



전환형 시간선택제 패키지
도입·운영 매뉴얼

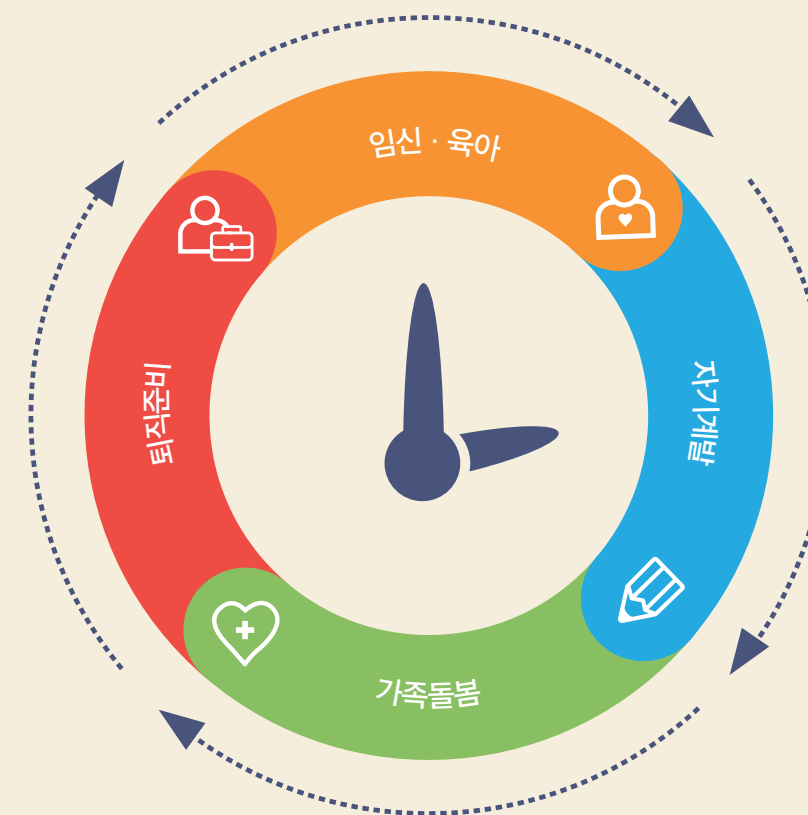


전환형 시간선택제 패키지 도입·운영 매뉴얼



앞서가는 기업의 근로시간 단축제도 활용 노하우!

전환형 시간선택제 패키지
도입·운영 매뉴얼



앞서가는 기업의 근로시간 단축제도 활용 노하우!

전환형 시간선택제 패키지

도입 · 운영 매뉴얼



목 차

일과 삶의 균형을 위한 일·가정 양립 제도	4
-------------------------	---

전환형 시간선택제 패키지 현장 속 이야기	16
------------------------	----

전환형 시간선택제 패키지 활용 모델 및 적용	28
--------------------------	----

모델 1_ 육아기 인재 활용형(자녀육아지원형)	34
---------------------------	----

모델 2_ 장년 인재 활용형(근로능력지속형)	40
--------------------------	----

모델 3_ 직원 건강 지원형(한가족함께형)	42
-------------------------	----

모델 4_ 직무능력 개발형(자아실현형)	44
-----------------------	----

전환형 시간선택제 패키지 도입 절차	48
---------------------	----



전환형 시간선택제 패키지 설계 및 실행	54
-----------------------	----

전환형 시간선택제 패키지 활용을 위한 허용 기준	60
----------------------------	----

전환형 시간선택제 패키지 활용을 위한 인사제도 운영방안	71
--------------------------------	----

전환형 시간선택제 패키지 활용을 위한 조직문화 관리	83
------------------------------	----

부록

인사·노무관리	92
---------	----

정부 지원제도	126
---------	-----

언론 보도 사례	154
----------	-----

일과 삶의 균형을 위한 일·가정 양립 제도



전환형 시간선택제 (근로시간 단축제도)

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

임신기 근로시간 단축

- 임신 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 근무시간을 1일 2시간 단축할 수 있는 제도

육아기 근로시간 단축

- 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀 포함)가 있는 남녀 근로자가 육아를 위해 근무시간을 주당 15~30시간으로 단축할 수 있는 제도

장년기 근로시간 단축

- 18개월 이상 계속 근무한 50세 이상 근로자가 퇴직준비 등으로 근로시간을 주당 32시간 이하로 단축할 수 있는 제도(최대 2년)

시간선택제 전환지원

- 임신기 · 육아기 · 장년기 근로시간 단축 이외의 사유나 기간에 시간선택제로 전환(근무시간을 15~30시간으로 단축)하여 근무할 수 있도록 지원하는 제도

휴직·휴가 제도

육아휴직

- 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀 포함)가 있는 남녀 근로자가 육아를 위해 휴직을 할 수 있는 제도

가족돌봄휴직

- 가족 중 누군가 질병이나 사고 또는 노령으로 인해 돌봄이 필요할 때 사용할 수 있는 휴직제도

자동육아휴직

- 출산휴가 이후 별도의 신청 없이 곧바로 육아휴직을 할 수 있는 제도

재충전(refresh) 휴가 · 휴직

- 정기휴가 외에 3~6개월간 자기계발과 재충전 기회를 가질 수 있는 제도

“전일제 중심의 장시간 근로관행 속에서
일과 가정의 균형을 놓고 고민하는 근로자들...”

“일·가정 양립을 위한 좋은 제도들이 있지만
생각만큼 활용이 쉽지 않습니다”

“아이 낳고 육아휴직 1년을 신청해서 쓰고 있는 중이에요. 석 달 후면 복귀
라서 나름 준비를 해야겠다고 생각하고 있었죠. 그런데 얼마전 동료 직원
한테 전화가 왔는데 회사가 복귀를 반기지 않는 분위기라는 거예요. 복직
자체도 이래저래 신경쓸 게 많은데 마음이 무겁네요.”

“지금 육아휴직 중인데 막상 복귀할 시점이 되니까 두려워요. 아기 낳고
육아에 매달리느라 일을 오랫동안 쉬어서 업무에 잘 적응할 수 있을지 부담
스러워요. 그리고 육아휴직 끝나고 출근하게 되면 아침부터 저녁 늦게
까지 일해야 하는데 아이가 어려서 한창 손이 많이 가는 시기이고 어린이
집에 맡기면 분리불안을 느끼진 않을까 걱정이에요.”

“두통과 등 부위 쪽 통증이 심해서 병원에 갔더니 스트레스로 인한 두통과
목디스크래요. 업무 스트레스를 줄이지 않으면 차도가 없다고 하더라고요.
맘 같아선 질병휴직을 하고 몸을 추스르고 싶은데 회사가 지금 너무 바쁠
때라 엄두가 안나네요.”

“제가 하는 일에 좀 더 전문성을 갖추고 싶어서 공부를 하고 싶은데 회사
다니면서 병행을 하려니까 부담스럽네요. 학교 가는 시간을 따로 빼기도
쉽지 않은데다 일이 몰려서 바쁠 땐 수업을 포기해야 할 때도 있거든요.”

“출산휴가 90일과 육아휴직 1년을 이어서 사용할 수 있다고 하는데 사실
둘을 이어서 사용하기가 어려워요. 그렇게 하려면 회사와 여러 차례 면담
하고 신청하는 과정을 거쳐야 하는데 그런 시간들이 불편해요. 웬지 회사에
눈치가 보이고 동료 직원들한테 미안한 마음이 생겨요.”

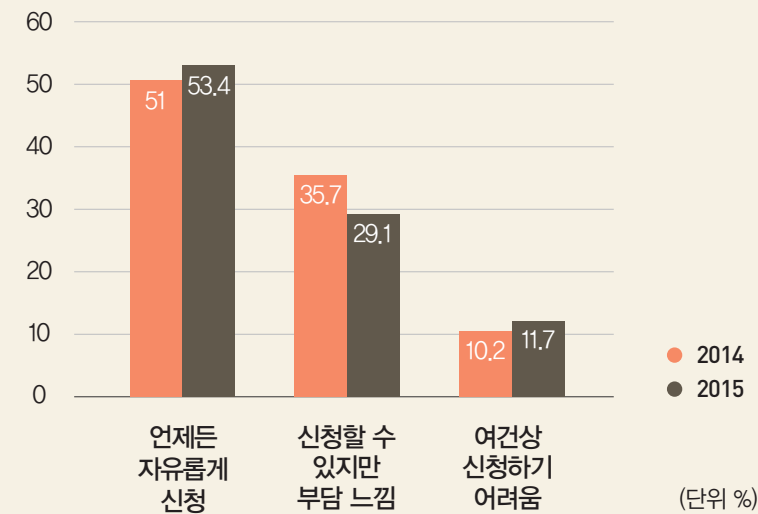
“육아휴직 기간이 아직 남았지만 빨리 복귀하고 싶기도 해요. 출산과
육아로 동기들보다 업무에서 뒤쳐진 느낌이 계속 들어서요. 육아에 좀더
시간을 보내야 할지 조기 복귀해야 할지 고민이에요. 하지만 당장 일을
시작한다고 해도 일과 육아를 잘 병행할 수 없을 것 같아 걱정이예요.”

“회사에 근무한지 올해로 20년째 되는데 이제 슬슬 퇴직준비를 해야 될
것 같습니다. 그런데 직장 다니면서 시간을 내서 공부를 한다거나,
전직을 알아보는 게 쉽지 않습니다. 시간을 두고 찬찬히 준비를 해야 하는데
회사 다니기도 빠듯하거든요. 시간은 자꾸 가는데 퇴직 생각하면 막막해서
답답합니다.”

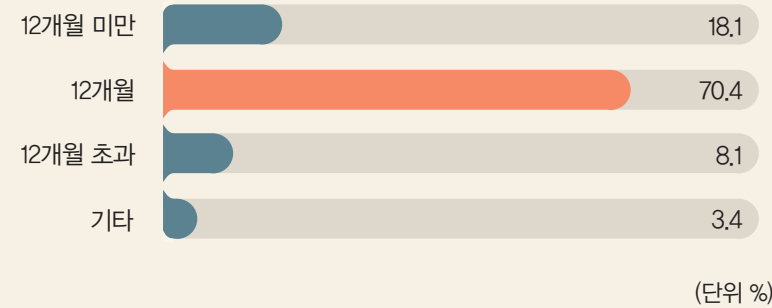


“일·가정 양립 제도 활용에 대한 현장의 분위기는
육아휴직 현황에서도 알 수 있습니다”

■ 육아휴직 신청여건



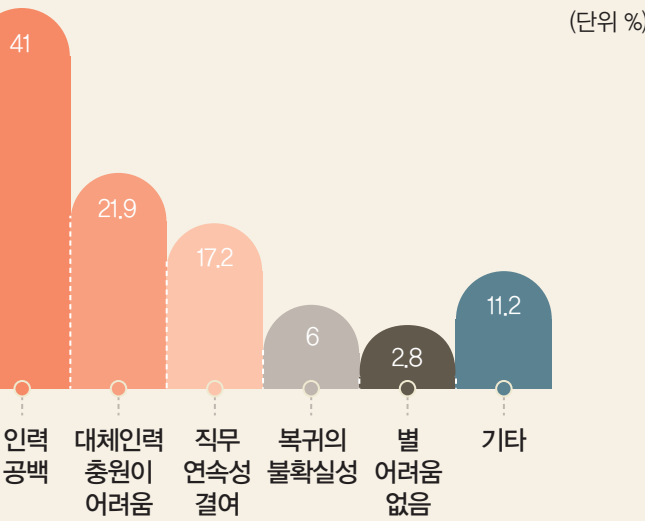
■ 육아휴직 기간



■ 육아휴직 제도를 자유롭게 활용할 수 없는 이유



■ 육아휴직 제도 관련 사업주 애로사항



“일·가정 양립 제도 활용에 대한 기업과 근로자의 고민,
‘**전환형 시간선택제 패키지**’로
해결할 수 있습니다”



| 전환형 시간선택제 패키지 |

◆ 생애주기에 따라 임신, 출산·육아, 질병, 퇴직준비, 자기계발 등이 필요할 때 다양한 일·가정 양립 제도를 전환형 시간선택제와 연계하여 활용하는 제도

The illustration shows a clipboard with a checklist titled '전환형 시간선택제 패키지 신청서' (Flexible Work Package Application Form). The checklist includes the following items:

- ☒ 01. 임신기 근로시간 단축
- ☐ 02. 출산전·후휴가
- ☐ 03. 육아휴직
- ☐ 04. 전환형 시간선택제

| 전환형 시간선택제 패키지, 어떤 장점이 있을까요? |

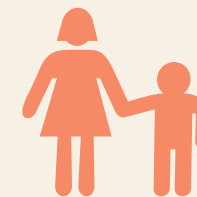
기업

- ◆ 휴직·근로시간 단축 인력 수요를 정확히 예측할 수 있으므로 효율적인 인력관리 가능
- ◆ 휴직자, 복귀예정자들의 직장복귀율 증가로 숙련인력의 이직률 감소
- ◆ 제도를 활용한 근로자의 업무적응력이 좋아져 생산성 유지 또는 향상
- ◆ 근로자들의 직장만족도, 애사심이 높아져 기업경쟁력 강화



근로자

- ◆ 개별적인 제도들을 묶어서 신청하므로 각각의 제도를 이용할 때마다 눈치를 봐야하는 일명 '사내눈치법'에서 해방
- ◆ 임신, 출산, 육아, 건강 및 가족돌봄, 퇴직준비, 자기계발 등의 사유에 맞게 제도들을 활용한 후 곧바로 전일제로 복귀하지 않고 시간선택제로 먼저 근무하므로 직장적응력 향상
- ◆ 전환형 시간선택제를 휴직 후 전일제 복귀의 완충기간으로 활용하면 직장적응력 및 직장만족도가 높아져 원활한 직장복귀 가능
- ◆ 근로자의 형편에 맞게 휴직제도와 근로시간 단축제도를 연계하여 활용할 수 있으므로 일·가정 양립이 가능
- ◆ 각각의 제도를 패키지로 활용하면서 정부가 지원하는 혜택은 그대로 받음

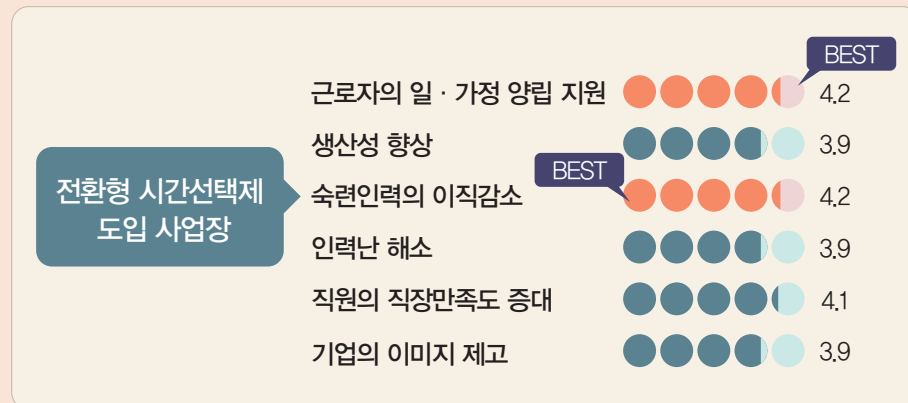


여기서 잠깐!

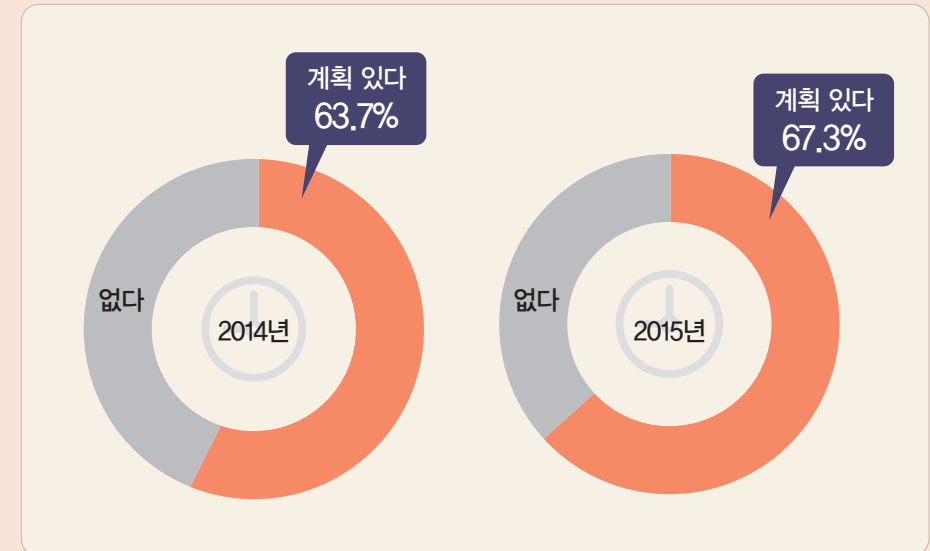
2015년 「시간선택제 일자리 만족도 조사」(5점 만점) 결과, 전환형 시간선택제 도입 사업장의 만족도는 점점 더 높아지고 있는 것으로 나타났습니다.

특히 기업 10곳 중 8곳이 시간선택제 전환제도를 유지하거나 확대할 계획이 있다고 밝혔습니다.

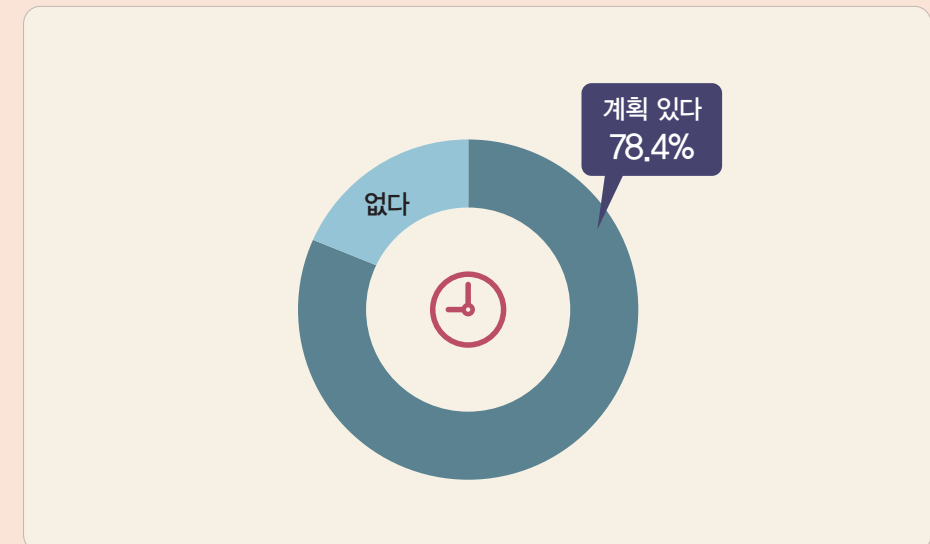
■ 사업장 만족도는?



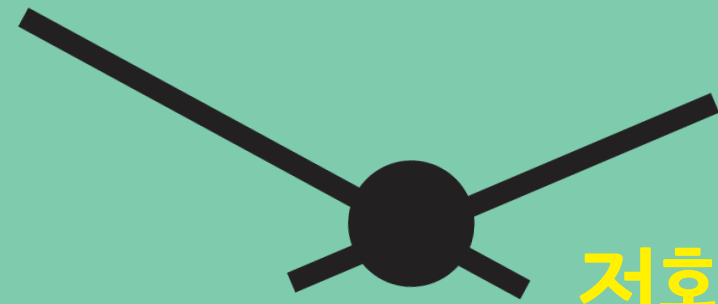
■ 시간선택제 신규채용 확대 계획



■ 시간선택제 전환제도 유지·확대 계획



❖ 「2015년 시간선택제 일자리 만족도 및 실태조사」, 한국고용정보원
- 기업 인사담당자 300명, 시간선택제 근로자 400명, 전일제 근로자 200명 대상



전환형
시간선택제
패키지
현장 속 이야기

“현재 일부 기업에서는 전환형 시간선택제 패키지 제도 및 유사 제도를 시행하고 있습니다”

에어코리아 「일가양득 패키지 제도」

임신기부터 출산, 보육까지 자신에게 필요한 제도를 패키지로 한 번에 신청하여 사내 눈치법 없이 휴직하고 직장에 복귀하도록 지원하는 제도

- 2016년 2월 도입
- 재직 중인 남녀 근로자 모두 이용할 수 있으며 전환형 시간선택제는 6개월 이상 재직해야 이용 가능
- 패키지 신청서로 통합 신청하며 전자결재로 처리

◆ 패키지 신청 항목

- ① 임신기간 근로시간 단축 - ② 출산전·후 휴가 - ③ 육아휴직 - ④ 육아기 근로시간 단축 - ⑤ 전환형 시간선택제

*본인이 활용할 제도 및 기간을 선택하여 일괄 신청 가능하며, 법정 제도 외에 전환형 시간선택제는 최대 2년(기간 연장 희망 시 추가 1년 가능)까지 허용



신청 희망 기간에 V 하시기 바랍니다

- ☐ 임신기간 근로시간 단축제도
- ☐ 출산전·후 휴가
- ☐ 육아휴직
- ☐ 육아기 근로시간 단축
- ☐ 전환형 시간선택제

에어코리아
일가양득 패키지 신청서

소속		성명	
직급		사번	

[임신기간 근로시간 단축제도]
〈신청 희망 주수에 V 하시기 바랍니다〉

☐ (1) 임신 12주 이내 ☐ (1) 임신 36주 이후

- 근로시간 단축 기간 : (1) 0000.00.00~0000.00.00(00일간)
(2) 0000.00.00~0000.00.00(00일간)

[출산전·후 휴가]
■ 휴가기간 : 0000.00.00~0000.00.00(000일간)
■ 출산예정일 : 0000.00.00
■ 첨부 : 임신 진단서 1부 (휴가일 기준 출산예정일 명시 要)

[육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축]
■ 휴가기간 : 0000.00.00~0000.00.00(000일간)
■ 복직예정일 : 0000.00.00
■ 육아기 근로시간 단축 기간 :

[전환형 시간선택제]
■ 전환사유 : ☐ 육아
■ 전환기간 : 0000.00.00~0000.00.00(000일간)
■ 원직 복직예정일 : 0000.00.00

상기와 같이 일가양득 패키지 신청서를 제출하오니 허가하여 주시기 바랍니다.

신청인 년 월 일
(자필서명인)

신한은행 「맘프로(Mom-Pro) 제도」

육아휴직을 하고 있는 직원 중 휴직기간이 6개월이 지난 직원을 대상으로 시간선택제로 근무할 수 있게 하여 경력단절을 최소화하고 정상 근무까지 원활하게 복귀할 수 있도록 지원하는 제도

- 2011년 9월 도입
- 하루 4시간(최대 6시간), 최대 1년간 시간선택제 근무
- 신청 직원들은 자택 인근에 배치 가능한 영업점 중 희망 지점에서 근무
- 월 30만원 내에서 보육지원비를 지원하고 중식대, 교통비, 자기계발비 등은 정상 지급



롯데그룹 「자동육아휴직제」

출산휴가 신청 시 별도의 절차 없이 육아휴직 사용이 자동신청되도록 하는 제도

*현재 롯데 · SK 계열사, KT&G, 현대백화점 등 40여 곳에서 실시

- 2011년 9월 도입, 전 그룹사 공통 적용
- 육아휴직 미사용 시 승인신청을 받음
- 롯데닷컴의 경우 '12년부터 자동육아휴직을 도입한 후 육아휴직률이 '12년 4%에서 '15년 7%로 증가, 육아휴직자 복직률도 '12년 62%에서 '15년 88%로 급증
- 육아휴직 복귀 전, 직원들의 업무적응 돕는 프로그램 실시
 - 이터닝(행복한 워킹맘) : 복귀 1개월 전 온라인 수강
 - 집합교육(맘스힐링) : 복귀 2개월 내에 있는 워킹맘을 대상으로 이틀 동안 출 · 퇴근 교육 실시

◆ 향후 계획

- 임신부터 출산까지 원하는 패키지를 직접 선택하여 사용 가능한 패키지 제도 도입
 - ① 임신기 단축근로(선택) - 출산휴가(필수) - 육아휴직(1년) + 육아기 단축근로(6개월 이내 선택)
 - ② 임신기 단축근로 및 육아기 단축근로는 근로자 사정에 따라 패키지 형태로 자유롭게 선택하여 사용 가능



현장의 목소리



기업
인사
담당자



전환형 시간선택제를 도입해보니...

- “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.” - ○○○의원
- “회사 입장에서 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

근로자



전환형 시간선택제를 활용해보니...

- “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
- “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
- “퇴직준비는 해야했는데, 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
- “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, 남는 시간에 자기계발을 하겠다는 생각으로 시간선택제로 전환했어요.” - 천○○/디자이너/△△기업
- “덴마크 출신인 저는 5년 전 한국인 아내와 결혼해 한국에 둥지를 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

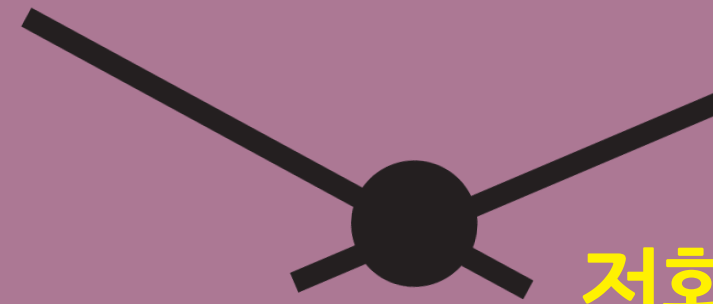
동료직원

옆에서 본 전환형 시간선택제...

- “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 생각하니까 안심이에요. 직원들을 위해서 제도를 도입해준 회사가 제 삶의 울타리 역할을 해준다는 믿음이 생겨서 더 열심히 직장생활을 할 수 있을 것 같아요.” - ○○ 의원 / 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

만족도가 갈수록 높아지고 있는 전환형 시간선택제는 임신, 출산, 육아, 퇴직 등 생애주기별로 마련돼 있는 근로시간 단축제도나 휴직제도와 연계하여 활용하면 일과 가정, 일과 삶의 균형에 한 발 더 다가갈 수 있습니다





전환형 시간선택제 패키지

활용 모델 및 적용

모델 1_ 육아기 인재 활용형(자녀육아지원형)

모델 2_ 장년 인재 활용형(근로능력지속형)

모델 3_ 직원 건강 지원형(한가족함께형)

모델 4_ 직무능력 개발형(자아실현형)

| 유형별 모델은 어떻게 적용하면 될까요? |

생애주기별로 본
전환형 시간선택제



| 전환형 시간선택제 패키지 모델은 4가지로 구분할 수 있습니다 |

- 

[모델 1] 육아기 인재 활용형(자녀육아지원형)

▶ 임신·출산·육아·복귀

① ②
- 

[모델 2] 장년 인재 활용형(근로능력지속형)

▶ 장년 · 고령층의 퇴직준비

④
- 

[모델 3] 직원 건강 지원형(한가족함께형)

▶ 본인 또는 가족의 질병 치료 및 돌봄

③
- 

[모델 4] 직무능력 개발형(자아실현형)

▶ 학업, 자기계발, 일과 삶의 균형 등

③ ④

“전환형 시간선택제 패키지의 활용은
아래의 순서대로 진행합니다”

- ① 4개의 유형 중 자신에게 맞는 것이 무엇인지 파악
- ② 활용 사유에 맞는 근로시간 단축제도나 휴직제도 선택
- ③ 전환형 시간선택제와 연계하여 사용기간 결정

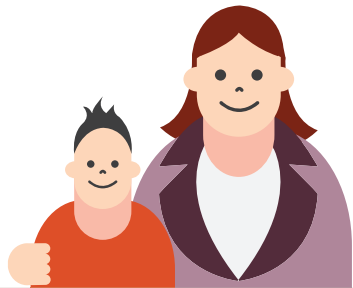


참고 1 || 생애주기별 전환형 시간선택제 지원제도

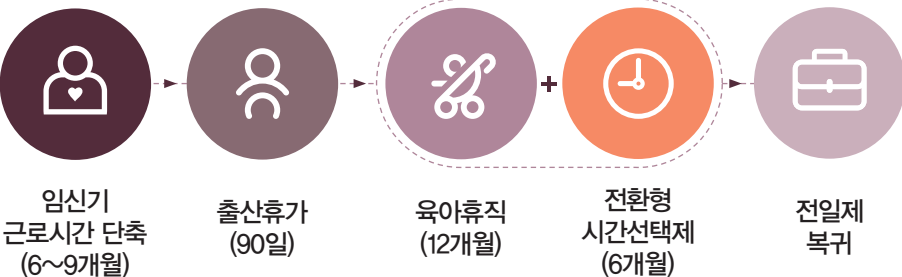
제도 항목	임신기 근로시간 단축	육아기 근로시간 단축	장년기 근로시간 단축	시간선택제 전환지원
대상	임신 12주 이내, 36주 이후 근로자	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자	50세 이상 근로자	임신기 · 육아기 · 장년기 근로시간 단축 이외의 기간이나 사유로 근로시간을 단축한 근로자
특징	- 1일 2시간 단축근무 - 근로자의 권리로 보장	- 주 15~30시간 근무 - 근로자의 권리로 보장	- 주 32시간 이하로 단축근무 - 사업주 자율 시행	- 주 15~30시간 근무 - 사업주 자율 시행
급여	임금 삭감 없이 지급	근로시간 비례임금 이상 지급	근로시간 비례임금 이상 지급	근로시간 비례임금 이상 지급
정부 지원	• 근로자(사업주를 통한 간접지원) : 월 최고 20만원 * 주 15~30시간 이하로 단축 시 지원	• 근로자 : 통상임금의 60%를 단축된 근로시간에 비례하여 지급	• 근로자 : 근로시간 단축으로 줄어드는 임금의 50% (최대 월 90만원) * 주 32시간 이하로 단축 시 지원	• 근로자(사업주를 통한 간접지원) : 월 최고 20만원 * 주 15~25시간 이하 : 월 최고 20만원 * 주 25~30시간 이하 : 월 최고 12만원
	• 사업주 : 월 20만원 (중소 · 중견기업)	• 사업주 : 월 30만 원 (대기업 20만원)	• 사업주 : 월 30만 원	• 사업주 : 월 20만원 (중소 · 중견기업)
	* 대체인력 채용 시 - 대체인력 인건비의 50%(중소 · 중견기업 월 60만원, 대기업 월 30만원 한도) 지원	* 대체인력 채용 시 - 대체인력 인건비 월 60만원 (대기업 월 30만원) 정액 지원		* 대체인력 채용 시 - 대체인력 인건비의 50%(중소 · 중견기업 월 60만원, 대기업 월 30만원 한도) 지원
지원 기간	4개월	1년	2년	1년

1 육아기 인재 활용형 (자녀육아지원형)

- ▶ 임신 · 출산 · 육아 · 복귀
- ...

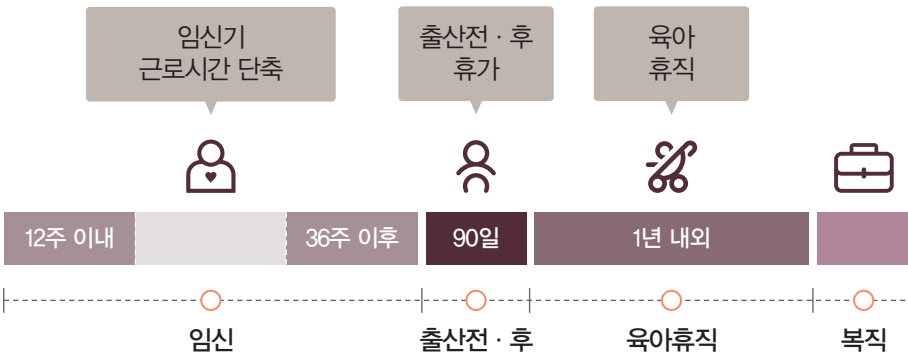


- **지원** : 임신 · 출산 근로자의 직장복귀 및 일 · 가정 양립
- **적용** : 임신기 근로시간 단축 범위 내 적용 또는
임신+출산휴가+육아휴직+전환형 시간선택제를 묶어서 활용
- **장점** : 경력단절 예방, 직장복귀율 · 업무적응력 · 직장만족도 향상
- **적용법률** : 근로기준법, 고용평등법



| 육아기 인재 활용형(자녀육아지원형) 적용(안) |

1단계는 법으로 보장된 임신기 근로시간 단축, 출산전 · 후 휴가, 육아휴직을 활용하는 방법입니다

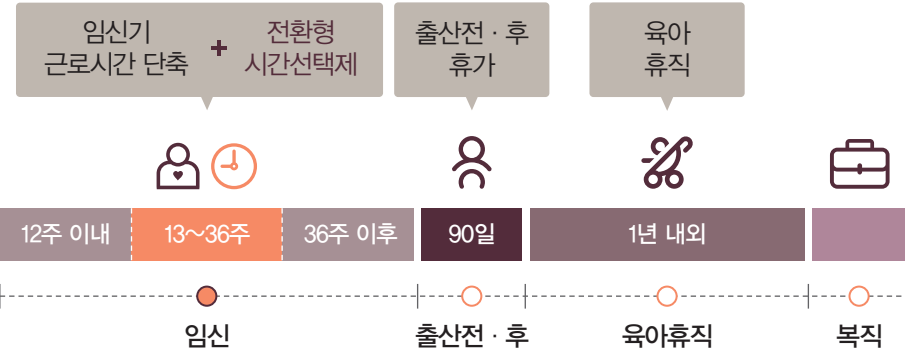


지원금			
제도	대상	활용기간	지원금
임신기 근로시간 단축	임신 후 12주 이내 또는 36주 이후 여성근로자	4개월	근로자: 월 20만원 사업주: 월 20만원
출산전 · 후 휴가	임신 중이거나 출산한 여성근로자	90일(다태아인 경우 120일)	근로자: 통상임금 지급상한액 월 135만원
육아휴직	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하	1년	근로자: 통상임금의 40% (상한액 100만원, 하한액 50만원) 사업주: 월 20만원

2단계는 법으로 보장된 임신기 근로시간 단축 이외의 임신기간에 전환형 시간선택제를 활용하는 방법입니다

【예시】 근로자 김○○ 씨는 결혼 5년 만에 어렵사리 임신을 하게 되었습니다. 노산인데다가 평소 몸이 약한 편이어서 임신기 근로시간 단축제도를 활용할 생각입니다. 하지만 임신기 근로시간 단축 허용기간 외에 나머지 임신기간 에도 근로시간을 줄여서 업무를 했으면 하는 바람입니다.

【활용방법】 이런 경우에는 임신기 근로시간 허용 기간인 12주 이내, 36주 이후는 근로시간을 단축해서 일하고, 범위 외 구간인 12주 이후부터 36주 이내 기간 동안에는 전환형 시간선택제로 근무하면 됩니다. 이때, 지원금은 ‘임신기 근로시간 단축제’와 똑같이 적용됩니다.



지원금				
제도	대상	활용기간	지원금(만원)	비 고
임신기 근로시간 단축	임신 후 12주 이내 또는 36주 이후 여성근로자	4개월	근로자 20/월 사업주 20/월	총 10개월간 지원
임신기 근로시간 단축기간 외 전환형 시간선택제	임신 후 12주 이후 또는 36주 이내의 여성근로자	6개월	근로자 20/월 사업주 20/월	

3단계는 육아휴직 사용기간 1년 이내에서 육아휴직과 전환형 시간선택제를 분할해서 사용하는 방법입니다

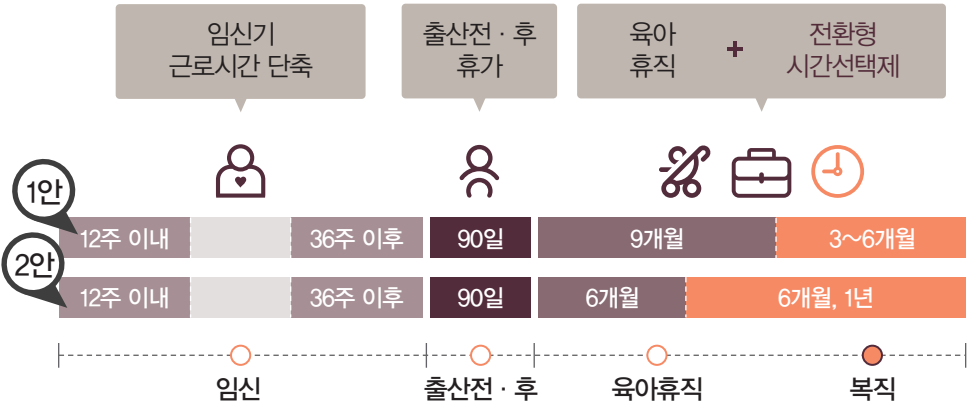
【예시】 근로자 박○○ 씨는 원래 육아휴직을 1년간 사용할 계획이었습니다. 하지만 공백이 길어지면 업무가 폭주하고 있는 회사와 동료들에게 미안한 마음이 커질 것 같고 업무에 복귀했을 때도 적응이 쉽지 않을 것 같아 걱정 입니다. 그렇다고 육아휴직을 짧게 쓰고 곧바로 직장에 나가는 것도 쉽지 않아 보입니다. 한창 손이 많이 가는 아기를 두고 하루종일 직장일에 매여 있기가 부담스럽기 때문입니다.

【활용방법】 이런 경우에는 육아휴직 기간을 줄이되 육아부담을 덜 수 있도록 전환형 시간선택제와 묶어서 복귀합니다. 육아휴직은 (평균) 1년간 사용하고 전환형 시간선택제는 3개월에서 최대 1년까지 사용할 수 있으므로 두 제도의 지원금 지원기간(1년)을 고려하여 적절히 조절해서 사용하면 됩니다.

- 【1안】 육아휴직 9개월 + 전환형 3~6개월
- 【2안】 육아휴직 6개월 + 전환형 6개월, 1년 등

【지원금(1년)】

- 근로자 : 월 20만원
- 사업주 : 월 20만원



4단계는 1~3단계 외에 추가로
육아기 근로시간 단축까지 활용하는 방법입니다

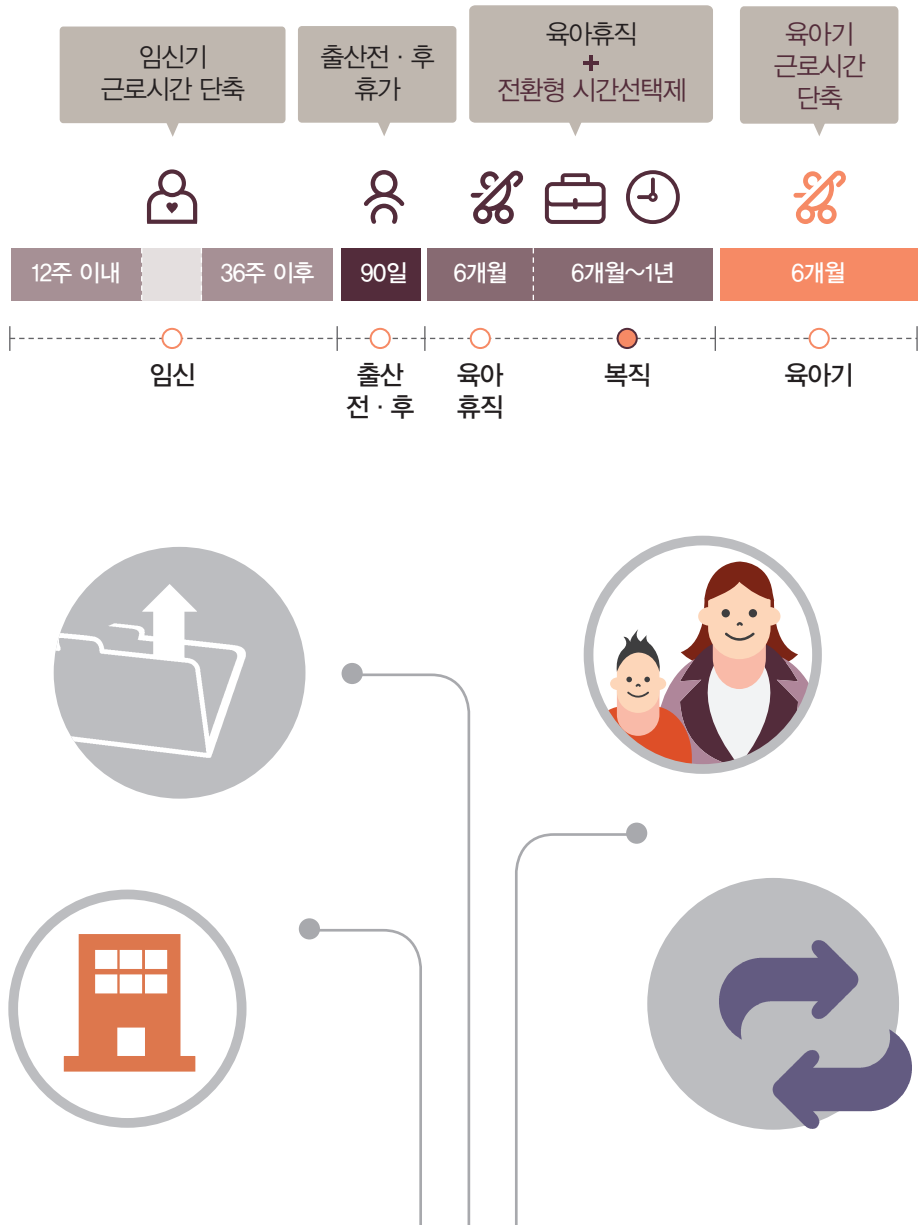
【예시】 근로자 강○○ 씨는 임신기 근로시간 단축과 출산전·후 휴가를 사용한 후 육아휴직을 6개월만 쓰고 빨리 복귀하고 싶습니다. 회사 사정도 있고 승진문제 등 여러가지로 부담스럽기 때문입니다. 하지만 복직을 해도 일과 육아를 다 잘해낼 자신이 없어서 고민입니다. 주위에서는 아이가 커갈 수록 손이 많이 가야한다고 하는데 그때는 또 어떻게 버텨야 할지 마음이 무겁습니다.

【활용방법】 이런 경우에는 일단 육아휴직 기간을 6개월간 사용하고 전환형 시간선택제로 일합니다. 그리고 앞서 쓰지않고 남겨놓은 육아휴직 6개월은 나중에 필요할 때 육아기 근로시간 단축제도로 사용합니다. 단, 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 더 해 1년을 초과해서 사용할 수 없으므로 이점을 감안하여 활용합니다.

ⅴ 임신기 근로시간 단축부터 출산전·후 휴가, 육아휴직에 이르는 3단계는 자동신청으로 진행

【지원금】

- 근로자 통상임금의 60%를 단축된 근로시간에 비례하여 지급
- 사업주 월 30만원



2 장년 인재 활용형 (근로능력지속형)

▶ 장년 · 고령층의 퇴직준비



- **지원** : 퇴직을 앞둔 장년층 근로자의 전직준비 등
- **적용** : 전환형 시간선택제와 장년 근로시간 단축제를 묶어서 활용
- **장점** : 여유있는 퇴직준비



퇴직준비
근로자



전환형
시간선택제
(1년)

+

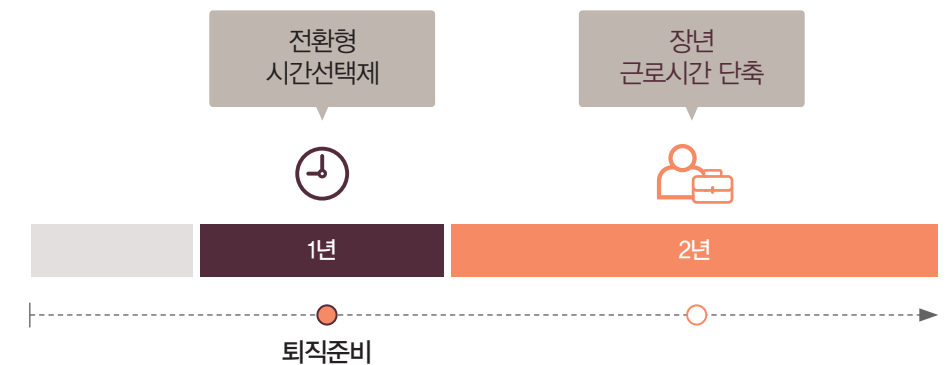


장년
근로시간 단축
(2년)

| 장년 인재 활용형(근로능력지속형) 적용(안) |

전환형 시간선택제와 장년기 근로시간 단축제도를
묶어서 활용하는 방법입니다

퇴직을 앞둔 장년 근로자 윤○○ 씨는 전일제 근무를 시간선택제로 전환하여
1년간 일하고 이후 장년 근로시간 단축제도를 2년간 활용할 계획입니다.
이렇게 하면 3년간 여유있게 전직 준비를 할 수 있습니다.



3 직원 건강 지원형 (한가족함께형)

▶ 본인 또는 가족의 질병치료 및 돌봄



- **지원** : 근로자 본인의 질병치료 또는 가족돌봄
- **적용** : 산재보험급여 또는 가족돌봄휴직
- **장점** : 경력단절 예방, 치료비 부담 해소, 직장복귀율 · 업무적응력 향상



근로자의
질병 · 사고



산재보험급여
(요양비 등)



전환형 시간선택제
(6개월)



직장복귀 지원



근로자 가족의
질병 · 사고



가족돌봄휴직
(90일)



전환형 시간선택제
(6개월)

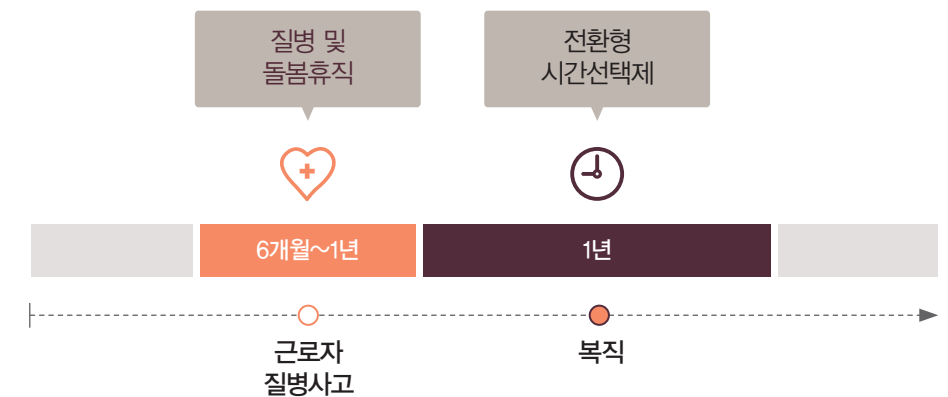
| 직원 건강 지원형(한가족함께형) 적용(안) |

질병치료나 가족돌봄을 위해 휴직제도와
전환형 시간선택제를 묶어서 활용하는 방법입니다

【예시1】 근로자 고○○ 씨는 업무 중 재해를 당했습니다. 우선은 휴직을 하고 재활치료를 한 후 복귀를 할 생각입니다. 하지만 정신적 · 육체적으로 많이 힘든 상태여서 복직을 하게 되면 업무적응이 쉽지 않을 것 같아 걱정이 많습니다.

【예시2】 근로자 이○○ 씨는 팔순 어머니가 뇌졸중으로 쓰러지자 간병인을 구했습니다. 직장을 다니면서 수발을 들 수가 없었기 때문입니다. 하지만 간병인은 쉽게 구해지지 않았고 간병비도 생각보다 비쌌습니다. 마음 같아서는 직장을 그만두고 어머니를 돌보고 싶지만 회사 여건이나 가정 형편상 쉽게 그만둘 수도 없는 상황입니다.

【활용방법】 이런 경우에는 일단 6개월~1년간 질병 및 돌봄휴직을 하고 전환형 시간선택제로 근무했다가 일정 기간이 지나면 전일제로 복귀합니다.



4 직무능력 개발형 (자아실현형)

▶ 학업, 자기개발, 일과 삶의 균형 등



- **지원** : 자기개발을 위한 교육훈련 및 학업, 일과 삶의 균형
- **장점** : 학위 및 자격증 취득 가능, 직장복귀율 및 업무적응력 향상



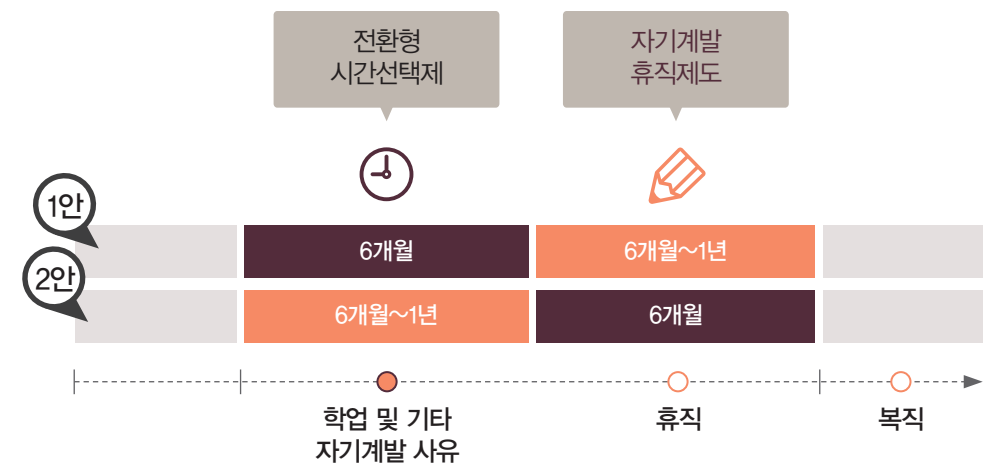
| 직무능력 개발형(자아실현형) 적용(안) |

학업, 자기개발, 일과 삶의 균형 등을 위해 휴직제도와 전환형 시간선택제를 묶어서 활용하는 방법입니다

【예시1】 근로자 장○○ 씨는 현재 맡고 있는 업무와 관련하여 전문성을 더 살리고 싶어 대학원에 진학했습니다. 하지만 직장을 다니면서 학업을 이어 나가는 것이 만만치 않았습니다. 휴직을 하려니 당장 생계가 걱정이고 일과 학업을 병행하자니 힘에 부칩니다.

【예시2】 근무경력 10년차에 접어드는 양○○씨는 쉼없이 달려온 직장생활을 되돌아 보고 재충전의 시간을 갖고 싶어 올 연말에 휴직계를 낼 생각입니다. 하지만 휴직 후 복직을 하게 되었을 때 길었던 공백의 시간만큼 자신의 능력을 제대로 발휘하면서 업무에 전념할 수 있을지 걱정입니다.

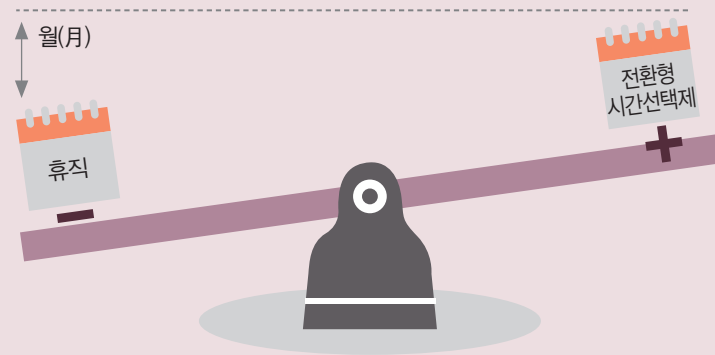
【활용방법】 이런 경우에는 자기개발 휴직제도와 전환형 시간선택제를 연계하여 활용합니다. 전환형 시간선택제로 근무하면서 공부하다가 휴직 제도를 이용하여 공부에 전념해도 좋고, 휴직제도 사용 후 전환형 시간선택제로 일하다가 전일제로 복귀하는 것도 좋습니다.



“전환형 시간선택제 패키지의 활용 기간은
연장·연결형과 시소모형을 참고하여 설계합니다”

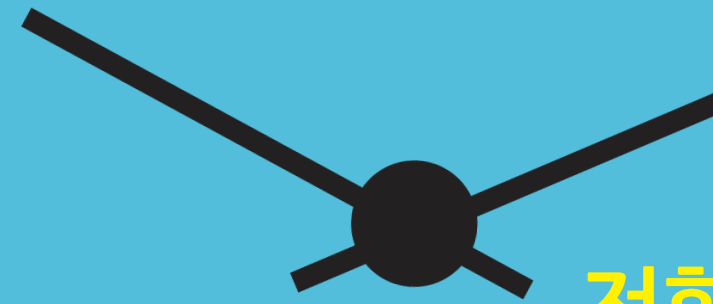


시소모형 다양한 휴직제도를 전환형 시간선택제와 묶어서 사용하되
활용기간을 근로자의 형편에 맞게 시소처럼 탄력적으로
조절해서 활용하는 유형



참고 2 || 전환사유별 전환대상 및 전환기간(예시)

전환사유	내 용	전환대상	전환기간	비고
육아	• 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀 양육 또는 연령 제한 없음	전 직원	최소 6개월 ~최대 1년	
간 병	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	전 직원	최소 3개월 ~최대 1년	
	개인 • 업무상 질병으로 인한 요양치료가 끝났거나 심신회복 등을 위해 전환근무를 희망하는 경우 • 업무 외 질병으로 전일제 근무 수행에 신체적 어려움이 있는 경우	전 직원	최소 3개월 ~최대 1년	연장 가능
자기계발 (학업)	• 학위 취득, 직무연수 등 직무능력 향상을 위해 자기계발 병행이 필요한 경우 • 자기계발 휴직제도와 자격증 취득 제도를 신설하여 병행 운영	근속년수 5년 이상자	최소 3개월 ~최대 1년	
퇴직 (은퇴관리)	• 만 60세 이상인 근로자로서 고용안정을 위해 신청하는 경우 • 임금피크제, 퇴직연령을 고려하여 조정	퇴직 예정자	2년	갱신 가능
기 타	고령 • 만 55세 이상인 근로자로서 신체적 부담 완화, 자기계발, 기타 사유로 전환을 신청하는 경우	근속년수 5년 이상자	1년	갱신 가능
	일과 삶의 균형 • 일과 삶의 균형, 재충전 위해 전환 신청	근속년수 5년 이상자	최소 3개월 ~최대 6개월	



전환형
시간선택제
패키지
도입 절차



“전환형 시간선택제 패키지는
제도 도입·운영 단계로 구분하여 진행합니다”

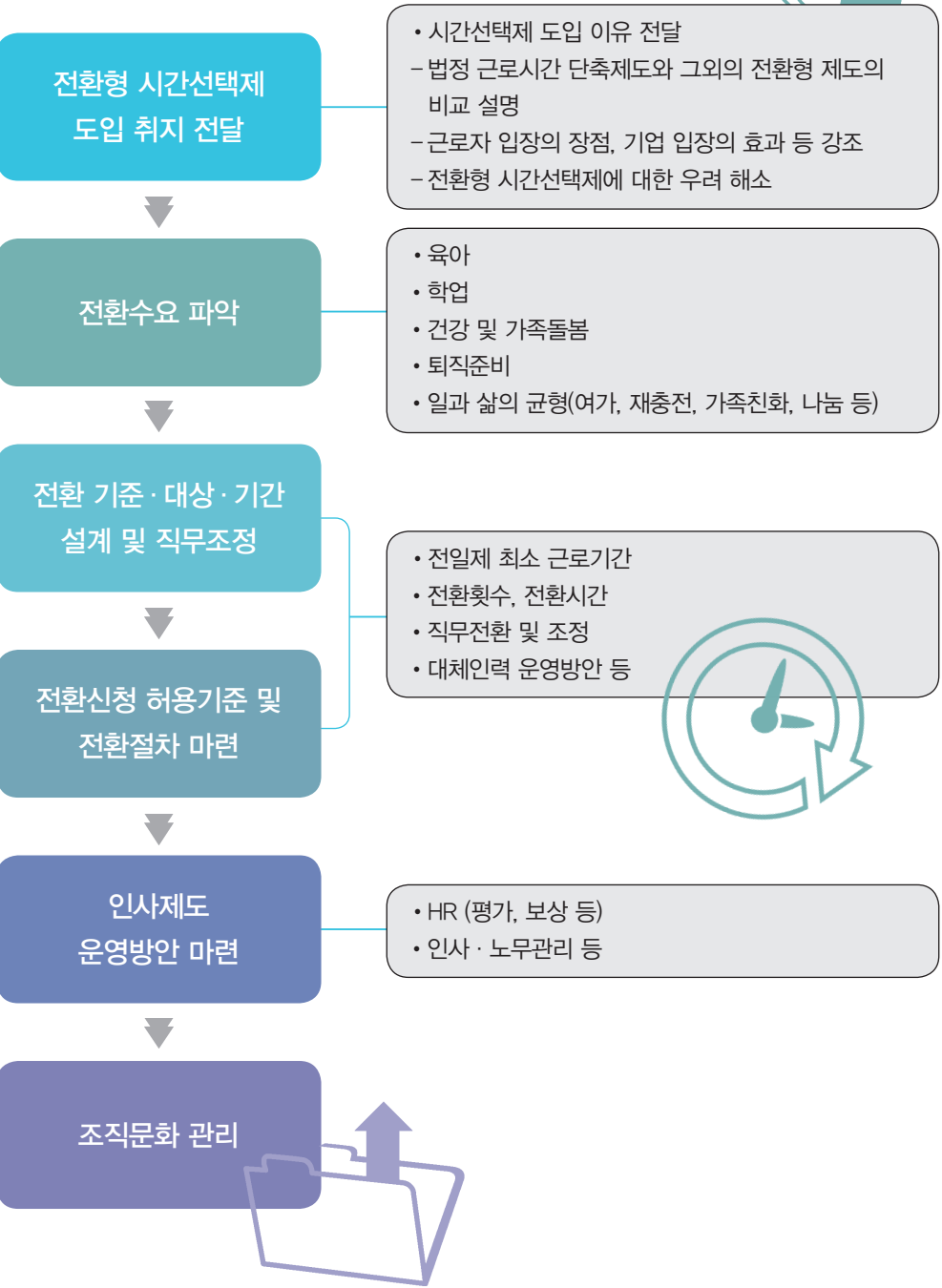
제도 도입 단계

1. 기존 휴직, 휴가, 일·가정 양립 지원제도 파악
 - 법정제도(임신기·육아기 근로시간 단축, 육아휴직 등) 및 기업 고유의 법정 외 제도 파악
2. 전환형 시간선택제 제도 마련(전환형 시간선택제 매뉴얼 참조)
 - 전환사유 및 기간, 전환신청, 전환절차, 직무조정, 대체인력 활용방안 등
3. 패키지 모델 적용 시 인사제도 운영방안 마련
 - 평가, 보상, 승진 등 HR방안 기준 정립
4. 패키지 모델 취업규칙 및 관련 규정 정립
 - 취업규칙 및 관련 규정

운영 단계

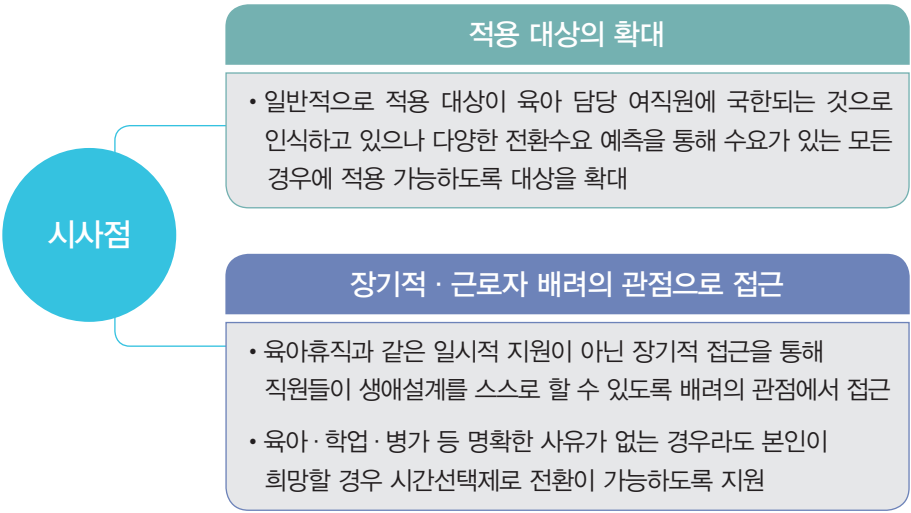
1. 전환형 시간선택제 및 패키지 모델 활용 안내·홍보
 - 패키지 모델 적용 기준, 적용 방법
2. 패키지 모델 신청서 배포
 - 패키지 모델 일괄 신청서 (예시 첨부)
3. 신청·접수
 - 사유 발생 시 신청·접수 후 인력규모 파악
4. 고용노동부 지원금 신청
 - 신청방법 첨부(사전/사후 구분)

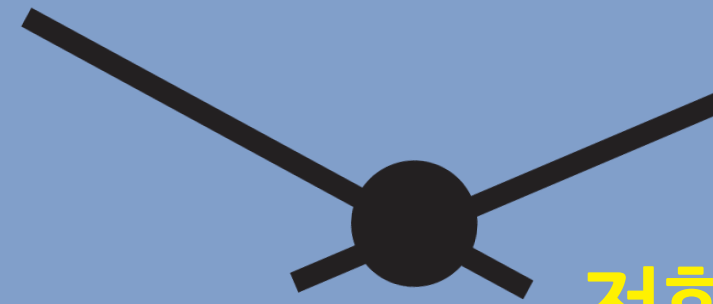
“전환형 시간선택제 패키지 실행을 위한
전환형 시간선택제 도입절차는 이렇습니다”



참고 3 || 전환사유별 근거

전환사유	도출근거
육아병행	• 육아를 위해 근로시간 조절이 필요한 경우 전일제에서 시간선택제로 전환 - 경력단절 예방 및 일·가정 양립 가능
학업병행 (자기계발 교육 포함)	• 자기계발을 위한 교육 및 학업(학위 획득)을 위해 근로시간 조절이 필요할 경우 시간선택제로 전환 - 학위 및 자격증 취득 가능
건강(병가) 및 가족돌봄	• 통원치료 및 질병관리를 위해 시간선택제로 전환 - 경력단절 예방 및 치료비 부담 경감 - 본인뿐만 아니라 가족의 질병 발생으로 인해 돌봄이 필요한 경우에도 전환이 가능하도록 설계
퇴직 후 은퇴관리	• 퇴직을 앞둔 장년층 직원이 은퇴 후 생애 재설계 준비시간이 필요한 경우 시간선택제로 전환 - 여유있는 퇴직준비 가능
추가 고려	• 그 밖의 사유로 일과 삶의 균형을 유지하고자 할 경우 시간선택제로 전환 - 여가, 재충전, 가족친화, 나눔 등 가능





전환형
시간선택제
패키지
설계 및 실행

전환형 시간선택제 패키지 실행 절차



1. 제도 공지 및 수요조사

- 직원들에게 패키지 모델 전반에 대해 공지
- 수요조사를 실시하고 그 결과를 바탕으로 패키지 활용의 전체 규모 예측
- 수요조사 결과는 대체인력 및 패키지 활용 관련 인력운영 시 예산 편성 등의 참고자료로 활용 가능
- 자동육아휴직제도 운영 시 인력규모 예측 용이

2. 신청 및 접수

선택1

정기신청·접수

- ◎ 특징 : 직원들의 수요 조사 후 연 1회 또는 6개월 단위로 신청·접수
- ◎ 장점 : 인력관리가 쉬움
- ◎ 단점 : 수요를 수시로 반영하기 어려움

선택2

수시신청·접수

- ◎ 특징 : 직원들의 수요가 발생하면 즉각 수용하여 신청을 접수
- ◎ 장점 : 패키지 전환 수요를 수시로 반영 가능
- ◎ 단점 : 수요 예측이 어려워 효율적인 인력관리 어려움

- ✓ 자동육아휴직제도나 전환형 패키지 운영 시 효율적인 인력관리 가능
- ✓ 패키지 모델의 경우 수시신청·접수를 선택하는 것이 우선

출산휴가 및 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 신청서 표준안

신청인	소속(부서)		직위(직급)	
	성명		사번	
출산예정일	20 년 월 일			
출산휴가 신청기간 (90일)	20 년 월 일부터			()일간
	20 년 월 일까지			
①육아휴직 신청기간	20 년 월 일부터			()일간
	20 년 월 일까지			
②육아기 근로시간 단축 신청기간	20 년 월 일부터			()일간
	20 년 월 일까지			
	1일 근무시간 ():()부터 ():()까지			()시간
③전환형 시간선택제 신청기간	20 년 월 일부터			()일간
	20 년 월 일까지			
	1일 근무시간 ():()부터 ():()까지			()시간
※ ①, ②는 합하여 1년 이내로 사용신청 가능하며, ③은 전환형 시간선택제 제도를 도입한 기업의 경우 활용 가능				
비 고 (육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 미신청 시 사유 등)				

위와 같이 출산전·후휴가 및 육아휴직(육아기 근로시간 단축)을 신청합니다.

20 년 1월 1일

신청인 (인)

자료 : 고용노동부, 2016

3. 직무 유지·전환 검토

선택3

» 기존 직무 유지

- ◎ 특징: 패키지 활용 인력이 기존 직무를 그대로 수행
- ◎ 장점: 직원의 수용도가 높음
- ◎ 단점: 업무완료에 시간이 더 필요한 경우 신규인력을 투입해야 함

✓ 패키지 모델의 경우 기존 직무 유지를 선택하는 것이 우선

선택4

» 새로운 직무 부여

- ◎ 특징: 직무 특성상 기존 직무를 그대로 수행할 수 없는 경우 새로운 직무 부여
- ◎ 장점: 다양한 직무수행을 경험할 수 있는 기회 제공
- ◎ 단점: 패키지 활용인력이 기존에 담당했던 업무의 처리방안을 마련해야 함

4. 직무배치 확정 및 전환·복귀

- ◎ 직무배치 확정 후 시간선택제로 전환
 - 단, 인력운영 계획 수립 등을 위해 전환시점 및 복귀, 근로기간, 근로시간에 대해 근로자와 사전 협의 필요
 - 전환 시 사전 협의된 사항에 따라 복귀

✓ 패키지 모델의 경우 기존 직무로 복귀하게 하는 것이 우선

전환형 시간선택제 패키지 활용을 위한 허용 기준



“전환형 시간선택제 패키지 신청이 들어올 경우
수용 여부를 판단할 수 있는 가이드라인을 마련합니다”

전일제 최소 근로기간 설정 여부



전환횟수 제한 여부



직무전환 방안 검토



대체인력 운영방안 마련



1. 전일제 최소 근로기간 설정 여부

근로자가 시간선택제 전환을 요청하는 경우 전일제 최소 근로기간 충족 여부를 구분하여 고려합니다

선택1

» 전일제 최소 근로기간을 충족하는 경우에 한해 전환신청
[예] 전일제 근로기간 6개월 초과 시 신청 가능



- **장점** : 인력운영 계획 수립이 쉬움
- **단점** : 제도의 형평성에 대한 논란이 발생할 수 있음

선택2

» 전일제 최소 근로기간과 상관없이 전환신청

- **장점** : 제도 운영 취지에 맞고 형평성에 대한 논란이 없으며 직원들의 만족도가 높음
- **단점** : 인력운영 계획 수립이 쉽지 않음

2. 전환횟수 제한 여부

전일제에서 시간선택제로 전환하는 횟수에 제한을 두는 경우와 횟수 제한이 없는 경우로 구분하여 고려합니다

선택1

» 전환횟수에 제한 있음

[방법] 재직기간 동안 또는 전환사유별로 전환횟수 제한,
전환기간 내 분할사용 횟수 제한 등

[예시] 아래와 같은 전환주기를 1회로 간주하며, 재직기간 중 전환횟수 3회 초과는 불가



- **장점** : 인사제도 측면에서 인력관리가 쉬움
- **단점** : 제도운영 취지를 제약하는 측면이 있고 다자녀 출산의 경우에는 불리할 수 있음

선택2

» 전환횟수에 제한 없음

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

3. 직무전환 방안 검토

패키지 모델 적용 시 기존 수행직무를 그대로 유지하는 방안과 변경하는 방안을 검토할 수 있으나 가급적 기존 수행직무를 유지하는 쪽으로 고려합니다

선택1

» 신청자의 전환사유에 맞게 기존 직무 유지
(주로 육아 및 학업병행, 병가 등 개인의 필요에 의한 경우)



- **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 업무부담이 발생할 수 있음



선택2

» 새로운 직무 부여
(주로 임금피크제 적용, 퇴직 후 은퇴관리 등에 의한 경우)



- **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 업무부담, 피로도 증가 등으로 이어질 수 있음

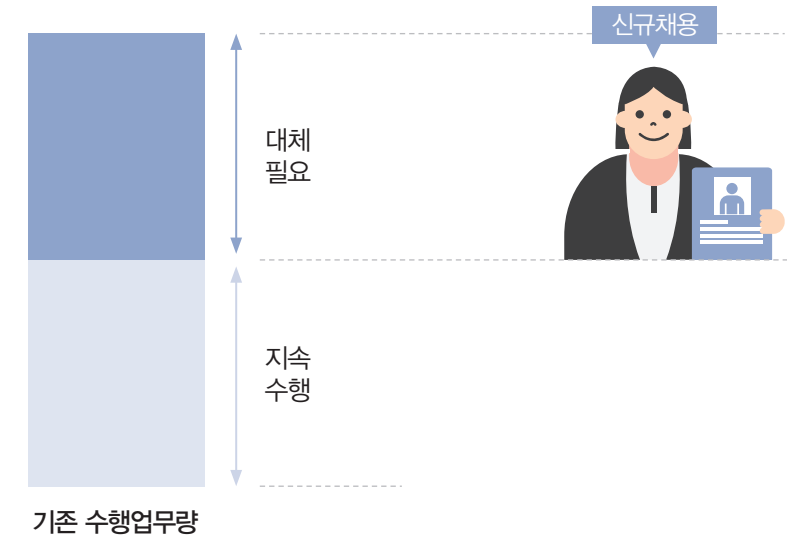
4. 대체인력 운영방안 마련

패키지 모델 활용 시 전환인력의 대체인력 운영방안은 세가지 형태로 고려할 수 있습니다



선택1

» 신규인력 채용

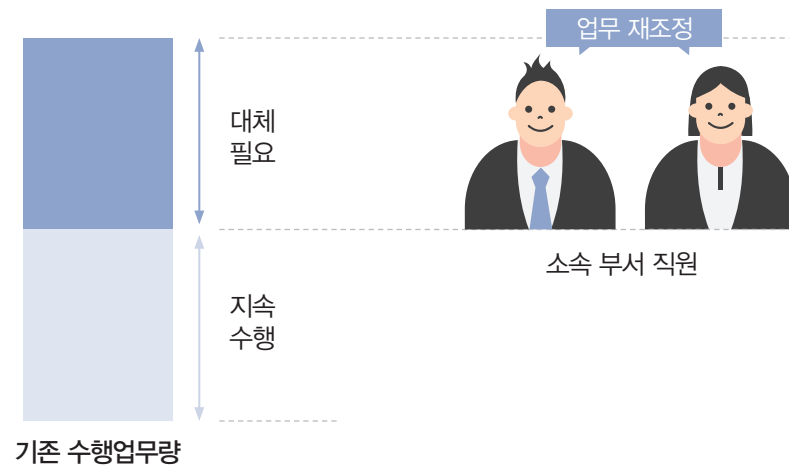


- **특징** : 기존 수행업무에 대체인력이 필요한 경우 정원(T/O)이 확보된 경우에는 정규직을 채용, 그렇지 않은 때에는 계약직 형태로 신규채용
- **장점** : 신규 일자리 창출 가능
- **단점** : 신규채용 시까지 업무공백을 메꿔줄 대안이 필요하고 신규채용에 따른 비용부담이 발생

Tip 【대체인력 인건비 지원】

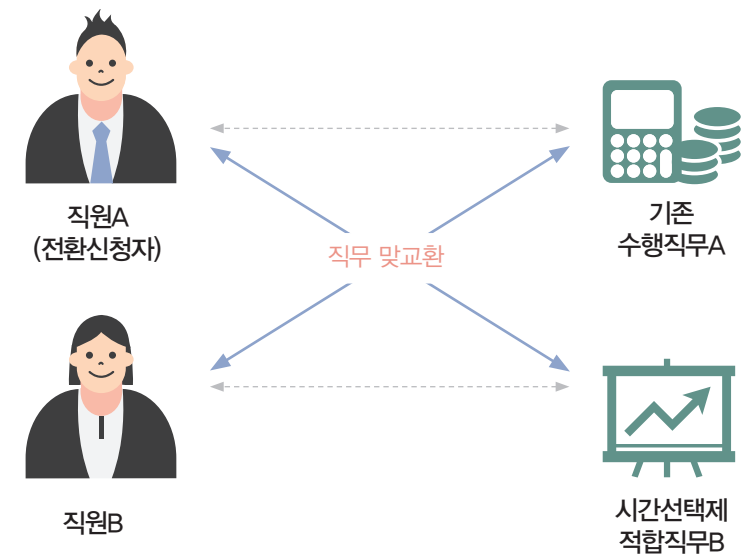
- 중소기업 : 월 60만원(최대 1년)
- 대기업 : 월 30만원(최대 1년)

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 대비 비용부담이 적음
- **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 재조정 하지않고 시간선택제 적합직무 수행직원과 전환신청 직원의 직무를 맞교환
- **장점** : 업무공백을 최소화할 수 있고 신규채용 대비 비용부담이 적음
- **단점** : 맞교환 직무를 수행하는 직원의 보유역량 파악, 경력관리 등 전반적인 검토가 필요함

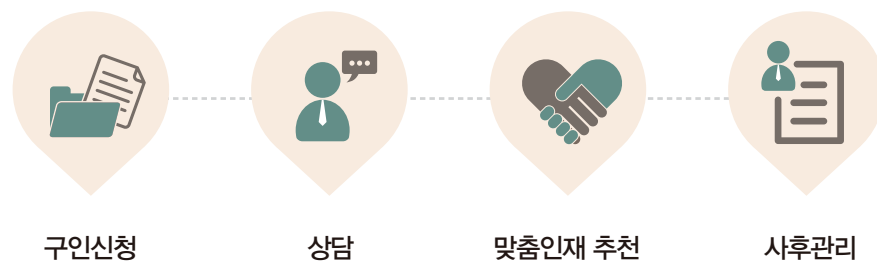
여기서 잠깐!



업무공백 해결!
직무역량 갖춘 인재 찾기!
고용노동부 대체인력 채용지원 서비스와 함께 하세요

출산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 시간선택제 전환 등으로
업무공백이 생길 경우 고용노동부의 대체인력 채용지원 서비스를
활용해 보세요. 공백이 예상되는 되는 자리에 대체인력 풀을 구성하여
필요한 때에 맞춤형인재를 추천해 드립니다.

| 대체인력 채용지원 서비스 진행 절차 |



| 온라인 |

- 워크넷 (<http://www.work.go.kr>) 회원가입 후 구인등록
- 대체인력뱅크 (<http://www.대체인력뱅크.com>) 회원가입 후 구인등록

| 오프라인 |

- 전국의 고용센터, 새일센터, 일자리센터 등에 방문하여 구인등록
- 문의 : 가까운 고용센터 국번없이 1350
 민간 대체인력뱅크 (수도권) 1577-0221 / (지방권) 1577-8505

전환형 시간선택제 패키지 활용을 위한
인사제도 운영방안



인사관리 영역별 검토사항

패키지 모델 적용 시 인사제도는 기존 근로시간 단축 및 휴직제도에서 정한
요건들을 바탕으로 하고 전환에 따른 인사제도 적용은 선택적으로 고려합니다

인사제도	고려사항	세부항목
승진 체계	전환 후 승진체계 운영방안, 직급승진에 필요한 기본 충족사항 등의 적용 범위	<ul style="list-style-type: none"> • 최소 체류연한 설정 (승진포인트 설정) • 승진후보자 선정 기준
평가 체계	법정제도, 전환 직원들의 개인평가 항목, 평가권자 설정 등	<ul style="list-style-type: none"> • 개인 평가지표 설정 • 평가그룹 지정 (상대평가 적용여부 등) • 평가권자 범위 설정
보상 제도	기본적인 임금설정 및 복리후생 적용 등	<ul style="list-style-type: none"> • 임금책정 원칙 결정 • 복리후생 적용항목 지정
인재 관리	전환 및 복귀 전후에 필요한 교육 프로그램, 경력개발 경로 설정과 관련된 관리체계	<ul style="list-style-type: none"> • 교육프로그램 운영 및 적용 • 경력개발 프로그램 설계 (CDP 등)

평가체계 / 승진 체계

휴직(육아, 질병, 가족돌봄 등)

평가

1. 휴직 전 평가 적용
2. 3년간 평균평가 적용
3. 3년간 평가 중 가장 높은 평점 적용
4. 복귀 후 남은 기간에 따라 평가방법을 달리함(1년 기준)
- 남은 기간이 6개월 이상인 경우 : 전일제 근로자와
동일하게 평가 적용
6개월 미만인 경우 : 평균 평가 적용
(예) 육아휴직 후 5월 달에 복귀한 경우 7개월이
남았으므로 전일제 근로자와 동일하게 평가 적용

승진

1. 미 휴직자와 동일연차 적용
2. 근무기간만 산정하여 연차 적용

근로시간 단축

평가

1. 전일제 근로자와 동일지표 적용
2. 별도지표 적용

승진

1. 전일제 근로자와 동일연차 적용
2. 근무시간에 비례하여 근무연수 적용

승진 체계 | 최소 승진소요연수 설정

선택1

» 전일제 근로자와 동일하게 적용

- **장점** : 제도 운영에 대한 논란 발생을 최소화 할 수 있고 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

- 해당 직급(직위) 또는 급수에서 시간선택제 근무기간 중 최초 1년 이하인 근무기간은 100% 재직기간에 산입
- 해당 직급(직위) 또는 급수에서 시간선택제 근무기간이 1년을 넘는 경우에는 그 넘는 근무기간은 다음 계산식에 의함

$$\text{시간선택제 근무기간} \times \frac{\text{시간선택제 근무자의 주당 근무시간}}{\text{통상 근로자의 주당 근무시간}}$$

* '일' 단위 이하로 산출된 시간에 대하여는 1일로 산정

승진 체계 | 승진후보자 선정기준

선택1

» 전일제 근로자와 동일한 기준으로 적용

- **장점** : 제도 운영상의 이슈 발생을 최소화할 수 있고 전일제와 시간선택제 차별 없이 해당 직급 · 직무수행에 요구되는 조건을 갖추게 되므로 자기계발 노력이 증대됨
- **단점** : 승진후보자 선정 요건 충족을 위한 소요기간이 전일제 근로자보다 다소 길어질 수 있어 성과가 높은 시간선택제 근로자의 고속승진 기회가 줄어들 수 있음

선택2

» 전일제 근로자와 달리 적용

- **장점** : 시간선택제 근로자가 근로시간 선택은 물론 교육과정도 자유롭게 선택할 수 있으므로 만족도가 높음
- **단점** : 직무수행을 위한 필수 교육과정에 불참할 경우 업무수행에 고충이 발생할 수 있음

개인 평가 | 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

선택2 >> 시간선택제 근로자는 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 있고 평가결과에 대한 신뢰도 및 수용도가 낮아질 수 있음

개인 평가 | 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 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 있고 평가결과에 대한 신뢰도 및 수용도가 낮아질 수 있음

개인 평가 | 평가권자 범위 설정

선택1 >> 전일제 근로자와 동일 평가권자 설정

- **특징** : 전일제 · 시간선택제 근로자 구분없이 동일한 평가권자가 평가를 진행하며 직상위자 (1차 평가자) , 차상위자(2차 평가자) 등 평가권자 범위를 동일하게 설정
- **장점** : 평가권자가 같으므로 근로형태의 차이로 인한 평가오류를 막을 수 있음

선택2 >> 1차 평가자(직상위자)로 범위 한정

- **특징** : 시간선택제 근로자의 경우 1차 평가자인 직상위자만을 평가권자로 설정
- **장점** : 평가의 편의성을 확보할 수 있음
- **단점** : 1차 평가자에게 평가권한이 과도하게 부여되고 평가자 1명의 결과를 전적으로 반영하므로 평가결과의 신뢰도 및 직원의 수용도가 낮아질 수 있음

보상 제도 | 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 지킬 수 있고 직원의 수용도가 높음
- **단점** : 시간선택제 전환수요가 적을 수 있음

선택2 >> 시간비례 임금 + α (직무중요도, 피크타임 근무 고려)

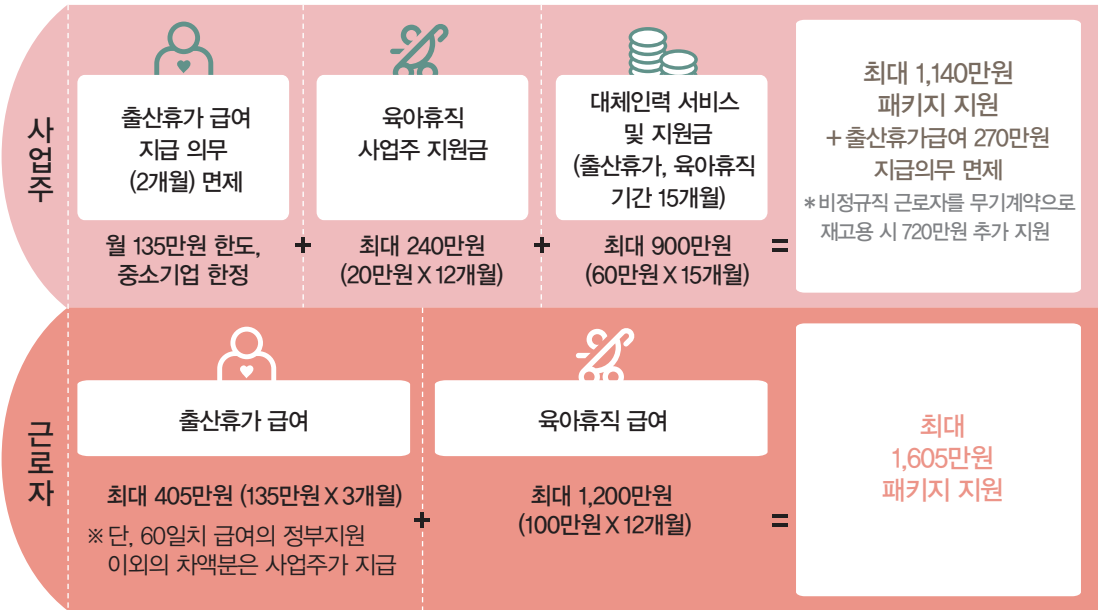
- **특징** : 수행직무의 중요도가 높거나 피크타임 근무 시 시간선택제 근로자에게 근무시간 만큼의 임금에 + α 의 임금을 추가로 지급
- **장점** : 시간선택제 전환에 대한 긍정적인 인식이 확산되고 전환수요도 증가할 것으로 예상
- **단점** : 조직(기관)의 비용부담이 증가하고 전일제 근로자들이 역차별을 느낄 수 있음

참고 4 || 임금 및 그 밖의 수당 지급근거

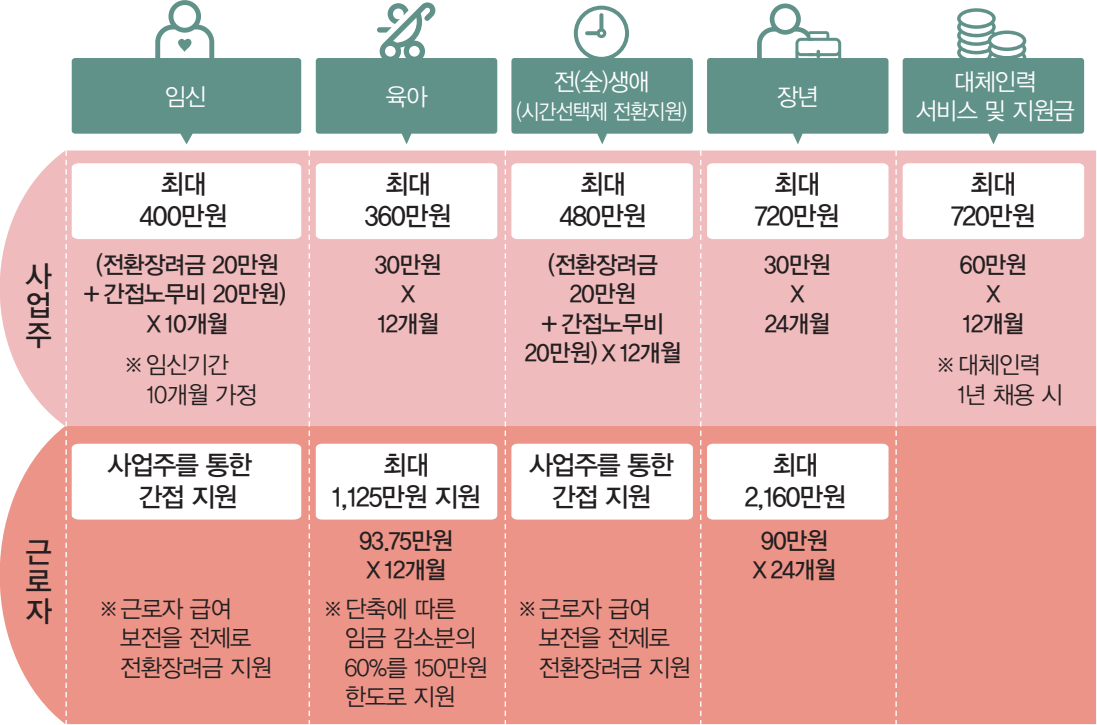
수당	지급 원칙	비고
• 직무수당 • 직책수당	시간비례 원칙	- 직무수당, 직책수당은 소정근로에 대한 대가로서 지급되는 수당이므로, 소정근로시간에 비례하여 지급하는 것은 합리적 차등에 해당됨
• 식비 • 교통비	동일지급 원칙	- 식비, 교통비는 업무량이나 업무내용과 무관하게 지급되는 수당이므로, 통상근로자와 시간선택제 근로자간에 차등 지급하는 것은 불합리한 차별에 해당될 소지가 있음 (대법원 2012.3.29. 2011두2132) - 다만, 근로의 도중에 식사가 있는 경우에 한하여 식비를 지급하는 것은 합리적 차등에 해당될 수 있을 것임
• 자격수당	시간비례 원칙	- 자격수당은 업무에 필요한 특정 자격증을 보유한 직원들에게 해당 자격을 업무에 활용하는 점을 고려하여 지급하는 수당이므로, 자격수당의 지급은 시간비례의 원칙이 적용될 수 있을 것임
• 가족수당	동일지급 원칙	- 가족수당은 근로자들의 근무성과 무관하게 부양 가족 유무 또는 부양가족의 수에 따라 지급되는 성격에 비추어, 통상근로자와 시간선택제 근로자간 차등지급은 불합리한 차별에 해당될 소지가 있음 (2010.7.28. 중앙2010차별7, 8)
• 근속수당	시간비례 원칙	- 근속수당은 장기근속에 따른 회사에의 기여도에 따라 지급되는 성격의 수당이므로, 시간비례 원칙을 적용하는 것은 합리적 차등에 해당됨
• 상여금	시간비례 원칙	- 상여금은 시간비례에 따른 차등지급은 가능하지만 통상근로자에게만 상여금을 지급하고 시간선택제 근로자에 대해 상여금 지급을 배제하는 것은 허용되지 않는다고 할 것임
• 성과 연동적 상여금	성과에 따른 차등지급	- 성과 연동적 상여금은 근로시간에 따른 비례 원칙을 적용하기 보다는 실제 업무성과에 따라 차등지급하는 것이 보다 합리적일 것임

참고 5 || 전환형 시간선택제 활용 시 지원금

☒ 출산휴가·육아휴직 패키지 지원
근로자가 출산휴가 후 육아휴직 사용 시, 사업주·근로자가 받을 수 있는 지원금



☒ 생애주기별(임신~돌봄) 근로시간 단축지원
근로시간 단축 시 사업주·근로자가 받을 수 있는 지원금



예시1 한 근로자가 임신·육아·자녀돌봄 기간에 걸쳐서
근로시간을 단축하는 경우, 사업주·근로자가 받을 수 있는 지원금

	임신	육아	전(全)생애 (시간선택제 전환지원)	대체인력 서비스 및 지원금	
사업주	최대 400만원 (전환장려금 20만원 + 간접노무비 20만원) X 10개월 * 임신기간 10개월 가정	최대 360만원 30만원 X 12개월	최대 480만원 (전환장려금 20만원 + 간접노무비 20만원) X 12개월	최대 720만원 60만원 X 12개월 * 대체인력 1년 채용 시	최대 1,960만원 패키지 지원
	사업주를 통한 간접 지원	최대 1,125만원 지원 93.75만원 X 12개월 * 단축에 따른 임금 감소분의 60%를 150만원 한도로 지원	사업주를 통한 간접 지원		최대 1,125만원 + α (사업주 통한 간접지원분) 패키지 지원
근로자	* 근로자 급여 보전을 전제로 전환장려금 지원		* 근로자 급여 보전을 전제로 전환장려금 지원		

예시2 사업장 내에 임신기·육아기·장년 단축 및 시간선택제 전환형 사용자가 각 1명씩
총 4명이 있고, 대체인력 2명을 채용했을 때 사업주·근로자가 받을 수 있는 지원금

	임신	육아	전(全)생애 (시간선택제 전환지원)	장년	대체인력 서비스 및 지원금	
사업주	최대 400만원 (전환장려금 20만원 + 간접노무비 20만원) X 10개월 * 임신기간 10개월 가정	최대 360만원 30만원 X 12개월	최대 480만원 (전환장려금 20만원 + 간접노무비 20만원) X 12개월	최대 720만원 30만원 X 24개월	최대 1,440만원 60만원 X 12개월 X 2명 * 대체인력 1년 채용 시	최대 3,400만원 패키지 지원
	사업주를 통한 간접지원	최대 1,125만원 지원 93.75만원 X 12개월 * 단축에 따른 임금 감소분의 60%를 150만원 한도로 지원	사업주를 통한 간접 지원	최대 2,160만원		4명의 근로자가 받을 수 있는 총 지원 금액 → 최대 3,285만원 + α (사업주를 통한 간접지원분) 패키지 지원
근로자	* 근로자 급여 보전을 전제로 전환장려금 지원		* 근로자 급여 보전을 전제로 전환장려금 지원	90만원 X 24개월		

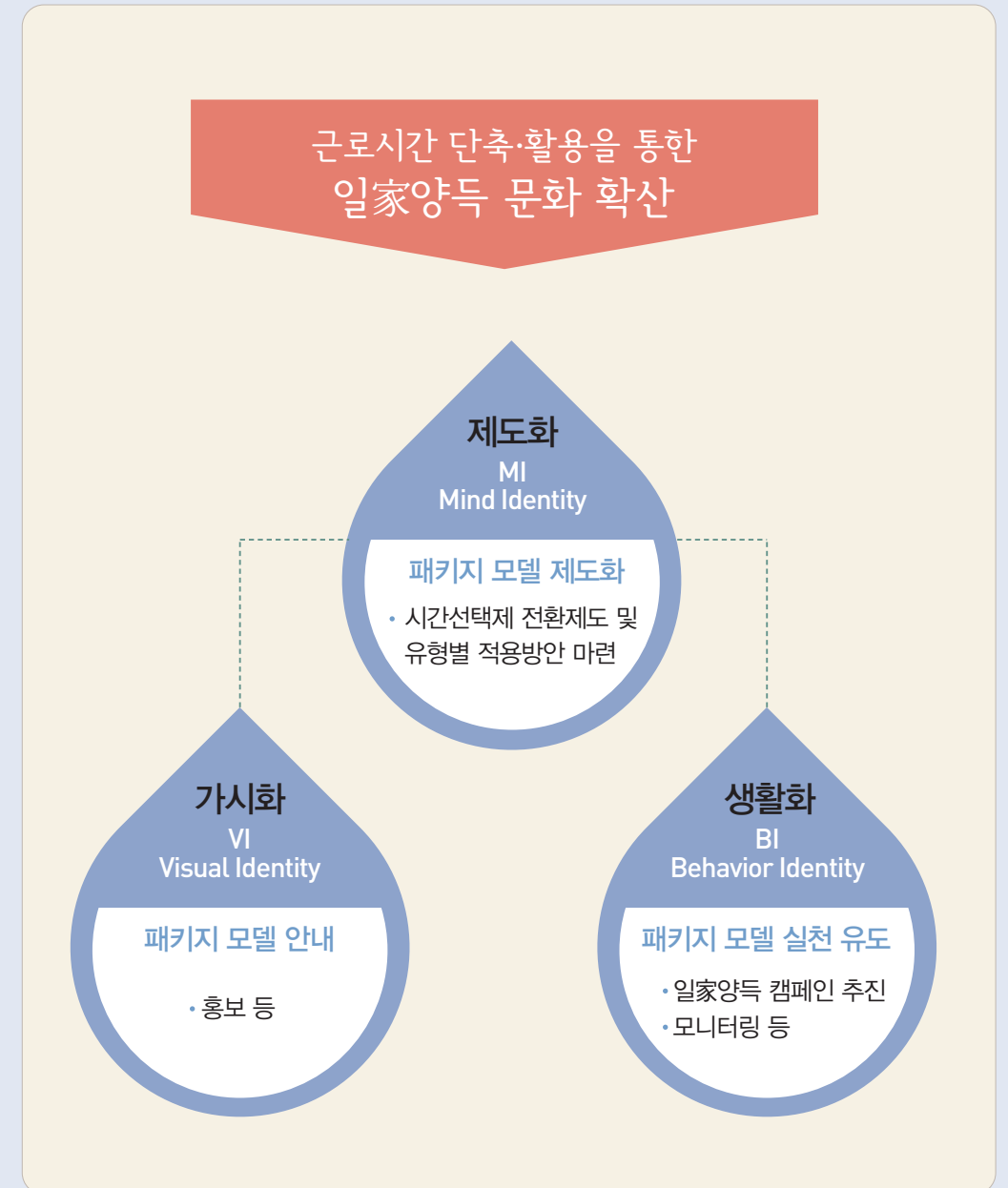
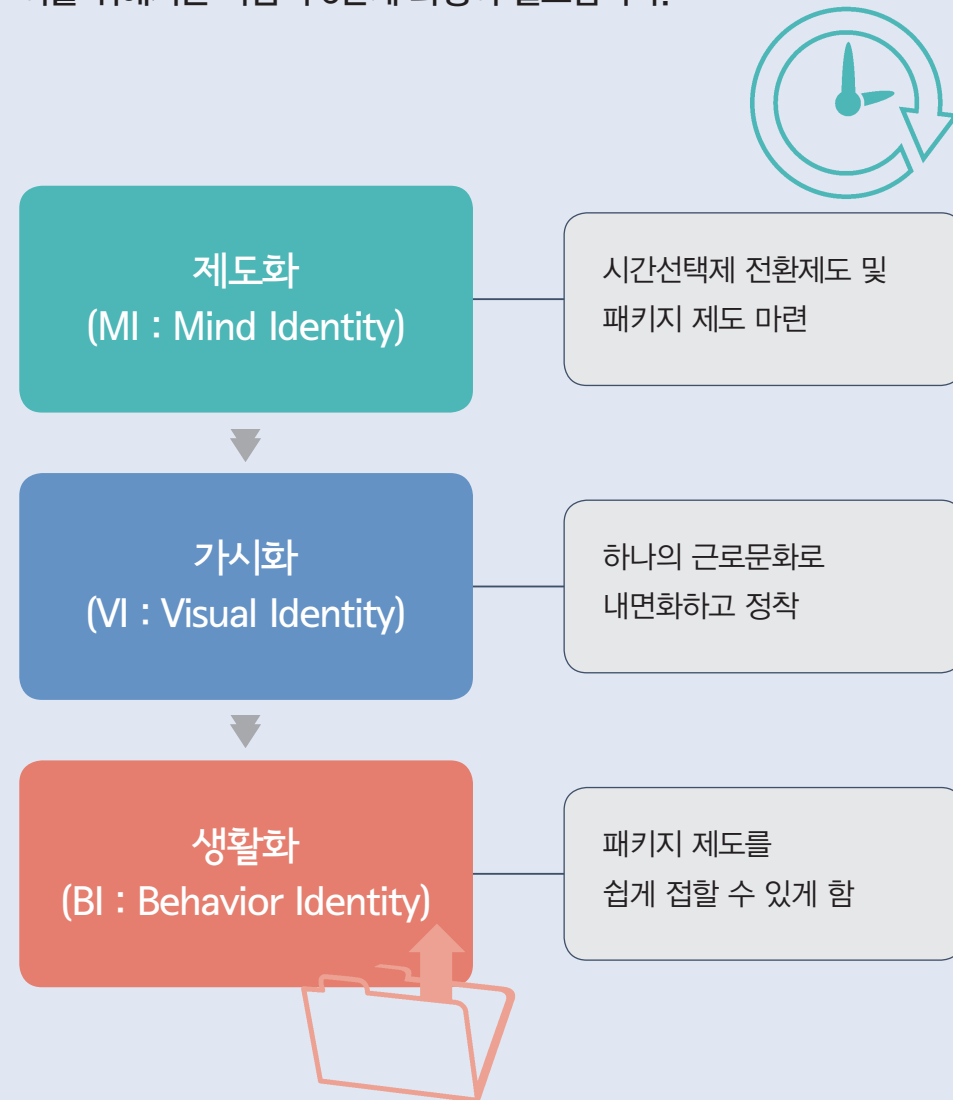
전환형 시간선택제 패키지 활용을 위한

조직문화 관리



기업의 상황에 맞게 전환형 시간선택제 패키지를 마련하면 모든 직원들이 제도를 쉽게 이해하고, 적극 활용하게 하며, 시간선택제 전환제도가 하나의 근로문화로 자리잡도록 다각적인 노력을 펼쳐나가야 합니다.

이를 위해서는 다음의 3단계 과정이 필요합니다.





전환형 시간선택제 패키지 활용 시
알아두면 좋은 정보

|| 임신기 근로시간 단축 사이에 전환형 시간선택제를
활용할 수 있습니다

- 임신기 근로시간 단축은 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후 총 4개월만 활용할 수 있습니다. 하지만 12주 이후 36주 이전 기간인 6개월 동안 전환형 시간선택제를 활용하면 임신기간인 총 10개월을 근로시간 단축제도로 활용할 수 있게 됩니다.

|| 육아휴직은 반드시 1년만 사용할 수 있는 것은 아닙니다

- 법정 육아휴직기간은 1년 이내이나, 취업규칙 등으로 그 이상을 정할 수 있습니다. 업무공백을 줄여 경쟁력을 확보하고 직장 분위기에 빨리 적응하고 싶다면 1년 미만으로 활용할 수도 있습니다. 이 경우 육아기 근로시간 단축이나 전환형 시간선택제를 병행하면 자녀와의 애착관계(아이돌봄)와 직장생활을 유연하게 이끌어 갈 수 있습니다.



|| 법정 육아휴직제도와 자동육아휴직제는
이런 점이 다릅니다

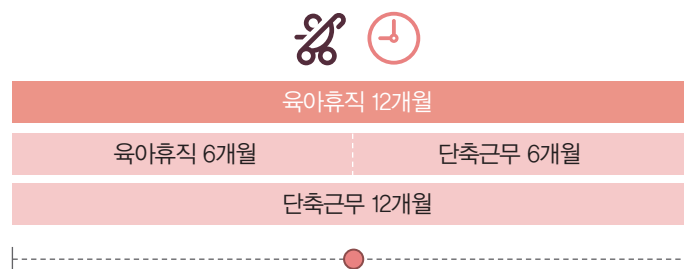
- 법정 육아휴직제도는 근로자의 신청이 있는 경우에만 별도로 시작됩니다. 반면 자동육아휴직제도는 근로자의 신청여부와 상관없이 자동으로 개시됩니다.
- 자동육아휴직제도는 ① 출산휴가 ② 육아휴직 ③ 육아기 근로시간 단축 ④ 전환형 시간선택제 중 최소 ① ②를 활용하거나 ① ② ③ 또는 ④ 까지 선택할 수 있습니다. 이 제도는 근로자 입장에서는 눈치를 덜 볼 수 있고 사업주 측면에서는 인력운영의 예측가능성을 높일 수 있는 장점이 있습니다.
- 현재 롯데그룹의 경우 지난 2012년 9월부터 자동육아휴직제도를 시행하여 근로자가 출산전·후휴가 신청을 하면 육아휴직이 자동으로 신청되는 시스템을 운영하고 있습니다.



|| 육아기 근로시간 단축 사용기간은 이렇게 활용하세요

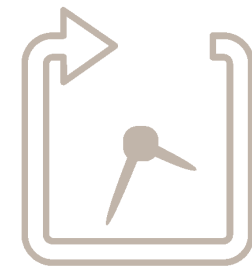
- 육아기 근로시간 단축은 육아휴직에 이어서 곧바로 활용할 수도 있고 나중에 필요할 때 신청하여 사용할 수도 있습니다.
- 육아기 근로시간 단축을 육아휴직과 묶어서 활용할 경우에는 두 제도를 합하여 총 1년을 초과할 수 없습니다.
- 그러나 육아기 근로시간 단축만을 활용할 경우 사용기간을 분할해서 사용할 수 있습니다.

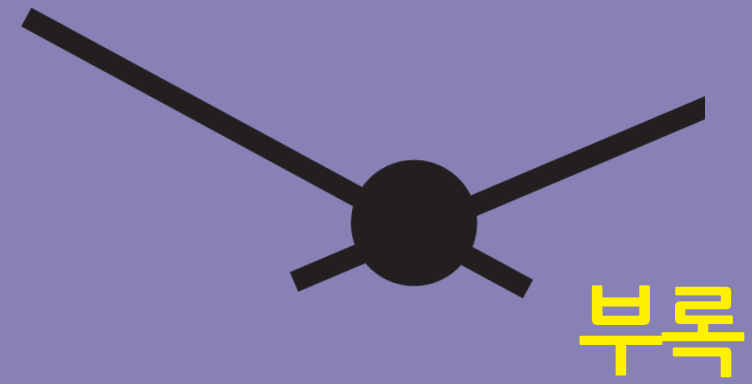
■ 육아기 근로시간 단축 사용 가능기간 = 육아휴직 (최대 1년) 미 사용일수



|| 사업주는 출산휴가, 육아휴직, 임신기 근로시간 단축 등과 관련된 근로자의 권리를 반드시 보장해야 합니다.

- 출산휴가는 반드시 90일을 보장해야 하며, 육아휴직은 남녀 근로자 각각 1년을 사용할 수 있습니다. 즉, 남성 근로자도 1년간 육아휴직을 사용할 수 있습니다.
- 배우자가 출산할 경우 근로자가 요청하면 5일의 범위 내에서 3일을 반드시 보장해야 합니다.
- 사업주 - 근로자 간에 합의가 있어도 임신부의 초과근로는 금지됩니다.
- 임신 12주 이내, 36주 이후의 근로자는 1일 2시간 근로시간 단축을 요청할 수 있으며, 사업주는 이를 임금 삭감없이 반드시 허용해야 합니다. 단, 임신기 근로시간 단축 내(12주 이후~36주 이내) 전환형 시간선택제 활용 시 임금은 비례하여 지급할 수 있습니다.





인사 · 노무관리
정부 지원제도

01

기본 원칙

인사·노무관리



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, 계속근로 기간이 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 제18조제2항에 따른 단시간근로자의 근로조건을 결정할 때에 기준이 되는 사항이나 그 밖에 필요한 사항은 별표 2와 같다.

[관련 법령] 근로기준법 시행령

【별표2】 단시간 근로자의 근로조건 결정 기준 등에 관한 사항(제9조제1항 관련)

■ 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.

■ 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 산전·후휴가를 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 단시간 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.
- 다. 단시간근로자에게 적용될 별도의 취업규칙이 작성되지 아니한 경우에는 통상근로자에게 적용되는 취업규칙이 적용된다. 다만, 취업규칙에서 단시간 근로자에 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 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 근로조건을 세부지급 항목이 존재하는 경우 이에 상응하는 비교대상 근로자의 세부지급 항목과 비교하여 판단하는 것이 원칙임

-(범주화 비교) 지급항목별 비교가 현실적으로 곤란한 경우 등*에는 비교가능한 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

02

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(근로조건변경의 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 금원으로, 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 실비변상적 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	경영성과급, 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·고정상여금 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) 성과급

- ❖ 합리적인 이유없이 단지 단시간근로자임을 이유로 성과급을 전혀 지급하지 않는 것은 불합리한 차별에 해당할 수 있음
- 단시간근로자와 전일제 근로자에게 동일한 조건을 부여하였더라도 단시간근로자가 성과급을 받기가 사실상 불가능하다면 불합리한 차별이라고 볼 수 있음
- 또한, 성과급액을 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 성과급

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 비례기준을 상회하는 수당을 지급하기로 한 경우에는 그에 따라야 할 것임
- * 식대, 교통비 등을 임금항목으로 설정하여 고정적 · 일률적으로 지급하는 경우 근로시간에 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 아닌 바, 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 업무량에 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 넘기지 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 50 이상을 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 단위기간을 평균하여 1주 간의 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 주어야함

[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 연차 유급휴가를 주어야 함(1시간 미만은 1시간으로 봄)

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

- ❖ 연차휴가 사용일에 지급해야 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 부여 받을 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 연차유급휴가일수(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 부여 받을 수 있음(근속기간이 3년인 경우)

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

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

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

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

(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 부여 받을 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.

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

- 해당 근로자가 1년간 80% 이상 출근하였다면 77시간의 연차유급휴가를 부여 받을 수 있음(근속기간이 3년인 경우)
 $16\text{일} \times \frac{24\text{시간}}{40\text{시간}} \times 8\text{시간} = 77\text{시간}(1\text{시간 미만은 } 1\text{시간으로 봄})$
- 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] 1년중 6개월간 전일제근로를 하고 나머지 6개월간 1일 6시간씩 5일 근무 하는 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)

(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 가족돌봄 휴직 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

- ❖ (건강유지를 위한 근로시간 단축) 사업주는 근로자에 대한 건강진단을 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.

7 전일제로 복귀(시간선택제 → 전일제)

- ❖ (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

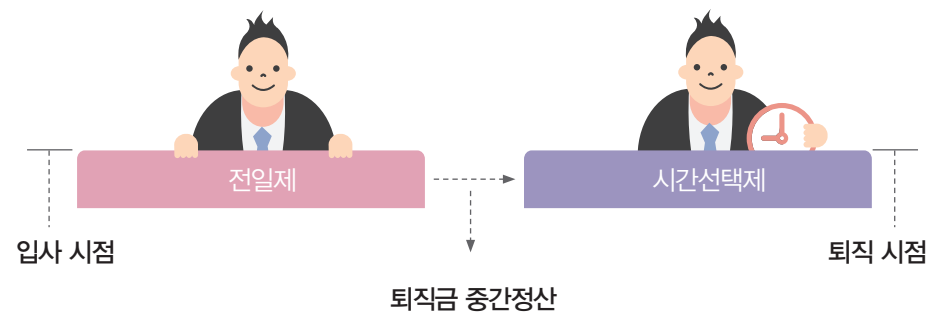
[관련 법령] 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제 19조의2

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 경우
사용자는 시간선택제 전환 근로자가 요구하면 퇴직금을 중간정산 할 수
있음



[관련 법령] 근로자퇴직급여보장법 제8조

제8조(퇴직금제도의 설정 등) ① 퇴직금제도를 설정하려는 사용자는 계속근로기간 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 계속근로기간에 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

제3조(퇴직금 중간정산 사유) ① 법 제8조제2항 전단에서 “주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

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

② 사용자는 제1항 각 호의 사유에 따라 퇴직금을 미리 정산하여 지급한 경우 근로자가 퇴직한 후 5년이 되는 날까지 관련 증명 서류를 보존하여야 한다.

제31조(퇴직급여제도의 안정적 운영을 위한 사용자의 책무) 법 제32조1항에서 “대통령령으로 정하는 사항”이란 다음 각 호의 사항을 말한다.

1. 퇴직금제도 또는 확정급여형퇴직연금제도를 설정하거나 영하는 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

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 제19조의3

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.

9 계약종료 및 해고

- ❖ 단시간근로자의 근로관계는 통상근로자의 근로관계와 마찬가지로 계약 기간의 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

01

시간선택제 전환 지원제도

정부지원 제도



1 지원제도 개요

지원대상 시간선택제 전환제도를 도입하고, 근로자의 필요(육아, 가족 돌봄, 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 월 최고 20만원)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

2 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 금액을 1년간 지원

① 주 15시간 이상 25시간 이하 근무로 전환 시: 월 최고 20만원

② 주 25시간 초과 30시간 이하 근무로 전환 시: 월 최고 12만원

▶(임신근로자) 주 15시간 이상 30시간 이하로 전환 시: 월 최고 20만원

* 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 '15.7.1. 부터 지원대상에 포함

[참고] '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

[참고] 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 최대 출자자인 기업, 금융·보험·연금업(금융 및 보험 관련 서비스업), 비영리법인이 아닐 것 (시행령 제2조 참조)

3. 지원요건

(1) 전환형 시간선택제 도입

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

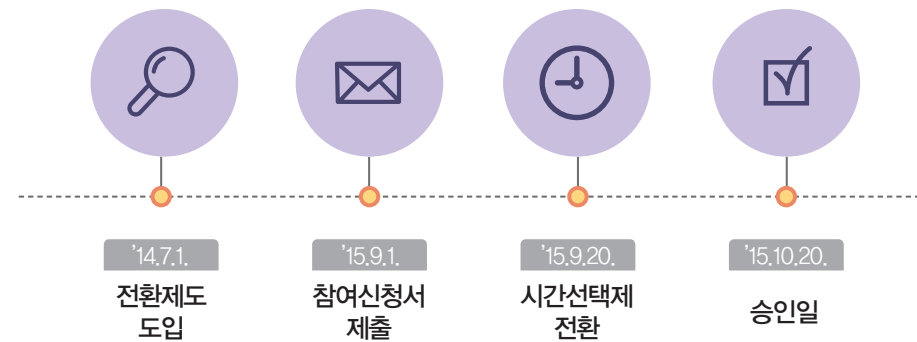
- 전환제도에는 시간선택제 전환제도 운영(전환 시 근로조건, 전환사유, 최대 전환 기간 등) 및 근로자 청구에 따른 전일제 복귀 보장(전환 전과 같은 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무 부여) 내용 등이 포함되어야 함

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

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

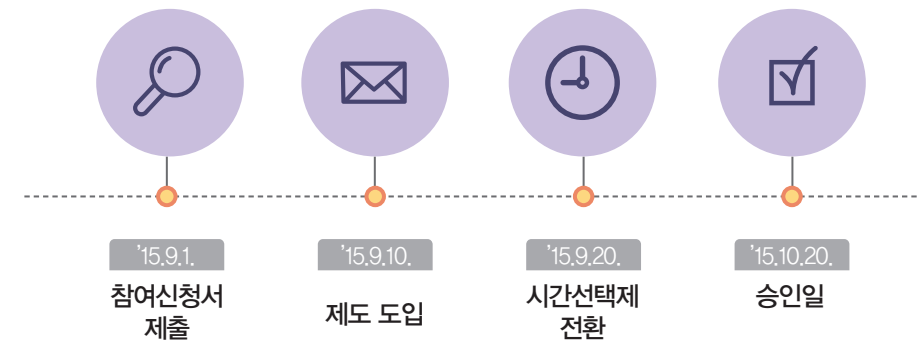
- 시간선택제 전환제도를 이미 운영하고 있는 사업주는 전환제도 참여신청서를 제출하여 사후승인을 받으면 됨
- 다만, 참여신청서를 제출한 날 이후부터 승인통지를 받기 전에 전환한 근로자라도 전환제도 도입 이후에 전환하였다면 지원대상에 포함

[사례1] '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

[사례2] '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)

(2) 전환장려금, 간접노무비 지원요건

시간선택제 전환

'전환대상 근로자(전일제 근로자)'가 필요에 의해 근로 시간 단축을 신청하고 이를 사업주가 허용하여 시간 선택제로 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 고용 되어 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 이하이어야 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 10시간 단축하여 주 30시간으로 전환: **지원**
- ② 전환 전, 주 소정근로시간이 31시간인 전일제(통상)근로자의 소정근로시간을 3시간 단축하여 주 28시간으로 전환: **지원**
- ③ 전환 전, 주 소정근로시간이 30시간인 전일제(통상)근로자의 소정근로시간을 5시간 단축하여 주 25시간으로 전환: **지원하지 않음**
- ④ 전환 전, 주 소정근로시간이 40시간인 전일제(통상)근로자의 소정근로시간을 8시간 단축하여 주 32시간으로 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, 연차 수당 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), 결혼 이민자(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.

기타

그 밖의 참여 신청서상 근로조건 등 준수

(3) 대체인력 지원금 지원요건

대체인력의 채용

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

사례

- ① 전환근로자의 전환근로 시작일 전 70일이 되는 날 채용: **지원하지 않음**
- ② 전환근로자의 전환근로 시작일 전 30일이 되는 날 채용: **지원**
- ③ 전환근로자의 전환근로 시작일 이후 채용: **지원**

대체인력의 고용유지

전환근로자의 대체인력을 고용하여 1개월 이상 고용을 유지하여야 함

Tip

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

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 최고 20만원

② 주 25시간 초과 30시간 이하 근무로 전환 시: 월 최고 12만원

▶(임신근로자) 주 15시간 이상 30시간 이하로 전환 시: 월 최고 20만원

*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】

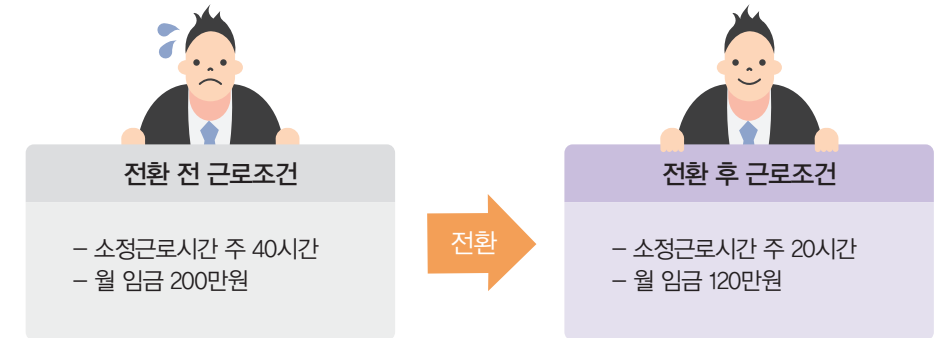
① 먼저, 전환 전 · 후의 월 평균임금(시간비례 임금 등) 차액을 계산

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

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

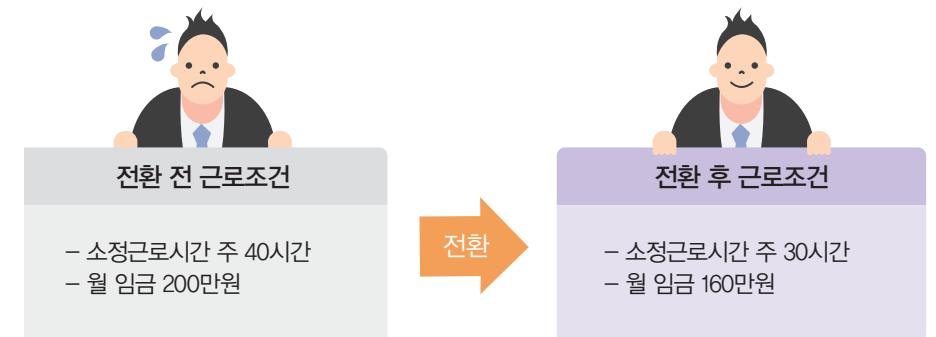
시간비례 임금 차액(①)이 전환 후 근로시간 구간별 전환장려금과 같거나 많은 경우 전환장려금을 전액 지원하고, 임금 차액(①)이 전환장려금보다 적은 경우에는 그 금액을 지원

[사례1] 전일제 근로자가 다음과 같이 시간선택제로 주 40시간에서 주 20시간으로 전환한 경우 전환장려금 지원액은?



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

[사례2] 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

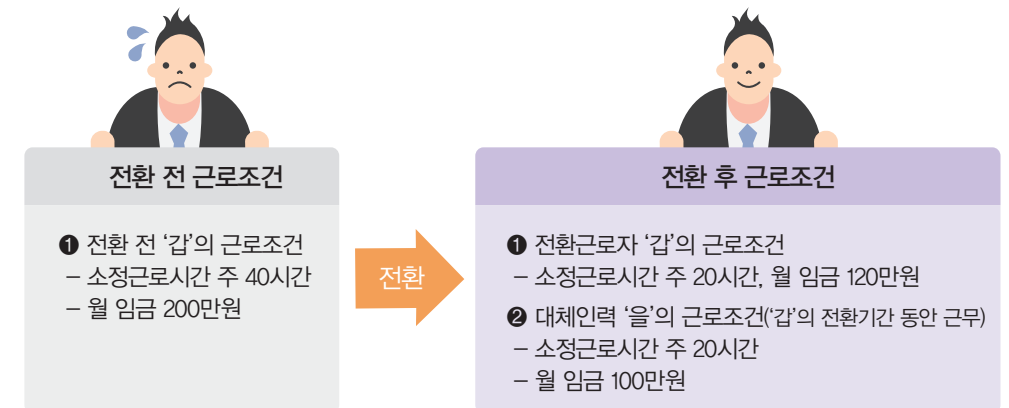
지원기간 최대 1년간 지원

- (전환장려금, 간접노무비) 실제 전환기간에 따라 일할 계산하여 지급하되, 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 중소·중견기업에 대해서는 간접노무비를 지급하고, 전환 근로자의 대체인력을 채용하였다면 대체인력 지원금(대기업 포함)도 지급
- 전환 근로자의 대체인력을 1년간 고용하였다 하더라도, 전환 근로자의 전환기간이 10개월이면 그 전환 근로자의 대체인력에 대한 대체인력 지원금도 최대 10개월간만 지급 가능

[사례3] 중소·중견기업에서 다음과 같이 근로자 '갑'을 시간선택제로 전환하고, 대체인력 '을'을 채용한 경우 최대 1년간 전환장려금, 간접노무비, 대체인력 지원금 지급액은?



- ① 전환장려금 240만원 지급 : $(120\text{만원} - 100\text{만원}) \times 12\text{개월}$
- ② 간접노무비 240만원 지급 : $20\text{만원} \times 12\text{개월}$
- ③ 대체인력 지원금 600만원 지급 : $100\text{만원} \times 50\% \times 12\text{개월}$

지원 인원 한도 사업장별 지원인원 제한은 없음

중복지원 방지 출산육아기 고용지원금, 출산육아기 대체인력 지원금, 장년 근로시간 단축 지원금을 받는 근로자는 지원대상에서 제외

- 육아기 근로시간 단축 지원제도, 장년 근로시간 단축 지원제도를 우선 적용
- 두 제도에 해당되지 않을 경우 시간선택제 전환 지원제도 적용

02

시간선택제 전환 지원제도 Q&A

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 아니함
- 다만, 그 사유가 종료된 이후에는 해당 기간만큼 지원기간을 연장하여 지원

5. 지원 절차

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



Q1 '시간선택제 전환'이란 무엇인가요?

A 전일제 근로자가 자녀보육, 퇴직준비, 학업, 간병 등의 사유로 일정기간
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 소정근로
시간이 15시간 이상 30시간 이하이어야 지원금을 받을 수 있습니다.

Q2 지원대상은 누구인가요?

A 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?

A 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 공공기관도 지원 대상입니다.

* 공공기관도 '15년 7월 1일 부터는 지원 대상

Q4 시간선택제 전환제도는 어떻게 마련해야 하나요?

A 전일제 근로자가 자녀보육, 퇴직준비, 학업, 간병 등의 사유로 일정 기간 동안 시간선택제로 전환(근로시간 단축)하여 근무할 수 있는 제도를 취업 규칙, 단체협약, 인사규정이나 별도의 시간선택제 전환규정 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.

* p151 '시간선택제 전환 관리규정(예시)' 참조

Q5 시간선택제 전환제도를 언제 도입해야 지원받을 수 있나요?

A 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 참여 신청서를 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?

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

A 지원받을 수 있습니다.
단, 이 경우에도 미리 관할 고용센터에 '시간선택제 일자리 지원사업 계획서(시간선택제 전환)'를 제출하여 승인을 받아야 합니다.

Q8 지원받을 수 있는 전환 근로자의 최소 고용기간은?

A 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.

Q9 지원금을 받으려면 전환 후의 근로시간은?

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

Q10 시간선택제 전환 시 전환 이전 시간비례 임금보다 추가 지급한 임금, 수당 등이 없는 경우에도, 전환장려금 이외의 지원금은 지원받을 수 있나요?

A 지원받을 수 있습니다.

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

Q11 대체인력이 전환 근로자의 업무를 대체(담당)해야 하나요?

A 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.

Q12 전환 근로자의 전환기간과 대체인력의 근무기간이 다른 경우 대체인력 지원금을 지원받을 수 있나요?

A 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.

03

그 밖의 시간선택제 일자리 지원제도

1 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, 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상일 것
지원내용	<p>통상임금의 60%를 단축된 근로시간에 비례하여 지급 (최대 월 937,500원)</p> <p>• 급여액 = 월 통상임금의 60% × $\frac{\text{단축 전 근로시간} - \text{단축 후 근로시간}}{\text{단축 전 근로시간}}$</p>
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 6개월 이상 계속 고용
지원내용	<p>육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 기간 중 지원금 지급</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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	출산전·후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직 등의 시작일 전 60일이 되는 날 이후 새로 대체인력을 고용하여 30일 이상 계속 고용하고, 출산전·후휴가, 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

2 장년 근로시간 단축 지원

지원대상 만 50세 이상 근로자

지원요건 소정근로시간을 주당 32시간 이하로 단축한 근로자

지원내용 근로자: 종전보다 줄어든 임금의 50%를 월 90만원 한도로 2년간 지원
사업주: 근로시간 단축 근로자 1인당 월 30만원을 최대 2년간 지원

지원절차 장년 근로시간 단축(근로자, 사업주) ⇒ 지원금 신청(근로자, 사업주 → 고용센터) ⇒ 지원금 지급(고용센터 → 근로자, 사업주)

문의처 고용노동부 고객상담센터: 국번없이 1350

3 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 사회보험 가입 등 기본적 근로조건 보장 ⑤ 전일제 근로자와 균등 대우(근로시간 비례 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 심사 결과 통보(고용센터 → 사업주) ⇒ 시간선택제 근로자 채용(사업주) ⇒ 인건비 지원신청(사업주 → 고용센터) ⇒ 지원금 지급(고용센터 → 사업주)

문의처 고용노동부 고객상담센터: 국번없이 1350

04

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(근로 시간 단축)하여 근무하는 것을 말한다.

제2조(전환사유 및 전환신청)

- ① 재직기간이 ○○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. 학업, 자격증 취득 등을 위해 필요한 경우
 5. 퇴직준비를 위해 희망하는 경우
 6. 그 밖의 사유로 시간선택제가 필요하다고 판단되는 경우
- ② 시간선택제 전환을 신청하고자 하는 직원은 신청 희망일로부터 최소 ○개월 전까지 신청서와 전환신청 사유를 증명할 수 있는 자료를 제출하여야 한다.

4 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 기본적인 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 임금상승분의 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

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 ○개월 이상 최대 ○○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 ○○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 소정근로 시간에 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 ○○○○년 ○○월 ○○일부터 시행한다.

언론 보도 사례



2015년 12월 21일 월요일 017면 정책

내일신문

시간선택제, 패키지로 활성화

임신·육아휴직과 묶어 생애주기별 지원 ... 2018년까지 공공부문 도입

정부가 공공부문의 시간선택제 활성화를 위해 임신과 육아휴직 그리고 전환형 시간선택제를 하나의 패키지로 묶는 제도를 도입할 방침이다. 또 오는 2018년까지 중앙부처, 지방자치단체, 공공기관에서 전환형 시간선택제도를 100% 도입·운영하고, 부처·기관별로 정원의 1% 이상을 전환형 시간선택제로 활용하기로 했다.

정부는 21일 정부세종청사에서 황교안 국무총리 주재로 국가조정정책회의를 열어 이 같은 내용의 ‘공공부문 시간선택제 활성화 방안’을 확정 발표했다.

정부는 그동안 시간선택제에 대한 일반적 인식이 개선된 점과 채용이 확대된 점을 긍정적으로 평가했지만 ‘적합직무 발굴 어려움’이나 ‘대체인력 부족’ ‘업무공백’ 등을 미흡한 점으로 꼽았다. 정부는 전환형 시간선택제 일자리를 여성경력단절 방지, 저출산 고령화 극복, 일자리 창출의 핵심 수단으로 보면서 공공부문에서 전환형 시간선택

제가 확산될 수 있도록 역량을 집중키로 했다.

구체적 활성화 방안으로는 우선 지원을 대폭 강화하기로 했다. 이를 위해 적합직무 발굴을 위한 용역과 컨설팅을 실시하고, ‘민간대체인력뱅크’를 활용한 ‘공공기관 대체인력풀’을 만들기로 했다. 또 전환형 시간선택제 확산을 위해 패키지 방식의 지원모델을 개발해 활용할 방침이다. 필요에 따라 1~2가지 제도만 활용하는데 그치고 있는 현실을 개선해 다양한 지원제도를 연계할 수 있도록 하는 방식이다.

일례로 임신한 여성 근로자의 경우 ‘임신기 근로시간 단축’, ‘출산휴가’, ‘육아휴직’, ‘전환형 시간선택제’를 순차적으로 활용할 수 있도록 지원하는 방식이다. 이 같은 패키지 방식은 근로자의 질병이나 사고, 근로자 가족의 질병과 사고, 퇴직 준비 등에도 적용될 예정이다. 가령 퇴직준비의 경우 ‘전환형 시간선택제’(1년)+‘정년 근로시간 단축’

(2년)+‘중장년 일자리 희망센터’를 활용하는 식이다.

정부는 또 전환형 시간선택제 정책 목표를 수립하고 구체적인 추진현황 점검을 강화할 방침이다. 이에 따라 오는 2018년까지 중앙부처, 지방자치단체, 공공기관이 모두 시간선택제를 도입·운영하는 것으로 목표로 삼고, 2016년 60%, 2017년에 80% 달성 목표를 세웠다. 아울러 부처별·기관별

로는 정원의 1% 이상이 전환형 시간선택제를 활용할 수 있도록 했다.

이기권 고용노동부 장관은 “전일제로 근무하다가 결혼해 출산·육아기에 는 시간선택제로 일하면서 일과 육아를 병행하고, 육아가 끝난 후 다시 전일제 근로로 돌아갈 수 있는 전환형 시간선택제로 정책역량을 집중해야 한다”고 강조했다.

정재철 기자 jcjung@naeil.com

머니투데이

“일과 가정 양립...여성인재 경력단절 없도록”
공공부문 ‘육아휴직+시간선택’
패키지 추진

정부 ‘시간선택제 활성화 방안’
확정 발표
내년 상반기 도입, 2018년까지
전면 확대

정부가 공무원과 공공기관에 전환형 시간선택제 패키지 제도를 도입하기로 했다. 임신 여성에 육아휴직과 전환형 시간선택제를 묶은 패키지를 제공하는 등의 방식으로 눈치 보지 않고 시간선택제를 활용할 수 있게 하기 위한 조치다.

정부는 21일 오전 정부세종청사에서 열린 국가정책조정회의에서 이 같은 내용을 담은 ‘공공부문 시간선택제 활성화 방안’을 확정 발표했다. 전환형 시간선택제 확대를 위해 패키지 방식의 지원모델을 개발해 내년 상반기부터 활용하는 내용이 골자다.

이를 위해 임신이나 질병, 퇴직준비 등 각 사유별로 휴직이나 보험급여 등을 전환형 시간선택제와 묶어 패키지로 개발하도록 정부가 지원하기로 했

다. 필요할 경우 각 공공기관에 컨설팅 서비스도 제공하기로 했다.

임신·출산을 한 여성근로자의 경우 임신기 근로시간 단축(6~8개월), 출산휴가(90일), 육아휴직(9개월), 전환형 시간선택제(6개월) 등의 혜택을 누릴 수 있지만 직장 상황 상 이를 모두 활용하기는 어렵다. 정부는 여기서 육아휴직 9개월과 전환형 시간선택제 6개월을 패키지로 묶을 경우 ‘출산휴가→육아휴직+전환형시간선택제 패키지’로 자연스럽게 이어지는 선순환이 가능할 것으로 보고 있다.

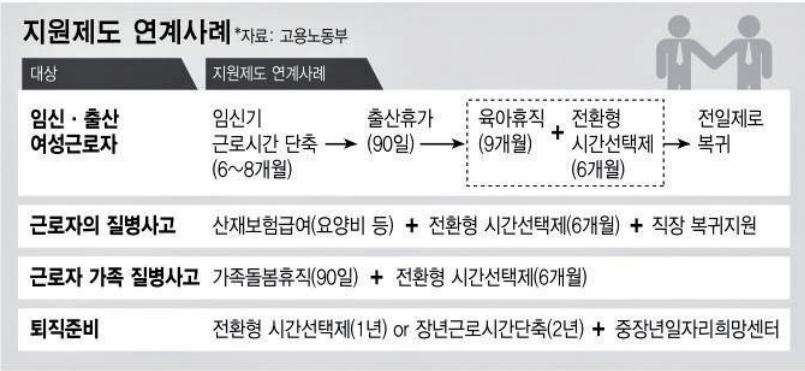
민간에서는 이미 유사한 서비스가 제공되고 있다. 신한은행은 육아휴직 후 18개월 간 시간선택제로 일하는 맘프로(Mom-pro) 프로그램을 운영해 좋은 반응을 얻고 있다. 국세청의 경우에도 육아휴직자 1,500명 중 130여 명이 전환형 시간선택제를 활용하고 있다.

정부가 시간선택제를 장려하는 이유는 공무원연금 등 종전 혜택은 사실

2015년 12월 22일 화요일 004면 종합

상 그대로 받을 수 있기 때문이다. 기존 전일제 공무원이 시간선택제로 일 시 전환할 경우 1년까지는 연금시한으로 인정해준다. 하루 4시간만 일해도 1년을 채우면 공무원연금 대상 시한(20년)에 포함해준다는 의미다. 대부분 1년 한도 내인 만큼 사실상 불이익이 없는 셈이다. 2년차부터는 시간비례로 4시간씩 1년을 일할 경우 0.5년으로 계산된다.

정부는 내년 1분기부터 패키지 안을 만들어 정부부처와 공공기관에 배포하고 2분기부터는 본격 적용을 시작하기로 했다. 이 외에도 시간선택제 확대를 위해 대체인력 채용을 활성화하고, 시간선택제 적합업무를 발굴하는 등 추가 지원을 진행한다. 이를 통해 오는 2018년까지 중앙부처와 지자체, 공공기관이 모두 전환형 시간선택제를 도입해 운영하도록 한다는 방침이다.



임신 여성 뿐 아니라 본인이나 가족의 질병 사고 등에 활용할 수 있는 패키지도 만든다는 계획이다. 근로자의 질병의 경우 ‘산재보험급여(요양비 등)+전환형시간선택제(6개월)+복귀지원’ 패키지를 만들어 지원한다. 근로자 가족의 질병 사고의 경우 ‘가족돌봄휴직(90일)+전환형시간선택제(6개월)’ 등의 패키지를 적용하는 식이다.

고용노동부 관계자는 "이번 패키지 도입을 통해 눈치를 보느라 제대로 전환형 시간선택제를 활용하지 못하는 경우가 줄어들 것으로 보인다"며 "전환형에 대한 제도 정비뿐 아니라 현재 공무원연금 관련 규정이 완비되지 않은 시간선택제 채용인력에 대한 법 개정도 빨리 이뤄져야 할 것"이라고 말했다.

세종=우경희 기자 cheerup@

시간선택제 전환자 92.6% “만족”

고용정보원, 900명 대상 실태조사 제 근로자와 동등하게 적용받는다.

육아, 학업 등의 이유로 전일제에서 시간선택제로 전환한 근로자의 만족도가 높은 것으로 나타났다.

한국고용정보원은 지난해 11~12월 인사 담당자, 시간선택제 근로자, 전일제 근로자 등 900명을 대상으로 진행한 ‘시간선택제 일자리 만족도 및 실태조사’ 결과를 21일 발표했다.

고용정보원에서 조사한 결과 전반적인 만족도는 신규 시간선택제 근로자가 5점 만점에 4.3점, 시간선택제 전환자는 4.4점으로 나타났다. 담당 업무는 신규 근로자 4.1점, 시간선택제 전환자 4.3점, 복리후생은 신규 근로자 3.9점, 시간선택제 전환자 4.3점, 업무 환경은 신규 근로자 4.0점, 시간선택제 전환자 4.2점으로 시간선택제 전환자의 만족도가 높은 것으로 집계됐다.

만족도 5점 만점에 4.4점으로 높아
기업 10곳 중 8곳 “전환제 늘릴 것”

시간선택제 일자리는 기존의 파트타임 일자리나 아르바이트처럼 고용이 불안정하고 양질의 근로조건이 보장되지 않는 일반 시간제 일자리와 달리 짧은 시간 일하면서 일한 만큼 보상받는 일자리를 말한다. 4대 보험 가입이나 최저임금 등 기본적인 근로조건을 보장받으며, 임금이나 복리후생도 전일

만족한다고 응답한 비율은 신규 근로자가 81.3%, 시간선택제 전환자는 92.6%에 달했다. 시간선택제 전환자는 ▲여성 ▲30대 ▲기혼 ▲미취학 자녀를 둔 근로자 비중이 높았다.

기업 규모별 시간선택제 도입 만족도는 ▲30인 미만 4.1점 ▲30인 이상

~300인 미만 4.4점 ▲300인 이상 4.0점으로 30인 이상~300인 미만 기업에서 가장 만족도가 높은 것으로 조사됐다. 업종별 만족도는 제조업 3.9점, 서비스업 4.4점, 기타 4.0점으로 서비스업에서 높게 나타났다.

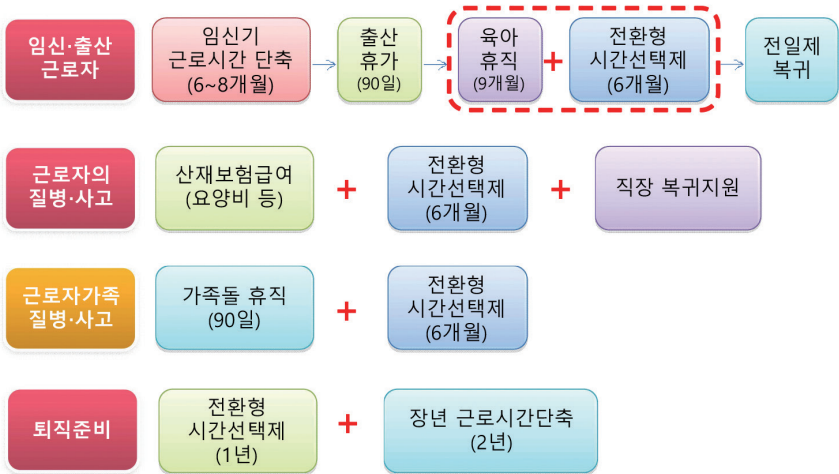
사업장 내 시간선택제 근로를 확대할 것이라는 응답도 높았다. 신규 채용을 확대하겠다는 응답이 2014년 63.7%에서 2015년 67.3%로 상승했

고, 시간선택제 전환제도를 유지·확대할 계획이라고 응답한 비중도 78.4%에 이른다. 안준기 고용정보원 연구원은 “근로시간뿐 아니라 근로일, 장소 등을 자유롭게 선택해 일할 수 있는 다양한 근무제를 도입해 유연한 근로문화 정착을 위한 제도적 토대를 마련하는 데도 역점을 뒀야 한다”고 말했다.

정현용 기자 junghy77@seoul.co.kr

2016.02.18

일·가정 양립 패키지 제도 도입 1호 기업 탄생



에어코리아 사례 발표...임신 단축 근무부터 전환형 시간제까지 가능

임신기간 근로시간 단축과 출산후
가·육아휴직, 전환형 시간선택제를
묶어 패키지로 일·가정 양립을 지원
하는 1호 기업이 탄생했다.

고용노동부는 18일 '전환형 시간선택
제 활성화'를 위한 간담회'를 열고 전
환형 시간선택제 패키지 활용 제도를
처음 도입한 항공여객 서비스업체인

에어코리아의 사례를 공유했다. 이 패
키지 제도를 활용하면 근로시간 단축
과 출산·육아휴직, 전환형 시간선택
제를 한꺼번에 연속으로 사용할 수 있
다. 근로자들이 눈치 보지 않고 일할
수 있는 고용문화를 정착시킨다는 취
지다.

에어코리아는 임신기간 근로시간
단축(6~8개월)과 출산전·후 휴가(90
일), 육아휴직(9개월), 육아기 근로시간
단축 및 전환형 시간선택제(6개월) 등

일·가정 양립 제도를 통합 신청하도
록 했다. 본인이 활용할 제도 및 기간
을 선택해 일괄 신청이 가능하고, 법정
제도 외에 전환형 시간선택제는 최대 2
년(기간 연장 희망 시 추가 1년 가능)간 허
용했다.

주변의 눈치로 출산·육아휴직도 제
대로 사용하지 못하는 것이 현실 속에
공공기관도 아닌 민간에서 일·가정
양립을 위한 다양한 제도를 도입·적
용하는 기업이 탄생한 것이다. 노동부
는 민간부문 전환형 시간선택제 확산
을 위해 근로자가 생애주기에 따라 임

신, 출산·육아나 질병(건강), 퇴직준비
등과 연계해 패키지로 활용할 수 있는
매뉴얼도 개발 중이다.

임무송 고용정책실장은 "패키지 제
도 활용과 '일가(家)양득'이 확산되면
근로자의 경력단절을 줄이고 청년 일
자리도 늘릴 수 있다"며 "정부는 근로
자가 생애주기에 따라 필요한 때에 전
환형 시간선택제를 눈치 보지 않고 활
용할 수 있는 문화를 만들기 위해 적극
지원할 것"이라고 말했다.

한중수 기자(jepoo@)

2016.03.08



출산 후 육아까지 원스톱... ‘1년 3개월 육아휴직’ 확산

고용부, ‘자동 육아휴직 표준서식안’ 보급

화상전문병원인 서울 강남 베스티안병원은 2010년 병원장 의지로 ‘자동 육아휴직’을 시작했다. 자동 육아휴직은 출산후가 3개월 후 별도 신청 없이 곧바로 1년간 육아휴직을 쓰도록 하는 제도다.

베스티안병원에서는 근로자 본인이 육아휴직을 사용치 않겠다고 표명하지 않는 한, 부서장이 출산후가 기간에 육아휴직 기간을 반드시 포함토록 한다. 육아휴직 기간이 길어지면 병원으로서 손해를 볼 거라고 생각할 수 있지만, 꼭 그렇지만은 않다. 병원 관계자는 “중소병원은 숙련된 간호인력을 확보하기 어려운 측면이 있는데, 자동 육아휴직 도입 후 근로자 이직률이 낮아져 안정적인 인력수급에 큰 도움이 됐다”고 말했다.

고용노동부는 베스티안병원처럼 자

동 육아휴직을 도입하는 기업이나 기관이 점차 늘고 있다고 8일 밝혔다. 롯데그룹은 2011년말부터 자동 육아휴직을 도입했다. 계열사인 롯데닷컴은 이를 도입한 것은 물론 육아휴직 기간도 최대 2년까지 부여한다. 롯데닷컴 관계자는 “자동 육아휴직제를 시작한 뒤 육아휴직이 ‘눈치문화’에서 ‘권장문화’로 바뀌었다”며 “무엇보다 육아휴직자의 복직률이 2012년 62%에서 지난해 88%까지 높아진 것이 가장 큰 변화”라고 전했다.

2013년 1월 자동 육아휴직을 도입한 현대백화점에서 1년 3개월 간의 출산·육아휴직은 이제 여성 근로자의 당연한 권리로 인식된다. 지난해 출산후가자 39명의 대부분인 35명이 자동 육아휴직을 사용했다. SK그룹 계열사도 2013년 6월부터 자동 육아휴직을 도입했으며, 베스티안병원 등 중소기업 중에서도 이 제도를 도입하는 기업이 늘고 있다.

고용부는 이 제도의 확산을 위해 ‘자동 육아휴직 신청서식 표준안’을 마련, 공공기관·상시근로자 500인 이상 기업·한국경영자총협회 등에 배포키로 했다. 표준안은 고용부(www.moel.go.kr)나 일가양득(worklife.kr) 홈페이지에서 찾아볼 수 있다.

자동 육아휴직 도입 기업에는 올해부터 ‘남녀고용평등 우수기업’ 선정 시 가점을 부여한다. 남녀고용평등 우수기업으로 선정되면 조달청 입찰 시 가

산점, 일정기간 근로감독 면제 등 혜택을 받을 수 있다.

나영돈 고용부 청년여성고용정책관은 “육아휴직은 근로자의 당연한 권리임에도 이른바 ‘사내눈치법’ 때문에 마음 편히 육아휴직을 신청하지 못하는 경우가 많다”며 “자동 육아휴직제는 이러한 사내눈치법 해소에 큰 도움이 될 것”이라고 말했다.

(서울=연합뉴스) 안승섭 기자

출산휴가 쓰면 육아휴직 ‘자동 신청’

고용부, 자동육아휴직제 권장

#사례1. 롯데닷컴은 2012년부터 여성의 육아스트레스 해소 및 조직만족도 제고를 위해 출산휴가 신청 시 육아휴직도 함께 신청하는 자동 육아휴직제를 도입했다. 자동 육아휴직제를 시작하며 육아휴직은 눈치문화에서 권장문화로 바뀌었고, 육아휴직 후 복직률도 2012년 62%에서 지난해 88%까지 높아졌다.

#사례2. 현대백화점 역시 2013년부터 출산휴가와 연계해 육아휴직을 사용하도록 했다. 이로 인해 근로자의 부담이 줄어들고, 회사도 휴직자에 대한 예측이 가능해져 인력운용이 효율적으로 이뤄지게 됐다. 현재는 사용 비율이 89.7%로 정착 단계에 접어들었다.

정부가 출산휴가와 육아휴직을 함께 신청케 해 눈치 보지 않고 육아휴직을 사용할 수 있는 ‘자동 육아휴직제’를 적극 권장하고 나섰다. 고용노동부

는 자동 육아휴직제 신청서식 표준안을 마련해 전체 공공기관 및 상시 근로자 500인 이상 기업에 배포·권장했다고 8일 밝혔다.

자동 육아휴직 제도는 출산휴가 3개월 이후, 별도의 신청 없이 곧바로 1년간 육아휴직을 하도록 하는 제도다. 개인 사정으로 육아휴직을 원하지 않을 경우에는 별도로 분리 신청 할 수 있다. 이는 여전히 직장 내 분위기 등으로 육아휴직 신청에 부담을 느끼는 근로자들을 위해 취해지는 조치다.

지난해 전국 581개 사업장의 근로자를 대상으로 실시한 일·가정양립 실태조사에 따르면 여전히 30%가 넘게 육아휴직 신청에 대한 부담을 느끼는 것으로 나타났다. ‘신청을 할 수 있는데 부담을 느낀다’는 응답은 전체의 29.1%, ‘여건상 신청하기 어렵다’는 11.7%로 집계됐다.

고용부는 자동 육아휴직제의 확산을

위해 도입 기업에는 올해부터 ‘남녀고용평등 우수기업’ 선정 시 가점을 부여할 예정이다. 여성가족부에서 주관하는 ‘가족친화기업인증’에는 지난해부터 이미 가점이 부여돼, 41개 기업이 인증을 받았다.

현재 자동 육아휴직제를 도입한 기업은 롯데닷컴을 비롯해 롯데계열사, 현대백화점, SK계열사 등 대기업과 베스티안 병원 등 중소기업이 있다.

세종=이동우 기자 canelo@

아주경제

이기권 고용노동부 장관, 여성 일자리 대책 현장 간담회 참석

“社内 눈치법 없애
여성 애로 해결”



정부가 여성 일자리 환경의 애로사항을 풀기 위해 경제계와 민·관 합동협의채널을 구축하기로 했다. 이른바 ‘사내(社内) 눈치’로 애로사항이 크다고 판단, 여성 일자리 정책이 현장에 정착될 수 있는 온도차 줄이기에 나선 셈이다.

이기권 고용노동부 장관은 9일 서울 디지털 산업단지에서 열린 ‘여성 일자리 대책 관련 현장 간담회’를 통해 여성 일자리의 체감도를 강조했다. 이는 인지도가 낮은 고용부의 정책을 기업들이 쉽게 알 수 있도록 ‘통합 홍보 및 서비스’ 등 정책 체감도를 높이겠다는 심산에서다.

이기권 장관은 이날 정부의 정책이 현장에서 정착되지 못하는 이유로 일명 ‘사내 눈치법’을 꼽았다. 그는 “정부에서는 기업의 여성 경력유지 및 일·가정 양립을 지원하기 위해 시간선택

제, 남성 육아휴직 등 다양한 정책을 추진하고 있다”며 “중소기업에서는 인력운용 부담, 재정여건 등과 이른바 ‘사내 눈치법’으로 인해 정책들이 현장에서 정착되는데 애로가 있는 것 같다”라고 언급했다.

이에 따라 이 장관은 현장의 목소리를 적극 반영하는 등 내달 여성 일자리 대책을 수립할 방침이다. 그는 “오늘 간담회에서 논의된 내용들과 우수사례들이 전국에 확산될 수 있도록 3월 중 발표할 여성 일자리 대책 마련에 힘쓰겠다”고 강조했다.

아울러 “인지도가 낮은 정부의 정책을 기업이 쉽게 알 수 있도록 ‘통합 홍보 및 서비스’를 제공해 정책 체감도를 높이겠다”고 설명했다. ‘통합 홍보 및 서비스’ 세부방안으로는 정부의 정책을 담은 홍보 책자가 발간될 예정이다.

2016년 03월 10일 목요일 017면 피플

경제계와 민·관 합동협의채널 구축
인지도 낮은 고용부 정책 체감도 높여
이달 중 현장목소리 수렴대책 발표

또 기업이 정부 지원을 쉽게 받을 수 있도록 접수 절차도 간소화한다. 지난 달에는 시간선택제 일자리 전환, 임신 기 근로시간 단축지원 등 개별적으로 신청서를 작성하는 번거로움을 감안, 접수 양식을 ‘사업주 지원제도 체크리스트’ 한 장에 모은 바 있다.

고용부 관계자는 “통합 접수 시행으로 근로시간 유연화 참여에 대한 기업들의 적극적인 참여가 기대된다”며 “근로시간 유연화를 통해 근로자의 일·

가정 양립을 이뤄낼 수 있을 것”이라고 전했다.

한편 이번 간담회에는 일·가정 양립 우수기업 및 제도 활용 사례자, 산업단지 관계자, 여성 중소기업인 등이 참석한 가운데 범정부 여성 일자리 대책 수립 전 일·가정 양립 제도 관련 우수기업의 사례가 공유됐다.

송종호 기자 sunshine@ajunews.com

고용률 상승해법 ‘휴직·휴가 권장’에 있다



연간 근로시간 100시간 줄이면
15~64세 고용률 1.56%p 상승

휴가·휴직은 직원 개인에게 재충전·재정비의 시간이 되는 것은 물론 '근로시간 단축을 통한 일자리 창출 효과'가 높다'는 게 전문가들의 평가다. OECD(경제개발협력기구) 34개국 중 중하위권을 맴도는 고용률을 개선하기 위해선 '휴직·휴가 권장'이 중요하다는 것이다.

23일 OECD 통계에 따르면 2014년 말 기준 한국의 고용률은 65.5%로 OECD 34개국 중 20위로 중하위권을 차지했다. 이는 OECD 평균 65.9%에 비해서도 0.4%포인트(p) 낮은 수준이며, 남유럽 경제위기 영향권인 △터키(49.5%) △그리스(49.7%) △이탈리아(55.8%) △스페인(56.7%) 등이 하위권을 형성하며 평균을 끌어내린 것을 감안하면 더욱 심각한 수치다.

전문가들은 고용률 상승의 해법으로 '휴직'을 제시하고 있다. 근로시간 단축이 개별 근로자의 휴식을 넘어 일자리 나누기로 이어지면 한국 고용률을 70% 이상으로 끌어올릴 수 있다는 것. 안주엽 한국노동연구원 선임연구위원은 월간 노동리뷰 1월호에 발표한 보고서 '적정 근로시간을 찾아'에서 "연간 근로시간이 100시간 줄어든 때 15~64세 고용률은 1.56%p 상승하는 것으로 나타났다"고 밝혔다.

보고서에 따르면 2014년 말 기준 한국의 근로시간은 2,124시간이며, 연간 근로시간을 1,800시간까지 줄이면 고용률은 현 정부의 대선 공약인 70%를 상회하게 된다. 어림잡아 하루 한 시간만 일찍 퇴근하면 가능하다. 고용률 70%를 넘으면 OECD 내 순위는 체코(69.6%)를 넘어 15위로 다섯 계단 상승한다. 실제로 한국과 근로문화가 유

사한 일본의 임금근로자 1인당 연평균 실근로시간은 1,741시간, 고용률은 72.9%(9위)다.

이와 함께 휴가·휴직 활성화는 향후 맞이할 '100세 시대'를 대비, 은퇴시기를 늦추는 근로관행에도 영향을 줄 것이라는 평가다. 근로시간 단축으로 '시간제 정규직' 등이 새로운 근로 수요가 늘어나면 장·노년층에게도 일자리고 골고루 돌아갈 수 있다는 것.

하지만 연세대 경영학과 교수는 “휴가와 휴직문화는 결국 근로시간과 맞물려 있다”며 “100세 시대를 맞이하는 시점에 휴식을 통해 은퇴시기를 늦추는 근로 관행이 필요하다”고 조언했다. 전문가들은 또 장시간 근로문화 해소는 기업의 ‘휴가·휴직’에 대한 너그

운 시선도 뒤따라야 한다고 강조했다. ‘내 휴가와 동료와 회사에 손해를 입힌다’는 인식이 아닌 ‘휴식=근로자의 권리’라는 인식이 필요하다는 얘기다.

장기적으로는 법·제도 개선도 필요하다. 해외 사례를 살펴보면, 프랑스 근로자의 평균 휴가 사용률은 89%에 이른다. 프랑스에선 1개월 이상 일한 근로자에게 개월당 2.5일씩, 총 30일의 연차유급휴가를 부여한다. 독일은 연방연차휴가법에 의해 연차휴가 24일을 보장하고, 영국은 평균 연차 24일에 특별휴가가 있다. 이들 유럽 국가에선 업무를 마친 후에야 휴가를 가는 것이 아닌, 일과 휴가를 분리하는 근로문화가 자리잡았다.

김훈남·김주현 기자 hoo13@

임신한 커리어우먼 근무 2시간 줄인다

‘임신기간 근로 단축’
전 사업장 적용 ...임금은 그대로



위반 땀 500만원 과태료 부과

임신 12주 이내, 또는 36주 이후의 모든 여성 근로자가 임금을 종전과 같이 받으면서 근로시간을 하루 2시간 줄여 일할 수 있는 ‘임신기간 근로시간 단축제도’가 전사업장으로 확대된다.

고용노동부는 24일 해당 근로자가 근로시간 단축을 신청하면 모든 사용자는 허용해야 하며 위반시 500만원의 과태료가 부과된다고 밝혔다. 이 제도는 2014년 9월 상시근로자 300인 이상 사업장에 도입된 바 있다. 이용하려는 근로자는 단축 개시 예정일의 3일 전까지 사용기간, 근무 개시·종료 시각 등을 적은 문서와 의사의 진단서를 사용자에게 제출하면 된다. 임신 12주 이내에 사용한 근로자가 36주 이후에 또 사용할 수 있다.

사용 방식은 출근 시간을 1시간 늦추고 퇴근 시간을 1시간 앞당기는 방식, 출근 시간을 2시간 늦추는 방식, 중간에 휴게시간을 추가로 늘리는 방식 등 다양하다. 일 근로시간이 8시간 미만이면 6시간으로 단축할 수 있으며 6시간 이하 근로자의 경우 사용자가 6시간 미만으로 근로시간 단축을 허용해야 할 의무는 없다.

또 임신 12~36주의 근로자는 ‘전환형 시간선택제 지원제도’를 활용해 근로시간을 단축할 수 있다. 다만 이 기간에는 근로시간 단축에 비례해 임금이 줄어들지만 정부는 줄어든 임금에 대해 전환장려금을 1년 동안 월 20만원 보전해준다. 중견·중소기업 사업주도 간접노무비 월 20만원, 대체인력 지원금 월 60만원을 각각 지원 받을 수 있다.

세종=황정원기자 garden@sed.co.kr

[직장맘 출산·육아정보 10] ⑤출산휴가·육아휴직을 이어서 사용하고 싶어요

편집자주: 일·가정 양립을 위한 정책이 확산되고 있지만 출산·육아로 경력 단절된 여성이 111만 5,000명(2015년 4월 기준, 통계청)에 이른다. 저출산 시대에 직장맘이 출산과 양육 걱정 없이 일과 가정을 양립시킬 수 있는 방법은 무엇일까. 뉴스1은 서울시직장맘지원센터가 꼽은 직장맘이 자주하는 고충 10가지를 김명희 종합상담팀장(노무사)과 함께 문답으로 짚어본다.

◇ 출산휴가와 육아휴직을 이어서
쓴다고 했더니... 을 보내주지 않거나 육아휴직을 3개월
혹은 6개월만 사용하라고 합니다.

Q: 출산휴가 90일에 육아휴직 1년
을 이어서 사용하고 싶은데 회사에서
육아휴직은 3개월만 쓰라고 합니다.
어떻게 해야 하나요.

A: 상담하러 온 여성들이 많이 궁금
해 하는 것 중 하나가 출산휴가 90일과
육아휴직 1년을 이어서 사용하는 문제
입니다. 그만큼 현장에서는 둘을 이어
서 사용하기가 어렵다는 말이겠지요.

보통 회사는 출산휴가는 보내주면서
도 육아휴직은 꺼리는 경우가 많습니
다. 근로자가 1년 3개월 동안 자리를
비우는 것에 부담을 느끼고 육아휴직

그러나 육아휴직은 개시일 30일 전
에 신청했을 때, 근무기간이 1년 이상
이고 같은 아이에 대해 배우자가 육아
휴직 중이 아니라면 회사는 거부할 권
리가 없습니다. 근로자가 회사의 요구
대로 나눠서 쓸 생각이 있다면 3개월
또는 6개월만 사용하고 나머지는 다음
을 기약해도 되지만, 1년을 사용하기를
원한다면 회사는 이를 허용해야 합니다.
일단은 지난번에 말씀드린 대로 출
산휴가와 육아휴직 신청절차를 지키는
것이 중요합니다. 출산휴가 개시일(최
대 출산예정일 44일 전)을 정하고 나서
회사에 출산휴가와 육아휴직을 함께
쓰겠다고 알려야 합니다. 만약 이어서



러 차례 회사와의 면담 자리에 불려가 스트레스를 받는 상황이 임신한 근로자에게는 굉장히 힘겹기 때문입니다.

대신 회사에서 연락이 오면 "당시 회사 분위기가 휴직 얘기를 꺼낼 상황이 아니었고, 지금 아이를 봐줄 사

출 수 있다면 두 가지 신청서를 작성해 한꺼번에 회사에 제출해도 됩니다.

그런데 회사에서 육아휴직에 대해 확답을 피하거나, 나눠서 쓰라거나, 주지 않겠다고 나오면 일단 '고민해보겠다'고 말한 뒤 출산휴가 신청서만 작성해서 제출하고 휴가에 들어가기를 권합니다. 그런 다음 출산휴가에 들어간 지 60일이 되기 전, 그러니까 육아휴직 개시일 30일이 되기 전 회사에 이메일이나 우편으로 육아휴직 신청서를 보내면 됩니다.

신청서를 받은 회사는 전화해서 사전에 협의하지 않았다고 화를 내겠지만, 이미 신청서를 받은 상황에서 휴직을 주지 않으면 위법이기 때문에 대부분 휴직을 줍니다. 이렇게 권한 이유는 만삭인 상태로 육아휴직 문제로 여

람이 없어 고심 끝에 육아휴직을 신청하게 됐다"고 상황을 차분히 설명하는 것이 좋습니다.

물론 이렇게까지 했는데도 육아휴직을 주지 않는 회사도 있습니다. 그러면 고용노동부에 신고하는 방법밖에는 없습니다. 고용노동부는 육아휴직을 주지 않는 회사에 대해 육아휴직을 부여할 때까지 신고를 계속 받아주겠다고 했습니다. 그러니 회사가 한번 벌금을 내는 것으로 끝나는 것이 아니라 같은 아이에 대해 육아휴직을 줄 때까지 거듭 신고할 수 있습니다. 하지만 아직 고용노동부가 법원의 판단을 받아보지 않은 상황이라 법원이 달리 판단할 여지도 남아있습니다.

사실 육아휴직을 안 주려는 회사는 어떤 방법을 써도 주지 않습니다. 신고

하려면 해보라는 식입니다. 근로자를 직·간접적으로 계속 괴롭히면 스스로 회사를 그만둘 거라 생각하는 것입니다. 그러니 근로자도 전략을 잘 짜서 단계별로 대응해야 한다고 우리 센터는 코치하고 있습니다.

기본적으로는 회사와 충분히 협의해가면서, 회사 내부 절차와 규정을 존중해가면서 출산휴가와 육아휴직을 사용하는 것이 바람직합니다. 복귀 이후에 대한 준비도 해야 하기 때문에 회사와 충분히 협의하는 것은, 힘들긴 하지만 반드시 필요합니다.

근로자가 이런 힘든 과정 없이 회사 눈치를 보지 않고 출산휴가와 육아휴직을 쓸 수 있으면 좋겠지만, 현재 우리 제도와 현실은 그렇지 못한 상황입니다. 출산휴가와 육아휴직은 법적으로 보장된 권리이지만 사업주 허락 없이 사용하면 무단결근으로 간주됩니다.

지난해 우리 센터는 이런 문제를 해결하기 위해 서울시 경력단절예방지원

단 제도개선위원회를 꾸려 연구 작업에 대한 결과물로 '출산전·후휴가, 육아휴직 제도의 실효성 확보를 위한 정책 제안'을 발간했습니다.

장하나 의원을 비롯한 20여명의 국회의원들이 이를 토대로 사업주 허락 없이도 법적으로 보장된 출산휴가와 육아휴직을 쓸 수 있도록 하자는 법률 개정안을 지난해 10월 발의했습니다. 법안이 통과되면 근로자는 신청 절차만 제대로 지키면 사업주가 허락하지 않아도 출산휴가, 육아휴직 개시일에 해당 휴가와 휴직에 들어갈 수 있습니다.

그런데 이 개정안은 현재 국회에 계류 중이고, 19대 국회 회기가 곧 끝나기에 폐기될 운명입니다. 총선 이후 20대 국회에서 재발의해야 하는 상황입니다.

상담: 서울시직장맘지원센터(335-0101),
다산콜(120번 누르고 내선번호 5번)

(서울=뉴스1) 양은하 기자

2016.04.01



[직장맘 출산·육아정보 10]

⑥육아휴직 복귀가 코 앞인데
자리가 없대요

◇육아휴직 복귀를
앞두고 있는데...

Q: 육아휴직 복귀를 앞두고 있습니다. 회사에서 자리가 없다며 나오지 말라는데 어떻게 하면 좋을까요.

A: 복귀하지 말라는 말은 회사를 나가라는 것과 같은 얘기입니다. 사실상 해고입니다. 법적으로 회사는 출산휴가·육아휴직 이후 근로자를 반드시 복귀시켜야 하기 때문에 이를 어기면 부당해고에 해당합니다.

또 복귀시킬 때는 휴가·휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무로 복귀시켜야 합니다. 이를 어기는 사업장은 500만원 이하의 벌금에 처해집니다.

나오지 말라는 말을 복귀 한두 달 전에 하는 회사도 있지만 아무 연락이 없다가 복귀 직전에 전화로 전하는 곳도

있습니다. 또 복귀 하루 전까지 아예 연락이 없는 곳도 있습니다.

대부분 상담을 요청하는 근로자들은 복귀를 몇 개월 앞둔 시점에 “회사가 복귀를 반기지 않는 분위기”라는 동료 직원의 연락을 받았다고 하며 어떻게 하면 되느냐고 문의를 해옵니다.

서울시직장맘지원센터는 너무 일찍 대응하지 말고 복귀 한 달 전쯤부터 대응을 시작하라고 권하고 있습니다. 일단 연락을 기다리지만 말고 부서장이나 인사부 담당자에게 먼저 전화나 문자 혹은 이메일로 ‘한 달 뒤 복귀인데 절차를 안내해 달라’고 문의하는 것이 좋습니다. 그러면 회사는 복귀하지 말라고 기다려보라거나 일단 복귀하라거나, 대체인력이 있으니 다른 자리로 가야 한다는 등 입장을 정리해 대답해 줄 것입니다.

이때 근로자는 휴가·휴직 전에 근

무하던 원래 자리로 복귀하고 싶다는 의사를 명확히 밝혀야 합니다. 만약 그 자리에 다른 근무자가 있어서 안 된다고 하면 휴가·휴직 전 임금이 보장되는, 다른 자리도 고민해보겠다고 대답을 하면 됩니다.

원칙적으로 근로자는 같은 업무로 복귀할 권리가 있지만, 휴가·휴직 전 수준과 같은 임금을 보장해준다면 다른 업무로의 배치도 수용해야 합니다. 다만 부당전보의 소지가 없는 자리여야 합니다. 예를 들어 사무직으로 입사했는데 생산직이나 판매직으로 복귀를 시킨다면 부당전보의 가능성이 높으니 법적으로 다투어 볼 수 있습니다.

복귀 시점이 다가왔는데 회사에서 아무 연락이 없다면 기다리지만 말고 먼저 연락을 해야 합니다. ‘복귀가 얼마 남지 않았는데, 복귀 절차를 알려주세요’라고 관련 절차를 확인하는 겁니다.

만약 복귀하지 말라는 회사와 합의점을 찾지 못해 해고됐다면 복귀 당일 부터 3개월 이내에 노동위원회에 부당해고 구제신청을 할 수 있습니다.

이런 경우는 있습니다. 회사가 경영상의 이유로 정리해고를 하는데 거기에 휴가·휴직 중인 근로자를 포함한 것입니다. 회사가 정리해고 요건을 지켰다면 정당한 해고로 인정받겠지만, 그게 아니라면, 특히 임신·출산·육아와 관련 있는 여성근로자에게만 정리해고 통보를 했다면 부당해고입니다.

사실 복귀하지 말라고 회사가 명시적으로 말하는 것은 차라리 낫습니다. 말을 모호하게 하거나 에둘러서 표현해 복귀하라는 건지 말라는 건지 의도를 알 수 없도록 이야기를 하는 회사가 훨씬 많습니다. 이럴 때는 회사의 명확한 입장이 무엇인지 반드시 확인해야 합니다.

근로자도 자신의 의사를 항상 일관되게 밝히면서 전화 및 면담, 서면 등 협의 과정을 증거로 남겨야 합니다. 그리고 서면으로 해고통지를 받기 전까지는 계속 출근해야 합니다. 복귀하지 말라고 했다고 정말 복귀 당일에 출근하지 않으면 나중에 무단결근으로 처리될 수 있습니다.

이렇게 단계별 대응을 잘해나가다



보면 해고 관련 법적 다툼에서 회사가 질 확률이 높아집니다. 회사와의 합의 가능성도 높아지고요. 이때 형편이 괜찮은 회사라면 실업급여뿐만 아니라 위로금을 제시하기도 합니다. 그러나 많은 회사가 법적으로 당연히 받을 수 있는 실업급여를 합의 조건으로 내세우는 것이 현실입니다. 비자발적으로 회사를 나가게 되면 실업급여는 협상 조건이 아닌데도 그렇습니다.

어떤 경우든 근로자는 선택의 여지가 많지 않습니다. 회사와의 줄다리기를

잘 견뎌 복귀했다고 해도 회사와 다투는 파가운 시선을 견뎌야 합니다. 서울시직장맘지원센터는 회사와의 분쟁에 대처하는 방법을 지속적으로 코치해 주지만 버티는 건 근로자의 몫입니다. 자기 자신의 행복을 기준으로 잘 판단해야 합니다.

상담 서울시직장맘지원센터(335-0101),
다산콜(120번 누르고 내선번호 5번).

(서울=뉴스1) 양은하 기자



[직장맘 출산·육아정보 10]
⑦육아휴직 후 복귀했더니 업무가 달라졌어요

◇출산휴가·육아휴직 복귀 이후에는...

Q: 육아휴직을 쓴 뒤 회사에 복귀하니 자리는 그대로인데 업무 내용이 달라진 것 같아요. 어떻게 해야 하나요.

A: 출산휴가·육아휴직을 사용하고 나서 복귀를 했다고 문제가 다 끝난 것은 아닙니다. 무사히 복귀했어도 휴가·휴직으로 인한 부당한 차별 없이 예전처럼 업무를 지속할 수 있느냐는 또 다른 문제입니다.

복귀했더니 자리는 그대로인데 업무 내용이 달라지기도 하고, 자리를 아직 마련하지 못했더니 대기상태로 기다리는 곳도 있고, 아예 다른 자리로 보내는 회사도 있습니다. 이럴 때 면담과 서면 등 단계별 대응을 잘해나가다 보면 감정이 크게 상하거나 극단적인 상황까지 가지 않아도 문제를 풀 수 있습니다.

일단 휴가·휴직 전과 같은 업무로 복귀했는데 업무 내용이 달라진 경우부터 얘기해보겠습니다. 겉으로는 문제가 없어 보이지만 주어진 업무에 대한 권한과 역할이 그전과는 달리 축소됐다면 이는 불리한 처우에 해당합니다. 법에는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하면 3년 이하의 징역 또는 2000만원 이하의 벌금형에 처해진다고 규정하고 있습니다.

이런 경우 근로자는 일단 회사와 면담을 통해 '원래 해오던 업무가 어떤 것인데 복귀 후 어떻게 달라졌다. 같은 업무를 하도록 해달라'고 얘기하는 것이 좋습니다. 면담을 통해 의사를 전달하고, 그다음 서면으로 대응하고 그래도 해결되지 않는다면 고용노동부에 신고(진정·고소)할 수 있습니다.

복귀했더니 자리가 없다며 일단 대기하라고 하는 회사도 있습니다. 곧 자리를 주겠다고 기다려달라고 했다면





지켜보면 됩니다. 이때는 회사가 인사 목적상 대기발령을 한 것이니, 휴가·휴직 전과 같은 수준의 임금을 지급받을 수 있습니다.

그런데 기한 없이 무작정 대기하라는 경우도 있습니다. 근로자에게 아무 업무를 주지 않고 하루 종일 앉아있게 하는 것도 불리한 처우입니다. 이럴 때는 노동위원회에 부당대기발령구제신청을 하면 됩니다. 우선은 면담과 서면으로 ‘부당하다’는 의사를 밝히고 그래도 회사가 발령을 차일피일 미룬다면 그때 구제신청을 하면 됩니다.

마지막으로 다른 자리로 보내는 경우를 생각해볼 수 있습니다. 이때는 부당전보의 소지가 없는지 따져봐야 합니다. 지난번에 말했듯이 복귀시킬 때는 휴가·휴직 전과 같은 업무 또는 같

은 수준의 임금을 지급하는 직무로 복귀시켜야 합니다. 이를 어기는 사업장은 500만원 이하의 벌금에 처해집니다.

만약 사무직으로 입사했는데 생산직이나 판매직으로 복귀를 시킨다면 이는 부당전보일 가능성이 큼니다. 위의 경우와 마찬가지로 면담과 서면으로 우선 대응한 이후 해결되지 않으면 노동위원회에 부당전보구제신청을 하면 됩니다. 참고로 부당전보구제신청이나 부당대기발령구제신청은 전보나 대기발령이 난 날로부터 3개월 이내에 하면 됩니다.

출산휴가와 육아휴직을 쓰는 사람들이 점차 늘어나면서 이제는 이에 대한 인식도 많이 바뀌었습니다. 그런데 복귀와 관련해서는 법적 의무가 있어도 제대로 지키지 않는 곳이 여전히 많습니다. 회사는 휴가·휴직 이후 실업급여나 위로금을 줄 테니 회사를 정리해달라고 근로자에게 말합니다. 출산과 육아를 하다 돌아온 근로자를 긴 기간 육아휴직급여를 받으면서 쉬다가 혹은 놀다가 왔다고 여기기 때문입니다. 이

런 인식 탓에 복귀한 근로자가 회사에 적응하기는 쉽지 않습니다.

특히 몇 개월만 일을 쉬어도 트렌드를 따라잡기가 어려운 업제나, 대체인력으로 업무 공백을 메울 수 없는 직책의 근로자들은 휴가·휴직을 쓰기도 어렵지만 복귀 이후 적응도 어렵습니다. 여기에 ‘쉬다가, 놀다가 온 사람’이라는 눈치까지 겹치면 휴가·휴직 사용과 복귀의 고비를 넘긴 근로자도 "이제 그만 정리하는 게 좋지 않을까요?"라고 다시 압박을 받습니다. 많은 직장인들이 이 과정에서 직장을 그만두어 경력단절이 되고 몇 년이 지나서야 다

시 일자리를 찾으려 나옵니다.

법이 있어도 업무를 계속 해야 하는 근로자 입장에서는 회사와 끝까지 싸우기가 힘든 것이 현실입니다. 결국 현행 제도의 실효성 확보와 직장문화, 사회환경 조성이 톱니바퀴처럼 맞물려 돌아가야 문제해결의 실마리를 찾을 수 있습니다.

상담 서울시직장맘지원센터(335-0101),
다산콜(120번 누르고 내선번호 5번).

(서울=뉴스1) 양은하 기자

오후 4시30분 퇴근 ‘저녁 있는 삶’ ... 선진국형 일하는 문화로

근로복지공단에 근무하는 A대리는 요즘 삶의 질에 상당한 만족감을 느낀다. 2015년 8월부터 시간선택제 근무로 전환했기 때문이다. 전환 전 주일 소정근무시간인 40시간에서 전환 후 주일 소정근무시간이 30시간으로 단축됐기 때문이다. 그녀의 출근시간은 오전 9:30 이고 퇴근은 오후 4:30 이다. 이후 A씨는 육아에도 자기계발에도 최선을 다할 수 있게 됐다. 이런 삶의 질적 향상을 가져오게 된 계기가 정부에서 시행하는 전환형 시간선택제 일자리 사업 덕분이다. “아이의 행복과 자기계발에 투자할 수 있는 여유있는 삶은 시간선택제로 전환하면서 나타난 급여의 가치와는 비교할 수 없을 만큼 만족합니다”라고 A씨는 말한다.

▶관심 켜지는 전환형 시간선택제= 최근 시간선택제 일자리에 관한 인식이 개선됨에 따라 작년부터 시행하고 있는 전환형 시간선택제에 관심이 크게 늘고 있다. 일부에서는 “전환형 시간선택제를 도입하면 생산성이 떨어

아이의 행복·자기계발 투자 가능
자발적 근무시간 줄여 삶의 질 ↑

정부, 저출산시대 일자리 창출 의지
6~7일 공공·민간 수요 전수조사

질 것”이라는 우려가 있었지만 실태조사에 따르면 생산성 향상, 근무 만족도 향상 등의 효과를 거두고 있다.

‘전환형 시간선택제’란 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. 또한 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 전환형 시간선택제는 특별한 제약이 없



다는 것도 특징이다. 독일이나 영국, 네덜란드, 일본 등의 선진국에서는 이미 오래전부터 시행하고 있고, 국내 기업들도 상당수가 일과 삶의 만족도 향상을 위해서 제도를 도입하고 있다.

이러한 사회적 흐름과 성과에 발맞춰 고용노동부는 4월 6일부터 6월 7일까지 근로시간 단축근무, 남성육아휴직 등에 대한 인식과 활용 의향을 묻는 공무원, 교사 및 근로자 등 전국 430만 명 대상의 대대적인 수요조사를 실시한다. 금번 조사는 표본조사가 아니라 정부와 경제5단체가 협력하여 모든 공공기관(중앙부처, 교육기관, 지자체, 공공기관, 지방공기업 등)과 근로자수 500인

이상 대기업 등 총 1만 2천여 개소 전체 종사자 대상의 전수조사다.

이는 전환형 시간선택제를 활용해 장시간 근로관행 개선과 일·가정 양립을 통해 저출산 저성장 시대에 고용률을 높이겠다는 정부의 의지로 해석된다. 실제로, 자동차 수리 공구를 제작하는 중소기업인 (주)프론틱의 경우 외국인비정규직 대신 정규직 시간선택제 근로자를 활용해 시간당 생산성이 68% 증가하고 고용도 창출(20여 명)하는 효과를 거뒀다. 국내에서도 시간선택제를 도입해 효율적 인력 활용과 생산성 향상 등 기업경영에 도움이 된다는 사례가 속속 나타나고 있다.

▶**전환형 시간선택제 현재와 미래**= 우리나라의 근로시간은 세계 최고 수준임에도 불구하고 노동생산성은 최하위수준에 머물러 있다. 일과 삶의 균형지표도 OECD 36개국 중 34위로 최하위에 가깝다. 네덜란드, 독일 등 주요 선진국들도 시간제 일자리 등을 통해 근로시간을 유연화 함으로써 단기간에 고용률 70%를 달성한 것과는 대조적이다.

따라서 금번 실시하는 수요조사는 단순히 제도 안내나 수요 파악이 아니라, 실제 제도 활용으로 이어질 수 있도록 적극 지원할 계획이다. 공공부문에 대해서는, 기관별로 조사결과를 통보하여 전환형 시간선택제 활용 계획을 수립하도록 하고, 이행실적을 점검·공표하는 등 공공부문의 선도적 역할을 강화해 나가기로 했다. 중앙부처·지자체·공공기관이 전환형 시간선택제를 선도적으로 도입(‘16년 60% → ‘17년 80% → ‘18년 100%)하도록 하고, 2018년까지 부처, 기관별로 정원의 1% 이상을 활용한다는 복안이다.

민간기업에 대해서는, 개별기업에

조사결과를 분석·제공하고, 벤치마킹 사례 전파, 컨설팅 지원 등 기업이 자발적으로 제도를 도입·활용할 수 있도록 도와주고, 기업과 근로자에 대한 재정지원도 확대해 나갈 계획이다. 결혼, 출산 후에 전환형 시간선택제를 활용하고 전일제로 복귀하는 ‘선진국형 일하는 문화’를 확산하고, 이를 통해 다양한 일자리 창출과 국민적 삶의 질적 향상을 도모하겠다는 계획이다.

우리나라의 근로여건 상 근로시간 단축에 따른 급여감소, 사회적 인식부족과 전일제 위주의 조직문화 등의 문제로 전환형 시간선택제 등 일·가정 양립문화를 정착시키는 것에 어려움을 겪어왔다. 하지만 전환형 시간선택제는 여유로운 육아를 통해 업무집중도와 효율성을 높이고, 숙련된 인력의 이직을 감소시켜 직장만족도 증대라는 효과를 가져왔다. 금번 수요조사는 그간의 비효율적 근로 관행에서 벗어나 선진국형 기업문화를 획기적으로 확산해 나가고자 하는 민관 합동의 대국민적인 계기가 될 것이다.

이정환 기자/leejh@heraldcorp.com

시간선택제 업무 확대 ...일·가정 양립 큰 도움

금천구 시설관리공단은 당사 특성상 도서관, 독서실에 근무하는 여성직원 이 전체의 50% 이상이다. 따라서 육아나 학업, 건강 등의 개인적인 사유로 인한 사직이 빈번히 발생되고, 이에 따라 우수한 인재를 놓치고 개인은 경력단절이 되는 등 문제가 빈번히 발생했다.

이러한 문제를 해소하고자 2013년 시간선택제를 도입하고 현재 전환형 시간선택제를 운영하는 등 일과 삶의 질적 향상을 위해 다양한 노력을 하고 있다. 특히 전환형 시간선택제 시행 이후 결혼이나 육아, 학업 등을 이유로 하는 이직자가 없는 것으로 밝혀졌다. 또한 이러한 근무조건을 통하여 공단은 경영생산성이 크게 향상되어 지난해 지방공기업 경영평가에서 최우수 지방공기업으로 선정되는 성과를 거두었다.

실례로 구립도서관 사서 9년차를 맡고 있는 이원경씨는 전환형 시간선택제를 통하여 경력위기를 돌파했다. 갑작스럽게 찾아온 건강악화와 육아부담 때문에 퇴직위기에 있었던 이 씨는 전환형 시간선택제를 통하여 근무시간을 주 40시간에서 주 24시간으로 대폭 줄임으로써 계속 일할 수 있게 되었다. 하지만 이 씨도 시행초기에는 주 3일만 출근하는 것에 대해 동료들에게 업무분담 등의 이유로 부담스러웠던 것도 사실이다. 그러나 공단 측과 함께 단시간 기간제를 채용하고, 근무시간을 재편성하는 등의 노력으로 현재는 경력단절 없이 일과 가정 모두를 책임질 수 있게 되었다.

인사팀 남은정 팀장은 “목적이 뚜렷하고 그들의 입장에서 생각하고 접근하면 문제될 것이 없다고 생각합니다. 제도 도입에 관심이 있는 공공기관은 막연하게 어렵다고만 생각할 것이 아니라 컨설팅을 통해 전문가의 도움을 받을 것을 조언해 드리고 싶습니다”며 “앞으로 이러한 다양한 제도를 통하여 여성들이 경력단절 없이 정년까지 일과 가정의 균형 있는 삶을 영위할 수

있을 것입니다.”

있는 그런 좋은 근무환경을 조성하는데 일조하고 싶습니다”고 말했다. 공단은 “이후에도 시간선택제 전환의 적

합직무 발굴 및 제도 운영 활성화와 안착화를 추진할 계획이다”라고 밝혔다.

민간부문 우수사례 - (주)프론텍

직원의 30%가 시간선택제...생산성 크게 향상

경기도 시흥시 시화공단에 위치한 (주)프론텍(대표 민수홍)은 시간선택제 도입에 선두 주자같은 기업이다. 자동차부품 제조업체인 회사는 2013년 시간선택제를 처음 도입하면서부터 전체 직원의 30% 가량을 시간선택제 직원으로 채웠다.



남성 위주로 연장 및 야간근무 등에 익숙했던 기존의 제조업체 문화에서 시간선택제로 일하는 여성고용으로의 전환은 쉽지 않은 선택이었다. 도입 초기에는 전일제 근무자들과의 위화감 조성, 시간 떼우기식 근무 형태로 인한 생산성 저하 우려 등으로 부정적 시각이 대부분이었다.

하지만 효과는 기존 전일제 근무자

가 1인당 한 시간에 22대의 공구셋트를 생산하던 것을 시간선택제 근무자들은 37대를 생산하는 등 생산성 향상으로 이어졌다. 단순 조립라인이 주된 업무로 외국인 근로자나 일용직 근로자 위주로 고용하다보니 원할치 않은 의사소통, 애사심 부족 등으로 생산성 저하와 품질불량이 다발하는 상황을 시간선택제 도입을 통하여 돌파한 것이다.

회사는 기업성장지원센터의 도움을 받아 인력 문제점을 파악하고 시흥시로부터 시간선택제 경력단절 여성근로자를 제안받아 시작하게 되었다. 이러한 노력을 바탕으로 2015년 12월에 동종업계 최초로 여성 금형셋팅 시연회를 열어 성공적으로 마쳤다.

현재, 시간선택제 근로자 3명이 메인작업자 역할을 충분히 해내고 있으며, 시간선택제로 인한 생산성 저하 등의 우려를 불식시키고 있다. 또한, 전일제 직원들과 차별없이 시간제 정규

직으로 자리매김 할 수 있도록 노사간의 정기적인 간담회를 꾸준히 개최하고 있다.

이 회사의 생산관리부장은 “전일제 근무자에 비해 비교적 짧은 시간을 근무하다 보니 체력적으로나 집중력 면에서 큰 효과가 있으며, 생산성을 분석해본 결과 시간선택제 도입 후 생산성이 향상되어 매우 만족하고 있습니다”고 말했다. 시간선택제 근무의 장점을 단적으로 보여주는 예다.

전환형 시간선택제 지원, 대기업에 확대

사회적 인식 부족 등으로 확산 더뎠다 ...
6월까지 근로자 430만 대상으로 수요조사

최근 결혼을 앞둔 여성에게 퇴직을 강요한 ‘금복주 사태’로 일·가정 양립에 대한 사회적 관심이 뜨거운 가운데, 정부가 전환형 시간선택제 재정지원을 대기업 등으로 확대하는 방안을 추진한다.

6일 고용노동부 등에 따르면 이날부터 6월7일까지 공무원, 교사, 민간기업 1만 2,000개소 근로자 430만 명을 대상으로 전환형 시간선택제 수요조사가 진행된다. 정부는 수요조사 결과를 기반으로 공공기관별 활용계획을 수립, 하반기부터 이행실적을 공표하도록 할 계획이다. 또한 이 결과를 공공기관 경영평가에 반영하는 방안을 추진한다. 민간기업으로 제도를 확산시키기 위해 재정지원도 확대한다. 현재 중소·중견기업에 한정돼있는 사업주 지원대상에 내년부터 대기업을 추가하고, 근로자에 대한 지원규모도 육아기 근로시간 단축제도 수준까지 늘리기로 했다.

육아기 근로시간 단축의 경우 현재 근로자에게 단축된 근로시간에 비례해 통상임금의 최대 60%를, 사업주에게는 월 30만원(대기업 20만원)을 지원 중이다. 반면 전환형 시간선택제는 근로자에 대한 지원금(간접지원)이 월 최고 20만원에 그친다.

정부는 올 한해를 전환형 시간선택제 확산의 원년으로 삼는다는 방침이다. 장시간 근로관행을 개선하고 일·가정 양립을 정착시키기 위해서는 전환형 시간선택제 활성화가 시급하다는 판단에서다.

다만 근로시간 단축에 대한 인식 부족과 전일제 위주로 돌아가는 조직문화가 걸림돌로 꼽힌다. 지난해 전환형 시간선택제 지원 규모는 556명에 불과했다. 같은 기간 육아기 근로시간 단축지원 규모는 2,061명으로 3~4배선이다.

세종=조슬기나 기자 seul@asiae.co.kr

업무 생산성 높아지고 가정에 충실... 전환형 시간선택제 효과 크다

고용노동부
“육아와 일, 두 마리 토끼 잡았다”
경력단절 여성 등에게 새 희망

#1 조혜영씨는 워킹맘이다. 지난해 시간선택제 일자리로 천안고용노동콜센터에 재입사해 상담사로 일하고 있다. 조씨는 출산 전까지 상담팀장으로 일했다. 출산 후엔 전업주부가 됐다. 출산전·후휴가와 육아휴직까지 썼지만 낮가림이 심한 아이를 어린이집에 떼 놓고 출근할 수 없어 복직신청서 대신 사직서를 썼다. 지난해부터 둘째아이를 어린이집에 보낸 조씨. 육아와 병행할 수 있는 일자리를 찾기 시작했다. 마침 전에 다니던 회사에서 시간선택제 근무자를 모집하고 있었다. 조씨는 이를 통해 재입사에 성공했다. 조씨는 “하루 4시간 근무로 육아와 일이라는 두 마리 토끼를 잡았다”면서 “시간선택제 일자리가 경력단절여성인 나를 다시 세상 밖으로 나오게 하는 희망이 됐다”고 전했다.

#2 경기도 남양주에 위치한 식품가공업체 홈텔리는 높은 직원 이직률로 고민에 빠졌다. 숙련된 인력이 학업·건강·퇴직준비 등 개인 사유로 이직하면서 제품 생산에 차질이 있는 것은 물론 직원들의 복지·생산성 저하 등 여러가지 문제가 발생했다. 홈텔리는 이를 해소하고자 지난해 10월 전환형 시간선택제 일자리를 도입했다.

퇴직준비·학업·육아 등의 사유가 있는 생산직 직원 4명을 시간선택제로 전환했다. 월 40시간이던 근로시간은 월 30시간으로 단축했다. 이로 인해 발생하는 업무공백은 대체인력 직원 2명을 추가 채용해 해결했다. 홈텔리 관계자는 “전환형 시간선택제 운영 결과 현재 재까지 이직자가 없어 직원 이직률이 현저하게 줄어 들었다”면서 “제품 생산성과 품질 저하 문제도 해결했다”고 밝혔다.

그는 이어 “또 전환형 시간선택제로 인해 직원들이 결혼·육아·학업 등의

개인적인 사유 때문에 퇴직하지 않아도 된다는 평생직장의 개념을 가지게 돼 회사와 근로자 모두 만족하고 있다고 말했다.

최근 국내에선 일하는 문화에 대한 개선 요구가 높아지고 있다. 이와 함께 시간선택제 일자리에 대한 관심도 늘고 있다.

한국고용정보원의 조사에 따르면 시간선택제 일자리에 대한 취업 희망 비율은 2013년 63.5%에서 2015년 78.4%로 올랐다. 시간선택제로 근무하는 근로자의 만족도(2015년)는 신규형이 4.3점, 전환형이 4.4점으로 나타났다. 시간선택제 운영기업의 만족도는 2015년 상반기 4.05점에서 하반기 4.4점으로 상승했다.

특히 피크타임대의 업무를 분산하고 유연근무를 통해 숙련인력의 이직이 감소하면서 업무생산성과 근로자의 일·가정 양립 복지 지원에 긍정적인 효과가 있는 것으로 나타났다. 고용노동부 관계자는 “일각에서는 ‘전환형 시간선택제를 도입하면 생산성이 떨어질 것’이라는 우려가 있었지만 생산성·근무만족도 등에서 긍정적인 성과

를 거두고 있다”면서 “장시간근로를 통한 일 중심의 근로문화가 아닌 근로시간 단축과 유연근로를 통한 일과 가정의 균형을 이루는 선진국형 근로문화 정착이 필요하다고 인식하는 것”이라고 설명했다.

전환형 시간선택제 일자리란 기존의 전일제 근로자가 육아·출산·학업·퇴직준비 등의 이유로 근무시간을 자발적으로 줄여서 일하는 제도다. 업무시간이 줄어들면 이에 비례해 임금도 감소한다. 하지만 퇴직 없이 일과 가정을 병행할 수 있다. 본인의 희망에 따라 전일제로 복귀하는 것도 가능하다.

기존 육아기 근로시간 단축제는 만 8세 이하의 자녀가 있는 근로자가 1년간 신청할 수 있다. 전환형 시간선택제는 신청에 특별한 제약이 없다.

우리나라는 근로시간은 최고 수준이나 노동생산성은 최하위 수준이다. 일과 삶의 균형지표는 OECD 38개국 중 34위로 최하위권에 있다. 출산·육아 등의 사유로 직장을 떠나는 경력단절 여성은 205만 명을 웃돈다.

네덜란드·독일 등 주요 선진국들이

시간제일자리·단축근무 등 근로시간 유연화를 통해 단기간에 고용률을 높이고 일과 가정 균형을 유지하는 것과는 대조적이다.

국내에도 시간선택제를 도입해 효율적으로 인력 활용과 생산성 향상 등 기업 경영에 도움을 받은 사례가 있다. 자동차 수리 공구를 제작하는 중소기업인 프론텍은 외국인·비정규직 근로자 대신 정규직 시간선택제 근로자를 활용해 시간당 생산성이 69% 증가하고 고용창출(20여 명) 효과도 거뒀다고 밝혔다.

◆일·가정 양립 정책 도입 확대를 위한 수요조사 실시

고용노동부는 일·가정 양립 정책의 도입 확대를 위해 근로시간 단축근무,

남성육아휴직 등에 대한 인식과 활용 의향을 묻는 공공·민간부문 일·가정 양립 수요조사를 지난 6일 시작했다.

조사는 오는 6월 7일까지 약 두 달간 실시한다. 이번 수요 조사는 공무원·교사·민간기업 근로자 등 430만 명을 대상으로 진행된다. 정부와 경제 5단체가 협력해 모든 공공기관(중앙부처·교육기관·지자체·공공기관·지방공기업 등)과 근로자 500인 이상이 근무하는 대기업 등 총 1만 2000여 개소 전체 종사자를 대상으로 전수조사한다.

한국일보

[기고] 일·가정 양립에 해답있다



이기권 고용노동부장관

우리가 명실상부하게 선진국 대열에 올라서기 위해서는 노동시장에도 많은 변화가 있어야 한다. 고용 측면에서 보면 선진국 수준으로 고용의 양적 성장을 달성하면서 일자리의 질적 수준을 높이는 것이 가장 큰 과제다.

정부는 고용률 70% 달성을 국정 최우선 과제로 설정하고, 노동시장 제도와 관행을 개선하는 구조개혁에 힘쓰고 있다. 고용률 70% 달성을 위해서는 노동시장 각 부문의 변화가 모두 필요하다. 특히 무엇보다 선진국에 비해 경제활동 참여가 많이 낮은 여성의 고용률을 끌어 올리는 것이 핵심 과제다. 다행히 50% 초반이던 여성 고용률이 최근 10여년 사이 55% 수준까지 올라서고, 여성이 남성보다 높은 고용률 증가세를 보이는 등 고용 상황이 개선되고 있다. 그러나 여전히 해야 할 일이 많다.

여성이 남성보다 고용률이 낮은 가장 큰 이유는 일·가정 양립이 쉽지 않은 우리 사회 현실과 맞물려 있다. 20대에는 여성 고용률이 남성보다 높지만, 출산·육아를 거치는 30대부터 경제활동을 포기하는 경력단절 현상으로 여성 고용률이 급격히 떨어진다. 육아 등의 사유로 여성의 경력단절이 계속된다면 고용률 70% 달성은 어렵다. 뿐만 아니라, 여성인재의 잠재력을 충분히 활용할 수 없게 돼 기업과 국가경쟁력에 큰 손실이 발생한다.

정부는 여성의 경력단절을 막고 출산·육아 후 빠른 직장복귀와 일·가정 양립 지원을 위해 다양한 노력을 기울이고 있다. 출산전후휴가와 육아휴직제도를 확대하고, 시간선택제·육아기 근로시간 단축 등 유연한 근무형태 확산을 지원하고 있다. 여성근로자들이 전일제로 근무하다가 출산·육아기

에 시간선택제로 전환해 일과 육아를 병행할 수 있도록 지원한다. 육아가 끝난 후에는 다시 전일제 근로로 돌아갈 수 있도록 하는 시스템이다.

아울러 지난해에는 임신 기간(임신 12주 이내 및 36주 이후) 동안 임금 삭감 없이 근로시간을 1일 2시간 단축할 수 있는 임신기 근로시간 단축제도를 도입하였다. 쌍둥이 등 다태아 출산 시 출산전·후휴가 기간을 90일에서 120일로 확대하는 등 모성보호도 강화하고 있다. 또한 육아휴직 대상자녀 연령을 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀로 높였다.

남성 육아휴직 촉진을 위해 부부가 같은 자녀에 순차적으로 육아휴직을 사용하면 두 번째 육아휴직 사용자의 육아휴직급여를 더 많이 주는 일명 ‘아빠의 달’을 도입했다. 그 결과 매년 약 10%씩 육아휴직 사용자수가 증가하고 있고 이런 추세라면 올해 공무원·교직원을 제외하고도 육아휴직 사용자가 8만 명을 돌파할 것으로 보인다.

그럼에도 불구하고 아직 현장에서는 사업주 또는 직장동료의 눈치가 보여 출산전·후휴가나 육아휴직을 제대로

사용하기 어렵다는 하소연이 많다. 일명 ‘사내눈치법’이다. 이를 해결하기 위해 정부의 정책적 지원 못지않게 중요한 것이 바로 우리 생활 속 인식이다.

인식이 바뀌어야 문화가 바뀐다. 조금만 달리 생각해보자. 일·가정 양립은 직장 내 동료끼리 품앗이나 마찬가지다. 일·가정 양립이 필요한 동료를 배려하면 그 혜택이 언젠가 자신과 자식에게 돌아오는 것이다. 결혼과 출산, 그리고 육아가 모두의 축복과 배려를 받는 문화를 만들어 가야 한다. 물론 사업주도 근로자의 일·가정 양립 지원을 자신의 육아 문제이자 인재 활용을 위한 투자라고 생각해야 한다.

남성의 인식전환도 필요하다. 남성이 더 적극적으로 육아에 참여해야 일터와 가정이 행복해질 수 있다는 점을 잊지 말아야겠다.

정부와 함께 국민 모두가 ‘일과 가정 이 양립하는 사회’ ‘남녀 모두 마음껏 능력을 발휘할 수 있는 사회 만들기’에 동참해 고용률 70% 달성과 함께 삶의 질을 더욱 풍요롭게 가꿔 나가자.

알파걸을 알파우먼으로 키우자



윤승욱 신한은행 경영지원그룹장

한때 '알파 걸'이라는 단어가 유행했다. 라틴어로 '알파'는 으뜸을 뜻하는데, 시험 성적이나 업무 능력 등이 남자보다 월등한 미혼 여성을 일컫는 말이다. 하지만 알파 걸이 나이가 들어 '알파 우먼'이 되는 경우가 많지 않은 점은 안타깝다.

은행권에도 과거에는 알파 걸로 입사하고도 결혼·출산·가사 등 문제로 알파 우먼이 되지 못하고 퇴직하는 여성 인재가 꽤 많았다. 요즘은 일과 가정이 양립하는 알파 우먼을 길러내고자 다양한 방안을 내놓는 금융회사가 늘고 있다. 대표적 제도가 여성이 생애 주기에 따라 근무시간을 선택해 일할 수 있는 '전환형 시간선택제'이다. 임신 초기(12주 이내)와 후기(36주 이상)에 근무시간을 줄여주는 '임신기 근로시간 단축 제도'가 대표적이다.

하지만 여전히 많은 기업이 전환형 시간 선택제 근무 도입을 꺼리는 상황이며 이 때문에 알파 우먼의 도전이 좌절되는 일이 반복되고 있다.

기업에서 전환형 시간선택제 근무 도입을 꺼리는 것은 한국의 근로문화 때문이라고 생각한다. 경제협력개발기구(OECD) 회원국 중 근로시간이 둘째로 긴 대한민국에서 시간선택제로 일하는 문화는 아직 어색하고 쉽게 받아들이기 어려운 것이 사실이다. 유럽의 많은 나라에서 시간선택제 근무가 너무나 당연한 것으로 인식되는 것과 대비된다.

네덜란드는 1970년대까지 한국처럼 남성 외벌이 문화가 팽배했고 결혼한 여성들의 노동시장 퇴출은 당연하게 여겨졌다. 그러나 1980년대부터 높은 실업률, 여성의 노동시장 참여 증

가, 일과 생활의 균형 요구 등으로 시간선택제 문화가 점차 확산했다. 그 결과 지금은 전체 고용의 38%가 시간선택제로 근무한다.

설문조사 결과 응답자의 약 72%는 기업 내 성별이 복합적일수록 더 나은 성과를 달성하는 데 유리하다고 답했다.

기업 내 여성 인력이 늘어날수록 기업의 실적이 좋아진다는 사실이 다양한 보고서를 통해 증명되고 있다. 매킨지가 2010년에 다양한 국적·산업·직군 관리자 약 2000명을 대상으로 한

세계적 기업과 경쟁하려면 일과 가정을 양립시키는 알파 우먼이 점점 더 많아져야 한다. 시간선택제 근무 도입의 필요성을 사회가 인정하고 문화를 받아들이, 여성 인재가 일하기 좋은 사회가 되기를 기원한다.

발행일 2016년

발행처 고용노동부 고용문화개선정책과

주요 집필진 (노사발전재단) 서형도 책임컨설턴트
서현주, 이해선, 신동호 컨설턴트

디자인·제작 초이스컴(주) TEL. 070-4245-9599