

# 일본의 재택근무와 후생노동성의 재택근무 가이드라인

International Labor Trends

국제노동동향 ⑤ - 일본

박준희 (일본 사이타마대학교 인문사회연구과 박사과정)

## ■ 머리말

코로나19의 확산으로 인해 세계 각국에서 재택근무<sup>1)</sup>가 급속히 확산되었으며 이는 일본도 예외가 아니다. 일본 노동정책연구·연수기구(JILPT)의 패널조사에 따르면 일본에서도 긴급 사태 선언을 계기로 재택근무를 시행하는 기업이 늘고 있다. 코로나19 발생 이전에는 주 1회 이상 재택근무를 수행한다고 응답한 노동자의 비율이 27.4%에 그쳤지만, 2021년 3월 조사에서는 57.5%의 노동자가 주 1회 이상 재택근무를 한다고 응답하였다.<sup>2)</sup>

이처럼 재택근무가 단기간에 급속히 확산되면서 재택근무와 관련한 여러 문제도 대두되었다. 일과 가정의 경계가 모호해진 상황에서 경비 지원이나 노동시간에 대한 명확한 기준이 없는 기업에서는 노동자가 전기요금, 통신요금 등의 비용을 부담하거나 이전보다 장시간 노동을 하는 등의 문제가 나타난 것이다. 그렇지만 재택근무로 인해 발생하는 다양한 문제를 예방하고 해결할 수 있는 지침이나 규정이 없어 많은 기업과 노동자가 어려움을 겪어 왔다.

- 1) 노동자가 정보통신기술을 이용하여 사업장 이외의 장소에서 일하는 근무형태와 관련하여 재택근무, 원격근무, 텔레워크 등 다양한 용어가 사용되고 있다. 일본에서는 통상적으로 이러한 근무형태를 ‘텔레워크(telework)’라는 용어로 부르고 있으나 본고에서는 한국에서 자주 쓰는 표현인 ‘재택근무’로 표현하였다. 단, 일본에서의 텔레워크는 자택에서 일하는 것만을 뜻하는 것은 아니라는 점에 유의할 필요가 있다. 자세한 것은 이 글의 “재택근무의 정의” 부분을 참고하기 바란다.
- 2) 労働政策研究・研修機構(2021), 「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査(JILPT 第4回)(一次集計)結果」, 4月 30日, <https://www.jil.go.jp/press/documents/20210430a.pdf> (검색일: 2021.7.1).

이에 후생노동성은 재택근무의 시행으로 나타나는 제반 문제를 해결하고자 2021년 3월 25일에 「재택근무의 적절한 도입과 실시의 추진을 위한 가이드라인(이하 ‘가이드라인’)<sup>3)</sup>을 발표하였다. 이 가이드라인에서는 재택근무의 정의와 재택근무 시행 시의 유의점을 인사평가, 노동시간 및 휴게시간 관리, 안전위생 및 직장 내 괴롭힘 등과 같은 다양한 영역으로 구분하여 구체적인 지침을 제시하고 있다.

이 글에서는 가이드라인의 주요 내용을 살펴봄으로써 일본에서는 재택근무와 관련하여 발생하는 다양한 문제를 어떻게 해결하고자 하는지 알아보도록 한다.

## ■ 가이드라인의 주요 내용

### 재택근무의 정의

가이드라인에서는 재택근무를 “노동자가 정보통신기술을 이용하여 사업장 이외의 장소에서 수행하는 근무형태”로 정의한다. 또한 가이드라인에서는 재택근무의 여러 이점을 소개하고 있다. 가이드라인에 따르면, 재택근무를 하면 사업장에서의 근무에 비해 일하는 시간이나 장소를 유연하게 활용할 수 있으며, 출퇴근 시간이 줄면서 체력 소모가 적어진다. 또한 일에 집중할 수 있는 환경에서 업무를 수행하기 때문에 효율성이 높아지고, 시간외 노동이 감소하며, 육아 및 가사 활동을 유연하게 할 수 있어 일과 가족의 양립이 가능해진다.

가이드라인은 재택근무의 유형을 ① 자택근무,<sup>4)</sup> ② 위성오피스 근무, ③ 모바일 근무의 세 가지로 나누어 제시하면서 각각의 장점을 소개하고 있다. 자택근무는 통상적으로 통근하지 않고 자신의 집에서 업무를 수행하는 근무형태로, 일과 가정생활의 양립이 가능한 방식이다. 위성오피스 근무는 자택 근처나 특정 장소에 설치된 위성오피스에서 업무를 수행하는 근무형태로, 통근시간을 단축시키면서도 자택근무나 모바일 근무보다 작업환경이 잘 갖춰진 장소

3) 厚生労働省(2021), 「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」, 3月 25日, <https://www.mhlw.go.jp/content/000759469.pdf> (검색일 : 2021.7.1).

4) 이 경우에는 자택에서 업무를 수행하는 근무형태를 뜻한다.

에서 일하는 것이 가능하다. 모바일 근무는 노동자가 자신이 일하고 싶은 장소에서 자유롭게 일하는 근무형태로, 외근 시 이동시간을 이용하여 일하는 등 업무장소를 유연하게 함으로써 업무의 효율화를 도모하는 것이 가능한 방식이다. 가이드라인은 이러한 정의를 바탕으로 재택근무를 도입할 때 주의해야 할 점에 대해서도 제시하고 있다.

## 재택근무 도입 시 주의할 점

가이드라인은 재택근무를 원활하게 도입하기 위해서는 재택근무와 관련하여 도입 목적, 대상 업무, 대상이 될 수 있는 노동자의 범위, 업무가 수행될 장소, 수행할 요일과 시간, 신청 등의 절차, 비용 부담기준, 노동시간 관리방법 등에 대해 노사가 충분히 논의하고 관련 규칙을 구체적으로 정하는 것이 중요하다고 지적하였다.

특히 재택근무의 대상 업무와 관련하여 최대한 많은 노동자가 재택근무를 할 수 있도록 하는 것이 중요하다고 강조했다. 일반적으로 재택근무가 어려운 직종이나 업종이라 하더라도 개별 노동자의 업무를 분석해보면 재택근무가 가능한 부분이 있으므로, 업무의 내용을 개별적으로 파악하여 사업장 외의 공간에서 업무를 수행할 수 있는 경우에는 재택근무를 실시하는 것이 바람직하다고 하였다.

또한 재택근무 대상자를 선정할 때 차별이 발생하지 않도록 유의할 필요가 있다고 강조했다. 「단시간 노동자 및 유기고용 노동자의 고용관리 개선 등에 관한 법률(1993년 법률 제 76호)」<sup>5)</sup> 및 「노동자 파견사업의 적정한 운영 확보 및 파견노동자의 보호 등에 관한 법률(1985년 법률 제88호)」<sup>6)</sup>에서는 정규직 노동자와 비정규직 노동자의 대우에 불합리한 차별이 있어서는 안 된다고 규정하고 있다. 때문에 정규직이나 비정규직이라는 고용형태의 차이를 이유로 특정 노동자를 재택근무 대상자에서 제외하는 일은 없어야 한다는 것이다. 아울러 재택근무로는 업무를 수행하기가 어려워 사업장에 출근해야 하는 노동자에게 업무가 과하게 부과되지 않도록 해야 한다는 점도 언급하였다.

5) 「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号)」.

6) 「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和60年法律第88号)」.

나아가 재택근무를 도입하는 과정에서 기존의 업무방식을 재검토할 것을 제안하였다. 그리고 불필요한 날인이나 서명을 폐지하고, 회의에 대면으로 참석할 것을 강요하지 않으며, 문서로 진행하던 서류나 결재를 전자화하는 등 업무방식을 수정하는 것이 바람직하다고 제안하였다. 많은 노동자가 재택근무를 하면서도 날인 또는 결재를 받거나 회의에 참석하기 위해 출근하는 경우가 있는데<sup>7)</sup>, 이를 개선해야 한다는 것이다.

### 재택근무 수행에 따른 인사평가 시 유의점

재택근무는 비대면으로 일하는 방식이기 때문에 노동자가 업무를 수행하는 상황이나 성과를 내는 과정 등을 파악하기 어려운 측면이 있다. 따라서 재택근무를 수행한 노동자에 대한 인사평가와 관련해서는 기업이 노동자에게 어떤 업무를 요구하고 이를 처우에 어떻게 반영할지 관련 방안을 적절히 고안하여 시행해야 한다고 강조했다. 이를 위해 상사가 하급자에게 요구하는 업무의 내용이나 수준 등을 구체적으로 제시하고, 평가기간 중에는 업무 달성 정도를 노사가 공통으로 인식할 수 있도록 소통하는 기회를 마련할 것을 권고했다. 특히 기업이 근무의욕과 같은 근무태도를 평가할 때, 평가대상이 되는 구체적인 행동의 내용과 평가방법을 제시하는 것이 바람직하다고 지적했다. 이와 함께 비대면 근무방식에 대해 적절한 평가가 실시될 수 있도록 인사평가를 수행하는 평가자를 대상으로 훈련 등의 기회를 제공하는 방법도 고려할 수 있다고 하였다.

또한 재택근무를 수행하는 노동자가 업무시간 외의 메일 등에 대응하지 않았다는 이유로 인사평가에 불이익을 주는 것은 적절하지 않다고 강조하였다. 마지막으로, 재택근무와 사업장 근무를 병행하는 기업에서 사업장 근무를 수행하는 노동자를 높게 평가하는 것은 노동자가 재택근무를 선택하는 데 방해가 될 수 있으므로 적절한 인사평가가 아니라고 설명하였다.

7) 아사히신문의 2021년 1월 기사를 보면 여전히 이런 관행이 많이 남아 있는 것으로 보인다. 관련해서는 아래 기사 참고(渡辺康人·四登敬(2021), 「出社続ける上司、イヤミ…在宅勤務への圧力、調査で鮮明」, 朝日新聞, 1월 13일, <https://digital.asahi.com> (검색일: 2021.7.14)).

## 재택근무 수행에 필요한 비용의 부담

가이드라인은 재택근무와 관련하여 발생하는 비용에 대해서도 다루고 있다. 가이드라인에서는 재택근무를 수행함으로써 노동자에게 과도한 부담이 생기는 것은 바람직하지 않다고 명확히 언급하였다. 그러면서 개별 기업별로 업무내용이나 물품의 임대상황 등에 따라 비용을 부담하는 방식이 다양하므로 쉽게 일반화할 수는 없지만, 노사 중 누가 어느 정도를 부담할 것인가에 대해 미리 충분히 대화하고 각 기업의 상황에 따라 원칙을 정해 취업규칙 등에 규정하는 것이 바람직하다고 하였다. 또 재택근무로 인해 발생하는 전기요금, 통신요금 등의 비용과 관련해서는 근무에 소요된 실비를 근무시간 등 재택근무의 실태에 따라 합리적·객관적으로 계산해서 지급하는 것도 생각해볼 수 있다고 제안하였다.

## 노동기준 관련 법령의 적용 및 취업규칙의 재정비

가이드라인은 재택근무 시에도 노동기준 관련 법령이 적용된다는 점을 명확히 하고 있으며, 재택근무 시행과 관련하여 취업규칙을 재정비할 것을 권유하고 있다.

먼저 노동자가 재택근무를 수행하는 경우에도 노동기준법, 최저임금법, 노동안전위생법, 노동자재해보상보험법 등의 노동기준 관련 법령이 적용된다고 설명한다. 그중 노동기준법과 최저임금법과 관련해서는 재택근무를 이유로 노동기준법에 명시된 부분을 위반하거나 최저임금 이하의 임금을 주어서는 안 된다고 강조하였다.

또한 노동안전위생법과 관련해서는 재택근무를 수행하는 노동자의 경우 사업장을 벗어나서 일하기 때문에 상사나 동료 등과 즉각적으로 소통하는 데 한계가 있고, 다른 사람이 심신의 변화를 눈치채기 어렵다는 점을 고려하여 두 가지를 권고하였다. 첫째는 사업자가 재택근무를 수행하는 노동자의 안전위생을 확보하기 위해 체크리스트(사업자용)<sup>8)</sup> 등을 활용하여 건강상담체제를 정비하고 소통을 활성화하기 위한 조치를 실시할 필요가 있다는 것이다. 둘째는 자택 등

8) 해당 체크리스트는 가이드라인 18~19페이지에 별지로 첨부되어 있다.

에서 재택근무를 수행할 때 작업환경을 확인하기 위한 체크리스트(노동자용)<sup>9)</sup> 등을 활용하여 노동자에게 작업환경에 관한 상황 보고를 하도록 요구함으로써 자택에서도 안전을 배려한 재택근무가 되도록 해야 한다는 것이다. 아울러 필요한 경우에는 노사 협력으로 환경개선을 도모하고 위성오피스 등을 활용하는 방안을 검토하는 것도 중요하다고 하였다.

노동자재해보상보험법과 관련해서는 재택근무 실시 중에 발생한 재해는 업무상 재해로서 산재보험 급부의 대상이 된다고 하였다. 그리고 이러한 산재보험의 적용을 위해 사용자는 정보통신기기의 사용내역과 같은 객관적인 기록이나 노동자로부터 신고된 시간 기록 등을 적절히 보존하는 것이 필요하다고 언급하였다. 이와 더불어 노동자가 부상을 입었을 경우 사용자나 의료기관 등이 재해발생 상황을 정확하게 파악할 수 있도록 해당 상황 등을 가능한 한 상세히 기록해 둘 것을 노동자에게 미리 알리는 것이 바람직하다고 하였다.

가이드라인은 재택근무와 관련한 여러 가지 원칙이나 규정을 취업규칙에 반영하는 것이 바람직하다고 지적하기도 하였다. 즉, 재택근무를 원활히 시행하기 위해서는 노사 간 협의를 통해 정한 재택근무의 원칙을 취업규칙에 규정하고, 이를 노동자에게 명확히 주지시키는 것이 바람직하다는 것이다. 특히 재택근무 수행 장소를 노동자가 자신의 조건에 따라 유연하게 선택할 수 있도록 한 경우에는, 사용자의 허가 기준을 제시한 후 사용자가 허가한 장소에서만 재택근무가 가능하다는 점을 취업규칙에 규정해 놓을 필요가 있다고 하였다. 뿐만 아니라 사용자가 노동자에게 노동계약 또는 취업규칙에 규정된 근무장소나 업무수행 방법의 범위를 넘어 재택근무를 하게 할 경우, 노동자 본인과 합의하여 노동계약을 변경할 필요도 있다고 지적했다.

마지막으로 재택근무 수행 시 각종 직장 내 괴롭힘과 관련한 대응에 대해서도 정리하였다. 사업주는 직장 내 괴롭힘이나 성희롱·성폭력 등을 방지하기 위해 고용관리상의 조치를 의무적으로 강구해야 하며, 재택근무 수행 시에도 사업장에 출근하는 근무방식과 마찬가지로 관계법령 및 관계지침에 따라 직장 내 괴롭힘을 해서는 안 된다는 사실을 노동자에게 알려야 한다고 지적하였다.

9) 이 체크리스트 역시 가이드라인 20페이지에 별지로 첨부되어 있다.

## 재택근무 시 노동시간 관리

가이드라인은 재택근무를 수행하는 노동자의 노동시간을 관리하는 방법에 관해서도 지침을 제시하였다. 재택근무의 경우 본래의 사업장이 아닌 장소에서 업무가 수행되며 이에 따라 사용자가 노동자의 업무수행 여부를 즉각적으로 파악할 수 없기 때문에, 노동시간을 확인할 수 있는 방법을 구체적으로 정할 필요가 있다. 가이드라인은 다음과 같은 두 가지 방법을 제시하였다.

- ① 컴퓨터 사용시간의 기록, 위성오피스 입출입 시간의 기록 등 객관적인 기록에 기초하여 업무 시작 및 종료 시간을 확인
- ② 노동자의 자기 신고에 기초하여 업무시간을 확인

이 중 노동자 자신의 신고에 기초하여 노동시간을 확인하는 방법의 경우, 노동자가 자신이 수행한 구체적인 업무내용과 그 소요시간을 상세히 기록하는 등 업무수행을 입증할 수 있는 방법에 대해 충분히 설명할 필요가 있다고 언급하였다. 또한 사업주는 시간외 노동과 관련하여 노동자가 신고가능한 상한 시간을 설정하는 방법 등으로 노동자가 적절한 신고를 하지 못하게 해서는 안 된다고 덧붙였다.

끝으로 재택근무가 장시간 노동으로 이어질 가능성이 있으므로, 이를 방지할 대책으로 메일 발송 시간대를 제한하거나 특정 시간대에 사내 시스템에 접속하는 것을 제한하는 등의 방법을 강구해볼 수도 있다고 하였다. 나아가 시간외, 휴일, 소정의 심야노동에 대해서도 노사 합의에 따라 그러한 노동이 가능한 시간대를 사용자가 미리 설정하는 등 절차를 마련할 필요가 있다고 하였다.

## ■ 맺음말

코로나19의 확산으로 인해 재택근무를 도입하는 기업이 늘어나면서 재택근무와 관련한 문제도 증가하였으나, 그동안 이러한 문제를 해결할 수 있는 명확한 기준이 없었다. 이에 후생

노동성은 「재택근무의 적절한 도입과 실시의 추진을 위한 가이드라인」을 발표하였다. 가이드라인에서는 재택근무의 정의, 재택근무 도입 시 주의할 점, 재택근무 수행에 따른 인사평가 시 유의점, 재택근무 수행에 필요한 비용의 부담, 노동기준 관련 법령의 적용 및 취업규칙의 재정비, 재택근무 시 노동시간의 관리 등을 다루고 있으며, 주요 내용은 아래와 같다.

재택근무는 정해진 사업장 외의 장소에서 업무를 수행하는 자택근무, 위성오피스 근무, 모바일 근무 등을 포괄하는 개념이다. 재택근무 대상자를 선정할 때는 고용형태에 따른 차별이 없어야 하며, 업무내용을 상세하게 파악하여 사무직 이외의 직종에서도 재택근무가 가능하도록 해야 한다. 재택근무는 사업장 이외의 공간에서 업무가 진행되기 때문에 사업주는 요구하는 업무내용을 구체적으로 제시하고 업무 달성 정도에 대해 서로 소통할 필요가 있다. 또한 재택근무로 인해 발생하는 비용에 대해서는 노사가 대화를 통해 비용 부담에 관한 부분을 합의하고 이를 취업규칙 등에 규정할 필요가 있다. 뿐만 아니라 재택근무가 사업장 이외의 장소에서 수행되더라도 이 역시 노동기준 관련 법령이 적용되므로 이를 준수할 수 있도록 노사 간에 노력해야 하며, 사업주는 직장 내 괴롭힘에 대한 방지 조치도 강구해야 한다. 마지막으로 가이드라인은 노사 간에 노동시간을 어떻게 파악할 것인지를 제시하면서 매일 발송 시간대를 제한하고, 특정 시간대에 사내 시스템에 접속하는 것을 제한하는 등 장시간 노동을 방지하기 위한 조치를 강구하도록 규정하고 있다.

코로나19 대유행 이후에도 재택근무의 효율성과 유연성, 일·가정의 양립 가능성이라는 장점을 취하기 위해 전 세계 많은 기업에서 재택근무를 계속 시행할 것으로 예상된다. 이러한 점에서 일본 정부의 가이드라인은 기업이 재택근무를 도입할 때 노사 간에 발생할 수 있는 여러 문제를 미연에 예방하기 위한 참고자료로 활용할 수 있을 것으로 예상된다. **☐**