

단시간정사원제도를 둘러싼 일본의 최근 동향

김명중 (일본 닛세이초연구소 연구원)

■ 머리말

최근 일본에서는 육아와 돌봄 등을 담당하는 여성의 적극적인 노동시장 참가와 일과 생활의 양립을 실현하기 위한 방법의 하나로서 정사원이면서 근무시간을 단축하여 일할 수 있는 단시간정사원제도를 도입하여 실시하고 있는 기업이 서서히 증가하고 있는 경향이다. 기존의 정사원은 회사가 정한 일률적인 업무시간에 근무하고 업무량이 많을 경우에는 서비스산업까지 하는 게 일반적이었는데 단시간정사원제도의 실시에 의해 근무시간에 대한 선택범위가 이전보다 다양해졌다고 할 수 있다. 일본정부 역시 실업을 줄이고 새로운 고용을 창출하여 고용을 안정화하는 대책의 하나로서 단시간정사원제도의 실시를 장려하고 있는 경향이다.

본고에서는 최근 일본 기업에서 점차 실시가 늘어나고 있는 단시간정사원제도의 정의와 실태 그리고 일부 기업에 대한 사례 및 단시간정사원제도와 관련된 조성금 등에 대해 소개하고자 한다.

■ 단시간정사원의 정의

단시간정사원이란 1주일간의 소정근로시간이 정규직 풀타임정사원보다 짧은 근로자로, 효율적인 일과 생활의 양립을 실현하기 위한 근로형태로서 향후 그 필요성이 계속해서 높아질 것으로

예상되고 있다.

즉 단시간정사원은 다른 정규직 풀타임근로자¹⁾와 비교하여 소정근로시간(소정근로일수)이 짧은 정규직근로자로 ① 고용기간이 정해지지 않은 근로계약을 체결하고 있으며, ② 시간당 기본급 및 상여, 퇴직금 등의 산정방법 등이 동일사업소에 고용되어 있는 정규직 풀타임근로자와 동일한 자로 정의할 수 있다.

후생노동성은 단시간정사원제도를 취업의식의 다양화가 진행되고 있는 가운데 풀타임근무(장시간근무) 일련도의 근무형태가 아닌, 개개인의 라이프 스타일과 라이프 스테이지에 맞는 다양한 근무형태를 실현함과 동시에 이제까지 육아 또는 돌봄 등으로 인한 제약에 의해 지속적인 취업이 불가능했던 근로자와 취업기회를 얻을 수 없었던 자들이 취업을 가능하게 함으로 인해 취업기회를 제공하는 근무형태로 정의하고 있다. 즉 이를 간단히 정리하면 “풀타임정사원보다 소정근로시간은 짧지만 정사원으로서의 대우는 받을 수 있는 근무형태”라고 할 수 있다²⁾.

단시간정사원은 ① 제도의 일시적인 이용인지, 지속적인 이용인지 ② 사내로부터의 전환인지, 새로운 입사인지에 따라 다음과 같이 크게 세 가지 타입으로 구분할 수 있다. [그림 1]~[그림 3]은 일자리정보 제공기업인 주식회사 아이템이 2008년 7월에 실시한 설문조사에 의한 각 타입별 단시간정사원제도의 도입 및 검토현황을 나타내고 있는데, 세 가지 타입 중에서 가장 제도의 도입 비율이 높은 타입은 타입 I로, 그 대부분이 육아 및 돌봄휴직법에 의한 육아기의 단시간근무제도의 이용인 것으로 알려져 있다. 올 4월 개정 육아 및 돌봄휴직법이 시행됨에 따라 향후 육아기의 단시간근무제도를 도입하는 기업과 근로자는 더욱 증가할 것으로 예상되고 있다.

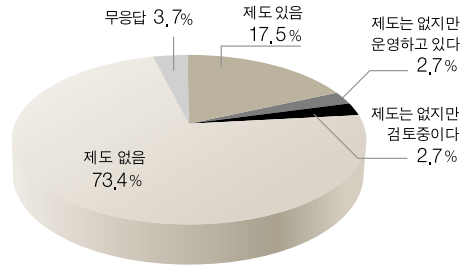
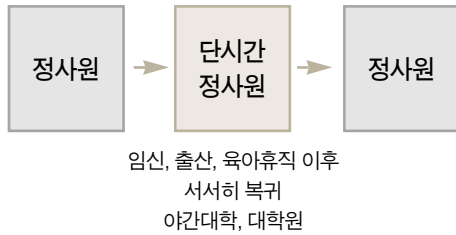
타입 I : 정사원이 일시적으로 단시간근무를 하는 경우

- ① 임신, 출산 이후 육아를 위해 육아단시간근무제도를 이용 : 1일 5시간 근무 등
- ② 질병으로 인한 휴직 이후 서서히 직장에 복귀하기 위해 이용 : 1일 4시간 근무
- ③ 야간대학 또는 대학원에서 공부하기 위해 이용 : 1일 7시간 근무 등

1) 정규직 풀타임근로자: 1일 소정근로시간이 8시간 정도로 주5일 근무를 기본으로 하는 정규직근로자.

2) 김명중(2010), 「일본의 단시간정사원제도에 대한 논의에 대해서」, 『국제노동브리프』 8(1), pp.81~99.

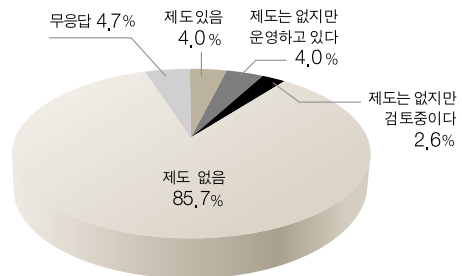
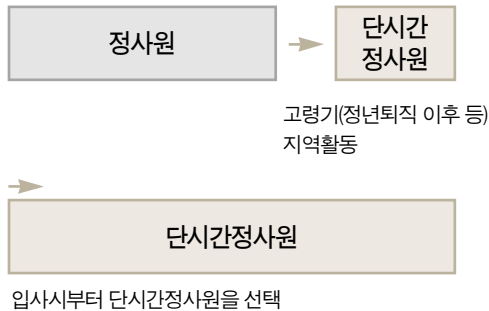
[그림 1] 단시간정사원제도의 보급상황 (타입 I)



타입 II : 정사원이 계속해서 또는 기간을 정하지 않고 단시간근무를 하는 경우

- ① 고령기에도 계속해서 근무하기 위해 이용 : 1일 5시간 근무 등
- ② 지역활동에 참가하기 위해 이용 : 1일 6시간 근무 등
- ③ 자원봉사활동과 일을 병행하기 위해 단시간정사원으로 입사 : 주4일 근무

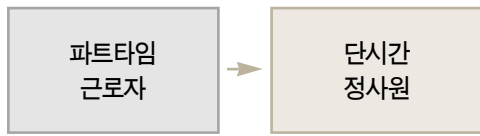
[그림 2] 단시간정사원제도의 보급상황 (타입 II)



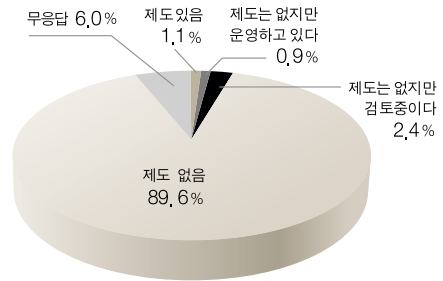
타입 III : 지금까지 파트타임근로자로 근무해 왔던 파트타임근로자 등이 단시간근무를 유지한 채로 정사원이 되는 경우

- ① 파트타임근로자로 입사한 이후 등용시험에 합격하여 근로시간은 변경하지 않고 정사원으로 근무

[그림 3] 단시간정사원제도의 보급상황 (타입 III)



파트타임근로자로 입사 후 등용시험에 합격,
주 30시간만 근무하는 단시간정사원을 선택



■ 단시간정사원제도의 과제

해결해야 할 과제

단시간정사원제도의 실시가 점차 증가하면서 실제로 실시하는 과정에서 해결해야 할 과제도 몇 가지 나타나고 있다. 그 첫째가 단시간근무자에 대한 작업배분과 목표설정이다. 단시간근무자를 관리하고 있는 상사는 통상근무보다도 짧은 근무시간 내에 업무를 처리하고 정해진 시간에 퇴근할 수 있도록 작업량의 배분을 검토하고 목표를 설정할 필요가 있다. 더욱이 단시간근무를 일정기간 이용하는 것을 전제로 장기적인 커리어 형성에 대해서도 검토할 필요가 있다. 또한 이러한 작업 배분 및 목표설정에 맞는 적절한 인사평가를 실시하여 본인의 커리어 형성과 작업에 대한 동기유발에 연결시킬 필요가 있다.

단시간 및 단일근무³⁾를 이용하고 있는 근로자가 제도를 이용하는 데에 있어서 중요시하고 있는 점에 대한 조사결과⁴⁾에 의하면, '남녀 모두 효율적으로 업무를 진행할 것'을 가장 중요시하고 있는 것으로 나타났으며(남성 63.2%, 여성 77.4%), 다음으로는 남성의 경우 '업무의 질을 떨어뜨리

3) 주5일 대신 주3일, 주4일 등으로 근무날짜를 줄이는 것.

4) 미쓰비시 리서치 & 컨설팅(2009), 「兩立支援に係る諸課題に関する総合的調査研究」, 후생노동성 위탁조사, 2009년 10월.

지 않을 것(51.5%)’, 여성의 경우에는 ‘정해진 시간 내에 확실히 업무를 끝낼 것(71.6%)’을 중요하게 생각하고 있는 것으로 나타났다(표 1 참조).

한편 단시간 및 단일근무를 이용하고 있지만 만족하고 있지 못한 사항으로는 ‘시간은 줄었지만 업무내용 및 업무량이 줄지 않은 점’이 38.4%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘가끔은 잔업을 하고 싶지만 할 수 없는 점(34.6%)’, ‘실제로는 정해진 시간에 퇴근할 수 없는 점(32.5%)’의 순으로 나타났는데, 이러한 결과는 근로자의 다양한 의식과 회사의 방침 및 상사의 인식 사이의 격차에 의해 발생하는 것으로 생각된다.

문부과학성이 지난 2008년 3월에 20대 및 30대 여성을 대상으로 실시한 조사⁵⁾결과에 의하면, 첫째 아이를 가졌을 때 희망하는 근로형태는 ‘근로형태를 바꿔 일에 대한 부담을 줄인다’고 하는 응답이 31.4%로 가장 많았고, 다음으로는 ‘직장을 그만둔다’가 29.5%로 높게 나타났다. 하지만

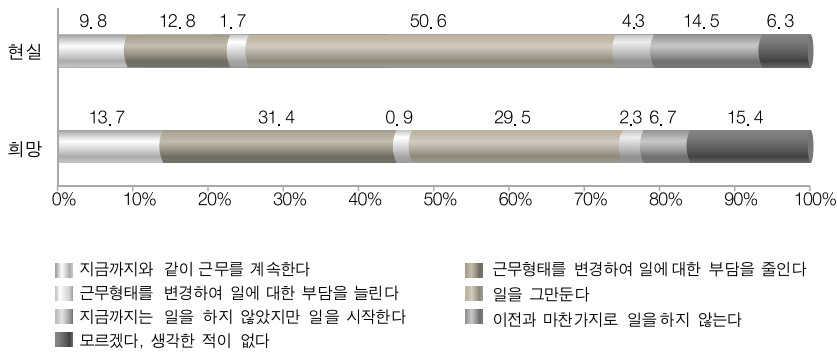
〈표 1〉 단시간 및 단일근무를 이용하는 근로자가 중요하게 생각하는 내용

중요하게 생각하는 내용	남성	여성
업무를 효율적으로 진행할 것	63.2	77.4
업무의 질을 떨어트리지 않을 것	51.5	65.5
정해진 시간 내에 확실히 업무를 끝마칠 것	44.1	71.6
직장동료와의 커뮤니케이션	32.4	49
상사와의 커뮤니케이션	27.9	37.7
직장동료 및 상사에게 업무가 연결될 수 있도록 작업내용을 가시화할 것	23.5	36.3
숙련 향상	17.6	15.3
정해진 시간 내에 업무가 끝나지 않아도 확실하게 돌아갈 것	16.2	17.4
고객 및 거래처와의 커뮤니케이션	10.3	8.1
다른 제도를 이용하고 있는 자와의 커뮤니케이션	4.4	6.8
기타	1.5	0.5

자료 : 미쓰비시 리서치 & 컨설팅(2009), 「兩立支援に係る諸問題に関する総合的研究」, 후생노동성 위탁조사, 2009년 10월.

5) 문부과학성(2008), 「女性のライフプランニングに資する学習支援調査」.

[그림 4] 첫째 아이를 가졌을 때의 근로형태의 희망과 현실



자료 : 문부과학성(2008), 「女性のライフプランニングに資する学習支援調査」.

현실의 근로형태에 대해서는 ‘근로형태를 바꿔 일에 대한 부담을 줄인다’ 고 하는 응답은 12.8%로 떨어진 반면, ‘직장을 그만둔다’가 50.6%로 가장 높게 나타나 이상과 현실 사이에 커다란 차이가 있는 것으로 밝혀졌다.

근로형태를 변경하여 일에 대한 부담을 줄이는 방법으로는 단시간근무 이외에 근무일수를 줄이는 단일근무, 시간외근로의 면제, 재택근무 등을 들 수 있는데, 특히 아직 취학하지 않은 아동의 육아를 담당하고 있는 여성의 경우에는 보육소의 이용시간에 맞추어 단시간근무와 시간외근로의 면제를 선호하고 있는 것으로 나타났다.

또한 단시간근무제도의 경우에는 1일 근무시간을 단축하는 단시간근무와 근무일수를 줄이는 단일근무로 구분할 수 있는데, 일반적으로는 단시간근무를 이용하는 비율이 높은 것으로 나타났다. 이처럼 직장을 가진 여성들이 단시간근무를 선호하는 배경으로 남성, 특히 정규직남성의 장시간근로를 들 수 있다. 2008년의 비농림어업 부문에 있어서 일본 남성의 근로시간은 45.5시간으로 여성의 34.5시간보다 크게 높게 나타났는데, 이는 영국 40.6시간(2007년), 이탈리아 37.5시간(2008년)을 크게 상회하는 수치이다. 따라서 여성이 커리어를 형성하고 지속적으로 근무할 수 있는 환경을 구축하기 위해서는 서비스업업을 포함한 남성의 근로시간을 줄이는 것이 무엇보다 중요하리라 판단된다.

단시간정사원제도를 보다 정착시키기 위한 과제

상당수의 기업이 단시간정사원제도를 인사규정에는 설정하고 있지만 실제로 제도근로자가 나왔을 경우에는 어떻게 대응해야 할지에 대해서 당황해 하는 기업이 많으며, 특히 중소기업의 경우에는 더욱 심각한 상황이라고 할 수 있다. 또한 제도근로자가 지금보다 많아지게 되면 업무분담 및 임금 그리고 인사평가와 관련된 과제가 점점 노출될 것이 분명하다. 2009년 3월에 실시된 후생노동성의 위탁조사⁶⁾에 의하면, 단시간정사원제도를 도입하고 있는 기업의 41%(미도입기업은 67.9%)가 ‘임금과 퇴직금 등에 대한 처우가 복잡해지는 점’을 단시간정사원제도의 단점으로 들었다. 그 외의 기업이 생각하고 있는 단시간정사원제도의 단점으로는 ‘각 직장에 필요한 인원수 관리가 복잡해지는 점(도입기업 32.9%, 미도입기업 36.0%)’, ‘목표설정방법과 평가기준을 수정해야 하는 점(도입기업 30.5%, 미도입기업 42.2%)’, ‘인건비 배분과 관리가 복잡해지는 점(도입기업 23.2%, 미도입기업 39.0%)’, ‘이동이 복잡해지는 점(도입기업 25.0%, 미도입기업 22.5%)’ 등으로 나타났다(표 2 참조).

〈 표 2 〉 단시간정사원제도의 도입에 의한 처우면에서의 기업의 단점

	임금과 퇴직금 등에 대한 처우가 복잡해지는 점	인건비 배분과 관리가 복잡해지는 점	목표설정 방법과 평가기준을 수정해야 하는 점	이동이 복잡해지는 점	각 직장에 필요한 인원수 관리가 복잡해지는 점	인재 육성이 복잡해지는 점	각 근로자의 커리어 관리가 복잡해지는 점	기타	특별히 단점은 없음
도입기업	41.0	23.2	30.5	25.0	32.9	8.2	12.0	0.8	22.1
미도입기업	67.9	39.0	42.2	22.5	36.0	14.0	16.0	1.1	9.1

자료 : 주식회사 아이템(2009), 「短時間正社員と人事管理などに関する調査」, 후생노동성 위탁조사, 2009년 3월.

6) 주식회사 아이템(2009), 「短時間正社員と人事管理などに関する調査」, 후생노동성 위탁조사, 2009년 3월.

즉 단시간정사원제도가 좀처럼 정착하고 있지 못하는 이유로는 기업측이 일반정사원과 는 별도로 단시간정사원을 위한 인사제도를 마련해야 된다는 데에 대해 부담을 느끼는 점과, 업무분담 등 단시간근무를 장려하는 제도의 정비 및 운용이 아직 충분치 않아 근로자가 불편을 느끼는 데에서 온다고 할 수 있다.

따라서 향후 근로자가 단시간정사원제도를 보다 활용할 수 있게 하기 위해서는 단시간정사원제도를 이용하는 근로자가 임금 및 승진을 포함한 인사적인 측면에서 차별을 받지 않도록 인사제도를 정비하는 것과 제도이용시의 업무분담 등을 보다 명확히 제도화할 필요가 있을 것으로 생각된다. 하지만 인사평가제도는 실적이 수치에 나타나지 않거나 객관성이 결여되는 등 단시간정사원제도를 이용하고 있지 않은 일반 근로자의 평가에 있어서도 문제점이 나타나고 있는 게 사실이므로, 제도가 정착하기까지 근로자와 기업측이 계속적으로 대화와 조정을 반복하는 것이 중요하다.

또한 업무에 대한 의욕이 있고, 승진 등을 희망하는 단시간정사원제도 근로자의 커리어 형성을 위한 조치도 마련할 필요가 있다. 실제로 이 부분이 단시간정사원제도를 실시하는 데에 있어서 가장 열악한 부분으로 상당수의 기업들은 단시간정사원제도를 육아휴직의 연장선상의 조치로 인식하고 크게 선심을 쓰듯이 제도를 실시하는 경우도 많은 게 사실이다. 하지만 우수한 인재를 확보하고, 기업의 근로자에 대한 애착심과 충성심을 높여 업무 능력과 생산성을 향상시키기 위해서는, 단시간정사원제도 근로자의 실태 및 요구사항, 단시간정사원을 둔 상사의 요구사항 등을 보다 명확히 파악하여 조정하고, 제도 근로자가 커리어를 형성할 수 있도록 커리어형성지원책을 검토 및 실시할 필요가 있을 것으로 판단된다.

■ 기업사례

시세이도

단시간정사원제도의 도입을 검토하게 된 계기 및 현황

주식회사 시세이도는 화장품제조업체로 창업 당시부터 여성사원의 지속적인 취업을 위해 적극적인 대책을 강구하고 있다. 시세이도의 남녀공동참가행동계획은 육아를 담당하는 근로자라도

근무하기 편한 작업환경을 구축하는 것을 지향하고 있으며, 이를 위한 육아지원책의 확충이 계획되어 왔다.

단시간정사원제도는 이러한 지원책의 하나로서 출산 및 육아휴직을 마친 근로자가 원활하게 직장에 복귀하여 계속적으로 취업할 수 있도록 지원하는 것을 목표로 하고 있다. 시세이도의 단시간정사원제도의 이용가능범위는 상당히 폭이 넓은 편으로, 2008년까지 미취학아동을 대상으로 했던 적용범위는 최근에는 초등학교 3학년까지 확대되었다. 한편 돌봄의 경우에는 1회당 1년 이내, 통산 3년 이내까지 단시간정사원제도를 이용할 수 있도록 설정되어 있다.

단시간정사원제도를 도입하고부터 20여 년 가까이 경과한 시세이도의 경우, 단시간근무를 이용할 수 있는 품목이 서서히 조성되고 있다고 볼 수 있다. 현재 출산 및 육아로 인한 퇴직자는 크게 감소하고 있는 추세로, 2009년 4월 현재 육아단시간제도의 근로자는 935명, 돌봄단시간제도의 근로자는 9명에 이르고 있다.

단시간정사원제도의 현황

‘단시간정사원이 직장에 있으면, 단시간정사원의 업무부담이 주변에 영향을 미친다’고 하는 의견이 종종 들려오곤 한다. 하지만 시세이도의 경우에는 이용실적에서도 알 수 있듯이 단시간정사원이 멤버에 포함되어 있는 경우가 많기 때문에 단시간정사원과 함께 작업을 하기 위한 여러 가지 대책이 마련되어 있다. 예를 들면 숙련된 정사원이 단시간정사원제도를 이용할 경우에는 신입사원 또는 미숙련사원과 같은 조에 편성하여 단시간정사원에 대한 업무 지원과 신입사원 및 미숙련사원에 대한 인재육성을 동시에 실현할 수 있도록 하고 있다.

또한 단시간정사원 본인이 스스로 고객에게 본인이 단시간정사원제도를 이용하고 있는 점을 설명하여 전화나 미팅시간을 조절하는 등 사전에 트러블을 방지할 수 있도록 노력하고 있다.

단시간정사원제도의 과제와 향후 대책

시세이도는 여성의 활약을 더욱더 지원하기 위해 기존의 “아이를 낳아 기르면서 계속해서 근무할 수 있는 회사”에서 향후에는 “육아를 담당하면서 계속해서 근무할 수 있는 회사” 또는 “아이를 낳아 기르면서 커리어를 향상시킬 수 있는 회사”를 목표로 ‘리더 임용과 인재육성 강화’, ‘생산성 향상을 위한 근로형태의 수정’을 계획하고 있다.

향후에도 단시간정사원의 증가가 예상되고 있는 가운데, 시세이도는 단시간정사원뿐만 아니라 직장 전체가 시간당 생산성을 의식한 근로형태를 목표로 제한된 시간 내에서 확실하게 성과를 올릴 수 있는 시책 등을 검토하고 있는 중이다.

일본IBM주식회사

단시간정사원제도의 도입을 검토하게 된 계기 및 현황

일본IBM주식회사는 1998년 이후 여성 근로자의 활약을 적극적으로 지원한 결과, 전 근로자에서 차지하는 여성 근로자의 비율이 1998년의 13%에서 2008년 12월 31일 현재 19%까지 증가하였다. 특히 여성 근로자의 채용증가와 함께 최근 몇 년간 출산휴가, 육아휴직 사용자도 증가하여 남녀를 불문하고 육아와 일을 양립하기 위한 직장환경의 구축이 중요해졌다고 할 수 있다.

일본IBM의 경우 2000년에 재택근무제도를, 2003년에 단시간근무제도를 도입하는 등 일본에서 비교적 빠른 시기에 일과 생활의 양립과 관련된 제도를 실시하였다고 할 수 있다. 특히 재택근무의 경우에는 글로벌 IBM 그룹 전체가 추진하고 있으며, 일본에서도 2009년 5월에 완전재택근무(주4일 이상 재택근무가 가능)를 도입하였다.

또한 육아휴직 이후 바로 재택근무를 하는 것이 아니라 휴직 중에 단절되어 있던 근무상의 네트워크를 재구축하고 복직을 유연하게 할 수 있도록 「육아휴직→단시간근무→재택근무」의 형태로 단시간근무를 활용하도록 장려하고 있다.

2008년 12월 31일 현재 단시간근무시간의 이용 실적은 육아 55명, 돌봄 3명으로, 단시간근무의 이용기간은 육아의 경우에는 자녀가 중학교에 입학할 때까지, 돌봄의 경우에는 1개월 이상의 돌봄을 필요로 하는 경우 필요기한까지 이용할 수 있도록 허용하고 있다.

일본IBM은 일과 생활의 양립 정책을 계속적으로 홍보, 추진하기 위해 자사 내의 다이버시티 추진의 주요부분 중 하나라고 할 수 있는 ‘Japan Women’s Council’의 활동을 통해서 단시간근무를 비롯한 여러 가지 시책에 대해서 논의하고, 회사의 제도를 최대한 이용하여 일과 가정을 양립할 수 있는 계몽활동을 20~30대 여성 근로자를 대상으로 수시로 실시하고 있다. 이러한 근로자의 의식 향상과 여러 가지 제도정비의 실현에 의해 실제로 입사한 지 5년에서 10년째를 맞이한 여성 근로자의 정착률이 향상하는 효과도 나타나고 있다.

단시간정사원제도의 실제

일본IBM이 실시하고 있는 단시간정사원제도의 특징의 한 가지로 ‘소정노동시간을 20% 또는 40% 단축한 주5일 근무’, ‘주3일 또는 4일의 단일근무’ 등 15종류의 근무시각 및 근무일수를 이용할 수 있는 점을 들 수 있다. 하지만 일부에서는 회사가 바쁠 때나 갑작스런 개인사정이 있는 경우 이용하기가 힘들다는 지적도 나오고 있는 게 사실이다. 특히 돌봄과 관련되어 단시간근무를 이용하는 경우 병원으로부터의 긴급한 호출이나 가족의 스케줄 등 본인만으로는 조정하기 어려운 점이 많아, 근무시각을 더욱 유연하게 이용할 수 있도록 조정해 달라고 하는 요구사항이 많은 것으로 나타났다. 이에 대해서는 현재 ‘플렉스단시간근무제도’의 도입을 검토하고 있는 중이다.

단시간정사원제도의 과제와 향후 대책

일본IBM은 인재의 다양화를 지향함과 동시에 영업과 서비스 현장에서의 여성 근로자의 육성과 정착을 향상을 적극적으로 추진하고 있다. 이 점에서 육아 중의 근로자라도 책임감 있는 일을 담당케 하여 커리어를 향상시킨다고 하는 의식을 가지도록 하는 것이 향후 중요해질 것으로 판단하고 있다. 특히 단시간근무의 이용에 있어서는 상사와 자주 커뮤니케이션을 취하고 라이프 플랜 및 커리어 플랜을 바탕으로 계획적으로 이용하는 것이 중요하다고 강조하고 있다.

이즈미⁷⁾

히로시마의 최대 슈퍼체인인 이즈미는 약 5,800명의 파트타임 근로자 중에서 일정조건을 충족하는 근로자 약 180명을 정사원으로 등용할 계획인 것으로 밝혀졌다. 소비침체가 장기화되고 있는 가운데 바로 전력화할 수 있는 인재를 등용하여 판매력을 강화한다는 전략으로 2010년 11월 중순을 목표로 실시할 방침이다. 대상은 파트타임 근로자 중에서 근속연수 1년 반 이상의 조건을 충족하는 파트너주임 약 180명으로, 이 중에서 희망자를 모집하여 10월 말에 필기시험과 면접을 실시하

7) 中国新聞 조간, “イズミ パート一部正社員化 180人対象 来月にも 販売力強化図る,” 2010년 10월 9일자.

였다. 내년도 이후에도 연 1회 채용시험을 실시할 방침으로, 근무하는 곳을 한정하는 단시간정
 사원제도의 실시를 노사간에 거의 합의한 상태이다. 파트타임 근로자가 정사원이 될 경우 기존의
 1년 계약이 무기고용으로 바뀌며, 상여금이 인상되고 퇴직금도 지급된다. 이즈미사는 우수한 인재를
 확보하여 판매원 전체의 사기를 높이고, 각 지역의 특성에 맞는 판매장 만들기를 진행할 계획이다.
 한편 2011년 4월의 신졸채용은 일단 보류하는 대신 즉시 전력화할 수 있는 파트타임 근로자를
 정사원화하여 영업력을 강화할 방침이다. 파트타임 근로자의 정사원화는 2008년의 개정파트
 노동법⁸⁾ 시행이 배경이라고도 할 수 있다.

■ 단시간근로자 균형대우추진조성금

근로자의 고용안정과 정착을 목적으로 단시간근로자로 근무하고 있는 근로자를 단시간정사원
 으로 전환하여 일반근로자와 동일하게 대우할 경우, 정부가 조성금을 지급하는 단시간근로자 균
 형대우추진조성금(이하 단시간정사원제도의 도입촉진 등을 위한 조성금)이 2010년 4월부터 실시
 되고 있다.

이 제도는 사업주가 취업규칙 또는 노동협약에 단시간정사원제도를 새롭게 규정하고, 제도를
 도입한 지 5년 이내에 근로자의 자발적인 신청에 의해 연속해서 3개월 이상 이 제도를 이용한 근로
 자가 있을 경우에 최대 10명까지 조성금을 지급하는 제도이다.

1) 단시간정사원제도를 도입한 이후 실제로 대상자가 발생한 경우(첫 번째 대상자):

- 사업주에게 30만 엔의 조성금을 지급(중소기업 사업주에게는 40만 엔을 지급)하며, 조성금은
 두 번에 걸쳐 나누어서 지급된다.
- 제1차 지급: 15만 엔, 제도의 대상이 발생한 경우에 지급

8) 파트타임 근로자의 처우개선을 위해 2008년 4월에 시행되었으며, 파트타임 정사원등용제도의
 도입 등이 기업에 의무화되었다. 업무의 내용과 책임 등이 정사원과 똑같은 경우 파트타임 근로자인
 것을 이유로 임금 등에서 정사원과 차별하는 것을 금지하고 있다.

- 제2차 지급: 15만 엔(중소기업 사업주는 25만 엔), 제1차 지급요건을 충족시키고 6개월이 경과한 후에 대상자가 고용되어 있는 경우에 지급
- 첫 번째 대상자에 대한 조성금의 제1차 지급은 제도를 신설(취업규칙 또는 노동협약에 규정할 필요가 있음)하고부터 5년 이내에 대상자가 나오는 경우에 지급된다(이미 실시하고 있는 경우에는 지급대상에 포함되지 않는다). 지급신청기간은 대상자가 나온 후 3개월 이내
- 조성금의 제2차 지급은 제1차 지급 대상자가 나와 6개월을 경과한 후에도 그 대상자가 계속해서 고용되어 있는 경우에 지급된다. 지급신청기간은 조성금의 제1차 지급대상자가 나와 6개월을 경과한 날부터 3개월 이내
- 재단법인 21세기직업재단지방사무소에 신청

2) 단시간정사원제도를 도입하고 대상자가 2명 이상(10명까지)으로 증가한 사업주:

- 대상자 1명당 15만 엔 지급(중소기업 사업주는 20만 엔)
- 두 번째 대상자부터 열 번째 대상자까지의 지급신청기간은 단시간정사원이 되어 4개월을 경과한 날부터 3개월 이내로 첫 번째 대상자의 제2차 지급을 확인하고 지급한다.
- 단시간정사원은 사회보험(건강보험 및 후생연금보험)의 피보험자일 필요가 있다.
- 파트타임 근로자에서 단시간정사원이 되는 경우뿐만 아니라, 풀타임정사원에서 단시간정사원이 되는 경우와 단시간정사원으로 신규로 고용되는 경우도 지급대상이 된다.

〈표 3〉 단시간정사원제도 도입촉진 등을 위한 조성금의 지급액

신청인원과 횟수		기업규모	
		중소기업	대기업
1인	제1차 지급	15만 엔	
	제2차 지급	25만 엔	15만 엔
2~10인		20만 엔	15만 엔
		1인 1회 한정	

■ 맺음말

지금까지 근로자는 회사의 규정시간이라는 틀에 맞추어 업무를 추진해 왔으며, 지금도 이러한 상황은 일반적인 정규근로자의 경우 커다란 변화 없이 적용되고 있는 게 사실이다. 하지만 여성의 학력상승과 커리어 지향, 장기적인 경기불황에 의한 남성세대주의 고용불안 등의 영향으로 인해 출산 이후에도 계속해서 근무하는 여성들이 서서히 증가하면서, 일과 생활(육아 및 돌봄을 포함하여)의 양립에 대한 중요성이 강조되기 시작하였다. 따라서 일과 생활의 양립 등을 위해 단시간정사원제도를 이용하는 경우에는 기존의 회사를 중심으로 하는 시간설정에서 근로자를 중심으로 하는 시간설정으로 이동하는 것을 고려하여야 한다. 즉 근로자가 근무할 수 있는 시간에 맞추어 업무량을 제공할 필요가 있다.

단시간근무라고 해서 단순한 업무만을 제공하는 것이 아니라 근로자 개개인이 가지고 있는 능력을 그대로 활용할 수 있는 업무를 제공하고, 근로자는 개인이 선택한 시간 내에 업무를 처리할 수 있도록, 낭비 없이 시간을 활용하도록 의식을 개혁하는 것이 중요하다. 단시간근무를 선택해 이용하고 있더라도 장시간근무를 했을 때와 비교해 업무의 양과 질이 저하하지 않도록 노력하는 자세도 필요하며, 기업은 이러한 점 등을 고려하여 적절한 인사평가제도를 재정비할 필요가 있다. 또한 이제까지의 단시간정사원제도의 이용은 대부분이 육아나 돌봄을 담당하는 여성에게 편중되었던 게 사실로, 남성의 경우에도 육아, 돌봄, 질병, 자기계발 등을 위해 단시간정사원제도를 자유롭게 이용할 수 있도록 근로자와 기업의 의식이 개선되어야 한다.

기업에서 육성한 인재가 보다 탁월한 능력을 발휘할 수 있도록 제도를 정비하고, 근로자가 선택할 수 있는 보다 유연하고 다양한 근무환경을 제공하는 것이야말로 지속적인 성장과 이익창출에 연결됨과 동시에 고용안정화와 근로자의 생활의 질을 개선하는 데에 공헌할 것이라 사료된다.

KLI