기재한다.

⑤제1항의 인가에 관하여 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제14조 (타인의 대화비밀 침해금지) ①누구든지 공개되지 아니한 타인간의 대화를 녹음하거나 전자장치 또는 기계적 수단을 이용하여 청취할 수 없다.

②제4조 내지 제8조, 제9조제1항 전단 및 제3항, 제9조의2, 제11조제1항·제3항·제4항 및 제12조의 규정은 제1항의 규정에 의한 녹음 또는 청취에 관하여 이를 적용한다.

제16조 (벌칙) ①다음 각호의 1에 해당하는 자는 10년 이하의 징역과 5년 이하의 자격정지에 처한다.

1. 제3조의 규정에 위반하여 우편물의 검열 또는 전기통신의 감청을 하거나 공개되지 아니한 타인간의 대화를 녹음 또는 청취한 자
2. 제1호의 규정에 의하여 지득한 통신 또는 대화의 내용을 공개하거나 누설한 자

형법

제316조 (비밀침해) ①봉함 기타 비밀장치한 사람의 편지, 문서 또는 도화를 개봉한 자는 3년이하의 징역이나 금고 또는 500만원이하의 벌금에 처한다.

②봉함 기타 비밀장치한 사람의 편지, 문서, 도화 또는 전자기록등 특수매체기록을 기술적 수단을 이용하여 그 내용을 알아낸 자도 제1항의 형과 같다.

제317조 (업무상비밀누설) ①의사, 한의사, 치과의사, 약제사, 약종상, 조산사, 변호사, 변리사, 공인회계사, 공증인, 대서업자나 그 직무상 보조자 또는 차등의 직에 있던 자가 그 업무처리중 지득한 타인의 비밀을 누설한 때에는 3년이하의 징역이나 금고, 10년이하의 자격정지 또는 700만원이하의 벌금에 처한다.

②종교의 직에 있는 자 또는 있던 자가 그 직무상 지득한 사람의 비밀을 누설한 때에도 전항의 형과 같다.

제318조 (고소) 본장의 죄는 고소가 있어야 공소를 제기할 수 있다.

제347조의2 (컴퓨터등 사용사기) 컴퓨터등 정보처리장치에 허위의 정보 또는 부정한 명령을 입력하거나 권한 없이 정보를 입력·변경하여 정보처리를 하게 함으로써 재산상의 이익을 취득하거나 제3자로 하여금 취득하게 한 자는 10년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

노동조합및노동관계조정법

제81조 (부당노동행위) 사용자는 다음 각호의 1에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다.

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 당해 노동조합에서 제명된 것을 이유로 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.

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

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

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

제82조 (구제신청) ①사용자의 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합은 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있다.

②제1항의 규정에 의한 구제의 신청은 부당노동행위가 있은 날(계속하는 행위는 그 종료일)부터 3월이내에 이를 행하여야 한다.

제83조 (조사등) ①노동위원회는 제82조의 규정에 의한 구제신청을 받은 때에는 지체없이 필요한 조사와 관계 당사자의 심문을 하여야 한다.

②노동위원회는 제1항의 규정에 의한 심문을 할 때에는 관계 당사자의 신청에 의하거나 그 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.

③노동위원회는 제1항의 규정에 의한 심문을 함에 있어서는 관계 당사자에 대하여 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.

④제1항의 규정에 의한 노동위원회의 조사와 심문에 관한 절차는 중앙노동위원회가 따로 정하는 바에 의한다.

제84조 (구제명령) ①노동위원회는 제83조의 규정에 의한 심문을 종료하고 부당노동행위가 성립한다고 판정한 때에는 사용자에게 구제명령을 발하여야 하며, 부당노동행위가 성립되지 아니한다고 판정한 때에는 그 구제신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.

②제1항의 규정에 의한 판정·명령 및 결정은 서면으로 하되, 이를 당해 사용자와 신청인에게 각각 교부하여야 한다.

③관계 당사자는 제1항의 규정에 의한 명령이 있을 때에는 이에 따라야

한다.

제85조 (구제명령의 확정) ①지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 구제명령 또는 기각결정에 불복이 있는 관계 당사자는 그 명령서 또는 결정서의 송달을 받은 날부터 10일이내에 중앙노동위원회에 그 재심을 신청할 수 있다.

②제1항의 규정에 의한 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 관계 당사자는 그 재심판정서의 송달을 받은 날부터 15일이내에 행정소송법이 정하는 바에 의하여 소를 제기할 수 있다.

③제1항 및 제2항에 규정된 기간내에 재심을 신청하지 아니하거나 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 구제명령·기각결정 또는 재심판정은 확정된다.

④제3항의 규정에 의하여 기각결정 또는 재심판정이 확정된 때에는 관계 당사자는 이에 따라야 한다.

⑤사용자가 제2항의 규정에 의하여 행정소송을 제기한 경우에 관할법원은 중앙노동위원회의 신청에 의하여 결정으로써, 판결이 확정될 때까지 중앙노동위원회의 구제명령의 전부 또는 일부를 이행하도록 명할 수 있으며, 당사자의 신청에 의하여 또는 직권으로 그 결정을 취소할 수 있다.

제86조 (구제명령등의 효력) 노동위원회의 구제명령·기각결정 또는 재심판정은 제85조의 규정에 의한 중앙노동위원회에의 재심신청이나 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.

근로기준법

제101조 (기숙사 생활의 보장) ①사용자는 사업 또는 사업장의 부속기숙사에 기숙하는 근로자의 사생활의 자유를 침해하지 못한다.

성폭력 범죄의 처벌 및 피해자보호 등에 관한 법률

제14조의2 (카메라 등 이용 촬영) 카메라 기타 이와 유사한 기능을 갖춘 기계장치를 이용하여 성적 욕망 또는 수치심을 유발할 수 있는 타인의 신체를 그 의사에 반하여 촬영한 자는 5년이하의 징역 또는 1천만원이하의 벌금에 처한다.

신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률

제13조 (수집·조사의 원칙) 신용정보업자, 신용정보집중기관 및 신용정보제공·이용자(이하 "신용정보업자등"이라 한다)는 신용정보를 수집·조사함에 있어서 이 법 또는 정관에서 정한 업무범위안에서 수집·조사의 목적을 명확히 하고 그 목적의 달성에 필요한 범위 안에서 합리적이고 공정한 수단에 의하도록 하여야 한다.

제15조 (수집·조사의 제한) ①신용정보업자등은 다음 각호의 정보를 수집·조사하여서는 아니된다.

3. 개인의 정치적 사상, 종교적 신념 기타 신용정보와 무관한 사생활에 관한 정보
4. 불확실한 개인신용정보
5. 다른 법률에 의하여 수집이 금지된 정보

제27조 (업무목적외 누설금지등) ①신용정보업자등과 제16조제2항의 규정에 의하여 신용정보의 처리를 위탁받은 자의 임원 및 직원이거나 이었던 자(이하 "신용정보업관련자"라 한다)는 업무상 알게 된 타인의 신용정보 및 사생활등 개인적 비밀을 업무목적외로 누설 또는 이용하여서는 아니된다.

③신용정보업관련자로부터 신용정보를 제공받은 자는 타인에게 그 신용정보를 제공하여서는 아니된다. 다만, 이 법 또는 다른 법률의 규정에 의하여 제공이 허용되는 경우에는 그러하지 아니하다.

공공기관의 개인정보 보호에 관한 법률

제4조 (개인정보의 수집) 공공기관의 장은 사상·신조등 개인의 기본적 인권을 현저하게 침해할 우려가 있는 개인정보를 수집하여서는 아니된다. 다만, 정보주체의 동의가 있거나 다른 법률에 수집대상 개인정보가 명시되어 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

제6조 (사전통보) ①공공기관의 장이 개인정보화일을 보유하고자 하는 경우에는 중앙행정기관의 장은 다음 각호의 사항을 행정자치부장관에게 통보하고, 기타 공공기관의 장은 관계중앙행정기관의 장에게 통보하여야 하며, 통보를 받은 관계중앙행정기관의 장은 이를 종합하여 행정자치부장관에게 제출하여야 한다. 공공기관의 장이 통보한 사항을 변경하거나 개인정보화일의 보유를 폐지하고자 하는 경우에도 또한 같다.

1. 개인정보화일의 명칭
2. 개인정보화일의 보유목적
3. 보유기관의 명칭
4. 개인정보화일에 기록되는 개인 및 항목의 범위
5. 개인정보의 수집방법과 처리정보를 통상적으로 제공하는 기관이 있는 경우에는 그 기관의 명칭
6. 개인정보화일의 열람예정시기
7. 열람이 제한되는 처리정보의 범위 및 그 사유
8. 기타 대통령령이 정하는 사항

②제1항의 규정은 다음 각호의 1에 해당하는 개인정보화일에 대하여는 이를 적용하지 아니한다.

1. 국가의 안전 및 외교상의 비밀 기타 국가의 중대한 이익에 관한 사항을 기록한 개인정보화일

2. 범죄의 수사, 공소의 제기 및 유지, 형의 집행, 교정처분, 보안처분과 출입국관리에 관한 사항을 기록한 개인정보화일

3. 조세범처벌법에 의한 조세범칙조사 및 관세법에 의한 관세범칙조사에 관한 사항을 기록한 개인정보화일

4. 컴퓨터의 시험운영을 위하여 사용되는 개인정보화일

5. 1년이내에 삭제되는 처리정보를 기록한 개인정보화일

6. 보유기관의 내부적 업무처리만을 위하여 사용되는 개인정보화일

7. 대통령령이 정하는 일정한 삭이내의 정보주체를 대상으로 하는 개인정보화일

8. 기타 이에 준하는 개인정보화일로서 대통령령이 정하는 개인정보화일

제9조 (개인정보의 안전성확보등) ①공공기관의 장은 개인정보를 처리함에 있어서 개인정보가 분실·도난·누출·변조 또는 훼손되지 아니하도록 안전성확보에 필요한 조치를 강구하여야 한다.

②공공기관의 장은 처리정보의 정확성 및 최신성을 확보하도록 노력하여야 한다.

③공공기관으로부터 개인정보의 처리를 위탁받은 자에 대하여도 제1항의 규정을 준용한다.

제10조 (처리정보의 이용 및 제공의 제한) ①보유기관의 장은 다른 법률에 의하여 보유기관의 내부에서 이용하거나 보유기관외의 자에게 제공하는 경우를 제외하고는 당해 개인정보화일의 보유목적외의 목적으로 처리정보를 이용하거나 다른 기관에 제공하여서는 아니된다.

②보유기관의 장은 제1항의 규정에 불구하고 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 당해 개인정보화일의 보유목적외의 목적으로 처리정보를 이용하거나 다른 기관에 제공할 수 있다. 다만, 다음 각호의 1에 해당하는 경우에도 정보주체 또는 제3자의 권리와 이익을 부당하게 침해할 우려가 있다고 인정되는 때에는 그러하지 아니하다.

1. 정보주체의 동의가 있거나 정보주체에게 제공하는 경우

2. 다른 법률에서 정하는 소관업무를 수행하기 위하여 당해 처리정보를 이용할 상당한 이유가 있는 경우

3. 조약 기타 국제협정의 이행을 위하여 외국정부 또는 국제기구에 제공하는 경우

4. 통계작성 및 학술연구등의 목적을 위한 경우로서 특정개인을 지별할 수 없는 형태로 제공하는 경우

5. 정보주체 또는 그 법정대리인이 의사표시를 할 수 없는 상태에 있거나 주소불명등으로 동의를 할 수 없는 경우로서 정보주체외의 자에게 제공하는 것이 명백히 정보주체에게 이익이 된다고 인정되는 경우

6. 범죄의 수사와 공소의 제기 및 유지에 필요한 경우

7. 법원의 재판업무수행을 위하여 필요한 경우

8. 기타 대통령령이 정하는 특별한 사유가 있는 경우

③보유기관의 장은 제2항제2호 내지 제8호의 규정에 의하여 처리정보를 정보주체외의 자에게 제공하는 때에는 처리정보를 수령한 자에 대하여 사용목적·사용방법 기타 필요한 사항에 대하여 제한을 하거나 처리정보의 안전성확보를 위하여 필요한 조치를 강구하도록 요청하여야 한다.

④보유기관의 장은 정보주체의 권리와 이익을 보호하기 위하여 필요하다고 인정하는 때에는 처리정보의 이용을 당해 기관내의 특정부서로 제한할 수 있다.

⑤보유기관으로부터 제공받은 처리정보를 이용하는 기관은 제공기관의

동의없이 당해 처리정보를 다른 기관에 제공하여서는 아니된다.

제11조 (개인정보취급자의 의무) 개인정보의 처리를 행하는 공공기관의 직원이나 직원이었던 자 또는 공공기관으로부터 개인정보의 처리업무를 위탁받아 그 업무에 종사하거나 종사하였던 자는 직무상 알게 된 개인정보를 누설 또는 권한없이 처리하거나 타인의 이용에 제공하는 등 부당한 목적을 위하여 사용하여서는 아니된다.

제22조 (공공기관외의 개인 또는 단체의 개인정보보호) 공공기관외의 개인 또는 단체는 컴퓨터를 사용하여 개인정보를 처리함에 있어 공공기관의 예에 준하여 개인정보의 보호를 위한 조치를 강구하여야 하며, 관계중앙행정기관의 장은 개인정보의 보호를 위하여 필요한 때에는 공공기관외의 개인 또는 단체에 대하여 개인정보의 보호에 관하여 의견을 제시하거나 권고를 할 수 있다.

주민등록법

제18조의3 (주민등록표·주민등록표화일 보유기관등의 의무)

③주민등록업무에 종사하거나 하였던 자 또는 그 밖의 자로서 직무상 주민등록사항을 알게 된 자는 다른 사람에게 이를 누설하여서는 아니된다.

전기통신사업법

제34조의5 (정보유용금지) ①전기통신사업자가 자신의 역무제공이나 전기통신설비의 제공 또는 상호접속으로 인하여 취득한 개별 이용자에 관한 정보를 공개하여서는 아니된다. 다만, 본인의 동의가 있거나 법률의 규정에 의한 적법한 절차에 의한 경우에는 그러하지 아니하다.

②전기통신사업자는 제34조의4의 규정에 의하여 제공받은 정보를 제공받은 목적에 한하여 사용하여야 하며, 다른 용도에 부당하게 사용하거나 제3자에게 제공하여서는 아니된다.

제54조 (통신비밀의 보호) ①누구든지 전기통신사업자가 취급중에 있는 통신의 비밀을 침해하거나 누설하여서는 아니된다.

②전기통신업무에 종사하는 자 또는 종사하였던 자는 그 재직중에 통신에 관하여 알게 된 타인의 비밀을 누설하여서는 아니된다.

⑧전기통신사업자은 이용자의 통신비밀에 관한 업무를 담당하는 전담기

구를 설치·운영하여야 하며, 그 전담기구의 기능 및 구성등에 관한 사항은 정보통신부령으로 정한다.

제69조 (벌칙) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 5년이하의 징역 또는 5천만원이하의 벌금에 처한다.

3. 제54조제2항의 규정에 위반하여 재직중에 통신에 관하여 알게 된 타인의 비밀을 누설한 자

제70조 (벌칙) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 3년이하의 징역 또는 3천만원이하의 벌금에 처한다.

6. 제54조제1항의 규정에 위반하여 전기통신사업자가 취급중에 있는 통신의 비밀을 침해하거나 누설한 자

제71조 (벌칙) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 2년이하의 징역 또는 2천만원이하의 벌금에 처한다.

5. 제34조의5제1항 본문 또는 동조제2항의 규정에 위반하여 정보를 공개·사용하거나 제공한 자

국제노동기구(ILO)의 「노동자의 개인 정보 보호에 대한 행동 강령」(1995)

1. 서문

사용자는 구직자와 노동자에 대한 개인 정보를 법을 지키기 위해, 직원의 고용과 훈련 및 인사 고과에서 참고삼기 위해, 개인의 안전·인적 담보·품질 관리·고객 서비스와 자산 보호를 위해서 수집한다. 다수의 국내법과 국제규범들이 개인 정보의 처리에 관한 의무적인 절차를 규정하고 있다. 전산정보 검색기술, 사원 정보자동화시스템, 전자감시, 유전자 감별, 약물 실험 등은 개인 정보보호장치가 개발되어야 할 필요성을 보여준다. 개인 정보보호장치는 노동자의 존엄성, 프라이버시를 보호하고 노동자 자신이 누가 어떤 정보를 어떤 목적으로 그리고 어떤 조건 하에서 사용할 것인지 결정할 수 있는 기본적인 권리를 보장해야 한다.

2. 목적

이 행동 강령의 목적은 노동자의 개인 정보를 보호하기 위한 길라잡이를 제시하는 데 있다. 이 강령은 구속력은 없다. 이 강령은 제정법, 규칙·조례, 국제 근로기준이나 다른 일반기준을 대신하지 않는다. 이 강령은 법령, 규칙·조례, 단체협약, 근무규정, 정책과 실무적 규정을 발전시키는데 참고될 수 있다.

3. 정의

이 강령에서

3.1 개인 정보라 함은 신원확인이 되었거나 신원확인이 가능한 노동자와 관계되는 모든 정보를 뜻한다.

3.2 처리라 함은 수집, 저장, 결합·배합, 교환 또는 개인 정보의 다른 모든 사용을 포함한다.

3.3 감시라 함은 컴퓨터, 카메라, 영상장비, 음향설비, 전화기, 기타 통신장비와 같은 장비의 사용, 신원과 위치를 확인하는 다양한 방법, 혹은 기타 감시방법을 포함하면서 이에 국한되지 않는 것을 포함한다.

3.4 노동자라 함은 현재와 과거의 노동자 혹은 입사 지원자를 모두 포함한다.

4. 적용 범위

4.1 이 강령은

(a) 공적·사적 분야 모두에

(b) 노동자 개인 정보의 수동·자동 처리에 모두 적용된다.

5. 일반적인 원칙

5.1 개인 정보는 반드시 적법하고 공정하게, 그리고 오직 노동자의 고용과 직접 관련한 이유로만 처리되어야 한다.

5.2 개인 정보는 원칙적으로 반드시 수집할 당시의 원래 목적과 동일한 목적으로만 사용되어야 한다.

5.3 만일 개인 정보가 처음 수집될 당시의 목적과 다른 목적으로 처리되는 경우, 고용주는 반드시 원래의 목적과 모순된 목적으로 사용되지 않을 것임을 보장해야 하며, 상황 변화로 인해 발생할 수 있는 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 개인 정보는 노동자의 행동을 통제하는 데에 사용될 수 없다.

5.5 어떤 노동자에 대한 결정이 그 노동자에 대한 자동 처리된 개인 정보에만 의존해서 이루어지면 안 된다.

5.6 전자 감시로 수집된 개인 정보가 직무 수행 평가의 유일한 요소가 되어서는 안 된다.

5.7 고용주는 자신의 정보 처리 업무에 대해 정기적으로 평가해야한다.
(a) 수집된 개인 정보의 종류와 양을 가능한 한 줄이기 위해
(b) 노동자의 프라이버시를 보호하는 방법을 개선하기 위해

5.8 노동자와 그 대표는 모든 정보수집 과정, 그 과정을 제어하는 규칙, 그리고 자신의 권리에 대해 통지 받아야 한다.

5.9 개인 정보를 처리하는 사람은 정보 수집과 이 강령의 원칙을 적용하는 데 있어 자신의 역할을 이해하기 위해 정기적으로 훈련받아야 한다.

5.10 개인 정보의 처리는 고용이나 취업에서 불법적인 차별 효과를 주어서는 안 된다.

5.11 고용주, 노동자와 그 대표는 개인 정보를 보호해야 하고 이 강령에 따라 노동자의 프라이버시에 대한 정책을 개발하도록 협력해야 한다.

5.12 고용주, 노동자 대표, 고용 알선 기관, 노동자 등 개인 정보에 접근할 수 있는 모든 사람은 자신의 의무 이행과 이 강령의 원칙에 어긋나지 않는 비밀유지 의무를 지켜야만 한다.

5.13 노동자는 프라이버시권을 포기할 수 없다.

6. 개인 정보의 수집

6.1 원칙적으로 모든 정보는 반드시 노동자 개인에게서 획득되어야 한다.

6.2 만약 개인 정보를 제3자로부터 획득해야할 필요가 있을 경우, 노동자는 반드시 사전에 이를 통보 받아야 하고 이에 대한 명백한 동의 의사를 전달할 수 있어야 한다. 고용주는 반드시 처리 목적, 고용주가 사용하려는 출처와 수단 뿐 아니라 수집 정보의 유형, 그리고 만약에 동의 거부가 있다면 그 결과를 명시해야 한다.

6.3 만약 어떤 노동자가, 고용주나 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, 개인 정보가 무엇을 목적으로 수집되는지와 계약서의 유효 기간이 명시되어 있어야 한다.

6.4 고용주가 노동자의 개인 정보 사용에 대한 동의를 얻었을 경우, 고용주는 정보를 수집하거나 조사하는 사람과 기관이 언제나 조사 목적을

두고 그 재현에서 실수나 오해가 없도록 보장해야 한다.

6.5 (1) 고용주는 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 고용주는 (1)의 경우에 해당되는 개인 정보를 수집할 수 있다.

6.6 고용주는 법이나 단체협약에 의하여 강제되거나 허락된 경우가 아니면 특정 노동 단체에서의 지위나 노동자 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 만족시키기 위해

(c) 사회보장혜택을 위한 자격을 심사하고 그 혜택 수락여부를 결정하기 위해

6.8 만약 노동자가 이 강령의 5.1, 5.10, 6.5, 6.6 그리고 6.7에 어긋나는 요구를 받았을 때 노동자가 부정확하거나 불완전한 답을 한 경우, 노동자는 고용 관계가 종료되거나 다른 규율상의 처분을 받지 않아야 한다.

6.9 개인 정보 요청에 대한 노동자의 잘못된 이해로 제공된 개인 정보 혹은 관계없거나 범위를 넘어서는 개인 정보는 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 규범"을 가지고 있다.

6.14 (1) 노동자를 감시할 때에는 사전에 감시의 목적과 예정 시간, 사용되는 방법과 기술, 수집되는 정보를 알려야만 한다. 또한 고용주는 노동자의 프라이버시 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

(3) 단, 지속적인 감시는 건강과 안전 또는 재산의 보호를 위해 필요할 때에만 허락된다.

7. 개인 정보의 보안

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

8. 개인 정보의 보관

8.1 이 강령의 개인 정보 수집에 관한 원칙에 따른 방법으로 수집된 개인 정보에 대해서만 보관을 허용해야 한다.

8.2 비밀이 보장되어야 하는 개인 의료 정보는 의료 기밀 규정에 따라야 하는 담당자에 의해 보관되어야 하며 다른 모든 개인 정보와 분리하여 다루어져야 한다.

8.3 고용주는 전반적인 정보와 정기적으로 검토되는 개별 노동자의 개인 정보 항목과 그 처리에 대한 정보를 제공해야 한다.

8.4 고용주는 저장된 개인 정보가 정확하고 최신의 것이며 완전하다는 것을 정기적으로 확증해야 한다.

8.5 개인 정보를 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 개인 정보의 보관이 요구될 때

(c) 현재 존재하거나 과거에 존재했던 고용 관계와 관련한 법적 증명

절차를 위하여 고용주 또는 노동자가 개인 정보를 요구할 때

8.6 개인 정보를 다음과 같은 방법으로 보관하고 작성되어져야 한다.

(a) 노동자가 이해할 수 있어야 한다.

(b) 노동자의 특성을 거론하며 그 노동자에 대한 차별을 유발해서는 안 된다.

9. 개인 정보의 이용

9.1 개인 정보는 그 수집, 교환, 보관에 대한 이 강령 안의 원칙에 따라 이용되어야 한다.

10. 개인 정보의 전달

10.1 개인 정보는 다음의 경우를 제외하고 노동자의 명시적 동의 없이 제3자에게 전달될 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 개인 정보는 노동자의 인지와 명시적 동의 없이 상업적·영리적 목적을 위해 전달될 수 없다.

10.3 제3자에 대한 정보 전달 규칙은 동일 조직 내의 고용주들 간에 혹은 정부 각 기관간의 개인 정보 전달에도 적용된다.

10.4 고용주는 노동자의 개인 정보를 전달받은 자에게 그 개인 정보는 제공한 목적에 한해서만 사용되어야 함을 고지해야 하며, 이의 이행에 대한 확인을 요청해야 한다. 단, 법적 의무에 따른 정식 전달은 예외로 한다.

10.5 개인 정보의 내부적 전달은 노동자가 명백히 인지한 사람들에 한해야 한다.

10.6 개인 정보의 내부이용은 그 개인 정보가 특정 작업의 수행에 필요한 경우에 한하여 승인 받은 특정 이용자에게만 허용된다.

10.7 노동자의 개인 정보를 포함한 자료들의 취합은 이 강령의 규정에 엄밀히 따르지 않는 한 금지된다.

10.8 의료 검사의 경우, 고용주는 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 내용을 포함할 수는 있다.

10.10 노동자의 대표에게 개인 정보를 전달하는 것은 국가의 법률이나 관습법에 따른 단체협약에 따라 이루어져야 한다. 또한, 노동자 대표의 특정한 업무 수행에 필요한 개인 정보에 국한되어야 한다.

10.11 고용주는 개인 정보의 내부 흐름을 파악할 수 있고 그 처리과정

이 이 강령에 따르도록 보장을 할 수 있는 절차를 채택해야 한다.

11. 개인의 권리

11.1 노동자는 확보된 자신의 개인 정보와 그 개인 정보의 처리과정을 정기적으로 고지받을 권리를 가진다.

11.2 개인 정보가 자동화된 시스템으로 처리되었거나 노동자별로 특정한 수작업 파일에 보관되었거나 기타 어떤 형태로 노동자의 개인 정보가 보관되었든지 간에 노동자는 자신의 모든 개인 정보에 접근할 수 있어야 한다.

11.3 노동자가 자신의 개인 정보의 처리과정에 대하여 알 권리는 그 노동자의 개인 정보를 포함하는 모든 형태의 기록을 검토하고 사본을 소지할 수 있는 권리를 포함한다.

11.4 노동자는 근무시간 중 자신의 개인 정보에 대해 접근할 수 있는 권리를 가진다. 만약 근무시간에 이루어지지 못할 때에는 노동자와 고용주의 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 고용주는 노동자가 자신의 기록에 접근하거나 복사하는 것에 대해 비용을 부담 지울 수 없다.

11.8 고용주는 안전 점검할 때 점검에 현저한 위해가 예상되는 경우에 한하여 점검이 끝날 때까지 노동자가 자신의 개인 정보에 접근하는 것을 거부할 수 있다. 그러나 노동자가 자신의 모든 개인 정보에 접근하기 전에는 인사에 관한 어떠한 결정도 이루어져서는 안 된다.

11.9 노동자는 잘못되고 불완전한 개인 정보 및 이 강령의 규정에 따르지 않는 개인 정보에 대해 삭제 혹은 수정을 요구할 권리를 갖는다.

11.10 개인 정보를 삭제 혹은 수정할 경우, 고용주는 앞서 부정확하고 불완전한 개인 정보를 제공받았던 모든 사람에게 삭제 혹은 수정된 내용을 알려야만 한다. 단, 삭제 혹은 수정의 통지가 필요하지 않다는 노동자의 동의가 있을 때에는 알리지 않아도 된다.

11.11 고용주가 개인 정보의 수정을 거절할 때, 노동자는 그 개인 정보에 동의하지 않는다는 진술 혹은 그 근거 기록을 개인 정보에 첨부할 권리를 가진다. 이후에 개인 정보가 사용될 때에는 언제나 이 개인 정보가 논란이 있음을 알리는 정보와 함께 해당 노동자의 진술이 포함되어야 한다.

11.12 사법 기록에 들어가는 개인 정보의 경우 삭제나 수정이 불가능할 때에 노동자는 자신의 관점을 서술한 진술을 첨부함으로써 그 내용을 보충할 권리를 가진다. 이 진술은 포함하지 않아도 된다는 노동자의 동의가 없는 한 모든 개인 정보의 전달시 포함되어야 한다.

11.13 이 강령의 규정에 따라 마련된 모든 법률, 규칙 조례, 단체협약, 업무 규정 혹은 정책에 있어서, 고용주가 절차를 제대로 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 개인 정보 처리에 관한 모든 협상은 자신에 대한 어떠한 개인 정보가 어떠한 조건 하에서 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 개인 정보를 처리하는 자동 시스템의 채택 및 변경에 관하여

(b) 사업장 안의 전자 노동자 감시 시스템의 채택에 앞서

(c) 노동자의 개인 정보에 대한 설문조사 및 검사를 해석하고 관리하는 방법과 내용, 목적에 대하여

13. 고용 알선 기관

13.1 만약 고용주가 노동자를 채용하기 위해서 고용 알선 기관을 이용한다면, 고용주는 고용 알선 기관에게 이 강령의 규정에 따라 개인 정보를 처리할 것을 요구해야 한다.

노동자감시 대응 사례

발전노조 인터넷 차단 ·· 113
지문인식기 ·· 129
스카이 라이프 사례 ·· 130
전화감청 ·· 133
김포 통진중고등학교 인터넷 감시 사례 ·· 135
전북대 ERP ·· 150

발전노조 인터넷 차단

2002년 발전노조 파업 당시 한국동서·남동·중부·서부·남부 발전 등 5개 회사는 회사내 업무용 컴퓨터의 인터넷 회선을 차단하여 노동자들이 회사내에서 민주노총, 공공연맹, 발전노조의 홈페이지에 접속하지 못하도록 했다.

당시 사측은 '불법 파업선동', '회사 간부 협박', '명예훼손', '회선 제공 의무가 없다'는 등의 이유를 들었다. 이에 대해 민주노총과 발전노조는 노동자감시근절연대모임 참여 단체들과 함께 '부당노동행위', '통신비밀보호법상의 불법 감청' 행위로 고발조치 하였는데, 서울지방노동위원회는 2002년 10월 회사의 행위를 '부당노동행위'로 판단하고, 즉시 인터넷 회선 차단을 중지하고, 이 행위를 다시는 반복하지 말라는 명령서를 내렸다.

○ 발전노조 홈페이지 차단 관련 서울 지방노동위원회 명령서 전문

서울지방노동위원회 명령서

2002 부노 112

○ 신청인 한국발전산업노동조합 위원장 이호동 (위 대리인 공인노무사 이오표, 심희수, 강대훈)

○ 피신청인 서울시 강남구 삼성동 167

1. 한국동서발전(주) 대표이사 이xx
2. 한국남동발전(주) 대표이사 윤xx
3. 한국중부발전(주) 대표이사 김xx
4. 한국서부발전(주) 대표이사 이xx
5. 한국남부발전(주) 대표이사 이xx

(위 대리인 공인노무사 주xx, 심xx)

위 당사자간 부당노동행위 구제신청사건에 관하여 우리 위원회는 이를 심사하고 주문과 같이 명령한다.

○ 주문

1. 본 건 신청은 이를 부당노동행위로 "인정"한다.

2. 피신청인들은 노조 인터넷 홈페이지 접속 차단 행위를 즉시 중지하고 앞으로 이와 같은 부당노동행위를 해서는 아니 된다.

○ 신청취지

1. 피신청인들이 신청인 조합원들의 노동조합 인터넷 홈페이지 접속 및 홈페이지 게시판 이용을 제한하는 것은 신청인 조합원들의 정당한 조합활동을 방해하고 노동조합의 원활한 운영을 침해하는 것으로서 이를 부당노동행위로 인정한다.

2. 피신청인들은 즉시 상기의 부당노동행위를 중지하여야 한다.

3. 피신청인들은 상기의 부당노동행위에 대하여 사과문과 재발방지를 약속하는 글을 각 본사와 각 발전소의 사내 게시판 및 각 회사 인터넷 홈페이지에 공고하여야 한다라는 명령을 구합니다.

○ 이유

제 1. 우리 위원회가 인정한 사실

1. 당사자

가. 신청인 이호동(이하 '신청인'이라 한다)은 한국전력공사의 5개 자회사 조합원들을 대상으로 하여 2001.7.24 설립된 전국단위 산업별 노동조합인 한국발전산업노동조합(이하 '노조'라 한다)의 위원장이다.

나. 피신청인 이용호는 한국동서발전(주), 같은 윤행순은 한국남동발전(주), 같은 김영철은 한국중부발전(주), 같은 이영철은 한국서부발전(주), 같은 이임택은 한국남부발전(주)의 대표이사이고(이하 '회사들' 또는 '피신청인들'이라 한다), 피신청인들 회사는 전력산업구조개편촉진에관한법률에 의해 2001.4.2 한국전력공사로부터 분할되어 위 소재지에 본사를 두고 도합 6,254명을 고용하여 전기사업법에 따라 전기공급사업을 행하는 회사이다.

2. 관련 사실에 대한 인정

가. 피신청인들은 신청인 노조가 2002.4.2 쟁의행위를 마치고 업무에 복귀한 이후 같은 해 4.3부터 각 사업장과 노조지부 사무실에 비치되어 있는 컴퓨터에 대해 신청인 노조, 상급단체인 공공연맹, 민주노총 홈페이지로의 접속을 차단하였던 사실.

나. 신청인 노조는 한국전력공사의 5개 자회사 근로자 약 5,600여 명을 조합원으로 하여 설립된 전국단위 산업별 노동조합인 사실.

다. 신청인 노조는 인터넷 홈페이지를 통해서 전국에 있는 조합원들에게 공지사항이나 긴급사안에 대한 행동지침 등을 전달하며 노동조합 활동을 하여 온 사실.

라. 신청인 노조는 이같은 홈페이지 접속차단 행위에 대하여 2002.6.4 우리 위원회에 부당노동해우이 구제신청을 제기한 사실 등은 이를 모두 인정한다.

제 2. 우리 위원회의 판단 및 법률상의 근거

1. 신청인의 주장

가. 신청인 노조 및 상급단체 인터넷 홈페이지로의 접속 차단에 대하여

(1) 신청인 노조가 2002.4.2.까지의 파업 등 쟁의행위를 마치면서 모든 조합원이 업무에 복귀하자, 피신청인들은 같은 해 4.3.부터 같은 해 7.8. 현재까지 각 사업장내 컴퓨터는 물론 각 노조지부 사무실, 사택에서 사용하는 개인용 컴퓨터에까지도 신청인 노조, 상급단체인 공공연맹, 민주노총 등의 홈페이지로의 접근을 차단하고 있으며, 각 사업장별 차단사례를 구체적으로 살펴보면 다음과 같음.

가) 피신청인1(한국동서발전(주))의 경우

피신청인1은 2002.4.3.부터 같은 해 5.4.까지 당진화력발전처, 당진화력건설처, 울산화력발전처, 동해화력발전처, 호남화력발전처, 일산복합화력발전처, 산청양수발전처 등 소속 사업소의 각 노조지부 조합원들이 신청인 노조 및 그 상급단체인 공공연맹, 민주노총뿐만 아니라 500여개 시민사회단체의 홈페이지가 있는 진보네트워크센터 홈페이지에 접속하지 못하도록 의도적으로 서버컴퓨터의 IP를 차단하였음.

나) 피신청인2(한국남동발전(주))의 경우

피신청인2는 2002.4.3.부터 같은 해 5.22. 현재까지 삼천포화력본부, 영동화력발전처, 여수화력발전처, 분당복합화력발전처, 무주양수발전처, 영흥화력건설처 등 소속 사업소의 각 노조지부 조합원들이 진보네트워크센터 홈페이지에 접속하지 못하도록 의도적으로 서버컴퓨터의 IP를 차단함은 물론 삼펀포화력본부 및 무주양수발전처의 경우 사업장과 각 노조지부 사무실은 물론 사택의 컴퓨터까지도 홈페이지의 접근을 차단하였음.

다) 피신청인3(한국중부발전(주))의 경우

피신청인3은 2002.4.3.부터 같은 해 5.8.까지 보령화력본부 사업

소의 노조지부 조합원들이 진보네트워크센터 홈페이지에 접속하지 못하도록 의도적으로 서버컴퓨터의 IP를 차단하였음.

라) 피신청인4(한국서부발전(주))의 경우

피신청인4는 2002.4.3.부터 같은 해 5.22. 현재까지 태안화력본부, 평택화력발전처, 서인천복합화력발전처, 군산화력발전처, 삼랑진양수발전처, 청송양수건설처 등 소속 사업소의 각 노조 지부 조합원들이 진보네트워크센터 홈페이지에 접속하지 못하도록 의도적으로 서버컴퓨터의 IP를 차단하였음.

마) 피신청인5(한국남부발전(주))의 경우

피신청인5는 2002.4.3.부터 같은 해 5.22 현재까지 하동화력본부, 신인천복합발전처, 영월화력건설처, 영남화력발전처, 남제부화력발전처, 부산화력발전처, 부산복합화력건설처, 청평양수발전처, 한림복합화력발전처 등 소속 사업소의 각 노조지부 조합원들이 진보네트워크센터 홈페이지에 접속하지 못하도록 의도적으로 서버컴퓨터의 IP를 차단함은 물론 하동하력본부의 경우 같은 해 6.15. 현재까지, 그리고 신인천복합발전처의 경우 같은 해 7.8. 현재까지도 신청인 노조 및 상급단체 홈페이지로의 접근을 차단하고 있음.

나. 홈페이지의 접속차단으로 노동조합의 원활한 활동 방해에 대하여

(1) 노동조합 홈페이지에 접속할 수 없도록 차단하는 행위는 세계적으로 유례가 없는 몰상식하고 파렴치한 노동조합 활동 방해 행위로서 명백한 부당노동행위에 해당함.

(2) 오늘날 인터넷 홈페이지의 운영이 노동조합 활동의 주요한 위치

를 차지하고 있음에도 홈페이지의 접속을 차단하는 행위는 홈페이지를 폐쇄하는 행위와 같은 것이며, 이는 노동조합 사무실을 폐쇄하는 것과 같은 결과를 초래하게 됨.

(3) 신청인 노조는 홈페이지를 통해서 전국에 있는 조합원들에게 노동조합 활동을 위한 공지사항이나 긴급사안에 대한 행동지침 등을 전달하며, 또한 속보 게시판을 통해서 본조 및 본부와 지부의 생생한 소식을 서로 공유하고 의견교환을 하고 있으므로 이러한 노동조합 활동 등은 그것이 단지 홈페이지라는 온라인상에서 이루어지고 있다는 차이만이 존재할 뿐, 실제 노동조합 사무실에 모여 얼굴을 맞대고 노동조합 활동을 하는 것과 전혀 다르지 않음에도 피신청인들은 조합원들로 하여금 홈페이지에 접속하지 못하게 함으로써 신청인 노조 조합원들의 정상적이고 원활한 노동조합 활동을 방해한 것임.

(4) 따라서 이러한 피신청인들의 홈페이지 접속 차단 행위는 노동조합의 운영을 지배하거나 개입하는 행위로서 중대하고 명백한 부당노동행위라 하지 않을 수 없음.

다. 홈페이지 접속차단은 회사 시설물 이용에 대한 정당한 제한이라는 주장에 대하여

(1) 피신청인들은 노동조합의 회사 시설물 이용과 관련한 단체협약 규정(제13조 제3항 및 제17조 제2항)을 내세우며, 노동조합 홈페이지의 접속차단 행위는 정당한 것이라고 주장하고 있으나, 회사 직원이라면 누구나 쉽게 접할 수 있는 컴퓨터의 사용이 회사 시설물 이용과 관련한 단체협약 규정상의 사내통신시설의 이용에 해당되는 지는 의문이 아닐 수 없으며, 피신청인이 내세우는 단체협약 규정 등을 보더라도 "조합"이 조합원들에게 교육, 홍보 등을 하기 위하여 사내통신망을 이용

할 때 회사와 사전 협의하라는 것이지, 조합원들이 노동조합 홈페이지를 접속하는 것이 회사와의 사전 협의과정을 거쳐야 하는 노동조합 활동이라고는 볼 수 없을 것임.

(2) 노동조합 활동이라는 것은 헌법에서 보장하고 있는 노동3권에 기초한 것으로 사용자의 시설관리권도 일정한 수인의무를 지고 있는 것으로 보아야 하기 때문에 시설관리권과 관련한 노동조합 활동에 대하여 단체협약 규정에 의한 허용 내지 사용자의 승낙이 없다고 하여 곧바로 노동조합 활동이 위법한 행위가 된다고 볼 수는 없음.

(3) 또한 파업시는 물론 사업장 복귀 이후에 홈페이지를 통한 노동조합 활동의 어떤 면을 보더라도 불법적인 노동조합 활동을 한 사실이 없을 뿐만 아니라, 그 내용에 있어서도 정당한 노동조합 활동의 범주를 벗어난 것은 아니므로 불법적인 노동조합 활동이기 때문에 홈페이지에 대한 접속을 차단한 것이 정당하다는 피신청인의 주장은 전혀 근거 없는 것으로 이유없다 할 것임.

(4) 한편, 피신청인들은 근무시간 내에 이루어지는 인터넷 접속이 회사업무의 안정성과 원활한 수행에 심대한 지장이 초래될 수 있다고 생각되어 일정한 사이트에 대한 접속을 제한한 것이라고 주장하고 있으나, 회사업무의 안정성과 원활한 수행에 심대한 지장이 초래될 수 있다는 피신청인들의 생각은 다분히 자의적이고 추상적이 판단에 지나지 않는 것이며, 설령 피신청인들의 주장처럼 근무시간 중의 노동조합 홈페이지로의 접속이 그렇게 문제가 된다면 회사업무와 직접적 관련이 있는 컴퓨터만을 차단해야 했을 것이고, 이러한 일부 컴퓨터에 대한 차단이 기술적으로도 충분히 가능한 것임에도 불구하고 그렇게 하지 않고, 과연 무슨 생각에서 회사업무와 직접 관련도 없는, 노동조합 업무를 수행하기 위해 노동조합 사무실에 설치된 컴퓨터에까지 홈페이지의 접속을 차단한 것인지 신청인으로서는 도저히 납득할 수 없으며, 이는 노동조

합 활동을 방해하려는 내심의 의사가 없이는 결코 행해질 수 없는 조치이고, 사택의 개인용 컴퓨터까지도 차단한 것을 보면 피신청인들의 내심의 의사가 더더욱 선명해짐.

라. 결론

지금까지 살펴본 바와 같이 전국적 조직인 신청인 노조에 있어서 노동조합 홈페이지를 통한 노동조합 활동의 중요성이라는 것은 실로 크다 하지 않을 수 없으며, 그 중요성에 비추어 판단해 본다면, 피신청인들의 홈페이지 차단행위로 입게 될 신청인 노조의 불이익의 정도는 실제 노동조합 사무실을 폐쇄함으로 인하여 초래될 불이익의 정도와 별반 다르지 않을 것이라는 결론에 쉽게 이를 수 있음.

2. 피신청인들의 주장

가. 홈페이지 차단 경위에 대하여

(1) 차단 이유에 관하여

가) 신청인 노조는 그 목적과 절차에 있어서 불법적인 파업임에도 노동조합의 홈페이지를 통하여 불법파업을 정당화하면서 계속적인 투쟁을 조장하였고, 자진 복귀한 조합원 및 가족에 대하여 비난과 협박을 자행하고, 징계대상자의 인사위원회 불참 지시 등 회사의 정상적인 업무를 방해하였으며, 피신청인들은 노동조합 홈페이지에 직원 상호간의 심각한 갈등을 조장하는 내용이 다수 게재되자, 더 이상 이를 방치할 수 없어 불가피하게 회사업무용 컴퓨터에 한하여 노동조합 홈페이지로

의 접속을 제한할 수밖에 없었음.

나) 신청인 노조는 2002.4.3. 업무복귀 이후에도 노동조합 홈페이지 게시판을 통하여 불법적인 내용과 주장(회사 경영자 협박, 명예훼손, 민영화 박살, 제2총파업 주장, 해고자 전원 복직을 위해 끝까지 단결 투쟁의 선전 등)을 게시하는 등 정당하지 못한 노동조합 활동을 회사 시설물인 사내 컴퓨터를 통하여 특히 근무시간 중에 이용하는 것은 정당한 노동조합 활동의 범주를 벗어나는 것으로 부득이 회사로서는 회사업무를 조속히 정상화시키고 대부분의 선량한 직원들을 보호하기 위하여 사내 업무용 컴퓨터의 사용을 제한할 수밖에 없었던 것임.

(2) 차단 근거에 대하여

가) 회사의 시설물을 이용하기 위해서는 그 소유권자인 회사의 허락을 받아야 하는데, 단체협약 제13조는 "조합원의 교육, 홍보나 일상적인 공지를 위하여 사내 통신시설을 이용할 수 있으며, 이용시에는 회사와 사전협의한다.", 등 협약 제17조는 "조합은 회사 시설을 이용할 경우에는 회사의 시설사용 절차에 따라야 하며 회사는 정당한 조합 활동인 경우에는 적극 협조하여야 한다."라고 규정하고 있음.

나) 이렇듯 회사 시설물의 사용을 위해서는 사전 허락을 받는 것이 원칙이며, 단체협약에도 회사 시설물 이용시에 사전에 협의하도록 규정되어 있으므로 회사는 정당한 노동조합 활동인 경우에 한하여 협조할 수 있으며, 그러한 맥락에서 불법파업이 전개되기 전까지는 홈페이지의 게시물이 정당한 노동조합 활동의 범주 내에서 이루어 왔기 때문에 협조해 왔으나, 사내 업무용 컴퓨터를 이용하여 불법적인 노동조합 활동을 하는 것까지 회사가 인정할 수는 없었던 것임.

나. 불법 게시물에 대하여

노동조합 홈페이지의 게재내용이 불법파업을 다시 하자고 선동하고, 유언비어를 유포하며 개인과 가족을 위협하고, 회사의 정상적인 업무를 방해하는 것을 더 이상 인내하고 방치할 수 없었으며, 신청인 노조의 경우라면 어떻게 하였을 것인지 반문하고 싶고, 다음의 일부 예시와 같은 불법 게시물에 의한 위협, 명예훼손, 회사업무 방해 등을 더 이상 방관할 수 없었음.

(1) 협박, 명예훼손에 관하여

가) 2002.6.22.자 인터넷 게시물의 경우

하동화력본부장 오늘 새벽 살해되었다. 오늘 새벽 모가지가 잘려서 살해된 하동 본부장 박채옥!! 삼가 개자식의 명복을 빕니다. 하동 조합원 여러분은 하동시내 똥강아지 수의사 영안실로 조문을 바랍니다.

나) 2002.7.26.자 인터넷 게시물의 경우

남부 이*택 집 약도와 주소 구함. 5개 발전회사 중 가장 악질적인 남동에 윤*순 보다도 더욱 악질적인 사장이 출현했다.…… 이런 개** 하루빨리 이 세상 하야하기를 기원하며, 기다려라 이*택과 박*옥 씹쉐이들.

(2) 징계위원회 출두 거부명령 등 회사 업무방해에 관하여

가) 2002.3.17.자 투쟁명령 제12호의 경우

1. 투쟁명령 하나, 사측이 일방적으로 지명한 192명의 징계대상자는 사측에서 통보한 3월 18일 징계위원회 출두명령을 단호하게 거부하

고 총파업 투쟁을 사수하라. 2. 투쟁명령 둘, 검찰과 경찰에서 요청하는 출두명령서는 법적 효력이 전혀 없으며, 총파업 투쟁을 파괴하려는 행동일 뿐이므로 출두를 거부하라.

나) 2002.3.7.자 고소, 고발, 손해배상, 가압류 대응지침의 경우

…… 회사에서 오는 모든 우편물과 전화는 반송시키거나 받지 말아야 한다…….

다) 일자 불명의 쟁대위 속보의 경우

현장속으로, 우리의 투쟁은 끝나지 않았다!! 투쟁으로 현장탄압 박살내고 제2파업을 힘있게 조직하자!! 고소, 고발 이렇게 합시다.

(3) 불법파업 조장에 관하여

가) 2002.3.28.자 인터넷 게시물의 경우

…… 파업 중인 조합원은 현재의 강고한 파업대오를 계속 유지할 것이며, 복귀한 조합원들은 즉시 파업대오로 합류하라! 등

나) 2002.3.22.자 인터넷 게시물의 경우

파업 25일차 무단 불참자 / 파업 파괴자 명단

다) 2002.4.3.자 인터넷 게시물의 경우

타협안을 거부하고 계속 전진!! 계속 투쟁!!

다. 홈페이지 차단의 사전 협의 여부에 대하여

노동조합 홈페이지의 게시내용이 위에서 보듯 불법적인 것으로 사전 협의의 대상이 아니였으며, 또한 당시 신청인 노조 집행부가 명동성당 등에 있어 연락할 방법도 없었을 뿐 아니라 이러한 불법 게시물로 인하여 발생할지도 모를 중대한 사태를 사전 예방하고 직원의 근무분위기 안정을 위해 취한 불가피한 조치였음.

라. 개인용 컴퓨터 통신에 대하여

(1) 회사 소유의 컴퓨터를 이용한 접속만 제한되므로 개인용 컴퓨터를 이용한 접속은 얼마든지 가능함.

(2) 즉, 회사의 통신망을 이용하지 않고 조합원 개인별로 인터넷 사용료를 지불하고 일반 통신망을 이용 인터넷을 접속하여 노동조합 홈페이지를 얼마든지 사용할 수 있으므로 설령 회사에서 업무용 컴퓨터의 노동조합 홈페이지 접속을 차단했다 하더라도 개인용 컴퓨터로 얼마든지 접속할 수 있다할 것임.

마. 결론

회사의 업무용 컴퓨터와 전용선은 회사의 사전 협의 없이 노동조합이나 조합원이 그것도 불법적 내용을 게시하면서까지 사용할 권한이 없다는 점, 피신청인들은 노동조합이나 조합원의 불법게시물에 의한 협박, 명예훼손, 회사 업무방해 등을 더 이상 묵인할 수 없어 업무용 컴퓨터의 소유권 기한 시설관리권의 행사로서 불가피하게 접속차단 조치를 정당하게 한 점, 조합원들이 업무중에 회사의 업무용 컴퓨터를 이용하여 불법적인 내용을 게재하는 것을 차단하기 위하여 불가피하게 취한

조치일 뿐 조합원 개인이 자신의 컴퓨터를 이용하여 접속하는 것을 방해한 것이 아니라는 점 등을 종합해 보더라도 이는 노동조합의 불법활동을 차단하고 회사의 업무정상화를 위한 불가피한 조치이지 노동조합의 정당한 활동을 지배하거나 개입하려는 것이 아님은 자명하다 할 것이므로 신청인 노조의 부당노동행위 주장은 타당성이 없다 할 것임.

3. 우리 위원회의 판단

본 건 신청에 대하여 그간 양 당사자간의 전시 각 주장과 관련 증거자료 및 우리 위원회가 조사·심문한 사항을 종합하여 다음과 같이 판단한다.

피신청인들은 신청인 노조가 2002.4.3. 파업을 종료하고 업무에 복귀한 후에도 노동조합 홈페이지 게시판을 통하여 불법적인 내용과 회사 경영자 협박, 명예훼손, 민영화 박살, 제2 총파업 주장, 해고자 전원복직을 위해 끝까지 단결투쟁 선전 등의 주장을 게재하는 등 정당하지 못한 노동조합 활동을 회사 시설물인 사내 컴퓨터를 이용하여 계속함에 따라 회사업무를 조속히 정상화시키고 대부분의 선량한 직원들을 보호하기 위하여 사내 업무용 컴퓨터의 사용을 제한할 수밖에 없었다고 주장하나, 신청인 노조가 같은 해 4.3. 38일간의 파업을 끝내고 복귀하기 전까지는 조합원들이 노동조합 홈페이지에 접속하는 것을 제한 없이 허용하여 오다가 복귀 이후 각 사업장 업무용 컴퓨터는 물론 각 노조지부의 노동조합 업무용 컴퓨터까지 신청인 노조, 상급단체 공공연맹, 민주노총 홈페이지로의 접속을 근무시간 중이 아닌 근무시간 종료 이후까지 전면적으로 차단하였다면 설령 노동조합 홈페이지의 게재내용이 근로조건 향상을 위한 정당한 노동조합 활동으로 보기 어려운 인신공격성

비난의 글들이 포함되어 있었고, 파업이후에도 조속한 경영정상화를 위해 불가피하게 사용자의 시설관리권을 행사할 수밖에 없었다는 전후사정을 감안하더라도, 전시 관련사실 제1의 2 "가"항 내지 "다"항에서 인정한 바와 같이 신청인 노조가 전국적인 산업별 노동조합인 점, 조합원들이 대규모이고 전국적으로 산재해있는 점, 노동조합 활동과 관련하여 노동조합 홈페이지를 통해서 조합원들에게 공지사항이나 일상적인 노동조합 활동을 해온 점 등에 비추어 볼 때 일상적인 정당한 노동조합 활동마저도 막는 결과를 초래한 것으로, 사용자의 시설관리권을 행사하여 접속을 차단하였다는 피신청인들의 주장을 받아들이기 어렵다 할 것이다. 더욱이 최근의 컴퓨터 사용의 일반화에 따라 일상업무는 물론 노동조합 활동까지도 컴퓨터 사용이 필수불가결하다 할 것이어서, 이 같은 제재는 사용자의 시설관리권의 범위를 넘는 권한행사로 판단하지 않을 수 없다.

따라서 우리 위원회는 노동조합및노동관계조정법 제82조 및 제84조, 노동위원회법 제15조 제3항 및 노동위원회규칙 제30조에 의거 주문과 같이 명령한다.

2002년 10월 22일

서울지방노동위원회 심판 위원회
위원장 공익위원 박원석, 공익위원 신금호, 공익위원 김진국

2002년 11월 19일

서울지방노동위원회

이는 정본임
2002년 11월 20일
행정수사 김수철

지문인식기

1. 창원 롯데백화점

2003년 년초 노동조합이 신설되자마자 사측에서 출퇴근 기록용으로 지문인식기 도입 시도. 전조합원이 회사의 지문수집 거부로 시스템 철거.

2. 창원 시청

2002년 창원 일반노조 조합원인 청소용역 노동자들에 대해서만 출퇴근 기록용으로 사용하겠다면서 대기사무실 앞에 지문인식기 설치. 전 조합원이 이에 대한 부당성(일반 공무원과 차별 대우 등)을 지적하며 지문수집을 거부하여 시스템 철거.

3. 보쉬기전

2003년 8월 회사에서 기존의 출퇴근 기록을 폐기하고, 지문인식기로 대체하려고 하자 10월 전조합원 교육 등을 통해 노동조합에서 회사에 철거요구. 현재 이와 관련한 단체협약을 준비중.

스카이 라이프 사례

○ 스카이 라이프 사례 기사입니다.

직원 e메일 불법열람…해고 악용, 스카이라이프 간부 구속

〔경향신문〕 2002-04-18 (사회) 뉴스 23면 45판 762자

서울지검 컴퓨터수사부(한봉조 부장검사)는 17일 직원들의 e메일을 불법열람한 한국디지털위성방송(KDB.스카이라이프) 기획조정실 부장 이모씨(34)를 통신비밀보호법 위반 등 혐의로 구속기소하고 감사팀장 유모씨 등 2명을 불구속기소했다. 회사 직원들의 e메일을 불법열람한 혐의로 관련자들을 형사처벌하기는 이번이 처음이다. 이는 기밀정보 유출 방지를 이유로 직원들의 e메일을 공공연히 감청하던 기업의 관행에 제동을 건 것으로 향후 법적 분쟁 등 적지 않은 파급이 있을 전망이다. 이부장은 지난해 11월 부산지사 동부권 영업총괄지사장인 이모씨가 회사에 불리한 내용을 언론에 유출한 것으로 의심, 부산지사 직원 이모씨를 시켜 동향을 감시하는 한편 올해 1~2월 8차례에 걸쳐 이지사장의 e메일을 불법열람한 혐의다. 검찰은 그러나 이번 사건에서 같은 혐의로 고소돼 관심을 모았던 KDB 강현두 사장은 현재까지 불법감청과 관련이 없는 것으로 파악됐다고 말했다. 검찰조사 결과 이부장은 회사내 인사 및 예산운영 등과 관련한 경영 난맥상이 담긴 이지사장의 e메일을

불법열람한 뒤 이를 감사팀장 유씨에게 넘겨 이지사장 등 3명을 해고하는 데 사용한 것으로 드러났다.

검찰은 "통신비밀보호법은 불법감청으로 얻은 전기통신 자료를 재판 및 징계의 증거로 사용할 수 없도록 규정하고 있다"며 "향후 기업체들은 노사간 단체협약 등을 통해 e메일 감청에 관한 명시적인 규정을 정하는 것도 분쟁을 피할 수 있는 방안이 될 것"이라고 말했다.

이준호 기자juno@kyunghyang.com

e—메일 불법열람 지시 회사간부 집유2년 선고

〔국민일보〕 2002-09-11 (사회) 뉴스 26면 07판 451자

서울지법 형사13단독 이응세 판사는 10일 회사직원들의 E메일을 불법 열람하도록 지시한 혐의(통신비밀보호법 위반교사 등)로 기소된 한국디지털위성방송(KDB) 기획조정실 이모 부장(34)에 대해 징역 1년에 집행유예 2년을 선고했다.

또 이씨의 지시를 받고 E메일을 불법 열람한 이 회사 직원 이모씨와 유모 감사팀장에 대해서도 징역 6~8월에 집행유예 2년을 각각 선고했다.

재판부는 판결문에서 "피고인들은 직원의 E메일 열람이 회사의 신용과 명예를 훼손하는 행위를 밝히기 위한 정당방위였다고 주장하지만 현행법은 그 목적에 상관없이 통신비밀을 보호하려는 데 그 취지를 두

고 있다" 고 밝혔다.

이부장은 지난해 11월 부산지사 이모 영업총괄지사장이 회사에 불리한 내용을 언론에 유출한 것으로 의심,직원 이씨를 시켜 7차례에 걸쳐 이지사장의 E메일을 불법 열람하게 한 혐의로 지난 4월 구속기소됐다.

김민호기자

전화감청

○ 대법원 2002년 10월 8일 2002도123, 통신비밀보호법 위반

○ 판시 사항 : 제3자가 전화통화자 중 일방만의 동의를 얻어 통화내용을 녹음한 경우 통신비밀보호법 제3조 제1항 소정의 전기통신감청에 해당하는지 여부

○ 재판요지

구 통신비밀보호법에서는 그 규율의 대상을 통신과 대화로 분류하고 그 중 통신을 다시 우편물과 전기통신으로 나눈 다음, 동법 제2조 제3호로 '전기통신이라'함은 유선·무선·광선 및 기타의 전자적 방식에 의하여 모든 종류의 음향·문언·부호 또는 영상을 송신하거나 수신하는 것을 말한다고 규정하고 있는 바, 전화통화가 위 법에서 규정하고 있는 전기통신에 해당함은 전화통화의 성질 및 위 규정 내용에 비추어 명백하므로 이를 동법 제3조 제1항 소정의 '타인간의 대화'에 포함시킬 수 없고, 나아가, 동법 제2조 제7호가 규정한 '전기통신의 감청'은 그 전호의 '우편물의 검열' 규정과 아울러 고찰할 때 제3자가 전기통신의 당사자인 송신인과 수신인의 동의를 받지 아니하고 같은 호 소정의 각 행위를 하는 것만을 말한다고 풀이함이 상당하다고 할 것이므로, 전기통신에 해당하는 전화통화 당사자의 일방이 상대방 모르게 통화내용을 녹음(위 법에는 '채록'이라고 규정한다)하는 것은 여기의 감청에 해당하지

아니하지만(따라서 전화통화 당사자의 일방이 상대방 몰래 통화내용을 녹음하더라도, 대화 당사자 일방이 상대방 모르게 그 내용을 녹음한 경우와 마찬가지로 동법 제3조 제1항 위반이 되지 아니한다), 제3자의 경우는 설령 전화통화 당사자 일방의 동의를 받고 그 ㅗㅇ화내용을 녹음하였다 하더라도 그 상대방의 동의가 없었던 이상, 사생활 및 통신의 불가침을 국민의 기본권의 하나로 선언하고 있는 헌법규정과 통신비밀의 보호와 통신의 자유신장을 목적으로 제정된 통신비밀보호법의 취지에 비추어 이는 동법 제3조 제1항 위반이 된다고 해석하여야 할 것이다(이 점은 제3자가 공개되지 아니한 타인간의 대화를 녹음한 경우에도 마찬가지이다)

김포 통진중고등학교 인터넷 감시 사례

경기도 김포에 소재한 학교법인 김포대학 통진중고등학교는 2003년 5월 초순 여교사가 쉬는 시간을 이용하여 어버이날 속옷 선물 마련을 위해 온라인 쇼핑몰을 이용하자 이를 '교사의 성실의무 위반, 동료교사의 성적 수치심 유발'로 3개월간 월급의 1/3에 해당하는 감봉 징계하였다.

이후 2003년 5월 17일경 통진중고등학교는 이사장의 지시로 '넷오피스쿨'이라는 감청 장비를 설치하고, 교사들의 컴퓨터 사용을 불법적으로 감시하기 시작했다.

2003년 6월 초순경 통진고등학교 한 여교사가 쉬는 시간을 이용하여 남편과 메신저로 채팅을 하자 교장은 '넷오피스쿨'을 이용하여 이 송수신 내용을 불법적으로 감청하고, 채록하여 그것은 증거로 '성실의무 위반' 등으로 징계했다.

2003년 7월 통진중학교 전교조 소속 한 교사가 '넷오피스쿨'이 심각한 감시프로그램이라는 것을 인지하고 자신의 컴퓨터에서 프로그램을 삭제하자 이를 빌미로 파면조치 하였다.

이에 대해 민주노총은 9월 학교법인 김포대학의 이사장과 통진중고등학교 교장, 교감 등을 고발조치 하였으며, 11월 경 앞서 징계받은 교사 전원의 징계가 무효화되었으며, 파면된 교사는 복직 조치되었다. 2004년 현재 이사장, 교장 등은 기소의견으로 검찰로 송치된 상태임.

고 발 장

○ 고 발 인

최세진 전국민주노동조합총연맹 정보통신부장

○ 대리인

권두섭, 권영국, 변호사 강대문, 서상범 변호사

○ 피고발인

학교법인 김포대학 이사장 전xx

학교법인 김포대학 통진종합고등학교 교장 이xx

학교법인 김포대학 통진종합고등학교 교감 오xx

학교법인 김포대학 통진종합고등학교 행정실장 이xx

학교법인 김포대학 통진중학교 교장 탄xx

○ 고발죄명

통신비밀보호법, 정보통신망이용촉진및개인정보보호등을위한법 위반

○ 고발사실의 요지

피고발인들은 2003. 5월부터 2003년 9월 현재까지 학교에 교사들의 동의없이 불법적으로 감청설비를 설치하고, 허락된 권한을 넘어 교사들의 정보통신망을 침해하여 전자통신의 송수신 내용을 불법적으로 감청하고, 이를 통해 취득한 자료를 이용해서 교사들을 징계하는 등 통신비밀보호법과 정보통신망이용촉진및개인정보보호등에관한법률을 위반

하였습니다.

○ 고발사실

1. 고발인과 피고발인의 지위

고발인 최세진은 전국민주노동조합총연맹(이하 민주노총)의 정보통신부장으로서 민주노총의 정보통신 관련 사업과 홈페이지 관리 및 노동자감시 문제에 대한 상담을 담당하고 있습니다.

피고발인 전xx은 학교법인 김포대학 이사장으로서 동 법인 소속 통진중·고등학교에 불법 감청을 지시하고, 감독하였습니다.

피고발인 이xx, 오xx, 이xx은 학교재단 김포대학이 운영하는 통진종합고등학교의 교감, 교장, 행정실장으로서 전xx의 지시를 받아 불법적으로 감청설비를 설치하고, 이를 이용해 교사들의 전기통신 송수신 내용을 불법적으로 감청하였으며, 불법 감청시 채록한 내용으로 교사를 징계하는 등 실제적으로 불법 행위를 한 자들입니다.

피고발인 탄xx은 학교재단 김포대학이 운영하는 통진중학교의 교장으로서 전xx의 지시를 받아 불법적으로 감청설비를 설치하고, 이를 이용해 교사들의 전기통신 송수신 내용을 불법적으로 감청하였으며, 불법 감청시 채록한 내용으로 교사를 징계하는 등 실제적으로 불법 행위를 한 자들입니다.

2. 사건의 경과 요약

○ 2003년 5월 초순 학교법인 김포대학(이사장 전xx)이 운영하는 통진고등학교는 무용교사 한xx(여)이 쉬는 시간을 이용하여 어버이날 속옷 선물 마련을 위해 온라인 쇼핑몰을 이용하자 이를 '교사의 성실의무 위반, 동료교사의 성적 수치심 유발'로 3개월간 월급의 1/3에 해당하는 감봉 징계함.

○ 2003년 5월 17일경 통진중학교와 통진고등학교의 피고발인들은 이사장 전xx의 지시로 '넷오피스쿨'이라는 감청 장비를 설치하고, 교사들의 컴퓨터 사용을 불법적으로 감시하기 시작함.

○ 2003년 6월 초순 통진고등학교 교련교사 오xx가 쉬는 시간을 이용하여 남편과 메신저로 채팅을 하자 '넷오피스쿨'을 이용하여 이 송수신 내용을 지득하고, 채록하여 그것은 증거로 징계함.

○ 2003년 7월 통진중학교 국어 교사 최xx이 '넷오피스쿨'이 심각한 감시프로그램이라는 것을 인지하고 자신의 컴퓨터에서 프로그램을 삭제하자 이를 빌미로 파면조치 함. 현재 징계에 대한 재심의가 진행중.

○ 고발자 최세진이 통진중학교 최xx 교사의 파면에 대해 상담하던 중 '넷오피스쿨'의 심각한 감시기능에 대해 알게 되어 교사들에게 그 기능을 알려주자 교사들은 그때서야 처음으로 감시기능에 대해 알게 됨.

3. 사건 내용

2003년 5월 초순경 통진고등학교 무용 교사 한xx이 어버이날 부모님께 선물할 내용을 준비하기 위해 쉬는 시간 중 온라인 쇼핑몰에 접속하여 속옷 선물을 고르다가 수업시작 종이 울려 수업 참여를 한 후 돌아오자 피고발인들은 이러한 한상은의 행위가 '교사의 성실의무위반', '동료교사의 성적수치심 유발'이라며 3개월간 1/3의 감봉조치에 해당하는 징계를 처한 일이 있습니다. (증 제1호 한xx의 진술서)

통진고등학교 무용 교사 한xx에 대한 징계 이후 이후 학교법인 김포대학의 이사장 전신용은 통진중·고등학교에 감청 프로그램을 설치하여 교사들의 컴퓨터 사용을 감시하도록 지시하였으며, 5월 17일 컴퓨터 업체 직원을 통해 통진·중고등학교의 교사용 컴퓨터에 불법적으로 감청설비를 설치하였습니다.

가. 불법적인 감청설비의 설치

(1) 감시프로그램인 넷오피스쿨의 원래 기능

넷오피스쿨은 다음과 같은 기능을 가지고 있습니다(증 제2호 신개념 네크웍 실시간 원격 교육 솔루션-넷오피 스쿨/증 제3호증 넷오피스쿨 강사 화면 및 메뉴설명자료).

원래 이 프로그램은 "컴퓨터를 이용한 효율적인 실시간 원격 강의 시스템 구축이라는 목적아래 전산실 등에서 교사가 주 컴퓨터에서 각 학생들을 지도하기 위한 것으로 개발된 프로그램입니다. 즉 음성과 문자 통신을 통한 개별 또는 그룹지도기능, 문자 채팅을 통한 질의 응답, 동

시에 학생들의 화면 모니터링을 통해 불건전 사이트 방문이나 다른 행위를 하는 것을 방지, 실시간 모니터링으로 학생 작업에 대한 평가, 주목 기능을 통한 강사 집중, 상호 협동 교육 등이 가능한 교육용 소프트웨어라고 소개되고 있습니다.

그러나, 피고발인들이 스스로도 인정하고 있다시피, '사적인 컴퓨터 사용을 억제하고 경각심을 주기 위하여' 즉 감시의 목적으로 이 프로그램을 설치한 것이므로 이는 분명히 관련법령에 위반되는 불법행위라 할 것입니다. (증 제4호 SBS 방송 녹화 세븐데이즈 2003년 8월 3일, KBS 방송 9시뉴스 2003년 7월 29일, 증 제5호 오마이뉴스 2003년 8월 5일 기사, 증 제6호 한겨레신문 7월 28일자)

(2) 감청설비를 설치한 행위

1) 통신비밀보호법 제2조(정의)에 따르면, 넷오피스쿨이 가진 기능상 이것이 순전히 학생들의 교육용으로 사용하기 위하여 설치한 것이 아닌, 다른 목적으로 이를 설치하였다면 이는 감청설비에 해당합니다. 최근 통신비밀보호법은 컴퓨터를 이용한 다양한 통신과 인터넷 이용이 행해지고 있으나, 이에 대한 감시나 제3자의 정보취득을 규제하여 위하여 법이 개정되었습니다.

2) 이 프로그램은 그 기능상 실시간 모니터링을 통하여 교사들이 어떤 사이트에 접속하는지, 접속하여 무슨 일을 하는지를 똑같이 들여다 볼 수 있고, 전자우편을 확인하고 작성하여 보내는 것이나 문자 메신저의 내용도 정보교사나 교장선생님이 작업이 진행중인 같이 시간에 자리에 앉아 있다면 그 내용을 볼 수 있는 프로그램입니다.

즉, 각 교사의 모든 키보드 입력내용과 마우스 움직임까지도 지켜 볼 수 있으며, 교사가 인터넷을 이용하면 언제 어떤 홈페이지에 언제 들어

가서 어떤 자료를 읽고, 어떤 자료를 올렸으며, 어떤 글을 작성했고, 언제 홈페이지를 닫았는지 그 모든 내용을 지켜볼 수 있습니다. 교사가 사용하는 모든 프로그램 사용 내용을 전부 다 지켜볼 수 있으며, 학내 모든 교사의 컴퓨터 사용 내용을 전부 다 동시에 지켜볼 수 있으며, 특정한 교사의 사용내용만 확대하여 집중적으로 감시할 수도 있는 프로그램입니다(증 제2호증 신개념 네크웍 실시간 원격 교육 솔루션-넷오피스쿨/증 제3호증 넷오피스쿨 강사 화면 및 메뉴설명자료).

3) 그리고 회원제 정보서비스라 함은 "특정의 회원이나 계약자에게 제공하는 정보서비스 또는 그와 같은 네트워크의 방식"을 말하는데, 전교조 홈페이지, 다음 홈페이지 등 로그인을 하여 사용하는 홈페이지를 말하며, 그러한 홈페이지에 접속하여 관련 자료를 받거나, 올리는 행위를 제3자가 들여다본다면 이것이 바로 전기통신(회원제 정보서비스가 포함)에 대하여 당사자의 동의 없이 ... 그 내용을 지득 또는 채록하는 것 즉 감청에 해당하는 것입니다.

따라서 '넷오피스쿨'은 바로 그러한 감청에 사용될 수 있는(감청을 위한 목적으로 만든 것이 아니라고 하더라도 사용될 수 있으면 됨) 설비 즉 프로그램이므로 감청설비에 해당하는 것입니다.

4) 나아가, 교장이 자신의 컴퓨터에 '녹화를 할 수 있는 프로그램'까지 별도로 설치하고(교장선생님이 이것을 별도로 설치하였는지는 확인되지 않음) 시간만 지정해주게 되면 외부에 있더라도 자신의 컴퓨터에 해당 교사의 특정시간대 사용 내역이 고스란히 저장되어 사후에도 모니터링이 가능합니다.

5) 그런데, 이러한 감청설비를 소지 또는 사용하기 위해서는 정보통

신부장관의 인가를 받아야 하며 인가를 받지 않고 설치하는 경우에는 통신비밀보호법 제17조 제4호에 따라 '5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금'의 형사처벌을 받게 됩니다. 그러나 피청구인은 인가를 받지 않고 이러한 감청설비인 이른바 '넷오피스쿨'을 설치한 것이므로 바로 통신비밀보호법 제10조에 위반되는 불법행위를 한 것입니다.

〔관련 규정 : 통신비밀보호법 제2조(정의)〕

3. "전기통신"이라 함은 전화, 전자우편, 회원제정보서비스, 모사전송, 무선호출 등과 같이 유선, 무선, 광선 및 기타의 전자적 방식에 의하여 모든 종류의 음향, 문언, 부호 또는 영상을 송신하거나 수신하는 것을 말한다.

7. "감청"이라 함은 전기통신에 대하여 당사자의 동의 없이 전자장치, 기계장치 등을 사용하여 통신의 음향, 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.

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

〔관련규정 : 통신비밀보호법 제17조, 제10조〕

제17조(벌칙) ①다음 각호의 1에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

4. 제10조제1항의 규정에 위반하여 인가를 받지 아니하고 감청설비를 제조·수입·판매·배포·소지·사용하거나 이를 위한 광고를 한 자

제10조(감청설비에 대한 인가기관과 인가절차)

① 감청설비를 제조·수입·판매·배포·소지·사용하거나 이를 위한 광고를 하고자 하는 자는 정보통신부장관의 인가를 받아야 한다. 다만, 국가기관의 경우에는 그러하지 아니하다.

나. 불법 감청과 징계 증거로 사용

피고발인들은 불법적으로 설치한 감청 설비를 이용하여 6월 초순 통진고등학교 교련 교사 Oxx의 전자통신 송수신 내용을 불법적으로 감청하고, 채록한 내용을 타인에게 공개하였으며, 징계의 증거로 사용하였습니다.

통진고등학교 교사는 대부분 교사간 업무 소통용으로 사용하기 위하여 컴퓨터에 인터넷 메신저를 설치하여 사용하고 있습니다. Oxx 교사도 다른 교사와 마찬가지로 업무 소통을 하기 위해 인터넷 메신저를 설치하여 사용하고 있던 중 2003년 6월 초순 쉬는 시간에 메신저를 통해 남편으로부터 핸드폰 사용에 대한 질문을 받고 이에 답변한 일이 있었습니다. 그런데 남편과 메신저 송수신 사용을 마친 후 수분내에 피고발인 교감 Oxx이 호출하여 회의실에 가자 피고발인 Oxx은 '넷오피스쿨'을 사용하여 교사 Oxx의 전기통신 송수신 내용을 지득하고, 메신저로 남편과 송수신한 내용을 문서로 출력하여 제시하며 이에 대해 사유서를 제출하도록 요구하였습니다. 또한 일주일 후 징계위원회를 열어서 피고발인 Oxx은 징계위원들에게 메신저 송수신 내용을 공개하고, 이를 사유로 '견책'이라는 징계를 한 일이 있습니다. (증 제9호 Oxx 진술, 공증인가 남부종합 법무법인 인증서)

이는 통신비밀보호법의 3조 위반으로 불법감청에 해당하며, 16조 1

항 2호 누설에도 해당하여 10년이하의 징역과 5년이하의 자격정지에 해당하는 중죄입니다. 또한 불법감청에 의해 채록된 내용을 징계절차에 증거로 사용할 수 없도록 규정한 통신비밀보호법 4조의 위반입니다.

그리고 피고발인들의 행위는 정보통신망에 허용된 권한을 넘어 타인의 비밀을 침해, 도용 누설한 행위로서 정보통신망이용촉진및개인정보호호에관한법률도 위반하였다고 볼 수 있을 것입니다.

〔통신비밀보호법 제3조, 4조, 16조〕

제16조 (벌칙) ①다음 각호의 1에 해당하는 자는 10년 이하의 징역과 5년 이하의 자격정지에 처한다.

1. 제3조의 규정에 위반하여 우편물의 검열 또는 전기통신의 감청을 하거나 공개되지 아니한 타인간의 대화를 녹음 또는 청취한 자

2. 제1호의 규정에 의하여 지득한 통신 또는 대화의 내용을 공개하거나 누설한 자

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.

제4조 (불법검열에 의한 우편물의 내용과 불법감청에 의한 전기통신 내용의 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.

〔정보통신망이용촉진및정보보호등에관한법률 제49조〕

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

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

다. 감시 거부에 대한 처벌

또한 피고발인들은 피고발인들이 설치한 불법적인 감청설비를 부당하게 판단하고, 이를 삭제한 통진중학교 최xx 교사를 징계하여 '파면' 조치한 일이 있습니다.

5월 17일경 피고발인들이 '넷오피스쿨'이라는 감청 프로그램을 설치할 때에 교사들은 그 기능에 대해 전혀 설명을 듣지 못했기 때문에 가벼운 감시 정도로만 판단하였습니다. 그런데, 통진중학교 최xx 교사는 6월경에 정보부장 선생님으로부터 그 프로그램의 기능이 실시간 모니터링이 가능하며 교장이 확인할 수 있도록 설치하였다는 이야기를 듣게 되어 넷오피스쿨의 기능에 대해 처음으로 알게 되었습니다. 그러나, 학교 분위기가 공개적으로 나서서 문제제기를 할 분위기가 아니어서 청구인도 어쩌지 못하고 그냥 있었습니다.

그러던 중 넷오피스쿨이 무슨 프로그램인가 찾아보았는데, 교사의 컴퓨터에 "넷오피스학생"이라는 못 보던 폴더가 있었고 그것이 감시프로그

램인지 정확히는 모른 채 다만 추측만 하면서 이를 삭제하였음. 그 뒤에도 감시프로그램이 지워졌는지 정확히 확신을 못하였고, 반 아이에게서 온 메일 중에 '선생님 이건 비밀보장 되나요'란 제목의 메일을 학교에서 확인하지 못하고 집에 가서야 확인하는 등 감시에 대한 우려를 계속하고 있었습니다.

다른 교사들을 개인적으로 만났을 때는 "사생활 침해가 아니냐?", "학교에서는 아예 컴퓨터를 켜지도 말아야겠다." 등의 발언을 하였으나 공식적으로 문제제기를 하지 못하는 학교 분위기였습니다.

7월 3일경 청구인이 감시프로그램을 삭제하였다는 사실을 학교에서 알게되어 7월 15일 피고발인들은 징계위원회를 개최하여 최xx 교사를 파면조치하였습니다.

라. 감시의 인지

고발자가 통진중학교 국어 교사 최xx의 파면에 대한 상담하던 중 문제가 된 '넷오피스쿨'이라는 프로그램이 어떤 프로그램인지 자료를 수집하여 그 감시 기능에 대해 교사 최재웅에게 알려주자 그때 처음 교사들은 감시프로그램의 심각한 기능에 대해서 처음으로 알게 되었습니다.

마. 피고발인들의 주장에 대해

1) '감청설비의 설치에 대해 교사들의 암묵적인 동의가 있었다'는 피고발인들의 주장은 거짓입니다.

피고발인들은 '넷오피스쿨'을 감청을 위해 설치할 때 교사들의 동의를 받았다고 주장하고 있으나, 5월 17일 넷오피스쿨을 설치할 당시 피고

발인들은 감시 프로그램을 설치한다는 사실만을 교사들에게 '통보'하였을 뿐 감청 설비 프로그램의 기능에 대해 교사들에게 전혀 알리지 않았으며, 동의 의사를 물은 일이 없었습니다.

이에 대해 통진중·고등학교 교사들은 피고발인들이 설치한 감시프로그램 '넷오피스쿨'의 기능에 대해 설명을 들은 바가 전혀 없고, 감시행위에 대한 일체의 동의 의사를 밝힌 일이 없었으며, 강압적인 학내 분위기 때문에 피고발인들에게 반대의사를 밝히기 어려웠지만, 내심 반대하고 있었음을 진술하고 있습니다. 그러므로 '교사들의 암묵적인 동의'가 있었다는 피고발자들의 주장은 거짓이며, 실제적인 사실이 아닙니다. (증 제7호 통진중·고등학교 교사 진술서 조xx, 한xx, 김xx, 김xx, 이xx, 김xx, 이xx, 정xx, 강xx, 김xx, 함xx, 유xx, 손xx, 최xx, 유xx, 오xx, 김xx, 조xx, 안xx, 김xx, 신xx, 김xx, 김xx, 김x, 윤xx, 임xx, 김xx, 조xx, 곽xx, 이xx, 임xx, 허xx, 문xx, 홍xx, 김xx, 차xx, 백xx, 최xx, 박xx, 조xx, 박xx, 최xx, 임xx, 이xx, 김xx, 조xx, 박xx)

통진중학교 교사 김x, 통진고등학교 교사 손xx은 동의 의사를 밝힌 바 없으며, 오히려 7월 4일 학교 임시 직원회의에서 반대의사를 명확히 밝혔음을 진술하고 있습니다. (증 제8호 통진고등학교 교사 김x, 손xx 진술서)

그럼에도 9월 25일 현재까지도 피고발인들은 교사들의 컴퓨터에 설치한 감청설비 프로그램을 삭제하지 않고 범죄 행위를 계속하고 있습니다.

2) 피고발인들의 '교사들의 근로감독을 위해 감시가 정당하다'는 주

장은 잘못된 주장입니다.

통신비밀보호법 3조 1항은 누구든지 이 법과 형사소송법 또는 군사법원법의 규정에 의하지 아니하고는 우편물의 검열·전기통신의 감청 또는 통신사실확인자료의 제공을 하거나 공개되지 아니한 타인간의 대화를 녹음 또는 청취하지 못한다.고 명시하고 있으며, 이 조항을 어길 경우 10년이하의 징역과 5년이하의 자격정지에 벌칙을 규정하고 있습니다.

이 법에 의해 2002년 4월 3일 서울지법 형사15단독 오재성 판사는 애정관계가 있다 할지라도 본인의 승낙없이 이메일을 훔쳐보는 것은 명백한 위법이라며 여자친구의 이메일과 휴대전화 통화내역을 훔쳐본 혐의로 기소된 서모씨에 대해 통신비밀보호법을 적용해서 징역 8월에 집행유예 2년을 선고한 일이 있습니다.

또한 2002년 9월 10일 서울지법 형사13단독 이응세 판사 역시 회사직원들의 이메일을 불법 열람하도록 지시한 혐의로 한국디지털위성방송 기획조정실 이모 부장에 대해 징역 1년에 집행유예 2년을 선고했으며, 이씨의 지시를 받고 이메일을 불법으로 열람한 직원 이모씨와 유모 감시팀장에 대해서도 징역 6~8월에 집행유예 2년을 각각 선고했습니다. 당시 재판부는 편결문에서 '현행법은 그 목적에 상관없이 통신비밀을 보호하려는 데 그 취지를 두고 있다'고 밝힌 바 있습니다.

즉, 어떠한 피고발자들이 어떤 주장을 하더라도 본인의 동의없이 통신비밀보호법에 의하지 않고 감청한 행위는 법적으로 정당화될 수 없다고 보아야 할 것입니다. (증 제10호 국민일보 2002년 9월 11일, 경향신문 2002년 9월 11일, 한국일보 2002년 9월 11일, 조선일보

2002년 4월 4일)

3. 결론

이상에서 보다시피 피고발인들은 2003. 5월부터 2003년 9월 현재까지 교사들의 동의없이 불법적으로 감청설비를 설치하고, 허락된 권한을 넘어 교사들의 정보통신망을 침해하여 전자통신의 송수신 내용을 불법적으로 감청하고, 이를 통해 취득한 자료를 이용해서 교사들을 징계하는 등 통신비밀보호법과 정보통신망이용촉진및개인정보호보등에관한 법률을 위반하였습니다.

피고발인들은 교사들이 학교에 고용된 신분을 이용하여 강압적으로 불법적인 감시를 자행하고, 통신의 자유를 침해하고 있으면서도 오늘까지 전혀 반성의 기색이 없이 이러한 불법행위를 계속해서 강행하고 있습니다. 또한, 피고발인들은 오히려 고발을 위한 조사에 협조한 교사들을 처벌하겠다고 하는 등 협박을 서슴치 않고 있습니다.

부디 이들을 엄벌에 처하여 다시는 이들이 이런 파렴치한 범죄행위를 저지르지 않도록 해 주시기 바랍니다.

2003. 9. 25.

고발인 최세진

인천지방검찰청 부천지청 귀중

전북대 ERP

2003년 국내 대학병원 중 가장 먼저 ERP를 도입한 전북대 병원에서는 ERP로 인해 발생한 문제들에 대해 노동조합이 단체협약을 제기하여 아래와 같은 단체협약을 체결하였다. 이는 현재까지 ERP로 논란이 되었던 사업장 중에서 가장 진일보한 단협안이라고 볼 수 있다. 자세한 사항은 아래의 기사참조.

○ 전북대병원 경영정보통합시스템(ERP) 관련 합의안

▲ 병원은 경영정보통합시스템(ERP)을 병원경영을 위한 기초자료로 사용하고, 산출된 자료의 활용범위는 노사합의하여 정한다.

▲ 병원은 경영정보통합시스템(ERP) 자료를 이용하여 직원 인사고과 및 인사상 불이익을 주지 아니한다.

▲ 병원은 경영정보통합시스템(ERP)을 연봉제, 성과급제, 인력감축 등 구조조정의 수단으로 사용하지 아니한다.

▲ 병원은 직원의 고용과 직접적으로 관련된 개인정보를 보호해야 하며 정보활용이 필요한 경우 노동조합과 합의 시행한다.

▲ 병원은 경영정보통합시스템(ERP) 등 병원 전산화와 정보화에 따라 취득한 환자의 개인정보를 보호해야 한다. 단, 기초자료 및 학술·연구 등의 활용은 예외로 한다.

▲ 병원은 향후 전산 및 정보화 관련 기술 도입시 노동조합과 사전 협의하며 직원의 노동조건과 관련된 사항은 노동조합과 합의 후 시행한다.

▲ 경영정보통합시스템(ERP) 운영과 관련하여 실무협의체(각 3~4인)를 구성하고 필요시 진행 경과 보고 및 운영사항을 논의한다.

○ 관련 기사 모음

'ERP' 병원 노사간 갈등요인으로 등장

전북대병원등 임단협서 문제제기…"병원공공성 약화될 것"

일부 병원을 중심으로 경영정보통합시스템(ERP) 도입이 활기를 띠고 있는 가운데 ERP 도입에 대한 병원 노조의 반발이 거세지고 있다. 이미 국내 상당수 기업에 도입된 ERP 시스템은 회계관리 개선을 비롯해, 원가관리 구축, 선진 구매 프로세스 구축, 전략성과 관리, 데이터 분석 등의 긍정적인 효과를 내고 있는 것으로 평가받고 있다. 그러나 병원은 일반기업과 다른 특수성 때문에 ERP 도입이 만만치 않은 상황이다. 국내 대학병원중 가장 먼저 ERP 시스템을 도입한 전북대병원은 올 임단협서 노사간 이 문제를 놓고 갈등이 야기됐다. 병원 노조측에 따르면 ERP 도입 후 의료진의 경우 환자진료 건수, 진료비 수익 기준으로 평가돼 개인별 서열화가 이뤄지고, 비인기과의 경우 상대적 소외감과 박탈감이 심화될 수 있다. 간호사들 역시 원가분석에 따라 부서별 비용절감 경쟁이 가속화되면서 필수적인 의료용품에 대한 사용제한으로 이어져 의료서비스의 질 저하를 초래할 수 있다는 분석이다.

결국 전북대병원 노사는 ERP와 관련 ▲병원은 ERP를 병원경영을 위한 기초자료로 사용하고, 산출된 자료의 활용범위는 노사합의해 정한다 ▲ERP 자료를 이용해 직원 인사고과 및 인사상 불이익을 주지 않는다 등의 별도 합의안을 만들어냈다.

이 같은 상황서 보건의료노조도 "병원의 ERP 도입은 인력감축과 비정규직 채용 증가, 과도한 물품절역으로 이어져 병원의 공공성을 약화시킬 것"으로 우려해 이 문제를 공론화 시키고 있어 병원계의 ERP 도입이 쉽지 않을 것으로 전망된다. 한편 올해 들어 여성전문병원인 미즈메디병원이 LC CNS를 통해 ERP를 도입한 데 이어 서울아산병원도 뉴소프트기술과 최근 ERP 구축 계약을 체결했다. 이밖에 서울 지역 일부 사립대병원에서도 ERP 도입을 적극 검토중인 것으로 알려졌다.

김상기기자 (bus19@dailymedi.com)

보건노조, 전북대병원 ERP도입 반발

"직원 감시통제 · 서열화…환자를 돈벌이 수단 악용"

보건의료노조는 전북대병원이 국내 병원계 최초로 지난 2001년1월 도입해 시험 가동중인 ERP(전사적자원관리)시스템의 도입을 즉각 중단할 것을 촉구하고 나섰다.

16일 보건노조는 "ERP는 원가절감 뿐아니라 수익을 높이기 위해 타 부서와의 협력적 진료보다는 진료과별 · 부서별 경쟁적이고 배타적 진료

를 강요하게 하면서 환자들에게 종합진료서비스를 더욱더 어렵게 할 것"이라며 병원은 ERP도입을 중단할 것을 요구했다.

ERP시스템은 영업, 생산, 구매, 자재, 회계, 인사 등 병원내 모든 업무를 컴퓨터 정보통신기술을 이용해 효율적으로 관리함으로써 이윤을 극대화하는 통합정보시스템이다.

전북대병원 ERP 시스템은 재고 · 재무의 최적화를 목적으로 한 재무관리(FM)를 비롯 ▲원가를 줄여 수익을 높이겠다는 원가분석(ABM) ▲환자와 직원의 모든 정보를 수치화하여 통합분석하는 정보관리(EDW) ▲핵심 성과지표를 설정하여 진료과별 · 부서별 직원들에게 경보시스템을 도입한 성과관리(BSC) 등 4대의 영역으로 구성돼 있다.

노조는 특히 "ERP중에서 문제가 되는 부분은 원가분석(ABM)과 정보관리(EDW) 부문"이라며 "원가분석(ABM)은 직원들간의 경쟁을 유발하고, 의사별, 부서별로 수익에 따라 서열화시켜 환자를 상대로 돈벌이를 강요하게 한다"고 지적했다.

또 "정보관리(EDW)는 정보통합기능을 강조하면서 직원들을 신상과 근무태도 등 모든 상황을 데이터화하면서 보이지 않는 감시카메라 기능을 수행하고, 개인의 인권이 침해받을 수 있다"라고 주장했다.

아울러 노조에 따르면 현재 병원은 직원들간, 과별, 부서별 경쟁을 위해 과별 포상제도, 보직순환제 등을 실시하고 있으며, 앞으로 ERP시스템 가동과 함께 과별, 의사별, 부서별 원가분석 시스템, 성과급제와 연봉제 도입 등도 시행할 계획인 것으로 알려졌다.

앞서 병원은 지난 2001년1월 국내 병원계 최초로 미국계 기업용소프트웨어 다국적회사인 오라클사로부터 ERP시스템을 도입, 시험 가동하고 있다.

박재붕기자 (parkjb@dailymedi.com)

국립대병원 ERP 구축 '삐걱'

2003년 07월 18일 (금)

병원업계의 전사적자원관리(ERP) 시스템 구축이 본격화되는 가운데, 전국보건의료노조 산하 국립대병원지부들이 올해 임금 단체협상에서 ERP 구축 반대를 주장하고, 전국보건의료노조도 앞으로도 이 문제에 적극 대응하겠다는 방침이어서 업계에 파장이 예상된다.

전북대병원은 16일 올해 임금 단체협상을 타결하면서 'ERP 자료의 활용범위를 노사가 합의하고, 향후 IT 투자시 노조와 사전협의한다'는 것을 골자로 한 7개항의 'ERP 부속합의서'를 작성했다.

전국보건의료노조와 관련업계에 따르면 이날 임금 단체협상을 타결한 서울대 경북대 경상대 전북대병원 등 4개 국립대학부속병원 노조지부는 올해 단체협상에서 'ERP 도입 반대'를 적극 주장했으며, 이 가운데 전북대병원은 이를 일정부분 반영한 'ERP 부속합의서'를 타결했다.

나머지 3개 병원 노조지부도 막판까지 이같은 내용을 합의서에 반영할 것을 주장했지만 시스템을 이미 도입한 전북대병원과 달리 나머지 병원은 아직 시스템을 도입하지 않아 합의서를 작성할 수 없다는 병원측의 강력한 반발에 부딪혀 ERP 부속합의서 작성에는 실패했다.

전국보건의료노조와 병원지부들이 'ERP 구축반대'를 단체협상의 주요 안건으로 내세운 것은 병원들이 ERP 시스템의 원가분석 및 성과관리 기능을 이용해 간호사 등 직원들의 노동강도를 높이고, 수익성 위주의 경영으로 환자들에게 양질의 진료서비스를 제공하기 힘들게 될 것이라는 우려 때문이다.

전국보건의료노조 김미애 정책부장은 "전북대병원의 경우 앞으로 ERP 시스템 가동과 함께 과별, 의사별, 부서별 원가분석 시스템, 성과급제와 연봉제 도입을 시행하려 한다"며 "직원들의 서열화와 환자들을 돈벌이 수단화하는 사태가 벌어지게 될 것"이라고 주장했다.

김 부장은 또 "전반적으로 ERP 도입이 대세라는 것은 인정하지만, 공공성이 보장돼야 할 국립대병원이 원가관리라는 미명하에 수익성 위주로 모든 것을 평가하려는 데 대해 분명하게 반대한다"며 "앞으로 지속적으로 이를 문제삼을 계획"이라고 말했다.

이에 대해 업계 한 전문가는 "현재 문제가 되고 있는 부분은 전체 ERP 시스템이라기 보다는 원가분석과 관련된 시스템과 분석용 데이터가 담긴 데이터웨어하우스"라면서 "노조도 경쟁력을 강화해야 한다는 대전제에는 반대할 수 없는 만큼 효과적인 시스템 구축 및 활용방안에 대해 충분하게 공감대를 형성해 나가야 한다"고 말했다.

한편 사립대 부속 종합병원이나 일반 종합병원은 ERP 구축이 활기를 띠고 있고, 아직까지 노조의 반대 움직임은 아직 포착되지 않고 있다. 현재 서울아산병원, 미즈메디 병원 등이 상반기 ERP 구축 프로젝트에 착수한데 이어 가천의대 길병원, 건국대 민중병원 등도 하반기에 ERP를 도입할 계획이다.

박서기기자.남상훈기자

대학 ERP프로젝트 본격화

2003년 07월 14일 (월)

교육부 선도 도입대학 3곳 확정...내달초 사업자 선정

국공립 대학들이 행정업무의 효율성 제고를 위해 차세대 행정업무시스템으로 전사적자원관리(ERP)시스템을 도입하는 '대학ERP 프로젝트'가 본격화한다.

13일 교육인적자원부(www.moe.go.kr 장관 윤덕홍)는 최근 49개 국찹공립대학 가운데 8개 산업대학교와 11개 교육대학교를 대상으로 ERP 선도 도입대학을 심사한 결과 진주산업대, 춘천교육대 등 3개 대학을 선정하고, 내달 초 사업자를 선정할 계획이다.

현재 국내 대학의 경우 연세대가 행정업무 ERP를 구축한 뒤 연내 학사업무까지 확장하고, 한국과학기술원(KAIST)이 연초부터 행정업무 ERP 구축작업에 들어간 것을 제외하면, ERP 도입이 전무한 실정이어서 이번 사업에 관련업계가 촉각을 곤두세우고 있다.

교육인적자원부 관계자는 "최근 사업 발주시기가 다가오면서 SAP, 오라클 등 외국업체와 국내 SI업체와 ERP 전문업체들의 문의가 쇄도하고 있다"며 "예상보다 업계의 반응이 뜨겁다"고 밝혔다.

이는 진주산업대와 춘천교육대가 각각 산업대와 교육대의 ERP 도입을 위한 업무표준화를 주도하는 책임대학으로 선정돼 향후 7개 산업대와 9개 교육대학의 ERP 구축을 선점할 수 있는데다 서울대를 중심으로 25개 일반 국찹공립대학이 ERP 도입을 적극 검토하고 있기 때문이다.

이번에 발주되는 진주산업대의 ERP 구축사업은 10억원을 투입해 컨설팅과 시스템 구축을 동시에 진행하게 되며, 춘천교육대 등 2개 교육대도 각각 20억원을 투입해 동일한 절차를 밟게 된다.

이들 대학에 구축되는 ERP는 인사찹회계찹물품 등 행정업무에 초점을 두게 되고, 내년부터 학사업무로까지 확대되며, 이들 대학의 행정 및 학사업무의 ERP는 모든 산업대와 교육대의 표준모델로 활용된다.

교육부 관계자는 "산업대와 교육대가 다른 국립대에 비해 공통된 학사와 행정업무가 많아 업무 표준화가 용이해 표준화 작업에 큰 어려움이 없는 상황"이라며 "산업대와 교육대의 ERP 구축사업이 성공하면 일반 국찹공립대학을 비롯해 사립대학들의 ERP 도입에 긍정적인 영향을 줄 것"이라고 밝혔다.

남상훈기자

2003년 노동자감시 시스템 실태 및 노동자 인식 조사 결과

1. 조사 개요 ·· 159
2. 조사 결과 분석 ·· 161
3. 노동자감시 시스템 실태 및 노동자 인식 조사 결과의 결론 ·· 170

1. 조사 개요

① 〈노동자감시근절연대모임〉이 의뢰하여 (주)한길리서치연구소가 조사.

② 조사 목적

전국 사업장의 노동자감시 시스템의 도입 및 운용 실태, 그리고 이에 대한 현장 노동자의 인식을 파악하여, 노동자감시에 대한 대응 방안 마련 및 향후 입법운동의 기초자료로 활용하기 위함.

③ 조사의 내용

사업장 실태조사	노동자 인식 조사
○ 업무용 컴퓨터 관련 (인터넷 이용 감시, 하드디스크 검사) ○ 전화 송수신 기록 관련 ○ CCTV 설치 관련 ○ 전자신분증 사용 관련 ○ ERP 설치 관련 ○ 보안관리 시스템 설치 시 노동조합/노동자와 회사의 마찰 ○ 보안관리 시스템 도입 관련 ○ 보안관리 시스템 도입 후 달라진 점	○ 보안관리 시스템별 노동자 불안도 ○ 보안관리 시스템 도입 과정 관련 ○ 보안관리 시스템 도입 후 변화 관련

※ 이번 실태 및 인식 조사에서는 '감시 시스템'이라는 표현 대신 '보안관리 시스템'이라는 표현을 사용함. 이는 설문 답변자가 '감시'라는 선입견을 배제하고 작성할 수 있도록 하기 위함임.

※ '보안관리 시스템'은 그 속성 상 노동자에 대한 감시·통제 기능을 갖출 수밖에 없는데, 이는 조사 결과가 보여주는 바이기도 함.

④ 조사 설계

구분	사업장 실태 조사	노동자 인식 조사
모집단	2003년 6월 전국 사업장	2003년 6월 전국 보안 관리 시스템 설치 사업장 노동자
조사 기간	2003년 6월	
표본 크기	207개 사업장	503명
표본 추출 방법	업종별/지역별 할당 무작위 추출법	업종별/지역별 할당 유의 표집법
조사 방법	구조화된 설문지를 이용한 우편조사 (실태조사 경우 이메일 · 팩스 및 전화면접 병행)	

※ 사업장 실태 조사의 표본

○ 업종별 : 기계/금속, 화학/섬유, 유통/숙박, 운수, 금융서비스업, 보건의료, 공공

○ 직종별 : 생산/기능직, 사무/영업직, 판매서비스직, 운수, 보건, 공공

○ 사업장규모 : 1-99인, 100-499인, 500-999인, 1000인 이상

※ 노동자 인식 조사의 표본

○ 성별, 연령별, 업종별, 직무별, 사업장규모별, 근속년수 별, 조합원 여부별

2. 조사 결과 분석

① 90%에 육박하는 감시 시스템 설치 비율

○ 90%에 가까운 기업이 노동자 감시 시스템을 설치 · 운영한다는 것은, 감시 시스템이 이미 일반적이라는 뜻임.

○ 이번 조사는 노동조합 간부 또는 시스템 관련 직원을 대상으로 조사한 것으로서, 조사 결과에 나타난 설치 비율이 실제보다 적을 가능성이 있음. 즉, 감시 시스템의 특성 상 노동자가 인지하지 못할 수도 있기 때문임.

○ 감시 시스템을 도입한 사업장의 경우 평균 2.86가지의 감시 시스템을 운영하는 것으로 나타남.

○ 또한, 이번 조사에서는 최근 도입되고 있는 위치추적시스템(GPS, 핸드폰 위치추적 등)과 생체인식기(지문, 홍채, 정맥 인식기 등)를 포함하고 있지 않아, 전체 감시 시스템 도입 비율 또는 감시 시스템 평균 운영수는 조사 결과보다 상회할 수 있음.

○ 업종별로는 기계/금속과 보건의료가, 사업장규모가 클수록 감시 시스템 도입 비율이 높음.

	인터넷	하드 디스크	전화	CCTV
■ 전 체	41.5	44.0	24.2	57.0
□ 업 종 별				
기계/금속(N=61)	47.5	47.5	31.1	45.9
화학/섬유(N=24)	45.8	41.7	12.5	37.5
유통/숙박(N=22)	31.8	27.3	27.3	68.2
운 수(N=19)	36.8	42.1	15.8	52.6
금융서비스(N=30)	36.7	40.0	20.0	80.0
보건 의료(N=21)	38.1	52.4	57.1	81.0
공 공(N=30)	43.3	50.0	3.3	50.0
□ 직 종 별				
생산기능직(N=79)	48.1	45.6	22.8	45.6
사무영업직(N=38)	39.5	39.5	26.3	71.1
판매서비스직(N=20)	25.0	30.0	30.0	65.0
□ 사업장규모별				
1- 99인(N=25)	16.0	40.0	12.0	52.0
100-499인(N=91)	31.9	38.5	20.9	50.5
500-999인(N=35)	51.4	51.4	34.3	45.7
1000인이상(N=56)	62.5	50.0	28.6	76.8

	전자 신분증	ERP	비설치	설치
■ 전 체	56.5	29.5	10.1	89.9
□ 업 종 별				
기계/금속(N=61)	70.5	50.8	6.6	93.4
화학/섬유(N=24)	41.7	45.8	20.8	79.2
유통/숙박(N=22)	59.1	18.2	18.2	81.8
운 수(N=19)	36.8	15.8	21.1	78.9
금융서비스(N=30)	63.3	13.3	3.3	96.7
보건 의료(N=21)	57.1	4.8	0.0	100.0
공 공(N=30)	43.3	23.3	10.0	90.0
□ 직 종 별				
생산기능직(N=79)	62.0	48.1	10.1	89.9
사무영업직(N=38)	65.8	23.7	5.3	94.7
판매서비스직(N=20)	55.0	15.0	20.0	80.0
□ 사업장규모별				
1- 99인(N=25)	36.0	12.0	20.0	80.0
100-499인(N=91)	50.5	27.5	16.5	83.5
500-999인(N=35)	60.0	31.4	2.9	97.1
1000인이상(N=56)	73.2	39.3	0.0	100.0

② 감시 기록과 기록 보관 기간

감시 시스템 종류	인터넷		전화송수신 기록	CCTV 저장	전자신분증	ERP
	홈페이지 방문기록	이메일 이용기록				
기록 비율	20.3	15.9	24.2	78.0	47.0	-
1개월 이상 기록 보관 비율	37.5		56.0	58.7	70.9	83.6

○ 감시 시스템에 의한 기록 보관 기간이 1개월 이상인 것은, 회사의 감시 시스템 도입의 주요 목적인 "문제발생 시 객관적 근거마련", "생산과정 모니터링 경영혁신", "노동자 기물파손·절도 방지" 이외의 목적으로 감시 시스템이 사용되고 있음을 보여줌. 즉, 회사의 도입 목적에 충실하다면 1개월 이상 보관할 이유가 없음.

▲ 회사 측 감시 시스템 도입 근거

도입 근거	문제 발생시 객관적 근거마련	생산과정 모니터링 경영혁신	노동자 기물파손 절도방지	불법 소프트웨어 문제방지	근무시간 사적활동 방지	노동자 건강안전	기타	잘모름
비율	30.6	27.4	16.7	8.1	7.5	5.9	12.9	27.4

※ "근무시간 사적활동 방지"의 목적으로 감시 시스템을 도입하기도 하는데, 유럽인권재판소는 '니미츠 對 독일' 사건에서 다음과 같이 진술하고

있음을 곰곰히 생각해 볼 필요 있음. "사생활에 대한 존중은 다른 사람들과의 관계를 발전시킬 권리를 어느 정도 포함해야 한다. 나아가 대다수의 사람들은 직장생활을 하는 과정에서 바깥 세상과의 관계를 발전시켜 나갈 중요한 기회를 갖게 되므로 '사생활' 개념에서 업무활동을 배제하자는 주장은 근거가 없다. 이는 업무활동에서 개인적 활동을 명확하게 분리해내기가 어렵다는 점을 보아도 잘 알 수 있다."(유럽의회 「회사에서의 전자통신 감시에 대한 특별조사위원회 보고서」(2002. 5. 29)에서)

※ 또한 "노동자 건강안전"을 목적으로 도입하기도 하는데, 감시 시스템에 대한 노동자 인식 조사에서, 감시 시스템 도입이 부정적인 이유로 "정신육체 피로증가"를 34.3%나 답하고 시스템 도입 후 변화 중 "건강악화"를 25.7%가 답함.

○ 인터넷 감시 중 차단되는 사이트가 노동조합 9.6%, 정당시민단체 1.4%인 것은, 회사가 노동자의 권리인 자주적인 노동조합 활동을 의도적으로 방해하고, 공민권을 제한하는 등 노동자의 기본 권리를 제약하는 비율이 적지 않음을 보여줌.

○ 홈페이지 게시판 작성이나 이메일 작성 내용까지 기록하는 경우가 18.8%에 이르며, 전화 통화내용까지 기록하는 경우도 6.0%에 이름.

○ 감시 기록에 대해서 당사자나 노동조합이 기록·저장 내용 열람 및 소명을 할 수 있는 비율이 40.9% 밖에 되지 않아 절반 이상의 노동자가 무엇이 기록되고 있는지 알 수 없으며, 잘못된 기록을 수정할 수 있는 기회를 갖지 못함.

③ 감시 시스템 설치 시 노동조합/현장노동자와 회사의 마찰(실태 조사)

	마찰 비율	프라이버시 문제	노조 활동 위축 탄압	부당 노동 행위	노동 강도	작업 방식 태도 변화	인사 관리	단협 위반	고용 불안	임금	문제제기 내용
노동조합	26.3	55.1	51.0	44.9	40.8	28.6	24.5	24.5	20.4	14.3	노동조합
노동자	12.9	66.7	-	-	54.2	37.5	29.2	-	25.0	16.7	노동자

○ 감시 시스템 설치 시 노동조합과 회사 간 마찰 비율은 26.3%, 노동자와 회가 산 마찰 비율은 12.9%로, 감시 시스템 설치로 인한 마찰이 적지 않음을 보여 줌.

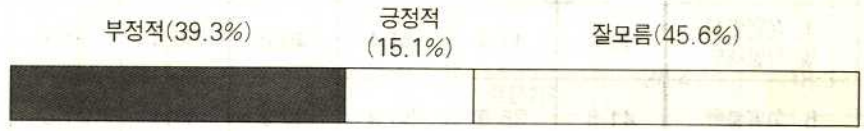
○ 감시 시스템 설치에 대한 문제제기 내용으로 프라이버시 문제, 노조 활동 위축탄압, 부당노동 행위, 노동강도의 비율이 높음. 특히, 1/4 가량이 회사 측이 단협을 위반하면서까지 감시 시스템을 설치하여 마찰을 빚음.

○ 감시 시스템을 회사가 도입할 때, 사전협의(또는 합의) 24.2%, 사후협의(또는 합의) 6.5%에 비해 노동자나 노동조합에 통보 없이 도입하는 경우가 46.2%로, 노동자나 노동조합에 영향을 미치는 감시 시스템이

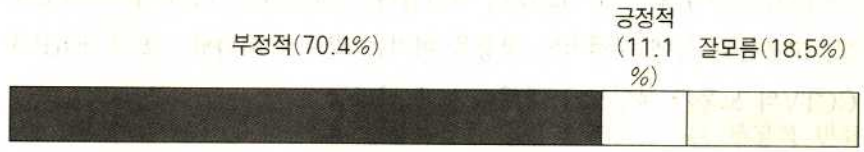
회사에 의해 일방적으로 도입되는 경우가 월등함.

○ 단체협약에 새로운 생산방식이나 장비도입과 관련된 협의나 합의를 하도록 하는 조항이 있는 경우가 26.9% 밖에 되지 않아, 새로운 시스템 도입이 노동자나 노동조합에 부정적인 영향을 미치지 않도록 하는 사전 장치가 상당한 수의 사업장에 없음을 보여줌.

▲ 감시 시스템 도입이 노동조합의 활동 및 조직력에 미친 영향(실태 조사)



▲ 감시 시스템 도입이 노동조합의 활동 및 조직력에 미친 영향(노동자 인식 조사)



④ 감시 시스템별 노동자 불안도(노동자 인식조사)

불안요소별 내용	컴퓨터 인터넷 이용 (N=439)	전화 송수신 기록 (N=223)	CCTV 카메라 설치 (N=401)	전자 신분증 이용 (N=415)	ERP 설치 (N=303)	지문 인식기 사용 (N=19)
1. 인사관리 (근무성적, 승진)	39.0	41.3	43.6	39.5	50.5	15.8
2. 노동강도 (작업량, 작업속도)	47.4	35.8	48.1	39.0	49.8	21.1
3. 실질임금	8.0	9.4	11.4	9.0	7.3	0.0
4. 작업방식 및 작업태도	44.4	44.4	44.4	40.0	56.4	21.1
5. 고용불안	41.5	35.9	50.9	40.9	51.1	31.6

※불안도(엄격해진편/증가한편-단 실질임금은 감소한편, 단위:%)

○ 모든 종류의 감시 시스템이 인사관리, 노동강도, 작업방식 및 작업태도, 고용불안 등에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타남. 그 중 ERP와 CCTV의 노동자 불안도가 대체로 높게 나타남.

○ 노동자의 불안도는 모든 감시 시스템에서, 연령과 근속년수가 많을수록 높아지는 경향이 뚜렷함. 나이가 많을수록 일상생활에서 새로운 전자 시스템에 대한 접근과 활용 기회가 적을텐데, 회사 내에서 새로운 시스템에 대한 노동자 재교육이 제대로 이루어지지 않기 때문일 수 있음.

⑤ 시스템 도입 후 변화(노동자 인식 조사)

긍정적 변화			부정적 변화		
	그런편	그렇지 않은편		그런편	그렇지 않은편
생산성 향상	16.5	34.8	작업시간 통제엄격	57.1	9.4
중간관리자 감소	13.9	41.8	사생활 침해	51.7	14.1
업무위험도 감소	11.7	33.2	작업량 증가	42.5	15.1
업무 편해짐	10.3	49.5	동료간 경쟁심화	36.4	18.3
업무자율성 향상	10.1	43.1	인원감소	31.8	22.0
불량률 감소	9.9	30.2	작업속도 증가	29.2	19.1
노동시간 감소	4.4	59.3	건강악화	25.7	22.1

○ 감시 시스템 도입 후 노동자들은 긍정적 변화보다는 부정적 변화를 경험하고 있음. 주목할 점은, 회사의 시스템 도입 목적 달성보다는 노동자에 대한 감시·통제를 위해 시스템이 도입되고 있음.

3. 노동자감시 시스템 실태 및 노동자 인식 조사 결과의 결론

○ 노동자에 대한 감시 시스템 설치 비율이 89.9%라는 것은 노동자에 대한 전자 감시가 우리 사회에서 일반적이라는 뜻임.

○ 노동자에 대한 감시 시스템을 도입할 경우 두 가지 이상을 도입하는 비율이 높음. 이는 노동자에 대한 과도한 감시가 이루어질 가능성을 높임.

○ "문제발생 시 객관적 근거 마련", "생산과정 모니터링 및 경영혁신", "노동자 기물파손 절도방지" 등 회사의 시스템 도입 주요 목적은 제대로 달성되지 않고, 시스템 도입이 실질적으로는 노동자에 대한 감시·통제를 위한 것을 보여줌.

○ 시스템 도입이 노동자와 노동조합에 부정적 영향을 미침에도 불구하고 시스템 도입 과정과 시스템 관리·운영에 노동자와 노동조합이 참여할 제도적 장치(단체협약, 법제도 등)가 없어 노동자의 불안도가 높고, 노동조합의 활동이 위축되고 있음.