

단시간근로자의 근로조건

I. 문제제기

2014년 스웨덴 가구업체 IKEA는 한국에 진출했을 당시 현장직원 대부분을 1일 4시간의 정규직 단시간근로자로 모집하면서 우리나라 사회에 큰 충격을 주었는데 그 이유는 이들을 사용하면서 더 나은 생산성을 유지할 수 있었기 때문이다. 그 동안 우리나라는 단시간근로자를 정규직근로자로 사용하는 경우가 아주 드물며 주로 서비스업종의 영세한 사업체에서만 알바, 임시직 또는 저임금의 근로자로 사용하고 있었기 때문이다. 우리나라 전체근로자중 단시간근로자 비율은 2014년기준 0.8%인 반면, 네덜란드는 37.2%, 영국은 24.9%, 독일 22.1%이며, 일본의 경우도 27%에 이르고 있다.¹ 우리나라의 입법례나 외국의 입법례를 살펴보면 시간제근로자는 통상근로자에 비해 1주의 소정근로시간이 짧다는 사실과 그 짧은 근로시간만큼 근로조건이 비례적용 된다는 점에서 차이가 없다.²

사실상 단시간근로자에 대한 근로조건만 제대로 지켜진다면 정규직근로자의 일자리도 단시간근로로 나눠 일을 공유하면, 더 많은 고용을 창출하면서도 더 큰 생산성을 기대할 수 있다. 특히 경력이 단절된 여성인력과 고령자를 노동시장으로 끌어들이 수 있을 것이다. 이하에서는 단시간근로자 보호를 위하여 단시간근로자의 (i)개념, (ii)법정 근로조건, (iii) 차별적 처우의 금지에 대해 구체적으로 살펴보려고 한다.

II. 단시간근로자의 개념

“단시간근로자”란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다(근로기준법 이하 ‘근기법’ 제2조). 즉, 통상근로자의 1주 소정근로시간이 40시간이라면, 1일 8시간씩 1주 4일 근무한 경우에도 1주 근로시간이 32시간이 되기 때문에 단시간근로자에 속한다.

단시간근로자의 개념은 (i)1주 기준, (ii)소정근로시간, (iii)통상근로자의 근로시간이 포함된 내용이다.

(i) 1주의 기준은 매주 근로시간이 일정한 경우에는 그 주의 근무시간이 되지만, 각 주마다 근무시간이 일정하지 않은 경우에는 4주를 평균하여 1주의 근로시간을 산정한다(근기법 제18조).

(ii) 단시간근로자의 1일 소정근로시간 수는 4주 동안의 소정근로시간을 그 기간의 통상 근로자의 총 소정근로일 수로 나눈 시간 수로 한다.³ 즉, 통상근로자의 4주 기간 동안의 총 소정근로일수에 따라 산정이 달라질 수 있다. 소정근로시간은 법정근로시간⁴에 따른 근로시간의 범위에서

¹ 고용노동부·노사발전재단, 「시간선택제 일자리 도입과 운영안내서」, 2013년.

² 김형배, 「노동법」, 제24판, 박영사, 2015년, 1287면.

³ 근로기준법 시행령 제9조, [별표 2]

⁴ 근기법 제50조는 1주 40시간, 1일 8시간; 제69조(연소자의 근로시간)는 1일 7시간, 1주 40시간; 산업안전보건법 제46조(유해위험한 근로자의 근로시간) 1일 6시간, 1주 34시간.

근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말하므로 소정근로시간은 법정근로시간과 같거나 작아야 한다(근기법 제2조).

구체적인 예를 가지고 1일 소정근로시간을 계산해보자면, ① 월요일부터 금요일까지 매일 6시간을 근무하고 통상근로자가 주5일을 근무하는 경우: (30시간 x 4주) / (5일 x 4주) = 6시간이 된다. ② 그러나 동일한 근로시간을 근무하더라도 통상근로자가 주6일을 근무하는 경우: (30시간 x 4주) / (6일 x 4주) = 5시간이 된다.

(iii) 통상근로자의 기준은 『기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률』(이하 “기단법”) 제2항은 “당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자”로 하고 있고, 법원은 이에 대해 비교대상근로자로 선정된 근로자의 업무가 단시간근로자의 업무와 동종 또는 유사한 업무에 해당하는지 여부는 취업규칙이나 근로계약 등에 명시된 업무 내용이 아니라 근로자가 실제 수행하여 온 업무를 기준으로 하여 판단하되, 이들이 수행하는 업무가 서로 완전히 일치하지 아니하고 업무의 범위 또는 책임과 권한 등에서 다소 차이가 있다고 하더라도 주된 업무의 내용에 본질적인 차이가 없다면, 특별한 사정이 없는 이상 이들을 동종 또는 유사한 업무에 종사한다고 보고 있다.⁵

III. 단시간근로자의 법정 근로조건

단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다(근기법 제18조). 즉, 단시간근로자도 근로기준법상 제 규정을 모두 적용 받지만, 법정휴일이나 휴가에 있어서는 통상근로자의 근로시간 비례원칙이 적용된다.⁶

1. 근로계약과 취업규칙

(i) 근로계약: 단시간근로자의 근로계약은 서면으로 작성하고 교부해야 한다. 이를 위반하는 경우에는 과태료 500만원이 부과된다(기단법 제17조, 제24조). 근로계약에 필수적으로 포함되어야 하는 사항은 ① 근로계약기간에 관한 사항, ② 근로시간·휴게에 관한 사항, ③ 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항, ④ 휴일·휴가에 관한 사항, ⑤ 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항, ⑥ 근로일 및 근로일별 근로시간이다. 근로계약 작성의무를 엄격하게 구속하는 이유는 장차 근로기준법의 위반 분쟁을 사전에 예방하기 위함이다.

(ii) 취업규칙: 사용자는 단시간근로자에게 적용되는 취업규칙을 통상근로자에게 적용되는 취업규칙과 별도로 작성할 수 있다. 취업규칙을 작성하거나 변경하고자 할 경우에는 적용대상이 되는 단시간근로자 과반수의 의견을 들어야 하며, 이를 단시간근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에는 단시간근로자 과반수의 동의를 받아야 한다(근기법 제94조). 이는 사용자가 일방적으로 단시간근로자의 근로조건을 저하시키는 것을 예방하기 위한 법적 취지이다.⁷

⁵ 대법원 2012. 10. 25. 선고 2011두7045 판결.

⁶ 그 자세한 내용은 근기법 및 근기법 시행령 제9조, [별표 2], 기단법, 최저임금법 등에 따라 정리함.

⁷ 대법원 1990.5.28. 선고 90다19647 판결.

2. 임금

(i) 단시간근로자의 임금산정 단위는 시간급을 원칙으로 하며, 시간급 임금을 일급 통상임금으로 산정할 경우에는 1일 소정근로시간 수에 시간급 임금을 곱하여 산정한다. (ii) 임금은 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 하고, 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다(근기법 제43조). (iii) 단시간근로자의 계속근로연수 1년에 대해 30일분의 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급해야 한다. 이 경우 평균임금이 통상임금보다 적으면 그 통상임금액을 퇴직금으로 지급해야 한다(근기법 제2조). 또한 단시간근로자의 퇴직금제도를 설정함에 있어서 통상근로자의 퇴직금제도에 차등을 두어서는 아니 된다. (iv) 단시간근로자의 비교대상근로자가 없는 경우에도 최저임금법에 따른 최저임금 이상을 지급해야 한다.

3. 근로시간

(i) 단시간근로자의 소정근로시간은 엄격하게 보호되고 있다. 사용자는 단시간근로자에 대하여 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 하며, 이 경우에도 1주 소정근로시간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다고 명시하고 있고 소정근로시간을 초과하여 연장근로를 하는 경우에는 법정근로시간(1일 8시간, 1주 40시간) 이내에도 불구하고 그 초과근로에 대한 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다. 근로기준법의 경우 법정근로시간을 초과하는 연장근로에 대해서만 통상임금의 100분의 50 이상의 가산임금을 지급하지만, 단시간근로자의 경우에는 소정근로시간을 초과할 경우에도 가산임금의 지급을 규정하고 있다(기단법 제6조). (ii) 단시간근로자도 취업규칙에 명시된 휴일근로에 대해 100분의 50을 가산해서 지급하고, 8시간을 초과하는 휴일근로에 대해서는 100분의 100을 가산한다(근기법 제56조). (iii) 단시간근로자가 오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이 야간근로를 하는 경우에는 100분의 50을 가산한 임금을 지급해야 한다(동법 제56조).

4. 휴일과 연차유급휴가

단시간근로자의 휴일과 연차유급휴가는 통상근로자의 근로시간 비례원칙에 따라 동일하게 적용된다.

(i) 휴일: 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다. 1일의 소정근로시간을 유급으로 주어야 한다. 시간급으로 임금을 계산할 경우에는 유급 주휴수당을 추가적으로 계산하여 지급해야 한다. 다만, 주말 근무나 휴일을 대체하기 위해 채용된 단시간 근로자의 경우에는 주말이 아닌 날에 주휴일을 유급으로 주어야 한다.

① 월요일부터 금요일까지 매일 6시간, 통상근로자는 주5일 근무하고, 시간급 1만원인 경우: $[(30시간 \times 4주) / (5일 \times 4주) = 6시간]$ 이 되므로 $[6시간 \times 1만원 = 6만원]$ 이 된다. ② 그러나 통상근로자가 주6일을 근무하는 경우: $[(30시간 \times 4주) / (6일 \times 4주) = 5시간]$ 이 된다. $[5시간 \times 1만원 = 5만원]$ 이 된다.

(ii) 연차유급휴가: 사용자는 단시간근로자에게 연차유급휴가 횟수를 통상근로자와 같이 동등하게

부여하여야 한다. 이 경우 연차유급휴가는 시간단위로 계산하고, 1시간 미만은 1시간으로 본다. 또한 근속년수 1년 미만자의 월차유급휴가의 경우에도 매월 1일의 소정근로시간을 월차유급휴가로 주어야 한다. 단시간근로자의 연차휴가부여의 기준은 다음과 같다.

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

단시간근로자가 주20시간 근무하는 경우, “15일 x (20시간/40시간) x 8시간 = 60시간”이다. 즉, 1일 연차유급휴가로 4시간이 보장되어야 한다.

(iii) 산전후휴가: 사용자는 임신중인 단시간 여성근로자에 대하여 출산 전과 출산 후를 통합하여 90일의 출산전후휴가를 부여하여야 한다. 이 경우 출산전후휴가 중 최초 60일은 유급으로 한다. 단시간근로자의 시간급에 1일의 소정근로시간을 곱하고 이에 60일을 곱한 금액을 ①산전후 유급수당으로 사업주로부터 지급받고, 나머지 30일분은 고용보험법에서 정한 바에 따라 ②산전후휴가급여를 지급받을 수 있다. (근기법 제74조). A의 시간급이 10,000원이고, 1일 소정근로시간이 5시간인 경우 ①산전후휴가 유급수당은 10,000원 x 5시간 x 60일 = 3,000,000원이고, ②산전후휴가급여는 10,000원 x 5시간 x 30일 = 1,500,000원으로 계산된다.

IV. 차별적 처우의 금지와 적용의 제외

1. 차별적 처우의 금지

사용자는 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다. 취업규칙과 근로계약에 따라 각종 수당 등을 지급하여야 하고, 통상근로자와 차별을 하여서는 아니된다는 것이다. 차별적 처우의 대상은 ① 임금⁸, ② 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금, ③ 경영성과에 따른 성과급, ④ 그 밖의 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항이다(기단법 제2조). 차별에 대한 구제신청은 노동위원회를 통해 할 수 있으며, 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)로부터 6개월 이내에 제기하여야 하며 절차는 부당해고 구제신청사건에 준한 절차와 같다(기단법 제8조, 제10조 내지 제15조). 사용자는 단시간근로자가 차별시정을 신청한 것을 이유로 그에게 불리한 처우를 하지 못한다(동법 제16조). 사용자가 노동위원회의 시정명령을 정당한 이유없이 이행하지 아니한 경우에는 1억원 이하의 과태료에 처한다(동법 제24조)

2. 단시간근로자의 적용제외

4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 ①주휴일(제55조), ②연차유급휴가(제60조), ③월차유급휴가(제60조), ④퇴직금(제34조), ⑤ 4대보험 중 산재보험을 제외한 고용보험, 국민연금, 국민건강보험이 적용되지 않는다.

⁸ 근기법 제2조: "임금"이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.

사용자가 1주 소정근로시간을 14시간으로 정하고 추가로 매일 2시간씩(5일) 고정연장근로를 하는 것으로 근로계약을 체결한 경우, 노동부는 ‘필요에 따라 연장근로를 실시하기로 정했다고 보기는 어려운 점 등으로 보아 달리 볼 사정이 없는 한(고정연장근로를 포함한 시간이) 당사자간 근로하기로 미리 정한 근로시간’이라며 해당근로자는 퇴직금 지급 대상이라고 판단했다. 다만, 고정된 연장근로가 아니라 그때그때 일시적 필요에 따라 당사 합의로 연장근로가 이루어졌다면 소정근로시간에서 제외할 수는 있을 것이다.⁹

V. 결론

단시간근로자에 근로조건이 상대적으로 열악한 이유는 차별적 처우에 대한 당해 사업장에 종사하는 동종근로자를 찾기가 어렵기 때문이다. 단시간근로자의 차별적 처우로부터 보호하기 위해 비교대상근로자에 대한 확대가 필요하다.¹⁰ 이와 함께, 5인 미만 사업장의 경우에는 차별적 처우 자체가 적용되지 않고 있고, 연장근로, 야간근로, 휴일근로가 적용되지 않기 때문에 노동법의 보호 사각지대라고 할 수 있다. 따라서 단시간근로자의 적극적인 활용을 위하여서는 차별적 처우 개선을 위한 비교대상근로자의 확대와 5인 미만 사업장의 근로기준법 적용을 점진적으로 확대해 나가야 할 것이다.

⁹ 근로기준법-5085, 2009.12.1.

¹⁰ 박귀천, “단시간근로자에 대한 법적 쟁점”, 「노동리뷰」, 2008년 2월호, 한국노동연구원, 25면.