

전환형 시간선택제

운영 매뉴얼



전환형 시간선택제란?

육아, 가족돌봄, 건강, 학업, 퇴직준비 등의 사유로 근로자의 필요에 따라 일정기간 동안 전일제에서 시간선택제로 전환(근로시간 단축) 하여 근무하는 제도입니다.



시간선택제 일자리란?	4
전환형 시간선택제란?	5
전환형 시간선택제, 어떤 이유로 활용하고 싶어할까요?	6
전환형 시간선택제를 활용하지 못하는 이유는 무엇일까요?	7
전환형 시간선택제, 기업에는 이런 장점이 있습니다	8

전환형 시간선택제 도입기업 사례 10

(주)에어코리아	12
미즈메디병원	13
(주)신한은행	14
경원서비스(주)	15
최재활의학과의원	16
나은요양병원	18

시간선택제로 전환하니 일과 삶의 만족도가 쑥쑥 20

시간선택제 전환 근로자 인터뷰	20
동료직원 인터뷰	23
인사담당자 인터뷰	24

여기서 잠깐! 해외의 시간선택제 활용 25

(네덜란드 / 스웨덴 / 영국 / 독일 / 일본)

전환형 시간선택제 도입 및 설계 32

제도 도입 준비 단계	36
제도 설계 및 실행 단계	41

전환형 시간선택제 도입 쑥쑥 노하우 68

전환형 시간선택제 인사·노무관리 71

기본 원칙	72
세부 운영방안	78

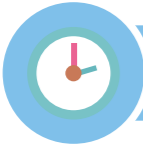
전환형 시간선택제 정부 지원제도 106

시간선택제 전환 지원	107
육아기 근로시간 단축 지원	127
장년 근로시간 단축 지원 등	130

시간선택제 전환 관리규정 (예시) 133

전환형 시간선택제 언론보도 사례 137

시간선택제 전환 관련 문의처 및 홈페이지 154



시간선택제 일자리란?

근로자의 필요에 따라 전일제 근로자보다 짧게 일하면서 기본적인 근로조건이 보장되고 차별이 없는 일자리

근로자의 필요 자녀보육, 가족돌봄, 학업, 퇴직준비 등의 사유로 근로자가 자발적으로 선택

근로조건 보장 4대보험 가입, 최저임금 등 기본적인 근로조건 보장

균등 처우 전일제 근로자와 비교하여 임금, 근로조건 등에서 불합리한 차별을 받지 않음



전환형 시간선택제란?

육아, 가족돌봄, 건강, 학업, 퇴직준비 등 근로자의 필요에 따라 일정기간 동안 전일제에서 시간선택제로 전환(근로시간 단축)하여 근무하다가 전환기간이 만료되면 다시 전일제로 복귀하여 근무하는 제도

> '육아기 근로시간 단축제도'는 법적 청구권이 보장된 제도로 2011년 9월부터 시행
> 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자가 육아를 위해 근로시간을 단축하여 근무할 수 있음 (사용기간 최대 1년)

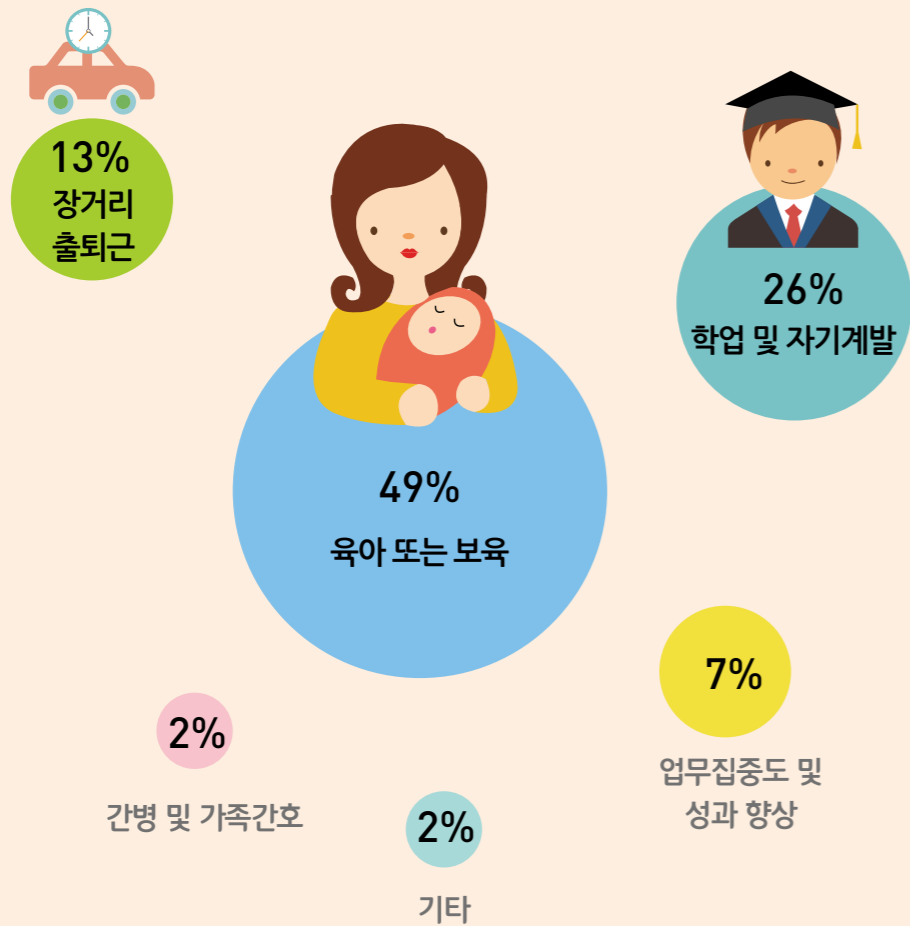
> '육아기 근로시간 단축제도' 외에 기업이 자율적으로 도입하는 '전환형 시간선택제'는 2015년부터 정부지원제도 시행
> 전환사유나 전환기간 등을 기업이 자율적으로 정할 수 있음





전환형 시간선택제,

근로자들은 어떤 이유로 활용하고 싶어할까요?

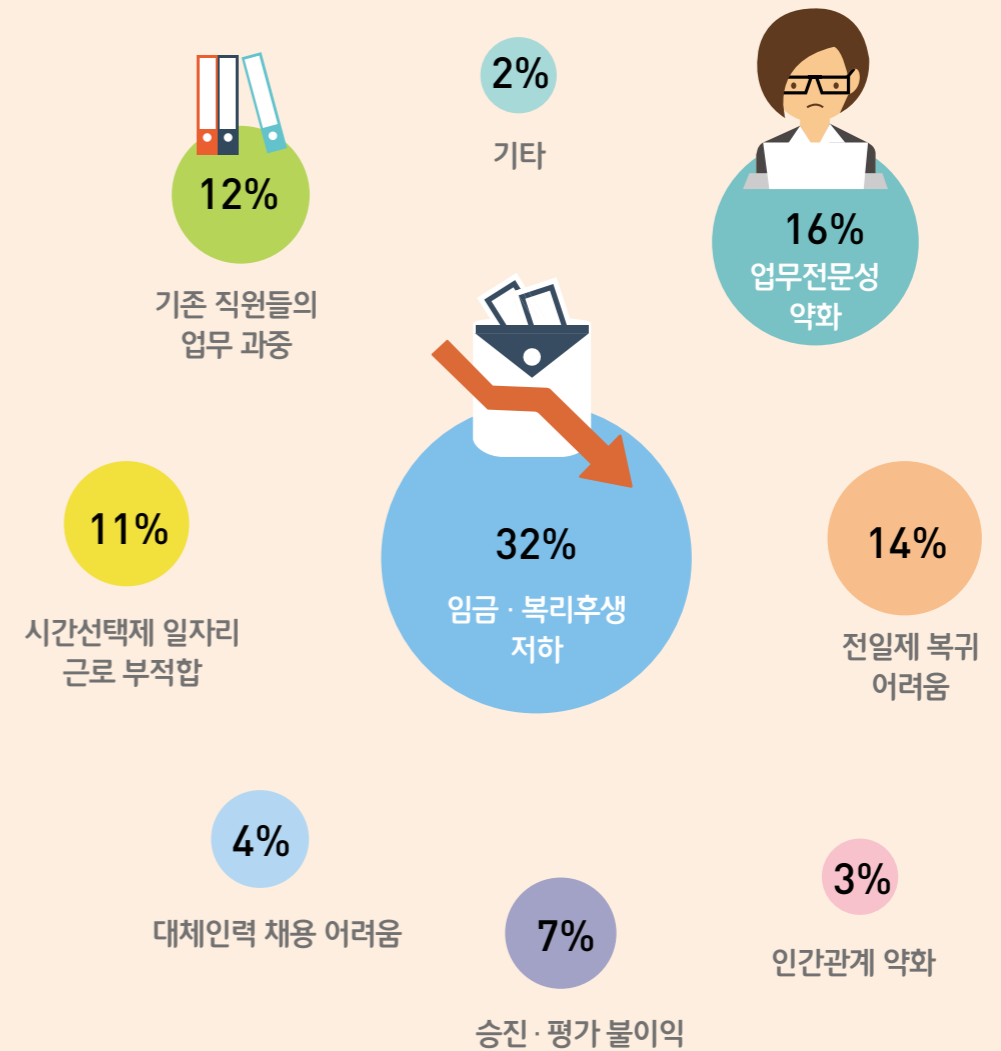


※ 금융업종 ○○기업 사례



근로자들이 전환형 시간선택제를

활용하지 못하는 이유는 무엇일까요?



※ 금융업종 ○○기업 사례



전환형 시간선택제, 기업에는 이런 장점이 있습니다



시간선택제에 대한 인식 변화

- 전일제근로에만 익숙해져 있던 직원들이 근로시간을 줄여서 근무할 수 있게 되자 시간선택제에 대한 긍정적인 인식이 확산되었다.
- 전환형 시간선택제 도입 후, 근로시간이 짧아도 효율적으로 일하는 것이 중요하다는 공감대가 형성되었다.



업무집중도와 효율성 증대

- 전일제에서 시간선택제로 전환하면서 제한된 시간 내에 업무를 끝내야 한다는 분위기가 형성되어 생산성이 향상되었다.
- 시간선택제로 전환한 후 여유롭게 육아를 할 수 있게 되어 근무시간 중 업무집중도가 높아졌다.



숙련인력의 이직 감소

- 전일제근로자가 시간선택제로 전환하면서 육아부담으로 인한 이직이 감소하여 숙련인력을 확보할 수 있게 되었다.



직원의 직장만족도 증대

- 육아휴직 대신 시간선택제로 전환하면서 경력단절 없이 계속 일할 수 있게 되자 애사심과 직장만족도가 높아졌다.



기업의 이미지 제고

- 일·가정 양립, 가족친화 및 고용창출 우수기업으로 인증받아 기업의 이미지가 향상되었다.



도입기업 사례



우리 회사는
이렇게 도입했습니다



(주)에어코리아

기업현황

항공여객운수서비스업, 근로자수 1,124명 ('15년)

시간선택제 근로자 159명 (채용 149명 | 전환 10명)

✓ 전환근로자(누계) : 30여 명

시간선택제 도입목적

탑승객이 몰리는 피크타임대의 일손부족 해결, 여성인력(75% 이상)의 이직방지 등을 위해 신규창출형, 전환형 시간선택제 모두 도입

✓ 시간선택제 도입 후 이직률 2%대로 안정화

전환형 시간선택제 도입현황

사유 육아, 학업, 가족돌봄

근무시간 직원의 능력을 감안하여 면담을 통해 근무가능 시간 선정

전환기간 최대 3년까지 가능

임금 근로시간 비례 + 약 12%(피크타임 근무 고려) 추가 지급

✓ 신규채용 시간선택제(1일 6시간) 근로자는 입사 1년 후 전일제 전환 가능



미즈메디병원

기업현황

산부인과 전문병원, 근로자수 380여 명 ('15년)

시간선택제 근로자 21명 (채용 16명 | 전환 5명)

✓ 전환근로자(누계) : 11명

시간선택제 도입목적

효율적 인력운영, 여성인력의 고용안정 등 일·가정 양립 지원을 위해 신규창출형, 전환형 시간선택제 모두 도입

전환형 시간선택제 도입현황

사유·자격 육아로 전일제 근무가 어려운 직원

✓ 육아휴직 복귀 시 또는 초등학교 입학 시에 많이 사용

신청기한 시간선택제 전환 1개월 전 신청

승인결정 신청서 제출 → 해당 부서 전체 근로자 동의 → 병원장 승인

✓ 주 2~6일, 1일 4~10시간 범위내에서 총 16가지 근무패턴 운영

전환기간 1년 이내 (단, 부서 상황에 따라 기간 만료 후 1회 연장 가능)

고려사항 부서의 근무 형평성, 당직근무 등을 고려하여 결정

✓ 전일제 전환이 어려운 부서의 경우 부서 이동 배치도 고려

임금 근로시간 비례 + 약 5% (피크타임 근무 고려) 추가 지급



(주) 신한은행

기업현황

금융서비스업, 근로자수 14,000명 ('15년)

시간선택제 근로자 324명 (채용 310명 | 전환 14명)

✓ 전환형 활용 근로자 매년 약 50명

시간선택제 도입목적

피크타임대 고객센터의 질 제고, 육아기 여성인력의 역량강화 지원, 경력단절 예방 및 일·가정 양립 지원을 위해 신규창출형 및 전환형 시간선택제 모두 도입

전환형 시간선택제 도입현황

제도명칭 '신한 맘프로(Mom-Pro) 프로그램'

운영형태 육아휴직 → 시간선택제 → 전일제 복귀

✓ 육아휴직 1년 경과 직원을 대상으로 시간선택제 근무를 제안하여 경력단절 기간을 줄이고 정상 복귀 전 연착륙(Soft-Landing) 기간 부여

신청대상 육아휴직 중인 직원 중 휴직기간 1년 경과한 직원

근무시간 1일 6시간 이내 (현재 제도정착 위해 4시간 근무로 운영 중)

전환기간 최대 1년까지 가능 (육아휴직 포함 최대 2년)

직무 휴직 전 본인 담당 직무

근무장소 근로자의 집에서 가까운 영업점 우선 배치

임금 근로시간 비례 + 보육지원비 월 30만원

✓ 중식대, 교통비, 자기계발비 정상 지급



경원서비스(주)

기업현황

인력지원 및 공급업, 근로자수 312명 ('15년)

시간선택제 근로자 93명 (채용 92명 | 전환 1명)

✓ 접수상담 18명, 상품판매 54명, 자재관리 20명

시간선택제 도입목적

여성근로자의 이직 방지, 안정적인 고객센터 제공, 노무관리 비용 절감 등 1석 3조의 효과를 위해 시간선택제 도입

✓ 전체 근로자 312명 중 76.2% (237명)가 여성 근로자

전환형 시간선택제 도입현황

제도도입 2015년 5월 (노사협의회 의결 및 취업규칙 변경)

전환기간 2년 이내 (단, 협의로 연장 가능)

전환사유 육아 (자녀돌봄), 학업, 본인건강, 가족간병 등

근로조건 근무시간 비례 임금지급 원칙

복리후생 인사 등에 불이익이 없도록 운영

활용예상 주요직무 접수상담, 상품판매
✓ '15.5월 현재 1명 전환(사유: 육아, 직무: 접수상담, 근무시간: 주 20시간)

도입효과

신규채용형, 전환형을 모두 도입하자 '결혼, 육아, 학업 등의 사유가 생겨도 계속 일할 수 있는 평생직장'이라는 인식이 생겨 애사심 상승
경력 상담사들이 오래 근무하게 되어 상담의 전문성 및 친절도 향상



최재활의학과의원



기업현황

재활치료 전문병원, 근로자수 45명 ('15년)

시간선택제 도입목적

육아, 학업, 건강 등의 사유로 숙련인력의 이직이 많아 질 좋은 치료 서비스*를 안정적으로 제공하기 어려운 문제를 해결하고, 직원들의 일·가정 양립을 도와주기 위해 도입

* 물리치료 특성상 환자에 맞게 장기간 지속적인 치료가 필요하나 잦은 이직으로 인해 물리치료사(간호사)가 바뀌다보니 환자(보호자)의 불만 발생

전환형 시간선택제 도입현황

제도도입 2015년 3월 (취업규칙)

전환기간 2년 이내

전환사유 육아(자녀돌봄), 학업, 본인건강, 가족간병 등

근로조건 전환 전 근무시간에 비례하여 지급하는 것을 원칙으로 하되, 일부 추가 지급분 발생

활용직무 간호사, 물리치료사

전환제도 활용현황

'15년 6월 현재 5명 전환 (물리치료사 4명, 간호사 1명)

사유 육아 4명, 학업 1명

전환 후 근로시간 주 30시간 1명, 주 25시간 3명, 주 15시간 1명

대체인력 3명 채용(물리치료사 대체 2명, 간호사 대체 1명)

도입효과

전일제근로자가 육아, 학업 등으로 필요에 따라 시간선택제로 전환하여 근무할 수 있다는 인식을 갖게 되자 애사심이 높아짐

우수한 의료인력이 퇴사하지 않고 계속 일을 하게 되어 재활치료 서비스의 질도 향상



나은요양병원

기업현황

요양병원, 근로자수 110명 ('15년)

시간선택제 근로자 15명 (채용 11명 | 전환 4명)

시간선택제 도입목적

직원들의 일과 학업, 일과 가정의 양립을 지원하여 더욱 안정적으로 근무할 수 있는 환경을 만들기 위해 신규채용형 시간선택제 도입·운영 경험을 살려 전환형 시간선택제 도입

전환형 시간선택제 도입현황

제도도입 2015년 5월 (취업규칙)

전환기간 전환사유 해소 시까지

전환사유 육아, 학업, 건강, 퇴직준비, 간병, 기타 (사유 제한 없음)

근로조건 임금은 전환 전 임금수준에 근로시간 비례 이상 지급

✓ 그 밖의 승진 등 적용에 차별 없음

활용직무 행정, 간호, 진료, 간병, 조리 등

전환제도 활용현황

'15년 6월 현재 4명 전환 근무중

사유 학업 1명(총무직), 건강 1명(홍보직), 퇴직준비 1명(영양사), 자기계발 1명(회계직)

전환 후 근로시간 주 40시간 → 주 30시간

대체인력 신규채용형 시간선택제 현황('14년 3월 도입)

✓ '15년 6월 현재 11명 근무

✓ 간호사 3명, 영양보호사 4명, 물리치료사 1명, 약사 1명, 환경 2명

✓ 주당 근무시간: 30시간 8명, 20시간 2명, 16시간 1명

도입효과

시간선택제 전환으로 숙련직원들의 이직이 줄어들고, 근무만족도가 높아져 애사심 상승

✓ 육아, 여가생활 등을 위해 퇴직(휴직)을 고려하던 근로자들이 계속 일할 수 있는 근무환경 조성

퇴직(휴직)으로 인한 경력단절 예방

직원들의 업무집중도가 높아져 고객들에게 더 나은 진료를 제공하여 기업 이미지 제고

시간선택제로 전환하니 일과 삶의 만족도가 쑥쑥



시간선택제 전환 근로자 인터뷰



“직장생활을 하면서 4살, 2살짜리 아이 둘을 키우려니 하루하루가 너무 힘들었어요. 그런데 시간선택제로 바꾸고 나서는 일도 육아도 만사형통이고 직장생활이 즐거워졌어요. 근무시간이나 급여조건도 모두 만족하고요. 아이들도 저랑 있는 시간이 늘어나서 그런지 정서적으로 많이 안정된 것 같아요.”

- 권○○ / 물리치료사 / 최재활의학과의원



“남편의 출장이 잦아서 육아 부담이 어려운 상황이었어요. 그래서 육아 휴직이 끝날 때쯤 퇴사를 고민했죠. 그런데 동료가 시간선택제 전환을 신청했다는 말을 듣고 복직과 동시에 시간선택제 전환을 신청했어요. 육아와 일을 함께 할 수 있어서 큰 걱정을 덜었어요.”

- 오○○ / 탑승수속 / ㈜에어코리아



“아이들이 어릴 땐 친정어머니의 도움으로 그럭저럭 버텼는데 큰 아이가 초등학교에 들어가니까 도저히 안되겠더라고요. 다행히 회사에서 시간선택제를 권해서 1년 7개월 간 시간선택제로 일했죠. 덕분에 경력단절의 고비를 넘길 수 있었어요.”

- 김○○ / 연구원 / 미즈메디병원



“퇴직준비는 해야겠는데, 그렇다고 일을 관두고 준비하자니 경제적인 여건이 안돼서 고민이 많았습니다. 그러던 차에 회사에서 시간선택제 전환제도를 도입한다는 소식을 듣고 신청을 했습니다. 이젠 맘 편히 퇴직준비를 할 수 있을 것 같습니다.”

- 강○○ / 사무국 책임자 / △△협회



“어린 두 아이들 때문에 육아와 직장생활을 병행하기가 너무 힘들었는데, 시간선택제로 전환하게 돼서 아이들을 더 잘 돌볼 수 있게 됐어요. 무엇보다 저의 빈 시간을 메워줄 직원이 채용돼서 조금이나마 미안한 마음을 덜었어요.”

- 박○○ / 진료보조 및 상담 / △△병원



“직장생활 4년 차로 접어들면서 회사 업무와 생활이 안정되었죠. 하지만 쉼 없이 앞만 보고 달려와서인지 어느 순간 회의감이 밀려들면서 공부도 더 하고 여유를 갖고 싶어졌어요. 업무집중도를 높여서 일하고, 남은 시간에 자기계발을 하겠다는 생각으로 시간선택제로 전환했어요.”

- 천○○ / 디자이너 / △△기업



“그동안 5살, 6살짜리 두 아이를 시부모님이 돌봐주셨는데, 두 분 건강이 나빠져서 더 이상 아이들을 맡기기가 힘들겠더라고요. 회사를 다니면서 육아를 잘할 자신이 없어서 일을 그만둬야겠다고 생각했었는데 회사에서 시간선택제 전환제도를 도입해서 저도 혜택을 봤어요. 전환형 시간선택제 덕분에 일과 가정 두 마리 토끼를 잡을 수 있게 됐어요.”

- 박○○ / 사무직 / △△기업



“출산휴가와 육아휴직을 쓰고 복직을 했는데 아무리 찾아봐도 아이를 돌봐줄 사람이 없더라고요. 어쩔 수 없이 퇴직을 고민하게 됐죠. 마침 회사에서 전환형 시간선택제를 도입한다고 해서 얼른 신청했어요. 지금은 오전 4시간만 일하고 오후에는 아이를 돌볼 수 있어요. 경력단절 없이 회사를 다닐 수 있게 돼서 행복해요.”

- 신○○ / 접수상담 / △△기업



“덴마크 출신인 저는 5년 전 한국인 아내와 결혼해 한국에 동지를 틀었어요. 최근 아이를 낳았는데, 부부가 육아를 함께 책임지는 북유럽 문화에 익숙해 있던 터라 한국에서 일과 육아를 어떻게 해야 할지 고민이 컸죠. 그러다 회사에서 전환형 시간선택제를 활용할 수 있다고 해서 신청하게 됐어요. 일을 하면서 아이를 편안하게 돌볼 수 있어서 아주 만족해요.”

- 한○ / 연구원 / 한국과학기술정보

동료직원 인터뷰



“업무공백에 대한 걱정이 있었지만 대체자가 채용돼서 업무부담을 덜었어요. 육아나 건강 등의 문제가 생겨도 시간선택제로 전환할 수 있는 제도가 생겼으니 마음이 한결 가벼워졌고 다들 관심이 많아요.”

- ○○ 인터내셔널 / 전일제 웹디자이너

“아이가 있는 엄마라서 육아와 직장생활을 병행하는 게 참 힘들었는데 기회가 되면 시간선택제로 전환해서 숨고르기를 해보고 싶어요. 이런 좋은 제도가 회사에 도입돼서 정말 좋아요.”

- ○○ 의원 / 전일제 물리치료사

“당장은 아니어도 앞으로 개인적인 사정이 생겼을 때 시간선택제로 전환을 할 수 있다고 생각하니깐 안심이 돼요. 직원들을 위해서 제도를 도입해준 회사가 제 삶의 울타리 역할을 해준다는 믿음이 생겨서 더 열심히 직장생활을 할 수 있을 것 같아요.”

- ○○ 치과 / 간호조무사

“친한 동료직원이 학업 때문에 일을 그만둘 뻔 했는데 회사에서 전환형 시간선택제를 도입해서 계속 같이 일할 수 있게 됐어요. 회사 다니다 어려움이 생겼을 때 무조건 퇴사를 생각하기 보다는 이런 제도를 적극 활용해야겠어요.”

- ○○ 병원 / 전일제 사무직

인사담당자 인터뷰



“전일제 근로자가 육아, 학업 등 각자의 필요에 따라 시간선택제로 전환해서 근무할 수 있다는 인식을 갖게 되면서 애사심이 높아진 것 같습니다. 우수한 의료인력이 퇴사하지 않고 계속 일하게 돼서 서비스의 질이 안정적으로 유지되는 것 같습니다.”

- 최재활의학과의원

“전환형 시간선택제 도입 후 전문인력의 이직이 줄어서 안정적인 인력 관리가 가능해졌습니다. 업무공백은 대체인력을 적극 채용해서 다른 직원에게 최대한 피해가 가지 않게 했습니다.”

- 오산서울치과

“회사 입장에선 이직자가 줄어든다는 게 큰 장점입니다. 대체인력 채용이나 교육에 드는 비용도 절감할 수 있어서 좋고요. 무엇보다 고객들에게 서비스를 안정적으로 제공할 수 있어서 만족스럽습니다.”

- 경원서비스(주)

“그동안 출산이나 육아 때문에 경력이 단절되는 직원들이 많았는데 전환형 시간선택제를 도입한 후부터는 달라졌어요. 회사를 그만두지 않고도 계속 다닐 수 있는 길이 열려서 그런지 직장만족도가 향상된 것 같습니다. 직원관리를 안정적으로 할 수 있게 된 것도 큰 수확입니다.”

- 미즈메디병원

여기서 잠깐!



해외의 시간선택제 활용은?

네덜란드



랜드스타드 홀딩스 (Randstad Holdings)

- > 40개국에 지부 4,496곳을 보유한 다국적 인력회사
- > 임금·고용조건 등에서 어떠한 차별도 없으며, 매주 수요일은 ‘아빠의 날’로 정해 대부분의 직원들이 오전에만 근무
- > 정보통신 기술의 발전으로 작업과 근무시간의 재구성이 가능해져 시간제 고용이 활성화 (법률부서 변호사의 과반수가 시간제로 근무)
- 👍 네덜란드는 변호사, 회계사, 의사, 엔지니어, 교사 등 전문직에서 시간제 근무를 택하는 사례가 많음

네덜란드



아이엔지 뱅크 (ING Bank)

- ▶ 세계적인 금융기관인 ING의 계열사
- ▶ 근로자수 18,000여 명 중 시간제 약 3,000명 ('12년 기준)
 - 시간제 근로자의 87%가 여성, 남성은 13%
 - 특정 직종·부서에 한정되지 않고 비교적 골고루 분포
- ▶ 전일제와 시간선택제 (근로시간 단축) 전환이 자유로움
 - 채용형보다 전환형 근로자(육아 사유)가 더 많음
- ▶ 근로자에게 근무시간, 근무장소 선택권 부여
 - 관리자와 팀원들이 상의하며 보통 1개월 전에 공식 의사를 밝히고 이를 승인
 - 전환 시기는 조정할 수 있으나 거부하는 경우는 거의 없음
 - 매주 같은 요일에 근무하도록 규정하여 시간계획을 작성할 수 있게 함
 - 주 3일 (주 24시간) 또는 주 4일 (주 32시간) 근무형태가 일반적
- ▶ 전일제 복귀 시 일이 없을 경우 자리가 날 때까지 기다려야 함
- ▶ 임금·수당(시간비례 적용), 평가, 승진 등에 있어 전일제와 차별 없음
- 👍 네덜란드의 경우 은행업종에서 가장 먼저 전환형 허용

스웨덴



에스이비 (Skandinaviska Enskilda Banken)

- ▶ 글로벌 금융기관으로 유럽 등 20여 개 국가에서 약 2,800개 기업의 투자 및 자산관리를 하고 있으며 약 40만 개 중소기업에 금융서비스를 제공
- ▶ 임시직을 포함한 8,350명의 직원 중 5분의 1 정도가 시간제 근로를 하고 있음
 - 정규직 시간제 근로자 1,100여 명은 법적으로 보장된 육아기 단축근무, 부모휴가제 사용 인원이며 전일제 복귀를 보장
 - 임시직 시간제 근로는 대부분 학업과 일을 병행하는 학생들임
- ▶ 정규직 시간제는 매일 2시간 단축근무 (40%) 또는 주1회 휴무일 지정 (60%) 의 두 가지 형태로 운영
 - 부서 직속상관과 협의만 하면 시간제 근로로 전환할 수 있으며, 임금 및 상여금, 유급휴가일수, 연금 등을 비례방식 (pro rata basis) 으로 결정
 - 정규직 시간제 근로자들은 전일제 기준인 주당 38.5 시간이 될 때까지 연장근무 가능 (연간 최대 50시간까지)
 - ※ 근로시간이 늘어나면 대부분 전일제로 복귀
- 👍 사업주의 필요보다는 근로자가 일과 가정의 양립을 위해 자발적으로 시간제 근로를 선택함

영국



옥스퍼드 시 의회 (Oxford City Council)

- > 영국 옥스퍼드 시의 지방정부로서 5,107명이 근무하고 있으며 44%인 2,259명이 시간제로 일하고 있음
- > 시간제 근로자 대부분 정규직 계약조건을 맺고 있고, 보통 주 2~3일 정도 근무
 - 단순 노무직·비숙련직뿐만 아니라 전문직종에도 시간제 근로자가 많음
- > 임금, 휴가 등 근무조건들이 비례방식 (pro rata basis) 으로 결정되어 차별적인 요소가 거의 없음
 - 다만, 최상위 직종의 경우 시간제 근무가 제한되어 있어 최상위 직급 승진에 있어서는 일정 정도 차별이 있다고 볼 수 있음
 - 그러나 임원들 중에는 시간제로 일을 하다가 전일제로 전환한 사람들이 많음
- > 생애 주기별로 일과 삶의 균형을 유지할 수 있도록 전일제에서 시간제 근무로의 전환뿐만 아니라 시간제에서 전일제 근무로도 전환* 가능
 - * 전일제 자리에 결원이 발생해야 하고, 이후 지원·경쟁을 통해 근무형태 전환이 이루어짐
- 👍 전일제에서 시간제로 전환할 경우 대부분 동일한 업무를 수행하게 되므로 더 낮은 수준의 일자리로 옮겨야 하는 문제 (job downgrading)는 발생하지 않음

독일



보쉬 (Bosch)

- > 자동차부품 및 산업재 제조업체
- > 가족친화적인 근로문화 형성을 위해 지침을 마련하여 근로자의 일·가정 양립을 지원
- > 마케팅 부서 책임자 H씨의 경우 출산 직후 시간제 근로로 전환하여 주 4일 근무 (3일 출근, 1일 재택)
 - 추가인력 채용으로 업무공백 보완

비브라운 (B.Braun)

- > 세계적인 의료기기 전문 제조업체
- > 2007년부터 출산 및 가족간병을 지원하기 위해 '가족단시간모형 (Familienteilzeitmodell)' 을 적용
 - 근로시간의 50%까지 근로시간을 단축하고, 임금의 5 ~ 15% 보전

일본



다카시마야(高島屋)

- > 종업원 수 10,276명 ('13.2월 기준) 규모의 백화점으로 3,000여 명이상이 시간제* 근무 중
 - * 시간제는 세일즈크루 (판매직), 스태프 서비스크루 (사무 서비스직), 웨어드크루 (60세 이후 재고용) 로 구성
- > 육아·간호 등 일정한 사유·요건을 충족한 전일제 정규직은 일정기간 동안 시간제로 전환근무 가능
 - 계약기간 1년 이내 (매년 5월 11일 계약 갱신, 갱신한도 연령 60세)
- > 육아단축근무제도를 운영 중이며 근무패턴은 다양함*
 - * 5시간, 6시간, 6시간 45분, 7시간 35분 등
 - 자녀가 초등학교 4학년이 될 때까지 이용 가능

일본



다이마루마쓰자카야(大丸松坂屋)

- > 종업원 수 6,590명 ('13.11월 기준) 규모의 백화점으로 530명이 시간제 근무 중
- > 전일제 근로자가 소정의 사유에 따라 시간제로 이행하는 「근무선택제도」와 「단시간근무제도」 운영 중
 - [근무선택제도]
 - 주 2~6일, 1일 4~10시간 범위에서 총 16가지 근무패턴을 운영하여 근로자의 필요에 따라 선택할 수 있게 함
 - 육아, 가족간병, 자기계발, 건강, 취미생활, 지역사회 공헌 등 다양한 사유로 단축근무 가능 ('13.9월 기준 205명 이용 중)
 - ▶ 육아: 자녀가 중학교에 입학하는 달의 말일까지 이용 가능
 - ▶ 간병, 학업 등: 입사 4년차 이후 사유 발생 시 사유 존재기간 동안 가능
 - ▶ 취미, 노후생활 등: 만 50세 이상 직원 가능
 - 임금 상여금 등은 시간비례 적용
 - [단시간근무제도]
 - 육아근무제도, 개호(가족간병) 근무제도, 재할근무제도 운영 ('13.9월 기준 324명 이용 중)
 - ▶ 육아: 자녀 초등학교 입학 때까지, 통산 8년 가능
 - ▶ 간병: 동일인 간병 대상 1년 한도, 통산 2년 가능
 - ▶ 재할: 55세 이상, 의사의 판단에 따라 일정기간 사용 가능



전환형
시간선택제

도입 및 설계



어떤 절차로 도입하고
어떻게 설계할까요?



전환형 시간선택제, 이런 절차로 도입·설계합니다



1 제도 도입 준비 단계

> 제도에 대한 임직원의 공감대를 형성하고 도입·활용 가능성을 높이기 위한 단계

1 제도 설명회 개최

2 직원의 인식 조사

3 노사 공감대 형성



2 제도 설계 및 실행 단계

> 구체적인 적용기준을 마련하고 제도를 실행시켜 나가는 단계

1 시간선택제 전환수요 파악

2 시간선택제 전환사유, 전환대상 및 전환기간 설계

3 전환신청 허용기준 마련

4 전환절차 마련

5 전환형 시간선택제 인사제도 운영방안 마련

6 조직문화 관리



위 내용은 일반적인 도입절차로, 기업 사정에 따라 생략하거나 통합할 수 있습니다.



제도를 도입하기 전에
해야 할 일은 무엇일까요?

1 시간선택제 전환제도 설명회 개최

설명회, 간담회 등을 개최하여 제도의 도입취지를 전달합니다

- ▶ 전환형 시간선택제가 무엇이고, 도입하는 이유가 무엇인지 구체적으로 전달합니다.
 - ※ 육아기 근로시간 단축제도와 비교 설명하면 이해하기가 쉽습니다.
- ▶ 근로자 입장에서는 육아부담 감소, 경력단절 예방, 여유 있는 퇴직 준비 등의 장점이 있고, 기업 입장에서도 숙련인력의 이직 방지, 근로자의 근무만족도 상승, 애사심 향상, 기업 이미지 제고 등의 긍정적 효과를 얻을 수 있는 제도라는 점을 설명합니다.

전환형 시간선택제에 대한 우려를 해소합니다

- ▶ 시간선택제로 전환해도 임금 등 근로조건이 시간비례 이상으로 적용되어 낮아지거나 차별 받지 않으며, 동료 근로자들의 업무에 부담을 주지 않는 방향으로 운영될 것 이라는 점 등을 명확히 전달합니다.





2

시간선택제 전환제도에 대한 인식 조사

직원들을 대상으로 인터뷰 및 설문조사 등을 실시하여 전환형 시간선택제에 대한 인식, 의견 등을 파악합니다.

예비 설문조사 (예시)

1. 귀하는 '전환형 시간선택제 도입'에 대해 어떻게 생각하십니까?

	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1	조직문화가 경직적이어서 도입하기가 어렵다					
2	업종 및 직무성격상 도입하기가 어렵다					
3	전환형 시간선택제가 도입된다면 육아나 기타 사유로 적극 활용하겠다					
4	전환형 시간선택제(전일제 → 시간선택제 → 전일제)는 조직에서 꼭 필요한 제도다					

2. 귀하께서 시간선택제로 전환(전일제→시간선택제)을 신청하신다면, 그 주된 사유는 무엇입니까?

- ① 육아 또는 보육 () ② 장거리 출·퇴근 ()
- ③ 건강 및 가족간병 () ④ 학업 및 자기계발 ()
- ⑤ 업무집중도 및 성과 향상 () ⑥ 기타 ()

3. 전일제에서 시간선택제 전환 시 전환기간은 어느 정도가 적절하다고 생각하십니까?

- ① 3개월 미만 () ② 3~6개월 ()
- ③ 6개월 ~1년 () ④ 1년 이상 ()
- ⑤ 기타 ()

4. 전환 시 근무시간 감소는 몇 시간 정도로 자유롭게 조정하는 것이 적절하다고 생각하십니까?

- ① 1일 2시간 정도 단축 (주 30시간 근무) ()
- ② 1일 4시간 정도 단축 (주 20시간 근무) ()
- ③ 요일형 (1일 8시간 근무하되 특정요일에 근무) ()
- ④ 기타 ()

5. 전환형 시간선택제를 활용하지 않는다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 전일제(풀타임) 복귀가 어려울 것 같아서 ()
- ② 회사 전반에 시간선택제 근무(직무, 업무량 등)가 맞지 않아서 ()
- ③ 임금·복리후생 등이 낮아지므로 ()
- ④ 업무전문성 약화 ()
- ⑤ 기존 직원들의 업무부담 증가 ()
- ⑥ 승진·평가 등 인사상 불이익 ()
- ⑦ 직장 내 인간관계가 악화되므로 ()
- ⑧ 대체인력 채용이 어려워서 ()
- ⑨ 기타 ()

6. 전환형 시간선택제 도입을 위해 가장 필요한 것은 무엇이라고 생각하십니까?

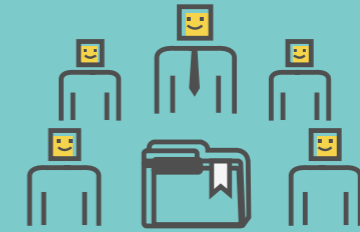
- ① 유연근무제 활성화 () ② 시간선택제 관련 규정 마련 ()
- ③ 인적자원 관리방안 마련 () ④ 시간선택제에 대한 인식개선 ()
- ⑤ 제도 홍보 () ⑥ 기타 ()

조직 내에 전환형 시간선택제 도입에 대한 긍정적인 분위기를 조성합니다

- ▶ 우수사례 소개, 시간선택제 필요성에 대한 공감대 형성

전환형 시간선택제 도입은 임금 및 근로조건 등에 변화를 가져오므로 제도 도입·설계 과정에서 노사의 참여와 공감대 형성이 중요합니다

- ▶ 전환형 시간선택제 설계 내용에 대해 근로자(또는 근로자대표)와 협의하고, 기업과 근로자는 공동의 이익을 탐색하고 이견을 조정합니다.




2 제도 설계 및 실행 단계

제도는 어떻게 설계하고
적용하나요?

1


시간선택제 전환수요 파악

시간선택제가 도입될 경우 육아, 학업(자기계발), 건강, 퇴직준비 등을 위해 전일제에서 시간선택제로 전환하여 근무할 근로자가 얼마나 될 지 수요를 예측해야 합니다.




육아

- 육아를 위해 근로시간 조정이 필요할 경우, 전일제에서 시간선택제로 전환
- 경력단절 예방 및 일·가정 양립 가능




학업

- 자기계발을 위한 교육훈련 및 학업을 위해 근로시간 조정이 필요할 경우 시간선택제로 전환
- 학위 및 자격증 취득 가능




건강(병가) 및 가족돌봄

- 통원치료 및 질병관리가 필요할 경우 시간선택제로 전환
- 경력단절 예방 및 치료비 부담 해소
- 본인뿐만 아니라 가족의 질병 발생으로 인해 돌봄이 필요할 경우에도 시간선택제로 전환




퇴직준비

- 퇴직을 앞둔 장년층 직원이 은퇴 후 생애 재설계 준비시간이 필요한 경우 시간선택제로 전환
- 여유있는 퇴직준비 가능



기타

- 그 밖의 사유로 일과 삶의 균형을 유지하고자 할 경우 시간선택제로 전환
- 여가, 재충전, 가족친화, 나눔 등 가능



- ▶ 시간선택제 전환이 육아 중인 여직원에 국한되는 것으로 인식하고 있으나, 다양한 전환수요 예측을 통해 전환대상을 확대해 나가는 것이 필요합니다.
- ▶ 육아, 학업, 병가 등의 사유 외에도 본인이 희망할 경우 시간선택제로 전환할 수 있도록 근로자를 배려하는 관점에서 설계합니다.

2

전환사유, 전환대상 및 전환기간 설계

시간선택제 전환사유별로 전환대상 및 전환기간을 구분하여 정리합니다.

A기업 사례

전환사유



육아

- 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀 양육 또는 연령 제한 없음

전환 대상: 전 직원

전환 기간: 최소 6개월 ~ 최대 1년

전환사유



간병

가족

- 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자 부모의 질병, 사고, 노령으로 인해 그 가족을 돌보기 위한 경우
- 돌봄이 필요한 가족을 본인 외 다른 가족이 돌볼 수 있는 사정이 되지 않는 경우

전환 대상: 전 직원

전환 기간: 최소 3개월 ~ 최대 1년

개인

- 업무상 질병으로 인한 요양치료가 끝났거나 심신 회복 등을 위해 전환근무를 희망하는 경우
- 업무 외 질병으로 인해 전일제 근무수행에 신체적 어려움이 있는 경우

전환 대상: 전 직원

전환 기간: 최소 3개월 ~ 최대 1년

전환사유



자기계발
(학업)

- 학위 취득, 직무연수 등 직무능력 향상을 위해 자기계발 병행이 필요한 경우
- 자기계발 휴직제도와 자격증 취득제도를 신설하여 병행 운영

전환 대상: 근속연수 5년 이상자

전환 기간: 최소 3개월 ~ 최대 2년

전환사유



퇴직

- 만 60세 이상인 근로자로서 고용안정을 위해 신청하는 경우
- 임금피크제, 퇴직연령을 고려하여 조정

전환 대상: 퇴직 예정자

전환 기간: 1년

전환사유



기타

고령자

- 만 55세 이상인 근로자로서 신체적 부담 완화, 자기계발, 기타 사유로 전환을 신청하는 경우

전환 대상: 근속연수 5년 이상자

전환 기간: 1년

일과 삶의 균형

- 일과 삶의 균형, 재충전을 위해 전환을 신청

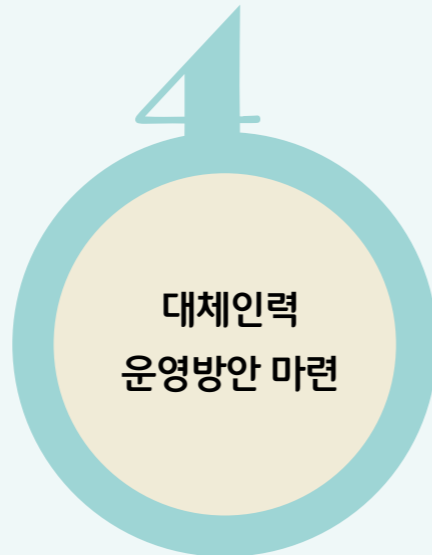
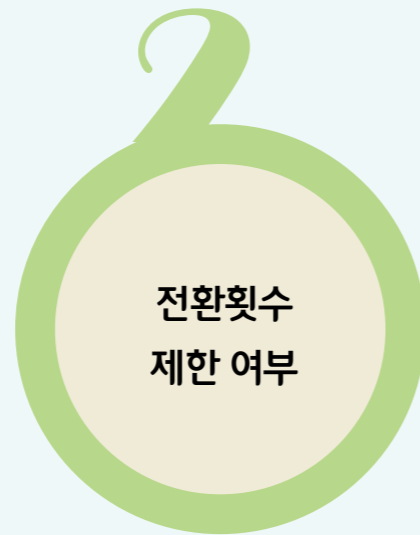
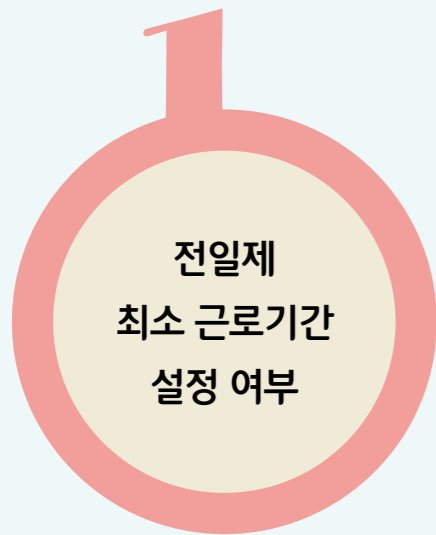
전환 대상: 근속연수 5년 이상자

전환 기간: 최소 3개월 ~ 최대 6개월

3

전환신청 허용기준 마련

시간선택제 전환신청 시 수용 여부를 판단할 수 있는 기준을 마련합니다.



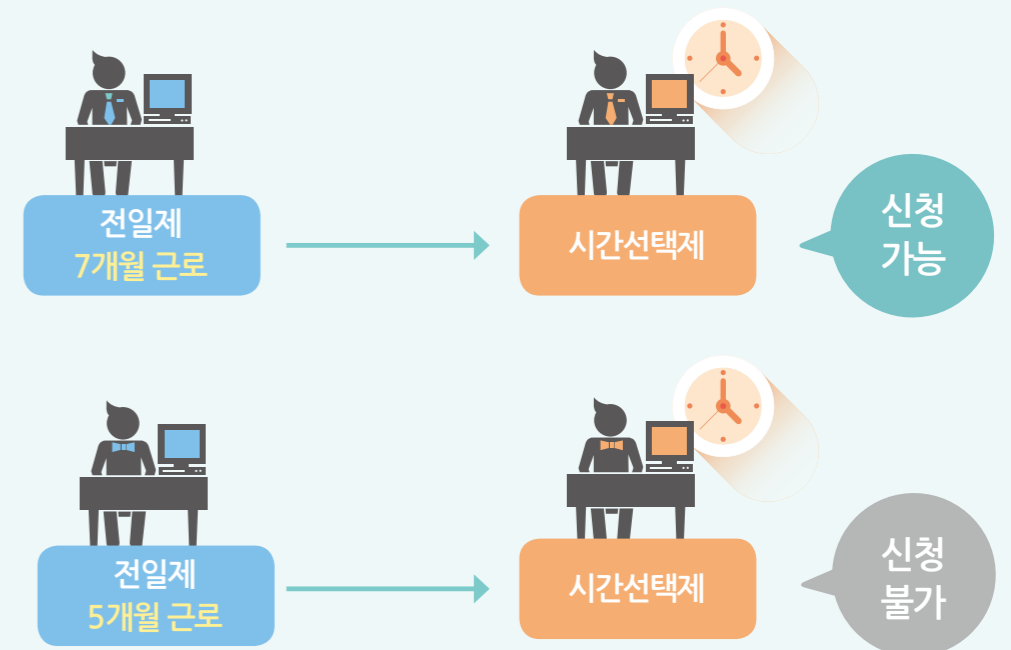
1

전일제 최소 근로기간 설정 여부

선택1 전일제 최소 근로기간을 충족하는 경우에 한해 전환 신청

장점 인력운영 계획 수립이 쉬움

단점 제도의 형평성에 대한 논란이 발생할 수 있음



선택2 전일제 근로기간과 상관없이 전환 신청

장점 제도 운영 취지에 맞고 형평성에 대한 논란이 없으며 직원들의 만족도가 높음

단점 인력운영 계획 수립이 쉽지 않음

2 전환횟수 제한 여부

선택1 전환횟수에 제한 있음

- 방법** 재직기간 동안 또는 전환사유별로 전환횟수 제한, 전환기간 내 분할사용 횟수 제한 등
- 장점** 인사제도 측면에서 인력관리가 쉬움
- 단점** 제도운영 취지를 제약하는 측면이 있고 다자녀 출산의 경우에는 불리할 수 있음



예시 위와 같은 전환 주기를 1회로 간주하며, 재직기간 중 전환횟수 3회 초과는 불가

선택2 근로형태 전환횟수에 제한 없음

- 장점** 제도운영 취지에 맞고 근로자가 부담없이 자유롭게 근로형태를 전환할 수 있음
- 단점** 인사제도 측면에서 인력관리가 쉽지 않음

3 직무전환 방안 검토

선택1 신청자의 전환사유에 맞게 기존 수행직무 유지

- 특징** 시간선택제 전환에 따라 근로시간이 줄어들지만 기존 직무를 그대로 수행하므로 부서나 직무의 이동이 없음
- 장점** 기존 직무를 수행하므로 시간선택제 전환에 대한 심리적·물리적 부담이 적음
- 단점** 기존의 업무량을 유지할 경우 같은 부서 직원과의 업무 재조정이 필요하고 신규인력 채용 시까지 업무 부담이 발생할 수 있음

선택2 새로운 직무부여

- 특징** 시간선택제 전환에 따라 근로시간이 단축되고 업무가 변경되므로 부서 이동이 발생할 수 있음
- 장점** 다양한 직무수행의 기회가 되므로 업무능력 향상 가능
- 단점** 새로운 직무수행을 위해 사전교육 등 준비과정에 대한 부담이 발생하고 기존 수행직무와 업무성격이 다른 경우 업무 부담, 피로도 증가 등으로 이어질 수 있음



4 대체인력 운영방안 마련

시간선택제 전환 시, 전환인력이 수행하던 업무공백 해결방안은 3가지로 고려할 수 있습니다

1 신규인력 채용



2 구성원 간 업무 재조정

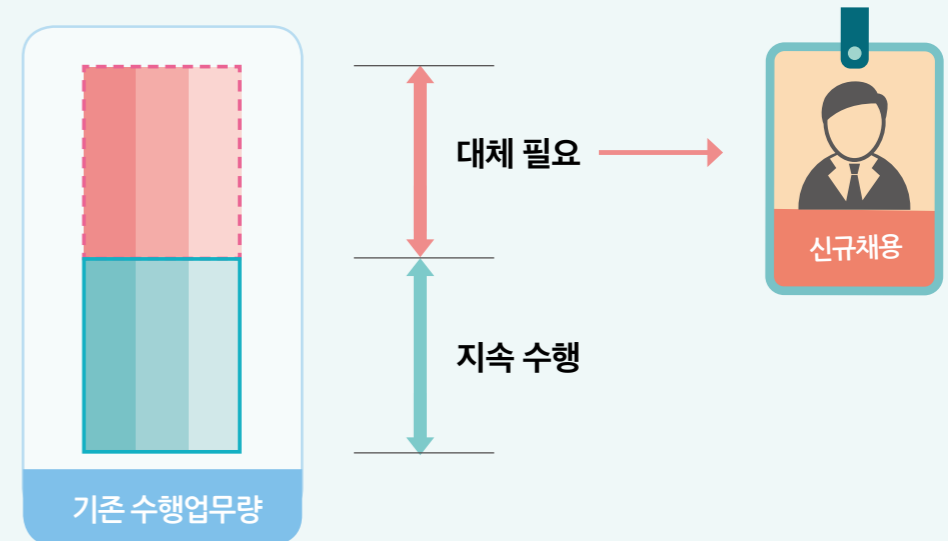


3 직무 맞교환



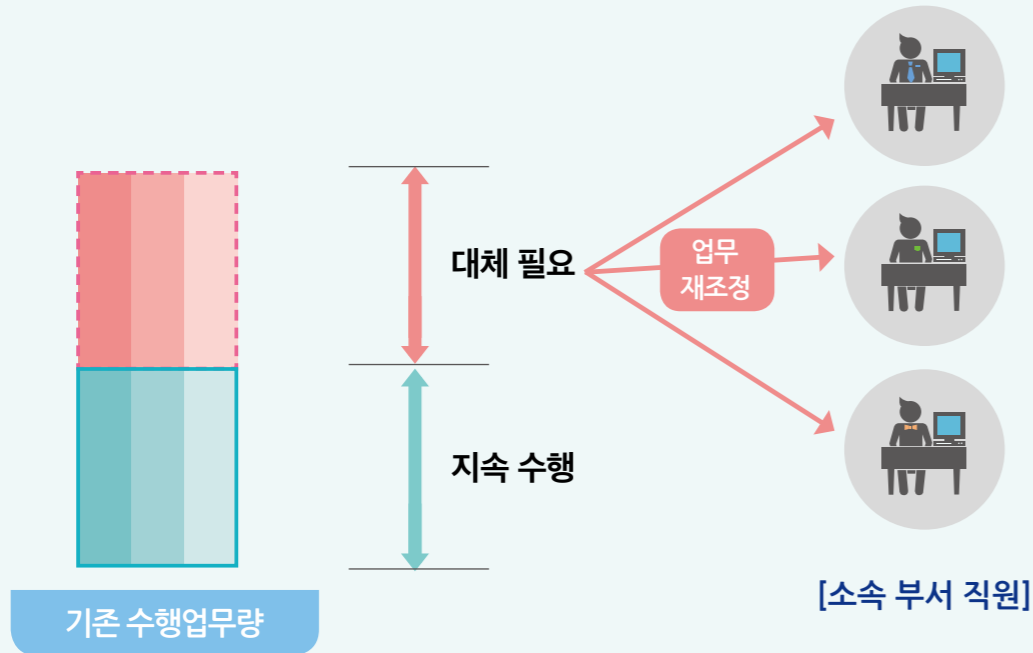
선택1 신규인력 채용

- 특징** 기존 수행업무에 대체인력이 필요한 경우 정원(T/O)이 확보된 때에는 정규직을 채용, 그렇지 않은 때에는 계약직 형태로 신규채용
- 장점** 신규 일자리 창출 가능
- 단점** 신규채용 시까지 업무공백을 메워줄 대안이 필요하고 신규채용에 따른 비용 부담이 발생



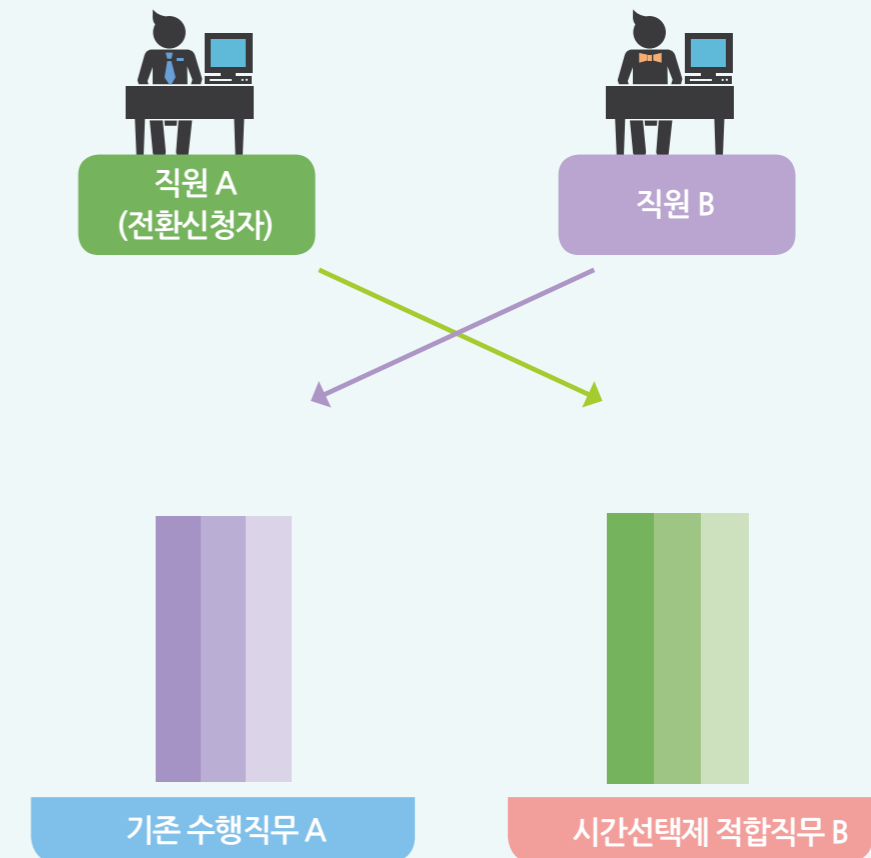
선택2 구성원 간 업무 재조정

- 특징** 남아있는 업무량이 적을 경우 신규채용 없이 소속 부서 직원들의 업무를 재조정하고 늘어난 업무량만큼 추가수당을 지급
- 장점** 업무공백을 최소화할 수 있고 신규채용 비용부담이 없음
- 단점** 기존의 업무량을 유지할 경우 같은 부서 직원과의 업무 재조정으로 업무량이 증가하여 기존 구성원의 피로도가 커질 가능성 있음



선택3 직무 맞교환

- 특징** 신규채용이나 구성원의 업무를 재조정하지 않고 시간선택제 적합직무 수행 직원과 전환신청 직원의 직무를 맞교환
- 장점** 시간선택제 전환으로 인해 발생하는 업무공백을 최소화할 수 있음
- 단점** 맞교환 직무를 수행하는 직원의 보유역량 파악, 경력관리 등 전반적인 검토가 필요함



4

전환절차 마련

전일제에서 시간선택제로 전환

1 제도 공지 및 수요조사

▶ 전환형 시간선택제 전반에 대해 직원들에게 공지한 후 수요조사 진행

- ▶ 수요조사 결과를 바탕으로 시간선택제 전환인력의 전체 규모를 예측
- ▶ 인력운영 및 예산편성 시 조사결과를 활용 가능

2 신청 및 접수

선택1 정기신청·접수



- 특징** 시간선택제 전환수요 조사 후, 연 1회 또는 6개월 단위로 신청·접수
- 장점** 인력관리가 쉬움
- 단점** 전환수요를 수시로 반영하기 어려움

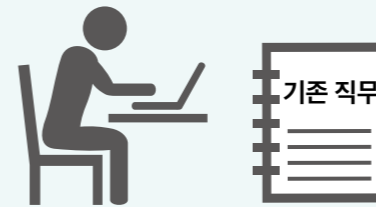
선택2 수시신청·접수



- 특징** 시간선택제 전환을 원하는 직원들의 수요가 발생하면 그에 맞춰 전환신청·접수
- 장점** 전환수요를 수시로 반영할 수 있음
- 단점** 수요 예측이 어려워 인력을 효율적으로 관리하기가 어려움

3 직무유지·전환 검토

선택1 기존 직무 유지



- 특징** 시간선택제 전환인력이 기존 직무를 그대로 수행
- 장점** 직원의 수용도가 높음
- 단점** 업무완료에 시간이 더 필요한 경우 신규인력을 투입해야 함

선택2 새로운 직무 부여



- 특징** 직무특성상 기존 직무를 그대로 수행할 수 없는 경우 새로운 직무 부여
- 장점** 다양한 직무수행 경험의 기회 제공
- 단점** 전환인력이 기존에 담당했던 업무에 대한 처리방안을 마련해야 함

4 직무배치 확정 및 시간선택제 전환

▶ 직무배치 확정 후 시간선택제 근로자로 전환

- ▶ 단, 인력운영 계획 수립 등을 위해 시간선택제 전환시점 및 전환기간에 대해 근로자와 사전 협의를 해야 함

4

전환절차 마련

시간선택제에서 전일제로 복귀

1 전일제 복귀 공지 및 수요조사

시간선택제 전환근로 해제 (직권해제, 신청해제로 구분)

직권해제

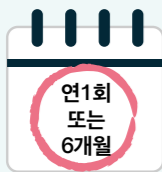
- ▶ 전환기간 만료, 전보 파견 및 휴직 등의 당연해제 사유 발생
- ▶ 전환신청 사유와 다른 목적으로 악용하는 경우

신청해제

- ▶ 전환사유 소멸 등의 사유로 전환근로자가 복귀 신청

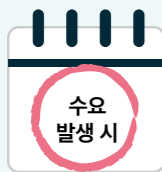
2 신청 및 접수

선택1 정기신청·접수



- 특징** 전일제 근로 복귀에 대해 수요조사를 한 후, 연 1회 또는 6개월 단위로 복귀신청·접수
- 장점** 인력관리가 쉬움
- 단점** 수시로 발생하는 복귀수요를 반영하기 어려움

선택2 수시신청·접수



- 특징** 전일제 근로를 원하는 직원들의 수요가 발생하면 그에 맞춰 복귀신청·접수
- 장점** 복귀수요를 수시로 반영할 수 있음
- 단점** 수요 예측이 어려워 인력을 효율적으로 관리하기가 어려움

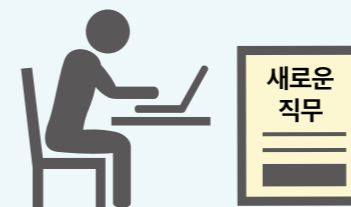
3 직무유지·전환 검토

선택1 기존 직무 유지



- 특징** 시간선택제 전환 전에 수행하던 직무를 그대로 수행
- 장점** 직원의 수용도가 높음
- 단점** 기존 업무량 해결을 위해 부서 내 직원 간의 업무 재조정, 신규인력 채용 시까지 업무 공백기간 등의 부담이 발생할 수 있음

선택2 새로운 직무 부여



- 특징** 시간선택제 전환 이전의 직무를 수행할 수 없는 경우 새로운 직무 부여
- 장점** 다양한 직무수행 경험의 기회 제공
- 단점** 경력관리 및 전문성 확보가 어려움

4 직무배치 확정 및 전일제 복귀

직무배치 확정 후 전일제 근로자로 복귀

승진, 평가, 보상, 경력개발 등 전일제에서 시간선택제로 전환하는 인력에 대한 인사제도 운영방안을 분야별로 마련합니다.

인사관리 영역별 검토사항



인사제도	고려사항	세부항목
승진 체계	전환 후 승진체계 운영방안, 직급 승진에 필요한 기본 충족사항 등의 적용범위	* 최소 승진소요연수 설정 (승진포인트 설정) * 승진후보자 선정 기준
평가 체계	시간선택제 전환 직원들의 개인평가 항목, 평가권자 등 설정	* 개인 평가지표 설정 * 평가그룹 지정 (상대평가 적용 여부 등) * 평가권자 범위 설정
보상 제도	기본적인 임금설정 및 복리후생 적용 등	* 임금책정 원칙 결정 * 복리후생 적용 항목 지정
인재 관리	시간선택제 전환 시 필요한 교육프로그램, 경력개발 경로 설정과 관련된 관리체계	* 교육프로그램 운영 및 적용 * 경력개발 프로그램 설계 (CDP 등)

승진체계

최소 승진소요연수 설정

선택1 전일제, 시간선택제 구분없이 동일하게 적용



- 장점** 제도 운영에 대한 논란 발생 최소화
 시간선택제 전환 근로자도 성과가 높을 경우 동일하게 승진을 할 수 있어 동기부여 효과가 큼
- 단점** 최소 승진소요연수는 '해당 직급에서의 총 근로시간'이라는 의미도 있으므로 전일제 근로자들이 역차별로 받아들일 수 있음

선택2 시간비례 원칙을 적용하여 기준을 달리 적용

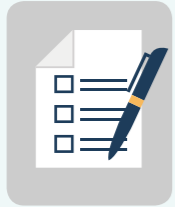
- 장점** 형평성 있는 기준 적용으로 직원의 수용도가 높음
- 단점** 성과가 높은 시간선택제 전환 근로자의 승진 기회가 줄어들어 사기 저하로 이어질 가능성 있음

절충안 전환기간에 따라 전일제와 동일하게 적용하거나 별도기준 적용
 ◦ 예시: 전환기간 6개월 미만은 전일제와 동일기준 적용

평가체계

개인평가 지표 설정

선택1 전일제 근로자와 동일지표 적용



특징 전일제 근로자와 시간선택제 근로자 구분 없이 동일한 항목을 기준으로 평가 진행

장점 개인평가 지표를 동일하게 적용하므로 성과관리가 쉬움

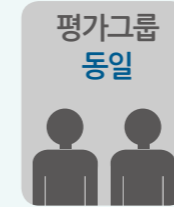
단점 근로시간이 적은 시간선택제 근로자가 상대적으로 불리한 평가를 받을 수 있음



평가체계

평가그룹 지정

선택1 평가그룹을 전일제 근로자와 동일하게 지정



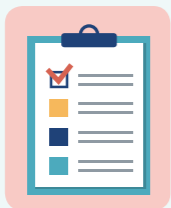
특징 전일제·시간선택제 구분 없이 동일하게 지정 (상대평가의 경우, 시간선택제 근로자도 포함)

장점 평가그룹이 동일하므로 평가결과에 대한 유·불리 논란이 적음

단점 전일제 근로자보다 근로시간이 적은 시간선택제 근로자가 불리한 평가를 받을 수 있음



선택2 시간선택제 근로자 별도지표 적용



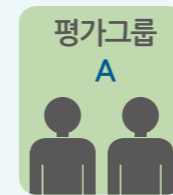
특징 시간선택제 근로자에게 전일제 근로자와 다른 별도의 평가지표를 마련하여 적용

장점 전일제·시간선택제 근로자에게 별도의 지표를 적용하므로 평가결과에 대한 불만이 적음

단점 전일제·시간선택제 근로자 간의 평가지표를 비교하여 상호 유·불리에 대한 불만사항을 표출할 수 있음
평가결과에 대한 신뢰도 및 수용도가 낮아질 수 있음



선택2 시간선택제 근로자 평가그룹을 별도로 지정



특징 시간선택제 근로자에게 별도의 평가그룹을 지정 (상대평가의 경우, 평가그룹 분리)

장점 별도의 평가그룹을 지정하므로 평가결과에 대한 불만 적음

단점 전일제·시간선택제 근로자 간의 평가결과를 비교하여 상호 유·불리에 대한 불만사항을 표출할 수 있음
평가결과에 대한 신뢰도 및 수용도가 낮아질 수 있음



평가체계 평가권자 범위 설정

선택1 전일제 근로자와 동일 평가권자 설정



특징 전일제 · 시간선택제 근로자 구분 없이 동일한 평가권자가 평가를 진행
직상위자(1차 평가자) 평가, 차상위자(2차 평가자) 평가 등 평가권자 범위를 동일하게 설정

장점 평가권자가 같으므로 근로형태의 차이로 인한 평가오류를 막을 수 있음



선택2 1차 평가자(직상위자)에 범위 한정



특징 시간선택제 근로자의 경우 1차 평가자인 직상위자만을 평가권자로 설정

장점 평가의 편의성을 확보할 수 있음

단점 1차 평가자에게 평가권한이 과도하게 부여됨
평가자 1명의 결과를 전적으로 반영하므로 평가결과의 신뢰도 및 직원의 수용도가 낮아질 수 있음



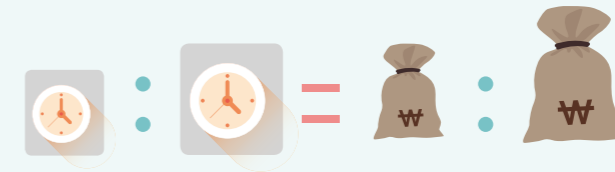
보상제도 임금책정 원칙 설정

선택1 시간비례 원칙 적용

특징 시간비례 원칙을 적용하여 임금을 전일제 근로자 대비 근무한 시간만큼 산정하여 지급

장점 근로시간만큼 임금을 산정하므로 형평성의 원칙을 지킴
직원의 수용도가 높음

단점 시간선택제 전환 수요가 적을 수 있음



선택2 시간비례 임금+α (직무중요도, 피크타임 근무 고려)



특징 수행직무의 중요도가 높거나 피크타임 근무 시 시간선택제 근로자에게 근무시간만큼의 임금에 +α의 임금을 추가로 지급

장점 시간선택제 전환에 대한 긍정적인 인식이 확산되고 전환수요도 증가할 것으로 예상

단점 조직(기관)의 비용부담 증가
전일제 근로자들이 역차별을 느낄 수 있음

보상제도

복리후생 적용항목 설정

선택1 전일제 근로자와 동일항목 적용

- 특징** 복리후생 항목을 차별없이 동일하게 제공
- 장점** 시간선택제 근로자들의 조직몰입도 및 만족도 증대
- 단점** 시간선택제 전환 근로자가 늘어나면 신규채용 증가 등 전체 근로자수도 늘어나게 되므로 비용부담이 커짐



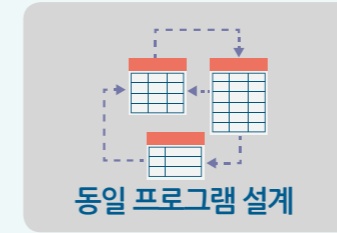
선택2 복리후생 항목을 시간비례로 적용

- 특징** 전일제 근로자에게 적용되는 복리후생 중 시간비례 지급 가능한 항목은 시간비례로 적용
- 장점** 조직(기관)의 비용부담 감소
- 단점** 시간선택제 근로자의 조직몰입도 및 만족도가 떨어질 수 있음

인재관리

경력개발 프로그램 운영방안 마련

선택1 전일제 근로자와 동일 프로그램 설계



- 특징** 시간선택제로 전환해도 전일제 근로자와 동일하게 본인이 희망하는 경력개발 프로그램을 설계하여 직무선택 등에 활용할 수 있게 함
- 장점** 근로자 개개인의 경력관리가 용이
- 단점** 시간선택제 전환에 따라 기존 직무를 그대로 수행하기 어려운 경우 기존의 경력개발 프로그램을 그대로 적용하기 어려움



선택2 별도의 경력개발 프로그램 적용

- 특징** 시간선택제 근무기간 동안 별도의 경력개발 프로그램을 적용
- 장점** 시간선택제 전환근로자의 근무시간과 전환기간 등을 고려하여 적절한 교육·훈련 프로그램 운영 가능
- 단점** 시간선택제 근로자가 적거나 전환기간이 짧은 경우 별도의 경력개발 프로그램을 적용하기 어렵고, 운영·관리 부담이 늘어남

- ▶ 기업 문화와 특성에 맞는 시간선택제 전환제도를 마련하고 나면 모든 직원들이 쉽게 이해하고 활용할 수 있게 하여 시간선택제 전환제도를 하나의 근로문화로 받아들이도록 정착시켜 나가는 것이 중요합니다.
- ▶ 그러기 위해서는 다음의 3단계 과정이 필요합니다.

제도화

(MI: Mind Identity)



시간선택제 전환제도 마련

가시화

(VI: Visual Identity)



시간선택제 및 전환제도를 쉽게 접할 수 있게 함

생활화

(BI: Behavior Identity)



자연스러운 근로문화로 내면화

제도화 (MI: Mind Identity)


- ▶ 시간선택제 전환제도가 조직의 분위기나 업종 특성 등에 부합되는 방향으로 나아가야 함
 - ▶ 구성원들의 이해를 구하고 지침·규정 제정 및 매뉴얼에 맞는 실천방향 제시 등
- ▶ 전환제도 교육 및 전파 체계를 마련하고 다양한 매체를 활용하여 확산

가시화 (VI: Visual Identity)

- ▶ 임직원들이 시간선택제 전환제도를 쉽게 이해하고 활용할 수 있게 함
- ▶ 상징화* 및 스토리 만들기, 캠페인, 홍보 포스터 활용 등 전략적이고 다양한 홍보를 통해 구성원들에게 효과적으로 드러내야 함
 - ※ 예시: 구두상징, 행동상징, 물적상징 등이 있음(영웅 만들기, 슬로건, 표어, 구호 등)

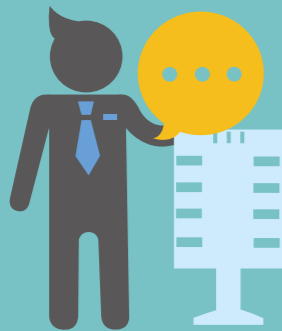
생활화 (BI: Behavior Identity)

- ▶ 시간선택제 전환제도를 일시적이거나 단편적인 활동이 아닌 자연스러운 근로문화로 정착될 수 있도록 지속적인 활동으로 이끌어냄
 - ▶ 대표적인 전환제도 활성화 운동 및 명칭 만들기
 - ※ 사례: 스타벅스 리턴맘 프로그램, 신한은행 맘프로 (Mom-Pro) 등
- ▶ 제도가 잘 실천되고 있는지, 활용하는 임직원이나 인적자원관리 측면에서 문제가 없는지, 체크리스트를 통해 주기적으로 모니터링
 - ▶ 새롭게 추가해야 하거나 보완·개선사항 등을 수집하여 제도 개선



전환형 시간선택제 도입

쏙쏙 노하우



업무갈등 및 공백 문제는
이렇게 해결하세요



직원 간 업무갈등은 어떻게 해결하나요?



업무조정 등으로 인한 업무갈등을 최소화하세요

- ▶ A기업은 시간선택제로 전환한 근로자의 업무공백을 최소화할 수 있도록 미리 담당 업무에 대해 직무분석 및 업무조정을 하고 대체인력 채용 등을 진행했다.
- ▶ B기업은 시간선택제로 전환한 직원의 업무공백 문제를 해결하기 위해 '본인이 직접 해야 하는 업무'와 '다른 직원(부서)과 분담할 수 있는 업무'로 구분하여 업무를 재조정했다.
- ▶ C기업은 시간선택제 운영이 곤란한 부서에서 시간선택제 전환근무 희망자가 나올 경우, 시간선택제 전환이 상대적으로 쉬운 부서로 미리 이동시켜 시간선택제로 근무할 수 있게 배려하고 있다.



업무 인수인계는 어떻게 하나요?



회사 사정에 맞는 다양한 업무 인수인계 방식을 활용하세요

- ▶ A기업은 시간선택제 전환 직원의 담당업무 및 근무시간을 다른 직원들에게 공지하여 업무협조는 시간선택제 직원이 근무하는 시간에 요청할 수 있게 했다.
- ▶ B기업은 오전(오후) 근무자가 업무를 처리하다가 중간에 퇴근해야 할 경우, 퇴근하기 전에 전일제 근로자(팀장)에게 업무 진행상황을 보고하여 오후(오전) 근로자가 처리할 수 있게 했다.
- ▶ C기업은 업무에 차질이 없도록 '업무 인수인계 일지'를 작성하고, 오후 근무자가 오전 근무자의 근무시간과 10분 정도 겹치게 출근하여 대면 인수인계를 하고 있다.
- ▶ D기업은 시간선택제 전환 근무로 교육이나 회의에 참석하지 못한 직원들을 위해 내용을 메모(서면) 형태로 전달하여 공유하게 했다.



업무조정이 어려운 경우,
업무공백을 어떻게 해결하나요?



대체인력을 활용하는 것이 좋습니다

- ▶ A기업은 육아휴직자 및 시간선택제 전환 근로자의 업무가 전문 영역이거나 업무량이 많아 업무조정이 어려운 경우에는 대체인력을 활용하여 업무공백을 해결하고 있다.
- ▶ B기업은 육아휴직이나 시간선택제 전환 근로자의 업무공백 문제를 해결하기 위해 해당 근로자의 업무내용과 휴직(전환)기간을 고려하여 업무를 조정할 것인지, 대체인력을 채용할 것인지를 결정했다. 그리고 대체인력 채용은 시간선택제 전환 4주 전에 진행했다.
- ▶ C기업은 총무업무와 연구개발비 관리업무를 담당하던 전일제 직원이 시간선택제로 전환하게 되자, 업무분장을 조정하여 시간선택제 전환 근로자는 연구개발비 업무만 담당하게 하고, 총무업무와 관공서 관련 업무 등 다른 행정업무는 대체인력을 채용하여 수행하게 했다.
- ▶ 시간선택제 근로자와 대체인력이 행정업무를 전담하게 되자 연구원들이 연구업무에만 전념할 수 있어 업무효율성이 높아진 측면이 있음



인사 · 노무관리



기본 원칙



1 시간선택제 근로자의 법적 지위

- ▶ 시간선택제 근로자는 법률상 근로기준법의 단시간근로자에 해당되고,
 - ▶ 따라서 현재는 기존 「근로기준법」과 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」상 “단시간근로자”에 대한 규정이 적용됨
 - ▶ 「근로기준법」 제2조의 “단시간근로자”에 해당하려면 사업장 내에 근로시간이 더 길고 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자가 있어야 하며, 그렇지 않은 경우 단시간근로자로 볼 수 없음

[관련 법령] 근로기준법 제2조

제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
 8. “단시간근로자”란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.

- ▶ 다만, 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 단시간근로자에 대해서는 유급주휴일, 연차유급휴가, 퇴직급여제도를 적용하지 않음

[관련 법령] 근로기준법 제18조

제18조(단시간근로자의 근로조건) ③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다.
 ※ 제55조(휴일), 제60조(연차유급휴가)

[관련 법령] 근로자퇴직급여 보장법 제4조

제4조(퇴직급여제도의 설정) ① 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다.

2 근로시간 비례 보호 원칙

- ▶ 단시간근로자의 근로조건은 근로시간에 따라 비례적으로 보호되어야 함

[관련 법령] 근로기준법 제18조

제18조(단시간근로자의 근로조건) ① 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.

- ▶ 근로시간 비율보다 불리하게 대우하는 것은 금지되지만, 더 유리하게 대우하는 것은 가능함

- ▶ 근로시간 비례 보호 원칙의 구체적인 내용은 근로기준법 시행령 별표 2의 “단시간근로자의 근로조건 결정기준 등에 관한 사항”에 정하고 있음

[관련 법령] 근로기준법 제18조, 시행령 제9조, 별표2

제18조(단시간근로자의 근로조건) ② 제1항에 따라 근로조건을 결정할 때에 기준이 되는 사항이나 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

 동법 시행령 제9조(단시간근로자의 근로조건 기준 등) ① 법 제18조 제2항에 따른 단시간근로자의 근로조건을 결정할 때에 기준이 되는 사항이나 그 밖에 필요한 사항은 별표 2와 같다.



[관련 법령] 근로기준법 시행령

[별표 2] 단시간근로자의 근로조건 결정기준 등에 관한 사항(제9조제1항 관련)

■ 근로계약의 체결

- 가. 사용자는 단시간근로자를 고용할 경우에 임금, 근로시간, 그 밖의 근로 조건을 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.

■ 임금의 계산

- 가. 단시간근로자의 임금산정 단위는 시간급을 원칙으로 하며, 시간급 임금을 일급 통상임금으로 산정할 경우에는 나목에 따른 1일 소정근로 시간 수에 시간급 임금을 곱하여 산정한다.
- 나. 단시간근로자의 1일 소정근로시간 수는 4주 동안의 소정근로시간을 그 기간의 통상근로자의 총 소정근로일수로 나눈 시간 수로 한다.

■ 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.

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

- 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.

■ 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 통상근로자에게 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 어긋하는 내용이 포함되어서는 아니된다.



3 차별적 처우의 금지 원칙

▶ 사용자는 단시간근로자임을 이유로 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니됨

※ 차별적 처우 금지원칙 적용 제외: 상시 5인 미만 근로자를 사용하는 사업(장)

[관련 법령] 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제8조

제8조(차별적 처우의 금지) ② 사용자는 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니된다.

▶ ‘차별적 처우’란 임금, 상여금, 성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항 등 근로조건 전반에 있어 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것임

[관련 법령] 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제2조

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.
3. “차별적 처우”라 함은 다음 각 목의 사항에 있어서 합리적인 이유없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.
가. 「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따른 임금
나. 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금
다. 경영성과에 따른 성과금
라. 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항

▶ 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자(비교대상 근로자)를 기준으로 단시간근로자의 근로조건에 불리한 처우가 있고, 이러한 불리한 처우에 대한 합리적인 이유가 없다면 단시간근로자에 대한 차별적 처우에 해당함

[안내] ‘동종 또는 유사한 업무’의 개념

- ‘동종 또는 유사한 업무’란 직종, 직무 및 작업내용의 동일성·유사성을 가진 것을 말하며,
 - ① 업무의 내용 및 종류
 - ② 당해 업무의 수행방법
 - ③ 작업의 조건
 - ④ 업무의 난이도·권한
 - ⑤ 상호 대체 가능성 등을 종합적으로 고려하여 판단함

[안내] ‘불리한 처우’의 판단 방법

- ‘불리한 처우’란 단시간근로자가 비교대상 근로자에 비하여 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 낮은 대우를 받는 것을 의미함
 - (원칙) 단시간근로자에게 지급되는 임금 및 근로조건 중 세부지급 항목이 존재하는 경우 이에 상응하는 비교대상 근로자의 세부지급 항목과 비교하여 판단하는 것이 원칙임
 - (범주화 비교) 지급항목별 비교가 현실적으로 곤란한 경우 등*에는 비교 가능한 임금 및 근로조건을 하나의 범주로 묶어 비교할 수 있음
 - * 임금 및 근로조건에 있어 일부 항목은 비교대상 근로자보다 높은 반면 다른 항목은 낮은 경우 등
 - (종합적 비교) 세부지급항목별 비교 또는 범주화에 의한 비교가 곤란하거나 불가능한 경우*에는 비교대상 근로자의 임금 및 근로조건을 전체적으로 비교
 - * 포괄산정임금제에 따라 임금이 기본급 및 수당 등이 포함된 월 고정급 형태로 지급되는 경우 등

[판례] 서울고법 2010.11.11. 선고 2010누 15577

불리한 처우의 이유가 합리적인 이유에 해당하는지 여부는 기간제근로자의 근속기간, 단기고용이라는 특성, 채용조건·기준·방법·절차, 업무의 범위·권한·책임, 노동시장의 수급상황 및 시장가치, 사용목적(수습·시용·직업훈련·인턴 등), 임금 및 근로조건 결정요소(직무, 능력, 기능, 기술, 자격, 경력, 학력, 근속연수, 책임, 업무, 실적 등) 등을 고려하여 개별 사안별로 판단하여야 할 것임



인사 · 노무관리



세부 운영방안



1 근로조건 변경사항 서면 명시

- ➔ 근로시간 단축으로 인하여 변경되는 근로자의 임금, 근로시간, 근로일 등 근로조건 관련 사항은 서면으로 정하여야 함

[관련 법령] 근로기준법 제17조

제17조(근로조건의 명시) ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 임금
2. 소정근로시간
3. 제55조에 따른 휴일
4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

[관련 법령] 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조의3

제19조의3(육아기 근로시간 단축 중 근로조건 등) ② 제19조의2에 따라 육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건(육아기 근로시간 단축 후 근로시간을 포함한다)은 사업주와 그 근로자 간에 서면으로 정한다.



2 임금 또는 그 밖의 수당 등

(1) 개요

- ➔ “임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말함
 - ▶ 시간선택제 근로자의 임금은 당사자 간에 합의하여 결정하는 것이 원칙이지만,
 - ▶ 같은 종류의 업무를 수행하는 통상근로자에 비해 근로시간에 비례하여 불이익이 없도록 해야 함
- ➔ 또한 임금이 아닌 임의적·은혜적인 급부, 사용자의 편의시설 제공 등도 그 밖의 근로조건 및 복리후생에 관한 사항으로서 차별적 처우에 포함될 수 있으므로 지급 기준을 살펴볼 필요가 있음

[관련 법령] 근로기준법 제18조

제18조(단시간근로자의 근로조건) ① 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.

- ➔ 근로의 대가로 지급되는 임금 등 금품은 근로시간에 비례하여 지급하는 것이 원칙임

안내

1.임금의 정의

- ‘임금’이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품 (근로기준법 제2조제1항제5호)
- ‘임금’이라 함은 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 일체의 금원으로서, 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되고 그 지급에 관하여 단체협약, 취업규칙, 급여규정, 근로계약, 노동관행 등에 의하여 사용자에게 지급의무가 지워져 있다면 그 명칭 여하를 불문하고 모두 포함 (대법원 1999.9.3. 선고 98다34393 등 판결 참조)

2.임금의 구체적 징표

❖ 어떠한 금품이 임금에 해당되는지 여부는 그 명칭만으로 판단하여서는 아니되며,
 - 단체협약·취업규칙 등의 내용, 근무형태, 지급관행 등을 종합적으로 고려하여 금품의 성질을 기준으로 판단하여야 함

(1) 근로기준법상 사용자가 근로자에게 지급하는 금품이어야 함

- 명칭이 “임금”이라 하더라도 그러한 금품을 주고받는 사람이 임금 지급 주체와 객체인 근로기준법상 사용자¹⁾ 및 근로자²⁾가 아니면 임금이 아님
 - 1) 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말함 (법 제2조제1항제2호)
 - 2) 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말함 (법 제2조제1항제1호)



(2) 임금은 “근로의 대가”로 지급되는 금품이어야 함

- 사용자에게 지급의무가 지워져 있어야 함
 - 어떤 금품이 근로의 대가에 해당하기 위해서는 단체협약이나 취업규칙, 급여규정, 근로계약, 노동관행 등에 의해 사용자에게 그 금품의 지급 의무가 지워져있어야 함
 - 반면, 사용자가 지급의무 없이 은혜적·호의적으로 지급하거나 사용자의 재량에 의해 지급여부가 결정되는 경우에는 근로의 대가로 보기 어려움
- 근로의 제공과 직접적 또는 밀접하게 관련된 금품이어야 함
 - 근로 제공과 직접적으로 관련되거나 그것과 밀접한 관련없이 그 지급 의무의 발생이 개별 근로자의 특수하고 우연한 사정에 의하여 좌우되거나 직무수행에 소요되는 비용을 변상하기 위하여 지급되는 실비 변상적 금원 등은 근로의 대상으로서 지급되는 임금에 포함되지 아니함

임금 및 그 밖의 수당 등 비례원칙 적용례

구분	예시	시간비례 / 동일금액
기본급	-	시간비례
상여금	정기상여금, 명절상여금 등	시간비례
성과금	경영성과금, 성과상여금 등	시간비례
정기적·고정적 수당 등	직무수당, 직책수당, 근속수당, 정근수당, 기말수당 등	시간비례 / 동일금액
복리후생 성격의 수당 등	가족수당, 명절휴가비 등	시간비례 / 동일금액
실비변상 성격의 수당	출장비, 숙직수당 등	동일금액
시설의 이용	구내식당, 통근버스 등의 이용	동일기준

(2) 기본급

- ➡ 사용자는 단시간근로자임을 이유로 업무의 성격, 작업내용, 업무 수행능력 등이 같은 통상근로자의 임금에 비하여 합리적 이유없이 기본급을 낮게 책정할 수 없음

(3) 상여금

- ➡ 합리적인 이유없이 단지 단시간근로자임을 이유로 상여금을 지급하지 않는 것은 불합리한 차별에 해당할 수 있음
- ▶ 상여금*도 차별적 처우 금지 대상이므로 근로시간에 비례하여 지급하는 것을 원칙으로 하되,
 - * 기본급이나 통상임금 등을 기준으로 정기적·고정적으로 지급되는 이른바 정기·고정 상여금 및 은혜적·일회적으로 지급하는 상여금 모두 차별적 처우 금지 대상임(기간제법 제2조제3호)
- ▶ 상여금의 지급목적, 성질상 업무의 범위 내지 난이도, 업무량 등을 종합적으로 고려하여 합리적으로 결정하여야 함



(4) 성과금

- ➔ 합리적인 이유없이 단지 단시간근로자임을 이유로 성과금을 전혀 지급하지 않는 것은 불합리한 차별에 해당할 수 있음
 - ▶ 단시간근로자와 전일제 근로자에게 동일한 조건을 부여하였더라도 단시간근로자가 성과금을 받기가 사실상 불가능하다면 불합리한 차별이라고 볼 수 있음
 - ▶ 또한, 성과금액을 근로시간에 비례하여 정한 경우 지급금액이 이미 근로시간에 비례하여 줄어들었기 때문에, 지급요건, 업무난이도 등 다른 기준이 동일하다면 근무기간 적용 등 성과금액 기준을 정함에 있어서는 통상근로자에 비해 불리하지 않아야 하며 반대의 경우도 마찬가지임

- ➔ 사업장에 통상근로자와 단시간근로자가 같은 종류의 업무에 종사하는 경우, 경영성과금을 통상근로자에게만 지급하는 것은 차별에 해당되므로 단시간근로자에게도 근로시간 비례에 따라 경영성과금이 지급되어야 함

[판례] 서울행정법원 2008.10.24. 선고 2008구합6622

참가인들이 기간제근로자라는 이유만으로 정규직 근로자들과는 달리 이들에게는 성과상여금을 전혀 지급하지 아니하는 것에 합리적인 이유가 있다고 보기는 어려움

[참고] 상여금과 성과금

상여금 또는 성과금은 근로자에게 제공하는 인센티브 제도 중의 하나로서, 고정적·정기적으로 지급하면 상여금으로 지칭하는 경우가 많고, 인센티브의 성격이 강하면 성과금이라고 부르는 것이 일반적임

(5) 정기적·고정적 수당

- ➔ 직무, 직책, 자격, 근속연수나 근무기간 등을 기준으로 통상근로자에게 지급하는 직무수당, 직책수당, 자격수당, 근속수당, 정근수당, 기말수당 등을 합리적인 이유없이 단시간근로자임을 이유로 지급하지 않는 것은 법에서 금지하는 차별에 해당할 수 있음
 - ▶ 근로시간에 비례하여 수당금액을 줄여 이미 근로시간 비례보호 원칙이 적용된 경우 추가로 수당지급을 위한 근무기간·근속기간 등 산정에 있어 근로시간 비례보호 원칙을 중첩적으로 적용하는 것은 불합리한 차별에 해당할 수 있으며 반대의 경우도 마찬가지임

[예시] 시간선택제 근로자의 직무수당

- 3년 이상 근무한 전일제 근로자(1일 8시간)에게 월 20만원의 직무수당을 지급하는 경우
- ⇒ 3년 이상 근무한 시간선택제 근로자(1일 4시간)에게 월 10만원의 직무수당을 지급



(6) 복리후생 성격의 수당 등

- 가족수당, 명절휴가비 등의 수당도 근로시간에 비례하여 지급하는 등 합리적으로 산정하여야 함
 - ▶ 다만, 각 사업(장)의 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등으로 근로시간 비례 기준을 상회하는 수당을 지급하기로 한 경우에는 그에 따라야 할 것임
 - * 식대, 교통비 등을 임금항목으로 설정하여 고정적·일률적으로 지급하는 경우 근로 시간에 비례하여 지급하는 것이 원칙임

[판례] 서울행정법원 2011.11.17. 선고 2010구합32853

가정의 달 행사비는 직원의 경로효친을 위하여 지급되는 것으로서 근로자들의 맡고 있는 업무의 난이도나 그 권한과 책임의 정도에 따라 달라지는 것이 아닌바, 원고가 주장하는 사정만으로 피고보조참가인들과 비교대상 근로자들 사이에 차이를 둔 것에 합리적 이유가 있다고 보기 어려움

(7) 실비변상 성격의 수당

- 출장비, 숙직수당 등과 같이 실비변상 성격의 수당은 근로시간이나 업무의 양에 따라 차등 지급할 성질의 것이 아니므로 단시간근로자에게도 통상근로자와 같은 수준의 금액을 지급하는 것이 바람직함

[참고] 실비변상 성격의 수당(예시)

- 법령/조례에 의한 위원회 등의 무보수 위원이 받는 수당
- 일·숙직료, 여비
- 자기차량운전보조금
- 법령·조례에 의하여 제복을 착용하여야 하는 자가 받는 제복·제모 및 제화
- 특수작업 또는 그 직장내에서만 착용하는 피복

(8) 시설의 이용

- 구내식당, 통근버스, 주차장, 기숙사, 체력단련시설 등 사업주가 제공하는 시설은 근로시간에 비례하여 일부만 이용하기 어려운 점에 비추어 볼 때
 - ▶ 원칙적으로 통상근로자와 동일한 기준에 따라 활용할 수 있어야 하고, 다만, 합리적인 사유가 있는 경우에는 시설의 사용을 제한하는 것은 가능

[예시] 구내식당 이용 제한

근로시간 중에 식사시간이 있는 근로자에 한하여 구내식당을 사용할 수 있도록 하는 것은 합리적 이유가 있는 것으로 볼 수 있음



3 초과근로와 가산수당

- ➔ 단시간근로자에게 초과근로를 시키려면 해당 근로자의 동의를 얻어야 하며, 근로자의 동의가 있더라도 초과근로시간은 1주일에 12시간을 초과할 수 없음
- ▶ 사용자가 근로자의 동의없이 초과근로를 요구하는 경우 근로자는 이를 거부할 수 있음
- ➔ 단시간근로자에게 초과근로를 시킬 경우 법정근로시간을 넘지 않았더라도 가산임금을 지급해야 함

[관련 법령] 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제6조

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.

③ 사용자는 제1항에 따른 초과근로에 대하여 통상임금의 100분의 50이상을 가산하여 지급하여야 한다.

[안내] 단시간근로자에 대한 탄력적 근로시간제 적용 여부

- [질의]**
- 「근로기준법」 제51조에 따른 탄력적 근로시간제를 단시간근로자에 대하여도 적용할 수 있는지
 - 1주 소정근로시간이 30시간인 경우, 2주간을 평균하여 1주간의 근로시간이 30시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정 주, 특정 일에 근로시간을 탄력적으로 운영할 수 있는지
- [답변]**
- 「근로기준법」 제51조 규정에 따른 탄력적 근로시간제는 일정 단위 기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 법정 근로시간(40시간)을 초과하지 않는 범위에서 특정한 주, 특정한 날에 법정 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있도록 법정 근로시간을 탄력적으로 운영하는 제도를 말합니다.
 - 근로기준법에 따른 소정근로시간은 1주 단위로 정하는 것이 가능하나, 기간제법에 따른 단시간근로자의 소정근로시간은 근로일별로 정해져야 하므로 주 단위로 소정근로시간을 탄력적으로 운영하는 것은 기간제법의 취지에 부합하지 않을 뿐더러,
 - 법정 근로시간을 탄력적으로 운영할 수 있도록 하는 탄력적 근로시간제와 단시간근로자의 소정근로시간을 탄력적으로 운영하는 것은 무관한 사항으로 판단됩니다.
 - 다만, 사정의 변경으로 특정 기간에 근로시간을 종전과 달리 정할 필요가 있을 때는 탄력적 근로시간제의 적용이 아니더라도 근로자의 동의를 얻어 서면으로 소정근로시간을 변경하는 것으로 실현가능하다고 사료됩니다.



4 휴게시간, 휴일·휴가 등

(1) 휴게시간

- ▶ 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 하며, 이는 단시간근로자에게도 동일하게 적용됨
- ▶ 1일 근로시간이 4시간 이상 8시간 미만인 경우에는 근로시간 도중 30분 이상의 휴게시간을 부여해야 하며, 근로시간이 4시간 미만인 경우에는 휴게시간을 부여할 의무는 없음

[관련 법령] 근로기준법 제54조

제54조(휴게) ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.
 ② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.

휴게시간 부여 기준

1일 근로시간	4시간 미만	4시간 이상 8시간 미만	8시간
휴게시간	미부여 가능	30분 이상	1시간 이상

(2) 주휴일

- ▶ 단시간근로자가 1주 동안 소정근로일을 개근한 경우 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 함

[관련 법령] 근로기준법 제55조

제55조(휴일) 사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다.

[관련 법령] 근로기준법 시행령 제30조

제30조(주휴일) 법 제55조에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어야 한다.

- ▶ 다만, 4주를 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대해서는 유급휴일을 부여하지 않을 수 있음

[관련 법령] 근로기준법 제18조

제18조(단시간근로자의 근로조건) ③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다.

[예시] 1주일에 3일만 근무하는 단시간근로자에 대한 유급주휴일 부여방법

- 통상근로자가 1주 5일 근무하는 사업장에서 1주에 월, 수, 금요일 등 3일간 각 6시간씩 근무하는 단시간근로자에게도 유급주휴일을 부여하여야 하며, 주휴일은 휴무일인 화, 목, 토, 일요일 중에서 1일을 지정·부여하면 됨
- 해당 단시간근로자의 시간당 임금이 7,000원이라면 주휴일에 지급할 주휴수당은 25,200원임
 - 주휴수당: 7,000원 × (18시간 × 4주 ÷ 20일) = 25,200원



(3) 근로자의 날

- ▶ 「근로자의 날 제정에 관한 법률」은 “5월 1일을 근로자의 날로 하고 이 날을 근로기준법에 의한 유급휴일로 한다”고 규정하고 있으므로,
- ▶ 단시간근로자에게도 근로자의 날(5월 1일)을 유급휴일로 부여해야 함

[예시] 근로자의 날을 유급휴일로 부여하는 방법

- 1주일에 3일(월, 화, 수)만 근무하는 단시간근로자에게도 금요일인 근로자의 날(2015년 5월 1일)을 유급휴일로 부여하여야 함
- 근로자의 날이 해당 단시간근로자의 근무일이 아닌 경우에도 1일분의 임금은 근로자에게 지급하여야 함

(4) 연차유급휴가

- ▶ 사용자는 1년 동안 80% 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 함
- ▶ 계속근로기간 1년 미만 근로자 또는 1년간 80% 미만 출근한 근로자는 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 함

[관련 법령] 근로기준법 제60조

- 제60조(연차유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 ...(중략) 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

- ▶ 단시간근로자가 1년간 80% 이상 출근한 경우에는 다음 산식에 따라 연차유급휴가를 주어야 함(1시간 미만은 1시간으로 봄)

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

- ▶ 연차휴가 사용일에 지급하여야 할 임금지급 기준은 연차휴가로 1일 사용한 시간 수에 상당하는 임금(1일 휴가시간수 × 시간급 통상임금)을 지급하고,
- ▶ 미사용 연차휴가가 있는 경우 연차휴가시간 수에서 이미 사용한 휴가시간 수를 공제하고 나머지의 휴가시간 수에 해당 근로자의 시간급 통상임금을 곱하여 산정된 임금액을 지급하면 될 것임

[예시] 1일 6시간씩 주 5일 근무하는 단시간근로자에 대한 연차유급휴가

- 해당 근로자가 1년간 80% 이상 출근하였다면 90시간의 연차유급휴가를 부여받을 수 있음(근속기간이 1년인 경우)

$$15\text{일} \times \frac{30\text{시간}}{40\text{시간}} \times 8\text{시간} = 90\text{시간}$$

- 이 사례에서 해당 근로자가 3일의 연차유급휴가를 사용하였다면 18시간을 사용한 것이므로 90시간에서 18시간을 뺀 72시간이 잔여 연차유급휴가 일수(시간)임

- ▶ 다만, 4주를 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대해서는 연차유급휴가를 부여하지 않을 수 있음

[관련 법령] 근로기준법 제18조

- 제18조(단시간근로자의 근로조건) ③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다.



[예시] 1일 8시간씩 주 3일 근무하는 단시간근로자에 대한 연차유급휴가

- 해당 근로자가 1년간 80% 이상 출근하였다면 77시간의 연차유급휴가를 부여받을 수 있음(근속기간이 3년인 경우)

$$16\text{일} \times \frac{24\text{시간}}{40\text{시간}} \times 8\text{시간} = 77\text{시간} \text{ (1시간 미만은 1시간으로 봄)}$$

[예시] 1일 8시간씩 주말에만 근무하는 단시간근로자에 대한 연차유급휴가

- 해당 근로자가 1년간 80% 이상 출근하였다면 48시간의 연차유급휴가를 부여받을 수 있음(근속기간이 1년인 경우)

$$15\text{일} \times \frac{16\text{시간}}{40\text{시간}} \times 8\text{시간} = 48\text{시간}$$

[예시] 1일 8시간씩 3일 근무하는 단시간근로자가 전일제근로자로 전환한 경우 연차유급휴가

- 해당 근로자가 1년간 80% 이상 출근하였다면 77시간의 연차유급휴가를 부여받을 수 있음(근속기간이 3년인 경우)

$$16\text{일} \times \frac{24\text{시간}}{40\text{시간}} \times 8\text{시간} = 77\text{시간} \text{ (1시간 미만은 1시간으로 봄)}$$

- 77시간을 일수로 환산할 경우에는 1일 8시간씩 산정, 총 10일 (9.625일)의 연차유급휴가를 사용할 수 있을 것임 (9일 5시간 형태로 분리하여 연차유급휴가를 부여하는 것도 가능할 것임)

[예시] 1년 중 6개월간 전일제근로를 하고 나머지 6개월간 1일 6시간씩 5일 근무하는 단시간근로자로 전환하여 근무한 경우 연차유급휴가

- 해당 근로자가 1년간 80% 이상 출근하였다면 105시간의 연차유급휴가를 부여받을 수 있음(근속기간이 1년인 경우)

$$(15\text{일} \times 8\text{시간} \times \frac{1}{2}) + (15\text{일} \times \frac{30\text{시간}}{40\text{시간}} \times 8\text{시간} \times \frac{1}{2}) = 105\text{시간}$$

- 105시간을 일수로 환산할 경우에는 1일 6시간씩 산정, 총 18일 (17.5일)의 연차유급휴가를 사용할 수 있을 것임 (17일 4시간 형태로 분리하여 연차유급휴가를 부여하는 것도 가능할 것임)

(5) 시간선택제 전환에 따른 연차유급휴가

- ➔ 전일제근로자가 단시간근로자로 전환하거나 또는 단시간근로자가 전일제근로자로 전환한 경우에는 각각의 근무기간에 대하여 연차유급휴가를 산정, 근로시간을 기준으로 부여하여야 할 것임

[예시] 전일제근로자가 1일 6시간씩 5일 근무하는 단시간근로자로 전환한 경우 연차유급휴가

- 해당 근로자가 1년간 80% 이상 출근하였다면 120시간의 연차유급휴가를 부여받을 수 있음 (근속기간이 1년인 경우)

$$15\text{일} \times 8\text{시간} = 120\text{시간}$$

- 120시간을 일수로 환산할 경우에는 1일 6시간씩 산정, 총 20일의 연차유급휴가를 사용할 수 있을 것임.



(6) 약정휴가

- 경조휴가 등 약정휴가의 경우 단시간근로자들에 대해서 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등에서 정한 바에 따라 부여하면 됨
 - ▶ 약정휴가의 부여 기준은 취업규칙이나 근로계약 등에서 사업(장) 특성을 반영하여 자유로이 정할 수 있음
- 경조휴가 등 약정휴가에 대해서는 단시간근로자와 동종·유사업무에 종사하는 통상근로자와 같은 휴가일수를 보장하는 것이 바람직함

5 교육훈련, 평가 등

(1) 교육훈련

- 교육훈련은 근로자의 능력개발, 승진, 임금 등에 직·간접적으로 영향을 미치는 근로조건 중 하나이므로 단시간근로자에 대한 교육훈련은 합리적으로 실시할 필요가 있고,
 - ▶ 단시간근로자의 직무, 역할 등을 고려하여 교육훈련의 실시 여부와 그 내용을 결정할 수 있음
- 단시간근로자를 신규로 채용하는 경우에는 채용 후 직장에서의 업무태도, 조직문화 적응 등 조직에 맞는 가치관 및 태도 형성을 위한 교육이 필요함
- 단시간근로자의 직무가 다양해지고, 일정 규모 이상이 될 경우에는 경력 개발을 위한 다양한 교육훈련 프로그램을 별도 설계·운영하는 것이 바람직함

(2) 실적·업무 평가

- 단시간근로자도 근무실적, 직무수행능력 등에 대해 통상근로자와 동일한 기준으로 평가하는 것이 원칙이나 직무중요도와 난이도, 역할, 책임 범위에 따라 평가 기준을 조정할 수 있음
 - ▶ 또한, 단시간근로자를 통상근로자와 구분하여 별도의 평가 단위를 구성할지 여부는 근로자의 직종, 직무의 내용과 난이도, 역할과 책임 등에 따라 각 사업장의 여건을 고려하여 자율적으로 시행할 수 있음



6 근로시간 단축 (전일제→시간선택제)

▶ **현행 법령은 임신, 육아, 가족돌봄, 가사, 학업, 건강 등의 사유가 있는 경우 단시간근로로의 전환 규정을 두고 있음**

▶ **(임신기 근로시간 단축) 임신 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간 근로시간 단축을 신청하면 사업주는 이를 허용하여야 함**

※ 300명 이상 사업장은 '14.9.25.부터 시행, 300명 미만 사업장은 '16.3.25.부터 시행

[관련 법령] 근로기준법 제74조

제74조(임산부의 보호) ⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.

▶ **(육아기 근로시간 단축) 사용자는 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 근로시간 단축을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 함**

[관련 법령] 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조의2

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.

▶ **(가족돌봄을 위한 근로시간 단축) 사업주는 근로자의 가족돌봄휴직 신청을 허용하지 아니한 때에는 그 사유를 서면으로 통보하고 근로시간 단축 등 대체조치를 취하도록 노력해야 함**

[관련 법령] 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제22조의2

제22조의2(근로자의 가족돌봄 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



7 전일제로 복귀 (시간선택제 → 전일제)

- ➔ (건강유지를 위한 근로시간 단축) 사업주는 근로자에 대한 건강 진단을 실시하여야 하며, 그 결과 근로자의 건강유지를 위해 필요하다고 인정될 때에는 근로시간 단축 등 적절한 조치를 취해야 함

[관련 법령] 산업안전보건법 제43조

제43조(건강진단) ⑤ 사업주는 ... 건강진단 결과 근로자의 건강을 유지하기 위하여 필요하다고 인정할 때에는 작업장소 변경, 작업 전환, 근로시간 단축, 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로를 말한다)의 제한, 작업 환경측정 또는 시설·설비의 설치·개선 등 적절한 조치를 하여야 한다.

- ➔ (그 밖의 이유로 인한 근로시간 단축) 사용자는 가사나 학업 그 밖의 이유로 근로자가 단시간근로를 신청하는 때에는 그 근로자를 단시간근로로 전환하도록 노력해야 함

[관련 법령] 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제7조

제7조(통상근로자로의 전환 등) ② 사용자는 가사, 학업 그 밖의 이유로 근로자가 단시간근로를 신청하는 때에는 당해 근로자를 단시간근로자로 전환하도록 노력하여야 한다.

- ➔ (육아기 근로시간 단축) 육아기 근로시간 단축기간이 종료된 단시간근로자가 전일제 근무로 복귀하고자 할 경우 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 함

[관련 법령] 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제 19조의2

제19조의2(육아기 근로시간 단축) ⑥ 사업주는 근로자의 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

- ➔ 육아기 근로시간 단축 외의 사유로 단시간근로로 전환하였던 경우에도 전일제 복귀 시 단시간근로 전환 이전과 동일·유사한 직무 또는 동일 임금수준이 보장되는 직무로 복귀시키는 것이 바람직함



8 퇴직급여

→ 시간선택제 전환 (근로시간 단축) 으로 소정근로시간이 변경되는 경우가 퇴직금 중간정산 사유로 추가될 예정이므로, 사용자는 시간선택제 전환 근로자가 요구하는 경우에는 퇴직금을 중간정산 할 수 있음

※ 2015년 9월 3일 「퇴직급여보장법시행령」 개정안 입법 예고
※ 2015년 11월말 경 시행 예정



[관련 법령] 근로자퇴직급여보장법 제8조

제8조(퇴직금제도의 설정 등) ① 퇴직금제도를 설정하려는 사용자는 계속근로 기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 사용자는 주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유로 근로자가 요구하는 경우에는 근로자가 퇴직하기 전에 해당 근로자의 계속근로 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다. 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 정산시점부터 새로 계산한다.

제32조(사용자의 책무) ① 사용자는 법령 및 퇴직연금규약을 준수하고 가입자 등을 위하여 대통령령으로 정하는 사항에 관하여 성실하게 이 법에 따른 의무를 이행하여야 한다.

[관련 법령] 근로자퇴직급여보장법 시행령 제3조 및 제31조

현행	개정안
<p>제3조(퇴직금 중간정산 사유) ① 법 제8조제2항 전단에서 “주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ~ 5. 생략 6. 「고용보험법 시행령」 제28조제1항제1호 및 제2호의 규정에 따른 임금피크제를 실시하여 임금이 줄어드는 경우 7. 생략 <p>② 사용자는 제1항 각 호의 사유에 따라 퇴직금을 미리 정산하여 지급한 경우 근로자가 퇴직한 후 5년이 되는 날까지 관련 증명 서류를 보존하여야 한다.</p> <p>제31조(퇴직급여제도의 안정적 운영을 위한 사용자의 책무) 법 제32조1항에서 “대통령령으로 정하는 사항”이란 다음 각 호의 사항을 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 퇴직금제도 또는 확정급여형퇴직연금제도를 설정하거나 운영하는 사용자는 임금피크제의 실시, 임금 삭감 등으로 근로자의 급여액에 영향을 미칠 수 있는 경우 가입자에게 퇴직급여 수령액이 감소됨을 알리고, 법 제4조제3항에 따른 근로자대표(이하“근로자대표”라 한다)와 확정기여형퇴직연금제도의 도입, 별도의 급여 산정기준 마련 등 필요한 방법을 협의할 것 	<p>제3조(퇴직금 중간정산 사유) ① 법 제8조제2항 전단에서 “주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ~ 5. 현행과 동일 6. 사용자가 기존의 정년을 연장하거나 보장하는 조건으로 단체협약 및 취업규칙 등을 통해 일정나이, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 감액하는 경우 7. 사용자가 근로자와의 합의로 소정근로시간을 1일 1시간 혹은 1주 5시간 이상 변경 (3개월 이상 계속되는 경우에 한정한다)하는 경우 8. 현행 7호와 동일 <p>② 현행과 동일</p> <p>제31조(퇴직급여제도의 안정적 운영을 위한 사용자의 책무) 법 제32조1항에서 “대통령령으로 정하는 사항”이란 다음 각 호의 사항을 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 퇴직금제도 또는 확정급여형퇴직연금제도를 설정하거나 운영하는 사용자는 임금피크제의 실시, 임금 삭감, 소정근로시간의 감소 등으로 근로자의 급여액에 영향을 미칠 수 있는 경우 가입자에게 퇴직급여 수령액이 감소됨을 알리고, 법 제4조제3항에 따른 근로자대표(이하“근로자대표”라 한다)와 확정기여형퇴직연금제도의 도입, 별도의 급여 산정기준 마련 등 필요한 방법을 협의할 것



9 계약종료 및 해고

퇴직연금제도의 유형	
DB형(확정급여형) 퇴직연금제도	퇴직급여를 회사 밖 금융기관에 적립하여 사용자가 운용하고 근로자는 퇴직 시 퇴직급여를 연금 또는 일시금으로 수령
DC형(확정기여형) 퇴직연금제도	사용자가 근로자 개별 계좌에 매년 연간 임금 총액의 12분의 1 이상의 부담금을 납입하고 근로자는 이를 운용하여 퇴직 시 적립된 부담금과 운용 수익을 연금 또는 일시금으로 수령

[관련 법령] 근로기준법 제2조

제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
6. "평균임금"이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다. 근로자가 취업한 후 3개월 미만인 경우도 이에 준한다.

➔ 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아기 근로시간 단축제도를 활용한 경우 동 기간은 퇴직금 산정을 위한 평균임금 산정기간에서 제외하여야 함

[관련 법령] 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조의2

제19조의3(육아기 근로시간 단축 중 근로조건 등) ④ 육아기 근로시간 단축을 한 근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조제6호에 따른 평균 임금을 산정하는 경우에는 그 근로자의 육아기 근로시간 단축 기간을 평균임금 산정기간에서 제외한다.

- ➔ 단시간근로자의 근로관계는 통상근로자의 근로관계와 마찬가지로 계약기간의 만료, 정년 도래, 합의해지, 근로자의 사망 등에 의해 근로관계가 종료됨
- ➔ 단시간근로자에 대해서도 근로기준법상 해고제한 사유인 '정당한 이유'가 동일하게 적용됨
 - ▶ 단시간근로자를 해고하려면 적어도 30일 전에 해고예고를 하거나 30일 전에 예고를 하지 않을 경우 30일분 이상의 통상임금을 지급해야 하고
 - ▶ 해고사유와 해고시기를 서면으로 근로자에게 통지하여야 함
- ➔ 단시간근로자의 근로관계가 종료되면 사용자는 근로관계 종료 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖에 일체의 금품을 지급하여야 함
- ➔ 사용자는 단시간근로자가 퇴직한 후라도 사용기간, 업무종류, 지위와 임금, 그 밖에 필요한 사항에 관한 증명서를 청구하면 근로자가 요구한 사항만을 사실대로 적은 증명서를 즉시 내주어야 함



(근로시간 단축)
정부 지원제도



시간선택제 전환 지원제도



지원제도 개요

- 지원대상** 시간선택제 전환제도를 도입하고, 근로자의 필요(육아, 가족돌봄, 건강, 학업, 퇴직준비 등)에 의해 전일제 근로자를 시간선택제로 전환시킨 사업주
- 지원요건** ① 시간선택제 전환제도 마련(전환사유 해소 시 전일제 복귀 보장) ② 6개월 이상 고용된 전일제 근로자의 자발적 청구에 따른 시간선택제 전환(근로시간 단축) ③ 주 15시간 이상 30시간 이하 근로
- 지원내용** 전일제 근로자의 시간선택제 전환장려금, 간접노무비, 대체인력 지원금 등을 1년간 지원

- **전환장려금** : 전환 후 근로시간 구간별로 일정금액 (1인당 월평균 16만원) 을 1년간 지원
- **간접노무비** : 중소·중견기업에 한해 전환 근로자의 인사·노무관리에 소요되는 비용으로 1인당 월 20만원(정액)을 1년간 추가 지원
- **대체인력지원금** : 대체인력 채용 시 대체인력 인건비의 50%를 월 60만원 (대규모기업은 월 30만원) 한도로 1년간 지원

지원절차



고용노동부 고객상담센터 : 국번없이 1350



지원제도 세부내용

1 사업개요

전일제 근로자가 필요한 때 (자녀보육, 퇴직준비, 학업, 간병 등) 에 시간선택제로 전환할 수 있도록 제도를 마련하여 운영한 사업주에게 전환장려금, 간접노무비, 대체인력지원금 등을 지원

▶ (전환장려금) 전환 후 근로시간 구간별로 일정 금액(1인당 월평균 16만원)을 1년간 지원

① 주 15시간 이상 25시간 이하 근무로 전환 시: 월 20만원

② 주 25시간 초과 30시간 이하 근무로 전환 시: 월 12만원

*단, 사업주가 근로자에게 지급한 후 지원금 지급

▶ (간접노무비) 전환 근로자 1인당 월 20만원(정액)을 1년간 지원

▶ (대체인력) 전환 근로자의 대체인력을 채용한 경우 대체인력 인건비의 50%를 월 60만원 한도(대규모기업 월 30만원 한도)로 1년간 지원

2 지원대상

사업 참여신청서를 제출하여 시간선택제 전환 계획을 승인받은 사업주

▶ 간접노무비는 우선지원 대상기업 또는 중견기업 사업주

▶ 대체인력 지원금은 전환 근로자의 대체인력을 고용한 사업주

※ 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 공공기관도 '15.7.1부터 지원대상에 포함

[참 고] '우선지원 대상기업'의 상시 사용하는 근로자 기준
(고용보험법 시행령 제12조 참조)

- ① 제조업: 500명 이하
- ② 광업/건설업/운수업/출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업/사업시설관리 및 사업지원 서비스업/전문, 과학 및 기술 서비스업/보건업 및 사회복지 서비스업: 300명 이하
- ③ 도매 및 소매업/숙박 및 음식점업/금융 및 보험업/예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업: 200명 이하
- ④ 그 밖의 업종: 100명 이하

[참 고] 중견기업 정의
(중견기업 성장촉진 및 경쟁력 강화에 관한 특별법 제2조 참조)

1. "중견기업"이란 다음 각 목의 요건을 모두 갖춘 기업을 말한다.

- 가. 중소기업기본법 제2조에 따른 중소기업이 아닐 것
- 나. 공공기관의 운영에 관한 법률 제4조에 따른 공공기관이 아닐 것
- 다. 그 밖에 지분 소유나 출자관계 등이 대통령령*으로 정하는 기준에 적합한 기업

* 상호출자제한 또는 채무보증제한 기업집단에 속하는 기업, 자산총액 5조원 이상기업 또는 법인이 해당 기업 주식의 100분의 30이상을 직접적 또는 간접적으로 소유하면서 최대출자자인 기업, 금융·보험·연금업(금융 및 보험 관련 서비스업), 비영리법인이 아닐 것(시행령 제2조 참조)

3 지원요건

■ 전환형 시간선택제 도입

전환제도 취업규칙, 단체협약, 인사규정 또는 별도의 시간선택제 전환 관리규정 등을 마련하여야 함

- ▶ 전환제도에는 시간선택제 전환 제도운영(전환시 근로조건, 전환사유, 최대 전환기간 등) 및 근로자 청구에 따른 전일제 복귀 보장(전환 전과 같은 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무 부여) 내용 등이 포함 되어야 함

※ 개별근로자와 체결된 근로계약에만 시간선택제 전환이 명시되어 있는 경우는 전환제도가 마련되었다고 볼 수 없음

도입시기 시간선택제 전환 지원 승인을 받은 사업주는 전환제도 도입 예정시기(승인일로부터 최대 6개월 이내)까지 전환제도를 도입하여야 함

- ▶ 시간선택제 전환제도를 이미 운영하고 있는 사업주는 전환제도 참여 신청서를 제출하여 사후승인을 받으면 됨
- ▶ 다만, 참여신청서를 제출한 날 이후부터 승인통지를 받기 전에 전환한 근로자라도 전환제도 도입 이후에 전환하였다면 지원대상에 포함

[사례]

'14.7.1.부터 전환제도를 운영하고 있는 사업장에서 '15.9.1. 참여신청서 제출, '15.9.20. 전일제 근로자를 시간선택제로 전환, '15.10.20. 사후 승인받은 경우 : 지원



↳ '15.9.1. 이후 전환한 근로자는 모두 지원대상에 포함

[사례]

'15.9.1. 참여신청서 제출, '15.9.10. 전환제도 도입, '15.9.20. 전일제 근로자를 시간선택제로 전환, '15.10.20. 승인받은 경우 : 지원



↳ '15.9.10. 이후 전환한 근로자는 모두 지원대상에 포함

전환사유 전환대상 근로자가 자녀보육, 퇴직준비, 학업, 가족간병 등 본인의 필요에 의해 근로시간 단축을 신청하고 사업주가 이를 허용하여야 함

▶ 전환사유 제한 여부는 자율적으로 규정

TIP 사용자가 근로자의 동의 없이 일방적으로 소정근로시간을 변경하는 것은

- 근로계약의 내용을 변경(근로조건 저하)하는 경우에 해당되어
- 특별한 사정이 없는 한, 그 부분에 한해 무효가 되고, 무효가 된 부분은 변경 전의 근로조건이 적용됨(불이익변경 금지, 근로기준법 제94조)

■ 전환장려금, 간접노무비 지원요건

시간선택제 전환 '전환대상 근로자(전일제 근로자)'가 필요에 의해 근로시간 단축을 신청하고 이를 사업주가 허용하여 시간선택제로 전환

- ▶ '전환대상 근로자'란 전환일 이전 최근 3개월간 1주 동안의 소정근로시간이 30시간(4주 평균)을 초과하는 근로자를 말하며,
- ▶ 전환대상 근로자는 전환일 이전까지 동일 사업장에서 최소 6개월 이상 고용되어 있어야 함

TIP 근로계약 시작일부터 병가·휴직·정직 등의 기간을 포함하여 시간선택제 전환 전까지의 고용기간이 6개월 이상이면 전환대상

- 또한, 6개월 고용기간 중 근로계약이 갱신 또는 연장되어 고용관계가 단절되지 않았다면 전환대상에 포함

*전환 지원제도와 관계없이 사업주가 자율적으로 고용기간 6개월 미만 근로자에 대하여도 전환대상 근로자에 포함시키는 등 대상범위를 확대할 수 있음

근로시간 시간선택제 전환 시 주 소정근로시간이 최소 1시간 이상 감소하여야 하고, 전환 후 주 소정근로시간은 15시간 이상 30시간 이내이어야 함

TIP 전일제(통상) 근로자의 주 소정근로시간이 40시간 미만인 경우에도 근로자의 필요에 따라 근로시간을 단축하여 전환 지원요건을 충족하면 지원

[사례]

- ① 전환 전, 주 소정근로시간이 40시간인 전일제(통상) 근로자의 소정근로시간을 주 30시간으로 10시간 단축하여 전환 : 지원
- ② 전환 전, 주 소정근로시간이 31시간인 전일제(통상)근로자의 소정근로시간을 주 28시간으로 3시간 단축하여 전환 : 지원
- ③ 전환 전, 주 소정근로시간이 30시간인 전일제(통상)근로자의 소정근로시간을 주 25시간으로 5시간 단축하여 전환 : 지원하지 않음
- ④ 전환 전, 주 소정근로시간이 40시간인 전일제(통상)근로자의 소정근로시간을 주 32시간으로 8시간 단축하여 전환 : 지원하지 않음

근로조건 전환 후 임금수준은 전환 전 임금수준과 비교하여 근로시간 비례원칙을 준수하거나 그 이상이어야 하고, 고용보험 등 4대 사회보험이 적용되어야 함

TIP 여기서 '임금'은 소정근로의 대가로 지급하는 일체의 금품으로 상여금, 각종 수당(식비·교통비 등) 등이 포함되며,
- 소정근로시간을 초과하여 근로한 대가로 받는 금품(시간외근로수당, 연차수당 등) 및 실비변상적 금품(출장비, 일·숙직비 등)은 제외

지원제외 사업주의 배우자 및 자녀는 지원대상에서 제외
▶ 외국인 근로자는 지원대상에서 제외하나, 체류자격이 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민자(F-6)인 경우는 지원대상에 포함

전환기간 시간선택제 전환기간은 최소 1개월 이상이어야 하고, 지원금은 실제 전환기간에 대하여 일할 계산 지급

차별금지 사업주는 시간선택제 근로자에 대해 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제8조에 따라 임금 등 근로조건에 있어 통상근로자와 차별을 하여서는 아니됨 (「근로기준법」 제18조 제1항에 따른 근로시간 비례보호 원칙 적용)

근로기준법 제18조(단시간근로자의 근로조건) ① 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.

➔ 그 밖의 참여 신청서상 근로조건 등 준수

■ 대체인력 지원금 지원요건

대체인력의 채용 시간선택제 전환에 따른 업무공백 보충을 위해 전환 근로자의 전환근로 시작일 전 60일이 되는 날부터 신규로 고용한 대체인력이어야 함

대체인력의 고용유지 전환 근로자의 대체인력을 고용하여 1개월 이상 고용을 유지하여야 함

TIP 전환 근로자의 대체인력은 전일제 (주 소정근로시간 30시간 초과) 근로자인 경우도 인정

TIP 「대체인력뱅크」(www.대체인력뱅크.com, ☎1577-0221)에서 무료로 대체인력 채용 서비스를 제공

지원제외 사업주의 배우자 및 자녀는 지원대상에서 제외
▶ 대체인력의 특성상 외국인 근로자도 지원대상에 포함

감원방지 지원대상 근로자 고용 전 3개월부터 고용 후 6개월까지 지원 대상 사업장 소속 근로자*를 고용조정으로 이직시킨 경우 감원한 인원수만큼 지원 제한

*지원대상 근로자의 업무와 '동종 또는 유사한 업무 종사자'로 한정하며, 지원대상 근로자보다 나중에 고용한 근로자는 제외

4 지원내용 및 한도

지원내용 전환 근로자의 임금수준 및 업종별 기업규모에 따라

① 전환장려금 ② 간접노무비 ③ 대체인력지원금을 지원

▶ (전환장려금) 전환 후 근로시간 구간별로 일정 금액을 지원

① 주 15시간 이상 25시간 이하 근무로 전환 시: 월 20만원

② 주 25시간 초과 30시간 이하 근무로 전환 시: 월 12만원

*단, 사업주가 전환 근로자에게 전환 전 시간비례 임금+ 추가 임금 수당 등 지급 여부를 확인한 후 지원금을 지원(20만원 또는 12만원보다 추가 지급액이 적은 경우 그 금액을 지원)

TIP 전환장려금 계산방법

① 먼저, 전환 전·후의 월 평균임금(시간비례 임금 등) 차액을 계산

■ 월 평균임금(시간비례 임금) 차액 = 전환 후 월 평균임금 - 전환 전 월 평균임금을 전환 후 소정근로시간으로 환산한 임금

② 전환 전·후의 월 평균임금(시간비례 임금) 차액과 전환장려금을 비교

■ 시간비례 임금 차액(①)이 전환 후 근로시간 구간별 전환장려금과 같거나 많은 경우 전환장려금을 전액 지원하고, 임금 차액(①)이 전환장려금보다 적은 경우에는 그 금액을 지원

[사례] 전일제 근로자가 다음과 같이 시간선택제로 주 40시간에서 주 20시간으로 전환한 경우 전환장려금 지원액은?



- 전환 전·후 시간비례임금 차액인 월 20만원을 지원(1년간 지원액: 240만원)

[사례] 전일제 근로자가 다음과 같이 시간선택제로 주 40시간에서 주 30시간으로 전환한 경우 전환장려금 지원액은?



- 전환 전·후 시간비례임금 차액인 월 10만원을 지원(1년간 지원액: 120만원)

* 전환장려금은 월 12만원이나 사업주가 근로자에게 10만원만 추가 지급하였으므로 월 10만원 지원

▶ (간접노무비) 우선지원 대상기업 또는 중견기업에 대하여는 지원대상 근로자 1인당 월 20만원(정액)을 추가 지원

▶ (대체인력 지원금) 시간선택제 전환에 따라 대체인력을 채용하는 경우 대체인력에게 지급하는 임금의 50%를 월 60만원(대규모기업 월 30만원) 한도로 지원

지원기간 최대 1년간 지원

- ▶ (전환장려금, 간접노무비) 실제 전환기간에 따라 일할 계산하여 지급 하되, 동일 근로자가 여러 번 전환한 경우에는 전환기간을 합산하여 1년 범위 내에서 지원
- ▶ (대체인력 지원금) 대체인력의 실 근속기간과 전환 근로자의 전환기간이 겹치는 기간에 대하여 1년 범위 내에서 지급

TIP 시간선택제로 전환한 근로자가 다른 지원요건을 모두 충족하였으나, 전환 전·후의 시간비례 임금 차액이 발생하지 않아 '전환장려금이 0원'인 경우에도 중소기업에 대해서는 간접노무비를 지급하고, 전환 근로자의 대체인력을 채용하였다면 대체인력 지원금(대기업 포함)도 지급

TIP 전환 근로자의 대체인력을 1년간 고용하였다 하더라도, 전환 근로자의 전환기간이 10개월이면 그 전환 근로자의 대체인력에 대한 대체인력 지원금도 최대 10개월간만 지급 가능

[사례] 중소기업에서 다음과 같이 근로자 '갑'을 시간선택제로 전환하고, 대체인력 '을'을 채용한 경우 최대 1년간 전환장려금, 간접노무비, 대체인력지원금 지급액은?

전환 전

① 전환 전 '갑'의 근로조건

- 소정근로시간 주 40시간
- 월 임금 200만원

전환 후

① 전환 근로자 '갑'의 근로조건

- 소정근로시간 주 20시간 ■ 월 임금 120만원

② 대체인력 '을'의 근로조건 ('갑'의 전환기간 동안 근무)

- 소정근로시간 주 20시간 ■ 월 임금 100만원

① 전환장려금 240만원 지급: (120만원-100만원) × 12개월

② 간접노무비 240만원 지급: 20만원 × 12개월

③ 대체인력 지원금 600만원 지급: 100만원 × 50% × 12개월

지원인원 한도 사업장별 지원인원 제한은 없음

중복지원 방지 출산육아기 고용지원금(육아기 근로시간 단축지원금), 출산육아기 대체인력 지원금을 받는 근로자는 지원 대상에서 제외

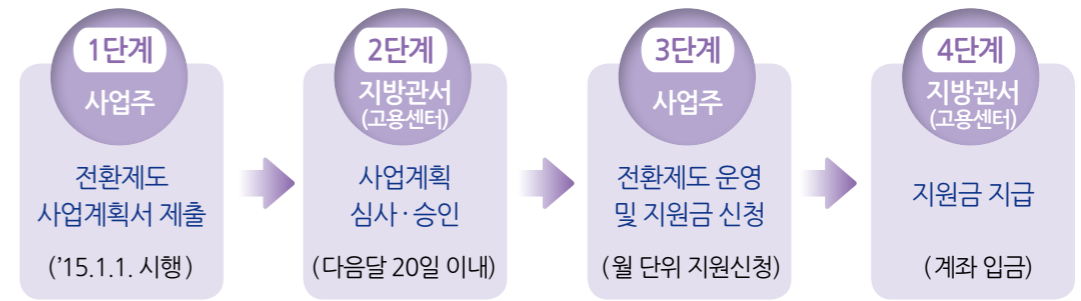
- ▶ 육아기 근로시간 단축지원제도를 우선 적용
- ▶ 임금피크제 지원금(장년 근로시간 단축 지원)을 받는 근로자는 지원요건 충족 시 전환장려금 및 대체인력 지원금을 지원하되, 간접노무비(월 20만원)는 지원 제외

지원제외 기간 등 지원대상 근로자가 지원금 지급기간 중 육아휴직 등 개인사정으로 휴직하여 임금을 지급받지 못한 경우 해당 기간에는 지원금을 지급하지 않음

- ▶ 또한, 사업주의 귀책사유에 의한 휴업 등의 기간에도 휴업수당 지급여부와 관계없이 지원금을 지급하지 않음
- ▶ 다만, 그 사유가 종료된 이후에는 해당 기간만큼 지원기간을 연장하여 지원

5 지원 절차

① 계획 승인 신청 (사업주→고용센터) ➡ 심사·승인 (고용센터) ➡ 전환 제도 도입 (사업주) 및 시간선택제 전환 (근로자) ➡ 지원금 신청 (사업주→고용센터) ➡ 지원금 지급 (고용센터→사업주)



시간선택제 전환 지원제도 Q&A

Q1 '시간선택제 전환'이란 무엇인가요?

- ▶ 전일제 근로자가 자녀보육, 퇴직준비, 학업, 간병 등의 사유로 일정 기간 동안 근로시간을 단축(시간선택제로 전환)하여 근무하는 것을 말합니다.
- ▶ 단, 시간선택제 전환지원사업에서 '전일제 근로자'란 주 소정근로시간이 30시간을 초과하여 근무하는 근로자를 말하며, 전환 후의 주 소정근로시간이 15시간 이상 30시간 이내이어야 지원금을 받을 수 있습니다.

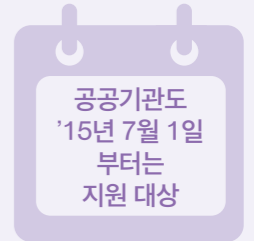
Q2 지원대상은 누구인가요?

- ▶ 기업규모와 관계없이 시간선택제 전환제도를 도입·운영하는 '사업주'는 모두 지원대상이 됩니다. 다만, 고용노동부에 참여신청서를 제출하여 시간선택제 전환계획을 승인받아야 지원받을 수 있습니다.
- ▶ 대규모기업보다 우선지원 대상기업 및 중견기업을 우대*하여 지원합니다. 중견기업 여부는 한국중견기업연합회(www.ahpek.or.kr)에서 발급하는 중견기업 확인서로 확인할 수 있습니다.

* 전환근로자 1인당 월 20만원씩 간접노무비를 추가 지원하고, 대체인력 채용 시 대체인력 인건비를 1인당 월 60만원(대규모기업 30만원) 한도로 지원

Q3 공공기관도 지원대상인가요?

- ▶ 그동안 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 공공기관은 지원 대상에서 제외되었지만, 2015년 7월 1일 부터는 지원 대상에 포함됩니다.



Q4 시간선택제 전환제도는 어떻게 마련해야 하나요?

- ▶ 전일제 근로자가 자녀보육, 퇴직준비, 학업, 간병 등의 사유로 일정 기간 동안 시간선택제로 전환(근로시간 단축)하여 근무할 수 있는 제도를 취업규칙, 단체협약, 인사규정이나 별도의 시간선택제 전환 규정 등에 명시하여야 합니다.
 - ※ 특정 근로자의 근로계약서에만 시간선택제 전환(근로시간 단축)을 명시한 경우에는 해당 사업장에 전환제도를 도입한 것으로 보기 어려움
- ▶ 시간선택제 전환제도에는 전환사유, 전환기간, 전환 시 근로조건 및 전환사유 종료 시 전일제 복귀 보장 등의 내용이 포함되어야 합니다.
 - ※ p133 '시간선택제 전환 관리규정(예시)' 참조

Q5

시간선택제 전환제도를 언제 도입해야 지원받을 수 있나요?

- ▶ 시간선택제 전환 지원 승인을 받은 사업주는 승인일로부터 6개월 이내에 시간선택제 전환제도를 도입하여야 하며, 기간 연장이 필요한 경우에는 6개월 연장이 가능(총 1년)합니다.
- ▶ 또한, 이미 시간선택제 전환제도를 도입하여 운영 중인 사업주는 참여신청서를 제출하여 사후승인을 받으면 지원받을 수 있습니다.
- ▶ 참여신청서를 제출한 날 이후부터 승인통지를 받기 전에 전환제도를 도입한 경우, 승인통지를 받기 전이라도 전환제도에 따라 전환한 근로자는 모두 지원 대상에 포함됩니다.

Q6

‘전일제 복귀 보장’의 의미는 무엇인가요?

- ▶ 전일제 근로자가 시간선택제로 전환한 이후 전환기간이 만료되거나 전환사유가 종료된 경우 다시 전일제로 일할 수 있도록 보장해야 한다는 의미입니다.
- ▶ 여기서 ‘복귀’의 의미는 시간선택제 전환 전과 같은 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무를 부여해야 한다는 의미로, 시간선택제 전환 전에 하던 직무와 똑같은 직무를 부여해야 한다는 의미는 아닙니다.

Q7

전환제도 운영 사업주에게 지원하는 내용은 무엇인가요?

- ▶ 전환제도를 도입·운영하는 사업주에게 전환장려금, 간접노무비, 대체인력지원금 등을 지원하며, 지원기간은 최대 1년입니다.
 - **전환장려금**: 전환 후 근로시간 구간별로 일정 금액을 지원
 - ① 주 15시간 이상 25시간 이하 근무로 전환 시: 월 20만원
 - ② 주 25시간 초과 30시간 이하 근무로 전환 시: 월 12만원
 - * 단, 사업주가 전환 근로자에게 전환 전 시간비례 임금+추가지급 임금·수당 등 지급 여부를 확인한 후 지원금을 지원(20만원 또는 12만원보다 추가 지급액이 적은 경우 그 금액을 지원)
 - **간접노무비**: 중소·중견기업에 한해 전환 근로자의 인사·노무관리에 소요되는 비용으로 1인당 월 20만원(정액)을 1년간 추가 지원
 - **대체인력지원금**: 대체인력 채용 시 대체인력 인건비의 50%를 월 60만원(대규모기업은 월 30만원) 한도로 1년간 지원

Q8

육아기 근로시간 단축 지원을 받고 있던 근로자가 계속해서 시간선택제로 전환하여 근무할 경우에도 지원받을 수 있나요?

- ▶ 지원받을 수 있습니다.
단, 이 경우에도 미리 관할 고용센터에 ‘시간선택제 일자리 지원 사업 계획서(시간선택제 전환)’를 제출하여 승인을 받아야 합니다.

Q9 지원받을 수 있는 전환 근로자의 최소 고용기간은?

- ▶ 전환대상 근로자(30시간을 초과하여 근무하는 근로자)가 시간선택제 전환일 이전까지 동일 사업장에서 최소 6개월 이상 고용되어 있어야 합니다.
- ▶ 근로계약 시작일부터 병가·휴직·정직 등의 기간을 포함하여 시간선택제 전환 전까지의 고용기간이 6개월 이상이면 됩니다.
 - ▶ 또한, 6개월 고용기간 중 근로계약이 갱신 또는 연장된 경우라도 고용관계가 단절되지 않았다면 지원대상에 포함됩니다

Q10 지원금을 받으려면 전환 후의 근로시간은?

- ▶ 전환 근로자의 주 소정근로시간이 전환 전보다 최소 1시간 이상 단축되어야 하고, 전환 후의 주 소정근로시간이 15시간 이상 30시간 이하여야 지원받을 수 있습니다.

Q11

시간선택제 전환시 전환 이전 시간비례 임금보다 추가 지급한 임금, 수당 등이 없는 경우에도, 전환장려금 이외의 지원금은 지원받을 수 있나요?

- ▶ 지원받을 수 있습니다.
 - ▶ 시간선택제로 전환한 근로자가 다른 지원요건을 모두 충족하였으나, 전환 전·후 월 평균임금 차액(상승분)이 없어 전환장려금 산정액이 0원인 경우에도 중소기업은 간접노무비(월 20만원)를 지원받을 수 있습니다.
 - ▶ 또한, 전환 근로자의 대체인력을 채용하였다면 대체인력 지원금(대규모 기업 포함)도 지원받을 수 있습니다.

Q12

대체인력 지원금을 지원받으려면 대체인력의 소정 근로시간도 주 15시간 이상 30시간 이하로 채용해야 하나요?

- ▶ 대체인력의 소정근로시간에는 제한이 없습니다.
예를 들어, 1일 4시간(주 20시간) 근로시간을 단축한 전환 근로자의 대체인력으로 1일 8시간(주 40시간) 전일제 근로자를 채용한 경우에도 지원받을 수 있습니다.

Q13 대체인력이 전환 근로자의 업무를 대체(담당)해야 하나요?

▶ 시간선택제 전환 근로자의 업무를 직접 대체하지 않고 간접적으로 대체하는 것도 가능합니다.

- ▶ 예를 들어, 근로자 A가 시간선택제로 전환한 경우 기존 근로자인 B가 A의 업무를 수행하고 새로 채용한 대체인력 C가 B의 업무를 수행 (통상적으로 동일 부서인 경우) 하는 것도 가능합니다.
- ▶ 단, 전환 근로자 A와 대체인력 C가 다른 부서에서 근무하는 등 업무적으로 연관성이 전혀 없는 경우에는 대체인력으로 인정되지 않습니다.

Q14 전환 근로자의 전환기간과 대체인력의 근무기간이 다른 경우 대체인력 지원금을 지원받을 수 있나요?

▶ 대체인력의 실제 근무기간과 전환 근로자의 전환기간이 겹치는 기간에 대하여 대체인력 지원금을 지원받을 수 있습니다.

▶ 따라서 전환 근로자의 전환기간이 10개월이면 그 전환 근로자의 대체인력에 대한 대체인력 지원금도 최장 10개월간 지원합니다.

▶ 그리고 대체인력은 업무인계 등을 위해 전환 근로자의 전환근로 시작일 전 60일이 되는 날부터 신규로 고용한 경우에 지원대상으로 인정됩니다.

그 밖의 시간선택제 일자리 지원제도

육아기 근로시간 단축 지원

1 육아기 근로시간 단축 급여(근로자 지원)

지원대상 육아휴직 대신에 주당 15~30시간 근무하는 육아기 근로시간 단축을 사용한 근로자

지원요건 근로자가 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 사용하고, 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상일 것

지원내용 통상임금의 60%를 단축된 근로시간에 비례하여 지급 (최대 월 937,500원)

$$\text{▶ 급여액} = \text{월 통상임금의 60\%} \times \frac{\text{단축 전 근로시간} - \text{단축 후 근로시간}}{\text{단축 전 근로시간}}$$

지원절차 육아기 근로시간 단축 신청 및 사용 (근로자 ↔ 사업주) ➡ 사업주로부터 확인서를 받아 급여 신청 (근로자 → 고용센터) ➡ 급여 지급 (고용센터 → 근로자)

문의처 고용노동부 고객상담센터 : 국번없이 **1350**

2 출산육아기 고용지원금(사업주 지원)

지원대상 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 허용하는 사업주

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

지원내용 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 기간 중 지원금 지급

- ▶ 육아휴직 월 20만원(1,000명 미만 대규모기업 10만원, 1,000명 이상 5만원, 국가·지자체·공공기관 제외)
- ▶ 육아기 근로시간 단축 월 30만원(대기업은 월 20만원)

지원절차 육아휴직 등 부여 (사업주) ▶ 근로자 복귀 후 지원금 신청 (사업주 → 고용센터) ▶ 지원금 지급 (고용센터 → 사업주)

문의처 고용노동부 고객상담센터 : 국번없이 **1350**



3 출산육아기 대체인력 지원금

지원대상 근로자에게 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 부여하여 대체인력을 사용한 사업주

지원요건 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직 등의 시작일 전 30일이 되는 날 이후 새로 대체인력을 고용하여 30일 이상 계속 고용하고, 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직 등이 끝난 후 해당 근로자를 30일 이상 계속 고용

지원내용 대체인력 1인당 월 60만원 (대규모기업은 30만원) 지급

지원절차 육아휴직 근로자 등의 대체인력 채용 (사업주) ▶ 육아휴직 근로자 복귀 후 지원금 신청 (사업주 → 고용센터) ▶ 지원금 지급 (고용센터 → 사업주)

문의처 고용노동부 고객상담센터 : 국번없이 **1350**

장년 근로시간 단축(임금피크제) 지원

지원대상 임금피크제 도입 사업장 소속 55세 이상 근로자 및 사업주

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

지원내용

- ▶ 근로자 : 최고임금(피크임금) 대비 70% 이하로 감액된 부분을 임금이 감소된 날부터 최장 5년간 연 500만원까지 지원
- ▶ 사업주: 근로시간 단축 근로자 1인당 월 30만원을 최대 1년간 지원

지원절차

- ▶ 「임금피크제 지원금 신청서」 및 증빙서류를 다음 년도 1월말까지(해당 연도 중에 지급받으려는 자는 매월 또는 매분기 다음달 말일) 고용센터에 제출
- ▶ 근로시간 단축형 임금피크제 실시 ➡ 지원금 신청 (근로자, 사업주 → 고용센터) ➡ 지원금 지급(고용센터 → 근로자, 사업주)

문의처 고용노동부 고객상담센터 : 국번없이 **1350**

시간선택제 신규창출 지원

지원대상 시간선택제 근로자를 신규로 고용하는 사업주

지원요건 ① 무기계약 ② 최저임금 130%(중소기업은 120%) 이상 임금 지급 ③ 주 15시간 이상 30시간 이하 근로 ④ 사회 보험 가입 등 기본적 근로조건 보장 ⑤ 전일제 근로자와 균등 대우 (근로시간비례 원칙 적용)
▶ 최근 3개월 이내에 지원 받으려는 사업장에 근무한 경력이 있는 근로자는 제외

지원내용 임금의 50%를 1년간 지원(월 80만원 한도, 대기업은 월 60만원 한도, 최저임금 120%~130% 미만은 월 40만원 한도)
▶ 중소기업에 대해서는 간접노무비 1인당 월 10만원 추가 지원

지원절차 일자리 창출 계획 승인 신청 (사업주 → 고용센터) ➡ 심사 및 심사결과 통보 (고용센터 → 사업주) ➡ 시간선택제 근로자 채용 (사업주) ➡ 인건비 지원신청 (사업주 → 고용센터) ➡ 지원금 지급 (고용센터 → 사업주)

문의처 고용노동부 고객상담센터 : 국번없이 **1350**

시간제 근로자의 근로조건 개선 지원

- 지원대상** 6개월 이상 고용된 기간제인 시간제 근로자를 무기계약직으로 전환하는 중소기업 사업주
- 지원요건** ① 무기계약직 전환 ② 최저임금 120% 이상 지급 ③ 주 15시간 이상 30시간 이하 근로 ④ 사회보험 가입 등 기본적 근로조건 보장 ⑤ 전일제 근로자와 균등대우(근로시간 비례원칙 적용)
- 지원내용** 근로조건 개선에 따른 시간제 근로자의 임금상승분 일부와 간접노무비를 1년간 지원
- ▶ **(임금상승분)** 근로조건이 개선된 시간제 근로자의 임금 상승분의 70% (청년층은 80%) 를 월 60만원 한도로 지원
※ 청년층: 만 15세 이상 34세 미만
 - ▶ **(간접노무비)** 근로조건이 개선된 시간제 근로자의 인사·노무 관리에 소요되는 비용을 1인당 월 10만원 지원
- 지원절차** 사업계획서 제출 (사업주 → 고용센터) ▶ 사업계획 심사 및 승인 (고용센터 → 사업주) ▶ 무기계약직 전환 (사업주) ▶ 지원금 신청 (사업주 → 고용센터) ▶ 지원금 지급 (고용센터 → 사업주)
- 문의처** 고용노동부 고객상담센터 : 국번없이 **1350**



시간선택제 전환 관리규정(예시)



본 규정은 예시이며 기업별로 상황에 맞게 취업규칙, 단체협약, 인사규정 또는 별도의 관리규정 등을 마련하여 운영할 수 있음

시간선택제 전환 관리규정(예시)

■ 제1조(정의)

‘시간선택제 전환’이란 육아, 가족돌봄, 건강, 학업, 퇴직준비 등의 사유로 근로자의 필요에 따라 일정기간 동안 전일제에서 시간선택제로 전환(근로시간 단축)하여 근무하는 것을 말한다.

■ 제2조(전환신청)

- ① 재직기간이 〇〇개월 이상인 전일제 근로자로서 다음 각 호 중 하나에 해당하는 근로자는 시간선택제 전환을 신청할 수 있다.
 1. 미취학 자녀 양육 또는 학령기 자녀의 교육을 위해 필요한 경우
 2. 질병 치료를 위해 필요한 경우
 3. 가족(부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모)의 질병, 사고 등으로 인한 간호를 위해 필요한 경우
 4. 퇴직준비를 위해 희망하는 경우
 5. 그 밖의 사유로 시간선택제가 필요하다고 판단되는 경우
- ② 시간선택제 전환을 신청하고자 하는 직원은 신청 희망일로부터 최소 〇개월 전까지 신청서와 전환신청 사유를 증명할 수 있는 자료를 제출하여야 한다.

■ 제3조(전환승인)

제2조에 따라 신청서가 제출된 경우 이를 검토하여 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우가 아니라면 전환을 허용한다.

■ 제4조(전환형 시간선택제 적용기간)

전환형 시간선택제 근로의 적용기간은 최소 〇개월 이상 최대 〇〇개월 미만으로 하되 필요 시 협의하여 기간을 연장할 수 있다.

■ 제5조(전환형 시간선택제 근로시간)

- ① 시간선택제 전환 후 근로시간은 주 15~30시간 범위에서 해당 부서장과 근로자가 협의하여 정한다.
- ② 업무량 변동 등 회사의 사정 또는 근로자 개인의 사정에 의해 근로시간 변경이 필요한 경우 최소 1개월 전에 협의를 통해 조정할 수 있다.

■ 제6조(전일제 근로의 복귀)

- ① 전환형 시간선택제 근로자는 다음 각 호의 사유 발생시 전일제 근로 복귀를 신청할 수 있으며, 이 경우 최소 1개월 이내에 신청한다. 다만, 1호의 사유에 해당하는 경우 특별한 사정이 없는 한 신청 없이 자동으로 복귀됨을 원칙으로 한다.
 1. 시간선택제 전환 기간 만료
 2. 시간선택제 전환 사유 소멸
 3. 기타 사정에 의해 전일제 복귀를 희망하는 경우
- ② 시간선택제 전환으로 직무가 변경된 경우에는 복귀 시 전환 전과 같은 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무를 부여한다.

■ 제7조(임금 등)

- ① 시간선택제 전환 후 임금은 전환 전 임금을 기준으로 근무시간에 비례하여 지급하는 것을 원칙으로 하되, 근로시간 단축에 따른 임금 감소를 반영하여 매월 〇〇만원의 수당을 별도 지급한다.
- ② 기타 세부사항은 회사의 관련 규정에서 정하는 바에 의한다.

■ 제8조(인사 및 복무규정의 적용)

- ① 시간선택제 전환 근로자의 인사 및 복무에 대한 사항은 전일제 근로자에 비하여 불합리한 차별이 없도록 한다.
- ② 전 항과 관련하여 시간선택제 근로자의 복리후생은 분할 가능한 금전적 급부인 경우에는 전일제 근로자 대비 근무시간에 비례하여 부여하고, 분할할 수 없는 기타 급부는 전일제 근무자와 동일하게 부여한다.

■ 제9조(인사평가의 적용)

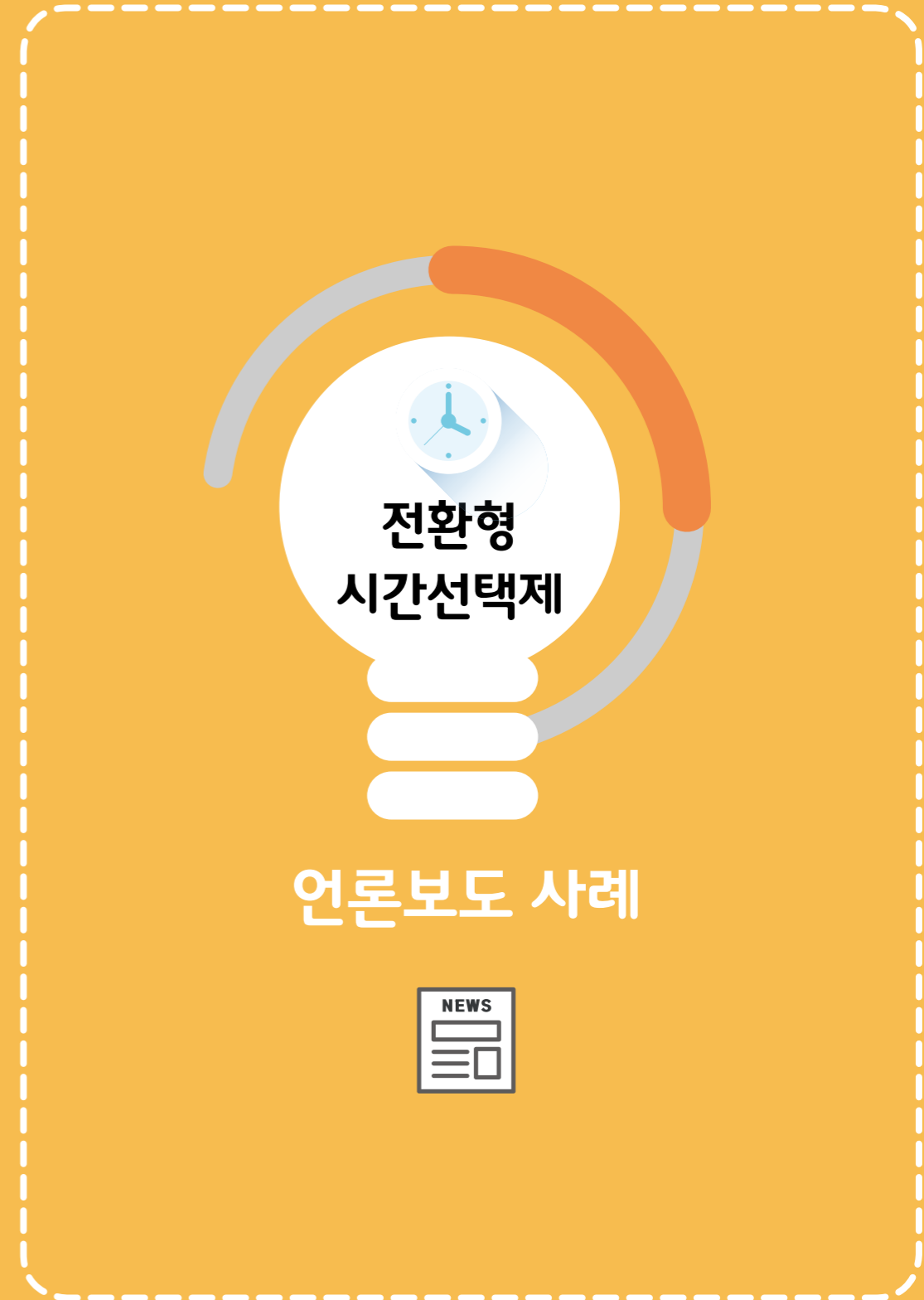
- ① 시간선택제 전환 근로자의 인사평가는 전일제 근로자와 동일하게 운영함을 원칙으로 한다.
- ② 기타 인사평가에 관한 절차 등 세부 사항은 회사의 관련 규정에서 정하는 바에 의한다.

■ 제10조(경력기간 산정)

- ① 시간선택제 전환 근로자의 경력기간은 전일제 근로자 기준으로 소정근로시간에 비례하여 경력기간에 산입하며, 1일 이하로 산출된 기간은 1일로 산정한다.
- ② 기타 명시되지 아니한 인사에 관한 사항은 회사의 관련 규정에서 정하는 바에 의한다.

■ 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 0000년 00월 00일부터 시행한다.



한국경제

한국경제 2014년 07월 17일 목요일 A08면 종합

'희망사다리' 시간선택제 일자리

“돈 벌지, 저녁상 차려주지...남편이 엄청 좋아해요”



시간선택제 근무를 하는 미즈메디병원의 한 간호사가 소화기내시경센터에서 검진 예약자와 상담하고 있다. 백승현 기자

의료분야 '미즈메디병원'

“피곤에 절어있던 마누라만 보다가, 저녁 차려주는 마누라 생겼다고 남편이 아주 좋아해요. 게다가 돈도 버니까요.

서울 강서구 미즈메디병원 아이드림연구소에 근무하는 김숙령 주임연구원(38)은 오전 9시30분에 출근해 오후 2시30분까지 하루 4시간(점심시간 1시간 제외)만 일한다. 초등학교 2학년 딸과 6살 둘째 딸을 두고 있는 김 연구원은 아침에 두 아이를 유치원과 학교에 보내고

**하루 4시간 원할 때 근무
일터·가정 지키는 '원원'
회사도 인력 유출 방지**

출근한다. 일이 끝나면 유치원과 학교에 들러 아이들을 데리고 집에 가서 가족들과 시간을 보낸다.

김 연구원은 파트타임 비정규직 근로자가 아니다. 연차, 휴가, 정년이 보장되는

정규직이다. 전일제 근로자와의 차이는 근무시간(60%)에 비해 임금(65%)을 받는다는 정도다. 2008년 1월 미즈메디병원에 입사한 김 연구원은 처음에는 전일제 근무를 했다. 2005년 결혼해 낳은 두 아이가 어렸을 때는 할머니의 손을 빌렸는데, 큰딸이 초등학교에 입학하면 서부터는 사정이 달라졌다. 학교에서 운영하는 '아이돌봄교실'을 이용한다고 해도 오후 3시면 데려와야 하는 상황이 되자, 김 연구원은 지난해 3월 어쩔 수 없이 퇴사를 결심했다.

시간선택제 근로자를 채용하는 병원에 대한 정부 지원도 있다. 병원들은 월 80만원 한도로 월급여의 50%까지 1년간 정부지원을 받을 수 있다. 국민연금과 고용보험료의 사업주 부담금도 2년간 정부가 지원한다.

이재욱 미즈메디병원 인사과장은 “직원 입장에서는 경력단절을 막고, 병원으로서도 우수 인력을 내보내고 새로 뽑아 교육시키는 것보다 기존 인력을 활용하니 경영에도 도움이 된다”고 말했다.

백승현 기자 argos@hankyung.com

퇴직 의사를 밝히자 병원 측에서 의외의 제안을 해왔다. 유연근무, 즉 '시간선택제' 근무를 해보라는 것이었다. 병원로서는 2010년 '우수직원'으로 사내 칭찬 릴레이에 이름이 오를 정도로 우수한 인력의 유출을 막고, 김 연구원도 일과 가정을 모두 지키는 '원원 게임'이었다. 현재 미즈메디병원에 근무하는 시간선택제 근로자는 모두 10명. 내시경센터와 업무시간 조절이 비교적 자유로운 연구소가 주요 근무 부서다.

현재 국내 간호사 면허 소지자는 약 30만명, 이 중 절반은 자격증은 있지만 일하지 않고 있는 유휴인력이다. 이들 중 약 60%인 9만명이 20~30대다. 대부분 병원은 간호인력 부족을 호소하지만, 구직자들은 전일제 3교대 근무를 해야 하는 탓에 취업을 부담스러워하는 '일자리 미스매치'가 발생하고 있다.

'희망사다리' 시간선택제 일자리

사표 쓰려던 직장맘 웃게 한 週20시간 근무 '반일 근로제'



SK텔레콤 자회사인 서비스탑에 근무하는 최선미 씨(앞쪽)가 고객상담 전화를 받고 있다. 대전=백승현 기자

SKT 자회사 서비스탑

“열 번 떨어지고 열한 번째 입사한 회사인데 육아 문제로 그만둘 뻔했어요. 시간선택제 일자리가 생기지 않았더라면...”

SK텔레콤의 고객서비스 자회사인 서비스탑 중부2고객센터에 근무하는 김지연씨(33)는 지난 해 회사가 도입한 ‘반

일 근로제도’가 고맙기 그지없다. 김씨는 2006년 열한 번의 도전 끝에 SK텔레콤 고객센터에 입사했다. 2010년 결혼하고, 2011년에는 고객상담센터 상담실장으로 승진과 동시에 임신소식까지 ‘겹경사’가 있었다. 보람있는 직장 생활이었지만 아이가 태어나면서 예상치 못한 상황에 부딪혔다. 2012년 출산휴가로 휴직하고 집안에만 있다보니 산후우울증이 왔고, 아이는 아토피 진단까지 받았다. 육아휴직

을 신청해 아이를 돌보다 2013년 복직했다.

점심시간대 집중근무... 고객 만족도 높아져

하지만 풀타임으로 근무하며 육아와 직장을 힘들게 병행하던 중 또 한번 청천벽력 같은 소식을 들었다. 두살배기 딸 아이가 심한 분리불안 증세로 자해를 하기 시작했다. 직장이고 뭐고 생각할 겨를이 없었다.

퇴사를 결심하고 사직서를 내려는데 회사로부터 뜻밖의 제안을 받았다. 육아 문제로 하루 4시간씩 주20시간만 근무를 희망하는 직원을 모집한다는 내용이였다. 오전 11시30분에 출근해 오후 3시30분까지 근무하는 조건이였다. 급여는 근무시간에 비례해 지급받고 휴가나 상여금, 복지혜택은 그대로라는 것이였다.

같은 사무실에서 근무하는 최선미 씨(32)도 비슷한 경우다. 2005년 입사해 2012년 출산·육아휴직을 하고 2013년 복직했지만, 아이를 맡아줄 사람이 없는 상황에서 풀타임 근무를 하며 아이를 키우는 것은 만만치 않았다. “상담실장이란 자리는 언젠가 다시 할 수 있는 것이지만, 아이와 보낼 수 있는 시간은 흘러가면 되돌릴 수 없다”는 생각에 사직서를 썼지만, 이즈음 회사에서 만든 시간선택제 일자리가 그를 기쁘게 했다.

서비스탑은 2010년 SK텔레콤 본사에서 분리돼 고객서비스 자회사로 출범했다. 중부2고객센터에 근무하는 직원은 모두 320명. 이 중 22명이 시간선택제 근로자다. 현재 6명이 추가 채용돼 교육과정에 있다.

이 회사가 시간선택제 근로제를 도입한 이유는 풀타임 근로자들의 점심시간에 몰려드는 고객상담 전화를 응대하기 위해서다. 김연희 운영3그룹장은 “다른 직종에 비해 업무 인수인계 부담이 상대적으로 덜한 고객센터 같은 곳이 시간선택제 근무를 하기에 적합하다”며 “점심시간대에 집중 근무를 함으로써 해당 직원들은 물론 전화 대기시간이 짧아지면서 고객만족도도 높아졌다”고 말했다.

대전=백승현 기자 argos@hankyung.com

CJ '4시간 일하는 정규직' 첫 도입

CJ그룹이 하루 8시간 풀타임(전일제)으로 근무하는 직원이 자유롭게 파트타임(시간제)으로 근무형태를 전환할 수 있는 '전환형 시간선택제'를 도입한다. 출산이나 육아, 학업, 퇴직 준비 등을 이유로 도중에 퇴사하는 인력을 최소화하려는 취지다. 2013년부터 경력단절여성 채용에 나선 CJ가 아예 기존 직원의 경력단절 방지 쪽으로 방향으로 바꾼 셈이다.

전환형 시간선택제 도입 근무형태 전환 유연하게 퇴직 막고 경력단절 예방

국내 주요 대기업 중에서 전환형 시간선택제를 도입하는 곳은 CJ가 처음이다. 재계에 미치는 파장이 클 것으로 예상된다. 25일 관련 업계에 따르면, CJ그룹은 올해부터 전환형 시간선택제 도입하기로 내부 방침을 정했다. 이미 구체적인 시행 방안까지 모두 마련된 상태다. CJ그룹 관계자는 "생각보다 파장이 클 수 있기 때문에 주요 10개 계열사를 대상으로 우선 적용하는 방안을 검토하고 있다"고 말했다.

현재도 근로시간을 단축해서 근무할 수 있는 '육아기 근로시간 단축제'가 도입돼 있지만 제약이 많다. 만 8세 이하의 자녀가 있는 근로자만 신청할 수 있고, 기간이 최대 1년으로 한정돼 있다.

전환형 시간선택제

기존 전일제 근로자가 육아나 출산, 학업, 퇴직 준비 등을 이유로 근무시간을 자발적으로 줄여서 일하는 제도다. 업무시간이 줄어들면서 비례적으로 임금도 감소하지만, 퇴직 없이 일과 가정을 병행할 수 있다는 게 최대 장점이다. 본인의 희망에 따라 이후 다시 전일제 근무로 복귀하는 것도 가능하다. 기존 육아기 근로시간 단축제의 경우 만 8세 이하의 자녀가 있는 근로자가 1년간 신청할 수 있는 것과 달리, 전환제 시간선택제는 특별한 제약이 없다는 점도 특징이다.

전환형 시간선택제는 육아기 근로시간 단축제와 달리 신청 제한이나 기한이 없고, 훨씬 자유롭게 근무형태를 풀타임이나 파트타임으로 바꿀 수 있는 제도다.

해외는 전환형 시간선택제가 상당히 보급됐다. 네덜란드의 경우 여성 근로자의 70% 이상이 시간제 근로를 택할 정도로 활성화돼 있다. 네덜란드 여성은 자녀가 생기기 전에 시간제로 근무하는 비중이 38%지만, 첫 아이가 생기면 시간제 근무 선택 비중이 88%로 꺾충 뚝뚝다. 둘째 아이가 생긴 이후에도 이 비율은 83% 수준으로 유지된다. 더이상 자녀를 돌볼 필요가 없는 중년 이후 여성의 73%도 파트타임으로 일한다.

CJ '4시간 근무 정규직'

적게 일하고 적게 받고... 워킹맘 경력단절 줄인다



CJ그룹의 경력단절여성 채용 프로그램인 'CJ 리턴십' 채용 설명회

전환형 시간선택제는 이론적으로 남성과 여성 노동자 모두에 해당하지만, 실제로는 주로 여성의 일자리와 직결되는 문제다.

우리나라의 인구는 2년 뒤인 2017년이면 큰 변곡점을 맞는다. 15~64세 생산 가능 인구가 2016년 3700만명으로 정점을 찍은 뒤 2017년부터 줄어들게 된다. 인구 노령화 때문이다. 일할 사람은 부족한데 부양해야 할 노인은 계속 늘어난다는 뜻이다.

외국의 경우 적극적인 이민정책을 통해 생산력을 끌어올리는 해결책을 썼다. 이민 카

드를 쓸 수 없다면 출산율을 끌어올려야 하는데, 시간도 오래 걸리고 쉬운 일도 아니다. 그래서 여성 인력을 최대한 활용하는 게 가장 현실적인 대안이다. 여성을 직장으로 불러내는 일은 이념적 양성평등을 넘어선 국가 경제의 문제다.

◇ 점점 늘어나는 '경단녀'
출산이나 육아 때문에 직장을 다니다 그만둔 경력단절여성은 지난해 4월 기준으로 213만9000명에 달한다. 전체 기혼여성(956만1000명)의 22.4%로, 기혼 여성 다섯 명중 한명꼴이다.

문제는 경력단절여성이 더 늘어나고 있다는 점이다. 2013년과 비교해 기혼여성(971만3000명)은 15만2000명 줄었지만, 경력단절여성은 2만2000명 더 늘었다. 이들이 직장을 그만 둔 이유는 '결혼'(63만명)과 '육아'(63만명), '임신·출산'(44만명) 등이 대부분이다.

2년 뒤 생산인구 줄어드는데
기혼녀 5명중 1명 '경단녀'

'육아기 단축제' 1년뿐
전환형은 기간제한 없어

기업 인력공백 불가피
임금 인사평가는 과제

통계개발원 조사에 따르면, 20대 전반의 여성 고용률은 53.7%였다가 30대에 들어서면서 38.7%로 추락하고, 30대 후반이 되면 다시 55.2%로 반등한다. 남성의 경우 한번 노동시장에 진입하면 고용률이 꾸준히 이어지는 게 일반적이인데, 여성들은 결혼과 출산, 육아를 거치면서 그래프가 함몰되는 심각한 경력 단절이 발생한다.

특히 우리나라가 심하다. 경제협력개발기구(OECD) 평균 여성 고용률은 2013년 기준으로 57.5%고, 네덜란드, 스웨덴은 여성 고용률이 70%를 넘는다. 독일과 일본도 60%대다. 하지만 우리나라는 2013년 53.9%로 평균 밑이다.

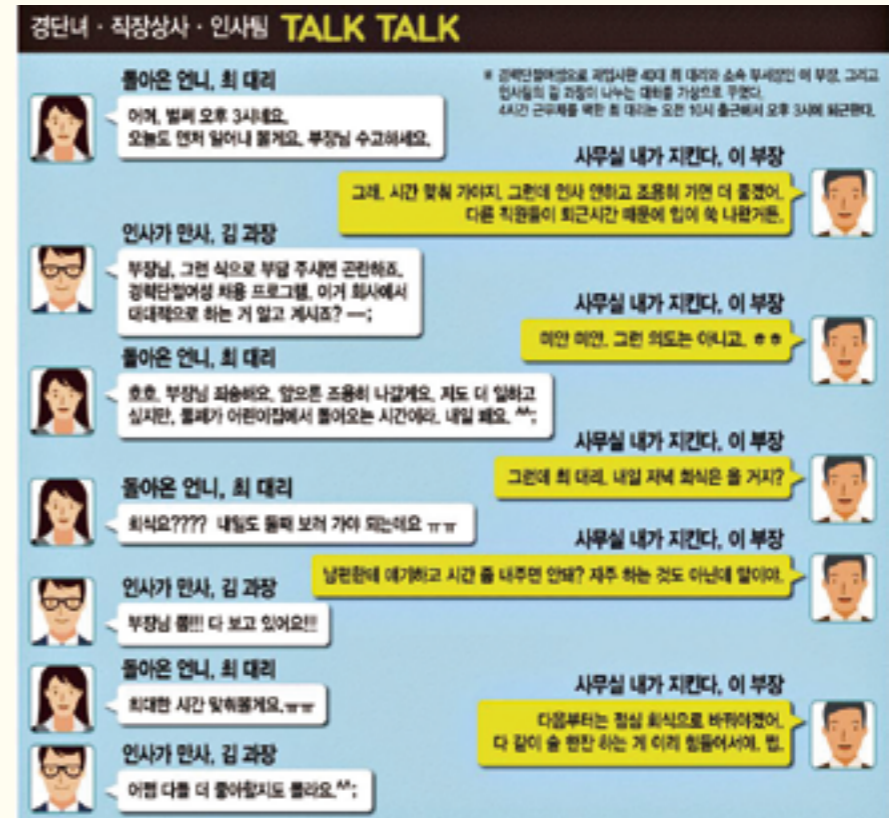
정성미 한국노동연구원 책임연구원은 "노르웨이나 스웨덴의 경우 경력단절여성이 다시 사회로 나와도 임금이 줄지 않는 데다 일과 가정의 양립이 가능한 구조"라면서 "근본적인 문제가 해결돼야 한다"고 말했다.

◇ 현실적 과제는 남아

전문가들은 경력단절여성을 최소화하려면 기존의 출산휴가와 육아휴직 뿐 아니라 자유로운 시간선택제로 전환이 필요하다고 입을 모은다. 현재도 만 8세 이하의 자녀가 있는 근로자가 근로시간을 단축해서 근무할 수 있는 '육아기 근로시간 단축제'가 법으로 보장돼 있지만, 이용하는 사람이 극소수다. 지난해 정부가 육아기 근로시간 단축제를 사용해 지원한 근로자는 전국에 1100여 명 뿐이었다.

무엇보다 육아기 근로시간 단축제는 근무시간을 줄여 일할 수 있는 기간이 1년으로 제한돼 있다. 1년만에 육아 문제를 해결할 수 없는 노릇이다. '어차피 장기적으로 다니기 힘들면 지금 그만두자'는 심리가 생기면 여성들은 회사를 그만두게 된다. 하지만 전환형 시간선택제를 기간 제한 없이 근무시간을 조절할 수 있다는 게 장점이다. 여성 인력 활용을 위해서는 전환형 시간선택제가 필요한 이유다.

조금씩 변화의 움직임이 나타나고 있다. 실제로 360여 명의 경력단절여성을 채용한 CJ그룹의 경우 파트타임 근무에 대한 인식이 크게 달라졌다. CJ가 채용한 경력단절여성 중에서 시간제근무를 선택



한 비율은 49.6%로, 절반에 달한다. 특히 1년 이상 근무한 경력단절녀 200여 명을 대상으로 '향후 풀타임근무 전환을 원하는가'를 물었을 때 70%가 현재의 시간제근무를 원한다고 답했다. 시간제 근무의 만족도가 상당히 높다는 뜻이다.

김영신 CJ 인사팀 과장은 "아무래도 시간제근무의 경우 임금이 비례적으로 작지만, 만족도가 높아서 우리도 깜짝 놀랐다"면서 "채용한 경력단절여성 인력 뿐만 아니라 기존의 풀타임 정규직 인력도 시간제근무 전환에 대한 관심이 함께 높아졌다"고 말했다.

해결해야 할 과제는 남아있다. 시간제로 전환하는 인력이 많아지면 기업의 인력 공백이 불가피하기 때문이다. 전일근무제 인력과의 임금과 인사고과의 형평성 문제도 풀어야 할 숙제다.

최민식 이화여대 교수는 "우리 경제의 새로운 성장동력으로서의 여성 인적자원에 대한 적극적 활용은 단순한 양적 확대에 치우쳐서는 안된다"면서 "경력단절여성 뿐 아니라 일반 직원들도 상황에 따라 큰 불이익 없이 쉽게 시간제 혹은 다시 전일제로 전환할 수 있는 유연한 근무제도의 정착이 필요하다"고 강조했다.

안승찬기자

경단녀와 20개월 보낸 CJ 직원들

“먼저 퇴근하는 경단녀 처음엔 불만… 고충 지켜보니 결국 그게 내 문제”

CJ그룹이 전환형 시간선택제를 꺼내 든 계기는 경력단절여성 채용이라는 경험 때문이다. CJ그룹은 지난 2013년부터 한해 두차례씩 경력단절여성을 별도로 채용하고 있다.

육아 때문에 직장을 그만둬야 했던 ‘언니’(CJ그룹은 경력단절여성을 뽑은 리턴십 프로그램의 구호로 ‘뭘 좀 아는 언니들이 돌아왔다’로 정했다)들은 환호했지만, 내부 직원들의 불만이 적지 않았다. 특히 퇴근시간 문제가 말썹이었다. 4시간 근무를 선택한 경력단절여성은 오전 10시에 출근해 3시에 퇴근한다. 같은 사무실에는 9시 이전부터 출근해 오후 6시 이후에 퇴근하는 전일근무자가 수두룩하다.

“아무리 4시간만 근무하기로 처음부터 계약이 돼 있지만, 다들 일하고 있는데 혼자 퇴근하려면 눈치가 보이는 게 사실이에요.” 시간근무제를 선택한 경력단절여성들이 이구동성으로 하는 말이다.

CJ는 ‘케어 프로그램’을 도입했다. 시간선택제 직원들의 출퇴근 시간이 정확하게

지켜지는지 인사팀에서 감시한다. ‘칼퇴근’을 못하는 사례가 5차례 이상 발견되면 소속 부서장의 인사평가 등급을 하향 조정하는 강수를 뒀다. 지금은 분위기가 꽤 바뀌었다. 김영신 CJ 인사팀 과장은 “요즘은 부서장이 알아서 경력단절여성들의 퇴근을 먼저 챙겨주는 경우도 많다”고 말했다.

주목할 점은 일과 가정을 힘겹게 병행하는 경력단절여성들과 20개월을 함께 보낸 CJ 직원들의 인식이 바뀌기 시작했다는 점이다. 그들의 고충을 눈을 직접 보면서 경력단절여성의 문제를 자신의 문제로 느끼기 시작한 것이다. 특히 어색하기만 했던 시간제 근로가 충분히 가능하다는 것도 깨닫기 시작했다.

김 과장은 “처음에는 현업 부서의 불만이 솔직히 있었는데, 지금은 많이 정착이 됐다”면서 “결국 경력단절여성을 채용하는 것보다 더 중요한 게 경력단절여성의 발생을 최소화하는 것이라는 생각이 조직 전체에 싹트기 시작했다”고 말했다.

안승찬 기자

신한銀 등 26개사 전환형 시간선택제 도입

고용부 “50곳 승인…47명 근무”

근무시간을 선택해 일하는 '전환형 시간선택제'에 신청해 승인을 받은 기업이 50개에 이른 것으로 나타났다.

고용노동부는 지난 1월부터 시작된 '전환형 시간선택제 지원사업'에 지난달 말까지 50개 기업이 신청해 승인을 받았고 이 중 응진쌍크빅과 미즈메디병원·신한은행 등 26개 기업이 도입해 47명의 근로자가 시간선택제로 근무하고 있다고 밝혔다.

전환형 시간선택제는 육아·건강·학업 등의 이유로 근로자가 일정 기간 전일제에서 시간선택제로 전환해 근무하는 제도를 말한다. 정부는 기업이 자율적으로 시행하는 전환형 시간선택제에 대해 올해부터 전환장려금·간접노무비·대체인력지원금 등을 지원하고 있다. 도입하려는 기업은 노사발전재단을 통해 컨설팅 지원을 받을 수 있으며 지원금을 받으려면 관할 고용센터에 사업참여신청서를 제출해 승인을 받아야 한다.

시간선택제로 일하는 근로자들의 사례를 보면 20·30대는 학업과 육아, 40·50대는 보육과 자기계발, 50대 이상은 퇴직준비와 건강을 위해 주로 신청했다. 47명 가운데 전환사유로 육아·보육(26명), 학업(5명), 건강(3명), 퇴직준비(3명), 가족간병(1명), 가사분담 등 기타(9명) 등을 들었다.

항공사에 근무하는 오모(31)씨는 “남편의 출장이 잦아 육아분담이 어려워 퇴사를 고민하다가 육아휴직 후 복직과 동시에 시간선택제를 신청했다”며 “육아와 일을 함께 할 수 있어서 큰 걱정을 덜었다”고 말했다.

나영돈 고용부 청년여성고용정책관은 “기업은 숙련인력을 계속 활용할 수 있고 근로자는 경력단절의 부담을 덜 수 있다는 전환형 시간선택제의 장점이 알려지면서 기업과 근로자의 관심이 점점 높아지는 것 같다”고 말했다.

세종=황정원기자 garden@sed.co.kr

서초구, 엄마직원 3명 시간선택제 전환 '인사 실험'

엄마 - 아이 - 구청 모두 好好好

경력단절 부담 없어 만족도 높아
미혼 여성공무원들도 “환영”

“엄마, 이제 집에서 나 좀 돌봐주면 안 돼?”

2월 어느 날 아침, 학교에 가던 건호(8)가 출근하는 엄마의 옷자락을 붙잡고 울먹이기 시작했다. 건호 엄마 임신영 씨(40)는 서울 서초구 주거개선과에서 일하는 ‘워킹맘’이다.

건호와 작은 딸(6)이 태어나기 전부터 공무원이던 임 씨는 애들을 떼어 놓고 일하는 걸 당연히 여겼다. 하지만 아이들은 달랐다. 자랄수록 엄마 품을 그리워했다. 학교 선생님까지 “지금 건호에게 가장 필요한 게 엄마인 것 같다”고 말할 정도였다.

하지만 임 씨는 휴직계를 낼 엄두를 내지 못했다. 경제적인 어려움뿐 아니라 업무 연속성이 끊어질까 걱정됐기 때문이다. 이런 임 씨에게 구 측이 제안했다. 하루 몇 시간만 일하고 귀가하는 ‘시간선택제’ 근무였다.

고민 끝에 임 씨는 제안을 받아들였고 올해 3월부터 하루 4시간만 일하기 시작했다. 임 씨는 “직장에서는 완전 휴직이 아니라서 동료들의 업무부담이 덜하고 가정에서는 제대로 된 엄마 노릇을 할 수 있게 돼 정말 행복하다”고 털어놨다.

서초구는 여성 공무원 비율이 ‘절반’(50.0%)으로 서울 25개 자치구 가운데 가장 높다. 문제는 출산휴가와 육아휴직으로 자리를 비운 여직원 수가 올해만 82명에 달해 인력 운용에 애를 먹는 것이다.

이에 구는 올 2월부터 ‘엄마 공무원’들에게 완전 휴직 대신에 시간선택제 전환을 적극적으로 권유하기 시작했다. 앞서 공무원 파트타임제는 지난해부터 시행됐지만 그간 “상사와 동료의 눈치가 보인다”는 이유로 실제로 전환한 공무원을 찾기가 어려웠다.

구에 따르면 현재 임 씨 등 엄마 공무원 3명이 파트타임으로 현장을 지키고 있다. 이들은 모두 적극적인 시간선택제 전환이 “직장과 워킹맘 모두가 상생할 수 있는 최선이다”라고 입을 모은다.



서울 서초구 직원 임신영 씨가 오후 1시에 퇴근한 후 하교하는 아들 건호 군을 학교 앞에서 마중하고 있다. 서초구 제공

임 씨는 “3년간 육아휴직을 하고 복직할 때 업무를 익히기가 너무 힘들었다”며 “경력단절 문제를 해소하는 데 시간선택제 전환이 큰 도움이 될 것 같다”고 강조했다.

구가 이 정책을 추진하자 엄마뿐 아니라 미혼 여성 공무원들도 환영하고 나섰다. 일 때문에 결혼과 임신, 육아를 포기하지 않아도 된다는 인식이 확산되기 때문이다. 김귀동 구 행정지원과장은 “시간선택제 전환을 권유한 지 한 달 만에 문의하는 여직원 수만 약 100명에 이를 정도다”라고 말했다.

조은희 구청장은 “공무원 사회와 함께 사기업에도 이 제도가 활성화하면 출산장려와 건강한 가정 확산에 기여할 수 있다”며 “여성의 경력 단절을 해소하는 효과가 매우 크다”고 강조했다.

이철호 기자 irontiger@donga.com

작지만 큰 일자리, 시간선택제

전일제근로자 복리후생 증진 효과 만족도 4.05점... 충성도·신뢰 커져

<5점 만점>



PS&마케팅 직원들이 영업활동을 하고 있다/사진제공=고용노동부

"회사가 내 커리어패스(career path)를 신경써주는구나 하는 생각에 회사에 대한 로열티가 높아졌습니다."

시간선택제 일자리가 도입되면 나보다 늦게 출근하고도 나보다 일찍 퇴근하는 직장 동료가 생긴다. 통상 이 지점에서 갈등이 발생한다. 업종에 따라서는 기존 전일제 근로자보다 시간선택제 근로자가 많은 임금을 받을 수도 있다. 정부가 양질의

일자리 창출을 위해 시간선택제 근로자의 임금을 최저임금보다 높게 적용하도록 했기 때문이다.

SK텔레콤 자회사인 통신기기 유통업체 PS&마케팅 역시 지난 연말 시간선택제 일자리를 도입하며 같은 걱정을 했다. 회사는 주말 판매상담이나 매장 홍보, 전산 개통보조 등 직무를 시간선택제 근로자에게 맡기기로 했다. 여성근로자들이 대

부분인 업무여서 기존 근로자들의 육아와 가사 걱정이 많았다. 시간선택제를 도입하면서 같은 처지에 있는 기존 전일제 근로자들이 역차별을 받고 있다고 느끼지 않을까 우려가 컸다.

필요할 때 '시간선택제' 전환 가사·육아 걱정 해결할 수도

하지만 걱정은 시간선택제 도입 후 사라졌다. 오히려 시간선택제 근로자들의 근무 형태를 보며 기존 전일제 근로자들의 회사에 대한 충성도와 신뢰가 커졌다. 우려를 뛰어넘는 순기능이었다.

백진선 P&S마케팅 조직인력팀 매니저는 "2600여명인 회사 구성원들의 평균 연령이 28.9세에 불과할 정도로 젊은 조직인데, 미혼자가 많은 상황에서 미래 육아문제로 인한 경력단절 걱정이 많았다"며 "하지만 시간선택제를 도입한 후 기존 구성원들의 잔류율 면에서 놀라운 효과가 있었다"고 설명했다.

직원들은 시간선택제 일자리 도입을 통해 회사가 직원들의 경력관리에 신경을 써주고 있다는 인상을 받았다. 회사는 시간선택제 근로자로 3명을 신규 채용하고 1명을 기존 전일제 근로에서 시간선택제로 전환시켰다. 기존 직원들 사이에서 언제든 필요할 경우 시간선택제로 전환, 가사와 육아를 챙길 수 있다는 인식이 확산됐다.

시간선택제를 통해 입사한 직원들에 대해서는 소매매장 근무 직원의 경우 점

장이 직접 멘토를 자처, 업무 숙련도를 높이는데 주력했다. 통상 신입사원들에 비해서도 업무 숙련도가 낮을 수밖에 없는 조건인 만큼 멘토의 집중적인 교육이 근로자들이 회사에 정착하는데 적잖은 도움이 됐다.

시간선택제 근로자들이 근무를 시작하면서 오히려 기존 근로자들의 복리후생을 증진시키는 효과도 있었다. 시간선택제 근로자와 기존 구성원 간 형평성이 중요한 만큼 임금 뿐만 아니라 복리후생 차원에서 고용노동부 가이드라인을 철저히 준수했다. 자연스럽게 조직 전체의 복리후생이 개선되는 효과를 얻을 수 있었다.

백 매니저는 "기존 구성원들이 역차별을 받는다는 느낌을 받게 해서는 안 된다"며 "시간선택제 근로자들은 기존 구성원보다 적게 일하고 적은 돈을 받아 가지만, 옆에서 일하는 직원들의 눈에는 적게 일하는 부분만 보이기 때문"이라고 조언했다.

시간선택제에 대한 만족도가 높은 것은 PS&마케팅만의 얘기가 아니다. 고용부가 최근 조사한 결과에 따르면 시간선택제 도입 기업의 제도에 대한 만족도가 5점 만점에 4.05점인 것으로 집계됐다. 최근 2년간 시간선택제 근로자들의 급여는 시급 기준으로 25% 가량 올랐고, 대부분의 기업이 시간선택제 근로자를 추가로 채용할 계획을 세우고 있었다.

세종=우경희 cheerup@mt.co.kr

기고 | 이지만 연세대 경영학과 교수

전환형 시간선택제로 고용 질 높이자

시간선택제 일자리에 대한 사회적 관심이 높아지고 있다. 한국의 시간선택제 비중은 2014년 기준 10.4%로 194만명이 종사하고 있다. 이는 2013년 176만명보다 16만명, 약 9.1%가 증가한 것이다. 그러나 OECD 국가의 경험에서도 알 수 있듯이 정부와 기업은 시간선택제 일자리의 양적 확대와 함께 질적 향상도 해결해야 한다. 시간선택제 일자리의 질을 더욱 높이기 위해서는 해외에서도 많이 활용되고 있는 전환형 시간선택제를 추진해야 한다.

전환형 시간선택제는 전일제와 시간선택제 간에 상호 전환이 가능한 제도로서 출산 후 육아기나 자기계발을 위한 학습기, 전직 및 퇴직기의 근로자들에게 환영받는 근로형태다. 전환형 시간선택제의 임금과 근로조건, 고용의 질은 전일제와 유사하다. 따라서 전환형 시간선택제가 확산될 경우 시간선택제는 질 낮은 일자리라는 비판과 우려를 불식시킬 수 있을 것이다.

네덜란드의 경우 전문직이 시간선택제를 택하는 경우가 많다는 것이 특징이며, 독일은 관리자들부터 시간선택제를 경험하게 한 후 확산하고 있다. 그리고 두 나라 모두 시간선택제의 복지 수준이 원활하게 법제화되어 왔다. 이러한 노력을 통해 금

용위기 속에서도 총 고용규모가 확대되는 선순환 구조가 정착된 것이다.

전환형 시간선택제를 활성화하려면 기업과 정부 간의 협력과 지원이 선행되어야 한다. 특히 생애주기별로 개인적 상황에 맞는 근로형태를 제공할 수 있어야 하고, 노사 간에 시간선택제 전환으로 불이익이 발생하지 않는다는 공감대가 형성되어야 한다.

기업들은 전일제와 시간선택제 간의 상호 전환이 수월한 근로문화를 만드는 데 많은 노력과 관심을 쏟아야 하며, 정부는 전환형 시간선택제에 적합한 직무개발, 대체인력 채용의 비용 부담을 완화하는 세액감면과 같은 구체적 정책과 관련 제도 정비 및 법적 근거 마련에 최선을 다해야 한다.

전환형 시간선택제는 노사정이 뜻을 모아 전환형 시간선택제에 맞는 직무를 발굴하고 고용의 질을 전일제와 비교해도 손색이 없을 정도로 높여가야 성공한다. 이처럼 시간선택제를 바탕으로 한 다양한 노력과 변화들이 새로운 고용문화로 정착될 때 '고용률 70% 달성'이라는 목표에 한발 더 가까이 다가갈 것이다.

임금피크제·시간선택제 퇴직금 깎일 걱정 없다

고용부, 중간정산제 도입키로

임금피크제와 시간선택제 전환 근무가 본격 실시돼도 퇴직금 감소를 걱정할 필요가 없게 됐다. 정부는 이같은 근로자의 우려를 없애려고 일명 '임금피크제·시간선택제 전환형 퇴직금 중간정산제'를 도입키로 했다. 이에 따라 퇴직 후 재고용 관행도 해소될 것으로 보인다.

3일 고용노동부는 임금피크제 실시 및 시간제 전환으로 근로자의 평균임금 감소에 따른 퇴직금 축소를 방지하는 내용의 '근로자퇴직급여보장법'시행령 및 시행규칙 개정안을 입법예고하고, 이르면 다음달부터 시행을 목표로 법령 개정중이라고 밝혔다.

이번 개정안엔 전일제 근로자가 시간선택제로 전환하거나 그 반대의 경우(소정근로시간을 일정 범위 이상 변경하는 경우)가 퇴직금 중간정산 사유에 새로 추가됐다. 또 고용보험법 시행령상 임금피크제 실시로 임금이 줄어드는 경우로 제한됐던 퇴직금 중간정산 범위도 임금피크제 모든 분야로 확대 적용된다.

그동안 퇴직금 중간정산은 ▷본인명의 주택구입 또는 주거목적의 전세금 및 임차보증금(무주택자) ▷본인이나 배우자, 부양가족 6개월이상 요양 ▷파산선고 및 개인회생절차 개시 결정 ▷고용보험법 시행령상 임금피크제 실시로 임금이 감소할 때 ▷천재지변 등으로 제한해왔다.

이번 개정안에 따르면 사용자가 근로자와의 합의로 소정근로시간이 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 변경할 경우 중간정산을 가능토록했다. 하지만 중간정산 남발로 근로자 노후소득 보장이 약화될 수 있다는 점을 감안, 중간정산 범위를 '소정근로시간 3개월 이상 변경시'로 제한키로 했다. 개정안이 시행되면 그동안 노사가 시간선택제↔전일제간 전환과정에서 퇴직금 감소를 방지하기 위해 퇴직 후 재고용 관행도 해소될 것으로 보인다. 또 현행 고용보호법 시행령상 퇴직금 중간정산이 가능하지만 적용 범위가 제한적인 문제점도 해소될 것으로 예상된다.

노사가 단체협약·취업규칙 등으로 임금피크제를 도입한 뒤 임금 감소에 따른 퇴직금 피해가 우려될 경우 근로자가 퇴직금 중간정산을 신청할 수 있다는 게 고용부측 설명이다. 이번 개정안엔 퇴직금 중간정산 요건 개선뿐 아니라 '개인형퇴직연금제도 가입자 추가납입 한도 확대', '퇴직연금 모집인 업무범위 확대' 등 퇴직연금제도 내실화 방안도 담았다.

정지원 고용노동부 근로기준정책관은 "임금피크제를 시행할 경우 평균임금 감소에 비례해 퇴직금도 줄어들 것이란 불신이 팽배하고 퇴직금 중간정산 범위도 제한적이었다"며 "중간정산 요건 개선을 통해 근로자 퇴직금 수급권 강화는 물론 시간선택제 일자리 활성화도 기대된다"고 말했다.

최남주 기자 calltaxi@heraldcorp.com



시간선택제 전환 관련 문의처 및 홈페이지

지원신청 및 상담

고용노동부 고객상담센터

☎ 국번 없이 1350

컨설팅 지원

노사발전재단

☎ 02-6021-1204~1211

🌐 <http://www.nosa.or.kr>

채용 지원

대체인력종합지원센터

☎ 1577-0221

🌐 www.대체인력뱅크.com

시간선택제 일자리 전용 서비스

취업포털 「워크넷」

🌐 www.work.go.kr

🌐 www.worknet.go.kr

발행일 2015년 9월

발행처 고용노동부 고용문화개선정책과

도움 주신 분들 (노사발전재단) 서형도 책임컨설턴트

이지은, 정부룡, 조슬아 컨설턴트

디자인·제작 초이스커뮤니케이션 TEL. 070-4245-9599

