

국 가 인 권 위 원 회

결 정

제 목 사업장 전자감시에서 근로자의 인권보호를 위한
법령·제도 개선권고

주 문

국가인권위원회는 노동부장관에게 사업장 전자감시로부터 근로자의 인권을 보호하기 위하여 관련 법령·제도 개선을 아래와 같이 권고한다.

1. 근로관계로 제약되는 사업장의 특성과 근로자의 권리침해 가능성을 고려할 때, 사업장의 전자감시로 인한 피해를 효율적으로 예방하고 구제하기 위해서는 현행 법령의 보완을 통해서는 한계가 있다고 판단되므로 사업장 단위에서 전자감시를 적극적으로 규제할 수 있는 별도의 법률을 마련하고 동 법률에는 다음과 같은 내용을 포함하여야 한다.

가. 사업장에서 전자감시의 명확한 허용범위를 규정하되,

1) 전자감시가 허용될 수 없는 장소로서, 사업장내에서의 개인적 공간이나 복지 공간, 근로계약상 사용자의 지휘·감독을 벗어난 공간 등에 대한 감시를 금지할 것,

2) 전자감시로 수집될 수 없는 정보의 내용으로서, 근로자의 사상, 건강과 질병, 사업장내외의 집단 활동, 업무와 관련성이 없는 사항 등에 대한 감시를 금지할 것,

3) 전자감시가 허용될 수 없는 목적 또는 이용범위로서, 감시가 근로자에

대한 평가수단으로만 사용되는 것을 금지할 것,

4) 전자감시의 사용형태와 요건을 제한하여, 지속적이거나 일방적 또는 은밀한 감시는 그 객관적인 필요성이 입증되어야 하며, 범죄 또는 근로자의 심각한 안전사고 예방 등 제한된 요건에서만 실시할 것을 규정하여야 하고,

나. 전자감시의 도입과 운영에서 근로자의 최소한의 권리보호 장치로서,

1) 사용자가 전자감시 이외에는 다른 방법을 찾을 수 없다는 불가피성을 사전에 객관적인 방법으로 제시하도록 할 것,

2) 사용자는 전자감시 장비의 설치내역, 감시정보의 보관사항, 감시종류기간방법 등 세부내용을 전자감시를 도입하기 전에 일정기간을 정하여 그 기간 내에 공개하도록 할 것,

3) 이러한 공개사항에 대해 근로자들의 참여와 평가가 동 법률상 권리로서 보장될 수 있도록 할 것,

4) 전자감시를 새롭게 도입하거나 기존의 전자감시 설비를 확대할 경우 근로자의 사전 동의를 받도록 하되, 사용자의 충분한 사전 설명과 교육이 있어야 할 것 등을 규정하여야 하며,

다. 전자감시로 수집된 근로자 정보의 보호를 위하여

1) 사용자는 전자감시를 통해 근로자 정보를 수집하는 목적을 구체적이고 명확히 해야 하고 이러한 목적 외에는 사용·유통·가공과 제3자에 대한 제공을 금지할 것,

2) 전자감시로 수집된 정보 중 근로자가 자기 정보에 관하여는 접근과 열람이 가능하도록 해야 하며 잘못되거나 불완전한 정보에 대해서는 정정과 삭제를 요구할 수 있도록 할 것,

3) 사용자는 감시목적의 범위 내에서 전자감시로 수집된 정보의 정확성과 최신성을 항상 유지하도록 할 것,

4) 사용자는 전자감시로 수집된 근로자 정보의 분실, 파손, 이에 대한 불법적인 접근, 수정, 사용, 유포 등에 대한 확실한 보안조치를 마련할 것,

5) 그 밖에 유엔(UN)과 국제노동기구(ILO)를 비롯하여 그간 국제사회에서 제시해온 개인정보보호의 준칙들에 충분히 부합될 수 있도록 전자감시를 통한 근로자 정보의 무제한 축적, 근로자 정보의 남용을 금지할 것 등을 규정하여야 하며,

라. 사용자의 전자감시 오남용으로 인한 피해에 대한 적절한 구제방안도 같이 규정하되,

1) 불법적인 전자감시의 사용자 및 관련자에 대한 엄격한 처벌규정을 두며,
2) 전자감시로 피해를 당한 근로자의 권리구제 방법과 절차를 구체적으로 규정하도록 하고,

3) 전자감시로 축적된 전자화된 근로자 정보의 특성을 고려할 때 그 피해는 지속적이면서도 확장가능성이 크다는 점에서 독립된 보호기구에 의한 시정 명령 등과 같은 신속하며 효율적인 구제방안도 규정하여야 한다.

2. 갈수록 정교해지는 각종 전자감시를 활용한 사용자의 근로자에 대한 관찰과 감시가 개별 사업장에서 일반화되어감에 따라, 근로자의 상대적인 지위는 더욱 취약해지고 있다고 판단되므로 이러한 사업장 환경의 중요한 변화를 반영하여 근로관계를 규율하는 관련 법률에 근로자의 본질적 권리에 대한 보장과 사용자의 전자감시 활용 등에 대한 절차적 통제를 제도화할 수 있도록,

가. 「근로기준법」을 개정하여 제1장 총칙에 ‘사용자는 근로관계에서 근로자의 인격과 사생활의 자유를 보호하여야 한다’는 내용의 명시적 규정을 추가하거나 신설하며,

나. 동법 제93조 취업규칙의 기재사항에 ‘전자장치에 의한 작업관찰·감시기술을 도입할 경우에 관련된 사항’을 규정하여야 한다.

3. 전자감시에서 근로자 권리보호를 위한 입법적 방안과 함께 사업장 별 또는 산업별 규제를 효과적으로 수행하기 위한 정책적 조치로서,

가. 근로관계에 관련된 현행 법령들에 근거하여 사용자의 전자감시에 의한 근로자의 중대한 권리침해나 근로자 집단에 대한 부당한 개입, 차별 등에 대하여 사업장 수준의 근로감독을 강화하도록 하며,

나. 사용자는 물론 근로자도 각종 전자감시에 따른 문제점을 충분히 인식하고 사업장 수준에서의 보호조치를 할 수 있도록 전자감시에 대한 근로자 권리 보호를 위한 세부 준칙 또는 지침을 마련해야 하고, 이를 통해 전자감시에 대한 적절한 통제가 이루어질 수 있도록 적극적 조치를 해야 한다.

이 유

I. 권고 배경

정보통신기술의 확산에 따라 공사부문을 망라하여 개별 사업장에서는 생산성 강화 등을 위해 다양한 형태의 관련 기술 도입이 급증하고 있다. 게다가 정보통신기술이 업무과정의 핵심적 요소로 쓰이면서 작업통제 등을 위한 감시수단으로도 사용되고 있어 해당 사업장의 근로자들은 작업과정은 물론 사적인 영역에서까지 권리침해의 가능성에 상시 노출되어 있는 실정이다.

즉, 사업장에서 각종 정보통신기술을 활용한 통제와 감시는 특히 사생활을 비롯하여 개인정보뿐만 아니라 노동기본권 등에 대한 침해를 야기할 수 있다는 점에서 근로자의 인권에 관한 중대한 위협이 될 수 있고 우리 위원회에도 이와 관련한 진정이 있어 왔다.

이에 따라 개별 사업장들의 정보통신기술을 활용한 감시실태에 대한 조사를 실시하고 이를 바탕으로 한 정책 및 입법적 개선의 필요성에 관하여 「국가인권위원회법」 제19조 제1호에 따라 검토하였다.

II. 판단 및 참고기준

1. 판단기준

사업장에서 사용되는 각종 정보통신기술 또는 전자장치에 의한 감시의 인권침해 여부에 대해서는 「헌법」 제10조, 제17조, 제18조, 제33조 제1항과 「시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약」 제17조를 주요 판단기준으로 하였다.

2. 참고기준

현행 관련 법제에 대한 판단과 근로자의 인권보호를 위한 개선 방안은, 유엔(UN)이 제시한 전자화된 개인정보파일의 규율에 관한 지침(Guideline for the regulation of computerized personal data files, 1990)을 비롯하여 국제노동기구(ILO)의 노동자의 개인정보 보호를 위한 행동준칙(ILO Code of Practice for Protection of Workers' Personal Data, 1996), 경제협력개발기구(OECD)의 프라이버시의 보호와 개인 데이터의 국제적 유통에 관한 가이드라인(Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data, 1980)의 내용과, 판단기준 중 규약의 구체적 적용범위를 언급한 자유권규약위원회 일반논평(ICCPR General Comment 16, 32th session, 1988)을 주된 참고기준으로 삼았다.

III. 판단

1. 사업장 전자감시 실태와 근로자의 권리 침해 가능성

가. 전자감시의 범위 및 사업장에서의 필요성

1) 전자감시의 개념 및 감시기술의 활용범위

사업장의 '전자감시'라 함은, 사용자가 각종 정보통신기술을 활용하여 사업장 내외에서 근로자의 작업과정은 물론 일상생활에 이르기까지 각종 정보를 수집·저장·전송·가공·분석하는 모든 행위라 할 수 있다. 그리고 이를 위한 기술적 장치를 '전자감시기술'로 보며 이러한 기술을 업무 및 자원 통제와 연계하여 통합 관리할 수 있도록 구축한 정보시스템을 '전자감시시스템'으로도 볼 수 있다.

현재 사용되고 있는 전자감시기술의 대표적 유형으로는 영상시스템(CCTV 등), IC칩 카드(RFID카드 등), 생체인식기(지문, 홍채, 정맥 등), 위치추적시스템(GPS), 개인컴퓨터 및 전화 열람·감청 등이 있고 또한 다수 사업장에서 구축되는 업무(생산)통합관리시스템(ERP 등)도 포함될 수 있다.

이 가운데 근래 사용이 더욱 확산되고 있는 기술들을 살펴보면, CCTV는 출입관리 등에 주로 쓰이며 저렴한 비용으로 대량 녹화·편집 기능까지 가능한 수준이며, RFID카드의 경우 개인신상정보를 내장하고 각종 시스템과 연계하여 사업장의 모든 현황을 중앙에서 감시할 수 있고 다른 감시기술과도 통합되어 활용될 수 있다. 또한 생체인식기술은 출입통제나 근태관리로 확장되거나 업무통합관리시스템(이하 'ERP'라 한다)에 자동으로 연계되어 활용되기도 한다.

개인컴퓨터 통제는 사이트 접속·서핑 차단, 세부작업내역 감시는 물론 이메일·메신저 전송 내용까지 파악할 수 있는 정도이며 위치추적시스템(이하 'GPS'라 한다)은 인공위성을 이용하여 활동영역과 내역을 추측·파악할 수 있고 이동전화 기술 등의 프로그램과 결합되어 추적 범위와 정확성이 매우 높아지고 있다. ERP는 인·물적 자원을 효율적으로 관리하고자 모든 업무를 통합 처리하고 실시간 정보교환이 가능한 업무절차를 포함하고 있어 개별 근로자의 업무상황, 생산량, 위치 등을 세밀하게 기록·관리할 수 있다.

2) 사용자의 권리 및 전자감시의 필요성

「헌법」 제15조는 직업의 자유를 보장하고 있고 여기에는 기업의 자유 또는 영업의 자유가 포함된다고 할 것이므로 원칙적으로 누구나 사업의 수단, 형태, 조직 등을 자유롭게 선택하고 영위할 수 있다. 이와 함께 「헌법」 23조는 재산권을 보장하여 모든 국민은 경제적 가치를 가진 자신의 일체의 유·무체재산을 보호할 수 있는 권리를 보장받고 있다.

따라서 이를 기초로 하여 사용자는 자유로운 근로계약을 통해 근로제공의무를 부담하는 자에 대한 업무관련 지시감독권과 사업장에서의 시설관리권 등을 갖는다고 할 수 있다. 특히 사용자의 업무와 관련한 지시감독은 근로계약 등을 통해 그 범위와 방법을 모두 구체화하기 어려우므로 관련 법령과 규칙은 물론 일반적으로 허용되는 방법과 절차 등에서 벗어나지 않는 한 사용자는 관리감독수단을 자유롭게 선택할 수 있다.

이러한 사용자의 권리에 더하여 근래에는 현실적으로도 관리감독수단의 변화가 요구되고 있다. 즉, 정보통신기술이 확산될수록 기업의 생존과도 직결되는 기업정보의 대량유출 위험성도 그 만큼 커지며 이는 근로자 개인의 부주의로도 발생된다는 점에서 보다 효과적인 예방조치가 요구되며 사업장 설비의 사적 이용으로 인한 생산성 저하나 불법행위에 대한 사용자 책임 등을 고려할 때 이에 대한 효율적인 통제나 감시가 끊임없이 요구되고 있다.

이외에도 생산현장에서 근로자 안전을 위한 적극적 조치나 생산과정 모니터링, 사업장내의 설비를 비롯한 기물파손과 도난방지, 나아가 경영혁신 차원에서도 효과적인 관리수단을 필요로 하고 있다. 그러므로 다양한 정보통신기술을 활용하여 근로자 개개인에 대한 직접적이며 효과적인 통제를 저렴한 비용으로도 수월하게 구현해 줄 수 있는 전자감시는 그러한 사용자의 요구를 충족시킬 수 있다는 점에서 필요성이 더욱 커지고 있는 것이다.

나. 전자감시의 기술적 특성 및 사용실태

전자감시는 그 활용범위나 필요성 등을 볼 때 갈수록 확산될 것이며 앞서 언급한 대표적인 전자감시 유형들은 이미 보편적인 감시수단이 되고 있다. 이는 2003년 일부 민간단체에서 실시한 전국 207개 사업장에 대한 조사에서 90% 가까이가 개인 컴퓨터 감시, 전화 송수신 기록, CCTV, 전자신분증 등의 감시기술을 도입하고 있는 것에서도 확인될 수 있다.

1) 전자감시기술 사용에서 나타날 수 있는 일반적 특징

전자감시는 도입과 운영을 은밀하게 하여 감시대상자가 인식하지 못한 상황에서 일정 공간 또는 개인(집단)에 대한 전면적 감시가 가능하고 이를 통해 수집될 수 있는 정보는 상당히 정밀할 수 있다. 또한 발달된 네트워크 환경과 통합지향의 업무시스템으로 인해 업무와 관련된 모든 개인정보의 통합관리가 쉽게 실현될 수 있다.

아울러 전자감시로 관리하는 정보를 업무시스템 속에서 직무평가에 바로 연계하여 사용할 경우 감시가 곧 평가수단이 될 수도 있다. 더구나 전자감시기술은 실제 감시에 활용되는지 여부와 상관없이 소유자의 의도에 따라 언제든지 감시기제로 사용될 수 있는 기술적 특성을 일반적으로 가지고 있다.

2) 우리 위원회의 2005년도 '사업장 감시시스템이 노동인권에 미치는 영향'에 대한 인권상황 실태조사 연구용역 보고서에 나타난 전자감시 유형별 사용 실태

전자감시기술 중 가장 보편화되고 있는 CCTV의 경우 대부분 사용자가 일방적으로 설치하고 있고 촬영대상을 노동조합원 또는 조합 사무실에 집중하거나 심지어 휴게공간까지 포함한 경우도 있다. 인터넷 및 개인컴퓨터 감시는 특히 기술보안이 요구되는 업종에 많고 일부 회사는 회사 소유의 네트워크를 사

용하는 모든 컴퓨터의 하드디스크 이력을 기록·관리한다. 그 밖에 특정 사이트 접속차단, 이메일 감시는 이미 일반화되어 있고 근무시간 외에도 노동단체 홈페이지 접속을 차단하거나 인터넷 접속 세부내역을 중앙 서버에서 실시간 감시하고 개인컴퓨터 입력내용까지 기록하는 경우도 있다.

IC칩 내장카드나 RFID 카드시스템은 출퇴근, 업무시간 중 직원의 사무실 출입, 사업장내 움직임 등을 실시간으로 기록·통제하는 데 주로 사용되고 있고 생체인식기 역시 주로 출입관리에 사용되며 보안을 요하지 않는 장소임에도 특정 근로자들만을 통제하기 위해 도입한 경우도 있다. 전화 송수신 기록/통화내용 녹취는 금융권 콜센터에서는 일반화된 관리방식이며 그 외의 업종에도 확산되는 추세이고 일부 회사는 상담서비스 통화를 모두 녹취·보관하며 관리자가 실시간 모니터링 하기도 한다.

GPS는 운송회사의 경우 특히 사용사례가 많고 이를 통해 차량 등을 실시간 추적하여 본사에서 통제하고 있고 일부 기업은 이동전화나 PDA를 통해 특정 직원들의 위치를 감시하는데 사용하기도 하였다. ERP시스템은 활용범위가 매우 다양하며 배송회사의 경우 직원들의 업무속도, 하루일과를 모두 기록하여 직원평가에 사용하기도 한다. 또한 인터넷과 결합한 실시간 현장체크시스템을 통해 영업내용을 세밀히 관리하는 경우도 있다. 대형 병원들은 대부분 이를 구축하여 직원 근무분석과 환자정보 등을 집적하고 있고 일반회사의 고객 콜센터시스템, 백화점 등의 손익관리시스템 역시 ERP의 하나로서 이를 통해 개별 직원의 근무시간, 실적 등을 모두 통제하고 있다.

위와 같은 전자감시 사용실태들은 전자감시기술 중 몇 가지에 한정된 경우이지만, 많은 근로자들이 소속 사업장에 도입된 전자감시 여부를 전혀 모르는 경우도 있고 사용자가 감시기술을 도입할 때 근로자 개인이나 노동조합에 설치여부, 장소, 활용방안 등을 고지조차 하지 않는 경우가 많다. 또한 근로자가 사용자의 전자감시 사실을 알고 있어도 대부분이 그 사용목적, 수집정보, 감시범위 등의 구체적 내용에 대하여는 모르고 있고 감시기술의 도입과정에서 노사간 협의나 합의는 거의 없는 실정이다.

다. 전자감시로 인한 근로자 권리 침해 및 규제의 필요성

이와 같이 과거의 노무관리 방식과는 다른 전자감시의 기술적 속성 및 개별 사업장에서의 사용실태 그리고 현재 사용자나 근로자들의 부족한 인식 등을 고려할 때 사업장에서 전자감시의 필요성이 크다고 해도 근로자의 인권에 대한 심각한 침해가 문제될 수 있다.

1) 전자감시 도입·활용 등에서 근로자의 기본권 침해

「헌법」 제10조는 인간으로서의 존엄과 가치를 보장하며 여기에는 일반적 인격권으로서 초상권, 자신의 행동을 감시당하지 않을 권리 등이 내재된 것으로 볼 수 있고 「헌법」 제17조는 사생활의 비밀과 자유를 규정하여 사생활이 공개되지 않을 권리와 평온한 사생활의 유지·형성을 방해받지 않을 권리를 보장하고 있다. 또한 「헌법」 제18조는 통신의 자유와 비밀을 보장하며, 특히 정보사회에서 의미가 더욱 커지고 있는 것으로 자신의 정보에 대한 적극적 권리인 개인정보자기결정권이 「헌법」 제10조와 제17조 등에 기반을 두고 보장되고 있다.

아울러 「시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약」(이하 '자유권규약'이라 한다) 제17조는 모든 사람의 사생활, 통신에 대한 자의적이거나 불법적 간섭으로부터의 보장과 국가의 보호 의무를 규정하고 있다. 그런데 사업장별 사용실태나 기술적 특성 등에서 보듯이 사전 고지와 근로자의 동의 없이 일방적으로 전자감시를 행하는 것은 사용자의 권한을 벗어나 「헌법」 제10조 및 제17조에서 보장하는 근로자의 인격권과 사생활에 대한 중대한 침해라 할 수 있다.

더욱이 일상의 대부분을 사업장에서 보내는 근로자를 대상으로 개별적 동의나 협의는 물론 전자감시의 설치여부, 장소, 활용방안 등에 대한 충분한 설명도 없이 사업장내 활동을 세밀히 기록·관리하는 것 등은 사생활의 비밀과

자유에 대한 침해로 볼 수 있다. 게다가 은밀하며 지속적인 전자감시는 근로자로 하여금 자기검열에 의한 능동적인 통제까지 초래할 수 있다는 점에서 「헌법」 제10조 인간의 존엄과 가치의 본질을 침해할 수 있다.

그리고 업무와 사적 영역의 구분이 어려운 근무환경에서 사용자 소유의 통신설비를 사용한다는 것만으로 근로자의 사전 동의나 협의 없이 사적 통신을 임의로 개입·열람하는 것은 「헌법」 제18조 통신의 비밀을 침해할 수 있다. 또한 근로관계의 속성상 취약한 근로자의 지위를 감안할 때 동의가 있다 해도 그 객관성이 보장될 수 없거나 사용자의 임의적인 방법과 절차에 의한 전자감시는 이 역시 「헌법」 제17조 및 제18조 등에 반할 수 있는 것이다.

법률이나 합의 등에 근거하지 아니한 전자감시를 통해 사용자가 근로자의 상세한 활동내역을 자동으로 집적하면서도 이를 당사자가 모르거나 수집목적, 저장여부도 제대로 확인하기 어렵고 수집된 정보의 수정·삭제 등의 권리 역시 보장되지 못한다는 점에서 근로자의 개인정보자기결정권에 대한 심각한 침해가 될 수 있을 뿐만 아니라 자유권규약 제17조가 요구하는 개인의 사생활 보호는 물론 이에 대한 국가의 보장의무에도 반하는 것이다.

이외에도 전자감시를 근로자의 집단 활동 및 출입 통제나 특정 근로자에 대한 감시, 평가 등을 위해 사용할 경우 「헌법」 제33조 제1항에서 보장하는 노동기본권의 본질을 침해할 수 있는 것은 물론 근무조건 차별로서 「헌법」 제11조에도 반하는 결과가 된다.

2) 전자감시의 오·남용 등에 대한 기술적 제약의 어려움

전자감시기술의 유형별로 볼 때 CCTV의 경우 감시범위 등을 제약해도 장비의 향상된 성능으로 인해 사용자의 설비조작에 따라 얼마든지 감시수위를 변화시킬 수 있다. 또한 업무용 컴퓨터나 네트워크 환경을 임의로 감시·차단하는 것에는 기술적 대응 자체가 어렵고 컴퓨터 작업내역 중 사적인 부분을 기술적으로 구분하기도 어렵기 때문에 언제든지 노사간 대립을 불러올 수 있다.

RFID카드시스템이나 생체인식기 등의 수록정보나 축적방식 등은 근로자가 점검하기 어렵고 노사간 합의를 통해 일정한 제한을 가하여도 그 위반을 사전에 알기 어렵다. 전화통화 녹취는 근로자가 그 필요성을 인정하는 경우도 있으나 이 역시 사용자가 수집정보의 사용범위를 임의로 바뀌어도 그 규제가 곤란하다. 또한 ERP는 운영방식이나 수위에 따라 얼마든지 감시기술로 활용될 수 있고 도입과정에서 노사간 합의가 있어도 근로자가 모르는 사이에 시스템 활용범위가 변화될 수도 있다.

3) 근로자 권리 보호를 위한 제도적 규제 장치의 필요

전자감시가 사용자 입장에서 필요한 선택일지라도 그 효과는 명확치 못하거나 이론이 있을 수 있는 반면 이로 인한 근로자의 권리침해와 피해의 정도는 심각하다고 할 수 있다. 또한 근로자의 권리가 사용자의 그것보다 언제나 우선할 수는 없지만 인간으로서의 존엄을 바탕으로 한 인격권 등의 기본권은 사용자의 재산권 등 비인격적 가치에 앞선다고 볼 수 있고 앞서 살펴본 현행 실태까지 감안할 때 전자감시에 대한 제한은 불가피하다고 할 수 있다.

더욱이 전자감시의 장소나 범위를 물리적으로 한정하더라도 기술적으로 제한하기 어려운 것은 물론 사용자의 자율적인 의사에 의존해 그 남용과 근로자의 피해를 방지하는 것은 기대하기 어렵고 더 나아가 사업장에서 사용자의 다양한 통제수단에 대항하기 어려운 근로자의 현실 등을 고려한다면 전자감시의 도입과정은 물론 운영에 있어서도 최소한의 제도적 보호 장치가 시급히 요구된다.

2. 전자감시에 대한 법적 규제 현황 및 한계

가. 노동관계법상의 규제

1) 개별적 노사관계에서의 규제 가능성

개별적 노사관계를 규율하는 법령에서는 전자감시를 직접적으로 규율하는 규정은 찾아보기 어렵고 다만 「근로기준법」 제98조 제1항이 근로자의 사생활 보호를 규정하나 그 범위는 사업장 부속기숙사에 한정하고 있을 뿐이다. 또한 동법 제7조에서 강제근로를 금지하고 있지만 전자감시에 의한 권리 침해가 곧 강제근로는 아니며 객관적인 인과관계가 요구되므로 규제 근거로는 한계가 있다.

동법 제5조는 사용자의 단체협약, 취업규칙, 근로계약의 준수 의무를 규정하나 현실적으로 이들 대부분에서는 전자감시에 대한 규제 내용은 찾아보기 어려운 실정이다. 또한 동법 제54조 제2항은 휴게시간의 자유로운 이용을 보장하므로 근로자의 복지 공간 등에 대한 감시는 규제될 수 있으나, 업무나 생산현장에서도 휴식을 취할 수 있고 이 때에 이루어지는 은밀한 전자감시에 대해서는 실질적 규제가 어렵다. 아울러 동법은 원칙적으로 상시 근로자 5인 이상 사업장에만 적용되는 한계도 있다(동법 제11조 제1항).

2) 집단적 노사관계를 통한 규제 가능성

「노동조합 및 노동관계 조정법」 제81조 제1호 및 제4호는 노동조합 조직·가입 및 기타 노조업무와 관련한 사용자의 불이익 취급과 노조 조직 또는 운영을 지배·개입하는 것을 부당노동행위로 보고 있다. 그러므로 전자감시로 조합원이나 조합 활동을 감시하거나 노조의 정보를 수집하는 것은 규제될 수 있다. 또한 전자감시의 도입·활용을 근로조건외의 중요사항으로 본다면 이에 대한 단체교섭 요구를 사용자가 정당한 이유 없이 거부할 경우 동조 제3호에 의해 역시 부당노동행위가 될 수 있다.

그러나 제81조 제1호 및 제4호에 의한 규제는 정당한 노조활동을 전제로 하고 있으며 사례별로 달리 해석될 수도 있어 일정한 한계가 있다. 또한 전자

감시가 근로조건의 변화로 볼 수 있는지 여부는 법령 해석상의 문제인데 근로 조건과 관련한 대법원의 판결(대법원 1994. 8. 26. 선고 93누8993 판결)에 비추어 보면 노조의 개입이 가능한 근로조건의 문제로 볼 수도 있으나, 기존에 노동부는 전자감시기술의 사용을 근로조건에 해당하지 않는 것으로 해석하고 있어 제81조 제3호에 의한 규제 역시 한계가 있다.

한편, 최근 노동부는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」을 일부 개정하여 동법 제19조 제1항 제14호 노사협의회의 협의사항에 “사업장 내 근로자 감시설비의 설치”를 명문화하고 동법 제13조의2에서 근로자위원이 협의회 개최 전에 동법 제19조 제1항의 협의사항과 관련한 자료를 사용자에게 요구할 경우 이에 성실히 응하도록 하는 규정을 신설하여, 전자감시 도입 등에 근로자들에 의한 사전개입과 자율적 규제의 근거가 마련되었다.

그러나 근로자의 협의 요구에 대해 사용자가 정당한 이유 없이 이를 거부할 경우 동법상 이에 대한 제재를 명시적으로 규정하고 있지 않고, 신설된 동법 제13조의2 단서는 기업의 ‘경영’에 해당하는 경우를 사용자의 사전 자료제공 의무의 예외사항으로 하고 있다. 이에 따라 근로자에 대한 전자감시가 협의 사항이어도 사용자의 사전 자료제공의 대상인지 여부는 논란이 있을 수 있고 더구나 자료제공과 관련하여 사용자에게 대한 강제규정이 없다는 점 등에서 규제 근거로는 역시 한계가 있다. 또한 동법의 적용은 상시 근로자 30인 이상 사업장만을 대상으로 하고 있다(동법 제2조).

나. 정보통신관련법상의 규제

「통신비밀보호법」(이하 ‘통신보호법’이라 한다) 제3조는 전기통신 및 타인간 대화의 보호를 규정하고 제14조는 전자장치 등을 이용한 불법감청을 금하며 제18조는 불법감청·녹음 등을 시도한 미수범도 처벌하고 있다. 따라서 근로자 동의 없이 전화, 이메일 등 통신내용을 감시하거나 이를 위한 감시기술을 도입할 수는 없다. 그리고 제4조는 불법감청 내용을 재판 또는 징계절차에 증거로

사용 못하도록 하고 있다.

또한 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」(이하 '정보통신망법'이라 한다) 제24조 및 제28조는 정보통신서비스제공자와 그로부터 이용자의 개인정보를 제공받은 자의 정보이용 등을 제한하며 제49조는 누구든지 정보통신망에 의하여 처리·보관·전송되는 타인의 정보와 비밀에 대한 침해를 금하고 있다. 이에 따라 사업장의 사용자가 자신의 소유가 아닌 타인의 정보(예컨대 비업무상 근로자의 개인정보 등)를 임의로 감시하는 것은 규제될 수 있다.

「위치정보의 보호 및 이용 등에 관한 법률」(이하 '위치정보법'이라 한다) 제15조 제1항은 개인 또는 물건 소유자의 동의 없는 위치정보의 수집·이용 등을 금하며 제18조 및 제19조는 위치정보사업자등이 위치정보를 이용하여 서비스를 제공할 경우 미리 위치정보주체의 동의를 얻도록 하고 있다. 따라서 사업장 내외에서 근로자의 위치추적과 통제는 원칙적으로 규제될 수 있다.

그러나 통신보호법은 그 목적이 기본적으로 '통신'과 '대화'의 보장에 한정(제1조)되며 위치정보법은 특정 정보에만 국한되므로 그 밖의 문제되는 다양한 전자감시에 대한 규제는 어렵다. 또한 정보통신망법은 기본적으로 정보통신서비스제공자등과 이용자간의 개인정보 수집·처리 등에 대한 규율이고 더구나 동법이 보호하고자 하는 것은 '타인의 정보와 비밀'(동법 제49조)이므로 사업장에서 사용자가 제공하는 정보통신망을 이용한 근로자의 정보가 업무상의 정보일 경우 사용자 '자신의 정보'로 보게 되어 규제가 어려울 수 있다. 즉, 사업장에서 업무영역과 근로자 개인영역인 비업무를 구분하기 어렵기 때문에 그 규제는 한계가 있는 것이다.

한편 위와 같은 정보통신관련법령에서는 개인정보 수집·이용 등에 당사자의 동의를 필수적으로 요구하고 있으나 현행 규정만으로는 동의의 진정성이나 절차적 정당성을 담보할 수가 없다. 더구나 사용자가 전자감시를 통해 수집한 정보를 노사간 다툼에서 증거로 사용해도 통신보호법 제4조 외에는 제약이 없다. 즉, '통신 감청'을 제외한 그 밖의 전자감시로 수집된 정보는 불법적으로

수집된 경우에도 증거자료로는 정당화될 수 있어 규제에는 실질적 한계가 있는 것이다.

다. 기타 법령상의 규제

「공공기관의 개인정보보호에 관한 법률」은 국가행정기관, 지방자치단체, 기타 공공단체에서 취급하는 개인정보의 수집·처리·이용 등의 원칙과 한계를 규정하고 있다. 그러나 동법은 개인정보 처리에 대한 국가 행정기관 등의 의무를 규율하고자 하는 것으로서 이들 기관에서 처리·관리되는 정보의 보호나 불법적 제공 등을 규제하는 것이다. 따라서 공공부문 사업장의 전자감시 규제나 근로자 권리보호를 위한 적용은 어렵다고 할 수 있다.

이 밖에도 전자감시로 인해 근로자 인격권 등의 본질을 침해할 경우 불법행위로서 「민법」 제750조 및 제751조에 의한 손해배상을 청구하거나 감시로 인해 발생한 심각한 질환에 대해 산재보상을 청구할 수도 있다. 그러나 민사소송의 경우에는 사용자의 책임을 입증하기 어렵고 산재보상 또한 사용자의 책임을 묻는 것이 아니므로 이들을 통한 전자감시의 피해 방지에는 한계가 있다.

라. 전자감시 규제와 관련한 외국 입법례 및 대표적 국제기준

프랑스의 경우 「노동법전」(code du travail)에서 사용자가 알리지 않은 방법으로 근로자 정보를 수집하는 것을 금지하여(L.121-8항) 위법하게 수집된 정보는 근로자에게 불이익을 줄 수 없도록 하고 있다. 또한 업무환경에 영향을 미치는 기술이나 감시수단을 도입할 때는 사전에 근로자위원회의 자문을 구해야 한다(L432-2조, L432-2-1조). 나아가 근로자대표위원회에게는 경고권(droit d'alerte)이 있어 이를 통해 사용자가 도입하는 감시기술에 문제를 제기하면 사용자는 필요조치를 하여야 한다. 이 밖에도 「정보처리파일 및 자유에 관한 법률」에서는 자기정보에 대한 알권리, 이의제기·접근·정정권 등을 보장하고

특히 사용자가 감시기술을 도입할 경우 국가정보처리자유위원회(CNIL)에 신고(제16조)토록 하고 있다.

영국은 「데이터보호법」(Data Protection Act, 1998)을 통해 엄격한 개인정보 보호원칙을 전자감시에도 적용할 수 있다. 특히 이메일 감시 등은 당사자 권리를 침해하지 않는 범위에서 사전 동의나 당사자 등의 정당한 이익 추구를 위한 경우에만 허용한다(부칙2 제1조, 제6조). 또한 「조사권한규제법」(Regulation of Investigatory Powers Act, 2000)은 적법한 권한 없이 공적 및 이와 연결된 사적 통신시스템에서의 감시를 금하고 있다. 다만, 넓은 예외를 인정하여 규제 효과는 미흡하나 예외의 경우에도 감시대상자에게 감시 가능성이 충분히 설명되도록 하고 있다.

독일 역시 전자감시와 관련한 직접적 규정은 없으나 「경영조직법」(Betriebsverfassungsgesetz)은 사용자가 노동감시를 위한 기술적 장치를 도입·이용하는 경우 종업원평의회와 공동결정토록 하고 있다(제87조 제1항 제6호). 이와 관련하여 연방노동법원은 직접 근로자를 감시하기 위한 경우는 물론이고 결과적으로 그러한 것일 때도 공동결정사항으로 보고 있다. 또한 「연방개인정보보호법」(BDSG)은 일반인이 출입할 수 있는 장소에서 전자적 설비에 의한 감시를 규제하고 있다(제6조의b).

호주 뉴사우스웨일즈주는 사업장의 전자감시에 대한 구체적 규정으로서 「사업장감시법」(Workplace Surveillance Act)을 두고 가장 강력하게 규제하고 있다. 동법은 근로자의 사전 동의 없는 감시를 금하며 적어도 감시 14일전에 감시대상, 방법, 기간 등을 근로자들에게 통보하도록 하고 있다(제10조). 또한 감시유형별 규제를 두고 있으며(제11조 내지 제13조) 개인적 공간 및 사업장외에서의 감시는 물론 은밀한 감시를 금지하고 감시로 수집된 정보의 공개 및 사용도 엄격히 제한하고 있다(제15조 내지 제19조).

미국은 「연방전자통신프라이버시법」(National Electronic Privacy Communication Act, 1986)을 통해 의도적인 전자통신감시나 제3자로 하여금 감시토록 하는 것

을 규제하나(제2511조) 여러 면책규정으로 인해 실제 규제효과는 미약하다. 캐나다의 연방차원에서 「개인정보보호와 전자문서법」(Personal Information Protection and Electronic Documents Act, 2004)을 통해 근로자 동의 없는 사용자 감시의 허용사유와 목적을 크게 제한하고 있다. 그리고 정보 수집목적 공표, 정보주체 사전 동의, 목적제한 등 정보수집 원칙을 명시하고 있다.

이러한 각국의 입법적 노력과 함께 그간 국제사회 역시 발달된 정보통신기술이 산업현장에서 감시기제로서 확산됨에 따라 개인의 사생활을 비롯한 권리 보장을 위한 준칙들을 마련해 왔다.

대표적으로 국제노동기구(ILO)가 채택한 ‘근로자의 개인정보 보호를 위한 행동준칙’(ILO Code of Practice for Protection of Workers’ Personal Data, 1996, 이하 ‘ILO 준칙’이라 한다)을 보면 전자감시를 포함한 노동감시는 사전에 감시 목적, 사유, 기간, 방법, 수집할 정보 등을 알려야 하고 은밀한 감시는 법에 근거가 있거나 범죄행위 등이 있는 경우로 엄격히 제한하고 있다. 또한 지속적 감시는 보건안전이나 재산보호를 위한 경우로 한정되며(6.14.(1)(2)(3)) 전자감시 기술을 도입할 경우 노동자대표에게 미리 통지하고 협의토록 하고 있다(12.2.(b)).

경제협력개발기구(OECD)에서 마련한 ‘프라이버시의 보호와 개인 정보의 국제적 유통에 관한 가이드라인’(Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data, 1980, 이하 ‘OECD 가이드라인’이라 한다) 역시 개인정보 수집의 사전 동의와 고지의무(제7조), 수집(감시)목적의 명확한 제시(제8조) 및 목적이외의 사용금지(제10조) 등을 제시하고 있다.

이외에도 UN의 ‘전자화된 개인정보파일의 규율에 관한 지침’(Guideline for the regulation of computerized personal data files, 1990, 이하 ‘UN 지침’이라 한다)도 개인정보의 적법한 수집·처리, 개인정보 사용에 대한 알권리, 부정확한 정보의 삭제권 등 접근을 보장하도록 하고 있다.

3. 사업장의 전자감시 규제 및 근로자 인권보호 방안

외국의 입법례를 보면 대부분 개인정보보호를 위한 일반법을 두고 그 외에도 노동관계의 속성을 고려한 절차적 통제 장치를 마련하고 있다. 특히 프랑스 등 많은 EU국가들은 전자감시를 집단적 노사관계 사안으로 해결하도록 제도화하고 있다.

우리나라의 입법체계나 노동관련 제도 등이 외국의 그것과 비교하여 차이가 있다고 해도 전자감시에 의한 문제점은 다르지 않다고 할 수 있고 국제사회에서 제시하는 기준들에서도 공통적으로 요구하는 규제 내용들을 볼 때, 근로자의 권리보호를 위해서는 최소한 전자감시와 관련한 사전통지를 비롯하여 감시대상의 개별적 및 집단적 동의 등 절차적 통제가 마련되어야 하며 아울러 개인정보를 보호할 수 있는 엄격한 제도적 방안도 같이 요구된다.

가. 사업장 전자감시에 대해 적극적 규제할 수 있는 별도의 법률(이하 '규제 법률'이라 한다) 마련

전자감시를 사용할 경우 감시의 정당한 범위와 허용기준이 무엇이고 관련 기술의 도입과정과 운영, 처리방법 등은 어떻게 제한되는지가 법률을 통해 명확히 규제되도록 해야 한다. 아울러 전자감시 대상자의 자기정보 통제 가능성을 보장함으로써 「헌법」 제10조 및 제17조 등이 규정하고 있는 개인의 인격권, 사생활, 자기정보결정권 등의 실질적 보장과 자유권규약 제17조에서 요구하는 국가의 의무에도 부합할 수 있도록 해야 한다.

다만, 이러한 요구는 규제대상이나 범위가 제한되어 있는 노동관계법령이나 정보통신관련법령 등 현행 법령을 보완하거나 대상을 일부 확대하는 것만으로는 한계가 있으므로 사업장에서의 각종 전자감시를 적극적으로 규제할 수 있는 별도의 법률 제정이 필요한 것이다.

(1) 전자감시의 명확한 허용범위 설정

전자감시가 개별 사업장의 특수성 등으로 인해 불가피하게 사용될 경우 일정 범위에서는 감시대상자가 수인해야 할 사용자의 권리로도 볼 수 있다. 하지만 근로자의 인격권 보호 등을 고려할 때 사용자의 권리에도 이미 일정한 한계가 있는 것이고 앞서 보았듯이 전자감시의 기술적 특성과 그로 인한 피해의 정도까지 감안한다면 그 허용범위는 크게 제한될 수밖에 없다.

따라서 '규제 법률'에는 사업장과 같은 한정된 공간일지라도 개인적 장소 또는 사용자의 지휘·감독을 벗어난 곳 등 근로자 인격권의 본질을 구성하는 부분이나 사상·건강, 노동조합 활동사항 등에 대한 전자감시 및 정보수집은 허용될 수 없도록 하고 전자감시가 인사고과 등 평가수단만으로 이용되는 것 또한 금지하는 조항이 반드시 포함되어야 한다.

이는 개인의 민감한 정보는 특별한 통제를 받아야 하며, 다른 평가수단이 있음에도 불구하고 감시대상자의 권리를 침해하면서까지 전자감시가 사용되어서는 안 되기 때문이다. ILO 준칙 역시 전자감시로 수집된 개인정보가 직무수행 평가의 유일한 요소가 되지 못하도록 요구하고 있다(준칙 5.6).

그리고 업무과정에 필수적이 아닌 전자감시를 지속적으로 행하거나 업무와 직·간접적으로 관련될 경우에도 일방적, 임의적, 은밀한 감시는 엄격히 제한되도록 규정하여야 한다. UN 지침 등에서 제시하는 합법적인 방법의 개인정보 수집·처리 원칙도 이러한 규제를 요구하는 것이라 볼 수 있고 ILO 준칙은 명시적으로 은밀하거나 지속적인 감시는 범죄나 건강, 안전 등 극히 제한된 요건 하에서만 허용되도록 규정되어 있다(준칙 6.14(2),(3)).

2) 전자감시 도입과 운영에서 권리보호의 최소 요건 강제

전자감시가 허용되는 범위 안에서 현실적이고 불가피한 선택이거나 사업장

내 자율적인 결정에 의해 활용되더라도 전자감시의 특성 등을 고려할 때 도입과 운영에 대해서도 최소한의 권리보호 장치를 규정하여야 한다.

(1) 전자감시의 보충성과 투명성 등의 확보

전자감시는 그 목적이 정당하며 그 수단이 근로자가 수인해야 할 사용자의 관리감독 범위를 벗어난 것이 아닐지라도 그것 이외에는 다른 방안을 찾을 수 없다는 것이 사전에 객관적으로 제시되어야 한다. 또한 전자감시의 목적과 장비의 설치내역, 장단점, 수집 자료의 보관사항, 감시종류·기간·방법 등의 세부 내용을 투명하게 공개하고 사용자에게 의한 일방적 제시가 아닌 근로자들의 적극적인 참여와 평가가 수반되도록 규정하여야 한다.

이러한 규제들은 일정기간 전에 반드시 전자감시 대상, 방법 등을 근로자에게 통보하도록 하고 있는 호주 뉴사우스웨일즈주의 「사업장감시법」에서 가장 명확히 규정되어 있고 그 밖의 유사한 외국 입법례에서도 규제 정도만 조금씩 다를 뿐 공통적인 최소요건이라 할 수 있다. ILO 준칙에서도 근로자에 대한 감시는 사전에 목적, 예정시간, 방법과 기술 등을 알리도록 하고 있고(준칙 6.14(1)) 근로자 대표에게 감시도입에 앞서 관리방법, 내용 등에 대해 통지받고 조언할 수 있는 집단적 권리를 보장하도록 요구하고 있다(준칙 12.2).

그리고 이와 함께 전자감시가 최소한의 범위에서 제한적으로 도입될 수 있도록 전자감시 대상인 근로자의 권리보호 방안을 같이 마련하도록 해야 할 것이다.

(2) 근로자의 개별적 및 집단적 사전 동의 강화

전자감시로 인해 침해될 수 있는 기본권은 근로자의 인격권 등 일신 전속적 권리인 점에서 원칙적으로 근로자 개인의 동의를 얻도록 규정해야 한다. 앞서 언급하였듯이 동의 없는 감시는 곧 근로자 권리의 본질적 부분에 대한 침

해로서 헌법과 자유권규약에 대한 명시적 위반이라 할 수 있다. 한편 근로자의 지위나 노동관계 속성에 비추어 볼 때 동의는 자유의사에 기해야 하므로 사용자의 충분한 사전 설명과 교육을 전제로 서면동의방식에 의하도록 해야 한다.

감시대상자의 동의 원칙은 현행 법령에서도 요구되는 일반원칙이라고 할 수 있지만 '규제 법률'에서는 이를 보다 명시적이며 동의의 객관성이 보장될 수 있도록 강제하는 규정을 두어야 한다. 이러한 요구는 OECD 가이드라인과 UN 지침이 제시하는 수집제한의 원칙, 합법성의 원칙 등에 당연히 포함되어 있다고 할 수 있고 ILO 준칙 역시 이러한 개인의 동의를 전제로 기타 원칙과 규율 등을 요구하고 있다고 할 것이다(준칙 6.1.2, 10.1).

이러한 개인 동의의 요건을 강화하는 것에 더하여 현실적으로 노동관계의 왜곡이나 사용자의 정보독점에 의한 차별 가능성 등을 감안한다면 근로자 개인 동의는 집단적 동의 또는 합의에 의해 보완될 수 있도록 규정해야 한다. 다만, 이는 뒤에 언급할 「근로기준법」의 일부 규정이 개선될 경우 이를 통해 근로자 집단의 통제가 가능하게 되므로 이를 통해 해결하도록 할 수 있다.

3) 전자감시에 의해 수집된 개인정보보호의 세부규정 마련

사업장 전자감시에서 근로자의 실체적 권리보장은 감시 대상인 근로자 개인정보의 보호가 필수적으로 전제되어야 한다. 더욱이 정보통신기술의 발달에 대처하기 위해 관련 국제준칙들에서 제시하고 있는 개인정보보호에 관한 원칙들은 앞서 보았듯이 이미 각국에서 입법화되어 있으며, 이는 개인정보보호를 위한 최소한의 내용과 절차적 통제를 의미한다는 점에서 전자감시의 '규제 법률'에 충분히 반영될 수 있도록 해야 한다.

대표적인 국제 준칙들인 UN 지침, OECD 가이드라인, ILO 행동준칙들에서는 개인정보보호의 원칙으로 수집목적의 명확화, 수집 목적외의 사용·유통·가공과 제3자에 대한 제공의 금지, 자기정보에 대한 열람·정정 및 삭제권의 보장, 개인정보에 대한 최신성과 정확성 유지, 적절한 보안조치 마련 등을 공

통적으로 요구하고 있으며 이러한 내용들은 반드시 규제 법률에 구체화하여야 할 최소 원칙이라고도 할 수 있다.

이와 함께 전자감시의 사용실태 등에서 드러난 여러 문제점들을 감안할 때 '규제 법률'에는 개인정보 수집 방법의 제한, 개인정보의 무제한 축적 금지, 개인정보 사용 등에서의 남용 금지도 구체적으로 같이 명시해야 할 것이다.

4) 전자감시로 인한 피해 구제방안의 마련

전자감시의 오·남용에 대한 효과적인 통제를 위해서는 사전적인 규제와 함께 그로 인한 권리침해에 대해 사후적인 적절한 구제방안이 요구된다. 따라서 '규제 법률'에는 전자감시의 사용자 및 관련자에 대한 처벌 규정을 마련하여야 하며 피해를 당한 근로자 등의 권리구제 방법 또한 구체적으로 규정해야 한다. 특히 전자감시로 인한 피해는 감시로 인해 개인정보가 수집되는 때부터 지속적이며 확장가능성이 크다는 점에서 사법적 구제 이외에도 개인정보보호기구 등에 의한 시정명령 또는 권고 등과 같이 신속하며 효율적인 구제방안도 마련되어야 할 것이다.

나. 「근로기준법」 일부 개정을 통한 절차적 통제 강화

사업장에서 일반화되고 있는 전자감시에 대한 보다 효과적인 규제를 위해서는 노동관계법령에 근로자의 인격권 등 노동관계에서의 본질적 권리에 대한 사용자의 보장의무를 명시하고 그 전자감시의 도입과 운영 등에 근로자의 절차적 통제를 제도적으로 보장할 필요가 있다.

이와 관련하여 우리 위원회는 2006. 2. '국가인권정책기본계획(NAP) 권고안'을 통해 근로자를 감시할 우려가 있는 기술을 도입·운영하고자 할 때는 이에 대한 정확한 정보공개 및 근로자와의 사전협의를 의무화할 것을 권고한 바 있다. 이는 결국 사용자에게 전자감시의 세부내용에 대한 사전통지는 물론 근로자

의 권리보호를 위한 개인적 및 집단적 협의를 입법화하도록 요구하는 것이다.

1) 근로자 인격권 등의 보호를 위한 명시적 근거규정 마련

「헌법」 제32조 제3항은 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정하도록 하여 「근로기준법」은 이를 구체화하고 있으나, 동법은 사업장 전자감시의 문제처럼 급변한 정보사회에서 왜곡되어가고 있는 근로조건의 변화를 수용하지 못해 왔다고 할 것이다. 즉, 동법 제5조는 노사 모두의 근로조건 준수 의무를 규정하며 제7조는 근로자의 자유의사에 반한 강제근로를 금하고 있다. 그런데 제5조에서 노사 모두 준수하도록 한 자율적인 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등은 실질적인 근로자 권리보호 내용이 없는 이상 그러한 의무는 선언에만 그칠 수 있다. 또한 전자감시가 위 제7조가 예정하는 강제근로에 까지 이르는 경우는 드물며 이들 규정들에 의하여 근로자의 인격권 및 사생활 등의 일반적인 보호를 기대하기는 어렵다.

따라서 「헌법」에서 보장하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 사생활의 보호를 「근로기준법」에 명시적으로 규정하여 입법적으로 보완할 필요가 있다. 그러므로 동법을 개정하여 사용자는 근로관계에서 근로자의 인격과 사생활의 자유를 보호하여야 한다는 내용을 신설하거나 추가하여야 한다. 이는 동법 제98조 제1항에서 사용자는 사업 또는 사업장의 부속기숙사에서 기숙하는 근로자의 사생활의 자유를 침해하지 못한다고 하여 이미 한정된 범위나마 근로자의 사생활의 보호를 명문화하고 있다는 점을 감안할 때 가능하다고 볼 수 있다.

다만, 이렇게 규정될 경우 그 내용의 추상성 등으로 인해 선언적 의미에 불과하며 법 적용에서도 그 효과에 대한 우려가 있을 수 있다. 그러나 사업장에서 근로자에게 심각한 영향을 미칠 수 있는 정보통신기술의 도입이 업무환경의 보편적 변화 추세인 점을 감안한다면 노동관계법 역시 「헌법」 제32조 제3항의 취지를 보다 현실에 적확하게 구현할 수 있도록 개선될 필요가 있다. 그러므로 근로자의 인격과 사생활의 자유에 대한 보호를 「근로기준법」에 명문화함으로써

사업장별로 다양한 전자감시가 활용되더라도 이러한 권리보호가 근로관계에서 사용자가 준수해야 할 중요한 의무의 하나로서 구체화될 수 있고, 이를 바탕으로 근로계약 등 개별적 노사관계에서의 통제 가능성을 명확하게 갖추게 되는 것이다.

(2) 취업규칙의 필요적 기재사항으로 명시

「근로기준법」상 취업규칙은 사업장 근로자 전체에 적용될 근로조건에 관한 준칙을 규정한 것으로 보는 것이 현재 대법원(대법원 1994. 5. 10. 선고 93다 30181 판결) 및 일반적 견해라고 할 수 있다. 이러한 취업규칙은 특히 노동조합이 없는 사업장의 경우 근로자의 주된 권리 등 중요한 근로조건을 결정하는 역할을 하고 있다. 따라서 동법 제93조는 그러한 근로조건の内容들을 취업규칙에 포함시키도록 의무화하고 있고 이 같은 취업규칙의 필요적 기재사항에 대해서는 사용자에게 보다 강화된 통제가 이루어질 수 있다.

하지만 앞서 전자감시의 사용실태에서도 살펴보았듯이 전자감시가 사업장 대부분 근로자의 기본적 권리에까지 영향을 미치고 있음에도 불구하고 현행 규정만으로는 전자감시가 중요한 근로조건의 내용으로 인식되기 어렵다고 할 수 있어 사용자가 이를 임의로 결정하거나 운영할 가능성이 있다. 즉, 동법 제 93조 제12호에 취업규칙의 필요적 기재사항으로 “그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항”을 명시하고는 있으나, 이는 그 해석범위가 불분명할 수 있어 사용자의 전자감시 도입과 운영 등에 대한 실질적 규제 효과를 갖기는 어렵다.

그러므로 제93조 취업규칙의 필요적 기재사항에 전자장치에 의한 작업관찰·감시기술을 도입할 경우에 관련된 사항을 별도로 명시하도록 해야 한다. 이럴 경우 비록 동 조항이 상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 사업장으로 그 적용이 제약되긴 하지만, 취업규칙의 작성·변경에 의무적으로 노동조합이나 근로자 과반수의 의견을 듣거나 동의를 얻도록 한 제94조 규정을 통해 사

용자의 전자감시 남용 등에 대한 규제가 어느 정도 가능할 수 있게 된다.

나아가 「근로기준법」상 취업규칙의 필요적 기재사항으로 명시될 경우 노동관계법상 노동조합의 개입 가능성이 확대되어 사업장 수준에 맞는 적절한 규제 근거가 될 수 있다. 즉, 현행 노동관계법령은 교섭의무대상을 명문화하고 있진 않지만 대법원(대법원 1992. 5. 12. 선고 91다34523 판결 등)은 ‘근로조건 기타 근로자의 대우에 영향을 주는 것’을 교섭의무대상으로 보고 있다.

따라서 전자감시와 관련된 사항이 취업규칙에 명시되면 이는 사용자의 교섭의무대상으로 해석되어 이에 대한 교섭을 거부하거나 해태할 경우 「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조(부당노동행위)를 통해 규제될 수 있으므로 개별 사업장 수준에서 집단적 노사관계를 통한 통제의 근거로서도 작용할 수 있게 되는 것이다.

더욱이 최근 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 일부 개정을 통해 노사협의회의 협의사항으로 근로자 감시설비와 관련한 사항을 명문화한 것은 전자감시의 도입이 사업장의 노사갈등은 물론 근로조건에도 영향을 미친다는 것을 고려한 것이라 볼 것이므로 개별적 노사관계의 기본법이라고 할 수 있는 「근로기준법」 역시 근로조건외의 중요 사항으로서 전자감시와 관련한 내용이 신설되어야 할 것이다.

다. 사업장별 관리감독 및 관련 세부준칙 마련 등 정책 강화

정보통신기술의 향상된 기능과 사업장 나름의 환경 등을 고려할 때 입법적 규제방안과 함께 정책적 방안도 같이 병행되어야 한다. 특히 현행 노동관계법령에 근거해서도 사용자가 근로자의 중대한 기본권 침해나 근로자 집단에 대한 부당한 개입 및 차별 등을 할 경우 이에 대해서는 부분적이거나 관리 감독이 가능하므로 전자감시로 인해 이러한 권리침해 등이 발생할 경우에도 이에 대한 감독을 강화할 수 있도록 정책방안이 마련되어야 한다.

또한 최근 정보통신부가 생체정보, CCTV 영상정보, 인터넷상의 개인정보보호를 위한 가이드라인을 만드는 등 보편화되고 있는 정보통신기술별로 개인정보보호 차원의 정책을 추진하고는 있으나, 개별 사업장 수준에서는 이러한 가이드라인들에 대한 인식정도가 낮고 그 수용여부가 구체화되고 있지 못하고 있다.

그러므로 사업장의 사용자는 물론 근로자들도 다양한 유형의 전자감시기술로 인해 나타날 수 있는 문제점과 보호조치 등을 충분히 인식할 수 있도록 전자감시 사용에 대한 근로자 권리보호 차원의 세부 준칙을 별도로 마련해야 한다. 아울러 이를 통해 전자감시의 오·남용의 규제가 사업장별 근로조건이나 작업환경 개선에 반영될 수 있도록 적극적 조치도 같이 이루어져야 할 것이다.

4. 결론

근로자의 권리보호는 최근 기업의 사회적 책임수행을 평가하는 중요한 국제적 지표가 되고 있고 더욱이 우리 「헌법」 제10조, 제17조, 제32조 제3항 등을 비롯하여 자유권규약 제17조에서 요구하는 국가의 책무를 고려한다면 근로자의 권리에 심각한 영향을 미칠 수 있는 전자감시에 대한 입법적 규제와 정책을 마련해야 한다.

따라서 위원회는 「국가인권위원회법」 제19조 제1호 및 제25조 제1항의 규정에 의하여 주문과 같이 권고하기로 결정한다.

2007. 11. 12.

위 원 장 안 경 환

위 원 김 호 준

위 원 정 강 자

위 원 최 경 숙

위 원 최 금 숙

위 원 신 혜 수

위 원 원 형 은

위 원 김 태 훈

위 원 윤 기 원

위 원 정 재 근