

인사노무 담당자를 위한 개인정보보호 가이드라인



박정택

김앤장 법률사무소 변호사

서울대 법대를 졸업하고 34회 사법시험에 합격했으며 24기 사법연수원을 수료했다. 공군 법무관을 역임했고 1998년부터 김앤장 법률사무소에서 일했다. 미국 Columbia 대학 로스쿨 LL.M 과정을 마쳤고, 독일 Frankfurt 소재 Schiedemaier 법률사무소에서 근무하기도 했다.



우소정

김앤장 법률사무소 변호사

고려대 법학과 및 법학전문대학원을 졸업하고 5회 변호사시험에 합격했다. 법무법인 화원을 거쳐 2020년부터 김앤장 법률사무소에서 일하고 있다.

고용노동부와 개인정보보호위원회는 2023. 1. 근로자 등의 개인정보를 처리함에 있어 준수할 기본원칙 및 인사노무 업무 시 단계별 개인정보 처리방법을 안내할 목적으로 개정 개인정보보호 가이드라인(이하 ‘개정 가이드라인’)을 발간했다.

개정 가이드라인은 근로자에 대한 채용 준비, 채용 결정, 고용 유지 및 고용 종료 등 각 인사노무 업무 단계별 개인정보 처리 방법에 대한 구체적인 내용 및 가이드라인 활용과 관련된 안내사항에 관한 내용을 추가하는 방향으로 개정됐다.

개정 가이드라인의 내용 중 인사노무 담당자들이 특히 실무적으로 유의할 사항은 다음과 같다.

1. 채용 준비 단계에서의 개인정보 수집 및 이용

인사노무 담당자는 채용 준비 단계에서 개인정보 보호 원칙에 근거해 적절한 인재 선발에 필요한 개인정보를 결정하고, 개인정보에 대한 보호 계획을 수립할 필요가 있다. 인사노무 담당자는 채용 전형 단계별로 필요한 최소한의 개인정

보를 결정해야 하는데, 이때 구직자 본인의 용모·키·체중 등 신체적 조건, 출신 지역, 혼인 여부, 구직자의 직계 존·비속 및 형제자매의 학력·직업 등 직무의 수행에 필요하지 않은 개인정보는 채용절차법에 따라 수집이 금지됨을 유의해야 한다.

뿐만 아니라 인종 또는 민족, 사상·신념, 정치적 견해, 건강, 범죄경력자료 등 신체적, 생리적, 행동적 특징에 관한 정보인 민감정보 및 주민등록번호, 여권번호, 운전면허번호 등 고유식별정보는 개인정보보호법에 따라 원칙적으로 수집이 금지된다. 다만 예외적으로 민감정보 등의 수집이 불가피하다고 입증할 수 있는 범위 내에서 입사 지원자로부터 별도의 동의를 받은 경우에는 수집이 가능하다. 그럼에도 주민등록번호는 관련 법령에 근거가 있는 경우에 한해 수집이 가능하고, 청소년보호법 등 법령에서 민감정보 등의 처리를 요구하는 경우에는 해당 법령에 따라 처리해야 한다.

개인정보 보호 원칙에 근거해 고용 계약의 체결 과정인 채용 전형에 필요한 최소한의 개인정보 수집에 대해서는 입

사 지원자의 동의가 불필요하나, 채용 전형 전 입사지원자에게 전형 과정에 필요한 최소한의 개인정보만 제출하도록 채용공고문 등을 통해 안내할 필요는 있다.

2. 채용 결정 단계에서의 개인정보 수집 및 이용

한편 근로자의 채용이 확정되면, 인사노무 담당자는 인사발령, 교육훈련, 복리후생, 연봉계약, 근무성적평가 등 근로계약의 체결·이행을 위해 필요한 최소한의 개인정보만을 수집해야 한다. 만약 채용 확정 후 근로자의 종교, 범죄경력 정보 등 민감정보를 수집하고자 하는 경우 근로자로부터 별도의 동의를 받을 필요가 있다.

특히, 형의 실효 등에 관한 법률상 범죄 수사, 형 집행 등 목적이나 다른 법률에서 범죄경력조회 등을 하도록 규정돼 있는 경우 외에는 범죄경력자료 등을 취득해서는 안 되므로, 채용 근로자에 대한 범죄경력조회 등을 하려는 경우 그 근거를 명확히 할 필요가 있다.

3. 인력관리를 위한 개인정보의 수집 및 이용

근로자의 고용이 유지되는 중 전보, 파견, 휴직, 인사평가, 복리후생 제공 등 근로계약의 이행에 필요한 거주지, 전문 분야, 경력, 성과 등 근로자 최소한의 개인정보에 대한 수집 및 이용은 근로자의 동의가 불필요하다.

다만 전보 및 승진 사실 등 근로자의 개인정보를 제삼자에 공개하려는 경우에는 정보 주체인 근로자의 별도 동의가 필요하다. 특히, 징계 및 해고 등 근로자에게 불이익한 내용은 원칙적으로 비공개하는 것이 바람직하다.

그럼에도 불구하고 공공기관이 보유·관리하는 정보는 원



칙적으로 공개대상에 해당한다는 정보공개법 규정에 따라 징계 및 해임 공무원의 성명·직위 등의 공개가 가능하거나, 상장법인이 임직원에 관한 사항을 금융위원회 등에 제출하고 금융위원회가 해당 정보를 인터넷에 공시해야 한다는 자본시장법 규정에 따른 임직원의 정보 공개가 가능하다는 등 관련 법령에 따른 예외가 존재한다.

한편, 사무실 전화, 회사 이메일 등 업무 담당자 연락처의 경우 근로자가 거래처 등과 공유될 수 있음을 쉽게 예측할 수 있고, 정보 주체에게 불이익이 발생할 가능성이 적은 점 등을 고려해 근로자의 별도 동의 없이 제삼자에게 제공될 수 있다. 다만 회사의 대표 전화번호 등 특정 개인에게 할당되어 있지 않아 해당 연락처를 통해 개인을 알아볼 수 없는



경우에는 개인정보에 해당하지 않으므로, 이에 대한 제삼자 제공에 대해 근로자의 별도 동의를 받을 필요는 없다.

4. 디지털 장치 도입 시 개인정보 수집 및 이용

개정 가이드라인은 특히 사용자가 근로자의 근무 상황 및 근태 관리 등을 위한 CCTV 등 영상정보처리기기, 차량 운전 근로자의 근무 위치 등 관리를 위한 위치정보 처리장치, 통제공간의 출입 관리를 위한 생체정보 처리장치 등 디지털

장치를 도입하는 경우 준수해야 할 사항을 강조하고 있다.

디지털 장치의 설치가 시설안전 내지 영업비밀 보호 등 사용자의 정당한 이익 달성을 위해 필요한 경우로서 정보 주체인 근로자의 권리보다 명백하게 우선할 때는 위 디지털 장치의 설치를 통한 개인정보의 수집 및 이용이 가능하다. 다만, 디지털 장치의 설치가 정당한 이익과 상당한 관련성이 있고 합리적인 범위를 초과하지 않는 경우에 한하므로, 사용자 측에서는 근로자의 이익 침해를 최소화할 수 있는 방안을 사전에 충분히 검토할 필요가 있다. 예컨대, 작업장 안전관

리 목적으로 설치한 CCTV 자료는 직원들에 대한 근태관리 용도와 같이 본래 목적 외의 사용이 불가능할 것이다.

대법원은 근로자가 회사의 이익을 빼돌린다는 소문에 대한 구체적, 합리적 의심이 있던 상황에서 이를 확인할 목적으로 개인용 컴퓨터 하드디스크를 떼어낸 후, 특정 단어로 파일을 검색해 메시지 대화 내용 및 이메일을 검색한 행위를 형법 제20조에 따른 정당행위로 인정한 바 있다(대법원 2009. 12. 24. 선고 2007도6243 판결).

개인정보위원회 역시 한국철도공사가 철도 사고 원인 규명 등을 위해 차량 운전실에 CCTV 설치 시 운전제어대와 그 위에 위치한 기관사의 손만 촬영하고 촬영된 영상을 최장 7일간 열람·이용한 사안에서 (1)철도사고 원인 규명과 승객의 안전 확보가 한국철도공사의 정당한 이익에 해당하며, (2)위 영상정보는 그러한 목적에 필요하고, (3)목적 달성을 위해 합리적인 범위를 초과하지 않으며, (4)영상정보의 촬영 대상, 보관기간 등을 감안하면 한국철도공사의 정당한 이익이 정보 주체(기관사)의 개인정보자기결정권보다 명백히 우선한다고 결정했다.

한편, 개인정보위원회는 주간에는 일반에게 공개되고, 야간에는 경비원의 휴식공간으로 활용되는 관리사무소 사무실에 시설안전과 범죄예방 목적으로 설치해 운영한 사안에서는 야간까지 지속적으로 촬영할 필요성이 인정되기 어렵고, 사생활 보호를 위한 최소한의 조치 없이 사무실 전체를 모두 촬영하는 데 따른 이익이 정보 주체(경비원)의 권리보다 명백히 우선한다고 보기 어렵다는 취지로 결정하기도 했다.

즉, 디지털 장치 도입에 따른 개인정보 수집 역시 법령상 의무 준수 및 근로계약 이행 등 필요한 최소한의 범위에서 이루어져야 하며, 그 근거가 명확하지 않은 경우 근로자에게 개인정보의 수집·이용 목적, 수집 항목 등을 사전에 알리고 동의를 받아야 할 필요가 있을 것이다. 특히 생체인식 정보 등 민감정보는 원칙적으로 수집이 금지되므로, 예외적으로 필요한 경우 근로자로부터 별도의 동의를 받아 수집할 필요가 있음을 유의해야 한다.

5. 근로자의 개인정보 열람 요구 등 권리 보장

사용자는 공정하고 합리적 인사 운영을 위해 근로자 개인정보의 정확성 및 최신성 등을 확보해야 함은 물론, 보유기간 경과, 목적 달성으로 불필요하게 된 개인정보를 지체 없이 파기해야 한다.

뿐만 아니라 사용자는 근로자의 개인정보에 대한 열람, 정정·삭제 및 처리 정지 요구권 등을 보장해야 한다. 특히, 근로자가 평가정보에 대한 열람을 요구하는 경우, 객관적인 성과 및 실적 등의 정보는 특별한 사유가 없는 한 공개해야 한다. 다만, 인사고과, 연봉 산출근거 등 공개 시 기업의 질서 등에 영향을 미쳐 회사나 다른 근로자의 이익을 침해할 우려가 있는 경우에는 근로자의 열람을 제한하거나 열람 요청을 거절할 수 있다.

또한 근로자 등 정보 주체에게 본인 외에 타인이 함께 촬영된 CCTV 영상에 대한 열람을 허용하는 경우에도 타인의 영상이 함께 열람되지 않도록 타인에 대해 모자이크 처리 등을 할 필요가 있다. **노법**

