



디지털 노동감시 규제와
기본권 보호를 위한
근로기준법 개정

디지털 노동감시 규제와
기본권 보호를 위한
근로기준법 개정

일시 및 장소

일시: 2021년 11월 29일(월) 오후 2시 ~ 4시

장소: 국회의원회관 제9간담회실

*유튜브 채널 강은미 TV에서
온라인으로 생중계될 예정입니다.

문의 및 주최

문의: 진보네트워크센터(02-774-4551)

주최: 국회의원 강은미(정의당),
(재)공공상생연대기금, 노동권연구소,
민주사회를위한변호사모임,
전국민주노동조합총연맹, (사)정보인권연구소,
직장갑질119, 진보네트워크센터,
한국노동조합총연맹

C/O/N/T/E/N/T/S

인사말

강은미 (국회의원)	1
양동규 (민주노총 부위원장)	3
박기영 (한국노총 사무1처장)	5

발 제

노동감시 규율을 위한 근로기준법 개정안의 취지와 내용	7
김하나 (변호사, 해우 법률사무소)	

토론

1. 김태욱 (민주노총 법률원 변호사)	27
2. 김기우 (한국노총 중앙연구원 선임연구위원)	35
3. 장여경 (정보인권연구소 상임이사)	39
4. 이준희 (한국경영자총협회 노사협력팀 팀장)	45
5. 정종일 (개인정보보호위원회 영상정보팀장)	55
6. 오영민 (고용노동부 근로기준정책과 과장)	59



인사말



강은미 (국회의원)

「디지털 노동감시 규제와 기본권 보호를 위한 근로기준법 개정」 입법 공청회에 함께 해주신 여러분 진심으로 감사드립니다. 정의당 국회의원 강은미입니다.

사업장에서 감시설비를 도입하는 곳은 점점 증가하고 있고, 감시 장비의 종류도 다양해지면서 노동자 개인정보 보호의 침해나 노동조합 활동을 감시하는 사례가 빈번히 발생하고 있습니다.

이미 2005년 국가인권위가 ‘사업장 감시시스템이 노동인권엔 미치는 영향에 대한 실태조사’를 시작으로 2007년, 2017년 두 차례 제도개선 권고안을 제출했습니다.

하지만 지금까지 별다른 제도개선이 없고, 법적 규제에 있어서도 「개인정보보호법」 이외에 노동권을 보호하는 조항은 마련되지 못하고 있습니다.

사업장에서는 손쉽게 CCTV 등 감시장비를 설치 할 수 있어 노동력을 관리하는 용도나 노동조합활동을 규제하는 데 악용할 가능성이 높고 실제로 침해 사례가 다수 지적되고 있습니다. 따라서 노동 법률로 보호할 필요성이 있다고 봅니다.

지난 9월에 진행한 「사업장 전자감시의 문제점과 제도 개선 방안 토론회」를 통해 문제점과 개선 방안을 토론하면서 다양한 사례로도 확인 된 바 있습니다.

저는 감시설비의 설치·운영은 원칙적으로 금지된다는 점을 명시적으로 법률에 담고, 근로자의 안전사고 예방 등 최소한의 범위에서 근로자의 대표와의 합의를 통해 감시설비 설치·운용을 하도록 하는 내용의 「근로기준법」 개정안을 준비하고 있습니다.

오늘 공청회에 발제를 맡아주신 김하나 변호사님 감사합니다.

토론 해 주실 김태욱 민주노총 법률원 변호사님, 김기우 한국노동 중앙연구원 선임연구원님, 장여경 정보인권 연구소 상임이사님, 이준희 한국경총 노사협력팀장님, 정종일 개인정보보호위원회 영상정보팀장님, 오영민 고용노동부 근로기준정책과장님 너무 고맙습니다.

토론회를 기획하고 공동 주최해 여러 단체들에 고마운 마음 전합니다.

오늘 입법공청회 의견을 수렴하여 노동자의 권리 침해를 최소화하는 방식으로 개인정보에 대한 자기결정권 및 사생활의 침해를 방지하는 데 저와 정의당이 최선을 다하겠습니다.

2021.11.29

국회의원

강 은 미

인사말



양동규 (민주노총 부위원장)

비대면 재택노동과 플랫폼 노동, 요양기관 등에서 디지털 장비를 이용한 노동자 감시 통제가 확대되면서 심각한 문제를 낳고 있습니다.

요양노동자의 인권침해 사례 중 대표적인 내용은 '어르신의 안전을 위해 설치한 CCTV는 요양보호사를 감시하는 용도로 악용되고 있고, 이로 인해 노동자의 작은 실수라도 발견되면 반성문과 같은 시달서를 써야 하는 경우, 노인학대로 해고되는 경우, 사고가 발생했을 경우 CCTV 열람권이 노동자에게는 보장되지 않아 소명할 기회 조차 박탈당하는 사례가 발생하고 있습니다. 또한 CCTV 설치 목적이 '노인학대 예방'으로 되어 있어 노동자를 잠재적 가해자로 볼 가능성이 있는 점과 개별 가구를 방문하여 서비스를 제공하는 재가 요양의 경우 위치 정보로 인한 업무 스트레스도 심각한 상황입니다. 장기요양기관 CCTV 설치, 운영방안 연구보고회에서 제출된 당사자인 요양보호노동자의 의견은 CCTV로 인한 인권침해 사례가 심각한 상황임에도 노동자의 인권보호 대책은 거의 없다는 것이었습니다. 이처럼 CCTV가 노동자를 감시하는 목적으로 악용되고 있음에도 이를 개선하기 위한 제도는 부재한 상황입니다.

지난해 진보넷을 중심으로 진행된 디지털노동감시 실태조사 결과, 조사 대상자 1177명 가운데 699명(59.4%)이 '직장에서 CCTV를 이용해 작업장이나 생활공간 등을 촬영하고 있다'고 답한 것처럼 폐쇄회로(CCTV) 등 직장 내 디지털 전자기술 활용 사례는 꾸준히 증가하고 있습니다. 더욱이 이 같은 기술의 활용이 노동자의 동의 없이 이뤄지거나, 고지 목적과 다른 감시 활동에 활용되고 있는 심각한 상황입니다. 검찰 인권센터에서 진행된 디지털 노동감시 관련 상담 현황에서도 PC방 아르바이트생의 일거수일투족을 CCTV를 통해 감시하며 업무지시를 하거나, 주휴수당을 주지 않기 위해 CCTV 캡처본을 활용하는 등 개인정보 보호법 위반 사례들이 대다수를 차지했습니다.

디지털기술 발전으로 노동자에 대한 감시가 확대되고 다양화되고 있음에도 노동자의 정보 인권을 보장하기 위한 법제도는 부족한 상황에서 강은미 국회의원께서 근로기준법 개정안 발의와 공청회 개최는 그 의미가 큼니다. 오늘 토론회를 위해 그동안 수고해주신 모든 분에게 감사드리며 “디지털 노동감시 규제와 기본권 보호를 위한 근로기준법 개정”이 실현되도록 민주노총도 최선을 다하겠습니다.

2021.11.29

민주노총 부위원장

양 동 규

인사말



박기영 (한국노동조합총연맹 사무1처장)

안녕하십니까? 한국노총 박기영 사무처장입니다.

최근 정보·통신기술의 급속한 발전으로 사용자가 CCTV 등 전자장비를 이용하여 노동자와 노동조합을 감시하는 일이 비일비재하게 발생하고 있습니다. 보안 및 시설관리 및 안전·보건 관리 등 업무상 필요성을 넘어서 노동자를 괴롭히거나 인사상 불이익을 가할 목적으로 CCTV 장비 등이 악용되고 있습니다. 이러한 무분별한 노동자 감시행태는 급기야 인공지능(AI)기술을 이용한 알고리즘 도입으로 노동자의 급여, 복지, 해고 등 중요 노동조건까지 좌우하는 심각한 수준까지 와 있습니다. 사용자의 업무수행상 필요성과 업무효율성이라는 미명 하에, 노동자의 인격권, 행복추구권, 사생활의 권리 등 프라이버시권, 나아가 노동조합의 정당한 노동3권이 침해받고 있는 것입니다.

이와 같이 전자장비를 통한 사용자의 무분별한 감시활동을 규제하기 위하여 다양한 법·제도상 개선방안들이 논의되고 있는 가운데, 그중에서도 노동자로서의 사생활의 비밀과 자유를 보장하기 위해 ‘근로기준법’을 개정하는 일은 무엇보다 중요합니다. 개인정보보호법 개정을 통한 보호방안도 고려되고 있지만, 개인정보보호법은 원칙적으로 ‘정보주체의 자기결정권’을 보호하는 목적이므로 ‘노동자’로서의 보호에 취약한 것이 사실입니다. 때문에 “근로기준법에 감시설비 설치 및 개인정보 처리와 관련한 근거 규정을 됴으로써 고용노동부가 개인정보보호법에 의한 개인정보 감독권한도 행사할 수 있다”는 입법안의 내용은 이러한 취약한 고리를 완충할 수 있는 효과적인 방법이 될 수 있을 것으로 생각합니다.

오늘 논의를 발판으로 헌법상 개인정보의 자기결정권을 구체적으로 실현시키기 위한 사회

적 논의가 활발히 이루어지길 기대합니다. 특히, 최근 디지털 기술을 이용해 노조활동을 억압하고 방해하기 위한 사용자의 수법 역시 보다 교묘해지고 있는 상황입니다. 근로기준법 뿐만 아니라 노조법 개정 등 온전한 노동기본권 실현을 위한 후속논의가 시급한 이유입니다. 바쁜 국회 일정 속에서도 오늘 입법공청회 자리를 마련해 주신 정의당 강은미 의원님께 깊은 감사의 말씀드립니다. 또한 오늘 발제와 토론을 맡아주신 노사정, 그리고 각계각층의 전문가분들께도 감사드리며, 이 자리에 함께 하고 계시는 모두의 건승을 기원합니다. 감사합니다.

2021.11.29

한국노동조합총연맹 사무1처장

박 기 영

...

디지털 노동감시 규제와 기본권 보호를 위한 근로기준법 개정

발 제

노동감시 규율을 위한 근로기준법 개정안의 취지와 내용

김하나 (변호사, 해우 법률사무소)



디지털 노동감시 규제와 기본권 보호를 위한 근로기준법 개정 입법 토론회

변호사 김하나(해우법률사무소)

1

1
제안배경

문제
상황

2
해결방안

입법
필요성

3
개정안

조항별
설명

2



1. 문제상황

- 감시기술의 발달로 사업장에서 근로자 기본권 침해를 호소하는 사례 급증



CCTV로 근로자 사찰에 연차 통제까지...부산향보안공사 '논란'

2021.05.14 17:18

경향신문

"자빠져 자고 있네" CCTV로 직원 감시하는 사장님들

이효산 기자 hlee@kyunghyang.com
2020-07-07 16:12 입력 | 2020-07-07 16:23 수정

(부산)

직장인이 하루 8시간 이상을 보내는 업무에 일거수입무족을 감시하는 폐쇄회로(CCTV)가 설치돼 있다면 마음 편히 말할 수 있을까. 하지만 실제로는 많은 회사들이 직원들을 감시하는데 CCTV를 악용하고 있다.





지문인식기를 이용한 출·퇴근기록 관리·공개로 인한 인권침해

의결일자: 20200413 | 분류: 사생활 및 정보인권-개인정보-유출등-17조-개인정보 자기결정권

주요 요지

주문 1 : 00제단이사장에게, 지문인식기를 이용한 근태관리 이외의 대체수단을 마련한 뒤 소속 직원들의 개별적 동의를 얻어 지문인식 근태관리 시스템을 운영할 것과, 직원들 개인의 출·퇴근 시간을 부서별로 공개하지 않도록 대안적인 방식을 마련하여 시행할 것을 권고합니다.

판단 요지

피신청인 1이 직원들의 출·퇴근 관리를 위하여 「개인정보 보호법」상 규정된 내용을 고지하지 않고, 대체방안을 마련하지 않은 채 지문인식기를 활용하여 직원들의 지문정보를 수집, 활용한 것은 사실상 지문 등록을 강요한 것이라 할 수 있고, 헌법 제10조 및 제17조가 보장하는 인간존엄을 포함한 직원들의 개인정보 자기결정권을 침해한 것으로 판단된다.

CCTV를 이용한 근태관리

지문인식기를 통해 수집한 생체정보 목적 외 사용

1. 문제상황

- 감시기술의 발달로 사업장에서 근로자 기본권 침해를 호소하는 사례 급증

[단독]
[단독] 한국음악저작권협회, 직원들 위치정보 수집·활용 논란
 파이낸셜뉴스 입력 : 2021.10.06 15:12 수정 : 2021.10.06 15:12
 노조 "사전 동의 없는 개인정보수집은 위법"·경찰 고발
 음저협 "직원들에 동의서 모두 받았다" 반박
 노동계 전문가 "직원 동의 있어도 '갑질' 될 수 있어"



GPS를 이용한 근태관리

경제 >
 WEEKLY BIZ
 당신이 일 하는지 뚜렷 하는지 '보스웨어'가 지켜보고 있다
 직원들의 모니터 실시간 확인... 녹화 기능 갖춘 보스웨어도 나와

남민우 기자
 입력 2021.02.26 03:00 | 수정 2021.02.28 00:11

국내 한 외국계 금융회사 직원인 A씨는 제택근무에 쓰는 PC에 일정 시간마다 무작위로 마우스를 움직이거나 키보드 타자를 치는 프로그램을 깔았다. 동료 직원에게 "인사부에서 마우스 클릭 수와 키보드 타자 수를 집계해 생산성 평가에 반영한다"는 귀띔을 받고 나서 그랬다. 일정 시간 마우스나 키보드를 사용하지 않으면 업무를 제대로 하지 않는다고 판단한다는 것이다. 그는 "오피스 컴퓨터 앞에서 계속 일하고 있다는 신호를 회사 서버에 보내야 안심이 되는 상황"이라고 말했다.

업무용 소프트웨어를 이용한 근태관리

『사업장 감시시스템이 노동인권에 미치는 영향』 - 2005. 12. 국가인권위원회 인권상황실태조사

…… 과거 산업화시대에 있어 작업현장에서의 감독·감시는 주로 관리자 또는 현장감독자 (supervisor)들에 의해 가시적인 방식으로 수행되었던 반면, 정보통신기술의 발전을 통해 작업현장에 '전자 노동감시(electronic labor surveillance)'가 새롭게 등장·확산되고 있다. …… (제21쪽)

…… 전자 노동감시란 "사용자의 재산권 보호과 노동력 통제력 강화를 위해 정보통신기술에 의존하여 작업장 안팎에서 노동자들의 작업활동, 생활태도 그리고 의식성향에 대한 음성·영상·(컴퓨터)데이터정보를 취득·수집·전송·저장·가공·분석하는 일체의 사용자 행위"를 지칭하는 것으로 정의할 수 있다.(이병훈, 2004) …… (제22쪽)

전자 노동감시 4가지 유형

- 국가인권위원회
2017. 2. 3. 제도개선 권고 결정문 일부

“사업장 전자감시의 대표적인 유형은, 폐쇄회로 텔레비전(CCTV)등 영상정보처리기에 의한 감시, 위치확인 시스템(GPS) 등 위치정보처리기에 의한 감시, 지문·홍채·정맥 등 생체정보처리기에 의한 감시, 업무용 사내 시스템(ERP)을 활용한 감시 등이 있으며……”

CCTV 등 영상정보처리기에 의한 감시

GPS 등 위치정보처리기에 의한 감시

지문·홍채·정맥 등 생체정보처리기에 의한 감시

업무용 사내시스템에 의한 감시

7

▶ 직장에서 사용하고 있는 디지털 전자기술 종류

실태조사 개요

1. 시기 : 2021. 5. 12. ~ 2021. 5. 27.
2. 조사방법 : 온라인 설문조사
3. 조사대상 : 총 1,177명의 근로자
4. 표본오차 : 95% 신뢰수준에서 ±3%
5. 조사기관 : ㈜에스티리서치

기술 종류	사용함 (%)	사용하지 않음 (%)	모르겠음 (%)
인터넷 이용 모니터링(웹사이트 접속, 메신저, 메일사용 체크)	57.0	26.3	16.7
컴퓨터 하드디스크 내용 모니터링	34.0	37.2	28.8
전화송수신 내역 기록	30.4	41.3	28.3
CCTV(작업장, 생활공간 등 촬영)	59.4	25.4	15.2
전자신분증(출입카드)	45.7	41.3	13.0
지문 및 생체인식(얼굴인식, 홍채인식, 정맥인식 등)	32.9	48.3	18.9
ERP(전자적 자원관리) 시스템	39.2	33.7	27.1
GPS, 스마트기기, 내비게이션 등을 통한 위치 추적/점검	15.0	55.4	29.7
개인 SNS 모니터링(페이스북, 트위터, 인스타그램 등)	16.3	56.4	27.3
업무 관련 모바일 애플리케이션 설치	40.0	41.5	18.5
PC온오프 및 작업시간 모니터링	31.5	46.0	22.5
기타	10.5	43.5	46.0

■ 사용함 ■ 사용하지 않음 ■ 모르겠음

출처 : 진보네트워크, (재)공공성장생태기금, 「디지털 노동감시 실태조사 및 법제도 개선방안」, 2021, p.4

2. 노동 전자감시 특징



2014. 12. 26. KBS1 뉴스

①

이의제기 한계

문제제기 이후 인사보복가능성

“근로자에게 동의를 구하는 사용자도, 그 동의를 거부하는 근로자도 찾기 어렵습니다.”

9

2. 노동 전자감시 특징

②

진정·고소·고발 한계

감시사실과 방법을 인지하기 어렵고, 피해 증명이 어려움

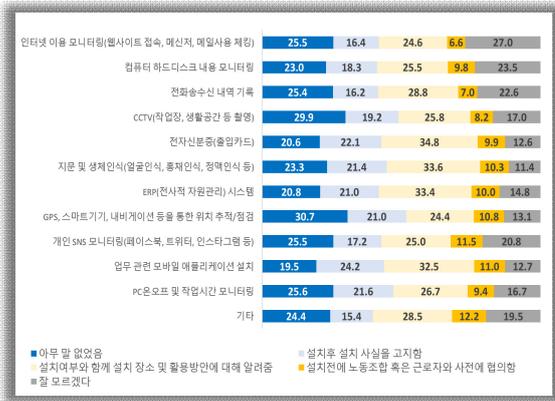
삼성전자서비스노조 대응 문건
“평소 문제 인력에 경고장 발부...
상황 발생하면 징계”



2018. 4. 16. MBC 뉴스

10

2. 노동 전자감시 특징



직장에서 디지털 전자기술 설치 또는 운영 관련 고지 및 안내 여부

3

대중 인식의 한계

편의점, PC방과 같은 소규모 사업장의 피해사례가 다수를 차지하는데, 사용자와 근로자 모두 전자감시 행위의 적법성에 대한 지식이 부족함

예: CCTV 임의 조작하여 촬영범위 변경, 근로자의 동의를 구하지 않고 촬영 및 근태관리

Chapter 2 입법 필요성



2. 입법 필요성

가. 노동 관계 법령을 통한 문제해결 한계

- 다수의 시민이 '전자 노동감시'의 문제를 정보인권의 문제가 아닌 노사관계의 문제로 접근하기 때문에 고용노동부에 문제해결 요청
- 노동 관계 법령상 '노동감시' 관련 규정은 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제20조(협의사항) 제14호에서 '사업장내 근로자 감시 설비의 설치'를 노사협의회 협의사항으로 정한 것이 유일함
→ 노사협의회가 존재하지 않는 사업장에 적용되지 않고, 협의하지 않아도 제재규정 부재
- '노동감시' 행위가 별도의 부당노동행위나 직장 내 괴롭힘에 해당하는 경우에는 '부당노동행위', '직장 내 괴롭힘'에 대한 조사·제재 등은 이루어지고 있으나 '노동감시' 그 자체에 대한 조치·제재는 이루어지지 않음
→ 근거 법령이 존재하지 않아 노사문제를 해결하는 각종 절차와 제도를 통한 문제해결 불가

13

2. 입법 필요성

빠른인터넷상담



100자 이내의 간단하고 단순한 사항에 대해 질문하고 빠른 답변을 받을 수 있습니다.
비공개 상담은 '민원확인 > 나의민원'에서 답변을 확인하실 수 있습니다.
이용 가능시간: 09:00 ~ 18:00 시 / 토·일·공휴일 제외
법령·제도 등의 질문은 「민원신청 → 질의민원」 코너를 이용해 주시기 바랍니다.
진정사건 조화·실업급여 수급 확인 등 별도의 개인정보 확인이 필요한 민원은 각 지방관서 등으로 문의하여 주시기 바랍니다.

질의	회사대표가 CCTV로 감시합니다. 모든 직영지점 직원, 아르바이트 등 핸드폰 사용 뿐만 아니라 자리에 앉는것까지 다 간섭을 합니다 어떻게 제재가 없을까요 그래도 꽤 큰 기업이 이럴수가.
답변	가. 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제20조제1항제14호에 의하여 '사업장 내 근로자 감시 설비의 설치'에 대한 사항을 노사협의회에서 협의하도록 규정하고 있습니다. - 노동관계법령상에는 사업장내 CCTV설치에 대하여 근로자와 사용자가 협의할 사항으로 규정하고 있으며, 근로자에 대한 감시의 위법성에 대하여는 직접 규정하고 있지 않습니다. 나. 그러나, 근로자 동의 없는 사업장내 CCTV감시와 관련해서는 개인정보보호법 위반 여부를 다투어 볼 수 있을 것으로 사료되며, 관련 민원은 개인정보침해신고센터(privacy.kisa.or.kr, ☎118)를 통해 문의하여 주시기 바랍니다.

출처 : 고용노동부 홈페이지 민원마당

14

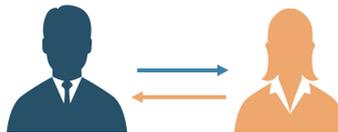
2. 입법 필요성

나. 개인정보보호법을 통한 문제해결 한계

- 개인정보보호법은 개인정보처리자와 정보주체를 법률관계의 대등한 당사자로 전제하여 법률관계를 설정하고 있기 때문에 대부분 금지행위가 정보주체의 동의를 얻으면 허용되는 체계
- 개인정보보호법에 따르면 사용자는 개인정보처리자, 근로자는 정보주체의 대등한 지위
- 실제 노사관계는 사용자가 상대적으로 우월적인 관계에 있어 근로자가 제한적인 의사결정을 할 수 밖에 없고, 근로기준법 등 노동 관계 법령은 사업장 전체에 영향을 미치는 근로조건을 변경할 때 집단적 의사결정(사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견)을 하도록 하고 있으나, 법의 목적과 취지가 상이한 개인정보보호법에서 이러한 방식의 규율을 하기에 한계가 있음

15

2. 입법 필요성



- 피해호소인은 직장 내 괴롭힘으로 상사와 갈등 상황에 있었는데, 해당 상사가 피해호소인에게 “CCTV를 통해 00씨가 사무실에서 00:00분에 나가고 00:00분에 나가는 것을 확인하였어요.”라고 말하며 피해호소인을 질책
- 피해호소인은 해당 상사가 CCTV를 확인할 지위가 아니며, 피해호소인만을 대상으로 CCTV를 이용해 근태관리를 하는 것이 부당하다고 여겨 개인정보보호법 위반으로 문제를 제기하기 위해 증거인 녹취록을 지참한 뒤 경찰서 방문
- 경찰관은 경찰서 관할 문제가 아니라고 설명하며 사건접수를 반려하면서 ‘개인정보침해신고센터’를 알려주었고, 이에 피해호소인은 ‘개인정보침해신고센터’에 이메일을 보내 피해사례를 접수
- 그런데 피해호소인은 이메일로 ‘경찰서에 신고’하라는 회신을 받았고, 경찰서에 방문하여 실랑이 끝에 경찰관은 해당 사건의 접수를 받아 주었음

16

2. 입법 필요성



출처: 한국인터넷진흥원이메일 회신 내용

…… 일반 원칙이 적용될 것입니다.

원칙적으로 개인정보처리자가 개인정보를 수집·이용하고자 할 경우에는 「개인정보 보호법」 제15조제1항제1호에 따라 정보주체로부터 동의를 받아야 합니다만, 제2호부터 제6호까지의 예외사항에 해당하는 경우에는 정보주체의 동의 없이 개인정보를 수집할 수 있으며 그 수집 목적의 범위에 한하여 이용할 수 있습니다.

즉, '비공개된 장소'에 CCTV를 설치·운영하는 경우, CCTV를 통해 저장된 정보주체의 영상은 '개인영상정보'로서 「개인정보 보호법」 상의 개인정보에 해당 될 것이며 이러한 개인영상정보를 수집·이용하기 위해서는 「개인정보 보호법」 제15조의 일반원칙에 따라 제2호부터 제6호까지의 예외적 사유에 해당되지 않는 한, 해당 사업자는 해당 근로자에게 CCTV설치·운영에 대한 내용을 알리고 이에 따른 동의를 받아 CCTV를 설치·운영하여야 할 것입니다.

만약 피신고인이 「개인정보 보호법」 제15조를 위반하여 이에 대한 검토를 원하지는 경우에는 관련 정황을 확인할 수 있는 자료[① 해당 피신고인이 정보주체의 동의 없이 영상정보 처리 기기를 운영한다는 사실을 알 수 있는 자료(녹취, 서면, 전자우편, 팩스 등), ② 사업자의 정보(업체명, 담당자 이름, 연락처 등)]를 첨부하여 우리 기관의 개인정보침해신고센터(<http://privacy.kisa.or.kr> 또는 118@kisa.or.kr) 접수하여 주시기 바랍니다.

아울러 회사(사업장)가 개인영상정보의 목적 외 이용 및 제3자 제공을 하였다면 「개인정보 보호법」 제18조 및 「표준 개인정보 보호지침」 제40조에 따라 검토가 필요할 것입니다.

17

개인영상정보 목적 외 이용 및 제3자 제공과 관련하여 「개인정보 보호법」 제18조 및 「표준 개인정보 보호지침」 제40조에서는 영상정보처리기가 운영자는 해당 표준 지침에 규정하는 경우를 제외하고 개인영상정보를 수집한 목적과 다르게 이용하거나 제3자에게 제공하여서는 아니 된다고 규정하고 있습니다.

이에 피신고업체가 위의 5가지 CCTV 설치·운영목적과 다르게 이를 이용하고 있는 경우라면 「개인정보 보호법」 제18조 및 「표준 개인정보 보호지침」 제40조에 저촉될 소지가 있어 보이며, 이는 형사절차에 의해 처벌될 수 있는 사안입니다.

따라서 피신고업체가 CCTV 설치·운영목적과 다르게 근로감시 등의 목적으로 이를 이용하였다고 판단되신다면 관련 증거자료를 갖추어 가까운 경찰서로 수사요청에 대해 문의해 보시기 바랍니다.

한편, 우리 기관의 소관법률인 「개인정보 보호법」은 일반법적 성격을 가지므로 동법 제6조에 의거, 개인정보 보호에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우 특별법을 우선적으로 적용하도록 하고 있습니다.

사업장 내에 설치된 CCTV가 직원들의 출퇴근 관리 및 근무 중 이탈 행위 확인 등 근로자 감시를 위한 목적으로 설치·운영된 경우에는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따르는 사항일 것이므로,

이 법에서는 CCTV와 같은 근로자 감시 설비는 노사 양자의 협의사항으로 규정하고 있습니다. 이에 근로 모니터링 목적의 CCTV를 설치·운영하기 위해서는 설치 범위, 사생활 침해 방지조치 등에 대해 노사 협의가 필요할 것입니다.

즉, CCTV로 인한 근로감시 행위에 대해서는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 등에 대한 검토가 선행되어야 할 것으로 보이며 이에 대해서는 관할 노동사무소 또는 고용노동부(<http://www.moel.go.kr> ☎1350)로 문의하시어 자세한 안내를 받아보시기 바랍니다.

아울러, CCTV로 인한 사생활 침해를 받으셨다면 민사적인 방안을 강구하셔야 할 것으로 보이며, 이에 대해서는 대한법률구조공단(<http://www.kdac.or.kr>, ☎132)을 통하여 자세한 안내를 받아보시기 바랍니다.

아무쪼록 귀하의 불편 사안이 하루 빨리 원만히 해결되시어 향후에는 대내 평안한 일만 가득하시길 바랍니다.

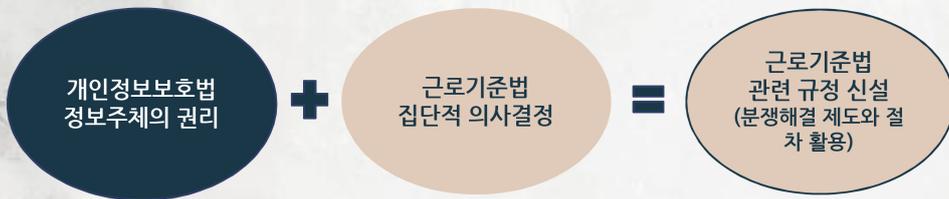
감사합니다.

- 담당자 : 000
- 이메일 : 118@kisa.or.kr

18

2. 입법 필요성

- ‘전자 노동감시’는 개인정보처리자와 정보주체의 문제이면서 동시에 노사 간의 문제로서 두 법률관계가 중첩되는 특수성이 있음
- 현행법은 노사관계는 노동 관계 법령으로 개인정보처리자와 정보주체의 관계는 개인정보보호법으로 규율하고 있는데, 양당사자의 대등한 관계를 전제한 개인정보보호법 규정만으로 ‘노동감시’ 문제 해결에 한계



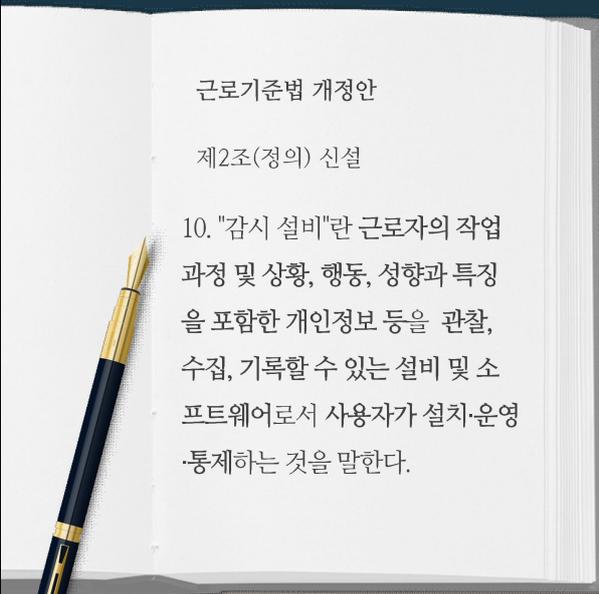
19

Chapter 3

개정안 조항별 설명



20



근로기준법 개정안

제2조(정의) 신설

10. "감시 설비"란 근로자의 작업 과정 및 상황, 행동, 성향과 특징을 포함한 개인정보 등을 관찰, 수집, 기록할 수 있는 설비 및 소프트웨어로서 사용자가 설치·운영·통제하는 것을 말한다.

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제20조 제14호는 '사업장 내 근로자 감시 설비의 설치'를 협의사항으로 정하고 있으나, '감시설비'의 정의에 대하여 별도로 정하고 있지 않음
- 2017년 국가인권위원회는 「사업장 전자감시로부터 근로자 정보인권 보호를 위한 제도개선 권고」에서 '사업장 전자감시'를 '사업장 내 작업상황 및 근로자 행동의 모니터링 또는 감시를 목적으로한 전자장비의 설치, 운영'이라고 정의한바 있음
- 최근 재택근무가 증가하는 추세인 점, 근로자 개인정보 뿐만 아니라 성향, 선호 등을 반영하는 정보에 대한 수집이 늘어나고 있다는 점, '설비'의 의미가 하드웨어에 국한되는 것으로 해석될 수 있는 점을 고려하여 개정안을 구성함

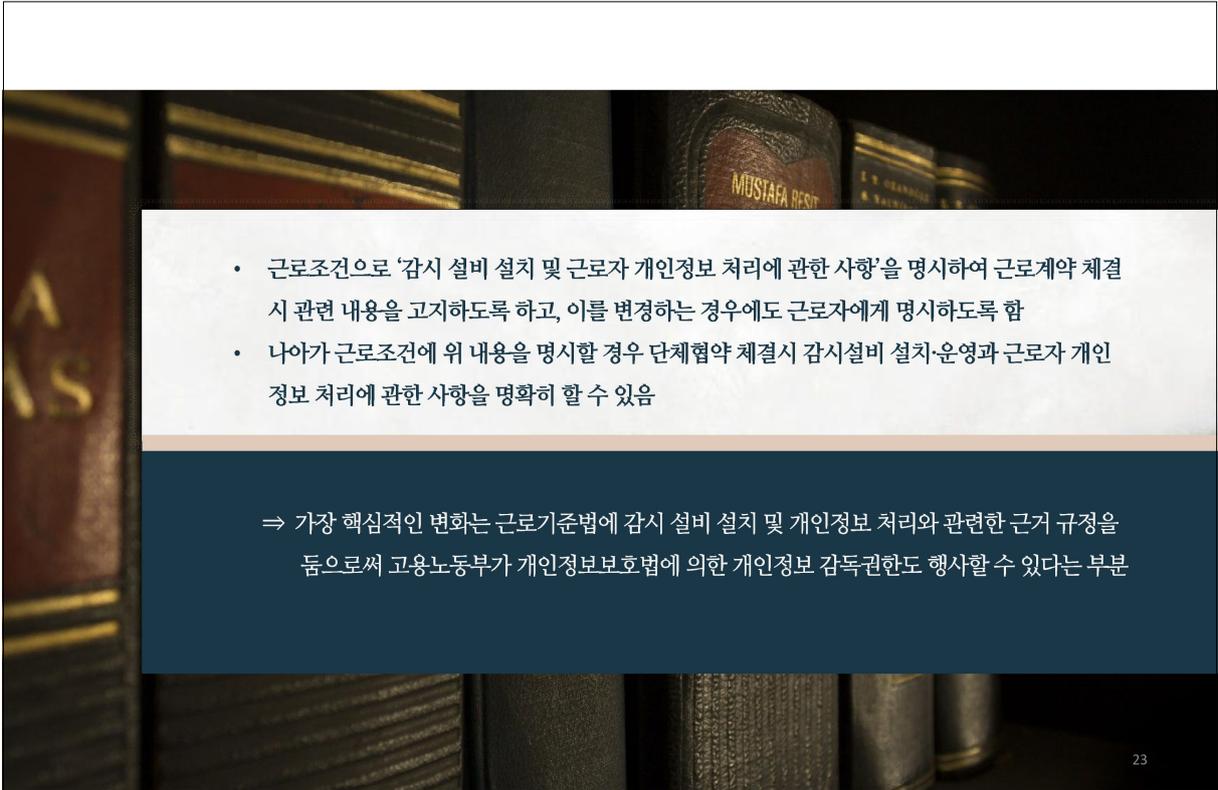
21



제17조(근로조건의 명시) 제5호 신설

현행	개정안
<p>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.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 임금 2. 소정근로시간 3. 제55조에 따른 휴일 4. 제60조에 따른 연차 유급휴가 5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건 	<p>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.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ~ 4. 현행과 같음 5. 감시 설비 설치 및 근로자 개인정보 처리에 관한 사항 6. 현행 5호와 같음

22



- 근로조건으로 '감시 설비 설치 및 근로자 개인정보 처리에 관한 사항'을 명시하여 근로계약 체결 시 관련 내용을 고지하도록 하고, 이를 변경하는 경우에도 근로자에게 명시하도록 함
- 나아가 근로조건에 위 내용을 명시할 경우 단체협약 체결시 감시설비 설치·운영과 근로자 개인정보 처리에 관한 사항을 명확히 할 수 있음

⇒ 가장 핵심적인 변화는 근로기준법에 감시 설비 설치 및 개인정보 처리와 관련한 근거 규정을 두으로써 고용노동부가 개인정보보호법에 의한 개인정보 감독권한도 행사할 수 있다는 부분

제11장 감시 설비의 설치·운영 (신설)
제100조의3(감시 설비의 설치·운영) 신설

현 행	개 정 안
〈신설〉	① 사용자는 감시 설비를 설치·운영하여서는 아니 된다. ② 사용자는 제1항에도 불구하고 근로자 안전사고 예방, 사업장 시설의 도난 방지 및 영업 비밀보호, 근로계약의 이행 등 정당한 사업수행을 목적으로 필요한 최소한의 범위에서 감시설비를 설치·운영할 수 있다. 이 경우 사용자는 다음 각 호의 사항을 모두 고려하여야하고 사용자의 정당한 이익이 근로자의 권리보다 우선하는 경우에 한해야 한다. <ol style="list-style-type: none"> 1. 설치 목적과 합리적으로 관련이 있는 수단인지 여부 2. 설치 목적을 충족할 수 있는 대체 수단의 존재 3. 근로자에게 발생하는 불이익의 내용과 정도

제11장 감시 설비의 설치·운영 (신설)

제100조의3(감시 설비의 설치·운영) 신설

- 감시 설비는 기본적으로 노동자의 인격권, 개인정보자기 결정권, 사생활의 권리 등을 침해할 우려가 있는 만큼, 사용자의 경영상의 필요에 의해 일정한 요건 하에 도입할 수 있음에도 불구하고, 원칙적으로는 감시 설비의 설치·운영의 금지를 선언적으로 규정
- 사용자의 노무지휘권, 물적지휘권과 노동자의 기본권이라는 서로 다른 가치의 균형이 필요하므로 헌법상의 과잉 금지의 원칙 혹은 비례의 원칙을 준용하여 예외적으로 허용하는 방식으로 조항 구성

- 개인정보보호법에는 이처럼 고려하여야 하는 요소들을 나열한 형태의 규정이 존재하여 그 형식을 차용

비교) 개인정보보호법 시행령

제14조의2(개인정보의 추가적인 이용·제공의 기준 등)

① 개인정보처리자는 법 제15조제3항 또는 제17조제4항에 따라 정보주체의 동의 없이 개인정보를 이용 또는 제공(이하 "개인정보의 추가적인 이용 또는 제공"이라 한다)하려는 경우에는 다음 각 호의 사항을 고려해야 한다.

1. 당초 수집 목적과 관련성이 있는지 여부
2. 개인정보를 수집한 정황 또는 처리 관행에 비추어 볼 때 개인정보의 추가적인 이용 또는 제공에 대한 예측 가능성이 있는지 여부
3. 정보주체의 이익을 부당하게 침해하는지 여부
4. 가명처리 또는 암호화 등 안전성 확보에 필요한 조치를 하였는지 여부

25

제11장 감시 설비의 설치·운영 (신설)

제100조의3(감시 설비의 설치·운영) 신설

현 행	개 정 안
〈신설〉	<p>③ 사용자는 제2항에 따라 감시설비를 설치·운영하려는 경우 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다)과 다음 각 호의 사항을 서면으로 합의하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 설치 목적 2. 감시 설비의 유형과 규격 3. 감시 설비의 운영 범위, 기간, 운영방법 4. 수집하려는 정보의 종류, 보유 및 이용기간 5. 기타 대통령령으로 정하는 사항

26

- 근로자 사용자와 1:1 관계에서 자유로운 의견 표명에 한계가 있고, 그러한 관점에서 노동 관계 법령상 집단적 의사결정 제도가 도입
- 따라서 사용자가 사업장에 감시설비를 설치·운영하려는 경우 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자)와 서면으로 합의하는 내용을 규정
- 이 경우, 중요한 사항에 대한 사전 논의가 이루어질 수 있도록 중요 항목을 나열
 - 1) 설치·운영하는 목적, 2) 설비의 유형과 규격, 3) 설비의 운영 범위, 기간, 운영방법, 4) 수집하려는 정보의 종류, 보유 및 이용기간 등

27

제11장 감시 설비의 설치·운영 (신설)
제100조의3(감시 설비의 설치·운영) 신설

현 행	개 정 안
〈신 설〉	④ 제3항에도 불구하고 근로자는 대체 수단을 요구할 권리를 갖는다. 사용자는 대체수단을 요구한 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. ⑤ 사용자가 감시 설비를 통해 수집한 개인정보의 처리에 관하여는 이 법에서 규정된 것을 제외하고는 개인정보 보호법의 규정에 따른다.

- 근로자 개인의 통제권을 보장하기 위하여 감시설비 설치·운영 과정에서 대체수단을 요구할 권리를 명시하여 구체적이고 실질적인 합의가 이루어질 수 있는 방안을 마련하고, 이를 요구한 근로자에게 불리한 처우를 하여서는 아니된다는 규정을 명확히 함
- 한편, 개인정보 처리에 관하여는 이미 개인정보보호법에 관련 규정이 정비된 상태이므로, '수집한 개인정보의 처리'에 관해서는 개인정보보호법을 따른다는 점 명시

28

제11장 감시 설비의 설치·운영 (신설)
제100조의3(감시 설비의 설치·운영) 신설

현 행	개 정 안
<신설>	⑥ 사용자는 화장실, 탈의실 등 개인의 사생활을 현저히 침해할 우려가 있는 장소에 감시 설비를 설치·운영해서는 안된다.

- 사생활을 현저히 침해할 수 있는 장소에 대해서는 명문으로 설치를 제한할 필요가 있음. 개인정보보호법 제25조 제2항에서 영상정보처리기기 설치 제한 장소로 “목욕실, 화장실, 발한실(發汗室), 탈의실 등 개인의 사생활을 현저히 침해할 우려가 있는 장소”를 특정하고 있는바 해당 규정 차용하여 조항 구성

비교) 제25조(영상정보처리기기의 설치·운영 제한)

- 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.

제11장 감시 설비의 설치·운영 (신설)
제100조의3(감시 설비의 설치·운영) 신설



현 행	개 정 안
<신 설>	⑦ 사용자는 감시설비를 통해 노동조합의 설립·운영을 위한 근로자의 활동에 대한 정보를 수집해서는 안된다.

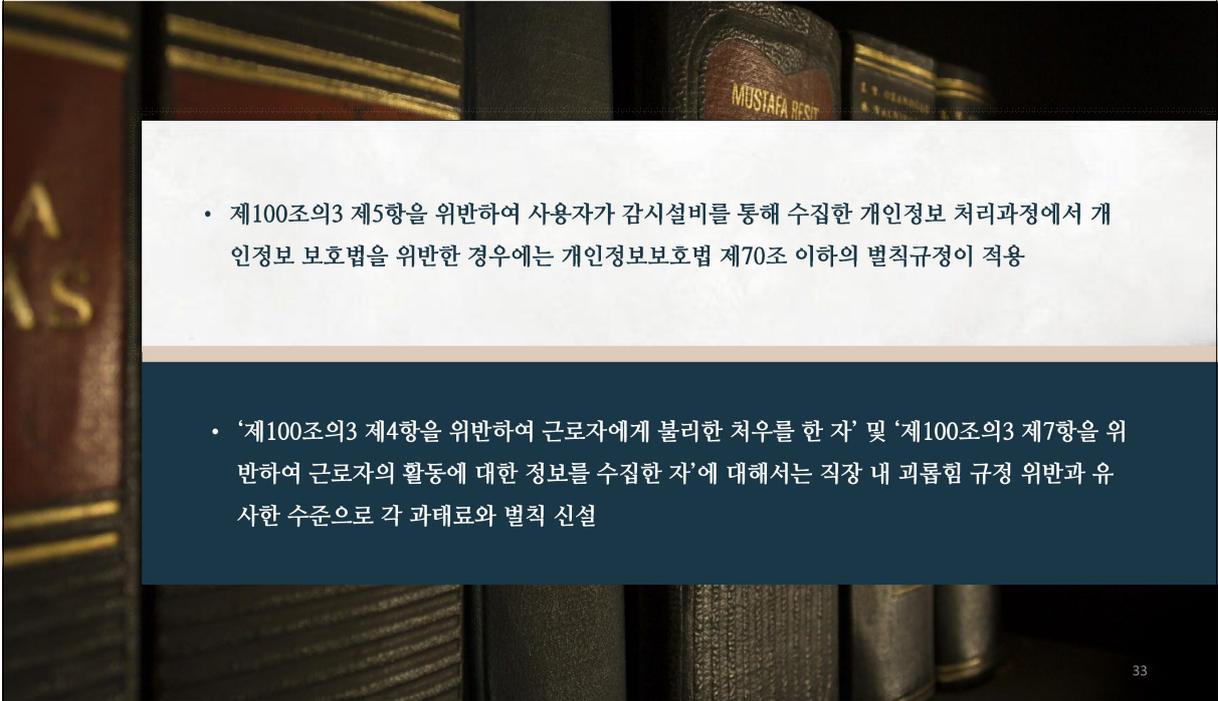
- 실제 노동현장에서 감시설비는 노동조합 관련 활동을 감시하는 용도로 많이 사용되고 있음
- “에버랜드 노조 와해” 사건에서 검찰은 삼성전자 임원과 협력업체 임직원이 삼성 에버랜드 노조의 활동을 사찰한 행위가 개인정보보호법 위반에 해당한다고 보아 기소하였으나, 법원은 개인정보보호법상 ‘개인정보’가 ‘자연인에 관한 정보로 한정된다고 보면서 노동조합의 활동이 ‘개인정보’에 해당하지 않아 이 부분은 무죄를 선고(이 부분은 검사가 항소하지 않아 확정됨 서울중앙지방법원 2019. 12. 13. 선고, 2019고합25 판결).
- 하지만 이는 명백히 노동3권을 침해하는 행위로서 별도 규제가 필요한 부분인바, 관련 규정을 신설

제109조(벌칙) 신설

현행	개정안
<p>제109조(벌칙)</p> <p>① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76조의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.</p>	<p>제109조(벌칙)</p> <p>① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76조의3제6항을 위반한 자 2. 제100조의3 제4항을 위반하여 근로자에게 불리한 처우를 한 자 3. 제100조의3 제7항을 위반하여 근로자의 활동에 대한 정보를 수집한 자

제116조(과태료) 신설

현행	개정안
<p>제116조(과태료)</p> <p>① 사용자가 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p><2. ~ 3. 신설></p> <p>② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p><5. 신설></p>	<p>제116조(과태료)</p> <p>① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 사용자 2. 제100조의3제2항을 위반하여 감시설비를 설치·운영하거나 제100조의3제3항을 위반하여 노동조합과 협의하지 않고 감시설비를 설치·운영한 자 3. 제100조의3제6항을 위반하여 감시설비를 설치·운영한 자 <p>② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.~4. 현행과 동일 5. 제100조의3 제4항을 위반하여 대체수단을 제공할 수 있음에도 불구하고 대체수단을 제공하지 아니한 자



- 제100조의3 제5항을 위반하여 사용자가 감시설비를 통해 수집한 개인정보 처리과정에서 개인정보 보호법을 위반한 경우에는 개인정보보호법 제70조 이하의 벌칙규정이 적용
- ‘제100조의3 제4항을 위반하여 근로자에게 불리한 처우를 한 자’ 및 ‘제100조의3 제7항을 위반하여 근로자의 활동에 대한 정보를 수집한 자’에 대해서는 직장 내 괴롭힘 규정 위반과 유사한 수준으로 각 과태료와 벌칙 신설

33



감사합니다

34

...

디지털 노동감시 규제와 기본권 보호를 위한 근로기준법 개정

토론 1

김태욱 (민주노총 법률원 변호사)



토론문

발제 내용에 전반적으로 동의합니다. 다만 아래와 같이 보충 의견을 드립니다.

1. 우월한 사용자와 노동자(근로자) 등과 같이 불평등한 관계에 대한 규율

우월한 지위에 있는 사용자-노동자 관계에는 대등한 시민 간에 적용되는 일반 법률들(민법, 개인정보보호법 등)을 그대로 적용하는 것이 오히려 불평등한 것입니다. 그래서 우리 헌법과 법률은 노동조건을 보호하기 위한 최저 기준으로서의 강행 법규(근로기준법, 최저임금법 등)를 두고 있고, 노동자들이 단결하여 사용자와 대등한 지위에서 교섭할 수 있도록 하는 방법(노동3권, 노동조합 및 노동관계조정법, 취업규칙 불이익 변경에 대한 집단적 동의)을 통하여 노사간 힘의 역관계에 의하여 불합리한 결과가 발생하는 것을 규율하고 있습니다. 이는 경제적 우월관계에 있는 사업자간의 관계를 규율하는 경제법 등에서도 취하고 있는 방법입니다. 미약하나마 전자의 방식이 불공정거래행위(거래상 지위남용) 규제, 약관법 등이고, 후자의 방식이 가맹사업법¹⁾, 중소기업협동조합법²⁾ 등입니다. 편의상 전자를 강행 법규³⁾에 의한 보호 방식, 후자를 집단적 의사결정에 의한 보호 방식으로 칭하겠습니다.

2. 집단적 의사 결정 방식의 한계에 관하여

가. 개요

위 2가지 방식 중 발제문은 집단적 의사 결정⁴⁾ 방식을 택하고 있습니다. 이는 노동 감시의 유형, 발생하는 문제점 등이 사업장마다 달라서 강행법규 등을 통하여 일률적인 규제를 하기 어려운 현실적인 문제가 있다는 점 등을 고려하면 수긍이 갑니다. 그러나 이하에서 보는 바와 같이 한국의 많은 사업자에서 집단적 의사 결정이 제대로 이루어지고 있지 않은 상황이 개선되지 않으면 개정안은 (그 개정 취지와 달리) 노동 감시에 면죄부⁵⁾를 줄 수도 있다고 보입니다.

1) 가맹사업법 제14조의 2(가맹점사업자단체의 거래조건 변경 협의 등)

2) 중소기업협동조합법에서 정한 일정한 조합의 경우 협동조합의 공동판매, 공동교섭 등을 위한 공동행위에 대해서는 공정거래법 제19조의 적용을 배제하고 있습니다.

3) 불공정거래행위 조항 위반 행위가 항상 사법상 무효라고 보기는 어려우므로 강행법규라고 일률적으로 부르기는 어려울 수 있으나, 형사처벌 대상이 되는 위법한 행위로서 공법적 규제가 가해지므로 일단 강행법규라고 표현합니다.

4) 기본적으로 집단적 결정 방식을 택하면서도 근로자의 개인정보 자기결정권을 최대한 보호하려고 시도하였다고 보입니다. (개정안 제100조의 3 제4항)

5) 물론 현행 근로기준법과 같이 아무 규정을 두고 있지 않아, 노사협의회(근참법)에서 협의하면 된다고 해석하는 현실을

나. 집단적 의사 결정 방식의 한계 : 한국의 현실

사업장 단위의 협의회(works councils)나 이사회 단위의 경영 참가(board level representation)가 활성화된 독일이나 유럽과는 비교가 불가능할 정도로 한국에서 사업장 집단 자치 및 집단적 의사 결정 기제는 매우 미약합니다.

1) (과반수) 노동조합이 없는 경우

노동조합 조직율은 12.5%⁶⁾에 그치고 민간 부분은 더 낮아서 10.1%에 불과합니다. 과반수 노동조합이 없는 사업장은 더 많습니다. 이 경우에는 근로자 대표가 많은⁷⁾ 권한을 행사하는데, 그 선출 방식, 임기, 권한 등에 대해서는 법에서 정한 바가 없습니다. 고용노동부는 노사협의회 근로자위원이 위 근로자 대표가 될 수 있다⁸⁾는 입장⁹⁾이고, 실무에서도 그렇게 이루어지는 경우가 많습니다. 그런데 노사협의회의 운영 실태¹⁰⁾는 집단적 자치 내지 집단적 의사 결정과는 한참 거리가 멉니다.

권한, 임기, 선출 절차 등도 정해진 바가 없는 근로자 대표의 법적 성질에 대해서는 서면 합의 시점에 노동자들의 의사를 체현하는 일시적 기구로 보는 견해가 많은데, 그러한 일시적 기구가 노동 감시에 관한 주요 사항을 결정할 수 있다는 것 자체가 (비록 노동감시 문제만이 아니라 일반 노동법적 문제이지만) 한계가 있습니다.

2) 노동조합이 있는 경우¹¹⁾

단체협약을 통하여 노동감시에 관한 사항을 어느 정도 규율하고 있기는 합니다. 예를 들어 민주노총 산하 주요 산별노조 중 일부는 “모범단체협약안”을 통해 개인정보보호와 노동감시를 예방하기 위한 단체협약안을 마련하고 있습니다. 그 내용을 보면 대체로 개인정보보호법 중 제3조(개인정보 보호원칙), 제4조(정보주체의 권리), 제15조(개인정보의 수집·이용), 제16

고려하면 면“죄”라고 말하는 것을 다소 과한 측면이 있기는 합니다.

6) 2020. 12. 고용노동부에서 집계한 현황으로 2019년 말 기준임.(민주노총, 한국노총 등 모두 합한 비율)
 7) 정리해고시 사전협의 주체, 탄력근로제 도입시 서면합의 주체, 보상휴가제 서면합의 주체, 간주근로시간제 서면 합의 주체, 퇴직연금 제도 설정시 동의 주체, 파견근로자 사용에 대한 동의 주체, 안전보건관리규정의 작성·변경에 대한 동의 주체 등 매우 많습니다.
 8) 한국노동연구원 2016년 고용노동부 의뢰로 전국 30인 이상 사업장 586곳을 대상으로 조사한 노사협의회 운영 실태조사 결과에 의하면, 42.8%가 노사협의회를 운영하지 않는 것으로 나타났습니다. 운영하고 있더라도, 회사가 근로자위원을 지명하거나(13.4%), 간접선거로 근로자위원을 선출(11.0%), 일부선거+회사지명(12.2%) 등 변칙적으로 운영하는 경우가 40.6%나 됩니다. 이런 상황에서 노사협의회 근로자위원을 근로자대표로 볼 경우 사용자의 지배·개입을 강화 및 조장하여 근로자대표 제도를 둔 취지를 무색케 할 것입니다.
 9) 회사번호 : 근기 68207-92, 회사일자 : 2001-01-09
 10) 다만, 고용노동부가 의뢰하여 발간된 연구보고서나 다수의 학설은 노사협의회 근로자위원이 근로기준법상 근로자 대표가 될 수 없다는 입장이고 이것이 타당합니다.
 11) 디지털 노동감시 실태조사 및 법제도 개선방안 연구보고서 중 민주노총 현황 부분

조(개인정보의 수집 제한), 제17조(개인정보의 제공), 제18조(개인정보의 목적 외 이용·제공 제한), 제22조(동의를 받는 방법), 제23조(민감정보의 처리 제한), 제25조(영상정보처리기기의 설치·운영 제한)에 관해 법령이 규정한 내용을 구체화하고 법령상의 기준보다 개인정보 보호를 강화하는 내용들입니다.

특히 ① 개인정보의 수집·이용·관리 등에 있어서 노동조합과의 집단적 합의 절차를 마련한 조항 ② 근로관계에 있어서 개인정보 제공 거부에 대한 불이익 취급 금지를 명시한 조항 등은 의미가 있습니다. 사회·경제적으로 대등하게 교섭하기 어려운 개별 근로자의 개인정보에 관한 동의 권한을 실질적으로 보호하기 위해서는 노동조합이 개인정보의 수집부터 폐기에 이르기까지 전 과정에서 사용자와 사전적으로 협의·합의할 필요가 존재하기 때문입니다.

그러나 실제 개별 사업장 단체협약을 보면 모범단체협약에 가깝게 개인정보보호와 노동감시 제한에 관한 조항을 두고 있는 경우도 있고, 환자의 개인정보보호에 관한 조항을 두는 등 업종별 특성까지 세밀하게 반영한 경우도 있지만, 이는 전체 사업장 수 등을 고려할 때 다소 예외적인 경우입니다. 실제 단체협약의 대부분에서 개인정보보호와 노동감시 제한에 관한 조항은 상당히 미비한 편입니다. 앞으로 노동조합 내에서도 개인정보 보호와 노동감시 제한에 대하여 더 많은 관심을 가져야 할 것으로 보입니다.

다. 집단적 의사 결정의 예외인 대체수단 요구권의 실효성 보장 방안 및 대체수단의 한 방법으로 서면 합의 내용의 일부 수정 내지 예외 허용 검토

1) 한편, 노동감시 유형 중에서도 CCTV와 같이 감시의 예외를 설정하기 어려운 유형이 있는 반면, 사내 프로그램에 의한 감시(ex.로그기록 열람 등)와 같이 개별적으로 감시 여부와 정도를 달리할 수 있는 유형도 있다고 보입니다.

2) 후자의 방식(즉, 감시 여부 및 그 정도의 개별화가 가능한 방식)은 개정안에 의하면 과반수 노조가 서면 합의를 하는 과정(ex. 감시 설비의 운영범위, 기간, 운영방법 등)에서 반영될 수 있습니다. 그런데 과반수 노조의 합의에 동의하지 않는 개인 근로자가 있는 경우에는 대체수단 요구권을 행사할 수 있지만, 사용자가 대체수단을 허용할 의무가 있는 것은 아닌 상황에서 사용자가 대체수단을 강구할 유인이 크지는 않을 것이라고 봅니다. 대체수단의 실효성 확보 방안이 검토될 필요가 있다고 보입니다.

3) 한편, 후자의 경우 서면 합의 전부를 부정하지는 않으나 그 일부 내용에 동의하지 않는 개인도 있을 수 있습니다. 예를 들어 로그 기록 열람 자체에 부동의하지는 않지만 열람 기준이나 방법 등에 대하여 이견이 있을 수 있습니다. 이러한 일부 부동의를 “대체 수단”이라고

평가할 수 있을지 모호한 바, “대체 수단”의 내용에 서면 합의의 일부 내용을 수정하는 것도 포함하는 것으로 안을 마련하는 것도 검토할 필요가 있다고 보입니다. 물론, 이렇게 서면 합의의 일부 수정을 허용하면 집단적 의사 결정의 의미가 퇴색하는 것이라고 볼 수도 있겠지만 노동법에서도 유리의 원칙이라고 하여 개인의 선택권을 존중할 수 있는 법리¹²⁾가 일반적으로 인정되고 있습니다. 또한 아예 다른 방안(대체수단)과 비교하면 서면 합의에 보다 가까운 내용이므로 대체수단 요구권이 인정된다면 서면합의 일부 수정요구권도 인정되지 않을 이유는 없다고 보입니다.

3. 강행법규에 의한 보호를 보완할 필요가 있다고 보입니다.

가. 강행규정인 근로기준법에 위반되는 단체협약은 무효이므로 근로기준법상 기준에 미달하는 연장수당, 연차휴가수당 등을 규정한 단체협약을 그 범위에서 무효가 되고 무효가 된 부분은 근로기준법에 의하게 됩니다. 그러나 근로기준법은 집단적 의사결정에 의하여 근로기준법상의 기준을 하회하는 것을 허용하고 있습니다¹³⁾. 다만, 이 경우에도 일정한 제한이 있고 그러한 제한을 위반하는 경우에는 원칙으로 돌아가 다시 강행규정이 전면 적용됩니다.

나. 개정안은 근로감독관에 의한 실효성 있는 구제라는 큰 장점이 있지만, 특히 민감정보, 고유식별 정보, 위치정보 등¹⁴⁾과 관련하여 보호의 정도를 약화시키는 측면이 있다고 보입니다.¹⁵⁾

종류	현행법	개정안
민감정보 (생체인식 특징정보 등)	별도 동의나 법령에서 허용한 경우가 아닌데 수집한 경우에는 형사처벌 (개인정보보호법 제71조, 5년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금)	노사합의 요건을 결하는 등 수집 과정에서 위법이 있는 경우 모두 과태료 대상
고유식별정보		
위치정보	위치정보법 제15조에의 예외에 해당하지 않고 동의도 안받은 상태에서 수집한 경우 형사처벌(위치정보법 제40조 제4호, 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금)	

12) 특히, 취업규칙과 근로계약 중 유리한 근로계약이 있으면 그것이 적용된다는 점에는 전혀 이견이 없고, 단체협약과 근로계약간의 관계에서도 유리의 원칙 인정이 다수적 입장입니다.

13) 탄력적 근로시간제가 대표적입니다.

14) 이들 정보 모두 감시 설비에 의하여 수집될 수 있는 정보의 범주에 속합니다.

15) 개정안 제100조의 3 제 5항은 “사용자가 감시 설비를 통해 수집한” 개인정보의 처리에 관하여는 이법에서 규정된 것을 제외하고는 개인정보 보호법의 규정에 따른다고 하여, “감시 설비를 통한 수집” 행위 그 자체는 개정안에 의하여 전면 규율되는 것으로 보입니다.

다. 따라서 개인정보보호법과 위치정보법 등에서 일반적인 개인정보보다 강한 보호를 하고 있는 정보에 대해서는 ① 집단적 의사결정의 요건을 좀 더 강화하든가 혹은 ② 개정안의 내용을 그대로 두면서도 민감정보 등의 수집에 대해서는 위반시 처벌¹⁶⁾ 조항을 두는 방식으로 강제력을 높일 필요가 있다고 보입니다.

라. 한편, 현실에서 노동감시가 문제가 되는 주요 영역이 “인사평가와 징계”인 바, (주요 조항들에 대한 과태료 외에는 강제 수단이 없는) 개정안의 실효성을 높이기 위해서는 “**조를 위반하여 수집한 정보는 징계 또는 인사평가의 증거로 사용할 수 없다.”는 명문의 규정을 두는 것이 좋다고 생각합니다.

16) 개정안의 요건을 갖추지 못한 경우에는 원칙으로 돌아가 개인정보보호법과 위치정보법 등이 적용된다고 해석할 수도 있겠지만, 달리 해석할 가능성도 있으며 또 원칙적으로 금지되는 “감시”의 일환으로 민감정보, 고유식별정보, 위치정보 등을 수집한 경우에는 처벌 수위가 좀 더 강화될 필요도 있다고 보입니다.

...

디지털 노동감시 규제와 기본권 보호를 위한 근로기준법 개정

토론 2

김기우 (한국노총 중앙연구원 선임연구위원)



토론문

■ 문제는 어디에 있는 것일까?

- 노동자 개인의 프라이버시 vs. 생산의 효율과 근무 태만에 대한 감독
- 선택적 접근 vs. 관계적 접근
- 신뢰 및 상호 협력에 중점을 둔 사업장 운영의 문제로 접근 가능. 노동 감시가 과도할 경우, 노동자 개인의 기본권과 법익 균형 또는 비교형량이 필요할 것임
- 위와 같이 대항 관계가 성립하는 것은 사용자가 중요하게 생각하는 것과 노동자가 지키고자 하는 것이 다르기 때문일 것임.
 사용자는 시설 등 재산권 보호, 인적 자원인 근로자의 안전, 영업비밀 보호, 업무 효율 향상을 위한 노동 통제 등 경영상의 이유로 전자적 노동 감시를 폭넓게 사용(취득, 수집, 전송, 저장, 가공, 분석)하려 할 것임. 반면, 노동자는 자신의 프라이버시와 자유로운 공기를 원할 것임. 과거 '트루먼 쇼'라는 영화는 안락하지만 통제된 삶을 버리는 인간의 자유에 대한 본성과 사생활 존중의 필요성을 잘 나타내주고 있음
- 사용자가 노동자의 동의를 얻고 전자적 노동 감시를 하는 경우는 거의 없지만, 사용자가 전자적 노동 감독의 필요성과 업무충실성의 확인조치임을 강조할 경우 관련 협의시 노동자 개개인이 쉽사리 거부하기 어려움. 따라서 적절한 절차와 노동자 개인의 영역에 대한 보호 조치가 취해지지 않는다면, 사용자가 노동자의 개인정보를 과도하게 수집할 우려가 있고, 부당한 감시에 노출될 소지가 큼.

■ 노동자집단의 권익을 어떻게 대변할 것인가?

- 노동자 개인은 취약함. 따라서 처우의 불평등에 노출되기 쉽고 노동자 개인의 처우개선 노력이 실효성을 갖기 매우 어려움. 노동자집단의 권익을 대변해 줄 법률을 통한 보호 '이전'부터 노동 감시의 문제를 외부화하여 피해입은 노동자의 권익을 대변할 자치조직이 필요함
- 예컨대 노동조합의 관여가 필요함. 노동조합과 사전 협의를 하도록 할 필요가 있음. 이 과정 중 노동조합은 노동 감시가 어디서, 어떠한 방법으로 행해지는지 파악할 수 있음
- 실태를 조사할 필요도 있음. 2013년 국가인권위 실태조사에서는 노동자의 31%가 회사에서 노동 감시를 당하고 있다고 인식하고, 60.3%가 노동감시를 규제할 제도적 장치의 필요

성을 느낀다고 응답하였음. 2013년 조사와 2021년 실태조사(진보네트워크센터·공공생연대기금(2021), 디지털 노동감시 실태조사 및 법제도 개선방안)를 비교하면, 사업장 내 전자기술 도입 증가로 전자적 노동감시 방법이 다변화되었음이 확인됨. 다만, 여전히 CCTV를 통한 방법(2013년 62.7%, 2021년 59.4%)이 가장 높은 비율을 보임. 다변화되는 감시방법에 대한 검토가 필요함.

- 노사의 자치규범인 단체협약에 전자적 노동 감시에 관해 규율하는 방법

■ 노동법적 규율은 왜 필요한가?

- 현행 전자적 감시 관련 법률인 개인정보보호법은 노사 간의 불평등한 노동관계의 특수성을 고려하여 만들어지지 않았음. 이를 감안하여 만들어진 근로기준법은 사업장 전자감시에 대해 특별히 규율하고 있지 않음. 고용노동부는 관련 규정이 있는 직장 내 괴롭힘(예: 다른 노동자들과 달리 특정 노동자의 일하는 모습 또는 휴식하는 모습만을 지나치게 감시 등)이나 부당노동행위와 관련되지 않는 한 명확한 감독 권한을 갖고 있지 않다고 보고 있음. 따라서 감독 권한에 사업장 전자감시에 관한 사항을 포함, 노동법적 규율이 필요함. 이 부분 발표내용에 동의함.
- 전자적 노동 감시에 관한 법률 내용은 노동자에게 생길 수 있는 다양한 감시 및 감시위협으로부터의 보호뿐 아니라, 노동조합이 사용자에게 문제제기할 수 있는 객관적 기준을 제공해 주어야 할 것임.

■ 어떻게 규율할 것인가?

- 발표문의 개정안에서는 사용자가 근로자에게 발생하는 불이익의 내용과 정도를 사용자의 정당한 이익과 비교하도록 되어 있는데, 사용자는 감시설비를 설치하려는 자인데 이와 같은 판단을 하도록 하는 것은 타당하지 않음. 예컨대, 노동조합이 추천한 전문가의 의견을 듣고 그 내용을 반영하도록 하는 것이 조금 더 타당한 결론에 다다를 수 있다고 생각됨.
- 발표문에서 제7항(사용자는 감시설비를 통해 노동조합의 설립·운영을 위한 근로자의 활동에 대한 정보를 수집해서는 안 된다)에 제시한 내용은, 노동조합이 노동자들을 위한 자치조직임을 감안할 때, 건전한 노사관계 형성에 매우 중요하다고 생각함.

...

디지털 노동감시 규제와 기본권 보호를 위한 근로기준법 개정

토론 3

장여경 (정보인권연구소 상임이사)



토론문

- 국제노동기구 ILO는 2018년 <알고리즘과 협상하기(Negotiating the algorithm)> 보고서에서 최근의 노동자 모니터링 기술의 강화 현상을 검토한 바 있음
 - 노동감시와 통제는 오래된 문제이고 기술적 수단 또한 현대 직장에서 노동력을 관리하기 위하여 꾸준히 증가해 왔음
 - 그러나 정보통신기술과 인공지능은 노동자 활동에 대한 감시 수준에 있어 과거에는 상상할 수 없었던 내용적인 세밀함과 양적인 방대함을 가능하게 함
 - 특히 ILO는 방대한 양의 노동자 데이터가 수집되고 처리되는 현상에 주목함. 데이터 기록과 측정 장비의 발달로 노동자 동작과 위치가 분단위로 기록되고, 업무 속도와 휴식 정도를 실시간으로 정밀하게 측정하는 것이 가능해짐
 - 최근 인공지능의 분석, 평가, 예측 능력의 향상은 이렇게 수집된 방대한 데이터를 체계적으로 분석할 수 있도록 하고, 노동자의 생산성과 직무 수행을 자동적으로 평가하고 나아가 예측할 수 있도록 함 (people analytics의 관행화)
 - 업무 모니터링 기술은 효율적인 업무 배치와 증거기반 평가로 업무 관리의 고도화를 가능하게 함. 감독자의 개인적인 편견을 객관적이고 중립적인 측정으로 대체하고, 정밀한 측정은 스트레스를 비롯한 건강 및 안전 위험을 완화하고 사고를 방지하는 데 사용될 수 있음. 노동자들 역시 괴롭힘이나 불법 행위 증명용으로 사용할 수 있음.
 - 그러나 시간과 공간을 구분하지 않는 광범위한 데이터 수집은 매우 사적인 내용을 추적하고, 일과 휴식의 구분을 모호하게 함. 전천후 감시 관행이 확산되면 노동자의 스트레스와 업무상 부작용이 유발될 수 있음
 - 특히 CCTV와 SNS 등으로 노동자의 사회관계망을 파악하고 위치정보 등으로 노동자들의 집합 상황을 실시간으로 파악하는 감시는 단결권 행사에 중대한 위협으로 등장함
 - 모니터링에 대한 정보와 평가 방법의 불투명성은 노동자의 종속성과 소외를 심화시킴

- 유엔인권최고대표는 2021년 9월 <디지털 프라이버시권(The right to privacy in the digital age)> 보고서에서 고용 환경에서 인공지능 사용 문제를 검토함
 - 최근 인공지능 시스템 등 데이터 기반 기술로 노동자 모니터링 및 관리가 증가하였고, 나아가 채용, 승진, 해고에 대한 자동화된 의사결정이 증가함

- 과거 업무 모니터링의 대부분은 직무 관련 행동 및 성과 모니터링에 초점을 맞추었지만, 최근 직무와 관련이 없는 행동 및 데이터로 확대되고 있음. 데이터가 직원에게 처음 공지된 목적 외 다른 목적으로 사용될 수 있고, 소위 기능 확대(function creep)가 확산됨
- 특히 코로나19 대유행으로 회사가 노동자 건강 관련 데이터를 점점더 많이 수집하고, 재택 업무로 디지털 감시가 노동자 가정으로 확장됨. 두 추세 모두 직장 모니터링 데이터를 비업무 데이터 입력과 결합시킬 위험을 증가시킴
- 인공지능 시스템은 성별, 인종, 연령에 대한 역사적 편견에 취약함
- 노동자들은 인공지능 기반 모니터링 실시에 대한 설명을 거의 또는 전혀 듣지 못하고 있음
- 직장 내 부정행위를 예방하려는 관심은 정당하지만, 이를 위해 취하는 조치들이 직장 내 상호작용을 과도하게 침입적으로 정량화하는 것을 정당화할 수 없음

○ 입법의 필요성에 깊이 공감함

- “고용계약의 구조적 특징 하에 경영진이 노동자의 자율성과 프라이버시를 과도하게 압박할 가능성이 있는 한, 상상 속의 노동 통제와 노동 감시가 첨단 기술의 힘으로 구현될 수 있다. ... 법률이 이를 규제하지 않는 한 사업장 내에서는 감시로부터 노동권에 대한 보장이 구현되기 어렵다.” - ILO, <알고리즘과 협상하기(2018)>
- “우리는 일에 영향을 미치는 최종 선택은 알고리즘이 아니라 사람에 의해서 이뤄지도록 보장하는 ‘인간주도’ 접근법을 지지한다. 노동자의 존엄성 보호를 위해 센서, 웨어러블 기기 및 기타 모니터링 기기를 통한 알고리즘 관리, 감시, 통제를 규제해야 한다. 노동은 상품도 아니고 로봇도 아니다. ... 정부, 사용자, 노동자 단체가 신기술이 업무에 미치는 영향을 모니터하고 노동자의 존엄성을 존중하는 방향으로 기술 발전을 이끌고, 이와 관련하여 새로운 규제 도입을 고려할 것을 권고한다.” - ILO, <일의 미래 보고서(2019)>

○ 개정안은 현행 개인정보보호법의 한계를 상호 보완할 수 있을 것으로 기대됨

- 개인정보처리자와 정보주체를 법률관계의 대등한 당사자로 전제하는 기존 개인정보 보호 법체계로는 노사관계에서 취약한 정보주체 노동자를 보호하는 데 한계가 있으며, 집단적 의사결정에 적용하기 어려움

※ 유럽 개인정보보호 일반법(GDPR)의 경우 고용 환경에서의 개인정보 처리에 대한 특례 조항(제88조)을 두고 개별 법률이나 단체 협약으로 보완하도록 하고 있음

- 특히 근로조건에 영향을 미치는 감시 설비의 설치·운영·통제 및 노동조합의 활동에 대한 감시를 특별히 규율할 필요가 있음
 - ※ 노동자의 개인정보를 직접 처리하는 경우 뿐 아니라 개인정보처리에 기반하였으나 새로이 생성되는 분석, 평가, 예측하는 감시 설비 운영으로부터 노동자를 보호할 필요가 있음
- 고용노동부가 노동자 개인정보처리에 대한 감독 권한을 행사할 수 있어야 함. 개인정보 보호법에서는 중앙행정기관의 개선 권고(제61조 제3항), 자료제출 요구권 및 검사(제63조 제3항), 시정조치(제64조 제2항), 고발 및 징계권고(제65조 제3항), 결과의 공표(제66조 제2항) 등의 권한을 규정하고 있지만, 개인정보보호와 관련한 개별법으로서 ‘소관 법률’이 없는 경우 이 권한을 행사할 수 없음
 - ※ “관계 중앙행정기관의 장이 개선권고를[등을] 하려면 개인정보 보호와 관련하여 별도의 소관 법률이 있어야 하므로「개인정보 보호법」에 의한 개선권고는[등은] 할 수 없다.” - 개인정보 보호위원회, <2020 개인정보 보호 법령 및 지침·고시 해설>

...

디지털 노동감시 규제와 기본권 보호를 위한 근로기준법 개정

토론 4

이준희 (한국경영자총협회 노사협력팀 팀장)



토론문

본격적인 토론에 앞서

- 사업장 전자감시 문제는 CCTV 도입이 확산되기 시작한 90년대 후반부터 노동법학계와 실무에서 지속적으로 문제제기와 검토가 이루어져 왔습니다. 그러나 현격한 이견들이 좁혀지지 않은 채 논란이 이어져 오고 있습니다.
- 이 문제는 주로 근로자의 일반적 행동자유권, 개인정보 보호의 문제와 사용자의 기업 경영상의 안전 보장과 비밀 보호의 문제가 충돌하는 기본권 충돌 또는 이익 충돌의 문제로 인식되어왔고, 주된 논의는 그와 같은 충돌의 균형점을 찾는 방향으로 이루어져 왔습니다.
- CCTV를 비롯한 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치와 관련해서는, 노사협의회 협의사항으로 규정하여 협의를 통해 설치 및 운영과 관련한 결정을 하도록 하는 규율 수준이 현재 우리 사회에서 공감대가 형성된 지점이라고 생각합니다.
- 그러나 최근 급격한 산업의 디지털 전환과 그로 인한 초연결사회의 도래, 코로나19 감염증 확산으로 인한 재택근로 증가와 평가방식의 개선 필요성 증가, 근로자별 근로시간의 엄격한 제한 필요성 증대 등 여러 가지 요인들이 복합적으로 작용하면서, 근로자 감시 설비의 문제가 다시 쟁점으로 부각되고 있습니다. 그러한 관점에서 사업장 감시 설비와 관련된 사항을 새롭게 규율하고자 하는 이번 근로기준법 개정안 공청회는 시의적절하고 중요한 의미를 갖는다고 생각합니다.
- 아래에서는 근로기준법 개정안 및 발제자들의 발제를 중심으로 토론자의 견해를 제시하고 질문을 드리는 방식으로 토론을 진행하고자 합니다.

근로기준법 개정안의 시점(時點)

- 이 법안의 “제안이유 및 주요내용”에는 사업장 감시 설비의 도입 이유로 “감시 설비는 시설 보호, 노동자 안전, 영업비밀 보호 등의 사용자의 정당한 경영상 필요를 명분으로 도입”된다고 설명하고 있으나, 이는 2010년대 이전의 관점입니다.
- 사업장 내에서 정보가 수집되는 경로는 CCTV에 국한되어 있는 것이 아니라, 발제문에도 언급되어 있는 ERP, 출입통제시스템, 작업용 컴퓨터 및 인터넷 이용 내역 등 이외에 자동화된 생산장비에 부착되어 있는 각종 센서들을 통해 수집되는 작업 속도, 수율, 장비 오류,

가동 시간 등이 빅데이터 개념에서 수집되는 경우까지 이미 사용자 및 작업자도 미처 인식하지 못할 정도로 방대한 영역에 걸쳐 있습니다.

- ① 고객응대 서비스업의 경우 주문접수 프로그램, 고객이 머무는 객장의 보안을 위해 설치되는 감시 설비, ② 배달업무의 경우 배달원의 배달품 픽업 시간 및 장소, 이동 경로, 배달 완료 여부 등이 확인되는 장비와 프로그램, ③ 업무용 컴퓨터 로그인 및 업무처리 기록, 업무용 컴퓨터에 외장 저장장치를 연결한 기록, 문서를 프린트하여 출력한 기록, 차단된 사이트에 접속을 시도한 기록, 이메일 발송시 첨부파일의 종류와 목록에 관한 기록, 사업장 내 특정 장소에 대한 출입기록 등 등이 수집되고 있으며, ④ 보안서비스업의 경우 장비에 부착되어 있는 자동 녹화 카메라, ⑤ IT·SW 외주작업자의 경우 업무 수입 확정 및 납품기록과 검수기록, 입금기록 등 그 종류와 범위를 체계화하는 것도 매우 어렵습니다.
- 사업장 내 감시 설비가 아니라, 현시점에서는 사업장 내 정보수집 설비(장치)라고 하는 것이 타당하며, 그 목적도 제안이유에서 밝히고 있는 사항 이외에 작업공정 관리 및 통계 정보 수집, 공정 및 효율 개선, 장비 개선, 금융거래 안전 확보 등으로 넓어지고 있고, 수집되는 정보의 범위나 내용이 종래의 감시 설비를 통해 수집되는 정보와 중첩되거나 엄밀히 구별하기 어려운 경우가 늘어나고 있습니다.
- 고도로 디지털화되고 자동화되어 가고 있는 산업의 추세에 맞지 않는 문제의식은 그만큼 법안의 현실 적응성을 떨어뜨리게 될 수밖에 없습니다. 입법안을 작성함에 있어서 2021년 현재의 실태 뿐만 아니라 근미래의 발달 수준까지도 예측하는 수준의 더욱 신중한 연구가 선행되어야 할 것입니다.
- 그렇지 않으면 이 입법안은 법률로 제정된 이후 곧바로 시대에 뒤쳐진 법률로서 제대로 입법취지에 부합하는 기능을 할 수 없게 될 것입니다.

사업장 전자감시장비의 개념과 범위

- 개정안 제2조 제10호는, ““감시 설비”란 근로자의 작업 과정 및 상황, 행동, 성향과 특징을 포함한 개인정보 등을 관찰, 수집, 기록할 수 있는 설비 및 소프트웨어로서 사용자가 설치·운영·통제하는 것을 말한다”라고 규정하고 있습니다.
- “관찰, 수집, 기록할 수 있는 설비 및 소프트웨어”라고 한다면, 제조업의 경우 무인제조설비가 아닌 한 사업장 내의 거의 모든 장비가 포함될 정도로 광범위한 개념으로서, 현재로서는 사실상 감시 설비의 범주를 확정할 수 있는 정의로서의 기능을 할 수 없을 정도로 지나치게 넓습니다.

- 이와 같이 범주를 제한할 수 없는 정의규정을 그대로 두면 감시 설비에 대한 통제가 기술적으로 불가능하게 될 우려가 있고, 현장의 다양한 사례 중 일부를 선택적으로 감시 설비의 범주에 포함시키는 적극적 법해석을 시도한다면 그와 같은 해석과 선택의 당위성에 대한 논란이 제기될 수 있습니다.
- 정의 규정의 개념이 이와 같이 지나치게 넓은 것이 심각한 문제가 되는 것은, 개정안 제100조의3 제1항이 “감시 설비”의 설치와 운영을 원칙적으로 금지하고 있으며, 제2항과 제3항에서 예외적인 경우에 한하여 근로자대표의 동의를 얻은 경우에만 허용하는 구조를 취하고 있으며, 이 정의가 개정안 제109조의 처벌과 제116조의 과태료 부과 기초가 되는 기본 구성요건 개념을 구성하고 있기 때문입니다.
 - 이는 스마트설비는 거의 대부분 자동적으로 공정이나 작업, 장비의 운용과 관련한 데이터를 수집·저장하도록 설계·생산되고 있다는 점을 고려하지 않은 작성자의 무관심에서 기인하는 것이라고 생각되나,
 - 결과적으로 기업으로서는 새로운 자동화 설비는 원칙적으로 도입이 금지되고, 예외적으로 특정한 요건 하에서 근로자대표의 서면합의를 얻은 경우에만 도입할 수 있다는 결론에 이르게 되며, 형사처벌 또는 과태료 부과처분까지 받게 될 수 있게 되는 것입니다.
- 이는 근로자 개인의 비밀 및 일반적 행동의 자유라는 명목으로 기업의 신기술 개발 및 공정개선, 새로운 제조설비 도입 등이 모두 통제될 수 있다는 관점을 나타낸 것으로서, 지나치게 과도한 규제를 초래하고 있다고 지적하지 않을 수 없습니다.

동의(서면합의) 요건의 의미

- 개정안 제100조의3 제3항은 “관찰, 수집, 기록할 수 있는 설비 및 소프트웨어”를 도입하여 운용하려고 할 경우 사전에 근로자대표와 서면합의를 하도록 규정하고 있습니다.
- 일방의 동의(서면합의)가 있어야 타방 당사자가 어떤 행위를 할 수 있다고 규정하는 것은 자칫 공정한 의사결정방법으로 보일 수 있습니다. 하지만 실상은 그렇지 않은 경우도 많습니다. 일방이 아무리 필요를 크게 느껴도 다른 당사자가 합의해주지 않으면 그 필요에 부합하는 조치를 전혀 실행할 수 없게 되기 때문입니다. 양자에 공평한 의사결정방법이라기보다는 사실상의 결정권을 타방에 부여하는 요건으로 기능할 수 있습니다.
 - 생산성 관리와 안전 및 보안 유지를 위해 필요한 경우에도 근로자대표의 서면합의가 없이는 전혀 전자감시 장비를 설치할 수 없다면 이는 생각보다 큰 불합리한 결과를 초래할 수도 있습니다.

- 현행 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제20조 제1항 제14호가 이를 노사협회의 의결사항이 아닌 협의사항으로 규정한 것도 이와 같은 “합의”의 일방결정성을 고려한 입법이었다고 생각합니다.

사업장에서의 종사자의 근로제공 과정에서의 프라이버시 보장 정도

- 근로계약 기타의 계약관계를 맺고 노동력을 제공하고 대가로서의 임금을 얻고자 출입하는 사업장이 거주공간이나 대중들의 자유로운 출입이 가능한 공공장소에서와 동일하게 근로자 또는 종사자가 개인으로서의 사생활의 비밀이 절대적으로 보장되어야 하는 장소인지에 대해서도 다시 한번 생각해볼 필요가 있습니다.
 - 근로계약 기타의 계약관계를 맺고 타인에게 노동력을 제공하고 대가로서의 임금을 얻고자 출입하는 사업장이 거주공간이나 대중들의 자유로운 출입이 가능한 공공장소와 동일하게 근로자 또는 종사자가 개인으로서의 사생활의 비밀이 절대적으로 보장되어야 하는 장소인지에 대해서도 다시 한번 진지하게 성찰해볼 필요가 있습니다.
- 물론, 미국에서 직장에서는 개인의 비밀이 보호될 수 없다고 보았던 *Smyth v. Pillsbury Co.* 판결이 *Pure Power Boot Camp v. Warrior Fitness Boot Camp* 판결을 거치면서 변경된 것과 마찬가지로¹⁾, 오늘날 직장이라는 공간과 근로제공 시간도 개인의 사생활의 비밀과 자유가 일정부분 보장되어야 하는 공간과 시간이라는 데에 대해서는 대부분 공감대를 가지고 있습니다.
 - 하지만, 그와 같은 장소를 제공하고 그와 같은 시간에 대하여 대가를 지급하기로 한 법률관계의 상대방이 존재한다면, 개인의 사생활의 비밀과 자유를 절대적으로 주장하는 것은 옳지 않습니다. 양 당사자 사이에서의 ‘공평한 이해관계의 조정’이 필요하고, 타인이 제공한 장소에서 타인이 제공한 장비를 이용하여 계약상 의무를 이행하는 지위에 부합하도록 하기 위해 합리적인 수준에서의 개인적인 사생활의 비밀과 자유는 제약이 불가피합니다.

측정과 감시의 구분

- ‘감시’라는 용어의 의미에 대해 다시 한번 생각해보았으면 합니다. 감시(監視)는 무언가 잘못된 점을 찾아내기 위해 살살이 살펴본다는 의미를 가지고 있어서 어감이 몹시 안

1) Durham Taylor, 'The Times They Are a-Changin': Shifting Norms and Employee Privacy in the Technological Era', 15 MINN. J.L. SCI. & TECH. 949 (2014), 1018쪽 이하 참조.

- 좋습니다. 하지만 사용자가 사업장에 소위 “전자감시” 장비를 설치하려는 것은 그와 같은 편향된 의도에서의 감시도 있을 수 있겠지만, 측정, 기록 등의 목적을 갖는 경우도 많습니다. 감시의 개념에 포함시킬 수 있는 의도를 갖고 있다 하더라도 감시의 대상이 내부 근로자뿐만 아니라 외부 침입자, 외부 방문자에 대한 감시를 목적으로 하는 경우도 많습니다.
- 우리가 논쟁이나 주장만을 하고자 하는 것이 아니라 생산적인 대안을 내고자 한다면 감시와 측정을 엄격히 구별해서 논의해야 합니다. 그리고 감시의 경우도 내부 근로자에 대한 감시와 외부 침입자, 방문자 등에 대한 감시를 구분하여야 합니다. 그러나 아직 이러한 용어의 구별과 구별한 뜻에 맞춘 쓰임을 우리나라의 논의에서 발견하기 어렵습니다.
- 측정에 관하여 설명해 드리면, 사용자들은 생산성, 효율성, 안전성 등에 대한 측정을 매우 중요하게 생각합니다. 그러한 측정값을 모아서 생산성과 효율성, 안전성을 개선할 수 있는 방안을 마련할 수 있기 때문입니다. 사업장에서 생산활동에 대해 측정하고 활용하는 것은 기술발전의 중요한 기초가 됩니다.
- 실제로, 같은 시설의 자동화된 생산라인에서 같은 원료로 물건을 생산하는 경우에도 그 생산라인에 투입된 근로자가 바뀌면 생산량과 수율이 달라집니다. 24시간 가동되는 생산라인에 가령 3개의 교대조가 순차로 투입되는 경우 어떤 조는 생산량과 수율이 매우 높은 반면, 다른 어떤 조는 상대적으로 생산량이 적고 수율이 낮은 경우가 발생합니다.
 - 사용자들은 그 원인을 찾고 근무자가 바뀌어도 생산량과 수율이 일정하게 유지될 수 있도록 하는 방안을 찾기 위해 다양한 측정장비를 설치하게 됩니다.
- 사무직 근로자들의 근로제공 시간을 휴게시간이나 개인업무 처리 시간과 구별하기 위해 컴퓨터 입력이 장기간 이루어지지 않은 시간이나 자리를 이석한 시간을 측정하고자 하는 것도 측정의 하나라고 해야 할 것입니다. 흡연을 위해 자주 자리를 비우는 근로자들에 대해 비흡연 근로자들이 상대적인 불평등이나 상실감을 호소하는 사례도 적지 않다는 점을 간과해서는 안 됩니다.
- 출근한 뒤에 체력단련실이나 휴게실, 식당 등에서 장시간 시간을 보내는 직원이 있다면 사무실에 체류한 시간과 기타 시설에 체류한 시간을 구별하여 측정하고자 하는 것은 임금을 지급하는 사용자로서 당연히 추구하게 되는 정책입니다. 만약 직무수행에 몰입하지 않는 근로자를 탐색하여 징계하거나 평가하기 위해 동선이나 착석시간 정보를 수집한다면 이는 감시라고 볼 수 있을 것입니다.
- 토론자는 측정과 감시를 구분하여 각각 취급을 달리할 것을 제안하고자 합니다.

- 사업의 경영과 생산의 효율성을 추구하고자 하는 목적에서의 “측정”을 위해 정보를 수집하는 경우에는 정보가 수집되고 있다는 사실을 고지하기만 하면 특별히 근로자나 종사자의 동의를 얻거나 협의를 할 필요는 없다고 생각합니다.
- 감시의 경우에도, 그 감시가 근로자의 근태나 생산활동 평가, 사업장 보안, 안전 유지 등을 위해 정당한 경우에 내부 근로자에 대하여 행해지는 감시라면, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제20조 제1항 제14호, 개인정보보호법 제15조 등에 근거하여 대상 범위의 근로자들 또는 해당 근로자들에 대한 대표권이 있는 근로자대표가 포함된 노사 협의회에서의 협의를 거쳐 실시할 수 있다고 볼 것입니다.
- 같은 감시의 경우에도 일반 외부 방문자에 대한 감시는 스티커 부착이나 방문증 교부시의 주의사항 전달 정도로 감시장비의 기록 대상에 포함되어도 문제가 없다고 생각되면, 외부 침입자에 대해서는 그와 같은 주지 조치도 필요 없다고 해야 합니다.

사업장 감시 설비 설치를 원하지 않는 주체와 원하는 주체 사이의 균형점은?

- 사업장 운영자나 소유자가 임금 지급자의 자리에서 갖게 되는 통제 및 측정, 감시, 확인에 대한 욕구, 안전 및 보안을 더욱 철저히 하고 관련 사건 발생을 미리 방지하고자 하는 필요, 사건이 발생했을 경우 증빙자료로써 활용하고자 하는 필요 등이 과연 상대방인 근로자가 요구하는 개인정보 보호 및 프라이버시 침해 금지 요구에 비하여 일방적으로 무시되어도 되는 욕구와 필요인지에 대해 우리는 아직 충분히 고민하지 못했습니다.
- 감시하고 확인하고자 하는 주체와 감시를 배제하고자 하는 주체의 이해관계의 충돌을 기본권 충돌로 보든 안 보든, 양 주체 사이의 이해관계의 대립은 어느 한쪽의 손을 일방적으로 들어주기보다는 조화롭게 절충하여 양자의 피해를 모두 최소화하면서도 양자의 필요를 어느 정도는 충족시켜 주는 해결점을 찾는 것이 바람직하다고 생각합니다.
- 사업장 감시 설비 설치의 효과는 일방적으로 누구에게 불리하고 타방에게는 유리하다고 단언할 수 없는 문제입니다.
 - 모 파일공유 업체 회장과 식품업체 회장의 근로자 폭행 사건, 기업의 생산기술과 관련된 기밀을 해외, 특히 중국으로 빼돌리는 기술유출 사건, 회사 기물 절취, 음식배달기사가 배달 음식 일부를 빼돌리거나 배달 중간에 섭취하는 사건, 자동차 생산라인에서 근로자들이 휴대전화기로 동영상을 보거나 음악을 들으면서 근무에 태만한 행위, 음식점이나 급식실에서 오염된 물질을 음식에 혼입하는 행위 등이 드러나 일부는 처벌되고 일부는 대책이 마련되고 있습니다.
 - 또한 최근 우리는 수술실 CCTV 설치 문제로 인해 상당한 논란을 경험했습니다. 수술실

CCTV 설치에 반대하는 의료인들은 업무 집중도 저하와 개인의 사생활의 비밀 침해의 우려를 표했습니다. 입장이 바뀌어 있으나 감시할 필요성이 있다는 주장과 감시의 부작용을 들어 반대하는 주장이 극적으로 대립했던 사안이고 이 논란에서 등장한 각종 키워드는 사업장 전자감시에 대한 그동안의 논란에서 등장한 키워드와 크게 다르지 않습니다.

- 전자적인 정보수집과 관련한 이해관계의 대립은 여기에 그치지 않습니다. 자동차 급발진 사고들과 관련하여 자동차의 전자제어장치(ECU : Electronic Control Unit) 정보 공개를 둘러싼 자동차 제조사와 피해자들 사이의 대립이 아직 해소되지 않고 있습니다.
- 우리들의 일상적인 행동이 교통카드 사용기록, 인터넷 접속 및 검색 기록, 신용카드 사용기록 등을 통해 수집되어 보관되고 소위 빅데이터로 활용되고 있습니다. 그러한 기록을 추적하여 범죄자를 체포했을 때 시민들과 언론은 찬사를 보내지만 정작 자신들도 기록되고 있다는 점에 대해서는 무관심합니다.
- 또한 우리는 모두 버스나 택시를 탈 때 얼굴과 목소리가 녹화되고 빠짐없이 녹화되고 있습니다. CCTV 촬영 중이라는 스티커가 차 안 어딘가에 붙어있지만 우리는 그것을 통지받거나 사전에 동의하는 절차를 경험하지 않았습니다. 다만, 탑승하는 행위에 동의의 의사표시가 함축되어 있는 것으로 보고 촬영에 동의한 것으로 추단될 뿐입니다.
- 국가가 수술실 CCTV 설치가 꼭 필요하다고 판단한 근거, 교통카드 및 신용카드 사용기록, 인터넷 사용기록 등의 수집, 길거리 CCTV, 대중교통수단 내의 CCTV 등의 설치에 대해 반대하지 않는 이유는 침해되는 이익과 보호되는 이익에 대한 고려가 있기 때문입니다.
- 그렇다면 사업장 전자감시의 문제도 상반되는 양측의 입장을 공정하게 두루 살피고 구체적으로 타당한 합의점을 찾아 나가는 태도를 견지하는 것이 매우 중요하다고 생각합니다. 그러한 관점에서 오늘 토론회의 발제는 균형이라는 관점에서는 아쉬운 부분이 적지 않다는 점을 말씀드리지 않을 수 없습니다.
- 참 쉽지 않다고 느끼셨으리라 생각합니다. 지금은 사업장 전자감시 장비 설치와 시행으로 인한 문제점에도 주목해야 하지만, 그 필요성에 대해서도 진지하게 연구하고 고민을 해야 할 때입니다. 사업장 전자감시 장비의 설치와 시행 문제는 선택적 정의의 관철이 아닌 공평한 이해 조정이 필요한 영역입니다. 균형된 시각을 가지고 우리의 집단지성을 모아갈 때 우리는 우리에게 정말 잘 맞고 바람직한 우리만의 해답을 얻을 수 있을 것입니다.

법안의 내용 합리성이 긍정될 수 있는 사항

- 개정안 제17조 제1항 제5호가 “감시 설비 설치 및 근로자 개인정보 처리에 관한 사항”을 중요한 근로조건으로서 근로계약 체결 시 사용자가 근로자에게 명시해야 하는 사항으로

규정하고자 하는 것은 합리성이 있다고 생각합니다.

- 사용자의 정보 수집이 비밀리에 행해져서는 안 되며, 적어도 어떠한 정보가 어떻게 수집되고 어떻게 처리되는지에 관하여 근로자 측에 충분히 설명이 되어야 하기 때문입니다.
 - 수집되고 저장, 처리 되는 각종 정보들이 측정과 감시 중 어느 영역에 속하는 것인지 불분명한 경우가 많고, 근로자들로서는 당연히 알아야 할 권리가 있다고 생각되기 때문입니다.
- 더불어 한 가지 제안할 것은, 현행 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률 제20조 제1항 제14호의 내용을 설치 뿐만 아니라 “처리 및 활용”까지 포함될 수 있도록 개정하는 방향은 충분히 검토될 수 있을 것으로 생각합니다.

토론을 마무리하며

- 특정 진영의 논리를 맹목적으로 되풀이하는 것은 비생산적이고 지양되어야 마땅합니다. 그러나, 생산적이고 합리적이며, 지속적으로 생명력 있는 결론을 얻기 위해서는 최대한 객관적이며 사실관계에 근거하여 사고하고, 고려할 수 있는 모든 쟁점을 살펴보고 이해관계를 조율해보려는 고도의 성실함으로 문제를 바라봐야 한다는 점을 외람되지만 말씀드리면서 토론을 마칩니다.
- 소견을 밝힐 수 있는 기회를 주셔서 감사합니다.

...

디지털 노동감시 규제와 기본권 보호를 위한 근로기준법 개정

토론 5

정종일 (개인정보보호위원회 영상정보팀장)



...

디지털 노동감시 규제와 기본권 보호를 위한 근로기준법 개정

토론 6

오영민 (고용노동부 근로기준정책과)



