인 긍정 효과를 기대하고 있으며, 이러한 변화가 장기적으로는 우수 인재 확보 경쟁력 강화와 조직 효율성 제고로 이어질 것으로 전망되고 있음.
- 특히, 최근 MZ세대를 중심으로 워라벨(Work-Life Balance) 가치가 확산되면서 주 4.5일제가 미래세대 친화적 근무환경 조성에 기여하고 지속가능한 고용체계 마련에 도움이 될 수 있다는 인식도 높게 나타남.

### 【주 4.5일제 도입 시 기대되는 효과】



### 3. 주 4.5일제 도입 시 우려되는 점

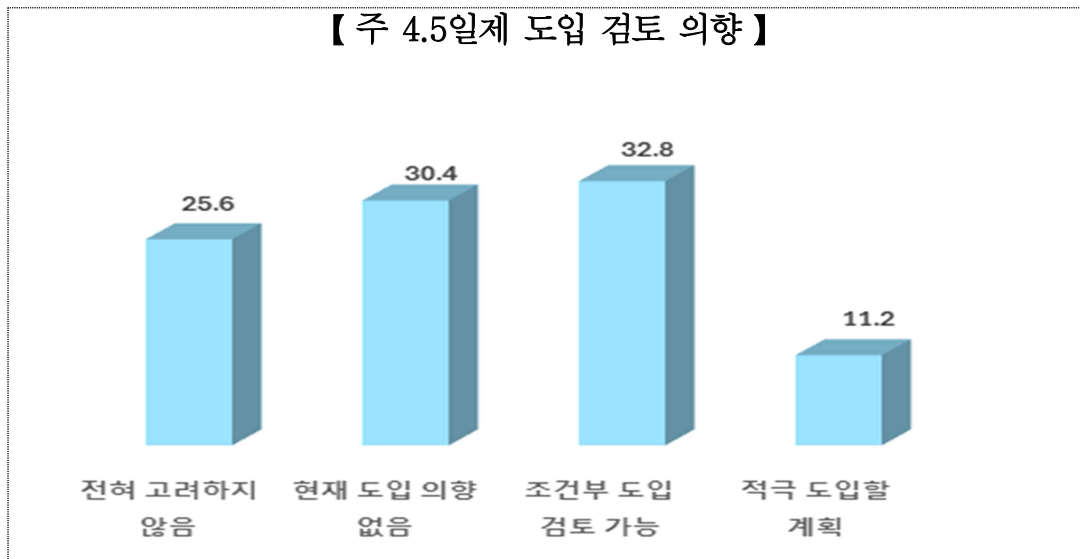
- 기업들이 주 4.5일제 도입 시 가장 우려하는 요소로는 ‘고객·거래처 서비스 차질(29.0%)’, ‘생산 납기 차질(27.7%)’, ‘업종별 적용 한계(23.1%)’, ‘업무공백으로 인한 조직 효율성 저하(11.7%)’, ‘인건비·인력비용 증가(8.2%)’ 순으로 나타남.
- 기업들은 근로시간 단축의 취지에는 공감하고 있으나, 실제 도입 과정에서 생산·납기 지연, 서비스 공백, 인력 및 비용 부담 증가 등 현실적 우려가 큰 것으로 조사됨. 따라서 정부가 제도 도입 논의를 추진할 때 산업 현장의 여건을 충분히 반영한 실행계획과 업종별 보완대책 마련이 필요함을 시사함.



### 4. 주 4.5일제 도입 검토 의향

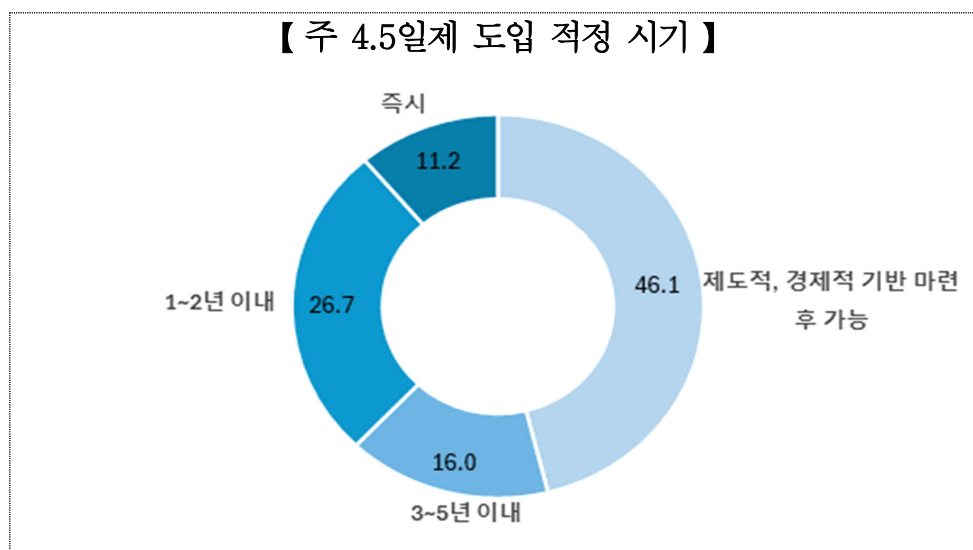
- 주 4.5일제 도입 의향을 조사한 결과, 전체의 56.0%가 ‘현재 검토하지 않고 있다’ (도입 의향 없음 30.4%, 전혀 고려하지 않음 25.6%)고 응답하고 있음. 반면 ‘조건부 도입 검토 가능’은 32.8%, ‘적극 도입할 계획’은 11.2%로 나타나 제도 도입에 긍정적인 기업은 상대적으로 적은 것으로 조사됨.
- 기업들은 경기 둔화, 인력난, 생산성·납기 유지 부담 등 현 경영환경을 고려할 때 근로시간 단축을 즉각 추진하기 어렵다고 판단해 전반적으로 신중한 입장을 보인 것으로 분석됨. 다만 정부의 재정지원, 제도 보완, 업종별 차등 적용 등 현실을 반영한 지원·보완책이 마련될 경우, 도입을 조건부로 검토할 가능성은 존재하는 것으로 나타남.





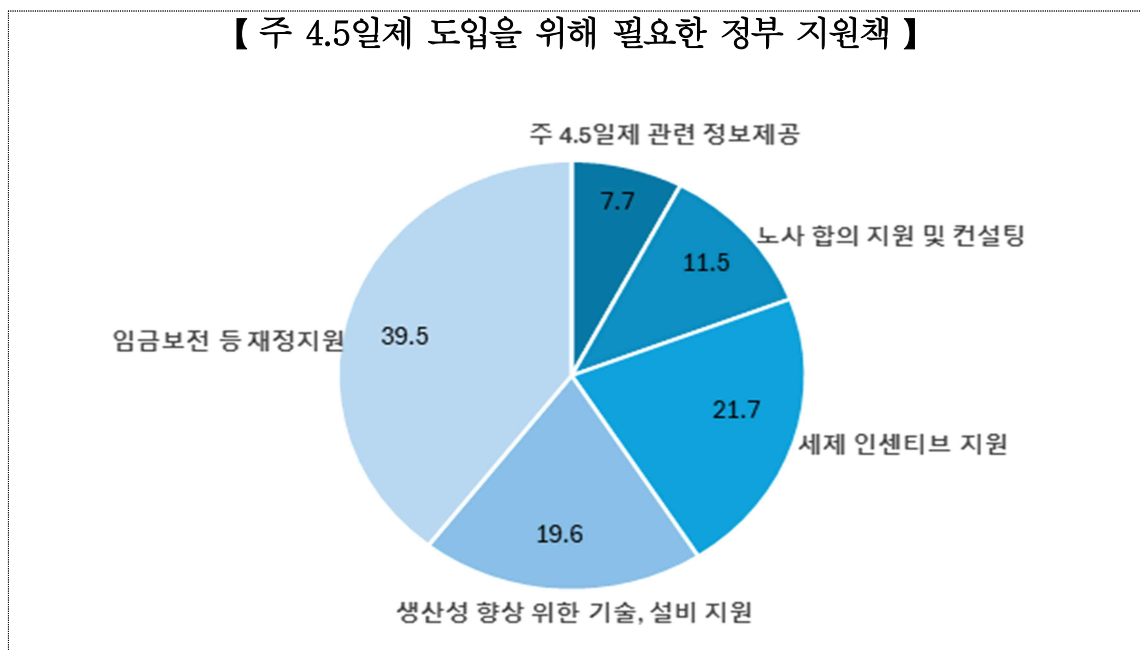
## 5. 주 4.5일제 도입 적정 시기

- 주 4.5일제 도입의 적정 시기를 묻는 질문에서는 ‘제도적·경제적 기반 마련 후’가 46.1%로 가장 높게 나타났으며, 이어 ‘1~2년 이내’ 26.7%, ‘3~5년 이내’ 16.0%, ‘즉시’ 11.2% 순으로 응답함.
- 이번 조사에서 기업들은 4.5일 근무제의 도입보다는 제도적·경제적 기반 마련이 우선돼야 한다는 의견을 가장 많이 제시함. 제도 취지에는 공감하지만 실제 시행을 위해서는 충분한 준비와 사회적 공감대 형성이 필요하다는 인식이 두드러진 것임.
- 특히, 과거 주 5일제가 단계적 추진과 이해관계자 협의를 거쳐 정착된 사례를 고려할 때, 주 4.5일제 역시 체계적인 로드맵과 업종별 적용 기준 마련이 필수적임을 시사함.



## 6. 주 4.5일제 도입을 위해 필요한 정부 지원책

- 주 4.5일제의 안정적 정착을 위해 필요한 정부 지원책을 묻는 질문에서는 ‘임금보전 등 재정지원(39.5%)’이 가장 높은 비중을 차지했으며, 이어 ‘세제 인센티브 지원(21.7%)’, ‘생산성 향상을 위한 기술·설비 지원(19.6%)’, ‘노사 합의 지원 및 컨설팅(11.5%)’, ‘주 4.5일제 관련 정보 제공(7.7%)’ 순으로 조사됨.
- 기업들은 주 4.5일제의 원활한 도입을 위해 재정지원과 세제 혜택 등 비용 부담 완화 정책을 최우선적으로 요구하고 있으며, 이와 함께 생산성 향상 지원, 노사 협의 컨설팅, 정보 제공 등 현장 맞춤형 지원 필요성도 제기함. 이는 제도의 안정적 도입을 위해 재정적 보완책과 현장 중심의 지원이 병행되어야 함을 시사함.



- 산업별로 필요한 정부 지원책을 조사한 결과, 제조업과 비제조업 모두 주 4.5일제 도입에 따른 비용 부담 완화를 최우선 과제로 인식하는 것으로 나타남. 재정적 지원을 비롯해 제도 이행 과정에서 발생하는 부담을 최소화할 수 있는 지원책이 가장 필요하다고 응답하였으며, 제도의 안정적 도입을 위해서는 업종 특성에 부합하는 세부 지원체계 마련과 함께 재정·세제·운영 인프라를 아우르는 종합적 정책 지원이 필수적인 것으로 분석됨.

## 【 산업별 주 4.5일제 도입을 위해 필요한 정부 지원책 】

구분	주 4.5일제 도입을 위해 필요한 정부 지원책
제조업	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 임금보전 등 재정지원(41.1%)</li> <li>• 생산성 향상 위한 기술·설비 지원(21.7%)</li> <li>• 세제 인센티브 지원(22.5%)</li> <li>• 노사 합의 지원 및 컨설팅(6.2%)</li> <li>• 주 4.5일제 관련 정보제공(8.5%)</li> </ul>
비제조업	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 임금보전 등 재정지원(38.8%)</li> <li>• 생산성 향상 위한 기술·설비 지원(18.6%)</li> <li>• 세제 인센티브 지원(21.3%)</li> <li>• 노사 합의 지원 및 컨설팅(14.1%)</li> <li>• 주 4.5일제 관련 정보제공(7.2%)</li> </ul>

## 7. 주 4.5일제 도입을 전제로 한 추가적인 대안

- 주 4.5일제 도입을 전제로 필요한 추가 보완대책을 묻는 질문에서, 기업들은 ‘선택적 근로시간제 등 유연근무제 확대(25.1%)’를 가장 많이 제시했으며, 이어 ‘전체 휴일 수 조정(23.3%)’, ‘휴무수당 제도 개선(20.7%)’, ‘집중근무제 도입(17.5%)’, ‘재택·원격근무 확대(12.6%)’, ‘기타(0.8%)’ 순으로 응답함.
- 주 4.5일제 도입 과정에서 예상되는 생산성 저하와 조직 운영 공백을 최소화하기 위해서는 근로시간 유연화와 인사·보상체계의 정비가 필수적임을 시사함. 아울러 기업들은 선택근로제·탄력근로제 확대, 휴일·수당 제도 개선, 집중근무제 도입 등을 가장 현실적인 보완대책으로 제시하며, 제도의 실효성을 확보하기 위해 근무방식과 보상체계 전반의 재설계가 필요하다는 의견을 보이고 있음.

