찾기 쉬운 생활법령정보 Q&A

글. 법제처 법제정보담당관실

시간선택제 일자리

법제처에서는 2008년 초부터 국민이 실생활에 필요한 법령을 쉽게 찾아보고 이해할 수 있도록 정부 각 기관의 업무 중심으로 복잡하게 얽힌 법령간의 관계를 국민의 생활 중심으로 재분류하고, 법률전문가의 시각에서 쓰인 어려운 법령의 내용을 국민의 눈높이에서 쉽게 해설하여 제공하는 『찾기 쉬운 생활법령정보시스템(http://oneclick.law.go.kr)』을 구축하여 2016년 12월 현재 서술형 234건, 사례형 18건 등 총 252건의 생활분야에 관한 콘텐츠를 서비스하고 있습니다.

이 코너에서는 서비스 중인 생활분야에 대한 주요 궁금 사항에 대하여 질문과 답변의 형식을 빌려 그 주요내용을 차례로 소개하고자 합니다. 보다 자세한 내용은 『찾기 쉬운 생활법령정보시스템(http://oneclick.law.go.kr)』에 접속하셔서 '백문백답' 등을 통하여 찾아보실 수 있습니다.

Q1

최근 학업이나 자녀의 육아 등을 위해 시간선택제 일자리를 희망하는 사람들이 점점 많아지고 있다고 하는데요. 시간선택제 일자리란 무엇인가요?

A1

"시간선택제 일자리" 란 근로자의 필요에 따라 전일제 근로자보다 짧게 일하는 것으로서, 크게 채용형과 전환형으로 구분됩니다.

시간선택제 일자리의 개념

- "시간선택제 일자리" 란 근로자의 필요에 따라 전일제 근로자보다 짧게 일하면서 기본적인 근로조건이 보장되고, 차별이 없는 일자리를 말합니다 (「2016년 시간선택제 일자리 지원사업 시행지침」 p. 9). 이러한 시간선택제 일자리는 크게 채용형과 전환형으로 구분됩니다.

시간선택제 일자리의 유형

- "채용형 시간선택제" 란 피크타임 해소, 장시간 직무 분할, 우수 인력 확보, 근로자의 일 · 가정 양립 지원 등을 위해 기업에서 시간선택제 근로자를 신규로 채용하는 유형입니다.

- "전환형 시간선택제" 란 육아, 학업, 퇴직준비, 건강, 가족돌봄 등 근로자의 필요에 따라 일정기간 동안 전일제에서 근로시간을 단축하는 시간선택제로 전환하여 근무하다가 전환기간이 만료되면 다시 전일제로 복귀하여 근무하는 유형을 말합니다 (「2015 시간선택제 일자리 안내서」 참고). 대표적으로 임신기 근로시간 단축, 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄을 위한 근로시간 단축, 건강유지를 위한 근로시간 단축 등이 전환형 시간선택제에 해당합니다.

Q2

시간선택제 근로자로 일을 하려는 사람들에게는 근로조건이 어떤지가 가장 중요할텐데요. 시간선택제 근로자로 일하더라도 「근로기준법」의 적용을 받는지, 통상 근로자에 준하는 대우를 받을 수 있는지 궁금합니다.

A2

시간선택제 근로자는 「근로기준법」과 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」의 단시간근로자에 대한 규정이 적용되며, 통상 근로자에 비하여 차별적 처우를 받지 않습니다.

시간선택제 근로자의 법적 지위

■ 법률상 「근로기준법」의 단시간근로자– 국고의 추가지원

– 시간선택제 근로자는 법률상 「근로기준법」의 단시간근로자에 해당됩니다. 따라서 시간선택제 근로자는 「근로기준법」과 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」의 단시간근로자에 대한 규정이 적용됩니다.

■ 단시간근로자의 개념

– "단시간근로자" 란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말합니다 (「근로기준법」 제2조제1항제8호).

– 「근로기준법」의 단시간근로자에 해당되려면 사업장 내에 근로시간이 더 길고 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자가 있어야 하며, 그렇지 않은 경우에는 단시간 근로자로 볼 수 없습니다 (「2016 전환형 시간선택제 패키지 도입 운영 · 매뉴얼」 참고).

단시간근로자의 근로조건

■ 근로시간 비례 보호 원칙

– 시간선택제 근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 합니다 (「근로기준법」 제18조제1항).

■ 차별적 처우의 금지

– "차별적 처우" 란 다음의 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말합니다 (「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제3호).

- 「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따른 임금
- 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금
- 경영성과에 따른 성과금
- 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항

– 시간선택제 근로자라고 해서 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상 근로자에 비하여 차별적 처우를 받지 않습니다 (「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제8조제2항).

■ 근로조건의 예외

– 다만, 소정근로시간이 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주에 15시간 미만인 경우에는 주휴수당, 연차유급휴가 규정 및 퇴직급여제도 적용이 제외됩니다 (「근로기준법」 제18조제3항 및 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항 단서).

Q3

시간선택제 일자리의 경우 일하는 시간이 적으니 임금을 어느 정도 받을지 여부가 궁금할텐데요. 시간선택제 근로자의 임금은 어떻게 계산되나요?

A3

시간선택제 근로자의 임금을 산정할 때에는 시간급을 원칙으로 하며, 시간급 임금을 일급 통상임금으로 산정할 경우에는 1일 소정근로시간 수에 시간급 임금을 곱하여 산정합니다.

시간선택제 근로자의 임금

■ 임금의 계산

– 시간선택제 근로자의 임금은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 합니다 (「근로기준법」 제18조제1항).

– 시간선택제 근로자의 임금산정 단위는 시간급을 원칙으로 하며, 시간급 임금을 일급 통상임금으로 산정할 경우에는 1일 소정근로시간 수에 시간급 임금을 곱하여 산정합니다 (「근로기준법 시행령」 제9조 및 별표 2 제2호가목).

– 시간선택제 근로자의 1일 소정근로시간 수는 4주 동안의 소정근로시간을 그 기간의 통상 근로자의 총 소정근로일 수로 나눈 시간 수로 합니다 (「근로기준법 시행령」 제9조 및 별표 2제2호나목).

■ 임금의 차별적 처우 금지

– 사용자는 시간선택제 근로자임을 이유로 해당 사업이나 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상 근로자에 비하여 임금, 상여금, 성과금 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 차별적 처우를 해서는 안 됩니다 (「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제3호 및 제8조제2항).

Q4

육아, 학업, 건강 등의 사유로 하루에 일정 시간 이상을 일하기가 어려워 시간선택제로 일하는 경우가 많을 텐데요. 이러한 시간선택제 근로자의 경우에도 야근이나 주말 근무 등 초과근로를 해야 하나요? 만약 하게 된다면 초과근로에 대한 가산수당을 받을 수 있나요?

A4

시간선택제 근로자에게 초과근로를 시키려면 해당 근로자의 동의를 얻어야 하며, 근로자의 동의가 있더라도 초과근로시간은 1주일에 12시간을 초과할 수 없습니다. 시간선택제 근로자가 초과근로를 한 경우에는 가산수당을 받을 수 있습니다.

초과근로

■ 시간선택제 근로자의 초과근로 제한

– 사용자는 시간선택제 근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조의 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 해당 근로자의 동의를 얻어야 합니다. 이 경우 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없습니다 (「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조제1항).

– 사용자는 시간선택제 근로자와 합의한 경우에만 초과근로를 시킬 수 있으며, 사용자가 초과근로에 대하여 동의를 얻지 않고 초과근로를 하게 하는 경우에는 이를 거부할 수 있습니다 (「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조제2항, 「근로기준법 시행령」 제9조 및 별표 2 제3호나목).

– 사용자는 시간선택제 근로자를 소정근로일이 아닌 날에 근로시키거나 소정근로시간을 초과하여 근로시키고자 할 경우에는 근로계약서나 취업규칙 등에 그 내용 및 정도를 명시해야 합니다 (「근로기준법 시행령」 제9조 및 별표 2제3호가목).

■ 위반 시 제재

– 이를 위반하여 시간선택제 근로자의 동의 없이 초과근로를 하게한 사용자는 1천만원 이하의 벌금에 처해집니다 (「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제22조).

가산수당

- 사용자는 시간선택제 근로자의 초과근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급해야 합니다 (「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조제3항).

- 사용자는 초과근로에 대하여 가산임금을 지급하기로 한 경우에는 그 지급률을 명시해야 합니다 (「근로기준법 시행령」 제9조 및 별표 2 제3호가목).

Q5

근로시간이 통상 근로자와 다르다 보니 휴게시간이나 주휴수당, 연차유급휴가 등을 적용받을 수 있는지가 궁금한데요. 통상 근로자에 비하여 차별적 처우를 받지 않는다고 했으니, 시간선택제 근로자도 휴게시간이나 휴가 등을 사용하고, 주휴수당을 받을 수 있겠죠?

A5

네. 시간선택제 근로자도 근로시간이 4시간 이상인 경우에는 휴게시간을 쓸 수 있으며, 1주일에 평균 1회 이상의 주휴수당을 받을 수 있고, 연차유급휴가를 사용할 수 있습니다.

휴게시간

- 사용자는 시간선택제 근로자에게 1일 근로시간에 따라 다음의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 합니다 (「근로기준법」 제54조제1항).

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

- 휴게시간은 시간선택제 근로자가 자유롭게 이용할 수 있습니다 (「근로기준법」 제54조제2항).

주휴수당

- 사용자는 1주 동안의 소정근로일을 개근한 시간선택제 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 합니다 (「근로기준법」 제55조 및 「근로기준법 시행령」 제30조).

- 이 경우 사용자가 지급하여야 하는 임금은 일급 통상임금을 기준으로 합니다 (「근로기준법 시행령」 제9조 및 별표 2 제4호가목 · 라목).

연차유급휴가

- 사용자는 1년간 80% 이상 출근한 시간선택제 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 합니다 (「근로기준법」 제60조제1항).

- 시간선택제 근로자의 연차유급휴가는 다음의 방식으로 계산한 시간단위로 하며, 1시간 미만은 1시간으로 봅니다. 이 경우 사용자가 지급하여야 하는 임금은 시간급을 기준으로 합니다 (「근로기준법 시행령」 제9조 및 별표 2 제4호나목 · 마목).

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

- 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 시간선택제 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 합니다 (「근로기준법」 제60조제2항).

- 사용자는 시간선택제 근로자의 최초 1년 간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 「근로기준법」 제60조제2항에 따른 휴가를 포함하여 15일로 하고, 근로자가 「근로기준법」 제60조제2항에 따른 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가 일수를 15일에서 뺍니다 (「근로기준법」 제60조제3항).

- 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 연차유급휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 합니다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 합니다 (「근로기준법」 제60조제4항).

- 사용자는 연차유급휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 합니다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있습니다 (「근로기준법」 제60조제5항).

위반 시 제재

■ 이를 위반하여 시간선택제 근로자에게 휴게시간, 주휴수당, 연차유급휴가를 주지 않은 사용자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처해집니다 (「근로기준법」 제110조제1호).

Q6

1년 이상 계속 근무한 근로자는 퇴직금을 받을 수 있는 것으로 알고 있습니다. 그렇다면 시간선택제 근로자도 1년 이상 근무한다면 퇴직금을 받을 수 있나요?

A6

네. 받을 수 있습니다. 사업주는 1년 이상 근무하고 퇴직하는 시간선택제 근로자에게 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 퇴직금을 지급해야 합니다.

시간선택제 근로자의 퇴직금

■ 사용자는 1년(52주 + 1일) 이상 근무하고 퇴직하는 시간선택제 근로자에게 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정해야 합니다 (「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항 본문).

■ 시간선택제 근로자의 퇴직금 금액은 해당 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정됩니다 (「근로기준법」 제18조제1항).

퇴직금제도의 설정

■ 퇴직금제도를 설정하려는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정해야 합니다 (「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제1항).

■ 사용자는 퇴직급여제도를 설정하는 경우에 하나의 사업에서 급여 및 부담금 산정방법의 적용 등에 관하여 차등을 두어서는 안 되며, 하나의 사업 안에 퇴직급여제도를 차등하여 설정한 사용자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처해집니다 (「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제2항 및 제45조제1호).

퇴직금의 중간정산

■ 전환형 시간선택제의 경우 사용자는 시간선택제 근로자와의 합의에 따라 소정근로시간을 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 변경하여 그 변경된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우에는 근로자가 퇴직하기 전에 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있습니다. 이 때 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 정산시점부터 새로 계산합니다 (「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제2항 및 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조제6호의2).

Q7

지금까지 시간선택제 일자리에 대해 알아보았는데요. 시간선택제 근로자뿐만 아니라 이러한 시간선택제 일자리를 도입한 사용자에 대한 혜택도 있어야 하지 않을까요?

A7

시간선택제 일자리를 도입한 사용자에게도 혜택이 주어집니다. 전환형 시간선택제를 도입한 사용자는 전환장려금, 간접노무비, 대체인력 지원금을 1년간 지원받을 수 있으며, 채용형 시간선택제를 통해 새롭게 일자리를 창출하는 경우에도 신규채용 시간선택제 근로자 임금의 50%를 1년간 지원받을 수 있습니다.

전환형 시간선택제 도입 지원

■ 지원요건

– 전환형 시간선택제 도입에 따른 지원을 받으려는 사업주는 다음의 요건을 갖추어야 합니다 (「2016 전환형 시간선택제 패키지 도입 운영 · 매뉴얼」 p. 127).

- 시간선택제 전환사유 해소 시 전일제 복귀를 보장하는 시간선택제 전환제도 마련
- 6개월 이상 고용된 전일제 근로자의 자발적 청구에 따라 근로시간을 단축하는 시간선택제 전환 허용
- 근로자의 근로시간이 주 15시간 이상 30시간 이하

■ 지원내용

– 전환형 시간선택제를 도입한 사업주는 시간선택제 전환장려금, 간접노무비, 대체인력 지원금 등을 1년간 지원받을 수 있습니다 (「2016년 시간선택제 일자리 지원사업 시행지침」 p. 40).

구분	내용
전환장려금	· 주 15시간 이상 25시간 이하로 전환 시: 월 최고 40만원 · 주 25시간 초과 30시간 이하로 전환 시: 월 최고 24만원 · 임신 근로자: 주 15시간 이상 30시간 이하 근무로 전환한 경우에도 월 최고 40만원 지원 ※ 사업주가 전환 근로자에게 전환 전 시간비례 임금+추가 임금 · 수당 등 지급 여부를 확인한 후 지원금을 지원(40만원 또는 24만원보다 추가 지급액이 적은 경우 그 금액을 지원)
간접노무비	우선지원 대상기업 또는 중견기업에 한하여 전환형 근로자의 인사 · 노무관리에 소요되는 비용을 1인당 월 20만원 지원
대체인력 인건비	대체인력에게 지급하는 임금의 50%를 월 60만원(대규모기업 월 30만원) 한도로 지원

채용형 시간선택제 도입 지원

■ 지원요건

– 채용형 시간선택제의 도입에 따른 지원을 받으려는 사업주는 다음의 요건을 갖추어야 합니다 (「2016 전환형 시간선택제 패키지 도입 운영 · 매뉴얼」 p. 149).

- 시간선택제 근로자와 무기계약 체결
- 최저임금의 130%(중소기업은 120%) 이상의 임금 지급
- 근로자의 근로시간이 주 15시간 이상 30시간 이하
- 사회보험 가입 등 기본적 근로조건 보장
- 전일제 근로자와 균등 대우

■ 지원내용

– 신규채용 시간선택제 근로자의 임금의 50%를 1년간 지원합니다 (「2016년 시간선택제 일자리 지원사업 시행지침」 p. 50~51).

구분	내용
최저임금 130% 이상	근로자 1명당 사업주가 지급한 임금의 50%를 월 80만원 한도(대기업은 월 60만원 한도)로 1년의 기간 내에서 지급
최저임금 120% 이상 ~ 130% 미만	우선지원 대상기업에 한해 근로자 1명당 사업주가 지급한 임금의 50%를 월 40만원 한도로 1년의 기간 내에서 지급

– 간접노무비는 우선지원 대상기업에 한해 임금수준과 관계없이 지원기간 동안 월 10만원을 추가로 지급합니다 (「2016년 시간선택제 일자리 지원사업 시행지침」 p. 51).

– 지원을 받는 근로자 수는 참여신청서를 제출한 날이 속한 달의 마지막 날에 그 사업장에 소속된 근로자 수의 30%(우선지원 대상기업은 60%)를 한도로 지원하며, 최소 지원인원 한도는 소속 근로자수와 관계없이 3명으로 합니다 (「2016년 시간선택제 일자리 지원사업 시행지침」 p. 51).