

Jeonbuk State Institute

미래전략연구

2026-03

# 전북형 반일제 (Part-time work) 정규직 도입 방향 연구

A Study on Policy Directions for Introducing a Jeonbuk Model  
of Part-Time Regular Employment

이주연 전희진 박지애 이지선 최지훈 전아람



## 설립목적

전북특별자치도 및 전북지역 시·군의 지역발전 등에 관련된 체계적인 조사·연구 활동을 통하여 지역단위의 정책개발 기능을 수행함으로써 지역발전에 기여

## 주요기능

- 도정에 관한 중장기 개발계획 및 주요 현안에 대한 조사·연구
- 지역경제, 지역발전에 관한 연구 및 정책대안의 모색
- 정부, 지방자치단체, 국내외 연구기관 및 민간단체의 연구 용역 수탁
- 연구관련 도서 및 간행물 발간
- 연구기관 간 공동연구·학술대회 및 정보교류 협력
- 국내외 각종 정보자료의 수집·관리 및 제공

## 연구진 소개

### 이주연

전북대학교 아동가족학 박사  
부산대학교 노인생활환경연구소 책임연구원  
전북연구원 책임연구위원

### 전희진

University of Michigan 사회학 박사  
연세대학교 사회학과 BK21 사업단 박사후 연구원  
전북연구원 책임연구위원

### 박지애

University of Florida 사회학 박사  
전북연구원 연구위원

### 이지선

동아대학교 경영학 박사  
울산연구원 전문연구원  
울산연구원 전문위원  
전북연구원 연구위원

### 최지훈

경희대학교 아동가족학 박사  
전북연구원 연구위원

### 전아람

전북대학교 신문방송학 석사  
전북연구원 연구위원

Jeonbuk State Institute

미래전략연구

2026-03

# 전북형 반일제(Part-time work) 정규직 도입 방향 연구

A Study on Policy Directions for Introducing a Jeonbuk Model  
of Part-Time Regular Employment

이주연 전희진 박지애 이지선 최지훈 전아람



## 연구진 및 연구 세부 분담

---

연구 책임	이주연	책임연구위원	제1장, 3장(1절, 2절, 4절 일부), 5장, 6장
	전희진	책임연구위원	제6장
공동 연구	박지애	연구위원	제2장
	이지선	연구위원	제4장
	최지훈	연구원	제1장 3절 일부, 제3장 3절·4절 일부
	전아람	연구원	제3장 3절·4절 일부

---

자문위원	조경진	전북특별자치도 공무원 노동조합
	홍원표	공공운수사업서비스노동조합 공공기관 사무국장

---

연구관리 코드 : 25MI05

이 보고서의 내용은 연구자의 의견으로서  
전북연구원의 공식 입장과는 다를 수 있습니다.



## 1. 연구목적 및 방법

### ■ 연구 배경 및 목적

- (배경) 전북의 저출생과 인구 유출로 인한 인구감소는 개인 선택의 문제가 아닌, 장시간·전일제 중심의 노동시장 구조와 경직된 근로시간 체계, 실효성 낮은 일·가정 양립 제도 등에서 비롯된 구조적 문제임. 이러한 노동환경은 특히 여성의 경제활동 지속과 출산·양육의 병행을 어렵게 하기에, 여성의 고용률과 출산율이 동시에 높게 유지되는 네덜란드의 시간제 근로 제도를 면밀하게 분석하고, 이를 전북의 대안적 고용 모델로 도입할 필요 있음
- (목적) 전북의 지역소멸 위기를 극복하고 저출생 문제를 해결하기 위해, 여성 고용률과 합계출생률이 동시에 높은 네덜란드와 주요 선진국의 시간제 근로 사례를 심층 분석하고, 전북의 인구·지역 여건 및 고용 구조적 특성을 고려한 전북형 반일제 정규직 도입의 기본 방향을 마련하고자 함

### ■ 연구 내용

- 먼저 네덜란드 등 주요국의 시간제 근로 사례와 국내·전북의 시간제 근로 실태를 비교 분석하고, 국내외 여성 고용과 출생률 간 관계에 대한 실증분석과 이해관계자·전문가 대상의 제도 인식과 정책 수요에 대한 의견 수렴을 통해, 전북의 특성과 여건에 부합한 반일제 정규직 도입의 기본 방향을 도출하고자 함

### ■ 연구 방법

- 문헌조사를 통해 선행연구 검토와 네덜란드 등 주요국의 시간제 근로 사례분석, 행정·통계자료 분석으로 국내 정책 동향분석과 국내외 시간제 근로 실태·현황 살펴봄, R 활용 패널데이터 분석으로 여성고용과 출생률 간 관계 및 합계출산율에 미치는 영향을 살펴봄. 마지막으로 반일제 정규직 제도의 인식 및 정책적 수요를 파악하기 위해 심층 면접조사와 전문가 의견조사·자문회의를 실시함

## 2. 결론 및 정책제언

### ■ 반일제 정규직 개념의 조작적 정의와 도입의 필요성

- (반일제 정규직 개념의 조작적 정의) 반일제 정규직이란 전일제 근로자와 동일한 법적 지위와 고용 안정성을 향유하면서, 근로자의 자발적 선택에 의해 근로시간을 단축·근무하고, 개인의 여건 변화에 따라 전일제로의 복귀권이 보장되는 '생애주기 맞춤형 유연 고용 형태'를 의미함
- (반일제 정규직 도입의 필요성) 제도는 여성 고용과 출산 간 상충 관계를 완화하기 위한 근로시간 유연화 기반의 핵심 대안임. 전북은 장시간·전일제 중심 노동시장 구조 속에서 출산·양육기에도 고용과 소득을 유지할 수 있는 중간 단계 일자리가 부족하고, 생계형·저임금 시간제의 한계가 뚜렷한 상황. 이에 고용 안정성과 권리가 보장되는 반일제 정규직은 노동시장 이중구조를 완화하고 저출생 문제에 구조적으로 대응하기 위한 필수적 정책 수단이라 할 수 있음

### ■ 전북형 반일제 정규직의 기본정책 방향과 과제

- (기본정책 방향) 정규직의 새로운 근로시간 형태로 정립하여, 채용·평가·승진 전반에서 전일제와 동등한 처우가 보장되도록 해야 함. 청년·여성·신증년·고령층 등 생애주기별 수요 대응하는 보편적 '시간주권' 기반의 안정적 고용으로 노동시장 참여를 촉진해야 함. 직무 재구성과 인수인계 매뉴얼 마련을 통해 근로시간 단축이 생산성 저하로 이어지지 않는 노동구조로 구축해야 함
- (전북형 반일제 정규직 도입을 위한 과제) 업무 공백이 동료의 과부하로 전가되지 않도록 대체인력 बैं크와 업무 대형 수당을 결합한 대체인력 운영체계 구축과 시간주권 보장·차별금지를 명확히 한 법·제도적 기반 마련 필요. 노사정 협력에 기반한 사회적 합의와 공공부문 선도 도입을 통해 민간 확산을 유도하고, 기업 부담 완화를 위한 재정·행정적 인센티브와 직무 재설계 지원 병행되어야 함. 직무 모듈화와 성과중심 평가체계 전환, 성과 모니터링과 인식 개선, 남성 참여 확대를 통해 제도의 지속가능성과 사회적 수용성을 확보해야 함

# 차 례

## CONTENTS

---

요약 ..... i

---

### 제1장 서론

1. 연구의 배경 및 목적 ..... 3

2. 연구 내용 및 방법 ..... 6

3. 선행연구 검토 및 본 연구의 차별성 ..... 12

---

### 제2장 네덜란드 사례 분석

1. 네덜란드 시간제 근로 사례 분석 ..... 27

가. 네덜란드 시간제 근로의 역사적 배경 및 법·제도 변화 ..... 27

나. 네덜란드 시간제 근로의 개념과 특성 ..... 30

2. 사례 비교·분석 및 전북 적용 시사점 도출 ..... 35

가. 사례 비교·분석 ..... 35

나. 전북 적용 시사점 ..... 38

---

### 제3장      국내 시간제 근로 실태 및 전복 도입 여건 분석

1. 국내 시간제 근로의 제도적 기반 및 정책 현황 분석 .....	45
가. 시간제 근로 개념과 제도적 기반 변화 분석 .....	45
나. 공공부문 시간제 근로 실태 및 한계·차별화 분석 .....	51
2. 타 지자체의 유사 사례 분석 .....	66
3. 전국 및 전북의 시간제 근로 현황 및 특성 분석 .....	69
가. 전국 시간제 근로 현황 및 특성 .....	70
나. 전북 시간제 근로 현황 및 특성 .....	80
4. 요약 및 시사점 .....	99

---

### 제4장      여성 고용과 출생률 간 관계 분석

1. 여성 고용과 출생률 관련 주요 지표 비교분석 .....	107
2. 데이터 기반 국내·외 및 전북 여성 고용과 출생률 간 분석 .....	109
가. OECD 국가별 여성 고용과 출생률 현황 분석 .....	109
나. 국내 여성 고용 및 출생률 현황 분석(전북 중심) .....	129
3. 여성 근로시간이 출산율에 미치는 영향 분석 .....	148
가. 분석 개요 .....	148
나. 분석 결과 .....	152
4. 요약 및 시사점 .....	154

---

**제5장 전북지역 반일제 정규직 도입의 인식과 정책 수요 분석**

1. 반일제 정규직 도입의 인식 및 정책 수요조사 ..... 159  
    가. 조사 개요 ..... 159  
    나. 분석 결과 ..... 162  
2. 요약 및 시사점 ..... 176

---

**제6장 전북형 반일제 정규직 도입 방향**

1. 전북형 반일제 도입의 조작적 정의 및 용어 사용의 정당성 ..... 181  
    가. 반일제 정규직 개념 설정의 필요성 ..... 181  
    나. 반일제 정규직의 개념 ..... 182  
    다. 반일제 정규직 용어 사용의 정당성 ..... 183  
2. 전북형 반일제 정규직 도입의 기본방향 ..... 185  
    가. 전북형 반일제 정규직 도입의 필요성 ..... 185  
    나. 전북형 반일제 정규직 도입의 기본정책 방향 ..... 186  
    다. 전북형 반일제 정규직 도입 방안(안) ..... 187  
3. 정책 제언 ..... 191

**참고문헌** ..... 194

**영문요약 (Summary)** ..... 196

**부록** ..... 201

## 표 차례

### LIST OF TABLES

---

[표 1-1] 네덜란드의 시간제 근로(일자리) 사례에 대한 선행연구 검토	16
[표 1-2] 여성 고용정책(시간제 근로)과 저출생 간 관계를 살펴본 선행연구 검토	20
[표 1-3] 시간제 근로(네덜란드식·정규직·질적 향상된) 도입 관련 선행연구 검토	22
[표 2-1] 네덜란드 연도별 고용률 현황	32
[표 2-2] 네덜란드 연도별 시간제 근로 비율 현황	33
[표 2-3] 국가별 고용률 및 시간제 근로 비중·비자발성 비교	36
[표 3-1] 시간선택제 공무원 유형별 개념	53
[표 3-2] 시간선택제 전환공무원과 채용공무원 간 제도 차별 내용 비교	54
[표 3-3] 연도별 시간선택제 채용공무원 신규 채용 및 재직 현황	56
[표 3-4] 네덜란드형 모델, 시간선택제 채용공무원 및 전복형 반일제 정규직 제도 간 비교 분석	65
[표 3-5] 고용형태별 근로자 현황 추이(2010~2024)	70
[표 3-6] 시간제 근로 현황(2024)	72
[표 3-7] 성별 임금근로자 및 시간제 규모 추이(2010~2024)	73
[표 3-8] 시간제 근로 조건 현황(2024)	75
[표 3-9] 시간제 근로자의 세부 근로조건(2024)	76
[표 3-10] 근로 형태별 처우/복지 현황(2024)	77
[표 3-11] 직업별 시간제 근로자 현황(2024)	78
[표 3-12] 산업별 시간제 근로자 현황(2024)	89
[표 3-13] 전국 및 전복 고용형태별 근로자 현황 추이	80
[표 3-14] 전국 및 전복 성별 임금근로자 및 시간제 규모 추이	81
[표 3-15] 전국 시도별 시간제 근로 규모와 비중(2025)	83

[표 3-16] 전국 시도별 시간제 근로자 성별 규모와 비중(2025) .....	85
[표 3-17] 전국 시도별 시간제 근로자의 고용형태(2025) .....	87
[표 3-18] 전국 시도별 시간제 근로자의 종사상 지위(2025) .....	89
[표 3-19] 전국 시도별 시간제 근로자의 월평균 급여 현황(2025) .....	92
[표 3-20] 전국 시도별 시간제 근로자의 직업별 분포(2025) .....	94
[표 3-21] 전국 시도별 시간제 근로자의 산업별 분포(2025) .....	97
[표 4-1] 한국-네덜란드-OECD평균 주요 지표 비교 .....	108
[표 4-2] OECD 국가별 여성(시간제) 고용 및 출산율 현황 파악을 위한 활용 데이터	109
[표 4-3] OECD 주요국의 여성 경제활동참가율 현황(2015~2024) .....	110
[표 4-4] OECD 주요국의 여성 고용률 현황(2015~2024) .....	112
[표 4-5] OECD 주요국의 자녀 수에 따른 모(母)고용률 현황(2012~2021) ·	114
[표 4-6] OECD 주요국의 여성 종사자 중 시간제(part-time) 종사자 비중(2015~2024)	117
[표 4-7] OECD 주요국의 여성 시간제(part-time) 종사자 수 현황(2015~2024)	119
[표 4-8] OECD 주요국의 유(有)자녀 전일제 및 시간제 모(母)고용률 현황(2012~2021)	121
[표 4-9] OECD 주요국의 유(有)자녀 전일제 및 시간제 모(母)고용률 추이(2012~2021)	122
[표 4-10] OECD 주요국의 합계 출산율 현황(2014~2023) .....	123
[표 4-11] OECD 주요국의 조출생률 현황(2014~2023) .....	125
[표 4-12] 국내 시도별 여성 고용 및 출산율 현황 파악을 위한 활용 데이터	129
[표 4-13] 국내 17개 시도별 여성 경제활동참가율 현황(2017~2025) .....	130
[표 4-14] 국내 17개 시도별 여성 고용률(15~64세) 현황(2017~2025) .....	132
[표 4-15] 국내 17개 시도별 자녀동거 여성 고용률 현황(2017~2024) .....	134
[표 4-16] 국내 자녀 수에 따른 여성 고용률 및 취업자 수 현황(2016~2024)	136
[표 4-17] 국내 자녀 연령별 여성 고용률 및 취업자 수 현황(2016~2024) ·	137
[표 4-18] 국내 17개 시도별 여성(15~49세) 취업자 중 주 36시간 미만 근무자 비중(2017~2025)	138
[표 4-19] 국내 17개 시도별 주 36시간 미만 여성 근무자 수 현황(2017~2025)	140
[표 4-20] 국내 17개 시도별 합계 출산율 현황(2015~2024) .....	142

[표 4-21] 국내 17개 시도별 출생아 수 현황(2015~2024) .....	144
[표 4-22] 여성(15~49세) 근로시간 관련 지표의 출산율 영향 분석을 위한 활용 데이터	149
[표 4-23] 여성(15~49세) 근로시간 관련 지표가 출산율에 미치는 영향 분석 결과	152
[표 5-1] 심층면접조사 및 전문가 의견조사·자문 참여 대상자의 일반적 사항	161
[표 5-2] 심층면접조사와 전문가 의견·자문 및 토론회 자료에 대한 주요 분석 결과	162
[표 5-3] 「반일제 정규직 도입」에 대한 사회적 공감대 입장 .....	175
[표 6-1] 전북특별자치도 근로자 시간주권 보장 및 반일제 정규직 활성화 조례(안)	187
[부록표 1] 국가별 비자발적 시간제 근로 비중(2024) .....	202
[부록표 2] 오스트리아 고용률 및 시간제 근로 비율 현황 .....	206
[부록표 3] 독일 고용률 및 시간제 근로 비율 현황 .....	213
[부록표 4] 덴마크 고용률 및 시간제 근로 비율 현황 .....	217

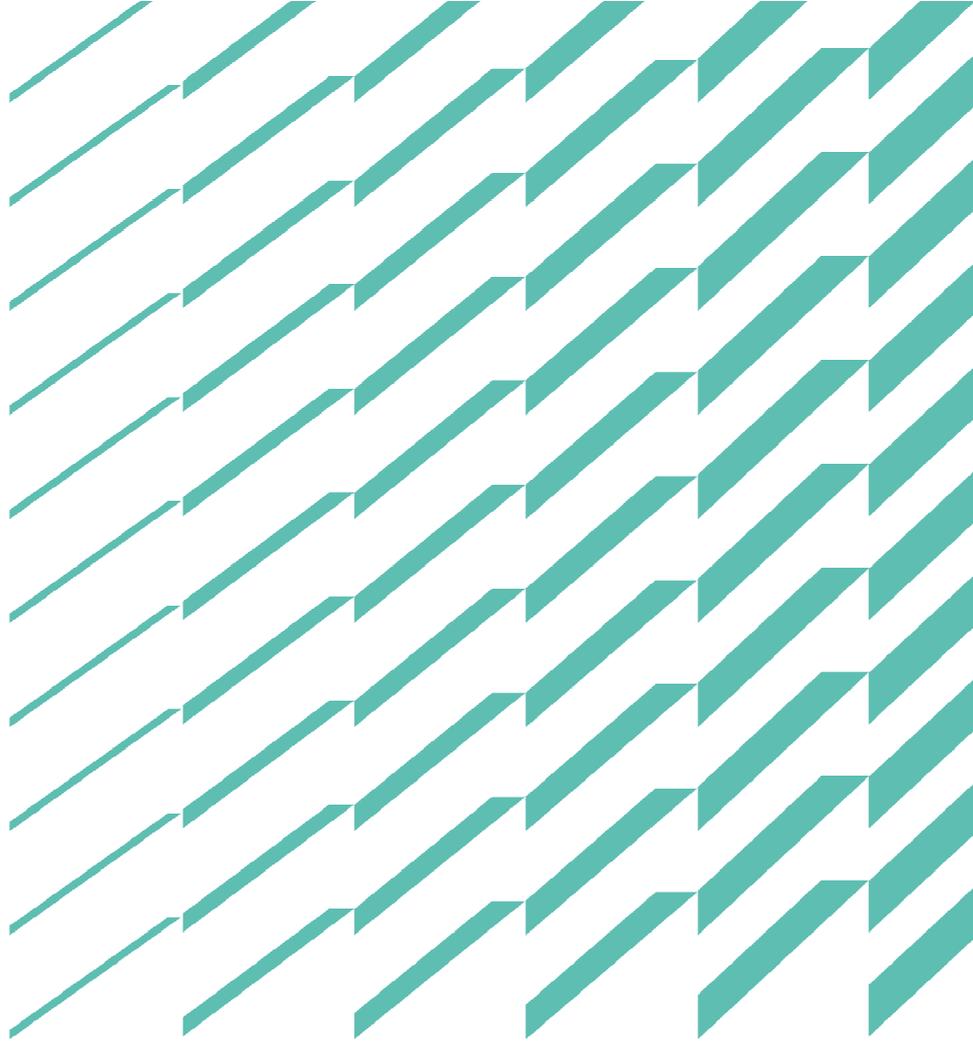
## 그림 차례

### LIST OF FIGURES

---

[그림 2-1] 네덜란드 비자발적 시간제 근로 비율 추이	34
[그림 3-1] 시간선택제 공무원 유형	52
[그림 3-2] 고용형태별 근로자 비중 추이(2010~2024)	71
[그림 3-3] 2024년 8월 기준, 근로형태별 규모	71
[그림 3-4] 시간제 근로자 성별 증감	72
[그림 3-5] 비정규직 대비 시간제 근로자 비중	72
[그림 3-6] 연령별 시간제 비중 성별 비교(2024)	73
[그림 3-7] 성별, 연령별 시간제 비중 추이(2014년 vs 2024년)	74
[그림 3-8] 시간제 근로자의 선택 사유(2024)	75
[그림 3-9] 전북 시간제 근로자 성별*연령별 추이(2020년 vs 2025년)	82
[그림 3-10] 전국 시도별 임금근로자 중 시간제 근로자 비중(2025)	84
[그림 3-11] 전국 시도별*성별 시간제 근로자 비중(2025)	84
[그림 3-12] 전국 시도별 시간제 근로자의 성별 비중(2025)	86
[그림 3-13] 전국 시도별 시간제 근로자의 계약직 비중(2025)	88
[그림 3-14] 전국 시도별 계약직 시간제 근로자 중 여성 비중(2025)	88
[그림 3-15] 전국 시도별 시간제 근로자의 임시·일용근로자 비중(2025)	90
[그림 3-16] 전국 시도별 임시·일용 시간제 근로자 중 여성 비중(2025)	91
[그림 3-17] 전국 및 전북 시간제 근로자의 월평균 급여 분포(2025)	92
[그림 3-18] 전국 시도별 시간제 근로자의 월평균 급여 수준(2025)	93
[그림 3-19] 전국 및 전북 시간제 근로자의 직업별 분포(2025)	93
[그림 3-20] 전북 시간제 근로자의 직업별*연령별 분포(2025)	95
[그림 3-21] 전국 및 전북 시간제 근로자의 산업별 분포(2025)	96

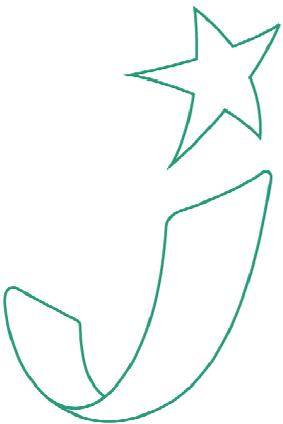
[그림 4-1] OECD 주요국의 여성 경제활동참가율 추이(2015~2024) .....	111
[그림 4-2] OECD 주요국의 여성 고용률 추이(2015~2024) .....	113
[그림 4-3] OECD 주요국의 자녀 수에 따른 모(母) 고용률 추이(2012~2021) .....	116
[그림 4-4] OECD 주요국의 여성 종사자 중 시간제 종사자 비중 추이(2015~2024) .....	118
[그림 4-5] OECD 주요국의 여성 시간제 종사자 수 추이(2015~2024) .....	120
[그림 4-6] OECD 주요국 합계 출산율 추이(2014~2023) .....	124
[그림 4-7] OECD 주요국의 조출생률 추이(2014~2023) .....	126
[그림 4-8] OECD 주요국 여성 경제활동참가율과 합계 출산율 간 산점도 활용 분석 결과(2023년) .....	127
[그림 4-9] OECD 주요국 여성 근로자 중 시간제 근로자 비중과 합계 출산율 간 산점도 활용 분석 결과(2023년) .....	128
[그림 4-10] 국내 17개 시도별 여성경제활동참가율 추이(2017~2025) .....	131
[그림 4-11] 국내 17개 시도별 여성 고용률 추이(2017~2025) .....	133
[그림 4-12] 국내 17개 시도별 자녀동거 여성 고용률 추이(2017~2024) .....	135
[그림 4-13] 국내 17개 시도별 여성 취업자 중 주 36시간 미만 근무자 비중 추이(2017~2025) .....	139
[그림 4-14] 국내 17개 시도별 주 36시간 미만 여성 근무자 수 추이(2017~2025) .....	141
[그림 4-15] 국내 17개 시도별 합계 출산율 추이(2015~2024) .....	143
[그림 4-16] 국내 17개 시도별 출생아 수 추이(2015~2024년) .....	145
[그림 4-17] 국내 17개 시도별 여성 경제활동참가율과 합계 출산율 간 관계(2024년) .....	146
[그림 4-18] 국내 17개 시도별 여성 취업자 중 주 36시간 미만 근무자 비중과 합계 출산율 간 관계(2024년) .....	147
[그림 4-19] 여성 근로시간 관련 지표의 출산율 영향 분석을 위한 연구모형 .....	151
[부록그림 1] 국가별 시간제 근로자 비율(2024) .....	201
[부록그림 2] 오스트리아 지역별 시간제 근로 비율 .....	207
[부록그림 3] 독일 시간제 근로 이유(2023) .....	209
[부록그림 4] 덴마크 연령대별 시간제 근로자 수(2024) .....	218



# 제 1 장

## 서론

1. 연구의 배경 및 목적
2. 연구 내용 및 방법
3. 선행연구 검토 및 본 연구의 차별성





# 제1장 서론

## 1. 연구의 배경 및 목적

### 가. 연구의 배경

- 전북특별자치도는 저출생의 심화와 청년·여성 인구의 지속적 유출이 동시에 발생하는 구조적 위기에 직면해 있음. 이는 단순한 인구 규모 감소를 넘어 생산연령인구의 급감, 지역 노동력 기반 약화, 지역경제 활력 저하로 이어지며, 궁극적으로 지역의 지속가능성을 위협하는 복합적 문제로 작용하고 있음. 특히 청년과 여성 인구의 유출과 저출생의 고착화는 지역소멸 위기를 가속화하는 핵심 요인으로 지적됨
- 전북의 저출생 문제는 개인의 선택 차원을 넘어, 장시간 근로 중심의 노동시장 구조, 경직된 근로시간 체계, 실효성이 낮은 일·가정 양립 제도, 돌봄 환경 및 조직문화 등 복합적인 사회·제도적 요인과 밀접하게 연관되어 있음. 특히 혼인·출산 이후 여성 고용률이 급격히 하락하는 구조는 경력단절과 추가 출산 포기로 이어지는 악순환을 형성하고 있음
- 이러한 문제의식은 2024년 전북연구원 차원에서 추진된 ‘네덜란드 연구포럼 TF’ 논의를 계기로 구체화되었음. 네덜란드는 한국과 유사한 개방경제 구조를 갖추고 있음에도 불구하고, 여성 고용률과 출산율을 동시에 비교적 높은 수준으로 유지하고 있는 국가로 분석되었음. 특히 시간제 근로(part-time work)가 전일제와 동등한 법적 지위와 처우를 보장받는 정규 고용 형태로 제도화되어 있다는 점이 핵심적 특징으로 확인됨
- 이에 네덜란드의 시간제 근로 제도를 전북의 인구·고용 위기 대응 전략과 연계하여 검토할 필요성이 제기되었으며, 이를 ‘반일제 정규직’이라는 정책적 개념으로 재구성하여 지역 적용 가능성을 모색하고자 본 연구가 기획되었음
- 그러나 국내에서도 네덜란드 사례를 참조하여 ‘시간선택제 채용 공무원 제도’가 도입·운영된 바 있으나, 해당 제도가 기대한 정책 효과를 충분히 달성하지 못한 채 축소 또는 폐지 논의에 이르렀다는 점이 확인되었음. 이는 해외 제도의 단순 이식이 아니라,

---

국내 노동시장 구조와 공공부문 인사체계, 사회보험 체계, 조직문화 등을 종합적으로 고려한 차별화된 설계가 필요함을 시사함

## 나. 연구의 필요성

- 네덜란드의 경우 ‘동등대우원칙’과 ‘유연근무청구권’ 등 법·제도적 기반을 통해 시간제 근로자의 고용 안정성과 직무 연속성을 보장하고 있으며, 임금·근로조건 차별금지, 사회보험·연금 권리 보장, 승진·훈련 기회 균등 등을 제도화함으로써 시간제 근로의 질을 확보하고 있음. 이러한 제도적 기반은 여성 고용률과 합계출생률 간의 정(+)의 상관 가능성을 뒷받침하는 구조적 요인으로 작용하고 있음
- 반면, 한국의 시간제 근로는 저임금·저숙련·불안정 고용의 이미지가 강하며, 전일제 대비 열악한 처우와 경력 보호의 한계로 인해 ‘양질의 일자리’로 기능하지 못하고 있음. 여성 고용률은 점진적으로 상승하고 있으나, 연령별 고용 패턴상 혼인·출산 이후 고용 단절이 여전히 구조적으로 존재함. 이는 유연한 근로시간 제도가 고용의 질, 차별금지, 사회보험 보호와 결합되지 않을 경우 실질적 출산 친화 정책으로 작동하기 어렵다는 점을 보여줌
- 또한 기존의 전일제 중심 근로시간 체계는 제조업 중심 산업사회에 최적화된 표준 모델로, 산업구조 고도화와 인구구조 변화, 삶의 질 중시 사회로의 전환 속에서 한계를 노정하고 있음. 이에 선진국 다수는 근로시간 유연화와 일자리 나누기(work sharing)를 통해 고용 유지와 신규 일자리 창출을 병행하는 전략을 추진하고 있음
- 다만, 근로시간 유연화가 양질의 일자리로 정착하기 위해서는 근로시간에 비례한 임금·처우 보장과 동등대우 원칙이 제도적으로 담보되어야 함. 그렇지 않을 경우 시간제 근로는 오히려 노동시장 이중구조를 심화시킬 우려가 있음
- 특히 민간 노동시장에서 전일제 정규직보다 비정규직 활용을 선호하는 관행을 단기간 내 변화시키기에는 제약이 존재함. 이에 제도 도입 초기에는 공무원 및 공공기관 등 공공부문을 선도 적용 대상으로 설정하여 제도 실험과 사회적 신뢰를 축적할 필요가 있음. 공공부문에서 안정적이고 질 높은 반일제 정규직 모델을 정착시킬 경우 민간 부문으로의 점진적 확산 가능성을 높일 수 있으며, 청년·여성·고령자 및 경력단절 인력의 노동시장 재진입을 촉진하는 정책적 효과 또한 기대할 수 있음

---

## 다. 연구 목적

- 본 연구는 전북특별자치도의 지역소멸 위기와 저출생 문제에 구조적으로 대응하기 위한 정책 대안으로서 ‘전북형 반일제 정규직’ 도입의 기본 방향을 정립하는 데 목적이 있음
- 이를 위해 첫째, 네덜란드를 비롯한 주요 선진국(오스트리아, 덴마크 등)의 시간제 정규직 제도를 면밀히 분석하여 제도의 제도적 기반, 성공 요인 및 한계 요인을 도출하고자 함
- 둘째, 국내 시간선택제 제도의 운영 실태와 한계를 분석함으로써 정책 실패의 원인을 진단하고, 동일한 오류의 재반복을 방지하기 위한 차별화 전략을 마련하고자 함
- 셋째, 전북의 산업·노동시장 구조와 여성 고용-출산 간 관계를 실증적으로 분석하고, 이해관계자 의견 및 정책 수요를 종합적으로 검토함으로써 반일제 정규직 도입의 타당성과 정책 우선순위를 설정하고자 함
- 궁극적으로 본 연구는 여성 고용률과 합계출생률을 동시에 제고할 수 있는 생애주기 맞춤형 안정적 유연고용 모델로서 전북형 반일제 정규직의 정책적 설계 방향을 제시하는 것을 목표로 함

---

## 2. 연구 내용 및 방법

### 가. 주요 연구 내용

#### 1) 이론적 배경 및 관련 선행연구 검토

- 시간제 근로 정규직 관련 연구, 출생률과 (여성)시간제 근로(고용) 관계 선행연구 검토
  - 연구와 문헌을 통해 2000년대 이후 (여성)시간제 근로(고용)간 관계의 성격 변화
  - 출생률과 (여성)시간제 근로(고용) 관계 관련 연구와 정책 변화 내용 검토

#### 2) 네덜란드의 시간제 근로 사례 분석

- 네덜란드의 시간제 근로 사례 분석
  - 네덜란드 시간제 근로 출현의 역사적 배경, 시간제 근로제의 법적·제도적 변화, 네덜란드 시간제 근로의 개념과 특성,
  - (통계 현황) 네덜란드의 시간제 근로의 규모와 비중, 시간제 근로의 인구학적(성별·연령별·자녀유무별, 산업별·직종별) 현황, 출생률과 여성 고용(시간제 근로)간 관계 분석 및 관계 추이 분석
  - 네덜란드의 노동시장 구조·제도적 및 타 국가 대비 특수성
  - 여성의 시간제 근로 비중 30% 이상이면서 동시에 남성의 시간제 근로 비중도 10% 이상에 해당하는 국가들 중 자발적 선택에 따른 시간제 근로비중이 상대적으로 높은 주요국(오스트리아, 덴마크 등)의 사례도 비교·분석

---

## ■ 전북 적용 시사점 도출

- 관련 내용에 대한 네덜란드와 주요국 간의 종합적 비교·분석, 각국의 시간제 근로 쟁점 사항 도출
- 전북도 여건 고려한 적용 가능성의 시사점 도출

## 3) 국내 시간제 근로 실태 및 전북 시간제 근로 도입 여건 분석

### ■ 국내 시간제 근로의 제도적 기반 및 정책 현황분석

- 관련 유사 용어 개념과 범위 비교
  - 전일제 근로, 시간제 근로, 단시간 근로, 시간선택제 근로, 유연근무 등
- 국내 관련 법·제도 현황, 관련 유사 사례 도입 현황

### ■ 공공부문 시간제 근로 제도 구조와 유형 및 실태 파악, 시사점 도출

- 시간선택제 공무원의 제도 구조와 유형 및 정책 동향 분석
- 시간선택제 채용 공무원 제도의 운영 실태 및 제도 폐지 요구 배경 탐색
- 시간선택제 채용 공무원 제도의 한계·문제점 분석
- 전북형 반일제 정규직의 차별화 전략 요건 시사점 도출

### ■ 전국·전북의 시간제 근로 현황 및 특성 분석

- 전국·전북의 전반적인 시간제 근로 현황, 전북 산업구조 특성별 시간제 근로 현황

#### 4) (데이터 분석) 국내외 여성 고용과 출생률 간 관계 분석

##### ■ 국외 OECD 주요국 및 국내 17개 시도별 여성 고용과 출생률 현황분석

- OECD 주요국 및 국내 17개 시도별 여성 고용 현황(여성경제활동참가율, 고용률), 유(有)자녀 모(母) 고용률, 시간제 모(母) 고용률, 여성 시간제 근로자 규모(비중·수), 출생 현황(합계 출산율, 조출생률, 출생아 수) 등 파악

##### ■ 국외 OECD 주요국 및 국내 17개 시도별 여성 고용과 출생률 간 관계 분석

- OECD 주요국 대상 여성 경제활동참가율과 합계 출산율 간의 관계 분석 및 여성 시간제(Part-time) 근로자 비중과 합계 출산율 간 관계 파악
- 국내 17개 시도별 여성 경제활동참가율과 합계 출산율 간의 관계 분석 및 여성 취업자 중 주 36시간 미만 근무자 수 비중과 합계 출산율 간의 관계 파악

##### ■ 여성 근로 시간이 출생률에 미치는 영향 분석

- 여성 고용과 여성 근로 시간이 합계 출산율에 미치는 영향을 정량적으로 검증
- (분석방법) 17개 시도 대상 9개년(2016~2024년)간 통계청 자료와 R 활용 패널데이터 분석(고정효과 모형)을 통해 여성 근로 시간 관련 변수와 출산율 간의 인과관계 실증적 규정
  - (통계 자료) 시도별 합계 출산율, 시도별 여성 취업자 중 주 36시간 미만 근무자 수, 시도별 보육시설 수, 시도별 1인당 GRDP, 시도별 경제성장률

#### 5) 전북지역 반일제 정규직 도입의 인식과 정책 수요 분석

##### ■ 반일제 정규직 제도 관련 이해관계자 대상 인식과 정책 수요 파악

- 직접적 영향을 받는 다양한 이해관계자 대상 관련 인식, 태도, 제도에 대한 기대와 우려 사항 등 파악

- 반일제 정규직의 현실적 제약 사항, 제도 운영 시 발생하는 문제점, 해결을 위한 현실적 대안 등 모색

■ 반일제 정규직 제도 도입에 따른 긍정·부정적 효과, 쟁점과 대안적 방안 모색

- 관련 제도 도입의 긍정적 효과, 제도 도입 시 예상되는 쟁점과 우려 사항 등 분석

6) 전복형 반일제 정규직(네덜란드형 part-time Job) 도입 기본 방향 및 정책 제언

■ 전복도 특성·여건에 부합한 반일제 정규직 도입의 기본 방향

- 반일제 정규직 개념에 대한 조작적 정의의 방향
- 저출생 및 인구 위기 극복을 위한 반일제 정규직 도입의 필요성
- 전복형 반일제 정규직 도입을 위한 기본정책 방향

■ 전복형 반일제 정규직 도입을 위한 정책 제언

- 도입을 둘러싼 주요 쟁점 사항(업무 공백, 과부하, 형평성 이슈 등)과 전제 조건
- 도입을 위한 과제(법적·제도적·행정적 조건 등)

---

## 나. 연구 방법

### 1) 정보조사 및 분석 방법

#### ■ 문헌조사 및 행정(통계)자료 분석

- 국내·외 시간제 근로 제도와 관련한 선행연구 검토, 법·제도 및 정책 관련 행정자료 검토, 저출산-고용·근무시간 연계 관련 연구보고서 검토, 학회지·학위 논문과 인터넷 기사 등 다양한 문헌 검토
- (기초통계) 통계청과 고용노동부 통계 자료, 전북지역 통계 기본 자료 검토
  - 인구동향조사, 경제활동인구조사, 고용형태별 근로실태조사 등 통계 자료와 시계열 자료 취합·분석
- (고급통계) OECD 공표 시계열 데이터(시간제 근로, 고용률, 합계출생률, 조출생률 등 관련 통계 자료), 통계청의 지표별 관련 데이터(시도별 여성경제활동참여 수, 고용률, 근로형태, 혼인상태, 취업여성수 등) 등을 토대로 여성 고용과 출생률 간 상관 및 인과관계 분석

#### ■ 네덜란드의 시간제 근로 사례 분석

- 네덜란드의 시간제 근로 현황, 관련 법적·제도 내용 심층 분석을 위한 정책보고서, 관련 인터넷 사이트 내용 등 다양한 자료 검토
  - 네덜란드의 시간제 근로 현황과 제도 관련 종합적 비교·분석
  - 그 외 네덜란드 인접 주요국별(오스트리아, 독일, 덴마크 등) 시간제 근로 사례 요약 분석

### 2) 조사 및 위탁 계획

#### ■ 심층 면접조사

- (목적) 반일제(시간제 근로) 정규직 정책의 적용·도입을 위해 관련 제도와 직접적인 영

향을 받는 다양한 이해관계자(근로자, 기업, 노동조합, 정책 담당자, 전문가 등)의 인식, 생각, 의견, 경험과 도입 시의 기대와 우려 사항 등 현장의 목소리를 수렴하고 그 내용을 파악하고자 함

- 반일제(시간제 근로) 정규직 제도 설계의 현실적인 제약 사항, 제도운영 과정에서 발생할 수 있는 잠재적 문제점 등을 사전에 식별하고, 문제를 해결하기 위한 현실적이고 수용성 높은 정책 대안 모색
- (조사 대상) 시간제 근로 정규직 제도와 직·간접적으로 연관된 이해관계자를 대상으로 약 20여 명 내외 규모의 조사를 실시함
  - 공무원(인사담당자, 노조 관계자), 노동조합 관계자, 기업(인사담당자), 취업 준비 청년, 경력 단절 여성, 자녀 양육 근로자(워킹맘, 워킹대디), 비경제활동자, 관련 분야 전문가(노동법 등)
- (조사 방법) 선행연구를 토대로 비구조화된 면접질문지 구성하고, 전문가 검토와 재수정 등을 통해 반구조화된 면접질문지를 구성한 뒤, 면접질문지를 토대로 조사를 실시함
- (조사 내용) 시간제 근로 정규직 제도에 대한 인식, 생각, 의견 및 제도 도입의 긍정적 측면과 우려되는 부작용, 도입 과정에서 중요하게 고려해야 할 요소와 현실적 장벽, 제도의 도입·정착을 위해 필요한 지원과 과제, 기존 정규직 근로자와의 형평성 문제 등에 대한 견해, 해당 제도가 저출생 극복 미칠 긍정적 영향에 대한 인식 등을 조사함

### 3) 전문가 자문

- 관련 전문가로 행정학 교수, (공무원)노동조합 관계자, 국가 및 타 시도 연구기관 소속 연구자 등으로 구성하여 전북형 반일제 정규직 제도 및 도입 관련 내용 전반에 대한 전문가적인 의견을 수렴함
- 또한, 연구의 주요 쟁점 사항의 적절성 검토, 정책 제언 도출 등에 대한 자문 의견도 수렴함

---

### 3. 선행연구 검토 및 본 연구의 차별성

#### 가. 선행연구 검토

- 먼저, 네덜란드의 시간제 근로에 대한 면밀한 사례 분석을 통해 도출한 시사점들을 파악할 수 있는 관련 선행연구를 검토하였고, 특히 네덜란드 시간제 근로의 특성과 성과 및 한계점들을 살펴보고자 했음
- 다음으로 여성 경제활동참가율 혹은 고용률과 출생률간의 관계 경향(추이)과 더불어 여성의 경제활동참가율(고용률)과 출생률 간의 관계가 양의 관계가 가능하게 하기 위해서 노동시장의 어떠한 요인들이 중요하게 작용하고 있는지 등을 선행연구들을 통해 살펴보고자 함
- 마지막으로 공공부문(행정기관 등) 등에서의 시간제 근로(정규직화 등) 적용과 도입에 대한 관련 선행연구들을 살펴봄으로써 시범운영 현황과 활용 가능한 적합한 모델 및 충돌 지점, 필요한 법·제도적 기반, 인식 수준 등에 대해 살펴보고자 하였음

#### 1) 네덜란드의 시간제 근로(일자리) 사례에 대한 선행연구 검토

##### ■ OECD 주요국의 시간제 일자리 현황 및 시사점 (윤영귀, 2014)

- 본 연구는 OECD 주요국의 시간제 일자리 현황 분석을 통해 우리나라 시간제 일자리 도입을 위한 정책 방향에 대한 시사점을 도출하기 위해 수행되었음. 이를 위해 OECD 주요국(네덜란드, 스위스, 아일랜드, 호주, 영국 등)의 시간제 일자리 추이, 근로시간, 고용 등의 현황을 파악하였고, 시간제 일자리가 활성화되어 있는 네덜란드, 독일, 영국의 시간제 일자리 사례를 검토하여 우리나라 적용에 있어서의 시사점을 제안하였음
- 연구결과, 대부분의 OECD 국가들은 양질의 시간제 일자리 창출과 비자발적 시간제 근로를 줄이는 노력을 하고 있으며, 네덜란드 등 시간제 일자리가 활성화되어 있는 국가일수록 전일제 근로와 격차가 적은 것으로 나타남
- 이를 통해, 제도적 측면에서는 일·가정 양립 희망하는 기혼 여성의 자발적 시간제 확

산을 위한 2차 소득자 우대 세제, 양질의 보육시설 및 방과 후 학교 서비스 확충 등이 필요하고, 관행적 측면에서는 비자발적 근로가 전일제로 가는 징검다리로 기능할 수 있도록 정부와 사업주의 직업능력개발 강화와 전일제 우선채용 등의 관행 확산이 필요하며, 마지막으로 실질적인 근로시간 단축을 통해 장시간 근로 관행을 줄여 나가는 것이 양질의 시간제 일자리 확산될 수 있는 기반이 될 수 있다고 제안하였음

#### ■ 네덜란드식 일자리 창출 방식의 성과와 한계 (최희선, 2004)

- 본 연구는 협력적 노사관계와 유연 노동의 결합을 통해 일자리 창출과 경제성장을 이룬 네덜란드 모델의 일자리 창출 메커니즘에 대해 고찰하고자 수행되었음. 네덜란드 모델의 핵심적 특징이라 할 수 있는 유연노동과 근로자 보호의 결합, 이른바 유연안정화의 제고를 통한 일자리 창출 실태에 대한 분석에 초점을 두고 진행되었음. 네덜란드 경제성과 및 노동시장 성과의 시계열 분석과 국제비교 분석에 통해 네덜란드식 일자리 창출방식의 성과와 한계를 짚어보고, 이를 통해 향후 한국경제 정책 방향에 대한 시사점을 도출하고자 하였음
- 연구결과, 네덜란드의 일자리 창출은 비록 파트타임 노동 증가에 의해 견인된 것이지만, 이들은 비정규직 노동이 아니라, 정규직이었음. 현재 우리나라 여성의 경제활동참가율과 비중이 국제적으로 낮은 상태에 있음을 감안할 때, 우리나라도 정규직 파트타임 방식으로 여성의 경제활동 참가가 이루어질 수 있도록 제도적 여건을 정비하는 것이 필요하다고 주장함. 또한, 향후 일자리 창출 정책 수립 시, 중장기적 성장 잠재력을 강화하는 국가혁신체제의 한 부분으로서 추진되어야 하며, 일자리 창출에 필수적인 노동시장제도의 개혁과 함께 생산성 제고를 위한 기술혁신 및 인적자본양성을 위한 투자 확대 등의 노력이 병행되어질 필요가 있다고 제안하였음

#### ■ 시간제 근로의 “괜찮은 일자리(Decent Job)” 개념 적용 가능성과 결정요인 탐색 (이옥진, 2013)

- 본 연구는 국제노동기구(ILO)의 ‘괜찮은 일자리’ 개념이 일자리의 질적 수준을 나타내기에 적합하다는 관점에 출발하였음. 이에 우리나라의 시간제 근로도 이러한 개념이 적용될 수 있는지, 시간제 근로에서 과연 ‘괜찮은 일자리’를 결정하는 요인은 무엇인

---

지 탐색하고자 수행되었음. 이를 위해 한국복지패널 자료를 이용하여 시차효과모델로 시간제 근로에서의 괜찮은 일자리 결정요인을 분석하였음

- 연구결과, 우리나라 시간제 근로에 ILO의 '괜찮은 일자리' 개념이 적용 가능한 것으로 보았음. 또한, '괜찮은 일자리' 결정요인을 분석한 결과, 근로자의 일자리 특성인 서비스 산업이 가장 큰 영향력을 지닌 결정요인으로 나타남. 이에 시간제 근로 활성화 방안보다 일자리의 질적 수준 향상이 우선되어야 하며, 산업과 같은 거시환경요소에 대한 정책적 개입이 있어야 함을 제언하였음. 그리고 임금을 정당한 수준으로 끌어올리고, 근로계약기간이 존재하는 괜찮은 일자리로 개선해 가는 고용정책 전개가 우선되어야 한다고 주장하였음

■ 네덜란드 근로시간 유연화와 사회보장제에 대한 사례 연구 : 시간비례원칙을 중심으로 (이승윤, 남재욱, 2018)

- 본 연구는 일·가정 양립과 삶의 질 향상을 위해 논의되고 최근 한국 사회의 근로 시간 유연화 정책의 정착을 뒷받침할 사회보장제도의 적합성 검토에 대한 고려가 필요함. 기존 한국 사회보장제도는 전일제 정규직 근로자를 표준 모델로 설계되었기에, 시간제 근로 혹은 유연 근무제를 선택하는 근로자는 수급 자격이나 급여 수준에서 불이익을 받을 가능성이 큼. 이에 연구는 시간제 근로 비중이 세계에서 가장 높으면서도 자발적 선택권과 안정성을 동시에 확보한 네덜란드 사례 분석을 통해 한국형 유연안정성 모델 구축을 위한 구체적인 제도적 대안 모색을 목적으로 하고 있음
- 핵심적 정책 제언은 사회보장제도의 구성단위를 '일(Day)'이나 '소득' 중심에서 '시간(Hour)' 중심으로 전환해야 함. 네덜란드는 '시간비례원칙'을 통해 시간제 근로자가 주당 노동시간에 비례하여 전일제와 동등한 급여 및 복지 수급권을 갖도록 법적으로 보장하고 있음. 특히 실업의 정의를 단순히 '직장을 잃은 상태'가 아닌 '주당 5시간 이상의 근로시간 감소'로 규정하여, 전일제에서 시간제로 전환하며 발생하는 소득 손실을 실업보험이 보충해 준다는 점임. 이는 근로자가 생애 주기에 따라 자발적으로 근로시간을 줄이더라도 사회 안정망을 통해 기본적인 삶을 영위할 수 있게 하는 핵심 기제임

- 이에 한국 정부가 근로시간 단축 및 시간선택제 일자리 정책의 실효성을 거두기 위해서는, 단순 일자리 개수를 늘리는 차원을 넘어 사회보험 체계의 근본적인 재설계가 병행되어야 함. 구체적으로는 초단시간 근로자에 대한 고용보험 적용 제외 규정 폐지, 재취업 시 이전보다 낮은 근로 시간을 선택하더라도 그 차액을 지원하는 보충 급여 시스템 검토, 돌봄·교육훈련 기간을 근로 이력으로 폭넓게 인정하여 근로자의 시간 선택권이 경제적 불안정으로 이어지지 않도록 '안정성이 담보된 유연성'을 구축해야 함

#### ■ 노동시간의 유연성과 개선 방안 (배규식, 이상민, 권현지, 2011)

- 본 연구는 한국 노동시장의 고질적인 문제인 '장시간 노동 관행'을 타파하고, 변화하는 산업구조와 노동자의 라이프스타일에 대응하기 위한 노동시간 유연화의 제도적 틀을 마련하는 것을 목적으로 함. 2011년 한국은 OECD 국가 중 최고 수준의 근로시간을 기록했고, 이는 노동자의 건강권 침해는 물론 일·가정의 불균형을 초래하여 저출산과 여성의 노동시장 사회적 비용을 발생시키고 있음. 이에 기업의 생산성 향상을 위한 '운영의 유연성'과 노동자의 '시간 주권(시간 선택권)'을 동시에 충족할 수 있는 합리적인 유연 근로 시간 제도의 설계 방향을 제시함
- 핵심적인 정책 제언은 첫째, 근로 시간의 수량적 단축을 넘어 '질적 유연화'를 추진 필요. 이를 위해 업무량이 많을 때 초과 근로를 하고 한가할 때 휴가로 보상받는 '근로시간 저축계좌제'의 도입과 탄력적 근로 시간제의 단위 기간을 현실에 맞게 확대할 것
- 둘째, '양질의 시간제 일자리'를 확산시켜 노동시장 이중구조 완화. 단순히 비정규직 형태의 단시간 근로가 아닌, 전일제 정규직과 고용 안정성 및 복리후생에서 차별받지 않는 '시간제 정규직' 모델을 정착시켜야 하며, 이를 위해 시간비례원칙(pro rata temporis)을 엄격히 적용하는 법적 장치 필수적
- 셋째, 노동시간 유연화가 노동자의 불안정성으로 이어지지 않도록 사회보장제도의 전면적인 재설계의 병행 필요. 전일제 근로자 기준으로 설계된 기존의 고용보험 및 연금체계를 시간제 근로자도 근로시간에 비례하여 온전히 수급할 수 있도록 조정하고, 특히 육아나 자기 계발을 위해 스스로 근로 시간을 줄이는 경우에도 소득 일부를 보전해 주는 '안정망이 있는 유연성' 구축 필요

[표1-1] 네덜란드의 시간제 근로(일자리) 사례에 대한 선행연구 검토

연구제목	연구목적	연구방법	연구 결과 및 정책 제언
OECD 주요국의 시간제 일자리 현황 및 시사점 윤영귀 (2014)	<ul style="list-style-type: none"> <li>OECD 주요국의 시간제 일자리 현황분석을 통해 우리나라 시간제 일자리 관련 정책 방향 제안</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>통계분석 -OECD 주요국의 시간제 근로 현황 및 경제활동 특성</li> <li>OECD 주요국 사례 -네덜란드, 독일 영국</li> <li>시사점 도출</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(제도적) 일·가정 양립 희망하는 기혼 여성의 자발적 시간제 확산을 위한 2차 소득자 우대 세제, 양질의 보육시설 및 방과 후 학교 서비스 확충 필요</li> <li>(관행적) 네덜란드 사례와 같이 청년(학업/일), 기혼 여성(일/가정), 장년(점진적 은퇴) 등 생애주기별로 시간제를 자유롭게 활용할 수 있는 문화 정착 필요</li> <li>실질적 근로시간 단축을 통해 장시간 근로 관행을 줄여 나감으로써 양질의 시간제가 확산될 수 있는 기반 구축 필요</li> </ul>
네덜란드식 일자리 창출 방식의 성과와 한계 최희선 (2004)	<ul style="list-style-type: none"> <li>네덜란드의 경제 및 노동시장 성과의 시계열 분석과 국제비교를 통해 네덜란드식 일자리 창출방식의 성과와 한계를 규명하고, 향후 한국 경제 정책의 방향에 대한 시사점 도출</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>통계자료분석 -네덜란드 경제동향 분석(GDP/고용률/경제성장률 등) -일자리 현황</li> <li>네덜란드 경제정책 관련 동향 분석 -노사관계, 일자리 창출 정책 등 검토 -네덜란드식 일자리 창출방식 한계 도출</li> <li>우리나라 적용 시사점 도출</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>네덜란드의 일자리 창출은 주로 파트타임 노동 증가에 의한 것이지만, 이들은 비정규직 형태는 아님(정규직임)</li> <li>우리나라에서도 파트타임 방식으로 여성의 경제활동 참가가 이루어질 수 있도록 제도적 여건 정비 필요</li> <li>일자리 창출 정책 수립 시, 중장기적 성장 잠재력을 강화하는 국가혁신체제의 한 부분으로서 추진될 필요가 있음</li> <li>일자리 창출에 필수적인 노동시장제도의 개혁과 함께 생산성 제고를 위한 기술혁신 및 인적자본양성을 위한 투자 증대 등의 노력이 동시에 이루어질 필요가 있음</li> </ul>
시간제 근로의 ‘괜찮은 일자리 (Decent Job)’ 개념 적용 가능성과 결정요인 탐색 이옥진 (2013)	<ul style="list-style-type: none"> <li>우리나라 시간제 근로는 ILO의 ‘괜찮은 일자리’ 개념이 적용될 수 있는지, 그렇다면 ‘시간제 근로’에서의 ‘괜찮은 일자리’를 결정하는 요인은 무엇 인지 탐색하고자 함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>문헌연구 -‘괜찮은 일자리’, 시간제 근로에서 괜찮은 일자리 결정 요인 관련 연구 고찰</li> <li>통계분석(2차자료) -한국복지패널 6차/7차자료 결합 (가중치 적용)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>우리나라 시간제 근로에 ILO의 ‘괜찮은 일자리’ 개념이 적용 가능함</li> <li>시간제 근로자가 일자리의 질적 수준을 보장 받도록 지원책을 설계할 때에도 임금과 고용안정성 고려 필요</li> <li>시간제 근로자의 인적자본 개입보다는 시간제 근로의 노동환경 개선을 위한 정책 마련 필요</li> <li>임금을 정당한 수준으로 끌어올리고, 근로계약기간이 존재하는 괜찮은 일자리로 개선해 가는 고용정책 전개를 우선적 검토</li> </ul>
네덜란드 근로 시간 유연화와 사회보장제에 대한 사례 연구	<ul style="list-style-type: none"> <li>근로 시간 단축 및 유연화가 사회보장제도의 조정 없이 진행되고</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>사례 연구 -네덜란드 유연화정책 모델 형성 배경과 근로 시간 유연화 의미 고찰</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>전일제 중심에서 벗어나 ‘시간 단위’의 근본적인 재설계 필요</li> <li>실업 급여의 수급 요건 완화 뿐 아니라 근로 시간 단축분을 보충하는 급여 체계 도입 및</li> </ul>

연구제목	연구목적	연구방법	연구 결과 및 정책 제언
구: 시간비례 원칙을 중심으로 이승윤 남재욱(2018)	있음을 지적하고 '시간비례원칙'을 기반으로 유연 안정성을 구현한 네덜란드 사례를 분석하여 한국 사회보장제도 재설계를 위한 정책적 함의 도출	• 문헌연구, 통계분석 - 실업보험 돌봄휴가 적극적 노동시장 정책중심으로 사회보장제도 시간제 노동과 어떻게 정합성 형성하는지 파악	돌봄·교육과 시간제 근로가 경험할 수 있는 제도적 정합성 마련 제안
노동시간의 유연성과 개선 방안 배규식, 이상민, 권현지 (2011)	• 경직된 장시간 노동 체제를 개선하기 위해 노동시간 유연성 실태를 파악하고 노사 양측의 요구를 조화시킬 수 있는 유연근로시간제의 합리적 개선방안 모색	• 국내외 노동시간 유연화 관련 이론 및 선행연구 검토 • 통계청의 경제활동인구조사 및 고용노동부의 임금구조기본통계 등 공공데이터 분석 • 주요 선진국(네덜란드, 독일 등) 사례 비교 연구	• 한국은 수량적 유연성(해고/채용)은 높으나 기능적·시간적 유연성은 낮고, 장시간 노동 관행이 노동자의 삶의 질과 생산성을 저해하고 있음. 특히 여성의 경력 단절과 저출산 문제의 주요 원인으로 지목됨 • 근로시간 저축계좌제 도입, 탄력적·선택적 근로시간제의 단위 기간 확대, 시간제 정규직(단시간 상용직) 활성화, 이를 뒷받침할 차별금지 법제화와 사회보험 적용 확대 필요

## 2) 여성 고용정책(시간제 근로)과 저출생 간의 관계를 살펴본 선행연구 검토

### ■ 출생률 반등 성공 사례와 출생률에 영향을 미치는 요인분석 : OECD 국가를 대상으로 (최숙희, 2021)

- 본 연구는 출생률이 하락했던 경험을 가진 국가들 중에서 다시 반등한 사례분석을 통해 정책적 시사점을 도출하고, OECD 국가들의 회귀분석을 통해, 경제적 요인, 가치관 요인과 사회·직장 요인 등을 중심으로 출생률에 미치는 영향을 분석하고자 하였음
- 이를 위해, 출생률에 영향을 미치는 요인들에 대한 선행연구를 검토하고, 출생률이 하락했던 경험을 가진 국가들 중에서 다시 반등한 사례(프랑스/독일/일본/네덜란드/스웨덴)들을 분석하였고, 삶의 만족도와 성별 임금격차 등이 출생률에 미치는 영향을 실증분석하여 정책적 시사점을 제시하였음
- 연구결과, 프랑스는 특히 셋째 낳기와 직장과의 양육의 균형 유지에 중점을 두고 있었고, 독일은 남성의 육아휴직 참여 독려와 여성의 자녀출산 후 빠른 노동시장 복귀 독

려를 하였으며, 네덜란드는 시간제 고용 확대를 통한 일자리 나누기 방식 도입, 스웨덴은 부부가 함께 일하고 함께 자녀를 돌볼 수 있도록, 정부는 모(母)의 고용을 장려하고, 부(父)의 케어 책임에 대해 지원하고자 노력 등이 주된 특징으로 분석되었음. 끝으로 출생률에 미치는 영향요인은 남성고용률, 성별 임금격차, 삶의 만족도, 일·가정 균형 등으로 나타남

- 이를 바탕으로 남성육아휴직 참여 독려와 여성 고용률 제고를 통한 일·가정 균형 유지, 관측은 시간제 일자리 확대, 성평등 인식 개선, 삶의 만족도 제고 등을 제안하였음

### ■ 여성 고용정책 연구\_유럽 4개국의 현황과 특성 (김영아 외, 2021)

- 본 연구는 출생률과 여성고용률 모두 높은 프랑스, 독일, 네덜란드, 스웨덴의 여성고용정책을 생애주기별로 구분하여 현황과 특성을 파악하여 한국 여성고용정책 개선 방향을 모색하고자 하였음

- 이를 위해 4개 국가의 여성고용정책 방향성과 이에 대한 배경, 그리고 청년기, 출산 및 양육기, 중고령기 여성에 대한 정책지원 현황 분석하여 정책적 시사점을 제시함

- 연구 결과, 프랑스의 경우 여성이 자녀 양육 시기에 고용을 지속하거나 직접 아동 돌봄을 위해 고용을 중단하는 것에 대해 어떠한 불이익도 없는 중립적 태도를 취함으로써 어머니에게 '선택의 자유'를 제공하고 있음. 이는 일하는 여성이 자녀 출산 이후 전일제 고용을 이어갈지, 자녀를 돌볼지를 선택할 수 있도록 두 가지 방향에 대한 정책적 지원이 이루어질 필요가 있음. 독일은 가족돌봄단축근로법에 따라 주당 최대 15시간까지 근로시간을 줄일 수 있으며, 소득손실분의 절반을 연방사무소(BAFA)에서 보조함. 이에 자녀양육, 가족돌봄 등 근로시간 단축으로 인한 소득보전 방안이 필요함. 네덜란드의 경우 네덜란드에서는 출산휴가 및 육아휴직에서 근로자가 개별 상황에 맞춰 유연하게 휴직 시간을 사용할 수 있음. 이에 한국의 맞벌이 부모에게 보다 많은 소득지원과 시간제 일자리와 유연한 근로시간 확보가 필요하다고 주장하였음

### ■ 여성의 경제활동참가율이 출생률에 미치는 영향 : OECD 국가를 대상으로 (홍성희, 2021)

- 본 연구는 여성의 경제활동참가율과 가족정책변수, 양성평등가치변수가 출생률에 미치

는 영향을 규명하고자 수행되었음. 이를 위해 OECD 회원국의 출생률 자료와 UNDP 자료, World Value Survey 자료를 시계열로 결합한 패널데이터를 분석하였음

- 연구결과, 여성의 경제활동참가로 인해 출생률이 감소되는 현상이 나타나지 않았고, 가족정책변수인 부성 출산휴가기간이 출생률에 정적 영향을, 모성 출산휴가기간이 부적 영향을 미치는 상반된 효과를 보였으며, 양성평등가치변수인 성불평등지수가 높은 국가에서 출생률이 높고, 또한 성평등 가치 수준이 높은 국가일수록 출생률이 낮게 나타남
- 이를 통해 여성의 경제활동이 저출산의 원인이 아니며, 경제활동참여와 출생률이 동시에 상승할 수 있고, 또한 남녀의 출산휴가와 같은 정책적 지원과 성평등 가치가 출생률을 조절할 수 있기 때문에 출생률은 가족의 시간, 소득 등 자원에 대한 배분과 관리, 자녀양육분담의 차원에서 이루어지는 의사결정이나 이를 지원하는 가족정책과 성평등 가치가 통용되는 사회적 기반 위에서 제고될 수 있다고 주장함

#### ■ 저출생 시대의 여성 노동시장 특징 및 정책과제 (정성미 외, 2024)

- 독일에서 시행된 다양한 여성 고용 정책 중 여성의 노동 시장 참여와 출생률 증가에 영향을 미친 여러 정책을 분석하고, 육아휴직 및 유연 근로시간 제도가 얼마나 널리 활용되고 있는지를 조사하여 우리나라에 적용 가능한 정책적 시사점을 도출하고자 수행되었음
  - 이를 위해 여성노동시장의 주요 특징을 살펴보고 여성 취업자 증가가 어디서 나타나는지 살펴보았음. 그리고 독일과 한국 노동시장을 비교하여 독일 여성 고용률 증가에 영향을 미친 주요한 요인을 도출하여 정책적 시사점을 도출하고자 하였음. 또한, 일·생활균형제도의 현황을 살펴보고 관련 정책과제를 제안하고자 하였음
- 연구 결과, 첫째, 생산인구 감소에 따라 여성인력의 활성화가 요구되지만, 우선 일·생활균형 관점의 확립이 중요함. 이를 위해 20~30대부터 여성의 경력단절을 예방하기 위한 노력이 지속될 필요가 있음. 둘째, 독일의 사례에서와 같이 정규직과 시간당 임금 차이가 없는 정규시간제의 보편적 활용이 중요함. 셋째, 다양한 유연근로조건을 선택할 수 있고, 보편적으로 활용하면서 근속이 유지될 수 있는 일자리 마련이 여성의 경력단절을 예방하는데 핵심 역할로 작용할 것으로 예측됨

[표1-2] 여성 고용정책(시간제 근로)과 저출생 간 관계를 살펴본 선행연구 검토

연구제목	연구목적	연구방법	연구결과 및 정책제언
출생률 반등 성공 사례와 출생률에 영향을 미치는 요인 분석  최숙희 (2021)	<ul style="list-style-type: none"> <li>출생률이 하락 후, 다시 반등한 국가의 사례분석을 통해 정책적 시사점을 도출하고, 경제적 요인, 가치관 요인과 사회·직장 요인 등을 중심으로 출생률에 미치는 영향을 분석하고자 하였음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>선행연구 검토 -출생률에 영향을 미치는 요인 검토</li> <li>사례분석 -OECD 국가 사례 검토</li> <li>통계분석 -출생률 반등에 미치는 영향요인 분석</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>남성육아휴직 참여 독려와 여성 고용률 제고를 통한 일·가정 균형 유지</li> <li>관찰은 시간제 일자리 확대</li> <li>성평등 인식 개선</li> <li>삶의 만족도 제고</li> </ul>
여성고용정책 연구_유럽 4개국의 현황과 특성  김영아 외(2021)	<ul style="list-style-type: none"> <li>출생률과 여성고용률 모두 높은 프랑스, 독일, 네덜란드, 스웨덴의 여성 고용정책을 생애주기별로 현황과 특성을 파악하여 한국 여성고용정책 개선 방향을 모색하고자 하였음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>유럽 4개국의 여성고용 정책 분석 -프랑스/독일/네덜란드/스웨덴</li> <li>여성고용 현황, 여성의 근로여건 개선책, 청년 여성 고용정책, 기혼여성 고용정책, 중고령 여성 고용정책 분석</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>일하는 여성이 자녀 출산 이후 전일제 고용을 이어갈지, 자녀를 돌볼지를 선택할 수 있도록 두 가지 방향에 대한 정책적 지원이 이루어질 필요가 있음</li> <li>자녀양육, 가족돌봄 등 근로시간 단축으로 인한 소득보전 필요</li> <li>맞벌이 부모에게 보다 많은 소득지원과 시간제 일자리와 유연한 근로시간 확보</li> <li>여성정책의 영역을 좀 더 양성평등의 관점에서 포괄적으로 재정의 필요</li> </ul>
여성의 경제활동참여율이 출생률에 미치는 영향  홍성희 (2021)	<ul style="list-style-type: none"> <li>여성의 경제활동참여율과 가족정책, 양성평등가치 변수가 출생률에 미치는 영향을 규명하고자 하였음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>선행연구 검토 -출생률에 대한 이론적 접근과 관련 변수파악 (경제학적/정책적/양성평등가치 접근)</li> <li>통계분석 -출생률 반등에 미치는 영향요인 분석</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>여성의 경제활동참여가 저출생의 원인이 아니며, 경제활동참여와 출생률이 동시에 상승할 수 있음을 확인</li> <li>가족정책으로는 유급 모성 출산휴가기간과 유급 부성 출산휴가기간이 모두 출생률에 영향을 미치는 중요한 변수로 작용함</li> <li>남녀의 출산휴가와 같은 정책적 지원, 성평등 가치가 출생률을 조절할 수 있는 요인</li> </ul>
저출생 시대의 여성노동시장 특징 및 정책과제  정성미 외 (2024)	<ul style="list-style-type: none"> <li>독일은 여성 고용률과 출생률이 동반 상승한 국가로 주목받고 있음. 이에 이를 가능하게 한 원인을 검토하여 우리나라에 적용할 수 있는 시사점을 살펴보고자함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>통계 원자료 분석 및 실증분석 -사업체패널조사, 지역별 고용조사, 경제활동인구 조사, 일·가정양립실태 조사 등</li> <li>해외사례 분석 -독일의 사회경제패널, ILO 및 OECD 자료 분석</li> <li>전문가 자문회의</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>독일 여성의 정규 시간제는 전일제와 시간당 임금차이가 거의 없고, 정규 시간제는 희망 근로시간과의 차이도 거의 없음. 또한, 출산 직후 육아휴직 사용으로 비취업 전환 감소했고, 휴직 후 정규시간제로 전환하는 확률 증가</li> <li>여성인력의 활성화를 위해 일·생활균형 관점 중요, 경력단절 예방하기 위한 노력 필요</li> <li>정규직과 임금 차이가 없는 정규시간제의 보편적 활용이 중요함</li> <li>다양한 유연 근로조건이 선택 가능해야하고, 근속이 유지되어야함</li> </ul>

### 3) 시간제 근로(네덜란드식 시간제 근로) 도입·적용 관련 선행연구 검토

#### ■ 행정기관의 시간제 근무 시범운영 실태조사 및 적합 모델 발굴 연구 (양인숙 외, 2010)

- 본 연구는 행정기관 시간제근무 시범운영기관에 대한 실태조사를 실시하여 이를 토대로 제도의 활성화를 위한 개선 방안을 마련하고 기관유형별 운영모델을 도출 및 활성화 방안을 모색하고자 수행되었음
  - 이를 위해, 주요 선진국(영국/미국/호주/네덜란드)의 시간제근무제도 사례를 분석하였고, 시간제근무 시범운영을 실시한 기관을 대상으로 설문조사 및 면접조사를 실시함
- 연구결과, 시간제근무제를 시범 운영한 기관에서는 시간제근무에 대해 매우 긍정적으로 나타났고, 여성, 연령과 직급이 낮을수록, 계약직에서 시간제근무 활용 의향이 높게 나타남. 주요 선진국의 시간제근무 활성화 사례에서 보면, 가장 기본적으로 시간제 근로자와 정규직 직원과의 처우가 동일한 권리를 보장하고 있고, 다양한 유연근로제도를 도입하고 있는 것은 적용가능한 시사점으로 도출하였음
- 행정기관 시간제근무 운영모델로서 지자체 운영모델의 경우 독립적이며, 책임소재가 분명한 업무부터 시작하여 전문직으로 확대, 전 부서로 확대 등 3단계 모델을 제시하였고, 중앙부처의 경우 독립적 업무에 먼저 적용한 다음 전 부서로 확대하는 2단계 모델을 제시함. 행정기관의 시간제근무제도 확산 방안으로는 시간제근무 운영지침 매뉴얼의 개발 및 보급, 운영 관련 컨설팅 실시, 우수기관 포상 등을 유인책이 필요하며, 인사상 불이익 방지 방안 마련과 대체인력뱅크 구축이 필요하다고 제안하였음

#### ■ 시간선택제 일반직 공무원 제도의 도입에 관한 연구 (김기형 · 진종순, 2013)

- 본 연구는 시간선택제 일반직 공무원 제도와 관련하여 향후 문제가 될 수 있는 쟁점들을 파악하고, 그에 따른 해결방안 및 발전방안을 제시하고자 수행됨. 시간선택제 일반직 공무원 제도를 비롯한 시간선택제 공무원 제도의 쟁점 및 개선방안을 탐색하였음
  - 이를 위해 시간제 근무의 확대 추세 및 확대 요인을 살펴본 후, 우리나라에서 시간제 근무 공무원 제도가 도입된 배경 및 선행연구를 검토함. 다음으로 우리나라의 시간제 근무 공무원 제도의 현황 및 문제점을 파악한 후, 선진국(영국, 미국)의 공공부문 시간제 근무제도의 현황을 살펴보고 시사점을 도출함

- 연구결과, 시간선택제 일반직 공무원 제도 도입의 기본원칙과 정원, 채용, 임용, 보수, 교육훈련, 복무관리, 사기 등 인사관리 전반에 대한 쟁점과 개선방안을 제시하였음. 우선, 정원의 경우 전체 정원에 시간선택제까지 포함하며, 업무는 단순 업무부터 시작해 전 부서로 순차적 확대가 필요함. 채용은 시험절차나 과정은 동일하게 적용하되, 공채와 특채를 구분할 필요가 있음. 보수의 경우 성과급을 포함하여 전일제와 차별 없이 하되 근무시간에 비례하며, 최소기준을 보장할 필요가 있음. 복무관리는 영리목적 을 제외하고는 겸직을 폭넓게 허용하는 것이 시간제 근로의 목적에 부합함. 마지막으로 사기관리 측면에서는 전일제로의 전환의 경우 장기적으로 신중하게 검토할 필요가 있다고 제언함

[표1-3] 시간제 근로(네덜란드식·정규직·질적 향상된) 도입 관련 선행연구 검토

연구제목	연구목적	연구방법	연구결과 및 정책제언
<p>행정기관의 시간제 근무 시범운영 실태조사 및 적합모델 발굴 연구</p> <p>양인숙 외 (2010)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 행정기관 시간제근무 시범운영 실태에 대한 실태조사를 실시하여 이를 토대로 제도의 활성화를 위한 개선 방안을 마련하고, 기관유형별 운영 모델을 도출하고자 하였음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 정책현황 분석 -시간제근무제도의 도입 배경 및 활용 현황 파악</li> <li>• 주요 선진국 시간제근무 제도 현황 검토 -영국, 미국, 호주, 네덜란드 등</li> <li>• 시간제근무 시범운영 실태조사 -(설문조사) 운영기관 공무원 1,040명 -(면접조사) 운영기관 인사담당자, 부서장 등</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 행정기관에 시간제근무 필요성에 대해, '필요하다'는 응답이 매우 높고, 여성, 연령/직급이 낮을수록, 계약직에서 시간제 근무의향 높음</li> <li>• 시간제근무 운영모델 -지자체 운영모델: 독립적·책임소재가 분명한 업무, 전문분야로 확대, 전 부서로 확대 -중앙부처 운영모델: 독립적 업무, 전 부서 확대 등 2단계 모델</li> <li>• 행정기관 시간제근무제도 확산 방안 -시간제근무 운영지침 매뉴얼 보급 필요 -시간제근무 운영 컨설팅 사업 실시 -기관평가시 시간제근무배점강화 및 우수관포상 실시 -인사상 불이익 방지 방안 수립 -시간제근무 대체인력뱅크 구축 및 활용</li> </ul>
<p>시간선택제 일반직 공무원 제도의 도입에 관한 연구</p> <p>김기형·진종순 (2013)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 시간선택제 일반직 공무원 제도와 관련하여 향후 문제가 될 수 있는 쟁점들을 파악하고, 해결방안 및 발전방안을 제시하고자 하였음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 선행연구 및 정책동향 검토</li> <li>• 통계현황 검토 -시간제공무원 관련 현황 파악</li> <li>• 국외사례 분석 -공공부문 시간제근무 제도 현황 분석</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (정원) 정원 산정에 포함, 단순관리 업무부터 순차적 확대 필요</li> <li>• (채용) 시험절차 동일 적용하되, 공채와 특채 구분 필요</li> <li>• (보수) 전일제 기준으로 보수와 성과급을 근무 시간에 비례해 적용, 전일제의 70% 수준은 보장 필요</li> <li>• (복무관리) 영리목적 외 폭넓게 겸직 허용, 단체교섭·행동 인정, 근무시간 비례 휴가 적용</li> <li>• (사기관리) 향후 전일제 전환 가능성 심도 있게 검토 필요, 조직 내 차별 문화 대비</li> </ul>

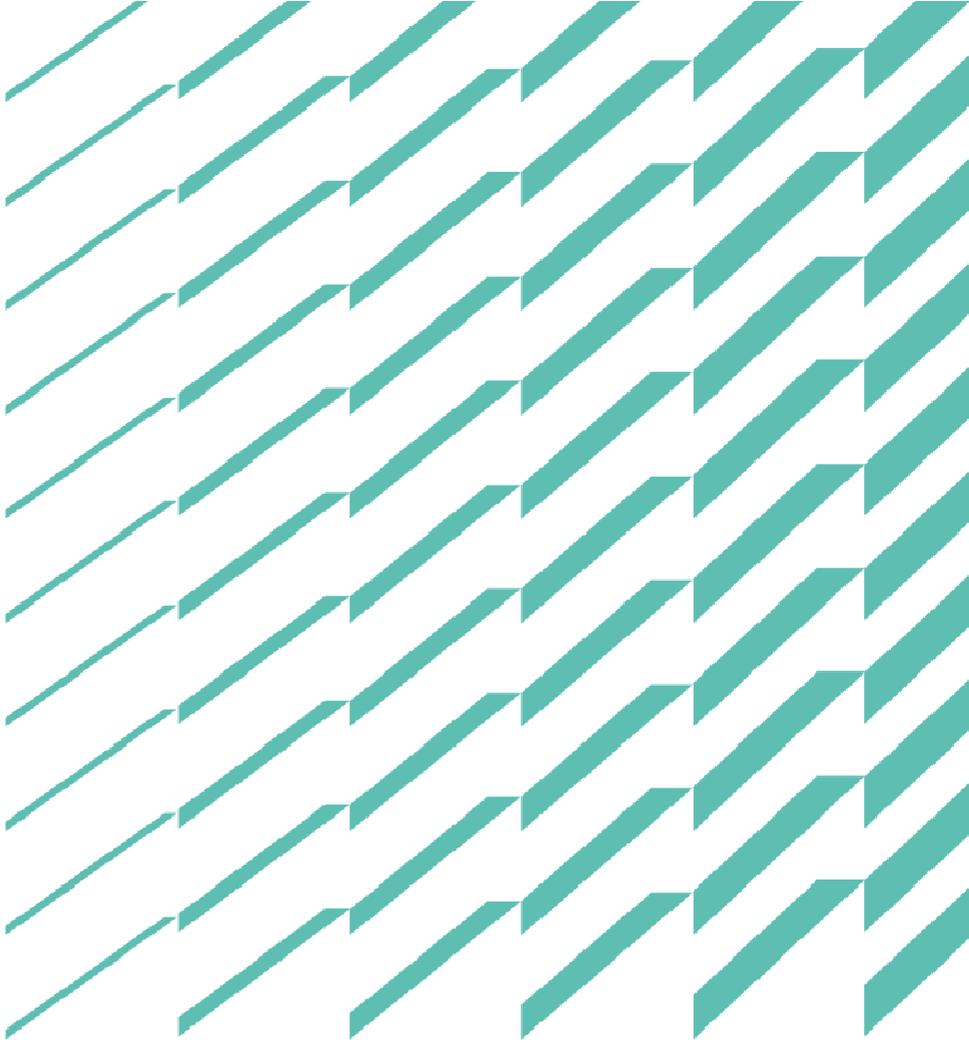
## 나. 선행연구와의 차별성 및 본 연구의 제한점

### ■ 선행연구와의 차별성

- 본 연구는 기존 선행연구들과 다음과 같은 주요한 차이점을 보이고 있음
- (지역 맞춤형 적용) 기존 선행연구들은 주로 국가 단위(OECD, 네덜란드, 독일, 프랑스 등)에서의 시간제 근로 현황·성과·한계에 초점을 두었음. 반면, 본 연구는 전북지역의 저출생·고용 구조를 구체적으로 분석하고, 전북형 반일제 정규직 도입의 필요성과 정책 기본 방향을 도출하려는 점에서 차별화됨. 즉 해외사례를 그대로 설명하는 수준을 넘어서 지역 인구·노동시장 여건, 정책 수요와 인식 조사를 반영한 실증적 연구라 할 수 있음
- (심층 실증분석 실시) 기존 선행연구들은 출생률과 여성 고용(시간제 근로 등) 간의 관계를 주로 횡단적 통계 현황 분석이나 정책 동향 검토에 머물렀다면, 본 연구는 동태 패널데이터를 활용하여 출생률과 여성 고용(시간제 근로 등) 간의 인과관계 변화를 실증적으로 검증하려는 분석 계획(안)을 제시하고자 함. 이는 기존의 단순 상관관계 분석보다 시계열적 시간적 변화(추이)와 정책적 개입 효과를 정밀하게 파악할 수 있다는 차별성이 있다고 볼 수 있음
- (해당 제도에 관련 이해관계자 대상 인식 및 정책 수요 조사 실시) 기존 선행연구에서는 주로 제도 도입 필요성과 성과·한계 등을 거시적 차원에서 주로 다루었다면, 본 연구는 근로자·기업·노동조합·공무원·전문가 등 다양한 이해관계자를 대상으로 심층 면접을 수행함. 이는 전북지역에 반일제(시간제 근로) 정규직 적용 및 도입 과정에서 나타날 것으로 예상되는 긍정적·부정적 효과, 우려 사항, 형평성 문제 등을 실제 현장의 목소리 수렴하여 반영하려는 점이 차별화된다고 볼 수 있음

## ■ 본 연구의 제한점

- 한편, 본 연구는 여러 측면에서 다음과 같은 한계점을 가질 수 있음
- (연구 수행 기간과 범위의 한계) 연구 기간이 6개월(2025. 08 ~ 2026. 02)로 다소 짧아, 전북형 정책 설계까지 모두 수행하기에는 제약이 있음. 따라서 장기적 효과 검증이나 실제 도입 과정과 도입 이후 나타나는 성과평가까지 포괄하기에는 어려움이 있음
- (지역 일반화의 한계) 전북지역만의 특수성을 반영한 연구이므로, 타 지역 적용 가능성은 상대적으로 제한적이라 할 수 있음. 즉, 전국 차원의 법·제도 개선 논의에 비해 범위가 협소할 수 있다는 한계를 지니고 있음
- (이해관계자 표본의 대표성 문제와 결과의 일반화 문제) 심층면접조사는 약 20여명 규모로 계획되어 있으나, 전북 전체 노동시장과 다양한 업종·연령·성별 집단을 대표하기에는 부족할 수 있음. 특히, 민간기업(중소기업·비정규직 등)의 현실이 충분히 반영되지 못할 가능성 있음
- (네덜란드 및 몇몇 주요 선진국 등 해외사례에 대한 의존성이 상대적으로 큼) 본 연구는 네덜란드와 더불어 몇몇 주요 선진국 사례 분석 내용에 많은 비중을 두고 있어서 전북 상황과 맥락에 맞는 독창적 모델 개발보다는 벤치마킹 성격이 보다 강하다고 볼 수 있음. 따라서 시간제 근로 정규직 제도 적용 및 도입 과정에서 발생할 수 있는 문화적·제도적 차이가 충분히 검토되지 못할 위험도 있을 것임
- (정책 효과 검증의 한계) 본 연구는 해당 정책(제도)에 대한 기본 방향 제시, 즉 주로 정책 제언 수준에 그칠 가능성이 크며, 실제 제도 도입 시의 재정 부담, 조직 내 갈등, 근무 공백 문제 등 현실적 장애 요인에 대한 실증적 해결책은 미흡할 수 있음



## 제 2 장

### 네덜란드 사례 분석

1. 네덜란드 시간제 근로 사례 분석
2. 사례 비교·분석 및 전북 적용 시사점 도출





## 제2장 네덜란드 사례 분석

### 1. 네덜란드 시간제 근로 사례 분석

#### 가. 네덜란드 시간제 근로의 역사적 배경 및 법·제도 변화

##### ■ 네덜란드 시간제 근로 출현의 역사적 배경

- 네덜란드의 시간제 근로는 정부 정책의 결과라기보다 1980년대 기혼 여성들의 뒤늦은 노동시장 참여에 따른 자연스러운 결과라 볼 수 있음
- 당시 자녀 출산 후 육아 시설 부족으로 인해 전일제 근로가 불가능했던 기혼 여성들은 전일제 일자리 대신 일과 육아가 양립 가능한 시간제 일자리를 선호함
- (1982년의 바세나르 협약) 1980년대 초, 네덜란드는 심각한 경제 위기와 높은 실업률에 직면함. 이를 해결하기 위해 1982년 노사정(노동조합, 사용자 단체, 정부)은 네덜란드 경제 위기 극복을 위해 임금 동결, 노동시간 단축 등에 합의한 '바세나르 협약'을 체결함. 동 협약에는 시간제 근로가 일자리 나누기의 주요 방안으로 제시되어 있음
  - (임금 인상 억제) 노동조합은 임금 인상을 억제하는 대신, 기업은 일자리 보장과 노동시간 단축을 약속함
  - (일자리 나누기) 노동시간을 단축하여 더 많은 사람들에게 일자리를 제공하는 '일자리 나누기' 정책이 본격적으로 추진됨
  - (고용의 유연성) 이 협약을 계기로 기업은 임시직이나 파견 근로자 등 유연한 고용 형태를 활용할 수 있게 되었으며, 이는 시간제 근로 고용 확산의 제도적 기반이 됨
- (여성의 노동시장 참여 증가) 1980년대는 네덜란드에서 기혼 여성들의 노동시장 참여가 급격히 늘어난 시기였음. 그러나 당시 사회는 여전히 보육시설이 턱없이 부족했고, 전통적인 가족 역할이 강했기 때문에, 많은 여성들은 전일제 근로로 일하기 어려운 환경에 놓여 있었음. 이에 여성들은 일과 육아를 병행할 수 있는 유연한 근무가 가능한 시간제 근로를 선호했고, 이는 자연스럽게 시간제 근로에 대한 수요 증가로 이어졌음

- (법과 제도의 변화) '바세나르 협약'과 여성들의 요구에 힘입어, 네덜란드 정부는 시간제 근로자들을 위한 법적 보호 장치를 마련하기 시작함. 1990년대와 2000년대에 걸쳐 여러 법률이 제정됨
  - (노동시간에 따른 차별금지법, 1996) 시간제 근로자가 전일제 근로자와 임금, 보너스, 휴가 등에서 동등한 대우를 받도록 법적으로 명시
  - (노동시간 조정법, 2000) 모든 근로자가 고용주에게 근무시간을 줄이거나 늘릴 것을 요청할 수 있는 권리를 부여함. 이 법은 일과 삶의 균형(Work-Life Balance)을 중시하는 사회적 분위기를 반영한 것으로, 근로자 개인의 필요에 맞춰 노동시간을 조절할 수 있게 되면서 시간제 근로가 더욱 활성화됨
- 이러한 역사적 배경들이 복합적으로 작용하여 네덜란드는 현재 OECD 국가 중 가장 높은 시간제 근로 비율을 가진 국가가 됨. 이는 경제적 효율성과 사회적 평등을 동시에 추구하는 '네덜란드 모델'의 핵심 요소로 자리 잡음

#### ■ 네덜란드 시간제 근로 관련 법과 제도의 변화

- 네덜란드 정부는 1980년대부터 시간제 근로 활성화와 이에 종사하는 근로자 보호를 위해 일련의 고용 노동 법제를 개정하고, 시간제 근로 관련 법률을 제정함
- (1980년대 : 시간제 근로의 확산과 비공식적인 성장) 1980년대 초반, 여성의 노동시장 참여 증가와 함께 시간제 근로가 급속히 확산되었으나, 당시에는 시간제 근로에 대한 구체적인 법적 보호장치는 미비했음. 주로 개별 계약과 기업의 내부 규정에 의존함. 이 시기의 시간제 근로는 주로 서비스업, 소매업 등 특정 분야에 집중되었으며, 전일제 근로자에 비해 낮은 임금과 불안정한 고용 상태를 감수해야 했음
- (1990년대 : 법적 보호의 시작) '근로시간법(Arbeidstijdenwet)' 개정을 통해 1일 근무시간은 최대 12시간, 주당 근무시간은 60시간으로 상한선을 규정함. 또한, 평균 기준으로는 16주 동안 주 48시간, 4주 동안 주 55시간을 초과할 수 있도록 제한하여 장시간 노동과 과도한 노동을 억제하고, 단시간·시간제 근로 확대를 제도적으로 뒷받침함
- 1996년에 제정된 '노동시간에 따른 차별금지법(Wet Verbod op Onderscheid Arbeidsduur)'은 전일제와 시간제 근로 간 차별을 금지하고, 근로자의 권익을 보호하는

법으로, '동등 대우' 원칙에 기반하고 있음. 이 법은 시간제 근로자에게도 전일제 근로자와 마찬가지로 임금, 휴가, 보너스 등을 근로에 비례하여 동등하게 보장하도록 명시하고 있음. 이로 인해 시간제 근로가 정규직의 한 유형이라는 제도적 전환점을 맞이함

- 시간제 근로를 이유로 불리한 대우를 명확히 금지하고, 동일 가치 노동에 대해 임금, 휴가, 보너스, 연금 등 전일제 근로자와 동등한 대우를 법적으로 보장

- 이는 네덜란드가 '시간제 근로 정규직'이라는 독특한 제도 모델을 확립하게 된 핵심 기반이 됨

- (2000년대 : 근로시간 조정권 보장) 2000년에 도입된 '근로시간조정법(Wet Aanpassing Arbeidsduur)'은 근로자가 현재 일자리에서 근로 시간의 단축 또는 연장을 요청할 수 있는 법적 권리를 부여한 제도임. 사용자는 특별한 경영상 어려움이 없는 한 이러한 요청을 수용할 의무를 부여함. 이를 통해 근로자가 생애주기(육아, 학업, 은퇴 등)에 맞추어 근무 형태를 조정할 수 있는 권리가 제도적으로 확립됨

- '근로 시간 조정법'에 따르면, 근로자가 10인 미만인 소규모 사업장을 제외하고, 1년 이상 근무한 근로자들은 근로 시간 조정을 요구할 권리가 있고, 근로 시간 조정 요청은 2년에 한 번씩 할 수 있음

- (2010년대 : 유연근무권 확대와 고용 안정성 강화) 2015년 도입된 '유연근무청구권법(Wet flexibel werken)'은 기존의 근로 시간 조정권을 보다 확대하여 근로자가 근무 장소(재택, 사무실 등)와 근무 형태(스케줄) 변경까지 청구할 수 있는 제도임. 상시 10인 이상 사업장의 근로자는 입사 6개월 이후부터 연 1회 신청이 가능함. 이는 디지털화 및 원격 근무 확산을 촉진하는 계기가 되었으며, 근무 자율성 강화에 크게 기여함

- 2019년에 도입된 '균형 잡힌 노동시장법(Wet Arbeidsmarkt in Balans, WAB)'은 제로시간 계약(0-hour contract), 미니-맥스(min-max) 계약 등 남용적 호출근로를 규율하고, 사용자가 최소 근로 시간을 명시하도록 의무화함. 또한, 호출근로 시 사전 통보 의무를 강화하여 단기 계약의 남용을 줄이고 정규직 고용 전환을 촉진하는 데 기여함

- (2020년대 : 돌봄·휴가 확대와 최저임금 개편) '일·돌봄법(WAZO, Wet arbeid en zorg)'의 개정·확대를 통해 출산휴가, 부모휴가, 가족돌봄휴가 등이 시간제 근로자에게도 동등 적용됨. 특히, 아버지 육아휴가가 확대되고 부모의 공동 육아 참여가 제도적으로 보장받게 됨

- 2024년에는 ‘시간당 최저임금제도’를 도입하여, 기존의 월·주 단위 최저임금 산정 방식을 시간 단위 최저임금으로 전환하고, 시간제 근로자가 불리하지 않도록 법적·제도적 보장을 강화함
- 네덜란드의 시간제 근로 관련 법적·제도적 동향을 살펴보면, ‘시간제 근로의 차별 해소 → 시간제 근로자 권리 보장 → 유연근무 확대 → 고용 안정성과 생활 보장 강화’라는 발전 과정을 보여주고 있으며, 시간제 근로를 전일제와 동등한 정규직의 한 유형으로 제도화해 왔음
- 또한, 네덜란드의 시간제 근로는 임금·휴가·연금의 비례 보장, 근무 스케줄의 예측 가능성, 제로시간·과도한 호출 계약 억제, 유연근무권, 시간당 최저임금 등과 같은 최소 보장 장치를 통해 근로의 질적 수준을 법률과 제도로 담보하고 있다는 특징이 있음. 아울러 높은 고용률에도 불구하고, 시간제 근로 비중이 높아 총근로시간은 낮은 편이며, 이에 따라 기존 취업자의 ‘근로 시간 확대(urenuutbreiding)’와 함께 돌봄·세제·보육비 인센티브 설계가 핵심 정책 과제로 제시되고 있음

## 나. 네덜란드 시간제 근로의 개념과 특성

### ■ 네덜란드 시간제 근로의 개념

- OECD는 30시간 미만, EU-LFS(EU Labour Force Survey, 유로스타트)는 통상 근로 시간을 기준으로 시간제 근로를 산출하는 것과 달리, 네덜란드(통계청, CBS)는 15~74세 전체 취업자를 대상으로 주당 35시간 또는 36시간 미만의 유급 노동 지표를 사용하고 있음
- 네덜란드의 시간제 근로는 유연한 근무시간과 일자리 나누기를 특징으로 하며, 1980년대 경제위기 극복을 위한 바세나르 협약을 통해 활성화됨. 사회 전반의 시간제 근로 확산은 기업의 인력 활용 유연성 확보와 동시에 근로자의 근무시간 선택권 보장을 통한 개인의 일·가정 양립을 가능하게 함

## ■ 네덜란드 시간제 근로의 특성

- (시간제 근로의 높은 비율과 자발성) 네덜란드는 OECD 회원국 중 가장 높은 시간제 근로자 비율을 가진 국가 중 하나로, 근로자 대부분이 자발적으로 시간선택제 근로를 택하고 있음
- (일자리 나누기) 시간제 근로를 통해 기업이 필요한 만큼의 인력을 확보할 수 있어 고용 창출 효과가 높고, 일자리를 나누는 중요한 방법으로 활용되고 있음
- (근로자의 선택권 보장) 시간제 근로는 근로자들이 자신의 상황에 맞춰 근무시간을 선택할 수 있게 하여 일과 가정의 균형을 이루는 데 기여하고 있음
- (정규직 시간제) 한국과 달리 네덜란드의 시간제 근로자는 대부분 비정규직이 아닌 정규직으로 분류되어 고용 안정성이 보장되고 있음
- (사회보장과의 연계) 사회보장제도와 유연한 근로 시간이 유기적으로 결합되어 근로자의 시간 선택권과 근로 안정성을 동시에 확보하는 네덜란드 모델을 형성하고 있음

## ■ 네덜란드 시간제 근로의 통계적 현황

- (전체 고용률) 2024년 기준 약 941만 명(15~64세)\*이 노동시장에 참여하고 있음. 고용률은 82.3%로, 유럽연합 27개국(이하 EU27) 평균보다 11.5%p 높은 수준이며, 2020년 대비 3.0%p 상승하는 등 2020년 이후 소폭의 증가세를 보이고 있음

\* 전술한 바와 같이 네덜란드는 15~74세 취업자를 대상으로 하지만, 다른 국가와의 비교·분석을 위해 15~64세로 한정하여 측정한 고용률을 활용함

- 2024년 여성 고용률은 78.9%, 남성 고용률은 85.7%로, EU27 평균보다 각각 12.7%p, 10.4%p 높음
- 특히 청년층(15~29세)의 경우, 여성 고용률 79.3%, 남성 고용률 80.3%로, 모두 EU27 평균을 크게 상회함

[표 2-1] 네덜란드 연도별 고용률 현황

구분		2020	2021	2022	2023	2024
총계	네덜란드	79.3	80.1	81.8	82.4	82.3
	EU27	67.1	68.3	69.8	70.4	70.8
남성 (15~64세)	네덜란드	82.8	83.6	85.4	86.0	85.7
	EU27	72.1	73.3	74.7	75.1	75.3
여성 (15~64세)	네덜란드	75.7	76.6	78.1	78.9	78.9
	EU27	62.0	63.4	64.9	65.7	66.2
청년 남성 (15~29세)	네덜란드	70.9	76.0	79.8	80.7	80.3
	EU27	48.7	50.1	52.0	52.4	52.1
청년 여성 (15~29세)	네덜란드	72.2	78.0	78.9	79.1	79.3
	EU27	42.8	44.4	46.2	46.7	46.7

자료 : Eurostat([https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi\\_emp\\_a/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a/default/table?lang=en)), 저자 재구성

- (시간제 근로 현황) 2024년 기준, 전체 고용 대비 네덜란드의 시간제 근로 비율은 약 44%(15~74세 노동자)로, EU27 중 가장 높은 수준을 보이고 있음. 2025년 1분기 기준으로 네덜란드 시간제 근로자 수는 394만 7천4백여 명으로 나타남
  - 15~64세 연령대의 시간제 근로 비율도 42.2%(약 356만 2700명)로, EU27 평균(17.7%)에 비해 현저히 높은 수준임
  - 특히 2020년 이후 시간제 근로 비율이 큰 변동 없이 유지되고 있는데, 이는 네덜란드에서 시간제 근로가 단순한 부차적 고용 형태가 아니라 주요한 고용 형태로 구조화·고착화 되어 있음을 시사함
- (시간제 근로의 대표 집단) 시간제 근로(15~74세) 비율을 성별로 살펴보면, 여성의 시간제 근로 비율은 약 65%에 달하며(OECD 국가 평균 여성 시간제 근로 비율에 비해 매우 높은 수준), 남성의 시간제 근로 비율도 약 25% 수준으로, 증가 추세가 확인됨
  - 15~64세 연령대의 경우, 여성의 시간제 근로 비율은 62.8%로, EU27 평균(28.4%)에 비해 약 2.2배 많으나, 2020년 이후 다소 감소하는 추세임('20년 64.0%에서 '24년 62.8%로 1.2%p 감소함). 이와 달리, 남성의 시간제 근로 비율은 '20년 21.4%에서 '24년 23.3%로 1.9%p 증가함('23년 23.6%)

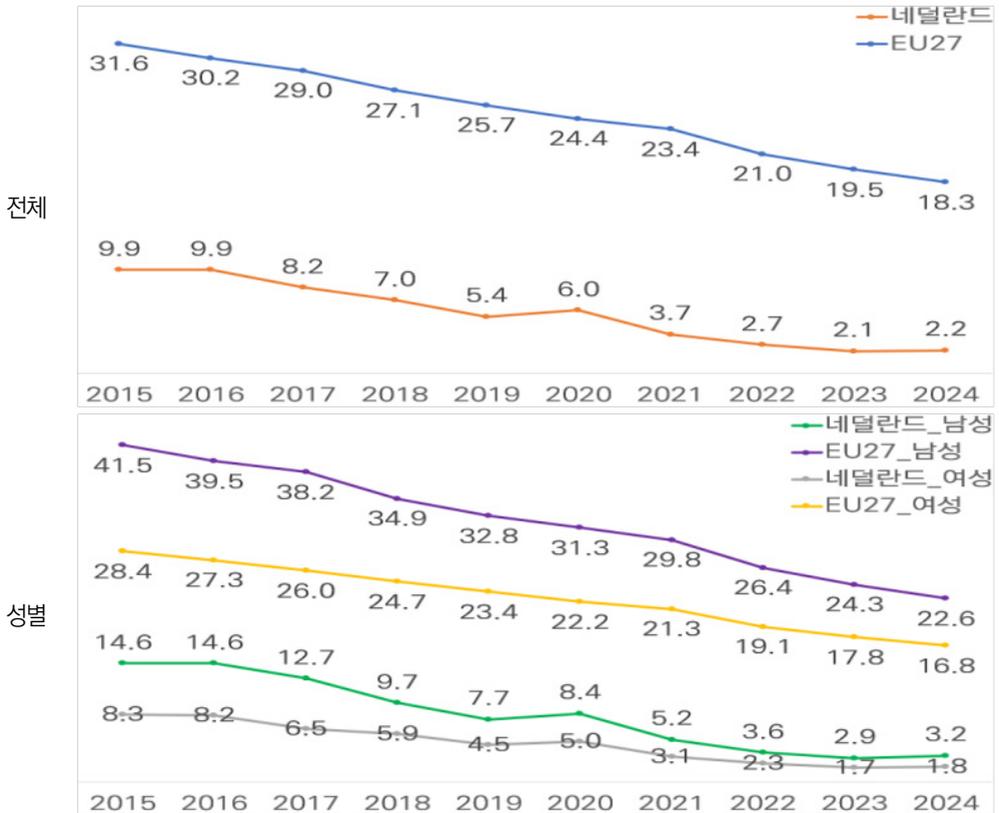
- 시간제 근로의 대표 집단으로 여성 다음으로는 청년(학생)층과 고령층을 들 수 있음
  - 2023년 기준 시간제 근로의 대상자별 비중을 살펴보면, 여성이 60.6%를 차지하고 있고, 그 외 학생·청년·고령층에서 3/4을 차지하고 있음. 청년층(15~24세)에서는 학업 병행 등의 이유로 시간제 근로가 많고, 중년 이후 여성의 경우에는 특히 자녀 양육기와 맞물리는 시기에 근로 시간 단축 경향이 강함
  - 2023년 기준, 여성(15~74세) 취업자의 65% 이상이 35시간 미만 일자리에 종사함. 특히 자녀가 있는 가정의 여성들이 시간제 근로를 선택하는 비율이 높음. 이는 부모 역할과 돌봄 책임이 시간제 근로 선택에 큰 영향을 미친다는 것을 시사함. 남성 집단에서도 증가 추세이지만, 여전히 여성 집단이 훨씬 더 많이 시간제 일자리에 종사하고 있음
  - 2024년 기준, 청년(15~29세) 여성 취업자의 63.5%, 청년 남성 취업자의 48.1%가 시간제 일자리에 종사함. 전체 여성(15~64세) 취업자의 시간제 근로 비율이 2020년 이후 다소 감소한 것과는 달리, 청년 여성에서는 소폭 증가한 것으로 나타남. 이는 결혼·출산 등으로 인해 가족 역할이 더해지는 생애주기 단계에서 시간제 근로가 상대적으로 선호되는 고용 형태임을 시사함

[표 2-2] 네덜란드 연도별 시간제 근로 비율 현황

구분		2020	2021	2022	2023	2024
전체 (15~64세)	네덜란드	41.6	42.2	42.2	42.4	42.2
	EU27	17.8	17.6	17.5	17.7	17.7
남성 (15~64세)	네덜란드	21.4	22.3	23.3	23.6	23.3
	EU27	8.2	8.1	8.2	8.4	8.4
여성 (15~64세)	네덜란드	64.0	64.2	63.0	62.9	62.8
	EU27	29.1	28.7	28.3	28.4	28.4
청년 남성 (15~29세)	네덜란드	-	46.7	48.9	48.6	48.1
	EU27	-	16.7	17.3	17.6	17.9
청년 여성 (15~29세)	네덜란드	-	62.3	63.1	63.0	63.5
	EU27	-	29.8	29.9	30.5	30.6

자료 : Eurostat([https://db.nomics.world/Eurostat/lfsi\\_pt\\_a](https://db.nomics.world/Eurostat/lfsi_pt_a)), 저자 재구성

- (시간제 근로의 자발성) 15~64세 시간제 근로자 중 비자발적으로 시간제 근로를 선택한 네덜란드 근로자의 비중은 EU27 평균에 비해 매우 낮은 편임('24년 기준, 네덜란드 2.2%, EU27 평균 18.3%). 게다가 비자발적 시간제 근로자 비중은 매년 지속적으로 감소하여('15년 9.9% → '24년 2.2%), 시간제 근로의 자발성이 점진적으로 제고되는 추세를 보이고 있음
- 남성 시간제 근로자의 경우, 2015년 14.6%에서 2024년 3.2%로 비자발적 비중이 가시적으로 감소함. 여성 시간제 근로자 역시 2015년(8.3%) 대비 6.5%p 감소하여 2024년 1.8%만이 비자발적으로 시간제 일자리에 종사한 것으로 나타남. 이는 EU27 평균보다 남성은 약 7.1배, 여성은 약 9.3배 낮은 수준임



자료 : Eurostat([https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA\\_EPPGA/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EPPGA/default/table?lang=en)), 저자 재구성

[그림 2-1] 네덜란드 비자발적 시간제 근로 비율 추이

## 2. 사례 비교·분석 및 전북 적용 시사점 도출

### 가. 사례 비교·분석<sup>1)</sup>

- 네덜란드, 오스트리아, 독일, 덴마크 등 시간제 근로 관련 주요 4개국 사례를 비교·분석한 결과, 이들 국가는 시간제 근로 규모와 자발적 선택 비중이 높고, 여성·청년·고령층 등 생애주기별 요인에 따라 주로 활용되고 있으며, 법적·제도적 틀 안에서 정규직 시간제로서 괜찮은 일자리로서의 성격을 강화해 왔다는 공통점이 확인됨

#### ■ 높은 시간제 근로 비중과 자발성

- 2024년 기준, 주요 4개국은 모두 여성 고용률이 70.7~78.9%로 높은 수준을 보이며, 시간제 근로 비중 또한 2020년 이후 완만한 상승세(전체 +0.6~3.5%p)를 나타냄. 특히 네덜란드는 여성 고용률(78.9%)과 시간제 근로 비중(42.2%, 여성 62.8%) 모두에서 매우 높은 수준을 기록함
  - 국가별 시간제 근로 비중은 네덜란드(42.2%), 오스트리아(30.5%), 독일(29.1%), 덴마크(26.9%) 순으로 높게 나타났으며, 모두 EU27 평균(17.7%)을 크게 상회함
  - 여성의 시간제 근로 비중 역시 네덜란드(62.8%), 오스트리아(50.5%), 독일(48.4%), 덴마크(37.4%) 순으로 높음. 네덜란드는 2020년 대비 1.2%p 감소하였음에도 여전히 가장 높은 수준을 유지하고 있으며, 오스트리아·독일은 전체 여성 근로자의 절반 정도가 시간제 근로에 종사하는 것으로 나타남
- 이들 국가는 시간제 근로자 규모가 큰 편인데, 비자발적 시간제 근로 비중은 2.2~6.7%로 낮아, 시간제 근로가 자발적 선택으로 폭넓게 이루어지고 있다는 공통적 특징을 지님. 더욱이 2020년 대비 비자발적 시간제 근로 비중이 2.3~5.0%p 감소한 점은 자발적 시간제 근로가 더욱 확대되고 있음을 시사함
  - 이는 정규직 시간제 확대, 차별금지 및 권리 보호 강화 등 제도적 보완과 함께, 일-생활 균형을 중시하는 사회 구성원들의 가치 전환이 결합된 결과로 해석됨
  - 실제로 가사 노동 및 양육·돌봄 책임, 교육·훈련, 은퇴 준비 등 생애주기 요인에 따라 가족·교육·여가 등 삶의 다른 영역과 일의 조화를 도모하기 위한 자발적 시간제 선택이 두드러지게 나타남

1) 네덜란드 이외 주요 국가 사례분석은 부록으로 첨부하여 정리함

- 이는 시간제 근로가 전일제 일자리 부족 등 구조적 제약에 따른 어쩔 수 없는 선택에서 비롯되는 것이 아니라, 개인과 가족의 생애 단계와 선호에 따라 자발적으로 선택 가능한 옵션으로 인식·활용되고 있음을 의미함

[표 2-3] 국가별 고용률 및 시간제 근로 비중·비자발성 비교

구분	네덜란드		오스트리아		독일		덴마크		EU27	
	2020	2024	2020	2024	2020	2024	2020	2024	2020	2024
여성 고용률	75.7	78.9	67.4	70.7	71.1	74.1	71.5	74.5	62.0	66.2
시간제 근로 비중 (여성)	41.6 (64.0)	42.2 (62.8)	28.1 (48.1)	30.5 (50.5)	28.2 (47.8)	29.1 (48.4)	23.4 (32.9)	26.9 (37.4)	17.8 (29.1)	17.7 (28.4)
시간제 비자발성	6.0	2.2	9.3	6.7	7.4	5.1	11.7	6.7	24.4	18.3

자료 : Eurostat, 저자 재구성

### ■ 시간제 근로의 대표적 활용 집단

- 주요 4개국에서는 공통적으로 청년층, 여성(특히 중년 여성), 고령층에서 시간제 근로 비중이 상대적으로 높게 나타남
- 이는 시간제 근로가 학업 종료기·노동시장 진입기(청년), 양육·돌봄기(중년 여성), 은퇴기(고령층) 등 생애주기 상 특정 시기에 집중적으로 활용되는 고용 형태임을 보여줌
- 다만, 여성에 대한 시간제 일자리 편중은 가족(가사 노동·양육·돌봄)과 일(경력·임금·연금 등) 모두에서 성별 불평등을 재생산·강화할 위험이 크므로, 4개국은 남성(특히 아버지)의 시간제 근로 확대 및 성평등 지표 개선 등의 정책적 대응이 필요해 보임

### ■ ‘괜찮은 일자리(decent job)’로서의 시간제 근로

- 주요 4개국은 시간제 근로를 전일제와 동일한 고용 틀 안에서 근로시간만 단축된 정규직의 한 유형으로 위치시키며, ‘괜찮은 일자리’로서의 성격을 강화해 옴
- 일반적으로 임금·휴가·연금 등에서 근로시간 비례 원칙이 적용되고, 사회보장이 제공되는 정규직 시간제가 중심을 이루며, 차별금지·해고 보호 등이 제도적으로 뒷받침됨

- 또한, 근로자에게는 근로시간 단축·조정 요구권을, 사용자에게는 고용 유연성을 각각 보장함으로써, 근로자와 기업이 수요와 선호에 따라 시간제 근로를 부담 없이 선택·활용할 수 있도록 시간제 근로를 발전시켜 줌

### ■ 시간제 근로와 법적·제도적 보호 체계

- 주요 4개국은 공통적으로 시간제 근로자에 대한 차별금지 원칙, 일정 기간 근속 이후 근로시간 조정·단축 요구권 보장, 보육·부모휴가·사회보험 제도와의 연계 등을 통해 시간제 근로의 안정성과 지속가능성을 법적·제도적으로 뒷받침하고 있음
- 다만, 네덜란드·오스트리아·독일은 근로시간법, 차별금지법, 단시간·기간제근로법, 일·돌봄법, 부모휴직 및 부모수당법 등 관련 법률의 제·개정을 통해 시간제 근로의 보호와 촉진을 제도화한 반면, 덴마크는 노사 단체협약을 중심으로 시간제 근로를 보호·촉진하고 있다는 점에서 제도 운용 방식에 차이를 보임

### ■ 시간제 근로와 노동·가족·복지 정책의 긴밀한 연계

- 시간제 근로와 관련하여, 각국의 노동정책, 가족정책, 복지·사회보장제도가 긴밀하게 연계되어 ‘고용 확대 + 일·가족생활 양립 + 소득·사회보장’을 동시에 실현하는 메커니즘이 형성됨
- 그중에서도 특히 네덜란드와 오스트리아는 시간제 근로와 가족정책이 유기적으로 결합되는 가족친화적 시간제 모델을 구축하였으며, 출산·양육 전후의 노동시장 이탈 이후 시간제 취업·전환을 통한 노동시장 재진입 경로를 통해서 일·가족생활 양립과 생활 및 고용 안정성 제고를 도모함

### ■ 시간제 근로의 모니터링과 제도 개선 노력

- 주요 4개국은 노동력 조사·마이크로센서스 등의 통계 자료를 지속적으로 추적하고, 이를 활용하여 시간제 근로의 규모, 비자발성 수준, 인구사회학적(성별, 연령대 등) 패턴, 시간제 근로 선택 이유 등을 체계적으로 분석·모니터링함

- 이러한 데이터 기반 분석 결과를 토대로 법·제도를 보완·개선하려는 정책적 노력이 병행되고 있음

## 나. 전복 적용 시사점

- 이상의 해외사례 비교·분석 결과를 토대로 전복자치도 적용 시사점을 도출하면, 전복자치도는 안정적인 시간제 근로의 도입·활성화를 위해 단순한 근로시간 단축형 일자리 확대가 아니라, ‘정규직 시간제, 즉 반일제 정규직’에 대한 명확한 기준과 보호체계를 전제로, 생애주기별 수요와 지역 산업·노동시장 특성을 반영한 모델을 단계적으로 설계·도입할 필요가 있음

### ■ 관찮은 일자리로서의 ‘전복형 반일제 정규직’ 개념 및 기준 정립

- 전복자치도를 포함한 국내 노동시장에서 시간제 근로는 단시간·저임금·비정규 고용인 경향이 강해 고용 안정성과 사회보장 측면에서 제도 도입에 대한 우려가 존재함. 이에, 전복자치도는 시간제 근로의 양적 확대가 아닌 질적 전환에 초점을 두고, 기존 시간제 일자리 일부를 ‘반일제 정규직’으로 재구성함으로써 비정규 시간제와 구별되는 ‘관찮은 일자리’로서의 개념으로 정립할 필요가 있음
- 이를 위해 ‘전복형 반일제 정규직’의 최소기준을 명확히 설정해야 함. 구체적으로, ① 무기계약을 원칙으로 할 것, ② 법·조례상 생활임금 이상이면서 동일 직급·직무의 전일제 대비 근로시간 비례 임금이 보장될 것, ③ 4대 보험·퇴직금·수당·휴가·교육훈련·승진 기회 등에서 차별이 금지될 것, ④ 예측 가능한 근로시간이 확보될 것, ⑤ 전일제 전환 또는 근로시간 확대 기회가 제도적으로 보장될 것 등을 핵심 요건으로 설계할 수 있음
- 아울러, 비정규직·비전형 고용계약의 남용을 방지하기 위해 근로시간, 근로조건 등을 명확히 규정하여야 함. 이러한 기준을 충족한 ‘전복형 반일제 정규직’은 전일제 일자리 부족이나 기업 편의에 따른 단시간 고용이 아니라, 개인의 생애주기별 필요와 라이프스타일 선호에 따른 자발적 선택에 기반한 안정적 고용 옵션으로 기능할 것으로 기대됨

- 이는 반일제 근로의 고용 및 경제적 불안정성을 완화하고, 지역 노동시장 참여 확대와 지역 활력 제고에 기여할 것임

### ■ '전북형 반일제 정규직' 법적·제도적 보호체계 구축

- '전북형 반일제 정규직'이 안정적이고 지속가능한 고용 형태로 정착하기 위해서는 차별금지과 동등대우 원칙에 기반한 법적·제도적 보호체계 구축이 필수적임. 이를 위해 반일제 근로자에 대한 차별금지, 근로시간 비례원칙에 따른 임금·휴가·사회보험 적용 등을 전북자치도 조례·지침·가이드라인에 명확히 규정할 필요가 있음
- 특히, 반일제 근로가 전일제 정규직으로의 경력 형성에 불리하게 작용하지 않도록, 근로시간 조정·전환에 대한 권리가 필수적으로 보장되어야 함. 일정 요건(예, 10인 이상의 사업장, 1년 이상 근속)을 충족한 근로자의 근로시간 단축·연장 요청권, 반일제↔전일제 전환 시 사전 협의 의무, 고용주의 거부 사유 제한 규정 등을 법적·제도적으로 도입해야 함
  - 전북은 현재 강력한 단체협약에 기반한 운영이 어려운 구조이므로, 도·시군·공공기관·출연기관·기업 협의체 등으로 구성된 민·관·학·산 거버넌스를 통해 근로시간 조정·전환의 표준 절차를 마련하고, 업종별·지역별 표준 반일제 근로 계약서, 임금·근로시간·교육 기준을 포함한 가이드라인을 개발·공유하는 방안을 추진해야 함
  - 또한, 채용 공고에 반일제 가능 여부, 전일제 전환 경로, 교육·승진 기회 제공 방식을 의무적으로 명시하도록 제도적 장치를 강화해야 함
- 한편, 기업(특히 중소기업)의 제도 도입·활용 부담을 완화하기 위해 반일제 정규직 신규 채용·전환 시 사회보험료·교육훈련비·대체인력비 일부를 지원하고, 공공조달·인증·지원사업 선정 시 가점을 부여하며, 반일제가 포함된 근로체계 재설계 컨설팅(직무 나누기, 교대 설계 등)을 병행하는 등 인센티브 지원 정책을 마련해야 함

### ■ '전북형 반일제 정규직' 대표 집단 맞춤형 도입

- 시간제 근로가 해외에서 생애주기별 일·생활 균형 제고 수단으로 활용되고 있다는 점과 전북자치도의 저출생·고령화, 여성 고용, 청년층 유출 문제가 심화되고 있다는 점

을 종합적으로 고려할 때, 전북자치도는 반일제 정규직을 여성·청년층·고령층을 중심으로 전략적으로 도입할 필요가 있음

- (여성) 자녀 연령과 근로시간 범위를 명확히 설정한 ‘전북형 가족친화 반일제 모델’을 도입하여 양육·돌봄기의 여성이 적극 활용할 수 있도록 해야 함
- 하지만 이와 동시에, 실질적인 일-가족생활 양립을 지원하고, 여성의 경력 단절 없는 경제활동 참여를 독려하기 위하여 남성(특히 아버지)의 반일제 근로(아버지 시간제) 활용을 장려하고, 관련 사례를 적극적으로 발굴·확산하는 것이 중요함
- (청년층) 교육·훈련과 병행 가능한 모델로 설계하여 청년의 경력 형성을 지원해야 함. 특히 반일제 근로와 교육·훈련을 결합한 패키지형 모델은 단순한 단시간 일자리 경험을 넘어 인재양성형 고용으로 기능할 수 있음. 예컨대, ‘주 20시간 반일제 근로 + 주 20시간 교육’ 또는 ‘학기 반일제(학기 반일제/방학 전일제)’ 프로그램을 지역 대학 및 기업과 협력하여 설계·도입하면 졸업 후 취업 연계가 활성화될 수 있음. 또는 ‘반일제 인턴십’ 도입으로 더 많은 구직 청년이 경력을 쌓을 수 있음
- (고령층) 고령층의 경우, 반일제를 활용한 점진적 은퇴 모델을 통해 노동시장 참여 환경을 지원하는 한편, 연금·사회보험과 연계된 고령친화 반일제 일자리를 발굴해야 함

#### ■ 전북 산업 구조 기반 ‘전북형 반일제 정규직’ 시범 도입

- 전북의 산업·노동시장 구조 특성을 고려하여 반일제 근로가 선택적·단계적으로 도입될 수 있도록 해야 함
  - 해외사례에서 시간제 근로가 서비스업, 공공부문·교육·연구 분야, 도시권에서 활성화된 경향을 고려해 보면, 전북자치도도 전 산업·지역 도입이 아니라 단계적으로 도입·확산될 필요가 있음
- 공공서비스, 사회서비스, 교육·연구 분야 등 근로시간 분할이 비교적 용이하면서도 업무 수행의 연속성이 유지될 수 있는 전문직·서비스직을 중심으로 대도시권에서 반일제 근로를 시범적으로 도입하되, 여성, 청년·고령층, 저숙련 노동자, 경력 단절자·장기 실업자, 이주민 등 노동시장 취약계층의 노동시장 진입 및 참여를 촉진하는 수단으로 적극 활용될 필요가 있음

- 제조업 분야는 생산 라인을 제외한 행정·연구·품질관리 직무를 중심으로 제한적으로 도입하는 편이 바람직함. 고용 안정성이 상대적으로 낮은 관광·계절형 서비스업은 시범 도입 결과를 토대로 단계적 확대 여부를 검토할 필요가 있음

## ■ 노동·가족·복지 정책 연계 기반 ‘전북형 반일제 정규직’

- 전북자치도는 반일제 정규직 도입을 육아휴직 확대, 공공 보육 인프라 확충, 사회보험 및 연금 비례 적용 등 노동·가족·복지 정책과 유기적으로 연계해야 함
- 반일제 근로를 양육·돌봄, 신체적·정신적 건강 회복, 삶의 질 제고 수단으로 충분한 기간 동안 활용하고, 이후 원한다면 전일제로 전환할 수 있도록 제도적 경로를 보장하는 것이 중요함
- 예를 들어, 가족정책과 긴밀하게 연계한다면 영유아·초등 저학년 자녀(예, 10세 이하)를 둔 부모나 장기 돌봄 부담이 있는 근로자에게 일정 요건 하 반일제 신청권을 부여하고, 지자체가 사회보험료와 소득 일부를 보전하는 ‘전북형 가족친화 반일제 모델’을 통해 경력 단절을 줄이고, 일·가족 양립을 지원할 수 있음

## ■ ‘전북형 반일제 정규직’ 모니터링 체계 구축

- ‘전북형 반일제 정규직’의 확산과 지속가능성 확보를 위해서는 체계적인 성과관리와 모니터링이 요구됨
- 반일제 규모, 비자발적 반일제 비중, 반일제↔전일제 전환율, 근속기간, 소득 안정성, 교육·승진 기회, 근로시간 조정 요청권 거부율 등으로 성과관리 지표를 구성하여 중장기적으로 관리해야 함
- 반일제 제도 도입 기업, 반일제 근로조건, 반일제 선택 이유 등 관련 실태를 정기적으로 조사·모니터링하고, 이를 바탕으로 제도 점검·개선을 지속 추진해야 함

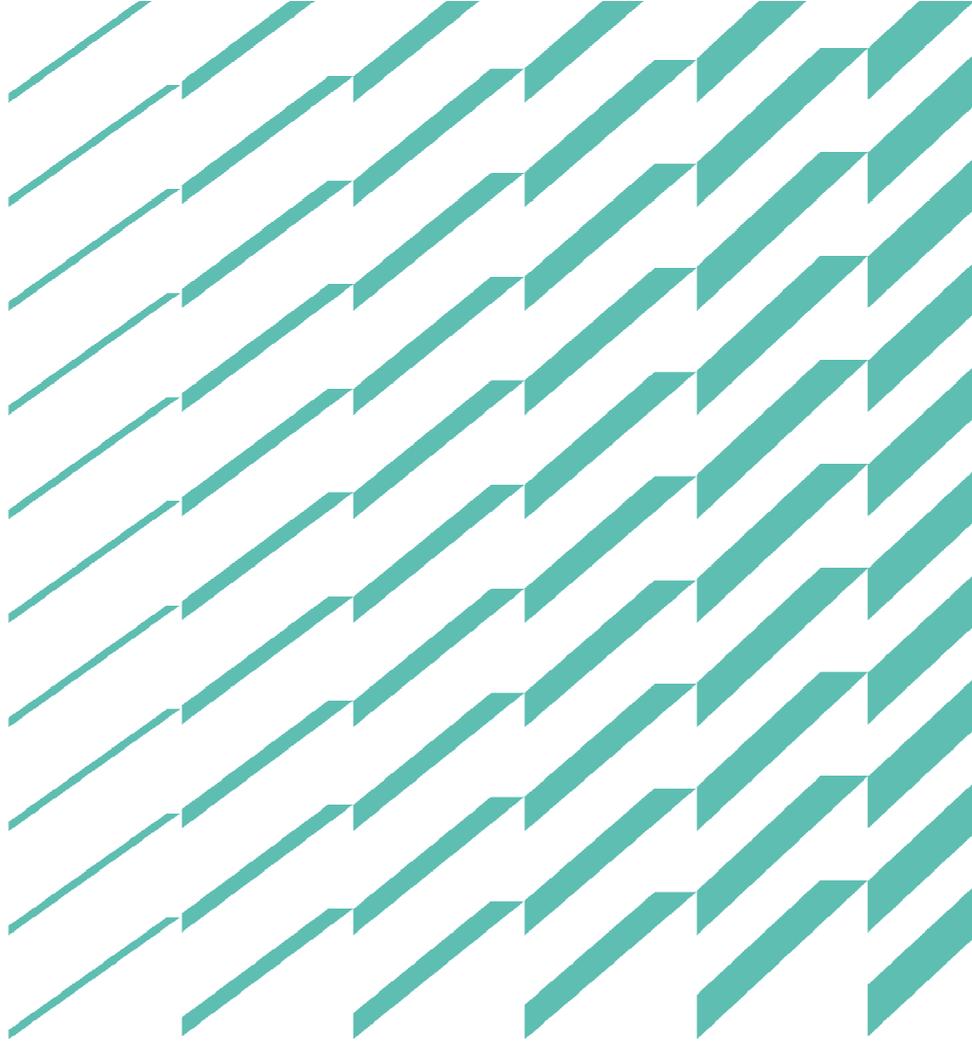
## ■ ‘전북형 반일제 정규직’에 대한 사회적 인식 제고

- ‘전북형 반일제 정규직’이 고용 및 경제적 불안정성이 높은 주변부 일자리가 아니라,

---

근로시간만 단축된 정규직의 한 유형이라는 인식을 확산할 필요가 있음

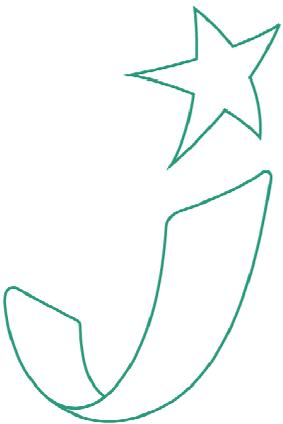
- 이를 위해 반일제 근로가 개인의 자발적인 선택에 기반한 고용 형태이며, 생애주기별 일·삶 균형 제고 등 긍정적인 효과를 창출할 수 있음을 알려주는 교육·캠페인을 제공하고, 우수 사례를 발굴·확산해야 함



## 제3장

# 국내 시간제 근로 실태 및 전북 도입 여건 분석

1. 국내 시간제 근로의 제도적 기반 및 정책 현황 분석
2. 타 지자체의 유사 사례 분석
3. 전국 및 전북의 시간제 근로 현황 및 특성 분석
4. 요약 및 시사점





# 제3장 국내 시간제 근로 실태 및 전복 도입 여건 분석

## 1. 국내 시간제 근로의 제도적 기반 및 정책 현황 분석

### 가. 시간제 근로 개념과 제도적 기반 변화 분석

#### 1) 시간제 근로의 개념과 법·제도적 현황

##### ■ 시간제 근로의 개념 및 유사 용어

- 통계청과 정책 및 다수 연구에서 공통으로 사용되고 있는 ‘시간제 근로’ 기준이란 동일 사업장에서 같은 업무를 하는 통상 전일제 근로자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧게 일하는 근로로, 통상 주 36시간 미만을 시간제 근로로 규정하고 있음(시간제 및 단기간 근로자 보호 등에 관한 법률)
  - 2024년 8월 기준, 시간제 근로자는 425.6만 명(임금근로자의 19.2%)이고, 비정규직 내 비중은 50.3%로 절반 이상임. 특히, 여성·청년·고령층에서 시간제 근로 비중이 높음
- 시간제 근로와 유사한 개념들을 살펴봄. 먼저 전일제 근로란 법정 근로시간(주 40시간, 1일 8시간) 또는 사업장에서 정한 통상 근로시간에 맞추어 근무하는 일반적인 근로형태를 나타냄. 안정적 고용과 소득 보장이 가능하며, 사회보험·복지후생 수혜율이 높고, 우리나라 노동시장의 표준적 근로형태라 할 수 있음
- 단시간 근로란 시간제 근로와 사실상 같은 개념으로 전일제보다 소정 근로시간이 짧은 형태임. 단시간 근로는 자발적 근로와 비자발적 근로로 구분되며 보통 자발적 근로는 육아, 학업, 여가 병행 등 개인 사유에 따라 선택되며, 비자발적 단시간 근로는 원하는 만큼 일자리를 구하지 못해 불가피하게 근로시간이 짧아진 경우임
- 시간제선택 근로는 근로자가 일정범위 내에서 근무시간, 근무일수 등을 스스로 선택할 수 있는 제도적 근로형태임. 주로 공공부문에서 일·가정양립, 경력단절 여성 재취업, 신중년 고용유지 등을 위해 도입하고 있고, 정규직 신분을 유지하면서 근로시간만 줄

이는 형태라 볼 수 있음. 특히, 지방자치단체나 공공기관에서 시간선택제 임기 공무원 등을 채용하여 운영하고 있음

- ‘유연근무제’란 근로자가 근무시간, 근무장소 등을 일정부분 조정할 수 있도록 허용하는 제도로 유형에는 시차출근제(정해진 범위 내에서 출퇴근 시간을 자유롭게 선택), 선택근로제(보통 1개월이란 정산기간 동안 총 근로시간만 맞추면 일일 근로시간은 자율적 조정 가능), 재택 및 원격근무(사무실이 아닌 장소에서 근로 수행), 집약·압축근무제(주당 근로시간을 유지하면서 근무일수를 줄이는 방식, 예로 주 4일 근무제) 등이 있음. 주로 근로자의 일·생활균형 향상과 기업의 생산성 제고에 기여하나 적용범위와 직무 적합성 검토가 필요함

#### ■ 시간제 근로 관련 주요 법률 및 제도

- 한국의 ‘시간제 근로’ 정책(제도)은 주로 「근로기준법」과 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 기간제법)을 기반으로 하고 있음
- (근로기준법) 근로 시간의 기본적인 원칙(1일 8시간, 1주 40시간)을 정하고 있으며, 유연근로시간제(선택적 근로시간제, 탄력적 근로시간제 등)에 대한 법적 근거를 제시하고 있음. 또한, 연장 및 야간 근로 시 가산임금 지급, 유급휴일 및 연차휴가 보장 등 단시간 근로자에게도 동일하게 적용되는 근로조건을 명시하고 있음
- (기간제법) 단시간 근로자에 대한 불합리한 차별을 금지하고 근로조건 보호를 강화하는 것을 목적으로 하고 있음. 특히, 초과근로에 대한 동의권(1주 12시간 한도 내), 통상 근로자에 비해 불리한 처우 금지 등을 규정하여 단시간 근로자의 권익을 보호함

#### ■ 시간제 근로 관련 주요 정책적 변화 연혁

- 4차 산업혁명에 의한 산업구조 변화와 더불어 노동환경이 변하고, 인구구조와 생활수준 변화 속에서 고정된 노동시간 체계가 아닌 유연한 근로시간 체계의 필요성이 대두되면서 유연한 시간제 근로 제도에 대한 관심과 도입·적용에 대한 논의가 확대되고 있음

- 또한, 변화하는 노동환경과 사회적 요구에 의해 시간제 노동이나 근로시간 단축의 필요성이 증가하면서, 1989년 주 48시간제에서 주 44시간제로, 2004년 주 44시간제에서 주 40시간제로 변화하였고, 법적 제도화는 실제 노동시간 단축과 고용 관행 변화에 중요한 역할을 담당함. 이에 한국의 유연한 시간제 근로와 관련된 법적 제도와 관련된 주요 연혁을 살펴보면 다음과 같음
- (1953년 근로기준법 제정) 한국의 근로시간 관련 법규는 1953년 ‘근로기준법’이 제정되면서 시작됨. 당시에는 1주에 48시간 근로를 기본으로 규정하여 장시간 근로가 당연시되던 사회적 분위기를 반영함
- (1989년 노동시간 단축) 1989년에는 노동시간 단축을 위한 법 개정이 이루어져, 1주 44시간 근로가 법제화되었음. 이는 시간제 근로를 포함한 전체적인 근로 시간 단축의 물꼬를 튼 의미 있는 변화라 볼 수 있음
- (2004년 주 40시간 근로제 도입) 2003년 근로기준법이 다시 개정되면서 주 5일 근무제와 함께 1주 40시간 근로제를 도입함. 이는 과거 1주 44시간에서 40시간으로 근로시간을 대폭 단축한 중요한 변화라고 할 수 있으며, 근로자의 삶의 질을 향상시키는 데 큰 영향을 미침
- (2007년 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 시행) 2007년에는 ‘기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률’ 줄여서 ‘기간제법’을 시행하게 됨. 이 기간제법은 시간제 근로를 포함한 비정규직 근로자 보호를 위한 법적 근거를 마련함. ‘기간제법’은 단시간 근로자에 대한 차별을 금지하고, 근로계약 서면 명시 의무, 연장근로 시 동의권 등을 규정하며 단시간 근로자의 권익을 한 단계 높였다고 볼 수 있음
- 또한, 2007년 남녀고용평등과 일·가족 양립지원에 관한 법률이 개정되면서 육아기 근로자의 근로시간 단축이 도입됨. 그리고 이명박 및 박근혜 정부에서도 유연한 시간제 근로 제도화를 위해 탄력적 근로시간제, 시간선택제 일자리 등 근로 시간의 유연화 확대를 위한 시도가 있었음
- (2018년 주 52시간제 시행) 근로시간 단축의 가장 큰 변화를 가져온 시기라 볼 수 있음. 이 제도는 장시간 근로 관행을 개선하고 근로자의 삶의 질을 높이기 위해 1주 최

대 근로 시간 52시간을 규정하고 기업 규모별로 단계적으로 시행함. 이를 통해 시간제 근로를 포함한 유연근무제에 대한 사회적 관심과 도입이 확대되는 계기가 됨

- (2020년대 유연근무제 확대 및 정착) 코로나19 팬데믹 이후 재택근무, 원격 근무 등 다양한 유연 근무제가 급격히 확산되었고, 정부는 이에 발맞춰 '유연 근무 장려금' 제도를 확대 시행함. 이는 기업의 유연 근무제 도입을 유도하고 근로자의 워라벨(Work & Life Balance)을 지원하는 정책적 노력임
- (2024년 최저임금 인상 및 '6+6 부모 육아 휴직제' 시행·확대) 2024년 최저임금 인상은 시간제 근로자들의 소득을 직접적으로 끌어올리는 효과를 가져옴. 또한 '6+6 부모 육아 휴직제' 시행은 육아기 근로자의 유연한 근무 환경을 보장하며, 시간제 근로의 주를 이루는 여성 근로자들의 경력 단절을 예방하는 데 기여하고 있으며, 부모의 육아휴직을 장려하고 경제적 부담을 완화시키기 위한 정책임
- 이러한 정책적 변화는 단순히 근로 시간을 줄이는 것을 넘어, '노동시장의 유연성'과 '시간제 일자리의 질'을 높이고, 근로자 개인의 삶의 질을 향상시키는 방향으로 진화하고 있음
- '노동시간 유연성'은 주 52시간제와 유연 근무제 확산·활성화로 높아지고 있음. 2018년부터 단계적으로 시행된 주 52시간제는 장시간 근로 관행을 개선하고 일과 삶의 균형을 도모하는 핵심적인 정책임. (1) 30인 미만 사업장에 대한 계도기간이 2024년 말까지 연장되는 등 현장의 상황을 고려한 유연한 적용이 이루어지고 있음. (2) 코로나19 팬데믹 이후 확산된 유연한 근무 형태에 대한 사회적 요구를 반영하여 최근 시차출퇴근제, 선택근무제, 재택·원격근무제 등 다양한 유연 근무제가 확산·활성화되고 있음. 정부는 '유연 근무 장려금' 지원 등을 통해 기업의 제도 도입을 장려하고 있음
- 시간제 일자리 질 제고를 위해 크게 두 개의 노력들이 추진되고 있음. (1) (최저임금 인상) 2024년 최저임금 인상으로 시간제 근로자의 임금 수준이 개선되었으며, 최저임금 산정 범위에 정기상여금과 복리후생비가 포함되면서 실질적인 임금 보전 효과가 발생하고 있음. (2) (모성 보호 및 육아 지원) '6+6 부모육아휴직제'와 같이 육아기 근로자의 근무시간 단축을 지원하는 제도가 확대되면서, 여성 근로자가 많은 시간제 일자리의 특성을 고려한 일·가정 양립 지원과 경력 단절 예방의 정책적 장치로 기능하고 있음

## ■ 노동시장 유연성 제고를 위한 시간제 근로 최근 정책 동향

- 최근 우리나라의 시간제 근로 정책은 차별시정 가이드 강화, 유연근무 확산과 병행 보호, 고용보험 사각지대 해소라는 세 가지 흐름을 중심으로 전개되고 있음
- 먼저, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」을 근거로, 단시간 근로자에게 발생하는 임금·복지·승진 기회 등에서의 불합리한 차별을 예방하고 시정하기 위한 행정지침이 보완되고 있음. 특히, 모성보호, 근로시간 배치, 임금수준 등에서 발생할 수 있는 차별 사례를 구체적으로 제시하고, 노동위원회 차원의 시정 절차를 간명화하는 방향으로 개선이 추진되고 있음
- 둘째, 유연근무제 확대 정책과 연계하여 시간제 근로의 활용이 적극적으로 장려되고 있음. 정부는 시차출퇴근제, 선택근로제, 재택근무제 등 다양한 유연근무 방식을 지원 하면서, 단시간 근로자의 경우에도 이러한 제도가 동일하게 적용되도록 제도적 장치를 강화하고 있음. 이는 시간제 근로를 단순히 저임금·저질 일자리가 아니라, 경력 단절 예방과 일·가정 양립을 위한 대안적 근로 형태로 자리매김하게 하려는 정책적 의도가 반영된 것임
- 셋째, 고용보험을 비롯한 사회보험 제도의 적용 확대가 중요한 변화로 꼽힘. 기존에는 주 15시간 이상 근무 등 일정한 ‘시간기준’이 적용되었으나, 최근에는 ‘소득기준’을 중심으로 한 자격 부여로 개편하는 논의가 본격화되고 있음. 이에 따라 복수의 시간제 일자리를 가진 근로자도 소득을 합산하여 보험 자격을 획득할 수 있도록 제도가 정비 되고 있으며, 이를 통해 초단시간 근로자나 다중 파트타임 근로자의 사회안전망 사각 지대를 줄이는 것이 핵심과제로 추진되고 있음
- 이러한 일련의 정책 동향은 단시간·시간제 근로를 ‘저임금·불안정 노동’에서 ‘질 높은 유연 노동’으로 전환시키고, 노동시장에서의 포용성과 공정성을 높이는 방향으로 귀결 되고 있음

## 2) 시간제 근로의 처우·복지·사회보험 실태

### ■ 시간제 근로자의 사회보험과 고용 안전망

- 시간제 근로자의 사회보험 가입은 일반 근로자와 동일한 원칙을 따르지만, 근로 시간에 따라 일부 가입 기준에 차이가 있음. 특히 초단시간 근로자(주 15시간 미만, 월 60시간 미만 근로)는 사회보험 적용에 있어 사각지대에 놓이는 경우가 많음
- (국민연금 및 건강보험) 1개월간 근로 시간이 60시간 이상인 단시간 근로자는 의무적으로 국민연금 및 건강보험 가입 대상이 됨. 반면, 월 60시간 미만 근로자는 원칙적으로 가입 대상에서 제외되지만, 예외적으로 3개월 이상 계속 근로하는 경우에는 국민연금에 가입할 수 있음
- (고용보험) 월 60시간 이상 근로하는 단시간 근로자는 의무 가입 대상임. 초단시간 근로자도 3개월 이상 계속 근로하는 경우 고용보험 가입이 가능하며, 실업급여 수급을 위해서는 이직 전 18개월간 180일 이상 근로해야 하는 조건을 충족해야 함
- (산재보험) 근로시간이나 근로 기간과 관계없이 근로자라면 모두 의무 가입 대상임. 단, 2013년 KDI 보고서에 따르면 고용보험의 혜택을 받지 못하는 초단시간 근로자가 많아 고용 안전망으로서의 기능이 여전히 미흡하다는 지적이 제기되고 있음

### ■ 시간제 근로자의 처우 및 복지 실태

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 따라 시간제 근로자는 업무 내용, 권한, 책임 등의 차이가 없다면 동종 또는 유사 업무에 종사하는 정규직 근로자와 비교하여 임금 등에서 불합리한 차별을 받지 않아야 하나 현장에서는 그렇지 못하다는 한계가 여전히 있음
- (임금 및 복지) 통계청의 조사에 따르면, 시간제 근로자의 월평균 임금은 전일제 근로자에 비해 낮은 수준이며, 퇴직급여, 상여금, 시간외수당 등 복리후생 수혜율도 상대적으로 낮은 실정임

- (퇴직금 및 연차휴가) 단시간 근로자도 퇴직금 및 연차유급휴가를 받을 권리가 있음. 퇴직금의 경우, 4주를 평균하여 1주 소정 근로시간이 15시간 이상이면 1년 이상 계속 근로한 경우 지급 대상이 됨. 연차유급휴가 역시 근로기준법에 따라 통상 근로자에 비례하여 시간 단위로 계산해 부여받을 수 있음
- 이러한 정책 및 법적 보호 장치에도 불구하고, 시간제 근로자는 여전히 낮은 임금과 불안정한 고용 형태, 부족한 복지 혜택 등으로 인해 취약계층으로 분류되는 경우가 많음. 정부는 양질의 시간제 일자리를 확대하고, 사회보험 가입 사각지대를 해소하기 위한 노력을 지속적으로 추진하고 있음

## 나. 공공부문 시간제 근로 실태 및 한계·차별화 분석

### 1) (인사혁신처) 시간선택제 국가공무원 제도의 구조와 유형

#### ■ 시간선택제 국가공무원 개념과 유형별 특성

- 인사혁신처<sup>2)</sup>는 시간선택제 공무원 제도에 대한 개념, 연혁, 유형, 유형별 주요 내용(정의·보수·근무 기간과 시간, 근무 형태, 승진, 연금 등)에 대한 지침과 가이드라인을 홈페이지에 제공하여 전국 공직 분야에서 적용할 수 있도록 함
- (시간선택제 공무원 개념) 인사혁신처는 시간선택제 국가 공무원을 공무원의 통상적 근무시간인 주 40시간, 일일 8시간보다 짧게 근무하는 공무원으로 보고 있음
- (시간선택제 국가공무원의 3개 유형) (1) 시간선택제 전환 공무원, (2) 시간선택제 채용 공무원, (3) 시간선택제 임기제 공무원(시간선택제 일반임기제와 전문임기제)이 있음

2) 인사혁신처의 시간선택제 공무원 관련 내용 출처 (인사혁신처 홈페이지 → 공무원 인사제도 → 승진·보직관리 → 시간선택제 공무원)

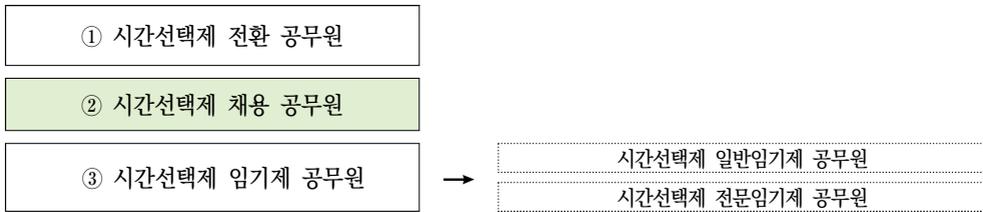


표 27 출처 : 인사혁신처의 시간선택제 국가공무원 제도 안내

[그림 3-1] 시간선택제 공무원 유형

- (시간선택제 전환 공무원) 전일제 공무원이 시간선택제로 전환하는 방식으로 통상적인 근무 시간(주 40시간, 하루 8시간) 동안 근무하던 공무원이 본인의 필요에 따라 시간선택제 근무를 신청하여 근무하는 제도이며, 2005년부터 시작하여 현재 시행 중인 제도임
- 전일제 공무원 중 시간선택제 전환이 가능한 적용 대상 범위는 임기제를 포함한 일반직 공무원이 이에 해당하며 별정직공무원도 시간제 선택제 근무 신청이 가능함
- 시간선택제 전환 이후의 근무 기간은 최소 3개월 이상이며, 최대 사용기간은 제한 없고 시간 단위로 신청이 가능함
- 근무시간은 1일 최소 3시간 이상이며 주당 15~35시간 근무하고, 근무 형태는 격일제는 가능하나 격주제 및 격월제는 불가함. 전일제 공무원이 시간선택제 근무로 전환할 시에 대체인력으로 그 남은 근무시간 범위 내에서 시간선택제 임기제공무원 또는 한시임기제 공무원 채용이 가능함
- (시간선택제 채용 공무원) 능력과 근무의욕이 있으나 종일근무가 곤란한 인재 대상 적합한 일자리로 통상적인 근무시간보다 짧은 시간을 근무하면서 정년이 보장되는 공무원이며, 2014년부터 시간선택제로 채용되기 시작함
- 시간선택제 채용 공무원의 채용 대상은 7급 이하이며, 중앙부처의 경우 인사혁신처 협의를 거쳐 전문 분야의 상위직급 채용이 가능함. 근무시간은 원칙적으로 주 20시간 근무이나 인용권자 또는 임용 제청권자가 15~35시간 범위에서 지정할 수 있고, 근무

는 주 5일 근무(오전·오전) 및 격일제가 가능하며, 승진의 경우 승진소요 최저 연수는 근무시간에 비례하여 인정하고 있음

- 보수는 원칙적으로 근무시간에 비례하여 적용하고 있고, 복리후생적 수당은 전일제와 동일하며, 연금은 2024년 도입 초기에는 국민연금이었으나 2018년 9월 21일부터 법 개정으로 인해 공무원연금법에 적용받게 되어 공무원연금을 받게 됨. 겸직은 영리업무가 원칙상 금지되고 있으나 기관장의 허가 시에는 겸직이 가능함. 한편, 채용 시간선택제 공무원이 전일제로 전환하기 위해서는 공개 또는 경력경쟁에 따른 신규 채용 절차를 거쳐야 함
- (시간선택제 임기 공무원) 전문지식과 기술이 요구되는 업무에 혹은 한시적인 사업 수행이나 시간선택제 전환자의 업무 대체 등을 위해 일시적으로 채용되어 시간선택제로 근무하는 공무원이라 할 수 있음. 근무시간은 1일 최소 3시간 이어야 하고, 이에 주당 15~35시간을 근무해야 함. 연금의 경우 시간선택제 임기 공무원(일반임기제·전문임기제) 모두 공무원연금법에 적용되나 근무시간에 비례한 공무원연금 수급
- 시간선택제 임기제 공무원에는 일반임기제 공무원과 전문임기제 공무원으로 구분되며, 일반임기제 공무원은 직제 등 법령에 규정된 경력직 공무원의 정원에 해당하는 직위에 임용되는 경우이며, 전문직 임기제 공무원의 경우에는 특정 분야에 대한 전문적 지식·기술 등이 요구되는 업무를 수행하기 위하여 임용되고 있음

[표 3-1] 시간선택제 공무원 유형별 개념

유형	주요 핵심 내용
전환 공무원	전일제 공무원이 본인의 필요에 의해 시간선택제 근무(주 15~35시간) 신청하여 근무('05년 시행)
채용 공무원	시간선택제(주 15~35시간)로 근무할 것을 예정하여 채용하는 공무원, 정년 보장, 일반직공무원('24년부터 채용)
임기제 공무원	통상적 근무시간보다 짧게 근무(주 15~35시간) 하는 공무원으로 채용되는 일반임기제/전문임기제 공무원('02년 도입)

자료 : 실패한 시간선택제 채용공무원제도 폐지를 위한 국회토론회 자료집 (2025. 9. 5.)

[표 3-2] 시간선택제 전환공무원과 채용공무원 간 제도 차별 내용 비교

No	항목	전환 공무원	채용 공무원
1	신청에 의한 근무시간 변경	0 (본인 신청으로 변경)	× (임용권자가 강제 변경)
2	업무를 대행하는 공무원에게 업무대행 수당 지급	0	×
3	전환 시 급수별 1년 40시간 근무 적용	0	×
4	육아휴직 승진소요 연수 전체 40시간 근무 적용	0	×
5	육아기 단축 근무 10시간까지 급여 전액 지급	0	×
6	육아휴직 시 자동 40시간 근무제 전환	0	×
7	기관 간 전입 시 인사 교류 기회	0	×
8	승진 후보자 명부 상신	통합	분리 또는 통합
9	전일제 전환	0 (신청 시 전일제로 전환)	× (신규 채용 절차 필요)
10	모바일공무원증 등 문서에 시간선택제 표기	×	0

자료 : 실패한 시간선택제 채용공무원제도 폐지를 위한 국회토론회 자료집 (2025. 9. 5.)

## ■ 시간선택제 국가공무원 제도 도입 배경 및 연혁

- (도입 배경) 독일, 네덜란드 등 주요 선진국들은 단기간 내 고용률 70%를 달성하는 과정에서 시간제 고용 비율이 증가했음. 국내 또한 박근혜 정부가 2017년까지 238만 개의 일자리 창출을 목표로 한 「고용률 70% 달성 로드맵」을 발표·시행하기 위해 장시간 근로 해소와 양질의 일자리 창출을 위해 일·가정양립 문화 확산과 더불어 시간선택제 일자리 창출을 핵심과제로 수립하여 국가공무원 차원에서의 시간선택제 일자리를 확대하는 정책 방향성을 제시하게 됨
- 이에 일과 가정의 양립이 가능한 근무 여건과 조직문화를 조성하고, 공공부문이 양질의 일자리 창출을 선도하기 위한 정책적 취지에서 2013년 9월 17일 당시 행정자치부는 일반직 공무원 제도에 시간선택제 공무원 신규 채용을 도입함. 일반직 공무원 공개경쟁채용시험 시 선발 인원의 일정 비율(1/100)을 시간선택제 공무원으로 의무 채용하도록 제도화함. 이후 행정자치부와 인사혁신처가 분리·신설되면서, 국가직과 지방직 공무원 채용을 각각 구분하여 시행하는 체계로 운영됨

- (주요 연혁) 시간선택제 국가공무원 제도는 2002년 「국가공무원법」 개정을 통해 도입 근거를 처음 마련함. 이후 2005년 육아휴직 대상자 중심 부분 근무 공무원 제도가 도입되었고, 같은 해 「공무원임용령」 개정을 통해 시간선택제 근무가 가능한 직종이 일부 직렬에 한정되지 않고 전체 공무원으로 확대됨
- 2013년에는 시간선택제 일반직공무원의 신규 채용 제도 마련으로 기존 전환형 중심의 시간선택제 근무를 넘어 채용 단계부터 시간선택제를 적용하는 체계로 발전함. 2014년에는 「공무원수당 등에 관한 규정」 개정을 통해 시간선택제 공무원에 대한 수당 지급 체계가 조정되면서, 보수·처우 측면의 제도 정비도 함께 이뤄짐
- (관련 법적 근거) 시간선택제 국가공무원 제도는 「국가공무원법」 제26조의2, 「공무원임용령」 제3조의3과 제57조의3, 「별정직공무원인사규정」 제7조의4, 「공무원임용규칙」 제12장을 중심으로 관련 법적 근거를 갖추고 있음. 또한, 복무 관리, 성과평가, 보수·수당, 연금, 후생복지, 인사기록·통계 관리 등 인사 운영 전반의 사항은 「공무원연금법」, 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」, 「공무원 보수 규정」, 「공무원 수당 등에 관한 규정」, 「공무원 후생 복지에 관한 규정」, 「국가공무원 복무규정」 및 「공무원 인사 기록·통계 및 인사사무 처리 규정」 등의 근거 하에 관리되고 있음

## 2) 시간선택제 공무원 제도 운영 현황 및 실태

### ■ 시간선택제 채용 공무원 통계 현황

- 시간선택제 채용 공무원 제도는 박근혜 정부 시기 도입되어 2017년까지 4,000여 명을 채용하고, 신규 정원의 최대 20%까지 확대하는 것을 목표로 추진했으나, 짧은 근무시간에 따른 업무 연속성 저하, 보직 배치의 한계, 승진·처우상의 차별 등 제도 운용상의 문제가 현장에서 지속적으로 제기됨. 이에 2018년 공무원노동조합과 정책협의체는 제도 폐지를 공식 요구했고, 행안부는 이런 문제를 일부 수용하여 2018년 지방직, 2020년 국가직의 일괄 신규 채용이 중지되면서 재직 인원수는 지속 감소 추세임
- 그 결과, 최근에는 시간선택제 채용 공무원은 제도 확산을 위한 신규 채용이라기보다 기존 운영 중이던 2인 1조 근무 체계에서 결원이 발생할 경우 이를 보충하기 위한 기

관 단위의 제한적 채용으로만 유지되고 있으며, 연간 채용 규모도 4~5명 내외의 극히 소수에 그치고 있는 상황

- 연도별 시간선택제 채용 공무원의 신규 채용 통계 현황을 살펴보면, 2014년 449명으로 시작하여 2015년 899명, 2016년 1,382명, 2017년 1,317명, 2018년 1,052명 등 2018년까지 약 5,099명을 채용하였으나 2019년부터는 신규 채용인원이 매년 급감하고 있음
- 2014년부터 2023년까지 총 5,273명(국가직 1,866명, 지방직 3,407명)이 신규 채용됨. 한편, 차별 등으로 인해 약 50% 정도가 임용 포기 또는 퇴사로 2024년 12월 31일 기준 3,568명(국가직 1,452명, 지방직 2,116명)이 재직 중임

[표 3-3] 연도별 시간선택제 채용공무원 신규 채용 및 재직 현황

연도		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
신 규 채 용	합계(명)	449	899	1,382	1,317	1,052	124	38	5	6	1	
	국가직	172	152	430	379	559	124	38	5	6	1	
	지방직	277	747	952	938	493	0	0	0	0	0	
재 직	합계(명)	155	315	2,432	3,430	4,007	3,937	3,809	3,658	3,610	3,562	3,568
	국가직	155	315	717	1,053	1,539	1,596	1,585	1,547	1,511	1,477	1,452
	지방직			1,715	2,377	2,468	2,341	2,224	2,111	2,099	2,085	2,116

자료 : 실패한 시간선택제 채용공무원제도 폐지를 위한 국회토론회 자료집 (2025. 9. 5.)

## ■ 시간선택제 채용 공무원 제도 운영 실태

- 시간선택제 채용 공무원 제도는 2014년부터 본격적으로 도입되어 현재까지 약 6,500여 명이 채용되었으나, 당초 도입 취지와 달리 현장에서는 보직 부여 제한, 낮은 소속감과 박탈감, 비정규직보다 못한 처우 등 다양한 형태의 차별 문제가 제도 운영상 지속 제기됨. 이런 운영상의 구조적 한계로 임용 포기 또는 퇴직자가 전체의 45% 이상에 이르는 등 제도의 지속 가능성에 대한 근본적인 문제가 제기됨
- 이에 2018년 공무원노동조합-정책협의체에서 제도 폐지를 공식적으로 요구했고, 행안부는 이를 일부 수용하여 '지방공무원 임용령 제51조의 6을 폐지하면서 이후 신규 채용은 급격히 감소하여 현재는 결원 보충 차원에서만 소수 인원이 선발되고 있는 상황
- 제도명과 다르게 근무시간 선택권 보장 없이 임용권자에 의해 근로 시간이 일방적으

로 지정되는 방식이며, 전일제 대비 축소된 근로조건을 수용하는 구조로 당사자의 직무 만족도와 조직 소속감이 낮고, 업무 연속성 단절과 민원 만족도 저하 등 공공서비스의 질적 하락과 인사부서조차 보직 관리의 한계를 호소하고 있음

- 시간선택제 채용 공무원은 정규직 신분임에도 승진 소요 연수 산정, 성과평가, 각종 수당 지급 등에서 전일제 기준 인사체계 그대로 적용되어 구조적 불이익이 발생하며, 동일 직급·동일 업무 수행에도 불구하고 근로시간 이유로 보수와 경력 평가에서 차별이 발생함. 이런 운영은 제도의 지속 가능성을 약화시키는 요인으로 작용함
- 2025년 기준 설문조사 결과, 지방자치단체의 77.7%와 중앙행정기관의 60.4%가 보직 부여의 어려움, 업무 연속성 결여 등을 이유로 제도 폐지 의견을 낼 만큼 행정 효율성 측면에서 부정적인 평가를 받고 있음
- 조직 관리 측면에서도 시간선택제 공무원의 업무 공백을 메울 대체인력의 부족과 남은 업무가 전일제 동료에게 전가되는 악순환이 반복되면서 구성원 간의 갈등 유발과 더불어 특정 개인에게 업무 부담이 집중되어 조직 전체의 사기 저하 등 시간선택제 채용 공무원이 조직 효율을 저해시키는 요인으로 나타남

### 3) 시간선택제 채용 공무원 폐지 요구 배경 및 관련 조사 내용

#### ■ 시간선택제 채용 공무원 제도 폐지 요구 배경

- 정책 이해관계자를 대상으로 실시한 설문조사(2025년 7월)에 따르면, 당사자(설문 참여자 1,095명)인 시간선택제 채용 공무원의 92.1%(10명 중 9명, 1,008명)가 제도 폐지에 압도적으로 찬성하며 기존 공무원 체계로의 통합을 강력히 요구하고 있음
- 이는 동일업무 수행에도 보수는 전일제의 60~70% 수준이며, 승진·교육의 기회가 거의 차단되어 있고, 행정의 효율성이 저하되고(제한된 근무시간으로 민원 공백과 업무 공백 큼, 민원 불만 급증), 제도의 실효성 또한 미비함
- 또한, 시간선택제 채용공무원 제도의 본래 취지는 달성하지 못한 채, 동일가치노동 동일임금 원칙을 위반하고 있으며 조직 내 이중구조 심화로 공직사회의 신뢰를 떨어뜨리면서 예산 대비 정책적 효과 미비 등 공직 사회의 이중구조를 심화시키고 있음

- 핵심 업무와 의사결정에서 배제되고 단순·보조 업무에 고정되는 구조는 제도가 정규직·비정규직 이분법을 완화하기보다 정규직 내부의 분절을 심화시킴
- 이에 수년간 시간선택제 공무원들은 노동조합을 통해 매년 토론회를 개최하면서 제도 운영 개선을 주장했으나, 정부는 그간 몇 차례의 제도 개선을 시도했음에도 승진 누락 방어나 근무시간 확대 등 핵심적인 문제 해결에는 소홀했으며, 이는 정부의 개선 의지 부재로 받아들여지기 시작함
- 결과적으로 제도 도입의 취지는 상실했고, 차별적 구조는 고착화되었으며, 관련 구조적인 한계는 전혀 해결되지 않아 실패한 정책임을 인정하고 결국에는 시간선택제 채용 제도를 폐지하자는 단계까지 이르게 됨
- 차별적 제도를 개선하는 방식은 근본적인 문제 해결에 한계가 있고, 지속적인 행정적 부담과 불평등이 지속 발생한다는 점을 인식해 제도를 전면적으로 폐지하고 전일제 공무원과 동일한 관리체계 내에서 운영해야 한다는 사회적 목소리가 높아지고 있음

## ■ 시간선택제 채용 공무원 폐지 관련 조사(2025년 기준)

- (중앙행정기관과 지방자치단체의 인사부서) 2025년 시간선택제 채용 공무원 제도 폐지에 대한 의견을 취합한 결과, 지방자치단체는 77.7%(220개 기관 중 171개 기관)가 관련 “제도 폐지” 의견을 제시하였고, 중앙행정기관은 60.4%가 제도 폐지 의견을 제시함
- 제도를 직접적으로 운영·관리하는 지자체와 중앙행정기관의 인사부처 입장은 해당 제도 폐지의 주요 이유로 시간선택제 채용 공무원을 별도로 해서 현원과 보수 및 수당, 그리고 성과평가 등을 관리해야 하는 시간과 인력 낭비 발생, 짧은 근무시간으로 인한 업무 공백과 연속성 결여 및 보직 배치·부여의 어려움, 그리고 동료 직원에 민폐 등 대민서비스 발생 등으로 나타남
- 한편, 시간선택제 채용 공무원의 재직 현황이 높은 지방자치단체 인사부서에서는 전일제 공무원이 시간선택제 공무원으로 전환하는 제도가 운영되고 있는 상황에서 별도의 시간선택제 채용공무원 제도를 두는 것은 중복 운영과 형평성 문제를 낳고, 대부분 전일제 공무원과 동일한 업무와 양을 수행하기에 동일한 시간선택제 공무원 간 처우가 갈리는 것은 불합리하다고 봄. 시간선택제 채용공무원 제도 폐지 후 단일 체계로 통합·운영하는 것이 합리적이라는 의견이 많음

- (전국시간선택제공무원노동조합) 2014년 박근혜 정부에서 공공부문에 양질의 시간선택제 일자리를 도입한다는 취지로 시간선택제 채용공무원 제도를 만들었지만, 도입 이후 제도를 악용하는 등 본래의 취지가 퇴색해 악질 일자리로 전락하고 있음을 지적하면서 시간선택제 노조 차원에서 매년 현황 조사를 실시하고 있음
- 2025년에는 1,095명이 참여한 시간선택제 채용공무원 현황조사 결과를 발표(25. 7. 24)하였고, 가장 주목되는 부분은 전일제와 동일한 업무량인데 보수 등 시간 비례 지급되고 있어서 92.1%가 폐지되기를 원하였고, 다음으로 차별과 부당한 대우 등으로 70%가 퇴사 생각해 본 적 있다고 함
  - 시간선택제 채용공무원 1,095명의 10명 중 9명(1,008명)은 제도 폐지 답변을 하였고, '무늬만 시간선택제 공무원'으로 사실상 '그림자 공무원'으로 생각하고 있음

#### 4) 시간선택제 채용 공무원 제도의 한계와 실패의 원인분석

##### ■ 시간선택제 채용 공무원 제도의 한계·문제점

- 공직의 시간선택제 채용형 제도는 공공부문이 양질의 시간제 일자리를 선도하고, 일·생활 균형을 제도적으로 확산한다는 정책적 목표 아래 도입되었으나, 2024년 시행 이후 구조적 문제와 운영상 한계 누적으로 2018년 이후 결국 신규 채용 중단과 사실상 제도 폐지라는 결과로 나타남. 시간선택제 채용 공무원 제도가 실패하게 된 원인은 단 일요인보다, 제도 설계상의 결함, 조직 운영(인력)비용 증가, 현장 수용성 붕괴가 복합적으로 작용한 결과로 해석됨
- 첫째, 업무량과 보상 간 구조적 불일치가 가장 근본적인 실패 요인임. 채용형 시간선택제는 근로 시간을 전일제보다 단축하였으나 실제 업무 배분 과정에서는 전일제 공무원과 유사한 수준의 업무 책임과 성과를 요구받았고, 그 결과 보수는 근로시간에 비례해 축소되는 반면, 업무 강도와 책임은 크게 줄지 않는 구조로 형성됨. 이런 불균형은 채용형 시간선택제 공무원에게 상대적 박탈감과 제도적 불공정을 체감하게 하는 핵심 요인이 되었고 제도에 대한 신뢰를 급속히 약화시킴
- 둘째, 차별과 낙인의 누적으로 시간선택제 채용형이 정규직의 한 트랙으로 작동하지 못함. 제도 도입의 취지와 달리 시간선택제 채용형은 현장에서 '전일제와 구분되는 별

도의 신분'으로 인식되는 경향이 강했고, 이에 주요 보직 배제, 승진 기회 제한, 경력 관리의 불리함 등이 반복적으로 제기되면서 일부 당사자들은 자신을 조직 내 '보조 인력' 또는 '그림자 공무원'으로 인식하게 됨. 이런 낙인 효과는 이직이나 임용 포기, 조기 퇴사로 이어지며 제도의 지속가능성을 근본적으로 훼손함

- 셋째, 짧은 근무시간으로 업무 연속성 저하와 보직 운용의 한계라는 구조적 문제를 만듦. 행정 업무는 연속성과 책임성이 요구되는 특성이 강한데 시간선택제 채용형은 이런 업무 특성을 충분히 반영하지 못한 채 도입되어 근무시간 단축에 따른 잦은 인수 인계, 업무 공백 발생, 동료 공무원의 추가 부담 등 조직 내부의 저항을 증폭시켜 결과적으로 보직 배치의 어려움이 크게 나타나 악순환을 초래함
- 넷째, 운영·관리 측면의 비효율성과 행정 부담 증가도 제도 폐지의 중요한 배경이 됨. 시간선택제 채용형은 전일제 공무원과 다른 근무 형태·보수·성과평가 기준을 적용해야 했기 때문에, 기관 인사부서 입장에서는 이중적, 중복적인 인력 관리 체계 운영으로 부담이 컸고, 특히 별도의 현원 관리, 보수·수당 산정, 근무시간 관리, 성과평가 체계 운영 등 추가적인 행정 비용과 업무 부담으로 인식되어 제도 유지에 대한 조직 차원의 부정적 평가로 이어짐
- 마지막으로 관련 제도 확산의 경로가 단절되면서 '보충적 채용 제도'로 전락한 점임. 시간선택제 채용형은 초기에는 일정 규모의 신규 채용을 통해 제도 확산을 도모했으나, 다양한 문제들이 누적되면서 신규 채용이 중단되었고, 기존 인력의 퇴사나 결원 발생 시에만 제한적으로 활용되는 방식으로 변질됨. 이런 과정에서 시간선택제 채용형은 정책적 실험이나 혁신적 고용 모델이라기보다 정책적으로 임시적 활용 수단으로 인식되었고, 이는 제도의 정체성을 더욱 약화시킴
- 종합하면, 시간선택제 채용형 제도의 실패는 단순히 '시간을 줄여서 일하게 한 제도'의 한계라기보다, 정규직 고용 모델의 본질적 요소인 업무 설계, 보상 구조, 경력 경로, 조직 운영체계를 충분히 재구성하지 못한 채 도입된 데에서 비롯되었다고 볼 수 있음. 이런 실패 경험은 향후 전북형 반일제 정규직 제도를 설계할 때, 근로시간 조정 이전에 직무 재설계, 동등처우 보장, 경력·승진 체계의 명확화, 조직 운영 가능성 확보가 선행되어야 함을 분명히 시사함

## ■ 시간선택제 채용 공무원 제도의 실패 원인분석

- 첫째, 단순 일자리 창출에 치중한 양적 공급 위주의 정책이 문제로 나타남. 본래 해당 제도의 취지는 일·가정 양립과 고용률 제고라는 목표로 시작되었으나, 정부 성과를 위해 충분한 준비 없이 숫자 채우기 식으로 도입되는 과정에서 공직 내 특수성(업무의 공공성과 연속성)을 고려한 정교한 직무 설계가 생략됨. 결과적으로 전일제 공무원들의 업무 부담을 가중시키거나 시간선택제 공무원을 소외시키는 결과를 낳음
- 둘째, 시간비례원칙을 형식적으로 적용하다보니 시간비례원칙이 시간선택제 근로자의 승진, 성과평가 및 각종 수당 지급 등에서 불이익과 차별적 대우를 초래하는 방향으로 작동됨. 네덜란드 사례는 시간비례원칙이 '차별금지'의 최소 기준이었으나, 한국에서는 이를 근거로 승진, 근속, 연수, 수당, 퇴직금 등에서 실질적인 불이익으로 발생하고, 모든 신분적 권리를 기계적으로 삭감하는 도구로 활용됨. 이러한 구조적 차별화는 시간선택제 공무원은 조직 내에서 계급적 한계에 봉착하게 만들고, 공직 사회 특유의 서열 문화 속에서 사기 저하와 조직 부적응을 초래함
- 셋째, 노동시장 이중구조를 공공부문에 고착화하는 문제를 보임. 자발적 선택에 의한 유연한 근무가 아니라, 전일제 진입이 어려운 구직자들에게 강요된 고착된 시간제였다는 점이 가장 큰 실패 요인으로 나타남. 생애주기에 따라 근무시간을 늘리거나 줄일 수 있는 '양방향 전환권'이 보장되지 않았기에 노동자들은 시간이 지날수록 경제적 궁핍과 신분적 불안정에 시달리게 되었고, 결국 제도 자체의 폐지를 요구하는 저항에 직면하게 됨
- 넷째, 근무시간 단축에 상응하는 대체인력 확보나 업무 분절·연속성 설계 없이 운영되면서, 남은 업무가 전일제 동료에게 전가되고 갈등이 누적되었음. 조직 차원에서는 행정 효율 저하 및 민원 품질 저하로 이어져 제도 폐지 여론이 확산됨
- 다섯째, 시간선택제에 따른 근로시간 단축이 곧 소득 감소로 연결되는데, 이를 보완할 임금·수당·복지 설계가 취약하여 생계 곤란이 전일제 전환 요구나 퇴직현상으로 나타남
- 마지막으로, 네덜란드 사례처럼 시간선택제 채용 공무원 형태를 유지하면서 동시에 동등대우원칙과 임금·노동조건의 차별금지, 고용안정성을 유지하기 위한 강력한 노동조

합의 협상력, 사용자의 비정규직 남용 근절 정책, 노동시장 소득 격차 해소를 위한 노사정 사회적 합의와 노력 등이 함께 도입되어졌어야 함

- 결론적으로, 시간선택제 채용 공무원 제도는 공직의 특수성을 고려한 정교한 직무 설계와 대체인력 확보 없이 양적 공급에만 치중하여, 조직 내 갈등을 심화시키고 행정 효율 저하를 초래함. 특히 시간비례원칙의 기계적 적용에 따른 구조적 차별과 양방향 전환권의 부재는 노동자들을 신분적 불안정과 경제적 어려움으로 몰아넣어 제도의 수용성을 급격히 저하시킴. 결국 동등대우 원칙과 사회적 합의 등 유연근무가 정착하기 위한 필수적인 노동 환경과 정책적 지원 체계가 결여된 채 도입되어 공공부문 내 노동시장 이중구조를 고착화하며 폐지라는 결과에 직면하게 됨
- 그리고 시간선택제 채용 공무원 제도는 네덜란드 사례에서 안정성이 결여된 유연성만이 강요되었다는 점과 단순한 시간 분할이 아닌 신분적 평등과 유연한 전환이 함께 고려되지 않아 실패한 것으로 나타남

## 5) 전북형 반일제 정규직 도입 차별화 전략 요건

- 전북형 반일제 정규직 도입은 기존 시간선택제 채용 공무원 제도의 실패를 반복하지 않으면서 재실패를 구조적으로 차단하는 방어적 관점을 전제로 하고자 함. 전북형 반일제 정규직은 단순한 근로 시간 단축 제도로 양적 성과 중심의 도입보다는 전북지역의 산업·노동시장 조건과 저출생과 청년 유출로 인한 인구감소·지방소멸 위기를 해소하는 측면까지 병행하면서 반드시 갖춰야 할 차별화 전략 요건들을 살펴봄
  - 반일제 정규직 관련 직무 재설계, 대체인력 체계와 차별 방지 장치 등 주요 조건을 적용함으로써 기존 제도의 한계를 극복하고자 함

### ■ 업무량 기반의 분절·연속성 가능한 직무 재설계의 필요

- 전북형 반일제 정규직 도입이 가능한 직무(프로젝트/과업 단위, 협업·분업 가능한 직무)를 선별하고, 업무를 '시간'이 아니라 '업무량·성과 단위'로 재구조화해야 함
- 반일제 정규직이 보조업무로 고정되는 것을 막기 위해서는 단순한 시간 쪼개기가 아

나라, 2인이 1개 직무를 완결성 있게 수행할 수 있도록 업무 인수인계 매뉴얼과 협업  
툴 체계를 마련하여 전일제 근로자에게 업무가 전가되거나 시간제 근로자가 업무에서  
소외되지 않도록 해야 함. 더 나아가 업무 분절 시 책임·평가 방식이 달라지므로 그에  
따른 기준 정립도 필요함

### ■ 대체인력뱅크(인력 풀) 마련과 업무 대행 수당 및 인수인계 표준 지침 마련

- 시간선택제 채용 공무원제도 실패의 직접 원인은 대체인력의 부재로 업무가 동료에게  
전가되면서 조직 내 갈등이 심화된 점임. 따라서 전북형 반일제 정규직은 대체인력 뱅  
크(지역 단위 인력 풀)를 제도 인프라로 먼저 구축한 뒤 인수인계·업무공백 관리 기준  
을 표준화해야 함

### ■ 동등대우원칙(근로시간비례)에 따른 임금·수당 및 평가와 예외 규정에 대한 표준화

- 동등대우원칙(근로시간비례)에 따른 승진 소요 연수 산정 시 근무시간이 아닌 재직 기  
간 전체를 인정하거나 시간제 근로로 인한 소득 감소분을 전북특별자치도 차원의 '일·  
가정 양립 장려금'으로 일부 보전하는 등 시간선택제 채용 공무원 제도의 실패 원인인  
'경제적 빈곤'과 '승진 적체' 등을 전북도의 조례와 예산으로 보완하여 제도의 수용성  
을 높일 필요 있음
- 또한, 승진, 교육, 평가 산정하는 것 이외 근로 시간과 무관하게 균등해야 하는 항목  
들(필수 복리후생 지급 내용)의 예외 규정도 병행 설계하고, 어떠한 직장에서든 어떠  
한 차별도 발생하지 않도록 지역 단위 노사정(지역 협의체) 감시 거버넌스 구축·운영  
마련도 필요함

### ■ 전북형 '중소기업(영세사업장) 도입 비용' 직접 지원 패키지

- 전북은 5인 미만 사업장 비중(약 88%)이 높은 노동시장 구조로, 민간 확산의 성패는  
사회보험료·인건비·행정(인사노무) 비용 지원 여부와 정부·지자체 역할에 달려 있다고  
할 수 있음. 예로 사회보험료 지원, 대체인력 인건비 지원, 인사·노무 컨설팅 바우처  
등을 '전북형 반일제 정규직 일자리 나누기'로 패키지화하여 차별화하는 것 필요

---

■ 성평등·낙인 방지를 위해 남성 참여 유도과 차별 대우에 대한 모니터링 거버넌스 운영

- 반일제 정규직 제도가 여성에게 집중될 시 성별 분업화 고착 및 성별 임금 격차 심화로 이어지면서 여성 저임금·저전문성 취약 직업으로 고착될 수 있음.
- 이에 남성 이용 촉진을 위한 인센티브와 인식 개선·직장문화 조성 캠페인을 병행하고, 지역 단위 노사정(지역 협의체) 기반의 차별 사례 모니터링·시정 체계 운영 등이 필요함

■ 청년·대학원생 타깃의 '성장형 하이브리드 모델' 도입

- 학업-일을 병행할 수 있는 측면에서 반일제 정규직 활용 필요. 즉 오전에는 근로하고 오후에는 지역 대학에서 학업이나 자기 계발을 지속할 수 있도록 하이브리드형 직무를 발굴하여 청년 대상의 단순 노동력 제공이 아닌 개인 성장과 지역 정주를 견인할 필요 있음. 또한, 타 지역에서 전복으로 전입하여 반일제 정규직으로 근무하는 청년에게는 별도의 지역 정착 수당 등을 패키지로 연계 지원하여 지역 인재 유출을 방지하고 유입을 촉진할 필요 있음

[표 3-4] 네덜란드형 모델, 시간선택제 채용공무원 및 전복형 반일제 정규직 제도 간 비교 분석

구분	네덜란드 유연안정성 모델	한국 시간선택제 채용공무원	전복형 반일제 정규직
도입 배경	노사정 대타협(바세나르) 기반 자발적 선택, 노동시장 구조 개편의 일환	정부 주도의 양적 일자리 창출 목표 강행	저출생·인구위기 대응형 인력 운영 혁신
전환권 보장	양방향 자유 전환 (전일제 시간제)	일방향 고착 (전환 불가, 재채용 방식)	자유로운 양방향 전환 보장 (유연성 확보)
시간비례 원칙	실질적 평등 (임금, 연금, 승진 기회 동일)	형식적 삭감 (승진 소요 기간 1배, 수당 차별)	차별금지 기반의 실질적 비례 원칙 보상 및 승진·수당 차별 철폐
사회보장 제도	시간 단위 설계 (근로시간 감소 시 급여 보전)	전일제 중심 설계 (시간제는 보장 수준 급감)	시간비례형 사회보장 및 복지 연속성 혜택 유지 전복형 인센티브(사회보험료, 행정비용, 대체인력 인건비 지원)로 소득·보장 급락 방지
조직 내 인식	보편적인 근무형태 (고용 형태 차별 없음)	비주류·보조 인력 인식	전일제와 동등한 정규직 고용 경로의 하나로 제도화 인식개선을 위한 캠페인, 차별 모니터링 체계 병행
직무 설계	직무 공유 활성화 일자리 공유 활성화	전일제 직무를 시간만 분할 (과도한 노동강도)	업무량·성과기반의 반일제 적합 직무 개발·재설계 의무화 및 대체인력뱅크 운영

## 2. 타 지자체의 유사 사례 분석

### 1) 타 지자체의 유사 사례 분석

#### ■ (경기도) '0.5 & 0.75잡 (공공기관형 : 근로시간 단축형)

- 경기도 산하 17개 공공기관이 참여하는 제도로, 정규직 근로자가 주 20시간(0.5), 30시간(0.75) 또는 32~38시간(혼합형)으로 근로 시간을 줄이고(신분 유지), 경기도는 단축 급여 보전·대체인력 장려금·컨설팅 등을 지원하고 있음
- 2024년 시범 사업(3명)으로 시작하여 2025년 32명 이상으로 확대 운영 중에 있음. 참여기관은 경기신용보증재단, 경기도여성가족재단, 경기농수산진흥원 등임
- 경기도 '0.5 잡 & 0.75잡'의 경우 정규직 신분 유지형 시간제(근로시간 단축)로, 지방자치단체 차원 가장 명확한 '시간제 정규직' 모델이라 할 수 있음

#### 〈 경기도 시간제 근로 정규직화 유사 사례 〉

- 경기도는 17개 공공기관의 각 기관 대표와 관계자는 「0.5&0.75 잡 제도 도입 업무협약식」 실시 - 협약식에 참여한 공공기관은 경기도일자리재단, 경기주택도시공사, 경기평택항만공사, 경기관광공사, 경기연구원, 경기신용보증재단, 한국도자재단, 경기콘텐츠진흥원, 경기아트센터, 경기도여성가족재단, 경기도농수산진흥원, 경기복지재단, 경기도평생교육진흥원, 차세대융합기술연구원, 경기도시장상권진흥원, 킨텍스, 경기도사회적경제원 등이 상호 협력을 통해 경기도 일·가정 양립 문화 확산에 이바지할 것
- 경기도 '0.5 & 0.75 잡'은 경기도지사가 밝힌 민선 8기 후반기 중점 과제, 경력 단절 우려해 육아, 가족돌봄 등 단축근무가 필요한 사람을 지원하기 위한 정책. 주 40시간 기준, 근무시간을 20시간(0.5잡) 또는 30시간(0.75잡)으로 단축해 다양한 근무 형태를 지원하고 근로자의 선택권을 확대하는 등 일자리 패러다임의 전환을 시도하는 혁신적인 근무제도임
- 0.5 & 0.75잡 도입하는 기업에 대해 업무 수당 또는 대체인력 고용장려금 등을 지원함. 경기도 일자리재단과 경기도 가족친화 인증을 받은 민간기업 중 20개 사를 선정해 시범 운영. 육아 시기별 필요한 근무제도를 눈치 보지 않고 사용할 수 있는 근무환경 조성을 목표로 공무원과 공공기관이 해당 제도를 먼저 시범 시행 후 시군과 민간에도 확대할 방침임

## ■ (서울특별시 등 다수 지자체 공통적 추진) 시간선택제 임기제 공무원(비정규직) 채용

- 각 시·도청 등에서 다양한 직무에 대해 '시간선택제'로 임기직 공무원을 채용하고 있음. 일반적인 정규직은 아니지만, 신분이 보장된 상태에서 단축근무를 할 수 있다는 점에서 네덜란드식 시간제 근로 정규직과 유사하다고 할 수 있음
- 사례로는 서울특별시 자치구(성동구 등)는 각 부서 전문 직무에 임기직 시간선택제 공무원을 공고·임용하고 있고, 부산광역시(동래구 등) 또한, 보건·민원 등 분야에서 시간선택제 임기제 채용 다수 진행하였고, 인천광역시도 2016~2022년 사이 시간선택제 임기제 규모가 2배 증가함
- 이처럼 일부 기초지자체는 자체적으로 육아휴직 대체인력 등으로 시간선택제 임기제 공무원 채용이 폭넓게 확산되고 있으나, 여전히 임기제(비정규) 고용으로서 '정규직 시간제 근로'와는 법적 성격은 약간 다름

## 2) 유사 사례를 통한 정책적 시사점

- 이상의 사례들은 '정규직 시간제 근로'라는 명칭을 직접 사용하지 않더라도 그 목적과 형태가 유사하며, 근로자에게 유연성을 제공하고 고용안정을 도모하는 공통점을 가지고 있음. 경기도의 0.5와 0.75잡의 경우 공공기관형이면서 시간제 근로지이지만, 정규직의 신분을 유지하고, 전일제가 아닌 시간을 단축하여 일하는 시간제 근로로 네덜란드형 정규직 시간제 근로 성격과 가장 유사하다고 볼 수 있음
- 타 지자체의 사례 분석을 종합하면, 반일제, 즉 시간제 근로의 정규직화 제도의 성패는 단순히 근로 시간의 문제가 아니라 고용의 질과 제도 설계 방식에 달려 있음을 확인할 수 있고, 주요 핵심 요인으로 4개 정도로 구분하여 살펴보면 다음과 같음
- 첫째, 정규직 성격의 명확한 보장이 핵심이라 할 수 있음. 경기도 사례에서 확인되듯, 정규직 신분을 유지한 채 근로시간을 조정하는 방식은 제도 수용성과 안정성이 높다고 볼 수 있음. 이에 전복형 반일제 정규직 역시 시간제 근로를 비정규직이라는 인식을 차단하고, 무기계약 혹은 네덜란드처럼 동등처우를 제도화하고 설계하는 것부터를 출발점으로 삼아야 함

- 
- 둘째, 직무 재설계와 대체인력 시스템 설계가 병행되어야 함. 무엇보다 시간선택형 채용형 공무원 제도의 실패는 직무 구조를 그대로 둔 채 근로 시간만 줄였다는 데서 비롯되었다고 볼 수 있음. 이에 전복형 반일제 정규직 제도는 직무 단위의 업무 분절, 표준화된 인수인계 체계, 대체인력 풀 운영 등을 제도 설계 단계에서부터 포함해야 할 것임
  - 셋째, 차별 방지와 경력 경로 설계가 제도 지속성을 좌우한다고 볼 수 있음. 승진·보직·교육 훈련에서의 구조적 불이익이 존재할 경우, 반일제 정규직은 단기 정책에 그칠 가능성이 높음. 따라서 시간 비례 원칙에 따른 동등 처우와 함께, 전일제에서 반일제(시간선택제) 간 이동이 가능한 유연한 경력 트랙을 명시적으로 설계해야 할 것임
  - 넷째, 단계적이고도 선별적 도입에 대한 추진 전략이 요구됨. 경기도 사례처럼 공공부문 혹은 특정의 직무군에서 실증적으로 운영해 본 후, 성과가 검증된 모형을 중심으로 확산하는 방식이 전복도의 재정 여건과 행정 현실에 보다 적합해 보임
  - 다시 말해, 타 지자체 유사 사례는 전복형 반일제 정규직이 단순한 근로 시간 단축 정책이 아니라, 반일제 정규직 고용 모형의 다양화이자 지역 노동시장 구조개선 전략으로 설계되어야 함을 시사하고 있음

### 3. 전국 및 전북의 시간제 근로 현황 및 특성 분석

- 본 절에서 제시하고 있는 시간제 근로 현황(규모)과 특성을 파악하기 위해 활용한 통계 자료는 통계청이 매년 8월에 실시하고 있는 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 결과 자료임
- 해당 조사는 임금근로자를 대상으로 실시하며, 비정규직 규모와 근로 형태를 파악하는데 목적이 있음. 이를 통해 임금근로자에 대한 세부 분석뿐만 아니라 한시적 근로자, 시간제 근로자, 파견·용역·특수형태·일일·가정 내 근로자 등 다양한 비정형 근로형태의 실태와 규모를 종합적으로 파악하고 있음
  - 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사의 조사개요를 살펴보면, 조사대상은 표본조사 가구 약 36,000 가구 내에 상주하는 취업자 중 임금근로자이며, 조사 내용은 근로형태 관련 26개 항목임
- 통계청의 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」에서 정의하는 ‘시간제 근로자’란 직장(일)에서 근무하도록 정해진 소정의 근로 시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧게 근로하는 근로자로, 일반적으로 “주당 36시간 미만” 일하기로 정해져 있는 경우를 의미함
- 한편, 경제활동인구조사의 경우 지역별 구분 코드를 제시하고 있지 않음. 이에 전북지역 시간제 근로 현황을 살펴보기 위해서 통계청에서 매년 반기별로 실시하는 「지역별 고용조사(C형\_시도\_중분류)」 원자료(각 년도 상반기)를 재분석하였음
  - 지역별고용조사는 통계청에서 실시하는 국가 지정통계로 국민의 취업, 실업 등과 같은 고용현황을 조사하여 국가와 지자체의 고용 창출 및 인력 수급 정책을 수립/평가하기 위한 기초자료로 활용됨
  - '25년도 상반기 조사의 조사대상은 전국 11,610조사구의 약 23만 2천 표본가구 내에 상주하는 만 15세 이상 가구원임. 조사내용은 일과 구직 관련 31개 항목임
- 본 원자료 분석에서 ‘시간제 근로자’의 정의는 종사상 지위 중 임금근로자(자영업자 및 무급가족종사자 제외)를 추출하였고, 이 중 “주당 총 근무시간이 36시간 미만(1~35시간)”인 경우로 정의하여 분석하였음
  - 본 분석에서는 전국 및 시도별 비교를 위해 시도 전국 가중값을 적용하였기 때문에 교차분석 시 일부 값의 합계가 차이를 보일 수 있음

## 가. 전국 시간제 근로 현황 및 특성

### ■ 시간제 근로 규모와 추이

- 2024년 8월 기준 고용형태별 근로자 현황을 살펴보면, 전체 임금근로자 2,214만 3천 명 중 정규직은 1,368만 5천 명(61.8%)이고, 비정규직은 845만 9천 명(38.2%)으로 나타남. 전체 임금근로자 중 비정규직 비중은 매년 증가 추세를 보이고 있음
- 전국의 시간제 근로자 현황을 살펴보면, 2024년 8월 기준 약 425만 6천 명으로 임금근로자 전체의 19.2%를 차지하고 있으며, 매년 꾸준히 증가 추세를 보임

[표 3-5] 고용형태별 근로자 현황 추이(2010~2024)

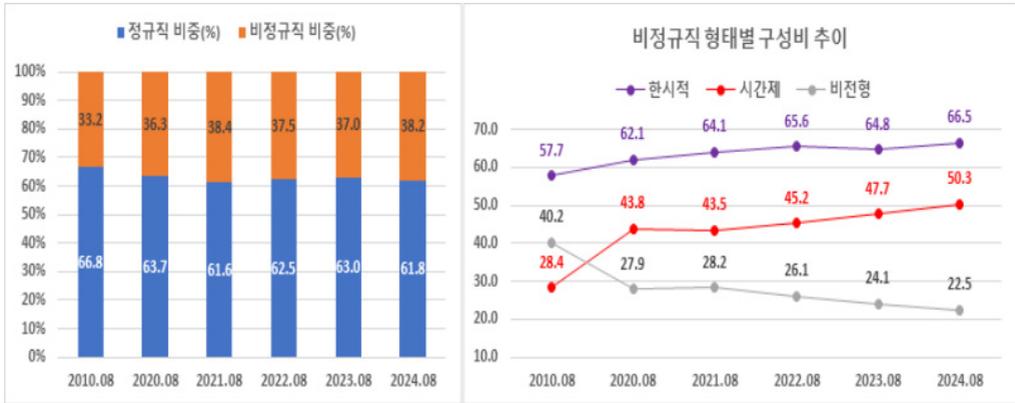
(단위 : 천명, 전년대비 %)

구 분	2010	2020	2021	2022	2023	2024
임금근로자 전체	17,189	20,446	20,992	21,724	21,954	22,143
정규직	11,475	13,020	12,927	13,568	13,832	13,685
비정규직	5,715	7,426	8,066	8,156	8,122	<b>8,459</b>
		(-0.7)	(8.6)	(1.1)	(-0.4)	<b>(4.1)</b>
(1) 한시직	3,298	4,608	5,171	5,348	5,259	5,628
기간제	2,500	3,933	4,537	4,689	4,809	4,999
비기간제	798	675	634	659	451	629
(2) 시간제	<b>1,623</b>	<b>3,252</b>	<b>3,512</b>	<b>3,687</b>	<b>3,873</b>	<b>4,256</b>
		<b>(3.0)</b>	<b>(8.0)</b>	<b>(5.0)</b>	<b>(5.0)</b>	<b>(9.9)</b>
(3) 비전형	2,300	2,073	2,278	2,131	1,957	1,903
파견	208	164	211	189	221	237
용역	609	552	585	567	534	541
특수형태	598	498	560	561	553	576
일일근로	874	896	955	814	665	570
가내근로	71	49	79	95	72	63

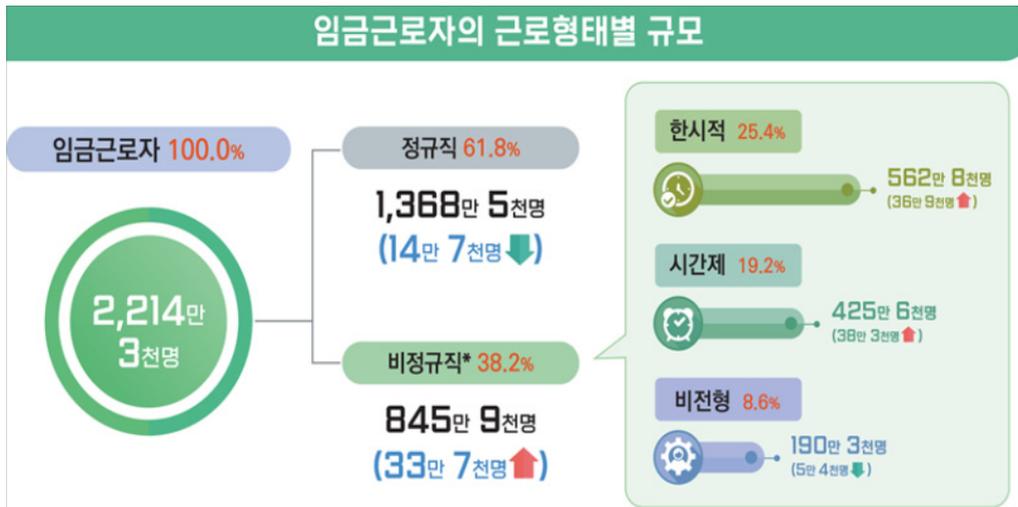
주: 1) ( )는 전년대비 증감률

2) 비정규직 근로자의 전체 규모·비중은 근로자 유형별로 중복되는 경우가 있어 합계와 불일치할 수 있음

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사(각 연도 8월)



[그림 3-2] 고용형태별 근로자 비중 추이(2010~2024)



[그림 3-3] 2024년 8월 기준, 근로형태별 규모

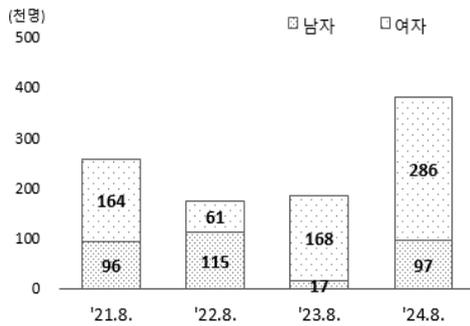
- 2024년 8월 기준 전국의 시간제 근로자 규모는 425만 6천 명으로 전년 동월 대비 약 38만 3천 명이 증가함. 시간제 근로자 중 남성은 124만 명으로 9만 7천 명 증가, 여성은 301만 6천 명으로 28만 6천 명 증가함
- 비정규직 근로자 중 시간제 근로자 비중은 50.3%로 비정규직 절반 이상이 시간제 근로 형태임을 알 수 있고, 전년 전월 대비 2.6%가 상승함

[표 3-6] 시간제 근로 현황(2024)

(단위: 천명, %, %p)

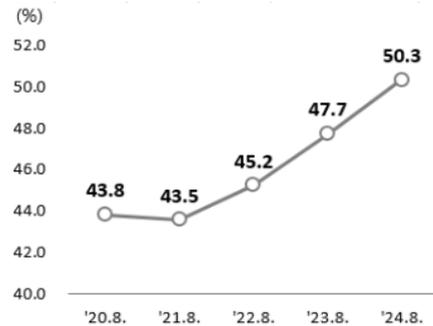
구분	2023. 8.		2024. 8.		증감	비중
	천명	비중	천명	비중		
전체 비정규직	8,122	100.0	8,459	100.0	337	-
시간제	3,873	47.7	4,256	50.3	383	2.6
남자 비정규직	3,557	100.0	3,615	100.0	58	-
시간제	1,143	32.1	1,240	34.3	97	2.2
여자 비정규직	4,565	100.0	4,844	100.0	279	-
시간제	2,731	59.8	3,016	62.3	286	2.5

주 : \*(시간제 근로자) 직장(일)에서 근무하도록 정해진 소정의 근로 시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자  
 자료 : 통계청, 2024년 8월, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과



자료 : 통계청, 2024년 8월, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과

[그림 3-4] 시간제 근로자 성별 증감



[그림 3-5] 비정규직 대비 시간제 근로자 비중

### ■ 성별 \* 연령별 시간제 근로 규모와 추이

- 전체 임금근로자 중 시간제 근로자 비중을 성별로 구분해 보면, 남성 10.4%, 여성 29.5%로 여성이 남성 대비 약 3배 더 높은 비중을 보임
  - 시간제 근로자 비중은 남성과 여성 모두 매년 꾸준히 증가함. 남성은 '10년 4.3% → '24년 19.2%로 9.8%p 증가하였고, 여성은 '10년 16.4% → '24년 29.5%로 13.1%p 증가

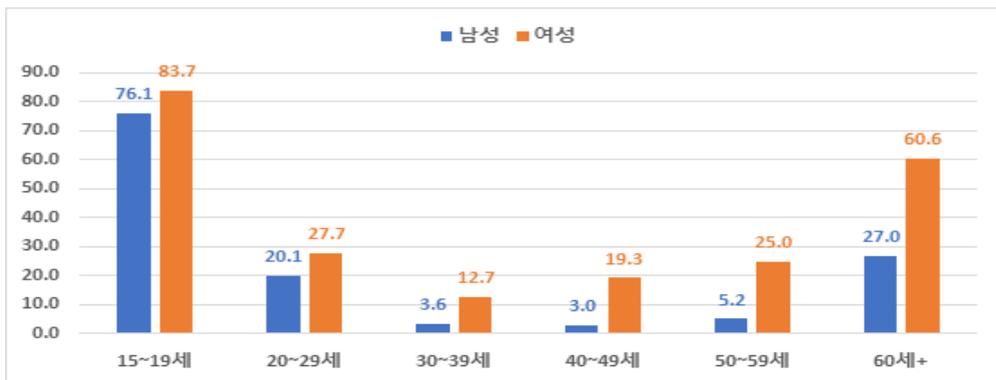
[표 3-7] 성별 임금근로자 및 시간제 규모 추이(2010~2024)

(단위 : 천명, %)

연도	임금근로자			시간제 근로자			시간제 비중		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성
2010	17,189	9,870	7,320	1,623	425	1,198	9.4	4.3	16.4
2020	20,446	11,361	9,085	3,252	915	2,337	15.9	8.1	25.7
2021	20,992	11,517	9,476	3,512	1,011	2,502	16.7	8.8	26.4
2022	21,724	11,936	9,788	3,687	1,125	2,562	17.0	9.4	26.2
2023	21,954	11,927	10,027	3,873	1,143	2,731	17.6	9.6	27.2
2024	22,143	11,908	10,235	4,256	1,240	<b>3,016</b>	19.2	10.4	<b>29.5</b>

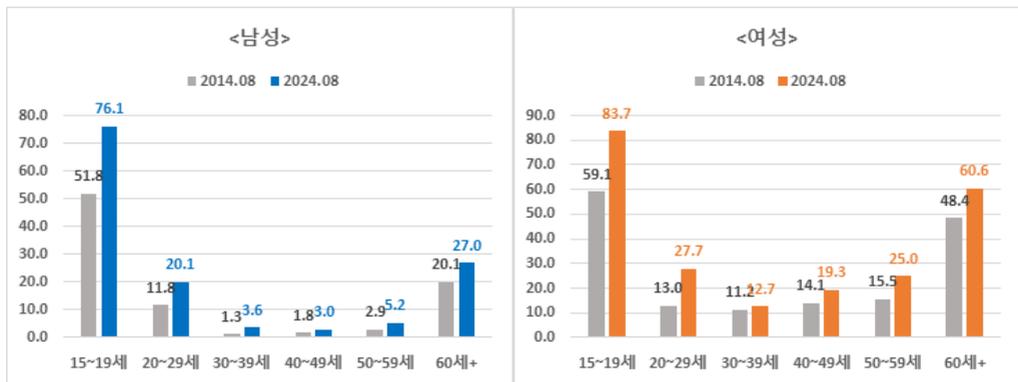
자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사(각 연도 8월)

- 한편, 성별 및 연령별 시간제 근로자 비중을 보면, 남성의 경우 15~19세 임금근로자 중 시간제 비중은 76.1%로 타 연령대에 비해 가장 높은 비중을 보였고, 다음으로 60세 이상 집단에서 27.0%, 20대 집단에서 20.1% 등으로 높게 나타남
- 여성의 경우도 15~19세 집단에서 83.7%로 가장 높았고, 60세 이상에서 60.6%, 20대에서 27.7%로 남성과 유사한 형태를 보였으나, 남성과의 상대적 차이에 있어서 더 높게 나타남. 특히, 시간제 근로 비중이 30대에서는 여성 비중이 남성 비중보다 약 4배, 40대에서는 약 6배, 50대에서는 약 5배, 60세 이상에서는 약 2배가량 높은 수준으로 나타났음. 이는 여성의 육아, 가사 병행 영향이 큰 것으로 해석됨



[그림 3-6] 연령별 시간제 비중 성별 비교(2024)

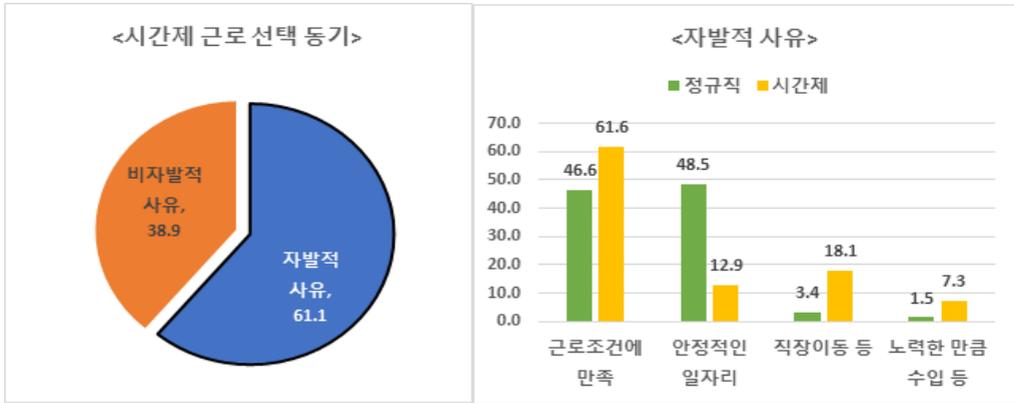
- 약 10년 전과 비교해서 시간제 근로 비중을 성별과 연령별로 살펴보면, 남녀 모두 15~19세 집단에서 가장 큰 증가율을 보였고, 다음으로 20대, 60세 이상 등의 순으로 높게 나타남
- 한편, 남성 대비 여성이 상대적으로 시간제 근로 비중이 더 크게 증가하였고, 특히, 20대(6.4%p)와 50대(7.2%p) 집단에서 남성에 비해 상대적으로 더 높아 성별 차이를 보이고 있음
- 즉, 시간제 근로자는 여성과 60세 이상 고령층 및 청년층을 중심으로 증가하고 있음을 알 수 있음



[그림 3-7] 성별, 연령별 시간제 비중 추이(2014년 vs 2024년)

### ■ 시간제 근로 선택 사유

- 시간제 근로의 선택의 61.1%는 ‘자발적 선택’으로 이루어지는 것으로 나타남. 자발적 선택의 주요 사유는 근무시간 선택 등의 근로조건에 만족하기 때문이라는 응답이 61.6%로 가장 높았으며, 다음으로 직장이동 등(18.1%) 사유가 높게 나타남. 정규직 선택 사유와 비교해서는 응답의 순위와 상대적 비율 모두 다른 양상을 보임. 즉 단순한 생계유지가 아닌 근무시간 유연성과 개인 상황 반영이라는 특성이 나타남



주1) 직장이동 등: 경력을 쌓아 다음 직장으로 이동하기 위하여, 육아·가사 등을 병행하기 위하여, 학업·학원수강·직업훈련·취업준비 등을 병행하기 위하여.  
 주2) 노력한 만큼 수입 등: 노력한 만큼 수입을 얻을 수 있어서, 근무시간을 신중적으로 조절할 수 있어서, 기타.

[그림 3-8] 시간제 근로자의 선택 사유(2024)

### ■ 시간제 근로 기본 조건 현황

- 시간제 근로자의 주당 평균 취업시간은 18.3시간, 월평균 임금수준은 114만 9천원 수준으로 나타남
  - 시간제 근로자의 주당 평균 취업시간을 성별로 살펴보면, 남성 19.0시간, 여성 17.9시간으로 남성이 여성 보다 약 1.1시간 길게 나타남
  - 시간제 근로자의 최근 3개월(6~8월) 월평균 임금을 성별로 살펴보면, 남성 125만 4천원, 여성 110만 7천원으로 남성이 여성보다 약 14만 7천원이 많은 것으로 나타남

[표 3-8] 시간제 근로 조건 현황(2024)

(단위 : 시간, 만원)

구분	전체 임금근로자	정규직	비정규직	시간제	시간제 (남성)	시간제 (여성)
주당 평균 취업시간	32.4	35.4	27.6	18.3	19.0	17.9
월평균 임금	312.8	379.6	204.8	114.9	125.4	110.7

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사(2024년 8월 기준)

- 시간제 근로를 정규직과 비교할 경우, 주당 취업 시간은 절반 수준에 불과하지만, 월

평균 임금수준은 절반 이하 수준에 머무는 것으로 나타남. 또한, 남성 시간제 근로자는 여성보다 주당 평균 취업 시간은 다소 길고, 월 평균 임금은 상대적으로 높아 성별 간 평균 취업 시간과 임금 격차가 존재함을 확인할 수 있음

[표 3-9] 시간제 근로자의 세부 근로조건(2024)

(단위: %, %p, 시간, 만원)

구 분	고용안정성	평균 근속기간	주당 평균 취업시간	월평균임금
2023. 8.	58.0	2년 2개월	18.6	107.5
남자	49.0	1년 11개월	19.2	120.7
여자	61.7	2년 3개월	18.3	101.9
2024. 8.	58.6	2년 4개월	18.3	114.9
남자	50.2	2년 2개월	19.0	125.4
여자	62.1	2년 4개월	17.9	110.7
증감	0.6	2개월	-0.3	7.4
남자	1.2	3개월	-0.2	4.7
여자	0.4	1개월	-0.4	8.8

주 : 주된 직장의 최근 3개월 월평균 임금으로 근로일수, 근로시간 등이 고려되지 않음

자료 : 통계청, 경제활동인구조사 부가조사(2024년 8월 기준)

- 시간제 근로자 중 고용 안정성이 있는 근로자는 2024년 8월 기준 58.6%로 전년 동월 대비 0.6%p 상승하였고, 전년 동월 대비 남성은 1.2%p가 상승한 50.2%, 여성은 0.4%p가 상승한 62.1%로 나타남
- 시간제 근로자의 평균 근속기간을 성별로 보면, 여성은 2년 4개월로 남성 2년 2개월에 비해 약 2개월 보다 길게 나타남. 전년 동월 대비 남성은 근속기간이 3개월, 여성은 1개월이 각각 증가함. 한편, 여성은 남성보다 평균 근속기간이 다소 길지만 고용 안정성은 남성보다 여전히 낮음을 알 수 있음

### ■ 시간제 근로 처우 및 복지 실태

- 시간제 근로자의 처우 및 복지 관련 실태를 살펴보면, 정규직 근로자와 매우 큰 격차를 보이는 것으로 나타남. 먼저, 근로복지 수혜율의 경우 상여금 26.2%, 시간외수당 19.8%, 유급휴가 20.0%, 퇴직급여 30.3%의 수혜율을 보였음. 사회보험 가입률은 국민연금 21.0%, 건강보험 33.1%, 고용보험 34.7%에 그침. 임금형태는 시간제 근로의 약 50%가 시급제인 것으로 나타남

[표 3-10] 근로 형태별 처우/복지 현황(2024)

(단위 : %)

구분		전체 임금근로자	정규직	비정규직	시간제
근로복지 수혜율	상여금	70.3	89.0	40.1	26.2
	시간외수당	54.6	68.7	31.8	19.8
	유급휴가	68.5	86.9	38.7	20.0
	퇴직급여	76.8	95.6	46.4	30.3
사회보험 가입률	국민연금	68.8	88.1	37.5	21.0
	건강보험	78.6	95.0	52.2	33.1
	고용보험	77.0	92.3	54.7	34.7
임금형태	시급제	12.1	2.4	27.8	49.5
	일급제	5.2	1.5	11.3	7.3
	주급제	0.4	0.2	0.7	0.9
	월급제	57.0	64.8	44.5	34.8
	연봉제	21.3	30.0	7.4	1.9
	실적급제	3.9	1.2	8.4	5.6

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사(2024년 8월 기준)

### ■ 직업별 시간제 근로 현황

- 2024년 8월 기준, 시간제 근로자 총 규모는 425만 6천 명으로 집계됨. 직업별 시간제 근로자의 규모는 단순노무종사자가 164만 7천 명(38.7%)으로 가장 많고, 서비스종사자가 105만 4천 명(24.8%), 전문가 및 관련 종사자 58만 1천 명(13.6%), 사무종사자 34만 명(0.8%) 순으로 나타남
- 전년 동월 대비 시간제 근로자 중 단순노무종사자는 18만 6천 명이 증가하였고, 서비스종사자 약 9만 2천 명, 전문가 및 관련 종사자 약 6만 4천 명이 증가함. 반면 기능원 및 관련 기능종사자는 전년 동월 대비 2만 6천 명이 감소함

[표 3-11] 직업별 시간제 근로자 현황(2024)

(단위: 천명, %, %p)

구분	2023. 8.					2024. 8.					증감				
	비정규직					비정규직					비정규직				
	비중	한시적	시간제	비전형	비중	한시적	시간제	비전형	비중	한시적	시간제	비전형			
< 전체 >	8,122	100.0	5,259	3,873	1,957	8,459	100.0	5,628	4,256	1,903	337	0.0	369	383	-54
관리자	66	0.8	51	9*	8*	75	0.9	60	13*	7*	9	0.1	8	4	-1
전문가 및 관련 종사자	1,346	16.6	1,055	517	125	1,383	16.4	1,059	581	117	38	-0.2	3	64	-8
사무종사자	859	10.6	669	306	78	874	10.3	661	340	83	15	-0.3	-8	34	5
서비스종사자	1,369	16.9	780	963	157	1,446	17.1	872	1,054	122	77	0.2	92	92	-35
판매종사자	802	9.9	270	419	362	823	9.7	314	438	349	20	-0.2	44	20	-12
농림어업 숙련종사자	33	0.4	26	6*	6*	47	0.6	41*	8*	7*	14	0.2	15	2	1
가능원 및 관련 가능종사자	608	7.5	330	115	277	581	6.9	353	89	228	-27	-0.6	23	-26	-49
장치·기계조작 및 조립종사자	477	5.9	353	79	129	473	5.6	350	87	124	-4	-0.3	-3	7	-5
단순노무종사자	2,564	31.6	1,725	1,461	816	2,758	32.6	1,919	1,647	866	194	1.0	195	186	50

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사(2024년 8월 기준)

### ■ 산업별 시간제 근로 현황

- 시간제 근로자를 산업별로 구분하여 살펴보면, 보건·사회복지업 종사자가 약 109만 3천 명(25.7%)으로 가장 많았음. 그 다음은 숙박·음식업에 71만 명(16.7%), 도소매업에 43만 9천 명(10.3%), 교육서비스업에 43만 7천 명(10.3%) 순으로 많이 종사하는 것으로 나타남
- 전년 동월 대비 시간제 근로자는 숙박·음식업에 약 8만 7천 명이 증가한 것을 알 수 있고, 다음으로 보건·사회복지업에 약 7만 2천 명이 증가하였고, 공공행정과 협회·기타서비스업에 각각 약 4만 5천 명이 증가한 것을 알 수 있음. 반면 건설업과 농림어업의 시간제 근무자가 전년 동월 대비 각각 1만 9천 명, 2천 명이 감소하였음

[표 3-12] 산업별 시간제 근로자 현황(2024)

(단위: 천명, %, %p)

	2023. 8.					2024. 8.					증감				
	비정규직					비정규직					비정규직				
	비중	한시적	시간제	비전형	비중	한시적	시간제	비전형	비중	한시적	시간제	비전형			
< 전체 >	8,122	1000	5,259	<b>3,873</b>	1,957	8,459	1000	5,628	<b>4,256</b>	1,903	337	0.0	369	<b>383</b>	-54
농림어업	61	0.8	29	<b>23</b>	27	63	0.7	35	<b>21</b>	24	2	-0.1	7	<b>-2</b>	-3
제조업	649	8.0	503	<b>173</b>	54	689	8.1	535	<b>172</b>	56	40	0.1	32	<b>0</b>	2
건설업	748	9.2	305	<b>158</b>	436	736	8.7	366	<b>139</b>	375	-12	-0.5	61	<b>-19</b>	-61
도소매업	706	8.7	320	<b>417</b>	151	745	8.8	371	<b>439</b>	134	39	0.1	51	<b>22</b>	-17
운수창고업	264	3.3	164	<b>67</b>	87	303	3.6	173	<b>101</b>	103	39	0.3	10	<b>35</b>	16
숙박음식업	790	9.7	325	<b>624</b>	48	871	10.3	414	<b>710</b>	44	82	0.6	89	<b>87</b>	-4
정보통신업	192	2.4	153	<b>51</b>	27	206	2.4	162	<b>63</b>	26	14	0.0	9	<b>12</b>	-2
금융보험업	313	3.9	92	<b>50</b>	234	314	3.7	92	<b>70</b>	243	1	-0.2	0	<b>20</b>	9
부동산업	208	2.6	158	<b>67</b>	39	188	2.2	132	<b>68</b>	42	-21	-0.4	-26	<b>1</b>	4
전문과학기술업	221	2.7	176	<b>71</b>	17*	261	3.1	200	<b>91</b>	18*	40	0.4	24	<b>21</b>	1
사업시설지원업	871	10.7	598	<b>207</b>	625	864	10.2	620	<b>218</b>	635	-6	-0.5	22	<b>11</b>	10
공공행정	381	4.7	370	<b>252</b>	4*	410	4.8	391	<b>297</b>	4*	29	0.1	22	<b>45</b>	-1
교육서비스	684	8.4	503	<b>417</b>	49	700	8.3	501	<b>437</b>	46	16	-0.1	-2	<b>19</b>	-3
보건사회복지업	1,492	18.4	1,249	<b>1,021</b>	53	1,546	18.3	1,299	<b>1,093</b>	47	54	-0.1	50	<b>72</b>	-6
예술스포츠	207	2.6	123	<b>112</b>	33	200	2.4	134	<b>113</b>	35	-7	-0.2	10	<b>1</b>	3
협회기타서비스	235	2.9	130	<b>117</b>	62	270	3.2	148	<b>163</b>	57	36	0.3	19	<b>45</b>	-5
기 타2)	101	1.2	63	<b>47</b>	13	94	1.1	55	<b>61</b>	15	-8	-0.1	-8	<b>14</b>	3

주) \* 표시는 상대표준오차 값이 25% 이상으로 이용 시 유의해야 함

1) 산업분류 명칭은 약칭을 사용(부록2 한국표준산업분류 참조)

2) 광업(B), 전기가스증기(D), 수도하수폐기업(E), 가구내고용활동(T), 국제외국기관(U)이 포함됨

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사(2024년 8월 기준)

## 나. 전북 시간제 근로 현황 및 특성

### ■ 전북 시간제 근로의 규모와 추이 현황

- 지역별 고용조사를 통해 전북의 2025년 4월 기준 고용형태별 근로자 현황을 살펴보면, 전체 임금근로자 671,357명 중 정규직은 73.4%(492,749명), 비정규직은 26.6%(178,608명)로 나타남
  - 같은 시기 전국의 경우 전체 임금근로자 중 정규직은 76.6%, 비정규직은 23.4%로 나타나 전북의 비정규직 비중이 전국 평균보다 약 3.2%p 높아 고용의 질이 더 낮은 것으로 보임
- 전북의 임금근로자는 2015년 592,926명에서 2025년 671,357명으로 13.2% 증가하였으며, 2020년 이후 꾸준한 증가 추세를 보임. 정규직은 2020년 이후 2025년까지 약 11.8% 증가였고, 비정규직은 동기간 111,771명에서 178,608명으로 59.8% 증가하였음
  - 전체 임금근로자를 구성하는 비중은 정규직이 높으나 2020년 이후 2025년까지 증가 추세는 비정규직에서 더욱 높게 나타남. 특히, 2020년 대비 2021년 비정규직 근로자 증가율은 39.9%에 달하며 전국 평균(26.3%)보다도 매우 높은 수준이었는데, 이는 코로나19 팬데믹의 여파로 인한 급격한 산업 구조 변화와 고용 시장에서 유연한 인력 운용이 가능한 비정규직 채용을 선호하게 된 결과로 추정됨

[표 3-13] 전국 및 전북 고용형태별 근로자 현황 추이

(단위: 명, 전년대비 %)

구분		2015	2020	2021	2022	2023	2024	2025
전국	임금근로자 전체	19,077,767	18,993,616	20,359,192 (7.2)	21,166,768 (4.0)	21,545,138 (1.8)	21,867,166 (1.5)	22,170,910 (1.4)
	정규	16,037,034	15,496,913	15,942,062 (2.9)	16,559,150 (3.9)	16,794,870 (1.4)	16,981,051 (1.1)	16,982,254 (0.0)
	비정규	3,040,732	3,496,703	4,417,130 (26.3)	4,607,619 (4.3)	4,750,268 (3.1)	4,886,115 (2.9)	5,188,656 (6.2)
전북	임금근로자 전체	592,926	552,046	611,238 (10.7)	631,221 (3.3)	636,172 (0.8)	655,815 (3.1)	671,357 (2.4)
	정규	418,885	440,275	454,905 (3.3)	459,456 (1.0)	463,135 (0.8)	476,374 (2.9)	492,749 (3.4)
	비정규	174,041	111,771	156,332 (39.9)	171,765 (9.9)	173,037 (0.7)	179,442 (3.7)	178,608 (-0.5)

주 : ( )는 전년대비 증감률

자료: 통계청, 지역별고용조사, 각년 상반기(4월)

## ■ 전북 시간제 근로자 성별\*연령별 추이

- 2025년 4월 기준 전북 시간제 근로자 규모는 156,893명이며 그 중 남성은 51,209명 (32.6%), 여성은 105,683명(67.4%)으로 남성보다 여성이 2배 이상 많음
  - 전체 임금근로자 중 시간제 근로자 비중은 2025년 기준 23.4%이며 성별로는 남성 임금근로자 중 시간제 근로자는 14.6%, 여성 임금근로자 중 시간제 근로자는 33.0%로 나타나 임금근로자 대비 시간제 근로자가 차지하는 비중이 여성에게서 더 높게 나타남
- 2020년 시간제 근로자는 코로나19 팬데믹의 영향으로 23만 명에 육박하는 규모를 보여 전체 임금근로자의 40%를 상회하였으며 이후로는 14만 명 ~ 16만 명 사이의 규모를 보임
- 전국과 비교하면 전북의 전체 임금근로자 대비 시간제 근로자 비중은 매년 2~6% 높게 나타남

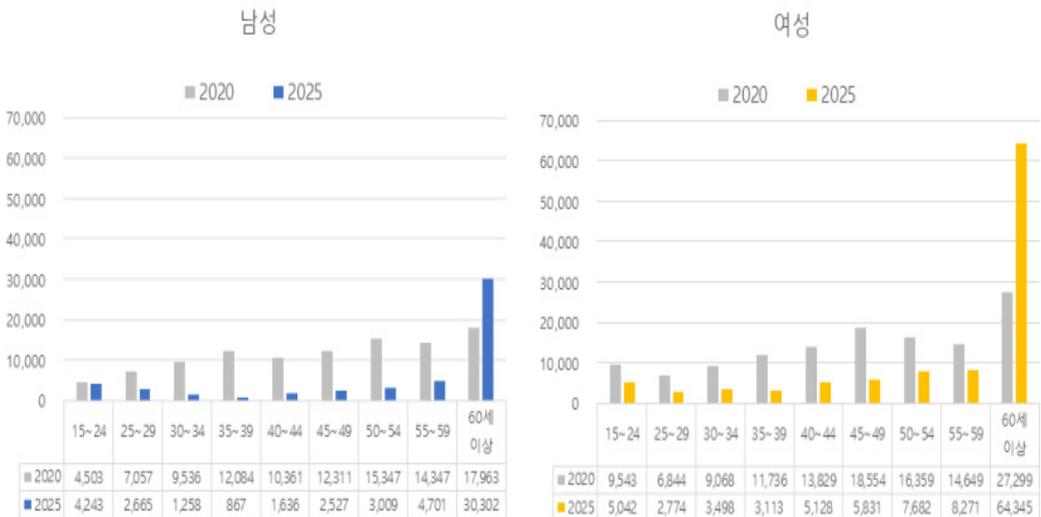
[표 3-14] 전국 및 전북 성별 임금근로자 및 시간제 규모 추이

(단위: 명, %)

구 분		임금근로			시간제			시간제 비중		
		전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성
전국	2015	19,077,767	10,909,616	8,168,151	2,686,261	918,766	1,767,496	14.1	8.4	21.6
	2020	18,993,616	10,836,215	8,157,400	7,767,709	3,702,115	4,065,594	40.9	34.2	49.8
	2021	20,369,192	11,291,888	9,067,303	4,053,356	1,370,050	2,683,306	19.9	12.1	29.6
	2022	21,166,768	11,714,856	9,451,912	4,186,693	1,389,423	2,797,270	19.8	11.9	29.6
	2023	21,545,138	11,733,324	9,811,814	4,323,954	1,437,832	2,886,122	20.1	12.3	29.4
	2024	21,867,166	11,825,616	10,041,550	4,573,739	1,491,064	3,082,675	20.9	12.6	30.7
	2025	22,170,910	11,914,942	10,255,967	4,689,028	1,500,207	3,188,821	21.1	12.6	31.1
전북	2015	592,926	330,845	262,081	97,720	35,233	62,487	16.5	10.6	23.8
	2020	552,046	308,168	243,878	231,391	103,510	127,882	41.9	33.6	52.4
	2021	611,238	324,101	287,136	141,024	47,815	93,210	23.1	14.8	32.5
	2022	631,221	331,856	299,365	165,302	54,424	110,878	26.2	16.4	37.0
	2023	636,172	328,393	307,779	152,415	48,305	104,111	24.0	14.7	33.8
	2024	655,815	333,451	322,364	165,522	51,326	114,196	25.2	15.4	35.4
	2025	671,357	350,904	320,453	156,893	51,209	105,683	<b>23.4</b>	<b>14.6</b>	<b>33.0</b>

자료: 통계청, 지역별고용조사, 각년 상반기

- 2020년과 2025년 시간제 근로자를 성별 연령별로 나누어 살펴본 결과, 2020년은 코로나19 팬데믹의 여파로 전 연령대에서 시간제 근로자가 비슷한 수준으로 나타났으나, 2025년에는 60세 이상 고령층이 다른 연령대에 비해 많은 것을 확인할 수 있음
- 2025년 기준 남성 시간제 근로자는 60세 이상이 30,302명으로 무려 59.2%를 차지하였으며 55~59세 9.2%, 15~24세 8.3% 50~54세 5.9% 순으로 비중이 높게 나타남
  - 2020년은 코로나19 팬데믹으로 인해 남성 시간제 근로자는 모든 연령대에서 고르게 나타나는 경향을 보였으며 60세 이상 17.4%, 50~54세 14.8%, 55~59세 13.9%, 45~49세 11.9%, 35~39세 11.7% 순으로 비중이 나타남
- 2025년 기준 여성 시간제 근로자를 연령대별로 나누어 보면, 60세 이상이 64,345명으로 전체 시간제 근로자의 60.9%를 구성하였고, 55~59세 7.8%, 50~54세 7.3%, 45~49세 5.5% 순으로 비중이 높았음
  - 2020년 역시 전체 여성 시간제근로자 중 60세 이상 고령층의 비중이 가장 높았으나 21.3%로 2025년에 비해 비중이 크지 않았으며 남성과 마찬가지로 상대적으로 전 연령대에 시간제 근로자가 고루 분포하는 경향을 보임. 60세 이상에 이어 45~49세 14.5%, 50~54세 12.8%, 55~59세 11.5%, 40~44세 10.8% 순으로 비중이 높게 나타남



자료: 통계청, 지역별고용조사, 각년 상반기

[그림 3-9] 전북 시간제 근로자 성별\*연령별 추이(2020년 vs 2025년)

## ■ 전북 시간제 근로 규모와 비중

- '25년 상반기 기준, 전국 임금근로자는 22,170,910명으로 이중 전일제(36시간 이상) 근로자는 17,481,880명이며, 시간제(35시간 이하) 근로자는 4,689,028명으로 시간제 근로자 비중은 전체 임금근로자의 21.1%를 차지하는 것으로 나타남
- 전북의 시간제 근로자는 156,893명으로 전체 임금근로자(671,357명)의 23.4%를 차지하는 것으로 나타남. 이는 전국 평균(21.1%)보다 +2.3%p 더 높으며, 전국 17개 시도 가운데 6번째로 높은 수준임

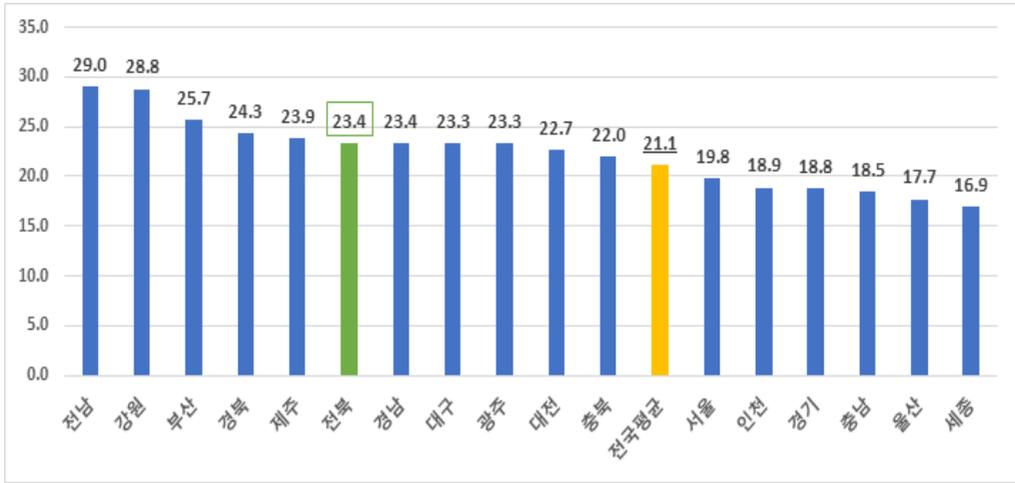
[표 3-15] 전국 시도별 시간제 근로 규모와 비중(2025)

(단위 : 명, %)

구분	임금근로자	_전일제	_시간제	_시간제 비율
전국	22,170,910	17,481,880	4,689,028	21.1
서울	4,257,902	3,414,701	843,202	19.8
부산	1,367,366	1,016,525	350,840	25.7
대구	920,883	706,461	214,422	23.3
인천	1,368,813	1,110,396	258,417	18.9
광주	604,783	464,143	140,639	23.3
대전	635,047	490,982	144,065	22.7
울산	471,784	388,124	83,660	17.7
세종	173,471	144,143	29,328	16.9
경기	6,320,068	5,132,023	1,188,045	18.8
강원	605,903	431,191	174,713	28.8
충북	705,916	550,959	154,957	22.0
충남	941,796	767,876	173,919	18.5
<b>전북</b>	<b>671,357</b>	<b>514,464</b>	<b>156,893</b>	<b>23.4</b>
전남	624,282	443,312	180,969	29.0
경북	956,605	724,371	232,234	24.3
경남	1,271,215	973,972	297,243	23.4
제주	273,719	208,237	65,482	23.9

주 : 시도 전국 가중값 적용

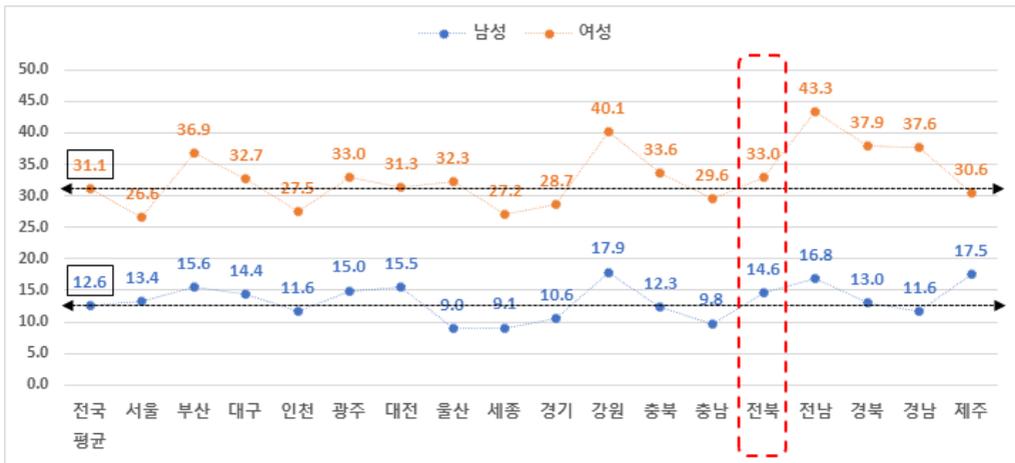
자료 : 통계청, 「지역별고용조사(2025년 상반기\_C형\_시도\_중분류)」, 원자료 분석



[그림 3-10] 전국 시도별 임금근로자 중 시간제 근로자 비중(2025)

### ■ 전북 시간제 근로자의 성별 규모 및 비중

- 전국 임금근로자 중 시간제 근로 비중은 21.1%를 보이는 가운데 이를 성별로 구분해 보면, 남성의 경우 전체 임금근로자의 12.6%가 시간제 근로자로 나타났고, 여성의 경우 31.1%로 여성의 시간제 근로 비중이 남성보다 18.5%p 더 높은 수준으로 나타남



[그림 3-11] 전국 시도별\*성별 시간제 근로자 비중(2025)

- 전북의 경우 남성과 여성 모두 시간제 근로 비중이 전국 평균을 상회하는 것으로 나타남. 남성의 경우 14.6%로 전국 평균보다 2%p 더 높았고, 여성은 33.0%로 전국 평균보다 1.9%p 더 높은 수준이었음
- 전북 남성의 시간제 근로 비중은 14.6%, 여성은 33.0%로 여성과 남성의 차이는 18.4%p 격차를 보임

[표 3-16] 전국 시도별 시간제 근로자 성별 규모와 비중(2025)

(단위: 명, %)

구분	임금근로자			시간제 근로자			시간제 근로자 비중		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성
전국	22,170,910	11,914,944	10,255,966	4,689,024	1,500,206	3,188,818	21.1	12.6	31.1
서울	4,257,902	2,176,530	2,081,372	843,201	290,569	552,632	19.8	13.4	26.6
부산	1,367,366	721,474	645,892	350,840	112,668	238,172	25.7	15.6	36.9
대구	920,883	474,671	446,212	214,422	68,585	145,837	23.3	14.4	32.7
인천	1,368,813	743,575	625,238	258,417	86,495	171,922	18.9	11.6	27.5
광주	604,783	326,113	278,670	140,639	48,810	91,829	23.3	15.0	33.0
대전	635,047	345,528	289,519	144,065	53,492	90,573	22.7	15.5	31.3
울산	471,784	295,077	176,707	83,659	26,544	57,115	17.7	9.0	32.3
세종	173,471	98,478	74,993	29,328	8,950	20,378	16.9	9.1	27.2
경기	6,320,068	3,464,767	2,855,301	1,188,045	368,538	819,507	18.8	10.6	28.7
강원	605,903	307,417	298,486	174,713	55,041	119,672	28.8	17.9	40.1
충북	705,916	385,731	320,185	154,957	47,417	107,540	22.0	12.3	33.6
충남	941,796	528,636	413,160	173,920	51,639	122,281	18.5	9.8	29.6
<b>전북</b>	<b>671,357</b>	<b>350,904</b>	<b>320,453</b>	<b>156,893</b>	<b>51,209</b>	<b>105,683</b>	<b>23.4</b>	<b>14.6</b>	<b>33.0</b>
전남	624,282	336,709	287,573	180,969	56,536	124,433	29.0	16.8	43.3
경북	956,605	523,588	433,017	232,233	68,192	164,041	24.3	13.0	37.9
경남	1,271,215	696,529	574,686	297,242	81,139	216,103	23.4	11.6	37.6
제주	273,719	139,217	134,502	65,482	24,382	41,100	23.9	17.5	30.6

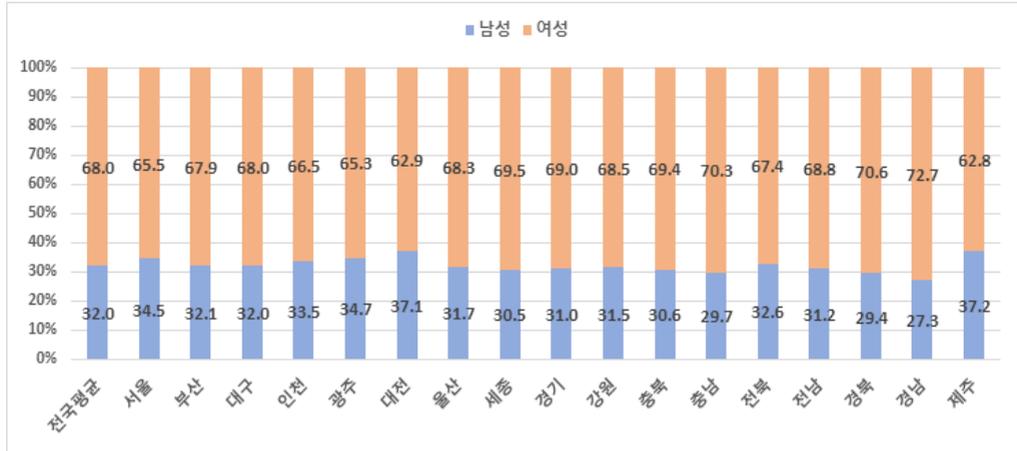
주: 시도 전국 가중값 적용

자료: 통계청, 지역별고용조사(2025년 상반기\_C형\_시도\_중분류)

- 한편, 전국 시간제 근로자의 성별 비중을 살펴보면, 전체 시간제 근로자 중 68.0%가 여성으로 남성(32.0%)에 비해 약 2배 이상 더 높은 수준이었음

- 전북의 경우 전체 시간제 근로자(156,892명)의 67.4%가 여성이었으며, 이는 전국 평균보다 낮은 수준으로 나타남

- 17개 시도 가운데 시간제 근로자의 여성 비중은 6번째로 낮은 수준임



[그림 3-12] 전국 시도별 시간제 근로자의 성별 비중(2025)

### ■ 전북 시간제 근로자의 고용형태

- 전국 시간제 근로자의 고용형태를 살펴보면, 전체 시간제 근로자 4,689,028명의 50.5%가 계약직 형태로 고용계약을 체결하고 있는 것으로 나타남. 시도별로는 전북 시간제 근로자의 계약직 고용형태 비중이 69.8%로 전국에서 가장 높게 나타났으며, 다음으로 강원(63.7%), 전남(61.9%), 제주(56.7%) 등의 순으로 높은 비중을 보임
- 시간제 근로자의 고용형태를 성별로 구분하여 살펴보면, 먼저 전국 남성 시간제 근로자 1,500,205명의 47.7%가 계약직 형태로 고용계약을 체결한 것으로 나타남. 시도별로는 전북 남성 시간제 근로자의 계약직 고용형태 비중이 69.6%로 가장 높았으며, 다음으로 전남(55.1%), 강원(53.3%), 광주(52.1%) 등의 순으로 높은 비중을 보였음
- 다음으로 전국 여성의 경우, 시간제 근로자 3,188,818명의 51.8%가 계약직 형태로 고용계약을 체결한 것으로 나타남. 시도별로는 전북 여성 시간제 근로자의 계약직 고용형태 비중이 69.9%로 가장 높았고, 다음으로 강원(68.5%), 전남(64.9%), 제주(60.4%) 등의 순으로 높게 나타남

- 성별 시간제 근로자의 계약직 비중 차이를 보면, 전국 시간제 근로자 계약직 비중은 남성 47.7%, 여성 51.8%로 여성이 4.06%p 더 높았으며, 전반적으로 모든 지역에서 여성의 비중이 더 높게 나타남. 특히, 세종시의 경우 남성(34.9%)보다 여성(53.6%)이 18.69%p 더 높은 수준으로 보였음. 전북의 경우 남성과 여성 모두 계약직 비중이 가장 높아 성별 차이는 0.36%p 수준에 불과한 것으로 나타남

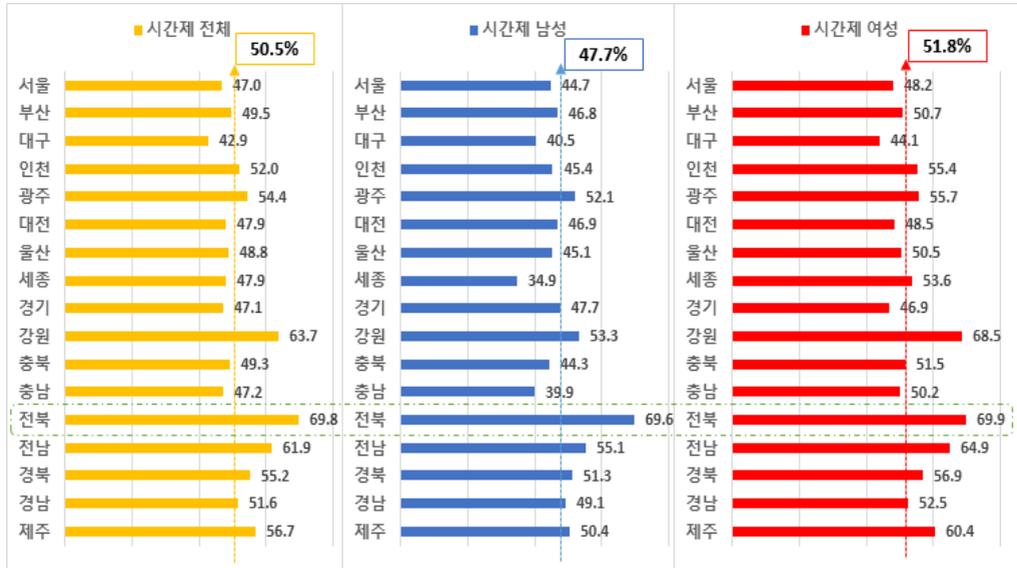
[표 3-17] 전국 시도별 시간제 근로자의 고용형태(2025)

(단위 : 명, %)

구분	전체			남성			여성		
	정규직	계약직		정규직	계약직		정규직	계약직	
전국	2,322,921	2,366,107	50.5	784,628	715,577	47.7	1,538,290	1,650,528	51.8
서울	447,211	395,991	47.0	160,786	129,784	44.7	286,425	266,207	48.2
부산	177,279	173,562	49.5	59,908	52,760	46.8	117,370	120,802	50.7
대구	122,421	92,001	42.9	40,836	27,749	40.5	81,585	64,252	44.1
인천	123,920	134,497	52.0	47,243	39,251	45.4	76,676	95,246	55.4
광주	64,064	76,575	54.4	23,378	25,432	52.1	40,686	51,143	55.7
대전	75,075	68,989	47.9	28,405	25,087	46.9	46,671	43,902	48.5
울산	42,826	40,834	48.8	14,580	11,964	45.1	28,246	28,869	50.5
세종	15,284	14,044	47.9	5,826	3,123	34.9	9,457	10,921	53.6
경기	628,340	559,705	47.1	192,913	175,625	47.7	435,427	384,080	46.9
강원	63,399	111,313	63.7	25,713	29,328	53.3	37,687	81,986	68.5
충북	78,591	76,367	49.3	26,416	21,001	44.3	52,175	55,366	51.5
충남	91,889	82,031	47.2	31,053	20,585	39.9	60,835	61,445	50.2
전북	47,379	109,514	69.8	15,587	35,622	69.6	31,791	73,892	69.9
전남	69,036	111,933	61.9	25,360	31,176	55.1	43,676	80,757	64.9
경북	103,987	128,247	55.2	33,233	34,960	51.3	70,754	93,287	56.9
경남	143,852	153,390	51.6	41,309	39,830	49.1	102,543	113,560	52.5
제주	28,368	37,114	56.7	12,082	12,300	50.4	16,286	24,813	60.4

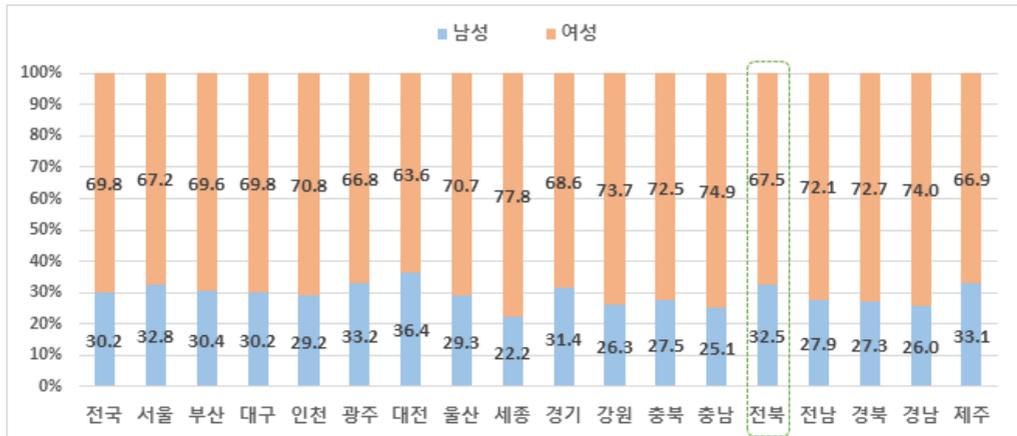
주 : 시도 전국 가중값 적용

자료 : 통계청, 지역별고용조사(2025년 상반기\_C형\_시도\_중분류)



[그림 3-13] 전국 시도별 시간제 근로자의 계약직 비중(2025)

- 한편, 시도별 계약직 시간제 근로자 중 여성 비중을 살펴보면, 전국 계약직 시간제 근로자의 여성 비중은 69.8%로, 계약직 시간제 근로자 100명 중 약 70명은 여성이 차지하고 있는 것으로 나타남. 전북의 경우 전체 시간제 근로자 중 67.5%가 여성이 차지하고 있으며, 이는 전국 평균에 비해서는 상대적으로 높은 수준이었음



[그림 3-14] 전국 시도별 계약직 시간제 근로자 중 여성 비중(2025)

## ■ 전북 시간제 근로자의 종사상 지위<sup>3)</sup>

- 전국 시간제 근로자의 종사상 지위를 살펴보면, 전체 시간제 근로자 4,689,028명의 73.4%가 임시·일용근로자 신분(지위)인 것으로 나타남. 시도별로는 전남 시간제 근로자의 임시·일용 신분 비중이 83.2%로 전국에서 가장 높게 나타났으며, 다음으로 전북(82.4%), 제주(79.3%), 강원(77.8%) 등의 순으로 높은 비중을 보임

[표 3-18] 전국 시도별 시간제 근로자의 종사상 지위(2025)

(단위 : 명, %)

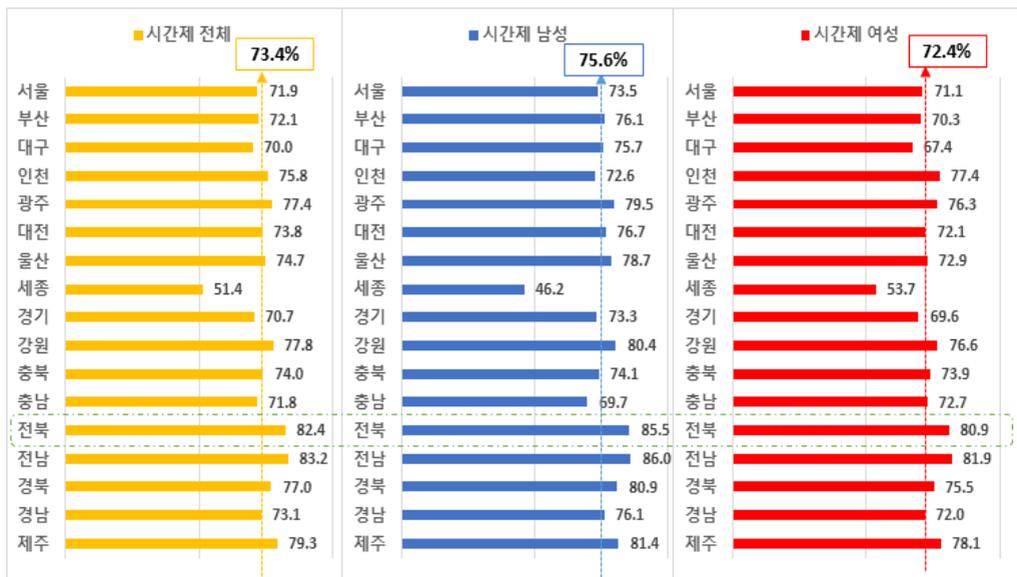
구분	전체			남성			여성		
	상용	임시·일용	비중	상용	임시·일용	비중	상용	임시·일용	비중
전국	1,246,687	3,442,341	73.4	366,633	1,133,574	75.6	880,053	2,308,768	72.4
서울	236,733	606,468	71.9	76,904	213,666	73.5	159,830	392,803	71.1
부산	97,766	253,075	72.1	26,933	85,735	76.1	70,832	167,340	70.3
대구	64,228	150,194	70.0	16,645	51,940	75.7	47,583	98,254	67.4
인천	62,568	195,849	75.8	23,700	62,794	72.6	38,868	133,054	77.4
광주	31,780	108,859	77.4	10,027	38,783	79.5	21,754	70,075	76.3
대전	37,762	106,303	73.8	12,451	41,041	76.7	25,311	65,262	72.1
울산	21,125	62,535	74.7	5,662	20,882	78.7	15,462	41,653	72.9
세종	14,257	15,071	51.4	4,813	4,137	46.2	9,444	10,934	53.7
경기	347,788	840,257	70.7	98,502	270,036	73.3	249,286	570,221	69.6
강원	38,741	135,972	77.8	10,777	44,264	80.4	27,964	91,708	76.6
충북	40,290	114,667	74.0	12,259	35,158	74.1	28,031	79,509	73.9
충남	48,996	124,924	71.8	15,667	35,972	69.7	33,329	88,952	72.7
<b>전북</b>	<b>27,578</b>	<b>129,314</b>	<b>82.4</b>	<b>7,436</b>	<b>43,773</b>	<b>85.5</b>	<b>20,142</b>	<b>85,542</b>	<b>80.9</b>
전남	30,387	150,582	83.2	7,902	48,634	86.0	22,484	101,949	81.9
경북	53,304	178,930	77.0	13,051	55,141	80.9	40,253	123,788	75.5
경남	79,856	217,387	73.1	19,360	61,780	76.1	60,496	155,608	72.0
제주	13,528	51,954	79.3	4,544	19,838	81.4	8,984	32,116	78.1

주 : 시도 전국 가중값 적용

자료 : 통계청, 지역별고용조사(2025년 상반기\_C형\_시도\_중분류)

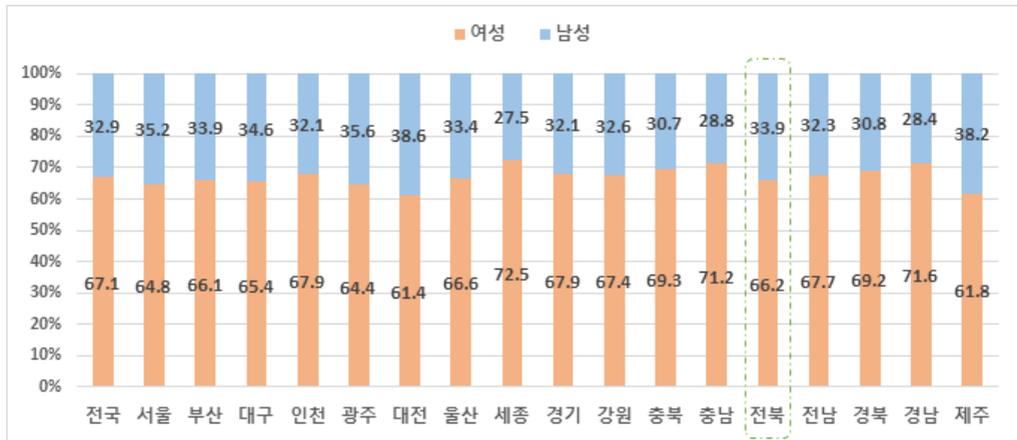
- 3) 상용근로자: 고용계약기간이 1년 이상인 경우, 또는 인사관리 규정을 적용받거나 상여금/퇴직금 등 수혜를 받는 신분 또는 지위상태  
 임시근로자: 고용계약기간이 1년 미만인 경우, 또는 한시적 기간(1년 미만) 동안 고용된 신분 또는 지위상태  
 일용근로자: 고용계약기간이 1개월 미만인 경우, 또는 매일매일 고용되어 일급 또는 일당제 급여를 받고 일하는 신분 또는 지위상태

- 시간제 근로자의 종사상 지위를 성별로 구분하여 살펴보면, 먼저 전국 남성 시간제 근로자의 75.6%가 임시·일용근로자 신분인 것으로 나타남. 시도별로는 전남 남성 시간제 근로자의 임시·일용 신분 비중이 86.0%로 가장 높았으며, 다음으로 전북(85.5%), 제주(81.4%), 경북(80.9%) 등의 순으로 높은 비중을 보였음
- 다음으로 전국 여성의 경우, 시간제 근로자의 72.4%가 임시·일용근로자 신분인 것으로 나타남. 시도별로는 전남 여성 시간제 근로자의 임시·일용 신분 비중이 81.9%로 가장 높았고, 다음으로 전북(80.9%), 제주(78.1%), 인천(77.4%) 등의 순으로 높게 나타남
- 시간제 근로자의 임시·일용 신분 비중 성별 차이를 보면, 전국 시간제 근로자 임시·일용 신분 비중은 남성 75.6%, 여성 72.4%로 남성이 3.2%p 더 높았으며, 전반적으로 모든 지역에서 남성의 비중이 더 높게 나타남. 특히, 대구의 경우 남성(75.7%)이 여성(67.4%)보다 8.3%p 더 높은 수준으로 보였음. 반면, 세종시의 경우 여성의 임시·일용 신분 비중이 7.5%p 더 높게 나타남. 전북의 경우 남성 85.5%, 여성 80.9%로 남성이 여성보다 4.6%p 더 높은 수준이었음



[그림 3-15] 전국 시도별 시간제 근로자의 임시·일용근로자 비중(2025)

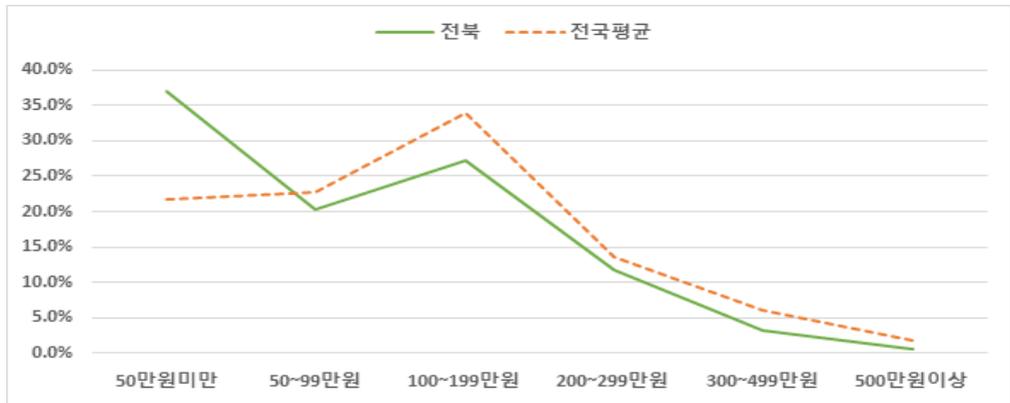
- 한편, 시도별 임시·일용 신분 시간제 근로자 중 여성 비중을 살펴보면, 전국 임시·일용직 시간제 근로자의 여성 비중은 67.1%임. 즉, 임시·일용 시간제 근로자 100명 중 약 67명은 여성이 차지하고 있는 것으로 나타남. 전북의 경우 전체 임시·일용 시간제 근로자의 66.2%를 여성이 차지하고 있으며, 이는 전국 평균에 비해서는 상대적으로 소폭 낮은 수준이었음



[그림 3-16] 전국 시도별 임시·일용 시간제 근로자 중 여성 비중(2025)

### ■ 전북 시간제 근로자의 월평균 급여(최근 3개월) 현황

- 시간제 근로자의 월평균 급여 수준을 살펴보면, 100~199만 원 구간이 34.0%로 가장 많았고, 50~99만 원(22.7%), 50만 원 미만(21.8%) 등의 순으로, 100만 원 미만 소득자가 44.5%를 차지하고 있는 것으로 나타남. 평균값은 133.0만 원, 중위값 100.3만 원으로 나타남
- 전북 시간제 근로자의 월평균 급여 분포를 보면, 전국 평균에 비해 낮은 수준의 급여 구간을 보이는 것으로 나타남. 50만 원 미만 비율은 전국 평균보다 크게 높고, 그 이상부터는 전국 평균에 미치지 못하였음. 전북의 중위값은 79.2만 원으로 전국 평균에 비해 -21.1만 원 가량 낮은 수준을 보임
- 전북의 중위값은 17개 시도 가운데 강원(70.4만 원), 전남(75.4만 원) 다음으로 낮은 수준으로 나타남



[그림 3-17] 전국 및 전북 시간제 근로자의 월평균 급여 분포(2025)

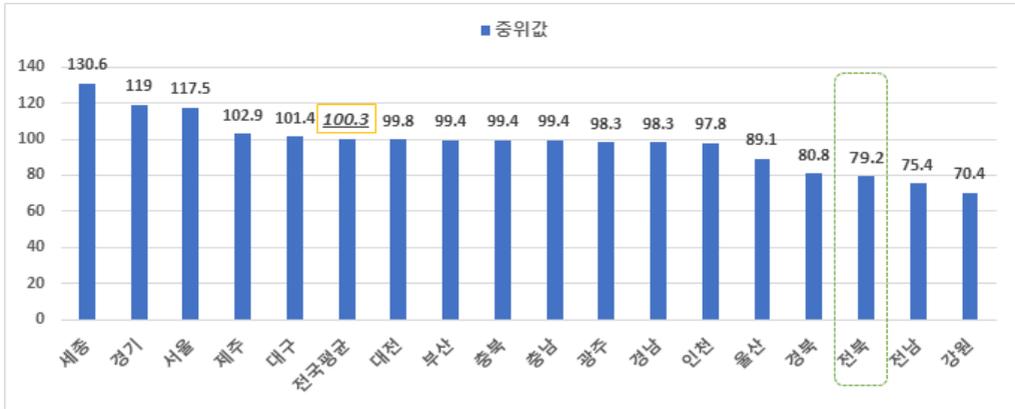
[표 3-19] 전국 시도별 시간제 근로자의 월평균 급여 현황(2025)

(단위 : %, 만원)

구분	50만원 미만	50~99만원	100~199만원	200~299만원	300~499만원	500만원 이상	평균	중위값
전국	21.8	22.7	34.0	13.6	6.1	1.9	133.0	100.3
서울	13.0	23.6	37.5	15.5	7.4	3.0	153.1	117.5
부산	22.9	24.1	33.9	11.6	5.7	1.8	126.4	99.4
대구	20.5	22.4	37.5	12.6	5.7	1.3	126.2	101.4
인천	26.1	23.1	26.4	14.1	7.8	2.5	139.0	97.8
광주	28.4	19.6	32.8	13.2	5.2	0.8	118.3	98.3
대전	22.5	24.7	32.7	12.7	5.8	1.6	128.7	99.8
울산	25.8	26.1	31.8	9.4	5.2	1.7	117.3	89.1
세종	14.8	18.9	31.5	17.1	11.8	5.8	181.1	130.6
경기	16.3	22.2	36.2	15.6	7.5	2.2	147.6	119.0
강원	40.2	17.8	27.1	10.2	3.7	1.0	103.0	70.4
충북	24.5	22.2	31.5	14.2	6.2	1.3	126.3	99.4
충남	21.1	25.8	31.1	14.7	5.3	1.9	129.3	99.4
<b>전북</b>	<b>36.9</b>	<b>20.3</b>	<b>27.2</b>	<b>11.8</b>	<b>3.2</b>	<b>0.6</b>	<b>102.7</b>	<b>79.2</b>
전남	37.4	18.7	29.8	10.4	3.3	0.5	102.4	75.4
경북	30.5	23.0	32.8	9.8	3.1	0.7	106.2	80.8
경남	25.3	24.1	35.1	11.3	3.5	0.7	113.8	98.3
제주	20.9	24.8	34.3	13.3	5.1	1.6	129.4	102.9

주 : 시도 전국 가중값 적용

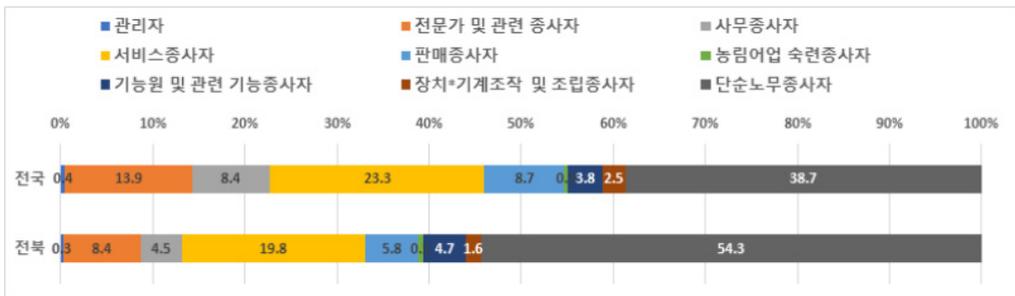
자료: 통계청, 「지역별고용조사(2025년 상반기\_C형\_시도\_중분류)」, 원자료 분석



[그림 3-18] 전국 시도별 시간제 근로자의 월평균 급여 수준(2025)

### ■ 전북 시간제 근로자의 직업별 분포\_(8차 직업대분류)

- 전국 시간제 근로자의 직업별 분포를 살펴보면, 단순노무 종사자가 38.7%로 가장 많았고, 다음으로 서비스종사자(23.3%), 전문가 및 관련 종사자(13.9%), 사무종사자(8.4%) 등의 순으로 나타남. 단순노무와 서비스종사자가 전체의 62%를 차지하였음
- 전북의 경우 역시 단순노무 종사자와 서비스종사자가 가장 많은 비율을 차지하였으나, 전국 평균과는 상대적 비율의 차이를 보임. 전북의 경우 단순노무 종사자가 전체의 54.3%를 차지하여 전국 평균(38.7%)보다 +15.6%p 더 높은 수준이었으며, 이는 17개 시도 가운데 가장 높은 비율을 나타냄



[그림 3-19] 전국 및 전북 시간제 근로자의 직업별 분포(2025)

[표 3-20] 전국 시도별 시간제 근로자의 직업별 분포(2025)

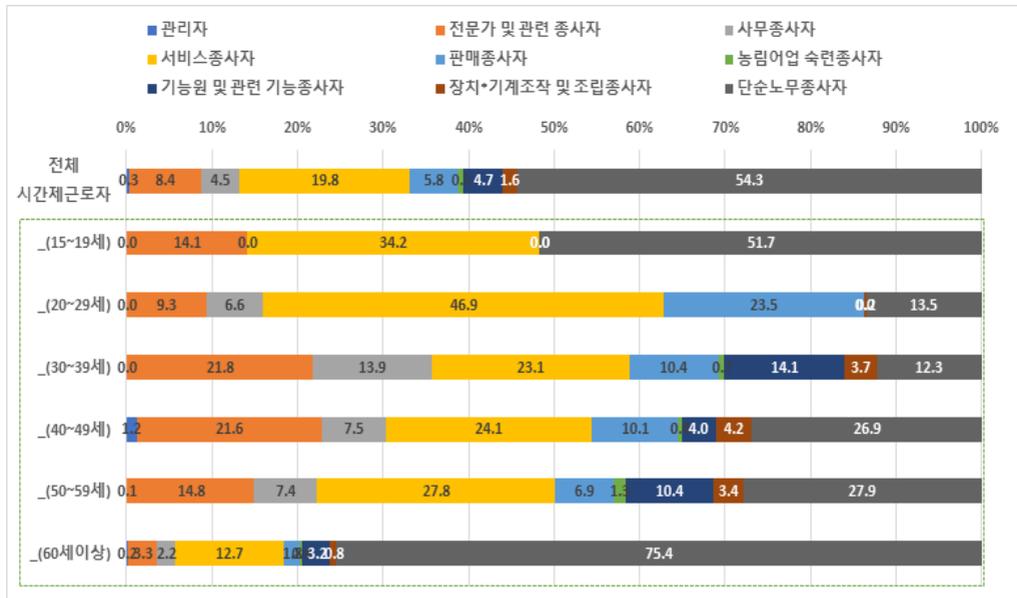
(단위 : %)

구분	관리자	전문가 및 관련 종사자	사무종사자	서비스종사자	판매종사자	농림어업 숙련종사자	기능원 및 관련 기능종사자	장치·기 계조작 및 조립종사자	단순노무 종사자
전국	0.4	13.9	8.4	23.3	8.7	0.3	3.8	2.5	38.7
서울	0.6	19.0	10.7	23.4	9.7	0.1	4.4	1.8	30.4
부산	0.4	11.0	8.5	22.6	9.4	0.1	4.3	1.8	41.8
대구	0.1	13.2	6.0	23.8	6.9	0.1	5.3	4.2	40.4
인천	1.0	13.1	8.4	20.3	10.1	0.5	3.0	3.3	40.2
광주	0.2	11.6	5.0	23.7	8.4	0.3	4.7	2.9	43.2
대전	0.5	14.7	9.5	23.8	10.9	0.2	4.4	2.9	33.3
울산	0.1	9.9	6.0	22.8	11.4	0.0	4.5	5.8	39.5
세종	0.0	24.3	16.3	19.9	5.9	0.0	2.7	2.8	28.1
경기	0.4	16.7	10.7	23.4	9.6	0.3	4.0	2.3	32.7
강원	0.1	9.2	4.8	20.8	7.7	0.5	2.7	1.7	52.7
충북	0.5	11.8	6.7	26.6	8.6	0.2	2.9	3.5	39.1
충남	0.0	12.1	5.5	23.8	9.1	0.3	2.6	3.3	43.2
<b>전북</b>	<b>0.3</b>	<b>8.4</b>	<b>4.5</b>	<b>19.8</b>	<b>5.8</b>	<b>0.5</b>	<b>4.7</b>	<b>1.6</b>	<b>54.3</b>
전남	0.1	8.6	4.2	23.8	5.2	0.7	2.6	2.1	52.6
경북	0.1	9.2	5.6	25.3	6.2	0.3	2.3	3.3	47.7
경남	0.2	9.7	7.8	25.7	6.5	0.3	2.6	3.1	44.1
제주	0.0	11.5	6.7	19.4	6.4	0.2	4.4	2.8	48.7

주 : 시도 전국 가중값 적용

자료 : 통계청, 「지역별고용조사(2025년 상반기\_C형\_시도\_중분류)」, 원자료 분석

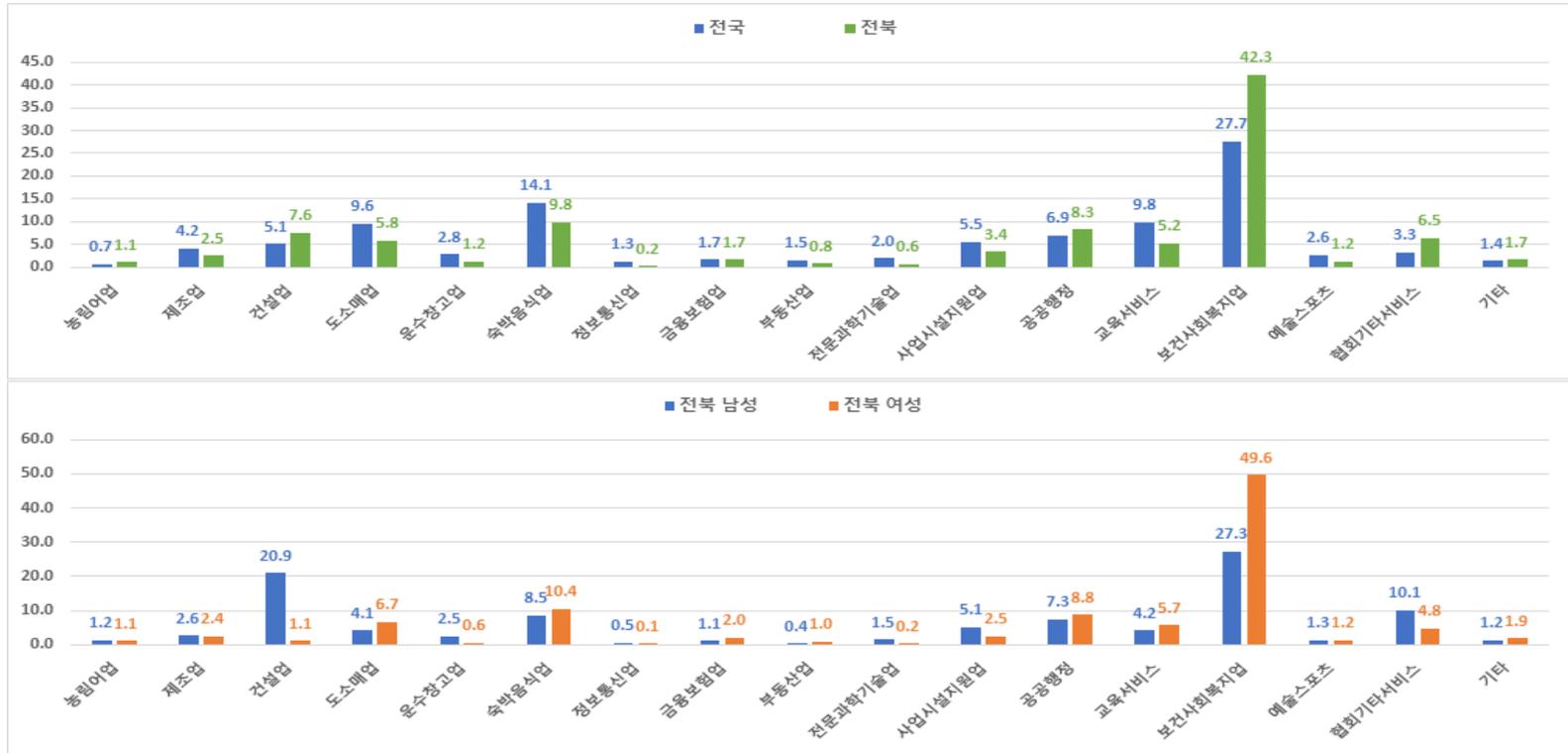
- 한편, 전북 시간제 근로자의 직업별 분포를 연령별로 구분해 살펴보면, 15~19세, 40대, 50대, 60대 이상 연령층의 경우 단순노무 종사자 비율이 가장 높게 나타났으며, 특히, 60대 이상의 경우 무려 75.4%가 단순노무 종사자인 것으로 나타남
- 반면, 20대와 30대의 경우 서비스 종사자 비율이 가장 높게 나타난 가운데, 특히 20대의 경우 전체의 46.9%를 차지하였음
- 그밖에 30대와 40대의 경우 전문가 및 관련종사자 비중이 타 연령에 비해 높은 비중을 보였음



[그림 3-20] 전북 시간제 근로자의 직업별\*연령별 분포(2025)

### ■ 전북 시간제 근로자의 산업별 분포\_(11차 산업대분류)

- 전국 시간제 근로자의 산업별 분포를 살펴보면, 보건·사회복지업이 전체의 27.7%를 차지하며 가장 높았고, 다음으로 숙박·음식업(14.1%), 교육서비스(9.8%), 도·소매업(9.6%), 공공행정(6.9%) 등의 순으로 높게 나타남
- 전북 시간제 근로자의 경우 마찬가지로 보건·사회복지업이 전체의 42.3%(66,412명)를 차지하며 가장 높은 비율을 보임. 이는 전국 평균보다 상대적으로 매우 높은 수준이며, 17개 시·도 가운데 가장 높은 것으로 나타남
  - 협회·기타서비스업 역시 전국평균보다 상대적으로 높은 수준이었고, 제조업/도·소매업/교육서비스 등의 분야는 상대적으로 낮은 수준임
- 한편, 전북 시간제 근로자의 산업별 분포를 성별로 구분해 보면, 가장 많은 비율을 보인 보건·사회복지업의 경우 여성은 49.6%, 남성은 27.3%를 보여 상대적으로 여성이 매우 높았고, 건설업/협회·기타서비스의 경우 남성의 비율이 상대적으로 더 높았음



[그림 3-21] 전국 및 전북 시간제 근로자의 산업별 분포(2025)

[표 3-21] 전국 시도별 시간제 근로자의 산업별 분포(2025)

(단위 : %)

구분	농림어업	제조업	건설업	도소매업	운수창고업	숙박음식업	정보통신업	금융보험업	부동산업	전문과학기술업	사업시설지원업	공공행정	교육서비스	보건사회복지업	예술스포츠	협화기타서비스	기타1)
전국	0.7	4.2	5.1	9.6	2.8	14.1	1.3	1.7	1.5	2.0	5.5	6.9	9.8	27.7	2.6	3.3	1.4
서울	0.0	3.1	4.6	10.4	3.3	17.1	2.7	2.3	2.6	3.4	5.7	5.6	13.2	17.8	2.8	3.6	1.9
부산	0.4	3.9	4.9	10.1	2.3	13.6	0.6	1.7	1.3	1.6	6.8	3.6	8.0	34.9	2.6	2.3	1.4
대구	0.4	5.7	8.2	8.3	2.6	13.5	0.3	1.4	1.1	2.2	6.2	5.2	9.0	28.1	2.5	3.4	1.9
인천	0.0	4.6	4.2	8.0	5.1	9.9	1.5	2.4	0.9	1.8	6.8	5.0	8.9	34.2	2.7	2.4	1.5
광주	1.0	3.4	8.5	7.3	3.2	14.4	0.5	1.9	2.2	0.8	2.7	8.6	8.4	31.3	2.9	2.1	0.8
대전	0.7	4.5	4.8	11.3	2.2	15.9	1.1	0.8	1.4	2.8	4.3	9.4	11.5	21.9	2.5	3.1	1.9
울산	0.7	5.2	5.2	11.6	2.5	17.9	0.3	1.4	2.4	1.5	2.5	7.7	8.2	26.5	2.2	2.7	1.2
세종	0.2	5.7	4.6	8.2	0.9	12.7	0.8	1.3	2.5	5.6	4.9	4.2	15.7	24.2	2.9	3.2	2.4
경기	0.3	5.5	4.8	12.2	3.3	15.3	1.6	1.6	1.1	2.6	7.2	4.3	10.4	21.9	3.3	3.2	1.3
강원	1.1	2.1	5.5	6.3	1.3	11.0	0.6	1.3	1.3	0.8	3.2	9.1	7.1	41.1	2.4	5.3	0.6
충북	1.3	4.7	6.3	7.8	2.5	11.8	1.3	1.7	1.3	1.6	4.1	5.3	7.9	35.3	2.1	3.5	1.4
충남	1.5	4.8	4.1	8.8	2.9	13.6	0.6	1.0	1.5	1.1	6.6	7.5	8.8	30.3	1.6	3.7	1.6

구분	농림어업	제조업	건설업	도소매업	운수창고업	숙박음식업	정보통신업	금융보험업	부동산업	전문과학기술업	사업시설서비스업	공공행정	교육서비스	보건사회복지업	예술스포츠	협회기타서비스	기타1)
전북	1.1	2.5	7.6	5.8	1.2	9.8	0.2	1.7	0.8	0.6	3.4	8.3	5.2	42.3	1.2	6.5	1.7
전남	1.6	2.4	5.8	5.7	2.0	12.1	0.3	0.9	0.8	0.2	2.3	26.1	6.6	28.1	2.1	2.4	0.6
경북	1.2	3.9	5.1	6.8	1.7	12.6	0.4	1.3	0.6	0.7	3.6	9.8	7.9	39.9	1.0	2.8	0.6
경남	2.0	4.6	3.1	7.9	2.5	12.5	0.6	1.5	1.7	0.8	3.4	8.7	9.6	35.4	2.3	2.6	0.8
제주	3.8	1.7	6.1	9.6	1.3	11.7	0.4	0.5	1.3	0.7	4.5	12.8	9.1	26.8	4.8	3.4	1.5

주 : 시도 전국 가중값 적용.

\*기타: 광업(B), 전기가스증기(D), 수도하수폐기업(E), 가구내고용활동(T), 국제외국기관(U)이 포함됨

자료: 통계청, 「지역별고용조사(2025년 상반기\_C형\_시도\_중분류)」, 원자료 분석.

## 4. 요약 및 시사점

### 1) 네덜란드 시간제 근로와 시간선택제 공무원(전환/채용/임기제) 제도 비교분석 및 시사점

- 네덜란드 시간제 근로는 근로시간 단축뿐 아니라 고용계약 성격이 정규직(무기계약)으로 유지되며 임금·복지·경력·승진 기회가 시간 비례 원칙에 따라 동등하게 보장되는 것이 핵심임. 즉 시간제 근로가 정규직 고용의 하나로 표준적 형태로 자리 잡고 있음
- 반면, 국내 공직의 시간선택제는 전환형·채용형·임기제로 유형화되어 있고, 유형별로 고용 안정성과 경력 경로, 조직 내 위상이 상이하게 설계 및 운영되고 있음
- 시간선택제 전환형은 기존 전일제 공무원의 근무 형태를 일시적으로 조정하는 제도로, 경력 단절 예방, 일·가정 양립 측면에서 일정 성과를 거두었으나 시간선택제 채용형은 근로 시간이 짧다는 이유로 업무 연속성 저하, 보직 배치 제한, 승진·평가상 불리 등 구조적 문제가 누적되며 제도의 신뢰성과 지속가능성을 상실함. 사실상 시간선택제 임기제는 대체·한시적 성격이 강해, 안정적인 경력형 일자리로 기능하기에는 한계가 큼
- 이러한 비교분석은 전복형 반일제 정규직 도입이 단순히 “근로 시간을 절반으로 줄이는 제도”가 아니라, 정규직 고용의 질적 요소를 전제로 한 근로 시간 다양화 전략이어야 함을 시사함
- 특히, 네덜란드 사례에서 확인되듯, 반일제 정규직이 안정적으로 작동하기 위해서는 정규직 신분의 명확한 보장, 직무 재설계와 업무량의 합리적 조정, 임금뿐 아니라 경력·승진·교육 기회의 시간 비례 보장, 조직이 실제로 운영가능한 인력 보완 시스템 운영이 필수적임
- 따라서 전복형 반일제 정규직은 시간선택제 채용형과 같은 별도·하위 트랙이 아니라, 정규직 내부의 하나의 근로 시간 트랙으로 설계되어야 하며, 초기에는 공공·공공기관 또는 특정 산업·직무군을 중심으로 단계적·선별적으로 도입하는 전략이 바람직함. 이는 시간선택제 채용형의 실패 경험을 반복하지 않으면서, 네덜란드형 시간제 근로의 장점을 전복의 노동시장 여건에 맞게 제도화하는 현실적인 접근이 될 것임

## 2) 타 지지체의 유사 사례 분석에 따른 시사점

- 네덜란드 시간제 근로 모형을 전복형으로 도입하기 위해서는 단순히 근무시간 단축이 아니라 정규직의 표준 권리·경력 경로를 시간 비례로 보장하는 구조가 핵심이라 할 수 있음. 이를 위해서는 다음과 같은 5가지가 중요한 핵심 포인트로 작용할 것임
- 먼저는 반일제 제도의 역할과 유상을 명확히 정립해야 함. 즉 시간제(단시간)를 비정규/보조로 보는 관점이 아니라 정규직의 한 트랙으로 개념 정의(채용·평가·승진에서 일관)해야 함. 둘째, 직무·직렬에 대한 설계가 선행되어야 함. 반일제(시간제 근로) 정규직을 위해 적합한 직무(업무 모듈화, 표준 업무, 협업·인수인계 프로토콜 등)를 먼저 설계해야만 해당 제도의 저항이 줄어들 것으로 보임
- 셋째, 임금만 시간에 따른 비례가 아니라, 교육훈련·평가·승진 요건·보직 기회도 시간 비례로 설계(차별 이슈가 제도 지속가능성을 좌우)하여 동등처우에 대한 체감성을 확보할 수 있어야 함
- 넷째로는 시간제 근로로 인해 나타나는 ‘결원’에 대한 대체인력과 대체 업무량 대응을 위한 시스템 설계가 체계적이어야 함. 즉 시간선택제 전환공무원 제도처럼 잔여 시간을 채우는 방식(대체인력)과 채용형처럼 직무 단위 채용을 혼합하는 설계(기관 운영이 가능해져야 확산) 등 결원에 대한 적합한 시스템 설계가 마련되어야 함
- 마지막으로, 제도 도입과 운영을 확대하기 위한 차별화 전략이 필요함. 초기에는 공공 및 공익 중심의 직무표준·평가지표 마련 시행하고 민간기관까지 확산될 수 있는 핵심 직무의 반일제 실증 사업들을 수행하여 조례나 가이드라인·인센티브 등으로 확산 규모를 키우고 네덜란드형 정규직화 표준형 시간제 근로로의 경로를 확보해야 할 것임

## 3) 전국·전북의 시간제 근로 현황 및 특성 분석

### ■ 전국 시간제 근로 현황(규모) 및 특성

- 시간제 근로는 성별과 연령대별 편중성을 보이고 있음. 즉, 여성과 청소년 및 고령층을 중심으로 시간제 근로가 지속 증가세를 보이고 있음. 이는 일·가정 양립과 생계 보조 및 학업 병행 등의 이유가 큰 것으로 해석될 수 있음

- 시간제 근로는 임금수준과 복지의 격차가 발생하고 있음. 한국의 시간제 근로는 정규직과 비교 시 임금·복지 수준이 크게 낮아 여전히 '질적으로 낮은 일자리'라는 문제점을 지니고 있음
- 시간제 근로는 산업과 직업의 편중성을 가지고 있음. 특히, 시간제 근로는 서비스·돌봄·노무 등 노동 강도는 높고 임금수준은 낮은 업종에 집중되어 있어서 구조적 불평등을 강화하고 있는 요인으로 작용하고 있음
- 시간제 근로의 확산이 단순한 유연 근로 확대가 아닌, 질 높은 시간제 일자리 창출 및 처우 개선으로 이어지도록 제도적 보완이 필요함

#### ■ 전북 시간제 근로 현황(규모) 및 특성

- 전북의 고용형태별 근로자 현황을 살펴보기 위해 통계청의 지역별고용조사 자료를 통해 살펴보았음. 이를 바탕으로 주요 결과를 요약하며 소결하고자 함
- 전북 임금근로자는 2020년 이후 꾸준한 증가 추세를 보이고 있으나 정규직은 2025년까지 13.2% 증가하는데 그쳤고, 비정규직은 동기간 59.8%로 증가한 것으로 나타남
- 한편, 전북 시간제 근로자는 전체 임금근로자의 23.4%를 차지하였으며, 이는 전국 평균(21.1%)과 비교해서도 2.3%p 더 높은 수준으로 나타남. 이러한 전북의 일자리 구조는 근로자에게 취약한 근로환경과 낮은 처우가 동반되고 있다고 미루어 볼 수 있을 것임
  - 남성임금근로자 중 시간제 비중은 14.6%, 여성은 33.0%로 남성과 여성 모두 전국 평균에 비해 더 높게 나타나고 있음
- 전북 시간제 근로자의 특성을 보면, 성별 비중은 남성에 비해 여성의 비중이 2배 이상 더 높게 나타나고, 연령별로는 60세 이상 고령층의 집중 현상이 뚜렷하게 나타나고 있음. 즉, 사실상 전북의 시간제 일자리는 고령층 및 여성 중심의 일자리 구조로 자리 잡은 상태라고 볼 수 있음
- 고용형태와 종사상 지위를 살펴보면, 계약직과 임시·일용 지위에 집중되고 있음. 전국 시간제 근로자 중 계약직 비중은 50.5%인데 반해, 전북은 69.8%로 전국에서 가장 높

게 나타나며, 이는 성별을 불문하고 계약직 시간제가 압도적으로 높게 나타남. 종사상 지위도 매우 불안정하다고 볼 수 있는데, 임시·일용 근로자 비율도 전국에서 두 번째로 높은 수준임

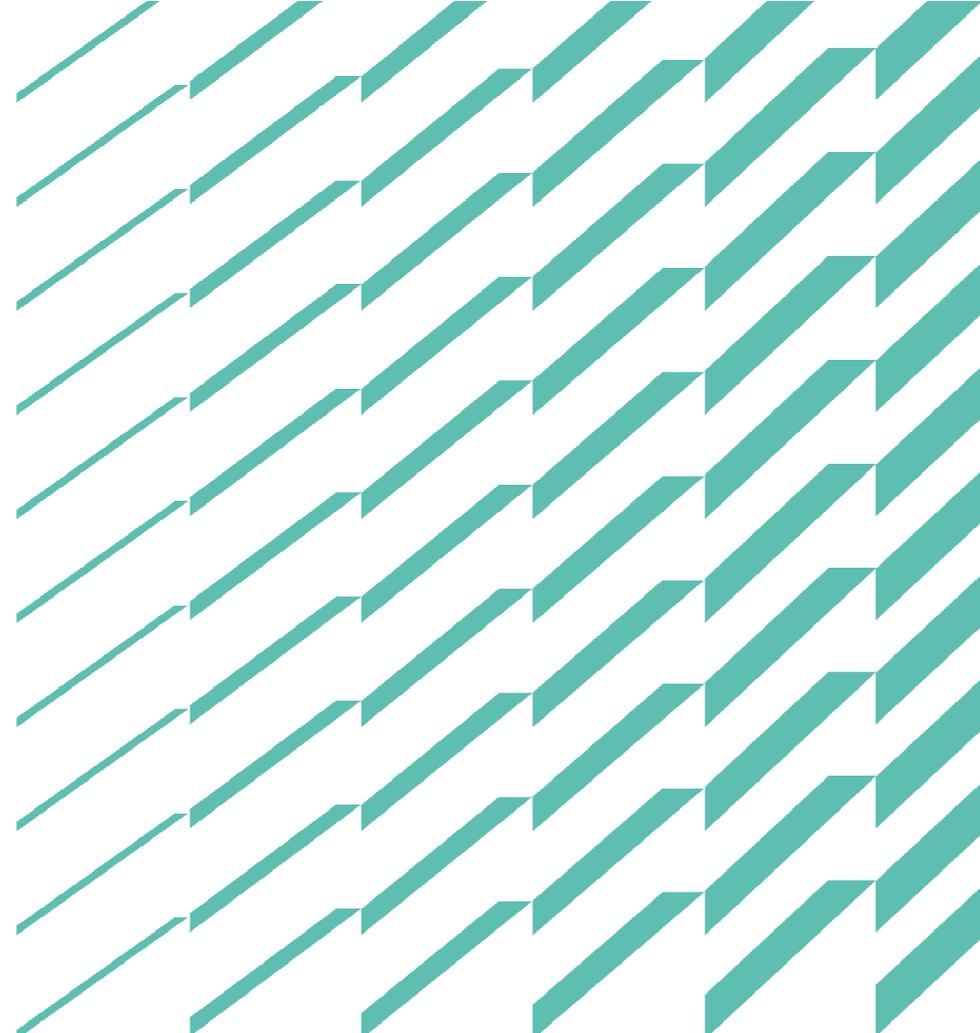
- 임금 분포를 보면, 50만원 미만 저소득자가 36.9%로 전국보다 크게 높고, 중위값 기준 79.2만원으로 전국 평균보다 크게 낮은 수준임. 즉, 저임금 구조가 심각한 수준으로 나타남
- 한편, 전북 시간제 일자리의 직업·산업 구조를 보면, 단순노무 및 돌봄·복지 분야에 집중되어 있음. 전국의 시간제 근로자는 단순노무와 서비스 분야가 주류로 나타나며, 전북 역시 유사한 형태를 보이긴 하나, 단순노무 비중이 전국 평균에 비해 +15.6%p 가량 더 높은 수준임
  - 연령대별로 보면, 60대 이상 시간제 근로자의 75%가 단순노무 종사자로 근무함
- 산업별로는 보건·사회복지업이 42.3%로 압도적인 비율을 보이며 전국에서 가장 높은 수준이었음. 그리고 이는 여성에게서 더 집중적으로 나타나고 있음. 전북 시간제 일자리의 상당 부분이 돌봄·복지·기초서비스업에 편중되어 있고, 이 일자리의 다수가 여성·고령층·단순노무 등의 구조적 특징을 가지고 있었음
- 정리하면, 전북의 시간제는 “선택적 유연근로”가 아니라 생계형·불안정·저임금 일자리의 성격이 강하다고 볼 수 있음. 여성·고령층이 이 구조에 집중적으로 편입되어 있어 취약계층 노동시장 이중구조가 심각한 상황임을 시사한다고 볼 수 있음. 즉, 전북의 시간제 근로는 단지 “근로시간이 짧은 일자리”가 아니라, 여성·고령층이 주로 종사하는, 계약직·임시·일용·저임금·단순노무·돌봄·복지 중심의 취약한 고용 구조를 그대로 드러내고 있음
- 서두에서 언급하였듯이 전북의 전체 고용은 늘었지만, 증가분의 상당수가 근로환경이 불안정한 비정규·시간제·임시·일용·저임금으로 채워지고 있음. 그렇다면 이제는 시간제 일자리 자체를 줄이기보다는 계약조건의 안정성이나 처우 등의 근로환경 등의 개선을 통해 ‘질 좋은 시간제 일자리’로 전환하는 정책이 필요한 시점이라 할 수 있음
- 따라서 시간제 근로의 환경을 단순히 시장에만 맡겨서는 개선이 어렵고, 전북도가 시

---

간제 근로 현황을 지속적으로 모니터링하고, 재정·제도적 지원 정책을 발굴하는데 적극적인 노력이 필요함. 예를 들어, 공공부문에서 시간제 인건비 산정 기준을 상향 조정하고, 기업에서 시간제 근로자를 정규·준정규 형태로 전환할 경우 인건비 등을 지원하는 인센티브 도입도 고민해 볼 필요가 있을 것임

- 사실상 반일제 정규직 도입은 민간기업이 이끌기에는 무리가 있기에 지자체 및 산하 공공기관을 시작으로 민간의 참여를 유도할 수 있는 체계적인 방안을 마련하여 선순환 방식의 확산을 유도하는데 노력을 기울여야 할 것임
- 또한, 전북의 시간제 근로 산업구조에서 돌봄·복지·지역서비스의 편중을 개선하는 것은 쉽지 않다는 전제로 고령사회 대응과 지역 돌봄체계 구축과 연계해 근로환경과 처우 개선을 통해 정규직 상용근로자에 가까운 시간제 일자리로 개선해 나가는 지속적인 노력도 검토해 볼 필요가 있을 것으로 사료됨

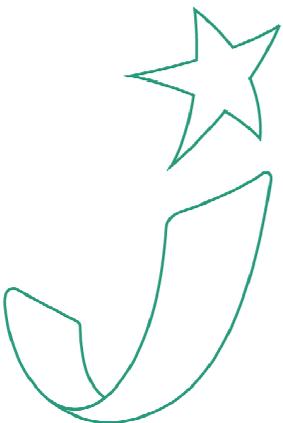




## 제4장

### 여성 고용과 출생률 간 관계 분석

1. 여성 고용과 출생률 관련 주요 지표 비교분석
2. 데이터 기반 국내·외 및 전북의 여성 고용과 출생률 간 분석
3. 여성 근로 시간이 출생률에 미치는 영향 분석
4. 요약 및 시사점





## 제4장 여성 고용과 출생률 간 관계 분석

### 1. 여성 고용과 출생률 관련 주요 지표 비교분석

#### ■ 여성 고용과 출생률 관련 주요 지표 비교 : 한국, 네덜란드, OECD 평균

- 네덜란드는 고용률, 근로시간, 시간제 근로 활용, 성별 임금 격차, 삶의 만족도 지수 등 여러 주요 지표에서 한국 및 OECD 평균과 뚜렷한 차이를 보이고 있음
- 15~64세 고용률을 살펴보면, 네덜란드는 82.3%로 OECD 평균(70.2%)과 한국(69.5%)을 크게 상회함. 특히, 여성 고용률의 경우, 네덜란드는 78.9%로 한국(62.1%)보다 16.8%p, OECD 평균(63.5%)보다 15.4%p 높은 수준임. 이는 여성의 경제활동 참여를 제약하는 장시간 근로 및 경력 단절 위험이 상대적으로 완화된 노동시장 구조를 반영하는 것으로 해석할 수 있음
- 출생률 지표에서도 국가 간 격차가 분명하게 나타남. 네덜란드의 합계출산율은 1.43명인 반면 한국은 0.72명으로 OECD 국가 중에서도 매우 낮은 수준임. 이는 고용과 출산의 양립 가능성이 한국보다 네덜란드 및 OECD 평균 국가에서 상대적으로 높게 작동하고 있음을 시사함
- 근로시간 측면에서 네덜란드는 연간 1,367시간으로 OECD 평균(1,708시간)과 한국(1,859시간)보다 현저히 낮음. 한국 근로자는 네덜란드 근로자보다 연 492시간 정도 더 많이 일하고 있으며, 이에 삶의 질이나 출생률에 부정적 결과를 미친다고 해석할 수 있음. 이는 단순한 근로시간 투입은 고용 안정이나 출생률 제고로 이어지지 않는다는 점을 뒷받침함
- 성별 임금 격차의 경우, 한국의 여성 중위임금은 남성 중위임금 대비 29.3%의 격차를 보임. 이는 OECD 평균(격차 13.7%)보다 약 2.1배 크며 하위권에 해당함. 반면 네덜란드의 성별 임금 격차는 10.1%로 OECD 평균보다도 낮아, 상대적으로 성평등한 임금 구조를 보이고 있음. 이는 시간제 근로 활용이 확대된 상황에서도 동등대우 원칙과 제도적 보호가 작동하고 있음을 시사함

- 시간제 근로 비중을 살펴보면, 네덜란드는 전체 취업자 중 33.9%가 시간제 근로에 종사하고 있으며, 이는 OECD 평균(15.1%)과 한국(13.6%)의 두 배 이상에 해당함. 특히, 여성의 시간제 근로 비율은 네덜란드가 51.3%로, 한국(19.9%) 및 OECD 평균(22.8%)을 크게 상회함. 이는 네덜란드에서 시간제 근로가 불안정 고용이 아니라 일·가정 양립을 위한 주요한 노동시장 선택지로 기능하고 있음을 의미함
- 마지막으로, 일·삶의 균형 및 삶의 만족도 지표에서도 차이가 확인됨. 네덜란드는 1일 평균 여가·개인 관리 시간이 15.45시간으로 OECD 평균(15.07시간)과 한국(14.83시간)보다 길며, 삶의 만족도 또한 7.66점으로 한국(6.50점)을 상회함. 이는 근로시간 단축, 고용의 질, 사회적 돌봄체계 및 성평등 문화 등 구조적 요인이 복합적으로 작용한 결과로 해석할 수 있음

[표 4-1] 한국-네덜란드-OECD평균 주요 지표 비교

구 분	한국	네덜란드	OECD 평균	비고
15~64세 고용률(%) (남, 여)	69.5% (76.8%, 62.1%)	82.3% (85.8%, 78.9%)	70.2% (77%, 63.5%)	2024년 기준
합계출생률(명)	0.72	1.43	1.50	2023년 기준
연간 근로시간(시간)	1,859	1,367	1,708	2024년 기준
중위 임금 기준 남성 대비 여성 임금 격차(%)	29.3	10.1	13.7	2023년 기준
전체 취업자(15~64세) 중 시간제 근로 비중	13.6	33.9	15.1	2024년 기준
남성(15~64세)의 시간제 근로 비율	8.6	18.0	8.6	
여성(15~64세)의 시간제 근로 비율	19.9	51.3	22.8	
일과 삶의 균형 지표 (1일 평균 여가·개인 관리 시간)(시간)	14.83 (22개국 중 14위)	15.45 (22개국 중 7위)	15.07	
삶의 만족도(점)	6.50 (30개국 중 28위)	7.66 (30개국 중 6위)	-	2022년 기준

자료 : 2022년 기준, 합계출생률은 2021년 기준, 삶의 질 지수는 44개국 중 순위, OECD자료

## 2. 데이터 기반 국내·외 및 전북 여성 고용과 출생률 간 분석

### 가. OECD 국가별 여성 고용과 출생률 현황 분석

#### ■ 데이터 자료 기준과 주요 분석의 개요

- OECD 공표 데이터를 활용하여, OECD 주요국 여성의 고용 및 출생률 현황 파악을 통해 한국의 상대적 위치와 실태를 진단하고자 함. 첫째, OECD 주요국 여성의 전반적인 고용 현황 파악, 둘째, 여성의 시간제 고용 현황을 분석하며, 셋째, 합계 출산율과 조출생률을 통해 국가별 출산 수준과 격차를 확인하고, 넷째, 여성의 경제활동참가율과 합계 출산율 간 관계 및 시간제 종사자 비중과 합계 출산율 간 관계를 파악함

[표 4-2] OECD 국가별 여성 (시간제) 고용 및 출산율 현황 파악을 위한 활용 데이터

데이터명	데이터 시점	비고
여성 경제활동참가율	2015~2024년	25~54세 여성 대상 / 단위: %
여성 고용률	2015~2024년	25~54세 여성 대상 / 단위: %
자녀 수에 따른 모(母) 고용률*	2012~2021년	자녀 연령: 0~14세(미국은 0~17세) 자녀 수 구분-자녀 없음, 1명, 2명, 3명 이상 / 단위: %
여성 시간제(part-time) 종사자 비중	2015~2024년	25~54세 여성 종사자 중 주된 일자리의 평소 주당 근로시간 30시간 미만 인 종사자의 비율 / 단위: %
여성 시간제(part-time) 종사자 수	2014~2023년	25~54세 여성 대상 / 단위: 천명
전일제(full-time) 및 시간제(part-time) 모(母) 고용률*	2021년	25~54세 자녀를 둔 여성 대상, 자녀 연령 0~14세 / 단위: %
합계 출산율	2014~2023년	가임기간(15~49세) 동안 연령대별 출산율을 그대로 유지할 경우, 한 여성이 낳을 것으로 예상되는 자녀 수 (단위: 명)
조출생률	2014~2023년	인구 1,000명 당 출생아 수

출처: OECD Data Explorer, <https://data-explorer.oecd.org/>

OECD Family Database, <https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html>

World Bank Open Data, <https://databank.worldbank.org/>

주1) 노동시장 진입과 출산·양육이 실질적으로 중첩되는 시기임을 고려하여, OECD 핵심 노동인구(Prime Working-Age Population) 기준인 25~54세 여성을 분석 대상으로 선정

주2) \* : 한국 데이터는 미공표

## 1) OECD 주요국 여성 고용 현황 분석

### ■ 여성 경제활동참가율 현황

- 한국 여성의 경제활동참가율은 지난 10년간('15년~'24년) 증가세를 보였으나, '24년 기준, 71.6%로 OECD 회원국 평균(76.2%)과 비교했을 때 4.6% 낮은 수준임
  - 한국의 경우 지난 10년간('15년~'24년) OECD 회원국 평균 이하의 수치를 기록하며 국제적 기준에는 미치지 못하는 편임
- 캐나다, 네덜란드, 스웨덴 등 주요 선진국들은 지난 10년간('15년~'24년) 이미 80% 이상 높은 여성 경제활동참가율을 유지하고 있음

[표 4-3] OECD 주요국의 여성 경제활동참가율 현황(2015~2024)

(단위: %)

국가명	연도										증감 ('24-'15)
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
OECD 평균*	72.2	72.6	73.0	73.5	74.1	72.5	73.7	74.9	75.7	76.2	4.0
미국	73.7	74.3	75.0	75.3	76.1	75.1	75.3	76.4	77.4	77.9	4.2
캐나다	82.0	82.0	82.8	83.1	83.7	82.5	84.2	85.0	85.5	85.1	3.1
멕시코	55.2	55.5	55.4	56.1	57.6	-	57.2	59.1	60.5	60.9	5.7
독일	81.3	81.4	81.4	81.8	82.3	81.6 <sup>1)</sup>	83.1	83.6	83.6	84.2	2.9
프랑스	84.0	84.1	83.8	84.2	84.3	83.8	84.0	84.3	84.6	85.0	1.0
영국	79.9	80.1	80.8	81.4	81.9	82.6	82.9	82.4	82.9	83.1	3.2
이탈리아	65.8	66.8	67.4	67.5	67.9	65.4	67.3	68.6	70.0	70.1	4.3
스페인	82.0	82.3	82.0	81.8	82.3	80.8	82.7	82.9	83.7	83.8	1.8
네덜란드	83.4	83.4	83.3	83.7	84.6	85.0	85.1	85.5	85.9	85.9	2.5
스웨덴	88.0	88.0	88.3	88.4	88.2	87.8	88.0	88.8	90.2	90.3	2.3
핀란드	82.2	81.7	82.3	83.4	83.5	83.5	85.6	86.8	86.4	85.7	3.5
일본	75.3	76.4	77.6	79.1	80.3	80.3	81.0	81.8	82.7	83.6	8.3
한국	65.4	65.9	66.6	67.4	67.8	66.6	67.2	68.9	70.4	71.6	6.2
호주	76.6	76.9	77.8	78.5	79.3	78.8	80.2	81.7	82.4	82.6	6.0

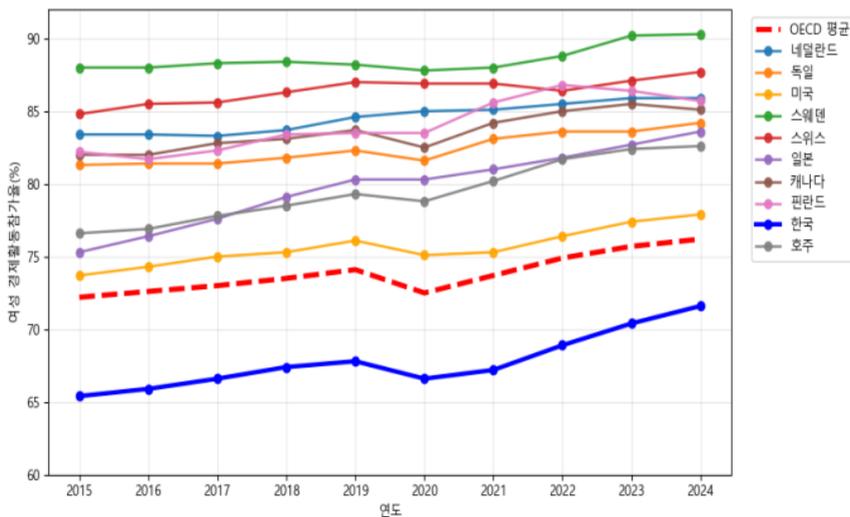
국가명	연도										증감 (*24-'15)
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
뉴질랜드	78.8	80.4	81.6	81.8	82.0	81.3	82.4	83.3	84.3	84.4	5.6
콜롬비아	74.1	73.9	74.1	73.4	73.1	67.7	65.3	69.7	70.4	70.5	-3.6
튀르키예	40.2	41.9	43.7	44.6	45.0	41.6 <sup>B)</sup>	44.2	47.6	48.0	49.1	8.9
포르투갈	85.5	86.1	86.8	87.0	87.8	87.1	88.5	89.2	89.4	89.5	4.0
스위스	84.8	85.5	85.6	86.3	87.0	86.9	86.9	86.4	87.1	87.7	2.9
그리스	77.1	77.3	76.4	76.1	77.4	73.4	75.4	77.4	77.3	77.9	0.8

출처: OECD Data Explorer, Labour force participation rate 자료 활용 저자 구성

주1) \* : 추정치(Estimated Value)로 추후 확정치와 상이할 수 있음

주2) 25~54세 여성 기준, 계절 조정(Seasonally adjusted) 수치임, U는 낮은 신뢰도(Low reliability), B는 시계열 단절(Time series break)을 의미하며 전년 대비 비교 시 주의를 요함

주3) - : 수치 미공표



[그림 4-1] OECD 주요국의 여성 경제활동참가율 추이(2015~2024)

### ■ (자녀 수에 따른) 여성 고용률 현황

- 한국 여성의 고용률은 지속적으로 상승중이나, '24년 기준 69.8%로 OECD 평균(72.6%) 보다 2.8%p 낮은 수준임

- 한국은 '15년~'24년 기간 동안 지속적으로 OECD 평균을 하회한 것으로 나타남

- 한국은 '15년 63.3%에서 '24년 69.8%로 6.5%p 상승하였으나, 동기간 타 국가의 개선 폭과 비교할 때 상대적으로 미흡한 수준임. 반면 동기간 스페인(+10.4%), 일본(+8.7%), 그리스(+13%) 등에서는 여성 고용률 상승폭이 급증하였으며 여성 노동시장 활성화가 대폭 증가한 것으로 나타남

[표 4-4] OECD 주요국의 여성 고용률 현황(2015~2024)

(단위: %)

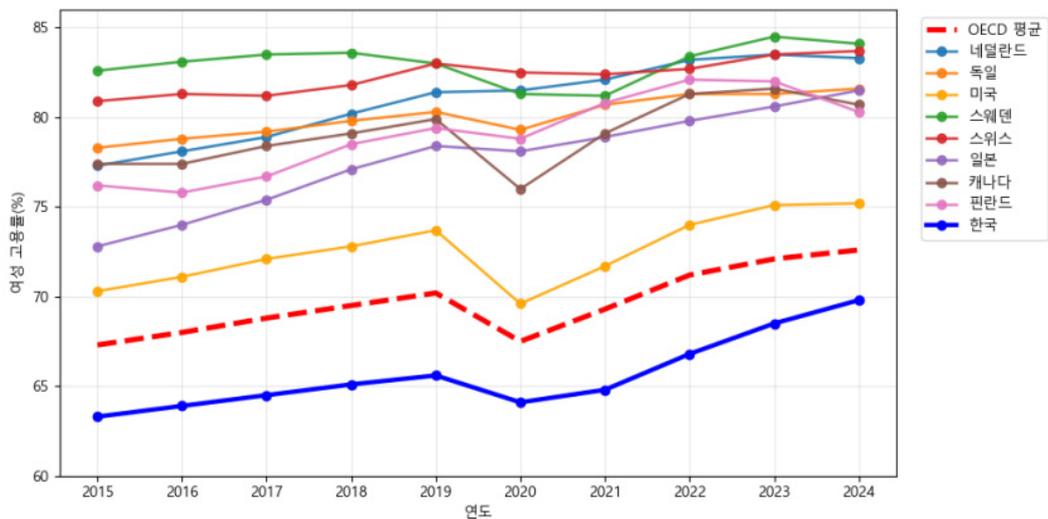
국가명	연도										증감 (24-'15)
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
OECD 평균	67.3	68.0	68.8	69.5	70.2	67.5	69.3	71.2	72.1	72.6	5.3
미국	70.3	71.1	72.1	72.8	73.7	69.6	71.7	74.0	75.1	75.2	4.9
캐나다	77.4	77.4	78.4	79.1	79.9	76.0	79.1	81.3	81.6	80.7	3.3
멕시코	53.2	53.6	53.6	54.4	55.8	-	55.1	57.3	59.1	59.4	6.2
독일	78.3	78.8	79.2	79.8	80.3	79.3 <sup>1)</sup>	80.7	81.3	81.3	81.6	3.3
프랑스	76.9	76.9	76.8	77.5	78.2	78.2	78.4	79.0	79.1	79.6	2.7
영국	76.6	77.0	78.1	78.8	79.6	79.8	80.1	79.9	80.3	80.4	3.8
이탈리아	57.8	58.5	59.1	59.6	60.3	58.6	60.1	62.1	63.8	64.9	7.1
스페인	63.7	65.6	67.1	68.6	69.9	67.4	69.7	71.3	73.0	74.1	10.4
네덜란드	77.3	78.1	78.9	80.2	81.4	81.5	82.1	83.2	83.5	83.3	6
스웨덴	82.6	83.1	83.5	83.6	83.0	81.3	81.2	83.4	84.5	84.1	1.5
핀란드	76.2	75.8	76.7	78.5	79.4	78.8	80.8	82.1	82.0	80.3	4.1
일본	72.8	74.0	75.4	77.1	78.4	78.1	78.9	79.8	80.6	81.5	8.7
한국	63.3	63.9	64.5	65.1	65.6	64.1	64.8	66.8	68.5	69.8	6.5
호주	72.6	73.1	74.0	75.0	75.9	74.7	76.8	79.2	80.0	80.0	7.4
뉴질랜드	74.9	76.8	78.1	78.7	79.2	78.0	79.8	81.0	81.7	81.4	6.5
콜롬비아	66.7	66.1	66.3	65.4	64.4	55.0	54.8	60.6	62.0	62.1	-4.6
튀르키예	35.7	36.7	38.3	39.1	38.4	36.2 <sup>2)</sup>	38.4	41.8	42.4	43.8	8.1
포르투갈	75.6	77.2	79.4	81.2	82.3	81.4	83.1	84.0	84.0	84.2	8.6
스위스	80.9	81.3	81.2	81.8	83.0	82.5	82.4	82.7	83.5	83.7	2.8
그리스	54.9	55.3	56.6	57.4	60.0	57.5	61.3	65.0	66.1	67.9	13

출처: OECD Data Explorer, Employment rate 자료 활용 저자 구성

주1) \* : 추정치(Estimated Value)로 추후 확정치와 상이할 수 있음

주2) 25~54세 여성 기준, 계절 조정(Seasonally adjusted) 수치임, U는 낮은 신뢰도(Low reliability), B는 시계열 단절(Time series break)을 의미하며 전년 대비 비교 시 주의를 요함

주3) - : 수치 미공표



[그림 4-2] OECD 주요국의 여성 고용률 추이(2015~2024)

- 자녀 수에 따른 모(母) 고용률의 경우, 자녀 유무 및 자녀 수 증가는 여성 고용 유지에 결정적인 영향을 미치며, 무자녀에 비해 다자녀의 고용률이 낮은 것으로 나타남
  - 대부분 선진국에서 자녀가 없는 여성은 80% 이상의 높은 고용률을 보이나, 자녀가 있는 경우 고용률은 자녀 없음에 비해 고용률이 약 5~10%p 정도 낮은 경향을 보임
- 스페인, 포르투갈, 헝가리, 그리스 등 일부국가에서는 '12년 대비 '21년 기준 자녀가 2명 이상인 여성의 고용률이 큰 상승세를 기록하는 것으로 나타남
  - 스페인의 자녀 2명 고용률은 '12년 57.9%에서 '21년 73%로 15.1%p 증가, 3명 이상 고용률은 46%에서 56.8%로 10.8%p 증가함
  - 포르투갈의 경우, 자녀 2명 고용률은 '12년 73.4%에서 '21년 89.3%로 15.9%p 증가, 3명 이상인 경우 58.5%에서 78.2%로 19.7%p 상승함
  - 헝가리의 경우, 타 국가에 비해 유자녀 모(母) 고용률이 크게 증가하였음. 자녀 2명 고용률은 '12년 53.3%에서 '21년 77.6%로 24.3%p 상승, 3명 이상의 경우 24.2%에서 58%로 33.8%p 크게 증가한 것으로 나타남
  - 그리스의 경우, 자녀 2명 이상 고용률은 '12년 51.6%에서 '21년 62.3%로 10.7%p 상승, 3명 이상의 경우 48.8%에서 61.1%로 12.3%p 증가한 것으로 나타남

[표 4-5] OECD 주요국의 자녀 수에 따른 모(母)고용률 현황(2012~2021)

(단위: %)

국가명	자녀 수	연도										증감 ('21-'12)
		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
미국	자녀 없음	72.4	72.8	73.4	74.1	74.4	75.0	76.1	76.8	72.5	73.7	1.3
	1명	72.0	71.5	72.2	72.4	73.5	73.6	74.6	75.3	71.5	73.3	1.3
	2명	67.0	67.2	67.7	68.2	69.5	70.6	71.4	72.3	68.1	68.8	1.8
	3명 이상	55.1	55.6	56.3	56.8	57.1	58.5	59.9	61.0	56.3	56.6	1.5
독일	자녀 없음	83.1	83.4	83.4	83.9	84.4	84.9	85.3	86.0	84.5	84.6	1.5
	1명	75.9	75.9	76.5	76.5	78.6	78.0	78.3	79.4	77.9	79.3	3.4
	2명	69.4	68.9	70.5	70.6	70.7	71.9	73.2	74.5	73.9	74.7	5.3
	3명 이상	45.9	47.2	46.8	48.4	47.1	48.6	47.9	48.7	48.7	52.9	7
프랑스	자녀 없음	78.7	79.0	77.6	78.6	78.2	77.6	79.1	80.2	78.1	81.1	2.4
	1명	77.4	79.8	78.9	76.9	77.2	76.7	78.2	79.0	78.5	79.8	2.4
	2명	74.8	73.9	75.7	75.0	74.7	75.4	75.9	77.0	76.6	77.1	2.3
	3명 이상	53.9	52.2	49.9	47.9	50.2	53.2	51.8	53.0	52.3	55.1	1.2
영국	자녀 없음	80.0	80.8	82.0	81.6	81.8	82.8	82.7	83.4	-	-	3.4
	1명	74.6	75.0	76.5	77.9	78.2	79.7	79.3	80.8	-	-	6.2
	2명	68.8	68.8	70.5	71.9	73.5	74.0	76.4	76.5	-	-	7.7
	3명 이상	46.0	47.1	46.6	46.3	49.2	50.9	54.9	56.1	-	-	10.1
이탈리아	자녀 없음	61.5	59.9	58.9	59.1	60.1	60.5	61.0	61.7	60.6	61.9	0.4
	1명	59.3	58.4	59.1	59.5	59.4	59.4	59.5	60.9	60.4	60.8	1.5
	2명	53.7	53.5	54.0	53.9	53.8	55.7	56.4	56.2	55.3	55.7	2
	3명 이상	39.8	38.2	38.0	39.6	42.2	42.8	41.4	41.8	37.7	40.2	0.4
스페인	자녀 없음	64.1	63.2	63.8	64.7	67.0	68.1	69.6	71.4	68.3	69.9	5.8
	1명	61.7	60.6	62.4	63.4	67.8	67.3	69.8	70.4	67.6	70.1	8.4
	2명	57.9	57.5	59.9	63.4	62.1	66.8	67.0	68.2	68.5	73.0	15.1
	3명 이상	46.0	47.1	45.6	49.2	43.2	50.2	49.0	49.2	45.8	56.8	10.8
네덜란드	자녀 없음	78.3	78.4	77.3	77.0	77.8	79.3	81.1	81.4	81.3	82.2	3.9
	1명	77.9	77.2	75.0	77.7	77.4	77.2	78.8	81.0	77.0	81.1	3.2
	2명	80.5	78.2	78.9	78.8	81.1	79.8	81.2	83.1	84.8	85.4	4.9
	3명 이상	68.2	68.1	67.7	67.9	69.3	71.6	70.6	73.6	75.3	74.6	6.4
스웨덴	자녀 없음	81.7	81.7	81.1	82.1	81.5	82.8	82.5	82.2	81.5	-	-0.2
	1명	81.5	81.9	83.2	84.8	88.1	83.3	84.5	86.1	82.2	-	0.7
	2명	86.1	87.0	86.7	86.3	86.0	89.2	89.8	86.9	85.7	-	-0.4
	3명 이상	79.9	80.0	80.2	78.6	81.5	78.9	78.2	82.9	76.9	-	-3
핀란드	자녀 없음	83.7	83.8	83.0	81.5	80.9	81.8	83.0	84.1	81.9	83.1	-0.6
	1명	78.1	77.7	76.1	74.7	73.4	74.1	78.3	79.6	80.2	79.7	1.6
	2명	77.7	75.3	75.8	77.3	75.3	79.1	81.4	80.2	80.4	79.7	2
	3명 이상	60.9	48.6	57.0	58.5	62.0	62.3	59.6	65.2	67.6	67.6	6.7
덴마크	자녀 없음	80.4	80.4	81.2	80.5	80.8	80.2	80.9	81.4	80.0	81.8	1.4
	1명	80.9	81.8	78.0	78.9	81.0	79.8	80.0	81.3	78.8	80.1	-0.8
	2명	85.8	84.7	85.0	84.4	85.2	84.1	85.4	84.1	85.4	85.2	-0.6
	3명 이상	79.2	80.5	79.0	83.4	83.0	82.3	82.1	80.7	79.7	77.2	-2

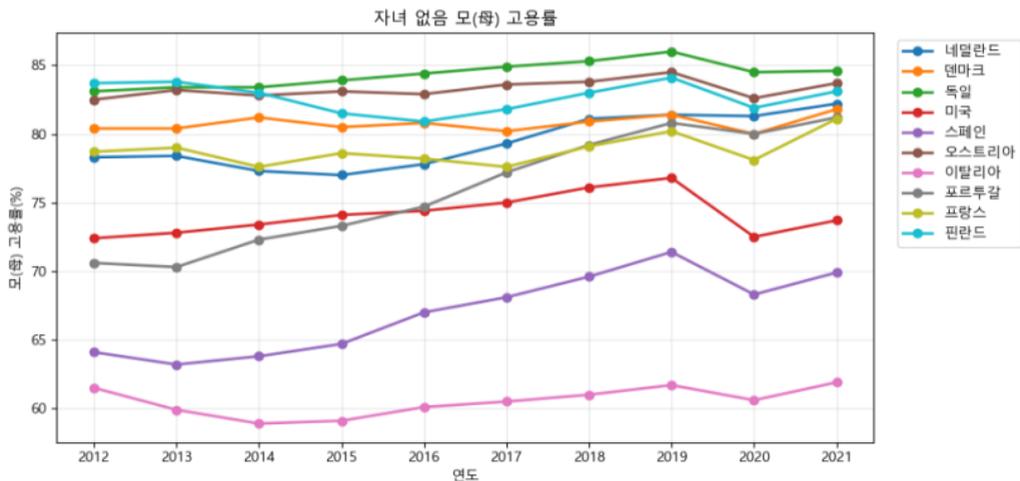
국가명	자녀 수	연도										증감 (21~12)
		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
오스트리아	자녀 없음	82.5	83.2	82.8	83.1	82.9	83.6	83.8	84.5	82.6	83.7	1.2
	1명	82.2	81.2	80.8	80.0	80.7	80.8	82.4	82.8	82.7	80.5	-1.7
	2명	76.3	75.0	76.1	76.7	77.4	77.9	78.1	79.7	79.6	77.5	1.2
	3명 이상	57.3	58.1	58.1	56.7	59.5	58.3	56.2	58.3	56.5	56.6	-0.7
포르투갈	자녀 없음	70.6	70.3	72.3	73.3	74.7	77.2	79.2	80.8	80.0	81.2	10.6
	1명	76.8	76.0	77.2	79.3	82.0	83.8	85.5	85.4	84.6	84.5	7.7
	2명	73.4	74.1	77.2	81.8	81.2	82.0	84.0	84.6	84.1	89.3	15.9
	3명 이상	58.5	57.3	66.2	64.8	67.4	72.1	68.0	73.8	77.1	78.2	19.7
그리스	자녀 없음	53.9	51.1	53.2	55.8	55.9	57.1	58.4	61.1	60.7	61.0	7.1
	1명	56.4	54.0	54.1	56.1	57.8	58.4	58.5	61.2	62.5	61.3	4.9
	2명	51.6	50.4	52.6	54.3	54.9	58.3	58.8	60.1	61.9	62.3	10.7
	3명 이상	48.8	44.6	47.2	47.5	50.0	46.3	49.5	56.0	54.4	61.1	12.3
헝가리	자녀 없음	78.4	79.3	82.2	83.5	85.7	86.1	87.1	86.6	85.4	86.3	7.9
	1명	63.6	64.2	66.9	69.8	71.3	71.1	70.0	72.1	68.0	84.6	21
	2명	53.3	55.8	60.0	59.0	58.6	63.5	64.0	64.1	60.8	77.6	24.3
	3명 이상	24.2	23.4	29.1	29.0	32.7	34.5	40.3	38.5	38.6	58.0	33.8
폴란드	자녀 없음	74.5	74.3	76.0	77.1	78.7	80.4	81.7	81.7	81.8	77.9	3.4
	1명	72.2	72.0	73.5	75.2	75.0	75.0	77.1	77.4	76.9	76.7	4.5
	2명	66.2	65.8	68.2	69.2	69.4	69.1	69.6	69.8	70.9	69.1	2.9
	3명 이상	52.7	50.7	52.1	54.3	49.0	51.1	53.5	51.6	52.4	57.8	5.1

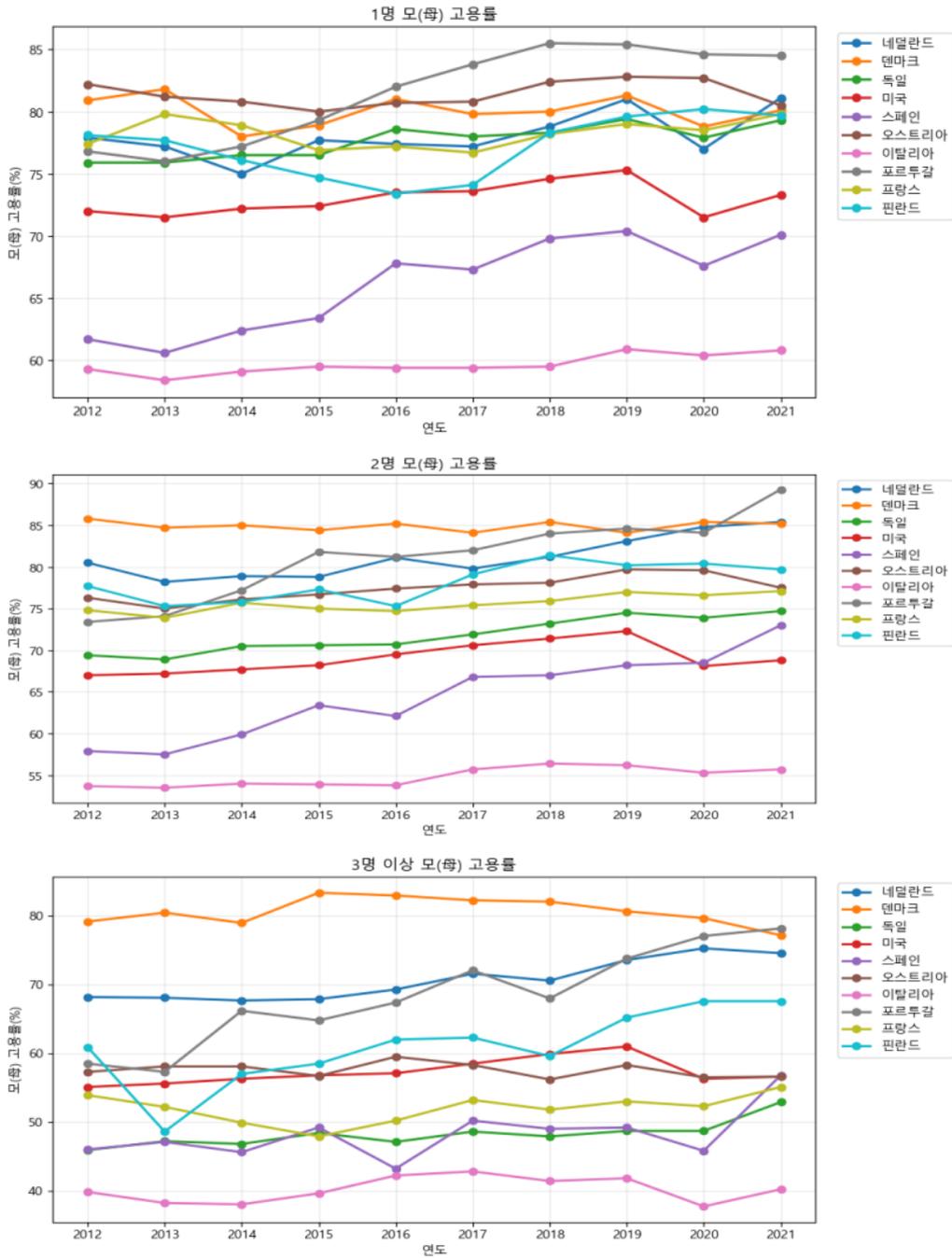
출처: OECD Family Database, LMF1.2. Maternal employment rates 자료 활용 저자 구성(재확인)

주1) 자녀 없음은 0~14세 자녀가 없음을 의미, 미국의 경우 0~17세 자녀 해당

주2) - : 수치 미공개

주3) 증감률의 경우 영국은 19년~12년, 스웨덴은 20년~12년으로 산정





[그림 4-3] OECD 주요국의 자녀 수에 따른 모(母) 고용률 추이(2012~2021)

## 2) OECD 주요국 여성 시간제 고용 현황 분석

### ■ 여성 시간제(part-time) 고용 현황

- 한국 여성의 시간제 종사자 비중은 증가세이나, '24년 기준 15.6%로 OECD 평균(19.1%)보다 3.5%p 낮은 수준임
  - 한국 여성의 시간제 종사자 비중은 '15년 11.4%에서 '24년 15.6%로 4.2%p 증가하였으나, 지난 10년간('15년~'24년) OECD 평균보다 낮아 여성의 시간제 고용 수준이 여전히 제한적인 것으로 나타남
- 반면, 네덜란드의 경우, '24년 기준 43.1%로 OECD 평균(19.1%)을 약 2.3배 가까이 상회하고 있음(단 '15년 54.9% 11.8%p 감소함)
  - 네덜란드의 경우 지난 10년간('15년~'24년) 모두 OECD 평균보다 약 2배 높은 여성 시간제 고용 수준을 나타냄
- 또한, 독일, 영국, 이탈리아, 호주, 스위스 등도 지난 10년간('15년~'24년) 여성 시간제 종사자 비중이 OECD 평균보다 높은 수준으로 나타남

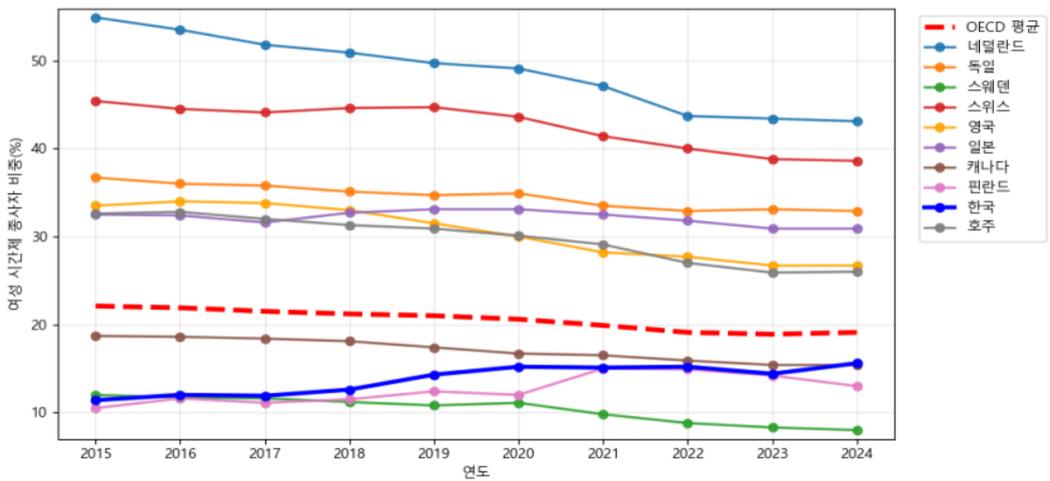
[표 4-6] OECD 주요국의 여성 종사자 중 시간제(part-time) 종사자 비중(2015~2024)

(단위: %)

국가명	연도										증감 ('24-'15)
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
OECD 평균	22.1	21.9	21.5	21.2	21.0	20.6	19.9	19.1	18.9	19.1	-3
캐나다	18.7	18.6	18.4	18.1	17.4	16.7	16.5	15.9	15.4	15.4	-3.3
멕시코	25.1	24.4	24.1	23.7	24.1	23.5	24.0	22.5	23.0	23.3	-1.8
독일	36.7	36.0	35.8	35.1	34.7	34.9	33.5	32.9	33.1	32.9	-3.8
프랑스	20.3	19.8	19.8	18.8	17.9	17.6	18.0	16.5	16.3	16.5	-3.8
영국	33.5	34.0	33.8	33.0	31.5	30.0	28.2	27.7	26.7	26.7	-6.8
이탈리아	32.5	32.5	32.2	31.8	31.5	31.1	29.1	28.3	28.4	27.1	-5.4
스페인	21.4	20.8	20.2	19.8	19.5	18.6	19.5	17.7	16.8	16.9	-4.5
네덜란드	54.9	53.5	51.8	50.9	49.7	49.1	47.1	43.7	43.4	43.1	-11.8
스웨덴	12.0	11.7	11.6	11.2	10.8	11.1	9.8	8.8	8.3	8.0	-4
핀란드	10.5	11.6	11.1	11.5	12.4	12.0	15.0	14.9	14.2	13.0	2.5
일본	32.5	32.4	31.6	32.7	33.1	33.1	32.5	31.8	30.9	30.9	-1.6
한국	11.4	12.0	11.9	12.6	14.3	15.2	15.1	15.2	14.4	15.6	4.2

국가명	연도										증감 ('24-'15)
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
호주	32.6	32.8	32.0	31.3	30.9	30.1	29.1	27.0	25.9	26.0	-6.6
뉴질랜드	28.2	27.3	26.5	25.9	24.3	24.2	23.3	21.8	22.0	21.4	-6.8
콜롬비아	23.2	22.4	22.4	21.3	22.8	21.0	16.1	16.9	17.1	16.6	-6.6
튀르키예	17.1	15.9	16.2	15.7	14.1	16.1	13.5	13.2	12.9	15.5	-1.6
포르투갈	7.9	7.6	7.1	6.8	6.5	5.9	6.0	5.9	6.3	6.4	-1.5
스위스	45.4	44.5	44.1	44.6	44.7	43.6	41.4	40.0	38.8	38.6	-6.8
그리스	16.0	15.7	15.8	15.5	15.4	14.2	13.9	13.1	12.0	10.9	-5.1

출처: OECD Data Explorer, Incidence of full-time and part-time employment based on OECD-harmonized definition 자료 활용 저자 구성



[그림 4-4] OECD 주요국의 여성 종사자 중 시간제 종사자 비중 추이(2015~2024)

- 한국 여성의 시간제 종사자 수는 '15년 819천 명에서 '24년 1,157천 명으로, 지난 10년간 338천 명 증가하였음
- 반면 타 국가의 여성 시간제 종사자 수는 대부분 감소한 것으로 나타남. 이는 제도적 요인보다는 해당 국가의 물리적 또는 거시경제적 환경 변화에 따른 시간제 인력의 감소가 나타난 것으로 보임
  - 시간제 근로가 활발한 네덜란드는 '15년 1,417천 명에서 '24년 1,219천 명으로 198천 명 감소함

- 미국의 경우 '15년 5,139천 명에서 '23년 4,359천 명으로 780천 명 감소함
- 독일의 경우 '15년 4,814천 명에서 '24년 4,220천 명으로 594천 명 감소함
- 한편, 멕시코는 '15년 3,367천 명에서 '24년 3,866천 명으로 499천 명 증가, 튀르키예는 '15년 1,011천 명에서 '24년 1,242천 명으로 231천 명 증가하였음

[표 4-7] OECD 주요국의 여성 시간제(part-time) 종사자 수 현황(2015~2024)

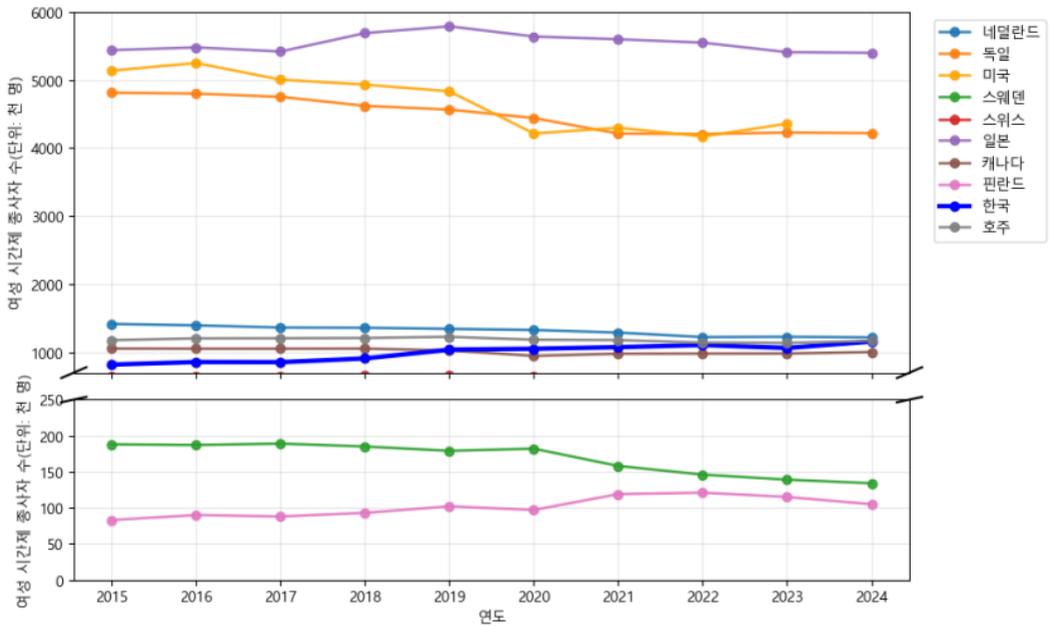
(단위: 천명)

국기명	연도										증감 ('24-'15)
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
OECD총합	39,338	39,313	39,008	38,902	38,897	36,949	36,412	36,050	36,234	37,002	-2,336
미국	5,139	5,251	5,006	4,933	4,834	4,215	4,300	4,171	4,359	-	-780
캐나다	1,054	1,052	1,052	1,053	1,027	946	978	980	981	1,003	-51
멕시코	3,367	3,367	3,363	3,397	3,558	3,392	3,610	3,564	3,766	3,866	499
독일	4,814	4,801	4,754	4,621	4,566	4,442	4,214	4,207	4,229	4,220	-594
프랑스	1,948	1,895	1,881	1,809	1,727	1,685	1,764	1,634	1,614	1,655	-293
영국	3,375	3,390	3,429	3,357	3,249	3,121	2,931	2,892	2,804	2,827	-548
이탈리아	2,400	2,399	2,377	2,304	2,279	2,175	2,019	1,978	2,011	1,939	-461
스페인	1,395	1,381	1,367	1,363	1,365	1,248	1,342	1,246	1,219	1,247	-148
네덜란드	1,417	1,395	1,363	1,360	1,344	1,327	1,289	1,223	1,227	1,219	-198
스웨덴	188	187	189	185	179	182	158	146	139	134	-54
핀란드	83	90	88	93	102	97	119	121	115	105	22
일본	5,440	5,480	5,420	5,690	5,790	5,640	5,600	5,550	5,410	5,400	-40
한국	819	856	854	909	1,038	1,051	1,075	1,106	1,063	1,157	338
호주	1,177	1,204	1,206	1,210	1,227	1,184	1,178	1,141	1,137	1,166	-11
뉴질랜드	199	200	202	203	194	194	192	182	189	187	-12
콜롬비아	1,432	1,383	1,397	1,331	1,427	1,207	940	1,104	1,157	1,141	-291
튀르키예	1,011	973	1,050	1,054	942	1,019	917	985	996	1,242	231
포르투갈	125	123	115	111	108	96	100	99	108	109	-16
스위스	651	646	642	654	664	645	612	594	584	586	-65
그리스	202	198	202	199	203	185	178	176	161	147	-55

출처: OECD Data Explorer, Full-time and part-time employment based on OECD-harmonized definition  
자료 활용 저자 구성

주1) - : 수치 미공표

주2) 미국 증감률은 23년-15년으로 산정



[그림 4-5] OECD 주요국의 여성 시간제 종사자 수 추이(2015~2024)

## ■ 유(有)자녀 여성의 시간제(part-time) 고용 현황

- 자녀를 양육하는 여성의 고용 형태는 국가별 보육 정책 및 노동 환경에 따라 뚜렷하게 구분되는 것으로 나타남
- 대부분의 국가에서 전일제 여성 고용률이 높게 나타났으며, '12년 대비 '21년의 전일제 고용률이 상승하였음
- 반면, 독일, 오스트리아, 네덜란드의 유자녀 여성은 전일제가 아닌 시간제로 대부분 근무하고 있는 것으로 나타남
  - '21년 기준, 오스트리아 유자녀 여성의 시간제 고용률은 40.9%로 전일제 고용률(35.5%) 대비 5.4%p 높은 것으로 나타남
  - 네덜란드 유자녀 여성의 시간제 고용률은 '21년 기준 48.5%로 전일제 고용률(33.6%) 대비 14.9%p 높은 것으로 나타남

[표 4-8] OECD 주요국의 유(有)자녀 전일제(full-time) 및 시간제(part-time) 모(母)고용률 현황(2012~2021)

(단위: %)

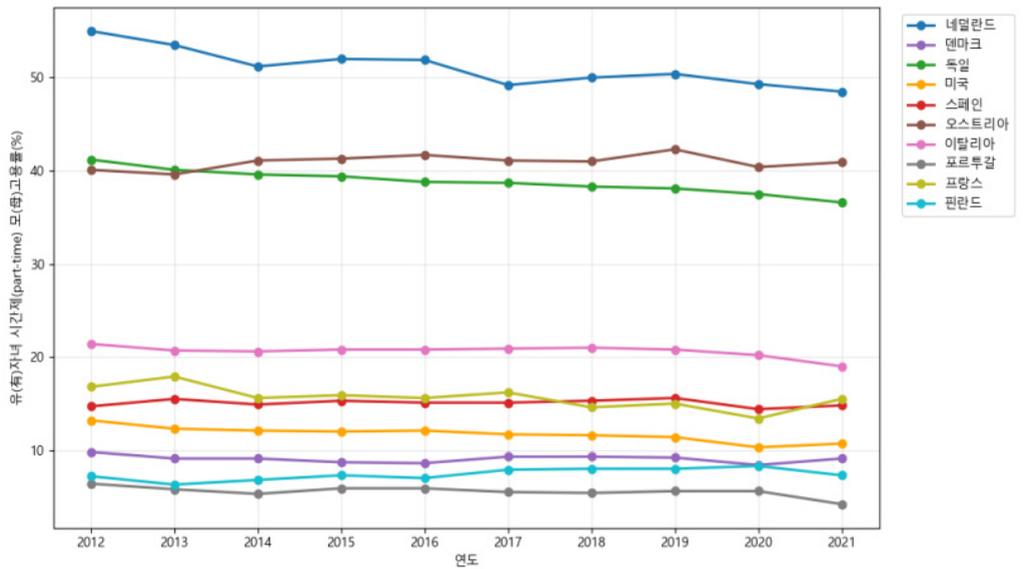
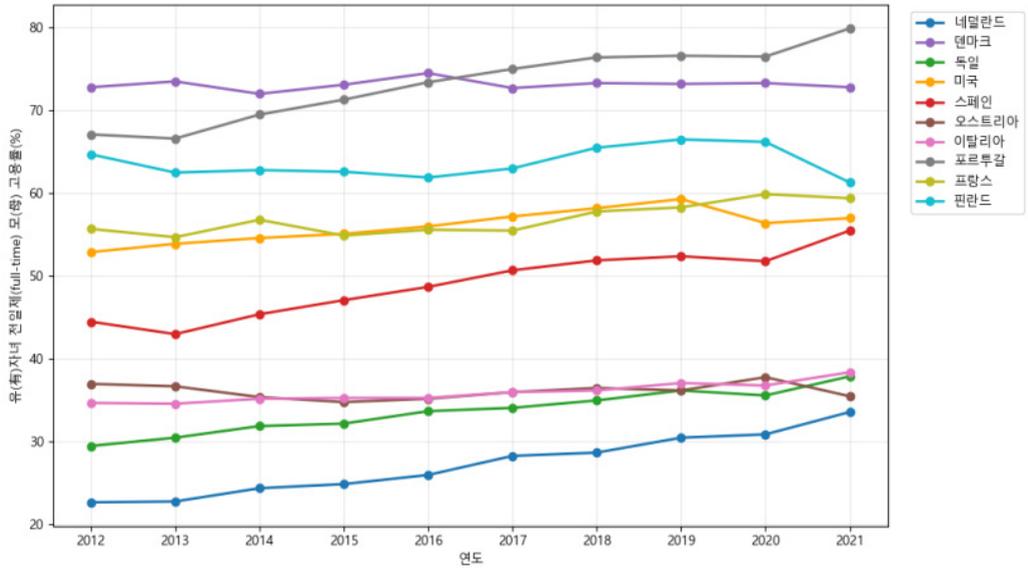
국가명	고용 구분	연도										증감 (21-'12)
		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
미국	전일제	52.9	53.9	54.6	55.1	56.0	57.2	58.2	59.3	56.4	57.0	4.1
	시간제	13.2	12.3	12.1	12.0	12.1	11.7	11.6	11.4	10.3	10.7	-2.5
독일	전일제	29.5	30.5	31.9	32.2	33.7	34.1	35.0	36.2	35.6	37.9	8.4
	시간제	41.2	40.1	39.6	39.4	38.8	38.7	38.3	38.1	37.5	36.6	-4.6
프랑스	전일제	55.7	54.7	56.8	54.9	55.6	55.5	57.8	58.3	59.9	59.4	3.7
	시간제	16.8	17.9	15.6	15.9	15.6	16.2	14.6	15.0	13.4	15.5	-1.3
영국	전일제	33.0	33.5	35.2	36.4	36.9	37.6	39.3	41.2	-	-	8.2
	시간제	34.6	34.4	33.8	34.1	34.4	35.0	34.9	33.8	-	-	-0.8
이탈리아	전일제	34.7	34.6	35.2	35.3	35.3	36.0	36.2	37.1	36.8	38.4	3.7
	시간제	21.4	20.7	20.6	20.8	20.8	20.9	21.0	20.8	20.2	19.0	-2.4
스페인	전일제	44.5	43.0	45.4	47.1	48.7	50.7	51.9	52.4	51.8	55.5	11
	시간제	14.7	15.5	14.9	15.3	15.1	15.1	15.3	15.6	14.4	14.8	0.1
네덜란드	전일제	22.7	22.8	24.4	24.9	26.0	28.3	28.7	30.5	30.9	33.6	10.9
	시간제	55.0	53.5	51.2	52.0	51.9	49.2	50.0	50.4	49.3	48.5	-6.5
스웨덴	전일제	73.8	74.1	74.7	75.6	78.1	75.3	78.2	76.8	74.5	-	0.7
	시간제	8.6	8.6	8.6	8.3	7.5	8.7	7.6	8.5	7.4	-	-1.2
핀란드	전일제	64.7	62.5	62.8	62.6	61.9	63.0	65.5	66.5	66.2	61.3	-3.4
	시간제	7.2	6.3	6.8	7.3	7.0	7.9	8.0	8.0	8.3	7.3	0.1
덴마크	전일제	72.8	73.5	72.0	73.1	74.5	72.7	73.3	73.2	73.3	72.8	0
	시간제	9.8	9.1	9.1	8.7	8.6	9.3	9.3	9.2	8.4	9.1	-0.7
오스트리아	전일제	37.0	36.7	35.4	34.8	35.2	36.0	36.5	36.2	37.8	35.5	-1.5
	시간제	40.1	39.6	41.1	41.3	41.7	41.1	41.0	42.3	40.4	40.9	0.8
포르투갈	전일제	67.1	66.6	69.5	71.3	73.4	75.0	76.4	76.6	76.5	79.9	12.8
	시간제	6.4	5.8	5.3	5.9	5.9	5.5	5.4	5.6	5.6	4.2	-2.2
그리스	전일제	45.0	42.9	43.7	46.0	47.5	48.4	48.5	51.0	52.8	53.2	8.2
	시간제	8.8	8.9	9.2	8.7	8.5	9.1	9.4	9.3	8.9	8.4	-0.4
헝가리	전일제	51.2	52.4	54.1	55.7	58.0	59.6	58.8	60.1	57.8	75.1	23.9
	시간제	4.4	4.4	4.4	4.0	3.0	3.1	3.5	3.5	3.4	4.1	-0.3
폴란드	전일제	60.4	60.1	62.9	64.6	64.4	64.0	65.4	65.6	65.8	63.9	3.5
	시간제	7.9	7.6	6.8	6.4	6.1	6.5	6.4	6.1	6.3	4.3	-3.6

출처: OECD Family Database, LMF1.2. Maternal employment rates 자료 활용 저자 구성

주1) 미국의 경우 0~17세 자녀 해당

주2) - : 수치 미공표

주3) 증감률 관련 영국은 19년-12년, 스웨덴은 20년-12년으로 산정



[표 4-9] OECD 주요국의 유(有)자녀 전일제(full-time) 및 시간제(part-time) 모(母)고용률 추이(2012~2021)

### 3) OECD 주요국 출산율 현황 분석

#### ■ OECD 국가별 합계 출산율 현황

- OECD 평균 합계 출산율은 '14년(1.79명) 대비 '23년(1.50명) 0.29명 감소한데 비해, 한국은 동 기간 0.49명 감소(1.21명→0.72명)하여 OECD 평균 대비 1.7배 빠른 감소 속도를 보임
- 포르투갈을 제외한 대부분의 국가에서 합계 출산율은 감소하였으나, 특히 한국의 '23년 합계 출산율(0.72명)은 일본(1.20명), 스페인(1.12명) 등 주요 저출산 국가들과 비교해서도 격차가 큰 OECD 국가 내 '0명대' 국가인 것으로 나타남

[표 4-10] OECD 주요국의 합계 출산율 현황(2014~2023)

(단위: 명)

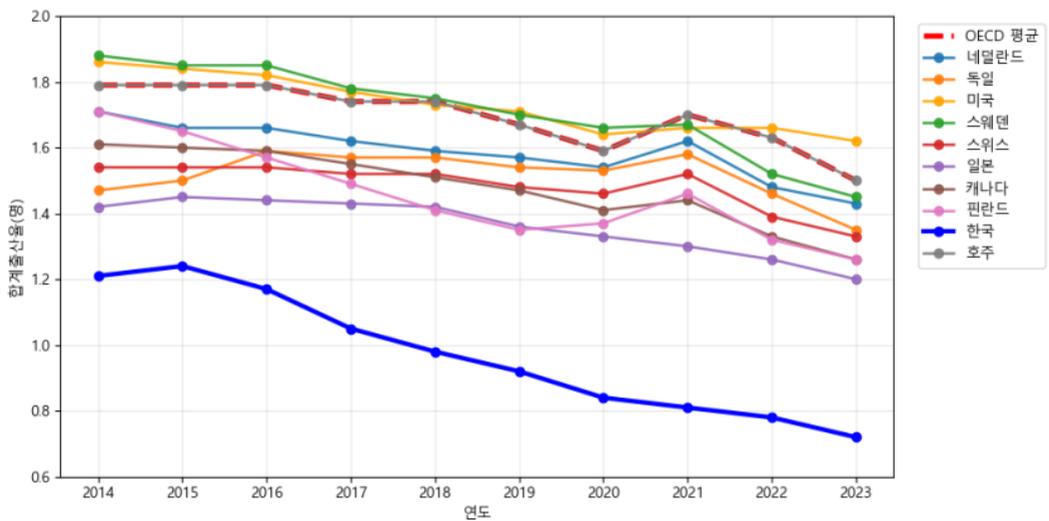
국가명	연도										증감 ('23-'14)
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
OECD 평균	1.79	1.79	1.79	1.74	1.74	1.67	1.59	1.70	1.63	1.50	-0.29
미국	1.86	1.84	1.82	1.77	1.73	1.71	1.64	1.66	1.66	1.62	-0.24
캐나다	1.61	1.60	1.59	1.55	1.51	1.47	1.41	1.44	1.33	1.26	-0.35
멕시코	2.21	2.14	2.09	2.04	2.03	2.02	1.99	1.97	1.94	1.91	-0.3
독일	1.47	1.50	1.59	1.57	1.57	1.54	1.53	1.58	1.46	1.35	-0.12
프랑스	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.86	1.82	1.83	1.78	1.66	-0.34
영국	1.81	1.80	1.79	1.74	1.68	1.63	1.56	1.53	-	-	-0.28
이탈리아	1.38	1.36	1.36	1.34	1.31	1.27	1.24	1.25	1.24	1.20	-0.18
스페인	1.32	1.33	1.34	1.31	1.26	1.23	1.19	1.19	1.16	1.12	-0.2
네덜란드	1.71	1.66	1.66	1.62	1.59	1.57	1.54	1.62	1.48	1.43	-0.28
스웨덴	1.88	1.85	1.85	1.78	1.75	1.70	1.66	1.67	1.52	1.45	-0.43
핀란드	1.71	1.65	1.57	1.49	1.41	1.35	1.37	1.46	1.32	1.26	-0.45
일본	1.42	1.45	1.44	1.43	1.42	1.36	1.33	1.30	1.26	1.20	-0.22
한국	1.21	1.24	1.17	1.05	0.98	0.92	0.84	0.81	0.78	0.72	-0.49
호주	1.79	1.79	1.79	1.74	1.74	1.67	1.59	1.70	1.63	1.50	-0.29
뉴질랜드	1.92	1.99	1.87	1.81	1.71	1.72	1.61	1.64	1.66	1.56	-0.36
콜롬비아	1.82	1.77	1.72	1.72	1.72	1.71	1.69	1.68	1.66	1.65	-0.17
튀르키예	2.19	2.16	2.11	2.08	2.00	1.89	1.77	1.71	1.63	1.51	-0.68

국가명	연도										증감 ('23-'14)
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
포르투갈	1.23	1.31	1.36	1.38	1.42	1.43	1.41	1.35	1.42	1.44	0.21
스위스	1.54	1.54	1.54	1.52	1.52	1.48	1.46	1.52	1.39	1.33	-0.21
그리스	1.30	1.33	1.38	1.35	1.35	1.34	1.39	1.43	1.32	1.26	-0.04

출처: OECD Family Database, SF2.1. Fertility rates 자료 활용 저자 구성

주1) - : 수치 미공표

주2) 영국 증감률은 22년-14년으로 산정



[그림 4-6] OECD 주요국 합계 출산율 추이(2014~2023)

### ■ OECD 국가별 조출생률 현황

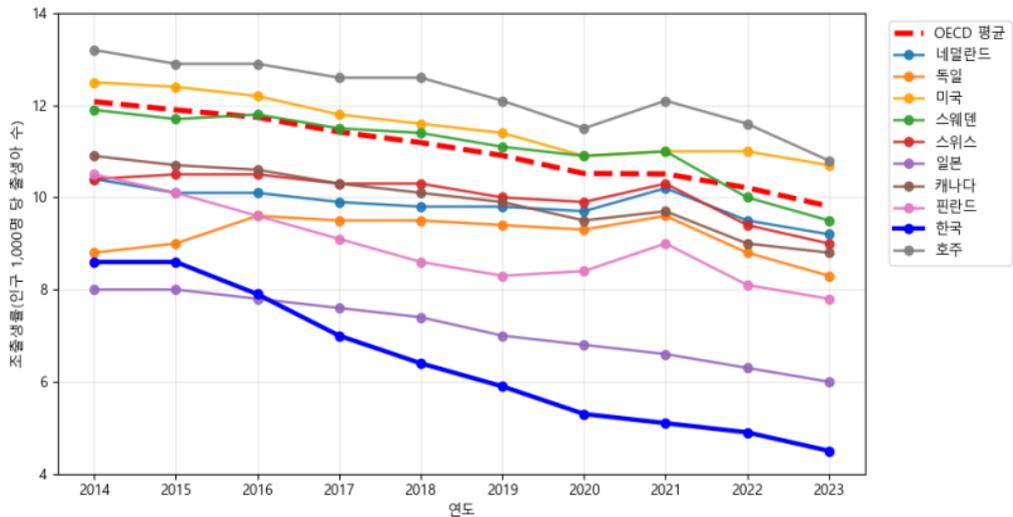
- OECD 평균 조출생률의 경우에도 '14년(12.08명) 대비 '23년(9.08명) 2.27명 감소한 데 비해, 한국은 동 기간 4.1명 감소(8.60명→4.50명)하여 OECD 평균 대비 1.8배 빠른 감소 속도를 보임
- 포르투갈을 제외한 대부분의 국가에서 조출생률은 감소하였으나, '23년 기준 한국의 조출생률(4.50명)은 인접 국가인 일본(6명)보다도 낮은 OECD 주요국 내 최저 수준으로 나타나 인구 자연 감소가 심각한 상황임

[표 4-11] OECD 주요국의 조출생률 현황(2014~2023)

(단위: 명)

국가명	연도										증감 (*23-14)
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
OECD 평균	12.08	11.90	11.74	11.42	11.19	10.91	10.52	10.51	10.21	9.81	-2.27
미국	12.50	12.40	12.20	11.80	11.60	11.40	10.90	11.00	11.00	10.70	-1.8
캐나다	10.90	10.70	10.60	10.30	10.10	9.90	9.50	9.70	9.00	8.80	-2.1
멕시코	18.96	18.23	17.69	17.21	17.04	16.88	16.57	16.35	16.04	15.71	-3.25
독일	8.80	9.00	9.60	9.50	9.50	9.40	9.30	9.60	8.80	8.30	-0.5
프랑스	12.40	12.00	11.80	11.50	11.30	11.20	10.90	10.90	10.70	9.90	-2.5
영국	12.00	11.90	11.80	11.40	11.00	10.65	10.20	10.24	10.10	10.02	-1.98
이탈리아	8.30	8.10	7.90	7.60	7.30	7.00	6.80	6.80	6.70	6.40	-1.9
스페인	9.20	9.00	8.80	8.40	7.90	7.60	7.20	7.10	6.90	6.70	-2.5
네덜란드	10.40	10.10	10.10	9.90	9.80	9.80	9.70	10.20	9.50	9.20	-1.2
스웨덴	11.90	11.70	11.80	11.50	11.40	11.10	10.90	11.00	10.00	9.50	-2.4
핀란드	10.50	10.10	9.60	9.10	8.60	8.30	8.40	9.00	8.10	7.80	-2.7
일본	8.00	8.00	7.80	7.60	7.40	7.00	6.80	6.60	6.30	6.00	-2
한국	8.60	8.60	7.90	7.00	6.40	5.90	5.30	5.10	4.90	4.50	-4.1
호주	13.20	12.90	12.90	12.60	12.60	12.10	11.50	12.10	11.60	10.80	-2.4
뉴질랜드	12.67	13.23	12.60	12.38	11.84	11.96	11.32	11.48	11.49	10.86	-1.81
콜롬비아	15.26	14.76	14.27	14.18	14.20	14.22	14.11	13.95	13.73	13.48	-1.78
튀르키예	17.50	17.10	16.60	16.20	15.40	14.40	13.40	12.90	12.20	11.20	-6.3
포르투갈	7.90	8.20	8.40	8.30	8.40	8.40	8.10	7.60	8.00	8.10	0.2
스위스	10.40	10.50	10.50	10.30	10.30	10.00	9.90	10.30	9.40	9.00	-1.4
그리스	8.50	8.50	8.60	8.20	8.10	7.80	7.90	8.10	7.30	6.80	-1.7

출처: World Bank Open Data, Birth rate, crude(per 1,000 people) 자료 활용 저자 구성

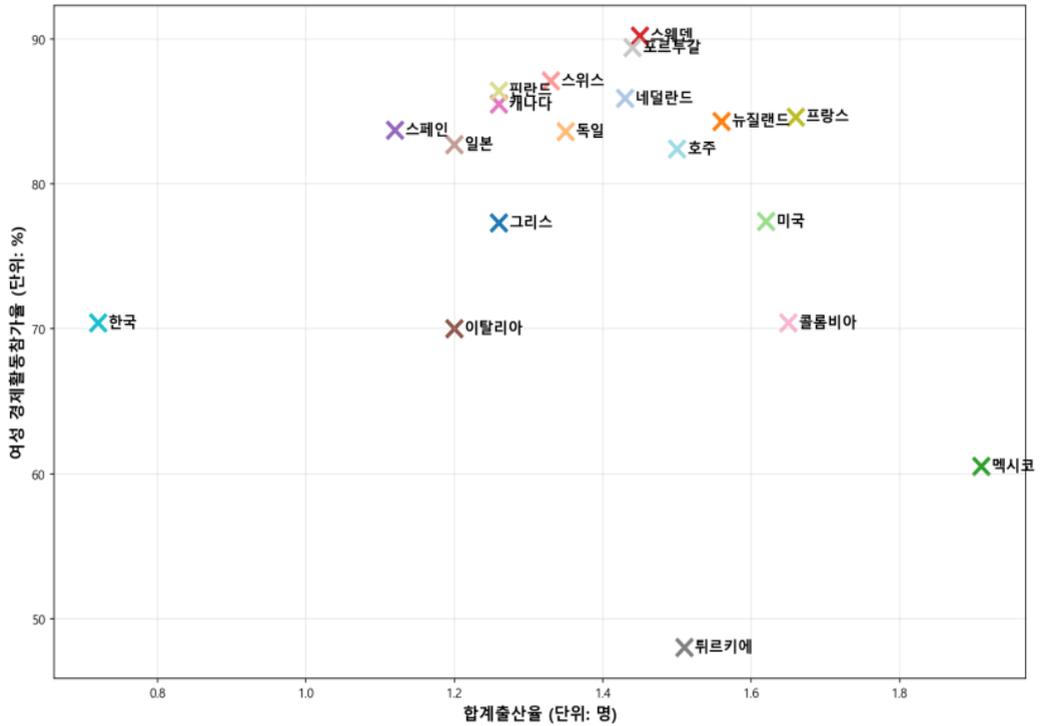


[그림 4-7] OECD 주요국의 조출생률 추이(2014~2023)

#### 4) 국외 여성 (시간제) 고용과 출산율 간 관계 분석

- 앞서 정리한 OECD 주요국 여성의 (시간제) 고용 및 출산율 '23년 자료를 활용하여 첫째, OECD 주요 국가별 '여성 경제활동참가율'과 '합계 출산율' 간 관계 파악을 위해 산점도(Scatter Plot)로 국가 간 분포와 특성을 파악하였음
- 분석 결과, 여성 경제활동참가율이 적극적인 국가일수록 비교적 합계 출산율도 양호한 편인 것으로 나타남
  - 스웨덴은 여성 경제활동참가율이 90.2%로 높은 편이면서 합계 출산율도 1.45명이었으며, 포르투갈 역시 89.4%의 높은 여성 경제활동참가율과 1.44명의 합계 출산율을 보임
  - 시간제 근로가 활발한 네덜란드(여성 경제활동참가율 85.9%, 합계 출산율 1.43명)와 독일(여성 경제활동참가율 83.6%, 합계 출산율 1.35명) 또한 여성의 경제활동 참가율이 높으면서 한국 대비 2배가량 높은 출산율을 보이고 있음
- 반면, 한국은 위 국가들과 확연히 다른 양상을 보임. 한국의 여성 경제활동참가율 수준(70.4%)과 유사한 이탈리아(70%), 콜롬비아(70.4%)의 합계 출산율은 각각 1.2명, 1.65명인 것에 비해 한국의 합계 출산율은 0.72명으로 상당히 낮은 수준임

- 이는 여성의 경제활동참여가 출산의 제약요소는 아니며, 일과 가정 양립을 위한 고용 제도의 개선이 필요함을 시사함

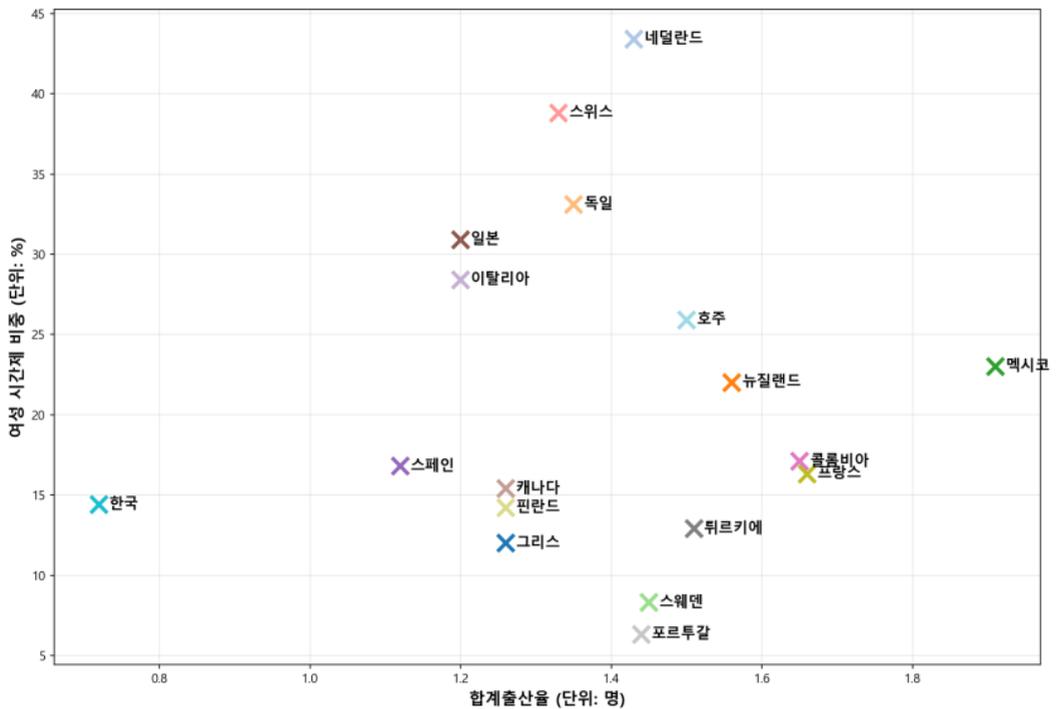


[그림 4-8] OECD 주요국 여성 경제활동참가율과 합계 출산율 간 산점도 활용 분석 결과(2023년)

- 두 번째로는, ‘여성 종사자 중 시간제 종사자 비중’과 ‘합계 출산율’ 간 관계 파악을 통해 국가 간 분포와 특성을 파악하였음
- 분석 결과, 시간제 근로가 보편화된 국가는 비교적 안정적인 합계 출산율을 유지하는 것으로 나타남
  - 시간제 근로가 보편화된 네덜란드의 경우 여성 시간제 종사자 비중은 43.4%이면서 합계 출산율은 1.43명이었으며, 스위스는 38.8%의 여성 종사자 비중과 1.33명의 합계 출산율을 보임, 독일의 경우 33.1%의 여성 종사자 비중과 1.35명의 합계 출산율을 나타냄
- 한편, 합계 출산율이 높은 멕시코(1.91명)의 여성 시간제 종사자 비중은 23%이었으며,

콜롬비아(17.1%, 1.65명) 와 프랑스(16.3%, 1.66명)가 그 뒤를 이어 상대적으로 높은 출산율을 보임

- 반면, 한국의 경우, 여성 시간제 종사자 비중은 14.4%로 핀란드(14.2%)와 유사한 수준이나, 합계 출산율은 한국 0.72명, 핀란드 1.26명으로 뚜렷한 격차를 보임
- 또한, 한국보다 여성 시간제 종사자 비중이 낮은 스웨덴(8.3%)과 포르투갈(6.3%)에 비해서도 합계 출산율은 낮은 것으로 나타남(스웨덴, 1.45명, 1.44명)



[그림 4-9] OECD 주요국 여성 근로자 중 시간제 근로자 비중과 합계 출산율 간 산점도 활용 분석 결과(2023년)

## 나. 국내 여성 고용 및 출생률 현황 분석(전북 중심)

### ■ 분석 개요

- 아래 [표 4-12]의 국가데이터처 데이터를 활용하여, 국내 17개 시도별 여성의 고용 및 출생률 현황 파악을 통해 전북의 상대적 위치와 실태를 진단하고자 함. 구체적으로 첫째, 국내 17개 시도별 여성의 전반적인 고용 현황을 파악하고, 둘째, 혼인상태 및 자녀 조건에 따른 여성의 고용 행태를 비교·분석, 셋째, 시간제 근로 관련하여 주 36시간 미만 근무하는 여성 근로자 규모를 분석하며, 넷째, 합계출산율과 출생아 수 파악을 통해 지역별 출산 현황 및 전북의 실태를 진단, 마지막으로, 국내 시도별 여성 경제활동참가율과 합계출산율 간 관계 및 여성 취업자 중 주 36시간 미만 근무자 수 비중과 합계 출산율 간 관계를 파악

[표 4-12] 국내 시도별 여성 고용 및 출산율 현황 파악을 위한 활용 데이터

데이터명	데이터 시점	비고
시도별 여성 경제활동참가율	2017~2025년	15세 이상, 단위: %
시도별 여성 고용률	2017~2025년	15~64세 대상, 단위: %
시도별 자녀동거 여성 고용률	2016~2024년	단위: %
자녀수별 취업여성 수, 고용률	2016~2024년	15~54세 기혼여성(유배우, 이혼, 사별 포함) 중 18세 미만 자녀와 함께 사는 여성 대상 / 단위: 천명, %
자녀연령별 취업자 수, 고용률	2016~2024년	15~54세 기혼여성(유배우, 이혼, 사별 포함) 중 18세 미만 자녀와 함께 사는 여성 대상 / 단위: 천명, %
시도별 여성 취업자 중 주 36시간 미만 근무 여성 비중	2017~2025년	경제활동상태가 '취업자'에 해당하는 여성 (15~49세)을 대상으로 주·부업 주간 근무시간이 36시간 미만인 근로자의 비중 / 단위: %
시도별 주 36시간 미만 근무 여성 수	2017~2025년	경제활동상태가 '취업자'에 해당하는 여성 (15~49세)을 대상으로 주·부업 주간 근무시간이 36시간 미만인 근로자 수 / 단위: 명
시도별 합계출산율	2015~2024년	단위: 기임 여성 1명당 명
시도별 출생아 수	2015~2024년	단위: 명

출처: KOSIS 국가통계포털, 국가데이터처 MDIS 마이크로데이터 통합 서비스

## 1) 국내 여성 고용 현황 분석

### ■ 국내 17개 시도별 여성 경제활동참가율 현황

- 전국 여성 경제활동참가율은 '17년 52.7%에서 '25년 56.9%로 4.2%p 상승하였으며, 17개 시도 모두 증가 추세를 보임
- '25년 기준, 전북 여성 경제활동참가율(58.6%)은 제주(67.4%), 충북(60.7%), 전남(60.4%), 강원(60.3%)에 이어 5번째로 높은 것으로 나타남
- 전북의 여성 경제활동참가율은 지속적으로 증가하였으며, '25년 기준, 전북의 여성 경제활동참가율(58.6%)은 전국 평균(56.9%)보다 1.7%p 높은 수준
  - '17~'20년까지는 전국 평균을 하회하였으나, '21년부터 전국 평균보다 높은 여성 경제활동참가율을 보임
- '17년 대비(49.9%) '25년 기준(58.6%) 8.7%p 상승하였으며, 이는 타 시도 대비 증가 폭이 가장 큰 것으로 나타남(세종 +8.1%p, 충남 6.2%p, 경남 +6%p 등)

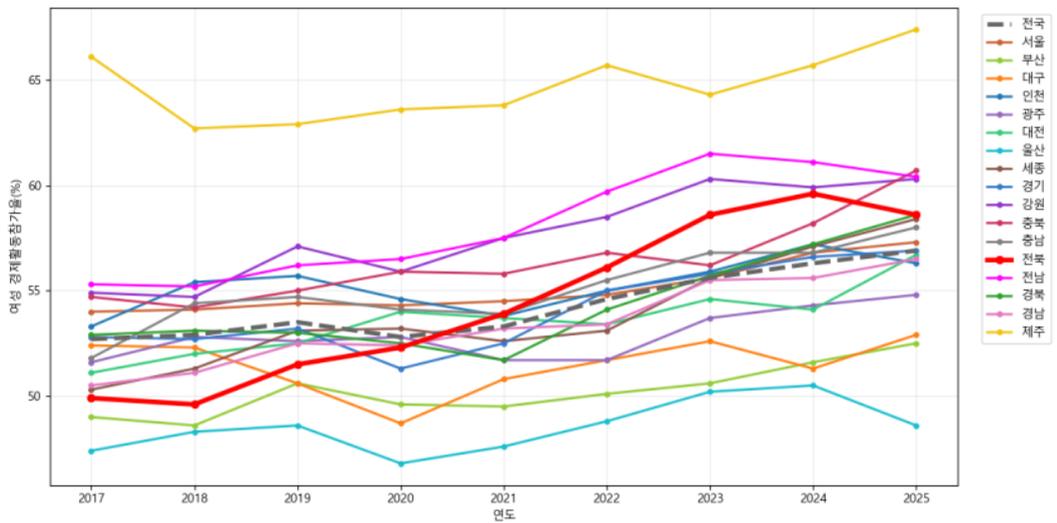
[표 4-13] 국내 17개 시도별 여성 경제활동참가율 현황(2017~2025)

(단위: %)

지역명	연도									증감 (‘25-‘17)
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
전국	52.7	52.9	53.5	52.8	53.3	54.6	55.6	56.3	56.9	4.2
서울	54.0	54.1	54.4	54.3	54.5	54.8	55.6	56.8	57.3	3.3
부산	49.0	48.6	50.6	49.6	49.5	50.1	50.6	51.6	52.5	3.5
대구	52.4	52.3	50.6	48.7	50.8	51.7	52.6	51.3	52.9	0.5
인천	53.3	55.4	55.7	54.6	53.8	55.0	55.9	57.2	56.3	3
광주	51.6	52.8	52.6	52.8	51.7	51.7	53.7	54.3	54.8	3.2
대전	51.1	52.0	52.5	54.0	53.7	53.4	54.6	54.1	56.7	5.6
울산	47.4	48.3	48.6	46.8	47.6	48.8	50.2	50.5	48.6	1.2
세종	50.3	51.3	53.1	53.2	52.6	53.1	55.6	57.1	58.4	8.1
경기	52.8	52.7	53.2	51.3	52.5	55.0	55.8	56.6	56.9	4.1
강원	54.9	54.7	57.1	55.9	57.5	58.5	60.3	59.9	60.3	5.4
충북	54.7	54.2	55.0	55.9	55.8	56.8	56.2	58.2	60.7	6
충남	51.8	54.4	54.7	54.1	53.9	55.5	56.8	56.8	58.0	6.2

지역명	연도										증감 ('25-'17)
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025		
전북	49.9	49.6	51.5	52.3	53.9	56.1	58.6	59.6	58.6	58.6	8.7
전남	55.3	55.2	56.2	56.5	57.5	59.7	61.5	61.1	60.4	60.4	5.1
경북	52.9	53.1	53.0	52.5	51.7	54.1	55.7	57.2	58.6	58.6	5.7
경남	50.5	51.1	52.5	52.4	53.2	53.4	55.5	55.6	56.5	56.5	6
제주	66.1	62.7	62.9	63.6	63.8	65.7	64.3	65.7	67.4	67.4	1.3

출처: 국가데이터처, 경제활동인구조사



[그림 4-10] 국내 17개 시도별 여성경제활동참가율 추이(2017~2025)

### ■ 국내 17개 시도별 여성 고용률 현황

- 전국 여성 고용률은 '17년 56.9%에서 '25년 63%로 6.1%p 상승하였으며, 17개 시도 모두 증가 추세를 보임
- '25년 기준, 전북의 여성 고용률은 62.8%로, 제주(71.7%), 충북(66.4%), 강원(64.9%), 서울(64.7%), 전남(63.6%), 경기(63.4%), 경북(63.3%), 충남(63.0%)에 이어 전국 시도 중 9위 수준

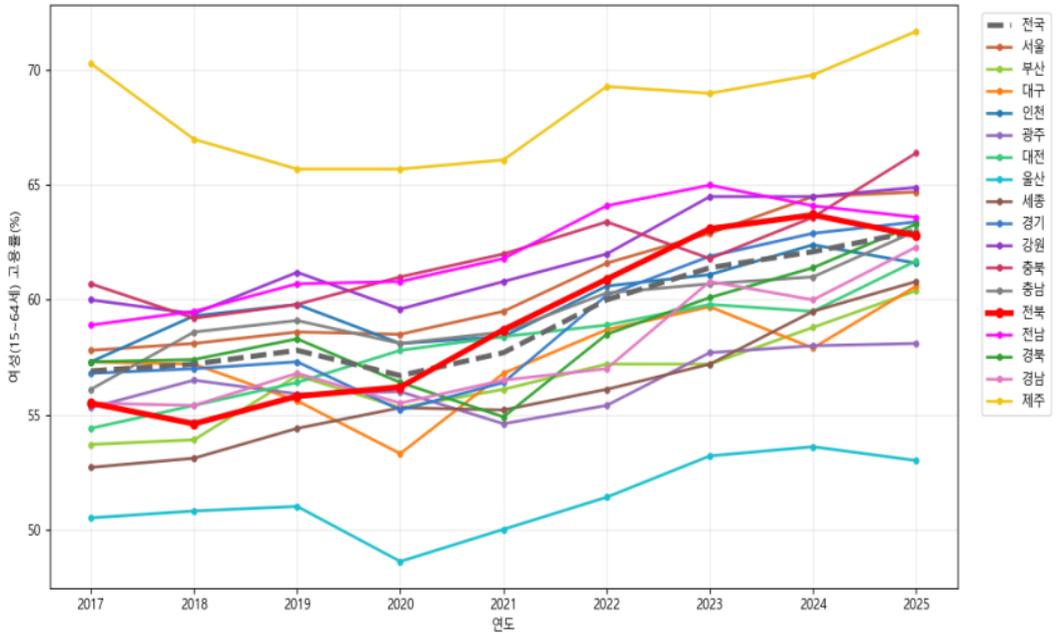
- 전북의 여성 고용률은 지속적인 상승세를 보이며, '17년 대비(55.5%) '25년(62.8%) 기준 7.3%p 증가한 것으로 나타남
  - '17년 대비 '25년 기준 여성 고용률 증가폭은 세종이 8.1%p로 가장 컸으며, 대전과 전북이 각각 7.3%p 증가하여 전국에서 두 번째로 큰 증가폭을 기록함
  - '17~'20년까지는 전국 평균보다 낮고 '21년~ '24년은 전국 평균보다 높았음. 한편, '25년 기준, 전국 평균(63%)보다 0.2%p 낮은 것으로 나타남

[표 4-14] 국내 17개 시도별 여성 고용률(15~64세) 현황(2017~2025)

(단위: %)

지역명	연도									증감 ( '25-'17)
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
전국	56.9	57.2	57.8	56.7	57.7	60.0	61.4	62.1	63.0	6.1
서울	57.8	58.1	58.6	58.5	59.5	61.6	62.9	64.5	64.7	6.9
부산	53.7	53.9	56.7	55.3	56.1	57.2	57.2	58.8	60.4	6.7
대구	57.3	57.2	55.6	53.3	56.8	58.7	59.7	57.9	60.6	3.3
인천	57.3	59.3	59.8	58.1	58.4	60.6	61.1	62.4	61.6	4.3
광주	55.3	56.5	55.9	56.0	54.6	55.4	57.7	58.0	58.1	2.8
대전	54.4	55.4	56.4	57.8	58.4	58.9	59.8	59.5	61.7	7.3
울산	50.5	50.8	51.0	48.6	50.0	51.4	53.2	53.6	53.0	2.5
세종	52.7	53.1	54.4	55.3	55.2	56.1	57.2	59.5	60.8	8.1
경기	56.8	57.0	57.3	55.2	56.4	60.2	61.9	62.9	63.4	6.6
강원	60.0	59.4	61.2	59.6	60.8	62.0	64.5	64.5	64.9	4.9
충북	60.7	59.2	59.8	61.0	62.0	63.4	61.8	63.6	66.4	5.7
충남	56.1	58.6	59.1	58.1	58.6	60.3	60.7	61.0	63.0	6.9
전북	55.5	54.6	55.8	56.2	58.7	60.9	63.1	63.7	62.8	7.3
전남	58.9	59.5	60.7	60.8	61.8	64.1	65.0	64.1	63.6	4.7
경북	57.3	57.4	58.3	56.4	54.9	58.5	60.1	61.4	63.3	6
경남	55.5	55.4	56.8	55.5	56.5	57.0	60.8	60.0	62.3	6.8
제주	70.3	67.0	65.7	65.7	66.1	69.3	69.0	69.8	71.7	1.4

출처: 국가데이터처, 경제활동인구조사



[그림 4-11] 국내 17개 시도별 여성 고용률 추이(2017~2025)

## 2) 자녀 동거 여성의 고용 현황 분석

### ■ 17개 시도별 자녀동거 여성의 고용률 현황

- 전국 자녀동거 여성 고용률의 경우 '17년 56.1%에서 '24년 62.4%로 6.3%p 상승하였으며, 대구를 제외(-0.1%p)한 시도에서 모두 증가한 것으로 나타남
- '24년 기준 전북의 자녀동거 여성 고용률은 70.7%로 제주(76.9%)에 이어 두 번째로 높은 것으로 나타남
- 전북의 자녀동거 여성 고용률은 지속적으로 증가하였으며, '24년 기준 전국 평균 (62.4%)보다 8.3%p 높은 수준
  - '17년 대비(60%) '24년 기준(70.7%) 10.7%p 상승하였으며, 증가폭의 경우 전남(+10.9%p)에 이어 두 번째로 높은 것으로 나타남

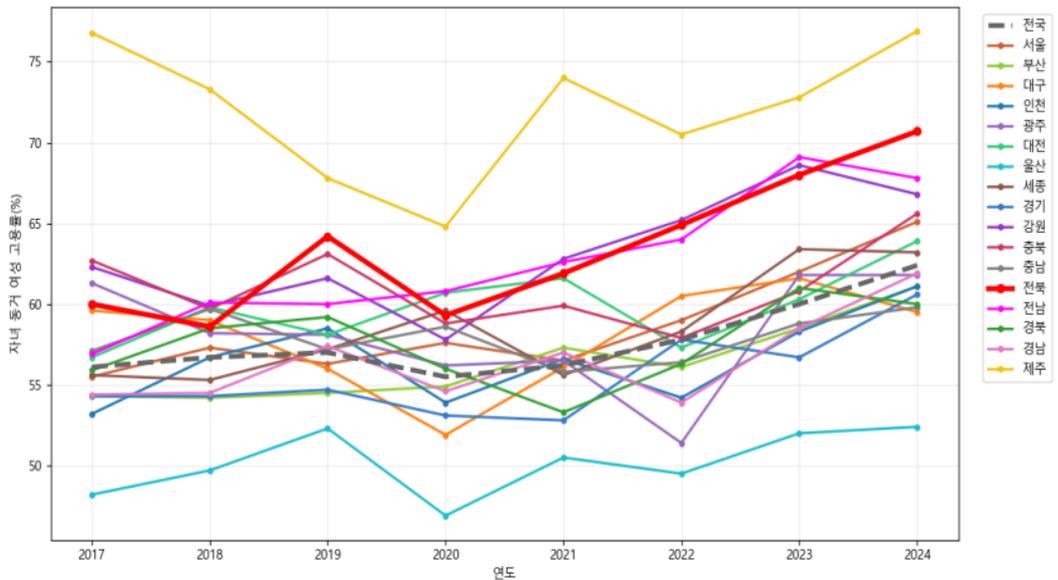
[표 4-15] 국내 17개 시도별 자녀동거 여성 고용률 현황(2017~2024)

(단위: %)

지역명	연도								증감 (‘24-‘17)
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
전국	56.1	56.7	57.0	55.5	56.2	57.8	60.0	62.4	6.3
서울	55.5	57.3	56.3	57.6	56.5	59.0	62.0	65.1	9.6
부산	54.3	54.2	54.5	54.9	57.3	56.1	58.5	61.1	6.8
대구	59.6	59.0	56.0	51.9	56.1	60.5	61.6	59.5	-0.1
인천	53.2	56.7	58.5	53.9	56.6	54.2	58.3	61.1	7.9
광주	61.3	58.2	58.1	56.2	56.5	51.4	61.8	61.8	0.5
대전	56.7	59.8	58.1	60.7	61.6	57.3	60.3	63.9	7.2
울산	48.2	49.7	52.3	46.9	50.5	49.5	52.0	52.4	4.2
세종	55.6	55.3	57.2	59.6	55.6	58.3	63.4	63.2	7.6
경기	54.3	54.3	54.7	53.1	52.8	57.8	56.7	60.6	6.3
강원	62.3	59.9	61.6	57.8	62.8	65.2	68.6	66.8	4.5
충북	62.7	59.7	63.1	58.8	59.9	57.9	60.8	65.6	2.9
충남	57.1	59.7	57.2	58.6	55.8	56.4	58.8	59.8	2.7
전북	60.0	58.6	64.2	59.3	61.9	64.9	68.0	70.7	10.7
전남	56.9	60.1	60.0	60.8	62.6	64.0	69.1	67.8	10.9
경북	55.9	58.5	59.2	56.0	53.3	56.3	61.0	60.0	4.1
경남	54.4	54.5	57.4	54.6	57.0	53.9	58.5	61.9	7.5
제주	76.8	73.3	67.8	64.8	74.0	70.5	72.8	76.9	0.1

출처: 국가데이터처, 지역별고용조사

주) 15~54세 기혼여성(유배우, 이혼, 사별 포함) 중, 18세 미만 자녀와 함께 사는 여성을 대상으로 집계



[그림 4-12] 국내 17개 시도별 자녀동거 여성 고용률 추이(2017~2024)

### ■ 자녀 수별 여성 고용률·취업자 수 현황

- 자녀 수에 따른 여성 고용률의 경우, 자녀 수 1명, 2명, 3명 이상 모두 '16년 대비 '24년에 증가하였음
  - '16년 대비 '24년 기준, 자녀 수가 1명인 경우, 6.5%p 증가(56.9%→63.4%), 2명인 경우, 7.4%p 증가(54.6%→62%), 3명 이상인 경우, 8%p 증가(49.6%→57.6%)하였음
- 한편, 취업 여성 수의 경우, 자녀 수 1명, 2명, 3명 이상 모두 감소하였음
  - '16년 대비 '24년 기준, 자녀 수가 1명인 경우, 19천명 감소(1,369천명→1,350천명), 2명인 경우, 183천명 감소(1,322천명→1,139천명), 3명 이상인 경우, 44천명 감소(222천명→178천명)하였음
- 이는 여성의 노동시장 참여 확대로 자녀를 둔 여성 고용률이 상승하였으며, 저출산에 따른 자녀 동반 여성 인구 감소의 영향으로 취업 여성 수의 절대 규모는 오히려 감소한 것으로 판단됨

[표 4-16] 국내 자녀 수에 따른 여성 고용률 및 취업자 수 현황(2016~2024)

(단위: %, 천명)

지표명	자녀 수	연도									증감 (‘24-‘16)
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
고용률	계	55.2	56.1	56.7	57.0	55.5	56.2	57.8	60.0	62.4	7.2
	1명	56.9	57.9	57.9	58.2	57.1	58.1	59.7	61.2	63.4	6.5
	2명	54.6	55.6	56.2	56.5	54.8	54.8	56.6	59.3	62.0	7.4
	3명 이상	49.6	49.3	52.1	53.1	51.0	52.5	52.9	56.6	57.6	8
취업 여성 수	계	2,914	2,897	2,871	2,827	2,672	2,606	2,622	2,609	2,668	-246
	1명	1,369	1,370	1,378	1,348	1,270	1,258	1,295	1,307	1,350	-19
	2명	1,322	1,310	1,279	1,264	1,196	1,149	1,133	1,112	1,139	-183
	3명 이상	222	218	214	216	207	199	193	191	178	-44

출처: 국가데이터처, 지역별고용조사

주) 15-54세 기혼여성(유배우, 이혼, 사별 포함) 중, 18세 미만 자녀와 함께 사는 여성을 대상으로 집계

### ■ 자녀 연령별 여성 취업자 수·고용률 현황

- 자녀 연령별 여성 고용률의 경우, 자녀 연령 6세 이하, 7~12세, 13~17세 모두 '16년 대비 '24년에 증가하였음
  - '16년 대비 '24년 기준, 자녀 연령이 6세 이하인 경우, 10.8%p 증가(44.8%→55.6%), 7~12세의 경우, 4.5%p 증가(59.8%→64.3%), 13~17세의 경우, 1.9%p 증가(67.3%→69.2%)하였음
- 한편, 취업 여성 수의 경우, 자녀 연령이 6세 이하 및 13~17세인 경우 감소, 7~12세인 경우는 증가하였음
  - '16년 대비 '24년 기준, 자녀 연령이 6세 이하인 경우, 178천명 감소(1,049천명→871천명), 7~12세인 경우, 150천명 증가(884천명→1,034천명), 13~17세인 경우, 218천명 감소(981천명→763천명) 하였음

[표 4-17] 국내 자녀 연령별 여성 고용률 및 취업자 수 현황(2016~2024)

(단위: %, 천명)

지표명	자녀 연령	연도									증감 (‘24-’16)
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
고용률	계	55.2	56.1	56.7	57.0	55.5	56.2	57.8	60.0	62.4	7.2
	6세 이하	44.8	46.4	48.1	49.1	47.5	47.5	49.0	52.3	55.6	10.8
	7~12세	59.8	60.1	59.8	61.2	58.5	59.0	60.9	62.6	64.3	4.5
	13~17세	67.3	67.8	68.1	66.1	65.3	66.1	66.9	68.3	69.2	1.9
취업 여성 수	계	2,914	2,897	2,871	2,827	2,672	2,606	2,622	2,609	2,668	-246
	6세 이하	1,049	1,059	1,093	1,081	966	892	854	884	871	-178
	7~12세	884	890	894	947	928	939	1,004	989	1,034	150
	13~17세	981	948	884	800	778	775	764	737	763	-218

출처: 국가데이터처 지역별고용조사

주) 15~54세 기혼여성(유배우, 이혼, 사별 포함) 중, 18세 미만 자녀와 함께 사는 여성을 대상으로 집계

### 3) 여성 시간제 근로 관련 현황 분석

#### ■ 주 36시간 미만 근무 여성 현황

- 여성(15~49세\*) 취업자 중 주 36시간 미만 근무자 비중은 '17년 상반기부터 '19년 상반기까지 증가 추세를 보임. '20년 상반기에는 코로나 19로 인한 고용 충격에 따라 모든 17개 시도에서 그 비중이 급격히 증가함. 이후 '21년 상반기부터 고용 회복과 함께 감소·조정 국면에 진입하였음

\*가임기 여성 기준(15~49세)을 적용하여, 출산 관련 노동시장 변화를 파악하고자 해당 연령대로 산정

- '25년 상반기 기준, 서울(19.8%), 인천(18.8%), 광주(21.4%), 충남(21.9%), 전북(18.7%)은 전국 평균(22.7%)을 하회한 반면, 그 외 시도에서는 전국 평균을 상회하는 것으로 나타남
- 전북의 여성 취업자 중 주 36시간 미만 근무자 비중은 '19년 상반기, '20년 상반기, '22년 상반기를 제외한 대부분의 기간에서 전국 평균보다 낮은 수준인 것으로 나타남
- '17년 상반기 대비 '25년 상반기 증가폭 비교 결과, 전북의 증가폭은 0.2%p로 타 시도에 비해 가장 적은 증가폭을 보임

- 반면, 전남은 9.4%p로 가장 큰 증가폭을 보였으며, 그 다음으로는 경남 7%p, 충북·경북 각각 6.8%p 등의 순으로 증가폭이 크게 나타남

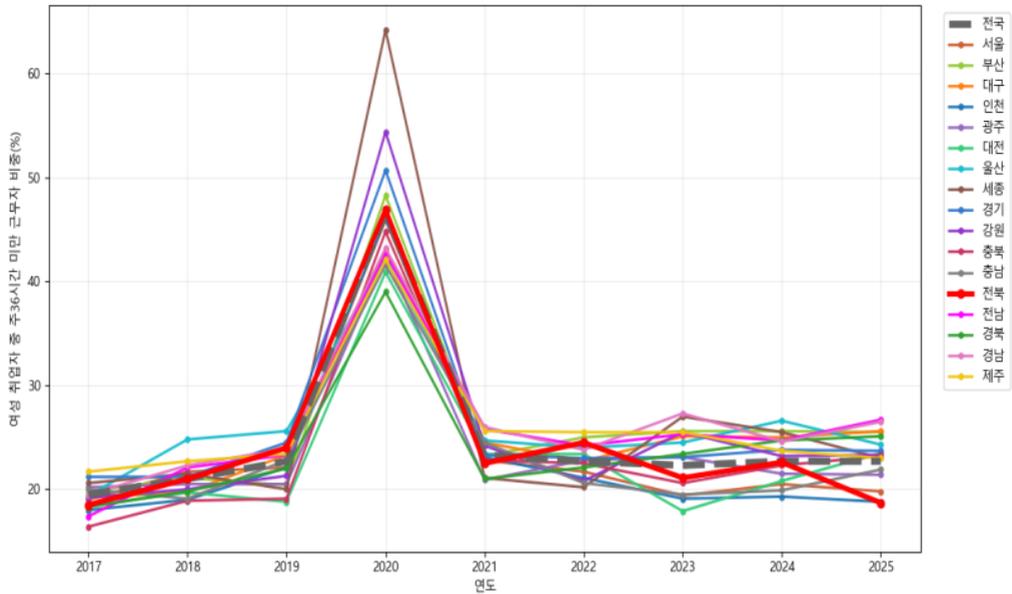
[표 4-18] 국내 17개 시도별 여성(15~49세) 취업자 중 주 36시간 미만 근무자 비중(2017~2025)

(단위: %)

지역명	연도									증감 (25-17)
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
전국	19.5	21.0	22.7	46.5	23.3	22.7	22.3	22.7	22.7	3.2
서울	19.0	21.7	22.1	45.9	22.8	21.7	19.4	20.5	19.8	0.8
부산	19.8	21.1	20.4	48.3	23.2	25.0	25.6	25.6	25.5	5.7
대구	19.2	19.7	23.3	43.1	24.5	22.7	25.1	25.0	25.6	6.3
인천	18.0	19.0	22.1	46.1	23.1	21.1	19.1	19.3	18.8	0.9
광주	20.2	20.5	20.5	42.5	20.9	22.8	23.1	21.5	21.4	1.2
대전	18.4	19.7	18.8	40.9	23.4	23.4	17.9	20.8	23.5	5.1
울산	19.4	24.8	25.6	42.3	24.7	24.0	24.5	26.6	24.3	4.9
세종	20.6	21.5	20.0	64.2	21.1	20.2	27.0	25.5	23.0	2.4
경기	21.2	21.2	24.5	50.7	23.3	23.0	23.1	23.8	23.7	2.5
강원	19.2	20.0	21.3	54.4	24.2	20.8	25.5	23.2	23.3	4.2
충북	16.4	18.9	19.1	44.8	22.8	22.5	20.6	22.3	23.2	6.8
충남	20.0	19.1	22.8	41.6	24.5	20.6	19.5	19.9	21.9	1.8
전북	18.5	21.0	24.0	46.9	22.5	24.5	21.1	22.6	18.7	0.2
전남	17.4	22.1	23.3	42.7	25.8	24.2	25.3	24.7	26.7	9.4
경북	18.3	19.8	22.0	39.0	21.0	22.1	23.4	24.7	25.1	6.8
경남	19.5	22.3	23.9	43.2	26.0	23.8	27.3	24.6	26.5	7.0
제주	21.7	22.7	23.4	42.1	25.6	25.5	25.5	23.7	23.0	1.3

출처: 국가데이터처, 지역별 고용조사(각년도 상반기) 전국 및 시도 단위 자료 활용, 저자 작성

주1) 경제활동상태가 취업자인 만 15~49세 여성 중, 조사대상 주간 총 36시간 미만 근무 여성 수의 비중을 산정 (단, 1~17시간 무급가족종사자는 제외)



[그림 4-13] 국내 17개 시도별 여성 취업자 중 주 36시간 미만 근무자 비중 추이(2017~2025)

- 여성(15~49세) 취업자 중 주 36시간 미만 여성 근무자 수의 경우, 광주, 울산, 전북, 제주를 제외한 타 시도에서는 '17년 상반기 대비 '25년 상반기 기준 주 36시간 미만 여성 근무자 수가 증가하였음
- '25년 상반기 기준, 전북의 여성(15~49세) 취업자 중 주 36시간 미만 근무자 수는 약 33,532명으로 '17년 상반기 대비(39,115명) 5,583명 감소함
  - 전북의 감소폭(-5,583명)은 타 시도 중 가장 많은 것으로 나타났으며, 광주(-4,500명), 제주(-1,668명), 울산(-666명)이 그 뒤를 이음

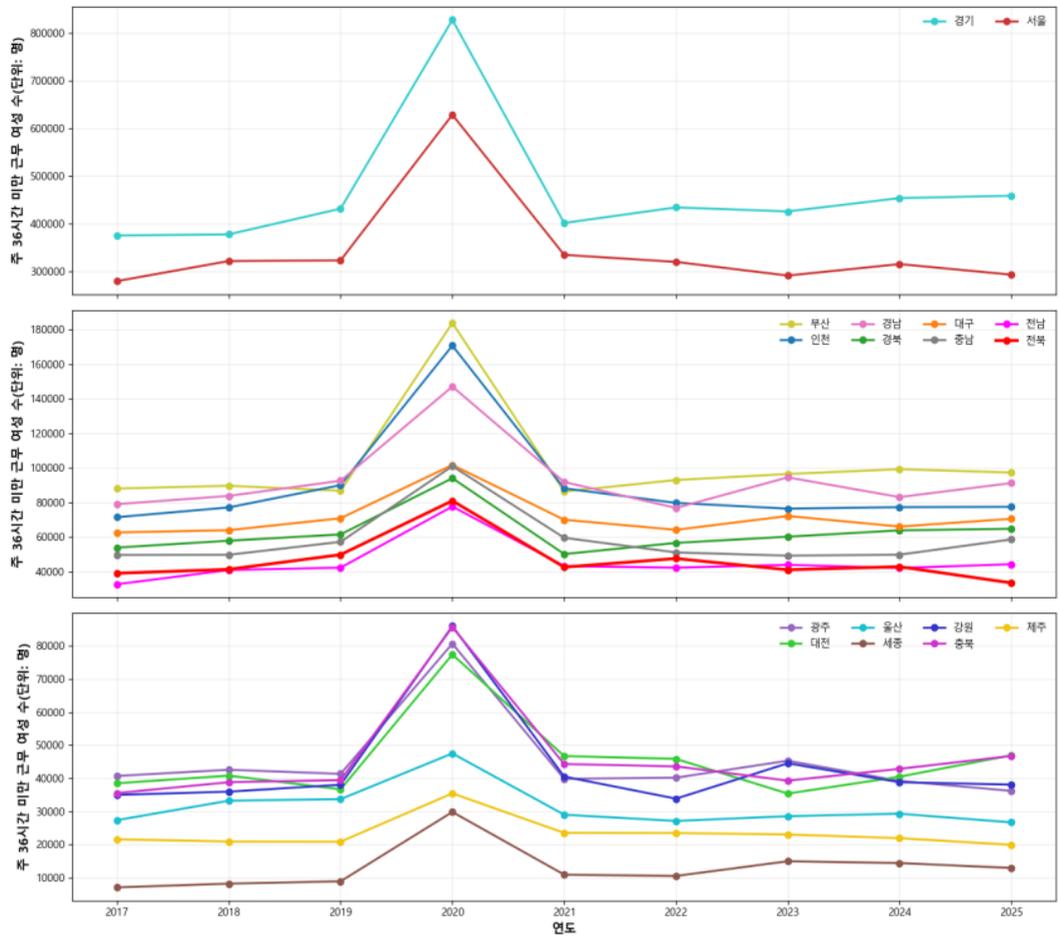
[표 4-19] 국내 17개 시도별 주 36시간 미만 여성 근무자 수 현황(2017~2025)

(단위: 명)

지역명	연도									증감 (’25-’17)
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
서울	280,113	322,095	323,433	628,316	335,049	320,284	291,643	315,732	293,559	13,446
부산	88,066	89,676	86,811	183,722	86,358	92,994	96,468	99,261	97,306	9,240
대구	62,693	63,999	70,899	101,692	70,043	64,211	72,211	66,097	70,583	7,890
인천	71,515	77,166	90,028	170,660	88,190	79,761	76,463	77,325	77,520	6,005
광주	40,721	42,601	41,354	80,668	39,861	40,206	45,327	39,218	36,221	-4,500
대전	38,504	40,831	36,685	77,402	46,732	45,879	35,395	40,496	46,977	8,473
울산	27,380	33,260	33,728	47,523	29,028	27,138	28,583	29,323	26,714	-666
세종	7,083	8,219	8,917	29,848	10,933	10,537	14,973	14,429	12,947	5,864
경기	375,580	377,991	431,729	827,018	401,811	434,375	425,982	453,891	458,831	83,251
강원	35,025	35,978	38,069	85,948	40,536	33,869	44,547	38,840	38,111	3,086
충북	35,555	38,838	39,470	85,659	44,324	43,616	39,302	42,879	46,757	11,202
충남	49,690	49,785	57,271	101,005	59,612	51,148	49,284	49,861	58,673	8,983
전북	39,115	41,395	49,865	81,007	42,690	47,627	41,150	42,901	33,532	-5,583
전남	32,773	41,005	42,353	77,704	43,299	42,327	44,003	42,158	44,358	11,585
경북	53,970	57,926	61,570	94,045	50,221	56,659	60,251	63,913	64,838	10,868
경남	79,055	83,809	92,575	146,998	91,845	76,849	94,526	83,127	91,245	12,190
제주	21,605	20,937	20,883	35,472	23,543	23,502	23,056	21,939	19,937	-1,668

출처: 국가데이터처, 지역별 고용조사(각년도 상반기) 시도 단위 자료 활용, 저자 작성

주1) 경제활동상태가 취업자인 만 15~49세 여성 중, 조사대상 주간 총 36시간 미만 근무 여성 수를 산정(단, 1~17시간 무급가족종사자는 제외)



[그림 4-14] 국내 17개 시도별 주 36시간 미만 여성 근무자 수 추이(2017.1/2~2025.1/2)

#### 4) 국내 출산율 현황 분석

##### ■ 17개 시도별 합계 출산율 현황

- 국내 합계 출산율은 매년 지속적인 하락 추세를 보이고 있으며, 전국 평균은 '15년 1.24명에서 '24년 0.75명으로 0.49명 감소함
- '24년 기준, 대부분 시도의 합계 출산율은 전국 평균(0.75명)보다 높은 수준임

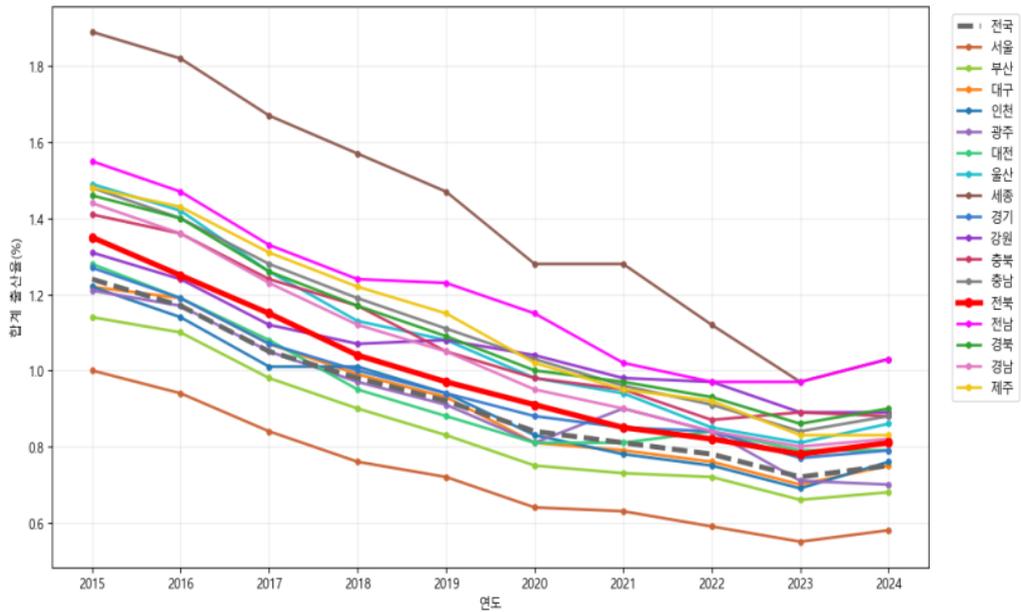
- 반면, 서울(0.58명), 부산(0.68명)의 합계 출산율은 전국 평균(0.75명)보다 각각 0.17명, 0.05명 낮은 것으로 나타남
- 한편, 세종과 전남의 합계 출산율은 1.03으로 타 시도 대비 높은 합계 출산율을 나타냄
- '24년 기준 전북의 합계 출산율은 0.81명으로 전국 평균(0.75명)보다 0.06명 높은 수준임
- 그러나 '15년 대비(1.35명) '24년 기준(0.81명) 0.54명 감소하여 전북 역시 장기적인 출산율 하락 흐름을 겪고 있음

[표 4-20] 국내 17개 시도별 합계 출산율 현황(2015~2024)

(단위: %)

지역명	연도										증감 ('24-'15)
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
전국	1.24	1.17	1.05	0.98	0.92	0.84	0.81	0.78	0.72	0.75	-0.49
서울	1.00	0.94	0.84	0.76	0.72	0.64	0.63	0.59	0.55	0.58	-0.42
부산	1.14	1.10	0.98	0.90	0.83	0.75	0.73	0.72	0.66	0.68	-0.46
대구	1.22	1.19	1.07	0.99	0.93	0.81	0.79	0.76	0.70	0.75	-0.47
인천	1.22	1.14	1.01	1.01	0.94	0.83	0.78	0.75	0.69	0.76	-0.46
광주	1.21	1.17	1.05	0.97	0.91	0.81	0.90	0.84	0.71	0.70	-0.51
대전	1.28	1.19	1.08	0.95	0.88	0.81	0.81	0.84	0.79	0.79	-0.49
울산	1.49	1.42	1.26	1.13	1.08	0.98	0.94	0.85	0.81	0.86	-0.63
세종	1.89	1.82	1.67	1.57	1.47	1.28	1.28	1.12	0.97	1.03	-0.86
경기	1.27	1.19	1.07	1.00	0.94	0.88	0.85	0.84	0.77	0.79	-0.48
강원	1.31	1.24	1.12	1.07	1.08	1.04	0.98	0.97	0.89	0.89	-0.42
충북	1.41	1.36	1.24	1.17	1.05	0.98	0.95	0.87	0.89	0.88	-0.53
충남	1.48	1.40	1.28	1.19	1.11	1.03	0.96	0.91	0.84	0.88	-0.6
전북	1.35	1.25	1.15	1.04	0.97	0.91	0.85	0.82	0.78	0.81	-0.54
전남	1.55	1.47	1.33	1.24	1.23	1.15	1.02	0.97	0.97	1.03	-0.52
경북	1.46	1.40	1.26	1.17	1.09	1.00	0.97	0.93	0.86	0.90	-0.56
경남	1.44	1.36	1.23	1.12	1.05	0.95	0.90	0.84	0.80	0.82	-0.62
제주	1.48	1.43	1.31	1.22	1.15	1.02	0.95	0.92	0.83	0.83	-0.65

출처: 국가데이터처, 인구동향조사



[그림 4-15] 국내 17개 시도별 합계 출산율 추이(2015~2024)

### ■ 17개 시도별 출생아 수 현황

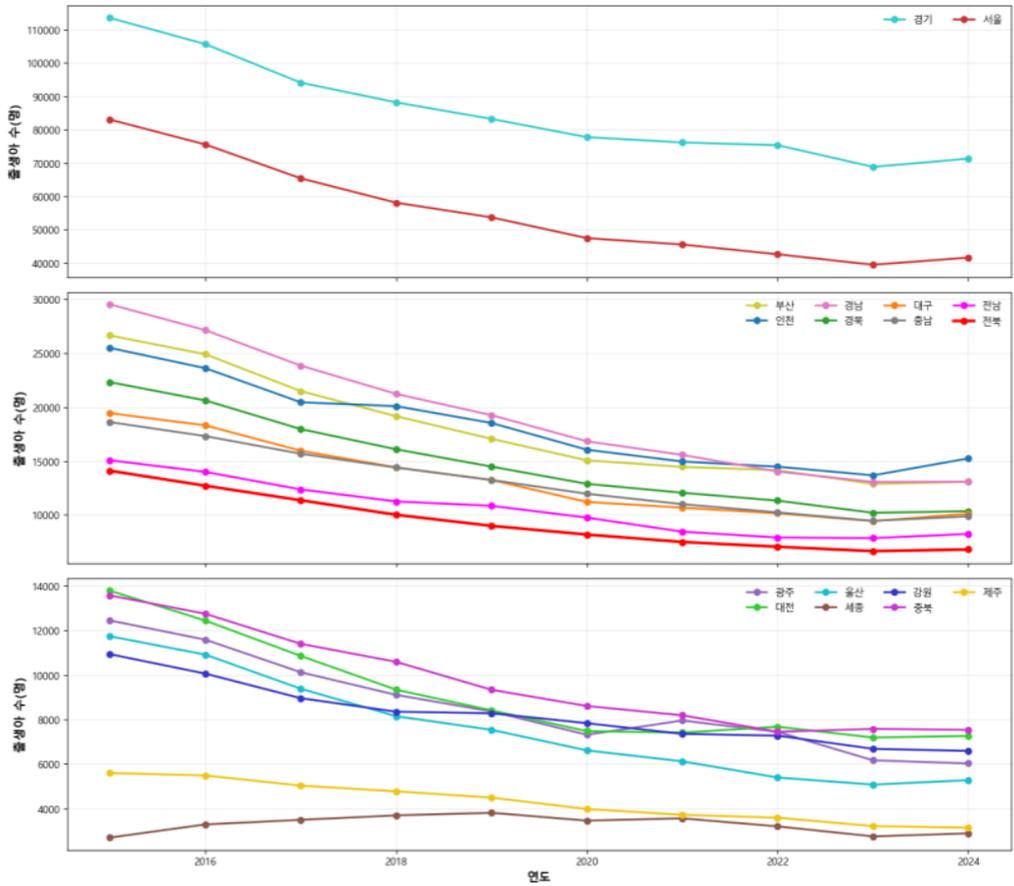
- 국내 출생아 수 또한 매년 지속적인 하락세를 보이고 있으며, 전국 총계 기준 '15년 438,420명에서 '24년 238,317명으로 약 1.8배 감소함(-200,103명)
  - '15년 대비 '24년 기준, 대부분의 시도에서 출생아 수는 감소하였으나, 세종은 187명 증가함(2,708명 → 2,895명)
  - 또한, 국내 상당수의 인구 수를 차지하는 수도권 지역 출생아 수의 경우, '15년 대비 '24년 기준 서울은 41,400명 감소(83,005명 → 41,605명). 경기도는 42,210명 감소(113,495명 → 71,285명)하였음
- '24년 기준, 전북의 출생아 수는 6,780명으로 '15년 대비 약 2.1배 감소한 것으로 나타남(14,087명 → 6,780명)
  - 한편, 호남권 내 비교 결과, '24년 기준 전북 출생아 수(6,780명)는 전남(8,225명)보다 낮으나 광주(6,034명)보다는 높아 호남권 내 중간 수준을 보임
  - '15년 대비 '24년 기준 출생아 수 감소폭을 호남권 내에서 비교한 결과, 전북은 7,307명 감소하여 광주(-6,407명)와 전남(-6,836명)보다 감소폭이 가장 큰 것으로 나타남

[표 4-21] 국내 17개 시도별 출생아 수 현황(2015~2024)

(단위: 명)

지역명	연도										증감 (‘24-’15)
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
전국	438,420	406,243	357,771	326,822	302,676	272,337	260,562	249,186	230,028	238,317	-200,103
서울	83,005	75,536	65,389	58,074	53,673	47,445	45,531	42,602	39,456	41,605	-41,400
부산	26,645	24,906	21,480	19,152	17,049	15,058	14,446	14,134	12,866	13,063	-13,582
대구	19,438	18,298	15,946	14,400	13,233	11,193	10,661	10,134	9,410	10,103	-9,335
인천	25,491	23,609	20,445	20,087	18,522	16,040	14,947	14,464	13,659	15,236	-10,255
광주	12,441	11,580	10,120	9,105	8,364	7,318	7,956	7,446	6,172	6,034	-6,407
대전	13,774	12,436	10,851	9,337	8,410	7,481	7,414	7,677	7,194	7,266	-6,508
울산	11,732	10,910	9,381	8,149	7,539	6,617	6,127	5,399	5,082	5,282	-6,450
세종	2,708	3,297	3,504	3,703	3,819	3,468	3,570	3,209	2,761	2,895	187
경기	113,495	105,643	94,088	88,175	83,198	77,737	76,139	75,323	68,817	71,285	-42,210
강원	10,929	10,058	8,958	8,351	8,283	7,835	7,357	7,278	6,688	6,592	-4,337
충북	13,563	12,742	11,394	10,586	9,333	8,607	8,190	7,452	7,580	7,540	-6,023
충남	18,604	17,302	15,670	14,380	13,228	11,950	10,984	10,221	9,436	9,855	-8,749
전북	14,087	12,698	11,348	10,001	8,971	8,165	7,475	7,032	6,622	6,780	-7,307
전남	15,061	13,980	12,354	11,238	10,832	9,738	8,430	7,888	7,828	8,225	-6,836
경북	22,310	20,616	17,957	16,079	14,472	12,873	12,045	11,311	10,186	10,333	-11,977
경남	29,537	27,138	23,849	21,224	19,250	16,823	15,562	14,017	13,049	13,067	-16,470
제주	5,600	5,494	5,037	4,781	4,500	3,989	3,728	3,599	3,222	3,156	-2,444

출처: 국가데이터처, 인구동향조사

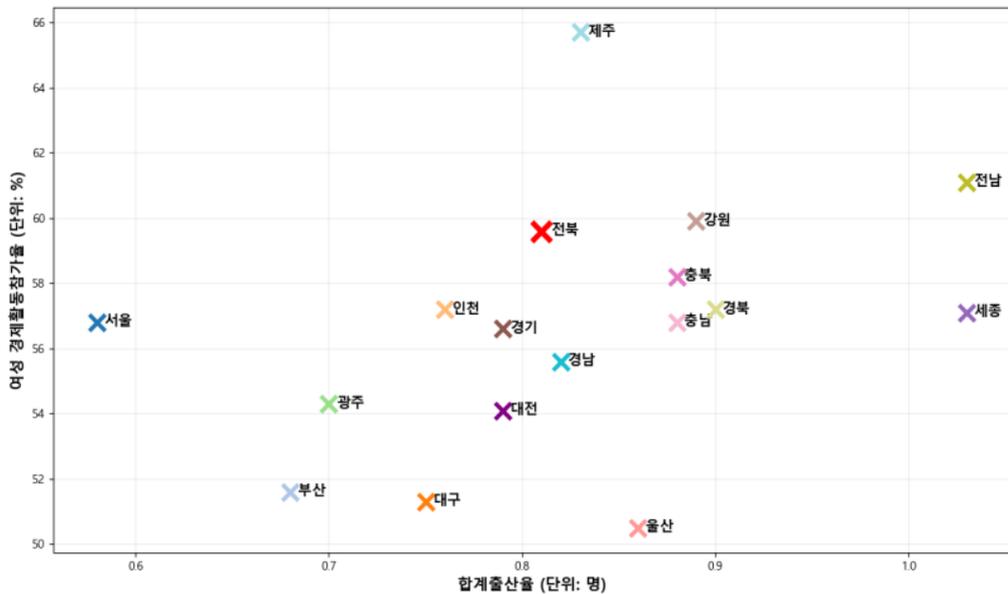


[그림 4-16] 국내 17개 시도별 출생아 수 추이(2015~2024년)

### 5) 국내 여성 (시간제) 고용과 출산율 간 관계 분석

- 앞서 정리한 국내 여성의 (시간제) 고용 및 출산율 2024년 자료를 활용하여 **첫째**, 17개 시도별 ‘여성 경제활동참가율’과 ‘합계 출산율’ 간 관계 파악을 위해 산점도 (Scatter Plot)로 지역별 분포와 특성을 파악하였음
- 분석 결과, '24년 기준, 전북의 여성 경제활동참가율 수준(59.6%)과 유사한 강원 (59.9%)과 비교하였을 때, 전북의 합계 출산율은 0.81명으로 강원(0.89명)보다 0.08명 낮은 것으로 나타남

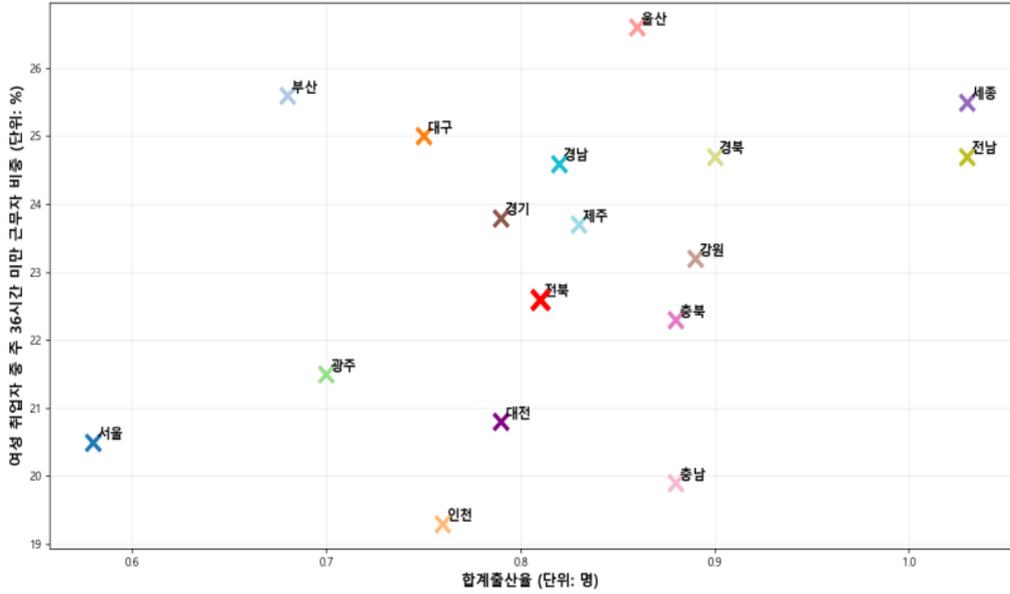
- 한편, 여성 경제활동참가율이 전북보다 낮음에도 함께 출산율은 전북보다 더 높은 충북·충남·경북·세종·울산의 사례와 여성 경제활동참가율과 함께 출산율 모두 전북보다 낮은 인천·경기·광주·대전 사례가 함께 관찰되었음
- 이는 여성 경제활동참가율과 함께 출산율 간 관계가 양(+)의 상관관계로 설명되기보다는 지역별로 일·가정 양립이 가능한 질적 수준의 일자리 존재 여부 등 지역별 구조적 여건에 따라 상이하게 나타나는 것으로 판단 가능함



[그림 4-17] 국내 17개 시도별 여성 경제활동참가율과 함께 출산율 간 관계(2024년)

- 두 번째로는, 17개 시도별 ‘여성 취업자 중 주 36시간 미만 근무자 비중’과 ‘합계 출산율’ 간 관계 파악을 통해 지역별 격차 및 특성을 파악하였음
- 분석 결과, '24년 기준 전북보다 여성 취업자 중 주 36시간 미만 근무자 비중이 높은 대부분의 지역(부산, 대구, 경기 제외)의 합계 출산율은 전북보다 높은 것으로 나타남
- 또한, 전북보다 여성 취업자 중 주 36시간 미만 근무자 비중이 낮은 지역(충북, 충남 제외)의 합계 출산율은 전북보다 낮은 것으로 나타남

- 이러한 결과는 여성 취업자 중 주 36시간 미만 근무자 비중과 합계 출산율 간에 무조건적인 양(+)의 상관관계가 존재한다고 단정 짓기보다는, 근로시간 유연성이 상대적으로 높은 지역에서 출산율이 더 높게 나타나는 경향이 일부 관찰됨을 시사함



[그림 4-18] 국내 17개 시도별 여성 취업자 중 주 36시간 미만 근무자 비중과 합계 출산율 간 관계(2024년)

---

### 3. 여성 근로시간이 출산율에 미치는 영향 분석

---

#### 가. 분석 개요

- 본 절에서는 국내 여성(15~49세) 근로 시간이 출산율에 미치는 영향력을 정량적인 데이터 분석 기법으로 파악하고자, 선행연구 검토 및 분석에 활용될 데이터를 검토·선정하여 근로시간 관련 변수와 출산율 간 인과관계를 실증적으로 규명하였음

#### ■ 선행연구

- 여성의 고용 및 근로시간과 관련된 다양한 결과의 선행연구들이 존재하며, 각 선행연구별 결과는 아래와 같음
- 황진영·이종하(2012) 연구에서는 국내 16개 시도를 대상으로 여성의 고용, 출산 및 성장 간의 상호 관련성을 분석하였음. 분석 결과, 여성 고용의 증가는 합계 출산율에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 특히 출산율 변동에 대한 여성 고용 변동의 영향력이 상대적으로 크게 추정됨
- 김태욱(2023) 연구에서는 한국의 가임기 여성(15~49세) 22,731명을 대상으로 국민건강영양조사를 활용하여 주당 근로시간이 임신 의도에 미치는 영향을 분석하였음. 성향점수매칭(PSM)을 통해 연령 및 출생 연도에 따른 편향을 보정한 후, XGBoost 머신러닝 모델을 사용하여 임신 의도에 영향을 미치는 핵심 요인을 식별하였음. 로지스틱 회귀분석과 군집분석을 병행하여 근로시간 구간별 임신 가능성을 추정하였으며, 분석 결과, 주당 근로시간은 임신 의도에 가장 중요한 영향 요인으로 나타났으며, 주 35~45시간 근무 여성의 임신 가능성이 다른 근로시간 구간에 비해 유의하게 높은 것으로 확인됨. 반면, 35시간 미만 또는 45시간 초과 근로는 임신 가능성을 낮추는 경향을 보임
- 남재욱(2025) 연구에서는 OECD 19개국을 대상으로 근로시간 분포가 출산율에 미치는 영향을 분석하였음. 분석 결과, 총 근로시간은 출산율에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타남. 한편, 총 근로시간을 통제한 모형에서는 노동시장 전반의 근로시간 단축 없이 20~40시간대 근로자 비중이 확대되는 근로시간 분포 변화가 출산율에 부정적으

로 작용하는 것으로 확인되었음. 반면, 주 20시간 미만 초단시간 근로 비중은 출산율에 유의한 영향을 미치지 않았음

## ■ 활용 데이터

- 본 연구는 아래 국내 17개 시도별 자료를 활용([표 4-22] 참고)하여 근로시간 관련 지표가 출산율에 미치는 영향력을 실증적으로 규명하고자 하였음
  - 분석 과정에서 설명변수들 간의 다중 공선성(multicollinearity) 여부를 점검하였음. 다중 공선성이란 여러 설명변수가 서로 유사한 정보를 담고 있어 강하게 연관되는 경우를 의미함. 다중 공선성이 높은 경우, 각 변수의 개별적인 영향력을 정확히 구분하여 추정하기 어려워질 수 있음
  - 이에 본 연구에서는 다중 공선성 진단을 통해 변수 간 중복성을 확인하고, 분석 결과의 안정성과 신뢰성을 확보할 수 있도록 다중 공선성 문제가 없는 변수만을 최종적으로 선정하여 분석에 활용하였음

[표 4-22] 여성(15~49세) 근로시간 관련 지표의 출산율 영향 분석을 위한 활용 데이터

데이터명	데이터 시점	비고
시도별 합계출산율	2016~2024	단위: 기임 여성 1명당 명
시도별 주 36시간 미만 여성 근무자 수	2016~2024	단위: 명
시도별 여성 고용률	2016~2024	단위: %
시도별 보육시설 수	2016~2024	단위: 개
시도별 1인당 GRDP	2016~2024	단위: 천원
시도별 경제성장률	2016~2024	단위: %

출처: 국가통계포털 KOSIS

## ■ 분석 방법

- 본 연구에서는 R을 활용하여 패널 분석을 실시하였으며, 패널 분석의 개념과 구체적인 방법론은 아래와 같음
- (패널 분석의 개념) 패널데이터는 동일 대상(시도)에 대해 여러 연도로 관측한 자료로, 패널 분석은 시간이 지남에 따라 출생률 등이 어떻게 변하는지에 대한 시계열 효과와 시도 간 구조적 차이가 출생률에 미치는 영향을 파악하는 횡단면 효과를 통합하여 편향 없이 추정할 수 있는 통계 기법임

- (분석 방법론) 패널데이터를 사용한 회귀분석은 고정효과(Fixed Effect)와 확률효과(Random Effect)가 있으며 통계 검정을 통해 적절한 통계분석 방법론을 선택함
- 고정효과(Fixed Effect) 모형은 시도별로 관측되지 않는 고유한 특성이 있다고 가정하고, 이를 시간에 따라 변하지 않는 고정된 절편으로 처리하는 방식임
- 구체적으로 전북, 서울, 부산 등 각 시도는 문화적 특성, 지리적 조건, 산업 구조 등에서 상이한 고유특성을 지니고 있으며, 이러한 특성이 본 연구의 설명변수(주 36시간 미만 여성 근무자 수)와 상관관계를 가질 가능성이 있음
- 이에 고정효과 모형은 각 시도별로 서로 다른 각각의 절편(기본값)을 설정함으로써 이러한 고유특성을 통제하고, 시도 내 시간적 변화에 초점을 맞추어 여성 근로시간 관련 변수가 출산율에 미치는 영향을 추정함. 즉, 시도 간 불편적인 차이를 제거한 상태에서 설명변수의 순수한 효과를 분석하는 방식임
- 확률효과(Random Effect) 모형은 시도별로 존재하는 고유한 특성이 일정한 값으로 고정되어 있다고 보기보다는, 전체 지역 집단에서 무작위로 나타나는 차이로 가정하는 분석 방법임. 즉, 각 시도의 문화적·지리적·산업적 특성은 개별적으로 구분하여 통제하지 않고, 지역 간 차이가 전반적으로 분포하는 하나의 변동 요인으로 간주함. 이때 시도별 고유특성은 설명변수와 직접적인 관련이 없다고 가정하며, 해당 특성을 오차항에 포함시켜 시간에 따른 변화와 지역 간 차이를 동시에 고려하여 출산율에 미치는 영향을 추정함
- 위 2가지 모형 중 분석 방법의 선택 기준은 시도별 고유특성과 설명변수 간 상관관계 존재 여부이며, 이는 통계적 검증 방법인 Hausman 검정을 통해 판단함. Hausman 검정의 귀무가설은 “확률효과가 타당하다”이며, 검정결과 p-value가 0.05 미만이면 귀무가설을 기각하여 고정효과를 채택하고 기각되지 않으면 랜덤효과를 채택함

## ■ 분석 내용

- 본 연구는 아래와 같은 연구가설 및 연구모형을 설정하여 여성 근로시간 구조를 반영하는 지표가 합계 출산율에 미치는 영향을 정량적으로 분석함

- H1: 주 36시간 미만 여성 근로자 수가 증가할수록 합계 출생률에 정(+의 영향을 미친다.
  - H2: 여성 고용률 증가는 합계 출산율에 부(-)의 영향을 미친다.
  - H3: 여성 고용률과 주 36시간 미만 여성 근로자 수 간 상호작용은 합계 출산율에 정(+의 영향을 미친다.
- 또한, 출산율에 영향을 미칠 수 있는 외생적 요인을 통제하기 위해, 코로나19 확산기간, 보육시설 수 및 지역의 경제적 여건을 반영할 수 있는 시도별 1인당 GRDP와 경제성장률을 통제변수로 설정하였음
- 코로나19 기간 변수는 감염병 확산에 따른 고용 충격 및 출산 행태 변화의 영향을 고려하기 위한 것이며, 보육시설 수는 돌봄 인프라 수준 차이가 출산 결정에 미치는 효과를 통제하기 위한 지표임. 그리고 시도별 1인당 GRDP와 경제성장률은 각 지역의 구조적 경제 수준과 경기 국면에 따른 기대 효과를 반영하여 여성 근로시간 구조의 효과가 단순한 지역 경제 여건의 차이로 왜곡되지 않도록 하기 위한 목적임

$$\begin{aligned}
 TFR_{i,t} = & \beta_1 FWLT_{i,t} + \beta_2 MFER_{i,t} + \beta_3 (FWLT_{i,t} \cdot MFER_{i,t}) \\
 & + \gamma_1 CCF_{i,t} + \gamma_2 PERGRDP_{i,t} + \gamma_3 ECORATE_{i,t} \\
 & + \gamma_4 COVID_t + \alpha_i + \epsilon_{i,t}
 \end{aligned}$$

- TFR (Total Fertility Rate): 시도  $i$ , 연도  $t$ 의 합계출산율
- FWLT (Female Workers with Less than Thirty-six hours per Week): 시도  $i$ , 연도  $t$  기준 주 36시간 미만으로 근무하는 여성 근로자 수
- MFER (Female Employment Rate): 시도  $i$ , 연도  $t$ 의 여성 고용률
- FWLT × MFER (Interaction Term): 주 36시간 미만 여성 근로자 수와 여성 고용률 간 상호작용 항
- CCF (Child Care Facilities): 시도  $i$ , 연도  $t$  기준 보육시설 수
- PERGRDP(Per capita GRDP): 시도  $i$ , 연도  $t$  기준 1인당 GRDP(지역 내 총생산을 지역 인구수로 나눈 1인당 연간 생산액)
- ECORATE(Economic Growth Rate): 시도  $i$ , 연도  $t$  기준 경제성장률
- COVID (COVID-19 Period Dummy): 코로나19로 인한 노동시장 변화의 영향을 통제하기 위한 더미 변수, 2020~2021년을 1, 그 외 연도를 0으로 설정
- $\alpha_i$ : 시도 고정효과
- $\epsilon_{i,t}$ : 오차항

[그림 4-19] 여성 근로시간 관련 지표의 출산율 영향 분석을 위한 연구모형

## 나. 분석 결과

### ■ 모형 설정

- 연구모형의 올바른 추정을 위해 Hausman 검정을 통해 고정효과 모형과 확률효과 모형 중 어느 것이 적합한지 검증을 실시하였음
- Hausman 검정결과, 검정 통계량  $\chi^2=336.71(df=7)$ ,  $p\text{-value}=0.000$ 으로 1% 수준에서 유의한 것으로 나타남. 이에 확률효과가 타당하다는 귀무가설을 기각하여, 시도별 고유특성이 설명변수와 상관관계를 가진다고 판단하여 고정효과 모형을 최종 분석으로 채택하였음

### ■ 고정효과 모형 분석 결과

[표 4-23] 여성(15~49세) 근로시간 관련 지표가 출산율에 미치는 영향 분석 결과

구분	변수	B	S.E
주요 설명변수	주 36시간 미만 여성 근로자 수	0.08**	0.03
	여성 고용률	-0.07***	0.03
	여성 고용률 × 주 36시간 미만 여성 근로자 수	0.08***	0.02
통제변수	보육시설 수	0.26***	0.09
	1인당 GRDP	-0.18***	0.04
	경제성장률	0.03***	0.01
	코로나19 기간	-0.11***	0.02
R <sup>2</sup> / Adj.R <sup>2</sup>	0.75 / 0.71		
F	56.52***		

\* $p < .1$ , \*\* $p < .05$ , \*\*\* $p < .01$

- 가설 1 검정결과, 주 36시간 미만 여성 근로자 수가 증가할수록 합계 출산율에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향력을 미치는 것으로 나타남( $B=0.08$ ,  $p < 0.05$ ). 이는 여성 시간제 고용 확대가 출산율 제고에 긍정적인 영향을 줄 수 있음을 시사함
- 가설 2 검정결과, 여성 고용률 증가는 합계 출산율에 유의한 부(-)의 영향을 미치는

것으로 나타남( $B=-0.07$ ,  $p<0.01$ ). 이는 근로시간 구조가 충분히 조정되지 않은 상태에서 여성 고용률 증가는 출산과 양립하기 어려움을 시사함

- 가설 3 검정결과, 여성 고용률과 주 36시간 미만 여성 근로자 수의 상호작용항은 합계출산율에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타남( $B=0.08$ ,  $p<0.01$ ). 이는 여성 고용률이 높은 지역일수록, 단시간 근로 여건이 함께 확대될 경우 출산율에 대한 부정적 영향이 완화되거나 긍정적으로 전환될 수 있음을 의미함. 즉, 여성 고용 그 자체보다 근로시간 구조가 출산율과의 관계에서 핵심적인 조절 변수로 작용함을 시사함

### ■ 분석의 한계점 및 향후 연구 방향

- 본 분석에서는 시도별 패널데이터를 활용하여 여성 근로시간 관련 지표와 합계 출산율 간의 관계를 실증적으로 분석하였으나 아래와 같이 몇 가지 한계점을 지니고 있음
- 첫째, 본 연구에서는 여성의 근로시간을 주 36시간 미만 근무자 수를 중심으로 분석하였으나, 일자리의 질을 충분히 반영하지 못한 한계가 있음. 향후 연구에서는 임금 수준, 고용 안정성, 근로 행태, 사회보험 가입 여부 등과 같은 고용 환경을 나타내는 정량적 지표를 함께 고려함으로써 근로시간과 출산율 간 관계를 보다 입체적으로 분석할 필요가 있음
- 둘째, 고정효과 모형을 통해 시도별 불변 특성을 제거하였으나, 각 시도의 사회·경제적·문화적 특성이 출산 결정에 미치는 영향을 구체적으로 파악하는 데는 한계가 존재함. 향후 연구에서는 지역별 주거 여건, 돌봄 문화, 가족 가치관 등과 같은 요인을 세분화하여 변수를 설정함으로써 지역 간 이질성을 반영한 심층 분석이 필요함
- 셋째, 본 연구는 확보 데이터의 한계로 인하여 2016~2024년의 비교적 제한된 기간을 대상으로 분석을 수행하였음. 이로 인해 장기적인 추세나 정책 효과의 누적 영향을 충분히 반영하지 못했을 가능성이 있음. 향후에는 보다 장기간의 시계열 자료를 확보하여, 여성 근로시간과 출산율 간 관계를 장기적 관점에서 검토할 필요가 있음

---

## 4. 요약 및 시사점

### 1) OECD 주요국 여성 고용과 출생률 현황 분석

- OECD 주요국과 한국 간 비교분석 결과, '24년 기준 한국의 여성 경제활동참가율은 71.6%로 OECD 평균(76.2%)보다 4.6%p 낮고, 여성 고용률 또한 69.8%로 OECD 평균(72.6%) 대비 2.8%p를 하회하고 있음
- 합계 출산율의 경우 '23년 기준 0.72명으로 OECD 평균(1.5명)은 물론, 네덜란드(1.43명)와 비교해도 현저히 낮은 수준으로, 타 국가 대비 낮은 여성 고용 및 저출산이 모두 낮음
- '24년 기준 네덜란드(43.1%), 스위스(38.6%), 독일(32.9%) 등 주요 선진국들은 여성 근로자 중 시간제 근로 비중이 높음과 동시에 안정적인 출산 수준을 유지하고 있음. 이에 비해 한국은 여성 시간제 근로자 비중(15.6%)이 낮고 연간 근로시간(1,859시간)은 OECD 평균(1,708시간)과 네덜란드(1,367시간)보다 각각 연 151시간, 연 492시간 길어 장시간 노동 구조가 일과 가정양립의 제약 요인으로 작용하고 있음
- 또한, 한국의 성별 임금 격차(29.3%)는 OECD 평균 성별 임금 격차(13.7%)의 약 2.1배를 상회하고, 삶의 만족도 역시 하위권에 머물고 있어, 노동시장의 성별 불평등과 열악한 일·삶의 균형 환경이 출산율 하락을 구조적으로 고착화시키는 핵심으로 작용할 가능성이 있음을 의미함
- 이런 결과들은 여성의 고용 확대에도 출산율 증가와 연결되기 위해서는, 네덜란드 사례와 같이 시간제 근로가 저임금·불안정 고용이 아닌 질 높은 고용 형태로 자리 잡아야 함을 시사함. 즉, 한국의 저출산 대응은 보육 정책을 넘어 일·가정 양립이 가능한 근로시간 체계 전반에 대한 구조적 개편이 필요하다는 것을 시사함

### 2) 국내 여성 고용 및 출생률 현황 분석(전북 중심)

- 국내 17개 시도별 비교 결과, 전북의 여성(15~49세) 경제활동참가율과 고용률은 지난 10년간('17년~'25년) 각각 +8.7%p, 7.3%p 증가하여, 타 시도 대비 가장 큰 폭의 상

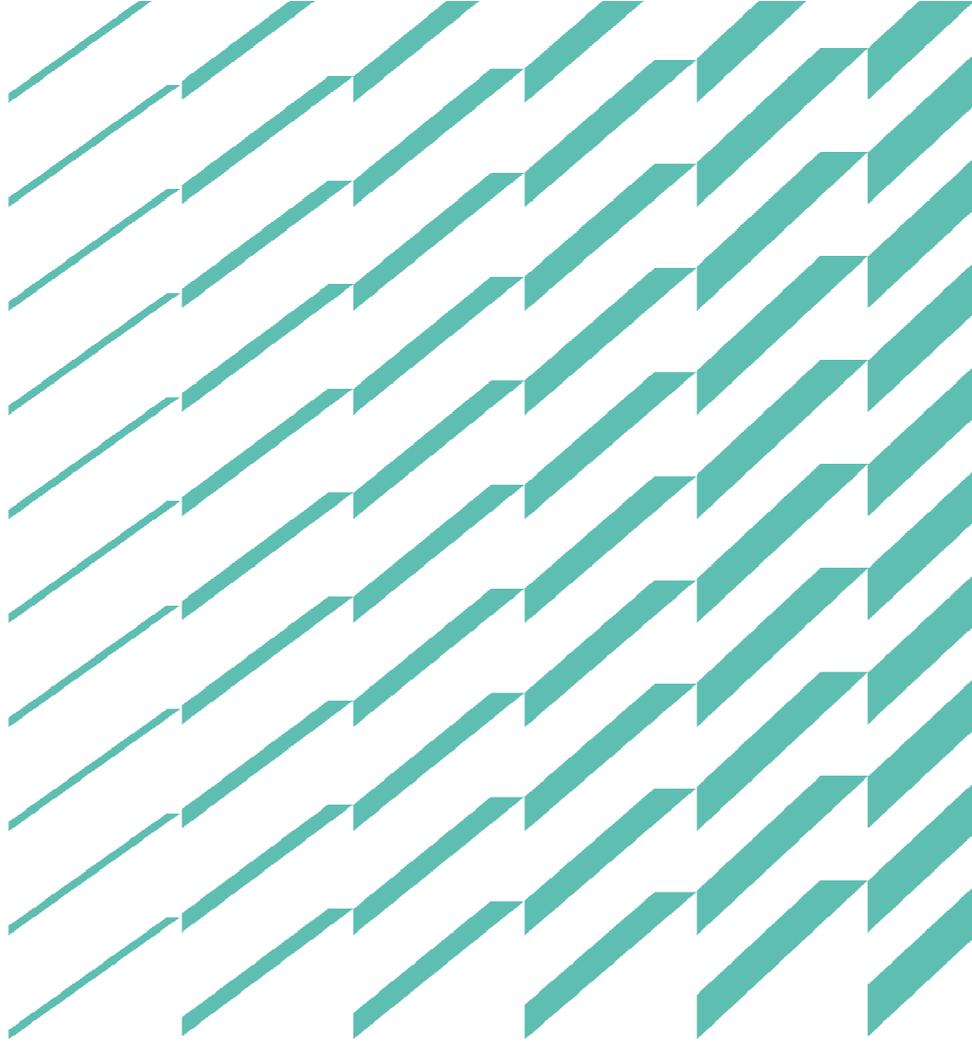
승세를 보였음. 이는 전북에서의 여성(15~49세) 노동시장 참여가 확대되고 있음을 보여주는 긍정적 지표임

- 그러나 이러한 여성 고용 개선 흐름에도 불구하고, 전북의 합계 출산율은 전국적인 하락 추세와 맥을 같이 하여 지속적으로 감소하고 있어, 여성 고용 증가와 동시에 출산율 하락이라는 한계를 직면하고 있음
- 이에 여성(15~49세) 취업자 중 주 36시간 미만 근무자 비중과 합계 출산율 간 관계를 국내 17개 시도별로 산점도 분석 결과, 주 36시간 미만 근무자 비중이 높은 지역일수록 합계 출산율이 상대적으로 높은 경향이 관찰되었음. 이는 지역 차원에서 일정 수준 이상으로 안정적으로 확대된 근로시간 단축 구조가 출산 결정에 긍정적으로 작용할 가능성이 있음을 시사함
- 한편, '25년 기준 전북의 여성 취업자 중 주 36시간 미만 근무자 수 비중(18.7%)은 전국 평균(22.7%)보다 4%p 낮아, 전북 여성의 고용 구조가 장시간 전일제 중심으로 형성되어 있음을 보여줌. 이는 출산·양육과 병행 가능한 근로시간 선택지가 충분히 제공되지 못하고 있음을 의미함
- 즉, 전북에서는 여성 취업 기회 자체는 빠르게 확대되고 있으나, 출산·양육기에 근로시간을 조정하면서도 고용 지위와 소득을 유지할 수 있는 중간 단계의 고용 모델이 구조적으로 부족한 상황에 놓여있음. 이러한 결과는 지역의 저출산 문제가 개인의 출산기피 성향에 기인하기보다는, 지역 노동시장의 근로시간 경직성과 제도적 선택지 부족이라는 구조적 요인과 밀접하게 연관되어 있음을 시사함

### 3) 여성 근로 시간이 출산율에 미치는 영향 분석

- 국내 시도별 자료를 활용한 패널데이터 분석 결과, 여성(15~49세)의 근로시간 구조는 출산율을 결정하는 변수임을 실증적으로 확인하였음. 특히, 주 36시간 미만 여성 근로자 수의 증가는 합계 출산율에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타남. 이는 근로시간이 단축될수록 여성의 출산 선택이 높아질 경향이 있음을 정량적으로 뒷받침함

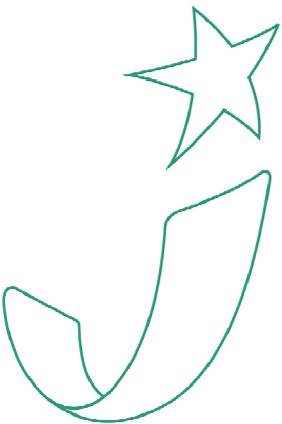
- 
- 반면, 근로시간 유연화가 수반되지 않은 상태에서의 단순 여성 고용률 증가는 출산율에 오히려 부(-)의 영향을 미치는 것으로 확인되었으며, 이는 장시간 전일제 중심의 노동시장 구조 하에서는 고용 확대 자체가 출산율에 부정적으로 작용할 수 있음을 나타냄. 이러한 결과는 기존의 고용 확대 중심 정책이 저출산 문제 해결에 한계를 가질 수 있음을 시사함
  - 특히, 여성 고용과 시간제 근로가 동시에 확대될 경우 출산율에 미치는 긍정적 상호작용 효과가 가장 크게 나타났다는 점은 주목할 필요가 있음. 이는 여성(15~49세) 고용과 출산 간의 상충 관계를 완화하고, 여성 고용의 부정적 효과를 긍정적으로 전환시키는 핵심조건이 '시간제 근로'임을 시사함
  - 즉, 본 연구의 실증 분석 결과, 단순한 보육 인프라 확충이나 현금성 출산 지원을 넘어, 여성이 고용 지위를 유지한 상태에서 실질적인 양육 시간을 확보할 수 있는 근로시간 제도의 개편이 출산율 제고에 효율적인 정책 수단일 수 있음을 시사함. 이에 지자체 차원에서 반일제 정규직과 같은 근로시간 단축형 정규 일자리를 제도적으로 설계·보장하고, 기업의 참여를 유도하는 정책을 마련할 필요가 있음



## 제 5 장

# 전북지역 반일제 정규직 도입의 인식과 정책 수요 분석

1. 반일제 정규직 도입의 인식 및 정책 수요조사
2. 요약 및 시사점





## 제5장 전북지역 반일제 정규직 도입의 인식과 정책 수요 분석

### 1. 반일제 정규직 도입의 인식 및 정책 수요조사

#### 가. 조사 개요

- 전북형 반일제 정규직 도입 관련하여 해당 제도의 직·간접적 영향을 받는 다양한 이해관계자(근로자, 이용자 등)와 전문가(학계·현장, 연구자 등)를 대상으로 심층면접조사와 전문가 자문(의견조사)을 병행·실시함
- 그리고 반일제 정규직 도입 관련 전문가 의견조사 및 자문을 통해 도출된 의견 중 하나로, 이미 시행 중인 시간선택제 채용공무원 제도의 운영 실태와 현장에서 나타난 주요 실패 요인 등을 파악하고자 2025년 9월 국회위원회관에서 개최한 ‘실패한 시간선택제 채용 공무원 제도 폐지를 위한 국회 토론회’ 자료집 내용도 함께 분석함

#### ■ 조사 목적

- (심층면접조사 목적) 반일제(시간제 근로) 정규직 정책의 도입과 적용을 위해 관련 제도에 직·간접적 영향을 받는 다양한 이해관계자(근로자, 기관·기업 인사담당자 등)의 인식, 기대와 우려 사항 등에 대한 현장의 목소리를 수렴함
- (전문가 의견조사 및 자문 목적) 반일제 정규직 제도 설계의 현실적인 제약 사항, 제도 도입 및 운영 과정에서 발생할 수 있는 잠재적 문제점 등을 사전에 식별하고, 문제 해결을 위한 현실적이고 수용성 높은 정책 대안을 모색하기 위해 관련 분야의 전문가(교수, 노조 관계자, 연구자 등)를 구성하여 제도 설계·도입 및 시행 과정 전반에 대한 의견과 자문을 수렴함

## ■ 참여 대상자 구성 및 섭외·선정

- (심층면접조사 조사대상) 반일제 정규직 제도 도입 시 직·간접적으로 영향을 주고받는 이해관계자를 근로자와 이용자로 구성하여 참여 대상자를 섭외·선정함. 근로자 중심의 이해관계자는 연령·성별, 자녀양육자(워킹 맘·대디), 경력단절자, (취업준비)청년 등으로 구성하여 근로자들의 다양한 상황과 여건들을 반영하고자 했음. 사용자의 경우 도내 지방자치단체(시군), 출자·출연기관, 공공기관, 중소기업 등의 인사담당자, 경영자 등을 대상으로 구성하여 선정·섭외함
- (전문가 의견조사 및 자문의 조사대상) 인사 및 노동시장 관련 분야에서 학계와 현장을 중심으로 활동 중인 학계 전문가(대학교수, 연구기관의 연구자), 현장 전문가(공무원 노조, 노동조합 등)를 대상으로 구성하여 선정·섭외함

## ■ 조사 진행 및 방법

- (심층면접조사) 응답자들의 다양한 의견·생각, 경험 등을 자유롭게 기술할 수 있도록 개방형 반구조화된 질문지를 작성한 후, 참여대상자의 시간 맞춤의 어려움을 고려하여 이메일을 통해 질문지를 전달하고 응답지를 회수하는 방식으로 진행함
  - 선행연구 분석을 바탕으로 개방형 반구조화된 면접 질문 초안을 구성하고, 전문가 자문을 통해 보완·수정하여 반구조화 서면 면접질문지를 최종 확정함. 응답 소요 시간 약 30~40분 이상이 소요되는 서면 조사를 실시함
  - 서면조사는 사전 전화 안내를 통해 조사 목적과 조사 절차를 설명하고, 참여 동의를 확보한 후, 동의자에 한하여 이메일 방식으로 실시함. 1차 응답 조사 결과를 검토한 뒤, 응답의 불충분하거나 모호한 부분에 대해서는 추가 전화 인터뷰를 병행하여 자료의 신뢰성과 해석의 오류를 최소화함
- (전문가 의견조사 및 자문) 전문가 의견조사 및 자문 또한 개방형 반구조화된 자문 질문지를 활용한 이메일 기반 서면조사 방식으로 진행함. 개방형 반구조화된 자문 질문지는 약 1시간 이내에 응답할 수 있는 분량으로 연구진 검토와 수정 과정을 거쳐 최종 확정된 후, 이메일을 통해 배포하고 자문 의견을 회수함
  - 1차 서면 자문 질문에 응답을 회수한 후, 응답 내용이 불명확하거나 추가적인 심층 확인이 필요한 경우에는 해당 전문가 자문을 대상으로 추가 전화통화를 실시하여 서면 자문 내용의 심층성과 명확성을 보완함

## ■ 조사 내용 및 자료 분석 방법

- (심층면접 조사 내용) 반일제 정규직 제도에 대한 인식, 도입 제도의 긍정적 측면과 우려되는 부작용, 도입·시행과정에서 중요하게 고려해야 할 요소와 현실적 장벽·한계, 제도 도입·정착을 위해 필요한 지원과 과제, 저출생 극복에 미칠 영향 등으로 구성함
- (전문가 자문 내용) 첫째, 반일제 정규직 제도에 대한 찬·반 입장과 이유, 둘째, 제도 도입에 따른 노동시장 구조에 미치는 영향, 고용률·출생률 변화적 측면, 셋째, 제도 도입 시 기대되는 부분과 예상되는 우려되는 부작용(현실적 장벽·한계). 마지막으로, 제도 설계 및 도입 과정에서 중요하게 고려해야 할 요소와 제도 성공의 핵심 요인, 안정적 정착을 위한 지원 사항, 제도 설계와 운영 시 필요한 장치나 보완책 등으로 구성함
- (자료 분석 방법) 취합된 서면 응답 자료들을 모아 응답 내용의 범주와 속성에 따라 항목별로 구분하여 분석하고, 시사점을 도출하고자 함

[표 5-1] 심층면접조사 및 전문가 의견조사·자문 참여 대상자의 일반적 사항

No	구분	유형		성별	No	구분	유형		성별
1	근로자	청년	대학재학	여	11	이용자	건설업	이사	남
2		청년	취업준비	남	12		공공기관	직원	남
3		청년	취업준비	여	13		대기업	직원	남
4		청년	대학원준비	여	14	전문가	교수	행정학	남
5		중년	비경제활동	남	15		교수	경영학	남
6		경단녀	퇴직	여	16		연구기관	연구자	남
7		중년	비경제활동	여	17		전국	노조	남
8		워킹맘	공무원	여	18		시	공무원 노조	남
9	이용자	제조업	인사담당	남	19	도	공무원 노조	남	
10		IT업	인사담당	남	20	도	공무원 노조	남	

## 나. 분석 결과

- 반일제 정규직 도입을 위한 기본 방향 설정을 위해 제도 도입 시 직·간접적 영향을 받는 근로자·사용자 대상 심층면접조사와 관련 분야 전문가의 의견·자문, 그리고 「실폐한 시간선택제 채용 공무원 제도 폐지를 위한 국회 토론회」 자료를 종합적으로 분석한 결과, 주요 결과는 다음과 같음

[표 5-2] 심층면접조사와 전문가 의견·자문 및 토론회 자료에 대한 주요 분석 결과

영역	상위주제	하위주제
반일제 정규직의 인식	반일제 정규직 도입의 필요	전일제(장시간 근로) 중심 노동시장의 한계와 유연 고용 수요 증가 일·생활 병행과 경력유지 수단 및 고용 안정성 확보에 긍정 인식
	반일제 정규직에 대한 인식의 이중성	정규직 내부 차별 및 주변화(낙인화) 우려 네덜란드 사례와 한국 노동시장 간 제도·문화적 괴리
반일제 정규직 제도의 기대 효과와 현실적 장벽·한계	고용률 및 출산율 변화의 상반된 전망	청년·여성의 경력 유지와 지역 정주 통한 지역 고용 지표 개선 일·가정양립 환경 조성으로 출산부담 완화·출생률 긍정적 영향 기대 실질소득 감소와 여성 독박육아 고착화로 출산 유인책 한계
	노동시장 구조의 양극화와 성별 분업 우려	동일 정규직 내 시간 기반의 위계 형성 저임금·저전문성 직무로 노동 숙련도 저하 성별 분업 고착화, 임금 격차 등 노동시장 내 새로운 계층 분화 우려
	시간선택제 채용 공무원 제도의 문제점	형식적 운영에 따른 현장 부작용, 승진·보직·평가의 구조적 차별 문제 대체인력 미확보로 동료 업무 전가로 전일제와 시간선택제 간 갈등
전북형 반일제 정규직 도입을 위한 기본 방향	시간선택제 채용공무원 제도 재실때 방지 장치	방어적 제도 설계(전환형-채용형 병행 등)와 실질적 지원책 마련 적용 범위의 선별과 단계적 확대 대체인력뱅크·전담관리체계, 전일·반일제 분리 평가와 성과기준 수립
	전북형 반일제 정규직만의 차별화	직무 재설계를 통해 업무의 독립성과 분절성 확보 중소기업 비중 높은 전북, 중소기업 대상 실질적 행정·재정적 지원 (지역 인재 육성지원) 지역 내 대학(학업)-기업(반일제) 연계형 성장지원프로그램 운영
	사회적 안전망 강화 및 인식 개선 유도	반일제 정규직의 사회적 편견 해소 : 캠페인·조직문화 개선 활동 병행 근로장려금 등 기존 복지제도와 고용제도간 설계 불일치 해소 산업별 단위 교섭 지원을 통한 차별 금지 감시 거버넌스 구축

## 1) 반일제 정규직에 대한 인식

### (가) 반일제 정규직 도입의 필요

#### ■ 전일제(장시간 근로) 중심 노동시장의 한계와 유연 고용 수요 증가

- 조사 결과, 현행 전일제 중심 노동체계는 청년·여성·고령층에게 높은 노동시장 진입 장벽으로 작용할 뿐만 아니라, 4차 산업혁명과 AI 확산 등 변화하는 산업·노동 환경을 충분히 반영하지 못한다는 구조적 한계를 지니고 있음. 특히 반일제 정규직은 경직된 고용 구조를 완화하고 다양한 삶의 방식에 대응할 수 있으며 단시간 노동을 비정규직으로 한정해 온 관행을 개선할 수 있는 제도로 인식
- 경직된 전일제 고용 구조는 청년 유출과 저출생을 심화시키는 핵심 요인으로 지적됨. 그리고, 반일제 정규직 제도를 전일제 중심 노동시장의 한계를 보완하고 고용을 유지하면서도 유연하게 조정할 수 있는 대안적 고용 모델로 인식함. 특히 전 생애주기에 걸친 다양한 노동 수요에 선제적으로 대응할 수 있는 유연 고용 체계에 대한 정책 수요가 뚜렷하게 증가하고 있음
  - 근로시간 조정에 대한 실질적인 선택지가 제공되지 않는 노동환경에서는 지역 내 청년과 여성의 노동시장 이탈이 누적·고착화되며 있으며, 이러한 현상은 인구감소와 저출생 문제를 심화시키는 구조적 요인으로 작용하고 있음
- 반일제 정규직은 임신·출산·육아기 여성의 경력단절을 사전에 예방하고, 노동시장 잔류 및 복귀를 지원하는 동시에, 지역 내 양질의 일자리 확충을 통해 청년의 경력 형성과 인구 유출 완화, 정주 유도에 기여할 수 있는 잠재적 정책 수단으로 평가됨

#### ■ 일·생활 병행과 경력 유지 및 고용 안정성 확보에 긍정 인식

- 반일제 정규직 도입에 대해 근로자들은 노동시간 선택권을 제도적으로 보장한다는 점에서 찬성 또는 조건부 찬성입장을 보임. 이는 반일제 정규직을 단순한 단시간·시간제 일자리가 아니라, 정규직으로서의 고용 안정성과 권리를 유지한 채 근로 시간만 선택할 수 있는 새로운 고용 형태로 인식

- 반일제 정규직 장점으로 ‘고용 안정성’과 ‘시간적 선택 및 자율성’의 동시 확보를 꼽았고, 기존 단시간 근로가 비정규직·불안정 고용과 결합되어 온 것과 달리, 반일제 정규직은 정규직 지위를 전제로 근로 시간을 조정할 수 있다는 점에서, 고용 불안 없이 삶의 여건 변화에 대응할 수 있는 제도로 평가
- 반일제 정규직은 경력을 유지한 채 노동을 지속할 수 있는 현실적인 대안으로 인식하고, 임신·출산·육아로 인한 일시적 근로 시간 축소가 곧바로 퇴직이나 비정규직 전환으로 이어지는 기존 구조를 완화할 수 있는 가능성 기대

■ ‘반일제 정규직’이란 명칭은 형용모순으로 ‘무기계약 단시간 고용’ 용어 부합

- 비정규직은 정규직 외 고용형태를 의미하는 잔여 범주 개념이며, 정규직은 고용기간에 제한이 없는 풀타임 노동을 의미함
- 이에 반일제 정규직 자체라는 개념은 성립하지 않으며, 해당 연구에서 의도하는 동등 대우와 고용기간 제한이 없는 단시간 노동을 정의하고자 한다면 노동법 상에서 사용하고 있는 ‘무기계약 단시간 고용’ 정도의 정의가 적절한 것으로 지적됨

(나) 반일제 정규직에 대한 인식의 이중성

■ 시간선택의 자율권·일가정양립 가능한 근로환경을 통한 주민의 삶의 질 향상

- 반일제 정규직 도입은 개인에게 자기 계발과 학습, 돌봄 등을 병행할 수 있는 시간적 여유를 제공 할 수 있고, 기업 입장에서는 장시간 근로에 의존하던 인력 운영 방식 개선과 지속 가능한 근로문화 형성 및 업무의 효율성과 더불어 일·가정 양립이 가능한 근로 환경 조성으로 인력 이탈을 줄이고 조직의 안정성을 높이는 효과 기대
- 지자체 차원에서는 지역 주민의 삶의 질 향상과 안정적 고용 기반 구축에 긍정적 작용

## ■ 정규직 내부 차별·주변화(낙인화) 우려 및 청년층의 커리어트랩·성별 분업 고착화 우려

- 조사 결과, 반일제 정규직 도입과 관련하여 가장 큰 우려는 정규직 내부에서의 차별과 주변화(낙인화) 가능성으로 나타남. 제도의 취지와 달리, 반일제 근로자가 핵심 업무와 의사결정에서 배제되어 보조적·단순 업무에 고착되어 있음
- 전문가들은 특히 청년층이 숙련 축적의 핵심 시기를 놓칠 경우, ‘저임금·저숙련 커리어 트랩’에 빠질 수 있음을 경고하고 있고, 일·생활 균형에 대한 기대와 달리 소득 감소, 압축 노동, 책임 전가 등 현실적 부담들도 우려함

## ■ 네덜란드 사례와 한국 노동시장 간 제도·문화적 괴리

- 네덜란드형 반일제 정규직이 이론적으로는 높은 정책 완결성을 갖추고 있으나, 이를 한국 노동시장에 그대로 적용하기에는 현실과 정책 의도 사이에서 제도적·문화적 괴리가 크다는 점이 지적됨. 의도하는 무기계약 단시간 고용 정책이 단시간 고용 형태를 유지하면서 동시에 동등대우원칙과 임금·노동조건 차별금지, 고용안정성을 유지하고자 한다면 이에 따른 제도적 보완책과 더불어 강력한 노동조합의 협상력, 사용자의 비정규직 남용 근절 정책, 노동시장 소득 격차 해소를 위한 노사정 사회적 합의와 노력 등이 함께 도입되어야 가능할 수 있음
- 즉, 네덜란드의 경우는 ‘동등대우 원칙’을 뒷받침하는 노사관계, 직무 중심 임금체계, 높은 사회적 신뢰를 기반으로 시간제 근로의 질을 확보하고 있는 반면, 한국은 전일제 중심의 장시간 근로문화와 기업별 노사관계가 여전히 지배적이라는 점에서 구조적 차이가 큼. 이런 차이와 괴리로 인해 반일제 정규직 도입 시 실제 현장에서는 정규직 내부 분절 심화 위험, 제도 설계에 따라 또 다른 형태의 저임금 정규직 탄생, 제도가 여성에게만 집중될 경우, 성별 분업 고착화 위험 등 부작용에 대한 우려도 크게 나타남
-

## 2) 반일제 정규직 제도의 기대 효과와 현실적 방벽·한계

### (가) 고용률 및 출산율 변화에 대한 상반된 전망

#### ■ 청년·여성의 경력 유지와 지역 정주 통한 지역 고용 지표 개선

- 조사 결과, 반일제 정규직 도입은 청년과 여성 및 고령층의 노동시장 참여 확대를 통해 지역 고용률 등 통계적 고용 지표를 개선할 수 있는 잠재적 수단으로 인식. 특히 출산·육아, 돌봄 등의 사유로 구직을 포기했거나 노동시장 이탈을 경험한 인력의 재유입을 가능하게 함으로써, 고용의 양적 확대뿐 아니라 경력 유지 기반의 고용 안정성 제고에 기여할 수 있다고 봄. 이런 효과는 지역 차원에서 고용 지표의 구조적 취약성을 보완하는 방향으로 작용할 수 있음
- 특히 청년의 경우 학업, 대학원 진학 등과 병행 가능한 고용형태로 노동시장 참여를 확대할 수 있고, 대학원생들이 직장을 다니고 싶어 하나 전공과 맞지 않은 업무 또는 주 40시간 근무에 대한 부담으로 직장생활 병행 못하는 경우 많음

#### ■ 일·가정양립 환경 조성으로 출산 부담 완화·출생률 긍정적 영향 기대

- 반일제 정규직 도입과 출생률 간의 직접적 인과관계에 대해서는 전반적으로 신중한 인식이었고, 다수의 응답자들은 반일제 정규직이 출산을 즉각적으로 증가시키는 정책 수단이라기보다는, 출산 이후에도 경력을 유지할 수 있다는 예측 가능성을 제공하는 제도로 인식함
- 또한, 반일제 정규직은 일·가정 양립 환경 조성을 통해 청년과 여성의 결혼 및 출산에 대한 장기적 의사결정에도 긍정적인 영향을 줄 것이라고 인식함. 경력 단절 없이 노동을 지속할 수 있다는 기대가 지역 내 정주 의지를 높이고, 수도권 이동을 완화하는 요인으로 작용할 수 있다고 봄. 이는 단기적인 출생아수 증가보다는, 청년·여성의 지역 정착과 지속적인 경제활동 참여를 통해 장기적으로 출산 친화적 지역 환경을 조성하는 효과로 이어질 가능성을 높임

## ■ 실질소득 감소와 여성 독박육아 고착화로 출산 유인책 한계

- 한편, 반일제 정규직은 근로시간 단축에 따른 실질소득 감소(반소득)가 불가피한 구조로, 결혼·출산·양육에 필요한 비용 마련에 한계가 발생하며 오히려 출산 기피 요인으로 작용할 수 있다는 우려도 제기됨. 특히 낮은 실급여는 장기적인 가계 안정성을 약화시켜, 출산을 유보하거나 포기하게 만드는 경제적 부담으로 작용
- 무엇보다 돌봄 부담이 여성에게 집중되고 있는 현실 속에서 근로시간 단축이 여성의 주요 대응 방식으로 작동하고 있고, 성별 차이가 반일제 정규직 역시 여성에게 집중될 가능성이 높음. 그리고 반일제 정규직이 주로 여성의 선택으로 고착될 경우, 여성의 돌봄 책임이 제도적으로 강화되는 ‘독박육아’ 구조가 재생산될 가능성도 큼. 이에 반일제 정규직 제도가 성별 분업을 강화하지 않도록 가정 내에서 여성의 독박육아 구조를 재생산 하지 않도록 정책적 관리의 필요성도 지적됨
- 단기적인 고용률 상승 수치 이면에, 장기적으로는 노동시장 불확실성과 정책 신뢰 저하가 확대될 수 있다는 점을 출산 유인책의 중요한 한계로 지적함

### (나) 노동시장 구조의 양극화 및 성별 분업 우려

#### ■ 제도 도입의 실현 가능성 우려 및 동일 정규직 내 시간 기반의 위계 형성

- 전북의 산업구조 특성 상, 5인 이하 소규모 사업장이 많고, 4인 미만 사업장의 노동자 비율은 비정규직이 더 높기에 이러한 여건에서 반일제 정규직 도입이 얼마나 가능할지 우려하는 부분이 크게 나타남
- 또한, 제도 도입 시 가장 우려되는 구조적 문제는 동일한 정규직 지위 내에서 근로 시간을 기준으로 한 위계 형성 가능성이 지적됨. 과거 시간선택제 채용 공무원 제도에서 이미 확인된 문제임. 이는 정규직-비정규직 간 이분법을 완화하기보다, 정규직 내부의 새로운 분절을 심화시킬 위험이 있음을 시사함
- 구체적으로, 전일제 근로자가 핵심 기획·전략 및 주요 의사결정 업무를 담당하고, 반

일제 근로자는 단순·보조 업무에 고정 배치되는 업무의 인위적 분절과 계층화를 우려함. 이 과정에서 반일제 근로자가 저숙련·단순 업무 계층으로 고착될 경우, 개인의 경력 발전이 제한될 뿐 아니라 노동시장 전반의 분절 구조가 강화될 가능성도 제기됨. 이는 반일제 정규직이 제도 취지와 달리 조직 내 불평등을 재생산할 수 있음을 보여줌

### ■ 저임금·저전문성 직무로 노동 숙련도 저하와 생산성 격차의 문제

- 반일제 정규직 도입 시, 근로시간 축소가 숙련도 축적 속도의 지연으로 이어지기에 전일제 근로자 대비 업무 경험과 학습 기회가 제한될 경우, 생산성 격차가 구조적으로 확대됨. 이는 다시 임금 차별이나 핵심 업무 배제의 명분으로 활용될 위험이 있음. 이런 악순환은 반일제 근로자를 저임금·저전문성 직무에 고착시키는 요인으로 작용할 수 있음. 그리고 숙련도 축적이 지연되면서 개인의 장기적 커리어 정체(커리어 트랩)로 이어질 수 있어서 개인 차원을 넘어 지역 노동시장의 경쟁력 약화와 일자리의 하향평준화로 확산될 위험도 있음
- 또한, 업무 연속성의 단절로 인해 발생하는 소통 비용 증가는 조직 운영의 효율성을 저해하는 장벽으로 지적됨. 인수인계·조율·협업 비용이 누적될 경우, 반일제 근로는 조직 내에서 비효율적 인력으로 인식될 가능성이 높아지면서 정규직 내부의 ‘저숙련·저임금’ 계층 고착화와 노동시장 분절 심화로 이어짐. 이런 구조는 장기적으로 개인의 경력 발전뿐 아니라 지역 노동시장의 경쟁력에도 부정적인 영향을 미칠 수 있음

### ■ 성별 분업 고착화, 임금 격차 심화 및 차별적 대우로 인한 다양한 부작용 발생

- 반일제 정규직이 특정 집단, 특히 여성에게 집중될 경우 성별 분업 구조를 고착화하고 여성의 노동시장 내 지위를 약화시킬 위험이 크다는 우려가 제기됨. 돌봄 책임이 여성에게 편중된 사회 구조에서 반일제가 여성의 전유물로 인식될 경우, 제도가 의도와 달리 여성 일자리로 낙인화 되며 성별 임금 격차를 심화시키는 방향으로 작동할 수 있음
- 그리고 반일제 정규직의 수용 가능성과 활용 여건이 기업 규모에 따라 상이하기에 대기업과 중소기업 간 고용 안정성과 혜택 격차가 확대될 가능성도 지적됨. 이러한 조건

들이 결합 될 경우, 반일제 정규직은 성별·기업 규모에 따라 새로운 노동시장 계층 분화를 재생산할 위험이 큼. 이를 방지하기 위해 제도 설계 단계에서 성별 중립적 적용 원칙과 기업 규모별 격차 완화 장치가 반드시 병행되어야 함

- 실질적으로 시간선택제 채용 공무원들의 합격자 중 여성 비중이 74.5%(2014년 기준)였고, 여성 재취업 통로로서의 효과는 미미한 것으로 나타났으며, 차별적 대우(임금, 승진·교육 기회 등)에 따른 시간선택제 채용 공무원들의 퇴사율은 40%를 초과함

#### (다) 실패한 시간선택제 채용 공무원 제도의 문제점

##### ■ 형식적 운영에 따른 현장 부작용과 승진·복지·평가의 구조적 차별 문제

- 전문가 자문 내용과 국회 토론회 자료 분석 결과, 시간선택제 채용 공무원 제도는 형식적 도입에 그쳐 핵심 업무 배제와 단순·보조 업무로의 고착이라는 부작용이 반복적 발생함. 더불어 업무 연속성 단절과 인수인계 부재, 근무시간 외 연락 등은 조직의 행정 효율성과 서비스 품질을 저하시킨 요인으로 지적됨
- 특히 시간선택제 채용 공무원 제도는 승진·근무평정·보직 부여·각종 수당 지급이 전일제 기준으로 설계된 인사 시스템과의 불일치로 구조적 차별이 누적된 것으로 평가됨
- 명칭과 달리 근무시간 선택권이 보장되지 않고, 임용권자에 의해 시간이 지정되는 방식은 당사자의 소속감과 직무 만족도를 저하시켰으며, 낮은 보수로 인한 생계유지 한계는 전일제 전환 요구와 높은 퇴직률로 이어졌음. 이러한 경험은 반일제 정규직이 인사·승진·평가·복지 체계 전반의 정비 없이 도입될 경우, 조직 갈등과 제도 불신을 증폭시키는 실패 모델을 반복할 가능성이 높다는 점을 시사함

##### ■ 대체인력 미확보로 인한 업무 전가로 전일제와 시간선택제 간 갈등

- 시간선택제 운영 과정에서 대체인력 확보가 병행되지 않아, 업무 공백이 전일제 근로자에게 전가되면서 조직 내 갈등이 심화되는 문제가 나타남. 업무 시간 외 연락, 인수인계 부재 등 시스템의 불연속성은 행정 효율성을 저하시킬 뿐 아니라, 특정 구성원에게 업무 부담이 집중되는 구조를 초래함. 이에 전일제 근로자의 업무 피로도와 상대적

박탈감을 높여 조직 전반의 사기를 저하시키는 요인으로 작용

- 특히 시간선택제 채용 공무원 제도 설계 단계에서 전일제로의 전환 가능성에 대한 명확한 규칙 설정이 부재하여 전일제-시간선택제 간 역할과 책임이 불분명한 상태에서는 상호 불신과 갈등이 구조화됨. 이에 반일제 정규직 도입 시 대체인력 체계 구축과 역할·전환 기준의 명확화가 필수적 전제 조건임을 시사함

### 3) 전복형 반일제 정규직 도입을 위한 기본 방향

#### (가) 시간선택제 채용공무원 제도 재실패 방지 장치

##### ■ 방어적 제도 설계(전환형-채용형 병행 등)와 실질적 지원책 마련

- 전복형 반일제 정규직은 기존 시간선택제 채용 공무원 제도와 명확히 구분되는 방어적 설계가 전제되어야 함을 지적함. 특히 신규 인력을 반일제로 채용하는 ‘채용형’ 확대는 과거의 실패를 반복할 가능성이 높다는 점에서, 기존 전일제 근로자의 생애주기 변화에 대응하는 ‘전환형 중심 설계’가 우선되어야 한다는 인식이 우세함. 다만 특정 직무에서는 채용형이 불가피한 만큼 두 유형을 병행하되 엄격한 적용 기준을 두는 방식이 필요하다는 제언이 제시됨
- 또한, 제도의 재실패를 방지하기 위해서는 전일제 복귀권(전환권)을 법적으로 명문화하여 실질적으로 보장하는 것이 필수적이라는 의견이 있음. 특히 전복 지역의 소규모·영세 사업장 현실을 고려할 때, 사회보험료 지원, 대체인력 인건비 지원 등 직접적 재정 인센티브 없이는 제도 정착이 어렵다는 지적이 공통적으로 나타남
- 그리고 업무량 기반의 정교한 직무 재설계와 합리적인 인력 배치 시스템 구축이 병행되어야, 반일제 정규직이 현장의 부담이 아닌 지속 가능한 고용 대안으로 기능할 수 있을 것으로 평가되었음

##### ■ 적용 범위의 선별과 단계적 확대

- 반일제 정규직은 모든 직무에 일괄 적용하기보다 직무 특성에 따른 선별적·단계적 도

입이 필요한 것으로 나타남. 업무 분절이 명확하고 매뉴얼화가 가능한 서비스·행정 직무나 한시적 대체인력 채용이나 계절적 사유 또는 업무 특성상 비정규직 고용이 불가피한 경우에 한 해 사용 가능함. 또한, 프로젝트 단위로 운영되는 IT·디지털 콘텐츠 분야 등도 상대적으로 도입 적합성이 높음

- 반면, 전략 기획이나 연구·개발과 같이 고도의 숙련과 연속적 의사결정이 요구되는 직무는 생산성 저하와 조직 갈등 위험이 크다는 평가가 제기됨. 이에 직무 적합성 평가를 전제로 한 단계적 확대 전략이 필요함
- 무엇보다 전북지역은 5인 미만을 포함한 소규모 사업장이 대다수를 차지하는 구조적 특성으로, 개별 기업이 반일제 도입에 따른 인사·노무 관리 비용과 사회보험료 부담을 자체적으로 감당하기 어렵다는 점이 지적됨
- 이에 지자체 차원의 재정 인센티브와 인사·노무 컨설팅을 결합한 ‘전북형 일자리 나누기’ 지원 체계 구축이 필수적임. 또한 보수·수당의 비례 원칙 준수, 교육·경력 개발 기회의 동등 보장, 직무 재설계 선행과 함께 차등 경력·차등 보상 원칙을 명확히 규정함으로써, 동일임금 논쟁과 불필요한 갈등을 사전에 차단할 필요성 제기됨

#### ■ 대체인력뱅크·전담 관리체계 구축, 전일·반일제 분리 평가와 성과기준 수립

- 반일제 정규직의 안정적 운영을 위해서는 대체인력뱅크와 전담 관리조직 등 운영 인프라 구축이 선행되어야 하며, 이러한 기반 없이 제도를 도입하는 것은 오히려 현장 혼란을 초래할 수 있다는 의견이 다수 확인됨. 특히 대체인력의 통합 관리 시스템을 통해 업무 공백을 최소화하고, 업무 대행에 대한 수당의 현실화가 병행되지 않을 경우 동료 간 갈등이 구조화될 가능성이 크다는 지적이 많았음. 이는 반일제 운영이 조직 내 부담 분산이 아닌 부담 전가로 인식되지 않도록 하는 핵심 조건으로 평가됨
- 또한, 반일제 정규직의 제도적 신뢰성을 확보하기 위해서는 전일제 복귀권(전환권)의 명확한 법적 명문화와 함께, 전일제와 반일제의 근무 형태를 고려한 분리된 성과·평가 기준 마련이 필수적임. 비례 원칙에 기반한 합리적인 임금·성과평가 가이드라인을 수립하고, 반일제 근로자에게도 교육·훈련과 핵심 직무 참여 기회를 동등하게 보장함으로써 직무 배제와 경력 단절을 원천적으로 차단해야 함. 이는 반일제 정규직이 임시적

---

보완책이 아닌 지속 가능한 고용 모델로 정착하기 위한 제도적 기반으로 이해됨

(나) 전복형 반일제 정규직만의 차별화

■ 직무 재설계를 통해 업무의 독립성과 분절성 확보

- 반일제 정규직이 단순 근로시간 단축이나 일자리 수 확대가 아닌 ‘양질의 일자리’로 기능하기 위해서는 직무 재설계가 선행되어야 함. 업무의 범위와 책임이 명확히 정의되지 않은 상태에서는 반일제 근로자가 단순·보조 업무에 고착되거나, 전일제 근로자의 업무 부담을 분산시키지 못하는 한계가 발생할 수 있음. 이에 따라 반일제에 적합한 업무의 독립성과 분절성을 확보하는 직무 구조 개편이 핵심 과제라 할 수 있음
- 직무 재설계는 반일제 근로자의 생산성과 경력 축적을 보장하는 동시에, 전일제 복귀권(전환권)이 실질적으로 작동하기 위한 전제 조건이어야 함. 업무 단위가 명확히 분절되고 성과가 객관적으로 측정될 수 있을 때, 반일제와 전일제 간 전환 과정에서도 불합리한 차별이나 경력 단절을 예방할 수 있기 때문임

■ 중소기업 비중 높은 전북, 중소기업 대상 실질적 행정·재정적 지원

- 전북은 중소·영세기업 비중이 매우 높은 지역으로, 개별 기업이 반일제 정규직 도입에 따른 사회보험료 증가와 인사·노무 행정 부담을 자체적으로 감당하기 어려움. 이러한 구조적 여건을 고려할 때, 반일제 정규직 도입을 기업의 자율에만 맡길 경우 제도 확산이 제한될 가능성이 큼. 이에 지자체의 적극적인 개입과 지원이 제도의 성패를 좌우하는 핵심 요소로 제시됨
- 전복형 반일제 정규직이 실효성을 갖기 위해서는 지자체가 사회보험료와 추가 행정비용을 직접 지원하는 ‘전복형 일자리 나누기’ 인센티브 체계 구축이 필수적임. 단순한 홍보나 가이드라인 제시를 넘어, 중소기업이 체감할 수 있는 재정 지원과 행정 컨설팅을 결합한 지원 패키지가 마련되어야 함. 이러한 지원 체계는 반일제 정규직이 대기업 중심 제도로 한정되지 않고, 지역 전반으로 확산될 수 있는 제도적 기반으로 작용할 것으로 기대됨

## ■ 지역 내 대학(학업)-기업(반일제) 연계형 성장지원 프로그램 운영

- 전북지역의 청년 인재 유출을 완화하고 지역 내 정착을 유도하기 위해서는 학업과 업무를 병행할 수 있는 청년 특화형 반일제 근로 모델 고민 필요. 특히 지역 대학과 연계하여 전공 학습과 현장 업무 경험을 동시에 축적할 수 있는 '성장형 하이브리드 근로 모델'은 청년의 역량 강화와 조기 노동시장 안착을 지원하는 대안으로 평가됨. 이는 단기 일자리 제공이 아닌, 지역 인재를 체계적으로 육성하는 관점에서 의미 있음
- 특히 전북 인구감소지역 등의 군단위 지역의 근무 특성과 생활권 분산 구조를 고려할 때, 스마트워크 센터 및 원격 근무 인프라를 연계한 하이브리드 근무체계 구축이 병행되어야 한다는 제안이 제기됨. 이런 근무 방식은 청년의 이동·주거 부담을 완화하고, 기업의 인력 활용 효율성을 높이는 효과를 기대할 수 있음. 더 나아가 전입 청년을 대상으로 한 정착 수당 및 주거비 지원 패키지와의 연계는 학업-근로 병행형 반일제 모델이 지역 정주로 이어지기 위한 보완 장치가 될 것임

### (다) 인식 개선 유도 및 사회적 안전망 강화

#### ■ 반일제 정규직의 사회적 편견 해소 : 캠페인·조직문화 개선 활동 병행

- 반일제 정규직의 성공 여부는 설계와 운영 못지않게 조직 내 인식과 문화의 변화에 달려 있음. 반일제 근로자가 '덜 일하는 인력'이나 '보조 인력'으로 인식될 경우, 제도는 곧바로 주변화와 낙인으로 이어질 수 있으며, 근로자의 직무 몰입과 조직성과를 저해하는 요인으로 작용함. 이에 반일제 근로에 대한 편견 해소와 인식 전환을 목표로 한 조직문화 개선 캠페인이 제도 도입과 병행되어야 함
- 특히 남성 근로자의 적극적 참여 유도가 핵심 과제로, 단순 제도 홍보를 넘어, 남성의 반일제 활용을 정상적인 근로 선택으로 인식시키는 성평등 근로문화 조성 캠페인이 병행되어야 함. 이러한 인식 개선 활동은 반일제 정규직이 특정 집단의 제도가 아닌, 전 생애주기 근로자를 위한 보편적 고용 선택지로 정착하는 데 필수적임

## ■ 근로장려금 등 기존 복지제도와 고용제도 간 설계 불일치 해소

- 반일제 정규직 도입 시 기존 복지제도와 고용제도 간 설계 불일치로 인한 제도 간 충돌 가능성이 주요 쟁점으로 지적됨. 특히 근무시간과 직접적으로 연동되지 않는 복리후생적 수당과 각종 급여 체계가 근로형태에 따라 차별적으로 적용될 경우, 반일제 근로자의 상대적 박탈감과 제도 수용성 저하로 이어질 수 있다는 우려가 있음. 이에 근로시간과 무관한 복지성 수당에 대해서는 균등 지급 원칙을 명확히 확립할 필요 있음
- 그리고 근로장려금 등 소득 보전형 복지제도가 반일제 고용 확산을 오히려 저해하지 않도록, 고용제도와 복지제도의 정합성 있는 재설계가 필요함

## ■ 산업별 단위 교섭 지원을 통한 차별 금지 감시 거버넌스 구축

- 반일제 정규직이 현장에서 차별 없이 도입·정착하기 위해서는 개별 사업장 단위의 자율에만 맡기는 방식에는 한계가 있음. 이에 지자체, 교육청, 민간기업, 노동계가 참여하는 지역 단위 노사정 협의체를 가동하여 차별 사례를 지속적으로 모니터링 할 필요 있음. 이런 협의체는 반일제 근로자에 대한 편견과 차별을 조기에 발견하고, 제도 운영의 문제를 사회적 논의 구조 안에서 조정하는 역할을 수행할 수 있음
- 또한, 산업별 특성과 직무 구조를 반영한 단위 교섭 지원 체계를 통해, 반일제 정규직 운영과 관련된 실무 가이드라인을 표준화·배포할 필요성이 강조됨. 이는 성별·근로형태에 따른 차별을 예방하는 동시에, 남성 근로자의 참여를 정상적인 선택으로 인식시키는 사회적 분위기 조성에도 기여할 수 있음. 이러한 거버넌스 체계 구축으로 반일제 정규직이 일시적 시범제도를 넘어 지속 가능한 지역 고용 모델로 정착할 가능성이 높아질 것임

[표 5-3] 「반일제 정규직 도입」에 대한 사회적 공감대 입장

구분	사용자(공공기관, 기업체 등) 입장	근로자 입장
사회·제도 측면	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ 전일제 근로자와 형평성 논란(업무량, 성과평가)</li> <li>▫ 노사갈등의 요인이 됨</li> <li>▫ 제도 도입 위한 법·행정·재정절차 복잡 및 관리 부담 증가</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ 정규직 내 시간제 근로는 차별적이란 낙인</li> <li>▫ 사회보험·연금 적립 감소, 장기적 노후 소득 불리</li> <li>▫ 일·생활균형 향상, 육아·돌봄 참여로 삶의 질 개선</li> </ul>
고용안정과 유지	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ 기존 인력 유지하면서 다양한 고용 형태 활용</li> <li>▫ 청년 인력 이탈 방지 및 경력 단절 여성, 고령자의 재고용 수단 확보</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ 경력 유지 가능</li> <li>▫ 돌봄, 학업, 건강 문제로 전일제 어려운 경우 정규직 신분 유지 가능</li> </ul>
인건비 경영비	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ 동일 인력 대비 인건비(단위시간당 비용) 상승</li> <li>▫ 교대/대체인력 관리 비용 증가</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ 월 소득 감소</li> <li>▫ 성과급, 복리후생 비례 축소</li> <li>▫ 장기적으로 경제적 불안정</li> </ul>
노동 유연성	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ 수요 변동 대응 가능</li> <li>▫ 서비스, 보건, 교육 등 시간제 근로 대응 용이</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ 근로시간 선택권 확대</li> <li>▫ 일·가정양립 및 워라밸 향상</li> </ul>
업무효율 생산성	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ 업무 분절, 책임소재 불명확</li> <li>▫ 인수인계, 스케줄링 비용 증가</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ 경력개발 및 교육·승진 기회 축소</li> <li>▫ 조직 내 시간제 근로 = 비핵심 인식 강</li> <li>▫ 성별 분업 강화 및 성별 임금 격차 심화</li> </ul>

## 2. 요약 및 시사점

### ■ 심층면접조사 및 전문가 의견·자문 내용 분석 결과 요약

- (전일제 중심 노동시장의 한계와 유연 고용 수요 증가) 전일제 중심의 고용체계는 청년·여성·고령층에게 진입 장벽으로 작동, 4차 산업혁명·AI 확산 등 변화하는 산업 환경을 충분히 반영하지 못한다는 구조적 한계 큼. 특히 근로시간을 조정할 실질적 선택지의 부재는 청년·여성의 노동시장 이탈을 예방하기 어렵게 만들고, 청년 유출 및 저출생을 심화시키는 요인이 됨
- (일·생활 병행과 경력 유지 수단으로 긍정 인식) 반일제 정규직에 대해서는 ‘시간제 일자리’가 아니라 정규직 지위(권리·보호)를 유지하면서 근로시간만 조정할 수 있다는 점에서, 고용 안정성과 시간 자율성의 동시에 확보할 수 있는 수단임. ‘일자리 창출’ 중심이 아니라 노동시장 이탈을 예방하고 고용을 유지·보완하는 정책으로 반일제를 이해
- (반일제 정규직 제도의 이중적 인식) 제도 취지에 동의하면서도 실제 현장에서는 반일제 근로자가 핵심 업무·의사결정에서 배제되고 단순·보조업무로 고정되는 정규직 내부의 주변화 발생의 우려 큼. 한국 노동시장의 제도·문화적 맥락에서 네덜란드식 모델이 그대로 작동하기 어렵다는 ‘제도·문화적 괴리’ 문제 제기
- (지역 고용지표 개선 가능성 대비 출산율 효과는 신중론) 기대효과 면에서 청년·여성의 경력 유지와 지역 정주를 통해 지역 고용 지표(통계적 고용률)의 개선 가능하나, 출산율과의 직접 연관성에 대해서는 즉각적 상승보다는 장기적 출산 친화 환경 조성(경력 유지 신호 제공)의 관점에서 신중하게 해석하는 흐름이 우세
- (현실적 장벽·한계) 반일제 정규직은 가구 실질소득 감소로 인해 결혼·양육 비용 부담이 큰 한국의 상황에서는 출산 유인 효과가 제약될 수 있고, 근로시간 축소는 숙련 축적 지연을 낳아 개인의 장기 커리어 정체(커리어 트랩)로 이어질 수 있음. 지역 노동시장 경쟁력 약화 및 일자리 하향평준화로 확산될 위험 우려도 있음
- (동일 정규직 내 시간 기반 위계 형성 우려) 반일제 도입 시 구조적인 위협으로, 정규직·비정규직 이분법 완화가 아니라 정규직 내부에서 근로 시간을 기준으로 한 새로운 위

계·분절이 발생 문제 제기. 전일제가 핵심 기획·전략을 담당하고, 반일제가 단순·보조 업무로 고정되는 방식의 업무 분절과 계층화 형성 우려

- (시간선택제 채용공무원 제도의 문제점) 확인된 문제로는 형식적 운영에 따른 현장 부작용, 승진·보직·평가의 구조적 차별, 대체인력 미확보로 인한 동료 업무 전가 및 갈등 등이 나타났으며, 이러한 점들을 반면교사로 삼아야 한다는 점 강조
- (전북형 반일제 정규직 도입 기본 방향) ‘전북형’은 시간선택제 채용공무원 제도와의 명확한 구분이 전제되어야 하며, 전환형 중심 설계, 전일제 복귀권(전환권) 법적 명문화, 대체인력 및 재정 인센티브(사회보험료·대체인력 인건비 등) 등이 필수 조건으로 제시

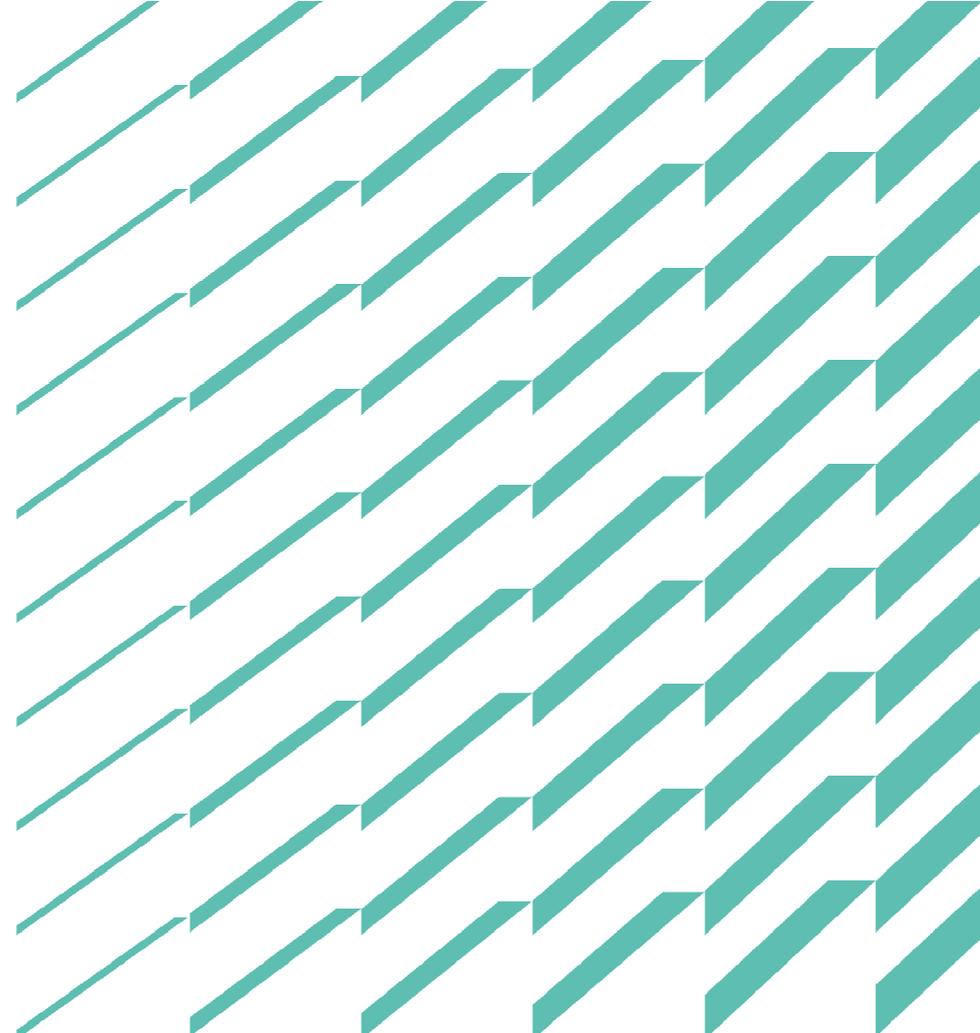
#### ■ 분석 결과에 대한 정책적 시사점

- 전북형 반일제 정규직 도입을 위해서는 기존 시간선택제 채용 공무원 제도 실패 원인을 재반복 하지 않도록 방향을 설정해야 하며, 이를 위해서는 대체인력 체계 구축, 반일제 정규직을 위한 직무·평가·경력 등을 위한 제도와 지침을 정비하고, 전북의 산업·기업 구조를 반영한 ‘재정·행정 지원 인센티브’ 마련으로 민간기관까지의 확산 가능성을 마련해야 함
- (시간선택제 채용공무원 실패 재반복 방지 방안 마련) 전북형 반일제 정규직은 시간선택제 채용공무원 제도의 실패 요인을 반복하지 않기 위해, 전환형(기존 전일제의 생애주기 전환) 중심으로 설계하고, 채용형은 불가피한 직무에 한하여 엄격한 기준 하 병행하는 방어적 설계 필요. 특히 당사자의 불확실성을 제거하기 위해 전일제 복귀권(전환권)을 법·제도적으로 명확히 보장해야 함
- (대체인력 체계 구축 마련) 전일제-반일제 간 역할과 책임이 불분명하고 대체인력이 부재할 경우, 업무 전가가 발생하면서 조직 내 불신과 갈등 심화. 이에 반일제 도입의 전제 조건으로 대체인력 체계(인력뱅크, 인력풀 등) 구축, 역할 기준, 전환 기준을 선명히 해야 함. 특히 전북의 시·군 단위 조직은 인력 구조가 타이트하다는 현장 진술이 확인되므로, 반일제 신청 시 즉각 투입 가능한 대체인력(임기제·대체인력 뱅크)이 실무적으로 설계되어야 함
- (정규직 내부 분절을 막는 ‘직무·평가·경력’ 3종 세트 정비) 제도 도입 시 ‘동일 정규직

---

내 시간 기반 위계'가 형성되면, 반일제는 단순·보조 업무로 고정되고 경력 발전이 제한되는 방식으로 정규직 내부의 불평등을 재생산할 수 있음. 이를 차단하기 위해서는 직무 재설계(업무의 독립성·분절성 확보), 전일/반일제의 업무 특성을 반영한 성과·평가 기준의 정교화, 교육·훈련·보직·승진 등 경력개발 기회의 제도적 동등 접근이 함께 패키지로 설계되어야 함

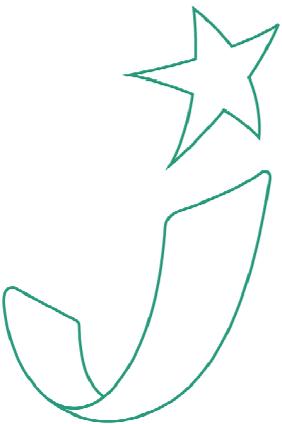
- (전북의 산업·기업 구조를 반영한 '재정·행정 인센티브' 마련) 전북의 소규모·영세 사업장 여건에서는 사회보험료·대체인력 인건비 등 추가 비용을 자체적으로 감당하기 어려움. 이에 지자체 차원의 직접적 재정 인센티브(사회보험료 지원, 대체인력비용 지원 등)가 결여되면 제도 확산이 제한될 가능성 높음



## 제6장

### 전북형 반일제 정규직 도입 방향

1. 반일제 정규직 도입의 조작적 정의 및 용어 사용의 정당성
2. 전북형 반일제 정규직 도입의 기본방향
3. 정책 제언





## 제6장 전복형 반일제 정규직 도입 방향

- 본 연구에서 제안하는 ‘전복형 반일제 정규직’은 네덜란드의 시간제 근로 모델을 이론적 참고 사례로 삼고 있으나, 한국의 노동시장 맥락에서는 이미 유사한 취지로 도입된 ‘시간선택제 채용 공무원 제도’가 현장에서 구조적 한계를 드러내며 사실상 실패했다는 평가임
- 이에 본 장에서는 전복형 반일제 정규직이 기존 시간선택제 채용 공무원 제도의 단순한 답습이 아닌 실질적인 대안적 고용 모델로 기능하기 위해, 먼저 시간선택제 채용 공무원 제도의 실패 원인을 분석하고, 이를 통해 그 한계를 극복할 수 있는 전복형 반일제 정규직만의 차별화 요건을 도출하고자 함. 그리고 이를 기반으로 전복형 반일제 정규직 도입을 위한 기본 방향을 설정하고, 큰 틀에서의 제도 설계안을 제시하고자 함

### 1. 반일제 정규직 도입의 조직적 정의 및 용어 사용의 정당성

#### 가. 반일제 정규직 개념 설정의 필요성

- 전복형 반일제 정규직 논의는 단순한 근로시간 단축 정책이 아니라, 저출생과 인구유출이라는 구조적 위기에 대응하기 위한 노동시장 재설계 전략의 일환으로 제기되었음.
- 특히 전일제 중심의 경직된 고용체계는 혼인·출산·돌봄과 경제활동의 병행을 어렵게 만들고 있으며, 이는 여성 고용 단절과 지역 인구 감소로 이어지는 악순환을 심화시키고 있음
- 이러한 문제를 완화하기 위해서는 근로시간의 유연화와 고용 안정성을 결합한 새로운 고용형태의 제도화가 필요함. 이에 본 연구는 ‘반일제 정규직’이라는 개념을 설정하여, 근로시간 단축과 정규직 지위 보장을 동시에 충족하는 고용모델을 제안하고자 함

## 나. 반일제 정규직의 개념

- 먼저 정규직이란 관행적으로 고용안정성과 주 40시간 전일제 근무의 충실한 이행을 전제로 하는 개념으로 반일(시간단축)과 정규직(전일제 관행)을 결합한 '반일제 정규직' 명칭 자체는 형용모순으로 성립되지 않는다는 지적을 전문가에게 받았음
- 그러나 본 연구에서 의도하는 '반일제 정규직'은 단순히 근무시간이 짧은 일자리나 기존의 단시간 비정규직 노동, 나아가 현장에서 실패가 확인된 시간선택제 공무원 제도를 의미하는 것이 아니라 고용기간의 제한이 없는 정규 고용을 전제로 하면서, 전일제 근로자와의 동등한 대우를 보장받는 단시간 노동 형태를 개념화하고자 함
- 이에 본 연구의 반일제 정규직에 대한 조작적 정의하는 '고용의 안정성'과 '시간의 주권'이 결합된 독립적인 고용 형태의 방향성을 갖추고자 함

### ■ '반일제 정규직' 개념에 대한 조작적 정의의 방향

- 동등대우 원칙을 반영하여 전일제 정규직과 동일한 법적 지위, 권리, 보호를 보장받아야 함. 임금은 근무시간에 비례하여 지급하되, 승진·훈련·휴가 등 기회 균등이 전제되어야 함
- 그리고 자발적 시간 선택권을 전제로 임용권자가 시간을 지정하는 방식이 아니라, 근로자의 생애주기(육아, 학업, 돌봄 등)에 따라 개인의 선택으로 노동시간을 단축하는 형태여야 함
- 마지막으로 반일제로 근무하다가 개인의 여건이 변화하면 다시 전일제로 복귀할 수 있는 권리가 법적·제도적으로 보장되어야 함

### ■ 공공과 민간 통합을 위한 개념 설정 기준

- 직무의 '분절성'과 '독립성' 기준 확립을 통해 민간과 공공 모두에서 발생하는 업무 전가 문제를 해결하기 위해, 조작적 정의에 직무 재설계 요건을 포함해야 함. 즉, 업무의 범위와 책임이 명확히 정의되어 전일제 근로자와 업무 분담이 가능한 독립적 직무

구조를 갖춘 상태를 반일제 정규직 운영의 필수 요건으로 정의해야 함

- 전북지역은 5인 미만 소규모 사업장이 높은 비율을 차지한다는 구조적 특성을 반영하여 기업의 행정·재정적 부담을 지자체가 지원하여 정규직 신분을 유지하는 형태를 포함함으로써, 전북의 여건에 맞는 민관 협력형 정규직 개념을 도출해야 함

#### ■ 반일제 정규직 개념의 조작적 정의(안)

- 전북형 반일제 정규직이란 전일제 근로자와 동일한 법적 지위와 고용안정성을 향유하면서, 근로자의 자발적 선택에 의해 근로시간을 단축(예: 주 15~30시간)하여 근무하고, 개인의 여건 변화에 따라 전일제로의 복귀권이 보장되는 '생애주기 맞춤형 유연 고용 형태'를 의미함. 이는 직무 재설계를 통해 업무의 독립성을 확보하고, 중소기업의 경우 지자체의 재정적 지원을 통해 전일제 근로자와의 차별을 해소한 상태를 말함
  - 근로시간의 길이와 무관하게 고용계약에 기간의 정함 없으며 해고 요건은 일반 정규직과 동일한 기준을 적용해야 함. 그리고 고용안정성의 핵심요소로 법정 정년 또는 이에 준하는 근속 보장을 전제해야 하고, 승진/교육/성과평가/경력인정 등에 있어 전일제 정규직과 차별 없도록 설계해야 함
  - 임금은 근로시간에 비례하되, 4대 보험, 연금, 퇴직금 등 사회보장체계는 전일제와 동일하게 적용해야 하고, 일정 요건 충족 시 전일제로의 복귀 또는 근로시간 조정이 가능하도록 설계해야 함

## 다. 반일제 정규직 용어 사용의 정당성

#### ■ 형용모순 논란과 개념적 오해에 대한 검토

- 한국 노동시장에서는 '정규직이란 전일제'라는 인식이 강하게 형성되어 있어, '반일제 정규직'이라는 표현은 형용모순처럼 받아들여지고 있음. 그러나 노동법적 기준에서 정규직 여부는 근로시간이 아니라 계약기간의 정함 유무에 의해 판단됨. 따라서 시간제 근로라 하더라도 기간의 정함이 없다면 법적으로는 정규직에 해당함
- 그럼에도 불구하고, 용어에 대한 사회적 거부감이 존재하는 이유는 과거 무기계약직, 공무원, 시간선택제 채용공무원 등 제도 운영 경험에서 비롯된 측면이 크다고 볼 수 있음. 예로 무기계약직은 기간의 정함이 없었으나, 인사체계·임금체계·경력관리 측면

---

에서 전일제 정규직과 분리되어 운영되면서 실질적 차별이 발생하고 있음. 이로 인해 ‘정규직’이라는 명칭과 실제 보호 수준 사이의 괴리가 형성되었음

- 따라서 반일제 정규직에 대한 논란은 개념의 법적 타당성 문제라기보다, 한국 노동시장 내 시간제 근로의 열악한 현실을 반영하는 구조적 인식의 문제로 이해할 필요가 있음

### ■ “반일제 정규직”이란 용어 사용의 정책적 당위성

- ‘반일제 정규직’이라는 용어는 단순한 명칭 선택이 아니라, 근로시간 단축과 고용 안정성을 결합한 새로운 고용표준을 제시하겠다는 정책적 선언의 의미를 가진다고 볼 수 있음. 이는 시간제 근로가 곧 불안정 고용이라는 기존 인식을 전환하고, 노동시장 이중구조를 완화하기 위한 교정적 개입의 성격을 지님
- 따라서 본 연구에서 ‘반일제 정규직’이라는 개념을 사용하는 것은 형식적 수사에 그치는 것이 아니라, 시간주권과 고용 안정성을 동시에 보장하는 질적 고용 모델을 제도화하기 위한 이론적·정책적 필요성에 근거한 선택이라 할 수 있음

## 2. 전북형 반일제 정규직 도입의 기본방향

### 가. 전북형 반일제 정규직 도입의 필요성

#### ■ 여성 고용 확대와 출산율 하락 간의 '상충 관계' 해소 필요성

- 국내 시도별 패널데이터 분석 결과, 근로시간 유연화가 전제되지 않은 단순 여성 고용률의 증가는 오히려 출산율에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나 기존 고용 중심 정책의 한계를 노출함
- 특히, 여성 고용과 시간제 근로가 동시에 확대될 때 출산율에 미치는 긍정적 상호작용 효과가 가장 크게 나타났는데, 이는 여성 고용의 부정적 효과를 긍정적으로 전환하는 핵심 조건이 시간제 근로임을 시사함

#### ■ 전북 노동시장의 경직성 완화 및 '중간 선택지' 구축의 시급성

- 전북 여성 취업자 중 주 36시간 미만 근로자 비중(18.7%)은 전국 평균(22.7%)보다 4%p 낮아, 전북의 고용 구조가 장시간 전일제 중심으로 형성되어 있음을 보여줌
- 이는 출산·양육기에 근로 지위와 소득을 유지하면서도 시간을 조정할 수 있는 중간 단계 고용 모델이 부족한 실태를 반영하며, 지역 저출산 문제가 개인의 성향이 아닌 노동시장의 경직성이라는 구조적 요인과 직결되어 있음을 의미함

#### ■ 생계형·저임금 일자리에 편중된 전북 시간제 구조의 질적 전환

- 현재 전북의 시간제는 계약직 비중(69.8%)이 전국 최고 수준이고 단순 노무 및 돌봄 업종에 편중되어 있어, '자발적 유연근로'가 아닌 '생계형 불안정 고용'의 성격이 강함
- 따라서 단순한 시간제 일자리 수의 확대를 넘어, 고용의 질과 권리가 보장되는 '반일제 정규직'으로의 전환을 통해 취약계층 노동시장의 이중구조 문제를 완화해야 함

## 나. 전북형 반일제 정규직 도입의 기본정책 방향

### ■ 정규직 내부의 새로운 근로 형태로서의 위치 정립

- 반일제 정규직을 비정규직·보조 인력이 아닌 정규직 내부의 하나의 근로 시간 트랙(제3의 표준)으로 정의하고 채용·평가·승진 전반에서 일관된 개념을 정립함
- 네덜란드 사례와 같이 임금뿐 아니라 교육훈련, 승진 요건, 보직 기회 등을 시간 비례 원칙에 따라 설계하여 동등 처우에 대한 체감성을 확보하고 '하위 트랙'이라는 인식을 차단함

### ■ 전 생애주기 수요에 대응하는 보편적 노동 유연성 확보

- 네덜란드, 오스트리아, 독일, 덴마크 등 해외 4개국에서는 청년층, 중년 여성, 고령층이 생애주기별 요인에 따라 자발적으로 시간제 근로를 활용하고 있는 현상이 보임
- 개인의 자발적 선택에 기반한 안정적 고용 옵션으로서 기능을 강화하여 지역 노동시장 참여 확대와 지역 활력 제고에 기여하도록 설계함
- 전북형 모델 역시 경력단절 여성만을 위한 정책으로 한정되기보다, 학업을 병행하는 청년, 돌봄 부담이 있는 중장년, 단계적 은퇴를 고려하는 신중년 등 모든 도민이 '시간 주권'을 누릴 수 있는 구조로 확장되어야 함

### ■ 기술 환경을 고려한 생산성 보전 가능성

- 근로시간 단축에 따른 생산성 저하 우려는 반일제 정규직 논의의 핵심 쟁점이나, 본 연구는 AI 및 디지털 자동화 기술을 활용한 직무 재구성이 이러한 우려를 완화할 수 있는 대안적 경로로 검토될 필요가 있음
- 적게 일하는 것이 비효율이 되지 않도록 비동기 협업 도구 및 인수인계 프로토콜을 표준화하여 짧은 시간 내에도 전일제 수준의 성과를 내는 스마트 노동 환경을 구축함

- 단순히 기술을 도입하는 것이 아니라, 직무 분절화와 비동기 협업 방식 변화를 통해 짧은 근로시간에도 성과를 창출할 수 있는 '전북형 스마트 노동 모델'에 대한 검토가 병행될 필요가 있음

## 다. 전북형 반일제 정규직 도입 방안(안)

### ■ 전북형 대체인력 운영 모델(안) 구축

- 업무 공백이 동료의 과부하로 전가되지 않도록 투트랙 대체인력 시스템 도입 필요
- 가장 적절한 해결책인 추가 채용이 어려운 경우 업무를 분담하는 동료에게 지자체 차원의 '업무 대행 수당'을 지원하는 방식과, '대체인력뱅크'를 통해 주 10~20시간 근무 희망 인력을 공공 차원에서 매칭하는 방식 등의 도입이 가능
  - 내부 협업형: 업무를 분담하는 동료에게 지자체 차원의 '업무 대행 수당'을 지원하여 보상 체계 구축
  - 외부 매칭형: '전북형 대체인력뱅크'를 통해 단시간 근무 희망자를 매칭함으로써 공백 해소와 신규 일자리 창출 병행

### ■ 법적·제도적 기반 마련 및 '전북형 시간주권 조례' 제정

- 전북형 시간 주권 관련 조례 제정을 검토하고, 반일제 정규직 도입 기업에 대해 사회보험료 지원, 공공조달 가점, 정책자금 연계 등 실질적인 경영 전략형 인센티브를 제공 방안 마련

[표 6-1] 전북특별자치도 근로자 시간주권 보장 및 반일제 정규직 활성화 조례(안)

#### 제1조(목적)

이 조례는 전북특별자치도 내 근로자의 생애주기별 필요에 따른 근로시간 선택권(이하 "시간주권"이라 한다)을 보장하고, 양질의 반일제 정규직 일자리를 활성화함으로써 일·생활 균형과 지역 저출생 위기 극복에 기여함을 목적으로 한다.

## 제2조(정의)

“반일제 정규직”이란 전일제 정규직과 동일한 무기계약 신분을 유지하면서, 근로자의 자발적 선택에 따라 근로시간을 단축하여 근무하는 고용 형태를 말한다.

“시간주권”이란 양육, 간병, 학업, 은퇴 준비 등 개인의 생애 단계별 사정에 따라 근로자가 스스로 근로시간의 양과 시기를 조정할 수 있는 권리를 말한다.

## 제3조(도지사 의무)

전북특별자치도지사(이하 “도지사”라 한다)는 시간주권 보장을 위한 시책을 수립·시행하여야 하며, 특히 공공부문이 선도적으로 반일제 정규직 모델을 도입하여 민간으로 확산될 수 있도록 노력하여야 한다.

## 제4조(반일제 정규직의 기준 및 차별금지)

반일제 정규직 근로자는 임금, 사회보험, 휴가, 퇴직금 등 근로조건에 있어 전일제 근로자와 시간 비례 원칙(Pro-rata)에 따라 동등한 대우를 받아야 한다.

고용주는 근로시간이 짧다는 이유로 보직 부여, 교육훈련, 성과평가, 승진 기회 등에서 정당한 이유 없이 차별하여서는 아니 된다.

## 제5조(근로시간 조정·전환 청구권)

일정 기간(예: 1년) 이상 근속한 근로자는 가족돌봄, 본인 건강, 학업, 은퇴 준비 등을 사유로 근로시간 단축 또는 전일제 복귀를 청구할 수 있다.

고용주는 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우를 제외하고는 이를 수용하여야 하며, 거부할 시 그 사유를 서면으로 통지하고 사전 협의를 거쳐야 한다.

## 제6조(전북형 대체인력뱅크 운영)

도지사는 반일제 근로로 인한 업무 공백 및 동료 근로자의 업무 과부하를 방지하기 위해 다음 각 호의 기능을 수행하는 ‘전북형 대체인력뱅크’를 운영할 수 있다.

- 단시간 전문 인력의 확보 및 수요 기업 매칭
- 반일제 정규직 전환에 따른 직무 설계 컨설팅 지원
- 대체인력 활용 매뉴얼 및 인수인계 프로토콜 보급

## 제7조(재정적 지원 및 인센티브)

도지사는 반일제 정규직을 도입하거나 유지하는 기업에 대하여 다음 각 호의 지원을 할 수 있다.

- 시간제 전환 근로자에 대한 임금 감소분 일부 보전
- 기업의 사회보험료 부담분 및 대체인력 인건비 지원

- 공공조달 가점 부여 및 전북형 워라밸 우수기업 인증

### 제8조(실태조사 및 모니터링)

도지사는 2년마다 전북 내 시간제 근로 실태 조사를 실시하여야 하며, 비자발적 시간제 비중 및 전일제 전환율 등을 모니터링 하여 시책에 반영하여야 한다.

## ■ 사회적 합의 및 노사정 협력 체계 구축

- 단순히 지자체의 행정 지원을 넘어 사용자의 비정규직 남용 근절 의지와 노동조합의 보호 기능이 현장에서 작동할 수 있도록 '전북형 노사정 사회적 대타협 모델'을 모색함
- 특히, 노동조합의 보호를 받기 어려운 중소기업이나 비조직 사업장에서도 동등 대우 원칙이 실질적으로 지켜질 수 있도록 표준 근로계약서 보급과 함께 민관 합동 모니터링 체계 강화가 필요함
- 제도 도입이 직군 분리나 형식적 전환에 그치지 않도록 노사정 협의체를 통해 현장의 오남용 사례를 감시하고, 우수사례를 확산시키는 자정 기제 마련

## ■ 민간 확산 전략을 위해 기업 부담 완화 및 질적 표준 제시

- 한국 노동시장의 낮은 노조 조직률과 취약한 교섭 구조로 민간 부문 도입의 한계를 가지고 있으며, 이를 극복하기 위해 강제적 도입보다는 공공부문의 성공 사례를 단계적으로 전파하는 전략을 취할 필요가 있음
- 단시간 정규직 전환 시 발생하는 사회보험료, 대체인력 인건비, 교육훈련비 등 기업의 경영적 부담 완화를 위해 지자체가 재정적 인센티브를 설계·지원하여 민간의 초기 진입 장벽을 낮춤
- 공공조달 가점, 정책자금 연계 등 패키지형 특전 등 행정적인 특전을 제공하여 제도의 도입이 기업의 인재 확보 경쟁력이 되도록 유도함

- 
- 중소기업의 업무 분절화 및 직무 모듈화 작업을 위해 전문적인 직무 재설계 컨설팅을 지원하여 현장의 운영 가능성 확보

#### ■ 직무 모듈화 및 성과 중심 평가 체계 전환

- 근로시간 투입이 아닌 결과물 중심의 성과평가 체계로 전환하여 시간제 근로자가 인사상 불이익을 받지 않도록 보호해야 하며, 이를 위해 독립적인 업무 수행이 가능한 직무 모듈화 가이드라인 마련이 선행될 필요가 있음

#### ■ 성과 모니터링 및 인식 개선

- 정책의 성공 여부를 정성·정량적으로 측정할 수 있는 지표를 구성하여 정기적으로 모니터링하고, 반일제 근로가 '괜찮은 일자리'라는 인식을 확산하기 위한 도민 대상 홍보와 우수사례 발굴이 지속적으로 필요함

#### ■ 남성 참여 및 아빠 친화적 직장 문화 조성을 위한 사업 추진

- 남성 반일제 정규직들의 소득 감소분을 보전하기 위해 '전북 아빠 육아 응원금' 지급 등을 통해 전북도 차원의 추가 장려금을 지급하여 남성의 반일제 정규직 도입의 문턱을 낮출 필요 있음
- 남성 반일제 정규직 채용 및 사용률이 높거나 남성 유연근무가 활발한 지역 기업에 전북형 '아빠 친화 기업' 인증제나 혹은 지방세 감면, 정책자금 금리 우대 등 세제 혜택으로 실질적인 경영 혜택을 제공할 필요 있음

### 3. 정책 제언

#### 가. 전북형 반일제 정규직 도입의 주요 쟁점

##### ■ 업무 공백 및 동료의 업무 과부하 전가 우려

- 반일제 정규직 도입의 가장 직접적인 쟁점은 근로시간 단축으로 발생하는 업무 공백이 조직 내 다른 전일제 구성원의 부담으로 전가될 가능성임
- 직장 내 노동의 총량이 변화하지 않는 상황에서 한 사람의 노동 투입량이 줄어들 때, 이를 보완할 시스템적 장치가 없다면 조직 내 갈등이 야기될 수 있는 점은 충분히 예측 가능함
- 이해관계자 조사에서도 업무 분담 형태가 직무별로 천차만별이므로, 단순히 배려에 의존하는 것이 아니라 직무 모듈화와 공식적인 업무 대행 체계가 전제되어야 한다는 점이 강조됨

##### ■ 기존 시간선택제 공무원 제도의 구조적 한계 재발 위험

- 기존에 공직에서 시행된 '시간선택제 채용형 공무원 제도'는 업무 연속성 저하, 핵심 보직 배치 제한, 승진 및 성과 평가에서의 불리함 등 여러 구조적 한계를 보여줌
- 반일제 정규직이 정규직 내부의 또 다른 비주류로 전락할 경우 제도의 신뢰성은 급격히 상실될 것임. 따라서 새로운 모델은 채용, 평가, 교육 등 인사 전반에서 전일제와 동등한 지위를 보장하고 '하위 트랙'이라는 낙인 효과를 원천적으로 차단할 수 있는 기제 마련이 필수적으로 요청됨

##### ■ 개념적 형용모순 및 법적 정의의 한계 극복

- 자문회의에서 지적된 바와 같이 '반일제 정규직'은 전일제 노동을 전제로 하는 정규직 개념과 충돌할 여지가 있음. 본 연구가 지향하는 바는 명칭의 상징성을 넘어 노동법상 '무기계약 단시간 고용'의 틀 안에서 동등 처우를 실질화하는 것임

- 따라서 정책 명칭이 주는 혼선을 방지하고 실무적 적용력을 높이기 위해, 노동법적 근거를 명확히 하고 고용 기간의 제한이 없는 단시간 근로를 표준화하는 법률적 보완이 선행되어야 함

### ■ 한국적 노사관계 특수성 및 비정규직 남용 우려에 대한 대응

- 네덜란드 등 유럽과 달리 한국은 낮은 노조 조직률, 기업 단위 교섭 구조 등 노동 보호 인프라가 취약함. 이러한 상황에서 도입되는 단시간 정규직은 자칫 사용자에게 의해 '비정규직 남용의 우회'나 '직군 분리를 통한 형식적 전환'으로 악용될 위험이 큼
- 제도 도입이 다시 차별의 확대나 노동시장의 불안정성 심화로 귀결되지 않도록 강력한 동등처우 감시 체계와 비정규직 남용 제한 정책이 병행되지 않는다면 본 정책은 실패할 가능성이 높음을 인지라고 추진할 필요가 있음

### ■ 소득 격차 심화 및 단시간 노동의 저임금 고착화 방지

- 동등 처우를 보장하더라도 단시간 근로는 본질적으로 전일제 대비 낮은 소득 구조를 지녀, 자칫 가구 경제의 빈곤을 심화시키거나 노동시장 내 소득 양극화를 고착화할 우려가 존재함
- 이를 방지하기 위해 일정 기간 활용 후 전일제로 복귀할 수 있는 '전환 청구권'을 실질적으로 보장하여, 이 제도가 한계 소득 함정에 머무는 것이 아닌 생애주기별 '단계적 이행'의 수단이 되도록 설계해야 함

### ■ 전일제 근로자와의 형평성 및 인사 관리의 복잡성

- 전일제 근로자가 반일제 근로자의 업무 공백을 메우면서 느끼는 상대적 박탈감이나, 보수 및 복리후생 산정 시 발생하는 행정적 복잡성은 제도의 지속가능성을 위협하는 쟁점임
- 특히, 시간 투입을 성실성의 척도로 삼는 기존의 대면 중심 노동 관행과 시간 비례원

---

칙 사이의 충돌을 조율할 수 있는 방안을 마련하는 것이 필요함

- 단순히 급여의 조정 문제가 아닌, 투입 시간이 적더라도 그에 상응하는 성과를 냈을 때 공정하게 평가받을 수 있는 인사 시스템으로의 전환이 요청됨

■ 정책 성공 지표 설정 및 데이터 기반의 실태 파악 미비

- 이해관계자 의견에 따르면, 정책의 성공 여부를 판단할 구체적인 지표(KPI)가 부재하다는 점도 주요 쟁점임
- 핵심 수요층이 누구인지, 제도가 도입되었을 때 실제 출산율이나 경력 단절 예방에 어느 정도 기여하는지에 대한 정량적·정성적 측정 체계가 필요함
- 네덜란드 등 해외사례처럼 비자발적 시간제 비중, 전일제 전환율, 소득 안정성 등을 체계적으로 모니터링 하여 정책을 수정·보완할 수 있는 데이터 기반의 관리 체계 구축이 선행되었을 때 제도 시행의 효과가 확대될 수 있음

## 참 고 문 헌

### REFERENCE

- 배규식, 이상민, 권현지. (2011). 노동시간의 유연성과 개선 방안. 한국노동연구원.
- 양승실. (2014). 정규직 시간선택제 교원제도 도입의 쟁점과 과제. 한국교육개발원.
- 양인숙, 김태홍, 김승연, 진종순, 조경옥, 이창익, 최청락. (2010). 행정기관의 시간제 근무 시범운영 실태조사 및 적합모델 발굴 연구. 여성가족부.
- 윤영귀. (2014). OECD 주요국의 시간제 일자리 현황 및 시사점. 외교부.
- 이덕재, 이정아, 정한나. (2020). 시간제일자리 동향과 정책과제. 한국고용정보원.
- 이승윤, 남재욱. (2018). 네덜란드 근로시간 유연화와 사회보장제에 대한 사례연구 : 시간비례원칙을 중심으로. 사회보장연구, 34(2), 125-155.
- 이옥진. (2013). 시간제 근로(Part-Time Jobs)의 “괜찮은 일자리(Decent Job)” 개념 적용 가능성과 결정요인 탐색. 사회과학연구, 29(2), 135-153.
- 정성미, 강민정, 김효경, 김현경. (2024). 저출생 시대의 여성 노동시장 특징 및 정책과제. 한국여성정책연구원.
- 최숙희. (2021). 출생율 반등 성공 사례와 출생율에 영향을 미치는 요인 분석: OECD 국가를 대상으로. 여성경제연구, 18(2), 73-90.
- 최희선. (2004). 네덜란드식 일자리 창출 방식의 성과와 한계. 산업연구원.
- 한인상. (2013). 시간제 일자리의 쟁점과 입법·정책 과제. 국회입법조사처.
- 홍성희. (2021). 여성의 경제활동참가율이 출생율에 미치는 영향 : OECD 국가를 대상으로. 가족자원경영과 정책, 25(2), 41-52.
- 박정현의원실. (2025). 국회도서관 실패한 시간선택제 채용공무원 제도 폐지를 위한 국회토론회
- CBS. (2022). Who are most likely to work part-time? In The Netherlands in numbers 2022. Statistics Netherlands. Retrieved from <https://longreads.cbs.nl/the-netherlands-in-numbers-2022/who-are-most-likely-to-work-part-time/>

- CBS. (2024). Twice as many women as men are outside the labour force. Statistics Netherlands. Retrieved from <https://www.cbs.nl/en-gb/news/2024/46/twice-as-many-women-as-men-are-outside-the-labour-force>DutchNews.nl. Retrieved from <https://www.dutchnews.nl/2024/11/me-time-tops-list-of-reasons-not-to-have-a-full-time-job/>
- Holland Times. (2025). Dutch employers often assume women are only interested in part-time work. Holland Times. Retrieved from <https://www.hollandtimes.nl/2025-edition-5-july/dutch-employers-often-assume-women-are-only-interested-in-part-time-work/>
- IamExpat.nl. (2024). Part-time work grows in popularity among couples in the Netherlands. IamExpat.nl. Retrieved from <https://www.iamexpat.nl/expat-info/dutch-news/part-time-work-grows-popularity-among-couples-netherlands>
- NL Times. (2024). Dutch women hardly work more than men, new report shows. NL Times. Retrieved from <https://nltimes.nl/2024/05/25/dutch-women-hardly-work-men-new-report-shows>
- OECD. (2019). Part-time and partly equal: Gender and work in the Netherlands. OECD Publishing. Retrieved from [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/09/part-time-and-partly-equal-gender-and-work-in-the-netherlands\\_3c59c7af/204235cf-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/09/part-time-and-partly-equal-gender-and-work-in-the-netherlands_3c59c7af/204235cf-en.pdf)
- Trading Economics. (2024). Netherlands part-time employment rate (Eurostat data). Trading Economics. Retrieved from <https://tradingeconomics.com/netherlands/part-time-employment-rate-eurostat-data.html>

## SUMMARY

---

### A Study on Policy Directions for Introducing a Jeonbuk Model of Part-Time Regular Employment

Juyeon Lee · Heejin Jun · Jiae Park · Jiseon Lee · Jihoon Choi · Ahram Jeon

#### 1. Research Goals and Methods

##### ■ Research Background and Goals

- Background: The ongoing population decline in Jeonbuk, driven by low fertility and population outflow, reflects structural challenges rather than individual choices. A labor market dominated by long working hours and full-time employment, combined with rigid working-time systems and ineffective work-family balance policies, has created institutional barriers that hinder women from remaining in the workforce while balancing childbirth and childcare. Thus, the Netherlands' part-time employment system—characterized by high female employment and fertility rates—warrants close examination as a potential alternative for Jeonbuk.
- Goals: To address the risk of regional decline and low fertility in Jeonbuk, this study analyzes part-time employment systems in the Netherlands and other advanced economies, where female employment and the total fertility rate remain relatively high. Based on this analysis, this study seeks to establish policy directions for introducing a Jeonbuk model of part-time regular employment that takes into account Jeonbuk's demographic conditions and the structural characteristics of its labor market.

##### ■ Research Content

- This research begins with a comparative analysis of part-time employment systems in the Netherlands, other advanced economies, and Korea. It also examines the current status of part-time employment in Korea and Jeonbuk. Additionally, an empirical

analysis is conducted to investigate the relationship between female employment and fertility rates in both domestic and international contexts. Finally, stakeholder and expert consultations are undertaken to assess institutional perceptions and policy demand and derive policy directions for introducing a part-time regular employment model tailored to Jeonbuk's demographic and labor market conditions.

## ■ Research Methods

- This study employs the following research methods:
  - A literature review of previous studies and case analyses of part-time employment systems in the Netherlands and other advanced economies.
  - Analysis of administrative and statistical data to examine domestic policy trends and the current status of part-time employment in Korea and abroad.
  - Panel data analysis using R to examine the relationship between female employment and fertility and their impact on the total fertility rate.
  - In-depth interviews, expert surveys, and advisory sessions to assess institutional perceptions and policy demand for part-time regular employment.

## 2. Conclusions and Policy Recommendations

### ■ Operational Definition of Part-Time Regular Employment and the Rationale for Its Introduction

- Operational definition of part-time regular employment: Part-time regular employment refers to an employment arrangement that allows workers to voluntarily reduce their working hours while retaining the same legal status and employment security as full-time employees. The system ensures the right to return to full-time work when individual life circumstances change and functions as a flexible work option that accommodates different life stages.
- The system constitutes a key policy alternative grounded in working-time flexibility to alleviate the trade-off between female employment and childbirth. In Jeonbuk, where long working hours and full-time employment remain prevalent, intermediate

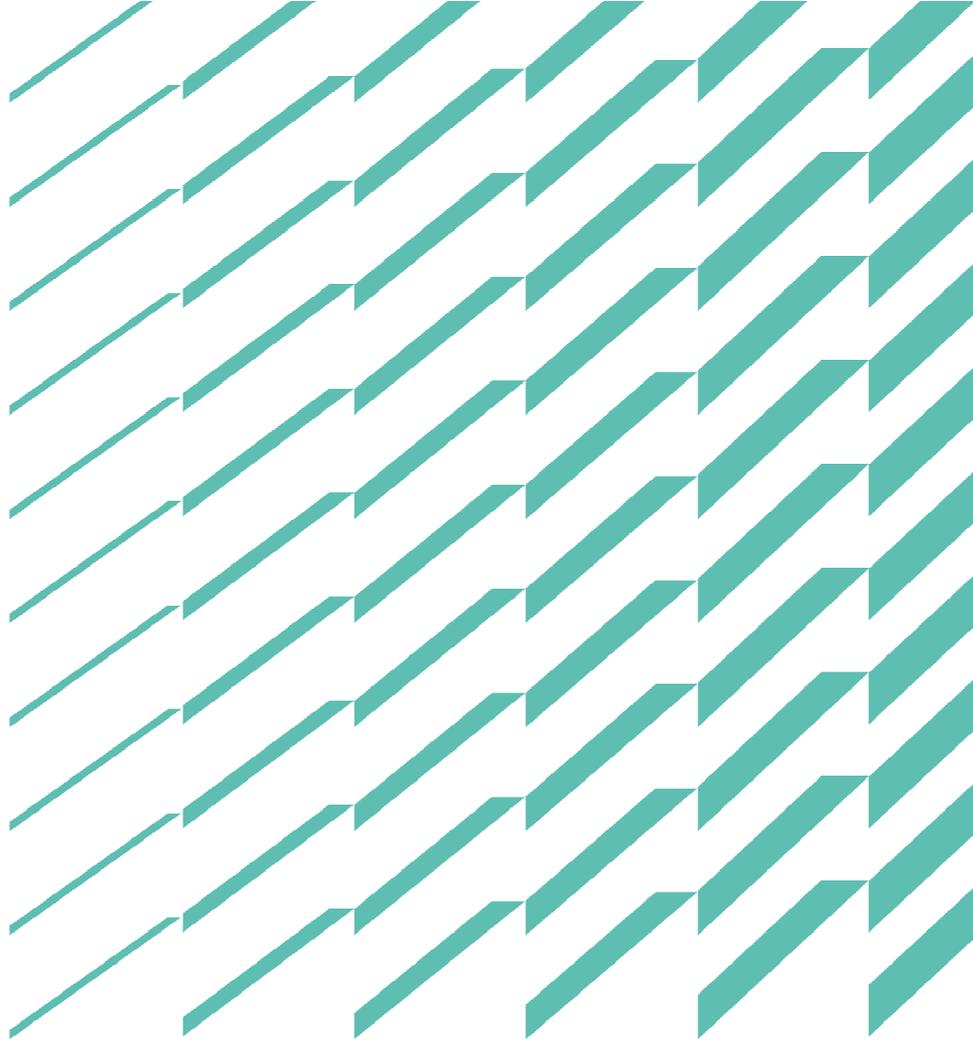
employment options that enable workers to maintain employment and income during childbirth and childcare periods are scarce. Therefore, part-time regular employment can provide employment stability and labor rights, serving as a key policy tool to reduce labor market duality and structurally address low fertility.

## ■ Policy Directions and Strategic Tasks for the Jeonbuk Model of Part-Time Regular Employment

- Policy directions: Part-time regular employment should be established as a new working-time arrangement within regular employment, ensuring parity with full-time employees in recruitment, performance evaluation, and promotion. It should also position the system as a stable employment model grounded in “time sovereignty” to address the needs of individuals across different life stages, such as youth, women, mid-career workers, and older adults, and encourage broader labor market participation. Furthermore, job restructuring and well-defined work handover guidelines are necessary to ensure that reduced working hours do not affect productivity.
- Strategic tasks: To ensure that reduced working hours do not increase the workload of colleagues, a replacement workforce system combining a substitute labor pool and task coverage allowances should be implemented. A legal framework guaranteeing time sovereignty and prohibiting discrimination is also required. In addition, social consensus based on tripartite cooperation and public sector-led implementation can facilitate the expansion of the system into the private sector, supported by financial incentives, administrative support, and job redesign assistance. Moreover, the system’s sustainability and social acceptance should be strengthened through job modularization, the transition to performance-based evaluation, performance monitoring, awareness-raising, and increased male participation.

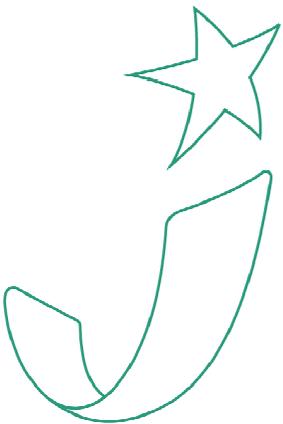
### Key Words

part-time employment system, regular employment, part-time employment, working hours, fertility rate, employment, wage earners, employment policy



## 부록

1. 주요 국가(오스트리아, 독일, 덴마크)의 시간제 근로 사례 분석



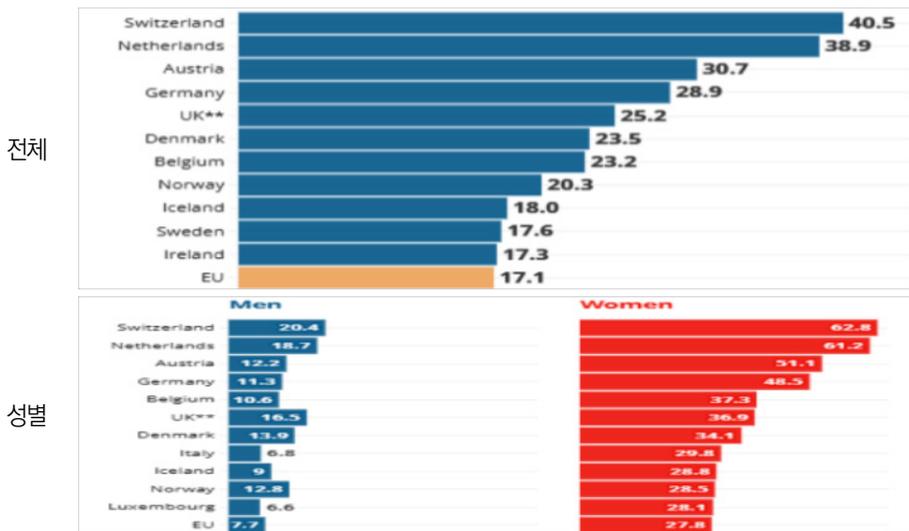


## 부 록

### APPENDIX

#### 1. 주요 국가(오스트리아, 독일, 덴마크)의 시간제 근로 사례분석

- 네덜란드 외 시간제 근로 관련 주요 사례를 도출·분석하기 위하여 다음과 같은 기준을 적용하여 분석 대상 국가를 선정함
- 첫째, 분석 대상을 시간제 근로 비율이 높은 국가로 한정함. 2024년 기준, 시간제 근로자 비중이 20% 이상인 국가는 네덜란드를 제외하면 스위스, 오스트리아, 독일, 영국, 덴마크, 벨기에, 노르웨이 등 7개국임
- 이 중, 여성의 시간제 근로 비중이 30% 이상으로 높은 편이면서 동시에 남성의 시간제 근로 비중도 10% 이상에 해당하는 국가는 스위스, 오스트리아, 독일, 영국, 덴마크, 벨기에 등 6개국으로 식별됨



자료 : Euronews(2025.06.12.) 일부 발췌

[부록그림 1] 국가별 시간제 근로자 비율(2024)

- 둘째, ‘괜찮은 시간제 일자리’ 관점에서 안정성과 자발성을 기준으로 살펴본 결과, 스위스, 오스트리아, 독일, 덴마크는 정규직(또는 무기계약)에 기반한 시간제 일자리가 비교적 많고, 풀타임 근로에 준하는 근로자 보호·복지·권리 보장제도가 제공되는 등 안정성이 높은 정규직형 시간제 일자리가 널리 확산되어 있음
  - 반면, 영국과 벨기에에는 저임금·단시간·제로아워 계약 등 불안정한 시간제 고용 형태에 따른 고용 및 소득 불안정성이 상대적으로 큰 것으로 알려져 있음
- 또한, 전일제 일자리 부족으로 인해 비자발적으로 시간제 근로를 선택하는 비중이 높은 편인 영국·벨기에와 달리, 스위스·오스트리아·독일·덴마크 등 4개국은 자발적 선택에 따른 시간제 근로 비중이 상대적으로 높은 편으로 확인됨
  - 2024년 기준, 스위스·오스트리아·덴마크의 15~64세 시간제 근로자 중 비자발적 근로 비중은 6.7%, 독일은 5.1%로 비교적 낮은 수준이지만, 벨기에는 17.7%에 달함(영국은 2019년 기준 13.2%). 이를 성별로 보면, 남녀 모두에서 스위스·오스트리아·독일·덴마크의 비자발적 시간제 근로 비중이 영국·벨기에보다 낮게 나타남

[부록표 1] 국가별 비자발적 시간제 근로 비중(2024)

구분	스위스	오스트리아	독일	덴마크	영국*	벨기에
전체	6.7	6.7	5.1	6.7	13.2	17.7
남성	8.6	9.2	7.5	7.9	24.1	10.2
여성	6.0	6.0	4.4	6.1	10.0	17.6

\* 영국은 2020년 이후 자료 가용이 불가하여 가장 최근 자료(2019년)를 활용함 이에 다른 국가들과의 직접 비교에는 한계가 있음  
 자료 : Eurostat([https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA\\_EPPGAI/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EPPGAI/default/table?lang=en)), 저자 재구성

- 셋째, 전북자치도에의 적용 가능성을 고려함. 오스트리아와 독일은 제조업·서비스업 및 중소기업 중심의 산업·노동시장 구조가 전북자치도와 상대적으로 유사한 특징을 지님. 덴마크는 높은 조세부담과 강한 복지 및 노조 등 제도적 차이는 크지만, 가족친화적 시간제 고용 형태에 기반을 두어 여성 고용률과 일·생활 균형을 동시에 제고해 온 정책적 측면에서 참고해 볼 만함
  - 스위스는 고임금·고생산성 서비스업 중심의 노동시장 구조로, 임금 수준·사회보험 체계 등이 전북자치도와 상당한 차이가 있어 직접적 벤치마킹에는 한계가 있다고 판단됨

- 이에 따라, 오스트리아·독일·덴마크 등 3개국을 최종 분석 대상으로 선정하고, 각국의 시간제 근로 확산 배경·제도적 특성·통계적 현황을 중점적으로 분석함
  - 시간제 근로 확산 배경과 관련하여 오스트리아·독일·덴마크 등 3개국 사례를 분석한 결과, 네덜란드와 유사하게 이들 국가에서도 여성 고용 증가와 서비스업 중심의 노동시장 구조 전환 등이 시간제 근로 확산의 공통적 요인으로 확인됨. 이에 이러한 요인은 앞선 1절 네덜란드 사례분석에서 자세히 다루어졌다고 판단하여, 본 절에서는 각국에서 특히 두드러지는 요인을 중심으로 분석함

## 가. 오스트리아 시간제 근로

### ■ 오스트리아 시간제 근로 확산의 배경 및 법·제도

- (가족친화적 시간제 근로 확산) 오스트리아 통계청(Statistik Austria, 2024)에 따르면, 오스트리아의 시간제 근로는 여성의 노동시장 참여 확대와 서비스업 중심 산업구조 전환이라는 구조적 변화에 따라 빠르게 확산되어 현재는 보편적인 고용 형태가 됨
  - 시간제 일자리는 2013년 대비 2024년 30.9% 이상 증가하였음. 이 기간 동안 시간제 근로자는 남성이 99,900명(62.0% 증가), 여성이 194,400명(24.6% 증가) 늘어난 것으로 집계됨
- 특히, 1970년대 이후 핵심 생산 가능 연령대(25~60세) 여성의 고용률이 크게 상승하였는데(1970년 47% → 2020년 74%), 그중에서도 양육·돌봄 책임을 맡는 기혼·유자녀 40대 중반 여성의 고용률이 1977년 40%에서 2017년 80%로 약 2배 증가함(Halla & WeberA, 2023)
- 이처럼 양육·돌봄 책임을 지닌 여성의 노동시장 참여가 가시적으로 확대됨에 따라, 일·가족 양립을 실현하는 가족친화적 고용 모델로서, 기존의 전일제를 대체·보완하는 시간제 근로가 도입·확산됨
- 이러한 배경에서 오스트리아의 시간제 근로 확산과 관련된 주요 개념으로 '부모 시간제 근로(Elternteilzeit, Federal Ministry Labour, Social Affairs, Health, Care and Consumer Protection Republic of Austria, 2024)'와 '엄마 중심 시간제 근로(mütterbezogene Teilzeit, Gönenç et al., 2015)'를 꼽을 수 있음

- 오스트리아 노동법에 따르면, '부모 시간제 근로(Elternteilzeit)'는 자녀 양육을 위해 부모가 근로시간을 단축·조정할 수 있도록 보장된 법적 권리를 의미함. 원칙적으로 자녀가 만 8세가 될 때까지 활용할 수 있으며, 근로자는 희망 근로시작 시점으로부터 최소 3개월 전까지 서면 신청을 함으로써 제도를 이용할 수 있음. 기존 근로시간 대비 최소 20% 이상 단축하되, 주당 최소 12시간 이상은 근무해야 함. 이 제도를 활용하는 동안에는 해고 보호 및 차별금지 조치가 강화 적용됨
  - 자격 요건은 자녀와 동일 세대에 거주하거나 법적 친권을 보유한 근로자로, 부모가 동시에 신청·활용하는 것은 가능하나, 부 또는 모가 육아휴직 중인 경우는 적용되지 않음. 일반적으로 상시 근로자가 20인을 초과하는 동일 사업장에서 3년 이상 근속한 경우 사용 권리가 부여됨
  - 근로자가 자격 요건을 충족한 경우, 고용주는 정당한 사유 없이 '부모 시간제 근로' 신청을 거부할 수 없으며, 요건을 충족하지 못한 경우에도 노사협의를 통해 '합의형 부모 시간제 근로(vereinbarte Elternteilzeit)'를 활용할 수 있음
  - 예를 들어, 주당 40시간 근무하던 전일제 근로자는 '부모 시간제 근로' 기간 동안 주당 12~32시간 범위에서 근로시간을 조정하여 근무할 수 있으며, 시간제 근로 시작 시점·근로시간 배치 등은 고용주와의 협의를 통해 결정함
- 이처럼 양육·돌봄 책임을 다하기 위한 시간제 근로 활용이 남성보다 기혼 여성에게 집중되면서 오스트리아의 시간제 근로는 '엄마 중심 시간제 근로(mütterbezogene Teilzeit)'라는 개념으로 개념화됨. 이는 남성은 전일제 생계부양자, 여성은 양육·돌봄을 중점적으로 하는 노동시장 부분 참여자로 양분되는 전통적인 성역할 구조를 반영하는 개념임. 출산 이후 많은 여성이 일정 기간(약 2년) 노동시장을 이탈하였다가, '부모 시간제 근로' 제도를 통해 시간제 근로자로서 재진입하고, 이후 자녀 성장 단계에 따라 전일제로 전환하는 전형적인 여성 고용 경로에서 적극 활용되고 있음
- (관련 법·제도) 오스트리아는 '근로시간법(Arbeitszeitgesetz)'을 통해 주당 40시간을 법정 근로시간 상한으로 규정하고 있으며, 단체협약을 통해 대체로 주당 38.5시간 내외의 근로시간을 적용함으로써 장시간 노동을 억제하고, 시간제 근로의 제도적 기반을 마련함. 또한, '시간제 근로 관련 규정(Teilzeitbeschäftigung)'에 따라, 양육·돌봄 책임이 있는 근로자에게 일정 요건 충족 시 '시간제 근로 요구권(Teilzeitanpruch)'을 부여하고, 전일제에서 근로시간을 단축할 수 있는 '시간제 근로 전환 권리(Teilzeitans)'를

법적으로 보장함으로써 일·가족 양립을 제도적으로 지원하고 있음

- 임금·휴가·교육·승진 등 근로조건 전반의 시간제-전일제 간 차별금지 원칙이 노동법뿐 아니라 단체협약에도 명시됨. 업종별 단체협약은 실제 근로시간, 시급, 근무 일정 등을 세부적으로 설계하며, 시간제 근로자에게도 전일제와 동일한 비율의 연금·수당 등을 적용함으로써 고용 및 경제적 안정성을 제도적으로 뒷받침하고 있음

### ■ 오스트리아 시간제 근로의 개념 및 특성

- (시간제 근로 개념) 오스트리아는 일자리를 주당 근로시간에 따라 전일제(통상 38.5시간/주), 시간제(통상 20시간/주), 미니잡(평균 10시간/주) 등 3가지 유형으로 구분하고 있음
- 오스트리아 통계청(Statistik Austria)은 근로자의 자기보고식 응답 또는 급여명세서 정보를 활용하여 시간제 근로 여부를 판단하도록 조사 체계를 설계함
- 시간제 근로 관련 통계는 마이크로센서스 노동력 조사(Microcensus Labour Force Survey), 등록 기반 센서스(Register-based Census), 등록 기반 노동시장 통계(Register-based Labour Market Statistics) 자료를 활용하여 산출되며, 국제노동기구(ILO) 기준에 따라 전일제보다 짧은 근로시간 동안 일하는 고용 형태를 시간제 근로로 정의하고 있음
- (시간제 근로 특성) 오스트리아의 시간제 근로는 가족친화적 고용 형태로 인식되어 널리 활용되고 있으며, 자발적으로 시간제를 택하는 근로자의 비율이 높은 편임. 또한, 시간제 근로자는 전일제 근로자와 동일한 고용 규정이 적용되어 권리 보호와 공정한 대우를 보장받고, 건강·산재·실업·연금 등 다양한 사회보험에서도 동일한 혜택을 누릴 수 있음. 이러한 제도적 특성으로 인해 오스트리아에서는 시간제 근로가 상대적으로 높은 안정성을 지닌 정규직 일자리의 한 유형('시간제 정규직')으로 인식되는 경향이 있음

### ■ 오스트리아 시간제 근로의 통계적 현황

- (전체 고용률) 오스트리아의 전체 고용률(15~64세)은 2022년 74.0% 수준에 도달한 이후 유사한 수준을 유지하고 있음. 2024년 기준 74.1%로, 약 439만 명이 노동시장에

참여하는 것으로 나타남. 이를 성별로 보면, 여성 고용률은 70.7%, 남성 고용률은 77.5%로, 남녀 간 격차가 크지 않은 수준임. 특히, 청년층(15~29세)의 경우, 여성 고용률 60.8%, 남성 고용률 65.1%로, 전체 연령대에 비해 남녀 간 고용률 격차가 더욱 근소한 양상을 보임. 이는 청년 여성의 노동시장 참여가 비교적 활발하게 이루어지고 있음을 시사함

- (시간제 근로 현황) 2024년 기준, 전체 고용 대비 오스트리아의 시간제 근로(15~64세) 비율은 30.5% 수준임. 2020년 이후 지속적으로 증가하여 2023년에 30%를 넘어선 것으로 나타남
  - 오스트리아에서 시간제 근로가 주요한 고용 형태로 더욱 확산되고 있음을 시사함
  - 시간제 근로자는 주당 평균 21.7시간을 근무함. 평균적으로 여성 근로자는 22.2시간, 남성 근로자는 20.2시간 근무한 것으로 집계됨

[부록표 2] 오스트리아 고용률 및 시간제 근로 비율 현황

구분	2020		2021		2022		2023		2024	
	고용률	시간제 비율								
전체 (15~64세)	71.7	28.1	72.4	28.7	74.0	29.7	74.1	30.1	74.1	30.5
남성 (15~64세)	76.0	10.5	76.7	10.5	78.0	11.3	77.9	12.2	77.5	12.3
여성 (15~64세)	67.4	48.1	68.1	49.2	70.0	50.3	70.3	50.1	70.7	50.5
청년 남성 (15~29세)	63.8	-	66.2	15.2	67.1	16.2	67.0	18.9	65.1	19.4
청년 여성 (15~29세)	58.4	-	58.5	35.5	60.8	37.0	61.6	37.3	60.8	37.2

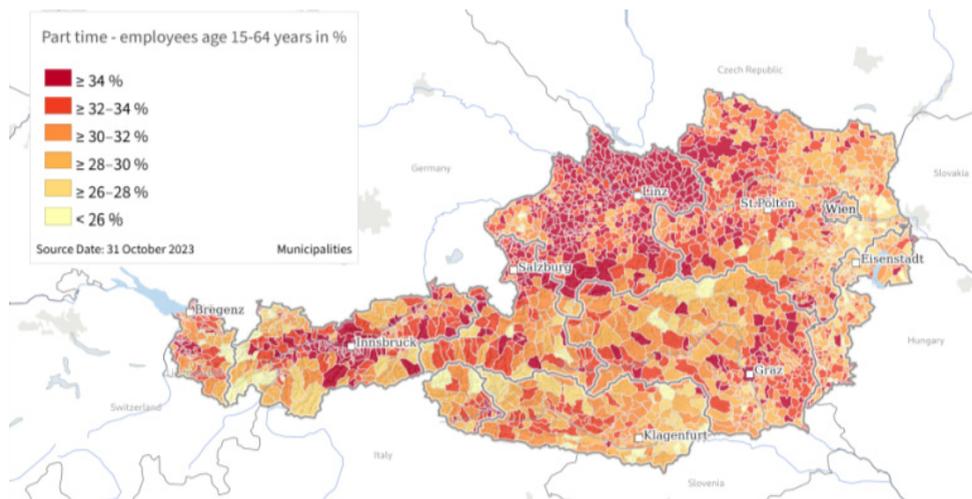
자료 : Eurostat, 저자 재구성

([https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi\\_emp\\_a/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a/default/table?lang=en), [https://db.nomics.world/Eurostat/lfsi\\_pt\\_a](https://db.nomics.world/Eurostat/lfsi_pt_a))

- (성별 비교) 성별로 살펴보면, 여성의 시간제 근로 비율은 50.5%로, 전체 여성 근로자의 절반 수준임. 남성의 시간제 근로 비율은 약 12.3%로, 시간제 근로 형태가 여성에게서 더 보편적인 것으로 확인됨
- 한편, 남녀 모두 시간제 근로 비율이 2020년 대비 2024년 1.8~2.4%p 증가하는 추

세인 것으로 나타남(남성 2020년 10.5% → 2024년 12.3%, 여성 48.1% → 50.5%)

- 특히, 청년(15~29세) 남성의 시간제 근로 비율은 2021년 15.2%에서 2024년 19.4%로, 4.2%p 증가하였으며, 청년 여성의 시간제 근로 비율 역시 같은 기간 35.5%에서 37.2%로 1.7%p 증가함
  - 비록 청년 여성에서 시간제 근로가 훨씬 보편적이지만, 청년 남성 사이에서 시간제 근로가 가시적으로 확산되고 있다는 점은 주목할 만함
- (지역별 비교) 지역별로 보면, 오스트리아의 시간제 근로는 북부·서부 지역 및 동부 대도시권에서 상대적으로 활성화되어 있음. 이는 북부 지역과 서부 주요 도시권 및 동부 대도시권 지역이 서비스·공공부문 중심의 산업구조이며, 대기업·공공기관·교육 및 연구기관의 비중이 높아 육아·돌봄 또는 학업·훈련과 병행할 수 있는 시간제 일자리가 비교적 풍부하기 때문으로 해석됨
  - 반면, 인스브루크(Innsbruck) 외 서부 지역은 관광·숙박·외식업 산업과 중소기업 비중이 상대적으로 높아 시간제 고용이 계절적 수요에 따라 제한적으로 활용되는 경향을 보임. 또한, 남부 지역은 제조업 중심의 산업구조에 기반하고 있으므로 전일제 고용 형태가 보편화되어 있음



자료 : Statistics Austria  
 (<https://www.statistik.at/en/statistics/labour-market/working-time/part-time-work-part-time-rate>)

[부록그림 2] 오스트리아 지역별 시간제 근로 비율

## 나. 독일 시간제 근로<sup>4)</sup>

### ■ 독일 시간제 근로 확산의 배경 및 법·제도

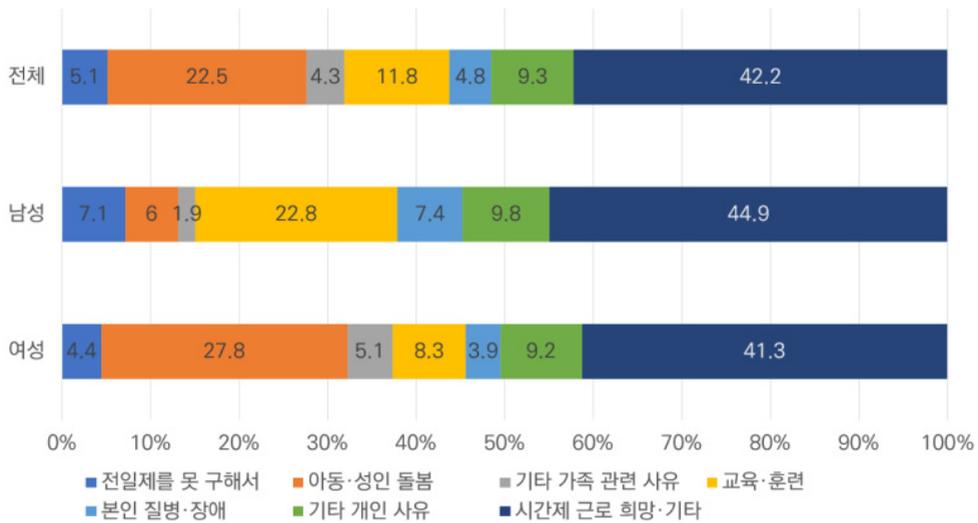
- (노동시장 개혁을 통한 시간제 근로 확산) 독일은 동·서독 노동시장 통합과 구조 개편 과정에서 시간제 일자리, 기간제 근로, 미니잡 등 비전형 고용 형태가 점진적으로 확대되기 시작함
- 특히, 1990년대 말부터 2000년대 초까지 장기실업 및 비공식 시간제 근로의 확산으로 인한 경기침체가 지속되자, 독일 정부는 전반적인 고용을 촉진하고자 시간제·기간제·파견직 등 비전형 고용에 대한 규제를 완화하는 하르츠 개혁(Hartz-Reformen)을 단행하였고, 그 결과 시간제 일자리가 빠르게 증가함(Eichhorst & Tobsch, 2013)
- 구체적으로, 미디잡(Midi-Job) 제도 도입 및 미니잡(Mini-Job) 제도 확대와 사회보장·세제 특례 제공을 통해 고용주와 근로자의 제도 활용을 유도함으로써 시간제 일자리의 수요가 확대됨
- 이는 저숙련 근로자 및 장기실업자의 노동시장 진입장벽을 낮추고, 비공식 고용을 시간제·미니잡 형태로 공식화·제도화하는 한편, 기업의 고용 유연성 제고와 채용 부담 완화에 기여하여 시간제 일자리 수 증가로 이어짐
- 한편, 독일의 산업구조가 서비스업 중심으로 전환되면서 시간제·교대근무·야간 및 주말 근무에 대한 수요가 확대된 점 역시 시간제 일자리 보급을 촉진하는 요인으로 작용함
- 산업구조의 서비스화와 더불어 기혼 여성의 노동시장 참여가 지속적으로 증가하였으

---

4) 독일 사례는 시간제 근로 확대라는 외형적 지표 측면에서는 참고 가능성이 있으나, 시간제 확대의 배경이 복지국가적 '시간주권 보장'보다는 노동시장 유연화 정책에 기인하고 있고, 여성 고용 증가가 질적 고용 확대라기보다 가계 보완적 노동구조에 기반을 둔. 그리고 저임금·저숙련 부문 고착화로 노동시장 이중구조 심화 가능성이 존재하며, 한국의 단시간·비정규직 중심 구조와 유사성이 높아, 차별화된 대안 모델로 보기 어렵다는 이유로 정책적 우수 사례로 보기에는 다소 한계가 있음

나, 가사 노동 및 양육·돌봄 등 가족 역할 수행의 부담이 병존함에 따라 일-가족생활 양립을 위한 ‘남성 전일제-여성 시간제’의 맞벌이 가구 모델이 일반화되고, 시간제 일자리가 확대됨

- 실제로, 가족 관련 역할 수행은 여성의 시간제 근로 선택에 있어 주요한 요인인 것으로 확인됨. 2023년 기준 시간제 근로 선택 이유를 보면, 시간제 근로 선호(42.2%), 아동·심신장애 성인 돌봄(22.5%), 교육·훈련(11.8%) 순으로 나타났는데, 이는 성별에 따라 뚜렷한 차이를 보임. 남성은 교육·훈련(22.8%) 등 자기 계발과의 병행을 주된 이유로 꼽은 반면, 여성은 아동·심신장애 성인 돌봄(27.8%) 등 일-가족생활 양립을 주된 이유로 밝힘



자료 : Destatis

([https://www.destatis.de/EN/Themes/Labour/Labour-Market/Quality-Employment/Dimension3/3\\_5\\_InvoluntaryParttimeWorkers.html](https://www.destatis.de/EN/Themes/Labour/Labour-Market/Quality-Employment/Dimension3/3_5_InvoluntaryParttimeWorkers.html))

[부록그림 3] 독일 시간제 근로 이유(2023)

- (관련 법·제도) 독일은 ‘단시간근로 및 기간제근로에 관한 법’과 ‘근로시간법’을 통해 시간제 근로를 전일제와 근로시간만 다른 정규직 일자리의 한 유형으로 규정함
- ‘단시간근로 및 기간제근로에 관한 법(약칭 단시간·기간제근로법, Teilzeit- und Befristungsgesetz, TzBfG, 세계법제정보센터, 2024)’을 2000.12.21.부로 제정함으로써 비교적 높은 안정성이 보장되는 시간제 근로의 법적·제도적 기반을 마련함
- 이 ‘단시간·기간제근로법’에 따라 근로자는 일정 기간 근속 이후 근로시간 단축을 요

청할 권리를 부여받으며, 필요에 따라 근로시간을 유연하게 조정할 수 있음. 또한, 시간제 근로자는 임금·교육·승진 등 근로조건 전반에서 정규직 전일제 근로자와 동등한 대우를 받을 권리가 보장되고, 차별금지 원칙에 따라 법적으로 보호를 받음

- 예컨대, 제8조(기간의 정함이 없는 근로시간 단축)는 6개월 이상 근속한 근로자에게 근로시간 단축 요구 권리를 보장함
- 제4조(차별금지)는 단시간 근로자가 단시간 근로한다는 이유만으로 비교 가능한 전일제 근로자에 비해 불리한 처우를 받을 수 없음을 명시하고, 근로시간 비율에 상응하는 임금 지급과 교육·승진 기회의 차별금지를 규정함
- 아울러 동 법은 기업(고용주)이 전일제 일자리 대신 시간제를 조합하여 고용을 유연하게 운영할 수 있도록 장려함으로써 시간제 근로 확대를 제도적으로 촉진함
  - 예를 들어, 제6조(단시간근로의 촉진)·제7조(공고 및 협의와 결원에 대한 정보)에서 단시간 근로 활용을 촉진하고, 단시간 근로가 가능한 일자리임을 채용 공고에 명시하도록 규정함
  - 제13조(일자리 나누기)는 하나의 전일제 일자리를 복수의 단시간 근로자가 근로시간을 분할하여 수행할 수 있도록 허용함
- ‘근로시간법(Arbeitszeitgesetz)’은 일일 8시간, 주당 48시간의 근로시간 상한을 규정하고 있으며, 상한선보다 짧은 근로시간으로 운영되는 다양한 형태의 정규직 시간제 근로가 제도적으로 가능하게 하는 기준으로 기능하고 있음
- 한편, 독일은 ‘연방 부모휴직 및 부모수당법’을 통해서도 시간제 근로를 장려함. 부모휴직 기간에도 주당 30시간 이하의 시간제 근로를 허용하며, 이 경우 ‘부모수당 플러스(ElterngeldPlus)’, ‘파트너십 보너스(Partnerschaftsbonus)’ 등을 지급하여 출산·육아 및 시간제 근로로 인한 소득 감소를 부분 보전함으로써 생활 안정성을 제고함
- 제도적으로는 ‘미니잡·미디잡’이 일정 소득수준 이하 시간제 근로자에게 사회보험료·세 부담을 완화하고, 고용주의 채용 부담을 줄여 단시간 고용을 촉진하는 기능을 하고 있음
  - 다만 연금·실업 보장이 제한적이라는 비판이 제기됨. 이에 최근에는 연금 등 사회보장·보호 적용 범위를 점진적으로 확대하여 안정성을 강화하는 방향으로 제도 개선이 이루어지고 있음
- 독일 통계청(Deustatis)은 평등지표(Teilzeitquote)를 통해 비자발적 시간제 근로 비율

을 산출·공개하고 있는데, 이를 바탕으로 자발적 선택에 따른 시간제 근로와 구조적 제약에 따른 시간제 근로를 구분·분석하여 시간제 근로 정책 모니터링 및 제도 개선에 활용하고 있음

## ■ 독일 시간제 근로의 개념 및 특성

- (시간제 근로 개념) 독일은 시간제 근로를 동일 사업장에서 동일한 유형의 고용계약(무기계약) 하에 동일하거나 유사한 업무·직무를 수행하는 전일제 근로에 비해 주당 정규 근로시간이 짧은 고용 형태로 정의하고 있음
- 일반적으로 전일제 근로자의 주당 근로시간이 38~40시간인 점을 고려해 보면, 시간제 근로는 이보다 적은 시간을 근로하는 경우를 의미함
- 독일 통계청(Destatis)은 마이크로센서스 자료에 수집된 자기보고식 응답을 바탕으로 시간제 근로 관련 통계를 산출하고 있음
- (시간제 근로 특성) 독일은 사회보험이 적용되는 안정적인 정규직 시간제(Teilzeitbeschäftigte mit Sozialversicherung), 안정성이 상대적으로 낮은 미니잡 등 다양한 유형의 시간제 근로 제도가 발달해 있음
- 이 중, 정규직 시간제 근로는 경력 단절 없이 커리어를 연속적으로 형성할 수 있으며, 실업·연금 등 사회보험 적용을 받는 양질의 일자리로 여겨져 수요가 많음
- 또한, 자발적 시간제 근로자의 비중이 높은 편으로, 가족 형성, 학업 이수, 은퇴 전 단계 등 생애주기에 따라 필요시 근로시간을 조정하고, 일-생활 균형을 유지·확보하기 위한 수단으로 활용됨
- 다만, 무역·운송·숙박업 등 일부 업종에서는 비자발적 시간제 근로 비율이 높은 편임
- 아울러, 업무 시작·종료 시간, 일일 근로시간 등을 비교적 자율적으로 결정할 수 있는 경우가 많아 근로자의 선택권과 유연성이 보장된다는 특징이 있음

## ■ 독일 시간제 근로의 통계적 현황

- (전체 고용률) 독일의 전체 고용률(15~64세)은 2020년 74.6%(3,911만 명)에서 2024년 77.5%(4,092만 명)로, 매년 소폭 증가하는 추세임
- 성별로 고용률을 비교해 보면, 남성이 여성보다 지속적으로 높긴 하지만, 2020년 대비 2024년 성별 격차가 다소 감소한 것으로 나타남
  - 2020년 기준 남성 고용률 78.1%, 여성 고용률 71.1%, 2024년 기준 남성 고용률 80.7%, 여성 고용률 74.1%로, 성별 격차가 2020년 7.0%p에서 2024년 6.6%p로 낮아짐
- 청년층(15~29세)의 경우, 성별 고용률 격차가 2020년 4.2%p에서 2022년 5.2%p까지 확대된 이후 2024년 4.1%p로 다시 축소되는 등 큰 변동 없이 일정 수준으로 유지되어 있음. 2024년 기준, 청년 여성 고용률은 60.7%, 청년 남성 고용률은 64.8%로, 남녀 모두 노동시장 참여가 활발히 이루어지고 있음
- (시간제 근로 현황) 독일 전체 근로자(15~64세)의 시간제 근로 비율은 2020년 28.2%에서 2022년 27.9%로 약간 감소하였다가, 2022년을 기점으로 다시 증가하는 추세를 보이고 있음. 2024년 기준, 전체 고용 대비 시간제 근로 비율은 29.1% 수준임
- (성별 비교) 성별로 보면, 2020년 이후 시간제 근로 비율은 여성은 47~48%대를, 남성은 10~11%대를 각각 유지하고 있어, 시간제 근로가 여성에게서 더 일반적인 고용 형태인 것으로 나타남
- 2024년에는 남녀 모두 시간제 근로 비율이 소폭 상승한 가운데, 남성의 경우 증가 폭이 미미한 수준이긴 하지만 시간의 흐름에 따라 점진적인 증가 추세를 보이고 있음 (2020년 10.7% → 2024년 11.9%, +1.2%p)
- 한편, 청년층(15~29세)의 시간제 근로 비율은 남녀 모두 증가 추세를 보이고 있으나, 여성의 증가 폭이 남성보다 커 성별 격차가 확대되는 양상임. 청년 남성의 시간제 근로 비율은 2021년 19.1%에서 2024년 20.8%로 1.7%p 증가하였지만, 청년 여성의 시간제 근로 비율은 동기간 31.1%에서 35.5%로 4.4%p 증가하여, 성별 격차가 12.0%p에서 14.7%p로 확대됨
  - 청년층의 경우, 남성 사이에서도 시간제 근로 형태가 점진적으로 확산되고 있음에도 불구하고, 시간제

근로의 대표적 집단은 여전히 여성임을 시사함

[부록표 3] 독일 고용률 및 시간제 근로 비율 현황

구분	2020		2021		2022		2023		2024	
	고용률	시간제 비율								
전체 (15~64세)	74.6	28.2	75.8	27.8	77.0	27.9	77.3	28.6	77.5	29.1
남성 (15~64세)	78.1	10.7	79.3	10.6	80.5	11.0	80.7	11.5	80.7	11.9
여성 (15~64세)	71.1	47.8	72.3	47.2	73.3	47.0	73.7	47.8	74.1	48.4
청년 남성 (15~29세)	60.9	-	62.2	19.1	64.2	19.7	64.9	20.2	64.8	20.8
청년 여성 (15~29세)	56.7	-	57.5	31.1	59.0	32.7	59.8	33.9	60.7	35.5

자료 : Eurostat, 저자 재구성

([https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi\\_emp\\_a/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a/default/table?lang=en), [https://db.nomics.world/Eurostat/lfsi\\_pt\\_a](https://db.nomics.world/Eurostat/lfsi_pt_a))

## 다. 덴마크 시간제 근로

### ■ 덴마크 시간제 근로 확산의 배경 및 법·제도

- (유연안정성 모델 기반 시간제 근로 확산) 덴마크는 전통적으로 고용주의 높은 고용·해고 유연성과 근로자에 대한 높은 고용·소득 안정성 보장이 결합된 유연안정성 (Flexicurity) 모델\*을 구축·운영해 오(Bredgaard et al., 2009)

\* 유연안정성(Flexicurity) 모델은 고용주의 인력 조정 유연성과 근로자에 대한 높은 수준의 사회안전망을 결합한 덴마크의 특징적인 적극적 노동시장 체계로, 유연한 노동시장 운영과 안정적인 생활 보장을 동시에 추구하는 것을 핵심으로 함

- 이렇듯 노동시장 진입과 퇴장의 유연성·안정성이 높은 노동시장 구조 하에서 시간제·단시간 근로는 고용 불안정성이 높고 보호 수준은 낮은 주변부 일자리라기보다, 개인의 상황과 필요에 따라 근로시간을 자율적으로 조정할 수 있는 안정적인 정규직 고용 형태로 발전됨

- 특히, 보편적 보육·부모 휴가 제도의 도입·확산과 맞물려, 전일제-시간제-휴직 간 비교적 자유로운 전환이 가능해짐에 따라 시간제 근로가 널리 확산됨
- 시간제 근로는 육아뿐 아니라 학업, 은퇴 준비 단계 등 생애주기 전반의 다양한 상황에서 적극 활용되고 있음. 예를 들어, 육아·간병기에는 전일제를 유지하기 어려운 경우 근로시간을 단축한 시간제 근로를 활용하고, 학업기에는 교육과 시간제 근로를 병행하며, 은퇴 직전에는 단축된 근로시간을 통해 노동시장 참여를 연장하는 수단으로 활용하는 사례가 일반적임
- 더불어, 덴마크는 장시간 근로 비중이 매우 낮은 국가로, 장시간 근로자 비율은 약 2%에 불과함(OECD 평균 11%, denmark.dk, n.a.). 이는 일-생활 균형을 중시하는 사회적 규범과 노동문화가 형성되어 있음을 시사하며, 이 같은 환경이 시간제 근로 활용을 활성화함
- (단체협약 중심 제도) 덴마크는 노동법(Danish Working Environment Act)을 통해 최소한의 법적 기준과 안전망을 제공하는 한편, 노동조합·사용자 단체·정부 간 단체협약을 통해 실제 근로시간과 조건을 규정하는 구조임
- 이에 따라, 법적 차원에서는 법정 주당 근로시간 규정을 두지 않되, 단체협약에서 주당 37시간을 전일제 근로시간으로 규정하고, EU 지침에 따라 주당 48시간 상한을 설정함으로써 시간제 근로의 제도적 기준을 형성하고 있음
- 또한, EU 시간제 근로 지침을 이행하면서, 시간제 근로자가 전일제 근로자에 비해 불리한 처우를 받아서는 안 된다는 원칙을 단체협약과 관련 법률(노동법·차별금지법)에 명시함. 이에 따라, 동일 직무·직급의 경우 임금체계를 전일제와 시간제에 공통 적용하고, 휴가·연금·교육훈련·승진 등에서는 근로시간 비례 원칙을 적용하여 동등한 권리와 처우가 보장되도록 제도가 설계됨
- 나아가 차별금지 원칙에 따라, 시간제·단시간 근로자도 실업급여, 재취업·훈련 등 적극적 노동시장 정책과 고용 촉진 프로그램의 적용 대상에 포함되며, 유연안정성(Flexicurity) 제고의 일환으로 고용 전환 및 재취업 지원이 일정 수준 보장되고 있음

## ■ 덴마크 시간제 근로의 특성

- (시간제 근로 개념) 덴마크는 전일제 근로를 주당 최대 37시간(통상 8시~16시 또는 9시~17시 근무)으로 규정하고 있음. 이에 따라, 37시간보다 짧게 근로하는 경우는 시간제 근로로 여겨짐
  - 다만, 구체적인 시간제 근로 일정은 개별 고용 규정에 따름
- (시간제 근로 특성) 덴마크의 시간제 근로자는 임금·연금 측면에서 근로시간 비례 원칙이 적용되며, 연금·교육·훈련·유급휴가·해고 보호 등에서 정규직 전일제 근로자와 동일한 제도적 틀에서 동등한 권리 및 복지를 보장받고 있음
- 이러한 특성으로 인해 시간제 근로는 덴마크 노동시장의 유연안정성(Flexicurity) 모델의 주된 요소로 활용되고 있음
- 또한, 자발적 시간제 근로 비중이 높은 편으로, 시간제 근로는 보육·부모휴가 제도 및 유연근무 관행과 결합되어 개인의 일-가족생활 균형을 지원하는 고용 형태로 활용되고 있음

## ■ 덴마크 시간제 근로의 통계적 현황

- (전체 고용률) 덴마크의 전체 고용률(15~64세)은 2020년 74.4%(275만 명)에서 2024년 77.2%(292만 명)로, 2.8%p 증가함
- 이를 성별로 보면, 남성 고용률은 2020년 77.3%에서 2024년 79.9%로, 여성 고용률은 동기간 71.5%에서 74.5%로, 각각 2.6%p, 3.0%p 상승함. 즉, 2020년 대비 2024년 고용률이 남녀 모두 높아진 가운데, 여성의 증가 폭이 남성보다 근소하게 큰 것으로 나타남
- 성별 고용률 격차는 2021년 5.9%p(남성 78.4%, 여성 72.5%)에서 2022년 4.5%p(남성 79.0%, 여성 74.5%)까지 축소되었으나, 이후 다시 확대되어 2024년 5.4%p를 기록함

- 다만, 청년층(15~29세)에서는 성별에 따른 고용률 격차가 매우 제한적인 수준으로 확인됨(0.1~2.3%p). 2024년 기준, 청년 여성 고용률은 65.4%, 청년 남성 고용률은 66.4%로, 노동시장 참여에 있어 성별 영향이 거의 없는 것으로 나타남
  - 특히 2022년에는 청년 고용률의 성별 차이가 0.1%p(남성 64.3%, 여성 64.2%)에 불과함
  - 청년 여성 고용률은 2020년 대비 2024년 6.2%p(59.2% → 65.4%), 청년 남성 고용률은 동기간 5.5%p(60.9% → 66.4%) 상승하여 청년 남녀 모두 노동시장 참여가 강화되고 있음이 확인됨
- (시간제 근로 현황) 덴마크 전체 근로자(15~64세)의 시간제 근로 비율은 2020년 이후 미미한 수준이긴 하지만 매년 지속적으로 확대되어 옴. 2024년 기준, 전체 고용 대비 시간제 근로 비율은 26.9%로, 2020년 대비 3.5%p 증가함
- (성별 비교) 이를 성별로 보면, 남녀 모두에게서 시간제 근로가 점진적으로 확대되어 옴. 남성의 시간제 근로 비율의 경우, 2020년 14.7%에서 2024년 17.3%로, 2.6%p 증가하였고, 여성의 시간제 근로 비율은 동기간 32.9%에서 37.4%로, 4.5%p 증가하여 시간제 근로가 남성보다 여성 사이에서 더욱 확산되고 있는 것으로 나타남
  - 2020년(18.2%p) 대비 2024년 시간제 근로 비율의 성별 격차가 확대됨(20.1%p)
- 최근 들어, 청년층(15~29세)의 시간제 근로 비율은 남녀 모두 2024년에 가장 높은 수준을 기록함(남성 39.9%, 여성 57.5%)
- 다만, 청년 남성의 경우는 36.9~39.9% 사이에서 등락을 반복하는 반면, 청년 여성의 경우는 2021년 54.7%에서 2022년 53.4%로 일시적으로 감소하였다가 2022년을 기점으로 2024년 57.5%까지 완만한 증가세를 보이는 등 성별에 따라 추이가 다르게 관찰됨
  - 이는 시간제 근로가 청년 남성의 경우는 일시적·유동적인 고용 형태에 가까운 반면, 청년 여성의 경우는 일반적·보편적인 고용 형태임을 시사함

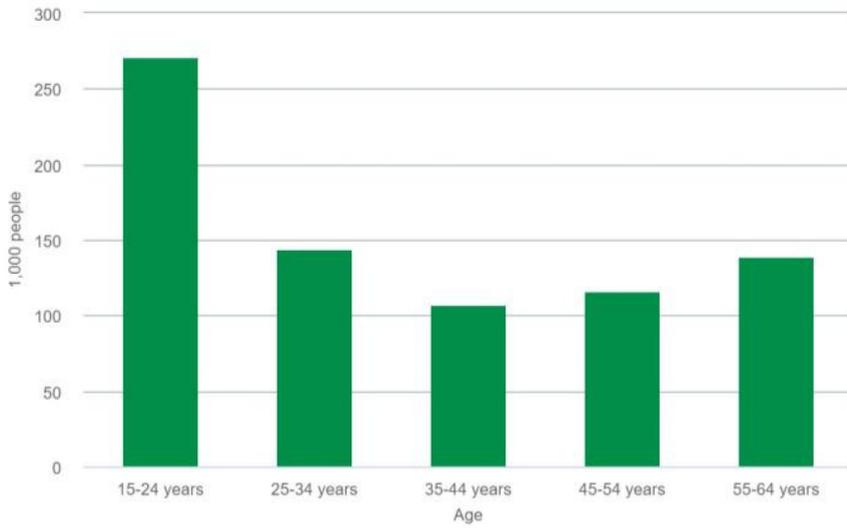
[부록표 4] 덴마크 고용률 및 시간제 근로 비율 현황

구분	2020		2021		2022		2023		2024	
	고용률	시간제 비율								
전체 (15~64세)	74.4	23.4	75.5	23.9	76.8	24.2	76.6	25.2	77.2	26.9
남성 (15~64세)	77.3	14.7	78.4	15.2	79.0	15.2	78.9	16.1	79.9	17.3
여성 (15~64세)	71.5	32.9	72.5	33.5	74.5	33.8	74.2	35.2	74.5	37.4
청년 남성 (15~29세)	60.9	-	62.7	36.9	64.3	37.2	64.3	36.9	66.4	39.9
청년 여성 (15~29세)	59.2	-	60.4	54.7	64.2	53.4	63.9	55.3	65.4	57.5

자료 : Eurostat, 저자 재구성

([https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi\\_emp\\_a/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a/default/table?lang=en), [https://db.nomics.world/Eurostat/lfsi\\_pt\\_a](https://db.nomics.world/Eurostat/lfsi_pt_a))

- (연령대별 비교) 연령대별로 살펴보면, 2024년 기준 시간제 근로자는 15~24세 집단에서 가장 많으며, 다음으로 25~34세 집단, 55~64세 집단, 45~54세 집단, 35~44세 집단 순으로 이어짐. 즉, 청년층(15~34세)이 시간제 근로의 대표적 집단임이 확인됨
  - 시간제 근로자는 15~24세 집단의 경우 271천 명에 달하였으며, 25~34세 집단 144천 명, 55~64세 집단 139천 명, 45~54세 집단 116천 명, 35~44세 집단 107천 명 수준임
  - 이를 성별로 보면, 15~24세 집단은 여성 57.2%, 남성 43.2%, 25~34세 집단은 여성 62.5%, 남성 38.2%로 여성의 비중이 6:4 정도이지만, 35~64세 집단에서는 여성 비중이 7:3 이상으로 확대됨(특히 45~54세 집단은 여성 78.4%, 남성 21.6%). 이는 양육·돌봄 등 가족 역할이 가중되는 여성 중년층 사이에서 일·가족 양립을 위한 시간제 근로가 일반화되어 있음을 시사함



자료 : Statistics Denmark  
<https://www.dst.dk/en/Statik/emner/arbejde-og-indkomst/befolkningens-arbejdsmaekedstatus/arbejdskraftundersogelsen-aku>

[부록그림 4] 덴마크 연령대별 시간제 근로자 수(2024)



미래전략연구 2026-03

**전북형 반일제(Part-time work) 정규직 도입 방향 연구**

---

발행인 | 최백렬

발행일 | 2026년 2월 28일

발행처 | 전북연구원

55068 전북특별자치도 전주시 완산구 콩쥐팍쥐로 1696

전화: (063)280-7100 팩스: (063)286-9206

---

ISBN 978-89-6612-630-9 95320 (PDF)

본 출판물의 판권은 전북연구원에 속합니다.

## 2026년도 주요 연구과제

### 기초연구

농촌 식품사막 지수 개발에 관한 연구  
전북자치도 농촌지역 마을소멸 분석 및 대응 전략: 사례지역을 중심으로  
전북특별자치도 학교스포츠클럽 활성화 방안 연구  
전북특별자치도 관세탄력성 분석: 대미수출을 중심으로  
2026 전북특별자치도 관광객 실태조사  
전북형 탄소중립 거버넌스 구축방안 연구

### 기획연구

전북자치도 맞춤형 메디컬 푸드 산업 육성방안 연구  
전북 Physical AI 기반 바이오헬스산업 육성 전략 연구  
전북형 기본사회 추진전략 연구

### 정책연구

기후변화 및 변화의 시대 농업분야 대응 방안  
전북형 수산업 특화 발전방안 연구  
전북 지역균형발전 권역 협의체 구성 및 공동사무 발굴 방안  
전북특별자치도 탄소중립 성과관리 방안 연구  
노화융합기술연구원 설립 방향 연구  
전북사랑도민증 성과분석 및 발전방향 연구  
농촌주민 역량 강화 농촌경제사회서비스 교육과정 체계화 방안  
청년 정주형 지역사회혁신 생태계 구축 방안 연구  
지방소멸 대응을 위한 전북형 농촌특화마을 클러스터 구축 연구  
전북자치도 외국인정책의 전략적 대응 방향 연구  
전북특별자치도 미식관광 활성화 방안  
전북특별자치도 성년후견제도 이용 실태 및 지원체계 구축 방안  
지역특성을 반영한 전북형 환경영향평가 협의모델 개발  
전북 삼천리길 추진상황 점검 및 지역 활성화 방안 연구  
전북자치도 산불 예방 대책 및 대응체계 개선  
제5차 섬발전종합계획수립에 따른 전북도 대응 방안 연구  
익산미륵사지휴게소 고속도로 환승시설(EX-HUB) 타당성 검토  
전북자치도 AI 특화 시범도시 조성 기초 연구  
전북자치도 신중년 일자리사업 활성화 방안  
전북특별자치도 우수상품 육성사업 실태분석 및 발전방안  
전북형 수출 지원 체계 고도화 방안 연구  
전북 기술창업 활성화를 위한 기술사업화 플랫폼 구축 연구  
전북형 지역거점 창업도시 모델 개발  
전북과학기술원 기본방향 설정 연구  
피지컬AI 기반 첨단 모빌리티 산업 전환을 위한 전북형 모델 마련 방안  
전북형 재생에너지 기반 소득모델 마련 방안  
전북자치도 가상융합산업 육성 기본방향 연구  
스마트농업 혁신 AX 거점 육성 전략 연구  
동물헬스케어 산업 발전 방안  
곤충산업의 그린바이오산업화 연계 발전방안 및 육성전략  
자치단체 ODA사업 연계 유학생 유치 및 정착 지원 방안 연구  
전북사랑도민증 성과 분석 및 발전전략 수립 연구

### 현안연구

새만금 RE100 기업유치를 위한 기반연구 기초조사  
통합돌봄 시행 대비 전북형 통합돌봄 지원 실행계획 수립  
전북체육역사기념관 설치 적합성 검토 연구  
새만금국제공항 사회적·경제적 효과 분석  
광역행정통합 특별법 연계 전북특별법 특례 추진방안 연구

 **think** 전북연구원

55068 전북특별자치도 전주시 완산구 콩쥐팍쥐로 1696

Tel 063. 280. 7100

Fax 063. 286. 9206

[www.jthink.kr](http://www.jthink.kr)

