

# 전환형 시간선택제직원 운용 지침

제정 2017.11.15

개정 2018. 8.22

개정 2019.12.18

**제1조(목적)** 이 지침은 인사규정 제43조(위임규정)에 따라 전일제 통상근로(이하 ‘전일제’라 한다)직원의 근로 시간 및 유형 전환에 필요한 사항과 전환형 시간선택제직원의 근로조건에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다.<개정 2019.12.18>

**제2조(적용범위)** 전환형 시간선택제직원의 근로조건에 대하여 다른 법령이나 규정에서 따로 정한 것을 제외 하고는 이 지침에 의한다.<개정 2019.12.18>

**제3조(용어의 정의)** 이 규정에서 정하는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다.

1. 전환형 시간선택제 : 임신·육아, 자기 개발 등 직원의 필요에 따라 일정 기간 동안 전일제에서 근로 시간 및 유형을 전환하여 근무하다가 전환 기간이 만료되면 다시 전일제로 복귀하여 근무하는 제도  
<개정 2019.12.18>
2. 전환형 시간선택제 직원 : 기존의 전일제 직원이 근로 시간 및 유형 전환을 신청하여 1주 동안의 소정 근로 시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 전일제 직원의 1주 동안의 소정 근로시간(주40hr)에 비하여 짧고, 근로조건이 근로시간 비례 원칙에 따라 적용되는 직제 내의 사용인<개정 2019.12.18>

**제4조(신분 및 직무부여)** 전환형 시간선택제직원은 전환 전 직제 상 직종, 직군, 직급을 유지하고, 전환 전 직무를 유지하는 것을 원칙으로 하되, 필요한 경우에는 전보, 직무 이동 등 인사조치를 할 수 있다.

**제5조(전환 대상)** 전일제 직원은 다음 각 호에 해당하는 경우 전환 절차에 따라 근로 시간 및 유형 전환을 신청할 수 있다.<개정 2019.12.18>

1. 임신 중의 여성<신설 2019.12.18>
2. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀 포함)를 양육하기 위하여 근로시간 단축(이하 “육아기 근로 시간 단축”이라 한다)을 필요로 하는 경우<신설 2019.12.18>
3. 직원이 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간 단축(이하 “가족 돌봄 등을 위한 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우<신설 2019.12.18>
  - 가. 직원이 가족(부모, 배우자, 자녀 또는 배우자 부모)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우
  - 나. 근로자가 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우
  - 다. 근로자의 학업을 위한 경우

**제6조(근로 시간 및 유형)** ① 전환형 시간선택제직원의 근로 시간 및 유형은 다음 각 호와 같다. 단, 제3호의 경우에는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성근로자에 한하여 적용한다.<개정 2019.12.18>

1. (유형1)특정 요일 근무 : 주 3일, 일 8시간(주 24시간)
2. (유형2)일 소정 근로시간 단축<개정 2019.12.18>
  - 가. 주 5일, 일 3시간(주 15시간)(임신·육아기 근로시간 단축에 한하여 적용)
  - 나. 주 5일, 일 4시간(주 20시간)
  - 다. 주 5일, 일 5시간(주 25시간)
  - 라. 주 5일, 일 6시간(주 30시간)
  - 마. 주 5일, 일 7시간(주 35시간)(임신·육아기 근로시간 단축에 한하여 적용)

3. (유형3) 임신기간 근로시간 단축(주 30시간)

가. 주 5일, 11:00~18:00

나. 주 5일, 10:00~17:00

다. 주 5일, 09:00~16:00

② 제6조 제1항의 제1호, 제2호의 근무시간은 같은 날에 분할하여 사용할 수 없으며, 시업 및 종업 시각과 근무일은 신청자의 의사를 반영하되, 직무 특성과 업무 여건 등을 고려하여 소속 부서장의 검토 및 인사담당 부서장의 승인을 득하여야 한다.<개정 2019.12.18>

**제7조(전환 거부 사유)** 제6조 제1항의 제1호, 제2호로 전환하고자 하는 직원이 다음 각 호에 해당하는 경우 소속부서장 및 인사담당부서장은 근로 시간 및 유형 전환 신청을 거부할 수 있다.<개정 2019.12.18>

1. 입사일 기준 5년이 경과되지 않은 자(임신·육아기 제외)
2. 경상계약상 연차정비 및 관로점검 관련 업무, 영업에 의한 대외사업 및 설계 프로젝트 업무, 이와 유사한 성격의 업무 등 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란한 경우
3. 해당근무자가 전보를 회피하거나 상급자의 정당한 직무 명령에 따르지 않을 목적으로 전환을 신청하는 것이 명백한 경우

**제8조(전환일)** 전환일은 매년 1월1일, 7월1일로 하되, 임신기 등 불가피한 경우에는 달리 적용할 수 있다.<개정 2019.12.18>

**제9조(전환 절차)** ① 가족 돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 위하여 제6조 제1항의 제1호, 제2호로 전환하고자 하는 직원은 전환일 60일 전까지 인사정보시스템을 통하여 신청하고, 인사담당부서는 전환 신청에 대한 적정성을 검토하여 접수일로부터 30일 이내에 승인 여부를 결정하여야 한다.<개정 2019.12.18>

② 임신 및 육아기 근로시간 단축의 사유로 인하여 제6조 제1항 제1호, 제2호로 전환하고자 하는 직원은 임신의 경우 전환일 10일 전까지, 육아기의 경우 전환일 30일 전까지 인사정보시스템을 통하여 신청하고, 인사담당부서는 접수된 전환 신청에 대한 적정성을 검토하여 임신의 경우 접수일로부터 5일 이내, 육아기의 경우 접수일로부터 10일 이내에 승인 여부를 결정하여야 한다.<신설 2019.12.18>

③ 제6조 제1항의 제3호로 전환하고자 하는 직원은 전환일의 3일 전까지 인사정보시스템을 통하여 신청하고, 인사담당부서는 즉시 승인하여야 한다.<개정 2019.12.18>

④ 전환형 시간선택제로 전환하고자 하는 직원은 신청 시 인사정보시스템에 전환 사유를 증명할 만한 증빙 서류(병원 진단서 또는 의사의 소견서, 가족관계증명서, 수강 및 재학 증명서 등)를 첨부하여야 한다.<신설 2019.12.18>

⑤ 제7조에 따라 근로 시간 및 유형 전환을 허용하지 아니하는 경우 인사담당부서장은 해당 직원에게 그 사유를 서면으로 통보하여야 한다.<신설 2019.12.18>

**제10조(전환 기간)** ① 제6조 제1항 제1호, 제2호의 각 전환기간은 최소 1개월 이상, 사용기간은 최대 1년 이내 월단위로 하고, 직원의 의사를 반영하여 인사담당부서장이 결정한다. 단, 육아기 근로시간 단축의 사용기간은 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 취업규칙 제42조 제2항 제6호에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산하여 2년 이내로 한다.<개정 2019.12.18>

② 제5조 제3호의 사유로 전환하는 경우에는 공사 총 재직기간 중 각 경우를 합하여 2회로 제한한다.<신설 2019.12. >

**제11조(근속년수)** ① 전환형 시간선택제직원의 근속년수 산정 시에는 시간비례 원칙을 적용하지 아니한다. 단, 제5조 제3호의 다목에 해당하는 사유로 전환한 경우에는 다음과 같이 산정한 기간을 포함하지 아니한다.<개정 2019.12. >

$$\text{전환형 시간선택제직원으로 근무 일수} \times \left[ 1 - \frac{\text{전환형 시간선택제직원 주당 소정 근로 시간}}{\text{전일제 통상 근로자의 주당 소정 근로 시간}} \right] \times \frac{1}{2}$$

② 정기승호를 위한 근속기간 산정 시에는 다음과 같이 산정한 기간을 포함하지 아니한다. 단, 임신 및 육아기 근로시간 단축의 사유로 전환한 경우에는 예외로 한다.<신설 2019.12.18>

$$\text{전환형 시간선택제직원으로 근무 일수} \times \left[ 1 - \frac{\text{전환형 시간선택제직원 주당 소정 근로 시간}}{\text{전일제 통상 근로자의 주당 소정 근로 시간}} \right]$$

**제12조(승진 및 승급 소요 연수)** ① 인사규정 제25조 제1항 및 제2항의 기간에는 다음과 같이 산정한 기간을 포함하지 아니한다. 단, 임신 및 육아기 근로시간 단축의 사유로 전환한 경우에는 예외로 한다.  
<개정 2019.12.18>

$$\text{전환형 시간선택제직원으로 근무 일수} \times \left[ 1 - \frac{\text{전환형 시간선택제직원 주당 소정 근로 시간}}{\text{전일제 통상 근로자의 주당 소정 근로 시간}} \right]$$

② 동일 직급에서의 전환형 시간선택제로 근무한 기간이 1년 이내인 경우에는 제1항을 적용하지 않는다.  
<개정 2019.12.18>

**제13조(보수)** 시간비례 원칙에 따라 보수규정을 준용하여 계산 후 지급한다. 단, 제6조 제1항 제3호로 전환한 경우에는 시간비례 원칙을 적용하지 않는다.<개정 2019.12.18>

**제14조(평균 임금 산정)** 전환형 시간선택제로 전환한 직원이 퇴직, 산업 재해 등으로 인하여 평균 임금을 산정하여야 할 경우 근로시간 단축이 개시된 날의 전날부터 3개월간 지급받은 임금 총액을 그 기간의 총 일수로 나누어 산정한다.<개정 2019.12.18>

**제15조(휴가)** ① 전환형 시간선택제직원의 연차유급휴가는 소정 근로시간에 비례하여 시간 단위로 산정하여 적용한다. 단, 임신 및 육아기 근로시간 단축의 사유로 전환한 경우에는 예외로 한다.  
<개정 2019.12.18>

$$\text{전일제 통상근로자 연차 휴가 일수} \times \frac{\text{단시간근로자의 주당 소정 근로 시간}}{\text{전일제 통상 근로자의 주당 소정 근로 시간}} \times 8\text{시간}$$

② 전일제 직원이 전환형 시간선택제로 전환하거나 전환형 시간선택제직원이 전일제로 전환한 경우에는 각각의 근무기간을 일할 계산하여 연차유급휴가를 산정하고 근로시간을 기준으로 부여한다.(1시간 미만은 절상)<개정 2019.12.18>

③ 경조 휴가 등 약정 휴가는 전일제 직원과 동일한 휴가 일수를 부여한다.

**제16조(복리후생비)** 시간비례 원칙을 적용하되 세부 사항은 별도로 정한다.

**제17조(복귀)** ① 제6조 제1항 제1호, 제2호로 전환한 직원이 전일제로 복귀하고자 하는 경우 전환기간 만료일 30일 전까지 인사정보시스템으로 신청하여야 한다.<개정 2019.12.18>

② 전환기간 만료일 전에 전환 사유가 소멸된 경우 전환형 시간선택제직원은 전일제로 복귀 신청을 할 수 있고, 인사담당부서장은 인력 운영 여건 등을 감안하여 전일제로의 복귀를 허용할 수 있다.

③ 전환형 시간선택제직원이 전환 신청 사유와 다른 목적(영리행위 업무 등)으로 악용하거나 공사 경영상 필요한 경우에는 해당 직원의 전환형 시간선택제 근로를 직권으로 해제하고 전일제로 복귀 시킬 수 있으며, 상벌규정에 의거하여 징계할 수 있다.<개정 2019.12.18>

④ 전환형 시간선택제도의 악용을 예방하기 위하여 인사담당부서장은 필요한 경우 관련 조사를 진행할 수 있으며, 해당 직원은 조사에 적극적으로 임하여야 한다.<신설 2019.12.18>

**제18조(대체인력 충원)** 직원의 전환형 시간선택제 전환에 따라 발생하는 결원에 대한 세부 사항은 별도로 정한다.<개정 2019.12.18>

**제19조(영리행위금지)** 전환형 시간선택제직원은 사장의 허가 없이 자기사업을 영위하거나 타인의 사업에 종사하지 못한다.<개정 2019.12.18>

**제20조(당직 및 비상근무)** 전환형 시간선택제직원의 당직 및 비상근무에 관한 사항은 당직 및 비상근무 규정에 의한다.<개정 2019.12.18>

**제21조(준용규정)** 전환형 시간선택제직원의 근로 조건 및 기타 사항 등에 관하여 이 지침에서 정하지 아니한 사항은 취업규칙 등 공사 제 규정이 정하는 바에 따른다. 단, 이 지침에서 정한 사항과 공사 제 규정이 상충될 경우에는 이 지침에서 정한 사항을 우선 적용한다.<개정 2019.12.18>

#### 부 칙

이 지침은 2017년 11월 15일부터 시행한다.

#### 부 칙

이 지침은 2018년 8월 22일부터 시행한다.

#### 부 칙

이 지침은 2019년 12월 18일부터 시행한다.

【붙임1】 (삭 제)<개정 2019.12.18>

【붙임2】 (삭 제)<개정 2019.12.18>