

노동정책연구  
2007. 제7권 제4호 pp.201~231  
© 한국노동연구원

연구논문

## 전자적 수단에 의한 사업장 감시 시스템의 성격에 대한 노동법적 고찰

박은정\*

본고에서 필자는 전자적 수단에 의한 사업장 감시시스템의 성격을 노동법 틀 내에서 해석해 보고자 노력하였다. 그 이유는, 별도의 입법 등이 없더라도 현재의 시점에서 감시시스템을 근로조건으로 바라보면서 단체교섭을 통해 이익의 조정이 이루어지는 것이 가장 합리적인 방법이라고 생각했기 때문이다. 그래서 본고는 감시시스템은 곧 근로조건이다라는 암묵적 전제를 가지고 출발한다. 그리고 감시시스템이 근로조건에 해당한다라는 필자의 전제를 증명하기 위해 단체교섭의 의무적 교섭 대상이 아니라고 판단한 행정해석으로부터 출발하여 감시시스템이 근로조건에 해당하기 때문에 그 행정해석은 잘못된 것이라는 결론으로 돌아와 단체교섭의 의무적 교섭사항이 된다는 주장을 내었다. 그리고 나아가 취업규칙의 필수적 기재사항에 포함시켜야 할 것으로 보는 한편, 감시시스템의 도입 등이 근로자의 근로조건에 부정적인 영향을 미치게 된다는 연구 결과를 인용하여 감시시스템의 도입 등을 위해서는 취업규칙 불이익변경 절차를 거쳐야 할 것이라고 보았다.

이러한 본고의 주장은 한계를 갖는다. 그것은 첫째, 노동조합이 없는 사업장의 감시시스템을 어떻게 규제할 것이냐라는 질문에 대한 답이 되지 못한다는 점이고, 둘째, 취업규칙이 이미 만들어진 상태에서 새로 입사하게 된 근로자는 근로조건에 대한 포괄적 동의를 한 것이 되어 감시시스템을 거부하지 못하게 된다는 점이다. 그러므로 본고의 주장과 내용들은 감시시스템을 효과적으로 규제할 수 있는 제도적 장치가 없을 때만 아주 약간의 의미를 갖게 된다.

논문접수일: 2007년 11월 12일, 심사의뢰일: 11월 20일, 심사완료일: 12월 24일

\* 인제대학교 법학과 전임강사(ejpark91@inje.ac.kr)

다만, 본고는 그 제도적 장치가 없는 현재 감시시스템을 노동법의 틀 안에서 바라보고자 했다. 향후 감시시스템을 규제할 수 있는 제도적 장치가 마련되는 것이 가장 바람직하겠지만, 현재의 상황에서는 본고가 주장하는 바와 같이 해석함으로써 노사관계의 기본적 틀 안에 이 문제를 두고 해결해나가는 것이 어떨까 생각해본다.

핵심용어 : 감시시스템, 근로조건, 근로자의 인격권, 단체교섭의 대상

## I. 들어가며

얼마 전 한 텔레비전 방송을 통해 영국의 CCTV가 국민 14명당 1대꼴(총 420만 대라고 한다)로 자리잡혀 있음을 알게 되었다. 그리고 지금도 CCTV는 계속해서 설치 중이고, 영국 국민의 90%가 CCTV의 설치를 찬성하는 것으로 나타났다고 하며, 이들의 52%는 심지어 화장실에까지 CCTV가 허용돼도 좋다고 답을 했다고 한다.<sup>1)</sup> 물론 영국이 유난한 편이라고는 하지만, 상상을 초월하는 이 CCTV의 현재는, 반드시 영국에만 국한되지는 않을 것이다. 서울 강남구의 경우, 2004년 한 해 동안 80억 원의 예산을 들여 272개의 방범용 CCTV를 설치하였다고 하니 말이다(주민 80% 이상이 CCTV를 강남구 거리 곳곳에 다는 것을 찬성했다고 한다).

CCTV를 설치하는 주된 목적은 범죄 예방이라고 한다. 거리에서나, 주택에서나, 직장에서나 CCTV를 통해 인력을 필요로 하지 않는 감시체제를 구축할 수 있으니, 초기 설치비용만 제외한다면(초기 아날로그 방식을 채택하고 있었던 때에는 아날로그 녹화장치를 구입하기 위한 비용이 적지 않았지만, 요즘과 같이 디지털 녹화방식이 도입되고부터는 이 비용조차도 발생하지 않는다) 비용면에서는 그 효율성이 대단히 뛰어나다고 말할 수 있다. 물론 그 효과적 측면에

1) 문화방송의 시사교양 프로그램 『W』 103회차(2007년 8월 9일)의 방송 내용 “거대한 빅브라더-영국 CCTV 르포”의 방송에서 나온 내용이다.

서의 효율성은 많은 논란거리를 만들어내고 있기는 하지만 말이다. 그리고 이 논란 가운데에서 CCTV의 설치에 따른 범죄 예방이라는 일반적 목적과 개인의 사생활에 대한 자유권이라는 헌법상 기본권이 충돌하는 경우에 대한 비교형량이 이루어지고 있기도 하다.

그런데, 위와 같은 일반 사회 내에서의 개인의 권리보호와 감시시스템의 효과의 대립에 대한 논란과는 다르게, 직장 내에서 사용자가 범죄 예방 등을 목적으로 설치하는 CCTV 등 전자적 수단에 의한 사업장<sup>2)</sup> 감시시스템과 같이 사용자의 자기 재산에 대한 권리와 근로자의 사생활에 대한 권리가 충돌하는 경우에 대해서는 그다지 활발한 논의가 이루어지지 못하고 있는 듯하다. 시민들이 제한 없이 확보하는 거리에서 CCTV를 통해 정보를 수집한다는 것이 시민의 사생활 보호에 대한 위협이 매우 심각함에도 불구하고 1994년 「공공기관의 개인정보보호에 관한 법률」이 제정된 이후 13년이 지난 2007년에서야 CCTV(법률상 용어는 「폐쇄회로 텔레비전」이다)에 대한 규제조항을 만들어낸 것을 보면<sup>3)</sup>, 사업장이라는 제한된 공간 안에서 개인들의 대립되는 두 권리가 충돌하고

2) 여기에서 ‘사업장’은 근로자가 일을 하고 있는 곳을 의미한다. 작업장, 회사, 사무실, 일터, 공장 등 근로자가 일을 하고 있는 곳을 지칭하는 단어는 많지만 모두 약간씩의 편견을 갖도록 만드는 요소가 있다고 생각했다. ‘사업장’도 영어 workplace의 직역인 듯하여 꺼림칙한 점이 없는 것은 아니지만, 감시시스템이 적용될 수 있는 모든 ‘근로자가 일을 하고 있는 장소’를 포괄하여 편견 없이 표현하기에 ‘사업장’이라는 단어가 가장 적절할 것으로 생각한다. 굳이 표현하지는 않았지만, 이 보고서가 기존 연구 결과들을 소개할 때 주로 인용하게 될 국가인권위원회의 연구보고서 또한 ‘사업장’이라는 표현을 사용하고 있는데, 필자와 같은 의도였을까 궁금하다.

3) 2007년 5월 17일 개정된 이 법에서는, CCTV를 설치하는 경우에 대한 규제조항을 다음과 같이 두고 있다.

제4조의 2(폐쇄회로 텔레비전의 설치 등) ① 공공기관의 장은 범죄 예방 및 교통 단속 등 공익을 위하여 필요한 경우에 「행정절차법」 제2조 제6호에 따른 공청회(이하 ‘공청회’라 한다) 등 대통령령으로 정하는 절차를 거쳐 관련 전문가 및 이해관계인의 의견을 수렴한 후 폐쇄회로 텔레비전을 설치할 수 있다.

② 설치된 폐쇄회로 텔레비전은 설치 목적 범위를 넘어 카메라를 임의로 조작하거나 다른 곳을 비추어서는 아니 되며, 녹음 기능은 사용할 수 없다.

③ 공공기관의 장은 폐쇄회로 텔레비전을 설치하는 경우 정보 주체가 이를 쉽게 인식할 수 있도록 다음 각 호의 사항을 기재한 안내판을 설치하는 등 필요한 조치를 취하여야 한다.

1. 설치 목적 및 장소
2. 촬영 범위 및 시간
3. 관리책임자 및 연락처

④ 국가안전보장과 관련된 국가 중요시설 중 원자력발전소 등 대통령령으로 정하는 시설

있는 이 영역에 대한 법적 틀 내지는 보호가 곧 마련될 것을 기대하는 것은 선부른 일인가 싶기도 하다.

이 글은 기존의 연구들에서 미처 이루어지지 못한 CCTV 등 전자적 수단에 의한 사업장 감시시스템(이하에서는 ‘감시시스템’이라고만 한다)의 성격을 노동법의 틀 내에서 규명해 보고자 한다. 굳이 이렇게 해보고자 하는 이유는, 이를 통해 기존 연구의 한계를 극복해 볼 수 있지 않을까 해서이다. 기존의 연구들은 주로 감시시스템의 실태와 감시시스템이 근로자에게 어떤 영향을 미치는가에 대한 연구 및 전자노동감시에 대한 법적 규제연구 등 기존의 사업장 내 감시시스템에 관한 실태적·법규제적 연구를 하고 있다<sup>4)</sup>. 그리고 이러한 연구 결과들에서는 감시시스템이 근로자의 인권에 중대한 영향을 미치기 때문에, 이를 법·제도적으로 규제해야 한다고 보고 있다. 다만 현행 법·제도에서는 이를 규제할 수 있는 명확한 근거가 없기 때문에, 새로운 입법을 제안하기도 한다.

그런데 필자는 이러한 연구 결과의 결론에는 동의를 하면서도, 감시시스템의 성격을 노동법적으로 규명해 낸다면 노동법적 틀 안에서 직장내 감시시스템으로 인해 발생하는 법적 문제를 해결할 수 있지 않을까 하는 생각을 해보았다.

에 대하여는 제3항을 적용하지 아니할 수 있다.

- ⑤ 폐쇄회로 텔레비전의 설치, 안내판 설치 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- 4) 노동자감시근절을 위한 연대모임이 주최한 2002년 「첨단기술에 의한 노동자 감시, 어떻게 대응할 것인가」 토론회의 자료집; 노동자 감시근절을 위한 연대모임이 (주)한길리서치에 의뢰하여 조사한 「2003년 노동자 감시시스템 실태 및 노동자 인식 조사 결과」; 국가인권위원회 2005년도 인권상황 실태조사 연구용역보고서, 『사업장 감시시스템이 노동인권 미치는 영향』 (수행기관: 한국노동사회연구소, 연구책임자: 박준식); 이희성, 「작업장 내에서의 전자메일 및 CCTV의 감시와 근로자의 프라이버시 보호」, 『비교사법』 제10권 제1호, 한국비교사법학회, 2003년; 하경효·전윤구, 「전자장비를 이용한 근로감시·관찰에 따른 법적 문제」, 『고려법학』 제41호, 고려대학교, 2003년; 하경효, 「전자장비를 이용한 근로감시에 관련된 법적 규제에 대한 비교법적 검토」, 『안암법학』 제18호, 고려대학교 법과대학, 2004년; 하경효, 「새로운 근로감시기술의 도입에 따른 법적 문제」, 『노동법학』 제18호, 한국노동법학회, 2004년; 이광택·이병훈·임상훈·이종수, 『전자노동감시의 실태와 개선과제』, 한국노동연구원, 2004년; 이창범, 「사업장내 전자우편감시제도에 관한 연구」, 『노동정책연구』 제5권 제4호, 한국노동연구원, 2005년; 이병훈, 「사업장 노동감시의 해외규제제도에 관한 사례연구」, 『산업노동연구』 제12권 제1호, 한국산업노동학회, 2006년; 김인재, 「전자노동감시의 법적 규제」, 『2006 노동법의 쟁점-2006 노동법·법경제포럼 논문집』, 한국노동연구원, 2007년 등. 물론 이 이전에도 노동현장에서의 전자노동감시에 대한 경고성 문헌들을 찾아볼 수 있기는 하지만, 학술적 의미를 지닌 것은 아니기 때문에 여기에서는 제외하였음을 밝힌다.

다시 말해, 예를 들어 감시시스템을 도입할 것이냐 말 것이냐, 혹은 기존의 감시시스템 수를 늘릴 것이냐 말 것이냐, 감시시스템의 종류를 바꿀 것이냐 말 것이냐 하는 것들이, 예를 들어 근로자들의 근로조건에 해당된다고 본다면 이는 노동조합이 주체가 된 단체교섭의 대상이 될 수 있을 뿐만 아니라, 이 단체교섭의 결과 노사간 합의가 이루어지지 못했을 때 노동조합은 감시시스템 반대를 목적으로 하는 적법·정당한 파업도 강행할 수 있다고 해석할 수 있게 되는 것이다. 물론 기존의 연구들에서도 감시시스템의 문제를 단체교섭 등 집단적 노사관계에서 풀어나가야 한다고 지적하고 있기는 하지만, 어떻게 감시시스템이라는 문제가 단체교섭의 대상이 될 수 있는가에 대해서는 별달리 고민하고 있지 않다. 그리고 감시시스템이 정당한 단체교섭의 대상이 되는 것으로 규정될 수 있게 되면 비로소 이를 둘러싼 쟁의행위가 가능해지기 때문에<sup>5)</sup>, 이 감시시스템의 법적 성격을 규명하는 것이 매우 중요한 일이라고 생각된다. 이하에서는 앞서 간략하게 언급하고 만 기존 연구들의 결과들을 살펴보는 한편, 이 연구 결과들의 의의와 한계에 대하여 살펴보고, 감시시스템의 법적 성격 규명을 통한 노동법적 규제방법에 대해 고찰해 보고자 한다.<sup>6)</sup>

## II. 기존 연구의 주요 내용

### 1. 사업장 감시시스템의 현황과 종류

전자적 수단에 의한 사업장 감시시스템은 전자적 수단을 통해 사업장을 감시하기 위해 조직된 시스템을 의미하는 것인데, 여기에서 “전자적 수단을 통해

- 
- 5) 물론 이는 쟁의행위의 목적과 단체교섭의 대상을 함께 두고 보는 현행 판례의 입장을 빌린 것인데, 이것의 정당성에 대한 문제는 본고의 고려 대상이 아니므로 논외로 하겠다.
- 6) 한편, 2007년 1월 26일 개정된 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제19조(협의사항) 제1항 제14호(2007년 12월 27일 개정된 동 법에서는 제20조 제1항 제14호)에서는 “사업장 내 근로자 감시설비의 설치”를 노사협의회의 협의사항을 두고 있다. 그러므로 이 사업장 감시시스템이 노사협의회의 협의사항이 되고 있기는 하지만, 협의사항이라는 규범의 효력에 대해서는 여러 가지 논의가 이루어지고 있고, 본고에서 의도하고 있는 논맥과는 거리가 있어 본문에서 별도로 다루지 않았음을 미리 밝힌다.

사업장을 감시한다”는 말의 의미가 좀더 명확하게 드러날 필요가 있겠다. 이에 대하여 선행연구에서는 “사용자의 재산권 보호와 노동력 통제력 강화를 위해 정보통신기술에 의존하여 작업장 안팎에서 노동자들의 작업활동, 생활태도 그리고 의식성향에 대한 음성·영상·(컴퓨터)데이터 정보를 취득·수집·전송·저장·가공·분석하는 일체의 사용자 행위”를 지칭하는 것으로 보고 있다.<sup>7)</sup>

이러한 사업장 감시시스템을 설치하고 있는 현황은 어떠할까? 기존의 연구 가운데 2003년 6월 기준, 전국 207개 사업장에 대한 설문조사를 행한 결과<sup>8)</sup>에 따르면 어떤 종류든 한 개 이상의 감시시스템을 설치한 사업장이 90%에 가깝게 나타남으로써, 이미 사업장 감시시스템이 일반화되고 있었다. 게다가 감시시스템을 도입한 사업장의 경우 평균 2.57개의 감시시스템을 운영하는 것으로 나타났는데, 도입된 감시시스템에는 인터넷 이용 모니터링 및 체크, 전화 감시 및 녹취, CCTV 설치, 전자신분증을 통한 출입통제 및 근태관리, ERP<sup>9)</sup> 도입을 통한 감시, 생체인식기술을 통한 출입통제 및 근태관리, GPS를 이용한 근로자의 동선관리 등이 있다. 이들 여러 가지 감시시스템은 경우에 따라 복합적인 형태로 나타나기도 한다(예를 들어, 생체인식기술과 전자신분증의 결합, 전자신분증과 CCTV의 결합 등).<sup>10)</sup>

7) 국가인권위원회 2005년도 인권상황 실태조사 연구용역보고서, 『사업장 감시시스템이 노동인권엔 미치는 영향』, p.23. 이 정의는 이광택·이병훈·임상훈·이종수, 전자노동감시의 실태와 개선과제』, 한국노동연구원, 2004, p.4으로부터 가져온 것이다.

8) 노동자감시근절을 위한 연대모임이 (주)한길리서치에 의뢰하여 조사한 『2003년 노동자감시 시스템 실태 및 노동자 인식조사 결과』.

9) 전자적 자원관리시스템, 즉 Enterprise Resource Planning의 약자이다. 기업활동을 위해 쓰이는 기업 내의 모든 인적·물적 자원을 효율적으로 관리하여 궁극적으로 기업경쟁력을 강화시켜 주는 역할을 하게 되는 통합정보시스템(고기능성 기업용 소프트웨어)을 말한다(김인재, 『전자노동감시의 법적 규제』, 『2006 노동법의 쟁점—2006 노동법·법경제포럼 논문집』, 한국노동연구원, 2007, p.242). 전자적 노동통제수단에 대해 문외한이었던 탓에 개인적으로 이 생산자원 관리시스템이 왜 다른 감시시스템—근로자를 관리 감독하고자 하는 직접적 수단성이 뚜렷하게 나타나는 시스템들—과 나란한 대열에 포함되게 되었는지 궁금했는데, ERP는 직접적인 근로자 감시시스템이라기보다는 자원관리를 통해 근로자들의 생산계획 도달 및 공정관리가 엄격해짐으로써 노동강도가 강화되는 과정으로 현장의 관리 통제시스템이 강화되기 때문이라고 한다(국가인권위원회, 『2005년도 인권상황실태조사 연구용역보고서』, 앞의 책, p.30).

10) 이 감시시스템들이 어떻게 근로자를 감시하는가는 이미 널리 알려졌을 것이라 생각하여, 구체적인 설명은 피하도록 하겠다.

## 2. 사업장 내 감시시스템의 문제

기존 연구 결과들이 지적하고 있는 감시시스템과 관련된 법적 문제의 논점은 크게 두 가지로 구분해 볼 수 있을 듯하다. 그 첫째는, 사용자와 근로자의 법적 권리충돌에 관한 것이고, 두 번째는, 감시시스템으로 인한 근로자의 권리침해에 관한 것이다. 이 두 가지는 어떤 면에서는 일맥상통하지만, 주안점을 어디에 두고 있느냐라는 시각의 차이가 있다.

첫 번째 논점에 대하여 먼저 언급해 보면, 사업장 감시시스템이 사용자의 입장에서 경영권<sup>11)</sup> 내지는 재산권을 보호하거나 확장시켜 주는 역할을 하게 되지만, 근로자의 입장에서 근로자의 인격권<sup>12)</sup>을 침해하게 된다는 것이다. 그러므로 이 양자의 법익을 비교형량하여 감시를 할 수 있도록 할 것인지, 감시를

- 
- 11) 사용자의 ‘경영권’이라는 용어가 법적으로 정립된 개념이 아니기는 하지만 일반적으로 관용되어 “경영의 소유자 또는 담당자는 경영이라는 부분회사의 질서를 유지하는 것이 필요하고, 이 질서를 유지하는 법적 권한”의 정도로 막연하게 이해되고 있는 듯하다(이희성, 「사용자의 경영권과 근로자의 노동3권의 충돌에 관한 연구」, 『산업관계연구』 제17권 제1호, 한국노사관계학회, 2007, p.117). 한편 근래 대법원에서는 경영권이 헌법 제119조 제1항, 제23조 제1항 및 제15조를 기초로 한 실체성을 가진 권리라고 판시한 바 있다(대법원 2003. 7. 22. 선고 2002도7225 판결). 이 대법원 판결에서는 “모든 기업은 그가 선택한 사업 또는 영업을 자유롭게 경영하고 이를 위한 의사결정의 자유를 가지며, 기업 또는 영업을 변경하거나 처분할 수 있는 자유를 가지고 있고 이는 헌법에 의하여 보장”된다고 한다. 이러한 해석에 따르면, 헌법상 사용자 내지는 기업에게 주어지는 재산권보다 넓은 개념으로 사용되는 듯하다.
- 12) 근로자의 ‘인격권’이라는 용어 또한 법률 용어는 아닌데, 통상 기존 연구 결과들의 대략적인 취지를 살펴볼 때, 이는 “직장에서 감시받지 않고 자유롭게 일하고 쉴 수 있는 최소한의 권리”를 의미하는 것이라고 생각된다. 이때 ‘자유’가 의미하는 내용은 여러 가지겠지만, 여기에서의 ‘자유’는 종속노동의 특성상 사용자의 관리감독권을 벗어나지 않은 자유일 것이고, 또 사용자의 재산권을 부당하게 침해하지 않는 범위에서의 자유일 것이다. 근로자의 인격권을 헌법상 ‘인간의 존엄과 가치’(헌법 제10조)의 한 유형으로서 파악하고자 하는 노력이 이희성, 「작업장 내에서의 전자메일 및 CCTV의 감시와 근로자의 프라이버시 보호」, 『비교사법』 제10권 제1호, 한국비교사법학회, 2003, p.533 이하에서 이루어지고 있다. 이희성 교수께서 추구하고자 하는 ‘근로자의 인격권’이란 “기업에 있어서 근로자는 인격을 상실해서는 아니된다고 하는 신체적 이익, 개인의 사상이나 신조 등과 관련된 소극적인 측면의 이익과 근로자가 특별히 기업에 있어서 존중되어야 할 인격적 이익, 즉 근로자가 하루하루의 근로제공을 통해서 자기 자신을 실현하고 그의 정체성을 유지하며, 또 그 부수적 결과로서 향상된 직업능력을 가지게 된다는 그 자체”라고 한다. 사업장 감시시스템과 근로자의 권리의 상호관계를 연구하고 있는 다른 논문들에서 사용된 근로자의 ‘인격권’이라는 용어가 이희성 교수께서 추구한 개념과 동일한 것인지 여부는 그다지 분명하지 않다.

하는데 별도의 요건이 필요한지 여부가 결정된다고 할 수 있는데 이에 대한 평가는 연구자의 주관적 가치관이나 연구의 목적 등에 따라 엇갈리는 듯하다. 예를 들어 한 연구 논문<sup>13)</sup>에서는 사업장 감시시스템과 관련이 있는 근로계약상 노사의 권리·의무를 상호 비교연구하면서, 사용자와 근로자의 근로계약으로부터 도출되는 사용자의 부수적 권리·의무 가운데 하나로서 사용자의 지시감독권과 안전배려의무가 있다고 하면서, “사용자의 지시감독권의 실행의 한 방법으로서 전자메일과 CCTV의 감시가 주로 생산성과 경쟁력의 확보, 품질관리와 고객서비스의 향상, 법과 규칙의 준수, 교육과 감독의 지원, 안전한 작업장의 확보, 사용자의 재산보호와 기업비밀 유지 등을 목적으로 하고 있다면” 적법하다고 보는 한편, “사용자가 근로자의 생명·신체·건강뿐만 아니라, 예견되는 생산시설의 위험으로부터 근로자를 안전하게 보호하기 위해 안전배려의무를 이행하기 위하여 전자메일이나 CCTV의 감시를 하였다면 이 역시 적법한 것으로 받아들여야 할 것”이라고 본다. 또 다른 연구<sup>14)</sup>에서도, 근로자의 인격보호는 그 존중 및 침해금지라는 사용자의 계약상 부수적 의무안에 포섭되는 결과 적어도 “근로자 인격권의 핵심이라고 할 수 있는 인간의 존엄성을 본질적으로 침해하는 행위는 근로자의 동의의 여부를 불문하고 허용되지 않는다”고 보아야 하지만, 근로자의 인격적 이익과 사용자의 계약상의 권리로서의 지시권이나 감독권과의 ‘이익형량’에 따라 그러한 근로자의 인격적 이익의 침해 여부를 판단해야 한다고 본다.

두 번째 논점과 관련하여서는, 앞서 언급했던 다양한 사업장 내 감시시스템들이 노동통제를 강화함으로써 근로자의 권리를 침해하기 때문에, 이것이 합법적으로 이용될 수 있기 위한 조건 혹은 근로자 편에서 어떻게, 어느 정도 근로자의 어떤 권리를 침해하는가를 주로 바라보고 있다. 그래서 예를 들어, 사내 이메일에 대한 감시의 경우 사실상 기술적으로 비밀보장이 거의 되지 않기 때문에 사적인 이메일과 공적인 이메일이 뒤섞여 있을 경우 사적인 전자우편의 내용을 개봉해 보지 않았다 하더라도 제목의 열람만으로도 사생활 침해가 성립될 수 있다고 말하기도 한다<sup>15)</sup>. 그리고 또 다른 논문에서는<sup>16)</sup> “대규모 사무실

13) 이희성, 위의 글의 내용 참조.

14) 하경호·전윤구, 「전자장비를 이용한 근로감시·관찰에 따른 법적 문제」, 『고려법학』 제 41호, 고려대학교, 2003, p.73 이하의 내용이다.

에서 업무를 보는 자신의 근로자에 대한 감시가 용이하도록 사용자가 외부에서는 내부 투시가 가능하나 피관찰자는 관찰자를 볼 수 없는 이른바 ‘일방투시유리’를 설치하는 것이 허용될 것인가?”라는 질문을 던지면서, “일거수일투족을 감시하는, 보이지 않는 ‘빅 브라더’를 항시 주변에 둔다는 것은 인간의 존엄에 부합하지 않기 때문”에 허용되지 않는 것과 마찬가지로, “작업장 또는 사무실에 TV카메라를 설치하는 것”은 허용되지 않는다고 말한다. 다만 이러한 경우에도 자유로운 의사에 의한 근로자의 승낙이 있는 경우에는 어느 정도 감시의 가능성이 있기는 하겠지만, 과연 근로관계에서 사용자로부터 자유로운 근로자의 승낙이라는 것이 있을 수 있겠는가에 대한 의문을 제기하기도 한다.

### 3. 사업장 내 감시시스템에 대한 법적 규제의 시도

전자적 수단에 의한 감시시스템을 사업장에서 사용하는 이유에 대해서는 노사간의 인식이 다르다. 즉 사용자 입장에서는 업무의 효율성과 범죄의 예방을 위해 필요하다고 주장하는 반면, 근로자 입장에서는 사용자가 근로자를 감시함으로써 노동을 통제하기 위한 수단으로 감시시스템을 이용한다는 것이다.<sup>17)</sup> 여기에서 두 가지의 권리, 즉 사용자의 권리와 근로자의 권리가 충돌하고 있다.

#### 가. 외국의 사례

그와 같은 권리의 충돌을 규제하기 위한 법적 장치가 우리나라에는 아직 없는데, 국제기준이나 외국의 입법으로 눈을 돌려 보면 중요하게 시사받을 만한 것들을 찾아볼 수 있다.

##### 1) ILO, 근로자의 개인정보보호를 위한 행동강령

그 첫 번째의 것이, ILO의 1996년 11월 ‘근로자의 개인정보 보호를 위한 행

15) 이창범, 「사업장내 전자우편감시제도에 관한 연구」, 『노동정책연구』 제5권 제4호, 한국노동연구원, 2005, p.181.

16) 이광택·이병훈·임상훈·이종수, 『전자노동감시의 실태와 개선과제』, 한국노동연구원, 2004, p.48.

17) 국가인권위원회 2005년도 인권상황실태조사 연구용역보고서, 앞의 책, p.138 참조.

동강령(ILO Code of Practice for Protection of Workers' Personal Data)'이다. UN의 권리장전(International Bill of Rights)이나 OECD의 '프라이버시의 보호와 개인데이터의 국제적 유통에 관한 가이드라인(Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data)'과 같은 국제기준도 있기는 하지만, 이들은 시민사회 차원에서의 개인의 프라이버시권 보호를 위한 규정이고 근로자에 특화된 것은 아니다. 그러나 ILO의 '근로자의 개인정보 보호를 위한 행동강령'은 정보통신기술의 발달에 따른 사업장 수준의 근로자 감시 활동에 대한 독자적인 규제지침을 만들어내기 위한 노력의 결과이다.<sup>18)</sup> 이 행동강령은 총 13개 장으로 구성되고 있고, 구속력은 없지만 ILO 회원국들이 관련 법률이나 규칙, 조례, 단체협약, 취업규칙, 정책 및 기업 차원의 경영수단을 마련하는 데 참고할 수 있는 하나의 행위준칙으로서 채택된 것이다(ILO 위 행동강령 제2조 [목적]). 기존 연구 결과에서 제공하고 있는 이 행동강령의 주요 내용은 다음과 같다.<sup>19)</sup>

① 사용자는 노동자 정보를 반드시 작업과 관련한 범주에서 본인에게 직접 얻어야 하며, ② 사용자는 노동자의 정치·종교적 신념 및 성생활에 관한 정보를 얻으려 해서는 안 되며, ③ 노동자는 프라이버시에 관한 권리를 포기하지 말아야 하며, ④ 사용자가 특정 노동자를 감시할 경우 본인에게 그 사유와 방법 그리고 시간을 통보해야 하고, 비밀감시는 형사범죄 용의자에게만 해당하며, ⑤ 개인정보의 사용 기간 등은 투명하고 명확하게 노동자에게 미리 사전 고지하며, ⑥ 검열된 자료에 대하여 해당 노동자에게 열람권이 보장되는 등 인간적인 방식으로 동기를 유발시키는 요소로서 전자감시가 이루어져야 한다.

## 2) EU, 노동자의 개인정보보호를 위한 지침 도입의 노력

위와 같은 국제기구에서의 노력과는 별도로, EC는 1995년 10월 「개인정보처리에 있어 개인보호와 개인정보의 자유이동에 관한 일반지침(Europeans Union Directive on the protection of individuals with regard to the processing of

18) 국가인권위원회 2005년도 인권상황실태조사 연구용역보고서, 『사업장 감시시스템이 노동 인권에 미치는 영향』, p.147; 김인재, 「전자노동감시의 법적 규제」, p.250.

19) 국가인권위원회 2005년도 인권상황실태조사 연구용역보고서, 앞의 책, p.148의 내용을 인용하였다.

personal data and on the free movement of such data. 95/46/EC)”을 제정·공포함으로써 개인정보/프라이버시 보호를 위한 틀을 만들었다. 이를 통해 EU 각 국가들에서 개인정보/프라이버시 보호를 위한 각종 입법이 활발하게 이루어졌는데, 이것은 또한 UN이나 OECD에서 이루어졌던 개인에 대한 보호의 내용이다. 물론 이 개인에 근로자 또한 포함됨은 물론이지만, 특히 사업장 감시에 대하여 초점을 맞춘 입법은 1990년대에는 발견되지 않았는데, 2000년대 이후에 서야 노동자들에 대한 사업장 감시가 사회적으로 주목을 받게 됨에 따라 위지침을 고용관계에 적용하기 위한 ‘활발한 연구와 정책협의’가 진행되었다고 한다.<sup>20)</sup> 그러나 이해당사자들의 의견 대립으로 EU 차원에서의 지침이 아직 도입되지는 못하고 있다. 다만 소수의 EU 국가에서 사업장 감시규제를 위한 별도의 특별법이 제정되었는데, 핀란드의 2000년 「노동생활에 있어서의 개인정보 보호에 관한 법(Act on Data Protection in Working Life)」이 대표적이다.

### 3) 일본, 근로자 개인정보 보호에 관한 행동지침

일본은 2000년 12월 「근로자 개인정보보호에 관한 행동지침(労働者の個人情報保護に関する行動指針)」<sup>21)</sup>을 제정하였다. 이 지침은 민간기업 등이 보유하는 근로자의 개인정보를 적절하게 처리할 수 있도록 필요한 사항들을 규정하는 한편, 민간기업 등이 업무실패를 파악하면서 근로자의 개인정보 보호에 관한 취업규칙 등을 정비해 나가는 것을 지원·촉진하고, 나아가 근로자의 개인정보를 원활하게 처리하도록 함으로써 근로자의 개인정보를 보호하도록 하기 위한 목적으로 만들어졌다(지침 제1-1조).

전체적으로 이 지침은 반드시 전자적 수단에 의한 근로자의 감시만을 대상으로 한 것이 아니라, 회사가 근로자를 채용·사용하면서 자연스럽게 얻게 된 근로자에 대한 각종 정보들을 근로자의 의사에 반하여 또는 근로자가 모르는 사이에 업무 이외의 다른 목적으로 이용되는 것을 방지하기 위한 것이다. 이 가운

20) 그 ‘활발한 연구와 정책협의’의 중요한 결과는, 국가인권위원회 2005년도 인권상황실태 조사 연구용역보고서, 앞의 책, p.151 및 김인재, 「전자노동감시의 법적 규제」, p.252의 각주 460번에 예시되고 있다.

21) 원문출처: <[http://www2.mhlw.go.jp/kisya/dajjin/20001220\\_01\\_d/20001220\\_01\\_d\\_shishin.html](http://www2.mhlw.go.jp/kisya/dajjin/20001220_01_d/20001220_01_d_shishin.html)> 검색일 2007. 8. 31.

데 특히, 이 지침은, 근로자의 정보를 수집하는 방법을 제한하면서 “직장에서 근로자에게 비디오카메라·컴퓨터 등의 방법으로 모니터링을 하는 경우에는 근로자에게 실시 이유, 실시 시간대, 수집될 정보의 내용 등을 사전에 통지하는 것은 물론, 개인정보의 보호에 관한 권리를 침해하지 않도록 배려해야 한다”고 규정하고 있다(지침 제2-6조 제4항). 그리고 “직장에서 근로자에게 일상적으로 비디오 등에 의한 모니터링을 하는 것은, 근로자의 건강 및 안전의 확보 또는 업무상 재산의 보전에 필요한 경우에만 인정된다”고 한다(지침 제2-6조 제5항). 그리고 이러한 모니터링의 결과가 근로자에 대한 인사평가 등에 영향을 미치지 못하도록 하고 있다(지침 제2-6조 제6항). 아울러, 이러한 모니터링 시스템을 도입하기 전에 노동조합 등에게 미리 통지하고 노동조합과 협의하도록 하고 있다(지침 제3-4조 제1항).

#### 4) 프랑스 노동법<sup>22)</sup>

프랑스 노동법전 L.121-8에서는 근로자에게 알리지 않은 방법으로 근로자에 관한 개인정보를 수집하는 것을 명문으로 금지하고 있다. 이에 따라 파행원은 사용자는 근무시간 중 근로자의 활동을 감시·감독할 권한을 갖지만, 비밀수단을 이용한 감시는 언제나 위법이라는 확고한 입장을 드러내고 있다. 또한 노동법전 L.120-2조에서는 “수행해야 할 직무의 성질에 의해 정당화되지 않거나 추구하고자 하는 목적과 균형을 이루지 아니하는 한, 누구도 개인의 권리와 개인적·집단적 자유를 제한할 수 없다”고 규정하고 있다. 그리고 노동법전 L.432-2와 L.432-2-1에서는 사용자는 근로자의 업무환경에 영향을 미치는 새로운 기술을 도입하거나 근로자의 활동을 감시할 수 있는 수단 또는 기술을 도입하고자 할 때에는 ‘사전’ 근로자위원회에 그 사실을 알리고 자문을 구하도록 하고 있다. 특히 중요하고 급진적인 변화를 추구하고자 하는 경우에는 미리 그 시스템의 도입 계획을 근로자위원회에 제출해서 정보제공과 함께 자문을 구해야 하며, 그 계획의 시행에 있어서도 정기적으로 정보를 제공하고 주기적으로 자문을 구하도록 하고 있다. 그리고 근로자대표위원은 사용자가 도입하고자 하는

22) 프랑스 노동법에 관한 내용은 이창범, 『사업장내 전자우편감시제도에 관한 연구』, p.162 이하의 내용을 참조한 것이다.

감시시스템이 사생활 침해라고 판단한 경우에는 사용자에게 문제를 제기할 수 있고, 이 경우 사용자는 즉시 사실을 조사한 후 필요한 조치를 취해야 한다. 만약 사용자의 조치가 부적절하거나 견해차가 있어 합의에 이르지 못한 경우에는, 해당 근로자의 반대가 없는 것을 조건으로, 근로자대표위원은 노동심판소에 조정을 신청할 수 있는 경고권(droit d'alerte)을 갖는다.

#### 5) 호주 뉴사우스웨일스주 작업장감시법<sup>23)</sup>

호주의 뉴사우스웨일스주는 2005년 「작업장감시법(Workplace Surveillance Act)」을 제정하였다. 이 법은 기존의 「작업장비디오감시법(Workplace Video Surveillance Act 1998)」을 대체한 것으로서, 세 가지 영역에서의 감시를 규제하기 위하여 고안된 법이다. 즉 기존의 작업장비디오감시법을 통해 규제되는 카메라 감시와 함께, GPS시스템 등을 통한 근로자의 위치추적 감시와 컴퓨터 사용에 대한 감시가 그 대상이다. 이러한 감시에 대한 사용자의 권한은 ① 그 감시가 공공연하게 이루어졌을 때(non-covert surveillance) 그리고 ② 공식감시 기구(covert surveillance authority)에 의하여 감시를 허가받았을 때에만 인정된다. 이 허가를 받지 못했을 때 사용자의 근로자에 대한 감시는 형법상 범죄행위를 구성하게 된다.

① ‘공공연한 감시’가 되기 위해서는 그것이 근로자들에게 통지되어야만 하는데, 근로자들은 감시가 이루어지기 14일 전에 서면으로 그 사실을 통지받아야만 하고(다만, 근로자와의 협의에 의하여 이 통지 기간은 단축될 수 있다), 이 서면통지에는 수행될 감시의 유형, 사용될 소프트웨어와 수집될 정보 등과 같은 감시의 방법과 내용들, 감시의 시기와 지속적 감시인지 아니면 단속적 감시인지에 대한 사항, 상시적 감시인지 아니면 한시적 감시인지의 여부 등이 기재되어야만 한다. 감시의 종류별로 공공연한 감시를 판단해 볼 때, (a) 카메라

23) <<http://www.findlaw.com.au/article/13598.htm>>, <[www.xcellerateit.com/whitepapers/NSW%20Workplace%20Surveillance%20Act.pdf](http://www.xcellerateit.com/whitepapers/NSW%20Workplace%20Surveillance%20Act.pdf)> <[www.thomsonplayford.com.au/.../Corporate%20Alert%20-%20Workplace%20Surveillance%20Act.pdf](http://www.thomsonplayford.com.au/.../Corporate%20Alert%20-%20Workplace%20Surveillance%20Act.pdf)> 등 이 법에 관한 내용을 담고 있는 호주 인터넷사이트의 문서들을 재구성한 내용이며, 이 법의 원문은 <[www.parliament.nsw.gov.au/.../5f584b237987507aca256d09008051f3/c626998bf5f37d67ca257016007bb85d!OpenDocument](http://www.parliament.nsw.gov.au/.../5f584b237987507aca256d09008051f3/c626998bf5f37d67ca257016007bb85d!OpenDocument)>에서 볼 수 있다. 검색일: 2007. 8. 23, 2007. 10. 31.

감시의 경우에는 감시가 이루어질 장소에서 카메라를 확인할 수 있도록 설치해야만 하고, 사람들에게 감시의 대상이 되고 있음을 알리는 경고문을 그 장소로 통하는 모든 출입구에 붙여야만 한다. (b) 위치추적 시스템을 통한 감시의 경우에는, 그에 대한 경고문을 위치추적기에 눈에 띄게 붙여야만 한다. (c) 컴퓨터를 통한 감시의 경우에는, 사용자가 자신의 사업장에서 근로자들의 행동을 감시하기 위한 효과적인 컴퓨터감시정책(**computer surveillance policy**)을 먼저 마련해야 하는 한편, 그 감시를 받게 될 근로자들에게 그 사실이 먼저 통보되어야 한다. 사용자의 컴퓨터감시정책에서는 수행될 감시의 유형, 사용될 소프트웨어와 수집될 정보 등과 같은 감시의 방법과 내용들, 감시의 시기와 지속적 감시인지 아니면 단속적 감시인지에 대한 사항, 상시적 감시인지 아니면 한시적 감시인지의 여부 등을 규정해야만 한다. 사용자의 컴퓨터감시정책은 서면으로 근로자들에게 주지되어야 하고(이메일을 통한 주지도 가능하다), 근로자들이 사용자의 컴퓨터감시정책을 이해하였는지 여부가 확인되어야만 한다. 이러한 사용자에게 의한 근로자에 대한 컴퓨터감시는 근로자가 사용자의 자원을 사용하여 컴퓨터를 이용하고 있을 때에만 가능하고, 사용자는 예외적인 경우를 제외하고는 근로자의 이메일 수수(授受) 또는 웹사이트 이용을 차단해서는 안 된다. 이때 예외적인 경우로서 사용자가 근로자의 이메일 수수를 방해할 수 있는 경우는 예를 들어 2003년의 스팸차단법(**Spam Act, 2003**)에 근거하여 스팸 또는 바이러스가 포함된 이메일을 차단하는 경우 등이다. 그리고 만약 사용자가 이 법이 정하는 바에 따른 컴퓨터감시정책을 만들어두고 있는 경우에는 그에 따라 근로자의 이메일 또는 웹사이트 이용에 대한 제한이 가능하다.

② 위와 같은 ‘공공연한 감시’의 요건을 충족시키지 못했을 때 그것은 ‘은밀한 감시(**covert surveillance**)’가 된다. 은밀한 감시는 주지사가 권한을 부여하는 ‘감시국(**a covert surveillance authority**)’만이 행할 수 있는데, 사용자가 은밀한 감시를 행하고자 할 때에는 이 감시국에 신청을 해야만 하고, 감시국은 근로자가 사용자에게 근로를 제공하는 동안 불법적인 행동에 가담하고 있는지 여부를 밝히기 위한 목적으로만 감시권을 행사할 수 있다. 사용자가 임의적인 은밀한 감시를 행할 경우에는, 감시행위 건수당 최대 5,500달러(호주달러)의 벌금이 부과될 수 있다.

#### 나. 기존 연구에서 나타난 법적 규제의 방법

기존 연구 결과들에서는 대체로 우리나라의 사업장에서 전자적 기술을 이용한 감시장비를 도입하여 근로자를 통제하거나 감시하는 것이 일반화되고 있음에도 불구하고, 이를 규율할 만한 법적 장치가 없다는 문제를 지적하고 있다. 그렇기 때문에 “사업장에서의 전자노동감시에 의한 근로자의 인격적 이익을 보호하기 위해서는 무분별한 전자노동감시 장비의 도입과 이용을 규제하기 위한 보다 구체적인 입법적 조치가 필요”<sup>24)</sup>하다는 것이다. 그래서 사업장의 전자 노동감시를 규제하기 위한 입법체계를 설정하는데, ① 사업장 감시에 관한 특별법을 제정하는 방안과, ② 사업장을 포함한 일반적인 감시를 규율한 법을 제정하고 거기에서 사업장 감시를 규율하는 방안이 있을 수 있음을 제시하면서, ②의 방안이 보다 합리적이라고 보고 있다.<sup>25)</sup> 그리고 이와 함께 노동관계법 특히 근로기준법에 근로자의 개인정보, 사생활 및 인격권의 보호에 관한 근거규정을 명시적으로 둘 필요가 있다고 보는 한편, 근로자의 인격권을 침해할 가능성이 있는 작업방식이나 감시장비의 도입과 관련된 사항을 근로기준법의 취업규칙의 필요적 기재사항 또는 노사협의회 의결사항으로 함으로써, 전자노동감시에 대한 규제입법과 함께 단체협약, 노사협의 및 취업규칙에 의하여 통제되도록 할 필요가 있다고 본다.<sup>26)</sup>

결국 이러한 법적 규제의 틀에 대한 제안은, 현행 법제로는 사업장 내 전자적 감시수단에 의한 근로자 통제 및 감시를 규제할 수 없기 때문에 새로운 법을 만들거나 기존의 법에 이에 대한 내용을 추가함으로써 그것을 규제해야 한다고 보는 것이다.

24) 국가인권위원회 2005년도 인권상황실태조사 연구용역보고서, 앞의 책, p.182; 김인제, 앞의 글, p.272.

25) 국가인권위원회 2005년도 인권상황실태조사 연구용역보고서, 앞의 책, p.183; 김인제, 앞의 글, p.273.

26) 상동.

#### 4. 사례의 검토

##### 가. 노동쟁의사건

처음으로 사업장 내 감시시스템의 설치문제가 노동조합의 쟁의행위로 이어졌던 사건은, 2001년 (주)대용노동조합 사건이다. (주)대용은 자동차부품을 생산하는 업체였는데, 근로자들이 전혀 알지 못하는 상태에서 공장에 총 8대의 CCTV가 설치되었고, 이 가운데 7대가 125명이 일하고 있는 공장 안에 설치됨에 따라 노동조합측이 근로자의 인권침해와 노동조합의 활동방해를 이유로 이에 대한 이의를 제기하면서 문제가 시작되었다. 이 사건이 진행되는 과정에서 대용노동조합이 파업 전 전북지방노동위원회에 신청한 쟁의조정에 대하여 전북지노위는 결국 ‘조정이 어렵다’는 이유로 조정을 종료시켰고, 대용노동조합이 조정 종료 후 파업에 돌입하자 사측에서는 설치 두 달 만에(2001년 9월 24일) 이를 철거하였다.<sup>27)</sup>

이 사건에서 주된 문제가 되었던 것은 과연 CCTV 설치가 근로조건의 저하를 가져옴으로써 결국 쟁의행위의 대상이 되는가는 것이었지만 이에 대한 규명은 이루어지지 못했다. 전북지노위가 쟁의조정을 받아들였다는 것이 곧 이 문제에 대한 긍정적 해석을 한 것이 아닌가라는 추측을 할 수 있기는 하지만, 이를 곧 인정한 것은 아니었다.

한편 이 사건에서 노동조합은 사측을 상대로 하여 ‘노동자의 프라이버시권 침해와 정신적 피해에 대한 손해배상청구’를 했지만 2002년 기각된 바 있다. 법원(전주지법 군산지원)은 CCTV를 감시도구로 인정하면서도 “사용자들이 근로자들에 대해 일정한 통제를 수행해 온 점”을 강조하면서 “인격권의 침해를 최소화하는 방법을 선택했다면 그 행위에 위법성이 없다고 보아야 할 것”이라고 판단한 것이다.

27) 사측이 CCTV를 철거한 것은 노동조합의 파업 때문이 아니라 9월 20일 광주 노동청에서 있었던 국회 국정감사에서 이운수 의장을 비롯한 15명의 국회의원들이 “CCTV 설치로 인해 노동자들의 인권이 탄압 받고 있는 만큼 작업장에서 CCTV가 철거되어야 한다”는 결론을 내렸기 때문이라고 한다(이황현아(2001), 「노동현장의 감시, 통제, 평가」, 『진보교육연구소회보』 제21호(<원문출처: [http://jinboedu.jinbo.net/bbs/zboard.php?id=publication&page=7&sn1=&divpage=1&sn=off&ss=on&sc=on&select\\_arrange=headnum&desc=asc&no=244](http://jinboedu.jinbo.net/bbs/zboard.php?id=publication&page=7&sn1=&divpage=1&sn=off&ss=on&sc=on&select_arrange=headnum&desc=asc&no=244)> 검색일: 2007. 10. 30.)

그리고 대용노조 사건이 있는 지 얼마 지나지 않아 노동부는 CCTV 설치 문제가 쟁의행위 대상이 되는지 여부에 대하여, “일반적으로 쟁의행위의 정당성은 ‘노동쟁의’ 상태의 발생이라는 실질적 요건과 ‘조정전치, 조합원 찬반투표’ 등 노동조합 및 노동관계조정법에서 요구하는 절차적 요건의 충족 여부와 아울러 쟁의행위의 주체, 목적, 절차, 수단(방법) 등을 종합적으로 검토·판단하여야 하며, 특히 그 목적에 있어서 정당성을 인정받기 위해서는 ① 사유재산제도를 부정하지 않는 범위 내에서 근로조건의 개선에 직접 또는 간접적으로 관련되고, ② 사용자의 처분 가능한 범위 내에 있어야 하고, ③ 집단적 이익분쟁에 관한 사항이라는 요건 등을 충족하여야 할 것”이라는 일반적인 쟁의행위 정당성의 논리를 언급한 후 “노동위원회의 조정을 거쳐 그 절차적 정당성이 인정된다 할지라도 CCTV 설치가 재산권 보호를 위한 사용자의 전속적 권리로 인정되어 의무적 교섭사항으로 볼 수 없는 이상, 단지 근로자 감시용으로 적용될 수 있다는 이유로 동 CCTV의 설치를 반대하여 쟁의행위를 하였다면 이는 그 목적상 정당성을 인정받기 어려울 것으로 판단”된다<sup>28)</sup>고 본 바 있다.

#### 나. 부당노동행위사건

감시시스템이 사용자측에 의한 부당노동행위로 이어졌던 사건에는, 노동조합의 온라인 활동을 방해하기 위하여 노동조합의 홈페이지 등을 차단시킨 경우가 있다(2004. 07. 22, 서울행법 2003구합 32923<sup>29)</sup>). 아래는 이 판결례의 요지이다.

“산업별 노동조합인 참가인 조합은 이 사건 파업 이전부터 전국에 흩어져 있는 조합원들에게 각종 공지사항이나 긴급한 사안에 대한 행동지침 등을 전달하기 위하여 인터넷 홈페이지를 활용하여 왔고, 원고 회사도 그동안 근로자들이 회사의 컴퓨터를 이용하여 참가인 조합의 홈페이지에 접속하는 것을 아무런 제한 없이 허용하여 오다가, 이 사건 파업 이후 원고 회사가 사무실 등의 업무용 컴퓨터뿐만 아니라 노동조합 사무실의 컴퓨터와 일부 사택에 설치된 컴퓨터의 홈페이지 접속마저 차단하였고, 이 사건 파업

28) 노동부 행정해석, 2001. 12. 26, 협력 68107-627.

29) 이 사건은 2004년 7월 22일 서울행정법원에서 원고가 소송에 패한 이후 항소하지 않아 종료되었다.

전후를 비교하여 볼 때 근로자들의 참가인 조합 홈페이지 접속으로 인하여 파업 이후에 원고회사의 운영에 더 많은 지장이 초래되었다고 볼 수 없는 점에 비추어 보면, 비록 이 사건 파업이 종료된 후에도 참가인 조합의 홈페이지에 원고 회사 및 그 경영진들의 명예를 훼손하는 내용의 글이 계속 게시되는 등의 사정이 있었다고 하더라도, 원고 회사가 근로자들의 참가인 조합 홈페이지 접속 자체를 일괄 차단하는 것은 노동조합 운영에 대한 간섭 또는 방해 행위로서 지배·개입에 해당한다고 할 것이다.”<sup>30)</sup>

부당노동행위의 의미를 되새겨 보면, 부당노동행위란 사용자가 근로자 및 노동조합의 단결권, 단체교섭권, 단체행동권 등 근로3권을 일정한 형태로 침해하는 것을 의미하는 것인데, 위 사건에서와 같이 노동조합 홈페이지 감시가 접속차단으로 이어진 경우 ‘지배·개입의 부당노동행위’에 해당하게 된다. 이 ‘지배·개입의 부당노동행위’는 “근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위”이기 때문에 홈페이지 감시와 접속차단이 “노동조합 운영에 대한 간섭 또는 방해행위”라고 본 것이다.

#### 다. 부당해고사건

중노위 판정례 가운데에는, 버스 운전기사들이 차량에 설치된 CCTV의 철거를 주장하면서 이를 사용하지 못하도록 봉인한 이후 운송 수입금이 감소되어 그 원인을 파악하기 위해 차량 내에 감시카메라를 설치하여 촬영한 결과 소위 ‘뺑뺑’ 행위가 발각됨으로써 인사위원회를 거쳐 운전기사들을 해고시킨 사건이 있다(중노위 2004. 4. 12. 선고 2003부노252, 2003부노256, 2003부해783 결정). 이 사건에서 근로자측 당사자들은 감시카메라 설치에 대한 인권침해 여부나 CCTV철거 주장의 정당성 등에 대하여 항변하지 않고 오로지 인사위원회를 거친 징계해고 결정이 징계 양정상 지나치다는 주장을 하는 한편, 인사위원회 개

30) 이외, “노조의 합병 반대투쟁을 고무·독려하기 위해 신문광고나 인터넷에 글을 올린 것은 사내 복무규정을 위배했으나, 개인적 의견을 발표한 것으로 해고는 부당하다”고 본 경우(서울고등법원 2004. 4. 8. 선고 2002누20215 판결), “근로조건 향상을 위해 사내 통신망과 인터넷 홈페이지에 회사를 비방하는 글을 게시한 것을 이유로 징계해고한 것은 부당하다”(서울고등법원 2001. 9. 6. 선고 2000누16694 판결)고 본 사건도 인터넷 이용과 관련되어 있기는 하지만 감시를 목적으로 한 사건이 아니었기 때문에 구체적인 언급은 피하도록 해야 할 듯하다.

최 이후 노동조합 탈퇴 중용이 이루어짐으로써 사측이 부당노동행위를 저질렀다는 주장을 해, 사건에 별다른 영향을 미치지 않고 정당하고 판정이 내려졌다.

#### 라. 사례의 정리

이와 같은 몇 가지 사례들을 통해서 보면, 우리나라에서는 아직까지 감시시스템이 근로자의 근로조건과 직결되는 문제로서 그것이 곧 근로조건에 해당한다고 봄으로써 쟁의행위의 정당한 목적이 될 수 있다고 보지는 않는다. 노동부가 표현한 대로 감시시스템은 “재산권 보호를 위한 사용자의 전속적 권리로 인정되어 의무적 교섭사항”이 아니기 때문이다. 그래서 근로자가 이 사용자의 재산권을 침해할 위험이 있거나 침해한 것으로 보여지는 경우, 근로자의 사생활 보호권과는 상관없이 ‘은밀한 감시’가 허용되게 될 수 있다. 다만 사용자의 간섭이 지나쳐 감시가 곧 노동조합 활동을 지배하거나 방해하려는 목적으로 이루어지게 되면 집단적 노사관계에 있어서의 부당노동행위에 해당됨으로써 사용자의 전속적 권리에 대한 제한이 이루어지게 된다. 그러므로 결국 사용자의 재산권은 근로자의 사생활보호권 등 개별적 권리보다는 거의 언제나 우선하게 되지만, 근로자의 단결권 등 근로3권보다는 우선순위가 낮아짐을 볼 수 있다.

### Ⅲ. 문제점 지적과 대안 모색

#### 1. 문제점 지적

위에서와 같이, 기존의 연구들에서는 사업장 내 근로자 감시시스템을 규제하기 위한 방안으로서 새로운 법적 규제방법의 모색 또는 단체교섭 등 집단적 노사관계의 틀을 통한 규제방법을 모색하고 있다. 그러나 사업장 내 근로자 감시시스템의 본질적 성격을 밝히기 위한 노력을 하고 있지는 않는데, 새로운 법적 규제의 틀을 모색하는 경우는 별도로 하고, 단체교섭 등 집단적 노사관계의 틀을 통해 감시시스템을 규제해야 한다고 하면 그것이 단체교섭의 대상이 되는

근로조건에 해당됨을 밝혀야 한다. 근로조건에 해당이 되어야만, 감시시스템의 도입이 ‘근로조건의 결정’에 관한 사항으로서 단체교섭의 대상이 되고, 감시시스템의 도입에 대한 단체교섭이 결렬되었을 때 쟁의행위가 가능하게 되기 때문이다.

## 2. 대안의 모색

그러므로 이하에서는 서론에서 본고의 목적을 밝혔던 바와 같이, 감시시스템이 노동법상 어떤 성격을 갖고 있는지를 밝혀보고자 한다. 다만 여기에서는 새로운 법적 규제 of 틀에 대한 연구는 진행하지 않는 것으로 하겠다.

앞서 말한 바와 같이 기존 연구에서 이미 이 연구가 다수 진행된 바 있고, 새로운 법적 규제 of 틀을 마련함으로써 감시시스템에 대한 규제가 가능함은 물론이지만, 그보다 앞서 노동법적으로 감시시스템의 성격을 규명해 낸다면 현존하는 법의 틀 내에서도 이 규제가 어느 정도 가능하다고 보기 때문이다.

그런데 여기에서 한 가지 문제가 발생한다. 감시시스템의 노동법적 성격을 밝히기 위해서는 감시시스템에 대하여 규명하고 있는 노동관계 규정이 있어야 하는데 현재는 그렇지 않기 때문이다. 그래서 필자는 이 문제를 다음과 같은 방식으로 접근해 보고자 한다. 즉 감시시스템이 문제되는 이유는, 사용자의 권리(그것이 경영권이든, 재산권이든)의 확보 내지는 보장을 위해 필요한 것으로 요청되는 감시시스템이 근로자의 권리(그것이 노동기본권이든, 근로자의 ‘인격권’이든)를 지나치게 침해하기 때문이다. 그러므로 감시시스템이 근로자의 권리를 지나치게 침해하기 전에 혹은 이미 지나치게 침해하고 있는 경우라면 이 지나친 침해가 계속되기 전에 이를 차단시켜야 하는 것이 감시시스템의 제한을 목적으로 하는 법적·이론적 접근의 주된 내용이다. 그리고 본고에서 필자는 이 제한을 새로운 법이나 이론을 탄생시키는 것이 아니라 현재 우리나라의 노동법적 틀 안에서 접근해 보고자 한다고 밝힌 바 있다. 그러므로 필자는 감시시스템을 가장 효과적으로 규제할 수 있는 노동법적 수단이 무엇인가에 대

31) 여기에서 ‘지나치다’라는 표현의 의미는 아무래도 이익형량의 관점에서 사용자의 권리 보장에 필요한 수단의 범위를 넘어선 침해를 의미하는 것으로 보아야 할 것이다. 본문에서는 이러한 의미로 사용하였다.

하여 생각해 보게 되었고, 필자가 참고한 몇몇 연구에서 지적하고 있는 바와 같이 그 수단은 근로자가 사용자와 힘의 대등관계를 얻어낼 수 있는 집단적 노사관계<sup>32)</sup>에서 찾아낼 수 있다고 본다. 그리고 그 주된 수단은, 단체교섭과 단체협약 그리고 쟁의행위가 된다.

그러므로 단체교섭에서 원하지 않는 감시시스템을 반대·철폐할 것을 요구할 수 있어야 하며, 이것이 결렬상태에 이른 경우에는 쟁의행위로 진행될 수 있어야 하는데, 그러기 위해서는 감시시스템이 단체교섭의 대상이 되는 ‘교섭사항’이어야 한다. 현재 이 ‘교섭사항’은, 다수의 견해에 따르자면 소위 ‘의무적 교섭사항’과 ‘임의적 교섭사항’, 그리고 ‘불법교섭사항’으로 구분이 된다.<sup>33)</sup> 특히 ‘의무적 교섭사항’일 때 근로자에게 헌법적으로 보장된 단체교섭권이 강제력을 가져 사용자에게 단체교섭 응낙의무를 발생시킨다. 그러나 임의적 교섭사항에 대해서는 사용자가 단체교섭 응낙의무를 부담하지는 않고 다만 사용자가 교섭에 응했을 때 단체협약을 체결할 수는 있다고 본다. 그리고 이 단체교섭이 결렬되었을 때 근로자는 노동위원회의 조정을 거쳐 쟁의행위를 할 수 있는바, 이때 쟁의행위의 목적은 말하자면 단체교섭의 대상이 되었던 사항으로서, 사용자에게 단체교섭 응낙의무가 없는 임의적 교섭사항은 포함되지 않고(불법교섭사항이 포함될 수 없음은 당연하다) 의무적 교섭사항을 대상으로 해서만 쟁의행위를 할 수 있다고 보는 것이 현재의 다수설<sup>34)</sup>이자 판례<sup>35)</sup>이다.<sup>36)</sup> 이러한 현재

32) 집단적 노사관계를 중심으로 이 문제를 바라볼 때, 노동조합을 조직하지 않았거나 조직할 수 없는 상황에 처해 있는 사업장에서의 감시 문제가 여전히 남게 된다. 본고의 한계라 생각한다.

33) 이러한 구분에 반대하는 견해로서, 김형배, 『노동법』, 박영사, 2007, p.744 이하. 다만 김형배 교수께서는, 단체교섭 대상을 본문과 3분하는 것은 미국의 법과 판례를 도입한 것으로서 이를 우리 법체에 그대로 적용하는 것이 타당하지 않다고 하시면서도, 다만 “미국 법원의 판례가 특히 임의적 교섭사항이라고 판단한 구체적 사안들은 우리 노동법의 해석에 있어서도 참고가 될 수 있을 것”이라고 하여, 임의적 교섭사항의 내용만큼은 근로자의 단체교섭권이 미치는 범위가 아님으로써 사용자에게 교섭의무가 발생하지 않는다는 데 동조하고 있다(김형배, 앞의 책, p.747 참조).

34) 김형배, 앞의 책, p.822; 임종률, 『노동법』, 박영사, 2007, p.220 등.

35) 대법원 1994. 3. 25. 선고 93다30242 판결(“쟁의행위가 정당성을 갖추기 위하여는 우선 단체교섭과 관련하여 근로조건의 유지, 개선 등을 목적으로 하는 것으로서…… (특정 사업부를 폐지하기로 하는 결정) 자체는 단체교섭사항이 될 수 없다고 할 것…… 이므로…… 목적에 있어 정당하(지 않다)”), 대법원 1994. 9. 30. 선고 94다4042 판결(“근로자의 쟁의행위가 정당성을 갖추기 위해서는…… 그 목적이 근로조건의 향상을 위한 노사간의 자

학설과 판례의 입장에서 본다면, 감시시스템을 의무적 교섭사항으로 해석해 낼 수 있게 되었을 때 비로소 사용자에게 대한 단체교섭 응낙의무를 부과할 수 있는 한편, 노동쟁의의 조정을 거친 합법적 쟁의행위가 가능하게 된다.

그렇다면 여기에서 감시시스템이 의무적 교섭사항이냐의 문제가 다시 제기 되는데, 단체교섭의 대상으로서 의무적 교섭사항이란 “징계·해고 등 인사의 기준이나 절차, 근로조건, 노동조합의 활동, 노동조합에 대한 편의제공, 단체교섭의 절차, 쟁의행위에 관한 절차 등”을 의미하는 것으로 해석하고 있다.<sup>37)</sup> 그리고 이러한 해석에 기초하였을 때 감시시스템이 의무적 교섭사항으로서 해석될 수 있는지의 여지는, 그것이 ‘근로조건’에 해당될 수 있는 것인가에 달려 있다고 할 수 있다. 감시시스템이 위에서 말하는 의무적 교섭사항 가운데 근로조건 이외의 영역에 포섭될 여지는 없기 때문이고, 그렇다면 여기에서 과연 감시시스템이 의무적 교섭사항으로서의 근로조건에 포섭될 수 있는지 여부를 판단하는 것이, 감시시스템의 법적 성격을 밝히고자 하는 본고의 주된 논의의 목적에 해당된다고 할 수 있다.

### 3. 근로조건 의미

근로조건에 대한 사전적 정의는 “노동자가 사용자에게 고용되어 일하는 데에 따르는 품삯, 노동시간, 작업내용, 안전위생, 복리후생, 휴일, 휴가제도 따위의 모든 조건”이다.<sup>38)</sup> 또 다른 정의로는 “근로자가 사용자(자본가)에게 고용되어 노동력을 제공하는 데 대한 모든 조건”이라고 하면서 “임금, 노동시간, 작업내용,

치적 교섭을 조성하기 위한 것이어야 하며, 이는 그 쟁의에 의하여 달성하려는 요구사항이 단체교섭사항이 될 수 있는 것임을 의미한다”) 기타 대법원 2001. 5. 8. 선고 99도 4659 판결, 대법원 2002. 2. 26 선고 99도5380 판결, 대법원 2003. 12. 26. 선고 2001도338 판결, 대법원 2006. 5. 12. 선고 2002도3450 판결 등이 유사한 요지의 판결을 내리고 있다고 보인다. 행정해석으로서 2002. 1. 12. 노조 68107-33도 교섭사항을 임의적 교섭사항과 의무적 교섭사항으로 구분하면서 위와 같은 결론을 내리고 있다.

36) 이상과 같은 단체교섭의 대상 및 쟁의행위의 목적에 대한 현재의 다수설에 의한 해석과 판례에 대해서는 많은 의문이 제기되지만, 본고의 목적은 이를 평가하는 것이 아니기 때문에 이에 대한 논의는 별도로 하지 않는다. 다만 본문과 같은 태도는 현재의 다수설과 판례의 입장일 뿐, 필자의 개인적 견해와는 다를 것을 밝히고자 한다.

37) 서울행정법원 2002. 9. 19. 선고 2002구합8091 판결 등 다수.

38) 한글학회가 편찬한 『우리말 큰사전』이 내리고 있는 정의이다.

노동밀도, 안전위생, 복리후생, 휴일, 휴가제도 및 각 기업의 노동조합 결성과 활동의 자유 등이 포함된다. 최근에는 노사간의 인간관계를 포함한 노동환경 전반, 출퇴근 문제, 정년퇴직 후의 조건들도 총칭한다”고 보고 있다.<sup>39)</sup>

노동법학자들은 통상 근로조건을, 임금·근로시간·휴일·휴가 및 취업의 장소와 종사해야 할 업무에 관한 사항, 취업규칙의 필수적 기재사항<sup>40)</sup>과 근로자의 기숙사에 관한 사항 등이라고 보고 있다. 규범 구조상 그렇기 때문이다. 근로기준법 제5조는 ‘근로조건’의 준수라는 조목(條目)을 붙여 놓은 채 “근로자와 사용자는 각자가 단체협약, 취업규칙과 근로계약을 지키고 성실하게 이행할 의무가 있다”고 하여, 단체협약과 취업규칙·근로계약의 내용이 근로조건에 해당함을 알 수 있고, 근로기준법 제17조는 ‘근로조건’의 명시라는 조목(條目)하에서 “사용자는…… 임금, 소정근로시간…… 휴일…… 연차유급휴가, 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건을 명시……”하도록 하면서, 그 시행령에서는 ‘그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건’이라는 것에 위 취업규칙의 필수적 기재사항 등이 포함된다고 말하고 있기 때문이다. 다만, 이와 같이 법규정상 근로조건에 무엇무엇이 해당되는지는 밝힐 수 있지만, 그 구체적인 내용에 무엇무엇이 해당되는가에 대해서는 분명하게 말할 수가 없다. 예를 들어, 취업규칙의 필수적 기재사항 가운데 ‘퇴직에 관한 사항’(근로기준법 제93조 제4호)과 같은 근로조건’의 예는 그러하지 않지만, ‘해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항’(근로기준법 제93조 제12호)과 같은 근로조건’의 예에는 무수히 많은 내용

39) 두산백과사전 EnCyber & EnCyber.com이 내리고 있는 정의이다.

40) 현행 근로기준법 제93조는 상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 사용자에게 취업규칙 작성·신고의무를 부과하면서, 이때 작성·신고해야 할 취업규칙에 반드시 기재되어야 할 내용을 12가지로 구분하여 규정하고 있다(1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대근로에 관한 사항, 2. 임금의 결정·계산·지급방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급(승급)에 관한 사항, 3. 가족수당의 계산·지급방법에 관한 사항, 4. 퇴직에 관한 사항, 5. 「근로자퇴직급여보장법」 제8조에 따른 퇴직금, 상여 및 최저임금에 관한 사항, 6. 근로자의 식비, 작업 용품 등의 부담에 관한 사항, 7. 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항, 8. 산전후휴가·육아휴직 등 여성 근로자의 모성 보호에 관한 사항, 9. 안전과 보건에 관한 사항, 10. 업무상과 업무 외의 재해부조(재해부조)에 관한 사항, 11. 표창과 제재에 관한 사항, 12. 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항). 그 가운데 11가지는 작성에 있어서 사용자의 재량권이 어느 정도 제한된 닫힌 구조를 갖고 있고(다시 말해, 그에 대한 내용이 들어가 있지 않으면 안 되고), 마지막 12호는 열린 구조를 갖고 있다(다시 말해, 내용이 추상적이다).

들이 포함될 수 있는 것이다.

이 근로조건에 대하여 판례는 법 규정에 기초하여 “임금, 근로시간 기타의 근로조건”이라고 하고는 있지만 근로조건이 무엇인가를 정의하고 있는 경우는 찾아볼 수 없었다. 통상적으로 위에서와 같이 해석하면서, 근로계약이나 취업규칙 단체협약 등에 명시된 내용을 근로조건으로 본다고 말하면 충분할 것이라고 생각된다.

그런데 앞서 말한 바와 같이 과연 감시시스템이 근로조건에 해당되는가? 위에서 살펴본 여러 가지 근로조건에 관한 정의나 법규정 가운데에는 분명 ‘전자적 수단’에 의한 사업장 감시시스템이 근로조건에 해당된다고 밝힌 경우는 물론 없고 또한 이를 미루어 짐작하도록 하는 것도 없다. 결국 이 문제는 명시적으로 드러난 법규정이나 판례를 통해 해결할 수 있는 것이 아니라, 여러 가지 근로관계의 특성과 정황에 비추어 추론하면서 결론내릴 수 있을 뿐이라 생각된다.

#### 4. 감시시스템은 근로조건인가?

감시시스템은 근로조건인가? 앞서 대용 사건에서 노동부 해석에서는 “CCTV 설치가 재산권 보호를 위한 사용자의 전속적 권리로 인정되어 의무적 교섭사항으로 볼 수 없다”고 밝혔음을 확인했다. 의무적 교섭사항이 아니라는 것이 곧 근로조건이 아니라는 의미로 해석되지는 않을 것이라고 기대하고 싶다. 단체교섭의 대상으로서 근로조건은 의무적 교섭사항이다라고 앞서 말한 바 있기는 하지만, 그 역해석, 즉 의무적 교섭사항이 곧 근로조건이다라고는 말할 수 없기 때문이다. 하지만 앞서 판례의 입장을 밝힌 바와 같이 의무적 교섭사항이란 “징계·해고 등 인사의 기준이나 절차, 근로조건, 노동조합 활동, 노동조합에 대한 편의제공, 단체교섭의 절차, 징의행위에 관한 절차 등”을 의미하는 것으로 해석되고 있는데, 여기에서 감시시스템이 포섭될 수 있는 여지는 역시 또한 앞서 말한 바와 같이 근로조건 이외에는 없다. 그렇다면 감시시스템을 의무적 교섭사항이 아니라고 보는 것은 ‘근로조건’이 아니라고 보는 것이라는 결론을 내려야 하는가?

근로조건이란, 앞서 언급한 범문상의 근로조건은 물론이고, 근로자의 노동관

계상 모든 환경을 포함한다고 보아야 한다고 생각한다. 그리고 이때의 환경에는 인적 환경 및 물적 환경, 정신적 환경 및 경제적 환경, 근로에 관한 회사 내부적 환경 및 외부적 환경, 시간적으로 현재의 환경 및 미래의 환경 등이 모두 포함된다고 보아야 한다.<sup>41)</sup> 근로조건 자체의 의미가 “근로를 함에 있어서 제공되는 각종 조건”을 의미하는 것이고, 앞서 사전적 정의에서 본 바와 같이 “노사간의 인간관계를 포함한 노동 환경 전반, 출퇴근 문제, 정년퇴직 후의 조건”을 포함하여 근로조건을 해석해야 할 것으로 보는 것이다. 그리고 감시시스템은 이때의 노동 ‘환경’의 문제로서 근로조건으로 보아야 한다고 생각한다. 대체적인 우리 입법규정이나 노동부 행정해석의 입장은 이러한 근로관계에서의 노동 환경이라는 문제를 간과하고 있고, 그 결과 (주)대용 사건에서 노동부와 같은 해석을 내리게 되는 것이다.

이와 같이 감시시스템을 근로조건으로 보게 될 경우, 노동조합은 감시시스템의 도입·변경·증설 등에 대한 단체교섭을 요구할 수 있고, 사용자는 이에 대한 노동조합의 단체교섭 요구에 응해야 할 의무를 지게 된다. 감시시스템에 관한 교섭이 단체협약의 내용으로 되었을 때, 사용자는 이 단체협약을 준수해야 할 의무를 부담하게 되는 한편, 이를 위반했을 때 그에 대한 책임을 지게 된다.

## 5. 감시시스템과 취업규칙

한편, 근로조건으로서의 감시시스템이 ‘사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용’될 가능성을 갖고 있을 때에는 사용자는 이를 취업규칙에 반드시 기재해야 하고, 그것이 변경됨으로써 근로자들에게 불이익하게 될 때에는 근로기준법 제94조 제1항에 따라 근로자의 집단적 동의를 얻어내야만 한다. 다만 이때의 문제는 감시시스템의 도입이나 변경·증설이 근로조건에 불이익한 변경인 것

41) 신인령, 「깨끗한 공직사회를 위한 공무원 노조의 역할」, <[www.wonjusi.org/board/download.php?forum=pds&num=431&n=0](http://www.wonjusi.org/board/download.php?forum=pds&num=431&n=0)> 전국공무원노동조합의 토론회 자료이나 현재 토론회의 구체적 명칭이나 자료집은 발견할 수 없어 발제문의 제목과 인터넷 출처만을 밝혔다)에서 신인령 교수께서는 “‘근로조건’이란 임금·근로시간을 비롯하여 신분보장과 작업(노동)환경보장 그리고 직장에서의 인격보장 등을 포함하는 개념이다”고 한 바 있는데, 필자의 근로조건에 대한 접근은 신인령 교수께서 말씀하신 근로조건에 한 내용으로서 ‘작업(노동)환경보장’으로부터 비롯된 것임을 밝힌다.

〈표 1〉 감시시스템 도입 후 노동자의 인식변화

	긍정적 변화		부정적 변화		
	그런 편	그렇지 않은 편		그런 편	그렇지 않은 편
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

으로 해석할 수 있느냐일 것이다. 감시시스템의 도입 등은 근로조건에 불이익한 변경인가?

감시시스템의 도입 혹은 변경이 근로자들의 근로조건에 어떤 영향을 미칠 것인가 하는 점에 대해서는, 기존 연구 결과들을 활용할 수 있을 듯하다. 앞서 잠시 언급했었던 2003년의 한 실태조사 결과에 따르면<sup>42)</sup>, 감시시스템이 도입된 이후 근로자의 인식변화가 다음과 같이 나타났다.

위의 표에서 보이는 바와 같이, 근로자들은 감시시스템이 도입된 후 긍정적 변화보다는 부정적 변화를 경험하고 있는 것이 일반적이라고 할 수 있다. 근로시간 또한 늘어나게 되었다고 함으로써, 감시시스템이 근로자들의 근로조건에 매우 직접적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 또한 다음의 표에서 나타나는 결과는, 감시시스템의 종류에 따라 근로자들의 근로조건 변화 정도에 차이가 있을 수 있다는 점을 보여준다.

위 실태조사 결과 이외의 위와 같은 자료를 얻을 수 없다는 제한된 결과이기는 하지만, 이를 통해 감시시스템의 종류에 따라 근로자들의 근로조건 변화 정도가 달라질 수 있으리라는 결론을 얻어냄에는 부족함이 없을 듯하다.

42) 「노동자감시근절연대모임」이 (주)한길리서치연구소에 의뢰하여 조사한 연구 결과를 의미한다. <표 1>과 <표 2>는 이 연구 결과에서 제시된 것임을 밝히고, 별도의 인용 표시를 하지 않는다.

〈표 2〉 감시시스템별 노동자 불안도(노동자 인식조사)

(단위 : %)

불안 요소별 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(엄격해진 편/증가한편-단 실질임금은 감소한 편.)

요컨대, 사업장에 근로자의 근로를 감시할 수 있는 감시시스템이 도입된다는 것은, 그 자체가 물론 근로조건에 해당되기도 하지만, 그것을 통해 근로자의 다른 근로조건에 중요한 영향을 미칠 수 있고, 그 영향은 근로자에 대하여 주로 부정적으로 나타나게 된다고 말할 수 있다. 그렇기 때문에, 앞서 제기한 “감시시스템의 도입이 근로자들의 근로조건을 불이익하게 변경하는 것이냐”는 질문에 대해서는 “그렇다”라고 답할 수 있고, 결국 회사가 처음 설립되어 근로자를 채용한 그 시점을 제외하고 사업장에 감시시스템이 도입·변경·증설되는 때에는 근로자들의 집단적 의사결정에 의한 동의가 없어서는 안 된다고 말할 수 있다.

#### IV. 결 론

본고에서 필자는 전자적 수단에 의한 사업장 감시시스템의 성격을 노동법 틀 내에서 해석해 보고자 노력하였다. 그 이유는, 본문에서도 밝힌 바와 같이, 별도의 입법 등이 없더라도 감시시스템을 근로조건으로 바라보면서 단체교섭을 통해 근로자와 사용자 간 이익의 조정이 이루어지는 것이 가장 합리적인 방법이라고 생각했기 때문이다. 그래서 사실 본고는 감시시스템은 곧 근로조건이다

라는 암묵적 전제를 갖고 출발하였다. 그리고 감시시스템이 근로조건에 해당한다라는 필자의 전제를 증명하기 위해 단체교섭의 의무적 교섭대상이 아니라고 판단한 행정해석으로부터 출발하여 감시시스템이 근로조건에 해당하기 때문에 그 행정해석은 잘못된 것이라는 결론으로 돌아와 단체교섭의 의무적 교섭사항이 된다고 해야 할 것임을 주장했다. 나아가 이 감시시스템에 관한 내용을 취업규칙의 필수적 기재사항에 포함시켜야 할 것으로 보는 한편, 감시시스템의 도입 등이 근로자의 근로조건에 부정적인 영향을 미치게 된다는 연구 결과를 인용하여 감시시스템의 도입 등을 위해서는 취업규칙 불이익변경 절차를 거쳐야 할 것이라고 보았다.

이러한 본고의 논맥은 한계를 갖는다. 그것은 첫째, 노동조합이 없는 사업장의 감시시스템을 어떻게 규제할 것이냐라는 질문에 대한 답이 되지 못한다는 점이고 둘째, 취업규칙이 이미 만들어진 상태에서 새로 입사하게 된 근로자는 취업규칙상 근로조건에 대한 포괄적 동의를 한 것이 되어 감시시스템을 거부하지 못하게 된다는 점이다. 그러므로 본고의 주장과 내용들은 감시시스템을 효과적으로 규제할 수 있는 제도적 장치가 없을 때만 아주 약간의 의미를 갖게 된다. 다만 본고는 그 제도적 장치가 없는 현재 감시시스템을 노동법의 틀 안에서 바라보고자 했다는 점은 이미 말했다. 향후 감시시스템을 규제할 수 있는 제도적 장치가 마련되는 것이 가장 바람직하겠지만, 현재의 상황에서는 본고가 주장하는 바와 같이 해석함으로써 노사관계의 기본적 틀 안에 이 문제를 두고 해결해 나가는 것이 어떨까 생각해 본다.

한편, 본 논문의 본질적인 한계로서, 본문에서 주장한 바와 같이 사업장 감시시스템을 근로조건으로 인정하고 이를 단체교섭이라는 집단적 노사관계의 틀 안에서 규제해 내고자 하는 경우에도, 과연 어느 정도의 수준 혹은 범위에 이르기까지 단체교섭을 통해 조합원의 근로에 있어서의 권리를 포기하거나 제한하는 것이 가능한가에 대한 구체적이고 심도 있는 고찰을 이루어 내지 못했다. 이 점에 대한 고민은, 일단 감시시스템의 성격을 노동관계상 근로조건으로 인정하고 난 이후 구체적이고 개별적으로 이루어져야 할 것이다.

## 참고문헌

- 국가인권위원회 2005년도 인권상황실태조사 연구용역보고서. 『사업장 감시시스템이 노동인권에 미치는 영향』 (수행기관: 한국노동사회연구소, 연구책임자: 박준식).
- 김인재. 「전자노동감시의 법적 규제」. 『2006 노동법의쟁점—2006 노동법·법경제포럼 논문집』. 한국노동연구원, 2007.
- 노동자감시근절을 위한 연대모임 토론회 자료집. 『첨단기술에 의한 노동자감시, 어떻게 대응할 것인가』. 2002년 토론회의 자료집.
- 이광택·이병훈·임상훈·이종수. 『전자노동감시의 실태와 개선과제』. 한국노동연구원, 2004.
- 이병훈. 「사업장 노동감시의 해외규제제도에 관한 사례연구」. 한국산업노동학회, 『산업노동연구』 12 (1) (2006): 99~126.
- 이창범. 「사업장내 전자우편감시제도에 관한 연구」. 『노동정책연구』 5 (4) (2005): 135~192.
- 이희성. 「사용자의 경영권과 근로자의 노동3권의 충돌에 관한 연구」. 『산업관계연구』 17 (1) (2007): 115~135.
- 이희성. 「작업장내에서의 전자메일 및 CCTV의 감시와 근로자의 프라이버시 보호」. 『비교사법』 10 (1) (2003): 509~545.
- 하경효. 「전자장비를 이용한 근로감시에 관련된 법적 규제에 대한 비교법적 검토」. 『안암법학』 18 (2004): 69~112.
- 하경효·전윤구. 「전자장비를 이용한 근로감시·관찰에 따른 법적 문제」. 『고려법학』 41 (2003): 63~93.
- 한길리서치. 『2003년 노동자감시 시스템 실태 및 노동자 인식 조사 결과』.

## A Study on the Character of the Workplace Surveillance System with Electronic Devices from the Viewpoint of Labor Laws

Eun-Jeong Park

In this paper, this writer tries to analyze the character of the workplace surveillance system with electronic devices within the frame of labor laws. The reason is that it seems most reasonable to consider as one of labor conditions the surveillance system in dispute between employers and employees and adjust the conflicting interests even without separate legislation. This paper, therefore, starts with the tacit premise that the surveillance is a labor condition. And then to prove this premise, it starts from the administrative interpretation deciding that the surveillance system is not a compulsory object of collective bargaining and comes back to the conclusion arguing it is to conclude that it is one of the compulsory subjects of collective bargaining. Moreover, it is argued that the surveillance system should be included as one of the compulsory descriptions in the rules of employment. To introduce the surveillance system, it appears necessary to go through the procedure for amendment to the rules of employment unfavorable to workers quoting the findings arguing that introduction of the surveillance system has a negative influence on the working conditions of workers.

The current of argument of this paper has, however, limitations. First of all, it cannot answer the question how to regulate the surveillance system in a workplace without a labor union. Secondly, a recruit joining a company with the rules of employment already established is considered to comprehensively agree to the working conditions on the rules of employment and may not reject that surveillance system. Thus

the argument and contents of this paper would be somewhat significant only when there is no institutional mechanism to efficiently regulate the surveillance system.

As mentioned above, this paper merely tries to consider the current surveillance system without such institutional mechanism within the frame of labor laws. Though it might be most desirable if such institutional mechanism will be arranged hereafter, in the current situation, I propose to analyze the legal principle as this paper argues to settle the problem within the basic frame of labor relations.

Keywords : workplace surveillance system, labor condition, the compulsory subjects of collective bargaining, labor right.