

기업정보화와 정보인권보호

하 우 영

The information of the businesses and the protection of information human rights

요약

기업의 정보화 추진은 첨단 정보처리기술이 기업영역으로 흡수되면서 기업사회에 기업의 효율성 제고라는 효과와 함께 노동자의 정보인권보호라는 문제가 서로 충돌하는 위험성도 확대되고 있어 대책 마련이 요구되고 있다.

그럼에도 불구하고 정보보호에 대한 무감각은 경영의 효율성을 요구하는 왜곡된 사회구조에 의해 뒷받침된다. 자본과 언론이 경제위기의 심각성을 경고하게 되면 이 불안감에 정치권은 정보보호의 측면을 외면하고 경영의 효율성에 지향된 법정책을 채택하게 된다. 이러한 일련의 과정을 통하여 정보보호의 중요성은 경영의 효율성보다 작은 이익으로 평가되기 마련이며, 결과적으로 노동자의 인권 침해가 발생하게 되는 것이다.

정보처리기술의 발전과 함께 기업의 정보화는 노동자의 행동을 보다 더 철저히 감시·통제하는 것이 가능해졌다. 산업현장에 새로이 파생된 정보인권 침해문제는 한편으로 정보보안의 확립과 함께 정보처리기술을 이용한 노동통제를 규제하기 위한 법적·제도적 장치의 마련을 촉구하고 있다. 정보의 활용이 많은 효율성을 가진다 해도 인권의 침해가 없는 기업생활의 보장은 국민의 기본권을 보장하고 있는 헌법정신의 구현이며 시대적 요청이기도 하다.

무엇보다도 정보인권 시대에 걸맞은 관련 법률의 제정과 개정 등의 정비가 이루어져야 한다. 산재된 정보보호 관련규정을 통합하고 온-오프라인의 접목 등 다양한 영역을 포괄할 수 있는 공통원리를 적용하여 '개인정보보호기본법'(가칭)을 제정할 것을 제안한다. 그 기반 위에 노동법상으로 산업현장이라는 특수영역에서의 정보인권을 보호하기 위하여 노동조합의 주도적 참여를 보장하는 등의 직접적이고 구체적인 정보인권보호 방안을 구축해 나가야 할 것이다.

ABSTRACT

The information drive of the businesses requires new alternatives in that the promotion of business efficiency through information process technologies ends up conflicting with the protection of information human rights on laborers' side.

Nevertheless, apathy on information protection has a tendency to be distorted by the efficiency of the businesses. Should the capital and mass media warn economic red lights, political circles with uneasiness would ignore the significance of information protection on the behalf of business efficiency. Therefore, the importance of information protection is considered a smaller interest than that of business efficiency with the infringements of human rights on laborers' side arising.

Informatization of the businesses along with the developments of information process

technologies has enabled the management to monitor and control the behaviors of laborers. This new problem needs to establish both information protection mechanism and institutional devices to regulate those labor controls. The security of business activity without human rights infringement warrants both basic rights of the public and spirit of the Constitution.

The study suggests the establishment and revision of laws suitable to the period of information human rights. On top of that, the establishment of 'the basic law for information protection of individuals' with the common principle that integrates the related laws and rules on-off line is needed. This will warrant the active participation of labor unions and create specific alternatives for information protection.

1. 문제의 제기

오늘날 첨단 정보처리기술을 이용한 기업의 정보화는 기업의 경영효율성과 경쟁력 제고에 많은 기여를 하고 있으며, 보다 철저한 정보처리가 가능해졌다. 하지만 기업은 그 속성상 능률과 효율을 우선적으로 추구하기 마련이어서 그 운영 과정에 있어서 노동자의 인권침해 등 부작용의 우려도 그만큼 증폭되고 있다(한국정보보호센터, 국내외 정보화부작용 사례 및 통계분석, 기술정책연구98-99, 1998.12 참조).

또한 정보처리기술의 발전과 함께 기업의 정보화는 노동자의 행동을 보다 더 철저히 감시·통제하는 것이 가능해졌으며, 이로 인하여 기업이 노동자들의 사적인 자유영역에 개입하는 등 커다란 위협을 가하기도 한다. 노동자에게 있어 그것은 사생활의 침해와 함께 자유의 상실을 의미한다. 결국 그 변화의 지배가 곧 힘이며 자유의 조건이 되는 사회현실에서 '경영의 효율성'을 위한 '노동의 자유제한'이 현실의 부담으로서 대두되고 있다. 그럼에도 불구하고 정보보호에 대한 무감각은 경영의 효율성을 우선적으로 추구하는 사회구조에 의해 뒷받침된다. 자본은 경제위기의 심각성에 대한 경고를 발하고 연이은 언론의 보도가 시민들의 불안감을 증폭시키면, 이 불안감에 정치권은 정보보호의 측면을 외면하고 경영의 효율성에 편향된 법정책을 채택하게 된다. 이러한 일련의 과정을 통하여 정보보호의 중요성은 경영의 효율성보다 작은 이익으로 평가되기 마련이며, 결과적으로 노동자의 인권이나 사생활의 자유에 대한 권리침해가 발생하게 되는 것이다. 특히 개방형 네트워크 체제가 보급되면서 이러한

권리침해는 치유 불가능한 결과를 초래하기도 한다. 그렇기 때문에 정보처리의 기술적 발전은 정보보호의 규범적 발전과 함께 하도록 규제해야 한다는 요청이 등장하게 되는 것이다(李相暉, 정보보호와 형사절차, 저스티스 제29권 제1호, 韓國法學院, 1996.6).

그러나 기업으로서는 경영의 패러다임 변화에 부응하고 국제경쟁력을 확보하는 것이 핵심적 과제 중의 하나이다. 때문에 기업의 정보화에서 예상되는 감시와 통제의 인권침해적 요인이 우려된다고 하여 정보기술의 폐기나 인권침해의 용인이나 양자택일적 사고로는 문제를 해결할 수 없다. 다만 기업이 정보화를 추진함으로써 경영의 효율성에 획기적인 발전을 이루고 있으나, 반면 노동자의 정보인권 보호라는 새로운 문제가 제기되고 있고 이들의 충돌위험성도 확대되고 있어 그 대책마련이 요구되고 있는 것이다.

이 논문은 정보인권의 보장이 기업정보화의 과정에서 야기되고 있는 노동자의 인권침해를 방지하기 위한 새로운 법원칙으로 자리 잡을 수 있도록 그 보호의 수준과 방식에 관한 합의를 도출함으로써 그 위상을 새롭게 정립해 나가는데 일조를 하고자 한다. 이러한 문제는 단순히 '기업정보화에 대한 법적 규제'를 넘어 기업정보화와 정보인권과의 관련을 명확히 설정함으로써 '기업에 의한 인권침해'라는 문제구조를 '인권에 의한 기업의 통제'로 전환하는 새로운 계기가 될 것이다(遠藤昇三, 企業と労働者の人権, 季刊労働法 160號, 1991.8, 79面).

II. 정보인권의 현대적 의미

정보인권이란 국민이 정보사회에서 자유롭게 평등하기 위해서 반드시 보장받아야 할 권리이자, 정보화 추진에 따라 가장 위협받고 있는 권리로서 그 핵심적 내용은 정보적 자기결정권의 보장이라고 할 수 있다. 즉 정보인권이란 헌법상 보장된 기존의 인권 개념을 정보화시대의 특성에 맞춰 확대발전시킨 것이라 할 수 있으며, 정보보호는 진정한 의미의 정보적 자기결정권의 보장을 지향하는 것으로 소위 '정보의 자유(Freedom of information)'가 없는 한 근본적으로 불가능한 것이다(李相暉, 앞의 논문, 73면). 정보인권의 구체적인 내용은 일반적으로 정보통제권, 정보접근권, 정보공유권, 역감시권 등을 들고 있으며, 이들이 보호받을 수 있을 때 정보화의 순기능도 살아날 수 있게 된다.

2.1 정보통제권

정보통제권이란 정보처리의 모든 단계, 즉 정보수집, 정보저장, 정보사용의 의 각 단계에서 개인이 자신에 관한 사적인 정보를 주체적으로 지배할 수 있는 권리를 말한다. 다시 말하면 소극적으로는 노동자에 대한 불법적인 정보침해를 차단하는 자유와 함부로 공개 당하지 아니할 권리를 포함하며, 나아가 자신의 의사형성에 필요한 정보를 수집하고 수집한 정보를 취사선택할 수 있는 적극적인 자유를 포함하고 있는 것으로 이해되고 있다(李相暉, 情報保護와 刑事節次, 저스티스 제26권 1호, 1996.6, 73면 이하). 노동자는 법적으로 보장된 정보의 지배를 저해하는 행위를 중단할 것을 요구할 수 있으며, 이는 정보수집행위뿐만 아니라 수집된 정보의 이용행위의 중지를 요구할 수 있다. 그리고 데이터의 보존을 일정기간으로 제한할 것을 요구하는 권리로서 소거권을 가지는 것으로 이해되고 있다(大判, 1998.7.24, 98다42789).

이처럼 개인의 정보보호 개념이 능동적이며, 적극적으로 바뀌는 경향은 커뮤니케이션 기술의 발달로 의사소통이 일방적이 아닌 쌍방향에서 가능해졌기 때문이다. 이에 따라 노동자의 정보보호 문제는 보다 첨예한 문제로 제기될 가능성이 높아졌으며, 국가의 정보보호정책 또한 노동자의

능동적 기본권을 최대한 보장하고 활용할 수 있는 기술적·제도적 정책방안 수립이 요청되고 있다(임종인의 공저, Cyber space의 법과 기술, 북카페, 2002, 246-247면).

2.2 정보접근권

정보접근권이란 정보주체가 처리정보에의 접근을 요구할 수 있는 자유를 말한다. 우리 법은 정보주체가 자신에 관한 정보를 관리하고 있는 자에게 자신의 신상정보가 어떤 과정을 통해 수집되고, 어떤 목적으로 사용되는지 알 권리를 말하며, 이에 대한 요구가 받아들여지지 않을 경우에 행정심판을 청구할 수 있도록 하고 있다(임종인 공저, 앞의 책, 486-487면).

노사관계의 특성상 노동자에게는 자신에 관한 처리정보에 대해 열람·수정·삭제를 요구할 수 있도록 이를 폭넓게 보장되어야 한다(법 제44조). 이는 노동인권의 보호의 관점에서 불가피한 것이나 현실적으로 기업이 수집한 정보에 대해서 당사자나 노동조합으로 하여금 기록·저장된 내용을 열람하거나 소명할 수 있는 기회를 제공하고 있는 기업은 별로 없다. 상당수의 노동자들은 정보시스템에 무엇이 집적되고 있는지 알지 못하고 있으며, 잘못된 기록을 수정할 수 있는 기회도 보장받지 못하고 있다.

정보주체의 권익보호차원에서 볼 때 자신에 관한 기록에의 접근권 및 이에 관한 설명을 들을 권리, 잘못된 정보에 대한 수정권, 보완권, 삭제권 등을 인정하는 조치가 필요하다. 그것은 개인정보를 보다 적극적으로 실현하기 위해서는 당사자에게 단순히 열람과 수정만을 인정하는 것으로는 충분하지 않기 때문이다. 즉 정보접근권은 개인정보를 침해받지 않을 자유권적 성격뿐만 아니라, 기록된 개인정보가 부정확할 때 당하는 부당함을 사전에 막기 위해 자신의 정보를 확인하고 수정·삭제할 수 있는 권리까지 인정되어야 할 것이다.

3.3 정보공유권

정보공유권은 노동자가 사용자와 함께 정보를 공유할 수 있는 권리이다(여기에서 사용자란 노동관계법상의 용어로서 사업주, 경영자, 기업의 정보처리담당자, 또는 법인 자체를 말한다). 사용

자가 정보처리시스템을 이용하여 인터넷 사용을 검열하거나 노동조합이나 특정 정당, 또는 사회단체의 웹사이트를 차단함으로써 노동자들의 조합활동을 의도적으로 방해하거나 사생활의 자유를 침해하는 등 노동자의 기본권을 제약하는 경우도 적지 않다. 이와 같이 사용자가 사이버공간에서 각 개인들끼리 정보를 주고받는 피투피(P2P) 서비스를 제한하거나, 노동조합의 웹사이트의 접근을 차단하는 행위는 노동자의 정보공유권을 침해하는 것으로서 규제되어야 마땅하다.

4.4 역감시권

역감시권이란 사용자로부터의 정보수집과 정보 차단 등으로부터 자유로울 권리를 말한다. 만약 사용자가 노동자의 개인정보를 정보주체의 동의도 받지 않은 채 수집·집적하는 경우, 나아가 사용자가 이를 고의로 유출시켰거나 부당하게 이용했을 때에는 노동자의 역감시권을 침해한 것이 된다. 이로 인한 침해 유형으로는 노동정보의 비밀모집, 모집목적 이외의 이용, 노동정보의 남용, 노동자에 대한 다양한 감시방법 등이 있다(임종인 공저, 앞의 책, 37면).

노동정보가 재산적 가치를 지니게 되고 정보처리기술로 노동자들을 수월하게 통제할 수 있게 됨으로써 노동자들에 대한 과도한 감시가 이루어지고 있는 것도 사실이다. 이 때문에 원래의 도입목적인 문제발생시 객관적 근거의 마련, 또는 생산과정의 검열 및 경영혁신의 도모 등의 주요 목적은 인정받지 못하고 있으며, 실질적으로는 노동자의 감시와 통제를 위한 것이라는 오해를 불식시키기 어려운 것도 또한 사실이다.

이와 같이 감시 규모가 양적·질적으로 크게 늘고 있는 데다, 감시 자체가 노동자들이 짐작할 수 없을 정도로 은밀하고 세부적으로 진행되고 있어 제도적 차원에서 민주주의와 인권에 영향을 줄 수 있는 정보수집에 대해서는 노동자와 노동조합이 개입할 수 있는 장치기 필요하게 된 것이다. 특히 감시카메라나 노동사찰 문제가 쟁점으로 등장하는 시기는 대부분 노조설립의 초기 내지 본격적 쟁의의 시발점이었다는 사실과 회사가 노동자 개인의 동의를 받고 감시활동을 하는 경우 불평등한 노사관계로 인하여 이에 대한 문제 제기가 사실상 불가능하다는 사실을 직시하게 됨

에 따라 기업정보화 추진과정에서 반드시 역감시권의 보호도 함께 고려되어야 한다는 주장이 지지를 받고 있는 것이다.

III. 노사관계의 특수성과 정보인권 보호

3.1 기업의 경영권과 노동의 자유

3.1.1 기업의 특수성과 노동자의 지위

기업은 기업의 가치·규범에 그 인적 조직을 융합시키려 하든가, 또는 이를 철저히 침투시키려 하고, 반대로 이에 반하는 사고방식·행동을 배제하려고 함으로써 노동인권의 침해·억압 작용이 발생하는 것이다(遠藤昇三, 企業と労働者の人権, 季刊労働法 160號, 1991.8, 79面). 그 기업의 가치·규범이 인권과 서로 양립하고 있다면 문제가 되지 않지만, 대립하고 있기 때문에 기업은 인권을 침해·억압하게 되는 것이다. 만약 노동자가 그 기업의 방향성에 동조하지 않은 경우 문제는 한층 더 심각해진다.

한편 기업은 다른 사회나 생활공간으로부터 격리되어 구별되는 장소이며 공간이다. 또한 기업은 노무제공이나 노사관계가 전개되는 장소적·공간적인 단위이기도 하다. 그것은 사업장이라는 단위로서의 물적 시설인 노동의 장 내지는 노동생활공간을 의미하며, 나아가 유기적인 연대 아래 통괄되는 사업장의 총체를 의미하는 것이다. 반면에 노동자는 사용자와 함께 기업의 구성원이며, 생산조직·경영조직으로 결속된 인적 조직의 일환으로 구성된다. 이 경우 노동자는 사용자에게 고용된 종업원으로서의 자격을 가진다. 여기에서 노동자가 기업조직의 구성원이라는 측면이 일반적으로 노동자에 대한 인권의 침해·억압의 형태로 작용하게 되는 것이다.

확실히 노동자는 사용자의 권위 아래 존재한다는 특수성이 존재한다. 노동자는 근로계약을 체결함에 따라 사용자의 명령에 따를 것을 승낙하게 된다. 이에 따라 노동자는 그 행동에 대한 일정한 자유와 일정한 자율을 양도하게 된다(Savater(J.), La libere dans le travail, Droit social, 1990, p.51). 이와 같은 근로관계에 의거하여 노동자는 그 주된 의무로서 근로제공의 의무와 관련된 사항에 관하여 사용자가 행하는

조사에 협력할 의무가 있다. 이러한 부수적 의무로서 조사응답의무(調查應諾義務), 즉 노동자는 노동자의 이익이나 자유가 부당하게 침해되지 않는 범위 내에서 기업경영상의 필요에 따라 사용자가 행하는 조사에 응하지 않으면 안된다. 하지만 노동의 조직적 행사나 노동자의 안전을 위하여 요구되는 자유의 제한은 기업활동이나 각 노동자에 할당된 직무에 따라서 이루어지는 것이다(Revero(J.), *Les liberes publiques dans l'entreprise, Droit social*, 1982, p.423). 따라서 그 지배영역이란 법적으로 정당화될 수 있는 것이지 않으면 안된다.

문제는 생활시간의 대부분을 기업에서 보내는 노동자의 입장에서 이 곳에서의 인권의 침해역할은 사실상 헌법상의 인권보장의 의지를 무위로 돌리게 된다는 데 문제의 심각성이 있다. 이렇게 기업에 있어서 노동의 자유가 제약을 받는 원리는 계약에 의한 종속성에 기초하고 있는 것이지만 노동자는 전인격(全人格)을 바쳐 사용자에게 봉사할 의무까지 부담하는 것은 아니다. 단지 근로계약에 설정된 직무를 수행하기 위해서만 사용자의 지시에 복종할 의무가 있을 뿐이다. 사용자는 그 범위 안에서만 노동자의 자유를 제한할 수 있다.

그리고 엄연히 직장 내에서도 사적 영역이 존재하기 때문에 사용자는 이를 존중하지 않으면 안된다. 정보수집의 범위·수단·정도에 따라서는 인권의 침해를 야기할 수 있다. 무엇보다도 노동자는 노동하는 시간 중에도 단순히 “노동하는 기계”가 아닌 살아있는 인간으로서의 인격을 가지고 있다는 사실을 무시해서는 안된다(砂押以久子, *情報化と労働者のPrivacy, 労働法律旬報* 1535, 2002.9.10, 15項). 요컨대 사용자는 노동자의 인격으로서의 내면을 존중하지 않으면 안된다는 것이다(Lyon-Caen (G), *LES Libertes et l'emploi, La documentation Francaise, Paris 1991, n'172, p.158*). 노동자는 근로계약을 체결함에 따라 노동력을 사용자의 자유로운 처분에 맡기게 되지만, 그 인격까지 사용자의 자유로운 처분에 맡기는 것은 결코 아니다. 왜냐하면 인격권은 양도할 수 없는 것이기 때문이다. 판례도 기업의 구속 상태에 놓여진 노동생활에 있어서도 당연히 일정한 사적 영역이 존재한다는

것을 인정하고 있다.

3.1.2 경영권의 행사와 노동인권 보호

노동인권의 침해주체로서의 기업도 실정법상의 규제를 받으며, 그것은 노동자의 인권보장에 있어서 전제적으로 중요한 의의를 가진다. 그렇다면 경영권은 노동인권과의 대항관계에서 어떠한 가치적 우열이 있는 것인가. 여기에서의 과제는 결국 노동자의 정보인권에 의해 노사관계에서 어떠한 범위의 문제가 보호의 대상으로 될 것인가, 그리고 기업사회에 있어서 질서유지나 노무관리의 필요성이라는 사용자 권한과의 권리조정 내지 법외조정을 통해서 그 보호의 범위와 한계를 어떻게 확정할 것인가의 문제가 주요 쟁점이 된다.

헌법적 견지에서 노동자의 인권을 논하기 위해서는 기업의 권리에 대한 논의가 전제되지 않고서는 곤란하다. 헌법상 기업이 가지는 권리의 중심은 물론 재산권이며(노동부공문, 단체교섭대상 등 관련 질의 회시, 2002. 9.25.), 이로부터 파생된 직업선택의 자유, 영업의 자유, 그리고 계약의 자유 등을 들 수 있다. 반면에 헌법은 모든 국민에 대하여 기본권의 보장과 함께 사생활의 비밀과 자유를 보장하고 있으며, 노동자에게는 특별히 노동기본권의 향유를 보장하고 있다. 동시에 모든 자유와 권리에겐 국가안전보장, 질서유지 또는 공공복리를 위하여 필요한 경우에 한해서만 일정한 법적 제약을 가할 수 있도록 하고 있다(제37조 2항).

먼저 기업은 크게 일반국민과 마찬가지로 헌법이 규정한 바의 ‘헌법준수의 의무’를 부담하는 것은 아니지만 적어도 ‘헌법준수’의 도의적 의무는 부담한다고 할 것이다. 따라서 그 일환으로서 근로자의 인권을 존중해야할 도의적 의무를 부담한다고 할 수 있다(沼田, *貴重なる憲法, 労働旬報* 1977, 35-37項 참조). 그 의미는 준수위반에 대한 헌법상의 제재나 법적 반작용은 없지만, 준수위반의 행동이나 행위의 법적 평가를 함에 있어서 하나의 기준이 되는 것이다. 즉 기업에 의한 인권의 침해나 억압은 헌법 준수 의무 위반이 되고, 여러 가지 법적 판단이나 법적 효과의 인정여부에 영향을 미치게 된다.

기업은 경영권 행사의 일환으로서 인사·노무관리, 제품이나 서비스의 품질관리 및 재산보전 등

을 위해 모든 단계에서 노동자에 관한 광범위한 정보를 수집하고 활용할 필요가 있다. 또 보건위생이나 산업안전 등의 법령상의 요청에 따라 기업은 노동자의 개인정보의 수집·보관 및 외부로의 전달이 의무화되어 있기도 한다. 그 때문에 사용자는 노동자에게 신고를 요청하거나 각종의 조사·검사를 실시하고 직무수행을 관찰할 필요가 있다. 이러한 노동정보의 수집은 사용자에게 의한 경영권 행사의 일환으로서 이루어지고 있으며, 이로부터 노동자의 취로사항을 점검·관찰하고, 경우에 따라서는 제재를 가할 수 있는 권한을 가지고 있다는 것이 인정된다(竹地 溪, 人事勞務管理と労働者の人格的利益保護, 講座21世紀労働法6 労働者の人格平等, 2000, 81項). 반면에 노동자에게도 인간으로서의 존엄성 보장과 아울러 행복추구권 등의 일반적인 기본권을 보장하고 있을 뿐만 아니라 개인의 권리 및 개인적 자유의 존중도 보장하고 있다. 따라서 사용자의 권한의 존중과 노동자의 자유의 확보라는 서로 대립하는 두 가지의 요청을 형평성에 어긋나지 않도록 조정하는 것이 중요하다(砂押以久子, 앞의 논문, 14項).

정보에 대한 평등하고 자유로운 접근은 기본적인 인권이다. 경영권이 노동자의 정보인권보다 우선해서는 안된다. 오히려 노동자의 정보인권은 경영권보다 우선적으로 보장되어야 한다. 어떠한 경우에도 사용자가 경영권을 남용하여 노동인권을 침해할 정도로 과도하게 보호해서는 안된다. 그럼에도 불구하고 권력의 불균형으로 말미암아 노동자의 자기정보 통제능력은 약화되기 쉽상이다. 때문에 정보주체인 노동자의 자기정보 통제권을 최대한 보장하기 위해서는 노동조합 등 노동조직의 집단적 참가를 인정함으로써 자기정보 통제력의 강화를 추진해야 마땅하다.

결론적으로 기업의 자유는 무제한적으로 인정되는 것은 아니며, 노동인권에 대한 제한은 기업의 목적 아래 인정되는 최소한의 것만이 정당화될 수 있다. 이러한 사태의 해결을 실정법에 규정되어 있지 않다고 하여 당사자인 개인의 노력에만 맡겨 둔다는 것은 지극히 위험한 상황을 초래하게 될 것이다. 노사관계에 있어서도 노동자에게는 정보적 이익이 있음이 분명하며, 노동자의 인격권은 노동자의 정보인권을 보호하기 위한 불가결한 개념이다(島田陽一, 企業における労働

者の人格權, 講座12世紀の労働法6, 有斐閣, 2000, 2面). 인격의 자유로운 발현은 첨단적인 정보처리의 조건 아래서도 개인정보의 무제한적인 수집, 저장, 사용 및 교부에 대하여 개인을 보호할 것을 전제로 한다. 이에 따라 노동자의 정보인권의 보호라는 새로운 과제에 대응할 새로운 권리로서 노동인권의 개념을 부상시킬 필요가 있게 된 것이다(角田邦重, 企業社會と労働者人格の展開, 労働78号, 1991, 5項). 즉 직장에서의 인격권보장법리의 확립이라는 관점에서 노동자의 인격권을 중심으로 종속노동개념을 초월하여 직장에서의 이른바 노동을 통한 인격형성의 시점을 포함한 새로운 정보인권론의 구축이 불가피하다 할 것이다(道幸哲也, 職場における人権保障法理の新たな展開, 勞研441号, 1997, 2-9項).

3.2 노동통제에의 남용과 정보화 규제의 필요성

3.2.1 정보처리기술과 노동통제에의 남용

노동정보처리기술이 점차 고도화되면서 사용자의 노동자에 대한 정보접근 가능성은 더욱 확대되고 감시통제기술도 우리가 지금까지 경험하지 못했던 새로운 방법으로 은밀하고 정밀하게 이루어지고 있다. 이러한 과정을 통하여 정보처리기술은 사용자에게는 새로운 권력적 도구가 되고 노동자에게는 자유를 제한하는 중대한 위험요소가 될 수 있다. 결과적으로 기업의 정보화 추진에 따라 파생된 새로운 기능으로 인하여 기업사회에서의 통제강화라는 기술적 측면과 노동자의 인권보호라는 법적 문제가 서로 충돌하기에 이른 것이다.

현재 논란이 되고 있는 사안 중에서 노동정보화에 따른 가장 큰 문제성은 그로 인해 감시받는 노동자의 인권이 침해당한다는 사실이다. 더구나 오늘날의 정보처리기술은 대상자의 모든 것을 감시하면서 사생활뿐만 아니라 행동과 사상까지도 파악할 수 있는 기능을 가지고 있다. 결과적으로 노동정보화는 대상자의 프라이버시와 인격권은 물론 표현의 자유, 행동의 자유, 사상의 자유까지 침해할 소지를 갖고 있다. 이러한 기능을 남용하여 노동자와 그 조직에 대한 관리와 통제가 이루어지게 되면 산업민주주의는 억압되고 왜곡되기 마련이다.

노동정보처리기술은 그 적용방식의 많은 부분이 유용하고 타당성이 인정되는 것이지만, 한편으로는 사용자에게 새로운 형태의 지배권력의 조성을 가능하게 한다. 반면에 집적된 방대한 양의 정보를 근거로 한 노동자의 통제는 노동자를 단순한 피지배자로 전락하게 할 위험성에 직면토록 하게 된다. 여기에서 노동정보처리기술의 발전은 노동자에 대한 많은 정보를 용이하게 취합할 수 있으며, 이러한 정보를 바탕으로 노동자에 대한 철저한 지배와 통제를 가능하게 하는 것이다(강희원, 첨단정보과학기술시대에 있어서 노동관찰 및 감시의 노동법적 과제, 디지털경제시대를 위한 노동법 및 사회보장법적 과제, 한국법제 연구원, 2002.7.10, 13면). 그럼에도 불구하고 우리 사회는 기업생산의 효율성제고에 치우친 나머지 사업자는 물론 피해자인 노동자조차도 이를 인권 차원에서 접근하지 않고 있어 이에 대응한 적절한 대응책을 마련하지 못하고 있는 실정이다. 더구나 기업이 인권침해 사항에 대해 사용자가 가지는 권한에 대해 행사의 형식조차 채택하지 않는 경우도 있다. 이와 관련된 형식미비는 아직 개인정보보호에 대한 인식이 확고하지 못하다는 것을 의미한다.

첨단정보장비를 이용하여 노동현장에 대한 사용자들의 통제가 이루어지고 있는 것은 세계적인 현상이다. 그러나 지난 1995년 국제노동기구(ILO)에서 발표된 행동강령으로부터 최근 유럽 의회에서 발표한 직장 내 감시에 대한 보고서나 권고를 보면, 직장 내 노동감시장비를 도입을 위해서는 엄격한 기준을 충족시키지 않으면 불가능하게 되어 있다. 유럽연합이나 국제노동기구에서는 이와 같은 인식에 기초해서 노동자의 프라이버시 또는 인격권을 보호하는 관점에서 이의 이용을 규제하려는 시도가 이루어지고 있다.

하지만 우리의 경우 현행법상 그다지 제약을 받고 있지 않아 사용자측의 노동운동탄압과 노동 통제수단으로 악용되어지고 있으며, 이는 부당노동행위 논란과 함께 인권유린의 문제까지 불러일으키고 있다. 특히 이른바 IMF사태이후 위축된 노동환경에 따라 크게 위협받고 있는 노동자의 생존권과 노동권은 이와 같은 노동감시구조를 통해 더욱 악화되고 있는 실정이다. 특히 노동정보시스템의 도입으로 말미암아 노동강도와 고용불

안, 그리고 노동조합의 활동 및 조직력에 미치는 영향은 부정적으로 나타나고 있다. 즉 프라이버시 침해문제 및 노조활동의 위축·탄압, 부당노동행위에 대한 우려로 인하여 노사간의 마찰이 적지 않다. 이에 따라 산업현장에서 점차적으로 노동감시에 관한 분쟁이 표면화되고 있고 이는 중대한 노동문제의 하나로서 대두되고 있다. 특히 첨단노동감시장비의 이용에 따라 사용자의 권력이 강화되는 만큼 노동영역에 있어서도 노동자의 권리를 강화하는 방안을 법적·제도적으로 마련하지 않고서는 노동인권의 신장, 나아가 안정적인 산업평화와 지속적인 국가경제발전을 기약하기 어렵다는 것도 사실이다.

3.2.2 노동정보화 규제의 필요성

기업은 정보화 시대의 효율적인 경영수단으로서 노동정보처리기술을 일찍부터 구축하였으며, 사무실, 작업장, 판매장, 심지어 버스 안에도 전자감시시스템이 설치되는 등 급속도로 확산되어 사용되고 있다. 이와 같이 수집된 노동정보는 노동자의 능력과 관련된 사항은 물론이고 개인의 프라이버시에 직접 관련된 것, 나아가서는 사회적 활동, 사상·신념 등 다양하고 광범위한 것들을 포함하고 있다. 급변하는 정보화 사회 속에서 이를 적용·운용해야 하는 기업으로서는 사용자와 노동자와의 신뢰관계 회복과 더불어 정보화 사회에서의 역기능의 최소화라는 두 문제를 함께 해결하지 않으면 안된다. 그러나 우리는 잠재된 인권 침해의 위험성을 묵과한 채, 경영의 효율성 증대를 내세운 기업의 정보화 추진 요구에 따라 국민의 사생활보호라는 헌법이 보장한 권리마저 자발적으로 포기하는 양상을 보이고 있어 문제의 심각성을 더하고 있다. 특히 기업 단위에서 수집된 노동자의 개인정보를 경영의 효율성제고를 위해 공유할 수 있다는 것은 뚜렷한 법적 근거도 없을 뿐만 아니라 사용자의 우월적인 권력의 행사를 통한 정보추적으로서 노동자의 프라이버시와 인권을 침해할 위험이 클 뿐만 아니라 수집된 정보가 애초 목적이 아닌 다른 곳에 사용될 가능성 또한 높다. 특히 정보수집에 대한 정보주체의 동의도 없어 노동자의 인격권을 침해하는 위헌적인 요소를 품고 있는 것이다.

노동자에 있어서 타율적 생활의 영역을 의미하

는 기업이라는 장은 확실히 사용자에게 의해서 설정되는 규율과 질서가 지배하는 공간이라는 점은 분명하다. 이에 따라 사용자가 기업의 정보화를 주도적으로 추진할 수 있는 권능을 가진다는 것 또한 인정하지 않으면 안된다. 그러나 노동자는 일단 근로계약을 체결한 이상 포괄적으로 사용자의 지배하에 복종하도록 되어 있기 때문에 인격적 권리의 제한 내지 포기를 인용(認容)하지 않으면 안된다는 논리는 받아들이기 어렵다(角田邦重, 勞使關係と労働者の人格的權利保障, 季刊労働法143, 1987, 26項). 노동자가 설령 타율적인 근로에 복종해야 하고, 기업이라는 타율적인 생활공간에서 삶의 대부분을 보내고 있다 해도, 이를 이유로 해서 노동의 주체인 노동자의 인권마저 부정되어서는 안된다는 것이다. 사용자가 매입한 노동력의 효율적인 이용을 도모하기 위하여 최대한의 관심을 기울이는 것은 당연하지만, 그 상대방인 노동자는 단순히 생산의 한 요소가 아닌 인격적 존재라는 사실은 변함이 없기 때문이다(淺井清信, 使用者がなす所持品検査と従業員の受忍義務, 民商 60券 4号, 550面).

따라서 노동정보처리가 노무지휘권이나 시설관리권의 행사라는 형태로 이루어지는 경우에도 노동자의 인격을 부당하게 침해하는 형태로 이루어지는 경우에는 위법평가를 받아 마땅하다(角田邦重, 前掲論文, 25項). 즉, 직장 내에서도 노동자의 사적인 영역이 존재하는 것이며, 노동정보처리의 방법 또는 정도에 따라서는 노동자의 프라이버시 내지 인격권에 대한 침해가 되기 때문이다. 노사관계에 있어서의 특수성을 감안한다 할지라도 노동자의 인격적 권리보호의 중요성은 무시될 수 없다할 것이다.

우리나라 헌법에서도 인간의 존엄성, 인격권, 노동기본권 등을 보장하고 있어 헌법적 근거는 있지만, 이를 뒷받침할 구체적인 입법은 제대로 구비되어 있지 않은 실정이다. 이에 따라 첨단정보장비를 이용한 노동정보화의 역기능에 대응할 새로운 방안을 마련하고 산업현장에서 확산되고 있는 노동정보의 수집 강화에 따라 침해받을 우려가 깊어진 노동인권을 적극적으로 보호하기 위한 법적·제도적 장치의 마련이 시급하다. 무엇보다도 사용자는 정보처리시스템의 설치를 당사자 및 관련 노동단체와 사전에 합의하지 않으면 안

되도록 강제하여야 한다. 특히 노동자의 인격권을 침해할 가능성이 있는 정보처리방식이나 감시장비의 도입과 관련된 정보시스템의 도입 및 변경 시에는 반드시 노동자 개인 차원의 동의는 물론 단체협약의 차원에서 통제할 수 있도록 폭넓게 제도화할 필요가 있다. 또한 감시의 영역, 목적, 시간, 책임자 등을 밝히고 목적 외의 사용을 할 수 없도록 방지장치를 마련하도록 하여야 할 것이다(ILO의 '노동자 개인정보 보호에 대한 행동강령' 참조). 이와 같이 이제는 기업의 정보화의 성공을 위해서는 정보인권이 제대로 보장될 수 있도록 절차적 민주주의의 준수를 강조하는 제도적 장치를 우선적으로 확립하지 않으면 안된다.

IV. 정보인권 보호를 위한 동향

4.1 국제규약상의 원칙과 권고

근래 정보통신의 진보, 특히 컴퓨터를 이용한 네트워크체제 구축에 따른 정보인권의 침해문제에 관한 연구는 이미 1970년대부터 꾸준히 이루어져 왔다. 1980년대에는 개인의 프라이버시와 관련한 국제문서가 여러 차례에 걸쳐 채택되었고 각국은 이들 국제문서를 기초로 하여 국내법을 정비하여 왔다. OECD가 1980년에 채택한 개인정보보호에 관한 국제기준으로서 '프라이버시 보호와 개인정보의 국제유통에 대한 지침에 관한 이사회권고'는 8가지 원칙을 가이드라인으로 설정하고 있다. 즉 과다 정보수집 제한의 원칙, 개인정보 정확성의 원칙, 목적명확화의 원칙, 이용제한의 원칙, 공개의 원칙, 개인참가의 원칙, 보안확보의 원칙, 책임의 원칙은 극히 중요한 의의를 가지는 것으로 그 후의 국제문서와 각국의 입법화에 성립에 커다란 영향을 미쳤다.

1995년에 EU의회는 "개인정보에 관계된 개인의 보호 및 당해 정보의 자유로운 이동에 관한 EU의회 및 이사회 95-46-EC지령"을 채택하였다(Recommendation NO.R.(89)2 of the committee of Ministers to Member States on the protection of personal data used for employment purposes). 이에 따르면 모든 개인정보는 특정한 목적으로 명시적이며 합법적인 목적으로 수집되어야 하고, 수집된 목적 이외에는

사용될 수 없다. 또한 노동자에게 수집하고자 하는 정보의 내용과 목적 그리고 처리방법을 사전에 알려주어야 하며, 정보의 수집은 목적의 범위 내에서 적절하게 수집되어야 한다. 나아가 노동자에게 정보접근권을 보장하고 정보의 오류를 정정할 기회를 제공하여야 한다.

1988년 발표한 ILO의 인권보고서에서는 첨단정보기술이 노동자를 통제하고 감시할 우려가 있음을 표명하면서, “현대적인 전자장비들이 노동자들의 움직임과 개인정보를 통제하고 감시하는 데 부적절하게 사용되거나 남용될 가능성으로부터 노동자들을 보호하는 것이 향후 노동기준설정에서 문제”라고 지적하고 있다. 이어서 1995년에는 노동자의 사적 인권이 양도할 수 없는 권리임을 선언하면서 “노동자 개인정보보호에 관한 행동준칙”으로서 일반원칙과 개인정보의 수집에 대한 원칙을 채택하였다(ILO : Code of practice on the protection of workers' personal data). 이에 따르면 일반적인 원칙으로서 노동정보는 반드시 원래 목적과 동일한 목적으로만 사용되어야 하며 노동자의 행동을 통제하는데 사용할 수 없으며, 개인정보의 처리는 고용이나 취업에서 불법적인 차별효과를 주어서는 안 된다. 정보수집의 원칙으로서는 모든 정보의 출처는 노동자 개인이어야 하며, 노동단체에서의 지위나 노동자의 조합활동에 관한 정보는 수집할 수 없다. 또한 노동자를 감시하고자 할 때에는 사전에 감시의 목적과 예정시간, 사용되는 방법과 기술, 수집되는 정보를 알려주어야 한다. 그리고 비밀감시는 국가법에 의하거나 범죄행위 또는 그와 비슷한 심각한 행위가 의심되는 경우에만 허용된다. 나아가 1996년에 발표한 ‘고용주의 인격권침해로부터 노동자를 보호하기 위한 권리보호규약’은 노동감시의 문제가 사용자측과 노동측 간의 합의사항임을 분명히 했으며, 국제적으로도 정보기술의 발달에 대응한 인격권보호와 인권침해를 제지할 각종 법안과 규약을 마련해 가고 있다.

4.2 주요 국가의 보호대책

4.2.1 미국의 프라이버시보호법

미국에서는 종합적이고 포괄적인 인권보장과

프라이버시 보호법은 채택하고 있지 않으며, 또한 연방헌법은 명시적으로 프라이버시권을 인정하고 있지 않지만 연방대법원은 몇 가지 헌법상의 권리를 들어 공권력으로부터 개인의 권리를 보호하기 위한 것이라고 해석함으로써 헌법적인 근거를 제시하여 왔다. 그리고 여러 개의 단행법에 의해서 사용목적에 따라 개인정보를 보호하는 부분적인 접근방법이 도입되고 있다.

연방차원에서 개인정보보호를 위한 제도적 장치는 1974년 제정된 프라이버시법(Privacy Act of 1974:P.L.93-579)으로서, 이 법의 목적은 연방컴퓨터시스템의 개인기록 오용으로부터 인권을 보호하고, 정보주체의 개인정보에 대한 접근 기회를 부여하기 위한 것으로 그 적용대상은 행정기관과 그 수탁업자들, 그리고 연방정부의 규제를 받는 법인과 민간인들로 한정하고 있다. 그리고 이 법에서 개인정보보호를 위해 설정한 범위는 이 법의 적용을 받는 기관에서 보유하고 있는 기록과 기록시스템에 한정하고 있다. 또한 이 법에서는 개인의 정보통제권을 인정하고 있어서 개인 자신에 관한 어떠한 기록이 행정기관에 의하여 수집·보유·이용 또는 배포되는 것을 개인의 서면청구나 서면동의를 받는 경우가 아니면 원칙적으로 금지시키고 있다.

그리고 1986년에 제정된 전자커뮤니케이션개
인정보보호법인 ECPA(Electronic Communications Privacy Act)는 권한없이 공공이 이용하는 유선 또는 전자적 통신에 고의적으로 접근하고 그 정보를 변경하는 행위를 규제하기 위한 것이다. 또한 이 법은 인터넷상의 개인정보보호에 관한 법률로서 ISP의 정보공개금지 의무, 정보공개요건 등을 규정하고 있다. 이 법이 다루고 있는 핵심주제는 전자적 통신의 고의적 검열과 공개의 금지, 그리고 저장된 정보에 의 불법적인 접근금지 등이라고 할 수 있다(임종인, 앞의 책, 249면). 이러한 금지는 시스템을 운영하거나 소유하고 있는 사람에게도 적용된다. 그러나 이러한 규제는 사용자가 노동자를 고용하는 중에 정상적 과정 속에서 통신을 가로채거나 공개하거나 사용하는 것을 금지하는 것은 아니다. 즉 ECPA는 사용자가 권한을 넘어 저장된 전자통신에 불법적이고 고의적으로 접근하는 것을 금지하고 있으나, 적어도 저장된 메시지에

관하여는 사용자에게 반하는 것으로서의 프라이버시권을 제공하지는 않고 있다(임종인, 앞의 책, 250면).

4.2.2 프랑스의 정보처리촉적 및 자유에 관한 법률

프랑스는 새로운 정보통신기술이 개인의 자유 및 프라이버시에 미칠 수 있는 위험을 인식하고 있었다. 이에 따라 1977년 12월 국민의회에서 제정한 정보보호에 관한 일반법으로서 '정보처리촉적 및 자유에 관한 법률'을 1988년에 개정하여 정보보호에 대한 법적 대응을 하고 있다 (James Michael, Privacy and Human Rights, Dartmouth, 1994, p.76).

이 법은 전산처리에 개인별 신원확인대장의 이용을 모든 행정기관으로 확장시키려는 계획이 발표되면서 개인의 사생활과 자유를 크게 침해할 우려가 있다는 염려에서 마련되었다. 이 법률은 프라이버시를 증시하는 국민들의 특성상 그 적용범위가 대단히 넓고 법률내용이 혁신적이라는 데 그 특징이 있다. 이 법에서는 그 규제대상으로 공공부분과 민간부분을 모두 포함하고 있으며, 적용되는 정보 또한 반드시 전산처리된 정보에 대해서만 법 적용을 한정하고 있지 않다는 점이 특징으로 지적되고 있다. 또한 정치적·종교적·사상적 또는 조합의 소속을 직·간접으로 나타내는 개인정보는 당사자의 명백한 동의없이 정보시스템에 입력시키는 것을 금지하고 있다. 실제로 유럽의 여러 나라에서는 프라이버시 및 인격권에 관한 헌법상·사법상의 법리나 개인정보보호법 또는 노동법규 등의 입법을 통해서, 사용자에 의한 노동정보의 처리의 범위 및 방법을 제한하고 있다(Lyon-Caen (G), LES Libertes et l'emploi, La documentation Francaise, Paris 1991, n'158, p.147).

프랑스는 개인의 프라이버시 보호와 반감시권 확보를 위해 정보시스템설치의 등록·허가제를 실시하고 있다. 뿐만아니라 개인정보처리를 통제하면서 이 법의 준수에 대한 감독권을 행사할 국가 정보처리위원회를 행정부로부터 독립하여 운영중이며, 의회의 감독을 받게 돼 있는 다른 나라들과는 달리 대부분의 의사결정이 위원회의 자체 결정에 따르도록 돼 있다. 또한 프랑스에서는 공

공기관과 민간영역 모두에 대해 정보인권침해 여부와 불법감시에 대해 감독할 수 있는 권한을 부여하고 있어 행정기관이 개인정보시스템을 설치하고 하는 때에는 사전에 위원회의 동의를 얻도록 하는 한편, 민간기업의 경우는 신고를 의무화하고 있다. 그리고 공무원뿐 아니라 각종 개인정보파일의 소지자는 위원회의 활동을 거부할 수 없도록 돼 있으며, 위법사실이 드러나면 자체 명령권의 행사 및 검찰에 고발할 수 있는 권한도 함께 갖고 있는 것이 특징이다.

4.2.3 독일의 연방정보보호법

독일은 제2차 세계대전 당시 나치체제에 대한 반성에서 개인정보의 보호에 대한 논의와 입법이 활발하다. 1977년 제정된 연방정보보호법(Bundesdatenschutzgesetz)은 처음으로 정보보호에 관한 일반법으로서 컴퓨터에 의한 데이터처리에 있어서 개인정보의 남용을 방지할 수 있는 법·제도적 기반을 마련하기 위한 것이었다. 그 후 정보와 통신기술의 발달, 법의 적용을 통하여 나타난 문제점 등으로 인해 1990년 12월 개정되기에 이르렀다. 새로이 개정된 법은 개인정보의 회전을 통한 정보자기결정권의 침해로부터 개인을 보호하는 것이 개인정보보호법의 목적임을 분명히 하고 있다. 또한 정보주체의 권리가 향상되었으며, 정보접근권의 보장 등 정보적 자기결정권에 대한 획기적인 발전이 있었다. 이는 입법자가 결국 개인정보 처리가 원칙적으로 금지되고 예외적인 경우에 허용될 수 있다는 기본원칙을 받아들이고 있는 것으로 해석된다. 그러므로 정보처리를 통한 정보자기결정권의 침해가 합법적인지 위법적인지는 결국 정보처리의 목적, 종류 등에 따라 결정된다(강성남, 개인정보보호법의 개정문제).

나아가 1987년 컴퓨터범죄 방지를 위한 형법전을 제정함으로써 컴퓨터에 대한 부정조작행위와 컴퓨터에 저장된 정보에 대한 변조·위조, 또는 파괴 등에 관한 행위에 대하여 처벌하도록 규정하고 있다. 또한 정보주체의 동의로 정보를 수집하더라도 인종, 피부, 정치신조, 종교신념, 노조가입, 건강 등 민감한 정보처리는 원칙적으로 금지되고 있다.

독일은 개인의 프라이버시 보호와 반감시권 확

보를 위해 행정부로부터 독립된 연방데이터보호 위원회를 시행하고 있으며, 위원의 임기가 보장되고 정보인권 침해사건에 대해서는 조사권과 고발권까지 지닌 기구로서 기능하고 있다. 다만 독일은 공공기관의 프라이버시 관련법 준수 여부만을 감독하는 것으로 그 권한을 제한하고 있는 것이 특징이다.

4.2.4 영국의 데이터보호법

영국은 매스미디어와 정보통신의 발전에 의해 기존의 법체제로 다룰 수 없는 문제가 발생함에 따라 프라이버시권 보호를 위한 새로운 입법보다는 프라이버시보호를 해당 분야별로 나누어 접근하는 방식을 채택하였다(Raymond Wacks, Personal Information, Clarendon Press, 1981, p.41). 이후 1984년에 정보보호에 관한 일반법으로서 데이터보호법(Data Protection Act)을 제정하여 개인정보에 대한 불법접근, 변경 또는 파괴 등을 금지함으로써 개인의 프라이버시를 보호할 수 있도록 하였으며, 1990년 '컴퓨터 부정사용 처벌 등에 관한 법률'을 제정하여 컴퓨터 자료에 대한 무단침입, 변경 등과 같은 컴퓨터 부정사용의 범죄구성요건과 처벌 등을 규정하고 있다. 영국의 개인정보보호제도에서 특기할 만한 사항은 보호대상을 공공기관 뿐만 아니라 민간부분까지도 포함하고 있다는 점이다. 그래서 개인정보의 엄격한 보호를 위한 원칙을 별도로 규정하고 있는데, 이 원칙은 OECD권고의 8개 원칙을 법률로써 인정하고 구체화한 것이다.

영국의 경우에도 개인정보보호와 반감시권 확보를 위해 행정부로부터 독립하여 데이터보호법을 운용할 '데이터보호감독관' 제도와 이해당사자들의 불복신청을 심리하기 위한 데이터보호재판소를 운영하고 있다. 사용자가 노동자의 개인정보를 포함하는 데이터베이스를 만들고자 하는 때에는 반드시 사전에 감독관에게 정보이용목적과 정보원의 내용 등을 기재한 서류를 제출하도록 함으로써 어떠한 사람도 등록하지 않고서는 개인정보를 보유할 수 없도록 하고 있다. 감독관은 등록인에게 법규정상의 정보보호원칙을 준수하도록 감독하는 한편 정보인권 침해 가능성을 평가해 해당 정부기관과 당사자에게 통보하도록 되어 있다.

4.2.5 일본의 '행정기관이 보유하는 전자계산 처리에 따른 개인정보보호에 관한 법률'

일본의 경우 OECD의 영향으로 1988년에 '행정기관이보유하는전자계산처리에따른개인정보보호에관한법률'을 제정하였다. 이 법은 개인정보보호의 대상을 공적부문인 행정기관만으로 한정하고 있으며, 또한 컴퓨터처리에 의해 작성된 개인정보만을 그 대상으로 하고 있다. 따라서 기업 등에서 사원관리와 고객관리를 위한 개인정보의 수집·보유·이용은 그 규제대상이 되지 않는다. 그리고 처리된 정보는 목적 외로 사용되어서는 아니되나, 본인이 제공한 때 혹은 법률이 정한 업무수행을 위하여 상당한 이유가 있는 때 필요한 한도 내에서 다른 목적에 이용되는 것을 허용하고 있다. 또한 개인정보열람권은 누구에게나 주어지고 있으며, 개인정보의 정확성을 유지하기 위하여 자기 정보에 대한 수정청구권을 인정하고 있다.

이와 같이 선진국들은 각국의 환경과 정보산업 발전의 정도에 부합되도록 개인정보를 보호하는 정책을 펴고 있으며, 이의 체계적인 관리를 위하여 정보보호에 관한 일반법을 두고 있다. 그 구체적인 내용에 있어서는 다소간 차이가 있으나 대체로 다음과 같은 기본적인 내용을 담고 있다. 첫째로 정보보호의 기본원칙(개념의 정의, 과제, 데이터의 안전보장), 둘째로 정보처리에 관한 법원칙, 셋째로 관련인들의 권리보호, 넷째로 정보보호여부를 통제하는 기구, 다섯째로 정보보호를 위한 각종 금지와 그 위반의 제재가 그 주요한 내용에 속한다.

4.3 우리나라의 정보인권보장제도와 문제점

4.3.1 개인정보보호법제의 체계와 문제점

우리나라는 공공부문에 있어서의 개인정보를 보호하기 위하여 1995년 1월부터 '공공기관의 개인정보보호에관한법률'을 시행하고 있으며, 민간부문에 있어서의 개인정보를 보호하기 위한 '정보통신망이용촉진및정보보호등에관한법률'을 시행하고 있다. 이외에도 개별법으로서 통신비밀보호법, 형법상 비밀침해죄, 신용정보의이용및보호에관한법률, 금융실명거래및비밀보장에관한긴급재정경제명령, 전기통신사업법 등에서 개

인정보보호와 관련된 규정들이 산재해 있다. 지금까지 개인정보에 대한 보호감독은 공공기관의 전산화된 개인정보의 경우는 행정자치부가, 인터넷사업과 관련된 개인정보의 보호에 관해서는 정보통신부가 담당해 오고 있다.

1994년 정보보호의 일반법으로서 제정된 ‘공공기관의개인정보보호에관한법률’은 국가, 자치단체, 학교 등 공공기관에서 컴퓨터로 처리하는 개인정보를 대상으로 하여 개인의 기본적 인권을 침해할 우려가 있는 정보에 대해서 수집을 제한하고 있으며, 행정의 능률성 향상 및 대국민 서비스를 위해 개인정보의 공동활용에 초점을 맞추어 운용하고 있다. 공공기관은 기관의 업무를 수행하기 위하여 필요한 범위 내에서만 개인정보를 보유할 수 있도록 하고 있으며, 개인정보의 부당한 유출과 변조나 부정확한 정보로 인한 개인의 사생활의 침해를 예방하기 위해서 개인정보의 정확성과 안정성을 확보하도록 요구하고 있다(竹地潔, 네트워크時代における労働者の個人情報保護, 季刊労働法 187號, 26面). 나아가 정보주체는 자신의 정보에 관하여 열람을 청구할 수 있으며, 잘못된 정보에 대한 정정을 청구할 수도 있다. 만약 이러한 요구가 받아들여지지 않았을 경우에는 행정심판을 청구하여 구제 받을 수 있는 길도 마련해 두고 있다. 그러나 이 법은 선진국의 일반법에 비하여 특히 정보처리의 범위칙에 관한 규정이 미흡하고 그 밖의 정보주체의 권리보장이나 통제기구의 실효성도 상대적으로 약하다는 비판을 받고 있으며, 또한 그 적용범위에 정보통신서비스 분야가 포함되지 않아 이 과정에서 발생하는 개인정보는 보호되지 않는 문제점이 있다.

그러나 이 법은 가장 최근에 만들어진 법임에도 불구하고 내용상으로는 소위 1세대 개인정보보호법에 가깝다는 비판을 받고 있으며, 이 시행된 이후에도 개인정보의 무차별적인 수집·저장과 유출, 남용으로 인한 부작용이 속출하고 있어서 개인정보보호를 위한 효율적인 통제장치의 보완 작업이 시급하다는 주장이 제기되고 있다. 행정자치부도 전자정부 환경에 걸맞는 개인정보보호제도의 정비를 위하여 개정안을 입법예고하였다. 그러나 이는 국제적 기준에 비추어 봤을 때도 상당히 미흡하고, 특히 한정된 정보에 대해서만 정

보주체의 동의나 법률적 근거를 요구하고 있고 정보주체의 동의 없이도 다른 기관에 정보를 제공할 수 있도록 하고 있어 현행 법률보다도 개악되었다는 평가를 받고 있기도 하다.

‘정보통신망이용촉진및정보보호등에관한법률’은 민간부분에서의 개인정보를 보호하기 위한 법으로서 OECD의 8원칙과 EU의 지침등 국제적 수준의 일반원칙을 반영하고 있으며, 2001년 12월부터 분쟁해결을 위한 전문기관으로서 개인정보분쟁조정위원회를 설치 운영해 오고 있다(법 제33조). 또한 개인정보의 유출이나 오용을 방지하고 사업자에게 합법적인 기업자원의 확보로 경쟁력을 획득할 수 있도록 비밀준수의무 등을 규정하고 있다.

현재 이 법은 국제수준의 개인정보원칙을 모두 반영하고 있으나 너무 일반적이고 추상적이며, 그 규제 대상을 아주 엄격하게 규정하고 있어 민간기업의 50%만 적용받는데 그치고 있어 기업비밀의 보호측면에서나 노동정보의 보호 측면에서도 아직 미흡하다는 비판을 받고 있다. 이에 대하여 정보통신부는 기업의 개인정보 누출로 인한 피해가 속출하자 새로이 개인정보관리지침을 만들어 단속하고 있다. 이에 따르면 기업은 경제협력기구(OECD)의 기준에 맞추어 개인정보의 수집을 최소화해야 하며, 정보를 보관코자 하는 경우에는 본인에게 통지해야 하고 제3자에 대해서는 보안을 유지하여야 한다는 것이다. 그러나 개인정보를 더욱 엄격하게 관리하기 위해서는 관리 지침에서 더 나아가 일반법으로서의 개인정보보호법을 제정하고 정부에서 독립된 형태의 개인정보보호위원회를 설립해 운영해야 할 것이다. 특히 오늘날 정보화된 기업에서와 같이 정보처리능력이 우월하고 광범위하게 이루어질수록 이러한 영역에 특수한 정보보호의 규범은 더욱 절박하게 요청된다(장영민, 정보통신망발전에 따른 개인정보보호, 정보사회와 범죄, 한국형사정책연구원, 제18회 형사정책세미나 자료집, 1996, 78면).

특히 현행법은 정보통신망을 기반으로 한 개인정보를 중점적으로 규정하고 있는 바 개인정보보호의 사각지대가 발생하고 있고 비영리법인, 오프라인 사업자 등이 관리하는 개인정보에 대한 규제가 미비한 실정이다. 또한 개인정보보호전담기구의 경우 공공부문의 경우 개인정보보호심의

위원회가 있으나 유명무실하고, 민간부문의 경우도 개인정보분쟁조정위원회의 결정은 법적 강제력이 없어 실효성이 저조하여 그 역할이 매우 미흡한 실정이다.

고도의 정보화사회로 진입한 우리 산업사회에서 그로 인한 부작용의 문제는 날로 심각해질 수밖에 없는 것이 현실이다. 이러한 상황에서 이와 관련한 법과 기구는 현재 법적 보호의 사각지대에 놓여있는 산업사회에서의 노동현장의 각종 감시 문제까지 각종의 노동정보화 사업과 같은 현안에도 바로 적용될 수 있도록 개선되지 않으면 안된다. 그리고 무엇보다 개인정보보호에 대한 관찰권은 어떤 정부부처로부터도 독립적이어야 한다는 것이 국제적인 원칙이다.

4.3.2 우리나라의 현실과 문제점

노동자의 존엄성과 기본권은 우리 헌법에서도 보장하고 있지만, 우리나라에는 기업의 노동자에 대한 정보인권 침해를 규제할 수 있는 법과 제도는 제대로 구비되어 있지 않다. 따라서 기업에서의 정보인권에 대한 보호는 국제노동기구 등이 마련한 국제적인 기준에 따라 대응할 수 밖에 없다. 결국 노동조합이 사용자와의 단체협약의 체결에 따라 그 보호의 여부와 수준이 결정되게 된다.

우리나라는 사실 개인정보의 보호에 대한 문제의식도 희박하고 노동조합의 역량도 한계가 있으며, 법이나 제도적 보호장치도 부실하거나 부분적이다. 특히 폐쇄된 기업사회에서 노동자의 지위도 열악하고 개인정보보호에 대한 인식도 낮아 노동자는 회사에 취업을 하게 되면 자기의 모든 정보를 드러낼 것을 강요당하고 있으며, 이에 대한 적절한 대항을 찾지 못하고 있는 실정이다. 하지만 근래 들어서 개인의 자유나 인격적 보장을 지향하는 국민의 요망이 높아지고 있고 정보인권의 침해에 대한 문제의식도 날로 높아가고 있으며, 노사관계에 있어서도 이의 존중이 보다 강하게 요청되고 있다.

우리나라에서도 모든 생산과정을 모니터링할 수 있는 전자장비인 생산사무자동화시스템(DAS, ERP 등)을 도입하여 정보를 종합적으로 관리함으로써 경영혁신을 이루려는 기업이 늘고 있다. 이러한 정보처리기술이 산업현장에 도입되면 사

용자는 첨단정보장비를 이용하여 노동자들의 생활전반을 작업시간이나 휴식시간이나 항상 관찰할 수 있게 되어 은밀한 권력을 행사할 수 있게 된다.

최근 조사에 의하면 조사대상 사업장의 89.9%는 회사측이 사업장에 인터넷 감시, 하드디스크 내용 검사, 전화 송수신 기록, CCTV 카메라 설치, 전자신분증, 전자적 자원관리(ERP) 중 적어도 한 가지 이상 설치하고 있다. 특히 보건·의료 업종과 1천명 이상 근무하는 대형 사업장의 경우 조사 대상 사업장 모두 이 같은 시스템을 설치한 것으로 나타났다. 또한 컴퓨터보안 관리시스템을 구축한 사업장에서는 하드디스크 내용 검사, 특정 홈페이지 방문 차단, 홈페이지 방문 기록, 특정 전자우편 이용 차단, 전자우편 이용 기록 순으로 통제가 이어지고 있었다(조선일보 2000.7.31). 더구나 CCTV나 IC카드뿐 아니라 홍채·정맥·지문인식 시스템도 생산직 노동자, 청소 용역직원, 골프장 관리직원 등을 대상으로까지 도입되고 있는 실정이다. 이와 같이 첨단연구소나 국가기관처럼 높은 수준의 보안이 필요한 곳이 아닌 작업장에 첨단 보안장치가 설치되는 것은 노동자들을 효과적으로 감시하고 통제하기 위한 수단이라는 해석 외에 달리 설명이 되지 않는다.

특히 노동정보화에 대하여 노동자들이 그토록 심각하게 대응하는 이유는 노동조합의 결성과 조합활동에 대한 사용자의 정보수집에 대한 부정적인 시각 때문이다. 그럼에도 불구하고 이를 둘러싼 노사간의 분쟁이 아직 노동법상의 판례를 형성하지는 못하고 있다. 그것은 실정법상 사용자에 의한 부적절한 정보처리를 직접적으로 규제할 법규가 아직 충분히 입법화되지 못했기 때문이며, 이를 둘러싼 분쟁은 노동법상의 인권문제로 표면화되지도 못하고 있다. 그러나 노동자의 단결권 등이 헌법상의 기본권으로 보장되어 있기 때문에 사용자가 노동조합의 조직이나 활동을 감시·감독하는 것은 그 자체로서 위법하다 할 것이다.

V. 정보인권보호체제의 개선 방안

오늘날 정보사회에서의 정보처리 문제는 신체

의 자유 그리고 인격권 등 모든 인권에 위협적인 존재가 되어가고 있다. 사용자의 입장에서 정보 처리능력의 강화는 가장 강력한 노동통제 수단을 갖게 되는 것을 의미하며, 쉽사리 떨쳐버리기 힘든 유혹이다. 여기서 정보인권이 제시하는 기본 원칙은 정보관리의 민주화와 ‘자기 정보에 대한 권리보장’ 즉 개인의 모든 정보에 대한 결정권은 본인에게 주어져야 한다는 것이다. 따라서 개인정보를 수집하고 사용하는 것, 그리고 이를 전산화하거나 유출하는 것 등 하나하나에 대해 정보주체의 동의가 필요하며, 정보인권의 침해여부에 대한 평가에 민간이 참여할 수 있도록 개선되어야 할 것이다. 기업이라 해서 예외가 될 수 없다.

5.1 정보인권 보호법제의 정비

사용자에게 노동정보를 보호하고 책임을 지을 수 있기 위해서는 무엇보다도 정보인권 시대에 걸맞은 관련 법률의 제정과 개정 등의 준비가 산업사회의 정보인권을 담보할 핵심적인 방법이라 할 것이다. 이러한 문제를 근본적으로 해결하기 위해서는 노사관계의 특질, 온-오프라인의 접목 등 다양한 영역을 포괄할 수 있고 각 분야별로 특수성이 고려된 공통원리를 적용하여 산재된 정보보호 관련규정을 통합하여 ‘개인정보보호기본법’ (가칭)을 제정할 것을 제안한다. 그 기반 위에 노동법상으로 산업현장이라는 특수영역에서 사용자에 의한 정보인권의 침해시 신기술에 의한 프라이버시영향평가제 도입, 노동조합의 주도적 참여를 보장 등 노동자들의 인권을 구제할 수 있는 직접적이고 구체적인 방안을 아울러 구축해 나가야 할 것이다.

5.2 동의를 전제로 한 통제강화에의 남용 억제

지금까지 개인정보의 침해가 결국 노동자의 프라이버시 내지 인격권에 대한 중대한 침해가 될 수 있기 때문에 정보인권보호는 일반적으로 개별 통지나 당사자의 동의를 받는 형태로 이루어져 왔다. 그러나 이는 개인이 대등한 지위에서 개인정보를 처분할 수 있다는 것을 전제로 한 것이다. 그러나 노동자들은 기업의 요구에 동의하지 않고서는 생활할 수 없는 불평등한 구조에 처해 있다. 따라서 개인의 동의가 갖는 의미는 제한적

으로 해석되어야 한다. 그리고 어떤 개인정보의 수집과 축적, 가공이나 감시가 허용될 것인가의 문제는 단순한 개인간의 거래의 차원을 넘어 민주주의의 침해와 결부된 문제로써 이를 정치적, 사회적 문제로 처리할 수 있도록 제도적 장치를 마련하여야 한다.

그리고 노동자의 불평등 상태를 감안하여 반드시 노동자 개인 차원의 동의는 물론 노동조합 등의 집단적 동의를 받도록 함으로써 기본권보호의 실질적인 효과를 성취할 수 있도록 보장하지 않으면 안된다. 또한 동의가 있다 할지라도 부당한 목적으로, 또는 방법상 과도하게 정보수집이 이루어지면 노동자의 명예나 프라이버시 등의 인격적 이익을 침해할 우려가 있으므로 이를 방지할 수 있도록 그 목적을 사전에 심사하고 방법과 정도를 규제할 수 있는 기준을 제시하지 않으면 안된다(最2小判 昭43. 8. 2. 民集 22卷 8号 1603面).

개인정보처리는 정보주체의 절대의사에 따라 수행되어야 하고 합법적 목적이 아니라면 명시된 법률 규칙에서 규정되어야 한다. 그러나 노동정보수집이 노무지휘권이나 시설관리권의 행사라는 형태로 이루어지는 경우에도 노동자의 인권을 부당하게 침해하는 형태로 이루어지는 경우에는 위법평가를 받도록 해야 할 것이다.

5.3 사생활 영역의 확보와 침해의 방지

현재 작업장에 도입되고 있는 대부분의 모니터링 기술은 노동자를 감시하기 위한 것이다. ‘감시’란 일반적으로 당사자의 동의를 받지 않고 개인정보를 수집하고 집적하는 행위를 말한다. 그러나 입법에 의해서도 침범할 수 없는 한계로서 직장 내에도 노동자의 사적인 영역이 존재하는 것이며, 이곳에서 이루어지는 정보수집은 엄격히 금지하여야 한다. 특히 사무실 직원들의 이메일 감시나 인터넷이용의 감시를 금지하는 법규정을 입법화할 것이 촉구된다. 정보통신기술은 회사 및 노동자 누구나 자유롭게 사용할 수 있는 통신수단이므로 업무에 지장이 없는 한도 내에서 자유로운 인터넷 사용이 보장되어야 할 것이다. 인터넷은 노동자들에게는 업무추진 등 주요한 통신수단으로 자리잡고 있으며, 노동조합 홈페이지에 접속하는 등 다양한 방법으로 노동조합활동을

전개하는 수단으로 이용되고 있다. 노동자의 인터넷을 이용한 업무형태가 업무와 사적 통신을 엄격히 구분할 수 없기에 직장에서 자유로운 인터넷 사용을 노동자의 기본권리로 보장하여야 할 것이다(岡山電氣軌道事件: 岡山地判 平3.12.17. 勞判606號 50項).

5.4 최소성의 원칙의 확보

노동자는 작업장 내에서도 인권을 보장받고 정당한 대우를 받으며 일한 권리를 가지고 있다. 따라서 노동정보처리는 노동자의 감시와 통제를 위한 것이라는 오해를 불식시킬 수 있도록 사용자에게는 수집과 더불어 처리목적이 명백히 명시되어야 할 것이며, 한정된 기간 내에 수집하고, 정상적으로 데이터주체에 의하여 평가된 그 목적에 반해서 처리할 수 없도록 규제하여야 하며, 경제협력개발기구의 개인정보보호원칙에 준하는 원칙이 적용되어야 한다.

그리고 수집된 기록은 노동자의 모든 정보가 종합 처리되게 되고 특히 생활전반을 노출시키는 등의 장시간 무제한적인 수집이 가능한 노동정보의 특성상 원칙적으로 1개월 이내에 삭제토록 함으로써 보관기간의 장기화로 인한 오해를 불식시키도록 개선해야 할 것이다. 나아가 필요한 경우 최신 정보로 갱신할 수 있는 장치를 구비하여야 하며, 수집되었을 당시의 상황으로 인하여 부정확한 정보가 수집되었을 경우에는 재처리·삭제·교정될 수 있도록 모든 합리적인 조치가 보장되어야 한다. 또한 사용자는 인종·정치상의 의견·사상·종교상의 신념·노동조합의 소속과 같은 민감한 정보에 대한 수집금지의 원칙을 구체화해야 하며, 수집된 정보를 이용한 소위 블랙리스트의 작성은 철저히 금지시켜야 한다.

5.5 정책공개와 의사결정에의 참여보장

기업이 노동자의 인권을 침해할 수 있는 장비나 정책을 도입하려 하는 경우 노동자 및 노동조합의 사전 정보제공을 거치도록 함으로써 투명하게 공개하도록 의무화해야 한다. 노동자와 노동조합이 이에 대한 의사결정을 할 수 있도록 계획의 수립단계에서부터 사전에 투명하게 공개하여야 하며, 이의 결정과정에 참여할 수 있도록 참여 및 의사결정권을 제도적으로 보장해야 한다.

정보수집과 관련하여 특히 문제되는 것은 결국 침해할 수밖에거나 개인적 비밀이 알려지게 되는 것이므로 적어도 진정한 의미에 있어서의 본인의 동의 없이 강제되어서는 안된다. 나아가 동의가 있었다 할지라도 그 방법 또는 정도가 과도하게 이루어지면 노동자의 명예나 프라이버시 등의 인격적 이익을 침해할 우려가 있으므로 정보수집의 적법요건을 보다 더 강화해야 할 것이다. 또한 그러한 통지를 한 경우에도 부당한 목적으로 수집하는 것은 허용되지 않고, 또 특정의 노동자만을 대상으로 하는 것도 허용되지 않도록 하여야 한다. 또한 정보인권에 대한 인식을 제고하고 이에 대처하는 역량을 강화하기 위해서는 사용자에게 노동자에 대하여 정보보호제도에 관한 정기교육을 시행하도록 강제하는 것이 합리적인 방안이 될 수 있을 것이다.

5.6 정보보안의 강화와 외부유출 차단

노동정보에 대한 기업의 무분별한 집적행위와 이의 상업적 유출로 말미암은 정보유출문제는 심각한 상태이다. 최근 발생하고 있는 정보유출사건에서 볼 수 있는 바와 같이 네트워크 구축이 급성장세를 보이고 있는 노동정보가 기업내외에 부정확 목적으로 노출될 우려가 높아지고 있으며, 나아가 이를 인터넷상에 유포하는 사태가 발생함으로써 노동자의 정보인권 보호의 새로운 위협요소가 되고 있다(임종인의 7인 공저, 2002, 33면). 사기업에 있어서의 노동자 개인 데이터의 외부유출을 사전에 규제할 수 있는 보다 적극적인 보완책 마련이 시급하다.

이에 따라 사용자에게 노동정보가 왜곡되거나 당해 노동자의 동의 없이 그 목적 이외에 이용하거나 제3자에게 전달되지 못하도록 정보처리의 안정성과 비밀성을 확보할 수 있는 조치를 강구하여야 할 것이며 그에 따른 기업의 법적 책임을 강화해야 할 것이다. 특히 사용자에게 통계적 혹은 과학적 사용을 위하여 오랜 기간 저장될 개인 정보에 대해서는 이를 보호하기 위한 적절한 기술적·구조적인 조치를 취하도록 강제하여야 할 것이다. 노동정보가 기업 밖으로 유출되었을 경우에는 사용자에게 그 사실을 당사자와 노동조합에 통보하도록 강제하여야 할 것이며, 이를 사전 동의없이 유출하였을 경우에는 경제적 손해배상은

물론 정신적 피해까지 보상하도록 해야 할 것이다.

나아가 노동정보는 기업경쟁력확보를 위한 중요한 요소이며 국가이익이다. 다국적 기업의 해외로의 노동정보의 유출은 개인의 정보인권의 침해는 물론 막대한 국가적 손실을 불러일으킬 위험이 있다. 이러한 일련의 상황을 감안하여 노동정보가 외국에 유출되지 않도록 제도적 장치의 마련이 시급하다. 그리고 사용자에게 노동정보의 외국으로의 이전에 있어 국제규약을 침해하지 않으면서 적절한 보안수준을 준수토록 강제해야 할 것이다(季刊勞働法 185號, 188面). 여기에서 외국의 적절한 보안수준은 정보전송작업에 관련한 모든 상황에서 평가되어야 할 것이다.

5.7 정보인권보호 전담기구의 위상 제고

정보적 자기결정권 보장의 실효성을 확보하기 위해서는 다른 기관이나 기업과 연계하여 활용하거나 제3자에 의한 정보침해를 단속할 수 있는 제도적 장치의 정비가 요청된다. ‘공공기관의개인정보보호관한법률’은 개인정보보호위원회를 국무총리직속의 행정기관으로 두어 개인정보보호에 관한 사항을 심의하도록 하고 있다(제20조). 그러나 개인정보보호위원회는 NEIS, CCTV, 작업장감시 등 사회적 논란이 확산되고 있는 중에도 제대로 기능하지 못하는 등 개인정보보호를 위한 기본적인 활동도 하지 못하고 있다. 위원회가 이처럼 부실하게 운용된 데에는 위원회 자체가 안고 있는 구조적 문제 때문으로 그 보완이 요구된다. 이처럼 행정부에 예속한 기관으로서 비상임 상설위원회로 되어 있는 구조로서는 개별 사안에 대하여 적극적으로 대처하기 어렵다는 점에서 그 근본적인 한계가 있다.

개인정보보호위원회의 위상을 강화하여 실효성 있는 정책집행을 위하여 일부에서는 행정부로부터 독립된 대통령 직속의 국가정보보호위원회(가칭) 제도의 도입을 그 방안으로 주장하고 있으나 역시 한계가 있다. 행정관청은 그 권위주의적, 편의주의적 업무관행과 당파성 때문에 정보보호의 사무관리자로서는 근본적인 문제를 안고 있다. 의회부속기관의 하나로서 음부즈만 형태의 독립 관청에 개인정보보호의 기능을 전담시키는 유형의 기구의 설치는 효율성이 의문이다(李相燾, 앞

의 논문, 94면). 그리고 국내 인권문제에 대해 전향적 의견을 내고 있는 국가인권위도 국가기관이 아닌 개별 기업 등에서 벌어지고 있는 감시문제에 대해 현재로서는 개입할 수 없도록 되어 있고 그 활동도 미진하여 개인의 정보보호를 위한 대책이 되지 못하고 있다.

정부로부터 독립적이며 상설인 정보보호기구로서 국가인권위원회와 같은 위상을 갖는 위원회를 설치할 것을 제안한다. 이와 더불어 근로감독관 제도를 활용하여 각 사업장에서 발생하는 개인정보침해 문제를 근로기준으로서 규제할 수 있도록 보완하는 것도 제도의 실효성을 확보할 수 있는 하나의 방안이 될 수 있을 것이다. 또한 정보보호기구로 하여금 개인정보권과 관련된 입법안에 대한 사전 심의할 수 있는 권한을 부여하고 정보보호와 관련된 의사결정을 자체적으로 결정하도록 보장하며, 공공기관과 민간영역뿐만 아니라 온-오프라인 등 다양한 영역의 개인정보침해 여부와 불법감시에 대해 포괄적으로 규율할 수 있는 권한을 부여한다면 현재 전개되고 있는 정보사회를 민주적 방향으로 재구성할 수 있을 것이다.

VI. 결론

기업정보화를 위하여 첨단 정보처리장치를 도입한 산업현장에 새로이 파생된 개인정보 침해문제는 한편으로 정보보안의 확립과 함께 정보처리 기술을 이용한 노동통제를 규제하기 위한 법적·제도적 장치의 마련을 촉구하고 있다. 정보의 활용이 많은 효율성을 가진다 해도 인권의 침해가 없는 기업생활의 보장은 국민의 기본권을 보장하고 있는 헌법정신의 구현이며 시대적 요청이기도 하다. 이러한 현실에도 불구하고 아직 기업 내에 개인정보 개념이 자리잡지 못한 것은 과거 노동자의 정보를 수집하는 데 주저함이 없었던 권위주의적 경영체제와 이를 무비판적으로 수긍한 기업정서가 결합돼 나타난 현상이라고 할 수 있다.

오늘날 첨단의 정보화된 기업에서와 같이 정보처리능력이 우월하고 광범위하게 이루어지고 있는 영역일수록 정보보호의 법규범은 더욱 절박하게 요구되고 있으며, 해당 분야의 특수성에 따라 다양한 형태로 관련법제를 정비해야 할 필요성이 대두되고 있다. 특히 노사관계에 있어서와 같이

폐쇄된 권력사회에서의 정보인권 문제를 본질적으로 해결하기 위해서는 법적 인격체인 노동자 개인의 정보적 자기결정권까지를 '정보인권'으로 확대시켜 하며, 노사관계의 특질상 일단 피해자가 되고 나면 원상회복이 사실상 불가능하기 때문에 예방차원의 대책은 물론 사후 구제책도 철저히 강구되지 않으면 안된다.

사용자에게 노동정보를 보호하고 책임을 지울 수 있기 위해서는 무엇보다도 정보인권 시대에 걸맞은 관련 법률의 제정과 개정 등의 정비가 이루어져야 한다. 산재된 정보보호 관련규정을 통합하고 온-오프라인의 접목 등 다양한 영역을 포괄할 수 있는 공통원리를 적용하여 '개인정보보호기본법' (가칭)을 제정할 것을 제안한다. 그 기반 위에 노동법상으로 산업현장이라는 특수영역에서의 정보인권을 보호하기 위하여 노동조합의 주도적 참여를 보장하는 직접적이고 구체적인 방안을 구축해 나가야 할 것이다.

참고문헌

[1] 李相燾, 정보보호와 형사절차, 저스티스 제29권 제1호, 韓國法學院, 1996.6.
 [2] 한상희, "헌법에 열거되지 아니한 자유와 권리," 공법연구 제27집, 1999.
 [3] 장영민, 정보통신망발전에 따른 개인정보 보호, 정보사회와 범죄, 한국형사정책연구원, 제18회 형사정책세미나 자료집, 1996
 [4] 한국정보보호센터, 국내외 정보화부작용 사례 및 통계분석, 기술정책연구98-9, 1998.12
 [5] 김일환, 개인정보보호법제의 정비방향에 관한 연구, 한국법제연구원, 1997.
 [6] 임종인의 공저, Cyber space의 법과 기술, 북카페, 2002.
 [7] 金亨培, 勞動法, 博英社, 2000.
 [8] Lyon-Caen (G), LES Libertes et l'emploi, La documentation Francaise, Paris 1991.
 [9] Revero(J.), Les liberes publiques dans l'entreprise, Droit social, 1982.
 [10] Savater(J.), La libere dans le travail, Droit social, 1990.

[11] James Michaele, Privacy and Human Rights, Dartmouth, 1994.
 [12] Raymond Wacks, Personal Information, Clarendon Press, 1981.
 [13] 遠藤昇三, 企業と労働者の人権, 季刊労働法 160號, 1991.8.
 [14] 竹地 潔, ネットワーク 時代における労働者の個人情報保護, 季刊労働法187號, 2003.
 [15] 島田陽一, 企業における労働者の人格權, 講座12世紀の労働法6, 有斐閣, 2000.
 [16] 竹地 溪, 人事勞務管理と労働者の人格的利益保護, 講座21世紀労働法6, 2000.
 [17] 竹地 潔, ネットワーク時代における労働者の個人情報保護, 季刊労働法 187號.
 [18] 道幸哲也, 職場における人權保障法理の新たな展開, 勞研441号, 1997.
 [19] 日本労働法學會編集, 講座21世紀労働法, 21世紀労働法展望, 2000.
 [20] 砂押以久子, 情報化と労働者の プライバシ, 労働法律旬報, 2002.