

공공부문 시간선택제일자리 실태보고서 1: 공공기관

시간선택제일자리 99.1%가 비정규직
75%는 6~9개월 계약한 최저임금 수준의 비정규직
전일제로 전환된 시간선택제일자리는 단 0.9%

04 요약

15 시간선택제일자리와 고용규모와 비정규직 여부

17 시간선택제일자리와 노동조건

26 시간선택제일자리와 운영규정

29 시간선택제일자리와 전일제 간 근무형태 변경

31 결론

34 대안

<목차>

요약	4
1. 취지	8
2. 공공기관 시간선택제일자리	10
3. 자료조사와 검토방식	13
 본론 : 시간선택제일자리 고용규모와 비정규직 여부	15
1) 시간선택제일자리 고용규모	15
2) 시간선택제일자리 비정규직 여부	16
 본론 : 시간선택제일자리 노동조건	17
1) 시간선택제일자리 노동시간	17
2) 시간선택제일자리 임금	18
3) 시간선택제일자리 상여금	20
4) 시간선택제일자리 4대보험	21
5) 시간선택제일자리 복리후생	21
6) 시간선택제일자리 근속기간	24
7) 시간선택제일자리 담당 업무	25
 본론 : 시간선택제일자리 운영규정	26
1) 시간선택제일자리 관련 운영규정의 유무	26
2) 채용형 시간선택제일자리 관련 운영규정	27
3) 전환형 시간선택제일자리 관련 운영규정	28
 본론 : 시간선택제일자리와 전일제 간 근무형태 변경	29

1) 시간선택제일자리의 전일제 전환 : 근로복지공단 사례	29
2) 전일제의 시간선택제일자리로의 전환	30
결론	31
대안	34

조사대상 5개 기관에서 고용한 전체 시간선택제일자리¹의 99.1%가 비정규직. 조사대상 시간선택제일자리 4,080명 중 정규직은 단 36명에 불과함.

현재 공공기관에서 운영 중인 시간선택제일자리 대부분은 비정규직이며, 조사대상 시간선택제일자리 75%가 고령자 일자리 창출 혹은 60세 이상 은퇴고령자를 대상으로 한 6~9개월 근로계약한 최저임금 수준의 비정규직.

조사대상 시간선택제일자리 절대다수는 시간선택제일자리 형태로 신규 고용된 일자리지만, 노동자가 스스로의 필요에 따라 노동시간을 선택한 사례는 조사대상 시간선택제일자리 중 1%가 채 되지 않음. “시간선택제” 일자리라는 정부의 표현과는 다르게, 실제 공공기관에서 운영 중인 시간선택제일자리 노동자가 시간을 선택할 수 있는 일자리가 아닌 것으로 판단됨.

그럼에도 불구하고 정부는 “시간선택제” 일자리라는 표현을 통해 노동시간과 근무형태²에 있어 다양한 방식의 활용이 가능한 탄력적인 제도임과 동시에, 기본적인 근로조건이 보장되며, 임금, 복리후생 등 노동조건에 있어 전일제와 불합리한 차별이 없는 새로운 일자리 유형을 창조해낸 듯이 홍보하고 있음.

● 조사대상 5개 기관의 전체 시간선택제일자리 99.1%가 비정규직. 조사대상 시간선택제일자리 4,080명 중 정규직은 단 36명에 불과함.

- 한국토지주택공사가 고용한 시간선택제일자리 2,731명 중 99.7%에 해당하는 2,724명은 60세 이상 은퇴고령자를 대상으로 임대주택 업무보조를 담당 업무로 하는 계약기간 9개월의 비정규직임. 이들은 1일 4시간 노동하면서 월 55만원의 임금을 지급받음. 한국도로공사가 신규고용한 시간선택제일자리 절대다수³는 고령자 일자리 창출이 목적인 6개월 근로계약

1 본 이슈리포트에서 조사대상이 되는 일자리 유형의 명칭을 “시간선택제일자리”로 통일함. 자료를 인용할 경우 해당 자료에 표기된 표현을 그대로 사용함. 주 5일, 일 8시간 근무하는 경우, “전일제”로 표기함

2 2013. 5. 20(월) 기획재정부의 보도자료 「13년 1/4분기 공공기관 유연근무제 추진현황」에 따르면, 시간선택제일자리 크게 채용형과 전환형으로 2가지로 구분할 수 있음. 채용형은 “처음부터 시간제근무(단시간근로)로 채용”한 경우이며, 전환형은 “신청에 의해 전일제근무에서 시간제근로로 전환”한 경우임. 2013.11.28(목) 고용노동부가 발표한 「시간선택제일자리도입·운영안내서」에 따르면 채용형과 전환형의 구분 대신 “신규형”과 전환형으로 분류를 사용하고, 신규형은 “주로 기업의 수요에 따라 시간선택제 근로자를 채용하는 경우”로 설명함.

3 한국도로공사가 전체 시간선택제일자리 고용규모에 대한 구체적인 정보는 공개하지 않고, 시간선택제일자리로 근무형태를 변경한 인원만 공개함. 기획재정부의 보도자료와 알리오에 따른 시간선택제일자리 관련 인원을 참고하여 통계에 반영함.

한 비정규직임. 이들은 월 평균 78시간(1일 6시간, 월~토 격일근무)하면서 시급으로 최저임금을 지급받음. 코레일유통(주)의 경우, 다양한 직군에서 303명의 시간선택제일자리를 고용하여 시급 4,860원에서 7,500원 수준의 임금을 지급함.

- 정부는 다양한 유형의 시간선택제일자리를 홍보하지만, 조사대상 5개 기관의 시간선택제일자리 중 최초 고용 시부터 시간선택제일자리로 고용된 경우가 4,053명으로 이는 조사대상 시간선택제일자리의 99.3%를 차지함. 고용된 노동자가 근무형태를 변경한 경우보다 신규로 창출된 일자리로서 시간선택제일자리의 규모가 압도적으로 큰 가운데, 신규로 창출된 일자리로서 시간선택제일자리 4,053명 중 4,044명, 비중으로 99.8%가 비정규직임.
- 고용된 노동자가 근무형태를 변경한 경우를 제외하고, 최초 고용 시 정규직으로 고용된 시간선택제일자리는 조사대상 시간선택제일자리 전체 4,080명 가운데 단, 9명, 비중으로는 0.2%.

고용된 노동자가 근무형태를 변경한 사례는 조사대상 시간선택제일자리 중 27명, 비중으로는 0.7%. 근무형태를 변경한 27명 전원은 평균 근속년수 8년 이상인 정규직 전일제임. 근무형태 변경 사유는 모두 육아.

조사대상 중 비정규직 전일제가 시간선택제일자리로 근무형태를 변경한 사례는 없음. 최초 고용 시부터 시간선택제일자리로 고용된 노동자가 전일제로 근무형태를 변경한 사례는 모두 오직 1개 기관에서 37명, 비중으로는 0.9%⁴.

조사결과, 제한적인 선택권이 정규직 전일제에게 제한적으로 보장되고 있어, 노동자에게 노동시간과 근무형태에 대한 선택권이 보장되고 있다고 보기 어려움.

- 시간선택제일자리가 전일제로 근무형태를 변경한 사례가 많지 않은 것은 현재 시간선택제일자리가 특정한 사업을 위해 창출된 단기 비정규직이기 때문이거나 기관이 시간선택제일자리의 전일제로의 근무형태 변경에 대한 인식이 없거나 근거규정이 미비하기 때문으로 보임.
- 현행 제도 하에서 전일제가 시간선택제일자리로 근무형태를 변경함으로써 노동자가 얻게 되는 편익, 즉 노동시간 감소에 비해 부담해야 하는 임금 감소가 작지 않아, 전일제에게 주어진 근무형태 변경에 대한 동기부여가 크지 않을 것으로 판단됨.
 - 조사결과, 전일제에서 시간선택제일자리로 근무형태를 변경한 경우는 전원 정규직 전일제이며, 조사대상 중 비정규직 전일제가 근무형태를 시간선택제일자리로 변경한 사례는 없음. 시간선택제일자리에 특정해 전일제로의 근무형태 변경을 보장할 근거규정도 찾아보기 어려운 상황임.

4 이들은 본 이슈리포트 작성 시점에서 전일제이기 때문에, 본 이슈리포트의 통계 전반에서 제외되었음. 이들을 시간선택제일자리로 포함하여, 전체 시간선택제일자리 고용규모를 4,117명으로 간주했을 때, 근무형태를 변경한 37명의 비중이 조사대상 시간선택제일자리의 0.9%임.

업종으로는 연구와 교육, 고용형태로는 정규직 등 예외적인 경우를 제외하면, 시간선택제일자리 대부분의 임금 수준은 시급으로 최저임금에서 7~8천원 수준임. 동일 기관 소속 정규직 전일제 임금 수준의 대략 24~82.7% 수준.

4대보험의 경우 현행법인 「고용보험법(이하 고용보험법)」에 따라 부분적으로 보장받고, 대부분 경우, 시간선택제일자리에게 지급되는 상여금이 없음. 복리후생도 지급되는 항목의 종류와 지급한 규모는 기관마다 다르며, 지급여부와 지급규모에 있어 정규직 전일제와의 차별도 의심스러움.

- 현재 정부는 시간선택제일자리 당사자들의 “겸직 허용 범위를 확대”하겠다는 정책 방향을 밝혔으나, 이는 시간선택제일자리의 임금 수준이 추가적인 노동 없이 해당 노동자의 생계를 보장하지 못하는 수준임을 정부 스스로 인정한 것임.
 - 현행법 상 노동시간이 월 60시간 미만 혹은 주 15시간 미만 일 경우 4대보험이 보장되지 않음. 정보공개청구의 결과로 공개된 시간선택제일자리의 복리후생 보장 내용과 공공기관 경영공시 사이트인 알리오⁵에 공시된 해당기관의 일반적인 복리후생 보장 내용에 차이가 확인되어, 복리후생에 있어서 일정 부분 정규직 전일제와 시간선택제일자리 간의 차별이 의심스러움.

현재 시간선택제일자리를 특정해서 마련된 공공기관 공통의 운영 규정을 확인하기 어려우며, 기관에 따라 시간선택제일자리의 노동조건을 보장할 근거규정을 마련하지 않은 기관도 있음. 기관별로 「근로기준법(이하 근로기준법)」, 고용보험법 등 노동과 관련한 현행법을 준수하는 수준에서 운영 중임.

정부는 “시간선택제법” 등 관련한 입법 등을 통해 시간선택제일자리에 대해서 “노동시간”에 비례한 처우보장을 계획하고 있으나, 이는 오히려 시간선택제일자리와 전일제 간의 차별의 근거로 작용할 것으로 예상됨.

- 비정규직 전일제가 시간선택제일자리로 근무형태가 변경된 사례가 없는 점. 비정규직 시간선택제일자리가 전일제로 근무형태가 변경된 사례가 드문 점. 시간선택제일자리 내부에서 정규직에게는 전원 상여금이 지급되고 있지만, 비정규직에게는 상여금 지급이 안 되고 있는 점, 정규직과 비정규직 간에 혹은 전일제와 시간선택제일자리 간의 임금 격차와 복지혜택의 차이 등은 현행 공공기관의 시간선택제일자리가 비정규직과 정규직으로 구분된 이중구조임을 보여줌.
- 시간선택제일자리의 노동조건에 대한 최소한이 필요함. 노동시간을 유일한 기준으로, 노동시간에

5 알리오(<http://www.alio.go.kr/alio/main/main.jsp>)에서는 현재 295개 공공기관의 34개 항목, 120여개 경영정보를 통합하여 공개하고 있음. 공기업과 준정부기관 등을 대상으로 해당 기관의 일반현황, 임직원수, 직원평균보수, 복리후생비, 취업규칙, 주요사업, 요약대차대조표, 요약손익계산서, 수입·지출현황 등의 내용을 공개하고 있음.

비례해 시간선택제일자리의 노동조건을 보장할 경우, 전일제에 비해 노동시간이 짧은 시간선택제일자리의 노동조건은 당연히 열악해질 수밖에 없으며, 기본적인 노동조건도 보장받지 못할 가능성도 배제하지 못함.

- 노동시간과 더불어 업무실적, 업무량, 근속년수 등 다양한 요소를 시간선택제일자리 운영 기준으로 고려해야 함.

시간선택제일자리에 특정된 운영지침이 필요함. 공공부문에서 시간선택제일자리의 노동조건과 운영 실태에 대한 관리·감독의 책임이 있는 고용노동부, 기획재정부 등은 시간선택제일자리에 특정된 운영지침을 마련하고, 이를 근거로 산하 기관의 시간선택제일자리의 운영 실태와 지침의 이행여부 등에 대해 지속적으로 관리·감독하여, 그 결과를 시민들에게 공개해야 함.

- 자료조사를 위한 질의회신과 정보공개청구 결과를 보면, 기획재정부는 현재 공공기관에서 운영하는 시간선택제일자리 고용규모와 같은 실적은 발표하면서도, 현재 고용 중인 시간선택제일자리의 임금, 노동시간 등 기본적인 노동조건에 대한 정보는 확보하지 못하고 있다는 입장이었음.

1. 취지

반듯한 시간선택제일자리, 양질의 시간선택제일자리, 시간선택제일자리 등 명칭이 끊임 없이 변경되고 있는 시간선택제일자리는 박근혜정부가 최우선 국정과제인 “고용률 70% 달성”을 위해 제시한 핵심적인 정책임.

정부는 2013.11.13.(수) 관계부처 합동으로 발표한 「시간선택제 일자리 활성화 추진계획」을 통해 시간선택제일자리에 대한 기본 방침과 주요내용을 제시하고 본격적인 사업 추진에 나섰으나, 시간선택제일자리의 노동시간, 임금 수준과 산정방식, 비정규직 여부와 여러 노동조건과 처우, 전일제와의 차별과 전일제로의 전환에 대한 가능성 등 시간선택제일자리의 운영 방향과 예상되는 결과에 대해서 여러 가지 우려와 비판이 제기되고 있음.

- 참여연대는 2013.7.3.(수) 기획재정부에 「공공기관 시간제근무⁶(단시간근로제) 시행 관련 고용형태, 실노동시간 등 세부내용 공개질의서」를 발송하여, 현재 기획재정부 소속 공공기관에서 고용한 시간선택제일자리 노동자의 노동시간, 고용형태, 근속기간, 신규고용 규모 등에 대한 정보공개를 요청했음. 이에 기획재정부는 연도별 시간선택제일자리와 정규직 전일제의 신규고용 규모와 관련한 정보만을 공개했고, 시간선택제일자리의 노동시간, 고용형태, 근속기간 등 정보에 대해서는 “해당 정보를 보유하고 있지 않다”는 입장을 밝힘.
- 기획재정부는 2011년 단시간근로자의 활용과 처우에 대한 가이드라인을 제시한 바 있고, 2012년에는 노사발전재단과 함께 공공기관 인사담당자를 대상으로 유연근무제 활성화를 위한 설문조사를 실시했으며, 공공기관의 유연근무제 활용 실적을 발표해왔음. 그럼에도 불구하고 기획재정부는 2013년 현재 고용 중인 시간선택제일자리 노동자의 노동시간, 고용형태, 노동조건 등에 대한 자료를 확보하고 있지 않다고 답변함.

공공기관에 대한 관리·감독할 책임이 있는 기획재정부가 현재 운영 중인 제도와 관련해 기본적인 정보조차 확보하지 않고 있다는 입장임에 따라 시간선택제일자리에 대한 기초적인 실태조사의 필요성이 제기됨.

2013년 현재 공공기관에서 실제 활용하고 있는 시간선택제일자리의 노동시간, 임금과 상여금 지급 여부, 비정규직 여부, 근속기간, 시간선택제일자리와 전일제 간의 전환 여부와 전환 전후 노동조건 변화 등에 대해 확인해보고자 함.

6 현재 시간선택제일자리라고 명명된 일자리 유형임. 출처가의 표기에 따라 시간제근무로 표기함.

이를 통해 공공부문에서 현재 운영되고 있는 시간선택제일자리의 질을 검토하고, 박근혜 정부가 제시한 일자리 정책의 핵심적인 사업인 시간선택제일자리의 실체를 확인해보고자 함.

- 시간선택제일자리는 구체적인 일자리마다 노동시간이 다르며, 노동시간의 차이에 따라 임금 수준에도 차이가 발생함. 본 이슈리포트에서는 노동시간의 차이에서 발생하는 노동조건의 차이를 고려해, 일자리 간의 단순비교·평가와 계량화를 지양하고, 개별 시간선택제일자리가 활용되는 구체적인 내용을 확인하고자함.
- 이에 참여연대 노동사회위원회는 2013년 1/3분기 현재 기획재정부 소속 공공기관 중 가장 많은 시간제근무를 활용하고 있는 5개 공공기관(근로복지공단, 코레일유통(주), 한국과학기술연구원, 한국도로공사, 한국토지주택공사(가나다 순))를 대상으로 각 기관의 시간제근무의 고용규모와 임금, 상여금 여부, 노동시간, 취업규칙 등을 정보공개청구하여, 공개된 결과를 검토·확인함.
- 기획재정부가 2013.5.20.(월) 발표한 「13년 1/4분기 공공기관 유연근무제 추진현황」에 따르면, 기획재정부는 시간제근무를 “주 40시간보다 짧은 시간 근무”로 정의하고 있으며, 이렇게 규정한 시간제근무(단시간근로제)를 공공기관에서 총 6,683여 명 고용하고 있음.

2. 공공기관 시간선택제일자리

시간선택제일자리는 이명박정부가 2010년 발표한 「「성장·고용·복지」의 선순환을 위한 2020 국가고용전략, 일자리 희망 5대 과제」에서도 “일·가정 양립 상용형 시간제일자리”라는 이름으로 포함되었던 정책임. 기획재정부는 2011년 이래 지속적으로 시간선택제일자리를 소속 공공기관에서 운영해왔고, 그 추진현황을 발표해왔음.

- 2011년 기획재정부에서 발표한 자료⁷에 따르면, 기획재정부는 당시 “단시간 근로자에 대한 차별이 없도록 인사, 보수 등 처우기준을 명확히 하는 등 가이드라인”을 아래와 같이 마련하여 제시함.

- ① 근무시간 : 1일 최소 3시간, 1주당 15시간 이상 35시간 이하 원칙
- ② 경력산정 : 재직기간 중 단시간 근로기간이 12개월 이하일 경우 100% 인정, 12개월 초과시는 근무시간에 비례하여 산정
- ③ 보수 : 단시간 근로자의 보수는 원칙적으로 근무시간에 비례하여 지급하되, 급식비·교통비 등 근무시간의 장단에 직접 연동되지 않는 수당 등은 전일제 근무와 동일하게 지급 가능
- ④ 근무평정 : 전일제 근무자와 동일한 기준으로 평가하되, 업무성과가 아닌 근무시간이 적다는 이유로 불이익을 주지 않도록 조치
- ⑤ 인센티브 : 단시간 전환 근로자가 6개월 이상 단시간 근로 후 전일제 근로자로 복귀할 경우 희망보직제를 실시하고, 단시간 신규 고용자는 결원, 퇴직 등의 사유로 전일제 근로자 신규 고용시 공정경쟁을 저해하지 않는 범위내에서 가점부여 등 우대 * 전일제 근무에서 단시간 근무로 전환한 근로자

- 위 자료를 통해 2011년 이명박정부는 ▷2011년 1/4분기 중 이사회 의결을 거쳐 보수인사 등 자체 내부규정 정비 ▷신규 고용인원의 10%이상을 단시간근로자로 고용·전환토록 권고하겠다는 계획을 발표함.
- 더불어 당시 정부는 단시간근로제의 실효성을 높일 수단으로 ▷‘11년 경영평가지표에 단시간근로자 고용 및 전환실적을 반영(가중치 0.5점) ▷매월 추진실적 점검에 대한 계획도 밝혔음.
- 당시 제시된 유연근무제의 유형 구분을 보면, 1일 8시간에 구애받지 않고 주 40시간 범위내에서 1일 근무시간을 자율 조정(자유롭게 출·퇴근시간을 조정)하는 유형의 유연근무를 “선택적 근무시간제”란 이름으로 분류하고, 연구직, 육아부담자, 퇴근 후 학원 수강자 등을 예시로 제시한 바 있음.

7 보도자료 「단시간 근로 등 유연근무제, 모든 공기업·준정부기관으로 확대」, 2011.01.11. 기획재정부

2013.5.20.(월) 발표한 기획재정부의 보도자료⁸에 따르면 정부는 “일과 가정이 양립할 수 있는 조화로운 근로문화 조성 및 장시간 근로개선을 통한 일자리 창출을 위해 공공기관 유연근무제 활성화를 적극 유도” 하고 있으며, 2013년 1/4분기에는 전체 295개 공공기관 중 207개 기관에서 약 24,400명이 유연근무제를 활용 중이며, 이는 총 고용의 8.1% 규모임.

- 위 보도자료에 따르면 기획재정부는 공공기관 유연근무제를 아래와 같이 운영하고 있음.
 - 조사 대상인 5개 기관에서 현재 운영 중인 시간선택제일자리에는 크게 채용형과 전환형으로 2가지로 구분할 수 있음. 채용형은 “처음부터 시간제근무(단시간근로)로 채용”한 경우이며, 전환형은 “신청에 의해 전일제근무에서 시간제근무로 전환”한 경우임.⁹

<표1> 공공기관 유연근무제 형태

유형	세부형태	개념
시간제근무	주40시간보다 짧은 시간 근무	
탄력근무제	주40시간 근무하되, 출퇴근시간·근무시간·근무일을 자율 조정	
	○ 시차출퇴근형	▶ 1일 8시간 근무체제 유지 - 출근시각을 자율적으로 조정
	○ 근무시간선택형	▶ 주5일 근무 ▶ 1일 8시간에 구애받지 않고 근무시간(출퇴근시간)을 자율 조정
	○ 집약근무형	▶ 주5일 미만 근무 * 예: 1일 10시간 근무시 주 4일만 출근
	○ 재량근무형	▶ 출퇴근의무 없이 프로젝트 수행으로 주40시간 인정 * 고도의 전문적 지식과 기술이 필요해 업무수행 방법이나 시간배분을 담당자의 재량에 맡길 필요가 있는 분야
원격근무제	특정한 근무장소를 정하지 않고 정보통신망을 이용하여 근무	
	○ 재택근무형	▶ 사무실이 아닌 자택에서 근무

- 2013년 1/4분기 공공기관 유연근무제 운영 실적을 보면, 총 6,683명의 시간제근무를 운영 중이며, 이는 전체 유연근무제의 27.4%에 해당함.
 - 시간제근무 6,683명 중 채용형은 6,386명, 전체 시간제근무의 95.6%를 차지하고 있으며, 전환형은 297명으로 전체 시간제근무 중 4.5%임.
 - 현원과 무기계약직, 비정규직을 포함한 총 직원의 고용규모에 대비한 전체 시간제근무 고용규모의 비중은 2.2%로, 세부 유형별로 나누면 채용형이 2.1%, 전환형이 0.1%임.

8 보도자료 「13년 1/4분기 공공기관 유연근무제 추진현황」, 2013.05.20, 기획재정부

9 2013.11.28.(목) 고용노동부가 발표한 「시간선택제일자리도입·운영안내서」에 따르면 채용형과 전환형의 구분 대신 “신규형”과 전환형으로 분류를 사용하고, 신규형은 “주로 기업의 수요에 따라 시간선택제 근로자를 채용하는 경우”로 설명함.

<표2> 2013년 1분기 공공기관 유연근무제 추진실적(총괄)

<단위: 개, 명, %>

	시간제근무 (단시간근로)			탄력근무제					원격근무제			계
	소계	고용	전환	소계	시차 출퇴근형	근무시간 선택형	집약 근무형	재량 근무형	소계	재택 근무형	스마트 워크 근무형	
기관수	118	97	61	186	179	42	13	2	20	10	11	207
인원수	6,683	6,386	297	16,851	15,686	781	326	58	884	590	294	24,418
총직원대비	2.2	2.1	0.1	5.6	5.2	0.3	0.1	0.02	0.3	0.2	0.1	8.1

1) 295개 공공기관 기준, 1개 기관이 여러 유형 중복 운용 가능

2) 연도개시일부터 분기말일까지 유연근무 실적이 있는 인원을 합산. 동일인이 2개 이상 유연근무제 활용 시 중복 계상. 다만, 동일인이 시차를 두고 하나의 유연근무제를 2회 이상 활용한 경우 1회로 계상

3) 2013년 1분기말 기준, 공공기관 직원수(현원 + 무기계약직 + 비정규직)

- 2013년 1분기 공공기관의 유연근무제의 유형별로 나누어 상위기관을 분류하면 아래와 같음. 기획재정부의 보도자료¹⁰에 따르면, 한국토지주택공사 2,714명, 코레일유통(주) 445명, 한국과학기술원 301명, 한국도로공사 355명, 근로복지공단 237명, 총 3,852명의 시간제근무를 고용함.
- 이는 전체 시간제근무 약 6,683여 명의 약 57.6%에 해당함.

<표3> 2013년 1분기 공공기관 유연근무제 유형별 상위기관

<단위: 명>

시간제근무	시차출 퇴근형	근무시간 선택형	집약근무형	재량근무형	재택근무형	스마트 워크형
한국토지 주택공사 (2,714)	국방과학 연구소 (2,268)	한국거래소 (124)	한국감정원 (165)	한국해양 수산연수원 (50)	한국도로공사 (495)	예금보험공사 (118)
코레일유통(주) (445)	한국수력 원자력(주) (2,065)	국립박물관 문화재단 (66)	한국고전 번역원 (56)	국제방송 교류재단 (8)	한국청소년 상담복지 개발원(32)	한국정보화 진흥원 (65)
한국도로공사 (355)	한국전자통신 연구원 (454)	국민체육 진흥공단 (64)	한국과학기술 연구원 (46)	—	한국법제 연구원 (30)	한국소방 산업기술원 (53)
한국과학 기술원 (301)	근로복지공단 (400)	한국남부발전(주) (59)	한국특허 정보원 (19)	—	신용보증 기금 (14)	한국원자력 안전기술원 (29)
근로복지공단 (237)	한국수자원공사 (394)	국방기술 품질원 (53)	한국원자력 의학원 (12)	—	한국주택 금융공사 (6)	중소기업 진흥공단, 한국방사성 폐기물관리공단 (9)

10 보도자료 「13년 1/4분기 공공기관 유연근무제 추진현황」, 2013.05.20, 기획재정부

3. 자료조사와 검토방식

기획재정부가 2013.05.20(월) 발표한 보도자료¹¹에 따라 시간선택제일자리를 가장 많이 활용하고 있는 상위 5개 공공기관(근로복지공단, 코레일유통(주), 한국과학기술원, 한국도로공사, 한국토지주택공사(가나다 순))을 대상으로 2013년 운영한 시간선택제일자리 세부내용을 정보공개청구함.

- 참여연대는 2013.7.3(수) 기획재정부에 「공공기관 시간제근무(단시간근로제) 시행 관련 고용형태, 실노동시간 등 세부내용 공개질의서」(이하 질의서)를 발송하여, 현재 활용 중인 시간선택제 일자리 노동자들의 노동시간, 고용형태, 근무기간, 공시방식, 신규고용 규모 등 세부내용의 공개를 요청함.
- 기획재정부의 답변서에 따르면 기획재정부는 ▷연도 별 채용형 시간제근무의 정규직 여부와 근무기간 ▷연도 별 채용형 시간제근무의 고용형태가 비정규직일 경우, 해당 비정규직 채용형 시간제근무의 기간제, 단시간 등 구체적인 고용형태와 계약기간 ▷전환형 시간제근무의 정규직 여부와 성별 ▷채용형 시간제근무와 전환형 시간제근무의 노동자별 노동시간 ▷임직원수 공시자료에서 사용하는 “구분 별” 시간제근무 규모 ▷2012년 퇴사, 해고 등 현원 감소요인 별 감소인원 규모 등에 대한 자료를 보유하고 있지 않음.
- 이에 아래와 같은 내용을 근로복지공단, 코레일유통(주), 한국과학기술원, 한국도로공사, 한국토지주택공사(가나다 순)에 개별로 아래와 같은 내용을 정보공개청구함.

- 1) 채용형 단시간근로자의 근로자별 기본급 / 상여금 지급 여부와 지급 실태 / 소속기관, 직책, 직군, 직무 / 노동시간 / 성별 / 정규직 여부와 근무년수 / 비정규직일 경우, 계약기간
- 2) 전환형 단시간근로자의 근로자별 기본급 / 상여금 지급 여부와 지급 실태 / 소속기관, 직책, 직군, 직무 / 노동시간 / 성별 / 정규직 여부와 근무년수 / 비정규직일 경우, 계약기간 / 전환제근무 기간 / 전환사유(임신, 출산, 기타등등)
- 3) 채용형, 전환형 단시간근로자와 동종, 유사 업무수행 노동자에 대한 기본급 / 상여금 지급 여부와 지급 실태 / 소속기관, 직책, 직군, 직무 / 노동시간 / 성별 / 정규직 여부와 근무년수 / 비정규직일 경우, 계약기간
- 4) 최근 일년간(2012년~2013,현재) 채용형 단시간근로자의 전일제근무 전환 규모 / 전환형 단시간근로자의 전일제근무 재전환 규모
- 5) 임원, 직원, 무기계약직, 비정규직, 소속외인력, 여성현원 등 알리오의 임직원수 공시자료에서 사용하는 구분 별 시간제근무 규모 / 2012년 퇴사, 해고 등 현원 감소요인 별 감소인원 규모

11 보도자료 「13년 1/4분기 공공기관 유연근무제 추진현황」, 2013.05.20. 기획재정부

- 위 정보공개청구를 통해 확인된 시간선택제일자리의 노동조건의 결정방식과 보장근거를 확인하기 위해 ▷시간선택제일자리의 취업규칙과 인사, 복무, 징계, 보수, 직계 등에 관한 규정과 관련 지침 ▷승진 여부와 근거규정 ▷4대보험과 복지혜택의 보장 여부와 규모, 지급과 관련한 근거규정 ▷노조가입 여부와 근거규정 등을 추가적으로 아래와 같이 정보공개청구함.

1. 채용형 시간제근무 관련

- 1) 채용형 시간제근무의 취업규칙과 인사, 복무, 징계, 보수, 직계 등에 관한 규정과 관련 지침 등 채용형 시간제근무자에 대한 인사관리규정 일체
- 2) 채용형 시간제근무자의 승진 가능 여부와 승진에 대한 근거 규정
- 3) 채용형 시간제근무자에 대한 4대보험 보장여부와 근거규정
- 4) 채용형 시간제근무자에 대한 학자금, 주택자금, 의료비, 생활안정자금, 경조비, 선택적복지제도, 기념품비, 행사지원비, 경로효친비, 문화여가비, 재해보상, 재해보조, 기타 등 급여성 복리후생비의 항목별 지급여부와 지급 규모와 근거규정
- 5) 채용형 시간제근무자에 대한 학자금, 주택자금, 의료비, 생활안정자금, 경조비, 선택적복지제도, 기념품비, 행사지원비, 경로효친비, 문화여가비, 재해보상, 재해보조, 기타 등 비급여성 복리후생비의 항목별 지급여부와 지급 규모와 근거규정
- 6) 4번, 5번 항목 외 채용형 시간제근무자에게 보장된 기업복지의 종류와 지급규모와 근거규정
- 7) 채용형 시간제근무자의 노조가입여부와 가입규모, 근거규정

2. 전환형 시간제근무자에 대한

- 1) 전환형 시간제근무자의 취업규칙과 인사, 복무, 징계, 보수, 직계 등에 관한 규정과 관련 지침 등 전환형 시간제근무자에 대한 인사관리규정 일체
- 2) 전환형 시간제근무자의 승진 가능 여부와 승진에 대한 근거 규정
- 3) 전환형 시간제근무자에 대한 4대보험 보장여부와 근거규정
- 4) 전환형 시간제근무자에 대한 학자금, 주택자금, 의료비, 생활안정자금, 경조비, 선택적복지제도, 기념품비, 행사지원비, 경로효친비, 문화여가비, 재해보상, 재해보조, 기타 등 급여성 복리후생비의 항목별 지급여부와 지급 규모와 근거규정
- 5) 전환형 시간제근무자에 대한 학자금, 주택자금, 의료비, 생활안정자금, 경조비, 선택적복지제도, 기념품비, 행사지원비, 경로효친비, 문화여가비, 재해보상, 재해보조, 기타 등 비급여성 복리후생비의 항목별 지급여부와 지급 규모와 근거규정
- 6) 4번, 5번 항목 외 전환형 시간제근무자에게 보장된 기업복지의 종류와 지급규모와 근거규정
- 7) 전환형 시간제근무자의 노조가입여부와 가입규모, 근거규정

위에서 열거한 시간제근무 관련 규정 자료 일체

본론 : 시간선택제일자리의 고용규모와 비정규직 여부

조사대상 5개 기관의 시간선택제일자리 고용규모는 4,080명 중 4,044명, 99.1%가 비정규직. 기관 별 고용한 시간선택제일자리 중 비정규직의 비중은 94.4%~100.0%.

조사대상 시간선택제일자리 중 정규직은 36명으로, 조사대상 4,080명 중 0.9%.

고용된 노동자가 시간선택제일자리로 근무형태를 변경한 경우를 제외하고, 시간선택제일자리가 최초 고용 시부터 정규직 시간선택제일자리였던 사례는 9명, 비중으로는 0.2%.

1) 시간선택제일자리의 고용규모

- 2013년 7월 기준, 조사대상 5개 기관의 전체 시간선택제일자리 고용규모는 4,080명.
- 최초 고용 시 부터 시간선택제일자리로 고용된 시간선택제일자리, 소위 “채용형 시간선택제일자리(이하 채용형)”은 4,053명, 전체 시간선택제일자리의 99.3%를 차지함.
 - 이미 고용된 노동자가 시간선택제일자리로 근무형태를 변경한 경우인 “전환형 시간선택제일자리(이하 전환형)” 27명으로, 조사대상의 0.7%임.

<표4> 시간선택제일자리 고용규모

<단위: 명, %>

	전체 시간선택제일자리(a)				
		채용형(b)		전환형(c)	
			비중(b/a)		비중(c/a)
전체	4,080	4,053	99.3	27	0.7
근로복지공단	187	187	100.0	0	0.0
코레일유통(주)	303	303	100.0	0	0.0
한국과학기술원	504	504	100.0	0	0.0
한국도로공사	355	335	94.4	20	5.6
한국토지주택공사	2,731	2,724	99.7	7	0.3

1) 근로복지공단에서는 시간선택제일자리로 채용된 224명에 대한 정보를 공개했으나, 이중 37명은 현재 전일제로 전환되었음. 따라서 전환된 37명은 현재 시점에서 근로복지공단의 정규직 전일제로 간주하여, 본 이슈리포트 전반에서 제외함. 나머지 187명을 근로복지공단의 시간선택제일자리로 간주하여 통계에 반영함.

2) 한국과학기술원이 공개한 자료에는 채용형과 전환형의 구분이 없음. 단, 알리오에 공개된 자료에 따르면 2013년 2/4분기 현재 한국과학기술원에는 고용된 전환형이 없음. 이를 근거로 한국과학기술원이 공개한 자료에 따른 시간선택제일자리를 모두 채용형으로 간주함.

3) 한국도로공사가 전체 시간선택제일자리의 고용규모에 대한 구체적인 정보는 공개하지 않고, 전환형의 고용규모를 공개함. 기획재정부의 보도자료와 알리오에 따른 전체 시간제고용규모와 공개된 전환형 고용규모의 차이를 채용형의 고용규모로 간주함.

2) 시간선택제일자리의 비정규직 여부

● 조사대상 5개 기관의 전체 시간선택제일자리 4,080명 중 99.1%인 4,044명이 비정규직.

- 전체 시간선택제일자리 고용규모의 절반 이상을 고용하고 있는 한국토지주택공사 사례를 제외하고 비정규직 비중을 확인하더라도, 나머지 4개 기관의 전체 시간선택제일자리 고용규모 대비 비정규직 비중은 97.9%.
- 전체 시간선택제일자리 중 정규직은 36명으로, 전체 시간선택제일자리의 0.9%.

<표5> 시간선택제일자리의 비정규직 여부

<단위: 명, %>

	전체 시간선택제일자리(a)			
		정규직	비정규직(b)	비중(b/a)
전체	4,080	36	4,044	99.1
근로복지공단	187	9	178	95.2
코레일유통(주)	303	0	303	100.0
한국과학기술원	504	0	504	100.0
한국도로공사	355	20	335	94.4
한국토지주택공사	2,731	7	2,724	99.7

- 1) 한국과학기술원은 공개한 인원 모두에 대해 계약직이라고 밝힘. 이에 따라 공개한 시간선택제일자리 전원을 비정규직으로 분류함. 계약기간은 노동자마다 6개월에서 8년까지 다양함.
- 2) 정규직 시간선택제일자리는 전체 시간선택제일자리 중 차지하는 비중이 없거나, 미미하여, 전체 시간선택제일자리 고용규모에 대비한 정규직 시간선택제일자리의 구체적 비중을 위 표에 명시하지 않음.

● “최초 고용 시 부터 정규직으로 고용된 시간선택제일자리”는 전체 시간선택제일자리 중 9명이며, 비중으로는 조사대상 4,080명 중 0.2% .

- 고용된 노동자가 근무형태를 변경한 “전환형” 27명은 전원 정규직. 최초 고용 시 부터 시간선택제일자리로 고용된 “채용형”의 99.8%가 비정규직.

<표6> 시간선택제일자리의 고용형태 별 비중

<단위: 명, %>

	전체 시간선택제일자리					전환형		
	채용형(a)	정규직	비정규직(b)	비중(b/a)		정규직	비정규직	
전체	4,080	4,053	9	4,044	99.8	27	27	0
근로복지공단	187	187	9	178	95.2	0	0	0
코레일유통(주)	303	303	0	303	100.0	0	0	0
한국과학기술원	504	504	0	504	100.0	0	0	0
한국도로공사	355	335	0	335	100.0	20	20	0
한국토지주택공사	2,731	2,724	0	2,724	100.0	7	7	0

- 1) 전환형의 경우, 비정규직이 없어 전환형 전체 고용규모 중 전환형의 고용형태 별 비중은 표에서 제외함.

본론 : 시간선택제일자리의 노동조건

조사대상 시간선택제일자리 75%의 노동시간은 주당 15~20시간. 6.1%는 주당 노동시간이 30시간 이상

조사대상 시간선택제일자리의 임금 수준은 대부분 시급기준 최저임금에서 7~8천원 수준임. 대부분의 경우 시간선택제일자리의 임금 수준은 시급기준으로 동일 기관에 소속한 직원의 평균 임금 수준의 24%~82.7%

1) 시간선택제일자리의 노동시간

- 조사대상 전체 시간선택제일자리 중 75%가 주당 15~20시간 노동함. 30시간 이상 노동하는 시간선택제일자리도 6.1%정도 확인됨.

<표7> 시간선택제일자리의 주(週)당 노동시간

<단위: 명>								
	전체	~5	6~10	10~15	15~20	20~25	25~30	30~
근로복지공단	187	0	0	0	0	178	9	0
코레일유통(주)	303	0	4	96	10	9	11	173
한국과학기술원	504	313	29	47	36	12	11	56
한국도로공사	355	0	0	0	335	0	0	20
한국토지주택공사	2731	0	0	1	2,725	2	3	0
합계	4,080	313	33	144	3,106	201	34	249

1) 표는 주(週)단위로 5시간 이하부터 6시간 이상, 10시간 이하, 30시간 이상까지 7구간으로 정리함.

2) 공개된 자료에 따르면 한국도로공사의 경우 채용형은 모두 월 평균 78시간 (6시간/1일, 월~토 격일근로), 전환형은 모두 7시간 근무하고 있음. 이에 따라 채용형에 대해서는 1일 6시간, 주 3일 근무로 가정하여, 주 18시간 근무로 정리하고, 전환형은 1일 7시간, 주 5일 근무한다고 가정하여, 주 35시간 근무로 정리함.

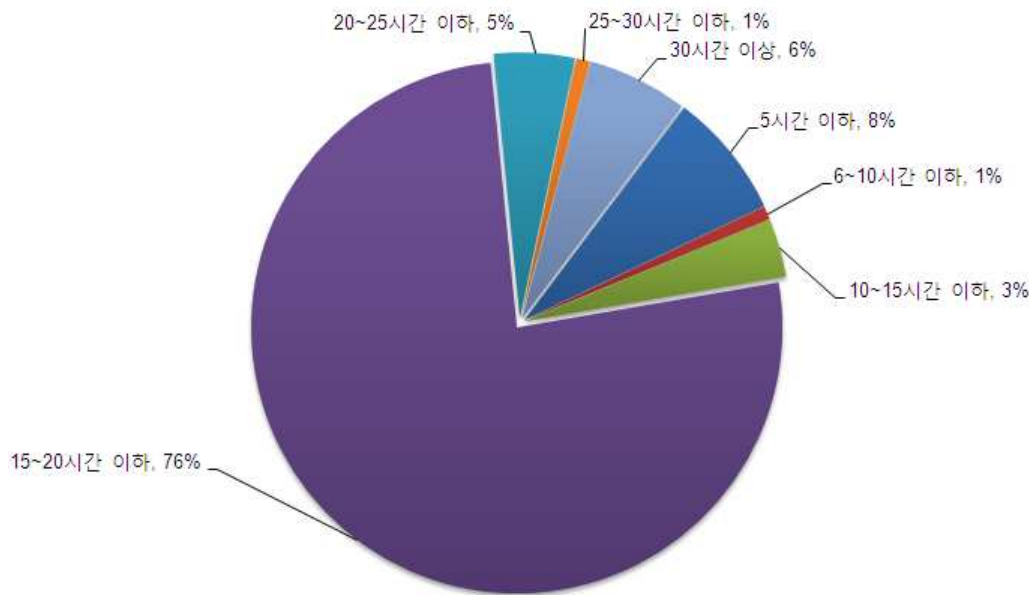
3) 한국토지주택공사의 경우, 공개된 자료에 따르면 채용형의 경우, 일 4시간 근무하며, 전환형은 주 15~30시간 근무함. 이에 전환형은 공개한 자료대로, 채용형은 주 5일 가정하여, 주 20시간 근무로 간주하여 표에 정리함.

- 기획재정부는 2013년 초반 시간제근무자를 “주40시간보다 짧은 시간 근무¹²⁾”로 정의함. 고용창출지원사업 홈페이지¹³⁾의 비용지원사업 설명에 따르면 “반듯한 시간선택제일자리창출지원사업”에서 인건비 지원대상인 “시간제 근로자”의 소정근로시간에 대해 “주 15시간 이상

12 보도자료 「13년 1/4분기 공공기관 유연근무제 추진현황」, 2013.05.20. 기획재정부

13 고용창출지원사업 홈페이지 <http://www.morejobs.or.kr/index.jsp>

30시간 이하”(4주를 평균하여 1주 동안의 근로시간을 말한다)로 규정하고 있으며, 조사대상 중 “15시간 이상 30시간 이하”의 근무하는 시간선택제일자리는 81.9%.



<그림1> 시간선택제일자리의 주(週)당 노동시간

- 주 30시간 이상 일하는 경우를 보면, 코레일유통(주)이 173명으로 가장 많으며, 한국과학기술원이 56명, 한국토지주택공사가 20명임. 코레일유통(주)는 시간선택제일자리의 구체적인 업무를 밝히지 않아 주 30시간 일하는 173명의 시간선택제일자리의 담당 업무를 알 수 없음.
- 한국과학기술원의 경우, 행정보조업무 담당자들이 주 5일, 35시간 근무 중이며, 반면 연구, 교육을 담당하는 경우에는 대다수가 주 1일 근무임.
- 한국토지주택공사의 경우, 전환형 20명 모두가 소속, 직급, 업무, 근속년수, 성별 등과 무관하게 모두 일 7시간 근무하고 있는 것으로 확인됨. 이는 육아를 사유로 시간선택제일자리로 전환한 경우로, 시간선택제일자리로 분류하기보다 육아에 따른 출·퇴근시간을 조정한 사례로 판단해도 무방할 것으로 판단됨.

2) 시간선택제일자리의 임금

- 전반적으로 시간선택제일자리의 임금 수준은 기관에 따라 최저임금 수준이거나 최저임금을 약간 상회하는 수준¹⁴ 임.

14 각 기관이 고용한 시간선택제일자리의 업무, 노동시간 등의 노동조건이 판이함에 따라 본 이슈리포트에서는

- 노동시간과 소속기관, 담당업무 등에 따라 시간선택제일자리 노동자 임금 수준은 다양함. 시간선택제일자리의 임금 수준을 단일한 기준으로 평가하거나, 명확하게 구분지어 설명하기 어려움.
- 정규직의 경우에도 저임금노동인 경우도 발견됨. 근로복지공단의 경우 정규직인 시간선택제일자리 일반직 경리보조의 월 평균임금이 약 80만원이며, 전일제로 전환된 일반직 경리보조 담당 정규직 노동자의 월 평균임금은 약 106만원 수준임. 이 경우는 전일제로 근무형태가 변경된 전후, 증가한 노동시간의 비율만큼 임금이 증가한 경우로, 임금인상이라고 해석하기 어려움.

<표8> 시간선택제일자리의 임금 수준

				<단위: 원>
	업무	고용형태	시급(a)	주 40시간 환산 월급(a*209)
근로복지공단	전체		8,300	1,734,700
	일반직 경리보조	정규직	6,600	1,379,400
	고용정보조사직	비정규직	8,900	1,860,100
코레일유통(주)	-	비정규직	5,400	1,128,600
한국과학기술원	전체		182,100	38,058,900
	교육 및 연구보조	비정규직	233,000	48,697,000
	기술보조	비정규직	207,700	43,409,300
	연구보조	비정규직	132,300	27,650,700
	행정보조	비정규직	7,200	1,504,800
한국도로공사	다양함	정규직	14,000	2,926,000
	제한차량단속	비정규직	4,860	1,015,740
한국토지주택공사	다양함	정규직	-	-
	임대주택 업무보조	비정규직	5,300	1,107,700

- 1) 시간선택제일자리의 임금조건을 강조하기 위해 모든 임금은 시급으로 환산되어 정리함. 월급으로 공개된 경우, 월급을 월 4주, 주 26일 근무로 가정하고 노동시간과 주휴수당 등을 고려하여 시급으로 환산함.
- 2) 주 40시간 환산 월급은 최저임금 산출방식인 1개월 209시간 노동을 가정하고, 시급에 209시간을 곱함.
- 3) 한국토지주택공사의 경우, 정규직 시간선택제일자리 노동자는 정규직이 시간선택제일자리로 근무형태를 변경한 경우로, 한국토지주택공사는 이들의 임금에 대한 구체적인 정보 대신 전일제의 기본급에 대비한 상대적 수치를 공개함.
- 4) 코레일유통(주)의 경우 구체적인 업무 구분이 없는 자료를 공개함.

- 연구직, 교육직 등 일부를 제외하면 시간선택제일자리의 임금 수준과 동일 기관 소속 직원의 평균 임금 수준을 시급 기준으로 비교했을 때, 시간선택제일자리의 임금 수준은 동일 기관 소속 직원의 시급의 24~82.7% 수준임.
- 아래 <표9>은 동일한 기관에 소속한 시간선택제일자리와 직원의 임금 수준을 비교하기 위해 기본급을 시급으로 환산한 내용임. 정규직 전일제에게 보장되지만, 시간선택제일자에게

“시간선택제일자리 평균임금”은 고려하지 않음. 다만, 노동시간이 다양하므로, 시급으로 환산하여 시간선택제일자리의 임금 수준을 간접적으로 비교함.

는 보장되지 않는 각종 수당과 성과급, 상여금 등을 포함시키면, 동일 기관의 정규직 전일제와 시간선택제일자리 간의 임금 격차는 더욱 커질 것으로 예상됨.

<표9> 시간선택제일자리와 동일 기관 소속 직원 간 임금 수준 비교

	업무	고용형태	시급(a)		직원 평균 임금 시급 환산(b)
				비율(a/b)	
근로복지공단	전체		8,300	77.1	10,800
	일반직 경리보조	정규직	6,600	61.3	
	고용정보조사직	비정규직	8,900	82.7	
코레일유통(주)	-	비정규직	5,400	55.1	9,800
한국과학기술원	전체		182,100	851.4	21,400
	교육 및 연구보조	비정규직	233,000	1089.4	
	기술보조	비정규직	207,700	971.1	
	연구보조	비정규직	132,300	618.6	
	행정보조	비정규직	7,200	33.7	
한국도로공사	다양함	정규직	14,000	75	18,700
	제한차량단속	비정규직	4,860	26	
한국토지주택공사	다양함	정규직	-	-	22,000
	임대주택 업무보조	비정규직	5,300	24	

1) 모든 임금은 시급으로 환산되어 정리함. 각 자료는 정보공개청구를 통해 확보한 자료와 알리오 상에 공개된 기본급 자료를 월 4주, 월 30일, 209시간 등의 노동시간과 주휴수당 등을 고려하여 시급으로 환산함.

2) 한국토지주택공사의 경우, 정규직 시간선택제일자리 노동자는 정규직이 시간선택제일자리로 전환한 경우로, 이들이 보장받은 임금의 구체적인 정보 대신 전일제의 기본급에 대비한 상대적 수치를 공개함.

3) 코레일유통(주)의 경우 구체적인 업무 구분이 없는 자료를 공개함.

3) 시간선택제일자리의 상여금

- 시간선택제일자리의 99.1%의 경우, 지급된 상여금이 없음.
- 정보공개청구의 결과에 따르면 상여금 지급여부는 비정규직 여부와 거의 일치하여, 정규직은 상여금을 지급받고, 비정규직은 지급된 상여금이 없음.
 - 시간선택제일자리 중 정규직은 모두 상여금을 지급받은 가운데, 상여금을 지급받은 시간선택제일자리를 다시 정리하면, 최초 고용 시 부터 정규직으로 채용된 시간선택제일자리 9명, 시간선택제일자리로 채용된 후 전일제로 근무형태를 변경한 37명¹⁵, 시간선택제일자리로 근무형태로 변경한 27명임. 시간선택제일자리의 절대다수와 비정규직에게는 지급된 상여금 없음.
 - 시간선택제일자리로 근무형태가 변경된 경우, 정규직 전일제가 근무형태를 변경한 경우이므로, 이들은 기본급에 비례해 상여금을 지급받음. 근무형태 변경에 따른 노동시간 감소는 기

15 근로복지공단의 경우, 채용형 224명에 대한 정보를 공개했으나, 이중 37명을 전일제로 전환됨에 따라 전환된 37명은 전일제로 간주하고, 나머지 187명만을 근로복지공단의 채용형으로 간주함.

본급을 감소시키고, 다시 기본급에 근거한 상여금 감소로 이어짐.

- 상여금 지급 수준은 해당 기관과 노동자에 따라 다양함.

<표10> 시간선택제일자리의 상여금 지급여부와 지급수준

	업무	고용형태	상여금	
			지급여부	지급수준
근로복지공단	일반직 경리보조	정규직	지급	기본급의 50%
	고용정보조사직	비정규직	없음	-
코레일유통(주)	-	비정규직	없음	-
한국과학기술원	교육 및 연구보조	비정규직	없음	-
	기술보조	비정규직	없음	-
	행정보조	비정규직	없음	-
한국도로공사	다양함	정규직	지급	비공개
	제한차량단속	비정규직	없음	-
한국토지주택공사	다양함	정규직	지급	지급 대상마다 다름.
	임대주택 업무보조	비정규직	없음	-

1) 코레일유통(주)의 경우 구체적인 업무 구분이 없는 자료를 공개함.

4) 시간선택제일자리의 4대보험

- 4대보험은 전반적으로 보장되고 있으며, 보장대상과 규모는 관련한 현행법인 고용보험법에 근거해 노동시간 별로 선별적 보장됨.
- 노동시간이 일 4시간인 한국토지주택공사의 채용형은 전원이 4대보험 가입대상자이며, 한국과학기술원은 고용보험법에 따라 주 15시간 이상 근무를 기준으로 구분하여 가입함.

<표11> 시간선택제일자리에 대한 한국과학기술원 4대보험 보장여부와 보장수준

구분	건강보험	국민연금	고용보험	산재보험
주 15시간 이상	가입	가입	가입	가입
주 15시간 미만	미가입	부분 가입 ¹⁾	부분 가입 ²⁾	가입

1) 3개월 지속 근무하는 시간강사의 경우 가입

2) 3개월 지속 근무하는 경우 가입

5) 시간선택제일자리의 복리후생

- 복리후생의 경우, 지급되는 항목의 종류와 지급규모는 기관마다 다양함. 정보공개청구 결과에 따르면 조사대상 중 한국토지주택공사와 한국도로공사는 시간선택제일자리에 대한 복리후생 지급 내역을 확인하기 어려움.

- 코레일유통(주)와 한국과학기술원은 시간선택제일자리에 여러 가지 복지혜택을 보장하고 있으나, 알리오 상에 공시된 해당 기관의 일반적인 수준의 복리후생 내역과 정보공개청구 결과 확인된 시간제의 복리후생 보장 내역 간의 차이가 발견됨. 코레일유통(주)의 경우 알리오에 공시된 내역은 기관에 따라 취업규정에 의한 사원¹⁶에게 보장된 복리후생으로 판단되고, 정보공개청구로 확인된 내역은 시간선택제일자리의 복리후생으로 판단되어 양자 간의 차이는 차별로 의심됨.
- 코레일유통(주)는 시간선택제일자에게 ▷체육활동 및 문화활동 지원(대상, 금액의 범위를 협의회에 결정) ▷시간제 사원에게 40만 포인트 배정 ▷기념품비(명절, 창립기념일, 근로자의날, 철도의날 등 예산범위 내에서 항목별 지급) ▷재해보상(4대보험 가입으로 각종 재해보상) 등을 보장하고 있음.
- 공개된 결과에 따르면 복리후생 지급 항목의 경우, 코레일유통(주)의 시간선택제일자리의 지급 내역과 복리후생과 관련해 알리오에 공시된 내용 간의 차이 있음.

<표12> 시간선택제일자리와 알리오 공시 내용 상 코레일유통(주)의 복리후생 비교

	시간선택제일자리	알리오 공시 내용
학자금	-	- 중고생: 수업료+육성회비(학교운영비) 전액 지급 - 대학생: 무이자 대여 - 본인 방통대: 직전학기 성적 2.30이상 수업료 전액
의료비	-	200만원의 의료비 지원
경조비	-	본인결혼, 자녀결혼, 부모회갑 (또는 칠순), 배우자사망, 부모사망, 자녀사망 시 30만원 범위 내 경조금 등 지급
선택적 복지제도	지급	지급
기념품비	예산 범위 내에서 항목별 지급	임원급과 10년 이상 근속한 사원이 퇴직 시 기념품 지급
행사지원비	대상, 금액의 범위를 협의회에 결정	지급
문화여가비	대상, 금액의 범위를 협의회에 결정	년 4회 1인당 30,000원 단체 문화관람 지원

1) 알리오에 공시된 코레일유통(주)의 복리후생비 지급기준을 재정리함.

2) 항목으로는 학자금, 주택자금, 의료비, 생활안정자금, 경조비, 선택적복지제도, 기념품비, 행사지원비, 경로효친비, 문화여가비, 재해보상, 재해부조, 기타 등이 있음.

- 시간선택제일자리와 알리오에 공시된 내용 간 차이가 있음. 시간선택제일자리의 지급 내용에 대해 “대상, 금액의 범위를 협의회에 결정”이라고 표현하고 있음. 이를 통해 시간선택제일자리의 복리후생이 확정적이지 않음을 알 수 있음. 문화여가비의 경우, 알리오의 공시 내용에

16 코레일유통(주)의 취업규상 상 사원을 의미함. 코레일유통(주)의 경우, 알리오에 공시된 코레일유통(주)의 취업규정과 직제규정을 확인한 결과, 직제규정 제3조에서 사원을 일반직, 기능직, 영업직, 고용직, 전문직으로 구분하고 있으며, 취업규정에서 사원의 노동시간을 주 40시간으로 하되 평일의 근무시간은 9시부터 18시까지, 휴게시간은 12시부터 13시까지로 하고 있음. 취업규정의 정원표에 따르면 총 정원은 320명이나, 정보공개청구에 따라 공개된 전체 시간선택제일자리 고용규모는 303명, 모두 채용형임.

따르면 “년 4회 1인당 30,000원 단체 문화관람 지원”하도록 하고 있으나, 정보공개청구에 따른 시간선택제일자리에 대한 지급 내용을 보면 체육활동 및 문화활동 지원의 대상, 금액이 협의회에서 결정하도록 하고 있음. 기념품비 역시 취업규정 상 확정적인 금액이 명시되어 있음에도 시간선택제일자리의 경우 “예산범위 내에서 항목별 지급” 한다는 입장을 정보공개청구를 통해 밝힘.

- 현행 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하 기간제법)」에 따르면 단시간근로자를 대우함에 있어 “근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항”에 대해 합리적인 이유 없이 불리하게 처우할 수 없다고 명시됨. 2013년 초 개정된 기간제법에 따르면 차별적 처우에 대해서 아래와 같이 규정함.

기간제법 제2조제3항. "차별적 처우"라 함은 다음 각 목의 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.
 가. 「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따른 임금
 나. 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금
 다. 경영성과에 따른 성과금
 라. 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항

- 한국과학기술원의 경우, 채용형에게 급여성 복리후생비로 선택적 복지카드 지급 및 의료비(건강검진비)제도를 운영 중이며, 비급여성 복리후생비로 경조비 지급제도를 운영 중임.

<표13> 시간선택제일자리와 알리오 공시 내용 상 한국과학기술원 복리후생 비교

	시간선택제일자리	알리오 공시 내용
학자금	-	- 중학생, 고등학생의 자녀에 대하여 정부고시단가내로 지급 - 대학생에 대한 지원은 없음
의료비	지급	직원은 년1회 정기건강진단을 받아야 함.
경조비	지급	- 축의금: 본인결혼시 - 조의금: 본인 및 배우자사망, 직계존비속 사망시
선택적 복지제도	지급	지급
행사지원비	-	지급
경로효친비	-	지급
기타	-	중식보조비, 당직비, 교통보조비, 피복비

- 1) 알리오에 공시된 한국과학기술원의 복리후생비 지급기준을 재정리함.
- 2) 항목으로는 학자금, 주택자금, 의료비, 생활안정자금, 경조비, 선택적복지제도, 기념품비, 행사지원비, 경로효친비, 문화여가비, 재해보상, 재해부조, 기타 등이 있음.

- 한국과학기술원이 2012년 시간선택제일자리에 지급한 복리후생의 구체적인 보장수준은 아래와 같으며, 같은 기간, 같은 항목에 대해 알리오에 공시된 내용과 비교했을 때, 큰 차이를

보이나, 경조비의 경우 특정한 상황이 발생해야 지급되는 경조비의 특성을 감안하면 지급액의 차이가 양자 간의 차별이라고 보기 어려우며, 의료비의 경우, 두 경우 모두 한국과학기술원의 안전보건관리규정 제25조 1항¹⁷에 근거해 보장받고 있음.

<표14> 시간선택제일자리에 대한 한국과학기술원의 복리후생비 운영 현황

구분	급여성 복리후생비		비급여성 복리후생비
	선택적 복지카드	의료비	경조비
지급현황	1,661	5,800	1,000

<단위: 천원>

1) 2012년도 기준 지급현황

6) 시간선택제일자리의 근속기간

- 시간선택제일자리의 근속기간은 담당업무와 고용형태, 개별 노동자에 따라 천차만별임¹⁸

<표15> 시간선택제일자리의 근속기간

	업무	고용형태	<단위: 개월> 근속기간
근로복지공단	일반직 경리보조	정규직	11.3
	고용정보조사직	비정규직	9.7
코레일유통(주)	-	비정규직	13.1
한국과학기술원	교육 및 연구보조	비정규직	38.5
	기술보조	비정규직	23.7
	행정보조	비정규직	13.9
한국도로공사	다양함	정규직	104.4
	제한차량단속	비정규직	6
한국토지주택공사	다양함	정규직	102.9
	임대주택 업무보조	비정규직	9

1) 한국도로공사와 한국토지주택공사는 모두 고령자에 대한 일자리 사업으로 각각 6개월, 9개월 계약직임.

- 근속기간이 100개월이 넘는 한국도로공사의 정규직 시간선택제일자리와 한국토지주택공사의 정규직 시간선택제일자리는 모두 전환형임.
- 한국과학기술원의 경우, 연구, 강사직이며, 한국도로공사와 한국토지주택공사의 비정규직 시

17 한국과학기술원 안전보건관리규정 제25조 (건강진단) ①항은 건강진단에 대해 “직원은 년1회 정기 건강진단을 받아야 하며, 새로 고용한 직원은 취업전에 시행한다.”고 명시하고 있음.

18 이번 이슈리포트의 조사대상인 시간선택제일자리는 2010년 이래 매년 창출된 일자리이므로, 신규고용된 시간선택제일자리인 채용형의 경우, 근속기간이 최대 3년일 수 있음. 따라서 현재까지의 근속기간에 대한 평가는 각 일자리마다 세부적인 내용의 검토가 필요함.

간선택제일자리는 고령자를 대상으로 일자리 사업으로, 각각 6개월, 9개월 근로계약한 비정규직 일자리임.

7) 시간선택제일자리의 담당 업무

- 사무직, 연구직, 조사, 업무보조 등 직군과 업무를 확인할 수 있으나, 그중 가장 많은 비중을 차지하는 업무는 일부 기관이 고령자 일자리, 60세 이상 은퇴고령자 일자리사업의 맥락에서 창출한 단순업무보조임.
- 전환형의 경우, 다양한 업무와 직군, 직급, 연차의 노동자가 시간선택제일자리로의 전환함.

<표16> 시간선택제일자리의 담당 업무와 고용형태 별 인원

<단위: 명>

	업무	고용형태	고용규모	
			채용형	전환형
근로복지공단	일반직 경리보조	정규직	9	0
	고용정보조사직	비정규직	178	0
코레일유통(주)	-	비정규직	303	0
한국과학기술원	교육 및 연구보조	비정규직	408	0
	기술보조	비정규직	25	0
	행정보조	비정규직	71	0
한국도로공사	다양함	정규직	0	20
	제한차량단속	비정규직	335	0
한국토지주택공사	다양함	정규직	0	7
	임대주택 업무보조	비정규직	2724	0

1) 코레일유통(주)의 업무에 대한 구체적인 정보공개 없음.

본론 : 시간선택제일자리의 운영규정

시간선택제일자리에 특정하여 공공기관 내에 통일된 인사·복무규정은 확인하기 어려움.

시간선택제일자리와 관련한 운영 규정이 없는 기관도 존재하는 가운데, 정규직 전일제와 관련한 기존의 규정을 준용하기도 함. 공개된 시간선택제일자리에 관련한 규정도 근로기준법과 고용보험법 등 현행법을 준수하는 수준에서 크게 벗어나지 않음.

1) 시간선택제일자리 관련 운영규정의 유무

- 공공기관 내에 공통된 시간선택제일자리 운영·관리 기준은 없음.
- 근로기준법, 고용보험법, 전일제 정규직에 대한 인사, 복무규정 등을 기준으로 시간선택제일자리 운영 중인 것으로 보임.
 - 코레일유통(주)은 “단시간근로자운영지침”과 같이 시간선택제일자리에 특정한 규정을 마련되어 있으며, 한국도로공사는 시간선택제일자리의 운영과 관리에 대해 특정한 규정이 없다고 밝힘.

<표17> 시간선택제일자리 관련 운영규정의 유무

	채용형	전환형	비고
근로복지공단	정보공개청구에 대한 통지 없음		
코레일유통(주)	있음	없음	전환형 시간제 근무자 관련 정보 생산하지 않는다고 답변함.
한국과학기술원	있음	없음	전환형 시간제 근무에 대한 운영제도 및 관련 규정 없음
한국도로공사	없음	없음	시간제근무와 관련하여 특정한 규정은 별도 없음
한국토지주택공사	있음	있음	전환형 시간제근로제는 「육아기근로시간단축제」를 활용하여 정규직 직원으로 대상으로 시행하고 있으며, 인사·보수·복지 등은 시간에 비례하여 지급하는 사항(급여, 연가 등)을 제외하고는 전일제 근로자와 동일함

1) 근로복지공단의 경우, 정보공개청구(2013.10.24 신청)에 대한 접수(2013.10.28 접수번호2212036)를 하였으나, 접수 이후 정보공개청구 처리기간연장 등 여타의 연락없음.

- 대부분의 경우, 전환형에 대한 운영 규정은 없으며, 코레일유통(주)의 경우, 전환형 시간제 근무자 관련 정보 생산하지 않는다고 답변함. 한국토지주택공사의 경우, 「육아기근로시간단축제」를 활용하고 있음.

2) 채용형 시간선택제일자리 관련 운영규정

- 채용형의 경우, 관련 현행법인 근로기준법과 고용보험법 등에 근거해 운영됨.
 - 코레일유통(주)는 ▷국민연금, 건강보험의 경우, 월 80시간미만 근로자 또는 1개월 미만 일용직 ▷고용보험의 경우 월 60시간 또는 주당 15시간 미만 근로자를 제외하고 전원 가입함.
 - 현행 「고용보험법 시행령」은 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 자(1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 자를 포함한다)는 적용 제외자로 분류함.

2013.12.12 부터 시행예정인 고용보험법 개정안 중 적용예외 기준 관련 조항

제10조(적용 제외) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 이 법을 적용하지 아니한다. 다만, 제1호의 근로자 또는 자영업자에 대한 고용안정·직업능력개발 사업에 관하여는 그러하지 아니하다.

1. 65세 이후에 고용되거나 자영업을 개시한 자
2. 소정(所定)근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 자

고용보험법 시행령 제3조(적용 제외 근로자) ① 법 제10조제2호에서 "소정근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 자"란 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 자(1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 자를 포함한다)를 말한다. 다만, 생업을 목적으로 근로를 제공하는 자 중 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 자와 법 제2조제6호에 따른 일용근로자(이하 "일용근로자"라 한다)는 제외한다.

- 채용형의 복리후생의 경우, 지급되는 항목과 지급규모, 근거규정 여부는 기관마다 다름.
 - 한국과학기술원의 경우, 채용형에게 급여성 복리후생비로 선택적 복지카드 지급 및 의료비(건강검진비)제도를 운영 중이며, 비급여성 복리후생비로 경조비 지급제도를 운영 중이며, 각기 아래와 같은 근거규정에 의해 시간선택제일자리에 보장됨. 한국과학기술원의 경우, 채용형에 대한 복리후생이 정규직 전일제와 동일한 근거로 보장되는 것으로 보임.

<표18> 한국과학기술원의 채용형에 대한 복리후생비 근거규정

구분	급여성 복리후생비		비급여성 복리후생비
	선택적 복지카드	의료비	경조비
근거규정	내부결재	안전보건관리규정 제25조 1항	KAIST 임직원 행동강령 제25조 (건전한 경조사문화의 정착)

1) 2012년도 기준 지급현황

- 코레일유통(주)는 채용형의 복리후생과 관련하여 사내근로복지기금 정관 14조에 의거해 지

급하며, 자세한 내용은 아래와 같음.

사내근로복지기금 정관 제14조(목적사업) ① 기금법인은 제1조의 목적사업을 달성하기 위하여 다음 각 호의 사업을 행한다.

1. 장학금·재난구호금의 지급
 2. 체육·문화활동의 지원
 3. 행사지원(근로자의 날, 철도의 날)
 4. 기금법인운영을 위한 경비지출
 5. 근로자용 숙소사, 휴양콘도미니엄, 여가·체육및 문화활동을 위한 복지시설에 대한 출자·출연 또는 동 시설의 구입·설치
 6. 선택적 복지제도 운영
 7. 장례용품 지원
 8. 경조사비 지원
 9. 의료비 지원
- ② 제1항 제3호, 제5호의 사업은 보조·지원등의 대상·금액의 범위를 협의회에서 결정하여 정한다.
- ③ 제1항 제5호의 제경비는 매년 총사업비의 일정액 범위 내에서 행한다.

3) 전환형 시간선택제일자리 관련 운영규정

● 전환형 시간선택제일자리에 대한 규정은 대다수의 기관에서 마련되지 않음.

- 한국토지주택공사는 「육아기 근로시간 단축제」를 활용하여 정규직 직원을 대상으로 시간 선택제일 자리를 시행하고 있음. 이 경우, 인사, 보수, 복지 등은 정규직 전일제와 동일한 규정으로 적용받고, 급여, 연가 등은 노동시간에 비례하여 지급함.

<표19> 한국토지주택공사 「육아기 근로시간 단축제」 운영 현황

구분	내용	비고
근무시간	1일 3시간 이상 1주당 15시간 이상 30시간 이하	초과근무 불가
근무형태	○ 09~18시중에서 동일시간 근무 ○ 격일, 격주 근무 등 변형된 형태 불가 ○ 근무형태, 근무시간 변경은 1회에 한하여 변경 가능	- (예) 근무시간 09:00~12:00(3시간) 09:00~14:00(4시간) 10:00~17:00(6시간) 13:00~18:00(5시간)
근속년수	○ 육아휴직과 단축근무 기간을 합하여 1년 이내 인 경우 100% 인정 ○ 1년 초과분 (육아휴직+단축기간 > 1년) - 1일 근무시간 5시간 이상 근무시 100%인정 - 1일 근무시간 4시간 이하 근무시 50%인정	- '일'단위 이하로 산출된 시간에 대하여는 1일로 산정 - 1일 근무시간 4시간 이하 근무자는 승급 및 평가 등에 있어 육아휴직자와 동일하게 처리
급여 성과급	근무시간에 비례하여 산정	
퇴직금	단축근무기간 제외하고 평균임금 산정	지급사유 발생시
겸직	허용하지 않음	

1) 연차휴가, 기타휴가, 기타 수당, 교육, 복리후생은 전일제와 동일하게 인정함

본론 : 시간선택제일자리와 전일제 간 근무형태 변경

고용된 노동자가 시간선택제일자리로 근무형태를 변경한 사례는 모두 27명, 모두 평균 근속년수 8년 이상인 정규직임. 비정규직 전일제의 근무형태 변경 사례 없음.

시간선택제일자리로 채용된 노동자가 전일제로 전환된 사례는 단 37명, 전체의 0.9%.

시간선택제일자리와 전일제 간의 근무형태 변경 전후의 노동시간과 임금 수준은 같은 비율로 증감하는 것으로 보임.

1) 시간선택제일자리와 전일제 전환 : 근로복지공단 사례

- 근로복지공단은 채용형으로 근무하는 시간선택제일자리 37명을 전일제(정규직)로 근무형태 변경¹⁹ 했음.
 - 근무형태 변경 이후 노동시간은 주 30시간에서 40시간으로 증가함. 기본급 기준으로 임금 수준을 보면, 전환 전 월 80만원 수준에서 전환 이후 월 1,061,780원에서 1,095,090원까지 보장받음.
 - 전일제 전환자는 전환 전후 모두 정규직 일반직 경리보조였으며, 상여금은 전환과 상관없이 전환 전후 모두 기본급의 50%를 지급받는 등 기타 조건은 변동된 바가 없음.

<표20> 전환 전후의 노동조건 비교 : 근로복지공단 사례

	기본급	상여금	주 노동시간	성별		정규직 여부	근속 개월수
				남	여		
전일제전환	106	기본급의 50%	40	9	28	정규직	10
채용형	80	기본급의 50%	30	0	9	정규직	11

- 임금과 노동시간이 같은 비율로 증가했기 때문에 전환 후 노동조건에 있어 절대적인 임금 액수가 상승한 것 외에는 실질적인 차원에서의 큰 변화가 없음.
 - 전환 이후 상승한 임금은 기본급 기준으로 월 106만원 수준임. 이는 2013년 법정 최저임금

19 근로복지공단에서는 시간선택제일자리로 채용된 224명에 대한 정보를 공개했으나, 이중 37명은 현재 전일제로 전환되었음. 따라서 전환된 37명은 현재 시점에서 근로복지공단의 정규직 전일제로 간주하여, 본 이슈리포트 전반에서 제외함. 나머지 187명을 근로복지공단의 시간선택제일자리로 간주하여 통계에 반영함.

인 월 1,015,740원보다 약 5만원 정도 많은 금액임.

- 이들은 전환 전 주 30시간, 전환 후 주 40시간 일하므로, 전환 이후 노동시간은 약 33.3% 수준 증가했으며, 기본급 기준으로 임금수준은 월 80만원에서 106만원으로 인상되어 전환 전후 임금인상폭은 32.5%임.

2) 전일제의 시간선택제일자리로의 전환

- 근무형태를 변경한 27명 전원이 정규직이며, 이들의 평균 근속년수는 8.7년임.
 - 비정규직 시간선택제일자리가 전일제로의 근무형태 변경 사례는 확인하기 어려움.
- 대부분의 경우 노동시간이 일 7시간이며, 일부의 경우 근무형태 변경에 따라 노동시간이 감소한 비율로 임금이 감소한 것으로 해석됨.

<표21> 전일제의 시간선택제일자리로의 근무형태 변경 현황

<단위: 명, 만원, 시간, 년, 개월>

	직위	직무	기본급	상여금 여부	일 노동시간	성별	근속년수 (년)	전환제 근무기간 (개월)	전환 사유
1	과장	정보통신	376	지급	7	남	17	12	육아
2	과장	토목	384	지급	7	남	18	12	육아
3	차장	사무	367	지급	7	남	8	12	육아
4	과장	기계설비	308	지급	7	남	8	12	육아
5	사원	사무원	157	지급	7	여	3	12	육아
6	주임	사무원	236	지급	7	여	16	12	육아
7	대리	영업	269	지급	7	남	8	12	육아
8	주임	사무원	236	지급	7	여	17	12	육아
9	대리	영업	269	지급	7	남	8	12	육아
10	계장	영업	232	지급	7	남	8	12	육아
11	사원	운전원	157	지급	7	남	3	12	육아
12	계장	영업	241	지급	7	남	8	12	육아
13	대리	영업	232	지급	7	남	8	12	육아
14	사원	사무원	140	지급	7	여	6	12	육아
15	대리	조경	269	지급	7	여	6	12	육아
16	대리	영업	251	지급	7	남	8	12	육아
17	과장	조경	291	지급	7	여	8	12	육아
18	대리	사무	250	지급	7	여	3	12	육아
19	사원	정비원	165	지급	7	남	5	12	육아
20	계장	영업	250	지급	7	남	8	12	육아
21	과장	사무직	전일제 75%	지급	6	남	8	1.6	육아
22	차장	사무직	전일제 77%	지급	6	여	10	1.3	육아
23	별정직	연구원	전일제 75%	지급	6	여	6	2.4	육아
24	보조사원	업무협력직	전일제 62%	지급	5	여	6	3.6	육아
25	기능직	주임	전일제 61%	지급	5	여	16	10	육아
26	과장	사무직	전일제 50%	지급	4	남	8	12.2	육아
27	보조사원	업무협력직	전일제 37%	지급	3	여	6	5.1	육아

1) 노동시간 순으로 정렬함.

조사대상 5개 기관의 전체 시간선택제일자리 4,080명 중 99.1%가 비정규직. 최초 고용 시부터 정규직이었던 시간선택제일자리였던 경우는 단 9명, 조사대상의 0.2%에 불과함. 현재 운영 중인 시간선택제일자리 대부분은 단기, 비정규직 수준에서 운영되고 있음.

조사대상 시간선택제일자리의 절대다수는 시간선택제일자리의 형태로 신규 고용된 경우이며, 노동자가 스스로의 필요에 따라 노동시간을 선택한 경우는 전체 시간선택제일자리 중 전체 규모에 대비해 단 1%가 채 되지 않음. “시간선택제” 일자리라는 정부의 표현과는 다르게, 실제 운영 중인 시간선택제일자리는 노동자가 스스로의 필요에 따라 노동시간을 선택할 수 있는 일자리가 아닌 것으로 판단됨.

- 조사대상 5개 기관에서 고용한 전체 시간선택제일자리 중 99.1%가 비정규직. 최초 고용 시 정규직 시간선택제일자리로 고용된 경우는 전체 시간선택제일자리 가운데 0.2%.
 - 정부는 시간선택제일자리에 대해 “고용의 질 측면에서 근로자의 자발적 수요에 부합하고, 기본적인 근로조건이 보장되며, 근로조건에 있어 불합리한 차별이 없는 일자리”라고 말하며, “노동시간”과 일자리 유형이란 측면을 집중적으로 홍보하지만, 현재 공공기관에서 시행 중인 시간선택제일자리는 기관의 필요에 의해 신규 창출한 단기 비정규직임.
- 대부분의 시간선택제일자리는 애초에 승진의 대상이 아니며, 때문에 시간선택제일자리의 승진과 관련된 관련 규정조차 필요하지 않은 사례도 발견됨. 시간선택제일자리의 노동조합 활동도 전무에 가까운 상황임.
 - 이는 시간선택제일자리의 태반이 단기 비정규직이기 때문으로 해석됨.
- 이미 고용되어 있는 노동자가 개인의 필요에 의해 시간선택제일자리를 선택한 경우는 조사대상 시간선택제일자리 4,080명 중 단 0.7%.
 - 정부가 시간선택제일자리의 정책적 목표를 일과 가정 양립, 일과 학업 병행, 여성경력단절 문제해결 등으로 설정하고 있음에도 불구하고 실제 현장에서는 정부가 제시하는 정책적 목표에 부합하는 사례가 많지 않음.

소수 전문직, 연구직을 제외하면, 현행 시간선택제일자리의 전반적인 임금 수준은 시급으로 1만원에 미치지 못함. 조사대상 시간선택제일자리의 대부분의 경우, 지급되는 상여금이 없음. 현행 시간선택제일자리의 임금 수준은 추가적인 노동 없이 해당 노동자의 생계를 보장하지 못하는 수준임.

4대보험은 관련 현행법에 따라 해당 시간선택제일자리의 노동시간에 근거해 지급됨. 복

리후생도 지급되는 항목의 종류와 지급 규모는 기관마다 다르며, 지급여부와 규모에 있어 정규직과의 차별적인 요소도 일부 발견됨.

- 현재 정부는 시간선택제일자리 당사자들의 “겸직 허용 범위를 확대”한다는 시간선택제일자리제도의 운영방안을 발표했으나, 이는 시간선택제일자리의 임금이 추가적인 노동 없이 해당 노동자의 생계를 보장하지 못하는 수준임을 정부 스스로 인정한 것으로 판단됨. 현행 시간선택제일자리 임금 수준은 시급 기준으로 최저임금과 만원 사이인 저임금노동이며, 임금 수준의 개선이 없다면 시간선택제일자리는 근로빈곤층의 투잡(two job) 중 하나가 될 것으로 예상됨.
- 현재 시간선택제일자리는 4대보험과 기타 복지혜택 등도 부분적으로 보장됨. 현행법에 따르면 노동시간이 월 60시간 미만 혹은 주 15시간 미만 일 경우 4대보험 적용 제외이므로, 시간선택제일자리를 노동시간에 비례해 그 처우를 보장할 경우, 시간선택제일자리는 필연적으로 기본적인 노동조건을 보장받지 못하는 사각지대로 몰릴 가능성 있음.
- 알리오에 공시된 복리후생비 지급 내용과 정보공개청구를 통해 공개된 각 기관의 시간선택제일자리에 대한 복리후생비 지급 내용이 다름. 이는 시간선택제일자에게 보장된 복리후생이 해당기관의 일반적인 복리후생과 다를 수 있음을 의미하고, 복리후생에 있어서 정규직 전일제와 시간선택제일자리 간의 일정 부분 차별이 의심됨.

시간선택제일자리의 질은 일정 수준의 노동조건 보장과 더불어 ▷시간선택제일자리와 전일제 간의 전환 가능성 ▷노동시간에 대한 노동자의 선택권 보장 등에 의해 결정될 수 있으나, 조사결과 시간선택제일자리와 전일제 간의 근무형태 변경 사례는 전체 시간선택제일자리의 1%에도 미치지 못함. 근무형태의 변경 가능성, 승진 가능성이 애초에 없는 경우도 있는 것으로 보임.

- 전일제가 육아 등의 이유로 근무형태를 시간제로 전환한 경우가 27명이고, 이들은 평균 근속년수가 8년이 넘는 정규직 전일제임. 비정규직 전일제 노동자가 개인의 필요에 따라 시간선택제일자리로 전환된 사례가 없음.
- 시간선택제일자리에서 전일제로 전환된 사례는 근로복지공단의 37명에 불과함. 시간선택제일자리란 형태로 신규고용된 인원의 대부분은 특정한 사업을 위해 창출된 단기 비정규직임.
 - 대다수의 경우, 비정규직 시간선택제일자리에게는 전일제로의 근무형태 변경이나 무기계약직 전환의 가능성은 애초에 없었다고 보임.

조사결과 시간선택제일자리의 임금은 유사·동종 업무를 담당하는 전일제의 임금을 기준으로 삼아 노동시간이 감소한 비율로 책정되거나, 해당 시점 최저임금을 기준으로 산정되는 것으로 파악됨. 시간선택제일자리의 노동시간이나 현행 최저임금을 고려해보았을 때, 이 경우 시간선택제일자리 임금의 절대액은 저임금노동을 피하기 어려울 것으로

예상됨.

전일제가 시간선택제일자리를 선택한 경우에 발생하는 임금 감소와 노동시간 감소 간의 균형이 이루어지지 않을 경우, 전일제에게 주어진 근무형태 변경에 대한 동기부여 역시 크지 않을 것으로 예상됨.

- 근로복지공단의 사례는 유사·동일한 업무를 수행하는 시간선택제일자리의 임금과 전일제의 임금 간의 비율이 양 근무형태의 노동시간의 비율과 비슷하다는 사실을 보여줌. 만약 전일제의 노동시간과 임금을 기준으로 노동시간이 감소한 비율로 시간선택제일자리의 임금을 산정한다면, 이는 일편 합리적인 임금 산정방식으로 보이지만, 실질적인 측면에서 시간선택제일자리의 임금의 절대액수를 고려하면 시간선택제일자리에 보장된 임금 수준은 노동자 본인 혹은 그들의 가족을 부양할 수준에 미치지 못할 가능성이 크다고 예상됨.
- 특히 최저임금을 기준으로 노동시간에 비례해 시간선택제일자리의 임금을 산정할 경우, 현행 최저임금수준이 주 40시간, 월 209시간의 전일제를 가정해도 월 100만원이 약간 넘는 수준이므로, 그보다 낮은 임금 수준이 예상되는 시간선택제일자리는 저임금노동을 피하기 어려울 것으로 예상됨.

시간선택제일자리 운영과 관련한 규정은 전반적으로 부실함. 현재 공공기관의 시간선택제일자리 운영은 시간선택제일자에게 특정된 규정이 없는 기관도 있으며, 구비된 기관도 현행법을 준용한 수준의 운영 규정이 많음.

- 시간선택제일자에게 특정된 운영 규정의 여부와 상관없이, 시간선택제일자는 대부분의 경우 현행법이나 전일제 정규직과 관련한 기존의 인사, 복무규정, 취업규칙 등을 준용하는 수준으로 운영됨.
- 단시간근로자에 대한 정의, 근로시간, 4대보험 등의 기본적인 노동조건에 대해 근로기준법과 고용보험법 등 관련한 현행법을 준수하는 수준에서 시간선택제일자리를 운영하다 보니, 해당 시간선택제일자리의 노동시간에 따라 처우보장의 사각지대가 발생함.

공공부문에서 양질의 일자리를 창출하는 것이 중요함. 경찰, 소방관, 복지, 일반 공무원 등을 포함해 공공부문에서 양질의 정규직 전일제 일자리를 우선 창출해야 함.

- 우리나라 복지담당공무원 규모 비율은 OECD 국가 평균의 25%이며, 인구대비 공무원 비율은 5%가 조금 넘는 수준으로 OECD 국가 중 최하위권임. 현재 공공부문의 인력규모는 적정한 수준보다 작은 규모라고 판단되며, 따라서 공공부문의 인력 확충을 통해 양질의 전일제 정규직 일자리를 창출하는 것이 일자리정책으로서 시간선택제일자리보다 적절함.
- 양산되는 비정규직과 단시간노동자는 고용불안, 소득양극화, 근로빈곤층, 저임금노동 등의 사회적 문제를 야기하고 있음. 이러한 문제를 해결하기 위해 공공부문이 선도적으로 전일제 정규직 고용의 원칙 수립할 필요 있음.
 - 시간선택제일자리는 낮은 임금과 열악한 노동조건으로 인하여 일과 가정의 양립, 여성의 경력단절, 장시간 노동 등의 문제를 해소하기 위한 최우선책이 되기 어려움. 육아, 출산, 보육 등에 대한 종합적인 대책 수립과 만연한 전일제의 장시간 노동 관행 해소와 이에 따른 고용 창출 등이 일과 가정의 양립, 여성의 경력단절, 장시간 노동 등의 해결에 더 적절할 것으로 보임.
 - 시간선택제일자리가 공공기관의 청년에 대한 의무고용, 공공부문의 비정규직에 대한 무기계약직 전환 등과 맞물려 일자리와 관련해 기관에 할당된 실적 채우기의 수단으로 악용될 가능성도 배제할 수 없음. 이에 대한 정부의 철저한 관리·감독이 필요함.

시간선택제일자리의 노동조건과 운영 실태에 대한 관리·감독과 관련한 구체적인 운영규정을 마련하고, 고용노동부와 기획재정부 등은 이를 근거로 산하 기관의 시간선택제일자리의 운영 실태와 운영규정의 이행여부 등에 대해 지속적으로 관리·감독해야 함.

노동시간, 일정 수준 이상의 임금 수준과 4대보험, 복리후생, 정규직과 승진 노동시간에 대한 노동자의 선택권 등 시간선택제일자에게 보장해야 할 기본적인 노동조건에 대한 확인이 필요함.

전일제와 시간선택제일자리 간의 활발한 근무형태 변경을 유도해내기 위해서는 전일제와 시간선택제일자리 간의 근무형태 변경에 대한 노동자의 권리를 제도적으로 보장해야 하며, 근무형태 변경에 따라 노동자가 부담하게 되는 비용을 낮출 필요있음.

- 고용노동부는 시간선택제일자리에 대해 “균등처우”와 “근로시간 비례보호”란 선언적 수준의 원칙을 되풀이 할뿐 시간선택제일자리의 기본적인 노동조건의 마지노선 등에 대해서는 그 구체적

인 내용을 확인하기 어려움. 2013.11.28(목) 고용노동부는 「시간선택제일자리 도입·운영안내서」를 발표하고, 시간선택제일자리의 도입과 운영에 대한 일종의 가이드라인을 제시했지만, 이 안내서의 내용은 근로기준법과 기간제법 등 근로기준법에 따른 단시간근로자와 관련된 현행법을 나열한 수준에 지나지 않음.

- 기획재정부는 2013.10.29(화) 발표한 보도자료를 통해, 2014년 기획재정부 산하 공공기관에서 1만 7천명을 고용할 계획을 밝히면서, 한국철도공사(84명), 한국전력공사(74명), 한국수력원자력(55명), 한국중부발전(50명), 국민연금공단(48명) 등 공공기관 136개 기관에서 1,027명(전일제 환산 시 총 553명)의 시간선택제일자리를 고용할 구체적인 계획을 밝히면서도, 해당 시간선택제일자리의 노동시간, 임금 수준, 정규직 여부 등은 확인하기 어려워, 공공기관에서 고용할 시간선택제일자리의 노동조건에 대한 사회적 우려가 큼.
- 고용노동부는 시간선택제일자리를 고용하는 사업주에게 ▷해당 노동자에 대한 인건비와 사회보험료 지원 ▷법인세와 소득세 공제 ▷각종 지원금 혜택 등을 제시하면서도, 실제 이행여부와 실태에 대한 관리·감독 계획은 부족함.
- 시간선택제일자리가 전일제로의 근무형태 변경을 요구할 수 있도록 노동자에게 청구권을 보장하는 등 시간선택제일자리와 전일제 간의 활발한 근무형태 변경을 유도할 제도가 필요하며, 근무형태 변경에 대해 노동자가 부담해야 하는 비용을 줄여야 함.
 - 전일제가 근무형태를 변경하여, 노동시간이 감소할 때, 부담해야 하는 임금 감소분이나, 시간선택제일자리가 전일제로 근무형태를 변경하면서 발생하는 노동시간의 증가와 이에 따른 임금 증가 간의 균형이 필요함.

시간선택제일자리의 노동조건의 최소한이 필요하며, 노동조건을 보장할 기준으로 업무 실적, 업무량, 근속년수 등도 고려해야 함. 정부가 발표한 “노동시간”에 비례한 처우 보장 계획은 시간선택제일자리의 기본적인 노동조건 보장에 걸림돌이 될 가능성이 있으며, 전일제와의 차별의 근거가 될 것으로 예상됨.

- 2013.11.13.(수) 정부가 관계부처 합동으로 발표한 「시간선택제 일자리 활성화 추진계획」을 보면, 정부는 시간선택제일자리에 대해 “시간선택제 일자리는 기본적인 근로조건이 보장되며, 전일제와 차별이 없는 일자리”라고 표현하고 있으나, 동시에 향후 “시간선택제법”을 제정함에 있어 “근로시간 비례원칙 명문화”를 계획하고 있음. 2013.11.28(목) 고용노동부가 발표한 「시간선택제일자리 도입·운영안내서」에서도 균등처우와 더불어서 근로기준법을 근거로 “근로시간 비례원칙”을 인사·노무관리의 기본원칙으로 제시하고 있음.
- 전일제와 전일제의 노동시간을 시간선택제일자리의 노동조건을 결정할 유일한 기준으로 반영할 경우, 제도의 설계 상 태생적으로 전일제보다 노동시간이 짧을 수밖에 없는 시간선택제일자리는 절대적인 측면에서 저임금노동으로 전락할 수밖에 없으며, 동시에 수많은 차별적 상황에 직면할 것으로 예상됨.

- 예컨대, 시간선택제일자리의 노동조건을 “근로시간 비례원칙”에만 따르게 되면, 승진을 비롯한 여러 가지 노동조건과 처우개선에 있어 시간선택제일자리에게 필요한 시간이 업무의 성과나 연차에 상관없이 전일제에게 요구되는 시간의 2~3배에 이를 수도 있음.
- 시간선택제일자리를 운영함에 있어 업무실적, 업무량, 근속년수 등의 대안적인 기준을 노동시간과 함께 고려해서 시간선택제일자리의 노동조건을 전일제와 차별 없이 보장해야 함. [참]

참여연대 이슈리포트

공공부문 시간선택제일자리 실태보고서 ①: 공공기관

발행일 2013. 12. 11

발행처 참여연대 노동사회위원회 (소장 : 임상훈 한양대학교 교수)

담당 최재혁 간사 02-723-5036 labor@pspd.org

Copyright ©참여연대, 2013 ※본 자료는 참여연대 웹사이트에서 다시 볼 수 있습니다.



정부보조금 0%, 회원의 회비로 운영됩니다.

대표전화 02-723-5300 회원가입 02-723-4251

주소 110-043 서울 종로구 자하문로9길16 (통인동)

홈페이지 www.peoplepower21.org
