

# 초단시간노동자 제도 개선의 필요성과 정책 현황

홍종민

## I. 초단시간노동자 제도 개선의 필요성

### 1) 초단시간노동자<sup>1)</sup>, 단시간노동자<sup>2)</sup>의 증가

① 통계청 고용동향에서 초단시간노동자 180만에 육박

단시간노동자와 초단시간노동자의 증가 추세는 통계청에서 매월 발표하는 고용동향에서 확인할 수 있다.

시점	일시휴직자	1~14시간	15~35시간	36~52시간	53시간이상
2013.09	345	812	2,635	15,808	6,102
2014.09	341	816	2,719	16,237	6,100
2015.09	308	848	2,817	16,496	6,019
2016.09	354	874	2,937	17,006	5,526
2017.09	306	960	3,115	17,451	5,178
2018.09	309	1,106	3,409	17,930	4,302
2019.09	372	1,322	3,930	17,862	3,917
2020.09	789	1,261	4,332	17,269	3,361
2021.09	394	1,535	4,711	17,932	3,111
2022.09	457	1,796	13,794	10,271	2,071

(단위 : 천명, 출처 : KOSIS 국가통계포털)

2022년 9월 고용동향에서 발표된 초단시간노동자 수는 180만명에 육박하였다. 2013년 80만 명 초반과 비교해보면 2배 이상 증가했음을 확인할 수 있다. 단시간노동자 또한 빠른 속도로 증가하였는데, 2022년 9월에는 단시간노동자 수가 통상노동자 수를 역전하는 현상이 발생했다. 이에 대해 통계청에서는 조사를 진행하는 15일 주간에 공휴일이 있어서 역전 현상이 발생했다고 말했지만 이전에는 그런 상황에서도 역전 현상이 일어나지 않았음을 고려하면 통상노동자의 비율이 줄고 있으며, 단시간노동자의 비율이 많이 늘어나고 있다는 것을 알 수 있다.

② 매년 꾸준히 증가했고 증가할 예정인 초단시간노동자

초단시간노동자 수를 연평균으로 보면 2018년 109만명, 2020년 130만명, 2022년 157만명으로 증가세를 보이고 있음을 알 수 있다.

- 1) 근로기준법에서는 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 노동자를 초단시간노동자로 규정하고 있으며, 통계청에서는 노동시간별 근로자 수 분석에서 1~14시간에 해당하는 노동자를 초단시간노동자로 간주하고 있다.
- 2) 근로기준법에서는 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상노동자의 1주동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 노동자를 단시간노동자로 규정하고 있으며, 통계청에서는 노동시간별 근로자 수 분석에서 15~35시간에 해당하는 노동자를 단시간노동자로 간주하고 있다.



\*자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료. 취업자(임금노동자+비임금노동자 모두 포함) / 1년 가중치 적용

초단시간노동자는 앞으로도 꾸준히 증가할 가능성이 높다. 이를 살펴보기 위해 알바연대에서 2022년에 알바중개사이트에 업로드된 편의점 구인 공고를 분석하여 그 중에서 초단시간노동 일자리 비율을 확인해보았다. 분석 결과, 전체 구인 공고 중에서 61.3%가 초단시간노동 일자리였다. 서울지역 5개 구에 대해서 세부 분석을 진행하였는데, 각 구별로 따졌을 때, 모두 초단시간노동 일자리 비율이 50%를 초과했고, 가장 높은 구는 70%를 넘겼다.

지역	초단시간	단시간	통상	장시간	계
강남구	112 (54.4%)	75	4	15	206
마포구	105 (67.7%)	40	5	5	155
관악구	88 (63.3%)	42	4	5	139
노원구	67 (70.5%)	24	1	3	95
종로구	39 (52%)	32	0	4	75
계	411 (61.3%)	213	14	32	670

단시간노동자 중에서도 초단시간노동에 가까운 노동자를 확인하기 위해 주20시간 미만에 해당하는 결과만 정리한 결과 73.4%로 확인되었고, 통계상 통상노동자로 분류되는 주40시간 미만에 해당하는 결과만 정리한 결과는 93.1%로 확인되었다. 구인 공고에서 초단시간노동 일자리의 비율이 높다는 것을 통해 초단시간노동자가 꾸준히 증가할 수 밖에 없다는 것을 알 수 있다.

### 2) 초단시간노동자 대다수가 여성, 노인 등의 사회적 약자

초단시간 취업자 현황을 성별에 따라 보면, 남성의 증가보다 여성의 증가가 더 빠른 것으로 나타난다. 2000년부터 2021년에 이르기까지 남성은 38만 6천 명(210.2%)이 증가했고, 여성은

71만 9천 명(284.6%)이 증가했다. 또한, 같은 시기 성별 전체 취업자 수 중 초단시간 비율은 남성이 1.5%에서 3.7%로 2.5배 증가했고, 여성이 2.9%에서 8.3%로 2.9배 증가했다.

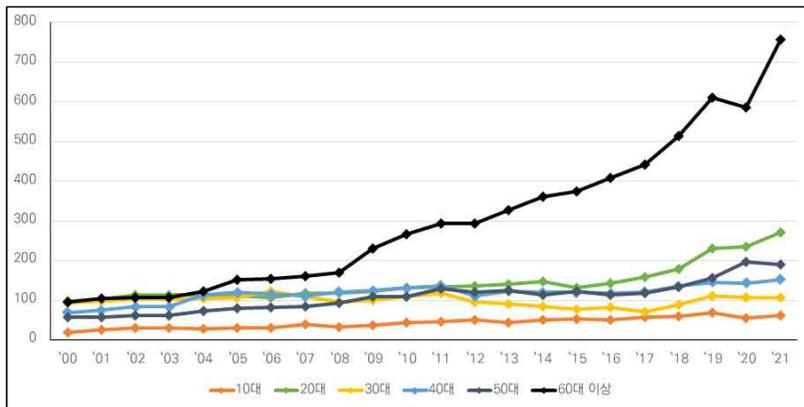
(단위: 천 명)



\*자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료. 취업자(임금노동자+비임금노동자 모두 포함) / 1년 가중치 적용

10계단 나이별로 보면, 초단시간 취업자는 60세 이상이 가장 큰 폭으로 증가하고 있음이 20대이다. 60세 이상은 2000년에서 2021년에 이르기까지 66만 1천 명(690.7%)이 증가했고, 20대는 17만 4천 명(178.1%)이 증가했다. 40대, 50대와 비슷한 비율을 나타내던 20대는 코로나19를 기점으로 40대, 50대와 확연히 차이를 벌렸다.

(단위: 천 명)



\*자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료. 취업자(임금노동자+비임금노동자 모두 포함)

### 3) '통상노동' 중심 노동자 권리 보장 제도의 문제

#### ① '통상노동' 중심의 노동법제

앞에서 살펴본 자료들을 종합해보면 '통상노동'을 먼저 규정하고 그 외의 특수한 노동형태로 규정했던 단시간노동과 초단시간노동이 이제는 더 이상 특수한 노동형태가 아니라는 것을 알 수 있다. 오히려 단시간노동, 초단시간노동이 '통상노동화' 되어가고 있는 것이 현재 상황이다. 그런데 현재의 노동자 권리 보장 제도는 '통상노동'을 기준으로 만들어져 있어서 실효성이 점차 상실되고 있다.

#### ② 근로기준법에서는 시간비례의 원칙 적용

근로기준법에서는 단시간노동자의 노동시간을 통상노동자의 노동시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정하도록 규정하고 있다. 그래서 일반적으로 주40시간 노동을 기준으로 "시간비례의 원칙"에 따라 주휴수당, 연차 유급휴가를 부여하고 있다.

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

#### ③ 초단시간노동자는 시간비례의 원칙 '적용제외'

- 근로기준법 : 주휴일, 연차유급휴가 미적용

하지만 근로기준법 제18조 3항에서 초단시간노동자에 대한 주휴일, 연차 유급휴가 조항의 '적용제외'를 규정하고 있기 때문에 40시간부터 15시간까지 "시간비례의 원칙"에 따라 부여되던 것이 15시간 미만이 되는 순간 전혀 보장받을 수 없게 된다.

근로기준법 제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.  
 제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.  
 제18조(단시간근로자의 근로조건) ③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다.

- 퇴직급여보장법 : 퇴직금 미적용

퇴직금 또한 평균임금을 기준으로 산정되기 때문에 "시간비례의 원칙"을 따르게 되지만 근로자퇴직급여 보장법 제4조 1항의 단서 조항으로 인해 초단시간노동자들은 보장받지 못한다.

(단위: 명·건)

구분	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년 8월
고용보험 가입 초단시간근로자 수	843,633	943,553	955,330	996,051	1,000,622
초단시간근로자 구직급여 지급건수	40,869	48,913	61,984	68,284	58,322

(기본소득당 용혜인 의원실, 고용노동부 제공)

고용보험에서는 이전에 특수한 노동형태라고 생각했던 초단시간노동에 대해 가입 의무가 발생하지 않는 형태로 권리를 보장하지 않고 있었다. 그런데 시행령 개정을 통해 초단시간노동자라도 3개월 이상 노동할 경우, 고용보험 가입 의무가 발생하도록 만들었다. 그 결과, 위 표에서 볼 수 있는 것과 같이 2022년 기준 전체 초단시간노동자의 50%가 조금 넘는 100만명의 초단시간노동자가 고용보험에 가입할 수 있었다. 하지만 고용보험의 핵심이라고 할 수 있는 구직급여 지급건수는 고용보험에 가입된 초단시간노동자 수의 5% 정도에 해당하는 낮은 수준에 머물고 있다.

## II. 초단시간노동자 문제의 핵심은 “차별”

### 1) 단시간노동자와 초단시간노동자 사이의 차별

초단시간노동자는 실제로 어떻게 차별받고 있는지를 알아보자. 앞에서 살펴봤던 편의점 구인 공고 분석에서 가장 많이 볼 수 있었던 형태가 주2일, 일7시간 노동으로 주14시간 노동이었다. 만약 주14시간 노동자가 “시간비례의 원칙”에 따라 권리를 보장받았다면 어느 정도 혜택을 받을 수 있을지 2023년 최저임금 9,620원으로 계산해보았다. 연차휴가수당, 퇴직금, 구직급여의 경우에는 노동기간을 1년으로 가정하여 계산하고 12로 나누어 월 단위 금액으로 환산하였다.

- a) 기본급 :  $9,620 * 14 * 4.34(\text{주}) = 584,511\text{원}$
- b) 주휴수당 :  $9,620 * 14 \div 5 * 4.34 = 116,902\text{원}$
- c) 연차휴가수당 :  $9,620 * 8 * 14 / 40(\text{시간비례}) * 11 \div 12 = 24,691\text{원}$
- d) 퇴직금 :  $9,620 * 14 * 4.34 \div 12 = 48,709\text{원}$
- e) 구직급여 :  $61,568(\text{구직급여 하한액}) * 14 / 40(\text{시간비례}) * 150(\text{일}) \div 12 = 269,360\text{원}$
- f) 계 :  $(a+b+c+d+e) = 1,044,173\text{원}$

전체 규정에 대해 “시간비례의 원칙”이 적용될 때 얻을 수 있는 권리를 계산해보면 월 1,044,173원이라는 금액이 나오지만 실제로 현재 지급받을 수 있는 금액은 월 584,511원으로 55.9%에 불과하다. 시간비례의 원칙이 적용될 때 얻을 수 있는 권리의 절반이 겨우 넘는 수준 밖에 보장받지 못하고 있는 것이다.

현재 초단시간노동자의 많은 비율을 차지하는 사람들은 청년, 여성, 노인 등 사회적으로 소득 보장이 필요한 경우가 많다. 하지만 현재의 ‘통상노동’ 중심의 노동자 권리 보장 정책은 이

근로자퇴직급여 보장법 제3조(적용범위) 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 및 가구 내 고용활동에는 적용하지 아니한다.

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.

- 사회보험 : 산재 적용, 고용보험은 3개월 이상 일한 경우 적용, 국민연금/건강보험 미적용  
현재 사회보험 중에서 초단시간노동자가 온전히 보장받을 수 있는 것은 산재보험 뿐이다. 고용보험의 경우에는 적용 제외이되, 3개월 이상 일하는 경우에만 적용하도록 규정되어 있고, 국민연금과 건강보험은 시행령으로 완전히 적용되지 않도록 규정하고 있다.

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

2. 소정(所定)근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 사람

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.

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

4. 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자. 다만, 해당 단시간근로자 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람은 근로자에 포함된다.

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

### 4) 초단시간노동자 고용보험 적용실태

들의 권리를 전혀 보장하지 못하고 있다. 그야말로 소득 보장이 가장 필요한 곳에 보장이 없는 상황이라고 할 수 있다.

## 2) 주 15시간 기준의 합리적 근거 부재

초단시간노동자 문제의 핵심이 “차별”인 이유는 주 15시간이라는 기준에 합리적인 근거가 없기 때문이다. 2017년 국가인권위원회 상임위원회 결정에서는 주 15시간으로 단시간노동자와 초단시간노동자를 구분하는 것의 실효성에 대한 의문 제기가 있었다.

**그러나 휴일, 연차 유급휴가, 퇴직급여 등은 기본적인 근로조건에 해당하는데 초단시간 근로자에 대해서는 적용하지 않아도 될 정도로 초단시간 근로와 일반 단시간 근로 사이에 질적인 차이가 존재하는지 의문이다.** 상대적으로 근로시간이 짧은 이유로 일반 단시간 근로자에 비해 보호의 필요성이 적다고 볼 수 없으며, 계산상의 번거로움이나 보호 효과의 미미함 등의 이유도 당사자의 입장을 도외시한 자의적 해석이다. 초단시간 근로자에게도 휴일 및 연차 유급휴가의 필요성이 존재하는 점, 초단시간 근로자에 대해 휴식권이라는 기본적인 핵심적인 근로조건의 적용을 배제하는 것은 단시간 근로에 대한 부정적 인식을 확산시킬 수 있다는 점에 비추어보아도 부당하다.

앞에서 살펴봤던 편의점 구인 공고 분석에서 볼 수 있는 주 14시간, 주 15시간, 주 16시간, 주 17시간 등의 노동 사이에 노동조건을 다르게 적용해야 할만큼 큰 차이가 있는 것인지 의문이라는 것이다. 이러한 의문은 그 이후로도 계속 등장하였다. 2021년 11월 25일 합헌 결정을 내린 근로자퇴직급여 보장법 제4조 제1항 단서 위헌소원에서도 소수의견에서 이러한 의문을 제기하고 있다.

**실제 근로시간이 아닌 ‘소정근로시간’을 기준으로 퇴직급여의 지급대상에서 배제하는 것은 근로관계의 실재를 도외시하는 것이고, ‘근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간’이라는 규정방식은 사용자 주도성이 매우 강해 일자리 쪼개기 등의 편법적 행태를 방지할 수 없다.** 초단시간근로자라 하더라도 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 퇴직급여액을 결정하는 방법으로 퇴직급여액에 대한 비례성을 담보할 수 있으므로 초단시간근로자를 퇴직급여제도의 적용대상에 포함시킨다 하더라도 사용자에게 심대한 수준의 영향을 미친다고 보기 어렵다. 따라서 심판대상조항은 인간의 존엄에 상응하는 근로조건에 관한 기준을 갖추지 못한 것으로서 헌법 제32조 제3항에 위배되어 근로의 권리를 침해한다.

앞에서 살펴봤던 편의점 구인 공고 분석에서 주 15시간 전후의 비율을 분석해본 결과, 주 13~15시간이 30.4%, 15~17시간 7.3%로 확인되었다. 하지만 두 분류 사이에 노동조건이 2배 가까이 차이가 날 만큼 노동의 질적인 차이는 분명 존재하지 않는다. ‘동일노동 동일임금’의 원칙을 실현하는 차원에서 단시간노동자와 초단시간노동자 사이의 차별은 사라져야 한다.

사용자들은 비용 절감을 위해 단시간노동자와 초단시간노동자 사이의 차별을 활용하고자 주

40시간 내외의 통상노동자 1명을 뽑을 자리에 3~4명의 초단시간노동자를 고용하고 있다. 초단시간노동자가 민간 영역에서 급속하게 증가하는 이유 중 하나이다. 그런데 이렇게 초단시간 노동자 중심으로 고용을 하다보니 노무관리의 어려움을 호소하는 경우가 많다. 노동자들이 소속감과 책임감을 가지지 않는다고 불만을 토로하는 것이 대표적이다.

하지만 현실적으로 하루에 2~3시간 또는 주 1~2일 정도 머무는 공간에 대해서 소속감과 책임감을 요구하는 것이 어불성설이다. 잠시만 있다가 가는 공간, 일주일에 한두번 정도 가는 공간에 대해 소속감과 책임감을 가지는 것은 현실적으로 힘들다. 단시간노동자와 초단시간노동자 사이의 차별이 사라지게 되면 사용자들은 어차피 동일한 비용을 지불할 것이라면 노무관리의 편리함을 위해 통상노동자 위주의 고용을 할 것이다. 이는 노동자들에게는 안정적인 일 자리의 증가로 드러날 것이다.

## Ⅲ. “차별”을 위한 초단시간노동자 개념 규정

우리나라의 노동법 체계의 기본이 되는 근로기준법은 상시근로자수 5인 이상 사업장에 종사하는 노동자들에게 적용된다. 상시근로자수 5인 미만 사업장에는 일부 규정이 적용되고 노동시간에 따라서는 단시간노동자로 따로 규정되어 노동시간에 비례하여 권리를 보장하게 되어 있다. 그리고 단시간노동자 중에서도 일부를 초단시간노동자로 따로 규정하여 일부 노동자의 권리에 대해서 ‘적용제외’로 규정하고 있다.

이와 같은 “차별”을 위한 별도의 개념 규정은 세계적으로 사례를 찾아보기 힘들다. 프랑스에서는 1981년 「단시간 근로에 관한 법률」이 제정되었으며, 단시간근로자를 근로시간이 법정근로시간(주 35시간) 또는 기업내 소정근로시간(법정근로시간 미만인 경우)보다 적거나, 1월 또는 1년 단위로 환산한 시간이 법정 또는 기업내 소정근로시간에 미치지 못하는 근로자로 규정하였다. 「단시간 근로에 관한 법률」에서는 단시간근로자라도 차별적인 배제를 하지 않고 동일하게 같은 권리를 부여할 것을 규정하고 있으며, 여기에는 근속의 인정, 수습기간의 적용, 해고의 보호, 정규직 희망 시 우선권 등이 규정되어 있다.

독일에서는 2000년 「단시간 및 기간제 근로자에 관한 법률」이 제정되었으며, 단시간근로자를 통상적인 주당 근로시간이 비교대상이 되는 전일제근로자의 근로시간보다 적은 자로 규정하였다. 「단시간 및 기간제 근로자에 관한 법률」에서는 비교대상인 전일제근로자에 비해 단시간근로자에 대한 불리한 대우는 객관적인 사유에 의해 정당화되지 않으면 차별금지 위반에 해당된다고 규정하고 있다.

영국에서는 2000년 「단시간근로자의 차별취급 방지를 위한 위임법령」이 제정되었으며, 단시간근로자를 근무한 시간에 따라 임금을 지급받되, 같은 유형의 계약으로 고용된 근로자들에 대한 사용자의 관례와 관행에 비추어 전일제 근로자로 볼 수 없는 근로자로 규정하였다. 「단시간근로자의 차별취급 방지를 위한 위임법령」에서는 비교대상인 전일제근로자에 비해 불리하게 취급되어서는 안 된다고 규정하고 있으며, 차별금지의 대상이 되는 계약조건에는 임금, 시간외 근로에 대한 할증임금, 최저임금, 산전후 휴가 및 육아휴가, 질병휴가, 직업연금 가입 등 모든 수익적 성격의 조건 뿐만 아니라 승진, 훈련기회, 정리해고 등도 포함된다고 규정하

고 있다.

일본에서는 「노동기준법」에서 근로시간에 따른 차별적 취급 금지를 규정하고 있고, 2016년 공표된 「동일노동 동일임금 가이드라인」에서 단시간근로자와 비교대상근로자 사이에서 차별적 처우를 판단하기 위한 구체적인 예들을 각 사안(기본급, 수당, 복리후생, 교육훈련, 안전관리)에 따라 구분하여 명시하고 있다. 덧붙여 「단시간노동자의 고용관리 개선 등에 관한 법률」에서 균등·균형대우의 원칙을 명시하여 임금, 교육훈련, 복리후생 기타 대우에 관한 차별적 처우를 금지하고 있다.

여러 국가의 노동법을 찾아보면서 통상노동자와 단시간노동자를 구분하는 사례는 흔했지만 그 중에서 일부를 또 따로 규정하여 권리를 박탈하는 사례는 찾을 수 없었다. 게다가 다른 국가들에서 일부 노동자들을 따로 묶어 규정하는 방식을 보면 이들이 추가적인 보호가 필요하다고 판단되어 따로 묶어놓았다. 사업장 규모나 노동시간에 따라 별도 규정을 통해 권리의 '적용제외'를 규정하여 노동자를 덜 보호하는 형태의 법안은 우리나라 외의 선진국에서는 찾아보기 힘들다.

### Ⅲ. 초단시간노동자 문제 해결을 위한 정책 현황

#### 1) 초단시간노동자 차별 3법 개정

- 근로기준법

현안	개정안
근로기준법 제18조(단시간근로자의 근로조건) ③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다.	제18조 제3항 삭제

- 근로자퇴직급여 보장법

현안	개정안
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.	제4조 제1항 수정 ① 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다.

- 고용보험법

현안	개정안
고용보험법 제10조(적용 제외) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에게는 이 법을 적용하지 아니한다. 2. 해당 사업에서 소정(所定)근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 근로자	제10조 제1항 제2호 삭제

#### 2) 초단시간노동자 차별 3시행령 개정

- 국민연금법

현안	개정안
국민연금법 제3조(정의 등) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “근로자”란 직업의 종류가 무엇이든 사업장에서 노무를 제공하고 그 대가로 임금을 받아 생활하는 자(법인의 이사와 그 밖의 임원을 포함한다)를 말한다. 다만, 대통령령으로 정하는 자는 제외한다.	동일
국민건강보험법 시행령 제2조(근로자에서 제외되는 사람) 「국민연금법」(이하 “법”이라 한다) 제3조 제1항 제1호 단서에 따라 근로자에서 제외되는 사람은 다음 각 호와 같다. 4. 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자. 다만, 해당 단시간근로자 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람은 근로자에 포함된다.	시행령 제2조 제4호 삭제

- 국민건강보험법

현안	개정안
국민건강보험법 제6조(가입자의 종류) ② 모든 사업장의 근로자 및 사용자와 공무원 및 교직원은 직장가입자가 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 제외한다. 4. 그 밖에 사업장의 특성, 고용 형태 및 사업의 종류 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업장의 근로자 및 사용자와 공무원 및	동일

<p>교직원</p> <p>국민건강보험법 시행령 제9조(직장가입자에서 제외되는 사람) 법 제6조 제2항 제4호에서 “대통령령으로 정하는 사업장의 근로자 및 사용자와 공무원 및 교직원”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.</p> <p>1. 비상근 근로자 또는 1개월 동안의 소정(所定)근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자</p> <p>2. 비상근 교직원 또는 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 시간제공무원 및 교직원</p>	<p>시행령 제9조 제1호, 제2호 삭제</p>
--	----------------------------

- 기간제법

현안	개정안
<p>기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제4조(기간제근로자의 사용) ①사용자는 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 기간제 근로자로 사용할 수 있다.</p> <p>6. 그 밖에 제1호부터 제5호까지에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우</p>	<p>동일</p>
<p>기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령 제3조(기간제근로자 사용기간 제한의 예외) ③ 법 제4조 제1항 제6호에서 “대통령령이 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.</p> <p>6. 「근로기준법」 제18조 제3항에 따른 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자를 사용하는 경우</p>	<p>시행령 제3조 제3항 제6호 삭제</p>

3) 현황 및 장기적인 목표

초단시간노동자들의 차별 문제를 해결하기 위한 법안들을 묶어 ‘초단시간노동자 권리찾기법’이라고 명명하였다. 초단시간노동자들이 보장받고 있지 못했던 권리인 주휴수당, 연차유급휴가, 퇴직금, 고용보험을 찾을 수 있도록 법 규정을 변경하는 것이기 때문이다. 현재 ‘초단시간노동자 권리찾기법’은 기본소득당 용혜인 의원이 대표발의하여 공동발의의원 10인을 넘겨 발의되었으며, 아직 국회 내 논의는 진행중이지 않은 상황이다.

‘초단시간노동자 권리찾기법’을 통한 초단시간노동자의 처우 개선은 단기적인 목표이다. 장기적으로는 초단시간노동자를 차별하고 있는 다른 시행령들을 개정하는 것까지 이르러 우리나라의 노동법에서 차별을 규정하고 있는 ‘초단시간노동자’라는 개념 자체를 철폐시키는 것을 목표로 해야 한다. ‘통상노동자 / 단시간노동자 / 초단시간노동자’라는 구분에서 ‘통상노동자 / 단시간노동자’라는 구분으로 체계를 단순화하는 것이다.

IV. 결론

예전에 초단시간노동자의 노동조건을 개선하고자 했던 움직임은 “초단시간노동자의 처우 개선”에 초점을 맞추었다. 일시적, 임시적 노동(이라고 생각되었던) 기간 중에 생활의 안정을 목표로 했기 때문이다. 하지만 초단시간노동이 임시적, 일시적 노동에서 벗어나 일상적 노동으로 자리 잡은 현재 상황에서는 “단시간노동자와 초단시간노동자 사이의 차별 철폐”에 좀 더 초점을 맞춰야 한다. 차별을 규정하고 있는 현재 체제에서는 기술의 발전과 더해 앞으로 초단시간노동자가 더 많이, 더 빠르게 증가할 것이기 때문이다.

우리나라의 노동법에서 눈에 띄는 것 중 하나가 별도 규정을 통해 노동자들의 권리를 덜 보장하는 방향성이다. 다른 선진국에서는 대부분의 별도 규정이 추가적인 보호를 적용하기 위한 별도 규정인 것과는 전혀 다른 방향성이다. 다른 선진국들이 불안정한 일자리에 안정성을 조금이라도 더해주기 위해 별도 규정을 채택하는 것에 비해 우리나라는 불안정한 일자리이기 때문에 오히려 이를 빌미로 더 적은 노동자의 권리를 보장하는 것이다. 선진국의 경제 규모를 따라가고 있는 시점에 노동정책의 방향성 변화가 시급하다.

국가인권위원회 결정에서 단시간노동자와 초단시간노동자 사이의 질적 차이에 대한 의문이 제기되었고, 이후에 진행된 국정감사, 대법원 판결 소수의견에서 계속 언급되고 있다. 이 의문에 대한 제대로 된 답은 ‘초단시간노동자’ 개념을 철폐하고 불안정비정규노동자들에게 안정성을 조금이라도 부여해주는 것이다.