

단시간근로자의 근로조건

Working Conditions of Part-time Workers



정봉수
강남노동법인 대표공인노무사

1. 문제제기

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

1) 고용노동부 · 노사발전재단, <시간선택제 일자리 도입과 운영안내서>, 2013년.

2) 김형배, <노동법>, 제24판, 박영사, 2015년, 1287면.

1. Introduction

In 2014, IKEA, a Swedish furniture company, entered Korea and recruited most of its field workers as part-timers working four hours a day, which shocked our society. This company was able to maintain better productivity while using part-time workers. It is very rare for Korean companies to use part-time workers as regular workers, mainly because they are employed as Alba, temporary or part-time low-wage workers in small businesses within the service sector. The proportion of part-time workers in Korea was only 10.8% in 2014, while it was 37.2% in the Netherlands, 27% in Japan, 24.9% in Britain, and 22.1% in Germany in the same period.¹⁾ There are no differences in Korean labor laws compared to foreign labor laws regarding part-time workers: The working hours of part-time workers are shorter than those of regular workers, while their working conditions are similar to that of full-time workers.²⁾

In fact, if working conditions for part-time workers are properly maintained, sharing of work with full-time workers is also possible, which is expected to result in greater productivity while creating more employment. In particular, it

1) Labor Ministry and Korea Labor Foundation, <Introduction and Operational Guide of Time Selection System>, 2013.

2) Hyungbae Kim, <Labor Law>, 24th edition, Parkyoungsa, 2015, page 1287.

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

2. 단시간근로자의 개념

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

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

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

(ii) 단시간근로자의 1일 소정근로시간 수는 4주 동안의 소정근로시간을 그 기간의 통상 근로자의 총 소정근로일 수로 나눈 시간 수로 한다.³⁾ 즉, 통상근로자의 4주 기간 동안의 총 소정근로일수에 따라 산정이 달라질 수 있다. 소정근로시간은 법정근로시간⁴⁾에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말하므로 소정근로시간은 법정근로시간과 같거나 작아야 한다(근기법 제2조).

구체적인 예를 가지고 1일 소정근로시간을 계산해보자면, ①월요일부터 금요일까지 매일 6시간을 근무하고 통상근로자가 주5일을 근무하는 경우: $(30\text{시간} \times 4\text{주}) / (5\text{일} \times 4\text{주}) = 6\text{시간}$ 이 된다. ②그러나 동일한 근로시간을 근무하더라도

makes it possible to attract female workers and elderly people whose career quite often has been cut short in the labor market. In regards to the protection of short-term workers, I would like to specifically examine (i)the concept of the part-time worker, (ii)statutory working conditions, and (iii)the prohibition of discriminatory treatment.

2. Concept of the Part-time Worker

The term “part-time worker” in Article 2 of the Labor Standards Act (LSA) means an employee whose contractual working hours per week are shorter than those of a full-time worker engaged in the same kind of job in the same workplace. For example, since a full-time worker works 40 hours per week, a worker who has worked 8 hours for 4 days in a week (32 hours per week) is considered a part-time worker.

The concept of part-time worker includes (i)one-week basis, (ii)contractual working hours, and (iii)the working hours of regular workers.

(i) The one-week basis shall be the working hours of the week if the working hours are constant every week, but the average of 4 weeks shall be calculated for the weekly contractual working hours when weekly working hours are not constant (Article 18 of the LSA).

(ii) The number of contractual working hours per day for part-time workers is the number of hours divided by the number of days for a full-time worker for that period.³⁾ In other words, the calculation may vary depending on the total number of days worked by a full-time worker over a four-week period. Contractual working hours is defined as the working hours determined between the worker and the employer within the range of legal working hours, so the contractual working hours should be equal to or less than the legal working hours (Article 2 of the LSA).⁴⁾

The calculation method for the contractual working hours per day is as follows: ①6 hours per day from Monday to Friday and a 5-day working per week: $[(30\text{ hours} \times 4\text{ weeks}) / (5\text{ days} \times 4\text{ weeks})] = 6\text{ hours}$. Or ②, if a regular worker works 6 days a week: $[(30\text{ hours} \times 4\text{ weeks}) / (6\text{ days} \times 4\text{ weeks})] = 5\text{ hours}$.

(iii) The standard for full-time workers is defined as “full-time workers engaged in the same kind of job in the same workplace” in Article 2 of the “Act on the Protection etc. of the Fixed-Term and Part-Time Workers” (FPA). The court

3) 근로기준법 시행령 제9조, [별표 2]

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

3) The LSA Enforcement Rule, Article 9 [Attachment No.2]

4) The LSA: Article 50 - 40 hours per week and 8 hours per day; Article 69 (Working hours for minors) 7 hours per day and 40 hours per week; Article 46 of the Occupational Safety and Health Act (Harmful and dangerous work) 6 hours per day and 34 hours per week.

통상근로자가 주6일을 근무하는 경우: (30시간×4주) / (6일×4주) = 5시간이 된다.

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

3. 단시간근로자의 법정 근로조건

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

가. 근로계약과 취업규칙

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

explained that whether or not the work of the employee selected as a comparable worker corresponds to the work of the same or similar type as the work of a part-time worker is not based on the work content as specified in the rules of employment or the employment contract, but on the basis of the work actually performed by full-time workers. However, even if the tasks they perform are not completely in agreement with one another and there are some variances in the scope, responsibilities and authority of the tasks, they are considered to engage in similar tasks unless there is a substantive difference in the content of the main task.”⁵⁾

3. Legal Working Conditions of Part-time Workers

Working conditions for part-time workers shall be determined on the basis of the relative ratio of their working hours in comparison to those of full-time workers engaged in the same kind of job in the same workplace (Article 18 of the LSA).

That is, even part-time workers are subject to all the provisions of the Labor Standards Act, but for statutory holidays and leaves, the principle of proportional working hours of ordinary workers is applied.⁶⁾

A. Employment contracts and Rules of Employment

(i) Employment contract: The employment contract of part-time workers must be issued in writing. In case of violation, a penalty of KRW 5 million is imposed (Articles 17 and 24 of the FPA). The items that must be included in the labor contract include: 1) Matters concerning the contract period; 2) Matters concerning working hours and rest hours; 3) Matters concerning components, calculation and payment methods of wages; 4) Matters concerning holidays and leave; 5) Matters concerning the place of work and required work; 6) Work days and working hours of each work day. The reason for requiring the employer to make labor contracts in writing is to prevent disputes for violation of the Labor Standards Act in advance.

(ii) Rules of Employment (ROE): The employer may create Rules of Employment that apply to part-time workers separately from those that apply to full-time workers. If an employer wants to make or change the rules of employment,

⁵⁾ 대법원 2012.10.25. 선고 2011두7045 판결.

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

⁵⁾ Supreme Court ruling on October 25, 2012: 2011do7045.

⁶⁾ For details, related information is in the Labor Standards Act and Article 9 of the LSA Implementation Rule attached, table number 2, the FPA, the Minimum Wage Act, etc.

하기 위함이다.

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

나. 임금

(i) 단시간근로자의 임금산정 단위는 시간급을 원칙으로 하며, 시간급 임금을 일급 통상임금으로 산정할 경우에는 1일 소정근로시간 수에 시간급 임금을 곱해 산정한다.

(ii) 임금은 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급해야 하고, 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정해 지급해야 한다(근기법 제43조).

(iii) 단시간근로자의 계속근로연수 1년에 대해 30일분의 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급해야 한다. 이 경우 평균임금이 통상임금보다 적으면 그 통상임금액을 퇴직금으로 지급해야 한다(근기법 제2조). 또한 단시간근로자의 퇴직금제도를 설정함에 있어서 통상근로자의 퇴직금제도에 차등을 두어서는 아니 된다.

(iv) 단시간근로자의 비교대상근로자가 없는 경우에도 최저임금법에 따른 최저임금 이상을 지급해야 한다.

다. 근로시간

(i) 단시간근로자의 소정근로시간은 엄격하게 보호되고 있다. 사용자는 단시간근로자에 대해 소정근로시간을 초과해 근로하게 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 하며, 이 경우에도 1주 소정근로시간에 12시간을 초과해 근로하게 할 수 없다고 명시하고 있고 소정근로시간을 초과해 연장근로를 하는 경우에는 법정근로시간(1일 8시간, 1주 40시간) 이내에도 불구하고 그 초과근로에 대한 통상임금의 100분의 50 이상을 가산해 지급해야 한다. 근로기준법의

the employer shall seek consultation of the majority of the part-time workers to whom the ROE will apply. However, if the ROE are to be modified in a manner that is unfavorable to the part-time workers, the employer must obtain the consent of the majority of the part-time workers (Article 94 of the LSA). The purpose for this is to prevent the employer from unilaterally lowering the working conditions of part-time workers.⁷⁾

B. Wages

(i) The wage calculation unit for a part-time worker is based on the hourly wage. If hourly wage is calculated as daily ordinary wage, the number of hours worked per day is multiplied by the hourly wage.

(ii) The wage shall be paid in full to the worker directly in Korean currency, and shall be paid at least once per month on a fixed date (Article 43 of the LSA).

(iii) For part-time workers, the average wage of 30 days or more for one year of continuous work shall be paid as severance pay. In this case, if the average wage is less than the ordinary wage, the ordinary wage must be paid as severance pay (Article 2 of the LSA). Also, in establishing a severance pay system for part-time workers, there should be no difference from that of the severance pay system for full-time workers.

(iv) Even if there is no comparable full-time worker, the minimum wage under the Minimum Wage Act must be paid.

C. Working hours

(i) The contractual working hours of part-time workers are strictly protected. The employer must obtain the consent of the part-time worker in cases of having the part-time worker work beyond the contractual working hours, and in instances such as this the Act (FPA) also stipulates that the part-time worker shall not work more than 12 additional hours from the contractual working time of one week. The employer shall pay part-time workers at least 50/100 of the ordinary wage for overtime work exceeding the contractual working hours within the legal working hours (8 hours per day, 40 hours per week). Under the Labor Standards Act, an additional wage of 50% or more of ordinary wage is paid only for overtime work exceeding legal working hours, but for part-time workers, payment of additional wages is prescribed even if the contractual working hours are exceeded within the legal working hours (Article 6 of the FPA). (ii) Part-time workers are also paid an additional 50% for holiday work as

⁷⁾ 대법원 1990.5.28, 선고 90다19647 판결.

⁷⁾ Supreme Court ruling on May 28, 1990: 90da19647.

경우 법정근로시간을 초과하는 연장근로에 대해서만 통상 임금의 100분의 50 이상의 가산임금을 지급하지만, 단시간 근로자의 경우에는 소정근로시간을 초과할 경우에도 가산 임금의 지급을 규정하고 있다(기단법 제6조). (ii)단시간근로 자도 취업규칙에 명시된 휴일근로에 대해 100분의 50을 가 산해서 지급하고, 8시간을 초과하는 휴일근로에 대해서는 100분의 100을 가산한다(근기법 제56조). (iii)단시간근로자 가 오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이 야간근로를 하는 경우에는 100분의 50을 가산한 임금을 지급해야 한다(동 법 제56조).

라. 휴일과 연차유급휴가

단시간근로자의 휴일과 연차유급휴가는 통상근로자의 근로시간 비례원칙에 따라 동일하게 적용된다.

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

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

(ii) 연차유급휴가: 사용자는 단시간근로자에게 연차유급 휴가 횟수를 통상근로자와 같이 동등하게 부여해야 한다. 이 경우 연차유급휴가는 시간단위로 계산하고, 1시간 미만은 1시간으로 본다. 또한 근속년수 1년 미만자의 월차유급 휴가의 경우에도 매월 1일의 소정근로시간을 월차유급휴가로 주어야 한다. 단시간근로자의 연차휴가부여의 기준은 다음과 같다.

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

단시간근로자가 주20시간 근무하는 경우, '15일×(20시

specified in the rules of employment, and 100% for holiday work exceeding 8 hours (Article 56 of the LSA). (iii)If a part-time worker performs night work between 10 pm and 6 am on the following day, the employer shall pay wages with an additional allowance equivalent to 50/100 (Article 56 of the LSA).

D. Holidays and annual paid leave

Holidays and annual paid leave for part-time workers are applied equally in accordance with the principle of proportional working hours for full-time workers.

(i) Holidays: An average of one paid holiday per week worked shall be guaranteed, for which the contractual working hours of one day must be paid. When calculating wages according to hourly wage, the employer shall pay an additional weekly holiday allowance. However, in the case of a part-time worker who has been employed for weekend or holiday work, the weekly holiday should be given as a paid holiday on a non-weekend day.

①Calculating 6 hours per day from Monday to Friday, 5 days' work per week for full-time workers and payment of KRW 10,000 per hour: $[(30\text{ hours} \times 4\text{ weeks}) / (5\text{ days} \times 4\text{ weeks}) = 6\text{ hours}]$, results in $[6\text{ hours} \times \text{KRW } 10,000 = \text{KRW } 60,000]$. ②However, if full-time workers are working for 6 days a week: $[(30\text{ hours} \times 4\text{ weeks}) / (6\text{ days} \times 4\text{ weeks}) = 5\text{ hours}]$, the result is $[5\text{ hours} \times \text{KRW } 10,000 = \text{KRW } 50,000]$.

(ii) Annual paid leave: The employer shall grant part-time workers a number of days of annual paid leave equal to that of full-time workers. Annual paid leave is calculated in hours, with less than one hour counting as one hour. Also, in case of monthly paid leave for those working less than one year, the contractual working hours of one day per each month should be given as monthly paid leave. The criteria for granting annual paid leave for part-time workers are as follows:

$$\text{Number of annual leave days for full-time workers} \times \frac{\text{Number of hours worked for part-time workers}}{\text{Number of hours worked for full-time workers}} \times 8\text{ hours}$$

If a part-time worker works 20 hours a week, this works out to $[15\text{ days} \times (20\text{ hours} / 40\text{ hours}) \times 8\text{ hours} = 60\text{ hours}]$. In other words, each four hours is guaranteed as an annual paid leave day.

(iii) Maternity Leave: The employer shall give 90 days of pre-and post-natal maternity leave for pregnant part-time female workers, with the first 60 days of maternity leave being paid. ①The maternity leave allowance is the amount calculated as the hourly wage of a part-time worker multiplied by the contractual working hours of one day and multiplied by 60 days. ②The remaining 30 days can be paid as maternity

간/40시간)×8시간 = 60시간'이다. 즉, 1일 연차유급휴가로 4시간이 보장돼야 한다.

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

4. 차별적 처우의 금지와 적용의 제외

가. 차별적 처우의 금지

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

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

leave benefits as stipulated by the Employment Insurance Act (Article 74 of the LSA). Assuming that a part-time worker is paid KRW 10,000 per hour, and the contractual working hours is 5 hours per day. ①The maternity leave allowance is KRW 10,000×5 hours×60 days = KRW 3,000,000. ②The maternity leave benefit is KRW 10,000×5 hours×30 days = KRW 1,500,000.

4. Prohibition of Discriminatory Treatment and the Exception of Applications

A. Prohibition of discriminatory treatment

An employer shall not give discriminatory treatment to any part-time employee on the grounds of his/her employment status compared to full-time workers engaged in the same or similar kinds of work in the business or workplace concerned. It is necessary to pay various allowances etc. in accordance with the Rules of Employment and employment contracts, and not discriminate against ordinary workers. The subjects of discriminatory treatment are ①Wages⁸⁾; ②Regular bonuses, holiday bonuses, etc. and bonuses paid regularly; ③Incentives according to business performance; ④Other matters concerning working conditions and benefits, etc. (Article 2 of the FPA) If a part-time employee has received discriminatory treatment, he/she may file a request for correction with the Labor Relations Commission; this shall not apply if six months have passed since such discriminatory treatment occurred (or since such treatment ended in cases of continuous discriminatory treatment). The procedures for this are the same as those for remedy application of an unfair dismissal case (Articles 8, 10 to 15 of the FPA). The employer shall not discriminate against the part-time worker for the reason that he has applied for correction of discrimination (Article 16 of the FPA). If the employer fails to perform the correctional order of the Labor Relations Commission without just cause, he shall be subject to a fine of up to KRW 100 million (Article 24 of the FPA)

B. Exceptions of applications for part-time workers

With respect to workers whose contractual working hours is an average of less than 15 hours per week over a four-week period (or the employment period, if they have

⁸⁾ Article 2 of the LSA: The term “wages” in this Act means wages, salaries and any other money and valuable goods an employer pays to a worker for his/her work, regardless of how such payments are termed.

나. 단시간근로자의 적용제외

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

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

5. 결론

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

been employed for less than four weeks), ①weekly holiday allowance (Article 55), ②annual paid leave (Article 60), ③monthly paid leave (Article 60), and ④severance pay (Article 34) shall not apply. In addition, social security insurances such as employment insurance, national pension and national health insurance except for industrial accident compensation insurance are excluded.

If the employer sets the contractual working hours of one week to 14 hours, and concludes the employment contract by adding an additional 2 hours of fixed overtime work every day (for 5 days), the Ministry of Labor has decided that the total working hours, including fixed extended working hours, are defined as working hours actually taken, as long as there is no reason to believe otherwise. In such case, part-time workers are subject to severance pay. However, it is possible to exclude from fixed working hours if it is not fixed overtime work but extension work due to an agreement with the company at that time.⁹⁾

5. Conclusion

The reason part-time workers have been subjected to relatively poor working conditions is that it is difficult to find the same kind of workers working in the same workplace, to be able to compare for discriminatory treatment. To protect against discriminatory treatment of part-time workers, it is necessary to expand the scope of full-time workers for comparison.¹⁰⁾ In addition, in the case of workplaces with fewer than 5 employees, legal correction for discriminatory treatment is not possible, as these workers are excluded from the protection of the labor laws, which is a blind spot in the labor law because it does not apply to overtime, night work or holiday work. Therefore, for the active use of part-time workers, it is necessary to gradually expand the scope of full-time workers to be compared and to apply the Labor Standards Act to workplaces with fewer than 5 workers, to reduce discriminatory treatment.

9) 근로기준법-5085, 2009.12.1.

10) 박귀천, “단시간근로자에 대한 법적 쟁점”, 〈노동리뷰〉, 2008년 2월호, 한국노동연구원, 25면.

9) Labor Ministry Guidelines: Working Standards-5085, December 1, 2009..

10) Park, Kyui-chun, “Legal Issues on Part-time Workers”, <Labor Review>, February 2008, Korea Labor Institute, page 25.