

발간등록번호	11-1060100-000191-01
연구보고	2007-43

# 여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간근로모델 개발

2007

연구보고 2007-43

# 여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간근로모델 개발

2007. 11

연구 기관 : 한국노동연구원

연구책임자 : 김 정 한 (한국노동연구원 연구위원)

공동연구자 : 김 동 배 (한국노동연구원 연구위원)

이 인 재 (한국노동연구원 연구위원)

문 무 기 (경북대학교 교수)



본 연구는 한국노동연구원이 여성가족부의 연구용역을 의뢰받아 수행한 것입니다. 따라서 본 보고서의 내용은 연구자의 의견으로 여성가족부의 공식적인 의견과 다를 수 있습니다.

# 목 차

I. 서론 .....	1
II. 단시간근로의 정의 및 고용특성 .....	7
1. 단시간근로의 정의 .....	9
2. 단시간근로의 고용특성 .....	13
III. 단시간근로 활성화를 위한 법·제도 분석 .....	45
1. 단시간근로자에 대한 현행법 분석 .....	47
2. 제 외국의 법제도 분석 .....	51
3. 소결 .....	83
IV. 여성 단시간근로 실태조사 .....	85
1. 표본의 특성 .....	87
2. 단시간근로자 고용 특징 .....	88
3. 여성단시간근로자의 인사관리 .....	89
4. 전환제도 .....	106
5. 여성단시간근로자에 대한 모성보호조치 .....	107
6. 향후 여성단시간근로자 활용여부 및 인사방침 .....	109
7. 육아기 근로시간단축제도 .....	113
8. 재고용 .....	114
9. 장려금제도 활용률 및 평가 .....	117
10. 정부정책 .....	122
V. 양질의 여성단시간근로모델 .....	125
1. 경력단절 방지형 고용모델 .....	127
2. 경력 재개형 고용모델 .....	136

VI. 요약 및 정책과제 .....	145
1. 요약 .....	147
2. 정책과제 .....	149
참고문헌 .....	161
부록 .....	163

# 표 목 차

<표 I-1> 여성의 학력별·연령계층별 경제활동참가율 국제비교(2000) ……4	4
<표 I-2> 성별·학력별·연령계층별 경제활동참가율(25~54세) 국제비교(2000) ……4	4
<표 II-1> 각국의 단시간근로자의 통계적 정의 ……13	13
<표 II-2> 연령대별 여성의 경제활동참가율 추이 ……14	14
<표 II-3> 경제활동 추이와 단시간근로비중 ……16	16
<표 II-4> 여성의 경제활동 추이와 단시간근로비중 ……17	17
<표 II-5> 남성의 경제활동 추이와 단시간근로비중 ……18	18
<표 II-6> 단시간근로자의 성별 구성 ……20	20
<표 II-7> 단시간근로자의 연령집단별 분포 ……21	21
<표 II-8> 단시간근로자의 학력별 분포 ……23	23
<표 II-9> 여성 임금근로자의 산업·직종별 분포 ……25	25
<표 II-10> 남성 임금근로자의 산업·직종별 분포 ……26	26
<표 II-11> 여성 단시간근로자의 산업·직종별 분포 ……28	28
<표 II-12> 남성 단시간근로자의 산업·직종별 분포 ……29	29
<표 II-13> 대졸 여성 단시간근로자의 산업·직종별 분포 ……31	31
<표 II-14> 대졸 남성 단시간근로자의 산업·직종별 분포 ……32	32
<표 II-15> 여성 임금근로자의 기업규모·직종별 분포 ……33	33
<표 II-16> 남성 임금근로자의 기업규모·직종별 분포 ……34	34
<표 II-17> 여성 단시간근로자의 기업규모·직종별 분포 ……35	35
<표 II-18> 남성 단시간근로자의 기업규모·직종별 분포 ……35	35
<표 II-19> 대졸 여성 단시간근로자의 기업규모·직종별 분포 ……36	36
<표 II-20> 대졸 남성 단시간근로자의 기업규모·직종별 분포 ……37	37
<표 II-21> 여성 임금근로자의 종사상 지위·직종별 분포 ……38	38

<표 II-22> 남성 임금근로자의 종사상 지위·직종별 분포 .....	38
<표 II-23> 여성 단시간근로자의 종사상 지위·직종별 분포 .....	39
<표 II-24> 남성 단시간근로자의 종사상 지위·직종별 분포 .....	40
<표 II-25> 대졸여성 단시간근로자의 종사상 지위·직종별 분포 .....	41
<표 II-26> 대졸남성 단시간근로자의 종사상 지위·직종별 분포 .....	41
<표 II-27> 단시간근로 활용 이유 .....	42
<표 II-28> 활용상의 문제점 .....	43
<표 II-29> 지원연수 또는 교육훈련 .....	43
<표 II-30> 모집 경로 .....	44
<표 IV-1> 표본의 특성 .....	87
<표 IV-2> 단시간근로자 고용 현황 .....	88
<표 IV-3> 여성단시간근로자 고용 여부 .....	90
<표 IV-4> 여성 단시간근로자 활용 비중이 낮은 이유(복수응답) .....	91
<표 IV-5> 여성 단시간근로자 활용 이유 .....	93
<표 IV-6> 여성 단시간근로자 활용 계획 .....	94
<표 IV-7> 여성 근로자 채용 시 선호하는 주된 고용형태 .....	95
<표 IV-8> 여성 단시간근로자 채용시 주된 고용형태 .....	95
<표 IV-9> 여성 단시간근로자의 평균 계약 기간 .....	96
<표 IV-10> 여성 단시간근로자의 재계약 갱신 방법 .....	97
<표 IV-11> 여성 단시간근로자 채용 방법 .....	97
<표 IV-12> 여성 단시간근로자 평균 학력 수준 .....	98
<표 IV-13> 여성 단시간근로자 평균 연령대 .....	98
<표 IV-14> 정사원과 동일한 업무를 수행하는 여성 단시간근로자의 비중 .....	99
<표 IV-15> 정사원과 동일한 업무를 수행하는 여성 단시간근로자의 임금수준 .....	100
<표 IV-16> 여성 단시간근로자의 최고시간급, 최저시간급, 평균시간급 ..	100
<표 IV-17> 여성 단시간근로자에게 퇴직금 지급 여부 .....	101
<표 IV-18> 여성 단시간근로자에게 상여금 지급 여부 .....	102

<표 IV-19> 여성 단시간근로자에게 정기승급 실시 여부 .....	102
<표 IV-20> 여성 단시간근로자에게 승진 실시 여부 .....	103
<표 IV-21> 여성 단시간근로자에게 인사고과 실시 여부 .....	103
<표 IV-22> 여성 단시간근로자에게 실시하는 인사고과의 용도 .....	104
<표 IV-23> 여성 단시간근로자에게 교육훈련 실시 여부 .....	104
<표 IV-24> 여성 단시간근로자에게 배치전환 실시 여부 .....	105
<표 IV-25> 여성 단시간근로자에게 사회보험 적용 여부 .....	105
<표 IV-26> 여성 단시간근로자가 정규직이 될 수 있는 제도의 유무 .....	106
<표 IV-27> 풀타임 정사원과 단시간 정사원 간 전환 제도의 유무 .....	107
<표 IV-28> 풀타임 여성 정사원과 단시간 여성정사원 간 전환 케이스 .....	107
<표 IV-29> 여성 단시간근로자에게 모성보호 조치 적용 여부 .....	108
<표 IV-30> 모성보호조치 및 일·가족 양립지원조치가 여성근로자의 이직예방에 미치는 영향 .....	109
<표 IV-31> 향후 여성 단시간근로자 활용 계획 유무 .....	109
<표 IV-32> 여성 단시간근로자 활용 시 인사방침(복수응답) .....	110
<표 IV-33> 여성 단시간근로자 활용 비중에 대한 전망 .....	111
<표 IV-34> 여성 단시간근로자의 활용이 확대될 것이라 전망하는 이유 .....	111
<표 IV-35> 여성 단시간근로자 활용이 줄어들 것이라 전망하는 이유 .....	112
<표 IV-36> 육아기 근로시간 단축제도 시행 시 활용할 계획의 유무 .....	113
<표 IV-37> 최근 3년 이내 일신 상의 이유로 자사/타사에서 퇴직한 여성을 재고용한 경험 .....	114
<표 IV-38> 퇴직여직원을 단시간근로자로 재고용하는 이유 .....	115
<표 IV-39> 단시간근로자로 재고용한 여직원의 업무성과에 대한 평가 .....	115
<표 IV-40> 퇴직 여직원을 단시간근로자로 재고용 시 여직원의 선호 학력 .....	116
<표 IV-41> 여직원을 재고용하지 않거나 원하지 않는 이유 .....	117
<표 IV-42> 여성고용 촉진을 위한 장려금 제도에 대한 인식 .....	118
<표 IV-43> 여성고용 촉진을 위한 장려금 제도에 대한 평가 .....	120
<표 IV-44> 단시간 여성인력의 고용유지 및 재고용 촉진을 위해 필요한 정책 .....	123

<표 V-1> 육아휴직장려금 지급실적 .....	128
<표 V-2> 육아휴직급여지급실적 .....	130
<표 V-3> 전일제 육아휴직, 육아기 근로시간 단축제 비교 .....	131
<표 V-4> 외국의 근로시간 단축제 도입 사례 .....	132
<표 V-5> 일본IBM의 단시간근무제도 .....	135
<표 V-6> 여성고용안정사업 지급현황 .....	138
<표 V-7> 실업자 재취업훈련 참가자 성별 실적 추이 .....	139
<표 V-8> 성별 실업자 재취직훈련 현황 .....	140
<표 V-9> 주부 단기적응훈련 실적 .....	141
<표 V-10> 여성가장실업자 취업훈련 실적 .....	142
<표 V-11> 고용지원센터 구직자 중 성별 취업자 현황 .....	144
<표 VI-1> Lautsch(2002)의 비정규직 인사관리 유형 분류 .....	153

## 그림 목 차

<그림 II-1> 연령대별 여성의 경제활동참가율 추이 .....	14
<그림 II-2> 단시간 근로자 비중의 변화 .....	19
<그림 II-3> 여성 단시간근로자의 연령집단별 분포 .....	22
<그림 II-4> 여성 단시간근로자의 학력별 분포 .....	23
<그림 V-1> 단시간 정사원 제도 .....	134
<그림 VI-1> 고용형태별 직무의 분리 및 통합 .....	151
<그림 VI-2> 통합적 인사관리 .....	153

I

서론

세계에서도 유례를 찾아볼 수 없을 정도로 빠른 저출산·고령화로 우리나라 인구는 2018년, 생산가능인구는 2016년을 정점으로 감소할 것으로 전망되고 있다. 이는 앞으로 우리나라 경제사회의 활력을 유지하기 위해서는 높은 취업의욕을 가지고 있는 고령자와 함께 여성의 노동시장 참여를 진작시켜야 하는 당위성이 존재함을 시사한다.

여성의 경제활동참가율은 사회전체의 인력 활용률을 결정하는 중요한 요인이며, 경제성장률과 국민소득수준에 긍정적인 영향을 미친다는 것은 경제성장이론에서 확립된 사실임에 비추어 볼 때 여성의 경제활동참가율을 증대시킬 수 있는 방안 강구가 필요하다.

그러나 여성의 경제활동참가율은 선진국에 비해 낮은 실정이다. 여성의 경제활동참가율은 1985년 41.9%에서 1990년 47.0%, 1995년 48.4%, 2000년 48.6%, 2006년 54.7%로 지속적으로 증가하고 있는 추세이다. 2005년 기준으로 우리나라 여성의 경제활동참가율은 50%로 일본(47.7%), 대만(48.1%)에 비해서는 약간 높고, 프랑스(50.9%), 독일(50.3%)과는 비슷하지만 영국(56.2%), 미국(59.3%), 호주(58.1%)에 비해서는 낮은 편이다.

특히 25~54세 연령층의 경제활동참가율은 한국은 60.4%로 일본 68.8%, 호주 73.8%, 프랑스 80.7%, 독일 79.1%, 영국 77.4%, 미국 75.3%에 비해 아주 낮은 실정이다(OECD, 2006).

여성의 학력수준은 꾸준히 향상되어 오고 있다. 여성의 고등교육기관에의 취학률을 보면 1981년 8.7%(남자 20.4%)에서 1990년 19% (26.5%), 1995년 31.4%(40.1%), 2000년 46.1% (54.2%), 2006년 60.5%(66.3%)로 증가하여 왔을 뿐만 아니라 남성과의 격차 또는 축소되고 있다.

우리나라 대졸 여성들의 경제활동참가는 두 가지 점에서 특징을 보이고 있다.

첫째, 우리나라 대졸 여성들의 경제활동참가율이 고졸 이하 여성들의 경제활동참가율에 비해 낮은 뿐 아니라 우리나라 대졸과 고졸 이하 여성들의 경제활동참가율을 OECD 평균과 비교하면 대졸 이상과 고졸 이하 모두 평균에 미치지 못하며, 대졸 이상의 여성들의 참가율이 현저히 낮다는 점이다.

둘째, 우리나라 대졸 여성의 고용률(25~54세)이 55%로 OECD 평균에도 크게 미치지 못할 뿐 아니라 남성의 고용률간의 격차가 34.9%포인트로 OECD 평균의 11.2%포인트와 현격한 격차를 노정하고 있다는 점이다.

4 여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간근로모델 개발

〈표 I-1〉 여성의 학력별·연령계층별 경제활동참가율 국제비교(2000)

	고졸 이하				대졸 이상			
	25~34	35~54	55~64	전체	25~34	35~54	55~64	전체
프랑스	50.2	48.0	44.3	48.3	54.0	50.8	46.5	51.6
독일	48.4	47.1	43.6	46.7	45.8	39.1	29.3	38.7
일본(1999)	50.8	50.2	48.8	50.2	50.7	44.0	45.5	34.2
한국	48.9	41.3	25.1	43.4	44.6	30.9	15.6	36.5
영국	49.2	47.6	34.5	46.5	46.8	47.0	36.2	45.6
미국(1999)	51.5	51.2	52.1	51.4	53.4	50.0	45.0	50.3
OECD 평균	51.6	48.5	44.7	49.1	53.1	47.5	40.2	48.1

자료: OECD(2002:75).

〈표 I-2〉 성별·학력별·연령계층별 경제활동참가율(25~54세) 국제비교(2000)  
(단위: %, %포인트)

	전체		고졸 이하		대졸 이상	
	여성 고용률	남녀격차	여성 고용률	남녀격차	여성 고용률	남녀격차
프랑스	69.6	17.7	56.5	23.6	83.1	8.5
독일	71.1	16.3	55.4	20.9	83.4	10.5
일본(1999)	62.7	31.6	62.6	25.7	62.7	33.5
한국	56.3	31.8	64.8	20.3	55.0	34.9
영국	73.1	14.4	49.7	17.3	86.4	8.0
미국(1999)	74.1	14.8	49.7	26.5	81.9	11.6
OECD 평균	69.0	18.6	55.8	22.4	82.1	11.2

자료: OECD(2002:74).

요약하면 우리나라 대졸 여성들의 경제활동참가율은 대졸 남성의 경제활동참가율에 크게 미치지 못하며, 고졸 이하 여성들의 경제활동참가율을 하회하는 수준이며, 여성들의 경제활동참가율은 전학력에서 낮은 수준이지만, 그 격차는 특히 대졸 여성에서 두드러지게 나타난다는 점이다.

여성의 경제활동에서 가장 문제가 되는 것은 경력단절이다.

고숙련-고임금의 경력직에 종사하면서 경력단절을 거치지 않는 여성은 지속적으로 상승하는 생애경력경로로 이동해 나가는 반면, 경력단절을 거치게 되는 여성

은 경력직 종사 여부에 관계없이 경력단절 후에는 다시 진입하지 못하거나 진입하더라도 저숙련 직종으로 취업하는 것이 일반적인 현상이다. 고학력 여성의 낮은 노동시장 참여는 배우자의 소득효과, 높은 유보임금, 단순직을 중심으로 형성되어 있는 기혼여성 노동시장의 특성, 고학력 기혼여성 자기 자신 시간의 높은 기회비용 등의 요인으로 일정부분 설명할 수 있다. 특히 경력단절 후에는 고학력 여성의 노동시장으로의 재진입 가능성은 현저히 낮아진다.

그러므로 고학력 여성의 경력직에서의 경력단절 방지 및 경력단절 후 재진입을 용이하게 할 수 있는 대안 모색이 시급한 실정이다. 고학력 여성인력은 기업 뿐 아니라 국가에 중요한 인적자원으로서 선진국의 경험상 국민소득 1만불에서 2만불로 증가하는 기간 동안 여성의 전문직 진출도 활발해졌으며, 여성 인력을 적극적으로 활용한 기업들의 성과도 향상되었다는 사실에 주목할 필요성이 있다.

여성의 경제활동 참가율을 제고할 수 있는 대안으로서 최근 각광을 받고 있는 근무형태는 단시간근로이다. 경제성장과 소득수준의 향상을 위해서도 단시간근로의 확산은 매우 큰 기여를 할 수 있는만큼 단시간근로의 활성화는 우리나라 전체 노동시장 및 경제전략적 차원에서 추진하여야 할 과제로 판단된다. 특히 단시간근로는 다양한 형태의 현실적 이유로 노동공급의 시간적 제약을 가지는 사람들에게 대안적 고용형태가 될 수 있다. 또한 단시간근로는 일과 가정을 양립하게 하는 하나의 근로형태, 청년실업 해소, 대량실업을 줄이고 고용률을 증가시키는 중요수단이라는 점에서 그 의의가 있다.

위와 같은 단시간근로의 중요성에도 불구하고 우리나라는 단시간근로의 활용률이 낮은 뿐만 아니라 이에 대한 연구도 활성화되어 있지는 않은 실정이다.

단시간근로와 관련해서는 황수경(2004), 이인재 외(2004), 이주희 외(2006) 등을 들 수 있다. 황수경과 이인재 등의 연구는 단시간근로의 정의와 고용규모를 비롯하여 단시간근로의 고용특성 등을 분석하여 단시간 여성들의 공급적인 면에서의 특성을 분석하였으며, 또한 이인재 외(2004)는 단시간근로활용실태와 법정책을 OECD 국가를 중심으로 분석한 다음 단시간근로의 활용사례를 한국과 일본 기업, 주로 대형소매업을 대상으로 살펴 본 다음 단시간근로의 활성화방안을 제시하고 있다. 이주희 등의 연구는 경력단절 여성의 재취업에 주안점을 두어 경력단절 여성의 재고용실태 및 경력단절 여성의 재취업관련 선진국의 정책을 살펴본 다음 경력단절 여성의 재고용을 촉진할 수 있는 방안을 제시하고 있다. 특히 경력단절

## 6 여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간근로모델 개발

여성의 재고용정책을 경력단절 방지와 경력단절 이후의 재고용정책으로 구분하여 정책을 제시하고 있다.

기존연구들은 첫째, 연구대상이 여성 전체로서 고학력여성을 주된 대상으로 분석하지 않았다는 점, 둘째, 단시간 고학력 여성들이 어느 산업, 규모, 직종 등에 분포되어 있는 지에 대한 구체적인 분석이 결여되어 있다는 점, 셋째, 고용의 주체인 기업의 입장에서 단시간 고학력 여성에 대한 수요조사와 이들의 고용을 꺼리는 저해요인에 대한 심층적인 조사연구가 결여되어 있다는 점, 넷째, 단시간 고학력 여성에 대한 실태조사를 통한 활성화 방안 등이 결여되어 있다는 한계를 안고 있다.

단시간근로의 확산이 바람직한 것이냐에 대해서는 상이한 시각이 존재한다(이인재 외, 2004:1-2).

본고는 소득과 훈련기회에서의 불이익을 감안하더라도 단시간 고용은 한계근로자들에게는 고용기회가 확대되는 것을 의미하기 때문에 이들을 노동시장으로 끌어들이기 위해서는 단시간 고용이 활성화될 필요성이 있다는 시각에서 논의하고자 한다. 특히 여성들의 노동시장참여율을 높이기 위해서는 단시간근로모델을 개발할 필요성이 있으며, 또 여성의 경제활동참여율이 산업마다 다르다는 점을 고려하면 산업별 단시간근로모델을 개발할 필요성이 있다.

본 연구는 고학력 여성의 단시간근로 확산을 도모할 수 있는 단시간근로모델 개발 및 구체적인 정책방향을 모색하여 여성의 경제활동참여율 및 여성의 사회적 지위 제고에 그 목적을 둔다.

## II

---

### 단시간근로의 정의 및 고용특성

1. 단시간근로의 정의
2. 단시간근로의 고용특성

## 1. 단시간근로의 정의

### 가. ILO 기준과 법률적 정의

단시간근로의 경제적 중요성과 보호의 필요성이 증가함에 따라 ILO는 1994년 단시간근로(part-time work)에 관한 협약을 채택하였다.<sup>1)</sup> 이 협약에서는 단시간근로자를 ‘정규 근로시간이 비교 대상이 되는 상용근로자(full-time workers)의 정규 근로시간보다 짧은 피용자’로 정의하고 있다. 이 때 정규 근로시간은 주당 근로시간 혹은 지정된 고용기간 동안 평균으로 산정된 시간을 말하며, 비교대상이 되는(comparable) 상용근로자란 ① 해당 단시간근로자와 같은 사업부문이나 사업체에 고용되고, ② 해당 단시간근로자와 동일 유형의 고용관계를 맺고 있으면서, ③ 동일 또는 유사한 근로유형이나 직업형태로 일하는 상용근로자를 일컫는다. 그러나 부분적 실업상태(partial unemployment), 즉 정규 근로시간이 경제적·기술적 또는 구조적 이유로 집단적·임시적으로 단축된 상태에 있는 상용근로자는 단시간근로자의 범주에서 제외되는 것으로 규정하고 있다.

이 협약이 체결되기 이전까지 ILO는 근로시간이 짧다는 것 외에 고용의 정규성과 자발성(on a regular and voluntary basis)을 요건에 포함시켜 계절적 또는 기한부 단시간근로나 비자발적 근로를 단시간근로의 범주에서 제외하였으나(오문완, 1997), 1994년 협약 체결로 단시간근로가 전일제 상용고용과 구별되는 고용형태를 의미하는 것으로 정착되었다.

ILO의 단시간근로 협약은 비록 스웨덴, 네덜란드, 핀란드, 이탈리아 등 10개 국가만이 비준하고 있지만, 단시간근로에 관한 개념 정의와 관련해서는 대부분의 국가에서 보편적으로 받아들여진다.<sup>2)</sup>

우리나라에서는 근로기준법 제21조에서 단시간근로자를 정의하고 있는데, 단시간근로자란 1주간 일하기로 정해진 근로시간이 통상 근로자의 1주 소정근로시간보다 짧은

1) ILO ‘단시간근로에 관한 협약’(제175호 협약, 1994. 6).

2) 1997년 체결된 유럽의 사회적 파트너(European social partners)간 단시간근로에 관한 기본협약(European Framework Agreement on Part-Time Work)에서도 ILO의 정의가 그대로 반영되고 있다. 이 협약은 EU노동사회위원회 주도로 유럽노조연맹(ETUC), 유럽경영자단체연합(UNICE), 공공기업유럽센터(CEEP) 등이 단시간근로자의 보호와 활성화를 위해 9개월에 걸친 협상 끝에 합의한 것이다.

## 10 여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간근로모델 개발

근로자라는 것이다.

“제21조(단시간근로자의 정의) 이 법에서 ‘단시간근로자’라 함은 1주간의 소정 근로시간이 당해 사업장의 동종 업무에 종사하는 통상근로자의 1주간의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.”

단시간근로에 관한 이러한 법률적 정의와 관련해 두 가지 점을 언급할 필요가 있겠다. 첫째는 ‘단시간근로’라는 명칭과 관련된 것이고, 둘째는 근로시간이 ‘짧은’ 기준과 관련된 것이다.

우선, 1997년 근로기준법이 개정되기 전까지는 법률적으로 ‘단시간근로자’ 대신 ‘시간제 근로자’라는 용어가 사용되었다. 그러나 ‘시간제 근로’라고 할 경우 실제 근로시간과 관계없이 고용계약 관계가 시간제로 되어 있거나(유사 단시간근로자) 임금을 시간급으로 계산해서 받는 근로자까지를 포함하는 것으로 오인될 여지가 있었다. 그런 의미에서 ‘단시간근로’가 본래적 의미인 ‘part-time work’의 개념에 더 부합하는 표현이라 할 것이다. 이처럼 명칭을 단시간근로로 변경한 것은, 단시간근로를 고용계약 형태나 자발성 여부와 분리하여 근로시간의 길이를 기준으로 정의하는 국제적인 경향과 맥을 같이하는 것으로도 판단할 수 있다. 현재 우리 사회에서 ‘단시간근로’는 파트타임, 시간제, 시간제 아르바이트, 시간제 임시직 등 다양한 명칭으로 불리는데, 법적 용어로는 ‘단시간근로’가 옳은 표현이라 할 것이다.<sup>3)</sup>

한편 개정 이전 근로기준법에서는 단시간근로자의 정의를 ‘1주 근로시간이 통상의 근로자보다 현저하게 짧은 자’로 규정하고 있었다는 점에 유의할 필요가 있다. 이때 소정근로시간이 ‘현저히’ 짧다는 것은 노동부 지침<sup>4)</sup>에 의해 정규 노동자의 3할 이상 짧은 근로자, 즉 주당 44시간을 기준으로 할 때 1주 근로시간이 30.8시간 미만인 고용으로 제시되었다. 그러나 개정된 근로기준법에서는 ‘3할’ 기준을 없애 해당 근로자가 근무하도록 정해진 소정근로시간이 해당 사업장의 정규근로자의 소정근로시간보다

3) 1997년 근로기준법이 개정되면서 ‘시간제 근로’에서 ‘단시간근로’로 용어가 변경되었으나 국민연금법 시행령, 국민건강보험법 시행령, 계약직공무원 규정, 공무원 보수규정 등 일부 시행령이나 규정에서는 여전히 ‘시간제 근로자’, ‘시간제 공무원 및 교직원’의 표현을 그대로 사용하고 있다.

4) 노동부가 1992년 10월에 작성한 ‘시간제 근로자의 근로조건 보장에 관한 지침’에서는 시간제 근로자란 ‘소정근로시간이 통상 근로자의 소정근로시간보다 상당 정도(구체적으로는 3할) 짧은 근로자’로 정의되어 있었다.

1시간이라도 짧으면 모두 단시간근로자로 볼 수 있도록 하였다. 과거에 근로시간이 3할 이상 짧은 자를 단시간근로자로 정의하였다는 것은 근로가 주업이 아닌 유휴인력에 해당하는 단시간근로자를 염두에 둔 것이라고 할 수 있으므로 최근 확산되고 있는 다양한 형태의 단시간근로자를 포함하는 개념으로는 적절치 않다는 것이 일반적인 견해이다(최경수, 1997). 개정 근로기준법에서는 단시간근로자를 좀더 포괄적으로 정의하여 보호를 강화하되, 다른 한편 1주 근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대해서는 ‘근로시간이 현저히 짧은 단시간근로자’로 정의하여(근로기준법 제25조 제3항) 이들에 대해서는 퇴직금제도 및 휴일·휴가제도의 일부가 적용되지 않을 수 있도록 허용하였다. 개정 근로기준법에 근거해 노동부는 2000년 3월 「단시간근로자에 대한 근로기준법 적용방법 지침」을 새롭게 내놓았다.

일본의 경우에도 단시간근로자를 고용유형이 상용, 임시, 일용인지의 여부에 관계없이 1일, 1주 또는 1개월의 근로시간이 당해 사업장의 일반 근로자의 소정근로시간보다 짧은 근로자로 정의하고 있고, 독일의 경우도 단시간근로자란 주 소정근로시간이 당해 사업장의 일반 근로자의 소정근로시간보다 짧은 근로자로 정의한다. 프랑스의 경우에는 명시적으로 근로시간의 기준을 제시하여 소정근로시간이 통상근로자의 5분의 1을 하회하는 자(주당 30시간 미만 근로)가 단시간근로자에 해당된다. 반면에 미국, 영국, 캐나다 등의 경우처럼 단시간근로자에 관한 명시적인 법률적 정의가 없는 국가도 상당수 존재하는데, 이들 국가에서는 단시간근로자에 대한 별도의 규정 없이 ‘비례균등원칙(*pro rata temporis*)’을 엄격하게 적용한다.

#### 나. 통계적 정의

단시간근로에 관한 법률적 정의는 대체적으로 일반 근로자보다 짧은 근로시간 혹은 근로일을 갖고 일하는 자를 일컫는다고 할 수 있다. 그러나 단시간근로자의 규모나 실태를 파악하기 위해서는 개념규정의 성격이 강한 법률적 정의보다는 구체적인 판별 기준을 요하는 별도의 통계적 정의가 필요하다.

단시간근로자에 대한 구체적인 판별 기준은 통상의 근로시간이 다르고 제도적 토양이 다른 만큼 나라마다 많은 차이를 보인다. 일반적으로는 컷-오프(*cut-off*) 근로시간을 기준으로 단시간근로 여부를 판별하거나 단시간근로자 여부에 관한 자기판단

## 12 여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간근로모델 개발

(self-assessment)을 이용하여 단시간근로를 판별하는 방식이 사용된다.

컷-오프 근로시간 기준을 사용하는 경우, 대부분의 국가에서는 평상의 근로시간(usual working hours)이 1주 35시간(또는 30시간) 미만인 자를 단시간근로자로 파악하고 있으며(표 II-1), 이때 평상의 근로시간 대신 조사기간 중 실근로시간(actual hours worked)이 기준이 되기도 한다(멕시코). 그러나 실근로시간을 기준으로 하는 경우 조사기간에 휴일·휴가 등이 발생한다면 작업의 성격을 포착하는 데 오류가 발생할 수 있다는 문제점이 있다.

이 밖에도 체코, 폴란드, 스위스 등에서는 스스로 ‘파트타임’ 이라고 응답하는 자를 단시간근로자로 정의하여 그 실태를 파악하고 있다. 네덜란드를 제외한 14개 EU 회원국<sup>5)</sup>을 대상으로 하는 「EU Labor Force Survey」에서도 이 접근법을 사용하고 있다. 한편 그리스와 이탈리아는 단체협약 또는 고용협약상의 근로시간을 기준으로 단시간근로자를 판별하고 있는데, 단체협약 또는 고용협약상의 근로시간이 응답자에게 엄격하게 인지되고 있다고 보기 어려워 실제 조사 과정에서 다분히 응답자의 자기판단을 반영하는 것으로 볼 수 있다.

독일, 영국, 스페인과 같이 컷-오프(cut-off) 근로시간 기준과 자기판단 기준을 결합하여 단시간근로자를 판별하는 경우도 있다. 즉 스스로 파트타임이라고 응답했더라도 근로시간이 파트타임 상한 기준 시간보다 많으면 풀타임으로 간주하고 반대로 스스로 풀타임이라고 응답했어도 근로시간이 풀타임 하한 기준 시간보다 적으면 파트타임으로 간주하는 것이다.

이처럼 국가마다 단시간근로에 대한 통계적 정의가 다르기 때문에 단시간근로에 관한 국제비교시 특별한 주의를 요한다.<sup>6)</sup> 우리나라의 경우 정부의 노동통계에서는 평소 주당 근로시간이 36시간 미만 근로자를 통상 단시간근로자로 분류하고 있다.

5) EU 회원국은 벨기에·프랑스·독일·이탈리아·룩셈부르크·네덜란드·덴마크·아일랜드·영국·그리스·포르투갈·스페인·오스트리아·핀란드·스웨덴 등 15개국이다.

6) Lemaitre et al.(1997, 1999) 참조.

〈표 II-1〉 각국의 단시간근로자의 통계적 정의

구분 기준	국 가
(1) 컷-오프 근로시간 30시간 35시간 기타	캐나다, 핀란드, 뉴질랜드 호주, 오스트리아, 아일랜드, 일본, 네덜란드, 미국, 멕시코(실근로시간 기준) 헝가리(36), 터키(36), 노르웨이(37)
(2) 응답자의 자기판단	14개 EU 회원국 (in EU Labor Force Survey) 체코, 폴란드, 스위스
(3) (1)과 (2)의 결합	스페인(30), 독일(36), 영국(40)
(4) 단체협약(또는 고용협약)상 근로시간	그리스, 이탈리아

주: ( )안은 기준 근로시간.

자료: Lemaitre et al.(1999), pp.143~144.

## 2. 단시간근로의 고용특성

### 가. 여성의 경제활동참가와 단시간근로의 변화추이

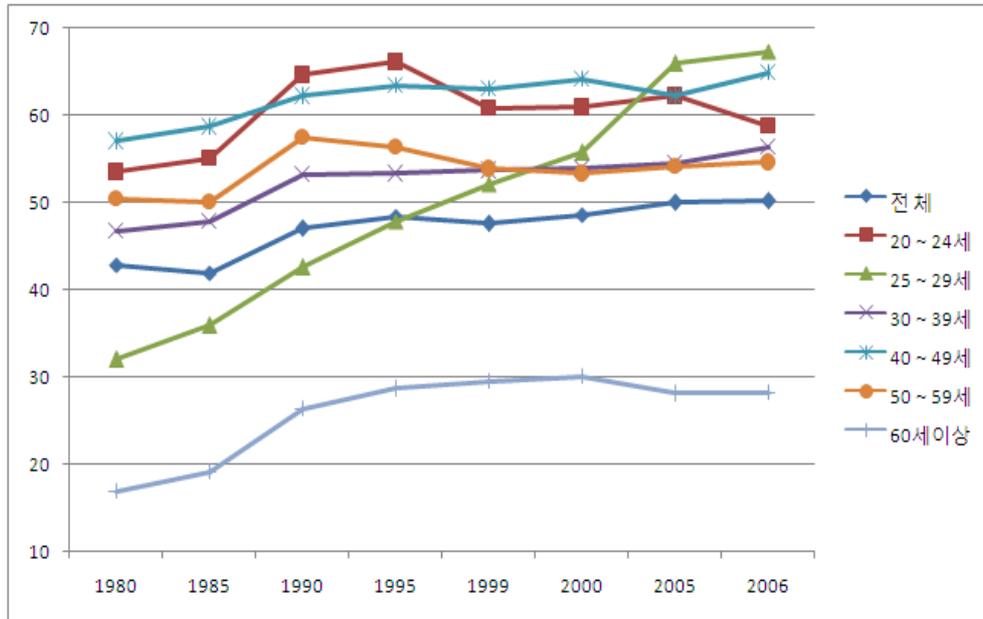
2006년 현재 우리나라 여성의 경제활동참가율은 50.2%이다. 지난 20여년 동안 여성의 경제활동 참가율은 꾸준히 증가하여 1985년 41.9%에 비해 8.3%p 증가하였다. 그러나 2006년 OECD국가의 평균적인 여성 경제활동참여율이 60.8%임을 감안하면 아직도 낮은 수준이라고 할 수 있다.

여성의 경제활동 참여율을 연령별로 보면 25~29세의 경제활동참가율이 67.3%로 가장 높고 이후 참여율이 급격히 감소하여 50%의 수준으로 하락한다. 그 후 경제활동 참가율은 다시 증가하여 40~44세에서 고점을 형성한 후, 고연령층에서는 지속적으로 감소하는 형태를 보인다. 소위 전형적인 M자형의 경제활동참여율의 연령별 추이가 나타나는 것이다. 이러한 형태의 경제활동참여율은 노동시장에서 여성의 경력단절이 발생하고 있음을 시사한다.

M자형 곡선의 저점이 1990년 초반까지는 20~24세였으나 2000년 이후에는 25~29세 여성의 경제활동참가율이 급격히 증가하고 저점이 30~34세로 이전한 점은

14 여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간근로모델 개발

주목할 만하다. 이는 여성의 급격한 고학력화에 따라 여성의 노동시장 진입이 늦추어지고 있다는 점과 혼인연령이 증가함에 따라 출산시기가 늦추어지고 있다는 점에 기인하는 것이다.



자료: 통계청, 경제활동인구조사.

<그림 II-1> 연령대별 여성의 경제활동참가율 추이

<표 II-2> 연령대별 여성의 경제활동참가율 추이

(단위: %)

	전체	20~24세	25~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
1980	42.8	53.5	32.0	46.7	57.0	50.4	16.9
1985	41.9	55.1	35.9	47.9	58.7	50.1	19.2
1990	47.0	64.6	42.6	53.2	62.2	57.5	26.4
1995	48.4	66.1	47.9	53.3	63.4	56.4	28.7
1999	47.6	60.8	52.1	53.7	63.1	53.9	29.5
2000	48.6	60.9	55.7	53.9	64.1	53.3	30.1
2005	50.0	62.2	65.9	54.5	62.2	54.2	28.1
2006	50.2	58.8	67.3	56.4	64.9	54.6	28.2

자료: 통계청, 경제활동인구조사.

<표 II-3>~<표 II-5>는 1985년부터 2006년까지 경제활동 추이 및 단시간근로의 비중의 변화를 보여주고 있다. 이들 표를 자세히 관찰하면 몇 가지 흥미로운 사실을 발견할 수 있다.

첫째, <표 II-3>에 의하면 우리나라의 경제활동참가율은 1985년 59.4%에서 2006년 66.2%로 약 5.8% 증가한 것으로 나타난다. <표 II-5>에 의하면 같은 기간동안 남성의 경제활동참가율은 72.3%에서 74.0%로 1.7%증가한 반면, <표 II-4>에서 나타나듯이 여성의 경제활동참여율은 59.4%에서 66.2%로 6.8%가 증가하였다. 따라서 지난 20여년동안 우리나라 경제활동참여율의 증가는 여성의 경제활동참가율의 증가에 기인한 바가 크다.

둘째, 여성의 경제활동참가율과 여성 단시간근로자의 비중의 관계이다. 여성의 취업률은 1985년 43.6%에서 2006년 53.1%로 9.5%p 증가하였다. 같은 시기의 여성 단시간근로의 비중은 4.0%에서 12.0%로 8.0% 증가한 것으로 나타난다. 2006년 여성 임금근로자 수는 6,573천명으로 1985년 여성 임금근로자는 2,809천명에 비해 3,764천명이 증가하였다. 같은 기간 동안 여성단시간근로자의 수는 112천명에서 789천명으로 677천명이 증가하였다. 따라서 동 기간 중 여성 임금근로자 증가의 18.0%가 단시간근로의 증가에 기인한 것으로 나타난다. 여성 고용과 여성 단시간근로의 증가가 서로 밀접한 관계가 있다는 사실이 표에서도 확인된다. 단시간근로는 일과 가정생활의 양립을 가능하게 하는 고용형태로 여성의 고용을 증가시키는 중요한 기능을 할 수 있다.

셋째, 단시간 여성 근로자의 변화 추이를 살펴보면 1989년과 1998년에 두드러진 점프 현상이 관찰된다. 더욱 흥미로운 것은 이러한 변화가 일시적인 것이 아니라 지속적인 영향을 미치고 있다는 사실이다. 이는 이 시기 단시간근로의 증가가 파트타임 고용형태에 대한 수요를 증가시키는 우리 노동시장의 시스템 변화와 관련되어 있을 가능성을 시사한다. 두 시기를 전후로 한 제도 변화의 가능성을 개략적으로 살펴보면, 1989년의 구조 변화와 관련해서는 1987~88년의 폭발적인 노동자운동을 거쳐 1989년 법정 근로시간이 1주 48시간에서 44시간으로 바뀌는 근로기준법 개정이 있었다는 점에 주목할 필요가 있을 것이다. 한편 1998년의 변화는 1997년에 이루어진 단시간근로자에 대한 제도 정비와 1997년 말부터 찾아온 IMF 경제위기와 연관된 것으로 볼 수 있다. 1996년 12월 말 개정된 근로기준법에서는 단시간근로자를 통상의 근로자보다 한 시간이라도 짧은 근로자로 포괄적으로 정의하고 이들에 대해서 근로시간에 비례하여 근로조건을 보호받을 수 있도록 비례균등원칙(pro rata temporis)을 명문화하였

16 여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간근로모델 개발

다. 이에 더하여 경제위기를 계기로 상대적으로 노동력의 유입과 유출이 빈번한 단시간 고용형태의 일자리가 많이 만들어지게 된 것도 또 다른 배경으로 생각해 볼 수 있다. 1998년을 전후한 시기에는 이러한 일련의 구조 변화가 단시간근로에 대한 수요를 증가 시킨 것만은 분명하다.

〈표 II-3〉 경제활동 추이와 단시간근로비중

(단위 : %, 천명)

년도	경제활동 참가율	취업인구 비율	실업률	단시간 근로자수(천명)	단시간근로 비중
1985	59.4	56.9	4.1	154	1.9
1986	59.8	57.5	3.9	152	1.8
1987	61.0	59.1	3.2	202	2.2
1988	61.2	59.6	2.6	202	2.1
1989	62.3	60.6	2.6	343	3.3
1990	62.8	61.2	2.5	350	3.2
1991	63.3	61.7	2.5	398	3.4
1992	63.6	61.9	2.6	429	3.6
1993	63.7	61.8	3.0	442	3.7
1994	64.4	62.8	2.6	462	3.7
1995	64.9	63.5	2.1	426	3.3
1996	65.1	63.7	2.1	449	3.4
1997	65.5	63.7	2.7	496	3.7
1998	63.8	59.2	7.2	725	5.9
1999	63.7	59.5	6.6	848	6.7
2000	64.4	61.5	4.6	842	6.3
2001	64.8	62.1	4.2	874	6.4
2002	65.6	63.3	3.4	893	6.3
2003	65.4	63.0	3.7	936	6.5
2004	66.1	63.6	3.8	1072	7.2
2005	66.3	63.7	3.9	1093	7.2
2006	66.2	63.8	3.6	1135	7.3

주 : 1) 경제활동참가율 = 경제활동인구/생산가능인구 ×100.

2) 고용률(취업인구비율) = 취업자/생산가능인구 ×100.

3) 실업률 = 실업자/경제활동인구 ×100

4) 단시간근로자는 임금근로자중 평소근로시간이 36시간 미만인 근로자임.

자료: 통계청 경제활동인구조사 원자료.

〈표 II-4〉 여성의 경제활동 추이와 단시간근로비중

(단위 : %)

년도	경제활동 참가율	취업인구 비율	실업률	단시간 근로자수(천명)	단시간근로 비중
1985	41.9	40.9	2.4	112	4.0
1986	43.1	42.2	2.1	101	3.4
1987	45.0	44.1	1.8	143	4.3
1988	45.0	44.2	1.7	142	4.1
1989	46.6	45.7	1.8	257	6.5
1990	47.0	46.2	1.8	272	6.5
1991	47.1	46.2	2.0	306	6.9
1992	47.1	46.1	2.1	334	7.4
1993	47.1	46.0	2.3	334	7.4
1994	47.8	46.9	2.0	342	7.2
1995	48.4	47.6	1.7	325	6.6
1996	48.9	48.1	1.6	341	6.7
1997	49.8	48.6	2.3	384	7.3
1998	47.1	44.4	5.7	465	9.8
1999	47.6	45.2	5.1	558	11.1
2000	48.6	47	3.3	561	10.4
2001	49.2	47.7	3.1	600	10.7
2002	49.7	48.4	2.5	615	10.5
2003	48.9	47.4	3.1	675	11.3
2004	49.8	48.3	3.1	767	12.3
2005	50.0	48.4	3.1	767	12.0
2006	50.2	48.8	2.8	789	12.0

주 : 1) 경제활동참가율 = 경제활동인구/생산가능인구 ×100

2) 고용률(취업인구비율) = 취업자/생산가능인구 ×100

3) 실업률 = 실업자/경제활동인구 ×100

4) 단시간근로자는 임금근로자중 평소근로시간이 36시간 미만인 근로자임.

자료: 통계청 경제활동인구조사 원자료.

18 여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간근로모델 개발

〈표 II-5〉 남성의 경제활동 추이와 단시간근로비중

(단위 : %, 천명)

년도	경제활동 참가율	취업인구 비율	실업률	단시간 근로자수(천명)	단시간근로 비중
1985	72.3	68.7	5.0	42	1.5
1986	72.1	68.6	4.9	51	1.7
1987	72.5	69.7	3.9	60	1.8
1988	72.9	70.6	3.0	60	1.7
1989	73.4	71.2	3.1	86	2.2
1990	74.0	71.8	2.9	78	1.9
1991	75.0	73.0	2.7	92	2.1
1992	75.7	73.6	2.8	95	2.1
1993	75.7	73.2	3.3	108	2.4
1994	76.3	74.2	2.8	119	2.5
1995	76.4	74.6	2.3	101	2.0
1996	76.2	74.4	2.4	107	2.1
1997	76.1	73.9	2.8	112	2.1
1998	75.1	69.2	7.8	260	5.5
1999	74.4	69.1	7.2	291	5.8
2000	74.2	70.7	4.7	280	5.2
2001	74.2	71.0	4.3	274	4.9
2002	74.8	72.2	3.5	278	4.8
2003	74.6	71.9	3.6	262	4.4
2004	74.8	72.0	3.7	305	4.9
2005	74.4	71.6	3.8	326	5.1
2006	74.0	71.3	3.6	346	5.3

주 : 1) 경제활동참가율 = 경제활동인구/생산가능인구 ×100

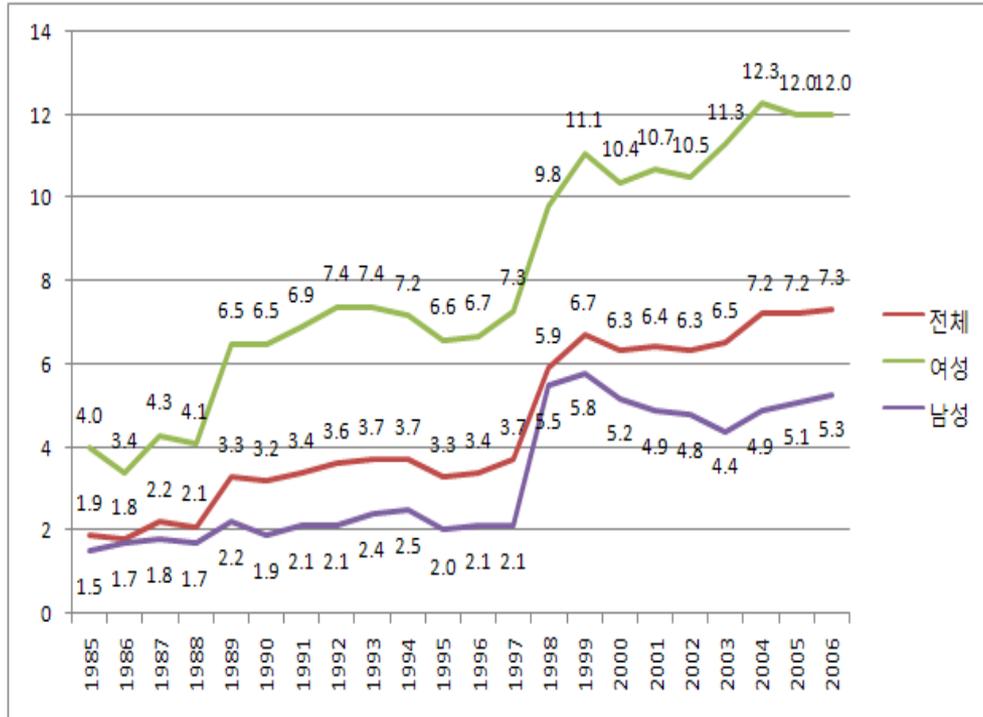
2) 고용률(취업인구비율) = 취업자/생산가능인구 ×100

3) 실업률 = 실업자/경제활동인구 ×100

4) 단시간근로자는 임금근로자중 평소근로시간이 36시간 미만인 근로자임.

자료: 통계청 경제활동인구조사 원자료.

(단위 : %)



주: 세로축은 임금근로자 중 단시간 근로자의 비중임.

자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료.

<그림 II-2> 단시간 근로자 비중의 변화

### 나. 공급측면에서 본 여성 단시간근로의 특성

#### 1) 성별 구성

단시간근로는 대체적으로 여성들이 집중되어 있는 고용형태에 해당한다. 통계청의 「경제활동인구조사」 자료를 이용하여 우리나라 단시간근로의 여성화 실태를 살펴본 것이 <표 II-5>이다. 2006년 현재 평소 36시간미만 일하는 단시간근로자의 69.5%가 여성이고 30.5%가 남성이다. 이러한 여성비율은 1990년의 77.2%, 1995년의 76.0% 보다는 낮지만 2000년의 66.8%보다는 높은 수치이다.

## 20 여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간근로모델 개발

2007년 경제활동인구조사 자료는 아직 발표되지 않아 알 수 없으나, 2007년 8월의 경제활동인구 부가조사에 의하면 전체 단시간 근로자수는 1,106천명이다. 이중 28.2%인 312천명이 남성이며 71.8%인 794천명이 여자인 것으로 나타나고 있다.

〈표 II-6〉 단시간근로자의 성별 구성

(단위: 천명, %)

년도	여성비중	남성비중	년도	여성비중	남성비중
1985	112(73.0)	42(27.0)	1996	341(76.1)	107(23.9)
1986	101(66.3)	51(33.7)	1997	384(77.4)	112(22.6)
1987	143(70.6)	60(29.4)	1998	465(64.1)	260(35.9)
1988	142(70.4)	60(29.6)	1999	558(65.7)	291(34.3)
1989	257(74.9)	86(25.1)	2000	561(66.7)	280(33.3)
1990	272(77.7)	78(22.3)	2001	600(68.7)	274(31.3)
1991	306(77.0)	92(23.0)	2002	615(68.8)	278(31.2)
1992	334(77.8)	95(22.2)	2003	675(72.1)	262(27.9)
1993	334(75.6)	108(24.4)	2004	767(71.5)	305(28.5)
1994	342(74.1)	119(25.9)	2005	767(70.1)	326(29.9)
1995	325(76.3)	101(23.7)	2006	789(69.5)	346(30.5)

자료: 통계청 경제활동인구조사 원자료.

### 2) 연령별 구성

여성 단시간근로의 연령별 구성을 보면 50세이상의 비중이 가장 높고 30대 연령층의 비중이 그 다음으로 높다. 30대의 연령층은 결혼후 출산 및 양육 부담이 집중되는 시기로서 직장과 가사를 병행해야 할 필요성을 가장 크게 느끼는 시기라 할 수 있다. 여성의 입장에서 보면 단시간근로가 직장가정의 병행을 가능하게 하는 하나의 대안적 고용형태로 기능하고 있는 것으로 보인다.

한편 각 연령대별로 여성 임금근로자 중에서 단시간근로가 차지하는 비중이 <표 II-7>과 <그림 II-4>에 제시되어 있다. 2007년의 연령별 구성을 보면 60세 이상이 14.8%로 가장 높고, 다음이 35~39세로 14.9%를 차지하고 있다. 20~24세 여성의 단시간 근로 비중도 높은 편이어서 12.4%를 차지하고 있다. 연령집단을 여성이 본격적으로 노동시장에 참여하는 연령인 25세이후와 60세 미만으로 한정하여 보면 25세에서

35세 사이에서는 낮은 단시간 근로 비중을 보이다가 35~39세에 비중이 급격히 증가하고 이후 점차 감소하는 추세를 보이고 있다. 따라서 양육부담이 집중되는 시기인 35~39세 집단에서 단시간 근로의 비율이 높다는 점은 단시간 근로가 일과 가정의 양립을 가능하게 하는 고용형태임을 시사하는 것이다.

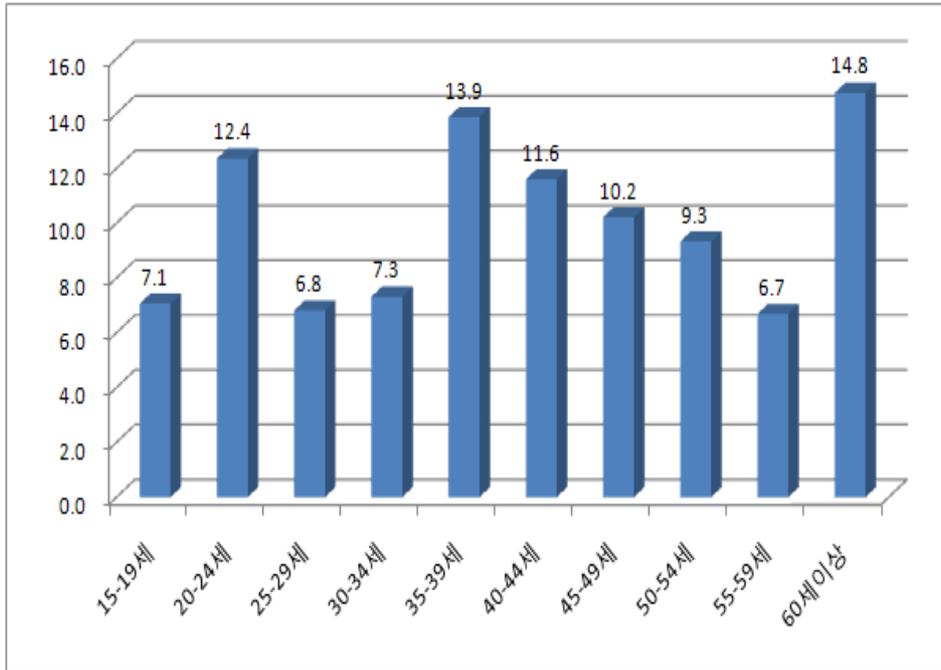
〈표 II-7〉 단시간근로자의 연령집단별 분포

(단위: 천명, %)

연령집단	남성	여성	전체
15~19세	35(11.2)	56( 7.1)	91( 8.2)
20~24세	45(14.4)	98(12.4)	143(12.9)
25~29세	33(10.5)	54( 6.8)	87( 7.9)
30~34세	25( 8.0)	58( 7.3)	83( 7.5)
35~39세	19( 6.1)	110(13.9)	129(11.7)
40~44세	23( 7.3)	92(11.6)	115(10.4)
45~49세	24( 7.7)	81(10.2)	105( 9.5)
50~54세	20( 6.4)	74( 9.3)	94( 8.5)
55~59세	20( 6.4)	53( 6.7)	73( 6.6)
60세이상	69(22.0)	117(14.8)	186(16.8)
합계	313(100.0)	793(100.0)	1,106(100.0)

자료: 통계청, 경제활동인구 부가조사, 2007.8.

22 여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간근로모델 개발



주: 세로축은 %임.

자료: 통계청, 경제활동인구 부가조사, 2007.8.

<그림 II-3> 여성 단시간근로자의 연령집단별 분포

3) 학력별 구성

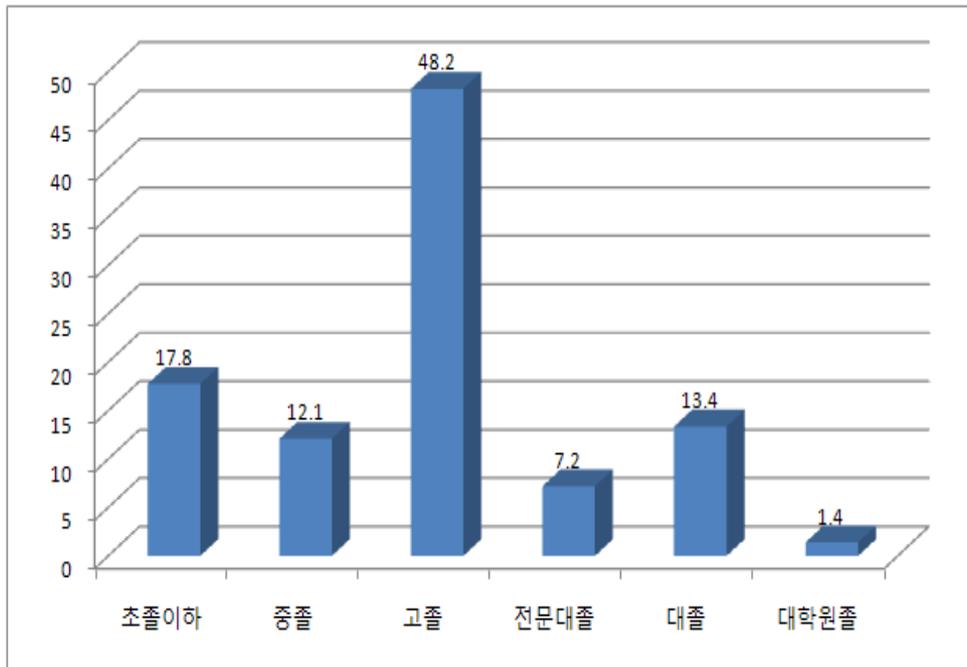
<표 II-8>과 <그림 II-4>는 단시간 근로의 학력별 구성을 보여준다. 단시간 근로 전체로 보면 학력수준이 고졸인 경우가 47.0%로 가장 많고, 다음이 초졸이하가 17.0%, 중졸이 13.7%, 대졸의 13.6% 순이다. <그림 II-4>는 여성 임금근로자 중 단시간근로자의 비율을 학력별로 구성한 것이다. 이러한 학력별 구성 비율은 여성의 경우에도 비슷하게 나타나고 있음을 알 수 있다.

〈표 II-8〉 단시간근로자의 학력별 분포

(단위: 천명, %)

학력수준	남성	여성	전체
초졸이하	47(15.1)	141(17.8)	188(17.0)
중졸	56(17.9)	96(12.1)	152(13.7)
고졸	137(43.9)	383(48.2)	520(47.0)
전문대졸	20(6.4)	57(7.2)	77(7.0)
대졸	44(14.1)	106(13.4)	150(13.6)
대학원졸	8(2.6)	11(1.4)	19(1.7)
합계	312(100.0)	794(100.0)	1,106(100.0)

자료: 통계청, 경제활동인구 부가조사, 2007.8.



주: 세로축은 %임.

자료: 통계청, 경제활동인구 부가조사, 2007.8.

〈그림 II-4〉 여성 단시간근로자의 학력별 분포

## 24 여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간근로모델 개발

### 다. 수요측면에서 본 여성 단시간근로의 특성

#### 1) 산업·직종별 분포

앞 절에서는 공급 측면의 특성인 단시간근로자의 인적 특성을 중심으로 살펴보았다. 이 절에서는 단시간근로의 수요 측면의 특성들을 분석한다.

우선 여성 임금근로자의 산업·직종별 분포를 살펴보기로 하자. <표 II-9>에는 여성 임금근로자의 산업·직종별 분포가 나타나 있다. 산업별로 보면 제조업에 가장 많은 여성 임금근로자가 분포되어 있고 도소매업, 교육서비스업, 숙박 및 음식업, 사업서비스업의 순서로 분포되어 있다. 직종별로 보면 사무종사자가 가장 많고 단순노무종사자가 그 뒤를 잇고 있으며 전문가, 판매종사자, 준전문가의 순이다.

〈표 II-9〉 여성 임금근로자의 산업·직종별 분포

(단위: 천명, %)

	고위임 직원 등	전문가	기술공 준전문가	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	기능원 등	단순노무 종사자	합계
농어광업	- (-)	- (-)	- (-)	4 (0.25)	2 (0.18)	- (-)	27 (5.14)	55 (4.61)	88 (1.32)
제조업	3 (15.00)	44 (5.40)	41 (6.41)	217 (13.81)	17 (1.50)	17 (2.28)	423 (80.57)	363 (30.40)	1125 (16.92)
전기가스	- (-)	- (-)	1 (0.16)	8 (0.51)	2 (0.18)	- (-)	- (-)	2 (0.17)	13 (0.20)
수도업	2 (10.00)	11 (1.35)	3 (0.47)	85 (5.41)	- (-)	- (-)	22 (4.19)	23 (1.93)	146 (2.20)
건설업	- (-)	15 (1.84)	21 (3.28)	271 (17.25)	14 (1.23)	504 (67.56)	6 (1.14)	108 (9.05)	939 (14.13)
도소매	3 (15.00)	8 (0.98)	2 (0.31)	37 (2.36)	684 (60.21)	10 (1.34)	2 (0.38)	129 (10.80)	875 (13.16)
음식업	- (-)	- (-)	2 (0.31)	66 (4.20)	4 (0.35)	- (-)	1 (0.19)	9 (0.75)	82 (1.23)
운수업	1 (5.00)	1 (0.12)	- (-)	52 (3.31)	- (-)	5 (0.67)	- (-)	2 (0.17)	61 (0.92)
통신업	1 (5.00)	6 (0.74)	12 (1.88)	187 (11.90)	2 (0.18)	171 (22.92)	- (-)	12 (1.01)	391 (5.88)
금융및 보험업	1 (5.00)	1 (0.12)	27 (4.22)	35 (2.23)	7 (0.62)	6 (0.80)	- (-)	29 (2.43)	106 (1.59)
부동산및 임대업	3 (15.00)	65 (7.98)	52 (8.13)	218 (13.88)	32 (2.82)	21 (2.82)	25 (4.76)	215 (18.01)	631 (9.49)
사업	- (-)	9 (1.10)	38 (5.94)	141 (8.98)	17 (1.50)	- (-)	1 (0.19)	53 (4.44)	259 (3.90)
공공행정	2 (10.00)	467 (57.30)	209 (32.66)	86 (5.47)	77 (6.78)	1 (0.13)	5 (0.95)	18 (1.51)	865 (13.01)
교육	2 (10.00)	162 (19.88)	186 (29.06)	53 (3.37)	86 (7.57)	- (-)	4 (0.76)	24 (2.01)	517 (7.78)
보건사회 복지사업	1 (5.00)	14 (1.72)	20 (3.13)	38 (2.42)	26 (2.29)	3 (0.40)	1 (0.19)	14 (1.17)	117 (1.76)
오락문화업	1 (5.00)	10 (1.23)	26 (4.06)	66 (4.20)	105 (9.24)	8 (1.07)	8 (1.52)	36 (3.02)	260 (3.91)
기타	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	55 (4.84)	- (-)	- (-)	101 (8.46)	156 (2.35)
가사 서비스업	- (-)	2 (0.25)	- (-)	7 (0.45)	6 (0.53)	- (-)	- (-)	1 (0.08)	16 (0.24)
비분류	20 (100.0)	815 (100.0)	640 (100.0)	1571 (100.0)	1136 (100.0)	746 (100.0)	525 (100.0)	1194 (100.0)	6647 (100.0)

자료: 경제활동인구조사부가조사 2007.8.

26 여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간근로모델 개발

〈표 II-10〉 남성 임금근로자의 산업·직종별 분포

(단위: 천명, %)

	고위임 직원등	전문가	기술공 준전문가	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	기능원 등	단순 노무 종사자	합계
농어광업	1 (0.34)	1 (0.10)	4 (0.29)	8 (0.53)	- (-)	- (-)	36 (1.20)	16 (1.25)	66 (0.72)
제조업	80 (26.94)	155 (16.13)	306 (22.40)	402 (26.78)	- (-)	5 (1.33)	1224 (40.90)	140 (10.93)	2312 (25.05)
전기가스 수도업	3 (1.01)	6 (0.62)	17 (1.24)	11 (0.73)	1 (0.22)	- (-)	13 (0.43)	1 (0.08)	52 (0.56)
건설업	58 (19.53)	33 (3.43)	115 (8.42)	95 (6.33)	- (-)	- (-)	668 (22.32)	279 (21.78)	1248 (13.52)
도소매	32 (10.77)	3 (0.31)	211 (15.45)	152 (10.13)	3 (0.66)	305 (81.12)	155 (5.18)	141 (11.01)	1002 (10.86)
숙박및 음식업	3 (1.01)	- (-)	10 (0.73)	16 (1.07)	192 (42.20)	1 (0.27)	12 (0.40)	64 (5.00)	298 (3.23)
운수업	10 (3.37)	3 (0.31)	36 (2.64)	84 (5.60)	8 (1.76)	- (-)	368 (12.30)	62 (4.84)	571 (6.19)
통신업	4 (1.35)	11 (1.14)	25 (1.83)	45 (3.00)	- (-)	4 (1.06)	40 (1.34)	41 (3.20)	170 (1.84)
금융및 보험업	28 (9.43)	21 (2.19)	93 (6.81)	156 (10.39)	1 (0.22)	48 (12.77)	6 (0.20)	4 (0.31)	357 (3.87)
부동산및 임대업	10 (3.37)	3 (0.31)	35 (2.56)	26 (1.73)	1 (0.22)	- (-)	27 (0.90)	89 (6.95)	191 (2.07)
사업 서비스업	19 (6.40)	289 (30.07)	205 (15.01)	116 (7.73)	42 (9.23)	9 (2.39)	140 (4.68)	287 (22.40)	1107 (11.99)
공공행정	7 (2.36)	27 (2.81)	97 (7.10)	193 (12.86)	128 (28.13)	- (-)	31 (1.04)	59 (4.61)	542 (5.87)
교육 서비스업	18 (6.06)	257 (26.74)	79 (5.78)	74 (4.93)	1 (0.22)	1 (0.27)	23 (0.77)	15 (1.17)	468 (5.07)
보건사회 복지사업	3 (1.01)	50 (5.20)	42 (3.07)	26 (1.73)	9 (1.98)	1 (0.27)	18 (0.60)	15 (1.17)	164 (1.78)
오락 문화업	6 (2.02)	22 (2.29)	47 (3.44)	27 (1.80)	52 (11.43)	2 (0.53)	21 (0.70)	17 (1.33)	194 (2.10)
기타 서비스업	10 (3.37)	79 (8.22)	32 (2.34)	47 (3.13)	12 (2.64)	- (-)	188 (6.28)	40 (3.12)	408 (4.42)
가사 서비스업	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	2 (0.44)	- (-)	1 (0.03)	1 (0.08)	4 (0.04)
비분류	5 (1.68)	1 (0.10)	12 (0.88)	23 (1.53)	3 (0.66)	- (-)	22 (0.74)	10 (0.78)	76 (0.82)
합계	297 (100.0)	961 (100.0)	1366 (100.0)	1501 (100.0)	455 (100.0)	376 (100.0)	2993 (100.0)	1281 (100.0)	9230 (100.0)

자료: 경제활동인구조사부가조사 2007.8.

<표 II-11>에는 여성 단시간근로자의 산업·직종별 분포가 나타나 있다. 산업별로 보면 여성 임금근로자의 분포와는 달리 제조업의 비중이 매우 낮다. 가장 많은 여성 단시간근로자가 분포되어 있는 산업은 도소매업, 교육서비스업, 숙박 및 음식업이다. 직종별로 보면 단순노무종사자가 가장 많고 서비스 종사자가 그 뒤를 잇고 있다. 전문직과 준전문직에 종사하는 단시간근로자의 비율은 매우 낮아 전체 단시간근로자의 17.4%에 불과하다. 더구나 이러한 전문직과 준전문직은 집중적으로 교육서비스업에 분포되어 있는 것을 알 수 있다. 전문가와 준전문가 여성 단시간근로자 중에서 교육서비스업의 비중은 각각 73.2%와 71.0%이다.

따라서 여성 단시간근로자는 몇몇 특정 산업에 분포되어 있는 양상을 보이고 있으며, 특히 전문직이나 준전문직에 종사하는 여성 단시간근로자의 3/4가량은 교육서비스업에 한정되어 있음을 알 수 있다. 여성 임금근로자의 분포에서 나타나는 산업직종분리 현상은 여성 단시간근로자의 분포에서는 더욱 현저하게 나타난다고 할 수 있다.

28 여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간근로모델 개발

〈표 II-11〉 여성 단시간근로자의 산업·직종별 분포

(단위: 천명, %)

	전문가	기술공 준전문가	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	기능원 등	단순노무 종사자	합계
농어광업	- (-)	- (-)	- (-)	1 (0.53)	- (-)	4 (19.05)	10 (3.97)	15 (1.89)
제조업	- (-)	- (-)	1 (1.12)	2 (1.06)	2 (1.94)	11 (52.38)	43 (17.06)	59 (7.45)
전기가스 수도업	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (0.40)	1 (0.13)
건설업	- (-)	- (-)	1 (1.12)	- (-)	- (-)	1 (4.76)	3 (1.19)	5 (0.63)
도소매	3 (7.32)	3 (3.09)	16 (17.98)	1 (0.53)	85 (82.52)	- (-)	41 (16.27)	149 (18.81)
숙박및 음식업	1 (2.44)	- (-)	4 (4.49)	115 (60.85)	3 (2.91)	- (-)	21 (8.33)	144 (18.18)
운수업	- (-)	- (-)	1 (1.12)	- (-)	- (-)	- (-)	2 (0.79)	3 (0.38)
통신업	- (-)	- (-)	4 (4.49)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	4 (0.51)
금융및 보험업	- (-)	- (-)	5 (5.62)	1 (0.53)	10 (9.71)	- (-)	2 (0.79)	18 (2.27)
부동산및 임대업	- (-)	1 (1.03)	1 (1.12)	5 (2.65)	- (-)	- (-)	9 (3.57)	16 (2.02)
사업 서비스업	- (-)	- (-)	10 (11.24)	3 (1.59)	1 (0.97)	2 (9.52)	24 (9.52)	40 (5.05)
공공행정	1 (2.44)	4 (4.12)	23 (25.84)	6 (3.17)	- (-)	- (-)	30 (11.90)	64 (8.08)
교육 서비스업	30 (73.17)	68 (70.10)	10 (11.24)	4 (2.12)	- (-)	2 (9.52)	7 (2.78)	121 (15.28)
보건사회 복지사업	5 (12.20)	12 (12.37)	3 (3.37)	18 (9.52)	- (-)	1 (4.76)	6 (2.38)	45 (5.68)
오락 문화업	- (-)	5 (5.15)	5 (5.62)	8 (4.23)	1 (0.97)	- (-)	5 (1.98)	24 (3.03)
기타 서비스업	1 (2.44)	4 (4.12)	5 (5.62)	10 (5.29)	1 (0.97)	- (-)	8 (3.17)	29 (3.66)
가사 서비스업	- (-)	- (-)	- (-)	13 (6.88)	- (-)	- (-)	40 (15.87)	53 (6.69)
비분류	- (-)	- (-)	- (-)	2 (1.06)	- (-)	- (-)	- (-)	2 (0.25)
합계	41 (100.0)	97 (100.0)	89 (100.0)	189 (100.0)	103 (100.0)	21 (100.0)	252 (100.0)	792 (100.0)

자료: 경제활동인구조사부가조사 2007.8.

〈표 II-12〉 남성 단시간근로자의 산업·직종별 분포

(단위: 천명, %)

	고위임 직원등	전문가	기술공 준전문가	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	기능원 등	단순 노무 종사자	합계
농어광업	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	2 (4.26)	1 (0.83)	3 (0.97)
제조업	1 (25.00)	2 (9.09)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	6 (12.77)	7 (5.83)	16 (5.16)
전기가스 수도업	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
건설업	1 (25.00)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	22 (46.81)	35 (29.17)	58 (18.71)
도소매	- (-)	- (-)	- (-)	3 (10.00)	- (-)	12 (85.71)	3 (6.38)	14 (11.67)	32 (10.32)
숙박및 음식업	- (-)	- (-)	1 (2.70)	1 (3.33)	19 (52.78)	- (-)	- (-)	12 (10.00)	33 (10.65)
운수업	1 (25.00)	- (-)	1 (2.70)	2 (6.67)	- (-)	- (-)	4 (8.51)	5 (4.17)	13 (4.19)
통신업	- (-)	- (-)	- (-)	2 (6.67)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (0.83)	3 (0.97)
금융및 보험업	- (-)	- (-)	1 (2.70)	- (-)	- (-)	2 (14.29)	- (-)	- (-)	3 (0.97)
부동산및 임대업	- (-)	- (-)	- (-)	1 (3.33)	1 (2.78)	- (-)	1 (2.13)	4 (3.33)	7 (2.26)
사업	- (-)	- (-)	7 (18.92)	2 (6.67)	2 (5.56)	- (-)	1 (2.13)	11 (9.17)	23 (7.42)
서비스업	- (-)	1 (4.55)	2 (5.41)	12 (40.00)	2 (5.56)	- (-)	1 (2.13)	16 (13.33)	34 (10.97)
공공행정	- (-)	14 (63.64)	12 (32.43)	5 (16.67)	- (-)	- (-)	2 (4.26)	2 (1.67)	35 (11.29)
교육	1 (25.00)	1 (4.55)	3 (8.11)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	5 (4.17)	10 (3.23)
보건사회 복지사업	- (-)	1 (4.55)	4 (10.81)	- (-)	10 (27.78)	- (-)	- (-)	4 (3.33)	19 (6.13)
오락 문화업	- (-)	3 (13.64)	6 (16.22)	2 (6.67)	1 (2.78)	- (-)	5 (10.64)	3 (2.50)	20 (6.45)
기타	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (2.78)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (0.32)
서비스업 가사	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
서비스업	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
비분류	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
합계	4 (100.0)	22 (100.0)	37 (100.0)	30 (100.0)	36 (100.0)	14 (100.0)	47 (100.0)	120 (100.0)	310 (100.0)

자료: 경제활동인구조사부가조사 2007.8.

### 30 여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간근로모델 개발

이제 분석대상을 대졸이상의 고학력 근로자로 한정하여 산업·직종별 분포를 살펴보자. <표 II-13>에는 대졸이상 여성 단시간근로자의 산업·직종별 분포가 나타나 있다. 산업별로 보면 대졸 여성 단시간근로자는 교육서비스업과 도소매업에 집중적으로 분포되어 있다. 대졸 여성 단시간근로자의 51.7%는 교육서비스업에 종사하고 있으며, 12.9%는 보건사회복지사업, 12.1%는 도소매업에 종사하고 있다. 직종별로 보면 높은 학력수준을 반영하여 전문직과 준전문직에 종사하는 대졸 단시간근로자의 비율은 매우 높다. 전체 대졸 여성 단시간근로자의 72.4%가 전문직이나 준전문직에 종사하고 있다. 여성 단시간근로 전체에서와 마찬가지로 전문직과 준전문직은 집중적으로 교육서비스업에 분포되어 있다. 전문가와 준전문가 대졸 여성 단시간근로자 중에서 교육서비스업의 비중은 각각 69.0%와 69.1%이다. 제조업 등 대다수의 산업에서는 전문가와 준전문가 대졸 여성 단시간근로자는 없는 것으로 나타난다.

〈표 II-13〉 대졸 여성 단시간근로자의 산업·직종별 분포

(단위: 천명, %)

	전문가	기술공 준전문가	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	기능원 등	단순노무 종사자	합계
농어광업	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
제조업	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (16.67)	1 (0.86)
전기가스 수도업	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (16.67)	1 (0.86)
건설업	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
도소매	3 (10.34)	2 (3.64)	- (-)	- (-)	6 (75.00)	- (-)	3 (50.00)	14 (12.07)
숙박및 음식업	- (-)	- (-)	- (-)	3 (30.00)	- (-)	- (-)	- (-)	3 (2.59)
운수업	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
통신업	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
금융및 보험업	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (12.50)	- (-)	- (-)	1 (0.86)
부동산및 임대업	- (-)	- (-)	- (-)	1 (10.00)	- (-)	- (-)	1 (16.67)	2 (1.72)
사업	- (-)	- (-)	3 (42.86)	- (-)	- (-)	1 (100.00)	- (-)	4 (3.45)
서비스업	- (-)	2 (3.64)	1 (14.29)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	3 (2.59)
공공행정	20 (68.97)	38 (69.09)	1 (14.29)	1 (10.00)	- (-)	- (-)	- (-)	60 (51.72)
교육	5 (17.24)	7 (12.73)	- (-)	3 (30.00)	- (-)	- (-)	- (-)	15 (12.93)
보건사회 복지사업	- (-)	4 (7.27)	- (-)	1 (10.00)	1 (12.50)	- (-)	- (-)	6 (5.17)
오락문화업	1 (3.45)	2 (3.64)	2 (28.57)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	5 (4.31)
기타	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
서비스업	- (-)	- (-)	- (-)	1 (10.00)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (0.86)
가사 서비스업	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
비분류	- (-)	- (-)	- (-)	1 (10.00)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (0.86)
합계	29 (100.0)	55 (100.0)	7 (100.0)	10 (100.0)	8 (100.0)	1 (100.0)	6 (100.0)	116 (100.0)

자료: 경제활동인구조사부가조사 2007.8.

32 여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간근로모델 개발

〈표 II-14〉 대졸 남성 단시간근로자의 산업·직종별 분포

(단위: 천명, %)

	고위임 직원등	전문가	기술공 준전문가	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	기능원 등	단순노무 종사자	합계
농어광업	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
제조업	- (-)	2 (10.00)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (14.29)	3 (5.77)
전기가스 수도업	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
건설업	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	2 (28.57)	2 (3.85)
도소매	- (-)	- (-)	- (-)	1 (20.00)	- (-)	1 (33.33)	1 (33.33)	- (-)	3 (5.77)
숙박및 음식업	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (50)	- (-)	- (-)	1 (14.29)	2 (3.85)
운수업	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
통신업	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (14.29)	1 (1.92)
금융및 보험업	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	2 (66.67)	- (-)	- (-)	2 (3.85)
부동산및임 대업	- (-)	- (-)	- (-)	1 (20)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (1.92)
사업 서비스업	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (33.33)	1 (14.29)	2 (3.85)
공공행정	- (-)	- (-)	1 (9.09)	- (-)	1 (50.00)	- (-)	- (-)	1 (14.29)	3 (5.77)
교육 서비스업	- (-)	14 (70.00)	3 (27.27)	2 (40.00)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	19 (36.54)
보건사회복 지사업	1 (100.0)	1 (5.00)	1 (9.09)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	3 (5.77)
오락 문화업	- (-)	1 (5.00)	1 (9.09)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	2 (3.85)
기타 서비스업	- (-)	2 (10.00)	5 (45.45)	1 (20.00)	- (-)	- (-)	1 (33.33)	- (-)	9 (17.31)
가사 서비스업	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
비분류	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
합계	1 (100.0)	20 (100.0)	11 (100.0)	5 (100.0)	2 (100.0)	3 (100.0)	3 (100.0)	7 (100.0)	52 (100.0)

자료: 경제활동인구조사부가조사 2007.8.

여성 단시간근로자의 산업·직종별 분포에서 특징적인 점은 여성 단시간근로자가 교육 서비스업 및 도소매업 등 한정된 산업에만 분포되어 있으며, 전문가나 준전문가 직종에 종사하는 대다수의 단시간근로자는 교육서비스업에 분포되어 있다는 점이다.

3) 기업규모별 분포

<표 II-15>는 여성 임금근로자의 기업규모별 분포를 보여준다. 여성 임금근로자의 44.7%는 9인 이하의 소규모 사업장에 분포되어 있다. 기업규모가 커질수록 이에 종사하는 여성 임금근로자의 비율은 지속적으로 감소한다. 300인 이상 기업에 종사하고 있는 여성 임금근로자는 전체 여성임금근로자의 7.5%이다.

<표 II-15> 여성 임금근로자의 기업규모·직종별 분포

(단위: 천명, %)

	고위임 직원등	전문가	기술공 준전문가	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	기능원 등	단순 노무 종사자	합계
1~4인	2 (10.5)	69 (8.5)	140 (21.9)	198 (12.6)	553 (48.7)	312 (41.8)	76 (14.4)	421 (35.3)	1771 (26.64)
5~9인	4 (21.1)	114 (14.0)	141 (22.1)	279 (17.7)	281 (24.7)	81 (10.8)	92 (17.5)	209 (17.5)	1201 (18.07)
10~29 인	7 (36.8)	149 (18.3)	144 (22.5)	401 (25.5)	158 (13.9)	142 (19.0)	136 (25.8)	283 (23.7)	1420 (21.36)
30~99 인	4 (21.1)	298 (36.6)	111 (17.4)	311 (19.8)	101 (8.9)	147 (19.7)	117 (22.2)	174 (14.6)	1263 (19.00)
100~ 299인	2 (10.5)	76 (9.3)	46 (7.2)	177 (11.3)	19 (1.7)	45 (6.0)	60 (11.4)	68 (5.7)	493 (7.42)
300인 이상	- (-)	108 (13.3)	57 (8.9)	207 (13.2)	24 (2.1)	20 (2.7)	46 (8.7)	38 (3.2)	500 (7.52)
합계	19 (100.0)	814 (100.0)	639 (100.0)	1573 (100.0)	1136 (100.0)	747 (100.0)	527 (100.0)	1193 (100.0)	6648 (100.0)

자료: 경제활동인구조사부가조사 2007.8.

<표 II-16> 남성 임금근로자의 기업규모·직종별 분포

(단위: 천명, %)

	고위임 직원등	전문가	기술공 준전문가	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	기능원 등	단순 노무 종사자	합계
1~4인	11 (3.7)	85 (8.9)	135 (9.9)	76 (5.0)	109 (24.0)	165 (44.0)	499 (16.7)	322 (25.1)	1,402 (15.18)
5~9인	45 (15.2)	73 (7.6)	191 (14.0)	146 (9.7)	95 (20.9)	85 (22.7)	548 (18.3)	314 (24.5)	1,497 (16.21)
10~29 인	102 (34.3)	167 (17.4)	329 (24.0)	336 (22.3)	97 (21.3)	67 (17.9)	687 (22.9)	324 (25.3)	2,109 (22.83)
30~99 인	79 (26.6)	261 (27.2)	268 (19.6)	372 (24.7)	70 (15.4)	46 (12.3)	571 (19.1)	185 (14.4)	1,852 (20.05)
100~ 299인	30 (10.1)	142 (14.8)	178 (13.0)	234 (15.5)	38 (8.4)	9 (2.4)	321 (10.7)	91 (7.1)	1,043 (11.29)
300인 이상	30 (10.1)	232 (24.2)	267 (19.5)	341 (22.7)	46 (10.1)	3 (0.8)	369 (12.3)	46 (3.6)	1,334 (14.44)
합계	297 (100.0)	960 (100.0)	1,368 (100.0)	1,505 (100.0)	455 (100.0)	375 (100.0)	2,995 (100.0)	1,282 (100.0)	9,237 (100.0)

자료: 경제활동인구조사부가조사 2007.8.

<표 II-17>은 여성 단시간근로자의 기업규모별 분포를 직종과 함께 표시한 것이다. 앞의 <표 II-15>과 비교하여 뚜렷이 나타나는 점은 적은 규모에 종사하는 여성 단시간근로자의 비중이 월등히 높게 나타난다는 사실이다. 여성 단시간근로자의 66.0%가 9인이하의 사업장에 종사하고 있으며, 10~29인 규모에 종사하는 여성 단시간근로자의 비중도 17.6%이다. 반면 100~299인 규모에 종사하는 여성 단시간근로자의 비중은 3.0%, 300인 이상은 2.5%에 불과하다. 따라서 여성단시간근로자는 소규모 사업체에 편중되어 분포되어 있다고 할 수 있다.

한편 직종별로 보아도 오히려 기업규모가 클수록 전문직이나 준전문직에 종사하는 여성 단시간근로자의 비중이 줄어들고 있음을 알 수 있다. 100~299인 규모의 사업체에 종사하는 전문직 여성 단시간근로자의 비중은 각각 9.8%와 2.0%이다. 300인 이상의 경우에도 그 비율은 4.9%와 2.0%에 불과하다.

〈표 II-17〉 여성 단시간근로자의 기업규모·직종별 분포 (단위: 천명, %)

	전문가	기술공 준전문가	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	기능원 등	단순노무 종사자	합계
1~4인	14 (34.15)	27 (27.27)	33 (37.93)	102 (53.97)	51 (49.51)	7 (30.43)	139 (55.16)	373 (46.98)
5~9인	12 (29.27)	20 (20.20)	14 (16.09)	40 (21.16)	17 (16.50)	9 (39.13)	39 (15.48)	151 (19.02)
10~29인	5 (12.20)	26 (26.26)	11 (12.64)	28 (14.81)	16 (15.53)	4 (17.39)	50 (19.84)	140 (17.63)
30~99인	4 (9.76)	22 (22.22)	15 (17.24)	10 (5.29)	17 (16.50)	2 (8.70)	16 (6.35)	86 (10.83)
100~ 299인	4 (9.76)	2 (2.02)	9 (10.34)	5 (2.65)	1 (0.97)	1 (4.35)	2 (0.79)	24 (3.02)
300인 이상	2 (4.88)	2 (2.02)	5 (5.75)	4 (2.12)	1 (0.97)	- (-)	6 (2.38)	20 (2.52)
합계	41 (100.0)	99 (100.0)	87 (100.0)	189 (100.0)	103 (100.0)	23 (100.0)	252 (100.0)	794 (100.0)

자료: 경제활동인구조사부가조사 2007.8.

〈표 II-18〉 남성 단시간근로자의 기업규모·직종별 분포 (단위: 천명, %)

	고위임 직원등	전문가	기술공 준전문가	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	기능원 등	단순 노무 종사자	합계
1~4인	- (-)	4 (18.18)	16 (43.24)	9 (31.03)	17 (47.22)	10 (66.67)	21 (43.75)	48 (40.34)	125 (40.45)
5~9인	1 (33.33)	7 (31.82)	11 (29.73)	4 (13.79)	8 (22.22)	3 (20.00)	18 (37.50)	24 (20.17)	76 (24.60)
10~29인	1 (33.33)	5 (22.73)	8 (21.62)	6 (20.69)	5 (13.89)	- (-)	7 (14.58)	28 (23.53)	60 (19.42)
30~99인	1 (33.33)	2 (9.09)	2 (5.41)	3 (10.34)	5 (13.89)	2 (13.33)	1 (2.08)	9 (7.56)	25 (8.09)
100~ 299인	- (-)	2 (9.09)	- (-)	2 (6.90)	1 (2.78)	- (-)	1 (2.08)	5 (4.20)	11 (3.56)
300인 이상	- (-)	2 (9.09)	- (-)	5 (17.24)	- (-)	- (-)	- (-)	5 (4.20)	12 (3.88)
합계	3 (100.0)	22 (100.0)	37 (100.0)	29 (100.0)	36 (100.0)	15 (100.0)	48 (100.0)	119 (100.0)	309 (100.0)

자료: 경제활동인구조사부가조사 2007.8.

36 여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간근로모델 개발

이러한 현상은 대졸 여성 단시간근로자의 기업규모별 분포에서도 나타난다. <표 II-19>는 대졸 여성 단시간근로자의 기업규모·직종별 분포를 보여주고 있다. 대졸 여성 단시간근로자의 50.9%가 9인 이하의 사업장에 종사하고 있으며, 10~29인 규모에 종사하는 여성 단시간근로자의 비중도 22.8%이다. 반면 100~299인 규모에 종사하는 여성 단시간근로자의 비중은 4.4%, 300인 이상은 3.5%에 불과하다. 또한 직종별로 보아도 오히려 기업규모가 클수록 전문직이나 준전문직에 종사하는 여성 단시간근로자의 비중이 줄어들고 있음을 알 수 있다. 300인 이상에 종사하는 대졸 여성 단시간근로자 중 전문직은 6.7%이며 준전문직은 통계상 포착되지 않는다.

결론적으로 여성 단시간근로자는 소규모 기업에 집중적으로 분포되어 있으며, 사업체 규모가 증가할수록 전문직과 준전문직의 비중이 감소하는 현상을 보이고 있다. 따라서 여성 단시간근로의 활성화를 위해서는 대규모 기업체에서 여성 단시간근로 고용이 저조한 이유를 탐색하는 것이 중요한 과제가 된다.

<표 II-19> 대졸 여성 단시간근로자의 기업규모·직종별 분포  
(단위: 천명, %)

	전문가	기술공 준전문가	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	기능원 등	단순노무 종사자	합계
1~4인	11 (36.67)	13 (24.07)	2 (28.57)	5 (50.00)	4 (57.14)	- (-)	2 (40.00)	37 (32.46)
5~9인	5 (16.67)	9 (16.67)	3 (42.86)	2 (20.00)	- (-)	1 (100.00)	1 (20.00)	21 (18.42)
10~29 인	5 (16.67)	17 (31.48)	- (-)	1 (10.00)	1 (14.29)	- (-)	2 (40.00)	26 (22.81)
30~99 인	3 (10.00)	15 (27.78)	1 (14.29)	- (-)	2 (28.57)	- (-)	- (-)	21 (18.42)
100~ 299인	4 (13.33)	- (-)	- (-)	1 (10.00)	- (-)	- (-)	- (-)	5 (4.39)
300인 이상	2 (6.67)	- (-)	1 (14.29)	1 (10.00)	- (-)	- (-)	- (-)	4 (3.51)
합계	30 (100.0)	54 (100.0)	7 (100.0)	10 (100.0)	7 (100.0)	1 (100.0)	5 (100.0)	114 (100.0)

자료: 경제활동인구조사부가조사 2007.8.

〈표 II-20〉 대졸 남성 단시간근로자의 기업규모·직종별 분포  
(단위: 천명, %)

	고위임 직원등	전문가	기술공 준전문가	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	기능원 등	단순 노무 종사자	합계
1~4인	- (-)	3 (15.00)	3 (25.00)	- (-)	1 (50.00)	1 (25.00)	1 (33.33)	3 (42.86)	12 (22.64)
5~9인	- (-)	7 (35.00)	5 (41.67)	2 (50.00)	- (-)	1 (25.00)	- (-)	1 (14.29)	16 (30.19)
10~29인	1 (100.00)	4 (20.00)	3 (25.00)	2 (50.00)	- (-)	- (-)	1 (33.33)	1 (14.29)	12 (22.64)
30~99인	- (-)	2 (10.00)	1 (8.33)	- (-)	- (-)	2 (50.00)	1 (33.33)	1 (14.29)	7 (13.21)
100~299 인	- (-)	2 (10.00)	- (-)	- (-)	1 (50.00)	- (-)	- (-)	- (-)	3 (5.66)
300인 이상	- (-)	2 (10.00)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (14.29)	3 (5.66)
합계	1 (100.0)	20 (100.0)	12 (100.0)	4 (100.0)	2 (100.0)	4 (100.0)	3 (100.0)	7 (100.0)	53 (100.0)

자료: 경제활동인구조사부가조사 2007.8.

#### 4) 종사상 지위별 분포

〈표 II-21〉 여성 임금근로자의 종사상 지위를 직종별로 나누어 살펴본 결과를 제시하고 있다. 여성 임금근로자 중 상용직의 비율은 42.7%이며, 임시직의 비중 역시 42.7%이다. 여성 일용직 비중은 14.6%이다. 남성 근로자 중 상용직이 차지하는 비중이 64.18%, 임시직이 23.9%, 일용직이 12.02%인 것과 비교하면, 여성 임금근로자는 남성 임금근로자에 비해 상용직 비중은 상대적으로 낮고, 임시직의 비중은 상대적으로 높다고 할 수 있다.

38 여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간근로모델 개발

〈표 II-21〉 여성 임금근로자의 종사상 지위·직종별 분포

(단위: 천명, %)

	고위임 직원등	전문가	기술공 준전문가	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	기능원 등	단순 노무 종사자	합계
상용직	19 (100.00)	651 (79.98)	353 (55.16)	1105 (70.29)	163 (14.35)	93 (12.47)	221 (42.02)	234 (19.61)	2,839 (42.72)
임시직	- (-)	162 (19.90)	281 (43.91)	425 (27.04)	694 (61.09)	555 (74.40)	199 (37.83)	523 (43.84)	2,839 (42.72)
일용직	- (-)	1 (0.12)	6 (0.94)	42 (2.67)	279 (24.56)	98 (13.14)	106 (20.15)	436 (36.55)	968 (14.57)
합계	19 (100.00)	814 (100.00)	640 (100.00)	1,572 (100.00)	1,136 (100.00)	746 (100.00)	526 (100.00)	1,193 (100.00)	6,646 (100.0)

자료: 경제활동인구조사부가조사 2007.8.

〈표 II-22〉 남성 임금근로자의 종사상 지위·직종별 분포

(단위: 천명, %)

	고위임 직원등	전문가	기술공 준전문가	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	기능원 등	단순 노무 종사자	합계
상용직	288 (97.30)	868 (90.32)	1,097 (80.25)	1,321 (87.77)	210 (46.15)	98 (26.13)	1,700 (56.78)	341 (26.60)	5,923 (64.14)
임시직	8 (2.70)	93 (9.68)	251 (18.36)	168 (11.16)	175 (38.46)	240 (64.00)	778 (25.99)	492 (38.38)	2,205 (23.88)
일용직	- (-)	- (-)	19 (1.39)	16 (1.06)	70 (15.38)	37 (9.87)	516 (17.23)	449 (35.02)	1,107 (11.99)
합계	296 (100.00)	961 (100.00)	1,367 (100.00)	1,505 (100.00)	455 (100.00)	375 (100.00)	2,994 (100.00)	1,282 (100.0)	9,235 (100.0)

자료: 경제활동인구조사부가조사 2007.8.

단시간근로는 비정형 근로의 하나이다. 그러나 반드시 모든 비정형 근로가 고용의 안정성이나 근로조건에서 불리한 것이라고 단정할 수 없다. 따라서 과연 단시간근로가 경제활동인구조사상 종사상의 지위와 어떠한 관련을 가지는지를 분석하는 것은 양질의 단시간근로의 가능성과 관련하여 큰 의미가 있다.

<표 II-23>에 따르면 여성 단시간근로자의 대부분은 임시직이거나 일용직이다. 여성 단시간근로자 중 임시직의 비중은 53.4%이며 일용직의 비중은 42.7%이다. 상용직인 여성 단시간근로자의 비율은 3.9%에 불과하다. 단시간 상용직은 사무직, 서비스직, 전문가, 준전문가, 단순노무직에서 나타나고 있다. 상대적으로 전문가와 준전문가 직종에서 단시간 상용직의 비중이 높을 것으로 나타나기는 하지만, 다른 직종에서는 그 비중이 매우 낮다.

<표 II-23> 여성 단시간근로자의 종사상 지위·직종별 분포  
(단위: 천명, %)

	전문가	기술공 준전문가	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	기능원 등	단순노무 종사자	합계
상용직	7 (17.07)	10 (10.10)	2 (2.27)	6 (3.19)	1 (0.98)	- (-)	5 (1.98)	31 (3.91)
임시직	34 (82.93)	83 (83.84)	64 (72.73)	81 (43.09)	60 (58.82)	10 (45.45)	91 (36.11)	423 (53.41)
일용직	- (-)	6 (6.06)	22 (25.00)	101 (53.72)	41 (40.20)	12 (54.55)	156 (61.90)	338 (42.68)
합계	41 (100.0)	99 (100.0)	88 (100.0)	188 (100.0)	102 (100.0)	22 (100.0)	252 (100.0)	792 (100.0)

자료: 경제활동인구조사부가조사 2007.8.

40 여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간근로모델 개발

〈표 II-24〉 남성 단시간근로자의 종사상 지위·직종별 분포

(단위: 천명, %)

	고위임 직원등	전문가	기술공 준전문가	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	기능원 등	단순 노무 종사자	합계
상용직	3 (60.00)	2 (9.09)	5 (12.82)	3 (10.34)	1 (2.78)	- (-)	2 (4.17)	1 (0.83)	17 (5.41)
임시직	2 (40.00)	20 (90.91)	26 (66.67)	21 (72.41)	9 (25.00)	4 (26.67)	10 (20.83)	34 (28.33)	126 (40.13)
일용직	- (-)	- (-)	8 (20.51)	5 (17.24)	26 (72.22)	11 (73.33)	36 (75.00)	85 (70.83)	171 (54.46)
합계	5 (100.0)	22 (100.0)	39 (100.0)	29 (100.0)	36 (100.0)	15 (100.0)	48 (100.0)	120 (100.0)	314 (100.0)

자료: 경제활동인구조사부가조사 2007.8.

한편 대졸 여성 단시간근로자를 한정하여 분석해 보면 종사상의 지위 구성에서 전체 단시간근로자와 큰 차이를 보인다. <표 II-25>에 따르면 대졸 여성 단시간근로자의 81.2%가 임시직으로 고용되어 있다. 반면 일용직의 구성비율은 8.52%로 매우 낮다. 상용직의 경우에는 전체 여성단시간근로자보다는 훨씬 높은 10.2%의 구성비를 보이고 있다. 이러한 대졸 여성 단시간 상용직은 사무직에 가장 높게 분포되어 있고, 전문직, 서비스직, 단순노문직에서도 나타난다.

요약하면, 여성 단시간근로자의 대부분은 임시직과 일용직으로 고용되어 있다고 할 수 있다. 여성 단시간 상용직의 비율은 거의 무시할 만한 수준이다. 따라서 단시간 상용직의 가능성은 현재로서는 매우 낮다고 할 수 있다. 다만, 대졸 여성 단시간근로자에서 상용직이 차지하는 비율은 여성 단시간근로에서 상용직이 차지하는 비중보다 높게 나타난다. 이러한 사실은 고학력 전문직 여성을 중심으로 단시간 상용직의 가능성을 시사하는 것이라고 할 수 있다.

〈표 II-25〉 대졸여성 단시간근로자의 종사상 지위·직종별 분포  
(단위: 천명, %)

	전문가	기술공 준전문가	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	기능원 등	단순노무 종사자	합계
상용직	7 (23.33)	4 (7.27)	- (-)	1 (11.11)	- (-)	- (-)	- (-)	12 (10.17)
임시직	23 (76.67)	50 (90.91)	8 (100.00)	5 (55.56)	6 (75.00)	0 0.00	4 (66.67)	96 (81.36)
일용직	- (-)	1 (1.82)	- (-)	3 (33.33)	2 (25.00)	2 (100.00)	2 (33.33)	10 (8.47)
합계	30 (100.0)	55 (100.0)	8 (100.0)	9 (100.0)	8 (100.0)	2 (100.0)	6 (100.0)	118 (100.0)

자료: 경제활동인구조사부가조사 2007.8.

〈표 II-26〉 대졸남성 단시간근로자의 종사상 지위·직종별 분포  
(단위: 천명, %)

	고위임 직원등	전문가	기술공 준전문가	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	기능원 등	단순 노무 종사자	합계
상용직	1 (100.00)	2 (9.52)	2 (16.67)	- (-)	1 (50.00)	- (-)	- (-)	- (-)	6 (11.32)
임시직	- (-)	19 (90.48)	10 (83.33)	4 (100.00)	- (-)	2 (66.67)	1 (33.33)	2 (28.57)	38 (71.70)
일용직	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (50.00)	1 (33.33)	2 (66.67)	5 (71.43)	9 (16.98)
합계	1 (100.0)	21 (100.0)	12 (100.0)	4 (100.0)	2 (100.0)	3 (100.0)	3 (100.0)	7 (100.0)	53 (100.0)

자료: 경제활동인구조사부가조사 2007.8.

### 라. 기업의 단시간근로 활용 실태

한국노동연구원의 2004년 사업체 패널은 비정규직에 관한 부가조사를 실시하였다. 이 부가조사를 활용하여 기업의 단시간근로의 활용실태와 문제점을 살펴보기로 하자.

〈표 II-27〉 단시간근로를 활용하는 업체의 단시간근로의 활용이유를 보여주고 있다. 표에 의하면 단시간근로를 활용하는 주된 이유는 인력수요의 변화에 따른 인력조정

## 42 여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간근로모델 개발

의 용이함이 31.6%, 낮은 기본급 등 인건비 절감이 28.7%, 너무 단순한 업무로 정규직 고용 불합리하기 때문이 18.4%, 계절적 일시적 필요 때문이 12.5%로 나타난다. 다른 형태의 비정규직 활용이유와 상이한 점은 ‘너무 단순한 업무로 정규직 고용이 불합리하기 때문’ 과 ‘계절적 일시적 필요 때문’ 이라는 응답의 비중이 상대적으로 높다는 점이다. 이는 단시간근로가 기업의 비숙련 노동의 일시적 수요라는 측면에서도 활용되고 있음을 시사한다.

<표 II-28>은 기업이 단시간근로를 활용하면서 느끼는 애로점에 대한 설문결과이다. 기업이 단시간근로활용의 문제점으로 지적하고 있는 것으로는 업무몰입도의 부족이 29.4%, 높은 이직률이 25.0%로 압도적이다. 업무몰입도가 풀타임 근로에 비해 상대적으로 낮은 것은 근로시간이 상대적으로 짧은 단시간근로의 특성상 불가피한 것으로 보인다. 또한 단시간근로자는 기업 내부노동시장에 편입되어 있지 않은 것이 일반적이므로 이직율 또한 높은 경향을 지닐 수 밖에 없다.

단시간근로자가 주로 단순 업무에 종사하고 이직율이 높다는 것은 곧 기업의 단시간근로자 훈련에 대한 저투자로 이어질 가능성이 높다. <표 II-29>는 이러한 가능성을 확인해 준다. 단시간근로자에게 정규직과 동일한 훈련기회를 주는 기업은 조사대상 사업체의 34.6%에 불과하다. 훈련기회를 전혀 제공하지 않는 사업체는 53.7%로 과반수를 넘고 있다.

<표 II-27> 단시간근로 활용 이유

(단위: 응답수, %)

	제 1 순위	제 2 순위
(1) 낮은 기본급 인건비 절감	39 (28.7%)	10 (7.4%)
(2) 상여급 등 기타 제반 수당에서 제외	2 (1.5%)	6 (4.4%)
(3) 사회보험 등 법정복리비 적용제외	0 (0.0%)	1 (0.7%)
(4) 각종 복리후생비 등 법정 외 복리비 절감	0 (0.0%)	0 (0.0%)
(5) 인력수요의 변화에 따른 인력조정이 용이	43 (31.6%)	27 (19.9%)
(6) 해고가 용이	1 (0.7%)	3 (2.2%)
(7) 너무 단순한 업무로 정규직 고용 불합리	25 (18.4%)	24 (17.7%)
(8) 업무가 단기에 종료되는 것	7 (5.2%)	15 (11.0%)
(9) 정규직이 꺼리는 업무	1 (0.7%)	2 (1.5%)
(10) 계절적 또는 일시적 필요	17 (12.5%)	25 (18.4%)
(11) 업무가 특별한 지식이나 기술을 요구	0 (0.0%)	4 (2.9%)
(12) 노사문제 회피	0 (0.0%)	2 (1.5%)
(13) 우수사원 사전검증	0 (0.0%)	0 (0.0%)
(14) 근로자가 비정규직을 원함	0 (0.0%)	0 (0.0%)
(15) 정년이후 고용연장	1 (0.7%)	0 (0.0%)
(16) 무응답	0 (0.0%)	17 (12.5%)
계	136 (100%)	136 (100%)

자료: 한국노동연구원 사업체패널(2004).

<표 II-28> 활용상의 문제점

(단위: 응답수, %)

	제 1 순위	제 2 순위
(1) 업무 몰입도의 부족	40 (29.4%)	8 (5.9%)
(2) 기술/기능의 부족	11 (8.1%)	13 (9.6%)
(3) 낮은 생산성	11 (8.1%)	13 (9.6%)
(4) 다른 직원과의 팀웍/업무연계가 이루어지지 않는다	5 (3.7%)	7 (5.2%)
(5) 높은 이직률	34 (25.0%)	22 (16.2%)
(6) 높은 이직비용	1 (0.7%)	10 (7.4%)
(7) 노동법 적용문제가 어렵다	8 (5.9%)	9 (6.6%)
(8) 노조형성의 가능성	0 (0.0%)	1 (0.7%)
(9) 고객서비스에 문제가 있다	11 (8.1%)	0 (0.0%)
(10) 없다	15 (11.0%)	8 (5.9%)
(11) 무응답	0 (0.0%)	47 (34.6%)
계	136 (100%)	136 (100%)

자료: 한국노동연구원 사업체패널(2004).

44 여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간근로모델 개발

〈표 II-29〉 지원연수 또는 교육훈련

(단위: 응답수, %)

	응답수(비율)
(1) 예, 기본적으로 정규근로자와 유사하게 실시	47 (34.6%)
(2) 예, 그러나, 정규근로자에 비해 제한된 비정규근로자에게만 기회 부여	16 (11.8%)
(3) 아니오, 정규근로자에게만 기회 부여	51 (37.5%)
(4) 아니오, 정규근로자나 비정규근로자 모두 기회 주지 않는다.	22 (16.2%)
계	136 (100.0%)

자료 : 한국노동연구원 사업체패널(2004).

한편, 기업의 단시간근로자의 모집경로를 보면 인터넷 등 취업사이트나 친구나 친척 등의 연고를 통한 모집이 각각 29.4%와 24.3%를 차지하고 있다. 이에 반해 공공직업 알선기관을 통한 모집은 전무한 것으로 나타나 단시간근로자에 대한 고용안정서비스 기능의 강화가 필요한 실정이다.<sup>7)</sup>

〈표 II-30〉 모집 경로

(단위: 응답수, %)

	제 1 순위	제 2 순위
(1) 친구/친척 연고모집	33 (24.3%)	26 (19.1%)
(2) 신문광고	6 (4.4%)	3 (2.2%)
(3) 가로수 등 지역신문	20 (14.7%)	14 (10.3%)
(4) 사외벽보 등 유인물	5 (3.7%)	10 (7.4%)
(5) 인터넷 등 취업사이트	40 (29.4%)	15 (11.0%)
(6) 퇴사한 종업원을 고용	3 (2.2%)	9 (6.6%)
(7) 사설직업소개소	1 (0.7%)	0 (0.0%)
(8) 학교 및 학원 등	6 (4.4%)	2 (1.5%)
(9) 공공 직업알선기관	0 (0.0%)	3 (2.2%)
(10) 파견이나 용역회사	21 (15.4%)	10 (7.4%)
(11) 무응답	1 (0.7%)	44 (32.4%)
계	136 (100%)	136 (100%)

자료: 한국노동연구원 사업체패널(2004).

7) 고용안정센터를 통한 모집이 전무한 것은 고용안정센터의 직업알선이 주로 고용보험수급권자를 대상으로 이루어지고 있는데 따른 불가피한 현상이라고도 할 수 있다.



## 단시간근로 활성화를 위한 법·제도 분석

1. 단시간근로자에 대한 현행법 분석
2. 제 외국의 법제도 분석
3. 소 결

## 1. 단시간근로자에 대한 현행법 분석

### 가. 입법 경과

단시간근로와 관련하여 과거에는 노동부가 작성한 「시간제근로자의 근로조건 보장에 관한 지침」(1992. 1. 14, 근기 32003-2)만이 단시간근로자의 근로조건에 대한 유일한 규율지침으로서 기능하고 있었으나, 그 근거법규가 없었기 때문에 적용에 한계가 있었다. 이에 따라 단시간근로자의 근로조건과 고용안정의 정도는 일반근로자에 비하여 상대적으로 열악한 상태에 있었고, 이와 같은 이유로 1997년 3월 신법제정의 형식으로 전면 개정된 근로기준법내에 단시간근로자의 정의와 근로조건의 보호원칙을 신설하게 되었다.

그러나 1997년 외환위기로 초래된 경제위기와 산업구조의 다변화·고도화경향 속에 최근 단시간근로자·시간제근로자 등 비정규직 근로자가 급격히 증가하면서 이들 근로자에 대한 차별적 처우와 무분별한 남용이 사회적 문제로 크게 대두되기 시작했다. 이러한 상황에서, 단시간근로자 등 비정규직 근로자에 대한 불합리한 차별을 시정하고 사용자의 남용행위를 규제함으로써 이들 근로자의 근로조건을 보호하고 노동시장의 건전한 발전을 도모하기 위한 정책 마련이 시급히 요구되었다.

이에 2001년 7월 23일 노사정위원회에 「비정규직근로자대책특별위원회」가 구성되어 비정규직 보호를 위한 법·제도 개선방안을 논의하기 시작하였다. 즉, 2003년 5월 까지 특위 전체회의 24회, 특위 분과위원회 회의 36회, 공익위원회의 19회를 개최하고 그밖에 노사의견 청취, 전문가초청 토론회, 워크숍, 노동법학자 초청토론회, 국내실태조사 등을 행하여 왔다. 동 특별위원회는 2002년 5월 비정규근로자 범위와 통계개선에 관하여 노사정간에 합의를 도출하였지만, 비정규근로자 대책관련 세부쟁점들에 대해서는 합의에 이르지 못하고 2003년 5월 공익위원안을 도출하는 것으로 그 활동을 마무리하게 되었다.

한편 단시간근로자의 보호와 효율적 규율이라는 목표와 관련하여 공익위원안에서는 우선 단시간근로는 근로조건 보장과 단시간고용의 활성화가 동시에 이루어지도록 하며, 정규직과 같은 수준의 근로시간을 일하면서도 근로조건에 있어서는 정규직과 같은 대우를 받지 못하는 ‘명목상의 단시간근로자’ 문제<sup>8)</sup> 등 단시간근로의 탈법적 남용은

8) 단시간근로 논의에서 가장 핵심쟁점은 ‘명목상의 단시간근로’였는데, 노사정위원회 비정

규제하고, 단시간근로와 임시직의 중첩성을 적절히 규율하여 단시간근로의 건전한 활용이 이루어지도록 한다는 점을 밝히고 있다. 구체적 사항으로는 서면계약 체결의무, 차별금지, 비례보호원칙, 명목적 단시간근로자 규제, 초단시간근로자 보호문제, 비례보호 적용원칙, 통상근로자간 전환규정 등에 대하여 언급하고 있다.

이러한 노사정위원회 논의결과(특위 공익위원안과 노사입장)는 2003년 7월 정부로 이송되었고, 이후 노동부가 비정규직 보호입법안을 마련하여 2004년 정기국회에 제출되었다. 그러나 국회 내에서 의견이 일치되지 못하고 법안 심의가 중단되었다. 이에 2005년 4월부터 6월까지 다시 노사정 대화를 15차례 개최하였으나 여기서도 노사간 이견<sup>9)</sup>을 완전히 좁히지 못하였다. 2005년 12월 국회 환경노동위원회 법안소위는 법안심의를 재개하고 2006년 2월 7일까지 핵심쟁점(기간제 사용제한 방식, 파견근로 고용의무 등)을 제외한 대부분의 사항을 잠정 의결하였으나 국회의원간 의견 갈등으로 환노위 전체회의와 법사위 전체회의는 개최되지 못하였다. 이러한 갈등 속에서 결국 2006년 11월 30일 국회본회의에 직권 상정, 「기간제 및 단시간근로 보호 등에 관한 법률」로 통과되었고, 이 법은 2007. 7. 1부터 시행되고 있다.

### 나. 제정법 주요 내용

규특위가 2002년 10월~11월에 실시한 국내현상실사에서 우리나라 대규모 유통업에서 이루어지고 있는 단시간근로가 엄밀한 의미에서의 단시간근로가 아닌 일정기간 동안 걸쳐 고용된 일용직에 불과하다는 사실이 확인되었다. 이에 공익안은 실근로시간이 통상근로자의 소정근로시간을 초과하는 경우 통상근로자로 보거나, 또는 단시간근로의 소정근로시간의 초과에 대해서는 가산임금부여규정을 마련토록 하였다.

9) 단시간근로와 관련하여 노사공의 의견을 정리하면 다음과 같다.

노동계안	경영계안	공익안
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 단시간근로 근로시간 상한 설정</li> <li>- 소정근로시간 초과시 가산 임금 지급</li> <li>- 1주 노동시간이 15시간 미만의 초단시간근로자 별도규정 삭제</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 단시간근로의 상한설정에 대해서는 현행규정 유지</li> <li>- 단시간근로를 위한 별도의 초과근로시간 상한설정 반대</li> <li>- 법내연장근로시 가산임금 지급없음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 비례보호원칙</li> <li>- 명목적 단시간근로자                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 실근로시간 초과시 통상근로자로 보거나</li> <li>· 가산임금지급</li> </ul> </li> <li>- 초단시간근로자 비례보호</li> <li>- 통상근로자 전환규정</li> <li>- 차별금지</li> <li>- 서면계약체결 의무</li> </ul>

자료: 노사정위원회 '기간제·파견·단시간근로 논의자료집', 2003.10.17.

1) 입법 취지<sup>10)</sup>

2006년 12월 공포된 「기간제및단시간근로자보호등에관한법률」은 지속적으로 증가하고 있는 비정규직에 대한 차별과 남용을 규제하고 비정규직 근로자의 근로조건 보호를 그 목적으로 하고 있다. 통계청 조사에 따르면 2005년 현재 비정규직의 규모는 전체 임금근로자 1,400만 명의 1/3의 넘어섰고, 비정규직의 월평균임금은 정규직의 62.2%로 상당한 격차가 존재하고 있으며<sup>11)</sup> 사회보험에서도 실제 적용률이 현저히 낮고, 상여금과 기업복지 측면에서도 비정규직의 소외현상이 나타나고 있다.<sup>12)</sup> 비정규직에 대한 차별과 남용은 사회양극화 현상을 가속화시키고 있음에도 불구하고 이러한 차별과 남용으로부터 비정규직 근로자를 보호할 수 있는 법적 제도적 장치가 존재하지 않았다. 이에 비정규직에 대한 균등 대우와 적절한 보호를 통하여 고용안정과 노동시장 유연화를 조화시킬 필요성이 크게 대두되면서 이 법 제정에 이르르게 되었다.

2) 단시간근로에 관한 구체적 내용

① 차별처우 금지 및 시정

비정규직 근로자에 대한 불합리한 차별 처우 금지를 명문화하고 노동위원회를 통한 차별시정 절차를 마련하였다. 노동위원회 내 차별시정위원회를 신설하고 차별신청에 대해 동 위원회는 차별적 행위의 중지, 근로조건 개선명령, 적절한 금전 보상 등의 다양한 시정명령을 내릴 수 있다. 차별여부에 대한 입증책임은 사용자가 부담하고, 위원회의 시정명령 불이행시 과태료가 부과된다.

② 단시간근로자의 초과근로 제한

명목상 단시간근로를 방지하기 위해 초과근로시간의 상한을 1주 12시간으로 규정하고 있다. 또한 사용자의 부당한 연장근로 지시에 대해 당해 단시간근로자는 거부권을 가진다. 다만, 초과근로에 대한 할증임금은 법정근로시간을 초과할 경우에만 지급된다.

10) 노동부, 「비정규직 보호대책 설명자료」, 2006.8.

11) 정규직 대비 비정규직의 월평균 임금수준(통계청, 경제활동인구조사 부가조사) : 63.5%('01)→67.1%('02)→61.3%('03)→65%('04)→62.6%('05).

12) 정규직 79.4%(국민연금)~86.9%(산재보험), 비정규직 29.7%(국민연금)~43.1%(산재보험).

③ 근로조건 서면명시 의무 강화

임금, 근로계약기간, 근로시간 등 주요 근로조건에 대한 서면명시 의무를 신설하였다.

④ 통상근로자의 전환

사용자는 신규 채용시 당해 사업장 내 동종 또는 유사 업무에 종사하는 단시간근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 하고, 또한 전일제 근로자가 단시간근로를 희망하는 경우 단시간근로로의 전환을 위한 노력의무를 부담한다.

3) 입법 제언

이 법은 단시간근로자에 대한 차별 철폐와 자발적 단시간근로의 개발이라는 두 가지 목적을 지닌다. 이를 위해 단시간근로 여건 개선과 함께 접근 가능성을 확대하는 것이 그 주요 내용이 된다. 그러나 이러한 취지를 반영하는 데 있어 현행 법률은 피상적인 접근에 그치고 있다. 따라서 다음과 같은 제도적 보완책을 적극 고려할 필요가 있을 것이다.

- ① 근로조건 서면명시 의무는 근로계약 체결시 요구되는 당연한 원칙으로, 확인규정에 불과하다. 노사간의 불필요한 갈등을 최소화한다는 의미는 있겠지만, 단시간근로로 활성화를 위해 보다 적극적인 보완책이 요구된다.
- ② 초과근로 상한 규제만으로 명목상 근로자 문제 해결이 가능할 것인가 의문이 있다. 노사정위원회 논의 중 애초 공익안에서도 이 문제 해결을 위해 초과근로에 대한 가산임금 지급을 제안한 바 있는데, 이를 제외한 것은 공익안으로부터도 후퇴한 것이라 할 수 있다.
- ③ 차별금지원칙 실현의 구체적 내용은 모두 노동위원회의 판단으로 위임되어 있다. 그러나 현실 근로관계에서 실효성을 발휘할 수 있는 보다 구체적인 기준을 마련하기 위한 판단준거를 마련할 필요가 있다.
- ④ 단시간근로를 포함한 각종 형태의 비정규직 차별에서 가장 핵심인 임금 부문에 있어 ‘동일가치노동 동일임금’ 문제에 관한 보다 구체적인 논의가 필요하다.<sup>13)</sup>

13) 민주노총, “비정규직 권리보장을 위한 보호입법 청원안”, 2007.6.15.

가장 핵심적인 원칙은 이를 선언하는 것에 그치는 것이 아니라 구체적인 실천방안을 마련하는 것이 더 시급할 것이다.

- ⑤ 균등대우와 비례원칙이 적용되는 구체적 내용이 적시되어 있지 않다. 위에서도 언급한 차별의 판단준거의 제시와 같이 균등대우와 비례원칙이 적용되는 구체적인 영역을 제시하는 것도 매우 시급한 사항이다.
- ⑥ 단시간근로 접근가능성을 높이기 위한 제도적 유인이 없다. 특히 구체적인 정책방안 내지 유인-지원책이 없는 한, 단시간근로 활성화를 통한 고학력 여성의 취업을 촉진하는 것은 기대하기 힘들 것으로 보인다.

## 2. 제 외국의 법제도 분석<sup>14)</sup>

### 가. ILO 협약

1908년까지 ILO의 협약과 권고상의 단시간근로에 관한 언급은 거의 보이지 않았다. 다만 1951년 동일임금협약(Equal Remuneration Convention, 제100호)과 1958년(고용 및 직업상) 차별금지협약(Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 제111호)정도가 단시간근로에도 적용될 여지가 있었다. 이후 1980년대 들어와 단시간근로와 관련된 언급들이 국제노동기준에 등장하는데, 1980년의 고령근로자권고(Older Workers Recommendation, 제162호) 제23조와 1983년의 직업갱생 및 고용(장애인) 권고(Vocational Rehabilitation and Employment [Disabled Persons] Recommendation, 제168호) 제11조(k)는 고령자와 장애인의 고용촉진의 수단으로서 단시간근로의 이용을 촉구하였다. 1981년의 가사책임있는 근로자권고(Workers with Family Responsibilities Recommendation, 제165호)에서는 단시간근로자의 동등대우 및 비례적용, 통상근로의 복귀 기회 등(제21조)을 정하고 있다. 그러나 이러한 단편적인 규정만으로는 전세계적으로 증가하고 있는 단시간근로에 대해 적절한 규율과 충분한 보호가 이뤄질 수 없었고 이에 ILO는 1994년 6월 24일 단시간근로협약(Part-Time Work Convention, 제175호)과 단시간근로권고(Part-Time

14) 이하의 내용은 최저임금심의위원회, 「비정규직에 관한 EU국가의 최근입법경향」, 2003. 2. 25; 노동부, 「단시간근로 활성화 방안 연구」, 2004. 2.; 강성태, 「비정형근로와 노동법」, 대구대학교출판부, 2000 등을 토대로 정리한 것임.

Work Recommendation, 제182호)를 각각 채택하였다.

### 1) 단시간근로자의 정의

단시간근로협약과 단시간근로권고에 따르면 “같은 사업장에서 같은 유형의 근로관계를 맺고 있으면서 동일(또는 유사한) 업무에 종사하는 통상 근로자보다 소정 근로시간이 짧은 근로자”를 단시간근로자로 본다. 이러한 개념 정의는 전일제 근로와 상반된다는 것을 의미하고 또한 ‘비정형근로’로 분류되어 단속적·계절적·임시적 및 일시적인 고용형태까지도 포함되는 개념이다.

### 2) 근로계약관계

ILO의 단시간근로 대책은 기본적으로 ‘생산적이고 자유롭게 선택한 고용’의 촉진이라는 데 목적을 두고 있다. 이러한 목적 실현을 위해 단시간근로 의욕을 저하시키는 법령의 정비, 정보알선 서비스 제공, 실업자고령자장애인 등에 대한 배려 등에 관하여 규정하고 있다(협약 제9조). 특히 사업장의 여건이 허용될 때에는 근로자의 임신, 아동양육, 장애나 질병에 걸린 직계가족에 대한 보호가 필요한 경우 등 정당한 사유가 있으면 단시간근로로 바꾸었다가 후에 다시 전일제근로로 복귀할 권리를 누릴 수 있도록 하고 있다(권고 paragraph 20). 또한 적절한 경우 사용자는 근로자들이 기업의 모든 단계에서 단시간근로를 쉽게 이용할 수 있도록 하는 조치를 고려하도록 하고 있다(권고 paragraph 17). 그리고 사용자가 대규모로 단시간근로를 도입하거나 이를 확대할 경우 관련 근로자 대표와 협의하도록 하고 있으며, 단시간근로에 적용되는 규칙 및 절차와 적절한 보호 및 촉진수단에 관하여 협의하도록 한다(paragraph 4). 이러한 근로계약과 관련한 권고 내용들은 ILO가 단시간근로자에 대한 보호와 동시에 단시간근로의 활성화를 통한 고용창출이라는 두 가지 기본목표를 상정하고 있는 것이라 할 수 있다.

### 3) 균등대우 원칙

단시간근로자의 근로조건과 관련하여서는 통상근로자와 균등한 대우를 받아야 한다는 균등대우원칙을 세우고 있다. 다만 균등대우라 해도 완전히 동일한 대우를 받아야

할 부분이 있고 비례에 의한 균등대우를 받아야 할 부분으로 구분된다. 완전 동일한 보호를 받아야 할 사항으로는 ① 단결권, 단체교섭권 및 근로자대표로서 행동할 권리, ② 산업안전 및 보건, ③ 고용 및 직업상의 차별을 제시하고 있다(협약 제4조). 균등한 보장을 받아야 할 사항으로는 임금, 사회보장, 모성보호, 고용종료, 유급연차휴가 및 유급공휴일, 병가 등을 열거하고 있다. 다만 소득이나 근로시간이 특정 기준 이하인 단시간근로자<sup>15)</sup>에 대해서는 업무상 재해급여를 제외하고는 여타 사회보장 혜택, 고용종료, 유급연차휴가 및 유급공휴일, 병가에 관한 조치를 적용배제할 수 있도록 한다(협약 제8조 제1항).

#### 가) 임금

임금의 경우 동일노동 동일임금 원칙이 적용되는데, 협약 제5조는 “단지 단시간근로로 일한다는 이유로 근로시간이나 업적, 능력에 비례하여 산정한 단시간근로자들의 기본급이 똑같은 방식으로 산정한 통상 근로자의 기본급보다 낮지 않도록 보장하는 국내법과 관행에 부합하는 조치를 강구하여야 한다” 고 명시하고 있다. 또한 기본급에 부가하여 각종 수당 문제와 관련하여서는 통상근로자가 받는 액수와 같은 보상을 공평한 기초하에 지급받아야 한다고 명시하고 있다(paragraph 10).

#### 나) 근로시간 및 휴가

근로시간과 관련하여서는 ① 사업장의 수요와 근로자의 이해를 함께 고려하여 정하고, ② 가능한 한 합의된 작업계획과 예정시각을 초과하는 근로는 제한되고 사전에 통보하여야 하며, ③ 합의된 작업계획을 초과하는 근로에 대한 보상제도는 국내법령과 관행에 따른 노사간 협상으로 결정할 것을 규정하고 있다(권고 paragraph 12). 유급연차휴가는 통상 근로자와 균등한 대우가 보장되도록 하되 휴가수당은 근로시간이나 소득에 비례하여 결정할 수 있다(협약 제7조 c). 그러나 휴일근로에 관한 규칙은 통상근로자와 단시간근로자에게 동일하게 적용하도록 한다. 한편, 소득이나 근로시간이 특정기준 이하인 단시간근로자에 대해서는 연차휴가 및 유급공휴일에 관한 조치를 적용 배제할 수 있도록 하고 있다(협약 제8조 제1항).

15) 이 특정기준은 부당하게 많은 비율의 단시간근로자들이 배제되지 않도록 충분히 낮은 수준이어야 하고(협약 제8조 제1항), 특정기준의 마련, 검토, 개정시에는 가장 대표적인 노사단체와의 협의를 거쳐야 한다(동조 제3항).

다) 모성보호

모성보호와 관련해서는 단시간근로자는 통상근로자와 균등하게 대우받는다.(협약 제 7조 a). 여기서는 단시간근로자의 소득이나 근로시간이 어느 정도인지를 불문하고 누구에게나 통상근로자와 균등한 보호를 인정하고 있다는 점이 특징적이다. 다만 산전후 휴가수당과 같은 금전적인 혜택은 근로시간이나 소득에 비례하여 결정될 수 있다.

라) 고용의 종료

고용의 종료에 있어서도 단시간근로자는 통상근로자와 균등한 대우를 보장받도록 하고 있다(협약 제7조 b). 다만 소득이나 근로시간이 특정기준 이하인 자에 대해서는 고용의 종료에 관한 보호조치를 적용배제할 수 있다(협약 제8조 제1항). 또한 해고(예고)수당 등은 근로시간이나 소득에 비례하여 결정할 수 있다.(협약 제7조 b)

한편, 단시간근로와 전일제 근로간의 상호전환제도가 인정되므로 이를 이유로 불이익을 주어서는 아니되므로 근로자가 전일제 근로에서 단시간근로로의 전환을 거절하거나 역으로 단시간근로에서 전일제 근로의 전환을 거절하는 이유로 해고하지는 못하도록 하고 있다. 다만, 기업의 경영요건으로 인하여 야기되는 불가피한 해고(정리해고)는 국내법과 관행에 따라 인정된다.(권고 paragraph 19)

마) 사회보장

법정 사회보장제도와 관련하여서도 비교되는 통상근로자와 균등한 대우를 받을 수 있는데, 이 조건으로 근로시간, 각출료 또는 소득에 비례하여 정하거나 국내법과 관행에 따른 다른 수단을 통하여 결정할 수 있도록 하고 있다(협약 제6조). 다만 소득이나 근로시간이 특정기준 이하인 단시간근로자에 대해서는 법정 사회보장제도에 관한 조치를 적용 배제할 수 있도록 한다.(협약 제8조 제1항)

나. EU의 단시간근로지침

유럽연합 이사회는 1997년 12월 단시간근로지침을 채택하였다. 지침은 차별금지원칙, 시간비례적용원칙, 단시간근로기회 등을 그 주요 내용으로 하고 있는데, 지침 전문

에서는 유럽 전체의 고용상황에서 단시간근로가 지니는 중요성을 강조하고, 회원국이 처한 상황의 다양성을 인정하여 차별금지 등 단시간근로와 관련된 일반원칙과 최저기준을 정하는 것으로 한정했고, 법정사회보장과 관련된 사항은 협약대상에서 제외하고 근로조건에 한정했음을 강조하고 있다.

우선 단시간근로자에 대해서는 ‘주단위 또는 1년 이내 기간을 평균으로 계산한 소정근로시간이 비교가능한 풀타임근로자의 소정근로시간보다 짧은 근로자’ 라 정의하고 있다.

#### 1) 차별금지원칙(제4조)

근로조건과 관련하여 단시간근로자는 차별대우가 객관적 사유에 의해 정당화되지 않는 한, 단지 단시간근로를 이유로 「비교가능한 풀타임근로자」 보다 덜 우호적인 방식으로 취급되어서는 아니된다(제1항). 이는 적절한 경우 시간비례원칙을 적용하여야 한다는 것을 의미한다.

이 조항의 적용준비는 회원국과(또는) 사회적 동반자가 유럽법, 국내법, 단체협약, 관행을 고려하여 정하여야 한다. 객관적 사유에 의해 정당화되는 경우 사회적 동반자와 협의를 거친 회원국과(또는) 사회적 동반자들은 국내법, 단체협약 또는 관행에 따라 적절한 경우 근속기간, 근로시간 또는 소득자격에 따른 특정 고용조건을 첨가할 수 있다. 또한 특정 고용조건 첨가와 관련된 자격조건은 차별금지원칙이 제1항에서 언급된 대로 준수되고 있는지 주기적으로 검토해야 한다.

여기에서 문제가 되는 것은 「비교가능한 풀타임근로자」의 정의이다. 「비교가능한 풀타임근로자」란 동일 또는 유사 직업/직종에 종사하고, 연공·자격·기능을 포함하여 여타 고려사항을 적절히 배려받는 동일 유형의 고용계약 또는 고용관계를 갖는 동일 사업장내 풀타임근로자를 말한다. 만일 동일사업장에 비교가능한 풀타임근로자가 없는 경우에는 적용가능한 단체협약을 참조하여 비교한다. 적용가능한 단체협약이 없는 경우에는 국내법, 단체협약 또는 관행에 따른다(제3조).

#### 2) 단시간근로 기회(제5조)

EU지침은 파트타임 및 풀타임 근로자간에 차별금지원칙과 관련하여 국내법 또는 관

행에 따라 사회적 동반자들과 협의를 거친 회원국은, 단시간근로 기회를 제약할 수 있는 법률적, 행정적 성격의 장애물을 확인·검토하고 적절한 경우 이를 제거하여야 한다고 규정하고 있다. 회원국 및 그들의 권한 범위 내에서 단체협약이 정한 절차에 따라 행동하는 사회적 동반자들은 단시간근로 기회를 제약할 수 있는 법률적, 행정적 성격의 장애물을 확인·재검토하고 가능한 한 이를 제거하여야 한다.

풀타임에서 파트타임, 파트타임에서 풀타임으로의 전환을 근로자가 거부했다고 해서 이것이 고용종료의 정당한 사유가 될 수는 없다. 고용종료는 국내법, 단체협약, 관행에 따라 그리고 관련 사업장의 영업상 필요에서 비롯된 다른 사유에 의해 공평하게 이루어져야 한다. 풀타임에서 파트타임, 파트타임에서 풀타임으로의 전환시 사용자는 가능한 한 다음과 같은 사항을 고려하여야 한다. ① 사업장내에서 가능해진 풀타임에서 파트타임근로의 전환에 대한 근로자의 요청, ② 파트타임에서 풀타임근로로의 전환이나 기회가 주어질 때 근로시간을 늘리고자 하는 근로자의 요청, ③ 파트타임에서 풀타임, 풀타임에서 파트타임으로의 전환을 촉진하기 위해 사업장내 파트타임과 풀타임 일자리의 이용 가능성에 관한 시기적절한 정보제공, ④ 숙련직·관리직을 포함하는 기업의 모든 수준에서 파트타임근로의 이용을 촉진하는 조치. 즉 적절한 경우 경력기회와 직업의 이동성을 증진하기 위한 파트타임근로자의 직업훈련 이용을 촉진하는 조치, ⑤ 기존의 근로자대표기구에 기업내 파트타임근로에 관한 적절한 정보제공 등에 관한 사항이다.

#### 다. 독일

독일에서는 2001년 1월부터 『단시간근로및기간제근로에관한법률』이 시행되었다. 법률의 주요내용을 정리하면 다음과 같다.

##### 1) 단시간근로자의 정의

단시간근로자는 비교가능한 통상근로자에 비하여 통상적인 주당 근로시간이 짧은 근로자를 말한다(제2조). 단시간근로자의 기준은 주당 근로시간을 특정하지 아니한 경우에는 1년을 평균한 근로시간이 비교가능한 통상근로자의 소정근로시간에 비하여 짧은지 여부로 판단한다. 이 때 「비교가능한 통상근로자」는 당해 사업장의 동종 또는 유

사한 업무에 종사하는 자를 말하고 그러한 비교가능한 통상근로자가 없는 경우에는 적용가능한 단체협약을 기준으로 한다. 그 밖의 경우에는 당해 산업에 종사하는 자를 비교가능한 통상근로자로 본다.

2) 균등대우원칙

가) 차별대우금지 및 시간비례급부원칙

단시간근로자는 단시간근로를 이유로 비교가능한 통상근로자 보다 불리한 처우를 받지 아니하며, 임금 또는 분할가능한 금전적 보상에 대하여 최소한 비교가능한 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 상응하는 범위의 보장을 받는다(제4조).

구법<sup>16)</sup>이 ‘서로 다른 취급’ 을 금지하고 있던 것에 비하여, 신법에서는 ‘보다 불리한 취급’ 을 금지함으로써 결과적으로 단시간근로자가 노동정책적 사유에 근거하여 경우에 따라서는 상용근로자보다 더 나은 지위에 있을 수 있게 되었다. 사용자는 적어도 상용근로자의 근로시간에 비례하여 임금 또는 그밖에 가치적으로 분할가능한 급부를 보장하여야 하는데, 다만 객관적으로 정당한 사유가 있는 경우에는 달리 정할 수 있다.

나) 불이익취급 금지

사용자는 근로자가 『단시간근로및기간제근로에관한법률』 에 따른 권리를 주장하였다는 이유로 승진·배치전환 등의 경우에 해당근로자를 불리하게 취급해서는 안된다(제5조). 이 규정은 독일 민법상 일반적인 불이익취급금지 규정을 반복하여 규정한 것이다.

3) 근로계약관계

가) 채용공고 및 정보제공의무

사용자는 공개 또는 사내채용을 위하여 채용공고를 할 경우 그 일자리가 「단시간취업에도 적합한 경우」 에는 상용직뿐만 아니라 단시간근로취업이 가능함을 함께 공고해

16) 단시간근로는 1985.5.1.에 제정된 「취업촉진법」 에 의해 규율되었는데, 이 법 제2조 제1항에서 사용자의 단시간근로자 차별금지를 규정하고 있다.

야 한다(제7조 제1항). 또한 사용자는 자신의 근로시간을 변경하고자 하는 근로자에 대하여 현재 사업장이나 기업에 적합한 일자리가 비어있는 경우 이를 알려야 할 의무(근로시간변경 희망 근로자에 대한 의무)와 근로자대표에 대해 단시간근로 채용계획, 단시간근로에서 상용직의 전환 및 상용직에서 단시간근로의 전환 등에 관한 정보를 제공할 의무(근로자대표에 대한 의무로서 근로시간변경 희망근로자에 대한 의무규정 보완)를 부담한다(제7조 제2항, 제3항).

#### 나) 상용직 신규채용시 단시간근로자 우선 배려

사용자는 현재 비어있는 상용직을 충원하고자 하는 경우 이미 근로시간의 연장에 대해 희망을 통지한 단시간근로자가 적격성을 갖추고 있는 한 우선적으로 그를 배려하여야 하는데(제9조), 동 규정은 과거 상용직으로 있다가 근로시간을 단축한 근로자에 대하여 다시 상용직으로 복귀할 수 있는 가능성을 열어주고, 처음부터 단시간근로자로 채용된 근로자에게 자신의 근로시간을 연장할 수 있는 가능성을 부여한다. 따라서 상용직 채용시 기존의 단시간근로자와 다른 지원자가 경쟁할 경우 기존 단시간근로자에게 우선권을 주지만, 복수의 단시간근로자가 동시에 지원하는 경우에는 원칙적으로 사용자가 자유롭게 선발한다. 또한 사용자의 배려의무는 사용자에게 「긴박한 경영상 필요」가 있는 경우에 면제된다.

### 4) 근로시간

#### 가) 근로시간단축청구권과 사용자의 거부권

상시 15인 이상 사업장에서 6개월 이상 근무한 근로자는 자신의 근로계약상 근로시간을 단축시켜 줄 것을 사용자에게 요구할 수 있는데 자신의 근로시간단축과 단축의 범위를 근로시간을 단축하고자 하는 날의 3개월 전까지 요구해야 한다(제8조). 이에 대해 사용자는 근로시간단축에 관한 합의를 위해 근로자와 협의를 하여야 하며(교섭을 통한 합의우선주의), 근로자의 근로시간단축과 근로자가 원하는 근로시간의 배분을 받아들일 수 없는 경영상 이유가 없는 한 사용자는 근로자의 요구를 수용해야 한다. 이 때 경영상 이유라 함은 첫째, 근로시간단축이 해당사업의 조직·작업진행 또는 안전을 위하여 중대한 침해를 주거나, 둘째, 지나치게 많은 비용을 초래하는 경우를 말한다.

사용자는 근로자의 근로시간단축 요구에 관한 수용여부를 근로시간을 단축하고자 하

는 날의 1월 전까지 서면으로 근로자에게 통지해야 하는데, 근로시간단축에 관하여 합의하지 못했을 경우와 사용자가 근로시간의 단축을 원하는 날의 1개월 전까지 수용여부에 대한 서면통보를 하지 않은 경우에는 근로자의 요구에 따라 근로시간이 단축된 것으로 본다. 또한 근로시간분배에 관하여 합의하지 못했을 경우, 사용자가 근로시간의 단축을 원하는 날의 1개월 전까지 근로시간 분배방법에 대한 수용여부를 서면으로 통보하지 않은 경우에는 근로자가 요구한 근로시간분배 방법이 수용된 것으로 본다.

사용자에게 이미 합의된 근로시간분배를 다시 일방적으로 변경할 수 있는 가능성을 부여하여 사후적 변경에 대한 경영상의 필요가 기존 근로시간 분배의 유지에 의한 근로자에 비해 현저히 클 경우 사용자의 변경권이 인정되며 사용자는 1개월 전까지 그 변경 사실을 통지해야 한다. 단, 사용자의 변경권은 근로시간분배에만 해당되며, 근로시간 단축의 범위에 대해서는 해당되지 아니한다.

#### 나) 수요에 따른 근로(Arbeit auf Abruf)

근로자와 사용자는 노동력의 수요에 따라 노무를 제공할 것에 합의할 수 있는데(수요에 따른 근로), 이러한 합의에는 주당근로시간과 1일 근로시간의 길이가 명시되어야 한다(제12조). 주당근로시간을 명시하지 아니한 경우에는 주당 10시간을 근무하기로 한 것으로 보며, 1일 근로시간을 명시하지 아니한 경우에는 사용자는 매번 3시간 동안 연속하여 근로할 것을 근로자에게 요구할 수 있는 것으로 본다. 또한 근로자는 사용자가 자신이 일해야 할 시간을 최소한 근무일 4일전까지 통보한 경우에 한하여 노무를 제공할 의무를 부담한다.

#### 다) 일자리 분할(Job-Sharing)

근로자와 사용자는 다수의 근로자가 하나의 일자리에 대한 근로시간을 나누어 가지는 것에 대해 합의할 수 있는데, 다수의 근로자가 서로 대리할 것에 대해 개별적으로 합의한 경우, 이들 중 한 근로자의 노무제공이 불가능한 경우에는 다른 근로자들이 그를 대신하여 노무를 제공할 의무를 진다(제13조). 일자리 분할에서 한 근로자가 이탈한 경우 사용자가 이를 이유로 그와 함께 일자리를 나누어 일하던 근로자를 해고하는 것은 무효이다.

#### 라) 교육훈련

## 60 여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간근로모델 개발

단시간근로자라도 직업능력을 향상시킬 수 있는 직업교육 내지 연수교육에 참가할 수 있도록 배려하는데, 사용자의 배려의무는 사용자에게 「긴박한 경영상 필요」가 있는 경우에 면제된다(제10조).

### 마) 모성보호

산전후휴가 및 급여의 지급은 모성보호법(Mutterschutzgesetz)과 국영보험법(Reichsversicherungsordnung)에 근거한다. 그 적용대상은 모든 사무직·생산직 근로자로, 이는 정규직, 비정규직 계약직 등의 근로계약형태나 근로시간(전일근로, 부분시간 노동 등)과 관계없이 근로를 제공하여 임금을 받는 모든 근로자를 말한다. 법적 산전휴가는 출산예정일 6주 전부터 출산일까지고 산후 휴가는 출산 다음날부터 8주까지로 총 14주가 되고, 산전후휴가급여는 임금대체급여로서 산전휴가 이전의 순임금소득액이 된다.<sup>17)</sup> 한편, 육아휴직은 최대 3년간 근로관계가 지속되는 상태에서 무급으로 부여된다. 요건에 해당되는 경우, 근로시간 단축도 가능한데 그 전제조건은 ①해당 사업장에 통상 15명 이상의 근로자가 종사하고 있고, ②6개월 이상 고용되어 있으며, ③근로계약으로 합의된 정규 근로시간이 최소 3개월간 주 15~30시간으로 감소되고, ④근로시간을 감소하더라도 사업장 운영에 지장이 없어야 하며, ⑤8주 이전에 사용자에게 문서로 근로시간 감축 요구를 하여야 한다.

### 바) 고용의 종료

근로자가 단시간근로에서 상용직근로로의 전환을 거부하거나 또는 상용직근로에서 단시간근로로의 전환을 거부한 것을 이유로 행해진 해고는 무효이다(제11조).

## 라. 프랑스

프랑스에서 단시간근로에 관한 사항을 규정하는 법률로는 1993년 12월 20일 제정된 『노동·고용및직업훈련에관한5개년법』이 있다. 동법은 법정근로시간 단축에 관련된 『오브리 1차법』(1998.6.13.) 및 『오브리 2차법』(2000.1.19.)에서 수정되었다. 주요 내용은 다음과 같다.

---

17) 산전후휴가급여는 모성급여와 모성급여보조금을 합한 금액으로 이에 관한 자세한 내용은 장지연, 정혜선, 류임량, 김수영, 장은숙, 「여성근로자 모성보호의 현황과 정책방안 - 모성관련 휴가제도를 중심으로-」, 한국노동연구원, 2004, 125-131쪽 참고.

1) 단시간근로자의 정의

단시간근로자는 종전에는 근로시간이 법정근로시간이나 기업의 관례상 정해져 있는 근로시간(월, 년)에 비해 1/5이상 짧은 근로자로 정의되었으나, '98년 오브리 1차법에서 이를 수정하여, 근로시간이 법정근로시간 또는 법정근로시간 미만의 기업내 소정근로시간보다 적거나 1월 또는 1년 단위로 환산한 시간이 법정 또는 기업내 소정근로시간에 미치지 못하는 근로자를 의미한다.

2) 균등대우원칙

차별대우금지 및 시간비례급부원칙은 1993년 『노동·고용및직업훈련에관한5개년법』에서 도입하였으며 단시간근로자는 풀타임근로자에게 법률, 기업이나 기관의 단체협약이나 합의에 의해 인정된 것과 똑같은 권리를 누린다. 단, 단체협약이나 합의가 명시하는 특수한 방식을 조건으로 하며 단시간근로자들의 수습기간은 풀타임근로자들보다 많이 계산될 수 없다. 단시간근로시간과 기업에서 쌓은 경력을 고려해서 단시간근로자의 보수는 동등한 지위에서 있는 풀타임근로자의 보수에 비례하는데, 경력에 관련된 권리를 정하는데 있어서 단시간근로자의 근무연한이 풀타임근로자와 동일하게 계산된다. 같은 회사에서 근로한 풀타임근로자와 단시간근로자의 퇴직금과 해고보상금은 입사시부터 시작한 근무시간에 비례해서 계산된다.

3) 근로계약관계

가) 서면계약원칙

단시간근로자의 근로계약은 서면계약으로 이루어지며 근로계약서에는 근로자의 자격, 직책 및 급여요소가 명기되어야 한다. 단시간근로자가 1년 기한으로 계약한 시간제근로자인 경우 월급여 산출방식이 명기되어야 하고, 주당 또는 월근로시간에 대한 명시 및 주당근무일수 또는 월간근무주수에 대한 설명이 있어야 한다.

1년을 기준으로 했을 경우 근로기간과 비근로기간에 대한 구분과 이 기간 내의 근로시간분배에 대한 조항이 명시되는데, 업무의 특성상 1년 중 근로기간 및 그 기간 내의

## 62 여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간근로모델 개발

근로시간 분배를 명확하게 결정할 수 없을 경우에는 계약서에 일정기간을 정해두고, 그 기간 동안에는 사용자가 근로자에게 작업을 요구할 수 있도록 한다. 이때에도 사용자는 작업개시 1주일 전에 미리 통보해야 하며, 어떤 경우에 근로시간분배조항의 수정이 가능한지에 대한 설명을 하여야 하고 변경된 사실이 있다면 그에 대해 최소한 변경실행 7일 전에 근로자에게 통지하여야 한다. 단, 단체협약에 의해 근로시간변경사항의 사전 통보기한은 3일전까지로 축소 조정할 수 있다.

### 나) 정규직 희망시 우선권 및 정보제공의무

단시간근로자가 자신이 근무하는 회사에서 정규근로자로 근무하기를 희망하거나 혹은 정규근로자가 단시간근무를 희망할 경우 자신이 맡았던 업무와 동일 또는 유사한 업무의 배분에 우선권을 가지는데, 사용자는 변경가능한 해당업무 목록을 근로자에게 통지하도록 한다.

또한 사용자는 기업운영위원회나 위원회가 없을 경우 직원대표에게 기업 내 단시간 근로현황 종합평가자료를 최소한 연1회 이상 보고하여야 한다. 이때 평가자료에는 관련 근로자의 숫자, 성별, 직책, 근로시간, 시간제근로계약건수 등이 포함된다. 평가자료 보고회의에서 사용자는 어떤 이유에서 정규근로자 대신 단시간근로자를 또는 그 반대로 단시간근로자 대신 정규근로자를 선택하게 되었는지 그 이유를 설명하여야 하며 평가자료는 회사의 노동조합대표에게도 통지된다.

## 4) 근로시간

### 가) 약정근로시간의 초과 및 변경

근로계약에서 약정근로시간을 초과해 시행될 수 있는 초과근로한도를 정하는데 초과근로시간수는 근로계약에 상정된 1주 또는 1월 근로시간에 대해 10시간을 초과할 수 없다. 종전에는 약정근로시간의 10%로 하였으나 1998년 1차 오브리법에서 이를 10시간으로 조정하였다. 단체협약을 통해 초과근로한도를 최초 약정근로시간의 1/3까지 증대가 가능하며, 2000년 2차 오브리법에서 단체협약에 의해 1주 또는 1월간에 10시간을 초과하는 초과근로가 시행 가능한 경우 그 10시간을 초과하여 시행되는 초과근로시간 각각에는 25% 할증임금이 지급되도록 항목을 신설하였다.

최초 약정근로시간의 변경은 12주 단위의 연속적 기간 동안 실제 시행된 평균근로시간 또는 15주 기간 중의 12주 동안 실제 시행된 평균근로시간이 1주간 최소 2시간을 초과하거나 또는 이를 1월 단위로 환산할 경우 그에 상당하는 근로시간을 초과할 경우, 그리고 1년간 실제 시행된 평균근로시간이 1년 단위로 산정된 약정주당 또는 월근로시간을 초과할 경우에 가능하다.

근로계약에 상정된 약정근로시간은 7일의 사전통고기간을 조건으로 변경되는데, 변경은 관련근로자가 반대할 경우를 제외하고는 최초 약정근로시간과 실제 시행된 평균근로시간 사이의 차이만큼을 약정시간에 추가함으로 이루어진다.

나) 자발적인 단시간근로 요구권과 사용자의 거부권

(1) 단체협약에 의한 경우

근로자의 요구에 의한 단시간근로의 정비조건은 단체협약에서, 동일사업장내 또는 동일기업내에서 정규근로자가 단시간근로에 종사할 수 있는 방식과 단시간근로자가 정규근로에 종사할 수 있는 방식, 그리고 근로자가 사용자에게 그의 요구를 통지할 때 따라야 하는 절차를 정한다. 또한 이에서는 근로자의 요구에 대해 정당한 이유에 근거한 답변을 제시하기 위해 사용자에게 주어지는 기한, 특히 사용자가 근로자의 요구를 거부할 경우 사용자는 근로자의 요구에 응하지 않게 된 객관적인 이유를 밝혀야 한다.

(2) 단체협약이 없는 경우

근로자의 요구는 수령통지와 함께 등기우편으로 사용자에게 전달되어야 하는데, 요구서에는 근로자가 바라는 근로시간과 새로운 근로시간의 예상적용일자를 명확히 밝혀야 하고, 요구서제출은 예상적용일자로부터 최소한 6개월 전에 이루어져야 한다.

사용자는 근로자요구서 수령일로부터 3개월 기한 이내에 수령통지와 함께 등기우편으로 근로자에게 답변을 해야 할 책임이 있는데, 사용자는 근로자의 직업범위에 속하는 일자리 중 빈자리나 또는 해당 일자리가 없다는 것을 증명할 경우, 또는 근로자가 요구하는 일자리 변경이 기업의 생산 및 사업의 원활한 진행에 해로운 결과를 초래하리라는 것을 사용자가 증명할 수 있는 경우에 한하여 근로자 요구서의 수용을 거부할 수 있다.

5) 모성보호

출산휴가는 산전 6주부터 산후 10주까지 총 16주가 부여되는데, 산전 3개월 동안 최소 200시간 이상 고용되어 있어야 하고, 산전 최소한 10개월 동안 사회보장에 가입되어 있는 자가 그 적용대상이 된다. 단시간근로자의 경우라도 이러한 대상요건에 해당되는 자는 출산휴가 및 수당(급료의 84% + 산후수당)을 지급받을 수 있다.

육아휴직의 경우 자녀가 3세 이하인 근로자에 대해 부여되며, 전일제 뿐 아니라 주 16시간에서 32시간의 범위 내에서 근로시간 단축도 가능하도록 운영되고 있다. 통상근로시간이 주 16시간 이상인 자는 통상근로시간의 1/5을 단축할 수 있다.<sup>18)</sup>

#### 6) 고용의 종료

특정한 경우 사용자는 계약위반이나 해고사유를 구성하지 못하는데, 구체적 내용은 다음과 같다. 첫째, 사용자가 약정한도를 초과하는 초과근로를 제안하고 이의 시행을 근로자가 거부하는 경우, 둘째, 약정한도 내 초과근로라도 근로자가 초과근로가 예정된 날로부터 최소한 3일 이전에 그에 대한 통보를 받지 못한 경우, 셋째, 사용자가 근로자에게 근로시간분배의 변경을 요구할 경우 변경을 상정하고 있지 않다면 근로자가 그 변경의 수락을 거부하는 경우이다.

또한 사용자가 근로자에게 근로계약에 미리 규정된 경우와 방식에 따라 근로시간배분의 변경을 요구할 경우에도 그 변경이 긴박한 가정상의 의무, 학교교육 또는 고등교육의 이행, 다른 직장에서 정해진 활동기간, 무급직업활동 등과 양립할 수 없다면 근로자가 그 변경의 수락을 거부하는 경우에도 계약위반이나 해고사유를 구성하지 못한다.

#### 마. 영국

영국에서의 단시간근로는 『파트타임근로자차별금지법』에 의해 규율되고 있다. 동법은 2000년 5월 제정되었으며, 2002년 10월 개정되었다. 법률의 주요내용은 다음과 같다.

---

18) 이승욱, “일과 가정의 양립을 위한 육아기 근로시간 단축의 쟁점과 방향”, 「월간 노동리뷰」(제27호), 한국노동연구원, 2007.3. 98쪽.

1) 균등대우원칙

단시간근로자는 객관적이고 정당한 사유로 입증되지 않는 한 「비교가능한 풀타임근로자」에 비해 낮은 시급을 받지 않지만, 만약 파트타임근로자가 공정하고 일관된 평가시스템에 의해 상이한 업적성과를 가진 것으로 평가된다면 그에 상응하는 임금격차는 정당화될 수 있다. 이 때 「객관적이고 정당한 사유」라 함은 내용과 절차상의 정당성 모두를 충족시켜야 하는데 즉, 목적이 정당해야 하고(목적의 정당성), 정당한 목적을 달성하기 위해 꼭 필요한 경우(필수성), 정당한 방법(절차의 정당성)에 의해서 이루어져야 한다고 규정하고 있다. 한편, 경제적 이유에 의한 경영상 해고시 파트타임이라는 이유로 차별을 금지한다.

상병수당과 출산수당의 경우에도 수당의 금액과 수당의 지급기간면에서 비교가능한 풀타임근로자와 동등한 수급권을 보장한다. 단, 균등대우기준은 비례적용한다.

차별을 받았다고 생각하는 단시간근로자는 21일 안에 사용자에게 그 사유를 문서로 설명할 것을 요구할 수 있고 3개월 안에 법원에 소송제기가 가능하다.

2) 근로시간

가) 약정근로시간 초과시 초과근로할증임금 지급

단시간근로자가 약정근로시간을 초과하여 근무한 경우 사용자가 그러한 초과근로에 대해 반드시 할증임금을 지급할 의무는 없다는 판례법리에 의하였으나 법 개정으로 초과근로에 대한 할증임금 지급 청구권리가 보장되었다.

나) 휴게 및 휴가

단시간근로자도 법률상 연차유급휴가, 출산휴가, 육아휴가 및 가족부양을 위한 휴직권 등을 동등하게 가지는데 풀타임근로자와 비례원칙에 따른 균등대우원칙을 적용한다. 일반휴가의 경우는 비례원칙, 출산휴가는 동일일수가 보장되고 휴직기간은 정당한 사유가 없는 한 동일기간이 보장된다.

## 3) 모성보호

영국은 고용관계법(Employment Relations Act 1999)과 부모휴가제(Maternity and Parental Leave Regulations 1999)에 따라 산전후 휴가에 대한 권리를 부여하고 있다. 산전후 휴가는 근무경력에 관계없이 18주간 부여되므로 비정규직 근로자에게도 부여되고, 18주 이후에는 복직이 보장된다. 다만, 월평균소득과 근로시간에 따라 지급되는 급여수준이 달라진다. 즉 법정출산급여(Statutory Maternity Pay)의 수급 대상은 26주 이상 한 사업장에 근무한 자로서 출산 전 8주간 월평균 소득이 국민 보험최저 소득한도 이상인 여성으로, 지급수준은 수급자격 주말 이전의 최종 보수 지급일을 포함한 8주 이상의 보수를 평균한 액수가 기준이 된다.<sup>19)</sup> 그러나 고용관계에 있지 않은 자영자이거나 이러한 법정출산수당을 받을 자격에 해당되지 않는 여성의 경우라도 보건 사회보장성이 지급하는 출산수당이 지급될 수 있다.

육아휴직의 경우 자녀가 5세가 될 때까지 부모 각각에 대해 13주간 무급으로 부여된다. 육아휴직은 6인 이상의 사업장에 고용된 자로 출산 예정 11주 전까지 최소 2년간 계속 고용되어 있는 자에 대해 부여되는 바, 근로계속의 유무 이외에 총 근로시간은 문제되지 않는다. 따라서 단시간근로자에 대해서도 육아휴직이 인정된다.

## 바. 아일랜드

아일랜드에서의 단시간근로 규제는 『2001년 파트타임근로자보호법』에 의해 규율되고 있다. 주요내용은 다음과 같다.

## 1) 단시간근로자의 정의

19) 법정출산급여는 낮은 급여율의 수당과 높은 급여율의 수당으로 구분되는데, 이는 수급자격주의 근로시간과 소득 수준에 따른다. 낮은 급여율은 피용자가 수급자격(임신 26주)에 달하였을 때 ①당해 사업장에 6개월 이상 근무하거나 또는, ②2년 미만 전일제(주당 16시간 이상)로 근무하였거나 또는, ③5년 미만 시간제(주당 8시간 이상 16시간 미만)로 근무를 하고 90년 4월 기준으로 주당 평균 46파운드 이상의 소득이 있는 여성에게 주당 48.8파운드(94/95년 기준)를 지급한다. 높은 급여율은 피용자가 수급자격에 달하였을 때 ①당해 사업장에서 전일제 근무를 2년 이상하였거나 또는 ②시간제 근무를 5년 이상한 경우 첫 6주 동안 주당 평균소득의 90%의 수당을 지급한다.

단시간근로자는 ‘통상근로시간이 자신과 비교가능한 근로자의 통상근로시간보다 적은 근로자’를 말하는데 여기서 ‘통상근로시간’은 근로자와 관련하여 해당근로자가 기준기간(7일 이상 12개월 이하의 기간) 동안에 근무한 1일 평균시간수를 말한다.

‘비교가능한 근로자’란 (a) 해당근로자와 관련 단시간근로자가 동일한 사용자 또는 관계사용자<sup>20)</sup>에 의해 고용되어 ① 업무가 상호대체 가능(interchangeable)하거나 ② 수행업무와 동일하거나 비교가능하거나 ③ 기술, 신체적 또는 정신적 요건, 책임감 및 근로조건 등에 있어 동일하거나 더 높은 가치를 지닐 경우 중 어느 하나의 요건이 충족되는 근로자를 말한다.

비교가능한 근로자의 구별기준 (b)에서는, 위 (a)가 적용되지 않는 경우로서(관련 파트타임근로자가 해당 사용자의 유일한 피고용인인 경우를 포함하여), 단체협약이 명시된 경우에는 그 단체협약을 적용한다.

마지막 구별기준 (c)에서는, 위의 (a)와 (b)중 어느 것도 적용되지 않는 경우로서 해당근로자가 관련파트타임근로자가 고용되어 있는 업종 또는 고용부문과 동일한 업종 또는 고용부문에 고용되어 있으며, (a)의 ①~③중 하나가 충족되는 근로자를 말한다.

## 2) 균등대우원칙

### 가) 고용조건 차별대우금지

파트타임근로자가 자신의 고용조건과 관련하여 비교가능한 풀타임근로자보다 불리한 차별대우를 받아서는 안 된다고 규정하고 있다(제9조 제1항). 동 법의 제정과정에서 중요한 논란은 균등대우조항을 임금에도 적용할 것인가의 문제였는데, 사용자측은 임금 외의 사항을, 즉 휴가나 연금 등에 적용된다고 주장했고, 노동조합은 비임금사항은 물론 임금에도 적용되어야 한다고 주장하였다. 본래 지침에는 「employment condition」으로 되어 있어서 반드시 임금에까지 적용된다고 말할 수 없었으나 아일랜드 정부는 법 제3조에서 「고용조건(conditions of employment)」은 「보수 및 보수와 관련된 사항을 포함하며 또한 연금제도와 관련하여 연금제도의 가입조건 및 가입자

20) 동법상 「관계사용자」란 i) 한 사용자가 기업체를 경영하고 있으며 다른 사용자가(직접 또는 간접적으로) 그 기업체에 대해 통제권을 지니고 있거나, ii) 두 사용자가 별도의 기업체를 경영하고 있으며 제3자가(직접 또는 간접적으로) 두 기업체에 대해 통제권을 지니고 있는 경우, 그 두 사용자는 관계사용자로 간주한다.

의 권리와 기여금납부 관련 조건을 포함」 한다고 명시함으로써 임금에도 균등대우조항을 적용하는 것으로 법제화하였다.

나) 근로자에게 불이익을 주는 사용자행위금지

사용자는 다음과 같은 근로자의 행위에 대하여 근로자에게 불이익을 주어서는 안 되는데(제15조), 첫째, 해당근로자의 고용조건과 관련하여 법상 정당한 처우를 받기 위해 자신의 권리를 행사하는 행위, 둘째, 법상 불법으로 간주되는 행위에 대하여 선의에 의하여 합법적 수단으로 반대하는 행위, 셋째, 사용자의 풀타임근무에서 파트타임근무로 전환이나 파트타임근무에서 풀타임근무로 전환요청을 거절하는 행위, 넷째, 법상 소송 절차에 있어 증거를 제공하거나 그러한 증거제공의 의도나 위에서 언급된 기타 행위를 취할 의도를 통보하는 행위가 이에 해당된다.

다) 차별대우금지의 예외

특정 고용조건과 관련하여 파트타임근로자를 비교가능한 풀타임근로자보다 불리하게 처우하는 것이 객관적 사유에 의해 정당화될 수 있는 경우<sup>21)</sup>, 제9조 제1항에도 불구하고 해당 파트타임근로자를 불리하게 처우할 수 있다(제9조 제2항).

그리고 제9조 제1항은 연금제도와 관련되어 있는 경우에 한하여, 통상근로시간수가 비교가능한 풀타임근로자의 통상근로시간수의 20% 미만인 해당하는 파트타임근로자에게는 적용되지 아니한다(제9조 제4항).

또한 임시(on a casual basis) 고용된 단시간근로자는 임시로 근무하는 자(13주 미만 근무자 또는 승인된 단체협약의 목적상 임시로 근무하는 것으로 승인된 자)나 산업 고용부장관이 적용제외근로자범주로 인정한 자를 말하는데, 임시고용된 단시간근로자는 특정 고용조건과 관련하여 객관적 사유에 의해 정당화되는 경우에는 비교가능한 풀타임근로자보다 불리한 차별대우를 받을 수 있다.

라) 일부 고용조건의 시간비례원칙(Proportionate Provision)

21) 여기서 '객관적 사유'에는 근속기간, 실제 근무시간, 소득관련 자격(증)이 포함된다. 기술은 잠재적으로 중요한 객관적 사유이다. 예컨대, 특정 업무에 상당한 경험을 갖추고 있는 풀타임 근로자가 경험이 미비한 단시간근로자로 대체된다면, 이는 사용자가 차등 임금을 정당화할 수 있는 근거로 사용될 수 있다. ([www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu), 아일랜드 편, "Part-time work Directive finally implemented", 2002.2.25)

수혜금액(금전적 성격의 조건인 경우) 또는 수혜범위(금전적 성격이 아닌 기타의 경우)가 해당근로자의 근로시간수에 따라 결정되는 고용조건인 경우에는 해당 파트타임 근로자의 통상근로시간수가 해당 비교가능한 풀타임근로자의 통상근로시간수와 비교하여 차지하는 비율에 따라야 한다.

마) 파트타임근로기회 장애물 검토조사 및 건의

노사관계위원회(Labour Relations Commission)는 임의의 업종 또는 고용부문에 파트타임근로를 수행할 수 있는 사람들에 대해 그 업종 및 고용부문에 존재할 가능성이 있는 장애물을 파악할 목적으로 조사할 수 있고, 장애물을 제거할 수 있는 방법에 관한 건의를 할 수 있다. 장관의 요청이 있는 경우에도 조사 또는 건의를 해야 한다.

바) 협약 등 일부규정의 무효화

단체협약 등 조항이 법 적용배제 또는 제한하는 내용을 담고 있거나 법 조항과 상충하는 경우 그 협약조항은 무효로 한다.

사) 이의제기

근로자 또는 노조(해당근로자 동의를 전제)는 사용자가 해당근로자와 관련 파트타임 근로자의 고용조건(제9조) 또는 근로자에게 불이익을 주는 사용자의 행위금지(제15조) 규정을 위반하였다는 내용의 이의를 근로권위원(Rights Commissioner)에게 제기할 수 있다. 이의제기시 근로권위원은 양 당사자에게 의견피력, 증거제시 등 기회를 제공해야 하는데, 해당 이의관련 서면결정을 내리고 그 결정을 양 당사자에게 전달해야 한다.

근로권위원의 결정은 다음 중 하나 이상을 그 내용으로 해야 하는데, 첫째, 해당하는 경우에 따라 해당이의가 타당하거나, 타당하지 않다고 선언하거나, 둘째, 사용자에게 관련조항의 이행을 요구하거나, 셋째, 모든 정황을 고려하여 정당하고 공평하다고 판단되는 금액으로서 해당근로자의 고용과 관련하여 2년분의 보수액을 초과하지 않는 보상금을 해당근로자에게 지급하도록 사용자에게 요구하여야 한다.

근로권위원은 이의의 대상이 되는 위반행위 발생일 또는 해당 고용계약의 종료일 중에 먼저 도래한 날로부터 6개월이 경과한 후에는 이의를 제기할 수 없다. 단, 6개월이 경과하기 이전에 이의제기를 하지 못한 합당한 이유가 있다고 판단하는 경우에는 기간

경과 후(단, 6개월이 경과한 날로부터 최대 12개월이 경과하기 이전까지만 가능)에라도 이의신청이 가능하다. 근로권위원회에 이의를 제기하는 소송절차는 비공개로 진행되며, 근로권위원회는 자신이 내린 모든 결정문의 사본을 노동법원에 제출하여야 한다.

당사자 일방은 근로권위원의 결정에 대해 당사자에게 통보된 날로부터 6주 이내에 노동법원에 항소할 수 있고, 소송의 당사자 일방은 노동법원의 판결에 대해 고등법원에 항소할 수 있으며, 고등법원의 판결을 최종 확정판결로 한다.

### 3) 모성보호

산전후 휴가는 1981년 모성보호법(Maternity Protection of Employees Act)에 의해 부여되는데, 법정 휴가는 최소 14주가 부여된다. 지급 대상은 1주간 8시간 이상을 근로하는 모든 여성이 되며 사회보장부(Department of Social Welfare)에서 지급되는 출산수당을 지급받는다. 육아휴직은 어떠한 법적 요건이 마련되어 있지 않고 균등기회정책 또는 노사관계의 원칙에 따라 이뤄질 수 있다.<sup>22)</sup>

## 사. 일본

단시간근로자는 노동기준법(노기법) 적용사업장에 사용되어 임금을 받는 자인 이상 동법상의 근로자로서 노기법·고용기회균등법·최저임금법·노동안전위생법·임금지불확보 등에관한법률·노재보험법의 전면적용을 받는다.

이와 더불어 1993년에 「단시간근로자의 고용관리의 개선등에 관한 법률」(이하, ‘단시간근로자법’이라 함)을 제정하고 후생노동대신에 대해 고용관리 개선등을 위한 지침(「사업주가 강구하여야 할 단시간근로자의 고용관리개선을 위한 조치에 관한 지침」, 이하 ‘지침’이라 약칭함)을 통해 단시간근로자 보호규정을 두고 있다. 또한 단시간근로자법에 의해 단시간근로원조센터(제13조 내지 제29조)를 설립하여 단시간근로자의 고용관리 개선등의 원조를 행하는 것과 단시간근로자의 복지증진을 도모하고자 한다. 최근에는 단시간근로자가 더욱 증가하고 그 보호의 필요성이 높아지면서 '07.5.25일 단시간근로자법을 개정(이하 ‘개정법’이라 함), 원칙적으로 2008.4.1일부터 시행되도록 하되 사업주 지원일부는 07.7.1일부터 시행되고 있다.

22) <http://www.eurofound.europa.eu/emire/emire.html> 참조.

1) 단시간근로자의 정의

단시간근로자법에 의하면 ‘1주간의 소정근로시간이 동일한 사업장에 고용된 통상근로자의 1주간 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자’ 라고 하는 상대적인 단시간근로자를 대상으로 한다.

2) 균등대우원칙

2004년 8월 개정되어 동년 10월부터 적용되고 있는 단시간근로 관련지침은 단시간근로자의 고용관리 개선 등을 위한 조치를 강구함에 있어서 단시간근로자에 대하여 근로자보호법령을 준수함과 함께 「취업의 실태, 통상근로자와의 균형 등을 고려하여 처우」<sup>23)</sup> 하는 것을 기본원칙으로 한다.

직무의 동일성 여부를 판단함에 있어서 지침 해설에서는 우선, ‘직무의 범위’ 를 비교하여 그 경우 통상 종사하는 작업이 동일한지 여부에 대하여 개개 작업의 폭과 조합에 대해서도 비교하여 판단하도록 하고 있다. 개개의 작업을 비교함에 있어서는 트러블 발생시와 임시·긴급시의 대응, norma(할당된 노동의 기준량) 등이 동일하게 직무상의 ‘책임’ 으로 포함되어 있는지 여부, 부여된 권한의 범위에 대해서도 고찰하도록 하고 있다. 그리고 작업을 행함에 있어서 필요최소한도의 능력과 난이도, 복잡도 등의 ‘직무레벨’ , 육체적·정신적 부담 등의 ‘노동의 부하’ 등도 포함하여 판단하도록 하고 있다.

인력활용의 구조와 운용 등이 실질적으로 같은지 여부는 인사이동의 폭·빈도, 역할의 변화(책임·권한의 중요함의 변화) 등, 근로자가 시간적 경과 중에 어떠한 직무경험을 축적하는 구조가 있는 것인가 라는 점과, 그 구조가 실제로 운용되고 있는지 실태를 보아 판단한다.

직무가 통상근로자와 동일하면서 인력활용의 구조와 운용 등이 통상근로자와 실질적

---

23) 이는 단시간근로자의 업무내용, 배치전환의 유무, 계약기간, 근속연수, 경험, 직업능력 등을 개별적으로 판단하는 것이 아니라, 이러한 취업의 실태를 종합적으로 감안하여 단시간근로자와 정사원을 비교할 때의 밸런스를 고려하여 처우하는 것을 말한다 하고 있다.

72 여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간근로모델 개발

으로 다르지 아니한 단시간근로자에 대해서는, 단시간근로자와 통상근로자 사이의 처우의 결정방법을 동일하게 결정하도록 하는 등의 조치를 강구하면서 의욕·능력·경험성과 등에 응하여 처우함에 의해 통상근로자와의 균형 확보를 도모하도록 노력한다.

직무가 통상근로자와 동일하면서 인력활용의 구조와 운용 등이 통상근로자와 다른 단시간근로자에 대해서는, 그 차이의 정도에 입각하여 단시간근로자의 의욕·능력·경험성과 등에 대응하는 처우에 관한 조치 등을 강구함에 의해 통상근로자와의 균형 확보를 도모하도록 노력한다.

이와 같은 지침의 내용을 토대로 하여 '07년 개정법에서는 단시간근로자에 대한 균형있는 대우를 확보, 추진토록 다음과 같이 정하고 있다.

통상근로자와 비교			임금		교육훈련		복리후생	
직무 (내용 및 책임)	인력 활용의 방법 (인사 이동의 유무 등)	계약 기간	직무관련 임금	기타임금	직무 수행에 필요한 기능 훈련	기타 일반적 능력향상 목적 훈련	건강유지 및 직무의 수행을 돕는 시설이용	기타 복리후생 -경조사 -사택 대여
			-기본 -상여 -직무 수당	-퇴직금 -가족 수당 -통근 수당				
1. 동일시 되는 경우(계약기간이 무기 또는 반복 갱신되어 무기와 동일한 경우)			◎	◎	◎	◎	◎	◎
2. 직무 동일하고 인력활용방법이 일정기간 같은 경우			□	-	○	△	○	-
3. 직무만 동일한 경우			△	-	○	△	○	-
4. 모두 다른 경우			△	-	△	△	○	-

주: “◎” 차별취급 금지, “○” 실시의무·배려의무, “□” 동일한 방법으로 결정하도록 노력의무, “△” 직무의 내용, 성과, 의욕, 능력, 경험 등을 감안하여 노력의무.

자료: 노동부(2007.7.20).

3) 근로계약관계

가) 근로조건 명확화

단시간근로자에 대해서도 노기법상의 근로조건 명시 의무는 물론 미치지 않지만, 단시간근로자법은 종래 노기법상 서면 교부의무<sup>24)</sup>가 부과되고 있지 아니하였던 사항(근로시간 등)에 대해서도 단시간근로자의 고용시 근로조건을 명시한 ‘고용통지서’를 교부하여야 한다는 점을 사업주의 노력의무로 규정하였다(제6조 및 지침 제3의 1 (1) 참조). 그러나 ‘07년 개정법에서는 노동기준법의 의무에 더하여 승급, 퇴직수당, 상여의 유무에 대해 문서 교부 등으로 명시할 것을 ‘노력의무’가 아닌 ‘반드시 이행해야 할 의무’로 정하고 위반시 과태료(10만엔)를 부과토록 개정하였다. 그리고 근로조건 대우의 결정에 있어서 고려한 사항에 대해서는 사용자에게 설명의무를 부과하였다.

취업규칙에 대해서는, 상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 사업에서 단시간근로자에게 적용되는 취업규칙이 존재하지 아니하면 취업규칙 작성의무 위반이 성립된다. 이 작성의무를 다하기 위해서는 취업규칙 중에 단시간근로자에 관한 특별규정을 두든가, 단시간근로자 특유의 취업규칙을 별개로 두어야 한다. 단시간근로자법은 단시간근로자에 관한 특별규정을 두든가 별개의 규칙을 제정하는 경우, 노기법 소정의 절차<sup>25)</sup> 이외에 단시간근로자의 과반수를 대표하는 자의 의견을 청취하여야 하는 것이 사업주의 노력의무로 규정되어 있다(제7조 및 지침 제3의 1 (2) 참조). 지침에 따르면, 과반수대표자는 ① 노기법상의 감독 또는 관리직에 있는 자가 아닐 것, ② 취업규칙의 작성 또는 변경에 관한 의견을 사업주로부터 청취받는 자를 선출한다는 점을 명확히 하여 실시된 투표·거수 등의 방법에 의해 선출된 자일 것이 요건으로 규정되어 있다. 또한 사업주는

24) 1998년 노기법 개정에 의해 일반근로자의 경우도 서면으로 명시하여야 할 근로조건 사항이 확대되어 종전의 ① 임금에 관한 사항 이외에, ② 취업장소·종사할 업무에 관한 사항, ③ 시업 및 종업시간, 소정근로시간을 초과하는 근로의 유무, 휴게시간, 휴일·휴가 및 취업시 전환에 관한 사항, ④ 퇴직에 관한 사항, ⑤ 근로계약의 기간에 관한 사항이 추가되었는데,<sup>1)</sup> 단시간근로자에게 부가적으로 요구되는 서면 기재 명시사항으로는 ⑥ 승급, ⑦ 제수당<sup>1)</sup>, ⑧ 소정의 근로관련 사항<sup>1)</sup>, ⑨ 안전위생, ⑩ 교육훈련, ⑪ 휴직에 관하여 고용통지서에 명시하도록 하고 있다. 다만 이와 같은 사항들이 고용통지서 외의 문서나 취업규칙을 교부함에 의해 명확히 된 경우에는 그 한도에서 그러하지 아니하다.

25) 일본의 경우 취업규칙 작성시 당해 사업(장) 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 이와 같은 노동조합이 없는 경우 근로자 과반수의 의견을 청취하도록 하고 있다(노기법 제90조).

## 74 여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간근로모델 개발

근로자가 과반수대표자인 것, 혹은 과반수대표자로 되려고 하는 것, 또는 과반수대표자로서 정당한 행위를 한 것을 이유로 하여 불이익한 취급을 하지 않아야 한다고 정하고 있다.

### 나) 단시간근로자의 통상근로자로의 전환

사업주는 단시간근로자가 통상근로자로의 전환을 희망하고 또한 그 능력을 지니고 있으며 사업장 내 수요(needs)에 합치하는 경우 당해 사업(장)의 실태에 맞추어 이를 가능하도록 하는 제도의 도입이나 필요한 조건의 정비 등을 하도록 노력한다고 정하고 있다.(지침 제3의 2(7))

개정법은 이와 같은 지침의 내용을 법령으로 규정하여, 단시간근로자에 대해 사내공모로 통상근로자에 응모할 기회를 부여하고 사업주가 당해 사업소의 외부에서 통상근로자를 모집하는 경우에는 당해 사업장에 고용하고 있는 단시간근로자에 대해 당해 모집에 관한 정보를 제공하도록 한다. 그리고 사업주에 대해 일정의 자격을 갖춘 단시간근로자에 대해 시험제도를 설정하는 등 통상근로자로의 전환제도를 도입하여 통상근로자로의 전환을 추진하는 조치를 강구토록 한다.

### 4) 임금

일본은 아직 동일가치노동 동일임금원칙을 명확한 법규범으로 정하고 있지 않으나, 인사관리상 단시간근로자에 대하여 가능한 한도에서 양호한 대우를 하는 것이 바람직하고, 이와 같은 점에서 앞의 지침은 단시간근로자의 월례임금·상여금·퇴직금을 그 취업실태나 통상근로자와의 균형 등을 고려하여 정할 것(지침 제3의 1 (8) 참조), 소정근로시간이 통상근로자와 거의 동일한 근로자이면서 통상근로자와 같은 취업실태에 있는 자에 대해서는 통상근로자로서 적합한 처우를 하는 것(지침 제3의 4 참조) 등을 장려하고 있다.

### 5) 근로시간

단시간근로자의 근로시간에 대해서는 특히 소정근로시간외 근로의 유무를 고용시 명확히 할 것이 요청되어 왔는데, 1998년의 개정 노기법은 모든 근로자에 대해 소정근로

시간을 초과하는 근로의 유무를 서면으로 명시할 것을 규정하고 있고, 지침에서는 나아가 소정근로일 이외의 날 근로의 유무, 소정근로시간을 초과하여 또는 소정 근로일 이외의 날에 근로케 하는 정도를 자세히 서면으로 명시할 것을 정하고 있다. 아울러 지침에서는 사업주가 단시간근로자의 근로시간 및 근로일을 정하거나 또는 변경할 때에는 당해 단시간근로자의 사정을 충분히 고려하도록 노력하여야 한다는 점, 사업주는 단시간근로자에 대하여 가능한 한 소정근로시간을 초과하여 또는 소정 근로일 이외의 날에 근로하게 하지 않도록 노력하여야 한다는 점을 정하고 있다(지침 제3의 1 (3) 참조).

단시간근로자의 연차유급휴가는 특히 소정근로시간이 적은 자의 경우 문제로 되는데, 1987년 노기법 개정에 의해 통상근로자의 소정근로일수와의 비례원칙 하에서 특별한 휴가일수가 정해져 있다.<sup>26)</sup>

#### 6) 모성보호

임신 중 및 출산 후 1년 이내의 단시간근로자에 대하여는 노기법 및 ‘고용분야에 있어서 남녀의 균등한 기회 및 대우의 확보 등에 관한 법률’ 이 정하는 바에 따라, ① 산전 및 산후 휴업의 조치, ② 건강진단을 받기 위해 필요한 시간의 확보 및 건강진단 등에 근거하는 의사 등의 지도사항을 지킬 수 있도록 하기 위해 필요한 조치, ③ 기타 필요한 조치를 강구하도록 하는 것으로 지침에서는 정하고 있다(지침 제3의 1 (10) 참조).

육아휴직의 경우 ‘육아휴업, 개호휴업 등 육아 또는 가족개호를 행하는 근로자의 복지에 관한 법률’ 이 정하는 바에 의하여 다음의 조치를 강구하는 것으로 정하고 있다(지침 제3의 2 (3) 참조). 그 조치에는 육아휴업 또는 개호휴업에 관한 제도<sup>27)</sup>, 소학교 취학시기에 달하기까지의 자녀를 양육하는 자 또는 개호상태에 있는 가족을 개호하는 자에 대한 시간외근로의 제한조치 또는 심야업제한의 조치,<sup>28)</sup> 1세에 달하지 아니한 자녀를 양육하는 자에 대한 근무시간의 단축 등의 조치를 강구하고 1세부터 3세까지의 자녀를 양육하는 자에 대해서는 육아휴업제도에 준하는 조치 또는 상기의 근무시간 단

26) 노기법 제39조 제3항, 노기법 시행규칙 제24조의 3 참조.

27) 단, 일용직 근로자와 계약직 근로자는 적용제외된다. 다만 기간을 정하여 고용되더라도 기간을 정하지 않은 자와 실질적으로 같은 상황에 있는 자에 대해서는 관련지침상 특별 규정이 존재한다.

28) 이 조치는 일용직 근로자에 대해서는 적용되지 아니한다.

축 등의 조치를 강구하도록 노력할 의무를 부과하고 있다(지침 제3의 2 (3) 참조). 이는 단시간근로자에 대해서도 적용되지만, 노사협정으로 육아휴직을 할 수 없는 것으로 정해진 근로자에 해당하지 않아야 한다.(동법 제6조<sup>29)</sup>) 즉 수급 자격대상으로서 근로시간과 관련하여서는 1주간의 소정노동일수가 현저하게 적은 자로서 후생노동부장관이 정한 일수(2일) 이하인 근로자의 경우 그 적용대상에서 제외된다.(동법 시행규칙 제7조)

#### 7) 고용의 종료

단시간근로 지침에서는 단시간근로자를 기간의 정함이 있는 계약의 갱신에 의해 1년을 넘어 계속 사용하고 있는 경우에는 계약을 기간만료에 의해 종료시키기 위해서는 적어도 30일 전에 예고하도록 하고 있는데, 30일 전에 예고를 하지 아니하는 사업주는 30일분 이상의 평균임금을 지급하여야 하며, 이 예고일수는 1일에 대하여 평균임금을 지급한 경우에는 그 일수를 단축할 수 있는 것으로 되어 있다(지침 제3의 1 (6) 참조).

기간의 정함이 없는 계약에 의해 고용된 단시간근로자의 해고에 대해서는, 정규사원과 동일하게 노기법상의 해고제한이 행해지고 해고예고 규정이 적용된다. 즉 이와 같은 해고는 고용관계의 실태에 따라 해고권 남용법리의 적용을 받고 객관적으로 보아 합리적인 이유가 있고 사회통념상 상당하다고 시인될 수 있는 해고만이 유효하게 된다.

#### 아. 기타 유럽 국가

네덜란드는 유럽에서 단시간근로자의 비율이 가장 높은 국가로 2004년 현재 약 45%를 상회하고 이 중 여성 근로자의 비중이 75%를 차지한다. 특히 단시간근로는 노

29) 이 조항에 의하면 사업장에 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있을 경우 그 노동조합(과반수로 조직하는 노동조합이 없을 때는 과반수를 대표하는 자)과 서면에 의해 협정을 체결한 경우로써, ①당해 사업주에게 계속해서 고용된 기간이 1년 미만인 자, ②근로자의 배우자로 당해 휴직 신청에 관련된 자녀의 부모인 자가 정상적으로 당해 자녀를 양육할 수 있는 근로자로서 후생노동성령으로 정한 자에 해당하는 경우에 있어서 당해 근로자, ③이상에서 언급한 유형 이외에 육아휴직을 할 수 없는 합리적인 이유가 있다고 인정되는 근로자로서 후생노동성령으로 정한 자에 해당하는 경우 육아휴직을 할 수 없다.

사안정과 고용창출 및 실업 감소를 이뤄낸 ‘네덜란드의 기적’ 과 연관된다. 그러한 기적의 전환점이 된 1982년 바세나 협정(Wassenaar Agreement)에서 합의한 임금인상률의 축소와 노동시간의 단축은 단시간근로와 떼어서 생각할 수 없기 때문이다. 단시간근로는 특히 가사노동을 담당하던 여성의 노동시장 진출과 함께 증가되었고 최근에는 남성들도 육아와 가사노동의 책임을 공유하게 되면서 그 비중은 더욱 높아지고 있다. 이에 따라 단시간근로가 부차적이고 열등한 노동이라는 의식이 불식되고 일과 가정을 결합하는 도구라는 인식이 확산되면서 1996년에 파트타임근로자에 대한 균등대우 원칙을 도입하고, 2000년 2월 『일과가정의조화를추구하는파트타임고용법』을 채택하였다.(한국노동사회연구소, 2003). 모성보호와 관련하여, 보험에 가입된 여성이라면 모두 최소 산전 4주, 산후 8주의 산전후 휴가기간을 부여받으며 급여의 100%를 지급받는다. 육아휴직의 경우 8세 이하의 자녀를 가진 부모 각각에 대해 6개월씩 무급으로 부여되고 근로시간의 단축도 가능하다.(장지연, 2004:32, 116).

덴마크의 정책 모델은 여타의 국가와 달리 남녀 모두 전일제로 노동시장에 참여하는 것을 목표로 하기 때문에 단시간근로에 대한 규제가 강하고 노조의 반대 역시 강하다. 2인 소득자 모형을 남녀평등 모형으로 가정하고 있기 때문이다(김혜원 외, 2007:116). 기본적으로는 임신 여성 근로자에 대해 출산 전 4주와 출산 후 14주의 휴가가 주어지며, 그 이후에는 10주간의 육아휴직이 부여된다. 그리고 공공부문과 제조업 및 서비스 부문의 근로자는 대개 100%의 소득을 보전받지만, 민간 시장에서는 개별적인 단체협상의 내용에 의해 좌우된다. 그러나 실제로 덴마크에서는 육아휴직 이용률이 높지 않다. 그리고 휴직을 하더라도 짧은 기간 동안 사용하고 다시 복귀하기 때문에 이로 인한 임금 손실 등도 거의 없다고 보고된다.<sup>30)</sup> 이와 같이 영아를 둔 여성이 높은 고용률을 유지할 수 있는 이유는 생후 6개월부터 이용할 수 있는 보육시설의 양적, 질적 확대와 정부의 재정보조에 기인한다. 보육 문제에 대한 정부의 적극적 개입과 정부의 공공 영역의 일자리를 통한 여성 노동력 흡수는 노동시장에서의 양성 평등에 기여하는 것이라 할 수 있다. 더욱이 정부의 임금 형평성 확보 노력과 단시간근로 감소 노력으로, 단시간근로 여성에게 중첩되어 나타나는 저임금 문제와 불안정고용 문제가 심각하지 않다는 점 역시 주목할 부분이다.

30) 김혜원 외, 위의 책, 한국노동연구원, 2007, 167쪽 재인용.

스웨덴은 2002년 7월부터 『파트타임근로자차별대우금지법』이 시행중에 있으며 균등대우원칙을 법제화하였다. 근로시간과 관련하여서는 1982년 근로시간법(Working Time Act)에서 단시간근로자의 시간외근로시간을 1년에 200시간으로 제한하고 있다. 이러한 상한을 두는 이유는 단시간으로 근로자를 고용한 사용자가 그 노동 수요를 실질적으로 사용하고 근로시간을 너무 짧게 지정하지 않도록 보장하기 위함이다. 즉 단시간근로자가 무제한적으로 그리고 필요시 사용하는 예비노동력으로 간주되어서는 아니된다는 것이다. 한편 당해 사업장의 수요에 합치하고 단시간근로자의 요구가 있는 경우, 통상근로자의 채용에 앞서 단시간근로자에게 우선권을 부여한다. 이 때 단시간근로자는 당해 업무에 필요한 능력 또는 기술을 보유하고 있어야 하고 그 업무에 종사하는 다른 단시간근로자가 존재하지 않아야 한다. 또한 단시간근로자가 당해 사업에 이미 고용된 것을 전제로 하지만, 그 사업장의 장소가 동일할 것을 요하지는 않는다. 단시간근로자간 권리 충돌이 있다면 연공(seniority)에 따라 우선권을 부여토록 한다(<http://www.eurofound.europa.eu/emire/emire.html> 참조). 모성보호에 있어서 산전후 휴가는 수급 전 180일동안 사회보장부에 등록되어 있는 자가 지급대상이 되고 산전 7주, 산후 7주로 총 14주의 기간이 부여된다. 육아휴직은 8세 이하의 자녀를 가진 근로자에 대해 480일이 부여되며 최초 1년간 급여의 80%가 지급되고 그 이후는 일정한 정액이 지급된다. 또한 근로시간 단축도 가능하다(장지연, 2004:32).

#### 자. 시사점 및 정책적 개선방안

단시간근로에 관한 각국의 법제가 다소 편차는 있으나 분석 대상국가 모두 단시간근로에 관한 단행법령을 갖고 있으며, 단시간근로자에 대한 보호와 동시에 고용문제에 대한 대책의 일환으로 마련되었다는 공통점이 있다. ILO 역시 단시간근로에 대해 동일한 목표를 상정하고 있고, 실제 노동시장에서도 여타의 비정규직(기간제근로자, 파견근로자, 특수고용 등)과 달리 단시간근로에 대해서는 여성근로자의 고용기회 확대 또는 육아 등을 위해 근로자에게 긍정적인 측면이 부각되기도 한다. 물론 이러한 긍정적 효과는 고용불안의 위협이 제거되고 균등대우가 실현됨을 전제로 한다. 앞에서 살펴본 국가들은 단시간근로와 관련하여 이러한 내용을 법으로 규정하고 있는 바, 다음과 같은 시사점을 도출할 수 있다.<sup>31)</sup>

1) 단시간근로자의 보호

단시간근로자의 활용을 위해서는 단시간근로의 보호가 기본적으로 선행되어야 한다. 각국의 단시간근로자 보호를 위한 규정에 의하면 근로계약은 서면으로 이루어져야 하고 임금사항, 근무일수 또는 근무주수 등 근로시간에 대한 설명이 있어야 한다. 특히 소정근로시간을 초과하는 경우를 서면으로 미리 명시해 두거나 또는 초과근로한도를 설정하고, 초과근로시간에 대해서는 할증임금이 지급되도록 한다. 그리고 약정한도를 초과하는 초과근로 요구에 대해 근로자가 거부하더라도 사용자는 이를 이유로 해고할 수 없다(프랑스).

한편 우리나라와 동일하게 취업규칙 제도가 있는 일본의 경우, 상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 사업에서는 단시간근로자에게 적용되는 취업규칙을 반드시 작성하도록 하고 있다. 이 때 사용자에 대해 당해 단시간근로자의 과반수로 조직된 노동조합(또는 단시간근로자의 과반수)의 의견을 청취할 노력의무를 부과하고 있다.

2) 균등대우원칙의 관철

단시간근로자의 근로조건과 관련하여 통상근로자와 균등한 대우를 받아야 한다는 원칙은 단시간근로에 대한 가장 기본적이고 주요한 내용이 된다. 균등대우원칙은 완전히 동일한 대우와 비례에 의한 균등대우로 나뉘는데 개별 사항에 따라 달리 적용된다. 특히 임금은 균등대우의 가장 핵심적 문제로써 일본을 제외하고 살펴본 모든 국가가 임금에 대해 균등대우조항을 적용한다. 일반휴가의 경우는 대체로 비례원칙이 적용되지만, 출산휴가는 동일일수가 보장된다는 점도 주목된다. 승진·배치전환 등의 경우에 해당근로자를 불리하게 취급해서는 안 된다. 한편, 경제적 이유에 의한 경영상 해고시 단시간근로자가 우선대상으로 되는 것이 차별적 대우로써 금지되는 것(영국)은 단시간근로의 상용성 또는 고용안정을 보장한다는 측면에서 단시간근로가 상시적 고용불안에 노출되어 있는 우리 노동시장과 크게 구별되는 점이다.

한편 차별의 판단 대상으로 일반적으로 동종 또는 유사 업무에 종사하는 통상 근로자를 기준으로 하고 있는 데 반해 일본의 경우 특이하게 근로자를 직무 및 인력활용의 구조와 운용의 동일성 여부라는 구체적 사항으로 차별 대상 기준을 세분화하고 있는 점이

31) 황수경, 「단시간근로와 여성인력 활용」, 한국노동연구원, 2004 참조.

주목된다. 그리고 이 항목에 따라 차별의 내용 또한 임금, 교육훈련, 복리후생의 세 가지 요소로 구분하여 차별 또는 보장 여부를 판단한다. 그러나 이러한 구체적인 항목이 구성되더라도 비교가능한 통상근로자가 존재하지 않는 경우 차별을 주장할 수 있는 여지가 거의 없다. 이와 관련하여서는 영국이 2000년 파트타임근로자차별금지법을 제정할 당시 비교가능한 통상근로자에 대해 노동조합총회(Trades Union Congress)가 도입을 주창한 가정 비교대상(Hypothetical Comparator)의 개념을 유의할만하다. TUC는 단시간근로가 대체로 비교가능한 통상근로자가 없는 계층, 업종 또는 산업 부문에 종사하고 있다고 지적하면서, 가정 비교대상을 제시하였다. 이는 1975년 성차별법에서 사용되고 있는 개념으로 실제 비교대상이 존재하는 경우 사용자가 그 비교 가능 근로자를 어떻게 대우하겠는가를 추론하는 데 있어 노동 법원이 구두 및 서면 증거 자료를 사용할 수 있도록 허용한다.<sup>32)</sup>

### 3) 단시간근로와 전일제근로의 호환 유연성 제고

근로자는 사업장의 여건이 허용하는 한 단시간근로에서 전일제근로 또는 전일제근로에서 단시간근로의 변경 권한을 누릴 수 있다. ILO는 단시간근로 의욕을 저하시키는 법령을 정비하고 정보알선 서비스 제공 등을 통해 단시간근로 활용을 촉진할 수 있도록 권고하고 있다(권고 paragraph 17). 특히 가정과 직장의 양립을 위해 임신, 아동 양육, 장애나 질병에 걸린 직계가족에 대한 보호가 필요한 경우 등의 정당한 사유가 있는 경우 단시간근로로 전환 후 다시 전일제근로로 복귀할 권리를 누릴 수 있도록 한다(권고 paragraph 20). EU 지침에서도 마찬가지로 이러한 호환 또는 접근 가능성을 용이하도록 할 것을 정하고 있다. EU지침에 의하면 단시간근로에서 전일제근로 또는 전일제근로에서 단시간근로의 변경을 요구할 수 있으나 근로자가 그 전환을 거부하는 경우 그것을 이유로 행해진 해고는 무효가 된다.

이에 따라 EU 회원국들은 단시간근로자가 전일제근로를 희망할 경우 사용자는 당해 단시간근로자에 대한 우선권 및 정보제공 '의무'가 있고, 근로자가 근로계약상 근로시간의 단축을 사용자에게 요구할 경우 이를 받아들일 수 없는 경영상 이유가 없는 한

32) 그러나 영국 정부는 이 개념을 법령에 도입하지 않았다. 자세한 것은 [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu) 영국편 "United Kingdom: Relations introduce new rights for part-time workers", 2000.5.28.

사용자는 근로자의 요구를 수용하도록 한다(여기서 경영상 이유는 매우 좁게 해석한다; 독일). 사용자 역시 근로자에 대해 근로시간 단축 요구권을 가질 수 있으나 이는 근로시간 분배만 가능하고 근로시간 단축의 범위에 대해서는 권한을 가지지 않는다.

사용자가 근로자에게 근로계약에 미리 규정된 경우와 방식에 따라 근로시간배분의 변경을 요구할 경우에도 그 변경이 긴박한 가정상의 의무, 학교교육 또는 고등교육의 이행, 다른 직장에서 정해진 활동기간, 무급직업활동 등과 양립할 수 없다면 근로자가 그 변경의 수락을 거부할 수 있다. 그리고 사용자는 이를 이유로 당해 근로자에 대해 계약위반을 주장하거나 근로자를 해고할 수 없다.(프랑스)

#### 4) 여성 (고학력)인력 활용을 위한 적극적인 유인

단시간근로는 상시 고용의 한 형태으로써 자발적으로 선택할 기회가 활성화되어야 한다. 채용공고시 그 일자리가 단시간취업에도 적합한 경우, 전일제 근로자뿐만 아니라 단시간근로취업이 가능함을 함께 공고해야 한다.(독일)

모성보호와 관련하여서 대다수 국가는 근로시간과 관계없이 출산휴가를 통상근로자와 동일하게 부여하고 있다. 다만 출산수당은 비례하여 지급될 수 있다. 육아휴직의 경우도 유·무급, 이용 가능기간(자녀의 나이) 또는 부여일수 등에는 국가마다 차이가 있으나 단시간근로자에 대해서도 육아를 위한 휴직 또는 근로시간 단축이 가능하다는 점은 공통된다.

이는 단시간근로가 주로 여성들에게 영향을 미치고 있다는 점<sup>33)</sup>에서 여성의 가정 내 의무(육아 의무)와 사회적 의무의 균형을 위한 제도로 기능할 수 있다. 그러나 단시간근로가 선택이라는 개념은 다분히 모호하다. 가령, 주간 탁아시설의 이용을 통해 육아문제의 짐을 덜게 되더라도, 여성 근로자들이 여전히 단시간근로를 선호하게 될 것인가라는 의문이 제기된다. 특히 단시간근로자는 주로 저기술, 저임금의 일자리에 열악한 근로조건으로 고용된 근로형태의 특징을 가지고 있다. 그리고 비자발적 근로일수록 더 큰 경제적 부담을 안게 되며 근로시간이 짧을수록 임금이 낮기 때문에 누적 불균형 효과(Cumulative Disparity Effect)가 나타난다는 주장도 제기된다.<sup>34)</sup> 따라서 오히려

33) Eurostat Labour Force Survey에 의하면 거의 모든 EU 국가에서 여성의 단시간근로의 이유가 육아와 관련된다고 조사되었다.([www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu), "Part-time work in Europe : Factors underlying the development of part-time work practices", 2004.3.15 참조)

## 82 여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간근로모델 개발

정부가 단시간근로를 감소(전일제 중심고용)시키고 대신 적극적인 정책적 지원(보육 시설 및 재정 지원) 및 공공부문 서비스 부문의 여성 흡수 등을 통하여 여성 유희인력의 노동시장으로의 편입을 용이하게 한 덴마크 제도는 여성고용률을 높이는 한편 노동시장에서의 남녀 평등을 성취하는 데 있어 시사하는 바가 크다.

이러한 견지에서 단시간근로가 일과 가정생활의 조화를 위한 ‘여성들의 문제’가 아니라 남성과 여성 모두에 대한 적극적 선택으로 인식될 필요가 있다. 아울러 이러한 과정을 가속화하기 위한 수단으로써 단시간근로에 관한 단행(특별)법이 제정, 운용되어야 할 것이다.

### 5) 다양한 단시간 고용형태의 개발

독일 등 유럽각국의 경우 단시간근로 형태의 다양한 활용방법으로써 일자리 나누기(job sharing) / 수요에 의한 근로 등을 통한 고용창출의 활용을 법제로 규정하고 있다. 즉 근로자와 사용자는 합의를 통해 다수의 근로자가 하나의 일자리에 대한 근로시간을 나누어 가질 수 있고 이들 중 한 근로자의 노무제공이 불가능한 경우에는 다른 근로자들이 그를 대신하여 노무를 제공할 의무를 진다. 그러나 일자리 분할에서 한 근로자가 이탈한 경우 사용자가 이를 이유로 그와 함께 일자리를 나누어 일하던 근로자를 해고할 수 없도록 하여 그러한 근로에 대한 고용안정을 보장한다. 한편, 근로자는 사용자와의 합의에 따라 노동력의 수요에 따라 노무를 제공할 것을 합의할 수 있다.

### 6) 인사관리 또는 노사관행의 변화

예비노동력으로 간주되지 않고 단시간근로가 부차적이고 열등한 노동이라는 의식이 불식되고 일과 가정을 결합하는 도구라는 인식이 확산될 필요가 있다(네덜란드). 특히 단시간근로는 임시직과 상용직의 두 가지 형태로 모두 사용될 수 있을 것이나, 아일랜드의 경우와 같이 임시직 단시간근로에 대해서는 상용직 단시간근로자와 동일한 법적 보호를 받지 못하는 것으로 법정화할 경우 단시간근로는 고용불안과 저임금이라는 두 가지 고통을 모두 안게 될 것이다.

---

34) 자세한 것은 [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu). 프랑스 편, "Part-time work in France : Choice or Obligation?", 1999.10.28.

이러한 측면과 관련하여 단시간근로에 대한 인사관리 영역에서의 제도적 고안이 요청된다. 예를 들어, 사용자는 상용직을 신규 채용할 때 단시간근로자를 우선 배려토록 하고, 복수의 단시간근로자가 동시에 지원하는 경우에는 원칙적으로 사용자가 자유롭게 선발토록 하는 방안(독일; 스웨덴에서는 연공으로 결정)을 고려해 볼 수 있겠다. 그리고 단시간근로자의 경력과 관련된 권리를 정하는데 있어서는 단시간근로자의 근무연한을 풀타임 근로자와 동일하게 계산하는 방안도 고려해 볼만하다. 또 단시간근로자가 정규근로자로 근무하기를 희망하거나 또는 정규근로자가 단시간근무를 희망할 경우 자신이 맡았던 업무와 동일 또는 유사한 업무의 배분에 우선권을 가지도록 한다.(프랑스)

### 3. 소결

단시간근로자의 규모는 비단 한국 뿐 아니라 유럽 각국에서도 지난 10년간 크게 증가하였다. 그러나 이러한 양적 증가가 질적 향상과 연동되어 있는 것은 아니다. 단시간근로가 성별과 연령 뿐 아니라 국가, 부문 또는 직종에 있어 균등하게 분포되어 있지는 않다. EU 국가에서 단시간근로에 종사하는 자의 대다수는 여성(33.5%)이고 남성의 비율은 6.6%에 불과하다. 부문별로 보면 제3차 산업(예컨대 호텔/요식업, 소매업)이나 낮은 직군(사무 보조, 육체노동자, 수공업)에 주로 분포되어 있다. 근로조건의 측면에 있어서, 모든 단시간근로자가 자유로이 선택하는 것이 아니라는 점도 주목된다. 통계에 따르면 단시간근로자의 약 14%가 전일제 고용 기회를 얻지 못한 이유로 한 비자발적 고용상태에 있다. 그리고 그 업무는 대개 전일제 근로자의 업무와 비교하여 매우 단순하고 기획 및 관리책임이 거의 없어 하위경력으로 치부되고, 신분보장도 불투명하다. 근로시간의 분포에 있어서 단시간근로는 전일제 근로에 비해 야간근로, 주말 근로에 더 높은 비율을 차지하고 있다.

이러한 사실에 근거하여 보면, 단시간근로는 부차적 업무에 있는 근로자로 노출될 수 있고 가능한 차별적 수단으로 악용될 수 있다는 데 유의하여야 한다. 결국 단시간근로는 차별금지 원칙에 따라 적절한 법적 보호에 의해 노동시장에서 상대적으로 유리한 지위로 자유로이 선택될 수 있을 때, 비로소 경제활동과 개인적 활동을 양립할 수 있는 최적의 수단이 될 수 있을 것이다.<sup>35)</sup>

35) European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions,

이와 함께 고학력 여성의 취업촉진 방안으로서 단시간근로의 활성화를 도모하기 위해서는 이를 적극적으로 유인·지원하는 정책방안을 활용할 필요가 있다. 예를 들어, ILO 및 EU 지침에서는 단시간근로와 전일제근로가 상호 용이하게 호환될 수 있는 제도를 장치를 마련함은 물론, 이러한 근로자의 요구에 대해 사용자는 당해 근로자에 대한 우선권 및 정보제공을 인정하는 동시에 이러한 전환 내지 그 전환요구에 대한 거부를 이유로 근로자를 해고할 수 없도록 규제하고 있다. 또한 모성보호에 관한 영역에 있어서도 보다 적극적인 유인책, 예를 들어 ‘일과 가정의 양립’이 가능토록 하는 현실적인 지원책을 마련함은 물론, 이를 뒷받침하는 단행법령의 마련이 시급하다고 하겠다.

아울러 법제도의 현실정합적 운영방안을 모색한다는 차원에서 예를 들어, 독일식의 일자리 나누기(job sharing) 내지 수요에 의한 근로방식 등 단시간근로를 통한 고용창출 활용방식 및 이를 구체화하는 다양한 형태의 단시간근로 모델을 적극 개발할 필요가 있을 것이다. 물론 이러한 제도적 뒷받침 그 이면에는 단시간근로에 대한 의식·관행의 전환이 요청되겠지만, 특히 인사관리 기법상 정규직근로자 채용시 우선권 부여, 경력관리상의 차별 시정 및 전일제-단시간 전환시 동일·유사업무 우선 배정 등의 방식을 적극 고려해 볼 필요도 있을 것이다.

---

"Part-time work in Europe(report)", 2005.12.20.

## IV

# 여성 단시간근로 실태조사

1. 표본의 특성
2. 단시간근로자 고용 특징
3. 여성단시간근로자의 인사관리
4. 전환제도
5. 여성단시간근로자에 대한 모성보호조치
6. 향후 여성단시간근로자 활용여부 및 인사방침
7. 육아기 근로시간단축제도
8. 재고용
9. 장려금제도 활용률 및 평가
10. 정부정책

### 1. 표본의 특성

여성단시간근로실태조사는 한국신용정보의 기업체데이터베이스를 이용하여 조사대상을 선정하였다. 통계청의 경제활동인구조사부가조사의 단시간근로자 산업별 분포(비중)에 비례하여 표본을 추출하였다. 규모는 100인 미만, 100~299인, 300인 이상 규모로 구분하여 분석하였다. 기업체 규모를 50인 이상으로 한정된 이유는 50인 미만인 경우 실태조사가 거의 불가능하기 때문이다.

본 연구에서 사용된 설문지는 516부이다. 업종별로는 도소매·음식숙박업이 35.1%(181개소)로 가장 많고, 그 다음으로 교육서비스업 25.0%(129개소), 제조업 9.3%(48개소), 사업서비스업 7.6%(39개소) 등의 순이다. 기업규모별로는 100인 미만이 57.4%, 100~299인 27.1%, 300인 이상 15.5%의 순이다.

〈표 IV-1〉 표본의 특성

(단위: 개소, %)

구분		빈도	구분		빈도
전체		516(100.0)	단시간 근로자 고용	고용 비고용	96( 18.6) 420( 81.4)
업종	제조업	48( 9.3)	여성 단기간 근로자 고용	고용	85( 16.5)
	건설업	13( 2.5)		비고용	431( 83.5)
	도소매/숙박 운수 및 통신	181( 35.1)	지역	서울	292( 56.6)
	금융보험	11( 2.1)		부산/경남	43( 8.3)
	사업서비스	19( 3.7)		대구/경북	32( 6.2)
	공공행정	39( 7.6)		인천/경기	73( 14.2)
	교육서비스	13( 2.5)		광주/전라	26( 5.0)
	교육서비스	129( 25.0)		대전/충청	31( 6.0)
	보건사회복지	22( 4.2)		강원/제주	19( 3.7)
기타	41( 8.0)	노조	있음	126( 24.4)	
기업 규모	1~99인		296( 57.4)	없음	388( 75.2)
	100~299인	140( 27.1)	무응답	2( 0.4)	
			한국노총	32( 25.4)	
	300인 이상	80( 15.5)	노조상급	민주노총	58( 46.0)
단체			미가맹	33( 26.2)	
			무응답	3( 2.4)	

## 2. 단시간근로자 고용 특징

여성단시간근로자를 고용하고 있는 사업체의 특징을 산업별로 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 단시간근로자수는 전체적으로는 여성이 많지만, 산업에 따라 큰 차이를 보인다. 여성단시간근로자수가 남성에 비해 압도적인 업종은 도소매 숙박업이며, 교육서비스업은 여성에 비해 남성이 많은 편이다.

〈표 IV-2〉 단시간근로자 고용 현황

(단위:명, %)

유 형	전체근로자			단시간근로자			여성단시간근로자			C/A	D/A	D/B	D/C	
	전체 (A)	남성	여성 (B)	전체 (C)	남성	여성 (D)	대졸 이상	전문 대졸	고졸 이하					
전 체	354.5	183.0	171.0	87.6	38.7	48.9	21.1	1.6	26.2	24.7	13.8	28.8	55.9	
업 종	도소매숙박	480.4	131.6	346.4	175.6	37.4	138.2	0.6	7.9	129.7	36.5	28.8	39.9	78.7
	사업서비스	355.8	228.6	127.1	8.0	2.2	5.8	1.8	0.2	3.8	2.2	1.6	4.5	71.9
	교육서비스	248.1	151.0	97.1	80.9	47.7	33.2	31.5	0.1	1.6	32.6	13.4	34.2	41.0
	기타	1120.4	627.6	492.8	7.4	1.8	5.6	4.0	-	1.6	0.7	0.5	1.1	75.7
노 조	있음	1013.9	560.9	451.0	293.5	140.5	153.0	70.6	0.1	82.4	28.9	15.1	33.9	52.1
	없음	148.5	64.9	83.5	23.3	6.9	16.4	5.7	2.0	8.7	15.7	11.1	19.7	70.5
기 업 규 모	100인 미만	76.8	19.1	57.7	6.8	0.6	6.2	3.4	0.1	2.7	8.8	8.1	10.7	91.2
	100~299인	156.0	72.9	83.1	26.8	5.6	21.2	3.3	4.3	13.6	17.2	13.6	25.5	79.1
	300인 이상	1100.9	615.9	483.1	308.2	147.5	160.7	74.3	1.5	84.9	28.0	14.6	33.3	52.1

주 : 근로자수는 조사대상업체 근로자 평균임.

둘째, 여성단시간근로자의 학력을 보면 전체적으로는 고졸이하와 초대졸 이상의 비중이 거의 비슷한 편이지만, 산업에 따라 다르다. 도소매숙박업은 고졸의 비중이 압도적이지만, 교육서비스업은 대졸 이상 고학력 여성의 비중이 압도적이다.

셋째, 전체 근로자수 대비 전체 단시간근로자의 비중은 24.7%인 것으로 나타났지만 산업별로 살펴보면 많은 차이가 발생한다. 산업별로 보면 전체 근로자 대비 단시간근로자의

비중이 높은 산업은 도소매 숙박업 및 교육서비스업으로 30%를 넘지만 그 외의 산업에서는 한자리수 미만의 비중을 보이고 있다.

넷째, 전체근로자수 대비 여성단시간근로자의 비중은 13.8%이지만, 도소매숙박업은 28.8%로 평균을 훨씬 상회하고 있다.

다섯째, 여성근로자수 대비 여성단시간근로자의 비중은 전체로는 28.8%이며, 도소매숙박업과 교육서비스업이 각각 39.9%, 34.2%로 아주 높은 편이다.

여섯째, 전체 단시간근로자 중에서 여성단시간근로자가 차지하는 비중은 전체적으로는 55.9%로서 단시간근로의 여성화가 진전되고 있음을 알 수 있다. 특히 도소매숙박업과 100인 미만 사업장에서 두드러지게 나타난다.

### 3. 여성단시간근로자의 인사관리

#### 가. 단시간근로 활용 및 미활용사유

여성 단시간근로자를 고용하고 있는 기업체수는 516개 기업체 중 16.5%인 85개에 지나지 않은 것으로 나타났다. 산업별로는 교육서비스업이 56개(65.9%)로 가장 많고, 그 다음으로 도소매 및 숙박업 16개소, 부동산 및 사업서비스업 8개소, 기타 5개소 등의 순이다. 단시간근로에 관한 사항에 대한 산업분류는 교육서비스업, 도소매 및 숙박업, 부동산 및 사업서비스업으로 구분하여 분석한다. 노조유무별로는 노조가 없는 기업체가 65개소, 노조가 있는 기업체 20개소이다. 여성 단시간근로자를 고용하고 있는 기업체의 규모는 100인 미만 규모 40개소, 100~299인 규모 23개소, 300인 이상 규모 22개소이다.

여성단시간근로자의 활용비중이 낮은 이유로 산업을 불문하고 기업들은 적합한 직무 부족을 제시하고 있다. 직무는 조직과 개인을 이어주는 연결핀(linking pin)으로서 기업의 입장에서는 조직성과를 좌우하는 중요한 요인이고, 근로자의 입장에서는 소득의 원천이 되지만 소득은 기업의 입장에서는 제조원가를 구성하는 비용이 된다. 기업에서 고령자고용을 꺼리고, 임금피크제를 도입하지 않는 가장 큰 이유의 하나가 고령자고용적합직무의 미흡이라는 사실과 마찬가지로 여성단시간근로가 활성화되지 않은 이유는 직무의 부족에 기인한다.

〈표 IV-3〉 여성단시간근로자 고용 여부

(단위: 개소, %)

유 형		전체	고용	미고용
전 체		516(100.0)	85(16.5)	431(83.5)
업종	도소매/숙박업	181(100.0)	16(8.8)	165(91.2)
	부동산· 사업서비스	39(100.0)	8(20.5)	31(79.5)
	교육서비스	129(100.0)	56(43.4)	73(56.6)
	기타	167(100.0)	5(3.0)	162(97.0)
노조	있음	126(100.0)	20(15.9)	106(84.1)
	없음	390(100.0)	65(16.7)	325(83.3)
기업 규모	100인 미만	296(100.0)	40(13.5)	256(86.5)
	100~299인	140(100.0)	23(16.4)	117(83.6)
	300인 이상	80(100.0)	22(27.5)	58(72.5)

그 다음으로는 업무의 연속성 저해, 인력운용에 여유가 있어서 등의 순이다. 산업별, 노조유무별, 그리고 기업규모별 모두 적합한 직무 부족을 단시간근로자를 활용하지 않는 제1 이유로 제시하고 있다. 그 다음으로는 업종에 따라 약간의 차이가 있긴 하지만 거의 대부분 업무의 연속성 저해를 두 번째 원인으로 제시하고 있다. 그러나 여성단시간근로자의 활용비중이 높은 교육서비스업 및 보건사회복지업에서는 2번째 이유로 비정규직법 시행에 따라 차별시정 등 문제점 야기를 들고 있다.

〈표 IV-4〉 여성 단시간근로자 활용 비중이 낮은 이유(복수응답)

(단위: 개소, %)

유형	1순위	2순위	3순위	계	
전체	적합한 업무 부족 332(32.1)	업무의 연속성 저해 138(13.3)	인력운영에 여유 있어서 85( 8.2)	1,032(100.0)	
업종	제조업	적합한 업무 부족 31(27.9)	업무의 연속성 저해 19(17.1)	낮은 작업 능력 12(10.8)	111(100.0)
	건설업	적합한 업무 부족 11(40.7)	업무의 연속성 저해 5(18.5)	인력운영에 여유 있어서 2( 7.4)	27(100.0)
	도소매 /숙박	적합한 업무 부족 115(31.5)	업무의 연속성 저해 50(13.7)	인력운영에 여유 있어서 32( 8.7)	365(100.0)
	운수 및 통신	적합한 업무 부족 8(25.8)	업무의 연속성 저해 5(16.1)	기업 경쟁력 제고에 부정적 3( 9.6)	31(100.0)
	금융보험	적합한 업무 부족 16(38.1)	업무의 연속성 저해 4( 9.5)	숙련 형성의 어려움 3( 7.1)	42(100.0)
	사업서비스	적합한 업무 부족 25(26.3)	업무의 연속성 저해 11(11.5)	숙련 형성의 어려움 9( 9.4)	95(100.0)
	공공행정	적합한 업무 부족 9(29.0)	업무의 연속성 저해 6(19.3)	팀 작업에 방해 5(16.1)	31(100.0)
	교육서비스	적합한 업무 부족 72(25.9)	비정규직법 시행으로 인한 문제점 야기 26(14.8)	숙련 형성의 어려움 23(11.1)	191(100.0)
	보건사회 복지	적합한 업무 부족 14(36.4)	비정규직법 시행으로 인한 문제점 야기 8(23.8)	업무의 연속성 저해 6(53.1)	54(100.0)
	기타	적합한 업무 부족 31(53.6)	업무의 연속성 저해 9(10.5)	비정규직법 시행으로 인한 문제점 야기 7( 8.2)	85(100.0)
노조	있음	적합한 업무 부족 82(29.7)	업무의 연속성 저해 41(14.8)	비정규직법 시행으로 인한 문제점 야기 26( 9.4)	276(100.0)
	없음	적합한 업무 부족 249(49.2)	업무의 연속성 저해 96(25.9)	업무의 연속성 저해 67( 4.3)	752(100.0)
기업 규모	100인 미만	적합한 업무 부족 196(34.8)	업무의 연속성 저해 71(12.6)	회사의 방침 상 53( 4.9)	563(100.0)
	100~299 인	적합한 업무 부족 88(28.3)	업무의 연속성 저해 50(16.1)	숙련 형성의 어려움 24( 7.7)	310(100.0)
	300인 이상	적합한 업무 부족 48(30.1)	업무의 연속성 저해 17(10.6)	비정규직법 시행으로 인한 문제점 야기 14( 9.4)	159(100.0)

주: 복수응답으로 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

## 92 여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간근로모델 개발

업무의 연속성 저해가 단시간근로자를 거의 활용하지 않는 이유는 특히 양질의 업무에서 두드러지게 나타난다.

*"양질의 업무는 주로 전일제 근무형태를 전제하고 있다. 업무의 단절을 초래할 수 있는 단시간근로자에게는 양질의 업무를 처음부터 맡기지 않는다. 단시간근로는 기능적인 업무, 표준화가 되어 있어 예를 들면 판매점의 계산원과 같이 업무수행의 단절이 일어나도 문제가 없는 업무에 단시간근로자를 배치한다"(A공사 인사담당자)*

단시간근로자를 활용하고 있는 기업에서는 전체적으로는 1일 또는 계절적 업무량변동에 대응하기 위해, 인건비 절감이 각각 21.6%와 20.4%로 가장 높은 사용이유로 나타났지만 산업에 따라 많은 차이를 보이고 있다. 도소매숙박업과 사업서비스업에서는 계절적 업무량변동에의 대응이 가장 높은 빈도를 보이고 있지만, 교육서비스업은 인건비 절감이 주된 이유이다. 기업규모별로는 기업규모가 커질수록 인건비 부담 절감을 여성 단시간근로자 활용이유로 제시하고 있다.

일본에서는 단시간근로자 사용이유가 인건비가 저렴하기 때문, 1일 또는 계절적 업무량변동에 대응하기 위해, 업무 증가, 간단한 업무이기때문 등의 순서로 나타나 우리나라와 큰 차이가 없는 것으로 나타났다(21세기 직업재단, 2007:4).

<표 IV-5> 여성 단시간근로자 활용 이유(복수응답)

(단위: 개소, %)

유형		1순위	2순위	3순위	계
전체		계절적 업무량 변동 36(21.6)	인건비 절감 34(20.4)	정규직 채용의 어려움 28(16.8)	166(100.0)
업종	도소매/숙박	계절적 업무량 변동 12(34.2)	인건비 절감 8(22.8)	적합한 일자리 존재 4(11.4)	35(100.0)
	사업서비스	계절적 업무량 변동 5(29.4)	일시적 공석 대체 4(23.5)	적합한 일자리 존재 3(17.6)	17(100.0)
	교육서비스	인건비 절감 24(22.4)	정규직 채용의 20어려움(18.6)	계절적 업무량 변동 17(15.8)	107(100.0)
노조	있음	적합한 일자리 존재 9(25.7)	인건비 절감 7(20.0)	정규직 채용의 어려움 6(17.1)	35(100.0)
	없음	계절적 업무량 변동 31(23.6)	인건비 절감 27(20.6)	정규직 채용의 어려움 23(16.7)	131(100.0)
기업규모	100인 미만	계절적 업무량 변동 16(27.4)	일시적 공석 대체 14(19.6)	인건비 절감 13(17.6)	77(100.0)
	100~299인	인건비 절감 14(20.7)	계절적 업무량 변동 10(18.1)	일시적 공석 대체 9(16.8)	51(100.0)
	300인 이상	인건비 절감 9(23.6)	정규직 채용의 어려움 8(23.6)	계절적 업무량 변동 6(21.0)	38(100.0)

주: 복수응답으로 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

여성단시간근로자를 활용하고 있는 기업에서는 단시간근로자에 대한 인사정책을 보면 단순작업에 활용할 계획이 30.2%로 가장 많고, 그 다음으로 정규직과 함께 기간노동력으로 활용 18.3%, 정규직을 대체하여 기간노동력으로 활용 17.4%, 정규직 보조로서 활용 등의 14.6% 등의 순으로 단시간근로자는 많은 경우 난인도가 낮은 업무에 활용하기 위해 사용하는 것으로 나타났다. 산업별로는 도소매음식숙박업과 사업서비스업에서는 단순작업, 교육서비스업에서는 전문기술·지식 등이 필요한 경우 활용과 정규직 대체의 비중이 높다.

〈표 IV-6〉 여성 단시간근로자 활용 계획(복수응답)  
(단위: 개소, %)

유 형	정규직의 보조	단순작업	정규직과 함께 기간노동력	정규직 대체 기간노동력	전문지식 등이 필요한 경우에 활용	계	
전 체	16(14.7)	33(30.3)	20(18.4)	19(17.4)	21(19.2)	109(100.0)	
업종	도소매/숙박	7(28.0)	7(28.0)	7(28.0)	4(16.0)	-	25(100.0)
	사업서비스	3(27.3)	6(54.5)	1( 9.1)	1( 9.1)	-	11(100.0)
	교육서비스	6( 8.9)	19(28.4)	11(16.5)	13(19.4)	18(26.8)	67(100.0)
노조	있음	4(15.4)	5(19.3)	6(23.1)	2( 7.6)	9(34.6)	26(100.0)
	없음	12(14.4)	28(33.7)	14(16.9)	17(20.4)	12(14.4)	83(100.0)
기업 규모	100인 미만	5(10.9)	16(34.8)	6(13.1)	11(23.9)	8(17.3)	46(100.0)
	100~299인	6(18.8)	13(40.7)	4(12.5)	7(21.8)	2( 6.2)	32(100.0)
	300인 이상	5(22.8)	2( 9.1)	8(36.4)	1( 4.5)	6(27.2)	22(100.0)

주: 1) 업종의 경우 합이 109개소가 되지 않는 이유는 기타 산업을 표에 기재하지 않았기 때문이다.

2) 기업규모의 경우 합이 109개소가 되지 않는 이유는 무응답이 있기 때문이다.

#### 나. 고용형태, 계약기간 및 재계약방법

여성근로자를 채용할 때 주된 고용형태는 정규직이 69.5%로 가장 많고, 그 다음으로 기간제 근로자 18.5%, 단시간근로자 5.5% 등의 순으로 정규직이 압도적이다. 산업별로는 교육서비스는 기간제근로자와 단시간근로자의 비중이 각각 34.9%와 10.3%로 높은 편이다. 이는 기간제교사와 방과후 학교지도강사의 증가에 기인한다. 2005년부터 방과후 학교는 기존의 특기·적성교육, 수준별 보충학습, 방과후 교실 등을 확대·개발하여 다양한 형태의 교육활동을 제공하는 정규 교육과정 외의 제도로서 전국 10,000개 초·중고에 확산되고 있다.

〈표 IV-7〉 여성 근로자 채용 시 선호하는 주된 고용형태

(단위: 개소, %)

유형	정규직	기간제 근로자	단시간	파견 근로자	기타	계	
전체	359(69.5)	95(18.5)	28( 5.5)	19( 3.6)	15( 2.9)	516(100.0)	
업종	도소매/숙박	141(78.0)	24(13.2)	6( 3.3)	9( 5.0)	1( 0.5)	181(100.0)
	사업서비스	21(53.8)	7(17.9)	4(10.3)	6(15.5)	1( 2.5)	39(100.0)
	교육서비스	58(44.9)	45(34.9)	15(11.7)	-	11( 8.5)	129(100.0)
노조	있음	90(71.4)	20(15.8)	9( 7.2)	4( 3.2)	3( 2.4)	126(100.0)
	없음	267(68.8)	75(19.3)	19( 4.9)	15( 3.9)	12( 3.1)	388(100.0)
기업 규모	100인 미만	203(68.6)	54(18.3)	17( 5.8)	9( 3.0)	13( 4.3)	296(100.0)
	100~299인	100(71.4)	25(17.8)	5( 3.5)	9( 6.5)	1( 0.8)	140(100.0)
	300인 이상	56(70.0)	16(20.1)	6( 7.5)	1( 1.2)	1( 1.2)	80(100.0)

여성단시간근로자를 채용할 때 주된 고용형태는 고용계약기간이 1개월 이상 1년미만인 임시직의 비중이 64.7%, 일용직 24.7%, 상용직 10.7%로 종사상 지위가 열악함을 알 수 있다. 이는 전술한 여성단시간근로자에 대한 인사정책이 단순작업에의 활용이고, 활용이유도 주로 1일 또는 계절적 업무량변동에의 대응, 인건비 절감 등에 있다는 사실을 감안하면 당연한 결과로 평가된다. 사업서비스업에서는 일용직의 비중이, 교육서비스업에서는 임시직의 비중이 상대적으로 높은 편이다.

〈표 IV-8〉 여성 단시간근로자 채용시 주된 고용형태

(단위: 개소, %)

유형	상용직	임시직	일용직	계	
전체	9(10.6)	55(64.7)	21(24.7)	85(100.0)	
업종	도소매/숙박	2(12.6)	7(43.7)	7(43.7)	16(100.0)
	사업서비스	-	3(37.5)	5(62.5)	8(100.0)
	교육서비스	7(12.6)	41(73.2)	8(14.2)	56(100.0)
노조	있음	1( 5.0)	19(95.0)	-	20(100.0)
	없음	8(12.4)	36(55.3)	21(32.3)	65(100.0)
기업 규모	100인 미만	6(15.0)	25(62.5)	9(22.5)	40(100.0)
	100~299인	1( 4.4)	12(52.2)	10(43.4)	23(100.0)
	300인 이상	2( 9.1)	18(81.8)	2( 9.1)	22(100.0)

여성단시간근로자의 평균계약기간은 고용형태가 임시직과 일용직이 대부분이라는 데서 알 수 있듯이 6.8개월에 지나지 않는 것으로 나타났다. 산업별로는 교육서비스업이 7.7개월, 사업서비스업 5.6개월, 도소매숙박업 4.8개월 등이다.

1일 평균근무시간은 3.1시간으로서 짧으며, 사업서비스업 4.4시간, 도소매숙박업 4.1시간, 교육서비스업 2.5시간 등이다.

〈표 IV-9〉 여성 단시간근로자의 평균 계약 기간

(단위: 개월, 시간)

유 형		평균계약기간	1일 평균근무시간
전 체		6.8	3.1
업종	도소매/숙박	4.8	4.1
	사업서비스	5.6	4.4
	교육서비스	7.7	2.5
노조	있음	7.5	2.7
	없음	6.7	3.2
기업 규모	100인 미만	7.3	2.7
	100~299인	5.7	3.9
	300인 이상	7.2	3.2

계약기간이 종료된 후 재계약방법을 보면 개별근로자마다 평가한 후 갱신한다는 비중이 54.1%로 가장 높고, 다음으로 자동갱신 31.7%, 갱신 않음 14.1% 등의 순이다. 산업별로는 교육서비스업에서 평가 후 갱신비중이 55.4%, 도소매숙박업 50.0%, 사업서비스업은 62.5%였다.

〈표 IV-10〉 여성 단시간근로자의 재계약 갱신 방법 (단위: 개소, %)

유형	개별 근로자마다 평가 후 갱신	자동 갱신	갱신하지 않음	계	
전체	46(54.1)	27(31.8)	12(14.1)	85(100.0)	
업종	도소매/숙박	8(50.0)	6(37.5)	2(12.5)	16(100.0)
	사업서비스	5(62.5)	2(25.0)	1(12.5)	8(100.0)
	교육서비스	31(55.4)	17(30.4)	8(14.2)	56(100.0)
노조	있음	11(55.0)	7(35.0)	2(10.0)	20(100.0)
	없음	35(25.9)	20(30.8)	10(15.3)	65(100.0)
기업 규모	100인 미만	20(50.0)	13(32.5)	7(17.5)	40(100.0)
	100~299인	13(56.6)	8(34.7)	2( 8.7)	23(100.0)
	300인 이상	13(59.1)	6(27.3)	3(13.6)	22(100.0)

다. 채용방법

여성단시간근로자의 채용방법을 보면 본사차원에서 채용한다는 비중이 57.6%로 팀이나 지점차원에서 채용 31.7% 등의 순이다. 산업별로는 도소매숙박업과 사업서비스업은 팀 차원에서, 교육서비스업은 본사차원에서 채용한다는 비중이 높아 대조를 보이고 있다. 이는 전술한 인사정책, 고용형태, 활용목적 등과 연계된다.

〈표 IV-11〉 여성 단시간근로자 채용 방법 (단위: 개소, %)

유형	본사 차원	지점이나 팀 차원	기타	계	
전체	49(57.7)	27(31.8)	9(10.5)	85(100.0)	
업종	도소매/숙박	5(31.3)	10(62.5)	1( 6.2)	16(100.0)
	사업서비스	1(12.5)	6(75.0)	1(12.5)	8(100.0)
	교육서비스	41(73.3)	8(14.2)	7(12.5)	56(100.0)
노조	있음	14(70.0)	5(25.0)	1( 5.0)	20(100.0)
	없음	35(53.8)	22(33.8)	8(12.4)	65(100.0)
기업규모	100인 미만	22(55.0)	10(25.0)	8(20.0)	40(100.0)
	100~299인	12(52.2)	10(43.5)	1( 4.3)	23(100.0)
	300인 이상	15(68.2)	7(31.8)	-	22(100.0)

라. 학력수준 및 연령

여성단시간근로자의 평균학력수준을 보면 대졸 이상이 45.8%, 고졸 이하 43.5%로 비슷한 편이다. 산업별로는 도소매숙박업과 사업서비스업은 고졸 이하가, 교육서비스업은 대졸 이상이 대부분으로 산업별로 학력수준에 큰 차이가 있는 것으로 나타났다.

〈표 IV-12〉 여성 단시간근로자 평균 학력 수준

(단위: 개소, %)

유 형	고졸 이하	전문대 졸	대졸 이상	계	
전 체	37(43.6)	9(10.6)	39(45.8)	85(100.0)	
업종	도소매/숙박	3(18.8)	-	16(100.0)	
	사업서비스	6(75.0)	-	8(100.0)	
	교육서비스	16(28.6)	3( 5.4)	37(66.0)	56(100.0)
노조	있음	4(20.0)	4(20.0)	12(60.0)	20(100.0)
	없음	33(50.8)	5( 7.7)	27(41.5)	65(100.0)
기업 규모	100인 미만	18(45.0)	3( 7.5)	19(47.5)	40(100.0)
	100~299인	13(56.5)	4(17.2)	6(26.0)	23(100.0)
	300인 이상	6(27.3)	2( 9.0)	14(63.7)	22(100.0)

여성단시간근로자의 평균나이는 36.9세로 나타났다. 도소매숙박업은 34.2세, 부동산 및 사업서비스업은 41.7세, 교육서비스업은 37.3세로 산업별로 차이가 있다.

〈표 IV-13〉 여성 단시간근로자 평균 연령대

(단위: 세)

		평균연령
전 체		36.9
업종	도소매/숙박	34.2
	사업서비스	41.7
	교육서비스	37.3
노조	있음	35.2
	없음	37.4
기업규모	100인 미만	39.9
	100~299인	33.4
	300인 이상	34.9

마. 업무 및 임금수준

여성단시간근로자 중 정사와 동일한 업무를 수행하는 근로자의 비중을 보면 없다는 비중이 50.5%로 가장 많지만, 50% 이상이라는 비중도 21.1%에 이른다. 산업별로도 없다는 비중이 과반을 차지하고 있지만, 30% 이상의 비중도 적지 않은 편이다.

일본의 경우에도 없다는 비중이 56.1%로 우리나라와 비슷한 실정이다(21세기 직업재단, 2006:5).

<표 IV-14> 정사와 동일한 업무를 수행하는 여성 단시간근로자의 비중  
(단위: 개소, %)

유형	없다	10% 미만	10~19%	20~29%	30~39%	40~49%	50% 이상	계
전체	43(50.6)	6( 7.1)	2( 2.4)	9(10.6)	3( 3.5)	4( 4.7)	18(21.1)	85(100.0)
업종	도소매/숙박	9(56.2)	-	-	2(12.5)	1( 6.3)	1( 6.3)	16(100.0)
	사업서비스	4(50.0)	1(12.5)	-	1(12.5)	-	1(12.5)	8(100.0)
	교육서비스	27(48.3)	5( 8.9)	2( 3.6)	6(10.8)	2( 3.5)	2( 3.5)	56(100.0)
노조	있음	5(25.0)	3(15.0)	-	5(25.0)	1( 5.0)	2(10.0)	20(100.0)
	없음	38(58.5)	3( 4.7)	2( 3.0)	4( 6.2)	2( 3.0)	2( 3.0)	65(100.0)
기업 규모	100인 미만	25(62.5)	4(10.0)	1( 2.5)	2( 5.0)	-	-	40(100.0)
	100~299인	13(56.5)	-	1( 4.4)	4(17.4)	1( 4.4)	1( 4.3)	23(100.0)
	300인 이상	5(22.8)	2( 9.2)	-	3(13.0)	2( 9.0)	3(13.0)	22(100.0)

정사와 동일 업무를 수행하는 여성단시간근로자의 임금수준은 업무내용을 동일하지만 임금수준은 대부분 낮은 것으로 나타났다. 산업별로도 차이가 없어 동일노동·동일노동의 원칙이 준수되지 않고, 고용형태에 따라 임금수준에 차등을 두는 것으로 나타났다. 이는 우리나라의 임금체계가 연공급이고, 단시간근로자의 근속연수가 짧다는 것에 상당부분 기인한다.

여성단시간근로자의 임금수준은 정사원 임금의 평균 47.1%로 아주 낮은 것으로 나타났다.

〈표 IV-15〉 정사원과 동일한 업무를 수행하는 여성 단시간근로자의 임금수준  
(단위: 개소, %)

유 형		정사원과 동일한 임금	정사원에 비해 낮은 임금	계	평균
전 체		9(21.4)	33(78.6)	42(100.0)	47.1
업종	도소매/숙박	2(28.6)	5(71.4)	7(100.0)	35.4
	사업서비스	2(50.0)	2(50.0)	4(100.0)	75.0
	교육서비스	4(13.8)	25(86.2)	29(100.0)	39.0
노조	있음	2(13.3)	13(86.6)	15(100.0)	32.5
	없음	7(25.9)	20(74.0)	27(100.0)	57.3
기업 규모	100인 미만	4(26.6)	11(73.3)	15(100.0)	56.0
	100~299인	3(30.0)	7(70.0)	10(100.0)	57.5
	300인 이상	2(11.7)	15(88.2)	17(100.0)	35.4

바. 인건비

여성단시간근로자의 평균시간급은 13,330원으로 나타났다. 산업별로는 교육서비스업이 17,228원으로 가장 높고, 사업서비스업 5,6783원, 도소매숙박업 4,986원 등의 순이다. 참고로 2007년도 최저임금 3,480원이다.

〈표 IV-16〉 여성 단시간근로자의 최고시간급, 최저시간급, 평균시간급  
(단위: 원)

유 형		최고시간급	최저시간급	평균시간급
전 체		14,766.0	12,141.6	13,330.4
업종	도소매/숙박	5,749.3	4,286.1	4,986.5
	사업서비스	5,812.5	5,525.0	5,673.7
	교육서비스	19,138.3	15,679.7	17,227.9
노조	있음	19,733.1	15,830.6	17,756.8
	없음	13,189.2	10,970.4	11,925.2
기업규모	100인 미만	13,087.1	11,396.9	12,069.7
	100~299인	10,594.3	8,496.4	9,439.3
	300인 이상	22,027.2	17,238.6	19,576.1

여성단시간근로자에게 퇴직금을 지급하느냐의 여부를 보면 지급하지 않는다는 비중이 62.3%, 계약기간이 1년 미만이므로 퇴직금지급대상이 아님 23.5%로 거의 대부분 퇴직금을 지급하지 않는 것으로 나타났다. 2005년 1월 27일 제정된 근로자퇴직급여보장법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 퇴직급여제도(퇴직금제도와 퇴직연금제도)를 설정하도록 규정하고 있다(제3조). 그러나 계속고용기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대해서는 지급할 의무가 부과되지 않는다(제4조). 2005년 12월 1일부터 시행된 근로자퇴직급여보장법은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업에게만 적용되며, 상시 4인 이하를 사용하는 사업은 2008년 이후 2010년을 넘지 않는 기간 이내에 대통령령으로 적용시기를 정하도록 규정하고 있다(부칙 제1조). 여성단시간근로자는 계속고용기간이 1년미만인 경우가 많아 퇴직금지급대상이 되지 않는 사례가 많은 것으로 해석된다.

〈표 IV-17〉 여성 단시간근로자에게 퇴직금 지급 여부

(단위: 개소, %)

유형	지급함	지급하지 않음	계약기간이 1년 미만으로 지급대상 아님	계	
전체	12(14.2)	53(62.3)	20(23.5)	85(100.0)	
업종	도소매/숙박	6( 7.6)	5(31.2)	5(31.2)	16(100.0)
	사업서비스	1(12.5)	1(12.5)	6(75.0)	8(100.0)
	교육서비스	3( 5.4)	44(78.6)	9( 6.0)	56(100.0)
노조	있음	3( 5.0)	14(70.0)	3(15.0)	20(100.0)
	없음	9(13.8)	39(60.0)	17(26.2)	65(100.0)
기업 규모	100인 미만	3( 7.5)	29(72.5)	8(20.0)	40(100.0)
	100~299인	4(17.4)	12(52.2)	7(30.4)	23(100.0)
	300인 이상	5(22.7)	12(54.6)	5(22.7)	22(100.0)

여성단시간근로자에게 상여금을 지급하느냐의 여부를 보면 지급하지 않는다는 비중이 95.2%로 압도적이다.

〈표 IV-18〉 여성 단시간근로자에게 상여금 지급 여부

(단위: 개소, %)

유 형		정사원과 동일하게 지급	일부 지급	지급하지 않음	계
전 체		1 ( 1.2)	3 ( 3.6)	81 ( 95.2)	85(100.0)
업종	도소매/숙박	-	2(12.5)	14( 87.5)	16(100.0)
	사업서비스	-	-	8(100.0)	8(100.0)
	교육서비스	1 ( 1.8)	-	55( 98.2)	56(100.0)
노조	있음	1 ( 5.0)	1( 5.0)	18( 90.0)	20(100.0)
	없음	-	2( 3.1)	63( 96.9)	65(100.0)
기업 규모	100인 미만	1 ( 2.5)	-	39( 97.5)	40(100.0)
	100~299인	-	2( 8.7)	21( 91.3)	23(100.0)
	300인 이상	-	1( 4.6)	21( 95.4)	22(100.0)

연공급이 지배적인 임금체계인 우리나라에서 임금인상은 주로 베이스업(base up)과 정기호봉승급분으로 이루어진다. 여성단시간근로자에게도 정기승급이 이루어지는가를 보면 실시하지 않는다는 비중이 압도적이다. 이는 단시간근로자에게 적용되는 임금제도는 생산직과 같이 시급제이지만 정규직 생산직과는 달리 호봉승급분은 없고, 대신 시간급 자체만 조정되기 때문인 것으로 파악된다.

〈표 IV-19〉 여성 단시간근로자에게 정기승급 실시 여부

(단위: 개소, %)

유 형		정사원과 동일하게 실시	일부 실시	실시하지 않음	계
전 체		2( 2.4)	-	83( 97.6)	85(100.0)
업종	도소매/숙박	2(12.5)	-	14( 87.5)	16(100.0)
	사업서비스	-	-	8(100.0)	8(100.0)
	교육서비스	-	-	56(100.0)	56(100.0)
노조	있음	2(10.0)	-	18( 90.0)	20(100.0)
	없음	-	-	65(100.0)	65(100.0)
기업 규모	100인 미만	-	-	40(100.0)	40(100.0)
	100~299인	1( 4.4)	-	22( 95.6)	23(100.0)
	300인 이상	1( 4.5)	-	21( 95.5)	22(100.0)

사. 인사고과 및 활용처

여성단시간근로자에게 승진을 실시하는냐에 대해 거의 대부분 승진은 없는 것으로 나타났다. 이는 평균고용계약기간이 1년미만인 실정을 감안하면 당연한 결과로 보여진다.

〈표 IV-20〉 여성 단시간근로자에게 승진 실시 여부  
(단위: 개소, %)

유형	정사원과 동일하게 실시	일부 실시	실시하지 않음	계	
전체	2( 2.4)	2( 2.4)	81( 95.2)	85(100.0)	
업종	도소매/숙박	2(12.6)	1( 6.2)	13( 81.2)	16(100.0)
	사업서비스	-	-	8(100.0)	8(100.0)
	교육서비스	-	-	56(100.0)	56(100.0)
노조	있음	2(10.0)	1( 5.0)	17( 85.0)	20(100.0)
	없음	-	1( 1.5)	64( 98.5)	65(100.0)
기업 규모	100인 미만	-	-	40(100.0)	40(100.0)
	100~299인	1( 4.3)	1( 4.3)	21( 91.4)	23(100.0)
	300인 이상	1( 4.5)	1( 4.5)	20( 91.0)	22(100.0)

인사고과를 여성단시간근로자에게 실시하는냐의 여부를 보면 업종별로는 도소매숙박업만 일부 실시할 뿐 사업서비스업과 교육서비스업은 거의 실시하지 않은 것으로 나타났다.

〈표 IV-21〉 여성 단시간근로자에게 인사고과 실시 여부  
(단위: 개소, %)

유형	정사원과 동일하게 실시	일부 실시	실시하지 않음	계	
전체	3(3.5)	6( 7.0)	76( 89.5)	85(100.0)	
업종	도소매/숙박	3(18.7)	1( 6.3)	12( 75.0)	16(100.0)
	사업서비스	-	-	8(100.0)	8(100.0)
	교육서비스	-	4( 7.2)	52( 92.8)	56(100.0)
노조	있음	2(10.0)	2(10.0)	16( 85.0)	20(100.0)
	없음	1( 1.5)	4( 6.2)	60( 92.3)	65(100.0)
기업 규모	100인 미만	-	3( 7.5)	37( 92.5)	40(100.0)
	100~299인	2( 8.8)	1( 4.3)	20( 86.9)	23(100.0)
	300인 이상	1( 4.5)	2( 9.1)	19( 86.4)	22(100.0)

인사고과 결과의 사용처를 보면 도소매숙박업은 주로 승급, 교육서비스업은 재계약 때 참고하는 것으로 나타났다.

〈표 IV-22〉 여성 단시간근로자에게 실시하는 인사고과의 용도  
(단위: 개소, %)

유형	승급	정사원으 로 전환	재계약	승진	기타	계
전체	3(33.4)	1(11.2)	5(55.5)	-	-	9(100.0)
업종	도소매/숙박	3(75.0)	-	1(25.0)	-	4(100.0)
	사업서비스	-	-	-	-	-
	교육서비스	-	1(25.0)	3(75.0)	-	4(100.0)
노조	있음	2(50.0)	-	2(50.0)	-	4(100.0)
	없음	1(20.0)	1(20.0)	3(60.0)	-	5(100.0)
기업규모	100인 미만	-	1(33.4)	2(66.6)	-	3(100.0)
	100~299인	2(66.6)	-	1(33.4)	-	3(100.0)
	300인 이상	1(33.4)	-	2(66.6)	-	3(100.0)

아. 교육훈련

여성단시간근로자에게 교육훈련 실시여부를 보면 도소매업에서는 실시 (일부 실시 포함)비중이 62.5%로 높지만, 교육서비스업은 전혀 시키지 않는 것으로 나타났다. 이러한 차이는 교육서비스업은 대면고객의 비중이 높아 이에 대한 교육훈련의 필요성이 존재하지만, 교육서비스업은 그 필요성이 낮기 때문으로 해석된다.

〈표 IV-23〉 여성 단시간근로자에게 교육훈련 실시 여부  
(단위: 개소, %)

유형	정사원과 동일하게 실시	일부 실시	실시하지 않음	계	
전체	6( 7.0)	17(20.1)	62(72.9)	85(100.0)	
업종	도소매/숙박	4(25.0)	6(37.5)	6(37.5)	16(100.0)
	사업서비스	1(12.5)	3(37.5)	4(50.0)	8(100.0)
	교육서비스	1( 1.7)	7(12.6)	48(85.7)	56(100.0)
노조	있음	2(10.0)	-	18(90.0)	20(100.0)
	없음	4( 6.2)	17(26.2)	44(67.6)	65(100.0)
기업규모	100인 미만	2( 5.0)	5(12.5)	33(82.5)	40(100.0)
	100~299인	2( 8.7)	10(43.5)	11(47.8)	23(100.0)
	300인 이상	2( 9.1)	2( 9.1)	18(81.8)	22(100.0)

자. 배치전환

여성단시간근로자에게 배치전환을 시키는가를 보면 도소매숙박업에서는 일부 실시하는 비중이 높지만, 교육서비스업에서는 전혀 이루어지지 않는 것으로 나타났다. 이는 업종별로 담당하는 업무의 성격이 다르기 때문인 것으로 분석된다.

〈표 IV-24〉 여성 단시간근로자에게 배치전환 실시 여부

(단위: 개소, %)

유 형		정사원과 동일하게 실시	일부 실시	실시하지 않음	계
전 체		2( 2.4)	9(10.5)	74(87.1)	85(100.0)
업종	도소매/숙박	2(12.6)	5(31.2)	9(56.2)	16(100.0)
	사업서비스	-	1(12.5)	7(87.5)	8(100.0)
	교육서비스	-	2( 3.5)	54(96.5)	56(100.0)
노조	있음	2(10.0)	1( 5.0)	17(85.0)	20(100.0)
	없음	-	8(12.3)	57(87.6)	65(100.0)
기업규모	100인 미만	-	1( 2.5)	39(97.5)	40(100.0)
	100~299인	1( 4.4)	7(30.4)	15(65.2)	23(100.0)
	300인 이상	1( 4.5)	1( 4.5)	20(91.0)	22(100.0)

차. 사회보험가입여부

여성단시간근로자에게 사회보험을 적용하느냐를 보면 적용하지 않는다는 비중이 높지만, 고용보험 적용률이 건강보험이나 국민연금에 비해 상대적으로 높은 편이다. 업종 별로는 사업서비스업에서 고용보험 적용률이 상대적으로 높다.

〈표 IV-25〉 여성 단시간근로자에게 사회보험 적용 여부

(단위: 개소, %)

유 형	건강보험		국민연금		고용보험		계	
	적용	미적용	적용	미적용	적용	미적용		
전 체	22(25.9)	63(74.1)	20(23.5)	65(76.5)	36(42.4)	49(57.6)	85(100.0)	
업종	도소매/숙박	3(18.7)	13(81.3)	3(18.7)	13(81.3)	9(56.3)	7(43.7)	16(100.0)
	사업서비스	1(12.5)	7(87.5)	1(12.5)	7(87.5)	7(87.5)	1(12.5)	8(100.0)
	교육서비스	15(26.7)	41(73.3)	13(23.3)	43(76.7)	17(30.4)	39(69.6)	56(100.0)
노조	있음	4(20.0)	16(80.0)	3(15.0)	17(85.0)	8(40.0)	12(60.0)	20(100.0)
	없음	18(27.6)	47(72.4)	17(26.2)	48(73.8)	28( 3.1)	37(56.9)	65(100.0)
기업규모	100인 미만	10(25.0)	30(75.0)	9(22.5)	31(77.5)	12(30.0)	28(70.0)	40(100.0)
	100~299인	7(30.5)	16(69.5)	7(30.5)	16(69.5)	13(56.5)	10(43.5)	23(100.0)
	300인 이상	5(22.7)	17(77.3)	4(18.2)	18(81.8)	11(50.0)	11(50.0)	22(100.0)

#### 4. 전환제도

여성단시간근로자가 정규직이 될 수 있는 제도가 있는가를 보면 없다는 비중이 74.1%로 높다. 산업별로는 교육서비스업에서 전환제도가 없다는 비중이 높은 편이다. 정규직으로 전환된 여성단시간근로자는 전체적으로 6.5명에 지나지 않는다. 직종별로는 서비스직 3명, 단순노무직 2.9명 등에 불과하다.

〈표 IV-26〉 여성 단시간근로자가 정규직이 될 수 있는 제도의 유무  
(단위: 개소, %)

유 형		있다	없다	계
전 체		22(25.9)	63(74.1)	85(100.0)
업종	도소매/숙박	7(43.8)	9(56.2)	16(100.0)
	사업서비스	5(62.5)	3(37.5)	8(100.0)
	교육서비스	8(14.3)	48(85.7)	56(100.0)
노조	있음	7(35.0)	13(65.0)	20(100.0)
	없음	15(23.1)	50(76.9)	65(100.0)
기업규모	100인 미만	6(15.0)	34(85.0)	40(100.0)
	100~299인	7(30.5)	16(69.5)	23(100.0)
	300인 이상	9(41.0)	13(59.0)	22(100.0)

플타임 정사원이 단시간 정사원 또는 단시간정사원이 플타임정사원이 될 수 있는 제도여부를 보면 여성단시간근로자가 있는 84개 기업체중 6개 사업체(7.1%)에 지나지 않는다. 이러한 제도의 설계와 이용자수에는 차이가 있어 거의 활용되지 않는 것으로 나타났다.

〈표 IV-27〉 풀타임 정사원과 단시간 정사원 간 전환 제도의 유무  
(단위: 개소, %)

유 형		있다	없다	계
전 체		8( 7.1)	77(92.9)	85(100.0)
업종	도소매/숙박	4(25.0)	12(75.0)	16(100.0)
	사업서비스	2(25.0)	6(75.0)	8(100.0)
	교육서비스	2( 3.6)	54(96.4)	56(100.0)
노조	있음	5(25.0)	15(75.0)	20(100.0)
	없음	3( 4.6)	62(95.4)	65(100.0)
기업규모	100인 미만	2( 5.0)	38(95.0)	40(100.0)
	100~299인	3(13.0)	20(87.0)	23(100.0)
	300인 이상	3(13.6)	19(86.4)	22(100.0)

〈표 IV-28〉 풀타임 여성 정사원과 단시간 여성정사원 간 전환 케이스  
(단위: 명)

유 형		풀타임 → 단시간	단시간 → 풀타임
전 체		1.1	2.2
업종	도소매/숙박	2.6	5.0
	사업서비스	-	0.5
	교육서비스	-	-
노조	있음	2.0	1.7
	없음	-	3.0
기업규모	100인 미만	-	4.0
	100~299인	2.6	2.6
	300인 이상	-	-

### 5. 여성단시간근로자에 대한 모성보호조치

여성단시간근로자에 대한 모성보호조치 적용여부를 보면 대부분 적용하지 않는 것으로 나타났다.

〈표 IV-29〉 여성 단시간근로자에게 모성보호 조치 적용 여부  
(단위: 개소, %)

유 형	산전후 휴가		육아휴직		수유시간		계	
	적용	미적용	적용	미적용	적용	미적용		
전 체	17(20.0)	68(80.0)	13(15.3)	72(84.7)	12(14.2)	73(85.8)	85(100.0)	
업종	도소매/숙박	3(18.7)	13(81.3)	2(18.7)	14(81.3)	1( 6.3)	15(93.7)	16(100.0)
	사업서비스	2(25.0)	6(75.0)	1(12.5)	7(87.5)	1(12.5)	7(87.5)	8(100.0)
	교육서비스	9(16.1)	47(83.9)	7(12.5)	49(87.5)	8(14.3)	48(85.7)	56(100.0)
노조	있음	2(10.0)	18(90.0)	2(10.0)	18(90.0)	2(10.0)	18(90.0)	20(100.0)
	없음	15(23.1)	50(76.9)	11(23.1)	54(76.9)	10(15.4)	55(84.6)	65(100.0)
기업 규모	100인 미만	8(20.0)	32(80.0)	5(20.0)	35(80.0)	6(15.0)	34(85.0)	40(100.0)
	100~299인	6(26.1)	17(73.9)	5(26.1)	18(73.9)	3(13.1)	20(86.9)	23(100.0)
	300인 이상	3(13.6)	19(86.4)	3(13.6)	19(86.4)	3(13.6)	19(86.4)	22(100.0)

유 형	임신 여성에게 초과근무 제한		임신 여성에게 유해근무제한 및 전환		생리 휴가		유·사산 휴가		계	
	적용	미적용	적용	미적용	적용	미적용	적용	미적용		
전 체	17(20.0)	68(80.0)	16(18.8)	69(81.2)	14(16.5)	71(83.5)	12(14.2)	73(85.8)	85(100.0)	
업종	도소매/숙박	4(25.0)	12(75.0)	4(25.0)	12(75.0)	2(12.5)	14(87.5)	2(12.5)	14(87.5)	16(100.0)
	사업서비스	2(25.0)	6(75.0)	2(25.0)	6(75.0)	2(25.0)	6(75.0)	1(12.5)	7(87.5)	8(100.0)
	교육서비스	9(16.1)	47(83.9)	8(14.3)	48(85.7)	8(14.3)	48(85.7)	7(12.5)	49(87.5)	56(100.0)
노조	있음	2(10.0)	18(90.0)	2(10.0)	18(90.0)	3(15.0)	17(85.0)	2(10.0)	18(90.0)	20(100.0)
	없음	15(23.0)	50(77.0)	14(21.6)	51(78.4)	11(16.9)	54(83.0)	10(15.4)	55(84.6)	65(100.0)
기업 규모	100인 미만	8(20.0)	32(80.0)	7(17.5)	33(82.5)	5(12.5)	35(87.5)	5(12.5)	35(87.5)	40(100.0)
	100~299인	6(26.0)	17(74.0)	6(26.0)	17(74.0)	4(17.4)	19(82.6)	4(17.4)	19(82.6)	23(100.0)
	300인 이상	3(13.6)	19(86.4)	3(13.6)	19(86.4)	5(22.8)	17(77.2)	3(13.6)	19(86.4)	22(100.0)

이와 같은 모성보호조치 및 일·가족 양립지원조치가 여성근로자의 이직예방에 미치는 영향을 보면 도움이 된다는 비중이 도움이 되지 않는다는 비중을 웃돌고 있다. 산업별로는 특히 교육서비스업에서 상대적으로 도움이 된다는 비중이 높다.

〈표 IV-30〉 모성보호조치 및 일·가족 양립지원조치가 여성근로자의 이직예방에 미치는 영향

(단위: 개소, %)

유형	아주 도움	조금 도움	별로 도움 안됨	거의 도움 안됨	계	
전체	9(19.0)	275(53.4)	115(22.4)	27( 5.2)	515(100.0)	
업종	도소매/숙박	36(19.9)	91(50.3)	43(23.8)	11( 6.0)	181(100.0)
	사업서비스	5(12.9)	22(56.4)	11(28.2)	1( 2.5)	39(100.0)
	교육서비스	32(25.0)	73(57.0)	17(13.3)	6( 4.7)	128(100.0)
노조	있음	26(20.6)	65(51.5)	27(21.5)	8( 6.4)	126(100.0)
	없음	71(18.3)	209(54.1)	88(22.7)	19( 4.9)	387(100.0)
기업규모	100인 미만	56(18.9)	154(52.1)	68(22.9)	18( 6.1)	296(100.0)
	100~299인	24(17.2)	79(56.8)	31(22.3)	5( 3.7)	139(100.0)
	300인 이상	18(22.5)	42(52.5)	16(20.0)	4( 5.0)	80(100.0)

## 6. 향후 여성단시간근로자 활용여부 및 인사방침

앞으로 여성단시간근로자를 활용할 방침을 보면 516개 기업체 중 104개 기업체에서 앞으로 여성단시간근로자를 활용할 계획이 있는 것으로 나타났다. 업종별로는 도소매음식숙박업과 교육서비스업에서 높고, 사업서비스업은 17.9%로 낮은 편이다. 제조업, 건설업, 금융보험업 등에서는 활용할 계획이 전혀 없는 것으로 나타났다.

〈표 IV-31〉 향후 여성 단시간근로자 활용 계획 유무

(단위: 개소, %)

유형	있다	없다	계	
전체	104(20.1)	412(70.9)	516(100.0)	
업종	도소매/숙박	35(19.3)	146(80.7)	181(100.0)
	사업서비스	7(17.9)	32(82.1)	39(100.0)
	교육서비스	47(36.5)	82(63.5)	129(100.0)
노조	있음	21(16.7)	105(83.3)	126(100.0)
	없음	83(21.4)	305(78.6)	388(100.0)
기업규모	100인 미만	60(20.3)	236(79.7)	296(100.0)
	100~299인	26(18.5)	114(81.5)	140(100.0)
	300인 이상	18(22.5)	62(77.5)	80(100.0)

110 여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간근로모델 개발

향후 여성단시간근로자를 활용할 계획이 있을 때 여성단시간근로자에 대한 인사방침을 보면 단순작업에 활용, 정규직의 보조로서 활용 등이 각각 27.2%와 20.5%로 과반수를 차지하고 있다. 정규직과 같은 기간근로자로 활용할 계획이 21.9%로 높지만, 정규직을 대체하여 기간노동력으로 활용할 계획이 있다는 비중도 21.9%로 적지 않은 것으로 나타났다.

〈표 IV-32〉 여성 단시간근로자 활용 시 인사방침(복수응답)  
(단위: 개소, %)

유 형	정규직의 보조	단순작업에 활용	정규직과 함께 기간노동자화	정규직 대체 기간 노동자화	전문지식·기술 업무 필요시	계	
전 체	27(20.5)	36(27.3)	29(21.9)	29(21.9)	11( 8.4)	132(100.0)	
업종	도소매/숙박	15(32.6)	11(23.9)	17(36.9)	3( 6.6)	46(100.0)	
	사업서비스	-	5(71.4)	1(14.3)	1(14.3)	7(100.0)	
	교육서비스	6(10.9)	13(23.6)	6(10.9)	20(36.4)	10(18.2)	55(100.0)
노조	있음	2( 7.6)	9(34.6)	7(26.9)	5(19.3)	3(11.6)	26(100.0)
	없음	25(23.5)	27(25.4)	22(20.8)	24(22.7)	8( 7.6)	106(100.0)
기업 규모	100인 미만	18(23.4)	21(27.3)	13(16.9)	19(24.7)	6( 7.7)	77(100.0)
	100~299인	6(17.2)	12(34.3)	8(22.8)	8(22.8)	1( 2.9)	35(100.0)
	300인 이상	3(15.0)	3(15.0)	8(40.0)	2(10.0)	4(20.0)	20(100.0)

주: 복수응답으로 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

산업별로 보면 교육서비스업은 정규직을 대체하여 기간노동력으로 활용할 계획, 사업서비스직은 단순작업에 활용, 도소매숙박업은 정규직과 함께 기간노동력화의 비중이 상대적으로 높아 차이를 보이고 있다. 한편 교육서비스업은 전문지식·기술이 필요한 경우에 활용할 계획의 비중이 다른 업종에 비해 높다. 이는 방과후 학교지도강사의 급증에 기인한다.

앞으로 여성단시간근로자의 비중에 대한 전망을 보면 현 수준 유지가 76.1%로 가장 높으며, 확대와 축소 비중을 보면 확대 비중이 약간 높다.

〈표 IV-33〉 여성 단시간근로자 활용 비중에 대한 전망

(단위: 개소, %)

유 형	크게 확대	조금 확대	현 수준 유지	조금 축소	크게 축소	계	
전 체	14( 2.8)	62(12.1)	393(76.1)	24( 4.6)	23( 4.4)	516(100.0)	
업종	도소매/숙박	4( 2.3)	17( 9.4)	152(83.9)	5( 2.8)	3( 1.6)	181(100.0)
	사업서비스	1( 2.6)	8(20.5)	28(71.7)	1( 2.6)	1( 2.6)	39(100.0)
	교육서비스	6( 4.6)	20(15.5)	79(61.2)	12( 9.3)	12( 9.3)	129(100.0)
노조	있음	2( 1.6)	17(13.5)	95(75.5)	4( 3.1)	8( 6.3)	126(100.0)
	없음	12( 3.0)	45(11.6)	296(76.3)	20( 5.2)	15( 3.9)	388(100.0)
기업 규모	100인 미만	8( 2.7)	40(13.5)	222(75.1)	14( 4.7)	12( 4.0)	296(100.0)
	100~299인	5( 3.6)	11( 7.9)	112(80.1)	5( 3.6)	7( 5.1)	140(100.0)
	300인 이상	1( 1.3)	11(13.8)	59(73.7)	5( 6.2)	4( 5.0)	80(100.0)

여성단시간근로자들의 활용이 확대될 것으로 전망하는 이유는 업무량변동에 대처하기 쉽기 때문 51.3%로 과반수를 넘고 있으며, 저렴한 인건비, 채용용이 등의 순이다. 산업별로는 도소매숙박업과 교육서비스업은 업무량변동에 대처하기 쉽기 때문의 비중이, 사업서비스업은 저렴한 인건비의 비중이 상대적으로 높은 편이다.

〈표 IV-34〉 여성 단시간근로자의 활용이 확대될 것이라 전망하는 이유

(단위: 개소, %)

유 형	저렴한 인건비	계절적 업무량 변동 대처 용이	채용 용이	기타	계	
전 체	25(32.8)	39(51.3)	7( 9.3)	5( 6.6)	76(100.0)	
업종	도소매/숙박	5(23.8)	12(57.1)	3(14.2)	1( 4.7)	21(100.0)
	사업서비스	4(44.5)	3(33.3)	1(11.1)	1(11.1)	9(100.0)
	교육서비스	9(34.7)	13(50.0)	3(11.5)	1( 3.8)	26(100.0)
노조	있음	7(36.8)	10(52.6)	1( 5.3)	1( 5.3)	19(100.0)
	없음	18(31.5)	29(50.8)	6(10.6)	4( 7.1)	57(100.0)
기업 규모	100인 미만	17(35.4)	24(50.0)	5(10.4)	2( 4.2)	48(100.0)
	100~299인	4(25.0)	9(56.2)	2(12.6)	1( 6.2)	16(100.0)
	300인 이상	4(33.3)	6(50.0)	-	2(16.7)	12(100.0)

112 여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간근로모델 개발

여성단시간근로자들의 활용이 축소될 것으로 전망하는 이유를 보면 2007년 7월 1일부터 시행된 비정규직법 시행으로 차별시정 등 문제점이 야기될 것으로 전망되기 때문이라는 비중이 55.3%로 가장 높고, 그 다음으로 낮은 작업능률, 낮은 충성심 등의 이유를 제시하고 있다. 도소매음식숙박업은 낮은 작업능률, 사업서비스업은 낮은 충성심, 교육서비스업은비정규직법으로 인한 문제점이란 비중이 상대적으로 높다.

기간제및단시간근로자보호등에관한법률은 기간제 근로자를 2년을 초과하여 사용하는 경우 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로자를 체결(고용의제)한 것으로 보도록 규정하고 있다(제4조 제2항). 이 규정은 2007년 7월 1일 이후 근로계약이 체결·갱신되거나 기존의 근로계약을 연장하는 경우에 한해서 적용한다. 기간제 근로자란 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자를 말하는바, 단시간근로자도 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 경우에는 기간제 근로자의 범위에 당연히 포함되어 사용기간이 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약(단시간근로계약)을 체결한 것으로 간주하도록 지도하고 있다(노동부 비정규직 대책팀-1370, 2007.4.25).

〈표 IV-35〉 여성 단시간근로자 활용이 줄어든 것이라 전망하는 이유  
(단위: 개소, %)

유 형	잔업의 어려움	낮은 작업능률	낮은 충성심	비정규직법으로 인한 문제점 야기	기타	계	
전 체	2( 4.2)	15(31.9)	3( 6.4)	26(55.4)	1( 2.1)	47(100.0)	
업종	도소매/숙박	2(25.0)	4(50.0)	1(12.5)	1(12.5)	-	8(100.0)
	사업서비스	-	-	1(50.0)	1(50.0)	-	2(100.0)
	교육서비스	-	5(20.8)	1( 4.2)	17(70.8)	1( 4.2)	24(100.0)
노조	있음	-	2(16.7)	1( 8.3)	9(75.0)	-	12(100.0)
	없음	2( 5.7)	13(37.1)	2( 5.7)	17(48.6)	1( 2.9)	35(100.0)
기업 규모	100인 미만	-	11(42.2)	-	14(53.9)	1( 3.9)	26(100.0)
	100~299인	1( 8.4)	2(16.6)	1( 8.4)	8(66.6)	-	12(100.0)
	300인 이상	1(11.2)	2(22.2)	2(22.2)	4(44.4)	-	9(100.0)

## 7. 육아기 근로시간단축제도

육아휴직제도는 전일휴직형(휴직기간동안 전혀 근로를 제공하지 않는 유형) 육아휴직제도와 근무시간단축형(: 휴직기간 동안 근로기간을 단축해 근무하는 유형) 육아휴직제도로 구분된다. 남녀고용평등법은 전일휴직형만 인정하고 있다.

최근 개정된 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률은 근로자의 육아휴직제도 활용을 촉진하기 위하여 육아휴직 분할 사용제도를 도입하는 등 제도를 개선하고, 육아휴직 대신 근로시간 단축의 방법으로 일과 육아를 병행할 수 있는 육아기 근로시간 단축제도를 신설하였다.

육아기 근로시간 단축제도는 기존의 전일제 육아휴직 대신 주 15시간 이상 30시간 이내의 범위에서 근무하는 육아기 근로시간 단축을 근로자가 신청할 수 있도록 하고, 사업주는 해당 사업장의 사업 운영에 현저하게 지장이 있다고 판단하면 허용하지 아니할 수 있다.

조사대상업체 중 육아기 근로시간 단축제도를 시행할 경우 활용할 계획 여부를 보면 희망자가 있을 경우 활용 57.8%, 도입계획 없음 31.8%, 적극 활용 10.2%의 순이다. 산업별로는 교육서비스업에서 활용비중이 다른 업종에 비해 상대적으로 높은 편이다.

〈표 IV-36〉 육아기 근로시간 단축제도 시행 시 활용할 계획의 유무  
(단위: 개소, %)

유형		적극 활용	희망자가 있을 경우	도입 계획 없음	계
전체		53(10.2)	298(57.9)	164(31.9)	515(100.0)
업종	도소매/숙박	10( 5.5)	113(62.5)	58(32.0)	181(100.0)
	사업서비스	1( 2.5)	24(61.6)	14(35.9)	39(100.0)
	교육서비스	34(26.5)	72(56.3)	22(17.2)	128(100.0)
노조	있음	10( 7.9)	71(56.3)	45(35.8)	126(100.0)
	없음	43(11.2)	226(58.4)	118(30.4)	387(100.0)
기업 규모	100인 미만	34(11.6)	171(57.9)	90(30.5)	295(100.0)
	100~299인	16(11.4)	80(57.2)	44(31.4)	140(100.0)
	300인 이상	3( 3.7)	47(58.7)	30(37.6)	80(100.0)

## 8. 재고용

육아나 가사 등 일신상의 사유로 퇴직하였지만 귀사 또는 타사 근무경험이 있는 여성을 재고용한 경험이 있는 가를 보면 재고용한 사례가 있다는 기업체는 516개 기업체 중 104개소(20.2%)인 것으로 나타났다. 산업별로 보면 보건사회복지업에서 50%로 가장 높고, 운수 및 통신업 36.3%, 금융보험업 31.5%, 도소매음식숙박업 27.1% 등의 순이다.

〈표 IV-37〉 최근 3년 이내 일신 상의 이유로 자사/타사에서 퇴직한 여성을 재고용한 경험

(단위: 개소, %)

유형		있다	없다	계
전체		104(20.2)	412( 79.8)	516(100.0)
업종	제조업	7(14.5)	41(85.5)	48(100.0)
	건설업	1( 7.6)	12(92.4)	13(100.0)
	도소매/숙박	49(27.1)	132(72.9)	181(100.0)
	운수 및 통신	4(36.3)	7(63.7)	11(100.0)
	금융보험	6(31.5)	13(68.5)	19(100.0)
	사업서비스	4(10.3)	35(89.7)	39(100.0)
	공공행정	1( 7.6)	12(92.4)	13(100.0)
	교육서비스	17(13.2)	112(86.8)	129(100.0)
	보건사회복지	11(50.0)	11(50.0)	22(100.0)
기타	4( 9.7)	37(90.3)	41(100.0)	
노조	있음	23(18.2)	103(81.8)	126(100.0)
	없음	80(20.6)	308(79.3)	388(100.0)
기업 규모	100인 미만	35(25.0)	105(75.0)	140(100.0)
	100~299인	49(16.5)	247(83.5)	296(100.0)
	300인 이상	20(25.0)	60(75.0)	80(100.0)

퇴직한 여직원을 단시간근로자를 재고용하는 이유를 보면 경력이 있어서라는 응답이 60%, 필요한 업무가 있어서라는 응답도 40%에 이른다.

〈표 IV-38〉 퇴직여직원을 단시간근로자로 재고용하는 이유  
(단위: 개소, %)

유형	경력이 있어서	업무능력이 좋아서	필요한 업무 있어서	저렴한 인건비	기타	계
전체	3( 60.0)	-	2(40.0)	-	-	5(100.0)
업종	제조업	-	-	-	-	-
	건설업	-	-	-	-	-
	도소매/숙박	1(100.0)	-	-	-	1(100.0)
	운수 및 통신	-	-	-	-	-
	금융보험	-	-	-	-	-
	사업서비스	-	-	-	-	-
	공공행정	-	-	-	-	-
	교육서비스	2( 50.0)	-	2(50.0)	-	4(100.0)
	보건사회복지	-	-	-	-	-
기타	-	-	-	-	-	
노조	있음	1(100.0)	-	-	-	1(100.0)
	없음	2( 50.0)	-	2(50.0)	-	4(100.0)
기업	100인 미만	1( 50.0)	-	1(50.0)	-	2(100.0)
	100~299인	1( 50.0)	-	1(50.0)	-	2(100.0)
규모	300인 이상	1(100.0)	-	-	-	1(100.0)

단시간근로자로 재고용한 여직원의 업무성과에 대한 평가를 보면 산업을 불문하고 만족한다는 비중이 압도적이다.

〈표 IV-39〉 단시간근로자로 재고용한 여직원의 업무성과에 대한 평가  
(단위: 개소, %)

유형	매우 만족	조금 만족	조금 불만족	매우 불만족	계	
전체	1( 20.0)	4( 80.0)	-	-	5(100.0)	
업종	제조업	-	-	-	-	
	건설업	-	-	-	-	
	도소매/숙박	1(100.0)	-	-	-	1(100.0)
	운수 및 통신	-	-	-	-	
	금융보험	-	-	-	-	
	사업서비스	-	-	-	-	
	공공행정	-	-	-	-	
	교육서비스	1( 25.0)	3( 75.0)	-	-	4(100.0)
	보건사회복지	-	-	-	-	
기타	-	-	-	-		
노조	있음	-	1(100.0)	-	1(100.0)	
	없음	1( 25.0)	3( 75.0)	-	4(100.0)	
기업	100인 미만	-	2(100.0)	-	2(100.0)	
	100~299인	1( 50.0)	1( 50.0)	-	2(100.0)	
규모	300인 이상	-	1(100.0)	-	1(100.0)	

여성근로자 재고용할 때 선호하는 학력수준은 초대졸 이상이 60%로 고졸이하 40%를 웃도는 것으로 나타났다.

〈표 IV-40〉 퇴직 여직원을 단시간근로자로 재고용 시 여직원의 선호 학력  
(단위: 개소, %)

유 형		대졸 이상	전문대졸	고졸 이하	계
전 체		2( 40.0)	1(20.0)	2(40.0)	5(100.0)
업종	제조업	-	-	-	-
	건설업	-	-	-	-
	도소매/숙박	1(100.0)	-	-	1(100.0)
	운수 및 통신	-	-	-	-
	금융보험	-	-	-	-
	사업서비스	-	-	-	-
	공공행정	-	-	-	-
	교육서비스	2( 50.0)	1(25.0)	1( 25.0)	4(100.0)
	보건사회복지	-	-	-	-
	기타	-	-	-	-
노조	있음	1(100.0)	-	-	1(100.0)
	없음	1( 25.0)	1(25.0)	2(50.0)	4(100.0)
기업규모	100인 미만	-	1(50.0)	1(50.0)	2(100.0)
	100~299인	1( 50.0)	-	1(50.0)	2(100.0)
	300인 이상	1(100.0)	-	-	1(100.0)

퇴직여직원을 다시 재고용하지 않는 이유를 보면 적합직무가 없다는 비중이 36.1%로 가장 높고, 그 다음으로 현재도 인력과다 26.5% 등의 순이다. 산업별로는 현재에도 인력이 과다하다는 비중이 가장 높은 운수 및 통신업을 제외하고는 적합직무 부족을 재고용하지 않는 가장 주된 이유로 제시하고 있다.

〈표 IV-41〉 여직원을 재고용하지 않거나 원하지 않는 이유  
(단위: 개소, %)

유 형	현재 인력 과다	낮은 생산성	적합 직무 없음	높은 눈높이	근태관리 문제	나이 많아 관리 어려움	적응력 문제	기타	계	
전 체	109(26.5)	18( 4.3)	148(36.1)	-	25( 6.1)	4( 0.9)	4( 0.9)	102(24.8)	410(100.0)	
업종	제조업	9(21.9)	3( 7.3)	13(31.7)	-	-	6(14.6)	1( 2.4)	9(21.9)	41(100.0)
	건설업	3(25.0)	1( 8.3)	5(41.6)	-	-	1( 8.3)	-	2(16.6)	12(100.0)
	도소매/숙박	40(30.5)	6( 4.5)	34(25.9)	-	9( 6.8)	1( 0.7)	3( 2.2)	38(29.0)	131(100.0)
	운수 및 통신	3(42.8)	-	-	-	-	-	-	4(57.2)	7(100.0)
	금융보험	4(30.7)	-	7(53.8)	-	-	-	-	2(15.3)	13(100.0)
	사업서비스	4(11.4)	1( 2.8)	16(45.7)	-	5(14.2)	1( 2.8)	-	8(22.8)	35(100.0)
	공공행정	4(33.3)	-	1( 8.3)	-	1( 8.3)	-	-	6(50.0)	12(100.0)
	교육서비스	37(33.3)	3( 2.7)	40(36.0)	-	3( 2.7)	-	-	28(25.2)	111(100.0)
	보건사회 복지	1( 9.0)	-	9(81.8)	-	-	-	-	1( 9.0)	11(100.0)
	기타	4(10.8)	4(10.8)	23(62.1)	-	1( 2.7)	-	1( 2.7)	4(10.8)	37(100.0)
노조	있음	(18.6)	(10.7)	(37.2)	-	( 5.8)	-	(27.4)	(100.0)	
	없음	(28.9)	( 2.2)	(35.8)	-	( 6.1)	( 1.3)	(24.1)	(100.0)	
기업 규모	100인 미만	25(23.8)	8( 7.6)	37(35.2)	-	8( 7.6)	1( 0.9)	1( 0.9)	25(23.8)	105(100.0)
	100~299인	72(29.3)	8( 3.2)	89(36.3)	-	14( 5.7)	3( 1.2)	3( 1.2)	56(22.8)	245(100.0)
	300인 이상	12(20.0)	2( 3.3)	22(36.6)	-	3( 5.0)	-	-	21(35.0)	60(100.0)

### 9. 장려금제도 활용률 및 평가

단시간여성인력의 고용유지 및 재고용을 촉진하기 위한 정부정책을 보면 경력유지 또는 단절방지를 위해 사업주에게는 육아휴직장려금, 대체인력채용장려금, 임신·출산 후계속고용장려금(비정규직 대상)을, 근로자에게는 육아휴직급여를 지원하고 있으며, 임신·출산·육아문제로 퇴직한 여성의 재취업을 지원하기 위해 여성재고용장려금, 출산 여성신규고용장려금, 여성가장고용촉진장려금등을 사업주에게 지원하고 있다. 이와 같은 장려금제도에 대한 인식정도와 이용여부를 보면 제도에 따라 많은 차이를 보이고 있다. 산전후 휴가급여, 육아휴직장려금제도에 대해서는 이용경험과 내용을 알고 있는 비중이 높지만, 대체인력채용장려금, 여성재고용장려금, 여성가장고용촉진장려금에 대해서는 아는 비중과 모른다는 비중이 비슷한 실정이다. 노조유무별로는 노동조합이 있는 기업체에서 장려금제도의 이용률이 무노조기업체에 비해 상대적으로 높은 편이다.

〈표 IV-42〉 여성고용 촉진을 위한 장려금 제도에 대한 인식  
(단위: 개소, %)

유 형	산전후 휴가급여				육아휴직 장려금				대체인력 채용장려금				계	
	이용 했음	내용 은 앎	이름 만 앎	모름	이용 했음	내용 은 앎	이름 만 앎	모름	이용 했음	내용 은 앎	이름 만 앎	모름		
전 체	250 (48.5)	214 (41.5)	40 ( 7.7)	12 ( 2.3)	91 (17.7)	308 (59.7)	71 (13.7)	46 ( 8.9)	25 ( 4.8)	241 (46.8)	103 (19.9)	147 (28.5)	516 (100.0)	
업 종	제조업	11 (22.9)	25 (52.1)	11 (22.9)	1 ( 2.1)	3 ( 6.3)	26 (54.2)	17 (35.4)	2 ( 4.1)	-	19 (39.5)	13 (27.1)	16 (33.4)	48 (100.0)
	건설업	4 (30.8)	6 (46.2)	2 (15.4)	1 ( 7.6)	3 (23.1)	7 (53.9)	1 ( 7.7)	2 (15.3)	2 (15.4)	5 (38.4)	3 (23.1)	3 (23.1)	13 (100.0)
	도소매/ 숙박	108 (59.7)	59 (32.7)	9 ( 4.9)	5 ( 2.7)	30 (16.6)	112 (61.9)	24 (13.3)	15 ( 8.2)	4 ( 2.3)	87 (48.0)	44 (24.3)	46 (25.4)	181 (100.0)
	운수 및 통신	7 (63.7)	4 (36.3)	-	-	6 (54.5)	3 (27.3)	2 (18.2)	-	1 ( 9.1)	7 (63.7)	-	3 (27.2)	11 (100.0)
	금융보험	12 (63.1)	5 (26.3)	1 ( 5.3)	1 ( 5.3)	4 (21.1)	11 (57.9)	2 (10.5)	2 (10.5)	-	9 (47.4)	3 (15.8)	7 (36.8)	19 (100.0)
	사업 서비스	19 (48.8)	17 (43.6)	2 ( 5.1)	1 ( 2.5)	6 (15.4)	23 (59.0)	7 (18.0)	3 ( 7.6)	4 (10.3)	14 (35.9)	10 (25.6)	11 (28.2)	39 (100.0)
	공공행정	8 (61.6)	5 (38.4)	-	-	5 (38.6)	6 (46.1)	-	2 (15.3)	1 ( 7.6)	6 (46.2)	3 (23.1)	3 (23.1)	13 (100.0)
	교육 서비스	52 (40.4)	63 (48.8)	11 ( 8.5)	3 ( 2.3)	23 (17.8)	79 (61.3)	10 ( 7.7)	17 (13.2)	10 ( 7.8)	60 (46.6)	17 (13.1)	42 (32.5)	129 (100.0)
	보건 사회복지	15 (68.2)	7 (31.8)	-	-	5 (22.8)	15 (68.2)	2 ( 9.0)	-	2 ( 9.0)	14 (63.6)	3 (13.7)	3 (13.7)	22 (100.0)
	기타	14 (34.2)	23 (56.1)	4 ( 9.7)	-	6 (14.6)	26 (63.4)	6 (14.6)	3 ( 7.3)	1 ( 2.4)	20 (48.7)	7 (17.0)	13 (31.7)	41 (100.0)
노 조	있음	67 (53.2)	53 (42.1)	5 ( 3.9)	1 ( 0.8)	33 (26.2)	76 (60.4)	11 ( 8.7)	6 ( 4.7)	10 ( 7.9)	64 (50.8)	24 (19.1)	28 (22.3)	126 (100.0)
	없음	182 (46.9)	161 (41.4)	35 ( 9.1)	10 ( 2.6)	57 (14.7)	232 (59.7)	60 (15.5)	39 (10.1)	15 ( 3.8)	176 (45.3)	79 (20.4)	118 (30.5)	388 (100.0)
기 업 규 모	100인 미만	70 (50.1)	57 (40.7)	8 ( 5.7)	5 ( 3.5)	28 (20.0)	85 (60.7)	19 (13.6)	8 ( 5.7)	10 ( 7.1)	66 (47.1)	29 (20.7)	35 (25.1)	140 (100.0)
	100 ~299인	127 (42.9)	133 (44.9)	30 (10.1)	6 ( 2.1)	39 (13.2)	181 (61.2)	45 (15.2)	31 (10.4)	10 ( 3.4)	131 (44.3)	57 (19.2)	98 (33.1)	296 (100.0)
	300인 이상	53 (66.3)	24 (30.0)	2 ( 2.5)	1 ( 1.2)	24 (30.1)	42 (52.5)	7 ( 8.7)	7 ( 8.7)	5 ( 6.2)	44 (55.1)	17 (21.2)	14 (17.5)	80 (100.0)

IV. 여성 단시간근로 실태조사 119

유 형	여성재고용장려금				(여성가장)고용촉진장려금				계	
	이용 했음	내용은 없음	이름만 있음	모름	이용 했음	내용은 없음	이름만 있음	모름		
전 체	15 ( 2.9)	214 (41.5)	111 (21.5)	176 (34.1)	16 ( 3.2)	198 (38.3)	114 (22.1)	188 (36.4)	516 (100.0)	
업종	제조업	-	18 (37.6)	19 (39.5)	11 (22.9)	1 ( 2.1)	20 (41.7)	14 (29.1)	13 (27.1)	48 (100.0)
	건설업	2 (15.4)	5 (38.5)	2 (15.4)	4 (30.7)	3 (23.1)	5 (38.5)	1 ( 7.7)	4 (30.7)	13 (100.0)
	도소매 /숙박	5 ( 2.8)	76 (41.9)	43 (23.8)	57 (31.5)	2 ( 1.2)	68 (37.5)	53 (29.3)	58 (32.0)	181 (100.0)
	운수 및 통신	-	7 (63.7)	1 ( 9.1)	3 (27.2)	1 ( 9.1)	8 (72.8)	-	2 (18.1)	11 (100.0)
	금융 보험	-	8 (42.2)	6 (31.5)	5 (26.3)	-	6 (31.6)	3 (15.8)	10 (52.6)	19 (100.0)
	사업 서비스	1 ( 2.5)	15 (38.5)	10 (25.7)	13 (33.3)	2 ( 5.2)	12 (30.8)	12 (30.6)	13 (33.4)	39 (100.0)
	공공 행정	-	5 (38.4)	1 ( 7.7)	7 (53.9)	-	5 (38.5)	2 (15.4)	6 (46.1)	13 (100.0)
	교육 서비스	4 ( 3.2)	43 (33.4)	21 (16.2)	61 (47.2)	4 ( 3.1)	44 (34.2)	20 (15.5)	61 (47.2)	129 (100.0)
	보건사회 복지	2 ( 9.1)	14 (63.7)	2 ( 9.1)	4 (18.1)	1 ( 4.6)	12 (54.6)	4 (18.1)	5 (22.7)	22 (100.0)
	기타	1 ( 2.5)	23 (56.1)	6 (14.6)	11 (26.8)	2 ( 4.8)	18 (43.9)	5 (12.2)	16 (39.1)	41 (100.0)
노조	있음	4 ( 3.2)	64 (50.8)	25 (19.8)	33 (26.2)	4 ( 3.2)	54 (42.9)	23 (18.2)	45 (35.7)	126 (100.0)
	없음	11 ( 2.8)	149 (38.5)	86 (22.1)	142 (36.6)	12 ( 3.0)	144 (37.2)	90 (23.2)	142 (36.6)	388 (100.0)
기업 규모	100인 미만	5 ( 3.6)	64 (45.8)	30 (21.4)	41 (29.2)	4 ( 2.9)	53 (37.9)	34 (24.2)	49 (35.0)	140 (100.0)
	100 ~299인	9 ( 3.0)	106 (35.8)	66 (22.4)	115 (38.8)	10 ( 3.4)	108 (36.5)	63 (21.3)	115 (38.8)	296 (100.0)
	300인 이상	1 ( 1.3)	44 (55.0)	15 (18.7)	20 (25.0)	2 ( 2.6)	37 (46.2)	17 (21.2)	24 (30.0)	80 (100.0)

120 여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간근로모델 개발

여성고용관련 장려금제도가 여성근로자의 고용유지 및 재고용에 대한 도움여부를 보면 전반적으로 도움이 된다는 응답이 산업, 노조유무, 기업규모를 불문하고 70% 수준을 보이고 있다. 이는 장려금제도에 대한 홍보가 제대로 이루어질 경우 활용률이 높아질 것이라는 것을 시사한다.

<표 IV-43> 여성고용 촉진을 위한 장려금 제도에 대한 평가

(단위: 개소, %)

유 형	산전후 휴가급여				육아휴직 장려금				대체인력 채용장려금				계	
	아주 도움	조금 도움	별로 도움 안됨	거의 도움 안됨	아주 도움	조금 도움	별로 도움 안됨	거의 도움 안됨	아주 도움	조금 도움	별로 도움 안됨	거의 도움 안됨		
전 체	213 (41.4)	216 (41.9)	73 (14.1)	13 (2.6)	167 (32.5)	223 (43.4)	108 (21.0)	16 (3.1)	130 (25.3)	236 (45.9)	128 (24.9)	20 (3.9)	515 (100.0)	
업종	제조업	12 (25.0)	18 (37.6)	14 (29.1)	4 (8.3)	9 (18.7)	20 (41.7)	14 (29.2)	5 (10.4)	6 (12.5)	19 (39.5)	18 (37.5)	5 (10.5)	48 (100.0)
	건설업	2 (16.6)	7 (58.3)	3 (25.1)	-	2 (16.6)	4 (33.4)	5 (41.6)	1 (8.4)	3 (25.1)	4 (33.3)	4 (33.3)	1 (8.3)	12 (100.0)
	도소매/ 숙박 운수 및 통신	90 (49.8)	61 (33.7)	27 (14.9)	3 (1.6)	65 (35.9)	62 (34.3)	49 (27.1)	5 (2.7)	44 (24.4)	76 (41.9)	53 (29.3)	8 (4.4)	181 (100.0)
	금융보험	5 (45.5)	2 (18.1)	3 (27.3)	1 (9.1)	4 (36.3)	3 (27.3)	3 (27.3)	1 (9.1)	3 (27.3)	5 (45.4)	3 (27.3)	-	11 (100.0)
	사업	6 (31.5)	10 (52.7)	2 (10.5)	1 (5.3)	1 (5.3)	12 (63.2)	6 (31.5)	-	-	11 (57.8)	8 (42.2)	-	19 (100.0)
	서비스	13 (33.4)	21 (53.8)	4 (10.3)	1 (2.5)	10 (25.7)	21 (53.8)	7 (17.9)	1 (2.6)	8 (20.6)	18 (46.2)	10 (25.6)	3 (7.6)	39 (100.0)
	공공행정	6 (46.2)	6 (46.2)	1 (7.6)	-	6 (46.2)	5 (38.5)	2 (15.3)	-	3 (23.1)	9 (69.3)	1 (7.6)	-	13 (100.0)
	교육	56 (43.5)	59 (45.8)	13 (10.0)	1 (0.7)	54 (42.2)	59 (46.1)	14 (10.9)	1 (0.8)	49 (38.3)	61 (47.7)	17 (13.3)	1 (0.7)	129 (100.0)
	보건사회	11 (50.1)	9 (40.9)	1 (4.5)	1 (4.5)	8 (36.3)	11 (50.1)	1 (4.5)	2 (9.1)	7 (31.9)	9 (40.9)	4 (18.1)	2 (9.1)	22 (100.0)
	복지	12 (29.2)	23 (56.1)	5 (12.3)	1 (2.4)	8 (19.5)	26 (63.4)	7 (17.1)	-	7 (17.1)	24 (58.6)	10 (24.3)	-	41 (100.0)
	기타	47 (37.4)	55 (43.7)	19 (15.0)	5 (3.9)	32 (25.4)	60 (47.6)	29 (23.1)	5 (3.9)	23 (8.3)	64 (50.8)	34 (27.0)	5 (3.9)	126 (100.0)
	노조	166 (42.8)	160 (41.3)	54 (13.9)	8 (2.0)	135 (34.8)	162 (41.9)	79 (20.5)	11 (2.8)	107 (27.6)	172 (44.4)	93 (24.1)	15 (3.8)	387 (100.0)
	기업 규모	100인 미만	57 (40.7)	59 (42.1)	23 (16.5)	1 (0.7)	41 (29.3)	63 (45.1)	31 (22.1)	5 (3.5)	32 (22.9)	61 (43.6)	41 (29.3)	6 (4.2)
100 ~299인		128 (43.4)	117 (39.6)	41 (13.9)	9 (3.1)	105 (35.8)	119 (40.5)	61 (20.7)	9 (3.0)	85 (28.9)	130 (44.3)	68 (23.1)	11 (3.7)	295 (100.0)
300인 이상		28 (35.0)	40 (50.0)	9 (11.3)	3 (3.7)	21 (26.2)	41 (51.2)	16 (20.1)	2 (2.5)	13 (16.3)	45 (56.3)	19 (23.7)	3 (3.7)	80 (100.0)

IV. 여성 단시간근로 실태조사 121

유 형	여성재고용장려금				(여성가장)고용촉진장려금				계	
	아주 도움	조금 도움	별로 도움 안됨	거의 도움 안됨	아주 도움	조금 도움	별로 도움 안됨	거의 도움 안됨		
전 체	128 (24.9)	241 (46.9)	122 (23.8)	23 ( 4.4)	132 (25.6)	243 (47.3)	116 (22.6)	23 ( 4.5)	514 (100.0)	
업종	제조업	7 (14.6)	21 (43.8)	16 (33.3)	4 ( 8.3)	9 (18.8)	20 (41.7)	16 (33.3)	3 ( 6.2)	48 (100.0)
	건설업	3 (25.1)	4 (33.3)	4 (33.3)	1 ( 8.3)	4 (33.3)	4 (33.3)	3 (25.1)	1 ( 8.3)	12 (100.0)
	도소매/ 숙박	44 (24.4)	76 (41.9)	49 (27.1)	12 ( 6.6)	41 (22.7)	81 (44.8)	47 (25.9)	12 ( 6.6)	181 (100.0)
	운수 및 통신	3 (27.3)	4 (36.4)	3 (27.3)	1 ( 9.0)	3 (27.2)	4 (36.4)	3 (27.2)	1 ( 9.2)	11 (100.0)
	금융 보험	-	11 (57.8)	8 (42.2)	-	-	11 (57.8)	8 (42.2)	-	19 (100.0)
	사업 서비스	6 (15.4)	23 (58.9)	8 (20.6)	2 ( 5.1)	9 (23.1)	21 (53.8)	7 (17.9)	2 ( 5.2)	39 (100.0)
	공공 행정	3 (23.1)	8 (61.6)	2 (15.3)	-	3 (23.1)	8 (61.6)	2 (15.3)	-	13 (100.0)
	교육 서비스	47 (36.7)	63 (49.3)	17 (13.3)	1 ( 0.7)	49 (38.3)	62 (48.5)	16 (12.5)	1 ( 0.7)	128 (100.0)
	보건사 회복지	7 (31.9)	9 (40.9)	4 (18.1)	2 ( 9.1)	6 (27.3)	12 (54.5)	2 ( 9.1)	2 ( 9.1)	22 (100.0)
	기타	8 (19.6)	22 (53.6)	11 (26.8)	-	8 (19.6)	20 (48.8)	12 (29.2)	1 ( 2.4)	41 (100.0)
노조	있음	22 (17.5)	66 (52.4)	33 (26.1)	5 ( 3.9)	23 (18.2)	63 (50.1)	34 (26.9)	6 ( 4.8)	126 (100.0)
	없음	106 (27.3)	175 (45.3)	88 (22.8)	18 ( 4.6)	109 (28.2)	180 (46.5)	81 (20.9)	17 ( 4.4)	387 (100.0)
기업 규모	100인 미만	30 (21.5)	66(47.2)	39 (27.8)	5 ( 3.5)	31 (22.2)	65 (46.5)	39 (27.8)	5 ( 3.5)	140 (100.0)
	100~ 299인	86 (29.2)	130 (44.3)	63 (21.4)	15 ( 5.1)	88 (29.9)	134 (45.6)	58 (19.7)	14 ( 4.7)	294 (100.0)
	300인 이상	12 (15.1)	45 (56.2)	20 (25.0)	3 ( 3.7)	13 (16.2)	44 (55.1)	19 (23.7)	4 ( 5.0)	80 (100.0)

## 10. 정부정책

여성단시간근로자의 고용유지 및 재고용을 촉진하기 위한 정부정책을 보면 고용유지 및 재고용을 위해 정부가 우선적으로 하여야 할 정책과제로 고용유지 및 재고용시 각종 장려금 제공이 14.4%로 가장 높고, 그 다음으로 단시간적합직무 개발 11.7%, 공보육 및 공공양육시설 확충 11.5% 등이다. 이외에도 퇴직여성에 대한 재교육 및 재훈련비용지원(8.8%), 재고용시 감세혜택 제공(8.1%), 사회보험료 경감(7.8%) 등의 순이다. 산업별로는 고학력여성이 많이 진출하고 있는 교육서비스업에서는 단시간적합직무 개발, 공보육 및 공공양육시설 확충, 고용안정기능 확충을 주요 정부정책으로 제시하고 있는 반면 도소매음식숙박업과 사업서비스업에서는 재고용시 각종 장려금 지원이 우선순위가 가장 높은 정책과제인 것으로 나타났다.

기업규모별로는 300인 이상 대기업에서는 단시간적합직무의 개발, 300인 미만 중소기업에서는 재고용시 각종 장려금 지원의 비중이 가장 높은 편이다.

〈표 IV-44〉 단시간 여성인력의 고용유지 및 재고용 촉진을 위해 필요한 정책  
(단위: 이유, %)

유 형	1순위	2순위	3순위	
전 체	재고용 시 각종 장려금 (14.4)	단시간 적합 직무 개발 (11.7)	공보육 및 공공 양육시설 확충 (11.5)	
업종	제조업	재고용 시 각종 장려금 (27.1)	재고용 시 감세 혜택 (12.7)	공보육 및 공공 양육시설 확충 (12.7)
	건설업	단시간 적합 직무 개발 (19.0)	재고용 시 각종 장려금 (11.9)	공보육 및 공공 양육시설 확충 (11.9)
	도소매/숙박	재고용 시 각종 장려금 (15.5)	공보육 및 공공 양육시설 확충 (11.3)	단시간 적합 직무 개발 (11.1)
	운수 및 통신	재고용 시 각종 장려금 (16.2)	단시간 적합 직무 개발 (13.9)	재고용 시 감세 혜택 (11.6)
	금융보험	공보육 및 공공 양육시설 확충 (16.3)	단시간 적합 직무 개발 (12.7)	재고용 시 각종 장려금 (10.9)
	사업서비스	재고용 시 각종 장려금 (16.8)	단시간 적합 직무 개발 (12.8)	공보육 및 공공 양육시설 확충 (11.2)
	공공행정	공보육 및 공공 양육시설 확충 (15.6)	고용안정기능 확충 (11.7)	방과 후 교실 확대 (11.7)
	교육서비스	단시간 적합 직무 개발 (12.5)	공보육 및 공공 양육시설 확충 (10.8)	고용안정기능 확충 (10.2)
	보건사회복지	재고용 시 각종 장려금 (13.8)	소득세 경감 등의 면세조치 (10.7)	재고용 시 감세 혜택 (10.7)
기타	재고용 시 각종 장려금 (14.5)	재고용 시 감세 혜택 (13.7)	단시간 적합 직무 개발 (12.9)	
노조	있음	재고용 시 각종 장려금 (14.0)	공보육 및 공공 양육시설 확충 (12.5)	단시간 적합 직무 개발 (12.2)
	없음	재고용 시 각종 장려금 (14.5)	단시간 적합 직무 개발 (12.3)	공보육 및 공공 양육시설 확충 (11.2)
기업 규모	100인 미만	재고용 시 감세 혜택 (14.7)	단시간 적합 직무 개발 (11.6)	퇴직여성에 대한 교육/훈련 비용 지원 (10.2)
	100~299인	재고용 시 각종 장려금 (14.5)	공보육 및 공공 양육시설 확충 (12.9)	단시간 적합 직무 개발 (10.7)
	300인 이상	단시간 적합 직무 개발 (14.4)	재고용 시 각종 장려금 (13.6)	고용안정기능 확충 (10.3)



## 양질의 여성단시간근로모델

1. 경력단절 방지형 고용모델
2. 경력 재개형 고용모델

초대졸 이상 고학력 여성단시간근로가 양질의 노동방식으로 나아가기 위한 모델로서는 크게 두 가지 모델이 존재한다. 하나는 경력단절을 방지하기 위한 고용모델이고, 다른 하나는 경력재개형 고용모델이다.

## 1. 경력단절 방지형 고용모델

경력단절 방지형 고용모델이란 현재 근무하고 있는 사업장에서 계속 고용되어 경력이 단절되는 것을 방지하기 위한 고용모델이다. 이 모델은 다시 계속고용모델과 전환형 고용모델로 구분된다.

### 가. 계속 고용모델

계속고용모델은 근로시간의 장단을 불문하고 여성근로자가 계속적으로 하나의 사업장에서 고용이 계속 유지될 수 있도록 하는 방안이다.

정부에서 여성근로자의 계속고용을 위해 실시하고 있는 각종 제도, 실태, 문제점을 살펴본 다음 일본의 경험도 함께 살펴본다.

현재 정부에서는 고용보험기금에서 여성근로자의 고용유지를 위해 사업주에게 육아휴직 장려금, 대체인력채용장려금, 임신·출산 후 계속고용지원금을 지원하고 있다.

먼저 육아휴직장려금은 육아휴직기간 동안 사업주가 부담하여야 할 퇴직금 적립금, 각종 사회보험료 등의 간접 노무관리비용 충당을 지원하기 위해 도입된 제도로서, 근로자에게 육아휴직을 30일 이상(산전후 휴가 제외) 부여하고, 육아휴직 종료 후 30일 이상 근로자로 계속 고용하는 사업주에게 지원된다. 노동부장관이 고시하는 금액이 지급된다(1995년 7월에는 대기업 1인당 8만원(중소기업 12만원), 2000년에는 대기업과 중소기업 모두 20만원, 2007년 현재 육아휴직기간(대규모기업의 경우 산후유급휴가기간 포함)동안 우선지원대기업은 월 35만원, 대기업은 1인당 월 20만원 지급). 육아휴직 장려금 지급실적은 해를 거듭할수록 증가하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 V-1〉 육아휴직장려금 지급실적

(단위 : 개소, 명, 백만원, %)

연 도	건 수	인 원	지원액	1인당 월 지원금액	(육아휴직장려금자/육아 휴직급여자) 비율(%)
1995	69	494	57	8~12만원	-
1996	442	4,099	1,487	8~12만원	-
1997	473	4,185	2,031	9~13.5만원	-
1998	475	4,404	2,334	11~14만원	-
1999	322	1,972	1,148	12~15만원	-
2000	401	2,226	1,422	20만원	-
2001	542	3,136	2,804	20만원	-
2002	461	2,227	2,836	20만원	59.2
2003	802	3,877	5,255	20만원	56.9
2004	1,330	4,561	6,733	20~35만원	49.0
2005	1,551	4,594	7,217	20~35만원	42.9
2006	2,011	6,436	9,815	20~50만원	47.1

자료: 노동부.

대체인력채용장려금은 육아휴직 개시일 90일 이전부터 대체인력을 신규로 30일 이상 채용하고, 직장에 복귀한 육아휴직자를 30일 이상 고용한 경우한 경우에 지원하며, 대체인력을 채용한 날부터 육아휴직종료일까지 대체인력을 사용한 기간동안 1인당 매 월 20만원(우선지원대상기업 30만원)을 지원한다.

전술한 두 제도는 주로 풀타임 여성근로자의 육아휴직 및 육아휴직에 따른 대체인력을 채용한데에 따른 사업주지원이라면, 임신·출산 후 계속고용지원금은 비정규직을 대상으로 한다는 제도이다. 이 제도는 산전후휴가 중이거나 임신 16주 이상(처음에는 34주 이상)인 기간제 등 비정규직 여성근로자를 계속 고용한 사업주에게 인센티브를 제공하여 비정규직 여성근로자의 고용안정 및 모성보호를 도모하기 위한 제도로서 2006년 7월 1일부터 시행하고 있다. 근로계약기간이 1년 이하인 자 또는 파견근로자로서 산전후휴가 중이거나, 임신 16주 이상인 여성근로자와 근로계약기간 또는 파견계약기간 중

료 즉시 다시 1년 이상의 근로계약을 체결한 사업주에게 지원하며, 기간의 정함이 없이 계속 고용시에는 6월간 매월 60만원, 1년 이상의 기간을 정하여 계속 고용시에는 6월간 매월 40만원 지급한다. 동제도의 이용률은 아주 낮은 것으로 보고되고 있다.

임신중이거나 산전후 휴가를 마친 근로자의 고용을 연장한 사업주에게 지급하지만 인력이 풍부한 현실을 고려할 때 사업주는 임신기간중 생산성 저하 우려, 계약기간 연장에 따른 제반 문제점을 우려하여 동제도의 이용을 기피하고 있는 것이 현실이다.

한편 이상의 제도는 여성근로자의 계속고용을 유지하기 위한 사업주 지원인 반면 육아휴직급여는 근로자를 지원하기 위한 제도이다.

1987년 남녀고용평등법 제정시 처음으로 육아휴직제도를 도입하였다. 육아휴직 대상은 생후 3년 미만의 영아를 가진 여성근로자(1987년 법 제정시는 1년, 2005년 12월 남녀고용평등법 개정으로 3년 미만으로 확대)이다. 2001년 모성보호 3법 개정에 따른 현행의 육아휴직제도 주요 내용을 보면 ① 육아휴직대상을 남녀근로자로 확대, ② 육아휴직 근로자에 대한 소득보전을 위한 육아휴직급여 신설, ③ 육아휴직 종료 후 휴직전과 동일한 업무 또는 동등 수준의 임금을 지급하는 직무로의 복귀보장, ④ 육아휴직 기간 중 해고 금지, ⑤ 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우 금지, ⑥ 사업주에 대한 벌칙 강화 등이다.

육아휴직은 기본적으로 무급휴직이다. 육아휴직기간은 무급으로 사업주에게 급여지급 의무가 없기 때문에 배우자의 소득이 낮거나 가구소득이 적거나 불안정한 근로자의 경우 이를 활용하기가 쉽지 않음에 착안하여 2001년 11월 법 개정시 근로자의 생계지원을 위하여 육아휴직급여제도를 신설하였다. 동제도의 재원은 고용보험으로서, 지급되는 근거는 출산한 여성근로자가 육아문제로 인해 노동시장을 이탈하지 않고 계속 고용을 유지할 수 있도록 지원하기 때문이다. 지원대상은 육아휴직 요건을 갖춘 근로자로서 고용보험 피보험단위기간이 180일 이상인 근로자이며, 육아휴직급여액은 처음 도입될 때 20만원에서 시작하였으나 2003년에 30만원, 2004년에 40만원으로 인상되었고, 2007년부터는 월 50만원으로 증액되었으며, 지원기간은 여성 최대 10.5개월, 남성 최대 12개월이다.

육아휴직급여 실적은 지속적으로 증가하고 있으며, 2006년에는 13,670명이 이용하여 34,521백원이 지급되었다.

〈표 V-2〉 육아휴직급여지급실적

(단위: 명, 백만원, %)

기 간	지급액	인 원			월급 여액	평균육아 휴직일수	(육아휴가자/산전 후휴가자)비율(%)
		전 체	여 성	남 성			
2001	5	25	23	2	20만원	여 185일 남 293일	-
2002	3,087	3,763	3,685	78	20만원	여 178일 남 146일	16.6
2003	10,576	6,816	6,712	104	30만원	여 195일 남 158일	21.2
2004	20,803	9,303	9,122	181	40만원	여 209일 남 186일	24.1
2005	28,242	10,700	10,492	208	40만원	여 211일 남 185일	26.0
2006	34,521	13,670	13,440	230	40만원	여 216일 남 191일	27.9

자료 : 노동부 고용평등심의관실.

### 나. 전환형 고용모델

단시간근로가 활성화되기 위해서는 우선 단시간근로자가 많아야 하며, 단시간근로가 양질의 고용형태로서 자리잡기 위해서는 단시간 정사원제도의 활성화가 무엇보다도 필요하다. 우리나라의 경우 고용형태에 따라, 그리고 기업규모에 따라 그 격차가 아주 큰 현실에서 차별시정조치와 아울러 단시간근로의 정사원화 또한 양질의 단시간근로형태를 구축하는데 아주 필요하다.

#### 1) 육아기 단시간정사원제도

단시간근로모델은 육아와 수발기간동안에만 단시간근무를 하는 유형과 상시적으로 단시간근무를 하는 유형으로 구분된다.

육아휴직제도는 전일휴직형(휴직기간동안 전혀 근로를 제공하지 않는 유형) 육아휴

직제도와 근무시간단축형( : 휴직기간 동안 근로기간을 단축해 근무하는 유형) 육아휴직제도로 구분된다. 현행 남녀고용평등법은 전일휴직형만 인정하고 있다.

최근 개정된 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률은 근로자의 육아휴직제도 활용을 촉진하기 위하여 육아휴직 분할 사용제도를 도입하는 등 제도를 개선하고, 육아휴직 대신 근로시간 단축의 방법으로 일과 육아를 병행할 수 있는 육아기 근로시간 단축제도를 신설하였다.

육아기 근로시간 단축제도는 기존의 전일제 육아휴직 대신 주 15시간 이상 30시간 이내의 범위에서 근무하는 육아기 근로시간 단축을 근로자가 신청할 수 있도록 하고, 사업주는 해당 사업장의 사업 운영에 현저하게 지장이 있다고 판단하면 허용하지 아니할 수 있되, 이 경우 서면으로 그 사유를 해당 근로자에게 알려주도록 하는 것을 주된 내용으로 한다. 동제도의 도입으로 육아로 인한 근로자의 부담을 줄이고 특히 여성 근로자의 노동시장 이탈을 방지하는 데 기여할 것으로 정부는 기대하고 있다. 근로자가 육아를 위하여 근로시간을 단축할 경우 해당 근로자를 보호하기 위하여 임금, 연장근로 등 근로조건을 정하는 기준을 마련할 필요가 있다. 육아기 근로시간 단축을 하는 근로자의 근로조건은 당사자 간에 서면으로 정하도록 하되, 근로시간과 비례하여 정하는 근로조건 외에는 육아기 근로시간 단축을 이유로 근로조건을 불리하게 하여서는 아니 되고, 연장근로는 해당 근로자의 명시적인 청구가 있는 경우에만 주 12시간 한도로 가능하도록 하며, 육아기 근로시간 단축 기간은 평균임금 산정기간에서 제외하도록 규정하고 있다.

〈표 V-3〉 전일제 육아휴직, 육아기 근로시간 단축제 비교

구 분	전일제 육아휴직	육아기 근로시간 단축제
대 상	· 생후 3년(현재 1년) 미만의 영유아를 가진 근로자가 신청	· 전일제 육아휴직 대상자와 동일
제 외 대 상	· 계속 근로기간 1년 미만인 근로자 · 배우자가 육아휴직 중인 근로자	· 전일제 육아휴직 제외대상 이외에 사업에 현저한 지장이 있는 경우
거부시	· 500만원 이하 벌금	· 벌칙 없음. 다만, 서면통보 및 협의 위반시 500만원 이하 과태료
보 호 규 정	· 불리한 처우 및 해고 금지(징역 3년, 2000만원 벌금) · 종료 후 원직복귀(500만원 벌금) · 평균임금 계산시 제외	· 불리한 처우 및 근로조건 저하 금지(징역 3년, 2000만원 벌금) · 종료 후 원직복귀(500만원 벌금) · 평균임금 계산시 제외 · 근로조건 서면규정(500만원 과태료) · 연장근로 제한(1000만원 벌금)

육아기 근로시간 단축 사용 근로자에 대한 보호 기준이 마련됨으로써 육아기 근로시간 단축의 활용도를 높일 것으로 기대하고 있다. 또한 개정된 남녀고용평등법은 육아기 근로시간단축제도의 실효성을 담보하기 위해 육아기 근로시간 단축을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하는 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하고, 육아기 근로시간 단축 종료 후 같은 업무 등에 복귀시키지 아니할 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처하며, 배우자 출산휴가를 주지 아니하거나 육아기 근로시간 단축 시 근로조건을 서면으로 정하지 아니한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과하고 있다.

<표 V-4> 외국의 근로시간 단축제 도입 사례

국 가	주 요 내 용
일 본	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 1세미만의 자녀를 가진 근로자 : 육아휴직 또는 <b>근로시간 단축</b>을 부여할 의무를 사업주에게 부과</li> <li>· 1세~3세 미만의 경우 : 육아휴직 또는 <b>근로시간 단축</b>, 기타 이와 유사한 조치(Flexible Time, 시업 또는 중업시각 변경, 보육시설 설치 등)를 취할 것을 사업주 의무화</li> <li>· 3세이상~초등학교 입학까지 : 위 조치에 대해 사업주의 노력의무 부여</li> <li>· 근무시간 단축 근로자 임금은 단축 전 급여수준을 고려하여 노사합의로 결정</li> </ul>
스웨덴	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 자녀가 8세될 때까지 유급 육아휴직(480일 중 한 부모 최대 420일 사용 가능)을 전일제와 <b>파트타임제</b> 중 선택 사용 가능</li> <li>* 하프타임, 쿼터타임, 1/8타임 등 하프타임 2일이 풀타임 1일로 계산</li> </ul>
덴마크	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 32주 동안 주어지는 육아휴직을 <b>파트타임</b>으로 활용 가능하고 정해진 육아휴직급여 총액 수급이 가능</li> <li>* 사용예 : 반일제 근로로 복귀시 64주 동안 육아휴직 가능</li> </ul>
노르웨이	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 육아휴직이 전일제, <b>근로시간 단축형</b>으로 운영되며 당사자와 사용자간의 합의에 의해 구체적인 근무시간 조정</li> </ul>
프랑스	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 자녀 3세 까지 전일제와 <b>파트타임제</b>로 운영</li> <li>* 주당 근로시간이 16시간 이상인 자는 근로시간의 1/5이 단축될 수 있는 파트타임제 운영</li> </ul>
중 국	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 아동 연령 12개월까지 여성에게는 1일당 1 유급근무시간 동안 아동의 식사를 위한 시간을 가질 수 있음</li> </ul>
인 도	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 5세 이하의 아동을 양육하는 부모는 파트타임 근무, 일시적인 근무 시간의 변경, 또는 탄력적 근무를 요청할 권리를 갖음</li> <li>* 가족휴가(family leave) 항목에 포함</li> </ul>
싱가포르	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 공공부문에서는 파트타임 고용제도(PTES: The Part-Time Employment Scheme) 운용. 일가족 양립을 위해 주당 11~36시간 사이에서 근로시간을 조정. 가령 매일 일정 시간 근무시간을 줄이거나 3일 혹은 4일만 풀타임으로 근무하는 형태. 근로시간에 비례하여 임금 지급.</li> </ul>
대 만	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 1일 1시간 단축(단축시간에 대해서는 무급) 또는 근무시간 조정 가능</li> </ul>

육아를 위한 근로시간 단축제도는 현재 우리나라의 경우 공무원은 3세 미만의 자녀에 1주당 15시간 이상 32시간 이하의 범위에서 부분 근무제를 시행하고 있고, 외국의 경우에도 일본, 스웨덴, 노르웨이, 프랑스, 싱가포르, 대만 등에서 시행하고 있다.

2003년 6월 노동연구원에서 산전후휴가 및 육아휴직급여 수급자를 대상으로 조사한 결과 육아휴직 미사용 그룹의 45.2%가 육아를 위한 단축근무제가 도입되었다면 선택했을 것이라고 응답한 바도 있듯이 현행 전일제 육아휴직과 함께 육아기근로시간단축제는 근로자들의 경력단절 방지, 소득감소 완화, 고용연속성 보장 등 일과 가정생활의 양립지원 및 저출산 문제 해소에 기여할 수 있다는 점에서 동제도의 도입은 필요한 것으로 분석된다.

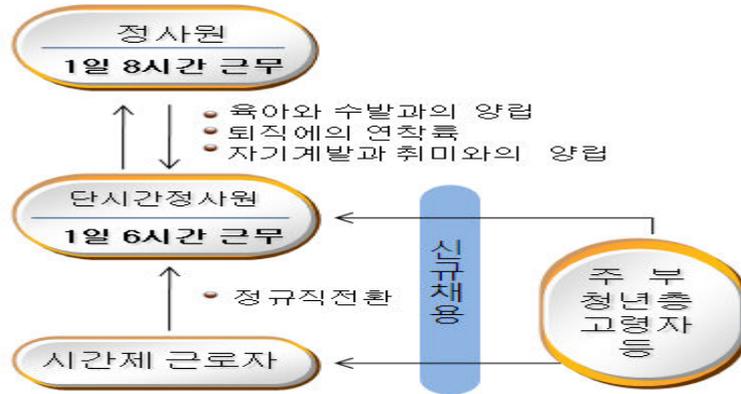
## 2) 상시 단시간정사원제도

육아기 근로시간단축제도는 육아휴직기간이 종료된 시점에서는 다시 풀타임 정사원이 될 것을 예정하고 있다. 즉 육아기 근로시간단축제도는 전일제 정사원 → 단시간 정사원 → 전일제 정사원으로서의 경로를 예정하고 있다.

반면 상시 단시간정사원제도에는 ① 채용 당시부터 단시간정사원으로 채용하거나 ② 전일제 정사원으로 채용되었으나 개인 사정 등으로 상시 단시간 정사원으로 고용형태를 변경하거나, ③ 단시간근로자를 단시간정사원으로 전환시키는 3가지 유형이 존재한다(그림 참조).

우리나라의 경우 단시간근로자를 정사원으로 채용하는 사례는 많지 않다. 대졸 이상 고학력 여성단시간근로자 중 종사상 지위가 상용직인 직종은 그 수는 얼마 되지 않지만, 전문직(3천명, 8.1%), 사무종사자(7천명, 38.9%), 서비스종사자(2천명, 22.2%)인 것으로 나타났다. 이는 우리나라에서 상시 단시간정사원제도의 도입이 결코 어려운 제도가 아니라는 것을 시사한다.

일본의 경우 파트타이머로부터 정사원으로서의 전환제도가 있는 비중은 조사대상 사업체의 47.3%에 이르는 것으로 나타났다(21世紀 職業財團, 2007:23). 단시간 정사원제도의 장점으로 결혼·출산을 이유로 사직하고자 하는 자, 가정문제로 풀타임근무가 어려운 자, 프론티어활동에 참가하고자 하는 자, 정년을 앞두고 느긋한 퇴직을 원하는 자 등 고용유지와 고용기회를 창출하기 위해 사원의 정착, 인재의 유효활용, 일의 능률향상 등을 제시하고 있다.



〈그림 V-1〉 단시간 정사원 제도

우리나라에 비해 단시간근로자의 비중이 2배 이상 높은 일본은 단시간근로자의 고용 관리를 개선하기 위해 단시간노동자균형대우추진등조성금을 사업주에게 지원하고 있다. 단시간근로자를 정사원으로 전환시키는 제도를 도입하여 실제로 적용받는 근로자가 나온 경우 15만엔, 첫 번째 대상자가 나온 6개월 후에 그 대상자가 계속하여 고용되어 있는 경우 15만엔 합계 30만엔을 사업주에게 지급한다.

또한 단시간정사원제도를 도입하고 실제로 단시간근로자가 1명 이상 나온 경우 15만엔, 그 대상자가 계속하여 고용되어 있는 경우 15만엔 합계 30만엔을 사업주에게 지급한다. 단시간정사원제도는 파트타이머로부터 단시간정사원이 되는 경우뿐 아니라 풀타임 정사원 및 유기계약노동자로부터 단시간정사원이 되는 경우와 신규고용 때부터 단시간정사원인 경우도 지급 대상이 된다. 풀타임정사원으로부터 단시간정사원으로의 전환에 대해서는 ① 자기계발 또는 사회활동을 이유로 전환 가능할 것, ② 풀타임 정사원으로 돌아가는 경우 원직 또는 원직 상당직으로 복귀 가능할 것 등의 요건이 필요하다.

실제로 일본에서 단시간정사원제도를 활용하고 있는 일본IBM의 사례를 살펴보기로 한다. 일본IBM은 일과 가정의 양립을 위해 다양한 제도를 마련하고 있다. 특히 근무형태의 유연성, 즉 시간의 유연성과 장소의 유연성을 도모하고 있다. 시간의 유연성을 도모하기 위한 제도로써 ① 플렉시타임제, ② 재량근무제도, ③ 단시간 근무제도, ④ 휴직 제도(육아, 개호, 교육, 간호 휴가), ⑤ volunteer service 휴가/휴직, ⑥ flesh up 휴가 등의 제도를 구축하고 있다. 장소의 유연성을 확보하기 위한 제도로써 ① e-work 제도, ② 모바일오피스제도, ③ on demand work style 등의 제도를 구축하고 있다. 기술



제도 이용자는 잔업수당 신청이 불가능하고, 특히 영업부서 직원은 단시간근무제도를 사용할 수 없기 때문이다.

일본IBM의 단시간근무제도의 유형을 보면 주5일 60% 근무, 주5일 80% 근무, 주 3/4일 근무 등 다양하다. 단시간근무제도의 활용 특징을 보면 ① 육아중의 여성사원이 다수, 특히 육아휴직으로부터의 복귀하면서 이용하는 경우가 많고, ② 주5일 80% 근무가 가장 많고, 나머지는 거의 비슷하며, ③ 직종은 연구·개발, SE, 경리 등 스태프부문이 가장 많은 편이다. 단시간 근무제도를 이용한 근로자들은 ① 육아휴직으로부터 단시간 근무로 복귀함으로써 일이 원만하게 재개 가능, ② 급한 수발이 필요하였지만, 동제도의 이용으로 휴직과 퇴직하지 않음, ③ 자녀의 병원 출입이 평일에만 가능하였지만 동제도가 아주 도움이 된다는 등 긍정적인 반응이 많은 편이다.

일본IBM 이외에도 후지필름에서는 초등학교 3학년까지의 자녀를 양육하는 근로자를 대상으로 1일 최대 2시간의 시간단축이 가능한 단시간근무제도를 도입하고 있으며, 소프트뱅크, 소프트뱅크 모바일, 소프트뱅크BB, 소프트뱅크텔레콤 등 소프트뱅크 그룹에서는 임신 중, 초등학교 3학년까지의 자녀를 양육하는 근로자를 대상으로 단시간근무제도 도입 및 시간외 및 심야근무를 제한하는 조치를 취하고 있다.

## 2. 경력 재개형 고용모델

여성의 경제활동에서 가장 문제가 되는 것은 경력단절이다. 육아, 가족 수발 등의 이유로 노동시장을 떠난 여성들의 노동시장으로의 재진입을 용이하게 하는 방안 모색이 시급한 실정이다.

경력재개형 고용모델이란 여성들의 노동시장으로의 재진입을 원활하게 하기 위한 모델이다. 이 모델이 제대로 작동하기 위해서는 여러 가지 전제조건이 필요하다.

경력단절 여성을 재고용한 사업주에 대한 장려금지원을 비롯하여 경력단절 여성들의 직업능력을 개발하기 위한 교육훈련, 취업지원서비스 등 다양한 조치가 필요하다.

### 가. 장려금제도

정부에서 경력단절 여성의 재고용을 촉진하기 위해 사업주에게 지급하고 있는 장려금제도로는 여성재고용장려금, 출산여성신규고용장려금, 여성가장고용장려금이 있다.

먼저 여성재고용장려금은 임신·출산·육아문제로 퇴직한 여성의 재취업을 지원하기 위해 1998년 7월부터 도입하였다. 구체적으로는 임신·출산·육아를 이유로 퇴직한 여성근로자를 5년 이내에 재고용한 사업주에게 고용보험에서 6개월간 월30~40만원을 지원하는 제도이다.

둘째, 출산여성신규고용장려금(일명 엄마채용장려금)은 임신·출산·육아를 이유로 이직한 여성근로자를 5년 이내에 신규고용한 사업주에게 장려금을 지원하여 경력이 단절된 여성의 고용을 촉진하고자 하는 제도이다. 지원금액 : 매년 노동부장관이 고시하는 금액을 12월간 지급(2007년 지원수준 : 근로자 1인당 처음 6개월간은 매월 60만원, 다음 6개월은 매월 30만원씩 지원)한다. 지원요건으로는 사업의 규모·업종과는 상관없이 고용보험에 가입한 사업주가 채용한 여성근로자가 ① 과거 5년 이내에 임신·출산·육아를 이유로 회사를 그만둔 경력이 있고, ② 채용하기 전에 구직등록을 한 상태에서 있는 여성을 ③ 정규직으로 채용한 경우 지원금을 신청할 수 있다. 그러나 ① 고용전 3월부터 고용후 6월까지 고용조정으로 근로자를 이직시키는 경우, ② 비상근 촉탁근로자 또는 최저임금액 미만으로 고용한 경우, ③ 이직전 사업주 및 관련사업주에 채용된 경우, ④ 계약직(근로기간의 정함이 있는 자)으로 고용된 경우(다만 2년을 초과하는 근로계약을 정한 경우로서 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우, 휴직·과연 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우, 그밖에 위에 준하는 합리적 사유가 있는 경우로서 노동부장관이 인정하는 경우에는 지원 가능)에는 지원되지 않는다.

셋째, 여성가장고용장려금은 여성가장에 대해 지원하는 제도로서 1998년 10월 1일 고용보험법 시행령 개정으로 여성고용촉진장려금 내에 여성가장에 대해서도 지원할 수 있는 근거가 마련되었다. 직업안정기관에 구직을 신청한 여성 실업자 중 부양가족이 있는 세대주, 기타 가족 부양의 책무가 있는 여성을 새로이 고용한 사업주에 대해 임금의 1/2(대기업 1/3) 6월간 지원한다.

여성재고용장려금 및 여성가장고용촉진장려금 지급실적을 보면 두 장려금 모두 지급실적이 크게 높지 않은 편이다. 여성재고용장려금의 경우 300명 내외가 수혜를 보고 있으며 여성가장고용촉진장려금은 2004년까지 600명에 미치지 못하였으나 2005년에는 수혜자가 2110명으로 크게 늘어난 이후 증가추세에 있다. 이는 2004년 10월 신규고용촉진장려금으로 통합되면서 지원조건이 상향된 것이 일차적인 원인으로 보인다.

〈표 V-6〉 여성고용안정사업 지급현황

(단위: 개소, 명, 백만원)

구 분	연 도	사업장	인 원	지원금액	1인당 지원기준
여성재고용 장려금 (1998.7.1 시행)	1998	85	196	123	1회 120~130만원
	1999	66	73	112	1회 120~200만원
	2000	153	154	256	1회 120~200만원
	2001	221(152)	223	214	월 30만원 6개월
	2002	329(152)	333(172)	232	"
	2003	222(117)	224(118)	159	"
	2004	150(73)	154(75)	106	월30~40만원 6개월
	2005	289(78)	289(79)	123	"
	2006	292(70)	292(72)	116	"
여성가장 고용촉진 장려금 (1998.10.1 시행)	1999	309	373	281	임금의 1/2~1/3
	2000	694	787	672	"
	2001	751(388)	818	803	월 50만원 6개월
	2002	797(382)	880(452)	1,031	월 60만원 6개월
	2003	493(258)	529(277)	662	"
	2004	514(262)	577(299)	713	월60만원 6월,이후 월30만원 6월
	2005	1,989(435)	2,110(470)	1,244	"
	2006	3,318(699)	3,502(745)	1,722	"

주: ( ) 안은 순수통계.

자료 : 노동부.

2007년 현재 여성가장고용촉진장려금과 여성재고용장려금은 고령자, 청년, 장기실업자 고용촉진장려금과 더불어 신규고용촉진장려금으로 통합되었다. 신규고용촉진장려금 제도는, 기존의 취업취약계층(고령자, 여성, 장기구직자등)의 신규고용촉진지원의 성격을 가진 '장기구직자고용촉진장려금제도', '고령자신규고용촉진장려금제도', '여성가장실업자고용촉진장려금제도' 등 각종장려금제도를 통합한 것이다. 29세 이하의 청년실업자와 실업상태 3개월 이상의 장애인(중증장애인은 1월까지) 등 대부분의 취업취약집단을 지원하는 제도로 통합된 것이다.

나. 교육훈련

여성들을 위한 교육훈련으로는 노동부의 주부 단기적응훈련 사업과 여성가장실업자 취업훈련, 여성가족부의 전업주부 재취업훈련지원사업, 사회서비스 취업지원사업, 교육부의 고학력 경력단절 여성 커리어 코칭 사업 등이 있다.

실직여성 직업훈련에 대해 살펴보자. 실업자 직업훈련 통계 역시 성별로 공표되는 것이 부족하여 개선이 시급한 실정이다. <표 V-7>에서 보는 바와 같이 외환위기 직후 1998년 실업자 재취직훈련에서 여성의 비율은 36.9%에 불과했지만 점차 증가하여 2004년에는 남성보다 여성의 참가비율이 더 높음을 알 수 있다. 훈련 직종에 있어서도 큰 차이를 보이고 있는데 여성의 경우 서비스 직종 훈련의 비중이 매우 높는데 비해서 남성은 제조업 분야의 직종 훈련이 크다. 하지만 정보통신 분야의 경우 남녀의 차이가 크지 않음을 알 수 있다.

<표 V-7> 실업자 재취업훈련 참가자 성별 실적 추이 (단위: 명, %)

		1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
전체		165,581	226,356	120,296	104,559	88,372	57,662	53,428
성별	남성	104,530 (63.1)	122,265 (54.0)	55,007 (45.7)	47,756 (45.7)	36,263 (41.0)	24,975 (43.3)	22,272 (41.7)
	여성	61,051 (36.9)	104,091 (46.0)	65,289 (54.3)	56,803 (54.3)	52,109 (59.0)	32,687 (56.7)	31,156 (58.3)

자료: 노동부(2005), 고용보험 10년사.

노동부에서는 주부 단기적응훈련을 1999년부터 실시하고 있다. 취업할 의욕과 능력이 있음에도 불구하고 가사에 종사하고 있는 주부의 경제활동 참여를 지원하기 위하여 단순서비스 및 틈새직종 등 고용수요가 있는 직종을 선정, YWCA, 종합사회복지관 등 비영리기관에 위탁하여 1~4주 과정의 단기 적응훈련을 실시하고 있다. 훈련을 수료한 주부에 대해서는 훈련기관과 한국산업인력공단이 협력하여 취업알선을 지원함으로써 주부의 직업능력 향상은 물론 취업 촉진을 도모하고 있다.

〈표 V-8〉 성별 실업자 재취직훈련 현황

(단위: %)

구분	구분값	남	여
훈련직종 (대분류)	농림, 어업, 광업분야	0	0
	섬유분야	0.2	10.6
	화학제품 및 요업분야	0	0
	금속분야	1.8	0
	기계, 장비분야	27.8	1.0
	건설분야	3.4	1.5
	전기분야	5.2	0.2
	전자분야	5.8	2.3
	정보통신분야	26.9	21.9
	운송장비제조	0	0
	산업응용분야	16.4	20.0
	공예분야	0.5	1.1
	서비스분야	9.4	35.7
	사무관리분야	1.3	4.3
	금융보험분야	0.2	0.2
	의료분야	0	1.1
	환경분야	1.2	0.1
	계층별훈련분야	0	0
훈련수료여부	수료	19.1	15.5
	조기졸업	8.3	7.4
	중도탈락	15.1	14.5
	훈련중	56.7	62.3
훈련기간	0~90일	12.4	7.0
	91~120일	18.4	11.9
	121~150일	13.3	15.9
	151~180일	49.0	62.8
	181일 이상	6.8	2.3

자료: 김종숙 외(2004) 고용보험제도 시행 10년과 여성근로자 : 여성근로자의 고용보험 수급 실태와 효과 분석, 여성개발원.

여성가장실업자 취업훈련은 1998년부터 시작되었으며 저학력, 무기능으로 취업이 어려울 뿐만 아니라 생계유지 부담으로 정규 직업훈련 참여가 어려운 여성가장실업자를 대상으로 한 특별직업훈련을 실시하고 있다. 여성가장훈련이 다른 훈련과 차이를 갖는 것은 생계수당을 비교적 후하게 지급하고 있다는 것이다.<sup>36)</sup> 가족수당을 1인당 5만원 지급하고 있으며 가계보조수당을 15만원 지급하고 있어서 최대 30만원의 생계수당을 받을 수 있다.

〈표 V-9〉 주부 단기적응훈련 실적

(단위 : 명)

연 도	계 획	훈련인원	수 료	취 업	취업률(%)
1999	-	5,366	4,542	3,159	69.6
2000	4,320	5,505	4,496	3,498	77.8
2001	4,421	5,518	4,639	3,735	80.5
2002	4,000	4,747	4,235	3,480	82.2
2003	3,800	4,627	4,229	3,737	88.4
2004	3,500	4,630	4,276	3,831	89.6
2005	3,500	4,539	4,257	3,834	90.1
2006	4,700	5,394	5,076	4,600	90.6

자료 : 노동부 고용평등심의관실.

직업훈련대상은 첫째, 이혼·사별 등의 사유로 배우자가 없거나, 미혼여성으로 부모가 모두 없거나 부모가 모두 부양능력이 없는 여성, 둘째, 본인과 주민등록등본상 세대를 같이하는 배우자 본인이나 배우자의 직계 존·비속 또는 형제자매로서 60세 이상 또는 18세 미만이거나 장애·질병·군복무·학교재학 등의 사유로 근로능력이 없다고 인정되는 자를 부양하고 있는 여성이다. 사업내용은 여성인력개발센터 등 전문 직업훈련기관에서 취업·창업이 용이한 분야(베이비시터, 텔레마케터, 한식 조리 등)를 중심으로 1년 이내의 훈련을 실시하는 것이다.

실적을 살펴보면, 1998년 9월부터 2000년 사이에 265억 원의 예산을 투입하여 약 18천명의 여성가장에게 훈련을 받을 수 있는 기회를 제공하여 이 중 6,663명이 취업하

36) 재산세가 3만원 이하일 경우에 한하여 생계수당이 지급된다.

142 여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간근로모델 개발

였다. 2000년도 이후에는 전반적인 실업률 하락과 자활훈련의 실시(2001.7)로 실질적인 훈련대상자가 감소하고 있다. 2006년도에는 39억원의 예산으로 2235명의 여성가장에게 훈련을 실시하여 679명이 취업하여 취업률 38.2%를 기록하고 있다. 시행 초기에는 훈련기간이 3개월 이하였기 때문에 단순 직종 중심으로 훈련이 이루어져 장기적인 직업능력 개발 및 자활능력 제고라는 본래의 취지에 부합하지 않았으나, 2002년부터 훈련기간을 1년 이하로 상향조정하여 전문직 훈련을 포함하였다.

〈표 V-10〉 여성가장실업자 취업훈련 실적

(단위 : 백만원, 명, %)

	인 원							예 산		
	목표 인원	훈련 인원	수료 인원 (A)	취업인원				예산액 (본예산)	집행액 (이월액 포함)	
				계(B)	훈련중 취업(C)	수료후취업 (창업포함)	취업률 [B/(A+C)]			
1998	3,000	3,609	3,127	781			25.0	4,608	3,865	
1999	9,000	11,329	9,283	3,743			40.3	14,000	13,874	
2000	6,000	6,832	5,624	2,139			38.0	9,316	8,713	
2001	4,800	3,893	3,048	868			28.5	7,419	4,901	
2002	2,500	2,458	1,991	857	112	745	40.7	3,877	3,050	
2003	계	2,600	2,823	1,729	568	111	457	30.9	3,654	3,831
	일반	2,200	2,039	1,184	414	84	330	32.6	2,740	2,922
	기금	400	784	545	154	27	127	26.9	914	909
2004	계	2,600	1,409	1,150	474	58	416	39.2	3,090	3,287
	일반	2,200	1,127	906	377	50	327	39.4	2,476	2,673
	기금	400	282	244	97	8	89	38.5	614	614
2005	계	3,000	1,985	1,582	722	125	597	42.3	3,606	3,442
	일반	2,200	1,320	1,048	462	73	389	41.2	2,455	2,291
	기금	800	665	534	260	52	208	44.4	1,151	1,151
2006	계	3,100	2,235	1,660	679	120	559	38.2	3,770	3,870
	일반	1,700	1,192	870	359	57	302	38.7	2,063	2,201
	기금	1,400	1,043	790	320	63	257	37.5	1,707	1,849

자료 : 노동부 고용평등심의관실.

이상에서 살펴본 바와 같이 경력단절여성의 재취업을 위한 교육훈련은 교육훈련기간이 단기간이고, 주로 저학력 가장여성 등 취약계층여성에게 주안점을 두어 실시하고 있어 고학력 여성을 대상으로 한 교육훈련은 많지 않은 것으로 평가된다.

#### 다. 취업지원서비스

취업지원서비스는 구직자의 취업을 지원하는 제반 서비스를 총칭하는 것으로서, 구인구직정보 등 노동시장 정보 제공, 취업 알선, 직업상담(집단적 직업상담 및 개별 직업상담), 직업훈련 상담 등으로 구성된다. 취업지원서비스는 일반적으로 공공고용안정기관에 의해 수행되지만 최근에는 민간 고용서비스조직의 발전이 가시화되고 있다. 공공고용안정기관은 취업지원서비스 이외에도 수동적 노동시장정책인 실업급여지급을 담당하고 있으며 적극적 노동시장정책 프로그램들을 운영, 관리하는 역할도 맡고 있다. 그리고 취업지원서비스의 효율적 제공은 공공고용안정기관의 여타 기능들과 유기적인 연관을 가질 때 극대화된다. 이런 점에서 공공고용안정기관의 역량이 매우 중요하다. 한국의 공공고용안정기관은 고용지원센터라 불리고 있다.

취업지원서비스는 일반적으로 성중립적으로 설계되고 제공된다. 따라서 취업지원서비스에 대해서는 주로 결과적으로 성별로 어떤 차이가 있는지를 살펴보는 것이 필요하다. <표 V-11>에서 보는 것처럼 고용지원센터를 이용한 여성 구직자의 취업률은 남성보다 조금 낮다. 이것은 특별히 고용지원센터의 서비스가 남성 위주로 구성되어 있기 때문이라기보다는 노동시장의 일자리 상황, 여성의 가사·육아부담 등 다양한 원인이 작용하는 것으로 추정된다. 이러한 추정을 뒷받침하는 것은 성별 고용지원센터의 서비스에 대한 만족도 조사 결과이다. 조사 결과에 따르면 서비스에 대하여 만족한다는 응답이 남성 79.7%, 여성 78.8%로 성별 만족도에는 큰 차이가 없는 것으로 나타난다.<sup>37)</sup> 또한 2006년 10월말 현재 워크넷에 신규구직자수는 남성 790천명, 여성 738천명으로서 성비가 크게 차이나지 않음을 알 수 있다.

고용지원센터를 통해 전달되는 여성만을 위한 취업지원서비스는 거의 없다. 2006년에 새롭게 시작한 사업으로서 “여성고용지원센터” 사업을 언급할 수 있다. 육아나 가사 등의 이유로 정책서비스 접근도가 떨어지는 주부에 대한 고용정책서비스 접근도를

37) 이 조사는 2005년 11월 고용지원센터의 서비스를 이용한 구직자 1,900명(남성 1,073명, 여성 827명)에 대하여 실시되었다.

144 여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간근로모델 개발

높이기 위해 경력단절여성들이 자주 찾는 대형할인마트 내에 “주부취업상담실”을 설치하여 취업·훈련 상담 및 취업알선서비스를 제공하고 있다.

〈표 V-11〉 고용지원센터 구직자 중 성별 취업자 현황  
(단위: 명, %)

구 분	2004년		2005년		2006.1~10월	
	남	여	남	여	남	여
구직자	775,144	735,410	865,952	820,756	790,184	738,384
취업자	211,352	174,802	218,508	196,503	215,557	179,063
취업률	27.3	23.8	25.2	23.9	27.3	24.3

주: 취업률 = 취업자 / 구직자 × 100.

자료: 여성가족부(2007), 2006년도 기관별 성별 영향평가 결과 보고서-중앙행정기관.

## 요약 및 정책과제

- 1. 요약
- 2. 정책과제

## 1. 요약

제2장 경제활동인구에서 나타난 단시간노동의 특징과 제4장 여성단시간근로실태에서 나타난 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 임금근로자 대비 여성단시간근로의 비중은 지속적으로 증가하고 있다. 36시간 미만 여성단시간근로자는 1985년 4%에서 1997년 7.3%, 1998년 9.8%, 1999년 11.1%, 2006년에는 12%로 증가하였다. 학력별로는 중졸 이하 저학력여성은 외환위기 이후 급격하게 증가하여 15%를 넘어서고 있는 반면 대졸 이상 고학력 여성은 지난 10년간 9%대에서 11%대로 소폭 증가에 그쳐 학력별로 차이를 보이고 있다.

우리나라의 경우 임금근로자 대비 여성단시간근로의 비중은 지속적으로 증가하고 있으나 OECD 국가에 비해서는 아주 낮은 수준이다. 여성단시간근로자의 비중이 높은 OECD 국가에서도 상대적으로 짧은 근속기간과 높은 임시직 비중 등 고용의 질 문제는 여전히 해결하여야 할 과제로 제시되고 있다. 이러한 문제는 우리나라 여성단시간근로자의 현실과 크게 다르지 않다. 하여튼 단시간근로자의 비중이 낮은 우리나라는 아직까지 심각한 노동력부족현상이 현재화(顯在化)되지 않아 풀타임 근로자 중심의 고용시스템이 자리잡고 있다는 것을 시사한다.

둘째, 통계청의 경제활동인구조사 부가조사에서 나타난 바와 같이 여성단시간근로자의 학력은 고졸 이하 학력 소지자의 비중이 73.8%로 대부분을 차지하고 있다. 반면 초대졸 이상의 고학력여성근로자의 비중은 26.2%로서 36시간 이상 여성풀타임근로자 중 초대졸 이상 학력소지자의 비중(38.6%)에 미치지 못하고 있다. 여성단시간근로자의 교육수준별 특성을 연령과 연계하여 보면 중졸 이하는 50대 이상, 고졸 이상은 40대 이하에서 그 비중이 상대적으로 높다.

셋째, 통계청의 경제활동인구조사 부가조사에서와 같이 여성단시간근로자의 산업 및 직업별 분포를 보면 산업별로는 도소매음식숙박업 (35.1%), 기타 공공서비스업 (29.7%), 기타 민간서비스업(12.1%)에 많이 분포하고 있다. 직업별로는 단순노무직 (32.3%), 서비스직(20.4%), 사무직(12.6%), 기술/준전문직(12.3%), 판매직 (11.4%) 등의 순이다. 학력별로는 직업(중분류)분포에 큰 차이가 나타난다. 전체적으로는 상위 3개직종을 보면 서비스관련 단순노무(23.6%), 조리 및 음식서비스 (15.8%), 도소매판매(12.4%)의 순이다. 그러나 중졸 이하는 서비스관련 단순노무

(52.9%), 조리 및 음식서비스(18.7%), 제조관련 단순노무(6.8%)에, 초대졸은 교육준 전문가(25.4%), 도소매판매(14.1%), 일반사무관련직(13.7%)에, 대졸 이상은 교육준 전문가(28.3%), 교육전문가(23.3%), 일반사무관련직(11.7%)의 순으로 학력별로 직업분포가 상이하다는 것을 알 수 있다. 실태조사에서도 대졸 이상은 교육서비스업에, 고졸 이하는 도소매판매 및 사업서비스업에 고용되어 있는 것으로 나타났다.

넷째, 통계청의 경제활동인구 부가조사에서 여성단시간근로자는 주로 소규모사업장에 분포하고 있다. 10인 미만 사업체에 65.4%가 분포되어 있는 반면 100인 이상 사업체에의 고용비중은 5.1%에 지나지 않는다. 실태조사에서는 50인 이상기업체를 조사대상으로 선정하였음에도 불구하고 99인 이하가 표본의 57.4%로 압도적이다.

다섯째, 우리나라 여성단시간근로자의 규모 및 특징을 유럽연합과 비교하면 규모의 열세와 낮은 지위로 특징지워진다.

통계청의 경제활동인구조사 부가조사에 의하면 임금근로자 대비 여성단시간근로자의 비중은 우리나라는 12.3%인데 반해 유럽연합은 40.9%로 아주 낮다. 이는 역으로 우리나라는 단시간근로의 활성화가 이루어질 가능성이 아주 많다는 것을 시사한다. 특히 직업별 분포에서 우리나라는 유럽연합에 비해 낮은 수준을 보이고 있다. 특히 고위 임직원 및 관리자(한국 0%, 유럽연합 18.9%), 전문가(7.8%, 46%), 기술공 및 준전문가(16%, 35.4%), 사무종사자(6.5%, 34.8%) 등 이른바 양질의 직종에서 우리나라는 낮은 수준을 보이고 있다. 유럽연합의 경우 전체 여성임금근로자에서 차지하는 여성단시간근로자의 비중이 서비스(판매)종사자는 50.7%, 단순노무종사자는 56%로 과반수를 넘어 단시간근로자가 지배적인 고용형태로 자리잡고 있음을 알 수 있다. 실태조사에서는 여성 단시간근로자가 많이 고용되어 있는 업종에 가중치를 두어 표본을 설계하였음에도 불구하고 전체 근로자 대비 여성단시간근로자의 비중은 13.8%이다.

통계청의 경제활동인구조사 부가조사에서 나타난 바와 같이 여성단시간근로자의 종사상 지위를 보면 임시직 53.7%, 일용직 42.8%로 비정규직이 대부분이다. 단순노무종사자, 기능원의 경우에는 일용직의 비중이 높고, 전문가, 준전문가는 임시직의 비중이 압도적으로 직종에 따라 종사상 지위가 다르며, 학력별로는 대졸 여성단시간근로자의 경우에는 상용직의 비중이 상대적으로 높다. 이는 고학력 여성을 중심으로 단시간 상용직의 가능성을 시사하는 것으로 그 의의가 있다. 실태조사에서도 임시직과 일용직의 비중이 90%를 웃돌아 고용불안정성이 아주 높다.

여섯째, 여성단시간근로자의 규모가 점점 줄어가고 있으나 근로조건은 열악하다. 통계청

의 경제활동인구조사 부가조사에서와 같이 여성단시간근로자는 유급휴가가 94.7%가 없는 것을 비롯하여 교육훈련 86.5%, 국민연금 92.3%, 고용보험 92.5%, 퇴직금 95.2%, 상여금 93.4%, 시간외수당 97.1%가 혜택을 받지 못하는 것으로 나타났다. 실태조사에서도 여성단시간근로자들은 사회보험혜택을 거의 받지 못하는 것으로 나타났다. 또한 여성단시간근로자 중 84.3%가 근로계약서를 작성하지 않으며, 평균근속기간도 1.08년으로 임금근로자 3.02년에 비해 낮으며, 낮은 평균근속년수는 학력별로 차이가 없는 것으로 나타났다.

일급제, 단시간근로의 고용형태를 선택하게 되는 가장 주된 사유는 중졸 이하 여성을 제외하고는 육아와 가사 병행에 기인하는 것으로 나타났다. 중졸 이하의 저학력 여성의 경우에는 생계유지의 사유로 단시간근로를 택한 비중이 43.9%로 압도적이다. 이에 반해 대졸 이상의 고학력여성은 근로조건에 만족하기 때문이라는 비중이 상대적으로 높다. 특히 경력을 쌓아 다음 직장으로 이동하기 위해 단시간근로를 택했다는 비중이 초대졸 7.4%, 대졸 이상 10.6%, 중졸 이하 0.3%, 고졸 2.9%로 학력수준이 높을수록 높아 단시간근로가 풀타임으로 가는 가교가 될 수 있다는 것을 시사한다.

여덟제, 단시간근로를 선택하는데 있어 자발성 여부를 보면 여성은 60.5%, 남성은 40.6%로 여성단시간근로에서 자발성의 비중이 높다.

특히 대졸 이상 고학력 여성단시간근로자에 국한하여 보면 그 특징으로 보면 단시간근로의 비중이 다른 학력 소지 여성에 비해 낮지만, 직종은 교육준전문가, 교육전문가, 일반사무관련직 등 화이트칼라직종에 근무하고 있으며, 종사상 지위도 다른 학력소지자에 비해 상용직의 비중이 상대적으로 높은 편이다. 하지만 임금 등 근로조건, 복리후생 등은 근무하고 있는 사업체의 영세성 등으로 높지 않은 편이다. 여성단시간근로형태가 양질의 고용형태로 나아가기에는 많은 어려움이 존재하는 것을 알 수 있다.

## 2. 정책과제

임금근로자 대비 여성단시간근로자의 비중이 30%를 넘는 높은 국가는 네덜란드, 스위스, 독일, 호주, 노르웨이 등과 같이 일반적으로 노동력 부족을 경험하고 있는 국가이다. 이에 반해 우리나라를 비롯하여 터키, 포르투갈, 체코 등의 국가에서는 그 비중이 10%에 미치지 못한다. 임금근로자 대비 여성단시간근로자의 비중이 30%를 넘는 높은

국가에서도 높은 임시직 비중 등 고용의 질 문제는 여전히 해결하여야 할 과제로 대두되고 있는 현실을 고려할 때 노동력부족현상이 가시화되지 않고 있고, 여성단시간근로자의 비중이 높지 않고, 특히 풀타임 근로자 중심의 인력관리에 치중되어 있는 현실하에서 여성단시간근로자의 고용의 질을 올리는 방안강구는 쉽지 않은 과제이다. 또한 단시간근로가 과연 양질의 노동방식인가에 대해서도 추가적인 논의가 필요하다.

대졸 이상 고학력 여성단시간근로자에 국한하여 그 특징을 보면 단시간근로의 비중이 다른 학력 소지 여성에 비해 낮지만, 직종은 교육준전문가, 교육전문가, 일반사무관련직 등 화이트칼라직종에 근무하고 있으며, 종사상 지위도 다른 학력소지자에 비해 상용직의 비중이 상대적으로 높은 편이다. 하지만 임금 등 근로조건, 복리후생 등은 근무하고 있는 사업체의 영세성 등으로 높지 않은 편이다. 여성단시간근로형태가 양질의 고용형태로 나아가기에는 많은 어려움이 존재하는 것을 알 수 있다.

그러나 2016년을 정점으로 생산가능인구, 2020년을 기점으로 총인구가 감소하는 우리나라의 현실을 고려하면 우리경제가 지속가능한 성장을 이룩하기 위해서는 여성과 고령자의 활용이 필수적인 과제라는 점을 감안하면 지금부터 여성의 노동시장참여율을 높일 수 있는 정책방안 강구가 필요하다고 판단된다.

특히 여성단시간근로형태가 양질의 고용형태, 노동방식으로 자리잡도록 하기 위한 정책과제를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

#### 가. 여성노동력의 기간노동력화

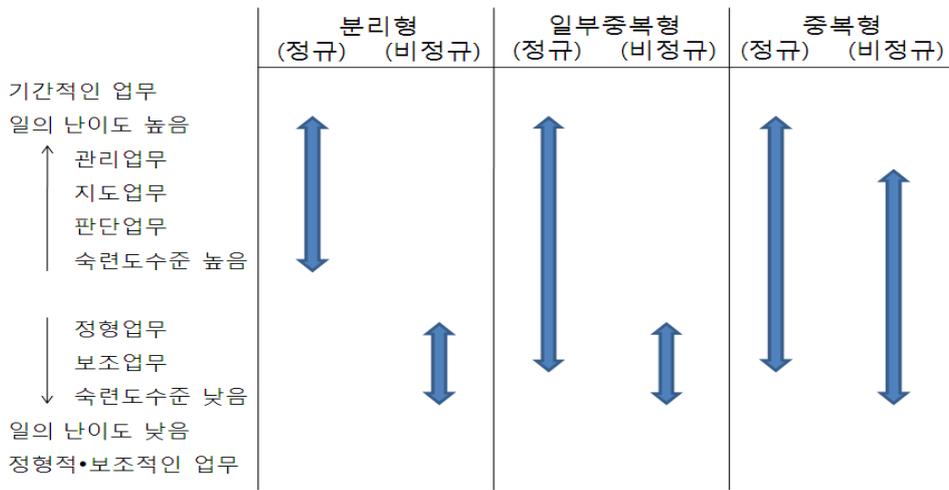
현재의 고용시스템은 구속성이 강한 대신 높은 고용보장·고처우 정규직과 구속성이 낮지만 낮은 고용보장·저처우의 비정규직이라는 양자 택일형 고용관리로 특징지워진다.

하지만 여성단시간근로의 높은 자발성 등 취업의식의 변화, 저출산·고령화사회로의 진입에 따른 생산가능인구 감소 등으로 여성단시간근로자의 비중이 현재는 적지만 외국의 사례를 보면 증가할 것이 예견되고, 여성과 고령자의 활용이 지속적인 경제발전을 위해서도 필요하다는 점을 감안하면 다양한 노동방식의 구축은 기업의 생존을 위해서도 필요한 과제로 판단된다. 또한 다양한 노동방식의 존재는 고용형태를 불문하고 인재의 유효한 활용여부가 기업의 생존과 발전을 위해 중요한 과제라는 점은 여성단시간근

로자, 특히 고학력 여성근로자의 낮은 활용은 비단 여성들은 물론 사회 전체적으로도 비용이 아닐 수 없다.

따라서 구속성이 강한 풀타임 정규직인가 아니면 보조적인 단시간근로자인가라는 양자 택일형 고용형태에서 탈피하여 종래의 정사원에 비해 잔업, 배치전환 등 구속성은 낮지만 어느 정도 기간적인 일을 하는 "중간 형태 근로자"의 형성이 하나의 대안으로 고려될 필요성이 있다. 이를 위해서는 정규직은 핵심업무, 비정규직은 실태조사에서와 같이 정형적이고 보조적인 업무라는 이분법적인 구분에서 벗어날 필요성이 있다.

여성단시간근로자가 양질의 노동형태로 자리잡기 위해서는 그동안 정규직이 담당하여 오던 관리업무, 지도업무, 판단업무 등 난이도가 높고 비정형적인 직무를 담당하여야 한다. <그림 VI-1>에서와 같이 단시간근로자의 업무도 정형업무나 정규직의 보조업무에서 벗어나 지도업무, 판단업무 등 기간적인 업무도 일부 담당하게 하는 일부 중복형(이른바 중간형태의 근로형태)으로 전환하고, 궁극적으로는 중복형으로 나아가야 단시간근로자도 양질의 고용형태로 자리잡을 수 있을 것이다. 단시간근로자와 풀타임근로자의 업무가 분리되지 않고, 서로 중복되는 방향으로 나아가기 위해서는 후술할 통합적 인사관리체제 구축이 필요하다.



자료: 武石黒美子(2005:249), “비정규노동자의 기간노동화와 고용관리·비정규 노동의 확대가 여성의 경력에 미치는 영향”, 현대여성의 노동·결혼·양육, RIETI, P9~P24.

<그림 VI-1> 고용형태별 직무의 분리 및 통합

### 나. 통합적 인사관리체제 구축

우리나라는 고용형태에 따라 근로조건이 차이가 아주 큰 편이다. 이는 인사시스템이 여전히 연공중심에서 벗어나지 못하고 있음을 의미한다. 노동조합의 반대로 정규직에 대한 임금유연성을 확보하지 못하게 되자, 대신 고용유연성을 도모하여 기업경쟁력을 제고하려는 노력을 경주한 결과 1997년 경제위기 이후 비정규직의 비중이 급격히 증가하였다. 세계에서 유례를 찾아볼 수 없을 정도로 고령화가 진전되고 있고, 단시간근로를 비롯한 비정규직이 정규직과 같은 기간적인 업무를 담당하는 사례가 증가할 것으로 전망되고, 비정규직법 시행 이후 차별시정요구, 단시간근로에 대한 균등처우원칙(사업주에 대하여 근로시간의 장단을 이유로 한 합리적인 이유 없는 차별 대우 금지)이 가일층 강조되고 있다는 사실은 연공중심의 인사시스템에서 직무수행능력과 업적·성공에 기초한 인사시스템으로의 전환이 요구됨을 의미한다.

정규직사원에 대한 인사관리는 환경 및 경영전략과 정합성을 추구하는 통합적 인사관리로 특징지워진다. 반면 비정규직, 특히 단시간근로자에 대해서는 실태조사에서도 나타난 바와 같이 우리나라 기업에서는 인건비 절감과 변동비화에 주안점을 둔 나머지 인사고과, 교육훈련, 승진 등 인사관리의 내부화가 거의 이루어지지 않고 있는 파편적 인사관리에 머물러 있다.

단시간근로자를 활용하는 목적은 단지 인건비 절감과 인건비의 변동비화에 있는 것이 아니라 인건비 절감 이상으로 성과를 올리는데 주안점을 두어야 하며, 단시간근로자의 성과를 올리기 위해서는 단시간근로자에 대한 통합적 인사관리체제의 구축이 요구된다.

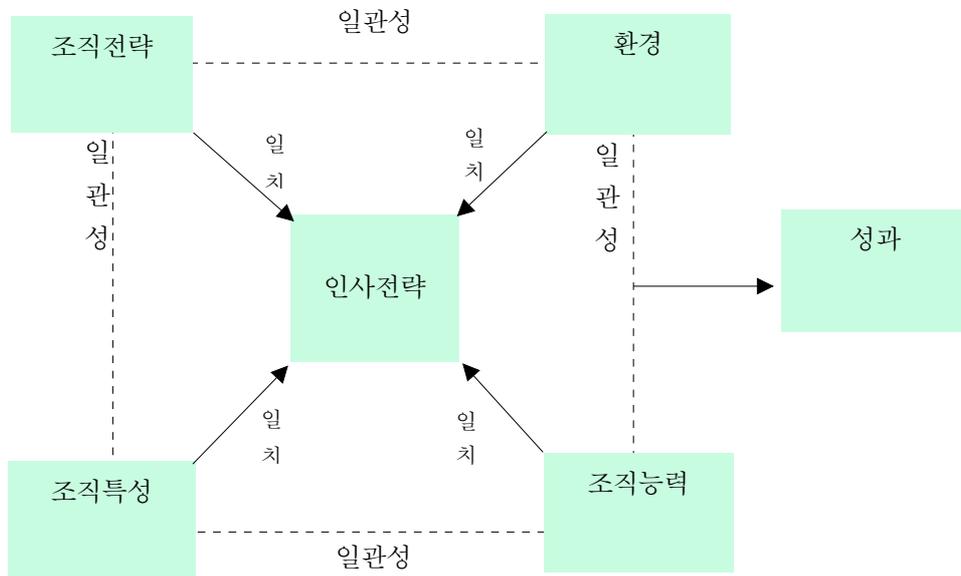
정규직 인사관리와 기간제 근로자 인사관리는 비정규직 활용목적, 직무구분 여부에 따라서 달라질 수 있다. Lautsch(2002)는 사례연구를 통해서 활용목적(유연성-비용절감)과 작업과정의 기술적 여건에 의해서 결정되는 직무구분 여부에 따라 비정규직 인사관리에 차이가 있다는 점을 발견하였다(표 VI-1 참조). 단순한 직무에 훈련을 거의 제공하지 않고 임금이 낮으며 정규직 전환이 없는 분리형(separation), 정규직과 직무 및 훈련은 동일하지만 임금이 낮고 정규직 전환이 없는 이중형(two-tier), 정규직보다는 약간 단순한 업무와 정규직에 비해서는 약간 적은 훈련을 제공하고 일부를 정규직으로 전환하는 계절형(seasonal), 정규직과 인사관리가 유사하고 일부를 정규직으로 전환하는 통합형(integration)의 4가지 유형이 그것이다. 동 연구 결과는 비용절감 목적

이 아니라 유연성 목적으로 활용하는 경우 그리고 직무분리가 없는 경우 비정규직 인사관리가 정규직 인사관리와 유사해진다는 것으로 요약할 수 있다.

<표 VI-1> Lautsch(2002)의 비정규직 인사관리 유형 분류

직무구분	활용목적	
	비용	유연성
분리	분리형(separation)	계절형(seasonal)
미분리	이중형(two-tier)	통합형(integration)

비정규직의 인사관리 또한 정규직의 인사관리와 마찬가지로 조직전략, 환경, 조직능력 및 조직특성과 정합성을 가져야 할 뿐 아니라 요인간에도 일관성을 갖는 방향으로 설계되어야 한다(그림 VI-2 참조).



<그림 VI-2> 통합적 인사관리

나아가 단시간근로자의 인사관리도 정규직의 인사관리도 인건비 절감에만 초점을 두는 단편적 인사관리에서 교육훈련, 보상, 고과, 배치전환 등이 내부화되는 통합적 인사관리로 나아가야 할 것이다. 내부화(internalization)라는 내부노동시장이론의 핵심어로서, 그 요지는 인력의 할당과 보상이 외부노동시장의 수요와 공급이 아니라 조직내부의 규칙이나 관습에 의해서 결정된다는 것이다(Doeringer & Piore, 1971).

단시간근로자를 포함한 비정규직에 대한 인사관리의 내부화를 도모하려면 고용형태에 따른 인사관리의 분리가 아니라 통합적인 인사관리로의 전환이 요구된다. 통합적 인사관리라 함은 고용형태를 불문하고 자격제도, 임금제도, 평가제도, 교육훈련제도 등을 정규직과 비정규직 모두에게 동일하게 적용하는 인사제도를 의미한다. 예를 들면 일본의 대규모슈퍼체인인 이온<sup>38)</sup>의 경우 직원을 이동범위 및 이동유무에 따라 N(전국적으로 이동), R(지역내에서 이동), 커뮤니티(이동없음)로 구분하지만, 자격제도, 임금제도, 평가제도, 승진제도, 교육훈련 등은 직원 모두에게 동등하게 적용한다. 동일한 인사제도와 아울러 정사원으로의 전환제도를 마련하여 단시간근로자의 동기를 촉진시켜 성과를 창출하는데 그 목적이 있다.

이와 같은 통합적 인사관리는 후술할 전환형 고용모델을 원활하게 도입하는 데 선결요인이 된다는 점에서 그 중요성이 있다.

#### 다. 전환형 고용모델 도입

단시간정규직제도에는 풀타임 정규직을 임신·육아기간동안 단시간정규직으로 근무하는 방식, 풀타임정규직을 상시단시간정규직으로 전환하는 방식, 비정규직인 단시간근로자를 (단시간)정규직으로 전환하는 방식, 채용당시부터 단시간정규직으로 고용하는 방식 등 4가지 방식으로 구분된다.

첫째, 풀타임 정규직을 임신·육아기간동안 단시간정규직으로 전환하거나 풀타임정규직을 상시단시간정규직으로 전환하는 방식이다.

현행 기간제및단시간근로자보호등에관한법률은 “풀타임근로자가 가사, 학업, 그 밖의 이유로 근로자가 단시간근로를 신청한 때에는 당해 근로자를 단시간근로자로 전환

38) 이온은 1787년 창업한 종합슈퍼체인으로서 2007년 11월 현재 종업원 12만명(단시간근로자 87,000명)이다.

하도록 노력하여야 한다” 라고 규정하고 있다(제7조 제2항). 즉 풀타임 정규직을 가사, 학업 임신·육아기간동안 단시간정규직으로 근무하는 방식만을 상정하고 있다. 이 방안은 한국IBM, 일본IBM, 일본 리소나은행, 후지필름 등 일본기업에서는 많이 실시하고 있는 방안이다. 일본IBM의 사례에서 살펴본 바와 같이 정사원과 단시간근로자간 전환 제도는 육아수발 등의 이유로 근무시간과 일수, 직책 등 부담경감이 필요한 정사원은 임시단시간사원으로 전환하여 계속근무를 할 수 있도록 하고, 사유가 종료되면 다시 정사원으로 재전환될 수 있는 제도로써 여성의 계속고용을 위한 중요한 제도로 자리매김하고 있다. 풀타임 정규직을 가사, 학업 임신·육아기간동안 단시간정규직으로 근무하는 방식은 일본IBM의 사례에서 보는 방와 같이 실제 이용자수는 임금감소 등의 이유로 채택근무자 이용자수에 비해 훨씬 적은 편이다. 풀타임 정규직을 상시단시간근로자로의 전환도 실제 이 제도를 이용하는 여성근로자수가 적을 것으로 예견된다. 그럼에도 불구하고 단시간정규직제도는 여성근로자의 경력단절을 방지할 수 있는 좋은 제도이다. 풀타임 정규직제도에 익숙한 우리의 현실을 고려하면 일단 육아기 단시간정사원제도에서 시작하여 상시단시간정규직제도로 이행하는 방안이 합리적으로 판단된다. 이 방안은 정규직이 비정규직에 비해 낫다는 의식이 내재되어 있다는 점을 간과할 수 없다.

둘째, 비정규직인 단시간근로자를 (단시간)정사원으로 전환하는 방식이다. 2007년 7월 1일부터 비정규 3법이 시행되었다. 기간제및단시간근로자보호등에관한법률은 기간제 근로자를 2년을 초과하여 사용하는 경우 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로자를 체결(고용의제)한 것으로 보도록 규정하고 있다(제4조 제2항). 이 규정은 2007년 7월 1일 이후 근로계약이 체결·갱신되거나 기존의 근로계약을 연장하는 경우에 한해서 적용한다. 기간제 근로자란 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자를 말하는바, 단시간근로자도 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 경우에는 기간제 근로자의 범위에 당연히 포함되어 사용기간이 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약(단시간근로계약)을 체결하여야 한다.

비정규직법 시행 이후 비정규직에 대한 기업의 대응방안은 ① 정규직화, ② 분리직군제(하위직군제)<sup>39)</sup>, ③ 외주(하도급)·과건, ④ 계약기간(2년 이내) 종료 후 계약해지 등으로 구분된다.

A은행은 단시간근로자는 아니지만 창구텔러와 사무지원직, 콜센터 직원 3천76명을

39) 단시간근로자들로 구성된 직군 설치. 고용보장, 임금체계, 해고 규정 등은 정규직과 차이. 복리후생은 동일.

별도 직군으로 묶어 정규직화하였다. 고용은 보장하되, 정규직과는 다른 임금·인사체계를 적용하는 것으로서 분리직군제 또는 하위직군제로 불리운다. 이 제도는 B은행, C은행 등 제1금융권은 분리직군제의 도입으로 비정규직 문제를 정리하였다. 비정규직의 완전정규직화 또는 분리직군제를 통한 정규직화 방안은 단시간근로자를 정규직으로 전환하거나 단시간근로자를 별도의 직군으로 묶는 방안이다.

단시간근로자를 포함한 비정규직에게 가장 좋지 않는 방안은 외주(하도급)·파견이다. 외주(하도급)·파견은 지금까지 직접고용 근로자의 신분에서 간접고용근로자의 신분으로 전환됨에 따라 고용이 보장되지 않음은 물론 임금 등 근로조건도 저하된다.

다음으로 기업이 강구할 수 있는 방안은 계약기간을 2년 이내로 정하고, 계약기간이 종료되면 재계약을 하지 않고 계약을 해지하는 것이다.

여성단시간근로자의 입장에서 볼 때 가장 좋은 방안은 정규직화가 가장 좋은 방안이다. 이와 아울러 분리직군제의 도입도 고려할 수 있지만, 차별이 향상될 수 있다는 점에서 도입에 신중한 검토가 필요한 것으로 판단된다.

#### 라. 단시간근로자의 우선채용 및 기회 부여

현행 기간제및단시간근로자보호등에관한법률은 사용자는 통상근로자를 채용하고자 하는 경우에는 당해 사업 또는 유사한 업무에 종사하는 단시간근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다(제7조 1항)고 규정하고 있으나 노력사항에 지나지 않는다.

일본은 2007년 단시간노동자의고용관리의개선등에관한법률(파트타임노동법)을 개정하여 사업주에게 단시간근로자를 정사원으로의 전환을 추진하기 위한 다음과 같은 조치 중 어느 하나를 강구하도록 의무화하였다(제12조). ① 통상근로자를 모집하는 경우 통상근로자가 담당할 업무 내용, 임금, 노동시간 기타 당해 모집에 관한 사항을 단시간근로자에게도 주지시킨다, ② 사업장 내에서 배치전환을 할 경우 배치전환 될 수 있는 기회를 단시간근로자에게도 부여한다, ③ 일정한 자격을 갖춘 단시간근로자를 대상으로 통상근로자로 전환할 수 있는 시험제도를 마련할 것 등이다.

다만 정규직으로 일하는 것을 희망하는 단시간근로자 모두를 정규직으로 전환하거나 사업장내 단시간근로자를 우선적으로 정규직으로 채용하는 것을 의무화한 것은 아니라는 점에 유의하여야 한다.

물론 기업의 입장에서 단시간근로자 전체를 정규직으로 전환하거나 단시간근로자를

정규직으로 우선적으로 채용하도록 강제하는 것은 문제가 있을 수 있다. 그러나 사내공모(job-posting system) 등을 통해 단시간근로자에게도 정규직으로 전환할 수 있는 기회를 제공하는 것은 단시간근로자 뿐 아니라 모집채용비용 절감, 교육훈련비 절감, 실무에의 즉각 투입 등 기업의 입장에서 이익이 될 수 있다는 점에서 사내공모제도를 적극 활성화할 필요성이 있다.

#### 마. 단시간근로 적합직무 개발 및 지원

실태조사에서 나타난 바와 같이 여성단시간근로를 활성화하기 위해서는 단시간근로에 적합한 직무개발이 필수적이다. 기업은 물론 정부에서도 여성단시간근로에 적합한 직무를 지속적으로 개발할 필요성이 있다. 정부차원에서 산업·직종별로 단시간근로가 필요한 신규성장분야를 전망하여 이 분야의 직무에 대한 분석을 실시하여 직무수행에 필요한 직업능력을 파악하고, 나아가 단시간근로에 적합한 훈련형태 및 훈련지도방법 등을 연구하여야 할 필요성이 있다. 이와 아울러 채용패턴, 필요로 하는 단시간근로자의 경험·지식·노하우, 고령자에게 부가되어야 할 직업능력이 구체적으로 분석되어야 할 것이다.

현재 정부는 고령근로자의 고용안정 및 취업촉진을 위한 컨설팅을 실시하는 사업주 및 노사단체에 대해 컨설팅비용의 일부를 지원하는 고령자고용안정컨설팅비용지원사업을 실시하고 있다. 구체적으로 사업주 또는 노사단체가 임금피크제 도입 등 임금체계 개선, 고령자 적합직종 또는 직무개발, 단시간 근무, 직무공유제 등 근로형태 다양화, 정년연장 및 계속고용제도 도입, 연령차별 해소를 위한 노무관리 개선, 기타 안전보건 향상 등 고령자 고용안정을 위한 프로그램을 도입하기 위해 컨설팅을 받을 때 컨설팅 총 비용의 80% 지원(최대 지원금액 : 사업주 3천만원, 노사단체 1억원)하고 있다.

노동력 부족시대에 우리 경제가 지속가능한 성장을 달성하기 위해서는 고령자와 더불어 여성의 유효한 활용이 요청되고 있다는 점을 고려하면 단시간근로자, 특히 고학력 여성단시간근로자가 정규직의 보조업무만을 수행한다는 것은 이른바 하향취업으로서 개인은 물론 국가적으로도 손실이 아닐 수 없다.

단시간근로가 활성화되기 위해서는 단시간근로에 적합한 직무개발이 무엇보다 중요한 과제이다. 고령자고용이 제대로 이루어지지 않은 가장 중요한 이유의 하나가 고령자 고용적합 직무 및 직종개발이 미흡하다는 사실을 고려하면 단시간근로의 활성화는 단

시간적합직무의 개발 중요성을 알 수 있다. 기업에서 단시간 적합직무개발 뿐 아니라 직무중심의 인사제도를 구축하는데 직무분석이 절대적으로 요구되고 있다는 점을 감안하면 이에 대한 지원을 적극 검토할 필요성이 있다.

#### 바. 선진사례 홍보 및 표창

현재 단시간근로자를 활용하여 큰 성과를 거두고 있는 기업의 사례를 널리 홍보하여 단시간근로자도 기업경쟁력을 올리는 유력한 노동력이라는 것을 알릴 필요성이 있다. 이들 기업의 경우 고용형태가 아니라 개인차에 따라 고령자를 고용하여 활용하기 때문이다. 일본 21세기 직업재단은 매년 파트타임 고용관리사례집, 격월로 ESSOR<sup>40)</sup>를 발간하는 등 단시간근로자의 고용개선을 위해 다양한 자료를 발간하고 있다.

한편 우리나라는 고용상 성차별적 관행 및 제도개선을 통하여 여성고용을 확대시키고 여성근로자들이 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 고용환경 조성을 위해 노력한 고용평등 유공자를 발굴·포상함으로써 고용평등에 대한 국민적 관심을 제고하고 고용평등 분위기를 확산시켜 나가기 위해 남녀고용평등에 기여한 기업과 개인을 포상하고 있다. 포상제도는 19' 94년 2월에 수립된 제1차 『근로여성복지기본계획』에 의거하여 1995년부터 매년 포상을 실시하고 있다(2000년 제외). 포상대상에 여성단시간근로자를 정규직으로 전환한 실적이 일정 규모 이상이거나 일정 비중 이상인 기업도 심사대상에 포함할 필요성에 대해서도 검토하여야 할 것이다.

#### 사. 여성고용을 촉진하는 단체 설립

일본에서는 여성노동자, 자녀 양육 또는 가족을 수발하는 근로자 및 단시간근로자의 능력발휘를 위한 고용관리 개선, 여성노동자 등의 직업생활과 가정생활의 양립을 위한 지원 등의 사업을 행함으로써 기업에서의 양호한 고용관계의 확립 및 여성노동자 등이 지닌 능력의 유효한 발휘 및 복지 증진을 도모함과 아울러 경제사회의 발전에 기여함을 목적으로 1986년 4월 남녀고용기회균등법의 시행을 계기로 21세기 직업재단을 설립하였다. 동재단은 후생노동성으로부터 단시간노동원조센터로 지정되어 단시간노동자고용관리개선 등의 사업을 추진하고 있다. 구체적으로 여성의 능력발휘촉진사업(남녀고용기회평등법을 기업에의 정착, 기업이 포지티브 액션을 추진하기 위한 원조와 직장에서의 성희롱방지를 위

40) 프랑스어로 비약, 발전을 의미.

한 기업의 구체적인 활동을 지원), 육아와 가족을 수발하는 근로자의 직업생활과 가정생활의 양립을 지원하는 각종 사업 추진, 파트타임노동자의 고용관리 등의 원조 및 복지증진을 도모하기 위한 각종 사업을 추진하고 있다<sup>41)</sup>. 여성관련업무가 여러 기관으로 산재되어 있는 우리나라에서도 여성정책이 시너지 효과를 거두기 위해서는 여성고용관련사업을 전담하는 기관을 설립하여야 할 것이다.

#### 아. 단시간근로자 고용개선 장려금제도 도입

실태조사에서 나타난 바와 같이 단시간여성인력의 고용유지 및 재고용을 촉진하기 위한 방안으로 각종 장려금 지원이 제시되었다. 장려금 제도는 사중손실을 초래할 가능성이 있음에도 불구하고 양질의 단시간근로형태를 제공하거나 균등대우를 하는 기업에 대한 지원이 이루어질 필요성이 있다.

일본은 단시간근로자를 통상근로자로 전환하는 경우 일본에서는 사업주에 대해서는 단시간노동자균형대우추진등조성금, 중소기업사업주단체에 대해서는 균형대우단체조성금을 지원하고 있다. 단시간노동자균형대우추진등조성금의 지원요건으로는 정사원과 공통의 처우제도 도입, 파트타임의 능력·직무에 상응하는 처우제도 도입, 정사원으로의 전환제도 도입, 단시간정사원제도 도입, 교육훈련제도 도입, 건강진단체도 도입 등이다. 지원규모는 모두 제도를 도입하여 대상자가 나올 때 15만엔, 대상자가 나온 6개월 후 15만엔 지급된다.

우리나라에서도 풀타임 정규직을 임신·육아기간동안 단시간정규직으로 근무하는 방식, 풀타임정규직을 상시단시간정규직으로 전환하는 방식, 비정규직인 단시간근로자가 단시간정규직으로 전환하는 방식, 채용당시부터 단시간정규직으로 고용하는 방식을 도입하여 대상자가 나온 경우 고용보험기금에서 지원하도록 법에 규정할 필요성이 있다. 이는 비정규직을 정규직으로 전환하는 경우 장려금 지급을 검토하고 있는 것과 그 맥을 같이 한다.

41) 21세기 직업재단의 직원수는 본부 27명, 지방 130명(단시간근로자 284명)이며, 예산은 2006년 64억엔이었다.

## 참고문헌

- 강성태, 2000, “비정형근로와 노동법”, 대구대학교출판부.
- 김종숙 외, 2004, 『고용보험제도 시행 10년과 여성근로자 : 여성근로자의 고용보험 수급실태와 효과 분석』, 여성개발원.
- 김혜원, 김경희, 이주희, 최은영, 2007, 『OECD 주요국의 여성고용정책 연구 : 영국·캐나다·스웨덴·덴마크』, 한국노동연구원.
- 노동부, 2004, 『단시간근로 활성화 방안 연구』, 2004.2.
- \_\_\_\_\_, 2006, “비정규직 보호대책 설명자료”, 2006.8.
- 노사정위원회, 2003, “기간제·파견·단시간근로 논의자료집”, 2003.10.17.
- 이승욱, 2007, “일과 가정의 양립을 위한 육아기 근로시간 단축의 쟁점과 방향”, 『월간 노동리뷰』 (제27호), 한국노동연구원, 2007.3.
- 이주희·최인이 외, 2006, 『경력단절 여성 취업 촉진방안』, 여성가족부.
- 장지연, 정혜선, 류임량, 김수영, 장은숙, 2004, 『여성근로자 모성보호의 현황과 정책 방안 - 모성관련 휴가제도를 중심으로-』, 한국노동연구원.
- 최저임금심의위원회, 2003, 『비정규직에 관한 EU국가의 최근입법경향』, 2003.2.25.
- 통계청, 경제활동인구, 각년도.
- 한국노동사회연구소, 2003, “네덜란드 노사관계(민주노총 네덜란드 방문 보고서)”.  
한국비정규노동센터·프리드리히에버트재단, 2003, 『유럽연합의 비정규고용 지침과 주요국가들의 노동입법동향』, 한국비정규노동센터.
- 황수경, 2004, 『단시간근로와 여성인력 활용』, 한국노동연구원.

<http://www.eurofound.europa.eu/emire/emire.html>

[www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)

아일랜드편, "Parti-time work Directive finally implemented", 2002.2.25.

Doeringer, Peter and Michael Piore, 1971, *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, Lexington, D.C. Heath.

Lautsch, B. A., 2002, Uncovering and Explaining Variance in the Features and Outcomes of Contingent Work, *Industrial and Labor Relations Review*, 56:1, 23~43.

OECD, 2006, *OECD Employment Outlook*.

21世紀 職業財團, 2002, 平成18年1月 パートタイム労働者實態調査報告書.

武石恵美子, 2005, “非正規労働者の基幹労働力化と雇用管理”, 現代女性の労働・結婚・子育て, RIETI, 246~274.



## 부 록

Ⅰ 여성 단시간근로 실태조사

**여성 단시간근로 실태조사**

안녕하십니까?

한국노동연구원은 인적자원관리, 노사관계 및 노동시장에 관한 정책개발과 연구를 목적으로 설립된 정부출연연구기관입니다.

본 연구원에서는 양질의 여성단시간근로모델을 개발하여 단시간근로제도가 기업의 경쟁력 제고와 근로자들의 삶의 질 향상을 동시에 실현할 수 있는 방안을 모색하고자 설문조사를 실시하고 있습니다.

응답해주신 내용이 소중한 정책자료로 반영될 수 있도록 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 조사에 협조해 주실 것을 부탁드립니다. **별도의 기간 표시가 없는 한 응답기준은 2007년 6월 말**입니다.

부디 본 조사의 목적을 널리 이해하시고 올바른 정책방향을 설정하는데 소중한 자료로 사용될 수 있도록 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 적극적으로 협조해 주실 것을 부탁드립니다.

귀 사업장과 귀하에게 지속적인 발전과 성장이 있기를 바라며 다시 한 번 감사드립니다.

2007년 10월

조사기관 :  한국노동연구원

**※ 본 조사와 관련된 문의나 의견이 있으시면 아래로 연락주시기 바랍니다.**

- ▶ 조사대행: (주)아이알씨
- ▶ 담당자: 권혁주 실장
- ▶ 회신처: 김희정 차장

[hjkim@irc.ne.kr](mailto:hjkim@irc.ne.kr)  
(☎)02-783-0617 (fax)02-783-0235

※ 본 조사의 결과는 통계법 제8조에 의거하여 비밀이 보장되며, 설문에 대한 모든 응답과 개인적인 사항은 철저히 비밀과 무기명으로 처리되고 통계분석의 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.

사업장명		사업장코드	
전화번호		FAX번호	- -
사업장 소재지	□□□ - □□□	시(도) 구(시/군) 동(면)	번지
응답자 성명		응답자 소속부서/직위	
직통 전화번호	-	-	
노조유무	1) 있음 2) 없음	노조 상급단체 (노조있는 경우만)	1) 한국노총 2) 민주노총 3) 미가입

166 여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간근로모델 개발

문1. 2007년 6월 말 현재 귀사의 근로자는 몇 명입니까? 해당 근로자가 없는 경우 '0'으로 적어주십시오.

★ 근로자 : 직접고용 정규직 + 직접고용 비정규직

	전체 근로자		
	전체	남자	여자
관리직			
기술직·(준)전문직			
사무직			
서비스직·영업직			
생산직·단순노무직			
전 체			

문2. 2007년 6월 말 현재 귀사는 단시간근로자를 고용하고 있습니까?

- ① 예                      ② 아니오

※ 단시간근로자란 1주간의 소정근로시간이 당해 사업장의 동종 업무에 종사하는 통상근로자의 1주간의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다(근로기준법 제2조 제8호). 통상 주당 35시간 미만 근로자

문2-1. 2007년 6월 말 현재 귀사의 단시간근로자는 몇 명입니까? 해당 근로자가 없는 경우 '0'으로 적어주십시오.

	단시간근로자		여성 단시간근로자		
	전체	남성	대졸 이상	전문대졸	고졸 이하
관리직					
기술직·(준)전문직					
사무직					
서비스직·영업직					
생산직·단순노무직					
전 체					

문3. (여성 단시간근로자 비중이 낮은 업체, 미활용업체)

귀사에서 여성 단시간근로자 활용 비중이 낮거나, 활용하지 않는 이유는 무엇입니까?

1순위 ( )    2순위 ( )    3순위 ( )

- ① 주 12시간 이상 잔업을 시키지 못하는 등 고용상 문제점이 많기 때문
- ② 인력운용에 여유가 있기 때문
- ③ 단시간근로자에게 적합한 직무가 부족하기 때문
- ④ 작업능률이 낮기 때문
- ⑤ 채용하기 쉽지만 지원하지 않아서
- ⑥ 단시간근로자는 장기간에 걸쳐서는 기업경쟁력 제고에 부정적이기 때문
- ⑦ 업무의 연속성을 저해하기 때문
- ⑧ 팀작업에 도움이 되지 않기 때문
- ⑨ 비정규직법 시행으로 차별 시정 등 문제점을 야기하기 때문
- ⑩ 관리비용이 많이 들기 때문
- ⑪ 이직률이 높기 때문
- ⑫ 단시간근로자에게는 교육훈련을 시킬 수 없기 때문에
- ⑬ 단시간근로자에게는 숙련 형성이 어렵기 때문
- ⑭ 단시간근로자는 가능하면 사용하지 않는다는 회사의 인사방침 때문에
- ⑮ 기타 \_\_\_\_\_

→ 위 문2-1에서 2007년 6월 말 현재 여성 단시간근로자 활용 업체는 문4번 부터 응답해 주시고,

미활용 업체는 문3에 응답하신 후 문30번 부터 응답해 주시면 됩니다!

문4. 귀사에서 여성 단시간근로자를 활용하는 이유는 무엇입니까?

1순위 ( )    2순위 ( )    3순위 ( )

- ① 1일 또는 계절적 업무량 변동에 대응하기 위해
- ② 일시적 공석(산전후 휴가, 육아휴직 등)을 대체하기 위해
- ③ 인건비를 절감하기 위해
- ④ 경기변동에 대응하여 고용조정이 용이하기 때문
- ⑤ 정규직 채용이 어렵기 때문
- ⑥ 여성들에게 적합한 일자리가 있기 때문

168 여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간근로모델 개발

- ⑦ 여성의 경험·지식·기능을 활용하기 위해
- ⑧ 사회보험료, 퇴직금 등을 절감하기 위해
- ⑨ 기타 \_\_\_\_\_

문5. 귀사는 여성 단시간근로자에 대해 어떤 인사방침을 가지고 계십니까? 해당되는 곳에 전부 체크하여 주십시오

- ① 정규직의 보조로서 활용할 계획
- ② 단순작업 등에 활용할 계획
- ③ 정규직과 함께 기간노동력으로 활용할 계획
- ④ 정규직을 대체하여 기간노동력으로 활용할 계획
- ⑤ 전문지식·기술이 필요한 경우에 활용할 계획
- ⑥ 기타 \_\_\_\_\_

문6. 여성 단시간근로자를 채용할 때 주된 고용형태는 무엇입니까?

- ① 상용직(고용계약 기간을 정하지 않거나 고용계약기간이 1년 이상인 정규직원)
- ② 임시직(고용계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 근로자)
- ③ 일용직(고용계약기간이 1개월 미만인 근로자)

문7. 여성 단시간근로자는 어떻게 채용하십니까?

- ① 본사 차원에서 채용
- ② 지점이나 팀(과) 단위에서 채용
- ③ 기타

문8. 여성 단시간근로자의 평균 학력수준은 어떻습니까?

- ① 고졸 이하
- ② 전문대졸
- ③ 대졸 이상

문9. 여성 단시간근로자의 평균 연령대는 얼마입니까? ( )세

문10. 여성 단시간근로자 중에서 정사원과 동일한 업무를 수행하는 단시간근로자의 비중은 어떻습니까?

- ① 없다 → 문11로
- ② 10% 미만
- ③ 10~20% 미만



170 여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간근로모델 개발

평균시간급 ( )원

문17. 여성 단시간근로자에게도 퇴직금을 지급하고 있습니까?

- ① 지급한다 ② 지급하지 않는다 ③ 계약기간이 1년 미만이라 퇴직금지급대상이 되지 않는다

문18. 여성 단시간근로자에게도 상여금을 지급하고 있습니까?

- ① 정사와 동일하게 지급한다 ② 일부 지급한다 ③ 지급하지 않는다

문19. 여성 단시간근로자에게도 정기승급을 실시하고 있습니까?

- ① 정사와 동일하게 실시한다 ② 일부 실시한다 ③ 실시하지 않는다

문20. 여성 단시간근로자에게도 승진을 실시하고 있습니까?

- ① 정사와 동일하게 실시한다 ② 일부 실시한다 ③ 실시하지 않는다

문21. 여성 단시간근로자에게도 인사고과를 실시하고 있습니까?

- ① 정사와 동일하게 실시한다 ② 일부 실시한다 ③ 실시하지 않는다

문21-1. 실시한다면 활용하는 용도는 어디입니까? 해당되는 곳에 전부 체크하여 주십시오.

- ① 승급 ② 정사로 전환 ③ 재계약 ④ 승진  
⑤ 기타

문22. 여성 단시간근로자에게도 교육훈련을 실시하고 있습니까?

- ① 정사와 동일하게 실시한다 ② 일부 실시한다 ③ 실시하지 않는다

문23. 여성 단시간근로자에게도 배치전환을 실시하고 있습니까?

- ① 정사와 동일하게 실시한다 ② 일부 실시한다 ③ 실시하지 않는다

문24. 여성 단시간근로자에게 사회보험을 적용하고 있습니까?

	적용	미적용
건강보험	1	2
국민연금	1	2
고용보험	1	2

문25. 여성 단시간근로자가 정규직이 될 수 있는 제도가 있습니까?

- ① 있다                      ② 없다

문26. 최근 3년간 여성 단시간근로자를 정규직으로 채용한 적이 있습니까?

- ① 있다                      ② 없다 ➔ 문27로

문26-1. 정규직으로 채용하였다면, 직종과 인원현황은 어떻습니까? 해당 근로자가 없는 경우 '0'으로 적어주십시오.

	명
관리직	
기술직·(준)전문직	
사무직	
서비스직·영업직	
생산직·단순노무직	
전 체	

문27. 풀타임 정사원이 단시간 정사원 또는 단시간 정사원이 풀타임 정사원이 될 수 있는 제도가 있습니까?

- ① 있다                      ② 없다 ➔ 문28로

문27-1. 최근 3년간 풀타임 여성정사원이 단시간 여성정사원이 된 분은 몇 명입니까?

(        )명

172 여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간근로모델 개발

문27-2. 최근 3년간 단시간 여성정사원이 풀타임 여성정사원이 된 분은 몇 명입니까?

(        )명

문28. 여성 단시간근로자에게도 다음의 모성보호 조치를 적용하고 있습니까?

내 용	적용한다	적용하지 않는다
(1) 산전후휴가	1	2
(2) 육아휴직	1	2
(3) 수유시간	1	2
(4) 임신한 여성에게 야간 근무, 휴일근무, 또는 1일 2시간 이상의 초과근무 제한	1	2
(5) 임신한 여성, 또는 출산후 1년 미만 여성에게 유해한 업무에 종사시키지 않거나 작업 전환	1	2
(6) 생리휴가 제공	1	2
(7) 유사산한 여성에게 유사산 휴가 제공	1	2

문29. 정사원 1명을 2명의 단시간근로자로 대체할 경우 어느 정도 부담이 들 것으로 예상하십니까?

- 임금 : (        )% 증가 또는 (        )% 감소
- 법정복리비 : (        )% 증가 또는 (        )% 감소
- 법정외복리비 : (        )% 증가 또는 (        )% 감소
- 기타 관리비용 : (        )% 증가 또는 (        )% 감소

문30. 향후 여성 단시간근로자를 활용할 계획이 있으십니까?

- ① 예
- ② 아니오 ➡ 문31로

문30-1. 향후 여성 단시간근로자를 활용할 계획이 있으시다면, 여성 단시간근로자에 대해 어떤 인사방침을 가지고 계십니까? 해당되는 곳에 전부 응답하여 주십시오.

- ① 정규직의 보조로서 활용할 계획
- ② 단순작업 등에 활용할 계획
- ③ 정규직과 함께 기간노동력으로 활용할 계획
- ④ 정규직을 대체하여 기간노동력으로 활용할 계획
- ⑤ 전문지식·기술이 필요한 경우에 활용할 계획
- ⑥ 기타 \_\_\_\_\_

문31. 앞으로 여성 단시간근로자의 비중이 어떻게 될 것으로 전망하십니까?

- ① 크게 확대할 것으로 전망 ➡ 문31-1, 문31-2로
- ② 조금 확대할 것으로 전망 ➡ 문31-1, 문31-2로
- ③ 현 수준 유지 ➡ 문32로
- ④ 조금 축소 전망 ➡ 문31-3으로
- ⑤ 대폭 축소 전망 ➡ 문31-3으로

문31-1. 여성 단시간근로자가 확대될 것으로 전망하시는 이유는 무엇입니까?

- ① 인건비가 저렴하기 때문
- ② 월 또는 계절적 업무량 변동에 대처하기 쉽기 때문에
- ③ 채용하기 쉽기 때문
- ④ 기타 \_\_\_\_\_

문31-2. 향후 여성 단시간근로자의 고용을 확대한다면 어느 직종을 고려하고 있습니까?

	대폭 확대	조금 확대	현상 유지
관리직	1	2	3
기술직·(준)전문직	1	2	3
사무직	1	2	3
서비스직·영업직	1	2	3
생산직·단순노무직	1	2	3
전 체	1	2	3



문35-2. 재고용한 여직원 중 비정규직 여직원의 직종별 인원은 학력별로 각각 몇 명입니까? 해당 근로자가 없는 경우 '0'으로 적어주십시오.

	대졸 이상		전문대졸		고졸 이하	
	단시간	기간제	단시간	기간제	단시간	기간제
관리직						
기술직·(준)전문직						
사무직						
서비스직·영업직						
생산직·단순노무직						
전 체						

문35-3. (재고용한 여성 근로자 중 단시간근로자가 있는 경우)

퇴직여직원을 단시간근로자로 재고용하는 이유는 무엇입니까?

- ① 경력이 있어 실전에 바로 투입이 가능하기 때문
- ② 업무능력이 좋아서
- ③ 필요한 업무가 있어서
- ④ 인건비가 저렴해서
- ⑤ 기타

문35-4. (재고용한 여성 근로자 중 단시간근로자가 있는 경우)

단시간근로자로 재고용한 여직원의 업무성과에 대한 귀사의 평가는 어떠합니까?

- ① 매우 만족    ② 조금 만족    ③ 조금 불만족    ④ 매우 불만족

문35-5. (재고용한 여성 근로자 중 단시간근로자가 있는 경우)

퇴직 여직원을 단시간근로자로 재고용할 경우 여직원의 학력은 주로 어느 수준을 선호하십니까?

- ① 대졸 이상                      ② 전문대졸                      ③ 고졸 이하

176 여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간근로모델 개발

문35-6. (재고용한 여성 근로자 중 단시간근로자가 있는 경우)

퇴직 여직원을 단시간근로자로 재고용할 경우 희망하는 연령대는 어떻습니까?

(            )세 이하

문35-7. 여직원을 재고용하지 않거나 원하지 않는 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 현재도 인력이 과다하기 때문
- ② 임금 대비 생산성이 낮아서
- ③ 적합한 직무가 없어서
- ④ 눈높이가 높아서
- ⑤ 가정 문제 등의 이유로 근태관리에 문제가 많아서
- ⑥ 상급자보다 나이가 많아 관리가 어렵기 때문
- ⑦ 조직 적응력이 뒤떨어져서
- ⑧ 기타

문36. 단시간 여성인력의 고용유지 및 재고용을 촉진하기 위해 정부에서 해야 할 정책은 무엇입니까?

해당되는 곳에 전부 체크하여 주십시오

- ① 12시간 이상 연장근로가 가능하도록 기간제 및 단시간근로자 보호법 개정
- ② 사회보험료 경감
- ③ 소득세 경감 및 일정 금액 이하 면세조치
- ④ 재고용 시 각종 장려금 제공
- ⑤ 재고용 시 감세혜택 제공
- ⑥ 단시간 적합 직무·직종 개발
- ⑦ 여성문제 전담 기구 설치
- ⑧ 고용안정기능 확충 및 퇴직여성 pool 제공
- ⑨ 방과 후 교실 확대
- ⑩ 공보육 및 공공 양육시설 확충
- ⑪ 퇴직여성에 대한 재교육 및 재훈련 비용 지원
- ⑫ 퇴직여직원 고용관리에 대한 컨설팅 제공

- ⑬ 단시간근로자 고용안정 컨설팅 비용지원사업
- ⑭ 기타

문37. 정부는 재고용된 퇴직 여직원에 대한 재고용장려금을 지급하고 있습니다(1인당 30만원을 6개월간 지급).

장려금의 지급 기간 및 비중은 어느 정도가 적절하다고 생각하십니까?

- 재고용장려금 지급 기간 \_\_\_\_\_개월

- 임금액 ( )만원

문38. 여성고용을 촉진하기 위한 제도입니다. 해당되는 사항에 체크하여 주시기 바랍니다.

	내용을 알고 있으며 이용한 적이 있다	내용만 알고 있다	이름만 알고 있다	모른다
산전후 휴가급여	1	2	3	4
육아휴직 장려금	1	2	3	4
대체인력 채용장려금	1	2	3	4
여성재고용장려금	1	2	3	4
(여성가장)고용촉진장려금	1	2	3	4

- ※ 주1) 산전후 휴가급여 : 산전후 휴가기간 중 소득보전을 위하여 60일분은 사업주가, 30일분은 고용보험에서 급여를 지급하는 제도
- 2) 육아휴직장려금 : 생후 1년 미만의 영유아를 가진 여성이 육아휴직을 하는 경우 육아휴직을 시킨 사업주에게 월 20만원을 지급하는 제도
- 3) 대체인력 채용장려금 : 생후 1년 미만의 영유아를 가진 여성이 육아휴직을 하는 경우 육아휴직자의 업무를 대신할 직원을 채용한 경우 사업주에게 월 20~30만원을 지급하는 제도
- 4) 여성재고용장려금 : 임신·출산·육아를 이유로 당해 사업장에서 퇴직한 여성근로자(최근 2년 이내에 고용되었던 자 제외)를 퇴직후 6개월 이

178 여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간근로모델 개발

후 5년 이내에 당해 사업장에 재고용한 사업주에게 1인당 월 30만원(우선지원대상기업 월 40만원)을 6월간 지급하는 제도

- 5) 고용촉진장려금 : 고용지원센터에 구직신청한 여성실업자 중 부양가족이 있는 여성가장을 고용한 사업주에게 1인당 60만원을 6개월간, 이후 30만원을 6개월 지원하는 제도

문39. 여성고용을 촉진하기 위한 각종 장려금 제도가 여성근로자의 고용유지 및 재고용에 어느 정도 도움이 된다고 생각하십니까?

	아주 도움	조금 도움	별로 도움 안됨	거의 도움 안됨
산전후 휴가급여	1	2	3	4
육아휴직 장려금	1	2	3	4
대체인력 채용장려금	1	2	3	4
여성재고용장려금	1	2	3	4
(여성가장)고용촉진장려금	1	2	3	4

- 바쁘신 가운데 끝까지 성의 있게 협조해 주셔서 진심으로 감사드립니다 -

연구보고 2007-43

여성 취업촉진을 위한 양질의 단시간근로모델 개발

---

---

2007년 11월 28일 인쇄  
2007년 11월 30일 발행

발행인 : 여성가족부장관 장하진

발행처 : 여성가족부 인력개발기획팀  
서울 종로구 세종로 55 여성가족부  
전화 / 02-2100-6753

인쇄처 : 신성인쇄  
전화 / 02-958-4382

---

---

사전 승인없이 보고서 내용의 무단복제를 금함.  
행정간행물등록번호 11-1060100-000191-01