



제418회국회(정기회)
제8차 환경노동위원회

**근로기준법 일부개정법률안
고용보험법 일부개정법률안
근로자퇴직급여 보장법
일부개정법률안**

검 토 보 고

〈 초단시간 근로자에 대한 법적 보호 강화 〉
■ 용혜인의원 대표발의(의안번호 제2203845호,
제2203846호, 제2203847호)

2024. 11.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I. 제안경위·이유 및 주요내용	1
II. 검토의견	7
1. 개정안의 주요내용	7
2. 현행법상 초단시간 근로자의 법적 지위 및 초단시간 근로자 현황 ...	9
3. 검토의견	12

I. 제안경위·이유 및 주요내용

【근로기준법 일부개정법률안】

1. 제안경위

2024년 9월 10일 용혜인의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 9월 11일 우리 위원회에 회부되었음.

2. 제안이유 및 주요내용

현행 「근로기준법」은 4주 동안 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 초단시간 노동자에 대하여는 제55조에 따른 유급휴일과 제60조에 따른 연차 유급휴가의 적용을 배제하고 있음.

그러나 단순히 노동시간이 짧다는 이유로 유급휴일과 연차 유급휴가를 부여하지 않는 것은 노동자의 휴식권을 합리적 이유 없이 차별하는 것임.

합리적 이유 없이 차별받는 초단시간 노동자는 매년 빠르게 증가하고 있음(2018년 109만 명, 2019~2020년 130만 명, 2021년 151만 명, 2022년 157만 명). 이에 대해 2017년 국가인권위원회는 상임위원회 결정문을 통해 “초단시간 근로와 일반 단시간 근로 사이에 질적인 차이가 존재하는지 의문이다”, “초단시간 근로자에 대해 휴식권이라는 기본적인 핵심적인 근로조건의 적용을 배제하는 것은 단시간 근로에

대한 부정적 인식을 확산시킬 수 있다는 점에 비추어보아도 부당하다”라고 개정의 필요성을 제기하였음.

이에 「근로기준법」에서 초단시간 노동자의 유급휴일, 연차 유급휴가 적용제외 규정을 삭제하여 소정근로시간 수에 따른 차별을 없애고 휴식권을 보장하고자 함(안 제18조제3항 삭제).

【고용보험법 일부개정법률안】

1. 제안경위

2024년 9월 10일 용혜인의원이 대표발의한 고용보험법 일부개정법률안은 2024년 9월 11일 우리 위원회에 회부되었음.

2. 제안이유 및 주요내용

현행 「고용보험법」은 시행령을 통해 주 15시간 미만으로 노동하는 초단시간 노동자를 고용보험 적용제외 대상으로 규정하고 있으며, 3개월 이상 계속하여 노동하는 경우에만 법을 적용하도록 하고 있음.

그러나 단순히 노동시간이 짧다는 이유로 고용보험 적용제외 대상으로 규정하는 것은 노동자의 사회보장보험에 대한 권리를 합리적 이유 없이 차별하는 것이며, 사회적 취약계층인 초단시간 노동자 등 노무제공자의 생활 안정이라는 법률의 취지와 맞지 않으므로 개선되어야 한다는 의견이 제시됨.

특히, 국회입법조사처에서 발간한 「2022 국정감사 이슈 분석」에서도 “사회보험 가입 확대와 관련하여, 초단시간근로자는 산업재해보상보험을 제외한 나머지 사회보험에서는 배제되어 있으나 사업장의 규모·소득액 등 다른 요소를 고려하지 않고 근로시간 수만을 기준으로 사회보험법의 적용 대상에서 배제하는 것이 바람직하지 않음”이라고

제도 개선의 필요성을 제기함.

또한 3개월 이상 계속 노동하는 경우 고용보험을 적용해야 하지만, 애초 법 적용제외 대상으로 분류되어 고용 기간 3개월이 넘는 경우에도 사업주가 가입 신고를 하지 않는 문제가 발생함.

이에 「고용보험법」에서 초단시간 노동자 적용제외 조항을 삭제하여 소정근로시간 수에 따른 차별을 없애고 고용보험의 사각지대를 완화하려는 것임(안 제10조제1항제2호 삭제).

【근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안】

1. 제안경위

2024년 9월 10일 용혜인의원이 대표발의한 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안은 2024년 9월 11일 우리 위원회에 회부되었음.

2. 제안이유 및 주요내용

현행 「근로자퇴직급여 보장법」은 사용자로 하여금 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 확정급여형퇴직연금제도, 확정기여형퇴직연금제도 및 퇴직금제도 등의 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하도록 규정하고 있음. 다만, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 초단시간 노동자에 대하여는 퇴직급여제도를 설정하지 않아도 되는 예외를 두고 있음.

그러나 단순히 노동시간이 짧다는 이유로 퇴직급여제도를 설정하지 않아도 되도록 하는 것은 노동자의 재직기간 중 공로에 대한 보상을 합리적 이유 없이 차별하는 것임.

이에 대해 2017년 국가인권위원회는 상임위원회 결정문을 통해 “초단시간 근로라 하더라도 그에 합당한 공로가 있고 근로자의 안정적인 노후생활 보장에 이바지할 수 있도록 퇴직급여 제도가 설정되어야 할 것이다”라고 법률 개정의 필요성을 제기하였음.

이에 「근로자퇴직급여 보장법」의 초단시간 노동자에 대한 퇴직급여제도 설정 예외 규정을 삭제하여 소정근로시간 수에 따른 공로보상의 차별을 없애고 노동자의 노후생활 보장에 이바지하려는 것임(안 제4조제1항 단서).

Ⅱ. 검토의견

1. 개정안의 주요내용

개정안은 초단시간 근로자에 대하여 유급휴일 및 연차 유급휴가 규정이 적용되도록 하고(「근로기준법 개정안」 제18조제3항 삭제),

초단시간 근로자를 「고용보험법」 적용 제외 대상에서 삭제하여 고용보험의 적용 대상에 포함시키도록 하며(「고용보험법」 제10조제1항제2호 삭제),

초단시간 근로자에 대한 사용자의 퇴직급여제도 설정을 의무화하는 내용임(「근로자퇴직급여 보장법 개정안」 제4조제1항).

[표] 근로기준법 개정안 조문대비표

현행	개정안
제18조(단시간근로자의 근로조건) ①·②(생략) ③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다.	제18조(단시간근로자의 근로조건) ①·②(현행과 같음) <u><삭제></u>

[표] 고용보험법 개정안 조문대비표

현행	개정안
제10조(적용 제외) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에게는 이 법을 적용하지 아니한다. 1. (생략) 2. 해당 사업에서 소정(所定)근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 근로자 3. ~ 5. (생략) ② (생략)	제10조(적용 제외) ① ----- ----- -----. 1. (현행과 같음) <삭 제> 3. ~ 5. (현행과 같음) ② (현행과 같음)

[표] 근로자퇴직급여 보장법 개정안 조문대비표

현행	개정안
제4조(퇴직급여제도의 설정) ① 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다. ② ~ ④ (생략)	제4조(퇴직급여제도의 설정) ① --- ----- ----- ----- -----, ----- -1년----- -----. ② ~ ④ (현행과 같음)

2. 현행법상 초단시간 근로자의 법적 지위 및 초단시간 근로자 현황

현행 「근로기준법」에서는 “1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자”를 단시간 근로자로 정의하고(제2조제1호제9호),¹⁾

제18조²⁾에서 단시간 근로자의 근로조건을 규정하고 있는데, 같은 조 제3항에서는 단시간 근로자 중에서 “4주 동안의 근로시간을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자(일반적으로 이를 “초단시간 근로자”라고 일컬음)”의 경우에는 제55조³⁾에 따른 휴일과 제60조⁴⁾에 따른 연차 유급휴가 적용을 제외하고 있음.

1) 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

9. “단시간근로자”란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.

2) 「근로기준법」 제18조(단시간근로자의 근로조건) ① 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.

② 제1항에 따라 근로조건을 결정할 때에 기준이 되는 사항이나 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다.

3) 「근로기준법」 제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.

② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자 대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다

4) 「근로기준법」 제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

초단시간 근로자는 「근로기준법」상 유급 휴일과 연차 유급휴가의 적용대상에서 제외되는 외에도, ① 「근로자퇴직급여 보장법」상 퇴직급여제도의 적용 대상에서 제외되며⁵⁾, ② 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」상 2년을 초과하여 근무하더라도 무기계약직으로의 전환이 간주되지 않음.⁶⁾

또한, 사회보험 관계에 있어서도 고용보험(「고용보험법」제10조제2호 및 시행령 제3조제1항),⁷⁾ 국민연금법상 근로자(「국민연금법 시행령」

5) 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조(퇴직급여제도의 설정) ① 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다.

제2조(정의) 6. “퇴직급여제도”란 확정급여형퇴직연금제도, 확정기여형퇴직연금제도, 중소기업퇴직연금기금제도 및 제8조에 따른 퇴직금제도를 말한다.

6) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조(기간제근로자의 사용) ① 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.

6. 그 밖에 제1호부터 제5호까지에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우

「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제3조(기간제근로자 사용기간 제한의 예외) ③ 법 제4조제1항제6호에서 “대통령령이 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

6. 「근로기준법」 제18조제3항에 따른 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자를 사용하는 경우

7) 「고용보험법」 제10조(적용 제외) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에게는 이 법을 적용하지 아니한다.

1. 삭제 <2019. 1. 15.>

2. 소정(所定)근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 사람

3. 「국가공무원법」과 「지방공무원법」에 따른 공무원. 다만, 대통령령으로 정하는 바에 따라 별정직공무원, 「국가공무원법」 제26조의5 및 「지방공무원법」 제25조의5에 따른 임기제공무원의 경우는 본인의 의사에 따라 고용보험(제4장에 한정한다)에 가입할 수 있다.

4. 「사립학교교직원 연금법」의 적용을 받는 사람

5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사람

② 65세 이후에 고용(65세 전부터 피보험 자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 고용된 경우는 제외한다)되거나 자영업을 개시한 사람에게는 제4장 및 제5장을 적용하지 아니한다.

「고용보험법 시행령」 제3조(적용 제외 근로자) ① 법 제10조제1항제2호에서 “소정근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 사람”이란 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 사람(1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 사람을 포함한다)을 말한다. 다만, 3개월 이상 계속하여 근로

제2조제4호), 국민건강보험 직장가입자(「국민건강보험법 시행령」 제9조)의 적용대상에서 제외됨.

이렇듯 초단시간 근로자에게 노동법 및 사회보험법의 적용을 배제하는 이유에 대해, ① 계산상의 번거로움에 비하여 소정 근로시간에 비례하는 보호를 할 의미가 적다고 설명하는 견해, ② 근로시간이 매우 짧아 긴 시간 근로에 대한 보상의 성격을 갖는 휴일·휴가 제도나 공로 보상적 성격을 갖는 퇴직급여제도를 적용할 필요성이 적기 때문이라고 설명하는 견해, ③ 「근로기준법」 규정들은 통상 근로자를 전제로 한 것이 많기 때문에 이를 초단시간 근로자에게 그대로 적용할 때에는 사용자에게 가혹한 경우가 생길 수 있으므로 사용자측의 과도한 부담을 경감하기 위한 목적이라고 설명하는 견해 등이 있음⁸⁾.

한편, 최근 초단시간 근로자의 현황을 살펴보면, 2023년 기준 임금 근로자 중 5.34%를 차지한 것으로 나타났으며, 해마다 초단시간 근로자 수가 증가(2019년 93만 2,000명 → 2020년 99만 2,000명 → 2021년 108만 4천명 → 2022년 114만 5천명 → 2023년 117만 2천명)하고 있는 것으로 나타남.

를 제공하는 사람과 법 제2조제6호에 따른 일용근로자(이하 “일용근로자”라 한다)는 제외한다.

② 법 제10조제1항제5호에서 “대통령령으로 정하는 사람”이란 「별정우체국법」에 따른 별정우체국 직원을 말한다.

8) 초단시간 근로자 인권상황 개선을 위한 권고, 국가인권위원회, 2017. 12. 27.

[표] 초단시간근로자 수

(단위: 천명, %)

연도		2019년	2020년	2021년	2022년	2023년
임금근로자수(A)		20,559	20,446	20,992	21,724	21,954
시간제근로자수(B)		3,156	3,252	3,512	3,687	3,873
초단시간근로자수(C)*		932	992	1,084	1,145	1,172
초단시간 근로자수 비중	C/B	29.54	30.51	30.85	31.04	30.26
	C/A	4.53	4.85	5.16	5.27	5.34

* 경제활동인구부가조사상 상용·임시·일용 근로자를 모두 포함한 수치

** 자료: 고용노동부, 통계청

3. 검토의견

각 개정안은 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에게 유급휴일 및 연차 유급휴가 규정이 적용되도록 하고, 퇴직급여 지급 대상 및 고용보험 적용 대상에 포함되도록 하는 내용으로 노동시장에서 열악한 지위에 있는 초단시간 근로자의 근로조건을 개선하고 이들에 대한 법적 보호를 강화함에 그 의의가 있음.

특히 주휴수당이나 퇴직금 등을 지급하지 않기 위해 초단시간으로 근로계약을 하는 편법적 계약이 사회적 문제로 대두되고 있는 점⁹⁾, 최근 초단시간 근로자가 지속적으로 증가하고 있어 이들에 대한 노동법 내지 사회보장법상의 보호를 강화하여 사회안전망의 사각지대를 최소화할 필요가 있는 점에서 의미가 있다고 볼 것임.

다만, 개정안과 관련하여서는 다음과 같은 점을 고려할 필요가 있다

9) 한겨레, “노동권 사각지대, 주 14시간 ‘조개기 채용’ 넘친다…역대 최대”, 2023년 1월 12일자 기사, 월간노동법률, “초단시간 근로자 ‘차별’ 문제...법부터 바꿔야”, 2023. 5. 18. 등 참조

고 보임.

우선, 초단시간 근로자에게 유급휴일 및 연차 유급휴가 규정을 적용하고(「근로기준법」 개정안), 퇴직급여의 적용 확대가 이루어지는 경우(「근로자퇴직급여 보장법」 개정안) 영세사업장의 재정적 부담이 가중될 수 있는 점과 헌법재판소가 초단시간 근로자를 퇴직급여 적용에서 제외한 현행법 규정에 대해 합헌 결정을 내린 점을 고려할 필요가 있음.

즉, 개정안과 같이 초단시간 근로자에게 유급휴일(「근로기준법」 제55조) 및 연차 유급휴가(「근로기준법」 제60조) 규정을 적용하는 경우 사용자는 주휴수당¹⁰⁾ 또는 연차휴가 미사용에 따른 수당¹¹⁾ 지급 의무와 후불적 임금의 성질을 지닌 퇴직금 등¹²⁾의 지급 의무가 발생하게 되는바, 단시간 근로자 등이 다수 근무할 것으로 예상할 수 있는 영세사업장의 경우 재정적 부담이 가중될 우려가 있음.¹³⁾

한편, 최근 헌법재판소는 초단시간 근로자를 퇴직금 지급 대상에서 제외한 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항 단서 규정에 대한 헌법소원심판 청구 사건에서 초단시간 근로자에 대한 퇴직급여 지급은 사용자의 부담을 용인할 수 있을 정도의 기여를 전제로 하는 퇴직급여

10) 1일 소정근로시간 × 시급

11) 1일 통상임금 × 미사용 연차 갯수

12) 대법원 2007. 3. 30. 선고 2004다 8333 판결(근로자가 1년 이상의 기간 계속 근로를 제공하고 퇴직할 경우에 사용자가 근로자의 근로 제공에 대한 임금 일부를 지급하지 아니하고 축적하였다가 이를 기본적 재원으로 하여 근로자가 퇴직할 때 이를 일시금으로 지급하는 것으로서, 퇴직금은 본질적으로는 후불적 임금의 성질을 지닌 것이다.)

13) 고용노동부에 따르면 퇴직급여제도 적용시 사업주에게 연간 임금 총액의 최대 8.3%의 추가 부담이 발생될 것으로 예상됨.

제도의 본질에 부합하기 어렵다는 이유로 합헌결정을 하였는바, 헌법재판소의 결정 사항을 고려하여 개정 여부에 대한 논의를 진행할 필요가 있을 것으로 보임.

[헌법재판소 2021. 11. 25. 선고 2015헌바334, 2018헌바42(병합)]

- 입법자는 해당 사업 또는 사업장에 대한 전속성이나 기여도를 ‘소정근로시간’을 기준으로 삼아 판단하도록 규정하였는바, 소정근로시간이 1주간 15시간 미만인 초단시간근로는 해당 사업 또는 사업장에 하루 평균 2, 3시간 정도의 근로를 제공한다는 의미로 일반적으로 임시적이고 일시적인 근로에 불과하여 초단시간 근로자에 대한 퇴직급여 지급이 사용자의 부담을 용인할 수 있을 정도의 기여를 전제로 하는 퇴직급여제도의 본질에 부합한다고 보기 어렵다.
 - 심판대상조항이 소정근로시간을 기준으로 퇴직급여제도의 적용대상 여부를 결정하기 때문에 실제 근무형태나 근로시간이 소정근로시간을 초과하는 식으로 근무하게 된다거나 이른바 일자리 쪼개기가 이루어지는 등 퇴직급여법의 적용을 회피하려는 편법적 행태를 방지할 수 없다는 우려가 제기될 수 있고, 이로 인해 근로자가 비자발적으로 초단시간근로형태로 내몰리는 경우가 있을 수 있다는 지적도 제기될 수 있다. 그러나 사용자와 근로자는 기준근로시간을 초과하지 않는 한 원칙적으로 자유로운 의사에 따라 소정근로시간에 관하여 합의할 수 있고, 다만 소정근로시간의 정함이 단지 형식에 불과하다고 평가할 수 있는 정도에 이르거나, 노동관계법령 등 강행법규를 잠탈할 의도로 소정근로시간을 정하였다는 등의 특별한 사정이 있는 경우에는 소정근로시간에 관한 합의로서의 효력이 부정되므로(대법원 2019. 4. 18. 선고 2016다2451 전원합의체 판결 참고), 위와 같은 편법적 행태가 시도된다는 점을 근거로 심판대상조항의 규율 자체가 합리성을 상실한 것이라 단정할 수는 없다.
-

다음, 초단시간 근로자에게도 실업급여, 육아휴직급여, 출산전후휴가급여 등 고용보험을 적용하도록 한 사항(「고용보험법」 개정안)은 개정안과 같이 초단시간 근로자를 고용보험의 적용 대상에 포함하는 경우에도 보험료 납부의무만 부담하고 고용보험 급여의 수급요건을 갖

추지 못하여 실질적인 보호가 이루어지지 않을 수 있는 점, 현행 「고용보험법」상 3개월 이상 근속하는 초단시간 근로자는 고용보험의 적용대상이 되고 있는 점 등을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

즉, 현행법상 ①실업급여를 받기 위해서는 피보험기간을 180일 이상 인정받을 필요가 있고,¹⁴⁾ ②육아휴직을 사용하기 위해서는 6개월 이상의 근속기간을 필요로 하며,¹⁵⁾ ③출산전후휴가급여를 받기 위해서는 그 휴가가 끝나는 날 이전에 피보험기간이 180일 이상일 필요가 있는데,¹⁶⁾ 초단시간근로자는 임금수준이 낮고, 고용환경이 불안정해 대체로 근속기간이 짧으므로,¹⁷⁾ 이들에게 「고용보험법」을 적용하더라도 실질적으로 실업급여나 육아휴직 등을 활용하기 어려울 수 있는 점을 고

14) 「고용보험법」 제40조(구직급여의 지급 요건) ①구직급여는 이직한 근로자인 피보험자가 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급한다. 다만, 제5호와 제6호는 최종 이직 당시 일용근로자였던 사람만 해당한다.

1. 제2항에 따른 기준기간(이하 “기준기간”이라 한다) 동안의 피보험 단위기간(제41조에 따른 피보험 단위기간을 말한다. 이하 같다)이 합산하여 180일 이상일 것

15) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제10조(육아휴직의 적용 제외) 법 제19조제1항 단서에서 “대통령령으로 정하는 경우”란 육아휴직을 시작하려는 날(이하 “휴직개시예정일”이라 한다)의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우를 말한다.

16) 「고용보험법」 제75조(출산전후휴가 급여 등) 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 피보험자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 경우와 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가를 받은 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후휴가 급여 등(이하 “출산전후휴가 급여등”이라 한다)을 지급한다.

1. 휴가가 끝난 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상일 것

17) 헌법재판소 2021. 11. 25. 선고 2015헌바334, 2018헌바42(병합)

… 2015년을 기준으로 한 근로실태 통계에 비추어 볼 때, 초단시간근로자는 고용계약기간을 정하지 않고 근로하는 비율도 절반 가까이 되고(49.6%), 고용계약기간을 정하고 근로한다 하더라도 그 중 6개월 이상 1년 미만 계약한 경우가 80%에 육박할 정도로 높았으며(77.5%), 1개월 이상 6개월 미만 계약자도 두 번째로 많아(15.0%) 초단시간근로자의 경우 그 고용이 단기간만 지속되는 점을 확인할 수 있는바, 초단시간근로자의 경우 대체로 근속기간이 길지 않은 것이 현실이다. …

려할 필요가 있을 것으로 보임.

또한, 현행 「고용보험법」 제10조 및 같은 법 시행령 제3조에 따르면, 초단시간근로자인 경우라도 3개월 이상 근속 시 「고용보험법」의 적용 대상에 포함되는바, 2023년 기준 초단시간근로자 중 고용보험의 적용을 받는 근로자 비율이 절반 정도(54.0%)에 이르는 점 등을 함께 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

[표] 고용보험의 적용을 받는 초단시간근로자

(단위: 천명, %)

연도	2020년	2021년	2022년	2023년
초단시간근로자수*	992	1,084	1,145	1,172
고용보험적용자**	458	527	586	632
고용보험적용비율	46.2	48.6	51.2	54.0

* 경제활동인구부가조사상 상용·임시·일용 근로자를 모두 포함한 수치

** 고용보험 피보험자격취득 신고서상 주 소정근로시간 15시간 미만 상용·임시 근로자

***자료: 고용노동부, 통계청(경제활동인구조사)

고용노동부는 초단시간근로자에 대한 「근로기준법」상의 유급휴일 및 연차유급휴가의 적용 배제 규정을 삭제하는 것에 관하여 ①근무형태¹⁸⁾를 고려할 때 소정근로일(시간)을 제외한 나머지 날(시간)로도 충분한 휴식권 보장이 가능하다는 점, ②근로시간이 긴 근로자에 비해 휴일·휴가제도를 적용할 필요성이 상대적으로 낮다는 점, ③최근 휴가·휴일일수가 확대되어¹⁹⁾ 기업의 인건비 부담이 가중되고 인사·노무관리가 어려워지고 있다는 점 등을 고려할 때, 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

18) 전일제(1일 8시간) 경우 주 2일 이내로 근로, 1일 2~3시간씩 주 4~6일을 근로

19) 공휴일에 대한 유급휴일 인정 등

문 의 처
02)6788-5540

「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조(기간제근로자의 사용) ① 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.

1. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우
2. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우
3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
4. 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우
5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우
6. 그밖에 제1호부터 제5호까지에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우

② 사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.

「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제3조(기간제근로자 사용기간 제한의 예외) ③법 제4조제1항제6호에서 “대통령령이 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

6. 「근로기준법」 제18조제3항에 따른 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자를 사용하는 경우

「국민연금법 시행령」 제2조(근로자에서 제외되는 사람) 「국민연금법」(이하 “법”이라 한다) 제3조제1항제1호 단서에 따라 근로자에서 제외되는 사람은 다음과 같다.

4. 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자. 다만, 해당 단시간근로자 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람은 근로자에 포함된다.
 - 가. 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 사람으로서 「고등교육법」 제14조제2항에 따른 강사
 - 나. 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 사람으로서 사용자의 동의를 받아 근로자로 적용되기를 희망하는 사람
 - 다. 둘 이상 사업장에 근로를 제공하면서 각 사업장의 1개월 소정근로시간의 합이 60시간 이상인 사람으로서 1개월 소정근로시간이 60시간 미만인 사업장에서 근로자로 적용되기를 희망하는 사람

「국민건강보험법 시행령」 제9조(직장가입자에서 제외되는 사람) 법 제6조제2항제4호에서 “대통령령으로 정하는 사업장의 근로자 및 사용자와 공무원 및 교직원”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.

1. 비상근 근로자 또는 1개월 동안의 소정(所定)근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자
2. 비상근 교직원 또는 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 시간제공무원 및 교직원
3. 소재지가 일정하지 아니한 사업장의 근로자 및 사용자
4. 근로자가 없거나 제1호에 해당하는 근로자만을 고용하고 있는 사업장의 사업주

「고용보험법」 제10조(적용 제외) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에게는 이 법을 적용하지 아니한다.

1. 삭제 <2019. 1. 15.>
 2. 소정(所定)근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 사람
 3. 「국가공무원법」과 「지방공무원법」에 따른 공무원. 다만, 대통령령으로 정하는 바에 따라 별정직공무원, 「국가공무원법」 제26조의5 및 「지방공무원법」 제25조의5에 따른 임기제공무원의 경우는 본인의 의사에 따라 고용보험(제4장에 한정한다)에 가입할 수 있다.
 4. 「사립학교교직원 연금법」의 적용을 받는 사람
 5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사람
- ② 65세 이후에 고용(65세 전부터 피보험 자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 고용된 경우는 제외한다)되거나 자영업을 개시한 사람에게는 제4장 및 제5장을 적용하지 아니한다.

「고용보험법 시행령」 제3조(적용 제외 근로자) ① 법 제10조제1항제2호에서 “소정근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 사람”이란 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 사람(1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 사람을 포함한다)을 말한다. 다만, 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 사람과 법 제2조제6호에 따른 일용근로자(이하 “일용근로자”라 한다)는 제외한다.

② 법 제10조제1항제5호에서 “대통령령으로 정하는 사람”이란 「별정우체국법」에 따른 별정우체국 직원을 말한다.