



제414회국회(임시회)
제1차 환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 취업규칙의 내용에 재택·원격근무에 관한 사항을 추가 >
■ 임태영의원 대표발의, 의안번호 제2126303호

2024. 5.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 임재금

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 개정안의 주요내용	2
2. 검토의견	2

I. 제안경위

2024년 1월 17일 임태영의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 1월 18일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로의 제공 장소에 대하여 별도로 정의하지 않았지만 통념상 사업장에서 근로해야 하는 것으로 해석되고 있음.

그러나 최근 코로나-19 사태로 원격근로제 등 유연근무가 시행되었고, 이후에도 기후 변화 등으로 다른 전염병의 확산이 있을 수 있으며 산업구조의 다변화로 근로형태, 평가보상체계 등 다양한 측면에서 변화가 일어날 것으로 예상되므로 이에 대응하여 법제도를 정비할 필요가 있음.

이에 취업규칙의 내용에 자택 등 근무장소 외의 장소에서의 근로에 관한 사항을 명시하여 근로환경의 변화에 부응하고 기업이 근로시간과 임금체계를 유연화 할 수 있도록 하여 성장잠재력을 높여주려는 것임(안 제93조제1호).

Ⅲ. 검토의견

1. 개정안의 주요내용

개정안은 취업규칙의 기재 사항에 ‘자택 등 사업장 외의 장소에서의 근로’에 관한 사항을 추가하는 내용임(안 제93조제1호).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
제93조(취업규칙의 작성·신고) 상 시 10명 이상의 근로자를 사용하 는 사용자는 다음 각 호의 사항 에 관한 취업규칙을 작성하여 고 용노동부장관에게 신고하여야 한 다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.	제93조(취업규칙의 작성·신고) --- ----- ----- ----- ----- ----- -----.
1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴 게시간, 휴일, <u>휴가 및 교대 근 로</u> 에 관한 사항	1. ----- ----- <u>휴가, 교대 근 로 및 자택 등 사업장 외의 장 소에서의 근로</u> -----
2. ~ 13. (생 략)	2. ~ 13. (현행과 같음)

2. 검토의견

‘취업규칙’은 근로조건과 복무규율에 관한 기준을 집단적이고 통일
적으로 설정하기 위하여 사용자가 일방적으로 작성한 준칙으로,¹⁾ 상시

1) 노동법실무연구회(2020), 「근로기준법 주해 III」, p. 681.

근로자 10인 이상 사업장의 사용자는 취업규칙을 작성하여 이를 고용노동부장관에게 신고하여야 하고,²⁾ 사용자가 취업규칙을 작성·변경하는 경우 근로자 과반수로 조직된 노동조합(그런 노동조합이 없거나 없는 경우에는 근로자 과반수)의 의견을 청취하여야 하며, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우 이들로부터 동의를 받아야 함.³⁾

현행 「근로기준법」 제93조는 취업규칙에 기재하여야 할 13가지 사항을 다음과 같이 규정하고 있고, 취업규칙을 신고하지 않거나 기재하여야 할 사항을 기재하지 아니한 경우에는 500만원의 과태료가 부과됨.⁴⁾

<취업규칙의 필요적 기재사항>

1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항
2. 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급(昇給)에 관한 사항
3. 가족수당의 계산·지급 방법에 관한 사항
4. 퇴직에 관한 사항
5. 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 설정된 퇴직급여, 상여 및 최저임금에 관한 사항
6. 근로자의 식비, 작업 용품 등의 부담에 관한 사항
7. 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항
8. 출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항
9. 안전과 보건에 관한 사항

2) 제93조(취업규칙의 작성·신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. ~ 13. (생략)

3) 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.

4) 제116조(과태료) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항·제9항, 제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자

10. 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항
11. 업무상과 업무 외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항
12. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항
13. 표창과 제재에 관한 사항

* 「근로기준법」 제93조제1호부터 제9호까지, 제9호의2 및 제10호부터 제12호까지 참조

한편, 재택근무(원격근무)란 근로자가 자택 등 소속 사업장이 아닌 장소 중 사용자와 합의하거나 그 승인을 받은 장소에서 소정 근로의 전부 또는 일부를 제공하는 근무형태를 말하는데,⁵⁾⁶⁾ 일하는 장소와 실시 빈도에 따라 다음과 같이 분류할 수 있음.

<재택근무(원격근무)제의 형태>

형태		개념
근무장소	재택형	근로자가 정보통신망을 활용하여 가정에서 일하는 형태
	위성 사무실형 원격근무 (스마트워크센터형)	개인 좌석이 정해져 있지 않은 공동의 장소 또는 집에서 가까운 거리에 있는 공공근무 장소에서 일하는 형태
	이동형 원격근무 (모바일워크형)	장소나 시설에 구애받지 않고 원격접속이 가능한 기기를 활용하여 일하는 형태
실시빈도	상시형	사무실에는 거의 출근하지 않고 대부분의 업무를 자택, 위성사무실 또는 모바일로 일하는 형태
	수시형	재택 원격근무를 하는 빈도·시간이 주 1~2회, 오전 또는 오후에만 근무하는 등 미리 정해진 사무실에서의 근무빈도·시간에 비하여 적은 형태

*고용노동부(2017), 「궁금함이 쏙쏙 풀리는 유연근무제 Q&A」, p. 8.

5) 고용노동부(2020), “재택근무 종합 매뉴얼”, p. 113.

6) 고용노동부는 근로자가 업무의 성질상 출장지, 파견근무지 등에서 근무하는 경우는 재택근무에 해당하지 않는다고 보고 있고, 업무 배제 등 징벌적 목적의 재택근무는 이에 포함되지 않는 것으로 보고 있음.

최근 디지털 기기와 정보통신기술의 발달로 시간과 장소에 구애받지 않고 일할 수 있는 환경이 조성되었고, 특히 코로나19 상황으로 비대면 경제로의 전환이 가속화되면서 재택근무(원격근무)가 기업의 새로운 근무방식으로 확산되고 있음. 재택 및 원격근무제 활용 임금근로자는 2018년 전체 임금근로자의 0.4% 수준에서, 2021년에는 5.4%까지 확대되었다가 2023년 3.1%로 다시 축소되었음.⁷⁾

<재택 및 원격근무제 활용 임금근로자 현황>

(단위: 천명, %)

연도	2018	2019	2020	2021	2022	2023
임금근로자 수(A)	20,045	20,559	20,446	20,992	21,724	21,954
재택 및 원격근무제 활용자 수(B)	79	95	503	1,140	956	680*
비율(B/A)	0.4	0.5	2.5	5.4	4.4	3.1

*당해연도의 비율 자료만 확인할 수 있어 재택 및 원격근무제 활용자 수는 추산값임.

**자료: 통계청, 연도별 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 재구성, 연도별 8월 기준

개정안은 최근 재택 및 원격근무제 활용이 확대된 바 있고 산업구조의 다변화나 전염병 확산 등으로 인해 비대면 근로 등 재택근무(원격근무)의 필요성이 높아질 수 있으므로 재택근무(원격근무) 실시에 관한 법률적 근거를 마련하려는 취지인 것으로 보임.

다만, 현행 「근로기준법」 제93조제13호에서는 취업규칙의 기재사항으로 ‘그 밖에 해당 사업(장)의 근로자 전체에 적용될 사항’을 규정하고 있어 현재도 취업규칙에 재택근무(원격근무)에 관한 사항을 기재할

7) 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(2018, 2020, 2022) 참조

수 있고, 재택근무(원격근무)제도에 관한 사항이 취업규칙 외에 단체협약 또는 근로계약에 규정되어 있는 경우에도 그 시행이 가능하다는 점을 고려할 필요가 있음.⁸⁾⁹⁾

또한, 「근로기준법」상 취업규칙의 기재사항 중 교대근로, 가족수당, 상여금 등 「근로기준법」에서 최저기준을 정하고 있지 아니한 제도에 관하여는 이를 시행하는 경우에 한정하여 기재할 의무가 발생하므로,¹⁰⁾¹¹⁾ 개정안과 같이 취업규칙의 기재사항에 ‘자택 등 사업장 외의 장소에서의 근로에 관한 사항’을 추가하더라도 사업장에서 재택근무(원격근무)를 실시하지 않는 이상 이를 취업규칙에 기재할 의무가 발생하지는 않을 것으로 보여 재택근무(원격근무) 제도의 도입 촉진에 관한 실효적인 조치가 되기는 어려울 소지가 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

고용노동부는 ^①현행 「근로기준법」 제93조제13호에서는 취업규칙의 기재사항으로 ‘그 밖에 해당 사업(장)의 근로자 전체에 적용될 사항’을

8) 고용노동부(2020), “재택근무 종합 매뉴얼”, p. 114.

9) 근로자의 근로내용에 영향을 미치는 규범인 단체협약, 취업규칙, 근로계약에 재택근무(원격근무)에 관한 사항이 기재되어 있지 않은 경우 재택근무(원격근무)의 실시는 근로계약의 변경에 해당하여 당사자의 동의를 요함.

제17조(근로조건의 명시) ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. ~ 4. (생략)

5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

「근로기준법 시행령」 제8조(명시하여야 할 근로조건) 법 제17조제1항제5호에서 “대통령령으로 정하는 근로조건”이란 다음 각 호의 사항을 말한다.

1. 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항

2·3. (생략)

10) 노동법실무연구회(2020), 「근로기준법 주해 III」, p. 721.

11) 고용노동부도 동일하게 실무 제도를 운영 중임.

규정하고 있어 이를 통해 재택근무 관련 사항을 취업규칙에서 정할 수 있으므로 입법의 실익이 크지 않다는 점, ②재택근무(원격근무)에 관한 사항은 해당 사업장에서 이를 시행하는 경우에 취업규칙에 기재하는 사항(임의적 기재사항)¹²⁾으로 볼 것인데, 이를 법문상 ‘필수적 기재사항’으로 규정하는 것은 현장에서 반드시 시행하여야 하는 것으로 오인할 소지가 있어 신중한 접근이 필요하다는 점 등을 고려하여 개정안에 대한 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5540

12) 고용노동부는 현행법상 취업규칙의 ‘필수적 기재사항’으로 규정되어 있는 가족수당, 교대제, 상여금 등에 관한 사항도 해당 사업장에서 이를 시행하는 경우에만 기재하는 사항(임의적 기재사항)으로 해석·운영하고 있다는 입장임.