

이 과제는 2021년 고용노동부의 「고용영향평가사업」에 관한 위탁사업에 의한 것임

코로나19 이후 일하는 방식의 변화와 그에 따른 고용영향 분석



본 보고서는 한국노동연구원 고용영향평가센터의 2021년 고용영향평가 사업으로 수행한 연구결과입니다.

연구주관·시행기관 : 한국노동연구원

연구진

연구책임자 : 손연정(한국노동연구원 부연구위원)

참여연구자 : 이성희(한국노동연구원 선임연구위원)

정영훈(한국노동연구원 연구위원)

노세리(한국노동연구원 부연구위원)

목 차

요 약	i
제1장 서론 : 연구의 필요성과 목적	1
제1절 연구 배경 및 목적	1
제2절 재택근로 확산의 고용연계성(일자리창출경로) 검토	4
제3절 연구 방법 및 범위	7
제2장 코로나19와 일하는 방식의 변화	13
제1절 코로나19와 일하는 방식의 변화	13
1. 코로나19 전후 유연근로제 현황	13
2. 재택 및 원격근무제 활용 현황과 변화	18
제2절 포스트 코로나 시대 일하는 방식의 변화 전망	26
제3장 양적 고용효과 분석	33
제1절 경할 조사를 활용한 재택근로의 고용영향 분석	33
제2절 유연근무제 간접노무비 지원 제도의 고용효과 분석	37
1. 분석대상	37
2. 분석 방법	42
3. 분석 결과	44
제3절 재택근로 실태조사를 활용한 고용효과 분석	45
1. 분석모형	45
2. 분석데이터	47
3. 분석 결과	49
4. 실태조사 분석의 한계	53
제4절 소 결	54

제4장 사업장의 일하는 방식의 변화 사례연구(재택근로제 중심)	57
제1절 코로나19 일하는 방식 전환 사업장 FGI 개요	57
제2절 코로나19 일하는 방식 변화 사례연구 사업장 FGI 질의 요지	59
1. 사업장에서 일하는 방식 변화가 나타나는 분야	59
2. 일하는 방식 변화로 인한 근로조건 변화	59
3. 일하는 방식 변화 과정에서 인사관리/노사관계 쟁점	60
4. 일하는 방식 변화에 대한 정부지원의 실효성	60
제3절 코로나19 일하는 방식 변화 사업장 운영현황 사례연구	61
1. 코로나19 이후 일하는 방식의 변화 도입 현황	61
2. 재택근로제 도입 이후 근로조건의 변화	67
3. 일하는 방식 변화 과정에서 인사관리/노사관계 쟁점	70
제4절 일하는 방식 변화(재택근로) 정착을 위한 정책과제	74
1. 재택근로 적합 직무 선정기준 개발	74
2. 재택근로 정착을 위한 표준 취업규칙 개발 및 활용방안	76
3. 재택근로제 활용을 통한 생산성 및 노동생활의 질 제고방안	77
4. 재택근로 확산을 위한 정책 지원 방안	79
제5장 비대면 근무제도와 근로생활의 질(가제)	83
제1절 들어가는 말	83
제2절 설문조사 개요 및 표본의 특성	84
1. 조사개요	84
2. 표본의 구성과 특성	90
제3절 사업체 비대면 근무제도 시행 현황	94
1. 재택근무 시행률 조사	94
2. 재택근무제도 시행 사업체의 재택근무제 운영 특성	99
3. 재택근무제도 미시행 사업체의 재택근무에 대한 인식	125
제4절 재택근무제 시행 사업체의 근로자 제도 활용 현황	135
제5절 비대면 근무제도의 질적 고용효과	156

제6절 주요 연구결과 및 정책적 시사점	179
제6장 재택근무에 관한 법적 쟁점 및 개선 방안	185
제1절 재택근로 관련 정책적 지원과 법제도의 현황	185
제2절 재택근로 관련 법적 쟁점 분석	192
제3절 재택근로 관련 해외 법제도	217
1. 프랑스	217
2. 스페인	220
3. 독일	223
4. 기타 국가	226
5. 시사점	227
제4절 재택근로 정착·확산을 위한 법제도 개선 방안	229
1. 재택근로에 관한 법률 정비 필요성과 제도 개선 방향	229
2. 「재택근무 종합매뉴얼(2020.9.)」의 정비와 근로감독을 통한 노동법규의 준수 확보	232
제7장 결론 및 정책 제언	235
제1절 연구 결과 요약 및 시사점	235
1. 재택근로 현황과 추이	235
2. 재택근무제 시행의 양적 고용효과	238
3. 재택근무제의 질적 고용효과	240
4. 재택근로에 관한 법적 쟁점	242
제2절 정책 제언	244
1. 재택근로가 새로운 일하는 방식으로 자리잡기 위한 정책과제	244
2. 법제도적 개선 방안	246

표 목 차

〈표 1-1〉 코로나19 주요 방역조치(사회·경제적 활동 관련)	1
〈표 2- 1〉 유연근무제의 유형별 정의	13
〈표 2- 2〉 유연근무제 활용 비율 추이	14
〈표 2- 3〉 기업규모별 유연근무제 활용 현황 추이	15
〈표 2- 4〉 산업별 유연근무제 활용 현황 추이	15
〈표 2- 5〉 직종별 유연근무제 활용 현황 추이	16
〈표 2- 6〉 성별 유연근무제 활용 현황 추이	17
〈표 2- 7〉 유연근무제 유형별 활용 현황 추이	17
〈표 2- 8〉 유연근무자 중 유형별 활용 비중 추이	18
〈표 2- 9〉 기업규모별 재택·원격근무제 활용 현황 추이	18
〈표 2-10〉 산업별 재택·원격근무제 활용 현황 추이	19
〈표 2-11〉 직종별 재택·원격근무제 활용 현황 추이	20
〈표 2-12〉 성별 재택·원격근무제 활용 현황 추이	21
〈표 2-13〉 종사상지위별 재택·원격근무제 활용 현황 추이	21
〈표 2-14〉 연령별 재택·원격근무제 활용 현황 추이	22
〈표 2-15〉 학력별 재택·원격근무제 활용 현황 추이	22
〈표 2-16〉 혼인상태별 재택·원격근무제 활용 현황 추이	22
〈표 2-17〉 노조가입 여부에 따른 재택·원격근무제 활용 현황 추이	23
〈표 2-18〉 재택·원격근로 여부에 따른 임금수준: 2020년	23
〈표 2-19〉 재택·원격근로 여부에 따른 근로시간: 2020년	24
〈표 2-20〉 재택·원격근무 결정요인 프로빗 모형 분석 결과	24
〈표 2-21〉 비유연근무자 중 향후 재택·원격근무제 의사: 연령별	28
〈표 2-22〉 비유연근무자 중 향후 재택·원격근무제 의사: 혼인상태별	28
〈표 2-23〉 비유연근무자 중 향후 재택·원격근무제 의사: 소득구간별	29
〈표 2-24〉 비유연근무자 중 향후 재택·원격근무제 선호 결정요인	30
〈표 3- 1〉 기초통계표	34

〈표 3- 2〉 재택근로가 고용에 미치는 영향 고정효과 모형 분석 결과 ……	35
〈표 3- 3〉 재택근로가 근로시간에 미치는 영향 고정효과 모형 분석 결과 …	36
〈표 3- 4〉 고용노동부 유연근무제 간접노무비 지원 현황 ……………	39
〈표 3- 5〉 2020년 유연근무제 간접노무비 지원 업체 현황 (산업별 : 대분류) ……………	39
〈표 3- 6〉 2020년 유연근무제 간접노무비 지원 업체 현황 (산업별 : 소분류) ……………	40
〈표 3- 7〉 유연근무제 간접노무비 지원금 수혜 기업의 연도별 고용변화 …	42
〈표 3- 8〉 유연근무제 간접노무비 지원의 고용 영향 분석 결과 ……………	45
〈표 3- 9〉 PSM-DID를 활용한 분석방법 ……………	48
〈표 3-10〉 처치집단과 비교집단의 종사자수 비교 ……………	48
〈표 3-11〉 재택근무제 시행에 대한 프로빗 분석 결과 ……………	50
〈표 3-12〉 재택근로 시행의 고용 영향 DID - PSM 추정결과 ……………	50
〈표 3-13〉 재택근로 시행의 고용영향 DID - PSM 추정결과(그룹별) ………	51
〈표 3-14〉 재택근로 시행이 매출액에 미친 영향 DID - PSM 추정결과 ……	51
〈표 3-15〉 기업규모별 재택근로 시행의 고용영향 DID - PSM 추정결과 …	52
〈표 3-16〉 지역별 재택근로 시행의 고용영향 DID - PSM 추정결과 ………	52
〈표 3-17〉 산업별 재택근로 시행의 고용영향 DID - PSM 추정결과 ………	53
〈표 4- 1〉 재택근로 현장 사례연구 FGI 진행 ……………	58
〈표 4- 2〉 재택근로자 선정기준 평가표 예시(컨설팅업체) ……………	76
〈표 4- 3〉 재택근로자 선정기준 평가항목 예시(컨설팅업체) ……………	76
〈표 5- 1〉 시행률 조사 진행 일정 ……………	85
〈표 5- 2〉 시행률 조사 상세 내용 ……………	86
〈표 5- 3〉 사업체 및 근로자 조사 진행 일정 ……………	87
〈표 5- 4〉 재택근무 시행 사업체 조사 내용 ……………	88
〈표 5- 5〉 재택근무 미시행 사업체 조사 내용 ……………	88
〈표 5- 6〉 재택근무 시행 사업체 근로자 조사 내용 ……………	89
〈표 5- 7〉 재택근무 미시행 사업체 근로자 조사 상세 내용 ……………	89
〈표 5- 8〉 시행률 조사 응답자 특성 ……………	90

〈표 5- 9〉 사업체 표본 특성	92
〈표 5-10〉 시행 사업체 근로자 응답자 특성	93
〈표 5-11〉 사업체들의 시행여부	96
〈표 5-12〉 재택근무제 시행하지 않는 이유	97
〈표 5-13〉 비대면 근무제도 도입 현황	99
〈표 5-14〉 재택근무제 활용도	100
〈표 5-15〉 재택근무제 실시시기	101
〈표 5-16〉 재택근무 실시 계기	102
〈표 5-17〉 고용형태에 따른 재택근무 사용가능 여부	103
〈표 5-18〉 재택근무제 사용 근로자 범주	104
〈표 5-19〉 재택근무제 실시 비율 (성별)	105
〈표 5-20〉 재택근무제 실시 비율 - 전체 근로자	106
〈표 5-21〉 재택근무제 실시 비율 - 남성	106
〈표 5-22〉 재택근무제 실시 비율 - 여성	107
〈표 5-23〉 재택근무 활용 인원 변화(2020년 대비 2021년)	108
〈표 5-24〉 재택근로 일수 변화 (2020년 대비 2021년)	109
〈표 5-25〉 재택근무제 시행 전 노사협의 과정 유무	110
〈표 5-26〉 재택근무자에게 노트북 등 PC 제공 유무	111
〈표 5-27〉 재택근무자에게 인터넷 사용료 제공 유무	111
〈표 5-28〉 재택근무자에게 전기료 등 간접비용 제공 유무	112
〈표 5-29〉 재택근무자에 대한 근태관리 방법	113
〈표 5-30〉 재택근무제 시행에 따른 교육훈련 방식 변화 여부	114
〈표 5-31〉 교육훈련방식 변화 방법	114
〈표 5-32〉 재택근무제 시행에 따른 보상관리 방식 변화 여부	115
〈표 5-33〉 재택근무 시행 후 비용 변화	117
〈표 5-34〉 재택근무제 시행 후 비용 변화 - 근태관리 비용	117
〈표 5-35〉 재택근무제 시행 후 비용 변화 - 보안관리 비용	118
〈표 5-36〉 재택근무제 시행 후 비용 변화 - 사무실유지 비용	118
〈표 5-37〉 재택근무 시행의 어려운 점 (복수응답) - 1	119
〈표 5-38〉 재택근무 시행의 어려운 점 (복수응답) - 2	120
〈표 5-39〉 코로나19 종결 후 재택근무제 계속 시행 여부	121

〈표 5-40〉 코로나19 종결 후 재택근무제 계속 시행 고려 이유 (복수응답) - 1	122
〈표 5-41〉 코로나19 종결 후 재택근무제 계속 시행 고려 이유 (복수응답) - 2	122
〈표 5-42〉 재택근무제 시행 중단하려는 이유(복수응답) - 1	124
〈표 5-43〉 재택근무제 시행 중단하려는 이유(복수응답) - 2	124
〈표 5-44〉 비대면 근로제도 시행 경험	126
〈표 5-45〉 비대면 근로제도 도입하지 않는 이유	126
〈표 5-46〉 비대면 근로제도 도입하지 않는 이유 정도 - 업종 특성상 맞지 않다고 생각해서	127
〈표 5-47〉 비대면 근로제도 도입하지 않는 이유 정도 - 시행할 직무가 없어서	128
〈표 5-48〉 재택근무제 필요성	129
〈표 5-49〉 재택근무제 시행 계획	129
〈표 5-50〉 재택근무제 시행을 위한 조건	130
〈표 5-51〉 제도 시행을 위한 조건 - 성과중심 인사평가 및 보상 시스템 ·	131
〈표 5-52〉 비대면 근로제도의 시행을 위한 정부지원 방안	131
〈표 5-53〉 비대면 근로제도의 시행을 위한 정부지원 방안의 필요정도 - 보안 설비 및 프로그램 지원	132
〈표 5-54〉 비대면 근로제도의 시행을 위한 정부지원 방안의 필요정도 - 정보통신 인프라 구축비용 지원	133
〈표 5-55〉 비대면 근로제도의 시행을 위한 정부지원 방안의 필요정도 - 재택근무 확산에 대한 고용유지금 등 금전적 지원	133
〈표 5-56〉 비대면 근로제도의 시행을 위한 정부지원 방안의 필요정도 - 기업의 참여를 유도하는 재택근무에 대한 정부 차원의 홍보 ·	134
〈표 5-57〉 비대면 근로제도 활용 경험 - 재택근무제	135
〈표 5-58〉 비대면 근로제도 활용하지 않는 이유	137
〈표 5-59〉 비대면 근로제도 활용 경험 - 스마트워크	138
〈표 5-60〉 재택근무제 이용 용이성	139
〈표 5-61〉 재택근무제 필요성	140
〈표 5-62〉 비대면 근로제도가 필요한 이유	142

〈표 5-63〉 사업체와 근로자 제도 활용 차이	143
〈표 5-64〉 사업체와 근로자 제도 필요성 인식 차이	144
〈표 5-65〉 근로방식 선호 비율	145
〈표 5-66〉 일주일 간 재택근무 횟수	145
〈표 5-67〉 전년 대비 재택근무 횟수 변화	147
〈표 5-68〉 회사에서 제공하는 재택근무 인프라 만족도	148
〈표 5-69〉 재택근무 시 회사에서 제공하길 희망하는 인프라(복수응답) ..	149
〈표 5-70〉 재택근무 시 어려운 점 - 1	150
〈표 5-71〉 재택근무 시 어려운 점 - 2	151
〈표 5-72〉 코로나19 종결 후 재택근무제 활용 의향	152
〈표 5-73〉 향후 재택근무 횟수 변화 의향	153
〈표 5-74〉 코로나19 종결 후 활용 의향이 없는 이유(복수응답) - 1	154
〈표 5-75〉 코로나19 종결 후 활용 의향이 없는 이유(복수응답) - 2	155
〈표 5-76〉 재택근무제 평가	156
〈표 5-77〉 재택근무제 평가 - 육체피로감 감소	157
〈표 5-78〉 재택근무제 효과 - 근로자 자기계발	158
〈표 5-79〉 재택근무제 효과 - 근로자 일·가정 양립 가능성	159
〈표 5-80〉 재택근무제 효과 - 우수인력 확보 및 유지	160
〈표 5-81〉 재택근무제 효과 - 근로자 이직방지	161
〈표 5-82〉 근로자의 재택근무제 평가	161
〈표 5-83〉 재택근무제 효과 - 지각, 결근 감소	162
〈표 5-84〉 재택근무제 효과 - 삶의 질 향상	163
〈표 5-85〉 재택근무제 효과 - 일·가정 생활 양립 가능성	164
〈표 5-86〉 재택근무제 효과 - 육체적 피로감 감소	165
〈표 5-87〉 재택근무제와 근로조건의 관계성 및 관계방향성	167
〈표 5-88〉 재택근무제와 근로조건의 관계성 및 방향성 - 고용안정	168
〈표 5-89〉 재택근무와 근로조건의 관계 및 방향성 - 근로시간	169
〈표 5-90〉 재택근무 시 체감 업무 강도의 변화 정도	170
〈표 5-91〉 재택근무제 시행에 따른 고용가능성	171
〈표 5-92〉 재택근무제 시행에 따른 고용가능성-여성 고용	172
〈표 5-93〉 재택근무제 시행에 따른 고용가능성-청년 고용	173

〈표 5-94〉 시행, 미시행 사업체 인적구성 변화 비교	175
〈표 5-95〉 기업규모별 시행, 미시행 사업체 인적구성 변화 비교	176
〈표 5-96〉 시행, 미시행 사업체 퇴사율 비교	177
〈표 5-97〉 시행, 미시행 사업체 코로나19 이후 여성근로자 조직이탈 경향 비교	178
〈표 5-98〉 시행, 미시행 초임 비교	179

그림목차

[그림 1-1] 지역별 거리두기 단계 현황(2021.10.7)	2
[그림 1-2] 코로나19 이후 일하는 방식의 변화 고용연계성	6
[그림 5-1] 사업체와 근로자 제도 활용 차이	143
[그림 5-2] 사업체와 근로자 제도 필요성 인식 차이	144

요 약

1. 연구목적

- 본 연구는 코로나19로 인한 일하는 방식의 변화 중 재택근로에 초점을 맞추어 재택근로 시행 현황, 재택근로로 인해 발생한 사업체와 근로자 측면의 변화, 특히 고용의 양적·질적 측면의 변화를 파악하는 데 그 목적이 있음.
- 코로나19의 확산에 따라 사회적 거리두기 조치가 시행되면서 대면중심 또는 집체중심의 일하는 방식과 문화가 비대면 방식으로 전환되고 있으며 재택·원격근무, 유연근무 등 대안적 형태의 근로방식이 확산되고 있음.
- 일하는 방식의 변화는 비대면을 선호하는 사회 문화의 확산과 디지털 경제 및 IoT 기반 기술의 발전과 함께 코로나19 이전부터 이미 나타나기 시작하였으며, 코로나19의 확산으로 급격히 가속화되었고 코로나19 종식 이후에도 이러한 변화 추세는 상당부분 지속될 것으로 전망
- 특히, 코로나19 팬데믹으로 인해 전 세계적으로 재택근무가 급속히 확산되어 일하는 방식의 새로운 기준(New Normal)으로 자리 잡고 있는 상황
- 이러한 변화는 장기적으로 노동의 수급구조, 기업의 인적자원관리 방식의 변화 등 노동시장에 지대한 영향을 미칠 것으로 보임
- 코로나19 이후 일하는 방식의 변화 양상에서 가장 두드러지는 변화는 재택근로의 급격한 확산으로 볼 수 있으며 코로나19 극복 이

후에도 재택근로가 뉴노멀로 자리할 것이라고 예측하고 있으므로 본 연구에서는 재택근로에 초점을 맞추어 고용영향을 분석하고자 함.

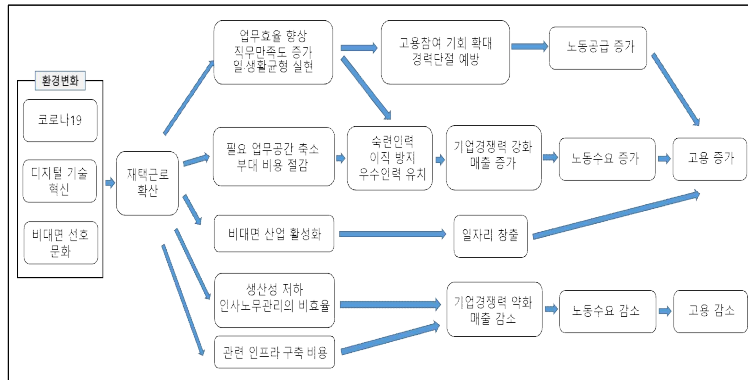
- 더 나아가 본 연구의 양적·질적 분석 결과를 바탕으로 재택근로 관련 법적 쟁점을 분석하고 재택근로의 정착과 지속 확산을 위한 정책적 지원 및 법제도의 개선 방안을 모색하고자 함.
- 일하는 방식 변화로 인해 발생할 고용관계 및 노사관계 변화에 관해 전망하고 노동법과의 정합성 검토, 예상되는 문제점 및 사업장, 근로자 차원의 애로사항을 도출한 후 정책 방향을 모색하고자 함.
- 재택근로의 법적 정의를 살펴보고 근로시간제도, 복무규율, 재택근무자의 보호 등에 관한 법적 쟁점 논의 및 해결 방향 모색
- 재택근로와 관련한 해외 입법 및 정책적 지원 사례를 통해 시사점을 도출하고자 함.

2. 재택근로 확산의 고용연계성 검토

- 재택근로가 고용의 양과 질에 미치는 영향에 대해서는 대체적으로 긍정적인 영향이 많은 것으로 평가되고 있으나, 부정적인 효과도 존재하므로 재택근로의 고용효과를 단언할 수는 없음.
- 재택근로 시 불필요한 회의와 보고 등의 감소로 업무집중도와 효율성 향상, 자기주도적 업무 수행, 효율적 목표 달성 등을 통해 업무 만족도가 증가할 수 있으며 출퇴근 부담 및 가족돌봄 부담의 경감으로 근로자의 일·생활균형 실현에도 도움을 주는 것으로 조사됨.
- 자택 내 근무를 선호하는 장애인, 고령자, 임신·출산자 등에 대해 고용 참여 기회가 확대되고, 경력단절을 예방할 수 있음.

- 기업의 입장에서는 불필요한 업무 공간 축소로 사무공간 유지비용 및 부대비용 절감 효과가 있을 뿐만 아니라 우수인력 유치, 숙련 인력 이직 방지, 직원 구성의 다양성 제고 등을 통해 기업의 경쟁력 강화에 도움이 되어 고용 증가로 이어질 수 있음.
- 또한, 효율적인 재택근무를 위해 필요한 화상회의 시스템, 협업 툴 등 IT 인프라의 수요 증가로 IT 기술 수요가 늘면서 비대면 산업의 육성을 통한 일자리 창출이 가능해질 것으로 전망됨.
- 하지만 일 생활분리의 어려움으로 인한 업무집중도 저하, 비대면 업무로 인한 소통의 어려움, 경력개발 저해 등의 문제점도 지적되고 있으며, 인사관리 측면에서의 어려움 등 기업에 부담으로 작용하는 측면이 있어 기업 생산성 저하에 대한 우려도 존재함.

[그림] 코로나19 이후 일하는 방식의 변화 고용연계성



자료: 필자 작성.

3. 코로나19와 일하는 방식의 변화

- 재택근로의 현황과 추이
- 최근 5년간의 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 자료를 분석한 결과, 전체 근로자 가운데 유연근로제를 활용하는 근로자는

전년 대비 3.4% 증가하여 2020년 14.2%로 증가하였으며, 2019년 까지 0.5% 미만이었던 재택근무제 활용 근로자 비중은 2020년 2.5%로 크게 증가함.

- 본 연구에서 자체적으로 실시한 재택근무제 시행률 조사에 의하면, 전국 30인 이상 전 업종, 전 지역의 사업체 가운데 재택근무제를 시행하고 있는 사업체는 33.7%로 나타남.
- 재택근무제를 도입한 대부분의 기업들은 코로나19 확산 이후 정부에서 비대면 업무를 권장하는 방역지침을 내린 결과로서 재택근무제를 도입하고 본격적으로 시행한 것으로 보임.

□ 재택근로의 향후 변화 방향

- 국내외 선행연구들에서는 코로나19 위기 이후에도 재택근무는 일시 조정은 있더라도 추세적으로 늘어날 것이라는 전망이 주를 이루고 있음.
- 경제활동인구조사 고용형태별 부가조사 자료의 분석 결과에서도 코로나19 종식 후에도 재택근로에 대한 수요가 높은 것을 확인할 수 있음.
 - 비유연근무자 중 향후 재택·원격근무제 활용을 원하는 근로자 비중이 20~40대의 경우 7~9%로 나타나, 현재 재택·원격근무제 활용률이 2.5% 수준임을 고려할 때 추가적인 수요도 높은 것으로 확인됨.
- 하지만 본 연구에서 시행한 기업 사례조사와 설문조사에서는 향후 재택근무 시행 계획에 대한 다소 부정적인 응답이 많았음.
 - 기업 사례조사에서는 재택근무제를 도입한 기업들 가운데 상당수가 코로나19가 종식되면 재택근로를 줄이거나 이전과 같이 출퇴근 근로로 복귀할 가능성이 높은 것으로 확인됨.
 - 실태조사 결과에서도 현재 재택근무제를 시행하고 있는 기업들

의 11.3%는 코로나19가 종결되면 재택근무제를 중단할 것이라고 응답하였으며, 48.4%는 계속 시행할 계획이지만 현재보다는 축소하여 시행할 것이라고 응답하였으며, 현재 수준으로 계속 시행하겠다고 응답한 기업은 26.8%에 그침.

- 그럼에도 불구하고 재택근무제가 하나의 근로방식으로 자리잡을 가능성은 충분히 큰 것으로 보임.
 - 실태조사 결과를 보면, 재택근무를 하는 근로자 중 코로나19 종결 후에도 재택근무를 계속하고 싶다는 근로자가 2/3 이상인 것으로 나타남.
 - 특히, 여성, 돌봄 책임이 있는 가정의 기혼근로자, 젊은층에서 재택근무제에 관한 만족도와 수요가 높은 것을 확인할 수 있으므로 향후에도 기업들이 재택근무제를 일하는 방식의 하나로 고려할 것으로 보임.

4. 재택근무 시행의 양적 고용효과

- 재택근무제 시행의 양적 고용 효과
- 본 연구에서는 재택근무제 시행의 양적 고용효과 추정을 위해 (1) 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 자료를 이용한 고용효과 분석, (2) 유연근무제 간접노무비 지원 제도의 고용효과 분석, (3) 재택근로 실태조사를 활용한 고용효과 분석 등 총 3가지 분석을 시행하였음.
- 첫째, 경찰 조사를 활용한 분석 방법은 산업과 직종을 교차한 셀을 구성하여 각 셀의 재택근로 활용 비중, 취업자 수 및 평균 임금 등 고용지표들을 계산한 다음 각 셀을 하나의 개체로 간주하여 셀 단위로 구성된 패널 자료에 대해 패널 고정효과 모형을 적용하는 방법임.

- 경찰 조사 자료의 분석 결과, 재택근로 비중이 증가할수록 해당 산업 및 직종의 고용이 증가하는 것으로 나타남.
- 둘째, 고용노동부에서 시행하고 있는 유연근무제 간접노무비 지원 사업의 고용효과를 분석하였음.
 - 유연근무제 간접노무비 지원은 재택근무 등 유연근무제를 활용한 사업주에게 간접노무비를 지원하는 제도로, 우선지원대상기업 및 중견기업 사업주를 지원대상으로 하며 유연근무제 활용 근로자 1인당 연 최대 520만원을 지원하는 사업임.
 - 이중차분법을 이용하여 유연근무제 간접노무비 지원의 고용효과를 분석한 결과, 유연근무제 간접노무비 지원은 기업의 고용량을 통계적으로 유의하게 증가시키는 것으로 나타남.
- 셋째, 본 연구에서 시행한 사업체 실태조사 자료를 활용한 재택근무제 시행의 고용효과 분석으로, 재택근로 시행으로 인한 기업 단위의 직접고용효과를 성향점수 매칭법을 활용하여 분석하였음.
 - 이는 재택근로를 시행한 사업체가 재택근로를 시행함으로써 얻는 성과와 동일한 기업이 재택근로를 시행하지 않았을 경우 얻게 되었을 성과 간의 차이를 비교함으로써 재택근로가 고용에 미치는 인과관계를 추정하는 방법으로, 조건부 독립성 가정을 통해 재택근무제를 시행하지 않은 관측치 가운데 재택근무 시행 사업체와 가장 유사한 특성을 가진 사업체를 가상적으로 비교하는 분석 방법임.
 - 분석 결과, 재택근로를 시행한 집단이 미시행 집단에 비해 2019~2020년 사이 고용증가율이 2~3% 높게 나타남.
 - 하지만 이러한 고용효과는 정규직 인력의 고용보다는 비정규직 고용효과로 나타났으며, 기업의 규모별로 보면 300인 이상 대기업에서만 통계적으로 유의한 고용효과가 나타남.
- 본 연구에서 시도한 재택근무제 시행의 고용효과 분석은 관련 연구가 부족한 상황에서 유용한 참고자료가 될 수 있을 것으로 생각

되지만, 상기의 세 가지 분석 방법은 각각의 방법 모두 분석 자료 및 방법상의 한계가 있으므로 결과의 일반화에는 주의가 필요할 것으로 판단

- 하지만 연구방법의 한계를 감안하더라도, 재택근로 시행의 고용 효과에 관한 세 가지 연구방법 모두 일관되게 긍정적인 고용효과가 도출되었다는 점은 시사하는 바가 있다고 사료됨.

- 코로나19 이전에는 우리나라에서 재택근무제 도입이 미흡했으며, 코로나19를 계기로 재택근무를 시행한 사업체들이 급격히 증가함으로써 재택근무 시행 기업의 대부분은 재택근무 경험이 1년 내외라는 점을 고려할 때, 재택근무의 직접적인 고용효과를 분석하기에는 다소 이르다고 판단됨.

- 그럼에도 불구하고 본 연구의 결과를 종합해 보면, 재택근무제 시행이 고용에 미치는 영향은 전반적으로 고용을 감소시키는 요인들이 고용 증가에 기여하는 요인들의 영향을 능가하고 있지는 않은 것으로 볼 수 있음.

○ 양적 고용효과 분석과 관련한 후속 연구의 필요성

- 재택근무제가 고용에 미치는 영향에 관한 경로는 매우 복잡하며, 대부분의 영향 요인들은 단기간에 나타나지 않기 때문에 재택근무제가 고용에 미치는 영향 또한 단기간에는 뚜렷하게 관측하기 힘들다는 점에서 지속적인 관련 연구가 필요하며 향후 중장기 효과에 대한 분석이 필요할 것으로 보임.

- 본 연구에서는 재택근무제 시행의 고용효과를 분석하는 데 집중하였으나, 향후 재택근무의 활용 정도에 따른 고용효과의 차이를 살펴볼 필요가 있음.

- 또한, 앞서 소개한 본 연구의 고용효과 분석 모두 재택근로 시행의 직접고용효과 추정에 집중한 것으로, 재택근로 확산에 따른 비대면 산업 육성이 동 산업의 고용 확대로 이어지는 등 간접고용효과 발생 가능성을 고려한 간접고용효과 분석도 후속 연

구로 의미가 있을 것으로 판단됨.

5. 재택근무제의 질적 고용 효과

- 실태조사 결과, 사업체와 근로자 모두 공통적으로 노동생산성 향상은 재택근무제의 다른 효과들에 비해 두드러진 영향이 나타나지 않은 것으로 보임.
- 재택근무제의 주요 효과로는 근로자 웰빙(Well-being)이 가장 크다고 볼 수 있음.
- 사업체와 근로자들의 재택근무제의 평가를 보면, 사업체들은 근로자의 육체적 피로감 감소, 자기계발, 일·가정 양립 등을 효과로 보고 있으며, 근로자들은 지각, 결근 감소, 삶의 질 향상, 일·가정 양립 등을 효과로 보고 있음.
- 주목할 것은 사업체들은 재택근무제로 인하여 우수인력 확보와 유지, 그리고 근로자 이직 방지 효과를 볼 수 있을 것으로도 보고 있으며, 이와 유사하게 다른 응답에서도 고용안정 효과를 기대한다고 보고 있는데, 이 또한 근로자 웰빙과 동떨어져 생각할 수 없으며 결국 사업체가 제도를 통해 근로자 웰빙을 우선적으로 여기면 재택근무제는 인력유지에 긍정적인 역할을 하는 제도가 될 수 있을 것으로 봄.
- 재택근무제 시행으로 여성근로자와 청년근로자 유인 가능성이 있음.
- 사업체들은 재택근무제 시행이 여성고용, 청년고용과 관계가 있다고 보고 있으며, 제도 시행을 통해 이들의 고용 가능성을 높일 수 있다고 보고 있음.

- 하지만 제도 시행으로 인하여 다음과 같은 몇 가지 우려가 제기됨.
- 제도 활용이 수행하는 일의 특성에서 비롯된다는 점은 문제가 되지 않을 수 있지만, 응답 사업체 중 50%가 제도를 정규직만 사용할 수 있게 하고 있고, 제도 시행에 대한 결정을 근로자와의 협의가 아닌 사측 결정으로 진행하고 있다는 점에서 제도 시행으로 인한 노사갈등 발생 가능성이 있음.
- 재택근무제와 근로조건, 업무강도 간의 관계를 보면, 제도로 인하여 근로시간 증가, 업무강도 증가 등을 경험할 가능성이 있음.
- 사업체들은 재택근무 시행을 위하여 근로자들에게 근무 관련 하드웨어 제공을 전폭적으로 하고 있으며 이에 대한 근로자들의 만족도 또한 높은 것으로 나타나지만, 아직까지 사업체들은 재택근무로 인하여 근로자가 부담하게 되는 각종 비용에 관해서는 신경쓰고 있지 않는 것으로 나타나 향후 이러한 제반 비용에 대한 요구 발생할 가능성이 있음.
- 사업체들에서는 재택근무제를 계속 시행하기 위해서는 인사관리 정비가 필요함.
- 양적 고용효과 추정 결과에서도 나타났듯이, 재택근무제 시행의 고용효과가 비정규직 고용 증가로 대부분 설명되고 있다는 점은 우려스러운 부분이며 이와 관련한 지속적인 모니터링이 필요할 것으로 보임.

6. 재택근로와 관련한 법적 쟁점

- 현재 우리나라에는 재택근로 정의에 관한 법령이 존재하지 않는 상황이며 재택근로 촉진을 지원하는 법제도도 미비한 상황임.
- 재택근로 도입과 운영에 관한 법적 쟁점

○ 재택근로의 도입과 적용에 관한 법적 쟁점

- 기업 사례연구에서 제시된 영진약품의 “재택근무 업무지침”과 같이 재택근무에 관한 취업규칙을 비교적 잘 정비한 곳도 있지만, 사례연구 및 실태조사 분석 결과를 보면 이러한 사례는 소수에 불과한 것으로 판단됨.
- 재택근무제의 도입·운영에 근로자의 의견이 반영되는 경우는 매우 드문 것으로 보이며, 대부분 사용자가 결정하여 통보하는 방식으로 도입되고 있음.
- 하지만 취업규칙의 작성과 변경을 위해서는 해당 사업 또는 사업장에 근로자 과반수 노동조합 또는 근로자의 과반수(근로자 과반수 노동조합이 없는 경우)의 의견을 들어야 함.
- 또한, 대부분의 기업에서 재택근로가 개별 근로자에게 적용·실시되는 방식에 대해서도 아무런 규정이 없는 것으로 보임.
- 재택근로 적용 대상자 선정 과정에 근로자와의 소통과 협의가 필요함에도 불구하고 이러한 과정이 생략되어 있는 것으로 사례 조사와 실태조사 결과 드러남.

○ 재택근로의 운영과 관련한 법적 쟁점

- 재택근로 운영 관련 법적 쟁점 가운데 본 연구의 사례조사와 실태조사 분석 결과 가장 법적 분쟁의 소지가 많을 것으로 판단되는 쟁점은 근로시간과 노동강도와 관련된 쟁점1(법정기준근로시간 및 소정근로시간의 준수 및 근로시간 계산), 쟁점2(연장·심야·휴일근로 규제), 쟁점3(휴게시간), 그리고 재택근로에 따른 비용과 관련된 쟁점6(재택근로 비용), 보안과 관련된 쟁점7(보안 대책)과 쟁점8(근로자의 사생활 보호)이라고 볼 수 있음.
- 쟁점1, 쟁점2, 쟁점3에 대해서는 아직은 큰 문제가 발생하고 있다고 볼 객관적인 근거가 없지만 현실적으로 적지 않은 문제를 내재하고 있을 것으로 추측됨. 따라서 이러한 쟁점들이 현재화되지 않도록 선제적으로 법제도적 개선 방안을 강구할 필요가

있음.

- 안전보건 및 산재보상에 관한 쟁점(쟁점9)에 관해서는 실태조사에서는 문제의 발생 소지를 확인할 수 없었으나, 기업 사례조사에서 기업의 재택근무 업무 지침에 근로자의 안전과 보건에 대해서는 언급되어 있는 사례가 없다는 점에서 사용자들의 재택근무자의 안전보건 문제에 대한 인식수준이 낮은 상태에 있음을 추측할 수 있음.

□ 재택근로 관련 해외 법제도

○ 재택근로에 관한 법적 규율을 가지고 있거나 입법을 준비하고 있는 유럽의 국가들-프랑스, 스페인, 독일 등-의 사례를 검토함으로써 재택근로 관련 법제도 개선에 관한 시사점을 도출함.

- 스페인, 프랑스, 독일의 입법(또는 입법안)을 보면 재택근로의 도입, 적용, 운영에 관해 상당히 구체적으로 규정하고 있는 반면, 네덜란드와 핀란드의 경우 유연근로에 대한 근로자의 선택권 보장을 위하여 근로시간 법제도에서 이를 규정하고 있음.

- 위의 국가들 중 재택근로에 대해 독립된 법률을 제정한 나라는 스페인이 유일하며, 재택근로에 있어 근로자 보호를 위하여 근로자의 권리와 사용자의 의무를 매우 상세히 규정하고 있어 재택근로에 관한 법적 쟁점과 문제점을 해결함에 있어 스페인의 법제도가 참고가 될 수 있을 것으로 판단됨.

7. 재택근로가 새로운 일하는 방식으로 자리잡기 위한 정책과제

□ 기업특성에 맞는 재택근로 적합 직무 분석 및 선정기준 마련

○ 기업 사례조사와 실태조사 분석 결과를 보면, 대부분의 기업들이 코로나19 확산 이후 정부의 사회적 거리두기 지침 등에 따라 시급

하게 재택근무제를 도입하고 시행한 경우가 많았음.

- 사전 준비 기간의 부족으로 인해 재택근로제 도입 적합 직무의 선정과 재택근로 시 근무체계 개편, 성과평가 등 제도적 준비와 근로자 의견수렴 과정, 재택근무 직원에 대한 교육이 충분히 제공되기 어려웠음.
 - 기업마다 경영환경이나 기술특성에 맞게 재택근로 적합 직무의 선정, 재택근로시간, 재택근무제 적용기간, 근무형태를 설계할 필요가 있으며, 일차적으로 재택근로 적합직무를 분석하는 것이 중요한 과제임.
 - 노사발전재단 등에서 지금까지 컨설팅 전문가들이 활용해온 재택근로 적합직무 선정 기준을 기업 특성에 맞게 재설계할 필요가 있음.
- 재택근로 정착을 위한 표준 취업규칙 개발 및 활용방안
- 재택근로제 도입을 위한 근무형태, 평가 및 성과보상 등에 대한 제도적 준비가 부족한 채 재택근로를 도입한 사례가 많아 임금 및 직무평가에서 불공정 시비가 발생할 여지가 많음.
 - 재택근무제가 안정적으로 시행될 수 있기 위해서는 기업 상황에 맞는 재택근무제 관련 취업규칙이나 업무매뉴얼 개정 등을 통해 근로조건을 제도화할 필요가 있음.
- 재택근로제 활용을 통한 생산성 및 노동생활의 질 제고방안
- 재택근로제가 지속적으로 확산되기 위해서는 기업의 생산성 향상과 근로자 생활의 질 향상에 기여할 수 있도록 운영되어야 함.
 - 이를 위해서는 먼저 기업의 업무특성과 기술특성을 고려해서 재택근무제 도입을 위한 직무표준화와 일하는 방식의 개선이 동반될 필요가 있음.

- 또한, 재택근무제 도입 과정에서 직원들의 의견수렴과 근로자 대표와의 협의 절차를 거쳐 근로자들의 직무만족도를 높일 수 있는 재택근무제 운영방안을 마련할 필요가 있음.
 - 재택근무제 확산을 위해서는 직무표준화 수준을 높이고, 직무표준화가 잘 되어 있는 직무를 재택근로 적합직무로 선정할 필요가 있음. 또한, 근로자의 직무 전문성 수준을 높이고 재택근무자 선정기준에 이러한 직무전문성 기준을 마련할 필요가 있음.
 - 재택근무제에 대한 근로자 수용성을 높이기 위해 재택근무제 도입 시 근로자 설문조사, 워크숍 등을 활용하여 근로자들의 의견과 선호도를 반영해서 기업의 노사관계 특성에 맞는 재택근무제를 시행하는 것이 중요할 것이며 재택근무제 도입 이후에도 근로자들에 대한 직원교육과 설명회 개최를 통해 재택근무제에 대한 수용성을 높일 필요가 있음.
- 재택근로 확산을 위한 정책 지원 방안
- 중소기업 대상 재택근무제 도입을 위한 컨설팅 지원
 - 중소기업에서 재택근무제 도입 확산을 위해서는 기업의 업무특성과 기술특성에 맞는 재택근무제 적합직무 개발, 재택근무제 근무형태 설계, 재택근무자 성과평가 등 전문적인 인사관리 컨설팅 지원이 필요할 것임.
 - 중소기업 재택근무제 도입을 위한 IT 인프라 지원
 - 재택근무제 도입을 위해서는 웹기반의 인트라넷 기반 구축, 근로자가 집에서 컴퓨터로 업무를 수행할 수 있는 IT 인프라 구축이 필수적이므로, 중소기업에서 재택근무제를 확산하기 위해서는 정부에서 현재 진행하고 있는 유연근무제 확대를 위한 IT 인프라 지원 사업을 확대하고 중소기업 근로자 대상 원격근로 관련 소프트웨어 교육 프로그램을 지원할 필요가 있음.

□ 법제도적 개선방안

- 재택근무제와 관련하여 실태조사와 사례연구에서 드러난 문제점들의 대부분은 사용자의 재량권이 존중되어야 하거나 노사자치에 의해서 해결하는 것이 적합한 사항이 대부분이므로 이러한 문제들을 해결하기 위하여 노동법이 개입하는 것에는 한계가 있음.
- 하지만 재택근무를 둘러싼 노동법적 분쟁이 현안으로 제기되고 있지는 않더라도 포스트 코로나 시대에 재택근무가 일하는 방식의 하나로서 자리잡기 위해서는 노동법적 관점에서 개선이 필요함.
 - 첫 번째로 재택근로의 도입·적용과 운영에 있어서 현행 노동법이 얼마나 잘 준수되고 있는지 확인하고 그 기준이 이행되지 않은 원인을 분석하고 대응 방안을 강구해야 함.
 - 첫 번째 문제에 대한 대응 차원에서 해결되지 않을 경우 재택근로의 적절한 적용과 운영을 위하여 어떠한 법정책이 필요한지 검토하고 개선하는 단계로 나아가야 할 것임.
- 재택근로 운영과 관련하여 아직은 큰 문제가 발생하고 있는 것을 관측할 수 없으나, 근로시간과 노동강도 등에 관해서는 크고 작은 문제들이 발생할 가능성이 있음. 따라서 이러한 쟁점들이 현재화되지 않도록 선제적으로 법제도적 개선 방안을 강구할 필요가 있음.
- 사례조사와 실태조사 결과를 보면 현재 재택근무의 도입뿐만 아니라 관리 운영이 사용자에 의해서 일방적으로 이루어지고 있는 것이 보편적인 상황임. 재택근로의 도입과 운영 단계에서 근로자의 참여를 어떻게 보장할 수 있을 것인지도 쟁점이 될 수 있음.

□ 재택근무 관련 법적 쟁점의 개선 방안

- 현 단계에서 가장 시급히 필요한 것은 재택근로에 관련된 현행 노동법 법령을 준수하고, 세부적인 내용에 대해서는 「재택근무 종합

매뉴얼(2020.9.)」의 가이드라인이 기업 현장에서 제대로 시행되도록 하는 것에 있다고 판단됨.

- 예컨대, 근로기준법에 따른 근로시간에 관한 규율이 제대로 지켜지고 있지 않을 가능성이 높는데, 이 점은 재택근로에서만 발생하고 있는 문제가 아니기 때문에 전체 근로시간 규율의 차원에서 접근하여야 할 것임.

- 또한, 직장내 괴롭힘, 보안과 사생활 보호 등에 관한 문제도 현행 근로기준법과 개인정보보호법 등에 대응할 수 있는 법적 수단이 있다는 점에서 노사협의를 의해 해결 방안을 모색하는 것이 대안일 수 있음.

- 현 단계에서는 근로감독과 행정지도 등을 통해 재택근로 보호에 관련된 근로기준법 등 기타 노동보호법이 제대로 준수될 수 있도록 하고, 「재택근무 종합매뉴얼(2020.9.)」에 따라 재택근로가 도입·운영될 수 있도록 행정지도와 홍보를 하는 것이 중요할 것임.

○ 다만, 현행 노동법령이 재택근로라는 상황에 적용될 것을 염두에 두고 만들어진 것이 아니라서 점에서 현행 노동법령의 해석과 적용만으로 문제의 해결에 한계가 있을 수 있으므로, 이러한 경우에 대해서는 입법적인 개선이 필요할 수 있음.

- 근로시간의 관리, 근로자의 휴식과 사생활 보장, 재택근무 비용 등의 문제

○ 재택근로 활용 촉진을 위한 법제도 개선의 필요성

- 개별 근로자의 재택근로 활용 촉진을 위한 절차적 규정의 정비
가 필요할 것으로 보이며, 현 단계에서는 재택근로 신청과 협의 등에 관한 절차를 법률로 정하는 방법을 검토할 필요가 있음.

- 재택근로가 적용되는 근로자의 범위를 어떻게 정할 것인지에 대한 논의가 필요하며, 이탈리아나 프랑스의 사례에서처럼 재택근로의 필요성이 인정되는 특정한 집단을 대상으로 규정하는 것도

방법이라 할 수 있음.

- 이 경우, 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률, 장애인 고용촉진 및 직업재활법 등에서 이를 규정할 수 있음.

□ 「재택근무 종합매뉴얼(2020.9.)」의 정비와 근로감독 강화

○ 「재택근무 종합매뉴얼(2020.9.)」에 재택근로에 관한 법적 쟁점은 거의 대부분 망라되어 있다고 판단됨.

- 예컨대, 실태조사 결과에서 드러난 것과 같이 재택근로의 사용이 정규직 근로자에 대해서만 허용되도록 한 기업들이 많은 현실은 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률에서 금지하는 차별적 처우에 해당될 가능성이 있으며 이 문제는 「재택근무 종합매뉴얼(2020.9.)」의 “VI. 법적 쟁점 Q&A”에서 다루어짐.

- 하지만 직장내 괴롭힘, 성희롱 등의 문제는 “V. 재택근무의 법적 쟁점”에서 하나의 항목으로 다루어질 필요가 있음.

- 재택근로가 생산성 향상 및 근로자의 일·생활 균형에 기여하기 위해서는 재택근로에 관한 근로시간 설정 및 작업량 설정, 연결 차단권(Right to disconnect)을 포함한 근로자의 생활시간보호를 위한 조치 의무 등에 대해 매뉴얼에서 언급하여야 할 것임.

- 재택근로의 도입과 운영에 있어서 세부적인 사항에 관해서는 근로자 또는 근로자대표, 나아가 노사협의회에서 협의하여 정한다는 점을 명확히 규정할 필요가 있음.

- 사용자와 근로자의 권리와 의무, 관련 절차가 명확히 기술될 필요가 있음.

- 「재택근무 종합매뉴얼(2020.9.)」에 따라 재택근로가 도입·운영될 수 있도록 근로감독과 행정지도 강화

제 1 장

서론 : 연구의 필요성과 목적

제1절 연구 배경 및 목적

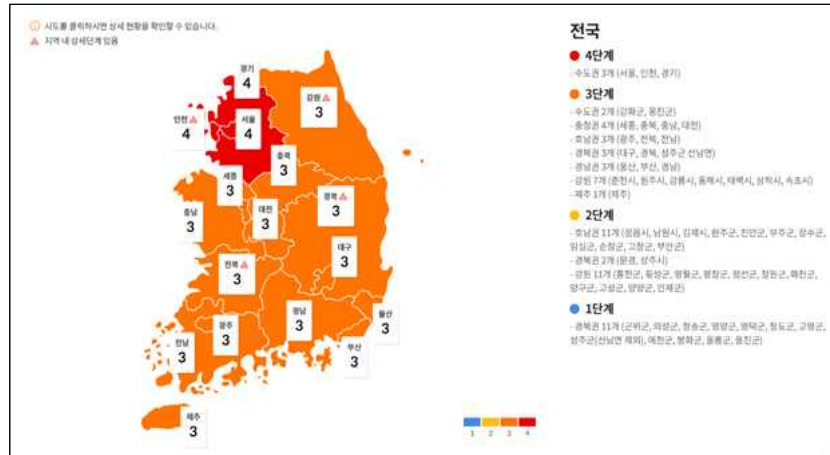
- 코로나19의 확산에 따라 사회적 거리두기 조치가 장기간 이어짐에 따라 대면중심 또는 집체중심의 일하는 방식과 문화가 비대면 방식으로 전환되고 있으며 재택·원격근무, 유연근무 등 대안적 형태의 근로방식이 확산되고 있음.
- 2019년 일가정양립실태조사에 따르면 재택근무를 시행하고 있는 사업체는 4.5%에 불과했으나, 2020년 고용노동부의 조사에서는 조사대상 기업 중 48.8%가 코로나19에 대응하여 재택근무를 실시하고 있는 것으로 나타났고, 조사대상 근로자 중 34.1%가 재택근무 경험이 있는 것으로 조사되었음.

〈표 1-1〉 코로나19 주요 방역조치(사회·경제적 활동 관련)

구분	1단계	2단계	3단계	4단계
	직장근무	지속적 억제상태 유지 시차 출퇴근제, 점심시간 시차제, 재택근무 자율 시행	지역 유행/인원 제한 300인 이상 사업장(제조업 제외) 시차 출퇴근제, 점심시간 시차제, 재택근무 10% 권고	권역 유행./모임 금지 50인 이상 사업장(제조업 제외) 시차 출퇴근제, 점심시간 시차제, 재택근무 20% 권고

자료 : 보건복지부 홈페이지(<http://ncov.mohw.go.kr/>).

[그림 1-1] 지역별 거리두기 단계 현황(2021.10.7)



자료 : 코로나보드, 코로나19 실시간 상황판(<https://coronaboard.kr/>), 2021.10.7. 접속.

- 일하는 방식의 변화는 비대면을 선호하는 사회 문화의 확산과 디지털 경제 및 IoT 기반 기술의 발전과 함께 코로나19 이전부터 이미 나타나기 시작하였으며, 코로나19의 확산으로 급격히 가속화되었고 코로나19의 종식 이후에도 이러한 변화 추세는 상당부분 유지될 것으로 전망
- 비대면 시대는 코로나19로 인해 촉진되었지만 그 이전부터 퍼스널 스페이스(personal space)를 중요시하는 세대의 출현으로 제기된 개념이며, 비대면 시대의 일하는 방식은 혼밥, 혼술 등 언택트(untact) 문화를 선도하고 있는 현재의 2030세대가 선호하는 생활양식이라는 점에서 새로운 생활 방식이자 일하는 방식으로 자리잡을 가능성이 있음.
- 코로나19 확산 이전에도 개인, 기업, 정부 등 경제주체의 유인과 IT 기술혁신이 결합되면서 국내외에서 재택근무 등 유연근무형태가 추세적으로 증가해 왔음(Barrero · Bloom · Davis, 2020).
 - 80년대까지 팩스, 전화로 한정되었던 통신인프라가 2000년대 PC, 초고속인터넷망, 이메일, 스마트폰 보급을 넘어 Skype, Zoom 등 화상회의시스템으로까지 급속히 발전

- 특히, 코로나19 팬데믹으로 인해 전 세계적으로 재택근무가 급속히 확산되어 일하는 방식의 새로운 기준(New Normal)으로 자리잡고 있는 상황으로, 재택근무에 대한 사회적 관심과 수요가 증가함에 따라 고용노동부는 재택근무 가이드라인을 발표하고 재택근무 도입을 위한 절차와 규정 등의 정보를 제공하고 있음.
- 또한, 유연근무제 간접노무비 지원, 재택·원격근무 인프라 구축비 지원, 비대면 서비스 바우처 사업 등 재택근로의 도입·유지·확산을 위한 지원 제도도 시행 중임.
- 코로나19 확산으로 가속화된 일하는 방식의 변화는 장기적으로 노동의 수급구조, 기업의 인적자원관리 방식의 변화 등 노동시장에 지대한 영향을 미칠 것으로 보임.
- 이러한 배경하에서 본 연구는 코로나19로 인한 일하는 방식의 변화 중 재택근로에 초점을 맞추어 재택근로 시행 현황, 재택근로로 인해 발생한 사업체와 근로자 측의 변화, 특히 고용의 양적·질적 측면의 변화를 구체적으로 살펴보고자 함.
- 또한, 분석 결과를 토대로 관련 정책 및 법·제도의 개선방안을 모색하는 데 그 목적이 있음.
 - 일하는 방식의 변화로 인해 발생할 고용관계 및 노사관계 변화에 관해 전망하고 노동법과의 정합성 검토, 예상되는 문제점 및 사업장, 근로자 차원의 애로사항을 도출한 후 정책 방향을 모색하고자 함.
 - 재택근로의 법적 정의를 살펴보고 근로시간제도, 복무규율, 재택근무자의 보호(휴식, 건강권 보호, 업무상 재해) 등과 관련한 법적 쟁점 논의 및 해결 방향 모색
 - 본 연구의 양적·질적 분석 결과를 바탕으로 재택근로 관련 법적 쟁점을 분석하고 재택근로의 정착과 지속 확산을 위한 정책적 지원 및 법제도의 개선 방안을 모색, 재택근로와 관련한 해외 입법 및 정책적

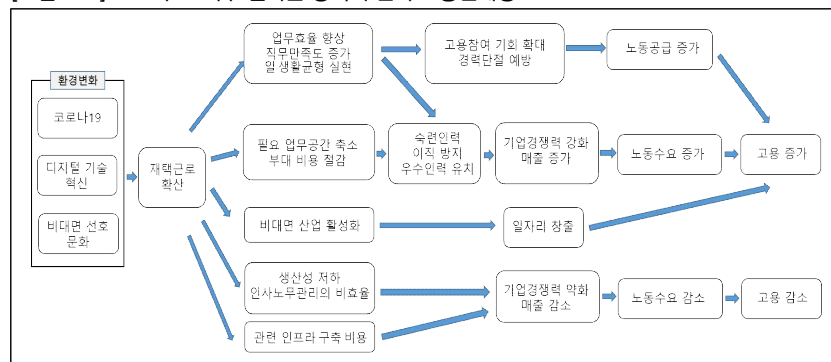
제2절 재택근로 확산의 고용연계성(일자리창출경로) 검토

- 코로나19 이후 일하는 방식의 변화 양상에서 가장 두드러지는 변화는 재택근로의 급격한 확산으로 볼 수 있으며 코로나19 극복 이후에도 재택근로가 뉴노멀로 자리할 것이라는 예측이 이뤄지고 있으므로 본 연구에서는 재택근로에 초점을 맞추어 고용영향을 분석하고자 함.
- 재택근로는 코로나19로 인하여 단시간에 급속히 확산된 경향이 있어 재택근로 시행에 따른 고용영향을 엄밀하게 추정하는 것은 현 시점에서는 다소 이르다고 판단되며, 재택근로와 관련한 신뢰할 만한 통계자료가 부재하므로 재택근로에 따른 고용 변화에 대해서도 국내에서는 연구가 매우 드물게 진행되고 있는 상황임.
- 재택근로가 고용의 양과 질에 미치는 영향에 대해서 대체적으로 긍정적인 영향이 많은 것으로 평가되고 있으나, 부정적인 효과도 존재하므로 재택근로의 고용효과를 단언할 수는 없음.
- 노동자의 경우, 불필요한 회의, 보고 등의 감소로 업무집중도와 효율성이 높아지고 자기주도적 업무 수행, 효율적인 목표 달성 등을 통해 업무 만족도가 증가하는 것으로 나타났으며, 출퇴근 부담 및 가족돌봄 부담의 경감으로 일·생활균형 실현에도 도움을 주는 것으로 조사됨.
 - 통근시간 절약, 업무 집중력 향상, 자율성 증대 등으로 직무 만족도가 증대된다는 점에서 생산성이 제고될 가능성이 있음.
 - 통근시간이 20분 늘어나면 임금의 19% 감소에 해당하는 후생 감소효과가 나타나는 것으로 조사됨(Chatterjee et al., 2017).

- 미국과 영국에서는 평균 통근소요시간이 약 1시간으로, 이는 8시간 근무 가정 시 12.5%에 해당됨. 재택근로자들은 재택근로로 인해 절약된 시간 중 약 1/3을 일하는 데 사용하였으며 이는 생산성이 하락하더라도 실제 기여도는 증가할 수 있음을 시사함(TUC, 2019).
- 통근시간의 절감, 유연한 업무 환경 등은 직원의 삶의 질을 개선시키는 요인으로 작용할 수 있음(Jean-Nicholas Reyt, 2020).
- 개인이 재택근무 여부 및 정도에 대한 선택권을 갖는 것도 생산성 향상 효과를 높이는 데 중요함(OECD, 2020.9).
- 자택 내 근무를 선호하는 장애인, 고령자, 임신·출산자 등에 대해 고용 참여 기회가 확대되고, 경력단절을 예방할 수 있음.
- 기업의 입장에서는 불필요한 업무 공간 축소로 사무공간 유지비용 및 부대비용 절감 효과가 있을 뿐만 아니라 가족돌봄이나 장애 등으로 인해 전통적 방식의 직장생활이 쉽지 않았던 사회구성원들이 노동력으로 유입됨에 따라 우수인력 유치, 숙련인력 이직 방지, 직원 구성의 다양성 제고 등을 통해 기업의 경쟁력이 강화되어 고용증가로 이어질 수 있음.
 - 신뢰 기반의 자율근로시간제를 허용한 독일 기업들에서 혁신강도와 생산성이 높아졌다는 연구 결과가 있음(Godart · Gorg · Hanley, 2017).
 - 직원의 주관적 만족도가 높아지면 이직률이 낮아지고 생산성과 기업 이윤이 증가한다는 연구 결과도 보고됨(LSE, 19.7).
 - 거리제약 완화로 인한 우수인력 확보 기회 증가와 이·퇴직률 하락 등은 기업의 고용관련 비용을 경감시켜 주는 요인으로 볼 수 있음(Clancy, 2020).
- 또한, 효율적인 재택근무를 위해 필요한 화상회의 시스템, 협업 툴 등 IT 인프라의 수요 증가로 IT 기술 수요가 늘면서 비대면 산업의 육성을 통한 일자리 창출이 가능해질 것으로 전망됨.
- 하지만 일·생활분리의 어려움으로 인한 업무집중도 저하, 비대면업무로 인한 소통의 어려움, 경력개발 저해 등의 문제점도 지적되고 있으며, 인사관리 측면에서의 어려움 등 기업에 부담으로 작용하는 측면도 있어 기업 생산성 저하에 대한 우려도 존재함.

- 재택근무로 인해 주거지와 근무지 간 경계가 모호해지면서 오히려 실제 노동시간이 증가하거나 육아 등 가사부담이 증가하는 등 업무집중도가 저하되고 근로자의 삶의 질이 악화될 가능성도 존재함.
- 직장 내 구성원 간 유기적 의사소통의 감소로 직원들이 지켜보면서 배울 수 있는 기회를 상실한다는 점과 경영진 입장에서는 관리·감독에 드는 시간과 노력이 늘어난다는 점에서 재택근로가 생산성 저하를 초래할 가능성이 존재함.
- 구성원 간 대면 상호작용은 지식 공유와 창의성 발현에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있으며(Claudel et al., 2017), 업무에 미숙한 신입사원의 경우 재택근무 시 업무 학습과 수행 등에 어려움을 겪을 우려가 있음(FT, 20.9).
- 근로자의 고립감 증가는 업무 만족도를 낮추어 생산성에 부정적 영향을 미칠 소지가 있음.
- 재택근무는 주인·대리인 문제를 심화시켜 근무태만을 초래할 수 있으며 기업 입장에서는 직원 관리비용이 증대될 가능성이 존재함(Bonel and Salvador, 2017).
- 일본에서의 실태조사 결과에 따르면, 코로나19 위기로 인한 재택근무 확산이 노동생산성을 약 7% 감소시킨 것으로 나타남(Morikawa, 2020).

[그림 1-2] 코로나19 이후 일하는 방식의 변화 고용연계성



자료: 필자 작성.

- 따라서 본 연구에서는 정량분석과 정성분석을 동시에 실시하여 재택근로의 확산이 고용의 양과 질에 미치는 영향을 분석하고, 재택근로가 향후 지속가능한 새로운 업무 방식으로 자리잡을 수 있도록 정책 대안을 탐색하고자 함.

제3절 연구 방법 및 범위

- 재택근로 확산의 고용영향 분석(정량적 분석)
 - 일하는 방식의 변화가 고용형태 및 고용의 양 등에 미칠 영향에 대한 이론적 검토
 - 재택근로·원격근로 등 유연근로제 관련 현황과 향후 전망, 고용에 미치는 영향 등에 관한 국내외 선행연구를 검토
 - 코로나19 전후 재택근로·원격근로 등 유연근로 활용 현황이 어떻게 변해오고 있는지 기존 통계자료 및 실태조사를 통해 분석
 - 포스트 코로나 시대에 재택근로가 어느 정도 수준으로 지속될지 변화 방향을 예측
 - 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 자료를 활용하여 산업과 직종 단위에서 고용영향 분석을 수행하고 고용노동부의 유연근무제 간접노동비 지원의 고용효과를 분석
 - 실태조사를 통해 재택근로의 확산으로 인한 고용의 양적·질적 변화에 관한 영향 분석
 - 재택근로와 관련된 공식적인 통계자료가 부재한 현 시점에서 실태조사를 통해 데이터를 구축하고 이를 바탕으로 고용효과를 분석함으로써 향후 비대면 시대의 새로운 일하는 방식의 정립을 위한 기초 자료를 제공하고자 함.
 - 실태조사 데이터를 바탕으로 재택근로에 영향을 주는 요인들에 대한

회귀분석을 실시하고, 코로나19 전후 재택근로 시행 기업과 미시행 기업의 고용량 변화를 조사하여 재택근로의 고용효과 분석

- 사업체와 근로자 양측을 대상으로 각각 실태조사를 시행함으로써 업무관리, 근로관리, 인적자원관리 등 사업장 차원의 변화 실태 및 근로 조건, 노동과정 변화, 요구 업무역량, 숙련 축적, 일·생활균형 등 근로자 차원의 변화 실태를 종합적으로 분석하고자 함.
- 코로나19로 인한 일시적 변화와 포스트 코로나 시대에도 지속될 변화 정도 검토(산업, 규모, 직무 등)
- 코로나19가 일하는 방식에 미친 영향을 분석하고 코로나19가 진정된 이후 일하는 방식의 변화 방향을 예측

□ 재택근로가 고용에 미치는 영향에 관한 질적 연구

○ 코로나19로 인한 일하는 방식의 변화와 관련한 실제 효과를 분석하기 위해 코로나19에 대응하여 일하는 방식을 전환한 기업을 대상으로 사례 연구를 시행

- 기업 사례연구를 통해 일하는 방식 전환 실태를 확인하고 일하는 방식 전환 과정에서 드러난 장애요인과 주요 쟁점사항 확인
- 향후 일하는 방식 전환을 통한 고용유지 및 일자리 창출 효과 제고를 위한 정책 시사점 도출

○ 사례연구 내용

- 코로나19 확산 이후 일하는 방식의 변화는 근로시간(유연근무제, 탄력근로시간제, 교대근무제 전환), 근로형태(재택근로, 원격근로, 재택·원격근로 혼합형), 고용형태(정규직, 시간제, 기간제), 고용량(근로시간, 고용인 수)의 변화 등 다양한 방식으로 나타나고 있어 이러한 전반적인 일하는 방식의 변화 실태를 파악
- 일하는 방식의 변화는 조직·인사관리의 장애요인으로 작용하거나, 일하는 방식 변화로 인한 노사갈등을 초래할 여지가 있으며 일하는 방식 변화를 위한 재정/인프라 부족 문제 등 노사관계 측면의 갈등을 촉발할 수 있으므로 이와 관련한 쟁점 사항을 파악하고자 함.

○ 사례연구 대상

- 코로나19 이후 ① 일자리 증감, ② 일하는 방식 변화 정도(폭/깊이)를 기준으로 제조업/대면서비스업 사례연구 대상 기업 선정
- 제조업의 경우 ① 일자리 증감 크지 않음, ② 생산라인에서는 일하는 방식 변화 적음/기획관리·영업·연구개발 등의 영역에서는 일하는 방식 변화 큼.
- 대면서비스업의 경우 ① 일자리 증감 큼, ② 비대면 서비스로 전환 가능성에 따라 사업 확대/축소가 결정
- 대기업/중소기업으로 구분해서 코로나19에 대한 대응 능력(재정, 인적 자원, 인프라 등)의 차이로 인한 일하는 방식의 변화 정도 차이 분석

□ 재택근로에 관한 법적 쟁점 및 법제도적 해결 방안 검토

○ 고용노동부는 코로나19의 전염 방지를 넘어서 일하는 방식 혁신이라는 목적을 달성하기 위하여 2020.9. 「재택근무 종합 매뉴얼 - 성공적인 재택근무 도입을 위한 길잡이」(이하 2020.9. 매뉴얼)를 발간하였음.

- 고용노동부는 매뉴얼 작성을 위하여 인사조직 분야 및 법학 분야의 학계 및 실무 전문가들로 연구진을 구성하여 관련 연구를 진행하는 한편 포럼과 간담회를 진행하여 관계 전문가 및 기업현장 관계자의 다양한 의견을 수렴하였음.
- 매뉴얼에는 재택근무 도입 절차, 운영규정 작성, 복무관리 및 협업 등 인사조직 관리방안, 관련 법적 쟁점 및 질의응답, 컨설팅 등 정부 지원제도 안내 및 기업 사례 등 재택근무의 원활한 도입과 효과적인 실시, 그리고 확대를 위한 고용노동부의 지원 방안이 망라되어 있음.

○ 재택근로의 지속 확산을 위한 정책적 지원 및 법제도의 개선 방안 모색

- 양적·질적 효과 분석 결과를 바탕으로 재택근로를 도입·실시·유지·확산하는 데 한계 및 장애로 작용하는 인사조직관리 차원의 요인과 법제도적 요인 등이 무엇인가를 명확히 확인하고 이들 장애 요인을 제거하면서 재택근로를 더욱 확산시키기 위한 정책적 지원 방안과 법제도적 개선 방안을 모색함.

- 재택근로의 도입·실시·유지·확산을 위한 정부의 지원 방안은 2020.9. 매뉴얼에 광범위하게 담겨 있는데, 이들 지원 방안이 재택근로를 도입·실시·유지·확산하는 데 한계 및 장애가 되는 요인들을 제거하고 제도 도입 및 실시를 위한 효과적인 유인을 제공하고 있는지를 재검토하여 정책적 지원 방안과 법제도적 개선 방안을 모색함.
 - 법제도적 개선 방안에 있어서는 근로계약법리 및 실정 법률의 해석 적용에 관한 문제뿐만 아니라 관련 노동보호 관련 법제도의 정비, 나아가 정책적 지원 방안의 법제화 방안을 모색
- 양적·질적 분석 결과를 바탕으로 재택근로 관련 법적 쟁점 확인 및 분석
 - 2020.9. 매뉴얼에는 재택근무 관련 법적 쟁점에 관해서 도입·실시, 근로시간·휴게·휴식, 복무관리 및 성과평가, 임금 등 제반 비용 부담, 개인정보 보호 및 보안, 안전보건 및 산재보상 등 종래 재택근로에 관련된 법적 쟁점을 매우 포괄적으로 분석 검토하여 해결 방안을 제시하고 있음.
 - 양적·질적 분석 결과를 바탕으로 노동계약법리 및 노동관련 실정 법률의 위반 사례 기타 분쟁 사례 확인
 - 양적·질적 분석 결과를 바탕으로 2020.9. 매뉴얼이 제시하고 있는 법적 쟁점 외에 추가적인 법적 쟁점이 존재하는지 확인
 - 양적·질적 분석 결과를 바탕으로 2020.9. 매뉴얼이 제시하고 있는 법적 쟁점에 관한 해결 방안이 실제로 효과가 있는지를 확인, 효과를 발휘하지 못하는 요인 등을 분석
 - 양적·질적 분석 결과를 바탕으로 재택근로가 집단적 노사관계에 미치는 영향과 그에 따른 법적 쟁점 분석
 - 재택근로 관련 해외 입법 및 정책적 지원 사례 조사
 - ILO의 정책 제언
 - 일본, 프랑스, 독일 등의 정책적 대응 및 입법적 대응 분석
 - 해외 입법 사례로부터 시사점 도출
 - 법제도적 해결 방안 검토

- 재택근로 관련 법제도의 적용 대상 및 범위
- 추가적인 법적 쟁점에 관한 해결 방향 검토
- 2020.9. 매뉴얼이 제시하고 있는 법적 쟁점에 관한 해결 방안의 타당성 및 문제점 해결 방향 검토
- 쟁점 및 문제점 등의 해결을 위한 법제도적 개선 방안 검토 : 행정지도나 근로감독 등의 행정적 대응과 법 개·제정 등과 같은 입법적 개선 방안을 검토
- 입법적 개선 방안에는 Soft-Law적인 접근과 Hard-Law적인 접근을 검토하여 사용자 및 근로자의 자주적인 노력을 촉진하기 위한 입법과 노동보호를 위한 강행적인 규제 입법의 양측에서 해결 방안을 모색
- 성공 요인의 법제화 필요성 검토
- 집단적 노사관계 차원의 문제점 해결을 위한 법제도적 방안 검토

코로나19와 일하는 방식의 변화

제1절 코로나19와 일하는 방식의 변화

1. 코로나19 전후 유연근로제 현황

- 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 자료를 분석하여 코로나19를 전후로 유연근로제 현황이 어떻게 변화해 왔는지 살펴보고자 함.
- 경제활동인구조사 2016~2020년 자료를 이용하여 연도별 유연근로제 현황 및 추이 분석
 - 분석에 활용되는 문항은 크게 두 가지로 1) 직장 내 (종류별) 유연근무제 활용 여부, 2) 지난 한 주간 재택근로를 주로 했는지 여부를 묻는 문항들임.
 - 또한, 성, 연령, 교육수준, 기업규모, 직종, 산업 등 그룹별로 유연근무제와 재택근로의 활용 현황 및 추이를 살펴봄.
 - 모든 분석 자료는 가중치를 적용한 결과임.

〈표 2-1〉 유연근무제의 유형별 정의

유연근무제	근로자와 사업자가 근무시간이나 장소를 선택·조정하여 일과 가정을 조화롭게 할 수 있도록 하는 제도
근로시간 단축근무제	전일제 근로자가 필요 시 일정기간 근로시간을 단축하여 근무

〈표 2-1〉의 계속

시차출퇴근제	1일 소정근로시간 내 개인별 출퇴근 시간 자율적 조정
선택적 근무시간제	1일 소정근로시간에 구애받지 않고 주당 소정근로시간 범위 내에서 1일 근무 시간 자율 조정
재택·원격근무제	사무실이 아닌 장소에서 원격 근무용 모바일기기 등을 이용하여 근무
탄력적 근무제	일이 많은 시기의 근로시간을 늘리고 적은 시기의 근로시간을 줄여 소정근로시간을 맞추는 제도로 근로일과 근로시간대가 정해지면 모든 근로자가 일률적으로 동일하게 근무
재량근무	소정 근로시간에 관계없이 가입자와 근로자가 합의한 시간을 근무시간으로 간주

자료 : 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사표(2020.8).

- 전체 임금근로자 중 유연근무제를 활용하고 있다고 응답한 근로자는 2016~2020년 기간 동안 꾸준히 증가하고 있으며, 특히 코로나19가 확산된 2020년과 그 직전인 2019년을 비교하면, 1년 사이 유연근무제 활용 비율이 3.4% 늘어 2020년에는 전체 임금근로자의 14.2%가 유연근무제를 활용하고 있는 것으로 나타남.
- 전체 임금근로자 중 재택 및 원격근무제를 활용하고 있다고 응답한 근로자의 비중도 2019년 0.46%에서 2020년 2.46%로 크게 증가함.

〈표 2-2〉 유연근무제 활용 비율 추이

(단위: %)

	2016	2017	2018	2019	2020
유연근무제	4.17	5.20	8.36	10.77	14.17
재택·원격근무제	0.30	0.29	0.40	0.46	2.46

자료 : 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 2016~2020.

- 유연근무제 활용률은 기업규모와 대체로 비례하여 증가하는 것을 확인할 수 있음.
 - 2020년 1~4인 사업체와 5~9인 사업체의 유연근무제 활용률은 각각 1.2%와 2.2%인 반면, 300인 이상 사업체는 36.9%로 나타났음.

〈표 2-3〉 기업규모별 유연근무제 활용 현황 추이

(단위: %)

	1-4명	5-9명	10-29명	30-99명	100-299명	300명 이상	전체
2016	0.2	0.3	4.0	4.5	7.6	12.4	4.2
2017	0.3	0.4	5.3	6.2	9.0	14.4	5.2
2018	0.8	1.2	7.0	9.7	13.4	25.4	8.4
2019	1.4	1.7	9.6	12.8	18.7	29.7	10.8
2020	1.2	2.2	13.2	18.2	22.6	36.9	14.2

자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 2016~2020.

- 업종별로는 공공부문 비중이 높은 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업(36.3%)이 정보통신업(36.3%)와 같이 유연근무제 활용률이 가장 높았고, 전문, 과학 및 기술 서비스업(27.5%)과 공공행정, 국방 및 사회보장 행정(25.2%) 역시 상대적으로 높은 유연근무제 활용률을 나타냄.

〈표 2-4〉 산업별 유연근무제 활용 현황 추이

(단위: %)

산업분류	2016	2017	2018	2019	2020
A. 농업, 임업 및 어업	2.6	0.4	3.8	4.3	1.1
B. 광업	4.0	10.8	2.7	0.0	0.0
C. 제조업	3.6	4.6	8.8	11.1	14.8
D. 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	13.0	12.5	16.3	21.0	36.3
E. 수도, 하수 및 폐기물, 원료재생업	1.1	3.1	8.9	10.3	12.6
F. 건설업	1.2	1.6	2.8	3.9	6.8
G. 도매 및 소매업	3.1	3.4	4.7	8.1	9.3
H. 운수업	3.3	3.1	6.3	10.4	17.7
I. 숙박 및 음식점업	1.4	2.3	2.2	3.3	4.5
J. 정보통신업	9.1	11.3	17.9	24.3	36.3
K. 금융 및 보험업	5.5	9.1	12.7	21.1	25.1
L. 부동산업	1.4	2.4	4.6	3.9	5.2
M. 전문, 과학 및 기술 서비스업	10.5	11.0	18.1	23.5	27.5
N. 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	3.0	2.9	4.7	7.3	10.3
O. 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	11.2	16.9	25.3	24.3	25.2
P. 교육 서비스업	4.2	5.8	9.2	11.1	19.0

〈표 2-4〉의 계속

산업분류	2016	2017	2018	2019	2020
Q. 보건업 및 사회복지 서비스업	4.3	3.9	5.0	7.3	8.1
R. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	4.2	7.3	10.3	11.2	11.8
S. 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	1.7	2.4	4.4	5.8	9.8
T. 가구 내 고용활동 및 자가소비 생산활동	0.0	0.0	1.4	0.0	0.0
U. 국제 및 화국기관	26.2	9.0	14.6	13.5	22.7
전체	4.2	5.2	8.4	10.8	14.2

자료 : 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 2016~2020.

- 직종 가운데서는 전문가 및 관련 종사자(23.6%), 관리자(21.6%), 사무 종사자(21.0%)가 유연근무제 활용률이 다른 직종에 비해 높게 나타남.

〈표 2-5〉 직종별 유연근무제 활용 현황 추이

(단위: %)

직종분류	2016	2017	2018	2019	2020
관리자	6.0	9.0	11.6	15.4	21.6
전문가 및 관련 종사자	7.3	9.0	14.0	16.7	23.6
사무 종사자	7.1	7.9	13.1	16.8	21.0
서비스 종사자	2.3	3.6	5.3	7.1	8.4
판매 종사자	2.8	4.2	4.7	7.1	10.3
농림어업 숙련 종사자	5.1	5.8	2.5	7.1	2.2
기능원 및 관련기능 종사자	0.9	1.6	2.9	5.1	7.2
장치, 기계조작 및 조립 종사자	1.9	2.4	5.3	8.0	10.2
단순노무 종사자	1.0	1.3	2.2	2.9	3.8
전체	4.2	5.2	8.4	10.8	14.2

자료 : 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 2016~2020.

- 전반적으로 유연근무제 활용률은 남성이 여성보다 높게 나타나고 있는데, 이는 남성이 여성에 비해 상대적으로 유연근무제 활용률이 높은 산업과 직종, 또는 대기업에서 근무하는 비중이 높은 것에 기인할 가능성이 높은 것으로 판단됨.

〈표 2-6〉 성별 유연근무제 활용 현황 추이

(단위: %)

	2016	2017	2018	2019	2020
남자	4.3	5.5	9.2	12.2	15.9
여자	4.0	4.9	7.3	9.0	12.0
전체	4.2	5.2	8.4	10.8	14.2

자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 2016~2020.

- 유연근무제 유형별 활용 현황을 살펴보면, 시차출퇴근제와 탄력적근무제의 활용률이 가장 높게 나타나고 있으며 근로시간단축제와 재택원격근무제의 활용률은 상대적으로 낮은 것을 확인할 수 있음.
 - 2020년에 전체 임금근로자의 4.4%가 시차출퇴근제를 시행하였고 4.1%는 탄력적근무제를 활용하고 있었으며, 재택 및 원격근무제를 활용한 근로자는 전체의 2.5%로 나타남.
 - 그러나 연도별 변화 추세를 살펴보면 재택근로가 2019년과 2020년 사이 0.5%에서 2.5%로 크게 증가해 다른 유형의 유연근무제 활용률에 비해 상대적으로 크게 확대된 것을 알 수 있음.

〈표 2-7〉 유연근무제 유형별 활용 현황 추이

(단위: %)

	근로시간 단축제	시차 출퇴근제	선택근무 시간제	재택원격 근무제	탄력적 근무제	기타(재량 근무제 등)	유연근무제 전체
2016	0.3	1.6	1.3	0.3	1.0	0.1	4.2
2017	0.5	2.0	1.7	0.3	1.4	0.5	5.2
2018	1.3	2.8	2.7	0.4	2.3	0.9	8.4
2019	1.8	3.6	3.3	0.5	3.5	1.0	10.8
2020	1.9	4.4	3.7	2.5	4.1	1.5	14.2

자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 2016~2020.

- 2019년과 2020년의 유연근무자 중 유연근무제 유형별 활용 비중의 추이를 살펴보면, 시차출퇴근제, 선택근무시간제, 탄력적 근무제 등 타 유형의 유연근무제도의 활용 비중은 감소한 반면 재택 및 원격근무제를 활용한 근로자 비중은 4.3%에서 17.4%로 크게 증가함.

〈표 2-8〉 유연근무자 중 유형별 활용 비중 추이

(단위: %)

	근로시간 단축제	시차 출퇴근제	선택근무 시간제	재택원격 근무제	탄력적 근무제	기타(재량 근무제 등)	유연근무제 전체
2016	8.5	38.1	31.6	7.3	23.7	1.5	100.0
2017	12.2	38.4	31.9	5.6	26.0	9.1	100.0
2018	15.4	33.2	32.3	4.7	27.3	10.9	100.0
2019	16.5	33.7	30.4	4.3	32.0	9.6	100.0
2020	13.4	31.2	26.4	17.4	29.1	10.2	100.0

자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 2016~2020.

2. 재택 및 원격근무제 활용 현황과 변화

□ 유연근무제의 유형 가운데 재택 및 원격근무제를 활용하는 근로자의 현황과 실태를 분석함.

○ 〈표 2-9〉~〈표 2-17〉은 재택근로자의 인구학적 특성을 살펴보기 위해 재택·원격근무제를 활용하고 있다고 응답한 근로자들의 성별, 종사상 지위별, 연령별, 학력별, 혼인상태별, 기업규모별, 노조가입 여부별, 산업 및 직종별 구성 및 변화를 분석한 결과를 제시하고 있음.

○ 2019년도까지는 기업규모별 재택·원격근무제 활용률의 차이가 크지 않았으나, 2020년에는 재택·원격근무제 활용률이 규모에 대체로 비례하여 높아지는 것으로 나타남.

- 2020년 300인 이상 사업체의 재택·원격근무제 활용률은 7.3%로,

〈표 2-9〉 기업규모별 재택·원격근무제 활용 현황 추이

(단위: %)

	1-4명	5-9명	10-29명	30-99명	100-299명	300명 이상	전체
2016	0.1	0.1	0.4	0.3	0.6	0.5	0.3
2017	0.1	0.1	0.5	0.2	0.3	0.6	0.3
2018	0.1	0.3	0.3	0.5	0.5	0.7	0.4
2019	0.2	0.2	0.7	0.5	0.6	0.6	0.5
2020	0.2	0.6	1.7	3.4	3.2	7.3	2.5

자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 2016~2020.

100-299인(3.2%), 30-99인(3.4%) 사업체의 두 배 이상이었으며 이는 2020년 재택근로의 확산이 주로 규모가 큰 기업들에서 집중적으로 이루어진 것을 의미함.

- 재택 및 원격근무제 활용 근로자의 산업별 분포를 살펴보면, 정보통신업, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 전문, 과학 및 기술 서비스업, 교육서비스업, 금융 및 보험업이 재택근로자 비중이 가장 큰 산업으로 나타남.
 - 이러한 결과는 직업별 업무 환경과 특성을 바탕으로 재택근무가 가능한 직업을 분류한 Dingel and Neiman(2020) 등의 연구 결과와 유사함.
 - 최성웅(2020)에서도 물리적 근로환경을 기준으로 재택근로가 가능한 직업을 분류한 결과 금융 및 보험업, 부동산업 및 임대업, 교육 서비스업, 정보통신업, 전문, 과학 및 기술 서비스업, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 등이 70% 이상의 일자리에서 재택근무가 가능한 것으로 분석되었음.

〈표 2-10〉 산업별 재택·원격근무제 활용 현황 추이

(단위: %)

산업분류	2016	2017	2018	2019	2020
A. 농업, 임업 및 어업	0.0	0.0	0.3	0.0	0.4
B. 광업	0.0	6.9	0.0	0.0	0.0
C. 제조업	0.1	0.1	0.2	0.5	1.4
D. 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	0.0	0.0	0.0	0.0	2.5
E. 수도, 하수 및 폐기물, 원료재생업	0.0	0.0	0.0	0.0	2.0
F. 건설업	0.3	0.1	0.2	0.3	0.4
G. 도매 및 소매업	0.3	0.3	0.4	0.5	2.4
H. 운수업	0.1	0.6	0.0	0.0	2.1
I. 숙박 및 음식점업	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
J. 정보통신업	0.9	0.7	1.4	1.9	10.6
K. 금융 및 보험업	0.5	0.7	0.4	0.7	5.2
L. 부동산업	0.3	0.1	0.0	0.0	1.9
M. 전문, 과학 및 기술 서비스업	1.3	1.3	0.9	1.8	5.3

〈표 2-10〉의 계속

산업분류	2016	2017	2018	2019	2020
N. 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	0.4	0.4	0.5	0.3	2.2
O. 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	0.3	0.3	0.9	0.5	4.8
P. 교육 서비스업	0.2	0.5	0.9	0.6	5.8
Q. 보건업 및 사회복지 서비스업	0.1	0.0	0.1	0.2	0.2
R. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	0.4	0.0	0.0	0.0	1.5
S. 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	0.0	0.0	0.1	0.2	1.1
T. 가구 내 고용활동 및 자가소비 생산활동	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
U. 국제 및 화국기관	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
전체	0.3	0.3	0.4	0.5	2.5

자료 : 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 2016~2020.

- 직종별로는 사무 종사자에 속하는 관리자, 전문가 및 관련 종사자, 사무 종사자에서 재택 및 원격근로 활용 비중이 높게 나타나 사무 종사자에 속하는 일자리가 재택근무에 우호적인 업무 환경과 특성을 갖추고 있음을 시사함.
- 또한, 판매 종사자의 경우에도 재택 및 원격근로 활용자의 비중이 상대적으로 높게 나타나, 판매 종사자의 일부 일자리에서 재택근무가

〈표 2-11〉 직종별 재택·원격근무제 활용 현황 추이

(단위: %)

직종분류	2016	2017	2018	2019	2020
관리자	0.7	0.0	0.5	1.3	2.9
전문가 및 관련 종사자	0.5	0.5	0.7	1.1	5.3
사무 종사자	0.6	0.6	0.8	0.6	4.3
서비스 종사자	0.1	0.0	0.2	0.1	0.3
판매 종사자	0.3	0.4	0.4	0.4	2.2
농림어업 숙련 종사자	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기능원 및 관련기능 종사자	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3
장치, 기계조작 및 조립 종사자	0.1	0.1	0.0	0.1	0.3
단순노무 종사자	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2
전체	0.3	0.3	0.4	0.5	2.5

자료 : 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 2016~2020.

가능한 것을 확인할 수 있음.

- 이에 반해 서비스 종사자, 기능원 및 관련기능 종사자, 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 단순노무 종사자의 경우에는 재택 및 원격근무제 활용 비율이 0.5% 미만으로 매우 낮게 나타났으며, 이러한 결과는 높은 수준의 대면 접촉이 불가피한 서비스 종사자와 업무 중 대면 접촉 수준은 낮지만 물리적 업무 환경과 특성으로 인해 재택근무가 힘든 직종이 존재함을 의미함.

○ 앞서 유연근무제 활용률은 남성이 여성에 비해 높은 것으로 나타났으나, 재택·원격근무제 활용률은 여성 근로자가 남성 근로자에 비해 근소하게 높은 것으로 확인됨.

〈표 2-12〉 성별 재택·원격근무제 활용 현황 추이

(단위: %)

	2016	2017	2018	2019	2020
남자	0.2	0.3	0.3	0.4	2.4
여자	0.4	0.3	0.5	0.5	2.5

자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 2016~2020.

○ 상용직과 임시직의 재택 및 원격근무제 활용률은 2019년까지는 큰 차이가 없었으나, 재택·원격근무제가 크게 확산된 2020년에는 상용직(3.2%)이 임시직(1.0%)에 비해 월등히 높았던 것으로 확인됨.

〈표 2-13〉 종사상지위별 재택·원격근무제 활용 현황 추이

(단위: %)

	2016	2017	2018	2019	2020
상용직	0.4	0.4	0.5	0.5	3.2
임시직	0.2	0.2	0.3	0.4	1.0

자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 2016~2020.

○ 재택·원격근무제 활용은 20대 이하 2.5%, 30대 4.0%, 40대 3.2%, 50대 1.5%, 60대 이상 0.6%로 30~40대의 활용률이 상대적으로 높게 나타남.

〈표 2-14〉 연령별 재택·원격근무제 활용 현황 추이

(단위: %)

	2016	2017	2018	2019	2020
20-29세	0.2	0.0	0.2	0.4	2.5
30-39세	0.7	0.6	0.8	0.6	4.0
40-49세	0.2	0.3	0.5	0.6	3.2
50-59세	0.2	0.2	0.2	0.3	1.5
60세 이상	0.1	0.1	0.2	0.4	0.6

자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 2016~2020.

- 학력수준이 높을수록 재택·원격근무제 활용 비율이 높은 것으로 나타남.
 - 2020년 대졸 이상 근로자의 4.7%가 재택·원격근무제를 활용하고 있는 것으로 나타난 반면, 고졸과 중졸 이하에서는 각각 1.6%와 0.6%로 활용비율이 상대적으로 낮게 나타남.

〈표 2-15〉 학력별 재택·원격근무제 활용 현황 추이

(단위: %)

	2016	2017	2018	2019	2020
중졸 이하	0.1	0.1	0.1	0.1	0.6
고졸	0.3	0.2	0.3	0.2	1.6
대졸 이상	0.5	0.5	0.7	0.9	4.7

자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 2016~2020.

- 혼인상태별 재택·원격근무제 활용 현황을 살펴보면, 남성은 기혼이 미혼에 비해 활용률이 높은 반면 여성은 미혼이 더 높은 것으로 나타남.
 - 이러한 결과는 기존의 재택근로 관련 실태조사 결과나 이론적 설명과

〈표 2-16〉 혼인상태별 재택·원격근무제 활용 현황 추이

(단위: %)

		2016	2017	2018	2019	2020
남성	미혼	0.1	0.0	0.1	0.3	2.2
	기혼	0.3	0.4	0.4	0.5	2.7
여성	미혼	0.4	0.1	0.3	0.5	3.0
	기혼	0.5	0.5	0.8	0.6	2.7

자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 2020.

배치되는 것으로, 여성 기혼자들이 일·가정양립 차원에서 재택·원격 근무에 대한 선호가 높을 것이라는 예상과 차이가 있음.

- 혼인상태에 따른 차이는 연령 효과가 내재되어 있으므로 추후 다른 관련 요인들을 통제하고 혼인상태와 재택·원격근무제 활용의 관계를 살펴볼 필요가 있음.

- 노조가입 여부에 따른 재택·원격근무 활용 비율을 보면, 노조에 가입된 근로자(3.7%)는 노조가 없는 사업체 근로자(1.6%)보다 활용 비율이 높으나, 노조가 있지만 가입대상이 아니거나(4.9%) 가입되어 있지 않은 근로자(7.1%)보다는 활용 비율이 상대적으로 낮은 것으로 나타남

- 재택근로 활용에 대한 노조의 역할에 관해서는 기업 사례조사 등을 통해 구체적으로 알아볼 필요가 있음.

〈표 2-17〉 노조가입 여부에 따른 재택·원격근무제 활용 현황 추이

(단위: %)

	2016	2017	2018	2019	2020
노조 없음	0.3	0.3	0.4	0.5	1.6
노조 있으나 가입대상 아님	0.6	0.5	0.7	0.7	4.9
노조 있으나 가입안함	0.5	0.7	0.4	0.8	7.1
노조 가입	0.3	0.2	0.2	0.1	3.7

자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 2016~2020.

- 재택·원격근로 여부에 따른 근로조건을 비교해 보면, 2020년에 비재택 근로자보다 재택근로자의 임금수준이 전반적으로 높고, 근로시간은 더 짧은 것으로 나타남.

〈표 2-18〉 재택·원격근로 여부에 따른 임금수준: 2020년

(단위: 만 원)

성별		20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
남성	비재택근로	194	295	346	344	196
	재택근로	274	370	500	635	368
여성	비재택근로	174	227	211	186	100
	재택근로	228	268	306	299	173

주: 월평균 임금은 조사시점 기준 최근 3개월간 월평균 임금임.

자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 2016~2020.

〈표 2-19〉 재택·원격근로 여부에 따른 근로시간 : 2020년

(단위: %)

성별		20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
남성	비재택근로	39.0	41.1	40.4	39.6	37.1
	재택근로	37.3	37.6	36.3	38.1	22.2
여성	비재택근로	34.9	33.3	35.0	35.8	26.9
	재택근로	37.0	27.2	31.4	33.7	22.0

주 : 주당근로시간은 주된 직장(업)의 정해진 평소근로시간임.
 자료 : 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월) 원자료, 2016~2020.

□ 개인의 인적 특성들이 재택근로에 미치는 영향을 알아보기 위해 프로빗 모형을 분석하였으며 그 결과는 〈표 2-20〉에 제시됨.

○ 분석 결과 여성이 남성에 비해 재택근로를 활용할 확률이 높으며, 기혼일 경우 재택근로 확률이 높아지는 것으로 나타남. 또한, 기업규모가 큰 기업에 종사할수록 재택근로를 활용할 확률이 전반적으로 높으며, 학력이 높을수록 재택근로 확률이 높게 나타남.

- 직종의 경우, 분석 모형에서 기준으로 설정한 관리직과 비교해 전문가 및 관련 종사자의 경우 재택근로를 활용할 확률이 높은 반면, 서비스 종사자와 기능원 및 관련기능 종사자, 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 단순노무 종사자의 경우 재택근로 활용 확률이 통계적으로 유의하게 낮게 나타남.

- 다른 조건이 모두 동일할 경우, 노조에 가입된 근로자가 그렇지 않은 경우에 비해 재택·원격근무제를 활용할 확률이 낮은 것으로 나타남.

〈표 2-20〉 재택·원격근무 결정요인 프로빗 모형 분석 결과

	(1)	(2)
여성	0.208*** (0.033)	0.214*** (0.034)
기혼	0.143*** (0.033)	0.188*** (0.035)
로그 월임금	0.044 (0.035)	0.006 (0.036)

〈표 2-20〉의 계속

	(1)	(2)
기업규모(5-19인)	0.101 (0.081)	0.126 (0.087)
기업규모(10-29인)	0.448*** (0.071)	0.506*** (0.077)
기업규모(30-99인)	0.501*** (0.072)	0.553*** (0.077)
기업규모(100-299인)	0.510*** (0.079)	0.564*** (0.084)
기업규모(300인 이상)	0.669*** (0.077)	0.710*** (0.082)
학력(고졸)	0.112** (0.054)	0.101* (0.058)
학력(고졸 이상)	0.285*** (0.045)	0.284*** (0.047)
중사상지위(임시직)	0.050 (0.048)	0.075 (0.052)
전문가 및 관련 종사자	0.231*** (0.089)	0.249*** (0.095)
사무 종사자	0.106 (0.089)	0.122 (0.094)
서비스 종사자	-0.228* (0.120)	-0.250** (0.127)
판매 종사자	0.099 (0.107)	0.091 (0.113)
기능원 및 관련기능 종사자	-0.376*** (0.133)	-0.429*** (0.141)
장치, 기계조작 및 조립 종사자	-0.516*** (0.127)	-0.546*** (0.135)
단순노무 종사자	-0.679*** (0.138)	-0.783*** (0.146)
노조원 여부	-0.148*** (0.040)	-0.165*** (0.042)
Constant	-3.252*** (0.345)	-3.496*** (0.369)
연도더미	불포함	포함
산업더미	포함	포함
Pseudo R-square	0.1319	0.2029
Observations	116,383	116,383

주 : *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

본 분석 결과는 가중치를 적용하지 않은 결과이며, 가중치 적용 시에도 추정 계수값이 질적으로 동일하였음을 확인함.

자료 : 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 2015-2020.

제2절 포스트 코로나 시대 일하는 방식의 변화 전망

- 국내외 선행연구들에서는 코로나19 위기 이후에도 재택근무는 일시 조정은 있더라도 추세적으로 늘어날 것이라는 전망이 주를 이루고 있음.
- Barrero · Bloom · Davis(2020)에서는 코로나19 위기가 진정된 이후에도 재택근무가 확산될 것으로 전망하는 이유에 대해 (1) 코로나19 위기로 인해 많은 직원들이 비자발적으로 재택근무를 하게 되면서 경영진과 직원들의 재택근무에 관한 인식이 개선됨(stigma 약화), (2) 코로나19 위기를 계기로 근로자와 기업이 재택근무가 효과적으로 작동할 수 있도록 이미 많은 시간과 자원을 투자(IT 기술 습득 등), (3) 서베이 결과 대다수 기업이 기대했던 것보다 재택근무가 현장에서 잘 작동하였던 것으로 평가하고 있음을 들고 있음.
- 하지만 2020년 실시된 실태조사와 2021년에 시행된 실태조사의 결과를 비교해 보면, 코로나19 위기가 진정된 후 재택근무 확산에 대한 전망은 2021년에 다소 부정적인 방향으로 전환됨(경총, 2021.4).
- 매출 100대 기업 대상 재택근로 실태조사에서 2020년에는 53.2%가 향후 재택근무 확산을 전망한 데 반해, 2021년 4월 조사에서는 43.6%가 향후 재택근무를 지속할 것으로 전망
 - 2021년 조사에서 매출 100대 기업의 56.4%는 코로나 위기 상황이 해소된 이후에는 재택근무 활용률이 코로나 이전 수준으로 복귀될 것으로 예상하였음.
- 재택근로가 확산되더라도 상시 재택근무보다는 hybrid 재택근무가 활성화될 것이라는 예상도 나옴.

- Hybrid 재택근무는 재택뿐 아니라 기존 사무실, 원격 사무실 등을 유연하게 활용하는 근무형태를 의미하며, 각 기업이 모든 기업에 맞는 보편화된 근무형태 대신 각 기업이 재택근무로 인한 시간 절약 등 효율성 측면과 동료와의 대면 교류를 통한 창의성 증진 등을 고려하여 각자가 처한 상황에 적합한 최적 조합을 모색할 것이라는 전망이 나옴.
- 업무의 성격, 기술적 뒷받침 정도, 문화적 차이 등에 따라 재택근무는 생산성을 높일 수도, 낮출 수도 있으므로, 업무별로 생산성 수준이 극대화되는 최적 재택근무 수준이 존재할 수 있음.
 - 업무의 독립성이 강하고 즉각적 의사소통의 필요성이 적으며 IT 업무망을 통해 업무수행이 용이한 관리·전문직일수록 재택근무로 인한 생산성 증대효과가 클 것으로 기대되는 반면, IT 인프라가 취약하고 사무실 대체 인력이 충분하지 않은 중소기업의 경우 생산성 증대효과를 기대하기 쉽지 않을 것으로 보임.
 - 재택근무 확대 초기에는 생산성이 향상되지만 일정 수준을 넘어서면 오히려 생산성이 저해되는, 재택근무량과 생산성 간의 역U자형 관계가 있음(OECD, 2020.9).
- 재택근로가 향후에도 지속적인 일하는 형태로 자리잡을 것인지 알아보기 위해 경제활동인구조사 부가조사 자료를 활용하여 재택근로에 관한 추가적 수요가 존재하는지 분석함.
- <표 2-21>~<표 2-23>은 성별, 연령별, 혼인상태별, 소득별로 비유연근무자들 가운데 향후 재택 및 원격근무제를 활용할 의사가 있는 근로자의 비중이 연도별로 어떻게 변화해 왔는지 분석한 결과를 제시하고 있음.
- 비유연근무자 중 향후 재택·원격근무제를 활용할 의향이 있는 근로자의 비중은 연령별로 상이하게 나타나고 있는데, 남성, 여성 모두 30대에서 재택·원격근무제 활용 의사가 있는 근로자 비중이 각각 5.3%와 9.5%로 타 연령그룹에 비해 가장 높게 나타남.
 - 여성의 경우 20대(7.4%)의 재택·원격근무제 수요도 높은 것을 확인할 수 있음.

〈표 2-21〉 비유연근무자 중 향후 재택·원격근무제 의사: 연령별

(단위: %)

		2016	2017	2018	2019	2020
20~29세	남성	2.4	1.9	1.3	1.8	3.5
	여성	4.2	4.0	3.5	4.9	7.4
30~39세	남성	4.5	4.9	4.0	3.2	5.3
	여성	7.0	6.4	5.4	5.8	9.5
40~49세	남성	3.5	2.9	2.9	2.7	5.0
	여성	4.2	3.2	3.0	3.9	6.3
50~59세	남성	2.0	1.4	1.7	1.1	2.8
	여성	2.2	1.3	1.3	1.6	2.0
60세 이상	남성	0.7	0.6	0.3	0.3	0.8
	여성	0.6	0.4	0.1	0.4	0.3

자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 2016~2020.

- 혼인상태별 비유연근무자 중 향후 재택·원격근무제에 대한 수요를 살펴보면, 남성은 기혼이 미혼에 비해 재택·원격근무제 활용 의향이 있는 근로자 비중이 큰 것으로 나타났으나 여성은 혼인상태별 차이가 뚜렷하게 나타나지 않음.
- 이는 상대적으로 기혼 비중이 낮은 20대에서 여성 근로자의 재택·원격근무제 활용 의향이 높고, 기혼 비중이 높은 50~60대 여성의 재택·원격근무제 활용 의향이 낮은 것과 관련이 있을 것으로 보임.

〈표 2-22〉 비유연근무자 중 향후 재택·원격근무제 의사: 혼인상태별

(단위: %)

		2016	2017	2018	2019	2020
남성	미혼	2.2	1.8	1.6	1.6	3.1
	기혼	3.3	3.2	2.8	2.3	4.1
여성	미혼	3.7	3.2	3.2	3.6	5.8
	기혼	4.1	3.3	2.6	3.4	4.7

자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 2016~2020.

- 월평균임금을 기준으로 한 소득분위별 향후 재택·원격근무제 활용의향

을 살펴보면, 성별에 관계없이 소득 분위가 높을수록 재택·원격근무제 활용 의향이 있다고 응답한 근로자의 비중이 높아지는 것을 확인할 수 있음.

〈표 2-23〉 비유연근무자 중 향후 재택·원격근무제 의사: 소득구간별

(단위: %)

		2016	2017	2018	2019	2020
남성	1분위	1.3	0.9	0.9	0.9	1.2
	2분위	2.1	1.4	1.4	1.1	2.5
	3분위	2.6	2.3	1.9	2.1	3.6
	4분위	4.7	5.0	4.0	2.4	4.4
	5분위	5.5	4.9	4.2	3.6	6.6
여성	1분위	1.9	1.5	1.3	1.4	1.8
	2분위	2.6	1.8	1.2	1.7	1.8
	3분위	4.2	3.5	2.7	3.0	4.8
	4분위	6.8	5.5	4.4	5.0	7.8
	5분위	7.4	5.9	5.1	6.2	8.6

주: 소득은 월평균임금(조사시점 기준 최근 3개월간 월평균 임금) 5분위로 계산.
 자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 2016~2020.

- 〈표 2-24〉는 비유연근무자 중 향후 재택·원격근무제 활용 의사에 영향을 미치는 개인의 인구사회학적 특성을 살펴보기 위해 프로빗 분석을 시행한 결과를 제시하고 있음.
- 분석 결과, 여성이 남성에 비해 재택·원격근무제를 활용하고자 하는 의향이 높고, 기혼일 경우 재택·원격근무제 활용 의향이 높아지는 것으로 나타남. 또한, 소득이 높을수록, 학력수준이 높을수록 비유연근무자의 향후 재택·원격근무제 활용 의향이 높아지는 것으로 확인됨.
- 기업규모는 30~99인 사업체, 100~299인 사업체에 종사할수록 재택근로를 향후에 활용할 의사가 높아지는 것으로 나타났으나, 300인 이상 사업체 종사 여부는 통계적으로 유의한 영향이 발견되지 않았음.
- 직종의 경우, 분석 모형에서 기준이 되는 관리직과 비교해 전문가 및 관련 종사자, 사무 종사자의 경우 향후 재택·원격근무제에 대한 수요가

높은 반면, 서비스 종사자, 농림·어업 숙련 종사자, 기능원 및 관련기능 종사자, 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 단순노무 종사자의 경우 재택·원격근무제 활용 의사가 있을 확률이 통계적으로 유의하게 낮게 나타남.

- 다른 조건이 모두 동일할 경우, 노조에 가입된 근로자가 비노조원에 비해 향후 재택·원격근무제 활용을 원할 확률이 낮은 것으로 나타남.

〈표 2-24〉 비유연근무자 중 향후 재택·원격근무제 선호 결정요인

	(1)	(2)
여성	0.251*** (0.018)	0.252*** (0.018)
기혼	0.069*** (0.018)	0.072*** (0.018)
로그 월임금	0.044** (0.018)	0.042** (0.018)
기업규모(5~19인)	0.024 (0.031)	0.025 (0.031)
기업규모(10~29인)	0.039 (0.030)	0.042 (0.030)
기업규모(30~99인)	0.086*** (0.031)	0.088*** (0.031)
기업규모(100~299인)	0.079** (0.036)	0.082** (0.036)
기업규모(300인 이상)	0.043 (0.035)	0.045 (0.035)
학력(고졸)	0.219*** (0.026)	0.219*** (0.026)
학력(고졸 이상)	0.315*** (0.023)	0.317*** (0.023)
중사상지위(임시직)	-0.070*** (0.025)	-0.068*** (0.025)
중사상지위(일용직)	-0.319*** (0.069)	-0.314*** (0.070)

〈표 2-24〉의 계속

	(1)	(2)
전문가 및 관련 종사자	0.233*** (0.058)	0.235*** (0.058)
사무 종사자	0.338*** (0.058)	0.340*** (0.058)
서비스 종사자	-0.179** (0.072)	-0.181** (0.072)
판매 종사자	-0.000 (0.067)	-0.002 (0.067)
농림·어업 숙련 종사자	-0.531** (0.263)	-0.539** (0.265)
기능원 및 관련기능 종사자	-0.243*** (0.070)	-0.245*** (0.070)
장치, 기계조작 및 조립 종사자	-0.308*** (0.067)	-0.307*** (0.067)
단순노무 종사자	-0.450*** (0.070)	-0.454*** (0.070)
노조원 여부	-0.084*** (0.024)	-0.083*** (0.024)
Constant	-2.420*** (0.167)	-2.362*** (0.169)
연도더미	불포함	포함
산업더미	포함	포함
Pseudo R-square	0.1128	0.1174
Observations	126,331	126,331

주 : *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

본 분석 결과는 가중치를 적용하지 않은 결과이며, 가중치 적용 시에도 추정 계수값이 질적으로 동일하였음을 확인함.

자료 : 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 2015-2020.

제1절 경찰 조사를 활용한 재택근로의 고용영향 분석

- 본 절에서는 경제활동인구조사 고용형태별 부가조사 자료를 이용하여 재택근로가 고용에 미치는 영향을 분석함.
- 분석방법은 산업과 직종을 교차한 셀을 구성하여 각 셀의 재택근로 활용 비중, 취업자 수 및 평균 임금 등 고용지표들을 계산한 다음 각 셀을 하나의 개체(individual)로 간주하여 셀 단위로 구성된 패널자료에 대해 패널 고정효과 모형을 적용하는 것임.
 - 이를 통해 재택근로가 고용에 미친 영향을 간접적으로 추정
 - 표준산업분류(10차)에 의한 산업분류 대분류 자료 및 표준직업분류(7차) 대분류 자료를 토대로 연도별로 165개의 셀을 구축
 - 최근 5년간의 자료(2016~2020년)를 분석에 사용
- 패널 고정효과 모형은 아래의 식(1)과 같이 나타낼 수 있음.

$$y_{i,t} = \alpha + \beta D_{i,t} + X_{i,t} \delta + \mu_i + t_t + \epsilon_{i,t} \quad (1)$$

- $y_{i,t}$ 는 산업×직종 셀 i 의 t 시점에서의 로그 취업자 수를 의미함.
- $D_{i,t}$ 는 핵심 처치변수로서 t 시점에서 현재 셀 i 의 재택근로 활용 근

로자 비율을 의미하며, 2020년 이전 시점들에서는 대체로 매우 적은 값을 취함. 반면, 2020년에는 이전 시점에 비해 큰 폭으로 증가하였을 것으로 추정됨.

- $X_{i,t}$ 는 시간에 따라 변하는 셀별 특성들로 셀 i 의 t 시점에서의 평균 학력과 평균 연령을 포함하였음.
- μ_i 는 셀 고정 효과로서 시간에 따라 변하지 않는 산업×직종의 고유한 특성을 나타냄.
- t_t 는 연도 고정 효과로 주어진 연도에 본 연구의 분석 대상에 공통적으로 영향을 미친 경기 상황 등 거시경제적 변수를 의미함.
- $\epsilon_{i,t}$ 는 모형의 오차항을 의미함.

〈표 3-1〉 기초통계표

	2016	2017	2018	2019	2020
로그 평균 취업자수	17.0	16.9	16.9	17.0	17.0
평균 재택근로자 비중(%)	3.0	2.5	2.9	2.5	3.6
평균 여성 비중(%)	31.3	34.1	33.3	34.1	32.9
평균 학력	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8
평균 연령	45.6	46.6	46.6	46.6	47.3
평균 로그 월평균 임금	5.3	5.3	5.4	5.4	5.4
평균 노조가입률(%)	15.3	13.3	13.8	14.1	14.6
평균 주당 근로시간(시간)	37.3	37.9	36.5	36.2	38.2
평균 300인 이상 기업 종사자 비중(%)	13.0	13.6	13.0	12.8	12.3

자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 2016-2020.

□ 재택 및 원격근무제 활용이 고용에 미치는 영향 분석 결과는 〈표 3-2〉에 제시됨.

○ 패널 고정효과 모형 추정 결과, 재택 및 원격근무제 활용률의 계수는 양의 값이 관찰되었음. 특히, 산업×직종 고정효과와 연도 고정효과를 모두 포함한 모형 (3)과 (4)의 결과에서 계수값들이 통계적으로 유의한 것으로 나타나, 같은 산업과 직종에서 재택 및 원격근무제 활용률 증가가

고용에 미치는 영향은 긍정적인 것으로 해석할 수 있음.

- 앞서 논의한 바와 같이 재택근로의 확산은 노동생산성에 긍정적, 부정적인 영향을 모두 미칠 수 있으므로 재택근로가 고용에 미치는 영향은 불확실함.

〈표 3-2〉 재택근로가 고용에 미치는 영향 고정효과 모형 분석 결과

	(1)	(2)	(3)	(4)
재택근로 비중	0.021 (0.018)	0.006** (0.002)	0.006** (0.002)	0.005** (0.002)
평균 여성 비중				0.002* (0.001)
평균 연령				-0.014*** (0.003)
평균 학력				0.123*** (0.038)
평균 로그 월평균임금				0.158** (0.072)
평균 노조가입률				0.003** (0.001)
평균 대기업 종사자 비중				-0.142 (0.120)
2017년			-0.029 (0.040)	-0.024 (0.039)
2018년			-0.025 (0.040)	-0.027 (0.039)
2019년			0.066* (0.040)	0.053 (0.040)
2020년			0.062 (0.040)	0.060 (0.040)
상수	16.881*** (0.088)	16.927*** (0.014)	16.913*** (0.029)	16.157*** (0.450)
산업×직종 고정효과	X	O	O	O
Observations	815	815	815	815
R-squared	0.005	0.010	0.026	0.107
Number of id		178	178	178

주 : *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

자료 : 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 2016-2020.

- 이러한 분석 결과는 재택근로가 고용을 감소시키는 방향으로 작용하는 요인들의 영향이 적어도 재택근로가 고용을 증가시키는 데 기여하는 요인들의 영향을 능가하고 있지는 않은 것으로 볼 수 있음.

□ <표 3-3>에 제시된 바와 같이 특정 산업 및 직종에서의 재택근로 비중 증가는 해당 산업·직종 그룹의 평균 근로시간에는 통계적으로 유의한 영향이 나타나지 않음.

<표 3-3> 재택근로가 근로시간에 미치는 영향 고정효과 모형 분석 결과

	(1)	(2)	(3)	(4)
재택근로 비중	-0.045 (0.047)	-0.009 (0.030)	-0.015 (0.030)	0.011 (0.026)
평균 여성 비중				-0.008 (0.012)
평균 연령				-0.172*** (0.040)
평균 학력				-1.372*** (0.441)
평균 로그 월평균임금				11.306*** (0.839)
평균 노조가입률				-0.050*** (0.014)
				-2.251 (1.396)
2017년			0.483 (0.519)	0.283 (0.452)
2018.년			-0.744 (0.517)	-1.265*** (0.451)
2019년			-1.036** (0.520)	-2.134*** (0.463)
2020년			0.853 (0.519)	-0.223 (0.464)
상수	37.335*** (0.293)	37.229*** (0.186)	37.337*** (0.378)	-8.231 (5.253)

〈표 3-3〉의 계속

	(1)	(2)	(3)	(4)
산업×직종 고정효과	X	O	O	O
Observations	815	815	815	815
R-squared	0.002	0.000	0.029	0.282
Number of id		178	178	178

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

자료: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 2016-2020.

- 경제활동인구조사 부가조사 자료를 이용한 고용효과 분석의 한계
- 본 절의 분석에서 활용한 경제활동인구조사 고용형태별 부가조사 자료는 산업과 직종의 대분류 자료만 가용한 상황으로, 동 산업 내 또는 직종 내 세부 산업과 직종 간 이질성을 고려하지 못하고 있다는 한계가 있으므로 본 절의 연구 결과를 해석할 때 이 점을 고려해야 할 필요가 있음.

제2절 유연근무제 간접노무비 지원 제도의 고용효과 분석

1. 분석대상

- 본 절에서는 고용노동부에서 시행하고 있는 유연근무제 간접노무비 지원 제도의 고용효과를 분석하는 데 그 목적이 있음.
- 유연근무제 간접노무비 지원 제도
- 유연근무제 간접노무비 지원은 재택근무 등 유연근무제를 활용한 사업주에게 간접노무비를 지원하는 제도로, 우선지원대상기업 및 중견기업 사업주를 지원대상으로 하며 유연근무제 활용 근로자 1인당 연 최대 520만원을 지원¹⁾

- 지원인원은 사업참여신청서 제출일이 속한 달의 직전년도 말일 기준 피보험자 수의 30%로 제한하며, 70명(시차출퇴근제는 30명)을 초과할 수 없도록 규정하고 있음.

○ 지원요건은 제도 활용, 제도 도입, 근로조건, 근태관리의 네 가지 항목으로 정하고 있음.

- 첫째, 제도 활용은 시차출퇴근제, 선택근무제, 재택근무제, 원격근무제 가운데 어느 하나에 해당하는 유연근무제도를 소속 근로자의 필요에 따라 활용하는 것으로 정함.

- 둘째, 제도 도입에 관해서는 근로계약서(모든 유형), 취업규칙(선택근무제 해당) 등에 제도 도입 내용을 규정할 것을 명시함.

- 셋째, 근로조건은 소정근로시간이 주 35시간 이상 40시간 이하인 경우로 제한함.

- 넷째, 근태관리에 관해서는 전자카드, 지문인식, 타임레코드, 그룹웨어 등 전자·기계적 방식으로 지원대상 근로자의 출근 및 퇴근시각을 관리하도록 하고 있으며, 근태관리 기준을 준수하지 않은 경우 동 제도를 활용하지 않은 것으로 간주함.

□ 고용노동부의 유연근무제 간접노무비 지원은 2016년부터 시행되고 있으나, 제도 수혜 기업의 수와 지원금 규모는 2020년 코로나19의 확산 이후 크게 증가한 상황임.²⁾

1)

기준	연간 총액		1주당 지급액	
	주 3회 이상	주 1~2회	주 3회 이상	주 1~2회
지원금액	520만 원	260만 원	10만 원	5만 원

단, 선택근무제는 활용횟수 산정없이 활용근로자 1인당 1주에 10만 원 지원.

2) 본 연구에서는 '20.1.1~'21.3.31. 기간 동안 유연근무제 간접노무비 지원을 받은 업체 자료를 활용하여 분석을 하였음

〈표 3-4〉 고용노동부 유연근무제 간접노무비 지원 현황

		2016	2017	2018	2019	2020	2021
전체	사업체 수	101	465	976	1,160	4,947	5,102
	근로자 수	657	3,880	6,571	6,824	30,088	25,487
시차출퇴근	사업체 수	-	413	901	1,076	3,656	4,016
	근로자 수	-	3,407	5,793	6,118	21,037	19,518
재택	사업체 수	-	17	24	23	1,344	1,095
	근로자 수	-	26	32	187	7,837	4,965
원격	사업체 수	-	3	8	29	55	60
	근로자 수	-	4	27	35	224	213
선택	사업체 수	-	50	71	63	159	144
	근로자 수	-	420	549	380	1,225	1,019
재량	사업체 수	-	16	18	13	6	0
	근로자 수	-	59	170	152	21	0

주 : 2021년 현황은 4월 기준.

자료 : 고용노동부 제공 유연근무제 간접노무비 지원 현황 자료.

〈표 3-5〉 2020년 유연근무제 간접노무비 지원 업체 현황(산업별 : 대분류)

	사업체 수	비중	근로자 수	비중
A.농업, 임업 및 어업	4	0.06	7	0.02
C.제조업	1,345	21.77	10,956	30.54
D.전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	3	0.05	62	0.17
E.수도, 하수 및 폐기물처리, 원료재생업	13	0.21	36	0.10
F.건설업	148	2.4	742	2.07
G.도매 및 소매업	911	14.75	4,784	13.33
H.운수 및 창고업	161	2.61	1,194	3.33
I.숙박 및 음식점업	37	0.6	237	0.66
J.정보통신업	835	13.52	6,277	17.49
K.금융 및 보험업	18	0.29	182	0.51
L.부동산업	1	0.02	3	0.01
M.전문, 과학 및 기술 서비스업	734	11.88	3,848	10.72
N.사업시설 관리, 사업지원 및 임대서비스업	231	3.74	1,716	4.78
P.교육 서비스업	74	1.2	280	0.78
Q.보건업 및 사회복지 서비스업	1,556	25.19	5,112	14.25
R.예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	20	0.32	58	0.16
S.협회 및 단체, 수리 및 기타개인서비스업	86	1.39	386	1.08
Total	6,177	100.0	35,880	100.0

자료 : 고용노동부 제공 유연근무제 간접노무비 지원 현황 자료. '20.1.1~'21.3.31. 지원금 수급 사업장

〈표 3-6〉 2020년 유연근무제 간접노무비 지원 업체 현황(산업별 : 소분류)

	사업체 수	비중	근로자 수	비중
1차 금속 제조업	14	0.23	134	0.37
가구 제조업	7	0.11	20	0.06
가죽, 가방 및 신발 제조업	13	0.21	130	0.36
개인 및 소비용품 수리업	27	0.44	127	0.35
건축기술, 엔지니어링 및 기타과학기술서비스업	174	2.82	1,082	3.02
고무 및 플라스틱제품 제조업	66	1.07	472	1.32
교육 서비스업	74	1.2	280	0.78
금속가공제품 제조업: 기계 및 가구 제외	136	2.2	695	1.94
금융 및 보험 관련 서비스업	10	0.16	92	0.26
금융업	8	0.13	90	0.25
기타 개인 서비스업	16	0.26	53	0.15
기타 기계 및 장비 제조업	204	3.3	1,262	3.52
기타 운송장비 제조업	9	0.15	71	0.20
기타 전문, 과학 및 기술 서비스업	69	1.12	257	0.72
기타 제품 제조업	35	0.57	231	0.64
농업	4	0.06	7	0.02
도매 및 상품 중개업	605	9.79	3,121	8.70
목재 및 나무제품 제조업: 가구 제외	16	0.26	102	0.28
방송업	7	0.11	68	0.19
보건업	141	2.28	1,218	3.39
부동산업	1	0.02	3	0.01
비금속 광물제품 제조업	30	0.49	301	0.84
사업시설 관리 및 조경 서비스업	24	0.39	224	0.62
사업지원 서비스업	195	3.16	1,458	4.06
사회복지 서비스업	1,415	22.91	3,894	10.85
산업용 기계 및 장비 수리업	10	0.16	27	0.08
섬유제품 제조업: 의복제외	40	0.65	146	0.41
소매업: 자동차 제외	286	4.63	1,441	4.02
수상 운송업	2	0.03	29	0.08
숙박업	10	0.16	47	0.13
스포츠 및 오락관련 서비스업	10	0.16	29	0.08
식품 제조업	113	1.83	769	2.14

〈표 3-6〉의 계속

	사업체 수	비중	근로자 수	비중
연구개발업	59	0.96	252	0.70
영상·오디오 기록물 제작 및 배급업	36	0.58	142	0.40
우편 및 통신업	8	0.13	40	0.11
육상운송 및 파이프라인 운송업	19	0.31	135	0.38
음료 제조업	7	0.11	19	0.05
음식점 및 주점업	27	0.44	190	0.53
의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업	93	1.51	817	2.28
의료용 물질 및 의약품 제조업	26	0.42	470	1.31
의복, 의복 액세서리 및 모피제품 제조업	30	0.49	152	0.42
인쇄 및 기록매체 복제업	30	0.49	212	0.59
임대업; 부동산 제외	12	0.19	34	0.09
자동차 및 부품 판매업	20	0.32	222	0.62
자동차 및 트레일러 제조업	96	1.55	1,550	4.32
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	3	0.05	62	0.17
전기장비 제조업	129	2.09	1,109	3.09
전문 서비스업	432	6.99	2,257	6.29
전문직별 공사업	3	0.05	6	0.02
전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비제조업	115	1.86	1,109	3.09
정보서비스업	74	1.2	574	1.60
종합 건설업	145	2.35	736	2.05
창고 및 운송관련 서비스업	138	2.23	1,014	2.83
창작, 예술 및 여가관련 서비스업	10	0.16	29	0.08
출판업	631	10.22	4,920	13.71
컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업	79	1.28	533	1.49
코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업	2	0.03	4	0.01
펄프, 종이 및 종이제품 제조업	22	0.36	121	0.34
폐기물 수집, 운반, 처리 및 원료 재생업	11	0.18	27	0.08
하수, 폐수 및 분뇨 처리업	2	0.03	9	0.03
항공 운송업	2	0.03	18	0.05
협회 및 단체	43	0.7	206	0.57
화학물질 및 화학제품 제조업; 의약품 제외	102	1.65	1,033	2.88
합계	6,177	100.0	35,882	100.0

자료: 고용노동부 제공 유연근무제 간접노무비 지원 현황 자료. 2020. '20.1.1~'21.3.31. 지원금 수급 사업장.

- 본 연구에서 분석의 대상이 되는 조사자료는 고용노동부 유연근로제 간접노무비 지원 사업 관련 행정 자료와 2021년 1월말 기준 고용보험 DB 사업장정보 자료임.
- 유연근로제 지원사업 관련 행정 자료에서는 다음과 같은 변수를 사용하였음.
 - 2020년 1월 1일부터 2021년 3월 31일까지 유연근로제 간접노무비 지원을 받은 사업체 전체 목록
 - 시차출퇴근제, 재택근무, 원격근무, 선택근무제 등 유연근로 유형별 지원 인원 및 지원금액
- 고용보험DB 사업장정보 자료에서는 다음과 같은 변수들을 사용하였음.
 - 지역, 규모, 연도별 고용규모에 관하여 2016년 이후의 자료들을 이용하였음.

〈표 3-7〉 유연근로제 간접노무비 지원금 수혜 기업의 연도별 고용변화

	2017	2018	2019	2020	2021
총 근로자 수	36.7	33.5	32.8	32.4	33.4
남성	19.6	17.7	17.3	16.3	16.3
여성	17.1	15.6	15.5	14.8	14.7

자료: 고용노동부 제공 유연근로제 간접노무비 지원 현황 자료, 2020. '20.1.1~'21.3.31. 지원금 수급 사업장, 고용보험 DB.

2. 분석 방법

- 재택근무가 생산성을 높인다면 고용에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 기대할 수 있으나, 만약 생산성이 향상될 것으로 기대되는 기업과 직원들이 재택근무를 시행할 가능성이 높은 것이라면 자기선택에 따른 편향(self-selection bias)으로 인해 재택근무의 고용효과를 정확히 추정하는데 어려움이 있음.
 - 직원 관리 능력이 뛰어난 기업이 재택근무를 도입할 가능성이 크고 생산성도 더 높은 경향이 있는 것으로 나타남(Bloom · Kretschmer ·

Reenen, 2009).

- 본 연구에서는 준실험적(quasi-experimental) 방법으로서 이중차분법(difference-in-differences)을 이용하여 유연근무제 간접노무비 지원의 고용 효과를 분석하고자 함.
- 이중차분법을 통해 사업체 고정 효과(firm fixed-effect)를 사용하여 시간에 따라 변하지 않는 사업체 고유의 특성을 통제할 수 있음.
- 두 시점 이상의 변수값이 측정 가능할 때, 유연근무제 간접노무비 수혜 기업의 지원금 수혜 전후의 결과값들을 비수혜기업들의 같은 기간 동안의 결과값과 비교하는 방법임.
 - 유연근무제 간접노무비 지원금 수혜 여부와 무관한 고용 유발 혹은 감소 효과가 분석 기간 중에 발생한 경우, 대조군의 전후 기간의 처분값을 이용하여 유연근무제 간접노무비 지원과 무관한 고용 변화를 식별할 수 있음.
 - 따라서 이중차분법을 이용하면 유연근무제 간접노무비 지원에 의한 고용유발 효과와 여타 다른 원인에 의한 고용유발 효과를 독립적으로 식별할 수 있음.
- 또한, 본 연구에서는 선형추세(linear time fixed-effect)를 가미한 고정 효과 모형을 추정함으로써 이중차분법의 동일 추세 가정이 성립하지 않는 경우 도입 이전의 추세(pre-trends)를 통제하고자 함.
- 이중차분법이 유효하기 위해서는 동일 추세(common trend)에 대한 가정이 필요함.
 - 동일 추세 가정이란 유연근무제 간접노무비 지원을 받은 기업들의 지원금 수혜 이전의 고용량 변화는 같은 시기 비수혜 기업들의 고용량 변화와 동일한 추세를 따라야 한다는 것을 의미함.
 - 만일 유연근무제 간접노무비 수혜 기업과 비수혜 기업이 지원금 수혜 이전에 동일한 고용 변화 추세를 따르지 않았다면, 유연근무제 간접

노무비 지원 전후로 관측되는 처치집단과 통제집단의 결과변수 차분 값이 순수한 처치효과를 나타내는 것인지, 단순한 시간추세의 차이에 의한 것인지 구분하기 어려움.

○ 이러한 문제를 완화하기 위하여 본 연구에서는 아래의 식 (2)를 추정함.

$$y_{i,t} = \alpha + \beta D_{i,t} + X_{i,t}\delta + \mu_i + t_t + \gamma_i t + \epsilon_{i,t} \quad (2)$$

- $y_{i,t}$ 는 기업 i 의 t 시점에서의 로그 종사자 수, $D_{i,t}$ 는 핵심 처치변수로서 기업 i 가 연도 t 에 유연근무제 간접노무비 지원을 받은 경우 1, 그렇지 않은 경우 0의 값을 가지는 더미변수이며, $X_{i,t}$ 는 시간에 따라 변하는 기업의 특성들을 의미함.

- μ_i 는 기업 고정 효과로서 시간에 따라 변하지 않는 사업체 고유의 특성을 나타냄. t_t 는 연도 고정 효과로 주어진 연도에 본 연구의 분석 대상인 기업들에 공통적으로 영향을 미친 경기 상황 등 거시경제적 변수를 의미함.

- $\epsilon_{i,t}$ 는 모형의 오차항을 의미함.

- 또한, 기업별 선형시간추세($\gamma_i t$)를 모형에 포함함으로써 각 기업의 종사자 수($y_{i,t}$)가 유연근무제 간접노무비 지원금 수혜 여부와 관계없이 서로 다른 추세를 따를 수 있도록 허용함.

3. 분석 결과

□ 이중차분법을 이용한 유연근무제 간접노무비 지원의 고용효과는 <표 3-8>과 같음.

○ 모든 분석에서 유연근무제 간접노무비 지원은 기업의 고용량을 늘리는 것으로 나타났으며, 기업 고정효과와 연도 고정효과를 모두 포함한 모형 (3)과 (4)의 결과는 유연근무제 간접노무비 지원을 받은 기업의 고용량이 약 11.5% 증가한 것으로 해석할 수 있음.

〈표 3-8〉 유연근무제 간접노무비 지원의 고용 영향 분석 결과

	(1)	(2)	(3)	(4)
유연근로제 지원금 수혜	1.465*** (0.013)	0.119*** (0.010)	0.115*** (0.010)	0.115*** (0.010)
firmXyear				0.000*** (0.000)
2018.year			0.000 (0.000)	-0.005*** (0.000)
2019.year			-0.006*** (0.000)	-0.017*** (0.000)
2020.year			0.001*** (0.000)	-0.015*** (0.000)
2021.year			0.001*** (0.000)	-0.022*** (0.001)
Constant	0.852*** (0.000)	0.853*** (0.000)	0.853*** (0.000)	-10.928*** (0.264)
기업 고정효과	X	O	O	O
연도 고정효과	X	X	O	O
사업체별 선형시간추세	X	X	X	O
Observations	20,375,505	20,375,505	20,375,505	20,375,505
R-squared	0.001	0.920	0.920	0.920

주 : 1) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

2) 사업체 단위로 클러스터링하여 표준편차를 구하였음.

3) (1)은 단순 OLS모형이며, (2)-(6)은 고정효과(Fixed-effect) 모형.

자료 : 고용노동부 제공 유연근무제 간접노무비 지원 사업 현황 자료(2020.1.31.~2021.3.31.), 고용보험 DB 사업장정보 자료.

제3절 재택근로 실태조사를 활용한 고용효과 분석

1. 분석모형

재택근로 실태조사 자료를 활용하여 재택근로 시행으로 인한 기업 단위의 직접고용효과를 미시적 접근 방법으로 파악하고자 함.

성향점수 매칭법(Propensity Score Matching : PSM)³⁾ 방법론을 활용하

3) PSM 방법론은 Rosenbau, and Rubin(1983)에 의하여 제안된 방법론으로 처치 여부에 관한 예상 확률에 근거한 통계적 매칭 방법의 하나임.

여 재택근로가 고용에 미치는 인과관계(causality), 즉 처치효과를 분석함.

- 처치효과는 재택근로 시행을 통해 얻는 성과(factual)와 동일한 기업이 재택근로를 시행하지 않았을 경우 얻게 되었을 성과(counterfactual) 간의 차이를 의미함.

- 하지만 재택근로 시행 사업체가 재택근로를 시행하지 않음으로써 얻는 성과는 관측할 수 없는 값이므로 아주 유사한 특성을 가지면서 재택근로를 시행하지 않은 대상, 즉 비교집단을 찾아 매칭(matching)하고 비교함으로써 재택근로 시행에 대한 처치효과를 추정할 수 있음.

○ 성향점수 매칭법을 통해 얻고자 하는 결과를 수식으로 나타내면 다음과 같음.

$$- \text{ATT} = E(y_1 - y_0 | d = 1) = E(y_1 | d = 1) - E(y_0 | d = 1)$$

- y_1 은 처치를 받은 경우의 결과, y_0 는 처치를 받지 않은 경우의 결과이고, d 는 처치 여부에 관한 더미변수(dummy variable)임.

- 알고자 하는 값은 처치를 받은 대상에서 발생하는 평균적인 처치 효과(average effect of treatment on the treated: ATT)지만, $E(y_0 | d = 1)$ 의 값은 직접적으로 관찰이 불가능한 값임.

- 그러나 조건부 독립성 가정을 통해 재택근무제를 시행하지 않은 관측치($d = 0$) 중에서 재택근무제 시행 사업체와 가장 유사한 통제변수(X) 정보를 보유한 자료와 가상적으로 비교해 봄으로써 추정이 가능함: $E(y_0 | d = 1, X) = E(y_0 | d = 0, X)$

- ATT는 재택근무제 시행 사업체의 종사자 수가 이와 유사한 특성을 가진 미시행 기업의 종사자 수에 비해 얼마나 큰지를 보여주는 수치로 해석할 수 있음. 즉, 이는 다른 모든 조건이 동일하다고 가정할 때 기업이 재택근무제를 시행할 경우 얻게 되는 평균적인 고용성공과를 추정한 값이라 할 수 있음.

2. 분석데이터

- 본 연구에서는 재택근로 시행 기업과 미시행 기업에 대하여 실태조사를 시행하였으며, 실태조사에서는 기업의 규모, 업종, 지역, 매출액 등의 정보와 종사자 정보를 조사하였음.
- 재택근로 시행률 조사를 선행하여 재택근로 시행률이 높은 7개 산업의 사업체를 대상으로 실태조사를 시행함.
 - 전국 17개 시·도의 종사자 30인 이상 사업체를 대상으로 함.
 - 시행률 조사에 근거하여 한국표준산업분류상 7개 산업(제조업, 전기·가스·증기 및 공기 조절 공급업, 정보통신업, 금융 및 보험업, 전문 과학 및 기술 서비스업, 사업시설 관리 사업 지원 및 임대 서비스업, 예술 스포츠 및 여가관련 서비스업)을 선별하여 재택근로 시행 및 미시행 사업체를 대상으로 조사를 시행함.
 - 최종적으로 재택근로 시행 사업체 총 620개, 미시행 사업체 404개 업체로부터 응답을 받았음.
 - 인원현황, 재무정보 등의 데이터가 없는 업체를 제외하고 재택근로 시행 사업체 618개, 미시행 사업체 403개에 대해 분석을 실시함.
- 본 절에서 활용한 실태조사와 관련하여 재택근로 시행률 조사, 재택근로 시행 사업체 및 미시행 사업체에 관한 실태조사의 조사 설계 및 조사 내용 등 자세한 사항은 이후 제5장에서 상세하게 기술하였음.
- 본 절의 분석에서는 재택근로 시행 기업의 2020년과 2019년 동간의 종사자 수 변화에서 재택근로 미시행 사업체의 동기간의 종사자 수 변화를 차분한 값을 산출하는 데 재택근로 이외에 고용에 영향을 미치는 요인을 통제하기 위하여 특성이 유사한 사업체를 비교집단으로 설정한다는 점에서 DID와 PSM을 결합한 분석방법으로 볼 수 있음.

〈표 3-9〉 PSM-DID를 활용한 분석방법

	시행 전 고용량	시행 후 고용량	고용량 변화
재택근무제 시행 사업체(처치그룹)	A	B	가(B-A)
재택근무제 미시행 사업체(비교그룹)	C	D	나(D-C)
재택근무제 시행의 고용효과			가나

주: A, B, C, D는 종사자 수를 의미함.

□ 성향점수매칭을 통한 재택근로 시행의 고용효과 분석에는 재택근로 시행 사업체를 처치집단으로, 재택근로 미시행 사업체를 비교집단으로 설정하여 분석을 시행함.

○ 처치집단과 비교집단의 종사자수 등 기초통계량 비교

- 처치집단과 비교집단의 종사자수를 비교해 보면, 처치집단의 평균 종사자 수가 비교집단의 종사자수보다 현저히 큰 것을 확인할 수 있으며, 총 종사자수가 2019년에 비해 2020년에 비교집단은 감소한 반면

〈표 3-10〉 처치집단과 비교집단의 종사자수 비교

		비교집단(N=403)		처치집단(N=618)		t-test
		평균	S.D.	평균	S.D.	
총 종사자수	2019년	255	47.2	528	56.1	-3.444***
	2020년	241	37.6	547	57.9	-3.925***
남성 상용직	2019년	146	23.9	329	38.7	-3.536
	2020년	138	19.4	336	40.1	-3.813***
여성 상용직	2019년	83	22.7	182	19.8	-3.224***
	2020년	77	18.1	184	20.0	-3.720***
상용직(20-39세)	2019년	77	11.4	247	27.9	-4.829***
	2020년	75	10.9	259	30.9	-4.780***
상용직(40-59세)	2019년	114	21.5	200	22.7	-2.641**
	2020년	107	17.6	197	22.6	-2.922**
상용직(60세 이상)	2019년	38	17.7	16	3.9	1.416
	2020년	33	12.8	16	3.89	1.415
비정규직	2019년	26	3.8	34	9.2	-0.631
	2020년	27	3.8	44	9.8	-1.431

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

- 처치집단에서는 총 종사자수가 증가한 것으로 나타남.
- 따라서 재택근로 시행 기업은 미시행 기업에 비해 종사자수가 많고, 2019~2020년 종사자 수 증가율도 높은 것으로 보아 두 집단은 서로 이질적인 집단이라고 판단할 수 있음.
- t-테스트 결과를 통해서도 두 집단의 종사자 수에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타나고 있음.
- 따라서 이들 집단의 고용량 변화를 단순히 비교함으로써 재택근로의 고용효과를 판단할 경우 선택 편의 문제가 존재할 수 있음.

3. 분석 결과

가. 재택근무제 시행의 고용효과

- 성향점수매칭을 통한 재택근무제 시행의 고용효과 분석에는 재택근로 시행 사업체를 처치집단으로, 재택근로 미시행 사업체를 비교집단으로 설정하여 분석을 시행함.
- 먼저, 프로빗 분석을 통해 재택근로 시행과 관련이 있는 요인들을 알아본 뒤, 이를 토대로 각 사례의 성향점수를 산출함. 그다음 처치집단과 비교집단을 매칭하여 재택근로 시행이 고용에 미치는 순효과(ATT)를 산출함.
 - 앞서 논의한 바와 같이, ATT는 다른 모든 조건이 같다고 가정할 때 재택근로 시행으로 얻을 수 있는 평균적인 고용성과를 추정할 값으로 볼 수 있음.
- 재택근로 시행에 관한 프로빗 분석 결과는 <표 3-11>에 제시됨.
- <표 3-12>은 재택근로 시행의 고용효과를 성향점수매칭법을 이용하여 분석한 결과를 제시하고 있음.
 - Nearest Neighbor, Radius Matching, Kernel Matching 등 세 가지 매칭 방법에 따라 계산된 ATT를 비교하여 제시하고 있음.
 - 세 가지 매칭 방법을 사용한 분석 결과 모두 재택근로 시행의 고용효

과가 통계적으로 유의한 양(+)의 효과를 가짐을 보임.
 - 재택근로를 시행한 집단이 그렇지 않은 집단에 비해 고용증가율이 2-3% 더 높게 나타남.

〈표 3-11〉 재택근무제 시행에 대한 프로빗 분석 결과

변수		계수	z-Value
업력		0.008***	2.94
노조 유무		0.635***	5.80
로그 매출액		0.148***	8.89
규모	100-299명	-0.012	0.11
	300인 이상	0.248**	2.05
업종	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	0.772***	4.27
	정보통신업	1.069***	6.38
	금융 및 보험업	0.837***	4.96
	전문, 과학 및 기술서비스업	0.795***	5.32
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	0.646***	3.72
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	0.183	0.85
지역	수도권	-0.131	-0.54
	충청권	-0.644**	-2.33
	호남권	-0.324	-1.10
	대경권	-0.898***	-2.92
	부경권	-0.457*	-1.71
상수항		-3.241	-9.06
Pseudo R2		0.220	
Obs.		1,021	

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

〈표 3-12〉 재택근로 시행의 고용 영향 DID-PSM 추정결과

매칭 방법	ATT	SE	t-stat
Nearest Neighbor	3.03***	1.30	2.34
Radius	2.60***	1.18	1.74
Kernel	2.27*	1.53	1.49

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

○ 인력 현황을 종사상 지위별, 성별, 연령별 그룹별로 나누어 고용변화율을 살펴본 결과, 정규직 인력의 고용에는 통계적으로 유의한 효과가 나타나지 않음.

- 비정규직의 고용효과는 7.89%로 나타났으며, 이는 기업이 재택근로 시행에 따른 인력 수요를 비정규직 채용으로 충족시켰음을 시사함.

〈표 3-13〉 재택근로 시행의 고용영향 DID-PSM 추정결과(그룹별)

종속변수 : 고용증가율		ATT	SE	t-stat
상용직	남성	-0.01	1.76	-0.01
	여성	3.00	3.01	1.00
	20-39세	0.58	2.77	0.21
	40-59세	0.23	2.57	0.09
	60세 이상	5.73	8.59	0.67
비정규직		7.89**	4.30	1.84

주 : *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

○ 재택근로 시행이 기업의 매출액에 미친 영향을 살펴보면, 재택근로 시행 집단이 미시행 집단에 비해 매출액 증가율이 7.37% 높은 것으로 나타남.

〈표 3-14〉 재택근로 시행이 매출액에 미친 영향 DID-PSM 추정결과

매칭 방법	ATT	SE	t-stat
매출액	7.37*	5.12	1.44

주 : *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

나. 사업체 특성별 고용효과 비교

□ 기업규모, 업종, 지역에 따라 코로나19로 인한 경영 상황의 변화에 차이가 있을 수 있으며 본 연구에서 관심을 두고 있는 고용 상태에도 차이가 존재할 것으로 판단되므로 사업체 특성별 고용효과를 추가적으로 분석함.

- 기업규모별 재택근무제 시행의 고용효과를 보면, 중소기업에서는 통계적으로 유의한 고용효과가 나타나지 않았으나 300인 이상 기업에서는 재택근무제 시행이 그렇지 않은 경우에 비해 고용증가율을 8.02% 높인 것으로 나타남.

〈표 3-15〉 기업규모별 재택근로 시행의 고용영향 DID-PSM 추정결과

구분		ATT	SE	t-stat
기업 규모	30-99인	-0.73	0.71	-1.04
	100-299인	1.33	4.49	0.30
	300인 이상	8.02**	3.91	2.05

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

- 재택근무제 시행의 고용효과를 권역별로 살펴본 결과 모든 권역에서 통계적으로 유의한 고용효과는 관측되지 않았음.

〈표 3-16〉 지역별 재택근로 시행의 고용영향 DID-PSM 추정결과

구분		ATT	SE	t-stat
지역	강원	-0.34	1.03	-0.33
	수도권	2.39	2.48	0.97
	충청권	1.50	1.46	1.03
	호남권	-1.46	2.74	-0.53
	대경권	-0.16	0.96	-0.16
	부경권	0.22	2.78	0.08

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

- 산업별로는 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업과 전문, 과학 및 기술 서비스업에서 재택근로 시행의 고용효과가 통계적으로 유의하게 나타남.
 - 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업은 재택근무제 시행으로 고용이 1.08% 증가한 것으로 나타났으며 전문, 과학 및 기술서비스업에서는 4.52% 증가한 것으로 분석됨.

〈표 3-17〉 산업별 재택근로 시행의 고용영향 DID-PSM 추정결과

구분		ATT	SE	t-stat
산업	제조업	0.84	1.80	0.47
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	1.08*	0.72	1.50
	정보통신업	0.57	4.24	0.13
	금융 및 보험업	3.02	9.52	0.32
	전문, 과학 및 기술서비스업	4.52***	1.70	2.65
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	1.04	1.25	0.83
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	10.37	10.64	0.97

주 : *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

4. 실태조사 분석의 한계

□ 재택근무제 도입시기와 실제 시행(활용)시기 구분의 한계

- 본 절의 분석에서는 재택근무 시행 사업체와 미시행 사업체에 대한 실태조사 자료를 분석하여 재택근무 시행의 고용효과를 추정하고자 하였음.
 - 분석방법으로 재택근무 시행 사업체의 재택근무 시행 전후의 고용량 변화와 미시행 사업체의 동기간 고용량 변화를 비교하는 이중차분법을 활용하였으나, 자료의 한계로 재택근무 시행 전은 2019년 고용량을, 시행 후는 2020년의 고용량을 분석에 이용함.
 - 그런데 시행 사업체 가운데 실태조사의 “재택근무제 실시시기”에 관한 문항에 응답 기업의 55%는 ‘최근 1년’, 25%는 ‘2-3년’, 1%는 ‘4-5년’, 19%는 ‘오래 전부터의 근로제도’라고 응답하여 재택근로 시행 사업체 중 45%가 2019년 이전부터 재택근로를 시행한 것으로 조사됨.
 - 하지만 이는 기업들이 실제로 재택근무제를 활발히 시행한 시기를 응답한 것이 아니라 재택근무제를 처음 도입한 시기를 응답했을 가능성이 크며, 이후 4장에 소개될 기업 사례조사와 기존의 재택근무제 현황에 관한 실태조사 등을 통해서도 기업들 대부분이 재택근무제를 코로나19로 인해 처음 활용하게 된 것으로 조사된 바 있음.

- 그럼에도 불구하고 재택근무제 실시시기를 '오래 전부터의 근로제도'라고 응답한 기업들의 경우 업종특성이나 그 외 기업의 경영환경에 따라 재택근로를 오래 전에 도입하고 실제 활용하였을 가능성이 높은 것으로 판단되므로 해당 기업들을 제외하고 추가적 분석을 시행하였으며 그 결과는 이상에서 살펴본 분석 결과들과 질적으로 동일함을 확인하였음.⁴⁾
- 따라서 본 절의 분석에서는 재택근무 시행 사업체를 "재택근무제 실시시기" 문항의 응답과 관계없이 모두 처치집단으로 분류하여 분석을 시행하였으며, 재택근무제 도입과 시행 시기 간의 차이가 실제로 존재할 가능성을 완전히 배제할 수 없으므로 본 연구의 분석 결과를 해석하는 데는 이러한 점을 고려해야 할 것으로 판단됨.

제4절 소 결

- 본 장에서는 재택근무제 시행의 양적 고용효과를 분석하기 위해 (1) 경활 자료를 이용한 재택근로의 고용효과 분석, (2) 유연근무제 간접노동비 지원 제도의 고용효과 분석, (3) 재택근로 실태조사를 활용한 고용효과 분석 등 세 가지 분석을 시행함.
- 각각의 고용영향 분석 방법 모두 한계가 있는 연구이므로 결과 해석에는 주의가 필요할 것으로 판단됨.

4) "재택근로 실시시기"를 '오래 전부터의 근로제도'로 응답한 기업들(N=115, 18.6%)을 처치그룹에서 제외하고 고용효과를 분석한 결과는 아래 표와 같음.

재택근로 시행에 따른 고용영향 DID-PSM 추정결과 : Restricted sample

매칭 방법	ATT	SE	t-stat
Nearest Neighbor	3.01*	1.93	1.56
Radius	2.78***	1.39	2.00
Kernel	2.09	1.76	1.18

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

- 예컨대, 경찰 자료를 이용한 고용효과 분석에서는 산업과 직종을 결합한 셀을 구성하고 각 셀을 하나의 개체로 간주하여 고정효과 모형을 이용하여 고용효과를 추정하였는데, 산업과 직종 모두 대분류 자료를 활용함으로써 보다 세분화된 산업과 직종의 이질성을 깊이 고려하지 못했다는 한계가 있음.
 - 또한, 재택근로 실태조사를 활용한 분석에서는 재택근로 도입 시기와 실제 시행 시기를 정확히 구분하기 어렵다는 한계로 인해 이중차분법 분석을 통한 제도 시행 전후의 고용량을 비교함에 있어 오차가 발생할 가능성이 있음.
- 하지만 각각의 연구방법의 한계를 감안하더라도, 재택근로 시행의 고용효과에 관한 세 가지 연구방법을 통한 분석 모두에서 일관되게 긍정적인 결과가 도출되었다는 점은 시사하는 바가 있다고 사료됨.
- 우리나라에서 재택근무제가 활발히 시행된 것은 코로나19가 계기가 되었으므로 재택근무를 시행한 사업체들 대부분 재택근무 시행 후 경과된 시간이 1년 내외라는 점을 고려할 때, 재택근무의 직접적 고용효과가 뚜렷하게 드러나기는 힘들 것으로 판단됨.
 - 그럼에도 불구하고 본 연구의 결과를 종합해 보면, 재택근무제 시행이 고용에 미치는 영향은 전반적으로 재택근로가 고용을 감소시키는 방향으로 작용하는 요인들이 적어도 고용 증가에 기여하는 요인들보다 크지 않음을 시사함.
- 상기의 세 가지 양적 고용효과 분석 모두 재택근로 시행의 직접고용효과 추정에 집중하였으며, 관련 산업의 일자리 창출 등 간접고용효과에 관한 분석은 이루어지지 못하였음.
- 예컨대, 재택근로 확산에 따라 재택근무에 필요한 화상회의 시스템, 협업 툴 등 IT 인프라 수요 증가로 인한 비대면 산업의 육성이 동 산업의 고용 확대로 이어지는 등 간접고용효과도 발생할 것으로 생각되나, 이와 관련한 분석은 후속 연구로 남겨두고자 함.

사업장의 일하는 방식의 변화 사례연구(재택근로제 중심)

제1절 코로나19 일하는 방식 전환 사업장 FGI 개요

- 코로나19 이후 코로나 방역수칙을 준수하며 사업을 지속하기 위해서 재택근로 등 비대면 업무방식의 도입이 증가
 - 이러한 비대면 업무방식 확대에 따라 근로시간 운영체제의 변화, IT 기기의 활용 증가, 보고체계 및 평가 시스템의 개편 등 일하는 방식 전반에 변화가 나타났음.
 - 코로나19 팬데믹 이후 일하는 방식 변화의 확산이 근로시간과 근로조건, 노동력 투입방식 및 고용량 변화에 어떤 영향을 주고 있는지 분석하고, 일하는 방식 변화에 따른 고용효과 제고를 위한 정책적 시사점 도출 필요
- 코로나19 이후 일하는 방식 변화의 구체적인 내용과 변화 범위, 일하는 방식의 변화로 인한 근로조건 및 노동생활의 질적인 변화 양상에 대한 파악 필요
 - 일하는 방식의 변화가 주로 어떤 직무에서 나타나는지, 업무시스템 변화 등 실제 일하는 방식이 어떻게 바뀌는지 구체적인 양태에 대한 분석 필요

- 또한 일하는 방식의 변화에 따라 근로조건과 노동생활의 질, 노동투입량의 변화가 어떻게 변화하는지 분석 필요
- 코로나19 이후 실제 일하는 방식의 변화 양상에 맞게 일하는 방식의 변화 도입에 따른 노동생활의 질 제고와 일자리 확대를 위한 정책 개선방안 도출 필요
 - 이를 위해 코로나19 이후 일하는 방식의 변화양상과 고용효과에 대한 사업장 현장 사례연구를 실시
 - 이를 토대로 일하는 방식의 변화가 몰고 올 고용효과를 현실적으로 진단하고, 이에 맞는 정책적 시사점 도출 필요
- 본연구에서는 코로나19 이후 일하는 방식의 변화 양상과 고용효과를 분석하기 위해 일하는 방식이 변화한 사업장 중에서 제조업/서비스업, 대기업/중소기업으로 분류하여 일하는 방식 변화에 대한 사례연구를 실시
 - '20년 재택근로 도입 사업장 컨설팅 지원을 담당했던 능률협회 컨설턴트 대상 재택근로제도 도입 사업장의 현황과 장애요인, 정책과제에 대한 전문가 의견 청취
 - 5월 당시 일하는 방식 변화 현장 사례연구를 위한 질문지를 작성하고, 이를 토대로 20년 재택근로 컨설팅을 담당했던 능률협회 컨설턴트, 제조업 3개 사업장, 서비스업 3개 사업장에 대한 FGI 실시

〈표 4-1〉 재택근로 현장 사례연구 FGI 진행

업종	사업장	규모	생산제품
제조업	영진약품	640	의약품제조판매
	ABB파워그리드코리아	180	변압기 시스템
	코모텍	60	정밀제어모터
서비스업	플레로게임즈	161	SNL게임
	삼화회계법인	205	세무회계
	벽산엔지니어링	644	설계감리
컨설턴트	능률협회	'20년 재택근로 사업장 컨설팅 지원 사례 정리	

제2절 코로나19 일하는 방식 변화 사례연구 사업장 FGI 질의 요지

1. 사업장에서 일하는 방식 변화가 나타나는 분야

- 사업장 일반 현황
 - 주요 생산제품(서비스)/매출액/종업원수
 - 회사의 주요 직종 및 인력 수급 현황
 - 동종업종 비교 평균근로시간/임금의 상대적 수준
- 코로나19 확산 이후 일하는 방식 변화는 어느 분야에서 가장 많이 나타나는가?
 - 근로시간의 경우, 유연근무제/탄력근로시간제/교대근무제 전환
 - 근로형태의 경우, 재택근로/원격근로/혼합형(출근·재택 혼합)
- 코로나19 확산 이후 재택근로 등 일하는 방식 변화가 어느 직종(부서)에서 가장 많이 적용되었는가?

2. 일하는 방식 변화로 인한 근로조건 변화

- 재택근로 등 일하는 방식의 변화가 근로조건에 어떤 영향을 미치는가?
 - 업무특성의 변화(독립적인 업무의 증가/노트북 등 IT 기기 활용의 증가/업무보고체계의 변화 등)
 - 일하는 방식 변화에 따른 총 근로시간 변화
 - 일하는 방식 변화에 따른 노동강도의 변화
 - 일하는 방식 변화에 따른 임금체계/임금구조/임금총액 변화
 - 일하는 방식 변화에 따른 조직문화의 변화
- 코로나19 확산 이후 일하는 방식의 변화가 고용에 미치는 효과는 어떠한가?

- 고용량의 변화량의 경우, 근로시간과 고용인 수 변화
- 고용량 변화 기간의 경우, 일시적/중기적(1~2년 정도)/장기적 추진계획 여부

3. 일하는 방식 변화 과정에서 인사관리/노사관계 쟁점

- 재택근로 등 일하는 방식 변화로 인한 인사관리 쟁점은 무엇인가?
 - 재택근로 직무의 선정 및 재택근로자 선정 기준, 인원 재배치
 - 근로시간 관리 및 근로시간 산정 기준
 - IT/보안 기기의 제공 및 활용방법 교육
 - 임금체계 개편
 - 교육훈련 및 조직문화
 - 인력 증원/감축, 비정규직 사용 변화
- 재택근로 등 일하는 방식 변화로 인한 노사관계 쟁점은 무엇인가?
 - 근로자 대표와의 협의 테이블 구성 및 협상 진행
 - (유노조 사업장의 경우)노사 단체교섭에서 노조의 대응
- 재택근로 등 일하는 방식을 변화하는데 재정/인프라 문제는 없는가?
 - 일하는 방식 변화로 인한 IT/비대면 회의실 등 시설투자 수요
 - 코로나19로 인한 경영악화 → 재정투자 여력 축소

4. 일하는 방식 변화에 대한 정부지원의 실효성

- 일하는 방식 전환을 위한 정책지원 중에서 효과적인 정책은 무엇인가?
 - 코로나19 시설투자 지원금
 - 작업장 혁신 관련 정부 지원금
 - 일하는 방식 전환을 위한 정부 정책지원의 효과성 평가
- 일하는 방식 전환을 통한 고용유지, 일자리 창출 방안에 대한 의견
 - 일하는 방식 전환 실효성 제고를 위한 정책과제

제3절 코로나19 일하는 방식 변화 사업장 운영현황 사례연구

1. 코로나19 이후 일하는 방식의 변화 도입 현황

□ 코로나19 확산 이후 재택근로제 도입 현황

- 코로나19 이후 일하는 방식의 변화는 주로 매출액 감소에 대응하기 위해서 유연근로시간제, 단축근로시간제 등 근로시간 관련 변화가 많고, 재택근로와 같은 근무체계 변화는 상대적으로 적은 편임.

일하는 방식 변화는 대기업이 상대적으로 더 많이 도입하고, 중소기업에서는 상대적으로 더 늦다. 예를 들어 대기업 같은 경우에는 개인별로 노트북이 다 지급이 되어 있는데, 중소기업은 노트북도 없는 경우가 많다. 이런 조건에서는 재택근무를 도입하기 어렵다. (능률협회 컨설턴트)

중소기업에서는 유연근무제를 활성화해서 일을 스마트하게 하자 이런 것보다는 코로나 팬데믹으로 인한 매출액 감소의 영향이 크다 보니까 이에 대응하기 위해서 유연근무제나 근로시간단축을 하는 경우가 많다. 재택근로를 도입한 기업들도 코로나19 대응해서 방역 차원에서 한 것이지 작업장 혁신 차원에서 접근한 경우는 그다지 많지 않다. (능률협회 컨설턴트)

- 코로나19 이후 재택근로를 도입하는 사업장이 늘어나기는 했으나, 전체 업종을 대상으로 볼 때는 일부에서만 시험적으로 재택근로를 실시하고 있는 수준인 경우가 많음.

코로나19 이후 일하는 방식 변화는 부분적으로 나타나고 있다. 코로나 팬데믹 이후 방역 차원에서 여기저기서 재택근무를 하고 경쟁사에서 재택근무하니까 이제 '아, 우리도 해야겠구나'라는 위기의식으로 한 것이지 모든 사업장이 기업 차원에서 계획을 해서 재택근로를 도입한 데는 많지 않다. (능률협회 컨설턴트)

우리 회사는 제약회사다 보니 코로나19 확산 이후에 각 본부별로 재택근로가 가

능한 직무를 선별해서 재택근로를 실시했고, 이와 함께 이런 유사시 대응방안을 점검하기 위해 일하는 방식을 바꾸어서 시험적으로 재택근로를 실시했다. (영진약품)

- 재택근로제를 도입한 사업장은 대부분 코로나19 확산 이후 정부에서 비대면 업무를 권장하는 방역지침을 내리면서, 이를 계기로 재택근로 실시한 경우가 많음.

우리 회사는 몇 년 전부터 유연근무제를 실시하면서 재택근로 실시도 검토하기는 했지만 실제 시행은 하지 않고 있었는데, 지난해 코로나19로 재택근로를 도입하기 시작했다. 정부에서 비대면 재택근로를 적극 권장하면서 노사협의를 통해 전격적으로 재택근로를 시행하게 되었다. (ABB파워그리드코리아)

- 코로나19 확산 이후 재택근로제를 도입한 회사에서 직원들의 재택근로에 대한 선호도는 세대, 성별에 따라 차이가 있는 것으로 나타나고 있음. 젊은 층과 육아를 담당하는 기혼 여성은 재택근로를 선호하는 반면, 중년 남성 간부직원들은 재택근로에 부정적인 태도를 보이는 경우가 많은 것으로 나타나고 있음.

우리 회사에서 재택근무를 도입한다고 하니까 젊은 직원들은 긍정적이었습니다. 불필요한 출근시간이라든가 비효율적인 것을 없앤다는 측면에서 긍정적인 반응을 보이더군요. 반면에 오래 근무한 나이든 직원들은 재택근무를 하면서 혼자 멍하니 하루종일 일하다 보니 마지막에는 머리가 멍하다는 직원들도 생기고요. 다른 동료하고 커피 한 잔 마시는 즐거움이 없어져서 아쉽다는 얘기도 많이 합니다. 초기에 일부 관리자들은 재택근로 하는 직원들의 시간관리를 어떻게 해야 할지 부담을 느끼는 경우도 있었습니다. (영진약품)

우리 회사는 중소기업체인데, 재택근로를 하면서 젊은 직원들한테는 우리 회사도 재택근로를 한다는 것에 대해 긍정적으로 받아들이는 플러스효과는 있는 것 같아요. 젊은 분들을 채용할 때는 우리 회사에서 재택근로제가 도입돼 있고, 일이 있을 때는 재택근로를 사용할 수 있다고 말씀드리면 그거에 대해 긍정적으로 보시는 것 같아요. 재택근로제를 하면 본인이 선택해서 나올 수도 있고 안되면 재택근로를 할 수도 있는 좀 열려있는 회사 같은 느낌, 근로조건이 좋다는 징표로 받아들이는 경우도 있는 것 같아요. (코모텍)

□ 사업장에서 재택근로제 도입한 업종/직무

- 코로나19 이후 일하는 방식의 변화를 도입한 분야는 업종별로 보면 제조업보다는 IT, 소프트웨어, 게임 같은 서비스업종이 더 많고, 직무별로 보면 생산직보다는 사무직이 더 많이 도입되고 있음.

재택근로 같은 일하는 방식 변화를 도입하는 기업을 업종별로 보면 제조업보다는 서비스업 쪽이 더 많고, 그 중에서도 구체적으로 들어가 보면 소프트웨어나 웹 디자이너 업종 같은 데가 많다. 직무별로 보면 사무직에서 도입하는 경우가 더 많다. 이런 사무직이 수행 방식이나 직무 환경이나 IT 기기 면에서도 일하는 방식 변화에 더 유리하기 때문에 실제 도입 현황을 보면 확연히 차이가 난다. (능률협회 컨설턴트)

우리 회사는 제조업 회사이다 보니 생산라인에서 일하는 직원들은 현장에서 나와서 일을 해야 하기 때문에 재택근로를 실시하지 않았다. 주로 경영지원팀과 관리파트에서 일하는 직원들만 재택근로를 실시했다. (코모텍)

- 재택근로가 적합한 직무는 독립적인 업무수행이 가능한 업무, 이메일이나 전화로 업무지시와 보고가 가능한 업무, 비대면으로 일해도 생산성이 유지될 수 있고, 성과평가가 가능한 업무임.

우리 회사는 의약품 제조업체인데, 전화나 인터넷으로 업무지시와 보고가 가능한 분야를 중심으로 재택근로를 실시했다. 경영본부에서는 부서장을 제외한 사무관리직, 영업본부에서는 영업관리직(외근 영업직은 간주근로제), 제조부문에서는 생산관리파트, R&D부문에서는 연구관리직을 대상으로 실시했다. (영진약품)

우리 회사에서는 게임개발, 영업, 경영관리 등 전 부서가 재택근로를 하고 있다. 우리는 게임개발 회사이기 때문에 재택근로를 하더라도 각자 맡은 업무를 독자적으로 수행하면 되고, 생산성에 차이가 없는 편이다. 또 매주 업무수행 실적을 가지고 공정한 평가를 실시할 수 있기 때문에 각 팀의 팀장급 등 필수인력만 출근하고, 나머지는 모두 재택근로 대상 직무로 하고 있다. (플레로 게임즈)

우리 회사에서는 주요 직군으로 경영관리, 영업, 엔지니어, 생산직군이 있는데, 이 중에서 영업, 경영관리, 엔지니어 직군에서 재택근로제를 도입하고 있다. 재택근로가 가장 잘 맞는 직군은 영업직군이다. 독립적으로 일하고, 원래부터 고객사 방문 등이 주 업무이기 때문에 출근이 필수적이지는 않기 때문이다. 이에 비해 생산직

군은 직접 출근해서 일하지 않으면 안되기 때문에 재택근로가 어렵다. (ABB파워 그리드코리아)

우리 회사에서는 집에서 전자결재와 전화, 이메일 등 IT기기로 근무를 해도 되는 직무에 대해서만 재택근로를 실시했다. 경영지원팀의 경우 한 사람만 회사에 나오면 다른 직원들은 전화랑 컴퓨터 원격업무를 하고, 전자결재로 보고가 되고, 근태가 관리되기 때문에 재택근무가 가능했다. 영업부는 현장에 나가서 영업을 하는 직원은 재택이 안되지만, 영업관리를 하는 직원은 재택근무가 가능했다. 이렇게 사무관리직들을 중심으로 재택근로를 실시했다. (코모텍)

- 기업에서 재택근로를 도입할 때에는 재택근로가 가능한 일부 부서를 중심으로 도입하고, 1주일에 2~3일 또는 한 달에 1~2주 등 일시적인 재택근로를 실시하는 경우가 많았음.

우리 회사는 전체 직원이 640명 정도 되는데, 코로나19 확산 이후 경영본부와 영업본부, R&D 파트에서 100명 정도가 재택근로를 실시했다. 재택근로는 1주일 단위로 50%가 재택근로하는 것을 원칙으로 했다. 격주 단위로 일주일에 2~3일 재택근로를 하고, 나머지는 정상출근하는 방식으로 이뤄졌다. (영진약품)

우리 회사는 전체 직원이 200명 정도 되는데, 10~15% 정도 되는 인력이 재택근로를 했다. 팀별로 재택근로자와 재택근로 기간을 정하도록 해서 재택근로를 실시했고, 팀단위로 부가세 신고 등 업무량이 집중되는 시기가 다르기 때문에 팀별로 업무량이 적을 때 번갈아 가면서 재택근로를 실시하는 방식으로 운영을 했다. (삼화회계법인)

우리 회사는 전체 직원이 60명 정도 되는데, 이 중에서 경영관리, 영업관리, R&D 지원파트에서 10명 정도가 재택근로를 실시했다. 2주에서 4주 단위로 일주일에 2일 정도를 재택근로하는 식으로 재택근로를 실시했다. (코모텍)

- 코로나19 이후 재택근로를 도입시 고연령층이 많은 직부분야나 부서에서는 근로자들의 부정적인 반응 때문에 재택근로를 도입하는데 장애가 되는 경우도 나타나고 있음.

재택근로를 도입하기 전에 재택근로 도입 관련 설문조사를 실시했습니다. 그런데 나이 드신 분들은 반대 입장이 많았어요. 저희는 남자 직원이 많은데, 나이 드신 남자 직원들은 그냥 회사 나오는 게 낫다고 생각하시는 분들도 많으시더라고요.

(코모텍)

우리 회사는 사업 특성상 직원들이 연령층이 높은 편이라 그동안 근무하던 방식을 탈피하여 새로운 근무 방식에 적응하여야 한다는 측면에서 어려움이 있었습니다. 그래서 노트북, ZOOM 사용 등을 권장하고, 재택근로를 인사평가에 반영해서 익숙해질 수 있는 환경을 제공하고자 노력하였습니다. (백산엔지니어링)

□ 재택근로제 업무매뉴얼 등 재택근로 제도화

- 코로나19 이후 재택근로를 도입하는 중소기업에서는 근로계약서나 취업규칙에 재택근로를 명시하고, 이를 체계적으로 관리하는 경우는 많지 않음.

우리 회사에서는 지난해 코로나19로 재택근로를 전격적으로 도입하다 보니 체계적인 재택근로 대상 직무를 선정하거나, 취업규칙이나 근로계약서에 재택근로 관련 규정을 신설하지는 않고 재택근로제를 도입한 상태다. 지난해에 회사에서 재택근로를 시행하자고 제안하면서 노사협의를 거쳐서 재택근로제를 시행하게 되었다. (플레로 게임즈)

중소기업에서 재택근무를 도입하는 기업들을 보면 초기에는 재택근로를 위한 인사 관리제도가 갖춰져 있지 않은 상태인 경우가 많습니다. 예를 들면 재택근로를 하려면 근로계약서나 취업규칙 같은 곳에 관련 조항이 있어야 하는데, 그런게 없이 일단 제도 시행부터 하는 식인거죠. (능률협회 컨설턴트)

□ 재택근로제 관련 적합직무 설문조사 및 재택근로 근무방식 교육

- 코로나19 이후 재택근로를 도입하면서 일부 기업은 재택근로 적합 직무에 대해 직원들 설문조사 등 의견수렴을 한 반면에, 일부 기업은 경영진의 판단에 따라서 재택근로를 실시하는 경우도 있었음.

저희 회사에서는 재택근로를 도입하기 전에 재택근로 대상 직무와 재택근로 실시 여부에 대해 설문조사를 실시했어요. 생산공장 쪽은 설문조사를 안했고요. 재택근로 고려대상이었던 경영본부나 연구소 등을 대상으로 설문조사를 해서 재택근로 대상 직무와 대상 직원을 결정했습니다. (코모텍)

재택근로제를 도입하면서 각 부서 팀장님들이랑 과장님까지 회의해서 재택근로 관

련해서 전자결재 도입, 근무방식 등에 대해 설명을 많이 했어요. 저희가 팀장님들 과장님들한테 처음에 도입을 검토하기로 했을 때, 최종적으로 도입하기로 결론났을 때 두 번에 걸쳐서 설명을 해드린 거죠. 그리고 재택근로를 실시하기 전에 재택근로 대상이 되는 분들한테는 한분 한분씩 따로 설명드리는 식으로. 교육을 했어요. (코모텍)

- 코로나19 이후 재택근로를 도입하면서 재택근로자 선발 기준, 재택근로 시 근무방식, 업무보고체계, 성과평가 등에 대해 간부들을 중심으로 교육을 실시하고, 이를 토대로 부서장들이 재택근로 신청 접수와 재택근로자 선정 및 교육을 실시한 경우가 가장 많았음.

재택근로를 시작하면서 각 부서장들을 대상으로 재택근로자를 선정하고 근무방식에 대해 부서장들을 대상으로 교육을 실시하고, 재택근로 업무매뉴얼을 게시판에 게시했습니다. 부서장들에 대해서는 경영회의 때 재택근로 방침을 공유하고, 사내 게시판에 재택근로 지침을 공지사항으로 띄워서 직원들이 모두 볼 수 있게 했습니다. (영진약품)

□ 코로나19 종식 이후의 재택근로제 지속 가능성

- 코로나19 이후 재택근로를 도입한 기업들은 코로나19가 종식되면, 대부분 재택근로를 줄이거나, 이전과 같이 출퇴근 근로제로 복귀할 가능성이 큰 것으로 나타나고 있음. 다만, 일부 업무표준화가 되어있고, 원격근로가 필요한 직무에 대해서는 재택근로를 계속 하겠다는 기업도 나타나고 있음.

우리 회사에서는 코로나19로 인해 재택근로를 시작했지만, 코로나19가 종식되면 일단은 원래의 출퇴근 근무로 전환할 생각입니다. 재택근로가 장점도 있지만 직원들 간의 유대관계나 신입직원들의 직무역량에는 부정적인 측면도 있다고 보여집니다. (영진약품)

2. 재택근로제 도입 이후 근로조건의 변화

□ 재택근로제 도입과 근로시간 변화

- 재택근로 제도를 도입하고 나서 출퇴근 시간은 절약되고, 관리감독을 받지 않으면서 일을 하기 때문에 근로시간 중의 스트레스는 상대적으로 적은 것으로 조사되고 있음.

재택근무를 하는 직원들은 일차적으로 출퇴근을 하지 않으니 출퇴근 시간이 절약되는 효과가 있습니다. 여기에 회사에 출근할 때는 휴게시간을 갖는 것도 상사들 눈치를 봐야 했는데, 재택근로를 하면서 이런 감시의 눈길에 신경 쓸 필요가 없으니 스트레스는 적어졌다고 합니다. (플레로 게임즈)

우리 회사에서는 재택근무하면서 출퇴근 시간은 줄어들지만 직원들이 생각하는 실근로시간은 이전과 비슷한 것 같습니다. 재택근무를 한 직원들에게 물어봐도 근로시간이 줄었다고 생각하지는 않는 것 같습니다. 집에서 쉬다고 하더라도 항상 대기하고 있고, 사내 메신저도 있고 카톡도 있기 때문에 항상 이에 응대를 해야 하거든요. 그러다 보면 얼굴보면서 만나 금방 끝날 일도 메신저로 하다보니까 시간이 늘어나는 경우도 있고 그렇습니다. 또 직원들 중에 육아하시는 분들은 애들이 가정에 있더라도 일과 육아시간이 명확하게 안 갈라지다 보니까 좀 힘들어 하는 경우도 있었던 것 같습니다. (영진약품)

재택근로를 하면서 근로시간은 그때그때 다르기는 하지만, 출퇴근을 하지 않으니 전체적인 근로시간은 줄어드는 경우가 있는 것 같다. 예를 들어 중소기업에서는 상시적으로 제 일이 아닌데도 가끔은 다른 부서 일을 한두시간씩 지원하는 경우도 종종 생긴다. 재택근로를 하면 자기가 맡은 업무를 중심으로 일을 하고, 자기 업무에 집중해서 하게 되니까 출근해서 일할 때보다 근로시간이 줄어드는 경우도 있는 것 같다. (코모텍)

- 재택근로 제도를 도입하면 실제 근로시간은 스마트워크센터 같이 본래의 사무공간과 유사한 수준의 업무환경이 갖춰진 경우에는 실제 근로시간 변화가 별로 없지만, 그렇지 않고 집에서 업무를 수행하는 재택근로 방식은 실근로시간이 더 길어지는 경향이 나타나고 있음.

제가 실제 재택근무를 해 보니까 이게 아무래도 집에서 하면 아기도 있고 주위에

유혹되는 것들이 많잖아요. 음식도 제가 그냥 쉽게 꺼내 먹을 수 있고. 솔직히 재택근무를 오래 하지 않은 당사자라면 이렇게 일과 생활의 경계가 분명하지 않은 공간에서 기존에 업무 표준화에 따른 그 업무 수행 내용을 똑같이 한다는 게 쉽지 않을 것 같습니다. 스마트워크센터처럼 스마트하게 원격근무를 할 수 있는 공간 수준이 아니라면 실제 근로시간은 늘어난다고 보거든요. 그래서 집에서 일하면서 일과 생활의 균형을 맞춘다는 게 어렵다는 거죠. (능률협회 컨설턴트)

□ 재택근로제 도입과 임금 변화

- 재택근로제도 도입 이후에 임금체계나 임금총액이 변하는 경우는 많지 않음. 아직까지 재택근로 도입으로 인한 임금에 변화가 발생하는 방식으로 일하는 방식 변화를 시도하는 경우는 거의 없음.

일하는 방식 변화에 따라서 임금 체계나 임금 총액이 변하는 경우는 아직 보지 못했다. 일부 사업장에서 재택근무에 대한 수당도 생각을 해야 되는 거 아니냐라는 말이 나오고는 있지만 아직까지 임금의 변화로 연계시키는 경우는 없었던 것 같다. (능률협회 컨설턴트)

우리 회사는 재택근로를 실시하면서 임금은 그대로 지급하고 있다. 기존에도 인정 근로시간제나 선택근로시간제를 운영해 왔기 때문에 재택근로를 하더라도 임금은 그대로 지급하는 것을 당연하게 받아들이고 있다. (ABB파워그리드코리아)

우리 회사는 재택근로를 실시하면서 임금체계나 임금수준은 전혀 변화가 없다. 재택근로를 하는 직원과 하지 않는 직원들 간에 임금 측면에서 차이가 전혀 없다. (영진약품)

□ 재택근로제 도입과 노동강도 변화

- 재택근로제를 도입하면서 노동강도의 변화에 대해서는 아직 충분한 조사가 이뤄지지 않고 있음. 일부에서는 실제 일하는 시간이 늘어나서 노동강도가 증가한 효과가 있다고 평가하는 경우도 있고, 다른 쪽에서는 상사의 감독을 받지 않고, 스스로 일하는 시간을 조절할 수 있어서 스트레스가 줄어들었다고 평가하는 경우도 있는 것으로 조사되고 있음.

재택근무를 하는 직원들 중에는 노동강도가 줄어들었다고 얘기하는 직원도 있고,

반대로 스스로 근로시간 내에 업무집중도를 높이기 위해 노력하는 것이 더 어렵다고 얘기하는 직원도 있다. 직원들마다 서로 얘기가 달라서 노동강도 변화를 정확하게 진단하기는 어렵다. 다만 전체적으로 보면 재택근로를 더 선호하는 경향이 있다. (ABB파워그리드코리아)

재택근무를 하면 출퇴근 시간은 줄어들지만 화상회의도 많이 늘어나고. 회의도 다른 형태로 해야 하니까 처음에는 서로들 불편하게 생각을 하는 경우도 많았던 것 같습니다. 하지만 어느 정도 익숙해지니까 줌회의에도 적응이 되고 이런 불편함은 많이 줄어든 상태예요. 처음에는 줌회의 방식으로 교육을 어떻게 하고 세미나를 어떻게 하나 그랬는데, 지금은 아주 스스럼 없이 아무 때고 미팅콜을 해버리니까. 직원이 외부에 있느냐 안에 있느냐 똑같이 참여를 하게 되고 그런 측면에서 보면 업무부담은 예전하고 큰 차이가 없습니다. (영진약품)

□ 재택근로제 도입에 따른 고용효과

- 재택근로제를 도입하면서 고용에 미치는 영향은 단기적으로는 거의 없는 것으로 조사되고 있음. 다만 장기적으로는 재택근로가 가능한 직무에 대해서 아웃소싱을 하는 것을 검토할 수도 있다는 전망도 제시되고 있음.

우리 회사에서는 재택근무제를 도입하기 위해 노사협의를 할 때 인원변동은 없을 것이라고 밝힌 바 있다. 따라서 재택근로 도입으로 인해서 직원 인원변동은 없는 상태다. (플레로 게임즈)

우리 회사에서는 근로별 본사(스웨덴)에서 전세계 현지법인에 재택근로제 도입을 지시하면서 재택근로제를 도입하게 되었고, 글로벌 본사에서 이후에 재택근로와 관련된 지침을 제도화할 것으로 예상하고 있다. 글로벌 본사에서는 대면근로가 필요 없는 직무는 아예 고용형태를 전환하는 것도 검토하고 있는 것으로 알고 있다. 장기적으로는 재택근로가 제도화되면 일부에서는 고용형태의 변화가 나타날 가능성도 있는 편이다. (ABB파워그리드코리아)

- 재택근로제를 도입하면서 생산성에 미치는 영향은 단기적으로는 크지 않은 것으로 나타나고 있음. 이는 생산성이 유지될 수 있도록 재택근로 대상 직무를 선정하고, 재택근로를 탄력적으로 운영한 결과로 보임.

회사 입장에서는 재택근로로 생산성이 떨어졌다고 보지는 않습니다. 생산성이 더 높아졌다고 보기도 어렵지만요. 코로나19로 재택근로를 실시하면서도 업무에 지장이 없는 방향으로 관리를 하다 보니 생산성에는 별 영향을 주지 않은 것 같습니다. (삼화회계법인)

3. 일하는 방식 변화 과정에서 인사관리/노사관계 쟁점

□ 재택근로제 도입 과정에서 인사관리 쟁점

- 기업에서 재택근로 도입할 때 고민하는 것은 ① 생산성이 유지될 수 있을 것인가, ② 성과평가를 어떻게 할 것인가, ③ 신참 직원들에게 업무를 배울 기회를 어떻게 만들 것인가 하는 문제였음.

우리 회사에서는 재택근무를 실시하면서 과연 생산성이 유지될 수 있을 것인가, 재택근로를 하면 성과평가는 어떻게 할 것인지에 대해 고민을 많이 했다. 아직 시행한지 1년이 지나지 않아서 생산성이 유지되는지 평가하기에는 이르지만 큰 변화는 없는 것 같다. 하지만 장기적으로 볼 때 생산성이 유지될 수 있는지는 좀 지켜보아야 할 것 같다. (ABB파워그리드코리아)

재택근로를 하면 신참 직원들은 선배들에게 배울 기회가 줄어든다. 특히 엔지니어들 같은 경우는 대면회의를 하면서 경험과 암묵지를 전수하는 경우가 많은데, 재택근로를 하면 이러한 경험전수가 어려워지고, 신참 직원들은 일을 배울 기회가 줄어들게 된다. (ABB파워그리드코리아)

- 기업에서 재택근로 도입할 때 공정한 재택근로자 선정기준이 마련되지 않으면, 재택근로 실시를 두고 공정성 시비가 제기될 수도 있음. 특히 육아 등의 이유로 재택근로를 희망하는 직원이 재택근로를 할 수 없을 때 이런 공정성 문제가 제기될 수 있음.

재택근무를 실시하는 기업에서 직군이 사무직과 생산직이라고 하면, 사무직은 재택근무를 할 수 있는데, 생산직은 재택근로를 할 수 없는 경우가 많다. 이 경우에 조직 내에서 일하는 생산직군에서는 재택근무를 하는 사람들에 대해 집에서는 통제를 받지 않으니까 논다고 생각한다. 물론 아예 논다는 게 아니라 편하게 일한다고 생각을 하는거다. 이런 상황에서 재택근무 수당 같이 임금에 차이를 둔다는거

하면 조직 내 형평성 문제가 제기되고, 조직 내에 보이지 않는 갈등이 생기는 것이다. (능률협회 컨설턴트)

우리 회사에서는 제조업체라서 생산공장에서 일하는 직원은 재택근로에서 제외를 했는데, 직원들 사이에서는 같은 회사에서 재택근로를 실시하면서 누구는 필요에 따라서 재택근로를 할 수 있고, 누구는 하고 싶어도 재택근로를 할 수 없는 상황에 대해서 불만이 제기되었어요. 왜냐하면 똑같이 아이가 있거나 그런 분들도 재택근로를 하고 싶어하는 분들도 분명히 계시는데 단지 생산 제조의 직무를 한다는 이유로 그걸 못하게 됐을 때는 좀 불공평하다고 느낄 수 있잖아요. (코모텍)

- 기업에서 재택근로 도입할 때 코로나19를 이유로 재택근로제를 도입하는 경우가 많고, 재택근로제도를 도입하면서 임금의 변화가 없다 보니 재택근로제 도입에 대한 조직적 반대는 별로 나타나지 않았음.

재택근무를 실시하면서 노사협의를 했는데, 재택근로제 도입이나, 도입 직무에 대해 근로자 대표의 반대이견은 거의 없었다. 어차피 임금도 그대로 받고, 재택근로를 하는 것이 노동강도가 높아지지 않는다고 생각하기 때문에 큰 반대는 없었다. (플레로 게임즈)

우리회사에서는 재택근로를 실시하는 과정에서 노조와 협의를 했다. 당시에 코로나19 확산으로 재택근로가 필수라고 생각하는 분위기였고, 이에 대해 회사에서 선제적으로 재택근로를 실시하는 것에 대해 노조도 반대하지 않았다. 재택근로가 새로운 근무형태가 아니라 일시적인 대응으로 실시하는 것으로 받아들이다 보니 노조의 반대는 없었다. (영진약품)

재택근로제를 도입하면서 노사협의회에서 협의를 했는데, 일부 근로자 대표는 재택근로를 할 수 없는 부서에서 형평성 문제로 말이 나올 수 있지 않느냐 이런 얘기는 나왔습니다. (코모텍)

- 기업에서 일하는 방식의 변화를 도입하느냐 마느냐를 결정하는데, 기업 대표자의 결정이 가장 큰 변수를 차지하는 경우도 많음.

일하는 방식 변화에 대한 기업 컨설팅을 해보면 대표자의 마인드가 중요하다. 실무자가 일하는 방식에 변화를 검토해서 보고를 해도 대표자가 하자면 하는 거고, 안 하자면 안 하자는 거기 때문에 대표자의 마인드가 중요하다. (능률협회 컨설턴트)

우리 회사는 제약회사라서 사장님이 코로나19 확산과 같은 상황에 적응력을 높이기 위해 재택근로와 일하는 방식을 바꾸는 시도를 하게 되었다. 실제로 코로나19 발생을 보면서 이런 유사시 대응방안을 점검하기 위해 일하는 방식을 바꾸어서 시험적으로 재택근로를 실시했다. 이를 위해 본사가 셋다운되었을 때 본사를 어디로 이동해서 업무를 수행할지, 사장님도 본사가 아닌 수도권 지점에 가서 IT기기를 활용해서 업무수행이 가능한지 직접 체험해보도록 했다. 관리자들도 재택근로에 들어갈 때 업무를 어떻게 해야 하는지 직접 체험하도록 간부들도 일정기간 재택근로를 경험하도록 했다. (영진약품)

□ 재택근로제 도입 과정에서 업무표준화 과제

- 재택근로와 같은 일하는 방식 변화가 안정적으로 정착하기 위해서는 먼저 기업의 업무 프로세스를 공식화하고 표준화가 되어 있어야 가능함. 그래야 서로 대면회의를 하지 않아도 표준화된 업무절차에 따라 조직적으로 업무를 수행할 수 있음.

일하는 방식 변화를 도입하려면 먼저 업무를 체계화하는 작업들이 선행돼야 합니다. 대기업에서는 업무프로세스가 정립돼 있으니까 일하는 방식 변화가 상대적으로 쉽죠. 중소기업은 그런 체계가 갖추어져 있지 않아서 더 어려울 수 있는 겁니다. 기업에서 연차가 차고 어느 정도 경험이 있는 사람이라면 업무가 체계적으로 분담이 되어 있기 때문에 재택근로를 해도 적응이 되지만, 예를들어 입사 1년 정도밖에 안 되는 신입 사원한테는 재택근로를 권하기가 쉽지 않을 수 있습니다. 재택근로를 도입할 때는 이렇게 업무체계화 수준을 고려해야 합니다. (능률협회 컨설턴트)

재택근무제를 도입하면 재택근무를 하고 있는 사람과 안 하고 있는 사람들 간에 뭔가 형평성이 있도록 서로 협의가 돼야 합니다. 업무 실적을 어떻게 평가할 것이냐, 누가 관리할 것이냐, 같이 옆에서 일하지 않아도 그걸 관리할 수 있는, 업무표준화가 필요하고, 평가 체계나 그 업무 배분 체계가 필요합니다. 재택과 비재택 근로자들 간에 논란이 일어나거나, 어느 한쪽이 불이익을 당하지 않도록 서로 간의 협의, 그런 것들이 기업 문화가 어느 정도 이루어져야 된다고 생각해요. (능률협회 컨설턴트)

- 재택근로를 실시하면서 새로운 업무형태에 맞는 업무분장과 업무표준화

가 조정돼야 하는데, 대부분의 기업이 재택근로 시행 초기에는 기존 근무방식의 연장선상에서 업무를 하고, 일하는 방식에 대한 새로운 업무 표준화 작업은 아직 미흡한 것으로 나타나고 있음.

재택근무제를 도입하고 난 후에 어떤 경우는 재택근무에서 해결되지 않는 업무가 나타나더라구요. 타부처하고 관련되는 문제라서 직접 대면회의 같은 걸 해서 타부서에 요청이나 애로사항 이런 것들을 직접 얘기해야 하는 상황이 발생하는 겁니다. 같은 부서 직원들이야 전화로도 업무협의를 할 수 있지만, 타부서와 업무 협의 해야 하는 상황에서는 업무협의 채널을 어떻게 만들어야 하는지부터 새로 얘기해야 하거든요. 이전에 이런 문제를 해결한 경험이 없다보니 직접 대면회의를 하지 않고, 이메일이나 전화만으로는 해결하기에는 한계가 있는 것 같아요.. (코모텍)

저희 회사에서는 재택근무를 실시하면서 재택근로 매뉴얼을 만들거나 하지는 않았고요 팀장님들이 재택근로 대상과 근무방식을 결정하도록 했습니다. 저희는 15개 팀이 각자 별도로 운영을 하고 있고, 팀단위로 업무배분이 되는 관계로 팀장님들이 업무량을 봐서 업무가 집중되지 않을 때 일부 직원들이 재택근로를 하는 방식으로 재택근로를 진행 했어요.. (삼화 회계법인)

□ 재택근로제에 맞는 성과평가 및 인사관리제도 개선과제

○ 재택근로를 하면 근무실적 평가를 어떻게 하느냐가 중요한 과제가 될 수 있음. 기존 근무체계에서와 달리, 직무를 어떻게 수행하고 있는지에 대해 확인이 어렵고 결과만을 가지고 평가를 해야 하는데, 이러한 근무형태에 맞는 성과평가 기준이 없으면 공정한 성과평가를 하기 어려운 문제가 발생할 수도 있음.

재택근로를 실시하면서 전자결재로 근로시간은 관리가 됐는데, 실제로 어떤 직무를 본인이 어떻게 하고 있는지는 저희가 디테일하게 관리가 안되고 있어요. 업무실적에 대한 관리가 필요하긴 한데, 솔직히 부서별로 그게 디테일하게 관리가 안되잖아요. 중소기업 특성상 저희가 팀장님들한테 어떤 직원이 재택근무를 요청했는데 업무 실적보고를 제대로 받으셨는지 확인하는 것도 무리가 있거든요. (코모텍)

○ 기업에서는 재택근로가 안정적으로 활용될 수 있기 위해서는 재택근로에 맞는 일하는 방식의 변화와 업무체계의 변화, 일하는 방식 변화에 맞

는 성과평가 및 인사관리제도 도입이 동반되어야 한다고 지적하고 있음.

저희 회사에서 재택근로를 해보니까, 재택근로를 하면서도 기존보다 더 성과가 날 수 있도록 일하는 방식의 변화가 같이 이뤄져야 한다는 걸 확인할 수 있었습니다. 일하는 형태는 하나도 안 변하고 '너 가서 재택근무해' 하면 직원들만 더 힘든 거거든요.. 재택근로에 맞는 일하는 방식에 대해서 정의를 새롭게 하고, 성과평가라든지 인사제도라든지 이런 것들을 내부적으로 정리한 다음에 순차적으로 도입이 되어야지 일부 재택근로의 장점만 가지고 전사적으로 재택근로를 도입하는 건 문제가 있다고 봅니다. (영진약품)

앞으로 재택근로제가 안정적으로 시행되려면 재택근로를 누가 할 수 있고 어떤 기준으로 재택근로 대상을 선정하고, 재택근로를 하는 사람들의 근태관리를 어떻게 하고 그 다음에 평가는 어떻게 하고 이런 구체적인 것을 관리하는 제도적인 장치를 고민해야 될 것 같아요. (코모텍)

제4절 일하는 방식 변화(재택근로) 정착을 위한 정책과제

1. 재택근로 적합 직무 선정기준 개발

- 재택근로제 도입의 사전 준비 부족으로 인한 시행상의 문제점
- 코로나19 팬데믹 이후 재택근로제 도입은 많이 늘었지만 대부분 임시방편으로 재택근로제를 도입한 경우가 많았음.
 - 대부분의 기업들이 코로나19 확산 이후에 정부의 사회적 거리두기 지침 등에 따라 재택근로제 도입을 검토하고, 이를 시급하게 추진하는 경우가 많았음.
 - 이러한 사전 준비기간의 부족으로 인해 재택근로제 도입을 하면서 재택근로제 도입 적합 직무의 선정과 재택근로 시 근무체계 개편, 성과평가 등 제도적인 준비와 근로자들의 의견수렴 과정, 재택근로를 하는 직원들에 대한 교육이 충분히 제공되기 어려웠음.

- 기업특성에 맞는 재택근로제 적합 직무분석 및 선정기준 마련
- 재택근로제가 기업의 생산성 향상과 근로자의 생활의 질 향상이 되는 방식으로 도입되기 위해서는 재택근로 적합 직무의 선정과 해당 직무특성에 맞는 재택근로 방식의 개발이 필요함.
 - 재택근로제는 기업마다 경영환경이나 기술특성에 맞게 재택근로 적합 직무의 선정, 재택근로시간, 재택근로제 적용기간, 재택근로제 근무형태를 설계할 필요가 있음.
 - 이러한 기업특성에 맞는 재택근로제 도입을 위해서는 일차적으로 재택근로 적합직무를 분석하는 것이 중요한 과제임.
 - 지금까지 노사발전재단 등 재택근로 컨설팅 전문가들이 사용하는 재택근로 적합직무 선정 기준을 기업 특성에 맞게 재설계 필요
- 재택근로 적합직무 분석을 위해서는 ① 업무특성 분석, ② 기술특성 분석, ③ 직원들 의견수렴 등에 대해 분야별로 해당 기업에 맞는 분석기준을 마련하여 활용할 필요가 있음.
 - ① 업무특성 분석을 위해서는 고객 등 대면 필요성 여부, 독립적인 업무수행 가능성 여부, 직무별로 업무결과/성과 측정 가능성 여부 등에 대한 구체적인 평가기준 마련 필요
 - ② 기술특성 분석을 위해서는 기술적으로 재택근로 등 원격근무 시 전재결재 시스템 보안 등 확보 가능한지, 기업 인트라넷이나 노트북 등 IT 인프라가 가능한지 여부에 대한 평가기준 필요
 - ③ 직원들 의견수렴을 위해서는 재택근로제 도입에 대한 직원 설문조사, 노사협의회 의견수렴 등을 거쳐 재택근로제 적합직무 선정이 되도록 기준 마련 필요

〈표 4-2〉 재택근로자 선정기준 평가표 예시(컨설팅업체)

직무명	적합성 검토	선정기준							적합직무 선정여부/이유	
		업무 특성			IT 및 보안		재택 근무 수요		선정 여부 (O/X)	판단이유
		고객 대면 불필요	독립적 업무 가능	결과/성과 측정 가능	보안 확보 가능	IT 인프라 가능	회사 운영 희망	근로자 적용 희망		
적합										
미흡										
부적합										

〈표 4-3〉 재택근로자 선정기준 평가항목 예시(컨설팅업체)

구분	선정기준	개념
업무 특성	고객 등 대면 불필요	반드시 고객 등을 대면하지 않아도 유선, 이메일, 화상회의 등을 통해 직무 수행이 가능하다.
	독립적 업무수행 가능	조직 구성원과의 대면 회의, 보고 등이 없어도 독립적으로 직무 수행이 가능하다.
	결과/성과 측정 가능	직무 수행에 따른 결과 및 성과물을 객관적으로 측정 가능하다.
IT 및 보안	보안 확보 가능	회사가 제공하는 주된 업무공간(사무실 등) 외에서 직무 수행을 해도 정보 보안 확보가 가능하다.
	IT 인프라 가능	재택 또는 원격근무지에서 직무 수행을 할 수 있는 협업툴 등 IT 인프라가 구축되어 있다.
재택근무 수요	회사 운영 희망	회사의 경영진은 해당 직무에 대하여 재택근무제 운영을 희망하고 있다.
	근로자 적용 희망	해당 직무 담당 근로자는 재택근무제를 활용하기를 희망하고 있다.

2. 재택근로 정착을 위한 표준 취업규칙 개발 및 활용방안

- 재택근로제 안정적 도입을 위한 제도화 필요성
- 코로나19 방역강화를 위해 시급하게 재택근로제를 도입하면서 재택근로제 도입을 위한 근무형태, 평가 및 성과보상 등에 대한 제도적 준비가 부족한 채 재택근로부터 도입하는 사례가 많았음.
 - 코로나19 확산 이후 일시적으로 재택근로제를 도입하면서 재택근로제를 실시할 경우에 근무체계나 근로시간 관리, 근무실적 보고 및 성

과평가 등에 대해 구체적인 기준 없이 재택근로를 시행하다보니 임금 및 직무평가에서 불공정 시비가 발생할 여지가 많아졌음.

- 재택근로제가 안정적으로 시행될 수 있기 위해서는 기업 상황에 맞는 재택근로제 관련 취업규칙이나 업무매뉴얼 개정 등을 통해 근로조건을 제도화할 필요가 있음.

□ 재택근로제 제도화를 위한 취업규칙 또는 업무매뉴얼 작성

○ 재택근로제가 기업의 생산성 향상과 근로자의 삶의 질 향상에 기여하는 방식으로 정착되기 위해서는 재택근로제와 관련한 취업규칙 변경이나 업무매뉴얼 제정 등을 통해 공정한 근로조건 제도화가 필요함.

○ 재택근로제가 안정적으로 정착되기 위해서는 재택근로의 정의, 재택근로자의 선정기준, 재택근로시 근무시간, 재택근로시 복무관리, 재택근로자의 성과평가제도, 재택근로시 컴퓨터나 인터넷 이용 등 장비 지원, 비상상황시 대처 방안 등에 대한 구체적인 내용을 담은 취업규칙 개정이나 업무매뉴얼 제정 및 활용이 필요함.

- 재택근로제 운영시 재택근로자 선정기준부터 재택근로자의 근무여건, 성과평가 등에 대해 재택근로를 하지 않는 직원들과의 형평성 문제가 발생하지 않도록 공정한 취업규칙 또는 업무매뉴얼이 제정될 필요가 있음.

3. 재택근로제 활용을 통한 생산성 및 노동생활의 질 제고방안

□ 노사가 Win-Win하는 재택근로제 확산의 전제조건

○ 재택근로제가 지속적으로 확산되기 위해서는 재택근로제가 기업의 생산성 향상과 근로자 생활의 질 향상에 기여할 수 있도록 운영되어야 할 것임.

- 이를 위해서는 먼저 기업의 업무특성과 기술특성을 고려해서 재택근로제 도입을 위한 직무표준화와 일하는 방식의 개선이 동반될 필요가

있음.

- 또한 재택근로제 도입 과정에서 직원들의 의견수렴과 근로자 대표와의 협의 절차를 거쳐 근로자들의 직무만족도를 높일 수 있는 재택근로제 운영방안을 마련할 필요가 있음.

□ 재택근로제에 맞는 업무표준화 및 일하는 방식의 개선

- 재택근로제 도입 사례연구에서 재택근로제 도입으로 생산성 향상과 근로자 직무만족도 제고를 이뤄낸 사례의 공통적인 특징은 직무표준화가 잘 되어 있고, 근로자들의 직무 전문성 수준이 높은 경우였음.
 - 재택근로제는 직접 대면 업무를 통해 지시와 보고가 이뤄지지 않기 때문에 직무표준화가 잘 되어 있고, 근로자들의 직무 전문성이 높은 경우에 시행이 용이할 수 있음.
 - 재택근로제 확산을 위해서는 직무표준화 수준을 높이고, 직무표준화가 잘 되어 있는 직무를 재택근로 적합직무로 선정할 필요가 있음.
 - 또한 근로자의 직무전문성 수준을 높이고, 재택근로자 선정기준에 이러한 직무전문성 기준을 마련할 필요가 있음.
 - 이렇게 직무표준화와 직무전문성 수준이 높은 직무를 중심으로 재택근로제를 확산하게 되면 생산성 향상과 근로자 생활의 질을 동시에 높일 수 있는 재택근로제 확산이 가능할 것임.
- 재택근로제 확산을 위해서는 재택근로에 맞는 일하는 방식의 변화와 이러한 변화에 근로자들이 적응할 수 있도록 여건을 조성하는 것이 중요한 과제임.
 - 재택근로제가 정착되기 위해서는 기업의 업무특성과 기술특성에 맞는 일하는 방식을 개발하고, 이를 관행으로 정착시켜 나가는 노력이 필요
 - 이러한 재택근로제에 맞는 일하는 방식 변화를 위해서는 기업의 업무와 기술특성에 맞게 재택근로 근무형태, 보고체계, 평가체계 등을 개발하고, 근로자들이 이런 재택근로제에 적응할 수 있도록 근로관행을 개선해 나가려는 노력이 필요함.

- 재택근로제 도입시 의견수렴 및 교육을 통한 근로자 수용성 제고
- 재택근로제가 안정적으로 정착되기 위해서는 근로자들의 의견과 선호도를 반영해서 기업의 노사관계 특성에 맞는 재택근로제를 시행하는 것이 중요하다.
 - 재택근로제 도입 이전에 근로자 설문조사, 워크숍 등을 통해서 재택근로제를 왜 도입하는지, 재택근로를 하면 무엇이 달라지는지를 설명하고, 이에 대한 근로자들의 의견수렴과 제안을 수용해서 재택근로제도를 도입할 필요가 있음.
 - 재택근로제 도입을 결정한 이후에는 근로자들이 어떤 재택근로제가 시행되는지, 재택근로를 할 때 어떻게 해야 하는지에 대해 직원교육과 설명회를 통해 재택근로제에 대한 수용성을 높일 필요가 있음.

4. 재택근로 확산을 위한 정책 지원 방안

- 중소기업 대상 재택근로제 도입방안 컨설팅 지원
- 중소기업에서 재택근로제 도입 확산을 위해서는 기업의 업무특성과 기술특성에 맞는 재택근로제 적합직무 개발, 재택근로제 근무형태 설계, 재택근로자 성과평가 등 전문적인 인사관리 컨설팅 지원이 필요하다.
 - 영세 중소기업에서는 전문적인 인사관리 인력이 부족한 경우가 많기 때문에 이러한 재택근로제 도입을 위한 전문 컨설팅 업체의 지원이 필요하다.
- 중소기업 대상 재택근로제 도입 IT인프라 지원
- 재택근로제 도입을 위해서는 원격근로를 위한 웹기반의 인트라넷 기반 구축, 근로자가 집에서 컴퓨터로 업무를 수행할 수 있는 IT 인프라가 구축되어야 함.
 - 중소기업에서 재택근로를 확산하기 위해서는 이러한 IT인프라 구축 비용을 정부 재정지원을 통해서 해결할 수 있도록 할 필요가 있음.

- 이를 위해 현재 유연근로제 확대를 위한 IT 인프라 지원사업을 확대하고, 중소기업 근로자 대상 원격근로 관련 소프트웨어 교육 프로그램 지원을 강화할 필요가 있음.

〈부록 1〉 00약품 재택근로자 업무지침(예시)

재택근무 업무지침

1. 재택근무 개요

- 가. 정의 : 재택근무는 정보통신기술을 활용하여 부여 받은 업무를 집(또는 지정된 특정 장소)에서 수행하는 근무형태
- 나. 근무시간 및 휴게시간
 - 1) 재택근무자의 근무시간은 일 8시간으로 사규의 근로시간 및 휴식에 관한 규정 적용
 - 2) 재택근무자는 휴가 사용이 가능하며, 시간외근무는 사무실 근무의 경우에만 적용할 수 있음.
- 다. 근무지 지정 및 변경
 - 1) 재택근무자는 원칙적으로 자택과 같이 지정근무지에서 근무하는 것으로 함. 자택 또는 지정근무지 이외의 장소에서 근무는 불허함.
 - 3) 만약 자택 이외의 장소에서 근무하고자 할 때에는 부서장에게 사전에 신고하여 허가를 얻어야 함. 단, 코로나19 관련 자가격리자로 지정된 임직원은 보건당국의 신고 및 허가를 받아야 함.
 - 4) 업무수행 중 사적 사유에 의해서 임의로 근무 장소를 이탈할 수 없음. 단, 관리자의 사전승인을 얻는 것이 곤란한 경우에는 근무지 변경 후 즉시 관리자에게 보고하여 사후승인을 받아야 함. 코로나19 관련 자가격리자로 지정된 임직원은 보건당국의 신고 및 허가를 받

아야 함.

라. 복무 및 업무의 관리

- 1) 부서장은 특별한 사유가 없는 한 재택근무자의 당일 업무를 관리해야 함.
- 2) 재택근무 직원은 출·퇴근시간 등 근태관리에 철저를 기해야 하며 소속장은 필요한 경우 전화 또는 방문을 통해 근무 상황을 확인할 수 있음. 코로나19 관련 재택근무 시에는 방문 또는 회의 소집을 금지

마. 장비 및 비용의 지원과 긴급상황 발생 시의 대처방법

- 1) 회사는 재택근무가 가능하도록 예산의 범위 안에서 재택근무가 필요한 장비, 물품(사무용품 등) 등을 지원함. 단, 보안관리에 문제가 발생할 수 있는 문서출력은 원칙적으로 불허함.
- 2) 재택근무 수행 중 긴급상황 발생 시 승인권자에게 이를 즉시 보고하고 적절한 지시를 받아 대처하여야 함.

바. 보안관리 : 재택근무자는 내부 중요정보가 외부로 유출되지 않도록 주의·노력하여야 함.

사. 휴가사용 : 재택근무 기간에도 연차를 사용할 수 있음.

2. 재택근무 시 업무 수행 방법

가. 개인의 안전을 위해, 재택근무를 자택에서 실시, 최대한 가족과 분리되어 독립적으로 업무에 집중할 수 있는 환경을 확보, 자녀들에 의한 업무능률 저하가 발생하지 않도록 할 것

- 1) 재택근무자는 원칙적으로 자택 또는 지정근무지에서 근무하는 것으로 함.
- 2) 자택, 지정근무지 이외의 장소는 이동 시 또는 외부에서의 감염 가능성이 있음에 따라 불허함.

나. PC 사용을 위한 지원사항

- 1) 회사 노트북 소지자는 노트북을 지참하여 자택에서 근무

- 2) 회사 노트북이 없는 임직원
 - 가) 전사 게시글 IT부서 공지 사항 참조, 장애 발생 시 IT부 지원 예정
- 다. 재택근무 또한 정해진 시간 동안의 근무 의무와 책임.
 - 1) 재택근무자는 원칙적으로 근무시간을 준수해야 함.
 - 2) 연차, 반차 등은 정상적으로 신청 가능
 - 3) 근무시간 이외의 불필요한 연락은 자제
- 라. 업무시간 중 eip 채팅, 카카오톡, 보이스톡 등으로 업무 커뮤니케이션을 하며, 사내 메신저는 상시 log-on 할 것
- 마. 모든 회의는 online 진행을 원칙으로 함.
- 바. 모든 임직원은 사무실 전화를 본인 연락처로 착신전환해야 함.
 - 1) 착신전환 설정 방법 : 601+9+연락처 번호를 차례로 입력
 - 2) 해제 : 600
- 사. 재택기간 중 등기 우편 수령지 변경 신청(우체국)
 - 1) 일일 우체국 방문해서 특별, 등기우편 수령 후, 부서별 재발송 및 퀵서비스 이용 : 총무 담당
- 아. 법인(사용)인감 및 법인(사용)인감증명서 총무부장 소지
 - 1) 인장 등 사용 필요시에는 퀵서비스 이용 가능
- 자. 응급상황 발생 대비 비상연락망 확인 : 모바일그룹웨어

비대면 근무제도와 근로생활의 질(가제)

제1절 들어가는 말

- 본 장은 비대면 근로방식의 활용 실태를 알아보고, 이로 인하여 고용구성, 임금이나 근로시간 등 고용의 질적인 측면에 어떠한 변화가 있는지를 조사하고 분석하고자 함.
- 본장에서 살펴보는 내용은 다음과 같음
 - 조사의 목적은 비대면 근로 방식의 활성화를 촉진하기 위하여 고용노동측에서 어떠한 역할을 할 수 있을지 탐색하기 위한 것임.
 - 사업체 단위의 비대면 근무제도 도입 현황을 조사
 - 사업체와 근로자에게 비대면 근무제도 운영 및 활용 경험 조사
 - 생산성이나 일·가정 양립 등에 대한 제도 효과를 비롯하여 특히, 근로시간, 노동강도, 임금수준, 고용안정, 고용구성 등과 같은 고용의 질적 측면에 대한 영향력을 확인하고자 함.
- 본 장의 구성은 다음과 같음.
 - 2절에서는 설문조사 개요와 표본의 특성에 관하여 기술함.

- 3절에서는 재택근무제도 도입 현황에 대한 조사결과를 정리함.
- 4절에서는 재택근무제도 도입의 질적 고용효과에 대한 분석결과를 정리함.
- 5절에서는 본 장의 분석결과를 요약 및 정리하고 정책적 시사점을 도출하고자 함.

제2절 설문조사 개요 및 표본의 특성

1. 조사개요

□ 조사목적

- 코로나19 이후 도입이 확산된 재택근무제도와 같은 비대면 근무방식이 고용의 질적 측면에 어떠한 영향을 미치는지 파악하고자 함.
- 이러한 목표를 충족하기 위하여 조사는 총 두 차례의 순서로 진행되었으며, 조사에 따라서 내용, 시기, 방식을 서술하겠음.
- 먼저, 업종, 기업규모, 지역 등을 고르게 고려하여 사업체 단위의 재택근무 시행률을 조사하였고, 다음으로, 사업체의 재택근무제 시행 경험, 이로 인한 근로조건의 변화 등을 파악하기 위하여 재택근무제 시행률이 높은 산업을 대상으로 현황조사를 실시함.

가. 재택근무 시행률 조사

□ 조사 대상

- 전국 17개 시·도 종사자 30인 이상, 전체 업종의 사업체
 - 한국표준산업분류상 17개 분류 사업체(광업, 제조업, 전기 가스 증기 및 공기 조절 공급업, 수도 하수 및 폐기물 처리 원료 재생업, 건설업,

도매 및 소매업, 운수 및 창고업, 숙박 및 음식점업, 정보통신업, 금융 및 보험업, 부동산업, 전문·과학 및 기술 서비스업, 사업시설 관리 사업 지원 및 임대 서비스업, 교육 서비스업, 보건업 및 사회복지 서비스업, 예술·스포츠 및 여가관련 서비스업, 협회 및 단체·수리 및 기타 개인 서비스업)

- 종사자 30인 이상 규모의 사업체
- 수도권, 경상권, 충청권, 전라권(제주 포함), 강원권 등 5개 권역 포함
- 표본 설계 : 리스트를 활용한 규모, 산업군 비례할당, 최종 유효 표본 1,000개
- 모집단 리스트 52,318개 표본 중 규모별, 산업군별 1,000표본 비례할당
- 리스트 16,982표본 중 목표 표본 1,000개 사업체 조사 완료

조사 시기

- 2021년 7월 5일 - 7월 23일

<표 5-1> 시행률 조사 진행 일정

구분	주요 사업 수행 내용	진행 일정	주요 산출물
조사 기획	조사표 검토	6.21~7.2	조사대상 리스트
	리스트 정리 및 조사대상 확정	7.1~2	
실사 준비	조사원 선발 및 교육	6.28~2	-
실사 진행	전화 조사 진행	7.5~16	조사 data
	검증 및 보완 조사	7.19~23	

조사 방식

- 구조화된 설문지 활용하여 전화 조사

조사 내용

- 재택근무제 시행 여부, 재택근무제 시행 시기, 재택근무제 미시행 사유 등 조사

〈표 5-2〉 시행률 조사 상세 내용

구분	상세 내용	
응답자 특성	응답 기업 특성 관련 2개 문항	기업명, 기업 소재지(도, 시/시, 군, 구)
	응답자 특성 관련 3개 문항	응답자 성명, 전화번호, 소속팀(부서)명
재택근무제 관련	재택근무제 시행 관련 3개 문항	재택근무 시행 여부, 재택근무제 미시행 사유, 향후 재택근무제 시행 의사

나. 재택근무 시행, 미시행 사업체 및 근로자 조사

□ 조사 대상

○ 전국 17개 시·도 종사자 30인 이상 사업체 및 근로자

- 재택근무 시행률 조사 결과를 바탕으로 17개 분류 중 7개 업종을 선별
- 한국표준산업분류상 7개 분류 사업체(제조업, 전기 가스 증기 및 공기 조절 공급업, 정보통신업, 금융 및 보험업, 전문·과학 및 기술 서비스업, 사업시설 관리 사업 지원 및 임대 서비스업, 예술·스포츠 및 여가관련 서비스업)
- 종사자 30인 이상의 규모의 사업체

○ 표본 설계

- (사업체) 재택근무제 시행률 조사의 시행여부 결과를 활용한 규모, 산업군별 비례할당, 최종 유효 표본 총 1,024개(시행업체 620개, 미시행업체 404개)
- (근로자) 각 사업체 규모별 최소표본(30~99인 3표본, 100~299인 4표본, 300인 이상 5표본) 할당 페어 조사
- 모집단 리스트 23,850개 표본 중 규모별, 산업군별 총 1,000표본(시행업체 600개, 미시행업체 400개) 비례할당
- 리스트 23,850표본 중 총 표본 1,024개 사업체(근로자 4,000명) 조사 완료

조사 시기

○ 2021년 7월 26일~ 9월 10일

〈표 5-3〉 사업체 및 근로자 조사 진행 일정

구분	주요 사업 수행 내용	진행 일정	주요 산출물
조사 기획	조사표 검토	6.28~7.19	조사대상 리스트
	리스트 정리 및 조사대상 확정	7.16~19	
실사 준비	조사원 선발 및 교육	7.15~23	-
실사 진행	조사 진행	7.26~8.22	조사 data
	검증 및 보완 조사	8.23~9.10	

조사 방식

○ 구조화된 설문지를 활용한 전화, 이메일, 팩스 등 복합 조사

조사 내용

- 재택근무제도 시행 사업체와 미시행 사업체에 대하여 공통적으로 기업의 일반현황을 조사
- 재택근무제도 시행 사업체를 대상으로 제도 시행 현황, 운영방법, 제도 시행에 따른 인사제도 변화, 고용규모의 변화, 근로조건의 변화, 제도의 효과 등을 조사
- 재택근무제도 미시행 사업체를 대상으로 제도 시행 의사 및 필요성 인식, 도입하지 않은 이유, 도입하기 위하여 필요한 지원 등을 조사
- 재택근무 시행 사업체 내 근로자를 대상으로 제도 활용여부, 제도 활용 방법, 제도 활용으로 체감하는 효과, 근로조건의 변화 인식 등을 조사
- 재택근무제도 미시행 사업체 내 근로자를 대상으로 제도의 필요성 인식 및 사용 의향 등을 조사

〈표 5-4〉 재택근무 시행 사업체 조사 내용

구분	상세 내용	
A. 기업의 일반 현황	설립연도, 거래형태, 재무상황 등 기업 일반 사항 18개 문항	설립연도, 주 업종, 연간 매출액, 연간 영업이익, 인력구성, 임원 현황, 노동조합 유무, 노사 관계, 신입근로자 초임연봉, 퇴직률, 코로나19 이후 여성근로자 조직이탈 경향, 지식공유, 활동, 인사관리 방향, 인사관리 특성, 연·월차 사용 자유도, 연차 소진율, 일·가정 양립제도 실시여부 및 활용정도, 유연근무제도 실시여부 및 활용정도
B. 비대면 근로제도의 활용 및 운영 방법	비대면 근로제도 활용 및 운영 방법 28개 문항	활용하는 비대면 근로제도, 제도 활용 정도, 비대면 근로제도 필요성, 재택근무 및 스마트워크 실시 시기, 재택근무 및 스마트워크 실시 계기, 정규직·비정규직의 재택근무 및 스마트워크 활용 가능 여부, 재택근무 및 스마트워크 활용 근로자 범주, 재택근무 및 스마트워크 실시 비율, 재택근무 및 스마트워크 활용 근로자 인원 및 횟수 변화, 재택근무 및 스마트워크 운영 중 비용 변화, 재택근무 및 스마트워크 시행의 어려움, 재택근무제 시행 전 노사협의 과정 유무, 재택근무 시 제공 인프라, 재택근무로 인한 유희인력 유무, 유희인력 발생 직종, 재택근무자 근태관리 방식, 재택근무 시행에 따른 교육훈련방식, 교육훈련방식 변화 방향, 재택근무제 시행에 따른 인사평가 구성 변화, 재택근무 시행에 따른 보상관리 방식 변화
C. 비대면 근로제도 시행 성과 및 활성화	비대면 근로제도 시행 성과 17개 문항	재택근무 및 스마트워크 계속 시행 계획, 재택근무 및 스마트워크 계속 시행 고려 이유, 재택근무 및 스마트워크 계속 시행 시 활용 근로자 변화 전망, 재택근무 및 스마트워크 미시행 이유, 재택근무 및 스마트워크 평가, 재택근무 및 스마트워크도움 정도, 재택근무 및 스마트워크의 고용가능성과의 관계, 재택근무 및 스마트워크 활성화와 고용 규모 간의 관계성, 재택근무제와 근로조건 관계
	비대면 근로제도 활성화 방안 3개 문항	비대면 근로제도의 활성화를 위해 근로자에게 요구되는 역량 및 태도, 재택근무 및 스마트워크 활성화를 위한 방안의 필요성, 재택근무 및 스마트워크 활성화를 위한 정부지원 방안의 필요성

〈표 5-5〉 재택근무 미시행 사업체 조사 내용

구분	상세 내용	
A. 기업의 일반 현황	설립연도, 거래형태, 재무상황 등 기업 일반 사항 19개 문항	설립연도, 주 업종, 연간 매출액, 연간 영업이익, 인력구성, 임원 현황, 노동조합 유무, 노사 관계, 신입근로자 초임연봉, 퇴직률, 코로나19 이후 여성근로자 조직이탈 경향, 지식공유, 활동, 인사관리 방향, 인사관리 특성, 인사평가 구성, 연·월차 사용 자유도, 연차 소진율, 일·가정 양립제도 실시여부 및 활용정도, 유연근무제도 실시여부 및 활용정도
B. 비대면 근로제도의 시행 의사	비대면 근로제도 필요성 및 시행 의사 6개 문항	지난 10년간 비대면 근로제도 시행 여부, 비대면 근로제도 미도입 이유 평가, 비대면 근로제도 필요성, 비대면 근로제도 시행 계획 비대면 근로제도 시행 시 도움 정도, 비대면 근로제도 시행을 위한 조건의 필요성, 재택근무 및 스마트워크 시행을 위한 정부지원 사항의 필요성

〈표 5-6〉 재택근무 시행 사업체 근로자 조사 내용

구분	상세 내용	
A. 비대면 근로제도의 활용	비대면 근로제도 활용 및 필요성 7개 문항	비대면 근로제도 활용 여부, 비대면 근로제도 미활용 이유, 비대면 근로제도 사용 용의성, 비대면 근로제도 필요성, 비대면 근로제도가 필요한 이유, 재택근무 또는 스마트워크 제도 사용에 따른 영향 정도, 선호하는 근로방식
B. 재택근무제 활용과 성과	재택근무 활용 및 성과 16개 문항	일주일간 재택근무 횟수, '20년 대비 재택근무 횟수, 재택근무 장소, 일주일간 재택근무 및 회사출근 일수, 재택근무를 위한 인프라 제공, 회사에서 제공하는 재택근무 인프라 만족도, 재택근무를 위한 희망 인프라, 재택근무제로 인한 어려운 점, 업무 수행 방식, 코로나19 종결 후 재택근무 계속 활용 의향, 향후 주당 재택근무 횟수 변화 의향, 활용하지 않으려는 이유, 재택근무 체감 업무 강도 변화, 재택근무의 효과성, 재택근무와 근로조건 관계 방향성, 재택근무에 대한 성과 및 만족도
C. 스마트워크 활용 및 성과	스마트워크 활용 및 성과 9개 문항	일주일 간 스마트워크 활용 횟수, '20년 대비 스마트워크 사용 횟수, 일주일 기준 스마트워크와 회사출근 일수, 회사가 제공하는 스마트워크센터 인프라 만족도, 스마트워크 시 어려운 점, 코로나19 종결 이후 스마트워크 계속 활용 여부, 스마트워크 시 체감 업무 강도 변화, 스마트워크가 도움되는 측면, 스마트워크의 성과 및 만족도
D. 조직환경 및 개인성향	조직환경 및 개인성향 11개 문항	직장의 가족친화문화 관련, 조직과 업무환경, 동료 경향, 상사 부하 간 의사소통 방식, 조직 내 의사소통 방식 선호도, 조직 내 의사소통 관련, 업무수행 시 상호작용 스타일, 업무 수행 시 사용하는 기술, 기술 시스템 사용과 관련, 업무특성 관련, 조직에 대한 의견
E. 비대면 근로 확산	비대면 근로 확산 2개 문항	출근 시와 재택/스마트워크 시 경험 비교, 재택근무 및 스마트워크 활성화를 위한 요건
F. 일·가정양립	일·가정양립 13개 문항	일·가정 양립제도 활용도, 유연근무제도 유무 및 활용도, 코로나19 이전 유연근무제 활용 여부, 활용한 제도, 제도를 활용하지 못한 이유, 근무일수 근로시간 및 통근시간, 평균 출퇴근시간, 출퇴근 이동수단, 연차사용 자유도, 연차 사용률, 가사 담당, 육아 담당, 코로나19 발생으로 인한 일상생활의 변화

〈표 5-7〉 재택근무 미시행 사업체 근로자 조사 상세 내용

구분	상세 내용	
A. 비대면 근로제도의 필요성	비대면 근로제도 필요성 5개 문항	비대면 근로제도 활용 여부, 비대면 근로제도 필요성, 비대면 근로제도가 필요한 이유, 재택근무 또는 스마트워크 제도 활용 희망 정도, 재택근무 및 스마트워크 시행을 위한 요건
B. 조직환경 및 개인성향	조직환경 및 개인성향 10개 문항	직장의 가족친화문화 관련, 조직과 업무환경, 동료 경향, 상사 부하 간 의사소통 방식, 조직 내 의사소통 방식 선호도, 조직 내 의사소통 관련, 업무수행 시 상호작용 스타일, 기술 시스템 사용과 관련, 업무특성 관련, 조직에 대한 의견

〈표 5-7〉의 계속

구분	상세 내용	
C. 일·가정양립	일·가정양립 13개 문항	일·가정 양립제도 활용도, 유연근무제도 유무 및 활용도, 코로나19 이전 유연근무제 활용 여부, 활용한 제도, 제도를 활용하지 못한 이유, 근무일수 근로시간 및 통근시간, 평균 출퇴근시간, 출퇴근 이동수단, 연차사용 자유도, 연차 사용률, 가사 담당, 육아 담당, 코로나19 발생으로 인한 일상생활의 변화

2. 표본의 구성과 특성

가. 재택근무 시행률 조사 표본 특성

- 기업규모로 보면, 1,000개 표본 중 30-99인은 48.3%, 100-299인은 29.8%, 300인 이상은 21.9%로 조사됨.
- 산업구성은 표본 중 제조업이 13.4%로 가장 많이 차지하고 있으며, 다음으로 전문, 과학 및 기술 서비스업 9.8%, 사업시설 관리, 사업지원 및 임대서비스업 9.3%임.

〈표 5-8〉 시행률 조사 응답자 특성

구분		사례 수	(단위: 개, %)
전 체		(1,000)	100.0
규모	30-99인	(483)	48.3
	100-299인	(298)	29.8
	300인 이상	(219)	21.9
업종	광업	(13)	1.3
	제조업	(134)	13.4
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(40)	4.0
	수도, 하수 및 폐기물 처리 및 원료재생업	(25)	2.5
	건설업	(74)	7.4
	도매 및 소매업	(52)	5.2
	운수 및 창고업	(76)	7.6
	숙박 및 음식점업	(24)	2.4

〈표 5-8〉의 계속

구분		사례 수	%
업종	정보통신업	(72)	7.2
	금융 및 보험업	(57)	5.7
	부동산업	(30)	3.0
	전문, 과학 및 기술 서비스업	(98)	9.8
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(93)	9.3
	교육 서비스업	(61)	6.1
	보건업 및 사회복지 서비스업	(83)	8.3
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(38)	3.8
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	(30)	3.0
지역	수도권	577	57.7
	경상권	203	20.3
	충청권	114	11.4
	전라권(제조 포함)	78	7.8
	강원권	28	2.8

나. 재택근무 시행, 미시행 사업체 및 근로자 조사 표본 특성

1) 사업체 표본 특성

□ 재택근무제 시행 사업체 특성

- 기업규모로 보면, 총 620개의 표본 중 30-99인은 37.7%, 100-299인은 29.7%, 300인 이상은 32.6%로 조사됨.
- 산업구성은 표본 중 전문, 과학 및 기술 서비스업이 27.6%로 가장 많고, 정보통신업 17.4%, 금융 및 보험업이 17.3%를 차지함.

□ 재택근무제 미시행 사업체 특성

- 기업규모로 보면, 총 404개의 표본 중 30-99인은 49.0%, 100-299인은 32.7%, 300인 이상은 18.3%로 조사됨.
- 산업구성은 표본 중 제조업이 26%로 가장 많고, 다음으로 전문, 과학

및 기술 서비스업이 18.1%, 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업이 17.6%임.

〈표 5-9〉 사업체 표본 특성

(단위: 개, %)

구분		시행사업체		미시행 사업체	
		사례 수	%	사례 수	%
전 체		(620)	100.0	(404)	100.0
규모	30~99인	(234)	37.7	(198)	49.0
	100~299인	(184)	29.7	(132)	32.7
	300인 이상	(202)	32.6	(74)	18.3
업종	제조업	(57)	9.2	(105)	26.0
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(86)	13.9	(30)	7.4
	정보통신업	(108)	17.4	(54)	13.4
	금융 및 보험업	(107)	17.3	(42)	10.4
	전문, 과학 및 기술 서비스업	(171)	27.6	(73)	18.1
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(54)	8.7	(71)	17.6
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(37)	6.0	(29)	7.2

2) 근로자 표본 특성

□ 재택근무제 시행 사업체 근로자 특성

- 시행 사업체 내 근로자 데이터는 총 3,000개임.
- 직급구성을 보면, 사원이 31.7%, 대리가 42.5%, 과·차장이 20.9%, 부장이 1%, 임원이 3.8%임.
- 직종을 보면, 사무관리직이 86.2%, 전문기술직이 5.9%, 서비스판매직이 7.6%, 생산직이 0.3%임.
- 결혼상태는 미혼이 57.8%, 기혼 맞벌이가 32.8%, 기혼 외벌이가 9.4%임.
- 노조 가입여부는 노조가 없는 사업장이 14.7%이며, 노조가 있는 경우 가입한 근로자 비중 11.4%, 가입하지 않은 근로자 비중은 73.9%임.

□ 미시행 사업체 근로자 특성

- 시행 사업체 내 근로자 데이터는 총 1,000개임.
- 직급구성을 보면, 사원이 20.0%, 대리가 27.4%, 과·차장이 29.0%, 부장이 16.2%, 임원이 7.4%임.
- 직종을 보면, 사무관리직이 92.2%, 전문기술직이 4.4%, 서비스판매직이 3.4%, 생산직이 0%임.
- 결혼상태는 미혼이 42.5%, 기혼 맞벌이가 48.6%, 기혼 외벌이가 8.9%임.
- 노조 가입여부는 노조가 없는 사업장이 37.9%이며, 노조가 있는 경우 가입한 근로자 비중은 1.5%, 가입하지 않은 근로자 비중은 60.6%임.

〈표 5-10〉 시행 사업체 근로자 응답자 특성

구분		시행사업체		미시행 사업체	
		사례 수	%	사례 수	%
[전 체]		(3000)	100.0	(1000)	100.0
성별	남성	(1515)	50.5	(369)	36.9
	여성	(1485)	49.5	(631)	63.1
직급	사원	(951)	31.7	(200)	20.0
	대리	(1276)	42.5	(274)	27.4
	과·차장	(627)	20.9	(290)	29.0
	부장	(31)	1.0	(162)	16.2
	임원 및 기타	(115)	3.8	(74)	7.4
직종	관리직	(2587)	86.2	(922)	92.2
	전문기술직	(176)	5.9	(44)	4.4
	서비스판매직	(228)	7.6	(34)	3.4
	생산직	(9)	0.3	(0)	(0)
결혼 상태	미혼	(1734)	57.8	(425)	42.5
	기혼(맞벌이)	(985)	32.8	(486)	48.6
	기혼(외벌이)	(281)	9.4	(89)	8.9
노조 가입 여부	가입	(342)	11.4	(15)	1.5
	미가입	(2217)	73.9	(606)	60.6
	노조 없음	(441)	14.7	(379)	37.9

〈표 5-10〉의 계속

구분		시행사업체		미시행 사업체	
		사례 수	%	사례 수	%
규모	30~99인	(912)	30.4	(521)	52.1
	100~299인	(949)	31.6	(358)	35.8
	300인 이상	(1139)	38.0	(121)	12.1
업종	제조업	(224)	7.5	(225)	22.5
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(441)	14.7	(72)	7.2
	정보통신업	(509)	17.0	(81)	8.1
	금융 및 보험업	(473)	15.8	(156)	15.6
	전문, 과학 및 기술 서비스업	(895)	29.8	(150)	15.0
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(270)	9.0	(241)	24.1
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(188)	6.3	(75)	7.5

제3절 사업체 비대면 근무제도 시행 현황

1. 재택근무 시행률 조사

□ 재택근무제 도입률

○ 30인 이상, 전 업종, 그리고 전 지역을 포함한 1,000개의 사업체를 보았을 때 재택근무제 시행률은 33.7%이고, 미시행률은 66.3%인 것으로 나타남.

- 시행하는 사업체들에서 시행시기를 다시 한번 확인한 결과, 코로나 이전 제도화되어 있는 사업체는 14.4%이고, 코로나 이후 시행한 사업체는 17.9%이며, 이 가운데에서도 코로나19로 인하여 시행하였지만 현재 제도화한 사업체는 1.4%로 나타남.

○ 기업규모별로 보면, 30~99인 사업체의 제도 도입률이 가장 낮은 것으로 나타나며(72.5%), 300인 이상 사업체는 절반이 조금 안되는 사업체들이

재택근무제를 도입하고 있는 것으로 나타남.

- 업종별로 보면, 시행률이 높은 산업은 전기, 가스, 증기 및 공기 조절업, 정보통신업, 금융 및 보험업, 전문, 과학 및 기술 서비스업 등이 있음.
 - 전기, 가스, 증기 및 공기 조절업은 공공기관 즉, 공기업이 주로 있는 산업이라는 점에서 제도 시행률이 높을 수밖에 없을 것으로 봄.
 - 이외 산업인 정보통신업, 금융 및 보험업, 전문, 과학 및 기술 서비스업 등을 주목할 필요가 있음.
- 지역별로 보면, 수도권의 제도 도입률이 가장 높은 것으로 나타나며, 가장 낮은 지역은 전라권으로 나타남.

□ 제도 도입에 대한 기업규모, 업종, 지역의 영향력 확인

- 재택근무제 도입은 기업규모별로 차이를 가짐($F=15.901$, $p<.000$).
 - 기업규모군별로 보면, 30-99인 기업규모와 100-299인 기업규모는 도입률 차이는 없지만, 300인 이상 기업의 제도 도입경향은 30-99인, 100-299인 기업규모군과 유의미한 수준에서 차이가 있으며, 더 높은 것으로 나타남.
- 재택근무제 도입은 지역별로 차이를 가짐($F=10.948$, $p<.000$).
 - 수도권을 기준으로 보면, 수도권과 비교하여 경상권의 제도 도입률은 낮으며, 전라권도의 제도 도입률이 유의미한 수준에서 낮은 것으로 나타남.
- 재택근무제 도입은 산업별로 차이를 가짐($F=25.090$, $p<.000$).
 - 제조업을 기준으로 보면, 제조업과 비교하여 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업, 도매 및 소매업, 정보통신업, 금융 및 보험업, 전문과학 및 기술 서비스업의 제도 도입률이 유의미한 수준에서 높은 것으로 나타남.
- 재택근무제 도입은 업종, 기업규모, 그리고 지역적 요인에 의해 영향을 받는 것을 알 수 있음.

〈표 5-11〉 사업체들의 시행여부

(단위: 개, %)

전체	구분	사례 수	시행						미시행	
			코로나 이전 제도화		코로나 이후 제도화		코로나19로 시행			
		1000	(144)	14.4	(14)	1.4	(179)	17.9	(663)	66.3
규모	30~99인	(483)	(53)	11.0	(2)	0.4	(78)	16.1	(350)	72.5
	100~299인	(298)	(34)	11.4	(6)	2.0	(57)	19.1	(201)	67.4
	300인 이상	(219)	(57)	26.0	(6)	2.7	(44)	20.1	(112)	51.1
업종	광업	(13)	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(13)	100.0
	제조업	(134)	(10)	7.5	(4)	3.0	(11)	8.2	(109)	81.3
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(40)	(13)	32.5	(3)	7.5	(20)	50.0	(4)	10.0
	수도, 하수 및 폐기물 처리 및 원료재생업	(25)	(1)	4.0	(0)	0.0	(5)	20.0	(19)	76.0
	건설업	(74)	(0)	0.0	(0)	0.0	(9)	12.2	(65)	87.8
	도매 및 소매업	(52)	(4)	7.7	(0)	0.0	(19)	36.5	(29)	55.8
	운수 및 창고업	(76)	(2)	2.6	(0)	0.0	(6)	7.9	(68)	89.5
	숙박 및 음식점업	(24)	(1)	4.2	(0)	0.0	(0)	0.0	(23)	95.8
	정보통신업	(72)	(25)	34.7	(3)	4.2	(15)	20.8	(29)	40.3
	금융 및 보험업	(57)	(21)	36.8	(3)	5.3	(18)	31.6	(15)	26.3
	부동산업	(30)	(1)	3.3	(0)	0.0	(6)	20.0	(23)	76.7
	전문, 과학 및 기술 서비스업	(98)	(30)	30.6	(1)	1.0	(40)	40.8	(27)	27.6
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(93)	(12)	12.9	(0)	0.0	(10)	10.8	(71)	76.3
	교육 서비스업	(61)	(13)	21.3	(0)	0.0	(5)	8.2	(43)	70.5
	보건업 및 사회복지 서비스업	(83)	(1)	1.2	(0)	0.0	(3)	3.6	(79)	95.2
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(38)	(6)	15.8	(0)	0.0	(8)	21.1	(24)	63.2
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	(30)	(4)	13.3	(0)	0.0	(4)	13.3	(22)	73.3	
지역	수도권	(577)	(103)	17.9	(8)	1.4	(127)	22.0	(339)	58.8
	경상권	(203)	(17)	8.4	(2)	1.0	(28)	13.8	(156)	76.8
	충청권	(114)	(18)	15.8	(3)	2.6	(15)	13.2	(78)	68.4
	전라권	(78)	(4)	5.1	(1)	1.3	(5)	6.4	(68)	87.2
	강원권	(28)	(2)	7.1	(0)	0.0	(4)	14.3	(22)	78.6

○ 66.3%의 사업체에서 왜 재택근무제를 도입하지 않는지 그 이유를 조사함.

- 전반적으로 제도 도입을 하지 않는 가장 큰 이유는 협업의 어려움으로 업무 효율성 저해를 걱정하기 때문으로 나타남(78.6%).
- 다음으로는 근태관리 등 인력관리 어려움(11.2%), 제도 시행에 따른 경제적 이득이 크지 않다고 판단해서 6.6%로 나타남.
- 기업규모별로 보면, 전체적인 응답 경향이 다르지 않지만 규모별로 주목되는 이유를 보면, 30-99인은 제도 시행에 따른 경제적 이득이 크지 않는다고 판단하는 경향을 전체보다 높게 인식하고 있으며, 100-299인은 협업의 어려움으로 인한 업무 효율성 저해를 전체보다 높게 인식하고 있음. 300인 이상은 근태관리 등 인력관리 어려움을 높게 인식하고 있는 것을 알 수 있음.
- 산업별로는 제도 도입률이 높은 산업군에서 제도를 도입하고 있지 않은 사업체의 이유를 보면, 정보통신업은 협업의 어려움으로 인한 효율성 저해(89.7%)를 인식하고 있으며, 금융 및 보험업은 협업의 어려움으로 인한 효율성 저해(40.0%), 근태관리 등 인력관리 어려움(33.3%), 제도 시행에 따른 경제적 이득이 크지 않다고 판단해서(20.0%)로 나타남. 마지막으로, 전문, 과학 및 기술 서비스업을 보면, 주요 이유는 협업의 어려움으로 인한 효율성 저해(85.2%)임.
- 지역별로 보면, 협업의 어려움으로 인한 효율성 저해 인식이 가장 많음.

〈표 5-12〉 재택근무제 시행하지 않는 이유

(단위: 개, %)

전체	구분	협업의 어려움으로 인한 업무 효율성 저해		근태관리 등 인력관리 어려움		직원 간 허용성 문제 및 조직 분위기 저해		제도 시행에 따른 경제적 이득이 크지 않다고 판단		주위기업에서 시행하지 않아서	
		(개)	(%)	(개)	(%)	(개)	(%)	(개)	(%)	(개)	(%)
	구분	(521)	78.6	(74)	11.2	(14)	2.1	(44)	6.6	(10)	1.5
규모	30-99인	(271)	77.4	(32)	9.1	(10)	2.9	(31)	8.9	(31)	1.7
	100-299인	(171)	85.1	(19)	9.5	(0)	0.0	(8)	4.0	(8)	1.5
	300인 이상	(79)	70.5	(23)	20.5	(4)	3.6	(5)	4.5	(5)	0.9

〈표 5-12〉의 계속

		협업의 어려움으로 인한 업무 효율성 저해		근태관리 등 인력관리 어려움		직원 간 허영성 문제 및 조직 분위기 저해		제도 시행에 따른 경제적 이득이 크지 않다고 판단		주위기업에서 시행하지 않아서	
		(12)	92.3	(1)	7.7	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0
업종	광업	(12)	92.3	(1)	7.7	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0
	제조업	(84)	77.1	(19)	17.4	(4)	3.7	(2)	1.8	(2)	0.0
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(2)	50.0	(1)	25.0	(1)	25.0	(0)	0.0	(0)	0.0
	수도, 하수 및 폐기물 처리 및 원료재생업	(19)	100.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0
	건설업	(60)	92.3	(4)	6.2	(1)	1.5	(0)	0.0	(0)	0.0
	도매 및 소매업	(25)	86.2	(3)	10.3	(0)	0.0	(1)	3.4	(1)	0.0
	운수 및 창고업	(55)	80.9	(0)	0.0	(0)	0.0	(12)	17.6	(12)	1.5
	숙박 및 음식점업	(7)	30.4	(0)	0.0	(0)	0.0	(16)	69.6	(16)	0.0
	정보통신업	(26)	89.7	(2)	6.9	(1)	3.4	(0)	0.0	(0)	0.0
	금융 및 보험업	(6)	40.0	(5)	33.3	(1)	6.7	(3)	20.0	(3)	0.0
	부동산업	(20)	87.0	(1)	4.3	(0)	0.0	(2)	8.7	(2)	0.0
	전문, 과학 및 기술 서비스업	(23)	85.2	(2)	7.4	(1)	3.7	(0)	0.0	(0)	3.7
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(34)	47.9	(32)	45.1	(1)	1.4	(4)	5.6	(4)	0.0
	교육 서비스업	(36)	83.7	(1)	2.3	(2)	4.7	(2)	4.7	(2)	4.7
	보건업 및 사회복지 서비스업	(73)	92.4	(0)	0.0	(1)	1.3	(1)	1.3	(1)	5.1
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(22)	91.7	(1)	4.2	(1)	4.2	(0)	0.0	(0)	0.0	
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	(17)	77.3	(2)	9.1	(0)	0.0	(1)	4.5	(1)	9.1	
지역	수도권	(267)	78.8	(39)	11.5	(6)	1.8	(23)	6.8	(4)	1.2
	경상권	(127)	81.4	(17)	10.9	(1)	0.6	(10)	6.4	(1)	0.6
	충청권	(62)	79.5	(9)	11.5	(4)	5.1	(2)	2.6	(1)	1.3
	전라권	(44)	64.7	(9)	13.2	(3)	4.4	(8)	11.8	(4)	5.9
	강원권	(21)	95.5	(0)	0.0	(0)	0.0	(1)	4.5	(0)	0.0

2. 재택근무제도 시행 사업체의 재택근무제 운영 특성

□ 비대면 근무제도 시행 분야 및 활용정도

○ 비대면 근무제도 시행 분야

- 재택근무제를 시행하는 사업체에서 사무실이 아닌 업무공간에서 원격으로 업무를 수행하는 근무제도를 시행하는 경우 4.8%로 매우 작은 것으로 나타남.
- 이러한 경향은 기업규모, 업종, 노조유무와 관계없이 유사하지만, 업종의 예술 스포츠 및 여가관련 서비스업에서 스마트워크 도입 비중이 조금 더 높은 것을 알 수 있음.

〈표 5-13〉 비대면 근무제도 도입 현황

(단위: 개, %)

		재택근무제		스마트워크	
		사례 수	%	사례 수	%
전 체		(620)	100.0	(30)	4.8
규모	30~99인	(234)	100.0	(12)	5.1
	100~299인	(184)	100.0	(11)	6.0
	300인 이상	(202)	100.0	(7)	3.5
업종	제조업	(57)	100.0	(4)	7.0
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(86)	100.0	(4)	4.7
	정보통신업	(108)	100.0	(6)	5.6
	금융 및 보험업	(107)	100.0	(3)	2.8
	전문, 과학 및 기술 서비스업	(171)	100.0	(7)	4.1
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(54)	100.0	(0)	0.0
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(37)	100.0	(6)	16.2
노조 유무	있음	(532)	100.0	(29)	5.5
	없음	(88)	100.0	(1)	1.1

* N=620.

○ 재택근무제 활용도

- 근로자들이 제도를 얼마나 활용한다고 인식하는지 묻은 결과, 92.7%

의 사업체에서 근로자들의 제도를 활용하는 편이라고 인식하고 있는 것으로 나타났으며, 다음으로는 많이 활용하는 편(3.4%)이라고 인식하고 있음.

- 이러한 인식 패턴은 업종, 기업규모, 노조유무와 관계없이 유사함.

〈표 5-14〉 재택근무제 활용도

(단위: 개, %)

		전혀 활용하지 않는다		활용하지 않는 편이다		활용하는 편이다		많이 활용한다	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		4	0.6	20	3.2	575	92.7	21	3.4
규모	30~99인	1	0.4	9	3.8	217	92.7	7	3.0
	100~299인	2	1.1	5	2.7	168	91.3	9	4.9
	300인 이상	1	0.5	6	3.0	190	94.1	5	2.5
업종	제조업	0	0.0	3	5.3	54	94.7	0	0.0
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	0	0.0	2	2.3	82	95.3	2	2.3
	정보통신업	1	0.9	6	5.6	98	90.7	3	2.8
	금융 및 보험업	1	0.9	3	2.8	95	88.8	8	7.5
	전문, 과학 및 기술 서비스업	2	1.2	3	1.8	164	95.9	2	1.2
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	0	0.0	0	0.0	54	100.0	0	0.0
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	0	0.0	3	8.1	28	75.7	6	16.2
노조 유무	있음	4	0.8	19	3.6	489	91.9	20	3.8
	없음	0	0.0	1	1.1	86	97.7	1	1.1

* N=620.

□ 재택근무제 운영 현황

○ 실시시기

- 사업체에서 재택근무를 실시한 시기를 조사한 결과, 최근 1년 이내 제도를 시행하였다는 사업체가 55.5%로 가장 많은 것으로 나타났으며, 다음으로 2-3년 이내 제도를 시행하였다는 사업체가 24.7%, 그리고 오래전부터 근로제도로 시행 중이라는 기업이 18.5%임.

- 이러한 패턴은 업종, 기업규모, 노조유무와 관계없이 유사함.

- 다수의 기업은 코로나19의 대응의 일환으로 재택근무제 시행을 시작하였다고 볼 수 있음.

〈표 5-15〉 재택근무제 실시시기

(단위: 개, %)

		최근 1년		2-3년		4-5년		오래전부터의 근로제도임	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(344)	55.5	(153)	24.7	(8)	1.3	(115)	18.5
규모	30~99인	(153)	65.4	(31)	13.2	(3)	1.3	(47)	20.1
	100~299인	(105)	57.1	(45)	24.5	(1)	0.5	(33)	17.9
	300인 이상	(86)	42.6	(77)	38.1	(4)	2.0	(35)	17.3
업종	제조업	(24)	42.1	(18)	31.6	(3)	5.3	(12)	21.1
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(24)	27.9	(7)	8.1	(0)	0.0	(55)	64.0
	정보통신업	(90)	83.3	(5)	4.6	(1)	0.9	(12)	11.1
	금융 및 보험업	(64)	59.8	(36)	33.6	(1)	0.9	(6)	5.6
	전문, 과학 및 기술 서비스업	(88)	51.5	(71)	41.5	(2)	1.2	(10)	5.8
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(33)	61.1	(7)	13.0	(1)	1.9	(13)	24.1
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(21)	56.8	(9)	24.3	(0)	0.0	(7)	18.9
노조 유무	있음	(281)	52.8	(137)	25.8	(7)	1.3	(107)	20.1
	없음	(63)	71.6	(16)	18.2	(1)	1.1	(8)	9.1

* N=620.

○ 실시시기

- 앞서 결과를 보다 명확하게 파악하기 위하여 실시하게 된 계기를 물은 결과, 코로나19로 인한 정부의 방침에 의하여 제도를 시행하였다는 사업체가 55.5%이며, 나머지 44.5%는 코로나19 이전부터 자체적으로 제도를 시행하고 있었다고 응답함.
- 기업규모에서 보면, 300인 이상 사업체(57.4%)에서 코로나19 이전부터 기업이 자체적으로 시행하였다고 응답하였으며, 업종에서 보면, 제조업(57.9%), 전기, 가스, 증기 및 공기 조절업(70.9%)이 코로나19 이전부터 기업이 자체적으로 제도를 시행하고 있었던 것으로 나타남.

- 종합적으로 볼 때, 사업체에서 재택근무제는 코로나19로 인한 정부 방침으로 인해 시작된 제도이기도 하지만, 상대적으로 규모가 큰 기업이나 몇몇 산업에서는 한 가지 근무제도로 도입하고 있었다는 것을 알 수 있음. 그러나 제도의 실제 활용여부는 알 수 없음.

〈표 5-16〉 재택근무 실시 계기

(단위: 개, %)

		코로나19로 인한 정부방침		코로나19 이전부터 기업 자체적으로 시행	
		사례 수	%	사례 수	%
전 체		(344)	55.5	(276)	44.5
규모	30~99인	(152)	65.0	(82)	35.0
	100~299인	(106)	57.6	(78)	42.4
	300인 이상	(86)	42.6	(116)	57.4
업종	제조업	(24)	42.1	(33)	57.9
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(25)	29.1	(61)	70.9
	정보통신업	(90)	83.3	(18)	16.7
	금융 및 보험업	(64)	59.8	(43)	40.2
	전문, 과학 및 기술 서비스업	(88)	51.5	(83)	48.5
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(32)	59.3	(22)	40.7
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(21)	56.8	(16)	43.2
노조 유무	있음	(281)	52.8	(251)	47.2
	없음	(63)	71.6	(25)	28.4

* N=620.

○ 고용형태에 따른 재택근무 사용 여부

- 사업체에서 재택근무제 사용과 고용형태가 관계있는지 묻은 결과, 제도는 고용형태와 관계없이 정규직과 비정규직 모두 사용할 수 있다는 사업체가 50%이며, 나머지 사업체에서는 정규직만 사용할 수 있다고 응답함.
- 기업규모를 나누어 보면, 30~99인 사업체와 300인 이상 사업체에서는 정규직만 제도를 사용하는 경향이 높으며, 업종에서는 제조업, 금

용 및 보험업, 전문, 과학 및 기술 서비스업, 사업시설 관리, 임대서비스업, 그리고 노조가 없는 사업체의 경우 정규직만 제도를 사용할 수 있는 경향이 높은 것을 알 수 있음.

- 종합적으로 보면, 코로나19 상황에서 시작된 재택근무제 활용 가능성이 고용형태에 영향 받았을 가능성을 보여줌으로써 차별적 환경을 만드는 제도로 작용하였을 가능성이 있음.

〈표 5-17〉 고용형태에 따른 재택근무 사용가능 여부

(단위: 개, %)

		정규직, 비정규직 모두 사용가능		정규직만 사용가능	
		사례 수	%	사례 수	%
전 체		310	50.0	310	50.0
규모	30~99인	107	45.7	127	54.3
	100~299인	111	60.3	73	39.7
	300인 이상	92	45.5	110	54.5
업종	제조업	26	45.6	31	54.4
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	46	53.5	40	46.5
	정보통신업	64	59.3	44	40.7
	금융 및 보험업	52	48.6	55	51.4
	전문, 과학 및 기술 서비스업	75	43.9	96	56.1
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	22	40.7	32	59.3
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	25	67.6	12	32.4
노조 유무	있음	270	50.8	262	49.2
	없음	40	45.5	48	54.5

* N=620.

○ 근로자 범주

- 회사에서 재택근무제도를 활용하여 일하게 하는 근로자 범주를 조사한 결과, 전체근로자가 이용할 수 있는 사업체가 71.9%로 가장 많은 것으로 나타남.

- 기업규모와 노조유무도 전체 응답 경향과 유사하지만, 업종에서 보면 제조업의 경우만 특정 직종만 제도를 사용할 수 있다는 응답(52.6%)이 높은 것으로 나타나, 제조업의 생산직 근로자들의 경우 재택근무를 할 수 없는 것을 나타낸다고 볼 수 있음.

〈표 5-18〉 재택근무제 사용 근로자 범주

		특정직종		직종 상관없이 특정근로자(임신, 노약, 기저질환자, 육아)		전체 근로자	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(131)	21.1	(43)	6.9	(446)	71.9
규모	30~99인	(65)	27.8	(16)	6.8	(153)	65.4
	100~299인	(26)	14.1	(15)	8.2	(143)	77.7
	300인 이상	(40)	19.8	(12)	5.9	(150)	74.3
업종	제조업	(30)	52.6	(7)	12.3	(20)	35.1
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(5)	5.8	(3)	3.5	(78)	90.7
	정보통신업	(13)	12.0	(9)	8.3	(86)	79.6
	금융 및 보험업	(41)	38.3	(5)	4.7	(61)	57.0
	전문, 과학 및 기술 서비스업	(26)	15.2	(14)	8.2	(131)	76.6
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(14)	25.9	(3)	5.6	(37)	68.5
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(2)	5.4	(2)	5.4	(33)	89.2
노조 유무	있음	(113)	21.2	(41)	7.7	(378)	71.1
	없음	(18)	20.5	(2)	2.3	(68)	77.3

* N=620.

○ 실시비율

- 사업체에서 재택근무를 실시하는 비율을 전체, 그리고 성별로 구분하여 본 결과, 전체근로자의 20-40%가 활용한다는 응답(27.1%)이 가장 많았고, 다음으로 0-20%가 활용한다는 응답이(24.2%) 많은 것으로 나타났다.
- 성별로 보면, 남성의 경우 40-60%가 활용한다는 응답이 31.0%로 가

장 많았으며, 여성의 경우 20-40%가 활용한다는 응답이 27.9%로 가장 많고, 40-60%가 활용한다는 응답이 27.6%인 것으로 나타남.

- 앞서 결과와 종합하여 보면, 사업체에서 제도 시행은 전체근로자를 대상으로 하지만, 40% 미만의 근로자가 활용하는 것으로 나타나 제도를 모든 근로자가 유사한 수준에서 활용하기보다는 몇몇 근로자들의 활용도가 높을 가능성이 있음을 보여주는 결과라고 볼 수 있으며, 그 래도 제도 활용은 성별에 관계없는 것을 알 수 있음.

〈표 5-19〉 재택근무제 실시 비율 (성별)

(단위: 개, %)

	0-20% 미만		20-40% 미만		40-60% 미만		60-80% 미만		80% 이상	
	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전체	(150)	24.2	(168)	27.1	(137)	22.1	(45)	7.3	(120)	19.4
남성	(151)	24.4	(149)	24.0	(192)	31.0	(27)	4.4	(101)	16.3
여성	(151)	24.4	(173)	27.9	(171)	27.6	(25)	4.0	(100)	16.1

* N=620.

- 전체 근로자의 재택근무 실시 비율을 좀 더 자세하게 보면, 기업규모는 30-99인은 20-40% 미만 실시하는 비율이 23.1%로 가장 많고, 100-299인도 20-40% 미만 실시하는 비율이 37.0%로 가장 많은 것을 알 수 있음. 그러나 300인 이상은 80% 이상 근로자가 제도를 사용한다는 응답(31.7%)이 가장 많은 것을 알 수 있음.
- 업종을 보면, 제조업이 0-20% 미만 실시한다는 응답(45.6%)이 가장 많은 것으로 나타나며, 정보통신업은 0-20% 미만 실시한다는 응답이 38.9%로 가장 많지만 다음으로 36.1%가 80% 이상 실시한다고 응답하여 한 업종 내에서도 차이가 크다는 것을 알 수 있음.
- 남성과 여성 모두 전체 경향과 유사한 것으로 나타남.

〈표 5-20〉 재택근무제 실시 비율 - 전체 근로자

(단위: 개, %)

		0-20% 미만		20-40% 미만		40-60% 미만		60-80% 미만		80% 이상	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(150)	24.2	(168)	27.1	(137)	22.1	(45)	7.3	(120)	19.4
규모	30~99인	(66)	28.2	(54)	23.1	(53)	22.6	(15)	6.4	(46)	19.7
	100~299인	(49)	26.6	(68)	37.0	(40)	21.7	(17)	9.2	(10)	5.4
	300인 이상	(35)	17.3	(46)	22.8	(44)	21.8	(13)	6.4	(64)	31.7
업종	제조업	(26)	45.6	(6)	10.5	(15)	26.3	(7)	12.3	(3)	5.3
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(4)	4.7	(29)	33.7	(49)	57.0	(1)	1.2	(3)	3.5
	정보통신업	(42)	38.9	(18)	16.7	(9)	8.3	(0)	0.0	(39)	36.1
	금융 및 보험업	(31)	29.0	(40)	37.4	(12)	11.2	(8)	7.5	(16)	15.0
	전문, 과학 및 기술 서비스업	(27)	15.8	(46)	26.9	(37)	21.6	(24)	14.0	(37)	21.6
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(15)	27.8	(24)	44.4	(11)	20.4	(0)	0.0	(4)	7.4
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(5)	13.5	(5)	13.5	(4)	10.8	(5)	13.5	(18)	48.6
노조 유무	있음	(134)	25.2	(140)	26.3	(122)	22.9	(38)	7.1	(98)	18.4
	없음	(16)	18.2	(28)	31.8	(15)	17.0	(7)	8.0	(22)	25.0

* N=620.

〈표 5-21〉 재택근무제 실시 비율 - 남성

(단위: 개, %)

		0-20% 미만		20-40% 미만		40-60% 미만		60-80% 미만		80% 이상	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(151)	24.4	(149)	24.0	(192)	31.0	(27)	4.4	(101)	16.3
규모	30~99인	(64)	27.4	(51)	21.8	(60)	25.6	(14)	6.0	(45)	19.2
	100~299인	(49)	26.6	(61)	33.2	(63)	34.2	(6)	3.3	(5)	2.7
	300인 이상	(38)	18.8	(37)	18.3	(69)	34.2	(7)	3.5	(51)	25.2
업종	제조업	(26)	45.6	(6)	10.5	(15)	26.3	(7)	12.3	(3)	5.3
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(4)	4.7	(28)	32.6	(50)	58.1	(1)	1.2	(3)	3.5
	정보통신업	(42)	38.9	(18)	16.7	(9)	8.3	(0)	0.0	(39)	36.1
	금융 및 보험업	(30)	28.0	(24)	22.4	(29)	27.1	(7)	6.5	(17)	15.9

〈표 5-21〉의 계속

		0-20% 미만		20-40% 미만		40-60% 미만		60-80% 미만		80% 이상	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
업종	전문, 과학 및 기술 서비스업	(26)	15.2	(48)	28.1	(74)	43.3	(7)	4.1	(16)	9.4
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(18)	33.3	(20)	37.0	(11)	20.4	(0)	0.0	(5)	9.3
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(5)	13.5	(5)	13.5	(4)	10.8	(5)	13.5	(18)	48.6
노조 유무	있음	(134)	25.2	(119)	22.4	(171)	32.1	(21)	3.9	(87)	16.4
	없음	(17)	19.3	(30)	34.1	(21)	23.9	(6)	6.8	(14)	15.9

* N=620.

〈표 5-22〉 재택근무제 실시 비율 - 여성

(단위: 개, %)

		0-20% 미만		20-40% 미만		40-60% 미만		60-80% 미만		80% 이상	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(151)	24.4	(173)	27.9	(171)	27.6	(25)	4.0	(100)	16.1
규모	30~99인	(64)	27.4	(47)	20.1	(64)	27.4	(14)	6.0	(45)	19.2
	100~299인	(49)	26.6	(74)	40.2	(50)	27.2	(6)	3.3	(5)	2.7
	300인 이상	(38)	18.8	(52)	25.7	(57)	28.2	(5)	2.5	(50)	24.8
업종	제조업	(26)	45.6	(6)	10.5	(15)	26.3	(7)	12.3	(3)	5.3
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(4)	4.7	(28)	32.6	(50)	58.1	(1)	1.2	(3)	3.5
	정보통신업	(42)	38.9	(18)	16.7	(9)	8.3	(0)	0.0	(39)	36.1
	금융 및 보험업	(30)	28.0	(24)	22.4	(29)	27.1	(7)	6.5	(17)	15.9
	전문, 과학 및 기술 서비스업	(29)	17.0	(70)	40.9	(52)	30.4	(5)	2.9	(15)	8.8
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(15)	27.8	(22)	40.7	(12)	22.2	(0)	0.0	(5)	9.3
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(5)	13.5	(5)	13.5	(4)	10.8	(5)	13.5	(18)	48.6
노조 유무	있음	(133)	25.0	(143)	26.9	(149)	28.0	(20)	3.8	(87)	16.4
	없음	(18)	20.5	(30)	34.1	(22)	25.0	(5)	5.7	(13)	14.8

* N=620.

○ 인원 및 횟수 변화

- 재택근무를 하는 근로자의 인원의 변화가 있는지 확인한 결과, 전체 중 77.3%가 2020년 대비 2021년 활용 인원은 동일하다고 보고 있음.
- 이러한 경향은 기업규모, 노조유무와 관계없이 동일한 것을 알 수 있으며, 업종에서 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업의 경우는 2020년 대비 2021년 재택근무 인원이 증가하였다고 보고 있음(57.0%).
- 다음으로 근로자들이 재택근무를 하는 일수의 변화가 있었는지 확인한 결과, 동일하다는 응답이 가장 많음(82.4%).
- 이는 기업규모, 업종, 노조유무와 관계없이 유사함.
- 이는 제도가 시작된 2020년 대비 현재도 제도를 활용하는 경향은 유사하다고 볼 수 있음(전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업에는 공공기관이 있기 때문에 재택근무 인원 증가가 가능함).

〈표 5-23〉 재택근무 활용 인원 변화(2020년 대비 2021년)

(단위: 개, %)

		감소함		동일함		증가함	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(9)	1.5	(479)	77.3	(132)	21.3
규모	30~99인	(4)	1.7	(160)	68.4	(70)	29.9
	100~299인	(3)	1.6	(148)	80.4	(33)	17.9
	300인 이상	(2)	1.0	(171)	84.7	(29)	14.4
업종	제조업	(1)	1.8	(52)	91.2	(4)	7.0
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(0)	0.0	(37)	43.0	(49)	57.0
	정보통신업	(2)	1.9	(97)	89.8	(9)	8.3
	금융 및 보험업	(2)	1.9	(93)	86.9	(12)	11.2
	전문, 과학 및 기술 서비스업	(2)	1.2	(130)	76.0	(39)	22.8
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(2)	3.7	(37)	68.5	(15)	27.8
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(0)	0.0	(33)	89.2	(4)	10.8
노조 유무	있음	(7)	1.3	(403)	75.8	(122)	22.9
	없음	(2)	2.3	(76)	86.4	(10)	11.4

* N=620.

〈표 5-24〉 재택근로 일수 변화 (2020년 대비 2021년)

(단위: 개, %)

		감소함		동일함		증가함	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(18)	2.9	(511)	82.4	(91)	14.7
규모	30~99인	(6)	2.6	(196)	83.8	(32)	13.7
	100~299인	(6)	3.3	(145)	78.8	(33)	17.9
	300인 이상	(6)	3.0	(170)	84.2	(26)	12.9
업종	제조업	(3)	5.3	(51)	89.5	(3)	5.3
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(1)	1.2	(79)	91.9	(6)	7.0
	정보통신업	(2)	1.9	(98)	90.7	(8)	7.4
	금융 및 보험업	(3)	2.8	(96)	89.7	(8)	7.5
	전문, 과학 및 기술 서비스업	(4)	2.3	(116)	67.8	(51)	29.8
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(3)	5.6	(36)	66.7	(15)	27.8
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(2)	5.4	(35)	94.6	(0)	0.0
노조 유무	있음	(16)	3.0	(429)	80.6	(87)	16.4
	없음	(2)	2.3	(82)	93.2	(4)	4.5

* N=620.

○ 제도 시행 협의과정

- 회사는 재택근무제를 시행하기 전 노동조합이나 노사협의회 등 근로자 대상으로 협의과정을 가졌는지 묻은 결과, 이러한 과정이 없었으며 사측에서 결정하여 통보한 경우가 70.3%로 많은 것으로 나타남.
- 기업규모는 전체 경향과 유사하며, 업종의 경우 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업(협의과정 가짐 61.6%)을 제외하고 전체 경향과 유사함.
- 노조유무에서도 보면, 노동조합이 있음에도 불구하고 협의 과정 없이 사측의 결정 후 통보한 사업체가 65.4%인 것으로 나타났으며, 노조가 없는 경우는 100% 사업체가 사측이 결정한 후 통보한 것으로 나타남.
- 민간 기업에서 제도 시행은 사측의 결정에 의하여 시행된 것으로 볼 수 있음.

〈표 5-25〉 재택근무제 시행 전 노사협의 과정 유무

(단위: 개, %)

		협의 과정 가짐		없음, 사측 결정 후 통보함	
		사례 수	%	사례 수	%
전 체		(184)	29.7	(436)	70.3
규모	30~99인	(58)	24.8	(176)	75.2
	100~299인	(58)	31.5	(126)	68.5
	300인 이상	(68)	33.7	(134)	66.3
업종	제조업	(19)	33.3	(38)	66.7
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(53)	61.6	(33)	38.4
	정보통신업	(4)	3.7	(104)	96.3
	금융 및 보험업	(16)	15.0	(91)	85.0
	전문, 과학 및 기술 서비스업	(63)	36.8	(108)	63.2
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(13)	24.1	(41)	75.9
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(16)	43.2	(21)	56.8
노조 유무	있음	(184)	34.6	(348)	65.4
	없음	(0)	0.0	(88)	100.0

* N=620.

○ 제공 디바이스

- 근로자들이 재택근무를 하는 경우 회사에서 어떠한 인프라를 제공하는지 물은 결과, 사업체 중 77.6%가 노트북 등 PC를 제공하고 있지만, 사업체 중 16.3%만 인터넷 사용료를 제공하고, 15.8%만 전기료 등 간접비용을 제공하고 있는 것으로 나타남.
- 이러한 경향은 기업규모, 업종, 노동조합유무와 관계없이 유사한 것으로 나타났으며, 이 중 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업은 재택근무자에게 노트북 등 PC도 제공하지 않은 사업체가 62.2%로 더 많은 것으로 나타났고, 인터넷 사용료, 전기료 등 간접비용을 제공하지 않는 사업체가 100%로 나타났음.
- 사업체들은 관련 하드웨어의 제공은 전폭적으로 하고 있는 것을 알 수 있음. 그러나 재택근무로 인하여 근로자가 부담하게 되는 각종 비용에 관해서는 신경쓰고 있지 않는 것으로 나타남.

〈표 5-26〉 재택근무자에게 노트북 등 PC 제공 유무

(단위: 개, %)

		제공		제공하지 않음	
		사례 수	%	사례 수	%
전 체		(481)	77.6	(139)	22.4
규모	30~99인	(174)	74.4	(60)	25.6
	100~299인	(142)	77.2	(42)	22.8
	300인 이상	(165)	81.7	(37)	18.3
업종	제조업	(50)	87.7	(7)	12.3
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(56)	65.1	(30)	34.9
	정보통신업	(102)	94.4	(6)	5.6
	금융 및 보험업	(98)	91.6	(9)	8.4
	전문, 과학 및 기술 서비스업	(118)	69.0	(53)	31.0
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(43)	79.6	(11)	20.4
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(14)	37.8	(23)	62.2
노조 유무	있음	(414)	77.8	(118)	22.2
	없음	(67)	76.1	(21)	23.9

* N=620.

〈표 5-27〉 재택근무자에게 인터넷 사용료 제공 유무

(단위: 개, %)

		제공		제공하지 않음	
		사례 수	%	사례 수	%
전 체		(101)	16.3	(519)	83.7
규모	30~99인	(17)	7.3	(217)	92.7
	100~299인	(52)	28.3	(132)	71.7
	300인 이상	(32)	15.8	(170)	84.2
업종	제조업	(3)	5.3	(54)	94.7
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(5)	5.8	(81)	94.2
	정보통신업	(19)	17.6	(89)	82.4
	금융 및 보험업	(15)	14.0	(92)	86.0
	전문, 과학 및 기술 서비스업	(36)	21.1	(135)	78.9
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(23)	42.6	(31)	57.4
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(0)	0.0	(37)	100.0
노조 유무	있음	(91)	17.1	(441)	82.9
	없음	(10)	11.4	(78)	88.6

* N=620.

〈표 5-28〉 재택근무자에게 전기료 등 간접비용 제공 유무

(단위: 개, %)

		제공		제공하지 않음	
		사례 수	%	사례 수	%
전 체		(98)	15.8	(522)	84.2
규모	30~99인	(14)	6.0	(220)	94.0
	100~299인	(53)	28.8	(131)	71.2
	300인 이상	(31)	15.3	(171)	84.7
업종	제조업	(2)	3.5	(55)	96.5
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(5)	5.8	(81)	94.2
	정보통신업	(19)	17.6	(89)	82.4
	금융 및 보험업	(15)	14.0	(92)	86.0
	전문, 과학 및 기술 서비스업	(35)	20.5	(136)	79.5
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(22)	40.7	(32)	59.3
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(0)	0.0	(37)	100.0
노조 유무	있음	(89)	16.7	(443)	83.3
	없음	(9)	10.2	(79)	89.8

* N=620.

○ 회사의 제도 시행에 따른 근태관리방식 변화

- 회사가 재택근무를 하는 근로자들의 근무태도를 어떻게 관리하는지 물은 결과, 조직차원에서 일괄된 지침은 없으며 팀별로 중간관리자가 알아서 관리한다는 응답이 43.7%로 가장 많았고, 다음으로, 조직차원에서 PC 등 접속시간을 원격으로 체크한다는 응답이 42.1%로 나타남.
- 기업규모로 보면, 30-99인과 300인 이상 사업체의 응답 경향은 전체와 유사하지만, 100-299인 사업체는 조직차원에서 PC 등 접속시간을 원격으로 체크한다는 응답이 51.1%로 가장 많은 것으로 나타남.
- 업종별로 보면, 전기, 가스, 증기 및 공기 조절업(77.9%), 전문, 과학 및 기술 서비스업(43.3%), 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(51.4%)에서는 조직차원에서 PC 등 접속시간을 원격으로 체크한다는 응답이 가장 많음.

- 노조가 있는 사업체에서는 조직차원에서 PC 등 접속시간을 원격으로 체크한다는 응답이 43.4%로 가장 많았으며, 노조가 없는 경우 조직차원에서 일괄된 지침은 없으며 팀별로 중간관리자가 알아서 관리한다는 응답이 54.5%로 많은 것으로 나타남.

〈표 5-29〉 재택근무자에 대한 근태관리 방법

(단위: 개, %)

		제도 시행 이전과 별다른 변화 없고 특별한 관리하지 않는다		조직차원에서 PC 등 접속시간을 원격으로 체크한다		조직차원에서 일괄된 지침은 없으며 팀별로 중간관리자가 알아서 관리한다		기타	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(70)	11.3	(261)	42.1	(271)	43.7	(18)	2.9
규모	30~99인	(34)	14.5	(85)	36.3	(110)	47.0	(5)	2.1
	100~299인	(18)	9.8	(94)	51.1	(65)	35.3	(7)	3.8
	300인 이상	(18)	8.9	(82)	40.6	(96)	47.5	(6)	3.0
업종	제조업	(4)	7.0	(15)	26.3	(37)	64.9	(1)	1.8
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(11)	12.8	(67)	77.9	(2)	2.3	(6)	7.0
	정보통신업	(7)	6.5	(36)	33.3	(65)	60.2	(0)	0.0
	금융 및 보험업	(17)	15.9	(34)	31.8	(54)	50.5	(2)	1.9
	전문, 과학 및 기술 서비스업	(20)	11.7	(74)	43.3	(73)	42.7	(4)	2.3
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(7)	13.0	(16)	29.6	(28)	51.9	(3)	5.6
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(4)	10.8	(19)	51.4	(12)	32.4	(2)	5.4
노조 유무	있음	(61)	11.5	(231)	43.4	(223)	41.9	(17)	3.2
	없음	(9)	10.2	(30)	34.1	(48)	54.5	(1)	1.1

* N=620.

○ 교육훈련 방식 변화

- 재택근무제를 시행하면서 교육훈련 방식의 변화를 주었는지 물은 결과, 사업체 중 63.7%가 변화가 없다고 응답함.
- 기업규모와 노조유무는 전체 경향과 유사함. 업종에서는 사업시설 관

리, 사업지원 및 임대 서비스업의 경우는 교육훈련 방식의 변화가 있었다는 응답이 68.5%로 더 높은 것으로 나타남.

- 이어서 변화가 있다고 응답한 사업체에 어떻게 변화하였는지 물은 결과, 온라인 교육을 강화하였다는 응답이 96.9%로 가장 많음.
- 이는 업종, 기업규모 노조유무와 관계없이 유사함.

〈표 5-30〉 재택근무제 시행에 따른 교육훈련 방식 변화 여부

(단위: 개, %)

		변화 있음		변화 없음	
		사례 수	%	사례 수	%
전 체		(225)	36.3	(395)	63.7
규모	30~99인	(75)	32.1	(159)	67.9
	100~299인	(67)	36.4	(117)	63.6
	300인 이상	(83)	41.1	(119)	58.9
업종	제조업	(23)	40.4	(34)	59.6
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(13)	15.1	(73)	84.9
	정보통신업	(32)	29.6	(76)	70.4
	금융 및 보험업	(50)	46.7	(57)	53.3
	전문, 과학 및 기술 서비스업	(55)	32.2	(116)	67.8
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(37)	68.5	(17)	31.5
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(15)	40.5	(22)	59.5
노조 유무	있음	(198)	37.2	(334)	62.8
	없음	(27)	30.7	(61)	69.3

* N=620.

〈표 5-31〉 교육훈련방식 변화 방법

(단위: 개, %)

		교육훈련 실시하기 어려움		집체교육 강화		온라인 교육 강화		비공식 OJT 강화	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(3)	1.3	(3)	1.3	(218)	96.9	(1)	0.4
규모	30~99인	(0)	0.0	(1)	1.3	(73)	97.3	(1)	1.3
	100~299인	(0)	0.0	(1)	1.5	(66)	98.5	(0)	0.0
	300인 이상	(3)	3.6	(1)	1.2	(79)	95.2	(0)	0.0

〈표 5-31〉의 계속

		교육훈련 실시하기 어려움		집체교육 강화		온라인 교육 강화		비공식 OJT 강화	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
업종	제조업	(2)	8.7	(1)	4.3	(20)	87.0	(0)	0.0
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(0)	0.0	(0)	0.0	(13)	100.0	(0)	0.0
	정보통신업	(0)	0.0	(0)	0.0	(32)	100.0	(0)	0.0
	금융 및 보험업	(1)	2.0	(0)	0.0	(49)	98.0	(0)	0.0
	전문, 과학 및 기술 서비스업	(0)	0.0	(0)	0.0	(54)	98.2	(1)	1.8
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(0)	0.0	(2)	5.4	(35)	94.6	(0)	0.0
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(0)	0.0	(0)	0.0	(15)	100.0	(0)	0.0
노조 유무	있음	(3)	1.5	(2)	1.0	(192)	97.0	(1)	0.5
	없음	(0)	0.0	(1)	3.7	(26)	96.3	(0)	0.0

* N=225.

- 보상관리 변화
- 재택근무 시행으로 인하여 보상관리 방식이 변화하였는지 묻은 결과, 사업체 중 99.2%가 변화 없다고 응답함.
- 조직규모, 업종, 노조유무와 관계없이 유사함.
- 앞서 근태관리, 교육훈련방식, 그리고 보상관리까지의 결과를 종합하여 보면, 사업체들은 재택근무제가 이전과 다른 일하는 방식이지만 코로나19로 도입된 한시적인 제도일 수 있다고 생각할 가능성이 있어 제도 차원의 변화를 도모하지 않음을 알 수 있음.

〈표 5-32〉 재택근무제 시행에 따른 보상관리 방식 변화 여부

(단위: 개, %)

		변화 있음		변화 없음	
		사례 수	%	사례 수	%
전 체		(5)	0.8	(615)	99.2
규모	30~99인	(5)	2.1	(229)	97.9
	100~299인	(0)	0.0	(184)	100.0
	300인 이상	(0)	0.0	(202)	100.0

〈표 5-32〉의 계속

		변화 있음		변화 없음	
		사례 수	%	사례 수	%
업종	제조업	(0)	0.0	(57)	100.0
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(3)	3.5	(83)	96.5
	정보통신업	(0)	0.0	(108)	100.0
	금융 및 보험업	(2)	1.9	(105)	98.1
	전문, 과학 및 기술 서비스업	(0)	0.0	(171)	100.0
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(0)	0.0	(54)	100.0
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(0)	0.0	(37)	100.0
노조 유무	있음	(5)	0.9	(527)	99.1
	없음	(0)	0.0	(88)	100.0

* N=620.

○ 제도 운영에 따른 비용 변화

- 재택근무제를 운영하면서 몇 가지 비용이 어떻게 변화하고 있는지 조사한 결과, 사업체들은 재택근무 시행으로 인하여 근태관리(69.5%), 성과관리(72.7%), 보안관리(72.6%), 안전관리(76.3%), 교육훈련(73.1%), 사무실 유지(96.8%) 비용 등의 변화가 없다고 보고 있으며, 다음으로 는 근태관리 비용을 제외하고는 비용이 증가하는 경향을 보인다고 보고 있음.
- 세부 비용별로 보면, 근태관리 비용의 경우, 타 산업과 달리 정보통신업(66.7%), 금융 및 보험업(51.4%)가 근태관리 비용이 감소하는 편이라고 응답함.
- 보안관리 비용은 정보통신업(61.1%), 금융 및 보험업(50.5%)가 보안관리 비용이 증가하는 편이라고 응답함.
- 사무실 유지비용은 업종, 기업규모, 노조유무와 관계없이 변화 없다는 응답이 가장 많음.

〈표 5-33〉 재택근무 시행 후 비용 변화

(단위: 개, %)

	크게 감소하였다/ 감소한 편이다		변화하지 않았다		크게 증가하였다/ 증가한 편이다	
	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
근태관리 비용	(174)	28.1	(431)	69.5	(15)	2.4
성과관리 비용	(4)	0.6	(451)	72.7	(165)	26.6
보안관리 비용	(3)	0.5	(450)	72.6	(167)	26.9
안전관리 비용	(3)	0.5	(473)	76.3	(144)	23.2
교육훈련 비용	(6)	1.0	(453)	73.1	(161)	26.0
사무실유지 비용	(7)	1.1	(600)	96.8	(13)	2.1

* N=620.

〈표 5-34〉 재택근무제 시행 후 비용 변화 - 근태관리 비용

(단위: 개, %)

		크게 감소하였다/ 감소한 편이다		변화하지 않았다		크게 증가하였다/ 증가한 편이다	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(174)	28.1	(431)	69.5	(15)	2.4
규모	30~99인	(80)	34.2	(149)	63.7	(5)	2.1
	100~299인	(29)	15.8	(150)	81.5	(5)	2.7
	300인 이상	(65)	32.2	(132)	65.3	(5)	2.5
업종	제조업	(22)	38.6	(33)	57.9	(2)	3.5
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(5)	5.8	(79)	91.9	(2)	2.3
	정보통신업	(72)	66.7	(33)	30.6	(3)	2.8
	금융 및 보험업	(55)	51.4	(51)	47.7	(1)	0.9
	전문, 과학 및 기술 서비스업	(11)	6.4	(155)	90.6	(5)	2.9
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(4)	7.4	(50)	92.6	(0)	0.0
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(5)	13.5	(30)	81.1	(2)	5.4
노조 유무	있음	(135)	25.4	(383)	72.0	(14)	2.6
	없음	(39)	44.3	(48)	54.5	(1)	1.1

* N=620.

〈표 5-35〉 재택근무제 시행 후 비용 변화 - 보안관리 비용

(단위: 개, %)

		크게 감소하였다/ 감소한 편이다		변화하지 않았다		크게 증가하였다/ 증가한 편이다	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(3)	0.5	(450)	72.6	(167)	26.9
규모	30~99인	(2)	0.9	(155)	66.2	(77)	32.9
	100~299인	(0)	0.0	(156)	84.8	(28)	15.2
	300인 이상	(1)	0.5	(139)	68.8	(62)	30.7
업종	제조업	(1)	1.8	(32)	56.1	(24)	42.1
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(0)	0.0	(84)	97.7	(2)	2.3
	정보통신업	(1)	0.9	(41)	38.0	(66)	61.1
	금융 및 보험업	(0)	0.0	(53)	49.5	(54)	50.5
	전문, 과학 및 기술 서비스업	(1)	0.6	(159)	93.0	(11)	6.4
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(0)	0.0	(51)	94.4	(3)	5.6
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(0)	0.0	(30)	81.1	(7)	18.9
노조 유무	있음	(3)	0.6	(399)	75.0	(130)	24.4
	없음	(0)	0.0	(51)	58.0	(37)	42.0

* N=620.

〈표 5-36〉 재택근무제 시행 후 비용 변화 - 사무실유지 비용

(단위: 개, %)

		크게 감소하였다/ 감소한 편이다		변화하지 않았다		크게 증가하였다/ 증가한 편이다	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(7)	1.1	(600)	96.8	(13)	2.1
규모	30~99인	(3)	1.3	(228)	97.4	(3)	1.3
	100~299인	(3)	1.6	(176)	95.7	(5)	2.7
	300인 이상	(1)	0.5	(196)	97.0	(5)	2.5
업종	제조업	(1)	1.8	(55)	96.5	(1)	1.8
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(0)	0.0	(84)	97.7	(2)	2.3
	정보통신업	(1)	0.9	(105)	97.2	(2)	1.9
	금융 및 보험업	(4)	3.7	(101)	94.4	(2)	1.9
	전문, 과학 및 기술 서비스업	(1)	0.6	(165)	96.5	(5)	2.9
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(0)	0.0	(54)	100.0	(0)	0.0
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(0)	0.0	(36)	97.3	(1)	2.7
노조 유무	있음	(7)	1.3	(513)	96.4	(12)	2.3
	없음	(0)	0.0	(87)	98.9	(1)	1.1

* N=620.

○ 제도 운영 어려움.

- 사업체들에게 재택근무제를 시행하면서 겪는 어려움에 대하여 물은 결과, 별다른 어려움이 없다는 응답이 47.6%로 가장 많음. 이어서 재택근무가 어려운 직무와의 형평성 문제가 제기된다는 사업체가 23.1%이고, 정보보안 문제가 제기된다는 사업체가 18.9%, 관련 인프라 구축 비용이 문제로 제기된다는 사업체가 17.6%로 나타남.
- 이러한 경향은 기업규모, 노조유무와 관계없이 유사하지만, 업종을 보면, 제조업에서는 정보보안 문제(43.9%)를 가장 큰 어려움으로 보고 있으며, 정보통신업은 재택근무가 어려운 직무와의 형평성 문제(38.9%)를 가장 큰 어려움으로 보고 있음.

〈표 5-37〉 재택근무 시행의 어려운 점 (복수응답) - 1

(단위: 개, %)

		별 다른 어려움 없음		재택근무가 어려운 직무와의 형평성 문제		정보 보안 문제		관련 인프라 구축 비용		직원 근태 및 근로시간 조정, 정산 등의 노무관리 어려움	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(295)	47.6	(143)	23.1	(117)	18.9	(109)	17.6	(56)	9.0
규모	30~99인	(89)	38.0	(68)	29.1	(39)	16.7	(52)	22.2	(28)	12.0
	100~299인	(113)	61.4	(32)	17.4	(30)	16.3	(23)	12.5	(12)	6.5
	300인 이상	(93)	46.0	(43)	21.3	(48)	23.8	(34)	16.8	(16)	7.9
업종	제조업	(13)	22.8	(22)	38.6	(25)	43.9	(15)	26.3	(16)	28.1
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(67)	77.9	(9)	10.5	(6)	7.0	(6)	7.0	(1)	1.2
	정보통신업	(17)	15.7	(42)	38.9	(28)	25.9	(28)	25.9	(6)	5.6
	금융 및 보험업	(27)	25.2	(29)	27.1	(25)	23.4	(31)	29.0	(8)	7.5
	전문, 과학 및 기술 서비스업	(112)	65.5	(25)	14.6	(22)	12.9	(20)	11.7	(20)	11.7
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(36)	66.7	(9)	16.7	(7)	13.0	(4)	7.4	(2)	3.7
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(23)	62.2	(7)	18.9	(4)	10.8	(5)	13.5	(3)	8.1
노조 유무	있음	(257)	48.3	(119)	22.4	(104)	19.5	(95)	17.9	(55)	10.3
	없음	(38)	43.2	(24)	27.3	(13)	14.8	(14)	15.9	(1)	1.1

* N=620 복수응답.

〈표 5-38〉 재택근무 시행의 어려운 점 (복수응답) - 2

(단위: 개, %)

		업적평가 및 보상관리 어려움		거래하는 기업과의 관계 때문에		도입 방법, 절차, 규정을 잘 몰라서		희망하는 근로자가 없어서	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(24)	3.9	(8)	1.3	(8)	1.3	(3)	0.5
규모	30~99인	(7)	3.0	(2)	0.9	(5)	2.1	(2)	0.9
	100~299인	(10)	5.4	(5)	2.7	(1)	0.5	(0)	0.0
	300인 이상	(7)	3.5	(1)	0.5	(2)	1.0	(1)	0.5
업종	제조업	(11)	19.3	(1)	1.8	(1)	1.8	(0)	0.0
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(3)	3.5	(1)	1.2	(0)	0.0	(0)	0.0
	정보통신업	(1)	0.9	(0)	0.0	(1)	0.9	(1)	0.9
	금융 및 보험업	(3)	2.8	(6)	5.6	(0)	0.0	(0)	0.0
	전문, 과학 및 기술 서비스업	(4)	2.3	(0)	0.0	(3)	1.8	(1)	0.6
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(1)	1.9	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(1)	2.7	(0)	0.0	(3)	8.1	(1)	2.7
노조 유무	있음	(21)	3.9	(7)	1.3	(8)	1.5	(3)	0.6
	없음	(3)	3.4	(1)	1.1	(0)	0.0	(0)	0.0

* N=620, 복수응답.

○ 제도 계속 시행 계획

- 코로나19가 종결되어도 재택근무제를 계속 시행할 계획이 있는지 물은 결과, 사업체 중 48.4%가 계속시행할 계획을 가지고 있지만 현재보다는 축소하여 시행할 것이라고 응답하였으며, 다음으로는 현재 수준으로 계획 시행(26.8%)할 것이라고 응답함.
- 기업규모, 업종, 노조유무와 관계없이 전체 응답 경향과 유사함.

〈표 5-39〉 코로나19 종결 후 재택근무제 계속 시행 여부

(단위: 개, %)

		현재 수준으로 계속 시행		계속 시행하지만 축소 시행		중단		미정	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(166)	26.8	(300)	48.4	(70)	11.3	(84)	13.5
규모	30~99인	(38)	16.2	(116)	49.6	(32)	13.7	(48)	20.5
	100~299인	(62)	33.7	(67)	36.4	(28)	15.2	(27)	14.7
	300인 이상	(66)	32.7	(117)	57.9	(10)	5.0	(9)	4.5
업종	제조업	(17)	29.8	(33)	57.9	(2)	3.5	(5)	8.8
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(31)	36.0	(32)	37.2	(6)	7.0	(17)	19.8
	정보통신업	(13)	12.0	(77)	71.3	(13)	12.0	(5)	4.6
	금융 및 보험업	(12)	11.2	(79)	73.8	(6)	5.6	(10)	9.3
	전문, 과학 및 기술 서비스업	(57)	33.3	(48)	28.1	(31)	18.1	(35)	20.5
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(35)	64.8	(10)	18.5	(5)	9.3	(4)	7.4
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(1)	2.7	(21)	56.8	(7)	18.9	(8)	21.6
노조 유무	있음	(149)	28.0	(248)	46.6	(66)	12.4	(69)	13.0
	없음	(17)	19.3	(52)	59.1	(4)	4.5	(15)	17.0

* N=620.

○ 계속 시행 이유

- 향후 계속 시행을 계획하는 사업체들에게 그 이유를 물은 결과, 사무실과 비교하여 생산성 측면에서 큰 차이가 없기 때문에 제도를 계속 시행할 것이라는 이유가 53.6%로 가장 많았으며, 다음으로는 경영진의 제도 시행에 대한 의지가 20.5%로 나타났고, 사무실 근무와 비교하여 생산성 향상을 경험하여서도 18.7%로 나타남.
- 기업규모별로 보면, 30~99인 사업장의 경우 사무실 근무와 비교하여 생산성 측면에서 큰 차이가 없어서(31.6%), 그리고 사무실 근무와 비교하여 생산성 향상을 경험하여(31.6%)도 동일한 비율로 나타남.
- 업종을 보면, 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업에서는 경영진의 제도에 대한 시행의지(87.1%)가 주요한 시행 이유라고 볼 수 있으며, 금융 및 보험업도 사무실 근무와 비교하여 생산성 측면에서 큰 차이

가 없어서(41.7%), 그리고 사무실 근무와 비교하여 생산성 향상을 경험하여(41.7%)가 동일한 이유로 제기됨.

〈표 5-40〉 코로나19 종결 후 재택근무제 계속 시행 고려 이유(복수응답) - 1

(단위: 개, %)

	사무실 근무와 비교하여 생산성 측면에서 큰 차이 없어서	경영진의 제도 시행에 대한 의지		사무실 근무와 비교하여 생산성 향상을 경험하여서		사무실 근무와 비교하여 근로자 만족도가 높아서			
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%		
전 체	(89)	53.6	(34)	20.5	(31)	18.7	(11)	6.6	
규모	30~99인	(12)	31.6	(11)	28.9	(12)	31.6	(1)	2.6
	100~299인	(38)	61.3	(13)	21.0	(6)	9.7	(5)	8.1
	300인 이상	(39)	59.1	(10)	15.2	(13)	19.7	(5)	7.6
업종	제조업	(9)	52.9	(0)	0.0	(4)	23.5	(5)	29.4
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(1)	3.2	(27)	87.1	(3)	9.7	(0)	0.0
	정보통신업	(7)	53.8	(3)	23.1	(0)	0.0	(3)	23.1
	금융 및 보험업	(5)	41.7	(1)	8.3	(5)	41.7	(0)	0.0
	전문, 과학 및 기술 서비스업	(39)	68.4	(3)	5.3	(12)	21.1	(3)	5.3
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(28)	80.0	(0)	0.0	(7)	20.0	(0)	0.0
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0
노조 유무	있음	(81)	54.4	(33)	22.1	(24)	16.1	(10)	6.7
	없음	(8)	47.1	(1)	5.9	(7)	41.2	(1)	5.9

* N=166, 복수응답.

〈표 5-41〉 코로나19 종결 후 재택근무제 계속 시행 고려 이유(복수응답) - 2

(단위: 개, %)

	같은 업종 내 기업에서 본 제도의 확산 경향이 보여서	재택근무에 대한 근로자 니즈가 발생하여서		우수인력을 확보할 가능성이 증가하여서			
		사례 수	%	사례 수	%		
전 체	(2)	1.2	(1)	0.6	(1)	0.6	
규모	30~99인	(2)	5.3	(1)	2.6	(0)	0.0
	100~299인	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0
	300인 이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(1)	1.5

〈표 5-41〉의 계속

		같은 업종 내 기업에서 본 제도의 확산 경향이 보여서		재택근무에 대한 근로자 니즈가 발생하여서		우수인력을 확보할 가능성이 증가하여서	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
업종	제조업	(0)	0.0	(0)	0.0	(1)	5.9
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0
	정보통신업	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0
	금융 및 보험업	(1)	8.3	(0)	0.0	(0)	0.0
	전문, 과학 및 기술 서비스업	(1)	1.8	(0)	0.0	(0)	0.0
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(0)	0.0	(1)	100.0	(0)	0.0
노조 유무	있음	(2)	1.3	(1)	0.7	(1)	0.7
	없음	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0

* N=166, 복수응답.

○ 시행 중단 이유

- 반대로 향후 제도 시행을 중단할 것이라는 사업체들에게 그 이유를 묻은 결과, 제도의 효과성을 담보할 수 없어서 시행을 중단한다는 이유가 32.9%로 가장 많으며, 사무실 근무와 비교하여 생산성이 낮기 때문이라는 이유도 30.0%, 같은 업종 내 제도 확산이 없어서 17.1%, 근로자의 근무 태만 등 남용 우려가 12.9%, 경영진의 의지가 없어서가 12.9%로 나타남.
- 조직규모, 업종, 노조유무와 관계없이 응답 경향 유사함.

〈표 5-42〉 재택근무제 시행 중단하려는 이유(복수응답) - 1

(단위: 개, %)

		제도 효과성을 담보할 수 없어서		사무실 근무와 비교하여 생산성이 낮아서		같은 업종 내 기업에서 본 제도의 확산이 없어서		근무태만 등 잠재적 남용가능성을 우려하여	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(23)	32.9	(21)	30.0	(12)	17.1	(9)	12.9
규모	30~99인	(11)	34.4	(11)	34.4	(5)	15.6	(3)	9.4
	100~299인	(10)	35.7	(5)	17.9	(6)	21.4	(6)	21.4
	300인 이상	(2)	20.0	(5)	50.0	(1)	10.0	(0)	0.0
업종	제조업	(0)	0.0	(2)	100.0	(0)	0.0	(0)	0.0
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(2)	33.3	(2)	33.3	(2)	33.3	(1)	16.7
	정보통신업	(4)	30.8	(3)	23.1	(3)	23.1	(1)	7.7
	금융 및 보험업	(2)	33.3	(3)	50.0	(2)	33.3	(1)	16.7
	전문, 과학 및 기술 서비스업	(10)	32.3	(8)	25.8	(4)	12.9	(6)	19.4
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(3)	60.0	(1)	20.0	(1)	20.0	(0)	0.0
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(2)	28.6	(2)	28.6	(0)	0.0	(0)	0.0
노조 유무	있음	(23)	34.8	(21)	31.8	(12)	18.2	(7)	10.6
	없음	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(2)	50.0

* N=70, 복수응답.

〈표 5-43〉 재택근무제 시행 중단하려는 이유(복수응답) - 2

(단위: 개, %)

		경영진의 제도 시행에 대한 의지가 없어서		재택근무에 대한 근로자 니즈가 없어서		사무실 근무와 비교하여 근로자 만족도가 낮아서		제도 시행에 대한 비용 소요가 커서		기타	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(9)	12.9	(4)	5.7	(2)	2.9	(1)	1.4	(8)	11.4
규모	30~99인	(3)	9.4	(1)	3.1	(1)	3.1	(1)	3.1	(5)	15.6
	100~299인	(6)	21.4	(2)	7.1	(0)	0.0	(0)	0.0	(2)	7.1
	300인 이상	(0)	0.0	(1)	10.0	(1)	10.0	(0)	0.0	(1)	10.0

〈표 5-43〉의 계속

		경영진의 제도 시행에 대한 의지가 없어서		재택근무에 대한 근로자 니즈가 없어서		사무실 근무와 비교하여 근로자 만족도가 낮아서		제도 시행에 대한 비용 소요가 커서		기타	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
업종	제조업	(0)	0.0	(1)	50.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(1)	16.7	(1)	16.7	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0
	정보통신업	(1)	7.7	(1)	7.7	(1)	7.7	(0)	0.0	(1)	7.7
	금융 및 보험업	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0
	전문, 과학 및 기술 서비스업	(6)	19.4	(1)	3.2	(1)	3.2	(0)	0.0	(3)	9.7
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(1)	14.3	(0)	0.0	(0)	0.0	(1)	14.3	(4)	57.1
노조 유무	있음	(7)	10.6	(3)	4.5	(2)	3.0	(1)	1.5	(7)	10.6
	없음	(2)	50.0	(1)	25.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(1)	25.0

* N=70, 복수응답.

3. 재택근무제도 미시행 사업체의 재택근무에 대한 인식

비대면 근무제도 시행 경험

재택근무제도와 스마트워크 시행 경험

- 재택근무제를 시행하지 않는 사업체에게 지난 10년간 재택근무제 또는 스마트워크제를 시행한 경험이 있는지 묻은 결과, 사업체의 94.6%가 재택근무제 시행 경험이 없으며, 99.8%가 스마트워크 시행 경험이 없다고 응답

- 기업규모, 업종, 노조유무와 관계없이 동일

〈표 5-44〉 비대면 근로제도 시행 경험

(단위: 개, %)

		재택근무제				스마트워크			
		있음	없음	있음	없음	있음	없음	있음	없음
전 체		(22)	5.4	(382)	94.6	(1)	0.2	(403)	99.8
규모	30~99인	(15)	7.6	(183)	92.4	(1)	0.5	(197)	99.5
	100~299인	(7)	5.3	(125)	94.7	(0)	0.0	(132)	100.0
	300인 이상	(0)	0.0	(74)	100.0	(0)	0.0	(74)	100.0
업종	제조업	(0)	0.0	(105)	100.0	(0)	0.0	(105)	100.0
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(7)	23.3	(23)	76.7	(0)	0.0	(30)	100.0
	정보통신업	(4)	7.4	(50)	92.6	(0)	0.0	(54)	100.0
	금융 및 보험업	(3)	7.1	(39)	92.9	(0)	0.0	(42)	100.0
	전문, 과학 및 기술서비스업	(3)	4.1	(70)	95.9	(1)	1.4	(72)	98.6
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(1)	1.4	(70)	98.6	(0)	0.0	(71)	100.0
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(4)	13.8	(25)	86.2	(0)	0.0	(29)	100.0
노조 유무	있음	(14)	5.5	(240)	94.5	(1)	0.4	(253)	99.6
	없음	(8)	5.3	(142)	94.7	(0)	0.0	(150)	100.0

* N=404.

○ 제도 시행하지 않는 이유

- 먼저, 제도를 시행하지 않는 다양한 이유 중 어떠한 이유에서 사업체가 제도를 시행하지 않는지 확인함.

〈표 5-45〉 비대면 근로제도 도입하지 않는 이유

(단위: 점)

순위	문항	평균	표준편차
1	업종 특성상 맞지 않는다고 생각함	3.16	.521
2	재택근무 시행할 적합한 직무 없음	3.01	.586
3	재택근무 수요 없음	2.81	.524
4	제도 운영 어려움	2.78	.539
5	재택근무 시행으로 인한 비용 걱정	2.65	.551
6	노동조합의 반대	2.28	.556

*N=187.

* 1. 전혀 그렇지 않다; 2. 그렇지 않다; 3. 그렇다; 4. 매우 그렇다.

- 재택근무제를 도입하지 않은 가장 큰 이유는 업종 특성상 제도가 맞지 않는다고 생각하기 때문(3.16)이며, 다음으로 적합한 직무가 없기 때문(3.01)이라는 이유가 확인됨.
- 그리고 이러한 이유들이 사업체 특성으로 인하여 차이가 있는지 확인함.
- 먼저, 업종 특성상 맞지 않는다고 생각하는 이유 내 차이를 보면, 기업규모에서는 30-99인 사업체에서 전체 응답 경향과 달리 업종의 특성과 제도가 매우 맞지 않는다는 응답이 가장 높음(52.5%).
- 업종별로 보면, 제조업(60.0%), 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(63.4%), 그리고 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(58.6%)의 산업에서 특히 업종 특성과 재택근무제가 맞지 않는다고 생각하는 것을 알 수 있음.

〈표 5-46〉 비대면 근로제도 도입하지 않는 이유 정도 - 업종 특성상 맞지 않다고 생각해서 (단위: 개, %)

		전혀 그렇지 않다		그렇지 않다		그렇다		매우 그렇다	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(1)	0.2	(16)	4.0	(212)	52.5	(175)	43.3
규모	30-99인	(1)	0.5	(12)	6.1	(81)	40.9	(104)	52.5
	100-299인	(0)	0.0	(4)	3.0	(73)	55.3	(55)	41.7
	300인 이상	(0)	0.0	(0)	0.0	(58)	78.4	(16)	21.6
업종	제조업	(0)	0.0	(1)	1.0	(41)	39.0	(63)	60.0
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(1)	3.3	(0)	0.0	(22)	73.3	(7)	23.3
	정보통신업	(0)	0.0	(3)	5.6	(41)	75.9	(10)	18.5
	금융 및 보험업	(0)	0.0	(1)	2.4	(27)	64.3	(14)	33.3
	전문, 과학 및 기술서비스업	(0)	0.0	(5)	6.8	(49)	67.1	(19)	26.0
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(0)	0.0	(4)	5.6	(22)	31.0	(45)	63.4
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(0)	0.0	(2)	6.9	(10)	34.5	(17)	58.6

* N=404.

- 시행할 직무가 없어서 제도를 도입하지 않는다고 생각하는 이유 내

차이를 보면, 기업규모별로 보았을 때 전체 응답 경향과 차이 없는 것을 알 수 있음.

- 업종별로 보면, 특히, 제조업(매우 그렇다 응답 53.3%), 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(매우 그렇다 응답 50.7%)에서 수요가 없어서 재택근무제를 도입하지 않는 것을 알 수 있음.

〈표 5-47〉 비대면 근로제도 도입하지 않는 이유 정도 - 시행할 직무가 없어서

(단위: 개, %)

		전혀 그렇지 않다		그렇지 않다		그렇다		매우 그렇다	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(5)	1.2	(49)	12.1	(215)	53.2	(135)	33.4
규모	30~99인	(2)	1.0	(20)	10.1	(89)	44.9	(87)	43.9
	100~299인	(3)	2.3	(10)	7.6	(82)	62.1	(37)	28.0
	300인 이상	(0)	0.0	(19)	25.7	(44)	59.5	(11)	14.9
업종	제조업	(2)	1.9	(20)	19.0	(27)	25.7	(56)	53.3
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(0)	0.0	(1)	3.3	(27)	90.0	(2)	6.7
	정보통신업	(0)	0.0	(4)	7.4	(43)	79.6	(7)	13.0
	금융 및 보험업	(0)	0.0	(5)	11.9	(27)	64.3	(10)	23.8
	전문, 과학 및 기술서비스업	(0)	0.0	(11)	15.1	(48)	65.8	(14)	19.2
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(2)	2.8	(6)	8.5	(27)	38.0	(36)	50.7
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(1)	3.4	(2)	6.9	(16)	55.2	(10)	34.5

* N=404.

재택근무제 필요성과 계획

필요성 인식

- 재택근무제 미시행 사업체 중 55.4%는 제도가 필요하지 않다고 생각한다.
- 기업규모, 업종, 노조유무에 관계없이 유사함.

〈표 5-48〉 재택근무제 필요성

(단위: 개, %)

		전혀 필요하지 않는다		필요하지 않은 편이다		필요한 편이다		많이 필요하다	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(129)	31.9	(224)	55.4	(51)	12.6	(0)	0.0
규모	30~99인	(72)	36.4	(102)	51.5	(24)	12.1	(0)	0.0
	100~299인	(32)	24.2	(92)	69.7	(8)	6.1	(0)	0.0
	300인 이상	(25)	33.8	(30)	40.5	(19)	25.7	(0)	0.0
업종	제조업	(33)	31.4	(43)	41.0	(29)	27.6	(0)	0.0
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(2)	6.7	(28)	93.3	(0)	0.0	(0)	0.0
	정보통신업	(6)	11.1	(43)	79.6	(5)	9.3	(0)	0.0
	금융 및 보험업	(8)	19.0	(33)	78.6	(1)	2.4	(0)	0.0
	전문, 과학 및 기술서비스업	(33)	45.2	(33)	45.2	(7)	9.6	(0)	0.0
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(35)	49.3	(29)	40.8	(7)	9.9	(0)	0.0
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(12)	41.4	(15)	51.7	(2)	6.9	(0)	0.0
노조 유무	있음	(84)	33.1	(138)	54.3	(32)	12.6	(0)	0.0
	없음	(45)	30.0	(86)	57.3	(19)	12.7	(0)	0.0

* N=404.

○ 재택근무제 시행 계획

- 재택근무제를 시행하지 않는 사업체 중 84.4%는 향후에도 제도를 시행할 계획이 없는 것으로 나타남.
- 기업규모, 업종, 노조유무와 관계없이 동일함.

〈표 5-49〉 재택근무제 시행 계획

(단위: 개, %)

		계획 있음		계획 없지만 검토경험 있음		계획 없으나 검토 중		계획 없음	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(15)	3.7	(10)	2.5	(38)	9.4	(341)	84.4
규모	30~99인	(7)	3.5	(5)	2.5	(23)	11.6	(163)	82.3
	100~299인	(8)	6.1	(3)	2.3	(11)	8.3	(110)	83.3
	300인 이상	(0)	0.0	(2)	2.7	(4)	5.4	(68)	91.9

〈표 5-49〉의 계속

		계획 있음		계획 없지만 검토경험 있음		계획 없으나 검토 중		계획 없음	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
업종	제조업	(1)	1.0	(0)	0.0	(7)	6.7	(97)	92.4
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(3)	10.0	(0)	0.0	(5)	16.7	(22)	73.3
	정보통신업	(3)	5.6	(1)	1.9	(4)	7.4	(46)	85.2
	금융 및 보험업	(1)	2.4	(4)	9.5	(5)	11.9	(32)	76.2
	전문, 과학 및 기술서비스업	(3)	4.1	(2)	2.7	(7)	9.6	(61)	83.6
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(1)	1.4	(1)	1.4	(6)	8.5	(63)	88.7
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(3)	10.3	(2)	6.9	(4)	13.8	(20)	69.0
노조 유무	있음	(11)	4.3	(7)	2.8	(33)	13.0	(203)	79.9
	없음	(4)	2.7	(3)	2.0	(5)	3.3	(138)	92.0

* N=404.

□ 제도 시행을 위한 환경

○제도 시행을 위한 조건

- 재택근무를 시행하기 위하여 다음의 어떠한 조건이 필요할지 물은 결과, 성과중심 인사평가 및 보상시스템 필요성(3.03)이 가장 높게 제기되고 있으며, 다음으로는 제도에 대한 근로자의 인식 변화(3.00), 보안문제 해결(2.98), 그리고 제도 적합 직무개발(2.97) 등이 필요조건으로 제기되고 있음.

〈표 5-50〉 재택근무제 시행을 위한 조건

(단위: 점)

순위	문항	평균	표준편차
1	성과중심 인사평가 및 보상시스템	3.03	.626
2	근로자 인식 변화	3.00	.529
3	보안문제 등 해결	2.98	.523
4	제도 적합 직무 개발	2.97	.576
4	제도 활용에 대한 차별금지	2.97	.533
5	중간관리자의 필요성 인식	2.96	.501
5	회사의 근로자의 가족생활에 대한 중요성 인식	2.96	.501
6	경영진의 제도 필요성 인식	2.91	.437
7	직무중심 인사시스템	2.88	.476

* N=404.

〈표 5-51〉 제도 시행을 위한 조건 - 성과중심 인사평가 및 보상 시스템

(단위: 개, %)

		전혀 필요하지 않다		필요하지 않다		필요하다		매우 필요하다	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(34)	8.4	(82)	20.3	(209)	51.7	(79)	19.6
규모	30~99인	(23)	11.6	(54)	27.3	(84)	42.4	(37)	18.7
	100~299인	(11)	8.3	(18)	13.6	(80)	60.6	(23)	17.4
	300인 이상	(0)	0.0	(10)	13.5	(45)	60.8	(19)	25.7
업종	제조업	(15)	14.3	(26)	24.8	(25)	23.8	(39)	37.1
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(0)	0.0	(6)	20.0	(22)	73.3	(2)	6.7
	정보통신업	(0)	0.0	(4)	7.4	(44)	81.5	(6)	11.1
	금융 및 보험업	(2)	4.8	(12)	28.6	(26)	61.9	(2)	4.8
	전문, 과학 및 기술서비스업	(6)	8.2	(15)	20.5	(45)	61.6	(7)	9.6
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(10)	14.1	(13)	18.3	(33)	46.5	(15)	21.1
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(1)	3.4	(6)	20.7	(14)	48.3	(8)	27.6
노조 유무	있음	(20)	7.9	(60)	23.6	(105)	41.3	(69)	27.2
	없음	(14)	9.3	(22)	14.7	(104)	69.3	(10)	6.7

* N=404.

○ 제도 시행을 위한 정부지원

- 재택근무제를 시행하기 위하여 정부가 어떠한 지원을 해주었으면 좋겠는지 조사한 결과, 사업체들은 정부의 보안 설비 및 프로그램 지원(3.03)을 가장 많이 원하는 것으로 나타났으며, 정보통신 인프라 구축 비용 지원(3.02), 고용유지금 등 금전적 지원(3.02), 재택근무에 대한 정부의 홍보(3.02) 등을 원하는 것으로 나타남.

〈표 5-52〉 비대면 근로제도의 시행을 위한 정부지원 방안

(단위: 점)

순위	문항	평균	표준편차
1	보안 설비 및 프로그램 지원	3.03	.538
2	정보통신 인프라 구축비용 지원	3.02	.523
2	고용유지금 등 금전적 지원	3.02	.523

〈표 5-52〉의 계속

순위	문항	평균	표준편차
2	재택근무에 대한 정부 차원의 홍보	3.02	.534
3	활용기업에 대한 인센티브 제공	3.01	.529
4	노동법에 근거한 인사노무관리에 대한 가이드라인 제공	2.99	.513
5	제도 컨설팅	2.97	.480
6	성공사례 발굴 및 보급	2.95	.461
7	정부 차원의 스마트워크센터 설치	2.93	.421

* N=404.

*1. 전혀 필요하지 않다; 2. 필요하지 않다; 3. 필요하다; 4. 매우 필요하다.

〈표 5-53〉 비대면 근로제도의 시행을 위한 정부지원 방안의 필요정도 - 보안 설비 및 프로그램 지원
(단위: 개, %)

		전혀 필요하지 않다		필요하지 않다		필요하다		매우 필요하다	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(37)	9.2	(58)	14.4	(269)	66.6	(40)	9.9
규모	30~99인	(24)	12.1	(40)	20.2	(115)	58.1	(19)	9.6
	100~299인	(12)	9.1	(15)	11.4	(98)	74.2	(7)	5.3
	300인 이상	(1)	1.4	(3)	4.1	(56)	75.7	(14)	18.9
업종	제조업	(17)	16.2	(18)	17.1	(42)	40.0	(28)	26.7
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(0)	0.0	(2)	6.7	(28)	93.3	(0)	0.0
	정보통신업	(0)	0.0	(2)	3.7	(50)	92.6	(2)	3.7
	금융 및 보험업	(1)	2.4	(7)	16.7	(32)	76.2	(2)	4.8
	전문, 과학 및 기술서비스업	(5)	6.8	(13)	17.8	(52)	71.2	(3)	4.1
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(13)	18.3	(11)	15.5	(45)	63.4	(2)	2.8
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(1)	3.4	(5)	17.2	(20)	69.0	(3)	10.3
노조 유무	있음	(23)	9.1	(38)	15.0	(168)	66.1	(25)	9.8
	없음	(14)	9.3	(20)	13.3	(101)	67.3	(15)	10.0

* N=404.

〈표 5-54〉 비대면 근로제도의 시행을 위한 정부지원 방안의 필요정도 - 정보통신 인프라 구축비용 지원

(단위: 개, %)

		전혀 필요하지 않다		필요하지 않다		필요하다		매우 필요하다	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(37)	9.2	(57)	14.1	(275)	68.1	(35)	8.7
규모	30~99인	(24)	12.1	(39)	19.7	(118)	59.6	(17)	8.6
	100~299인	(12)	9.1	(15)	11.4	(98)	74.2	(7)	5.3
	300인 이상	(1)	1.4	(3)	4.1	(59)	79.7	(11)	14.9
업종	제조업	(17)	16.2	(18)	17.1	(47)	44.8	(23)	21.9
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(0)	0.0	(2)	6.7	(28)	93.3	(0)	0.0
	정보통신업	(0)	0.0	(2)	3.7	(50)	92.6	(2)	3.7
	금융 및 보험업	(1)	2.4	(7)	16.7	(32)	76.2	(2)	4.8
	전문, 과학 및 기술서비스업	(5)	6.8	(13)	17.8	(52)	71.2	(3)	4.1
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(13)	18.3	(10)	14.1	(46)	64.8	(2)	2.8
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(1)	3.4	(5)	17.2	(20)	69.0	(3)	10.3
노조 유무	있음	(23)	9.1	(37)	14.6	(173)	68.1	(21)	8.3
	없음	(14)	9.3	(20)	13.3	(102)	68.0	(14)	9.3

* N=404.

〈표 5-55〉 비대면 근로제도의 시행을 위한 정부지원 방안의 필요정도 - 재택근무 확산에 대한 고용유지금 등 금전적 지원

(단위: 개, %)

		전혀 필요하지 않다		필요하지 않다		필요하다		매우 필요하다	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(37)	9.2	(54)	13.4	(271)	67.1	(42)	10.4
규모	30~99인	(24)	12.1	(37)	18.7	(117)	59.1	(20)	10.1
	100~299인	(12)	9.1	(14)	10.6	(100)	75.8	(6)	4.5
	300인 이상	(1)	1.4	(3)	4.1	(54)	73.0	(16)	21.6
업종	제조업	(17)	16.2	(16)	15.2	(48)	45.7	(24)	22.9
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(0)	0.0	(2)	6.7	(28)	93.3	(0)	0.0

〈표 5-55〉의 계속

		전혀 필요하지 않다		필요하지 않다		필요하다		매우 필요하다	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
업종	정보통신업	(0)	0.0	(1)	1.9	(52)	96.3	(1)	1.9
	금융 및 보험업	(1)	2.4	(8)	19.0	(30)	71.4	(3)	7.1
	전문, 과학 및 기술서비스업	(5)	6.8	(13)	17.8	(50)	68.5	(5)	6.8
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(13)	18.3	(9)	12.7	(44)	62.0	(5)	7.0
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(1)	3.4	(5)	17.2	(19)	65.5	(4)	13.8
노조 유무	있음	(23)	9.1	(35)	13.8	(164)	64.6	(32)	12.6
	없음	(14)	9.3	(19)	12.7	(107)	71.3	(10)	6.7

* N=404.

〈표 5-56〉 비대면 근로제도의 시행을 위한 정부지원 방안의 필요정도 - 기업의 참여를 유도하는 재택근무에 대한 정부 차원의 홍보

(단위: 개, %)

		전혀 필요하지 않다		필요하지 않다		필요하다		매우 필요하다	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(37)	9.2	(56)	13.9	(272)	67.3	(39)	9.7
규모	30~99인	(24)	12.1	(36)	18.2	(123)	62.1	(15)	7.6
	100~299인	(12)	9.1	(17)	12.9	(96)	72.7	(7)	5.3
	300인 이상	(1)	1.4	(3)	4.1	(53)	71.6	(17)	23.0
업종	제조업	(17)	16.2	(17)	16.2	(47)	44.8	(24)	22.9
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(0)	0.0	(2)	6.7	(28)	93.3	(0)	0.0
	정보통신업	(0)	0.0	(2)	3.7	(50)	92.6	(2)	3.7
	금융 및 보험업	(1)	2.4	(8)	19.0	(32)	76.2	(1)	2.4
	전문, 과학 및 기술서비스업	(5)	6.8	(13)	17.8	(51)	69.9	(4)	5.5
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(13)	18.3	(9)	12.7	(44)	62.0	(5)	7.0
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(1)	3.4	(5)	17.2	(20)	69.0	(3)	10.3
노조 유무	있음	(23)	9.1	(35)	13.8	(168)	66.1	(28)	11.0
	없음	(14)	9.3	(21)	14.0	(104)	69.3	(11)	7.3

* N=404.

제4절 재택근무제 시행 사업체의 근로자 제도 활용 현황

□ 비대면 근무제도 활용정도

○ 재택근무제

- 재택근무제 시행 사업체 내 근로자에게 제도를 얼마나 활용하는지 물은 결과, 활용하는 편이다가 76.4%로 가장 높게 나타남.

- 성별, 직급, 직종, 결혼여부, 조직규모 관계없이 응답 경향 유사함.

〈표 5-57〉 비대면 근로제도 활용 경험 - 재택근무제

(단위: 명, %)

		전혀 활용하지 않는다		활용하지 않는 편이다		활용하는 편이다		많이 활용한다	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(233)	7.8	(361)	12.0	(2293)	76.4	(113)	3.8
성별	남성	(110)	7.3	(199)	13.1	(1147)	75.7	(59)	3.9
	여성	(123)	8.3	(162)	10.9	(1146)	77.2	(54)	3.6
직급	사원	(83)	8.7	(124)	13.0	(721)	75.8	(23)	2.4
	대리	(78)	6.1	(151)	11.8	(985)	77.2	(62)	4.9
	과·차장	(49)	7.8	(71)	11.3	(482)	76.9	(25)	4.0
	부장	(3)	9.7	(6)	19.4	(19)	61.3	(3)	9.7
	임원 및 기타	(20)	17.4	(9)	7.8	(86)	74.8	(0)	0.0
직종	관리직	(202)	7.8	(318)	12.3	(1975)	76.3	(92)	3.6
	전문기술직	(14)	8.0	(18)	10.2	(142)	80.7	(2)	1.1
	서비스판매직	(13)	5.7	(24)	10.5	(172)	75.4	(19)	8.3
	생산직	(4)	44.4	(1)	11.1	(4)	44.4	(0)	0.0
결혼 상태	미혼	(143)	8.2	(207)	11.9	(1328)	76.6	(56)	3.2
	기혼(맞벌이)	(69)	7.0	(116)	11.8	(752)	76.3	(48)	4.9
	기혼(외벌이)	(21)	7.5	(38)	13.5	(213)	75.8	(9)	3.2
규모	30~99인	(67)	7.3	(99)	10.9	(725)	79.5	(21)	2.3
	100~299인	(82)	8.6	(112)	11.8	(699)	73.7	(56)	5.9
	300인 이상	(84)	7.4	(150)	13.2	(869)	76.3	(36)	3.2

〈표 5-57〉의 계속

		전혀 활용하지 않는다		활용하지 않는 편이다		활용하는 편이다		많이 활용한다	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
업종	제조업	(224)	7.5	(50)	22.3	(37)	16.5	(122)	54.5
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(50)	22.3	(37)	16.5	(122)	54.5	(15)	6.7
	정보통신업	(8)	1.8	(49)	11.1	(374)	84.8	(10)	2.3
	금융 및 보험업	(40)	7.9	(73)	14.3	(369)	72.5	(27)	5.3
	전문, 과학 및 기술 서비스업	(27)	5.7	(38)	8.0	(368)	77.8	(40)	8.5
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(82)	9.2	(116)	13.0	(683)	76.3	(14)	1.6
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(20)	7.4	(34)	12.6	(216)	80.0	(0)	0.0

* N=3000.

○ 재택근무제도 활용하지 않는 이유

- 재택근무제를 전혀 활용하지 않는다고 응답한 근로자에게 활용하지 않는 이유를 물은 결과, 전체적으로 집에서 일하는 것이 불편해서가 22.7%로 가장 많음.
- 전체와 경향이 다른 응답을 보면, 우선 성별에서 여성의 경우, 사무실이 아닌 공간에서 할 수 없는 직무를 수행하고 있어서가 56.3%로 가장 많으며, 남성의 경우 팀 내 동료들이 사용하지 않아서가 54.5%로 가장 많음.
- 직급별로 보면, 사원의 경우 사무실이 아닌 공간에서 일하는 것이 불편해서가 46.9%로 가장 많으며, 대리의 경우 팀 내 동료들이 사용하지 않아서가 42.4%로 가장 많음.

〈표 5-58〉 비대면 근로제도 활용하지 않는 이유

(단위: 명, %)

		집에 관련 설비 및 기기가 갖추어지지 않아서		집에서 일하는 것이 불편해서		사무실이 아닌 공간에서 일하는 것이 불편해서		팀 내 동료들이 사용하지 않아서		관리자 눈치가 보여서		사무실이 아닌 공간에서 할 수 없는 직무를 수행하고 있어서	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		35	15	53	22.7	32	13.7	33	14.2	19	8.2	16	6/9
성별	남성	20	7.1	26	49.1	14	43.8	18	54.5	6	31.6	7	43.8
	여성	15	42.9	27	50.9	18	56.3	15	45.5	13	68.4	9	56.3
직급	사원	13	37.1	21	39.6	15	46.9	12	36.4	5	26.3	4	25.0
	대리	17	48.6	18	34.0	7	21.9	14	42.4	5	26.3	5	31.3
	과·차장	5	14.3	13	24.5	10	31.3	6	18.2	1	5.3	6	37.5
	부장	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6.3
	임원 및 기타	0	0	1	0.1	0	0	1	3.0	8	42.1	0	0
직종	관리직	29	82.9	49	92.5	29	90.6	31	93.6	13	68.5	37	82.3
	전문 기술직	5	11.4	2	3.8	1	3.1	1	3.0	1	3.1	1	2.2
	서비스판매직	1	2.9	0	0	2	6.3	0	0	2	6.3	7	15.5
	생산직	1	2.9	2	3.8	0	0	1	3.0	0	0	0	0
결혼 상태	미혼	25	71.4	34	64.2	21	65.6	23	68.7	9	47.4	7	43.8
	기혼 (맞벌이)	6	17.1	4	7.5	3	9.4	1	3.0	3	15.8	3	18.8
	기혼 (외벌이)	4	11.4	15	28.3	8	25.0	9	27.3	7	36.8	6	37.5
규모	30~99인	8	22.9	13	24.5	10	31.3	10	30.3	1	5.3	5	31.3
	100~299인	14	40.0	16	30.2	10	31.3	7	21.2	11	57.9	7	43.8
	300인 이상	13	37.1	24	45.3	12	37.5	16	48.5	7	36.8	4	25.0
업종	제조업	10	28.6	9	17.0	11	34.3	12	36.4	0	0	4	25.0
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	1	2.9	2	3.8	1	3.1	0	0	0	0	1	6.3

〈표 5-58〉의 계속

		집에 관련 설비 및 기기가 갖추어지지 않아서		집에서 일하는 것이 불편해서		사무실이 아닌 공간에서 일하는 것이 불편해서		팀 내 동료들이 사용하지 않아서		관리자 눈치가 보여서		사무실이 아닌 공간에서 할 수 없는 직무를 수행하고 있어서	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
업종	정보통신업	7	20.0	16	30.2	5	15.6	5	15.2	0	0	0	0
	금융 및 보험업	1	2.0	5	9.4	2	6.3	1	3.0	2	10.5	1	6.3
	전문, 과학 및 기술 서비스업	12	34.3	17	32.1	7	21.9	8	24.2	17	89.5	9	56.3
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	4	11.4	3	5.7	3	9.4	6	18.2	0	0	0	0
	예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	0	0	1	1.9	3	9.4	1	3.0	0	0	1	6.3

* N=233, 중복응답, 기타 45(19.3%).

○ 스마트워크

- 근로자에게 스마트워크는 얼마나 활용하는지 묻은 결과, 전혀 활용하지 않는다가 95.1%로 가장 높게 나타남.
- 성별, 직급, 직종, 결혼여부, 조직규모 관계없이 응답 경향 유사함.

〈표 5-59〉 비대면 근로제도 활용 경험 - 스마트워크

(단위: 명, %)

		전혀 활용하지 않는다		활용하지 않는 편이다		활용하는 편이다		많이 활용한다	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(2854)	95.1	(132)	4.4	(14)	0.5	(0)	0.0
성별	남성	(1442)	95.2	(65)	4.3	(8)	0.5	(0)	0.0
	여성	(1412)	95.1	(67)	4.5	(6)	0.4	(0)	0.0

〈표 5-59〉의 계속

		전혀 활용하지 않는다		활용하지 않는 편이다		활용하는 편이다		많이 활용한다	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
직급	사원	(903)	95.0	(45)	4.7	(3)	0.3	(0)	0.0
	대리	(1218)	95.5	(51)	4.0	(7)	0.5	(0)	0.0
	과·차장	(594)	94.7	(31)	4.9	(2)	0.3	(0)	0.0
	부장	(29)	93.5	(1)	3.2	(1)	3.2	(0)	0.0
	임원 및 기타	(110)	95.7	(4)	3.5	(1)	0.9	(0)	0.0
직종	관리직	(2457)	95.0	(116)	4.5	(14)	0.5	(0)	0.0
	전문기술직	(166)	94.3	(10)	5.7	(0)	0.0	(0)	0.0
	서비스판매직	(222)	97.4	(6)	2.6	(0)	0.0	(0)	0.0
	생산직	(9)	100.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0
결혼 상태	미혼	(1650)	95.2	(76)	4.4	(8)	0.5	(0)	0.0
	기혼(맞벌이)	(935)	94.9	(44)	4.5	(6)	0.6	(0)	0.0
	기혼(외벌이)	(269)	95.7	(12)	4.3	(0)	0.0	(0)	0.0
규모	30~99인	(860)	94.3	(45)	4.9	(7)	0.8	(0)	0.0
	100~299인	(893)	94.1	(51)	5.4	(5)	0.5	(0)	0.0
	300인 이상	(1101)	96.7	(36)	3.2	(2)	0.2	(0)	0.0

* N=3000.

□ 제도 활용가능성 및 필요성

○ 재택근무제 활용 가능성

- 근로자가 느끼기에 소속 사업체에서 재택근무제를 얼마나 쉽게 이용할 수 있는지 묻은 결과, 응답자 중 81.9%가 제도 이용이 쉬운 편이라고 응답함.

- 성별, 직급, 직종, 결혼여부, 조직규모 관계없이 동일함.

〈표 5-60〉 재택근무제 이용 용이성

(단위: 명, %)

		매우 어렵다		어려운 편이다		쉬운 편이다		매우 쉽다	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(107)	3.6	(333)	11.1	(2457)	81.9	(103)	3.4
성별	남	(51)	3.4	(178)	11.8	(1235)	81.5	(51)	3.4
	여	(56)	3.8	(155)	10.4	(1222)	82.3	(52)	3.5

〈표 5-60〉의 계속

		매우 어렵다		어려운 편이다		쉬운 편이다		매우 쉽다	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
직급	사원	(42)	4.4	(119)	12.5	(771)	81.1	(19)	2.0
	대리	(39)	3.1	(113)	8.9	(1067)	83.6	(57)	4.5
	과·차장	(19)	3.0	(83)	13.2	(503)	80.2	(22)	3.5
	부장	(1)	3.2	(3)	9.7	(24)	77.4	(3)	9.7
	임원 및 기타	(6)	5.2	(15)	13.0	(92)	80.0	(2)	1.7
직종	관리직	(95)	3.7	(301)	11.6	(2111)	81.6	(80)	3.1
	전문기술직	(7)	4.0	(15)	8.5	(152)	86.4	(2)	1.1
	서비스판매직	(3)	1.3	(15)	6.6	(189)	82.9	(21)	9.2
	생산직	(2)	22.2	(2)	22.2	(5)	55.6	(0)	0.0
결혼 상태	미혼	(69)	4.0	(188)	10.8	(1425)	82.2	(52)	3.0
	기혼(맞벌이)	(29)	2.9	(108)	11.0	(806)	81.8	(42)	4.3
	기혼(외벌이)	(9)	3.2	(37)	13.2	(226)	80.4	(9)	3.2
노조 가입 여부	가입	(8)	2.3	(30)	8.8	(296)	86.5	(8)	2.3
	미가입	(83)	3.7	(267)	12.0	(1782)	80.4	(85)	3.8
	노조없음	(16)	3.6	(36)	8.2	(379)	85.9	(10)	2.3
규모	30~99인	(29)	3.2	(93)	10.2	(772)	84.6	(18)	2.0
	100~299인	(42)	4.4	(115)	12.1	(737)	77.7	(55)	5.8
	300인 이상	(36)	3.2	(125)	11.0	(948)	83.2	(30)	2.6

* N=3000.

○ 재택근무제 필요성

- 이어서 재택근무제가 필요하다고 보는지 묻은 결과, 응답자 중 77.6%가 제도가 필요하다고 응답함.
- 성별, 직급, 직종, 결혼여부, 조직규모 관계없이 동일함.

〈표 5-61〉 재택근무제 필요성

(단위: 명, %)

		전혀 필요하지 않음		필요하지 않는 편		필요한 편		많이 필요	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(340)	11.3	(237)	7.9	(2327)	77.6	(96)	3.2
성별	남	(183)	12.1	(130)	8.6	(1154)	76.2	(48)	3.2
	여	(157)	10.6	(107)	7.2	(1173)	79.0	(48)	3.2

〈표 5-61〉의 계속

		전혀 필요하지 않음		필요하지 않는 편		필요한 편		많이 필요	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
직급	사원	(125)	13.1	(81)	8.5	(727)	76.4	(18)	1.9
	대리	(145)	11.4	(81)	6.3	(995)	78.0	(55)	4.3
	과·차장	(56)	8.9	(59)	9.4	(492)	78.5	(20)	3.2
	부장	(2)	6.5	(2)	6.5	(26)	83.9	(1)	3.2
	임원 및 기타	(12)	10.4	(14)	12.2	(87)	75.7	(2)	1.7
직종	관리직	(289)	11.2	(217)	8.4	(2008)	77.6	(73)	2.8
	전문기술직	(21)	11.9	(11)	6.3	(142)	80.7	(2)	1.1
	서비스판매직	(25)	11.0	(9)	3.9	(173)	75.9	(21)	9.2
	생산직	(5)	55.6	(0)	0.0	(4)	44.4	(0)	0.0
결혼 상태	미혼	(209)	12.1	(129)	7.4	(1346)	77.6	(50)	2.9
	기혼(맞벌이)	(97)	9.8	(79)	8.0	(770)	78.2	(39)	4.0
	기혼(외벌이)	(34)	12.1	(29)	10.3	(211)	75.1	(7)	2.5
노조 가입 여부	가입	(13)	3.8	(34)	9.9	(290)	84.8	(5)	1.5
	미가입	(285)	12.9	(176)	7.9	(1675)	75.6	(81)	3.7
	노조없음	(42)	9.5	(27)	6.1	(362)	82.1	(10)	2.3
규모	30~99인	(91)	10.0	(74)	8.1	(731)	80.2	(16)	1.8
	100~299인	(113)	11.9	(74)	7.8	(712)	75.0	(50)	5.3
	300인 이상	(136)	11.9	(89)	7.8	(884)	77.6	(30)	2.6

* N=3000.

○ 필요한 이유

- 제도가 필요하다고 응답한 근로자를 대상으로 필요한 이유를 물은 결과, 일·가정 양립을 위해서가 28.7%, 업무 효율성을 높이기 위해서가 27.6%, 그리고 출퇴근 시간과 비용을 줄이기 위해서가 23.3%로 높게 나타남.
- 성별로 보면, 남성은 업무효율성을 높이기 위해서가 26.8%, 일·가정 양립을 위해서가 25.4%로 높게 나타난 반면, 여성은 일·가정 양립을 위해서가 32.0%, 업무 효율성을 높이기 위해서가 28.4%로 이유의 우선순위 차이가 남.
- 직급별로 보면, 사원(30.2%, 27.6%)과 대리(28.5%, 23.5%)가 업무효

- 올성을 높이기 위하여 제도가 필요하다고 보고 있으며, 그 다음으로 출퇴근 시간과 비용을 줄이기 위하여 제도가 필요하다고 보고 있음.
- 직종별로 보면, 전문기술직이 업무효율성을 높이기 위해서(28.3%) 제도가 필요하다고 보고 있음.
 - 결혼 상태에 따라서는 미혼은 업무효율성을 높이기 위해서(34.6%), 기혼의 경우 맞벌이(58.8%), 외벌이(64.7%) 관계없이 일·가정 양립을 위해서 제도가 필요하다고 보고 있음.

〈표 5-62〉 비대면 근로제도가 필요한 이유

(단위: 명, %)

		일과 가정의 양립의 용이성을 높이기 위해서		업무 효율성을 높이기 위해서		출퇴근 시간 및 비용을 줄이기 위해서		나의 여가 및 취미생활 시간 확보를 위해서		기타	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(697)	28.7	(670)	27.6	(565)	23.3	(476)	19.6	(18)	0.7
성별	남	(305)	25.4	(322)	26.8	(294)	24.5	(270)	22.5	(11)	0.9
	여	(392)	32.0	(348)	28.4	(271)	22.1	(206)	16.8	(7)	0.6
직급	사원	(142)	19.0	(225)	30.2	(206)	27.6	(169)	22.7	(4)	0.5
	대리	(276)	26.3	(299)	28.5	(247)	23.5	(222)	21.1	(6)	0.6
	과·차장	(240)	46.8	(111)	21.6	(88)	17.2	(67)	13.1	(7)	1.4
	부장	(9)	33.3	(9)	33.3	(4)	14.8	(4)	14.8	(1)	3.7
	임원 및 기타	(30)	33.3	(26)	28.9	(20)	22.2	(14)	15.6	(0)	0.0
직종	관리직	(596)	28.6	(588)	28.2	(490)	23.5	(390)	18.7	(18)	0.9
	전문기술직	(40)	27.6	(41)	28.3	(29)	20.0	(35)	24.1	(0)	0.0
	서비스판매직	(60)	30.8	(41)	21.0	(44)	22.6	(50)	25.6	(0)	0.0
	생산직	(1)	25.0	(0)	0.0	(2)	50.0	(1)	25.0	(0)	0.0
결혼 상태	미혼	(79)	5.7	(483)	34.6	(437)	31.3	(391)	28.0	(7)	0.5
	기혼(맞벌이)	(477)	58.8	(166)	20.5	(100)	12.3	(62)	7.6	(6)	0.7
	기혼(외벌이)	(141)	64.7	(21)	9.6	(28)	12.8	(23)	10.6	(5)	2.3
노조 가입 여부	가입	(140)	47.3	(95)	32.1	(39)	13.2	(17)	5.7	(5)	1.7
	미가입	(454)	25.8	(465)	26.5	(442)	25.2	(388)	22.1	(8)	0.5
	노조없음	(103)	27.6	(110)	29.5	(84)	22.5	(71)	19.0	(5)	1.3
규모	30~99인	(264)	35.2	(211)	28.2	(152)	20.3	(115)	15.4	(7)	0.9
	100~299인	(220)	28.9	(212)	27.8	(180)	23.6	(143)	18.8	(7)	0.9
	300인 이상	(213)	23.3	(247)	27.0	(233)	25.5	(218)	23.8	(4)	0.4

* N=2426.

○ 사업체 - 근로자 활용 차이

- 사업체와 근로자의 재택근무제를 활용하는 경향의 차이가 있는지 살펴본 결과, 활용경향을 유사하게 인식하는 것으로 확인됨.
- 사업체에서 제도의 활용도를 더 높게 인식하고 있는 것으로 나타남.

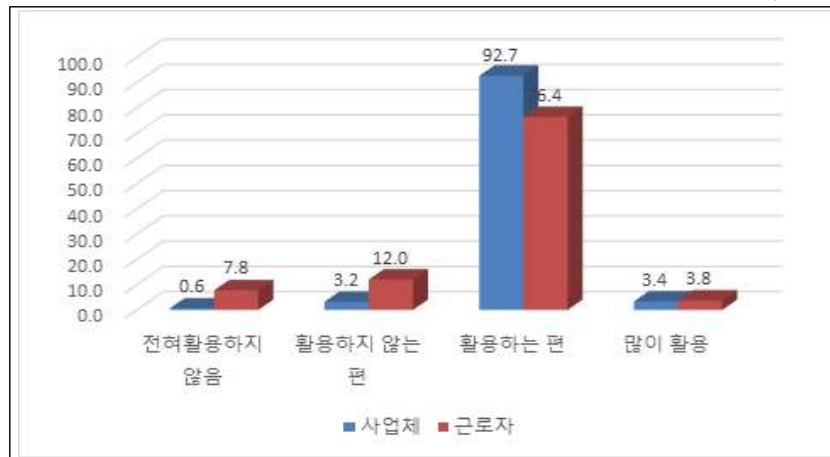
〈표 5-63〉 사업체와 근로자 제도 활용 차이

(단위: 명, %)

	전혀 활용하지 않는다		활용하지 않는 편이다		활용하는 편이다		많이 활용한다	
	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
사업체	4	0.6	20	3.2	575	92.7	21	3.4
근로자	233	7.8	361	12.0	2293	76.4	113	3.8

[그림 5-1] 사업체와 근로자 제도 활용 차이

(단위: %)



○ 사업체 - 근로자 제도 필요성 인식 차이

- 사업체와 근로자의 재택근무제의 필요성에 대하여 인식하는 경향에 차이가 있는지 살펴본 결과, 제도의 필요성을 모두 인식하고 있으며, 인식하는 경향도 유사함.
- 사업체에서 제도가 필요하다고 인식하는 경향이 더 높은 것으로 남.

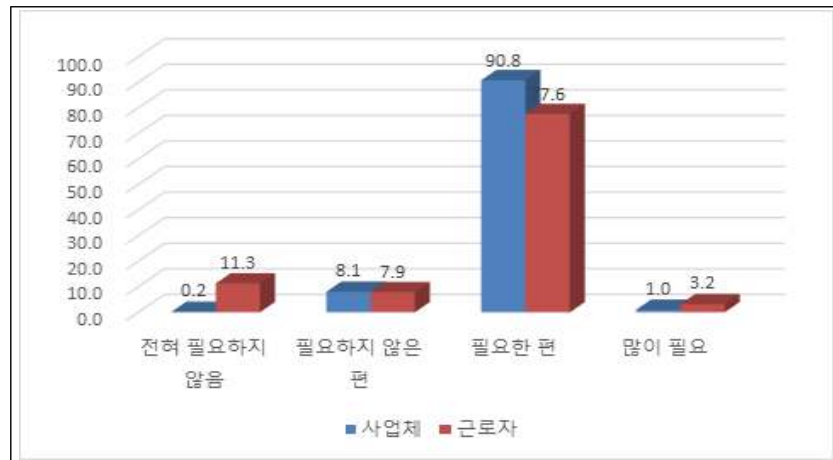
〈표 5-64〉 사업체와 근로자 제도 필요성 인식 차이

(단위: 명, %)

	전혀 필요하지 않다		필요하지 않은 편이다		필요한 편이다		많이 필요하다	
	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
사업체	1	0.2	50	8.1	563	90.8	6	1.0
근로자	340	11.3	237	7.9	2327	77.6	96	3.2

[그림 5-2] 사업체와 근로자 제도 필요성 인식 차이

(단위: %)



○ 근로자 근무제도 선호형태

- 일주일을 기준으로 사무실, 재택, 스마트워크 등의 근로방식 중 선호 형태를 조사한 결과, 100%을 기준으로 구성하였을 때 사무실 근무 57.4%, 재택근무는 42.1%로 나타났으며, 나머지 0.5%가 스마트워크 근무를 희망하는 것으로 나타남.
- 성별, 직종, 결혼여부는 전체 응답 경향과 유사함.
- 직급은 직급이 상승할수록 사무실 근무 선호
- 근로자들은 사무실근무, 재택근무, 스마트워크 등의 다양한 근무방식을 혼합하여 사용하는 것을 선호하며, 하지만 근로방식은 사무실근무 또는 재택근무로 이분법적으로 사고하는 것을 알 수 있음.

〈표 5-65〉 근로방식 선호 비율

(단위: %)

		사무실 근무		재택근무		스마트워크	
		평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
전 체		57.4	22.0	42.1	22.0	0.5	2.9
성별	남성	58.4	22.0	41.1	22.0	0.5	2.9
	여성	56.4	22.0	43.1	22.0	0.4	2.8
직급	사원	57.8	22.3	41.8	22.2	0.4	2.7
	대리	56.5	21.5	43.1	21.5	0.4	2.8
	과·차장	58.0	22.2	41.5	22.2	0.5	3.1
	부장	66.0	24.0	33.7	23.5	0.3	1.8
	임원 및 기타	59.2	23.7	40.0	23.9	0.8	3.8
직종	관리직	58.0	22.1	41.5	22.1	0.5	2.9
	전문기술직	53.8	22.5	45.7	22.2	0.5	2.2
	서비스판매직	52.9	20.0	46.6	20.5	0.5	3.0
	생산직	71.7	21.4	28.3	21.4	0.0	0.0
결혼 상태	미혼	56.9	22.1	42.6	22.0	0.4	2.8
	기혼(맞벌이)	57.3	21.8	42.4	21.6	0.3	2.4
	기혼(외벌이)	58.6	22.2	40.8	22.2	0.6	3.2

□ 재택근무제도 경험

○ 활용방식

- 일주일을 기준으로 몇 번이나 재택근무를 하는지 묻은 결과, 일주일에 1번 재택근무를 한다는 응답이 57.0%로 가장 많았고 2번이 34.4%로 그 다음임.
- 성별, 직급, 직종, 결혼상태, 노조가입, 기업규모 관계없이 전체 경향과 유사

〈표 5-66〉 일주일 간 재택근무 횟수

(단위: 명, %)

		1번		2번		3번		4번 이상	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(1578)	57.0	(953)	34.4	(139)	5.0	(97)	3.5
성별	남성	(824)	58.7	(479)	34.1	(61)	4.3	(41)	2.9
	여성	(754)	55.4	(474)	34.8	(78)	5.7	(56)	4.1

〈표 5-66〉의 계속

		1번		2번		3번		4번 이상	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
직급	사원	(487)	56.1	(312)	35.9	(41)	4.7	(28)	3.2
	대리	(668)	55.8	(426)	35.6	(64)	5.3	(40)	3.3
	과·차장	(332)	57.4	(192)	33.2	(28)	4.8	(26)	4.5
	부장	(15)	53.6	(6)	21.4	(4)	14.3	(3)	10.7
	임원 및 기타	(76)	80.0	(17)	17.9	(2)	2.1	(0)	0.0
직종	관리직	(1352)	56.7	(829)	34.8	(122)	5.1	(82)	3.4
	전문기술직	(88)	54.3	(58)	35.8	(8)	4.9	(8)	4.9
	서비스판매직	(135)	62.8	(64)	29.8	(9)	4.2	(7)	3.3
	생산직	(3)	60.0	(2)	40.0	(0)	0.0	(0)	0.0
결혼 상태	미혼	(900)	56.6	(557)	35.0	(83)	5.2	(51)	3.2
	기혼(맞벌이)	(524)	57.2	(313)	34.2	(40)	4.4	(39)	4.3
	기혼(외벌이)	(154)	59.2	(83)	31.9	(16)	6.2	(7)	2.7
노조 가입 여부	가입	(199)	61.4	(100)	30.9	(15)	4.6	(10)	3.1
	미가입	(1184)	58.2	(682)	33.5	(93)	4.6	(75)	3.7
	노조없음	(195)	47.7	(171)	41.8	(31)	7.6	(12)	2.9
규모	30~99인	(488)	57.8	(286)	33.8	(37)	4.4	(34)	4.0
	100~299인	(473)	54.6	(324)	37.4	(45)	5.2	(25)	2.9
	300인 이상	(617)	58.5	(343)	32.5	(57)	5.4	(38)	3.6

* N=2767.

○ 전년도 대비 횡수 변화

- 2020년과 비교하여 일주일을 기준으로 재택근무하는 횡수의 변화가 있는지 묻은 결과, 변화 없다는 응답이 84.9%로 가장 많았고, 증가가 9.8%, 감소가 5.3%로 나타남.
- 성별 차이 없으며, 전체 경향과 유사
- 직급을 보면 임원도 변화 없음이 가장 많지만, 다음으로 감소(2.1%)가 많음.
- 직종은 전문기술직이 변화 없음이 가장 많지만, 다음으로 감소(7.4%)가 많음.
- 노조가입을 보면, 노조가 없는 곳을 보면, 변화 없음이 가장 많지만, 다음으로 감소(7.1%)가 나타남.

〈표 5-67〉 전년 대비 재택근무 횟수 변화

(단위: 명, %)

		증가		변화 없음		감소	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(270)	9.8	(2350)	84.9	(147)	5.3
성별	남성	(142)	10.1	(1196)	85.1	(67)	4.8
	여성	(128)	9.4	(1154)	84.7	(80)	5.9
직급	사원	(89)	10.3	(735)	84.7	(44)	5.1
	대리	(121)	10.1	(1011)	84.4	(66)	5.5
	과·차장	(59)	10.2	(485)	83.9	(34)	5.9
	부장	(1)	3.6	(26)	92.9	(1)	3.6
	임원 및 기타	(0)	0.0	(93)	97.9	(2)	2.1
직종	관리직	(244)	10.2	(2020)	84.7	(121)	5.1
	전문기술직	(9)	5.6	(141)	87.0	(12)	7.4
	서비스판매직	(16)	7.4	(186)	86.5	(13)	6.0
	생산직	(1)	20.0	(3)	60.0	(1)	20.0
결혼 상태	미혼	(162)	10.2	(1339)	84.2	(90)	5.7
	기혼(맞벌이)	(86)	9.4	(785)	85.7	(45)	4.9
	기혼(외벌이)	(22)	8.5	(226)	86.9	(12)	4.6
노조 가입 여부	가입	(18)	5.6	(290)	89.5	(16)	4.9
	미가입	(245)	12.0	(1687)	82.9	(102)	5.0
	노조없음	(7)	1.7	(373)	91.2	(29)	7.1
규모	30~99인	(64)	7.6	(737)	87.2	(44)	5.2
	100~299인	(119)	13.7	(700)	80.7	(48)	5.5
	300인 이상	(87)	8.2	(913)	86.5	(55)	5.2

* N=2767.

○ 회사 제공 인프라 만족도

- 회사에서 재택근무를 위하여 제공하는 인프라에 대한 만족도를 묻은 결과, 보통이라는 응답이 46.8%로 가장 많았고, 다음으로 만족한다는 응답이 41.5%로 나타남.
- 성별, 직급, 직종, 결혼상태, 노조가입여부, 조직규모와 관계없이 응답 경향 유사

〈표 5-68〉 회사에서 제공하는 재택근무 인프라 만족도

(단위: 명, %)

		매우 만족하지 못함 /만족하지못함		보통		매우 만족함 /만족함	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(151)	11.8	(599)	46.8	(531)	41.5
성별	남성	(73)	10.9	(317)	47.3	(280)	41.8
	여성	(78)	12.8	(282)	46.2	(251)	41.1
직급	사원	(51)	13.0	(190)	48.5	(151)	38.5
	대리	(60)	10.8	(253)	45.6	(242)	43.6
	과·차장	(33)	12.0	(133)	48.4	(109)	39.6
	부장	(2)	12.5	(6)	37.5	(8)	50.0
	임원 및 기타	(5)	11.6	(17)	39.5	(21)	48.8
직종	관리직	(125)	11.3	(506)	45.8	(473)	42.8
	전문기술직	(7)	9.6	(41)	56.2	(25)	34.2
	서비스판매직	(19)	18.6	(52)	51.0	(31)	30.4
	생산직	(0)	0.0	(0)	0.0	(2)	100.0
결혼 상태	미혼	(94)	12.5	(339)	45.1	(319)	42.4
	기혼(맞벌이)	(43)	10.6	(206)	51.0	(155)	38.4
	기혼(외벌이)	(14)	11.2	(54)	43.2	(57)	45.6
노조 가입 여부	가입	(11)	6.7	(76)	46.1	(78)	47.3
	미가입	(123)	12.9	(439)	45.9	(394)	41.2
	노조없음	(17)	10.6	(84)	52.5	(59)	36.9
규모	30~99인	(44)	12.4	(177)	50.0	(133)	37.6
	100~299인	(49)	10.9	(201)	44.7	(200)	44.4
	300인 이상	(58)	12.2	(221)	46.3	(198)	41.5

* N=1281.

○ 추가 지원 원하는 인프라

- 재택근무를 하면서 회사가 제공해 주었으면 하는 희망 인프라를 조사한 결과, 점심식대(53.3%)가 가장 많았으며, 다음으로 노트북 등 개인 PC지급(38.0%), 인터넷 사용료(33.5%) 등을 원하는 것으로 나타남.
- 성별, 직급, 직종, 결혼상태, 노조가입여부, 조직규모와 관계없이 응답 경향 유사

〈표 5-69〉 재택근무 시 회사에서 제공하길 희망하는 인프라(복수응답)

(단위: 명, %)

		노트북 등 개인PC		사무용품		인터넷 사용료		전기세 등 간접비용		점심식대		기타	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(1052)	38.0	(45)	1.6	(926)	33.5	(312)	11.3	(1475)	53.3	(251)	9.1
성별	남성	(517)	36.8	(25)	1.8	(492)	35.0	(157)	11.2	(742)	52.8	(133)	9.5
	여성	(535)	39.3	(20)	1.5	(434)	31.9	(155)	11.4	(733)	53.8	(118)	8.7
직급	사원	(353)	40.7	(10)	1.2	(324)	37.3	(116)	13.4	(471)	54.3	(55)	6.3
	대리	(470)	39.2	(22)	1.8	(385)	32.1	(135)	11.3	(652)	54.4	(110)	9.2
	과·차장	(192)	33.2	(11)	1.9	(181)	31.3	(53)	9.2	(302)	52.2	(64)	11.1
	부장	(6)	21.4	(1)	3.6	(7)	25.0	(2)	7.1	(11)	39.3	(8)	28.6
	임원 및 기타	(31)	32.6	(1)	1.1	(29)	30.5	(6)	6.3	(39)	41.1	(14)	14.7
직종	관리직	(903)	37.9	(40)	1.7	(771)	32.3	(258)	10.8	(1255)	52.6	(238)	10.0
	전문기술직	(60)	37.0	(2)	1.2	(63)	38.9	(24)	14.8	(90)	55.6	(5)	3.1
	서비스판매직	(88)	40.9	(3)	1.4	(90)	41.9	(29)	13.5	(127)	59.1	(7)	3.3
	생산직	(1)	20.0	(0)	0.0	(2)	40.0	(1)	20.0	(3)	60.0	(1)	20.0
결혼 상태	미혼	(612)	38.5	(25)	1.6	(553)	34.8	(188)	11.8	(854)	53.7	(140)	8.8
	기혼(맞벌이)	(355)	38.8	(15)	1.6	(287)	31.3	(98)	10.7	(490)	53.5	(82)	9.0
	기혼(외벌이)	(85)	32.7	(5)	1.9	(86)	33.1	(26)	10.0	(131)	50.4	(29)	11.2
노조 가입 여부	가입	(75)	23.1	(4)	1.2	(54)	16.7	(27)	8.3	(127)	39.2	(89)	27.5
	미가입	(834)	41.0	(32)	1.6	(724)	35.6	(230)	11.3	(1101)	54.1	(144)	7.1
	노조없음	(143)	35.0	(9)	2.2	(148)	36.2	(55)	13.4	(247)	60.4	(18)	4.4
규모	30~99인	(257)	30.4	(18)	2.1	(311)	36.8	(115)	13.6	(463)	54.8	(86)	10.2
	100~299인	(371)	42.8	(11)	1.3	(233)	26.9	(77)	8.9	(416)	48.0	(100)	11.5
	300인 이상	(424)	40.2	(16)	1.5	(382)	36.2	(120)	11.4	(596)	56.5	(65)	6.2

* N=2767, 복수응답.

○ 재택근무하면서 어려운 점

- 현재 재택근무를 하면서 어려운 점이 무엇인지 묻은 결과, 다수가 별 다른 어려움이 없다고 응답함(69.0%). 다음으로는 상하간 의사소통의 어려움(11.9%), 회의 및 협업을 통한 업무 수행 어려움(9.3%)를 주요 어려움으로 봄.

- 직급을 보면, 전체와 경향이 유사하지만, 부장은 동료와의 상호작용 부재에 따른 소외감(14.3%)도 어려움으로 느끼는 것으로 나타남.
- 기업규모에서도 보면, 300인 이상 기업에서 근로자들은 동료와의 상호작용 부재에 따른 소외감(8.8%)도 어려움으로 느끼는 것으로 나타남.

〈표 5-70〉 재택근무 시 어려운 점 - 1

(단위: 명, %)

		별 다른 어려움 없음		상하 간 의사소통 어려움		회의 및 협업을 통한 업무 수행 어려움		동료와의 상호작용 부재에 따른 소외감		업무량 증가함		근로시간과 휴게시간의 경계 모호	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(1910)	69.0	(328)	11.9	(256)	9.3	(196)	7.1	(79)	2.9	(80)	2.9
성별	남성	(976)	69.5	(165)	11.7	(134)	9.5	(99)	7.0	(42)	3.0	(33)	2.3
	여성	(934)	68.6	(163)	12.0	(122)	9.0	(97)	7.1	(37)	2.7	(47)	3.5
직급	사원	(587)	67.6	(112)	12.9	(81)	9.3	(69)	7.9	(23)	2.6	(23)	2.6
	대리	(846)	70.6	(128)	10.7	(112)	9.3	(82)	6.8	(31)	2.6	(41)	3.4
	과·차장	(397)	68.7	(73)	12.6	(49)	8.5	(38)	6.6	(21)	3.6	(13)	2.2
	부장	(19)	67.9	(3)	10.7	(4)	14.3	(4)	14.3	(0)	0.0	(1)	3.6
	임원 및 기타	(61)	64.2	(12)	12.6	(10)	10.5	(3)	3.2	(4)	4.2	(2)	2.1
직종	관리직	(1645)	69.0	(280)	11.7	(224)	9.4	(170)	7.1	(66)	2.8	(73)	3.1
	전문기술직	(119)	73.5	(17)	10.5	(10)	6.2	(10)	6.2	(6)	3.7	(2)	1.2
	서비스판매직	(142)	66.0	(31)	14.4	(22)	10.2	(16)	7.4	(7)	3.3	(5)	2.3
	생산직	(4)	80.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0
결혼 상태	미혼	(1103)	69.3	(183)	11.5	(149)	9.4	(125)	7.9	(41)	2.6	(47)	3.0
	기혼(맞벌이)	(625)	68.2	(117)	12.8	(84)	9.2	(54)	5.9	(26)	2.8	(26)	2.8
	기혼(외벌이)	(182)	70.0	(28)	10.8	(23)	8.8	(17)	6.5	(12)	4.6	(7)	2.7
노조 가입 여부	가입	(220)	67.9	(46)	14.2	(27)	8.3	(20)	6.2	(10)	3.1	(9)	2.8
	미가입	(1418)	69.7	(232)	11.4	(189)	9.3	(150)	7.4	(52)	2.6	(57)	2.8
	노조없음	(272)	66.5	(50)	12.2	(40)	9.8	(26)	6.4	(17)	4.2	(14)	3.4
규모	30~99인	(551)	65.2	(128)	15.1	(67)	7.9	(35)	4.1	(39)	4.6	(14)	1.7
	100~299인	(613)	70.7	(87)	10.0	(87)	10.0	(68)	7.8	(25)	2.9	(19)	2.2
	300인 이상	(746)	70.7	(113)	10.7	(102)	9.7	(93)	8.8	(15)	1.4	(47)	4.5

* N=2767.

〈표 5-71〉 재택근무 시 어려운 점 - 2

(단위: 명, %)

		업무 성과 도출에 대한 부담		가정 내 업무 공간 미분리로 인한 효율 저하		평가, 보상 등 인사상 불이익에 대한 우려		수입 감소에 대한 우려 (초과근로 수당 등)		가사·육아 병행에 따른 피로감		기타	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(70)	2.5	(57)	2.1	(50)	1.8	(37)	1.3	(20)	0.7	(20)	0.7
성별	남성	(39)	2.8	(26)	1.9	(25)	1.8	(18)	1.3	(7)	0.5	(9)	0.6
	여성	(31)	2.3	(31)	2.3	(25)	1.8	(19)	1.4	(13)	1.0	(11)	0.8
직급	사원	(23)	2.6	(13)	1.5	(20)	2.3	(13)	1.5	(3)	0.3	(3)	0.3
	대리	(32)	2.7	(25)	2.1	(12)	1.0	(14)	1.2	(9)	0.8	(11)	0.9
	과·차장	(13)	2.2	(18)	3.1	(14)	2.4	(7)	1.2	(8)	1.4	(5)	0.9
	부장	(0)	0.0	(1)	3.6	(1)	3.6	(1)	3.6	(0)	0.0	(0)	0.0
	임원 및 기타	(2)	2.1	(0)	0.0	(3)	3.2	(2)	2.1	(0)	0.0	(1)	1.1
직종	관리직	(61)	2.6	(47)	2.0	(46)	1.9	(31)	1.3	(17)	0.7	(18)	0.8
	전문기술직	(3)	1.9	(1)	0.6	(3)	1.9	(4)	2.5	(0)	0.0	(1)	0.6
	서비스판매직	(6)	2.8	(9)	4.2	(1)	0.5	(1)	0.5	(3)	1.4	(1)	0.5
	생산직	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(1)	20.0	(0)	0.0	(0)	0.0
결혼 상태	미혼	(48)	3.0	(35)	2.2	(27)	1.7	(21)	1.3	(0)	0.0	(7)	0.4
	기혼(맞벌이)	(13)	1.4	(20)	2.2	(20)	2.2	(13)	1.4	(19)	2.1	(12)	1.3
	기혼(외벌이)	(9)	3.5	(2)	0.8	(3)	1.2	(3)	1.2	(1)	0.4	(1)	0.4
노조 가입 여부	가입	(6)	1.9	(6)	1.9	(4)	1.2	(3)	0.9	(6)	1.9	(11)	3.4
	미가입	(51)	2.5	(44)	2.2	(41)	2.0	(32)	1.6	(12)	0.6	(5)	0.2
	노조없음	(13)	3.2	(7)	1.7	(5)	1.2	(2)	0.5	(2)	0.5	(4)	1.0
규모	30~99인	(10)	1.2	(22)	2.6	(10)	1.2	(15)	1.8	(9)	1.1	(12)	1.4
	100~299인	(27)	3.1	(16)	1.8	(28)	3.2	(4)	0.5	(11)	1.3	(2)	0.2
	300인 이상	(33)	3.1	(19)	1.8	(12)	1.1	(18)	1.7	(0)	0.0	(6)	0.6

* N=2767.

○ 코로나19 종결 이후 지속사용 의사

- 향후 코로나19가 종결되어도 재택근무를 계속 할 의향이 있는지 묻은 결과, 응답자 중 72.8%가 계속해서 제도를 활용하고 싶다고 밝힘.
- 성별, 직급, 직종, 결혼상태, 노조가입여부, 조직규모와 관계없이 응답 경향 유사

〈표 5-72〉 코로나19 종결 후 재택근무제 활용 의향

(단위: 명, %)

		의사 있음		의사 없음	
		사례 수	%	사례 수	%
전 체		(2015)	72.8	(752)	27.2
성별	남성	(1001)	71.3	(404)	28.8
	여성	(1014)	74.5	(348)	25.6
직급	사원	(618)	71.2	(250)	28.8
	대리	(882)	73.6	(316)	26.4
	과·차장	(418)	72.3	(160)	27.7
	부장	(21)	75.0	(7)	25.0
	임원 및 기타	(76)	80.0	(19)	20.0
직종	관리직	(1735)	72.7	(650)	27.3
	전문기술직	(118)	72.8	(44)	27.2
	서비스판매직	(158)	73.5	(57)	26.5
	생산직	(4)	80.0	(1)	20.0
결혼 상태	미혼	(1158)	72.8	(433)	27.2
	기혼(맞벌이)	(682)	74.5	(234)	25.5
	기혼(외벌이)	(175)	67.3	(85)	32.7
노조 가입 여부	가입	(262)	80.9	(62)	19.1
	미가입	(1446)	71.1	(588)	28.9
	노조없음	(307)	75.1	(102)	24.9
규모	30~99인	(620)	73.4	(225)	26.6
	100~299인	(642)	74.0	(225)	26.0
	300인 이상	(753)	71.4	(302)	28.6

* N=2767.

○ 횡수 변화

- 이어서 계속 사용할 의사가 있는 근로자들에게 재택근무 횡수를 변화시킬 것인지 묻은 결과, 응답자의 60.4%가 현재 횡수와 동일하게 유지할 것이라고 응답하였고, 24.9%가 늘릴 것이라고 응답함.
- 성별, 직급, 직종, 결혼상태, 노조가입여부, 조직규모와 관계없이 응답 경향 유사

〈표 5-73〉 향후 재택근무 횟수 변화 의향

(단위: 명, %)

		현재 횟수 동일하게 유지		현재보다 늘림		현재보다 줄임	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(1217)	60.4	(501)	24.9	(297)	14.7
성별	남성	(627)	62.6	(238)	23.8	(136)	13.6
	여성	(590)	58.2	(263)	25.9	(161)	15.9
직급	사원	(377)	61.0	(138)	22.3	(103)	16.7
	대리	(503)	57.0	(246)	27.9	(133)	15.1
	과·차장	(270)	64.6	(94)	22.5	(54)	12.9
	부장	(14)	66.7	(5)	23.8	(2)	9.5
	임원 및 기타	(53)	69.7	(18)	23.7	(5)	6.6
직종	관리직	(1069)	61.6	(424)	24.4	(242)	13.9
	전문기술직	(62)	52.5	(26)	22.0	(30)	25.4
	서비스판매직	(84)	53.2	(50)	31.6	(24)	15.2
	생산직	(2)	50.0	(1)	25.0	(1)	25.0
결혼 상태	미혼	(684)	59.1	(307)	26.5	(167)	14.4
	기혼(맞벌이)	(423)	62.0	(153)	22.4	(106)	15.5
	기혼(외벌이)	(110)	62.9	(41)	23.4	(24)	13.7
노조 가입 여부	가입	(201)	76.7	(30)	11.5	(31)	11.8
	미가입	(855)	59.1	(391)	27.0	(200)	13.8
	노조없음	(161)	52.4	(80)	26.1	(66)	21.5
규모	30~99인	(378)	61.0	(144)	23.2	(98)	15.8
	100~299인	(396)	61.7	(156)	24.3	(90)	14.0
	300인 이상	(443)	58.8	(201)	26.7	(109)	14.5

* N=2015.

○ 활용하지 않는 이유

- 한편, 코로나19가 종결되면 더 이상 제도를 사용하지 않을 것이라고 응답한 근로자들에게 활용하지 않으려는 이유를 묻은 결과, 사무실 근무와 비교하여 직무에 대한 만족도가 낮아서가 49.3%로 가장 많았으며, 다음으로는 사무실 근무와 비교하여 생산성이 낮아서가 43.6%로 많음.

- 성별, 직급, 직종, 결혼상태, 노조가입여부, 조직규모와 관계없이 응답
경향 유사

〈표 5-74〉 코로나19 종결 후 활용 의향이 없는 이유(복수응답) - 1

(단위: 명, %)

		사무실 근무와 비교하여 직무에 대한 만족도가 낮아서		사무실 근무와 비교하여 생산성이 낮아서		일·가정 생활 병행이 어려워서		업무량 가중을 경험하여서	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(371)	49.3	(328)	43.6	(81)	10.8	(34)	4.5
성별	남성	(204)	50.5	(169)	41.8	(41)	10.1	(14)	3.5
	여성	(167)	48.0	(159)	45.7	(40)	11.5	(20)	5.7
직급	사원	(129)	51.6	(113)	45.2	(25)	10.0	(5)	2.0
	대리	(151)	47.8	(140)	44.3	(35)	11.1	(16)	5.1
	과·차장	(80)	50.0	(64)	40.0	(19)	11.9	(12)	7.5
	부장	(2)	28.6	(4)	57.1	(1)	14.3	(1)	14.3
	임원 및 기타	(9)	47.4	(7)	36.8	(1)	5.3	(0)	0.0
직종	관리직	(327)	50.3	(282)	43.4	(63)	9.7	(30)	4.6
	전문기술직	(20)	45.5	(14)	31.8	(8)	18.2	(1)	2.3
	서비스판매직	(23)	40.4	(32)	56.1	(10)	17.5	(3)	5.3
	생산직	(1)	100.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0
결혼 상태	미혼	(202)	46.7	(193)	44.6	(46)	10.6	(12)	2.8
	기혼(맞벌이)	(122)	52.1	(99)	42.3	(28)	12.0	(18)	7.7
	기혼(외벌이)	(47)	55.3	(36)	42.4	(7)	8.2	(4)	4.7
노조 가입 여부	가입	(30)	48.4	(25)	40.3	(4)	6.5	(4)	6.5
	미가입	(294)	50.0	(256)	43.5	(61)	10.4	(26)	4.4
	노조없음	(47)	46.1	(47)	46.1	(16)	15.7	(4)	3.9
규모	30~99인	(98)	43.6	(105)	46.7	(29)	12.9	(11)	4.9
	100~299인	(123)	54.7	(94)	41.8	(19)	8.4	(16)	7.1
	300인 이상	(150)	49.7	(129)	42.7	(33)	10.9	(7)	2.3

* N=752, 복수응답.

〈표 5-75〉 코로나19 종결 후 활용 의향이 없는 이유(복수응답) - 2

(단위: 명, %)

		집에서 일하면서 비용이 많이 발생해서 (인터넷, 전화 등)		중간관리자가 제도의 활용에 호의적이지 않아서		인사고과 등 인사상 불이익이 우려되어서		동료들이 제도를 활용하지 않아서		사회적 고립감으로 우울해서		기타	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(21)	2.8	(11)	1.5	(11)	1.5	(0)	0.0	(0)	0.0	(13)	1.7
성별	남성	(11)	2.7	(7)	1.7	(6)	1.5	(0)	0.0	(0)	0.0	(7)	1.7
	여성	(10)	2.9	(4)	1.1	(5)	1.4	(0)	0.0	(0)	0.0	(6)	1.7
직급	사원	(6)	2.4	(5)	2.0	(4)	1.6	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0
	대리	(13)	4.1	(4)	1.3	(7)	2.2	(0)	0.0	(0)	0.0	(4)	1.3
	과·차장	(2)	1.3	(1)	0.6	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(7)	4.4
	부장	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0
	임원 및 기타	(0)	0.0	(1)	5.3	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(2)	10.5
직종	관리직	(16)	2.5	(10)	1.5	(9)	1.4	(0)	0.0	(0)	0.0	(13)	2.0
	전문기술직	(3)	6.8	(1)	2.3	(2)	4.5	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0
	서비스판매직	(2)	3.5	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0
	생산직	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0
결혼 상태	미혼	(11)	2.5	(9)	2.1	(11)	2.5	(0)	0.0	(0)	0.0	(4)	0.9
	기혼(맞벌이)	(8)	3.4	(2)	0.9	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(6)	2.6
	기혼(외벌이)	(2)	2.4	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(3)	3.5
노조 가입 여부	가입	(1)	1.6	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(8)	12.9
	미가입	(17)	2.9	(11)	1.9	(10)	1.7	(0)	0.0	(0)	0.0	(5)	0.9
	노조없음	(3)	2.9	(0)	0.0	(1)	1.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(0)	0.0
규모	30~99인	(5)	2.2	(0)	0.0	(6)	2.7	(0)	0.0	(0)	0.0	(9)	4.0
	100~299인	(4)	1.8	(4)	1.8	(2)	0.9	(0)	0.0	(0)	0.0	(1)	0.4
	300인 이상	(12)	4.0	(7)	2.3	(3)	1.0	(0)	0.0	(0)	0.0	(3)	1.0

* N=752, 복수응답.

제5절 비대면 근무제도의 질적 고용효과

□ 사업체의 재택근무제도의 성과 평가

○ 성과 간의 비교

- 재택근무가 어떠한 측면에 도우며 되는지 조사한 결과, 근로자 육체적 피로감 감소(3.7), 근로자 자기 계발(3.7) 등이 대표적인 제도의 긍정적인 효과이며, 다음으로 근로자 일·가정 양립 가능성(3.6), 우수인력 확보 및 유지(3.6), 근로자 이직 방지(3.6)가 뒤를 이음.
- 사업체들은 재택근무제가 소속근로자의 웰빙(well-being)에 주는 긍정적인 측면을 우선적으로 평가하고 있는 것으로 볼 수 있으며, 이를 통한 조직 내 인재 유인을 기대한다고 볼 수 있음.

〈표 5-76〉 재택근무제 평가

(단위: 점)

순위	문항	평균	표준편차
1	근로자 육체적 피로감 감소	3.7	0.6
1	근로자 자기계발	3.7	0.6
2	근로자 일·가정 양립 가능성	3.6	0.6
2	우수인력 확보, 유지	3.6	0.6
2	근로자 이직 방지	3.6	0.6
3	비용 절감	3.5	0.6
4	근로자 생산성 향상	3.4	0.6
4	근로자 지각, 결근 감소 등 근무태도 향상	3.4	0.6

*N=620.

*1. 전혀 도움이 되지 않는다; 2. 도움이 되지 않는다; 3. 보통이다; 4. 도움이 된다; 5. 매우 도움이 된다.

○ 재택근무제 효과 - 근로자 육체적 피로감 감소

- 재택근무가 근로자의 육체적 피로감 감소에 어떠한 영향을 준다고 보는지 묻은 결과, 긍정적이라는 응답이 59.7%, 보통이라는 응답이 37.3%, 부정적이라는 응답이 2.9%로 나타남.

- 업종에서는 정보통신업의 경우 보통이라는 응답이 53.7%로 가장 많고 다음으로 긍정적이라는 응답이 46.3%로 높게 나타남.
- 기업규모, 노조유무 모두 전체 응답 패턴과 유사함.

〈표 5-77〉 재택근무제 평가 - 육체피로감 감소

(단위: 개, %)

		전혀 그렇지 않다/ 그렇지 않다		보통이다		매우 그렇다/ 그렇다	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(18)	2.9	(231)	37.3	(370)	59.7
규모	30~99인	(10)	4.3	(84)	35.9	(141)	60.3
	100~299인	(7)	3.8	(57)	31.0	(119)	64.7
	300인 이상	(2)	1.0	(90)	44.6	(110)	54.5
업종	제조업	(3)	5.3	(13)	22.8	(41)	71.9
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(1)	1.2	(14)	16.3	(71)	82.6
	정보통신업	0	0.0	(58)	53.7	(50)	46.3
	금융 및 보험업	(7)	6.5	(44)	41.1	(57)	53.3
	전문, 과학 및 기술 서비스업	(5)	2.9	(81)	47.4	(84)	49.1
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	0	0.0	(12)	22.2	(42)	77.8
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(4)	10.8	(9)	24.3	(25)	67.6
노조 유무	있음	(18)	3.4	(187)	35.2	(326)	61.3
	없음	0	0.0	(44)	50.0	(44)	50.0

*N=620.

○ 재택근무제 효과 - 근로자 자기계발

- 재택근무가 근로자 자기계발에 어떠한 영향을 준다고 보는지 묻은 결과, 긍정적이라는 응답이 65.5%, 보통이라는 응답이 32.3%, 부정적이라는 응답이 2.3%로 나타남.
- 업종, 기업규모, 노조유무 모두 전체 응답 패턴과 유사함.

〈표 5-78〉 재택근무제 효과 - 근로자 자기계발

(단위: 개, %)

		전혀 그렇지 않다/ 그렇지 않다		보통이다		매우 그렇다/ 그렇다	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(14)	2.3	(200)	32.3	(406)	65.5
규모	30~99인	(7)	3.0	(71)	30.3	(156)	66.7
	100~299인	(5)	2.7	(60)	32.6	(119)	64.7
	300인 이상	(2)	1.0	(69)	34.2	(131)	64.9
업종	제조업	(1)	1.8	(10)	17.5	(46)	80.7
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(1)	1.2	(15)	17.4	(70)	81.4
	정보통신업	0	0.0	(35)	32.4	(73)	67.6
	금융 및 보험업	(3)	2.8	(32)	29.9	(72)	67.3
	전문, 과학 및 기술 서비스업	(6)	3.5	(81)	47.4	(84)	49.1
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	0	0.0	(16)	29.6	(38)	70.4
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(3)	8.1	(11)	29.7	(23)	62.2
노조 유무	있음	(14)	2.6	(166)	31.2	(352)	66.2
	없음	0	0.0	(34)	38.6	(54)	61.4

*N=620.

○ 재택근무제 효과 - 근로자 일·가정 양립 가능성

- 재택근무가 근로자의 일·가정 양립 가능성에 어떠한 영향을 준다고 보는지 묻은 결과, 긍정적이라는 응답이 59.7%, 보통이라는 응답이 37.3%, 부정적이라는 응답이 3.1%로 나타남.
- 업종에서는 정보통신업의 경우 보통이다라는 응답이 53.7%로 가장 많고 다음으로 긍정적이라는 응답이 46.3%로 높게 나타남.
- 기업규모, 노조유무는 전체 응답 패턴과 유사

〈표 5-79〉 재택근무제 효과 - 근로자 일·가정 양립 가능성

(단위: 개, %)

		전혀 그렇지 않다/ 그렇지 않다		보통이다		매우 그렇다/ 그렇다	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(19)	3.1	(231)	37.3	(370)	59.7
규모	30~99인	(9)	3.8	(84)	35.9	(141)	60.3
	100~299인	(8)	4.3	(57)	31.0	(119)	64.7
	300인 이상	(2)	1.0	(90)	44.6	(110)	54.5
업종	제조업	(3)	5.3	(13)	22.8	(41)	71.9
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(1)	1.2	(14)	16.3	(71)	82.6
	정보통신업	(0)	0.0	(58)	53.7	(50)	46.3
	금융 및 보험업	(6)	5.6	(44)	41.1	(57)	53.3
	전문, 과학 및 기술 서비스업	(6)	3.5	(81)	47.4	(84)	49.1
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(0)	0.0	(12)	22.2	(42)	77.8
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(3)	8.1	(9)	24.3	(25)	67.6
노조 유무	있음	(19)	3.6	(187)	35.2	(326)	61.3
	없음	(0)	0.0	(44)	50.0	(44)	50.0

* N=620.

○ 재택근무제 효과 - 우수인력 확보 및 유지

- 재택근무가 사업체 내 우수인력을 확보하고 유지하는데 어떠한 영향을 준다고 보는지 물은 결과, 긍정적이라는 응답이 58.5%, 보통이라는 응답이 37.9%, 부정적이라는 응답이 3.5%로 나타남.
- 업종에서 전문, 과학 및 기술 서비스업에서는 보통이다라는 응답이 50.9%로 가장 많고, 다음으로 긍정적이라는 응답이 45.0%로 나타남.
- 기업규모, 노조유무 모두 전체 응답 패턴과 유사함.

〈표 5-80〉 재택근무제 효과 - 우수인력 확보 및 유지

(단위: 개, %)

		전혀 그렇지 않다/ 그렇지 않다		보통이다		매우 그렇다/ 그렇다	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(22)	3.5	(235)	37.9	(363)	58.5
규모	30~99인	(8)	3.4	(91)	38.9	(135)	57.7
	100~299인	(11)	6.0	(66)	35.9	(107)	58.2
	300인 이상	(3)	1.5	(78)	38.6	(121)	59.9
업종	제조업	(1)	1.8	(19)	33.3	(37)	64.9
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(1)	1.2	(14)	16.3	(71)	82.6
	정보통신업	(1)	0.9	(47)	43.5	(60)	55.6
	금융 및 보험업	(9)	8.4	(41)	38.3	(57)	53.3
	전문, 과학 및 기술 서비스업	(7)	4.1	(87)	50.9	(77)	45.0
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(0)	0.0	(14)	25.9	(40)	74.1
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(3)	8.1	(13)	35.1	(21)	56.8
노조 유무	있음	(22)	4.1	(192)	36.1	(318)	59.8
	없음	(0)	0.0	(43)	48.9	(45)	51.1

* N=620.

○ 재택근무제 효과 - 근로자 이직방지

- 재택근무가 사업체 내 근로자 이직방지에 어떠한 영향을 준다고 보는지 묻은 결과, 긍정적이라는 응답이 59.5%, 보통이라는 응답이 37.7%, 부정적이라는 응답이 2.7%로 나타남.
- 기업규모, 노조유무 모두 전체 응답 패턴과 유사함.
- 업종에서 전문, 과학 및 기술 서비스업에서는 보통이다라는 응답이 52.0%로 가장 많고, 다음으로 긍정적이라는 응답이 44.4%로 나타남.

〈표 5-81〉 재택근무제 효과 - 근로자 이직방지

(단위: 개, %)

		전혀 그렇지 않다/ 그렇지 않다		보통이다		매우 그렇다/ 그렇다	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(17)	2.7	(234)	37.7	(369)	59.5
규모	30~99인	(8)	3.4	(85)	36.3	(141)	60.3
	100~299인	(7)	3.8	(68)	37.0	(109)	59.2
	300인 이상	(2)	1.0	(81)	40.1	(119)	58.9
업종	제조업	(1)	1.8	(19)	33.3	(37)	64.9
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(1)	1.2	(15)	17.4	(70)	81.4
	정보통신업	(1)	0.9	(45)	41.7	(62)	57.4
	금융 및 보험업	(5)	4.7	(40)	37.4	(62)	57.9
	전문, 과학 및 기술 서비스업	(6)	3.5	(89)	52.0	(76)	44.4
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(0)	0.0	(14)	25.9	(40)	74.1
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(3)	8.1	(12)	32.4	(22)	59.5
노조 유무	있음	(16)	3.0	(196)	36.8	(320)	60.2
	없음	(1)	1.1	(38)	43.2	(49)	55.7

* N=620.

□ 근로자의 재택근무제 효과 평가

○ 성과 간의 비교

- 재택근무가 어떠한 측면에 도움에 되는지 조사한 결과, 지각, 결근 감소(3.4)가 대표적인 긍정적인 효과이며, 이어서 여가시간 확보에 따른 삶의 질 향상(3.3), 일·가정 양립 가능성(3.2), 육체적 피로감 감소(3.2), 근로자 자기 계발(3.1) 등이 대표적인 제도의 긍정적인 효과로 나타남.

〈표 5-82〉 근로자의 재택근무제 평가

(단위: 점)

순위	문항	평균	표준편차
1	지각, 결근 감소	3.4	0.7
2	여가시간 확보에 따른 삶의 질 향상	3.3	0.8
3	근로자 일·가정 양립 가능성	3.2	0.8

〈표 5-82〉의 계속

순위	문항	평균	표준편차
3	육체적 피로감 감소	3.2	0.8
4	자기계발	3.1	0.8
5	경력단절 예방	3.1	0.8
5	생산성 향상	3.0	0.9

* N=2767.

*1. 전혀 도움이 되지 않는다: 2. 도움이 되지 않는다: 3. 보통이다: 4. 도움이 된다: 5. 매우 도움이 된다.

○ 재택근무제 효과 - 지각, 결근 감소

- 근로자들은 재택근무가 지각, 결근 감소에 어떠한 영향을 준다고 보는지 묻은 결과, 보통이라는 응답이 46.4%, 긍정적이라는 응답이 45.4%, 부정적이라는 응답이 8.2%로 나타남.
- 직급을 보면, 부장의 경우 지각, 결근감소에 긍정적이라는 응답이 더 많았음(50.0%).
- 조직규모를 보면, 30-99인과 100-299인의 경우 긍정적이라는 응답이 각각 45.8%, 45.4%로 높게 나타남.
- 결혼상태, 직종은 전체 응답 패턴과 유사함.

〈표 5-83〉 재택근무제 효과 - 지각, 결근 감소

(단위: 명, %)

		전혀 그렇지 않다/ 그렇지 않다		보통이다		매우 그렇다/ 그렇다	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(228)	8.2	(1284)	46.4	(1255)	45.4
성별	남성	(109)	7.8	(654)	46.5	(642)	45.7
	여성	(119)	8.7	(630)	46.3	(613)	45.0
직급	사원	(47)	5.4	(418)	48.2	(403)	46.4
	대리	(107)	8.9	(549)	45.8	(542)	45.2
	과·차장	(64)	11.1	(260)	45.0	(254)	43.9
	부장	(2)	7.1	(12)	42.9	(14)	50.0
	임원 및 기타	(8)	8.4	(45)	47.4	(42)	44.2

〈표 5-83〉의 계속

		전혀 그렇지 않다/ 그렇지 않다		보통이다		매우 그렇다/ 그렇다	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
직종	관리직	(185)	7.8	(1109)	46.5	(1091)	45.7
	전문기술직	(25)	15.4	(73)	45.1	(64)	39.5
	서비스판매직	(17)	7.9	(100)	46.5	(98)	45.6
	생산직	(1)	20.0	(2)	40.0	(2)	40.0
결혼 상태	미혼	(68)	4.3	(766)	48.1	(757)	47.6
	기혼(맞벌이)	(123)	13.4	(399)	43.6	(394)	43.0
	기혼(외벌이)	(37)	14.2	(119)	45.8	(104)	40.0
규모	30~99인	(73)	8.6	(385)	45.6	(387)	45.8
	100~299인	(84)	9.7	(389)	44.9	(394)	45.4
	300인 이상	(71)	6.7	(510)	48.3	(474)	44.9

*N=2767.

○ 재택근무제 효과 - 여가시간 확보에 따른 삶의 질 향상

- 근로자들은 재택근무가 여가시간 확보에 따른 삶의 질 향상에 어떠한 영향을 준다고 보는지 묻은 결과, 보통이라는 응답이 42.4%, 긍정적이라는 응답이 41.7%, 부정적이라는 응답이 15.8%로 나타남.
- 직급, 직종, 결혼상태, 조직규모 모두 전체 응답 경향과 유사함.

〈표 5-84〉 재택근무제 효과 - 삶의 질 향상

(단위: 명, %)

		전혀 그렇지 않다/ 그렇지 않다		보통이다		매우 그렇다/ 그렇다	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(438)	15.8	(1174)	42.4	(1155)	41.7
성별	남성	(221)	15.7	(592)	42.1	(592)	42.1
	여성	(217)	15.9	(582)	42.7	(563)	41.3
직급	사원	(125)	14.4	(381)	43.9	(362)	41.7
	대리	(210)	17.5	(489)	40.8	(499)	41.7
	과·차장	(92)	15.9	(240)	41.5	(246)	42.6
	부장	(2)	7.1	(13)	46.4	(13)	46.4
	임원 및 기타	(9)	9.5	(51)	53.7	(35)	36.8

〈표 5-84〉의 계속

		전혀 그렇지 않다 /그렇지않다		보통이다		매우 그렇다 /그렇다	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
직종	관리직	(379)	15.9	(1006)	42.2	(1000)	41.9
	전문기술직	(28)	17.3	(73)	45.1	(61)	37.7
	서비스판매직	(31)	14.4	(94)	43.7	(90)	41.9
	생산직	0	0.0	(1)	20.0	(4)	80.0
결혼 상태	미혼	(188)	11.8	(700)	44.0	(703)	44.2
	기혼(맞벌이)	(188)	20.5	(373)	40.7	(355)	38.8
	기혼(외벌이)	(62)	23.8	(101)	38.8	(97)	37.3
규모	30~99인	(126)	14.9	(376)	44.5	(343)	40.6
	100~299인	(137)	15.8	(333)	38.4	(397)	45.8
	300인 이상	(175)	16.6	(465)	44.1	(415)	39.3

* N=2767.

○ 재택근무제 효과 - 일·가정 생활 양립 가능성

- 근로자들은 재택근무가 일·가정 양립 가능성에 어떠한 영향을 준다고 보는지 묻은 결과, 보통이라는 응답이 54.7%, 긍정적이라는 응답이 32.5%, 부정적이라는 응답이 12.8%로 나타남.
- 직급, 직종, 결혼상태, 조직규모 모두 전체 응답 경향과 유사함.

〈표 5-85〉 재택근무제 효과 - 일·가정 생활 양립 가능성

(단위: 명, %)

		전혀 그렇지 않다 /그렇지않다		보통이다		매우 그렇다 /그렇다	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(355)	12.8	(1513)	54.7	(899)	32.5
성별	남성	(205)	14.6	(790)	56.2	(410)	29.2
	여성	(150)	11.0	(723)	53.1	(489)	35.9
직급	사원	(111)	12.8	(516)	59.4	(241)	27.8
	대리	(165)	13.8	(653)	54.5	(380)	31.7
	과·차장	(61)	10.6	(284)	49.1	(233)	40.3
	부장	(3)	10.7	(13)	46.4	(12)	42.9
	임원 및 기타	(15)	15.8	(47)	49.5	(33)	34.7

〈표 5-85〉의 계속

		전혀 그렇지 않다 /그렇지않다		보통이다		매우 그렇다 /그렇다	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
직종	관리직	(298)	12.5	(1297)	54.4	(790)	33.1
	전문기술직	(28)	17.3	(89)	54.9	(45)	27.8
	서비스판매직	(28)	13.0	(125)	58.1	(62)	28.8
	생산직	(1)	20.0	(2)	40.0	(2)	40.0
결혼 상태	미혼	(242)	15.2	(932)	58.6	(417)	26.2
	기혼(맞벌이)	(77)	8.4	(452)	49.3	(387)	42.2
	기혼(외벌이)	(36)	13.8	(129)	49.6	(95)	36.5
규모	30~99인	(96)	11.4	(469)	55.5	(280)	33.1
	100~299인	(110)	12.7	(457)	52.7	(300)	34.6
	300인 이상	(149)	14.1	(587)	55.6	(319)	30.2

* N=2767.

○ 재택근무제 효과 - 육체적 피로감 감소

- 근로자들은 재택근무가 육체적 피로감 감소에 어떠한 영향을 준다고 보는지 물은 결과, 보통이라는 응답이 41.5%, 긍정적이라는 응답이 35.4%, 부정적이라는 응답이 23.1%로 나타남.
- 직급, 직종, 결혼상태, 조직규모 모두 전체 응답 경향과 유사함.

〈표 5-86〉 재택근무제 효과 - 육체적 피로감 감소

(단위: 명, %)

		전혀 그렇지 않다/ 그렇지 않다		보통이다		매우 그렇다/ 그렇다	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(639)	23.1	(1149)	41.5	(979)	35.4
성별	남성	(324)	23.1	(598)	42.6	(483)	34.4
	여성	(315)	23.1	(551)	40.5	(496)	36.4
직급	사원	(202)	23.3	(369)	42.5	(297)	34.2
	대리	(281)	23.5	(505)	42.2	(412)	34.4
	과·차장	(128)	22.1	(224)	38.8	(226)	39.1
	부장	(5)	17.9	(12)	42.9	(11)	39.3
	임원 및 기타	(23)	24.2	(39)	41.1	(33)	34.7

〈표 5-86〉의 계속

		전혀 그렇지 않다/ 그렇지 않다		보통이다		매우 그렇다/ 그렇다	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
직종	관리직	(549)	23.0	(967)	40.5	(869)	36.4
	전문기술직	(38)	23.5	(83)	51.2	(41)	25.3
	서비스판매직	(51)	23.7	(98)	45.6	(66)	30.7
	생산직	(1)	20.0	(1)	20.0	(3)	60.0
결혼 상태	미혼	(338)	21.2	(675)	42.4	(578)	36.3
	기혼(맞벌이)	(218)	23.8	(376)	41.0	(322)	35.2
	기혼(외벌이)	(83)	31.9	(98)	37.7	(79)	30.4
규모	30~99인	(193)	22.8	(354)	41.9	(298)	35.3
	100~299인	(184)	21.2	(351)	40.5	(332)	38.3
	300인 이상	(262)	24.8	(444)	42.1	(349)	33.1

* N=2767.

□ 재택근무제도와 근로조건

- 사업체와 근로자 모두에게 재택근무제도와 근로조건 간의 어떠한 관계가 있다고 보는지 조사함.
- 사업체 응답을 보면, 재택근무제와 근로시간(71.5%), 노동강도(70.6%), 임금수준(75.6%)은 관계성이 없다고 보는 응답이 더 많았고, 반면, 고용안정(50.2%)은 관계성이 있다고 보고 있음.
 - 이 중 관계성이 있다고 본 응답을 대상으로 관계의 방향성을 한 번 더 조사한 결과는, 관계가 있다고 보는 경우 그 관계들은 모두 긍정적 영향을 미친다고 보고 있으며, 고용안정도 마찬가지로.
- 근로자 응답을 보면, 재택근무제와 근로시간(75.5%), 노동강도(64.0%), 임금수준(79.1%), 고용안정(76.1%) 등은 관계성이 없다고 보는 응답이 더 많음.
 - 이 중 관계성이 있다고 본 응답에서 관계의 방향성을 한 번 더 조사한 결과는, 관계가 있다고 보는 경우 근로시간은 부정적 영향(50.1%)을 미칠 것이라고 보고 이외 조건에는 긍정적 영향을 미친다고 보고 있음.

〈표 5-87〉 재택근무제와 근로조건의 관계성 및 관계방향성

(단위: 개, %)

		재택근무제와 근로조건의 관계성				재택근무제와 근로조건의 관계방향성			
		있음		없음		부정적 영향		긍정적 영향	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
사업체	근로 시간	(177)	28.5	(443)	71.5	(12)	6.8	(165)	93.2
	노동 강도	(182)	29.4	(438)	70.6	(17)	9.3	(165)	90.7
	임금 수준	(151)	24.4	(469)	75.6	(11)	7.3	(140)	92.7
	고용 안정	(311)	50.2	(309)	49.8	(12)	3.9	(299)	96.1
근로자	근로 시간	(679)	24.5	(2088)	75.5	(340)	50.1	(339)	49.9
	노동 강도	(995)	36.0	(1772)	64.0	(476)	47.8	(519)	52.2
	임금 수준	(578)	20.9	(2189)	79.1	(106)	18.3	(472)	81.7
	고용 안정	(658)	23.8	(2109)	76.2	(115)	17.5	(543)	82.5

* 사업체N=620, 근로자N=2767.

○사업체 평가 고용안정성

- 사업체의 재택근무로 인한 고용안정성 평가를 보다 자세하게 보면, 30-99인에서 관계성이 있다고 보는 응답(59.8%)이 높으며, 방향성은 긍정적(97.9%)이라고 보고 있음.
- 업종은 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업(84.9%), 정보통신업(77.8%), 금융 및 보험업(67.3%)에서 관계가 있다고 보고 있으며, 방향성도 긍정적이라고 보고 있음.
- 노조가 없는 사업장에서도 관계가 있다고 보는 응답(63.6%)이 더 높으며, 방향성도 긍정적이라고 보고 있음.
- 기업규모가 작업 기업에서 제도가 고용안정에 영향을 준다고 느끼고 있으며, 정보통신업과 금융 및 보험업 등 인재 경쟁이 치열한 업종에서 제도가 고용안정에 긍정적인 영향을 준다고 보고 있음.

〈표 5-88〉 재택근무제와 근로조건의 관계성 및 방향성 - 고용안정

(단위: 개, %)

		관계성				방향성			
		있음		없음		부정적 영향		긍정적 영향	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(311)	50.2	(309)	49.8	(12)	3.9	(299)	96.1
규모	30~99인	(140)	59.8	(94)	40.2	(3)	2.1	(137)	97.9
	100~299인	(80)	43.5	(104)	56.5	(6)	7.5	(74)	92.5
	300인 이상	(91)	45.0	(111)	55.0	(3)	3.3	(88)	96.7
업종	제조업	(25)	43.9	(32)	56.1	(1)	4.0	(24)	96.0
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(73)	84.9	(13)	15.1	(2)	2.7	(71)	97.3
	정보통신업	(84)	77.8	(24)	22.2	(1)	1.2	(83)	98.8
	금융 및 보험업	(72)	67.3	(35)	32.7	(4)	5.6	(68)	94.4
	전문, 과학 및 기술 서비스업	(32)	18.7	(139)	81.3	(2)	6.3	(30)	93.8
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(15)	27.8	(39)	72.2	(1)	6.7	(14)	93.3
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(10)	27.0	(27)	73.0	(1)	10.0	(9)	90.0
노조 유무	있음	(255)	47.9	(277)	52.1	(12)	4.7	(243)	95.3
	없음	(56)	63.6	(32)	36.4	(0)	0.0	(56)	100.0

* N=620.

○ 근로자 평가 근로시간

- 근로자의 재택근무와 근로시간 간의 관계 평가를 보다 자세하게 보면, 전체적으로 관계가 없다고 보는 응답이 모두 높음.
- 관계성이 있다고 응답한 근로자들에게 방향성을 묻은 결과를 보면, 전체 응답 경향도 부정적이라는 의견이 50.1%로 많이 나타나고, 직급으로 보면, 사원(56.6%), 대리(48.9%), 과장·차장(47.7%)도 부정적인 관계를 가지고 있다고 봄.
- 직종을 보면 사무관리직(48.6%), 전문기술직(69.7%), 서비스판매직(56.6%)도 부정적인 영향을 미친다고 봄.
- 전체는 아니지만 직급과 직종에 따라 일부 근로자들의 경우, 제도의 활용으로 인하여 근로시간이 증가하고 있다고 인식하는 것을 알 수 있음.

〈표 5-89〉 재택근무와 근로조건의 관계 및 방향성 - 근로시간

(단위: 명, %)

		관계성				방향성			
		있음		없음		부정적 영향		긍정적 영향	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(679)	24.5	(2088)	75.5	(340)	50.1	(339)	49.9
성별	남성	(339)	24.1	(1066)	75.9	(170)	50.1	(169)	49.9
	여성	(340)	25.0	(1022)	75.0	(170)	50.0	(170)	50.0
직급	사원	(212)	24.4	(656)	75.6	(120)	56.6	(92)	43.4
	대리	(313)	26.1	(885)	73.9	(153)	48.9	(160)	51.1
	과·차장	(128)	22.1	(450)	77.9	(61)	47.7	(67)	52.3
	부장	(6)	21.4	(22)	78.6	(1)	16.7	(5)	83.3
	임원 및 기타	(20)	21.1	(75)	78.9	(5)	25.0	(15)	75.0
직종	관리직	(591)	24.8	(1794)	75.2	(287)	48.6	(304)	51.4
	전문기술직	(33)	20.4	(129)	79.6	(23)	69.7	(10)	30.3
	서비스판매직	(53)	24.7	(162)	75.3	(30)	56.6	(23)	43.4
	생산직	(2)	40.0	(3)	60.0	(0)	0.0	(2)	100.0
결혼 상태	미혼	(380)	23.9	(1211)	76.1	(185)	48.7	(195)	51.3
	기혼(맞벌이)	(234)	25.5	(682)	74.5	(126)	53.8	(108)	46.2
	기혼(외벌이)	(65)	25.0	(195)	75.0	(29)	44.6	(36)	55.4
규모	30-99인	(220)	26.0	(625)	74.0	(94)	42.7	(126)	57.3
	100-299인	(223)	25.7	(644)	74.3	(114)	51.1	(109)	48.9
	300인 이상	(236)	22.4	(819)	77.6	(132)	55.9	(104)	44.1

* N=2767.

○ 근로자가 재택근무제를 하면서 체감하는 업무강도 변화

- 근로자에게 재택근무를 하면서 업무강도의 변화가 있는지 조사한 결과, 업무강도의 변화가 없다는 응답이 40.9%, 업무강도가 증가하였다는 응답이 39.2%, 그리고 줄어들었다는 응답이 19.8%로 나타남.
- 직급에서 보면, 사원의 경우 업무강도가 증가하였다(43.0%)라는 응답이 가장 높음.
- 직종에서 보면, 전문기술직(43.2%)과 서비스판매직(49.8%)이 업무강도가 증가하였다는 응답이 높음.

- 결혼상태의 기혼 외별이의 경우 업무강도가 늘었다는 응답이 42.3%로 높음.
- 모든 근로자는 아니지만, 직급과 직종, 그리고 삶의 형태에 따라서 제도가 업무강도를 변화시켰고, 그 방향은 강도를 높이는 방향으로 느끼고 있는 것을 알 수 있음.

〈표 5-90〉 재택근무 시 체감 업무 강도의 변화 정도

(단위: 명, %)

		업무강도가 현저히 줄어들었음/업무강도가 조금 줄어들었음		업무강도 변화 없음		업무 강도가 매우 증가하였음/업무강도가 조금 증가하였음	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(549)	19.8	(1133)	40.9	(1085)	39.2
성별	남성	(275)	19.6	(576)	41.0	(554)	39.4
	여성	(274)	20.1	(557)	40.9	(531)	39.0
직급	사원	(168)	19.4	(327)	37.7	(373)	43.0
	대리	(252)	21.0	(476)	39.7	(470)	39.2
	과·차장	(102)	17.6	(277)	47.9	(199)	34.4
	부장	(8)	28.6	(12)	42.9	(8)	28.6
	임원 및 기타	(19)	20.0	(41)	43.2	(35)	36.8
직종	관리직	(463)	19.4	(1016)	42.6	(906)	38.0
	전문기술직	(34)	21.0	(58)	35.8	(70)	43.2
	서비스판매직	(52)	24.2	(56)	26.0	(107)	49.8
	생산직	(0)	0.0	(3)	60.0	(2)	40.0
결혼 상태	미혼	(333)	20.9	(624)	39.2	(634)	39.8
	기혼(맞벌이)	(173)	18.9	(402)	43.9	(341)	37.2
	기혼(외벌이)	(43)	16.5	(107)	41.2	(110)	42.3
규모	30~99인	(190)	22.5	(330)	39.1	(325)	38.5
	100~299인	(148)	17.1	(377)	43.5	(342)	39.4
	300인 이상	(211)	20.0	(426)	40.4	(418)	39.6

* N=2767.

○ 재택근무제도와 고용가능성

- 사업체에게 재택근무제 시행과 다음의 인력들의 고용가능성 간의 관

계를 어떻게 보고 있는지 물음.

- 사업체들은 재택근무제와 여성고용(53.9%), 청년고용(50.8%) 간에는 관계가 있을 것이라고 보고 있으며, 방향성은 긍정적일 것이라고 응답함(여성고용 99.7%, 청년고용 99.4%).
- 사업체들은 제도 시행으로 인해 여성고용, 청년 고용의 가능성이 있는 것으로 보고 있음.

〈표 5-91〉 재택근무제 시행에 따른 고용가능성

(단위: 개, %)

	재택근무제 시행에 따른 고용가능성 관계				재택근무제 시행에 따른 고용가능성 관계방향성			
	있음		없음		부정적 영향		긍정적 영향	
	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
장애인 고용	(171)	27.6	(449)	72.4	(2)	1.2	(169)	98.8
고령인력 고용	(164)	26.5	(456)	73.5	(1)	0.6	(163)	99.4
여성 고용	(334)	53.9	(286)	46.1	(1)	0.3	(333)	99.7
청년 고용	(315)	50.8	(305)	49.2	(2)	0.6	(313)	99.4

* N=620.

- 재택근무제와 여성고용 간의 관계를 보다 자세하게 살펴보면, 기업규모 중에서 30-99인 기업에서 재택근무제 시행과 여성고용 간의 관계가 있다고 보는 경향이 높게 나타나며(63.2%), 방향성은 긍정적일 것이라고 보고 있음(99.3%).
- 업종에서는 정보통신업(89.8%)과 금융 및 보험업(64.5%)에서 다음 업종과 비교하여 재택근무제 시행과 여성고용 간의 관계 가능성을 높게 보고 있으며, 방향성도 긍정적일 것이라고 보고 있음(모두 100%).

〈표 5-92〉 재택근무제 시행에 따른 고용가능성 - 여성 고용

(단위: 개, %)

		관계성				방향성			
		있음		없음		부정적 영향		긍정적 영향	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(334)	53.9	(286)	46.1	(1)	0.3	(333)	99.7
규모	30-99인	(148)	63.2	(86)	36.8	(1)	0.7	(147)	99.3
	100~299인	(84)	45.7	(100)	54.3	(0)	0.0	(84)	100.0
	300인 이상	(102)	50.5	(100)	49.5	(0)	0.0	(102)	100.0
업종	제조업	(32)	56.1	(25)	43.9	(0)	0.0	(32)	100.0
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(77)	89.5	(9)	10.5	(0)	0.0	(77)	100.0
	정보통신업	(97)	89.8	(11)	10.2	(0)	0.0	(97)	100.0
	금융 및 보험업	(69)	64.5	(38)	35.5	(0)	0.0	(69)	100.0
	전문, 과학 및 기술 서비스업	(30)	17.5	(141)	82.5	(1)	3.3	(29)	96.7
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(18)	33.3	(36)	66.7	(0)	0.0	(18)	100.0
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(11)	29.7	(26)	70.3	(0)	0.0	(11)	100.0
노조 유무	있음	(277)	52.1	(255)	47.9	(1)	0.4	(276)	99.6
	없음	(57)	64.8	(31)	35.2	(0)	0.0	(57)	100.0

* N=620.

- 재택근무제와 청년고용 간의 관계를 보다 자세하게 살펴보면, 기업규모 중에서 30-99인 기업에서 재택근무제 시행과 청년고용 간의 관계가 있다고 보는 경향이 높게 나타나며(59.0%), 방향성은 긍정적인 것이라고 보고 있음(100%).
- 업종에서는 정보통신업(84.3%)과 금융 및 보험업(63.6%)에서 다음 업종과 비교하여 재택근무제 시행과 청년고용 간의 관계 가능성을 높게 보고 있으며, 방향성도 긍정적인 것이라고 보고 있음(정보통신업 98.9%, 금융 및 보험업 100%).

〈표 5-93〉 재택근무제 시행에 따른 고용가능성 - 청년 고용

(단위: 개, %)

		관계성				방향성			
		있음		없음		부정적 영향		긍정적 영향	
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
전 체		(315)	50.8	(305)	49.2	(2)	0.6	(313)	99.4
규모	30~99인	(138)	59.0	(96)	41.0	(0)	0.0	(138)	100.0
	100~299인	(78)	42.4	(106)	57.6	(1)	1.3	(77)	98.7
	300인 이상	(99)	49.0	(103)	51.0	(1)	1.0	(98)	99.0
업종	제조업	(31)	54.4	(26)	45.6	(1)	3.2	(30)	96.8
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	(73)	84.9	(13)	15.1	(0)	0.0	(73)	100.0
	정보통신업	(91)	84.3	(17)	15.7	(1)	1.1	(90)	98.9
	금융 및 보험업	(68)	63.6	(39)	36.4	(0)	0.0	(68)	100.0
	전문, 과학 및 기술 서비스업	(28)	16.4	(143)	83.6	(0)	0.0	(28)	100.0
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	(15)	27.8	(39)	72.2	(0)	0.0	(15)	100.0
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	(9)	24.3	(28)	75.7	(0)	0.0	(9)	100.0
노조 유무	있음	(259)	48.7	(273)	51.3	(2)	0.8	(257)	99.2
	없음	(56)	63.6	(32)	36.4	(0)	0.0	(56)	100.0

* N=620.

□ 재택근무제 시행, 미시행 사업체 간의 인적구성, 임금, 퇴직률, 여성근로자 조직이탈 경향 비교

○ 인적구성 변화

- 재택근무제도 시행 사업체와 미시행 사업체의 2019년과 2020년도 인적구성 변화를 확인함.
- 먼저, 시행 사업체 결과는 다음과 같음.
- 성별을 보면, 남성은 2019년 328.7명에서 2020년 335.9명으로 증가하였고, 여성은 2019년 181.5명에서 2020년 183.9명으로 증가함(증감 남성 2.1, 여성 1.2).
- 연령을 보면, 20~39세는 2019년 246.6명에서 2020년 258.7명으로 증가하였고, 40~59세는 2019년 200.0명에서 2020년 197.5명으로 감

- 소하였고, 60세 이상은 2019년 16.2명에서 2020년 16.0명으로 거의 변화 없음(증감 20-30세 4.9, 40-59세 -1.2).
- 정규직은 2019년 510.2명에서 2020년 519.8명으로 증가하였음(증감 9.6).
 - 비정규직은 2019년 33.7명에서 2020년 44.2명으로 증가하였음(증감 31.1).
 - 총고용은 2019년 527.9명에서 2020년 546.8명으로 증가함(증감률 3.5).
 - 다음으로, 미시행 사업체를 확인함.
 - 정규직의 성별을 보면, 남성은 2019년 145.8명에서 2020년 137.5명으로 감소하였고, 여성은 2019년 82.7명에서 2020년 77.0명으로 감소함(증감 남성 -5.7, 여성 -6.9).
 - 연령을 보면, 20-39세는 2019년 77.1명에서 2020년 75.0명으로 감소하였고, 40-59세는 2019년 113.6명에서 2020년 106.9명으로 감소하였고, 60세 이상은 2019년 37.9명에서 2020년 32.5명으로 감소함(증감 20-30세 -2.7, 40-59세 -5.8, 60세 이상 -14.1).
 - 정규직은 2019년 228.5명에서 2020년 214.4명으로 감소하였음(증감 -14.1).
 - 비정규직은 2019년 26.4명에서 2020년 26.8명으로 거의 변화 없음(증감 1.2).
 - 총고용은 2019년 254.9명에서 2020년 241.2명으로 감소함(증감 -5.4).
 - 전체적으로 보면, 재택근무 시행사업체와 미시행 사업체의 고용규모 변화와 그 안의 인적구성 변화는 차이가 있는 것으로 확인됨. 재택근무 시행사업체에서 고용규모를 늘리는 경향을 확인할 수 있음. 이와 같이 정규직 형태의 근로자 증가도 눈에 띄지만, 비정규직 고용규모도 늘리고 있는 것을 주목할 필요가 있음.

〈표 5-94〉 시행, 미시행 사업체 인적구성 변화 비교

(단위: 명)

			시행 사업체			미시행 사업체		
			평균	표준편차	증감	평균	표준편차	증감
상용직	성별	2019년 남성	328.7	963.7		145.8	479.0	
		2020년 남성	335.9	997.5	2.1	137.5	389.6	-5.7
		2019년 여성	181.5	493.6		82.7	456.0	
		2020년 여성	183.9	497.2	1.2	77.0	364.7	-6.9
	연령	2019년 20-39세	246.6	678.9		77.1	229.2	
		2020년 20-39세	258.7	751.3	4.9	75.0	218.9	-2.7
		2019년 40-59세	200.0	552.4		113.6	431.4	
		2020년 40-59세	197.5	549.9	-1.2	106.9	354.1	-5.8
		2019년 60세 이상	16.2	95.4		37.9	354.5	
		2020년 60세 이상	16.0	94.7	0	32.5	257.1	-14.1
상용직	2019년	510.2	1420.5		228.5	909.4		
	2020년	519.8	1446.2	9.6	214.4	717.2	-14.1	
비정규직	2019년	33.7	222.1		26.4	76.0		
	2020년	44.2	236.3	31.1	26.8	77.0	1.2	
고용	2019년	527.9	1395.7		254.9	946.8		
	2020년	546.8	1440.6	3.5	241.2	756.6	-5.4	

- 조사된 사업체의 기업규모가 다양하다는 점에서 위와 같은 변화가 어느 집단에서 확인되는지 기업규모로 나누어 경향을 다시 살펴봄.
- 30-99인 사업체를 보면, 재택근무 시행 사업체의 정규직은 2019년 47.5명에서 2020년 46.0명으로 감소하였음(증감 -1.5). 비정규직은 2019년 7.8명에서 2020년 8.3명으로 약간 증가함(증감 0.5). 총고용은 2019년 55.3명에서 2020년 54.3명으로 감소함(증감 -1.0).
- 재택근무제 미시행 사업체도 시행 사업체와 동일한 인원 감소 경향을 보이고, 다른 점은 비정규직의 경우 증가보다 감소하는 경향을 확인할 수 있음.
- 100-299인 사업체를 보면, 재택근무 시행 사업체의 정규직은 2019년 177.2명에서 2020년 177.7명으로 약간 증가함(증감 0.5). 비정규직은

2019년 15.8명에서 2020년 21.9명으로 증가함(증감 6.1). 총고용은 2019년 192.8명에서 2020년 197.9명으로 증가함(증감 5.1).

- 재택근무제 미시행 사업체도 시행 사업체와 동일한 인원 증가 경향을 보이는데, 다만, 규모의 차이가 확인됨. 그리고 재택근무 시행 사업체에서 비정규직 증가 경향이 더 높은 것으로 나타남.
- 300인 이상 사업체를 보면, 재택근무 시행 사업체의 정규직은 2019년 1349.7명에서 2020년 1380.3명으로 증가함(증감 30.7). 비정규직은 2019년 83.4명에서 2020년 110.8명으로 증가함(증감 27.4). 총고용은 2019년 1383.3명에서 2020년 1439.5명으로 증가함(증감 56.2).
- 재택근무제 미시행 사업체에서는 전반적으로 고용규모가 감소하는 경

〈표 5-95〉 기업규모별 시행, 미시행 사업체 인적구성 변화 비교

(단위: 명)

조직 규모	고용 형태	연도	시행 사업체			미시행 사업체		
			평균	표준편차	증감률	평균	표준편차	증감률
30-99인	상용직	2019년	47.5	28.9		44.9	24.3	
		2020년	46.0	27.7	-1.5	44.5	24.1	-0.4
	비 정규직	2019년	7.8	16.9		6.7	12.1	
		2020년	8.3	16.1	0.5	6.5	12.0	-0.1
	총고용	2019년	55.3	25.6		51.6	22.2	
		2020년	54.3	25.2	-1.0	51.0	21.8	-0.6
100-299인	상용직	2019년	177.2	90.6		131.2	91.7	
		2020년	177.7	90.8	0.5	132.0	92.0	0.8
	비 정규직	2019년	15.8	29.4		32.7	43.9	
		2020년	21.9	36.1	6.1	34.3	49.3	1.5
	총고용	2019년	192.8	83.1		164.0	78.6	
		2020년	197.9	87.1	5.1	166.3	78.5	2.4
300인 이상	상용직	2019년	1,349.7	2,268.7		890.8	1,996.3	
		2020년	1,380.3	2,306.6	30.7	816.0	1,538.2	-74.7
	비 정규직	2019년	83.4	392.4		67.8	158.3	
		2020년	110.8	414.3	27.4	67.4	158.4	-0.4
	총고용	2019년	1,383.3	2,214.2		958.5	2,072.7	
		2020년	1,439.5	2,282.2	56.2	883.4	1,619.2	-75.1

향을 보이며, 특히, 정규직의 고용규모가 크게 줄어들고 있는 것으로 나타남.

- 인원의 증감은 재택근무제 시행과 미시행 차이로 나타나는 것도 있지만, 기업규모가 작용하는 것으로 확인됨.

○ 근로자 퇴사율

- 퇴사율 변화를 보면, 시행사업체에서 남성의 퇴사율은 2019년 4.6%에서 2020년 4.7%, 2021년 6월 4.7%로 크지는 않지만 증가하는 경향 보였으며, 여성의 퇴사율은 2019년 4.5%에서 2020년 4.6%로 증가하다가 2021년 6월 4.3%로 크게 감소함.
- 미시행 사업체를 보면, 남성의 퇴사율은 2019년 5.8%에서 2020년 5.6%, 2021년 6월 4.4%로 크게 감소하는 경향을 보이는 것으로 나타났으며, 여성의 퇴사율은 2019년 4.1%에서 2020년 4.0%로 감소하였고, 2021년 6월 2.8%로 크게 감소함.
- 재택근무제의 근로자 퇴사율은 영향력이 없는 것으로 보임.

〈표 5-96〉 시행, 미시행 사업체 퇴사율 비교

(단위: 개, %)

			시행 사업체		미시행 사업체	
			평균	표준편차	평균	표준편차
성별	남성	2019	4.6	5.5	5.8	7.0
		2020	4.7	5.6	5.6	7.1
		2021년 6월	4.7	6.4	4.4	6.8
	여성	2019	4.5	5.4	4.1	5.9
		2020	4.6	5.6	4.0	5.6
		2021년 6월	4.3	6.0	2.8	5.2

*시행사업체 N=620, 미시행사업체 N=404.

○ 코로나19로 인한 여성조직 이탈경향

- 코로나19로 인한 여성 근로자의 조직이탈 경향을 묻은 결과, 시행사업체의 경우 조직이탈에 대하여 전과 변화가 없다는 응답이 44.7%로 가장 많았고, 다음으로는 발생하지 않는다는 응답이 37.9%로 나타남.

- 미시행 사업체의 경우 조직이탈이 발생하지 않는다는 응답이 61.4%로 가장 많았고 다음으로는 전과 변화가 없다는 응답이 31.2%로 나타났다.
- 제도 시행, 미시행 사업체의 응답 경향은 시행사업체가 2.7, 미시행 사업체가 2.3으로 미시행 사업체가 조금 더 낮으며, 유의미한 차이가 확인됨(F=49.002, P<.000.).
- 재택근무제의 여성근로자 조직 이탈에 대한 영향력이 없는 것으로 보임.

〈표 5-97〉 시행, 미시행 사업체 코로나19 이후 여성근로자 조직이탈 경향 비교

(단위: 개, %)

시행사업체	항목	빈도	%
시행사업체	전혀 발생하지 않는다/발생하지 않는 편이다	235	37.9
	변함 없다	277	44.7
	발생하는 편이다/많이 발생하고 있다	108	17.4
미시행 사업체	전혀 발생하지 않는다/발생하지 않는 편이다	248	61.4
	변함 없다	126	31.2
	발생하는 편이다/많이 발생하고 있다	30	7.4

*시행사업체 N=620, 미시행사업체 N=404.

○ 임금

- 임금 상승률을 비교하면, 시행 사업체 정규직은 2019년에서 2020년 0.7% 상승, 2020년에서 2021년 0.3% 상승함. 비정규직은 2019년에서 2020년 2.4% 상승, 2020년에서 2021년 0.4% 상승함.
- 미시행 사업체 정규직은 2019년에서 2020년 2.0% 상승, 2020년에서 2021년 1.1% 상승함. 비정규직은 2019년에서 2020년 0.9% 상승, 2020년에서 2021년 0.8% 상승함.
- 재택근무제 시행은 임금수준에 대한 영향력이 없는 것으로 확인됨.

〈표 5-98〉 시행, 미시행 초임 비교

(단위: 개, %)

		시행 사업체			미시행 사업체		
		평균	표준 편차	증감률	평균	표준 편차	증감률
정규직	2019	3516.2	953.3		3010.6	721.8	
	2020	3539.7	929.9	0.7	3071.8	701.6	2.0
	2021년 6월	3551.7	893.8	0.3	3105.4	695.1	1.1
비 정규직	2019	2580.8	401.6		2375.7	401.3	
	2020	2642.3	404.1	2.4	2397.5	397.4	0.9
	2021년 6월	2653.6	392.5	0.4	2416.5	395.6	0.8

*시행사업체 N=620, 미시행사업체 N=404.

제6절 주요 연구결과 및 정책적 시사점

- 사업체 중 다수는 코로나19 대응의 일환으로(정부 방침에 따라) 재택근무제를 시행하였다고 볼 수 있지만, 동일한 환경에도 재택근무제를 시행하지 않은 사업체들이 존재한다는 점에서, 재택근무제 시행에 사업체 특성의 영향력을 배제할 수 없음.
- 제도 도입에 업종, 기업규모, 지역 등에 따른 도입률 차이가 나타남.
- 그리고 시행하는 사업체와 시행하지 않는 사업체를 비교하였을 때, 이들이 동일한 산업에 그리고 기업규모 군에 속해 있더라도 시행하지 않는 사업체의 경우 업종 특성상, 그리고 직무 특성상 제도를 시행하지 않았다는 답변을 하고 있음.
- 사업체가 재택근무제를 시행할 경우, 제도의 활용이 활발하게 일어난다고 볼 수 있음.
- 사업체, 근로자 모두 재택근무제도 활용률이 높다고 인식하고 있음.

- 제도를 활용하지 않는 근로자들에게 활용하지 않는 이유를 물으면, 재택근무를 위한 설비나 장치가 집에 갖추어져 있지 않아 일 진행이 어렵기 때문이라고 응답하며, 사무실이 아닌 공간에서 할 수 없는 직무를 수행하고 있어서 재택근무하기 어렵다는 답변이 가장 낮게 나타남.
 - 앞서 답변과 함께 보면, 제조업의 생산직 그리고 서비스업의 고객 직접 대면 판매직 등의 직종을 제외하고 다수의 직종은 재택근무를 위한 설비와 장비가 갖추어지면 재택근무를 통해 일을 수행할 가능성이 있다고 볼 수 있음.
- 그러나 제도 활용 경향은 제도 활용 근로자 규모와 제도 활용도를 함께 고려해 볼 때, 재택근무제도는 모든 근로자가 유사한 수준에서 활용하기보다는 일부 근로자들의 활용도가 높을 가능성이 있음을 알 수 있음.
- 사업체의 제도 활용도 조사에서 보면 활용하는 편이다 그리고 많이 활용하는 편이다라는 응답이 많이 차지함.
 - 사업체에서 제도를 활용하는 근로자 비중을 보면, 전체 근로자 중 0-40%가 제도를 활용하고 있는 것으로 나타나 한 사업체에서 전체 근로자 대비 활용하는 근로자 규모는 크지 않다는 것으로 나타남.
- 현재 재택근무제를 활용하는 근로자 규모에는 기업규모와 업종, 더욱 자세히 이야기하면 업종 내 주요 직종의 일의 특성이 영향을 미치는 것으로 나타남.
- 기업규모가 큰 기업(특히, 300인 이상)에서 전체 근로자 대비 활용하는 근로자가 많은 것으로 나타나며, 업종 중에서도 정보통신업, 전문 과학 및 기술 서비스업, 예술, 스포츠 여가 서비스업에서 전체 근로자 대비 활용 근로자가 많은 것으로 나타남.
 - 사업체에서 제도 활용은 전체 근로자를 범주로 하고 있는 경우가 가장 많지만, 몇몇 업종(제조업이나 금융 및 보험업)에서는 특정 직종만 제도를 사용할 수 있게 하고 있어 제도 활용에는 업종과 직종의 특성이 영향

을 준다고 볼 수 있음.

- 재택근무제의 주요 효과로는 근로자 웰빙이 가장 크다고 볼 수 있음.
- 사업체와 근로자들의 재택근무제 평가를 보면, 사업체들 근로자의 육체적 피로감 감소, 자기계발, 일·가정 양립 등을 효과로 보고 있으며, 근로자들은 지각, 결근 감소, 삶의 질 향상, 일·가정 양립 등을 효과로 보고 있음.
- 공통적으로 사업체와 근로자 모두 노동생산성 향상은 다른 효과들과 비교하여 주요 효과로 보고 있지 않음.
 - 그리고 다양한 효과 중 노동생산성 향상에 대한 평가 가장 낮음.
- 주목할 것은 사업체들은 재택근무제로 인하여 우수인력 확보와 유지, 그리고 근로자 이직 방지 효과를 볼 수 있을 것으로도 보고 있으며, 이와 유사하게 다른 응답에서도 고용안정 효과를 기대한다고 보고 있는데, 이 또한 근로자 웰빙과 동떨어져 생각할 수 없으며 결국 사업체가 제도를 통해 근로자 웰빙을 우선적으로 여기면 재택근무제는 인력유지에 긍정적인 역할을 하는 제도가 될 수 있을 것으로 봄.

- 재택근무제 시행으로 여성근로자와 청년근로자의 유인 가능성이 있음.
- 사업체들은 재택근무제 시행이 여성고용, 청년고용과 관계가 있다고 보고 있으며, 제도 시행을 통해 이들의 고용 가능성을 높일 수 있다고 보고 있음.
 - 특히, 규모가 작은 사업체에서 그리고 인재경쟁이 치열한 업종에서 이러한 가능성을 보고 있는 것으로 나타남.
 - 이는 제도를 활용하고 있는 사업체들이 제도가 가진 효과 중 기업이 필요한 인력 확보 가능성을 보고 있는 것임.

- 현재 사업체들은 재택근무제를 코로나19로 인하여 도입된 한시적인 제도로 보고 있는 경향이 나타나지만, 향후 이를 근무제도로 고려하지 않

기란 쉽지 않아 보임.

- 사업체에서 재택근무제 시행으로 인하여 별 다른 어려움 없다는 보고를 가장 많이 하고 있는데, 이는 앞서 조사된 근태관리, 교육훈련방식, 보상관리 등 인사관리와 관련된 내용과 형식의 변화가 없다는 점과 함께 볼 때 사업체들 재택근무제를 한시적인 제도로 볼 가능성이 있음을 알 수 있음.
- 그러나 현재 재택근무를 하는 근로자 중 코로나19가 종결되어도 재택근무를 계속 하고 싶다는 근로자가 2/3를 차지하는 것으로 나타나 사업체에서 재택근무제를 근무제도 선택지에 넣지 않기로 쉽지 않을 것으로 보임.
- 그리고 재택근무제를 시행하고 있는 사업체들에서 코로나19가 종결되어도 재택근무제를 계속해서 시행할 계획을 가지고 있다는 점에서 재택근무제가 한 가지 근무제도로 고려될 가능성이 있다고 볼 수 있음.

□ 하지만 제도 시행으로 인하여 다음과 같은 몇 가지 우려가 제기됨.

- 제도 활용이 수행하는 일의 특성에서 비롯된다는 점은 문제가 되지 않을 수 있지만, 응답 사업체 중 50%가 제도를 정규직만 사용할 수 있게 하고 있고, 제도 시행에 대한 결정을 근로자와의 협의가 아닌 사측 결정으로 진행하고 있다는 점에서 제도 시행으로 인한 노사갈등 발생 가능성이 있음.
 - 제도의 취지, 그리고 조직 내 제도의 활용 규범 등에 대한 근로자들 간의 이해가 공유되어야 하며, 새로운 제도의 시행이라는 점에서 사용자와 근로자 간의 제도에 대한 이해가 함께 이루어져야 함.
- 재택근무제와 근로조건, 업무강도 간의 관계를 보면, 제도로 인하여 근로시간 증가, 업무강도 증가 등을 경험할 가능성이 있음.
 - 근로자들이 재택근무제와 근로시간, 노동강도, 임금수준, 고용안정 등 간의 관계가 있다고 인식하지는 않지만, 몇몇 관계가 있다고 인식하는 응답의 경우, 특히, 근로시간에서 둘 간의 관계를 부정적으로 보고

있는 것으로 나타남.

- 재택근무제가 근로시간의 증가 가능성을 낳을 수 있다는 것이라고 볼 수 있으며, 일의 특성(직종)과 일의 경험(직급)에 따라 차이가 남.
 - 업무강도가 증가하는 경향이라는 응답도 높은 것으로 나타나며, 일의 특성(직종), 일의 경험(직급)에 따라 차이가 나는 것으로 나타남.
 - 이러한 결과들은 특정 근로자에게 제도가 근로조건을 악화시키는 결과를 낳을 수 있다는 점에서 조직에서 이에 대한 관리가 필요함을 시사
- 사업체들은 재택근무 시행을 위하여 근로자들에게 근무 관련 하드웨어 제공을 전폭적으로 하고 있으며 이에 대한 근로자들의 만족도 또한 높은 것으로 나타나지만, 아직까지 사업체들이 재택근무로 인하여 근로자가 부담하는 각종 비용에 관해서는 신경쓰고 있지 않는 것으로 나타나 향후 이러한 제반 비용에 대한 요구가 발생할 가능성이 있음.
- 사업체들이 재택근무제를 계속 시행하기 위해서는 인사관리에 대한 정비가 필요함.
- 현재는 근태관리, 교육훈련방식, 보상관리 등의 인사관리에 변화를 모색하고 있지 않지만 재택근무 시행으로 인하여 사업체들에서 재택근무가 어려움 직무와의 형평성 문제, 정보보안 문제, 관련 인프라 구축 등을 어려움으로 느끼고 있다는 점에서 인사관리 방향성과 제도의 재설계는 필요할 것으로 봄.
- 제도의 활용과 비정규직 고용 간의 관계가 있을 가능성이 있음.
- 재택근무제를 시행한 사업체와 시행하지 않은 사업체를 비교하였을 때 재택근무제 시행 사업체에서 고용이 증가하는 경향을 확인할 수 있다는 점에서 고용에 대한 제도의 긍정적인 효과를 기대할 수 있음.
 - 그러나 총고용 증가의 상당부분을 비정규직 규모 증가가 설명하고 있으며, 기업규모로 보았을 때, 중소기업 군에서 정규직 대비 비정규직 증가가 확인됨.
 - 그러나 이는 중소기업에서 코로나 상황에서 인력을 구하기 어렵다는 점에서 나타나는 현상일 수 있다는 점에서 해석을 주의해야 할 필요가 있으며, 향후 지속적인 모니터링이 필요함.

재택근무에 관한 법적 쟁점 및 개선 방안

제1절 재택근로 관련 정책적 지원과 법제도의 현황

- 재택근로 정의에 관한 법령의 부존재
- 우리나라의 현행 법률 중에서 “재택근로” 또는 “재택근무”라는 용어를 사용하고 있는 법령은 거의 없는데, 그 개념을 정의하고 있는 법령은 없음.
 - 「가족친화 사회환경의 조성 및 촉진에 관한 법률」과 「저탄소 녹색성장 기본법」에서는 “재택근무”라는 용어를 언급하고 있음. “재택근로”라는 용어를 사용하고 있는 법령은 없음.
 - 「가족친화 사회환경의 조성 및 촉진에 관한 법률」 제2조에서 “가족친화제도”로서 “가. 탄력적 근무제도”를 들면서 “재택근무제”를 언급하고 있음. 하지만 이 법률에서 언급하고 있는 재택근무제가 무엇을 의미하는지에 대해서는 이 법률뿐만 아니라 이 법률의 하위 법령에서도 규정하고 있지 않음.
 - 「저탄소 녹색성장 기본법」 제27조 제2항에서는 “정부는 저탄소 녹색성장을 위한 생활문화를 조속히 확산시키기 위하여 재택근무·영상회의·원격교육·원격진료 등을 활성화하는 등의 방송통신 시책을 수립

· 시행하여야 한다.”고 하여 “재택근무”를 언급하고 있지만, 역시 재택근무가 무엇을 의미하는지에 대해서는 이 법률뿐만 아니라 하위 법령에서도 규정하고 있지 않음.

- 그 이외에 「미세먼지 저감 및 관리에 관한 특별법 시행령」 제11조 제1항에서 「미세먼지 저감 및 관리에 관한 특별법」 제18조 제1항에 따른 비상저감조치를 시·도지사가 시행할 때 필요한 경우 같은 법 제18조 제2항에 따라 관련 조치를 관련 기관의 장 또는 사업자에게 권고할 수 있는데, 이러한 조치 중의 하나로서 “가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제2조 제3호에 따른 시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무 등 탄력적 근무제도”를 규정하고 있음. 하지만 이 법률 및 하위 법령 어디에도 재택근무제의 개념을 정의하고 있지 않음.

○ “재택근로”의 정의는 행정규칙에서 발견됨.

- “재택근로”의 도입 촉진을 위하여 사업주를 지원하는 지원 사업 관련 고시, 지침 등에서 “재택근무”라는 용어가 사용되고 있음(「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정(고용노동부고시 제2021-36호, 2021. 4. 27)」, 「재택근무 종합컨설팅 지원 사업(고용노동부)」, 「비대면 서비스 바우처 사업 관리지침(중소벤처기업부 창업진흥원) 등).

- 관련 행정규칙 중에서 재택근로를 정의하고 있는 것은 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정(고용노동부고시 제2021-36호, 2021. 4. 27)」이 유일함.

- 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정(고용노동부고시 제2021-36호, 2021. 4. 27)」에서는 “일·가정 양립 환경 개선 지원”에 관해서 “소속 근로자가 일·생활 균형을 위해 다음 각 세목 중 어느 하나의 유연근무제를 활용하는 경우 사업주에게 간접노무비의 일부와 재택·원격근무 도입에 필요한 인프라 구축비용의 일부를 지원하고, 고용노동부가 운영하는 근무혁신 인센티브제 사업에 참여하여 근무혁신 우수기업으로 선정된 기업(이하 ‘근무혁신 우수기업’이라 한다)의 사업주에게 근무혁신 이행에 필요한 인프라 구축비용

의 일부를 지원”한다고 하고 있음. 여기서 유연근무제에 대해서 다음과 같이 정의하고 있음.

- 시차출퇴근제: 기존의 소정근로시간을 준수하면서 출퇴근시간을 조정하는 제도
- 선택근무제: 1개월 이내의 정산기간을 평균하여 소정근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 1주 또는 1일 근무시간을 조정하는 제도
- 재택근무제: 근로자가 정보통신기기 등을 활용하여 사업장이 아닌 주거지에 업무공간을 마련하여 근무하는 제도
- 원격근무제: 주거지, 출장지 등과 인접한 원격근무용 사무실에서 근무하거나 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도

○ 공무원의 복무 관련 행정규칙에서 “재택근로”가 정의되어 있는

- 「국가공무원복무규정」 제10조 및 「지방공무원복무규정」 제3조 에서 “유연근무”로서 “온라인 원격근무”를 규정하고 있고, 「전자정부법」 제32조 제3항도 “온라인 원격근무”를 규정하고 있는데, 자세한 사항은 「국가공무원 복무·징계 관련 예규(인사혁신처 예규 제104호(2020. 10. 20.))」 「지방공무원 복무에 관한 예규(행정안전부 예규 제138호, 2021.1.18.)」에서 규정하고 있음.
- 「국가공무원 복무·징계 관련 예규(인사혁신처 예규 제104호(2020. 10. 20.))」에서는 유연근무제의 유형을 다음과 같이 규정하고 있음(지방공무원 복무에 관한 예규(행정안전부 예규 제138호, 2021.1.18.)의 내용도 동일함).

유형		활용 방법
탄력 근무제		▶ 주 40시간 근무하되, 출퇴근시간·근무시간·근무일을 자율 조정
	시차 출퇴근형	▶ 기본개념: 1일 8시간 근무체제 유지, 출퇴근시간 자율 조정 ▶ 실시기간: 1일 이상 ▶ 신청시기: 당일까지 신청하되, 당일 24시까지 부서장 승인 ▶ 출근유형: 가급적 07:00~10:00까지로 30분 단위로 하되 필요시 탄력적으로 운영 가능

유형		활용 방법
탄력 근무제	근무시간 선택형	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 기본개념 : 일 8시간에 구애받지 않음(일 4~12시간 근무), 주 5일 근무 준수 ▶ 실시기간 : 1주 이상으로 하되 당일 신청시 2일 이상 ▶ 신청시기 : 당일까지 신청하되, 당일 24시까지 부서장 승인 ▶ 근무가능시간대는 06:00~24:00로 하되 1일 최대 근무시간은 12시간
	집약 근무형	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 기본개념 : 일 8시간에 구애받지 않음(일4~12시간 근무), 주 3.5~4일 근무 ▶ 실시기간 : 1주일 이상 ▶ 신청시기 : 실시 전일까지 ▶ 근무가능시간대는 06:00~24:00로 하되 1일 최대 근무시간은 12시간 ▶ 정액급식비 등 출퇴근을 전제로 지급되는 수당은 출근하는 일수만큼만 지급
	재량 근무형	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 기본개념 : 출퇴근 의무 없이 프로젝트 수행으로 주40시간 인정 ▶ 실시기간 : 기관과 개인이 합의 ▶ 신청시기 : 수시 ▶ 고도의 전문적 지식과 기술이 필요해 업무수행 방법이나 시간 배분을 담당자의 재량에 맡길 필요가 있는 분야
원격 근무제	▶ 특정한 근무장소를 정하지 않고 정보통신망을 이용하여 근무	
	재택 근무형	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 기본개념 : 사무실이 아닌 자택에서 근무 ▶ 실시기간 : 1주일 이상 ▶ 신청시기 : 실시 전일까지 ▶ 재택근무일은 초과근무 불인정
	스마트워크 근무형	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 기본개념 : 자택 인근 스마트워크센터 등 별도 사무실에서 근무 ▶ 실시기간 : 1일 이상 ▶ 신청시기 : 당일까지 신청하되, 당일 24시까지 부서장 승인 ▶ 사전에 부서장 승인시에만 초과근무 인정

□ 재택근로의 촉진을 지원하는 법제도의 미비

○ 재택근로의 실시 촉진에 관한 사항을 규정한 법률이 없음.

- 재택근로를 명확히 언급하고 있는 「가족친화 사회환경의 조성 및 촉진에 관한 법률」과 「저탄소 녹색성장 기본법」에서도 재택근로의 실시 촉진을 어떻게 지원할 것인지에 대해서 아무런 규정이 없음.
- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에는 재택근로의 촉진을 지원하는 육아지원과 돌봄지원에 관한 사업주와 국가의 노력 의무를 규정하고 있지만, 재택근로의 실시에 대한 지원이 명확히 규정되어 있지 않음.
- 우리나라의 현행 법령에는 재택근로의 실시 촉진에 관한 사항을 명확

히 규정한 조항이 없고, 고용보험법에 따른 고용장려금에 관한 행정
규칙에서 재택근로에 대한 지원을 규정하고 있는 정도임.

○ 고용보험법에 따른 고용장려금에 의한 실시 지원

- 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정(고용
노동부고시 제2021-36호, 2021. 4. 27)」에서 재택근로를 실시하는 사
업주에 대해서 일정한 요건을 갖춘 경우에 “일·가정 양립 환경개선
지원”의 명목하에 지원을 하고 있지만, 고용보험법, 고용보험법 시행
령, 고용보험법 시행규칙에는 재택근로에 대한 지원이 명확히 규정되
어 있지 않음.

- “일·가정 양립 환경개선 지원”은 고용보험법 시행령 제35조 제7호
및 제37조의2에 근거하고 있지만, 이들 조항에서 재택근로를 명확히
언급하고 있지 않음.

□ 재택근로의 법적 관계를 규율하는 법제도의 미비

○ 현행 노동관계법령에서는 재택근로 관계의 규율을 상정하고 그 법적 관
계를 규율하고 있는 법조항은 없음.

- 재택근로는 근로자 자신의 집에서 하는 근로이기 때문에 근로형태에
있어서 전형적인 근로형태에 적용을 상정하고 있는 법조항이 적용될
때 한계와 문제점이 존재함.

- 근로기준법은 특수한 근로형태에 대해서도 일정한 예외를 규정하고
있지만, 이들 예외 규정을 마련할 때 재택근로는 상정되지 않았기 때
문에 이들 예외 규정을 재택근로에 적용할 때 일정한 한계와 문제점
을 가짐. 예를 들어 근로기준법 제58조 제2항의 ‘사업장박간주근로시
간제’의 경우 재택근로에 적용 가능할 수 있다고 볼 수 있지만, 이 간
주근로시간제도는 재택근로에 적용을 고려하여 만들어진 것은 아니기
때문에 재택근로에 적용할 때 한계와 문제점이 있을 수 있음.

- 재택근로의 경우에 적용되어야 할 최저근로뿐만 아니라 당사자의 권
리와 의무에 대해서도 현행 노동관계법에서는 아무런 규정을 하고 있
지 않음.

- 현행 노동관계법령을 유연하게 해석하여 적용함으로써 해결할 수도 있겠지만, 재택근로의 부작용에 대처하기에는 그 한계도 뚜렷하게 존재함.
- 공무원복무관계법령에서는 소상하게 재택근로의 법률관계를 규정
 - 「국가공무원복무규정」 제10조 제2항은 “공무원은 소속 행정기관의 장에게 제9조 제1항 및 제2항에 따른 통상의 근무시간·근무일을 변경하는 근무 또는 제9조 제4항에 따른 온라인 원격근무(이하 “유연근무”라 한다)를 신청할 수 있다.”고 하고 있어서 권리라고 볼 수는 없지만 신청권과 유사하게 규정하고 있음.
 - 「국가공무원복무규정」 제10조 제3항 전단에서는 “공무원이 유연근무를 신청한 경우 소속 행정기관의 장은 공무 수행에 특별한 지장이 없으면 이를 승인”하여야 한다고 하고 있음.
 - 「국가공무원복무규정」 제10조 제3항 후단은 “유연근무를 이유로 그 공무원의 보수·승진 및 근무성적평정 등에서 부당한 불이익을 주어서는 아니된다.”고 명시하고 있음.
 - 「국가공무원복무규정」 제10조 제4항에서는 “유연근무 실시의 범위, 유형, 실시 절차와 그 밖에 필요한 사항은 인사혁신처장이 정한다.”고 하여 재택근로에 관한 상세한 사항을 인사혁신처장이 정할 수 있도록 하는 근거를 마련하고 있음. 앞에서 언급한 바와 같이 인사혁신처장이 제정한 「국가공무원 복무·징계 관련 예규인사혁신처 예규 제104호(2020. 10. 20.)」의 제4장이 재택근로를 포함한 유연근무제에 대해서 상세하게 규정하고 있음.
 - 이상의 법제도적 상황은 지방공무원의 경우에도 「국가공무원복무규정」 제3조, 그리고 「지방공무원 복무에 관한 예규」에서 동일하게 규정하고 있음.
- 소결 : 재택근로를 촉진하면서 그 부작용을 제거할 수 있는 법제도의 미비
- 우리나라의 현행 노동관계법령에는 재택근로의 장점을 살려서 이의 활용을 촉진할 수 있도록 하는 법제도가 미비함.

- 고용보험법에 따른 고용장려금(“일·가정 양립 환경개선 지원”), “재택근로종합컨설팅”, “비대면 서비스 바우처 사업”, “가족친화기업인증제도” 등이 존재하지만, 기업에서 사용자와 근로자가 이를 원활하게 도입하여 활용할 수 있도록 하는 법제도적 배려는 전무
 - 현행 법령에서 재택근로를 도입하고 활용하기 위해서는 단체협약, 취업규칙, 근로계약이라는 법적 형식을 이용하여 근로관계의 당사자가 자유롭게 정하여야 함.
 - 근로기준법 제4장(“근로시간과 휴식”)에서는 원칙에 대한 다양한 예외를 규정하고 있지만, 이러한 예외 규정을 활용하여 재택근로의 도입과 활용을 촉진하는 데는 많은 한계가 있음.
 - 이와 관한 법의 공백은 고용노동부의 「재택근무 종합 매뉴얼 성공적인 재택근로 도입을 위한 길잡이(2020.9.)」와 같은 행정지도가 매우고 있는 현실임.
- 우리나라의 현행 노동관계법령에는 재택근로의 부작용을 효과적으로 제거하여 근로자를 보호하는 데 많은 한계가 있음.
- 근로기준법에 따른 근로시간·휴게의 규율, 산업안전보건법에 따른 안전보건조치 등을 재택근로에 적용하여 재택근로의 부작용을 완전히 제거하는 것에는 상당한 한계가 있음.
 - 예를 들어서 근로기준법은 1일과 1주간 단위로 근로시간의 한도를 넘지 않을 것을 사용자에게 요구하고 있는데, 재택근로의 경우에 사용자가 이를 준수하기 위해서 근로자의 근로 태도를 기록, 점검, 통제하는 경우에는 그 정도에 따라서 근로자의 사생활의 자유라는 점과 충돌할 수밖에 없음.
 - 우리나라 현행 법령은 근로조건의 최저기준을 정하는 노동보호법이 중심이고, 근로자 및 사용자의 근로계약상의 권리·의무를 규율하는 법률은 민법 이외에는 존재하지 않기 때문에 재택근로에서 발생하는 사용자와 근로자 사이의 근로계약상 권리·의무를 둘러싼 분쟁에 대응하는 데 한계가 있을 수밖에 없음.
 - 종래 근로계약법리는 사업주의 명시적인 지배관리하에서의 노동을 대

상으로 구축된 것이어서 재택근로와 같은 노동형태에서는 당사자의 권리의무 관계의 해명 등에 한계가 있음.

- 재택근로를 통하여 일과 생활의 양립과 함께 근로자의 신체적·건강의 유지, 사생활 보호 등이 달성되기 위해서는 재택근로의 실태에 기반하여 현행 노동관계법령에 어떠한 한계가 있는지를 분석하고 문제점을 파악한 뒤에 법제도적 개선 방안을 모색하여야 함.

제2절 재택근로 관련 법적 쟁점 분석

□ 재택근로의 도입과 운영에 관한 법적 쟁점 개관

- 우리나라의 노동법제도는 근로자와 사용자의 개별적인 관계를 규율하는 법과 근로자의 집단과 사용자(또는 사용자의 단체)의 집단적 관계를 규율하는 법으로 크게 나눌 수 있는데, 재택근로에 대한 법적 규율은 전자에서 주로 문제가 될 것임.

- 개별적인 관계를 규율하는 법은 근로자와 사용자가 합의에 의하여 권리와 의무를 설정하는 노동계약법과 근로자의 인간다운 근로조건을 보호하기 위하여 국가가 법률로서 최저 근로조건을 정한 노동보호법(예: 근로기준법, 산업안전보건법 등)으로 다시 나누어질 수 있는데, 우리나라의 경우 독자적인 노동계약법이 없기 때문에 노동계약에 대한 법적 규율은 민법의 고용계약을 중심으로 일반적인 계약법리에 따라서 판단됨.

- 근로기준법 등에서 정한 근로조건을 최저 기준에 위반되는 사용자와 근로자의 합의는 무효이고 법에서 정한 최저 근로조건에 관한 기준이 근로자의 근로조건이 됨.

- 이와 같은 기준에 대한 사용자의 준수는 위반에 대한 형벌이나 과태료에 의한 제재에 의해서 담보될 뿐만 아니라 국가의 감독, 즉 근로감

독에 의해서도 담보됨.

- 따라서 재택근로에 관한 노동법적 규율에 있어서 근로기준법과 같은 노동보호법의 역할이 매우 중요한데, 1차적으로 근로기준법 등과 같은 노동보호법에 위반되지 않도록 하여야 함.

○ 위에서 본 바와 같이 우리나라의 법제도에서는 공무원 관련 법령을 제외하고는 재택근로를 규율대상으로 하는 법률은 아직 없는데, 사용자의 지휘 감독에서 벗어나 있는 공간인 '근로자의 사적 공간인 집'에서 근로를 하는 것은 현행 노동법제도가 미처 규율 대상으로서 예상하지 못한 상황임.

- 노동보호법 중에서 특히 근로시간, 안전보건 등에 관한 규정은 사용자가 근로자의 노동력 제공을 직접 통제하고 있는 상황에서 가장 잘 적용될 수 있는 규정임.

- 근로 제공의 장소가 근로자의 사적인 공간이지만, 근로를 제공하는 것 자체에는 변함이 없기 때문에 재택근로가 노동법적 규율의 대상이 된다는 점에 대해서는 이론이 있을 수 없음.

- 하지만 현행 근로기준법을 비롯한 노동보호법은 사용자의 지휘 감독의 존재를 당연한 것으로 상정하고 만들어진 것이기 때문에 재택근로에 대해서 적용하는 데 한계가 있을 수 있다는 점도 분명하기 때문에 재택근로에 대해서 현행 노동법을 적용함에 있어서 그 한계를 잘 인식하면서 실정 노동법을 적용하도록 할 필요가 있음. 실정 노동법의 규정이 없으면 노동계약의 법리를 적용하여 합리적인 해결 방안을 모색하여야 할 것임.

- 실정 노동법과 노동계약의 법리에 의해서도 합리적으로 해결될 수 없다면 이는 입법의 과제가 될 것임.

○ 현행 노동법제도하에서 재택근로에 관한 쟁점은 도입·적용 단계의 쟁점과 운영 단계로 나누어 볼 수 있음.

- 이렇게 나누어서 보는 것은 재택근로를 둘러싸고 발생할 수 있는 법적 쟁점을 빠짐없이 포착하기 위함임.

- 재택근로는 현행 노동법에서 그 규율대상으로 예정하고 있던 상황이

아니기 때문에 재택근로에 관한 노동법적 규율을 검토할 때는 우선 법적 쟁점을 모두 포착하여야 함.

- 이렇게 포착된 법적 쟁점들에 관해서 현행 실정 노동법률과 노동계약의 법리에서 합리적인 해결 방안을 찾을 수 없는 상황이 발견되면 새로운 입법을 검토하게 될 것임.
- 아래에서는 재택근로에 관련된 법적 쟁점을 「재택·원격 근무제 활성화를 위한 정책연구 및 종합 매뉴얼」(2020년 고용노동부 학술연구용역사업)과 고용노동부의 「재택근로 종합 매뉴얼 성공적인 재택근로 도입을 위한 길잡이(2020.9.)」에서 다루고 있는 법적 쟁점에 대해서 개관하도록 함.
- 도입·적용 관련 법적 쟁점 1법적 근거
- 도입과 적용에 있어서 가장 먼저 문제가 될 수 있는 쟁점은 법적 근거라고 할 수 있음.
- 재택근로는 근로자의 집에서 근로를 제공하는 것으로서 이는 근로계약에서 매우 중요한 근로조건임. 특히 재택근로는 근로제공의 “장소”와 직접 관련이 있는데, 우리나라의 노동법에서는 근로 제공의 장소를 근로계약을 체결할 사용자가 반드시 특정하도록 하고 있음(근로기준법 제17조 및 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제17조).⁵⁾ 따라서 입사 시에 근로제공의 장소에 관해서 사용자의 특정한 사업장 등으로 특정한 경우에는 이후 법적 분쟁 발생의 소지를 없애기 위해서는 근로제공의 장소를 사용자의 특정 사업장뿐만 아니라 근로자의 “집”으로 변경할 필요가 있음.

【근로기준법 제17조(근로조건 명시)】

- ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

5) 근로기준법 제17조를 위반하는 경우에는 500만원 이하의 벌금에, 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제17조에 위반하여 근로조건을 서면으로 명시하지 않는 경우에는 500만원 이하의 과태료에 처해진다.

1. 임금
2. 소정근로시간
3. 제55조에 따른 휴일
4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
5. 그 밖에 대통령령*으로 정하는 근로조건

* 근로기준법 시행령 제8조(명시하여야 할 근로조건)

법 제17조 제1항 제5호에서 “대통령령으로 정하는 근로조건”이란 다음 각 호의 사항을 말한다.

1. 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
2. 법 제93조 제1호부터 제12호까지의 규정에서 정한 사항
3. 사업장의 부속 기숙사에 근로자를 기숙하게 하는 경우에는 기숙사 규칙에서 정한 사항

【기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제17조(근로조건외의 서면 명시)】

사용자는 기간제근로자 또는 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 다음 각 호의 모든 사항을 서면으로 명시하여야 한다. 다만, 제6호는 단시간근로자에 한정한다.

1. 근로계약기간에 관한 사항
2. 근로시간·휴게에 관한 사항
3. 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항
4. 휴일·휴가에 관한 사항
5. 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
6. 근로일 및 근로일별 근로시간

- 근로계약의 체결 당시 이와 같은 방식으로 근로제공의 장소가 사용자의 사업장 등으로 특정되는 경우에 이는 근로계약상의 노무제공의무의 이행 장소가 당사자의 합의에 의해서 특정된 것이기 때문에 이후 근로자의 “집”으로 근로제공의 장소를 변경할 때에는 사용자가 일방

적으로 변경할 수 없음. 이는 계약의 기본적인 법리로서 근로기준법 제4조는 “근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다.”고 하여 이를 확인하고 있음.

- 이와 같은 근로계약의 조건, 근로조건인 근로제공의 장소를 변경하는 법적인 근로계약, 단체협약, 취업규칙이 이용 가능함.
- 개별 근로자의 동의: 재택근로는 근로자와 사용자가 개별적으로 합의 하면 얼마든지 할 수 있음. 회사에서 재택근로를 도입하고 개별 근로자에게 대해서 이를 적용할 때 개별 근로자와 사용자가 개별 근로자의 근로 제공과 관련하여 개별적으로 모든 사항에 대해서 합의하여 재택근로를 실시하는 상황도 있을 수 있음. 이와 같은 경우에는 적어도 ‘도입’과 ‘적용’에 있어서 법적으로 별다른 문제가 없음. 다만, 당초 근로계약에서 사용자의 사업장 외에 사용자가 지정하는 장소에서 근로를 제공하게 할 수 있다고 하는 경우에는 이 계약 조항에 의하여 사용자가 근로제공의 장소를 근로자의 “집”으로 변경할 수 있음. 이러한 변경의 법적 본질은 곧 인사명령, 즉 배치전환명령임. 이 경우에는 사용자의 이와 같은 배치전환명령이 근로자의 의사에 합치하지 않을 경우에 근로자는 재택근로명령이라는 배치전환명령의 한계를 근로기준법 제23조에 따라서 다룰 수 있음.
- 단체협약: 재택근로는 근로자와 사용자의 개별적 합의뿐만 아니라 단체협약에서 이를 정하는 경우에도 할 수 있음. 노동조합 및 노동관계조정법 제33조 제1항은 “단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.”고 하고 있고, 제2항은 “근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의한다.”고 하고 있기 때문에 노동조합과 사용자가 재택근로에 관하여 단체협약을 체결하는 경우에는 재택근로는 이 단체협약의 정함에 의해서 도입, 적용, 운영됨. 다만, 단체협약은 단체협약을 체결한 노동조합의 조합원에 대해서 적용되는 것이기 때문에 단체협약이 적용되는 조합원 이외의 근로자에 대해서는 다른 법적 방법을 취하여야 함. 이

경우에는 노동조합 및 노동관계조정법 제35조에 따라서 단체협약에 일반적 구속력이 인정되는 경우 즉, 하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용되는 경우에는 이 단체협약만으로 충분할 것임.

- 제4장의 사례연구와 제5장의 실태조사에 보면 개별적 합의나 단체협약에 의해서 재택근로를 하는 경우는 거의 없을 것으로 추정됨. 사용자가 작성한 규정에 근거하여 도입·적용하는 경우가 일반적일 것으로 추정됨. 이렇게 작성된 규정은 규정, 규칙, 지침, 시행방안 등 다양하게 불릴 수 있겠지만, 재택근로라는 근로기준에 관해서 당해 사용자의 근로자에게 공통적으로 적용될 것이 예정되는 것이라면 이는 근로기준법 제9장에 의해서 규율되는 “취업규칙”임.
- 취업규칙: 개별적 합의인 근로계약, 집단적 합의의 단체협약이 아니라 사용자가 일방적으로 작성한 규정에 근거하여 이를 도입·적용하는 경우도 있음.
- 근로기준법 제93조는 “상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.”고 하고 있는데, 근로기준법 제17조와 달리 취업규칙에서 반드시 기재하여야 할 사항으로 “취업의 장소”는 포함되어 있지 않음.
- 근로계약에서는 취업의 장소가 특정되어야 하기 때문에 근로계약에서 특정한 취업의 장소를 취업규칙에서 변경할 수는 없음. 다만, 위에서 본 바와 같이 근로계약에서 취업의 장소를 정하면서 “기타 사용자가 지정한 장소”라고 하고 있는 경우에는 취업규칙에서 재택근로를 정하여 취업의 장소를 변경할 수 있도록 하는 것도 문제는 없음.
- 그런데 근로기준법 제93조 제13호에서는 “그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항”은 취업규칙에 기재하도록 하고 있기 때문에 재택근로를 도입한다고 하면 이를 취업규칙에 기재하여

야 함. 사용자가 재택근로에 관한 것을 문서로 정하게 되고 이를 근로자에게 적용하려고 한다는 문서로 정한 순간 이미 취업규칙에 기재한 것이 됨.

- 사용자가 이미 취업규칙을 작성하고 있는 경우에 재택근로에 관한 규정을 새롭게 작성하는 경우에는 이는 기존 취업규칙에 새로운 내용을 추가하는 것으로서 취업규칙의 변경이 되므로, 근로기준법 제94조 제1항에 따라서 취업규칙의 변경에 관한 절차를 거쳐야 함.⁶⁾

【근로기준법 제94조(규칙의 작성, 변경 절차)】

- ① 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.
- ② 사용자는 제93조에 따라 취업규칙을 신고할 때에는 제1항의 의견을 적은 서면을 첨부하여야 한다.

- 재택근로에 관한 규정의 정함이 근로제공의 장소만 변경하는 경우(근로계약상 취업장소가 특정되어 있는 경우)에는 근로기준법 제94조 제1항 단서에서 규정하는 불이익변경에는 해당되지는 않음. 즉, 근로제공의 장소를 사용자의 사업장에서 근로자의 “집”으로 변경하는 것 외에 임금, 근로시간 등 다른 근로조건이 변동이 없는 경우에는 근로조건이 불이익변경으로 볼만한 특별한 사정이 없는 한 취업규칙의 불이익 변경에 해당하지 않음.

- 그러나 재택근로자에게는 모든 근로자에게 일률적으로 지급하던 통근수당을 지급하지 않는 등의 규정을 정하는 것은 취업규칙의 불이익변경이므로 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합

6) 근로기준법 제93조를 위반한 경우에는 500만원 이하의 과태료가, 제94조를 위반한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처해진다.

이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 동의를 얻어야 함.

- 불이익변경에 해당하지 않는다고 하더라도 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 듣고 재택근로에 관한 규정을 작성하여야 함.
- 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 따라서 설치된 노사협의회에서 재택근로에 관해서 협의, 심의하거나 의결한 경우에도 이 의결은 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 대신하거나 수정할 수 있는 법적 효력이 없기 때문에 반드시 근로계약, 취업규칙, 단체협약의 법적 수단을 활용하여야 함.

○ 도입·적용 관련 법적 쟁점 2개별 근로자에 대한 적용

- 위와 같은 법적 수단을 활용하여 재택근로의 법적 근거를 마련하였고 하더라도 이를 개별 근로자에게 적용하는 것에 있어서는 또 다른 법적 문제가 발생할 수 있음.
- 재택근로를 근로자의 신청과 사용자의 승인이라는 방식으로 개별 근로자에게 적용되는 경우에는 근로계약의 당사자 간에 재택근로에 대한 개별 합의가 있었기 때문에 별다른 문제가 없지만, 재택근로를 사용자가 인사명령으로 개별 근로자에게 적용하는 경우에는 근로자가 재택근로에 대해서 명시적으로 반대하는 경우에는 법적인 문제가 발생할 수 있음(이 경우에는 당연히 사용자가 인사명령으로 재택근로를 개별 근로자에게 적용할 수 있는 인사명령권의 법적 근거가 근로계약, 취업규칙(재택근로에 관한 규정 포함), 단체협약에 존재하여야 함).
- 위에서 언급한 바와 같이 근로기준법 제23조 제1항은 “사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.”고 규정하고 있기 때문에 재택근로 명령이라는 인사명령이 “전직”에 해당하는 이상, 이 재택근로 명령은 정당한 이유가 존재하여야 함.
- 코로나19와 같은 전파력이 강한 감염병이 유행하는 경우에는 감염병

의 예방 차원에서 재택근로를 명하는 것에는 정당한 이유가 있다는 것이 쉽게 긍정될 수 있겠지만, 정상시의 경우에는 근로자의 의사에 반하는 재택근로명령의 법적 효력을 판단할 때 그 정당한 이유의 여부에 대해서 심도 있게 판단되어야 할 것임.

○ 운영 관련 법적 쟁점 1법정기준근로시간 및 소정근로시간의 준수 및 근로시간 계산

- 재택근로를 하는 경우에도 근로기준법 제4장에서 정하고 있는 근로시간 및 휴식에 관한 조항들이 모두 적용됨. 현행 근로기준법 제4장에서는 재택근로라는 것을 이유로 특별히 적용이 제외되거나 그 적용을 완화하는 규정은 없음.

- 현행 노동법상 사용자는 근로자의 근로시간을 기록할 의무는 없음. 다만, 개정 근로기준법(2021.11.19. 시행)에서는 사용자는 급여를 지급하는 때에 임금명세서를 교부하여야 하는데(제48조), 임금명세서에 기재할 사항은 ① 성명, 생년월일·사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보(30일 미만 일용근로자는 제외 가능), ② 임금지급일·근로일수·총근로시간수, ③ 연장·야간·휴일근로 시간수(상시 4명 이하 또는 근로기준법 제63조 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자는 제외 가능), ④ 임금총액·기본급·각종수당·상여금·그 밖의 임금의 항목별 금액(통화 이외의 것으로 지급된 임금이 있는 경우에는 그 품명 및 수량과 평가총액), ⑤ 임금의 각 항목별 계산방법 등 임금총액을 계산하는데 필요한 사항, ⑥ 근로기준법 제43조 제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우에는 공제항목별 금액과 총액임. 현행 노동법상 사용자에게 근로자의 기록시간을 기록할 의무는 없지만, 임금명세서에는 반드시 ②와 ③을 기재하여야 하고, 이를 기재하지 않거나, 사실과 다르게 기재하여 교부한 경우 1차 위반 시 20만원, 2차 위반 시 30만원, 3차 이상 위반 시 50만원의 과태료가 부과될 수 있기 때문에 향후 사용자에게는 근로시간을 기록할 의무가 간접적으로 부과된 결과가 됨.

- 재택근로의 특성상 근로시간을 계산하기 어려운 경우에는 근로기준법

제58조 제1항 및 제2항에 근로시간 계산의 특례로 규정된 ‘사업장 밖 간주시간제’를 활용할 수 있음.

- ‘사업장 밖 간주시간제’는 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에 ① 소정근로시간을 근로한 것으로 보는 것임. 다만, ② 업무 수행을 위해 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 보며, ③ 근로자대표와의 서면합의를 한 경우에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무수행에 통상 필요한 시간으로 간주하여 임금을 산정할 수 있음.
 - 사업장 밖 간주시간제는 사업장 내에서 근무하는 통상의 근무형태를 전제로 하며 사업장 밖 근로가 예외적으로 발생하는 것을 상정하여 마련된 제도이므로 재택근로에 사업장 밖 간주시간제를 적용하여 근로시간을 산정하는 것은 이 제도의 입법 취지에 어긋난다는 견해가 있지만⁷⁾, 재택근로의 경우 근로시간 전부를 사업장 밖 자택에서 근로함에 따라 실제의 근로시간을 계산하기 어려운 경우가 생길 수 있다는 점에서 사업장 밖 간주시간제가 적용 가능성을 부정하는 것은 타당하지 않음.
 - 재택근로에 대해서는 사업장 밖 간주시간제를 적용할 수 있을지 여부는 각각의 재택근로에 있어서 실제로 “근로시간을 산정하기 어려운 경우”에 해당되는지 여부에 달려 있음. 즉, 사업장 밖 근로라 하더라도 사용자의 구체적인 지휘·감독이 미치는 경우에는 근로시간의 산정이 가능하므로 적용 대상에서 제외될 수 있음.
- 운영 관련 법적 쟁점 2 연장·심야·휴일근로 규제
- 제4장의 근로시간 규율에서 재택근로에 대해서 적용할 때 가장 어려운 문제를 발생시킬 소지가 있는 것이 연장근로 및 휴일근로, 심야근로에 대한 규제라고 할 수 있음.
 - 메신저나 이메일 등을 소정 근로시간 종료 이후에 업무의 즉각적인

7) 김경태, “제4차 산업혁명 시대의 근로조건 규율 - 스마트워크 근로자를 중심으로”, 강원법학 제57권(2019), pp.524-525.

수행에 대한 지시에 따라서 업무를 수행하는 경우에는 당연히 연장근로가 인정되는데, 명시적인 연장근로를 지시하지 않았다고 하더라도 주어진 업무량이 업무의 성질과 내용, 업무 완료 시한이나 시급성 등에 비추어 연장근로가 불가피하다고 인정되는 경우가 있을 수 있음. 사용자의 지배관리력이 구체적으로 미치는 사업장 내에서는 명확한 연장근로 지시 없이 수행한 경우에도 연장근로로 인정되기 쉽지만 재택근로의 경우에는 이의 판단이 쉽지 않은 경우가 있음.

- 고용노동부의 「재택근무 종합 매뉴얼(2020.9.)」에서는 이에 대해서 다음과 같이 규정하고 있음.

연장근로 등이 불가피한 경우에는 근로자의 과로방지를 위해 사용자의 사전 허가 또는 사후 승인을 받도록 하는 것이 바람직합니다. 사용자의 사전 허가 또는 사후 승인을 받지 않았다는 사정만으로 연장근로에 대해 연장근로 가산수당 지급책임이 면제된다고 볼 수는 없으나, 아래 세 가지 기준을 모두 충족하는 경우에는 연장근로를 하더라도 그 시간을 근로시간에 해당한다고 보기 어려우므로 사용자의 임금지급 의무가 발생한다고 볼 수는 없습니다.

- ① 사용자가 연장근로 등을 지시하거나 묵인한 사정이 없을 것
- ② 근로자가 연장근로 등을 행하지 않으면 안 될 정도로 사용자가 업무량을 과다하게 부여하거나 마감 기한을 부적절하게 정한 것으로 불만한 사정이 없을 것
- ③ 그 밖에 사용자가 근로자의 자발적 연장근로 등을 사전에 인지한 것으로 볼 수 있는 사정이 없을 것

- 이와 같은 해석은 연장근로 외에도 휴일근로와 심야근로에 대해서도 적용될 수 있음.

- 재택근로를 이유로 임금제도를 포괄임금제로 변경하는 것은 근로조건 불이익변경에 해당될 수 있기 때문에 근로조건 불이익변경에 관한 노동법의 원칙을 준수하여야 함.

- 이와는 별도로 재택근로에 대해서 포괄임금제도가 유효하게 적용될 수 있는지는 판례⁸⁾에 따라서 그 유효성이 판단되어야 함. 재택근로는 근로기준법상 근로시간 산정이 어려운 경우에 허용되는 '사업장 밖 간주시간제'의 적용대상이므로 재택근무로 인해 근로시간 산정이 어려운 경우 포괄임금제 계약의 유효성이 인정될 수 있으나, 근로시간 산정이 어렵지 아니한 경우에는 비록 재택근무자와 포괄임금제 계약을 체결했다라도 포괄임금에 포함된 연장근로수당 등이 근로기준법이 정한 기준에 따라 산정된 수당액에 미달하면 사용자는 그 미달하는 액수의 수당을 지급해야 함.

○ 운영 관련 법적 쟁점 3 휴게 시간

- 근로기준법 제54조 제1항은 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 하고, 제2항에서는 휴게시간은 근로자가 자유로이 이용할 수 있도록 하여야 한다고 규정하고 있음.

- 재택근무는 사용자의 직접적인 지휘 감독이 미치지 않기 때문에 휴식과 업무의 구분이 명확하지 않지만, 근로기준법 제54조를 재택근무에 대해서 적용 제외하는 규정은 없으므로 휴게 시간 규정은 반드시 지켜져야 함.

- 다만, 이 시간을 더 분할할 수 있을지에 대해서는 논란이 있지만, 행정해석은 “근무시간과 명백히 구분하여 휴게시간을 분할하여 부여하더라도 작업의 성질, 근로 여건 등에 비추어 사회통념상 합리성이 있고 휴게제도의 취지를 벗어나지 않는 한 이를 법 위반으로 보기 어렵다.”고 하고 있음(근기 68207-3307, 2002. 12. 2).

- 재택근무자의 휴게시간 분할 필요성이 있는 경우 휴게제도의 취지에 어긋나지 않는 선에서 분할 사용에 관하여 당사자 간 합의하는 것이 바람직할 것인데, 이러한 합의를 재택근무 규정에서 정하는 경우에도 휴게시간의 총량은 유지하면서 그 분할에 따른 사용 시기만 변경하는 것이라면 그 취지와 경위, 변경의 필요성, 그로 인해 변하게 되는 근

8)대법원 2014. 6. 26. 선고 2011도12114 판결.

로자들의 생활리듬 등을 고려하여 기존의 권리나 이익을 박탈할 정도의 근로조건 저하로 볼 수 없다면 취업규칙의 불이익변경에 해당하는 것으로 보기 어려울 것임(근로개선정책과-6289, 2012. 11. 23).

○ 운영 관련 법적 쟁점 4 근태·복무관리 및 성과평가

- 재택근무를 하더라도 근로시간과 휴게시간은 엄격하게 분리되어 있기 때문에 근로자가 근로시간 중에 사적 용무에 시간을 사용하는 경우에는 근로자는 당연히 근로계약상 근로의무의 불이행에 따른 채무불이행 책임과 징계책임을 질 수 있음.
- 그러나 재택근무라는 특성상 근로시간에 근로제공의무를 엄격히 이행하는 것은 매우 어려울 수 있기 때문에 업무수행에 지장을 초래하지 않거나 사회통념상 허용될 수 있는 최소한의 일상 활동(예: 자택 방문자의 확인, 우는 아이 달래기, 집 전화 받기, 흑서기 샤워 등)에 대해서는 이유로 징계 또는 기타 불이익을 주는 것은 정당성을 상실한 것으로 판단될 수 있음.
- 이보다 더 중요한 문제는 근태·복무관리를 위해서 감시적인 방법을 사용하는 것이 허용되는지 여부인데, 이에 대해서 항을 바꾸어서 기술함.
- 재택근무의 특성상 종래 일반적인 상황에서 적용되는 성과평가가 제대로 기능할 것인지에 대한 우려가 많을 수 있음.
- 노동법적으로 성과평가에 관해서는 사용자의 인사권에 근거하는 것이기 때문에 그것이 차별금지법제도에 의해서 금지되는 차별적인 평가에 해당하지 않는 한 성과평가에는 사용자의 광범위한 재량이 인정됨.⁹⁾ 따라서 새로운 성과평가제도가 적용되는 경우에는 취업규칙의 불이익변경의 문제가 다루어지는 것은 별론으로 하고, 종래의 성과평가제도가 적용되는 한 이에 대해서 노동법이 개입할 여지는 매우 협소함.
- 판례는 평가가 객관적이고 공정한 평정의 기준을 현저하게 위반하여 정당한 인사권의 범위를 벗어난 때에는 인사고과의 평가 결과는 사법

9) 대법원 2010.2.11. 선고 2009두20977 판결.

심사의 대상이 되어 그 효력을 부인할 수 있다고 하고 있기 때문에 이러한 기준은 재택근무자에 대한 성과평가에 있어서 적용될 수 있을 것임.¹⁰⁾

○ 운영 관련 법적 쟁점 5 임금

- 재택근무를 한다고 해도 소정 근로시간과 업무가 변함이 없는 한 기본급과 같은 임금의 구성 항목에는 변경이 없는 것은 통상적임. 만약 임금의 삭감이 수반된다면 이는 근로조건의 불이익 변경에 관한 문제가 먼저 해결되어야 할 것임.
- 그런데 수당 중에서 재택근무의 특성상 그것의 지급이 다소 문제될 수 있는 것이 교통비와 식비임.
- 교통비의 경우 실제로 사업장에 출근하는 경우에만 실비 변상 차원에서 지급하고 있다면 재택근무자에게 이를 지급할 의무는 없음.
- 식비의 경우 출근한 근로자에 한하여 구내식당에서 현물로 식사를 제공하고, 그 밖의 경우에는 현물 제공이나 식비 지급을 하지 않는 경우라면 재택근무자에게 이를 지급할 의무는 없음.
- 그러나 근로계약이나 취업규칙 등에서 교통비, 식비 등에 대해 실제 지출 여부와 관계없이 일률적으로 지급하도록 규정되어 있는 경우에는 그 명칭에도 불구하고 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 임금에 해당하므로 재택근무 여부와 관계없이 지급하여야 함. 재택근무를 이유로 이를 지급하지 않으면 근로기준법 제42조 제1항의 임금전액불원칙에 위반됨.
- 재택근무를 이유로 사용자가 일방적으로 임금에 해당하는 교통비를 지급하지 않는다면, 삭감하는 것은 불가능함. 이 경우에 근로조건의 불이익변경에 관한 노동법의 원칙에 따라야 함.

○ 운영 관련 법적 쟁점 6 재택근무 비용

- 재택근무를 하는 경우 출퇴근 비용 등이 들지 않지만 위해서 PC, 프

10) 성과평가의 정당성 판단에 대해서는 전형배, “인사평가의 정당성”, 노동법포럼 제17호 (2016), pp.61-83; 김기선, “인사평가의 노동법적 쟁점과 정책과제”, 월간 노동리뷰 2016년 4월호, pp.42-54 등을 참조.

린터, 통신장비, 통신서비스 이용, 사무용품 사용 등에 관한 비용이 추가로 지출됨.

- 근로제공의무는 민법상 지참 채무이므로 사용자가 지정한 장소에서 채무를 이행하는 것이기 때문에 그에 소요되는 비용은 채무자인 근로자의 부담이기 때문에 별도의 약정이 없는 한 교통비는 근로자의 부담임.
 - PC나 통신장비 마련, 통신서비스 이용 등에 관한 비용은 근로자가 근로를 제공한 시점부터 발생하는 것으로서 사용자가 부담하는 것이 원칙이라고 할 수 있음. 사용자는 근로자에게 사용자의 사업장 PC 및 통신장비와 통신서비스를 활용하여 근로를 제공하고 있기 때문임.
 - 원칙적으로 본다면 사용자가 근로자에게 재택근무를 명령하여 근로자가 재택근무를 하든, 근로자의 신청에 따라서 사용자가 승인하여 근로자가 재택근무를 하든 관련 비용은 사용자가 부담하는 것이 원칙이지만, 이를 부담하게 한다면 그 비용액에 따라서 사용자가 재택근무를 활용하려고 하지 않거나 재택근무가 가능한 인프라를 가지고 있는 근로자에게만 재택근무를 허용하려고 할 것임.
 - 재택근무가 일시적이고 간헐적인 경우에는 문제가 적겠지만, 빈도가 높고 기간이 긴 경우에는 통신 비용뿐만 아니라 재택근무로 인하여 근로자의 집에 발생한 전기, 수도, 가스비 등의 추가 발생분에 대해서 누가 부담할 것인지에 관한 분쟁이 발생할 수 있음.
 - 재택근무에 관한 비용 부담에 대해서 재택근무 규정에서 정하는 것이 바람직하지만, 이러한 규정이 없거나 규정에서 정하고 있는 수준이 매우 낮은 경우에는 법적으로 문제가 될 가능성이 있음.
- 운영 관련 법적 쟁점 7 보안대책(비밀유지의무)
- 재택근무의 경우 사업장에서의 근무보다 회사 정보에 대한 비밀유지가 어려울 수밖에 없기 때문에 재택근무에 대한 보안대책이 강구되어야 하는 것은 당연함.
 - 업무상 취득한 회사의 비밀을 제3자에게 누설하는 등의 행위를 하여서는 아니되는 것은 근로계약상 근로자가 부담하는 당연한 의무이지

만(비밀유지의무), 재택근무의 경우는 비밀유지에 대한 더욱 각별한 주의가 필요함.

- 따라서 사용자가 보안대책으로서 보안규칙을 작성하여 이를 준수할 것을 내용으로 하는 보안서약서의 작성·제출하도록 하며, 정기적으로 보안점검과 보안교육을 받을 의무를 부과하더라도 근로자가 재택근무를 하는 이상 이를 수용하여야 함.
- 이를 수용하지 않는 근로자에 대해서는 재택근무를 허용하지 않아도 문제는 없음. 다만, 실제의 보안의 필요성에 비하여 지나치게 엄격한 보안수준을 요구하면서도 그 비용을 사용자가 부담하지 않는 경우 이는 재택근무를 실질적으로 허용하지 않겠다는 것과 다름 아님.
- 결과적으로 보안수칙을 위반하여 비밀유지의무를 준수하지 못하였던 경우에는 이를 이유로 한 징계 등의 제재를 받아야 하는 것을 감수하여야 함.
- 그러나 근로자가 보안규정을 성실히 준수하였음에도 보안사고가 발생한 경우, 사용자의 보안규정 등의 보안대책에 문제가 있었던 경우 등 재택근무자의 귀책 사유로 보기 어려운 경우에는 보안사고를 이유로 징계하여서는 아니되고, 귀책 사유가 인정되어 징계하는 때에도 징계양정이 과하지 않도록 하여야 함.

○ 운영 관련 법적 쟁점 8 근로자의 사생활 보호

- 근태관리·복무관리, 보안대책은 자칫 근로자의 사생활을 침해할 우려가 있기 때문에 사용자가 재택근무 근로자에 대해서 이러한 조치를 취하는 경우에는 관계 법령을 준수하여야 함.
- 특히 개인정보보호법, 위치정보의 보호 이용 등에 관한 법률에서 개인정보의 보호를 규정하고 있고, 이는 사용자도 준수하여야 함.
- 개인정보 보호법에 따르면, 개인정보처리자는 정보주체의 동의를 받아 목적에 필요한 최소한의 개인정보를 수집하여 그 수집 목적의 범위에서 이용할 수 있고(제15조 제1항 및 제16조 제1항), 정보주체의 동의를 받아 개인정보를 수집하는 경우 필요한 최소한의 정보 외의 개인정보 수집에는 동의하지 아니할 수 있다는 사실을 구체적으로 알

리고 개인정보를 수집하여야 함(제16조 제2항). 따라서 사용자가 재택 근무자의 동의 없이 노트북, PC나 스마트기기에 장착된 카메라를 이용하여 재택근무자의 근태를 관리하는 것은 개인정보 보호법 위반에 해당함.

- 위치정보의 보호 및 이용 등에 관한 법률은 정보주체의 동의를 얻지 않은 개인위치정보의 수집·이용 또는 제공을 금지하고 있기 때문에(제15조 제1항), 사용자가 재택근무자의 개인위치정보를 수집하기 위해서는 제15조 제1항 및 제2항에 따라 사전에 해당 근로자의 동의를 얻어야 함.
- 근로관계에서 개인정보 문제는 근로자의 사생활뿐만 아니라 근로자의 근로권에 대해서도 심각한 침해할 유발할 수 있기 때문에 매우 신중한 접근이 필요함.
- 개인정보보호법은 “목적에 필요한 최소한의 개인정보를 수집”할 수 있도록 하고 있다는 점을 유의해야 함. 이에 비하여 위치정보의 보호 및 이용 등에 관한 법률은 개인의 동의만 얻으면 이를 수집하도록 하고 있음.
- 사용자의 감시와 근로자의 사생활보호는 노동법의 오랜 주제이지만, 위에서 본 개인정보보호법 등 외에는 우리 노동법에서 특별히 근로자의 사생활을 보호하기 위한 규정이 없음. 따라서 이에 관한 문제는 근로계약의 법리에 따라서 해결할 수밖에 없음.
- 사용자는 근로자의 사생활과 같은 인격적 이익을 보호할 의무를 근로계약에서 파생되는 신의칙에 의해서 부담한다는 점을 고려한다면, 위치정보를 비롯한 개인정보를 사용자가 수집하는 것은 재택근무에 있어서 보안유지와 근태·복무관리를 위한 목적으로 필요한 최소한도에 그쳐야 할 것임. 필요최소한도를 넘는 개인정보 수집에 대해서 근로자는 동의하여야 할 의무가 없다고 볼 수 있음.

○ 운영 관련 법적 쟁점 9 안전보건 및 산재보상

- 재택근무의 경우 근로자의 “집”이라고 하는 사업주가 현실적으로 지배·관리할 수 없는 장소에서 근로 제공이 이루어지므로 사업 또는

사업장을 적용대상으로 하는 산업안전보건법의 안전보건 조치에 관한 규정이 재택근무에 그대로 적용된다고 할 수는 없음.

- 하지만 근로자의 집에서 근로제공이 이루어진다고 하더라도 이러한 사정과는 무관한 조항은 그래도 적용될 수 있음. 예를 들어 정기적인 안전보건교육(제29조), 컴퓨터 단말기 조작 등의 작업에 의한 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치(제39조), 정보통신망을 통해 고객을 상대하는 근로자를 고객의 폭언 등으로 인한 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치(제41조), 일반건강진단(제129조) 등 일부 규정은 적용 가능할 것임.
- 산업안전보건법상의 안전보건조치의무와는 별개로 사용자는 근로계약에서 파생되는 신의칙에 의해서 근로자의 안전보건에 대하여 보호하고 배려해야 할 의무를 부담하는데, 재택근무를 한다고 하여도 이러한 보호·배려의무가 모두 배제된다고 볼 수는 없음.
- 따라서 사용자는 재택근무자가 건강을 유지할 수 있는 환경에서 일할 수 있도록 재택근무지 작업환경에 관한 기준을 정하여 준수토록 하고, 필요한 경우에는 작업환경 정비 비용을 지원하는 등의 대책을 마련할 필요가 있음. 그와 더불어 사용자는 재택근무자가 과도한 작업량이나 장시간 근로로 인해 건강을 해치지 않도록 업무량 및 업무부담의 적정성 여부를 정기적으로 확인하고, 필요한 경우에는 장시간 노동에 대한 경고 등 주의 환기, 야간·휴일근로의 금지, 정해진 시간 외의 메일 송수신 금지 및 시스템 접근 제한과 같은 적극적인 조치를 할 필요가 있음.
- 업무상 재해는 업무와 재해 사이에 상당 인과관계가 인정되면 성립되는 것이므로 재택근무라고 하여도 다를 것이 없음.

□ 사례연구 및 실태조사에서 본 재택근무의 법적 쟁점 검토

○ 사례연구 및 실태조사 분석 결과를 보았을 때 재택근무를 둘러싼 법적 분쟁 또는 그 위험성은 아직은 의미 있는 수준에서 발견되지 않음.

- 최근의 재택근무가 코로나19의 확산 방지 등을 목적으로 정부와 사용

자가 이를 적극적으로 추진하고 있고 근로자들의 수용성과 만족도도 상당히 높기 때문에 재택근로를 둘러싸고 법적 분쟁이 발생할 위험성이 상당히 낮은 것으로 분석됨.

- 법적인 분쟁 발생의 위험성이 낮다는 것은 재택근무를 둘러싸고 문제가 전혀 없다는 것은 아님. 재택근무라는 새로운 일하는 방식이 사용자의 생산성 향상과 근로자의 워라밸(WLB) 향상 모두에 기여하기 위하여 이에 맞는 업무체계와 인사관리체계가 형성되어야 한다는 점에서 적지 않은 문제점과 과제를 던지고 있음을 사례연구와 실태조사 분석 결과가 보여주고 있음.

- 노동법, 특히 노동보호법은 인간의 존엄에 상응하는 근로조건 확보가 목적이기 때문에 사례연구와 실태조사 분석 결과에서 나타난 문제점 모두를 해결하기 위하여 노동법이 개입할 수는 없음. 이러한 문제점은 업무체계와 인사관리체계의 형성에 관한 사안들이고, 사용자의 재량 영역, 즉 기업의 자유가 상당히 존중되어야 하는 영역이기 때문에 법의 개입에는 당연히 한계가 있음. 이들 영역은 노동법이 일반적으로 개입을 자제하고 있는 영역이라고 할 수 있음. 물론 이러한 영역에 속하는 사안이라고 하더라도 재택근무라는 특수한 상황에서 근로자의 보호가 심각하게 문제되고 있다면 법이 개입하는 것은 당연한 것이지만, 사례연구 및 실태조사 분석 결과를 보면 아직까지 이러한 사례는 드러나지 않고 있음.

○ 사례연구 및 실태조사 분석 결과를 보았을 때 재택근무에 관한 고용노동부의 「재택근무 종합매뉴얼(2020.9.)」의 “V. 재택근무 법적 쟁점”과 “VI. 법적 쟁점 Q&A”에서 포착하고 있지 못한 법적 쟁점은 발견되지 않음.

- V. 재택근무 법적 쟁점”과 “VI. 법적 쟁점 Q&A”에서 담고 있는 개별 법적 쟁점에 대한 해설 및 이해에 대해서 이론이 있을 수는 있음.

- 하지만 사례연구 및 실태조사 분석 결과를 보았을 때 “V. 재택근무 법적 쟁점”과 “VI. 법적 쟁점 Q&A”에서 빠트리고 있는 법적 쟁점은 발견되지 않음.

- “V. 재택근무 법적 쟁점”에서 다루고 있지 않은 사항들은 “VI. 법적 쟁점 Q&A”에서 추가적으로 다루고 있기 때문에 재택근로에 관한 법적 쟁점은 거의 대부분 망라하고 있다고 판단됨.
 - 실태조사 분석에서 알 수 있는 것처럼 재택근로의 사용이 정규직 근로자에 대해서만 허용되도록 한 기업이 절반에 이르고 있는데, 이는 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률에서 금지하는 차별적 처우에 해당될 가능성이 있음. 이 문제에 대해서 「재택근무 종합매뉴얼(2020.9.)」의 “VI. 법적 쟁점 Q&A”의 “7. 기타 Q. 6”에서 다루고 있음.
 - 어디에서 근로를 제공할 것인지도 근로조건에 해당하고, 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제2조 제3호는 “그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항”에서 합리적인 이유없이 불리하게 처우하는 것, 즉 차별적 처우에 해당한다고 하고 있음. 따라서 합리적인 이유 없이 기간제근로자나 단시간근로자에 대해서만 재택근로의 활용 가능성을 배제하는 것은 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제6조에 의해서 금지됨.
 - 「재택근무 종합매뉴얼(2020.9.)」의 “VI. 법적 쟁점 Q&A”의 “7. 기타”에서는 재택근무에서 발생할 수 있는 추가적인 쟁점 중에서 직장 내 괴롭힘, 성희롱, 교육훈련, 노사협의회의 운영 등에서도 설명하고 있음.
- 사례연구 및 실태조사 분석 결과에서는 명확히 드러나 있지는 않지만, 언론 보도 등에서 볼 때 “VI. 법적 쟁점 Q&A”에서 처리될 것이 아니라 “V. 재택근무의 법적 쟁점”에서 하나의 쟁점 항목으로 다루어질 필요가 있는 쟁점들이 있음.
- 직장 내 괴롭힘, 성희롱 등이 이에 해당함.
- 재택근무를 둘러싸고 노동법적 분쟁이 현안으로 제기되고 있지 않더라도 포스트 코로나에도 재택근무가 일하는 방식의 하나로서 자리잡기 위해서는 여전히 노동법적 관점에서 적지 않은 개선점이 발견됨.
- 개선점은 크게 두 가지 점에서 검토될 수 있음. 첫 번째는 재택근로의

도입·적용과 운영에 있어서 현행 노동법이 얼마나 잘 준수되고 있는지의 관점임. 둘째로는 재택근로의 적절한 적용과 운영을 확보하기 위하여 어떠한 법정책이 필요한지임.

- 첫 번째 문제는 고용노동부의 「재택근무 종합매뉴얼(2020.9.)」의 “V. 재택근무 법적 쟁점”과 “VI. 법적 쟁점 Q&A”에서 제시하고 있는 법적인 기준이 얼마나 잘 준수되어 있는지를 확인하고 그 기준이 이행되지 않은 원인을 분석하고 대응 방안을 강구하는 것임. 「재택근무 종합매뉴얼(2020.9.)」은 어디까지나 현행 노동법령의 적용·해석의 차원에서 재택근로의 원활한 도입과 운영, 재택근로의 확산을 위하여 행정적인 지도와 권고의 성격을 갖는 것이지만, 사용자에게 미치는 영향력을 무시할 수 없다는 점에서 그 내용과 체계, 중점 사항 등을 검토할 필요가 있음.
- 두 번째 문제는 법개정을 포함하여 재택근무에 관한 법제도적인 개선 제도를 검토하는 것임. 두 번째 문제는 첫 번째 문제와 밀접하게 연결되어 있는 것으로서 첫 번째 문제에 대한 대응 차원에서 해결이 되지 않으면 결국 법제도의 개선을 검토하는 단계로 나아갈 수밖에 없을 것임.

○ 도입·적용 관련 법적 쟁점

- 사례연구 및 실태조사 분석 결과에서 보았을 때 재택근무를 둘러싸고 「재택근무 종합매뉴얼(2020.9.)」이 제시하고 있는 법적인 기준과 제안을 가장 제대로 준수하지 않은 사항은 “도입”에 관한 사항임.
- 「재택근무 종합매뉴얼(2020.9.)」에서는 근로장소를 근로자의 “집”으로 변경하는 것의 노동법적 의의와 그 규율에 대해서 설명하고, 취업규칙 개정 등의 방법에 대해서 상세히 설명하고 있지만, 이러한 기준과 제안이 잘 준수되고 있지 않음.
- 사례연구에서 제시된 영진약품의 “재택근무 업무지침”과 같이 재택근무에 관한 취업규칙을 비교적 잘 정비한 곳도 있지만, 사례연구 및 실태조사 분석 결과를 보면 이러한 사례는 오히려 소수에 불과할 가능성이 높음.

- 영진약품의 사례와 같이 재택근무 관련 취업규칙을 마련하여 체계적으로 도입·운영하는 경우에도 근로자의 의견을 어느 정도 반영하였는지는 명확하지 않음. 사례연구 및 실태조사 분석 결과를 보면 사용자가 결정하여 통보하는 방식으로 도입되는 경우가 압도적으로 많음.
- 하지만 취업규칙의 작성과 변경을 위해서는 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 함(근로기준법 제94조 제1항). 사용자가 기존의 취업규칙을 변경하여 재택근로를 규정하는 경우뿐만 아니라 기존의 취업규칙과 별도로 재택근로에 관한 규정 등을 마련하는 경우도 취업규칙의 변경에 해당하기 때문에 사용자는 반드시 근로자의 의견을 청취하여야 함. 사용자의 의견청취의무는 법적인 의무임에도 불구하고 재택근로 관련 규정을 작성하면서 근로자의 의견을 청취하지 않고 일방적으로 규정을 작성하여 시행하는 것은 근로기준법 제94조 제2항 위반임. 물론 이를 위반하였다고 재택근로 관련 규정의 법적 효력이 부정되는 것은 아니지만, 의견청취의무의 취지는 근로조건을 변경할 때 최소한 근로자의 의견을 청취하고 이를 반영함으로써 근로조건을 둘러싼 분쟁을 막고 변경된 근로조건에 따라서 근로 제공이 원활히 이행될 수 있도록 하기 위함이라는 점에서 볼 때 재택근무 관련 규정을 사용자가 일방적으로 정하고 이를 통보하는 형태로 제도를 도입하는 것은 근로조건 위반일 뿐 아니라 재택근로의 원활한 도입과 운영에 지장을 초래할 수 있음.
- 나아가 재택근무의 도입과 운영은 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제20조의 협의사항이라는 점에서 사용자가 재택근로 규정을 일방적으로 작성하고 통보하여 시행하는 것은 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제20조에도 어긋난다고 할 것임.¹¹⁾
- “도입”뿐만 아니라 개별 근로자의 실제 적용에 있어서도 법적 문제를 야기할 소지가 있음. 대체로 근로자가 신청하면 사용자가 이를 승낙

11) 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제20조 위반에 대해서는 제재가 규정되어 있지 않음.

하는 방식으로 재택근로가 개별 근로자에 대해서 실시되고 있어서 이를 둘러싼 문제가 없을 것이지만, 영진약품 사례의 재택근무 업무지침을 보면 재택근로가 어떻게 개별 근로자에게 적용·실시되고 종료되는지에 대해서 아무런 규정이 없음.

- 사례연구 및 실태조사 분석 결과를 보면 재택근로 적용 대상자의 선정이 재택근로 도입과 운영에서 가장 큰 어려움으로 나타나고 있는데, 이러한 어려움을 해결하는 방법으로서 근로자와의 소통과 협의가 매우 중요함에도 불구하고 이러한 과정을 거의 거치지 않고 있음.
- 법도제도적으로 이러한 과정을 거치게 되어 있음에도 불구하고 근로자와의 협의 등이 등한시되고 있는 점은 재택근로를 둘러싼 분쟁을 배태하는 온상이 될 수 있음.

○ 운영 관련 법적 쟁점

- 위에서는 운영 관련 법적 쟁점을 총 9가지로 분류하였는데, 사례연구 및 실태조사 분석 결과에서 본 법적 분쟁의 소지가 가장 많을 것으로 판단되는 쟁점은 근로시간과 노동강도와 관련된 쟁점1(법정기준근로시간 및 소정근로시간의 준수 및 근로시간 계산), 쟁점2(연장·심야·휴일근로 규제), 쟁점3(휴게 시간), 그리고 재택근로에 따른 비용에 관련된 쟁점6(재택근로 비용), 보안과 관련된 쟁점7(보안대책)과 쟁점8(근로자의 사생활 보호)이라고 할 수 있음.
- 사례연구 및 실태조사 분석 결과에서 볼 때 특히 쟁점1, 쟁점2, 쟁점3은 현실적으로 적지 않은 문제를 가지고 있을 것으로 추측됨. 물론 이들 쟁점들에 대해서 아직은 큰 문제가 발생하고 있다고 볼 객관적인 근거는 없지만 이들 쟁점에 관한 문제점이 본격적으로 현재화되지 않도록 법제도적 개선 방안을 강구할 필요가 있음.
- 노동강도의 강화는 프로그램 등을 활용하여 근태나 복무 상황을 거의 실시간으로 점검하고 있는 것으로부터 발생할 수 있는데, 사례연구 및 실태조사 분석 결과로는 이 점을 확인할 수 없음.
- 사례연구 및 실태조사 분석 결과를 보면 재택근로를 하였다고 하여 임금의 변화가 없었고, 성과평가제도를 새롭게 마련한다거나 재택근

로가 성과평가 결과에 영향을 미쳤다는 결과는 발견되지 않음.

- 재택근로 시의 근로자의 산업안전보건(쟁점 9)에 관해서는 사례연구 및 실태조사 분석 결과에서 문제의 발생 소지를 확인할 수 없음. 다만, 영진약품 재택근무 업무 지침을 보면 근로자의 안전과 보건에 대해서는 아무런 언급이 없다는 점에서 볼 때 사용자들은 재택근로 시의 근로자의 안전보건 문제에 대해서 거의 인식하지 못한 것으로 추측됨. 따라서 재택근로 시의 안전보건 문제의 발생 상황과 위험성을 구체적으로 검토하여 향후 이 점을 개선 과제로서 검토할 필요가 있을 것으로 생각됨.
- 운영 관련 법적 쟁점으로서 9개 사항 이외에 재택관리의 도입 이후 운영 단계에서 근로자의 관여를 어떻게 보장할 것인지도 쟁점이 될 수 있음. 사례연구 및 실태조사 분석 결과를 보면 도입뿐만 아니라 관리 운영도 사용자에게 의해서 일방적으로 이루어지고 있는 것으로 보임.

□ 향후 개선이 필요한 법적 쟁점의 정리

○ 개선 방법

- 위에서 살펴본 법적 쟁점 중에서 문제점이 확인된 쟁점에서 문제점의 해결을 검토하는 데 두 가지 방법이 있음.
- 첫째, 현행 노동법령을 사용자가 제대로 준수하지 않는 것으로부터 발생하는 것은 현행 법령의 해석을 명확히 하고 사용자에게 대한 행정 지도와 근로감독을 강화하는 방법을 통해서 해결할 수 있음.
- 둘째, 그 문제점의 해결이 현행 노동법령의 해석과 적용의 영역을 넘어서는 경우에는 노동법령의 개정 등을 검토하여야 할 것임. 즉 현재 발생하는 문제점이 현행 노동법령에서는 대응하기 어려운 것은 법제 도적인 개선 사항으로서 검토하여야 할 것임.
- 위에서 확인한 법적 쟁점과 관련 문제점을 이 두 가지 방법 중 어떠한 방법으로 대응할 것인지를 판단하는 것이 향후의 개선 과제를 검토하는 데 있어서 매우 중요할 것임.
- 재택근로가 코로나19에 대응하는 일시적인 근무제도가 아니라 포스

트 코로나 시대에도 일하는 방식 중의 하나로서 정착되기 위한 방안을 모색하는 경우에는 법령의 개정이나 제정도 검토할 필요가 있을 것임.

○ 개선 과제의 확인

- 도입·적용 관련 법적 쟁점과 관련 문제점은 대체로 노동 법령의 해석과 적용의 영역에서 대응 가능한 것이라고 할 수 있음. 즉, 사용자가 현행 노동법령을 지키지 않고 있는 상황이 확인되고 있기 때문에 노동법령의 준수를 확보하는 것이 시급한 과제일 것임.
- 하지만 재택근로의 도입과 실시가 사용자, 특히 CEO의 의지에 달려 있는 점에 관한 문제점은 제도 개선을 통해서 해결할 필요가 있을 것으로 판단됨. 재택근로의 도입과 실시가 사용자와 근로자 모두의 이익에 부합하는 제도라고 한다면 이를 도입하고 사용하는 데 있어서 근로자의 선택과 관여에 관한 권리를 어떻게 보장할 수 있을지 검토할 필요가 있음. 이 점은 도입뿐만 아니라 운영에서도 동일함.
- 운영 관련 법적 쟁점 중에서 문제의 소지가 있는 것들 중에는 노동 법령의 해석과 적용의 영역에서 대응 가능한 것이라고 할 수 있지만, 현행 노동법령이 재택근로라는 상황에 적용될 것을 염두에 두고 만들어진 것이 아니라는 점에서 현행 노동법령의 해석과 적용만으로 문제의 해결에 한계가 있을 수 있음.
- 특히 고용관계에서 근로자는 사용자 또는 사용자의 이익을 위하여 행위하는 경영진, 상사 등의 업무지시에 따를 수밖에 없는 지위에 있기 때문에 그 문제의 심각성이 확인된다면 법개정을 검토할 수밖에 없을 것임.
- 근로시간의 관리, 근로자의 휴식과 사생활의 보장, 재택근무의 비용, 입법적인 개선이 필요할 수 있음.
- 이상과 같이 개선의 필요성이 있는 법적 쟁점에 대해서 개선의 구체적인 방법을 검토하기에 앞서 시사점을 얻기 위해서 프랑스, 스페인, 독일 등 유럽국가의 관련 법제도 및 정책을 살펴봄.

제3절 재택근로 관련 해외 법제도

1. 프랑스

○ 재택근로 관련 법제도

- 프랑스의 경우 재택근로 관련 노동문제를 규율하기 위한 독자적인 입법은 없지만, 노동법률에서 재택근로에 관한 조항을 두고 있음. 프랑스에서는 재택근로보다 넓은 개념으로 Telework(프랑스어로는 Teletravail)¹²⁾라는 용어를 사용하고 있음.
- 프랑스의 노동법제도에서는 산별노조의 단체협약이 매우 큰 역할을 하고 있는데, 이 점은 재택근무의 경우도 마찬가지임. 2005년에 체결된 전국직제(職際)협약(Accord national interprofessionnel; ANI)¹³⁾에서 Telework의 일반적 사항에 대해서 규율하고 있음.
- 2005년의 ANI에는 Telework의 실시에 관한 근로자의 자주성 원칙, 사용자에게 의한 Telework에 관한 비용 부담 의무 등이 명기되어 있음.
- 프랑스의 노사는 코로나19의 비상 상황을 맞이하여 2005년의 ANI의 Telework에 관한 규정을 개정하기 위한 협상을 하였는데, 코로나19와 같은 예외적인 상황에서 Telework를 실시하는 것에 관한 내용에 대해서 합의하였음.
- 새로운 협약의 관련 내용은 기본적으로는 2005년의 내용을 보완한 것인데, Telework의 실시는 원칙적으로 노사 쌍방의 합의에 의하여 실

12) 프랑스의 노동법 L.1222-9에서는 텔레워크를 “사용자의 사업장에서 수행할 수 있는 작업을 정보통신기술을 이용하여 근로자의 자유의사에 따라서 사업장 밖에 있는 근로자가 수행하는 작업 조직의 모든 형태”라고 정의하고 있음.

13) 전국직제협약은 전국단위의 단체협약으로서 전국 단위의 사용자단체와 노동조합이 전국 단위에서 적용될 모든 산업과 직업에 적용되는 일반적인 근로조건에 대해서 교섭하고 이에 관하여 합의한 것을 협약화한 것임. 프랑스의 노동법제도에서 근로조건을 규율하는 규범의 층위는 법률 - 전국직제협약 - 산업별(직종별) 단체협약 - 기업별 단체협약 - 근로계약임.

시하는 것이 원칙이라는 점을 재확인하고 이를 실시할 업무의 적격기
준이나 근로조건에 대해서는 사용자가 일방적으로 결정하는 것이 아
니라 근로자대표 등에 의한 노사협의를 거쳐서 결정하는 것이 명기되
었음. 새롭게 추가된 내용은 코로나19와 같은 예외적인 상황에서
Telework의 실시 범위에 대해서 사전에 노사가 기업위원회에서 합의
하고 그 내용을 협정에 명기하는 것도 가능하도록 함.

○ 도입 및 적용

- 현행 프랑스 노동법전 L. 1222-9조에서 Telework에 대해서 규정하고
있는데, Telework는 단체협약 또는 단체협약이 없는 경우 사용자가
작성한 회사 내 공식문서(Charter)의 범위 내에서 실시한다고 정하고
있음. 만약 기업 내 사회경제위원회(CSE)가 있다면 동 위원회와 협의
한 후 공식문서를 작성해야 함. 이때 사용자가 작성하는 회사 내 공식
문서는 다음의 내용을 명시하여야 함.

- Telework 전환 조건과 근로계약 이행으로 복귀하기 위한 조건
- Telework 시행 조건에 대한 근로자의 수락 방식
- 근로시간 통제 또는 작업량 조절 방식
- 사용자가 Telework 중인 근로자에게 통상적으로 연락할 수 있는
시간대 설정
- 노동법전 L. 5213-6조(장애인 근로자에 대한 동등한 처우 원칙 준
수를 위한 규정)에 따라서 장애인 근로자의 Telework 실시 청구권
및 그 방식 설정

- 단체협약 또는 공식문서가 없는 경우에 근로자와 사용자가 Telework
실시에 개별적으로 합의한다면 그 합의는 어떤 방식으로든 형식화되
어야 함.

- 사용자가 단체협약 또는 회사 내 공식문서에 정해진 바에 따라
Telework 방식이 적합한 업무를 담당하고 있는 근로자의 Telework
제안을 거절하는 경우 사용자는 자신의 거절에 대한 근거를 제시하여
야 함. 반면에 근로자가 Telework 수행에 대한 사용자의 제안을 거절
한 경우, 근로자의 거절이 근로계약 종료의 원인이 될 수 없다고 정하

고 있어 근로자의 거절권을 명문으로 인정하고 있음.

○ 운영

- Telework 종사자에게는 회사 사업장 내에서 업무를 수행하는 근로자와 동등한 권리가 보장됨.
- 사용자는 다음과 같은 의무를 짐(노동법전 L. 1222-10조).
 - 근로자에게 컴퓨터 장비나 도구 또는 전자통신 서비스 사용에 대한 제한 및 제한을 준수하지 않을 경우의 제재를 통지
 - 근로자가 Telework가 아닌 그의 자격과 직업적 능력에 상응하는 업무 복귀 시 우선권 부여
 - 근로자의 근무 조건 및 작업량에 대해서 매년 근로자의 의견을 청취
- 2017년 법 개정 이전에는 Telework의 시행에 의해서 직접 발생하는 비용, 예를 들어 하드웨어, 소프트웨어, 통신장비 및 도구, 유지 관리 비용 등을 사용자가 부담할 것을 정하고 있었지만, 이는 2017년 개정 시 삭제되었음.
- 노동법전 L. 2323-32조에서는 사용자의 근로자에 대한 모니터링(업무 감독)에 관한 요건을 규정하고 있는데, 근로자의 활동을 통제하기 위한 모니터링을 시행할 때 기업 내 사회경제위원회(CSE)와 사전 협의 및 정보 제공이 필요하며, 이때 사용자는 모니터링이라는 방법을 통해서 추구하고자 하는 목적이 무엇인지, 그리고 이러한 목적을 달성하기 위하여 모니터링이라는 방법이 왜 필요한지 등에 대한 의견을 제시할 수 있음. 이 절차를 거치지 않으면 사용자의 모니터링은 중지됨.
- 근로자의 개인정보와 관련하여 노동법전 L. 1222-4조에서는 근로자에 대한 어떠한 개인정보도 사전에 인지되지 않은 장치로 수집할 수 없음. 따라서 사용자는 근로자에 대한 모니터링 시행 이전에 근로자에게 추구하는 목적, 모니터링의 법적 근거, 정보 수신자, 정보 보존 기간, 정당한 이유로 이의를 제기할 권리, 정보 접근 및 수정 권한, 프랑스 개인정보감독기구(CNIL)에 문제 제기 가능성 등에 대해 알려야

할 의무가 있음.

- 그러나 모니터링이 이뤄지기 전 사전 절차는 잘 규정되어 있지만, 다양한 방식으로 이뤄지는 정보 및 통신 기기를 사용한 사용자의 지휘·감독에 대해서는 아직 구체적인 판단 기준이 없음. 프랑스에서는 텔레워크가 장시간 동안 꾸준히 활발하게 활용되지 않았기 때문에 이와 관련된 행정해석이나 판례는 없음.
- Telework 종사자가 업무 활동을 수행하는 동안 Telework가 수행되는 장소에서 발생한 사고는 「사회보장법전」(Code de la securite sociale) L. 411-1조에서 정하고 있는 ‘업무상 재해’로 추정됨을 규정하고 있음.

2. 스페인

○ 재택근로 관련 법제도

- 코로나19가 급속히 확산되는 가운데 이에 대한 대응책의 하나로써 원격근무자 수는 5%에서 34% 이상의 큰 폭으로 증가함에 따라 스페인 정부는 원격근로를 법으로 규율해야 할 필요성을 인식하고 노사 대표들과 협의를 거쳐 법안에 포함될 핵심 쟁점들에 합의하는 절차를 거쳐 2020년 9월 23일 국무회의에서 「원격근로에 관한 긴급입법」을 채택하였음. 이 긴급입법은 국회의 동의를 얻어 일반 법률로 변경하여 입법절차가 진행될 예정임.
- 구체적으로는 근로자가 3개월간 동안 전체 근로일의 30% 이상을 근로자 자택 또는 근로자가 지정한 장소에서 수행하는 근무 형태임.

○ 도입 및 적용

- 원격근로는 사용자 및 근로자 모두 자유로운 의사로 시행되어야 함.
- 원격근무자는 사용자의 원격근로 제안에 거부할 수 있으며, 이 거절은 근로계약의 해지나 중대한 변경의 사유가 될 수 없음(제5조).
- 원격근무자가 원하면 ‘출석근로’로의 전환이 가능함.
- 사업장 밖에서 근로하는 근로자 수가 30%가 넘는 경우에는 노사 간

서면협정이 필요하고, 그렇지 않으면 근로자와 개별 계약을 체결하여야 함(제5조).

- 원격근로에 대한 합의서 내지 계약은 고용 시 또는 채용 이후에도 작성 가능하나, 반드시 원격근로가 시행되기 전 서면으로 작성되어야 함(제6조).

- 원격근로 합의서는 단체협약과 개별적 합의를 저해하지 않으면서 다음의 내용을 필수적으로 포함하여야 함(제7조).

- 원격근로에 필요한 수단(가구 및 소모품 포함), 장비, 도구 등 목록과 그 설치 기간
- 원격근로 시 근로자에게 발생할 수 있는 지출 항목 리스트와 사측이 부담할 금액, 지급시기와 방법 등
- 근로시간과 근로시간 중 접근 가능성(disponibilidad)의 유지에 대한 규칙
- 출석근로 병행 시, 원격근로와 출석근로의 비율 배분
- 출석근로 병행 시, 출석근로를 수행할 근로 장소(사용자가 지정함)
- 원격근로 수행 장소(근로자가 지정함)
- 근로 형태를 전환하는 경우 필요한 사전 통지 기간
- 사용자의 근태·복무관리 방법
- 정상적인 원격근로를 저해하는 기술적 어려움 발생 시 대비 수칙
- 데이터 보호 지침
- 정보 보안 지침
- 원격근로 합의서의 유효기간 등

- 합의서의 내용은 근로자와 사용자 간 서면 합의를 통해 변경할 수 있음(제8조).

○ 운영

- 원격근무자는 근로환경, 급여, 근로시간, 교육, 승진 등에 있어 '출석근로'를 하는 자와 동등한 권리를 가짐(제4조).

- 출석근로를 하는 자와의 동등한 권리 실현을 위한 구체적 내용으로, 긴급입법에서는 원격근무자의 교육 활동 참여에 대한 권리(제9조)와

승진에 대한 권리(제10조)가 출근 근로자와 동일하게 가짐. 노동3권에 있어서도 출근 근로자들과 같이 원격근무자도 단체교섭권을 가지며, 사용자는 그들이 효과적인 방법으로 단체교섭에 참여할 수 있는 방안을 마련해야 함(제19조).

- 사용자는 원격근로의 특성을 고려한 업무 평가를 시행하여야 함.
- 사용자는 성희롱, 차별적 언행, 업무상 괴롭힘 등을 방지하기 위한 대책을 마련해야 함. 사용자는 원격근무자에게 발생할 수 있는 직·간접적 차별을 방지할 의무를 부담함.
- 원격근로 합의서에 정한 대로 원격근무자는 원격근로에 필요한 수단, 장비, 도구를 충분히 제공받으며, 특히 기술적 어려움 발생 시 그에 대한 적절한 조치를 보장받음(제11조).
- 원격근로로 인해 발생하는 비용은 사용자가 부담하며 그 비용을 근로자에게 전가할 수 없음(제12조).
- 근로자의 근로안전과 관련하여, 「근로위험예방법」(Ley 31/1995) 등에 따라 원격근무자는 자신의 건강 및 안전이 보장된 환경에서 근로할 권리가 있음(제15조). 따라서 사용자는 원격근로의 위험요인에 대한 평가 및 이에 대한 예방 활동 계획을 세워야 함(제16조). 위험요인에 대한 평가는 원격근무자의 근로 장소에만 국한되며 원격근로 장소 외 사적인 공간은 배제됨. 위 평가를 위하여 안전보건감독관이 원격근무자의 근로 장소를 방문해야 할 경우, 서면을 통해 근로자 또는 근로자 위험예방대리인에게 통지하여야 하고 해당 근로자의 동의가 있어야 방문이 가능함. 근로자의 거절 시 사용자는 해당 근로자가 수행하는 업무에 대해 가지고 있는 정보를 바탕으로 원격근로 위험예방계획을 수립하여야 함.
- 「개인정보보호 및 디지털 권리에 관한 조직법」(Ley Organica 3/2018)에 근거하여 전자기기 및 자동화 장비를 통한 업무 관리는 근로자의 사생활 및 개인정보를 보호하는 범위 내에서 수행 가능하며(제17조) 근로자가 근로시간 외 디지털 환경에 연결되지 않을 권리도 보장됨(제18조).

- 이를 위하여 사용자는 헌법과 법률에서 인정하고 있는 권리를 충족하는 최소 기준 이상의 디지털 장비 사용에 관한 내부지침을 마련해야 하며, 원격근무자 소유 장비에 특정 프로그램 및 어플리케이션의 설치 또는 해당 장비를 통한 업무 수행을 강요할 수 없음.
- 사용자는 근로자가 근로시간 외 디지털 환경에 연결되지 않을 권리 보호를 위하여 회사 내 지침을 마련하여야 함.
- 근태·복무관리에 있어서 사용자는 근로자의 기본권을 침해하지 않는 범위 내에서 전자장비 등을 사용하여 원격근로자의 과업 달성 여부를 관리할 수 있음.

3. 독일

○ 법률안 입안 경위

- 독일은 2018년 새로운 정부를 구성하는 과정에서 디지털화에 따른 노동환경의 변화를 주목하며 법적인 대응의 필요성을 인식하고 있었음.
- 기존의 민법 또는 노동법적 규율과 그에 대한 해석만으로는 사각지대를 완전히 해소할 수 없다는 현실적인 필요성과 함께 디지털화에 기초한 노동환경의 변화에 적극적으로 대처하여 재택근무를 비롯한 모바일 근무(Mobile Arbeit)를 활성화하려는 방향성을 가지고 연방노동부(BMAS) 차원에서 지난 2020년 10월 모바일근무법안 1차 초안이 제출되었으나 연정파트너인 기독교민주당(CDU)의 비토(Veto)와 기업들의 강력한 반발로 관철되지 못함.
- 이후 다시 정부차원에서 논의를 재개해서 2020년 11월 30일 2차 초안이 마련됐고, 2021년 1월 14일 2차 초안 수정안이 제출되었음.

○ 법안의 내용과 개정 사항

- 모바일근무법안은 독립된 단행법률이 아니라 관련 법령의 개정안을 포괄하는 법률안임. 이 법률안의 주요 개정대상 법률은 영업령(Gewerbeordnung) 제111조, 제112조, 제147조와 사회법전 제7편(산재보험) 제8조, 그리고 종업원평의회(Betriebsrat)의 권한에 관한 사업

장조직법(Betriebsverfassungsgesetz) 제87조이다.

- 이 중에서 사업장조직법 개정안은 올해 5월 연방의회 의결을 거쳐 6.14일에 공포되었음.
- 영업령 제111조의 개정안 내용: 재택근무 신청 및 협의의무
- 1차 초안에서는 1년간 최대 24일까지 근로자에게 재택근무(모바일 워크) 청구권을 부여했으나 기업과 정부 내부의 격렬한 반대로 2차 초안에서는 근로자와 사용자 사이에 재택근무(모바일 워크) 개시를 목적으로 하는 근로자의 통지의무와 사용자의 협의 및 설명의무를 규정하는 것으로 전환하였음.
- 근로자가 규칙적으로 재택근무(모바일 워크)를 이용하고자 한다면 사용자에게 재택근무의 개시 시기, 기간, 범위, 사무실 근무와 재택근무의 배분에 관한 사항을 서면으로 늦어도 개시 3개월 전에 통지해야 함(개정안 제111조 제1항 제1문). 즉, 재택근무를 희망하는 근로자는 사용자에게 사전에 구체적 사항을 기재해 서면으로 신청하라는 취지임. 근로자가 재택근무 신청을 통지하면 사용자는 합의에 도달할 목적으로 협의해야 할 의무를 부담함(개정안 제111조 제2항).
- 그 협의가 합의에 이르지 못한 경우 사용자는 근로자의 통지 이후 늦어도 2개월 내에 거부 결정 및 그 사유를 서면으로 통지해야 함(개정안 제111조 제3항 제1항).
- 사용자는 사실과 다른 이유로, 자의적으로, 차별적으로 그리고 근로자에 대한 불이익조치의 일환으로 근로자의 재택근무 신청을 거부해서는 아니되며, 사용자가 설명의무 및 협의의무를 이행하지 않은 경우에는 근로자가 통지한 재택근무를 최대 6개월까지 허용한 것으로 간주함(개정안 제111조 제3항 제2문 이하).
- 사용자가 정당하게 근로자의 재택근무 통지를 거부할 경우 근로자는 4개월이 지난 후에 다시 재택근무를 신청할 수 있음(개정안 제111조 제4항).
- 영업령 제112조 개정안 내용: 재택근무자에 대한 근로시간의 증명
- 사용자는 재택근무자의 1일 근로시간의 시기, 종기, 시간총수를 기록

- 관리하고 그 자료를 2년간 보존해야 함(개정안 제112조 제2항).
- 근로시간 증명과 관련해 일차적 기록 의무의 주체는 근로자이고 사용자는 이를 확인해야 할 의무가 있음. 근로자가 고의 또는 중대한 과실로 잘못 기재하거나 누락하는 경우 사용자의 기록관리 의무가 면책됨. 사용자는 근로자가 요구하면 기록된 근로시간에 관한 정보를 제공하고, 부분을 교부해야 함(개정안 제112조 제3항).
 - 영업령 제147조 개정안 내용: 안전보건규정의 위반
 - 영업령 제147조 개정안에 근로시간 기록관리를 안전보건 조치 중 하나로 추가해 고의 또는 과실로 개정안 제112조의 기록관리 의무를 이행하지 않거나 누락하거나 정확하게 기재하지 아니하거나 지연하거나 보존 의무를 위반한 경우에는 3만 유로 이하의 과태료에 처함.
 - 사회법전 제7편(산재보험) 제8조 개정안 내용: 업무상 재해
 - 재택근무 시에는 업무수행 영역과 사적생활 영역을 구별하기가 매우 어렵다는 점을 고려하여 법안은 재택근무에 대해서도 일반 사업장에서의 업무수행과 동일한 기준에 따라 업무상 재해를 인정한다는 취지의 규정을 새로 추가함(사회법전 제7편 개정안 제8조 제1항 제3문).
 - 사업장조직법(Betriebsverfassungsgesetz) 제87조: 모바일워크에 대한 규율권한
 - 사업장 조직법 제87조 제1항은 근로조건이나 복무규율에 관해서 사용자와 종업원대표의 공동결정사항을 규정하고 있는데, 통상적인 근로자의 복무질서에 관한 사항, 근로시간 및 휴게시간의 편성, 임금지급일 및 지급방법, 연차휴가의 실시에 관한 사항, 성과급이나 상여금에 관한 사항 등 13개의 사항이 그에 해당함.
 - 법 개정에서 정보통신기술을 매개로 제공되는 모바일 워크의 내용에 관한 사항이 공동결정사항으로 추가되었음(제14호).
 - 그렇지만 사용자와 종업원대표의 공동결정 대상은 “모바일 워크의 내용”에 관한 것일 뿐 모바일 워크의 도입에 관한 결정은 공동결정의 대상이 아님. 해당 법률의 입법이유서에도 이 점은 명시적으로 표현돼 있음. 즉, 공동결정의 대상은 모바일 워크의 수행 방법에 관한 것이

며, 그 도입 여부는 사용자의 결정권한에 속한다는 점을 명확히 하고 있음(BT-Drs. 19/28899, 23). 입법이유에 따르면 공동결정의 대상은 모바일 워크(재택근무)의 시간적 범위, 1일 근로시간의 개시시각과 종료시각, 모바일 워크가 수행되는 장소에 관한 규율, 모바일 워크 중 사업장 출근의무에 관한 사항, 종업원 자신의 디바이스 사용에 관한 사항, 사용자의 비용부담 범위 등이 열거되어 있음.

4. 기타 국가

○ 네덜란드

- 네덜란드에서는 2000년에 제정된 근로시간조정법을 2015년에 플렉서블 워크법(Wet Flexibel Werken)으로 전면 개정하여 근로자 10인 이상의 기업에서는 '근로시간의 길이'뿐만 아니라 '근로시간대', '근로장소'의 변경 사용자에게 대해서 신청할 권리를 인정하고 있음.
- 26주 이상 근무한 근로자는 사용자에게 근무 장소 및 시간의 조정을 요구할 수 있는 권리를 보장하고 있음. 다만, 근로장소 변경권은 사용자의 재량이 존중되어야 하기 때문에 근로자가 사용자에게 재택근무를 요구한 경우에 사용자가 이를 거부할 때에는 그 이유를 서면으로 설명할 의무가 있음.
- 이는 근로시간의 변경권이 업무상의 중요한 이유가 없는 한 사용자에게에 응하여야 하는 것과는 다름.

○ 핀란드

- 핀란드에서는 2020년 1월 근로시간법(Työaikalaki)을 개정하여 1주간의 근로시간 40시간 중에서 2분의 1에 대해서는 근로시간의 길이뿐만 아니라 근로 장소에 대해서도 근로자가 사용자와 협의하여 정할 수 있도록 하였음.

○ 이탈리아

- 이탈리아에서는 코로나19 감염증의 급속한 확산에 대응하기 위하여 법률적 효력을 가지는 한시 입법으로서 긴급명령을 발동하여 재택근

무에 관한 사항을 정하였음(긴급명령은 이후 국회의 동의를 받아서 정식 법률이 되었음).

- 2020년 3월 17일 긴급명령 제18호(“신형 코로나바이러스감염증에 의한 역할상의 긴급사태에 관한 국민보건서비스의 강화 및 가정·근로자·기업에 대한 경제적 지원에 관한 조치”)에서는 일정 정도 이상의 장애가 있는 근로자 및 가정 내 일정 정도 이상의 장애가 있는 사람이 있는 근로자를 대상으로 노무급부의 성질과 양립할 수 있는 경우에는 스마트워크(취업장소나 시간을 근로자 자신이 결정할 수 있는 근로형태)를 할 권리가 인정되었음(제39조 제1항). 이 긴급명령에서는 질병에 의하여 노동능력이 저하된 근로자에 대해서는 사용자가 스마트워크를 실시할 때 우선적으로 적용할 것을 규정하고 있음(제39조 제2항).
- 2020년 5월 19일 긴급명령 제34호에서는 14세 미만의 자녀를 양육하는 근로자에 대해서 긴급사태가 종료할 때까지 가정 내에서 실업·휴업 관련 소득보장을 받고 있는 부모 또는 근로자가 아닌 부모의 부재를 조건으로 노무급부의 성질과 양립할 수 있는 경우에는 스마트워크를 할 수 있는 권리를 인정하고 있음.

5. 시사점

- 이상에서는 재택근로에 관한 법적 규율을 가지고 있거나 입법을 준비하고 있는 유럽의 몇몇 나라들의 사례를 살펴보았는데, 몇 가지 특징이 확인됨.
- 첫째, 스페인, 프랑스, 독일의 입법(또는 입법안)을 보면 재택근로의 도입, 적용, 운영에 관해서 상당히 구체적으로 규정하고 있지만, 네덜란드와 핀란드의 경우를 보면 유연한 근로에 대한 근로자의 선택권 보장을 위하여 근로시간법제도로서 이를 규정하고 있음.
- 둘째, 재택근로의 실시에 관한 근로자의 권리가 진정한 의미에서의 권리로서 보장되고 있지 않다는 점이 확인됨. 유연한 근로자에 대한

선택권을 중시하는 네덜란드와 핀란드의 법제도에서도 재택근로의 신청권을 형성권으로서 규정하고 있지 않음. 근로자의 신청과 그에 기반한 사용자와의 진실한 협의가 이들 재택근로의 신청권의 본질이라고 할 수 있음.

- 셋째, 스페인, 프랑스, 독일의 법제도를 보면, 사업장에서 재택근로제도를 도입할 때 어떻게 도입할 것인지에 대해서 상세히 규정하고 있음. 특히 프랑스와 스페인의 법령을 보면 근로자의 보호를 위하여 재택근무 시의 근로조건에 관한 규정 또는 합의에서 정해져야 할 사항을 상세히 규정하고 있음. 다만, 어떠한 사항을 정하여야 할지에 대해서 규정하는 데 그치고 각각의 사항에 관한 세부적인 기준은 일일이 정하고 있지 않음.
- 넷째, 재택근무 시 근로조건에 대해서는 원칙적으로 노사 자치에 맡기고 있지만, 스페인, 프랑스, 독일의 법제도에서는 중요한 사항에 대해서 법에서 직접 규정하고 있음. 차별금지와 동등한 권리 보장을 규정하고 있음. 독일의 경우에는 근로시간의 관리 방법에 대해서 특별히 상세히 규정하고 있고, 스페인은 안전보건과 근로자의 프라이버시 보호(연결차단권 포함)에 관해서 상당히 상세히 규정하고 있다는 점이 주목됨.
- 다섯째, 위에서 살펴본 국가들의 재택근로에 관한 법적 규율의 방식이나 내용을 보면, 상당히 많은 편차가 존재하고, 그 법적 규율도 최근 들어서 정비된 것이라는 점을 알 수 있음. 특히 이들 국가들 중에서 재택근로에 대해서 독립된 법률을 제정한 나라는 스페인이 유일한데, 재택근로에 있어서 근로자 보호를 위하여 근로자의 권리와 사용자의 의무가 매우 상세히 규정하고 있으며, 그 내용을 보면 재택근로와 관련된 거의 모든 사항을 규정하고 있음.
- 앞에서 확인한 재택근로에 관한 법적 쟁점과 문제점을 해결함에 있어서 스페인의 법제도가 참고될 수 있을 것임.

제4절 재택근로 정착·확산을 위한 법제도 개선 방안

1. 재택근로에 관한 법률 정비 필요성과 제도 개선 방향

□ 법제도 개선의 필요성 여부

○ 사례분석과 실태조사 분석 결과에서 확인된 바와 같이 재택근로를 둘러싼 문제는 아직은 근로기준법 등의 법률을 개정하거나 재택근로에 관한 독자적인 법률을 제정하여 재택근로에 종사하는 근로자를 보호하여야 할 정도는 아니라고 판단됨.

- 사례분석과 실태조사 분석 결과에서 알 수 있는 것처럼 현 단계에서 재택근로를 둘러싼 문제 상황은 법으로 개입하기 힘든 영역에서 발생하고 있는 것, 즉 사용자의 재량권이 존중되어야 하거나 노사자치에 의해서 해결하는 것이 적합한 사항이 대부분임.

- 또한 재택근로에 관해서 지적될 수 있는 문제점들은 현재의 노동법령을 제대로 준수하는 것에 의해서 상당 부분 해결할 수 있는 사항임. 앞에서 지적한 바와 같이 재택근로의 도입을 위해서는 취업규칙을 잘 정하여야 하는데, 이를 위해서는 과반수 노조나 근로자 과반수의 의견 청취가 필수적임. 그렇지만 현재 사용자는 이러한 법령을 무시하고 재택근로를 거의 전적으로 사용자 위주로 도입·운영하고 있는 상황임.

- 나아가 재택근로의 도입과 운영은 근로자참여 및 협력 증진에 관한 법률에 따라서 제20조의 협의 사항과 제21조의 보고 사항에 해당하지만, 사례분석과 실태조사 분석 결과에서 보면 노사협의회에서 재택근로에 대해서 거의 논의되고 있지 않은 것으로 보임.

- 근로기준법 등과 같은 강행적인 노동보호법의 제·개정을 통하여 재택근로의 근로조건을 보호하고자 한다고 하여도 앞에서 프랑스, 독일,

스페인의 법제도(입법안)에서 확인한 것처럼 세부적인 근로조건의 최저 기준에 대해서까지 국가가 일률적으로 개입하지는 않음. 이는 재택근로의 특성상 노사 당사자가 협의하여 그 세부 내용을 정하는 것이 어렵다는 것을 보여줌.

○ 현 단계에서 가장 시급히 필요한 것은 재택근로에 관련된 현행 노동법 법령을 준수하고, 세부적인 내용에 대해서 「재택근무 종합매뉴얼(2020.9.)」에서 제시한 가이드라인이 기업 현장에서 제대로 시행되도록 하는 것임.

- 근로기준법에 따른 근로시간에 관한 규율이 제대로 지켜지고 있지 않을 가능성이 높는데, 이 점은 재택근로에서만 발생하고 있는 문제라고 할 수 없음. 사업장에서 근로하는 경우에도 여전히 근로기준법에 따른 근로시간 규율이 제대로 준수되고 있지 못한 경우가 적지 않다는 점에서 재택근로에 한정하여 근로시간에 관한 규율을 하더라도 실효성을 거두기 어려울 것임.

- 프랑스나 스페인의 법제도에서 규정되어 있는 연결차단권과 같은 규율을 도입할 필요성이 있지만, 연결차단권에 관한 문제 상황은 재택근로에만 특유하게 발생하는 것이 아니기 때문에 전체 근로시간 규율의 차원에서 접근하여야 할 것임.

- 직장내 괴롭힘 등도 현행 근로기준법 제6장의2에서 대응할 수 있는 법적 수단이 있고, 보안과 사생활보호에 관한 문제에 대해서도 개인정보보호법 이외에도 근로자참여 및 협력 증진에 관한 법률에 따라서 제20조의 협의 사항 중 제1항 제14호의 “사업장 내 근로자 감시 설비의 설치”에 준하여 노사협의를 의하여 해결 방안을 모색할 수 있는 방안이 있을 것임.

- 따라서 현 단계에서는 근로감독과 행정지도 등을 재택근로의 보호에 관련된 근로기준법 등 기타 노동보호법이 제대로 준수될 수 있도록 하고, 「재택근무 종합매뉴얼(2020.9.)」에 따라서 재택근로가 도입·운영될 수 있도록 행정지도와 홍보를 하는 것이 중요

- 코로나19에 따라서 최근 많은 기업에서 재택근로를 활용하고 있지만,

코로나19의 감염 상황이 진정되면 재택근로의 활용 수준이 현저히 낮아질 수 있는 상황에서 재택근로 종사 근로자의 근로조건 보호에 있어서 다소 문제가 발생하고 있더라도 재택근로 종사자의 근로조건 보호를 위해서 국가가 강행적인 법률을 통해서 개입하는 것은 재택근로의 상시적 활용에 장애를 가져올 수도 있음.

- 현 단계에서 재택근로에 관해서 필요한 법적 수단은 연성(軟性)규범(Soft-Law)이지 경성(硬性)규범(Hard-Law)은 아닐 것임.

□ 재택근로의 활용 촉진을 위한 상황과 법제도 개선의 필요성

○ 개별 근로자의 재택근로 활용 촉진을 위한 절차적 규정의 정비 필요성

- 재택근로의 근로조건 보호를 위하여 강행법률에 의한 개입은 아직은 시기상조라고 할 수 있지만, 개별 근로자가 재택근로의 활용을 원활하게 할 수 있도록 하는 법제도를 마련할 필요가 있음.
- 유럽의 사례에서도 보았듯이 재택근로를 할 권리를 법정화하는 것은 네덜란드에서조차도 아직은 도입되어 있지 않기 때문에 재택근로제도가 도입되어 있는 경우에는 그 적용을 신청할 수 있는 권리와 사용자의 협의·설명 의무 수준을 법률에서 정하는 것을 검토할 필요가 있을 것임.
- 즉 신청과 협의 등에 관한 절차를 법률로서 정하는 방법을 검토하는 것이 현 단계에서 적절할 것임.

○ 법 개정의 방향

- 신청과 협의 등에 관한 절차를 법률로서 정하는 것이 현 단계에서 적절하다고 하더라도 이를 어느 범위의 근로자에 대해서 적용할지를 결정할 필요가 있음.
- 이탈리아나 프랑스의 경우처럼 재택근로의 필요성이 인정되는 특정한 집단을 대상으로 이를 규정하는 것도 방법이라고 할 수 있음.
- 이 경우, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 장애인고용촉진 및 직업재활법 등에서 이를 규정할 수 있을 것임.
- 나아가 이들 법률의 적용 대상에 대해서는 재택근로제도가 도입되어

있지 않더라도 재택근로의 선택에 관한 권리를 신청권의 형태로 규정하는 방법도 검토할 수 있을 것임. 이 경우 개별 근로자와 사용자의 협의와 합의를 통해서 재택근로를 하는 방식이 될 것임.

2. 「재택근무 종합매뉴얼(2020.9.)」의 정비와 근로감독을 통한 노동법규의 준수 확보

- 「재택근무 종합매뉴얼(2020.9.)」은 “재택근무의 도입 및 설계”, “재택근무 관련 규정 작성”, “재택근무 인사 조직”, “재택근무 법적 쟁점”, “법적 쟁점 Q&A”로 이루어져 있는데, 법정 쟁점 사항을 빠짐없이 포괄하고 있을 뿐만 아니라 도입과 설계에 있어서도 재택근로 종사 근로자의 근로조건 보호를 위한 사항과 그 바람직한 내용에 대해서 모두 권고하고 있어서 내용적으로 매우 잘 만들어져 있다고 할 수 있음.
- 스페인의 재택근로법에서도 볼 수 있는 것처럼 재택근로에 관한 사용자 및 근로자의 권리와 의무가 체계를 가지고 명확히 드러나도록 기술되어 있지 않다는 한계가 지적될 수 있을 것임.
 - “복무관리”라는 표현에서 드러나 있듯이 사용자와 근로자의 권리와 의무가 아니라 사용자의 권한과 근로자의 의무가 두드러지게 설명되어 있음.
 - 재택근로가 사용자의 생산성 향상과 근로자의 일과 생활 균형에 기여하기 위해서는 재택근로에 관한 근로시간 설정 및 작업량 설정, 연결 차단조치 또는 연결차단권(Right to disconnect)을 포함한 근로자의 생활시간보호를 위한 조치 의무 등에 대해서 매뉴얼에서 언급하여야 할 것임.
 - “재택근무 규정 예시”를 보면 “Ⅲ. 재택근무 관련 규정 작성”에서 1.부터 12.까지의 상세한 설명과 주요 작성 내용 중에서 반영되어 있지 않은 사항이 상당히 많음. 기업 실무에서는 “재택근무 규정 예시”와 같이 재택근무 규정을 간략하게 작성함으로써 회사의 재량권을 높이려고 할 수도 있을 것임.

- “재택근무 규정”에서는 재택근로의 도입과 운영에 있어서 세부적인 사항에 관해서는 근로자 또는 근로자대표, 나아가 노사협의회에서 협의하여 정한다는 점을 명확히 규정할 필요가 있음.
 - 근로자의 권리와 근로조건 보호, 향후의 분쟁을 막기 위해서는 사용자와 근로자의 권리와 의무, 관련 절차가 명확히 기술될 필요가 있음.
- 재택근로에 관한 현재의 문제 상황은 근로기준법 등을 비롯한 노동보호법을 준수하는 것에 의해서도 상당 부분 해결될 수 있는 사항이기 때문에 사용자의 법 준수 의식을 높이기 위해서 근로감독과 행정지도가 더욱 강화될 필요가 있음.

결론 및 정책 제언

제1절 연구 결과 요약 및 시사점

1. 재택근로 현황과 추이

□ 재택근로 현황과 추이

○ 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 자료에 의하면, 전체 근로자 가운데 유연근로제를 활용하는 근로자는 전년 대비 3.4% 증가하여 2020년 14.2%로 증가하였으며, 2019년까지 0.5% 미만이었던 재택근무제 활용 근로자 비중은 2020년 2.5%로 크게 증가함.

- 재택근로의 확산은 주로 규모가 큰 기업들에서 집중적으로 나타나, 2020년 300인 이상 사업체의 재택·원격근무제 활용률은 7.3%로 확인됨.

- 업종별로는 정보통신업, 국방 및 사회보장 행정, 전문, 과학 및 기술 서비스업, 교육서비스업, 금융 및 보험업이 재택근로자 비중이 가장 높은 산업으로 나타났으며, 직종별로는 사무 종사자에 속하는 관리자, 전문가 및 관련 종사자, 사무 종사자에서 재택 및 원격근로 활용 비중이 높게 나타났으며 판매종사자의 경우에도 일부 일자리에서 재택근무가 가능한 것으로 확인됨.

- 본 연구에서 시행한 재택근무제 시행률 조사에 따르면, 전국 30인 이상 전 업종, 전 지역의 사업체 가운데 33.7%가 재택근무제를 시행하고 있는 것으로 나타남.
 - 특히, 300인 이상 사업체의 경우 절반 가까이 재택근무제를 도입하고 있는 것으로 조사됨.
- 기업 사례조사 결과, 재택근무제를 도입한 대부분의 기업에서 재택근무제의 도입과 본격적인 시행은 코로나19 확산 이후 정부에서 비대면 업무를 권장하는 방역지침을 내린 결과로서 이루어진 것으로 확인됨.
- 재택·원격근무제는 여성 근로자가 남성 근로자에 비해 활용률이 높고, 상용직이 임시직에 비해 활용률이 크게 높은 것을 확인할 수 있으며, 연령별로는 30~40대에서 활용률이 가장 높게 나타남.

□ 재택근로의 향후 변화 방향

- 국내외 선행연구들에서는 코로나19 위기 이후에도 재택근무는 일시 조정은 있더라도 추세적으로 늘어날 것이라는 전망이 주를 이루고 있음.
 - 코로나19 위기로 인해 많은 직원들이 비자발적으로 재택근무를 하게 되면서 경영진과 직원들의 재택근무에 관한 인식이 개선되고 근로자와 기업이 재택근무가 효과적으로 작동할 수 있도록 이미 많은 시간과 자원을 투자하였다는 점, 또한 대다수 기업이 기대했던 것보다 재택근무가 현장에서 잘 작동하였던 것으로 평가하고 있다는 데 그 원인이 있음(Barrero · Bloom · Davis, 2020).
 - 또한, 향후 재택근무의 형태는 상시 재택근무보다는 기존의 사무실과 원격 사무실, 재택 등을 유연하게 활용하는 hybrid 재택근무가 활성화될 것이라는 예상도 나옴.
 - 기업이 재택근무로 인한 시간 절약 등 효율성 측면과 동료와의 대면 교류를 통한 창의성 증진 등을 고려하여 각자의 상황에 적합한 최적 조합을 모색할 것으로 추측됨.
 - 업무의 성격, 기술적 뒷받침 정도, 문화적 차이 등을 고려하였을 때 업무별로 생산성 수준이 극대화되는 최적 재택근무 수준이 존재할 수

있기 때문임.

- 경제활동조사 고용형태별 부가조사 자료의 분석 결과에서도 이러한 전망과 부합하는 분석 결과가 도출되었음.
 - 경찰 조사에 따르면, 비유연근무자 중 향후 재택·원격근무제 활용을 원하는 근로자 비중이 20~40대의 경우 7~9%로 나타나, 현재 재택·원격근무제 활용률이 2.5% 수준임을 고려할 때 추가적인 수요도가 매우 높은 것을 확인할 수 있음.
- 하지만 본 연구에서 시행한 기업 사례조사와 설문조사에서는 향후 재택근무 시행 계획에 대한 다소 부정적인 응답이 많았음.
 - 기업 사례조사에서는 재택근로를 도입한 기업들 가운데 상당수가 코로나19가 종식되면 재택근로를 줄이거나 이전과 같이 출퇴근 근로제로 복귀할 가능성이 높은 것으로 확인됨.
 - 실태조사 결과에서도 현재 재택근무제를 시행하고 있는 기업들의 11.3%는 코로나19가 종결되면 재택근무제 시행을 중단할 것이라고 응답하였으며, 48.4%는 계속 시행할 계획을 가지고 있지만 현재보다는 축소하여 시행할 것이라고 응답하였으며, 현재 수준으로 계속 시행은 26.8%로 조사됨.
- 재택근무제가 하나의 근로방식으로 자리잡을 가능성은 충분함.
 - 실태조사 결과를 보면, 재택근무를 하는 근로자 중 코로나19 종결 후에도 재택근무를 계속하고 싶다는 근로자가 2/3를 차지하는 것으로 나타남.
 - 특히, 여성, 돌봄 책임이 있는 기혼근로자, 젊은 층에서 재택근무제에 관한 만족도와 수요가 높은 것을 확인할 수 있으므로 향후에도 기업들이 재택근무제를 근무제도의 하나로 고려할 것으로 보임.

2. 재택근무제 시행의 양적 고용효과

□ 재택근무제 시행의 양적 고용 효과

- 본 연구에서는 재택근무제 시행의 양적 고용효과 추정을 위해 (1) 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 자료를 이용한 고용효과 분석, (2) 유연근무제 간접노무비 지원 제도의 고용효과 분석, (3) 재택근로 실태 조사를 활용한 고용효과 분석 등 총 3가지 분석을 시행하였음.
- 먼저 경찰 조사를 활용한 분석 방법은 산업과 직종을 교차한 셀을 구성하여 각 셀의 재택근로 활용 비중, 취업자 수 및 평균 임금 등 고용지표를 계산한 다음 각 셀을 하나의 개체로 간주하여 셀 단위로 구성된 패널 자료에 대해 패널 고정효과 모형을 적용하는 방법임.
 - 경찰 조사 자료의 분석 결과, 재택근로 비중이 증가할수록 해당 산업 및 직종의 고용이 증가하는 것으로 나타남.
- 다음으로 고용노동부에서 시행하고 있는 유연근무제 간접노무비 지원 사업의 고용효과를 분석하였음.
 - 유연근무제 간접노무비 지원은 재택근무 등 유연근무제를 활용한 사업주에게 간접노무비를 지원하는 제도로, 우선지원대상기업 및 중견기업 사업주를 지원대상으로 하며 유연근무제 활용 근로자 1인당 연 최대 520만원을 지원하는 사업임.
 - 이중차분법을 이용하여 유연근무제 간접노무비 지원의 고용효과를 분석한 결과, 유연근무제 간접노무비 지원은 기업의 고용량을 통계적으로 유의하게 증가시키는 것으로 나타남.
- 세 번째 분석방법은 본 연구에서 시행한 사업체 실태조사 자료를 활용한 재택근무제 시행의 고용효과 분석으로, 재택근로 시행으로 인한 기업 단위의 직접고용효과를 성향점수 매칭법을 활용하여 분석하였음.
 - 이는 재택근로를 시행한 사업체가 재택근로를 시행함으로써 얻는 성과와 동일한 기업이 재택근로를 시행하지 않았을 경우 연계 되었을 성과 간의 차이를 비교함으로써 재택근로가 고용에 미치는 인과관계를 추정하는 방법으로, 조건부 독립성 가정을 통해 재택근무제를 시

행하지 않은 관측치 가운데 재택근무 시행 사업체와 가장 유사한 특성을 가진 사업체를 가상적으로 비교하는 분석 방법임.

- 분석 결과, 재택근무를 시행한 집단이 미시행 집단에 비해 2019~2020년 사이 고용증가율이 2-3% 높게 나타남.

- 하지만 이러한 고용효과는 정규직 인력의 고용보다는 비정규직 고용 효과로 나타났으며, 기업의 규모별로 보면 300인 이상 대기업에서만 통계적으로 유의한 고용효과가 나타남.

○ 본 연구에서 시도한 재택근무제 시행의 고용효과 분석은 관련 연구가 부족한 상황에서 유용한 참고자료가 될 수 있을 것으로 생각되지만, 상기의 세 가지 분석 방법은 각각의 방법 모두 분석 자료 및 방법상의 한계가 있으므로 결과의 일반화에는 주의가 필요함.

- 하지만 연구방법의 한계를 감안하더라도, 재택근로 시행의 고용효과에 관한 세 가지 연구방법 모두 일관되게 긍정적인 고용효과가 도출되었다는 점은 시사하는 바가 있다고 사료됨.

- 코로나19 이전에는 우리나라에서 재택근무제 도입이 미흡했으며, 코로나19를 계기로 재택근무를 시행한 사업체들이 급격히 증가하면서 재택근무 시행 기업의 대부분은 재택근무 경험이 1년 내외라는 점을 고려할 때, 재택근무의 직접적인 고용효과를 분석하기에는 다소 이르다고 판단됨.

- 그럼에도 불구하고 본 연구의 결과를 종합해 보면, 재택근무제 시행이 고용에 미치는 영향은 전반적으로 고용을 감소시키는 요인들이 고용 증가에 기여하는 요인들의 영향을 능가하고 있지는 않은 것으로 볼 수 있음.

○ 양적 고용효과 분석과 관련한 후속 연구의 필요성

- 재택근무제가 고용에 미치는 영향에 관한 경로는 매우 복잡하며, 대부분의 영향 요인들은 단기간에 나타나지 않기 때문에 재택근무제가 고용에 미치는 영향 또한 단기간에는 뚜렷하게 관측하기 힘들다는 점에서 지속적인 관련 연구가 필요하며 향후 증장기 효과에 대한 분석이 필요할 것으로 보임.

- 본 연구에서는 재택근무제 시행의 고용효과를 분석하는 데 집중하였으나, 향후 재택근무의 활용 정도에 따른 고용효과의 차이를 살펴볼 필요가 있음.
- 또한, 앞서 소개한 본 연구의 고용효과 분석 모두 재택근로 시행의 직접고용효과 추정에 집중한 것으로, 재택근로 확산에 따른 비대면 산업 육성이 동 산업의 고용 확대로 이어지는 등 간접고용효과 발생 가능성을 고려한 간접고용효과 분석도 후속 연구로 의미가 있을 것으로 보임.

3. 재택근무제의 질적 고용효과

- 실태조사 결과, 사업체와 근로자 모두 공통적으로 노동생산성 향상은 재택근무제의 다른 효과와 비교하여 두드러진 영향이 나타나지 않은 것으로 평가하고 있음.
- 기업 사례조사 결과, 재택근로제 도입으로 생산성 향상과 근로자 직무 만족도 제고를 이뤄낸 사례의 공통적인 특징은 직무표준화가 잘 되어 있고, 근로자들의 직무 전문성 수준이 높은 경우였음.
- 재택근무제의 주요 효과로는 근로자 웰빙이 가장 큰 것으로 나타남.
- 사업체와 근로자들의 재택근무제에 대한 평가를 보면, 사업체들은 근로자의 육체적 피로감 감소, 자기계발, 일·가정양립 등을 주된 효과로 보고 있으며, 근로자들은 지각, 결근 감소, 삶의 질 향상, 일·가정양립 등을 가장 주요한 효과로 평가하고 있음.
- 또한 사업체들은 재택근무제로 인하여 우수인력의 확보와 유지, 근로자 이직 방지 효과를 볼 수 있을 것으로도 기대하고 있으며, 특히 재택근무제의 시행으로 여성근로자와 청년근로자 유인 가능성이 있을 것으로 전망됨.

- 재택근무제 관련 현재 제기되고 있는 문제점
 - 실태조사 결과 재택근무제 시행이 현재는 대기업과 정규직 위주로 활용되고 있어 재택근무제가 노동시장의 차별적 환경을 만드는 제도로 작용하였을 가능성이 있음.
 - 재택근로 실태조사에 따르면, 응답 기업의 50%가 정규직만 재택근무제를 사용할 수 있는 것으로 조사됨.
 - 기업 사례조사에서도 재택근로 도입 시 공정한 재택근로자 선정기준이 마련되어 있지 않으면 재택근로를 희망하는 직원이 재택근로를 할 수 없을 경우 공정성 문제가 제기될 수 있다는 점이 언급됨.
 - 일의 특성과 직급에 따라 차이가 있지만 실태조사에서 근로자들은 재택근무제 시행으로 인해 근로시간 증가, 업무강도의 증가를 경험할 가능성이 드러나, 재택근무제가 근로조건을 악화시키는 결과로 이어질 수 있음을 시사함.
 - 기업들은 재택근무자에게 PC 등 하드웨어에 대한 지원은 대체로 하고 있는 편이나, 아직까지 재택근무로 인하여 근로자가 부담하게 되는 각종 비용에 대해서는 신경쓰고 있지 않은 것으로 나타나 향후 이러한 제반 비용에 대한 요구가 발생할 가능성이 있음.
 - 기업 사례조사에서 중소기업의 경우 제도에 대한 수요가 있더라도 관련 인프라 구축 비용 등으로 인해 제도화에 어려움이 있는 것으로 나타나기도 하였음.
 - 코로나19로 인해 재택근무를 도입한 대부분의 기업들은 근로자와의 협의 없이 사측 결정으로 진행해온 것으로 나타나 향후 재택근무제 시행으로 인한 노사갈등 발생 가능성이 존재할 것으로 보임.
 - 앞서 양적 고용효과 추정 결과에서 보듯이, 재택근무제 시행이 고용효과가 비정규직 고용 증가로 대부분 설명되고 있다는 점은 우려스러운 부분임.
 - 다만, 코로나 상황에서 기업들(특히 중소기업의 경우)이 인력을 구하는 데 어려움이 있었을 것으로 추측되므로 결과 해석에 주의가 필요하며 향후 지속적인 모니터링이 필요할 것으로 보임.

4. 재택근로에 관한 법적 쟁점

□ 재택근로에 관한 현행 법령

- 현재 우리나라에는 재택근로 정의에 관한 법령이 존재하지 않는 상황이며 재택근로 촉진을 지원하는 법제도도 미비한 상황임.
 - 재택근로의 장점을 살려서 이의 활용을 촉진할 수 있도록 하는 법제도가 우리나라의 현행 노동관계법령에는 미비함.
 - 현행 법령에서 재택근로의 도입과 활용을 위해서는 단체협약, 취업규칙, 근로계약을 통해 근로관계 당사자가 자유롭게 정해야 함.

□ 재택근로 도입과 운영에 관한 법적 쟁점

- 본 연구에서는 현행 노동법제도하에서 재택근로에 관한 쟁점을 도입·적용 단계의 쟁점과 운영 단계의 쟁점으로 나누어 살펴보았음.
 - 도입·적용 관련 법적 쟁점은 (1) 재택근로의 도입과 적용의 법적 근거, (2) 개별 근로자에 대한 적용 문제가 있음.
 - 운영 단계에서의 법적 쟁점은 (1) 법정기준근로시간 및 소정근로시간의 준수 및 근로시간 계산(쟁점1), (2) 연장·심야·휴일근로 규제(쟁점2), (3) 휴게 시간(쟁점3), (4) 근태·복무관리 및 성과평가(쟁점4), (5) 임금(쟁점5), (6) 재택근무 비용(쟁점6), (7) 보안대책(비밀유지의무)(쟁점7), (8) 근로자의 사생활 보호(쟁점8), (9) 안전보건 및 산재보상(쟁점9) 등 총 9가지로 분류하여 살펴봄.
- 도입과 적용 관련 법적 쟁점
 - 기업 사례연구에서 제시된 영진약품의 “재택근무 업무지침”과 같이 재택근무에 관한 취업규칙을 비교적 잘 정비한 곳도 있지만, 사례연구 및 실태조사 분석 결과를 보면 이러한 사례는 소수에 불과한 것으로 판단할 수 있음.
 - 재택근무제의 도입·운영에 근로자의 의견이 반영되는 경우는 매우 드문 것으로 보이며, 대부분 사용자가 결정하여 통보하는 방식으로

도입되고 있음.

- 하지만 취업규칙의 작성과 변경을 위해서는 해당 사업 또는 사업장에 근로자 과반수 노동조합 또는 근로자의 과반수(근로자 과반수 노동조합이 없는 경우)의 의견을 들어야 함.
- 또한, 대부분의 기업에서 재택근로가 개별 근로자에게 적용·실시되는 방식에 대해서도 아무런 규정이 없는 것으로 보임.
- 재택근로 적용 대상자 선정 과정에 근로자와의 소통과 협의가 필요함에도 불구하고 이러한 과정이 생략되어 있는 것으로 사례조사와 실태조사 결과 드러남.

○ 운영 관련 법적 쟁점

- 위에서 언급한 재택근로 운영 관련 법적 쟁점 가운데 본 연구의 사례 조사와 실태조사 분석 결과 가장 법적 분쟁의 소지가 많을 것으로 판단되는 쟁점은 근로시간과 노동강도와 관련된 쟁점1(법정기준근로시간 및 소정근로시간의 준수 및 근로시간 계산), 쟁점2(연장·심야·휴일근로 규제), 쟁점3(휴게시간), 그리고 재택근로에 따른 비용과 관련된 쟁점6(재택근로 비용), 보안과 관련된 쟁점7(보안대책)과 쟁점8(근로자의 사생활 보호)라고 볼 수 있음.
- 쟁점1, 쟁점2, 쟁점3에 대해서는 아직은 큰 문제가 발생하고 있다고 볼 객관적인 근거는 없지만 현실적으로 적지 않은 문제를 내재하고 있을 것으로 추측됨. 따라서 이러한 쟁점들이 현재화되지 않도록 선제적으로 법제도적 개선 방안을 강구할 필요가 있음.
- 쟁점9에 관해서는 실태조사에서는 문제의 발생 소지를 확인할 수 없었으나, 기업 사례조사에서 기업의 재택근무 업무 지침에 근로자의 안전과 보건에 대해서는 언급되어 있는 사례가 없다는 점에서 사용자들의 재택근무자의 안전보건 문제에 대한 인식수준이 낮은 상태에 있음을 추측할 수 있음.

□ 재택근로 관련 해외 법제도

- 재택근로에 관한 법적 규율을 가지고 있거나 입법을 준비하고 있는 유

렵의 국가들-프랑스, 스페인, 독일 등-의 사례를 검토함으로써 재택근로 관련 법제도 개선에 관한 시사점을 도출

- 스페인, 프랑스, 독일의 입법(또는 입법안)을 보면 재택근로의 도입, 적용, 운영에 관해 상당히 구체적으로 규정하고 있는 반면, 네덜란드와 핀란드의 경우 유연근로에 대한 근로자의 선택권 보장을 위하여 근로시간법제도에서 이를 규정하고 있음.
- 위의 국가들 중 재택근로에 대해 독립된 법률을 제정한 나라는 스페인이 유일하며, 재택근로에 있어 근로자 보호를 위하여 근로자의 권리와 사용자의 의무를 매우 상세히 규정하고 있어 재택근로에 관한 법적 쟁점과 문제점을 해결함에 있어 스페인의 법제도가 참고가 될 수 있을 것으로 판단됨.

제2절 정책 제언

1. 재택근로가 새로운 일하는 방식으로 자리잡기 위한 정책과제

- 기업특성에 맞는 재택근로 적합 직무 분석 및 선정기준 마련
- 기업 사례조사와 실태조사 분석 결과를 보면, 대부분의 기업들이 코로나19 확산 이후 정부의 사회적 거리두기 지침 등에 따라 시급하게 재택근무제를 도입하고 시행한 경우가 많았음.
 - 사전 준비 기간의 부족으로 재택근로제 도입 적합 직무의 선정과 재택근로 시 근무체계 개편, 성과평가 등 제도적 준비와 근로자 의견수렴과정, 재택근무 직원에 대한 교육이 충분히 제공되기 어려웠음.
 - 기업마다 경영환경이나 기술특성에 맞게 재택근로 적합 직무의 선정, 재택근로시간, 재택근무제 적용기간, 근무형태를 설계할 필요가 있으며, 일차적으로 재택근로 적합직무를 분석하는 것이 중요한 과제임.

- 노사발전재단 등에서 지금까지 컨설팅 전문가들이 활용해온 재택근로 적합직무 선정 기준을 기업 특성에 맞게 재설계할 필요가 있음.

□ 재택근로 정착을 위한 표준 취업규칙 개발 및 활용방안

○ 재택근로제 도입을 위한 근무형태, 평가 및 성과보상 등에 대한 제도적 준비가 부족한 채 재택근로를 도입한 사례가 많아 임금 및 직무평가에서 불공정 시비가 발생할 여지가 많음.

- 재택근무제가 안정적으로 시행될 수 있기 위해서는 기업 상황에 맞는 재택근무제 관련 취업규칙이나 업무매뉴얼 개정 등을 통해 근로조건을 제도화할 필요가 있음.

□ 재택근로제 활용을 통한 생산성 및 노동생활의 질 제고방안

○ 재택근로제가 지속적으로 확산되기 위해서는 기업의 생산성 향상과 근로자 생활의 질 향상에 기여할 수 있도록 운영되어야 함.

○ 이를 위해서는 먼저 기업의 업무특성과 기술특성을 고려해서 재택근무제 도입을 위한 직무표준화와 일하는 방식의 개선이 동반될 필요가 있음.

○ 또한, 재택근무제 도입 과정에서 직원들의 의견수렴과 근로자 대표와의 협의 절차를 거쳐 근로자들의 직무만족도를 높일 수 있는 재택근무제 운영방안을 마련할 필요가 있음.

○ 재택근무제 확산을 위해서는 직무표준화 수준을 높이고, 직무표준화가 잘 되어 있는 직무를 재택근로 적합직무로 선정할 필요가 있음.

- 또한, 근로자의 직무 전문성 수준을 높이고 재택근무자 선정기준에 이러한 직무전문성 기준을 마련할 필요가 있음.

○ 재택근무제에 대한 근로자 수용성을 높이기 위해 재택근무제 도입 시 근로자 설문조사, 워크숍 등을 활용하여 근로자들의 의견과 선호도를 반영해서 기업의 노사관계 특성에 맞는 재택근무제를 시행하는 것이 중요함.

- 재택근무제 도입 이후에도 근로자들에 대한 직원교육과 설명회 개최를 통해 재택근무제에 대한 수용성을 높일 필요가 있음.

□ 재택근로 확산을 위한 정책 지원 방안

○ 중소기업 대상 재택근무제 도입을 위한 컨설팅 지원

- 중소기업에서 재택근무제 도입 확산을 위해서는 기업의 업무특성과 기술특성에 맞는 재택근무제 적합직무 개발, 재택근무제 근무형태 설계, 재택근무자 성과평가 등 전문적인 인사관리 컨설팅 지원이 필요할 것임.

○ 중소기업 재택근무제 도입을 위한 IT 인프라 지원

- 재택근무제 도입을 위해서는 웹기반의 인트라넷 기반 구축, 근로자가 집에서 컴퓨터로 업무를 수행할 수 있는 IT 인프라 구축이 필수적이므로, 중소기업에서 재택근무제를 확산하기 위해서는 정부에서 현재 진행하고 있는 유연근무제 확대를 위한 IT 인프라 지원 사업을 확대하고 중소기업 근로자 대상 원격근로 관련 소프트웨어 교육 프로그램을 지원할 필요가 있음.

2. 법제도적 개선 방안

- 재택근무제가 향후에도 하나의 근로형태로 자리잡기 위해서는 체계적인 시스템을 갖추는 것이 급선무이며 앞서 재택근무의 부작용으로 언급된 문제점들을 완화시킬 수 있는 방안을 찾아야 함.

- 재택근무제와 관련하여 실태조사와 사례연구에서 드러난 문제점들의 대부분은 사용자의 재량권이 존중되어야 하거나 노사자치에 의해서 해결하는 것이 적합한 사항이 대부분이므로 이러한 문제들을 해결하기 위하여 노동법이 개입하는 것에는 한계가 있음.

- 하지만 재택근무를 둘러싼 노동법적 분쟁이 현안으로 제기되고 있지는 않더라도 포스트 코로나 시대에 재택근무가 일하는 방식의 하나로서 자

리잡기 위해서는 노동법적 관점에서 개선이 필요함.

- 첫 번째로 재택근로의 도입·적용과 운영에 있어서 현행 노동법이 얼마나 잘 준수되고 있는지 확인하고 그 기준이 이행되지 않은 원인을 분석하고 대응 방안을 강구해야 함.

- 첫 번째 문제에 대한 대응 차원에서 해결되지 않을 경우 재택근로의 적절한 적용과 운영을 위하여 어떠한 법정책이 필요한지 검토하고 개선하는 단계로 나아가야 할 것임.

○ 재택근로 운영과 관련하여 아직은 큰 문제가 발생하고 있는 것을 관측할 수 없으나, 근로시간과 노동강도 등에 관해서는 크고 작은 문제들이 발생할 가능성이 있음. 따라서 이러한 쟁점들이 현재화되지 않도록 선제적으로 법제도적 개선 방안을 강구할 필요가 있음.

○ 사례조사와 실태조사 결과를 보면 현재 재택근무의 도입뿐 아니라 관리 운영이 사용자에 의해서 일방적으로 이루어지고 있는 것이 보편적인 상황임. 재택근로의 도입과 운영 단계에서 근로자의 참여를 어떻게 보장할 수 있을 것인지도 쟁점이 될 수 있음.

□ 재택근무 관련 법적 쟁점의 개선 방안

○ 재택근로와 관련한 법적 쟁점 중에서 현행 노동법령을 사용자가 제대로 준수하지 않는 것으로부터 발생하는 문제점에 관해서는 현행 법령의 해석을 명확히 하고 사용자에게 대한 행정지도와 근로감독을 강화할 필요가 있음.

○ 즉, 현 단계에서 가장 시급히 필요한 것은 재택근로에 관련된 현행 노동법 법령을 준수하고, 세부적인 내용에 대해서는 「재택근무 종합매뉴얼(2020.9.)」의 가이드라인이 기업 현장에서 제대로 시행되도록 하는 것에 있다고 판단됨.

- 예컨대, 근로기준법에 따른 근로시간에 관한 규율이 제대로 지켜지고 있지 않을 가능성이 높는데, 이 점은 재택근로에서만 발생하고 있는 문제가 아니기 때문에 전체 근로시간 규율의 차원에서 접근하여야 할 것임.

- 또한, 직장내 괴롭힘, 보안과 사생활 보호 등에 관한 문제도 현행 근로기준법과 개인정보보호법 등에 대응할 수 있는 법적 수단이 있다는 점에서 노사협약에 의해 해결 방안을 모색하는 것이 대안일 수 있음.
- 현 단계에서는 근로감독과 행정지도 등을 통해 재택근로 보호에 관련된 근로기준법 등 기타 노동보호법이 제대로 준수될 수 있도록 하고, 「재택근무 종합매뉴얼(2020.9.)」에 따라 재택근로가 도입·운영될 수 있도록 행정지도와 홍보를 하는 것이 중요할 것임.
- 다만, 현행 노동법령이 재택근로라는 상황에 적용될 것을 염두에 두고 만들어진 것이 아니라는 점에서 현행 노동법령의 해석과 적용만으로 문제의 해결에 한계가 있을 수 있으므로, 이러한 경우에 대해서는 입법적인 개선이 필요할 수 있음.
 - 근로시간의 관리, 근로자의 휴식과 사생활 보장, 재택근무 비용 등의 문제
- 재택근로 활용 촉진을 위한 법제도 개선의 필요성
 - 개별 근로자의 재택근로 활용 촉진을 위한 절차적 규정의 정비가 필요할 것으로 보이며, 현 단계에서는 재택근로 신청과 협의 등에 관한 절차를 법률로서 정하는 방법을 검토할 필요가 있음.
 - 재택근로가 적용되는 근로자의 범위를 어떻게 정할 것인지에 대한 논의가 필요하며, 이탈리아나 프랑스의 사례에서처럼 재택근로의 필요성이 인정되는 특정 집단을 대상으로 규정하는 것도 방법이라 할 수 있음.
 - 이 경우, 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률, 장애인 고용촉진 및 직업재활법 등에서 이를 규정할 수 있을 것임.
- 「재택근무 종합매뉴얼(2020.9.)」의 정비와 근로감독 강화
- 「재택근무 종합매뉴얼(2020.9.)」에 재택근로에 관한 법적 쟁점은 거의 대부분 망라되어 있다고 판단됨.
 - 예컨대, 실태조사 결과에서 드러난 것과 같이 재택근로의 사용이 정규직 근로자에 대해서만 허용되도록 한 기업들이 많은 현실은 기간제

및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률에서 금지하는 차별적 처우에 해당될 가능성이 있으며 이 문제는 「재택근무 종합매뉴얼(2020.9.)」의 “VI. 법적 쟁점 Q&A”에서 다루어짐.

- 하지만 직장내 괴롭힘, 성희롱 등의 문제는 “V. 재택근무의 법적 쟁점”에서 하나의 항목으로 다루어질 필요가 있음.
- 재택근로가 생산성 향상 및 근로자의 일·생활 균형에 기여하기 위해서는 재택근로에 관한 근로시간 설정 및 작업량 설정, 연결차단권(Right to disconnect)을 포함한 근로자의 생활시간보호를 위한 조치 의무 등에 대해 매뉴얼에서 언급하여야 할 것임.
- 재택근로 도입과 운영의 세부적인 사항에 관해서는 근로자 또는 근로자대표, 나아가 노사협의회에서 협의하여 정한다는 점을 명확히 규정할 필요가 있음.
- 사용자와 근로자의 권리와 의무, 관련 절차가 명확히 기술될 필요가 있음.
- 「재택근무 종합매뉴얼(2020.9.)」에 따라 재택근로가 도입·운영될 수 있도록 근로감독과 행정지도 강화

코로나19 이후 일하는 방식의 변화와 그에 따른
고용영향 분석

- | | |
|---------|--|
| ▪ 발행연월일 | 2021년 12월 24일 인쇄
2021년 12월 31일 발행 |
| ▪ 발행인 | 황 덕 순 |
| ▪ 발행처 | 한국노동연구원
☎ 01147 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 경제정책동
☎ 대표 (044) 287-6080 Fax (044) 287-6089 |
| ▪ 조판·인쇄 | 거목정보산업(주) (044) 863-6566 |
| ▪ 등록일자 | 1988년 9월 13일 |
| ▪ 등록번호 | 제2015-000013호 |

※ 본 보고서의 내용은 한국노동연구원의 사전 승인 없이 전재 및 역재할 수 없습니다.

ISBN 979-11-260-0559-8 (비매품)