
I. 短時間 勤勞制의 必要性

- 개방화와 정보화에 따른 전세계적인 경쟁 격화로 노동 유연성 제고를 통해 기업 경쟁력을 강화시켜야 할 필요성이 증대하고 있음
- 다양한 고용 형태의 하나인 단시간 근로자의 활용은 기업의 인력 배치 능력을 높임으로써 노동 유연성을 제고시킴
- 그러나 단시간 근로자 활용은 근로자의 근로조건 악화 및 고용 불안 심화를 가져올 수 있으므로 이러한 문제점들을 최소화하면서 경쟁력 강화를 실현할 수 있는 방안을 강구할 필요가 있음

- 노동 유연성의 확보는 기업의 생존을 위한 필수적인 요소로 등장하고 있음
 - 전세계적으로 경쟁이 격화되면서 기업 경쟁력의 강화는 살아남기 위한 필수조건이 되고 있음
 - WTO 체제의 출범 등 개방화의 급속한 진전 및 컴퓨터의 발달 등으로 인한 정보화 사회의 도래는 전지구적인 단일 시장 형성을 통해 경쟁 격화를 가져옴
 - 이러한 경쟁 격화 속에서 살아남기 위해서는 세계 일류 수준의 경쟁력을 확보하여야만 함
 - 여기서 노동 유연성의 강화가 기업 경쟁력 확보의 유력한 수단으로 대두되고 있음
 - 이는 자본이나 노동 등 생산 요소의 국제적 이동성이 증가함에 따라 이들의 양보다는 효율적인 활용 능력이 더 중요해 지고 있기 때문임
- 여기서 노동 유연성이란 외부환경 변화에 대한 노동 시장의 대응 능력을 뜻함
 - 즉 인적 자원의 배분을 맡고 있는 노동 시장이 환경 변화에 얼마나 신속하고도 효율적으로 대응할 수 있는가를 나타내는 것임
 - 이러한 노동 유연성은 다음의 <표 1>에서처럼 다섯 가지 유형으로 나뉘어짐¹⁾

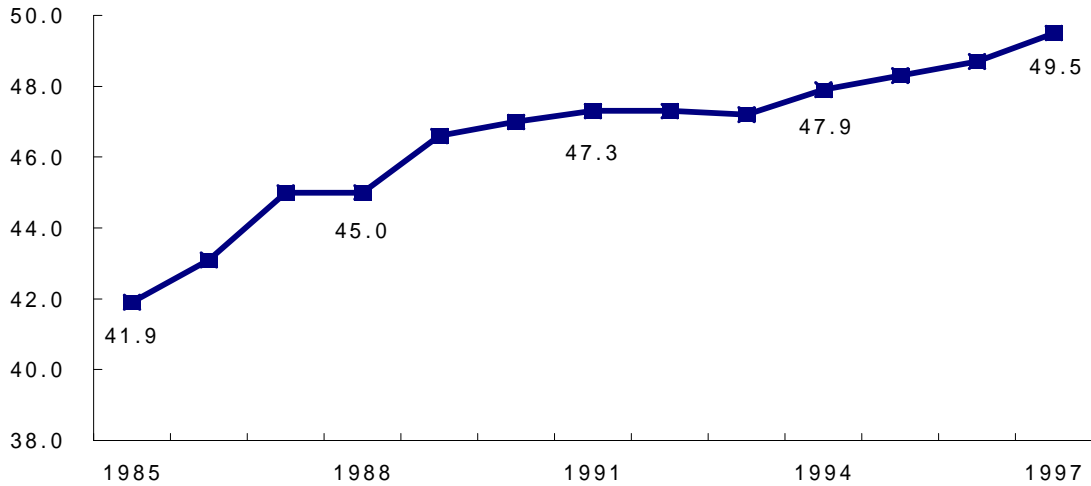
1) 이는 1989년 OECD 보고서에서 Branches가 사용한 것으로 가장 널리 이용되고 있음.

<표 1> 노동 유연성의 유형

유형	개념
외부 수량적 유연성 (external numerical flexibility)	고용과 해고의 자유를 확대하거나 임시직 등 다양한 고용 형태를 이용하여 근로자수 조절의 가능성을 높이는 것을 뜻함
외부화 (externalization)	하청 등을 이용하여 작업을 기업 밖으로 이전함으로써 유연성을 높이는 것을 지칭함
내부 수량적 유연성 (internal numerical flexibility)	탄력적 근로시간제, 교대 근무제 등을 이용하여 근로자 수가 아니라 근로시간을 조절하는 능력을 높이는 것을 뜻함
기능적 유연성 (functional flexibility)	다능공화나 배치전환 등을 이용하여 근로자의 능력을 제고함으로써 유연성을 확보하는 것을 가리킴
임금 유연성 (wage flexibility)	성과급 등을 이용하여 임금의 조절 가능성을 높이는 것을 뜻함

- 단시간 근로자의 활용은 기업의 인력 배치 능력을 높임으로써 외부 수량적 유연성을 제고시킴
- 단시간 근로는 파견근로와 더불어 대표적인 비정규 취업형태임
 - 비정규 취업형태의 활성화는 기업이 적재 적소에 필요한 인력을 배치할 수 있는 능력을 높여주어 경쟁력 향상에 일조함
 - 이러한 단시간 근로의 활성화가 가능해진 것은 자동화 등으로 인해 단시간 근로자에게 맞는 단순 직무가 크게 늘어났기 때문임
 - 또한 단시간 근로를 원하는 노동 공급이 증가하는 것도 단시간 근로의 활성화를 가져오는 하나의 원인이 되고 있음
 - 가사나 학업 등의 이유로 인해 전일제 근로를 하기 어려운 여성이나 청소년 및 고령자의 경제활동참가가 늘어나고 있음
 - 우리나라의 여성 경제활동참가율은 꾸준한 증가세를 보이면서 1997년에는 49.5%에 다다랐음

[그림 1] 여성 경제활동참가율 추이



자료: 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년도.

- 그러나 단시간 근로자 활용은 근로자의 근로조건 악화 및 고용 불안 심화를 가져올 수 있음
 - 일반적으로 단시간 근로자의 임금 등 근로조건은 정규 근로자에 비해 뒤떨어짐
 - 여가를 더 선호하여 이러한 근로조건에 저하를 감수할 근로자에게는 이것이 문제 되지 않음
 - 그러나 정규직을 구하지 못하여 어쩔 수 없이 단시간 근로자로 취업하는 경우 이러한 근로조건에 저하는 근로자 가계의 생계를 위협하는 등의 문제를 가져옴
 - 더불어 단시간 근로자가 정규 근로자를 대체하는 경우 단시간 근로자의 활성화는 곧 정규 근로자의 고용 불안을 심화시킬 수 있음
 - 이러한 문제는 근로자의 생산성이나 근로의욕에 악영향을 미치므로 이를 최소화 하면서 경쟁력을 향상시킬 수 있는 방안을 강구하여야 할 것임

II. 短時間 勤勞의 性格

- 단시간 근로자란 1주간의 소정근로시간이 같은 업무에 종사하는 통상근로자의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 뜻함
- 개정 근로기준법(97.3)에서는 단시간 근로자의 근로조건을 근로시간에 비례하여 결정하도록 명문화하여 비례보호의 원칙을 채택함
- 시행령에서는 시간급의 원칙, 초과근로의 요건, 휴가 부가 의무 및 연월차 휴가 계산 산식, 근로계약서 작성 의무 등 구체적인 근로조건을 규정하고 있음

- 단시간 근로자란 1주간의 소정근로시간이 같은 업무에 종사하는 통상근로자의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 뜻함
 - 즉 단시간근로자란 정규직으로 고용되어 있는 근로자보다 단체협약이나 계약 등에 의해 정해져 있는 근로시간이 더 짧은 근로자를 뜻하는 용어임
 - 이는 개정 근로기준법(97.3) 제21조2)에서 정의한 개념으로 우리나라에서는 이번 개정에 의해 단시간 근로자에 대한 정의가 처음으로 도입되었음
 - 이번 근로기준법의 정의는 과거에 비해 상당히 폭넓게 규정된 것이라고 할 수 있음
 - 과거에는 노동부의 「시간제 근로자의 근로조건 보장에 관한 지침」(92.1)이 단시간 근로자에 대한 유일한 정의를 담은 것이었음
 - 이 지침은 소정근로시간이 통상근로자보다 3할이상 짧은 근로자를 시간제 근로자로 정의하였음
 - 또한 이러한 정의는 국제노동기구(ILO)나 선진국의 정의와도 크게 차이가 없음
 - ILO협약 제175호(94.6)에서는 단시간 근로자를 정규근로시간이 비교되는 상근제 근로자보다 짧은 임금근로자로 정의하고 있음
 - 독일이나 일본의 경우에도 소정근로시간이 짧은 근로자를 모두 단시간 근로자로 정의하고 있으며, 프랑스에서는 소정근로시간이 통상 근로자보다 1/5이상 짧은 경우를 단시간 근로자로 파악함

2) 개정 근로기준법 제21조는 다음과 같음.

‘이 법에서 “단시간 근로자”라 함은 1주간의 소정근로시간이 당해 사업장의 동종 업무에 종사하는 통상근로자의 1주간의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.’

○ 단시간 근로자의 근로조건은 근로시간에 비례하여 결정하도록 이번 개정 근로기준법에서 명문화³⁾되었음

- 이는 단시간 근로자에 대해 특별한 보호 규정을 따로 두지 않고, 즉 통상근로자와 구분하지 않고 소정근로시간에 따라 비례적으로 보호하는 「비례보호의 원칙」에 따르는 것임
 - 다시 말해 근로시간에 비례하는 합리적 차별은 허용하나 합리적 이유가 없는 차별은 금지하고자 하는 것임
- 이러한 비례보호의 원칙은 ILO 협약을 통해서도 인정되는 것임
 - ILO협약(제175호 및 제182호)는 단시간 근로자에 대하여 통상근로자들과 동등한 대우를 하도록 규정하고 있으나 단서로써 근로시간에 의한 비례보호를 인정하고 있음
- 그러나 이번 개정 근로기준법은 근로시간이 현저히 짧은 경우에는 통상근로자와의 차별이 가능하도록 하는 예외조항을 두었음
 - 근로기준법 시행령 제9조에서는 4주간을 평균하여 계산한 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 단시간 근로자에 대해서는 퇴직금제도, 주휴일·월차 및 연차 휴가제도를 적용하지 않을 수 있다고 규정하고 있음

○ 단시간 근로자의 근로조건에 대한 구체적인 내용이 근로기준법 시행령 <별표 1>에 규정되어 있는데 그 주요 내용은 다음과 같음

- 먼저 임금의 계산에 있어서는 시간급을 원칙으로 하며 일급 통상임금으로 산정할 경우에는 시간급을 4주간의 평균으로 계산한 1일 소정근로시간에 곱하여 산정함
 - 여기서 주의하여야 할 점은 통상근로자와 비교하여 직무나 업무수행 능력 및 학력 등 근로자의 속성에서 차이가 없는 경우 시간당 임금률에 차별이 있어서는 안된다는 것임
 - 또한 시간당으로 고시되는 최저임금이 지켜져야 함도 당연함

3) 단시간 근로자의 근로조건에 대해 규정한 근로기준법 제25조는 다음과 같음.

- ① 단시간 근로자의 근로조건은 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.
 - ② 제1항의 규정에 의하여 근로조건을 결정함에 있어서 기준이 되는 사항 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
 - ③ 1주간의 소정근로시간이 현저히 짧은 단시간 근로자로서 대통령령이 정하는 자에 대하여는 이 법의 일부 규정을 대통령령이 정하는 바에 따라 적용하지 아니할 수 있다.
-

-
- 초과근로나 휴일근로를 시키고자 하는 경우에는 근로계약서나 취업 규칙 등에 그 내용 및 정도를 명시하여야 함
 - 초과근로에 대하여 가산임금을 지급하기로 한 경우에는 그 지급률도 명시하여야 함
 - 즉 법정근로시간(1일 8시간, 주 44시간)을 넘겨 초과근로를 시키는 경우에는 반드시 50%의 가산임금을 지급하여야 하나, 그 이내에서 계약으로 정한 근로시간을 넘겨 초과근로를 시키고자 하는 경우에는 그 지급률을 명시하여야 하는 것임
 - 또한 이러한 초과근로는 근로자와의 합의가 있는 경우에만 가능함
 - 단시간 근로자에게도 유급 주휴일, 연월차 유급휴가, 유급 생리휴가 및 산전후휴가를 통상근로자와 동일하게 제공하여야 함
 - 단시간 근로자의 연월차 유급 휴가는 다음의 산식으로 계산하여 시간단위로 부여하며 1시간 이하는 1시간으로 간주하여야 함

$$\text{통상근로자의 연월차휴가일수} \times \frac{\text{단시간근로자의 소정근로시간}}{\text{통상근로자의 소정근로시간}} \times 8\text{시간}$$
 - 여기서 미사용 휴가시간에 대해서는 휴가 수당을 지급하여야 하며 그 기준임금은 앞의 일급 통상임금 이상의 금액이 되어야 함
 - 이밖에도 임금 및 근로시간 등 근로조건을 명확히 기재한 근로계약서 작성의 의무와 통상근로자와 다른 별도의 취업규칙 작성 가능 등의 내용이 규정되어 있음
 - 여기서 단시간 근로자에게 적용되는 취업 규칙도 관계법이나 단체협약에 위배되어서는 안된다는 것은 당연함
 - 또한 단시간 근로자에게 불리하게 취업규칙을 작성하거나 변경하고자 하는 경우에는 단시간 근로자 과반수의 동의가 필요함
-

Ⅲ. 短時間 勤勞者 活用 現況

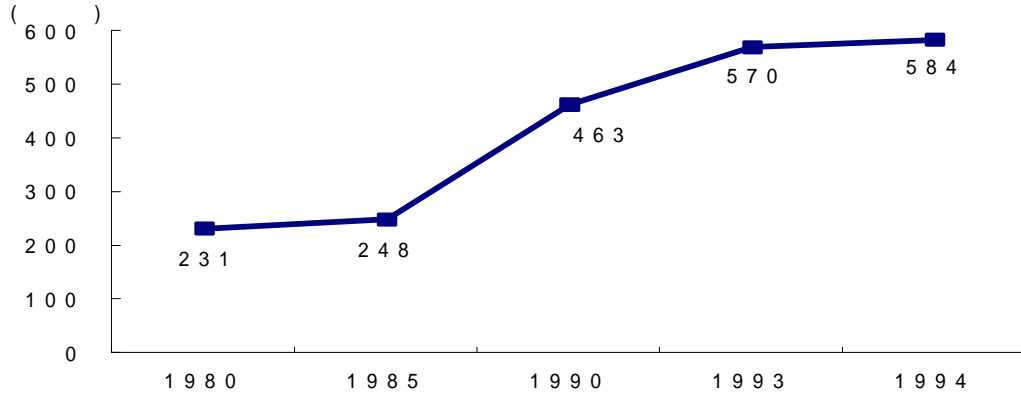
- 우리나라 단시간 근로자는 최근 급격히 증가하고 있으나, 총취업자 중의 비중이 선진국의 1/3~1/4 수준인 6.4%(96년)에 머뭄
- 단시간 근로자의 연령계층별 구성을 살펴보면, 30세 미만 청년층(52.8%)의 비율이 크게 높아 일본에 비해 주부나 고령 인력의 활용 정도가 낮은 것으로 파악됨
- 우리나라의 경우 일본에 비해 산업별로는 금융보험업, 직종별로는 사무직에서의 단시간 근로자 비중이 높고, 제조업 및 서비스업과 생산직에서의 비중은 낮음
- 단시간 근로자의 근로조건은 상여금 및 퇴직금, 각종 휴가 제도 등이 적용되지 않는 경우가 많아 정규직에 비해 상당히 열악함
- 단시간 근로자의 고용 목적에 대한 경영자 설문조사 결과에 따르면 고용의 탄력적인 조정과 인건비 절감이 주요 목적으로 나타남
 - 일본의 경우 고용조정 목적의 비중이 낮고 근로자의 전문 기술 및 지식 등을 이용하기 위한 목적도 일정한 비중을 차지하고 있음

- 우리나라 단시간 근로자는 특히 최근 들어 급격히 증가하고 있으나 선진국에 비해 크게 낮은 수준에 그치고 있음
 - 다음의 [그림 2]에서 보듯이 1980년에 23.1만명에 그쳤던 단시간 근로자 수는 90년대 들어 급격히 증가하면서 94년에는 58.4만명에 이르렀음
 - 한편 1996년 3월에 실시된 노동부 조사⁴⁾에 따르면 우리나라 단시간 근로자의 조사대상 사업체 총 근로자 중의 비중은 6.4%이었음
 - 그러나 우리나라 단시간 근로자의 비중은 다른 선진국의 1/3~1/4 수준에 그치고 있음
 - <표 2>에서 나타나듯이 비교 대상 선진국 중 호주의 단시간 근로자 비중이 25.0%(96년)로 가장 높고 가장 낮은 프랑스도 16.0%(96년)에 달함

4) 노동부, 「파트타임고용 실태조사」, 1996.

본 보고서의 단시간 근로자 현황은 이 실태조사의 자료를 이용한 것임.

[그림 2] 우리나라 단시간 근로자 추이



자료: 노동부, 「파트타임 고용의 활성화 방안 검토」, 1996.

<표 2> 주요 선진국의 단시간 근로자 비중

(%)

호주	1990	1994	1995	1996
프랑스	11.9	14.9	15.6	16.0
독일	15.2	15.8	16.3	-
일본	18.8	21.0	19.8	21.4
영국	21.3	23.8	24.0	22.1
미국	16.9	18.9	18.6	18.3

주: 총취업자 중 단시간 근로자 비중임

자료: OECD, *Employment Outlook*, July 1997.

○ 우리나라 단시간 근로자의 인적 구성을 살펴보면 여성 및 청년층의 비율이 압도적으로 높음

- <표 3>에서 나타나듯이 성별로 볼 때 단시간 근로자의 78.3%가 여성으로 여성의 비율이 압도적으로 높음

· 이는 선진국에서도 마찬가지로 대부분의 경우 여성 단시간 근로자가 전체 단시간 근로자의 7~80%를 차지하고 있음

- 연령계층별로 볼 때 여성은 18~29세 연령계층이 49.6%로 가장 높고 30~39세(35.0%), 40~49세(13.2%) 순임

- 반면 남성은 장년층이 거의 존재하지 않고 18~29세(72.9%)의 청년층과 60세이상(14.9%)의 고령층이 대부분을 차지함
- 이는 곧 단시간 근로가 주로 청년층 및 여성 주부, 남성 고령층 노동력을 활용하고 있다는 현실을 보여주고 있음
- 그러나 우리나라의 경우 단시간 근로자의 52.8%가 청년층에 몰려 있어 주부 및 고령 근로자 노동력의 활용 정도가 아직은 낮은 편임
- <표 4>에서 나타나듯이 일본의 경우에는 청년층 단시간 근로자가 전체의 25.4%로 우리의 절반 수준에 불과함
- 반면 50세 이상 고령층의 비중은 27.0%로 우리(5.5%)보다 5배 가량 높음
- 특히 여성의 경우 주부로 간주될 수 있는 30세 이상의 비중이 82.4%로 우리나라(50.4%)보다 크게 높은 상태임

<표 3> 우리나라 단시간 근로자의 인적구성

(%)

	전 체	남 성	여 성
18~29세	52.8	72.9	49.6
30~39세	30.4	7.9	35.0
40~49세	11.3	2.0	13.2
50~59세	2.2	2.3	2.0
60세이상	3.3	14.9	0.2
총 계	100.0(100.0)	100.0(21.7)	100.0(78.3)

주: ()안은 남녀전체 중의 비중임

자료: 노동부, 「파트타임 고용 실태조사», 1996.

<표 4> 일본 단시간 근로자의 인적구성

(%)

	전 체	남 성	여 성
15~29세	25.4	51.9	17.6
30~39세	16.8	6.2	19.8
40~49세	30.9	6.9	38.0
50~59세	16.7	8.6	19.1
60세이상	10.3	26.4	5.5
총 계	100.0(100.0)	100.0(22.7)	100.0(77.3)

주: 1) 1995년 10월에 실시된 실태조사 자료임

2) ()안은 남녀전체 중의 비중임

자료: 日本 労働大臣官房政策調査部, 『パートタイマーの實態』, 1997.

- 우리나라 단시간 근로자는 산업별로 볼 때 도소매업과 금융보험업에, 직종별로 볼 때 판매직과 사무직에 집중되어 있음
 - 단시간 근로자 비중은 도소매업이 34.4%에 달해 가장 높았으며 그 다음이 금융보험업(20.2%), 기타 서비스업(13.5%) 순이었음
 - 반면 제조업 단시간 근로자는 전체 단시간 근로자중 8.6%에 그치고 있음
 - 우리나라와 고용구조가 비슷한 일본의 경우에도 도소매·음식숙박업의 단시간 근로자 비중이 50.1%에 달해 가장 높았음
 - 그러나 그 다음은 25.2%의 비중을 기록한 서비스업이었으며, 제조업도 17.4%에 달한 반면 금융보험업은 1.2%에 불과하여 우리나라와 차이가 났음
 - 직업별로는 판매직의 비중이 35.9%에 달해 가장 높았으며, 사무직이 21.2%로 그 다음이었음
 - 반면 생산직은 7.5%에 불과하였음
 - 일본 역시 직종별로 볼 때 판매·영업직 단시간 근로자 비중이 28.4%로 가장 높았음
 - 그러나 그 다음은 서비스직(19.4%), 기능공·생산공(16.4%), 사무직(12.7%)의 순이었음
 - 이러한 차이는 우리나라의 경우 금융보험업의 사무직에서 단시간 근로자를 많이 활용하고 있는 반면 제조업 생산직의 활용도가 낮기 때문에 나타나고 있음

- 특히 주목되는 점은 일본의 경우 전문기술직 단시간 근로자 비중이 8.1%에 달하고 있다는 것임

< 표 5 > 산업별 · 직업별 단시간 근로자 비중

(%)

	판매직	생산 제조	사무직	영업직	서비스직	기타	전체
제조업	1.0	6.3	0.7	-	0.0	0.6	8.6
도소매업	27.2	1.2	1.4	1.3	0.9	2.4	34.4
숙박음식업	0.0	0.0	-	0.3	1.8	0.1	2.2
운수창고통신업	-	-	0.3	-	6.5	0.3	7.2
금융보험업	-	-	15.1	1.5	0.4	3.1	20.2
임대·사업	1.1	-	0.2	0.3	4.3	0.5	6.4
보건사회복지업	0.0	0.0	3.0	-	0.8	3.7	7.5
기타 서비스업	6.5	-	0.4	-	0.2	6.4	13.5
전체	35.9	7.5	21.2	3.4	14.9	17.1	100.0

주: 전체 단시간 근로자 중의 비중임
 자료: <표 3>과 동일

<표 6> 일본 단시간 근로자의 산업별 및 직종별 비중

(%)

전산업	제조업	건설업	전기 가스	운수 통신	도소매, 음식점	금융 보험	부동산	서비스
100.0	17.4	1.7	0.1	3.6	50.1	1.2	0.8	25.2
전직종	사무	전문 기술	판매 영업	서비스	기능공 생산공	운반 노무	기타(관리 포함)	
100.0	12.7	8.1	28.4	19.4	16.4	7.8	7.2	

주: 1) 1995년 10월에 실시된 실태조사 자료임
 자료: <표 4>와 동일

- 단시간 근로자의 임금 등 근로조건은 정규직에 비해 상당히 열악한 것으로 나타남
 - 실태 조사에 따르면 단시간 근로자 일급은 16,300원으로 고졸 정규직 일급 18,720원에 비해 다소 낮은 것으로 나타남

- 또한 상여금을 지급하지 않는 업체가 74.3%로 나타났으며 퇴직금 미지급 업체도 54.0%로 과반수에 달함
 - 반면 시간외수당은 78.2%의 업체가 지급하고 있는 것으로 나타남
- 휴가에 있어서도 단시간 근로자에게 월차 및 연차 그리고 생리휴가를 부여하지 않는 업체가 각각 62.3%, 73.3%, 65.9%로 높은 비중을 차지하였음
 - 또한 주휴수당도 64.8%의 업체가 지급하지 않는 것으로 나타남
- 단시간 근로자의 근로시간에 있어서도 정규 근로자 주당 법정근로시간의 7할(30.8시간⁵⁾을 넘긴 업체가 42.6%에 달하였음
 - 심지어 주당 44시간이상인 경우도 16.9%에 달하는 것으로 드러남
- 결국 우리나라 단시간 근로자의 근로조건이 열악한 것이 단시간 근로 공급 증가의 저해 요인이 되고 있다고 판단됨
 - 특히 정규 근로자와 거의 동일한 시간을 근무하는 ‘유사 단시간 근로자’가 상당수 존재하는 것은 근로자가 단시간 근로에 종사할 때 얻을 수 있는 가장 큰 편익을 없애는 문제점을 지님
 - 이에 따라 단시간 근로자가 현재 가장 바라고 있는 것이 ‘임금인상(63.1%)’과 ‘정규직으로의 전환(22.5%)’인 것으로 나타남

○ 단시간 근로자 고용의 가장 큰 목적은 ‘고용의 탄력적인 조절’과 ‘인건비 절감’으로 나타남

- 실태조사(복수응답)에 따르면 ‘고용의 탄력적인 조절’이라는 이유가 27.7%로 가장 높은 응답비율을 보였으며 ‘인건비 절감’이 25.5%로 그 다음이었음
 - 이밖에 ‘업무폭증 대응(22.5%)’과 ‘인력난(22.0%)’ ‘사무자동화로 업무 단순화(21.0%)’ 등이 높은 비중을 차지하였음
- 결국 우리나라 단시간 근로자는 절반 정도가 업무량 증감 등에 기인한 인력 수요 변화에 경영자가 원활히 대응하기 위해서 활용되고 있는 것임
 - 그리고 정규 근로자에 비해 임금 등이 낮은 특성을 이용하여 인건비를 절감하고자 하는 목적도 상당히 존재하고 있음
- 일본의 경우⁶⁾ 단시간 근로자 고용 이유(복수응답)로는 ‘인건비가 저렴해서

5) 이는 과거 노동부 지침(1992)에서 단시간 근로자를 정의한 기준이었음.

6) 日本 労働大臣官房政策調査部, 『パートタイマーの實態』, 1997.

(38.3%), '하루의 바쁜 시간대에 대처하기 위해서(37.3%)', '단순한 업무내용이므로(35.7%)', '업무가 증가하였기 때문에(29.8%)' 등이 높은 비중을 차지하였음

- '업무량 감소시 고용조정이 용이하기 때문에'는 12.4%에 불과하여 우리나라와 차이가 있었음
 - 또한 '사람을 구하기 쉽기 때문에'라는 이유가 19.9%의 높은 비중을 차지한 것은 단시간 근로를 원하는 근로자가 상당수 존재하는 노동시장의 현황을 반영하는 것으로 판단됨
 - 특히 주목할만한 점은 '경험·지식·기능을 가진 사람을 채용하기 위해서'라고 응답한 비율이 13.2%(90년 조사시 9.9%)에 달하고 있는 것으로 이를 통해 전문 기술을 필요로 하는 단시간 근로 업무가 상당히 증가하고 있음을 알 수 있음
-

IV. 企業의 留意點

- 단시간 근로 현황의 시사점
 - 특히 전문직과 관리직, 주부 및 고령층을 중심으로 단시간 근로 활용 수준 제고가 필요함
 - 정규직에 비해 크게 낮은 근로조건은 단시간 근로의 공급을 제약하는 요인이 됨과 동시에 업무 충실도를 낮추는 원인이 됨
- 단시간 근로의 장단점
 - 대표적인 장점으로는 비용 절감, 탄력적인 고용 조정 가능, 인력 확보 등이 있음
 - 그러나 업무 충실도 저하, 이직률과 결근율 등의 상승, 노조 반발에 따른 노사관계 악화 등의 문제를 야기할 수도 있음
- 단시간 근로자 고용에 있어서 기업의 유의점
 - 단시간 근로의 장점과 단점을 전반적으로 고려하여 장기적인 효율성 확보를 추구하여야 함
 - 이를 위해 정규직과의 차별 최소화 및 정사원 등용 제도, 준사원 제도 등 다양한 고용 관리 제도 도입이 필요함
 - 구체적인 단시간 근로자 고용 계획을 세울 때는 직무에 따라 구분된 접근법을 취할 필요가 있음
 - 단순 직무의 경우 업무 충실도 저하 등 암묵적 비용(implicit cost)이 높을 가능성이 많으므로 이를 최소화하도록 노력하여야 함
 - 전문 직무의 경우 인력 확보 및 인적 자원 관리 차원에서 하나의 옵션으로 제공될 필요가 있음

1. 시사점 및 단시간 근로 활용의 장단점

- 단시간 근로자 현황에서 알 수 있듯이 전반적으로 활용 수준의 제고가 필요함
 - 단시간 근로자 비중이 선진국의 1/3 수준 이하에 머무르고 있는 만큼 이를 제고할 필요가 있음
 - 특히 전문직 및 관리직 등 전문적인 기술이나 지식이 필요한 분야⁷⁾에서 단시간

7) 노동부 실태조사(1996년)에 따르면 우리나라 단시간 근로자의 주요 업무는 판매(23.8%), 단순노무(20.5%), 사무보조(19.3%)등이며 전문적이라고 할 수 있는 기술지원업무(2.4%), 전문연구업무(4.9%) 등의 비중은 낮은 것으로 나타남

근로자 활용도를 높일 필요가 있음

- 선진국의 경우 전문직 및 관리직 단시간 근로자 비중이 꾸준히 높아지고 있음⁸⁾
- 이밖에 일본에 비해서도 뒤떨어지고 있는 주부 및 고령층 활용도와 제조업 및 서비스업에서의 단시간 근로자 활용도도 제고하여야 할 것임
- 한편 정규직 근로자에 비해 근로조건이 여러 면에서 열악한 것으로 나타나 이것이 단시간 근로자 공급을 제약하는 한 원인이 되고 있다고 판단됨
- 앞으로 살펴보겠지만 이는 단시간 근로자의 업무 충실도(commitment)를 낮추는 문제도 야기함
- 마지막으로 고용의 탄력적인 조정과 인건비 절감에 집중되어 있는 단시간 근로자 활용 목적도 다양화할 필요가 있음

○ 단시간 근로의 대표적 장점으로서는 비용 절감, 탄력적인 고용 조정 가능, 인력 확보 등이 있음

- 기업이 단시간 근로자 고용으로 얻을 수 있는 이익으로 먼저 생각할 수 있는 것은 비용 절감임
- 일단 하루 8시간의 근로시간이 필요치 않은 직무의 경우 단시간 근로자를 고용하면 정규직과 시간급에서 차이가 나지 않더라도 단축된 업무 시간만큼의 인건비가 절감됨
- 또한 기업이 정규직 근로자에게 제공하는 각종 부가급여나 현물급여를 절약하는 효과도 가질 수 있음
- 주기적 혹은 일시적 업무량 변화에 대해 단시간 근로자 고용(계약)으로 대처할 수 있으므로 탄력적인 고용 조정이 가능함
- 필요 인력이 가사 등의 이유로 단시간 근로를 선호하는 경우 이러한 혜택을 제공함으로써 인력 확보 및 직무 충실도 제고의 효과를 가질 수 있음
- 특히 미국 등 선진국의 경우 전문직을 중심으로 이러한 효과를 중시하는 경향이 나타나고 있음
- 또한 이러한 혜택 제공은 필요 인력 퇴사로 인해 새로운 인력을 채용하고 훈련

8) 미국의 경우 전체 단시간 근로자 비중이 지난 10여년 간 약 18% 수준에서 정체되고 있었던 반면 전문직 단시간 근로자는 1989년의 3백만 명에서 1997년에는 4.5백만 명으로 증가하여 전체 단시간 근로자 중 약 19%에 달하고 있으며, 앞의 현황에서도 알 수 있듯이 일본에서도 전문기술을 지닌 단시간 근로자를 채용하는 경우가 크게 늘고 있음

하는데 드는 비용도 절감하는 효과를 지님

○ 그러나 단시간 근로는 업무 충실도 저하, 이직률과 결근율 등의 상승, 노조 반발에 따른 노사관계 악화 등의 문제를 일으킬 수도 있음

- 단시간 근로자는 정규직 근로자에 비해 업무 충실도가 낮을 가능성이 높음
 - 이는 고용 불안정, 책임감 및 애사심 부족, 직업 훈련 부족으로 인한 관련 기능 미비 등에 기인하는 것임
 - 더불어 결근율 및 이직률이 상승할 경우가 많음
 - 특히 이러한 문제는 정규직 근로자가 비자발적으로 단시간 근로자로 대체될 경우 많이 발생함
- 정규직 근로자 대신 단시간 근로자가 고용될 경우 노조의 반발 가능성도 높음
 - 이는 노사관계를 불안정하게 하고 암묵적(노조원의 비협조 등), 명시적(파업으로 인한 생산 차질 등) 비용 발생의 원인이 됨
 - 특히 단시간 근로자 고용이 정규직의 고용 불안을 유발할 경우 이러한 가능성이 더 높아짐
- 이밖에도 업무 연속성 저해나 동료 작업자와의 의사소통 단절 및 협력 부족 가능성 등도 문제가 될 수 있음

2. 단시간 근로자 고용에 있어서 기업의 유의점

○ 단시간 근로자 고용의 원칙: 업무 효율성 증대

- 단시간 근로자를 고용하고자 하는 기업은 당연히 업무 효율성 증대에 초점을 맞추어야 함
 - 단순히 비용 절감 차원에서만 접근한다면 단시간 근로가 가져오는 부작용들을 극복하지 못해 오히려 더 많은 비용이 드는 결과를 초래할 수 있음
 - 따라서 단시간 근로자 고용 계획도 장기적 관점에 중심을 두고 세워져야 할 것임
 - 단기적인 인건비 절감보다는 장기적으로 업무 효율성을 제고하는 것이 목표가 되어야 하며, 이를 위해 필요 인력을 확보하고 직무 충실도도 향상시키는 계획을 수립하여야 함
 - 즉 단기적인 비용 절감만 고려할 것이 아니라 이의 장점과 단점을 전반적으로
-

-
- 고려하여 장기적인 효율성을 확보하도록 하여야 함
- 한 연구⁹⁾에 따르면 단시간 근로자의 직무 충실도에 가장 영향을 미치는 요소는 정규직과의 상대적 평등감과 직무 만족도라고 함
 - 여기서 직무 만족도는 상대적 평등감을 업무 충실도와 연결시키는 고리 역할을 하는 요소이며, 임금, 복지, 안정성, 근로조건 등에 대한 만족도 뿐만 아니라 직 무가 가져오는 성취감, 도전 의식, 개인 성장 등을 포괄하는 개념임
 - 이러한 두 요소에 비해 근로자의 나이나 자녀 존재 여부 등의 인적 특성이나 근 로시간 장단, 타 직업 존재 여부¹⁰⁾, 작업 시간 배치에 대한 만족도 등의 작업 특 성은 크게 중요치 않은 것으로 밝혀짐
 - 결국 단시간 근로자의 업무 충실도를 높이기 위해서는 상대적 평등감을 느낄 수 있도록 정규직과의 차별을 최소화할 필요가 있음
 - 또한 단시간 근로의 경험이 많은 일본의 단시간 근로자 고용 관리 제도 도입도 검토하여야 함
 - 대표적인 제도로 정사원 등용제도, 준사원제도, 관리직 등용제도 등이 있음
 - 정사원 등용제도는 정규 근로자로 전환을 희망하는 단시간 근로자를 우선적으로 정규 근로자로 채용하거나 정규 근로자 모집시 다른 지원자보다 유리하게 하는 제도임
 - 준사원제도는 근속년수가 길고 능력도 있으며 장래에도 계속해서 근무하고자 하 는 단시간 근로자를 준사원으로 고용하는 제도이며, 관리직 등용제도는 말 그대로 단시간 근로자중 우수한 자를 관리직으로 등용하는 제도임
 - 이밖에 단시간 근로자의 전문적인 기능을 평가하여 전문직으로 대우하는 전문직 임용제도도 존재함
 - 이러한 제도는 단시간 근로의 유인을 높이는 한편 단시간 근로자의 책임감 및

9) Tansky, Judith W; Gallagher, Daniel G; Wetzel, Kurt W. "The effect of demographics, work status, and relative equity on oragnizational commitment: Looking among part-time workers". *Canadian Journal of Administrative Sciences* v14, n3 (Sep 1997): pp. 315-326

10) 결국 단시간 근로자가 동시에 다른 회사에도 근무하는 이중 근로는 크게 문제가 되지 않는 것임. 특히 경제적 이유에 의해 두 가지 이상의 직업을 가진 경우 생계유지를 위해서는 일자리를 잃지 않아야 된다는 점 때문에 오히려 업무 충실도가 높다고 함. 다만 경쟁사 취업에 따른 정보 누설 등의 문제가 발생하지 않도록 취업회사 고지 의무, 경쟁사 취업 금지 의무 등의 내용을 계약서에 명시하여야 할 것임

귀속감 향상과 업무능력 제고를 가져올 수 있음

○ 구체적인 단시간 근로자 고용 계획을 세울 때는 직무에 따라 구분된 접근법을 취할 필요가 있음

- 단순 직무의 경우 훈련 코스트가 낮고 직무 내용도 단시간 근로에 적합할 가능성이 높음
 - 따라서 단시간 근로자 고용의 명시적 비용은 상당히 낮을 것으로 판단됨
 - 그러나 업무 충실도나 생산성, 결근율 등에서 문제가 발생하여 암묵적 비용은 높을 수 있음
 - 또한 정규직 대체를 위해 단시간 근로자를 고용할 경우에는 노사관계 악화¹¹⁾라는 부작용도 발생할 가능성이 있음
 - 따라서 성과급 적용, 승진 기회 부여 등 각종 관리 기법을 적극 도입하고 방학 중의 학생이나 자발적으로 단시간 근로를 원하는 근로자 등을 위주로 단시간 근로자를 고용하여야 할 것임
- 훈련 비용 등 명시적 비용이 높은 전문 직무의 경우에는 인력 확보 및 인적 자원 관리 차원에서 단시간 근로를 하나의 옵션으로 제공하여야 함
 - 이 경우 선진국에서 단시간 근로에 활용되는 다양한 제도를 적극 도입할 것을 검토하여야 함
 - 대표적인 제도로 직무 분담제(job-sharing), 단계적 퇴직제, 모성 보호를 위한 한시적 전환제도 등이 있음
 - 단계적 퇴직제란 고령 근로자가 퇴직 전후에 단시간 근로자로 전환할 수 있는 선택의 권리를 부여하는 제도로, 자연스런 퇴직의 단계적 이행을 촉진하며 젊은 구직자의 고용기회를 창출하고 고령 근로자의 기술 및 지식을 활용하는 방안이 됨
 - 모성 보호를 위한 한시적 전환제도는 여성 근로자가 육아 등의 사유로 정규직 근로가 곤란한 경우 일단 단시간 근로자로 근무한 후 다시 정규직으로 전환할

11) 미국 택배업체인 UPS사의 사례는 대표적인 예임. 이 회사는 정규직의 거의 대부분을 임금 등의 근로조건이 크게 낮은 단시간 근로자로 대체하고 이들의 근로조건을 배려해주지 않다가 97년 단체협상에서 대규모 파업을 맞이하였음. 결국 UPS사는 상당수 단시간 근로자의 전일제 전환, 퇴직자 연금 인상, 5년간에 걸쳐 총 40%에 육박하는 임금 인상 등을 허용하여야만 했으며, 파업의 영향으로 경쟁업체에게 시장을 상당히 잠식당했음

수 있는 기회를 부여하는 제도로 이를 통해 기업은 여성 근로자의 지식이나 숙련기술을 계속 활용할 수 있으며, 여성 근로자는 직무 연속성을 유지할 수 있는 장점이 있음

- 전문 직무에 단시간 근로자를 고용할 경우 발생 가능성이 높은 문제점은 업무 연속성의 단절이나 동료 작업자와의 의사소통 단절에 따른 협력 부족 등임
- 따라서 단시간 근로 옵션을 제공할 때 이러한 문제 해소를 위한 사전적인 업무 범위 명시, 의사소통 루트 확보, 명확한 인수 인계 절차 및 방법 규정 등이 이루어져야 할 것임 (홍성민 hsamu@hri.co.kr ☎724-4034)

