

등 뒤에 감시카메라가 설치되어 있지 않습니까?
일터에서 인터넷을 사용할 때 꺼림직하지 않습니까?



감시카메라로, 인터넷 감시로,
ERP라는 이름으로 진행되는
자본의 전자 감시에 대응하자

발행일 | 2004년 1월 16일
발행처 | 노동자감시근절을위한연대모임
전화 | (02)3667-1289(민주노총)
홈페이지 | <http://gamsi.net>

노동자감시근절을위한연대모임

인권정보자료실
CPj1.23

노동자감시근절을위한연대모임

노동자감시 대응 지침서

인권정보자료실
CPj1.23

노동자는 감시를 거부할 권리가 있다



노동자감시근절을위한연대모임
<http://gamsi.net>

노동자감시 대응 지침서

노동자는 감시를 거부할 권리가 있다



노동자감시근절을위한연대모임
<http://gamsi.net>

- 차례 -

1부. 노동자감시에 대하여 05

■ 노동자감시란	06
■ 노동자의 개인정보란 무엇인가	07
■ 직장 내 노동자 감시에 대한 노동자의 기본 입장	09
■ 〈노동자감시근절을위한연대모임〉	12

2부. 감시유형별 대응 지침 15

■ 직장의 감시카메라에 대한 대응 지침	16
I. 직장 내 노동자 감시에 대한 노동자의 기본 입장	17
II. 직장의 감시 카메라에 대한 노동자의 권리	19
III. 직장의 감시 카메라에 대한 노동자의 대응	23
■ 직장 내에서 이메일, 메신저 기타 통신이용 감시에 대한 지침	25
I. 직장의 인터넷 이용 감시와 접근 차단에 대한 노동자의 기본 입장	26
II. 이메일감시에 대한 노동자의 대응	34
■ 스마트카드 사용을 통한 노동자 감시에 대한 대응	37
I. 직장 내 스마트카드 이용 감시와 개인정보 축적에 대한 노동자의 기본입장	38
II. 직장 내 스마트카드 이용 감시와 개인정보 축적에 대한 노동자의 권리	43
III. 직장 내 스마트카드 이용 감시와 개인정보 축적에 대한 노동자의 대응	49
■ ERP 대응 지침	53
I. ERP 개요	54
II. 대응기초	58
III. 투쟁기초	65

3부. 참고 자료 73

■ 노동자감시 관련 국내 법률	74
헌법	75
정보통신망이용촉진및정보보호등에관한법률	76
통신비밀보호법	81
형법 87	
노동조합및노동관계조정법	88
근로기준법	91
성폭력 범죄의 처벌 및 피해자보호 등에 관한 법률	91
신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률	92
공공기관의 개인정보 보호에 관한 법률	93
주민등록법	97
전기통신사업법	97
■ 국제노동기구(ILO)의「노동자의 개인 정보 보호에 대한 행동 강령」(1995)	99
■ 노동자감시 대응 사례	112
발전노조 인터넷 차단	113
지문인식기	129
스카이 라이프 사례	130
전화감청	133
김포 통진중고등학교 인터넷 감시 사례	135
전북대 ERP	150
■ 2003년 노동자감시 시스템 실태 및 노동자 인식 조사 결과	158
1. 조사 개요	159
2. 조사 결과 분석	161
3. 노동자감시 시스템 실태 및 노동자 인식 조사 결과의 결론	170

노동자감시란

노동자감시란, 넓게는 자본에 의한 노동통제 전반을 의미하며, 좁게는 노동자 감시 시스템을 이용한 노동자 개인 감시, 노동 행태 감시, 노동자에 대한 정보수집 및 관리를 의미합니다.

감시시스템에는 영상시스템(CCTV, 몰래카메라 등), 위치추적시스템(GPS, 핸드폰 위치추적 등), 전자카드(IC칩 카드, 액티브 뱃지 등), 생체인식기(지문, 홍채, 정맥 인식기 등) 등이 있으며, 최근에는 업무용 개인컴퓨터, 전화 등에 대한 무단 열람, 도·감청도 늘고 있고, 생산사무자동화시스템(ERP, DAS 등)도 노동자 감시를 위한 시스템으로 이용되고 있습니다.

[노동자감시 대응 지침서]는 감시 카메라(CCTV), 이메일·메신저 등 통신, 스마트카드, ERP를 이용한 회사의 감시에 노동자가 어떻게 대응해야 하는지를 안내하고 있습니다.

노동자의 개인정보란 무엇인가

개인정보란 해당 개인을 알아볼 수 있는 이름, 주민등록번호 등의 부호·문자·음성·영상 등의 정보 일체와 개인의 생활, 활동, 직무수행에 대한 정보를 의미합니다. 해당 정보만으로는 특정 개인을 알아볼 수 없는 경우에도 다른 정보와 결합하여 알아볼 수 있으면 개인정보라 볼 수 있습니다.

특히 신조·의료·성생활·인종·혈통·범죄 경력·사적통신 등 사생활에 대한 정보는 직무수행과 직접 관련이 없는 경우 나중에 차별의 원인이 될 수 있기 때문에 매우 민감한 개인정보로 분류됩니다. 따라서 본인이 원하지 않는데 회사나 다른 사람이 이와 같은 정보를 수집하는 것 자체가 중대한 인권침해입니다. 경우에 따라서는 현행법 위반일 수 있습니다.

회사가 노동조합 사무실 출입기록을 수집하는 것 역시 노동관계법에서 보장하는 자유로운 노동조합 활동을 위축시킬 우려가 있으므로 금지되어야 합니다. 직무수행과 직접 관련이 없는 경우 금융신용이나 출입국정보도 회사에서 수집해서는 안 됩니다. 직무수행과 관련한 정보는 가능한 한 직무수행에 불가피한 최소한의 수준에서 수집되어야 합니다.

개인의 작업성취도를 평가할 때는 이렇게 수집된 정보만을 유일한 평가 기준으로 삼는 일이 없어야 합니다. 또한 특정 개인을 목표로 한 정보 수

집이나 염탐은 개인에 대한 감시이고 차별이기 때문에 금지되어야 합니다.

한편 고용 상태를 유지하기 위해 신상 정보, 경력, 공공보험 관련 정보 등을 회사에 제출했다라도 회사는 이 정보를 꼭 필요한 범위에서만 활용해야 하며 다른 목적으로 사용하는 것은 안 됩니다. 또한 회사에서 이 정보들을 자신이 아닌 제3자에게 유출하는 것은 절대 안 되며 현행법 위반 일 수 있습니다.

신원확인이나 출입통제를 위하여 단순출입에 대한 정보를 수집하는 것은 가능하지만 신원확인을 위하여 신체정보를 수집하는 것은 제한되어야 합니다. 지문·혈액형·DNA 등 신체정보는 사람마다 고유하고 신체에 각인되어 평생을 가는 정보이기 때문에 회사라 하더라도 함부로 수집해서는 안 되기 때문입니다. 신원확인을 위해서는 되도록 이 방법이 아닌 다른 대안을 찾아야 하며 부득이하게 수집하였다도 그 수집이나 이용 목적이 없어진 경우(예를 들어 퇴사한 경우) 회사는 즉시 그 원본과 사본이 복구될 수 없도록 영구 삭제해야 합니다.

또한 건강검진에서 나타난 개인의 현재 병력이나 과거 병력에 대한 사항 역시 직무와 직접 관련이 없는 한 원칙적으로 사생활에 해당하기 때문에 회사에서 알아야 할 이유가 없으며 엄격한 비밀이 보장되어야 합니다.

직장 내 노동자 감시에 대한 노동자의 기본 입장

정보통신기술 기술의 발달로 노동자 및 노동조합에 대한 감시, 노동행위에 대한 전자 감시와 통제가 확대되고 있습니다. 회사는 생산현장에 보안관리 시스템을 도입할 때 보안, 도난방지, 안전사고 예방, 정보유출 차단 등을 명목으로 삼고 있으나 노동자들의 일상적인 행동 감시와 부당한 노동통제로 악용되고 있으며, 노동자와 노동조합에 대한 탄압의 도구로 이용되고 있습니다. 이에 다음과 같이 노동자의 기본 입장을 밝힙니다.

1. 노동자는 자신에 대한 정보가 수집·기록·저장되는 것에 대해 동의하거나 거부할 수 있는 권리가 있습니다. 노동자는 자신의 존엄성과 프라이버시권을 보장받고 정당한 대우를 받으며 일을 할 수 있는 정당한 권리가 있기 때문입니다. 특히 최근 정보통신기술의 발달로 업무와 사생활을 구분하는 것이 점점 어려워지고, 감시장비의 기능도 확대되는 최근 추세에서, 회사가 노동자를 감시하는 것은 부당한 노동통제이자 사생활 침해입니다.

2. 노동자의 동의를 받지 않은 회사의 개인 정보 수집은 금지되어야 합니다. 여기서 개인 정보란, 노동자 개인에 대한 식별이 가능한 이름, 주민등록번호, 신체적 특징 등의 사적인 정보 일체와 노동자 개인의 업무 수행에 대한 정보 일체를 의미합니다.

3. 노동자 감시는 기본적으로 노동자의 존엄성과 프라이버시권, 나아가 노동자의 단결권과 단체행동권을 위협하는 행위입니다. 회사는 개인 정보 수집장치에 관한 정책에 대하여 노동자와 노동자 대표에게 투명하게 공개해야 하며, 노동자와 노동자대표의 사전 동의없는 개인정보 수집장치는 즉시 철거되어야 합니다.

4. 사적인 공간과 활동, 사교 내용, 성적인 취향, 개인적인 신념, 사상, 취미 그리고 노동조합 활동에 대한 감시, 차별적인 감시, 몰래 감시는 어떠한 경우에도 허용되어서는 안 됩니다. 노동자는 회사의 사적인 감시와 노동자 몰래 수집된 정보에 의해 불이익을 받아서는 안 됩니다.

5. 회사가 노동자에게 개인 정보 수집에 대한 동의를 구할 때, 노동자와 노동조합은 노동자 감시가 자신에게 미칠 영향과 정보 수집의 목적, 수집 시작일시와 감시 기간, 수집 영역, 수집장치의 종류와 기록내용, 기록 보존 기간, 담당자와 담당부서, 기록 유출 방지 대책 등을 충분히 이해한 상태에서 자유롭게 선택할 수 있어야 합니다. 그렇지 않은 것은 '동의'로 간주될 수 없습니다. 또한 노동자는 어떤 불이익도 받지 않고 그 동의를 철회할 수 있어야 합니다.

그리고 노동자가 동의하여 일부 장소에 개인 정보 수집 장치가 설치되었다 하더라도, 회사에서 동의 사항을 위반한 경우, 불법적인 사용이 확인된 경우, 사전 동의했던 목적과 기간을 마친 경우에는 즉시 철거되어야 합니다.

6. 노동조합은 정기적으로 노동자 감시에 대해 조합원에게 충분한 교육을 실시하고, 노동조합 사무실에 이에 대한 교재를 배치하여 언제든지 조합원이 그에 대한 정보를 습득할 수 있도록 해야 합니다. 또한 필요한 경

우 이에 대한 전문 담당자를 배치해야 합니다.

7. 노동조합은 회사의 노동자 감시에 대해 엄격한 절차와 다수결에 의해 동의했다고 할지라도 이에 동의하지 않는 노동자가 불이익을 받지 않고, 동의하지 않은 감시를 받지 않도록 보호해야 합니다.

8. 노동자의 존엄성과 프라이버시권은 헌법에서 보장하고 있는 기본권이지만, 아직 우리나라에서는 회사의 감시를 규제할 수 있는 법과 제도가 미비한 상태입니다. 그러므로 노동조합은 국제 기준과 민주노총 모범단협안 등을 참고하여 이러한 노동자의 기본입장이 단체협약에 최대한 반영되도록 노력해야 합니다.

9. 노동조합은 회사가 노동자 감시와 관련하여 명백하게 불법적인 노동자 감시를 하였다는 점이 확인되는 경우에는 지체없이 사법적인 대응을 포함한 단체행동을 강구해야 합니다. 노동조합은 회사가 수집한 개인정보를 노조파괴 활동에 활용하거나, 노조파괴를 목적으로 별도의 개인정보를 수집한 경우, 노동자 감시와 관련된 단체협약을 위반한 경우, 불법적으로 개인정보를 수집·관리·보관·유출한 경우, 사적인 정보와 몰래 감시로 수집한 정보를 인사고과에 반영한 경우 등에 대해서는 즉시 대응을 실시해야 합니다.

10. 노동자와 노동조합은 개별 사업장의 요구를 넘어 노동자 감시 통제와 관련한 법과 제도 마련을 투쟁에 적극적으로 나서야 합니다.

〈노동자감시근절을위한연대모임〉

〈노동자감시근절을위한연대모임〉에서는 노동자 감시가 철폐되어야 한다고 주장하고 있으며, 이를 위한 연구 및 대응활동을 진행하고 있습니다.

1. 참가단체

노동조합기업경영연구소, 민주사회를위한변호사모임, 민주노동당, 전국민주노동조합총연맹, 지문날인반대연대, 진보네트워크센터, 한국노동네트워크협의회

2. 활동 경과

- △ 2002년 1월 : 〈노동자감시근절을위한연대모임〉 구성
- △ 2002년 1-3월 : (주)대용의 노동자 징계에 대해 노동부 항의 투쟁, 회사와 노동부에 의견서 제출, 지노위 판결에 대해 공동 대응, 현재 민사소송 진행
- △ 2002년 2-3월 : 노동자 개인정보 보호 및 감시 규제를 위한 민주노동조합 모범단협안과 해설 공동 제작
- △ 2002년 4-5월 : 인터넷을 활용한 노동조합 활동에 대한 회사측의

방해와 감시를 '신종 노동탄압'으로 규정하고 발전노조 등 관련 사례 수집 발표 및 고발

- △ 2002년 5월 : 영장없는 IP 추적에 대한 위헌소송 제기, 감시 장비 관리에 대한 정보공개청구
- △ 2002년 8월 : CCTV 감시 사례 및 대응 지침 발표
- △ 2002년 11월 : 첨단감시기술에의한노동자감시 실태와 대응 토론회 진행
- △ 2003년 3-5월 : 광명성애병원노동조합 CCTV 설치 대응 진행.
- △ 2003년 5월 : 전북대병원 ERP 도입 저지를 위한 공대위 활동 전개.
- △ 2003년 7월 : 2003년 노동자 감시 실태 및 인식조사 사업전개.

3. 현재 진행사업

- △ 현장 사안 발생 시 상담 및 연대 활동 / 투쟁현장 방문교육 전개
- △ 새롭게 등장하는 방식의 노동자감시에 대응하기 위한 지침 마련

4. 연락처

전국민주노동조합총연맹 02-3667-1289	진보네트워크센터 02-7744-551
노동조합기업경영연구소 02-466-1233	지문날인반대연대 011-202-9097
한국노동네트워크협의회 02-2672-3891	민주사회를위한변호사모임 02-522-7284

2부. 감시유형별 대응 지침



본 지침은 직장 내 감시카메라, 인터넷 감시, ERP 등 자원의 전자 감시에 대응하는 방법을 안내하기 위하여 작성되었습니다. 본 지침을 통해 직장 내 감시 유형별 대응 지침을 숙지하여 주시기 바랍니다.

감시 카메라로, 인터넷 감시로, ERP라는 이름으로 진행되는 자본의 전자 감시에 대응하자

2부. 감시유형별 대응 지침

- 직장의 감시카메라에 대한 대응 지침 · 16
- 직장 내에서 이메일, 메신저 기타 · 25
- 스마트카드 사용을 통한 · 37
- ERP 대응 지침 · 53

162-2419-51	2014.01.15	2014.01.15	2014.01.15
1625-505-111	2014.01.15	2014.01.15	2014.01.15
1625-505-111	2014.01.15	2014.01.15	2014.01.15

직장의 감시카메라에 대한 대응 지침

- I. 직장 내 노동자 감시에 대한 노동자의 기본 입장 .. 17
- II. 직장의 감시 카메라에 대한 노동자의 권리 .. 19
- III. 직장의 감시 카메라에 대한 노동자의 대응 .. 23

I. 직장 내 노동자 감시에 대한 노동자의 기본 입장

(1) 노동자는 자신에 대한 정보가 수집·기록·저장되는 것에 대해 동의하거나 거부할 수 있는 권리가 있습니다. 노동자는 자신의 존엄성과 프라이버시권을 보장받고 정당한 대우를 받으며 일을 할 수 있어야 하기 때문입니다. 특히 정보통신기술의 발달로 시공간적으로 업무와 사생활을 명확히 구분하기 어렵고 감시장비의 기능도 막강해지고 있는 최근 추세에서, 회사가 노동자를 감시하는 것은 노동통제이자 사생활 침해입니다.

(2) 노동자의 존엄성과 프라이버시권은 헌법에서 보장하고 있는 기본권이지만, 우리 나라에는 아직 회사의 감시를 규제할 수 있는 법과 제도가 갖추어져 있지 않습니다. 따라서 직장의 감시 문제에 대해서는 국제노동기구(ILO) 등이 마련한 국제적인 기준에 따라 대응할 수 있습니다. 노동조합은 이러한 기준이 단체협약에 최대한 반영되도록 노력해야 합니다.

(3) 회사는 위험·사고 방지를 위해 그 이외의 방법이 없는 불가피한 경우에 한해서 노동자의 동의를 받아야 노동자 개인에 대한 정보를 수집할 수 있습니다. 노동자의 동의를 받지 않은 개인 정보 수집은 감시입니다. 노동자에 대한 감시는 결코 허용될 수 없습니다. 여기서 개인 정보란, 노동자에 대한 식별이 가능한 이름, 주민등록번호 등의 정보 일체와 노동자 개인의 직무수행에 대한 정보를 의미합니다.

(4) 직장의 감시는 기본적으로 노동자의 존엄성과 프라이버시권, 나아가 노동자의 단결권을 위협하는 행위입니다. 회사는 개인 정보 수집장치에

대한 정책과 의사결정을 노동자와 노동자 대표에게 투명하게 공개해야 하며 노동자와 노동자 대표가 이에 참여할 수 있어야 합니다.

(5) 회사가 노동자 몰래하는 감시는 금지됩니다. 이때 노동자에게 사전에 알리지 않고 설치·작동되고 있는 모든 감시장비는 몰래하는 감시로 간주됩니다. 노동자 몰래 수집된 내용에 의해 인사고과 등 불이익을 받는 일도 있을 수 없습니다. 또한 업무와 직접 관련이 없는 사적인 공간과 노동자의 사교, 그리고 노동조합 활동에 대한 감시는 허용될 수 없습니다.

(6) 회사가 노동자에게 개인 정보 수집에 대한 동의를 구할 때 노동자는 자신에게 미칠 영향을 충분히 이해한 상태에서 자유롭게 선택할 수 있어야 합니다. 그렇지 않은 것은 '동의'로 간주될 수 없습니다. 또한 노동자는 어떤 불이익도 받지 않고 그 동의를 철회할 수 있어야 합니다. 노동자가 동의하여 일부 장소에 개인 정보 수집 장치가 설치되었다 하더라도, 사후에 꼭 필요한 경우가 아닌 것으로 밝혀지면 철거를 요구할 수 있습니다. 또한 노동자는 개인 정보 수집의 목적, 수집 시작일시와 감시 기간, 수집 영역, 수집장치의 종류와 기록내용, 담당자와 담당부서에 대하여 회사에 요구할 수 있습니다.

(7) 회사가 노동자에 대해 수집한 정보가 노동자의 동의를 받은 목적 이외에 사용되어서는 안되며 노동자를 차별하는 근거가 되거나 노동자에게 불이익을 주는 기준이 되어서는 안됩니다.

II. 직장의 감시 카메라에 대한 노동자의 권리

1. 회사의 감시 카메라에 대한 권리는 일차적으로 노동자에게 있습니다.

노동자는 회사가 감시 카메라로 자신에 대한 정보를 수집·기록·저장하는 것에 대해 동의하거나 거부할 수 있는 권리가 있습니다. 노동자는 자신의 존엄성과 프라이버시권을 보장받고 정당한 대우를 받으며 일을 할 수 있어야 하기 때문입니다.

2. 노동자 몰래하는 감시나 사생활을 침해하는 감시는 즉각 중단되어야 합니다.

(1) 회사가 노동자 몰래 설치한 카메라는 모두 철거되어야 합니다. 이때 노동자에게 사전에 알리지 않고 설치된 모든 카메라는 몰래 카메라로 간주됩니다. 또한 노동자 몰래 채록·녹음·녹화된 내용에 의해 인사고과 등 불이익을 받는 일도 있을 수 없습니다.

(2) 노동자의 휴식이나 사생활을 침해하거나 노동조합 활동을 위축시킬 수 있는 카메라는 현행법에서도 허용하지 않고 있으므로 즉각 철거되어야 합니다.

3. 회사는 노동자가 동의한 목적과 방법으로만 카메라를 이용할 수 있습니다.

(1) 노동자는 위험·사고 방지를 위해 감시 카메라 설치 이외의 방법이 없는 불가피한 경우에 한해서 회사의 개인 정보 수집에 동의할 수 있습니다. 이때 회사는 감시 카메라의 작동 방식에 대한 일체를 노동자와 합의해야 합니다. 회사는 노동자가 동의한 목적과 방법 이외에 감시 카메라를 사용해서는 안됩니다.

예) ①설치 목적 ②설치대수와 위치·각도·촬영 범위 ③제작 회사 및 모델명 ④음성 녹음과 줌(zoom) 등 기능 ⑤녹화 여부 및 녹화시간, 녹화 테이프의 보관·관리·폐기 방법 ⑥카메라를 모니터하고 녹화하는 과정과 ⑦담당자·담당부서·기타 접근권자 등

(2) 노동자 동의 하에 일부 장소에 카메라가 설치되었다 하더라도, 사후에 카메라 설치가 꼭 필요한 경우가 아닌 것으로 밝혀지면 철거를 요구합니다. 특히 노동자의 휴식이나 사생활을 침해하거나 노동조합 활동을 위축시킬 수 있는 것으로 드러난 카메라에 대해서는 즉시 철거를 요구합니다.

(3) 노동자 동의하에 일부 장소에 카메라가 설치되었다 하더라도, 그 카메라가 개인을 확대하거나 개인의 활동을 엿보는데 사용되어서는 안 됩니다.

4. 감시 카메라에 대한 모든 내용이 숨김없이 노동자에게 공개되어야 합니다.

(1) 회사는 모든 감시 카메라를 노동자에게 투명하게 공개해야 합니다. 따라서 노동자가 감시 카메라의 설치에 대해 동의하는 경우에 감시 카메

라의 설치 목적, 감시 카메라의 작동 시작일시와 작동 기간, 감역, 기능의 종류와 기록내용, 담당자와 담당부서를 분명히 명시하여 감시 지역에 게시합니다.

(2) 회사는 노동자와 합의한 감시 카메라의 설치 목적과 작동 기간이 다한 경우에는 즉각 해당 카메라를 철거해야 합니다.

(3) 회사가 합의되지 않은 영역을 감시했거나 기록했을 경우 해당 기록들을 모두 폐기해야 합니다.

5. 카메라 자체 뿐 아니라 기록도 엄격하게 관리해야 합니다.

(1) 모든 녹화테이프는 노동자의 개인 정보를 다루고 있으므로 회사는 녹화테이프를 오랫동안 보존해서는 안됩니다. 따라서 녹화 테이프는 당사자 노동자의 특별한 요구가 없는 한, 1주일이 지나면 원본과 사본을 모두 복구할 수 없도록 폐기합니다.

(2) 노동자는 자신이 찍힌 녹화 테이프를 볼 수 있고 해당 내용에 대해 소명할 수 있으며 사본을 가지거나 보관기일을 늘이도록 요구할 권리가 있습니다.

(3) 특별한 법적 절차가 없는 한 회사내외의 제3자는 녹화 테이프에 접근할 수 없으며 녹화 테이프의 관리 담당자는 비밀을 유지해야 할 의무가 있습니다. 녹화 테이프의 관리 담당자가 비밀을 유지하지 않았거나 노동자의 동의를 구한 것 이상으로 노동자를 감시했을 경우 회사는 그에 대해 징계 조치를 취해야만 합니다.

6. 감시 카메라로 수집한 정보가 노동자를 차별하거나 평가하는 기준이 되어서는 안됩니다.

회사가 노동자를 관찰해 수집한 정보가 노동자의 동의를 받은 목적 이외에 사용되어서는 안되며 노동자를 차별하는 근거가 되거나 노동자에게 불이익을 주는 기준이 되어서는 안됩니다.

7. 감시 카메라에 대한 모든 결정권은 회사가 아니라 노동자에게 있습니다.

(1) 회사는 감시 카메라에 대한 정책과 의사결정을 노동자와 노동자 대표에게 투명하게 공개해야 하며 노동자와 노동자 대표가 이에 참여할 수 있도록 즉각 보장해야 합니다.

(2) 회사는 노동자에게 인격권과 프라이버시권이 있음을 알리고 노동자와 노동자의 대표가 관련 교육을 받을 때 지원해야 합니다.

(3) 회사는 노동자가 감시 카메라와 관련하여 제기하는 어떠한 진정도 받아들이고 답변해야 하며 노동자가 감시 카메라로 인해 입은 정신적·육체적 피해를 보상받을 수 있는 방법을 강구해야 합니다.

(4) 노동자는 회사에 카메라 감시를 최소화하는 단체협약을 체결하거나 영향력 있는 지침을 마련할 것을 요구합니다. 감시 카메라에 대한 단체협약이나 지침은 이상의 <직장의 감시 카메라에 대한 노동자의 권리> 일체를 보장해야 합니다.

III. 직장의 감시 카메라에 대한 노동자의 대응

1. 감시 카메라에 대해 눈에 보이는 내용을 조사하고 증거를 확보합니다.

가장먼저 감시 카메라가 있는 그대로 눈에 보이는 점을 모두 기록합니다. 가능하면 감시 카메라의 상태를 사진이나 비디오로 찍어둡니다.

예) 감시 카메라의 ①숫자 ②위치 ③각도 등

2. 눈에 보이지 않는 감시 카메라의 작동 방식에 대해서도 조사하고 증거를 확보합니다.

회사에 눈에 보이지 않는 감시 카메라의 작동 방식에 대해 질의하고 답변을 받습니다. 이때 자체 조사 결과와 회사의 답변을 비교하여 미심쩍은 부분은 추가로 질의합니다. 가능하면 카메라를 모니터하거나 녹화하는 과정과 녹화테이프에 담긴 내용을 직접 열람·확인합니다.

예) ①설치 목적 ②설치대수와 위치·각도·촬영 범위 ③제작 회사 및 모델명 ④음성 녹음과 줌(zoom) 등 기능 ⑤녹화 여부 및 녹화시간, 녹화테이프의 보관·관리·폐기 방법 ⑥카메라를 모니터하고 녹화하는 과정과 ⑦담당자·담당부서·기타 접근권자 등

※ 회사의 답변 내용이 불성실하면 회사의 불성실한 답변 태도를 문제 제기의 대상으로 삼을 수 있습니다. 질의와 답변, 요구 등 회사와 주고받

는 사항들은 반드시 문서로 기록을 남깁니다.

3. 회사에 감시 카메라의 철거를 요구합니다.

(1) 몰래 카메라를 철거하고 몰래 수집된 기록을 삭제할 것을 가장 먼저 회사에 요구합니다.

(2) 현행법률로 금지되고 있는 회사의 감시에 대해 대응합니다.

노동조합 사무실이나 활동에 대한 감시는 부당노동행위로 노동법 위반이고, 도청·녹음은 통신비밀보호법 위반이며, 여성 화장실·탈의실·샤워실 등에 대한 비디오 감시는 성폭력특별법 위반이므로 즉각 고발할 수 있습니다. 회사는 감시 카메라를 노동자 개인을 확대하거나 이유없이 개인의 활동을 엿람하는데 사용해서도 안됩니다.

4. 회사에 감시 카메라에 대한 노동자의 기본적인 권리를 요구하고 단체 협상에 반영합니다.

위에서 언급된 <직장의 감시 카메라에 대한 노동자의 권리>를 모두 요구합니다.

2부. 감시유형별 대응 지침
1. 몰래 감시
2. 직장 내 감시
3. 직장 내 감시
4. 직장 내 감시

**직장 내에서 이메일, 메신저 기타
통신이용 감시에 대한 지침**

- I. 직장의 인터넷 이용 감시와 접근 차단에 대한
노동자의 기본 입장 .. 26
- II. 이메일감시에 대한 노동자의 대응 .. 34

직장의 인터넷 이용 감시와 접근 차단에 대한 노동자의 기본 입장
이메일감시에 대한 노동자의 대응

1. 직장의 인터넷 이용 감시와 접근 차단에 대한 노동자의 기본 입장

1. 전자우편은 결코 안전하지 않습니다.

(1) 전자우편에는 비밀이 없습니다. 외부로부터 오는 전자우편은 서버라는 중앙컴퓨터를 거쳐 노동자의 개인컴퓨터로 배달되고, 외부로 보내지는 전자우편은 서버라는 중앙컴퓨터를 거쳐 밖으로 보내집니다. 물론 외부의 전자우편 서비스를 이용하는 경우에는 회사의 서버를 거치지 않고 전자우편의 수신이나 발신이 이루어지지만, 최근에는 회사의 서버를 이용하지 않는 전자우편의 수신과 발신상황도 감시할 수 있는 기능을 갖춘 전자감시 프로그램들이 개발되어 사용되고 있기 때문에 모든 전자우편은 언제나 감시될 수 있다는 것을 알아야 합니다. 노동자는 자기의 컴퓨터에서 전자우편을 지워도 사업자의 서버에는 보낸 전자우편이나 받은 전자우편이 지워지지 않고 그대로 남아 있을 수도 있으며, 노동자가 회사의 컴퓨터를 이용하여 보내고 받은 모든 전자우편을 사용자가 따로 저장하고 있을 수 있다는 사실을 분명히 알아야 합니다.

(2) 예전에는 사용자가 노동자를 감시하려면 많은 비용이 들었고, 은밀하게 할 수 없기 때문에 사용자의 감시활동은 제한적일 수밖에 없었습니다. 그러나 컴퓨터를 이용한 전자우편의 감시는 아주 적은 비용으로 손쉽게, 노동자에게 들리지 않고 은밀히 이루어질 수 있습니다. 게다가 감시는 상상을 초월할 정도로 정밀하게 이루어질 수 있습니다. 사용자는 노동자가 전자우편을 받은 시간, 보낸 시간, 전자우편의 상대방, 전자우편의 내용

등 모든 것을 실시간으로 무제한적으로 저장하고 분석하고 감시할 수 있으며, 손쉽게 원하는 정보만을 골라서 검색할 수도 있습니다. 예를 들어 사용자는 특정인이 보낸 또는 특정인에게 보낸 전자우편만을 검색해 낼 수도 있고, '노동조합'이라는 단어가 포함된 전자우편만을 골라낼 수도 있습니다.

2. 사용자는 전자우편 관리체계를 노동자에게 제공(공개)하고, 노동자나 노동조합의 사전 동의를 얻어야 합니다.

(1) 전자우편의 관리체계는 노동자의 인격권, 프라이버시권, 통신의 자유, 노동3권에 직접적으로 관련되는 것이며, 근로조건에 관한 중대한 결정이므로 노동자에게 공개하고 노동자나 노동조합의 동의를 얻어야 합니다. 이때 사업자는 전자우편 관리체계의 모든 내용을 공개하여야 하며, 전문적인 내용은 노동자에게 상세하게 설명해야 합니다.(여기서 동의란, 노동자가 자유롭게 선택할 수 있어야 하고, 어떠한 손해 없이도 그 동의를 파기할 수 있는 권리를 말한다.)

(2) 회사가 노동조합이나 노동자에게 제공해야 하는 최소한의 정보 ▲

▲ 노동자에게 순수한 개인용 메일계정을 가질 권리가 부여되는지, 작업장에서 웹메일 계정의 사용이 허락되는지, 회사가 개인용도로 사용할 웹메일 계정의 사용을 권유했는지 여부

▲ 노동자가 예기치 않게 부재중일 때 메일의 내용에 접근하기 위한 설비, 접근을 하려는 목적

▲ 메시지의 백업 파일이 있을 때 그것의 보존기간

▲ 이메일이 서버에서 틀림없이 지워졌다는 증거

▲ 안전문제

▲ 정책형성과정에서의 노동조합의 참여

(3) 회사가 정보주체(노동자나 노동조합)에게 고지할 의무

회사는 노동자나 노동조합에게 이메일 감시에 관해 명확한 진술과 용이한 접근을 제공해야 합니다. 노동자나 노동조합은 예외적인 규칙이 적용되는 경우는 무엇인지 그리고 감시가 허용되는 범위는 어디까지인가에 대한 모든 정보를 제공받아야 합니다.

▲ 회사가 소유한 통신장비가 노동자의 개인용으로 사용될 수 있는 범위에 대한 자세한 설명(예를 들어 사용시간의 제한)

▲ 감시의 근거와 목적에 대한 정보, 고용주가 회사의 장비를 사적인 용도로 사용하는 것을 허락했을 때, 통신 내용은 매우 제한적인 조건하에서 감시될 수 있다.(이를테면 바이러스 체크와 같은 시스템 점검을 위해서)

▲ 감시를 누가, 무엇을, 어떻게, 언제 하는지에 대한 정보

▲ 노동자나 노동조합에 회사의 요구에 대해 대응할 기회와 내부방침의 위반을 알려주는 것이 언제, 어떻게 이루어지는지에 대한 자세한 시행정차

(4) 자동전산처리를 하기 전 감독기관을 명시할 의무

회사는 노동자나 노동조합이 정보보호 규정-정보의 범주, 목적, 회사가 노동자 개인정보를 처리하게 되는 수용자는 누구인지-을 항상 점검할 수 있게 한다.

(5) 개인정보에 대한 접근 권리

노동자는 회사가 수집한 자신에 관계된 개인정보에 접근할 권리를 갖는다. 또한 정보가 부정확하고 불안전하다면 노동자는 정보의 수정, 삭제, 접근금지에 대한 요구를 할 수 있다.

3. 노동자는 직장에서 헌법상 보장된 인격권과 프라이버시권과 통신의 자유를 누리며 전자우편을 이용할 권리가 있습니다.

(1) 직장은 단순히 사업자가 영리추구를 하는 사업자만의 공간이 아닙니다. 직업이 개인의 자아실현의 수단이듯이 직장은 노동자의 자아실현의 공간입니다. 직장은 노동자에게 가장 중요한 사회생활의 공간입니다. 따라서 노동자의 자아실현의 과정이며, 가장 중요한 사회생활의 공간인 직장에서 노동자의 헌법상 보장된 권리인 인격권과 프라이버시권은 당연히 보장되어야 합니다.

(2) 헌법은 모든 국민에게 방해받지 않고 통신을 할 권리, 통신의 비밀을 침해받지 않을 권리를 보장하고 있습니다. 이 권리는 직장생활을 하는 노동자에게도 당연히 보장되어야 합니다. 통신비밀보호법은 방해받지 않고 통신을 할 권리, 통신의 비밀을 침해받지 않을 권리를 침해하는 행위를 중대한 범죄로 규정하고 있습니다.

(3) 따라서 노동자는 직장에서 비밀을 보장받으며 전자우편을 이용할 권리가 있습니다. 일부 사용자는 직장 내에서는 사적인 전자우편을 이용하지 못하도록 하거나, 회사가 제공하는 기기를 이용하는 경우에는 사적인 전자우편을 이용하지 못하도록 하기도 하는데, 이는 직장을 사업자의 전유

물로 보고, 노동자를 사업자에게 돈을 벌어드 주는 사업자의 부속품으로만 보는 위험적이고 위법한 처사입니다.

4. 직장에서 노동자의 사적인 전자우편의 비밀은 어떠한 경우라도 침해되어서는 안됩니다.

(1) 특히 직장에서 노동자의 사적인 전자우편의 비밀은 어떠한 경우라도 침해되어서는 안됩니다. 사용자가 노동자로부터 비밀침해에 대해서 동의를 받더라도 그 동의는 헌법상 기본권인 통신의 자유를 포기하게 하는 것이므로 무효입니다.

(2) 직장에서 노동자의 사적인 전자우편의 비밀을 침해한다는 것은 사용자가 전자우편의 발신인, 수신인, 발송일자, 발송회수, 제목, 발송내용 등 전자우편을 주고 받는 것과 관련한 일체의 비밀을 알아내는 것을 말합니다. 전자우편 뿐만 아니라 인스턴트 메시지를 통한 글이나 파일의 송수신, 게시판에 올린 글이나 파일 등 통신으로 볼 수 있는 모든 것에 대해서도 전자우편과 마찬가지로 일체의 비밀을 침해해서는 안됩니다.

(3) 회사의 서버를 이용하여 노동자가 사적인 전자우편을 보내고 받거나, 그 밖에 회사의 컴퓨터 시스템을 이용하여 노동자가 사적인 통신을 할 때, 회사의 서버나 컴퓨터시스템에서 중개를 위하여 전자우편이나 기타 통신을 저장해야 하는 경우가 있을 수 있습니다. 이 경우는 노동자의 통신의 비밀을 보호하기 위하여 순간적인 저장만을 하여야 합니다. 중개행위가 끝난 경우에는 노동자의 사적인 전자우편이나 기타 통신을 저장하고 있으면 안됩니다. 순간적으로 저장하고 있는 동안에도 어떠한 경우라도 통신의 비밀을 침해하는 행위가 있어서는 안됩니다. 서버나 컴퓨터시스템의 장애를

해결하기 위하여 불가피한 경우에는 순간적으로 저장된 노동자의 사적인 전자우편이나 기타 통신에 대해서 접근이 허용되었지만, 이 경우에도 접근이 허용되는 자는 서버나 컴퓨터시스템의 장애를 해결하는 자로 국한되어야 하며, 접근은 장애의 해결에 필요한 최소한의 범위로 한정되어야 하며, 노동조합이나 노동자의 대표의 참관이 허용되어야 하며, 장애의 해결과정에서 알게 된 통신의 비밀이 있는 경우에는 비밀을 지키도록 해야 합니다.

(4) 사용자는 노동자의 사적인 전자우편이나 통신의 비밀을 보호하기 위하여 회사의 서버를 이용하는 경우에는 노동자에게 사적인 전자우편을 보낼 때 이용할 수 있도록 별도의 전자우편 계정이나 인스턴트 메신저 아이디나 기타 통신방법을 제공하도록 최선의 노력을 다해야 합니다. 그리고 사적인 전자우편이나 기타의 통신에 대해서 암호처리 할 수 있는 수단을 제공하도록 최선의 노력을 다해야 합니다.

5. 노동자가 직장에서 사적인 전자우편을 이용할 자유는 침해되어서는 안됩니다.

(1) 노동자는 직장에서 헌법상 보장된 통신의 자유, 인격권, 프라이버시권에 의하여 사적인 전자우편이나 기타 통신을 이용할 권리가 있습니다. 이를 막는 것은 헌법상의 기본권의 침해행위이며, 통신방해행위는 통신비밀보호법에 의하여 형사처벌의 대상이 됩니다.

(2) 해당 컴퓨터나 통신회선이 회사에서 제공한 설비라고 할지라도 노동자가 직장에서 이를 이용하여 헌법상 보장된 통신의 자유를 누리는 것을 막아서는 안됩니다.

(3) 사용자가 노동자로부터 회사의 설비를 이용한 사적인 통신을 하지 않겠다는 동의를 받았다 하더라도 그 동의는 노동자의 헌법상의 통신의 자유를 침해하는 것으로 무효입니다.

(4) 노동자가 직장에서 사적인 전자우편을 이용하는 것을 제한하는 것은 다음과 같은 경우에만 허용됩니다.

▲ 통신설비의 정상적인 운영에 장애가 될 정도의 과중한 부담을 주는 사적인 통신의 이용

▲ 설비의 고장 등으로 인하여 통신회선의 운영이 불가능한 경우

6. 업무와 관련된 전자우편도 통신의 비밀이 보호되어야 하며, 다음과 같은 제한적인 경우에만 사전에 노동자와 노동조합의 동의를 얻어 업무와 직접 관련된 목적으로만 보존되거나 이용될 수 있습니다.

(1) 노동자의 업무와 관련된 전자우편도 헌법상 보장된 통신의 자유에 의하여 통신의 비밀이 보호되어야 합니다. 통신비밀보호법에서도 업무와 관련된 전자우편의 동의없는 통신의 비밀의 침해나 통신의 방해는 범죄행위로 규정하고 있습니다.

(2) 회사의 업무수행을 내용으로 하는 전자우편이 상법 등의 규정에 의하여 회사에서 보존해야 하는 문서에 해당할 경우에는 법률에 정해진 바에 따라 보존되거나 이용될 수 있습니다. 이 경우 노동자에게 해당 전자우편이 보존됨을 공지해야 합니다.

(3) 전자우편이 회사의 업무수행을 내용으로 하는 것이어서 회사의 업

무수행을 위하여 전자우편을 보존해야 하는 필요가 있는 경우에는 노동자와 노동조합의 사전동의를 얻어 보존할 수 있습니다. 이 경우 보존된 전자우편은 회사의 업무수행의 목적을 위하여만 이용될 수 있습니다. 이 경우 사용자는 노동자에게 해당 전자우편이 보존됨을 지속적으로 공지해야 합니다. 이때 노동자와 노동조합의 사전동의를 얻는 방법과 이용의 범위는 아래와 같아야 합니다.

▲ 노동자와 노동조합의 동의는 반드시 사전동의여야 하고, 동의는 언제든지 철회될 수 있습니다.

▲ 다음의 사항을 서면으로 알기 쉽게 노동자에게 고지해야 합니다.

- ① 회사는 전자우편의 보존의 목적을 명확히 해야 합니다.
- ② 회사는 전자우편의 보존의 기간을 명확히 해야 합니다.
- ③ 회사는 전자우편의 보존을 책임지는 부서와 사람을 명확히 해야 합니다.
- ④ 회사는 전자우편의 보존의 방법, 처리과정 및 보존 장소를 명확히 해야 합니다.
- ⑤ 회사는 전자우편의 보존된 전자우편의 이용 목적과 범위를 명확히 해야 합니다.

▲ 보존된 전자우편은 공정하게, 본래 목적을 위해서만 사용되어야 합니다. 보존된 전자우편은 회사의 업무수행의 내용과 관련해서만 노동자의 직무평가에 이용될 수 있으며, 특정한 노동자에 대한 감시의 목적으로 보존되거나 이용되어서는 안됩니다.

▲ 보존된 전자우편은 어떠한 경우에도 업무와 직접적으로 관련 있는 목적 외에는 이용되어서는 안됩니다.

II. 이메일감시에 대한 노동자의 대응

회사의 전산업무를 담당하고 있는 사람이 아니라면 자신의 이메일이 회사에 의해 감시당하고 있는지 여부를 알아내는 것은 거의 불가능하다. 그러나 어떠한 방법으로든 자신의 이메일이 감시당하고 있는 것을 확인한 경우에는 다음과 같이 행동한다.

1. 회사의 이메일감시에 동의하지 않았음을 명백히 한다.

과거에 자신이 이메일감시에 동의했는지 생각해본다. 동의를 받지 않은 감시는 위법이므로 회사는 노동자에게 동의를 해줄 것을 요구할 수 없고 노동자가 동의해야 할 의무도 없다. 아무 조건 없이 동의한 사실이 있다면 현행법상 회사의 감시행위가 정당화될 가능성이 높다. 그러나 자신이 동의한 사실이 없다면 내용증명 등 서면을 통해 자신이 동의하지 않았음을 명백히 한다.

2. 이메일이 감시되고 있다는 증거를 최대한 확보한다.

회사 전산망 서버관리자 등 다른 사람을 통하여 감시 사실을 확인한 경우, 이에 대한 사실을 명시한 확인서를 자필로 받는다. 녹음을 할 수 있다면 녹음을 하는 것도 좋다. 다만 녹음을 하는 경우 녹음을 하는 자가 대화의 일방 당사자여야 한다. 또한 화면 캡처나 카메라 등을 이용하여 감시상황을 증거로 확보한다.

이메일감시로 인해 해고당했다고 생각되는 경우, 회사 측에 해고사유를

명시해줄 것을 서면으로 요구한다.

3. 회사측에 요구해야 할 정보

▲ 리시버가 설치된 곳(회사내 모든 메일이 감시되는지, 특정한 메일만 감시되는지 알 수 있음)

▲ 메일의 복사본이 저장되는 기간

▲ 서버의 관리자가 누구인지

▲ 감시내용이 인사고과에 반영되고 있는지 여부

▲ 메일 복사본이 어떤 기준으로 분류되는지(메일 제목·내용, 첨부파일의 제목·내용, 발신자, 수신자 등)

▲ 메일 복사본을 검색할 수 있는 사람은 누구인지

▲ 어떤 상황에서 검색이 이루어지는지 여부

▲ 검색된 내용은 누구에게, 어떻게 제공되는지 여부

▲ 개인·부서·직급별 차단 정책이 따로 있는지 여부

▲ 어떤 내용이 저장되는지(메일, 메신저, 파일, telnet, ftp 등)

4. 노동자가 동의했을 경우

▲ 회사는 감시의 목적을 명확히 해야 한다.

▲ 회사는 목적이외의 정보는 저장·수집할 수 없다.

▲ 회사는 정보주체에게 고지할 의무를 가집니다.

▲ 사전 동의했다하더라도 과거에 저장된 이메일을 열람할 수 없으며, 제3자에게 제공될 수 없습니다.

▲ 사전 동의했다하더라도 노동자 개인의 민감한 정보에 대해서는 일체 수집할 수 없습니다.

▲ 회사는 노동자에게 감시장비의 위치, 용도, 목적, 범위에 대해 사전 고지하여야 한다.

- 감시의 대상
- 감시기간
- 감시 이메일 종류
- 감시장비
- 감시의 주체
- 적발된 이메일의 오용에 대한 고지
- 시스템 감시 유무

5. 노동조합은 사측에 단체협약 체결을 반드시 요구해야 합니다.

(1) 노동조합이나 노동자 승인이 없이 도입된 어떠한 작업현장에 설치되거나 설치예정인 감시 장비는 반드시 도입을 저지해야 합니다.

(2) 감시 장비의 도입에 있어 우선 노동조합은 사측으로부터 노동자들을 보호할 수 있는 단체협약을 체결하여 헌법에서 보장된 개인정보로 인한 프라이버시권 침해를 명시해야 합니다.

(3) 노동조합은 단체협약을 체결함에 있어 반드시 프라이버시권 침해의 위험성을 사전에 숙지할 수 있는 교육시간을 확보해야 합니다. 이는 감시 장비가 이후 노동자 개인의 프라이버시 침해의 위험성을 미연에 방지하기 위한 조치입니다.

스마트카드 사용을 통한 노동자 감시에 대한 대응

- I. 직장내 스마트카드 이용 감시와
개인정보 축적에 대한 노동자의 기본 입장 .. 38
- II. 직장 내 스마트카드 이용 감시와
개인정보 축적에 대한 노동자의 권리 .. 43
- III. 직장 내 스마트카드 이용 감시와
개인정보 축적에 대한 노동자의 대응 .. 49

1. 직장 내 스마트카드 이용 감시와 개인정보 축적에 대한 노동자의 기본 입장

1. 스마트카드란?

이 지침에서 “스마트카드”라고 하는 것은, 통상 신원확인용으로 사용될 수 있는 신분증 중 기계적 장치를 이용하여 신원확인 이외의 출입관리, 전자인증 등의 전자적 신원확인을 비롯하여 신용카드, 직불카드 등 업무와 직접적 관련이 없는 다른 용도로 사용될 수 있는 모든 형태의 전자적 신분증을 포괄하여 지칭하는 용어입니다.

(1) 스마트카드의 종류로 인정될 수 있는 전자적 신분증의 형태의 예는 다음과 같습니다.

데이터 감지 형식	카드 형태	판독 방법
바코드 또는 마그네틱 바	바코드 또는 마그네틱 바 장착	카드 판독기에 접촉
IC 칩 장착	저장용 IC칩 장착형	카드 판독기에 접촉
	근거리 비접촉식 RF ID 태그 부착형	카드 판독기 비접촉(근거리)
	원거리 비접촉식 RF ID 태그 부착형	센서 감지
	원거리 액티브(active) बै지 형	센서 감지

※ 지문·홍채·정맥 등의 생체정보인식시스템을 설치하는 경우 역시 데이터베이스의 작동방식은 스마트카드의 작동방식과 일치합니다.

(2) 스마트카드가 수행할 수 있는 기능의 예는 다음과 같습니다.

- ▲ 출퇴근 기록 기능
- ▲ 특정 공간 출입 기능
- ▲ 특정 설비 접속 기능
- ▲ 전자인증키 기능
- ▲ 위치확인기능
- ▲ 신용카드, 직불카드, 교통카드 기능
- ▲ 기타

(3) 스마트카드로 신원확인을 할 수 있는 방법의 예는 다음과 같습니다.

- ▲ 내장 IC 칩 판독으로 확인
- ▲ 데이터베이스 접속으로 확인
- ▲ 생체인식기능으로 확인. 여기서 생체인식기능은 지문, 홍채, 정맥류, 화상인식 등이 포함됨
- ▲ 센서에 의한 비접촉 원거리 감지로 확인

2. 직장 내에서 노동자 개인에 대한 감시가 증가하고 있습니다.

노동자 감시는 이제 시공을 초월하여 진행되기 시작했습니다. 스마트카드를 통해 출퇴근 기록은 물론 직장 내 특정구역의 출입, 특정시간의 위치 등을 실시간으로 확인할 수 있게 되었으며, 직장 바깥에서 이루어지는 상품거래 내역, 인터넷 뱅킹 내역, 전산장비접근 내역 등 모든 개인의 행위가 감시의 대상이 될 수 있는 가능성이 열리게 되었습니다.

정보통신의 발달과 이를 통한 기술혁신으로 인하여 작업장 내에 정보통

신기술을 이용한 첨단 감시시스템이 도입되고 있습니다. 이러한 첨단감시 시스템은 시간과 공간의 한계 없이 노동자에 대한 실시간적 감시를 가능하게 하는데 이용됩니다. CCTV를 통한 감시, 이메일 감시, 통신감시, ERP의 도입 등 각종 감시시스템이 도입되고 있는 상황에서 더욱 위험한 현상은 이들 감시설비와 시스템이 각각의 운용체계를 통해 감시의 역할을 수행하는 것이 아니라 통합된 관리체계 아래서 일관된 정보수집의 역할을 수행한다는 것입니다. 이 과정에서 직장에 도입되는 스마트카드는 업무와 관련되어 있는 개인의 정보는 물론 업무와 관련 없는 사생활의 영역에서 까지도 개인정보를 수집할 수 있는 기능을 수행하게 되고, 다른 감시설비와 연동하여 보다 정밀한 개인활동 내역을 확인할 수 있도록 하는 역할을 합니다.

3. 직장의 안과 밖에서 개별 노동자의 개인정보가 일일이 수집되고 축적되어서는 안 됩니다.

직장 안에서도 노동자는 한 인간으로서의 존엄이 보장되어야 하고, 개인으로서의 프라이버시권이 보장되어야 합니다. 또한 개별 노동자의 정보가 일정한 경향으로 분류되어 자주적인 단결권과 교섭권, 행동권을 위축시키는데 이용되어서는 안 됩니다. 그럼에도 불구하고 직장 내 각종 감시설비를 통한 개인정보는 계속해서 사용자에 의하여 수집되고 보관되며 축적될 수 있는 위험이 증가하고 있습니다. 스마트카드의 경우 업무와 관련된 부분만이 아니라 업무 외적인 개인의 활동까지도 그 정보를 수집할 수 있기 때문에 직장 바깥의 개인정보 역시 사용자에 의하여 확인될 수 있는 여지를 가지고 있습니다.

4. 노동자에게 동의 받지 않은 정보수집과 축적은 모두 감시입니다.

노동자에게 사전에 고지하고 동의를 받지 않은 상태에서 노동자의 개인 정보를 수집하고 축적하여 보관하는 행위 일체는 감시행위가 됩니다. 이러한 감시행위는 노동자의 인격을 무시하고, 노동자의 존엄성을 파괴하는 행위이며, 노동자의 프라이버시권 일체를 침해하는 행위로서 명백한 불법행위입니다. 따라서 감시행위를 통해 노동자의 개인정보를 수집하여 보관하면서, 이를 근거로 인사고과 등에서 불이익을 주거나 노동자의 자주적인 단결권, 교섭권, 행동권을 침해하는 현상이 발생해서는 안 됩니다. 스마트카드를 사용함에 있어서 역시 스마트카드가 반드시 필요한 경우에만 한정되어 이용되어야 하며, 노동자의 동의 없는 개인정보수집이나 정보축적에 이용되어서는 안 됩니다.

5. 스마트카드 기술발달은 전 영역에서 노동자의 감시를 가능하게 합니다.

스마트카드의 기술은 단지 다양한 기능을 한 카드 내에 장착함으로써 이용자의 편리를 도모하는 것에만 그치지 않고, 일정한 공간 내에서 이용자의 위치를 실시간으로 파악할 수 있는 정도로 기능이 강화되고 있습니다. 전산처리 되는 스마트카드 사용정보는 ERP 등의 시스템과 연동되어 직장 내 노동자의 모든 활동을 확인할 수 있게 합니다. 또한 스마트카드에 각종 신용카드 기능이나 신원확인기능을 더할 경우 직장 외에서의 개인정보까지도 확인할 수 있는 원천이 됩니다. 결국 스마트카드의 무한 사용은 직장 내는 물론 직장 외의 영역에서까지 노동자의 개인정보를 노출시킬 수 있는 위험성을 제공하게 됩니다.

특히 스마트카드에 정부가 공인한 전자인증키를 수록할 경우 이 전자인증키의 사용여부를 확인하는 것만으로 각종 공공기관의 전자 서비스 이용 실태를 감시할 수 있게 됩니다. 직장 내에서는 물론 컴퓨터시스템이 있는 어느 곳에서든지 자신이 원하는 시간에 공적 업무까지도 처리할 수 있다는 편리성과 효율성이 강조되지만 악의를 가진 외부침입자에 의해서 정보가 누출될 경우 사적영역은 물론 공적 영역에서까지 노동자의 일거수일투족이 드러날 수 있는 위험성을 가지게 됩니다. 따라서 불가피한 경우 직장에 스마트카드가 도입된다고 하더라도 그 기능적인 측면에서 필요한 최소한의 기능만을 수행하도록 해야 할 것이며, 노동자는 스스로 스마트카드가 가지고 있는 각각의 기능이 과연 불가피하게 직장에 도입되어야 하는지에 대해서 면밀히 분석해야만 합니다.

II. 직장 내 스마트카드 이용 감시와 개인정보 축적에 대한 노동자의 권리

1. 스마트카드의 도입에 대해서 의견을 제시할 수 있습니다.

직장 내 스마트카드의 도입에는 여러 가지 이유가 있을 수 있습니다. 출결관리, 업무처리관리, 특정 지역 출입관리, 특정 기자재 사용 관리 등의 근태관리를 위한 목적이 있을 수 있고, 노동자의 편의를 위해서 각종 카드 기능을 포함시킬 목적이 있을 수 있으며, 그 외 RF ID 기능을 통해 일정구역내의 이동 동선을 확인하기 위한 목적을 가질 수 있습니다. 그러나 노동자의 입장에서 과연 이러한 목적들이 직장 내에서 노동자들의 업무를 위해 절실히 필요한 것인가를 검토하고 도입과정에서부터 자신들의 입장을 명확하게 밝힐 필요가 있습니다.

(1) 출퇴근 관리가 주된 이유라면 굳이 스마트카드를 도입할 필요성이 있는지에 대해 이의를 제기할 수 있습니다.

(2) 출퇴근 관리뿐만 아니라 다른 목적이 있다고 할 경우 그 목적이 정당한 것인지에 대해서 의견을 개진할 수 있습니다.

(3) 특정지역의 출입관리 또는 특정 설비의 출입관리를 위해 스마트카드의 도입이 반드시 필요한 것인지에 대해서 검토하고 이의를 제기할 수 있습니다.

2. 사용자는 도입되는 카드의 기종에 대하여 노동자에게 설명하고 노동조합의 동의를 얻어야 합니다.

스마트카드의 종류와 기능은 대단히 다양하고 통합능력 역시 뛰어나다. 자체적으로 다양한 정보를 내장할 수 있는 IC칩이 내장되어 있는 형태, 신원확인용 인식코드만을 부착한 채 판독기에 인식시킴으로서 DB와 연동하여 정보를 확인할 수 있는 바코드 또는 마그네틱바 장착 형태, 판독기에 접촉시키지 않은 채 비접촉식으로 데이터를 확인할 수 있는 RF ID 형태, 카드를 소지하고 있는 것만으로 동선을 확인할 수 있는 확장형 RF ID 형태, 아예 회사 배지의 형태를 가지고 있는 액티브 배지 등 종류와 기능이 다양합니다.

스마트카드가 가지고 있는 특징점으로 인하여 단지 건물 출입용이나 출퇴근용으로만 사용되는 것이 아니라 신용카드, 직불카드, 교통카드 등의 카드기능을 추가하여 다목적용으로 사용될 수도 있으며, 최근에는 의료보험카드의 역할 등 각종의 기능들이 추가되는 추세입니다.

따라서 사용자는 노동자에게 도입하고자 하는 스마트카드의 종류와 기능에 대하여 충분한 설명을 해야 하며, 목적에 맞는 최소한의 범위 안에서 사용되도록 노동자의 동의를 얻어야만 합니다.

3. 스마트카드의 사용과 관련하여 노동자의 권익을 침해할 수 있는 개인정보는 절대 수집되어서는 안 됩니다.

출퇴근 기록이나 특정 공간의 출입을 위한 신원확인 이외의 모든 개인 정보는 회사의 데이터베이스에 축적되어서는 안 됩니다. 또한 스마트카드

로 작동되는 개인용 컴퓨터를 비롯하여 모든 전자적 장비에 로그기록이 남아서는 안 되며 오직 시스템 기동을 위한 신원확인용으로만 사용되어야 합니다. 특정 개인의 신상정보를 연대기적으로 축적하는 행위는 물론 이러한 개인정보들을 이용하여 노동조합과 관련된 사항을 수집하고 보관하는 행위는 사용자의 관리범위를 초월하는 행위입니다. 직장 외부에서 활용된 스마트카드 사용내역은 직장 내 데이터베이스에 수집 저장되어서는 안 되며, 외부의 데이터베이스를 직장이 연동하여 이용하여서도 안 됩니다.

수집되는 기록에는 사상, 정당가입, 노조활동, 가족관계 등 노동자 개인의 사회생활과 관련된 민감한 정보가 포함되어서는 안 됩니다. 또한 지문, 홍채, 정맥, 혈액형, 골격, 화상정보 등 생체정보와 관련된 정보를 시스템과 별도로 수집하고 보관해서는 안 됩니다.

특히 수집된 정보가 노동자를 차별하거나 평가하는 기준이 되어서는 안 되며, 스마트카드사용으로 인한 1차 정보 이외에 이들 1차정보를 이용하여 노동자의 소비성향분류, 노조활동과약, 사상지향분석 등의 가공정보를 구성하는 행위는 철저히 배척되어야 합니다.

4. 데이터 베이스에 대한 대응 : 노동자는 스마트카드의 사용으로 인하여 직장에 수집되는 개인정보와 축적 정도에 대하여 확인하고 내용의 공개를 요구할 수 있습니다.

스마트카드를 사용함으로써 노동자의 일상적 생활 모두가 사용자의 관리권한 아래서 수집되고 축적될 수 있습니다. 노동자의 직장 내 활동과 개인적인 거래활동 등은 모두 노동자 개인의 침해될 수 없는 자아실현활동이며, 헌법이 보장하고 있는 인격권과 프라이버시권의 내용을 이루는 중요

한 개인정보입니다. 따라서 본인이 동의하지 않은 개인정보를 사용자 임의로 수집하고 저장하며 연대기적으로 축적하는 것은 노동자의 프라이버시 권을 정면으로 침해하는 행위가 됩니다.

노동자는 스마트카드의 이용을 통해 수집될 수 있는 정보의 내용과 수집된 정보의 처리사항에 대하여 확인하고, 또한 불필요하게 데이터베이스에 저장되는 정보는 없는지 확인할 수 있는 권리를 가지고 있습니다.

5. 스마트카드를 사용함에 있어 노동자에게 불이익이 돌아갈 경우에는 언제든지 동의를 철회할 수 있습니다.

스마트카드의 도입에서 충분한 설명이 없었거나 잘못된 정보를 제공하여 의도하지 않았던 동의를 유발했을 경우, 또는 도입목적에 어긋나는 용도로 스마트카드를 사용하거나 합의된 바 없는 정보를 수집하고 보관하는 경우에는 언제든지 동의를 철회할 수 있습니다. 스마트카드가 가지고 있는 특성으로 인하여 얼마든지 사업주는 자신의 의사에 따른 정보수집과 보관 및 이용이 가능하기 때문에 도입과정에서 동의하지 않은 사항들이 축적될 가능성이 있습니다. 따라서 이에 대한 노동자들 스스로의 확인작업이 필요하며 확인의 결과에 이의가 있을 경우에는 동의를 철회하고 적절한 대응을 모색해야만 합니다.

6. 스마트카드의 도입과 활용에 대한 모든 내용을 노동조합이 관리해야만 합니다.

스마트카드의 도입과 활용은 노동조건과 직접 관련된 의무교섭대상으로서 단체협상의 내용으로 포함되어야만 하며, 시스템을 운영하는 모든 제반

여건과 상황에 대하여 노동조합의 동의가 있어야만 하며, 시스템의 변경이나 스마트카드사용의 변화가 있을 경우에는 언제든지 노조와 사전 협의해야만 하고 그 결과가 투명하게 공개되어야만 합니다. 사용자가 스마트카드의 도입에 대해 의무교섭대상이 아니라고 회피할 경우가 있으나 이것은 스마트카드 자체가 가지고 있는 업무통제기능을 의도적으로 회피하는 것에 불과합니다.

7. 스마트카드 및 스마트카드 데이터베이스와 관련된 일체의 사항은 반드시 단체협안에 포함되어야만 합니다.

이상 논의된 모든 사항들은 사용자와의 단체협상 내용에 필수적으로 포함되어야 합니다. 노동조건에 상당한 영향을 끼치는 업무관계 변동사항이나 노동자 개인에게 영향을 미칠 수 있는 개인정보의 수집은 필수 협상의 내용이 됩니다.

단체협상에 필수적으로 들어가야 할 내용은 다음과 같습니다.

(1) 스마트카드 관련

- ▲ 스마트카드를 도입한 목적과 활용범위
- ▲ 스마트카드의 종류와 기능
- ▲ 스마트카드에 부속되는 부가서비스 기능
- ▲ RF ID의 경우 작동방식 및 감지거리, 센서의 위치 등

(2) 데이터베이스 관련

- ▲ 데이터베이스의 존재유무
- ▲ 데이터베이스 시스템의 사양
- ▲ 데이터베이스의 관리자 및 책임자

- ▲ 데이터베이스 관리부서 및 데이터베이스 위치
- ▲ 데이터베이스 관리주기
- ▲ 데이터베이스의 위치 및 직장 외부 데이터베이스와의 연동여부

(3) 정보관리 관련

- ▲ 수집되는 정보의 종류와 축적되는 내용
- ▲ 개별정보의 보존연한
- ▲ 데이터베이스 관리에 대한 협의체 구성
- ▲ 개인정보유출에 따른 회사의 책임
- ▲ 자기정보통제권(열람, 정정, 폐기권) 보장

III. 직장 내 스마트카드 이용 감시와 개인정보 축적에 대한 노동자의 대응

1. 동의절차 없이 스마트카드가 도입되는 경우 즉각적인 중단을 요구해야 합니다.

스마트카드의 도입목적, 스마트카드의 종류와 기능, 스마트카드에 통합되는 부가서비스의 종류 등을 노동자에게 알리지 않고 사용자의 임의로 스마트카드를 직장 내에 도입하려하는 경우에는 노동환경과 밀접한 관련을 가지고 있는 설비를 도입함에 있어서 노동자들에 대한 사전 고지와 노동자들의 동의를 얻지 못했음을 이유로 도입 자체에 대해 항의하고 도입을 강력하게 막아내야 합니다.

2. 스마트카드와 관련된 모든 정보를 직장에 요구합니다.

직장에 요구해야 할 정보의 목록은 단체협상과정에서 포함된 모든 내용이 해당됩니다.

3. 스마트카드와 관련하여 특정한 개인정보는 절대로 수집되거나 축적되어서는 안 됩니다.

(1) 결코 수집되거나 저장되어서는 안 되는 정보의 예는 다음과 같습니다.

- ▲ 노조사무실 출입 빈도 등 사용자가 특히 주시하는 조직활동과 관련

된 개인정보

▲ 스마트카드를 이용한 컴퓨터 로그기록

▲ 스마트카드의 직장 외부 사용 기록(예를 들어 신용카드 사용내역, 직불카드 사용내역, 교통카드 사용내역, 의료관계 기록, 공공기관 접속기록 등)

▲ 기초정보를 통해 특정인에 대하여 임의로 조작된 2차 가공정보

(2) 수집되어서는 안 되는 기록을 수집하거나 저장하는 행위는 위법행위입니다. 따라서 직장 내에서의 필수적인 사항 이외에 개인의 사생활에 대한 정보가 수집되어 있음이 확인될 경우에는 즉시 법적 대응이 가능합니다.

4. 스마트카드의 활용으로 인하여 감시가 이루어질 경우

(1) 인사과과 등의 노동자 개인에 대한 처우에서 스마트카드로 인하여 수집되고 축적된 정보가 그 근거를 이루고 있다는 상당한 의심이 있는 경우에는 감시와 통제를 당하고 있다는 증거를 최대한 확보합니다. 전산망 서버관리자, 인사담당자 등 직장 내에서 감시장비와 직접적으로 관련된 사람들을 통하여 감시사실을 확인하는 경우 충분한 물적 증거를 확보하도록 합니다.

(2) 스마트카드 사용내역을 수집 보관하고 있는 데이터베이스를 공개할 것을 요구합니다.

스마트카드의 사용내역이 수집되고 보관되어 있는 데이터베이스의 관리 책임자를 통해 데이터베이스에 얼마나 많은 정보가 수집되어 있는지와 해당 개인정보가 어떻게 활용되었는지를 상세하게 공개할 수 있도록 요구해

야 합니다. 필요한 경우 출력물 등의 증거를 확보하여야 하며, 책임자로부터 충분한 해명을 받아야 합니다.

(3) 데이터베이스의 관리책임자에게는 다음의 항목들을 요구해야 합니다.

▲ 스마트카드 사용과 관련된 개인정보를 데이터베이스에 어느 정도나 축적하고 있는가?

▲ 스마트카드 사용과 관련된 개인정보를 데이터베이스에 어느 정도 시간 동안 보관하는가?

▲ 데이터베이스의 정보를 사용자에게 제공한 시기와 그 내용은?

▲ 직장 내 데이터베이스의 정보를 직장 외부로 제공한 사실 여부?

▲ 직장 외 데이터베이스의 정보를 직장 내부로 제공받은 사실 여부?

(4) 스마트카드가 감시에 이용되었을 경우 스마트카드 사용 중단을 요구합니다.

노동조합은 스마트카드 사용 내역이 특정한 노동자의 배제와 차별에 이용되었거나 노동조합의 활동에 부당한 위협을 가하는데 이용되었음을 확인하는 경우 스마트카드사용의 전면중단을 요구하고 동의되지 않은 사항들에 대한 개선이 이루어질 때까지 재사용의 동의를 하지 않을 것을 선언합니다.

또한 비록 스마트카드를 도입할 당시 사업장 내 노동자들에게 동의절차를 밟았다고 할지라도 목적 외 노동자의 감시와 통제용으로 스마트카드가 사용되었을 경우 기존 동의의 내용에 포함되지 않은 상황이 발생을 이유로 동의를 철회할 수 있습니다.

(5) 스마트카드 사용기록을 근거로 명백하게 불법적인 행위를 하였음이 확인되는 경우에는 지체 없이 사법적 대응을 강구합니다.

스마트카드사용을 통해 수집되고 축적된 정보를 이용하여 인사고과에 부당한 결과를 야기하였거나 부당해고를 하는 경우, 수집되고 보관된 개인 정보를 근거로 노조파괴활동을 한 경우 등 명백하게 불법적이거나 위법한 행위를 하였음이 밝혀졌을 경우에 가능한 한 모든 법적 대응을 강구해야 합니다.

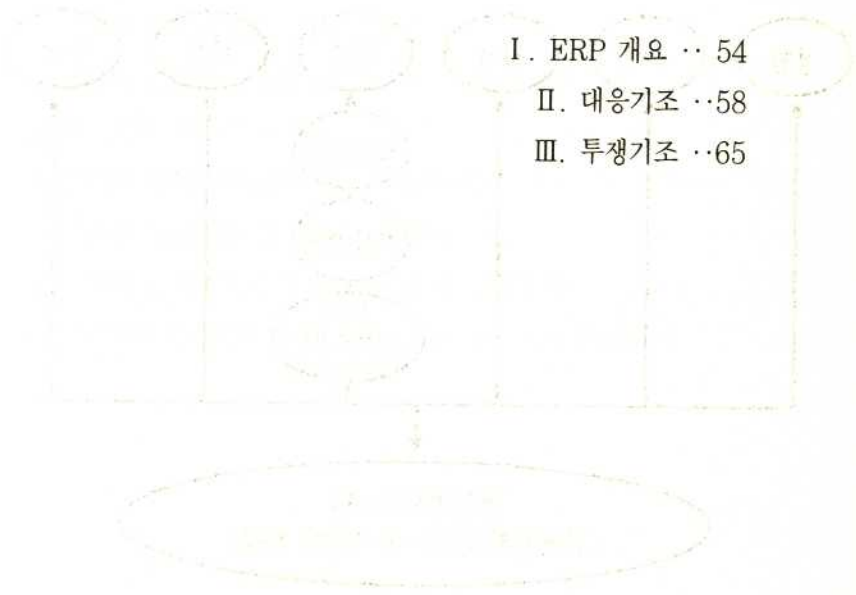
사측의 행위가 단체협상의 내용을 위반한 것임을 증명해야하고, 이를 근거로 사업주를 부당노동행위로 고발할 수 있습니다. 또한 부적절한 데이터베이스의 이용과 합의범위를 벗어난 스마트카드 사용실태가 발견될 경우 스마트카드 및 데이터베이스에 대한 사용중지가처분신청을 할 수도 있습니다.

ERP 대응 지침

I. ERP 개요 .. 54

II. 대응기조 .. 58

III. 투쟁기조 .. 65

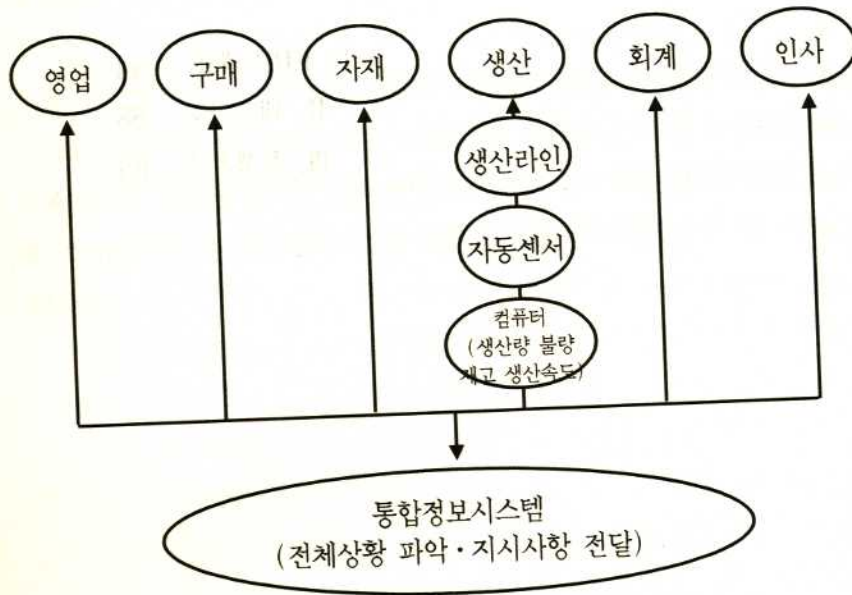


ERP (Enterprise Resource Planning) 시스템의 도입과 운영에 따른 노동조합의 대응 전략을 설명하는 글입니다. ERP가 기업의 인사, 재무, 생산 등 다양한 부서를 통합하여 관리하는 시스템이라는 점을 강조하며, 이는 노동조합의 이익과 직결된다고 주장합니다. 특히, ERP 도입으로 인한 노동자 정보의 수집과 활용, 그리고 업무 프로세스의 변화가 노동조합의 활동에 미치는 영향을 분석하고, 이에 대한 대응 기조와 투쟁 기조를 제시하고 있습니다.

1. ERP 개요

1. ERP란?

○ ERP : Enterprise Resource Planning(전사적 자원관리)



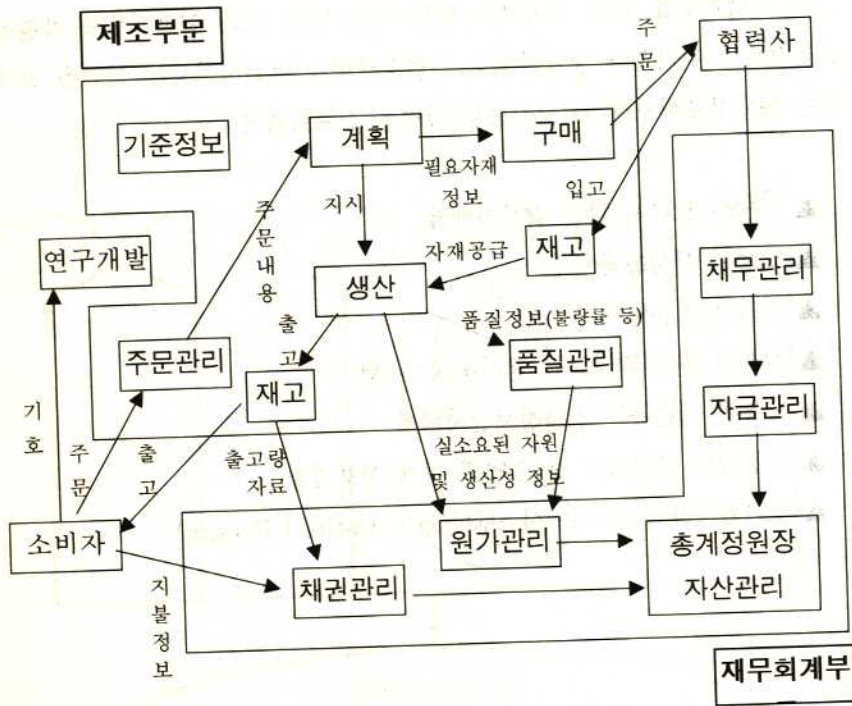
우리말로 번역할 때 '전사적 자원관리 시스템'이라 합니다. 영업, 생산, 구매, 자재, 회계, 인사 등 회사 내 모든 업무를 정보기술을 이용하여 효율적으로 관리함으로써 이윤을 극대화하기 위한 통합정보시스템입니다. 기업의 모든 활동을 발달한 컴퓨터 정보통신 기술을 이용해 효율적으로 관리하는 경영방식인 것입니다.

쉽게 말해 컴퓨터 모니터 앞에 앉아 있으면 현장생산 현황에서부터 영업사원까지 한눈에 파악할 수 있도록 하여 언제 어디서 무슨 문제가 발생하고 있는지를 실시간으로 파악해서 즉각 조치할 수 있는 체제입니다.

○ 기업활동을 위해 쓰여지고 있는 기업 내의 모든 인적, 물적 자원을 효율적으로 관리하여 궁극적으로 기업경쟁력을 강화시켜주는 역할을 하게 되는 통합정보시스템 ⇒ 고기능성 기업용 소프트웨어

- ▲ (눈에) 보이지 않는 감시카메라
- ▲ 노동자 감시통제체제
- ▲ 원가절감 돈벌이 시스템
- ▲ 실시간 현황 파악하는 감시통제시스템
- ▲ 노동권 훼손하는 전자정보감시체제
- ▲ 노동자도 자원으로 보는 인권 침해 정보기술
- ▲ 조기퇴직자를 만드는 시스템(Early Retired Person)

- ERP 소프트웨어 묶음을 활용한 A사 업무흐름도(예시)
- 글상자는 ERP 소프트웨어 묶음에 포함된 각각의 모듈을 의미(소비자, 협력사 제외)



2. ERP의 본질

○ 문제는 ERP 시스템이 단순히 시스템으로 구축되는 것으로 끝나는 것이 아니라는 점에 있습니다. ERP 시스템은 통합시스템임을 자랑하는 만큼, 그것이 구축됨과 동시에 인사조직구조와 노무관리 형태의 변화도 동반합니다. 따라서 ERP 도입과 함께 직능급, 성과급과 같은 임금체계의

변화나 팀제와 같은 조직구조의 변화를 함께 모색할 것으로 예상됩니다.

○ 자본에게는 엄청난 편리와 이익을 가져다 주는 이 체제가 노동자에게는 전혀 다른 의미로 쓰입니다. 이미 ERP가 도입된 회사 노동자들은 ERP를 '조기퇴직자를 만드는 시스템' (Early Retired Person)이라 비꼬고 있습니다. 사무직에게는 서류작성 등 업무가 줄고 그에 따른 인원정리가 뒤따르는 등 컴퓨터 시스템이 사람을 대신함으로써 고용조정을 하는 무기가 됩니다. 이는 생산직에게도 마찬가지로 적용되며 특히, 생산현장에서는 컴퓨터가 자동으로 생산현황을 체크함으로써 노동자는 항상 컴퓨터 센서에 감시당합니다.

II. 대응기조

1. ERP에 대한 노동자 권리

(1) 노동자는 ERP 도입에 대해 의견을 제시할 수 있습니다

회사는 보통 정보산업화 시대에 걸맞는 실시간 최적시스템을 도입한다면서 ERP를 구축합니다. 회사는 노동자들에게 ERP를 도입하면 업무효율성이 증가하고 낭비를 줄일 수 있고 덕분에 업계 최고가 될 수 있다는 환상을 불어넣습니다. 그러나 ERP도입 효과는 많은 입증사례가 증명하듯, 노동자들에게는 감원과 업무증가로 인한 스트레스를, 자본가에게는 생산성 증가를 돌려줄 뿐입니다. ERP 도입으로 이익을 보는 것은 철저하게 자본가뿐입니다. ERP 도입 효과가 이리할진대, 노동자들이 ERP 도입에 대해 의견을 제시해야하는 것은 당연한 권리라고 할 수 있습니다. ERP 도입으로 인해 노동자 감시가 행해지고 노동통제가 이루어진다면 노동자들은 이에 대한 반대의견을 분명히 해야합니다.

(2) 사용자는 ERP 시스템에 대해 노동자에게 설명하고 노동조합의 동의를 얻어야 합니다

사용자가 노동자감시 시스템의 일종인 ERP를 도입하려 한다면 노동조건과 관련된 내용이기 때문에 노동조합과 사전 협의해야 합니다. 사용자는 ERP 도입 목적이 어디에 있는지를 충분히 설명하고 노동조합이 납득할만한 수준에서 ERP 사용 범위를 제한해야 합니다. 노동조합은 물론 ERP

도입 범위를 최소한도로 규정해야 합니다. ERP 도입과 관련한 사항은 노동조건에 영향을 미치는 사항이므로 반드시 단체협약을 통하여 동의를 얻어야 합니다.

(3) 노동조합의 요구 시 사용자는 교섭에 응해야 합니다

노동자 감시는 노동조건에 중대한 영향을 미치게 되는 사항이므로 단체 교섭 의무 대상입니다. 노동조합의 교섭 요구에 사용자는 반드시 응해야 합니다. ERP 도입과 활용은 노동조건과 직접 관련된 의무교섭 대상으로서 단체협상의 내용으로 포함되어야만 하며, 시스템을 운영하는 모든 제반 여건과 상황에 대하여 노동조합의 동의가 있어야 합니다. 시스템의 변경이나 ERP 사용의 변화가 있을 경우에는 언제든지 노조와 사전 협의해야만 하고 그 결과가 투명하게 공개되어야 합니다.

(4) 노동조합은 ERP 시스템 구축 추진 확인시 즉각 도입 중단을 요구합니다

대개 자본이 도입하는 프로그램이나 시스템이 노동자들 몰래 도입되는 경우가 허다합니다. 그 이유는 작업장 수준에서, 전 사회적인 수준에서 노자 힘의 관계가 대등하지 못하고, 노동자가 자본에 열세한 상황이기 때문입니다. ERP 도입시에도 이런 현상은 그대로 반영됩니다. 결국 노동자들이 자기 사업장에 ERP가 들어왔다는 사실을 확인하는 것은 ERP가 구축되어 이미 실행단계에 돌입할 무렵입니다. ERP가 구축되는 초기단계에서 ERP가 도입된다는 사실을 알 수 있거란 거의 불가능하다 해도 과언이 아닙니다. 그만큼 우리 사회에서 노동자에게 경영정보가 공개되고 있지 않기 때문입니다. 노동조합이 ERP 구축 확인 즉시 즉각 도입 중단을 요구하는

것은 아무리 강조해도 지나치지 않습니다. 그래야만 ERP 도입과 관련한 노동자의 제어나 이후 개입할 수 있는 운신의 폭이 넓어집니다.

(5) ERP 시스템은 노동자를 감시하고 통제하는 시스템이라는 것을 확인합니다

ERP와 같이 경영혁신 프로그램처럼 도입되는 감시시스템은 그 자체로 회사의 생산혁신시스템 또는 경영정보화시스템으로 인식됩니다. 그러나 ERP의 성격은 단순한 경영혁신 프로그램이 아닙니다. 모든 회사는 "ERP 시스템을 구축하면 업무처리 체계와 방식이 선진화된다"고 선전합니다. 자본이 내놓는 ERP 도입 효과는 대개 다음과 같은 흐름으로 나타납니다. (ERP 시스템 구축 → 통합DB 구축 → 비부가가치적인 프로세스 제거 → 전사 업무 및 자원 최적 재편성 → 스피드 경영/재고 감소/납기 단축/리얼타임 정보 → 글로벌 대응/투명경영/경쟁력 강화 → 고객만족/이윤극대화) 초점은 결국 이윤극대화에 맞춰져 있습니다.

자본의 선전에 의해 ERP가 '기업 내 모든 자원에 대한 효율적 통제'가 가능하고, '최적화된 실행'을 할 수 있는 '정보소프트웨어 묶음(팩키지)'으로 알려졌습니다. 하지만 ERP는 감량경영(down-sizing)과 업무흐름 재설계(business process re-engineering)를 하기 위한 기술적 논리에 다름 아닙니다. ERP의 본질은 더 나아가 노동자를 감시 통제한다는 데 있습니다. 노동조합은 ERP의 이러한 특성을 신속히 노동자들에게 알려내야 합니다. 현 시점에서 ERP의 문제점은 이미 도입한 많은 사업장에서 드러나고 있습니다. ERP가 노동자를 통제하고 감시하는 시스템으로 기능하며, 자본은 한결같이 평가체계를 연동시키려 했다는 점이 나타났습니다. 또한 ERP가 도입됨으로써 상대적으로 불필요한 업무를 축소시켜 노동자

의 일자리를 없애는 일도 나타났습니다. 이 점만 보더라도 ERP의 부정적인 효과는 충분합니다.

(6) ERP에 대한 일차적인 권리는 노동자에게 있습니다

ERP 도입은 노동조건에 심각한 영향을 미칠 수 있으므로 단체교섭의 무 대상이라고 하였습니다. 따라서 일차적인 권리가 노동자에게 있습니다. 노동자 감시 문제는 헌법상 기본권의 문제이고, 노동통제의 문제로서 노동조건을 결정하는 문제이며, 노동3권의 보장과 관련된 문제임이 강조되어야 합니다. 노동자는 자신의 존엄성을 보장받고 정당한 대우를 받으며 일할 수 있는 노동권을 가지고 있습니다. 그렇기 때문에 자신에 대한 정보가 수집·기록·저장되는 것에 대해 동의하거나 거부할 수 있는 기본적 권리가 있습니다.

(7) ERP 구축과 관련한 모든 내용이 노동자에게 숨김없이 공개되어야 합니다

사용자는 회사에 도입하려는 노동자 감시통제 시스템의 계획 단계에서부터 노동조합에 이를 알리고, 조합의 의견을 반영하여야 합니다. 노동조합은 ERP가 어떤 용도로 쓰이는지, 어느 범위까지 ERP의 효력이 미치는지를 노동자들이 일일이 확인하여야 합니다. ERP 작동으로 인한 관련 정보의 축적이 어떤 형태로 데이터베이스화되는지도 확인해야 할 사항입니다. 어떤 경우에도 개인의 신상정보를 축적하고 축적된 개인정보들을 이용하여 노동조합과 관련된 사항을 수집하고 보관하는 행위가 있어서는 안 됩니다. 본인이 동의하지 않은 개인정보를 사용자 임의로 수집하고 저장하는 것은 명백히 노동자의 프라이버시권을 침해하는 행위입니다.

(8) ERP 작동으로 수집된 정보가 노동자를 차별하거나 평가하는 기준이 되어서는 안됩니다

ERP가 작동될 때 특히 중요한 것은 ERP가 평가체계에 연동되지 않도록 하는 것입니다. 사용자는 노동자의 작업수행을 평가하는 시스템으로 ERP를 가져가려 할 것입니다. 수집된 정보가 노동자를 차별하거나 평가하는 기준이 되어서는 안되며, 노동자들은 이에 맞서 다음과 같은 노동자의 권리를 요구해야 합니다. 평가정보를 수집하는 것은 노동자를 식별할 수 없도록 처리되어야 합니다. 만약 노동자를 식별할 수 있는 정보로 수집되는 경우에는 월 단위로 통합된 결과로 처리하여 수집되어야 합니다. 끝으로 이와 같이 수집된 정보가 노동자에 대한 평가의 유일한 근거나 주요한 근거가 되어서는 안됩니다.

(9) ERP 작동으로 만들어지는 모든 기록물도 노동자들이 엄격하게 관리해야 합니다

ERP가 작동함으로써 노동자의 일상적 생활 모두가 사용자의 관리권한 아래서 수집되고 추적될 수 있습니다. 노동자의 작업수행 등 직장 내 활동은 노동자 개인의 침해될 수 없는 활동이며, 헌법이 보장하고 있는 인격권과 프라이버시권의 내용을 이루는 중요한 개인정보입니다. 노동자는 ERP가동을 통해 수집될 수 있는 정보의 내용과 수집된 정보의 처리사항에 대하여 확인하고, 불필요하게 데이터베이스에 저장되는 정보는 없는지 확인할 수 있는 권리를 가지고 있습니다.

(10) ERP 도입에 동의를 한 후에도 ERP 작동시 드러나는 문제점과 평가체계 연동에서 발생하는 문제점 때문에 노동자들에게 불이익이 발생

한다면 언제든지 도입 철회를 요구할 수 있습니다

사용자가 노동감시 기구나 시스템, 제도를 도입할 경우에는 사전에 노동조합의 동의를 얻어야 하며, 노동자는 이러한 기구나 시스템, 제도에 대하여 동의를 한 후에도 평가를 바탕으로 도입을 철회할 것을 요구할 수 있습니다. ERP 도입 과정에서 충분한 설명이 없었거나 잘못된 정보를 제공하여 의도하지 않았던 동의를 유발했을 경우, 또는 도입 목적에 어긋나는 용도로 ERP를 사용하거나 합의된 바 없는 정보를 수집하고 보관하는 경우에는 언제든지 동의를 철회할 수 있습니다.

(11) ERP와 관련된 일체의 사항은 반드시 단체협약에 포함되어야 합니다

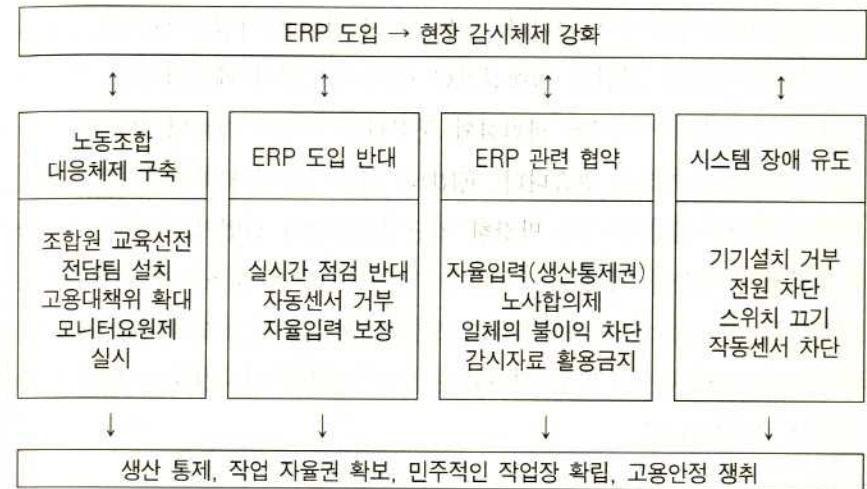
단체협상에 필수적으로 들어가야 할 내용은 다음과 같습니다.

- ▲ 인권보호(사생활보호)와 감시규제
- ▲ 개인정보 보호, 수집, 관리, 수정과 폐기 등에 관한 사항
- ▲ 평가체계 연동 제한
- ▲ ERP(데이터베이스, 기록물) 관리에 대한 협의체 구성
- ▲ 데이터베이스 관리부서와 데이터베이스 위치 공개
- ▲ 데이터베이스 관리자와 책임자 공개
- ▲ ERP와 데이터베이스 시스템의 사양
- ▲ 데이터베이스 저장과 추적 범위
- ▲ 데이터베이스 관리주기
- ▲ 개별정보의 보존연한
- ▲ 개인정보 제공 거부권

- ▲ 자기정보통제권(열람, 정정, 폐기권) 보장
- ▲ 개별 각서 금지
- ▲ 개인정보유출에 따른 회사의 책임

III. 투쟁기조

1. 노조 대응의 일반 형태



2. ERP 반대 기조

노동자들이 ERP 도입에 반대하고 ERP를 저지하는 것은 무척이나 힘든 일입니다. 실제로 ERP 도입을 완전 저지한 예가 거의 없습니다. 왜 그럴까요? ERP가 도입되었건 도입되지 않았건 간에, ERP가 노동자를 감시 통제하여 생산효율을 높이려는 자본합리화 과정이라는 것을 인식하는 것이 중요한데 이러한 인식을 갖는 것이 어렵기 때문입니다. 노동자에 대한 감시 통제는 노동착취 강화로 이어지는데, 감시기구가 작동되기 이전에 이를 효과적으로 입증하기 어렵다는 사실도 노동자의 대응을 어렵게

하는 부분이라 할 수 있습니다.

3. ERP 도입 전 대응

ERP는 다른 노동감시 기구와 달리 노동자들이 감시당한다는 느낌을 비교적 덜 받을 수 있는 시스템입니다. 자본합리화 과정에서 첨단시스템의 도입은 당연한 것처럼 여겨질 수 있기 때문입니다. 그것은 마치 노동자들에게 컨베이어벨트가 도입되고 난 후 수치제어기기가 도입되는 것이 당연한 것인 양 느껴질 수 있습니다. 노동도구의 발전은 작업의 편리를 도모하는 것이고 기술의 발전은 절대선처럼 여겨지고 있기 때문입니다. 그러나 노동의 탈속련화가 가져온 파편화와 분절화는 구상과 실행의 분리를 가져왔고 노동은 소외되어 왔습니다. ERP는 ME(극소전자)혁명과 IT(정보기술)의 발달에 힘입어 아주 막강한 첨단경영기법이 되었기 때문에 엄청난 노동과정의 변화를 가져올 것입니다. ERP가 이전 시스템과 근본적으로 다른 이유는 ERP가 컴퓨터 네트워크를 기반으로 하고 있기 때문에 기업 내 외부를 망라할 수 있고 경영자가 모든 업무를 실시간으로 통제할 수 있다는 데 있습니다.

ERP는 노동자들에게 정보통신의 발달과 더불어 세계화된 기업환경에 적응하기 위해서 구축하지 않으면 안되는 것으로 선전됩니다. 경영자들은 기업 내외의 모든 자원을 통합 관리하는 정보시스템을 설치하지 않으면, 우리 기업이 국제경쟁력을 가질 수 없고 무한시장경쟁에서 살아남을 수 없다고 주장하기 때문에 노동자들이 쉽게 거부하기 힘듭니다. 노동자들에게 '국가경쟁력'이나 '세계화'를 거스를 수 있는 인식이 확장되지 않으면 ERP를 전면 거부하기 힘듭니다. 더구나 노동자들이 '경제위기'와 '신자유주의'에 대해 단호한 입장을 가지기 어렵고 '국가주의'에 함몰되어 있다면 거부하기 더 힘들어질 것입니다. IMF 이후 본격 도입된 ERP에 노동자들의 대응이 활발하지 않았던 것은 바로 이 때문입니다.

개인휴대전화 소지자가 가장 많은 국가라거나 국민의 2/3가 인터넷을 사용하고 있다는 데서 알 수 있듯이 한국은 국가적으로 전자정부를 실현해왔습니다. 정보화는 이제 거스를 수 없는 대세가 되어버렸기 때문에 누구도 문제를 제기하기 어려운 것처럼 보입니다. 그러나 정보화에 대한 노동자의 입장은 단지 정보화 자체가 아니라, 자본주의 기술의 발달에 대한 노동자들의 입장이라는 맥락에서 제출되어야 합니다. 기술의 발달이 자본의 발달과 궤를 같이하고, 결국 그것이 자본의 이윤을 높이는 데 사용된다면 노동자들은 어떤 입장을 취해야 할까요? 강화되는 노동착취를 거부하고 기술을 통제하는 데까지 나가야 할 것입니다. 기술에 대한 통제권은 곧 자본에 대한 통제입니다. 자본을 통제할 수 있는 유일한 힘은 집합적인 노동자에게서 나옵니다. 이런 맥락에서 보자면 ERP가 도입된 후라도 기꺼이 ERP를 노동자들이 통제해야 할 것입니다. ERP 시스템이 도입되기 전과 후, 상황이 많이 달라지겠지만 이미 불이 났다고 그 불이 다 꺼지기를 기다리는 것보다, 어떻게 서든 물을 찾아 빨리 끼얹는 자세를 견지해야 할 것입니다.

3. ERP 도입 이전 대응

(1) 작업장 감시통제로부터 벗어날 노동자 권리 <ERP에 대한 노동자 권리선언>를 선언합니다

(2) 협약을 통한 사후적 대응이 아니라 문제를 미연에 방지하기 위한 노동조합의 적극적인 노력이 있어야 합니다

(3) ERP의 문제점을 알리는 조합원 교육 선전 간담회를 적극 실시합니다

(4) ERP는 결국 노동강도 강화 문제라는 사실을 인식합니다

▶ ERP는 생산 전 과정을 통제합니다. ERP에는 작업속도, 노동시간, 작업물량을 놓고 단위시간당 생산량 또는 단위생산량당 노동량을 측정해 나가는 노동생산성 개념이 연동될 수밖에 없습니다. ERP 시스템은 노동생산성 향상을 위해 고안된 경영혁신 기법이기 때문입니다. 그러나 작업현장에 대한 통제가 생산성 강화 측면에서만 이루어지고 있는 것이 아니기 때문에 노동에 대한 자본의 통제라는 더 넓은 관점에서 접근해야 할 것입니다.

4. ERP 도입 이후 대응

(1) ERP 구축 중단, ERP 도입 저지 투쟁 기초를 확정합니다

(2) ERP를 당장 멈추게 할 행동지침을 작성합니다

(3) ERP 작동을 즉각 멈추게 해야 합니다

▶ ERP 작동을 저지시킬 것, 도입효과를 무마시키는 방법을 찾을 것, ERP시스템 작동중지 또는 결함을 유도하는 방안을 강구할 것

(4) ERP 진행 정도를 실시간으로 파악하여 대응합니다

(5) ERP 시스템 구축 과정에서 생길 수 있는 유동성을 최대한 활용합니다

▶ 노동조합의 태업이나 파업 등으로 노자갈등이 형성된다면 ERP 시스템 구축과정에서 계획되지 않았던 정보기술 운용상의 변화를 가져올 수 있습니다. 예를 들어 노동조합의 파업이 이미 계획된 ERP 모듈에 제한을 가할 수 있습니다. 이로 인해 생산직 또는 사무직 노동자들의 영역에 설치될 ERP 부분이 변형된 요소로 구성될 수도 있을 것입니다.

(6) ERP 도입을 막아내지 못했을 때, ERP 도입에 따른 문제점을 최소화하기 위해 노력합니다

▶ 노동조합이 ERP 도입을 막는 것이 최선이겠지만, 자동화 정보화를 선호하는 사회적 이데올로기와 노자 힘 관계에서 노동조합이 힘에 밀려 ERP 도입을 막아내지 못한 상황에서는 ERP 도입에 따른 문제점을 최소화하기 위한 접근도 필요합니다. ERP를 전자정보적 노동자감시통제시스템으로 설정한다면, 노동자 인권 보호와 노동권 보호 두 측면에서 프라이버시와 노동권 침해를 막아야 합니다. 이 경우에도 노동자가 동의한 목적과 방법대로만 ERP를 구축할 수 있다는 것을 명문화하여야 합니다. 회사가 수집하여 축적한 정보를 노동자가 통제할 수 있어야 합니다. 회사가 ERP 시스템 작동에 대해 지속적인 정보제공 고지 의무를 지닌다는 점을 분명히 해두어야 합니다.

(7) ERP 대응 전담팀을 구성합니다

▶ 전담팀은 현장조사를 꾸준히 실시해 ERP 도입효과를 매 시기 면밀히 분석하고 대응과 관련한 일상적인 논의를 진행해야 합니다. 이렇게 만들어진 전담팀은 ERP 도입으로 인한 현장의 불만을 고스란히 선전물에 담아낼 수 있어야 합니다. 도입 저지가 최소한 무산되더라도, ERP가 정

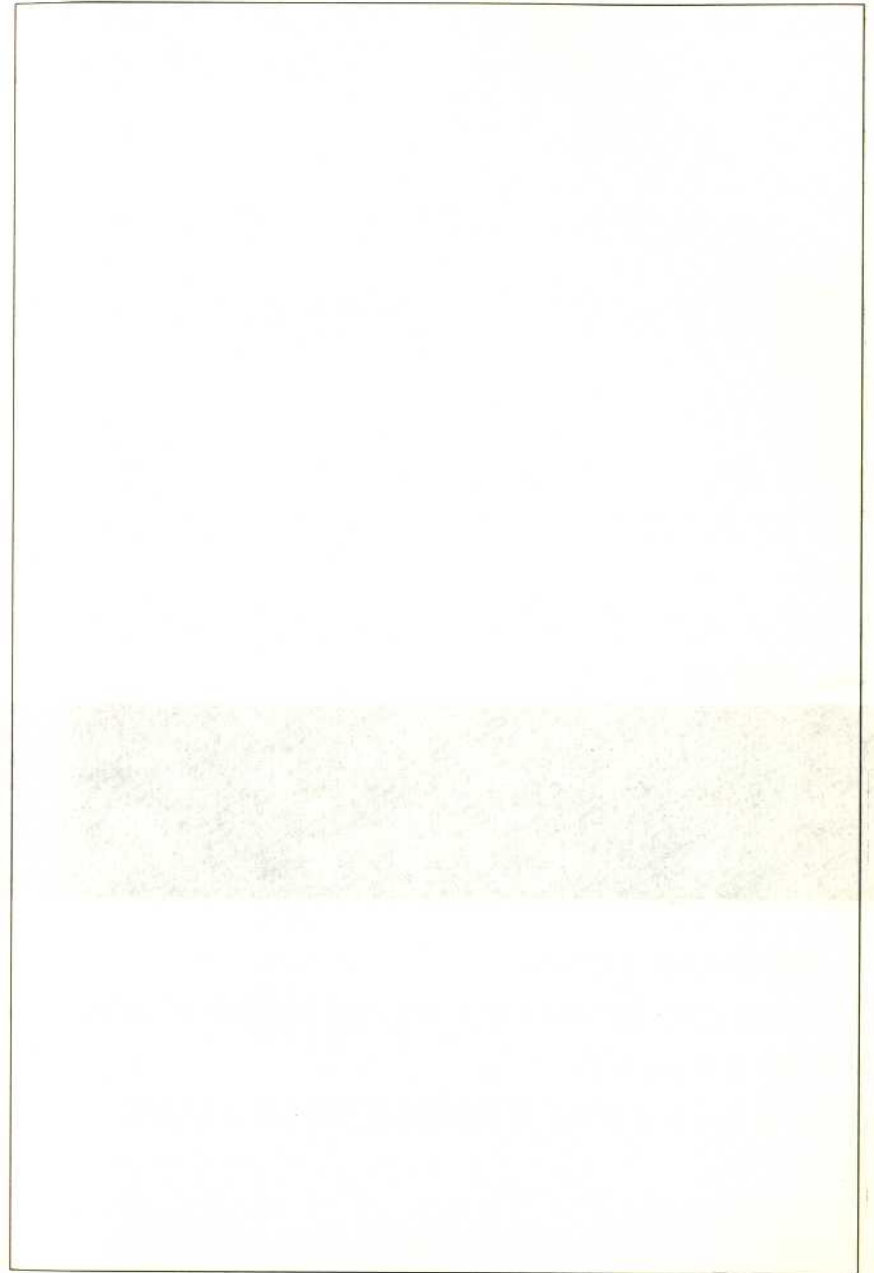
착되는 과정을 구체적으로 추적하고 현장 작업자들의 불만사항을 점검해 나간다면, 언제든지 현장투쟁을 조직할 수 있는 실마리를 만들어 놓을 수 있습니다.

(8) ERP 작동방식에 대해 꾸준히 조사하고 문제점을 확인합니다

(9) ERP 때문에 노동자가 감시통제 당하고 있다는 증거를 최대한 확보합니다

(10) 회사는 ERP 시스템 운영에 관한 정책 결정 과정에 노동조합과 사전 합의해야 합니다

(11) 노동조합은 ERP에 대한 기본적인 권리를 요구하고 단체협약에 반영합니다



감시와 싸우는 현장을 보자

3부. 참고 자료

- 노동자감시 관련 국내 법률 .. 74
- 국제노동기구(ILO)의 「노동자의 개인 정보 보호에 대한 행동 강령」 (1995) .. 99
- 노동자감시 대응 사례 .. 112
- 2003년 노동자감시 시스템 실태 및 노동자 인식 조사 결과 .. 158

노동자감시 관련 국내 법률

헌법	· 75
정보통신망이용촉진및정보보호등에관한법률	· 76
통신비밀보호법	· 81
형법	· 87
노동조합및노동관계조정법	· 88
근로기준법	· 91
성폭력 범죄의 처벌 및 피해자보호 등에 관한 법률	· 91
신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률	· 92
공공기관의 개인정보 보호에 관한 법률	· 93
주민등록법	· 97
전기통신사업법	· 97

헌법

제10조 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

제11조 ①모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

제15조 모든 국민은 직업선택의 자유를 가진다.

제16조 모든 국민은 주거의 자유를 침해받지 아니한다. 주거에 대한 압수나 수색을 할 때에는 검사의 신청에 의하여 법관이 발부한 영장을 제시하여야 한다.

제17조 모든 국민은 사생활의 비밀과 자유를 침해받지 아니한다.

제18조 모든 국민은 통신의 비밀을 침해받지 아니한다.

제32조 ③근로조건은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.

제34조 ①모든 국민은 인간다운 생활을 할 권리를 가진다.

법률

정보통신망이용촉진및정보보호등에관한법률

제2조 (정의) ①이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "정보통신망"이라 함은 전기통신기본법 제2조제2호의 규정에 의한 전기통신설비를 이용하거나 전기통신설비와 컴퓨터 및 컴퓨터의 이용기술을 활용하여 정보를 수집, 가공, 저장, 검색, 송신 또는 수신하는 정보통신체제를 말한다.
 2. "정보통신서비스"라 함은 전기통신기본법 제2조제7호의 규정에 의한 전기통신역무와 이를 이용하여 정보를 제공하거나 정보의 제공을 매개하는 것을 말한다.
 3. "정보통신서비스제공자"라 함은 전기통신사업법 제2조제1항제1호의 규정에 의한 전기통신사업자와 영리를 목적으로 전기통신사업자의 전기통신역무를 이용하여 정보를 제공하거나 정보의 제공을 매개하는 자를 말한다.
 4. "이용자"라 함은 정보통신서비스제공자가 제공하는 정보통신서비스를 이용하는 자를 말한다.
 5. "전자문서"라 함은 컴퓨터 등 정보처리능력을 가진 장치에 의하여 전자적인 형태로 작성되어 송·수신 또는 저장된 문서형식의 자료로서 표준화된 것을 말한다.
 6. "개인정보"라 함은 생존하는 개인에 관한 정보로서 성명, 주민등록번호 등에 의하여 당해 개인을 알아볼 수 있는 부호, 문자, 음성, 음향 및 영상 등의 정보(당해 정보만으로는 특정 개인을 알아볼 수 없는 경우에는 다른 정보와 용이하게 결합하여 알아볼 수 있는 것을 포함한다)를 말한다.
- ②이 법에서 사용하는 용어의 정의는 제1항에서 정하는 것을 제외하고

는 정보화촉진기본법이 정하는 바에 의한다.

제24조 (개인정보의 이용 및 제공 등) ①정보통신서비스제공자는 당해 이용자의 동의가 있거나 다음 각호의 1에 해당하는 경우를 제외하고는 개인정보를 제22조제2항의 규정에 의한 고지의 범위 또는 정보통신서비스이용약관에 명시한 범위를 넘어 이용하거나 제3자에게 제공하여서는 아니된다.

1. 정보통신서비스의 제공에 따른 요금정산을 위하여 필요한 경우
2. 통계작성, 학술연구 또는 시장조사를 위하여 필요한 경우로서 특정 개인을 알아볼 수 없는 형태로 가공하여 제공하는 경우
3. 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우

②정보통신서비스제공자로부터 이용자의 개인정보를 제공받은 자는 당해 이용자의 동의가 있거나 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 개인정보를 제공받은 목적 외의 용도로 이를 이용하거나 제3자에게 제공하여서는 아니 된다.

③정보통신서비스제공자등(정보통신서비스제공자와 그로부터 이용자의 개인정보를 제공받은 자를 말한다. 이하 같다)은 이용자의 개인정보를 취급하는 자를 최소한으로 제한하여야 한다.

④이용자의 개인정보를 취급하거나 취급하였던 자는 직무상 알게 된 개인정보를 훼손·침해 또는 누설하여서는 아니된다.

제25조 (개인정보처리의 위탁) ①정보통신서비스제공자등이 타인에게 이용자의 개인정보의 수집·취급·관리 등을 위탁하는 경우에는 미리 그 사실을 이용자에게 고지하여야 한다.

②제1항의 규정에 의하여 정보통신서비스제공자등으로부터 개인정보의 처리를 위탁받은 자는 당해 업무와 관련하여 이 장의 규정을 위반하여 발생한 손해의 배상책임에 한하여 정보통신서비스제공자등의 소속직원으로

본다.

제27조 (개인정보관리책임자의 지정) ①정보통신서비스제공자등은 이용자의 개인정보를 보호하고 개인정보와 관련한 이용자의 불만을 처리하기 위하여 개인정보관리책임자를 지정하여야 한다.

②개인정보관리책임자의 자격요건 그 밖의 지정에 관하여 필요한 사항은 정보통신부령으로 정한다.

제28조 (개인정보의 보호조치) 정보통신서비스제공자등은 이용자의 개인정보를 취급함에 있어서 개인정보가 분실·도난·누출·변조 또는 훼손되지 아니하도록 안전성 확보에 필요한 기술적·관리적 조치를 강구하여야 한다.

제29조 (개인정보의 파기) 정보통신서비스제공자등은 개인정보의 수집목적 또는 제공받은 목적을 달성한 때에는 당해 개인정보를 지체없이 파기하여야 한다. 다만, 다른 법령의 규정에 의하여 보존할 필요성이 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

제30조 (이용자의 권리 등) ①이용자는 정보통신서비스제공자등에 대하여 언제든지 제22조제1항 본문, 제23조제1항 단서 및 제24조제1항 본문의 규정에 의한 동의를 철회할 수 있다.

②이용자는 정보통신서비스제공자등에 대하여 자신의 개인정보에 대한 열람을 요구할 수 있으며, 자신의 개인정보에 오류가 있는 경우에는 그 정정을 요구할 수 있다.

③정보통신서비스제공자등은 이용자가 제1항의 규정에 의하여 동의를 철회한 경우에는 지체없이 수집된 개인정보를 파기하는 등 필요한 조치를

취하여야 한다.

④정보통신서비스제공자등은 제2항의 규정에 의하여 열람 또는 정정요구를 받은 경우에는 지체없이 필요한 조치를 취하여야 한다.

⑤정보통신서비스제공자등은 제2항의 규정에 의하여 오류의 정정요구를 받은 경우에는 그 오류를 정정할 때까지 당해 개인정보를 제공 또는 이용하여서는 아니된다.

⑥정보통신서비스제공자등은 이용자로부터 제1항 및 제2항의 규정에 의한 동의를 철회, 개인정보의 열람 또는 정정의 요구를 받은 경우에는 제22조 및 제23조의 규정에 의하여 개인정보를 수집하는 방법보다 쉽게 할 수 있도록 필요한 조치를 취하여야 한다.

⑦제1항 내지 제6항의 규정은 영업양수자등에 이를 준용한다. 이 경우 "정보통신서비스제공자등"은 "영업양수자등"으로 본다.

제48조 (정보통신망 침해행위 등의 금지) ①누구든지 정당한 접근권한 없이 또는 허용된 접근권한을 초과하여 정보통신망에 침입하여서는 아니 된다.

제49조 (비밀 등의 보호) 누구든지 정보통신망에 의하여 처리·보관 또는 전송되는 타인의 정보를 훼손하거나 타인의 비밀을 침해·도용 또는 누설하여서는 아니된다.

제62조 (벌칙) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

6. 제49조의 규정을 위반하여 타인의 정보를 훼손하거나 타인의 비밀을 침해·도용 또는 누설한 자

제63조 (벌칙) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제48조제1항의 규정을 위반하여 정보통신망에 침입한 자
2. 제57조의 규정을 위반하여 직무상 알게 된 비밀을 타인에게 누설하거나 직무상 목적외에 이를 사용한 자

통신비밀보호법

제1조 (목적) 이 법은 통신 및 대화의 비밀과 자유에 대한 제한은 그 대상을 한 정하고 엄격한 법적 절차를 거치도록 함으로써 통신비밀을 보호하고 통신의 자유를 신장함을 목적으로 한다.

제2조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "통신"이라 함은 우편물 및 전기통신을 말한다
2. "우편물"이라 함은 우편법에 의한 통상우편물과 소포우편물을 말한다
3. "전기통신"이라 함은 전화·전자우편·회원제정보서비스·모사전송·무선호출 등과 같이 유선·무선·광선 및 기타의 전자적 방식에 의하여 모든 종류의 음성·문언·부호 또는 영상을 송신하거나 수신하는 것을 말한다
4. "당사자"라 함은 우편물의 발송인과 수취인, 전기통신의 송신인과 수신인을 말한다
5. "내국인"이라 함은 대한민국의 통치권이 사실상 행사되고 있는 지역에 주소 또는 거소를 두고 있는 대한민국 국민을 말한다
6. "검열"이라 함은 우편물에 대하여 당사자의 동의없이 이를 개봉하거나 기타의 방법으로 그 내용을 지득 또는 채록하거나 유지하는 것을 말한다
7. "감청"이라 함은 전기통신에 대하여 당사자의 동의없이 전자장치·기계장치등을 사용하여 통신의 음성·문언·부호·영상을 청취·공독하여 그 내용을 지득 또는 채록하거나 전기통신의 송·수신을 방해하는 것을 말한다

8. “감청설비”라 함은 대화 또는 전기통신의 감청에 사용될 수 있는 전자장치·기계장치 기타 설비를 말한다. 다만, 전기통신 기기·기구 또는 그 부품으로서 일반적으로 사용되는 것 및 청각교정을 위한 보청기 또는 이와 유사한 용도로 일반적으로 사용되는 것중에서, 대통령령이 정하는 것은 제외한다

9. “전자우편”이라 함은 컴퓨터 통신망을 통해서 메시지를 전송하는 것 또는 전송된 메시지를 말한다.

10. “회원제정보서비스”라 함은 특정의 회원이나 계약자에게 제공하는 정보서비스 또는 그와 같은 네트워크의 방식을 말한다.

11. “통신사실확인자료”라 함은 가입자의 전기통신일시, 전기통신개시·종료시간, 발·착신 통신번호 등 상대방의 가입자번호, 사용도수 그밖에 대통령령으로 정하는 전기통신사실에 관한 자료를 말한다.

제3조 (통신 및 대화비밀의 보호) ①누구든지 이 법과 형사소송법 또는 군사법원법의 규정에 의하지 아니하고는 우편물의 검열·전기통신의 감청 또는 통신사실확인자료의 제공을 하거나 공개되지 아니한 타인간의 대화를 녹음 또는 청취하지 못한다. 다만, 다음 각호의 경우에는 당해 법률이 정하는 바에 의한다.

1. 환부우편물등의 처리 : 우편법 제28조·제32조·제35조·제36조등의 규정에 의하여 폭발물등 우편금지품이 들어 있다고 의심되는 소포우편물(이와 유사한 우편물을 포함한다)을 개피하는 경우, 수취인에게 배달할 수 없거나 수취인이 수령을 거부한 우편물을 발송인에게 환부하는 경우, 발송인의 주소·성명이 누락된 우편물로서 수취인이 수취를 거부하여 환부하는 때에 그 주소·성명을 알기 위하여 개피하는 경우 또는 유가물이 든 환부불능우편물을 처리하는 경우

2. 수출입우편물에 대한 검사 : 관세법 제256조·제257조 등의 규정에

의한 신서외의 우편물에 대한 통관검사절차

3. 구속 또는 복역중인 사람에 대한 통신 : 형사소송법 제91조, 군사법원법 제131조, 행형법 제18조·제19조 및 군행형법 제15조·제16조등의 규정에 의한 구속 또는 복역중인 사람에 대한 통신의 관리

4. 파산자에 대한 통신 : 파산법 제180조의 규정에 의하여 파산자에게 보내온 통신을 파산관재인이 수령하는 경우

5. 혼신제거등을 위한 전파감시 : 전파법 제63조의2의 규정에 의한 혼신제거등 전파질서유지를 위한 전파감시의 경우

②우편물의 검열 또는 전기통신의 감청(이하 “통신제한조치”라 한다)은 범죄수사 또는 국가안전보장을 위하여 보충적인 수단으로 이용되어야 하며, 국민의 통신비밀에 대한 침해가 최소한에 그치도록 노력하여야 한다.

제4조 (불법검열에 의한 우편물의 내용과 불법감청에 의한 전기통신내용의 증거사용 금지) 제3조의 규정에 위반하여, 불법검열에 의하여 취득한 우편물이나 그 내용 및 불법감청에 의하여 지득 또는 채록된 전기통신의 내용은 재판 또는 징계절차에서 증거로 사용할 수 없다.

제5조 (범죄수사를 위한 통신제한조치의 허가요건) ①통신제한조치는 다음 각호의 범죄를 계획 또는 실행하고 있거나 실행하였다고 의심할만한 충분한 이유가 있고 다른 방법으로는 그 범죄의 실행을 저지하거나 범인의 체포 또는 증거의 수집이 어려운 경우에 한하여 허가할 수 있다.

1. 형법 제2편중 제1장 내란의 죄, 제2장 외환의 죄중 제92조 내지 제101조의 죄, 제4장 국교에 관한 죄중 제107조, 제108조, 제111조 내지 제113조의 죄, 제5장 공안을 해하는 죄중 제114조, 제115조의 죄, 제6장 폭발물에 관한 죄, 제7장 공무원의 직무에 관한 죄중 제127조, 제129조 내지 제133조의 죄, 제9장 도주와 범인은닉의 죄, 제13장 방화와 실

화의 죄중 제164조 내지 제167조·제172조 내지 제173조·제174조 및 제175조의 죄, 제17장 아편에 관한 죄, 제18장 통화에 관한 죄, 제19장 유가증권, 우표와 인지에 관한 죄중 제214조 내지 제217조, 제223조(제214조 내지 제217조의 미수범에 한한다) 및 제224조(제214조 및 제215조의 예비·음모에 한한다), 제24장 살인의 죄, 제29장 체포와 감금의 죄, 제30장 협박의 죄중 제283조제1항, 제284조, 제285조(제283조제1항, 제284조의 상습범에 한한다), 제286조(제283조제1항, 제284조, 제285조(제283조제1항, 제284조의 상습범에 한한다)의 미수범에 한한다)의 죄, 제31장 약취와 유인의 죄, 제32장 강간과 추행의 죄중 제297조 내지 제301조의2, 제305조의 죄, 제34장 신용, 업무와 경매에 관한 죄중 제315조의 죄, 제37장 권리행사를 방해하는 죄중 제324조의2 내지 제324조의4·제324조의5(제324조의2 내지 제324조의4의 미수범에 한한다)의 죄, 제38장 절도와 강도의 죄중 제329조 내지 제331조, 제332조(제329조 내지 제331조의 상습범에 한한다), 제333조 내지 제341조, 제342조(제329조 내지 제331조, 제332조(제329조 내지 제331조의 상습범에 한한다), 제333조 내지 제341조의 미수범에 한한다)의 죄, 제39장 사기와 공갈의 죄중 제350조의 죄 2. 군형법 제2편중 제1장 반란의 죄, 제2장 이적의 죄, 제3장 지휘권 남용의 죄, 제4장 지휘관의 강박과 도피의 죄, 제5장 수소이탈의 죄, 제7장 군무태만의 죄중 제42조의 죄, 제8장 항명의 죄, 제9장 폭행·협박·상해와 살인의 죄, 제11장 군용물에 관한 죄, 제12장 위령의 죄중 제78조·제80조·제81조의 죄

3. 국가보안법에 규정된 범죄
4. 군사기밀보호법에 규정된 범죄
5. 군사시설보호법에 규정된 범죄
6. 마약류관리에관한법률에 규정된 범죄중 제58조 내지 제62조의 죄
7. 폭역행위등처벌에관한법률에 규정된 범죄중 제4조 및 제5조의 죄

8. 총포·도검·화약류등단속법에 규정된 범죄중 제70조 및 제71조제1호 내지 제3호의 죄

9. 특정범죄가중처벌등에관한법률에 규정된 범죄중 제2조 내지 제8조, 제10조 내지 제12조의 죄

10. 특정경제범죄가중처벌등에관한법률에 규정된 범죄중 제3조 내지 제9조의 죄

11. 제1호와 제2호의 죄에 대한 가중처벌을 규정하는 법률에 위반하는 범죄

②통신제한조치는 제1항의 요건에 해당하는 자가 발송·수취하거나 송·수신하는 특정한 우편물이나 전기통신 또는 그 해당자가 일정한 기간에 걸쳐 발송·수취하거나 송·수신하는 우편물이나 전기통신을 대상으로 허가될 수 있다.

제10조 (감청설비에 대한 인가기관과 인가절차) ①감청설비를 제조·수입·판매·배포·소지·사용하거나 이를 위한 광고를 하고자 하는 자는 정보통신부장관의 인가를 받아야 한다. 다만, 국가기관의 경우에는 그러하지 아니하다.

②정보통신부장관이 제1항의 인가를 하는 경우에는 국무총리의 승인을 얻어야 한다.

③정보통신부장관은 제1항의 인가를 하는 경우에는 인가신청자, 인가년월일, 인가된 감청설비의 종류와 수량등 필요한 사항을 대장에 기재하여 비치하여야 한다.

④제1항의 인가를 받아 감청설비를 제조·수입·판매·배포·소지 또는 사용하는 자는 인가년월일, 인가된 감청설비의 종류와 수량, 비치장소등 필요한 사항을 대장에 기재하여 비치하여야 한다. 다만, 지방자치단체의 비품으로서 그 직무수행에 제공되는 감청설비는 해당 기관의 비품대장에