



법정교육

개인정보보호 교육

개인정보보호교육

개인정보의 개요

☐ 개인정보 보호의 적용 대상 및 범위

이 개인정보 보호 가이드라인과 관련 법령들의 적용 대상은 입사 지원자 및 근로자와 근로자 등의 개인정보를 처리하는 사용자이며, 적용 범위는 채용 준비부터 고용 종료까지 인사·노무 업무 전 과정을 포함합니다.

- ① 채용 준비: 채용 전형, 합격자 통보 등과 관련한 개인정보 처리·보호 방법
- ② 채용 결정: 근로자명부 작성 등 법령 준수, 근로계약의 체결·이행 등에 따른 개인정보 처리·보호
- ③ 고용 유지: 인사이동, 보수·복리후생 등 인력관리에 따른 개인정보 처리·보호 방법 및 디지털 장치 도입 시 준수사항 등
- ④ 고용 종료: 퇴직 근로자의 개인정보 파기 및 경력증명서 발급 등에 필요한 개인정보 처리·보호 방법

☐ 개인정보의 정의

‘개인정보’란 살아있는 개인에 관한 정보로서, 성명, 주민등록번호 및 영상 등을 통하여 개인을 알아볼 수 있는 정보와, 다른 정보와 쉽게 결합하여 알아볼 수 있는 정보, 가명 처리한 정보 등을 포함하는 개념입니다.

☐ 개인정보의 예

- 일반정보: 이름, 주민등록번호, 운전면허번호, 주소, 전화번호, 생년월일, 출생지, 본적지, 성별, 국적 등
- 가족정보: 가족 구성원의 이름·출생지·생년월일·주민등록번호·직업·전화번호 등
- 교육·훈련정보: 학교 출석 사항, 최종 학력, 학교 성적, 기술 자격증 및 전문 면허증, 이수한 훈련 프로그램, 동아리 활동, 상벌 사항, 외국어 성적, 연구 실적, 경력 등
- 병역정보: 군번 및 계급, 제대유형, 주특기, 근무부대 등
- 부동산 정보: 소유주택, 토지, 자동차, 기타소유차량, 상점 및 건물 등
- 소득정보: 현재 봉급액, 봉급경력, 보너스 및 수수료, 기타소득의 원천, 이자소득 등
- 신용정보: 대부잔액 및 지불상황, 저당, 신용카드, 지불연기 및 미납의 수, 임금압류 기록 등
- 고용정보: 직무수행평가, 출석기록, 상벌기록, 취업·퇴직일 등 근속기간, 휴가·휴직기

록, 근무시간 기록 등

- 습관·취미 정보: 흡연, 음주량, 선호하는 스포츠 및 오락, 여가활동 등
- 의료정보: 의료기록, 정신질환기록, 신체장애, 혈액형, IQ, 약물테스트 등 각종 신체 테스트 정보 등
- 조직정보: 노조가입, 종교단체가입, 정당가입, 클럽회원 등
- 통신정보: 전자우편(E-mail), 전화통화내용, 로그파일(Log file), 쿠키(Cookies) 등
- 위치정보: GPS나 휴대폰 등에 의한 정보
- 신체정보: 지문, 홍채, DNA, 신장, 가슴둘레 등

인사·노무 업무 단계별 개인정보 처리 방법

☑ 채용 준비 단계

채용 준비 기획 단계에서는 개인정보 보호 원칙에 근거하여 채용 계획을 수립하고 채용 전형 단계별로 필요한 최소한의 개인정보를 결정해야 합니다. 지원서 접수, 필기시험, 면접 등 채용 전형 단계별로 필요한 최소한의 개인정보를 결정하되, 필요한 최소한이라는 입증 책임은 회사가 부담합니다. 채용 전형 단계별로 필요한 개인정보를 수집하는 경우 입사 지원자가 해당 전형에 필요한 자료를 더욱 충실하게 작성할 것을 기대할 수 있습니다. 전형 단계별 필요한 최소한의 개인정보는 회사에서 요구하는 인재상, 직무 특성 및 선발 방법 등에 따라 변동될 수 있지만 기본적인 예시는 다음과 같습니다.

채용 이후에 필요한 개인정보로서 직무의 수행에 필요하지 아니한 정보를 입사지원시에 수집하는 것은 최소수집 원칙에 위배 소지가 있습니다. 직무의 수행에 필요하지 아니한 개인정보는 채용절차법에 따라 수집이 금지되며 구인자는 구직자에 대하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 다음 각 호의 정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집해서는 안 됩니다.

1. 구직자 본인의 용모·키·체중 등의 신체적 조건
2. 구직자 본인의 출신지역·혼인여부·재산
3. 구직자 본인의 직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산

그리고 민감정보와 고유식별정보는 원칙적으로 수집이 금지되어 있습니다.

민감정보란 사상·신념, 노동조합·정당의 가입·탈퇴, 정치적 견해, 건강, 성생활 등에 관한 정보, 유전정보, 범죄경력자료, 신체적, 생리적, 행동적 특징에 관한 정보로서 특정 개인을 알아볼 목적으로 일정한 기술적 수단을 통해 생성한 정보, 인종이나 민족에 관한 정보 역시 포함합니다. 고유식별정보란 주민등록번호, 여권번호, 운전면허번호, 외국인등록번호 등입니다. 이런 정보는 예외적으로 민감정보 등의 수집이 불가피하다

고 입증할 수 있는 범위 내에서 입사 지원자로부터 별도의 동의를 받은 경우 수집이 가능하지만 주민등록번호는 법률·대통령령 등에 근거가 있는 경우에 한해서만 수집 가능합니다.

청소년성보호법 등 법령에서 민감정보 등의 처리를 요구하는 경우 등에는 해당 법령을 따라야 합니다. 취업자 등에 대하여 성범죄의 경력을 확인하여야 하며, 이 경우 본인의 동의를 받아 관계 기관의 장에게 성범죄의 경력 조회를 요청하여야 하나, 취업자 등이 성범죄 경력 조회 회신서를 아동·청소년 관련 기관 등의 장에게 직접 제출한 경우에는 성범죄 경력 조회를 한 것으로 봅니다.

고용 계약의 체결 과정인 채용 전형에 필요한 최소한의 개인정보 수집은 입사 지원자의 동의가 불필요합니다.

개인정보를 입사 지원자로부터 직접 수집하지 않은 경우, 예를 들어 인물 DB 등에 공개된 정보를 사회통념상 입사 지원자의 동의 의사가 있다고 인정되어 수집한 경우 등에는 해당 입사 지원자가 요구하면 수집출처·처리목적·처리정지 요구권이 있음을 고지해야 합니다.

또한, 채용 준비 단계 중 기획 단계에서는 입사 지원자 개인정보의 안전한 관리를 위한 계획을 수립해야 합니다.

입사지원서 접수 담당자 등 전형 단계별 개인정보 취급자를 필요한 최소한으로 지정하여, 개인정보의 유·노출 가능성을 최소화하고 채용대행사 등에게 입사 지원자의 개인정보 처리 업무를 위탁하는 경우 문서로 하고, 교육 및 관리·감독을 철저히 해야 합니다.

다음으로 채용 전형 단계에서 지켜야 할 개인정보 보호 가이드라인입니다.

채용 전형 단계에서는 채용 전형 전 입사 지원자 등에게 개인정보 처리범위 등을 안내해야 하는데, 전형 과정에 필요한 최소한의 개인정보만 제출하도록 채용공고문 등을 통해 입사 지원자에게 안내하고 채용 전형에 참여하는 요원이나 면접관 등에게 필요한 최소한의 개인정보만 수집하도록 사전에 교육해야 합니다.

그리고 필요한 최소한의 개인정보를 적법하게 처리해야 하는데, 채용계획에 따라 전형 단계별로 개인정보를 수집하고, 민감정보는 꼭 필요한 경우에 한하여, 입사 지원자의 동의 또는 법령 근거에 따라 수집해야 합니다. 꼭 필요한 경우란 직무수행 가능여부 확인에 필요한 최소한의 건강정보 수집 등을 의미합니다. 또한 입사 지원자가 제출한 각종 학력·성적 등 증명서의 진위 확인 필요 시, 개인정보 처리를 최소화하도록 해당 증명서 발급기관이 제공하는 진위확인 서비스를 활용합니다.

합격 통보 단계에서는 합격 여부가 당사자에게 직접 통보가 되도록 전화, 전자우편 등을 활용해야 합니다. 홈페이지를 통한 통보는 비밀번호 등으로 본인 확인 후 실시해야 합니다. 입사 지원자의 개인정보 보호조치 이행을 위해서는 개인정보 유출 등 방지에 필요한 관리적·기술적·물리적 보호조치 이행해야 하며 입사 지원자의 동의, 법률 근거 등 적법한 근거 없이 입사 지원자의 개인정보를 제3자에게 제공하는 것은 금지됩니다. 채용대행사 등에 개인정보 처리 위탁 시에도 개인정보의 유출 등이 발생하지 않도록 교육하고, 관리·감독 등을 철저히 해야 합니다.

입사 지원자의 권익보호를 위해서 채용절차법 제11조에 의거하여 채용서류의 반환 및 파기를 해야 합니다. 채용 여부 확정 후, 구직자의 요청이 있는 경우 본인확인을 거쳐 요청일로부터 14일 이내에 채용서류를 반환하여야 하며, 반환 요청이 없는 경우에는 반환 청구기간 이후 파기해야 합니다. 단 확정된 채용대상자는 제외이며 청구 기간이란 채용 여부가 확정된 날로부터 14일~180일 사이에 구인자가 정한 기간을 의미합니다. 홈페이지·전자우편으로 제출하여 반환이 어려운 서류 또는 구인자가 요구하지 않은 임의제출 서류는 반환 대상이 아니나, 채용하지 않기로 결정하는 등으로 불필요하게 된 때에는 지체 없이, 통상 5일 이내로 파기해야 합니다.

입사 지원자의 권리보장을 위해 채용시험 점수와 같은 개인정보의 열람 요구 방법 등을 마련·공개하고, 열람 요청 시 특별한 사정이 없는 한 열람을 허용해야 합니다. 특별한 사정이란 다른 사람의 생명·신체를 해할 우려가 있거나 다른 사람의 재산과 그 밖의 이익을 부당하게 침해할 우려가 있는 경우 등을 말합니다. 인공지능 등 완전히 자동화된 시스템으로 채용 전형을 진행하려는 경우 해당 시스템을 통해 뽑는 인재상을 명확히 하고, 정보주체의 요청이 있는 경우 채용담당자 등이 개입하여 해당 결정이 타당한지 재검토하여 검토 결과를 설명해야 합니다.

☐ 채용 결정 단계

채용 결정 단계에서는 근로기준법 등 법령상 의무 준수를 위해 필요한 경우, 해당 법령 근거를 안내하고 개인정보를 수집해야 합니다. 임금대장에 가족수당 계산의 기초가 되는 사항을 작성하기 위해 불가피한 범위에서 가족의 개인정보는 수집 가능하지만 가족관계 및 연령 확인 등을 위한 증명서 제출 시 가족의 주민등록번호 뒷자리를 삭제한 후, 관련 서류를 발급받도록 해야 합니다. 또한 인사발령·교육훈련·복리후생·연봉계약·근무성적평가 등 근로계약 체결·이행을 위해 필요한 최소한의 개인정보만을 수집해야 하는데 근로계약서 작성 시 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr)-정책자료실, 표준근로계약서를 참고할 수 있습니다. 법령 준수 및 단체협약·취업규칙·근로계약 체결·이행을 위해 필요한 최소한의 개인정보 외의 수집은 개인정보 최소수집 원칙에 위

배 소지가 있습니다.

☐ 고용 유지 단계

고용 유지 단계에서는 인력관리 과정에서, 인력배치·인사평가·복리후생 등 관련 개인정보를 수집·이용할 수 있습니다. 전보·파견·휴직, 인사평가, 복리후생 제공 등 근로계약의 이행에 필요한 거주지·전문분야·경력·성과 등 최소한의 개인정보 수집·이용은 근로자의 동의가 불필요하지만, 민감정보·고유식별정보는 원칙적으로 수집이 금지되며, 법령에 근거가 있거나 근로자로부터 별도 동의를 받아 수집해야 합니다. 노조가입 여부 등은 민감정보에 해당하므로 법령에 근거가 있거나 근로자로부터 별도의 동의를 받은 경우에 한해 수집할 수 있으며 직원의 출산계획은 건강, 성생활을 직접 유추할 수 있는 민감정보에 해당할 수 있습니다.

인사정보의 제3자 제공에 관해서는, 다른 법률에서 고용보험·산재보험 보험료 징수 등과 관련하여, 급여 등의 근로자 개인정보를 관련 공공기관 등 제3자에게 제공하도록 하는 경우 해당 법률에 따라 처리해야 하며 전보·승진 사실 등 근로자의 개인정보를 외부에 공개하려는 경우 정보주체인 근로자의 동의가 필요합니다. 징계·해고 등의 내용은 원칙적으로 비공개하는 것이 바람직하나 공공기관의 경우, 정보공개법 제9조 등에 따라 공무원의 성명·직위 등 공개 가능합니다.

보수·복지·교육훈련 및 연말정산 등과 관련하여 근로자의 개인정보 처리 업무를 제3자에게 위탁하려는 경우, 관리·감독 및 철저한 교육이 필요합니다. 「개인정보 처리 위탁 안내서」는 개인정보보호 포털(privacy.go.kr)-자료마당-지침자료에서 찾아볼 수 있습니다.

영업양도 등에 따른 근로자 개인정보 이전의 경우, 이전하려는 사실, 이전받는 자의 성명·주소·연락처, 이전을 원하지 않는 경우 조치할 수 있는 방법·절차를 서면, 전자우편, 팩스, 전화, 문자전송 등으로 알려야 하는데 이는 영업양수도 계약 체결 등 이후 실제 이전되기 전에 통지해야 하며, 영업양도 등 결정 전에 근로자의 개인정보를 제공하려는 경우에는 정보주체인 근로자의 동의가 필요합니다. 영업양수자 등은 개인정보를 이전받았을 때는 이전 사실을 서면 등의 방법으로 정보주체인 근로자에게 알려야 하지만 이전하는 자가 알린 경우에는 알리지 않을 수 있습니다.

근로자의 상시 근무 공간에 디지털 장치를 도입하려는 경우, 사전에 근로자 등 이해관계자로부터 의견을 청취해야 합니다. 위치정보 처리장치, 통제 공간의 출입 관리 등을 위해 지문·홍채·정맥 등 생체정보 처리장치를 설치하는 경우 등이 포함됩니다.

근로자참여법에 따른 노사협의회가 설치된 사업장에서는 노사협의회에서 협의해야 하며, 협의나 의견수렴 시에는 디지털 기기 설치 목적·사양·운영범위 및 처리되는 개인정보의 내용과 보유기간 등을 명확히 설명해야 합니다. 충분한 협의는 근로자 보호 측면에서 필요할 뿐만 아니라 디지털 장치 도입의 정당성을 뒷받침할 수 있는 근거가 될 수도 있습니다.

개인정보 수집·이용 근거도 확실히 해야 하는데 근로조건별 복무관리 등 법령상 의무 준수 및 근로계약 이행 등에 필요한 최소한의 범위 내에서만 개인정보를 수집·이용이 가능합니다. 시설안전·영업비밀 보호 등 사용자의 정당한 이익 달성을 위해 필요한 경우로서 명백하게 정보주체인 근로자의 권리보다 우선할 때 개인정보를 수집·이용할 수 있으며 정당한 이익과 상당한 관련성이 있고 합리적인 범위를 초과하지 아니하는 경우에 한하며, 근로자의 이익 침해를 최소화하는 방안을 사전에 충분히 검토할 필요가 있습니다.

디지털 장치 도입에 따른 개인정보 수집·이용에 대해 근거가 명확하지 않은 경우, 예를 들면 특별한 사정 없이 일반적 근무태도를 확인하려는 목적으로 위치정보 등 개인정보를 수집하거나 근로자의 SNS를 모니터링하려는 경우에는 개인정보의 수집·이용 목적, 수집 항목 등을 사전에 알리고 동의를 받아야 합니다. 노·사 관계의 불균형을 고려하면 '동의'를 근로자의 진의로 보기 어려운 경우가 많으므로, 동의 시에는 필요한 최소한의 처리, 동의 내용의 명확한 고지, 능동적 의사 확인, 선택권 보장에 각별히 주의할 필요가 있습니다.

생체인식정보 등 민감 정보는 원칙적으로 수집이 금지되며, 예외적으로 필요한 경우, 정보주체인 근로자로부터 별도의 동의를 받아 수집해야 합니다. 생체인식정보란 개인의 신체적, 생리적, 행동적 특징에 관한 정보로서 특정 개인을 알아볼 목적으로 일정한 기술적 수단을 통해 생성한 정보입니다.

또한 개인정보 처리를 최소화해야 합니다. 개인정보 영향평가 등을 통해 개인정보 처리 최소화 방안 및 근로자 권익 침해 가능성 등 검토하고, 개인정보 처리 내용과 보유기간 등을 필요한 최소한의 범위 내에서 정하고, 개인정보를 수집하여야 합니다. 설치 목적에 맞도록 CCTV 촬영 범위 등을 조정하여 개인정보 수집을 최소한으로 하고, 디지털 장치의 작동이 필요 없는 경우에는 자동으로 전원을 차단하는 등 근로자의 개인정보가 불필요하게 수집되지 않도록 유의해야 합니다. 근로자의 권익이 부당하게 침해되지 않도록 해야 하며, CCTV의 경우, 목욕실·화장실·탈의실 등 개인의 사생활을 현저히 침해할 우려가 있는 장소에 설치할 수 없고, 녹음 기능은 사용 불가합니다. 통신비밀보호법 제3조는 누구든지 전기통신의 감청이나 타인 간의 대화를 녹음 또는 청취하지 못하도록, 정보통신망법 제49조는 누구든지 정보통신망에 의하여 처리·보관 또

는 전송되는 타인의 정보를 훼손하거나 타인의 비밀을 침해·도용 또는 누설하지 못하도록 규정하고 있습니다. 적법한 사유 없이 디지털 장치 도입·설치 목적과 다르게 이를 근태관리 또는 징계목적 등으로 운용해서는 아니 됩니다.

개별 근로자의 사정이나 의사에 따라 디지털 장치 이용이 어려운 경우를 대비하여, 디지털 장치를 대체할 수 있는 수단을 마련해야 하는데, 예를 들어 출입 통제 등을 위해 지문인식 기기를 도입하려는 경우 지문인식을 대체할 수 있는 출입증 등 대체 수단을 마련해야 합니다.

투명성과 안정성 확보를 위해 사용자는 개인정보 처리 내용을 개인정보 처리방침에 담아 근로자가 쉽게 볼 수 있도록 내부 게시판, 소식지 등에 공개해야 합니다. 「개인정보 처리방침 작성지침」은 개인정보보호 포털(privacy.go.kr)-자료마당-지침자료에서 찾아 볼 수 있습니다. CCTV를 설치·운영하는 경우, 안내판을 설치하여 근로자가 촬영 사실과 그 범위 등을 쉽게 알 수 있도록 공개하여야 합니다.

근로자 권익 보장을 위해서는, 개인정보의 열람요구 등의 권리를 보장해야 합니다. 공정하고 합리적 인사운영을 위하여 근로자 개인정보의 정확성 및 최신성 등을 확보해야 하며, 근로자의 열람, 정정·삭제 및 처리정지 요구권 등을 보장해야 합니다. 근로자가 평가정보에 대해 열람을 요구할 경우, 객관적인 성과·실적 등의 정보는 특별한 사유가 없는 한 공개해야 하지만, 인사고과·연봉 산출근거 등은 공개 시 기업의 질서에 영향을 미쳐 회사나 다른 근로자의 이익을 침해할 우려가 있으므로 열람의 제한·거절이 가능합니다. CCTV에 촬영된 영상을 근로자 등 정보주체에게 열람을 허용하는 경우 타인의 영상이 같이 열람되지 않도록 모자이크 처리 등을 해야 합니다.

근로자 등 정보주체 이외로부터 수집한 개인정보를 처리하면서 정보주체의 요구가 있으면 개인정보의 수집 출처, 개인정보의 처리 목적, 개인정보 처리의 정지를 요구할 권리가 있다는 사실을 알려야 합니다. 보유기간의 경과, 수집·이용 목적 달성 등으로 불필요하게 된 개인정보는 복구·재생되지 아니하는 방법으로 지체 없이 파기해야 합니다. 수집목적은 달성하였으나 다른 법령에 따라 보존해야 하는 경우에는 다른 개인정보와 분리하여 보관하여야 하고, 사용자는 재직자의 건강진단결과표 등은 3년, 고용부 장관이 정하는 유해물질 취급 근로자의 건강검진 결과 등은 30년간 보관해야 합니다. 연말정산 목적으로 수집한 자료는 해당 소득세 등의 법정 신고 기한이 지난 날부터 5년간 보존해야 합니다.

개인정보 보호업무와 관련 고충을 처리하는 부서 명칭과 연락처를 근로자가 쉽게 볼 수 있도록 개인정보 처리방침 등에 공개해야 하는데, 개인정보가 유출되었음을 알게 되었을 때에는 근로자 등 정보주체에게 유출 항목과 시점, 경위 등을 알려야 하며, 특히, 1천명 이상의 근로자 등 정보주체에 관한 개인정보가 유출된 경우에는 유출된 개

인정보의 항목 등을 개인정보보호위원회 또는 한국인터넷진흥원에 신고하여야 합니다.

개인정보에 관한 권리 또는 이익을 침해받은 사람은 개인정보침해신고센터(☎국번없이 118)에 침해 사실을 신고할 수 있으며, 사용자의 부당 노동행위 등에 관하여는 지방고용노동청에 신고할 수 있습니다. (상담 : 고용노동부 고객상담센터 ☎국번없이 1350) 개인정보와 관련한 분쟁은 온라인이나 서면으로 개인정보 분쟁조정위원회에 조정을 신청할 수 있습니다.

* 온라인:개인정보분쟁조정위원회(www.kopico.go.kr), 우편:서울특별시 종로구 세종대로 209 정부서울청사 12층

개인정보분쟁조정위원회, 전화:1833-6972(평일 09:00-18:00)

사업자가 보호법을 위반한 행위로 손해를 입은 경우, 손해배상 청구가 가능한데, 특히, 고의 또는 중과실로 인한 피해 시 징벌적 손해배상, 손해액의 입증이 어려운 경우 법정손해배상을 통해 300만 원 이내의 범위에서 법원의 판결로 손해배상이 가능합니다.

☑ 고용 종료 단계

마지막으로 고용 종료 단계에서는 퇴직 근로자의 개인정보를 파기해야 합니다. 고용 관계가 유지되는 기간에 이용하던 개인정보가 퇴직으로 인해 불필요하게 되었을 때는 원칙적으로 복구 또는 재생되지 않는 방법으로 지체 없이 파기하여야 하나 퇴직 근로자의 경력증명 등을 위해 필요한 개인정보는 현직 근로자의 개인정보와 분리하여 보관해야 합니다.

인사정책 수립 등 목적으로 필요시 익명 또는 가명 처리 후 이용해야 하며 입사·퇴사 규모 등 통계가 필요한 경우 등에는 익명 처리가 원칙입니다. 직급별 전체 직원의 연봉 총합 등 사용자도 누군지 알아볼 수 없는 통계정보 등은 개인정보가 아닙니다.

근로기준법·퇴직급여법 등 다른 법령에서 퇴직 근로자의 개인정보 보관기간을 규정한 경우에는 현직 근로자의 개인정보와 분리하여 보관하여야 합니다.

사용자는 근로자 명부와 대통령령으로 정하는 근로계약에 관한 중요한 서류는 3년간 보존하여야 하는데, 근로기준법에서 말하는 중요한 서류는 다음과 같습니다.

1. 근로계약서
2. 임금대장
3. 임금의 결정·지급방법과 임금계산의 기초에 관한 서류
4. 고용·해고·퇴직에 관한 서류
5. 승급·감급에 관한 서류

6. 휴가에 관한 서류
7. 삭제 <2014. 12. 9.>
8. 법 제51조제2항, 제51조의2제1항, 같은 조 제2항 단서, 같은 조 제5항 단서, 제52조 제1항,
같은 조 제2항제1호 단서, 제53조제3항, 제55조제2항 단서, 제57조, 제58조제2항·제3항,
제59조제1항 및 제62조에 따른 서면 합의 서류
9. 법 제66조에 따른 연소자의 증명에 관한 서류

개인정보 보호법 표준 해석례 Q&A

「개인정보 보호법」 표준 해석례는 개인정보보호위원회에서 제작한 개인정보 보호법, 이하 보호법 또는 개정 보호법 표준 해석례를 기반으로 제작되었습니다.

1. 공동현관 출입번호가 개인정보인지?

Q: 배송업체에서 물품을 배송시킬 때 배송 주소와 함께 공동현관 출입번호를 수집하고 있는데, 이 경우 개인정보로 봐야 되나요? 아파트입주민 개별로 즉, 호수마다 공동현관 출입번호를 다르게 설정하는 경우는요?

A: 공동현관의 출입번호는 개인정보로 보기 어려우나, 세대별로 출입번호가 부여된 경우 개인정보로 볼 수 있습니다.

보호법 제2조 제1호에 따르면, “개인정보란 살아 있는 개인에 관한 정보로서 성명, 주민등록번호 및 영상 등을 통하여 개인을 알아볼 수 있는 정보, 해당 정보만으로는 특정 개인을 알아볼 수 없더라도 다른 정보와 쉽게 결합하여 알아볼 수 있는 정보”를 말하기 때문입니다.

2. 생산성 점수 프로그램으로 직원을 모니터링해도 되는지?

Q: 기업용 OFFICE 제품의 관리자가 '생산성 점수' 프로그램으로 직원이 처리하는 데이터를 수집하고 인터넷 사이트에 액세스하는 건수, SNS 전송, 전자 메일 보내기 등을 모니터링할 수 있는 경우, 관리자가 생산성 점수로 직원의 작업을 모니터링하고 평가하려면 동의를 받아야 할까요?

A: 근로자 개인의 생산성 지수 및 이를 구성하는 건수를 법인 또는 단체의 정보로 볼 수 있으나, OFFICE 프로그램을 통해 입력된 개인의 작업일시 및 소요시간, SNS, 메일 등의 문체 및 작성 성향 등은 개인정보에 해당할 수 있습니다. 따라서, 이를 생산성

지수화하여 직원을 모니터링하고 평가에 이용하려면 정보주체인 직원의 동의를 받아야 합니다.

3. 코인을 보관하는 가상자산 지갑주소가 개인정보인지?

Q: 가상자산 사업자가 성명, 전자우편 등 개인을 특정할 수 있는 어떠한 정보도 가지지 않은 상태에서 오직 가상자산 지갑주소만을 처리하는 경우에도 가상자산 지갑주소가 개인정보에 해당할까요?

A: 가상자산 지갑주소 자체만으로는 개인을 알아볼 수 없어도, 당해 거래소가 이행한 실명 확인 결과와 결합하거나 연계된 은행의 실명 확인 입출금 계정의 명의자 정보와 결합하여 그 지갑의 주인이 누구인지 알아볼 수 있으므로 '가상자산 지갑주소'는 다른 정보와 결합하여 개인을 알아볼 수 있는 개인정보에 해당합니다.

4. 차량사고 가해자의 CCTV 영상을 피해자에게 제공할 수 있는지?

Q: 차량사고 관련 영상을 확보하기 위하여 공공기관에 범죄예방, 시설안전 등을 목적으로 설치한 CCTV 영상정보의 제공을 요청한 경우, 공공기관은 민원인에게 CCTV 영상을 제공할 수 있을까요?

A: 공공기관이 보유·관리하고 있는 개인정보의 공개에 관하여는 보호법보다 정보공개법이 우선 적용되므로 피해 민원인이 영상정보에 대한 정보공개청구를 한 경우 신청받은 공공기관은 정보공개법에 따라 제공 여부 및 제공 범위를 결정하되, 보호법의 취지를 고려할 필요가 있습니다.

보호법 제6조에 따르면, 개인정보 보호에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우 우선 적용하도록 함에 따라 다른 법률에 개인정보에 관한 규정이 있는 경우 보호법보다 그 법률을 우선 적용하도록 합니다.

5. 개인정보 수집·이용·제공 체크박스를 전체동의 처리해도 되는지?

Q: 고객이 쇼핑몰에서 상품을 구매하는 경우 주문서 페이지에서 개인정보 수집 및 제3자 제공 등의 동의를 받고 있는데, 여기에 전체동의 체크박스를 뒤도 될까요?

A: 가능합니다. 개인정보 동의 사항을 구분하여, 즉 항목을 달리하여 각각 체크박스를 두어 동의를 받아야 하며, 체크박스별로 동의 내용이 구분되어 설명이 된 경우 정보주체가 쉽게 의사를 표현할 수 있도록 일괄하여 전체동의를 받을 수 있습니다. 다만, 동의를 받을 때 체크박스에 동의의 디폴트값을 부여하여 자동으로 동의되도록 해서는

안 됩니다.

6. 타 업체의 개인정보 수집·이용·제공 동의를 대신 받아도 되는지?

Q: 온라인 플랫폼을 운영하는 회사의 A 시스템에 수집된 회원의 개인정보를 거래 회사의 C 시스템에 제출해야 할 때 A 시스템과 C 시스템이 직접 연계되지 않아 중간에 중개회사의 B 시스템을 경유해야 하는 경우, A 시스템의 회원들에게 B 시스템에 대한 제3자 제공 동의를 받는다면, 데이터 전달이 가능할까요?

A: 개인정보를 제3자에게 제공하려는 개인정보처리자(A)는 정보주체로부터 개인정보 제3자 제공에 대한 동의를 받을 때 개인정보를 제공받는 자(B)와 해당 정보를 제3자(B)로부터 제공받는 자(C)를 포함하여 알리고 동의를 받아 처리할 수 있습니다.

보호법 제15조 제2항, 제17조 제2항에 따르면,

개인정보처리자가 동의를 받을 때에는 동의에 필요한 사항을 정보주체에게 알려야 하며, 그 어느 하나의 사항을 변경하는 경우에도 이를 알리고 동의를 받아야 합니다.

또한 제19조에 따라 개인정보처리자로부터 개인정보를 제공받은 자는 1. 정보주체로부터 별도의 동의를 받은 경우, 2. 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외하고는 개인정보를 제공받은 목적 외의 용도로 이용하거나 이를 제3자에게 제공해서는 안 됩니다.

7. 공동주택 입주민의 찬반투표 연명부에 성명을 기재해도 되는지?

Q: 아파트 관리사무소에서 입주민 대상으로 찬/반 투표를 하는데, 투표 양식에 동·호수, 성명, 서명, 찬성, 반대란이 있는 경우, 성명란에 성명을 기재하는 것이 보호법 위반인가요?

A: 세대별로 찬반투표를 한다면 성명을 수집할 필요성이 적으나, 투표의 진위 확인 또는 공동주택 입주민의 찬반투표를 위해 필요한 경우 성명을 기재한 것만으로 보호법 제3조의 개인정보보호 원칙에 위반되는 것은 아닙니다.

다만, 입주민 등의 사생활 침해를 최소화하기 위해 연명부에 '기재된 개인정보를 권한 없는 제3자에 제공 시 보호법에 위반될 수 있음'이라는 문구를 기재하고, 본인의 서명란만 보이도록 가림 장치(보호슬라이드) 등을 통해 개인정보를 보호하는 것이 바람직합니다.

8. 관리사무소 직원에 대한 입주민의 폭언을 녹음·촬영해도 되는지?

Q: 입주민이 공동주택 관리사무소의 직원에게 폭언하는 경우 녹음이나 촬영하는 것이

보호법에 위반될까요?

A: 위반되지 않습니다. 폭언·폭행의 위협에 대한 자제 요청에도 이를 무시하고 계속한다면 사전고지 후 녹음·촬영을 할 수 있습니다.

보호법 제15조에 따르면, 개인정보처리자의 정당한 이익을 달성하기 위하여 필요한 경우로서 명백하게 정보주체의 권리보다 우선하고, 개인정보처리자의 정당한 이익과 상당한 관련이 있으며, 합리적인 범위를 초과하지 아니하는 경우 정보주체의 동의를 받지 않고 개인정보를 수집할 수 있습니다.

9. 입주민 주차 관련 설문조사를 통해 수집할 수 있는 개인정보 항목은?

Q: 아파트 주차 문제로 인해 주차위원회가 입주민을 상대로 설문조사를 하려 할 때, 수집할 수 있는 개인정보 항목에는 어떤 것들이 있을까요?

A: 입주민 확인을 위한 동·호수, 등록할 차량의 차량번호, 주차관리에 필요한 긴급연락처를 수집·이용할 수 있습니다. 다만, 이 경우에도 보호법에 따라 목적에 필요한 최소한의 개인정보를 수집해야 합니다.

10. 퇴사자의 개인정보를 경력증명 발급에 이용해도 되는지?

Q: 「표준 개인정보 보호지침」 제6조에 따라 근로자와 사용자가 근로계약을 체결하는 경우 「근로기준법」에 규정된 일정한 사항을 위해 동의 없이 개인정보를 수집·이용할 수 있는데, 퇴사자의 경력증명서를 발급할 때도 개인정보를 동의 없이 처리할 수 있나요?

A: 사용자는 퇴사자의 경력증명서 발급을 위해 퇴사자의 개인정보를 처리할 수 있으나, 퇴사자가 요구한 경력증명서 발급에 필요한 개인정보 이외의 개인정보는 퇴사자의 동의 없이 처리할 수 없습니다.

보호법 제15조에 따라, 법률에 특별한 규정이 있거나 법령상 의무를 준수하기 위하여 불가피한 경우 개인정보처리자는 개인정보를 수집할 수 있으며 그 수집 목적의 범위에서 이용할 수 있고,

근로기준법 제39조 제1항에 따라, 사용자는 근로자가 퇴직한 후라도 사용 기간, 업무 종류, 지위와 임금, 그 밖에 필요한 사항에 관한 증명서를 청구하면 사실대로 적은 증명서를 즉시 내주도록 규정하고 있습니다.

11. 강제탈퇴 조치한 회원의 개인정보는 즉시 파기해야 하는지?

Q: 1년간 미접속한 고객을 대상으로 개인정보 파기를 진행하고자 하는데 혹시 해당 미접속자가 이전에 앱 내에서 구매한 재화(앱을 사용하기 위한 포인트)가 남아있다면 파기에 문제가 될까요?

A: 고객이 앱 내에서 구매한 포인트 등 거래 내역은 「전자상거래법」에 따라 5년간 파기하지 않고 분리 보관해야 합니다.

보호법 제21조 제1항에 따라, 개인정보처리자는 보유기간의 경과, 개인정보의 처리 목적 달성 등 그 개인정보가 불필요하게 되었을 때에는 지체 없이 그 개인정보를 파기해야 합니다. 다만, 다른 법령에 따라 보존해야 하는 경우에는 파기하지 않습니다.

또한 동법 제21조 제3항에서는 개인정보처리자가 제1항 단서에 따라 개인정보를 파기하지 않고 보존해야 하는 경우 해당 개인정보 또는 개인정보파일을 다른 개인정보와 분리하여 저장·관리하도록 한다고 명시하고 있습니다.

12. 영상정보처리기에 한시적으로 음성 녹음을 해도 되는지?

Q: 민원실 응대직원의 신변 보호를 위해 개방된 민원실 내 폭언이나 욕설, 폭행 발생으로부터 대응하고자 할 때, 이와 같은 사고 발생 또는 우려 시 민원실에 설치된 CCTV에 한시적으로 녹음 기능을 부여하는 것이 가능한가요?

A: 공개된 장소에서 영상정보처리기를 통해 녹음하는 행위는 한시적이라 하더라도 보호법 제25조에 위반됩니다.

보호법 제25조에 따르면, 영상정보처리기기운영자는 영상정보처리기기의 설치 목적과 다른 목적으로 영상정보처리기기를 임의로 조작하거나 다른 곳을 비춰서는 안 되며, 녹음기능은 사용할 수 없습니다.

다만, 민원 처리에 관한 법률 시행령 제4조에 따라, 공공기관의 경우 민원인의 폭언·폭행 등이 발생했거나 발생하려는 때에 증거 수집 등을 위하여 불가피한 조치로서 휴대용 영상음성기록장비, 녹음전화 등을 운영할 수 있습니다.

13. 아파트 우편함에 쓰레기를 넣어두는 경우 CCTV를 봐도 되는지?

Q: 누군가 우편함에 쓰레기를 반복적으로 투척하는 경우 아파트 CCTV는 보호법 때문에 확인조차 할 수 없다고 하고 경찰서에는 뚜렷한 범죄사실이 없어 수사할 수 없다고 할 때, 계속 당하고 참아야만 할까요?

A: CCTV는 정보주체 본인과 관련된 영상만 열람이 가능하며, 주민이 CCTV를 열람하려면 정보주체인 본인과 관련된 내용만을 열람할 수 있으므로, 제3자인 쓰레기 투기자의 CCTV를 열람하려면 모자이크 처리 등 제3자를 알아볼 수 없도록 조치 후 열람

할 수 있습니다.

보호법 제35조 제1항에 따라 정보주체는 개인정보처리자가 처리하는 자신의 개인정보에 대한 열람을 해당 개인정보처리자에게 요구할 수 있습니다. 단, CCTV 영상 등 타인의 개인정보를 수집하여 개인적으로 문제를 해결하려는 경우 보호법 위반으로 형사벌 대상이 될 수 있으므로 유의해야 합니다.

14. 열람을 거쳐야 개인정보 정정·삭제를 요구할 수 있는지?

Q: 개인정보를 처리한 공공기관이나 민간회사와 같은 개인정보처리자에게 개인정보의 처리 정지, 정정·삭제 및 파기를 요구하려면 반드시 열람을 거쳐야 할까요?

A: 개인정보의 정정·삭제를 요구하려면 반드시 열람을 거쳐야 하며, 처리 정지, 동의 철회는 열람을 거치지 않고도 요구할 수 있습니다.

보호법 제35조(개인정보의 열람) 제1항에 정보주체는 개인정보처리자가 처리하는 자신의 개인정보에 대한 열람을 해당 개인정보처리자에게 요구할 수 있다고 규정하고 있고,

제36조(개인정보의 정정·삭제) 제1항은, 제35조에 따라 자신의 개인정보를 열람한 정보주체는 개인정보처리자에게 그 개인정보의 정정 또는 삭제를 요구할 수 있으나, 다만 다른 법령에서 그 개인정보가 수집 대상으로 명시되어 있는 경우에는 그 삭제를 요구할 수 없다고 규정하고 있습니다.

15. 여러 건의 개인정보 열람 요청 시, 위임장을 건별로 제출해야 하는지?

Q: 아파트 관리사무소에 방문하여 관리비 납부내역 등을 열람, 복사 진행하기 위해 위임장을 제출할 때, 당일 여러 건의 열람, 복사 신청을 할 경우 위임장을 건별로 제출하여야 할까요, 아니면 여러 건에 대해 한 장의 위임장으로도 처리 가능할까요?

A: 개인정보처리자에게 여러 건의 개인정보 열람 및 제공을 요청하는 경우 정보주체와 대리인의 권한을 정했고 대리행위가 본인을 위한 것임을 충분히 표현한다면 한 장의 위임장으로 여러 건의 개인정보 열람을 요구할 수 있습니다.

보호법 제38조(권리행사의 방법 및 절차) 제1항에 따라, 정보주체는 제35조에 따른 열람, 제36조에 따른 정정·삭제, 제37조에 따른 처리정지, 제39조의7에 따른 동의 철회 등의 요구(이하 '열람등요구')를 문서 등 대통령령으로 정하는 방법·절차에 따라 대리인에게 시킬 수 있으며,

보호법 시행령 제45조 제2항에 따르면, 대리인이 법 제38조에 의해 정보주체를 대리할 때에는 개인정보처리자에게 보호위원회가 정하여 고시하는 정보주체의 위임장을 제출해야 하며, 위임장을 제출받은 개인정보처리자는 「표준 개인정보 보호지침」 제44

조에 따라 주민등록증·운전면허증·여권 등의 신분증명서를 함께 제출받아 정당한 대리인인지를 확인하도록 합니다.

위임장을 작성한 경우 정보주체의 개인정보 열람 요구에 관한 권한을 대리인에게 위임한 것으로 볼 수 있으나, 하나의 대리행위에 관하여 반드시 한 장의 위임장을 제출하도록 법정하고 있지는 않습니다.

16. 면접 불참자에게 불이익을 주기 위해 개인정보를 이용해도 되는지?

Q: 채용심사 면접에 연락도 없이 불참하는 구직자에게 향후 동일한 채용공고 시 서류심사 점수를 감점하기 위해 개인정보를 이용하고 보관할 수 있을까요?

A: 사업자는 채용 확정일로부터 180일이 지나면 해당 채용 정보를 파기해야 하고, 180일이 지나지 않았다 하더라도 해당 채용절차가 아닌 향후 채용절차에서의 '면접 불참자에 대한 불이익'을 목적으로 해당 채용 정보를 이용할 수 없습니다.

「채용절차의 공정화에 관한 법률」에 따르면 구직자의 채용서류는 180일까지만 보관할 수 있고 해당 기간이 도과하면 보호법 제21조 제1항에 따라 해당 서류를 파기해야 하고,

보호법 제18조에 따르면 개인정보처리자는 정보주체로부터 동의를 받는 등의 사정이 없는 한 수집한 목적 범위를 초과하여 개인정보를 이용할 수 없습니다.

다만, 구직자로부터 개인정보를 수집할 때 해당 개인정보가 향후 '면접 불참자에 대한 불이익' 목적으로 활용될 수 있음을 정보주체에게 사전에 알리고 동의를 받으면 채용 확정일로부터 180일의 범위 내에서 해당 개인정보를 '면접 불참자에 대한 불이익' 목적으로 이용할 수 있습니다.

17. 회사가 일방적으로 퇴직 예정자의 업무용 PC를 점검해도 되는지?

Q: 퇴직 예정자의 개인정보가 들어있는 PC를 점검하고 문제가 있으면 퇴직 처리가 불가하도록 조치할 목적으로 회사가 PC를 동의 없이 점검할 수 있나요?

A: 비록 퇴직 예정자가 사용한 PC가 회사의 소유라고 하더라도 구체적 범죄 혐의 등 사유가 분명하고, 업무 관련 결과물에 해당해야 하며, 회사가 긴급히 확인하고 대처할 필요가 있어 해당 퇴직 예정자의 동의를 받을 수 없는 등의 특별한 사정이 인정되지 않는 한 퇴직 예정자의 동의 없이 회사가 제공한 PC를 열람할 수 없습니다.

보호법 제15조 제1항에 따라 정보주체의 동의를 받는 등 일정한 경우에 해당하지 않으면 개인정보를 수집·이용할 수 없습니다.

다만, 예외의 경우도 있는데요.

직원의 범죄 혐의를 구체적이고 합리적으로 의심할 수 있는 상황에서, 긴급히 확인하

고 대처할 필요가 있었고, 범죄 혐의와 관련된 범위로 열람을 제한하였으며, 사전에 컴퓨터를 무단 사용하지 않고 업무 관련 결과물을 모두 회사에 귀속시키는 약정이 있었으며, 검색 결과 범죄 행위를 확인할 수 있는 자료가 발견된 사정 등에 비추어 회사의 행위는 사회통념상 허용될 수 있는 상당성이 있는 행위로서 「형법」 제20조의 '정당행위'로 본 판례가 있습니다.

18. 친구에게 민원인의 개인정보를 전달한 공무원을 처벌할 수 있는지?

Q: 공무원이 민원 업무상 취득하게 된 민원인의 방문 사실, 휴대전화 번호 등 개인정보를 친구에게 전달한 행위가 보호법 등의 위반에 해당할까요?

A: 민원인의 개인정보는 관련 법령에 따라 보관되어야 함에도 이를 제3자에게 제공했다면, 업무상 알게 된 개인정보를 누설하거나 권한 없이 다른 사람이 이용하도록 제공하는 행위에 해당하여, 보호법 제59조 제2호 위반으로 제71조 제5호의 벌칙 규정에 따라 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처하게 됩니다.