

전문가가 진단한 정보화법제도 쟁점과 과제- 2009-⑦

그린IT 추진을 위한 u-WORK 법제지원 방안

성선제(한남대학교 법과대학 교수)

목 차

제 1 장 서론	1
제 1 절 연구의 목적	1
제 2 절 연구의 범위	2
제 2 장 그린 IT	4
제 1 절 개념	4
제 2 절 필요성	4
제 3 장 u-Work의 개요	7
제 1 절 u-Work의 개념	7
제 2 절 u-Work의 출현배경	10
제 3 절 u-Work의 유형	12
제 4 절 u-Work의 기대효과	12
제 5 절 u-Work의 현황	22
제 4 장 외국의 u-Work 법제 현황	24
제 1 절 미국	24
제 2 절 영국	28
제 3 절 프랑스	29
제 4 절 독일	30

제 5 절 일본	30
제 6 절 EU	33
제 7 절 ILO	34
 제 5 장 국내 u-Work 법제 현황	 35
제 1 절 공공부문	35
제 2 절 민간부문	42
 제 6 장 u-Work 법제 지원 방안	 47
제 1 절 도입·촉진 환경조성 관련 이슈	47
제 2 절 u-Work 도입의 고려사항	48
제 3 절 근로자의 법적 지위	51
제 4 절 법제도 개선방안	54
 제 7 장 결론	 74
 <참고문헌>	 78

제1장 서론

제1절 연구의 목적

정보통신기술의 발전은 산업 전반에 큰 영향을 미친다. 컴퓨터, 소프트웨어, 텔레커뮤니케이션에 의해 제공되는 능력을 가진 정보통신기술(Information Communications Technology)의 등장으로 기업 활동과 관련된 정보의 수집·처리가 정보통신기술의 발달에 힘입어 신속·정확하게 이루어질 수 있게 되었다. 또한 지리적으로 떨어진 기업 활동들을 통신기술을 통해 상호 조정이 이루어지도록 함으로써 공간적 거리가 극복되고 있다.

유비쿼터스는 눈에 보이지 않게 조금씩 우리의 생활에 스며들고 있지만, 그 파급효과는 엄청난 충격과 놀라움으로 다가오고 있다. MS회장인 빌 게이츠는 ‘직장이건 집이건 이동 중이건 간에 언제나 연결되고 원하는 것에 접속할 수 있는 환경’으로 미래를 묘사하고 있다. 즉 언제 어디서나 원하는 무엇이든 가능한 세상인 것이다. 이러한 유비쿼터스시대로 인하여 지능형사회로 접어들면서 생활의 편리성을 보장받는 장점이 있는 반면에 이로 인해 노출되는 각종 개인정보의 노출 피해에 따른 부작용 등의 역기능의 형태가 현재보다 다양하고 복잡하게 나타날 것이다. 즉 순기능과 역기능의 양면성이 함께 존재하게 된다. 성공적인 유비쿼터스 시대를 맞이하기 위해서는 세부적인 역기능사례를 방지하는 차원과 함께 법제도 전반에 대한 능동적 검토가 선행되어야 한다.

2 그린IT 추진을 위한 u-WORK 법제지원 방안

이를 위해 우선 개인의 권리보호를 전제로 하여 새로운 신기술의 대국민서비스를 극대화할 수 있는 정책적 방안이 마련되어야 한다. 국내의 경우 '90년대 초반부터 비용절감을 목적으로 민간 기업을 중심으로 u-Work를 도입·추진하고 있으나 인식부족으로 인해 정착이 늦어지고 있다. 대면접촉을 선호하는 조직문화로 u-Work를 꺼리는 경향이 강하고, 비정규직 및 여성위주의 단순 업무 중심으로 추진되고 있어 원격근무의 본래 취지를 달성하지 못하고 있다. 하지만 서울시의 원격근무 시범사업(2002년), 행정자치부의 공무원 원격근무제도 도입추진(2003~2005년) 등 공공부문에서 원격근무의 잠재성을 인식하고 추진 중이다. 또한 최근 차세대 인프라 환경의 새로운 업무형태를 'u-Work'라 정의하고 유비쿼터스 환경에서 근로자가 언제, 어디서나 고도의 유·무선 정보통신기술을 활용하여 업무를 수행할 수 있는 새로운 방식의 근로형태를 구현할 수 있는 환경을 구축하기 위한 다각적인 연구의 필요성이 대두되고 있다. 이에 필요한 법제도적 뒷받침이 필요한바 그린 IT 추진을 위한 u-Work 법제 지원방안을 마련하고자 한다.

제2절 연구의 범위

그린 IT 추진을 위한 u-Work 환경을 위한 법제도적 장애요인 등을 조사 분석하여 개선방안을 마련하여, u-Work 역기능의 최소화로 조속한 u-Work 도입촉진과 환경조성에 기여하고자 한다. 또한 u-Work의 근무형태에 따른 정부의 지원과 사업자 및 근로자들이 준수해야 할 사항을 규정하여 u-Work의 도입촉진과 환경조성을 통한 국민경제의 발전을 도모하고 나아가 국민의 삶의 질 향상에 기여하고자 한다.

이를 위하여 본 연구는 첫째, 국내외 u-Work 관련 법·제도 현황 조사 및 분석을 실시한다. 외국의 u-Work 관련 법·제도 정보 수집, 국내 u-Work 관련 법·제도 정보 수집(노동관계법령, 정보보호 및 보안관련 법령, 기업과 기관의 내규 등) 등을 실시하고, 이를 바탕으로 u-Work에 필요한 법·제도의 특성을 분석한다.

둘째, u-Work 관련 법·제도 개선 방안을 마련한다. u-Work 도입시 현행 국내의 법·제도의 저해 요인을 도출하고, 선진국의 법제도와 비교법적 고찰을 통한 국내 법제도 개선방안을 마련한다. 구체적으로 근로기준법의 개선, 세제혜택 및 인센티브 제공, u-Work 가이드라인 제정, u-Work 취업규칙, 공공부문의 u-Work 촉진 등의 내용을 살펴본다.

제2장 그린IT

제1절 개념

그린 IT는 환경을 의미하는 녹색(Green)과 정보기술(IT)의 합성어로 아직 명확히 규정된 정의는 없으나 “IT 부문의 친환경 활동”과 “IT를 활용한 친환경 활동”을 포괄하는 용어로 사용되고 있다. 그린 IT를 글로벌 이슈로 만든 가트너(Gartner)는 “기업 운영 및 공급자 관리과정에서 지속가능성을 위해 상품, 서비스, 자원의 라이프 사이클에 걸쳐 최적의 IT를 사용하는 것”으로 그린 IT를 정의하였다.¹⁾ 최근 기후변화와 고유가가 글로벌 이슈로 떠오르면서 IT 부문의 에너지 절감 및 이산화탄소(CO₂) 배출 감소 활동을 뜻하는 용어로 주로 사용되고 있다.

넓은 의미의 그린 IT는 ① IT를 활용한 대기, 수질, 토양 오염 방지활동 ② 전자폐기물 및 유해물질 관리 활동 ③ IT 부문 에너지 소비 및 탄소 배출 절감 운동 ④ IT를 활용한 에너지 소비 및 탄소배출 절감 운동을 포함하지만 ①과 ②는 환경 규제 및 보호 차원에서 다뤄져 왔으며 최근 논의되는 그린 IT는 ③ IT 부문 에너지 소비 및 탄소 배출 절감 운동 ④ IT를 활용한 에너지 소비 및 탄소배출 절감 운동에 초점을 두고 있다.

제2절 필요성

지구온난화는 폭염, 가뭄, 홍수 등 자연재해와 생태계 파괴의 원인이며

1) Gartner, TOP 10 Reasons To Green IT, 2007.

세계 경제에도 심각한 영향을 미칠 것으로 전망된다. 우리나라는 세계 10위의 CO₂ 배출국으로 향후 감축 의무 대상국 지정이 예상되기에 적극적인 대응 노력이 필요한 시점이다. 이에 우리 정부는 저탄소 녹색성장을 국가 비전으로 제시하였다.

최근 IT 제품 및 서비스 확산으로 전력 소비가 급격히 증가하면서 IT 부문에서도 이산화탄소(CO₂) 배출이 새로운 이슈로 제기되고 있다. 가트너 연구에 따르면 IT는 전 세계 CO₂ 배출량의 2%를 차지하며 이는 전 세계 항공기가 배출하는 양과 유사한 수준이라고 한다.²⁾ 반면 세계자연보호기금은 전 세계 CO₂ 배출량의 약 7~25%를 IT 활용으로 감축할 수 있다고 분석하고 있다. 이에 따라 미국, 일본, 영국 등 선진국들은 IT가 지구온난화의 원인이기 이전에 해결 방안이란 인식하에 IT 기반 저탄소 녹색성장 전략을 적극 추진하고 있다.

우리나라는 PC, 모니터, 서버, 프린터, 인터넷, 이동통신, 홈네트워크 등을 대상으로 국내 IT 부문 CO₂ 배출 현황 및 전망을 추산한 결과 2008년 국내 IT 기기 및 장비의 CO₂ 배출량은 1,750만t-CO₂(국가 총배출량 추정치의 2.8%)이며, 2012년에는 2,110만 t-CO₂로 증가될 것이라고 전망(국가 총배출량 추정치의 3.1%)한다.³⁾ 통계자료 부족으로 조사 대상에서 제외된 IT 기기를 포함할 경우 국내 IT 부문의 CO₂ 배출 규모는 더욱 클 것으로 판단된다.

객관적 데이터 확보가 가능한 21개 대표 애플리케이션의 보급 현황 및

2) 한국정보화진흥원, IT & Future Strategy : No.1, IT 기반 저탄소 녹색성장 추진 전략, 9면에서 재인용(Gartner (2007), TOP 10 Reasons To Green IT).

3) 한국정보화진흥원, IT & Future Strategy : No.1, IT 기반 저탄소 녹색성장 추진 전략, 16면.

6 그린IT 추진을 위한 u-WORK 법제지원 방안

전망 자료에 근거하여 CO₂ 배출 저감 효과를 분석해 보면 21개 애플리케이션 보급을 통한 CO₂ 배출 저감량은 2008년 14,674,917t-CO₂(국가 총배출량 추정치의 2.33%)이지만 2010년에는 32,380,160t-CO₂(5.02%)로 증가하며, 2012년에는 54,284,562t-CO₂(8.42%)에 이를 것으로 전망된다.⁴⁾ 적극적인 정책 추진과 투자 확대를 통해 지능형교통시스템(Intelligence Transport System), 원격근무 및 화상회의 등 주요 애플리케이션 보급을 가속화한다면 국가 총배출량 대비 10% 이상의 CO₂를 IT를 통해 절감하는 것이 가능할 것이다.

전 세계는 경제성장과 환경이라는 두 마리 토끼를 잡기 위해 국가 역량을 집중하고 있으며 IT는 이들의 전략을 실행하는 핵심 수단으로 인식되고 있다. IT는 저탄소 녹색성장에 긍정적 영향과 부정적 영향을 모두 미칠 수 있기 때문에 긍정적 영향은 극대화하면서 부정적 영향은 최소화하는 전략을 추진할 필요가 있다. IT 부문 그린화를 위해 서버, 스토리지, 프린터 등 정보자원의 통합으로 사용대수를 감축하고 친환경 이용 문화의 확산이 필요하다. 이제까지 업무 효율성 증진과 생활 편의 증진을 위해 추진된 정보화 사업을 정비하여 IT 기반의 저탄소 사회 전환에 초점을 둔 사업 포트폴리오 구축이 필요하다. IT 기반 저탄소 녹색성장을 가속화하여 그린 IT가 환경 규제를 넘어 신성장동력 산업으로 성장할 수 있도록 기업의 적극적인 투자 및 시장 성장을 촉진하는 "先당근 後채찍" 전략이 필요하다.

4) 한국정보화진흥원, IT & Future Strategy : No.1,, IT 기반 저탄소 녹색성장 추진 전략, 22면.

제3장 u-Work의 개요

유비쿼터스 기술을 활용해 사무공간을 일상공간으로 확대해, 언제 어디서나 업무를 보는 u-Work에 대한 관심이 그 어느때보다 높아지고 있다. 그러나 u-Work에 대해서는 기존의 재택근무(Telecommuting) 내지 원격근무(Telework) 개념과의 차별성이 없으며, 아직 그에 대한 기술적 기반이나 법제도적 준비가 미흡하다는 지적도 있다. 본 장에서는 u-Work의 개념, 출현배경, 유형, 기대효과 및 문제점 등을 고찰함으로써 앞으로 u-Work 도입 및 촉진 과정에서 제기되는 법제도적 문제점 및 그에 대한 법제 지원방안을 마련하는데 시사점을 얻고자 한다.

제1절 u-Work의 개념

u-Work는 유비쿼터스 환경 하에서 근로자가 시간과 장소의 제약에서 벗어나 정보통신기술(Information Communications Technology : ICT)을 활용하여 효율적으로 업무를 수행할 수 있는 새로운 근로형태로서 재택근무, 원격근무, 이동 근무 등을 복합적으로 수행할 수 있는 일하는 방식 즉, 근로형태라 할 수 있다.

미국은 원격근무란 “적어도 주 1일은 정기적으로 집이나 원격근무센터 또는 근로자의 통근을 줄이거나 없애는 환경인 근무 장소에서, 업무의 전부 혹은 일부를 수행하는 행위”로 정의하고 있다.⁵⁾ ‘일시적(situational)

5) Public Law 106-346.

8 그린IT 추진을 위한 u-WORK 법제지원 방안

원격근무'로서 특수한 경우의 업무, 프로젝트 기반의 업무, 한시적인 업무, 불규칙한 원격근무, 지속적이지만 주 1회 이하로 원격근무를 하는 경우는 원격근무에 해당되지 않는다고 한다.⁶⁾ 또한 원격근무를 용어로 telework, telecommuting, teleworking, working off-site, e-commuting, flexiplace, remote work, virtual work, mobile work 등을 사용하고 있다.

일본의 경우를 살펴보면, 'Telework'의 번역어로 일반적으로 '재택근무'라는 용어를 사용하고 있으며, 정부차원에서 재택근무의 도입·촉진을 위한 다양한 정책이 추진되고 있다. 한편 일본 총무성은 원격근무란, "IT를 이용함으로써 시간과 장소에 구애받지 않는 유연한 근무방식"으로 정의하고 있다.⁷⁾

u-Work는 '언제 어디서나'라는 의미의 유비쿼터스(Ubiquitous)와 '일한다'라는 의미의 work가 조합된 용어로 우리나라에서 만들어진 용어이다.⁸⁾ 이러한 개념은 기존의 'Telecommuting', 'Telework', 'e-Work' 등의 개념에서 정보통신기술의 고도화와 광대역통신망의 보급확대로 유비쿼터스 환경이 도래하면서 u-Work란 용어로 대체된 것이다. u-Work 개념을 명확히 이해하는데 외국에서 이미 사용중인 유사개념과의 비교가 큰 도움이 될 것이다.

u-Work를 이해하기 위해서는 미국에서 시작된 Telework를 먼저 살펴보는 것이 타당할 것이다. 전통적인 작업장소 외 근무를 뜻하는 가장 보편적이고 일반적인 용어인 원격근무 개념은 1973년 미국 캘리포니아대학 미

6) FRM Bulletin 2006-B3.

7) 일본 총무성, '기업을 위한 원격근무 도입·운용가이드북 제2장.'

8) 한국정보사회진흥원, u-work 표준참조모델 마련 및 단계적 도입 추진 사업 최종보고서, 2006.12., 8면.

래연구센터 Jack Nilles가 보험회사의 원격근무 시범프로젝트를 수행하면서 최초로 사용하였다고 한다.⁹⁾ 이러한 원격근무는 1970년대 미국에서 만성적인 교통체증과 대기오염에 고민하는 대도시에서 제1차 오일쇼크를 계기로 연방 및 주 정부 차원에서 검토되기 시작하였다. 그런데 1989년 이후에는 민간기업들이 우수한 인재를 확보하기 위해 도입하기 시작하였다.

유럽의 경우를 살펴보면, 1990년대 후반 원격근무에 대한 회원국의 법제도를 조사·분석한 보고서가 출판된 이래, 2000년대 들어서 원격근무보다 포괄적 개념인 'e-Work'라는 용어가 사용되기 시작하였다. 현재 유럽에서는 'Telework'와 'e-Work'라는 용어가 혼재되어 사용되고 있으며, 각종 연구보고서 및 협정은 당해 용어의 개념을 명확히 정의하고 있다. e-Work 프로젝트 등으로 EU 전체가 협조하여 추진되고 있으며 덴마크나 스웨덴 등 북유럽 국가에서 도입이 빠르게 진전되고, 영국 등에서는 정부 주도로 산업계와 노동계가 협력하여 추진되고 있다. 특히 2002년에 산업계와 노동계의 합의로 "Framework Agreement on Telework(텔레워크에 관한 프레임 협정)"을 체결하여 참가 각국은 이에 따라 각국의 현실에 맞는 가이드라인을 제정하고 있다.

이처럼 동일한 현상을 두고 다양한 용어가 사용되고 있지만, 이들간 본질적인 차이는 없어 보인다. 특히 u-Work가 제기하는 법적 쟁점은 기존의 재택근무 내지 원격근무가 야기했던 법적 쟁점과 거의 유사하다. u-Work라는 용어는 기술 패러다임의 발전에 따른 강조점의 차이에 불과하며, 근로자에게 미치는 파급효과 및 법적 쟁점의 본질은 달라지지 않기 때문이다.¹⁰⁾

9) 김현식, 원격근무와 노동의 변화, 정보통신정책 제16권 제15호, 22면에서 재인용.

10) 한국정보사회진흥원, u-서비스 추진 관련 법적 쟁점 및 이슈, 2007.12., 172면.

제2절 u-Work의 출현배경

u-Work는 기존의 텔레워크, 재택근무, 유럽의 e-Work의 개념으로 존재하던 근무형태가 정보통신환경의 변화, 근로자들의 IT활용능력 향상 등 사회적 환경 변화, 근로에 대한 가치관 변화, 지역간 분산협업 환경, 기업 비즈니스의 국제협력 강화 등으로 인하여 유비쿼터스 사회의 업무방식에 맞는 새로운 업무방식으로 등장한 것이다.¹¹⁾

첫째, 일과 삶의 균형 추구로 일하는 방식의 변화 요구를 들 수 있다. 기존의 직장 중심의 근로관이 개인생활과 삶의 질을 중시하는 경향으로 변화하고 있다. 이처럼 일과 삶의 균형에 대한 요구가 높아지면서, 시간과 장소의 유연성 확보가 가능한 원격근무에 대한 요구가 증가하였다. 원격근무는 출퇴근이 자유롭기 때문에 자기계발 시간과 여가시간이 증가하고 가족과 보내는 시간이 증가하여 가정의 결속이 강화되며 융통성 있는 시간활용으로 육아, 자녀교육문제 해결에 일조한다. 또한 거주지 이전과 상관없이 근무할 수 있으므로, 거주지 이전과 관련 비용을 절감할 수 있다.

둘째, 조직의 비용절감 및 생산성 제고 요구를 들 수 있다. 원격근무는 사무 공간 감소에 따른 사업운영비 절감에 기여한다. 시간과 공간의 제약 없이 업무 성격에 따른 직원 배치가 가능한 원격근무로, 공실률 감소와 사무실 운영 경비 절감이 가능하다. 미국의 경우, 향후 10년 내 전체 근로자 중 10%가 추가로 원격근무를 실시할 경우, 미국 내 사무실 공간은 33억 평방피트가 절약될 것으로 예상된다고 한다. 원격근무로 인한 인재확

11) 한국정보사회진흥원, u-work 표준참조모델 마련 및 단계적 도입 추진 사업 최종보고서, 2006.12., 9-10면.

보, 직원 만족도 향상, 고객서비스 개선을 통해 조직의 생산성을 제고하는 것이 가능하며 원격근무는 인재 확보 및 충원에 용이하며 원격근무로 직원들이 출퇴근의 부담에서 해방되어, 생산성 향상과 고객 서비스 개선에 일조한다.

셋째, 저출산 고령화로 노동인구가 감소하는 것에 대응하여 원격근무로 취업 소외계층의 활용을 들 수 있다. 생산가능인구(15~64세)는 2016년 3,650만 명을 정점으로 감소하고, 노동력 공급은 2015년 63만 명, 2020년에는 152만 명이 부족할 것으로 예상된다고 한다.¹²⁾ 원격근무는 직장으로 직접 출근하기 어려운 육아 중인 여성, 고령자, 장애인 등 취업 소외계층에게 노동 기회를 제공, 미래 노동력 공급 감소문제 해결에 기여할 수 있다. 실제로 일본 정부는 저출산 고령화로 인한 ‘노동인구 감소’ 문제를 해결하기 위해 원격근무 제도를 추진하고 있다.

넷째, 원격근무가 저탄소 업무환경 전환의 대안 중 하나로 부상하고 있다는 것을 들 수 있다. 우리나라는 세계 10위의 이산화탄소(CO₂) 배출국(증가율은 OECD 국가 중 1위)으로 향후 감축 의무국 지정 및 강도 높은 감축 요구가 예상된다. 이에 ‘원격근무’가 출퇴근 교통량 감소를 통한 저탄소 업무환경 전환의 대안 중 하나로 유력하게 부상되고 있다. ‘Digital Quality of Life’에 따르면, 미국의 경우 향후 10년 내 전체 근로자 중 10%가 추가로 원격근무를 시행하면 온실가스 281억 톤이 감소할 것으로 전망하며 일본 국토교통성의 ‘원격근무에 따른 효과 파악에 관한 보고서’에 의하면, 원격근무로 약 321~442만 톤의 CO₂ 배출 감축이 가능하다고 한다.

12) 한국정보화진흥원, IT & Future Strategy : No.7, IT기반 원격근무 재조명과 정책 이슈, 6면(한국노동연구원, ‘중장기 인력수급전망: 2005-2020’, 2005) 재인용.

12 그린IT 추진을 위한 u-WORK 법제지원 방안

다섯째, 기업들의 지방이전, 지역 사업장 개설 및 공공기관의 지방이전 등으로 지역 분산에 따른 본사와 지사간 협업, 협력사 및 거래처 등과의 협업 등의 요구가 증가하였으며, 해외시장 진출 및 해외업무의 증가 등 해외 비즈니스증가 또한 u-Work의 출현배경으로 들 수 있다.

여섯째, u-Work 출현의 기술적인 배경으로 정보통신기술의 발전과 확산을 들 수 있다. 인터넷의 발달에 따른 WAN(Wide Area Network)의 활용이 가능해지고 가볍고 휴대가 쉬운 고성능의 노트북PC의 보급 확산으로 개인의 이동성이 크게 개선되어 더 이상 회사에 출근하지 않더라도 업무수행이 가능하게 되었다. 특히, 2004년부터 IT839정책의 추진으로 광대역통합망(BcN)의 보급이 본격화 되고 Wibro 서비스 개시는 언제 어디서나 유무선 접속이 가능하게 되었다.

제3절 u-Work의 유형

u-Work는 언제, 어디서나 정보통신기기를 이용하여 네트워크에 접속하여 업무를 수행할 수 있는 업무형태로서 u-Work에 대한 이해를 돕고자 일반적인 u-Work 유형에 대해 기술하기로 한다. u-Work는 대상자, 업무빈도, 근무장소에 따라 다양한 형태로 존재한다.

우선 대상자의 차이에 따라 전문형 u-Work와 단순형 u-Work로 구분할 수 있다. 전자의 경우 전문인력의 이탈을 방지하기 위해 이들이 원하는 방식으로 선택의 폭을 넓혀주고 고용의 안정을 보장해 주면서 정규적인 근무조건이 제공되는 반면, 후자의 경우 인건비 절약이나 외주주문의 변동에 탄력적으로 대응하기 위해 임시시간의 근로조건에 따라 단순 프

로그를 제작하거나 자료를 입력하거나 또는 고객 응대를 위한 u-Work이다. 전자의 대표적인 예로는 소프트웨어 프로그래머를 들 수 있으며, 후자의 대표적인 예로는 텔레마케터, 전화조사원, 114안내원을 들 수 있다.

다음으로 업무빈도에 따라 상시형 u-Work와 수시형 u-Work로 구분할 수 있다. 전자의 경우 모든 근무시간을 재택근무, 원격근무센터, 이동원격근무로 채우는 반면, 후자는 전통적인 작업장소 근무와 재택근무, 원격근무센터, 이동원격근무를 병행하는 것이다.

u-Work의 유형은 근무장소에 의해 구분하는 것이 일반적이다. 이러한 근무장소에 의한 유형으로는 크게 나누어 보면 재택근무, 원격근무센터, 이동원격근무 등 세 가지로 나누어 볼 수 있다.

1. 재택근무

재택근무는 근로자들이 정보통신기술을 활용하여 직장이 아닌 집에서 일하는 근무 형태이다. 집에서 근무한다는 측면에서는 기존의 가내 근로와 유사한 점이 있지만, 정보통신기술을 활용한다는 측면에서 볼 때 차이가 있다. 재택근무를 위해서는 사무실과 동일한 업무환경을 구축하고 인증기술을 이용하여 회사의 인트라넷에 접속하여 업무를 수행하거나, 본사 또는 원격지에 떨어진 다른 근무자들과 원격회의, 협업 등의 업무를 수행하게 된다.

2. 이동원격근무

이동원격근무는 유럽에서 활발하게 늘어나고 있는데, 주로 무선 통신을 이용하여 출장이나 고객 대면 등으로 업무 시간의 대부분을 보내는 영업 직종, 컨설팅 업무, 엔지니어들에게서 많이 찾아볼 수 있는 근무형태이다. 휴대용 PC와 휴대전화 등을 이용하여 본사에서 멀리 떨어져 있는 장소에서도 본사와 업무 정보를 주고 받으며 항상 접속할 수 있는 상태에서 수행되는 근무 형태이다. 최근에는 무선인터넷 등의 보급으로 언제, 어디서든 인터넷접속이 가능한 환경이 구축되어 이러한 근무 방식의 도입이 활성화 되고 있다.

3. 원격근무센터근무

원격근무센터는 기존의 사무실과 떨어진 곳에서 동일한 근무 환경을 갖추어 업무를 수행할 수 있도록 마련한 곳으로서, 정보통신망을 활용하여 지역적으로 분산된 위치에 분포하게 된다. 현재 국내에는 아직까지 u-Work를 위하여 정보통신 환경 및 업무환경이 잘 갖추어진 전용 원격근무센터가 구축되어 있지 않지만 정부는 KTX 역사, 컨벤션센터, 공항 등 주요 업무지역을 중심으로 u-Work센터의 시범구축을 모색하고 있다.

이러한 원격근무센터는 근무자들이 자신의 집과 가까운 원격근무센터로 출퇴근하여 센터에 구축된 정보통신망 및 정보통신기기를 활용하여 단독의 업무를 수행하거나 본사 또는 원격지에 떨어진 다른 근무자들과 원격회의, 협업 등의 업무를 수행하게 된다. 원격근무센터는 정부의 지원을 통해 단독의 원격근무센터를 구축하기 어려운 중소기업이나 프리랜서를 위해 구축하거나 기업 단독으로 본사와 떨어진 곳에 경영상의 목적으

로 사무실을 구축하는 경우 등이 원격센터근무 형태라 볼 수 있다.

제4절 u-Work의 기대효과

u-Work의 도입은 도입하는 기업, 근로자 및 사회전반에 걸쳐 여러가지 긍정적인 효과를 기대할 수 있다. 기업, 근로자, 국가사회의 측면에서 u-Work를 통하여 얻을 수 있는 효과와 효용가치에 대해 살펴보면 아래와 같다.¹³⁾

1. 기업

먼저, u-Work는 기업의 비용절감, 생산성 향상, 우수인재의 확보, 조직의 전문성 향상 등 기업경영에 긍정적인 영향이 있을 것으로 기대된다.

1) 비용 절감

u-Work의 도입에는 초기 정보통신기술 환경의 정비 등에 대한 투자가 필요하지만, 중장기적으로 보면 사무공간 비용절감, 출퇴근 교통비 절감 등 비용절감 효과가 정보통신기술 환경의 정비에 필요한 투자액을 상회하여 최종적으로는 기업에게 비용절감 효과를 가져온다.

모바일 근무의 경우를 예로 들면, 외근이 많은 영업부서의 근무 경우, 각자에게 전용 책상 공간을 주어도 영업활동 중에는 대부분의 사무실 근

13) 이하 한국정보사회진흥원, u-work 표준참조모델 마련 및 단계적 도입 추진 사업 최종보고서, 2006.12., 11-18면 참조.

16 그린IT 추진을 위한 u-WORK 법제지원 방안

로자가 사외에 있기 때문에 책상 이용률이 매우 낮은 것이 현실이다. 그래서 책상의 배치수를 실제 인원수의 일정 비율로 정하고, 그것을 공유하게 함으로써, 점유 공간을 축소하여 비용절감을 이루는 것이다. 또한 지방에 영업을 하고 있는 기업의 경우에도, 지방의 사무실을 폐지하고 직원을 재택근무 기반으로 해당 지역의 영업활동을 행하는 방법을 채택하여 지금까지 보유하고 있던 지방 사무실의 많은 부분을 축소함으로써 비용절감에 성공할 수 있다.

2) 업무 생산성 향상

u-Work의 도입으로 업무 생산성의 향상을 기대할 수 있다. 재택근무나 출퇴근이 용이한 원격근무센터에서의 근무는, 출퇴근시간의 감소로 집중적으로 업무를 하는 시간이 증가하고, 이로 인해 생산성 및 효율성 향상이 기대된다. 또한 모바일 근무는 고객방문 회수나 방문 시간의 증가, 이동 중의 시간을 유효하게 활용하는 것 등으로 생산성 및 업무 효율성 향상이 기대된다. 국내 u-Work를 도입하고 있는 39개 기관 및 기업을 대상으로 u-Work 도입에 따른 생산성 향상에 대한 조사를 실시한 결과 76.9%가 u-Work 도입이 생산성 향상에 도움이 된다고 응답하였다.¹⁴⁾

3) 우수한 인재의 확보

최근, 지식경영이라는 말이 빈번히 사용되고 있다. 이는 우수한 인재의 확보가 기업의 경쟁력에 커다란 영향을 미치는 시대가 되었다는 뜻이다. 이에 반해 노동인구의 감소, 우수 인재의 해외유출 등으로 기업에서는 우

14) 한국정보사회진흥원, u-Work 수요자환경 실태조사, 2006.

수한 인재의 확보가 점점 더 어려워지고 있어 앞으로 기업경영에 있어 인재의 확보와 함께 인재 유출을 막는 것이 중요해 질 것이다. 인재를 확보하고 확보된 근로자가 능력을 발휘해 나가기 위해서는, 그 회사에서 일하는 의의를 스스로가 찾아내고, 적극적으로 일하기 위한 동기부여도 중요하다.

이를 위해서 사무실 근로자에게 u-Work와 같은 유연한 근무방식을 할 수 있는 기회를 제공함으로써, 인재의 확보와 함께 유출을 막는 것이 가능해진다. 예를 들면, 출산·육아 또는 배우자의 전근 등으로 우수한 사원이 퇴직해야 하는 경우에도 u-Work를 도입함으로써 이를 막는 것이 가능해지게 된다. u-Work는 근로자의 일과 생활이 조화된 라이프스타일을 실현하며, 유연한 근무방식으로 재량의 폭을 넓히는 것을 가능하게 한다. 이러한 것들은, 사무실 근로자에게 동기부여의 향상을 가져오고, 결과적으로 우수한 인재가 그 회사에 모여드는 효과를 가져 온다.

4) 인재의 활용

인재의 활용은, 앞서 말한 것과 같이 우수한 인재의 확보와 같은 맥락이지만, 출산·육아중인 여성이나, 고령자 등의 활용을 특히 고려하고 있다. 고령퇴직자가 대량으로 나올 것으로 예상되고 있는 시점에서 u-Work는 노동의욕이 있는 고령자가 일을 계속할 수 있도록 하는데도 유효하게 활용할 수 있다. u-Work를 도입함으로써 같은 회사 내의 타 부문 인재의 활용이나 외부전문가 활용이 용이해지는 점도 큰 효과로 들 수 있다.

5) 조직의 전문성 강화

u-Work를 도입하기 위해서는, 근로자나 관리자의 업무방법이 바뀌어야 한다. 구체적으로는 u-Work를 하는 근로자는 자신의 업무를 분석·이해하고, 자율적으로 추진하는 능력을 갖춰야 하며, 관리자는 눈앞에 있지 않는 부하를 관리, 평가하는 능력을 갖춰야 한다. 이러한 것들은, 근로자나 관리자의 업무능력이나 관리능력을 높여 u-Work 실시로 조직의 전문성을 높일 수 있도록 한다. 조직을 구성하는 각각의 근로자와 조직의 역량을 함께 강화하는 것으로 이어져, 결과적으로 기업의 경쟁력을 높게 유지하는 것을 가능케 한다. 또한, u-Work의 실시로 일정 장소에 전원이 모이지 않더라도 협업적인 근로방식을 할 수 있게 됨으로써 정규 근로자 이외의 외부 전문가(외부 자원)의 힘을 활용하는 것도 용이해진다.

2. 근로자

1) 일과 개인생활 균형 실현

u-Work의 실시는 근로자가 시간이나 장소의 제약에 얽매이지 않고 일할 수 있게 한다. 재택근무의 경우에는 통근시간이 없어지게 되므로 여유시간의 창출이 가능하다. 모바일 근무의 경우도, 사무실에 출근하지 않고 바로 업무를 수행하는 근무방식이 일상화되면 출퇴근이 사라지는 것은 아니지만, 상당히 단축되게 된다.

최근 일과 개인생활의 균형 실현이라는 것이 자주 거론되고 있다. 이것은 일과 개인생활을 잘 조화함으로써, 일과 생활을 함께 충실화하려는 사고방식이다. 즉, 근로자가 개인생활에 여유를 갖는 것이 내일의 업무에

보다 적극적으로 임할 수 있게 되어, 일과 생활 양면의 효과를 기대할 수 있게 한다는 것이다. u-Work로 단순히 개인의 자유시간이 늘어난다는 것만이 아니라 그 자유 시간을 유효하게 활용하여, 개인생활의 질 향상으로 이어 갈 수 있다는 것이다.

2) 취업기회 확대

우리나라는 출산 및 육아시기에 출산휴가 및 육아휴직을 주고 있으며, 또한 최근에는 저출산 문제 해결을 위해서 사회보육시설, 직장보육시설 등이 확대되고 있으나, 휴가 및 휴직기간의 업무공백 및 경력관리문제 등으로 출산·육아기간의 여성이 조기 퇴직하는 현상이 있다. 이러한 출산 및 육아의 부담을 안고 있는 여성근로자에게 재택근무 등의 u-Work를 도입하면, 육아기간 여성 근로자의 업무환경이 개선될 수 있어 퇴직하는 일 없이 일을 계속할 수 있게 된다. 이는 일하는 여성에게도 우수 인재를 놓치고 싶지 않은 기업에게도 큰 장점이 된다. 또한 자택에 고령자 등을 보호해야 하는 부담을 안고 있는 사람에게도 u-Work는 유효한 근무방식이다.

3) 생산성 및 효율성 향상

u-Work에 의한 업무의 생산성 향상은, 기업측면의 효과뿐만 아니라 근로자에게도 긍정적 효과를 기대할 수 있다. 즉, u-Work를 자신의 기술이나 능력향상의 기회로 파악할 수 있기 때문이다. 통상적인 사무실과는 다른 장소에서 일하고, 눈앞에 관리자가 없기 때문에 업무계획 등을 스스로 세우고 계획대로 일이 진행되고 있는지를 스스로 관리·평가해 나가지 않으면 안 된다. 이는 근로자 자신의 기술이나 능력 향상으로도 이어진다. u-Work로 늘어난 자유 시간을 잘 활용함으로써, 개인의 기술 향상

20 그린IT 추진을 위한 u-WORK 법제지원 방안

이나, 경력을 형성하는 것도 가능 해진다.

또한, u-Work 중에서도 특히 재택근무, 원격근무센터 근무 등은 출퇴근이 없어지거나 줄어들게 되어 출퇴근에 따른 육체적·정신적인 피로가 적어진다. 이는 일의 생산성 및 효율성 향상에도 도움이 된다.

5) 거주지 선택폭 확대

그 동안 출퇴근 시간이 거주지 선택에 있어 주요 요인이 되어 왔으나, u-Work는 출퇴근 시간에 영향을 받지 않아 도시의 혼잡을 피해서, 교외나 지방도시에서 거주 등 근로자에게 거주지 선택의 폭을 확대할 것이다. 또한, 가족과 홀로 멀리 떨어져 있는 근로자에게도, 일부 업무를 자택(가족이 있는)에서 일함으로써, 가족과의 관계를 유지하면서 일하는 것도 가능해진다.

3. 국가사회

u-Work를 도입함으로써 교통량 감소, 여성, 고령자, 장애인 등의 취업 촉진, 대도시 집중화 현상 완화, 지방 취업기회 증가 등 지역 활성화 등의 효과가 있을 것으로 예상된다.¹⁵⁾

1) 교통량 감소

서울시 교통량 통계에 따르면 서울시의 자동차 등록대수가 2002년 269만대에서 2008년에는 295만대로 매년 꾸준히 증가하여, 수도권외의 교통문

15) 한국정보사회진흥원, u-Work 수요자환경 실태조사, 2006.

제는 해가 갈수록 악화되고 있다. 특히 출퇴근 시간대의 교통량은 더욱 심각한 상태이다. u-Work는 출퇴근 근로자의 수를 감소시켜 출퇴근 시간대의 교통량을 상당부분 감소시킬 뿐만 아니라, u-Work센터근무, 원격화상회의, 협업 등으로 근로자들의 낮시간 이동량 또한 감소시켜 수도권을 비롯한 도심의 교통문제 해소에 기여할 것으로 기대된다. 또한, 교통량 감소는 대기환경 문제에도 긍정적인 효과를 미쳐 수도권의 대기환경 개선에도 크게 기여할 것으로 기대된다.

2) 여성, 고령자, 장애인 등의 취업 촉진

1983년 우리나라의 합계출산율이 인구보존 대치출산율(2.1명) 이하로 하락한 이래, 2005년도에는 1.08명으로 사상 최저를 기록하고 2008년에는 1.19명을 기록하고 있다. 평균 수명 연장으로 65세 이상 노인인구가 2008년도에 전체 인구의 10.7%를 차지하는 등 저출산·고령화 문제는 생산가능 인력을 감소시켜 국가 성장잠재력을 심각하게 저해하고 있다. 특히, 그동안 여성 근로자의 자녀양육 부담으로 출산육아시기에 업무와 가정 중 양자택일할 수 밖에 없는 업무환경이 저출산의 주요 원인으로 지적되고 있다. 정부에서도 단축근로, 출산휴가 및 육아휴직 확대, 보육시설 설치의무 등 다양한 저출산 대책을 시행하고 있는 데 u-Work 도입확산은 이러한 저출산 문제 해결에 커다란 역할을 할 것이다.

장애인의 실업의 원인은 장애인에 대한 사회적 차별, 낮은 임금 등 여러 원인이 있을 수 있으나, 장애인에 맞지 않는 사무실환경, 출퇴근의 애로 등도 장애인이 취업하는데 힘들게 하는 큰 원인으로 파악된다. 재택근무를 비롯한 u-Work는 출퇴근에 애로를 겪고 있거나, 장애인이 업무수행에 부적합한 사무실 환경 문제를 해소하여 궁극적으로 장애인의 취

업을 촉진할 것으로 기대된다.

3) 대도시 집중화 현상 완화 및 지방경제 활성화

u-Work의 활성화는 근로자들에게 거주지 선택의 폭을 넓힘으로써 도시의 혼잡을 피해서, 교외나 환경이 좋은 지방도시로의 인구 이동을 유도할 수 있다. 또한, 지방기업과 수도권의 기업간 협업의 활성화는 지역의 일자리 창출과 지역 경제의 활성화에도 기여할 것으로 기대된다.

제5절 u-Work의 현황

1. 원격근무 도입률 저조

2005년 기준 전체 사업체의 원격근무 도입률은 0.7%이며, 공공부문 도입률은 2.4%에 불과하다. 현재 일부 중앙정부부처와 지자체에서 원격근무를 시행하고 있다. 대표적인 곳은 특허청으로 특허청은 2005년부터 특허심사관을 대상으로 재택근무를 실시하여 2009년 현재 약 400명이 주 2~3일의 재택근무를 하고 있다고 한다. 또한 서울 동대문구청은 2009년 6월 지자체 최초로 '출산 여성공무원 재택근무제'를 실시해 현재 6명이 재택근무를 수행 중이라고 한다.

2. 원격근무의 개념 및 인식 미비

원격근무의 정의 및 유형분류가 불명확해 재택근무, 원격근무센터, 영상회의 등 원격근무 관련 용어가 여러 분야에서 혼용되고 있는 실정이다.

원격근무 횟수, 장소, 정기적인 수행 여부, 원격근무자의 자격조건, 고용 형태 등에 대한 구체적인 개념 및 분류도 아직 존재하지 않는다. 반면, 미국과 일본은 법규정과 가이드라인에 원격근무의 정의 및 분류 기준을 서면화하고 있다.

한편, 최첨단 IT 환경에도 불구하고, 원격근무가 확산되지 못하는 주된 이유는 원격근무에 대한 부정적 인식 때문이다. 대면 통제형 조직문화로 인해 업무공간을 벗어난 상태에서 업무를 수행하는 것에 대해 직원과 관리자 모두 불안감을 느낀다. 즉, 눈도장을 못 받으면 승진을 못 한다는 조직문화가 만연되어 있기 때문이다. 원격근무 도입의 주요 장애요인은 ① 관리자의 부정적 태도, ②조직문화, ③원격근무를 하지 않는 동료간 불신, ④원격근무자에 대한 생산성 우려, ⑤고용안정유지에 대한 우려 등을 들 수 있다.

3. 원격근무 관련 법 제도 미비

원격근무 관련 법제도가 거의 전무한 상황으로 단지 근거규정 도입 수준에 그치고 있다. 전자정부법 제30조(온라인 원격근무)는 행정기관의 장이 보안대책이 충분하거나 필요로 하지 않는 업무에 한해 정보통신망을 이용하여 근무할 수 있도록 규정하고 있다. 이는 행정기관 직원들이 온라인 원격근무를 통해 전자적 행정업무의 활성화를 도모하겠다는 취지에서 규정된 것이다. 하지만 원격근무의 법적 정의를 비롯해, 실행과 관련된 구체적인 가이드라인과 지침은 아직 없는 형편이다.

제4장 외국의 u-Work 법제 현황

제1절 미국

1. 개황

1970년대부터 원격근무에 관한 논의가 시작된 이래 미국에서는 원격근무에 대한 관심과 논의가 상당히 활발한 편이다. 미국은 비교적 조직내 업무분담이 명확하고 성과 중심의 평가문화가 정착되어 있기 때문에 다른 나라보다도 원격근무의 실시에 유리한 고지를 차지하고 있다. 그 중에서도 정부 및 대기업의 적극적인 시범실시가 원격근무의 확대에 크게 기여하고 있다.

1992년 9월 미국 의회는 워싱턴 지역 내에 원격근무센터를 설립하고, 연방차원에서 재택근무를 촉진하기 위하여 총무처(GSA: General Service Administration)에 예산을 배정하여 ‘범부처간 재택근무시범사업프로젝트(Interagency Telecommuting Pilot Project)’를 계획하였다. 기업의 차원에서 재택근무를 도입한 대표적인 예로는 AT&T사를 들 수 있다.

미국의 경우 지난 1994년 실리콘 벨리에 있는 7개 회사에서 300명이 재택근무를 시작하였으며, 현재 미국의 재택근무자는 2천만 명이 넘는다. 한 연구기관의 조사에 의하면 2006년 미국 내 원격근무자(한 달에 1회 이상 원격근무를 하는 자)는 1,240만 명으로 전체 노동인구의 8%에 해당하였는데 2008년에는 1,720만 명으로 2년 간 39% 증가하였다.¹⁶⁾ 원격근무

의 확대 원인으로는 고속도의 무선 인터넷 급증, 통근비용의 증가, 일과 삶의 균형 추구 등을 이유로 제시하고 있다. 한편 또다른 연구기관의 조사에 의하면 미국 내 재택근무자 수를 2008년 3,400만 명에서 2016년에 6,300만 명(미국 직장인의 43%)으로 증가할 것으로 전망하고 있다.¹⁷⁾

미국의 경우 공공기관의 재택근무 실시가 더욱 활발히 이루어지고 있는데 2001년 현재 연방 공무원 중 약 75,000명이, 특히 연방인사관리처의 38.5%가 재택근무자이다. 현재 모든 주정부에서 재택근무를 실시하고 있다.

공공기관 이외에도 미국에서는 근무방식을 재택근무로 바꾸는 기업들이 늘고 있다. 고유가로 교통비 부담이 늘어난데다 부동산 가격이 오르면서 이사에 따른 금전적 부담이 커져 근로자들이 근무지와 가까운 곳으로 옮기기가 어렵기 때문이다. 최근 부동산 가격이 오르면서 기업들이 정해진 작업장에서 일해야 하는 제한적인 요소를 없애기 위해 재택근무 도입을 늘리고 있다.

재택근무는 근로자뿐만 아니라 업체에도 이득이 되는 점이 많다. 회사 측은 본사 사무실 규모를 축소시켜 관리비 등 고정비 지출을 절감할 수 있다. 또 미국 재택근무협회(ATA: American Telecommuting Association)에 따르면 재택근무자들은 통근근로자들보다 더 많은 시간을 일에 몰두하는 것으로 나타났다. 재택근무자들의 업무집중도가 더 높다는 것이다.¹⁸⁾

16) Worldatwork, 'Telework Trendlines for 2009', (2009.2), 2면.

17) Forrester Research, 'US Telecommuting Forecast 2009 To 2016.'

18) 한국정보사회진흥원, u-work 표준참조모델 마련 및 단계적 도입 추진 사업 최종보고서, 2006.12., 28면.

도심의 대기업뿐만 아니라, 지방도시들도 재택근무에 지대한 관심을 갖고 있다. 도심 지역에서 근무하다가 고향인 지방으로 돌아오는 사람이 증가하면서 현지에서 그에 맞는 일자리를 제공하는 것이 어렵기 때문이다.

한편 연방정부의 경우 2007년 원격근무자는 94,643명으로 조사되어 2006년 110,592명보다 약간 감소하였지만, 대부분의 연방기관은 원격근무 프로그램 수가 증가 또는 유지되고 있다. 이는 원격근무 자격이 있는 모든 직원의 7.62%에 해당하는 수치이며, 그 중 60%는 주 1~2회 또는 주 3일 이상 원격근무를 수행하고 있다고 한다.¹⁹⁾

미국 버지니아 주에서는 2009년 8월 3일 하루동안 원격근무를 실시했는데, 실험 결과 원격근무에 대한 긍정적인 결과가 도출 되었다. 상당액의 절감효과와 연봉 인상, 생산성 증대 등의 효과가 나타났다.²⁰⁾ 2009년 6월 10일 티모시 케인(Timothy Kaine) 버지니아 주지사는 주 전체에 원격근무의 날(Telework Day)을 시행하자는 “그린”버지니아 행정명령을 발표하기도 하였다.

원격근무의 날 참가자 수는 4,267명이고, 참가자의 22%가 원격근무의 날 이전에 원격근무를 한 적이 전혀 없었고, 참가자의 95%가 버지니아 주에 거주한다. 하루 행사로도 미국 전역에서 약 124,000달러와 버지니아 주에 113,000달러의 상당액을 절감하였다. 일주일에 하루 원격근무로 각 근무자가 얻는 연봉 인상액은 약 2,000달러이며, 원격근무자들은 출퇴근

19) United States Office of Personnel Management, 'Status of Telework in the Federal Government 2008 Report.'

20) 이하 http://www.nextgov.com/site_services/print_article.php?StoryID=ng_20090908_6503, Telework_Day_2009_FINAL.pdf. 참조.

을 위해 자동차를 운행하지 않고 에너지를 절감하며 대기오염물질을 발생시키지 않는다. 즉 155,782마일 운행 절감, 82.77톤의 대기오염물질을 발생시키지 않고, 통근비 약 124,000달러를 절약한 것으로 나타났다. 참가자들의 69%는 평상시 사무실에서보다 더 많은 업무를 달성했고, 91%는 앞으로 원격근무를 할 의향이 있다고 응답하였다.

미국 전역의 모든 사무직 직원들이 일 년에 매주 하루 동안 원격근무를 하면 1,340억 마일의 운행 절감, 1억2천만 톤의 대기오염물질을 발생시키지 않고, 통근비 약 1,615억 달러를 절약할 수 있다고 한다.

미국의 경우 원격근무 내지는 u-Work를 규율하는 직접적인 법령은 없으며, 원격근무를 규율하기 위한 법률이 별도로 마련되어 있지는 않다. 다만 몇몇 주에서 원격근무 활성화를 위해서 세제혜택을 부여하고 있다. 일반적으로 u-Worker의 근로자성을 인정하여 근로관계법을 적용하고 있다. 이처럼 미국의 경우 u-Work는 개별근로계약 내지 복무규정에 의해 주로 규율되고 있는 실정이다.

2. 원격근무관련 법제도

미국의 원격근무에 대한 규율은 도입·촉진을 위한 인센티브 부여에 중점을 두고 있다. 특히 공공부문에서의 도입·촉진을 위한 정책이 주를 이루고 있는데 'Department of Transportation and Related Agencies Act Appropriations, 2000'가 대표적이다. 동법은 모든 부처에 대해 원격근무에 관한 정책을 수립할 의무를 부과하고 있다. 또한 의회는 원격근무의 도입·촉진을 위한 재정지원 및 재정삭감 등의 인센티브와 패널티를 부과하고 있으며 원격근무 도입상황을 의회에 보고하도록 하는 내용이다.

한편 주정부 차원에서도 다양한 정책이 추진되고 있는데 다수의 주가 주 공무원의 원격근무를 허용하는 법을 가지고 있으며 일부의 주는 원격근무에 대하여 인센티브를 제공하고 있다.

민간부문의 경우 1997년 ‘Omnibus Consolidated Appropriations Act’가 총무처로 하여금 민간부문 근로자들이 사용할 수 있는 원격근무센터를 형성하도록 한 규정을 민간부문에서 원격근무 도입·추진을 위한 근거 규정이라고 볼 수 있다. 그러나 대부분의 경우 민간부문에서 원격근무는 개별근로계약 및 관련법의 해석 및 적용을 통하여 해결하고 있다. 한편 일부 주에서는 일정한 세제혜택 등 부분적인 혜택을 부여하고 있을 뿐이다.

제2절 영국

영국에서는 2003년 4월에 ‘The Employment Act 2002’가 제정되어 6세 미만 또는 18세 미만의 장애아를 양육하고 있는 취업자는 유연한 취업형태를 신청할 수 있는 권리를 가져 고용자는 이것을 진지하게 고려하지 않으면 안된다고 규정하고 있다.²¹⁾ 영국의 국가통계기관의 조사에 따르면 여성의 재택근무가 반 이상이며 산업별로는 사무직 및 서비스직이 많다고 한다.

21) 영국 The Employment Act 2002 47 80F.

제3절 프랑스

프랑스 노동법전 제7권 (livre VII)에서는 특정 산업 및 직업에 적용되는 특칙을 규정하고 있다. 재택근무자는 다음의 요건을 충족해야 한다.

- 하나 또는 둘 이상의 사업장의 이익을 위하여 일정한 보수를 대가로 하여 자신에게 직접적으로 부여되거나 중개인을 통해 부여된 업무를 수행할 것
- 주문자 사업장 외의 장소인 자신의 주거에서의 업무수행
- 일정한 보수의 수령 및 보수계산 기준의 사전 결정
- 독자적으로 업무를 수행하거나 자신의 배우자나 부양가족 또는 보조자 1인과 더불어 업무를 수행할 것

위의 요건을 충족하는 재택근무자는 일반 근로자에게 적용되는 법령상의 규정들의 적용을 받게 된다.²²⁾ 즉 재택근무자의 근로자성이 법에 의해 인정되고 있다. 하지만 재택근무자에 해당하는가 여부를 판단함에 있어서는 다음의 사항은 고려대상이 되지 않는다.²³⁾

- 재택근무자와 주문자 사이에 법적인 종속관계가 존재하는지 여부
- 재택근무자가 주문자의 즉각적이고 통상적인 감독하에서 근로하는지 여부
- 재택근무자가 일하는 장소 및 그가 사용하는 설비가 본인의 소유인지 여부
- 재택근무자 스스로가 부수적인 재료를 조달하는지 여부

22) 프랑스 노동법전 L.721-6조 제1항.

23) 프랑스 노동법전 L.721-1조 제2항.

- 근로가 이루어지는 시간량

재택근무자로 간주될 수 있는 요건을 충족하고 있으면 비록 법적인 종속관계가 인정되지 않더라도 근로자성을 법적으로 승인하고 있으며, 주문자는 노동법상 사용자에게 인정되는 일반적 의무 및 재택근무자의 사용과 관련한 의무를 부담하게 된다. 재택근무자의 근로조건과 관련하여 일정한 특칙이 법에 의해 규정되고 있다.

제4절 독일

독일은 재택근로자에게 적용되는 독립적인 법을 가지고 있지 않다. 독일 민법에서 근로자는 타인에게 노동을 제공할 의무를 지닌 자를 말하며, 고용관계가 설정되어 있는가의 여부는 실제 조직 구성요건에 의거하여 구분한다. 독일 법원은 사업자인지, 근로자인지의 구분에 대한 기준을 제시한 바 있다. 재택근무가 온라인 방식으로 수행되는가 아니면 오프라인으로 수행되는가에 따라서 사업자와 근로자인지의 여부를 판단하였다. 즉, 오프라인 방식으로 처리되는 경우 사용자종속성을 부인하여 근로자로 보지 않는 것이다. 대체로 독일에서 재택근로자는 경제적으로 종속되어 있어 준근로자의 범주에 속한다.

제5절 일본

일본에 있어서의 재택근무는 근로자들의 출퇴근에 대한 부담을 경감하고 여성뿐만 아니라 고령자나 장애자에 대한 고용가능성이 있다는 점에

착안하여 정부가 주도하는 차원에서 정책적으로 실시되고 있다는 점이 특징적이다.

일본 정부는 GET(Government is Engine of Telework) 프로젝트를 통하여 정부가 민간부문보다 먼저 재택근무의 도입을 계획하였으며 1997년 일본 우정성은 인력의 효율적인 활용과 배치, 업무 능률향상 등을 목적으로 국가기관으로서 처음으로 재택근무를 시행하였다.

일본의 재택근무는 근로자의 자택 이외의 장소인 위성사무소 형태를 취하고 있는 것이 지배적인데, 그 형태로는 특정기업에서 설립·운영하는 단독위성센터(Single-employer Satellite Center)와 다수의 기업이 모여 설립·운영하는 다사용자 위성근무센터(Multiple-employer Neighbour Work Center)로 구분된다.

일본의 경우는 전통적인 직장관과 주택구조의 협소함 때문에 미국이나 유럽에 비해 상대적으로 재택근무가 활성화되지 못한 편이지만 현재 재택근무자의 수가 100만명에 달하는 것으로 조사되고 있다.²⁴⁾

일본에서는 민간기업의 경우 1980년대 초부터 재택근무에 관심을 보였는데, 현재는 일본IBM, 후지쯔, 오라클, 실리콘그래픽스 등에서 재택근무를 실시하고 있다. 공공기관의 경우 1997년에 우정성에서 처음으로 재택근무를 실시하였다. 일본은 주택구조 특성상 실질적인 재택근무라기보다는 지역별 재택근무센터(원격근무센터)를 설치하는 것에 더 관심을 보이고 있다.

24) 한국정보사회진흥원, u-work 표준참조모델 마련 및 단계적 도입 추진 사업 최종보고서, 2006.12., 30면.

일본에는 1970년 제정된 가내노동법이 있으므로 재택근무자의 법적지위는 독립사업자이거나 아니면 가내근로자 또는 근로자가 된다는 것이다. 일본에서 ‘가내근로자’란 “물품의 제조, 가공 등이나 판매 또는 그것의 하도급을 업으로 하는 자, 기타 이와 유사한 행위를 업으로 하는 자로서 주로 근로의 대상을 얻기 위하여 그 업무의 목적물인 물품(물품의 반제품, 부품, 부속품, 또는 원재료를 포함)에 관하여 위탁을 받아 그 업무에 관하여 동거의 친족 이외의 자를 사용하지 않는 상태에서 일하는 자를 말한다.²⁵⁾

후생노동성의 ‘정보통신기기를 이용한 재택근무의 적절한 도입 및 실시를 위한 가이드라인’에서는, 노동자가 재택근무(노동자가 노동시간의 전부 또는 일부에 대하여 자택에서 통신기기를 사용하고 행하는 근무형태를 말함)를 행한 경우에 있어서도 노동기준법, 최저임금법, 노동안전위생법, 노동자재해보상보험법 등의 노동 기준관계 법령이 적용된다고 한다. 동 가이드라인에서는 노동기준법, 노동안전위생법, 노동자재해보상보험법상의 주의점을 열거하고 있다.

한편 총무성에서는 전자데이터를 안전하게 관리하기 위해서 2004년 11월 ‘재택근무(원격근무) 안전 가이드라인(안)’을 발표하고, 동 가이드라인은 재택근무 형태에 있어서 가정될 위험성을 전제로 대책 등을 예시하고 있다.

25) 일본 가내노동법 제2조 제1항 제1호.

제6절 EU

유럽에서 원격근무는 현재 발전된 정보통신기술을 배경으로 e-Work라는 형태로 추진되고 있다. EU는 원격근무를 네트워크화된 지식기반 경제로의 이행과정에 있어서 중요한 지표로 설정하였고, 이에 따라 원격근무 내지 e-Work의 도입·촉진이 EU 전체 차원 및 개별 국가 차원에서 활발하게 추진되고 있다. 독일의 연구기관인 Empirica에 의하면 2005년 EU 전체 노동력 중 원격근무자의 비율이 11%에 이르는 것으로 추산된다. 특히 북유럽의 원격근무가 활발하다고 한다.²⁶⁾

2002년 7월에는 유럽 수준의 경영자와 노동조합 사이에 원격근무에 관한 협정 'Framework Agreement on Telework'이 체결되었으며, 동 협정은 원격근무자를 고용자의 사업장에서 근무하는 사람과 동일시하는 것이 필요하다고 언급하고 있다. 원격근무에 있어서 고려하여야 할 사항으로서 데이터 보호, 프라이버시, 설비기기, 건강·안전, 취업규칙, 트레이닝, 단체권리의 7개를 들고 있다.

동 협정은 EU의 지침 내지 규정과 달리 법적인 구속력은 가지고 있지 않으나, 협정참여국의 사회적 동반자들인 경영단체와 노동조합은 협상을 통해 각국의 실정에 맞도록 동협정을 이행하여야 하며, 그 이행사항을 보고하도록 함으로써 사실적인 구속력을 인정하고 있다. 이러한 연성법(soft law) 형식의 규율은 이해당사자간 협력을 중시하고 기본적인 원칙의 세부적인 이행은 각국의 실정 및 개별기업의 사정에 따라 달리 할 수 있도록 했다는 점에서 획기적인 시도로 평가되고 있다.²⁷⁾

26) 한국정보사회진흥원, u-work 표준참조모델 마련 및 단계적 도입 추진 사업 최종보고서, 2006.12., 30-31면.

제7절 ILO

1996년에 개최된 국제노동기구(ILO) 제83차 총회에서는 가내근로에 관한 제177호 협약(ILO Convention Concerning Home Work)과 제184호 권고(ILO Recommendation Concerning Home Work)가 채택됨으로써 가내근로에 관한 국제적 정의가 확립되었다.

동 협약과 권고는 원래 가내근로에 관한 내용으로서 원격근무를 독자적인 규율대상이 아니라, 가내근로의 한 형태로서 파악하고 있으며, 가내근로자의 보호를 위한 동 협약 및 권고상의 제 규정을 원격근무자에게 부여하는 방식으로 규율하고 있다.

ILO의 협약은 일반적인 국제조약과 마찬가지로 회원국이 비준하는 경우에 한하여 회원국을 구속하는 법적효력이 발생하는데, 동 협약의 경우 불과 2개국만이 비준을 하였고, 우리나라는 이를 비준하지 않은 상태이다. 따라서 국내법적인 효력은 없으나 향후 u-Work에 대한 노동법적인 규율방안을 모색하는 과정에서 주요한 참고자료가 될 것으로 보인다.

27) 한국정보사회진흥원, u-서비스 추진 관련 법적 쟁점 및 이슈, 2007.12., 178면.

제5장 국내 u-Work 법제 현황

현재 우리나라는 다수의 민간기업 및 공공기관이 다양한 형태로 u-Work를 도입하여 실시하고 있다. 현행 법제도상 u-Work와 직접적인 관련성이 있는 제도는 전자정부법 제30조의 온라인 원격근무 관련조항과 특허청 훈령인 재택근무 시행규정이 유일하다. 민간부문에 직접 적용되는 u-Work 관련 조항은 발견되지 않으며, 종래 근로기준법, 산업안전보건법 및 산업재해보상보험법 등 관련 규정의 확대해석을 통해 u-Work의 관련 법적 문제가 규율되고 있는 실정이다.

제1절 공공부문

1. 전자정부법

전자정부법 제30조 및 동법 시행령 제39조에 따라 행정기관의 장은 복무규정을 통하여 u-Work를 실행할 수 있다. 관련 조문은 아래와 같다.

제30조 (온라인 원격근무) 행정기관의 장은 필요한 경우에 소속직원으로서 하여금 특정한 근무장소를 정하지 아니하고 정보통신망을 이용하여 근무하게 할 수 있다. 이 경우 행정기관의 장은 정보통신망에 대한 불법적인 접근의 방지 그 밖의 보안대책을 마련하여야 한다.

제39조 (온라인 원격근무) 행정기관의 장이 법 제30조에 따라 소속 직원을 원격근무하게 할 수 있는 업무는 다음 각 호의 업무에 한한다.

1. 보안대책이 충분하거나 보안대책을 필요로 하지 아니하는 업무
2. 번역·설계·연구·통계조사 등 업무실적을 그 결과물로만 평가할 수 있는 업무
3. 그 밖에 반드시 사무실에서 근무를 행하지 아니하여도 행정목적의 달성에 지장이 없다고 인정되는 업무

2. 특허청 재택근무 시행규정

특허청 재택근무 시행규정([제616호, 특허청훈령, 2009.8.24])의 주요내용은 아래와 같다.

제2조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다

1. "재택근무"라 함은 특허청 소속공무원이 그 업무수행을 위하여 특허청장이 제공한 장소가 아닌 자택 또는 근무할 수 있는 장소에서 근무하는 근무형태를 말한다.
2. "재택근무자"라 함은 재택근무를 수행하는 특허청 소속공무원을 말한다.
3. "재택근무지"라 함은 재택근무자의 신청에 따라 특허청장이 승인하는 재택근무자의 자택 또는 근무할 수 있는 장소를 말한다.
4. "공유공간"이라 함은 재택근무자가 특허청에 출근시 근무할 수 있도록 하기 위하여 특허청장이 제공하는 장소를 말한다.

제3조(신청 자격) 특허청 소속공무원 중 다음 각호의 1에 해당하는 자는 재택근무를 신청할 수 있다.

1. 특허청 근무경력이 3년 이상인 자
2. 심사업무 경력이 2년(상표·디자인은 1년) 이상인 자

3. 심판업무 경력이 1년 이상인 자
4. 기타 재택근무로 소관업무 수행이 가능하다고 특허청장이 인정하는 자

제3조2(근무기간) 재택근무 기간은 최소 6개월이며 반기 1회 정기모집으로 재택근무자를 모집한다. 재택근무 연장 및 변경신청시 재택근무시스템에서 신청해야 한다.

제4조(승인 및 취소 등) ①재택근무에 참여하고자 하는 특허청 소속공무원은 소속 부서의 장에게 재택근무시스템상의 신청서에 의해 재택근무를 신청하고, 소속 부서의 장은 다음 각 호를 고려하되 사전에 재택근무제 주관 부서장(인사과장)의 승인을 받아야 한다.

1. 심사·심판업무 경력이 많은 자
2. 특허청 근무 경력이 많은 자
3. 심사·심판업무와 관련하여 공헌을 많이 한 자
4. 질병, 장애, 통근거리 등 신청자의 개인적인 여건

제5조(교육) ①특허청장은 신규 또는 연장신청에 의해 재택근무자로 선발된 전체직원에 대하여 그 재택근무 개시 전에 다음 각 호의 교육을 실시하여야 한다.

1. 재택근무 수행에 필요한 전산장비 및 관련 소프트웨어의 사용법
2. 규정, 심사, 보안에 관련된 주요 사항
3. 기타 재택근무 수행에 필요하다고 인정되는 사항

②소속 팀장은 재택근무자의 심사품질 향상을 위해 재택근무자에 대해 해당 심사관의 파트장으로 하여금 월1회 멘토링을 실시하도록 한다.

제6조(근무시간) ①재택근무자의 근무시간은 「국가공무원 복무규정」의 제9조에서 정하는 바에 따른다.

③재택근무자는 공무상 필요한 경우 외에는 동일한 날 중 일부 시간을 공유공간에서 근무하고 나머지 시간을 재택근무지에서 근무할 수 없다.

제7조(복무관리) ①재택근무자는 재택근무 개시시간 및 종료시간을 재택근무시스템에 기록하여야 한다.

②특허청장은 재택근무 시간 중 필요한 경우 재택근무자의 복무실태 점검을 실시할 수 있다.

③재택근무자는 재택근무수칙을 준수하며 업무를 수행하여야 한다.

④재택근무자가 속한 부서의 장은 재택근무자의 복무관리를 위하여 매월정기적인 교육 및 지도 등을 실시하여야 한다.

⑤각 소속 심사 국장은 매월 재택근무 실시사항을 재택근무제 주관 부서장(인사과장)에게 통보하여야 한다.

제7조의2(재택근무지) ①재택근무자는 본인의 신청에 의해 특허청장이 승인하는 장소에서 근무하여야 한다. 단, 재택근무자는 보안을 확보할 수 있는 별도 공간과 장치를 구비해야 한다.

②장비의 대체, 수선, 근무지의 이동 등으로 업무수행이 불가능한 경우에는 재택근무지 이외의 장소를 승인받아 근무할 수 있다.

제11조(장비 지원 등) ①특허청장은 예산의 범위 안에서 재택근무자에게 재택근무 수행에 필요한 장비 및 공공요금 등을 지원할 수 있다. 이 경우 특허청장은 별지 제4호서식의 재택근무 장비지원 내역으로 지원된 장비에 대한 관리를 하여야 한다.

- ②재택근무자는 재택근무를 지원하기 위하여 특허청장이 지원한 장비 등을 재택근무 수행을 위한 용도로만 사용하여야 한다. 재택근무 이외의 용도로 사용시 발생한 손실에 대해서는 재택근무자 본인이 책임을 진다.

제12조(보안) ①특허청장은 재택근무지에서 발생할 수 있는 특허청 자료에 대한 불법적인 접근 및 유출을 방지하기 위한 대책을 마련하여야 한다.

- ②재택근무자는 재택근무시 준수하여야 할 보안수칙 등을 담은 재택근무 보안서약서를 특허청장에게 제출하여야 한다.

3. 환경부 재택근무 시행규정

환경부도 특허청과 유사한 재택근무 시행규정(제843호, 환경부훈령, 2009.3.30)을 최근에 도입하였다. 그 주요내용은 아래와 같다.

제2조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다

1. “재택근무”라 함은 환경부 소속공무원이 그 업무수행을 위하여 자택 또는 업무를 수행할 수 있는 기타 장소에서 근무하는 근무형태를 말한다.
2. “재택근무자”라 함은 재택근무를 수행하는 환경부 소속공무원을 말한다.
3. “재택근무지”라 함은 재택근무자의 신청에 따라 각 부서(과)장이 승인하는 재택근무자의 자택 또는 업무를 수행할 수 있는 장소를 말한다.

제3조(재택근무 시행 및 대상업무) ①재택근무 시행여부는 본부는 각 과장, 소속기관은 기관장 판단하에 자율적으로 결정하고 시행은 과 단위로 시행한다.

② 재택근무를 실시할 경우 사전에 재택근무 가능업무를 일괄 조사하여 자율적으로 결정하되 기획·검토·분석·정리 업무 등 업무수행에 지장이 없는 업무를 대상업무로 선정한다.

제5조(재택근무 대상 인원) 각 부서(과)별 재택근무 대상 인원은 과 정원의 20% 이내로 하되 10인 미만인 경우 1인으로 한다. 부서(과)장은 이를 초과하여 재택근무를 승인할 수 없다.

제6조(재택근무 일수 및 요일) ①재택근무자의 재택근무 일수는 1주에 2 근무일 이내로 하며 요일은 근무자가 자유롭게 선택할 수 있다.

②부서(과)장은 업무의 효율화나 해당 재택근무자의 여건 등을 고려하여 필요한 경우 2 근무일을 연이어 재택근무 하도록 승인할 수 있다.

제7조(재택근무의 승인 및 취소 등) ①재택근무를 하고자 하는 직원은 소속 부서(과)장에게 재택근무 신청서에 의해 재택근무를 신청하고, 소속 부서(과)장은 다음 각호를 고려하여 재택근무를 승인한다.

1. 해당 업무의 보안 수준
2. 민원인 및 이해관계자와의 대면접촉 정도 및 재택근무시 업무지장 유무
3. 해당 업무의 On-Line 및 Off-Line 프로세스 비중
4. 질병, 장애, 통근거리 등 신청자의 개인적인 여건

제8조(근무시간) ①재택근무자의 근무시간은 오전 9시부터 오후 6시까지를 원칙으로 한다.

②부서(과)장은 재택근무자의 업무 효율성 제고 및 개인적인 여건 등을 고려, 필요할 경우 제1항에서 규정한 시간에서 근무개시 및 종료시간을 ± 2 시간 범위 내에서 탄력적으로 조정하여 승인할 수 있다.

제9조(복무관리) ①재택근무자는 재택근무 개시시간 및 종료시간에 소속 부서(과)장에게 일일 업무계획 및 업무실적을 보고하여야 한다.

②환경부장관은 필요한 경우 재택근무자의 복무실태점검을 실시할 수 있다.

③재택근무자는 재택근무수칙(별지제3호서식)을 준수하며 업무를 수행하여야 한다.

④재택근무자가 속한 부서의 장은 재택근무자의 복무관리를 위하여 정기적인 교육 및 지도 등을 실시하여야 한다.

제10조(재택근무지) ①재택근무자는 본인의 신청에 의해 부서(과)장이 승인한 장소에서 근무를 하여야 하며, 재택근무 시간중 근무장소를 무단 이탈한 경우에는 근무지 이탈의 책임을 진다.

②장비의 수선, 근무지의 이동 등으로 업무수행이 불가능한 경우에는 재택근무지 이외의 장소를 승인받아 근무할 수 있다.

제12조(보안) ①재택근무자는 재택근무시 비밀이나 대외비 문건, 그리고 대외주의를 요하는 문건을 열람·작성·저장·복사·출력하여서는 안된다.

②재택근무자는 재택근무 수행 중 열람·작성·저장·출력한 문서는

철저히 관리하여야 하며, 이를 외부로 유출하여서는 안된다.

제2절 민간부문

현재 민간부문에서 u-Work를 직접적으로 규정한 것은 없다. 하지만 u-Work를 적용하기에 적합한 근로시간제는 근로기본법상 재량근로제와 인정근로제가 있다.

1. 재량근로제

재량근로제란 업무의 성질에 비추어 업무수행방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 사용자가 근로자대표와 서면합의로 정한 근로시간을 소정근로시간으로 인정하는 제도이다(법 제56조 제3항). 이 경우 서면합의에는 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다.

- ① 대상이 되는 업무
- ② 사용자가 업무의 수행수단 및 시간배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용
- ③ 근로시간의 산정은 당해 서면합의로 정하는 바에 따른다는 내용

기업에 있어서는 기술혁신, 서비스 경제화에 따라 노동수행방법에 있어서 근로자의 재량여지가 많아 그 보수도 근로시간(양)보다 근로의 질(성과)에 따라 결정되는 것이 적절한 전문적 업무가 증가하고 있다. 대상이 되는 업무는 업무의 성질에 비추어 업무수행방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 사용자가 업무의 수행수단 및 시간배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하는 것이 곤란한 업무로서 다음

과 같은 업무를 말한다.

- 신상품 또는 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학분야의 연구업무
- 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무
- 신문·방송 또는 출판사업에 있어서 기사의 취재 편성 또는 편집업무
- 의복, 실내장식, 공업제품, 광고 등의 디자인 또는 고안업무
- 방송프로, 영화 등의 제작사업에 있어서 프로듀서 또는 감독업무
- 기타 노동부장관이 정하는 업무

위에서 열거한 창의성의 발휘가 필요한 고도의 전문적 업무에 종사하는 자는 사용자의 구체적 지시에 따라 업무를 수행하는 것보다 근로자의 재량에 맡기는 것이 노사 쌍방을 위하여 바람직한 것이다.

2. 인정근로제

인정근로시간제란 영업, 기사의 취재 등 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장밖에서 근로 하여 근로시간을 산정하기 어려운 때에는 소정근로시간을 근로한 것으로 인정하는 제도이다(법 제56조 제1항). 다만, 당해업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다(법 제56조 제1항 단서). 이 경우 단서의 규정에도 불구하고 근로자대표와 서면합의에 의하여 시간을 정한 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 본다(법 제56조 제2항). 인정근로시간제의 의의는 서비스산업의 발달 등으로 사업장밖에서 근로하는 사례가 증가하고 있는 현실을 반영하여 근로시간을 보다 합리적으로 설정하기 위한 규정이다.

인정근로제는 구체적으로 ① 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려워야 한다. 인정근로시간제가 적용되는 사업장밖 근로는 통상적인 사업장밖 근로(예컨대 취재기자, 외근 영업사원) 뿐만 아니라 임시적인 사업장밖 근로(예, 출장)도 포함한다. 또한 근로시간을 전부 사업장밖에서 근로하는 경우는 물론, 일부만 사업장밖에서 근로하는 경우도 포함된다. 근로시간의 일부만을 사업장밖에서 근로하는 경우 근로시간의 「인정」은 사업장밖에서의 근로부분에 관해서 허용되나 사업장밖 근로가 소정근로시간대의 일부를 사용해서 행하여지는 한에서는 이 인정의 결과 소정근로시간대의 사업장내 근로를 포함해서 1일의 소정 근로 시간만(또는 사업장내 근로의 시간과 사업장밖 근로에 통상 필요로 하는 시간과의 합계만큼) 근로한 것이 된다. 또한 사업장밖 근로에 부수해서 그와 일체적으로 사업장내 근로가 행하여지는 경우에 그러한 근로는 전체로서 사업장밖 근로라고 파악할 수 있을 것이다. 인정근로제를 택할 수 있는 것은 위와 같은 「사업장밖 근로」 중 「근로시간을 산정하기 어려운 경우」에 한한다. 다시 말하면, 사업장밖의 근로라도 근로시간을 산정할 수 있는 경우에는 산정된 근로시간대로 근로한 것으로 취급하여야 한다.

또한 사업장밖의 근로라 하더라도 사용자의 구체적인 지휘·감독이 미치는 경우에는 근로시간의 산정이 가능하므로 적용대상에서 제외된다. 적용제외되는 사례는 다음과 같다. 첫째, 몇 사람이 그룹으로 사업장밖의 근로에 종사할 경우로서 그 인원 중에 근로시간의 관리를 하는 자가 있는 경우, 둘째, 사업장밖에서 업무에 종사하지만 무선이나 휴대폰 등에 의하여 수시 사용자의 지시를 받으면서 근로에 종사하고 있는 경우, 셋째, 사업장에서 방문처나 귀사시각 등 당일 업무를 구체적으로 지시받는 다음 사업장밖에서 회사지시대로 업무에 종사하고 그후 사업장에 돌아오

는 경우 등을 들 수 있다.

② 소정근로시간을 근로한 것으로 보아야 한다. 소정근로시간이라 함은 취업규칙 등에서 근로자가 계약상 근로해야 할 시간으로 정해진 시간을 의미하며 직종 등에 의해 차이가 있을 경우에는 당해 근로자에 적용된 소정근로시간에 의한다. 사업장 밖의 근로에 대한 근로시간의 원칙적 인정은 「소정근로시간 근로한 것」으로 본다. 그러므로 근로자가 출장 기타 사업장 밖에서 근로하는 경우에 적용되지만 그러한 경우에도 근로시간을 산정하기 곤란한 때로 한정해야 할 것이다. 근로시간을 산정할 수 있을 때에는 그 실 근로시간을 산정한 바에 의한다.

이와 같이 근로시간을 산정할 수가 없는 때에는 실제의 근로시간 여하에 불구하고 1일 소정근로시간 근로한 것으로 인정하게 되는 것이다. 출장 기타 사업장밖의 근로에 관한 인정규정은 근로시간의 산정에 관해서 적용된다. 즉, 인정규정은 어디까지나 근로시간의 산정에 관한 것으로 휴게시간의 규정은 전과 다름없이 적용되고 야간근로에 해당되는 경우에는 야간근로에 관한 각 규정이 그대로 적용된다.

③ 당해 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 보아야 한다. 당해 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다 (법 제56조 제1항 단서). 여기에서 당해 업무는 사업장 밖에서 종사하는 업무를 의미하며, 인정근로시간제로 근로시간이 산정되는 것은 사업장 밖에서 종사한 업무와 관련된 근로시간이다. 따라서 근로시간 전부를 사업장 밖에서 업무에 종사한 경우 “그 업무의 수행에 통상 필요한 시간”을 근로한 것으로 인정하지만 근로시간의 일부만 사업장 밖에서 업무에 종사한 경우는 사업장내에서의 근로시간과 사업장 밖에서

46 그린IT 추진을 위한 u-WORK 법제지원 방안

종사한 업무와 관련된“그 업무의 수행에 통상 필요한 시간”을 더하여 근로한 것으로 본다. 예컨대 사업장 밖에서 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간이 6시간이라면 사업장내에서 근로한 시간이 3시간인 날에는 9시간, 4시간인 날에는 10시간 근로한 것으로 인정한다.

제6장 u-work 법제지원 방안

위에서 u-Work 관련 국내외 법제도를 고찰하였다. u-Work는 현행 법제도의 미비로 인해, u-Work가 산업화시대 노동법제가 예상치 못한 새로운 근로형태라는 점에서 다양한 법적 이슈들이 제기되고 있다. u-Work 관련 법적 이슈와 그에 대한 일반적 고려사항을 도입·촉진 환경 조성 및 u-Work의 법적 지위로, 그리고 u-Work 관련 법제도 추진방향으로 나누어 검토한다.

제1절 도입·촉진 환경조성 관련 이슈²⁸⁾

1. 정보보호·보안

사용자는 근로자가 직무상 목적으로 사용하고 가공한 자료를 안전하게 유지할 수 있도록 소프트웨어상의 적절한 보호조치를 취해야 할 책임이 있다. 사업자는 임직원들에게 보안정책, 관리지침, 규정, 절차 등의 보안 관리 기초지식 및 정보 시스템의 안전한 운영을 위해 필요한 사항들을 주지시켜 자발적인 보안의식을 고취시키고 부주의나 고의에 의한 보안 사고를 최소화 하여야 할 것이다. 정보보호에 관한 법률의 규정과 회사의 내규를 인지시키고, 정보기술 장비의 이용이나 인터넷과 같은 보조수단의 이용에 대한 제한과 이를 준수하지 않을 경우의 제재내용을 주지시켜야 할 것이다.

28) 한국정보사회진흥원, u-서비스 추진 관련 법적 쟁점 및 이슈, 2007.12., 195-196면.

2. 유비쿼터스 환경

u-Work는 안정적인 정보교류를 통한 정보보안을 위해서 QoS(Quality of Service) 망의 도입을 요청한다. 아울러 망간 상호접속에 대한 제도적 보장을 요청한다. 예를 들면, KT의 u-Work 솔루션을 SKT의 이동전화망으로 수신할 수 없다면 u-Work의 활성화는 요원할 것이다. 이처럼 u-Work의 도입·촉진은 전기통신사업법상 망중립성 내지 상호접속에 대한 법제도를 보완하여야 할 것이다.

3. 인센티브 제공

미국의 일부 주 및 일본의 재택근무 활성화를 위한 정책추진처럼 u-Work를 도입하는 기업과 u-Work를 선택하는 근로자에게 세제혜택을 부여함으로써 u-Work의 도입·촉진 환경을 적극적으로 조성할 필요가 있다.

제2절 u-Work 도입의 고려사항

1. 고려사항

첫째, u-Work의 도입이 고용형태의 하락을 비롯한 노동자의 사회적·경제적 지위를 저하시키는 방향으로 추진되어서는 안 될 것이다. 이러한 방향으로의 변화는 노동자의 사기를 저하시켜 노동생산성을 악화시키고 이는 다시 기업의 생산성을 악화시켜 노동자의 지위를 격하시키는 악순환의 시작을 의미한다.

둘째, 노동통제와 업무를 강화하는 방향으로 나아가서는 안 될 것이다. u-Work의 도입은 새로운 환경에 적응한다는 차원에서나 업무와 휴식 혹은 업무와 가사의 경계를 구분하기 힘들다는 면에서 매우 심각한 스트레스를 유발한다. 이러한 스트레스는 노동통제가 증가할수록 그리고 업무량이 많아질수록 증대될 수밖에 없다는 것은 명확하다. 이런 점에서 노동통제와 업무를 줄일 수 있는 방법을 모색하여야 할 것이다.

셋째, u-Work로 야기될 수 있는 문제를 다룰 법제도의 정비가 필요하다. 원격근무는 노동자의 사생활 감시, 재택근무자의 근무 중 과실 및 산업재해의 문제, 업무의 확대에 의한 초과근로에 대한 보상 문제 등 다양한 이해의 충돌을 야기할 것으로 생각된다. 따라서 여러 가지 차원에서 문제를 생각해보고 이에 대처하는 자세가 필요하다.

넷째, 사회적 합의를 통한 문제 해결을 시도하여야 할 것이다. 유럽의 ‘Framework Agreement on Telework’의 체결 및 이행과정이 시사하는 것처럼, 큰 틀에서의 사회적 동반자간 합의와 세부사항에 대한 다양한 이행방법의 모색이라는 접근방법은 u-Work의 도입과정에서 갈등을 최소화할 수 있는 방안으로 보여진다.

2. 접근방법

u-Work 근로자는 노동규정, 노동조건, 급여수준, 승진기회의 면에서 동일한 노동시장, 국가, 지역, 도시, 조직의 상응하는 동료들과 차별적인 대우를 받아서는 안 된다. 이를 위하여 현행 규정을 원격근무에 적합하도록 개선하는 방안과(근로기준법에 u-Work 근거 조항 및 u-Work 보호 조항 삽입)거나 별도의 법안을(‘U-Work 촉진에 관한 법률’의 제정) 마련

하는 방안을 모색할 수 있다.²⁹⁾

독일 연방정부는 앞으로의 발전상황이 독립적인 법률 제정을 필요로 하는가에 대해서는 노사관계자들과 함께 계속 주목할 계획이라고 한다. 그러나 근로자 개념, 근로자 책임의 제한과 사용자의 경비지원 의무, 원격근무 장소에의 출입권, 데이터 보호, 경영조직법(사업장 개념) 등의 법률적 문제는 해결하여야 할 것으로 지적되고 있다. 원격근무자에게 사무실 근로자와 동등한 권리와 의무를 부과하여야 한다는 유럽의 시각에 동의하지만 방법론적인 측면에서 어떤 형식으로 법제화시켜야 하는가는 좀 더 심층적인 분석이 요구된다.

즉, 각국의 노동관행, 노동법 체계, 노동문화, 노동환경 등에 따라 적합한 방법을 선택하는 것이 바람직하다. 또한 임시직, 계약직 형태의 원격근무는 자유직, 자영업자를 증가시키는데, 현행 법제도에는 이들의 권리를 보호하는 규정이 미흡하다. 특히 IMF로 인한 구조조정과 기업의 비용절감 노력은 비정규직 원격근무 고용형태를 증가시킬 것으로 예상되는데, 이들을 보호하기 위하여 사회복지, 산업재해, 연금, 교육훈련 등 각종 제도적 장치의 마련이 필요하다. 우선적으로 피고용인으로서의 원격근무자와 자영업자를 구분하는 기준을 마련하고 피고용인으로서의 원격근무자가 보호될 수 있도록 하여야 한다. 또한 원격근무로 인하여 발생한 경제적 이득을 원격근무 당사자들, 즉 고용주와 근로자가 적정하게 취득하여 모두 이득을 볼 수 있는 방법을 모색해야 한다.

따라서 이른바 ‘u-Work 촉진에 관한 법률’의 제정처럼 경성법(hard

29) 이하 한국정보사회진흥원, u-Work 표준참조모델 마련 및 단계적 도입 추진 사업 최종보고서, 2006.12., 258면.

law) 접근법은 오히려 u-Work의 도입·촉진을 저해할 수 있다. 그러므로 일단 근로기준법 등 근로관련법령 및 세법에 u-Work 도입·촉진 및 u-Work 근로자의 권리 보호를 위한 최소한의 조항만을 규정한 후, 기존 법리의 적용을 통해서 문제를 해결하면서 추이를 살피는 것이 바람직하리라 본다. 아울러 노동조합과 경영단체의 협약, 정부의 지침 내지 가이드라인 제정 등을 통해 u-Work에 대한 원칙을 확립하고, 당해 원칙을 개별기업차원에서 특수성을 고려하여 이행하도록 하는 연성법(soft law) 접근법을 시도해볼 만하다. 이러한 관점에서 유럽의 협약 내지 일본의 지침은 참고할 만하다.³⁰⁾

제3절 근로자의 법적 지위³¹⁾

1. 당사자임의약정

u-Work의 도입 및 실시는 근로자와 사용자의 임의의 약정에 의해서만 수행되어야 할 것이다. u-Work 근로자의 법적 지위를 불안하게 하지 않기 위해서이다. 임의의 약정은 당사자 사이의 개별합의, 사용자와 근로자의 경영협정, 노동조합의 단체협약에 의한 합의도 가능할 것이다. 또한 시기적으로 사전, 사후적으로 계약당사자의 합의가 있어야 할 것이다. 근로자가 u-Work으로의 전환을 거부한다고 해서 사용자가 근로관계의 종료하거나 근로조건의 변경이 정당화 될 수 없다.

30) 한국정보사회진흥원, u-서비스 추진 관련 법적 쟁점 및 이슈, 2007.12., 199면.

31) 이하 한국정보사회진흥원, u-Work 표준참조모델 마련 및 단계적 도입 추진 사업 최종보고서, 2006.12., 255-57면 참조.

2. 균등대우

근로자는 사용자의 사업 내에서 취업하고 있는 비교 가능한 근로자와 마찬가지로 법령과 단체협약이 정하는 바에 따라 보장된 동일한 권리를 향유한다. 노동규정, 노동조건, 급여수준, 승진기회의 면에서 동일한 노동시장, 국가, 지역, 도시, 조직의 상응하는 동료들과 차별적인 대우를 받아서는 안 된다. u-Work으로의 전환은 단지 업무수행의 종류와 방법만이 변경 되는 것으로서 근로자의 법적 지위에 직접적 영향은 없다. 단, u-Work 근무형태의 특수성에 따라 예상되는 보완·수정은 허용된다.

3. 프라이버시 보호

u-Work가 실시되는 경우 사용자는 근로자의 사적 영역을 존중해야 한다. 사업자는 근로자의 사생활을 특별한 이유 없이 침해해서는 안 된다. 다만 사업자는 현실적이고 우월적인 이익이 있음을 사용자가 입증할 경우 전자우편과 컴퓨터 등에 의한 모니터링을 실시할 수 있다. 사용자는 사전에 근로자에게 감시이유, 감시시간대, 수집되는 정보의 내용을 통지하여야 한다. 이러한 모니터링 시스템을 도입할 경우 사전에 모니터링 관리체계를 근로자에게 공개하고 근로자나 노동조합의 동의를 얻어야 한다. 사용자가 사전에 통지하여 모니터링을 하는 경우에도 부당한 목적으로 또는 특정의 근로자만을 대상으로 하는 것은 허용되지 않는다. 다만 특정 근로자가 기업비밀의 누설 등 구체적이고 합리적인 의심이 있는 경우에는 예외적으로 인정될 수 있다.

4. 건강보호 및 작업장의 안전

사용자는 근로자의 건강보호 및 안전을 위하여 산업안전보건법상의 법 규정 그리고 단체협약에 따라 책임을 진다. u-Work환경 하에서의 산업안전과 개인의 건강 체크사항을 철저(조명, 책상, 의자, 안정성 등)히 확인한다.

5. 설비 및 비용부담

작업도구 내지 설비, 그에 대한 책임 그리고 비용에 관한 모든 문제는 u-Work이 개시되기 전에 오해의 여지가 없도록 당사자 사이에 확정되어야 한다. 사업자는 업무에 필요한 경우 u-Work 근로자에게 업무용 기기를 제공해야 하며, 이에 수선이나 대체가 지연되어 업무수행이 불가능한 경우에는 다른 업무나 다른 업무장소를 배정 하여야 한다. 이 경우 근로자 고유의 장비의 경우는 예외로 한다.

6. 업무관리

근로자는 자신의 근로시간 및 임금을 법률규정이나 단체협약 그리고 해당 기업의 내규에 따라 스스로 관리하여야한다. 근로시간은 재량근로나 인정근로제로 노사 간의 협의를 통하여 정하여야 할 것이다. 임금은 u-Work 전과 동일하게 적용하여야 할 것이다.

7. 사원교육과 연수

근로자가 직업양성훈련, 향상훈련, 기타 연수기회에 대하여 사업장내의

54 그린IT 추진을 위한 u-WORK 법제지원 방안

비교 가능한 동료근로자와 동일한 기회를 가지고 u-Work관련 교육을 받을 수 있도록 하여야 할 것이다. 사업자는 u-Work의 실효성을 거두기 위하여 직무훈련, 세미나, 시청각훈련 등의 필요한 교육을 실시하여야 한다.

8. 산재 보상

산업재해보상법상 ‘업무상’ 재해는 부상이나 질병이 발생한 구체적 상황에 따라 개별적으로 옳고 그름이 판단되기 때문에 개인 업무와 회사 업무의 구별명확화가 요청된다.

9. 민사책임

u-Work 근로자가 제3자에게 손해를 입혔을 경우 사업자는 제3자에 대하여 책임을 부담한다. 다만, 통상 근로관계와 달리 사업장 밖에서 업무가 행해지는 u-Work의 특성상 사업자의 선량한 관리자의 주의의무에 의한 면책의 가능성이 문제된다. 가능하면 u-work 근로자의 업무범위를 명확히 하여 ‘사무집행관련성’ 판단에 도움을 주고 취업규칙상 사업자의 관리감독 의무규정을 명확히 하여 사업자의 면책가능성에 대한 판단기준을 제공하는 것이 바람직하다.

제4절 법제도 개선방안

1. 근로기준법 개선

현행 법제도하에서도 근로기준법에 ‘재량근로제(제56조)’가 규정되어

정규직 근로자가 u-Work 근무를 할 수 있는 법적 토대가 마련되었다. 이 밖에도 근로기준법에서 규정한 선택적 근로시간제(제50조), 탄력적 근로시간제(제51조)와 파견근로자 보호 등에 관한 법률 등이 광의의 u-Work 근무와 관련된 규정이다. 그러나 u-Work의 도입은 필연적으로 임시직 내지 계약직 형태의 u-Work 근로자 양산을 불러올 우려도 있는데, 현행 법 제도에서는 이들의 권리를 보호하는 규정이 미흡하다. 특히 IMF 및 세계적 금융위기로 인한 구조조정과 기업의 비용절감 노력은 비정규직 원격 근무 고용 현태를 증가시킬 것으로 예상된다. 따라서 이들을 보호하기 위하여 사회복지, 산업재해, 연금, 교육훈련 등 각종 제도적 장치의 마련이 필요하다.

u-Work 근무시에는 프라이버시, 보안, 산업재해 등에 대한 별도의 규정이 필요한데, 현행의 재량근로제는 이에 관한 규정을 포함하고 있지 않다. 고용주는 상호 동의한 약속에 의해서만 u-Work 근로자의 가정에 접속할 수 있어야 하며, u-Work 근무로 인하여 전송되거나 쌍방에 저장되는 공적 또는 사적 자료는 적절하게 보호되어야 한다. 향후 u-Work 근무의 확산에 따라 재량근로에 관한 규정의 적합성 여부를 주기적으로 평가하고 수정 보완하는 작업을 수행하여야 할 것이다.

그러나 불필요한 규제는 새로운 작업방식의 유연성과 확산을 제약할 수 있으므로 관련자들의 심도 있는 논의와 의견수렴 과정을 필요로 한다. 한편 지적재산권, 전자상거래 등 정보통신기술의 발달에 따라 새롭게 제·개정되는 법규들도 적절히 반영되어야 할 것이다.

2. 세금 공제와 인센티브 제공

원격근무를 실시하는 기업과 근로자에게 실질적인 혜택을 제공함으로써

써 원격근무를 촉진하는 방안을 강구하여야 할 것이다. 우선, 원격근무를 억제하거나 차별하는 조세 규정이 있는지 확인하여 그러한 차별을 완화하거나 제거하기 위해 노력하여야 한다. 나아가 원격근무를 장려할 수 있는 조세제도가 있는지 확인하고, 세금공제를 받을 수 있는 방안(예: 재택근무자의 가정사무실 유지비에 대한 세금공제)을 마련하여야 할 것이다.

참고할 만한 것으로 일본 우정성 사례를 들 수 있다. 일본 우정성은 1998년도부터 원격근무의 보급을 촉진하기 위해 도입 기업을 대상으로 '원격근무촉진세제' 실시를 검토하였다. 구체적인 내용은 원격근무에 필요한 화상, 통신제어 장치, 건물 등의 취득액이나 임대비용의 7%를 법인세에서 공제하고, 30%의 특별상각금의 계상 여부를 선택할 수 있다. 또한 원격근무센터를 구축할 경우 취득한 토지와 건물의 부동산취득세와 취득 후 5년간의 고정자산세에 관해서도 과세표준(고정자산세평가액)을 3분의 2로 경감해 주고자 한다.

우리의 경우도 법인세법과 조세특례제한법을 개정하여 원격근무에 필요한 화상, 통신제어 장치, 건물 등의 취득액이나 임대비용에 대하여 법인세를 공제하고, 한편 지방세법과 조세특례제한법을 개정하여 기업이 원격근무센터를 신축하는 경우 취득세와 등록세를 감면해주는 것이 바람직하다.

또한 근로자가 원격근무를 선택할 수 있도록 인센티브를 제공하여야 할 것이다. 예를 들면 소득세법을 개정하여 원격근로를 선택하더라도 교통비를 계속 지급하고 이를 소득공제하는 것도 하나의 방안이 될 수 있을 것이다.

3. u-Work 가이드라인 제정

u-Work 서비스 제공을 위한 가이드라인의 제정을 들 수 있다. u-Work 서비스 제공을 위한 가이드라인은 u-Work의 근무형태에 따른 정부의 지원과 사업자 및 근로자들이 준수해야 할 사항을 규정하여 u-Work의 도입촉진과 환경조성을 통한 국민경제의 발전을 도모하고 나아가 국민의 삶의 질 향상에 이바지함을 목적으로 한다. 이 가이드라인은 u-Work의 환경조성을 권고하는 비권력적 행위인 행정지도의 성격을 가진다.

그러나 이 가이드라인은 근로기준법 등 u-Work에 관련되는 법령을 구체화한 것인 만큼 행정기관 등에 의한 법령해석의 기준이 된다. 이 가이드라인은 법령에 규정이 없는 사항도 포함할 수 있으며, 사업자나 근로자가 u-Work를 위해 준수하고자 권장하는 자율 수칙으로 관련 분야의 법 해석 기준이 될 수 있다. 또한 u-Work 관련 법제를 정비하는 경우 이 가이드라인의 내용이 반영될 수 있다. 아울러 u-Work 관련 민사적 분쟁에서 법원의 판단기준으로 인용도 가능하다.

이 가이드라인의 대강은 다음과 같다.³²⁾

제1장 총칙

제1조 목적

제2조 정의

제3조 적용범위

32) 자세한 내용은 한국전산원, u-Work 환경 구현 모델 개발을 위한 선행 연구, 2005.12., 107-114면 참조.

제2장 u-Work 정책의 수립과 추진

제4조 정책수립의 기본방향

제5조 추진체계

제3장 근로환경 및 재해보상

제6조 실시대상

제7조 근로시간

제8조 보수 및 승진

제9조 안전과 재해보상

제10조 업무용 기기의 제공

제11조 감독과 관리

제12조 교육

제13조 위생안전

제14조 근로자 사생활의 비밀

제4장 보안대책

제15조 보안책임 및 조직

제16조 비밀유지서약

제17조 정보분류 지침

제18조 보안훈련지침

제19조 정보보호 정책

제20조 PC 및 단말기 관리

제21조 보안사고 및 대응

제22조 보안 유의사항

제23조 보안대책

4. u-Work 취업규칙

취업규칙이란 근로자가 취업에 있어서 준수해야 할 규율과 근로조건에 관한 구체적 사항을 정한 규칙의 총칭으로 정부 및 공공기관의 복무규정과 민간기업의 취업규칙과 명칭은 다르지만 근로자로서 직무나 임무에 대해 지켜야 할 사항을 정한 규칙이라는 점에서 같은 의미를 지니고 있다.

정부 및 공공기관의 복무규정과 민간기업의 취업규칙은 해당기관이나 기업의 특수성에 따라 약간의 차이는 있지만 모두 근로기준법을 근본으로 하고 있다. 복무규정의 경우 민간기업의 취업규칙에 비해 공공적인 성격의 내용이 좀 더 강한 것이 복무규정과 취업규칙의 가장 큰 차이점이라 볼 수 있다.

산업혁명으로 태어난 근대의 노사관계 체계가 한 세기가 넘도록 유지되어 왔다. 일반적으로 이 규칙들은 전일제(full-time) 노동자가, 한 고용주와 계약을 맺고, 수년간 퇴직금을 받고 은퇴하기 전까지 일을 하는 것을 기본전제로 하고 있다. 또한 이 틀은 노동자들이 매일 같은 시간에 같은 노동공간으로 출근하고 하루에 일정 시간 동안을 다른 사람들과 함께 일하는 것을 전제로 한다. 하지만 이제 노동의 유연성을 추구하는 시대에서 “새로운” 체계들이 기존의 규칙들을 파괴하고 있다. 따라서 이와 같은 노동환경의 변화에 맞춰 u-Work에 맞는 취업규칙이 필요하게 되었다.

위에서도 언급하였듯이 이른바 “u-Work 촉진에 관한 법률”을 독립적으로 제정하는 것은 현실적으로 시간이 많이 걸리고 오히려 임시적 혹은 비정규직 근로자를 제도적으로 양산하는 빌미로 작용할 수도 있기 때문

에 근로자의 보호에 역행할 우려도 없지 않다. 그렇다면 이러한 독립적인 입법을 통하여 u-Work를 촉진하는 것보다 u-Work를 실시하는 주체인 기업의 취업규칙을 u-Work에 친화적인 방향으로 개선하는 것이 u-Work의 촉진과 정착에 도움이 될 것이다. u-Work도입에서의 취업규칙이란, u-Work에 종사하는 근로자의 취업조건 등을 미리 정해두는 모든 것을 말한다. 따라서 취업규칙은 고용형태에 따라서는 별개규정(예를 들면 「재택근무규정」이나 「모바일 근무규정」 등)으로 만드는 것이 적절한 경우가 있다. u-Work에 적합한 취업규칙의 제정 여부는 민간기업의 몫으로 원칙적으로 법으로 규제할 사항은 아니지만, 기업에 자율적으로 맡겨 놓으면 근로자에게 불리한 조건의 개선이 미흡하고 졸속으로 제정될 우려가 있으므로, 이에 대하여 가이드라인을 제시한다면 차후에 기업이 u-Work를 도입하고 실시하는데 효율적으로 대처하는데 도움이 될 것이다. 그러한 관점에서 u-Work에 적합한 취업규칙의 예를 제시하면 아래와 같다.

제1장 총칙

제1조 (명칭) 본 규칙은 (주)정통(이하 “회사”라 칭한다)의 U-WORK 근로자 취업규칙 (이하 “규칙”이라 칭한다) 이라 한다.

제2조 (목적) 본 규칙은 노동관계법에 따라 회사에서 근무하는 u-work 근로자의 근로조건과 복무규율을 확립하여 근로능률을 증진케 하고, u-work 근로자가 자유롭고 안전하며 평등하고 인간의 존엄성이 존중되는 환경 속에서 남녀에게 양호하고 생산적인 일을 제공하게 할 수 있는 근무여건을 조성함을 목적으로 한다.

제3조 (용어의 정의) 본 규칙에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

- ① ‘회사 내’라 함은 u-work 근로자의 근무지 등 노무관리상의 지휘·명령권이 미치는 범위 전체를 말한다.
- ② ‘근로자’라 함은 본 규칙 제3장에 의해 채용되어 업무에 종사하는 자중 u-work 신청을 통하여 정해진 근무지에서 회사의 구체적인 업무지시 없이 자유롭게 인간의 존엄성이 최대한 존중되는 환경 속에서 근무하는 자를 말한다.
- ③ ‘u-work 근무시스템’이란 회사의 직접적이고 구체적인 지시 없이 근로자가 자율적으로 업무를 수행하는 시스템으로, 회사에게는 업무공간을 추가로 확충해야 하는 비용적 부담을 줄여주는 반면 근로자에게는 시간의 효율적 활용 및 창조적 사고방식을 배양할 수 있는 상호상생적인 근무시스템을 말한다.
- ④ ‘근로시간’이라 함은 휴게시간 및 식사시간을 제외한 시간을 말한다. 단, u-work 근무시스템 업무의 성질상 휴게 또는 식사시간과 근무시간을 명확히 구별하기 어려운 경우 휴게 또는 식사시간을 근로시간으로 간주한다.
- ⑤ ‘결근’이라 함은 사전에 전자결재 또는 모니터링시스템에 체크하지 아니하는 것을 말하며, 이러한 경우에는 ‘무단결근’으로 간주한다.
- ⑥ ‘외출’이라 함은 모니터링시스템에 체크한 이후에 2시간이상을 근무지에서 떠나는 것을 말하며, 근무지를 벗어나는 경우 사전에 전자결재를 받아야 하고 근무지에 복귀한 경우 즉시 모니터링시스템에 체크하여야 한다.
- ⑦ ‘작업장 무단이탈’이라 함은 모니터링시스템에 체크한 이후 사전 전자결재 없이 2시간이상 근무지를 이탈한 경우를 말한다.

제4조 (적용범위) u-work 근로자의 근로조건 등에 대하여 본 규칙이 우선 적용되며, 본 규칙에 정함이 없는 사항은 회사의 일반 규정의 적용을 받는다.

제5조 (규칙 등 준수의무) u-work 근로자는 본 규칙 및 회사의 사규와 업무상의 정당한 지시·명령을 성실히 준수할 의무를 가진다.

제6조 (준수사항) u-work 근로자는 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

- ① u-work 근로자는 항상 자기의 직책을 자각하고 성실히 이를 수행함과 동시에 자진하여 업무능률 향상에 노력하여야 한다.
- ② u-work 근로자는 업무수행에 있어서 회사의 방침을 존중하고 상사의 정당한 지시에 복종하여야 한다.
- ③ 회사의 모든 사규 및 사칙을 신의성실에 의해 준수하여야 한다.
- ④ u-work 근로자는 직무상 취득한 회사의 기밀에 대해서는 일체 타에 누설하여서는 아니 되며, 업무상 보안서약서를 작성한다.
- ⑤ 항상 검소·청결을 본분으로 하여 예절과 규율을 지키고 명량한 태도로서 근무하여야 한다.
- ⑥ 회사의 명예와 신용을 손상하는 행위를 하여서는 아니 된다.
- ⑦ 기타 전 각호에 준하는 행위를 하여서는 아니 된다.

제2장 복무규정

제7조 (회사의 물품관리)

- ① u-work 근로자에게 업무용으로 제공된 회사의 비품과 물품은 사적인 용도로 사용하여서는 아니 되며, 물품관리에 있어 선량한 관리자

의 의무를 다하여야 한다.

- ② u-work 근로자가 업무 이외의 사적인 용도로 사용 또는 고의로 훼손했을 경우에는 실손해액을 변상하여야 한다.
- ③ u-work 근로자가 업무상 과실로 인해 회사에 막대한 손해를 끼쳤을 경우 그 원인이 사원의 업무 태만이거나 기타 사원의 귀책사유가 인정될 때에는 그에 상응하는 손해액을 변상하여야 한다.

제8조 (출입 · 외출 및 출입제한)

- ① u-work 근로자는 통상적인 업무범위 내에서는 자유로이 근무지를 출입할 수 있으나 모니터링시스템에 체크한 이후 2시간이상 근무지를 벗어나고자 하는 경우에는 사전에 부서장에게 전자결재를 받아야 하며, 업무외의 정당한 사유 없이 근무지를 무단이탈하여서는 아니 된다.
- ② 회사는 u-work 근로자와 타 근로자와의 형평성을 감안하여 사업장에서 출입을 통제하는 사유에 해당하는 자를 통제할 수 있는 별도의 방안을 강구하여야 한다.

제9조 (결근의 절차)

- ① u-work 근로자가 1일(24시간)동안 모니터링시스템에 체크하지 아니할 예정인 경우에는 1일 전에 그 사유를 기재한 결근계를 소속 부서장에게 제출하여 전자결재를 받아야 한다.
- ② 질병 기타 부득이한 사정으로 3일 이상 계속하여 모니터링시스템에 체크하지 못 할 것이 예견되는 경우에는 결근예정일수를 기재하여야 한다.
- ③ 제②항의 경우에는 증빙서류를 첨부하여 우편 또는 이메일로 부서장에게 제출하여야 한다.

- ② u-work 근무시스템 하에서 업무상 취득한 기밀 등을 누설한 경우 그에 상응하는 손해배상책임을 진다.
- ③ u-work 근로자가 제1항에 의하여 작성한 보안서약서에 기재된 사항에 반하는 행위를 한 경우에 회사는 근로자에게 징계 등 책임을 물을 수 있다.
- ④ 회사는 정기적으로 u-work 근로자를 대상으로 정기적인 보안교육을 실시하며, 근로자는 이에 응하여야 한다.

제3장 인사

제1절 인사원칙

제12조 (인사관리의 기본이념) 인사관리는 근로자의 잠재능력을 최대한으로 살려 사원 스스로가 최대한의 성과를 발휘할 수 있도록 처우하고 조직함을 그 이념으로 한다.

제13조 (인사관리의 원칙) 회사는 근로자의 인사에 대하여 평등을 기하며 적재적소의 합리적인 인사관리를 도모하여야 한다.

제14조 (인사권 보장) 근로자의 인사에 관한 모든 사항은 회사에 있으며, 회사가 권한을 위임하는 경우 위임 받은 자가 이를 행할 수 있다.

제15조 (인사이동) 회사는 경영상, 업무상 필요에 따라 u-work 근로자의 사업장으로의 복귀를 명할 수 있으며 이에 대하여 u-work 근로자는 정당한 이유 없이 이의를 제기할 수 없다.

제16조 (u-work 근로자 선발기준)

- ① u-work 근무시스템은 회사의 직접적이고 구체적인 지시 없이 근로자가 자율적으로 업무를 수행하는 시스템으로, 회사에게는 업무공간을 추가로 확충해야 하는 비용적 부담을 줄여주는 반면 근로자에게는 시간의 효율적 활용 및 창조적 사고방식을 제고할 수 있는 상호상생적인 근무시스템이므로 그 대상 근로자를 선발함에 있어 객관적이고 합리적인 인사고과체계를 활용한다.
- ② u-work 근로자의 선발을 위하여 책임성, 자율성, 업무달성도 등의 인사고과항목을 추가하여 합리적인 고과시스템을 구축한다.
- ③ u-work 근로자의 선발은 인사고과에서 상위 30%의 사원을 대상으로 신청을 받아 순차적으로 시행한다.
- ④ u-work 근무시스템에 신청한 자중에서 다음의 항목에 해당하는 자는 우선 선발할 수 있다.
 1. 회사 내 주요부서에서 10년 이상 성실히 근무한 자.
 2. 인사고과항목 중 특히 자율성항목에 높은 평점을 받은 자.
 3. 기타 u-work 근무시스템에 적합하다고 판단되는 자.
- ⑤ 근무기간동안 근태 등의 사유로 징계를 받았거나 시말서를 제출한 사원은 u-work근무 신청대상에서 제외한다.
- ⑥ u-work 근무시스템에 신청한 대상자 중에서 부서장의 추천과 대표이사의 승인절차를 거쳐 대상자를 최종 선발한다.

제17조 (교육)

- ① u-work 근로자는 기존 사원을 대상으로 한 인사고과평가를 바탕으로 신청에 의하여 선발하는 것을 원칙으로 한다. 단, 타 회사 u-work 근무시스템이나 유사 시스템에서 근무하였던 자는 즉시 u-work 근로자로 채용할 수 있다.

- ② 전항에 따라 u-work 근로를 개시한 경우 회사는 해당 u-work 근로자에게 u-work 근무시스템에 필요한 전산장비 및 관련 소프트웨어의 사용법 등에 대하여 1월 이상 교육을 실시한다.
- ③ 전항에 따른 교육기간 중 업무적응성 등이 낮은 근로자에 대하여 회사는 원직에 복직을 명할 수 있다.

제2절 표창

제18조 (표창)

- ① u-work 근로자중 다음 각 호에 해당하는 자에 대하여 이를 심사한 후에 표창을 할 수 있다.
 - 1. u-work 근무 시스템 하에서의 업무성과가 뛰어난 자.
 - 2. 다른 u-work 근로자들에게 모범이 되는 근무태도를 가진 자.
 - 3. u-work 근무시스템의 정착에 공헌이 많은 자.
 - 4. 기타 이에 준하는 사유에 해당하는 자.
- ② 포상은 매년 회사 창립일 또는 필요한 때에 이를 행한다.
- ③ 포상은 상장, 상품수여 또는 특별승진으로써 행하며 공적의 경중에 따라 차등을 둔다.

제3절 징계

제19조 (징계의 종류) u-work 근로자의 징계에 대한 징계종류 및 사유는 일반근로자의 징계규정을 준용한다. 다만, u-work 근로자의 특성으로 인한 징계사유를 아래와 같이 추가한다.

제20조 (징계사유) 다음 각 호의 1에 해당하는 경우 회사는 징계할 수

있다.

- ① 모니터링시스템에 체크한 이후 근무시간 중에 부서장에게 전자결재 없이 근무지를 이탈한 때
- ② 정당한 사유 없이 모니터링시스템을 체크하지 아니하였을 때
- ③ 회사가 업무용으로 제공한 비품 등을 사적인 용도로 사용하였을 때
- ④ u-work 근무시스템 하에서의 보안서약에 위배되는 행위를 하였을 때
- ⑤ 기타 위 각호에 준하는 행위를 하였을 때

제21조 (징계의 절차) 징계절차는 일반사원의 징계절차규정을 준용한다.

제4장 근로조건

제22조 (근로시간 및 휴게시간)

- ① u-work 근로자의 근로시간은 전부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려우므로 소정근로시간을 근로한 것으로 본다.
- ② 전조의 규정에도 불구하고 근로자 대표와 서면합의에 의하여 소정 근로시간을 정한 경우에는 서면합의에서 정한 시간을 업무수행에 통상 필요한 시간으로 본다.
- ③ 근로자 대표와 서면 합의하는 경우 대상 업무 및 대상근로자, 사용자가 업무의 수행수단 및 시간배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용, 근로시간의 산정은 당해 서면합의로 정한 바에 따른다는 내용 등을 명시하여야 한다.
- ④ 전항 근로시간에 관한 근로자 대표와 서면합의를 할 때 휴게시간도 함께 정한다.

제23조 (u-work 근로자의 연장근로) u-work 근로자가 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우나 실제로 초과근로를 하였다고 하더라도 전조에서 정한 소정근로시간을 근로한 것으로 본다.

제24조 (근로시간 등의 적용제외) u-work 근로자의 경우 일반근로자에 적용되는 취업규칙 중 출·퇴근에 있어서 제한을 받지 아니하는 직무를 수행하는바 일반 근로자에게 적용되는 출퇴근, 근로시간, 휴게에 관하여 적용하지 아니한다.

제25조 (선택적 근로시간제)

- ① 회사는 임산부를 취업시키는 경우 근무시간과 휴게시간을 근로자가 정하여 자율적인 업무수행이 가능하게 근무시스템을 설계할 수 있다.
- ② u-work 근무를 하는 임산부에게는 선택적 근로시간제를 적용할 수 있다.구체적인 선택적 근로시간제에 관하여는 근로자 대표와의 서면 합의에 의한다.

제26조 (연소자 및 임산부의 연장·야간·휴일근로 제한의 완화)

- ① 연소자와 임산부의 연장·야간·휴일근로를 제한하는 이유는 물론 육체적 성장기와 임신상태에 있는 근로자가 과로로 인하여 건강에 해악이 미치는 것을 방지하고자 하는 차원도 있지만 야간근로를 마친 후 귀가시의 위험요인을 차단하고자 하는 측면도 있으므로, u-work 근무시스템은 연소자와 임산부의 이러한 위험요인들을 예방하는 기능을 한다.
- ② 전향의 순기능적 기능을 극대화하기 위해서 u-work 근무시스템을 구축하는 것이므로, 연소자와 임산부의 연장·야간·휴일근로의 제

한규정을 완화할 필요가 있다.

- ③ 연장·야간·휴일근로 제한규정의 완화는 연소자의 건강 및 모성보호를 위하여 그 시행방법 등에 관하여 근로자 대표와 성실한 협의를 거쳐 서면합의서를 노동부장관(관할 노동지청)에 제출하여 인가를 받는 방법으로 한다(근기법 제68조 참조).

제27조 (u-work 근무시스템 하에서의 육아휴직)

- ① 회사는 근속기간이 1년 이상 된 u-work 근무시스템하의 남녀사원이 생후 1년 미만의 영아의 양육을 위하여 육아휴직을 청구하는 경우 근로시간단축에 관하여 협의하여 휴직50%, 근무50% 형태의 근무를 하게 할 수 있다.
- ② 육아휴직 기간은 무급이므로 근로자들에게도 경제적인 어려움이 수반될 수 있는 바, 육아시간과 근무시간을 적절히 조화시켜 근무케 하는 방안을 모색한다.

제28조 (휴일 및 휴가 등) u-work 근로자에 대한 주휴일, 연월차휴가, 기타 임의휴일 등의 규정은 일반사원적용의 취업규칙을 준용한다.

제29조 (고충처리) 회사는 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률에 의한 처리기관으로 하여금 u-work 근로자들의 고충을 처리토록 한다.

제5장 임금

제30조 (임금의 산정) u-work 근로자의 임금산정은 시급을 원칙으로 하며, 임금산정을 위한 '소정 근로시간'은 본 규칙 제4장(근로조건)에

서 정한 바에 의한다.

제31조 (휴업수당) u-work 근로자가 컴퓨터 등의 업무용 기기의 고장, 부작동, 단전 등 부득이한 사유로 업무를 수행할 수 없는 경우에 휴업 기간 중 당해 근로자에 대하여 평균임금의 100분의 70이상의 수당을 지급한다. 단, 부득이한 사유로 사업계속이 불가능하여 노동위원회 승인을 얻은 경우 평균임금의 100분의 70이하의 휴업수당을 지급할 수 있다.

제32조 (준용규정) 퇴직금 및 상여금 등 기타 임금관련규정은 일반사원적용의 취업 규칙을 준용한다.

제6장 재해보상

제33조 (재해보상의 범위)

- ① u-work 근로자의 경우 사업주의 지배 관리성이 인정되는 범위 내에서 산업 재해보상보험법 또는 근로기준법의 의한 보상을 한다.
- ② u-work 근로자의 경우 업무수행성 또는 업무기인성이 인정되지 아니하는 다음의 재해는 보상하지 아니한다.
 1. 지정된 근무지를 무단이탈한 상태에서 발생한 재해
 2. 지정된 근무지에서 발생한 재해일지라도 업무와 무관한 행위로 인하여 발생한 재해
 3. 근로자의 고의 또는 중대한 과실로 인하여 발생한 재해
 4. 기타 사업주의 지배관리하에 있었다고 볼 수 없는 상황에서 발생한 재해
- ③ u-work 근로자의 재해중 업무상 재해여부가 불분명한 경우에는 근

로복지공단의 결정에 따른다.

제34조 (기타 재해보상규정의 준용) 기타 재해보상과 관련된 제 규정은 일반사원적용의 취업규칙을 준용한다.

제7장 교육 및 안전보건

제35조 (교육) u-work 근로자의 경우 일반근로자와 동일한 교육을 실시하며, 이외에 1회의 보안교육 및 안전교육을 추가로 실시한다.

제36조 (안전관리자의 선임) 회사는 u-work 근로자의 근무지 안전을 위하여 안전 관리자를 선임하거나 기존의 안전 관리자를 겸임케 하여 안전관리를 하도록 한다.

제37조 (건강관리)

- ① 회사는 매년 1회 건강진단을 실시하되, u-work 근로자는 1년에 2회씩 실시한다.
- ② 회사는 갑작스러운 u-work 근로자의 사고에 대비하여 비상호출시스템 및 긴급출동 지정병원과의 연락체계를 구축하여야 한다.

제8장 복리후생

제38조 (복리후생시설) 회사는 u-work 근로자들의 복리후생을 위하여 다음 각 호를 지원할 수 있다.

- ① u-work 근로자 근무지의 화재보험금의 일부지원
- ② u-work 근로자 근무지(주택 등)의 전기세 등 일부지원

③ u-work 근무 시스템 하에 필요한 제반 장비

제9장 u-work 근로자 협의회

제39조 (u-work 근로자협의회 설치목적) 회사는 u-work 시스템의 올바르게 빠른 정착과 u-work 시스템의 문제점 및 개선방안에 관한 협의를 위하여 u-work 근로자협의회를 둔다. 단, 별도의 u-work 근로자협의회를 설치하기 어려운 경우에는 기존의 노사협의회에 u-work 근로자협의회를 둘 수 있다.

제40조 (u-work 근로자협의회 개최)

- ① 회사는 u-work 시스템의 문제점을 개선하고 근로자의 고충사항 및 불편사항을 최소화하기 위해서 2개월마다 동 협의회를 개최한다.
- ② 회사는 동 협의회에 각 부서의 장을 참여케 하여 문제점을 분석하고 개선하도록 최대한 노력한다.
- ③ 동 협의회는 회의록을 작성하여 비치한다.

부칙

제1조(개정절차) 회사는 본 규칙이나 기타 사원들의 근로조건 등에 관련된 규정 등을 제정 또는 개정할 경우에는 노동관행을 존중하고 법정절차에 따라야 한다.

제2조(명시외 사항) 본 규칙에 명시되지 아니한 근로조건이나 노사 간의 권리와 의무는 관계 법령 또는 통상관례에 따른다.

제3조(주지방법)

- ① 회사는 본 규칙을 사업장내에 게시 또는 비치하여 둔다.
- ② 회사는 근로자와 근로계약 체결시 본 규칙을 열람케 한다.

제4조(시행일) 본 규칙은 200 년 월 일부로 제정, 시행한다.

5. 공공부문의 u-Work 시행 촉진

정부는 공공부문의 원격근무 도입을 단계적으로 확대할 계획이라고 한다. 2005년 2.4%에서 2013년 20%를 목표로 그리고 2030년에는 30%를 목표로 장대한 계획을 수립하고 있다. 이를 위하여 2010년까지 GVPN, 보안, 모바일 전자결재 등 원격근무 기반 시스템을 구축하고 2013년까지 인터넷 메신저, 인터넷전화 등 서비스를 연계한 통합 커뮤니케이션 표준 모델을 개발하고 플랫폼을 구축할 계획이다. 또한 국가 스마트워크센터 공공부문 구축 및 적용 계획 수립하고 있다. 즉, 혼잡지역의 외곽을 중심으로 단계별 스마트워크센터 거점을 구축하고자 한다.

그런데 현재의 원격근무 관련 법제도는 거의 전무한 상황으로, 근거규정 도입 수준에 그치고 있다. 따라서 u-Work를 효율적으로 추진하기 위해서는 전자정부법을 개정하여 u-Work를 정부 전체적으로 총괄하는 주무부처를 지정하고 주무부처로 하여금 국가 스마트워크센터를 구축하고 운영하는 책임을 부여하여야 할 것이다.

제7장 결 론

온라인 원격근무제도가 확대되고 있는 미국, 유럽, 일본 등 선진국은 조직의 특성과 직무의 성격 등에 따라 그 도입 배경이 다양하나 근로자의 삶의 질 향상, 조직의 경쟁력 강화, 사회간접 비용의 절감의 전략적 측면에서 온라인 원격근무를 시행하고 있다. 이는 u-Work의 기능과 발전가능성 정보통신기술의 발달과 이용 가능성의 증대, 정치적 지원과 사회적 기반, 생산방식의 변화, 기업의 구조조정과 새로운 근로 관행의 확산과 사회적 가치와 태도의 변화, 교통체증 해소와 환경오염 감소에 대한 요구로 풀이된다.

따라서 u-Work가 제대로 실행된다면 첫째, u-Work의 국가적 효과로는 정부부처의 고용률 증진 및 장애인 고용률 증대, 그리고 그동안 비효율성을 지적받은 공공기관에 있어서 정부부처의 생산성 증진을 기대할 수 있다. 둘째, u-Work의 발전이 기업체에 주는 효과와 기능을 보면, 업무의 생산성 및 효율성 증대, 우수 인재의 확보, 영업 효율의 향상과 고객 만족도의 향상, 고용 비용의 절감, 기업 이미지 향상 등 순기능적인 요소가 있다. 셋째, u-Work가 근로자에게 주는 기능을 살펴보면, 육아/간호와 의 양립에 의한 취업 확보, 업무에 대한 생산성 향상과 효율성의 증대, 출퇴근 부담 감소, 자율적인 업무수행, 자기계발 시간의 확보 등 개인의 삶의 질 향상을 가져 올 것으로 보인다.

u-Work가 위와 같은 긍정적인 효과를 가져오게 하기 위해서는 다양한 법제도적인 개선방안이 필요하다. 첫째, 근로기준법의 개선을 들 수 있다. 현행 법제도하에서도 근로기준법에 ‘재량근로제’ 및 선택적 근로시간제, 탄력적 근로시간제와 파견근로자 보호 등에 관한 법률 등이 광의의 u-Work 근무와 관련된 규정을 두고 있어 u-Work의 법적 토대가 전혀

없는 것은 아니다. 그러나 근로기준법에 규정한 u-Work의 도입은 필연적으로 임시직 내지 계약직 형태의 u-Work 근로자 양산을 불러올 우려도 있는데, 현행 법제도에서는 이들의 권리를 보호하는 규정이 미흡하다. u-Work 근무 시에는 프라이버시, 보안, 산업재해 등에 대한 별도의 규정이 필요한데, 현행의 재량근로제는 이에 관한 규정을 포함하고 있지 않다. 고용주는 상호 동의한 약속에 의해서만 u-Work 근로자의 가정에 접촉할 수 있어야 하며, u-Work 근무로 인하여 전송되거나 쌍방에 저장되는 공적 또는 사적 자료는 적절하게 보호되어야 한다. 향후 u-Work 근무의 확산에 따라 재량근로에 관한 규정의 적합성 여부를 주기적으로 평가하고 수정 보완하는 작업을 수행하여야 할 것이다.

둘째, 원격근무를 실시하는 기업과 근로자에게 실질적인 혜택을 제공함으로써 원격근무를 촉진하는 방안을 강구하여야 할 것이다. 법인세법과 조세특례제한법을 개정하여 원격근무에 필요한 화상, 통신제어 장치, 건물 등의 취득액이나 임대비용에 대하여 법인세를 공제하고, 한편 지방세법과 조세특례제한법을 개정하여 기업이 원격근무센터를 신축하는 경우 취득세와 등록세를 감면해주는 것이 바람직하다. 또한 근로자가 원격근무를 선택할 수 있도록 인센티브를 제공하여야 할 것이다. 예를 들면 소득세법을 개정하여 원격근로를 선택하더라도 교통비를 계속 지급하고 이를 소득공제하는 것도 하나의 방안이 될 수 있을 것이다.

셋째, u-Work 서비스 제공을 위한 가이드라인의 제정을 들 수 있다. u-Work 서비스 제공을 위한 가이드라인은 u-Work의 근무형태에 따른 정부의 지원과 사업자 및 근로자들이 준수해야 할 사항을 규정하여 u-Work의 도입촉진과 환경조성을 통한 국민경제의 발전을 도모하고 나아가 국민의 삶의 질 향상에 이바지함을 목적으로 한다. 이 가이드라인은

u-Work의 환경조성을 권고하는 비권력적 행위인 행정지도의 성격을 가진다. 그러나 이 가이드라인은 근로기준법 등 u-Work에 관련되는 법령을 구체화한 것인 만큼 행정기관 등에 의한 법령해석의 기준이 된다. 이 가이드라인은 법령에 규정이 없는 사항도 포함할 수 있으며, 사업자나 근로자가 u-Work를 위해 준수하고자 권장하는 자율 수칙으로 관련 분야의 법 해석 기준이 될 수 있다. 또한 u-Work 관련 법제를 정비하는 경우 이 가이드라인의 내용이 반영될 수 있다. 아울러 u-Work 관련 민사적 분쟁에서 법원의 판단기준으로 인용도 가능하다.

넷째, 이른바 “u-Work 촉진에 관한 법률”을 독립적으로 제정하는 것은 현실적으로 시간이 많이 걸리고 오히려 임시직 혹은 비정규직 근로자를 제도적으로 양산하는 빌미로 작용할 수도 있기 때문에 근로자의 보호에 역행할 우려도 없지 않다. 그렇다면 이러한 독립적인 입법을 통하여 u-Work를 촉진하는 것보다 u-Work를 실시하는 주체인 기업의 취업규칙을 u-Work에 친화적인 방향으로 개선하는 것이 u-Work의 촉진과 정착에 도움이 될 것이다. u-Work도입에서의 취업규칙이란, u-Work에 종사하는 근로자의 취업조건 등을 미리 정해두는 모든 것을 말한다. 따라서 취업규칙은 고용형태에 따라서는 별개규정(예를 들면 「채택근무규정」이나 「모바일 근무규정」 등) 으로 만드는 것이 적절한 경우가 있다. u-Work에 적합한 취업규칙의 제정 여부는 민간기업의 몫으로 원칙적으로 법으로 규제할 사항은 아니지만, 기업에 자율적으로 맡겨 놓으면 근로자에게 불리한 조건의 개선이 미흡하고 졸속으로 제정될 우려가 있으므로, 이에 대하여 가이드라인을 제시한다면 차후에 기업이 u-Work를 도입하고 실시하는데 효율적으로 대처하는데 도움이 될 것이다.

하지만 u-Work의 도입과 확산이 반드시 긍정적인 효과만을 가져오는

것은 아니다. 즉 u-Work에 대한 부정적인 인식 또한 만만치 않은 형편이다. 고용형태와 관련하여 임시직 혹은 비정규직을 양산하고 각종 부가급여와 복지를 삭감하는 등 직업의 격하를 우려하고, u-Work가 필연적으로 근로자의 프라이버시를 침해할 우려가 있다. 이러한 u-Work에 대한 부정적인 인식을 불식시키기 위하여 첫째, u-Work를 실시하더라도 u-Work로 인하여 기존의 급여 및 복지가 삭감되는 일이 없도록 법인세법, 지방세법, 조세특례제한법 등의 개정을 통하여 정부가 기업에게 인센티브를 과감하게 제공하여야 할 것이다. 둘째, u-Work 가이드라인을 제정하고 u-Work 취업규칙의 모델을 제시하여 근로자의 프라이버시 침해 소지를 사전에 예방하여야 할 것이다.

정부는 공공부문의 원격근무 도입을 단계적으로 확대할 계획이라고 한다. 2005년 2.4%에서 2013년 20%를 목표로 그리고 2030년에는 30%를 목표로 장대한 계획을 수립하고 있다. 이를 위하여 국가 스마트워크센터 공공부문 구축 및 적용 계획을 수립하고 있다. 즉, 혼잡지역의 외곽을 중심으로 단계별 스마트워크센터 거점을 구축하고자 한다.

그런데 현재의 원격근무 관련 법제도는 거의 전무한 상황으로, 근거규정 도입 수준에 그치고 있다. 따라서 u-Work를 효율적으로 추진하기 위해서는 전자정부법을 개정하여 u-Work를 정부 전체적으로 총괄하는 주무부처를 지정하고 주무부처로 하여금 국가 스마트워크센터를 구축하고 운영하는 책임을 부여하여야 할 것이다.

본 연구에서 이루어진 자료는 노동법제의 개선과 u-Work 서비스 제공을 위한 가이드라인, u-Work 취업규칙 제정, 정보보호 및 보안에 대한 법령의 정비에 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

<참고문헌>

국내문헌

- 김현식, 원격근무와 노동의 변화, 정보통신정책 제16권 제15호
한국정보사회진흥원, u-work 표준참조모델 마련 및 단계적 도입 추진 사업 최종보고서, 2006.12
한국정보사회진흥원, u-서비스 추진 관련 법적 쟁점 및 이슈, 2007.12
한국정보사회진흥원, u-Work 수요자환경 실태조사, 2006
한국정보사회진흥원, u-서비스 추진 관련 법적 쟁점 및 이슈, 2007.12
한국전산원, u-Work 환경 구현 모델 개발을 위한 선행 연구, 2005.12
한국정보화진흥원, IT & Future Strategy : No.1, IT 기반 저탄소 녹색성장 추진 전략

국외문헌

- Forrester Research, 'US Telecommuting Forecast 2009 To 2016.'
FRM Bulletin 2006-B3.
Gartner, TOP 10 Reasons To Green IT, 2007
United States Office of Personnel Management, 'Status of Telework in the Federal Government 2008 Report.'
Worldatwork, 'Telework Trendlines for 2009', (2009.2)
http://www.nextgov.com/site_services/print_article.php?StoryID=ng_20090908_6503,
Telework_Day_2009_FINAL.pdf. 참조.
일본 총무성, '기업을 위한 원격근무 도입·운용가이드북 제2장.'

그린IT 추진을 위한 u-WORK 법제지원 방안

2009년 12월 인쇄

2009년 12월 발행

발행인 : 김 성 태

발행처 : 한국정보화진흥원

서울시 중구 무교동 77번지

전화 : (02) 2131-0114

인쇄처 : 호정씨앤피

전 화 : (02) 2277-4718

<비매품>

- 본 보고서의 내용은 한국정보화진흥원의 공식 견해와 다를 수 있습니다.
- 본 보고서 내용에 대해 무단전재(無斷轉載)를 금하며, 가공·인용할 때에는 반드시 「한국정보화진흥원」이라고 출처를 밝혀 주시기 바랍니다.