
개인정보보호법 시행에 즈음한 노동감시 대응 기자간담회

- 기자간담회 순서 -

경과보고	... 장여경(진보네트워크센터 활동가 / 사회)
사례발표	... 김태신(민주노총 삼화고속지회 공제부장)
개인정보보호 해설	... 류제성(민변 사무차장)
현장 대응지침	... 이승철 (민주노총 정책국장)

- 자료순서 -

기자간담회 취지	... 1
노동자를 위한 개인정보 해설서	... 2
개인정보 보호법 시행에 따른 현장 대응지침	... 18
CCTV 피해사례	... 27

2011. 9. 6.
민주노총 대회의실

공동주최 :

민주사회를 위한 변호사모임, 인권단체연석회의, 전국민주노동조합총연맹, 진보네트워크센터

기자간담회 취지

1. 오는 9월 30일 개인정보보호법이 시행됩니다. 개인정보보호법의 제정은 정보인권 운동에서 오랫동안 요구해 왔던 것입니다. 이 법으로 인하여 그간 규제의 사각지대였던 민간부문 노동감시에 대한 규제도 시작됩니다.
2. 그간 참 많은 노동자들이 CCTV, 위치추적, 이메일과 메신저 감시 등 노동감시에 시달려 왔습니다. 지난 2007년 국가인권위원회가 노동부 장관에게 노동감시 규제 입법을 권고하였으나 마땅한 법제도 도입 없이 노동감시가 확산되었습니다. 노동감시는 노동자 개인의 노동과정에 대한 자율적인 통제권을 박탈하고 개인의 프라이버시권을 침해할 뿐 아니라 노동강도 강화로 인한 산업재해에 이르기까지 많은 문제점을 가지고 있습니다. 또한 노동자의 직장내 교류와 노동조합 활동에 대한 감시로 이어져 노동자의 단결권과 단체행동권 등 노동권도 위협하고 있습니다.
3. 우리 단체들은 개인정보보호법이 노동자들의 권리를 회복하고 노동감시로 인한 노동자들의 고통을 경감하는데 도움을 줄 것을 희망하고 있습니다. 이를 위하여 오는 6일(화) 오전10시 노동감시에 대한 기자회견을 갖고 노동자를 위한 개인정보보호 해설서와 현장 대응지침을 발표할 예정입니다. 우리 단체들은 이날 이후로도 노동 현장에 대한 개인정보보호법의 적용 실태를 지속적으로 감시 및 대응하는 활동에 나설 것입니다.

※ 담당

진보네트워킹센터 (장여경 활동가, 02-774-4551)

전국민주노동조합총연맹 (이승철 정책국장, 02-2670-9113)

노동감시 반대!

노동자를 위한 • • • • • 개인정보보호 해설서

2011. 9.

민주사회를위한변호사모임
인권단체연석회의
전국민주노동조합총연맹
진보네트워크센터

□ 해설서를 발간하며

오는 9월 30일 개인정보보호법이 시행됩니다. 개인정보보호법의 제정은 정보인권 운동에서 오랫동안 요구해 왔던 것입니다. 이 법으로 인하여 그간 규제의 사각지대였던 민간 부문 노동감시에 대한 규제도 시작됩니다. 신설되는 개인정보보호법에 따르면 당사자 동의가 없는 감시를 강요하거나 노동자 감시 목적의 CCTV 설치하는 불법입니다. 특히 이 법률의 주무부처인 행정안전부는 노동감시를 규율하겠다는 입장을 밝힌 바 있습니다.

그간 참 많은 노동자들이 CCTV, 위치추적, 이메일과 메신저 감시 등 노동감시에 시달려 왔습니다. 지난 2007년 국가인권위원회가 노동부 장관에게 노동감시 규제 입법을 권고하였으나 마땅한 법제도 도입 없이 노동감시가 확산되었습니다. 노동감시는 노동자 개인의 노동과정에 대한 자율적인 통제권을 박탈하고 개인의 프라이버시권을 침해할 뿐 아니라 노동강도 강화로 인한 산업재해에 이르기까지 많은 문제점을 가지고 있습니다. 또한 노동자의 직장내 교류와 노동조합 활동에 대한 감시로 이어져 노동자의 단결권과 단체행동권 등 노동권도 위협하고 있습니다.

우리 단체들은 개인정보보호법이 노동자들의 권리를 회복하고 노동감시로 인한 노동자들의 고통을 경감하는데 도움을 줄 것을 희망하며 이 해설서를 발간합니다. 우리 단체들은 앞으로 노동 현장에 대한 개인정보보호법의 적용 실태를 지속적으로 감시 및 대응할 것이며, 국가인권위원회의 권고대로 노동감시를 특별히 규제하는 법률이 마련될 때까지 함께 활동해 가겠습니다.

2011년 9월

민주사회를위한변호사모임 인권단체연석회의 전국민주노동조합총연맹 진보네트워크센터

I. 개인정보보호법(2011년 9월 30일 발효)

1. 개인정보보호법 시행의 의미

개인정보보호법이 2011년 9월 30일부터 시행된다. 기존의 공공기관의 개인정보보호에 관한 법률은 폐지된다. 이 법이 시행되면 개인정보를 처리하는 모든 공공기관, 법인, 단체 및 개인(법상 ‘개인정보처리자’라고 한다)은 개인정보보호법이 정한 요건과 절차에 따라서만 개인정보를 수집, 이용, 제공할 수 있다.

다만, 개인정보보호법 부칙 제4조는 ‘처리 중인 개인정보에 관한 경과조치’에 대하여 “이 법 시행 전에 다른 법령에 따라 적법하게 처리된 개인정보는 이 법에 따라 처리된 것으로 본다.”고 규정하고 있다. 하지만, 이 법 시행 전에 법령의 근거가 없거나 정보주체의 동의를 받지 않고 위법하게 처리된 정보는 이 법에 따라 처리된 것으로 볼 수 없다. 따라서 이 법 시행전이라도 법령의 근거 없이 혹은 정보주체의 동의없이 회사내에 설치된 CCTV 등 노동자감시 장치와 그 장치로부터 수집된 개인정보는 이 법에 따른 개인정보 수집 요건을 충족하거나, 동의 절차를 새롭게 거치지 않는 이상 모두 폐기되어야 한다.

2. 개인정보란?

제2조(정의)

1. “개인정보”란 살아 있는 개인에 관한 정보로서 성명, 주민등록번호 및 영상 등을 통하여 개인을 알아볼 수 있는 정보(해당 정보만으로는 특정 개인을 알아볼 수 없더라도 다른 정보와 쉽게 결합하여 알아볼 수 있는 것을 포함한다)를 말한다.

<해설>

개인정보란 개인을 식별할 수 있는, 즉 알아볼 수 있는 모든 정보를 말한다. 개인정보는 성명, 주민등록번호만이 아니다. CCTV 영상처럼 개인을 알아볼 수 있는 정보는 모두

개인정보이다. 또한 해당 정보만으로는 특정 개인을 알아볼 수 없더라도 다른 정보와 결합하면 알아볼 수 있는 것을 의미한다. 예컨대 회사 컴퓨터에 설치한 프로그램에 의해 인터넷 접속기록 등 자신의 행동정보가 수집되었다면 이 역시 개인정보이다.

3. 개인정보의 보호 원칙

제3조(개인정보 보호 원칙) ① 개인정보처리자는 개인정보의 처리 목적을 명확하게 하여야 하고 그 목적에 필요한 범위에서 최소한의 개인정보만을 적법하고 정당하게 수집하여야 한다.

② 개인정보처리자는 개인정보의 처리 목적에 필요한 범위에서 적법하게 개인정보를 처리하여야 하며, 그 목적 외의 용도로 활용하여서는 아니 된다.

③ 개인정보처리자는 개인정보의 처리 목적에 필요한 범위에서 개인정보의 정확성, 완전성 및 최신성이 보장되도록 하여야 한다.

④ 개인정보처리자는 개인정보의 처리 방법 및 종류 등에 따라 정보주체의 권리가 침해받을 가능성과 그 위험 정도를 고려하여 개인정보를 안전하게 관리하여야 한다.

⑤ 개인정보처리자는 개인정보 처리방침 등 개인정보의 처리에 관한 사항을 공개하여야 하며, 열람청구권 등 정보주체의 권리를 보장하여야 한다.

⑥ 개인정보처리자는 정보주체의 사생활 침해를 최소화하는 방법으로 개인정보를 처리하여야 한다.

⑦ 개인정보처리자는 개인정보의 익명처리가 가능한 경우에는 익명에 의하여 처리될 수 있도록 하여야 한다.

⑧ 개인정보처리자는 이 법 및 관계 법령에서 규정하고 있는 책임과 의무를 준수하고 실천함으로써 정보주체의 신뢰를 얻기 위하여 노력하여야 한다.

<해설>

(1) 수집제한의 원칙

다른 사람의 개인정보를 수집하는 것은 아래 여섯 가지 경우에 한하여 허용된다(제15조

제1항). 그리고 아래 목적으로 수집하는 경우에도 그 목적에 필요한 최소한의 범위만 수집하여야 한다(제16조 제1항).

- (1)-① 정보주체의 동의를 받은 경우
- (1)-② 법률에 특별한 규정이 있거나 법령상 의무를 준수하기 위하여 불가피한 경우
- (1)-③ 공공기관이 법령 등에서 정하는 소관 업무의 수행을 위하여 불가피한 경우
- (1)-④ 정보주체와의 계약의 체결 및 이행을 위하여 불가피하게 필요한 경우
- (1)-⑤ 정보주체 또는 그 법정대리인이 의사표시를 할 수 없는 상태에 있거나 주소불명 등으로 사전 동의를 받을 수 없는 경우로서 명백히 정보주체 또는 제3자의 급박한 생명, 신체, 재산의 이익을 위하여 필요하다고 인정되는 경우
- (1)-⑥ 개인정보처리자의 정당한 이익을 달성하기 위하여 필요한 경우로서 명백하게 정보주체의 권리보다 우선하는 경우. 이 경우 개인정보처리자의 정당한 이익과 상당한 관련이 있고 합리적인 범위를 초과하지 아니하는 경우에 한한다.

회사가 개인정보 수집에 대해 당사자의 동의를 구할 때는 개인정보의 수집·이용 목적, 수집 항목, 보유·이용 기간 및 동의를 거부할 권리나 그로 인한 불이익에 대해 밝혀야 한다(제15조, 위반시 5천만원 이하의 과태료, 단 CCTV의 경우 별도의 규정에 따름). 개인정보의 처리에 동의하지 않았다는 이유로 재화 또는 서비스의 제공을 거부받아서는 안 된다(제16조·제22조, 위반시 5천만원 이하의 과태료).

(2) 제3자 제공 금지 원칙

위 여섯가지 목적으로 수집한 개인정보는 원칙적으로 제3자에 제공하지 못한다. 다만 다음의 경우에는 허용된다(제17조).

- (2)-① 정보주체에게 개인정보를 제공받는 자, 개인정보를 제공받는 자의 개인정보 이용 목적, 제공하는 개인정보의 항목, 개인정보를 제공받는 자의 개인정보 보유 및 이용 기간에 대하여 미리 알리고 동의를 받은 경우
- (2)-② 위 (1)-②, (1)-③, (1)-⑤에 해당하는 사유로 수집한 개인정보를 수집한 목적범위 내에서 제공하는 경우

이를 위반하여 개인정보를 제3자에게 제공하면 제공한 자는 물론 제공받은 제3도 처벌

된다(제71조 제1호).

그리고 이를 제공받은 제3자도 개인정보를 제공받은 목적으로만 이를 이용하거나 제3자에게 제공할 수 있다. 다만 예외적으로 정보주체로부터 별도의 동의를 받은 경우나 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우에는 목적 외의 용도로 이용하거나 제3자에게 제공하는 것이 가능하다(제19조).

(3) 목적외 이용 금지 원칙

개인정보 처리에서 중요한 것은 ‘목적’이다. ‘목적’ 이외의 이용은 원칙적으로 금지되기 때문이다. 예외적으로 목적외의 용도로 이용하거나 앞서 본 제3자 제공의 범위를 넘어 제3자에게 제공하는 것이 허용되는 경우는 다음과 같다(제18조).

(3)-① 정보주체로부터 별도의 동의를 받은 경우. 이 경우 개인정보를 제공받는 자, 개인정보의 이용 목적(제공 시에는 제공받는 자의 이용 목적을 말한다), 이용 또는 제공하는 개인정보의 항목, 개인정보의 보유 및 이용 기간(제공 시에는 제공받는 자의 보유 및 이용 기간을 말한다), 동의를 거부할 권리가 있다는 사실 및 동의 거부에 따른 불이익이 있는 경우에는 그 불이익의 내용을 알리고 동의를 받아야 한다.

(3)-② 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우

(3)-③ 정보주체 또는 그 법정대리인이 의사표시를 할 수 없는 상태에 있거나 주소불명 등으로 사전 동의를 받을 수 없는 경우로서 명백히 정보주체 또는 제3자의 급박한 생명, 신체, 재산의 이익을 위하여 필요하다고 인정되는 경우

(3)-④ 통계작성 및 학술연구 등의 목적을 위하여 필요한 경우로서 특정 개인을 알아볼 수 없는 형태로 개인정보를 제공하는 경우

(3)-⑤ 개인정보를 목적 외의 용도로 이용하거나 이를 제3자에게 제공하지 아니하면 다른 법률에서 정하는 소관 업무를 수행할 수 없는 경우로서 개인정보 보호위원회의 심의·의결을 거친 경우

(3)-⑥ 조약, 그 밖의 국제협정의 이행을 위하여 외국정부 또는 국제기구에 제공하기 위하여 필요한 경우

(3)-⑦ 범죄의 수사와 공소의 제기 및 유지를 위하여 필요한 경우

(3)-⑧ 법원의 재판업무 수행을 위하여 필요한 경우

(3)-⑨ 형(刑) 및 감호, 보호처분의 집행을 위하여 필요한 경우

공공기관은 위 (3)-②부터 (3)-⑥까지, 그리고 (3)-⑧, (3)-⑨에 해당하는 경우 개인정보의 이용 또는 제공의 법적 근거, 목적 및 범위 등에 관하여 필요한 사항을 행정안전부령으로 정하는 바에 따라 관보 또는 인터넷 홈페이지 등에 게재하여야 한다. 그리고 위의 아홉 가지 사유 중 어느 하나에 해당하여 개인정보를 목적 외의 용도로 제3자에게 제공하는 경우에는 개인정보를 제공받는 자에게 이용 목적, 이용 방법, 그 밖에 필요한 사항에 대하여 제한을 하거나, 개인정보의 안전성 확보를 위하여 필요한 조치를 마련하도록 요청하여야 한다. 이 경우 요청을 받은 자는 개인정보의 안전성 확보를 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

예를 들어 신분증인식기의 설치 목적이 ‘출입 통제’라면 그 목적으로만 사용되어야 한다. 목적 이외의 용도로 사용될 가능성이 있는 장비의 설치가 불허됨은 물론이다. 어떠한 목적 하에라도 개인정보는 그 목적에 필요한 최소한으로만 수집하는 것이 원칙이다.

(4) 개인정보의 파기 원칙

별도의 법적 근거가 없는 한, 개인정보는 수집 당시 밝힌 보유기간이 경과하였거나 처리 목적이 달성되었을 경우 지체없이 파기하여야 한다. 예컨대 CCTV의 설치목적이 ‘시설 물보호’일 때 시설물에 이상이 없을 경우 CCTV 촬영본은 보유기간이 지난 후 파기되어야 한다. 개인정보를 파기할 때에는 복구 또는 재생되지 아니하도록 조치하여야 한다. 별도의 법적 근거가 있어 개인정보를 파기하지 않고 보존하여야 하는 경우에는 해당 개인정보 또는 개인정보파일을 다른 개인정보와 분리하여서 저장·관리하여야 한다(제21조, 위반시 5천만원 이하의 과태료).

(5) 민감정보의 수집금지 원칙

별도로 정보주체의 동의를 받거나 법적 근거가 없을 경우에는 사상·신념, 노동조합·정당의 가입·탈퇴, 정치적 견해, 건강, 성생활 등에 관한 정보, 그 밖에 정보주체의 사생활을 현저히 침해할 우려가 있는 개인정보의 수집이 금지된다(제23조, 위반시 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금).

(6) 안전성 확보 원칙

회사가 안전성 확보에 필요한 조치를 하지 아니하여 개인정보를 분실·도난·유출·변조 또는 훼손당할 경우 처벌받는다(제29조등, 위반시 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금).

4. CCTV에 대한 규제

제25조(영상정보처리기기의 설치·운영 제한) ① 누구든지 다음 각 호의 경우를 제외하고는 공개된 장소에 영상정보처리기기를 설치·운영하여서는 아니 된다.

1. 법령에서 구체적으로 허용하고 있는 경우
2. 범죄의 예방 및 수사를 위하여 필요한 경우
3. 시설안전 및 화재 예방을 위하여 필요한 경우
4. 교통단속을 위하여 필요한 경우
5. 교통정보의 수집·분석 및 제공을 위하여 필요한 경우

② 누구든지 불특정 다수가 이용하는 목욕실, 화장실, 발한실(發汗室), 탈의실 등 개인의 사생활을 현저히 침해할 우려가 있는 장소의 내부를 볼 수 있도록 영상정보처리기기를 설치·운영하여서는 아니 된다. 다만, 교도소, 정신보건 시설 등 법령에 근거하여 사람을 구금하거나 보호하는 시설로서 대통령령으로 정하는 시설에 대하여는 그러하지 아니하다.

④ 제1항 각 호에 따라 영상정보처리기기를 설치·운영하는 자(이하 “영상정보처리기기운영자”라 한다)는 정보주체가 쉽게 인식할 수 있도록 대통령령으로 정하는 바에 따라 안내판 설치 등 필요한 조치를 하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 시설에 대하여는 그러하지 아니하다.

⑤ 영상정보처리기기운영자는 영상정보처리기기의 설치 목적과 다른 목적으로 영상정보처리기기를 임의로 조작하거나 다른 곳을 비춰서는 아니 되며, 녹음기능은 사용할 수 없다.

<해설>

법적 근거가 있거나, 범죄 예방 및 수사, 시설안전 및 화재 예방, 교통단속 및 교통정보 처리에 필요한 경우가 아니고서는 공개된 장소에 대한 CCTV의 설치가 원칙적으로 금지된다(위반시 3천만원 이하의 과태료). 법률상 허용된 목적으로 설치한 CCTV는 그 설치 위치, 가동 시간, 촬영 범위 등이 목적에 부합해야만 한다. 기존에 설치된 CCTV라 하더라도 기존의 법령에 따라 적법하게 설치되거나 정보주체의 동의를 받지 않은 이상 이 법에 따라 새롭게 동의를 받거나, 이 법이 정한 요건을 충족하는 경우에만 운용할 수 있다. 특히 노동자 휴식시설 등 개인의 사생활을 현저히 침해할 우려가 있는 장소의 내부를 볼 수 있도록 설치·운영하여서는 안 된다(위반시 5천만원 이하의 과태료). 안내판 없는 몰래 카메라는 불법이다(위반시 1천만원 이하의 과태료). 노동자 개인을 촬영하기 위하여 CCTV를 줌하거나 회전하는 등 임의로 조작하는 것은 금지되며 녹음기능은 사용할 수 없다(위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금).

5. 정보주체의 권리 및 권리구제 절차

(1) 정보주체의 열람·정정·삭제·처리중지 요구권

개인정보에 대한 권리는 원칙적으로 당사자에게 있다. 개인정보의 당사자는 자신의 개인정보를 누가 어떻게 처리하고 있는지 일체의 사항에 대한 공개를 회사에 요구할 권리가 있으며 자신의 개인정보를 열람하고 그에 대해 정정·삭제·처리중지를 요구할 권리 또한 가지고 있다. 별도의 법적 예외 등 특별한 근거 없이 회사는 이 요구를 거부할 수 없다(제35조·제36조·제37조, 위반시 5천만원 이하의 과태료).

※ 공공기관의 경우 법령상 의무를 준수하기 위하여 불가피한 경우에 한하여 예외가 있을 수 있다.

(2) 권리구제절차 및 방법

개인정보 당사자는 회사가 이 법을 위반한 행위로 손해를 입으면 손해배상을 청구할 수 있다(제39조). 행정안전부 산하에 설치된 분쟁조정위원회에 분쟁의 조정을 신청할 수도 있으며 집단으로 신청할 수도 있다(제46조~제50조). 회사가 집단분쟁조정을 거부하거나

집단분쟁조정 결과 수락하지 않을 경우에는 법원에 단체소송을 제기할 수 있다(제51조). 침해사실을 행정안전부에 신고하거나(제62조) 고용노동부 혹은 사업장 관계중앙행정기관에 의견제시 및 개선권고를 요구하거나(제61조) 시정조치를 요청할 수 있다(제64조).

6. 개인정보 처리방침의 수립 및 공개

제30조(개인정보 처리방침의 수립 및 공개) ① 개인정보처리자는 다음 각 호의 사항이 포함된 개인정보의 처리 방침(이하 “개인정보 처리방침”이라 한다)을 정하여야 한다. 이 경우 공공기관은 제32조에 따라 등록대상이 되는 개인정보파일에 대하여 개인정보 처리방침을 정한다.

1. 개인정보의 처리 목적
2. 개인정보의 처리 및 보유 기간
3. 개인정보의 제3자 제공에 관한 사항(해당되는 경우에만 정한다)
4. 개인정보처리의 위탁에 관한 사항(해당되는 경우에만 정한다)
5. 정보주체의 권리·의무 및 그 행사방법에 관한 사항
6. 그 밖에 개인정보의 처리에 관하여 대통령령으로 정한 사항

② 개인정보처리자가 개인정보 처리방침을 수립하거나 변경하는 경우에는 정보주체가 쉽게 확인할 수 있도록 대통령령으로 정하는 방법에 따라 공개하여야 한다.

③ 개인정보 처리방침의 내용과 개인정보처리자와 정보주체 간에 체결한 계약의 내용이 다른 경우에는 정보주체에게 유리한 것을 적용한다.

<해설>

회사가 개인정보를 처리할 때에는 그 처리 목적, 처리 및 보유 기간 등에 대하여 방침을 정하고 공개하여야 한다(위반시 1천만원 이하의 과태료). 방침과 근로 계약, 단체 협약의 사항이 서로 다를 때는 당사자에게 유리한 것을 적용한다. CCTV의 경우에는 CCTV 운영·관리 방침을 별도로 마련하여야 한다(제25조).

7. 개인정보처리자의 금지행위

제59조(금지행위) 개인정보를 처리하거나 처리하였던 자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 수단이나 방법으로 개인정보를 취득하거나 처리에 관한 동의를 받는 행위
2. 업무상 알게 된 개인정보를 누설하거나 권한 없이 다른 사람이 이용하도록 제공하는 행위
3. 정당한 권한 없이 또는 허용된 권한을 초과하여 다른 사람의 개인정보를 훼손, 멸실, 변경, 위조 또는 유출하는 행위

<해설>

회사가 거짓이나 부정한 수단·방법으로 개인정보를 수집하는 것은 금지된다. 개인정보를 누설하거나 권한 없이 처리하는 경우 처벌받는다(위반시 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금).

II. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률

제20조(협약 사항) ① 협의회가 협의하여야 할 사항은 다음 각 호와 같다.

1. 생산성 향상과 성과 배분
2. 근로자의 채용·배치 및 교육훈련
3. 근로자의 고충처리
4. 안전, 보건, 그 밖의 작업환경 개선과 근로자의 건강증진
5. 인사·노무관리의 제도 개선
6. 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등 고용조정의 일반원칙

7. 작업과 휴게 시간의 운용
8. 임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도 개선
9. 신기계·기술의 도입 또는 작업 공정의 개선
10. 작업 수칙의 제정 또는 개정
11. 종업원지주제(從業員持株制)와 그 밖에 근로자의 재산형성에 관한 지원
12. 직무 발명 등과 관련하여 해당 근로자에 대한 보상에 관한 사항
13. 근로자의 복지증진
14. 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치
15. 여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 사항
16. 그 밖의 노사협조에 관한 사항

제14조(자료의 사전 제공) 근로자위원회는 제13조제3항에 따라 통보된 의제 중 제20조제1항의 협의 사항 및 제21조의 의결 사항과 관련된 자료를 협의회 회의 개최 전에 사용자에게 요구할 수 있으며 사용자는 이에 성실히 따라야 한다. 다만, 그 요구 자료가 기업의 경영·영업상의 비밀이나 개인정보에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

<해설>

30인 이상 사업장에서 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치가 있을 경우 회사는 노사협의회에 자료를 사전에 제공하고 협의하여야 한다. 노동조합이 있을 경우 이 법과 별도로 협의할 수 있다.

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 협의사항이어도 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).

III. 통신비밀보호법

제3조 (통신 및 대화비밀의 보호) ① 누구든지 이 법과 형사소송법 또는 군사법원법의 규정에 의하지 아니하고는 우편물의 검열·전기통신의 감청 또는 통신사실확인자료의 제공을 하거나 공개되지 아니한 타인간의 대화를 녹음 또는 청취하지 못한다.

<해설>

공개되지 않은 음성 대화 및 전화의 녹음 또는 청취, 메신저·이메일 등 인터넷 회선을 이용한 통신내용에 대하여 회사가 실시간 지득 및 채록을 하는 것은 금지된다. 단, 당사자가 동의하였거나 당사자가 자신이 관여한 대화에 대해서 채록하는 경우에는 예외가 적용된다(위반시 10년 이하의 징역과 5년 이하의 자격정지).

IV. 위치정보의 보호 및 이용 등에 관한 법률

제15조(위치정보의 수집 등의 금지) ① 누구든지 개인 또는 소유자의 동의를 얻지 아니하고 당해 개인 또는 이동성이 있는 물건의 위치정보를 수집·이용 또는 제공하여서는 아니된다. 다만, 제29조의 규정에 의한 긴급구조기관의 긴급구조 또는 경보발송 요청이 있거나 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

<해설>

당사자의 동의 없이 회사가 노동자의 휴대전화 등에서 중계기나 GPS의 위치정보를 수집·이용하는 것은 금지된다(위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금).

V. 노동조합 및 노동관계조정법

제1조(목적) 이 법은 헌법에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하고, 노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

제4조(정당행위) 형법 제20조의 규정은 노동조합이 단체교섭·쟁의행위 기타의 행위로서 제1조의 목적을 달성하기 위하여 한 정당한 행위에 대하여 적용된다. 다만, 어떠한 경우에도 폭력이나 파괴행위는 정당한 행위로 해석되어서는 아니된다.

제37조(쟁의행위의 기본원칙) ① 쟁의행위는 그 목적·방법 및 절차에 있어서 법령 기타 사회질서에 위반되어서는 아니된다.

②조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 하여서는 아니된다.

<해설>

대법원은 근로자의 쟁의행위의 목적이 “경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항인 경우” 특별한 사정이 없는 한 목적의 정당성을 인정할 수 없다고 판시하고 있다. 따라서 ① 감시장비의 목적 내지 동기, ② 감시장비 설치장소·규모·방법, ③ 감시장비의 대상 및 방법 등에 따라 경영상 결단에 속하는 사항이 아니라 노동감시 목적이어서 근로조건이 저하되었다고 판단할 수 있는 경우에는 근로조건의 유지·개선을 위해 쟁의행위를 할 수 있다.

제81조(부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다. <개정 2006.12.30, 2010.1.1>

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위
2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근

로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.

3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위

4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.

5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

[시행일 : 2011.7.1] 제81조제2호

<해설>

노동감시가 바로 부당노동행위에 해당하는 것은 아니다. ① 노동감시의 목적 내지 동기, ② 노동감시 설치장소·규모·방법, ③ 감시의 대상 및 방법, ④ 노동감시 전후의 노사관계, ⑤ 조합활동에 미치는 영향 등에 따라 노동감시가 부당노동행위에 해당하는 경우가 있을 수 있다. 다음과 같은 노동부 해석을 참고할 수 있다.

최신 사례로 보는 부당노동행위-부당노동행위 사례 및 실무

(노동부 2009. 5.)

◇ CCTV 설치가 부당노동행위에 해당되는지 여부는 ▲CCTV의 설치 목적 내지 동

기 ▲CCTV 설치장소·규모·방법 ▲설치장소와 설치목적·필요성의 부합성 ▲보호·관찰의 대상 및 그 방법 ▲녹화화면의 관리 등 운영실태 ▲CCTV 설치전후의 노사관계 ▲조합활동에 미치는 영향 등 설치를 필요로 하는 현실적이고 상당한 이유가 있는지를 종합하여 판단

VI. 근로기준법

제10장 기숙사

제98조(기숙사 생활의 보장) ① 사용자는 사업 또는 사업장의 부속 기숙사에 기숙하는 근로자의 사생활의 자유를 침해하지 못한다.

② 사용자는 기숙사 생활의 자치에 필요한 임원 선거에 간섭하지 못한다.

제99조(규칙의 작성과 변경) ① 부속 기숙사에 근로자를 기숙시키는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관하여 기숙사규칙을 작성하여야 한다.

1. 기상(起床), 취침, 외출과 외박에 관한 사항
2. 행사에 관한 사항
3. 식사에 관한 사항
4. 안전과 보건에 관한 사항
5. 건설물과 설비의 관리에 관한 사항
6. 그 밖에 기숙사에 기숙하는 근로자 전체에 적용될 사항

② 사용자는 제1항에 따른 규칙의 작성 또는 변경에 관하여 기숙사에 기숙하는 근로자의 과반수를 대표하는 자의 동의를 받아야 한다.

③ 사용자와 기숙사에 기숙하는 근로자는 기숙사규칙을 지켜야 한다.

<해설>

부속 기숙사의 안전과 설비 관리 목적으로만 부속 기숙사에 감시 장비 등을 설치할 수 있다. 이와 같은 목적이 아니라 근로자의 사생활의 자유를 침해하는 감시 장비 설치하는 위법하다.

<끝>

개인정보 보호법 시행에 따른 현장 대응지침

<순서>

1. 배경
 - 1) 위험수위 다다른 ‘노동자 감시’
 - 2) 개인정보보호법 시행과 노동자 감시
2. 개인정보보호법 주요 내용
 - 1) 개인정보의 정의
 - 2) 개인정보 보호의 원칙
 - 3) 정보주체의 권리
 - 4) 개인정보 처리자(사용자)의 의무
3. 대응방안
 - 1) 노동자 정보보호와 감시 규제에 관한 (특별, 별도) 협약 체결
 - 2) 개인정보보호법 시행에 따른 기존 감시 장비에 대한 조치
 - 3) 사용자의 ‘개인정보 처리방침’ 제정 개입
4. 권리구제 절차
5. 기타 법령을 통한 노동자 감시 규제
 - 1) 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률
 - 2) 통신비밀보호법 제3조
 - 3) 위치정보의 보호 및 이용 등에 관한 법률
 - 4) 근로기준법
 - 5) 노동조합 및 노동관계 조정법

<참고자료1> 노동자 정보보호와 감시규제에 관한 특별협약 예시안

<참고자료2> 노동자 개인정보보호 해설서

2011. 9.

 전국민주노동조합총연맹

1. 배경

1) 위험수위 다다른 '노동자 감시'

- 신기술 개발과 함께 노동자 감시도 갈수록 기승을 부리고 있음.
- 고전적인 감시 장비인 CCTV는 물론이고, 전자출입카드(RF카드)나 정맥 등 생체인식(Biometrics) 시스템, 스마트폰 위치추적 시스템(GPS), 사내 컴퓨터를 통한 인터넷 이용내역 감시 및 특정 사이트 접속차단 등 다양한 형태로 나타나고 있음.
- 이러한 노동자 감시는 '도난 방지'나 '출입관리' 등의 그럴듯한 명분을 이유로 도입된 뒤, 실제로는 노조활동 감시나 인사고과, 사업장 내 특정 노동자의 동선 감시 등을 목적으로 사용되는 경우가 다반사임.
- 그러나 이와 같은 감시 장비의 설치 및 활용 실태에 대한 정보는 대부분 사용자가 독점하고 있어, 해당 노동자나 노조로서는 이를 알기도 쉽지 않은 현실임. 게다가 사용자가 '도난 방지' 등과 같은 명분을 앞세우고 있어, 이를 돌파하기도 만만치 않음.

2) 개인정보보호법 시행과 노동자 감시

- 오는 9월30일 개인정보보호법이 본격 시행됨.
- 이 법이 시행되면 타인의 개인정보를 처리하는 모든 공공기관과 법인, 단체 및 개인은 개인정보보호법이 정한 요건과 절차에 따라서만 개인정보를 수집, 이용, 제공할 수 있게 됨.
- 따라서 이 법 시행을 계기로 현장에서 벌어지고 있는 무분별한 개인정보 수집을 통제하고, 사용자의 개인정보 독점에 개입할 수 있는 여지가 생기게 됨.

2. 개인정보보호법 주요 내용

1) 개인정보의 정의(제2조)

- 개인을 식별할 수 있는 일체의 정보를 뜻하는 것으로 정의함.
- 즉 이름과 주민번호 등뿐만 아니라, 개인을 식별할 수 있는 영상화면과 개인에게 부여되는 식별코드, 인터넷 접속기록 등 행동정보도 포함됨.

2) 개인정보보호 원칙(제3조)

- 이 법은 개인정보 보호의 원칙으로 △수집제한의 원칙 △제3제 제공 금지 원칙 △목적외 사용 금지 원칙 △개인정보 파기 원칙 △민감정보 수집 원칙 △안정성 확보 원칙 등을 정하고, 이를 철저히 준수토록 하고 있음.

3) 정보주체의 권리(제35조, 제36조, 제37조)

- ‘개인정보 주체’란 처리되는 정보에 의하여 알아볼 수 있는 사람으로, 그 정보의 주체가 되는 사람을 뜻함. 모든 개인정보는 개인의 동의를 전제로 수집될 수 있음.
- 개인정보 주체는 스스로에 관한 정보에 대한 일체의 권리를 가지고 있으므로, 설사 동의에 의해 수집된 정보라고 하더라도 △열람 △정정 △삭제 △처리정지 등의 권한을 행사할 수 있음.

4) 개인정보 처리자(사용자)의 의무(제30조, 제59조)

- 모든 개인정보 처리자(사용자)는 <개인정보 처리 방침>을 수립 및 공개해야 함.
- 개인정보 처리 방침은 △처리 목적 △정보의 처리 및 보유 기간 △정보의 제3자 제공에 관한 사항(해당되는 경우) △정보처리 위탁에 관한 사항(해당되는 경우에) △정보주체의 권리·의무 및 그 행사방법에 관한 사항 △그 밖에 개인정보의 처리에 관하여 대통령령으로 정한 사항 등의 내용을 담아야 함.
- 개인정보 처리자는 △거짓이나 부당한 방법에 따른 개인정보 수집 △수집정보 누설 및 훼손, 변경, 위조행위 등이 금지됨.

3. 대응 방안

1) 노동자 정보보호와 감시 규제에 관한 (특별, 별도)협약 체결

- 개인정보보호법 시행에 따라 사업장 내 개인정보 수집 및 관리, 처리에 대한 구체적인 내용과 제한을 단체협약 등으로 규정할 필요가 높음.
- 개인정보보호법에 따르면, 개인정보 처리방침의 내용과 개인정보처리자와 정보주체 간에 체결한 계약(협약)의 내용이 다른 경우에는 정보주체에게 유리한 것을 적용(제30조 제3항)토록 하고 있음. 따라서, 사용자가 정하는 개인정보 처리방침에 앞서 단체협약을 통해 보다 높은 수준의 개인정보 보호에 관한 규율을 정할 수 있음.
- 기존 단체협약상의 보충교섭 조항(“법·제도의 변화에 따른 필요가 있을 때” 등 관련 조항)을 활용해

특별교섭 요청이 가능하며, 특별한 보충교섭 조항이 없더라도 ‘협약체결 당시 예상하지 못한 현저한 사정변경으로 근로조건 관련 사항에 중대한 변경’이 있는 경우¹⁾ 특별교섭 및 보충교섭을 요구할 수 있음.

- 구체적인 협약요구안은 <참고자료1-노동자 정보보호 감시규제에 관한 특별협약 예시안>을 참조하되, 각 사업장별 노동자 감시의 양태와 특징이 크게 차이나는 만큼, 현장상황을 감안해 요구안을 수립.

2) 개인정보보호법 시행에 따른 기존 감시 장비에 대한 조치

- 개인정보보호법 시행에 따라, 기존 감시장비가 설치된 사업장의 경우 이 법에 따른 동의절차 등을 새롭게 밟아야 함.
- 이에 대해 개인정보보호법은 부칙 제4조에서 ‘이 법 시행 전에 다른 법령에 따라 적법하게 처리된 개인정보는 이 법에 따라 처리된 것으로 본다’고 규정하고 있음.
- 다시 말해, 이전의 감시장비를 통해 수집된 개인정보 중, 공공기관의 개인정보에 관한 법률 등에 따라 ‘적법하게 처리된 경우’를 제외하곤 ‘이 법에 따라 처리된’ 개인정보로 볼 수 없음. 따라서 개인정보보호법 시행 전에 법령이나 개별 노동자(정보주체)의 동의 없이 사업장 설치된 CCTV 등 노동자감시 장치와 그 장치로부터 수집된 개인정보는 2011.9.30. 이후 모두 불법이 됨.
- 따라서 개인정보보호법 시행을 계기로, △기존 수집된 과도한 개인정보에 대한 폐기 △이미 설치된 감시 장비에 대한 조정 및 규제 등을 요구할 필요가 높음.

3) 사용자의 ‘개인정보 처리방침’ 제정 개입

- 개인정보 수집-처리하는 사용자는 개인정보보호법 제30조에 따라 ‘개인정보 처리방침’을 수립-공개토록 돼있음.
- 따라서 만일 사용자가 개인정보 보호에 관한 특별·별도 협약 체결을 거부할 경우, 사용자의 ‘개인정보 처리방침’ 제정에 적극적으로 대응할 필요가 높음.
- 개인정보 수집을 위해서는 개별 조합원의 동의절차가 필수적인 만큼, 이에 대한 노동조합 차원의 집단적 결의를 통해 ‘개인정보 처리방침’을 선 수립토록 요구하고, 이 과정에서 위 1)의 (특별, 별도) 협약의 내용과 연동해 규율토록 강제할 수 있음.

1) 단체협약 유효기간 중 그 변경이나 개폐를 위한 교섭요구를 하지 않을 평화의무가 내재되어 있으므로, 노동조합이 단체교섭을 요구하더라도 사용자가 임의로 교섭에 응하는 것은 별론으로 이에 응할 의무는 없음이 원칙이나, 협약체결 당시 예상하지 못한 현저한 사정변경으로 근로조건 관련 사항에 중대한 변경이 있어 이에 대해 교섭을 요구하는 경우, 사용자의 경영권의 본질적인 내용을 침해하지 않는 범위 내에서 고용안정 등 근로조건 관련 사항은 성실히 교섭에 응하여야 할 것임. (노동부 질의회시, 노사관계법제과-198, 2009. 1. 28)

4. 권리구제 절차

- 개별 노동자는 회사가 이 법을 위반한 행위로 손해를 입으면 손해배상을 청구할 수 있으며(제39조),
- 행정안전부 산하에 설치된 분쟁조정위원회에 분쟁의 조정을 신청할 수도 있음. 분쟁조정은 노동조합 차원의 집단신청도 가능함.(제46조~제50조).
- 회사가 집단분쟁조정을 거부하거나 집단분쟁조정 결과를 수락하지 않을 경우에는 법원에 단체소송을 제기할 수 있음(제51조).
- 이밖에 침해사실을 행정안전부에 신고하거나(제62조) 고용노동부 혹은 사업장 관계 중앙행정기관에 의견제시 및 개선권고를 요구하거나(제61조) 시정조치를 요청할 수도 있음(제64조).

5. 기타 법령을 통한 노동자 감시 규제

1) 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제20조

- 30인 이상 사업장에서 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치가 있을 경우 회사는 노사협의회에 자료를 사전에 제공하고 협의하여야 함.

2) 통신비밀보호법 제3조

- 당사자 동의 없이 △우편물의 검열 △전기통신의 감청 △공개되지 아니한 타인간의 대화 녹음 또는 청취가 금지됨.

3) 위치정보의 보호 및 이용 등에 관한 법률 제15조

- 개인 또는 소유자의 동의 없이 당해 개인 또는 이동성이 있는 물건의 위치정보를 수집 이용 또는 제공할 수 없음.

4) 근로기준법 제98조

- 사용자는 사업 또는 사업장의 부속 기숙사에 기숙하는 근로자의 사생활의 자유를 침해할 수 없음.

5) 노동조합 및 노동관계조정법

- CCTV 설치가 부당노동행위에 해당되는지 여부는 △설치 목적 △설치장소·규모·방법 △설치장소와 설치목적·필요성의 부합성 △보호·관찰의 대상 및 그 방법 △녹화화면의 관리 등 운영실태 △CCTV 설치전후의 노사관계 △조합활동에 미치는 영향 등 설치를 필요로 하는 현실적이고 상당한 이유가 있는지를 종합하여 판단(최신 사례로 보는 부당노동행위-부당노동행위 사례 및 실무, 노동부

2009. 5.)

※ 노동자 감시 관련 기타 법령 관련 자세한 내용은 <참고자료2-노동자 개인정보보호 해설서> 참조.

[참고자료1] 노동자 정보보호와 감시규제에 관한 특별협약 예시안

[참고자료2] 노동자 개인정보보호 해설서

[참고자료 1] 노동자 정보보호와 감시규제에 관한 특별협약 예시안

제1조 [목적] 이 협약은 개인정보의 수집, 관리, 폐기 등과 감시장비의 설치, 운영, 자료처리 등에 대한 규율을 통해 노동자 및 노동조합의 개인정보를 보호하기 위함을 목적으로 한다.

제2조 [정의] 이 협약에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “개인정보”란 살아있는 개인에 관한 정보로서, 해당 정보를 통해 개인을 식별할 수 있는 정보로, 조합원의 성명, 나이, 생년월일, 근속년수, 금융거래, 전직장, 가족현황, 병역, 정당가입 여부, 결혼내역, 성적지향 등 일체의 개인 정보를 말한다. 해당 정보만으로는 특정 개인을 알아볼 수 없더라도 다른 정보와 쉽게 결합하여 알아볼 수 있는 경우도 개인정보로 본다.
2. “감시장비”란 컴퓨터, 전화, 비디오 카메라, 지문, 홍채, 정맥 등 생체인식기기 및 기타 정보통신·음향·영상기술을 이용하여 조합원의 이동, 작업과정을 기록·저장할 설비 및 소프트웨어 등 일체의 장비를 말한다.

제3조 [개인 정보의 보호 원칙] 회사는 업무상 취득한 조합원의 일체의 개인 정보를 보호해야 한다.

제4조 [개인 정보의 수집] ① 회사는 노동자의 개인 정보의 수집에 있어서 고용과 직접적으로 관련된 것만을 대상으로 해야 하며 그 목적과 내용, 수집방법, 담당부서와 담당자에 대해 조합과 사전 합의해야 한다.

② 회사는 개인 정보를 수집할 경우 조합원 본인으로부터 직접 취득해야 하며 개인 정보를 제3자로부터 획득해야 할 필요가 있을 경우라 하더라도 해당조합원의 명시적인 동의 없이 취득해서는 아니된다.

제5조 [민감정보 처리 제한] ① 회사는 사상, 신념, 종교, 정당의 가입 및 탈퇴, 건강 및 성생활 등에 관한 정보 등 조합원의 권리, 이익, 사생활을 현저히 침해할 우려가 있는 개인 정보를 수집하여서는 아니된다.

② 회사는 조합원들의 조합활동이나 사내외 단체 활동 및 업무외 사적인 활동에 대한 정보를 수집해서는 안된다.

제6조 [개인 정보 제공 거부권] 조합원은 고용과 직접적으로 관련되지 않은 사생활을 침해할 수 있는 개인 정보에 대해 거부할 권리가 있으며, 회사는 이를 이유로 불이익 처우를 해서는 아니된다.

제7조 [개인 정보의 관리] ① 회사는 조합원의 개인 정보를 관리함에 있어 다음 각호에 대해 조합과 사전 합의하여야 하며 조합원들에게 고지하여야 한다.

1.보관기간과 방법

2.처리 및 폐기 방법

3.담당부서와 담당자

② 회사는 조합원의 개인 정보를 해당 조합원의 동의 없이 담당부서와 담당자를 제외한 회사내외의 제3자에게 제공해서는 아니된다.

③ 회사는 해당 조합원 또는 해당 조합원의 신청에 따른 조합이 개인 정보의 열람 및 사본복사를 요구할 경우 이에 응해야 하며 비용을 부담한다.

④ 회사는 개인 정보 관리를 위해 별도의 규정을 마련하고 그 내용에 대해 조합과 사전협의하여야 한다.

제8조 [개인 정보의 수정과 폐기] ① 회사는 해당 조합원 또는 해당 조합원의 신청에 따른 조합이 다음 각호의 경우에 대해 개인 정보의 수정, 폐기를 요구할 경우 이에 응해야 하며 그 결과를 통보해주어야 한다.

1. 개인의 동의 없이 수집, 관리되고 있는 개인 정보

2. 사실과 다른 개인 정보

3. 고용과 직접적으로 관련되지 않은 사생활을 침해할 수 있는 개인 정보

② 회사는 보관기간이 종료되었을 때는 폐기해야 하며, 해당 조합원 및 조합에게 통보해주어야 한다. 단, 다음 각호의 경우는 그렇지 아니한다.

1. 해당 조합원 또는 해당 조합원의 신청에 따른 조합이 개인 정보의 유지를 요구한 경우

2. 해당 조합원 또는 해당 조합원의 신청에 따른 조합이 개인 정보 유지에 명시적으로 동의하는 경우

3. 법률에 의해 개인 정보의 유지가 요구되는 기간

제9조 [감시장비] 회사는 조합 또는 조합원을 감시할 목적으로 감시장비를 설치하여서는 아니된다. 단, 노동안전, 도난 등 위험□사고방지를 위해 장비를 설치할 경우에는 다음 각호에 대해 조합과 사전 합의하여야 하며 사용 중에는 조합원 및 조합에게 인지할 수 있는 조치를 취해야 한다.

1. 설치목적과 사용기간

2. 설치방법, 설치장소와 기록내용

3. 감시장비의 종류와 기술내용

4. 담당부서와 담당자

제10조 [사생활 보호] 회사는 화장실, 탈의실, 세면실, 휴게실, 기숙사 등 사생활을 침해할 수 있는 장소에 감시장비를 설치해 조합원의 사생활을 침해해서는 아니된다.

제11조 [감시장비의 철거] 회사는 조합과 사전 합의없이 설치한 감시장비, 설치목적과 사용기간이 만료된 감시장비는 즉시 철거해야 하고 그 결과를 조합에 통보해야 한다

제12조 [기록물 관리] ① 회사는 감시장비에 의한 기록물(이하 '기록물')에 대해서는 다음 각호에 대해 사전에 조합과 합의해야 한다.

1. 보관기간
2. 처리 및 접근방법
3. 담당부서와 담당자

② 회사는 기록물 관리를 위해 별도의 규정을 마련하고 그 내용에 대해 조합과 사전 협의하여야 한다.

③ 회사는 기록물을 담당부서와 담당자 외에는 어느 누구에게도 제공해서는 아니된다.

④ 회사는 감시장비에 의해 기록된 내용을 해당 조합원 또는 해당 조합원의 신청에 따른 조합이 열람을 요구할 경우 이에 따라야 한다.

제13조 [기록물 수정과 폐기] ① 회사는 해당 조합원 또는 해당 조합원의 신청에 따른 조합이 다음 각호의 경우에 대해 개인 정보의 수정, 폐기를 요구할 경우 이에 응해야 하며 그 결과를 해당 조합원과 조합에 통보해야 한다.

1. 개인의 동의 없이 수집된 기록물
2. 사생활을 침해할 수 있는 기록물
3. 조작되었거나, 사실과 다른 기록물

② 회사는 기록물이 그 목적과 보관기간을 마쳤을 경우에는 복구할 수 없게 폐기하고 이를 조합에 통보하여야 한다. 단, 다음 각호의 경우는 제외한다.

1. 조합 또는 해당 조합원이 자료의 보관□유지를 요구할 경우
2. 조합 또는 해당 조합원의 명시적 동의가 있을 경우
3. 현재 법적 소송의 증거물로 요구되고 있는 경우

제14조 [평가제한 및 입증책임] ① 회사는 감시장비에 의한 기록물의 내용을 인사고과 등 수집목적 이외의 용도에 반영해서는 아니된다.

② 회사는 감시장비에 의한 기록물의 내용이 인사고과 등 수집목적 이외의 용도로 사용되지 않았음을 입증해야 한다.

CCTV 피해사례

※ 사업장 개요

- 사업장명 : (주)삼화고속
- 주소 : 인천광역시 중구 신흥동 3가 39-1
- 직원 수 : 830명
- 노동조합 조합원 수 : 전체 601명
 - : 민주노총 공공운수노조 민주버스본부 삼화고속지회 492명
 - : 한국노총 자동차노동조합 연맹 삼화고속지부 99명
 - : 삼화고속노동조합 10명
- 2011년 5월 18일 민주노총으로 상급단체 변경
삼화고속지회는 2011년 임금협상 진행 중
6월 25일~26일 시한부파업 진행
7월 8일~10일까지 전면파업 진행
7월 10일 합의 이후 7월말부터 교섭이 진행됨.
현재 임금 본협약안에 대해 4차례 교섭 진행.
9월 추석까지 교섭을 진행하고 추석 후 본격적인 투쟁 진행 예정

1. CCTV 설치

- 운전석 머리 위 1개
 - : 돈통 방향으로 부착
 - : 운전자/승객 감시
- 전방 앞유리 1개
 - : 전방 사고 촬영
- 조수석 백미러 앞 1개
 - : 측방 사고 촬영
- 현재 설치되어 있는 CCTV는 영상 뿐 아니라 음성까지 확인이 가능하다고 함.
운전자가 개인적으로 통화하는 것까지 감시하고 있음.

2. TV 설치목적

- CCTV 설치이전에 요금 중 일부를 운전자들이 받는 일이 빈번했음.
- 애초 CCTV 설치목적은 운전자들의 부정행위를 방지하기 위해서 설치한 것으로 판단됨.
- 이후 앞유리와 조수석 백미러에 설치하여 사고상황을 촬영하고 있음.
- 사고상황 촬영은 필요하나 운전석 위에 백미러를 부착하여 운전자의 부정행위를 감시하는 것은 인권침해 우려가 있음.
- 특히 현재는 요금을 카드로 내거나 현금으로 낼 경우에도 EB카드(별도회사)에서 확인이 가능함.
- 결국 운전석 위에 CCTV를 설치한 목적은 운전자를 감시하기 위한 것으로 활용되고 있다고 봐야함.

3. 피해사례

- 운전자간 개별 전화통화 내용을 사측이 확인해서 불이익을 줌
- 커피를 마시기 위해 요금 중 현금 200원을 빼서 사용한 것이 확인되어 해고된 사례
- 노조간부들의 경우 매일 영상을 확인해서 조금이라도 문제가 발생하면 이를 빌미로 징계를 주고 있음.
- 길이 밀리는 상황에서 운전자간 운행속도 늦추라는 통화한 것이 승객에게 민원이 발생했다고 해서 영상 확인한 후 부당발령을 냄.
- 운전자 뿐 아니라 승객 역시 감시당하는 것으로 심각한 인권침해로 볼 수 있음

4. 개선방향

- 사고상황 확인이나 승객의 안전을 위해 CCTV를 설치하는 것을 인정할 수 있음.
- 운전석 촬영은 운전자에게 상당한 부담을 주고, 업무와 관련하여 감시하에 있다는 불안감을 가질 수 있으므로 이는 사고의 간접적인 원인이 될 수 있음.
- 전방 앞유리와 측면에 설치한 CCTV는 유지하되 운전석 위에 설치한 CCTV는 제거해야 함.

- 승객들의 안전 확인을 위해 필요하다면 여론조사를 통해 시민들의 동의를 얻고 설치해야 함.
- 내부에 설치된 CCTV를 제거할 수 없다면 운전자 촬영을 할 수 없도록 개선하고, 음성촬영은 제외하고, 영상만 촬영하도록 해야 함.