

# VI

## 법적 쟁점 Q&A



## 법적 쟁점 Q&A 목차

### 1

### 재택근무 도입·실시

- Q1 근로자가 사용자에게 재택근무를 청구할 수 있는 법적 권리가 있나요? ..... 142
- Q2 코로나19 감염 확산에 따라 출퇴근 시 감염이 우려되어 재택근무를 하고 싶은데 어떻게 해야 하나요? ..... 142
- Q3 사용자가 재택근무를 도입하고자 할 경우, 근로자의 동의가 필요한가요? ..... 143
- Q4 근로계약 또는 근로자 개별 동의를 통해 재택근무를 하고자 하는 경우, 근로계약서(별도 동의서 포함)에 명시할 내용은 무엇인가요? ..... 143
- Q5 근로계약서상 근무장소에 '사용자가 지정하는 장소' 등으로 기재되어 있는 경우, 사용자의 지시로 재택근무 실시가 가능한가요? ..... 144
- Q6 취업규칙 변경을 통해 재택근무제를 도입할 경우 기재해야 될 사항과 절차는 무엇인가요? ..... 144
- Q7 취업규칙에서 특정 직종 등 일부 근로자집단에 대해서만 재택근무를 규정 하고자 하는 경우, 취업규칙 변경 절차는 무엇인가요? ..... 145
- Q8 재택근무 관련 규정 중 취업규칙과 근로계약의 내용이 충돌하고 있다면 어떤 규정이 우선 적용되나요? ..... 145
- Q9 재택근무를 원치 않는 근로자에게 일방적인 인사명령으로 재택 근무를 지시할 수 있나요? ..... 146
- Q10 근로자가 재택근무 중 재택근무 스트레스를 이유로 재택근무를 거부하는 경우에는 어떻게 해야 하나요? ..... 146
- Q11 재택근무자가 일방적으로 재택근무를 중단하고 사무실에 출근하는 경우 징계사유가 되나요? ..... 147

## 2

## 근로시간, 연장근로 및 휴게시간

- Q1 재택근무자에 대한 근로시간·휴게시간 산정은 어떻게 하나요? ..... 148
- Q2 재택근무제 운영 시 연장·야간 근로수당을 지급해야 하나요? ..... 149
- Q3 재택근무자가 사전 또는 사후 승인 없이 연장근로를 한 경우 연장 근로수당을 지급해야 하나요? ..... 150
- Q4 업무개시 시각 30분 전에 상사가 전화나 카톡으로 업무지시를 했을 때 시업시각이 30분 당겨진 것으로 볼 수 있나요? ..... 150
- Q5 정해진 업무종료 시각 이후에 상사가 전화나 카톡으로 계속 업무지시를 했을 때 연장근로수당을 지급해야 하나요? ..... 151
- Q6 상사가 1일 업무량을 과도하게 부여한 결과 불가피하게 연장 근로를 할 수 밖에 없을 때 연장근로수당을 지급해야 하나요? ..... 151
- Q7 재택근무자에게 휴게시간을 어떻게 부여하나요? ..... 152
- Q8 재택근무를 하는 중에 상사의 지시로 사무실로 출근하여 근무할 경우 사무실로 이동하는 시간은 근로시간에 해당하나요? ..... 152
- Q9 선택적 근로시간제 적용 근로자도 재택근무를 할 수 있나요? ..... 153

## 3

## 복무관리 및 성과평가

- Q1 재택근무자에 대한 근태관리는 어떻게 해야 하나요? ..... 154
- Q2 높은 생산성을 발휘하여 정해진 업무를 일찍 끝내는 경우 개인 용무를 보거나 외출할 수 있나요? ..... 154
- Q3 근무지 이탈 등 사례가 있어 기업의 복무관리상 필요성에서 일정시간 단위로 컴퓨터 마우스를 흔들지 않으면 업무망 접속이 끊어지도록 하는 것이 정당한가요? ..... 155
- Q4 자택에서만 근무하는 것이 답답해서 효율이 오르지 않는데, 카페 등 자택 외의 장소에서 재택근무를 할 수 있나요? ..... 155
- Q5 재택근무 기간 중 휴가나 출장은 어떻게 운영하나요? ..... 156
- Q6 재택근무 시 업무관리나 성과평가는 어떻게 운영하나요? ..... 156

## 4

## 임금 등, 재택근무 비용 및 장비

- Q1 단체협약이나 취업규칙에 통상 근로자에게 식비, 교통비 등을 지급하도록 되어 있는 경우, 재택근무자에게도 지급해야 하나요? ..... 157
- Q2 점심식사를 구내식당에서 현물로 제공받거나 구내식당을 이용하지 않은 경우 영수증을 첨부하면 일정 금액을 지급하는 경우 재택 근무하는 경우에도 식비를 지원받을 수 있나요? ..... 157
- Q3 재택근무 시 발생하는 비용부담은 어떻게 하나요? ..... 158
- Q4 재택근무를 위해 필요한 PC, 노트북, 인터넷 망 등을 구비해 주도록 회사에 요구할 수 있나요? ..... 158
- Q5 회사가 재택근무를 위해 근로자 소유의 PC나 노트북을 사용하도록 요구할 수 있나요? ..... 159
- Q6 사용자가 재택근무자에게 제공한 노트북 등 장비가 고장나거나 파손되면, 수리비용은 누가 부담해야 하나요? ..... 159

## 5

## 개인정보 보호 및 보안 대책

- Q1 재택근무자 근태관리 목적으로 GPS 등을 통해 위치추적을 해도 되나요? .... 160
- Q2 근무지 이탈 등 사례가 있어 회사는 위치정보 수집 필요성이 있다고 주장 하는데 근로자가 위치정보 수집에 동의하지 않는 경우 어떻게 해야 하나요? .. 160
- Q3 고객정보 등 사내 정보 유출 방지를 위해서 재택근무자가 준수토록 할 회사의 보안대책은 무엇인가요? ..... 161
- Q4 재택근무 중 고객정보 등 사내 정보가 유출될 경우 재택근무자에게 책임을 물을 수 있나요? ..... 161
- Q5 회사에서 재택근무를 위해 지급한 노트북을 개인적 목적의 학원 수강, 인터넷 게임 등을 위해 사용하는 것이 가능한가요? ..... 161
- Q6 회사에서 재택근무를 위해 지급한 노트북을 단순히 개인메일을 열어보거나, 자녀 숙제를 위한 문서편집에 사용하는 것은 가능 한가요? ..... 162

## 6

## 안전보건 및 산재보상

- Q1 재택근무자의 안전보건을 위해 사용자가 조치해야 할 사항은 무엇 인가요? · 163
- Q2 재택근무 중 부상 또는 질병에 걸린 경우 업무상 재해에 해당 하나요? ..... 164
- Q3 재택근무 중 사고가 발생해 재해를 당했으나 목격자가 아예 없거나 가족  
외에는 없는 경우에도 업무상 재해로 인정될 수 있나요? ..... 164
- Q4 재택근무자가 자택에서 용변 등 생리적 행위를 하던 중 발생한 사고는 업무상  
재해인가요? ..... 165

## 7

## 기타

- Q1 재택근무 중 발생하는 근무시간 외 업무지시, 가족·자택 관련 사생활 개입  
등이 직장 내 괴롭힘에 해당할 수 있나요? ..... 166
- Q2 화상회의 시 성적 불쾌감을 야기하는 외모·복장태도 지적, 성적 비속어 사용  
등이 남녀고용평등법상 성희롱 금지에 해당 하나요? ..... 167
- Q3 재택근무자의 교육훈련은 어떻게 해야 하나요? ..... 167
- Q4 재택근무자의 성희롱 예방교육을 온라인 방식으로 해도 되나요? ..... 168
- Q5 노사협의회 근로자위원이 재택근무를 하면서 화상회의 등을 통해 노사협의회  
활동을 하는 경우 근로시간에 해당하는지? ..... 168
- Q6 정규직에 대해서만 재택근무를 허용하고 비정규직은 허용하지 않는 것이  
적법한지? ..... 168

# 01

## 재택근무 도입·실시

Q1

근로자가 사용자에게 재택근무를 청구할 수 있는 법적 권리가 있나요?

- 현행법상 재택근무는 노사가 자율적으로 실시하는 것이 원칙이고, 근로자에게 법적으로 보장된 권리는 아닙니다.
- 다만, 단체협약·취업규칙, 근로계약 등에서 재택근무의 신청 자격, 대상 직무 등을 정하고 있는 경우, 소정 절차에 따라 재택근무를 할 수 있습니다.
- 근로자의 신청 후 사용자의 승인을 얻어 재택근무를 하도록 규정하고 있는 경우에는 사용자의 승인을 받아야 하며, 신청자격, 대상 직무 등 일정 요건을 충족하는 근로자가 신청하면 재택근무를 할 수 있다고 규정하고 있는 경우에는 동 규정에 따라 근로자가 신청하면 사용자는 원칙적으로 응해야 합니다.

Q2

코로나19 감염 확산에 따라 출퇴근 시 감염이 우려되어 재택근무를 하고 싶은데 어떻게 해야 하나요?

- 재택근무는 원칙적으로 노사 간 합의·협약에 기초하여 실시하는 것으로, 관련 근거(근로계약·별도합의, 단체협약·취업규칙 등)가 없는 경우에는 근로자가 신청하였다고 하여 사용자가 반드시 이에 응해야 하는 것은 아닙니다.
  - 다만, 코로나19 감염 예방을 위해, 사용자는 담당 업무의 성격 등 제반 사정에 비추어 정상적인 업무 수행이 불가능한 경우가 아니라면 가급적 재택근무를 허용해 주는 것이 바람직할 것이며,
    - 특히, 감염에 취약할 수 있는 임신 중인 근로자에 대해서는 산모와 태아의 건강권 보호를 위해 재택근무를 허용할 필요가 클 것입니다.
- \* 「수도권 강화된 2단계 거리두기(8.30. 중앙사고수습본부)」, 「사회적 거리두기 2단계 사업장용 지침(9.7. 고용노동부)」에서도 민간기업에 대한 재택근무 활용을 적극 권고

Q3

사용자가 재택근무를 도입하고자 할 경우, 근로자의 동의를 필요  
한가요?

- 단체협약, 취업규칙, 근로계약서에 재택근무 실시에 관한 규정이 있는 경우에는
  - 해당 규정에 따라 재택근무를 실시하면 되므로 별도로 근로자의 동의를 필요하지 않습니다.
- 반면, 단체협약, 취업규칙, 근로계약서 등에 재택근무 실시에 관한 규정이 없는 경우에는,
  - 근로계약상 근무장소에 대한 변경을 수반하게 되어, 원칙적으로 개별 근로자의 동의를 받아야 합니다\*.
  - \* 근로자 개별 동의 외에도 취업규칙이나 단체협약 개정을 통해서도 가능
  - 다만, 코로나19 발생 등으로 감염병 확산 방지를 위해 불가피하게 근로자의 근무장소를 자택 등으로 변경할 필요가 있는 경우에는 근로자와 협의를 거쳐 시행하는 것도 가능합니다.

Q4

근로계약 또는 근로자 개별 동의를 통해 재택근무를 하고자 하는  
경우, 근로계약서(별도 동의서 포함)에 명시할 내용은 무엇인가요?

- 근로계약서는 사용자와 근로자 사이의 개별적 근로조건에 관한 사항을 정하는 문서입니다.
- 따라서 재택근무자의 개인적 상황에 따라 달라질 수 있는 재택근무 일수와 시간, 재택근무와 관련된 임금 지급과 비용 부담 등 구체적인 사항은 해당 근로자와 근로계약으로 정할 수 있습니다.
  - 다만 다만 근로계약으로 구체적인 사항을 규정할 경우 취업규칙·단체협약에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정해서는 안됩니다(근로기준법 제97조, 노동조합 및 노동관계 조정법 제33조).

Q5

근로계약서상 근무장소에 ‘사용자가 지정하는 장소’ 등으로 기재되어 있는 경우, 사용자의 지시로 재택근무 실시가 가능한가요?

- 담당업무, 사업장 특성 등을 고려하여 개별 근로계약서에 근무장소를 사용자가 지정할 수 있도록 규정되어 있는 경우,
  - \* (예) 근로계약서 제00조(근무장소) 회사 내 지정된 장소 또는 사용자가 지정한 장소
- 자택이 사회통념상 정상적인 업무 수행이 곤란하다는 등의 특별한 사정이 없다면, 사용자가 자택을 근무장소로 지정하는 경우 근로자의 별도 동의 없이도 재택근무 실시가 가능하나, 이 경우에도 근로자와 협의를 거쳐 실시하는 것이 바람직합니다.

Q6

취업규칙 변경을 통해 재택근무제를 도입할 경우 기재해야 될 사항과 절차는 무엇인가요?

- 재택근무를 실시하려고 할 때 반드시 취업규칙에 명시해야 하는 것은 아니며, 근로계약서에 규정하거나 근로자가 동의하는 방법으로도 가능합니다.
- 취업규칙에 재택근무에 관한 규정을 두고자 하는 경우, 의무적으로 취업규칙에 명시해야 할 사항에 관한 법령상 규정은 없으나,
  - 재택근무와 관련된 근로조건을 명확히 하여 향후 분쟁을 예방하기 위해서는, 근로시간 및 휴게시간, 연장·야간·휴일근로, 복무관리 등 재택근무에 따른 근로조건에 대해 명확히 규정하는 것이 바람직합니다.
    - \* 이 밖에 재택근무 대상 직무, 재택근무 기간, 신청자격과 요건, 신청 및 승인 절차, 취소 사유, 보안수칙, 장비 지원과 교육 등 재택근무에 관한 일반적 사항을 포함
  - 근무장소 변경 외에 임금, 근로시간 등 다른 근로조건이 변동이 없는 경우에는 취업규칙 불이익 변경에 해당하지 않으므로 과반수 노조(없는 경우 근로자 과반수)의 의견청취를 거쳐 개정이 가능합니다.



Q7

취업규칙에서 특정 직종 등 일부 근로자집단에 대해서만 재택근무를 규정하고자 하는 경우, 취업규칙 변경 절차는 무엇인가요?

- 특정 직종에만 재택근무를 도입할 경우에는 전체 근로자가 아닌 '취업규칙 변경 대상이 되는 직종'만을 대상으로 과반수 노조(없는 경우 근로자 과반수)의 의견청취(불이익 변경 시 동의)를 거쳐 취업규칙 개정이 가능합니다.
  - \* 다만, 제도 도입 당시에는 일부 근로자 집단만이 개정 취업규칙을 적용받더라도 향후 인사이동, 승급 등으로 다른 근로자 집단도 개정 취업규칙의 적용이 예상되는 경우에는, 적용이 예상되는 근로자 집단을 포함하여 의견청취(불이익 변경 시 동의)를 거쳐야 함

Q8

재택근무 관련 규정 중 취업규칙과 근로계약의 내용이 충돌하고 있다면 어떤 규정이 우선 적용되나요?

- 취업규칙에서 정한 재택근무 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효로 하고, 이 경우 무효로 된 부분은 취업규칙에 정한 기준에 따라야 합니다(근로기준법 제97조).
  - 이와는 반대로 근로계약의 재택근무 기준이 취업규칙보다 유리한 경우, 유리한 내용을 정한 근로계약이 적용될 것입니다.

Q9

## 재택근무를 원치 않는 근로자에게 일방적인 인사명령으로 재택근무를 지시할 수 있나요?

- 취업규칙·단체협약, 근로계약서 등에 재택근무 실시에 관한 근거 규정이 없는 경우에는 원칙적으로 근로자의 신청이나 동의를 받아 재택근무를 실시하여야 할 것입니다.
  - 만약 사용자가 재택근무를 원치 않는 근로자에게 일방적으로 재택근무를 발령했으나, 근로자가 거부할 경우 달리 판단할 사정이 없다면 단지 이를 불이행했다는 이유로 징계를 할 수는 없을 것입니다.
- 다만, 감염병 예방 등을 위해 긴급한 필요성이 인정되는 경우에는 근로자와 협의를 거쳐 실시할 수 있을 것이고,
  - 이러한 목적의 재택근무는 그 장소를 자택 등 개인적 공간으로 한정함으로써 카페 등 다중 접촉장소를 제외할 필요가 있습니다.
- 재택근무의 기간은 취업규칙·단체협약 등 재택근무에 관한 사항을 정한 규정이 있으면 그 규정에 따르면 됩니다.
  - 지나치게 장기간으로 기간을 설정하는 것은 바람직하지 않으며, 업무 필요성 등을 감안해서 적절한 기간을 노사가 협의하여 정할 필요가 있습니다.

Q10

## 근로자가 재택근무 중 재택근무 스트레스를 이유로 재택근무를 거부하는 경우에는 어떻게 해야 하나요?

- 근로자가 재택근무 스트레스 등을 이유로 재택근무를 거부하거나 재택근무의 부적절성을 호소하는 경우에는 근로자와 협의하여 적절한 해결방안을 모색하는 것이 바람직합니다.
  - 이 경우 업무상 필요성과 개인적 불이익 등을 비교 교량하여 결정하는 것이 필요하고, 소정 절차에 따라 재택근무를 해지하는 것도 하나의 방법이 될 수 있을 것입니다.

Q11

## 재택근무자가 일방적으로 재택근무를 중단하고 사무실에 출근하는 경우 징계사유가 되나요?

- 재택근무자가 일방적으로 재택근무를 중단하고 사무실에 출근하는 경우 원칙적으로 근무지 이탈에 해당하여 징계사유에 해당할 수 있으나,
  - 통상의 근무지 이탈과 달리 사무실에 출근한 것이므로 이러한 사정을 참작하여 징계를 하지 않는 것이 바람직하며, 특히, 사무실에 출근해야 할 특별한 사정(예시: 재택근무지에 해결할 수 없는 긴급한 사무처리를 위한 출근 등)이 있는 경우에는 징계사유로 보기 어렵습니다.
- 한편, 재택근무자가 사무실에 출근하고자 하는 경우에는 사전에 관리자의 승인을 받거나 이에 대해 취업규칙 등에 규정을 마련하는 것이 바람직합니다.

## 02

## 근로시간, 연장근로 및 휴게시간

### Q1

### 재택근무자에 대한 근로시간·휴게시간 산정은 어떻게 하나요?

- 원칙적으로는 재택근무를 하더라도 출근하는 경우와 마찬가지로 통상적인 근로시간제가 적용됩니다. 특히, 재택근무 시 디지털기기, 정보통신기술 기반으로 상시 통신이 가능하며 사용자가 정한 업무의 시작·종료시간, 휴게시간 등의 상시적인 근로시간 관리가 가능한 경우에는 통상적인 근로시간제를 적용할 수 있습니다.
  - \* '상시 통신 가능한 상태'란 사용자가 근로자에 대하여 정보통신기기를 이용하여 전자메일, 전자계시판 등의 방법으로 수시로 구체적인 업무 지시를 하는 것이 가능하며, 사용자로부터 업무지시가 있으면 근로자가 이에 즉시 반응해야 하는 상태에 있음을 의미
- 근무일 중 일부만 재택근무하는 경우 재택근무일과 재택근무일별 근로시간을 별도로 정할 수 있습니다.
- 다만, 재택근무를 하면서 상시적인 근로시간 관리가 곤란하거나 적절하지 않은 경우도 있을 수 있습니다.
  - 이 경우 근로기준법 제58조제1항 및 제2항에 근로시간 계산의 특례로 규정된 '사업장 밖 간주시간제'를 활용하여 ①소정근로시간을 근로한 것으로 할 수 있습니다. 다만, ②업무 수행을 위해 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 보며, ③근로자대표와의 서면합의를 한 경우에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무수행에 통상 필요한 시간으로 간주하여 임금을 산정할 수 있습니다.
  - 아울러, 업무의 성질상 근로자의 재량이 필요한 업무\*의 경우에는 근로기준법 제58조제3항에 규정된 '재량근로시간제'를 활용하여 근로자대표와의 서면합의로 정한 시간을 근로한 것으로 간주하여 임금을 산정할 수 있습니다.
    - \* 재량근로 대상업무는 근로기준법 시행령 제31조에 규정되어 있음

## Q2

### 재택근무제 운영 시 연장·야간 근로수당을 지급해야 하나요?

#### <통상적인 근로시간제를 적용하는 경우>

- 통상적인 근로시간제 적용 시, 사용자 지시에 따라 업무를 수행하기 위해 연장·야간근로가 이루어지는 경우 연장·야간근로수당을 추가로 지급해야 합니다.
- 다만, 향후 분쟁 소지를 줄이기 위해서는 연장·야간근로에 대한 확인 방식이나 절차 등을 노사 간에 정하여 운영하는 것이 바람직합니다.
- \* 예) 근로자가 연장근로를 사전 신청하고 사용자의 허가를 받도록 하는 방식, 근로자가 연장근로 시 업무종료시간 및 내용을 입력하는 방식 등

#### <다른 근로시간제를 적용하는 경우>

- 근로시간을 산정하기 어려워 근로기준법 제58조에 따라 소정근로시간 등을 근로한 것으로 보는 경우\*,
- \* ① 해당 업무수행에 통상 필요한 시간(근기법 제58조제1항), ② 근로자 대표와 서면 합의로 정한 통상 필요한 시간(근기법 제58조제2항), ③ 근로자 재량에 위임할 필요가 있는 업무에 대해 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간(근기법 제58조제3항) 포함
- 간주한 근로시간에 연장·야간근로가 포함되어 있다면 해당 시간에 대해서 각각 연장·야간근로 가산수당을 지급하여야 합니다.
- \* 예) 사업장 밖에서 주로 업무를 수행하는 영업직(소정근로시간: 8시간)에 대하여 업무수행에 통상 필요한 시간을 10시간으로 근로자대표와 서면합의하였다면, 소정근로시간을 초과하는 2시간에 대하여 연장근로 가산수당을 지급해야 함
- 또한 소정근로시간 등을 근로한 것으로 간주한 경우라도, 사용자의 특별한 지시나 승인으로 소정근로시간을 초과하여 연장·야간근로를 한 경우에는 이에 대해 가산수당을 추가로 지급하여야 합니다.
- \* 예) 업무수행에 통상 필요한 시간을 8시간으로 근로자대표와 서면합의하였으나, 회사 비상상황으로 인해 사용자의 별도 지시로 새벽까지 근무하였다면 간주근로시간(8시간) 이외의 근무에 대하여는 연장·야간근로 가산수당을 지급해야 함

Q3

### 재택근무자가 사전 또는 사후 승인 없이 연장근로를 한 경우 연장근로수당을 지급해야 하나요?

- 사용자와 근로자의 합의 또는 요청에 의한 승낙 없이 근로자가 자발적으로 연장근로를 한 경우 원칙적으로 사용자의 연장근로수당 지급 의무가 있다고 보기 어렵습니다.
- 다만, ①사용자가 지시하거나 묵인한 사정이 있거나, ②연장근로 등을 행하지 않으면 안될 정도로 업무량을 과다하게 부과하거나, ③사용자가 근로자의 자발적 연장근로를 사전에 인정한 것으로 볼 수 있는 사정이 있는 경우에는 지급 의무가 발생할 수도 있습니다.  
\* 행정해석 근로기준과-4380, 2005. 8. 22. 참조
- 이에 대한 분쟁 예방을 위해 재택근무 시 연장근로에 관한 사항을 명확히 규정하고, 실제 운영도 규정대로 하는 것이 바람직합니다.

Q4

### 업무개시 시각 30분 전에 상사가 전화나 카톡으로 업무지시를 했을 때 시업시각이 30분 당겨진 것으로 볼 수 있나요?

- 업무개시 전 상사가 전화나 모바일 메신저로 재택근무자에게 단순히 업무지시를 한 사정만으로 시업시각이 당겨진다고 보기는 어렵습니다.  
- 다만, 업무개시 전 업무지시의 내용이 시업시간 전 업무 수행할 것을 지시한 경우라면 업무지시가 있었던 때에 업무가 시작되는 것으로 보아야 합니다.
- 재택근무의 경우 업무와 사생활이 혼재되어 근로자의 휴식권이 침해될 가능성이 높기 때문에 사용자는 근로시간 이외의 시간에 전화나 모바일 메신저 연락은 자제해야 합니다.  
\* 「7. 기타」 (1) 질문(직장 내 괴롭힘 관련) 참조

Q5

정해진 업무종료 시각 이후에 상사가 전화나 카톡으로 계속 업무지시를 했을 때 연장근로수당을 지급해야 하나요?

- 업무종료 후 상사가 전화나 모바일 메시저로 재택근무자에게 단순히 업무지시를 한 사정만으로 연장근로로 보기는 어렵습니다.
- 업무지시에 의해 근로자가 실제로 업무를 수행해야 연장근로로 볼 수 있기 때문입니다.
- 다만, 업무종료 후 업무지시가 업무의 성질과 내용, 업무량, 업무 완료 시한이나 시급성 등을 고려할 때 연장근로의 업무지시로 볼 수 있고 실제로 재택근무자가 연장근로를 했다면 사용자가 연장근로수당을 지급하여야 할 것입니다.

Q6

상사가 1일 업무량을 과도하게 부여한 결과 불가피하게 연장근로를 할 수 밖에 없을 때 연장근로수당을 지급해야 하나요?

- 사용자가 1일 업무량을 과도하게 부여하여 재택근무자의 연장근로가 불가피한 경우라면 연장근로수당을 지급하여야 합니다.
- 1일 업무량이 과도한지 여부는 일차적으로 재택근무자의 재택근무 이전의 소정근로시간에 수행하던 평균적 업무량을 기준으로 해야 하고, 부차적으로 같은 직무를 수행하는 통상 근로자의 평균적 업무량 등을 기준으로 삼아 객관적으로 판단하여야 할 것입니다.
- 실제로 재택근무자에게 부여된 업무량이 과도한 지에 대해 다툼이 있을 수 있으므로 업무량 부여 기준 등에 대해서는 사전에 정하는 것이 바람직합니다.

## Q7

### 재택근무자에게 휴게시간을 어떻게 부여하나요?

- 재택근무자에게도 근로기준법에 따른 휴게시간을 보장하여야 하고, 별도로 정한 바가 없으면 통상 근로자의 휴게시간 규정이 그대로 적용됩니다.
- 다만, 재택근무자에게 법정 휴게시간과는 별개로 육아, 가사 등을 위해 근로의무가 중단되고 사적 이용이 가능한 시간이 필요하여 근로자가 신청한 경우 사용자는 해당 시간에 대해 연차 휴가를 부여하거나, 휴게시간을 추가로 부여하는 방식으로 처리할 수 있습니다.
- 그러나, 1년 미만의 유아가 있는 여성 근로자가 청구할 경우에는 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유시간을 주어야 합니다.
- 한편, 재택근무자가 휴게시간을 분할하여 사용할 필요가 있는 경우 사회통념상 합리성이 있고 휴게제도의 취지에 어긋나지 않는 범위 내에서 노사 당사자 간 합의를 하는 것이 바람직합니다.
- 이 경우에도 휴게시간은 근로시간 도중에 부여하여야 합니다.

## Q8

### 재택근무를 하는 중에 상사의 지시로 사무실로 출근하여 근무할 경우 사무실로 이동하는 시간은 근로시간에 해당하나요?

- 근무장소 간의 이동시간이 근로시간에 해당하는지 여부는 사용자의 지휘·명령을 받고 있는지, 자유로운 사용이 허용되는지에 따라 개별적·구체적으로 판단하여야 하나,
- 일반적으로 사용자가 근로자의 업무수행에 필요한 근무장소 간의 이동을 명령하였고, 그 사이에 근로자가 자유롭게 이용할 수 있는 시간이 보장되지 않는 이동시간이라면 이는 근로시간에 해당한다고 보아야 합니다.



## Q9

### 선택적 근로시간제 적용 근로자도 재택근무를 할 수 있나요?

- 선택적 근로시간제는 일정기간(1월 이내)의 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료시각, 1일의 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있는 제도입니다.
- 선택적 근로시간제 적용 근로자도 사무실 근무일은 근로시간을 길게, 재택근무일은 근로시간을 단축하여 육아 또는 가사에 활용할 수 있는 시간을 확보하는 방식으로 재택근무를 실시할 수 있습니다.
- 이러한 경우 재택근무의 도입 범위에 선택적 근로시간제 적용 근로자를 포함하도록 규정하는 것이 바람직합니다.

## 03

## 복무관리 및 성과평가

### Q1

#### 재택근무자에 대한 근태관리는 어떻게 해야 하나요?

- 재택근무 근로자에 대해서도 근로기준법을 비롯하여, 단체협약이나 취업규칙 등에 따른 근로 시간 및 휴게는 그대로 적용합니다.
  - \* 다만, 취업규칙 등에 재택근무 시 복무에 관한 사항을 명확히 하는 것이 바람직
- 따라서, 근무시간 중 사용자의 승인을 받지 않거나 휴가를 사용하지 않고 근무장소를 임의로 벗어나거나 사적 용무(개인 업무, 취미, 他 영리활동 등)를 하는 것은 취업규칙이나 복무규정 등에 위반될 수 있습니다.
- 한편, 재택근무는 '자택'에서 근무하는 성질상 근로시간과 일상생활이 혼재되는 경우가 많으므로 사용자도 재택근무의 특성에서 기인하는 사회통념상 허용될 수 있는 근로자의 최소한 활동\*에 대해서는 양해할 필요가 있습니다.
  - \* 업무에 지장이 없는 선에서 간헐적으로 아픈 가족이나 유아를 돌보는 행위, 자택방문자의 확인, 집 전화받기, 흡서기 사워 등

### Q2

#### 높은 생산성을 발휘하여 정해진 업무를 일찍 끝내는 경우 개인 용무를 보거나 외출할 수 있나요?

- 재택근무자의 경우 비록 해당 근로자의 업무 생산성이나 업무능력이 상대적으로 높아 다른 근로자보다 업무를 일찍 마칠 수 있는 경우라도 근로계약에 정해진 근로시간을 준수할 의무가 있습니다.
- 한편, 근로시간을 산정하기 어려운 재택근무자에게 사업장 밖 간주근로시간제나 재량근로시간제를 적용할 경우에는 실제 근로시간에 관계없이 노사가 합의한 간주근로시간을 근로한 것으로 볼 수 있을 것입니다.

Q3

근무지 이탈 등 사례가 있어 기업의 복무관리상 필요성에서 일정시간 단위로 컴퓨터 마우스를 흔들지 않으면 업무망 접속이 끊어지도록 하는 것이 정당한가요?

- 재택근무자의 근무지 이탈 우려가 크거나 보안상 필요하다는 이유로 지나치게 짧은 시간 단위로 엄격하게 근태관리의 기준을 정하여 시행하게 되면,
  - 재택근무자의 업무상 스트레스를 유발하여 건강에 해로운 근로환경이 조성되거나 재택근무의 효율성이 저하될 수 있습니다.
  - 아울러, 컴퓨터를 사용하지 않는 업무가 있을 수 있으므로 이 경우 업무망 접속이 끊어진 것만을 이유로 징계해서는 안될 것입니다.
- 따라서 사용자는 재택근무자의 근태관리 및 보안 유지의 목적에 비례하는 적절한 수단과 방법을 강구하고, 근로자와 충분한 협의를 거쳐 시행하는 것이 바람직합니다.

Q4

자택에서만 근무하는 것이 답답해서 효율이 오르지 않는데, 카페 등 자택 외의 장소에서 재택근무를 할 수 있나요?

- 재택근무는 통상적으로 근로자의 '자택'에서 근무하는 제도이지만, 단체협약, 취업규칙에 근거가 있거나 사용자와 근로자 간 합의 또는 사용자가 승인하는 경우에는
  - 근처 카페 등 '자택' 외의 장소를 재택근무 장소로 특정 또는 추가하는 것도 가능합니다.
  - 다만, 지정된 장소를 근로자가 임의로 변경하거나 벗어나는 경우 복무위반의 문제가 발생할 수 있으므로, 근무장소 변경이 필요한 경우에는 사전에 정해놓은 절차에 따라 관리자의 승인 등을 받는 것이 바람직합니다.
- 다만, 코로나19와 같은 감염병 예방을 위해서 실시하는 경우라면 자택 등 사적 장소로 한정할 필요가 있습니다.

## Q5

### 재택근무 기간 중 휴가나 출장은 어떻게 운영하나요?

- (휴가) 통상적인 휴가 사용 절차와 동일합니다.
  - 다만, 휴가 기간에는 근로제공 의무가 없으므로 재택근무자에게 휴가 기간 중 근로제공을 요구할 수 없음에 유의할 필요가 있습니다.
- (출장) 관리자의 지시 등에 따라 사업장을 벗어난 장소로 이동하여 업무를 처리하는 것으로 원칙적으로 재택근무 시에도 통상의 출장처리(신청, 승인 등) 절차와 동일합니다.

## Q6

### 재택근무 시 업무관리나 성과평가는 어떻게 운영하나요?

- 재택근무를 하는 경우에도 출근하는 경우와 동일하게 업무관리나 성과평가 제도를 운영해야 할 것입니다.
  - 재택근무(상시형)의 경우 근로자가 사무실에 출근하지 않기 때문에 성과평가에 있어서 차별 등을 걱정하는 일이 없도록 성과평가 및 인사관리 제도를 구축하는 것이 바람직합니다.
    - \* 재택근무에 따른 성과관리 또는 생산성 저하방지를 위해서는 아래 방법을 고려 가능
      - ▲ 측정가능한 결과에 의해 재택근무자의 결과물을 측정
      - ▲ 수행한 업무에 대한 결과나 진행과정 등을 보고
- 재택근무의 업무수행 효율성을 도모하기 위해서는 업무내용, 업무수행 방법 등을 문서화하여 교부하는 방법도 가능합니다.
  - 또한, 근로자가 사업장 밖에서 근무하기 때문에 평상시 또는 긴급시의 연락방법에 대해서도 사전에 정해두는 것이 바람직합니다.

## 04

## 임금 등, 재택근무 비용 및 장비

Q1

단체협약이나 취업규칙에 통상 근로자에게 식비, 교통비 등을 지급하도록 되어 있는 경우, 재택근무자에게도 지급해야 하나요?

- 실비 변상 차원에서 실제 지출이 있는 근로자에게만 지급하고 있는 경우에는 재택근무자가 별도로 식비나 교통비를 지출하지 않았다면 지급 의무가 있다고 보기는 어렵습니다.
- 다만, 단체협약이나 취업규칙에 식비, 교통비 등에 대해 실제 지출 여부와 관계없이 일률적, 고정적으로 지급하도록 하는 경우에는 재택근무 여부와 상관없이 동일하게 지급하여야 할 것입니다.
- 따라서, 식비, 교통비 지급 등과 관련하여 사후에 분쟁이 발생할 수 있으므로 사전에 이를 명확히 규정해 두는 것이 바람직합니다.

Q2

점심식사를 구내식당에서 현물로 제공받거나 구내식당을 이용하지 않은 경우 영수증을 첨부하면 일정 금액을 지급하는 경우 재택근무하는 경우에도 식비를 지원받을 수 있나요?

- 재택근무자도 근로를 제공하는 것이므로 사업장에 출근하는 경우와 동일하게 적용해야 할 것입니다.
- 재택근무자는 구내식당을 이용할 수 없으므로 재택근무 중 자택이 아닌 일반 식당에서 식사를 할 경우 그 영수증을 첨부하여 청구하면 통상근로자와 동일하게 해당 금액을 지급하여야 합니다.
- 다만, 구내식당에서 현물로만 제공할 경우에는 재택근무자에게 이에 해당하는 금품을 지급할 의무가 있다고 보기는 어렵습니다.

### Q3

#### 재택근무 시 발생하는 비용부담은 어떻게 하나요?

- 재택근무로 인해 추가적으로 발생하는 통신비, 소모성 비품 등에 대한 비용은 사용자가 부담하는 것이 원칙이나,
  - 비용부담과 관련하여 분쟁이 발생할 수 있으므로 그 부담의 항목 및 한도, 비용 청구의 방법과 절차 등에 관한 기준을 마련하는 것이 바람직합니다.
- 한편, 재택근무의 빈도가 높은 경우에는 전기·통신비 등 사용료 지원 기준에 대해서도 정할 필요가 있고, 업무사용분과 사적 사용분을 현실적으로 구분하기 어려우므로 실비 변상 목적으로 일정액을 지급하는 방법도 고려할 수 있습니다.
- 비용부담과 관련한 향후 분쟁을 예방할 수 있도록 노사가 사전에 협의하여 정하는 것이 바람직합니다.

### Q4

#### 재택근무를 위해 필요한 PC, 노트북, 인터넷 망 등을 구비해 주도록 회사에 요구할 수 있나요?

- 사용자가 재택근무자와 동종 업무를 수행하는 통상 근로자에게 업무에 필수적인 PC, 노트북 등을 제공하고 있는 경우 재택근무자에게도 동등한 처우를 하는 것이 원칙이므로 관련 장비를 제공하여야 할 것입니다.
  - 다만, 재택근무가 일시적 또는 간헐적이어서 재택근무 장비를 상시 제공할 필요성이 인정되지 않거나 직무의 특성으로 인해 재택근무 장비가 필수적이라고 할 수 없는 경우에는 사용자가 PC, 노트북 제공여부를 판단하여 결정할 수 있습니다.

Q5

회사가 재택근무를 위해 근로자 소유의 PC나 노트북을 사용하도록 요구할 수 있나요?

- 재택근무에 필요한 장비는 원칙적으로 사용자가 지원해야 하고, 근로자 소유의 PC나 노트북은 사유재산이라는 점에서 근로자 의사에 반해서 사용할 것을 요구할 수는 없습니다.
- 다만, 재택근무가 일시적 또는 간헐적이어서 재택근무 장비를 상시 제공할 필요성이 인정되지 않거나 직무의 특성으로 인해 재택근무 장비가 필수적이라고 할 수 없는 경우에는 근로자의 동의 아래 개인 소유의 장비를 사용토록 할 수는 있을 것입니다.

Q6

사용자가 재택근무자에게 제공한 노트북 등 장비가 고장나거나 파손되면, 수리비용은 누가 부담해야 하나요?

- 재택근무 장비를 업무를 위하여 정상적으로 이용하는 과정에서 고장이나 파손이 발생한 경우 수리비용은 사용자가 부담하는 것이 원칙이나,
- 근로자가 사적인 용도로 사용하는 과정에서 고장이 발생하거나, 고의 또는 중대한 과실로 고장·파손시킨 경우에는 근로자에게 수리비용을 부담케 하는 것도 가능합니다.
- 이에 관한 분쟁을 예방하기 위해서는 취업규칙 등에 명확히 규정하는 것이 바람직합니다.

# 05

## 개인정보 보호 및 보안 대책

Q1

재택근무자 근태관리 목적으로 GPS 등을 통해 위치추적을 해도 되나요?

- 「위치정보의 보호 및 이용 등에 관한 법률」 제15조는 정보주체의 동의를 얻지 않은 위치정보 수집을 금지하고 있으므로,
  - 재택근무자로부터 위치정보(GPS 등)를 수집하기 위해서는, 사전에 △수집·이용 목적, △수집항목, △정보 보유·이용 기간, △동의 거부 가능 사실 등을 고지한 후 근로자의 동의를 받아야 할 것입니다(개인정보보호법 제15조제2항).
- 한편, 사용자는 근로자에게 동의를 강요해서는 안 됩니다.

Q2

근무지 이탈 등 사례가 있어 회사는 위치정보 수집 필요성이 있다고 주장하는데 근로자가 위치정보 수집에 동의하지 않는 경우 어떻게 해야 하나요?

- 재택근무자의 근태관리 필요성이 있더라도 사용자가 정보주체인 근로자의 사전 동의 없이 GPS 위치정보를 수집·이용할 수 없으므로 정보수집을 강제하거나 그 거부를 이유로 한 징계는 정당하다고 보기 어렵습니다.
  - 근태관리의 목적상 위치정보 수집이 꼭 필요한 경우에는 그에 대한 동의를 재택근무의 승인요건으로 취업규칙 등에 규정하는 것은 가능할 것입니다.



Q3

고객정보 등 사내 정보 유출 방지를 위해서 재택근무자가 준수토록 할 회사의 보안대책은 무엇인가요?

- 재택근무는 통상적인 근무형태에 비하여 보안에 취약할 우려가 크므로 사용자는 적절한 보안대책을 마련하여야 합니다.  
- 보안대책에는 보안서약서 작성·제출, 정기적인 보안점검과 교육, 보안 수칙 위반에 대한 불이익 조치 등이 포함될 수 있고, 보안위험이 큰 업무는 재택근무 대상에서 제외할 필요가 있습니다.
- 아울러, 사용자는 정보 보안 시스템 구축 및 강화, 업무 전용 노트북 지급, 해킹 방지 프로그램 설치 등 재택근무 시 정보보안 인프라를 확충하여 위험에 대비하여야 할 것입니다.

Q4

재택근무 중 고객정보 등 사내 정보가 유출될 경우 재택근무자에게 책임을 물을 수 있나요?

- 재택근무자가 사내 보안규정을 준수하지 않는 등 고의나 과실로 보안사고가 발생할 경우에는 징계책임 등을 질 수 있습니다.
- 다만, 정상적으로 업무를 수행하는 과정에서 유출 사고가 발생하였고, 사내 보안규정 등을 준수하였다면 책임이 면제될 수 있습니다.

Q5

회사에서 재택근무를 위해 지급한 노트북을 개인적 목적의 학원 수강, 인터넷 게임 등을 위해 사용하는 것이 가능한가요?

- 사용자가 재택근무자에게 업무용 노트북 등을 별도로 제공하거나 대여하면서 그 용도를 업무 목적으로 제한할 경우, 학원 수강·인터넷 게임 등 사적 용도로 사용할 수 없으며, 재택근무자는 이를 준수할 책임이 있습니다.

Q6

회사에서 재택근무를 위해 지급한 노트북을 단순히 개인메일을 열어보거나, 자녀 숙제를 위한 문서편집에 사용하는 것은 가능한가요?

- 사용자가 보안상의 문제로 사용을 제한한 경우가 아니라면 메일 열람·문서 편집 등과 같이 사회통념상 용인되는 범위 내의 사적 사용\*은 가능할 것입니다.  
\* 사회통념상 용인되는 범위 내의 사적 사용 해당 여부는 통상 근로자의 경우에 적용되는 기준을 준용하여 판단합니다.
- 다만, 사용자는 사적 사용으로 인한 보안상의 문제가 발생하지 않도록 보안 대책을 마련하여야 하고, 재택근무자는 그 보안대책을 성실히 이행하여야 합니다.

# 06

## 안전보건 및 산재보상

Q1

재택근무자의 안전보건을 위해 사용자가 조치해야 할 사항은 무엇 인가요?

- 재택근무의 경우에도 원칙적으로 산업안전보건법이 적용됩니다.
  - 그러나, 재택근무의 경우 사업장이 아닌 사업주의 실질적인 지배·관리가 어려운 장소에서 근로가 이루어지므로 사실상 일부 규정만이 적용될 수 있을 것입니다.
    - \* 적용 규정(예): 정보통신망을 통해 고객을 상대하는 근로자를 고객의 폭언 등으로 인한 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치(제41조), 건강진단(제129조 및 제130조) 등
- 사용자는 근로자의 안전보건에 대하여 보호하고 배려하여야 할 신의칙상의 의무를 부담하므로 사용자는 재택근무자가 건강을 유지할 수 있는 환경에서 일할 수 있도록 필요한 비용이나 물품을 지원할 필요가 있습니다.

Q2

## 재택근무 중 부상 또는 질병에 걸린 경우 업무상 재해에 해당 하나요?

- 재택근무는 업무장소를 자택으로 하는 것 외에는 원칙적으로 근로기준법, 산업재해보상법 등이 적용되므로
  - 재택근무에 따른 업무와 관련하여 발생한 부상 또는 질병은 업무상 재해에 해당됩니다.
  - 그러나, 업무와 무관한 근로자의 사적 행위를 원인으로 하여 발생한 부상 또는 질병은 업무상 재해로 인정되지 않습니다.
    - \* (예시) 인근 편의점에 식료품을 사러 가다 넘어져 부상당한 경우, 육아를 하다가 부상당한 경우 등
- 재택근무 중 발생한 재해가 업무상 재해에 해당하는지는 산재요양 신청 시 근로복지공단에 서 개별·구체적으로 판단합니다.

Q3

## 재택근무 중 사고가 발생해 재해를 당했으나 목격자가 아예 없거나 가족 외에는 없는 경우에도 업무상 재해로 인정될 수 있나요?

- 재택근무 중 발생한 재해의 목격자가 없더라도 근로자는 근로시간 중 실제 업무 수행 과정에서 발생한 사고임을 밝힐 수 있는 객관적 정황 자료(예: 사고 발생 시간과 장소, 119 호송 및 병원진료 기록 등 사고와 관련된 객관적 사실, 사고경위에 대한 실시간 사업장 보고 내용 등)를 통해 업무상 재해를 인정받을 수 있습니다.
- 재택근무 중 발생한 재해가 업무상 재해에 해당하는지는 산재요양 신청 시 근로복지공단에 서 개별·구체적으로 판단합니다.

Q4

#### 재택근무자가 자택에서 용변 등 생리적 행위를 하던 중 발생한 사고는 업무상 재해인가요?

- 산업재해보상보험법 시행령 제27조 제1항 제2호는 '업무수행 과정에서 하는 용변 등 생리적 필요 행위'를 하던 중에 발생한 사고는 업무상 사고로 본다고 규정하고 있습니다.
  - 동 규정은 재택근무자가 자택에서 재택근무하는 경우에도 원칙적으로 적용된다고 보아야 합니다.
- 재택근무 중 발생한 재해가 업무상 재해에 해당하는지는 산재요양 신청 시 근로복지공단에서 개별·구체적으로 판단합니다.

# 07

## 기타

Q1

**재택근무 중 발생하는 근무시간 외 업무지시, 가족·자택 관련 사생활 개입 등이 직장 내 괴롭힘에 해당할 수 있나요?**

- 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위, 즉 직장 내 괴롭힘을 하여서는 안됩니다(근로기준법 제76조의2).
  - 이는 재택근무 중에도 동일하게 적용됩니다.
- 재택근무 중에도 업무상 필요한 범위에서 근무시간 외 업무지시 등을 할 수 있으나,
  - 근무시간 외 업무지시나 사생활에 대한 언급(예: 집에 대한 평가) 등이 업무상 필요성 및 상당성의 측면에서 사회통념상 용인될 수 있는 범위를 넘어서서 근로자에게 정신적 고통이나 근무환경 저해를 유발하였다면 직장 내 괴롭힘에 해당할 수 있습니다.
- 사용자는 재택근무 중 사생활 침해 등을 비롯한 직장 내 괴롭힘이 발생하지 않도록 교육 등 적극적인 예방·조치를 하여야 할 것입니다.

## Q2

### 화상회의 시 성적 불쾌감을 야기하는 외모·복장·태도 지적, 성적 비속어 사용 등이 남녀고용평등법상 성희롱 금지에 해당 하나요?

- ‘직장 내 성희롱’이란 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말합니다(남녀고용평등법 제2조 제2호).
- 여기서 ‘성적인 언동 등’이란 남녀 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위로서 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 뜻합니다.
  - \* 대법원 2008. 7. 10. 선고 2007두22498 판결 참고
- 비록 행위자에게 성적 동기나 의도가 없었더라도, 화상회의 시 성적 불쾌감을 야기하는 외모·복장·태도 지적, 성적 비속어 사용 등이 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 언어적 행위에 해당하면 ‘직장 내 성희롱’이 성립합니다.

## Q3

### 재택근무자의 교육훈련은 어떻게 해야 하나요?

- 재택근무자도 통상의 근로자와 균등한 교육을 받아야 하므로 재택근무자를 위한 별도의 사내 교육, 연수제도, 법정교육을 위한 프로그램 등을 운영할 필요가 있습니다.
- 재택근무자는 본인이 직장 내 능력개발기회에서 배제되거나 소홀히 다루어질 수 있다는 불안감을 가질 수 있기 때문입니다.
- 특히, 법정교육인 성희롱예방교육, 개인정보 보호교육 등은 통상의 근로자와 동등하게 교육을 이수할 수 있도록 방안을 마련하여야 할 것입니다.

Q4

#### 재택근무자의 성희롱 예방교육을 온라인 방식으로 해도 되나요?

- 사용자는 성희롱 예방교육을 사업의 규모나 특성을 고려하여 집체 방식이나 정보통신망을 이용한 온라인 방식으로 실시할 수 있습니다.
  - 온라인 교육을 실시하는 경우 관련 법령에서 정하는 필수적인 내용이 포함되어야 하며, 구성 단위별 진도 체크, 교육내용에 대한 테스트(확인), 궁금증에 대한 질의응답 등 피교육자에게 교육내용이 제대로 전달되었는지 여부를 확인할 수 있는 기능이 구비되어야 합니다.
- \* 행정해석 여성고용정책과-2704, 2017.6.28.

Q5

#### 노사협의회 근로자위원이 재택근무를 하면서 화상회의 등을 통해 노사협의회 활동을 하는 경우 근로시간에 해당하는지?

- 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률 제9조제3항에 따라 협의회 출석 시간과 이에 직접 관련된 시간으로서 협의회 규정으로 정한 시간에 해당한다면 재택근무로 인해 화상회의 등의 방식으로 활동을 하더라도 동 조항에 따라 근로한 시간으로 인정됩니다.

Q6

#### 정규직에 대해서만 재택근무를 허용하고 비정규직은 허용하지 않는 것이 적법한지?

- 업무의 내용, 작업 특성, 그밖에 합리적인 이유가 있는 경우가 아니라 단지 비정규직이라는 이유만으로 동종·유사 업무에 종사하는 정규직에게는 재택근무를 허용하고 비정규직에게는 허용하지 않는 것은 차별에 해당할 수 있습니다.