행복 키우고 희망 더하는

시간선택제 일자리

시간선택제 일자리 도입 · 운영 안내서

시간선택제 일자리 도입 · 운영 안내서

행복은 키우고
희망을 더하는
시간선택제 일자리

발행일 2013년 11월
펴낸곳 고용노동부, 노사발전재단

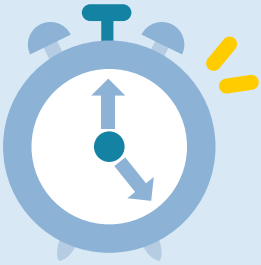
고용노동부
경기도 과천시 관문로 47 정부과천청사 3동
전화 02-6902-8262
팩스 02-6902-8422

노사발전재단
서울시 마포구 마포대로 130 별정우체국연금관리단빌딩 6, 7, 8, 10층
전화 02-6021-1000
팩스 02-6021-1474

*이 책은 저작권법에 따라 보호를 받는 저작물이므로
고용노동부, 노사발전재단의 동의 없이 무단으로 사용할 수 없습니다.

행복 키우고 희망 더하는 시간선택제 일자리

시간선택제 일자리 도입 · 운영 안내서



시간선택제 일자리,

우리 사회에 꼭 필요합니다

시간선택제 일자리란 근로자의 자발적 수요에 부합하고,
기본적인 근로조건이 보장되며,
근로조건에 있어 불합리한 차별이 없는 일자리입니다.

근로자가 ❶ 일 · 가정 양립, ❷ 점진적 퇴직 및 재취업, ❸ 일 · 학습 병행 등을 위하여 사업주와 협의하여 근로시간, 업무의 시작과 종료 시각, 근무요일 등을 선택할 수 있는 일자리입니다.

목차

1 정의

시간선택제 일자리란? 05

2 필요성

시간선택제, 우리 모두가 상생하는 길입니다 07

3 유형

다양한 유형의 시간선택제가 있습니다 13

4 도입절차

시간선택제, 이렇게 도입하세요! 20

5 인사·노무관리

시간선택제 인사·노무관리 방법을 소개합니다 47

6 지원

다양하고 알찬 정부의 지원이 있습니다 54

부록 1 시간선택제 국내 · 국외 주요 사례 61

부록 2 시간선택제 국내 · 국외 직종 사례 79

부록 3 관련 법령 규정 91

1
정의

시간선택제 일자리란?

자발적 수요

육아, 점진적 퇴직, 학업 등으로 근로자가 자발적으로 선택

근로조건 보장

4대 보험 가입, 최저임금 등 기본적 근로조건 보장

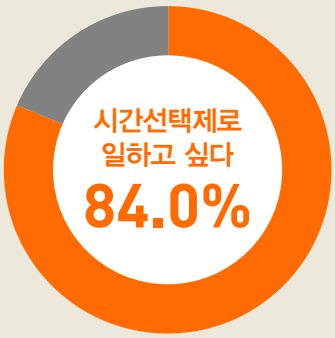
균등 처우

임금, 근로조건 등에 불합리한 차별을 받지 않음

시간선택제 일자리,
더 많이 필요합니다

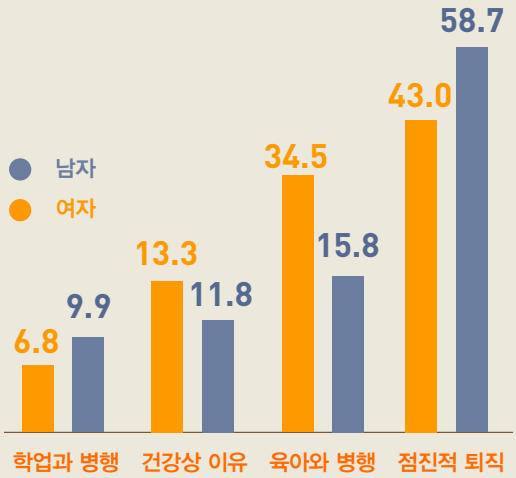
육아, 점진적 퇴직, 학업, 건강 등을 이유로 시간선택제 일자리를 원하는 국민은 많습니다.

시간선택제 일자리 수요



취업희망 근로형태

2013년 시간선택제 일자리 수요조사 결과(여성정책연구원)



시간제로 일하고 싶은 이유

2013년 남녀고용평등 전국민 의식조사 결과(고용노동부)

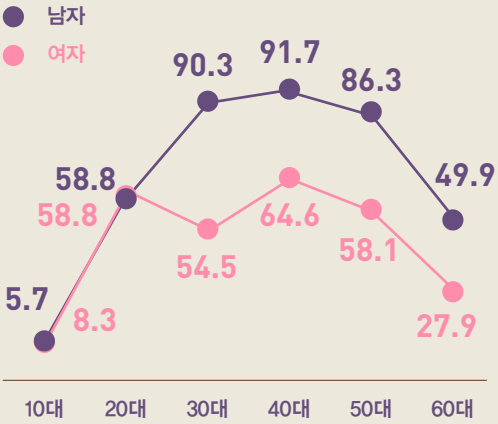
2
필요성

시간선택제,
근로자, 기업, 사회
모두가 상생하는
길입니다

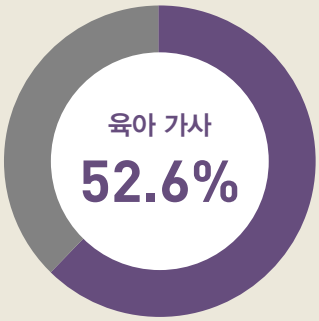
시간선택제 일자리,
근로자에게 다양한 기회를 제공합니다

일가정 양립을 위해!

근로자, 특히 여성근로자의 출산 · 육아 등을 위한 경력단절을 예방하고,
경력이 단절되었던 근로자의 재취업에 유용합니다.



성별 / 연령별 고용률



경력단절의 이유

자료 : 통계청, 복지부 보육실태조사

점진적 퇴직을 위해!

퇴직을 앞둔 장년층에게는 점진적 퇴직 준비를,
퇴직자에게는 제2의 직장 생활을 가능케 하여
인생 이모작의 기회를 제공합니다.

일 · 학습 병행을 위해!

청년에게는 일 · 학습 병행과 경력관리를
가능케 하여 시간선택제 일자리가 더 나은
일자리로 갈 수 있는 디딤돌이 됩니다.

시간선택제 일자리,
기업에게도 많은 도움이 됩니다

인사 · 노무관리가 우수한 기업은 시간선택제를 통해 여성, 장년 등
잠재 인력을 활용하여 인력수급에 능동적으로 대응합니다.

1. **특정시간, 특정요일에 업무량이 집중**되는 사업이나 서비스 제공 또는 제품생산 시간을 확대시키는 것이 필요할 때 탄력적 인력운용이 가능합니다.

2. 인건비 문제로 인해 전일제 채용이 어려운 **고급 · 전문인력을 확보**하고, 근로자의 필요에 맞는 시간선택제 일자리로 이직률을 낮춰 **우수인력을 계속 보유**할 수 있습니다.

3. 장시간근로 개선에 따른 피로 감소, 집중력 향상 등으로 생산성 향상, 근로자의 업무만족도 제고 등으로 이어질 수 있습니다.

4. 남성가장의 전일제 외벌이로 인해 나타나고 있는 **경직적 임금협상, 복리후생비 증가 등의 문제를 완화**할 수 있습니다.

5. 시간선택제를 통한 인력의 효과적 활용 경험은 앞으로 닥칠 **저출산 · 고령화 사회에 기업이 적응**할 수 있는 노하우가 됩니다.

시간선택제 일자리,
우리 모두에게 이익입니다

시간선택제는 세계적으로 최장 수준인 근로시간을 단축시킬 수 있으며
일 · 가정 양립 저해, 생산성 감소, 장시간근로로 인한
산업재해 증가 등의 사회적 비용을 감소시킬 수 있습니다.

한국

2,092 시간

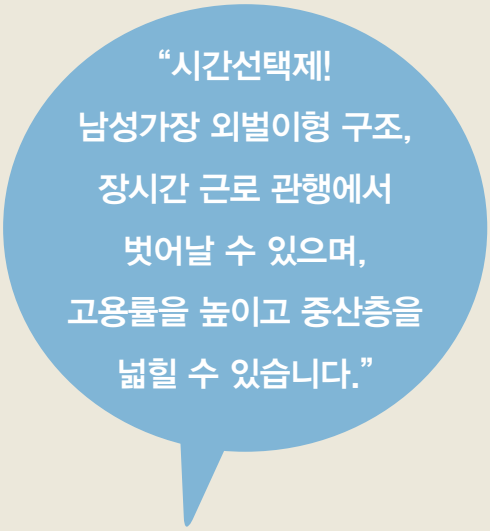
OECD 평균

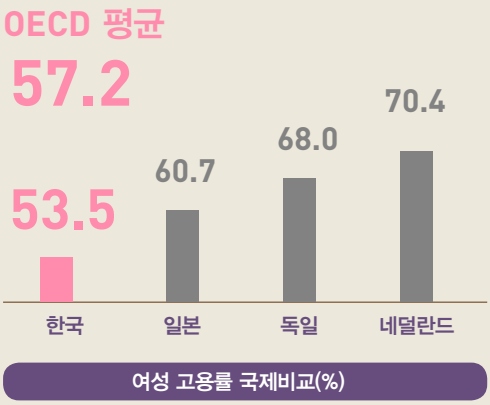
1,705 시간

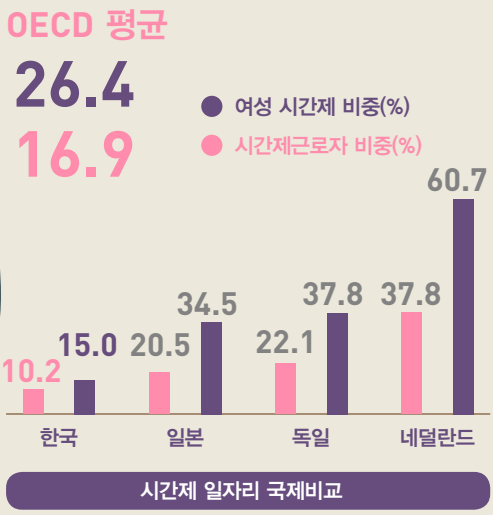
근로자 1인당 연간 근로시간(2012년, OECD)

시간선택제 일자리가 활성화된
국가일수록 고용률이 높습니다

육아, 퇴직, 학업 등 생애주기에 걸쳐 나타날 수 있는
근로자의 다양한 고용형태 · 근로시간 등의 수요에 대응할 수 있습니다.
여성들도 경제활동에 원활히 참여하면서 일과 삶의 균형이 가능하도록
노동시장의 패러다임 변화를 창출합니다.







출처 : OECD(2012년 기준)

“근로자의 자발적 수요에 부합하고,
기본적인 근로조건이 보장되며, 임금 등
근로조건에서 전일제근로자와 불합리한 차별이 없는
시간선택제 일자리 창출이 필요합니다.”
“외국과 비교할 때, 우리는 시간선택제 일자리를 창출할
충분한 여력을 가지고 있습니다.”

3
유형

다양한 유형의 시간선택제가 있습니다

시간선택제 일자리 창출유형은
크게 2가지로 나눌 수 있습니다

신규형

주로 기업의 수요에 따라 시간선택제 근로자를 신규 채용하는 경우

전환형

현재 전일제인 근로자의 필요에 따라 시간선택제 근로자로 전환하는 경우

- 신규형
  - 경력채용형
  - 신규채용형
- 전환형
  - 경력유지형
  - 경력연장형

구분	신규형		전환형	
	경력채용형	신규채용형	경력유지형	경력연장형
주요대상	• 경력단절 여성 • 제2의 직업을 희망하는 장년 퇴직자	• 일 · 학업 병행 근로자	• 일 · 육아 병행 재직 근로자	• 퇴직을 앞둔 장년층 근로자 • 퇴직자
정부지원 등 운영상 활용방안	• 시간선택제일자리 인건비 지원 등 활용	• 선취업, 후진학 지원 연계 • 일 · 학습 듀얼시스템 등 활용	• 육아기 근로시간 단축 지원 등과 연계	• 근로시간 단축 지원 임금피크제 등과 연동

1

신규형 시간선택제란?

장시간 직무 분할, 피크타임 해소, 우수 인력 확보 등을 위해 기업에서 신규채용하는 유형입니다.

신규형 시간선택제의 활용목적

장시간 직무 분할

근로시간 단축을 통해
장시간 근로 해소,
생산성 증대 목적

피크타임 해소

업무량이 집중되는
시간대에 추가로
필요한 인력 고용

우수 인력 확보

경력단절여성,
퇴직자 등 전문인력
확보 목적

그 동안 국내 시간제일자리 지원사업의 분석에 의하면, 시간선택제 수요가 가장 큰 업종은 '사업 · 개인 · 공공서비스 및 기타', 가장 비중이 큰 목적은 '장시간 근로개선을 위한 직무분할'입니다.

사례 : 와이지 원

생산직 교대근무자의 1인당 평균 연장근로가 월 46시간으로 장시간 근로개선이 시급한 문제로 떠 올라, 업무량이 많이 발생하는 근무시간대에 시간선택제를 도입했습니다.

업종별 시간선택제 근로자 채용 목적

구분		목적					전체
		신규직무 개발	업무집중 시간활용	일 · 가정 양립	장시간 근로개선	기타	
업종	건설업	3	2	2	6	2	15
	광공업	26	35	50	136	50	297
	농림어업	1	0	0	4	1	6
	도소매, 음식점업	9	11	15	47	20	102
	사업, 개인, 공공 서비스 및 기타	47	60	53	204	84	448
	전기, 운수, 통신, 금융	12	7	10	30	29	88
전체		98	115	130	427	186	956

시간제일자리창출지원사업 사업계획서(2012. 1월~2013. 8월) 분석 결과

2

전환형 시간선택제란?

일과 가정의 양립, 점진적 퇴직, 일과 학업의 병행 등과 같이
주로 재직 근로자의 필요에 의해
전일제에서 시간선택제로 전환하는 유형입니다.

전환형 시간선택제의 활용목적

일 · 가정 양립

- 여성 근로자의 육아, 출산
- 배우자, 부모 등 가족 돌봄

점진적 퇴직

- 장년층의 퇴직준비
- 고령자의 퇴직후 재취업 등

일 · 학업 병행

- 선취업 후진학
- 재직자 능력개발

사례 : 휴렛팩커드

업무 트렌드가 매우 빨리 변하는 IT업계의 특성상 여성 근로자가 출산 · 육아로 휴직하는 경우, 업무 능력을 상실할 수 있어 시간선택제로 전환하여 근로를 지속하는 제도를 갖추고 있습니다.

시간선택제로 일하고 싶은 사유

구분	점진적 퇴직	육아와 병행	건강상 이유	학업과 병행
계	50.0	26.1	12.6	8.1
남자	58.7	15.8	11.8	9.9
여자	43.0	34.5	13.3	6.8

2013년, 남녀고용평등 전국민 의식조사(고용노동부)

시간선택제, 다양한 방식으로 **활용 가능합니다**

일반적으로 시간선택제라고 하면 하루 4~5시간씩 매일 근무하는 형태를 생각하기 쉬우나, 시간선택제 근무는 다양한 방식으로 활용가능한 탄력적인 근무제로 볼 수 있습니다.
시간선택제 일자리는 근무하는 패턴에 따라서 1일 근로시간 단축형, 요일제형, 두 유형을 혼합한 형태로 적용이 가능합니다.

1일 근로시간 단축형

주 5일 근로를 하면서 1일 근로시간이 통상근로시간인 8시간보다 적게 근무하는 방식

- 가장 일반적인 유형으로 육아 등을 목적으로 한 여성 근로자들이 많이 사용하는 방식
  (예 : 보육시설 운영 시간에 맞춰 10:00~15:00 근무)

요일제형

주 5일 중 4일 이하로 근무하는 방식 (1일 근무시간은 8시간으로 동일)

- 주로 일/학업을 병행하는 근로자, 점진적 퇴직을 준비하는 장년층에 적합한 방식
  (예 : 주 3일 또는 주 4일 근무)

혼합형

주 5일 중 일부는 전일 근무, 다른 날은 1일 근로시간 단축 형태로 근무하는 방식

- 많이 사용되고 있지는 않으나, 근로자 개인의 사유와 기업 사정에 따라 적용가능한 방안

4
도입절차

시간선택제, 이렇게 도입하세요

1

신규형 시간선택제, 도입 절차는 5단계로 이루어집니다

신규형 시간선택제 도입 절차		
1 단계	도입 필요성 분석	신규형 시간선택제 도입 필요성 확인 및 목적 명확화, 조직 내 도입 분야와 영역을 선정하는 단계
2 단계	시간선택제 제도 설계	직무조사, 업무량 분석 등을 통해 시간선택제 제도를 설계하는 단계
3 단계	인사 · 노무 관리 방안 마련	채용, 보상 등 시간선택제 근로자에 대한 인사 · 노무관리 체계를 마련하는 단계
4 단계	노사 공감대 형성	시간선택제 제도에 대한 노사간 협의를 포함한 조직 내 공감대 형성 단계
5 단계	도입과 운영	설계된 직무 별로 시간선택제 근로자를 채용, 업무에 배치하고 운영하는 단계

* 위 절차도는 일반적인 도입절차로서 상황에 따라 각 절차간 중첩, 통합 또는 변동 가능

1단계

신규형 시간선택제 도입 필요성 분석

조직에서 시간선택제의 활용 가능성,
시간선택제 제도 활용 가능 분야와 영역 등을
분석 · 검토하는 단계입니다.
시간선택제 활용 목적이 무엇인지를
명확히 파악하는 것이 선행되어야 합니다.

Main Contents
핵심내용

신규형 시간선택제는 일반적으로 장시간 직무 분할, 피크타임 해소, 우수 인력 확보 등의 이유로 필요합니다. 조직에 따라 특정한 활용 목적이 중요할 수도 있고, 다양한 목적들이 복합적으로 나타날 수도 있습니다.

시간선택제 도입 목적

01

장시간 직무 분할

장시간 근로가 만연한 상황에서 시간선택제 활용을 통해 근로자의 생산성 증가, 산재예방, 집중도 향상 효과 등을 기대할 수 있습니다.

사례

A 의료원

- 의료업 특성상 24시간 교대근무로 인한 높은 업무강도 및 장시간 근로가 만연한 상황이었음 특히, 여성 간호사 / 간호조무사들이 일과 가정의 양립을 원하는 수요가 많이 발생
- 근무패턴 분석, 적정인력 산정 등을 통해 시간선택제를 도입하여 확대 중임
- 교대조로 운영되는 간호직 뿐만 아니라 사무보조, 환자이동, 외래보조 직무를 신설하여 시간선택제로 운영
- 주 30시간(08:30~15:30) 등의 근무 형태로 시간선택제 활용

병원의 간호사 · 간호조무사 직무, 요양서비스업의 요양보호사 직무, 24시간 운영되는 콜센터 또는 방호 · 보안 직무, 제조업의 생산관련 직무 등에서 주로 활용되고 있습니다.

02

피크타임 해소

업무의 특성상 특정 시간대에 일이 집중되는 경우에 대응하기 위한 대책으로 시간선택제를 도입하고 있습니다.

사례
B 금융회사

- B 금융회사는 내방객이 집중되는 피크타임 시간대가 명확히 구분되는 업무 특성을 가짐. 피크타임대에 고객 대기시간이 길고, 전일제근무자의 업무 강도가 높아 고객 서비스에도 문제가 제기됨
- 주로 창구 텔러, 전화상담원 직무에 피크타임 해소를 목적으로 시간선택제를 도입함
- 이에 따라 시간선택제 도입을 통해 고객 서비스 개선, 숙련된 인력 활용으로 업무 효율성이 향상됨
- 1일 4시간 범위 내에서 근무시간대는 자율 운용하는 형태

- 제조업 · 물류서비스업의 포장 직무, 음식서비스업의 점포운영직, 유통업의 매장관리직, 금융서비스업의 창구직무 등에서 많이 활용되고 있습니다.
- 또한 공공분야의 대민 서비스 분야에서도 피크타임 시간대에 인력 투입을 통해 고객만족도와 생산성 제고가 가능합니다.

03

우수 인력 확보

업무 특성상 전일제 인력을 확보하기 어려운 경우,
고급 전문직무 종사자, 근무경험이 있는 경력단절여성 등을 확보하기 위한 목적으로
시간선택제를 도입하고 있습니다.

사례

C 헤드헌팅업체

- C사는 사업 특성 상 경험과 노하우를 가진 근로자 자체가 자산이자 경쟁력인 기업임
- 근로자 중 여성 인력이 90% 이상을 차지함에 따라 결혼, 출산, 육아로 인한 여성인력의 손실이 반복되는 인력구조를 가짐
- C사는 우선 리서치 업무를 대상으로 경력단절 여성을 시간선택제로 채용, 활용하고 있으며, 향후 컨설턴트 직무까지 확대할 예정

중소제조업에서 필요로 하는 마케팅과 전문 번역 관련 직무, 경력단절 여성을 활용할 수 있는 전문서비스업(예: 헤드헌팅, 컨설팅 등) 등에 적용 가능합니다.

시간선택제 근로제도 도입 필요성 분석방법

조직 내 근로자를 대상으로 의견조사(인터뷰 또는 설문조사), 업무 시간 및 업무량 분석, 이직률 및 채용 비용 분석 등을 활용하여 기초적인 시간선택제 도입 필요성을 파악할 수 있습니다.

〈시간선택제 일자리 도입을 위한 방법론 (Tool Kit, 46페이지) 참고〉

또한 직종, 직군, 직무별로 시간선택제 제도 도입 필요성을 분석하여 조직 내 어떤 직종, 직군, 직무에 특히 시간선택제 도입이 필요한지를 분석, 확인하는 것도 필요합니다.

〈시간선택제 직종 사례 (부록 1. 2) 참고〉

Check List
유의사항

하나

도입 필요성을 분석하는 것은 현재 조직이 가지고 있는 문제점을 확인하고 이해하는 과정이므로 일시적인 문제보다는 지속성이 담보되는 과업이나 직무 중심으로 접근해야 함

둘

도입 필요성 분석은 논리적인 접근만으로는 부족하며, 현장의 목소리를 충분히 청취해야 함

셋

조직의 성과 개선 뿐만 아니라 근로자 측면에서도 시간선택제 도입 필요성을 충분히 고려하여 양자가 합치되는 방향으로 접근해야 성과 창출이 가능함

2단계

시간선택제
제도 설계

시간선택제의 활용 목적과 조직 내 적용 분야를 결정한 다음,
구체적으로 시간선택제 일자리의 근무 방식과 형태를 설계하는 단계입니다.

Main Contents
핵심내용

- 시간선택제 일자리를 구성하는 방법에는 업무시간을 조정하는 방법과 직무(또는 업무)를 조정하는 방법이 있습니다.
- 시간선택제의 활용 목적에 따라 시간선택제 일자리를 구성하는 방식이 달라질 수 있습니다.

시간선택제 일자리 구성 방식

01

업무시간을 조정하는 방법

수행해야 할 업무량을 고려한 근무체계 개편 등을 통해 업무시간을 분할하거나 특정시간을 지정하여 시간선택제를 도입하는 방법으로 나눌 수 있습니다.

사례

Y 제조기업

업무시간 분할형

업무시간을 분할하여 추가적인 시간선택제 근로자를 투입하는 방식

- 생산직 교대근무자의 경우, 생산과 포장 업무 근로자 1인당 평균 연장근로시간이 월 46시간에 이를 정도로 장시간 근로개선이 시급한 상황이었음
- 장시간 근로문제 해소를 위하여 업무량이 많은 시간대를 고려한 근무시간별 인력운영 방안을 설계하고 2012년부터 약 120명의 시간선택제 근로자를 신규채용함
- 근무시간을 평일 오전반(9~13시), 오후반(13~17시)은 주 20시간, 주말반은 주 18시간(8~16시), 주 24시간(8~20시, 20시~8시) 등으로 편성

사례

K 의료원

특정시간 전담형

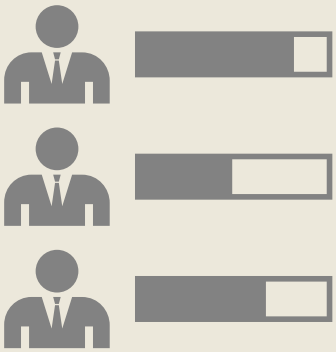
특정 시간을 전담하는 시간선택제 근로자를 운영하는 방식

- 모든 병동 간호직에 부과되던 3교대 업무를 혁신하여 채용단계부터 고정근무제를 도입함
- 특수부서를 제외한 일반 병동, 신생아 중환자실과 분만실에 근무할 간호사를 오전, 오후 근무 2교대로 고정, 밤근무(오후 11시~오전 7시)만 담당할 야간전담인력을 별도 채용함

02

직무 또는 업무를 조정하는 방법

수행해야 하는 과업 중에서 요구되는 역량이나 난이도, 정형화 정도 등을 고려하여 시간선택제 근로자가 수행할 수 있는 직무로 재설계하는 것입니다.



사례
S 커피전문업체

직무신설형

새로운 직무를 신설하여 시간선택제를 적용하는 방식

고객 집중 시간대에 매장 관리자 직무(예 : 부점장)를 추가 신설하고, 주 5일, 1일 4시간 범위 내에서 근무시간대를 자율선택하는 방식으로 운영함

사례
G 손해사정업체

직무분할형

기존 직무의 분할을 통해 시간선택제를 적용하는 방식

- 손해사정업무 특성상 보험청구 내용조사, 손해액 · 보상액의 평가 · 지급 등 핵심업무 외 단순조사, 자료정리, 문서수발 등의 다양한 업무를 1인이 처리하도록 재설계
- 직무 분석을 통해 수임 건 분석, 수입보고, 피보험자 동의서 · 위임장 수령, 병원 방문, 보고서 작성 등 조사지원 업무를 시간선택제 직무로 구성하여 운영 중임

Check List
유의사항

하나
시간선택제 일자리 구성 방식은 표준적인 모델이 있는 것이 아니므로 사업 특성, 과업 특성, 구직자 특성 등을 종합적으로 고려하여 유연한 방식으로 접근해야 합니다.

둘
관리 효율성 차원에서 획일적인 시간선택제 일자리 유형을 선택하기보다는 직군, 직무에 따라 다양한 형태로 접근할 필요가 있습니다.

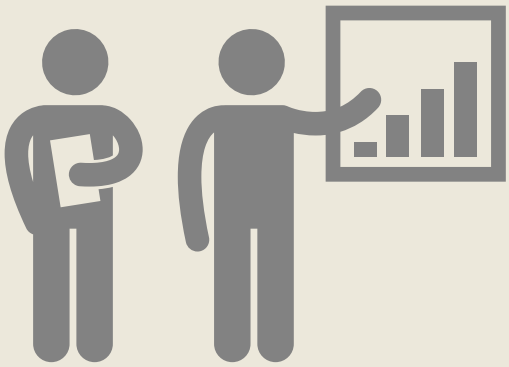
셋
한 번의 설계를 통해 모든 것을 해결하는 것 보다 여러번의 시행 · 평가를 거쳐 단계적으로 확대 추진하는 것이 바람직합니다.

넷
시간선택제 설계 시 현재 근무하고 있는 직원들의 업무 분할, 직무 공유 등에 따른 반발이 있을 수 있으므로 사전에 시간선택제의 취지에 대해 공감대를 형성하는 노력이 선행되어야 합니다.

3단계

시간선택제
인사 · 노무관리
방안 마련

시간선택제 근로자를 신규 채용하기 이전에 시간선택제 근로자에 대한 채용 방식, 보상, 평가 등 인사 · 노무관리 제도 설계 및 규정을 제 · 개정하는 단계입니다.



Main Contents
핵심내용

시간선택제 근로자의 인사 · 노무관리 체계가 통상근로자와 분리되어 있는지 여부에 따라 통합형과 분리형으로 구분할 수 있습니다.

통합형과 분리형

01
통합형

통합형이란 하나의 인사 · 노무 관리체계 내에서 통상근로자와 시간선택제 근로자를 통합적으로 관리하는 방식입니다.

- 시간선택제 근로자 채용 시 통상근로자와 동일한 요건으로 채용하는 경우, 통상근로자를 시간선택제 근로자로 전환하면서 종래 담당하던 직무를 계속 부여하는 경우 등
- 당해 사업장 내 시간선택제 근로자와 통상근로자가 동종, 유사한 업무를 수행하는 경우에 적용하는 것이 바람직함

02
분리형

통상근로자와 시간선택제 근로자간에 별도의 인사관리 체계를 두어 근로조건, 승진 및 평가, 교육훈련 등 제반 인사관리를 분리하는 방식입니다.

- 시간선택제 근로자의 직무와 직군을 통상근로자와 구분하고, 채용 절차와 요건도 통상근로자와 구분하는 경우 등에 적용
- 당해 사업장 내 시간선택제 근로자와 통상근로자의 업무가 구분되는 경우에 적용하는 것이 바람직함

Check List
유의사항

하나
「근로기준법」, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 등 관련 법규를 준수하여 인사 · 노무 관리 방안을 마련해야 합니다.

둘
「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 따라 사용자는 통상근로자 채용시 시간선택제 근로자를 우선적으로 고용하도록 노력할 의무가 있습니다.

셋
노사협의를 통해 자율적으로 시간선택제 근로자의 통상근로자로의 전환을 위한 기준이나 절차 등을 미리 마련하는 것이 바람직합니다.

우리나라의 근로형태 전환 관련 규정

(기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제7조제1항)

사용자는 통상근로자를 채용하고자 하는 경우에는 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 단시간근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.

외국의 근로형태 전환 관련 입법례

영국

- 시간선택제 근로 규칙에 기하여 제정된 노동부의 가이드라인(법적 구속력은 없고 권고적 효력만 가짐)에서 시간선택제 근로자의 통상근로로의 전환 등 규정
- 사용자는 시간선택제 근로자의 근로시간 변경 요청을 진지하게 고려하여야 하며, 이러한 요청을 수용할 수 있는 방법에 대해 가능하면 근로자와 상의해야 함

일본

- 시간선택제 근로자의 통상근로자로의 전환을 위해 사용자에게 절차상 의무 부과
  ① 통상근로자를 모집하는 경우 그 모집내용을 이미 고용하고 있는 시간선택제 근로자에게 주지시킬 것
  ② 통상근로자의 직책을 사내공모하는 경우 이미 고용되어 있는 시간선택제 근로자에게도 응모할 기회를 줄 것
  ③ 시간선택제 근로자가 통상근로자로 전환하기 위한 시험제도를 두는 등 전환제도를 도입할 것
  ④ 기타 통상근로자로의 전환을 추진하기 위한 조치를 강구할 것

독일

- 시간선택제 근로자가 근로계약 체결시 합의된 근로시간의 연장을 요구할 경우, 사용자는 이에 상응하는 자리에 대하여 신규 채용을 하고자 할 때에는 동일한 자격을 가진 다른 자들에 우선하여 당해 근로자를 채용하여야 함
- 다만, 긴박한 경영상의 필요가 있거나 다른 시간선택제 근로자의 근로시간에 대한 요구와 배치되는 경우에는 그러하지 아니함

프랑스

- 시간선택제 근로자가 당해 사업장 또는 기업 내에서 통상근로자로 근무하기를 희망할 경우 자신이 맡았던 업무와 동일 또는 유사한 업무의 배분에 우선권을 가짐

4단계

노사 공감대 형성

시간선택제 제도 수립 과정 및 제도 설계 후 근로자(또는 근로자대표)와 협의를 통해 시간선택제 활용에 대하여 공감대를 형성하는 단계입니다.

Main Contents
핵심내용

- 시간선택제의 필요성, 제도 운영 방식에 대한 근로자들의 공감대 형성을 이끌어내는 것이 중요합니다.
- 대표적으로 공지, 설명회, 근로자 대표와의 협의 등이 있으며, 근로자들이 의견을 제시할 수 있도록 해야 합니다.

Check List
유의사항

시간선택제 도입으로 인하여 기존 근로자의 근무시간이 줄어들거나, 그에 따른 임금이 감소하는 경우가 발생할 가능성이 있으므로 사전에 노사간 공감대 형성이 필요합니다.

5단계

시간선택제 도입 및 운영

실제 시간선택제 근로자를 채용하고, 업무에 투입한 후 어떤 문제점이 제기될지, 어떻게 대응할지 준비 · 실행하는 단계입니다.

Main Contents
핵심내용

- 시간선택제 근로자 채용 이후 근로자가 조직에 대한 소속감과 업무 몰입도를 가지면서 지속적으로 근무하도록 하는 것도 매우 중요합니다.
  - * 시간선택제 근로자를 대상으로 한 주기적인 업무 몰입도 / 만족도 조사를 시행할 필요가 있습니다.
  - * 시간선택제 근로자의 규모가 많지 않을 경우에는 개별 면담, 퇴직자 면담 등을 통해 확인할 수 있고, 일정 규모 이상이 되면 설문조사 등을 통해 파악할 필요가 있습니다.
- 시간선택제 근로자의 관리와 동시에 통상근로자, 특히 조직 관리자들의 의식을 제고하는 노력도 병행되어야 합니다.
  - * 단순히 필요에 따라 단기적으로 활용하는 대상이 아니라, 시간선택제 근로자 역시 '동료'라는 의식을 갖추도록 지속적인 교육이 이뤄져야 합니다.
  - * 시간선택제 근로자와 통상근로자에 대하여 다양한 방식의 조직 내 융화 프로그램도 개발 · 시행하는 것이 바람직합니다.
  - * 개별 조직 내에서의 팀 빌딩 활동에 적극적인 참여를 유도하거나, 전일제근무자와의 멘토링 제도를 구축하는 등의 구체적인 활동도 필요합니다.

Check List
유의사항

하나

육아, 가정생활 등의 이유로 오랜기간 직장을 떠났던 경력단절 여성을 대상으로 한 시간선택제 일자리 도입의 경우에는 보다 세심한 배려가 필요합니다.

둘

경력단절여성의 경우 일정 기간의 리턴십 프로그램을 통해 업무 및 조직 적응을 지원하는 것도 바람직합니다.

2

전환형 시간선택제 도입 절차는 5단계로 이루어집니다

전환형 시간선택제 도입 절차		
1 단계	전환형 제도 설계	시간선택제로의 전환 절차, 전환 후 인사관리 방안 등을 사전에 설계하는 단계
2 단계	노사 공감대 형성	전환 제도에 대해 노사간 협의를 포함한 조직 내 긍정적 분위기 조성 단계
3 단계	수요 조사와 대상자 확인	시간선택제 전환 수요를 조사, 전환 수요를 가진 대상자를 확인하는 단계
4 단계	직무(업무) 조정	전환 대상자의 직무(업무) 조정 방안, 대체 인력 확보 방안을 수립하는 단계
5 단계	운영과 관리	대상자의 시간선택제 근무 전환, 대체 인력을 채용, 업무에 투입하여 운영하는 단계

* 위 절차도는 일반적인 도입절차로서 상황에 따라 각 절차간 중첩, 통합 또는 변동 가능

1단계

전환형 시간선택제 제도 설계

통상근로자에서 시간선택제 근로자로 전환할 수 있는 기준 · 절차 등 시간선택제 인사 · 노무 관리 방안을 마련하는 단계입니다.
법적으로 근로시간 단축제도(의무 또는 권고사항)를 시행하도록 규정하고 있으므로 미리 전환형 시간선택제 도입을 위한 운영방안을 마련하는 것이 필요합니다.

Main Contents
핵심내용

통상근로자가 시간선택제 근로자로 근로형태를 전환하기 위한 기준과 절차, 전환기간, 전환기간 종료 이후 근로조건 등 관련 인사 · 노무 관리를 위한 방안을 마련해야 합니다.

Check List
유의사항

하나

전환형 시간선택제 근로는 특성상 개별 근로자의 상황에 따라 수시로 사유가 발생하므로 시행 전에 세부적인 사항까지 관련 제도를 설계하여야 합니다.

둘

전환형 시간선택제 근로자가 급여 및 복리후생, 승진 등에 대한 적용 방안에 대해 통상근로자에 비해 차별적 처우를 받지 않도록 설계되어야 합니다.

전일제에서 전환형 시간선택제 설계시 주요 검토 사항

전환 요건의 설정

- 법령상 의무사항인 육아기 근로시간 단축 제도는 반드시 전환요건으로 포함해야 함
- 법령상 근로시간 단축이 가능하도록 규정된 가족돌봄, 건강, 가사, 학업 등의 사유에 대하여도 근로시간 단축 제도 활용이 가능하도록 폭 넓게 인정하는 것이 바람직함

전환 절차 및 전환 기간의 설정

- 전환 절차, 전환 기간의 설정 등을 검토할 때에는 육아기 근로시간 단축 신청권을 규정하고 있는 「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」 및 시행령 · 시행규칙에 규정된 사항을 참조할 수 있음

전환 후 근로조건

- 통상근로자가 시간선택제 근로자로 전환한 이후에는 임금 및 분할가능한 근로조건은 근로시간 비례원칙에 따라 결정되어야 함

전환 사유 종료

- 근로시간 단축 사유가 종료되는 때에는 통상근로자로 복귀할 수 있도록 조치하거나 노력해야 함

  *** (남녀고용평등 및 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률 제19조의2 ⑥) 사업주는 근로자의 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.**

전일제 → 시간선택제 전환과 관련된 법령 내용

육아기 근로시간 단축
(남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률 제19조의2)

- **신청대상** : 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자
- **근로시간 단축 기간** : 1년
- **근로시간** : 근로시간 단축 기간 중에는 주당 15~30시간
- **급여** : 단축된 근로시간에 비례하여 적용
- **거부사유** : 사업주는 대체인력 채용이 불가능한 경우, 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 특별한 경우가 아닌 한 허용해야 함

가족 돌봄 등을 위한 근로시간 단축
(남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률 제22조의2)

- 부모 · 배우자 · 자녀 또는 배우자의 부모의 질병, 사고, 노령으로 인하여 가족돌봄 휴직을 신청한 근로자가 대상임
- 사업주는 가족돌봄 휴직 신청을 허용하지 아니할 경우 근로시간 단축, 업무 시작 · 종료 시간조정, 연장근로 제한, 탄력적 근로시간 운영 등의 조치를 하도록 노력해야 함

건강진단에 따른 조치
(산업안전보건법 제43조)

- 사업주는 법령에 따른 건강진단 결과 근로자의 건강을 유지하기 위하여 필요하다고 인정되는 때에는 근로시간 단축, 작업장소 변경, 작업전환, 작업환경 측정, 시설 · 설비의 설치 또는 개선 등 적절한 조치를 취해야 함

가사, 학업 등을 이유로 한 근로시간 단축 신청
(기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제7조제2항)

- 사용자는 가사, 학업 그 밖의 이유로 근로자가 단시간근로를 신청하는 때에는 해당 근로자를 단시간근로자로 전환하도록 노력해야 함

전일제 → 시간선택제 전환과 관련된 외국의 입법례

독일(일반적 권리)

- 근로관계가 6개월 이상 존속하고 있는 경우, 근로자는 계약상 합의된 근로시간의 단축을 요구할 수 있음
- 근로자는 최소한 단축근로 시작 3개월전까지 단축의 범위를 특정하여 사용자에게 고지
- 사용자는 근로시간 단축에 대하여 합의하는 것을 목표로 협의하여야 하며, 경영상 이유에 반하지 않는 한 근로자의 요구에 동의하여야 함

네덜란드(일반적 권리)

- 모든 근로자에 대해 근로시간을 조정할 수 있는 법적 권리를 부여 (「근로시간 조정법(Working Hours Adjustment Act)」, 2000년)
- 사업주는 경영상 심각한 문제가 발생하는 경우에만 근로자의 요청을 거부 가능

영국

- 일반적으로는 사용자의 노력의무로 규정, 일 · 가정 양립의 경우에는 법적 의무
- 17세 이하의 자녀 또는 DLA(Disability Living Allowance)를 지급받는 18세 이하의 자녀가 있는 경우, 동일 사업장에서 최소 26주 이상 근로한 근로자에 대해서는 유연근로제를 신청할 법적 권리 부여

근로시간 단축 청구 사유

- **독일 · 프랑스 · 네덜란드 · 벨기에 · 덴마크 :** 모든 근로자 대상
- **영국 · 이탈리아 · 스페인 · 호주 · 뉴질랜드 :** ① 육아 ② 가족 간병
- **오스트리아 :** ① 육아 ② 고령자의 점진적 퇴직
- **일본 · 스웨덴 · 노르웨이 · 핀란드 · 아일랜드 · 포르투갈 :** ① 육아

근로시간 단축 청구 요건

- **독일 :** 15인이상 사업장, 6개월이상 근무, 3개월전 신청
- **네덜란드 :** 10인이상 사업장, 12개월이상 근무, 4개월전 신청
- **영국 :** 전사업장, 26주이상 근무, 14일전 신청

2단계

노사 공감대 형성

전환형 시간선택제 제도 설계 내용에 대하여 근로자(또는 근로자대표)와 협의나 합의 등을 통해 공감대를 형성하는 단계입니다.

Main Contents
핵심내용

- 시간선택제의 필요성, 제도 운영 방식에 대한 근로자들의 공감대 형성을 이끌어내는 것이 바람직합니다.
- 대표적으로 공지, 설명회, 근로자 대표와의 협의 등이 있으며, 근로자들이 의견을 제시할 수 있도록 해야 합니다.

Check List
유의사항

하나

전환형 시간선택제의 도입은 근로자에 대한 임금 및 근로조건 등의 변화를 수반하므로 제도 설계부터 실행 단계까지 모든 과정에서 노사 공감대 형성이 필요합니다.

둘

기업과 근로자가 공동 이익을 탐색하고 이견을 조정하는 노력이 필요합니다.

3단계

수요 조사와 대상자 확인

전환형 시간선택제 실행의 첫 단계로서, 근로시간 단축 제도 등을 활용하여 근로형태를 시간선택제로 바꾸고자 하는 실제 수요자를 찾아내는 단계입니다.

Main Contents
핵심내용

- 통상근로자를 대상으로 한 시간선택제로의 전환 수요를 탐색하는 것은 정기적인 방식과 비정기적인 방식으로 나눌 수 있습니다.
- 정기적인 방식이란 연말이나 연초 또는 분기 · 반기별 등으로 기간을 나눠 근로형태 전환을 신청하도록 하는 방식입니다.
- 비정기적인 방식이란 근로형태 전환 요청을 특정 사유 발생(예정)시 수시로 신청하도록 운영하는 방식입니다.

Check List
유의사항

하나

가급적 미리 신청을 받아 대상자를 확인하고, 대응할 수 있는 시간적 여유를 확보하는 것이 바람직합니다.

4단계

직무(업무)의 조정

시간선택제 근로 전환 대상자로 결정된 근로자가 현재 수행하고 있는 직무(업무)를 어떻게 대체할 지에 대한 방안을 검토하고 결정하는 단계입니다.

Main Contents
핵심내용

- 전환형 시간선택제 근로자가 현 수행업무의 일부를 수행하고 나머지 업무는 대체 인력을 활용하는 방식 혹은 전환형 시간선택제 근로자가 다른 직무를 수행하고 현재 수행하고 있는 업무는 다른 통상근로자가 수행하도록 하는 방식 등이 가능합니다.
- 구체적으로 전환 대상자의 직무(업무) 조정 방안은 신규형 시간선택제의 직무분할 방식을 준용할 수 있습니다.

Check List
유의사항

하나

전환형 시간선택제의 취지를 감안할 때, 수행업무의 일부를 수행하고, 나머지 업무 부분은 대체 수행하는 것이 효과적입니다.

둘

시간선택제 전환에 따라 직무를 조정할 경우에는 다음의 사항에 특히 유의하세요.

* 전환 인력이 본인의 일자리가 전환 복귀 후 없어질지도 모른다는 불안감을 최소화해야 합니다.
* 시간선택제로의 전환에 따른 업무 조정으로 인하여 동료 근로자의 업무량이 늘어나거나 불편함이 커지지 않도록 해야 합니다.

5단계

시간선택제 운영과 관리

- 전환형 시간선택제를 실행, 적용할 때 가장 유의할 사항은 업무 공백이 발생하지 않도록 하는 것입니다.
- 대체 인력을 사전에 채용하여 업무 인수인계가 충실히 이루어지도록 하고, 해당 부서장의 충분한 이해가 선행되어야 합니다.
- 육아 등의 사유로 전환형 시간선택제를 시행할 경우에는 **정부지원제도***를 활용할 수 있습니다.

  * 출산육아기 고용지원금, 출산육아기 대체인력 지원금 등

시간선택제 일자리 도입을 위한 방법론(Tool Kit) 소개

인터뷰

시간선택제 일자리 도입에 대한 경영진 및 근로자의 의견을 파악하기 위한 (반)구조화된 질문지를 기준으로 개별 혹은 집단 인터뷰를 실시

구성원 의견조사

개별 기업 상황에 따른 맞춤형 설문지를 개발하여 전직원을 대상으로 온라인 혹은 오프라인 설문조사를 실시하고, 조사결과를 통계 분석

*설문내용(예시) : 시간선택제 일자리에 대한 전반적 인식, 시간선택제 일자리 필요성 인식, 현 근무시간 및 업무량에 대한 만족도, 시간선택제 전환 의사 등

근무체계 분석

1일 근무시간, 운영(영업)시간, 교대 근무 여부, 근로일수, 실제 운용에 있어 연장 및 휴일근무의 발생여부, 휴게시간 운영실태 등 근무형태 및 실 근로시간의 현황을 분석

- 근무체계 분석은 계약서, 취업규칙, 근무스케줄표, 출퇴근 기록부 등의 자료를 분석하고 관리감독자의 인터뷰 등을 실시

업무량 분석

조직 내 구성원들이 수행하고 있는 업무의 양(시간)을 분석

- 실제 업무량을 가장 잘 반영하는 요인을 산정
  *예 : 근무시간, 매장 방문 고객수, 전화 응대수 등
- 업무량 산정과정에서 단순한 시간의 합이 아닌 업무의 질적 내용 검토가 필요한 경우(관리업무 등), 업무의 중요도 및 난이도 등을 고려하여 업무량을 산정

업무프로세스 분석

조직 전반의 직무 프로세스와 직무별 세부 프로세스를 파악하고 세부 단위 업무들의 업무 성격을 진단

- 업무프로세스 상의 단위업무별 업무등급 진단을 통해 1차 시간선택제 도입 대상 업무를 선정하고, 2차로 요구 숙련도, 숙련기간, 업무 복잡성, 업무 다양성 등을 고려하여 시간선택제 업무를 판정
- 마지막으로 업무 책임범위 판단을 통해 시간선택제 도입 가능 업무를 최종적으로 도출

직무분석

직무에 대한 정보를 수집 및 분석하여 직무별 목적, 주요 활동과 책임, 직무수행 요건을 명확히 규정

- 직무정보 수집 방법 : 일반적으로 면접법과 설문지법을 가장 많이 사용
- 직무기술서 작성 : 직무의 목적, 직무의 내용, 과업과 주요활동, 비중, 주기, 성과책임, 성과지표, 협업관계 등
- 직무명세서 작성 : 필요 학력, 필요 자격증, 필요 숙련기간, 이전 수행 필요 직무, 직무수행에 필요한 역량 및 교육 등

적정인력 산정

소요 업무량을 기준으로 시간선택제 일자리의 필요 인력 규모를 산정

- 조직단위별 총 업무량과 인당 표준근무가능시간을 비교하여 시간선택제 근무자의 필요 인력 규모를 산정 (적정인력 = 총 업무량 / 표준근무가능시간)

5
인사·노무
관리

시간선택제, 인사 · 노무관리 방법을 소개합니다

시간선택제
근로자란?

현재 법적으로는 「근로기준법」상 "단시간근로자"에 포함됩니다.
다만, 고용의 질 측면에서 시간선택제 일자리란 근로자의 자발적 수요에 부합하고, 기본적인 근로조건이 보장되며, 근로조건에 있어 불합리한 차별이 없는 일자리를 말합니다.

*** 단시간근로자란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말함(「근로기준법」 제2조제1항제8호)**

인사 · 노무관리 기본원칙

균등처우

- 다른 형태의 근로자와 마찬가지로 남녀의 성, 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 한 근로조건에 대한 차별적 처우를 금지합니다.(「근로기준법」 제6조)
- 사용자는 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 해서는 안됩니다.
  (「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제8조제2항)

근로시간 비례보호

- 단시간근로자의 근로조건의 결정은 당해 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되도록 하여야 합니다.
  (「근로기준법」 제18조)

단계별 시간선택제 운영 방안

현재는 기존 「근로기준법」과 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 상 "단시간근로자"에 대한 규정이 적용됩니다.

모집과 채용 단계

- 단시간근로자를 모집 · 채용함에 있어서도 남녀, 연령, 장애인 임을 이유로 한 불합리한 차별이 금지됩니다.
- 단시간근로자의 모집공고 · 알림을 할 때에는 구직자로 하여금 단시간근로자 채용임을 명확하게 인식할 수 있도록 할 필요가 있습니다.
  *** 근로 유형 및 근로시간, 근로계약 기간을 정하는 경우 계약기간 등에 대해서는 명시하는 것이 바람직합니다.**
- 근로계약서는 반드시 서면으로 작성 · 교부해야 합니다.(「근로기준법」 제17조)

관련규정

「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」 제7조

① 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

② 사업주는 여성 근로자를 모집 · 채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모 · 키 · 체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 된다.

「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제4조의 4

① 사업주는 다음 각 호의 분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하여서는 아니 된다.

「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제5조

② 사업주는 근로자가 장애인이라는 이유로 채용 · 승진 · 전보 및 교육훈련 등 인사관리상의 차별대우를 하여서는 아니 된다.

재직단계

임금

단시간근로자의 임금 산정단위는 '시간급'을 원칙으로 하며, 시간급 임금을 일급 통상임금으로 산정할 경우에는 1일 소정근로시간 수에 시간급 임금을 곱하여 산정합니다. (「근로기준법」 제18조 및 동법 시행령 제9조)

단시간근로자의 1일 소정근로시간 수
= 4주 동안의 소정근로시간/4주 동안의 통상근로자의 총 소정근로일 수

단시간근로자의 임금 결정은 원칙적으로 근로시간 비례의 원칙에 따라야 합니다. (「근로기준법」 제18조)

성과급

사업장에 통상근로자와 단시간근로자가 같은 종류의 업무에 종사하는 경우, 경영성과급을 통상근로자에게만 지급하는 것은 차별에 해당되므로 단시간근로자에게도 근로시간 비례에 따라 경영성과급이 지급되어야 합니다.

복리후생

복리후생 중에서도 분할가능한 금전적 급부인 경우에는 근로시간 비례원칙을 적용하되, 분할할 수 없는 기타 급부에 대해서는 통상근로자와 동일하게 지급하는 것이 바람직합니다.

* (판례) 기간제근로자에게 통근비와 중식대를 차별지급한 사건 관련 : 실비변상적인 것으로서 업무의 범위, 업무의 난이도, 업무량 등에 따라 차등 지급될 성질의 것이 아니라고 판단(대법원 2012. 3. 29. 2011두2132)

근로조건 관련 외국사례

독일

단시간 및 기간제근로에 관한 법률 제4조

① 단시간근로자는 상이한 취급을 정당화하는 객관적 사유가 존재하지 않는 한 단시간근로라는 이유 때문에 전일제근로자에 비해 열악하게 취급되어서는 아니된다. 임금과 분할 가능한 금전적 가치를 가진 급부 등은 비교가능한 전일제근로자의 근로시간에 대한 단시간근로자의 근로시간의 비율에 상응하는 범위에서 최소한 보장되어야 한다.

*** 식대청구권의 전제요건이 근로시간 중에 점심식사를 하는 취업자들에게 기대되는 부가급여로서 형성되어 있고 단시간근로자도 이에 포함되는 것으로 이해할 수 있는 형태로 형성되어 있다면, 정규근로자와 주당 통상적인 근로시간이 2/3에 해당하는 단시간 근로자를 연초에 사전에 일괄 지급되는 식대비 지급대상에서 배제한 것은 취업촉진법 제2조에 위반한 것이다.(BAG v. 26. 9. 2001–10 AZR 714/00, DB 2002, S 47f.)**

프랑스

- 프랑스에서는 단시간근로자에 대한 차별금지 및 동등대우의 보장을 두가지 차원에서 규율하고 있는데, 지위에 있어서의 동등대우의 보장과 임금에 있어서의 동등성을 내용으로 하는 비례보호원칙임
- 시간비례적 보호원칙이 적용되는 대상으로, 임금, 성과급, 식비와 교통비, 해고보상금, 근속수당, 휴가수당이고, 반대로 전일제근로자와 동일하게 인정되어야 할 사항은 근속, 사용기간, 해고보호 정도임. 다만, 식비와 교통비는 사안에 따라 달리 판단되고 있는데, 식비나 식당이용권은 원칙적으로 그 식사가 근로시간의 도중에 있을 때 비로소 인정되며, 교통비는 단시간근로자가 법정근로시간이나 협약상의 근로시간의 반 이상을 근로하는 경우에는 전일제근로자의 반을 기준으로 하여 계산된 비율에 따라 혜택을 받음

출처 : 비정규직 차별금지 판단기준 및 운영에 관한 연구, 2006, 중앙노동위원회

퇴직금

- 사용자는 계속근로연수 1년 이상 근무한 단시간근로자에 대하여 평균임금의 30일분 이상을 퇴직금으로 지급하여야 합니다.

근로시간

- 사용자는 단시간근로자에 대하여 소정근로시간을 초과하여 근로를 하게 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 합니다. 이 경우에도 1주간에 12시간을 초과하여 근로시킬 수 없습니다.
  (「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조)
- 단시간근로자가 법정근로시간(1주 40시간)을 초과하여 근로한 경우에는 그에 대하여 통상임금의 100분의 50이상을 가산하여 임금을 지급해야 합니다.
  (「근로기준법」 제56조)

휴일 및 휴가

- 단시간근로자에 대한 유급휴일, 생리휴가 및 산전후휴가의 부여는 동등하게 취급되어야 하며, 연차유급휴가 및 각종 휴일 · 휴가수당의 계산에 관해서는 근로시간 비례의 원칙이 적용됩니다.
- 단시간근로자의 연차유급휴가는 다음과 같이 '시간' 단위로 부여함. 이와 같이 휴가를 시간 수로 부여하도록 한 것은 단시간근로자의 근로일별 근로시간이 불규칙할 수 있는 점을 고려한 것입니다.
  (「근로기준법 시행령」 제9조제1항에 따른 별표2)
- 경조휴가 등 약정휴가에 대해서는 단시간근로자와 동종 · 유사업무에 종사하는 통상근로자와 마찬가지의 휴가일수를 보장하는 것이 바람직합니다.
  (경조휴가 등의 약정휴가는 근로자의 일신상 사유로 인해 특정일을 온전히 휴무하게 하는 성격의 제도이기 때문에 시간비례 원칙을 적용하는 것이 부적절합니다.)

사회보험

- 사용자는 단시간근로자에 대하여 법률에 정한 경우를 제외하고는 통상근로자와 마찬가지로 고용보험, 산재보험, 국민연금, 건강보험에 가입하여야 합니다.

고용보험

단시간근로자 중 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 자 (1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 자를 포함) 외에는 고용보험이 적용되고, 생업을 목적으로 근로를 제공하는 자 중 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 자와 일용 근로자에게도 고용보험이 적용됩니다.

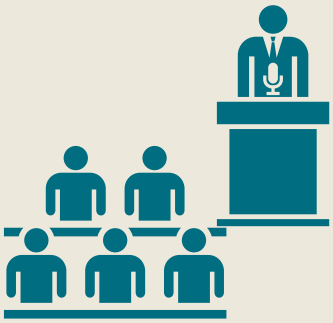
국민연금

1개월간의 소정근로시간이 60시간 이상인 단시간근로자, 1개월 이상을 계속 근로하는 근로자는 가입대상입니다.

건강보험

1월 이상의 기간 동안 고용되는 일용근로자, 1월간의 근로시간이 60시간 이상인 단시간근로자는 가입대상입니다.

교육훈련



- 시간선택제 일자리 도입 취지에 비추어 통상근로자와 비교하여 차별 없이 균등하게 교육훈련의 기회를 부여하는 것이 바람직합니다.
- 단시간근로자의 직무가 다양해지고, 일정 규모 이상이 될 경우에는 경력 개발을 위한 다양한 교육훈련 프로그램을 별도 설계 · 운영하는 것이 바람직합니다.
- 단시간근로자를 신규로 채용하는 경우에는 업무수행 전에 직장에서의 업무태도, 조직문화 적응 등 조직에 맞는 가치관 및 태도 형성을 위한 교육이 필요합니다.

근로관계의 종료

- 단시간근로자의 근로관계는 통상 근로자의 근로관계와 마찬가지로 계약기간의 만료, 정년 도래, 합의해지, 단시간근로자의 사망 등에 의해 근로관계가 종료됩니다.
- 단시간근로자의 근로관계가 종료됨에 따라 사용자는 근로관계 종료 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖에 일체의 금품을 지급하여야 합니다. (「근로기준법」 제36조)
- 단시간근로자에 대해서도 근로기준법상 해고제한 사유인 '정당한 이유'가 동일하게 적용됩니다.(「근로기준법」 제23조제1항)

6
지원

정부는
시간선택제 도입을
적극 지원합니다

시간선택제 도입을 원하는
기업에 컨설팅을 지원합니다

지원대상

- 시간선택제 일자리를 새롭게 창출하려는 사업주
  (기업의 규모나 공공 · 민간 부문에 관계없이 지원이 가능합니다)

컨설팅 내용

- 시간선택제 적합직종 발굴, 직무 재설계 등
- 시간선택제 일자리 발굴을 위한 컨설팅
  (취업규칙 등 관련 규정 개정에 대한 내용도 컨설팅 내용에 포함)

지원내용

- 컨설팅 비용
  (기업 규모에 따라 최대 500~1,000만원, 공공기관, 대규모 기업은
  컨설팅 비용의 50%를 부담해야 합니다.)

지원절차

- 노사발전재단에 컨설팅 지원을 신청

세부절차

- 시간선택제 일자리 컨설팅 실시 계획 제출(사업주 → 노발재단)
  ⇒ 심사 및 심사결과 통보(노발재단 → 사업주) ⇒ 컨설팅 기관 선정 및 계약체결
  (사업주–컨설팅 기관) ⇒ 컨설팅 실시 ⇒ 지원금 신청(컨설팅 기관 → 노발재단)
  ⇒ 지원금 지급(노발재단 → 컨설팅기관)

문의처 노사발전재단 02-6021-1204~1211

신규형 시간선택제
도입을 지원합니다

01

인건비를 지원합니다(2014년 정부예산안 기준)

* 2014년도 지원계획은 2013년 12월 중 국회 예산심의에서 확정될 예정

지원대상

- 시간선택제 일자리를 새롭게 창출하는 사업주
  (기업규모와 관계없이 지원이 가능, 다만 정부 또는 자치단체로부터 임금을 지원받는 근로자는 제외)

지원요건

① 정년의 보장(계약기간이 없는 근로자)
② 최저임금 130% 이상 임금 지급
③ 전일제근로자와 균등대우(근로시간비례의 원칙 적용)
*최근 1년 이내 지원받으려는 사업장에 근무한 경력이 있는 근로자를 재고용하는 경우에는 제외

지원내용

- 임금의 50% 지원
  (월 60만원 한도, 14년부터 월 80만원 한도로 상향조정할 예정)

지원절차

- 노사발전재단에 신청서를 제출

세부절차

- 시간선택제 일자리 창출 계획 승인 신청(사업주 → 노발재단)
  ⇒ 심사 및 심사결과 통보(노발재단 → 사업주) ⇒ 시간선택제 근로자 채용(사업주)
  ⇒ 인건비 지원신청(사업주 → 노발재단) ⇒ 심사 및 지원금 지급(노발재단 → 사업주)

문의처 노사발전재단 02-6021-1204~1211

02

사회보험료를 지원할 예정입니다(2014년 정부예산안 기준)

* 2014년도 지원계획은 2013년 12월 중 국회 예산심의에서 확정될 예정

지원대상

- 시간선택제 근로자를 신규로 채용하는 중소기업

지원요건

- 상용형 시간선택제 일자리를 신규로 창출한 우선지원대상기업

지원내용

- 사회보험료(국민연금, 고용보험)의 사업주 부담금 100%를 2년간 지원

지원절차

- 근로자 채용 ⇒ 사회보험료 납부 ⇒ 사회보험료 지원신청(사업주 → 근로복지공단) ⇒ 지원금 지급

문의처 근로복지공단 1588-0075

03

법인세 · 소득세 공제 혜택을 드립니다

* 2014년도 지원계획은 2013년 12월 중 국회 법안심의에서 확정될 예정

고용창출투자세액공제

지원대상

- 기업의 설비 등에 대한 투자 후 고용이 증가(5년 이내)할 경우

지원내용

- 투자금액의 3% 범위 내에서 근로자 1명당 1천만원(청년 및 60세 이상 근로자는 1,500만원, 마이스터고 등 졸업생은 2,000만원)의 법인세(소득세) 감면
  * 월 60시간 이상 시간선택제 근로자는 0.5명으로 산정
  * 상용직 근로자와 임금 · 복지 등에 차별이 없고, 임금이 최저임금의 130% 이상인 월 60시간 이상 상용직 시간선택제 근로자는 0.75명으로 산정(2014년부터)

문의처 국세청 콜센터, 국번없이 126

전환형 시간선택제
도입을 지원합니다

1. 육아기 근로시간 단축 급여

지원대상

- 만 6세 이하의 **초등학교 취학 전 자녀***를 가진 근로자가 육아기 근로시간 단축을 사용한 경우(남녀 불문)

  * 2008. 1. 1 이후 출생 자녀부터 적용

근로시간

- 단축 후 소정근로시간이 주 15~30시간이어야 함

지원기간

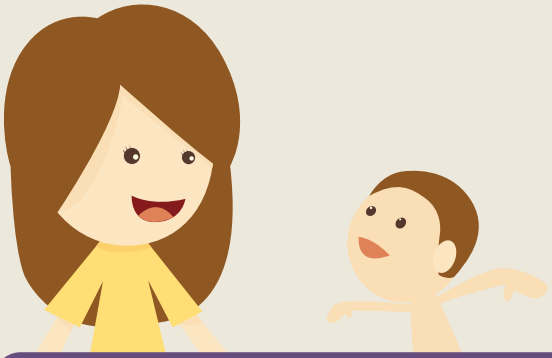
- 최대 1년

지원내용

- **육아휴직 급여***를 기준으로 단축한 근로시간에 비례하여 육아기 근로시간 단축 급여를 지급

  * 월 통상임금의 40% (하한액 50만원, 상한액 100만원)

문의처 고용노동부 고객상담센터 국번없이 1350



2. 출산육아기 고용지원금(육아휴직 등 부여시)

* 2014년 지원계획은 2013년 12월 중 국회 예산심의에서 확정될 예정

지원대상

- 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 허용하는 사업주

지원요건

- 육아휴직 등을 30일 이상 허용하고 육아휴직 등이 끝난 후 30일 이상 계속 고용

지원내용

- 최대 1년 한도로 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 기간 중 지원금 지급
- 육아휴직 월 20만원, 육아기 근로시간 단축(주 15~30시간) 월 20만원 지급

  * 2014년부터 대규모기업은 월 10만원으로 조정할 계획

문의처 고용노동부 고객상담센터 국번없이 1350

3. 출산육아기 대체인력 지원금

* 2014년 지원계획은 2013년 12월 중 국회 예산심의에서 확정될 예정

지원대상

- 근로자에게 육아휴직 또는 육아기 근로시간단축을 부여하고 대체인력을 사용한 사업주

지원요건

- 육아휴직 등을 30일 이상 허용하고 육아휴직 등이 끝난 후 30일 이상 계속 고용

  * 육아휴직, 육아기근로시간 단축의 시작일 전 30일이 되는 날(출산전후 휴가에 이은 육아휴직 등의 경우 출산전후휴가 시작일 전 30일이 되는날)부터 새로 대체인력을 고용하여 30일 이상 계속 고용

지원내용

- 대체인력을 사용한 기간 동안 1인당 월 20만원 지급(우선지원 대상기업은 40만원)

  * 2014년부터 1인당 월 30만원 지급(우선지원대상기업은 60만원) 계획

문의처 고용노동부 고객상담센터 국번없이 1350

4. 임금피크제 지원금(근로시간 단축형)

* 2014년 지원계획은 2013년 12월 중 국회 예산심의에서 확정될 예정

지원대상

- 임금피크제 도입 사업장 소속 50세 이상 근로자

지원요건

- 18개월 이상 근무한 자로서 정년연장 또는 정년 후 재고용으로 소정근로시간이 주당 15~30시간으로 단축되면서 임금이 줄어든 근로자

지원내용

- 최고임금(피크임금) 대비 70% 이하로 감액된 부분을 임금이 감소된 날부터 최장 10년간(재고용 시는 재고용된 날부터 최장 5년간) 연 300만원까지 지원
  * 2014년부터 지원기간 및 지원액이 변경될 수 있음

지원절차

- 『임금피크제 지원금 신청서』 및 증빙서류를 다음 연도 1월 말까지(해당 연도 중에 지급받으려는 자는 매 분기 다음달 말일) 고용센터에 제출
  * 근로자가 직접 신청할 경우 근로자 주거지 관할 고용센터에 제출
  * 사업주가 근로자를 대신하여 신청할 수 있음

문의처 고용노동부 고객상담센터 국번없이 1350

부록_1

시간선택제 국내 · 국외 주요 사례

국내기업 사례

01
평화오일씰공업주식회사(자동차 부품 제조업)

회사개요 : 1977년 설립된 Oil Seal, O-Ring 등의 제품을 생산하는 자동차 부품 제조기업
주요사업 : 자동차 부품 제조 (핵심 고무부품)
매출액 : 2,250억원(2012년)
인원 : 1,045명(생산직 830명)

도입목적

- 생산제품의 최종검사 단계 강화를 통한 품질안정화, 장시간 근로시간 개선, 지리적 위치에 따른 인력 채용의 어려움 해소 등을 목적으로 시간선택제 일자리를 활용

도입방식

- 제품 불량률 Zero를 위하여 제품 검수파트를 재설계하고 검사원의 역할을 강화, 최대 고객사(현대 / 기아자동차)에서 야간근무가 없어져 협력업체로서 근무형태의 변경이 불가피했으며 고객이 원하는 납품기일을 지키기 위해 낮시간에 추가근무인력 소요가 발생
- 이에 기존 생산직 2조 2교대에 추가 검수조(10:00~16:00)를 투입하여 운영하였고, 특히, 여성의 꼼꼼한 성향이 검수업무에 적합하다고 판단하여 인근 지역 주부들의 의견을 수렴하여 여성 중심의 시간선택제 직원을 고용
- 향후 검사공정에서 생산공정으로 확대 예정

도입현황

- **운영규모** 검사원 7명(55명 승인, 48명 추가 채용 예정)
- **근무시간** 월~토(10:00~16:00), 주당 30시간 근로
- **근로조건** 고용안정, 임금 및 복리후생 등 근로조건에서 통상근로자와 차별 없음
  임금은 검수원 전일제근로자와 동일한 임금수준에 근무시간 비례로 적용하고 복리후생은 동일하게 적용, 4대보험, 식사제공, 통근버스, 근무복 제공

도입효과

- 검사인력 확보를 통한 품질안정화 및 이를 통한 기업경쟁력 강화
- 기존 근로자 근무시간 축소를 통한 여가시간 증대(복지향상)
- 인력확충을 통한 고용창출 효과

현장의 목소리

"육아와 살림을 함께 해야하는 주부의 입장에서는 아침부터 늦게까지 하루종일 회사에서 일하기가 어렵거든요. 근데 이 일자리는 시간을 많이 배려한 근무시간 덕분에 무리없이 집안일과 회사일을 통시에 할 수 있어요"
(검사원 강00, 32세, 여성)

02
와이지-원(정밀기기제조업)

회사개요 : 1981년 설립된 절삭도구 전문업체로 앤드밀 분야 세계 1위 업체로 꼽히고 있음
주요사업 : 절삭공구 제조(END MILL, DRILL, TAP)
매출액 : 2,547억원(2012년)
인력 : 1,309명(2013년 6월)

도입목적

- 피크타임 시간대 생산직 인력 추가 운영을 통한 공정 병목현상 해소 및 장시간 근무관행 개선을 목적으로 시간선택제 일자리를 활용

도입방식

- 생산직 교대근무자의 경우, 생산과 포장 업무에 있어서 1인당 평균 연장근로시간이 월 46시간으로 장시간 근로개선이 시급한 상황
- 직무분류 및 직무분석을 통해 업무량, 중요도, 난이도, 인력대체 용이성 등을 고려하여 포장파트와 생산파트에 시간선택제 근로방식을 적용
- 특히, 업무량이 많이 발생되는 시간대를 고려하여 업무 수행을 최적화시키는 방안으로 근무시간별로 구분하여 운영하도록 설계

도입현황

- **운영규모** 생산직 122명(2012년 도입 이후)
- **근무시간**
  평일 오전반(9시~13시), 오후반(13시~17시)는 주 20시간
  주말반(8시~16시), 주 18시간
  주말반(8시~20시, 20시~08시), 주 24시간
- **근로조건** 전일제와 동일한 상용직으로 고용안정, 임금 및 복리후생 등 동일한 근로조건 적용

도입효과

- 업무 과부하 해소 및 일과 삶의 균형 도모를 통해 근로자들의 만족도 제고
- 지역사회의 고용창출을 통한 실업 해소

현장의 목소리

"안정된 수입이 있다는 것이 좋고, 출퇴근이 정확해서 좋아요. 오후에 아이들을 돌볼 수 있고요."
(초등학교 2학년, 5학년 자매를 키우는 김00, 41세, 여성)

03
강서미즈메디병원(병원)

회사개요 : 1991년 서울 강남, 2000년 강서에 개원하여 연간 40여만 명의 내원 환자와 1만 여명의 입원환자, 2만 여건의 수술 및 4,000여명의 신생아 분만을 시행하는 여성전문종합병원
매출액 : 450억원(2012년)
인력 : 400명(2012년 12월)

도입목적

- 중소병원의 고질적인 간호인력 수급난 해소와 업종 특성상 많은 비중을 차지하고 있는 여성 근로자들의 육아휴직 대체인력 확보, 피크타임대 서비스 인력 확대 등을 목적으로 시간선택제 일자리를 활용

도입방식

- 설문조사 및 인터뷰를 통해 시간선택제 도입이 가능한 직무로 간호사 및 간호조무사, 진료 지원 직무를 도출
- 직무분석을 통해 소정근로시간보다 실제 근로시간이 작거나 해당 업무가 특정시간에 집중되어 있는 직무를 확인하여, 근로체계 자체를 변경하거나 특정 시간대에 시간선택제 근로를 적용
- 실 근로시간이 짧아 유휴시간이 많은 내시경실 간호업무부터 근로체계 자체를 개편하고 주 30시간의 시간선택제 체계를 도입
- 오전에 수요가 집중되는 소아과, 응급실, 분만실, 신생아실, 수술실 등은 3교대 근무에 추가하여 업무집중시간(피크타임)에 시간선택제 인력을 추가 채용

도입현황

- **운영규모** 간호사, 방사선사, 연구원 8명(2011년 도입, 전환 6명, 신규채용 2명)
- **근무시간** 주당 30시간, 24시간, 20시간 등의 형태로 운영
- **근로조건** 전일제와 동일한 상용직으로 고용안정, 휴일 및 휴가, 임금, 복리후생 등의 근로조건에서 동일직무 동일 조건의 전일제근로자와 동일하게 적용

도입효과

- 간호사 인력난 해소 및 경력이 단절된 유휴 여성 인력의 고용 창출
- 결혼 및 육아 등의 이유로 인한 경력단절 해소
- 병원의 필요인력 유지를 통한 의료서비스 향상

현장의 목소리

"대부분의 병의원은 간호사 수급문제로 고민하고 있어요. 그런데 자격증을 가진 간호자 자체가 부족한 것이 아니라 유휴간호사가 많은 것이 현실이거든요. 시간선택제는 근로자에게는 자부심을 갖고 일할 기회를 주고, 기업에게는 우수한 인력을 합리적인 비용으로 채용할 수 있는 좋은 제도입니다"

04
기업은행(은행 및 저축기관)

회사개요 : 2011년도 고용창출 우수기업으로 선정된 금융그룹임
매출액 : 18조 4,596억원(2012년)
인력 : 11,574명(2013년 5월)

도입목적

- 피크 타임 시간대 창구인력 추가 운영으로 고객 대기시간 감소 및 서비스 개선, 업무 효율성 제고를 목적으로 시간선택제를 활용

도입방식

- 각 지점의 특성별로 특정 시간대에 업무량 급증 현황을 파악하여 영업점의 신속창구 · 전화상담 업무 · 사무지원 업무에 시간선택제를 적용
- 금융권에서 퇴사한 경력단절여성을 대상으로 신규 채용 계획

도입현황

- **운영규모** 창구텔러, 전화상담원, 사무지원 직무에 110명
- **근무시간** 월~금, 1일 4시간 범위 내에서 자율 운영
- **근로조건** 임금은 동일업무 전일제근로자와 시간비례 적용하며, 복리후생은 전일제근로자와 동일 적용(단, 선택적 복지비는 50%), 시간선택제 도입직무 최상위 직급인 과장급까지 승진이 가능하고, 교육훈련을 동일하게 제공

도입효과

- 고객의 대기시간 절감 및 제공서비스 개선으로 고객 만족도 증가
- 숙련된 시간선택제 근로자 활용에 따른 인력운용의 효율성 제고

05
스타벅스(음료점업)

회사개요 : 1999년 1호점 오픈을 시작으로 2011년 400호점 오픈을 돌파한 커피전문점 선도 기업으로 2012년 커피브랜드 매출액 1위를 달성
매출액 : 3,900억원(2012년)
인력 : 5,600명(2013년 8월)

도입목적

- 피크 타임 시간대 관리자 운용으로 고객서비스 질 제고 및 숙련된 인력활용에 따른 효율성 제고를 목적으로 시간선택제 일자리를 활용

도입방식

- '리턴맘 바리스타(Return Mom Barista)' 프로그램 운영
- 매장 관리자(영업점 부점장) 직무에 도입

도입현황

- **운영규모** 바리스타, 슈퍼바이저 직종에 4,062명(남성 905명, 여성 3,157명)
  * 향후 약 100여명 추가 채용 예정
- **근무시간** 주 5일, 1일 4시간 범위 내 근무시간대 자율운용
- **근로조건** 동일업무 전일제근로자와 동일한 근로조건 적용(단, 학자금 등 일부 복리후생은 제외)
  * 경력관리 일환으로 영업점장, 본사 관리직의 경우 바리스타에서의 전환(시간제→전일제) 원칙 (본사 관리직원 52%가 바리스타 출신), 관리직 전환을 위한 교육훈련 제공

도입효과

- 피크타임대 영업점 관리 인력 배치로 서비스 질 제고
- 가족친화적 근무환경 조성
- 경력단절여성의 시간선택제 일자리 채용 활성화

06

CJ푸드빌기업(음식점업)

회사개요 : 1997년 패밀리 레스토랑 빕스(VIPS)를 개발해 론칭했으며 2000년 CJ주식회사에서 분리 · 독립하면서 전문외식기업으로 발돋움, 2006년 10월 그룹의 프랜차이즈 사업부문을 통합하면서 탄탄한 종합 외식 서비스 기업으로 성장하며 총 14개의 외식&프랜차이즈 브랜브와 복합외식문화공간인 CJ푸드월드를 운영

매출액 : 8,552억원(2012년)

직/가맹 점포수 : 1,800여개(국내외 포함)

도입목적

- 피크 타임 시간대 서비스 인력 추가 투입, 경력단절 전문 여성인력 활용을 목적으로 시간선택제 일자리를 활용
  * 기존 아르바이트 인력의 근로조건 개선(계약기간 폐지, 근로시간 개인선택, 성장지원형 복리후생 대폭 확대), 외식 창업 후 실패한 경험이 있는 인력 채용하여 전문성과 열정 활용

도입방식

- 외주 직무 일부를 직접 고용형태로 전환하고 근무체계를 재설계하여 시간선택제 일자리를 창출, 시간선택제에 적합한 직무를 신규 개발
- 가맹상담, 마케팅, 바리스타, 파티쉐, 홍보, 스토어매니저 등 6개 직무에 시간선택제를 적용
- 경력단절 여성을 우선적으로 채용하되, 6주간의 직장적응훈련(CJ 리턴십)을 제공
- 기존 일자리 개선방안으로 고용형태를 무기계약직으로 전환하여 본인이 희망하는 시점까지 일을 할 수 있도록 지원
  * 학자금 대출이자 지원, 대졸 신입사원 지원시 서류전형 통과 특전 부여, 성장지원제도 운영 등 시간선택제 근로자들에게 정규직과 비슷한 수준으로 근로조건을 개선
- 향후, 고령자 채용을 위한 방안을 모색중에 있음

도입현황

- **운영규모** 30명 채용(2013년 8월), 향후 40명 추가 채용 예정(2014년 2월)
- **근무시간** 월~금, 주 20시간(10:00~15:00)
- **근로조건** 임금은 최저 100만원 수준으로 경력에 따라 개별처우를 결정, 복리후생은 동일업무 전일제근로자와 동일 적용(단, 현금성 복리후생은 시간비례 적용하여 50%)

도입효과

- 경력단절 여성의 고용기회
- 일자리 창출을 통한 사회적 역할(책임)에 기여
- 시간선택제 근로자들의 업무효율 향상과 동기부여 효과

현장의 목소리

"리턴십에 참여하고 있는 경력 단절 여성들은 일에 대한 갈증이 컸던 만큼 열정이 넘치는 놀라운 모습을 보여주고 있어요"

07

한국고용정보(기타 사업지원 서비스업)

회사개요 : 국내 최대의 금융콜센터 위탁운영 전문기업으로 춘천, 서울, 대전, 부산 등지에서 콜센터를 운영
주요사업 : 금융콜센터
매출액 : 800억원
인력 : 2,612명(상담원 2,459명)

도입목적

- 노동강도 완화 및 노동생산성 증대, 인력 확보 및 유지를 목적으로 시간선택제 일자리를 활용

도입방식

- 감정노동이라는 업무 특성상 전화상담원들의 고객 대응에 따른 업무 스트레스 강도로 인해 이직률이 높은 편
- 여성 근로자 비중이 높아 일과 가정의 양립에 대한 요구가 높았음
- 이에 직업상담업무를 중심으로 시간선택제를 적용함

도입현황

- **운영규모** 전화상담원 153명(2012년 도입 이후)
- **근무시간** 오전(09:00~13:00), 오후(14:00~18:00)
- **근로조건** 복리후생 등 전일제근로자와 동일한 근로조건 적용

도입효과

- 감정노동이 많은 업무 특성상, 근무시간 축소에 따른 업무 집중도 및 만족도 향상 (전일 상담원 보다 10%), 이직률 감소 (전일 상담원 보다 4%)
- 지역사회 경력 단절 여성의 고용창출

현장의 목소리

"근무 시간이 짧으니 집중력이 좋고 스트레스도 덜 받는 것 같아요, 여기서 제 천직을 찾은 것 같아요"

해외 선진국 사례

01
네덜란드

현황

- 주 36시간 미만 일하는 시간제 일자리는 전체 고용의 37.8%를 차지하여 OECD 평균인 16.9%를 크게 상회(OECD 2013)
- 여성근로자 중 시간제 비중은 60.9%이며, 남성근로자는 18.0%가 시간제로 근무
  * 네덜란드의 여성고용률(15~64세)은 70.4%로 우리나라 53.5%보다 훨씬 높음

활성화 배경

- 노사정 타협과 법제도 개선을 통해 노동시장내 격차를 완화하고, 시간제 일자리를 통해 80년대 낮은 고용률 문제를 해결

① 사회적 타협

- 임금인상 자제, 근로시간 단축을 통한 고용창출과 고용안정을 교환하는 사회적 합의 도출 (바세나르 협약, 1982)
- 1980~90년대 근로시간 단축, 노동시간 결정에 관한 노측의 영향력 강화 등을 위해 노동조합이 적극 개입

② 인력수요 변화

- 1980~90년대 제조업에서 서비스업으로 산업구조가 변화함에 따라 여성 서비스 노동수요가 증가하고, 서비스 부문 영업시간 확대 등으로 시간제근로 수요 지속 증가
  * 네덜란드 기업의 시간제근로 선호 이유(1991) : 시장의 초과수요 대응에 유용(60%), 새로운 노동력 확보 필요(30%), 초과근로수당 비용부담 감소(20%)

③ 정부 정책

- 시간제근로를 저해하는 법제도 개선

  근로시간에 따른 차별 금지법(1996) : 임금, 초과근로수당, 보너스, 훈련, 휴일급여 등 고용조건에 대해 시간제와 전일제근로 동등 대우

  근로시간조정법(2000) : 근로자에게 근로시간 단축, 증가 청구권 부여

  * 긴박한 경영상 필요 등이 없을 경우 사용자의 승인 의무화

  2001년 조세개혁 : 소득공제를 세액공제로 전환하면서 기혼 여성이 유급노동에 참여하는 인센티브 강화

  1990년대 보육촉진정책 : 기업 보육시설 보조금 지급, 저소득층 보육비 전액지원 등 여성의 보육부담 해소

고용률에 미친 영향

- 고용률 70%로 진입하는 과정(1994~1999)에서 시간제 일자리가 고용률 제고에 기여
- 1994~1999년 사이 늘어난 일자리 중 시간제 일자리가 약 41.5%*를 차지

  * 일자리는 약 917,000개 늘어났고, 이중 시간제 일자리가 약 380,000개 늘어남

  * 네덜란드(1994 → 1999) : (고용률) 63.9 → 70.8%, (시간제 비율) 28.9 → 30.4%, (시간제 기여율) 44.9%

ING Bank

- 네덜란드에 본사가 있는 세계적인 금융기관(보험, 은행업), 40개국에 진출하여 84,718명 고용, 2012년 매출액 426.4억 유로
- ING Bank는 17,000여명이 근무하며, 약 3,000명이 시간제 근무

  * 시간제 근무하는 직원의 87%가 여성, 남성은 13%
- 시간제 근로는 특정 직종이나 부서에 한정되지 않고 비교적 골고루 분포

  * 관리직으로 직급이 올라갈수록 시간제 근로 비중이 낮아짐
- 시간제 근로의 형태는 1주 3일(주 24시간) 혹은 1주 4일(주 32시간) 근무형태가 일반적
- 시간제 근로자 거의 대부분 정규직이며, 근로시간 단축 – 풀타임 전환 제도 하에서 고용형태 전환 가능
- 시간제근로자는 전일제와 비교하여 임금 등 근로조건, 평가, 승진 등에 있어 차별받지 않음

02
독일

현황

- 독일은 전일제에 비하여 통상적으로 주당 근로시간이 짧은 근로자를 시간제근로자로 정의
- 2012년 기준 시간제 일자리는 전체 고용의 22.1%이며 여성근로자의 37.8%, 남성의 8.7%가 시간제로 근무

  * 시간제근로 추이 : 2000년 17.6% → 2005년 21.5% → 2010년 21.7% → 2012년 22.1%

활성화 배경

- 슈뢰더 정권과 메르켈 정권은 하르츠 개혁, 아젠다 2010 등을 통해 노동시장 유연성 제고를 위한 개혁 작업을 추진
- 미니잡 개편 · 파견근로 규제 완화 등의 조치를 하르츠 개혁에서 시행하였으며, 이는 시간제 근로를 활성화 하는 계기로 작용
  - 2001년 「시간제근로 및 기간제 근로에 관한 법률」 시행 이후 업종별 단체협약을 통해 각종 차별로부터 시간제근로 보호
  - 근로자에게 각종 세금과 사회보험료를 면제하고 고용주에게 감면 혜택을 주는 '초단시간근로(미니잡)'가 자발적으로 확산
  - 시간제 일자리에 대한 기업과 근로자의 적극적인 참여가 이루어지면서 총 고용 규모가 확대되는 고용 선순환 구조 형성

정부정책

- 시간제 근로자에 대한 차별 방지 뿐만 아니라 보조금 지급, 저임금 근로 제도화, 규제 완화 등 적극적인 프로그램을 시행
- '일자리를 위한 연대' 협약(1996년)에서 조기 퇴직하는 고령근로자들을 시간제 근무로 전환 유도
  ○ 청년실업자를 시간제 근무로 채용하는 기업에게 보조금을 지급하여 고용을 유도
- 「단시간 근로 및 기간제 근로에 관한 법률」을 시행(2001. 1. 1)하여 차별을 방지하고 시간제 근로를 촉진
  - 차별금지 원칙 · 근로시간단축청구권* · 통상 근로자 채용시 우선권 보장 · 근로형태 전환 거부로 인한 해고 금지 명시

    * 6개월 이상 근무자가 자신의 근로계약상의 근로시간을 단축시켜 줄 것을 요구할 수 있는 권리
- 2003년부터 진행된 하르츠II 개혁을 통해 저임금 근로를 미니잡(mini-job)으로 제도화하고 규제완화 추진

– 미니잡 근로자에게 사회보험료와 세금을 면제하여 취업유인 제공*

* 비공식 부분(가사, 육아 등)의 경제활동을 공식 부분으로 편입시켰고, 이는 여성의 경제활동참가율 제고로 이어짐

고용률에 미친 영향

- 고용률 70%로 진입하는 과정(2003~2008)에서 시간제 일자리가 고용률 제고에 기여
- 2003~2008년 사이 늘어난 일자리 중 시간제 일자리가 약 50.2%를 차지

* 일자리는 약 2,797,000개 늘어났고, 이중 시간제 일자리가 약 1,405,000개 늘어남

* 독일(2003 → 2008) : (고용률) 64.6 → 70.2%, (시간제 비율) 19.6 → 21.8%, (시간제 기여율) 44.2%

독일 헤르티 재단 소개 사례(www.beruf-und-familie.de)

- **Bosch 자동차부품 및 산업재 제조업체**

  가족친화적인 근로문화 형성을 위한 지침을 마련, 근로자 일-가정 양립 지원

  – 마케팅 부서 책임자 H씨 사례 : 출산 직후 시간제근로로 전환하여 주 4일 근무(3일 출근, 1일 재택) → 추가인력 채용으로 업무공백 보완

- **B.Braun 의료기기 전문 제조업체**

  2007년부터 출산 및 가족간병을 지원하기 위한 '가족단시간모형(Familienteizietmodell)'을 적용

  – 근로시간의 50%까지 근로시간을 단축하고, 임금의 5~15% 보전

- **프랑크푸르트 공항, Fraport AG**

  경력단절 이후 복귀를 촉진하기 위해 다양한 시간제근로 시행

  – 예) 사무직 일자리를 둘로 나누어 시간제근로자 2인이 공동수행

03
스웨덴

현황

- 일반 정규직으로 채용된 여성이 필요한 시기에 전일제에서 시간제로 전환하는 상용직 전일제의 단축근무 형태가 지배적
- 전형적인 시간제근로는 정규직 여성이 육아기에 시간제근로 청구권을 행사하여 자발적으로 근무시간을 단축하는 형태임

  * 2009년 시간제 근로자가 전체 근로자의 21%, 여성근로자의 32%
- 임금과 고용안정성, 사회보험 등 여러 측면에서 시간제 근로자 지위가 양호하여 EU내 가장 바람직한 시간제근로 유형으로 평가

활성화 배경

- 1970~1980년대 시간제근로 대폭 증가

  ① 공공육아시설 확대와 유급 육아휴직제도

  – 탁아센터, 방과후 가족센터 등 공공보육시설을 확충하여 육아부담을 사회화하여 여성의 경제활동 증가

  – 유급 육아휴직제를 도입하여 휴직기간(75년 15개월) 중 임금의 80% 수준의 수당 지급, 1995년에는 아버지 육아휴직 할당제 도입

  ② 세제개혁(1971)

  – 부부 합산과세에서 개별 과세로 전환하여 여성이 노동공급을 확대하는 인센티브로 작용

  ③ 한계세율 조정(1976)

  – 전일제근로자 한계세율(64%)에 비해 시간제근로자(32%) 선택이 유리하게 제도 변경

  ④ '폐점시간법' 폐지(1972)

  – 여성 시간제 서비스 인력 수요 증가

정부정책

- 1980년대 이후 시간제근로 보호 법제도 확충

  ① 고용보호법(1997)

  – 육아휴직 이후에도 아이가 8세 이전까지는 전일제의 75%까지 근로시간 단축청구 가능, 시간제근로자의 추가근로 청구권 부여(고용주의 경영상 이유에 따른 거절권도 함께 인정)

  ② 근로시간법(1982)

  – 시간제근로 남용 방지를 위해 시간제근로자의 연간 초과근로시간이 200시간을 넘지 못하도록 제한

③ 차별금지법(2002)

– 시간제근로자의 경제적 보상 및 처우의 측면에서 전일제근로자에 비해 직접적 차별뿐만 아니라 간접적 차별도 금지

Skandinaviska Enskilda Banken (SEB)

- 유럽 등 20여개 국가에서 2,800여개 기업의 투자 및 자산관리, 40만여개 중소기업에 금융서비스를 제공하는 글로벌 금융기관
  – 2012년 약 142억 SEK(약 2조 원)의 매출이익, 총 16,000 여명의 임직원, 이 중 절반이 스웨덴에서 근무 (본부 스톡홀롬)
- 스웨덴에서 근무하는 총 8,350명 중 임시직을 포함한 총 직원 가운데 약 1/5이 시간제 근로를 하고 있음
  – 정규직 시간제근로(1,100여명)는 법적으로 보장된, 육아기 단축근무, 부모휴가제 사용인원으로 전일제로 복귀 보장
  – 임시직 시간제근로는 대부분 학업과 일을 병행하는 학생들임
    ⇨ SEB의 경우 사업주의 필요보다는 근로자의 일과 가정의 양립이라는 수요에 따른 시간제근로 선택
- 정규직 시간제는 매일 2시간 단축근무(40%) 또는 주1회 휴무일 지정(60%)의 두가지 형태
  – 부서 직속상관과 협의만 하면 시간제근로로 전환할 수 있으며, 임금 및 상여금, 유급 휴가 일수, 연금 등을 비례방식(pro-rate base)으로 결정
  – 정규직 시간제 근로자들은 전일제 기준인 주당 38.5시간이 될 때까지, 연간 최대 50시간까지 연장근무 가능(근로시간 늘어나면 대부분 전일제로 복귀)

04
스위스

개념

- 일하는 시간 정도에 따라 전일제 근로의 50% 미만인 경우와 50~89%인 경우로 크게 두가지로 구분(50~89%의 비중이 더 높음)

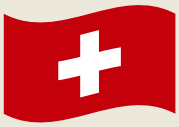
  * 전일제근로자 근로시간의 90% 이상은 전일제 근로로 간주

현황

- 2011년 현재 시간제 일자리 비중은 33%(여성 59.8%, 남성 10.1%)로 유럽 27개국 중 네덜란드 다음으로 높음
- 최근 10년간 전체 고용 중 시간제 비중은 지속적으로 증가 (2000년 29.0% → 2011년 33.0%)되고 있으며, 여성보다는 남성의 증가율이 더 높음 (남성 6.9% → 10.1%, 여성 57.0% → 59.8%)
- 공공부문의 시간제 일자리 비중은 30.9%이며, 고위공무원 중 여성의 11.7%, 남성의 1.5%가 시간선택제 근로

법규

- 근로계약관련 채무법에서 시간제 근로자에게도 근로계약에 따른 권리가 보장된다는 규정이 전부(1972년 도입)이며, 시간제 일자리 확산을 위한 정부 지원제도는 없음



CLS사(번역 등 서비스업, 상시근로자 600명)

- **운영형태**

  1997년 창업시부터 유능한 여성근로자 확보를 위해 시간제 근로 및 원격근로 실시

  간부를 포함 전체 근로자의 41%가 시간제 근로 활용(전일제 근로시간 대비 70~80%가 다수)

- **성과**

  여성 근로자의 이직율 저하로 채용 및 훈련 등에 소요되는 비용 절감, 고용의 유연성으로 양질의 근로자 확보 용이

팀장을 시간제 근로자 2인으로 운영함으로써 일의 강도와 품질을 높일 수 있었으며, 정보 등의 공유는 혁신의 원천이 되고 생산성 증가로 연결(성공요인 : 팀장간 신뢰관계, 동일한 목표 지향)

Corum사(고급 시계 생산기업)

- **운영형태 및 성과**

  반일제 시간제 제도 운영, 두 사람이 한 일자리를 공유함으로써 한 사람이 결근할 경우 또는 위급 상황에 원활하게 대처 가능

RAIFFEISEN(협동조합 형태의 은행)

- **도입배경**

  2009년 금융 위기에 대응하기 위해 역량 있는 간부 확보 차원(2015년까지 간부 중 여성 비율을 30% 이상 끌어올리는 것을 목표)으로 시간제 일자리 확대 추진

- **성과**

  전일제 한 사람이 하던 일을 시간제 근로자 두 명이 수행함으로써 두 사람의 역량을 더할 수 있어 기술적 측면뿐 아니라 경영적 측면에서 보완이 가능하며 지식을 공유함으로써 결근이나 이직에 대비

- **장려책**

  전일제 한 사람이 하던 일자리를 60%로 일하는 두 개의 일자리로 나누어 적용(근로자 요청)

05
영국

현황

- 노사간 거시경제적 타협 없이 사용자에게 값싸고 유연한 노동력을 제공해 주는 순기능 때문에 노동시장에서 자연스럽게 시간제 수요 형성(상대적으로 값싼 기혼 여성 인력에 대한 수요 증가)
  * 전체 근로자 중 시간제 비율은 26.8%, 여성 근로자 중 42.3%, 남성근로자는 11.7%가 시간제 근로(2010년)

확산 배경

- 1950년대 전후 복구사업과 경제성장으로 노동수요가 급증하여 노동부족을 해결하기 위해 기혼여성들을 시간제근로로 활용
  * 저임금, 하위직종, 승진이 보장되지 않은 일자리 중심

특징

- 임금, 고용 안정성 등 근로조건 측면에서 상대적으로 열악한 일자리 중심으로 확대
  ① 여성의 경우 자발적 시간제근로 비율이 매우 높음
    – 성별 역할 분업이 공고한 사회 분위기(여성이 가사 · 육아 부담), 육아휴직제도 및 보육시설 불충분 등이 원인
      * 공공보육시설이 미흡하고, 1997년 이후 민간보육시설 확대되었으나 9~15시까지 운영하는 한계
  ② 영국 시간제근로는 유럽 다른 나라에 비해 상대적으로 나쁜 일자리
    * 전일제와 시간제 중위 시간당 임금(2009) : 전일제 12.34파운드, 시간제 7.83파운드 (전일제 대비 시간제의 상대적 임금 63%)
  ③ 기혼여성 특별수당 수급, 사회보험 기여금 및 세금을 낼 필요가 없는 초단시간 시간제근로 선택하는 여성 다수
    * 시간제근로 여성의 25%가 주 10시간 이하(1995)
    * 주당 50시간 노동시간에 남성 집중, 주당 10시간 이하 노동시간에 여성 집중

법제도

- 시간제근로자법(2000) 및 출산과 부모휴가법(1999)
  ① 전일제와 동등한 시간당 임금(초과근로 포함)
  ② 질병수당, 출산수당 시간비례 동등 대우

③ 휴가, 출산휴가, 부모휴가, 경력휴가 동등 부여

④ 기업훈련 배제 금지

⑤ 기업연금 가입 차별 금지

- 약정근로시간 초과시 초과근로 할증임금 지급, 정리해고시 시간제근로자임을 이유로 차별 금지
- 16세 이하 자녀를 둔 부모에게 육아를 위해 근로시간 단축 청구권 부여

Oxford City Council(공공부문)

- 영국 옥스포드 시의 지방정부로서 5,107명이 근무하고 있으며 2,259명(44.23%)이 시간제로 일하고 있음
- 대부분의 시간제 근로자들은 정규직(open-ended contract) 계약조건을 맺고 있고, 대개 주 2~3일 정도 근무
  - 단순 노무직 / 비숙련직뿐만 아니라 전문직종에서도 상당히 많은 수의 시간제 근로자들이 종사
- 임금, 휴가 등 대부분의 근무조건들이 비례방식(pro rata basis)으로 결정되어 차별적 요소가 거의 없음
  - 다만, 최상위 직종의 경우 시간제 근무가 제한되기 때문에 최상위 직급 승진에 관한 한 일정 정도 차별이 있다고 볼 수 있음
  - 그러나, 임원들 중에서 시간제로 일을 하다가 전일제로 전환한 사람들이 다수임
- 생애 주기별 일과 삶의 균형을 맞추기 위하여 전일제에서 시간제 근무로의 전환뿐만 아니라 시간제에서 전일제 근무로도 전환* 가능

  * 전일제 자리에 결원이 우선 발생하여야 하고, 그 후 지원 / 경쟁을 통하여 근무형태 전환이 이뤄짐

  - 전일제에서 시간제로 전환할 때, 거의 대부분 동일한 업무를 수행하게 되므로 더 낮은 수준의 일자리로 옮겨야 하는 문제(job downgrading) 는 발생하지 않음

부록_2

시간선택제
국내 · 국외 직종 사례

국내기업의 시간선택제 일자리 채용 사례

기업명	모집 직종
A 그룹사	• 힐링상담 및 CS강사(일4H, 오전 · 오후 2개조) • 식품안전(일4~6H, 중소형점은 격일제) • 서비스리더(일6H, 고객만족 매니저 관리) • 디자인(피크요일 지원근무, 매장 연출) • 고객서비스(일4~6H, 고객서비스, 해피콜) • 콜센터 통화품질관리, 서비스강사, 카드센터 서비스매니저(일4~6H) • 방송심의모니터링(재택 가능) • 품질관리, 디자이너(일5~6H) • 예약접수 및 Information call(일4~6H) • 점포관리자(일5~6H) • 점포판매직(일4~6H) • 매장관리(일6H), 안내(일6H, 오전 · 오후 2개조) • 유통업체 순회 판촉 진열(일6H) • 점포관리자, 판매사원
B 그룹사	• 환경안전(일4H, 영업지점 안전관리) • 전문특수(일4H, 간호사, 봉사활동 기획 및 운영) • 사무지원(일4H, 지점 텔러 / 업무지원 등) • 사무지원(일6H, 영업지점 업무지원) • 서비스지원(일4H, 고객 전화응대) 사무지원(일4H, 영업지점 업무지원) • 서비스지원(6H, 고객 전화응대 및 만족도 조사) • 사무지원(일4~6H, 행정지원, IT지원, 디자인) • 개발지원(일4H, CAD, 개발시스템 관리) • 생산지원(일4H, 생산자재 관리) • 환경안전(일4~6H, 현장 안전관리, 교통안전 관리) • 전문특수(일4H, 비즈니스 문서 번역, 외국인 지원) • 사무지원(일4H, 행정서무, 사내홍보 등) • 개발지원(일4H, CAD, 개발인프라 관리, C 프로그래밍, TEST S/W개발) • 생산지원(일4H, 생산공정지원, 수출입 지원) • 사무지원(일4~6H, 행정서무, 사회공헌) • 개발지원(일4H, CAD, 건설기술 분석 등) • 환경안전(일4H, 건설현장 안전점검 및 교육운영)

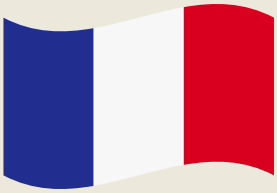
B 그룹사	• 전문특수(일4H, 회의 및 비즈니스 문서 통번역) • 사무지원(일4H, 행정서무, 시장조사, 구매) • 개발지원(일4H, 설계 3D 모델링 관리) • 전문특수(일4H, 의무실 간호 및 보건 업무) • 사무지원(일4H, 재고 관리, 출입국 사무, 기자재 검사) • 개발지원(일4H, 계측분석) • 전문특수(일4H, 통번역, 사회공헌) • 사무지원(일4H, 행정서무, 문서수발) • 개발지원(일4H, 설계 도서검토 및 감리) • 생산지원(일4H, 자재관리, Data 관리) • 환경안전(일4H, 파크패트롤, 현장 안전관리) • 서비스지원(일4H, 고객 상담실 운영) • 전문특수(일6H, 단체급식 영양사 업무) • 사무지원(일4~6H, 행정서무, 차량관리, 웹디자인) • 서비스지원(일4H, 고객 서비스, 항공권 발권) • 전문특수(일4H, 탁아시설 운영) • 사무지원(일4H, 행정서무, 교육운영) • 생산지원(일4H, 영업지사 물류관리) • 판매지원(일4H, 고객서비스, 판매관리) • 사무지원(일4H, 행정서무) • 판매지원(일6H, 영업매장 지원) • 고객서비스(일4H, 전화상담) • 개발지원(일4H, 개발 Infra 관리, 기술문서 관리) • 생산지원(일4H, 자재 입고 / 품질 검사, 포장) • 사무지원(일4H, 자료센터 운영, 행정서무)
C 그룹사	• 포인트카드 데스크(주25H / 30H 선택) • 문화센터 데스크(주25H / 30H 선택) • 캐셔, 진열판매, 검수검품(주25H, 20H 또는 14H (2일근무) 선택 가능) • 의류판매(주32H), 상품관리(주30H) • 영양사(주30H) • 부점장(주20H), 바리스타(주25H) • 베이커리 생산직(주20H)
D 은행	• 텔러(12:00~16:30, 4H, 입출금창구 업무)

국내기업의 시간선택제 일자리 채용 사례

E 그룹사	• 경력 객실승무직, 경력 기술직 • 경력 서비스사무직 • 공항 운송 및 지상 조업 • 육운 · 항만사업시스템 운영 • 택배 콜센터 전화응대 • 수하물 조업지원 • 안전점검 • 운항 · 객실 · 운송 행정지원 • 버스운전직 • KAL호텔 식음료 · 객실 미화 • 대한항공 예약 접수
F 그룹사	• 시설 / 식음서비스 / 조리 및 팬츄리 • 관광영업 • 계산전문직 • 식자재 검수 / 재고 관리 등 • 고객상담서비스직
G 그룹사	• 간호사, 약사, 변호사 등 • 사업지원(전산) 및 스토어 매니저 • 점포운영 스페셜리스트 및 주방보조 • 매장 스태프 • 영양사, 조리원 • 영상디자인 및 웹디자인 • 사이트 운영지원 및 홍보(사무지원 · 대관 · CS · SNS마케팅 등), • 도움지기(영화상영 · 제품 준비 등), 미소지기(매표 · 매점판매 · 청소 등) • 방송, 인터넷영업, 사무지원(회계 등) • 설치검수, 방송모니터링 • CL영업직(물류 영업), 시설관리(창고 · 기계실), • 보세사(보세창고관리), 선원(기관장 · 갑판장) • 웹디자인(인터넷몰 기획 · 개발 · 운영) • 매장운영, 매장스태프 • 안내데스크, 통합관제센터 모니터링 • 홈쇼핑 고객상담
H 그룹사	• 개발지원(주20H), 생산지원(주20H) – 08:30~12:30, 13:30~17:30 선택(주 5일)

H 그룹사	• 사무지원(09:00~18:00 중 4~6H 선택) • 실리콘 Wafer검사직(08:30~12:30, 주5일) • 사무보조(08:30~12:30, 주5일) • 번역(10:00~17:00) • 사무지원(09:16:00), • 심리상담사(10:00~16:00, 09:00~16:00) • 간호사(4H, 09:00, 13:00 업무시작), 고객상담(콜센터 · 인테리어, 4H, 09:00, 14:00, 18:00) • CAD(4H, 09:00, 13:00), 안전환경(13:00) • 뷰티컨설턴트(4H, 16:30 업무시작), 영업경리(4H, 09:00), • 소비자상담(4H, 09:00, 14:00) • 사무보조(주30H) • 연구소실험보조(주30H) • 사무지원(주30H, 09:00~16:00) • 상담직(주30H, 09:00~14:00, 13:00~18:00 선택, 주 6일 근무) • 복지시설관리, 헬스키퍼 • 콜센터 상담직(주20H, 12:00~16:00) • 콜센터 상담직(주20H, 12:00~16:00) • 콜센터 상담직(주20H, 12:00~16:00) • 인바운드상담(주5일 9~18시 중 선택, 주5일 11~15시와 18~23시 중 선택, 주말 9~18시 등) • 사무보조(주3일 근무, 10:00~18:00)
I 그룹사	• 유통 / 서비스(수퍼마켓 매장 근무–판매) • 유통 / 서비스(본사 및 콜센터 근무) • 유통 / 서비스(본사 근무) • 유통 / 서비스(본사 근무)
J 그룹사	• 사서(4H, 09:00~13:00, 14:00~18:00, 70만원 수준) • 고객상담(11:30~15:30, 4H) • 인터넷 쇼핑몰 고객상담(11:30~18:00, 13:00~19:30, 16:30~21:20) • 반도체 디램 어플리케이션 테스트(06:00~14:00, 14:00~22:00, 22:00~06:00 중 희망조 편성) • 조리원

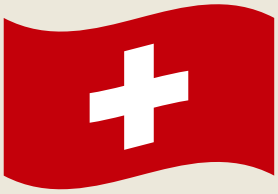
외국의 시간제 일자리 채용 공고 사례



01
프랑스

부문	기업 기관	직종	직무
민간	재활진료소	야간 간호원	야간(17:30~07:30) 근로, 각종 주사, 다양한 병증 처치, 암환자 병동 등
	차량 대여업체	회계 관리자	임대료, 서비스료, 세금 자료 준비, 회계변동 분석, 임차 관련 문제 대처
	정보통신 장비 • 서비스	인사관리 보조	경비장부 기록 · 관리, 주차장 관리, 채용, 행정 등
	조경분야 사업체 연합	정보 코디네이터	사업체 연합내 정보 매개, 분야내 비교연구, 가입사간 정보 소통 확대
	전기차 공유 서비스	차량대여 팀장	현장담당 팀 관리, 현장 업무 점검, 현장 담당자 채용 참여
	인터넷 여행서비스사	여행 상담사	예약, 변경, 취소 등 고객 요청 대응
	이동통신 기기 판매	판매원	고객 수요 파악, 매장 목표 달성 참여
	농산물 판매 배달 서비스	통신 판매원	고객 수요 개발 및 대응, 과거 고객 연락을 통한 신상품 설명
공공	공공의료 위탁기관	노동의사	근로자 700명에 의료 서비스 제공
	시청	학교, 학생 지도원	유치원, 초등학교 학생 관리 · 지도 보조, 아통센터 학생 지도
	동사무소	방과후 강사	수요일 및 방학기간 학생 지도, 여가 프로그램 제안
	고용지원 비영리법인	인적자원 책임자	훈련 · 고용서비스 관련 자원봉사자 고용 및 관리, 조직 인적자원 관리

02
스위스



부문	기업 기관	직종	직무
민간	병원	재활 담당 의사	환자 부양 및 관리, 영양프로그램 개발 · 시행, 상처 및 통증 간호
	정보통신 시스템사	웹마스터	편집도구 개발, 웹 페이지 템플레이트 변화, 사이트내 검색 엔진 개선
	부동산 서비스사	비서	일정, 출장 및 회의 조직, 연락업무, 기타 행정 업무
	금융 서비스사	회계보조	지불, 부가세환급, 조정, 문서화, 영수 기타 행정업무
	차량 대여 업체	고객담당	전화 및 창구 응대, 임대계약서 작성, 고객 불만 대응
	도매서비스	배달협력	지점에 상품 배달, 규정에 따른 상품 접수 관리
공공	통계청	의사	수술관련 분류체계 개발
	국방체육부	의사	징병대상자 신체검사 및 적성판단
	병원연합체	의료 코디네이터	소아과 실험 관련 품질관리시스템 설치 · 관리, 행정업무, 훈련
	연방자료원	과학 협동연구자	작업절차(매뉴얼 등) 고안, 교육, 지원, 자문
	학교안전관리 기관	안전관리원	프로젝트 고안, 조직, 실행, 참여자 지원, 업무계획 및 조정 · 관리
	제네바 시청	프로젝트 관리자	훈련 · 고용서비스 관련 자원봉사자 고용 및 관리, 조직 인적자원 관리
	제네바 시청	임대 부동산 관리원	시 부동산 관리, 건물 유지 · 관리, 건물 등의 기술적 검사 · 관리

03
영국

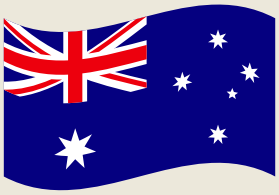
부문	기업 기관	직종	직무
민간	교육 서비스업체	강사	과학분야 방문 1대1 수업
	디지털 서비스업체	재정관리원	일상적 회계 · 예산 관리, 재무회계 관리, 지출 관리
	금융 서비스업체	창구담당	고객 응대, 고객 수요 확인 및 처리, 자동화 기기 상태 점검
	미용 서비스업체	헤어 스타일리스트	세발, 커트 등 헤어 관련 모든 일
	체육용품 판매업체	판매보조원	고객 서비스 업무
	인력 채용 서비스업체	자료수집원	주택 지적상황 자료 수집, 전기 · 가스 검침
공공	지자체	변호사	돌봄 절차 관련 소송, 고용알선 및 채용관련 자문
	지자체	구조 엔지니어	건물관리팀장 지원, 현장 점검, 소송 관련 전문가 의견 제출
	지자체	과학교사	A 등급 과학 수업
	지자체	보건 / 안전 자문역	보건/안전 정책 개발 및 집행, 서비스 매니저 자문 · 지원
	지자체	투자센터 매니저	센터내 공간 마케팅
	지자체	기술서기	도시 하수 처리 시스템 기획, 기획팀 행정지원
	지자체	거주단지 관리원	청소, 수선, 정원관리 등 단지 관리
	지자체	음악학교 보조자	학교 운영 보조, 건물 안전 관리, 전화응대, 메일 관리

04 미국

부문	기업 기관	직종	직무
민간	광고 · 디자인 업체	그래픽	발표자료, 플립북, 배너, 브로셔, 우편, 광고 등 개발
	주류제조 업체	엔지니어	생산관리, 품질관리 모니터링
	대학병원	약사	외래환자 처방 · 제조, 약사 보조, 처방전 설명
	컨설팅 업체	회계사	일일 기준 회계업무 진행, 회계 개선 또는 진행사항 정리
	임대업체	인사담당 코디네이터	신규채용 인력에 대한 정보입력, 직원 관련 정보조회
	부동산 투자업체	임대전문가	부동산 소개 및 판매
	무선 통신업체	판매원	상품 및 서비스 판매
공공	재향군인회	내과의사	외래환자 병원 진료
	재향군인회	정규간호사	병동 근무
	재향군인회	영양사	식이요법 전문 시행, 식이요법에 대한 교육 준비 및 제공, 기타 행정
	노동부	경제연구원	BLS 소비자 물가지수 작성 관련 가격 및 관련 통계자료 수집
	육군성	CYS 프로그램 실험실 담당자	6~18세 청소년에 대한 교육기술 프로그램 지원
	국토안보부	수송안전요원	가방 및 여행자 검색 관련 기계 작동, 수색, 출입문 통제
	재향군인회	사회복지사	정신질환자 치료서비스 제공

05
캐나다

부문	기업 기관	직종	직무
민간	**의료기관**	간호사	가정방문 간호업무
	학교	대체교사	유치원~8학년 학생 지도, 학교 적응 지원
	직업학교	교사	헤어 스타일링 관련 훈련생 관리 감독, 교육
	보육기관	보육교사	아동 교육
	인력업체	외상매입 담당자	회계원장 기입, 외상매입 관리, 재무제표 준비
	유통업체	보조관리자	판매상품 및 서비스 선택, 고객 불평 및 공급부족 등 문제 처리
	약국	제약기술자	약사 보조
	호텔	직원	손님 도착 및 출발 관리, 호텔 시설 및 서비스에 대한 정보 제공
공공	**법무부**	간호사	수감자 간호 및 진료
	건강센터	물리치료사	환자에 대한 물리치료, 자원봉사자 및 학생 감독 및 교육
	법무부	검시관	사망원인 조사 및 보고서 작성, 관계기관과 협조
	법무부	코디네이터	범죄피해자에 대한 적절한 프로그램 제공
	지방정부	임대주택 직원	세입자와 집주인간 분쟁 해결, 관련 법 시행과 관계된 의견 수집
	사회서비스 제공기관	재무담당 직원	프로그램 관련 대금 지급



06
호주

부문	기업 기관	직종	직무
민간	**건축업체**	경영자 회계사	재무관리, 건축업 관리
	보육기관	아동보육 보조교사	보육시설 팀장 지원
	교육기관	개인교사	10학년 수학 및 영어를 1:1 교육
	사회복지 기관	상담원	가족지원 신규 프로그램 시행 준비 지원, 상담 · 치료
	비영리기관	재무관리자	회계 관리 시스템, 정책 및 통계에 대한 관리
	스포츠업체	접수담당자	회원과 방문객 응대, 회원 지원, 홈페이지 업데이트, 금전관리
	호텔	직원	테이블 세팅, 주문받기, 물품정리 및 청소
	청소업체	청소원	상업용 및 주거용 건물 청소
	제조업체	조립직	제조업, 광업, 파이프 및 철도에 사용되는 부품 조립
공공	**병원**	간호사	환자 돌보기, 환자에 대한 교육 및 컨설팅
	공공기관	상급직 웹개발자	웹사이트와 인터넷 디자인 개발 • 제공
	국립미술관	방문서비스 코디네이터	안내데스크 업무, 입장료 수납
	연구위원회	카운셀 디렉터	미디어 관리 및 연계, 내부 커뮤니케이션 전략 개발
	기상청	기술직	호주 기상자료 기록의 가치와 관련된 업무 수행

「창조경제타운」 포털 시간선택제 적합 직종 공모 결과

- **배경** 창조경제에 적합한 근로환경 조성을 위해, 근로시간은 줄이고 생산성이 높일 수 있는 시간선택제 일자리의 발굴
- **기간** 「창조경제타운」 포털 사이트에서 2013. 10. 1~27 간 진행
- **대상** 시간선택제 일자리 근무 경력자, 관심 있는 국민
- **결과** 총72개 직종에 대한 의견 제출

구분	직종	내용
대상	보건소 휴일 예방접종	휴일에 맞벌이 부부가 아기의 예방접종을 받을 수 있도록 보건소에 휴일근무를 통한 시간선택제 도입
최우수상	노약자 지하철 이용 보조	출퇴근 시간 등 지하철 이용 피크시간대에 노인 · 임산부 · 장애인 등 거동 불편자의 이동 지원 및 보호
	전통시장 차량 이용 도우미	전통시장 이용이 붐비는 요일 및 시간대에 주차 안내, 무단주차 정리, 이용객 짐 실어주기 서비스 등을 제공하여 고객 편의성 제고
우수상	휴일 도서관 사서	도서관 휴관일에 필요한 사서 인력을 시간선택제로 채택하여 운영
	청소년 멘토	방과 후부터 맞벌이 부부의 퇴근시까지 청소년 학습 및 생활 지도
	재택 고객센터 상담	거동이 불편한 장애인을 재택 고객센터 상담직으로 채용하여 피크시간대 근로

부록_3

관련 법령 규정

법률

제2조(정의)

① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

8. "단시간근로자"란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.

제18조(단시간근로자의 근로조건)

① 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.

② 제1항에 따라 근로조건을 결정할 때에 기준이 되는 사항이나 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다.

시행령

제9조(단시간근로자의 근로조건 기준 등)

① 법 제18조제2항에 따른 단시간근로자의 근로조건을 결정할 때에 기준이 되는 사항이나 그 밖에 필요한 사항은 **별표 2**와 같다.

별표 2

단시간근로자의 근로조건 결정기준 등에 관한 사항(제9조제1항 관련)

1. 근로계약의 체결

가. 사용자는 단시간근로자를 고용할 경우에 임금, 근로시간, 그 밖의 근로조건을 명확히 적은 근로계약서를 작성하여 근로자에게 내주어야 한다.

나. 단시간근로자의 근로계약서에는 계약기간, 근로일, 근로시간의 시작과 종료 시각, 시간급 임금, 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 사항이 명시되어야 한다.

2. 임금의 계산

가. 단시간근로자의 임금산정 단위는 시간급을 원칙으로 하며, 시간급 임금을 일급 통상임금으로 산정할 경우에는 나목에 따른 1일 소정근로시간 수에 시간급 임금을 곱하여 산정한다.

나. 단시간근로자의 1일 소정근로시간 수는 4주 동안의 소정근로시간을 그 기간의 통상 근로자의 총 소정근로일 수로 나눈 시간 수로 한다.

3. 초과근로

가. 사용자는 단시간근로자를 소정 근로일이 아닌 날에 근로시키거나 소정근로시간을 초과하여 근로시키고자 할 경우에는 근로계약서나 취업규칙 등에 그 내용 및 정도를 명시하여야 하며, 초과근로에 대하여 가산임금을 지급하기로 한 경우에는 그 지급률을 명시하여야 한다.

나. 사용자는 근로자와 합의한 경우에만 초과근로를 시킬 수 있다.

4. 휴일 · 휴가의 적용

가. 사용자는 단시간근로자에게 법 제55조에 따른 유급휴일을 주어야 한다.

나. 사용자는 단시간근로자에게 법 제60조에 따른 연차유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 유급휴가는 다음의 방식으로 계산한 시간단위로 하며, 1시간 미만은 1시간으로 본다.

$$\text{통상 근로자의 연차휴가일수} \times \frac{\text{단시간근로자의 소정근로시간}}{\text{통상 근로자의 소정근로시간}} \times 8\text{시간}$$

다. 사용자는 여성인 단시간근로자에 대하여 법 제73조에 따른 생리휴가 및 법 제74조에 따른 산전후휴가를 주어야 한다.

라. 가목 및 다목의 경우에 사용자가 지급하여야 하는 임금은 제2호가목에 따른 일급 통상임금을 기준으로 한다.

마. 나목의 경우에 사용자가 지급하여야 하는 임금은 시간급을 기준으로 한다.

5. 취업규칙의 작성 및 변경

가. 사용자는 단시간근로자에게 적용되는 취업규칙을 통상근로자에게 적용되는 취업규칙과 별도로 작성할 수 있다.

나. 가목에 따라 취업규칙을 작성하거나 변경하고자 할 경우에는 적용대상이 되는 단시간근로자 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 단시간근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.

다. 단시간근로자에게 적용될 별도의 취업규칙이 작성되지 아니한 경우에는 통상 근로자에게 적용되는 취업규칙이 적용된다. 다만, 취업규칙에서 단시간근로자에 대한 적용을 배제하는 규정을 두거나 다르게 적용한다는 규정을 둔 경우에는 그에 따른다.

라. 가목 및 다목에 따라 단시간근로자에게 적용되는 취업규칙을 작성 또는 변경하는 경우에는 법 제18조제1항의 취지에 어긋나는 내용이 포함되어서는 아니 된다.

2. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률

제6조(단시간근로자의 초과근로 제한)

① 사용자는 단시간근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조의 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다. 이 경우 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다.

② 단시간근로자는 사용자가 제1항의 규정에 따른 동의를 얻지 아니하고 초과근로를 하게 하는 경우에는 이를 거부할 수 있다.

제7조(통상근로자로의 전환 등)

① 사용자는 통상근로자를 채용하고자 하는 경우에는 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 단시간근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.

② 사용자는 가사, 학업 그 밖의 이유로 근로자가 단시간근로를 신청하는 때에는 당해 근로자를 단시간근로자로 전환하도록 노력하여야 한다.

제8조(차별적 처우의 금지)

② 사용자는 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

제9조(차별적 처우의 시정신청)

① 기간제근로자 또는 단시간근로자는 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」 제1조의 규정에 따른 노동위원회(이하 "노동위원회"라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우가 있은 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 6개월이 경과한 때에는 그러하지 아니하다.

② 기간제근로자 또는 단시간근로자가 제1항의 규정에 따른 시정신청을 하는 때에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항의 규정에 따른 시정신청의 절차 · 방법 등에 관하여 필요한 사항은 「노동위원회법」 제2조제1항의 규정에 따른 중앙노동위원회(이하 "중앙노동위원회"라 한다)가 따로 정한다.

④ 제8조 및 제1항 내지 제3항과 관련한 분쟁에 있어서 입증책임은 사용자가 부담한다.

제16조(불리한 처우의 금지)

사용자는 기간제근로자 또는 단시간근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 것을 이유로 해고 그 밖의 불리한 처우를 하지 못한다.

1. 제6조제2항의 규정에 따른 사용자의 부당한 초과근로 요구의 거부
2. 제9조의 규정에 따른 차별적 처우의 시정신청, 제10조의 규정에 따른 노동위원회에의 참석 및 진술, 제14조의 규정에 따른 재심신청 또는 행정소송의 제기

2. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률

3. 제15조제2항의 규정에 따른 시정명령 불이행의 신고
4. 제18조의 규정에 따른 통고

제17조(근로조건의 서면명시)

사용자는 기간제근로자 또는 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 다음 각 호의 모든 사항을 서면으로 명시하여야 한다. 다만, 제6호는 단시간근로자에 한한다.

1. 근로계약기간에 관한 사항
2. 근로시간 · 휴게에 관한 사항
3. 임금의 구성항목 · 계산방법 및 지불방법에 관한 사항
4. 휴일 · 휴가에 관한 사항
5. 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
6. 근로일 및 근로일별 근로시간

3. 남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법령

법률

제19조의2(육아기 근로시간 단축)

① 사업주는 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항 단서에 따라 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.

③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다.

④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다.

⑤ 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑥ 사업주는 근로자의 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

⑦ 육아기 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제19조의3(육아기 근로시간 단축 중 근로조건 등)

① 사업주는 제19조의2에 따라 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 아니 된다.

② 제19조의2에 따라 육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건(육아기 근로시간 단축 후 근로시간을 포함한다)은 사업주와 그 근로자 간에 서면으로 정한다.

③ 사업주는 제19조의2에 따라 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없다. 다만, 그 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 사업주는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있다.

④ 육아기 근로시간 단축을 한 근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조제6호에 따른 평균임금을 산정하는 경우에는 그 근로자의 육아기 근로시간 단축 기간을 평균임금 산정기간에서 제외한다.

제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태)

근로자는 제19조와 제19조의2에 따라 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 하려는 경우에는 다음 각 호의 방법 중 하나를 선택하여 사용할 수 있다. 이 경우 어느 방법을 사용하든지 그 총 기간은 1년을 넘을 수 없다.

1. 육아휴직의 1회 사용
2. 육아기 근로시간 단축의 1회 사용
3. 육아휴직의 분할 사용(1회만 할 수 있다)
4. 육아기 근로시간 단축의 분할 사용(1회만 할 수 있다)
5. 육아휴직의 1회 사용과 육아기 근로시간 단축의 1회 사용

제19조의5(육아지원을 위한 그 밖의 조치)

① 사업주는 초등학교 취학 전까지의 자녀를 양육하는 근로자의 육아를 지원하기 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.

1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정
2. 연장근로의 제한
3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간 조정
4. 그 밖에 소속 근로자의 육아를 지원하기 위하여 필요한 조치

② 고용노동부장관은 사업주가 제1항에 따른 조치를 할 경우 고용 효과 등을 고려하여 필요한 지원을 할 수 있다.

제19조의6(직장복귀를 위한 사업주의 지원)

사업주는 이 법에 따라 육아휴직 중인 근로자에 대한 직업능력 개발 및 향상을 위하여 노력하여야

법률

하고 출산전후휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 마치고 복귀하는 근로자가 쉽게 직장 생활에 적응할 수 있도록 지원하여야 한다.

제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)

① 사업주는 근로자가 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모(이하 "가족"이라 한다)의 질병, 사고,
노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 "가족돌봄휴직"이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항 단서에 따라 사업주가 가족돌봄휴직을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.

1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정
2. 연장근로의 제한
3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정
4. 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치

③ 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있다.
이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.

④ 사업주는 가족돌봄휴직을 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑤ 가족돌봄휴직 기간은 근속기간에 포함한다. 다만, 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외한다.

⑥ 사업주는 소속 근로자가 건전하게 직장과 가정을 유지하는 데에 도움이 될 수 있도록 필요한 심리상담 서비스를 제공하도록 노력하여야 한다.

⑦ 고용노동부장관은 사업주가 제1항에 따른 조치를 하는 경우에는 고용 효과 등을 고려하여 필요한 지원을 할 수 있다.

⑧ 가족돌봄휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

시행령

제15조(육아기 근로시간 단축의 신청 등)

① 법 제19조의2제1항 본문에 따라 육아기 근로시간 단축을 신청하려는 근로자는 육아기 근로시간 단축을 시작하려는 날(이하 "단축개시예정일"이라 한다)의 30일 전까지 육아기 근로시간 단축기간 중 양육하는 대상인 자녀의 성명, 생년월일, 단축개시예정일, 육아기 근로시간 단축을 종료하려는 날(이하 "단축종료예정일"이라 한다), 육아기 근로시간 단축 중 근무개시시각 및 근무종료시각, 육아기 근로시간 단축 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함한다)를 사업주에게 제출하여야 한다.

② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 기한이 지난 뒤에 육아기 근로시간 단축을 신청한 경우에는 그 신청일부터 30일 이내로 육아기 근로시간 단축 개시일을 지정하여 육아기 근로시간 단축을 허용하여야 한다.

③ 사업주는 제1항 및 제2항에 따라 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자에게 해당 자녀의 출생 등을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.

제15조의2(육아기 근로시간 단축의 허용 예외)

법 제19조의2 제1항 단서에서 "대통령령으로 정하는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 단축개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 1년 미만인 근로자가 신청한 경우
2. 같은 영유아의 육아를 위하여 배우자가 육아휴직(다른 법령에 따른 육아휴직을 포함한다)을 하고 있는 근로자가 신청한 경우
3. 사업주가 「직업안정법」 제2조의2제1호에 따른 직업안정기관(이하 "직업안정기관"이라 한다)에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외한다.
4. 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 육아기 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

제15조의3(영유아의 사망 등에 따른 육아기 근로시간 단축의 종료)

① 육아기 근로시간 단축 중인 근로자는 그 영유아가 사망하거나 영유아와 동거하지 아니하게 된 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 한다.

② 사업주는 제1항에 따라 육아기 근로시간 단축 중인 근로자로부터 영유아의 사망 등에 대한 사실을 통지받은 경우에는 통지받은 날부터 30일 이내로 육아기 근로시간 단축 전 직무 복귀일을

시행령

지정하여 그 근로자에게 알려야 한다.

③ 근로자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날에 육아기 근로시간 단축이 끝난 것으로 본다.

1. 제1항에 따라 통지를 하고 제2항에 따른 육아기 근로시간 단축 전 직무 복귀일을 통지받은 경우에는 그 육아기 근로시간 단축 전 직무 복귀일의 전날
2. 제1항에 따라 통지를 하였으나 제2항에 따른 육아기 근로시간 단축 전 직무 복귀일을 통지받지 못한 경우에는 제1항의 통지를 한 날부터 30일이 되는 날
3. 제1항에 따른 통지를 하지 아니한 경우에는 영유아의 사망 등 육아기 근로시간 단축의 종료 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날

④ 육아기 근로시간 단축 중인 근로자가 새로운 육아기 근로시간 단축을 시작하거나 육아휴직 또는 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가를 시작하는 경우에는 그 새로운 육아기 근로시간 단축, 육아휴직 또는 출산전후휴가 개시일의 전날에 육아기 근로시간 단축이 끝난 것으로 본다.

제15조의4(준용) 법 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축의 절차 등에 관하여는

제12조제2항 및 제13조를 준용한다. 이 경우 "육아휴직"은 "육아기 근로시간 단축"으로, "휴직개시예정일"은 "단축개시예정일"로, "휴직종료예정일"은 "단축종료예정일"로 본다.

제16조의2(가족돌봄휴직의 신청 등)

① 법 제22조의2제1항 본문에 따라 가족돌봄휴직을 신청하려는 근로자는 가족돌봄휴직을 시작하려는 날(이하 "돌봄휴직개시예정일"이라 한다)의 30일 전까지 가족돌봄휴직 기간 중 돌보는 대상인 가족의 성명, 생년월일, 돌봄이 필요한 사유, 돌봄휴직개시예정일, 가족돌봄휴직을 종료하려는 날(이하 "돌봄휴직종료예정일"이라 한다), 가족돌봄휴직 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함한다)를 사업주에게 제출하여야 한다.

② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 기한이 지난 뒤에 가족돌봄휴직을 신청한 경우에는 그 신청일부터 30일 이내로 가족돌봄휴직 개시일을 지정하여 가족돌봄휴직을 허용하여야 한다.

③ 사업주는 가족돌봄휴직을 신청한 근로자에게 돌봄이 필요한 가족의 건강 상태, 신청인 외의 가족 등의 돌봄 가능 여부 등 근로자의 가족돌봄휴직의 필요성을 확인할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.

제16조의3(가족돌봄휴직의 허용 예외)

법 제22조의2제1항 단서에서 "대통령령으로 정하는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

시행령

1. 돌봄휴직개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 1년 미만인 근로자가 신청한 경우
2. 가족돌봄휴직을 신청한 근로자 외에 돌봄이 필요한 가족의 부모, 자녀, 배우자 등이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우
3. 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외한다.
4. 근로자의 가족돌봄휴직으로 인하여 정상적인 사업 운영에 중대한 지장이 초래되는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

제16조의4(준용)

법 제22조의2에 따른 가족돌봄휴직의 절차 등에 관하여는 제12조제2항, 제13조 및 제14조제1항부터 제3항까지의 규정을 준용한다. 이 경우 "육아휴직"은 "가족돌봄휴직"으로, "휴직개시예정일"은 "돌봄휴직개시예정일"로, "휴직종료예정일"은 "돌봄휴직종료예정일"로, "영유아"는 "돌봄이 필요한 가족"으로 본다.

고용노동부 노사발전재단

www.moel.go.kr | www.nosa.or.kr