



## 퇴근 후 업무카톡 금지법안의 주요내용과 시사점

하에나<sup>1</sup>  
경북대학교  
법학전문대학원

지도 김정현  
한국법제연구원 법제전략분석실  
부연구위원

### ■ '카카오톡 금지 법'의 등장

- 지난 4월 27일, LG 유플러스는 「절대 하면 안 되는 일」이라는 매뉴얼을 통해 카카오톡 등으로 오후 10시 이후 업무와 관련하여 메시지를 보내는 경우 보직 해임 등 인사상 불이익을 주기로 했다고 밝혔다. 이후 6월 22일에는 신경민 더불어민주당 의원이 동료 의원 12명과 함께 '퇴근 후 업무카톡 금지법안(이하 카톡금지법)'을 발의했다. 이 법은 근로기준법 제6조 2항을 신설, "사용자는 이 법에서 정하는 근로시간 이외의 시간에 전화(휴대전화를 포함한다), 문자 메시지, 소셜네트워크서비스(SNS) 등 각종 통신수단을 이용하여 업무에 관한 지시를 내리는 등 근로자의 사생활의 자유를 침해해서는 안 된다."라고 규정하고 있다.
- 정보통신기술의 발전으로 인해 언제 어디서나 인터넷이 가능한 환경이 구축되었다. 네트워크로 사람과 사물, 데이터 등 모든 것이 연결된 이른바 '초연결사회(hyper-connected society)'가 도래한 것이다. 이에 따라 스마트 기기를 이용해 시간과 장소에 제한 없이 업무를 수행하는 유연한 근무방식인 '스마트워크'가 활발하게 논의되고 있다. 초연결사회에서 스마트기기의 활용은 업무의 효율성을 높이며, 장소에 구애받지 않고 업무 수행을 가능하게 한다는 점에서 긍정적인 측면이 존재한다. 그러나 이와는 반대로 스마트워크, 초연결사회의 가장 큰 문제점인 '근로시간'과 '여가시간'의 경계가 모호해지는 부정적 측면에 대한 우려의 목소리가 커지고 있다.

1 한국법제연구원 2016년 로스쿨 실무수습생

## ■ '초연결사회'에서의 문제점

### ○ 근로시간, 휴게시간 그리고 대기시간의 모호성

현행 근로기준법 제50조 1항에서는 1주의 근로시간은 40시간을 초과할 수 없고, 2항에서는 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다고 규정하고 있다. 그리고 3항에서는 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘, 감독하에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다라고 규정하고 있다. 이와 관련된 판례는 “실질적으로 사용자의 지휘, 감독하에 놓여있는 시간이라면 당연히 근로시간에 포함시켜야 한다.”고 언급하고 있다.<sup>2</sup>

업무상 활용하는 스마트기기의 종류와 관련해서는 '카카오톡, SNS를 통한 업무지시 전달 및 확인'이 63.0%로 가장 높았으며, 다음으로는 '스마트기기와 회사 이메일 연동'(35.9%), '인터넷을 통한 원격지원 시스템 이용'(35.7%) 순으로 높게 나타났다.<sup>3</sup>

이러한 카카오톡, SNS를 통한 업무지시 전달 및 확인을 실질적 사용자의 지휘, 감독으로 본다면, 초연결사회에서는 근로자들이 어디서나 365일 24시간 동안 업무 대기상태를 유지해야 할지도 모른다. 즉, 일과 삶의 균형을 달성할 수 있게 해주는 도구로 생각했던 스마트기기들이 근로자의 사생활을 침해하고, 근로환경을 황폐화시키는 데 악용될 소지가 있는 것이다.

### ○ 근로시간의 증가와 삶의 질 저하

1953년 근로기준법 제정 이후 우리나라는 법정 근로시간을 단축하기 위해 정부와 노사, 그리고 전문가들이 끊임없이 노력해왔다. 그러나 2014년 기준, 우리나라는 OECD 평균보다 114일 더 일했고, 이는 멕시코에 이어 두 번째다. 그러나 노동생산성은 34개국 중 25위로 하위권이다. 이를 통해 장시간 근로가 생산성 향상으로 이어지지 않는다는 것을 알 수 있다. 프랑스 이동통신회사 '오렌지텔레콤' 인사책임자 부르노 메틀링(Bruno Mettling)의 주장에 따르면, “사생활과 일의 균형을 추구하는 직업인이 일에 찌들어 있는 사람들보다 훨씬 더 나은 업무성과를 보인다.”고 한다.<sup>4</sup>

근로자 2,402명을 조사한 결과 스마트폰 등 스마트기기를 통한 초과 근로시간이 주당 평균 11시간 이상인 것으로 나타났다.<sup>5</sup> 이러한 근로시간의 증가는 '번아웃증후군(Burnout Syndrome)' 발생의 위험성을 증가시킬 수 있다. 스트레스의 극단적 형태인 '번아웃 증후군'은 육체적, 감정적, 정신적 에너지가 다 소진돼 모든 일에 무기력해진 상태를 말한다.<sup>6</sup> '번아웃 증후군'은 수개월 혹은 수년 동안 장기적으로 이루어지는 것이기 때문에 단지 개인의 문제로만 그치는 것이 아니라, 장기간에 걸쳐 근로자의 생산성과 조직 경쟁력을 함께 저하시키는 결과를 일으킬 수 있다.

2 대법원 1993.5.27.선고 92다24509판결

3 정보통신기기에 의한 노동인권 침해 실태조사 2013.12.21 한국법제연구원

4 퇴근 후 상사의 카톡 범으로 막는다. 2016.03.03 [http://www.ohmynews.com/NWS\\_Web/View/at\\_pg.aspx?CNTN\\_CD=A0002186079](http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002186079) 에서 재인용

5 스마트폰 탓에 주(週) 11시간 더 일한다. <http://news.donga.com/3/all/20160623/78813522/1> 참조

6 <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmedhealth/PMH0072470/> 참조

## ■ 해외의 입법적 대응사례

### ○ 독일

안티스트레스법안은 업무 시 정신적 부담으로 인한 위험으로부터 취업자를 보호하기 위하여 2012년 독일 금속노조(IG Metall)가 독일 정부에 입법화를 요청한 법안으로, 전체 취업자에게 적용될 것을 예정하고 있다. 근로자의 개인적 여가시간 중 이루어지는 업무상의 연락 또는 업무 수행과 관련하여 이 법안에서는 특히 근로시간과 휴식시간을 명확히 구분하는 조치를 취할 것을 규정하고 있다(안티스트레스법안 제7조 제8항 제2호). 또한

근로시간과 관련하여 8시간의 소정 1일 근로시간, 최대 근로시간 초과 시 즉시 휴식시간 보상, 부담에 맞는 휴식시간, 업무상의 연락이 불가능한 주말의 충분한 보장을 규정하고 있다(안티스트레스법안 제10조 제4항).<sup>7</sup>

7 「스마트기기의 업무시간의 업무 활용의 노동법적 쟁점과 과제」, 월간《노동리뷰》, 2016년 2월호.

### ○ 프랑스

프랑스는 2016년 2월 17일, 47개의 조항을 담은 노동법 개정 초안(L'avant-projet de loi)을 공개했다. 2015년 11월 말 357만 명으로 집계된 실업자 수치를 낮추기 위하여, 고용성장을 위한 긴급 대책을 내놓은 것이다. 주요 내용으로 연결차단권(Le droit a la deconnexion) 인정이 포함되었고, <워싱턴 포스트>는 '연결되지 않을 권리'를 프랑스의 새로운 권리로 조명했다.<sup>8</sup> 노동법 개정 초안에 따르면 앞으로 사용자는 근로자들의 휴식시간과 휴가를 보장하기 위한 목적으로 디지털기기 사용에 관하여 매년 근로자들과 교섭할 의무가 생긴다. 교섭을 통해 특정 시간대에는 업무용 휴대전화를 받지 않아도 되거나, 업무 메일에 회신하지 않아도 되는 등의 구체적인 내용이 정해질 것이다. 보호방식은 협약에 의해 정하고, 협약이 없으면 사용자가 근로자들과 협의 후 정할 수 있다. 개정안에는 2018년부터 이 법안을 시행할 것으로 예정되어 있었지만,<sup>9</sup> 국회 심의에서 1년 앞당긴 2017년 1월 1일부터 시행하기로 변경되었다. 그리고 8월 4일 헌법재판소의 최종 승인을 받은 후, 8월 9일 프랑스와 올란드 대통령이 수차례의 수정을 거듭한 개정된 노동법을 공식 발표했다.

특히 독일과 프랑스는 근로시간의 모호성을 해결하기 위해 법률상 '호출대기'라는 용어를 만들어 '대기시간'과 구분해 사용한다. 대기시간은 사용자가 지정한 곳에 머물며 기다려야 하지만, 호출대기는 어디든 자유롭게 갈 수 있되 휴대전화를 켜놓아야 하는 상황을 말한다. 두 나라 모두 원칙적으로 호출대기를 휴식시간으로 보지만 실제 업무활동을 하면 근로시간으로 인정하며, 근로계약이나 단체협약으로 이를 보상할 수 있도록 하고 있다.<sup>10</sup>

현행 근로기준법으로는 휴일이나 업무시간 외 스마트기기를 활용한 업무수행의 근로시간성이나 보상에 대한 규정이 존재하지 않는다. 또한 정신적 건강에 대한 현행 산업안전보건법의 대응 및 사용자의 인식 역시 미약한 수준이다.<sup>11</sup> 그러므로 정보통신기술의 발달 이전의 사회를 기반으로 구축된 법과 정책은 변화되어야 하며, 근로자의 기본권 보호를 위한 입법자의 입법 의무가 반드시 이행되어야 한다.

8 [www.washingtonpost.com/news/worldviews/wp/2016/02/16/france-may-pass-a-law-allowing-people-to-ignore-work-emails-at-home/](http://www.washingtonpost.com/news/worldviews/wp/2016/02/16/france-may-pass-a-law-allowing-people-to-ignore-work-emails-at-home/) 참조

9 국제노동브리프 2016년 4월호, '프랑스 노동법 개혁프로젝트'의 주요내용과 평가

10 '퇴근 후 카톡 금지법'가능할까요? 2016.06.24 <http://www.hani.co.kr/arti/society/labor/749620.html> 참조

11 독일연방정보통신협회(BITKOM)가 독일 내 기업을 대상으로 조사한 결과에 따르면, 응답 기업의 62%가 업무시간 외 스마트기기의 활용과 관련된 규정을 두지 않았다. 또한 응답 기업의 20%에서 근로자와 상사 간의 스마트기기를 통한 업무시간 외 연락에 대한 구두합의가 이루어지고 있고, 응답 기업의 6%만이 개별 근로계약 또는 근로자 대표와의 서면합의에 개별적 규정이 존재한다고 응답하였다.

## ■ 결어 및 시사점

- ‘카카오톡 금지법’과 ‘연결되지 않을 권리’가 가야 할 길은 멀다. 우선 실효성이 의심스럽다. 2007년 7월 1일부터는 근로기준법에서 부당해고 형사처벌 조항이 삭제되어, 사용자의 부당해고 경우에도 형사처벌을 받지 않는다. 이러한 상황에서 퇴근 후에 카톡 금지를 위반했다고 처벌하는 것은 부당하다는 비판을 피할 수 없을 것이다.
- 그리고 노사합의를 바탕으로 각 사업장의 성격에 알맞은 규정을 만들기까지는 꽤 오랜 시간이 걸릴지도 모른다. 그러나 자본주의와 사적자치의 논리 속에서 ‘자율성’과 ‘효율성’만을 추구하고, 이로 인해 보호되지 못하는 기본권의 영역이 커진다면 법적 질서가 흔들릴지도 모른다. 근로시간의 범위와 업무의 범위를 구체화하는 법안과 정신적 스트레스로 인한 산업재해보상 방안 등 스마트워크와 관련한 업무 가이드라인이 하루빨리 설계되어야 할 것이다.
- 우리는 퇴근 후 업무지시 금지, 카카오톡 금지 등 법안 발의와 논의에서 그치고 있지만, 독일에서는 이미 디지털기기의 발달로 인한 근무환경 변화 등에 맞추어 ‘노동 4.0프로젝트’를 진행하고 있다. ‘퇴근 후 업무 카톡 금지법’은 단순히 퇴근 후 방해받지 않을 권리에 대해 말하는 것이 아니다. 빠르게 변하는 사회의 움직임에 입법과 정책이 발맞추어 가지 못한다는 것을 입법자와 국민들이 자각했다는 데 의의가 있다. 정보통신기술의 발달 이전의 사회를 기반으로 구축된 법과 정책은 변화될 필요성이 있다. 그리고 ‘연결되지 않을 권리’가 근로자의 인권 문제라는 것을 공감해야 할 것이다. 기술 혁신에 맞는 사회적 인식의 혁신이 요구된다.