〈쿠팡 블랙리스트와 인공지능 시대 노동자의 데이터 권리〉 워크샵 자료집



워크숍

쿠팡 블랙리스트와 인공지능 시대 노동자의 데이터권리

일시 2026년 10월 22일(목) 오후 1시 30분

장소 강북노동자복지관 205호 (서울 마포구 환일길 13)

발제

발제1 쿠팡 일용직 블랙리스트 문제 재발 방지를 위한 대응방향 및 요구
장인하 (공공운수노조 전국물류센터지부 정책국장)

발제2 블랙리스트와 인사관리 알고리즘에 대한 노동자의 집단적 통제
김상연 (공공운수노조 법률원 변호사)

발제3 쿠팡 물류센터 노동자의 개인정보 열람요구 및 분쟁조정 진행 경과
김병욱 (법무법인 두율 변호사)

발제4 데이터기반 노동관리와 노동자의 개인정보 권리
장여경 (정보인권연구소 상임이사)

발제5 노동자 개인정보보호법에 들어가야 할 내용
윤지영 (직장갑질119 대표, 변호사)

종합토론

주최 쿠팡 노동자의 건강한 노동과 인권을 위한 대책위원회, 공공운수노조 쿠팡물류센터지회

주관 쿠팡 블랙리스트 대응 논의팀

글 싣는 순서

발제 1 쿠팡 일용직 블랙리스트 문제 재발 방지를 위한 대응 방향 및 요구
장인하 | 공공운수노조 전국물류센터지부 정책국장…… 01

발제 2 블랙리스트와 알고리즘 인사관리에 대한 노동자의 집단적 통제
김상연 | 공공운수노조 법률원 변호사…… 21

발제 3 쿠팡 물류센터 노동자의 개인정보 열람요구 및 분쟁조정 진행 경과
김병욱 | 법무법인 두율 변호사…… 54

발제 4 데이터 기반 노동관리와 노동자의 권리
장여경 | 정보인권연구소 상임이사…… 68

발제 5 노동자 개인정보보호법에 들어가야 할 내용
윤지영 | 직장갑질119 대표, 변호사…… 83

쿠팡 일용직 블랙리스트 문제 재발 방지를 위한 대응방향 및 요구

장인하 | 공공운수노조 전국물류센터지부 정책국장

1. 쿠팡 물류센터 일용직 블랙리스트 대응 경과

*쿠팡 블랙리스트(이른바 'PNG 리스트'): 2017년 9월 20일부터 2023년 10월 26일까지 16,450명이 등록된 엑셀 파일. 쿠팡 물류센터 일용직 채용 과정에서 출근 신청자에 대한 채용 배제 목적으로 쿠팡(주) 및 CFS에서 활용된 것으로 보임.

2023. 10. 쿠팡 블랙리스트 제보자(김준호)를 통해 쿠팡대책위에서 쿠팡 블랙리스트의 존재를 인지
2024. 2. 13. 쿠팡 블랙리스트 첫 보도(MBC)
2024. 2. 14. 쿠팡 블랙리스트 폭로 기자회견
2024. 2. 15. 국민권익위원회에 공익신고 접수
2024. 2. 16. 쿠팡이 쿠팡 블랙리스트를 보도한 MBC 기자 4명을 형사 고소(개인정보보호법 위반)하고 방송통신심의위원회에 제소
2024. 2. 19. 쿠팡이 제보자 2인을 형사 고소(부정경쟁방지법 위반, 업무상 배임, 정보통신망법 위반)
2024. 2. 19. 쿠팡대책위 등 71개 단체는 쿠팡 고발(송파경찰서, 서울고용노동청)
2024. 3. 7. 제보자 2인은 국민권익위원회에 보호조치 신청
2024. 3. 13. 제보자(김준호) 신원 공개 기자회견
2024. 3. 26. 제보자(김준호) 및 노조, 쿠팡대책위, 기자 등의 쿠팡 고발(고용노동부-노동조합법 위반, 송파경찰서-개인정보보호법 위반)
2024. 6. 12. 제보자(김준호 외)에 대한 경찰의 자택 압수수색(영업비밀 누설, 업무상 배임 혐의)
2024. 7. 24. 제보자(김준호)에 대한 경찰의 자택 압수수색
2025. 1. 20. 쿠팡이 이용우 국회의원실에 제보자에 대한 고소 취하 의사 밝힘
2025. 1. 21. 쿠팡 국회 청문회('쿠팡 택배노동자 심야노동 등 근로조건 개선을 위

한 청문회')에서 쿠팡풀필먼트서비스 정종철 대표가 쿠팡 블랙리스트에 대해 사과(노동자 정보가 너무 광범위하게 수집된 부분에 대해 사과함)하고 제보자에 대한 고소 취하 의사 밝힘

2025. 4. 21. 국민권익위원회가 공익신고 신청인 보호조치 및 불이익조치 금지신청을 기각

2025. 6. 24. 경기남부경찰서는 제보자(김준호)에게 쿠팡의 고소 건을 검찰로 송치하겠다고 통보

2025. 6. 27. 쿠팡대책위 및 노조 등 경기남부경찰서 규탄 기자회견 진행

2025. 7. 3. 경기남부경찰서는 블랙리스트 제보자 사건의 검찰 송치를 보류하겠다고 밝힘

2025. 12. 31. 제보자(김준호) 쿠팡 상설특검(쿠팡 퇴직금 불기소 외압 의혹 진상규명 상설특검) 참고인 조사

2026. 1. 7. 쿠팡 상설특검은 고용노동부에 블랙리스트 사건 기록 제출 요구

2026. 1. 16. 고용노동부는 블랙리스트, 불법파견, 저성과자 퇴출 프로그램 등과 관련하여 쿠팡 근로감독 착수

2026. 6. 10. 개인정보보호위원회의 쿠팡에 대한 6,246억여원 과징금 처분에 사유에 CFS가 근무 이력이 없는 경찰청 출입기자 71명의 개인정보를 취업제한 목록에 등록·관리한 행위 포함(해당 행위에 대한 과징금 2억 4,800만 원 부과)

*현재

- 제보자, 대책위 등이 쿠팡을 고용노동부(노동조합법 등 위반) 및 송파경찰서(개인정보보호법 위반)에 고발한 블랙리스트 사건 수사 진행 중
- 제보자(김준호)에 대한 쿠팡의 고소(부정경쟁방지법 위반 등) 사건 수사 진행 중

2. CFS 쿠팡 물류센터 일용직 노동의 특징과 성격

○ (CFS 소속 노동자 규모) 쿠팡풀필먼트서비스(CFS)에서 운영하는 물류센터(쿠팡은 '풀필먼트센터'라고 지칭)는 전국에 80여 개가 존재하며, CFS에서는 2025년 3월 기준 CFS 소속 노동자 수가 약 5만 8천여 명이라고 밝혔음([표 1], 고용노동부「고용형태 공시정보」자료). CFS의 물류센터는 경비, 청소, 식당 노동자 등 일부를 제외하고 노동자들을 전원 직고용한다는 점을 고려하면, 아래 [표 1]의 수치는 CFS에서 물류센터 운영을 위해 고용하는 노동력 규모를 비교적 정확하게 반영한다고 볼 수 있음.

[표 1] 쿠팡풀필먼트서비스(CFS) 소속 노동자 수 (단위: 명)

		2023년	2024년	2025년
고용형태별	기간없음	11,374	15,307	18,585
	기간제	26,325	34,414	39,334
성별	남성	19,342	25,242	30,073
	여성	18,357	24,479	27,846
합계		37,699	49,721	57,919

출처: 고용노동부「고용형태 공시정보」(매년 3월 31일 기준)

○ (CFS 노동력의 고용형태별 구성) 코로나19 시기 CFS 소속 물류센터 노동조건과 노동환경이 매우 열악하다는 것이 사회적으로 이슈화되면서 쿠팡이 물류센터를 다수의 일용직 노동력을 고용하여 운영하고 있다는 것이 알려졌음. 그런데 쿠팡이 일용직을 다수 고용하는 것은 분명 여러 노동법상 의무와 규제를 회피하려는 의도가 다분하다는 점에서 그 자체로 문제이지만, 물류센터의 현장직 노동력을 일용직으로 고용(대부분 가짜 3.3 계약)하는 것은 쿠팡만의 문제라기보다는 물류센터 노동시장의 오랜 고용 관행이기도 함(사회공공연구원, 2025). 다만 쿠팡은 이러한 일용직 노동력을 △전국적인 수준에서, △대규모(매일 1만명 이상)로 △직고용을 하여 물류센터를 운영하고 있다는 점이 독특한 점이라고 할 수 있음. 쿠팡이 고용하는 일용직 노동력 규모는 한동안 추정만 되어오다가, 2025년 1월 쿠팡 노동 문제 국회 청문회를 계기로 공식적으로 드러났음. 아래 [표 2]는 당시 국회 청문회 준비 과정에서 CFS가 공식적으로 제출한 자료임.

[표 2] 쿠팡풀필먼트서비스(CFS) 고용형태별 고용 현황 (단위: 명)

구분	정규직	무기계약직	계약직	일용직	합계
인원	7,417	10,095	23,810	15,579	56,901
비율	13.0%	17.7%	41.8%	27.4%	100%

출처: 쿠팡풀필먼트서비스「국회의원(이용우 위원님) 요청자료」(2024년 11월 현재)

위의 자료를 보면, 2024년 11월을 기준으로 CFS의 일용직 노동력 비율은 약 27.4%임을 알 수 있음. 그런데 정규직은 전원 관리자, 사무직 노동자들에 해당하고, 실제 CFS 물류센터 현장직 노동자들은 전원 (무기)계약직과 일용직임. 이를 고려하여 전체 인원(56,901명)에서 정규직(7,417명)을 제외하고 현장직 노동자를 기준으로 보았을 때. 현장직 노동력 중 일용직의 비율은 약 31.5%임. (무기)계약직 대 일용직 노동력의 비율이 7:3 정도인 것인데, 이는 다른 연구에서 CFS 물류센터 관리자들 인터뷰를 통해 확인된 내용과도 일치함(민주노동연구원, 2026). 관리자들의 증언에 따르면 CFS에서는 각 물류센터에 (무기)계약직:일용직 비율을 평시에는 7:3으로 유지하라는 지침을 내리고 있으며, 이에 평시에는 7:3의 비율을 유지하다가 월말월초나 피크 시즌에 물량이 늘어나면 일용직 비율을 높아져서 많을 때에는 일용직 비율이 50%를 넘어간다고 함. 요컨대 쿠팡은 매일 1만 5천(7:3)에서 2만 5천(5:5) 명 규모의 일용직을 고용하고 있는 것임.

○ (CFS의 일용직 노동자 채용) 쿠팡 물류센터에서는 일용직 노동자들을 '단기사원'이라고 지칭함. 이들은 CFS에서 운영하는 앱(쿠펀치)를 통해 근무 희망 일정 · 센터 · 공정을 선택하여 출근 신청을 하며, 출근이 확정되면 오전조의 경우 전날 저녁, 오후조의 경우 당일 오전에 출근 확정 문자를 받고 (대부분) 셔틀을 타고 센터로 출근하여 근무를 하게 됨. 일용직의 임금은 대부분 최저시급과 같으며, 당일 근무를 하면 다음날 일급이 입금됨. 또한, 이들은 출근을 하면서 앱을 통해 당일 근로계약서에 서명을 하여 1일 단위의 근로계약을 체결함. 즉, 계약의 형식상 CFS 물류센터 일용직은 1일 단위로 근로계약을 맺고 당일 근무가 끝나면 근로계약이 종료되는 형태임.

CFS는 과거에 각 센터에서 개별적으로 일용직 노동자 채용 업무를 진행하였으나, 25년부터는 권역별 채용팀에서 일용직 노동자를 채용하여 권역 소속 센터에 출근 인원 명단을 전달해주는 방식으로 채용 방식이 변했다고 함[1].

각 센터의 일용직 노동력 TO는 매일 CFS 중앙에서 개별 센터에 다음날 예측 물량과 다음날 일용직 가TO를 내려주는 방식으로 이루어진다고 함. 그러면 센터에서는 다음날 (무기)계약직 출근 인원과 특이 사항을 고려하여 CFS 중앙과 일용직 TO 협의 과정을 거쳐 일용직 TO를 확정한다고 함. 기본적으로는 CFS 중

1) 현장 관리자들의 증언에 따르면, 각 센터에서 일용직을 채용할 때는 현장 관리자들이 센터 HR팀에 특정 인원에 대해 우선 채용 혹은 후순위 채용(채용 배제)을 요청하기도 하였으나, 권역별 채용 방식으로 바뀐 후에는 개별 센터에서 일용직 선발에 관여하지 않기 때문에 그런 요구를 하기 어려워졌다고 함.

앙이 물량 예측치에 기반하여 일용직 TO를 확정하지만 센터 상황과 변동을 고려하여 협의·조정하는 방식.

현장 관리자들의 일관된 증언에 따르면, 과거 센터별로 일용직을 채용했을 때 출근 신청을 한 일용직 인원들 중 일부를 채용할 때 가장 중요하게 고려하는 요인은 출근율(출근 확정 후 실제 출근 비율)임. 출근 확정을 했는데 출근을 안 할 경우 공정 운영에 어려움이 있기 때문에 출근율이 높은 순서대로 채용을 한다고 함. 출근율을 우선적인 기준으로 설정하고, 그 밖의 다른 요인(블랙리스트 여부, '고정 단기' 우선 확정, 신규 출근자 비율 등)을 고려하는 방식. 각 센터에서 일용직 채용을 할 때에는 출근 신청자 명단을 엑셀 파일로 받아서 출근율을 우선적인 기준으로 하여 각 공정별로 출근율이 높은 순서대로 출근신청자들을 정렬한 뒤 조정하는 과정을 거쳤다고 함. 25년 권역별 채용으로 전환된 이후에도 출근 명단을 센터에서 받아보면 출근율이 높은 인원들이라고 함.

다만 CFS 물류센터는 각 센터별로 규모나 운영방식, 특성(일반 센터, 신선센터, 중량물 센터), 지역적 특성(수도권, 비수도권)에 차이가 있기 때문에 센터별로 일용직 노동자들을 채용·관리하는 방식에는 차이가 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

○ (CFS 일용직 노동력의 특성) 쿠팡 물류센터의 일용직 노동자들은 각자의 고유한 삶을 살아가는 노동자인 만큼, 이들이 쿠팡 물류센터에서 일용직으로 일을 하게 된 동기와 근무 패턴, 그리고 일자리에 갖는 기대에 있어서도 커다란 차이가 있을 것임. 노동시장 현실(양질의 일자리 감소와 불안정 일자리·n잡 증가, 지역의 일자리 부족, 진입장벽 없이 당장 일할 수 있는 일자리, 쿠팡 물류센터가 다른 일자리에 비해 비교적 표준화·공식화된 일자리를 특성 등)과 쿠팡이 비용을 절감하고 유연성을 극대화하기 위해 작업을 조직하는 방식(작업의 파편화 및 단순화, 디지털 기술을 활용한 감시, 일용직 고용을 통해 계약직 노동강도 조절 등), 그리고 일용직 노동자 개개인들의 상황과 필요가 맞물려 쿠팡 물류센터는 날마다 1-2만명의 노동자들을 일용직으로 고용하는 전례없는 사업장이 되었음.

쿠팡이 일용직 노동력은 쿠팡이 이들을 활용하는 방식에 따라 몇 개의 집단으로 그룹화됨. 쿠팡은 일용직 노동력을 효율적으로 활용하기 위해 일용직 노동력을 크게 4개 정도의 집단으로 구분해서 채용하는 것으로 보임: △신규 출근자, △20대 초중반, △'고정 단기', △그 밖의 일반 단기 사원.

쿠팡은 일용직 노동력 풀을 폭넓게 확보하기 위해 매일 일정 비율의 신규 출

근자들을 채용함. 신규 출근자들은 업무에 능숙하지 않고 출근 후 2시간 가량 교육을 받은 후 업무에 투입되기 때문에 생산성이 낮은 노동력이라고 할 수 있는데, 쿠팡은 한 번이라도 출근을 한 사람들은 최대한 확보하여 노동력 풀을 최대한 넓혀놓고 이후 필요할 때 이들을 더 손쉽게 채용하기 위해 신규 출근자들을 의도적으로 일정 비율 채용하는 것으로 보임.

20대 초중반의 경우 주로 방학 때 출근을 집중적으로 하는 대학생 노동자들을 포함. 그런데 현장 관리자들에 따르면 20대 초반 집단은 출근율(출근 확정 후 실제 출근)이 낮은 경향이 있기 때문에 이들은 주로 방학때 채용을 하고 그 이외의 시기에는 일정 비율 이하로만 채용을 하기도 한다고 함.

'고정 단기' 노동자들의 경우, 쿠팡 물류센터의 일용직 노동자들은 형식적으로는 1일 단위의 근로계약을 체결하지만 실제로는 주 15시간 이상, 월 60시간 이상 쿠팡에 출근을 하는 경우가 많으며, 경우에 따라서는 길게는 몇 년씩 일용직으로 쿠팡과 고용 관계를 이어가기도 함. 그리고 쿠팡은 지속적으로 출근하는 일용직 노동자들을 일반 '단기 사원'(일용직)과 구분하여 '고정 단기 사원'이라고 부르면서 고정적으로 출근을 하는 일용직 노동자층을 따로 관리하고 있음. 이들 고정 단기 사원이 관리되는 방식은 센터마다 차이가 있지만, 일반적으로 주당 2-3일 이상씩 매주 꾸준히 출근하면서 근태가 좋고 작업장 내에서 원만한 관계를 유지하는 노동자들을 우선적으로 채용(일용직 출근 신청시 우선 출근 확정)함. 이들 고정 단기 일용직 노동자들의 존재는 쿠팡 물류센터 일용직 고용의 계속적 특성을 보여주는 대표적인 사례이기도 함. 고정 단기의 비율은 구체적으로 확인된 바 없음. 쿠팡에서 일한 전체 일용직 노동자 중 1년에 60일 미만 근무 노동자의 비율이 약 90%가량이라고 알려져 있음. 그런데 모수(쿠팡에서 1년 동안 한 번이라도 일한 일용직 노동자 전체 규모)의 크기를 고려하면, 1년에 60일 이상 쿠팡에서 일하는 일용직 노동자의 비율이 10% 가량이라는 것도 상당한 규모가 된다는 것을 짐작할 수 있음[2].

2) 2022년부터 2024년까지 3년간 쿠팡에서 퇴직금을 수령한 일용직 노동자의 수도 1만여 명에 가까운 것으로 알려져 있음.

3. 쿠팡 물류센터 일용직 블랙리스트의 문제점

○ (쿠팡 일용직 블랙리스트의 기능) 쿠팡은 회사 입장에서 양질의 노동력을 선발하기 위해 일용직 노동자의 이전 근무 이력(출근율, 현장 관리자의 평가, 문제 발생 여부 등)을 일용직 채용에 활용하게 됨. 회사가 일용직 노동자에 대해 가지고 있는 정보는 계약직 노동자에 대해 극히 제한적일 수밖에 없기 때문에, 이러한 정보의 비대칭(성실한지, 열심히 잘 하는지 등)을 극복하기 위해 쿠팡은 각 일용직 노동자에 대한 인사평가 자료로서 해당 노동자가 과거에 쿠팡에서 일을 하면서 남긴 데이터를 사용하게 되는 것임. 또한 일용직 노동자의 경우 1일 단위로 고용 관계가 종료되는 특성상 책임감 있게 열심히 일을 할 유인이 상대적으로 낮아지는 가운데 회사 입장에서는 이들을 효과적으로 통제할 수 있는 기제가 필요해짐. 특히 현장 관리자의 일상적인 개입을 통해 작업 속도를 높이고 작업 인원을 관리하는 쿠팡 물류센터의 특성상 개별 노동자들을 그 특성에 따라 관리하고 통제할 필요가 있음. 이에 쿠팡은 관행적으로 일용직 노동자들의 근무에 대한 기록(출근율 등) 및 현장관리자들의 주관적 판단을 바탕으로 일용직 화이트리스트(우선 채용)과 블랙리스트(후순위 채용 혹은 채용 배제)를 운영해왔음. 요컨대, 쿠팡 물류센터의 일용직 노동자들은 사실상 반복적으로 출근을 하기 때문에 과거의 근무 기록(출근율 등) 및 해당 노동자에 대한 개별적 평가(현장 관리자의 평가)를 바탕으로 블랙리스트를 운영하여 일용직 노동력을 선별·통제하였던 것임.

○ (소위 ‘순수 일용직’ 논리의 등장) 한편, 쿠팡은 일용직 노동력을 무제한적으로 사용하면서도 일용직 노동자 계속 고용시 발생할 수 있는 노동관련 법제도상의 문제를 우회하거나 극복하기 위해 ‘순수 일용직’이라는 논리를 내세우며 일용직 고용의 계속성을 부정하고 있음. 쿠팡의 일용직 고용 형태의 특성은 일용직 블랙리스트 운영 문제뿐만 아니라 일용직 퇴직금 및 주휴수당 지급 기준 등 일용직 노동자에 대한 제도적 보호 관련 문제에서도 논의의 전제가 되는 중요한 쟁점이기도 함[3]. ‘순수 일용직’ 관련 쿠팡 측 주장의 핵심은 근로계약이 1일 단

3) 관할 노동청에서 기소의견으로 송치된 쿠팡의 퇴직금 미지급 사건에 대한 검찰의 불기소처분 이유(2025년 3월): “희망자는 누구든지 휴대폰 앱을 통해 1단위로 채용 신청할 수가 있고 회사는 선착순으로 채용을 확정하며 계약 만료 이전 또는 만료와 동시에 다음 계약을 갱신하지 않고 매 근무일마다 새로 근로계약서를 작성하고 근무한 다음 날 급여가 입금되는 점, 근로계약서는 1일 단위 근로계약임이 명시되어 있고 근무 일자까지 특정하여 기재하는 점, 근무 기간이나 숙련도에 따라 채용 여부나 급여에 차등을 두지 않는 등 모든 일용 근로자를 동일하게 대우하는 점, 근로자들은 채용 신청 시마다 근무 장소 시간 등

위로 체결되고 당일 근무 완료시 근로계약이 종료되며, 노동자가 근무를 희망할 때 희망 센터·공정에 근무 신청을 하는 것이므로 회사가 이를 예측할 수 없고, 본인의 근무희망일에 대한 회사의 확정에 따라 1일 단위의 계약이 비정기적으로 반복되는 것이므로 근로제공의 전속성과 계속성이 없어 계속근로라고 보기 어렵다는 것임.

○ (‘순수 일용직’ 논리의 문제점) 쿠팡이 내세우는 ‘순수 일용직’ 논리는 법리적인 측면에서나 실질적인 측면에서 모두 타당하지 않음.

법리적인 측면에서, “형식상으로는 비록 일용직 근로자로 되어있다 하더라도 일용관계가 중단되지 않고 계속되어 온 경우에는 상용근로자로 보아야 한다”(대법원 93다 26168)는 대법원의 판례에서 알 수 있듯이, 법원과 행정관청(중앙행정심판위원회 재결례, 고용노동부의 행정해석 등)에서는 일용직 고용 계약의 형식이 아니라 그 실질에 따라 고용의 계속성을 판단하는 것이 기존의 확립된 법리임. 매일 출근 여부가 불확실하고 불규칙하며 일일단위 근로계약을 체결하는 것은 일용직 근로계약의 당연한 속성(즉 일용직 고용 계약의 형식에서 기인)이기 때문에 이를 근거로 고용의 계속성을 불인정해서는 안 됨.

실질적인 측면에서, 쿠팡 일용직 노동력의 상당수는 상당한 정기성(일주일에 2-3회 이상)과 전속성을 가지고 일을 하는 ‘고정 단기’ 노동자들임. 이들 고정 단기 일용직 노동자들의 존재는 쿠팡 물류센터 일용직 고용의 계속적 특성을 보여주는 증거임. 또한 쿠팡은 일용직 노동자들을 효과적으로 선별하고 관리하기 위해서 일용직 노동자들의 근무 데이터를 수집·활용하고 있음. 블랙리스트의 경우 이러한 데이터 수집 및 활용에 있어서의 위법성이 문제가 된 것이지만, 블랙리스트 이외에도 쿠팡은 개별 일용직 노동자들의 근무 데이터(출근율 등)을 바탕으로 일용직 노동자들을 선별하여 반복적으로 재고용하고 있음. 따라서 쿠팡에 일용직으로 여러 차례 출근한 일용직 노동자들이 쿠팡에 출근 신청을 하고 출근 확정을 받아 일일근로계약을 맺는 것은 쿠팡이 매번 해당 일용직 노동자를 신규

계약 조건을 자유롭게 변경할 수 있고 선착순으로 근무자가 결정되며 동일한 계약 내용 유지나 일정 시점까지의 계속 근로를 기대할 수 없는 점, 공백 기간 또는 계약 기간이 아닌 기간에도 근로 관계가 계속돼 계속되었다고 볼 수 없고 다른 물류센터나 다른 업종에서 근무하는 데 아무런 장애가 없는 점, 채용 확정된 근로자라도 지원을 취소하거나 무단 결근할 수 있고 회사가 근로자에게 특정일에 근무할 것을 지시할 수가 없으며 근태 관리나 근무 평정을 전혀 실시하지 아니한 점, 최근 하급실 중 as 물류센터에서 고소인들과 거의 같은 형태로 근무하는 일용직 근로자들의 퇴직금 미지급 사안에 대하여 이 이 근로자들을 상용근로자에 준하는 정도에 이르렀다고 보기 부족하다는 이유로 무죄 선고된 판결 등을 종합하면 고소인들과 쿠팡 사이에 1년 이상 계속적 근로관계가 인정된다고 보기 어려워 고소인들은 퇴직급여법상 퇴직금 지급 대상에 해당하지 아니한다.

채용 하는 것이 아니라 근로계약의 갱신 혹은 재고용으로 보는 것이 타당함.

지난 26년 4월, 인천지방법원은 1심 판결을 통해 쿠팡이 '순수 일용직' 논리를 내세우며 퇴직금을 미지급한 쿠팡 물류센터 일용직 노동자에게 퇴직금을 지급하라고 판결하였음. 현재 2심이 진행 중인데, 1심 결과는 법적 책임을 회피하기 위한 쿠팡의 논리를 법원이 인정하지 않은 것임.

○ 쿠팡 일용직 고용의 특성은 블랙리스트의 성격을 규정하는 데에 있어서도 중요한 근거가 됨. 쿠팡 사측은 일용직 고용의 계속성을 인정하지 않는 '순수 일용직' 논리를 바탕으로 자신들이 운영한 블랙리스트가 징계 혹은 해고의 성격을 갖는 것이 아니라 "인사평가 자료"이고, "직원에 대한 평가는 회사의 고유 권한이자 안전한 사업장 운영을 위한 당연한 책무"[4], "CFS는 일용근로 신청 및 업무 진행 과정에서 신청자의 신분을 알 수 없으며, 누구에게나 동일한 인사평가 기준을 적용하고 있다"[5]며 법적인 문제가 없다는 주장을 내세우고 있음. 즉, 쿠팡은 매일 이루어지는 일용직 채용에서 회사가 가지고 있는 특정인에 대한 '인사평가 자료'를 활용하는 것은 회사의 권한이기 때문에 문제가 없다는 것.

그런데 쿠팡의 위와 같은 논리는 일용직 고용의 계속성을 부정하는 전제 위에서만 성립되는 것임. 만약 특정 일용직 노동자의 고용의 계속성이 인정된다면 쿠팡의 블랙리스트는 특정인을 채용에서 불이익을 주거나 배제하는 징계 혹은 해고에 해당함. 앞서 살펴보았던 것처럼 쿠팡은 상시 지속 업무에 일용직을 고용하고 있을 뿐만 아니라 특정한 일용직 노동자들을 계속 채용한다는 점에서 쿠팡에 계속적으로 출근하는 일용직 노동자는 자신이 출근을 신청하면 출근 확정을 받을 수 있을 것이라는 정당한 기대(즉 갱신기대권)를 형성하게 됨. 따라서 쿠팡의 자의적이고 합리성을 결여한 채용 제한(블랙리스트 운영)은 일용직 노동자의 갱신기대권을 침해하는 것임.

징계의 경우 기본적으로 일반적으로 취업규칙에 근거하여 이루어지는데, 판례는 회사의 징계권 남용을 방지하기 위해 절차적 정당성을 엄격하게 따짐. 따라서 쿠팡의 경우와 같이 당사자가 알지 못하는 상황에서 소명의 기회도 없이 관리자에 의해 자의적으로 블랙리스트에 등재하는 것은 부당 징계에 해당함. 또한 해고의 경우 근로기준법상 그 사유와 절차가 규정되어있다는 점에서 징계보다 더 엄격한 기준이 적용됨. 그런데 일용직 고용의 계속성이 인정될 경우, 회사가 합리

4) 쿠팡뉴스룸. 2024. 2. 14. "2월 13일자 MBC 보도에 대해 말씀드립니다".
5) 쿠팡뉴스룸. 2024. 2. 16. "MBC가 15일 보도한 "현직 국회의원도 '명단'에…이탄희 의원·보좌진 등재"와 관련하여 말씀드립니다".

적인 이유 없이 갱신·재고용을 거부하는 것이 부당해고에 해당함.

요컨대, 블랙리스트에 대한 쿠팡의 해명(인사평가 자료, 채용에서 회사의 권한)은 쿠팡의 일용직이 '순수 일용직'이라는 전제하에서만 성립되는 주장인데 법리적으로나 실제적으로나 쿠팡의 일용직은 근로계약의 계속성이 인정되는 것이 타당함. 쿠팡 일용직의 근로계약의 계속성이 인정된다면 블랙리스트에 입각한 특정인에 대한 채용 배제는 징계 혹은 해고에 해당하게 되어 쿠팡과 같은 방식의 블랙리스트 운영은 부당징계 혹은 부당해고에 해당할 가능성이 높으며, 만약 쿠팡의 주장처럼 인사평가 자료를 바탕으로 일용직 노동자 채용에 있어서 특정인에게 불이익 처분을 하기 위해서는 그 절차와 요건이 취업규칙 등에 구체적으로 명문화되고 엄격한 절차에 따라 해당 처분이 이루어져야 함.

4. 쿠팡 물류센터 일용직 블랙리스트 문제 대응 방향

① 일용직 (재)채용 기준 공개

○ 쿠팡은 일용직 블랙리스트 논란에 대해서 해명하면서 "CFS(쿠팡풀필먼트서비스-인용자)는 일용근로 신청 및 업무 진행 과정에서 신청자의 신분을 알 수 없으며, 누구에게나 동일한 인사평가 기준을 적용하고 있다"[6]고 밝혔음. 그러나 여러 보도와 사실관계 확인을 통해 쿠팡이 특정인을 선별하여 블랙리스트에 등재하거나 관리자들이 자의적으로 일용직 노동자들을 블랙리스트에 등재해왔다는 것이 드러났음. 즉, 일용직 채용시 출근 신청자들의 익명성을 보장하고 모두에게 동일한 기준을 적용하고 있다는 쿠팡의 해명은 거짓말임. 쿠팡은 어떤 기준에 의하여 일용직을 채용하고 있는지를 명확히 밝혀야 함.

수집·이용목적	수집·이용항목	보유 및 이용기간
근로자 식별, 채용(재입사 포함), 근로 조건 결정, 근무 스케줄 및 출퇴근 관리 등 인사관리, 복리후생, 특수검진 등 법적 의무 이행, 영업비밀 보호 및 분쟁 처리, 규제기관 요청 대응, 회사 규정의 준수 (해당되는 경우)	• 이름, 휴대폰 번호, 생년월일(출생년도), 성별, 주소, 근무평가 기록, 사번(쿠코드), 아이디(휴대폰 번호), 비밀번호 • 본인 문자 인증 : 이름, 휴대폰 번호	마지막 근무일로부터 10년 까지

[그림 3] CFS 개인정보처리방침 (V.6.0)

6) 쿠팡뉴스룸. 2024.2.16. "MBC가 15일 보도한 "현직 국회의원도 '명단'에 이탄희 의원·보좌진 등재"와 관련하여 말씀드립니다".

위의 [그림 1]에서와 같이 CFS는 '근무평가 기록'을 '마지막 근무일로부터 10년까지' 보관하면서 '채용(재입사 포함), 근로 조건 결정, 근무 스케쥴 및 출퇴근 관리 등 인사관리'에 활용하고 있는데, 이미 그 실태가 확인된 블랙리스트에서처럼 합리성을 현저히 상실하고 불법·자의적인 요소들이 정당한 근무평가 기록으로 둔갑하여 일용직 고용계약의 갱신·재고용에 활용되지 않도록 일용직 고용계약 갱신·재고용 기준을 노동자들에게 명확히 공개해야 함.

② 일용직 (재)채용시 불이익 처분 기준의 명문화

○ 현재 쿠팡은 일용직 채용시 특정 기준에 따라(혹은 특정인에 대해) 후순위 출근 확정을 하거나 채용에서 배제하고 있음. 앞서 밝혔듯이 출근신청자에 대한 후순위 출근 확정이나 채용 배제는 계속성을 갖고 고용된 일용직 노동자에 대한 징계 혹은 해고를 하는 불이익 처분이라고 할 수 있음. 그리고 근로기준법에 따라 해고 등의 징계는 "사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(이하 "부당해고등"이라 한다)을 하지 못한다"(근로기준법 제23조 1항)고 되어있고, "표창과 제재에 관한 사항"(근로기준법 제93조 12항)은 취업규칙에 작성하도록 되어있음. 따라서 일용직 노동자 채용시 불이익 처분의 절차적 정당성이 확보되기 위해서는 무엇보다 불이익 처분의 사유, 종류, 절차 등이 취업규칙 혹은 단체협약에 구체적으로 명문화되어야 함.

○ 특히 쿠팡에서 일용직 블랙리스트가 활용된 방식을 고려하면 불이익 처분의 기준이 명확히 규정하고 공개할 필요가 있음. 우선 블랙리스트 등재의 사유와 기준이 명확하지 않으며, 어떠한 이의제기 권한도 노동자들에게 부여되지 않았음. 또한 블랙리스트 등재를 정당화할 수 있는 증빙자료도 갖추어져있지 않은 경우가 많았음. 많은 경우 현장 관리자들의 자의적인 판단에 의해 블랙리스트 등재 여부가 결정됨. 관리자들의 주관적인 판단이 특정 노동자를 채용에서 영구히 배제할 수 있는 막강한 권한 행사의 근거가 되어온 것임. 이와 같은 징계권의 자의적 행사와 남용을 막기 위해서는 일용직 노동자 징계와 관련한 절차적 정당성히 엄격히 지켜져야 하며, 그 첫 단추로서 일용직 채용시 불이익 처분 기준이 명문화되어 공개되어야 함.

③ 일용직 (재)채용 기준을 노동조합과 합의

○ 본 발제문에서는 현재 쿠팡 물류센터에서의 노동조합 조직력과 노사관계 상황

을 고려하여 취업규칙 개정을 제안하고 있지만, 보다 바람직한 방식은 노동조합과의 합의를 통해 단체협약에서 일용직 노동자의 권리를 보장하는 것임. 개별 사업장에서의 일용직 고용 사유 제한(상시 지속 업무 등), 일용직 고용 규모 제한, 불가피하게 일용직을 고용할 경우 일용직 노동자의 권리를 어떻게 보장할지 등은 법이나 취업규칙으로는 구체적으로 규율하기 어려우므로 노동자를 대표하는 노조와 합의를 통해 단협으로 규율할 필요가 있음. 다만 본 발제문에서는 노동조합의 상황을 고려하는 한편 블랙리스트를 통해 일용직 노동자들을 무분별하게 해고·징계하고 있는 현실을 개선하기 위해 취업규칙 개정에 초점을 두어 요구를 제출하고 있음. 쿠팡 물류센터 일용직 노동자의 권리 보장 방안은 추후 더욱 적극적으로 논의되어야 함.

[보론] ILO '플랫폼 노동 협약'(2026) 관련 참고 사항

* 쿠팡 물류센터 일용직 노동과 같은 비정형 노동(non-standard work)이 급격히 확산되어 점차 예외적이지 않은 고용 형태가 확산되고 AI 도입 등과 같은 기술 발전으로 인해 새로운 노동 문제(노동자의 데이터 권리, 전자감시 등)가 발생함에 따라, 표준적 고용 관계를 전제로 설계된 근로기준법이 현실의 변화를 반영하지 못하는 문제가 발생함. 쿠팡 물류센터 일용직 노동의 성격을 둘러싼 논란 역시 상시 지속 업무에 일용직을 고용하는 비상식적인 고용 형태가 등장하고, (어찌보면 당연하게도) 이를 적절하게 규율할 규범과 제도가 부재하기 때문에 발생한 문제임. 따라서 변화된 노동 현실에 맞추어 노동자의 기본적인 권리 일반을 보장하기 위해서는 근로기준법을 적극적으로 해석하거나 개정하여 일용직 노동이나 플랫폼 노동과 같은 비정형 노동을 적절하게 규율하고 노동자의 권리를 보장할 필요가 있음. 다만 관련 해당 작업의 진척이 더딘 상황에서 노동의 변화와 기술 변화로 인해 발생하는 노동 문제에 대한 제도적 공백을 당장 보완하기 위해 플랫폼 노동을 대상으로 하는 별도의 규제 논의가 이루어지고 있으며, ILO의 '플랫폼 노동 협약' 역시 이러한 문제의식에서 채택되었음. 여기서 ILO의 플랫폼 노동 협약 내용을 검토하는 것은 향후 근로기준법의 개정 혹은 해석과 관련하여 플랫폼 노동 및 노동에 적용되는 변화된 기술의 특성을 고려할 때 어떠한 규범적 고려가 필요한지를 참고하기 위함임.

○ (CFS 일용직 노동의 플랫폼 노동적 성격) 지난 26년 6월 ILO 총회에서

통과된 「플랫폼 경제에서 양질의 노동에 관한 협약(Convention concerning decent work in the platform economy)」[제193호, 2026]에 따르면, 디지털 노무제공 플랫폼과 디지털 플랫폼 노동자를 아래와 같이 규정하고 있음[7].

> Ⅰ. 정의
> 제1조
>
> 이 협약의 목적상:
> (a) “디지털 노무제공 플랫폼(digital labour platform)”이란 디지털 기술을 통하여 자동화된 의사결정 시스템을 활용하면서 다음을 하는 법인 또는 (국내법으로 규정하는 경우) 자연인을 말한다.
> (i) 서비스 수령자 또는 서비스 요청자의 요청에 응하여, 보수(remuneration) 또는 대가(payment)를 목적으로 노무를 제공하는 사람의 노동을 조직하고 조직하거나 촉진하는 자;
> (ii) 그 노동이 온라인상으로 수행되는지 일정한 지역에서 수행되는지는 불문함
>
> (b) “디지털 플랫폼 노동자(digital platform worker)”란 고용되거나 노무에 종사하는 다음의 사람을 말한다.
> (i) 디지털 노무제공 플랫폼이 조직하고/조직하거나 촉진하는 서비스의 제공을 위한 노무
> (ii) 보수 또는 대가를 위한 노무
> (iii) 그 노동자의 고용상 지위가 무엇인지는 불문함

ILO 플랫폼 노동 협약은 플랫폼 노동의 확산과 더불어 기존의 노동법적 보호체계의 사각지대에 놓이는 노동자들의 권리를 구체적으로 보장하기 위한 내용을 담은 협약이라고 할 수 있는데, 쿠팡 물류센터 일용직 노동자들의 경우 형식적으로는 1일 단위 근로계약을 맺는 노동자이지만 상용직·계약직을 중심으로 설계된 노동법 체계 속에서 노동 관련 법·제도상의 권리 보호 대상에서 배제되는 경우가 많음. 만약 CFS의 물류센터 일용직 노동이 플랫폼 노동의 성격을 갖는다면 해당 협약에서 보장하는 내용이 CFS 물류센터 노동자들에게도 적용될 수 있을 것임.

위의 정의에 비추어볼 때, CFS 물류센터 일용직 노동이 플랫폼 노동에 해당하는지에 있어서 △CFS가 일용직 채용에 있어서 ‘자동화된 의사결정

시스템을 활용'하는지, 그리고 △'서비스 수령자 또는 서비스 요청자의 요청에 응하여' 노동을 조직하는지가 쟁점이 될 것으로 보임.

첫 번째 자동화된 의사결정 시스템의 경우, CFS가 일용직 채용 시 자동화된 의사결정을 어느정도 수준에서 활용하는지를 구체적으로 확인할 필요가 있음. 작년 이후 권역별로 일용직을 채용하는 방식으로 바뀌었는데, 권역별 일용직 채용시 출근 인원 선별 절차를 확인할 필요가 있음. 일용직 TO 산정에 물량 예측 알고리즘이 활용되는 것은 자동화된 의사결정 시스템을 활용하는 부분이라고 볼 수 있을 것 같음.

두 번째 쟁점과 관련하여, 현재 쿠팡은 쿠팡 본사((주)쿠팡)에서 개발하여 운영하고 있는 앱(쿠펀치)를 통하여 일용직 출근 신청을 받고, 앱을 통해 수합된 정보를 바탕으로 출근 확정을 하고 있음. CFS가 쿠팡 본사에서 운영하는 앱을 매개로 노동력을 조직한다는 것에 주목하면, 서비스 수령자(CFS)의 요청에 응하여 쿠팡(주)가 노동을 조직(출근신청자 수합)하여 다시 CFS에 출근신청 인원을 통보한다는 점에서 쿠팡(주)가 중개자(매개자)로서의 역할을 수행한다고 볼 수 있음.

요컨대, ILO 플랫폼 노동 협약 상의 기준에 비추어볼 때 CFS 물류센터 일용직 노동을 플랫폼 노동으로 규정할 근거가 상당하며, 따라서 ILO 플랫폼 노동 협약 상의 내용들이 CFS 물류센터 일용직 노동자에게도 적용될 수 있을 것으로 보임.

○ (플랫폼 노동자의 권리) 'ILO 플랫폼 노동 협약'이 쿠팡 물류센터 일용직 노동에도 적용이 가능하다고 한다면, 협약 '제15조 1항'에 비추어볼 때, 쿠팡은 일용직 노동자의 고용계약을 갱신·재채용하지 않을 때에는 관련한 내용을 서면으로 설명하거나 노동자가 재검토를 요청할 경우 재검토를 해야 함.

제15조
1. 회원국은 자동화된 시스템에 의해 결정이 내려진 경우 디지털 노무제공 플랫폼으로 하여금 디지털 플랫폼 노동자들의 요청에 따라 부당한 지연 없이 다음을 제공하도록 하기 위하여 적합한 조치를 취하여야 한다.
(a) 노동조건 또는 일할 기회에 불리한 영향을 미치는 중요한 결정에 관한 서면 설명
(b) 디지털 플랫폼 노동자가 받아야 할 금액을 보상하지 않거나 노동자의 계정

을 중지 또는 정지하거나, 디지털 노무제공 플랫폼에 고용 내지 노무제공하는 관계를 종료시키는 결과를 가져오는 결정에 대하여, 적절한 경우, 재검토 2. 제1항을 시행할 때 회원국은 디지털 노무제공 플랫폼으로 하여금 인간에 의한 적합한 관여를 하도록 하여야 한다.

5. 취업규칙 개정안 제안

○ CFS 물류센터가 대규모 일용직 노동력을 지속적으로 고용하는 한 24년에 폭로된 일용직 블랙리스트와 같이 일용직 노동자들에 대한 부당한 불이익 처분 문제는 앞으로도 지속될 가능성이 높음. 또한 CFS의 현재 일용직 취업규칙은 소위 '순수 일용직' 논리를 기반으로 작성되어있기 때문에 사실상 계속고용 형태로 이루어지는 CFS 물류센터 일용직 노동자들은 현재와 같은 취업규칙 하에서 일방적으로 불이익 처분을 감내할 수밖에 없음. 이에 일용직 노동자 고용이 현실적으로 존재하는 가운데 일용직 노동자들이 겪을 수 있는 부당한 권리 침해를 방지하기 위해서 CFS 일용직 노동자 취업규직 개정안을 제안함.

① 일용직 계약 갱신·재고용의 기준 및 근거를 명시

○ 개정 취지

- 현재 CFS 일용직 취업규칙[8]에서는 '순수 일용직' 논리에 따라 근로 계약이 1일 단위로 체결되고 종료가 된다는 점을 곳곳에서 강조하고 있으며, 이에 따라 쿠팡 물류센터의 현실에 맞게 취업규칙에서 일용직 노동자의 계속고용을 인정하고, 이를 바탕으로 합리적인 기준에 따라 고용계약의 갱신·재고용이 이루어지도록 하는 내용을 추가할 필요가 있음.

현행	개정안
제7조 [근로관계 종료] ① 회사와 사원의 근로계약은 근로계약에서 정한 날만 유효하며, 해당일 근로의 종료와 동시에 근로관계 역시 자동적으로 종료된다.	제7조 [근로관계의 종료 및 갱신·재고용] ① ~~회사와 사원의 근로계약은 근로계약에서 정한 날만 유효하며, 해당일 근로의 종료와 동시에 근로관계 역시 자동적으로 종료된다~~(삭제) ② 생략

7) 「ILO 플랫폼노동 협약(제193호) 채택의 의의」(윤애림, 2026, 노동자권리연구소 이슈브리프)
8) 쿠팡풀필먼트서비스(CFS) 「단기사원 취업규칙」(24. 4.)

② 사원은 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」이 정하는 최소 정년 연령(만60세)에 도달하는 달의 말일까지 근무 가능하다.	**③ 회사와 사원의 근로계약의 갱신·재고용은 출퇴근 기록, 근무평가 등 공정하고 합리적인 기준에 따라 공개된 평가 기준에 의해서 이루어지도록 한다. 구체적인 기준은 별지0에 의한다.**(신설)

○ 개정안 주요 내용

- 제7조의 1항 삭제: 일용직 노동력을 상시적으로 고용하는 쿠팡 물류센터 일용직 근로계약의 특성을 고려할 때, 일용직 근로계약의 성격을 1일 단위로 한정하는 현행 취업규칙 제7조 1항의 내용은 쿠팡 물류센터 근로계약의 실질적 성격을 반영하지 못하고 있으며, 오히려 일용직 근로계약의 형식적 측면만을 명시함으로써 쿠팡 물류센터 일용직 고용의 특성을 왜곡하고 있음. 이에 쿠팡 물류센터 일용직 근로계약의 실질을 부정하는 제7조 1항의 내용을 삭제해야함.
- 제7조의 3항 신설: 현재 쿠팡 물류센터에서는 일용직 노동력을 상시적으로 활용하는 과정에서 일용직 노동자들과 일일 단위의 근로계약을 반복적으로 갱신·재고용하고 있는바, 반복적으로 갱신·재고용되던 일용직 근로계약이 중단되는 것은 사실상 해고와 동일한 효과를 가짐. 이에 근로계약의 갱신·재고용 과정에서 자의적인 해고가 남발되지 않게 하기 위해서는 일용직 근로계약의 갱신·재고용이 공정하고 합리적인 기준에 의하여 이루어져야 함. 특히 기존에 쿠팡에서 활용하던 일용직 블랙리스트에 노동자들이 불투명하고 자의적인 기준에 따라 등재되다는 것이 확인되었다는 점에서 블랙리스트와 유사한 방식의 취업 제한이 다시금 이루어지는 것을 방지하기 위한 장치를 마련할 필요가 있음. 따라서 제7조의 3항과 같이 일용직 근로계약의 갱신·재고용이 어떤 기준에 의하여 이루어지는지를 명시함으로써 그 밖의 다른 기준에 의해 자의적으로 갱신·재고용이 이루어지는 것을 방지할 수 있음.

② 일용직 징계 내용, 기준, 절차 및 이와 관련된 노동자의 권리를 명시

○ 개정 취지

- 일용직 노동자들이 부당하게 채용 배제를 당하지 않도록 하기 위해서는 그간 CFS 물류센터에서 관행적으로 이루어져 온 채용 배제를 노동자에 대한 불이익 처분(징계, 해고)으로 공식적으로 인정하고, 불이익 처분의 사유 및 절차가 정당성을 가질 수 있도록 관련 내용 및 절차를 취업규칙에 명시할 필요가 있음.

이에 일용직 취업규칙에 징계 관련 항목(절차와 내용, 종류)를 추가하고, 징계 결과의 통보, 노동자의 이의제기권을 보장할 필요가 있음.

현행	개정안
없음.	**(전체 신설)** 제9장 포상·징계 제34조[기본원칙] 회사는 직원의 업무수행에 대하여 신상필벌에 관한 객관적인 기준을 정하여 표창·제재의 공정한 관리를 행한다. 제35조[인사위원회] ① 회사는 공정하고 객관적인 포상 및 징계의 시행을 위하여 인사위원회를 설치할 수 있다. ② 포상 및 징계의 절차와 인사위원회의 운영에 관하여는 부속 규정으로 정할 수 있다. 제36조[포상 및 징계의 종류] ① 포상의 종류는 다음 각호와 같다. 1. 상금 및 부상 2. 유급휴가 ****직원 취업규칙 중 '2. 승진' 삭제*** ② 징계의 종류는 다음 각호와 같다. 1. 경고(해당 직원에게 서면으로 경고한다) 2. 견책(해당 직원에게 경위서를 징구하고 징계사안에 대해 훈계한다) 3. 해고(근로계약의 갱신·재고용을 아니한다) ****직원 취업규칙 중 '3. 감봉', '4. 정직' 삭제*** 제37조[징계] 회사는 다음 각호에 해당하는 직원에 대하여 징계할 수 있다. *생략* 제38조[징계결과 통보] 징계결과통보는 해당 사원에게 별지0의 징계처분사유 설명서에 의한다.

	제39조[재심절차] ① 징계처분을 받은 사원은 징계결정이 부당하다고 인정될 때 징계 통보를 받은 날로부터 7일 이내에 서면으로 재심신청을 할 수 있다. ② 재심을 요청받은 경우 위원회는 10일 이내에 재심을 위한 회의를 개최하여야 하며 그 절차는 제35조를 준용한다.

cf. CFS 직원(정규직, 계약직 등) 취업규칙 중 징계 관련 조항

제6장 포상·징계

제64조[기본원칙]
회사는 직원의 업무수행에 대하여 신상필벌에 관한 객관적인 기준을 정하여 표창·제재의 공정한 관리를 행한다.

제65조[인사위원회]
① 회사는 공정하고 객관적인 포상 및 징계의 시행을 위하여 인사위원회를 설치할 수 있다.
② 포상 및 징계의 절차와 인사위원회의 운영에 관하여는 부속 규정으로 정할 수 있다.

제66조[포상 및 징계의 종류]
① 포상의 종류는 다음 각호와 같다.
1. 상금 및 부상
2. 승진
3. 유급휴가

② 징계의 종류는 다음 각호와 같다.
1. 경고(해당 직원에게 서면으로 경고한다)
2. 견책(해당 직원에게 경위서를 징구하고 징계사안에 대해 훈계한다)
3. 감봉(1회의 액이 평균임금 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금지급기에 있어서의 10분의 1을 초과하지 않는 범위 내에서 급여를 감액한다.
4. 정직(3개월 이내의 기간 동안 출근을 정지하고, 당해 기간을 무급으로 처리한다)
5. 해고(근로관계를 종료한다)

제67조[징계]
회사는 다음 각호에 해당하는 직원에 대하여 징계할 수 있다.

1. 부정 및 허위 등의 방법으로 채용된 자 또는 이와 관련된 자
2. 업무상 비밀 및 기밀을 누설하여 회사에 피해를 입힌 자
3. 회사의 명예 또는 신용에 손상을 입힌 자
4. 회사의 영업을 방해하는 언행을 한 자
5. 회사의 규율과 상사의 정당한 지시를 어겨 질서를 문란하게 한 자
6. 정당한 이유 없이 회사의 물품 및 금품을 반출한 자
7. 직무를 이용하여 부당한 이득을 취한 자
8. 회사가 정한 복무규정 및 윤리행동강령을 위반한 자
9. 직장 내 성희롱 또는 괴롭힘 행위를 한 자
10. 소속 직원에 대한 관리자로서의 감독 의무를 소홀히 한 자
11. 회사의 이해와 충돌되는 행위를 한 자(단, 사전에 회사의 승인을 득한 자는 예외로 한다)
12. 무단 결근, 지각, 조퇴, 외출 등의 행위를 빈번하게 하는 자
13. 기타 이에 준하는 행위로 직장질서를 문란하게 한 자

○ 개정안 주요 내용

- 일용직 노동자에 대한 계약 갱신 거부(재고용 제한)는 징계의 성격을 가지므로 “표창과 제재에 관한 사항”을 취업규칙에 포함할 것을 규정한 근로기준법에 따라 취업규칙에 징계성 처분의 부과 사실, 부과 기준, 부과 절차 및 이에 관한 노동자의 절차적 권리 등을 명시할 필요가 있음.
- 일용직 취업규칙에 “제9장 포상 · 징계”에 관한 장 및 관련 조항들을 신설하여 일용직 노동자에 대한 징계가 정당한 사유 및 절차에 의거하여 진행될 수 있도록 함. 관련 구체 내용은 CFS 직원 취업규칙 중 징계 관련 조항을 참고(제34조-제37조)하되 일부 내용을 수정함. 또한 “제38조[징계결과의 통보]” 및 “제39조[재심절차]”의 경우 CFS 직원 취업규칙에는 없는 조항이지만 징계 절차의 정당성 확보(근로계약 갱신 · 재고용 대상이 되지 않는다는 내용 통보/징계에 대한 이의제기권 보장)를 위해 노동부의 표준취업규칙을 참고하여 해당 조항을 추가하였음.

6. 나가며

○ 지금까지 쿠팡 물류센터의 일용직 고용 현황과 특성, 쿠팡 물류센터 일용직 노동력의 성격(계속성을 가지는 일용직이라는 모순적 고용형태), 쿠팡 일용직 블

랙리스트의 성격(부당 징계 · 해고에 해당하는 불이익 처분), 이에 대한 대응 방향 및 구체적인 요구로서 취업규칙 개정(일용직 근로계약의 갱신기대권 인정하고 자의적인 채용 제한을 방지하기 위한 합리적인 갱신 · 재고용 기준 마련, 일용직 노동자에 대한 불이익 처분 사유 · 절차 명시 및 관련 권리 보장)을 제안하였음.

○ 상시지속 업무에 일용직을 계속적으로 고용하는 쿠팡의 변칙적인 고용 방식이 기존의 제도로 제대로 규율되지 못하고 있을 뿐만 아니라 하나의 고용 형태로 자리잡아가고 있는 상황에서, 쿠팡 일용직 블랙리스트 문제에 대응하는 것의 의미는 단지 쿠팡의 잘못된 고용 행태를 바로잡는 것에 그치지 않음. 쿠팡 물류센터의 대규모 일용직 고용은 그 자체로 전체 물류센터 노동시장의 비공식적인 일용직 고용 관행(인력업체를 통해 일일 단위로 가짜 3.3계약)을 배경으로 하고 있는데, 쿠팡에서 일용직 고용이 공식화 · 제도화되는 것과 맞물려 일용직 고용 관행이 물류 부문을 넘어서 공단 제조업 사업장으로 확장되는 양상을 보이고 있음(파견 일용직). 따라서 근로기준법 상의 규제 공백을 파고들어 노동자들을 법적 보호의 사각지대로 내몰고 있는 일용직 고용 관행의 확산에 제동을 걸기 위한 노력이 필요함. 쿠팡 물류센터 일용직 블랙리스트 문제에 대한 대응은 향후 일용직 고용 형태의 확산을 저지하고 불안정 노동자들의 권리를 더욱 촘촘하게 보장하는 데에 있어서 중요함.

○ 한편, 쿠팡 일용직 블랙리스트 문제는 이후 발제문들에서 다룰 AI시대 노동자의 데이터 권리와 관련해서도 중요한 시사점을 가짐. 쿠팡은 일용직 채용 제한 조치를 '일용직 노동자의 근무 기록에 기반한 정당한 인사평가'라고 주장하였는데, 현재 쿠팡이 노동자들의 작업 데이터와 개인 정보를 어느 정도의 수준과 범위까지 수집하고 이를 인사관리에 활용하고 있는지, 그리고 그 과정에서 이루어지는 의사결정이 얼마나 자동화되어 있는지는 알려져 있지 않음. AI 기술을 활용한 무분별한 노동자 데이터 수집과 활용, 의사결정이 노동자에게 미치는 부정적 영향에 비해 이에 대한 규제 및 노동자 권리 보장과 관련된 준비는 매우 부족한 상황임. AI로 대표되는 전례없는 기술 발달이 노동에 미치는 영향이 점차 가시화되는 가운데, 이후 발제문들에서는 쿠팡 일용직 블랙리스트 문제의 이면에 존재하는 쟁점들에 주목하여 노동자의 데이터 권리 관련하여 주목해야할 논점 및 대응 방향을 제시하고 있음.

블랙리스트와 알고리즘 인사관리에 대한 노동자의 집단적 통제

김상연 | 공공운수노조 법률원 변호사

1. 문제의식

쿠팡 블랙리스트가 폭로된 이후, 쿠팡 사측은 블랙리스트가 인사관리 방법에 불과하다고 일관되게 주장하고 있습니다. 그러나 그 주장을 그대로 받아들이더라도 다음과 같은 물음이 남습니다. 이러한 인사관리 방식을 노동자들이 알지 못하는 사이에 도입하는 것이 과연 적법하고 정당한가? 노동조합은 이를 제지하거나 그 도입과 운영에 개입할 방법이 없는가?

한편 쿠팡 블랙리스트가 인간 관리자에 의한 수동적 개입의 형태라면, 확대되고 있는 플랫폼 노동에서의 인사관리는 수행 업무와 수행 시간, 고객 평점 등에 기초한 알고리즘 평가 시스템, 곧 '자동화된 의사결정 체계'에 의하여 수행되고 있습니다. 특히 최근 인공지능 기술의 발달로 이러한 의사결정 구조의 자동화는 향후 전 산업분야로 확대될 것으로 예상되며, 쿠팡과 같이 대규모로 일용직을 채용하는 기업의 경우 현재의 블랙리스트 형태를 넘어 인공지능을 활용한 자동화된 인사관리·필터링 시스템을 갖출 것으로 예상됩니다. 그렇다면 이러한 기술적 변화 내지 도입에 대하여 노동조합은 어떻게 개입할 수 있으며, 어떠한 단체협약을 요구하여야 하는지가 문제 됩니다.

본 발제문에서는 쿠팡 블랙리스트와 같은 수동으로 작성되는 채용·평가 체계를 넘어, 자동화된 알고리즘 내지 인공지능을 이용한 인사관리 체계(이하 '알고리즘 인사관리'라고 합니다)에 대하여 노동조합이 어떻게 대응할 것인가를 다루고자 합니다.

2. 알고리즘 인사관리의 문제점

가. 알고리즘 인사관리의 특징 : 책임의 은폐와 권한의 증강

알고리즘 인사관리는 이전의 인사관리 체계와 무엇이 질적으로 다를까요? 먼저, 알고리즘 인사관리는 사용자의 책임을 은폐합니다. 알고리즘 인사관리를 도입한 사용자는 더 이상 노동자들에게 직접적인 지시나 감독을 수행할 필요가 없습니다. 노동자들은 알고리즘이 지정한 업무를 알고리즘이 지정한 시간과 장소에서 수행하고, 사용자의 직접 개입 없이도 알고리즘에 의해 평가받으며, 알고리즘에 따라 몰인격적인 인사결정을 받습니다. 사용자의 존재나 결정은 노동자들 앞에 드러나지 않습니다.

이처럼 알고리즘 인사관리는 외면적으로 사용자의 책임을 은폐하지만, 동시에 개별 노동에 대한 사용자의 통제와 권한을 강화하는 효과도 가집니다. 알고리즘을 통한 노동과정의 통제는 무엇을, 어떤 순서로, 얼마의 시간 안에 수행할지를 '지시'하고, 노동자의 활동을 '평가'하며, 보상과 제재로 '규율'하는 과정을 자동화하며, 이를 통해 사용자의 관리 권한은 '증강(Augmentation)'되어 더욱 세밀하고 강력해집니다(권오성, 2025b, 150쪽).

나아가 알고리즘은 도입 그 자체만으로도 근로조건에 직접 영향을 미치는 다른 요소들의 구체적이고 직접적인 변동을 불러오기도 합니다. 김예진(2024)은 이를 정보 비대칭과 권력 불균형, 개인정보·프라이버시 침해, 산업안전보건상의 위험, 자율성 축소와 교체가능성 증대의 네 가지 경로로 제시하였습니다. 첫째, 알고리즘 관리는 사용자와 노동자 사이에 정보 비대칭과 권력 불균형을 초래하여 노사관계와 교섭 그 자체에 해로운 영향을 미칩니다. 둘째, 알고리즘 관리는 노동감시를 통해 기존의 기술로는 습득할 수 없었던 정보까지 수집하므로, 노동자들의 개인정보자기결정권과 사생활의 침해 문제를 발생시킵니다. 셋째, 24시간 지속되는 모니터링은 개별 노동자들의 스트레스와 불안, 번아웃을 유발하므로 산업안전보건 측면의 근로조건과 직접 연관됩니다. 넷째, 알고리즘 관리는 업무상 재량의 여지를 소멸시켜 노동자로 하여금 자율성과 존엄성을 상실하게 하고, 자율적으로 행동할 여지가 적어질수록 그 노동자는 더 쉽게 교체될 수 있는 존재가 됩니다.

이러한 알고리즘 인사관리에 대하여는 노동자의 집단적 통제가 더욱 필수적으로 요구됩니다. 알고리즘이 내린 인사결정들은 그 근거와 결정과정이 모두 숨겨져 있어 개별 노동자로서는 이를 구체적으로 밝혀내기 어렵고, 설사 알고리즘이 내린 결정을 법적으로 다투더라도 알고리즘은 영업비밀이라거나 인사경영사항이라는 이유로 공개되지 않고 숨겨지기 때문입니다. 사용자와의 비대칭적 관계 속에 놓여 있는 개별 노동자들이 이를 두고 끝까지 싸우기도 어려운 것이 현실이기도 합니다. 그렇기에 사용자와 대등한 교섭 및 대화의 주체로서의 노동조합이 이러한 알고리즘 인사관리에 직접적으로 개입할 필요성이 큽니다.

또한 알고리즘은 특정 노동자에 대한 개별적 처분이 아니라 동일한 기준을 전체 노동자 집단에 일률적으로 적용하는 규칙이라는 점에서, 그 성격상 취업규칙과 유사한 집단적 규범입니다. 어떤 행동을 감점 요소로 삼고 어떤 지표를 배제 기준으로 삼을지는 개별 노동자의 사정과 무관하게 일괄하여 정해지고, 그 영향 또한 모든 노동자에게 미칩니다. 집단적으로 설정되는 기준이라면 그 설정과 변경에도 집단적으로 관여할 수 있어야 하며, 개별 결정의 결과를 사후에 하나씩 다투는 방식으로는 기준 자체를 바꿀 수 없습니다. 그러나 기준에 관여하려면 먼저 그 기준이 무엇인지 알아야 하는데, 그 정보는 전적으로 사용자에게 있습니다.

결국 이러한 정보의 비대칭을 해소하고, 더 나아가 사측이 제시하는 자료를 검증할 수 있는 주체는 오직 집단으로서의 노동조합뿐입니다. 오직 노동자들이 집단으로서 노동조합을 통해 권리주장을 할 때에만 사용자와 대등한 관계에 설 수 있고, 이를 바탕으로 하여야만 알고리즘에 관한 정보공개, 더 나아가 통제권을 요구할 수 있는 것입니다.

나. 현행 법제의 보호 범위와 한계

1) 개인정보보호법상 자동화된 결정 관련 권리(제37조의2)

개인정보보호법 제37조의2는 2024. 3. 15.부터 자동화된 결정에 대한 정보주체의 권리를 규정하고 있습니다. 정보주체는 “완전히 자동화된 시스템(인공지능 기술을 적용한 시스템을 포함합니다)으로 개인정보를 처리하여 이루어진 결정”이 자신의 권리 또는 의무에 중대한 영향을 미치는 경우 그 결정을 거부할 수 있고

(제1항), 자동화된 결정에 대하여 설명을 요구할 수 있습니다(제2항). 개인정보처리자는 정당한 사유가 없는 한 그 결정을 적용하지 않거나 인적 개입에 의한 재처리·설명 등 필요한 조치를 하여야 하고(제3항), 자동화된 결정의 기준과 절차, 개인정보의 처리 방식을 공개하여야 합니다(제4항).

그러나 이 권리는 실제 노동현장에의 적용에 있어 상당한 한계점을 가지고 있습니다. 첫째, 거부권은 정보주체의 동의, 법률의 특별한 규정, 계약의 체결·이행에 필요한 경우(제15조 제1항 제1호, 제2호, 제4호)에 따라 이루어진 결정에는 인정되지 않습니다. 근로계약의 체결·이행을 위한 채용·평가 결정은 상당 부분이 예외에 해당할 수 있으므로, 노동자에게 남는 것은 주로 설명요구권입니다[9]. 둘째, 이 조항은 '완전히' 자동화된 결정에만 적용됩니다. 개인정보보호위원회도 최종 결정 전에 사람이 판단하는 절차가 있으면 자동화된 결정에 해당하지 않는다고 안내하고 있습니다[10]. 따라서 시스템이 점수나 순위를 산출하고 관리자가 이를 확인하여 결정하는 인간 보조형 시스템에는 이 조항이 적용되지 않을 가능성이 큽니다.

다만 제37조의2가 적용되지 않는다고 하여 개인정보보호법 전체가 적용되지 않는 것은 아닙니다. 관리자가 수동으로 작성·운용한 것으로 알려진 쿠팡 블랙리스트도 개인정보의 수집·이용(제15조), 제3자 제공(제17조), 열람청구(제35조) 등 일반 규정의 적용을 받습니다. 결국 현행법은 완전히 자동화된 결정에 대하여 개별 정보주체에게 제한된 권리를 부여할 뿐이고, 알고리즘이 인간을 보조하는 형태에 대한 통제 내지 노동조합에 의한 집단적·사전적 통제는 단체교섭으로 보완할 수밖에 없습니다.

2) 인공지능기본법

「인공지능 발전과 신뢰 기반 조성 등에 관한 기본법」(이하 '인공지능기본법')은 인공지능 산업을 진흥하고 그 과정에서 침해될 수 있는 국민의 권익과 존엄성을 보호하는 것을 목적으로 제정되어 2026. 1. 22.부터 시행되고 있습니다. 이 법

9) 사용자는 채용·평가 결정이 근로계약의 체결·이행에 필요하다는 이유로 이 예외를 주장할 가능성이 큽니다. 그러나 근로계약과 관련된다는 사정만으로 곧바로 예외에 해당하는 것은 아니고, 해당 처리가 계약의 체결·이행에 실제로 필요한지는 따로 따져야 합니다. 또한 이 예외는 거부권에 관한 것일 뿐, 설명 등의 요구(제2항)와 자동화된 결정의 기준·절차 공개의무(제4항)까지 배제하는 것은 아닙니다.

10) 물론 단순 결재 등 형식적인 절차만 운영하는 경우에는 여전히 자동화된 결정에 해당할 수 있습니다.

은 인공지능 개발에 관련된 윤리원칙과 민간의 자율적 규율을 두고 있고, 일정한 경우 사업자에게 법적 의무를 부과합니다. 특히 “사람의 생명, 신체의 안전 및 기본권에 중대한 영향을 미치거나 위험을 초래할 우려가 있는 인공지능시스템”인 ‘고영향 인공지능’의 경우 사업자는 위험관리방안, 설명방안, 이용자 보호방안, 사람의 관리·감독, 관련 문서의 작성·보관 등의 조치를 하여야 하고(제34조 제1항), 고영향 인공지능을 이용한다는 사실을 사전에 고지하여야 하는데(제31조), 고영향 인공지능의 영역에는 채용 등 개인의 권리·의무관계에 중대한 영향을 미치는 판단·평가가 포함되어 있습니다(제2조 제4호).

그러나 이 법은 노동자의 집단적 통제를 보장하지 않습니다. 고영향 인공지능에 따른 조치의무의 수범자는 인공지능을 개발하거나 이를 이용하여 제품·서비스를 ‘제공하는’ 인공지능사업자입니다. 외부에서 공급받은 시스템을 자사의 인사관리에만 사용하는 사용자는 ‘이용자’로 분류되어 위 의무를 직접 부담하지 않을 가능성이 큽니다[11]. 또한 위 조치의무는 사업자가 스스로 방안을 수립하는 구조이고, 해당 인공지능을 운영하거나 이로부터 영향을 받는 노동자나 노동조합에 대한 정보제공·협의 절차는 규정되어 있지 않습니다. 나아가, 이행 확보 수단도 제한적입니다. 법은 사실조사와 중지·시정명령(제40조)을 두고 있으나, 과태료가 직접 부과되는 의무는 사전고지 의무 위반 등 일부에 한정되고, 그 밖의 의무는 중지·시정명령을 이행하지 아니한 경우에 비로소 과태료의 대상이 됩니다(제43조 제1항). 그러나 더 근본적인 문제는 제재의 강도가 아니라, 이러한 절차가 행정청과 사업자 사이에서만 진행되고 노동자대표에게는 정보를 받거나 참여할 권리가 주어지지 않는다는 데 있습니다.

이처럼 인공지능기본법은 채용 알고리즘의 위험을 공적으로 인정하고는 있으나, 직접 당사자인 노동조합에게 정보 접근권이나 공동결정권을 부여하고 있지 않습니다.

11) 다만 사용자가 시스템을 직접 개발·변형하거나 계열사 등에 제공하는 구조라면 스스로 인공지능사업자에 해당할 여지가 있으므로, 실제 개발·제공 구조에 따라 개별적으로 검토할 필요는 있습니다.

3. 알고리즘의 집단적 통제를 위한 단체교섭

가. 단체교섭이 필요한 이유

먼저, 다른 수단이 아닌 노동조합을 통하여, 그중에서도 단체교섭과 단체협약이라는 루트를 통하여 대응하여야 하는 이유에 관하여 정리해보겠습니다.

1) 단체교섭은 사용자에게 설명의무와 성실교섭의무를 부과합니다

노동조합법 제30조 제1항은 "노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 신의에 따라 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며 그 권한을 남용하여서는 아니된다."라고 규정하여 성실교섭의무를 규정하고 있고, 이러한 성실교섭의무의 당연한 전제로서 사용자는 설명의무를 집니다.

즉 어떠한 사항이 의무적 교섭사항이 되는 이상, 사용자는 해당 의제에 관한 교섭을 거부할 수 없고, **성실교섭의무의 내용**으로서 실질적인 논의가 가능하도록, **교섭에 필요한 정보로서 자신이 보유하거나 통제하는 자료를 제공하거나 설명할 의무를 부담**한다고 보아야 합니다. 사용자가 단순히 기업비밀 보호 등을 구실로 관련 자료의 제공을 거부하면 성실교섭의무 위반이 될 수 있으며 이는 교섭해태의 부당노동행위로도 이어질 수 있습니다.

특히 알고리즘 등 자동화된 의사결정 구조를 채택하는 경우, 이에 대한 상세한 설명과 근거자료 없이는 교섭 자체가 성립할 수 없습니다. 노동조합이 매개변수와 규칙을 알지 못하는 상태에서는 무엇을 요구할 것인지조차 정할 수 없기 때문입니다. 즉 알고리즘 관리에서 자료제공의무는 성실교섭의무의 부수적 내용이 아니라 **그 전제조건**입니다. 소스코드 그 자체를 공개하지는 않더라도, 평가지표와 탈락 기준, 고려되는 변수와 그 가중치 또는 중요도 및 변경 내역, 오류율과 집단별 영향 등에 대한 충실한 '설명'이 있어야 교섭이 성립할 수 있는 것입니다.

따라서 노동조합은 교섭 과정에서의 성실교섭의무에 기하여, 사용자에게 교섭에 관련된 알고리즘의 구체적인 작동 방식에 관한 정보를 제공하고 이를 설명할 것

을 요구할 수 있으며, 사용자가 정당한 이유 없이 이를 거부하거나 해태할 경우 부당노동행위 구제절차를 통하여 사용자에게 직접 이행을 압박할 수도 있습니다.

2) 단체교섭을 통한 구속력 있는 합의의 창출

① 단체교섭의 성과는 단체협약으로 명문화됩니다. 단체협약이 정한 근로조건의 기준에 위반하는 취업규칙과 근로계약은 그 부분이 무효가 되고(노동조합법 제33조), 징계·해고의 사유와 중요한 절차 등에 관한 협약 위반은 형사처벌의 대상이 됩니다(제92조 제2호). 따라서 알고리즘 평가의 기준과 이의제기 절차를 징계·해고 절차와 결합된 근로조건의 기준으로 규정하면, 협약은 선언에 그치지 않고 개별 처분의 효력을 다투는 근거가 됩니다[12].

② 무엇보다, 노동조합이 인사관리에 관한 알고리즘 자체를 교섭의 대상으로 삼는다면, 그 교섭 결렬을 이유로 쟁의행위를 함으로써 실질적인 강제력을 행사할 수 있습니다. 단체교섭이 노사협의회에서의 협의나 행정지침 준수 요구와 결정적으로 다른 점이 여기에 있습니다. 단체교섭은 결렬되면 **쟁의행위로 이어질 수 있고, 그 압력이 사용자를 협상 테이블로 끌어내는 실질적 동력**이 됩니다.

개정 노동조합법 제2조 제5호는 '**근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정**'을 노동쟁의의 대상에 포함시켰으므로, 알고리즘 인사관리 시스템의 도입과 운영이 근로조건에 영향을 미치는 경우에는 그에 관한 주장의 불일치도 쟁의의 대상이 될 수 있습니다(이에 관하여는 후술하겠습니다). 나아가 개정법은 제92조 제2호 가목부터 라목까지의 사항, 즉 임금·복리후생비·퇴직금, 근로·휴게시간·휴일·휴가, 징계·해고의 사유와 중요한 절차, 안전보건·재해부조에 관한 '**사용자의 명백한 단체협약 위반**'을 노동쟁의 사유로 새로 포섭하였습니다. 따라서 알고리즘에 관한 합의를 이러한 사항, 예컨대 징계·해고의 사유와 중요한 절차와 관련된 내용으로 협약에 담아 두면, 그 명백한 위반은 다시 쟁의의 사유가 될 수 있습니다.

12) 정보제공 의무나 알고리즘 위원회 설치 등 노사 간의 권리·의무를 정한 조항은 근로조건의 기준이 아니어서 이러한 규범적 효력이 아니라 채무적 효력을 가지며, 그 위반은 이행 청구나 협약 위반에 따른 책임 추궁의 방식으로 다투게 됩니다.

3) AI 도입에 대한 현장 노동자의 집단적 의견 반영

알고리즘 인사관리에 대한 통제 요구는 경영의 본질인 노동과정의 설계와 운영 기준에 관여하는 문제이므로, 그 성격상 근로조건의 방어라는 측면과 적극적인 경영참여의 측면에 모두 걸쳐 있습니다.

이러한 경영 참여에 관하여 우리 법제는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(근로자참여법)의 노사협의회 제도를 두고 있으나, 그 강제력이 약하여 실효적인 경영참여 수단이 되지 못합니다(아래 4.의 나. 참조). 즉 단체교섭을 통한 접근은, 경영참여 제도가 미비한 우리 법제에서 그 공백을 메우는 기능을 합니다. 교섭대상성을 넓히자는 주장은 단순한 해석론이 아니라, 노동자 경영참여의 제도적 공백에 대한 대응이라는 맥락에서 이해되어야 합니다.

종전의, 특히 개정 노동조합법 이전의 단체교섭은 노동과정이나 인사관리는 교섭의제가 될 수 없음을 전제로, 새로운 기술 도입 자체는 받아들이되 그 대가로 고용안정을 확보하는 것을 목표로 하였습니다. 즉, 단체교섭은 노동과정에 대한 통제를 포기한 채 결과에 대한 보상만을 다투는 구조였습니다. 그러나 알고리즘 인사관리의 도입 이후에는 알고리즘이 노동과정을 통제하면서 동시에 임금, 고용 등 근로조건 그 자체도 통제합니다. 알고리즘은 누구에게 무슨 일을 배정할 것인지 결정하고, 그 일에 얼마의 대가를 부여할 것인지 결정하며, 일의 결과물에 대하여 어떻게 평가하고 추후 인사결정에 어떻게 반영할 것인지를 결정합니다.

노동조합이 이러한 한계를 넘어서려면 결과에 대한 보상이 아니라 노동과정의 기준 설정 자체에 관여하는 방향으로 요구를 재구성하여야 합니다.

나. 단체교섭의 가능성

1) 단체교섭의 대상이 되는지

가) 개정 노동조합법 이전의 해석 — 이른바 '경영권'에 관한 대법원 판례

(1) 이른바 '경영권'에 관한 종래 학설, 판례 및 행정해석

① 학설 대립

경영권의 법적 성질에 관하여는 배타적 경영권설과 사실상의 개념설이 대립합니다. 배타적 경영권설은 경영권을 헌법상 재산권 보장에서 도출되는, 노동3권과 대등한 사용자의 고유권한으로 보아, 경영권의 본질적 부분은 근로조건에 영향을 미치더라도 의무적 교섭사항이 아니라고 봅니다. 반면 사실상의 개념설은 경영권이 법률상 권리가 아니라 "사용자 측에서 근로자의 노동기본권에 대항하기 위해 마련한 이념적인 산물로 만들어진 관념적 용어"에 불과하므로 사용자는 경영권을 이유로 단체교섭을 거부할 수 없다고 보고, 배타적 경영권설은 노동조합의 경영 관여를 배제하기 위하여 만들어진 "허구화된 정책적·실천적 법개념"이라고 비판합니다.

② 대법원 판례

대법원은 일찍부터 경영상 결정 그 자체를 교섭 대상에서 배제하여 왔습니다. 사업부 폐지 결정(대법원 1994. 3. 25. 선고 93다30242 판결)과 정리해고 자체를 하지 말라는 요구(대법원 2001. 4. 24. 선고 99도4893 판결)는 단체교섭의 대상이 될 수 없다고 본 것이 그 예입니다. 이러한 태도는 대법원 2003. 7. 22. 선고 2002도7225 판결에서 체계화되었습니다. 위 판결은 「헌법」 제23조 제1항, 제119조 제1항, 제15조에서 기업의 경영상 의사결정의 자유, 즉 경영권을 도출한 다음, "기업의 구조조정의 실시 여부는 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항으로서 이는 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없"다고 하면서 판례 변경 요구를 거부하였습니다.

다만 위 판결도 경영권이 "신성불가침의 절대적 권리일 수는 없다"라고 하면서

그 행사가 근로조건에 영향을 주어 노동3권과 충돌할 수 있음을 인정하고 있으므로, 적어도 대법원이 경영권을 노동3권에 절대적으로 우선하는 권리로 본 것은 아니라고 할 수 있습니다.

③ 고용노동부 행정해석

고용노동부 역시 “사용자의 고유한 인사·경영권에 속하는 사항은 단체교섭 대상이 되지 않는 것이 원칙이나, 근로조건과 밀접하게 관련이 있는 경우에는 그 한도 내에서 교섭대상이 된다”는 기준을 반복하여 제시하여 왔습니다(노조 68107-429, 2001. 4. 10. 등).

주목할 점은 이 기준이 노동과정 그 자체에도 그대로 적용되어 왔다는 것입니다. 고용노동부는 설비변경과 잉여 인력의 배치전환을 사용자의 고유한 인사·경영권에 속하는 사항으로 보아 단체교섭이 아닌 노사협의회의 영역으로 돌렸고(노조 68107-429, 2001. 4. 10.), 용역도급 전환, 인수합병, 점포 신설과 부서 통폐합 등도 같은 이유로 의무적 교섭사항이 아니라고 보았습니다(노사관계법제팀-774, 2006. 3. 22.; 노사관계법제팀-412, 2008. 1. 30.; 노사관계법제팀-3855, 2006. 12. 26.).

(2) ‘경영권’에 대한 비판

그러나 위와 같이 ‘경영권’을 이유로 교섭대상을 좁히는 논리는 아래와 같은 이유에서 인정되기 어렵습니다.

첫째, 경영권 개념은 그 실체가 없습니다. 사실상의 개념설이 지적하듯, 경영권은 실정법상의 권리가 아니라 “사용자 측에서 근로자의 노동기본권에 대항하기 위해 마련한 이념적인 산물로 만들어진 관념적 용어”입니다. 신권철(2017)은 “경영권을 재산권 조항에서 도출하는 해석은 근로자를 사업조직에 결합된 비인격체인 재산의 일부로 간주하고 비인격화함과 동시에 이들에 대한 지배종속을 헌법상 제도화·규범화 하는 것으로 해석될 수 있다”라고 지적하였고, 박제성(2017)의 표현을 빌리면 이는 근로자가 ‘법을 말할 수 있는 권한’을 상실하는 것이 됩니다(이상 김예진, 2024, 96쪽 각주 341-343에서 재인용). 경영권을 재산권 조항에서 도

출하는 해석은 근로자를 재산의 일부로 간주하여 비인격화하고, 그에 대한 지배 종속을 헌법적으로 제도화하는 결과가 된다는 것입니다.

둘째, 경영권의 외연은 역사적으로 축소되어 왔습니다. “현재 가장 전형적인 교섭 사항에 속하는 해고나 임금 등 근로조건에 관한 사항도 처음에는 이른바 경영전권에 속했던 사항이었다”라는 지적(김예진, 2024, 97쪽)은, 경영권이 고정된 실체가 아니라 교섭력과 투쟁력에 따라 얼마든지 좌우될 수 있는 것으로서, 사용자의 ‘고유한’ 기본권에 해당하지 않는다는 것을 보여줍니다.

셋째, 대법원 판례 자체도 배타적 경영권설을 취하면서도 경영권을 무제한의 권리로 보지는 않습니다. 대법원 2003. 7. 22. 선고 2002도7225 판결도 경영권에 “내재적 한계가 있을 뿐만 아니라” 노동3권과 충돌할 수 있음을 인정합니다. 그리고 대법원 1994. 8. 26. 선고 93누8993 판결은 배차순서 등에 관하여 “한편으로는 사용자의 경영권에 속하는 사항이지만 다른 한편으로는 근로자들의 근로조건과도 밀접한 관련이 있는 부분으로서 사용자의 경영권을 근본적으로 제약하는 것은 아니라고 보여지므로 단체협약의 대상이 될 수 있다”라고 판시하였습니다. 이 판결은 경영사항이라는 이유만으로 단체협약의 규율 가능성이 배제되는 것은 아니며, 근로조건과의 관련성 및 경영권에 대한 제약의 정도를 함께 고려해야 함을 보여줍니다.

넷째, 무엇보다도 개정 노동조합법은 이러한 해석을 입법으로 확인한 것입니다. 이 논거는 항을 바꾸어 아래 나)에서 설명드리겠습니다.

나) 개정 노동조합법의 내용과 그 해석

(1) 개정 노동조합법의 문언

개정 노동조합법 제2조 제5호는 노동쟁의의 개념을 다음과 같이 정의하고 있습니다.

“노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 “노동관계 당사자”라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고·근로자의 지위 기타 대우등 근로조건의 결정

과 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치 및 제92조제2호가목부터 라목까지의 사항에 관한 사용자의 명백한 단체협약 위반으로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.

이로써 근로조건의 결정 그 자체뿐 아니라, **근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정** 역시 노동쟁의의 대상에 포함되었습니다.

(2) 고용노동부 해석지침상의 판단 기준

고용노동부의 해석지침은 '근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정'의 판단기준에 관하여 다음과 같은 내용을 제시하고 있습니다(원문 요지).

○ 사업경영상의 결정이란 기업이 경쟁력과 운영상의 효율성을 확보하기 위한 경영과정상의 권한 행사로서, 인력의 증감·배치, 수주량·생산량 조절, 판매 전략과 가격정책, 신규인력 채용, 영업정책·작업설비·작업공정의 변경 등 다양한 모습으로 나타남.

○ 사업은 인적·물적 시설의 유기적 결합체인 이상 어떠한 사업경영상의 결정이든 근로조건에 어느 정도 영향을 미칠 수밖에 없으나, 그 전부를 노동쟁의 대상으로 볼 경우 사용자의 영업의 자유를 과도하게 침해하는 결과를 초래함.

○ **'노동3권'과 '영업의 자유'**는 각각 헌법상 고유한 기능과 본질을 가지므로, **교섭대상 여부는 두 기본권의 본질적 내용을 침해하지 않는 범위에서 이익형량을 통해 규범조화적으로 판단하여야 함.**

○ 따라서 결정 당시 근로조건에 대한 영향이 추상적·잠재적 수준에 머무는 단계의 결정은 단체교섭 대상으로 보기 어렵고, 근로자의 지위 또는 근로조건에 실질적·구체적 변동을 초래하는 정리해고, 구조조정에 따른 배치전환 등은 단체교섭 대상이 됨. '사업의 일부(부서, 사업장 등) 폐지'나 '사업의 일부매각' 결정 그 자체는 이에 해당하지 아니하나, 그로 인하여 배치전환 등 인력 조정이 단행되거나 배치전환이 불가능하여 정리해고가 실시될 수밖에 없는 경우, 또는 합병·분할·매각·양도 등에 따라 정리해고나 구조조정에 따른 배치전환이 객관적으로 예상되는 경우에는, 노동조합이 고용보장 요구 등 근로자의 지위 및 근로조건 변동과 관련된 사항에 대하여 단체교섭을 요구할 수 있음. 다만 단체교섭의 본질상 그 대상은 근로조건의 유지·개선과 관련이 있어야 하며, 사용자에게 전속된 경영상 결정 권한에 관한 사항은 의무적 교섭

사항이 아님.

위 지침은 ‘영업의 자유’라는 기본권에 기초하여 기업의 경쟁력과 운영상 효율성을 확보하기 위한 ‘사업경영상 결정’은 사용자의 고유 권한이라는 종전의 경영권 논의를 그대로 승계하고 있습니다. 애초에 노동쟁의의 대상으로 삼을 수 없는 사용자의 ‘고유한’ 권한이 존재하는지 자체도 의문인데, 고용노동부는 이러한 ‘노동쟁의 치외법권’의 영역이 존재함을 전제로 ‘규범조화적’ 해석을 해야 한다고 보고 있는 것입니다. 개정 노동조합법이 “노동쟁의의 정의에 ‘근로조건의 결정’이라는 기존 규정을 유지하면서도 정리해고나 구조조정 등과 같은 근로자의 지위를 포함한 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정과 사용자의 단체협약 위반 사항 등을 추가하여 헌법상 노동3권을 실질화”한다는 것을 취지로 하고 있음에도, 여전히 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상 결정 중에서도 쟁의대상 자체에서 배제되어야 할 ‘고유한’ 영역이 존재한다는 ‘경영권’ 논의를 놓지 않고 있는 셈입니다.

나아가 고용노동부는 구체적인 사업경영상의 결정이 개정 노동조합법에 따른 쟁의대상에 해당하는지 여부를 판단함에 있어서도, 근로조건에 관한 영향이 ‘추상적·잠재적’인 경우에는 쟁의대상성이 부정되고, ‘실질적·구체적’인 경우만 쟁의대상성이 인정된다고 하여 법률 문언에도 없는 새로운 요건을 부가하고 있습니다. 즉, 지침은 사업의 일부매각·폐지 등의 결정 자체와 그로 인한 근로조건상의 영향을 분리한 다음, 정리해고나 배치전환이 ‘객관적으로 예상되는’ 정도로 구체화된 단계에 이르러야 비로소 고용보장 등 그 영향에 관한 사항만을 교섭대상으로 인정하고, 결정 자체는 여전히 교섭대상에서 제외합니다.

한편 고용노동부는 2026. 9. 3. ‘경영성과급 등 노동쟁의 대상 시행지침’을 발표하였는데, 여기에서도 AI·자동화 설비 등 신기술의 도입 자체에 대한 반대는 의무적 교섭대상이 아니라고 보면서, 신기술 도입에 따른 직무·근무형태의 변경이나 정리해고 등에 관한 인력운영계획이 수립 중이거나 결정된 사실이 확인되는 등 근로조건의 변동이 객관적으로 예상되는 경우에 비로소 배치전환, 고용안정대책, 근무시간 조정, 작업방식 변경 관련 안전보건 대책 등을 교섭대상으로 인정하고 있습니다. 결정과 영향을 분리하는 위 구조가 AI 도입의 국면에서도 그대로 유지되고 있는 것입니다.

이러한 기준에 따르면, 본 발제문에서 주된 관심을 둔 인사관리를 위한 알고리즘이나 인공지능 등의 도입에 있어서도, 그로 인하여 직접적인 노동강도의 강화나 평가기준의 변동 등이 발생하지 않는 이상(즉 인간과 동일한 기준에서 평가하는 한), 그 도입 자체를 쟁의대상으로 삼거나 의무적 교섭사항으로 삼을 수 없게 됩니다.

(3) 검토의견

(가) 해석지침 자체에 대한 비판

해석지침 스스로 인정하였듯, 어떠한 사업경영상의 결정이든 근로자의 근로조건에 어느 정도의 영향을 미칠 수밖에 없습니다. 특히 기존 판례도 근로조건과의 관련성에 더하여 경영권을 근본적으로 제한하는지 여부를 기준으로 노동쟁의 대상성을 판단하여 왔는데, 개정 노동조합법은 이러한 기존의 해석을 변경하여 '사업경영상의 결정'을 본격적으로 쟁의대상에 포함시킨 것입니다. 즉, '경영권' 사항이라고 하더라도 근로조건과의 관련성이 있다면 일단 노동쟁의의 대상에는 포함될 수 있다고 보아야 하는 것입니다.

그럼에도 해석지침은 실질적·구체적 변동이 발생하지 않는 결정이라면 여전히 쟁의행위 대상성이 없다고 봅니다. 이는 사업경영상의 결정에 관하여 경영권 내지 영업의 자유와 단체교섭권·단체행동권 사이의 조화를 이루어야 한다는 관점에서 나온 것으로서, '경영권' 논리에서 한 발자국도 더 나아가지 못한 것입니다.

그러나 사용자의 '영업의 자유'는 노동자들의 노동3권 행사에 따른 단체교섭 내지 단체행동으로부터 면제될 자유를 의미하는 것이 아닙니다. 사용자의 단체교섭 응낙의무는 헌법 제33조의 노동3권이라는 노동자들의 헌법상 기본권 행사에 따른 반대급부입니다. 반면 영업의 자유는 헌법 제15조의 직업선택의 자유로부터 도출되는 기본권으로, 국가로부터 부당한 간섭을 받지 않고 개인이 선택한 직업에 자유롭게 종사할 자유를 의미합니다. 이러한 자유권으로부터 자신이 사용하는 노동자들의 기본권 실현을 위하여 교섭에 응낙하고 쟁의행위를 수인하여야 할 의무의 면제를 도출할 수는 없는 것입니다.

나아가 단체교섭의 대상이 되는 것 그 자체가 영업의 자유를 침해한다고도 볼 수 없습니다. 교섭의무는 합의의무가 아니고, 교섭 대상이 된다고 하여 사용자의 결정권이 박탈되는 것이 아니기 때문입니다. 오히려 노동자들의 경영 참가를 확대하여 노사 거버넌스의 민주성을 높일 필요성이 크고, 이는 알고리즘과 자동화된 의사결정이 노동자의 평가와 고용을 좌우하게 되는 AI 시대에 더욱 중요해질 것입니다.

(나) 지침의 기준을 그대로 받아들이더라도 요건은 충족됩니다

설령 해석지침의 기준을 그대로 받아들이더라도, 채용·평가 알고리즘은 “추상적·잠재적 영향”이 아니라 “실질적·구체적 변동”에 해당하여 쟁의대상성이 인정된다고 보아야 합니다. 알고리즘은 그 자체로 근로조건을 결정하기 때문입니다.

해석지침이 예시로 들고 있는 기업조직의 변동의 경우에는, 그 자체로는 근로조건을 변경하지 않고 후속 조치를 통하여 비로소 근로조건을 변경한다고 개념상 억지로나마 나누어 볼 수 있을 것입니다. 그러나 평가·배치·업무할당 알고리즘은 가동되는 순간부터 매일 매시간 개별 노동자의 업무량·업무내용·소득·계속 취업 여부를 직접 결정합니다. 즉 알고리즘 관리는 조직 변동보다 오히려 취업규칙에 가까운 성질을 가집니다. 관련하여 권오성(2025a, 238쪽)은 개정 조항에 대하여 “인공지능 기술의 도입이라는 경영상 결정이 근로자의 근로조건(예컨대, 근로시간, 직무의 내용, 임금체계 등)에 영향을 주는 경우 해당 근로조건에 관한 부분은 단체교섭의 ‘의무적 교섭대상’에 해당할 것”이라고 해석하기도 하였습니다.

(4) 소결

개정 노동조합법 아래에서, 알고리즘 등을 통하여 근로조건에 직접적으로 영향을 미치는 인사노무 관리 시스템의 자동화는 의무적 교섭사항으로서 쟁의의 대상에도 해당합니다. 이처럼 의무적 교섭사항이 되는 이상 사용자는 해당 의제에 관한 교섭을 거부할 수 없고(성실교섭의무), 관련 자료를 노동조합에 열람·제공하여야 합니다. 알고리즘이든, 평가·채용을 위한 인사관리체계이든 마찬가지입니다.

고용노동부의 해석지침은 이러한 노동조합법의 개정에도 불구하고 사업경영상 결

정 그 자체와 그로 인한 근로조건상의 영향을 분리하여, 정리해고·배치전환 등 영향이 객관적으로 예상되는 단계에 이르러서야 그 영향에 관한 사항만을 교섭대상으로 인정하고 결정 자체는 여전히 '영업의 자유'의 영역으로 남겨 두고 있습니다. 그러나 이는 노동조합법의 문언 및 개정 취지와도 전혀 부합하지 않으며, 노동자들이 사업의 물적 기반과 긴밀히 결합되어 있다는 점을 고려하면 실질적으로 어떠한 사업경영상의 결정이든 주관적인 '이익형량'을 통해 쟁의대상에서 배제시킬 수 있다는 의미이기도 합니다.

다) 채용·재취업 심사 단계의 시스템의 쟁의대상성

한편 위 나)의 논의는 재직 근로자의 근로조건을 전제로 한 것입니다. 그러나 쿠팡 블랙리스트의 실질은 재직자에 대한 평가가 아니라 (재)취업을 희망하는 구직자에 대한 채용 필터링으로서, 사측은 채용의 자유가 경영권 중에서도 가장 넓게 인정되는 영역이라고 반박할 것으로 예상됩니다. 그러나 이처럼 채용에 있어 무제한적 자유를 주장하는 것은 타당하지 않습니다.

(1) 채용의 자유는 현행법상으로도 이미 제한되고 있는 자유입니다

채용의 자유는 채용인원 결정의 자유, 모집방법 결정의 자유, 채용을 위한 조사의 자유, 선발의 자유, 계약체결의 자유를 그 내용으로 합니다.

그러나 채용의 자유는 「국가인권위원회법」, 「고용정책기본법」, 「남녀고용평등법」, 「장애인고용촉진법」, 「연령차별금지법」, 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 등에 의하여 이미 다수 제한되고 있습니다. 즉 채용의 자유는 절대적 자유가 아니라 이미 법률에 의하여 제한되고 있는 자유입니다. 그런데도 유독 「노동조합법」에 따른 단체교섭 요구에 있어서만 '채용권은 사용자의 고유권한'이라고 주장하면서 그 제한을 거부하고 있는 셈입니다.

(2) 일용·단기의 반복 고용에서 재취업의 차단은 사실상의 해고입니다

쿠팡 물류센터와 같이 일용·단기 계약이 반복되는 고용형태에서, 채용은 근로조건 유지·개선의 선결 조건입니다. 반복적인 일용·단기 고용에서 재취업 차단은 노

동자의 계속적인 취업과 생계를 단절시킨다는 점에서 사실상 해고에 준하는 효과를 가집니다. 구체적인 근로관계의 계속성이나 갱신기대권 인정 여부와 별개로, 이러한 취업 배제 기준을 집단적으로 통제할 필요가 있습니다. 따라서 고용노동부 해석지침에 따르더라도 재취업 심사 체계는 추상적·잠재적 영향이 아니라, 근로자의 지위에 대한 실질적·구체적 변동을 초래하는 결정에 해당하며, 이러한 심사 체계의 운용 및 변동에 관하여 노동조합은 교섭을 요구할 수 있어야 합니다.

(3) 채용 알고리즘은 차별과 부당노동행위의 통로가 될 수 있습니다

채용 알고리즘은 중립적인 기술의 외양을 띠고 있으나, 그 설계와 입력 데이터에 따라 특정 집단을 체계적으로 걸러내는 차별의 도구가 될 수 있고, 노동조합 활동을 이유로 한 채용 배제라는 부당노동행위의 통로로 기능할 수도 있습니다. 특히 입력 변수에 노동조합 활동과 상관관계를 갖는 대리변수(proxy)가 포함되어 있는지 여부는 집단적 노사관계의 운영에 관한 사항으로서 교섭의 대상이 됩니다. 나아가 채용 단계에서 노동조합 관련 정보를 취급하는 것은 부당노동행위의 문제와 직결됩니다.

(4) 평가 알고리즘 역시 근로조건의 핵심적인 사항에 해당합니다

상시적 노동감시를 통해 노동과정을 평가하고, 이에 따른 인사고과를 부여하는 평가·징계·해고 알고리즘은 인사기준과 인사절차에 해당하므로, 당연히 (개정) 노동조합법에 따른 의무적 교섭대상입니다. 인사고과는 승진·승급·이동은 물론이고 상여금·성과급의 산정, 재계약 거절 또는 해고의 직접적인 근거가 되는 것으로서, 평가의 항목과 배점, 가중치와 등급 배분의 기준이 어떻게 설정되는지에 따라 노동자가 실제로 수령하는 임금과 그 지위가 정해집니다. 알고리즘은 바로 이 기준을 코드의 형태로 고정하여 자동으로 반복 적용하는 장치이므로, 그 도입은 인사기준을 변경하는 것과 동일한 효과를 가집니다. 오히려 알고리즘은 개별 관리자의 재량에 따른 편차 없이 전 사업장에 일률적·지속적으로 관철된다는 점에서, 그 영향은 인사고과 지침이나 평가지표를 부분적으로 수정하는 종전의 방식보다 더 광범위합니다. 따라서 알고리즘의 도입과 그 매개변수·가중치의 설정 및 변경은 근로조건에 직접 영향을 미치는 인사기준·인사절차의 결정으로서, 사용자가 '경영상의 결정'이라는 이유로 교섭을 거부할 수 없는 사항이라고 보아야 합니다.

2) 근로조건에 영향을 미치지 않는 ‘알고리즘’에 대한 교섭요구?

가) 최소한 임의적 교섭사항에는 해당

설령 구체적인 근로조건 자체에는 영향을 미치지 않는다고 가정하더라도, 알고리즘 인사관리에 관한 사항은 최소한 임의적 교섭사항에는 해당할 것입니다. 다만 앞서 설명하였듯 노동자들은 사업의 물적 기반에 긴밀히 연결되어 있으므로, 이처럼 근로조건에 아무런 영향을 미치지 않는 경우를 상정하기는 쉽지 않습니다.

임의적 교섭사항에 그친다고 하더라도, 그렇게 체결된 단체협약의 효력은 부정되지 아니합니다. 대법원 2020. 8. 27. 선고 2016다248998 전원합의체 판결은 산재 유족 특별채용 조항에 관하여 “사용자는 스스로 이러한 자유를 제한할 수 있는 것이므로, 노동조합과 사이에 근로자 채용에 관하여 임의로 단체교섭을 진행하여 단체협약을 체결할 수 있고, 그 내용이 강행법규나 선량한 풍속 기타 사회질서에 위배되지 아니하는 이상 단체협약으로서의 효력이 인정된다”라고 판시하였고, 나아가 그 효력의 판단에 있어 법원의 후견적 개입에 신중하여야 한다고 하였습니다.

즉 채용에 관한 사항이라는 이유만으로 협약의 효력이 부정되지 않으며, 노사가 일단 체결하여 두면 그 협약은 채무적 효력을 발생시킵니다.

나) 교섭대상의 범위를 넓혀갈 필요성

무엇보다도, 경영권의 외연은 역사적으로 축소되어 왔고 그 축소는 노동조합의 교섭력과 투쟁력에 의해 결정되었습니다. 심지어 해고와 임금조차 처음에는 경영전권에 속한 사항이었습니다. 이는 교섭대상의 범위가 법 해석만으로 정하여지는 것이 아니라 실제 교섭과 협약의 축적으로 정하여진다는 것을 의미합니다. 당장의 법해석상 의무적 교섭사항이 아니라는 이유로 요구 자체를 하지 않으면, 그 영역은 계속 경영권으로 남게 됩니다.

해외 사례를 보더라도, 신기술의 도입이 경영권의 본질에 속하여 교섭할 수 없다

는 명제는, 각국의 노사가 실제로 교섭하고 협약을 체결하여 온 현실과 부합하지 않습니다. 예컨대 미국 연방정부 기관들조차 자동평가시스템의 도입을 교섭 대상으로 인정하였고(미국 원자력규제위원회-NTEU 단체협약 제17.11.3항, 미국 국립환경보건과학연구소-AFGE Local 2923 단체협약 제18조 제12.0절), 유럽에서는 사용자단체가 직접 서명한 기본협약에서 인간의 통제 원칙과 이의제기권을 인정하였습니다(2020년 유럽 노사 디지털화 기본협약 제3절, BusinessEurope·SMEunited·CEEP 및 유럽노총(ETUC) 서명).

따라서 교섭대상의 범위가 쟁점이 된 현 시점에서는, 교섭대상성에 다툼이 있는 항목이라도 요구안에 포함시켜 제출하는 것이 전략적으로 필요합니다.

3) 영업상 비밀과 정보제공 요구의 관계

앞서 본 고용노동부의 해석지침은 이후 알고리즘에 대한 교섭 요구가 전면화되었을 때 가장 큰 걸림돌로 작용할 것입니다. 플랫폼 노동 등의 채용·평가 알고리즘은 노동력 공급을 영업의 본질로 하는 플랫폼 사업자들에게 있어 그 자체로 영업비밀의 핵심을 이루므로, 이를 공개하도록 의무화하는 것이 '영업의 자유'에 대한 침해라고 해석될 여지가 크기 때문입니다. 이러한 해석지침의 폐기 및 케케묵은 경영권설의 폐기가 요구되는 이유입니다.

따라서 영업상 비밀의 보호는 노동조합의 단체교섭권을 실질적으로 보장할 수 있는 수준의 설명의무와 양립할 수 있는 범위에서 규범조화적으로 해석되어야 합니다. 노동조합이 요구할 수 있는 정보의 범위는 교섭 의제와의 관련성 및 필요성에 따라 정해질 것인데, 이에 따르면 사용자는 모든 알고리즘의 소스코드 원본을 제공하지 않더라도, 적어도 교섭 의제가 된 평가·배제 기준(알고리즘)을 노동조합이 이해하고 대안을 제시할 수 있을 정도의 정보를 제공하여야 합니다. 이를 들어 영업비밀의 침해라고 볼 수는 없습니다.

나아가 설령 알고리즘이 영업비밀에 해당하는 사항으로서 일반에 공개될 경우 사용자의 이익이 중대하게 침해된다고 하더라도, 정보제공의 방법을 조정하여 양자의 이익을 조화시키는 것이 타당합니다. 당사자 간 비밀유지약정, 지정된 장소와 기간에 사본을 열람케 하는 제한적 열람, 개인정보에 대한 익명화 조치, 노동조

합이 선임한 독립적인 외부 전문가에 의한 검증 후 조사보고 공유 등의 다양한 방법이 가능할 것입니다(관련하여 아래 3. 다.에서 상술하겠습니다).

다. 단체교섭의 요구안과 사례

1) 단체협약의 핵심 요구안

가) 적용 범위와 정의 규정

현행 개인정보보호법 제37조의2는 '완전히 자동화된 시스템'에 의한 결정만을 규율하고 있어, 중간 단계에 인간이 관여하는 것만으로도 그 적용을 쉽게 벗어날 수 있습니다. 그렇기에 알고리즘 인사관리 내지 인공지능 시스템의 범위를 협약에서 스스로 정의함으로써 인간이 인공지능의 보조를 받아 인사결정을 하더라도 노동자가 그 결정의 근거와 과정을 온전히 알 수 있도록 하여야 합니다. 구체적으로 규율범위를 "완전히 자동화된 결정"에 한정하지 않고 "인공지능의 보조나 개입을 통해 인사에 관한 결정에 영향을 미치는 시스템"까지 포함하도록 정의 규정을 만들어야 합니다.

또한 쿠팡 블랙리스트의 경우에서 보듯 알고리즘은 고용된 이후뿐만 아니라 채용 단계에서도 영향을 미치기 때문에, 채용 및 재취업 심사에 관여하는 시스템을 명시적으로 포함시킬 필요도 있습니다.

나) 도입 전 정보제공과 협의, 도입 후 정기적 영향평가

알고리즘에 의한 인사관리 시스템이 일단 도입되어 운영되기 시작하면 그 설계와 작동 방식은 기정사실이 되어, 노동조합이 사후에 이를 되돌리기는 매우 어렵습니다. 따라서 사용자가 시스템의 도입 전에 목적, 기술의 세부 정보, 근로자에게 미치는 영향을 노동조합에 제공하고 협의하도록 하여야 합니다(한권탁, 2025). 예컨대 스페인 근로자헌장법 제64조 제5항 f호는 "작업 조직 및 제어 시스템의 구현 및 검토, 시간 연구, 보너스 및 인센티브 시스템 및 작업 평가 설정"에 관하여 사전 보고서 발행권을 규정하고 있는데, 이처럼 "도입 후 통보"가 아니라 "도입 전 협의"를 강제해야 합니다. 또 독일 경영조직법은 근로자의 행동·성과를

감시하는 기술장치의 도입을 종업원평의회와의 공동결정 사항으로 정하고 있으며, 인공지능도 여기에 해당합니다(김도환, 2025, 3쪽). 이처럼 특히 민감한 개인정보나 노동감시 사항에 대해서는 노동조합의 사전 동의를 받도록 할 필요도 있습니다.

또한 알고리즘 도입 이후에도 정기적인 영향평가를 시행할 수 있도록 해야 합니다. 알고리즘 도입 전후로 노동강도, 일의 자율성, 임금, 고용 등에 미치는 영향이 어떠한지 노동조합과 공동으로 정기 영향평가를 시행하고, 이러한 영향평가의 결과를 반영하여 알고리즘의 구성이나 평가기준을 형성하도록 요구해야 합니다.

다) 설명의무 요구

알고리즘 및 인공지능은 그 성격상 투입과 산출 사이의 의사결정과정이 완전히 은폐되어 있고, 작동 기준이 공개되지 않거나 설명이 어려운 경우 일반적인 노동자로서는 소스코드나 기술문서를 형식적으로 열람하는 것만으로는 알고리즘이 자신에 대하여 어떤 결정을 왜 내렸는지 이해하거나 다투기 매우 어렵습니다. 따라서 알고리즘에 대해서는 “공개”를 넘어 “설명”을 요구해야 합니다. 이러한 설명은 적어도 기술적 지식이 없는 사람도 이해할 수 있는 방식으로 제공되어야 하며, 필요하다면 노동조합이 알고리즘의 구조를 파악하기 위해 외부 전문가의 조력을 받을 수 있어야 합니다.

이때 제공 대상 정보의 목록은 스페인 노동부「직장에서의 알고리즘 정보」가이드라인(2022. 5.)의 다음 표를 그대로 조문화하여 정할 수 있겠습니다.

구분	제공 대상 정보
A. 시스템 사용 사실	① 인사관리 결정을 위한 알고리즘·AI 시스템의 사용 사실(근로자와 구직자 모두 포함) ② 프로파일 생성 목적의 사용 여부 ③ 알고리즘이 내리는 구체적 인사결정(선발·채용·업무할당·생산성 관리·승진 등) ④ 사용 기술 유형 및 “블랙박스” 알고리즘 또는 지속학습 알고리즘 여부 ⑤ 사용된 특정 소프트웨어·제품, 공급사, 회사의 변경 여부

B. 논리와 작동	⑥ 생성되는 프로파일의 유형 ⑦ 사용되는 변수(개인정보 해당 여부 포함) ⑧ 각 변수의 상대적 가중치인 매개변수 ⑨ 의사결정으로 이어지는 프로그래밍 규칙과 지침 ⑩ 훈련 데이터와 검증 데이터, 그 취득 경위·품질·식별된 패턴 ⑪ 정확성 또는 오류 메트릭 ⑫ 회사 또는 제3자가 수행한 감사 또는 영향평가
C. 결과	⑬ 그 결정이 고용에의 접근, 고용 유지, 근로조건(급여·업무할당·시간설정·승진·해고 등)에 미치는 결과 ⑭ 남녀평등 및 차별금지에 미치는 영향

라) 인간의 실질적 감독과 이의제기권

알고리즘의 판단에 사람이 형식적으로 서명만 하는 구조에서는 결정의 책임이 시스템 뒤로 숨게 되고, 잘못된 결정을 바로잡을 통로도 사라집니다. 따라서 중대한 인사상의 의사결정은 사람이 주도권을 가지고 판단하도록 하고, 노동자에게 이의제기권과 설명요구권을 부여하며, 이 권리를 근로자 개인의 권리인 동시에 노동조합의 권리로 규정할 필요가 있습니다(한권탁, 2025).

참고할 만한 사례로, 스페인 은행부문 협약은 “자동화된 변수만을 기반으로 한 결정의 적용을 받지 않을 권리”와 “회사가 지정한 사람의 지원과 개입을 요청할 권리”를 규정하였습니다.

나아가 EU 인공지능법 제14조 제4항 e호가 요구하는 “정지 기능”에 상응하는 조항, 즉 중대한 오류가 확인된 경우 시스템의 운영을 잠정 중단하도록 하는 조항도 검토할 만합니다. 아울러 인간의 개입이 알고리즘의 결정을 그대로 복제하는 데 그치면 실질적 개입으로 보지 않는다는 기준을 협약에 명시하면, 사용자가 형식적인 인간 개입을 내세워 협약의 적용을 회피하는 것을 차단할 수 있습니다.

마) 데이터 수집·이용의 제한과 동의의 실질화

알고리즘 인사관리는 노동자에 관한 데이터의 광범위한 수집과 축적을 전제로 하므로, 그 수집·이용을 정보주체인 노동자들이 직접 통제하지 않으면 블랙리스트와 같은 개인정보의 축적과 악용을 막을 수 없습니다. 따라서 단체협약으로 개인정보를 포함하여 개별 노동자로부터 수집하는 데이터의 범위를 필요 최소한으로 한정하고, 접근 권한자를 승인받은 인원으로 제한하며, 목적 외 사용과 제3자 제

공을 금지하고, 보존·보안 의무와 유출 시의 통지·배상 의무를 규정해야 합니다(한권탁, 2025).

더 나아가 단체협약의 규정을 통해 개별 노동자들이 이러한 데이터 수집 및 이용에 관하여 실질적인 동의권을 행사할 수 있도록 하여야 합니다. 노사 간의 불균등한 권력관계하에서 노동자가 개인정보 제공을 거부하기란 현실적으로 어렵기 때문입니다. 다만 동의권의 설계에 관하여는 유의가 필요합니다. 현행 개인정보보호법은 동의의 주체를 개별 정보주체로 하고 있어, 이러한 개별 동의를 노동조합의 집단적 동의로 갈음하기는 어렵습니다. 따라서 동의를 대체하는 방식이 아니라 동의를 실질화하는 방식의 설계가 필요합니다.

아래와 같은 방법을 생각해볼 수 있습니다. 첫째, 단체협약으로 수집·이용의 범위와 조건을 사전에 획정하고, 사용자가 그 범위를 넘어 동의를 받는 것을 금지하는 방법입니다. 둘째, 개인정보 수집 및 이용에 있어서는 반드시 범위를 정하여 서면을 통해 개별 동의를 받도록 하고, 개별 노동자가 이를 언제든지 철회할 수 있도록 하며, 이러한 동의의 효력을 매 협약연도마다 갱신하도록 하는 방법입니다(캐나다의 CUPE 모델). 셋째, 개별적 동의를 거부하거나 철회한 노동자에 대한 일체의 불이익 조치를 금지하는 방법입니다.

특히 쿠팡 사안에서는 여기에 “퇴직자 정보의 자회사, 모회사, 채용대행사 등 제3자 제공 금지” 조항을 반드시 포함시켜야 합니다. 현재 방식으로 블랙리스트를 운용하면서 본사에서 자회사 등에 그 대상자를 통보하는 방식의 개인정보 제공은 개인정보보호법상 제3자 제공에 해당하여 위법할 가능성이 높은데, 쿠팡은 이를 ‘업무위탁’으로 해석하거나 제3자 제공의 예외조항을 근거로 피해 가고 있는 것으로 보입니다. 따라서 단체협약에서는 ① 취업 배제나 노동조합 활동상 불이익을 목적으로 한 정보 공유의 금지, ② 정당한 채용업무 위탁의 목적·범위 제한, ③ 위탁받은 정보의 재이용 금지, ④ 접근기록의 보관과 위탁 종료 시 삭제 확인 절차를 규정할 필요가 있습니다.

바) 차별 금지와 영향평가

알고리즘은 과거 데이터에 내재한 편향을 학습하여 재생산하며, 그 차별은 기술적 중립성의 외양에 가려져 개별 노동자가 알아차리기 어렵습니다. 따라서 업무와 관련성이 없는데도 차별을 유발할 수 있는 데이터(성별, 국적 등)를 인사결정에 이용하는 것은 그 자체로 금지될 필요가 있습니다. 또한 사용자가 도입 전에 알고리즘에 사회적 차별이 반영되는지 여부에 관하여 영향평가를 실시하고, 도입 이후에도 이를 정기적으로 반복하며, 노동조합의 참여하에 제3자 기관에 의한 외부 감사를 실시하도록 의무화해야 합니다.

사) 노사 공동기구와 외부 전문가 조력

알고리즘에 대한 감시는 일회적인 정보제공으로 끝나지 않고 지속적인 점검을 요하며, 노동조합이 홀로 감당하기 어려운 기술적 전문성도 필요로 합니다. 따라서 노사 간에 알고리즘을 공동으로 통제하고 관리하는 공동기구를 운영하는 것이 필요합니다. 대표적인 예시로 Just Eat 협약의 “알고리즘 위원회”를 꼽아볼 수 있습니다. 위 위원회는 협약 체결 후 노사 동수(각 2인)로 구성되는데, 회사는 이 위원회를 통하여 노동조합에 정보를 제공하고 알고리즘 시스템의 중대한 변경 시 위원회에 보고하여야 하며, 위원회는 알고리즘 감독 책임자의 출석을 요구할 수 있습니다.

아울러 노동조합이 외부 인공지능 전문가의 조력을 받을 권리와 그 비용을 사용자가 부담한다는 점도 규정하여야 합니다. 관련하여 EU 플랫폼 노동 지침 제13조 제3항은 해당 회원국에서 250명을 초과하는 근로자를 둔 플랫폼에 대하여, 비용이 비례적일 것을 조건으로 노동자대표가 조력을 받는 전문가의 비용을 플랫폼이 부담하도록 규정하고 있고, 독일 종업원평의회 현대화법도 인공지능에 관한 외부 전문가 자문권을 명시하였습니다.

2) 단체협약 체결 사례

가) 국내 사례

(1) 대리운전노조 – 카카오모빌리티 단체협약 (알고리즘 직접 대상)

제8조 [교섭대상]
단체교섭의 대상은 다음 각 호와 같다.
1. 조합활동 전반에 관한 사항
2. 노동조건 전반에 관한 사항
3. 노동환경 전반에 관한 사항
4. 그 밖에 조합원과 관련된 사항
5. 노사가 교섭 대상으로 정한 사항

제10조 [자료 제출]
노사는 상대방이 교섭과 관련한 근거 자료를 요청하면 제출하도록 노력한다.
단, 회사의 영업비밀, 기타 주요 정보에 관한 자료는 제외한다.

제18조 [대리운전요금 및 배차 방식]
노사는 대리운전요금의 현실화와 노사가 공동으로 인정하는 **합리적인 배차 방식을 적용**하기 위해 상호 협력한다.

제19조 [노동권 보호 및 법제도 실천 등]
노사는 개인정보 전송요구권 등 법률을 이행하고, **ILO '플랫폼노동 협약 및 권고' 및 관련 법률의 이행에 상호 노력**하며, 사회적 대화를 이행하고, 노동안전 공동복지기금 조성을 위해 노력한다.

(2) 관련 단협 사례들

① 신기술 도입 등으로 인한 고용변동시 사전협의

[공공운수노조 경기지역지부 A분회 단체협약(2026)]

제25조(조합원의 신분 변동) 사용자는 휴폐업, 분할, 합병, 양도, 이전, 조직개편, 신기술 및 장비도입 등으로 조합원의 고용변동이 초래케 되는 경우 60일전에 조합에

통보하고 그 시행여부와 시행방법 · 시행절차 · 시행시기 등에 대하여 조합과 사전 협의한다.

② 신기술 도입 시 통보 및 사전협의 후 시행

[공공운수노조 B지회 단체협약(2025)]

제43조 [신기술의 도입]
회사는 조합원의 근로조건과 관련된 기계설비 등을 도입하거나 기술적 작업방식을 바꾸려 할 때 30일 이전에 조합에 통보하여야 하고 조합과 협의 하에 시행하여야 한다.

[공공운수노조 C지부 단체협약(2025)]

제43조 [신기술 도입 등]
1. 신기계·기술의 도입 또는 작업공정의 개선을 할 때 회사는 사전에 조합과 충분히 협의하여 시행한다.
2. 회사는 조합원이 새로운 기법. 기술 또는 첨단장비(열차, 시설 포함) 도입, 배치전환 등으로 새로운 직무를 담당하게 될 때 필요한 교육훈련을 실시한다.
3. 회사는 업무를 외주화(자회사 설립 등) 할 때 사전에 조합과 협의한다.

③ 경영정보의 제공 및 설명 의무

[공공운수노조 D지부 단체협약(2025)]

제45조(투명경영, 책임경영)
① 회사는 이사회 개최 1일전 이사회 자료를 조합에 배부한다.
② 회사는 조직의 장기적인 경쟁력 확보를 위해 다음의 경영현안에 대해 조합 및 직원들에게 설명하고, 해결방안 강구를 위해 노력하여야 한다.
1. 사업경쟁력 강화 및 신기술 개발
2. 인력 및 조직의 확대
3. 부실 대책 등 기금건전성 제고
4. 인력 전문성 제고 등

④ 경영정보 제공, 신기술 도입시 설명의무 및 노사 공동결정

[금속노조 E지부 단체협약(2024)]

제18조(경영공개 및 자료제공)
1. 회사는 조합의 요청이 있을 시 다음 각 호의 제반문서 및 자료 등을 열람할 수 있도록 하고 사본을 요하는 기존 자료 및 간단한 자료는 2일내 제공해야 하며, 시간을 갖고 작성을 요하는 자료는 특별한 사유가 없는 한 10일 내 제공해야 한다. 단, 조합은 회사가 기밀로 정한 사항에 대하여는 보안을 유지하여야 한다.
(1) 주주총회 자료(영업보고서, 감사보고서)
(2) 경영실적 및 경영계획, 투자계획 및 예산에 관한 사항
(3) 결산보고서
(4) 종업원의 고용관련 전반에 관한 사항
(5) 인사·노무관리 등 제도개선에 관한 사항
(6) 사업보고서
(7) 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률 제22조의 사항
(8) 우리사주조합 제공자료
(9) 기타 조합이 필요로 하는 문서 및 자료

제41조(신기술 도입 및 공장이전, 기업양수, 양도)
1. 회사는 신기계, 기술의 도입, 신차종 개발(F/L 포함) 및 차종투입, 작업공정의 개선, 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 전환배치, 재훈련 및 제반사항은 **계획수립 즉시 조합에 통보하고 고용안정위원회를 구성하여 심의, 의결**한다. 단, 신프로젝트 개발의 경우 모델 승인 즉시 조합에 통보하고, 모델 고정 즉시 설명회(연간 생산물량 포함) 실시 후, **신차종 투입공장은 시장상황, 생산능력, 조합원의 고용안정 등을 고려하여 결정하되, 투입공장 결정 즉시 설명회를 개최하며 개발과정에 변동 발생시 별도의 설명회를 실시하고 조합원 고용에 영향을 미치는 사항은 고용안정위원회에서 심의, 의결한다**. 이후 해당차종 개발 과정(투입공장 포함)에 대해서는 분기별로 별도 설명회를 실시한다.
2. 회사는 신프로젝트 개발의 경우 생산방식의 변경(외주 및 신규모듈)으로 인해 조합원의 고용에 영향을 미치는 사항은 고용안정위원회를 구성하여 심의, 의결한다.
3. 회사는 공장별 생산차종 중 부득이 차종이관이 필요할 시 90일전 조합에 통보하고 고용안정위원회를 구성하여 심의, 의결한다.
4. 회사는 사업의 확장, 합병, 공장이전(하이테크센터, 연구소 포함), 일부 사업부의 분리(광역딜러, 분사), 양도 등 조합원의 고용에 영향을 끼치는 경영상 중요한 사항은 90일전 조합에 통보하고 고용안정위원회를 구성하여 심의, 의결한다.
5. 회사는 신차종 양산 M/H 및 UPH 조정시 조합과 사전 협의하여 결정하되, 일방

적으로 시행할 수 없고, 충분한 안전조치, 시설 및 환경개선, 인원배치 등을 통하여 시행한다.
6. 회사는 신차종(F/L, M/Y 포함)의 연구개발기간 및 프로세스 변경시 시행 90일전 조합에 설명하고 이와 관련된 업무량 조정, 충분한 안전조치, 시설 및 환경개선, 인원배치에 대하여 조합의 의견을 최대한 반영한다.
7. 회사는 **대체 후속차종 개발 현황 및 인력의 전환배치가 수반되는 자동화, 신기술 도입시 조합에 통보하며 조합의 요청이 있을시 설명회를 실시하고 조합원의 고용에 영향을 미치는 사항에 대해서는 고용안정위원회를 구성하여 심의, 의결**한다.

⑤ 개인정보 수집목적 제한 및 금지사항 설정, 수집 거부권

[공공운수노조 C지부 단체협약(2025)]

제117조 [개인정보의 수집 및 보호]
1. 회사는 개인정보 보호에 관한 관계법령 및 지침에 따라 개인정보를 처리하며, 목적 외 사용을 금지한다.
2. 회사는 조합원의 개인정보의 수집에 있어 임용 및 업무와 직접적으로 관련된 것만 대상으로 하고 그 담당부서와 담당자를 공개한다.
3. 회사는 조합원의 개인정보 공개를 강제하지 않으며, 조합원을 감시하거나 조합활동을 방해할 목적으로 개인정보를 수집·이용하지 않는다.
4. 회사는 해당 조합원이 서면으로 개인정보 열람 및 사본제공을 요구하는 경우 이에 응해야 한다.
5. 회사는 업무상 취득한 개인정보를 관계법령 및 규정에 따라 보호해야 한다.

[공공운수노조 의료연대본부 F분회 단체협약(2025)]

제13조【개인정보 보호 및 수집】병원은 업무상 취득한 조합원의 모든 개인정보를 보호해야 하며 사생활을 침해할 수 있는 개인정보에 대해 거부할 권리가 있으며 병원은 이를 이유로 불이익 처우를 해서는 아니 된다.

나) 해외 사례

요구 유형	법제 · 협약 사례	조항의 내용
신기술 도입 자체의 교섭 대상화	미국 AFGE[13], NTEU[14]	○ 성과관리를 전자적으로 처리하는 시스템 도입 시 노동조합에 통보하고 교섭 기회 부여, 교섭 완료 전 시행 금지. ○ 자동평가시스템도 시행 전 통보·교섭. ○ 도입 전 교섭 의제에 교육훈련, 프라이버시 요건, 본인 데이터 접근권 포함.
알고리즘 투명성 — 매개변수·규칙·지침의 설명	스페인 근로자헌장법 제64조 제4항 d호, 미국 PLEA[15]	○ 근로조건과 고용에의 접근·유지에 영향을 미치는 알고리즘·AI의 매개변수·규칙·지침을 통지받을 권리. ○ 사용 중인 AI 시스템, 수집·분석 데이터, 그 분석의 사용 방법을 서면 통지(PLEA는 단체협약 조항으로 규정).
자동화된 결정에 대한 인간의 통제	2020년 유럽 노사 디지털화 기본협약[16]	○ AI는 “인간이 통제한다(human in control)”라는 원칙에 따라야 함. ○ 채용·평가·승진·해고에서 영향을 받은 근로자는 인간의 개입 요구, 이의제기, AI 산출물의 검증을 요구할 수 있음. ○ 유럽 사용자단체가 공동 서명.
전자적 감시의 동의 및 녹음 제한	캐나다 CUPE[17], 영국 CWU(2020)[18]	○ 전자적 감시는 서면 동의 없이 불가, 동의는 언제든 철회 가능하고 매 협약연도 갱신. ○ 동의를 거부한 조합원에 대한 보복 금지. ○ 차량 카메라의 음성 녹음 기능 미작동, 변경 시 사전 협의.
채용·평가 시스템의 검증과 기록 접근	미국 AFGE[19], SEIU[20], WGAE[21]	○ 평가 도구는 직무분석에 기초하고 평이한 언어로 작성, 상위 후보자는 사람이 검증. ○ 배치 기록 3년 보존과 감사 추적. ○ 지원자에 대한 적격·평정·선발 결과 통지 및 우선고려 절차에서 불선발된 근로자가 요구 시 불선발 사유 제공. ○ 노동조합 요청에 따라 분기별 선발·재배치·승진자 명단 제공. ○ 월간 채용·퇴직·휴직 현황 보고서, 연 1회 집계·익명화된 채용 인구통계 데이터.

자동 수집 데이터의 목적 외 사용·불이익 조치 금지	독일 Ver.di(2020)[22], 유로리그선수협회(2021), 아일랜드 FSU(2021)[23], 미국 IBT·UFCW·CTU-AFT[24], MLBPA(2022)[25]	○ 개인정보는 수집 목적 범위에서 근로자가 알았거나 알 수 있었던 경우에 한하여 행동·성과 통제에 사용. ○ 계약 교섭 목적의 사용 금지, 근로자 데이터의 상품화 금지. ○ 기술 데이터에 근거한 '개인 용무 시간 초과' 징계 제한, 근로자 모르게 보수 지급 대상 시간을 줄이는 기록 변경 금지. ○ 시스템 오류 등 각 협약이 정한 사유에 따른 불이익 조치 제한. ○ 웨어러블 동의 전 정보 접근 관계자 명단 제공.
노사 공동의 상시적 시스템 검토	미국 NATCA[26], IAMAW·TWU-IAM[27], 스페인 Just Eat-CCOO·UGT(2021)[28]	○ 매년 노사가 공동으로 스케줄링 시스템의 설정·교대 지정 방식·기능을 검토·조정하고 개선·갱신에 노조 대표 참여. ○ 초과근로 배정 기록의 월별 제출, 호출 기록과 자동화 시스템에 대한 접근권. ○ 노사 각 2인의 "알고리즘 위원회" 설치, 정보 제공의 창구 일원화, 알고리즘 감독 책임자 출석 요구권.
자동화로 인한 고용 상실의 방지	독일 Ver.di(2019)[29], 미국철강노조(2019), News Media Guild-AP(2023)[30]	○ 기간을 특정한 경영상 해고권 포기(2025. 12. 31.까지). ○ 기계화·자동화·생산방식 변경·장비 설치·직무 통합 또는 제거를 이유로 한 해고 금지. ○ 생성형 AI를 해고나 직위·복리후생의 제거에 사용 금지.
교육훈련의 비용과 시간	2020년 유럽 노사 디지털화 기본협약, 캐나다 PSAC(2020)·MoveUP(2019)[31]	○ 사용자가 요구한 디지털 전환 관련 직무 교육의 비용은 사용자 부담 또는 단체협약이나 당사국 관행에 따라 부담. ○ 근로시간 중 임금 손실 없이 교육 제공하기 위하여 모든 합리적인 노력 기울일 의무. ○ 정규 근로시간 외 교육 참여 시 그 시간 보상.

13) AFGE가 미국 주택도시개발부(HUD), 육군 포트캠벨(Fort Campbell)과 각각 체결한 단체협약입니다.
14) SEIU(서비스노동자국제노동조합, Service Employees International Union)가 미국의 한 의료원과 체결한 단체협약입니다.
15) 미국 애리조나주 피닉스시 경찰관들의 노동조합인PLEA(피닉스 법집행협회, Phoenix Law

4. 기타 대응: 노사협의회를 통한 대응

가. 근로자참여법에 따른 협의 절차

알고리즘 인사관리는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제20조 제1항의 여러 협의 사항에 포섭될 수 있습니다. 국면별로 정리하면 다음과 같습니다.

국면	근로자참여법 제20조 제1항의 해당 호
시스템의 도입 자체	제9호 — 신기계·기술의 도입 또는 작업 공정의 개선
평가·해고 알고리즘	제5호 — 인사·노무관리의 제도 개선
업무 배정	제7호 — 작업과 휴게시간의 운용
임금 연동	제8호 — 임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도 개선
감시·모니터링	제14호 — 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치
과도한 업무 배정과 그로 인한 위험	제4호 — 안전·보건, 작업환경 개선, 건강증진

Enforcement Association)가 피닉스시와 체결한 단체협약입니다.
16) 당사자 간 자율 기본합의, 회원국 단위 이행 필요
17) CUPE(캐나다 공공부문노동조합, Canadian Union of Public Employees)의 단체협약입니다.
18) CWU(영국 통신노동조합, Communication Workers Union)의2020년 단체협약입니다.
19) AFGE가 미국 주택도시개발부(HUD), 육군 포트캠벨(Fort Campbell)과 각각 체결한 단체협약입니다.
20) SEIU(서비스노동자국제노동조합, Service Employees International Union)가 미국의 한 의료원과 체결한 단체협약입니다.
21) WGAE(미국 동부작가조합, Writers Guild of America, East)가 온라인 언론사 허프포스트(HuffPost)와 체결한 단체협약입니다.
22) Ver.di(독일 통합서비스노동조합, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft)가 관여한2020년 종업원평의회 사업장협정(Works Council Agreement)입니다.
23) FSU(아일랜드 금융서비스노동조합, Financial Services Union)가 한 은행과 교섭하여 개정한 직원 개인정보 처리방침입니다.
24) IBT(국제팀스터즈노동조합, International Brotherhood of Teamsters)가UPS와, UFCW(식품상업노동자연합노동조합, United Food and Commercial Workers International Union)가 세이프웨이(Safeway)와, CTU-AFT(미국교사연맹 소속 시카고교사노동조합, Chicago Teachers Union)가 시카고 교육위원회와 각각 체결한 단체협약입니다.
25) MLBPA(미국 메이저리그 야구선수노동조합, Major League Baseball Players Association)가 메이저리그 측과 체결한2022년 단체협약입니다.
26) NATCA(미국 항공관제사노동조합, National Air Traffic Controllers Association)가 미국 연방항공청(FAA)과 체결한2016년 단체협약입니다.
27) IAMAW(국제기계항공노동조합, International Association of Machinists and Aerospace Workers)가 하와이안항공과, TWU-IAM(운수노동조합과IAMAW가 공동으로 구성한 항공정비·관련직노동조합연합)이 아메리칸항공과 각각 체결한 협약입니다.
28) CCOO(스페인 노동자위원회, Comisiones Obreras)와UGT(스페인 노동자총연맹, Unión General de Trabajadores)가 음식배달 플랫폼Just Eat의 스페인 법인과2021년 체결한 단체협약입니다.
29) Ver.di가 체결한2019년 항만 컨테이너 터미널 자동화 관련 협약입니다.
30) 미국 언론노동조합인News Media Guild가AP 통신(The Associated Press)과2023년 체결한 합의각서(Memorandum of Agreement)입니다.
31) PSAC(캐나다 공공서비스연맹, Public Service Alliance of Canada)의2020년 협약과MoveUP(캐나다 브리티시컬럼비아주의 사무·전문직 노동조합, COPE Local 378)의2019년 협약입니다.

특히 제9호와 제14호의 결합이 중요합니다. 알고리즘 인사관리 시스템의 도입은 제9호의 ‘신기계·기술의 도입’에 해당하고, 그 시스템이 노동자의 작업 과정을 기록하는 기능을 포함한다면 제14호의 ‘근로자 감시 설비의 설치’에도 해당하기 때문입니다.

나. 의의와 한계

근로자참여법은 명시적으로 “신기계·기술의 도입 또는 작업 공정의 개선”, “인사·노무관리의 제도 개선”을 노사협의회의 협의 사항으로 정하고 있으므로, 노사협의회에서는 알고리즘을 직접적인 협의 대상으로 올려 논의할 수 있습니다.

그러나 한계도 큽니다. 사용자가 반드시 의결을 거쳐야 하는 사항(제21조)은 극히 일부 사항에 한정되어 있고, 알고리즘 인사관리와 관련된 사항은 대부분 협의 사항(제20조 제1항)에 해당합니다. 물론 협의 사항도 의결할 수 있고(제20조 제2항), 의결된 사항은 노사 모두 성실하게 이행하여야 하며(제24조), 정당한 사유 없이 이행하지 아니하면 벌칙이 적용되지만(제30조 제2호), 사용자가 의결에 응하지 않는 한 이를 강제할 방법이 없습니다. 쟁의행위와 같은 압력 수단도 뒷받침되지 않으므로, 의결에 이르지 못한 사항은 결국 사용자의 결정에 맡겨집니다.

5. 결어

쿠팡 블랙리스트는 채용과 평가, 재채용 등 인사관리가 노동자에게 알려지지 않은 채 운영될 때 어떤 일이 벌어지는지를 보여주었습니다. 쿠팡은 블랙리스트를 통해 자의적으로 노동자를 평가하고, 실질적으로 해고를 한 뒤, 노동자의 이의제기권을 박탈하였습니다. 그럼에도 쿠팡은 이에 대해 어떠한 책임도 지지 않았습니다.

알고리즘과 인공지능은 그러한 은폐를 더욱 쉽게 만듭니다. 현행 개인정보보호법과 인공지능기본법은 개인의 제한적 권리나 사업자의 자율적 책무를 정할 뿐, 노동자가 집단으로 기준을 정하고 검증할 통로를 마련하지 않습니다. 그 공백을 메

울 현실적인 수단은 개정 노동조합법 아래의 단체교섭입니다. 노동조합은 정보 접근과 설명 요구에서 출발하여 기준 설정, 공동 검증, 이의제기로 통제의 범위를 넓혀야 합니다. 특히 개정 노동조합법 시행 원년이 되는 올해부터, 교섭대상성에 다툼이 있는 의제라도 요구안에 포함시키는 것 자체가 개정법의 해석을 둘러싼 투쟁의 일부라는 관점에서 알고리즘과 인공지능의 인사관리에의 도입에 대해 적극적으로 교섭을 요구하여야 합니다.

참고문헌

고용노동부, 「경영성과급 등 노동쟁의 대상 시행지침」, 2026. 9.

권오성, 「디지털 전환과 단체교섭법제의 미래 – 플랫폼 경제를 중심으로 –」, 『노동법논총』 제65집, 한국비교노동법학회, 2025a, 215-243쪽.

권오성, 「인공지능 전환과 노동법의 대응 과제」, 『월간 노동법률』 2025년 12월호, 중앙경제, 2025b, 148-153쪽.

김도환, 「유럽연합 인공지능규정이 독일 노동법에 끼친 영향: 법해석을 통한 한국법에의 적용 가능성을 중심으로」, 『노동법포럼』 제45호, 노동법이론실무학회, 2025, 1-37쪽.

김예진, 『인공지능 시대의 노동과 법적 규율 – 알고리즘 관리의 투명성과 참여성을 중심으로 –』, 서울대학교 대학원 법학박사학위논문, 2024.

박제성, 「관할권 또는 법을 말할 수 있는 권한 – 경영권의 법적 근거에 대한 비판적 검토와 사회정의의 교의적 가치에 관하여 –」, 『시민과 세계』 제30호, 참여사회연구소, 2017.

신권철, 「노동법에 있어 경영권의 비판적 고찰」, 『노동법학』 제63호, 한국노동법학회, 2017.

한권탁, 「인공지능(AI) 시대의 노동조합 역할에 대한 소고」, 『노동법학』 제95호, 한국노동법학회, 2025, 161-218쪽.

쿠팡 물류센터 노동자의 개인정보 열람요구 및 분쟁조정 진행 경과

김병욱 | 법무법인 두율 변호사

1. 들어가며

가. 쿠팡의 과도한 개인정보 수집, 처리 가능성

쿠팡(주)과 쿠팡CFS는 쿠팡 물류센터를 관리·운영 및 감독하는 과정에서 물류센터에서 근로를 제공하는 다수 노동자들의 개인정보를 광범위하게 수집 및 이용하고 있을 것으로 추정됨.

쿠팡이 물류센터에서 근로를 제공하는 노동자들에 대하여 구체적인 작업 공정 및 이동동선 등 데이터를 광범위하게 수집하고, PDA 등 전자기기를 통해 업무를 지시하는 등 과정에서 개인을 식별하는 방식으로 정보를 처리할 것이라는 합리적인 추론을 할 수 있음.

최근 쿠팡(주)의 개인정보유출사태와 그 이전의 블랙리스트 사건, 고 장덕준 노동자의 과로사 산재 사건에서의 쿠팡의 대응에서, 쿠팡의 개인정보보호에 대한 안일한 인식과 무분별한 정보 수집, 활용 행태가 상당부분 사실로 확인되었음.

쿠팡이 개인정보보호법 최소수집의 원칙에 위반하여 과도하게 노동자의 개인정보를 수집, 이용하고, 위법하게 제3자 제공하거나, 목적범위를 벗어나 위법하게 이용, 처리할 가능성이 상당함.

나. 개인정보열람요구권 행사의 의의, 필요성

근로계약을 체결하며 작성하는 개인정보 수집, 처리에 대한 동의서, 쿠팡이 공개하고 있는 개인정보처리방침만으로는 개인정보를 포함하여 수집된 정보를 어떤 목적과 방식으로 처리 및 활용하는지에 관하여 일반적인 수준 이상으로 구체적인 정보를 파악하기에는 한계가 있음.

개인정보보호법 제35조[32]에서 규정하고 있는 개인정보열람요구권은 개인정보자기결정권 보장의 가장 기본이 되는 권리로서, 처리 정지, 정정, 삭제 요구 등 정보주체가 본인에게 주어진 구체적인 권리를 행사하기 위한 전제가 되는 권리임.

자기정보공개청구권을 구체화한 법률상 권리로서의 개인정보 열람 요구권에 대응하여 개인정보처리자는 정보주체의 열람요구에 따라 개인정보를 제공할 의무를 부담함.

개인정보열람요구권 행사는 개인 정보의 구체적인 이용현황을 확인하고, 통제할 수 있는 최소한의 수단으로 기능할 수 있으며, 작업 할당 알고리즘에 대한 단서가 될 수도 있음.

---

32) 개인정보보호법 제35조(개인정보의 열람)
① 정보주체는 개인정보처리자가 처리하는 자신의 개인정보에 대한 열람을 해당 개인정보처리자에게 요구할 수 있다.
② 제1항에도 불구하고 정보주체가 자신의 개인정보에 대한 열람을 공공기관에 요구하고자 할 때에는 공공기관에 직접 열람을 요구하거나 대통령령으로 정하는 바에 따라 행정안전부장관을 통하여 열람을 요구할 수 있다. <개정 2013.3.23, 2014.11.19, 2017.7.26>
③ 개인정보처리자는 제1항 및 제2항에 따른 열람을 요구받았을 때에는 대통령령으로 정하는 기간 내에 정보주체가 해당 개인정보를 열람할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 해당 기간 내에 열람할 수 없는 정당한 사유가 있을 때에는 정보주체에게 그 사유를 알리고 열람을 연기할 수 있으며, 그 사유가 소멸하면 지체 없이 열람하게 하여야 한다.
④ 개인정보처리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 정보주체에게 그 사유를 알리고 열람을 제한하거나 거절할 수 있다.
1. 법률에 따라 열람이 금지되거나 제한되는 경우
2. 다른 사람의 생명·신체를 해할 우려가 있거나 다른 사람의 재산과 그 밖의 이익을 부당하게 침해할 우려가 있는 경우
3. 공공기관이 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 업무를 수행할 때 중대한 지장을 초래하는 경우
가. 조세의 부과·징수 또는 환급에 관한 업무
나. 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에 따른 각급 학교, 「평생교육법」에 따른 평생교육시설, 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 고등교육기관에서의 성적 평가 또는 입학자 선발에 관한 업무
다. 학력·기능 및 채용에 관한 시험, 자격 심사에 관한 업무
라. 보상금·급부금 산정 등에 대하여 진행 중인 평가 또는 판단에 관한 업무
마. 다른 법률에 따라 진행 중인 감사 및 조사에 관한 업무
⑤ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 열람 요구, 열람 제한, 통지 등의 방법 및 절차에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

이에 쿠팡 CFS와 일용직 또는 계약직 근로계약을 체결하고, 쿠팡 CFS 산하 물류센터에서 근무한 이력이 있는 근로자들 3인을 대리하여 2025. 11.말경 쿠팡 CFS에 대하여 개인정보 열람 요구를 진행하였음.

2. 열람요구 및 분쟁조정 절차 진행 경과

가. 개인정보 열람요구서 발송

물류센터 근무 이력이 있는 3인의 노동자들은 2025. 11. 27. 또는 2025. 11. 28.경 쿠팡CFS에 대하여 개인정보보호법 제35조에 근거하여, 쿠팡CFS가 수집·처리하는 각 개인별 위치정보, 작업성과파일, 작업할당 기준, 평가, 등급, PNG리스트 등재 여부, 개인영상정보 등 구체적인 개인정보 항목과 내용에 대하여 열람을 요구하는 이메일을 발송하였음.

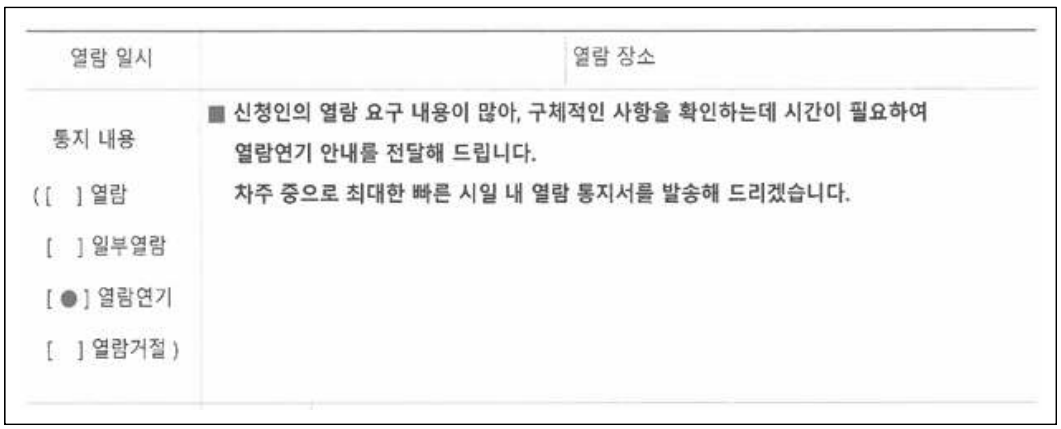
구 분	열람 요구 내용
1	1. 귀사가 본인에 대하여 수집하고 기록하는 구체적인 개인정보의 항목 및 내용을 다음과 같이 공개하여 주십시오(필요하다면 엑셀 파일 등의 형태로 제공하여 주십시오. 이하 같습니다).
1-a	귀사가 본인의 위치를 파악하기 위해 처리하는 개인정보 항목 및 내용
1-b	위치 지리 정보(경도, 위도 등)를 이용하여 본인에 대하여 생성되거나 기록되는 항목 및 내용 (예) 이동 경로, 이동 거리, 작업 위치, 작업 동선, 작업 경로 등
1-c	위치 시간 정보(년, 월, 일, 시, 분, 초 등)를 이용하여 본인에 대하여 생성되거나 기록되는 항목 및 내용 (예) 버스 탑승 시간, 공정 투입 시간, 앱 접속 시간, 로그인 유지 시간, 작업 대기 시간, 작업 수행 시간, 작업 종료 시간, 식사 시간, 휴식 시간, 피킹 처리시간, 오더 경과시간 등)
1-d	그밖에 본인에 대하여 수집되거나 기록되는 항목 및 내용
2	2. 귀사가 처리하고 있는 본인의 작업성과 파일(생산 성과 파일 등 명칭 불문)이 있다면 그 항목과 내용을 다음과 같이 공개하여 주십시오.
2-a	작업 성과 파일에 결합 또는 참조되는 본인의 개인정보 항목과 내용
2-b	개인별 작업 수행 시간, 작업시 이동 거리, 작업 속도 등을 비교하거나 평가하는지 여부 및 이를 측정하기 위하여 참조하는 비교 기준(예: 적정 작업 속도 등)이 있다면 그 기준과 사유
2-c	본인이 실제 작업한 시간, 위치, 경로, 속도 등을 파악하기 위하여 귀사가 수집 처리하는 개인정보 항목과 내용

2-d	UPH 기준(시간당 생산량)을 포함하여 단위 시간당 작업량(작업성과)을 측정하기 위한 기준과 본인의 단위 시간당 작업량
2-e	본인의 작업과 관련한 개인정보 또는 개인정보를 통해 생성 또는 산출된 정보가 본인에 대한 급여, 포상, 징계 등 불이익 처분에 대한 결정에 영향을 미치는 경우가 있는지 여부 및 그 사유
2-f	위 c 또는 e에 완전히 자동화된 결정(인공지능 기술을 적용한 시스템 포함)이 적용되는지 여부, 사람 관리자가 관여했는지 여부
3	귀사가 보유한 본인의 개인정보를 연구 목적으로 이용하거나 제3자에게 제공하고 있다면 다음과 같이 공개하여 주십시오
3-a	귀사 또는 제3자의 알고리즘을 학습시키기 위하여 이용 또는 제공하는지 여부 ⅰ. 실명 처리, 가명처리, 익명처리 여부
3-b	실명처리하여 이용 또는 제공하는 경우 ⅰ. 처리의 목적 ⅱ. 처리하는 개인정보 항목 ⅲ. 처리하여 보유 및 이용하는 기간 ⅳ. 제3자 제공한 경우 이를 제공받는 자 (입점업체 등)
3-c	가명처리하여 이용 또는 제공하는 경우 ⅰ. 가명처리의 목적 (예) 앱의 개선, 업무 제휴 등 ⅱ. 가명처리하는 개인정보 항목 ⅲ. 가명처리하여 보유 및 이용하는 기간 ⅳ. 제3자 제공한 경우 이를 제공받는 자 (고객 등)
4	귀사의 물류센터 내 물건 배치, 작업 배분, 작업 동선 등 기준(이하 '작업할당 기준' 이라고 통칭합니다)과 관련한 본인의 개인정보를 다음과 같이 공개하여 주십시오
4-a	물류센터 내 작업효율의 최적화를 위하여 귀사가 설정한 작업할당기준 및 본인에게 적용되는 항목
4-b	작업자의 과거 작업 이력을 물건 배치, 작업 할당 등에 사용한다면 그 구체적인 항목
4-c	현재 본인에게 적용되는 작업할당기준과 이에 활용된 본인의 개인정보 항목과 내용 (작업 속도, 작업 성과, 작업 이력 등)
4-d	본인의 가입 후 현재까지 작업할당 기준 변경 이력과 여기에 이용된 본인의 개인정보
4-e	작업자 개인별로 다른 작업할당 기준이 적용된다면 그 구분 및 정책의 내용
4-f	그간의 작업할당 기준 변경에 완전히 자동화된 결정(인공지능 기술을 적용한 시스템 포함)이 적용되었는지 여부, 사람 관리자가 관여했는지 여부
4-g	작업 할당 기준 변경이 이루어질 때 본인이 통지받았다면 그 일시방법, 향후 통지받을 수 있는 방법
5	귀사가 처리하고 있는 본인에 대한 평점이나 등급이 있다면 그 항목과 내용을 다음과 같이 공개하여 주십시오

5-a	본인에 대하여 다른 이용자가 생성한 각 평점이나 등급의 항목과 내용
5-b	본인에 대하여 귀사가 생성한 각 평점이나 등급에서 완전히 자동화된 결정(인공지능 기술을 적용한 시스템 포함)이 적용되었는지 여부, 사람 관리자가 관여했는지 여부
5-c	그밖에 물류센터 작업 효율을 높이는 등의 목적으로 사용하는 정보, 평점, 등급이 있다면 그 항목과 내용
6	본인에게 적용될 수 있는 블랙리스트(문제근로자 명단 등 명칭 불문) 등 개인정보파일과 관련한 개인정보를 다음과 같이 공개하여 주십시오.
6-a	블랙리스트 등재 여부를 정하기 위해 이용하는 본인의 개인정보 항목 및 내용
6-b	사람 관리자의 관여나 자동화된 방식으로 블랙리스트 등재 및 운용이 이루어졌는지 여부 및 그 이력
6-c	사람 관리자의 관여나 자동화된 방식으로 블랙리스트를 활용한 개인에 대한 취업거부 등 불이익조치의 기준 및 내용
6-d	취업거부 등 불이익조치의 기준이 본인에게 적용되었는지 여부 및 그 이력
6-e	그밖의 취업거부 등 불이익조치의 기준이 있는지 여부 및 그 항목, 그밖의 취업거부 등 불이익조치의 기준이 본인에게 적용되었는지 여부 및 그 이력
7	귀사가 본인에 대하여 수집, 이용하는 개인영상정보에 대하여 다음과 같이 공개하여 주십시오.
7-a	본인이 촬영된 개인영상정보의 존재여부, 보관장소, 보관기간, 파기 시점, 파기 방법 등
7-b	본인이 촬영된 개인영상정보를 기반으로 생성하거나 산출하는 개인정보의 항목과 내용
8	앞에서 공개한 개인정보 외에, 귀사가 본인에 대하여 수집하거나 생성하고 있는 다른 개인정보파일이 있다면, 해당 개인정보파일의 각 항목, 목적, 보유 및 이용 기간에 대하여 공개하여 주십시오 (예) 업무할당 프로필, 소득 프로필, 평가 프로필, 불법 및 부정이용 프로필 등 귀사가 개인정보파일을 생성하기 위해 이용한 본인의 개인정보 항목과 내용을 각각 포함하여 주십시오

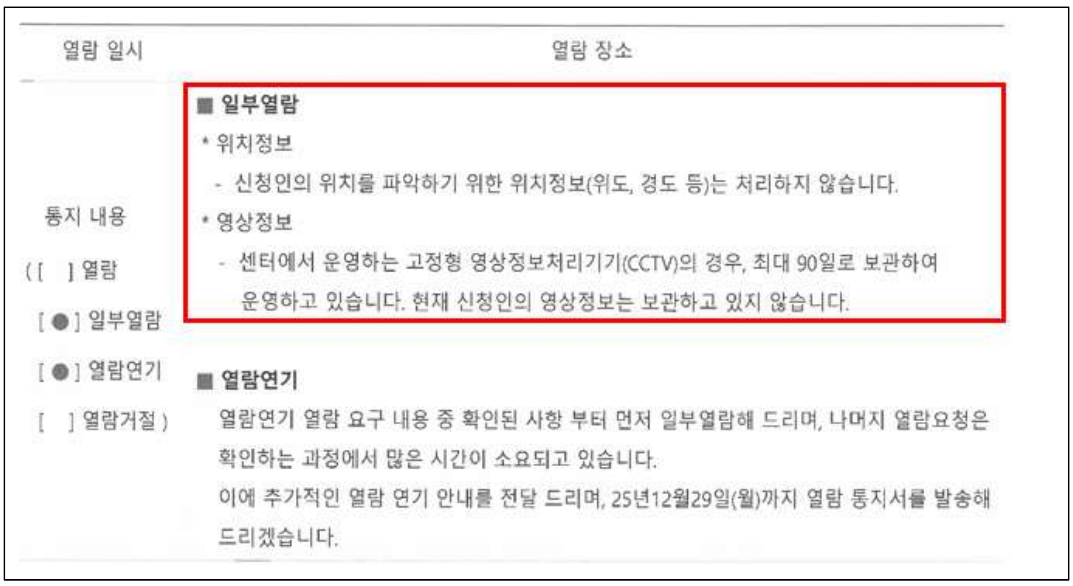
나. 열람요구 이후 경과

그러나 쿠팡 CFS는 2025. 12. 5.경 '열람요구내용이 많아 확인에 시일이 필요하다'며 열람 연기통보를 하였고, 2025. 12. 12.경 추가로 회신하였으나, 위치정보를 처리하지 않고, 영상정보도 보관하고 있지 않다는 취지로 일부 사항에 대하여 단답형으로 답변하면서 나머지 정보에 대해서는 '자료 취합'을 이유로 또다시 열람 연기를 통보하였음.



열람 일시	열람 장소
통지 내용 ([ ] 열람 [ ] 일부열람 [●] 열람연기 [ ] 열람거절)	■ 신청인의 열람 요구 내용이 많아, 구체적인 사항을 확인하는데 시간이 필요하여 열람연기 안내를 전달해 드립니다. 차주 중으로 최대한 빠른 시일 내 열람 통지서를 발송해 드리겠습니다.

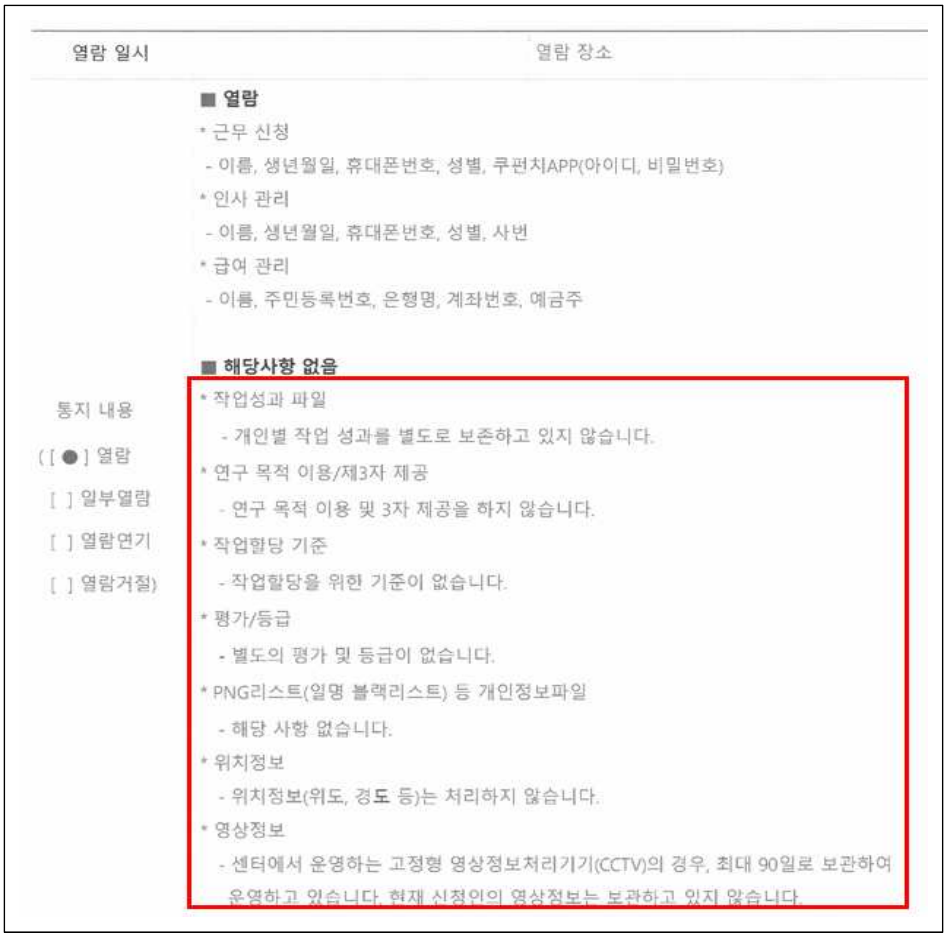
<쿠팡 CFS 2025. 12. 5.자 열람연기통지서>



열람 일시	열람 장소
통지 내용 ([ ] 열람 [●] 일부열람 [●] 열람연기 [ ] 열람거절)	■ 일부열람 * 위치정보 - 신청인의 위치를 파악하기 위한 위치정보(위도, 경도 등)는 처리하지 않습니다. * 영상정보 - 센터에서 운영하는 고정형 영상정보처리기기(CCTV)의 경우, 최대 90일로 보관하여 운영하고 있습니다. 현재 신청인의 영상정보는 보관하고 있지 않습니다. ■ 열람연기 열람연기 열람 요구 내용 중 확인된 사항 부터 먼저 일부열람해 드리며, 나머지 열람요청은 확인하는 과정에서 많은 시간이 소요되고 있습니다. 이에 추가적인 열람 연기 안내를 전달 드리며, 25년12월29일(월)까지 열람 통지서를 발송해 드리겠습니다.

<쿠팡 CFS 2025. 12. 12.자 회신서>

이후 2025. 12. 29.경 다시 통지서를 보내왔으나, 아래에서 보는 바와 같이, 사실상 추가로 공개한 정보가 없었음.



열람 일시 | 열람 장소

■ 열람

* 근무 신청
- 이름, 생년월일, 휴대폰번호, 성별, 쿠팡치APP(아이디, 비밀번호)
* 인사 관리
- 이름, 생년월일, 휴대폰번호, 성별, 사번
* 급여 관리
- 이름, 주민등록번호, 은행명, 계좌번호, 예금주

■ 해당사항 없음

통지 내용

([●] 열람

[ ] 일부열람

[ ] 열람연기

[ ] 열람거절)

* 작업성과 파일
- 개인별 작업 성과를 별도로 보존하고 있지 않습니다.
* 연구 목적 이용/제3자 제공
- 연구 목적 이용 및 3자 제공을 하지 않습니다.
* 작업할당 기준
- 작업할당을 위한 기준이 없습니다.
* 평가/등급
- 별도의 평가 및 등급이 없습니다.
* PNG리스트(일명 블랙리스트) 등 개인정보파일
- 해당 사항 없습니다.
* 위치정보
- 위치정보(위도, 경도 등)는 처리하지 않습니다.
* 영상정보
- 센터에서 운영하는 고정형 영상정보처리기기(CCTV)의 경우, 최대 90일로 보관하여 운영하고 있습니다. 현재 신청인의 영상정보는 보관하고 있지 않습니다.

<쿠팡CFS 2025. 12. 29.자 회신서>

다. 분쟁조정 절차 진행 경과

2026. 2. 2.경 분쟁조정 신청서를 접수하였고, 개보위 분쟁조정위원회로부터 2026. 3. 3.경 사건 번호가 부여되고 조사관이 배정되었다는 연락을 받았음(사건번호 26R02-00083~85).

쿠팡CFS는 2026. 4. 1.자로 제출한 의견서를 통하여. 신청인이 열람을 요구하는 정보가 개인정보에 해당하지 않으며, 설령 개인정보에 해당한다 하더라도 영업비밀 등에 해당하여 공개할 수 없다는 취지로 다투는 것으로 보이나, 쿠팡CFS 측이 영업비밀 등을 이유로 의견서 내용 중 대부분 내용에 대하여 공개를 거부하여, 나머지 일부 내용밖에 확인할 수 없었음.

신청인(쿠팡 CFS 노동자)측은 쿠팡 CFS 주장과 달리, 쿠팡 CFS가 물류센터에

서 근무하는 노동자들의 개인정보를 광범위하게 수집하는 것으로 보인다는 점을 정리한 서면을 2026. 5. 6.경 제출하였으나, 이후 2026. 5. 19.경 조사관은 쌍방의 입장 사이에 간극이 커서 심리에 추가 시간이 소요될 것으로 보인다고 하며 조사 기간을 60일 연장하였다고 함.

이후 2026. 9. 21. 분쟁조정위원회에 회부되어 조정 기일이 진행되었으나, 2026. 10. 13. 현재까지 조정위원회의 심의 및 의결 결과가 나오지 않고 있는 상태임.

3. 열람요구 회신 내용 및 평가

가. 쿠팡 CFS 대응의 위법, 부당성

향후 분쟁조정절차의 진행 경과를 두고 보아야겠으나, 현재까지 쿠팡 CFS가 공개한 자료는 아래와 같이 매우 한정적인 정보에 불과함.

구분	일용직	계약직(3년 이내)	계약직(3년 초과)
1. 위치정보	위치정보 처리하지 않음.	위치정보 처리하지 않음.	위치정보 처리하지 않음.
2. 작성성과 파일 등	별도로 보존하고 있지 않음.	별도로 보존하고 있지 않음.	별도로 보존하고 있지 않음.
3. 연구목적, 제3자 제공	연구목적이용, 제3자 제공하지 않음.	연구목적이용, 제3자 제공하지 않음.	연구목적이용, 제3자 제공하지 않음.
4. 작업 할당기준	작업할당 기준 없음	작업할당 기준 없음	작업할당 기준 없음
5. 평점, 등급 관련	별도 평가 및 등금 없음	별도 평가 및 등급 없음	별도 평가 및 등급 없음
6. 개인정보파일 (블랙리스트 등)	해당 없음.	해당 없음.	해당 없음.
7. 개인영상정보	CCTV 최대90일 보관, 보관 정보 없음.	CCTV 최대90일 보관, 보관 정보 없음.	CCTV 최대90일 보관, 보관 정보 없음.
8. 기타 개인정보파일(업무 할당 등)	-	-	-
그 외	근무신청, 인사관리,급여관리 관련 개인정보 항목만 공개(내용X) 이름, 생년월일, 휴대폰번호, 성별, 쿠펀지(아이디, 비번)…	입사시, 인사관리, 급여관리 관련 개인정보항목만 공개(내용X) 이름, 주민번호, 이메일 주소, 휴대폰 번호, 주소, 쿠팡ID…	입사시, 인사관리, 급여관리 관련 개인정보항목만 공개(내용X) 이름, 주민번호, 이메일 주소, 휴대폰 번호, 주소, 쿠팡ID…

그런데 개인정보를 수집하지 않는다거나, 처리조차 하지 않는다는 취지의 쿠팡 CFS의 일부 답변은 그 자체로 거짓임이 명백해보이며, 일부 답변은 그 취지가 불분명하고 모호함.

1) 위치정보 관련

쿠팡 CFS는 근로자의 위치정보를 전혀 처리하지 않는다고 답변하였으나, 일부 알려진 쿠팡 물류센터의 구체적인 작업 실태 및 상황만을 두고 보더라도 쿠팡 CFS는 광범위하게 작업자의 위치정보를 수집, 처리할 것으로 추정됨.

쿠팡 CFS은 물류센터 개별 근무자들(ex. 입고 또는 출고)에게 PDA를 지급하고, PDA를 활용하여 업무를 수행하였는데, PDA는 핸드폰 번호 또는 원바코드 등 식별정보로 로그인을 하여 개인화된 도구로 활용됨. 물류센터 근무자는 작업 과정에서 PDA를 이용하여 개별 제품의 바코드를 입력하기도 하고, PDA를 통해서 작업 요청을 하여, 작업을 할당받기도 함. 이 과정에서 효율적인 작업 동선을 위해 작업자의 위치정보 및 이와 결합된 시간정보가 수집되고, 처리될 것으로 추측됨.

또한 물류센터에서는 작업 수행 과정에서 공용작업대의 PC에 로그인하여 작업을 수행하기도 하므로, 이 때에도 개별 작업자들의 위치정보(공정체크인 기록, PC로그인 기록 등)가 수집된다고 볼 수 있음.

2) 작업성과파일 관련

신청인들은 쿠팡 CFS에 대하여 개인별 작업 수행 시간, 작업시 이동 거리, 작업 속도 등을 비교하거나 평가하는지 여부를 포함하여, UPH 기준(Units Per Hour, 시간당 생산량)을 포함하여 단위 시간당 작업량(작업성과)을 평가하는지에 대한 열람을 요구하였으나, 쿠팡CFS는 '별도로 보존하고 있지 않음'이라는 답변이 전부였음.

그러나 쿠팡CFS는 고객의 주문에 따라 실시간으로 상품을 분류하고, 작업자에게 할당하여 출고, 포장, 배송하는 자동화된 시스템을 구축하고 있는데, 작업 효율성을 위해서 개별 근무자의 근태 및 업무 실적에 기반한 업무 역량을 고려하지 않을 수 없다는 점에서 개인별 작업수행시간, 이동거리, 속도 등에 관한 자료를 보관하지 않는다는 설명은 믿을 수 없음.

쿠팡CFS가 물류센터 작업자들의 시간당 생산량(UPH)를 관리해왔다는 점은 공

지의 사실이며, 쿠팡CFS가 UPH 저조자를 후순위 채용하거나, UPH 우수자에 대하여 인센티브를 급여명세서에 포함시켜 지급한 사례가 보고되기도 하였음. UPH를 폐지하였다는 쿠팡CFS 설명은 거짓임.

3) 작업할당기준, 평가/등급 관련

쿠팡CFS는 작업할당 기준이 없다고 답한 것이 전부이나, 쿠팡 CFS 물류센터의 입고 또는 출고 담당 작업자들 상당수는 PDA를 상시적으로 휴대한 채 작업을 수행하며, PDA를 통하여 상품의 위치를 전달받고, 작업을 할당받음. 효율적인 작업 수행을 위하여 개인별 작업 역량, 생산 능력을 고려하여 배송순서를 조정하거나, 작업을 할당하거나, 할당하지 않도록 할 것으로 추측됨. 작업할당 기준이 존재하지 않는다는 설명은 믿을 수 없음.

평가, 등급이 존재하지 않는다는 쿠팡CFS의 설명 또한 거짓일 것으로 추정됨. 쿠팡CFS 개인정보처리방침에서는 '업무적합성 평가, 적절한 작업배치'를 목적으로 '생활습관, 질환병력, 건강정보'등을 수집하여 3년간 보관한다고 밝히고 있는데, 이는 쿠팡CFS가 노동자들의 개인정보를 기반으로 '업무적합성 평가'명목의 인사평가를 하고 있다는 사실을 뒷받침함.

한편, 쿠팡CFS는 'PNG리스트'라는 명칭의 소위 블랙리스트를 작성해두고 취업배제 목적으로 활용하여 큰 논란이 되었던 업체임. 'PNG리스트'는 직원별로 로그인 아이디, 연락처, 생년월일을 포함하여, 구체적인 등재 사유(폭행사건, 도난사건, 허위사실 유포 등)가 기재되어 있는 16,000명이 넘는 개인들의 개인정보 다발 형태로 된 노동자들의 평점, 등급에 관한 문건으로 이미 쿠팡CFS는 블랙리스트 운용 사실을 시인하였음. 이러한 점에 비추어 평점, 등급을 관리하지 않고 있다는 설명은 전혀 사실이 아님.

4) 연구목적/제3자 제공 관련

쿠팡CFS는 물류센터 작업의 효율화를 도모하기 위하여, 자동화된 작업할당 알고리즘, 자동 분류시스템을 도입하고 있는 것으로 알려져있고, 이 과정에 노동자들 개인의 작업위치, 작업동선, 작업시간, 작업경로, 작업속도 등 개인정보를 수

집하여 작업할당, 자동분류 등과 관련한 알고리즘의 고도화에 활용하고 있을 것으로 추정됨.

따라서 알고리즘의 고도화 등 연구 목적으로 개인정보를 활용하거나 제3자에게 제공하지 않는다는 쿠팡CFS의 설명 또한 거짓일 것으로 추정됨.

5) 영상정보 관련

쿠팡CFS는 영상정보에 대하여 90일동안 보관한다고 하며, 보관정보가 없다고 답변하였으나, 보관기간 이후 적절히 파기하는지에 대하여 의문이 있음.

신청인들은 단순히 영상정보의 존재, 보관여부 뿐만 아니라 이를 기반으로 생성하거나 산출된 정보가 있는지 여부를 밝힐 것을 요구하였으나, 쿠팡 CFS는 달리 아무런 의견을 밝히지 않고 있음

물류센터 작업 효율화를 추진하는 과정에서 개별 근무자의 작업 영상도 학습 데이터의 일부로 활용될 수 있으므로, 정보 주체의 권리보장 측면에서 안면정보 등이 담긴 영상정보의 활용범위에 대하여 보다 구체적인 답변을 할 의무를 부담함에도, 쿠팡 CFS의 답변은 매우 불성실하고, 부적절하다 할 것임.

나. 제도상의 한계점

개인정보보호법 제35조에서, 정보주체가 개인정보와 관련하여 본인에게 주어진 구체적인 권리(처리 정지, 정정, 삭제 요구 등)를 행사하기 위한 전제가 되는 권리로서 자기정보공개청구권(열람요구권)을 규정하고, 구체적인 절차 또한 마련하고 있으나, 실제 현실에서 개인의 열람요구권은 제도가 예정한 취지에 따라 적절히 작동하지 못하고 기능을 수행하지 못하고 있음.

정보주체인 개인이 개인정보보호법 제35조에 근거하여 개인정보처리자인 기업을 상대로 본인에 관한 개인정보의 수집 및 활용범위에 관하여 공개를 요구하더라도, 쿠팡CFS와 같은 거대 기업이 한정적인 설명만을 제공하며, 열람요구에 불응하였을 경우, 일방적으로 정보를 수집당하고 활용당하는 객체로서의 개인의 입

장에서 사실상 무방비 상태에 놓일 수밖에 없고, 침해된 권리를 구제받을 수 있는 수단이 미비한 실정임.

즉, 개인정보처리자는 열람요구에 대하여 개인정보성을 그 자체를 부정하거나, 보관 또는 처리 사실을 부정하거나, 열람 거부사유에 해당한다는 등의 활용할 수 있는 항변 사유가 매우 다양한데, 이에 반대되는 정보주체의 입장에서 활용 실태에 대하여 단서조차 확보하기 어려운 열악한 지위에 있는 개인이, 정보를 독점하고 있는 개인정보처리자를 상대로 개인정보성을 입증하거나, 열람거부사유에 해당하지 않는다는 점을 주장하며 다투기를 기대하는 것은 비현실적임.

열람요구권의 실질적인 보장을 위하여, 개인정보보호위원회의 적극적인 역할, 예를 들어 분쟁조정 절차 등에서 자료요청권, 사실조사권 등 권한이 적극적으로 행사되어야 하나(개인정보보호법 제45조), 실제 분쟁조정 절차에서 개보위는 소극적인 중재자 역할에 그치며, 적극적인 개입을 하지 않음. 분쟁조정위원회는 구체적인 구제조치를 담은 조정안을 작성할 수 있으나, 당사자가 수락하지 않으면 불성립되므로, 강제력이 없음.

기업 입장에서 분쟁조정 절차에서 정보주체의 열람요구권 행사에 적극적으로 협조할 제도적 유인이 거의 존재하지 않음. 형식적이고 부실하게 대응하더라도 법적인 제재가 거의 없는 실정임. 이에 따라 정보주체의 열람요구권의 보장 수준이 매우 미비하며, 이러한 점이 본 사안을 통해 여실히 확인되었다 할 것임.

4. 마치며

개인정보열람요구권은 개인정보자기결정권 행사의 전제가 되는 권리라는 점에서 충실히 보장되어야 하나, 현실에서 제대로 작동하지 못하고 있음. 물류센터 노동자들은 업무 수행 과정에서 광범위하게 개인정보를 수집당하고, 이를 활용당하고 있으나, 정보 주체로서의 통제권을 사실상 상실한 상태임.

분쟁조정절차의 향후 경과를 지켜보아야 하겠으나, 현재까지의 진행 경과에 비추어물류 플랫폼 업체인 쿠팡 CFS을 상대로 한 노동자들 개인정보의 열람요구권

행사에도 불구하고, 확보할 수 있는 정보는 매우 제한적이었음.

이는 쿠팡CFS의 위법하고, 부당한 대응, 거짓되거나 부실한 답변의 문제임과 동시에 이러한 문제적 대응방식을 가능하게 하는 제도상의 구조적 미비점과 한계를 보여주는 것이기도 함. 개인정보열람요구권의 실질적인 보장이 이루어질 수 있도록 제도적인 개선이 필요해 보임. 끝.

데이터 기반 노동관리와 노동자의 권리

장여경 | 정보인권연구소 상임이사

쿠팡 블랙리스트의 규모는 1만6천450명에 달한다. 알려진 기업 블랙리스트로는 역사상 최대 규모이다. 기업이 노동자의 취업을 방해할 목적으로 블랙리스트를 운영한 사실이 처음 사회적으로 크게 알려진 것은 전두환 정권 시절이었다. 1983년 성남 고려피혁에서 발견된 블랙리스트는 서류철 다섯묶음에 763명을 포함하고 있었다. 그 이후 40여 년이 흐르는 동안 노동운동이 성장하고 근로기준법을 개정하여 블랙리스트를 금지하는 조항을 두었다. 그러나 쿠팡에서 일어난 일처럼 일용직 노동자를 현장에서 솎아내기 위한 목적으로 블랙리스트를 운영한 마켓컬리[33]에 대하여 검찰은 불기소로 처분하였다. "자사 채용"을 위해 관리하는 블랙리스트는 위법이 아니라는 이유에서였다. 필요에 따라 노동자를 고용했다가 하루 단위 또는 시간 단위로 고용관계를 종료하기를 반복하는 기업은 자기업에 계속 일하려는 노동자를 대상으로 블랙리스트를 운영할 수 있다는 것이 현재의 근로기준법 해석인 셈이다. 쿠팡이나 마켓컬리에서처럼 초단기 고용이 반복되는 플랫폼에 종사하는 노동자 수가 많아질수록 블랙리스트의 대상이 되는 사람의 규모는 더욱 늘어날 것이다[34].

쿠팡의 블랙리스트에 담겨 있었던 노동자의 이름, 생년월일, 연락처, 로그인 아이디, 근무지, 사유1, 사유2는 노동자 개인과 관련된 개인정보임에 분명하다. 쿠팡은 블랙리스트의 운영에 대해 거짓말을 거듭해 왔다. 처음에는 블랙리스트의 존재 자체를 부인하였다. 조작되었다고 했다. 나중에는 회사 고유의 인사평가라고 했다. 선의였다고도 했다. 아마도 블랙리스트 속의 개인정보를 수집하고 이용하였던 실제 '목적'은 회사가 싫어하는 활동을 했거나 할 것으로 보이는 사람들을 고용하지 않으려는 데 있었을 것이다.

33) https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?bi_pidx=36489

34) 다만 쿠팡의 물류창고 노동 그 자체가 플랫폼 노동 관련 국제 규범의 적용 대상인지 여부는, 자동화된 플랫폼 시스템이 그 업무 배정과 평가 등 노동의 조직에 얼마나 관여하는지에 달렸다.

쿠팡이 블랙리스트에 포함된 정보주체 노동자가 동의 할 리 없는 부당한 목적으로, 동의는 커녕 고지 절차조차 거치지 않고 은밀하게 개인정보를 수집하고 이용한 것은 현행 개인정보보호법 위반일 수 있다. 그럼에도 현행 개인정보보호법은 노동자의 개인정보를 보호하는 데 실패하고 있다. 노동조합이 쿠팡을 개인정보보호법 위반[35]으로 고발한 것이 2024년 2월인데 아직도 경찰은 결론을 내지 않고 있다.

기업의 노동자 블랙리스트는 디지털 기술의 발전과 더불어 첨단화하는 경향을 보여 왔다. 2013년 이마트 블랙리스트에서는 엑셀이 사용되었고 2021년 마켓컬리와 2024년 쿠팡에서 발견된 블랙리스트는 체계화된 방식으로 구축되어 사내 의사결정에 활용되었다. 그럼에도 우리 사회는 블랙리스트처럼 노동자와 노동조합의 권리를 중대하게 침해하는 개인정보 처리로부터 노동자를 보호하지 못했고, 현행 규정대로라면 앞으로도 보호하지 못할 가능성이 높다. 지금도 어디선가는 '인사평가'라는 명분으로 블랙리스트를 은밀하게 운영하고 있을지도 모른다. 최근이나 근미래에 운영되는 블랙리스트라면 인공지능 또는 유사한 첨단 알고리즘에 기반하여 노동자와 노동조합에 대해 '추론'하는 수준으로까지 발전했을 수도 있다.

우리는 현행 개인정보보호법이 노동자를 보호하지 못하는 이유가 어디에 있고 어떻게 개선해야 할지 대안을 고민해야 한다. 향후 기업이 노동자 개인정보를 처리하는 관행을 규제하는 입법을 할 때에는 마땅히 데이터와 알고리즘에 기반하여 노동자의 개인정보가 자동적인 방식으로 수집되고 처리되는 상황도 고려할 필요가 있다. 사용자의 노동관리라는 본질적인 측면에서 데이터에 기반한 노동관리 역시 다르지 않지만, 노동자에게 미치는 양적이고 질적인 영향 측면에서는 과거보다 높은 권리 침해를 낳을 수 있는 위험에 대비할 필요가 있기 때문이다.

35) https://www.donga.com/news/Society/article/all/20240219/123589129/1

1. 노동자 개인정보 처리가 첨단화하고 있다

알고리즘 등 데이터에 기반한 첨단기술로 노동자의 데이터[36]를 처리하는 회사에서는 노동자를 관찰하는 방식뿐 아니라 수집한 데이터를 업무 배정, 평가, 보상, 징계에 활용되는 구조도 달라진다. 핵심적인 변화는 데이터 수집의 범위와 정밀도가 커지고, 감시와 관리가 하나의 연속된 체계로 결합한다는 점이다.

1) 데이터 처리의 알고리즘화

과거의 일터 감시는 주로 CCTV나 이메일, 전화, 인터넷 사용 기록처럼 비교적 제한된 수단을 통한 관찰로 이루어졌다. 그러나 오늘날에는 데스크톱이나 태블릿과 같은 장치 뿐 아니라 과거보다 촘촘해진 여러 센서나 웨어러블 기기에서 노동 과정의 데이터가 수집된다. 시스템 기록, 센서 정보, 음성 및 영상 자료처럼 수집되는 정보의 종류도 다양해졌다. 그 결과 노동자에 관한 데이터가 더 큰 규모로, 더 세밀하게, 경우에 따라 실시간으로 수집될 수 있게 되었다.

이러한 수집은 노동자가 피하기 어렵다는 특징이 있다. 데이터 수집 기능이 업무에 사용하는 기기와 작업 절차에 내장되어 있으면, 노동자는 일을 하기 위해 해당 장치를 사용하는 것만으로 지속적인 기록의 대상이 될 수 있다. 수집되는 정보도 업무 성취에 관한 정보에 그치지 않는다. 노동자가 누구와 어떤 대화를 나누었는지, 업무 수행에서 어떤 점이 누락되었는지를 세세하게 체크할 수 있을 뿐 아니라 과거에 공개되지 않았던 노동자 개인의 행동, 습관, 감정은 물론, 심박수, 체열과 같은 생리적 상태까지 실시간으로 추적 및 분석될 수 있다.

알고리즘은 이렇게 집적된 데이터를 바탕으로 노동자의 특성과 성과를 비교하고, 앞으로의 행동이나 결과를 추론한다. 예를 들어 목표 달성 가능성, 이직 가능성, 건강상의 위험 또는 노동조합에 가입할 가능성을 예측하고 개인이나 사업장에 위험 점수를 부여할 수 있다. 분석 결과는 임금 산정, 업무 배정, 평가, 징계와 같은 노동관리상의 결정에 활용될 수 있으며 플랫폼 노동에서 볼 수 있듯이 일부 결정은 자동화할 수 있다.

과거에도 노동 감시와 노동 통제는 밀접한 관련이 있었지만 누군가를 관찰하

36) 일터에서 처리되는 노동자 관련 데이터에는 개인정보와 비개인정보가 혼재되어 있으며, 노동자 개인의 권리와 관련되는 동시에 회사의 업무자원으로서의 성격도 가지고 있다. 특히 팀별 프로파일링 등 여러 노동자의 데이터를 집합적으로 처리하는 과정에서 개인 식별 여부가 불분명해지면 개인정보보호법의 적용이 모호해지는 상황도 발생할 수 있다. 이 글에서는 일터에서 노동자가 직접 생성하였거나 노동자에 대하여 생성되는 데이터를 포괄하는 의미에서 '데이터'로 표기하였고 현행 개인정보보호법상 정의된 '개인정보'보다 폭넓은 개념으로 사용하였다.

는 것이 노동 관리로 이어지는 데에는 다소간의 시간 차이와 분절적인 적용이 있을 수밖에 없었다. 이제는 데이터 수집 및 분석과 관리 결정이 연결되어, 회사의 감시가 알고리즘화된 노동관리(algorithmic management)의 일부로 작동한다. 그럼에도 자동화된 데이터 처리는 과거 인적 감시보다 가시성이 낮기 때문에 그 정보주체이자 대상이 되는 노동자가 명확하게 인지하기 어려운 상황에서 이루어질 가능성이 높다.

2) 노동자에게 미치는 영향

노동자 데이터 처리의 첨단화는 노동자의 사생활과 인간 존엄성뿐 아니라 건강과 안전, 평등한 대우, 자율성에도 영향을 미칠 수 있다. 보다 자동화된 데이터의 처리는 노동자가 명확히 인지하거나 이해하는 범위를 넘어설 수 있고, 개인의 특성과 업무 성과 정보가 결합되면 업무와 직접 관련이 없는 추론까지 남용될 수 있다. 예를 들어, 노동자의 어떤 개인적 특성과 고객 평가를 연계하거나, 노동자의 동료 관계를 통해 노동조합 가입 가능성을 추론하거나, 노동자의 체질량 지수에 기반해 작업 속도를 예측하거나, 노동자의 억양과 거주지 우편번호를 노동자에 대한 신뢰도와 연관시킬 수도 있다(ILO, 2022). 노동자 관련 데이터 양이 증가함에 따라 이를 통해 상관관계, 확률, 예측 및 차이점을 찾아내는 알고리즘 또한 지속적으로 정교해질 수 있다. 노동자가 구체적인 경험과 맥락을 보유한 인격체라기보다 정량화된 지표와 데이터 포인트로 다뤄지는 경향도 커질 위험이 있다.

특히 한 가지 목적을 위해 수집한 데이터가 다른 목적으로 전용될 위험도 있다. 예컨대 산업 안전이나 사고 예방을 위해 수집한 위치 또는 생체 정보가 성과 평가나 징계에 사용될 수 있는 것이다. 안전을 위한 모니터링은 위험을 줄이는 데 도움이 될 수 있지만, 그 목적을 넘어선 과도한 수집과 2차적 이용은 노동자에 대한 감시와 통제를 강화할 수 있다. 따라서 노동안전 목적의 데이터를 수집할 때 그 범위와 용도, 활용 방식이 노동 조건에 미치는 영향을 함께 살펴야 한다.

데이터 측정의 첨단화는 임금과 업무 시간에도 직접 영향을 미칠 수 있다. 예를 들어 일부 플랫폼 회사나 물류 회사의 경우, 노동자가 휴식을 취하거나 화장실에 가거나 점심을 먹으러 자리에서 일어나는 경우를 업무 시간에서 제외하고, 시스템이 작업 활동을 감지한 시간에 대해서만 급여를 지급한다(ILO, 2025). 또한 실시간으로 이루어지는 평가와 과거보다 더 많이 수치화된 목표는 노동자가 업무 속도와 행동을 계속 조정하도록 압박할 수 있다. 결과적으로 감시는 단순히 정보를 모으는 데 그치지 않고 노동자의 자율성과 일하는 조건을 바꿀 수 있는 것이다.

3) 집단적 권리에 미치는 영향

데이터에 기반한 알고리즘 관리의 영향은 개별 노동자에만 머물지 않는다. 성과 지표와 비교가 노동자 사이의 경쟁을 부추기고, 업무가 경쟁적인 목표 달성 중심으로 '게임화(gamification)'되면 공동체 의식과 연대감을 형성하기 어려워질 수 있다. 동료 간 소통에 비용이나 불이익이 따르는 환경은 노동자의 조직화와 노조 결성, 집단 행동에도 장벽이 될 수 있다.

개인별 행동을 직접 관찰하지 않더라도 데이터 분석을 통해 노동조합 가입 가능성을 추론하거나 사업장별 조직화 위험을 점수화할 수 있다. 2020년 보도에 따르면, 아마존 소유의 홀푸드 마켓은 미국 내 510개 매장을 대상으로 직원 충성도, 이직률, 인종적 다양성 등 20여 개의 지표를 활용해 노동조합 결성 위험을 점수화하는 '인터랙티브 히트맵'을 사용했다[37]. 이 사례는 노동자 개인에 관한 정보 뿐 아니라 사업장 단위의 특성과 집합적인 데이터를 결합하면 집단적 조직화 가능성을 예측할 수 있음을 보여준다.

2022년에 보도된 아마존 물류센터의 내부 지침에서는 스캐너 활동 등을 바탕으로 '업무 외 시간'을 분 단위로 기록하고, 하루 누적 시간이 30분 이상에 이르면 서면 경고를 하도록 하였다. 하루에 120분 이상 업무에서 이탈하거나 3일 연속으로 30분 이상 이탈하면 해고될 수도 있다[38]. 어떤 사례에서는 동료와 대화한 시간이 업무 외 시간으로 처리된 경우도 있었다. 노동자 간 소통을 위축시키는 일터의 환경은 노동자 간 소통이 꼭 필요한 노동조합 단결권 행사와 집단적 조직화에 불리한 조건을 만들 수 있다.

4) 아마존 물류센터 노동자 모니터링 사건

2020년 10월 28일, 독일 니더작센주 개인정보보호 감독기관은 아마존이 빈센 물류센터에서 핸드스캐너 등을 통해 개별 노동자의 작업 수량과 품질에 관한 성과 데이터를 분 단위로, 사실상 지속적으로 수집 및 처리하며 노동자를 모니터링한 데 대하여 개인정보보호법 위반으로 보고 금지명령을 내렸다.

그러나 아마존은 이에 불복하여 소송을 제기하였고, 2023년 2월 9일 하노버 행정법원(1심)은 아마존의 청구를 인용하고 감독기관의 처분을 취소하였다. 법원은 해당 개인정보 처리가 ① 물류 프로세스 관리, ② 직원 교육 및 배치, ③ 개인별 피드백 제공, ④ 인사결정을 위해 필요하고 적절하며, 독일 연방데이터보호

37) https://www.computerweekly.com/news/252481961/Amazons-Whole-Foods-uses-heat-mapping-to-track-unionisation-efforts
38) https://www.vice.com/en/article/internal-documents-show-amazons-dystopian-system-for-tracking-workers-every-minute-of-their-shifts/

법(BDSG) 제26조 제1항에 따른 고용관계 개인정보 처리의 요건에 부합한다고 판단하였다(VG Hannover, Urteil vom 9. Februar 2023, Az. 10 A 6199/20).

니더작센주 개인정보보호 감독기관이 이 판결에 항소하면서 2026년 8월 현재 고등행정법원에서 재판이 진행 중이다. 한편, 1심 판결 직후인 2023년 3월 30일 EU 사법재판소는 회원국이 고용관계에서의 개인정보 처리에 관한 특별규정을 둘 경우, 해당 규정에는 인간의 존엄성, 정당한 이익 및 기본권을 보호하기 위한 구체적이고 적절한 보호조치가 포함되어야 한다고 판결하였다(C-34/21). 이는 유럽연합의 일반개인정보보호규정(GDPR) 제88조 제2항에 따른 요건으로, 독일 연방데이터보호법의 적용과 관련하여 항소심에서 이 쟁점이 재검토될 가능성이 있다.

2. 고용관계 내 노동자 개인정보 처리의 원칙

1) 개인정보보호법의 적용

일터에서 이루어지는 노동자 개인정보 처리가 개인정보보호 원칙에 부합하는지를 판단하기 위해서는 개별 사례별로 다음 사항을 검토할 필요가 있다.

우선 수집하는 개인정보의 항목이 처리 목적을 달성하는 데 필요한 최소한의 범위에 해당하는지, 개인정보 처리 목적이 정당한지 확인해야 한다. 또한 개인정보 처리가 근로계약의 체결 및 이행에 불가피하게 필요한 경우인지, 그렇지 않다면 정보주체의 동의 등 적법한 처리 근거를 확보하였는지 검토해야 한다. 특히 건강정보 등 민감정보를 처리하는 경우에는 별도의 동의를 받았거나 법률상 허용되는 근거가 있는지 확인해야 한다.

개인정보보호 원칙에 따르면, AI 환경에서 수집 및 생성되는 노동자 데이터세트와 추론 정보 역시 개인정보에 해당하는 경우에는 적법한 처리 목적과 보유기간의 제한을 받으며, 원래의 처리 목적을 달성한 후에는 다른 적법한 보유 근거가 없는 한 파기해야 한다. 특히 특정한 목적으로 수집한 개인정보를 노동자에게 불리한 다른 목적으로 활용하는 것은 목적 제한 원칙에 위배될 수 있다. 예를 들어, 미국 캘리포니아의 팀스터스 노조는 단체교섭에서 운전자 안전을 보장하기 위해 수집한 위치정보를 노동자의 성과 평가에 활용하지 못하도록 합의한 바 있다.

플랫폼 노동자들이 개인정보보호법에 근거하여 열람권과 설명요구권을 행사한

사례도 있다. 2020년 우버(Uber)와 올라(Ola)의 운전자들이 네덜란드 법원에 소송을 제기하며 자신의 개인정보 처리에 대한 열람(제15조)을 요구하고 자동화된 의사결정의 경우에는 설명(제22조)을 요구하였다. 특히 일부 운전자의 경우 부정행위를 저질렀다는 판단을 자동화된 방식으로 받고 계정을 박탈당한 상태였다. 2021년 3월 암스테르담 지방법원은 이 사건들에서 운전자들의 청구를 상당 부분 받아들이지 않았으나, 2023년 4월 암스테르담 항소법원은 운전자들의 권리를 보다 폭넓게 인정하였다[39].

먼저 우버에 대한 접근권 사건에서 1심은 '일괄 배차'와 '사전 요금결정' 시스템에 대한 설명 요구가 GDPR 제22조가 요구하는 '법적 효과'나 '중대한 영향'을 미친다는 점을 충분히 소명하지 못했다고 보았다. 그러나 2023년 항소심은 알고리즘을 통한 배차, 요금결정 및 운전자 평점 산정이 노동자의 일감과 소득에 미치는 영향을 '중대한 영향'이라고 판단하였다. 특히 배차 알고리즘은 운전자와 승객을 자동으로 연결하는 과정에서 운전자에게 배정되는 일감의 양과 소득을 결정할 수 있으며, 사전 요금결정 시스템 역시 이동거리, 예상 소요시간, 수요와 공급, 교통상황 등에 기초한 자동화된 결정을 반복하기 때문에 운전자의 소득에 중대한 영향을 미칠 수 있다고 보았다. 법원은 우버가 이러한 결정에 인간이 실질적으로 개입한다는 점을 충분히 입증하지 못한 경우 GDPR 제22조의 자동화된 의사결정에 해당할 수 있으므로 설명해야 한다고 설시하였다. 한편 운전자에 대한 회사 내부 프로필과 태그 등도 해당 운전자에 관한 개인정보에 해당할 수 있으므로 열람권의 대상이 된다고 판단하였다.

다음으로 우버 계정에 대한 비활성화 설명요구 사건에서는 운전자 4명이 부정행위 혐의로 계정이 비활성화된 것을 다투었다. 1심은 비활성화에 직원의 조사 등 의미 있는 인간 개입이 있었다고 보아 제22조 위반 주장을 받아들이지 않았다. 항소심은 이를 뒤집어, 운전자 4명 중 3명에 대해서는 직원의 검토가 상징적 행위에 그쳐 비활성화가 '전적으로 자동화된 처리'에 의한 것이라고 판단하였다. 나머지 1명은 사전 면담이 있어 실질적 인간 개입이 소명되었다고 보았다. 법원은 계정 비활성화가 운전자의 소득원을 잃게 한다는 점에서 '중대한 영향'을 미치므로 설명을 해야 한다고 보았다.

올라 사건에서는 1심 법원이 승객의 익명화된 개별 평점과 소득 프로필, 부정행위 위험 점수를 생성하는 데 사용된 개인정보 등에 대해서 열람권을 인정하였

39) 우버 접근권 사건(ECLI:NL:GHAMS:2023:793); 우버 계정 비활성화 설명요구 사건(ECLI:NL:GHAMS:2023:796); 올라 항소심 사건(ECLI:NL:GHAMS:2023:804) 참조.

다. 특히 부정행위 위험 점수는 단지 숫자만이 아니라 고객의 이의제기 이력, 운임 재계산 이력 등을 분석하여 운전자의 행동과 신뢰성을 평가하는 '프로파일링'에 해당한다고 인정하였다. 2023년 항소심은 더 나아가 이러한 점수가 단순한 내부 평가자료에 그치는 것이 아니라 운전자에게 '중대한 영향'을 미칠 수 있는 '자동화된 결정'에 해당한다고 인정하였다. 부정행위 위험 점수가 추가적인 제재로 이어질 수 있고, 운전자에게 심각한 부정적 혐의를 부과한다는 점에서 '자동화된 결정'이라는 것이었다. 또한 배차 등 자동화된 의사결정에 관한 설명은 단순히 여러 데이터를 사용한다는 일반적인 안내에 그쳐서는 안 되며, 결정에 사용된 요인과 그 가중치, 결정의 이유를 정보주체 노동자가 이해하는 데 필요한 의미있는 정보를 제공해야 한다고 판단하였다.

이러한 판결은 플랫폼의 알고리즘 관리가 단순한 기술적 운영 기능에 그치는 것이 아니라 노동자의 일감, 소득 및 직업적 지위에 '중대한 영향'을 미치는 결정에 해당할 수 있음을 확인하였다. 또한 노동자가 알고리즘 관리에 사용된 개인정보에 대하여 개인정보보호법에 따른 열람과 설명을 요구할 수 있음을 보여주었다. 특히 회사가 '영업비밀'을 주장한 데 대하여, 법원은 노동자에게 알고리즘의 소스코드를 공개하지 않더라도 각 결정에 사용된 주요 요인과 그 작동 방식에 관한 의미 있는 정보를 제공해야 한다고 확인하였다는 점에서 의의가 있다[40].

개인정보보호법 제3조(개인정보보호 원칙)

① 개인정보처리자는 개인정보의 처리 목적을 명확하게 하여야 하고 **그 목적에 필요한 범위에서 최소한의 개인정보**만을 적법하고 정당하게 수집하여야 한다.【목적 제한 원칙】【최소화 원칙】【적법성과 공정성 원칙】

일반적인 개인정보 처리의 적법 근거

개인정보보호법 제15조
제15조(개인정보의 수집 · 이용) ① 개인정보처리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 개인정보를 수집할 수 있으며 그 수집 목적의 범위에서 이용할 수 있다.

40) 다만 판결 이후에도 우버가 명령을 이행하지 않아, 2023년 10월 지방법원이 이행 불이행을 확인하고 이행강제금을 부과하는 등 실효성 확보가 과제로 남았다. 한편, 프랑스 개인정보감독기관(CNIL)은 2026년 8월 21일 우버가 완전자동화 결정에 이의제기권을 보장하지 않았다는 이유 등으로 과징금 8억 2,499만 유로를 부과하였는데, 이는 유럽연합에서 부과된 GDPR 과징금 중 두번째로 높은 금액이었다.

1. 정보주체의 동의를 받은 경우
2. 법률에 특별한 규정이 있거나 법령상 의무를 준수하기 위하여 불가피한 경우
4. 정보주체와 체결한 계약을 이행하거나 계약을 체결하는 과정에서 정보주체의 요청에 따른 조치를 이행하기 위하여 필요한 경우
5. 명백히 정보주체 또는 제3자의 급박한 생명, 신체, 재산의 이익을 위하여 필요하다고 인정되는 경우
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.

② 개인정보처리자는 개인정보의 처리 목적에 필요한 범위에서 적합하게 개인정보를 처리하여야 하며, 그 목적 외의 용도로 활용하여서는 아니 된다.【목적 제한 원칙】【최소화 원칙】【적법성과 공정성 원칙】

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

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

⑤ 개인정보처리자는 제30조에 따른 개인정보 처리방침 등 개인정보의 처리에 관한 사항을 공개하여야 하며, 열람청구권 등 정보주체의 권리를 보장하여야 한다.【투명성 원칙, 정보주체 참여 원칙】

⑥ 개인정보처리자는 정보주체의 사생활 침해를 최소화하는 방법으로 개인정보를 처리하여야 한다.【최소화 원칙】

⑦ 개인정보처리자는 개인정보를 익명 또는 가명으로 처리하여도 개인정보 수집목적을 달성할 수 있는 경우 익명처리가 가능한 경우에는 익명에 의하여, 익명처리로 목적을 달성할 수 없는 경우에는 가명에 의하여 처리될 수 있도록 하여야 한다.【최소화 원칙】

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

2) 개인정보보호법의 한계

고용 관계에서 노동자의 개인정보에 대한 권리를 보장하기 위하여 개인정보보호법의 규정을 적용하기 위한 노력들이 이루어져 왔지만, 개인정보보호법의 체계가 고용관계의 특수성과 광범위한 노동자 모니터링을 규율하는 데 근본적인 한계가 있다는 비판이 제기되고 있다.

우선 노동자와 사용자 사이의 권력 불균형 및 종속관계로 인해 노동자가 개인정보 처리에 자유롭게 동의하기 어려움에도, 개인정보보호법은 동의에 의존하는 접근법으로 이러한 현실을 반영하지 못하고 있다. 또한 개인의 동의와 권리 행사에 기반한 접근은 노동자들의 집단적인 이해관계와 단체교섭의 필요성을 반영하지 못한다.

나아가 사생활과 개인정보보호에 초점을 맞춘 규율만으로는 노동자 감시와 알고리즘에 의한 의사결정이 노동조건, 노동강도, 고용안정 등에 미치는 집단적, 구조적 영향을 충분히 규제하기 어렵다. 특히 알고리즘 관리와 같은 시스템 차원의 기술 도입이나 그로 인해 고용관계의 다양한 상황에서 발생하는 새로운 취약성에 효과적으로 대응하는 데에도 한계가 있다.

이러한 한계는 규제의 집행 과정에서도 나타날 수 있다. 개인정보보호 감독기관과 근로감독기관이 고용관계에서 개인정보 처리에 관한 문제를 효과적으로 해결할 명확한 관할권이나 충분한 전문성을 갖추지 못하거나, 기관 간 권한과 책임이 불분명한 경우에는 집행상의 혼란이나 규제 공백이 발생할 수 있다. 이는 기존의 개인정보보호법과 노동법 체계가 데이터 기반 노동관리를 충분히 포괄하지 못하는 이른바 '구조적 법적 결핍'의 문제로 이어질 수 있다(ILO, 2025).

○ 우리나라 개인정보보호법에 따르면 관계 중앙행정기관의 장은 소관 법률에 따라 개선권고(제61조), 고발 또는 징계권고(제65조)를 취할 수 있음. 다만 관계 중앙행정기관의 장은 '소관 법률'에 따라 이러한 조치를 할 수 있을 뿐이므로 소관 법률 또는 이에 준하는 별도의 규정이 있어야 함(2020 개인정보보호법령 및 지침·고시 해설, 556면 등 참조).

○ 한편, 고용노동부가 고용관계에서 처리되는 개인정보에 대하여 위에 준하는 규제권한을 행사할 수 있는 명확한 소관 법률은 부재한 상황임. 다만 고용노동부와 개인정보보호위원회는 공동으로 〈개인정보보호 가이드라인(인사노무편)〉을 발간한 바 있음.

○ 결론적으로 우리나라에서 고용관계에서 처리되는 개인정보보호에 대해서도 개인정보보호위원회가 사실상 전적으로 소관하는 상황임. 그러나 개인정보보호위원회는 고용관계에 대한 전문성이 없으며, 진정처리 등 구제기능이 취약하고, 분쟁조정의 경우 사측에서 응하지 않을 경우 강제할 방법이 없는 상황임.

3) 노동 관계법의 접근

개인정보보호법의 규율과 별도로 노동관계법과 단체교섭을 통해 노동자의 데이터 권리를 확보하기 위한 노력이 이루어지고 있다.

ILO(2022) 보고서는 노동조합 차원에서 노동자의 개인정보 권리를 보호하기 위한 정책 프레임워크를 수립하고, 현장 노동자 대표들이 이를 단체교섭에 활용할 것을 제안하였다. 이 프레임워크는 직장 내 데이터의 생애주기와 인권 원칙에 기반하여 노동자의 존엄성과 복지, 건강과 안전, 단결권 및 차별받지 않을 권리를 보장하고, 새로운 기술에 대한 노동자의 통제권과 참여를 강화하는 것을 목표로 한다.

구체적으로는 노동자와 노동자 대표가 개인정보 영향평가와 주기적인 재평가에 참여하도록 하고, 사용자가 데이터 기반 기술의 도입 목적과 작동 방식, 수집하는 개인정보의 유형 및 노동자의 권리를 투명하게 공개하도록 해야 한다. 또한 개인정보 수집을 업무 수행에 필요한 최소한으로 제한하고, 노동자가 자신의 개인정보뿐 아니라 이를 통해 생성된 추론 정보와 고용 관련 의사결정에의 활용 여부를 열람하고, 부정확한 정보를 정정하며, 자신의 데이터를 다운로드할 권리를 보장해야 한다. 아울러 개인정보의 안전한 보관과 제3자 제공 제한, 생체인식정보 및 건강정보의 특별한 보호, 감시 및 모니터링 목적의 엄격한 제한이 필요하며, 감시 기술의 변경은 단체교섭의 대상이 되어야 한다.

노동조합 차원의 개인정보 권리 정책 프레임워크를 수립하여,
(디지털) 현장 대리인들이 교섭 시 활용할 수 있도록 한다.
직장 내 데이터 생애주기 및 인권 원칙에 따라, 다음의 조항들을 포함할 수 있다.

a. 일반 원칙: 직장 내 데이터 기반 기술(data-driven technologies)을 사용할 때 노동자의 존엄성과 복지가 보장되어야 한다. 노동자에게 새로운 기술에 대한 행위 주체성(agency)을 부여하고, 건강과 안전을 증진하며, 단결권을 보호하고, 차별과 기타 노동자에 대한 부정적인 영향으로부터 노동자를 보호하는 규정과 기준을 수립해야 한다.

b. 노동자 및 노동자 대표는 모든 개인정보 영향평가(Data Impact Assessments)와 해당 평가에 대한 주기적인 재평가에 당사자로서 참여해야 한다.
c. 사용자는 직장 내 모든 데이터 기반 기술에 대해 명확하고 접근 가능한 방식으로 노동자에게 공지해야 한다. 이 공지에는 해당 기술에 대한 이해하기 쉬운 설명, 수집되는 개인정보의 유형, 이러한 시스템의 목적, 그리고 노동자에게 보장되는 권리와 보호 조치가 포함되어야 한다.
d. 개인정보 최소화: 사용자는 노동자가 자신의 업무를 수행하는 데 필수적이고 필요한 경우에만 노동자 개인정보를 수집해야 한다.
e. 노동자는 자신의 개인정보를 열람하고, 정정하고, 다운로드할 권리를 가져야 한다. 노동자는 해당 개인정보에 관한 모든 관련 정보, 즉 수집된 이유와 방법, 개인정보에 기반하여 추론이 이루어졌는지 여부 및 그 내용, 그리고 해당 개인정보가 채용을 비롯한 고용 관련 결정에 사용되었는지 여부에 대한 정보를 제공받아야 한다. 사용자는 부정확한 개인정보를 정정할 책임을 져야 한다.
f. 노동자 개인정보는 오남용으로부터 보호받고 안전하게 보관되어야 한다. 특히, 사용자는 노동자 개인정보를 제3자에게 판매하거나, 라이선스를 부여하거나, 무상제공하거나, 그 외의 방법으로 접근할 수 있도록 허용해서는 안 된다. 그렇게 하지 않으면, 금전적 이익을 위해 노동자 사생활을 침해하려는 유인이 지나치게 커질 것이다.
g. 개별 노동자의 생체인식정보 및 기타 건강정보는 법률에 의해 요구되는 경우를 제외하고 절대로 제3자에게 공유되어서는 안 된다.
h. 사용자가 감시 및 모니터링 시스템을 사용할 때는 사용노동자에게 (직접적으로든 간접적으로든) 위해를 가하지 않는 좁은 목적으로만 사용해야 한다.
i. 직장 내 기술 변화로 인하여 모니터링 및 감시 시스템을 변경하는 것은 단체 교섭의 대상이 되어야 한다.
j. 데이터 기반 기술은 성정체성, 성별, 연령, 장애, 혼인 및 사실혼 관계, 임신 및 출산, 인종 및 종교나 신념과 같은 보호 특성을 기반으로 노동자를 차별해서는 안 된다.
k. 데이터 기반 기술에서 보호 특성을 제거하는 것이 사용자로 하여금 이 정책 프레임워크의 다른 요구사항들을 자동으로 우회하도록 허용해서는 안 된다. 예를 들어, 많은 사용자들이 노동자의 개인정보를 포함한 데이터세트가 익명화되어 개별 노동자와 연결될 수 없다고 주장하며 데이터세트를 판매하거나 양도하는 것을 정당화한다. 그러나 많은 연구들이 데이터세트를 재식별화하는 것이 얼마나 상대적으로 쉬운지 보여주었으며, 이는 노동자의 신상과 사생활을 위험에 빠뜨린다.

일터의 디지털 기술은 적절하게 도입되고 규율될 경우 노동자의 숙련 향상과 현장 학습을 촉진하고, 안전과 생산성 및 노동조건을 개선하는 등 노동자와 사용자, 사회 전반에 긍정적인 영향을 미칠 수도 있다. 그러나 적절한 규제와 관리가

이루어지지 않을 경우 노동자의 권리와 복지에 중대한 위험을 초래할 수 있다. 이러한 위험은 산업별 특성과 다양한 요인에 따라 달라지며, 특히 사용자가 노동자 모니터링을 어떻게 설계하고 운영하는지, 수집한 데이터를 어떤 목적으로 활용하는지, 노동자가 이를 어떻게 인식하는지에 따라 감시가 침해적이거나 불공정하고 비인간적이며 건강에 해로운 것으로 받아들여지는 정도가 달라질 수 있다.

이에 ILO(2025) 보고서는 일터의 새로운 모니터링 및 감시 기술이 노동자에게 미치는 영향을 이해하기 위한 분석틀을 소개하고, 그 위험에 영향을 미치는 네 가지 요인을 구분하였다.

첫째, 기술의 사용 목적을 검토해야 한다. 노동자의 성과 향상과 지원을 위한 모니터링은 동기부여와 직무만족도를 높일 수 있지만, 명확한 목적이 없거나 징계 목적으로 이루어지는 모니터링은 불공정성에 대한 인식과 스트레스를 증가시킬 수 있다. 둘째, 기술의 침해성을 검토해야 한다. 모니터링의 범위와 대상의 구체화, 수집하는 정보의 민감성 고려, 모니터링 및 데이터 접근에 대한 제한 설정, 노동자의 통제 가능성 등에 따라 침해의 정도가 달라진다. 특히 전자적인 모니터링은 명확히 정의된 합법적 목적을 달성하는 데 필요한 최소한의 노동자 수와 최소한의 데이터 수집으로 제한될 경우 덜 침해적이다.

셋째, 모니터링의 시간적 특성을 검토해야 한다. 간헐적이고 특정 목적에 한정된 모니터링보다 지속적, 실시간 또는 은밀하게 이루어지는 모니터링이 노동자에게 더 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 넷째, 모니터링의 투명성을 요구해야 한다. 노동자가 모니터링의 방식과 특성에 대해 충분한 정보를 제공받을수록 그 정당성과 공정성에 대한 인식이 높아질 수 있다. 이러한 제안은 일터의 모니터링 기술을 규율할 때 사용자의 정당한 이익과 노동자의 기본적 권리 및 자유 사이의 균형을 고려해야 함을 보여준다.

4) 고용관계 개인정보보호법의 제안

ILO(2025) 보고서는 여기서 더 나아가 디지털 기술의 확산에 따른 노동자 데이터 보호의 한계를 극복하기 위해 고용관계의 특수성을 반영한 별도의 법적 규율 체계를 마련할 것을 제안한다.

고용관계에 대한 개인정보보호 체계는 고용형태나 계약상 지위와 관계없이 모든 노동자를 보호 대상으로 포괄하고, 노동자의 기본권과 사용자의 정당한 이익 사이에 공정한 균형을 확보하기 위해 개인정보 처리의 비례성 원칙과 금지되는 데이터 처리 관행에 관한 명확한 기준을 수립해야 한다.

또한 직장 내 데이터 처리에 대한 사전 협의 및 참여권, 개인정보 영향평가에 대한 노동자 대표의 참여권, 작업장 데이터에 대한 집단적 접근권 등을 제도화하여 노사 공동의 데이터 거버넌스를 구축하고, 개인정보보호 체계에 노동권과 집단적 권리 보장을 통합할 필요가 있다.

특히 알고리즘 관리에 대해서는 별도의 규율 기준과 투명성 의무를 마련하고 노동자 대표의 실질적인 참여를 보장해야 한다.

아울러 개인정보보호 감독기관과 노동관계 감독기관 간 협력을 강화하고 근로감독기관이 노동자 데이터 보호의 집행 과정에 적극적으로 관여하도록 함으로써, 기존 개인정보보호법 체계의 한계와 규제 공백을 보완할 것을 제안하였다.

3. 시사점

데이터기반 노동관리 환경에서 노동자를 보호하는 대안을 마련하기 위해서는 고용관계의 특수성을 고려하여 노동자의 데이터 권리를 보호하기 위한 규율이 필요하다.

특히 기존의 개인정보보호법에 따른 개인의 권리 보호와 개별적 노사관계에 대한 규율을 넘어, 데이터 기반 기술이 노동자의 노동조건과 집단적 권리에 미치는 영향을 포괄적으로 규율할 필요가 있다. 노동자 데이터의 수집과 처리는 단순히 개인정보보호의 문제에 그치지 않고, 노동자의 고용안정, 노동조건, 건강과 안전, 노동에 대한 통제권 및 집단적 권리와 밀접하게 관련되기 때문이다.

따라서 노동자의 개인정보에 대한 개별적 권리를 보장하는 동시에, 데이터 기반 기술의 도입과 운영에 대한 노동자의 집단적 참여와 통제권을 제도화하는 방향으로 입법이 이루어져야 한다. 보다 구체적으로는 노동자의 기본권을 침해하거나 노동조건에 중대한 위험을 초래하는 개인정보 처리 및 알고리즘 활용 관행을 금지하고, 고용관계에 고위험을 미치는 인공지능 또는 유사한 알고리즘의 도입과 운영에 대해서 별도의 규율을 마련해야 한다.

특히 사용자가 이러한 기술을 도입하기 전에 그 목적과 기능, 수집 및 처리되는 데이터, 노동자에게 미칠 수 있는 영향을 노동자 개인과 노동자 대표에게 충분히 공개하도록 하고, 노사협의와 노사 공동의 사전 영향평가를 의무화할 필요가 있다. 이러한 영향평가는 개인정보 침해 위험뿐 아니라 고용과 노동조건, 차별, 건강과 안전, 노동자의 자율성 및 집단적 권리에 미치는 영향을 포괄해야 하

며, 기술 도입 이후에도 주기적인 재평가와 개선조치가 이루어지도록 해야 한다. 이를 통해 노동자를 기술 도입의 수동적인 대상이 아니라, 일터의 데이터 처리와 알고리즘 관리에 관한 의사결정에 실질적으로 참여하는 권리의 주체로 보장해야 한다.

※ 참고문헌

ILO. (2022). Improving Workers' Data Rights. ILO Brief 1.

ILO. (2025). Navigating workers' data rights in the digital age: A historical, current, and future perspective on workers' data protection. ILO Working Paper 149, September 2025.

노동자 개인정보보호법에 들어가야 할 내용

윤지영 | 직장갑질119 대표, 변호사

I. 개요

개인정보 보호의 중요성은 점점 더 커지고 있지만, 노동자 개인정보는 보호라는 이름을 붙이기가 무색할 정도로 이전보다 더 많이, 더 강하게 사용자에 의해 수집·통제·이용되고 있다. 기술 발전과 비용 감소로 사용자는 보다 수월하게 노동자를 감시하고 통제하고, 정보를 활용한다. 그러나 노사 간 비대칭적인 구조 때문에, 노동자에게는 개인정보 자기결정권이 존재하지 않는다고 해도 과언이 아니다. 그리고 이렇게 된 데에 제도의 공백도 한몫한다. 현행 개인정보보호법은 대등한 당사자를 전제로 내용을 규율하기 때문에 노동 현장에 전혀 맞지 않는다. 알고리즘 통제에 관한 조문을 하나 추가했지만, 이 조문의 존재를 아는 노동자들은 몇이나 될까. 이러한 문제는 한국만 겪는 것이 아니다. 그래서 ILO는 노동자 개인정보보호에 관한 실무지침를 별도로 마련하였다. 플랫폼 산업에서는 노동자의 개인정보를 활용한 노동 감시와 통제가 일상화되어 있기 때문에 유럽연합 플랫폼 노동의 근로조건 개선에 관한 지침(2024.), ILO 플랫폼 노동 협약(2026)은 플랫폼 산업에서의 알고리즘을 통한 노동 통제를 집중적으로 규율한다(참고자료 참조).

문제 의식은 확실하다. 현행 개인정보보호법은 한계가 분명하다. 이에 직장갑질119는 전자노동감시 특별위원회를 구성하고 개인정보보보호법, 근로기준법에 들어가야 할 노동자 개인정보 보호에 관한 내용을 정리하였다. 현행 법을 개정해서 노동자 개인정보보호에 관한 내용을 담는 것이 좋을지, 아니면 별도 법률을 제정하는 것이 좋을지 정답은 없다. 이 발제문은 어떠한 형태로는 노동자 개인정보보보호법에 들어갈 내용을 정리하는 것을 목표로 한다. 먼저 직장갑질119 전자노

동감시 특별위원회가 내놓은 법안에 들어가야 할 내용을 소개하고, 이어서 노동자 개인정보보호법에 들어갈 내용을 발제한다.

II. 직장갑질119 논의 법안

1. 감시설비와 알고리즘 관리의 규율을 위한 근로기준법 개정[41)]

가. 감시설비의 정의 및 감시설비의 설치·운영 등에 대한 사전 고지

노동자의 작업과정·행동·생체정보·위치정보 등을 관찰·수집·분석할 수 있는 각종 물리적 설비뿐만 아니라 이에 연동되어 데이터를 처리하는 소프트웨어까지 포괄할 수 있도록 '감시설비'의 개념을 명확하게 정의하고(개정안 제2조 제1항 제10호), 감시설비의 설치·운영 및 노동자 개인정보의 수집·처리 목적을 노동조건의 명시사항과 취업규칙의 필요적 기재사항에 포함하여 노동자가 자신에게 적용되는 감시 및 정보처리의 내용을 사전에 알 수 있도록 한다(개정안 제17조, 개정안 제93조).

나. 감시설비의 설치·운영에 대한 원칙적 금지, 예외적 허용

사업장에서의 감시설비 설치·운영은 원칙적으로 금지하되, 노동자의 생명·신체에 대한 급박한 위험의 방지, 핵심 영업비밀의 보호 등 정당한 필요성이 인정되는 경우에 한하여 필요한 최소한의 범위에서 예외적으로 허용한다(개정안 제97조의2 제1항). 이 경우에도 감시설비가 그 목적과 합리적인 관련성이 있는지, 동일한 목적을 달성할 수 있는 보다 덜 침해적인 수단이 존재하는지, 근자에게 발생하는 불이익이 어느 정도인지 등을 종합적으로 고려하도록 함으로써 감시의 필요성과 노동자의 기본권 사이에 비례관계가 유지되도록 한다(개정안 제97조의2 제2항).

다. 감시설비의 설치·운영을 위한 노동자의 집단적 참여 보장

감시설비의 설치·운영은 개별 노동자의 동의만으로 정당화하기보다는, 사업장 전체의 근

41) 심준형, '전자노동감시 규율을 위한 법 개정안 마련 국회 간담회' 자료집, 2026. 9. 2. 직장갑질119 에서 발췌

로조건과 근무환경에 영향을 미치는 집단적 사항이라는 점을 고려하여, 노동자의 과반수로 조직된 노동조합 또는 노동자 과반수의 동의를 받도록 한다(개정안 제97조의2 제3항). 이를 통하여 사용자가 감시설비를 일방적으로 도입·운영하는 것을 방지하고, 감시설비의 설치 목적, 유형 및 기능, 운영 범위, 수집정보, 보유·이용 기간 및 파기방법 등 노동자의 권리에 영향을 미치는 사항에 대하여 노동자 측이 실질적으로 관여할 수 있어야 한다.

라. 대체수단 요구권의 보장

감시설비의 설치 목적을 달성할 수 있는 범위에서 노동자가 사생활 침해의 정도가 보다 낮은 대체수단을 요구할 수 있도록 함으로써, 기술적 감시의 편의가 노동자의 기본권보다 우선되지 않도록 '필요 최소한의 원칙'을 구체적으로 보장하여야 한다(개정안 제97조의2 제4항).

마. 알고리즘에 의한 자동화된 결정의 투명성 확보

한편 수집된 노동자 정보를 자동화된 시스템 또는 인공지능을 통하여 처리하여 근로조건을 결정하거나 노동자를 평가·예측·분류하는 경우에는 해당 시스템의 작동방식과 평가기준이 노동자에게 사실상 공개되지 않는 이른바 '블랙박스' 문제가 발생할 수 있다. 자동화된 결정은 개별 노동자의 임금, 업무배치, 성과평가, 승진, 징계 등 실질적인 이해관계에 중대한 영향을 줄 수 있음에도 노동자가 그 결정의 이유를 알지 못한다면 불리한 결정에 대하여 적절히 대응하거나 오류를 시정할 수 없다.

이에 사용자가 자동화된 결정을 하려는 경우 과반수 노동조합 또는 노동자 과반수의 의견을 듣도록 하고, 자동화된 결정의 대상 업무와 종류, 사용되는 정보, 주요 평가기준 및 그 상대적 비중, 의사결정 절차와 사람의 개입 정도 등을 노동자가 상시 확인할 수 있도록 공개해야 한다(개정안 제97조의3 제3항). 또한 개별 노동자에게 자신에게 실제로 적용된 자동화된 결정의 내용, 사용된 정보와 출처, 적용된 기준과 그 영향, 사람의 개입 여부 및 결과를 변경하기 위해 취할 수 있는 조치 등에 대한 설명을 요구할 권리를 보장함으로써 알고리즘에 의한 근로조건 결정의 투명성과 책임성을 확보하여야 한다(개정안 제97조의3 제4항).

바. 위법하게 수집·처리한 정보 등의 불이익한 사용 제한

나아가 법률이 정한 절차를 위반하여 수집·처리된 정보 또는 그 정보에 기초하여 이루어진 자동화된 결정이 다시 노동자의 인사·징계 등 불리한 처우의 근거로 활용된다면 감시설비 및 알고리즘 관리에 대한 절차적 규제가 사실상 무력화될 수 있다. 이에 위법하게 수집·처리된 정보 또는 이에 기초한 자동화된 결정을 노동자에게 불리한 처우의 근거로 사용할 수 없도록 하여 사용자의 위법한 감시와 정보처리를 실질적으로 억제하고 노동자의 권리구제의 실효성을 확보하여야 한다(개정안 제97조의4).

2. 노동관계에서의 개인정보 처리 및 전자감시 규율을 위한 개인정보보호법 개정[42)]

가. 정의 신설(안 제2조제9호부터 제13호까지)

현행법은 개인정보처리자와 정보주체를 대등한 당사자로 전제하므로 노사관계의 종속성을 표현할 개념어가 없음. 특례의 수범자와 규율대상을 확정하기 위하여 "사용자", "노동자", "노동자대표", "전자감시 설비", "사업장 전자감시"의 개념을 총칙에 신설한다.

나. 노동자 개인정보 처리에 대한 동의의 특례(안 제28조의12)

고용관계에서는 사용자와 노동자 간의 권력 불균형으로 인하여 노동자가 동의를 거부하거나 철회하기 어려우므로, 형식적으로 취득된 동의를 적법한 처리 근거로 인정하는 현행 구조를 교정한다. 제1항·제2항은 동의 강요와 불이익 처우를 금지하고, 제3항은 자유로운 의사에 따른 동의였음의 증명책임을 사용자에게 전환하며, 제4항은 자유로운 동의로 볼 수 없는 유형을 유형화한다.

다. 전자감시 설비의 설치·운영 제한(안 제28조의13)

현행법상 사업장 감시는 제15조제1항제6호의 "정당한 이익" 요건에 의존하고 있으나, 그 판단이 사후적·개별적으로만 이루어져 예측가능성이 낮다. 이에 전자감시를 원칙적으

42) 김은진, '전자노동감시 규율을 위한 법 개정안 마련 국회 간담회' 자료집, 2026. 9. 2. 직장갑질119에서 발췌

로 금지하고 예외적으로만 허용하는 원칙-예외 구조를 채택하되, 그 예외를 근로자대표와의 서면 합의라는 절차적 통제에 결부시킨다.

라. 설치·운영이 금지되는 장소 및 정보(안 제28조의14)

절차적 통제만으로는 근로자대표의 합의를 매개로 사생활의 핵심영역까지 감시가 정당화될 우려가 있으므로, 합의로도 넘을 수 없는 실체적 금지선을 설정한다. 제1항은 장소를, 제2항은 정보의 종류를 각각 절대적으로 금지하고, 제3항부터 제6항까지는 우회 수단을 차단한다.

마. 고지·설명 의무 및 사전 공개(안 제28조의15)

현행법은 동의 없는 수집·이용은 제재하면서도 고지사항을 불충분·불명확하게 고지한 행위에는 제재를 두지 아니하여, 추상적 고지에 기초한 감시를 통제하지 못한다. 이에 도입 전 사전 공개·설명 의무와 구체적·명확한 고지 의무를 명문화하고, 고지 범위를 초과한 수집·이용을 금지한다.

바. 개인정보의 처리정지 등(안 제37조의2 제1항)

현행 제37조의2 제1항은 “완전히 자동화된 시스템”으로 이루어지는 결정만을 거부권 및 설명요구권의 대상으로 규정하고 있어, 알고리즘이 산출한 점수·순위·평가를 사람이 형식적으로 확인·승인하는 방식을 취하면 두 권리가 모두 배제되는 결과가 된다. 사업장 전자감시로 수집된 정보는 대부분 근무평정·배치·승진·징계·해고 등 인사결정의 기초자료로 활용되고 그 최종 결정은 형식상 사람의 명의로 이루어지므로, 현행 문언 아래에서는 이 절의 특례가 신설되더라도 정작 결정 단계에서 제37조의2가 작동하지 아니할 가능성이 크다. 이에 “완전히”를 삭제하여, 자동화된 처리의 결과가 결정에 실질적인 영향을 미치는 경우, 즉 부분적으로 자동화된 결정까지 거부·설명 요구의 대상에 포섭한다.

사. 침해 사실의 신고 등 개정(안 제62조 제1항)

현행 제62조 제1항은 신고 주체를 “개인정보에 관한 권리 또는 이익을 침해받은 사람”, 즉 피해자 본인으로 한정하고 있다. 그러나 사업장 전자감시는 그 존재·범위·방법을 노동자 개인이 인지하기 어렵고, 인지하더라도 신고 과정에서 신원이 사용자에게 노출되어 인사상 불이익을 받을 위험이 크므로, 피해자 본인에 의한 신고를 기대하기 어려운 구조적 한계가 있다. 이에 신고 주체를 “누구든지”로 확대하여, 노동조합·노동자대표·동료 노동자·퇴직자 등 침해 사실을 알게 된 자가 신고할 수 있도록 한다.

아. 벌칙 정비(안 제72조)

특례가 실효성을 갖기 위해서는 위반행위의 불법성에 상응하는 제재가 병행되어야 한다. 안 제28조의13제1항·제2항을 위반한 전자감시 설비의 설치·운영은 노동자의 사생활의 자유와 개인정보자기결정권을 상시적·직접적으로 침해하는 행위이므로, 현행 제72조의 법정형(3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금)에 따라 규율한다. 안 제28조의13제5항을 위반한 해고 그 밖의 불리한 처우는 특례가 부여한 동의 거부권과 권리행사 자체를 봉쇄하여 특례의 규범력을 근본적으로 무력화하는 행위이므로, 동일한 법정형으로 규율한다.

III. 노동자 개인정보보호법에 들어갈 내용

1. 목적

노동자 개인정보보호법의 목적이, 사업주의 노동자에 대한 개인정보 수집, 처리, 이용, 보관, 제공 등에 관한 기준을 마련함으로써 노동자의 인격권, 사생활의 자유, 개인정보 자기결정권뿐만 아니라 노동권 보호에도 있음을 분명히 한다. 노동자의 개인정보에 대한 사용자의 감시와 통제는 그 자체로 중요한 노동조건이 되기 때문이다. 같은 맥락에서 디지털 기술을 활용한 전자 감시 및 알고리즘 통제가 노동자에게는 중요한 노동조건임을 확인하고, 전자 감시 및 알고리즘 통제로부터 노동자를 보호하고 노동자의 결정권을 보장해야 함을 분명히 해야 한다. 그래야 사용자의 노동 통제에 대해 노동자의 집단적 동의 등 통제의 근거가 생긴

다. 노동조건으로서의 가치를 새롭게 확인하는 데에 방점을 둔다면 개인정보보호법이 아니라 근로기준법에 담아야 하는 것이 보다 적합하다 할 것이다.

2. 정의

현행 근로기준법의 정의보다 더 많이 아우를 수 있도록 노동자와 사용자를 정의할 필요가 있다. 즉 플랫폼 노동자, 구직자를 포함해 사용자로부터 노동 감시 및 통제, 정보 수집의 대상이 되는 사람이라면 폭넓게 노동자를 정의하고, 사용자의 경우도 근로계약의 당사자뿐만 아니라 원하청 관계에서의 원청처럼 노동자의 개인정보를 수집, 이용할 수 있는 자를 사용자로 아우를 필요가 있다.

노동관계에서 생성, 수집되는 식별 가능 정보, 특히 생체정보, 즉 지문, 얼굴, 홍채, 정맥, 음성, 필적 등 개인을 식별할 수 있는 신체적[43] 또는 행동적[44] 특징에 관한 정보로서 그로부터 가공되거나 생성된 정보를 노동자 개인정보로 정의한다.

감시의 경우 그 방식이 매우 광범위하므로 CCTV, PC, 스마트폰, 카멜, 영상장비, 음향장비, 전화기,기타 통신장비, GPS 등의 기계, 프로그램으로 감시 수단을 열거하면서 동시에 열거하지 않은 노동자의 행동, 통신, 위치, 업무 현황을 수집, 관찰하는 행위도 감시로 규정해야 한다. 참고로 근참법 제20조 제1항 제14호는 “사업장 내 노동자 감시 설비의 설치”를 노사협의회 협의사항으로 규정할 뿐 그 개념을 정의하고 있지 않다. 그래서 무엇이 노동자 감시 설비인지 논쟁이 될 수 있을 것인데, 국가인권위원회 보고서는 노동자 감시행위를 “사용자가 각종 정보통신기술을 활용하여 사업장 내외에서 노동자의 작업 과정은 물론 일상생활에 이르기까지 각종 정보를 수집, 저장, 전송, 가공, 분석하는 모든 행위”로 정의하고 있다, 정보통신기술의 급격한 발달을 고려한다면 열거된 감시 수단만 감시로 보는 것은 부적절하다. 노동자를 감시하는 것이라면, 사업장 내외를 불문하고 노동자의 업무 외 일상생활까지 감시하는 것을 포함시키는 것이 적절하다.

알고리즘, 인공지능 등 자동화된 기술적 수단을 이용하여 노동자의 업무 수행 과정을 실시간으로 추적·기록·분석하는 시스템을 자동화 모니터링 시스템으로, 알고

43) 지문, 얼굴, 홍체, 정맥, 음성, 망막, 손 모양, 손가락 모양, 열상 등
44) 필적, 키보드 타이핑, 입술 움직임, 걸음걸이 등

리즘, AI 등을 이용해 노동자에 관한 결정을 내리거나 지원하거나 추론하는 시스템을 자동화 의사 결정 시스템으로 정의하고 이를 규율한다., 참고로 현재 개인정보보호법은 '완전히' 자동화된 시스템(인공지능 기술을 적용한 시스템을 포함한다)으로 개인정보를 처리하여 이루어지는 결정에 대해서만 규율하고 있으나, 부분 자동화에 따른 결정이 이루어지고 있는 점을 고려하고 개인정보에 관한 권리를 폭넓게 인정하자면 완전 자동화 시스템으로 제한할 필요는 없다 할 것이다.

집단적 작업 데이터는 개인정보 수집 후 이용한 가공물로서, 개인정보를 익명화한 것인데 노동자 개인정보 보호를 위해 이 역시도 규율할 필요가 있다. 특히 라이더들의 경우 개인정보를 비식별정보로 만들어 노동 통제에 활용하고 있는 것이 현실이므로 규율 필요성이 크다.

노동조합/정당의 가입·탈퇴, 사상·신념, 건강·질병, 정치적 견해, 정서적·심리적 상태, 생체정보, 성생활에 관한 정보, 유전정보 등은 현재도 민감정보로 규정하고 있는데, 노동자의 경우 특히 더 그 중요성이 크므로 정의에 담고 규율할 필요가 있다.

3. 노동자 개인정보 보호 소관 부처

일반적인 개인정보의 경우 개인정보보호위원회가 역할을 하고 있으나, 노동의 특수성을 감안해서 고용노동부가 담당하는 것이 적절하다. 관련해서 일반적인 개인정보의 경우 개인정보 분쟁조정위원회가 역할을 하고 있으나, 개인정보 분쟁조정위원회는 개인정보보호위원회 산하 기관으로서 대등한 당사자 간의 분쟁을 조정의 방식으로 해결하는 것을 목표로 하므로, 노동자 개인정보의 특수성을 감안하여 별도 위원회를 설치하거나 노동위원회가 그 역할을 하는 것을 고려해 볼 수 있다.

4. 개인정보 보호 원칙[45)]

일반적인 개인정보 보호의 원칙은 노동자 개인정보 보호에 있어서도 원칙으로 보아야 한다. 최소 수집의 원칙, 수집 및 이용 목적 명확화, 구체화하는 것, 개인정보 수입 및 이용에 관한 설명, 개인정보 열람, 목적 외 사용 금지, 안전한 관리가 그것이다. 개인정보의 처리에 관한 사항 공개 및 열람청구권도 여기에 포함된다.

한편 현행 개인정보보호법은 정보 당사자의 동의를 수집, 이용, 제공 등의 중요한 요건으로 보고 있다. 문제는 노사관계에서 동의를 중요하게 여길 경우, 우월한 지위의 사용자가 노동자에게 동의를 강제하고 노동자는 이에 따를 수밖에 없다는 것이다. 따라서 집단적 동의를 통해 개인의 형식적 동의로 갈음하는 현실을 극복하되, 집단의 선택과 개인의 선택이 다를 경우(예컨대 집단적 정보 제공에 동의했으나 개인은 원하지 않은 경우), 개인에게는 동의 거부권을 부여하는 방법을 고려해 볼 수 있을 것이다. 한편 구체적 내용을 담은 서면으로 동의 여부에 대한 의사 표시를 명확히 기록을 남길 필요가 있다.

5. 수집 및 이용 금지 개인정보

민감정보 및 업무와 무관한 개인 정보는 수집 및 이용이 금지된다는 원칙을 확립하고 현행 개인정보보호법과 달리, 당사자가 동의가 있더라도 수집 및 이용 못하도록 명시할 필요가 있다. 다만 민감정보의 경우 상황에 따라서는 수집 및 이용이 가능할 수 있는데, 이에 대해서는 아래 내용을 참고하기 바란다.

- 개인정보보보호법은 “사상 · 신념, 노동조합 · 정당의 가입 · 탈퇴, 정치적 견해, 건강, 성생활 등에 관한 정보, 그 밖에 정보주체의 사생활을 현저히 침해할 우려가 있는 개인정보로서 대통령령으로 정하는 정보(유전정보, 범죄경력자료에 해당하는 정보, 개인의 신체적·생리적·행동적 특징에 관한 정보로서 특정 개인을 알아볼 목

45) 개인정보호호법상 원칙
- 개인정보의 처리 목적을 명확히 하고 필요한 최소한의 개인정보만을 적법하고 정당하게 수집
- 처리 목적에 필요한 범위에서 적합하게 처리하고 안전하게 관리
- 개인정보 처리에 관한 사항을 공개하고 열람청구권 등 정보주체의 권리를 보장

적으로 생성한 정보, 인종이나 민족에 관한 정보)”를 민감정보로 정의하면서 당사자 동의가 있는 경우 수집 가능하도록 하고 있다.

- 국가인권위원회는 “감시로 수집될 수 없는 정보의 내용으로서, 노동자의 사상, 건강과 질병, 사업장내외의 집단 활동, 업무와 관련성이 없는 사항 등에 대한 감시를 금지할 것“이라고 권고했다.

- ILO 실무지침은 민감정보를 크게 (1) 성생활, 정치적인, 종교적인 또는 그 외의 믿음·신앙, 전과, (2) 노동자의 특정 단체에서의 지위나 조합활동에 관한 정보, (3) 의료정보로 나누고 (1)의 경우 고용 결정에 직접 관련이 있는 경우 수집 가능하도록 하고 있다. (2)의 경우 법이나 단체협약에 의해 강제되거나 허락된 경우에만 수집 가능하도록 하고 있다, (3)의 경우 직업 적합성, 작업 현장의 건강과 안전을 위하거나 사회적 이익을 위한 자격과 보상을 결정하기 위해 수집 가능하다고 분류하고 있다.

- EU 플랫폼 노동지침은 “디지털 노동 플랫폼은 자동화 모니터링 시스템 또는 플랫폼 노동 종사자에게 영향을 미치는 결정을 지원하거나 내릴 때 사용하는 자동화 시스템을 통한 플랫폼 노동 종사자의 정서적 또는 심리적 상태에 관한 개인정보 처리, 사적 대화와 관련된 개인정보 처리, 플랫폼 노동 종사자가 플랫폼 노동을 제공 또는 수행하지 않을 때의 개인정보 수집, 헌장에서 정의하는 결사의 자유와 단체교섭권 및 단결권, 정보수령권 및 협의권 등 기본권 행사를 예측하기 위한 개인정보 처리 또는 해당 개인의 인종이나 민족, 이민, 정치적 의견, 종교 또는 철학적 신념, 장애, 만성질환이나 후천성면역결핍증 감염 여부를 포함한 건강 상태, 정서적·심리적 상태, 노조 가입 여부, 개인의 성생활·성적 지향성 유추를 위한 개인정보 처리에 관여해서는 아니 된다.” 고 규정하고 있다.

6. 감시의 규제

감시는 원칙적으로 금지하고 허용되는 경우를 한정적으로 열거할 필요가 있다. 구체적으로 설명하며, 범죄 예방, 안전사고 방지를 위해 전자 감시 이외의 다른 방법이 없음이 사전에 객관적으로 증명된 경우에 집단적 동의를 얻은 때에만, 그리고 법령상 의무 준수를 위해 필요한 경우에만(ex. 노동자의 주민등록번호를 처리하도록 하는 4대보험 등 관련 법령에 따라 주민등록번호 등 개인정보 수집) 감시를 허용하는 것이다.

참고로 ILO 실무지침은 감시가 가능하다고 보고, “노동자를 감시할 때에는 사전에 감시의 목적과 예정 시간, 사용되는 방법과 기술, 수집되는 정보를 알려야만 한다. 또한 사용자는 노동자의 프라이버시권의 침해를 최소화해야만 한다. 비밀스런 감시는 다음의 경우에만 허용된다. (a) 국가의 법에 따를 때, (b) 합리적 근거에 기반하여 범죄행위 또는 그에 준하는 심각한 행위가 의심될 때 (c) 단, 지속적인 감시는 건강과 안전 또는 재산의 보호를 위해 필요할 때에만 허락된다.” 고 명시하고 있다. 국가인권위원는 “전자감시의 사용형태와 요건을 제한하여, 지속적이거나 일방적 또는 은밀한 감시는 그 객관적인 필요성이 입증되어야 하며, 범죄 또는 노동자의 심각한 안전사고 예방 등 제한된 요건에서만 실시할 것을 규정하여야”한다고 권고하였다.

감시를 예외적으로 허용하는 경우에도, 화장실·욕실·탈의실·취침실 등 사생활 보호 공간, 휴게실·복지 공간 등 개인적 공간, 사용자의 지휘·감독을 벗어난 공간에서는 감시를 절대적으로 금지할 필요가 있다.

목적의 측면에서는, 노동자를 평가하는 수단으로만 활용하는 감시, 지속적·일방적·은밀한 감시도 목적이 불순하므로 금지할 필요가 있다.

감시설비를 도입하거나 확대할 때에는 사용자에게 사전 공개(전자감시 장비 설치 내역, 감시 종류·기간·방법, 보관 사항을 도입 전 일정 기간 이내에 공개), 의무를 부여하고 노동자의 참여권(공개 사항에 대해 설명, 노동자 집단적 동의가 있을 때에만 설립, 설립 후 노동자의 열람·평가권 보장)을 보장해야 한다. 감시로 수집된 개인정보는 어떠한 경우에도 직무 수행 평가에 활용해서는 안된다. ILO 실무지침도 “전자 감시로 수집된 개인정보가 직무 수행 평가의 유일한 요소가 되어서는 안된다.”고 명시하였으며, 국가인권위원회도 “전자감시가 허용될 수 없는 목적 또는 이용범위로서, 감시가 노동자에대한 평가수단으로만 사용되는 것을 금지할 것”을 권고하였다.

7. 알고리즘 및 자동화 의사결정 규제

자동화 모니터링/의사결정시스템으로 처리되는 정보들 및 결과물을 노동자 개인 및 노동자 대표에게 문서로 통지(목적, 수집 범위, 방식, 노동자의 개입 절차, 정보 확인 방법 등)하도록 하고, 계약 정지, 해지, 불이익 결정 중대 결정은 반드시 사람이 직접 내리도록 한다. EU 플랫폼지침도 “플랫폼 노동 종사자의 계약상 관계 또는 계정을 제한, 정지 또는 해지하는 결정 또는 이에 준하는 불이익을 제공하는 결정은 사람이 직접 내리도록 한다.”고 명시하였다.

자동화 모니터링/의사결정 시스템에서는 특히 노동자의 권리(정보 요청할 권리, 설명을 요구할 권리, 부당한 결정에 대해 즉시 시정을 요구할 권리)가 충분히 인정되어야 한다. ILO 플랫폼 협약은 “회원국은 노동자가 고용 또는 종사하기 이전에 디지털 노무제공 플랫폼으로 하여금 디지털 플랫폼 노동자 및 (존재하는 경우) 노동자대표 또는 대표적인 노동자단체에게, 다음에 관하여 알려주도록 요구하여야 한다. (a) 알고리즘 또는 그와 유사한 방식에 기반하여 노무제공을 모니터링 또는 평가하거나 노무와 관련된 결정을 내리는 자동화된 시스템의 활용 (b) 그러한 자동화된 시스템 활용이 디지털 플랫폼 노동자의 노동조건 또는 일할 기회에 영향을 미치는 정도”라고 명시하였다.

이외에 위 시스템 도입이 미칠 정보 영양 평가도 제도적으로 도입해야 한다.

8. 노동자와 노동자대표의 권리

개인정보의 주체인 노동자와 과반노조를 비롯한 노동자 대표에게 각각 정보 열람권, 정보 접근권이 인정되어야 한다. 이러한 권리를 사용자의 영업비밀을 이유로 한 열람 제한 권한에 우선한다, ILO 실무지침은 “개인정보가 자동화된 시스템으로 처리되었거나 노동자별로 특정한 수작업 파일에 보관되었거나 기타 어떤 형태로 노동자의 개인정보가 보관되었든지 간에 노동자는 자신의 모든 개인정보에 접근할 수 있다.”고 명시하였다. 노동자와 노동자대표는 각각 정보 열람권, 접근권 외에 집단적 동의권, 정정·삭제 요구권, 처리 정지 요구권, 동의 철회권, 데이터 이동권(알고리즘이 생선한 데이터를 기계 판독 가능 형식으로 수령)을 가지고 있음을 선언해야 한다. EU 플랫폼지침은 “플랫폼 노동 종사자는 규정(EU) 제

2016/679호에 따라 서비스 수령자의 권리에 부정적인 영향을 미치지 아니하는 범위에서 점수 및 평가를 포함하여 디지털 노동 플랫폼의 자동화 모니터링 시스템 또는 자동화 의사결정시스템과 관련된 업무 수행 과정에서 생성된 개인정보의 이동권을 보유한다.”고 명시하고 있다.

이때 정보 접근권의 일환인 “설명받을 권리”는 명확하고 간명한 표현을 사용하여 간결하고 이해하기 쉬운 방식의 설명을 받을 권리로 분명히 해야 한다. ILO 실무지침은 “노동자와 그 대표는 모든 정보수집 과정, 그 과정을 제어하는 규칙, 그리고 자신의 권리를 통지받아야 한다. 노동자는 확보된 자신의 개인정보와 그 개인정보의 처리 과정을 정기적으로 고지받을 권리를 가진다.”고 명시하고 있으며, EU 플랫폼지침은 “ 회원국은 플랫폼 노동 종사자가 자동화 의사결정시스템에서 채택하거나 지원한 모든 결정에 대해 디지털 노동 플랫폼으로부터 부당한 지연 없이 구두 또는 서면으로 설명을 받을 권리를 보장한다. 설명은 명확하고 간명한 표현을 사용하여 간결하고 이해하기 쉬운 방식이어야 한다. 회원국은 디지털 노동 플랫폼이 플랫폼 노동 종사자에게 디지털 노동 플랫폼의 지정 담당자와 논의하고 결정에 이르게 된 사실, 상황 및 이유를 명확히 이해할 기회를 주도록 보장한다.”고 명시하고 있다.

이외에 전자 감시 및 알고리즘 통제에 동의, 참여, 평가할 권리도 노동자, 노동자대표의 권리 중 하나다.

9. 사용자의 의무

노동자의 권리에 대항하여 사용자에게는 개인정보를 목적 외 수집·처리하는 것을 금지하고 목적 달성 후 즉시 파기하도록 해야 한다. 사용자는 개인정보의 분실, 파손, 불법적 접근을 방지하기 위한 보안시스템을 구축해야 하고, 노동자/노동자대표에게 수집, 이용, 제공한 개인정보에 대해 설명하고 공개해야 한다. 한편 노동자 개인정보에 관한 일련의 규정은 노동조건으로 규정하고 근로계약, 취업규칙, 단체협약에 명시하도록 해야 한다.

수집한 개인정보의 종류와 양을 가능한 한 줄이고, 노동자의 프라이버시권을 보호하는 방법을 개선하기 위해 사용자는 정기적으로 1. 수집 정보, 2. 수집 정보

의 목적 및 활용, 3. 개인정보 수집, 처리 등이 노동자에게 미치는 영향 등을 평가하고 그 결과를 공개해야 한다. 그리고 이 평가를 할 때에는 노동자와 그 대표의 참여가 보장되어야 한다. EU 플랫폼지침은 “플랫폼 노동 종사자의 개인정보 보호에 미치는 영향에 대한 평가를 실시할 때 … 플랫폼 노동 종사자와 그 대표자에게 견해를 구한다. … 평가 결과를 노동자대표에게 공개한다.”고 명시하고 있다.

10. 피해 구제 및 처벌

노동자의 권리 구제 방법 및 절차 구체화하고, 독립 기관에 의한 시정명령 등 신속·효율적인 구제 수단을 마련할 필요가 있다. 이외에 징벌적 손해배상, 처벌처벌 규정(과태료, 과징금, 벌칙)이 있어야 제도의 실효성을 확보할 수 있을 것이다.

* 참고 자료

1. 개인정보보호법

재1장 총칙
- 목적, 정의, 국가 등의 책무, 다른 법률과의 관계
- 개인정보 보호 원칙 : 목적의 명확성 / 목적에 필요한 범위에서 최소한의 개인정보만을 적법하고 정당하게 수집 / 목적에 필요한 범위에서 적합하게 개인정보 처리 및 목적 외 용도로 활용 금지 / 개인정보의 정확성, 완전성, 최신성 보장 / 개인정보를 안전하게 관리 / 개인정보의 처리에 관한 사항 공개 및 열람청구권 등 정보주체의 권리 보장 / 사생활 침해 최소화 / 개인정보를 익명 또는 가명으로 처리해도 수집 목적 달성의 경우 익명·가명 처리
- 정보주제의 권리 : 개인정보 처리에 관한 정보를 제공 받을 권리 / 개인정보 처리에 관한 동의 여부 및 범위 등을 선택하고 결정할 권리 / 개인정보 처리 여부 , 열람, 전송 요구권 / 처리 정지, 정정·삭제 및 파기 요구권 / 피해를 신속하고 공정한 절차에 따라 구제 받을 권리 / 완전히 자동화된 개인정보 처리에 따른 결정을 거부하거나 설명 등을 요구할 권리

제2장 개인정보 보호정책의 수립 등
- 개인정보 보호위원회 등

제3장 개인정보의 처리
- 제1절 개인정보의 수집, 이용, 제공 등 : 동의가 원칙
- 제2절 개인정보의 처리 제한 : 민감정보, 고유식별정보, 고정형/이동형 영상정보처리기기, 업무위탁/영업양도 등에 따른 개인정보
- 제3절 가명정보의 처리에 관한 특례
- 제4절 개인정보의 국외 이전

제4장 개인정보의 안전한 관리

제5장 정보주체의 권리 보장
- 개인정보 열람 및 전송 요구, 정정·삭제 요구, 처리 정지 요구 또는 처리에 대한 동의 철회
- 자동화된 결정에 대한 정보주체의 권리 등 : ① 정보주체는 완전히 자동화된 시스템(인공지능 기술을 적용한 시스템을 포함한다)으로 개인정보를 처리하여 이루어지는 결정(「행정기본법」 제20조에 따른 행정청의 자동적 처분은 제외하며, 이하 이 조에서 “자동화된 결정”이라 한다)이 자신의 권리 또는 의무에 중대한 영향을 미치는 경우에는 해당 개인정보처리자에 대하여 해당 결정을 거부할 수 있는 권리를 가진다. 다만, 자동화된 결정이 제15조제1항제1호 · 제2호 및 제4호에 따라 이루어지는 경우에는 그러하지 아니하다., ② 정보주체는 개인정보처리자가 자동화된 결정을 한 경우에는 그 결정에 대하여 설명 등을 요구할 수 있다., ③ 개인정보처리자는 제1항 또는 제2항에 따라 정보주체가 자동화된 결정을 거부하거나 이에 대한 설명 등을 요구한 경우에는 정당한 사유가 없는 한 자동화된 결정을 적용하지 아니하거나 인적 개입에 의한 재처리 · 설명 등 필요한 조치를 하여야 한다. ④ 개인정보처리자는 자동화된 결정의 기준과 절차, 개인정보가 처리되는 방식 등을 정보주체가 쉽게 확인할 수 있도록 공개하여야 한다. ⑤ 제1항부터 제4항까지에서 규정한 사항 외에 자동화된 결정의 거부 · 설명 등을 요구하는 절차 및 방법, 거부 · 설명 등의 요구에 따른 필요한 조치, 자동화된 결정의 기준 · 절차 및 개인정보가 처리되는 방식의 공개 등에 필요

한 사항은 대통령령으로 정한다.
- 손해배상책임
제6장 삭제
제7장 개인정보 분쟁조정위원회
제8장 개인정보 단체소송

2. OECD 프라이버시 보호와 개인정보의 국외이전에 관한 지침

- 개인정보보호의 8원칙(수집제한의 원칙, 정확성 확보의 원칙, 목적 명시의 원칙, 목적 이외의 이용 제한의 원칙, 안정성 확보의 원칙, 공개의 원칙, 정보주체 참여의 원칙, 정보처리자 책임의 원칙) 수립, 대한민국 등 다수의 국가 입법에 영향.

3. ILO 노동자 개인정보보호에 관한 실무지침(Code Practice : Protection of Workers' Personal Data)

3. 정의
이 강령에서
3.1 개인정보라는 말은 신원확인되었거나 신원확인이 가능한 노동자와 관계되는 모든 정보를 뜻한다.
3.2 처리라는 말은 수집, 저장, 결합·배합, 교환 또는 다른 모든 개인정보의 사용을 포함한다.
3.3 감시라는 말은 컴퓨터, 카메라, 영상장비, 음향설비, 전화기, 기타 통신장비와 같은 장비의 사용, 신원과 위치를 확인하는 다양한 방법, 혹은 기타 감시방법을 포함하며, 그 이상의 뜻도 포함한다.
3.4 노동자라는 말은 현재와 과거의 노동자 혹은 입사 지원자를 모두 포함한다.

4. 적용 범위
4.1 이 강령은
(a) 공적·사적 분야 모두에
(b) 노동자 개인정보의 수동·자동 처리에 모두 적용된다.

5. 전반적인 원칙
5.1 개인정보는 반드시 적법하고 공정하게, 그리고 오직 노동자의 고용과 직접 관련한 이유로만 처리되어야 한다.
5.2 개인정보는 원칙적으로 반드시 수집할 당시의 원래 목적과 동일한 목적으로만 사용되어야 한다.
5.3 만일 개인정보가 처음 수집될 당시의 목적과 다른 목적으로 처리되는 경우, 사

용자는 반드시 원래의 목적과 모순된 목적으로 사용되지 않을 것임을 보장해야 하며, 전후관계의 변화로 인해 생길 오해를 방지하는 데 필요한 대책을 반드시 수립해야 한다.
5.4 자동 정보 시스템의 보안이나 적절한 운영을 보장하기 위해 기술적이거나 관리적인 차원의 대책을 수립할 때 수집된 개인정보는 노동자의 행동을 통제하는 데에 사용될 수 없다.
5.5 어떤 노동자에 대한 결정이 그 노동자에 대한 자동 처리된 개인정보에만 의존해서 이루어지면 안된다.
5.6 전자 감시로 수집된 개인정보가 직무 수행 평가의 유일한 요소가 되어서는 안된다.
5.7 사용자는 자신의 정보 처리 업무에 대해 정기적으로 평가해야한다.
(a) 수집된 개인정보의 종류와 양을 가능한 한 줄이기 위해
(b) 노동자의 프라이버시권을 보호하는 방법을 개선하기 위해
5.8 노동자와 그 대표는 모든 정보수집 과정, 그 과정을 제어하는 규칙, 그리고 자신의 권리를 통지받아야 한다.
5.9 개인정보를 처리하는 사람은 이 강령의 원칙에 따른 정보수집과 자신의 역할을 이해하기 위해 정기적으로 훈련받아야 한다.
5.10 개인정보의 처리는 고용이나 취업에서 불법적인 차별 효과를 줄 수 없다.
5.11 사용자, 노동자와 그 대표는 개인정보를 보호해야 하고 이 강령에 따라 노동자의 프라이버시권에 대한 정책을 개발하도록 협력해야 한다.
5.12 사용자, 노동자 대표, 고용 알선 기관, 노동자 등 개인정보에 접근할 수 있는 모든 사람은, 자신의 의무 이행과 이 강령의 원칙에 어긋나지 않는 비밀유지의 의무를 지켜야만 한다.
5.13 노동자는 프라이버시권을 포기할 수 없다.

6. 개인정보의 수집
6.1 원칙적으로 모든 정보는 반드시 노동자 개인에게서 획득되어야 한다.
6.2 만약 개인정보를 제3자로부터 획득해야할 필요가 있을 경우, 노동자는 반드시 사전에 이를 통보받아야 하고 명시적인 동의 의사를 전달할 수 있어야 한다. 사용자는 반드시 처리 목적, 사용자가 사용하려는 출처와 수단 뿐 아니라 수집 정보의 유형, 그리고 만약에 동의 거부가 있었다면 그 결과를 명시해야 한다.
6.3 만약 어떤 노동자가, 사용자나 다른 어떤 사람 혹은 조직에게 자신의 정보를 수집하거나 노출시킬 권한을 위임하는 계약서에 대한 서명을 요구받을 때에는, 계약서가 평이한 용어로 작성되어야 하고 구체적이어야 하며, 단체나 기관이 명시되어야 하고, 문제의 신상정보가 드러나 있어야 하며, 개인정보가 무엇을 목적으로 수집되는지와 계약서의 유효 기간이 명시되어 있어야 한다.
6.4 사용자가 노동자의 개인정보 사용에 대한 동의를 얻었을 경우, 사용자는 정보의

수집하거나 조사하는 사람과 기관이 언제나 조사 목적을 염두에 두고 그 재현에서 실수나 오해가 없도록 보장해야 한다.
6.5 (1) 사용자는 노동자의 다음 정보를 수집할 수 없다.
(a) 성생활
(b) 정치적인, 종교적인 또는 그 외의 믿음·신앙
(c) 전과
(2) 예외적으로 고용 결정에 직접 관련이 있고 적법한 경우에 사용자는 (1)의 경우에 해당되는 개인정보를 수집할 수 있다.
6.6 사용자는 법이나 단체협약에 의하여 강제되거나 허락된 경우가 아니면 노동자의 특정 단체에서의 지위나 조합활동에 관한 정보를 수집할 수 없다.
6.7 개인 의료정보는 적법하고 의료상의 기밀과 작업 현장의 건강과 안전에 대한 일반 원칙에 따라, 그리고 아래와 같이 필요한 경우가 아니면 수집될 수 없다.
(a) 노동자가 특정 직업에 맞는지 결정하기 위해
(b) 작업 현장의 건강과 안전을 위한 요구 조건을 만족하기 위해
(c) 사회적 이익을 위한 자격과 보상을 결정하기 위해
6.8 만약 노동자가 이 강령의 5.1, 5.10, 6.5, 6.6 그리고 6.7에 어긋나는 요구를 받았을 때와 노동자가 부정확하거나 불완전한 답을 할 때, 노동자는 고용 관계의 종료에 영향을 받지 않으며 다른 규율상의 처분에 대해서도 그러하다.
6.9 개인정보 요청에 대한 노동자의 잘못된 이해로 제공된 개인 정보와 관계없거나 범위를 넘어서는 개인정보는 처리될 수 없다.
6.10 거짓말 탐지기, 사실 증명 장비와 기타 유사한 검사 절차는 사용될 수 없다.
6.11 인성 테스트 또는 유사한 검사 절차는 이 강령 규정에 따라야 하며, 노동자는 검사를 거부할 수 있음을 명시해야 한다.
6.12 유전자 검사는 금지되거나 법적으로 명확히 인정된 경우에만 한정되어야 한다.
6.13 약물 검사는 국가의 제정법과 관습법 또는 국제법 표준에 따라 이루어져야 한다. ILO는 사업장에서의 알콜과 약물 관련 사안의 처리에 대한 행동 강령과 “사업장에서의 약물과 알콜 검사에 대한 규준”을 가지고 있다.
6.14 (1) 노동자를 감시할 때에는 사전에 감시의 목적과 예정 시간, 사용되는 방법과 기술, 수집되는 정보를 알려야만 한다. 또한 사용자는 노동자의 프라이버시권의 침해를 최소화해야만 한다.
(2) 비밀스런 감시는 다음의 경우에만 허용된다.
(a) 국가의 법에 따를 때
(b) 합리적 근거에 기반하여 범죄행위 또는 그에 준하는 심각한 행위가 의심될 때
(c) 단, 지속적인 감시는 건강과 안전 또는 재산의 보호를 위해 필요할 때에만 허락된다.

7. 개인정보의 보안

7.1 사용자는 정보의 유실, 정보에 대한 권한 없는 접근과 그 사용, 수정, 유포를 막기 위하여 상황에 따른 적절한 보안 수단을 사용하고 개인정보를 보호할 의무가 있다.

8. 개인정보의 보관
8.1 이 강령의 개인정보 수집에 관한 원칙에 따른 방법으로 수집된 개인정보에 대해서만 보관을 허용해야 한다.
8.2 비밀이 보장되어야 하는 개인 의료 정보는 의료 기밀 규정에 따라 인사 담당자에게만 보관되어야 하며 다른 모든 개인정보와 분리하여 다루어야 한다.
8.3 사용자는 전반적인 정보와 정기적으로 검토되는 개별 노동자의 개인 정보 항목과 그 처리에 대한 정보를 제공해야 한다.
8.4 사용자는 저장된 개인정보가 정확하고 최신의 것이며 완전하다는 것을 정기적으로 보장해야 한다.
8.5 개인정보를 수집할 당시의 특정한 필요성이 계속적으로 존재하는 동안에만 그 정보를 보관할 수 있다. 단, 다음의 경우는 예외로 한다.
(a) 노동자가 특정 기간 동안 구직자 명단에 올라 있기를 원할 때
(b) 국가의 법으로 개인정보가 요구될 때
(c) 현재 존재하거나 과거에 존재했던 고용 관계와 관련한 법적 증명 절차를 위하여 사용자 또는 노동자가 개인정보를 요구할 때
8.6 개인정보를 다음과 같은 방법으로 보관하고 작성하여야 한다.
(a) 노동자가 이해할 수 있어야 한다.
(b) 노동자의 특성을 거론하며 그 노동자에 대한 차별을 유발해서는 안 된다.

9. 개인정보의 이용
9.1 개인정보는 그 수집, 교환, 보관에 대한 이 강령 안의 원칙에 따라 이용되어야 한다.

10. 개인정보의 교환
10.1 개인정보는 다음의 경우를 제외하고 노동자의 명시적 동의 없이 제3자와 교환될 수 없다.
(a) 생명과 건강에 대한 중대하고 절박한 위협을 막기 위해 필요할 때
(b) 법률로 요구되었거나 승인되었을 때
(c) 고용 관계의 관리를 위해 필요할 때
(d) 형법집행을 위해 요구될 때
10.2 노동자의 개인정보는 노동자의 인지와 명시적 동의 없이 상업적·영리적 목적으로 교환될 수 없다.
10.3 제3자에 대한 정보 교환 규칙은 동일 조직 내의 사용자들 간에 혹은 정부 각

기관간의 개인정보 교환에도 적용된다.
10.4 사용자는 노동자의 개인정보를 교환하는 자에게 그 개인정보는 제공한 목적에 한해서만 사용되어야 함을 고지해야 하며, 이를 이행할 것임을 확인받아야 한다. 다만 법적 의무에 따른 규칙적인 교환은 예외로 한다.
10.5 개인정보의 내부적 상호교환은 노동자가 명백히 인지한 사람들에 한해야 한다.
10.6 개인정보의 내부이용은 그 개인정보가 특정 작업의 수행에 필요한 경우에 한하여 승인 받은 특정 이용자에게만 허용된다.
10.7 노동자의 개인정보를 포함한 자료들의 취합은 이 강령의 규정에 엄밀히 따르지 않는 한 금지된다.
10.8 의료 기록의 경우, 사용자는 특정한 고용의 결정에 관련한 판정만을 제공받을 수 있다.
10.9 그 판정은 어떠한 의료 정보도 포함할 수 없다. 판정은 제안된 작업에 적합한지를 나타내거나, 일정 종류의 직업, 일시적 혹은 영구적으로 의학적으로 금해야 하는 근무환경을 적시하는 내용이어야 한다.
10.10 노동자의 대표와 개인정보를 교환하는 것은 국가의 법률이나 관습법에 따른 단체협약에 따라 이루어져야 한다. 또한, 노동자 대표의 특정한 업무 수행에 필요한 개인정보에만 한정되어야 한다.
10.11 사용자는 개인정보의 내부 흐름을 볼 수 있고 그 처리과정이 이 강령에 따르는 절차를 채택해야 한다.

11. 개인의 권리
11.1 노동자는 확보된 자신의 개인정보와 그 개인정보의 처리과정을 정기적으로 고지받을 권리를 가진다.
11.2 개인정보가 자동화된 시스템으로 처리되었거나 노동자별로 특정한 수작업 파일에 보관되었거나 기타 어떤 형태로 노동자의 개인 정보가 보관되었든지 간에 노동자는 자신의 모든 개인정보에 접근할 수 있다.
11.3 노동자가 자신의 개인정보의 처리과정에 대하여 알 권리는 그 노동자의 개인정보를 포함하는 모든 형태의 기록을 검토하고 사본을 소지할 수 있는 권리를 포함한다.
11.4 노동자는 근무시간 중 자신의 개인정보에 대해 접근할 수 있는 권리를 가진다. 만약 근무시간에 이루어지지 못할 때에는 노동자와 사용자의 편의를 고려하여 실시되어야 한다.
11.5 노동자는 접근권의 행사를 보조할 노동자 대표나 보조자를 지명할 권리가 있다.
11.6 노동자는 자신이 선택한 의료전문가를 통해 자신의 의료 정보에 접근할 권리를 가진다.
11.7 사용자는 노동자가 자신의 기록에 접근하거나 복사하는 것에 비용 부담을 지

울 수 없다.
11.8 사용자는 안전 점검할 때 점검에 현저한 위해가 예상되는 경우에 한하여 점검이 끝날 때까지 노동자가 자신의 개인정보에 접근하는 것을 거부할 수 있다. 그러나 노동자가 자신의 모든 개인정보에 접근하기 전에는 인사에 관한 어떠한 결정도 행할 수 없다.
11.9 노동자는 잘못되고 불완전한 개인정보 및 이 강령의 규정에 따르지 않는 개인정보에 대해 삭제 혹은 수정을 요구할 권리를 갖는다.
11.10 개인정보를 삭제 혹은 수정할 때, 사용자는 앞서 부정확하고 불완전한 개인정보를 제공받았던 모든 사람에게 삭제 혹은 수정한 사실을 알려야만 한다. 단, 삭제 혹은 수정의 통지가 필요하지 않다는 노동자의 동의가 있을 때에는 알리지 않을 수도 있다.
11.11 사용자가 개인정보의 수정을 거절할 때, 노동자는 그 개인정보에 동의하지 않는다는 진술 혹은 그 근거 기록을 제출할 권리를 가진다. 이후에 개인정보가 사용될 때에는 언제나 이 개인정보가 논란이 있음을 알리는 정보와 해당 노동자의 진술이 포함되어야 한다.
11.12 사법 기록의 경우 삭제나 수정이 불가능할 때에는 노동자는 자신의 관점을 서술한 진술을 첨부할 권리를 가진다. 이 진술은 포함하지 않아도 된다는 노동자의 동의가 없는 한 모든 개인정보 교환에 포함되어야 한다.
11.13 이 강령의 규정에 따라 마련된 모든 법률, 규칙 조례, 단체협약, 업무 규정 혹은 정책에 있어서, 사용자가 법 절차를 이행하지 않을 때 노동자가 배상받을 수 있는 방법을 적시해야 한다. 노동자가 제출하는 어떠한 진정도 받아들이고 답변하는 절차를 마련해야 한다. 진정 절차는 노동자가 이용하기 쉽고 간단해야 한다.

12. 집단적 권리
12.1 노동자의 개인정보 처리에 관한 모든 협상은 자신에 대한 어떠한 개인정보가 어떠한 조건하에서 어떤 목적으로 사용되어야 하는지 알고 결정할 수 있는 개별 노동자의 권리를 보장하는 것을 목적으로 하는 이 행동 강령의 원칙에 따라야 한다.
12.2 노동자의 대표는 다음의 사항을 통지받고 조언할 수 있다.
(a) 노동자의 개인정보를 처리하는 자동 시스템의 채택 및 변경에 관하여
(b) 사업장 안의 전자 노동자 감시 시스템의 채택에 앞서
(c) 노동자의 개인정보에 대한 설문조사 및 검사를 해석하고 관리하는 방법과 내용, 목적에 대하여

13. 고용 알선 기관
13.1 만약 사용자가 노동자를 채용하기 위해서 고용 알선 기관을 이용한다면, 사용자는 고용 알선
기관에게 이 강령의 규정에 적합하게 개인정보를 처리할 것을 요구해야 한다

4. 국가인권위원회 사업장 전자감시에서 노동자의 인권보호를 위한 법령제도 개선 권고

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

1. 근로관계로 제약되는 사업장의 특성과 노동자의 권리침해 가능성을 고려할때, 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 금지 할 것,

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

3) 전자감시가 허용될 수 없는 목적 또는 이용범위로서, 감시가 노동자에대한 평가 수단으로만 사용되는 것을 금지할 것,

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

나. 전자감시의 도입과 운영에서 노동자의 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, 감시종류·기간·방법 등 세부내용을 전자감시를 도입하기 전에 일정기간을 정하여 그 기간 내에 공개하도록 할 것,

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

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

다. 전자감시로 수집된 노동자 정보의 보호를 위하여

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

2) 전자감시로 수집된 정보 중 노동자가 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 노동자 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 노동자 정보의 무제한 축적, 노동자 정보의 남용을 금지할 것 등을 규정하여야 하며,
라. 사용자의 전자감시 오·남용으로 인한 피해에 대한 적절한 구제방안도 같이 규정하되,
1) 불법적인 전자감시의 사용자 및 관련자에 대한 엄격한 처벌규정을 두며,
2) 전자감시로 피해를 당한 노동자의 권리구제 방법과 절차를 구체적으로 규정 하도록 하고,
3) 전자감시로 축적된 전자화된 노동자 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 노동자에 대한 관찰과 감시가 개별 사업장에서 일반화되어감에 따라, 노동자의 상대적인 지위는 더욱 취약해지고 있다고 판단되므로 이러한 사업장 환경의 중요한 변화를 반영하여 근로관계를 규율하는 관련 법률에 노동자의 본질적 권리에 대한 보장과 사용자의 전자감시 활용 등에 대한 절차적 통제를 제도화할 수 있도록,
가. 「근로기준법」을 개정하여 제1장 총칙에 '사용자는 근로관계에서 노동자의 인격과 사생활의 자유를 보호하여야 한다'는 내용의 명시적 규정을 추가하 거나 신설하며,
나. 동법 제93조 취업규칙의 기재사항에 '전자장치에 의한 작업관찰 · 감시기술을 도입할 경우에 관련된 사항'을 규정하여야 한다.

3. 전자감시에서 노동자 권리보호를 위한 입법적 방안과 함께 사업장 별 또는 산업별 규제를 효과적으로 수행하기 위한 정책적 조치로서,
가. 근로관계에 관련된 현행 법령들에 근거하여 사용자의 전자감시에 의한 노동자의 중대한 권리침해나 노동자 집단에 대한 부당한 개입, 차별 등에 대하여 사업장 수준의 근로감독을 강화하도록 하며,
나. 사용자는 물론 노동자도 각종 전자감시에 따른 문제점을 충분히 인식하고 사업장 수준에서의 보호조치를 할 수 있도록 전자감시에 대한 노동자 권리 보호를 위한 세부 준칙 또는 지침을 마련해야 하고, 이를 통해 전자감시에 대한 적절한 통제가 이루어질 수 있도록 적극적 조치를 해야 한다.

5. 유럽연합 플랫폼 노동의 근로조건 개선에 관한 지침(2024.)

제III장 알고리즘 관리

제7조(자동화 모니터링 시스템 또는 자동화 의사결정시스템을 이용한 개인정보 처리의 제한)

1. 디지털 노동 플랫폼은 자동화 모니터링 시스템 또는 자동화 의사결정시스템을 이용하여 다음에 관여해서는 아니 된다.

(a) 플랫폼 노동 종사자의 정서적 또는 심리적 상태에 관한 개인정보 처리

(b) 플랫폼 노동 종사자와 플랫폼 노동 종사자 대표 사이의 대화를 포함한 사적 대화와 관련된 개인정보 처리

(c) 플랫폼 노동 종사자가 플랫폼 노동을 제공 또는 수행하지 않을 때의 해당인의 개인정보 수집

(d) 헌장에 규정된 결사의 자유와 단체교섭권 및 단결권, 정보수령권 및 협의권 등 기본권 행사를 예측하기 위한 개인정보 처리

(e) 인종이나 민족, 이민, 정치적 의견, 종교 또는 철학적 신념, 장애, 만성질환 또는 후천성면역결핍증 감염 여부를 포함한 건강 상태, 정서적·심리적 상태, 노조 가입 여부, 개인의 성생활·성적지향성 유추를 위한 개인정보 처리

(f) 플랫폼 노동 종사자의 규정(EU) 제2016/679호 제4조(14)에 정의된 생체인식데이터를 데이터베이스에 저장한 자연인의 생체인식데이터와 비교하여 해당 종사자의 신원을 확인하기 위한 목적에 사용하기 위한 처리

2. 이 조는 채용 또는 선발 절차를 개시하는 시점부터 모든 플랫폼 노동 종사자에게 적용한다.

3. 이 조는 자동화 모니터링 시스템 및 자동화 의사결정시스템 외에, 디지털 노동 플랫폼이 플랫폼 노동 종사자에게 방식에 상관없이 영향을 미치는 결정을 채택하거나 지원하는 자동화 시스템을 이용하는 경우에도 적용한다.

제8조(정보보호 영향평가)

1. 자동화 모니터링 시스템 또는 자동화 의사결정시스템을 이용한 디지털 노동 플랫폼의 개인정보 처리는 규정(EU) 제2016/679호 제35조(1)에서 의미하는 자연인의 권리와 자유에 높은 수준의 위험을 유발할 수 있다. 해당 조항 따라 자동화 모니터링 시스템 또는 자동화 의사결정시스템을 이용한 개인정보 처리가 이 지침 제7조에서 따른 처리 제한을 포함하여 플랫폼 노동 종사자의 개인정보 보호에 미치는 영향에 대한 평가를 실시할 때 규정(EU) 제2016/679호 제4조(7)에 정의된 정보관리자의 역할을 하는 디지털 노동 플랫폼은 플랫폼 노동 종사자와 그 대표자에게 견해를 구한다.

2. 디지털 노동 플랫폼은 제(1)항에 언급된 평가 결과를 노동자 대표에게 제공한다.

제9조(자동화 모니터링 시스템 및 자동화 의사결정시스템에 관한 투명성)

1. 회원국은 디지털 노동 플랫폼이 플랫폼 노동 종사자와 플랫폼 노동자 대표는 물론 요청이 있는 경우 관할 국가기관에도 자동화 모니터링 시스템 또는 자동화 의사

결정시스템의 사용에 대해 통지하도록 요구한다.
이는 다음 사항에 관한 정보이다.
(a) 자동화 모니터링 시스템의 경우
(i) 해당 시스템이 사용 중이거나 도입 중이라는 사실
(ii) 서비스 수령자의 평가를 포함하여 해당 시스템이 모니터링, 감독 또는 평가하는 정보 및 행위의 범주
(iii) 모니터링의 목적과 해당 모니터링을 수행하기 위한 시스템의 방법론
(iv) 해당 시스템에서 처리하는 개인정보의 수령자 또는 수령자 범주 및 기업집단 내부를 포함하는 해당 개인정보의 전송 또는 이전
(b) 자동화 의사결정시스템의 경우
(i) 해당 시스템이 사용 중이거나 도입 중이라는 사실
(ii) 해당 시스템에서 채택하거나 지원하는 결정의 범주
(iii) 플랫폼 노동 종사자의 개인정보나 행위가 결정에 영향을 미치는 방식을 포함하여 해당 시스템이 고려하는 정보 범주와 주요 매개변수, 자동화 의사결정에서 해당 주요 매개변수의 상대적 중요도
(iv) 플랫폼 노동 종사자의 계정을 제한, 정지 또는 해지하는 결정, 해당인이 수행한 노동에 대한 보수의 지급을 거부하는 결정, 해당인의 계약상태에 관한 결정 또는 이와 유사하거나 불리한 효력을 가지는 결정의 근거
(c) 플랫폼 노동 종사자에게 그 방식에 상관없이 영향을 미치는 자동화 시스템에 의해 채택되거나 지원되는 모든 결정의 범주
2. 디지털 노동 플랫폼은 제(1)항에 언급된 정보를 문서 형식으로 제공하며 전자 형식으로도 가능하다. 정보는 명확하고 간명한 표현을 사용하고 간결하고 이해하기 쉬우며 쉽게 열람할 수 있는 형태로 제시한다.
3. 디지털 노동 플랫폼은 플랫폼 노동 종사자에게 다음과 같은 시기에 해당 종사자에게 직접적인 영향을 미치는 시스템 및 특징과 관련하여 제(1)항에 언급된 정보를 간결한 형식으로 제공하고, 해당되는 경우에는 근로조건을 포함시킨다.
(a) 늦어도 첫 근무일
(b) 근로조건, 노동 조직 또는 노동 수행의 모니터링에 영향을 미치는 변경사항을 도입하기 전
(c) 요청이 있는 경우에는 언제든지 플랫폼 노동 종사자가 요청하는 경우, 디지털 노동 플랫폼은 또한 모든 관련 시스템 및 그 특징과 관련하여 제(1)항에 언급된 정보를 포괄적이고 상세한 형식으로 제공한다.
4. 디지털 노동 플랫폼은 노동자 대표에게 모든 관련 시스템과 그 특징과 관련하여 제(1)항에 언급된 정보를 포괄적이고 상세한 형식으로 제공한다. 이러한 정보는 다음과 같은 시기에 제공한다.
(a) 해당 시스템을 사용하기 전
(b) 근로조건, 노동 조직 또는 노동 수행의 모니터링에 영향을 미치는 변경사항을

도입
하기 전
(c) 요청이 있는 경우에는 언제든지 디지털 노동 플랫폼은 관할 국가기관의 요청이 있는 경우에는 언제든지 제(1)항에 언급된 정보를 포괄적이고 상세한 형식으로 제공한다.
5. 디지털 노동 플랫폼은 채용 또는 선발 절차를 밟고 있는 사람에게 제(1)항에 언급된 정보를 제공한다. 정보는 제(2)항에 따라 제공하고 간결하여야 하며 해당 절차에 쓰이는 자동화 모니터링 시스템 또는 자동화 의사결정시스템에만 관련된 것이어야 하며 채용 또는 선발 절차를 개시하기 전에 제공한다.
6. 플랫폼 노동 종사자는 규정(EU) 제2016/679호에 따라 서비스 수령자의 권리에 부정적인 영향을 미치지 아니하는 범위에서 점수 및 평가를 포함하여 디지털 노동 플랫폼의 자동화 모니터링 시스템 또는 자동화 의사결정시스템과 관련된 업무 수행 과정에서 생성된 개인정보의 이동권을 보유한다.
디지털 노동 플랫폼은 플랫폼 노동 종사자에게 규정(EU) 제2016/679호 제20조 및 이 항 제1하위항에 언급된 이동권의 효과적 행사를 용이하게 하는 도구를 무료로 제공한다. 플랫폼 노동 종사자가 요청하는 경우 디지털 노동 플랫폼은 그러한 개인정보를 제3자에게 직접 전송한다.
제10조(자동화 모니터링 시스템 및 자동화 의사결정시스템에 대한 인간의 감독)
1. 회원국은 디지털 노동 플랫폼이 노동자 대표의 참여 아래 자동화 모니터링 시스템 및 자동화 의사결정시스템에서 채택하거나 지원한 개별 결정이 플랫폼 노동 종사자에게 미치는 영향에 관한 평가를 정기적으로, 어떠한 경우에도 최소한 2년마다 실시하도록 하며 해당하는 경우, 근로조건과 직장 내 평등한 대우를 포함하도록 보장한다.
2. 회원국은 디지털 노동 플랫폼이 자동화 모니터링 시스템 또는 자동화 의사결정시스템에서 채택하거나 지원한 개별 결정의 영향을 효과적으로 감독하고 평가하기에 충분한 인적 자원을 확보하도록 요구한다. 디지털 노동 플랫폼에서 감독 및 평가 기능 담당자는 해당 기능의 수행에 필요한 역량과 권한을 갖추고 필요한 교육을 이수한다. 해당 담당자는 이와 같은 기능을 수행했다는 이유로 해고 또는 이에 상응하는 징계조치 및 그 밖의 불리한 대우를 받아서는 아니 된다.
3. 제(1)항에 언급된 감독 또는 평가를 통해 자동화 모니터링 시스템 또는 자동화 의사결정시스템을 이용할 때 직장 내 차별의 위험이 높은 것으로 확인되거나 자동화 모니터링 시스템 또는 자동화 의사결정시스템에서 채택하거나 지원한 개별 결정이 플랫폼 노동 종사자의 권리를 침해한 것으로 확인된 경우, 디지털 노동 플랫폼은 향후 해당 결정의 재발을 방지하기 위하여 자동화 모니터링 시스템 또는 자동화 의사결정시스템의 수정 또는 사용 중단을 비롯하여 필요한 조치를 취한다.
4. 제(1)항에 따른 평가 관련 정보를 플랫폼 노동자 대표에게 전달한다. 또한 디지털 노동 플랫폼은 플랫폼 노동 종사자와 관할 국가기관이 요청하는 경우, 해당 정보

를 이용할 수 있게 한다.
5. 플랫폼 노동 종사자의 계약상 관계 또는 계정을 제한, 정지 또는 해지하는 결정 또는 이에 준하는 불이익을 제공하는 결정은 사람이 직접 내리도록 한다.
제11조(인적 검토)
1. 회원국은 플랫폼 노동 종사자가 자동화 의사결정시스템에서 채택하거나 지원한 모든 결정에 대해 디지털 노동 플랫폼으로부터 부당한 지연 없이 구두 또는 서면으로 설명을 받을 권리를 보장한다. 설명은 명확하고 간명한 표현을 사용하여 간결하고 이해하기 쉬운 방식이어야 한다. 회원국은 디지털 노동 플랫폼이 플랫폼 노동 종사자에게 디지털 노동 플랫폼의 지정 담당자와 논의하고 결정에 이르게 된 사실, 상황 및 이유를 명확히 이해할 기회를 주도록 보장한다. 디지털 노동 플랫폼은 해당 담당자가 해당 기능의 수행에게 필요한 역량과 권한을 갖추고 필요한 교육을 이수하도록 보장한다.
디지털 노동 플랫폼은 자동화 의사결정시스템이 채택하거나 지원한 결정으로서 플랫폼 노동 종사자의 계정을 제한, 정지 또는 해지하는 결정, 해당인이 수행한 노동에 대한 보수의 지급을 거부하는 결정, 해당인의 계약상태에 관한 결정, 이와 유사한 효과가 있는 결정 또는 고용관계나 그 밖의 계약상 관계의 본질적 측면에 영향을 미치는 그 밖의 결정에 관한 서면 사유서를 부당한 지연 없이 늦어도 해당 결정의 효력 발생일까지는 플랫폼 노동 종사자에게 제공한다.
2. 플랫폼 노동 종사자와 국내법 또는 관행에 따라 그들을 대리하는 플랫폼 노동 종사자 대표는 제(1)항에 언급된 결정을 재심리하도록 디지털 노동 플랫폼에 요청할 권리가 있다. 디지털 노동 플랫폼은 플랫폼 노동 종사자에게 부당한 지연 없이 어떠한 경우에도 요청일부터 2주 이내에 충분히 정확하고 적절하게 증빙을 첨부한 답변서를 전자 형식의 서면으로 제공한다.
3. 제(1)항에 언급된 결정이 플랫폼 노동 종사자의 권리를 침해하는 경우, 디지털 노동 플랫폼은 지체 없이 어떠한 경우에도 결정 채택일부터 2주 이내에 해당 결정을 시정한다. 시정이 불가능한 경우, 디지털 노동 플랫폼은 해당인이 입은 피해를 적절하게 보상한다. 어떠한 경우에도 디지털 노동 플랫폼은 향후 해당 결정의 재발을 피하기 위하여 자동화 모니터링 및 의사결정시스템의 수정 또는 사용 중단을 비롯하여 필요한 조치를 취한다.
제12조(안전보건)
1. 플랫폼 노동자와 관련하여 작업장 안전 및 보건 분야의 지침 제89/391/EEC호 및 관련 지침을 침해하지 아니하는 범위에서 디지털 노동 플랫폼은 다음 사항을 이행한다.
(a) 자동화 모니터링 시스템 및 자동화 의사결정시스템이 안전보건에 미치는 위험 특히 업무 관련 사고, 심리사회적 및 인체공학적 위험이 발생할 가능성의 평가
(b) 해당 시스템의 안전장치가 작업 환경의 특성을 고려했을 때 식별된 위험에 적합한지 여부의 평가

(c) 적절한 예방·보호조치의 도입
2. 상기 제(1)항에 규정된 요건과 관련하여 디지털 노동 플랫폼은 지침 제89/391/EEC호 제10조 및 제11조에 따라 플랫폼 노동자 및 그 대표의 효과적인 정보수령, 협의 및 참여를 보장한다.
3. 디지털 노동 플랫폼은 플랫폼 노동자에게 과도한 부담을 주거나 플랫폼 노동자의 안전과 신체적·정신적 건강을 위험에 빠뜨리는 방식으로 자동화 모니터링 시스템 또는 자동화 의사결정시스템을 이용해서는 아니 된다.
4. 이 조항은 자동화 의사결정시스템 외에, 디지털 노동 플랫폼이 플랫폼 노동 종사자에게 방식에 상관없이 영향을 미치는 결정을 채택하거나 지원하는 자동화 시스템을 이용하는 경우에도 적용된다.
제13조(정보 수령 및 협의)
1. 이 지침은 정보 수령 및 협의에 관한 지침 제89/391/EEC호 및 유럽의회 및 유럽연합이사회 지침 제2002/14/EC호 또는 제2009/38/EC호를 침해하지 아니한다.
2. 회원국은 디지털 노동 플랫폼이 지침 제2002/14/EC호 제2조(f) 및 (g)에 정의된 노동자 대표의 정보수령 및 협의가 자동화 모니터링 시스템 또는 자동화 의사결정시스템의 도입 또는 이용에 중대한 변경을 초래할 수 있는 결정도 포함하도록 보장한다. 이 조항의 목적상 노동자 대표의 정보 수령 및 협의는 지침 제2002/14/EC호에 규정된 정보수령권 및 협의권 행사와 동일한 방식을 따라야 한다.
3. 플랫폼 노동자 대표는 정보 수령 및 협의의 대상이 되는 사안을 검토하고 의견 수립에 필요한 한도 내에서 직접 선택한 전문가의 도움을 받을 수 있다. 디지털 노동 플랫폼이 해당 회원국에 250명 이상의 노동자를 보유한 경우, 디지털 노동 플랫폼은 전문가 관련 비용을 비례분만큼 부담한다. 회원국은 지원의 실효성을 보장하는 수준에서 전문가 요청 횟수의 한도를 결정할 수 있다.
제14조(노동자에 대한 정보 제공)
플랫폼 노동자 대표가 없는 경우, 회원국은 디지털 노동 플랫폼이 자동화 모니터링 시스템 또는 자동화 의사결정시스템의 도입 또는 이용에 중대한 변경을 초래할 수 있는 결정에 대해 해당 플랫폼 노동자에게 직접 정보를 제공하도록 보장한다. 해당 정보는 문서 형식으로 제공하며 전자 형식으로도 가능하다. 정보는 명확하고 간명한 표현을 사용하여 투명하고 이해하기 쉬우며 쉽게 열람할 수 있는 형태여야 한다.

6. ILO 플랫폼노동협약

X. 자동화된 시스템 활용의 영향
제13조
회원국은 노동자가 고용 또는 종사하기 이전에 디지털 노무제공 플랫폼으로 하여금 디지털 플랫폼 노동자 및 (존재하는 경우) 노동자대표 또는 대표적인 노동자단체에게, 다음에 관하여 알려주도록 요구하여야 한다.

(a) 알고리즘 또는 그와 유사한 방식에 기반하여 노무제공을 모니터링 또는 평가하거나 노무와 관련된 결정을 내리는 자동화된 시스템의 활용

(b) 그러한 자동화된 시스템 활용이 디지털 플랫폼 노동자의 노동조건 또는 일할 기회에 영향을 미치는 정도

제15조

1. 회원국은 자동화된 시스템에 의해 결정이 내려진 경우, 디지털 노무제공 플랫폼으로 하여금 디지털 플랫폼 노동자들의 요청에 따라 부당한 지연 없이 다음을 제공하도록 하기 위하여 적합한 조치를 취하여야 한다.

(a) 노동조건 또는 일할 기회에 불리한 영향을 미치는 중요한 결정에 관한 서면 설명

(b) 디지털 플랫폼 노동자가 받아야 할 금액을 보상하지 않거나 노동자의 계정을 중지 또는 정지하거나, 디지털 노무제공 플랫폼에 고용 내지 노무제공하는 관계를 종료시키는 결과를 가져오는 결정에 대하여, 적절한 경우, 재검토

2. 제1항을 시행할 때, 회원국은 디지털 노무제공 플랫폼으로 하여금 인간에 의한 적합한 관여를 하도록 하여야 한다.

Ⅺ. 디지털 플랫폼 노동자의 개인정보 및 프라이버시의 보호

제16조

회원국은 디지털 플랫폼 노동자의 개인정보에 관한 효과적이고 적합한 안전조치를 수립하여야 하며, 디지털 플랫폼 노동자의 개인정보를 수집한 적법한 목적을 위하여 그 정보를 처리하도록 하며, 이 협약에 규정된 권리 및 보호에 부합하지 않는 방식으로 해당 정보를 처리하지 않도록 하여야 한다.

메모