워라밸의 길잡이

근로시간 단축제도 가이드북

임신기, 육아기, 가족돌봄 등
근로시간 단축제도

고용노동부

워라밸의 길잡이

근로시간 단축제도 가이드북

임신기, 육아기, 가족돌봄 등
근로시간 단축제도

고용노동부

Contents

워라밸의 시대, '시간제' 다시보기 ---- 4

한눈에 보는 근로시간 단축제도 ---- 10

Ⅰ 법령으로 알아보는 근로시간 단축제도 ---- 16

임신기 근로시간 단축 ---- 17

육아기 근로시간 단축 ---- 22

가족돌봄 등 근로시간 단축 ---- 30

Ⅱ 근로시간 단축제도 도입·운영 가이드 ---- 48

근로자 가이드 ---- 48

사업주 가이드 ---- 53

Ⅲ 근로시간 단축제도 인사·노무관리 ---- 65

기본원칙 ---- 65

세부 운영방안 ---- 71

Ⅳ 근로시간 단축제도 활용 우수사례 ---- 91

㈜케이티씨에스 ---- 92

㈜커피빈코리아 ---- 100

㈜교동식품 ---- 108

트라이텍㈜ ---- 116

케이티씨주식회사 ---- 118

경인문화사 ---- 120

Ⅴ 관련 규정 ---- 122

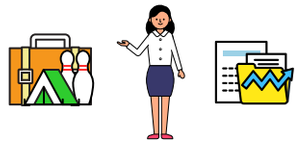
Ⅵ 관련 서식 ---- 134

워라밸의 시대, '시간제' 다시보기

지금은 '워라밸'이 대세

10명 중 7명,
연봉보다 워라밸이 더 중요

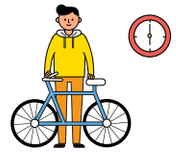
* 성인남녀 1,827명 조사, '21.2월 사람인



'일과 생활의 균형' 중시 경향 뚜렷
이유는 '취미활동', '건강 유지'

"저녁 있는 삶 살아야죠"
직장관 1위는 돈보다 '워라밸'

* 구직자 496명 조사, '20.11월 잡코리아·알바몬



구직자 69.2%, 금전적 보상보다 워라밸 중요
"다른 요건 좋아도 워라밸 무너지면 퇴사 고민"

일하면서 아이도 맘편히 돌보는 워킹맘, 워킹대디의 happy life
육아기 근로시간 단축

사고로 다친 가족의 간병과 회사일을 병행할 수 있는 보람찬 하루
가족돌봄 등 근로시간 단축

생계로 중단했던 진학! 다시 날개를 편 직장인 만학도의 꿈
학업을 위한 근로시간 단축

전일근무가 어려운 내게 일하는 기쁨을 안겨준 기회
시간제 적합직무로 발굴한 반일제 일자리

'전일제', '시간제'의 경계가 허물어지고 있습니다

전환형 시간제 활성화

근로자 본인이 필요할 때 근로시간 단축을 통해 전일제에서 시간제로 전환할 수 있고,
사유가 종료되면 다시 시간제에서 전일제로의 복귀가 보장됨

전일제 ⟷ 시간제

근로시간 단축청구권 시행

근로자가 사업주에게 근로시간 단축을 신청할 수 있도록 법으로 보장, 사업주는 허용예외 사유가 아니면 허용해야 함(임신기, 육아기, 가족돌봄 등 근로시간 단축제도)

'시간제'에 대한 인식의 전환이 필요합니다

- 필요에 따라, 워라밸을 위해 '선택'할 수 있는 '시간제'!
  시간제는 더이상 '질 낮은 일자리'가 아닌 시대가 되었습니다.
- 전일제 중심의 획일적·경직적인 고용문화에서 벗어나
  시간제를 '유연한 고용문화'로 받아들이는 인식이 필요합니다.
- 근로시간 단축 등을 위한 시간제 적합직무의 발굴은
  기업문화 개선의 핵심 전략이 될 수 있습니다.

‘유능한 시간제’ 확산을 위하여

‘유능한 시간제’란?

유연하고 **능**동적인 시간제 일자리를 뜻합니다.

누구나 필요할 때 시간제로 전환할 수 있는 **유연한** 일자리
시간제가 꼭 필요한 분들을 위한 **능동적인** 양질의 시간제 일자리

유능한 시간제는 일터 현장에서 다양한 모습으로 만날 수 있어요

착한 일자리
전일제와 시간제, 정규직과 비정규직 간의 차별이 없는 착한 일자리

튼튼한 일자리
고용안정이 보장되는 안정적 일자리

선택적 일자리
필요한 사람 누구나 선택할 수 있는 일자리

필요한 일자리
일자리를 나누고 경력단절을 예방하는 꼭 필요한 일자리

건강한 일자리
일과 생활에 균형을 찾아주는 워라밸 일자리

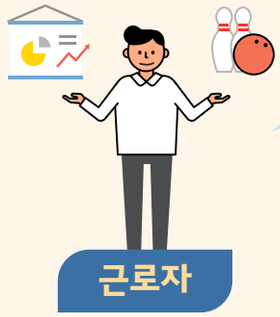
상생형 일자리
직무만족도와 기업경쟁력을 높여주는 노사 win-win 일자리

유능한 시간제 유형

유 연한 시간제 **전환형** 시간제 일자리

능 동적 시간제 **채용형** 시간제 일자리

근로시간 단축으로
근로자와 기업이 함께 성장



유연한 근무환경 속에서
일과 생활의 균형을!

업무집중도 향상
가족돌봄, 본인건강 등에 대한 부담과 스트레스를 줄일 수 있어 업무집중도가 높아집니다.

업무효율 상승
근로시간 단축으로 인한 업무시간을 감안하여 일에 집중하게 되므로 업무효율성이 높아집니다.

경력단절 예방
근로시간이 줄어도 업무는 계속 할 수 있으므로 경력단절을 막을 수 있습니다.

자기계발 증진
퇴직준비, 학업 등 자기계발과 자아실현의 기회를 가질 수 있습니다.

가족관계 개선
일과 생활의 균형으로 가정을 돌볼 여유가 생기면서 소홀해졌던 가족관계도 좋아질 수 있습니다.

숙련인력 확보와
경쟁력 향상을!

숙련인력 확보
일·생활 균형의 어려움으로 직장을 떠나는 인력이 줄어들어 장기근속을 통해 숙련인력을 확보할 수 있습니다.

생산성 향상
근로시간 단축 근로자의 일·생활 균형으로 업무몰입도가 높아지면서 생산성이 향상됩니다.

직무만족도 증가
가족돌봄, 본인건강 등의 문제를 겪는 직원의 업무부담과 스트레스가 줄어들어 직무만족도와 조직몰입도가 높아집니다.

기업경쟁력 상승
근로시간 단축 근로자의 업무집중도가 높아지면서 고객 서비스의 질이 향상되고 기업경쟁력이 높아집니다.

기업이미지 제고
일·생활 균형을 지원하는 기업으로 인정받게 되면서 기업의 이미지가 향상됩니다.

한눈에 보는 근로시간 단축제도

구분	근로시간 단축제도(전환형 시간제)			
	임신기 근로시간 단축	육아기 근로시간 단축	가족돌봄 등 근로시간 단축	자율형 근로시간 단축
법적 근거	근로기준법 제74조	남녀고용평등법 제19조의2	남녀고용평등법 제22조의3	기간제법 제7조 및 사업주 재량
신청 사유	임신	육아	가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업	사업주가 승인하는 사유(제한 없음)
대상	임신 12주 이내, 36주 이후 근로자	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자 (근속기간 6개월 이상)	상기 사유 해당 근로자 (근속기간 6개월 이상)	법정 단축제도 이외의 사유 및 기간으로 근로시간 단축을 신청한 근로자 * 임신 12~36주 근로자 포함
단축 시간	1일 2시간 단축 (1일 6시간 근무)	주 15~35시간 근무	주 15~30시간 근무	사업장별 자율 시행
단축 기간	임신 12주 이내, 36주 이후 기간	1년(육아휴직 미사용 기간 가산 시 최대 2년)	최초 1년(1회 연장 포함 최대 3년, 학업은 1년)	
급여	임금삭감 없음	근로시간 비례임금 이상 지급		

임신기 근로시간 단축제도

임신기 근로시간 단축제도란?

임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하면 사용자는 이를 허용해야 합니다.(근로기준법 제74조)

※ 근속기간, 근로형태, 직종 등에 관계없이 신청 가능

단축시간 및 단축기간

임신 후 12주 이내, 36주 이후 기간 동안 1일 2시간의 근로시간을 단축할 수 있습니다.
(단, 1일 근로시간이 8시간 미만인 경우 1일 6시간으로 단축)

※ 임신 후 12주 초과 36주 미만의 여성 근로자는 사업주의 재량으로 근로시간 단축 가능

임신기 근로시간 단축

12주 이내	12주 초과 36주 미만	36주 이후
법으로 보장	사업주 재량	법으로 보장

단축 근로자 근로조건

- 사용자는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감할 수 없습니다.(근로기준법 제74조제8항)
- 사용자는 임신기 근로시간 단축 중인 근로자에게 초과근무를 시키면 안 됩니다.

※ 임신 중의 여성 근로자는 시간외근로 금지(근로기준법 제74조제5항)

육아기 근로시간 단축제도

육아기 근로시간 단축제도란?

만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자가 자녀양육을 위해 근로시간을 단축할 수 있는 제도입니다.(남녀고용평등법 제19조의2)

단축시간 및 단축기간

단축 후 근로시간은 주당 15~35시간이며, 단축기간은 1년(육아휴직 미사용 기간 가산 시 최대 2년)입니다.

※ 한 자녀에 대해 남녀 근로자 각각 사용 가능, 분할사용 가능(1회 3개월 이상)

근로시간 단축 허용예외

근로자가 근로시간 단축을 신청하면 사업주는 허용해야 합니다.

※ 미부여 시 500만원 이하 과태료

다만, 다음의 사유에 대해서는 허용하지 않을 수 있습니다.

① 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우
② 대체인력 채용이 곤란한 경우
③ 업무 성격상 근로시간의 분할 수행이 곤란한 경우
④ 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우

근로시간 단축 허용여부 통보

사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 않는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통해 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의해야 합니다.

※ 위반 시 500만원 이하 과태료

근로시간 단축을 이유로 불이익 처우 등 금지

- 육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건(근로시간 포함)은 사업주와 그 근로자 간에 서면으로 정합니다.
  ※ 위반 시 500만원 이하 과태료
- 사업주는 근로시간 단축을 이유로 불리한 근로조건, 해고 등 불이익 처우를 해서는 안 됩니다.
  ※ 위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없으며, 그 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있습니다.
  ※ 위반 시 1천만원 이하의 벌금

근로시간 단축 후 직무복귀

근로시간 단축기간이 끝나면 사업주는 해당 근로자를 종전과 동일한 업무나 같은 수준의 임금을 지급하는 직무로 복귀시켜야 합니다.

※ 위반 시 500만원 이하의 벌금

가족돌봄 등 근로시간 단축제도

가족돌봄 등 근로시간 단축제도란?

근로자가 본인의 필요에 따라 사업주에게 근로시간 단축을 요구할 수 있도록 제도적으로 보장하는 것으로 요건을 충족하는 근로자라면 누구나 신청할 수 있습니다.(남녀고용평등법 제22조의3)

※「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 개정('19.8.27.) 및 시행('20.1.1.)

근로시간 단축사유

가족돌봄(간병), 본인건강, 은퇴준비, 학업의 사유로 신청할 수 있습니다.

	활용	기대효과
가족돌봄	가족의 질병, 사고, 노령으로 인한 간병 활동	가족친화문화 조성, 고령사회 대비
본인건강	질병, 부상, 체력의 부족 등 신체 및 정신건강 회복	업무집중도 향상, 경력단절 방지
은퇴준비	55세 이상 근로자의 재취업, 창업, 사회공헌활동 준비	점진적 퇴직, 인생 3모작 준비
학업	학교 정규교육과정, 근로자 자율적 직업훈련, 자격취득	평생학습 보장, 업무생산성 향상

단축시간 및 단축기간

근로시간 단축 후 근로시간은 주당 15~30시간이며 단축기간은 최초 1년 이내 입니다.
연장은 총 단축기간 3년(단, 학업은 1년) 범위 내에서 1회 가능합니다.

최초 1년 이내 + 연장 2년 이내 = 총 3년 이내

* 단, 학업사유는 연장 포함 총 1년 이내

근로시간 단축 허용여부 통보

근로자가 근로시간 단축을 신청하면 사업주는 신청일부터 30일 이내에 근로시간 단축 허용여부를 알려주어야 합니다.

근로시간 단축 허용예외

근로자가 근로시간 단축을 신청하면 사업주는 허용해야 합니다.

다만, 다음의 사유에 대해서는 허용하지 않을 수 있습니다.

① 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우
② 대체인력 채용이 곤란한 경우
③ 업무 성격상 근로시간의 분할 수행이 곤란한 경우
④ 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우
⑤ 가족돌봄 등 근로시간 단축 종료일로부터 2년이 경과하지 않은 경우

근로시간 단축을 이유로 불이익 처우 등 금지

- 사업주는 근로시간 단축을 이유로 불리한 근로조건, 해고 등 불이익 처우를 해서는 안 됩니다.
  ※ 위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없으며, 그 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있습니다.
  ※ 위반 시 1천만원 이하의 벌금

근로시간 단축 후 직무복귀

근로시간 단축기간이 끝나면 사업주는 해당 근로자를 종전과 동일한 업무나 같은 수준의 임금을 지급하는 직무로 복귀시켜야 합니다.

I

법령으로 알아보는 근로시간 단축제도

01. 임신기 근로시간 단축제도

사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용해야 합니다.

근로기준법

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.

신청대상

- 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자
  - 사용자는 근로계약의 형태, 직종, 근속기간 등과 관계없이 임신기 근로시간 단축을 부여할 의무가 있습니다.

    ※ 임신기 근로시간 단축 미부여 시 500만원 이하의 과태료

적용범위 1인 이상 사업장(동거친족만으로 이루어진 사업장은 제외)

단축기간

- 임신 후 12주 이내, 임신 36주 이후 출산 전까지의 기간 동안 근로시간을 단축할 수 있습니다.
  ※ 임신 후 12주 이내는 임신일로부터 84일까지, 임신 후 36주 이후는 임신 후 246일부터 출산 전일까지의 기간을 말함(진단서상의 임신일을 기준으로 함)
- 임신 후 12주 이내에 사용했더라도 36주 이후에도 다시 사용할 수 있습니다.
  ※ 전체 임신 기간에 걸쳐 1회만 사용 가능한 것은 아니며, 임신 12주 이내 및 36주 이후라면 횟수에 상관없이 사용 가능
- 법적 청구권이 없는 임신 후 12주 초과 ~ 36주 미만의 여성 근로자는 사용자의 재량으로 근로시간을 단축할 수 있습니다.
  ※ 사용자는 근로자가 전체 임신 기간 동안 사용한 근로시간 단축에 대해 워라밸일자리 장려금을 지원받을 수 있음

임신기 근로시간 단축

12주 이내	12주 초과 36주 미만	36주 이후
법으로 보장	사업주 재량	법으로 보장

단축시간

- 1일 2시간의 근로시간을 단축할 수 있습니다.
- 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자가 근로시간 단축을 신청하는 경우 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있습니다.

예시

- 1일 근로시간이 7시간인 경우 1일 6시간으로 단축(1시간 단축)
- 1일 근로시간이 6시간 이하인 근로자의 경우 사용자가 6시간 미만으로 근로시간 단축을 허용해야 할 의무는 없음

단축방식

- 출근시간을 늦추거나 퇴근을 일찍 하는 등 제한은 없으나, 근로자가 신청하는 방식으로 허용하는 것이 원칙입니다.(근로자가 원할 경우 1시간 단축도 가능)

예시

- 출근시간 2시간 늦추기
- 퇴근시간 2시간 앞당기기
- 출근시간 1시간 늦추고 퇴근시간 1시간 앞당기기
- 중간에 휴식시간 2시간 부여

신청방법

- 근로시간 단축 개시 예정일의 3일 전까지 임신기간, 근로시간 단축 개시 예정일 및 종료 예정일, 근무 개시 시각 및 종료 시각 등을 적은 문서(전자문서 포함)에 의사의 진단서를 첨부하여 사용자에게 제출해야 합니다.
  ※ 같은 임신에 대해 근로시간 단축을 다시 신청하는 경우 진단서 첨부 생략

근로기준법 시행령

제43조의2(임신기간 근로시간 단축의 신청) 법 제74조제7항에 따라 근로시간 단축을 신청하려는 여성 근로자는 근로시간 단축 개시 예정일의 3일 전까지 임신기간, 근로시간 단축 개시 예정일 및 종료 예정일, 근무 개시 시각 및 종료 시각 등을 적은 문서(전자문서를 포함한다)에 의사의 진단서(같은 임신에 대하여 근로시간 단축을 다시 신청하는 경우는 제외한다)를 첨부하여 사용자에게 제출하여야 한다.

단축 근로자 근로조건 보호

- 사용자는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감할 수 없습니다.
  ※ 임금을 삭감하는 경우에는 임금체불이 됨
- 사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 해서는 안되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우 쉬운 종류의 근로로 전환해야 합니다.
  ※ 위반 시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금
- 임신기 근로시간 단축 근로자에게 단축된 근로시간을 초과하여 근무하게 해서는 안 됩니다.
  ※ 임신기 근로시간 단축 중 초과근무를 시키는 경우 임신기 근로시간 단축 미부여로 볼 수 있음 (근로시간 단축 미부여 시 500만원 이하의 과태료)

근로기준법

제74조(임산부의 보호) ⑤ 사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.
⑧ 사용자는 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.

정부 지원제도

- 임신기 근로시간 단축을 허용한 사용자에게 워라밸일자리 장려금을 지원합니다.
  - 근로자 1인당 임금감소액 보전금, 간접노무비, 대체인력 인건비를 각각 지원
  - 임금감소액 보전금은 단축시간과 관계없이 월 최대 40만원 지원(임신기 근로시간 단축 우대 지원)

Q 임신 12주 이내에 사용한 근로자가 임신 36주 이후에 또 사용 가능한지?

A 두 기간 모두 사용할 수 있습니다.

Q 1일 8시간 미만 또는 6시간 이하인 근로자도 1일 2시간 단축해야 하는지?

A 1일 8시간 미만인 경우 6시간으로 단축할 수 있으며, 1일 6시간 이하인 경우에는 사용자가 6시간 미만으로 근로시간 단축을 허용해야 할 의무는 없습니다.

Q 임신 근로자가 1일 4시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우는?

A 사용자는 1일 2시간을 초과하여 허용할 의무는 없으므로 1일 2시간의 근로시간 단축을 허용하면 됩니다. 다만, 법적 요건을 보다 완화하여 근로시간 단축을 허용하는 것은 가능하므로 사용자의 재량으로 1일 2시간을 초과한 근로시간 단축을 허용할 수 있습니다.

Q 법정 외 임신기(12주 초과 36주 미만)의 근로시간 단축 허용 여부는?

A 사용자는 법정 외 임신기(12주 초과 36주 미만)의 근로시간 단축 신청에 대한 허용 의무가 없습니다. 다만, 사용자의 재량으로 근로시간 단축을 허용할 수 있습니다.
※ 사용자는 법정 임신기 여부에 관계없이 전체 임신기간의 근로시간 단축에 대해 워라밸 일자리 장려금을 지원받을 수 있음

Q 임신기 근로시간 단축기간 중 시간외근로나 초과근무가 가능한지?

A 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 해서는 안되며(근로기준법 제74조제5항), 임신기 근로시간 단축 중인 근로자에게 단축된 근무시간을 초과하여 근무하게 해서는 안 됩니다. 단축된 근무시간을 초과하여 근로하게 하면 임신기 근로시간 단축을 부여하지 않은 법 위반(근로기준법 제74조 제7항)으로 볼 수 있습니다.

Q 임신기 근로시간 단축 중 연차유급휴가 산정방법은?

A 임신기 근로시간 단축(1일 6시간 근무) 중 연차유급휴가를 1일 단위로 부여한 경우 1일 6시간 사용으로 산정하며, 연차유급휴가를 시간단위로 부여(3시간)한 경우에는 부여한 시간(3시간)만 사용한 것으로 산정해야 합니다.(단, 임금은 단축된 근로시간 이전의 근로시간에 해당하는 금액을 지급)

02. 육아기 근로시간 단축제도

사업주는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 근로자가 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용해야 합니다. 다만, 허용예외 사유로 인정되는 경우에는 허용하지 않을 수 있습니다.

※ 육아기 근로시간 단축 미부여 시 500만원 이하의 과태료

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 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. <개정 2012.2.1., 2019.8.27.>

육아기 근로시간 단축 허용 예외 사유

1. 근로자의 계속 근로기간이 6개월 미만인 경우
2. 사업주가 고용센터에 구인신청을 하고 대체인력을 채용하기 위해 14일 이상 노력했으나 대체인력을 채용하지 못한 경우(정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우에는 인정하지 않음)
3. 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 육아기 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

신청대상

- 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위해 근로시간 단축을 신청하는 근로자
  ※ 한 자녀에 대해 부모가 각각 1년씩(단, 육아휴직 미사용 기간 가산 시 최대 2년) 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있음

적용범위 1인 이상 사업장(동거친족만으로 이루어진 사업장은 제외)

단축기간

- 근로시간 단축기간은 1년 이내(단, 육아휴직 미사용 기간 가산 시 최대 2년)입니다.
  - 육아기 근로시간 단축기간은 근로자의 신청에 따라 1년 이내로 부여하며, 동일한 자녀에 대한 육아휴직(1년) 미사용 기간을 가산하여 사용할 수 있으므로 육아휴직을 전혀 사용하지 않은 경우 육아기 근로시간 단축을 2년까지 부여할 수 있습니다.
  - 사업주는 법에서 정한 육아기 근로시간 단축기간(1년 이내, 가산 시 최대 2년)을 초과하여 재량으로 근로시간 단축을 허용할 수 있으며, 이런 경우 법정 단축기간을 초과하여 허용한 기간은 사업주의 재량에 따른 육아기 근로시간 단축으로 볼 수 있습니다.

단축시간

- 단축기간의 근로시간 : 주당 15~35시간
  - 단축기간 전의 주당 근로시간이 반드시 40시간이어야 할 필요는 없으며, 근로시간이 단축되었고, 단축 후의 주당 근로시간이 15~35시간이면 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있습니다.
  - 1주 3일 동안만 8시간씩 근무하여 주당 24시간으로 단축하는 형태도 가능
- 육아기 근로시간 단축을 나눠 사용하는 경우 1회의 기간은 3개월 이상이 되어야 합니다. 단, 사업주가 3개월 미만으로 허용하는 경우도 사용할 수 있습니다.
  - 기간제근로자는 근로계약기간의 만료로 3개월 미만으로 남은 근로계약기간을 육아기 근로시간 단축으로 사용할 수 있습니다.

단축방식

- 출근시간을 늦추거나 퇴근을 일찍 하는 등 제한은 없으나, 근로자가 신청하는 방식으로 허용하는 것이 원칙입니다.(근로자가 원할 경우 1시간 단축도 가능)
- 육아기 근로시간 단축의 근무형태 제한은 없으므로 재택근무 형태로 단축 후 근로시간을 주당 15시간에서 35시간 이내로 단축하는 것도 가능합니다.

신청방법

- 육아기 근로시간 단축을 신청하려는 근로자는 육아기 근로시간 단축 개시 예정일의 30일 전까지 필요한 사항을 신청서에 적어 사업주에게 제출해야 합니다.
  - 신청서에는 자녀의 성명, 생년월일, 육아기 근로시간 단축 개시 예정일 및 종료 예정일, 육아기 근로시간 단축 중 근무 개시 시각 및 근무 종료 시각, 육아기 근로시간 단축 신청 연월일, 신청인 등을 적습니다.
    ※ 사업주는 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자에게 해당 자녀의 출생 등을 증명할 수 있는 서류 제출을 요구할 수 있음
  - 사업주는 근로자가 신청한 육아기 근로시간 단축 개시일을 변경하여 지정할 수는 없습니다.
    ※ 다만, 신청기한이 지난 뒤에 육아기 근로시간 단축을 신청한 경우에는 그 신청일부터 30일 이내에, 제2항에 따른 기한이 지난 뒤에 육아기 근로시간 단축을 신청한 경우에는 그 신청일부터 7일 이내에 육아기 근로시간 단축을 허용해야 함
  - 다음에 해당하는 경우에는 육아기 근로시간 단축 개시 예정일의 7일 전까지만 신청하면 되며, 이미 신청한 경우 육아기 근로시간 단축 개시 예정일을 앞당겨 줄 것을 요청할 수 있습니다.

육아기 근로시간 단축 개시 예정일의 7일 전까지 신청할 수 있는 사유

- 출산예정일 이전에 자녀가 출생한 경우
- 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우

신청 철회 및 종료

- 근로자는 육아기 근로시간 단축 개시 예정일 7일 전까지 사유를 명시하여 육아기 근로시간 단축을 철회할 수 있습니다.
- 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자가 단축 개시 예정일 전에 다음에 해당하는 사유가 발생하면 그 육아기 근로시간 단축 신청은 없었던 것으로 봅니다.

육아기 근로시간 단축 신청이 없었던 것으로 보는 사유

- 해당 영유아의 사망
- 양자인 영유아의 파양 또는 입양의 취소
- 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자가 부상, 질병 또는 신체적·정신 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육할 수 없게 된 경우

- 육아기 근로시간 단축 중인 근로자는 그 영유아가 사망하거나 영유아와 동거하지 않게 된 경우(영유아의 양육에 기여하지 않는 경우로 한정)에는 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 합니다.

※사업주는 사실을 통지받은 날부터 30일 이내로 육아기 근로시간 단축 전 직무 복귀일을 지정하여 근로자에게 알려야 함

단축 근로자 근로조건 보호

- 사업주가 육아기 근로시간 단축 시 단축된 시간에 비례하여 삭감할 수 있는 임금은 통상임금으로 한정합니다.

※ 취업규칙 등으로 근로자에게 유리하게 정한 경우에는 그에 따름

- 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 됩니다.

※ 위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

- 근로시간 단축 전과 같은 업무에 복귀시키는 것을 우선 고려해야 하나, 대체인력 채용 등으로 인해 동일한 업무로 복귀하는 것이 어려운 경우 같은 수준의 임금을 지급하는 업무로 복귀시켜야 합니다.

※ 위반 시 500만원 이하의 벌금

- 사업주는 육아기 근로시간 단축을 활용 중인 근로자에게 연장근로를 요구할 수 없습니다. 다만, 근로자가 명시적으로 청구하는 경우 주 12시간의 범위 내에서 연장근로를 시킬 수 있습니다.

※ 위반 시 1천만원 이하의 벌금

- 근로시간 단축기간 동안에는 근로자가 받는 임금이 감소하므로 평균임금 산정기간에서 제외되나 승진, 승급, 퇴직금 산정, 연차유급휴가 가산 등의 기초가 되는 근속기간에는 포함시켜야 합니다.

정부 지원제도

사업주 지원

- 육아기 근로시간 단축을 허용한 우선지원대상기업 사업주에게 출산육아기 고용안정 장려금을 지원합니다.
  - 육아기 근로시간 단축 부여 지원금: 월 30만원
  - 대체인력 지원금: 월 80만원(근로시간 단축 전 2개월 이내의 인수인계기간은 월 120만원) 지원

근로자 지원

- 육아기 근로시간 단축을 사용한 근로자에게 단축된 근로시간에 비례하여 급여의 일부를 지원합니다.
  - 최초 5시간 단축분: 통상임금의 100%(상한액 200만원, 하한액 50만원)로 지급
  - 나머지 근로시간 단축분: 통상임금의 80%(상한액 150만원, 하한액 50만원)로 지급

예시

월 통상임금 200만원인 근로자가 주 소정근로시간 40시간에서 주 20시간으로 단축 근무하는 경우

- 최초 5시간 단축분: 200만원 × (5/40) = 25만원
- 나머지 15시간 단축분: 150만원 × (15/40) = 56.25만원

>> **합산하여 총 812,500원 지급**

Q 업무상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 육아기 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 지장을 초래하는 경우는?

A 업무 성격상 대체인력 배치 등으로 근로시간 분할 수행의 어려움이 관련 법령 및 지침 등에 명시되어 있거나(예,「영유아보육법」 담임교사 1일 8시간 근무), 영업 및 생산 등의 차질로 인해 사업의 계속적인 영위가 곤란한 경우 등을 말합니다.

Q 자녀가 만 9세이나 초등학교 2학년인데, 육아기 근로시간 단축 제도를 사용할 수 있는지?

A 만 8세 이하는 만 9세가 되는 날(생일)의 전날까지를 의미하며, 초등학교 2학년 이하는 초등학교 3학년이 되는 날(해당학년 3월 1일)의 전날까지를 의미합니다. 따라서 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 두 조건 중 하나만 충족하면 되므로 '만 8세인 초등학교 3학년' 이나 '만 9세인 초등학교 2학년' 모두 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있습니다.

Q 육아기 근로시간 단축 대상 여부는 언제를 기준으로 판단하는지?

A 개시일을 기준으로 판단합니다. 따라서 만 9세 또는 초등학교 3학년이 되는 날의 전날 육아기 근로시간 단축을 신청했어도 육아기 근로시간 단축 개시일을 기준으로 했을 때 대상에 해당되지 않는다면 사업주가 반드시 허용해야 할 의무는 없습니다.

Q 육아기 근로시간 단축 도중에 자녀 연령이 해당 요건을 경과한 경우 예정된 근로시간 단축을 모두 사용할 수 있는지?

A 육아기 근로시간 단축 사용 도중에 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년을 초과하더라도 예정된 육아기 근로시간 단축을 모두 사용할 수 있습니다.

03_ 가족돌봄 등 근로시간 단축제도

근로자가 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업을 위해 근로시간 단축을 신청하면 사업주는 허용예외 사유가 없는 한 허용해야 합니다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우
2. 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우
3. 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우
4. 근로자의 학업을 위한 경우

근로시간 단축사유

가족돌봄	가족의 질병, 사고, 노령으로 인해 가족을 돌봐야 하는 경우	- 이때 가족이란 근로자의 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀, 손자녀 - 돌봄은 질병, 사고, 노령에 따른 돌봄으로 한정(그외 단순 자녀양육은 해당되지 않음)
본인건강	질병, 사고로 인한 부상 등으로 건강을 돌봐야 하는 경우	- 이때 건강은 신체건강뿐만 아니라, 정신건강도 포함 - 질병·부상을 치료 중인 경우, 질병 등으로 노동능력이 감소한 경우도 해당
은퇴준비	55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하고자 할 경우	- 여기서의 55세는 만 55세 이상을 의미하며, 근로시간 단축 개시 예정일을 기준으로 판단 - 은퇴준비는 재취업, 창업, 사회공헌 등 다양한 사유로 활용 가능
학업	근로자가 학업을 위해 근로시간 단축을 원할 경우	- 학업은 근로자가 자율적으로 참여하는 학업을 의미하며 학교 정규교육과정, 직업능력개발훈련, 재취업 준비, 일정 자격취득 및 과정수료를 위한 교육과정 참여 등을 의미 - 독학, 단순 취미활동, 사업주 주도의 직업훈련은 제외

가족돌봄 등 근로시간 단축 허용 예외 사유

1. 근로자의 계속 근로기간이 6개월 미만인 경우
2. 사업주가 고용센터에 구인신청을 하고 대체인력을 채용하기 위해 14일 이상 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우(정당한 이유없이 2회 이상 채용을 거부한 경우에는 인정하지 않음)
3. 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 가족돌봄 등 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우
4. 가족돌봄 등 근로시간 단축 종료일 다음날부터 2년의 재신청 제한기간이 지나지 않은 근로자가 신청한 경우(다만, 사업주가 재신청을 임의로 허용할 경우에는 재신청 제한기간과 관계없이 단축 가능)

신청대상

- 6개월 이상 근속 등 법정 요건을 충족하는 모든 근로자에게 허용됩니다.(고용형태와 무관)

적용범위 1인 이상 사업장(동거친족만으로 이루어진 사업장은 제외)
단, 기업규모에 따라 단계적으로 시행
- 공공기관 및 300명 이상 사업장: 2020.1.1. 시행
- 30명 이상 ~ 300명 미만 사업장: 2021.1.1. 시행
- 30명 미만 사업장: 2022.1.1.시행

단축기간

- 근로시간 단축기간은 원칙적으로 1년 이내 입니다.
  - 다만, 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비를 위해 근로시간을 단축하는 경우 연장사유가 있으면 총 단축기간 3년의 범위에서 1회 연장할 수 있습니다.
  - 학업사유로는 당초 1년 이내로 근로시간 단축기간을 정한 경우라면 1회 연장할 수 있으나 연장기간을 포함하여 총 단축기간이 1년을 넘을 수 없습니다.

* 가족돌봄 등 근로시간 단축 종료 후 2년이 경과하면 다시 신청 가능

단축시간

- 근로시간 단축 후 소정근로시간은 주당 15~30시간으로 합니다.
  - 단축 전 근로시간이 반드시 주당 40시간이어야 하는 것은 아닙니다.
  - 1주 3일 동안만 8시간씩 근무하여 주당 24시간으로 단축하는 형태도 가능

신청방법

- 근로자는 근로시간 단축 개시 예정일의 30일 전까지 신청서를 작성하여 사업주에게 제출해야 합니다.
  - 근로자가 근로시간 단축 개시 예정일의 30일 전에 신청한 경우 근로자와의 협의 없이 사업주가 임의로 개시일을 변경하여 지정할 수 없습니다.
- 근로자가 근로시간 단축 개시 예정일 전 30일이 지난 뒤에 신청한 경우 사업주는 신청일부터 30일 이내로 개시일을 지정하여 허용해야 합니다.
- 사업주는 근로시간 단축을 신청한 근로자에게 해당 사유를 증빙할 수 있는 자료 제출을 요구할 수 있습니다.

예시

- 가족돌봄, 본인건강 : 의사소견서, 진단서, 장기요양인정서 등
- 학업: 대학(원) 입학증명서, 수강증, 학업계획서* 등

* 입학증명서 등을 신청 당시 증빙이 불가능한 경우 학업계획서를 우선 제출하고, 근로시간 단축개시 시점에 추가 증빙서류를 제출하도록 안내할 수 있음

- 근로자가 근로시간 단축을 신청한 날부터 30일 이내에 사업주가 허용여부를 밝히지 않으면 근로자가 신청한 내용대로 근로시간 단축을 허용한 것으로 간주됩니다.
  - 이는 사업주가 허용 또는 거부 의사를 표시하지 않음으로써 허용여부가 불확정 상태에 놓이는 것을 방지하기 위한 규정입니다.

단축기간 연장 신청

- 근로자가 근로시간 단축기간을 연장하고자 할 경우 종료 예정일 30일 전까지 연장 신청서를 작성하여 사업주에게 제출해야 합니다.
- 단축기간 연장의 사유로는 당초 신청사유가 해소되지 않았거나 사정 변경으로 연장이 필요한 경우 등이 해당됩니다.
- 근로자가 근로시간 단축 종료 예정일 전 30일이 지난 뒤에 연장을 신청한 경우 사업주는 신청일부터 30일 이내에 연장기간을 지정하여 허용할 수 있습니다.
- 근로자가 근로시간 단축 연장을 신청한 날부터 30일 이내에 사업주가 허용여부를 밝히지 않으면 근로자가 신청한 내용대로 근로시간 단축 연장을 허용한 것으로 간주됩니다.
- 학업 외 사유는 총 단축기간 3년 범위에서 1회 연장할 수 있습니다.
  - 단축사유가 학업인 경우에는 총 단축기간 1년 범위에서 1회 연장할 수 있습니다.
- 사업주는 근로시간 단축기간 연장을 신청한 근로자에게 해당 사유를 증빙할 수 있는 자료 제출을 요구할 수 있습니다.

신청 철회 및 종료

- 근로시간 단축을 신청한 근로자는 근로시간 단축 개시 예정일 7일 전까지 신청을 철회할 수 있습니다.
- 근로시간 단축을 신청한 근로자가 단축 개시 예정일 전에 다음에 해당하는 사유가 발생하면 그 신청은 없었던 것으로 보며 근로자는 지체없이 사업주에게 알려야 합니다.

근로시간 단축사유에 따른 신청 철회 사유

가족돌봄 : 해당 가족의 사망 또는 질병 등의 치유
본인건강 : 해당 질병, 부상 등의 치유
은퇴준비 또는 학업 : 사정 변경으로 인한 계획의 취소

- 단축기간의 연장 신청 없이 근로시간 단축 종료 예정일이 도래하면 근로시간 단축이 종료되고, 그 다음날부터 당초 근로시간으로 복귀해야 합니다.

- 근로시간 단축 중인 근로자에게 다음의 종료 사유가 발생하면 근로자는 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 사업주에게 알려야 합니다.
  - 사업주는 근로시간 단축 종료사유 발생을 통지받은 날부터 30일 이내로 단축 전 직무 복귀일을 지정하여 근로자에게 통보해야 합니다.

근로시간 단축사유에 따른 종료 사유

가족돌봄 : 해당 가족의 사망 또는 질병 등의 치유
본인건강 : 해당 질병, 부상 등의 치유
은퇴준비 또는 학업 : 사정 변경으로 인한 은퇴준비 또는 학업의 중단

- 근로시간 단축기간 중 종료 사유가 발생했을 때 근로시간 단축 종료일은 다음의 세 가지 경우로 구분됩니다.

구 분	근로시간 단축 종료일
근로자가 통지하고, 사업주가 복귀일을 지정한 경우	사업주가 지정한 복귀일의 전날
근로자가 통지했으나, 사업주가 복귀일을 지정하지 않은 경우	근로자가 통지한 날부터 30일이 되는 날
근로자가 통지하지 않은 경우	근로시간 단축 종료사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날

단축 근로자 근로조건 보호

- 사업주가 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안됩니다.
  ※ 위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

- 근로시간 단축 전과 같은 업무에 복귀시키는 것을 우선 고려하여야 하나, 대체인력채용 등으로 인해 동일한 업무로 복귀하는 것이 어려운 경우 같은 수준의 임금을 지급하는 업무로 복귀시켜야 합니다.

- 근로시간 단축으로 인해 변경된 근로조건은 서면으로 작성해야 하며 근로계약서를 새로 작성하거나 부속서 형식으로 기존 근로계약의 근로조건 일부를 변경하는 방식으로 작성할 수 있습니다.

- 사업주는 근로시간을 단축한 근로자에게 연장근로를 요구할 수 없습니다. 다만 근로자가 명시적으로 청구하는 경우 주 12시간의 범위 내에서 연장근로를 시킬 수 있습니다.
  ※ 위반 시 1천만원 이하의 벌금

- 근로시간 단축기간 동안에는 근로자가 받는 임금이 감소하므로 평균임금 산정기간에서 제외되나 승진, 승급, 퇴직금 산정, 연차유급휴가 가산 등의 기초가 되는 근속기간에는 포함시켜야 합니다.

정부 지원제도

가족돌봄 등 근로시간 단축을 허용한 사업주에게 워라밸일자리 장려금을 지원합니다.

임금감소액 보전금

근로시간 단축 전·후 시간비례임금 차액의 일부를 1년간 지원

주 15시간 이상 25시간 이하 근무로 단축 시	월 최대 40만원
주 25시간 초과 35시간 이하 근무로 단축 시	월 최대 24만원

간접노무비

근로시간 단축 근로자 1인당 월 20만원(정액)을 1년간 지원

대체인력 지원금

근로시간 단축 근로자의 대체인력 채용 시 대체인력 인건비의 80%를 월 60만원 (대규모기업은 월 30만원) 한도로 1년 2개월간 지원

Q 1 가족돌봄 등 근로시간 단축제도의 시행시기는?

A **가족돌봄 등 근로시간 단축제도는 사업장 규모에 따라 단계적으로 시행됩니다.**

2020. 1.1. ~	공공기관 및 300명 이상 사업장
2021. 1.1. ~	30명 이상 ~ 300명 미만 사업장
2022. 1.1. ~	30명 미만 사업장

✦ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」(이하 '영') 제2조 제1항에 따라 동거하는 친족만으로 이루어지는 사업(장) 및 가사사용인은 적용되지 않습니다.

Q 1-1 비정규직 근로자도 가족돌봄 등 근로시간 단축제도를 활용할 수 있는지?

A **기간제, 단시간 근로자 등도 고용형태와 관계없이 법정 요건에 해당하면 근로시간 단축 제도를 활용할 수 있습니다.**

✦ 신청한 근로자가 근로시간 단축 개시예정일을 기준으로 계속근로한 기간이 6개월 미만인 경우에는 사업주가 신청을 거부할 수 있습니다.

Q 1-2 공무원도 가족돌봄 등 근로시간 단축제도를 활용할 수 있는지?

A **공무원은 국가(지방)공무원법 등에서 시간선택제 근무에 대해 별도로 규정을 두고 있으므로 가족돌봄 등 근로시간 단축제도 적용을 받지 않습니다.**

✦ 행정기관 등에서 근무하는 공무원이 아닌 근로자는 가족돌봄 등 근로시간 단축 제도를 활용할 수 있습니다.

Q 2 단축된 근로시간에 대한 임금은 어떻게 산정되는지?

A **가족돌봄 등 근로시간 단축제도는 근로자의 필요에 따라 고용관계를 유지하면서 활용할 수 있는 제도로 법상 유급으로 정하지 않고 있으므로 무급이 원칙입니다.**

근로자는 줄어든 근로시간에 대한 임금 감소를 고려해서 활용해야 합니다.

✦ 육아기 근로시간 단축급여처럼 정부가 임금감소분을 근로자에게 직접 보전해주는 제도는 없습니다.

* 다만, 사업주는 '워라밸일자리 장려금'을 통해 지원받을 수 있습니다.(자세한 내용은 91p 참고)

Q 3 법령에서 정한 요건보다 완화해서 허용할 수 있는지?

A **가족돌봄 등 근로시간 단축제도에 대해 법령으로 요건을 정한 것은 당사자 간 다툼을 없애고, 근로자가 신청할 수 있는 최소한의 권리를 보장하기 위해서입니다.**

따라서 사업주가 법적 요건을 보다 완화하여 근로시간 단축을 허용하는 것은 가능합니다.

✦ 단축된 시간에 대한 임금보전, 단축사유 확대, 단축시간 및 기간의 확대, 신청요건 완화, 사유증빙 면제 등에서 법적 요건을 완화하여 임의로 허용할 수 있습니다.

Q 4 가족돌봄 등 근로시간 단축을 신청할 수 있는 사유는?

A **「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 '법')에 따라 근로시간 단축을 신청할 수 있는 사유는 다음과 같습니다.**

가족돌봄	가족의 질병, 사고, 노령으로 인해 가족을 돌봐야 하는 경우
본인건강	질병이나 사고로 인한 부상 등으로 건강을 돌봐야 하는 경우
은퇴준비	55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하고자 할 경우
학업	근로자가 학업을 위해 근로시간 단축을 원할 경우

Q 4-1 신청사유 중 가족돌봄의 인정 범위는?

A **근로자는 질병, 사고, 노령의 가족을 돌보기 위해 근로시간 단축을 신청할 수 있습니다.**

여기서 '가족'은 법 제22조의2에 따라 근로자의 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀, 손자녀를 의미하며 돌볼 수 있는 다른 가족이 있는지의 여부는 제한사유로 인정되지 않습니다.

✦ '돌봄'은 법 제22조의3 제1항 제1호에서 '질병, 사고, 노령'으로 한정하고 있으며 질병, 사고에 해당되지 않는 단순 자녀양육은 육아기 근로시간 단축을 활용해야 합니다.

Q 4-2 신청사유 중 본인건강에 대한 인정 범위는?

A **근로자는 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등을 이유로 근로시간 단축제도를 활용할 수 있습니다.**

신체적 건강뿐만 아니라 정신건강도 포함하며, 질병·부상 치료는 물론 치료 효과를 더 이상 기대할 수 없지만 질병 등으로 노동능력이 감소한 경우에도 해당됩니다.

Q 4-3 신청사유 중 은퇴준비에 대한 인정 범위는?

A **법 제22조의3 제1항 제3호에 따라 은퇴준비를 위한 근로시간 단축제도는 만 55세 이상의 근로자만 활용할 수 있습니다.**

✦ 연령요건 충족 여부는 근로시간 단축 개시예정일을 기준으로 판단합니다.

법상 은퇴준비 개념을 포괄적으로 규정하는 점을 감안할 때, 재취업, 창업, 사회공헌 등 다양한 사유가 은퇴준비로 인정될 수 있습니다.

Q 4-4 신청사유 중 학업에 대한 인정 범위는?

A **근로자는 학업을 위해 근로시간 단축제도를 활용할 수 있습니다.**

이 경우 학업은 근로자가 자율적으로 참여하는 학업을 말하며 학교 정규교육과정, 직업능력개발훈련, 일정 자격취득 및 과정 수료를 위한 교육과정 참여 등이 포함됩니다.

✦ 독학, 단순 취미활동, 사업주 주도의 직업훈련은 해당되지 않습니다.

Q 4-5 가족돌봄 등 근로시간 단축제도 신청을 위한 증빙서류는?

A **영 제16조의7 제4항에 따라 사업주는 근로자에게 신청사유에 대한 증빙서류 제출을 요구할 수 있습니다.**

가족돌봄 및 본인건강 사유는 의사소견서나 진단서, 학업 사유는 합격증·등록증, 학업계획서* 등의 서류로 증빙할 수 있습니다.

※ 신청 당시 입학증명서 등을 증빙하는 것이 불가능한 경우 학업계획서 등을 일단 제출하고 추후 입학(예정)증명서 등을 제출하는 것도 가능합니다.

Q 5 가족돌봄 등 근로시간 단축제도의 단축시간 및 기간은?

A **근로시간 단축 신청 시 단축 후 근로시간은 주 15~30시간까지로 합니다.**

이 경우 매일 동일한 시간에 근무해야 하는 것은 아니며 특정일 근로시간을 더 신청할 수 있습니다.

최초 단축기간은 1년 이내로 하되, 1회 연장하여 총 3년까지 단축할 수 있습니다. 다만, 학업사유는 1회 연장하여 총 단축기간이 1년을 넘지 않도록 합니다.

Q 6 근로시간 단축이 허용되지 않는 사유는?

A **사업주는 영 제16조의8에서 정하는 허용예외 사유가 없는 한 근로시간 단축을 허용해야 합니다.**

법 제22조의3 제1항 단서 및 영 제16조의8에 따른 허용예외 사유는 다음과 같습니다.

① 해당 사업에서 계속근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우
② 대체인력 채용이 곤란한 경우
③ 업무성격상 근로시간 분할 수행이 곤란한 경우
④ 정상적인 사업운영에 중대한 지장이 있는 경우
⑤ 근로시간 단축 후 2년이 경과하지 않은 경우

✦ 사업주가 허용예외 사유를 들어 거부하는 경우 그러한 사유가 있음을 입증해야 합니다.

Q 6-1 허용예외 사유 중 '해당 사업에서 6개월 이상 근속' 요건은?

A **영 제16조의8 제1호의 '근속요건'은 다음과 같은 경우에도 인정됩니다.**

- 사업장은 물론 같은 기업 내에서 배치전환, 전근 등의 인사이동이 있었지만 근로관계가 단절되지 않은 경우
- 기업의 양도·양수 등으로 고용이 승계된 경우

✦ 6개월 근속요건 기간의 판단시점은 신청서에 기재된 근로시간 단축 개시예정일을 기준으로 판단합니다.

Q 6-2 허용예외 사유 중 '대체인력 채용 곤란'이란?

A

영 제16조의8 제2호에 따라 사업주가 지방고용노동행정기관(고용센터)에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위해 노력했지만 채용하지 못한 경우입니다.

✦ 지방고용노동행정기관(고용센터)이 아닌 다른 경로로 구인 노력을 했으나 대체인력을 채용하지 못한 경우에는 허용예외 사유로 인정되지 않습니다.

지방고용노동행정기관(고용센터)의 알선에도 불구하고 사업주가 정당한 이유* 없이 2회 이상 채용을 거부할 경우에도 허용예외 사유로 인정되지 않습니다.

※ 자격증을 필요로 하는 일자리에 자격증 미소지자나 법상 채용금지자 등이 알선되는 경우는 정당한 사유에 해당합니다.

Q 6-3 허용예외 사유 중 '업무성격상 근로시간 분할 수행 곤란'이란?

A

영 제16조의8 제3호에 따라 업무성격상 근로시간을 분할하여 수행하기가 곤란한 경우에는 근로시간 단축을 허용하지 않을 수 있습니다.

근로시간 분할 수행이 어려운 경우

- 타 법에서 근로자의 1일 근로시간을 정하는 업무
  * 예시: 「영유아보육법」상 담임교사의 1일 근로시간은 8시간으로 정함
- 대체인력 배치 등의 방법으로 근로시간을 분할하여 수행하는 것이 어려운 경우
- 근로시간을 단축하면 업무수행이 단절되어 사업의 계속적 영위가 어려운 경우 등

Q 6-4 허용예외 사유 중 '정상적 사업 운영에 중대한 지장'이란?

A

영 제16조의8 제3호에 따라 '정상적 사업 운영에 중대한 지장이 있는 경우'란 업무능률이나 성과가 평상시보다 현저하게 저하되어 영업상 상당한 불이익이 생기는 경우입니다.

✦ 이 경우 사업 규모, 업무량의 증대, 업무성격 등을 종합적으로 고려하여 판단합니다.

Q 6-5 허용예외 사유 중 재신청 제한기간의 의미는?

A

영 제16조의8 제4호에 따라 종전 근로시간 단축종료일부터 2년이 지나지 않은 근로자의 근로시간 단축은 허용되지 않을 수 있습니다.

✦ 종전 단축사유와 다른 사유로 단축을 신청하는 경우에도 2년의 재신청 제한기간의 적용을 받습니다.

Q 7 사업주가 근로시간 단축 신청을 거부하려면 절차는?

A

사업주는 허용예외 사유를 증명하는 것 외에 절차적으로도 다음의 적법한 요건을 갖춰 근로시간 단축 신청을 거부해야 합니다.

✦ 근로시간 단축 신청일로부터 30일 이내에 거부사유를 서면으로 통지

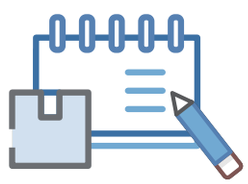
✦ 휴직이나 그 밖의 조치를 통해 지원할 수 있는지 해당 근로자와 협의

Q 7-1 사업주가 근로시간 단축 신청을 받은 후 허용여부에 대해 의사를 표시하지 않은 경우는?

A

사업주가 30일 이내에 단축 허용 또는 거부 의사를 표시하지 않으면, 근로자가 신청한 내용대로 근로시간 단축을 허용한 것으로 간주됩니다.

✦ 사업주의 무응답으로 근로자에게 애매모호한 상황이 지속되지 않도록 권리관계를 신속하게 확정하기 위한 것입니다.



Q 7-2 사업주가 근로자의 근로시간 단축 신청내용을 변경하여 허용할 수 있는지?

A **근로시간 단축을 신청할 때 관련 내용들을 구체적으로 포함하도록 규정하고 있으므로 근로자가 신청한 단축 내용*의 변경은 근로자의 동의가 있어야 합니다.**

* 단축 후 근로시간, 단축기간, 근로시간 단축 개시일, 근무개시 및 종료시각 등

✦ 근로자는 근로시간 단축을 시작하려는 날의 30일 전까지 신청해야 하며, 개시예정일이 지난 후 신청하게 되면 사업주는 그 신청일로부터 30일 이내로 근로시간 단축 개시일을 지정할 수 있습니다.

Q 8 근로시간 단축은 최대 몇년까지 가능한지?

A **최초 단축기간은 1년 이내로 하되, 1회 연장하여 총 3년까지 단축할 수 있습니다. 다만, 학업사유는 1회 연장하여 총 단축기간이 1년을 넘지않도록 합니다.**

Q 8-1 단축기간을 연장하려면 어떻게 해야하는지?

A **단축기간을 연장하려는 근로자는 당초 단축기간을 연장해야 하는 사유를 들어 사업주에게 신청해야 합니다.**

연장신청은 단축종료예정일의 30일 전까지 해야 합니다.

✦ 사업주는 처음 근로시간 단축을 허용했을 당시와 달리 봐야할 특별한 사정이 없는 한, 즉 새로운 허용예외 사유가 발생하지 않는 한 연장 신청을 허용해야 합니다.

Q 8-2 동일 사유이나 그 사유에 대한 구체적인 내용이 변경되었을 때도 연장이 가능한지?

A **영 제16조의11는 근로시간 단축 종료사유*를 규정하고 있습니다. 근로자는 종료사유 발생 시 사업주에게 알리고 사업주는 직무 복귀일을 정해 복귀시켜야 합니다.**

근로시간 단축 종료사유

- 가족돌봄 사유로 신청한 경우 해당 가족의 사망 또는 질병 등의 치유
- 본인건강 사유로 신청한 경우 해당 질병, 부상 등의 치유
- 은퇴준비·학업 사유로 신청한 경우 사정변경으로 인한 은퇴준비 또는 학업의 중단

단축사유의 변경내용이 단축 종료사유에 해당할 경우 단축기간을 연장할 수 없습니다.

✦ 다만, 법 제22조의3 제1항 각호 사유의 구체적인 내용이 변경되지만 영 제16조의11에 해당하는 단축 종료사유에 해당하지 않을 경우에는 단축기간의 연장이 가능합니다.

Q 8-3 가족돌봄 등 근로시간 단축제도의 분할사용이 가능한지?

A **남녀고용평등법상 가족돌봄 등 근로시간 단축제도는 가족돌봄 휴직처럼 분할사용 규정이 없으므로 분할사용을 할 수 없습니다.**

✦ 근로시간 단축 종료 후 또다시 근로시간을 단축하려면 재신청 제한기간인 2년이 경과해야 합니다.

Q 9 근로시간 단축 근로자의 근로조건은?

A **법 제22조의4 제2항에 따라 사업주는 근로시간 단축으로 인해 변경된 근로조건을 근로자와 서면으로 작성해야 합니다.**

법 제22조의4 제1항에 따라 근로조건은 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 불리하게 해서는 안됩니다.

✦ 근로시간 단축을 이유로 성격상 비례 적용이 곤란한 복지 및 편의시설 사용 등을 제한하는 것은 허용되지 않습니다.

* 위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금이 부과됩니다.

Q 9-1 근로시간 단축 시 임금 산정은?

A **단축된 근로시간은 원칙적으로 무급으로 하되 근로시간 단축에 비례해서 삭감할 수 있는 임금은 통상임금에 한정합니다.**

그 외에 실비변상적 성격의 금품 등은 모두 지급해야 합니다.

Q 10 근로시간 단축이 종료되면 업무복귀는?

A **법 제22조의3 제6항에 따라 근로시간 단축이 종료되면 사업주는 근로자를 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 업무로 복귀시켜야 합니다.**

✦ 사업주가 이를 위반했을 경우 근로자는 근로기준법 제23조제1항 및 제28조에 따라 노동위원회에 구제신청을 제기할 수 있습니다.

Q 10-1 근로자가 근로시간 단축 종료예정일 전 조기복귀를 원하는 경우 사업주는 이를 허용해야 하는지?

A **근로시간 단축 시 사업주는 당초 단축기간을 고려하여 대체인력 채용 등을 통해 인력을 운영합니다. 따라서 근로자의 요구에 따라 조기 복귀를 시켜야 하는 것은 아닙니다.**

* 다만, 영 제16조의11에 따라 근로시간 단축 종료사유가 있는 경우에는 사업주가 30일 이내로 복귀일을 지정하여 통보하게 됩니다.

✦ 사업주가 동의하여 복귀하는 경우 그 시기는 사업주와 근로자가 협의하여 정할 수 있습니다.

Q 11 근로시간 단축 시 정부지원은?

A **근로시간 단축제도를 도입한 사업주는 '워라밸일자리 장려금(구 시간선택제 전환 지원) 제도'를 통해 임금감소액 보전금, 간접노무비, 대체인력 인건비를 최대 1년간(대체인력 인건비는 1년 2개월) 지원받을 수 있습니다.**

임금감소액 보전금

주 15시간 이상 25시간 이하	월 최대 40만원
주 25시간 초과 35시간 이하	월 최대 24만원

간접노무비

중소·중견기업	단축 근로자 1인당 월 20만원

대체인력 인건비

중소기업	월 최대 60만원
중견·대기업	월 최대 30만원

* 인건비의 80% 한도

✦ 장려금을 지원받으려면 전자·기계적 방법으로 근태관리를 해야 하며, 근로시간 단축 개시일로부터 6개월 이내에 관할 고용센터에 신청해야 합니다.

Ⅱ-1

근로시간 단축제도 도입·운영 가이드

근로자 가이드

01 사전준비

근로시간 단축제도는 경력단절 없이 일과 생활의 균형을 실현할 수 있도록 지원하는 제도입니다. 법으로 보장된 제도인 만큼 제도를 필요할 때 활용할 수 있도록 잘 준비해 보세요.

제도 이해하기

사전 자료조사는 필수!

제도를 잘 활용하기 위해선 제도를 먼저 이해하고 준비사항을 챙기는 것이 중요합니다. 내가 누릴 수 있는 권리는 어떤 것이 있는지, 회사에는 어떤 규정이 있는지 관련 정보를 수집해 보세요.

자료수집 항목

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「고용보험법」 등 관련 규정
  - 국가법령정보센터(www.law.go.kr)에서 검색창 활용하여 찾아보기
  - 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(제19조의2, 제22조의3), 근로기준법(제74조) 확인하기
- 회사의 관련 규정(취업규칙 등)
- 근로시간 단축 신청방법 및 절차
- 근로시간 단축 중의 근로조건
- 기존 근로시간 단축 사례

계획 세우기

제도 활용에 앞서 자신의 상황과 근무조건 등을 고려하여 근로시간 단축기간, 단축시간 등에 대해 계획을 세워보세요.

체크 항목

- 근로시간 단축목적(자신의 일과 생활에 어떤 의미를 가지는지)
- 근로시간 단축사유(임신, 육아, 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업 등 선택)
- 근로시간 단축기간(어느 정도의 기간을 사용하고 싶은지)
- 근로시간 단축시간(주당 몇 시간 정도 단축하고 싶은지)
- 현재 맡고 있는 자신의 업무 진행 상황과 향후 전망은 어떠한지
- 근로시간 단축으로 인한 임금감소분은 얼마나 되는지

상사와 상담하기

사업주와 원만한 합의가 이루어져야 효과적으로 제도를 활용할 수 있으므로 회사에 단축 계획을 알리고 최대한 빨리 인사부서 담당자나 상사와 상담합니다.

동료의 이해와 협조 구하기

근로시간 단축을 하게 되면 누군가 자신의 일을 대신하게 되는 등 동료의 업무부담이 생길 수 있습니다. 직장과 동료에게 양해를 구하면서 인수인계를 꼼꼼히 준비하세요.

02. 신청절차

신청서 작성

관계 법령과 회사 규정 등을 확인하고 신청서에 신청사유, 근로시간 단축기간, 단축기간 중 근로시간 등을 기재합니다.

※ 회사 내 서식을 활용하거나, 가이드북 신청 서식 활용(145p)

신청서 및 증빙서류 제출

근로시간 단축 개시예정일의 30일 전까지 사업주에게 신청서를 제출합니다. 사업주가 요구하면 근로시간 단축사유를 증빙할 수 있는 자료를 제출합니다.

※ 임신기 근로시간 단축을 신청하는 경우 신청서에 의사의 진단서를 첨부하여 제출해야 함

협의·조정

법상 거부사유에 해당하여 신청내용대로 허용이 어려운 경우 협의를 통해 이견을 조정합니다.

03_ 단축근무

- 근로시간 단축 후 기존과 달라진 근로조건은 사업주와 서면으로 정합니다.
- 단축근무를 시작하게 되면 업무 관련 부서와 고객, 거래처 등에 근로시간 단축 사실을 알립니다.
- 업무에 집중하여 성과를 내도록 노력합니다.
- 단축근무 중에는 원칙적으로 연장근로가 금지됩니다. 다만, 근로자가 원할 경우 12시간 이내에서는 가능합니다.(임신기 근로시간 단축은 제외)

04_ 복귀절차

- 근로시간 단축 종료예정일이 도래하면 단축이 종료되고 종전의 근로시간으로 복귀합니다.
- 단축근무를 끝내고 기존 근무형태로 복귀하려면 사전 준비가 필요합니다. 근로시간이 늘어나는 만큼 상사 및 동료와 협의하여 업무를 조정합니다.
- 복귀 시 단축 전과 같은 업무 또는 같은 임금수준을 지급하는 업무로 복귀할 수 있도록 회사와 협의합니다.

Ⅱ-2
근로시간 단축제도 도입·운영 가이드

사업주 가이드

01 제도 도입준비

근로시간 단축제도는 근로자와 기업이 윈윈(win-win)할 수 있는 제도로 이를 회사 내에 안착시키려면 준비해야 할 사항들이 있습니다.

제도 안내

- 내부 공지, 설명회, 간담회 등을 통해 제도의 특징과 장점, 운영방법 등을 전달합니다.
- 근로시간 단축을 신청해도 임금 등 근로조건이 차별받지 않을 것이라는 점을 명확히 전달합니다.
- 근로자들의 의견을 적극적으로 수렴하는 등 제도 활용 및 운영에 대한 의견을 반영할 수 있도록 노력합니다.

공감대 형성

- 제도 시행의 취지와 필요성에 대해 노사 간 공감대를 형성하며 제도 활용에 긍정적인 분위기를 조성합니다.
  - 근로자에게는 경력단절 예방, 원활한 은퇴준비, 자기계발의 기회제공 등과 함께 기업에게는 숙련인력 확보, 생산성 향상, 기업 이미지 제고 등 공동의 이익을 탐색합니다.
- 제도 운영방식이나 업무조정, 근로조건 등 기업 상황에 맞게 설계한 내용에 대해 근로자(또는 근로자대표)와 협의하고 이견을 조정합니다.

02 제도 세부설계

근로시간 단축제도를 기업 특성에 맞춰 원활하게 운영하려면 법으로 규정된 사항을 준수하면서 세부적인 제도 설계가 필요합니다. 이때, 법적 기준보다 근로자에게 유리하도록 완화하여 적용하는 것은 가능합니다.

단축수요 파악

근로시간 단축제도가 시행될 경우 제도 활용을 희망하는 근로자가 얼마나 될 지 수요조사를 실시합니다.

단축대상, 단축기간 확정

법상 근로시간 단축제도에서 명시하고 있는 단축사유를 중심으로 단축대상과 단축기간을 확정합니다.

근로시간 단축 및 단축 후 복귀절차 마련

법으로 정한 절차를 준수하면서 기업 사정을 고려하여 단축 및 복귀절차를 마련합니다.

직무수행 방안 마련

근로시간 단축을 신청한 근로자의 직무는 어떻게 할 것인지 검토하여 운영방안을 마련합니다.

직무수행 방안에 따른 장·단점 비교

	기존 직무수행 유지 / 분담	새로운 직무 부여
특징	기존에 수행하던 직무 유지 (부서나 직무 이동 없음)	기존에 수행하던 직무가 아닌 새로운 직무 부여
장점	심적·물리적 부담이 적음	다양한 직무를 수행할 수 있는 기회가 생기므로 근로자의 업무능력이 향상될 수 있음
단점	기존의 업무량을 유지해야 할 경우 부서 직원과의 업무조정 필요	- 새로운 직무수행을 위한 사전교육 등 준비과정에 대한 부담 발생 - 기존 수행직무와 업무성격이 다른 경우 업무부담, 피로도 증가 등으로 이어질 수 있음

단축시간별 활용방안 예시

기존 직무수행 유지 / 분담 | 새로운 직무 부여 | 대체인력 활용 고려

구 분	2시간 단축	3~5시간 단축
기존 직무수행 유지 / 분담	○	○
새로운 직무 부여	△	○
대체인력 활용 고려	△	○

✦ 2시간 단축은 기존 직무를 유지하거나 팀원 내에서 분담하는 방안을 고려하여 운영

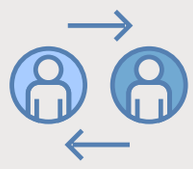
✦ 3시간 이상은 3가지 방안을 전반적으로 고려하여 운영

○ 근로자가 단축근무를 하게 될 경우 업무공백이 생길 수 있습니다. 이를 해결할 수 있도록 대체인력 운영방안을 마련합니다. 방안은 2가지로 고려할 수 있습니다.

대체인력 운영방안

신규인력 채용

구성원 간 업무 재조정

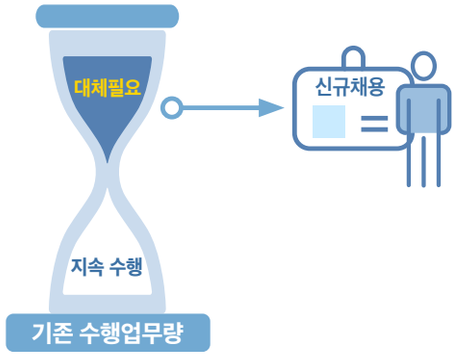


신규인력 채용

특징 정원(T/O)이 확보되었다면 신규채용을 합니다.

장점 새로운 인재채용의 기회가 생깁니다.

단점 신규채용 시까지 업무공백을 막을 수 있는 대안이 필요하고 신규채용에 따른 비용부담이 발생합니다.

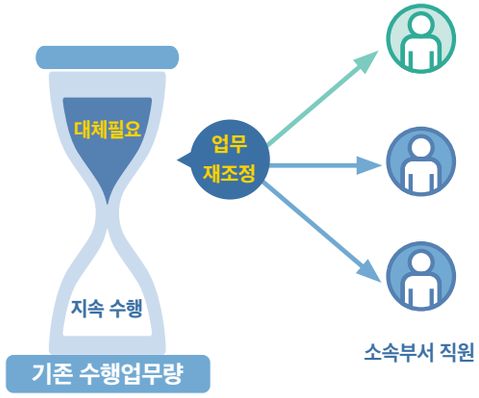


구성원 간 업무 재조정

특징 단축 근로자를 대신하여 처리해야 할 업무량이 적을 경우 소속부서 직원들의 업무를 재조정하고 늘어난 업무량만큼 추가수당을 지급합니다.

장점 업무공백을 최소화할 수 있고 신규채용 비용부담이 없습니다.

단점 기존 업무량을 유지해야 할 경우 업무량이 늘어나게 되므로 업무를 맡은 기존 구성원의 피로도가 높아질 수 있습니다.



인사제도 운영방안 마련

근로시간을 단축하는 인력의 승진, 평가, 보상, 복리후생 등 인사제도 운영방안에 대한 명확한 지침을 마련해야 합니다.

인사관리 영역별 검토사항

인사제도	고려사항	세부항목
승진체계	근로시간 단축 후 승진체계 운영방안, 직급 승진에 필요한 기본 충족사항 등의 적용범위 설정	- 최소 승진연한 설정
평가체계	단축 근로자들의 개인평가 항목 등 설정	- 개인평가 지표 설정
보상제도	기본적인 임금설정 및 복리후생 적용 등	- 임금책정 원칙 설정 - 복리후생 혜택 적용항목 설정

승진체계 최소 승진연한 설정

방법 1 통상 근로자, 단축 근로자 구분 없이 동일하게 적용

내용

통상 근로자, 단축 근로자 구분 없이 직급승진에 요구되는 최소 승진연한의 기준을 동일하게 적용합니다.

장점

- 제도 운영에 대한 논란 발생을 최소화할 수 있습니다.
- 단축 근로자도 성과가 높을 경우 동일하게 승진을 할 수 있어 동기부여 효과가 큽니다.

단점

- 승진연한은 '해당직급에서의 총 근로시간을 의미'하므로 통상 근로자들이 역차별로 받아들일 수 있습니다.

방법 2 시간비례 원칙을 적용하여 기준을 달리 적용

내용

시간비례 원칙을 적용하여 통상 근로자와 단축 근로자의 기준을 달리 적용합니다.

장점

형평성 있는 기준 적용으로 직원의 수용도가 높습니다.

단점

성과가 높은 단축 근로자의 승진 기회가 줄어들어 사기 저하로 이어질 수 있습니다.

* **절충안**

근로시간 단축기간에 따라 통상 근로자와 동일하게 적용하거나 별도기준을 적용합니다.

예시

A기업의 근속기간 산정

단축 근무자의 실 근무기간 산정 시 전체 재직기간 중 최초 12개월은 1주 40시간을 근무한 것으로 간주(예: 12개월 이상이면 근속기간도 비례 적용)

평가체계 개인평가 지표 설정

방법 1 통상 근로자와 동일지표 적용

내용

통상 근로자와 단축 근로자를 구분하지 않고 동일한 항목을 기준으로 평가를 진행합니다.

장점

개인평가 지표를 동일하게 적용하므로 성과관리가 용이합니다.

단점

근로시간이 적은 단축 근로자가 상대적으로 불리한 평가를 받을 수 있습니다.

방법 2 단축 근로자에게 별도지표 적용

내용

단축 근로자에게 통상 근로자와 다른 별도의 평가지표를 마련하여 적용합니다.

장점

통상 근로자와 단축 근로자에게 별도의 지표를 적용하므로 평가결과에 대한 불만이 적습니다.

단점

통상 근로자와 단축 근로자가 서로의 평가지표를 비교하면서 상호 유·불리에 대한 불만사항을 표출할 수 있고, 평가결과에 대한 신뢰도나 수용도가 낮아질 수 있습니다.

예시

A기업의 인사평가

6개월(또는 1년) 이상 사용자는 인사평가에서 제외하되 평균이상 등급으로 산정하여 운영

보상제도 임금책정 원칙 설정

방법 1 시간비례 원칙 적용

내용 시간비례 원칙을 적용하여 임금을 통상 근로자 대비 근무한 시간만큼 산정하여 지급합니다.

장점 근로시간만큼 임금을 산정하므로 형평성의 원칙을 지킬 수 있고 직원의 수용도가 높습니다.

단점 단축된 근로시간 동안 업무집중도를 높이는데 저해요인이 될 수 있습니다.

방법 2 시간비례 임금 + α(직무중요도, 피크타임 근무 고려)

내용 수행직무의 중요도가 높거나 피크타임에 근무할 경우 단축 근로자에게 근무시간만큼의 임금에 +α의 임금을 추가로 지급합니다.

장점 근로시간 단축에 대한 긍정적인 인식이 확산되고 단축수요도 증가할 수 있습니다.

단점 조직(기관)의 비용부담이 증가하고 통상 근로자들이 역차별을 느낄 수 있습니다.

예시

A기업의 임금책정

단축 근무자의 임금수준은 통상 근로자 대비 주 근무시간에 비례하여 결정

보상제도 복리후생 혜택 적용항목 설정

방법 1 통상 근로자와 동일항목 적용

내용 복리후생 혜택을 통상 근로자와 차별하지 않고 동일하게 제공합니다.

장점 단축 근로자들의 조직몰입도 및 만족도가 증가합니다.

단점 단축 근로자가 늘어나면 신규채용 증가 등 전체 근로자 수도 늘어나게 되므로 비용부담이 커질 수 있습니다.

방법 2 복리후생 항목을 시간비례로 적용

내용 통상 근로자에게 적용되는 복리후생 혜택 항목 중 일부 항목을 선별하여 단축 근로자에게 적용합니다.

장점 조직(기관)의 비용부담이 감소합니다.

단점 단축 근로자의 조직몰입도 및 만족도가 떨어질 수 있습니다.

예시

A기업의 연차휴가 부여

1주 40시간을 기준으로 실제 근무시간에 비례하여 부여(최초 12개월까지는 1주 40시간 근무자와 동일하게 발생)

취업규칙 등 관리규정 마련

근로시간 단축제도와 관련하여 취업규칙, 단체협약, 인사규정 또는 별도의 관리규정 등을 마련하여 운영합니다.

시행 공지

근로시간 단축과 관련하여 제도 설계 및 인력운영 방안이 마련되면 내부공지, 안내문 배포 등을 통해 직원들에게 제도 시행을 알립니다.

조직문화 관리

직원들이 근로시간 단축제도가 법으로 보장된 제도임을 인식하고 일·생활 균형을 위한 근로문화로 받아들이며 적극적으로 활용할 수 있도록 다음의 3단계 과정을 통해 제도를 정착시켜 나갑니다.

① **제도화**(MI: Mind Identity)
근로시간 단축제도 시행을 위한 세부설계 및 운영방안 마련

② **가시화**(VI: Visual Identity)
근로시간 단축제도를 쉽게 접할 수 있게 함

③ **생활화**(BI: Behavior Identity)
자연스러운 근로문화로 내면화

Ⅲ-1

근로시간 단축제도 인사·노무관리

기본원칙

01 근로시간 단축 근로자의 법적 지위

- 근로시간 단축 근로자는 법률상 근로기준법의 단시간근로자에 해당될 수 있습니다.

  >> 근로시간 단축 후 근로시간이 통상근로자의 1주 소정근로시간에 비해 짧은 경우 「근로기준법」 제2조의 "단시간근로자"에 해당합니다.

[관련 법령] 근로기준법

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

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

>> 「근로기준법」 상 단시간근로자에 해당하는 근로시간 단축 근로자는 「근로기준법」과 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 상 "단시간근로자"에 대한 규정이 적용됩니다.

※ 다만, 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 단시간근로자에 대해서는 유급주휴일, 연차 유급휴가, 퇴직급여제도를 적용하지 않음

02 근로시간 비례 보호 원칙

- 단시간근로자의 근로조건은 근로시간에 따라 비례적으로 보호되어야 합니다.

[관련 법령] 근로기준법

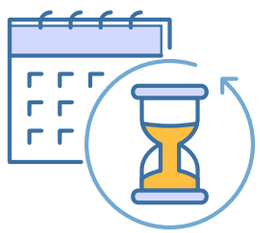
제18조(단시간근로자의 근로조건) ① 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.

>> 근로시간 비율보다 불리하게 대우하는 것은 금지되지만, 더 유리하게 대우하는 것은 가능합니다.

- 근로시간 비례 보호 원칙의 구체적인 내용은 근로기준법 시행령 별표 2의 "단시간근로자의 근로조건 결정기준 등에 관한 사항"에 정하고 있습니다.

[관련 법령] 근로기준법, 시행령

제18조(단시간근로자의 근로조건) ② 제1항에 따라 근로조건을 결정할 때에 기준이 되는 사항이나 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
동법 시행령 제9조(단시간근로자의 근로조건 기준 등) ① 법 제18조 제2항에 따른 단시간근로자의 근로조건을 결정할 때에 기준이 되는 사항이나 그 밖에 필요한 사항은 별표 2와 같다.



[관련 법령] 근로기준법 시행령

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

1. 근로계약의 체결

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

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

2. 임금의 계산

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

나. 단시간근로자의 1일 소정근로시간 수는 4주 동안의 소정근로시간을 그 기간의 통상근로자의 총 소정근로일수로 나눈 시간 수로 한다.

3. 초과근로

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

나. 사용자는 근로자와 합의한 경우에만 초과근로를 시킬 수 있다.

4. 휴일·휴가의 적용

가. 사용자는 단시간근로자에게 법 제55조에 따른 유급휴일을 주어야 한다.

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

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

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

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

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

5. 취업규칙의 작성 및 변경

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

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

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

라. 가목 및 다목에 따라 단시간근로자에게 적용되는 취업규칙을 작성 또는 변경하는 경우에는 법 제18조제1항의 취지에 어긋하는 내용이 포함되어서는 아니된다.

03. 불리한 처우의 금지 원칙

- 사업주가 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하는 것, 근로조건을 불리하게 변경하는 것을 금지합니다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

제19조의2(육아기 근로시간 단축) ⑤ 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제19조의3(육아기 근로시간 단축 중 근로조건 등) ① 사업주는 제19조의2에 따라 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 아니 된다

제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ⑤ 사업주는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제22조의4(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 중 근로조건 등) ① 사업주는 제22조의3에 따라 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 아니 된다.

안내 **'불리한 처우' 의 판단 방법**

✦ '불리한 처우'란 단시간근로자가 비교대상 근로자보다 임금 및 그 밖의 근로조건 등에서 낮은 대우를 받는 것을 의미함

- (원칙) 단시간근로자에게 지급되는 임금 및 근로조건의 세부 지급항목이 존재하는 경우 이에 상응하는 비교대상 근로자의 세부 지급항목과 비교하여 판단하는 것이 원칙임
- (범주화 비교) 지급항목별 비교가 현실적으로 곤란한 경우 등*에는 비교 가능한 임금 및 근로조건을 하나의 범주로 묶어 비교할 수 있음
  * 임금 및 근로조건에 있어 일부 항목은 비교대상 근로자보다 높은 반면 다른 항목은 낮은 경우 등
- (종합적 비교) 세부 지급항목별 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

Ⅲ-2
근로시간 단축제도 인사·노무관리

세부 운영방안

01 근로조건 변경사항 서면 명시

○ 근로시간 단축으로 인해 변경되는 근로자의 임금, 근로시간, 근로일 등 근로조건 관련 사항은 서면으로 정해야 합니다.

[관련 법령] 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

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.

제22조의4(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 중 근로조건 등) ② 제22조의3에 따라 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건(근로시간 단축 후 근로시간을 포함한다)은 사업주와 그 근로자 간에 서면으로 정한다.

[관련 법령] 근로기준법

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

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

② 사용자는 제1항제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.

02 임금 또는 그 밖의 수당 등

○ "임금"이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말합니다.

» 단축 근로자의 임금은 당사자 간에 합의하여 결정하는 것이 원칙이지만, 같은 종류의 업무를 수행하는 통상근로자에 비해 근로시간에 비례하여 불이익이 없도록 해야 합니다.

※ 다만, 법정 임신기 근로자의 근로시간 단축의 경우에는 근로시간 단축을 이유로 임금을 삭감할 수 없음(근로기준법 제74조제8항)

○ 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 있습니다.

○ 근로의 대가로 지급되는 임금 등 금품은 근로시간에 비례하여 지급하는 것을 원칙으로 하되, 다만, 단체협약, 취업규칙 등으로 근로자에게 유리하게 정한 경우에는 그에 따릅니다.

» 단축된 시간에 비례하여 삭감할 수 있는 임금은 통상임금으로 한정합니다.

» 식대, 교통비 등을 임금항목으로 설정하여 고정적·일률적으로 지급하는 경우 근로시간에 비례하여 지급하는 것이 원칙입니다.

» 출장비, 숙직수당 등과 같은 실비변상적 성격의 수당은 근로시간이나 업무량에 따라 차등 지급할 성질의 것이 아니므로 단시간근로자에게도 통상근로자와 같은 수준의 금액을 지급하는 것이 바람직합니다.

» 기타 통상임금에 대한 해석은 근로기준법에 따릅니다.

근로기준법 시행령

제6조(통상임금) ① 법과 이 영에서 "통상임금"이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정 근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다.

임금 및 그밖의 수당 등 비례원칙 적용례

구 분	예시	적용방법
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

03. 초과근로와 가산수당

- 근로자가 명시적으로 청구하는 경우 외에 사업주가 근로시간 단축 근로자에게 연장근로를 요구할 수 없으며 이를 위반하면 1천만원 이하의 벌금이 부과됩니다.
  ※ 사용자가 단축근로자에게 연장근로를 요구하는 경우 근로자는 이를 거부할 수 있음
- >> 다만, 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 주 12시간의 범위 내에서 연장근로를 시킬 수 있습니다.(임신 중인 여성근로자는 시간외 근로 금지)

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

제19조의3(육아기 근로시간 단축 중 근로조건 등) ③ 사업주는 제19조의2에 따라 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없다. 다만, 그 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 사업주는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있다.

제22조의4(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 중 근로조건 등) ③ 사업주는 제22조의3에 따라 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없다. 다만, 그 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 사업주는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있다.

- 단시간근로자에게 초과근로를 시킬 경우 법정근로시간을 넘지 않았더라도 가산임금을 지급해야 합니다.

[관련 법령] **기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률**

제6조(단시간근로자의 초과근로 제한) ① 사용자는 단시간근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조의 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다. 이 경우 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다.

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

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

04_ 휴게시간, 휴일·휴가 등

1 휴게시간

- 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 하며, 이는 단시간근로자에게도 동일하게 적용됩니다.

» 1일 근로시간이 4시간 이상 8시간 미만인 경우에는 근로시간 도중 30분 이상의 휴게시간을 부여해야 하며, 근로시간이 4시간 미만인 경우에는 휴게시간을 부여하지 않을 수 있습니다.

[관련 법령] 근로기준법

제 54조(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	휴게시간
4시간 미만	미부여 가능
4시간 이상 8시간 미만	30분 이상
8시간	1시간 이상

2 주휴일

- 단시간근로자가 1주 동안 소정근로일을 개근한 경우 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 합니다.

[관련 법령] 근로기준법

제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.

[관련 법령] 근로기준법 시행령

제30조(휴일) ① 법 제55조제1항에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어야 한다.

- 다만, 4주를 평균하여 1주 동안의 소정근로시간 이 15시간 미만인 근로자에 대해서는 유급휴일을 부여하지 않을 수 있습니다.

[관련 법령] 근로기준법

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 9,000원이라면 주휴일에 지급할 주휴수당은 32,400원임

  * 주휴수당 : 9,000원 × (18시간 × 4주 ÷ 20일) = 32,400원

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 합니다.

예시

근로자의 날을 유급휴일로 부여하는 방법

- 1주일에 3일(월, 화, 수)만 근무하는 단시간근로자에게도 금요일인 근로자의 날(2020년 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 합니다.
- 계속근로기간 1년 미만 근로자 또는 1년간 80% 미만 출근한 근로자는 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 합니다.

[관련 법령] 근로기준법

제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

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

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

○ 연차휴가 사용일에 지급하여야 할 임금지급 기준은 연차휴가로 1일 사용한 시간 수에 상당하는 임금(1일 휴가시간 수 × 시간급 통상임금)을 지급합니다.

» 미사용 연차휴가가 있는 경우에는 연차휴가시간 수에서 이미 사용한 휴가시간 수를 공제하고 나머지의 휴가시간 수에 해당 근로자의 시간급 통상임금을 곱하여 산정된 임금액을 지급하면 될 것입니다.

예시

1일 6시간씩 주 5일 근무하는 단시간근로자에 대한 연차유급휴가

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

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

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

○ 다만, 4주를 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에게는 연차유급휴가를 부여하지 않을 수 있습니다.

[관련 법령] **근로기준법**

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 ❶

1일 8시간씩 주 3일 근무하는 단시간근로자에 대한 연차유급휴가

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

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

예시 ❷

1일 8시간씩 주말에만 근무하는 단시간근로자에 대한 연차유급휴가

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

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

5 근로시간 단축에 따른 연차유급휴가

○ 통상근로자가 단시간근로자로 전환하거나 또는 단시간근로자가 통상근로자로 전환한 경우에는 각각의 근무기간에 대해 연차유급휴가를 산정, 근로시간을 기준으로 부여해야 할 것입니다.

예시 ①

통상근로자가 1일 6시간씩 5일 근무하는 단시간근로자로 전환한 경우 연차유급휴가

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

  15일 × 8시간 = 120시간

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

예시 ②

1일 8시간씩 3일 근무하는 단시간근로자가 통상근로자로 전환한 경우 연차유급휴가

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

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

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

예시 ③

1년 중 6개월간 통상근로를 하고 나머지 6개월간 1일 6시간씩 5일 근무하는 단시간근로자로 전환하여 근무한 경우 연차유급휴가

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

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

- 105시간을 일수로 환산할 경우에는 1일 6시간씩 산정, 총 18일(17.5일)의 연차유급휴가를 사용할 수 있을 것임

6 약정휴가

○ 근로시간 단축 근로자들에게 경조휴가 등 약정휴가는 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등에서 정한 바에 따라 부여하면 됩니다.

» 약정휴가의 부여 기준은 취업규칙이나 근로계약 등에서 사업(장) 특성을 반영하여 자유로이 정할 수 있음

○ 경조휴가 등 약정휴가는 근로시간 단축 근로자와 동종·유사업무에 종사하는 통상근로자와 같은 휴가일수를 보장하는 것이 바람직합니다.

05. 퇴직급여

- ‘육아기 근로시간 단축’과 ‘가족돌봄 등 근로시간 단축’에 따른 근로시간 단축기간은 퇴직금 산정을 위한 평균임금 산정기간에서 제외합니다.

[관련 법령] 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

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

제22조의4(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 중 근로조건 등) ④ 근로시간 단축을 한 근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조제6호에 따른 평균임금을 산정하는 경우에는 그 근로자의 근로시간 단축 기간을 평균임금 산정기간에서 제외한다.

- 단시간근로자의 퇴직금 지급을 위한 계속근로기간은 1주 동안의 소정근로시간(4주간 평균)이 15시간 이상이라면 전체 기간이 포함됩니다.

- 근로시간 단축 근무 중 퇴직하는 경우 근로자의 퇴직급여가 감소할 수 있으므로 사업주는 이를 알리고, 필요한 조치를 해야 합니다.

[관련 법령] 근로자퇴직급여 보장법

제32조(사용자의 책무) ④ 확정급여형퇴직연금제도 또는 퇴직금제도를 설정한 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있는 경우 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 미리 알리고 근로자대표와의 협의를 통하여 확정기여형퇴직연금제도로의 전환, 퇴직급여 산정기준의 개선 등 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

2. 사용자가 근로자와 합의하여 소정근로시간을 1일 1시간 이상 또는 1주 5시간 이상 단축함으로써 단축된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우

제46조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

3. 제32조제4항을 위반하여 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 알리지 아니하거나 퇴직급여의 감소 예방을 위하여 필요한 조치를 하지 아니한 사용자

1 퇴직급여 감소 가능성 고지

- 사업주는 소정근로시간 단축으로 인해 임금이 감소하고, 그 결과 퇴직급여가 감소될 수 있는 경우에는 해당 근로자에게 이를 미리 알려야 합니다.

  * 근로시간이 단축되었으나 사용자의 임금보전 등으로 퇴직급여가 감소되지 않는 근로자는 고지 대상에 해당하지 않음

2 퇴직급여 감소 예방을 위한 조치

- 사업주는 근로자 대표와 협의하여 다음과 같은 퇴직급여 감소 예방 조치 등을 실시해야 합니다.

▶ 퇴직급여 감소 예방 조치 사례

- 확정기여형(DC) 퇴직연금제도로 전환
  * 매년 연간 임금총액의 12분의 1 이상을 부담금으로 근로자의 DC계정에 납입하므로 임금감소에 따라 퇴직급여 수령액에 불이익이 발생하지 않음

- 퇴직급여 산정기준의 개선
  - 근로시간 단축 전후의 퇴직금을 각각 산정하여 합산하는 등 별도의 퇴직급여 산정기준을 마련해야 함(붙임의 예시 참조)
    * 퇴직금제도는 취업규칙에, 확정급여형 퇴직연금제도는 퇴직연금규약에 퇴직급여 산정기준을 개선하여 정할 수 있음

퇴직급여 산정기준 개선 예시

취업규칙 제00조(퇴직급여제도의 설정 등)

① 회사는 1년 이상 근무한 사원이 퇴직할 경우에는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금을 퇴직금으로 지급한다.

② 제1항에도 불구하고 근로시간 단축으로 인하여 퇴직일을 기준으로 산정한 평균임금 수준이 근로시간 단축시점에서 산정한 평균임금 수준보다 낮아지는 경우, 다음 각 호의 방법으로 산정한 금액을 합산한 금액을 퇴직금으로 지급한다.

1. 근로시간 단축 전 계속근로기간: 근로시간 단축개시일을 퇴직급여의 산정사유가 발생한 날로 보고 단축 전 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금에 상당하는 금액
2. 근로시간 단축 후 계속근로기간: 퇴직일을 퇴직급여의 산정사유가 발생한 날로 보고 단축 후 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금에 상당하는 금액

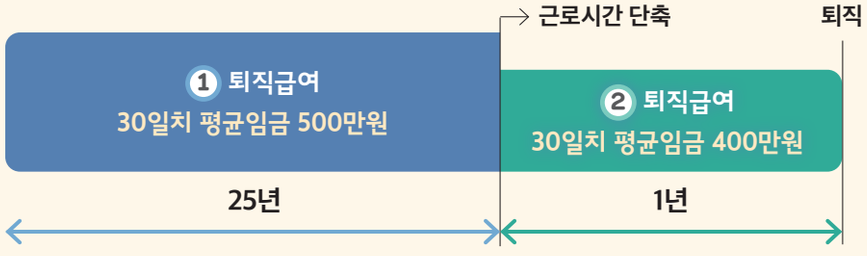
확정급여형퇴직연금규약 제00조(급여수준)

① 이 제도에 따른 급여수준은 가입자의 퇴직일을 기준으로 산정한 일시금이 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금에 상당하는 금액이 되도록 한다.

② 제1항에도 불구하고 근로시간 단축으로 인하여 퇴직일을 기준으로 산정한 평균임금 수준이 근로시간 단축시점에서 산정한 평균임금 수준보다 낮아지는 경우, 다음 각 호의 방법으로 산정한 금액을 합산한 금액을 이 제도의 급여수준으로 한다.

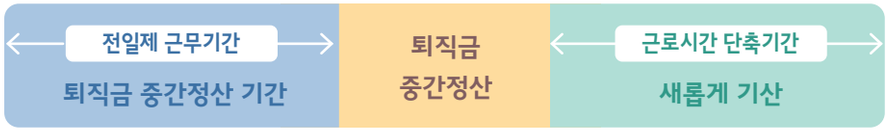
1. 근로시간 단축 전 계속근로기간: 근로시간 단축개시일을 퇴직급여의 산정사유가 발생한 날로 보고 단축 전 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금에 상당하는 금액
2. 근로시간 단축 후 계속근로기간: 퇴직일을 퇴직급여의 산정사유가 발생한 날로 보고 단축 후 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금에 상당하는 금액

퇴직급여 산정기준 개선에 따른 퇴직급여 산정 예시



- 근로자는 소정근로시간을 변경하여 3개월 이상 계속근로하기로 한 경우 퇴직금 중간정산을 신청할 수 있습니다.

  * 원칙적으로 소정근로시간 변경일에 중간정산을 신청하며, 근로자의 불가피한 사정이 있는 경우 노사가 합의하여 근로시간이 변경된 이후에도 신청 가능



[관련 법령] **근로자퇴직급여 보장법**

제8조(퇴직금제도의 설정 등) 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.

근로자퇴직급여 보장법 시행령

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

6의2. 사용자가 근로자와의 합의에 따라 소정근로시간을 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 변경하여 그 변경된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우

06. 계약종료 및 해고

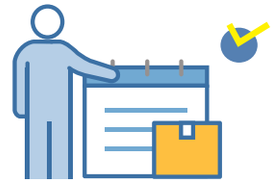
- 근로시간 단축 근로자의 근로관계는 통상근로자의 근로관계와 마찬가지로 계약기간의 만료, 정년 도래, 합의해지, 근로자의 사망 등에 의해 근로관계가 종료됩니다.

- 근로시간 단축 근로자에 대해서도 근로기준법상 해고제한 사유인 '정당한 이유'가 동일하게 적용됩니다.

  » 또한, 근로시간 단축 근로자를 해고하려면 적어도 30일 전에 해고예고를 하거나 30일 전에 예고를 하지 않을 경우 30일분 이상의 통상임금을 지급해야 하고 해고사유와 해고시기는 서면으로 근로자에게 통지해야 합니다.

- 근로시간 단축 근로자의 근로관계가 종료되면 사용자는 근로관계 종료사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖에 일체의 금품을 지급해야 합니다.

- 사용자는 근로시간 단축 근로자가 퇴직한 후라도 사용기간, 업무종류, 지위와 임금, 그 밖에 필요한 사항에 관한 증명서를 청구하면 근로자가 요구한 사항만을 사실대로 적은 증명서를 즉시 내주어야 합니다.



Memo

V

근로시간 단축제도 활용 우수사례

㈜케이티씨에스

업 종	콜센터 및 텔레마케팅 서비스업
설립연도	2001년
대 표 자	양승규
근로자 수	8,217명
소 재 지	대전시 서구 갈마로 160

“시간제 일자리의 역설, 근무시간 줄였는데 생산성은 오히려 늘었어요”

㈜케이티씨에스는 우리나라 컨택산업의 모태인 ‘114 안내’를 시작으로 KT그룹 고객 채널을 비롯해 전국 80여 개의 대외 고객센터를 운영하고 있다. 전체 근로자의 80%가 여성이라는 특수성을 반영해 2001년부터 국내 최초로 상담업무의 재택근무 시스템을 구축했으며, 2014년부터 시간제 일자리 창출에 적극적으로 참여하고 있다. 이후 시차출퇴근제, 재택근무제 등을 확대하는 등 유연한 근무제의 안착과 스마트 인프라 구축에 노력 중이다.

시간제 일자리 창출로 경력단절 예방, 일할 권리 보장

"㈜케이티씨에스 근로자의 약 80%가 여성입니다. '일과 육아의 균형'은 현실적으로 여성들에게 더 민감한 문제이고, 실제로 경력단절의 주요 원인이기도 합니다. 2001년 '재택근무'라는 단어조차 생소할 때 저희는 '114 번호 안내' 근무자를 대상으로 재택근무를 도입했어요. 2014년 시간제 일자리 전용사업장을 구축한 것도 여성 근로자의 경력단절 예방과 일자리 창출이 주요 목적이었습니다."

시간제 일자리 현황 _ '20년 7월 기준

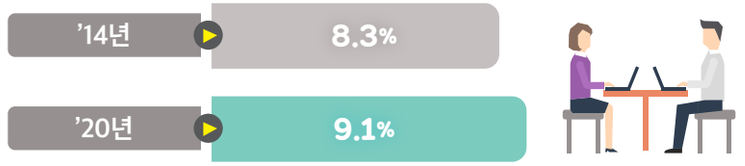
㈜케이티씨에스는 2014년 대전지방고용노동청과 함께 노사정 사회적책임 이행에 대한 협의를 시작으로 청주와 광주 등의 콜센터를 시간제 일자리 전용사업장으로 구축했다. 지원업무를 제외한 일반 상담사를 모두 시간제로 채용한 것인데, 오전과 오후 2개 조로 나뉘어 주 20시간 근무하는 시스템으로 운영된다. 처음 시도한 근무시스템이지만 종합적인 평가는 높은 편이다.

"콜센터는 일반 사업장과 달리 고객과 약속된 운영시간 동안 빈자리가 있어선 안 됩니다. 근로자가 자율적으로 전일제와 시간제 근무를 혼용해서 선택하기 어려운 게 현실이에요. 모든 근로자가 시간제로 근무하는 전용사업장을 먼저 도입한 이유도 이 때문입니다. 하지만 이 정도에서 만족할 수는 없죠. 상대적으로 자율적인 근무방식을 도입할 여지가 있는 사업장, 가령 24시간 콜센터 등에 적극적으로 도입하면서 ㈜케이티씨에스에 맞는 시간제 일자리와 유연한 근무형태를 찾아가는 중입니다."

㈜케이티씨에스는 시간제 일자리 전용사업장의 성과를 바탕으로 전 사업장에 시간제 일자리와 시차출퇴근제, 재택근무제 등 유연근무제를 도입했다. 업무특성과 인력 등의 상황을 고려해 점차적으로 사업장과 적용대상을 확대해 나가고 있다. 충분한 기간에 걸쳐 운영과 수정을 통해 새로운 제도가 기업문화를 어떻게 바꾸고, 생산성에 미치는 긍정적 효과가 어느 정도인지 분석하며 더 나은 모델을 연구하는 중이다.

시간제 일자리 전환인원

전체 인원 중 시간제 근무자 비율



* 전환형, 신규채용 포함

시간제 전환에 맞춰 성과평가 시스템 조정

근무문화의 혁신은 쉽지 않은 노력을 요구한다. 시간제 일자리를 포함한 자율적인 근무방식을 기존과 병행 또는 융합하는 것은 사실 까다로운 문제다. 시간제 일자리를 비롯해 근무형태를 다양화할수록 관리비용이 증가하고, 업무 프로세스와 평가시스템 등 많은 변화가 필요하다.

우선 비용증가의 문제다. 시간제 일자리는 근무시간이 줄기 때문에 급여도 감소한다. 하지만 연차수당을 비롯한 복지비용 등은 줄어들지 않는다. 근로자 수가 늘어나면 오히려 증가한다. ㈜케이티씨에스 역시 도입 초기 이 문제에 대한 우려가 있었다. 그러나 근무문화의 혁신을 통해 장기적으로 기업이 성장할 거라는 기대가 더 컸기에 시행을 결정했고, 기대는 현재 확신으로 변했다.

콜센터 상담 및 마케팅 업무는 근무시간과 성과가 반드시 비례하는 것은 아니다. 근무시간을 절반으로 줄였을 때, 성과는 더 큰 폭으로 감소할 수 있다. 따라서 시간제로 전환해 근무시간을 50% 줄였다고 해서, 성과 목표를 50% 낮추는 방식으로 평가할 수는 없다.

그 이유는 첫째, 근로자마다 다른 업무 리듬 때문이다. 가령 오전보다 오후에 집중력이 높은 경우라면 오후에 집중함으로써 평균 목표성과에 도달하게 된다. 하지만 전일제에서 시간제로 전환한 경우는 이런 특성을 반영해 성과관리를 하기가 어렵다. 둘째, 근로자 개인의 성향과 상관없이 근무시간대와 계절에 따라 상담총량이 달라질 수 있다. 마케팅의 경우 실제로 고객과 전화연결이 비교적 쉬운 시간대가 정해져 있다.

"처음에 시간제 근무자들은 달라진 업무흐름에 적응하는 걸 힘들어했어요. 단시간 근무에서 성과를 내는 방식을 스스로 찾기까지 시간이 필요했죠. 근무시간을 50% 줄인 시간제 근무자들은 초기에 50% 이하의 성과를 냈습니다. 하지만 차츰 60%~70%까지 생산성을 끌어올리더군요. 근무시간을 줄이면 생산성이 저하될 거라는 걱정은 기우에 불과하다는 것을 체감했습니다."

㈜케이티씨에스의 시간제 근무자 평가방법

✔ **공정한 평가 위해 정량평가 대신 정성평가로 전환**

* 상담총량이 아닌 상담의 내용, 태도, 고객반응 등을 성과에 포함

✔ **전일제 근무자와 시간제 근무자를 따로 평가**

㈜케이티씨에스는 근무형태의 변화가 근로자 간 공정하지 못한 평가로 피드백되지 않도록 시스템을 조정했다. 과거 개인의 상담총량이 평가의 주요 기준이었다면 그보다는 상담의 내용, 태도, 그리고 고객반응 등을 성과에 포함하는 정성평가로 전환한 것이다. 그리고 전일제 근무자와 시간제 근무자를 따로 평가하는 시스템을 만들었다. '같은 시간, 같은 업무'를 기준으로 평가그룹을 정해 차별과 공정에 대한 근로자들의 우려를 줄인 것이다.

대표와 임원부터 교육, '솔선수범' 정착해야 문화가 바뀐다

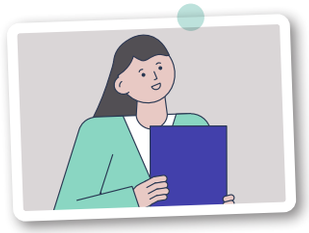
㈜케이티씨에스는 혁신의 속도를 높이기 위해 2018년 '굿잡9ood Jo6 캠페인'을 시작했다. 캠페인은 시간제 일자리 전환과 유연근무제의 확산, 그리고 주 52시간제 도입에 대응하기 위한 정시퇴근 및 복무시스템의 개선 등 폭넓은 내용을 포함한다. 하지만 캠페인이 곧 실행을 의미하는 것은 아니다. 근무문화의 개선은 의사결정자들의 마인드에서 시작된다.

"최고경영자와 임원진의 교육을 시작했어요. 이 자리에서 최고경영자가 '솔선수범'을 약속했는데, 실제로 직원들과 정기적인 '도시락 미팅'을 통해 근무문화에 대한 솔직한 이야기들을 경청했습니다. 그리고 임원과 간부들부터 제도를 활용하도록 했죠. 제도를 이용해봐야 장점을 알고, 생각도 변할 테니까요."

현장에서 진정한 변화의 움직임이 시작되었다. 현재 560명이 시간제로 전환해 근무하고 있고, 시간제 일자리 신규채용자도 190명에 달한다. 전일제 근로자들은 육아, 자기개발, 돌봄 등 다양한 이유로 시간제 일자리를 활용하고 있고, 8~11시까지로 출근시간을 선택하거나 직무에 따라 재택근무 활용도 가능하다.

2020년 코로나19의 확산은 많은 기업의 근무문화에 영향을 미쳤다. 특히 밀집도가 높은 콜센터의 근무환경을 바꿔야 했던 ㈜케이티씨에스는 신속하게 대응했고, 이 과정에서 근무문화의 개선은 선택이 아닌 필수라는 사실을 체감했다.

"코로나19가 갑자기 확산되던 당시, 대구지역 콜센터의 근로자들을 신속하게 재택근무로 전환해야 했어요. 다른 사업장도 시간제 근무는 물론 시차출퇴근 및 재택근무를 모두 활용해 근무환경을 최대한 안전하게 조절했습니다. 일찌감치 유연한 근무제와 재택근무를 운영해 온 경험이 없었다면 예기치 못한 위기에 적절하게 대응하지 못했을 겁니다. 향후 근무문화 혁신에 필요한 스마트 인프라 구축은 물론 제도 확장에 더욱 주력할 생각입니다. 포스트 코로나 시대의 근무문화는 변화를 요구하고 있고, 지금 준비하지 않으면 안되니까요."



근로자 인터뷰

고객센터 ○○○ **과장**

"일과 육아 두 마리 토끼 잡고, 장기근속하렵니다"

13년 전 ㈜케이티씨에스에 입사했고 얼마 전 승진도 했어요. 그런데 출산 후 육아문제로 고민이 커지더군요. 마침 시간제 일자리 제도가 시행되었어요. 제겐 황금과도 같은 기회였죠. 처음엔 고객상담 처리나 성과관리, 동료들과의 소통 등 잘할 수 있을까 걱정되더라고요. 줄어든 근무시간이 성과에 영향을 주진 않을까 불안하기도 했고요. 하지만 생각보다 빨리 적응할 수 있었어요. 아이 걱정하느라 퇴근시간 임박해서 전전긍긍하는 생활이 얼마나 힘든지 엄마들은 잘 알 거에요. 그런 스트레스 없이 일하다 보니 직장생활 자체가 만족스러워요. 또 아이들이 정서적으로 안정된 모습을 보면서 엄마로서도 행복합니다.

제도 안착 성공을 위한 **킬링 포인트** Killing Point

"높은 직급자들의 솔선수범을 제도화해야 합니다"

근무문화 혁신의 동력은 의사결정자들의 사고입니다. 낙수효과에 비유하자면, 위에서 시작된 에너지가 아래로 확산되고, 비로소 전체가 변화하는 것이죠. 근로자들은 새로운 제도에 빨리 적응합니다. 변화를 수용하기 어려워하는 이들은 높은 직급자들이에요. 혁신을 결심했다면, 높은 직급자들이 먼저 실천하도록 강제하는 방법을 준비해야 합니다.

직원들이 원하는 방식으로 제도를 설계하고, 시간과 자원을 투자해 업무 프로세스도 개선해야 합니다. ㈜케이티씨에스는 최근 모바일로 회사 네트워크에 접근해 출퇴근관리, 결제, 회의 등의 업무를 처리하는 복무시스템을 도입했습니다. 이처럼 다양한 방식으로 근무하는 구성원들을 지원하는 노력이 필요합니다.

그리고 또 하나, 근로자들이 변화에 적응해 스스로 성과를 창출하도록 기다려 줘야 합니다. 혁신의 성공은 제도 하나만으로 가능하지 않습니다. 그 제도를 지원하기 위한 다양한 변화를 요구하죠. 그 과정이 경영진에게 쉽지 않은 시간이지만, 근무문화의 혁신은 기업 경쟁력 강화를 위해 반드시 필요한 과정이라는 사실을 기억했으면 합니다.

㈜케이티씨에스의 실행 팁!

❶ 고위 직급자가 먼저 실행하도록 유도한다.

❷ 업무 프로세스와 평가시스템을 스마트하게 바꾼다.

❸ 구성원이 새로운 방식에 적응해 성과를 낼 시간을 준다.

㈜커피빈코리아

업 종	도매, 소매, 제조, 음식 등
설립연도	2000년
대 표 자	박상배
근로자 수	1,574명
소 재 지	서울시 강남구 봉은사로99길 7

“코로나19 위기를 기회로! 시간제 일자리가 돌파구 되었다”

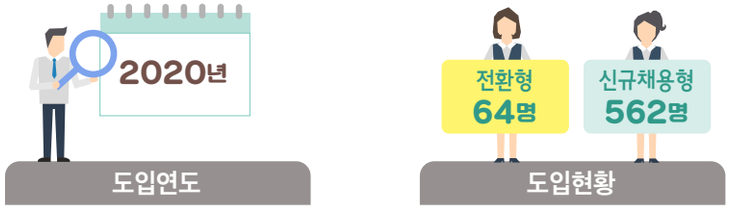
㈜커피빈코리아는 글로벌 카페 브랜드로 국내 281개의 직영 매장을 운영하고 있다. 2016년, 매장직 바리스타를 대상으로 시간제 일자리를 도입해 효율적인 매장 운영 시스템을 갖췄다. 2020년 코로나19로 인한 매출 감소로 인건비 절감을 고민하다 사무직에도 시간제 일자리를 도입했다. 워라밸일자리 장려금으로 인건비를 확보하여 근무시간 단축으로 인해 발생하는 임금감소 문제를 해결, 관리직 전원이 임금 삭감 없이 근무시간 단축을 실시하며 일거양득의 성과를 이뤘다.

코로나19로 카페 운영 초유의 위기를 맞다

1963년 미국 캘리포니아에서 탄생한 커피빈은 미국, 독일, 한국 등 세계 30여 국가에 1,000여 개의 매장을 가지고 있는 글로벌 카페 브랜드다. 국내에서는 지난 2000년 ㈜커피빈코리아가 설립되었고 현재 281개 매장을 직영으로 운영하고 있다. 국내 일등 커피 브랜드를 목표로 활발하게 운영 중이던 ㈜커피빈코리아는 2020년 상반기 코로나19 여파로 예기치 못한 위기를 맞았다.

"코로나19가 확산되면서 가장 먼저 타격을 입은 업종 중 하나가 카페입니다. 올해 초부터 사회적 거리두기를 실천하면서 전국 매장의 매출이 급격하게 감소했어요. 매장을 찾는 고객이 현저히 줄어들고 그만큼 업무량도 줄었지만, 인건비는 그대로 지출되는 상황이라 부담이 점점 커져갔죠. 타개책이 필요했습니다."

시간제 일자리 현황 _ '20년 8월 기준



㈜커피빈코리아가 가장 먼저 고려한 방법은 필요에 따라 근로자들의 근무시간을 단축하는 것이었다. '바리스타' 직무를 전일제가 아닌 시간제 일자리로 채용한 것이다. 바리스타 신규채용자의 근무시간을 1일 4시간, 5시간, 7시간으로 분류하고, 그에 따라 임금에 차등을 두는 형식이다.

2016년 이전에는 매장직 근무자 전원을 전일제로 운영했었지만, 업종 특성상 피크타임에는 일손이 모자라 과부하가 걸리고, 어떤 시간대에는 잉여인력이 발생하는 등 운영상 비효율 문제가 대두됐다. 하지만 시간제 일자리 도입으로 고객이 몰리는 시간대에 인력배치를 효율적으로 할 수 있게 되었고, 애로사항들은 자연히 개선되었다.

노사 상생, 정부 지원제도에서 찾았죠

코로나19 직격탄을 맞은 ㈜커피빈코리아는 매장직뿐만 아니라 관리직군에도 시간제 일자리를 도입하는 문제를 고민하기 시작했다. 시간제 근무의 장점과 효과를 알고 있었지만, 매장직과는 업무량과 형태가 다른 직무들에 도입했을 때도 동일한 효과를 내리라고 확신할 수 없었기에 더욱 신중해야 했다. 기업과 근로자가 상생할 수 있는 가장 좋은 방법, 그 해답은 고용노동부 홈페이지에서 찾을 수 있었다.

"우리 기업에 도움이 되는 정부 정책이나 지원금이 없을까 기대를 가지고 살펴봤어요. 그런데 아니나 다를까 사업주를 위한 '고용안정장려금' 제도가 있더라고요. 여러 정보를 꼼꼼히 비교해 보고, '워라밸일자리 장려금'을 신청하기로 했습니다."

'워라밸일자리 장려금'은 근로시간 단축에 따른 기업의 부담을 줄여주기 위한 지원제도다. ㈜커피빈코리아는 제도 활용을 통해 임금감소액 보전금의 경우 단축된 근로시간에 따라 근로자 한 명당 월 24만 원에서 최대 40만 원까지, 간접노무비는 월 20만 원, 대체인력지원금은 월 30만 원에서 최대 60만 원을 1년간 지원받고 있다.

"코로나19로 단축근무와 재정 긴축이 불가피한 상황 속에서 워라밸일자리 장려금은 우리 기업과 근로자 모두에게 꼭 필요한 제도였습니다. 신청기준은 관리직군이 대상이었는데, 근로자에게 실질적으로 혜택이 돌아가는 제도이다 보니 관리직 대상자 전원이 이견 없이 신청했어요. 직원들의 근무시간은 줄이면서도 임금은 그대로 지급할 수 있으니, 이 어려운 시기에 이보다 좋은 복지제도가 또 있을까요?"

예상보다 빨리 안착한 시간제 일자리

2020년 3월, ㈜커피빈코리아 본사 관리직 64명이 단축근무를 시작했다. 주 40시간이던 근무시간을 25시간으로 절반 가까이 줄이는 것이다 보니, 초반에는 시차출퇴근제를 함께 활용하기로 했다. 출퇴근시간을 유연하게 조정해 필요인력의 공백이 발생하지 않도록 조정했고, 차츰 제도 운용이 안정되면서 관리직 전원이 주 4일, 9 to 4 근무를 했다.

"시간제 일자리를 도입하기 전 직원들의 의견을 청취하는 시간을 가졌어요. 다들 새로운 제도를 반기면서도 유일하게 하는 걱정하는 부분이 있었는데요. 축소된 근무시간 내에 모든 업무를 소화할 수 있을까, 자칫 업무에 혼란을 빚지는 않을까 하는 거였어요."

하지만 우려했던 일은 발생하지 않았다. 카페 브랜드 특성상 본사 업무는 절대적으로 직영 매장들의 영향을 받게 된다. 전국적인 사회적 거리두기 실천이 장기화될수록 카페를 찾는 고객 수는 곤두박질쳤고 본사에서 처리해야 할 업무량도 줄어들어 단축 근무시간 내 처리하는 데 무리가 없었다. 근로자들 모두 제도 도입을 환영한 만큼 빠른 정착을 위해 적극적으로 협조했고 이는 업무집중도 향상의 효과로 나타났다.

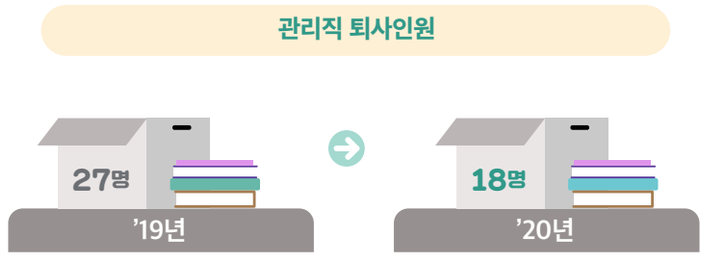
문제는 미처 예상치 못한 부분에서 발생했다. 워라밸일자리 장려금의 신청기준은 단축일 이전 최근 3개월 동안 소정근로시간이 주 30시간을 초과하는 6개월 이상 근무자이다. 신입사원 및 근무기간 6개월 미만의 경력직원의 경우 시간제 일자리 대상자가 되지 않는다.

㈜커피빈코리아의 시간제 일자리 도입 주요내용('20.3월~)

- ✔ 대상: 본사 관리직 64명
- ✔ 근무시간: 주 25시간으로 단축, 주 4일 9시~16시
- ✔ 제도 안착을 위해 시차출퇴근제 병행

"아직 기업문화와 업무에 적응이 필요한 직원들이 선임 직원 없이 혼자 회사에 남아있어야 하는 상황이 발생했습니다. 매장들에서 걸려오는 문의 전화에 대한 응대나 기타 업무를 완벽히 처리하기에는 다소 무리가 있었죠. 후임 직원을 남겨둔 채 2시간 먼저 퇴근하는 선임 직원들도 심적 부담감이 있었고요."

근로자들은 스스로 문제 해결에 나섰다. 팀별로 업무공백이 발생할 수 있는 시간대를 파악하고, 시차출퇴근제를 활용해 숙련자의 출퇴근시간을 조정했다. 덕분에 소소하게 발생했던 애로사항들도 자연스럽게 해소될 수 있었다.



신청 조건 완화로 대상 근로자 넓어져

코로나 확산세가 커지던 4월, 고용노동부는 워라밸일자리 장려금 신청조건을 6개월 이상 근무자에서 1개월 이상 근무자로 완화했다. 3월에 신청하지 못했던 관리직 근로자 7명이 시간제 일자리 혜택을 받을 수 있게 되었다. 또한 임금감소액 보전금이 주 25시간 근무기준 월 40만 원에서 60만 원으로, 간접노무비는 월 20만 원에서 40만 원으로 인상되어 근로자 한 명당 100만 원의 지원금을 받게 되었다. 이러한 지원은 갑작스러운 감염병 사태로 침체를 겪어야 했던 상황에서 물질적으로나 심리적으로 큰 힘이 되었다.

"워라밸일자리 장려금은 기업이 받은 타격을 완충 시켜 줄 유일하고도 확실한 대책이었습니다. 직원은 임금감소 없는 시간제 일자리로 워라밸을 실현하고, 기업은 보장한 임금만큼의 인건비를 지원받을 수 있으니까요. 불과 몇 개월 전까지만 해도 인건비 감소방안을 고민해야 했는데, 지금은 그런 걱정도 해소되었고 직원들의 만족도까지 높아졌으니 일거양득이죠. 직원들은 여유시간을 육아나 자격증 공부 등으로 알차게 활용하면서 일과 삶의 조화로운 균형을 찾아가고 있습니다."

근로자 인터뷰

구매물류팀 ○○○ **과장**

"시간제 전환으로 걱정 없이 업무에 집중하고 있어요"

"코로나19로 올 2월부터 아이 학교가 휴교를 하게 되었어요. 제가 출근하고 나면 아이가 집에 혼자 있어야 해서 걱정이 이만저만이 아니었죠. 근데 때마침 회사에서 시간제 전환 신청을 받더라고요. 제겐 정말 절실하게 필요했던 제도라 바로 신청을 했고, 주 25시간 근무를 하게 되었어요. 일주일에 4일, 오전 9시 출근 오후 4시 퇴근으로 바뀌었죠. 주어진 시간에 업무를 잘 해낼 수 있을까 불안감도 있었지만, 빠르게 업무처리를 하려고 노력하다 보니 속도나 성과는 예전보다 좋아졌어요. 모두가 어려운 시기인데, 이런 좋은 제도 덕분에 걱정 없이 업무에 집중할 수 있게 돼서 감사한 마음으로 회사에 다니고 있어요."

제도 안착 성공을 위한 **킬링 포인트** Killing Point

"어려울 때일수록 정보력이 힘입니다"

코로나19로 전국 매장의 매출이 급감하면서 근무시간 단축은 선택이 아닌 필수가, 또 복지가 아닌 인건비 절감 수단이 될 수밖에 없었습니다. 시간제를 바리스타가 아닌 관리직에 도입한 지 아직 1년도 안되었지만, 체감 효과는 큽니다. 이번을 계기로 '얼마나 오래 일하는가' 보다 '어떻게 능률적으로 일하는가'가 더 중요하다는 것을 확인할 수 있었습니다. 업무처리 프로세스 손질과 함께 업무집중도를 더욱 높일 수 있는 효율적인 운영의 기틀도 다졌습니다.

정부 지원을 받지 못했다면 이 모든 과정이 노사 모두에게 길고도 힘든 고통 분담의 시간이 되었을 겁니다. 고용노동부 홈페이지에는 사업주를 위한 여러 지원제도가 보기 쉽게 정리돼 있습니다. 앞으로도 우리 기업에 힘이 되는 정부 제도들이 있다면 적극 활용할 생각입니다. 지금 비슷한 어려움을 겪고 있는 기업이 있다면 가장 먼저 정부 지원정책을 꼼꼼히 살펴보았으면 합니다. 초유의 위기를 오히려 새로운 돌파구로 만들 수 있을지도 모르니까요.

㈜커피빈코리아의 실행 팁!

❶ 재정확보, 복지향상에 정부지원이 더해지면 출구찾기가 쉬워진다.

❷ 제도 도입 전 가장 중요한 것은 노사 간 충분한 소통

❸ 안정기까지는 시차출퇴근제를 활용, 업무혼란을 최소화한다.

㈜교동식품

업 종	식품제조가공
설립연도	1998년
대 표 자	김병국
근로자 수	220명
소 재 지	충북 옥천군 옥천읍 지용로 181

“탄력적 인력운영 가능한 시간제 일자리는 업무 프로세스의 혁신”

㈜교동식품은 가정편의식(HMR) 식품 제조가공업체로서 1992년 창업했다. 2014년부터 시간제 일자리 제도를 활용함으로써 인근 지역에서 유휴시간을 활용하려는 유능한 인력을 확보할 수 있었다. 이는 생산성 향상으로 이어져 기업경쟁력이 개선되었고, 일과 생활의 균형이 가능한 기업문화 구축에 도움이 되었다. 특히 인근 지역의 인력들을 채용함으로써 지역의 일자리 창출에 크게 기여하고 있다.

지역 인력난, 시간제 일자리로 해법 찾다

“생산공장이 있는 옥천 지역의 인력자원은 주로 여성인데, 지역 특성상 기혼여성이 많습니다. 그런데 육아를 맡은 기혼여성 근로자들은 전일제 근무가 쉽지 않아요. 게다가 제조시설은 시장 상황에 따라 돌발적으로 연장근무가 발생하는데, 이 또한 큰 부담이죠. 상황이 이렇다 보니 숙련된 근로자의 장기근속도 어렵고, 젊은 근로자의 충원과 훈련도 쉽지 않아서 고민이 컸습니다.”

시간제 일자리 현황 _ ’20년 11월 기준

안정적인 생산관리의 중요한 요소 중 하나가 바로 인력관리다. 유능한 인력을 확보하고 유지하기 위한 하나의 방안으로 ㈜교동식품은 2014년부터 시간제 일자리를 도입했다. 전일제 근무를 부담스러워하는 지역 근로자의 요구에 부합한다는 판단에서다. 지역에서 수급할 수 있는 인력에 맞춤형 일자리를 제공해 안정적으로 인력을 수급하고, 동시에 회사도 다양한 상황에서 인력을 충원할 수 있다는 기대가 컸다.

㈜교동식품의 시간제 일자리 도입 주요내용

- ✔ 도입방식: 선별 공정 공장 별도 구축 후 근로자를 시간제 일자리로 채용
- ✔ 채용인원: 20명
- ✔ 운영방법: 오전, 오후 2개조로 나눠 운영
- ✔ 운영장점: 연장근로 시 효율적인 인력관리 가능, 생산성 향상

㈜교동식품은 시간제 일자리를 도입하기 전 어떤 방식으로 시행할 것인지 신중하게 고려했다. 생산직군에 시간제 일자리를 가장 먼저 적용하기로 했지만, 생산 프로세스는 빈틈없이 꽉 맞물려서 움직이는 만큼, 정교한 계획이 필요했다. 논의 끝에 찾아낸 해법은 전체 공정 중 하나의 단계를 아예 별도 사업장으로 떼어내는 것이었다. 즉, 시간제 일자리 사업장을 구축하기로 한 것이다.

“공정 전체를 점검했습니다. 그리고 ‘선별’ 공정을 담당하는 공장을 세웠어요. 이곳의 생산직 근로자는 전부 시간제 일자리로 채용하고, 오전과 오후 2개 조로 나눠 운영됩니다. 현재 20명이 근무하고 있어요. 시간제 일자리 사업장을 구축한 후 인력관리가 훨씬 수월해졌습니다. 채용은 물론이고, 특히 연장근로가 필요할 때 효율적으로 인력운용을 할 수 있게 되었죠. 현장 근로자들의 만족도가 높아서 숙련인력의 퇴사 걱정도 줄었습니다.”

시간제 일자리 창출과 새로운 생산시스템의 시너지 효과

“선별 공정을 별도 사업장으로 분리하고, 시간제 일자리를 시행하기로 한 것은 전체 생산 프로세스 효율화에 따른 계획입니다. 식품제조 가공과정에서 가장 중요한 것은 위생과 청결입니다. 특히 국과 탕 등 가정편의식(HMR)을 제조하는 데 있어 이물 클레임을 막는 것이 정말 중요합니다. 그만큼 선별 공정은 가장 중요한 업무이고, 시간도 많이 소요됩니다. 이 선별 공정이 원활하게 진행되지 않으면 다음 공정은 자연스럽게 연장근무에 들어가요. 선별 공정의 효율화는 곧 전체 생산 프로세스의 효율화를 뜻하죠.”

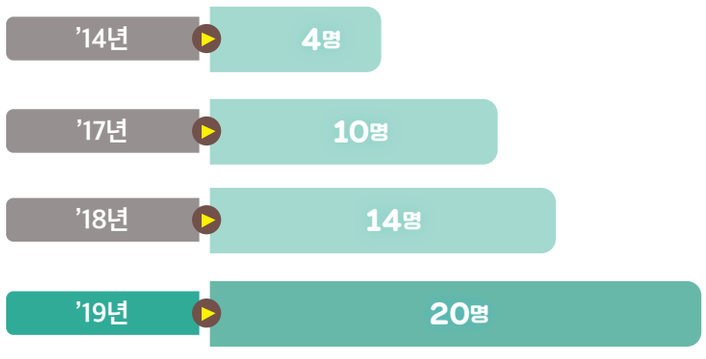
선별 공정은 시간이 오래 걸리는 단점이 있지만, 재료 손질 등의 업무는 다른 공정과 상관없이 미리 작업해 놓을 수 있다. ㈜교동식품은 독립 사업장에서 선별 공정을 진행하고, 동시에 시간제 일자리를 통해 탄력적으로 인력을 운용하는 방식으로 전체 공정이 원활하게 진행되도록 정비했다.

한 번도 시도하지 않았던 새로운 방식을 적용하기로 한 만큼 우려도 있었지만, 걱정할 만한 문제는 발생하지 않았다. 반면 기대는 현실로 나타났다. 우선 프로세스의 개선으로 연장근로의 압박이 줄었다. 물론 생산량이 갑자기 증가하면 어쩔 수 없이 연장근무를 하지만, 이전보다 효율이 확실히 높아졌다는 게 경영진의 판단이다. 특히 생산성 부분은 기대 이상의 성과를 보여줬다.

"전일제 근무자들은 아침부터 오후까지 같은 일을 반복해요. 대부분 오후로 갈수록 집중력이 떨어지죠. 반면, 시간제 근무자는 시간 대비 집중력이 상당히 높아요. 가령 1명의 근로자가 시간당 몇 kg을 작업하는지 비교해보면, 시간제 근무자는 평균 약 22kg, 전일제 근무자는 약 20kg의 작업을 소화합니다. 전체적으로 약 5~10%까지 생산량의 차이가 있는 것으로 판단하고 있습니다."

㈜교동식품은 현재 시간제 근무자들이 개인 사정에 따라 현장의 상황을 반영해 근무시간대를 변경할 수 있도록 하고 있으며, 시간제 일자리의 성공을 바탕으로 일반 사업장에 유연근무제를 도입하는 등 근무문화 혁신을 계속 추진해 나갈 계획이다.

시간제 일자리 신규채용 인원



경영자의 결단과 맞춤형 훈련으로 경쟁력 상승

시간제 일자리를 포함한 근무문화의 혁신을 추진하는 주체는 경영진이다. 경영진의 마인드가 변화를 만든다. 하지만 경영진의 결단을 이끄는 데는 정책의 힘이 큰 영향을 미친다. ㈜교동식품도 정부 지원제도 덕분에 시간제 일자리를 도입할 수 있었고, 생산 프로세스의 효율화를 통해 생산성이 향상되었다고 강조한다. 하지만 이 성과는 제도를 도입하고 안착시키는 과정에서 경영진과 관리자들이 적극적으로 문제를 해결하는 자세를 견지했기에 가능한 결과이다.

일례로 시간제 일자리 도입 후 현장에서 잠시 혼란이 발생한 적이 있다. 초기 시간제 일자리 전용사업장을 구축한 후 ㈜교동식품은 본사의 경력사원 일부를 현장에 파견했다. 시스템을 새로 정비하고, 시간제 근무자들의 직무훈련을 위한 조처였다. 그런데 시간제 근무자와 기존 근무자 간 시간당 임금에 차이가 있었고, 이에 대해 기존 근무자들이 불만을 제기한 것이다.

"시간제 근무자의 시간당 임금이 조금 더 높았어요. 정부에서 책정한 시간제 근무자의 임금 기준에 따른 것입니다. 이것만 놓고 보면 기존 근로자들이 오해할 만했죠. 하지만 회사가 기존 근로자에게 적용하고 있는 임금 및 처우규정은 근속연수를 임금에 반영하는 체계이기 때문에 결과적으로 임금 차이는 물론 어떤 차별도 없습니다. 불만을 제기한 전일제 근무자들에게 내용을 충분히 설명하는 시간을 가졌고, 오해는 금방 풀렸습니다."

새로운 제도의 도입은 현장 중간관리자의 업무부담으로 이어진다. 근태관리, 급여계산, 직무훈련 등 관리 포인트가 증가하기 때문이다. 시간제 일자리는 한 사람이 하던 일을 두 사람이 나눠서 하는 방식이고, 이에 따라 직원 수가 증가하기 때문에 신경을 더 쓸 수밖에 없다.

"중간관리자들의 고충을 이해하죠. 그래서 업무의 전산화를 확대하는 등 스마트 인프라의 구축을 위해 노력하고 있습니다. 관리직무를 세분화하고, 인력을 충원하거나 인센티브를 책정하는 등 효율적인 방안을 논의 중입니다."

㈜교동식품은 시간제 일자리의 긍정적 효과를 앞으로도 꾸준히 성장으로 이어가기 위해 새로운 전략을 구상 중이다. 근로자 개인의 숙련도가 중요한 생산직의 특성을 고려할 때, 시간제 근무를 유지하면서 동시에 숙련도를 함께 높여야만 생산성 향상을 기대할 수 있기 때문이다.

"시간제 근무의 특성에 맞춰 개인의 업무능력을 조금씩 끌어올리는 방식으로 생산성 목표를 설정하고 있습니다. 그런데 이 과정을 정형화하는 건 현실적으로 아직은 어렵습니다. 가령 이물 선별작업의 경우 매뉴얼만으로 해결이 어려워요. 식재료의 상태가 들쭉날쭉하니까요. 근로자 개인의 숙련도를 높이고, 이들의 노하우가 현장에서 공유되는 방식이 필요합니다. 그래서 시간제 일자리의 성공은 근로자의 장기근속과 밀접한 관련이 있습니다. 저희 ㈜교동식품은 시간제 일자리 운영을 넘어 향후 장기근속할 수 있는 근무환경을 만들어 가는 데 더욱 집중할 생각입니다."

근로자 인터뷰

선별 담당 ○○○ **사원**

"저한테 딱 맞는 시간제 근무 덕분에 활력이 생겼어요"

"전일제로 근무할 상황이 아니어서 처음부터 시간제 일자리를 찾고 있었어요. 그런데 단시간이면서 안정적으로 일할 수 있는 일자리가 생각보다 많지 않아요. 마침 교동식품에서 시간제 일자리 채용을 한다는 것을 알게 됐고 주저 없이 지원했어요. 제가 맡은 업무는 이물질을 선별하는 건데 4시간 일하는 동안은 초집중하고 있어요. 아이 돌보는 것도 중요해서 신경은 쓰이지만, 그래도 4시간 일하는 건 큰 활력이 돼요. 종일 근무보다 부담은 덜하면서 가계에 도움도 되니까요. 앞으로도 계속 시간제로 일하면서 엄마로서, 직장인으로서 활기차게 살아가고 싶어요."

제도 안착 성공을 위한 **킬링 포인트** Killing Point

"시도해봐야 좋은 점을 알게 됩니다"

어느 조직이든 관성을 유지하려는 성향은 상급자일수록 강합니다. 시간제 일자리 도입은 최고경영자의 결단이 필요한 일이죠. 정부가 임금지원 등 현실적 지원책을 마련하고 있는 만큼 경영자들이 변화의 물꼬를 트기 위한 선택을 시도했으면 합니다. 물론, 임금 지원만으로 성공할 수는 없습니다. 시간제 일자리의 도입은 곧 업무 프로세스의 변화를 의미합니다. 새로운 근무형태를 시행했을 때 생산성을 얼마나 효율적으로 끌어올릴 수 있을지 함께 생각해야 합니다.

㈜교동식품이 전체 생산 프로세스에서 하나의 공정을 별도로 떼어내어 독립된 공장으로 옮긴 건, 단지 시간제 일자리 창출을 위한 것만은 아니었습니다. 더 효율적인 프로세스를 고민하고, 그에 맞는 시간제 일자리를 결합한 것이죠. 업종마다 다르겠지만, 시간제 일자리 등 유연한 형태의 근무방식이 '우리와 맞지 않는다'라고 배척하기 전에 효율성 측면에서 생각하면 새로운 관점이 생기고, '해볼 만하다'라는 자신감도 생깁니다. 근무형태와 생산공정을 바꾸는 건 저희에게 도전이었지만, 꼼꼼한 준비와 정부 지원을 효과적으로 활용한 덕분에 좋은 성과를 거둘 수 있었습니다.

㈜교동식품의 실행 팁!

❶ 시간제 일자리를 기업 맞춤형으로 설계한다.

❷ 발상의 전환으로 업무 프로세스를 점검한다.

❸ 결정했으면, 실행한다.

트라이텍㈜

업　　종 : 제조업
주요사업 : PCB(인쇄회로기판) 조립·검사
대 표 자 : 김권식
근로자수 : 97명
소 재 지 : 충북 청주시 흥덕구 2순환로971번길 93

도입목적

본인건강, 학업 등으로 인한 이직의 증가로 생산업무에 차질이 생기게 되어 이를 해소하기 위해 도입

도입현황

인　　원 : 4명
사　　유 : 본인건강, 학업 등
활용직무 : 생산관리

도입효과

생산관리자들의 이직이 줄면서 기존 관리자들이 생산직 사원들을 지속적으로 관리할 수 있게 되어 안정적인 업무유지 가능

이직률 추이(단위: %)

'17. 하반기	'19. 상반기
88.32	35.95

1인당 월평균 연장근로시간(단위: 시간)

'17. 하반기	'19. 상반기
44.8	31.4

현장의 목소리

퇴사 고민 없이 건강하게, 오래 다닐 거에요

단축사유 본인건강
근로시간 주 40시간 → 주 25시간

- 송○○ 사원(AOI총괄)

"몸이 아파 병원에 다니면서 치료받아야 하는데 시간 내기가 정말 힘들더라고요. 동료들에게도 미안하고요. 하지만 근로시간을 단축하고 나서부터는 일도, 건강도 다 지킬 수 있게 됐습니다. 줄어든 근무시간에 맞춰서 업무를 끝내야 하니까 일정에 차질이 없도록 업무계획을 수시로 점검하게 되고 그러다 보니까 업무에 더 몰입하게 되면서 능률이 오르는 것 같습니다. 몸이 아플 때는 직장을 그만두고 싶다는 생각을 많이 했는데 이젠 건강하게, 오래 잘 다녀야겠다는 생각만 하게 됩니다."

숙련인력의 퇴사를 걱정하지 않아도 됩니다

- 최○○ 사원(인사담당)

"오래 일해온 숙련인력이 건강을 이유로 퇴사하게 되면 회사 차원에서도 큰 부담이고 손실이죠. 저희처럼 작은 기업은 경력자를 구하기가 참 힘들거든요. 하지만 근로시간 단축제도 덕분에 걱정을 덜었습니다. 건강 때문에 퇴사를 고민하는 근로자와 숙련인력을 지켜야 하는 회사의 어려움을 동시에 해결해주고 있어요. 근로자들이 눈치 보지 않고 제도를 잘 활용할 수 있도록 계속 독려하려고 합니다."

케이티씨주식회사

업　　종 : 제조업
주요사업 : 크레인 제조
대 표 자 : 최성덕
근로자수 : 18명
소 재 지 : 충남 당진시 합덕읍 합덕산단2로 68

도입목적

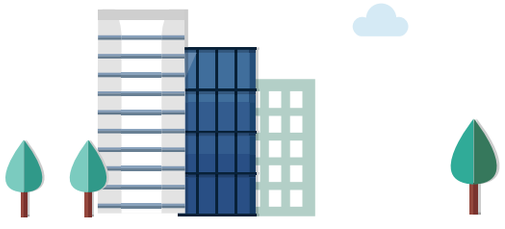
가족돌봄, 육아 등 개인사유로 퇴사하는 인력과 그로인한 업무 공백을 막기 위해 도입

도입현황

인　　원 : 3명
사　　유 : 가족돌봄, 육아, 결혼준비 등
활용직무 : 생산, 관리 등

도입효과

이직 및 퇴직 근로자 감소로 장기근속 기대



현장의 목소리

경력단절 없이 계속 일하고 있어요

단축사유 가족돌봄

근로시간 주 40시간 → 주 30시간

- ○○○ 사원(○○○업무)

"아이가 난치병이어서 병원 입원과 통원 치료를 반복해야 했어요. 아픈 아이를 돌보려면 제가 시간을 따로 내야 하는데 회사 다니면서는 엄두도 못 내겠더라고요. 그래서 퇴사를 심각하게 고민했었죠. 그런데 근로시간 단축제도가 있다고 해서 바로 신청했어요. 2시간 일찍 퇴근해서 아이를 돌보고 있는데 시간에 쫓기지 않으니까 좋고 업무에도 더 집중하게 돼서 한결 마음이 편안해졌어요. 경력단절 없이 계속 일할 수 있을 것 같아서 행복해요."

업무집중력과 생산성 향상에 도움이 됩니다

- 이○○ 대리(인사담당)

"직원들이 각자 말 못 할 개인 사정이 있을 텐데 고민이 해결되지 않으면 당연히 업무에도 지장이 있겠죠. 그래서 근로시간 단축제도를 활용하도록 했는데 직원들의 만족도가 상당히 높습니다. 벌써 표정부터 다르죠. 활기가 넘치고 그 분위기가 업무하고도 연결되니까 업무효율이 높아지면서 생산성에도 긍정적인 영향을 미치고 있습니다. 앞으로도 제도 활용을 적극 권유할 생각입니다."

경인문화사

업　　종 : 출판업
주요사업 : 일반서적 출판
대 표 자 : 한정희
근로자수 : 11명
소 재 지 : 경기도 파주시 회동길 445-1

도입목적

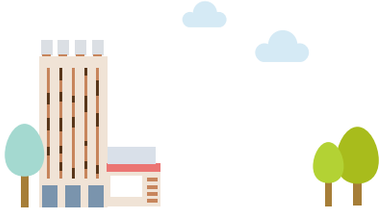
학업, 본인건강 등을 위해 근로시간을 줄이고자 하는 직원들의 요구로 도입

도입현황

인　　원 : 3명
사　　유 : 학업, 본인건강, 육아
활용직무 : 편집, 디자인

도입효과

근로자의 업무집중도와 회사 만족도 상승



현장의 목소리

일과 학업에 대한 열정을 되찾았어요

단축사유 학업(대학원 진학)

근로시간 주 40시간 → 주 25시간

- 김○○ 과장(디자인 담당)

"50세가 되기 전에 새로운 꿈을 찾고 싶어서 대학원에 진학했어요. 그런데 1년간 업무와 학업을 병행하다 보니까 늘 시간에 쫓기고 일과 학업을 감당해야 하는 부담이 점점 더 커져갔어요. 하지만 근로시간을 단축하게 되면서 하루 3시간의 여유가 생겼고 학업에 대한 열정을 되찾을 수 있었어요. 업무 집중도도 전보다 향상되었고요. 근로시간 단축 덕분에 대학원을 잘 마칠 수 있을 것 같아요."

중요한 것은 근로시간의 양보다 집중력입니다

- 김○○ 이사(인사 담당)

"우리 회사의 도서 편집과 디자인 업무는 근로시간의 양이 아니라 집중력이 생명입니다. 근로시간 단축 이후 근로자들의 업무집중도가 향상되고 있습니다. 집중력은 하루 8시간 일정한 강도로 유지되는 것이 불가능하기 때문에 근로시간을 더 줄이는 방향으로 인사방침을 정할 계획입니다."

VI

관련 규정

「임신기 근로시간 단축」 관련 규정

< 근로기준법 >

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.

⑧ 사용자는 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.

제116조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자

< 근로기준법 시행령 >

제43조의2(임신기간 근로시간 단축의 신청) 법 제74조제7항에 따라 근로시간 단축을 신청하려는 여성 근로자는 근로시간 단축 개시 예정일의 3일 전까지 임신기간, 근로시간 단축 개시 예정일 및 종료 예정일, 근무 개시 시각 및 종료 시각 등을 적은 문서(전자문서를 포함한다)에 의사의 진단서(같은 임신에 대하여 근로시간 단축을 다시 신청하는 경우는 제외한다)를 첨부하여 사용자에게 제출하여야 한다.

「육아기 근로시간 단축」 관련 규정

< 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 >

제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항 단서에 따라 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.

③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 된다.

④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 제19조제2항에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다.

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

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

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

제19조의3(육아기 근로시간 단축 중 근로조건 등) ① 사업주는 제19조의2에 따라 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 아니 된다.

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

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

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

제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ② 근로자는 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 3개월(근로계약기간의 만료로 3개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제근로자에 대해서는 남은 근로계약기간을 말한다) 이상이 되어야 한다.

제37조(벌칙) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

4. 제19조의2제5항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우

5.제19조의3제1항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 한 경우

③ 사업주가 제19조의3제3항 또는 제22조의4제3항을 위반하여 해당 근로자가 명시적으로 청구하지 아니하였는데도 육아기 또는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구한 경우에는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

5. 제19조의2제6항을 위반하여 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우

제39조(과태료) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

4. 제19조의2제2항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하였으면서도 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하지 아니하거나, 육아휴직의 사용 또는 그 밖의 조치를 통한 지원 여부에 관하여 해당 근로자와 협의하지 아니한 경우

5. 제19조의3제2항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건을 서면으로 정하지 아니한 경우

6. 제19조의2제1항을 위반하여 육아기 근로시간 단축 신청을 받고 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니한 경우

< 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 >

제15조(육아기 근로시간 단축의 신청 등) ① 법 제19조의2제1항 본문에 따라 육아기 근로시간 단축을 신청하려는 근로자는 육아기 근로시간 단축을 시작하려는 날(이하 "단축개시예정일"이라 한다)의 30일 전까지 육아기 근로시간 단축기간 중 양육하는 대상인 자녀의 성명, 생년월일, 단축개시예정일, 육아기 근로시간 단축을 종료하려는 날(이하 "단축종료예정일"이라 한다), 육아기 근로시간 단축 중 근무개시시각 및 근무종료시각, 육아기 근로시간 단축 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함한다)를 사업주에게 제출하여야 한다.

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

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

제15조의2(육아기 근로시간 단축의 허용 예외) 법 제19조의2제1항 단서에서 "대통령령으로 정하는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 단축개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우
2. 삭제
3. 사업주가 「직업안정법」 제2조의2제1호에 따른 직업안정기관(이하 "직업안정기관"이라 한다)에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외한다.
4. 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 육아기 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

제15조의3(육아기 근로시간 단축의 종료) ① 육아기 근로시간 단축 중인 근로자는 그 영유아가 사망한 경우 또는 그 영유아와 동거하지 않게 된 경우(영유아의 양육에 기여하지 않는 경우로 한정한다)에는 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 한다.

② 사업주는 제1항에 따라 육아기 근로시간 단축 중인 근로자로부터 영유아의 사망 등에 대한 사실을 통지받은 경우에는 통지받은 날부터 30일 이내로 육아기 근로시간 단축 전 직무 복귀일을 지정하여 그 근로자에게 알려야 한다.

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

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

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

제15조의4(준용) 법 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축의 절차 등에 관하여는 제12조제2항 및 제13조를 준용한다. 이 경우 "육아휴직"은 "육아기 근로시간 단축"으로, "휴직개시예정일"은 "단축개시예정일"로, "휴직종료예정일"은 "단축종료예정일"로 본다.

제12조(육아휴직의 변경신청 등) ② 근로자는 휴직종료예정일을 연기하려는 경우에는 한 번만 연기할 수 있다. 이 경우 당초의 휴직종료예정일 30일 전(제11조제2항제2호의 사유로 휴직종료예정일을 연기하려는 경우에는 당초의 예정일 7일 전)까지 사업주에게 신청하여야 한다.

제13조(육아휴직 신청의 철회 등) ① 육아휴직을 신청한 근로자는 휴직개시예정일의 7일 전까지 사유를 밝혀 그 신청을 철회할 수 있다.

② 근로자가 육아휴직을 신청한 후 휴직개시예정일 전에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생하면 그 육아휴직 신청은 없었던 것으로 본다. 이 경우 근로자는 지체 없이 그 사실을 사업주에게 알려야 한다.

1. 해당 영유아의 사망
2. 양자인 영유아의 파양 또는 입양의 취소
3. 육아휴직을 신청한 근로자가 부상, 질병 또는 신체적 · 정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육할 수 없게 된 경우

「가족돌봄 등 근로시간 단축」 관련 규정

< 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 >

제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우
2. 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우
3. 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우
4. 근로자의 학업을 위한 경우

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

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

④ 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제1항제1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해당하는 근로자는 합리적 이유가 있는 경우에 추가로 2년의 범위 안에서 근로시간 단축의 기간을 연장할 수 있다.

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

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

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

제22조의4(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 중 근로조건 등) ① 사업주는 제22조의3에 따라 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 아니 된다.

② 제22조의3에 따라 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건(근로시간 단축 후 근로시간을 포함한다)은 사업주와 그 근로자 간에 서면으로 정한다.

③ 사업주는 제22조의3에 따라 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없다. 다만, 그 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 사업주는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있다.

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

제37조(벌칙) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

7. 제22조의3제5항을 위반하여 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우
8. 제22조의4제1항을 위반하여 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 한 경우

③ 사업주가 제19조의3제3항 또는 제22조의4제3항을 위반하여 해당 근로자가 명시적으로 청구하지 아니하였는데도 육아기 또는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구한 경우에는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

< 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 >

제16조의7(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축의 신청 등) ① 법 제22조의3제1항에 따라 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축(이하 “가족돌봄등근로시간단축”이라 한다)을 신청하려는 근로자는 가족돌봄등근로시간단축을 시작하려는 날(이하 “가족돌봄등단축개시예정일”이라 한다)의 30일 전까지 가족돌봄등근로시간단축 신청사유, 가족돌봄등단축개시예정일, 가족돌봄등근로시간단축을 종료하려는 날(이하 “가족돌봄등단축종료예정일”이라 한다), 가족돌봄등근로시간단축 기간 중 근무개시시각 · 근무종료시각, 가족돌봄등근로시간단축 신청 연월일 및 신청인 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함한다)를 사업주에게 제출해야 한다.

② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 기한이 지난 후에 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 경우 그 신청일부터 30일 이내로 가족돌봄등근로시간단축 개시일을 지정하여 가족돌봄등근로시간단축을 허용해야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따라 근로자가 가족돌봄등근로시간단축을 신청했음에도 불구하고 그 신청일부터 30일 이내에 사업주로부터 가족돌봄등근로시간단축 허용 여부에 대하여 통지를 받지 못한 경우에는 근로자가 신청한 내용대로 사업주가 가족돌봄등근로시간단축을 허용한 것으로 본다.

④ 사업주는 제1항 및 제2항에 따라 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 근로자에게 가족의 질병 등 해당 사유를 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.제16조의8(가족돌봄등근로시간단축의 허용 예외)

제16조의8(가족돌봄등근로시간단축의 허용 예외) 법 제22조의3제1항 각 호 외의 부분 단서에서 "대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 가족돌봄등단축개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만의 근로자가 신청한 경우
2. 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력했으나 대체인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외한다.
3. 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 가족돌봄등근로시간단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우
4. 가족돌봄등근로시간단축 종료일부터 2년이 지나지 않은 근로자가 신청한 경우

제16조의9(가족돌봄등근로시간단축의 기간 연장 신청 등) ① 가족돌봄등근로시간단축 기간을 연장하려는 근로자는 가족돌봄등단축종료예정일 30일 전까지 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장 사유, 당초 가족돌봄등단축종료예정일, 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장에 따른 가족돌봄등단축종료예정일, 연장된 가족돌봄등근로시간단축 기간 중 근무개시시각 · 근무종료시각, 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장 신청 연월일 및 신청인 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함한다)를 사업주에게 제출해야 한다.

② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 기한이 지난 후에 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장을 신청한 경우 그 신청일부터 30일 이내에 가족돌봄등근로시간단축을 연장하는 기간을 지정하여 가족돌봄등근로시간단축을 허용해야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 기간의 연장은 1회로 한정한다.

④ 제1항 및 제2항에 따라 근로자가 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장을 신청했음에도 불구하고 그 신청일부터 30일 이내에 사업주로부터 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장 허용 여부에 대하여 통지를 받지 못한 경우에는 근로자가 신청한 내용대로 사업주가 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장을 허용한 것으로 본다.

⑤ 사업주는 제1항 및 제2항에 따라 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장을 신청한 근로자에게 가족의 질병 등 해당 사유를 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.

제16조의10(가족돌봄등근로시간단축 신청의 철회 등) ① 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 근로자는 가족돌봄등단축개시예정일의 7일 전까지 사유를 밝혀 그 신청을 철회할 수 있다.

② 근로자가 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 후 가족돌봄등단축개시예정일 전에 다음 각 호의 구분에 따른 사유가 발생하면 그 신청은 없었던 것으로 본다. 이 경우 근로자는 지체 없이 그 사실을 사업주에게 알려야 한다.

1. 법 제22조의3제1항제1호의 사유로 신청한 경우: 해당 가족의 사망 또는 질병 등의 치유
2. 법 제22조의3제1항제2호의 사유로 신청한 경우: 해당 질병 또는 부상 등의 치유
3. 법 제22조의3제1항제3호 또는 제4호의 사유로 신청한 경우: 사정 변경으로 인한 은퇴준비 또는 학업에 관한 계획의 취소

제16조의11(가족돌봄등근로시간단축의 종료) ① 가족돌봄등근로시간단축 중인 근로자는 다음 각 호의 구분에 따른 사유가 발생한 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 한다.

1. 법 제22조의3제1항제1호의 사유로 단축 중인 경우: 해당 가족의 사망 또는 질병 등의 치유
2. 법 제22조의3제1항제2호의 사유로 단축 중인 경우: 해당 질병 또는 부상 등의 치유
3. 법 제22조의3제1항제3호 또는 제4호의 사유로 단축 중인 경우: 사정 변경으로 인한 은퇴준비 또는 학업의 중단

② 사업주는 제1항에 따라 통지를 받은 경우 통지받은 날부터 30일 이내로 가족돌봄등근로시간단축 전 직무 복귀일을 지정하여 그 근로자에게 알려야 한다.

③ 근로자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날에 가족돌봄등근로시간단축이 끝난 것으로 본다.

1. 제1항에 따라 통지를 하고 제2항에 따른 가족돌봄등근로시간단축 전 직무 복귀일을 통지받은 경우에는 그 가족돌봄등근로시간단축 전 직무 복귀일의 전날
2. 제1항에 따라 통지를 했으나 제2항에 따른 가족돌봄등근로시간단축 전 직무 복귀일을 통지받지 못한 경우에는 제1항의 통지를 한 날부터 30일이 되는 날
3. 제1항에 따른 통지를 하지 않은 경우에는 제1항 각 호의 구분에 따른 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날

단시간근로자의 근로조건 결정기준 등에 관한 사항
(근로기준법 시행령 별표2)

1. 근로계약의 체결

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

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

2. 임금의 계산

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

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

3. 초과근로

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

나. 사용자는 근로자와 합의한 경우에만 초과근로를 시킬 수 있다.

4. 휴일·휴가의 적용

가. 사용자는 단시간근로자에게 법 제55조에 따른 유급휴일을 주어야 한다.

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

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

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

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

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

5. 취업규칙의 작성 및 변경

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

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

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

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

VII

관련 서식(예시)

한글파일 내려받기 고용노동부 일생활 균형(www.worklife.kr)
▶ 알림마당 ▶ 공지사항

☑ 근로시간 단축 신청서(□신규 / □연장)

신청인	성명		사번(생년월일)	
	소속		직위(직급)	
	담당업무			
신청사유	□ 임신	□ 임신 12주 이내 □ 임신 12주~36주 □ 임신 36주 이후		
	□ 육아	대상 자녀	(성명)	(생년월일)
	□ 가족돌봄 등	□ 가족돌봄 □ 본인건강 □ 은퇴준비 □ 학업		
		상세 사유		
	□ 기타			
신청기간	□ 신규신청	20 년 월 일부터 20 년 월 일까지 (총 개월)		
	□ 연장신청	20 년 월 일부터 20 년 월 일까지 (총 개월) (당초 승인기간 : 20 . . . ~ 20 . . .)		
단축 후 근로시간	주당 소정근로시간 총 ( )시간			
	근무개시 및 종료시각	□ 매 근무일		00:00 ~ 00:00 (시간)
		□ 요일별	월	00:00 ~ 00:00 (시간)
			화	00:00 ~ 00:00 (시간)
			수	00:00 ~ 00:00 (시간)
			목	00:00 ~ 00:00 (시간)
			금	00:00 ~ 00:00 (시간)
첨부서류				

위와 같이 근로시간 단축을 신청합니다.

신청일: 년 월 일

신청인: (인 또는 서명)

☑ 근로시간 단축 (재)심의 결정서

신청인	성명		사번(생년월일)	
	소속		직위(직급)	
신청내용	신청구분	☐ 임신 ☐ 육아		
		☐ 가족돌봄 ☐ 본인건강 ☐ 은퇴준비 ☐ 학업		
		☐ 기타		
	신청기간	20 년 월 일부터 20 년 월 일까지 (총 개월)		
결정내역	승인 / 불승인 / 조정			
사 유 (불승인 또는 조정 시)				

위와 같이 심의 결정함

년 월 일

위원장: (인 또는 서명)

☑ 근로시간 단축 불승인 통보서

신청인	성명		사번(생년월일)	
	소속		직위(직급)	
신청내용	신청구분	☐ 육아		
		☐ 가족돌봄 ☐ 본인건강 ☐ 은퇴준비 ☐ 학업		
		☐ 기타		
	신청기간	20 년 월 일부터 20 년 월 일까지 (총 개월)		
불승인 사유	구분	☐ 계속근로기간 6개월 미만 ☐ 대체인력 채용 곤란 ☐ 업무성격상 근로시간 분할 수행 곤란 ☐ 정상적 사업운영에 중대한 지장 발생 ☐ 가족돌봄 등 근로시간 단축 종료 후 2년 미만		
	상세사유			
신청인에 대한 지원사항				

위와 같은 사유로 귀하의 근로시간 단축을 허용할 수 없음을 알려드립니다.

년 월 일

사업주: (인 또는 서명)

단축근무 종료 신청서

신청인	성명		사번(생년월일)	
	소속		직위(직급)	
	담당업무			
단축근무 당초 승인기간	20 년 월 일부터 20 년 월 일까지 (총 개월)			
단축근무 종료 예정일	20 년 월 일			
종료사유				

위와 같이 단축근무 종료를 신청합니다.

신청일: 년 월 일

신청인: (인 또는 서명)

Memo

Memo

워라밸의 길잡이

근로시간 단축제도 가이드북

임신기, 육아기, 가족돌봄 등
근로시간 단축제도

발 행 일 2021년 6월

발 행 처 고용노동부 고용문화개선정책과

취재 및 제작 초이스컴(주) TEL. 070-4245-9599