



시간선택제 전환 지원금



시간선택제 전환 지원금 파라잡기



꼼꼼 체크 point

지원금을 받으려면...

① 제도를 먼저 도입하고 ② 전일제 근로자를 시간선택제로 전환한 후 ③전환일로부터 6개월 이내에 최초 지원금을 신청해야 합니다.



01

검토하기

시간선택제 전환제도는?

전일제 근로자가 임신·육아·학업(자기계발)·퇴직준비·건강 등 필요에 따라 일정기간 동안 근로시간을 줄여 시간선택제로 일하고, 사유가 해소되면 전일제로 복귀하는 제도

지원대상

시간선택제 전환제도를 자율적으로 도입하고, 근로자의 필요에 따라 일정기간 근로시간 단축을 허용한 사업주

예외

- 업종이 부동산업, 유흥업, 도박업인 경우
- 임금체불, 고용보험료 미납이 있는 경우

지원요건

- 시간선택제 전환제도 도입(전환기간 만료 시 전일제 복귀 보장)
- 근로자 청구에 따라 주 15~30시간으로 단축 근로
- 시간선택제 전환기간 최소 2주 이상
- 전자·기계적 방법에 의한 근태관리(5일 이상 누락 시 지원 제한)
※ '17년부터 카드리더기, 지문인식기 등 전자·기계적 방법에 의한 근태관리 의무화(수기 방법에 의한 관리 불인정)

시간선택제 전환 근로자로 인정되지 않는 경우

- 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족 및 인척
- 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인. 단, 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민자(F-6)는 가능
- 최저임금 미만의 임금을 지급받기로 한 근로자

지원내용 근로자 임금감소액 보전금, 간접노무비, 대체인력 인건비 등

지원기간 전환 근로자의 전환기간 내에서 최대 1년간 지원

지원인원 한도 지원인원 제한 없음

지급절차

전환제도 도입(사업주) → 시간선택제 전환(근로자) → 지원금 신청(사업주→고용센터) → 검토 및 지원금 지급(고용센터→사업주)



02

도입하기

시간선택제 전환 지원금을 받으려면 먼저 시간선택제 전환제도를 도입해야 합니다.

- 신규고용과 달리 사전 사업계획서 제출 승인 절차 없음

시간선택제 전환제도는 아래의 내용이 포함된 취업규칙·단체협약·인사규정이나 별도의 시간선택제 전환관리 규정을 마련하여 운영해야 합니다.

규정에 포함되어야 할 내용

항목	제도 도입요건
근로조건	• 근로시간, 임금수준, 휴일 및 휴가 적용 기준 등
전환사유	• 전환신청이 가능한 사유(임신·육아, 학업, 자기계발 등)
전환기간	• 최소 전환 보장기간(연장 또는 갱신 여부) • 최대 전환 가능기간 등 ※ 지원대상 : 최소 2주 전환기간 부여
전일제 복귀	• 근로자 청구 시 전일제 복귀를 보장한다는 내용
전환신청	• 전환신청 절차

☞ 35p '시간선택제 전환관리 규정(예시)' 참조

꼼꼼 체크 point

시간선택제 전환제도는 누가 활용할 수 있을까요?

임신한
여성 근로자미취학 자녀 양육
또는 학령기 자녀의
교육을 위해 단축
근무를 필요로
하는 근로자학업이나
자기계발 등이
필요한
근로자본인 건강, 가족
간병 및 돌봄을
위해 단축근무를
원하는 근로자각종 휴직·휴가제도
활용* 후 안정적인
복귀를 희망하는
근로자*육아휴직, 가족돌봄
휴직, 산재휴직,
재출전 휴가 등

시간선택제 전환관리 규정(예시)

제1조 (정의)

'시간선택제 전환'이란 육아, 가족돌봄, 건강, 학업, 퇴직준비 등의 사유로 근로자의 필요에 따라 일정기간 동안 전일제에서 시간선택제로 전환(근로시간 단축)하여 근무하는 것을 말한다.

제2조 (전환신청)

- ① 재직기간이 〇〇개월 이상인 전일제 근로자로서 다음 각 호 중 하나에 해당하는 근로자는 시간선택제 전환을 신청할 수 있다.
 1. 미취학 자녀 양육 또는 학령기 자녀의 교육을 위해 필요한 경우
 2. 질병 치료를 위해 필요한 경우
 3. 가족(부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모)의 질병, 사고 등으로 인한 간호를 위해 필요한 경우
 4. 퇴직준비를 위해 희망하는 경우
 5. 그 밖의 사유로 시간선택제가 필요하다고 판단되는 경우
- ② 시간선택제 전환을 신청하고자 하는 직원은 신청 희망일로부터 최소 〇개월 전까지 신청서와 전환 신청 사유를 증명할 수 있는 자료를 제출하여야 한다.

제3조 (전환승인)

제2조에 따라 신청서가 제출된 경우 이를 검토하여 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우가 아니라면 전환을 허용한다.

제4조 (시간선택제 전환기간)

시간선택제 전환기간은 최소 〇개월 이상 최대 〇개월 미만으로 하되 필요시 협의하여 기간을 연장할 수 있다.

제5조 (시간선택제 전환 후 근로시간)

- ① 시간선택제 전환 후 근로시간은 주 15~30시간 범위에서 해당 부서장과 근로자가 협의하여 정한다.
- ② 업무량 변동 등 회사 사정 또는 근로자 개인의 사정에 의해 근로시간 변경이 필요한 경우 최소 1개월 전에 협의를 통해 조정할 수 있다.

제6조 (전일제 근로로의 복귀)

- ① 시간선택제 전환 근로자는 다음 각 호의 사유 발생 시 전일제 근로 복귀를 신청할 수 있으며, 이 경우 최소 1개월 이내에 신청한다. 다만, 1호의 사유에 해당하는 경우 특별한 사정이 없는 한 신청 없이 자동으로 복귀됨을 원칙으로 한다.

시간선택제 전환관리 규정(예시)

1. 시간선택제 전환기간 만료
 2. 시간선택제 전환사유 소멸
 3. 기타 사정에 의해 전일제 복귀를 희망하는 경우
- ② 시간선택제 전환으로 직무가 변경된 경우에는, 복귀 시 전환 전과 같은 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무를 부여한다.

제7조 (임금 등)

- ① 시간선택제 전환 후 임금은 전환 전 임금을 기준으로 근무시간에 비례하여 지급하는 것을 원칙으로 하되, 근로시간 단축에 따른 임금 감소를 반영하여 매월 00만 원의 수당을 별도 지급한다.
- ② 기타 세부사항은 회사의 관련 규정에서 정하는 바에 따른다.

제8조 (인사 및 복무규정의 적용)

- ① 시간선택제 전환 근로자의 인사 및 복무에 대한 사항은 전일제 근로자에 비하여 불합리한 차별이 없도록 한다.
- ② 전 항과 관련하여 시간선택제 근로자의 복리후생은 분할 가능한 금전적 급부인 경우에는 전일제 근로자 대비 근무시간에 비례하여 부여하고, 분할할 수 없는 기타 급부는 전일제 근무자와 동일하게 부여한다.

제9조 (인사평가의 적용)

- ① 시간선택제 전환 근로자의 인사평가는 전일제 근로자와 동일하게 운영함을 원칙으로 한다.
- ② 기타 인사평가에 관한 절차 등 세부사항은 회사의 관련 규정에서 정하는 바에 따른다.

제10조 (경력기간 산정)

- ① 시간선택제 전환 근로자의 경력기간은 전일제 근로자 기준으로 소정근로시간에 비례하여 경력기간에 산입하며, 1일 이하로 산출된 기간은 1일로 산정한다.
- ② 기타 명시되지 아니한 인사에 관한 사항은 회사의 관련 규정에서 정하는 바에 따른다.

부 칙

제 1조(시행일) 이 규정은 0000년 0월 0일부터 시행한다.



03

운영하기

시간선택제 전환 지원금을 받기 위한 근로자 요건

- 최소 6개월 이상 고용(고용보험 취득일 기준)된 전일제 근로자
 - 전환일 이전 3개월 평균 주 소정근로시간이 30시간을 초과해야 함
- 주 소정근로시간을 전환 전보다 최소 1시간 이상 단축
- 전환 후의 주 소정근로시간이 15시간 이상 30시간 이하
 - 예를 들어, 주 40시간으로 근무한 지 6개월 이상 된 직원이 근무시간을 주 10시간 줄여 주 30시간으로 단축근무를 한 경우
- 연장근로시간은 월 20시간 이내여야 함
 - ※ 연장근로시간이 월 20시간을 초과한 달은 지원금을 지급하지 않으며, 월 20시간을 초과한 달이 두 번 있으면 해당 지원금 대상에서 제외

해당 직원에게 최저임금 이상의 임금을 지급해야 함

근로시간별 최저임금 수준 예시

소정근로시간	월 소정근로시간	월 최저임금
주 30시간	157시간	1,015,790원
주 25시간	131시간	847,570원
주 20시간	105시간	679,350원
주 15시간	79시간	511,130원

*2017년 최저임금(시급 6,470원)

전환기간은 최소 2주(연속)이어야 함

전환기간에 따른 지원대상 여부

전환사유	전환기간	지원대상
육아	6개월	○
교육	10일	×



04

지원금 신청하기

지원금 신청기간

- 전환일로부터 반드시 6개월 이내에 최초 지원금 신청
※ 6개월 이내에 신청하지 않을 경우 지급되지 않음
- 매월 단위로 신청 가능하며 실제 전환기간에 따라 일할 계산하여 지급

지원금 지급기간

- 최대 1년간 지원
· 같은 근로자가 여러 번 전환한 경우 전환기간을 합산하여 1년 기간 범위 내에서 지원

지원인원 한도는 없음(50명 전환 시 50명 모두 지원)

고용안정장려금 신청서

- ✓ 전환 전·후 근로계약서
- ✓ 월별임금대장
- ✓ 임금지급 증빙서류
- ✓ 출산육아기 휴가·휴직 실시를 증명하는 서류(해당자에 한함)
- ✓ 전자·기계적인 장비로 기록된 실 근로시간(연장근로 포함)을 확인할 수 있는 서류

지원금 지급 심사 시 중점적으로 보는 것은 근태관리

- 시간선택제 전환 근로자가 정해진 출퇴근시간을 잘 지킴을 관리
· 지원기간 중 고용센터 사업담당자가 직접 회사를 방문하여 출퇴근 관리 부분과 실제 근무시간 준수 여부를 점검함

- 출퇴근 관리
- 실제 근무시간 준수 여부를 점검

여기서 잠깐!

시간선택제 전환 지원금 알아보기

근로자 임금감소액 보전금 (보전 확인 후 지원)

- 사업주가 시간선택제 전환 근로자에게 근로시간 단축으로 인해 시간비례로 줄어든 임금보다 더 많은 임금·수당 등을 지급한 경우 그 금액 범위 내에서 아래 기준에 따라 보전금을 지급

보전금 지급 기준

전환 후 소정근로시간	1인당 보전금
주 15시간 이상 25시간 이하	월 최대 40만 원
주 25시간 초과 30시간 이하	월 최대 24만 원

*임신 근로자가 주 15시간 이상 30시간 이하로 전환 시 : 월 최대 40만 원

임금감소액 보전금 판단을 위한 임금의 범위

소정근로시간에 대한 근로의 대가로 지급되는 일체의 금품으로 상여금, 각종 수당(식비, 교통비 등)이 포함됨
※ 시간외 근로수당, 연차수당 및 실비 변상적 금품(출장비, 알 숙직비 등)은 제외

보전금 산출 예시

소정근로시간	근로시간 감소비율	지급 임금(월)		시간비례초과 지급 임금	임금보전 지원금
		전환 전	전환 후		
주 20시간	50% (20h/40h)	200만 원	130만 원	30만 원	30만 원
		200만 원	140만 원	40만 원	40만 원
		200만 원	150만 원	50만 원	40만 원

간접노무비

- 전환 근로자 1인당 월 20만 원을 정액 지원(대기업 제외)

간접노무비 지원 금액

구분	지원금액	비고
전환 근로자 1인당	월 20만 원	지원인원 한도 없음

여기서 잠깐! 시간선택제 전환 지원금 알아보기

간접노무비 산출 예시

전환 근로자수	간접노무비 지원금	
	월 지원금	연간 지원금
3명	60만 원 (월 20만 원 × 3명)	720만 원 (월 60만 원 × 12개월)

☞ 대체인력 지원금

- 대체인력 인건비의 80% 한도로 월 60만 원 지원(대기업은 월 30만 원)

📌 꼼꼼 체크 point

대체인력 지원금 알아보기

- ☑ 고용시점 전환근로 시작일 전 60일이 되는 날부터
- ☑ 고용 유지기간 1개월 이상
- ☑ 고용형태 관계없음(정규직, 계약직 모두 가능)
- ☑ 근로시간 관계없음(주 15시간 이상)
- ☑ 지원금 대체인력 인건비의 80% 한도로 월 60만 원(대기업은 월 30만 원)
- ☑ 지원기간 전환 근로자의 전환기간 내에서 최대 1년간 지원
- ☑ 지원제외 감원방지 의무 위반(고용조정 이직 발생 시)

지원금 신청서 양식 보기

🔍 지원금 신청서는 아래 양식에서 빨간색 테두리로 표시된 부분만 기재하면 됩니다.

■ 고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정 [별지 제13호 서식]

「고용안정장려금」 지급 신청서

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하시기 바랍니다. □에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 합니다. (1쪽)

1. 사업장 현황	☐ 우선지원 대상기업 ^①		☐ 중견기업 ^②	☐ 대규모기업	
	☐ 4대 사회보험 가입		☐ 고용보험료 납부		
	☐ 감원방지 의무 위반 ^③		☐ 임금체불 사업장		
	사업장명				
소재지 주소		사업장관리번호			
사업계획서 승인통보일		대표자			
담당자		피보험자 수 (신청 직전년도 말일 피보험자 수 기준)			
성명		전화번호			
2. 신청 내용					
□다음 2가지 항목에 해당사항이 없음을 확인함 - 최저임금 미만 근로자 포함 - 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족·인척 포함					
사업참여 유형				신청내용	
				신청인원	
				신청금액	
□출산육아기 고용안정	무기계약으로 재고용된 근로자 인건비			명	원
	대체인력 인건비			명	원
	육아기 근로시간단축 부여(간접노무비)			명	원
	육아휴직 부여(간접노무비)			명	원
□정규직 전환	전환 근로자 (간접노무비)	☐ 기간제근로자 정규직 전환	명 ^④	원	
		☐ 파견근로자 정규직 전환	명	원	
		☐ 사내하도급근로자(기간제) 정규직 전환	명	원	
		☐ 특수형태업무종사자 정규직 전환	명	원	
	임금증가 근로자	☐ 기간제근로자 정규직 전환	명 ^④	원	
		☐ 파견근로자 정규직 전환	명	원	
		☐ 사내하도급근로자(기간제) 정규직 전환	명	원	
		☐ 특수형태업무종사자 정규직 전환	명	원	
□시간선택제 전환	전환 근로자(간접노무비)			명	원
	임금감소액 보전 근로자			명	원
	대체인력 인건비			명	원
□일·가정 양립 환경개선	☐ 유연근무제 활용 근로자 (간접노무비)	☐ 시차출퇴근제 ☐ 선택근무제	(피보험자수 30% 한도) ^⑤	명	원
		☐ 재량근무제 ☐ 재택근무제 ☐ 원격근무제			
	☐ 재택·원격근무 인프라 구축 지원금 신청액				
	☐ 재택·원격근무 인프라 구축 용자금 신청액 ^⑥				원
고용안정장려금 신청액(합계)					원
계좌번호	은행		(예금주:)		
「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제19조제2항에 따라 상기와 같이 「고용안정장려금」 지급을 신청합니다.					
년 월 일 신청인(대표): (서명 또는 인)					
○○지방고용노동청(○○지청)장 귀하					
첨부서류	1.전환 전·후 근로계약서 2.월별임금대장 3.임금지급증빙서류 4.출산육아기 휴가·휴직 실사를 증명하는 서류(해당자에 한함) 5.기계·전자적인 장비로 기록된 실 근로시간(연장근로 포함)을 확인할 수 있는 서류(시간선택제 전환, 유연·재택·원격근무 시 해당) 6. 1~5외에 고용노동부 장관이 고시에서 정한 서류				

Q&A로 살펴보는 유의사항

Q1. 시간선택제 전환 근로자의 연차유급휴가는 어떻게 부여해야 하나요?

임금 등 근로조건에 있어 통상근로자(1일 8시간, 1주 40시간 근무 직원)와 차별하지 않아야 하며, 1년간 80% 이상 출근한 경우 아래의 산식에 따라 연차유급휴가를 주어야 합니다.

시간선택제 전환 근로자의 연차유급휴가 부여 예시

소정근로시간 (주 단위)	연간 연차휴가시간	산정방법	일수 환산	1일 연차휴가 사용시간
통상근무 주 40시간	120h	-	15일(120h÷8h)	8h
시간선택제 주 30시간	90h	120h × (30h / 40h)	15일(90h÷6h)	6h
시간선택제 주 20시간	60h	120h × (20h / 40h)	15일(60h÷4h)	4h

Q2. 대체인력을 사용하는 경우 주의해야 할 점은?

회사가 근로자를 고용조정(회사 사정에 의한 퇴직)으로 이직시키는 경우에는 감원방지 의무 위반으로 이미 지급한 지원금을 환수하며, 향후 지원금도 지급하지 않습니다.

감원방지 의무

대체인력을 고용하기 이전 3개월부터 고용 후 1년까지 고용조정으로 이직시키지 않아야 하는 의무

예외

- 대체인력(지원대상)보다 나중에 고용한 근로자(지원대상 직원과 같은 날 고용된 자 포함)
- 근로자의 귀책사유로 인한 징계해고, 정년, 계약기간만료, 근로자의 자발적인 퇴직인 경우



거짓·부정한 방법으로 지원금을 받은 경우 지원금 환수는 물론,
그 이상의 금액이 추가 징수됩니다.

지원금 부정수급에 따른 환수 사례

C기업은 시간선택제 전환제도를 도입하여 활용한 것처럼 지원금 신청서와 증빙서류를 허위로 조작하여 8천만 원 부정수급

- ➔ 2억 4천만 원 징수 : 부정수금액 8천만 원 + 추가징수(부정수금액의 2배) 1억 6천만 원
- ➔ 경찰에 사기 등으로 형사고발하여 수사 중



시간선택제 전환 지원금 신청 사례

제조업 (주)엘앤씨바이오

- 기업현황 : 인체조직 가공, 의료기기 제조 / 근로자수 54명
- 도입목적 : 전문인력 확보 및 숙련인력 이탈 방지
- 도입효과 : 업무전문화로 품질 및 효율성 향상(ISO 품질인증 획득), 근무만족도 상승으로 이직률 감소, 1인당 생산액 증가, 잔업시간 감소 등

병원업 중앙보훈병원

- 기업현황 : 국가유공자 및 보훈 가족의 진료·재활 등 / 근로자수 1,806명
- 도입목적 : 여성 의료인력 이직문제 해결, 인력운영의 효율화
- 도입효과 : 일·가정 양립으로 이직률 감소, 서비스 품질 및 고객만족도 향상

금융업 (주)신한은행

- 기업현황 : 예금, 대출, 외환, 투자 등 / 근로자수 14,740명
- 도입목적 : 숙련인력의 경력단절 방지, 육아휴직자의 원활한 복귀
- 도입효과 : 업무집중도 향상, 육아휴직 중 퇴직비율 감소, 고객만족도 상승

기타 서비스업 (주)이마트

- 기업현황 : 대형할인점, 대출, 외환, 투자 등 / 근로자수 29,000명
- 도입목적 : 임신 근로자를 위한 '임신기 일괄 근로시간 단축 근무제'* 도입('16년 4월)
* 임신한 직원이 임신 기간에 관계없이 임신 사실을 회사에 통보한 후 일괄적으로 1일 2시간 단축근무를 실시(출퇴근시간 개인 자율지정, 임금삭감 없음)
- 도입효과 : 임신한 직원이 눈치 보지 않고 임금하락 없이 단축근무를 하면서 출산준비에 집중하여 근무만족도 향상, 애사심 및 서비스 질 향상