

진화하는 전자감시, 뻘뻘해진 노동밀도¹⁾

김은진 노동시간센터 운영위원, 변호사

감시란 특정한 목적을 가지고 대상의 행동, 활동 및 정보 등을 지속적으로 관찰하고 확인하는 행위를 의미한다. 최근 감시와 각종 행태분석 행위를 ‘모니터링’이라고 순화하며, 타인에 대한 감시가 점점 확대되는 추세인데, 특히 사업장에서 전자 설비를 사용하여 노동자의 행태와 일상을 관찰하는 행위가 매우 보편적으로 이루어지고 있다.

과거에는 CCTV, 위치추적기기, 지문이나 홍채 인식기와 PC에 설치된 업무용 프로그램을 통한 감시가 문제가 되었는데, 이제 이러한 설비에 기술이 더해져 업무용 PC로 하는 모든 활동이 기록되고, PC 화면을 초단위로 캡처하고 이를 영상처럼 구현하여 마치 PC 화면을 원격으로 보는 것처럼 만드는 기술이 도입되고 있다.

이하에서는 ▲CCTV 등 영상정보수집, ▲

GPS 등 위치정보수집, ▲지문·홍채 등 생체정보 수집, ▲메신저·이메일 등 대화정보 수집, ▲모니터링프로그램 등 업무정보수집과 같은 각 전자감시 유형에 따른 노동현장 통제 및 감시 사례를 살펴본 후 근로기준법, 노동자참여 및 협력증진에 관한 법률 등 관련 법 개정을 통한 제도적 개선 방향을 제시하도록 한다.

전자감시 유형별 사례

가. CCTV 등 영상정보수집

사업장 노동감시와 관련하여 가장 많은 사례는 CCTV 등 영상정보처리기기를 활용한 감시이다. 최근 한 회사의 부서장이 직원들이 근무하는 상황을 사무실에 설치된 네트워크 카메라와 이를 실시간으로 확인할 수 있는 애플리케이션(이하 ‘앱’)을 통해 수시로 노동자를 감시하면서 근무태도를 지적한 것이 언론에 보도되기도 하였다.

1) 이 글은 2025. 10. 12. 사단법인 직장갑질119가 발표한 <전자 노동감시 실태 및 법제도 개선 정책보고서>를 기초로 작성되었다.

해당 유형으로는 ①「CCTV 등 고정형 영상정보처리기를 이용한 감시」, ②사용자가 업무용 차량에 설치된 블랙박스를 통해 녹음된 대화나 통화 내용을 사후에 확인하여 노동자를 징계근거로 삼는 「블랙박스를 이용한 감시」, ③개별 휴대폰에 영상 촬영·저장·송출기능이나 관련 앱을 설치하고 이를 이용해 노동자를 감시하는 「휴대폰을 이용한 감시」가 있다.

대법원은 회사가 시설물 안전과 화재 감시를 명분으로 CCTV 51대를 설치하자 노동조합 간부들이 노동조합 동의 없는 CCTV 설치에 항의하며 회사가 설치한 CCTV 카메라에 검은색 비닐봉지를 씌워 촬영을 방해한 혐의로 기소된 사건에서, 위 노동조합 간부들의 행위가 위법성이 없다고 판단하여 무죄로 판단하였다(대법원 2023. 6. 29. 선고 2018도1917 판결 참조).

나. GPS 등 위치정보수집

GPS, Wi-Fi, 비콘, 업무용 앱 등 다양한 기술을 통해 수집되는 노동자의 위치정보는 사용자의 관리·감독 권한을 넘어 사생활 침해와 인권침해의 경계에 서 있다. 영업직, 배송직, AS 기사 등 외근이 잦은 직무에서 업무용 차량에 GPS 추적기 등을 부착하는 방법으로 노동을 통제, 감시하여 문제 된 다수 사례가 존재한다.

해당 유형으로는 ①회사가 업무용 차량에 GPS 추적기를 부착하거나, 업무용 휴대폰 및 태블릿 PC에 위치정보 수집 기능을 탑재하여 노동자의 실시간 동선을 파악하는 「업

무용 차량 및 GPS 기기를 이용한 감시」, ②일부 고객 관리(CRM) 앱이나 현장 업무 보고 앱은 보고서 제출 시 자동으로 위치 태그를 첨부하도록 설계하여 노동자의 위치를 확인하는 「모바일 출퇴근 앱을 이용한 감시」, ③배달 라이더, 대리운전기사 등 플랫폼 노동자들의 스마트폰 앱을 통해 실시간 위치, 이동 경로, 운행 속도, 특정 지역 대기 시간 등 방대한 위치 데이터를 수집하는 「플랫폼 노동자에 대한 감시」가 있다.

수원지방법원 안산지원은 노사분쟁 과정에서 회사 대표 등이 직원 동의 없이 차량에 GPS 위치추적기를 부착하여 위치정보를 불법 수집한 행위에 대해 위치정보법 위반으로 유죄 판단한 바 있다(수원지방법원 안산지원 2023. 11. 23. 선고 2023고단2879 판결 참조).

다. 지문, 홍채 등 생체정보 수집

스마트폰 잠금해제 기능에서부터 출입국 관리, 근태관리 시스템까지 지문, 정맥, 홍채 등 생체인식기술의 활용이 증가하고 있고, 안면 인식을 통한 출퇴근 관리기기 도입도 늘어나고 있다. 이러한 지문·안면·홍채 등 생체인식정보는 외우거나 분실할 우려도 없기에 일상생활에서 보안 목적으로 많이 도입되고 있지만, 개인정보처리자가 정보주체의 유일무이한 정보를 수집한다는 측면에서 인권침해의 우려를 불러일으킨다.

해당 유형으로는 ①지문인식기기를 활용한 출퇴근 감시, ②홍채 인식기기를 이용한 감시가 있다. 국가인권위원회는 A 시장(피진

정인)은 2022. 3. 1.부터 관내 국·공립 어린이집을 대상으로 안면인식기를 이용한 출·퇴근 근태관리 실시를 추진한 행위에 대하여, A시 관내 국·공립 어린이집 직원들의 근태 상황을 개선하고 효과적으로 관리하여야 할 필요성은 인정되나, ①직원들의 출퇴근 관리를 위해 안면인식기를 통한 복무관리를 실시하면서도 그 외의 다른 대체수단은 마련하고 있지 않아 생체정보 수집에 동의하지 않는 경우를 대비하고 있지 않은 점, ②정작 A 시청에서는 여러 문제점 등을 이유로 안면인식기를 이용한 출·퇴근 확인 방식을 시행하지 않으면서도 관내 국·공립 어린이집에 대해서만 일방적으로 안면인식기 도입을 강행한 점을 고려하면, 피진정인의 행위는 진정인을 비롯한 국·공립 어린이집 교사들의 개인정보자기결정권을 과도하게 침해하는 것으로 판단한 바 있다(국가인권위원회 22진정0139800 참조).

라. 메신저, 이메일 등 대화정보수집

메신저, 이메일 등을 통해 이루어지는 노동자 간 대화에 대한 감시는, 단순한 업무 관리·감독을 넘어, 헌법상 사생활의 비밀과 자유, 통신의 비밀, 표현의 자유 그리고 개인정보자기결정권 등 다수의 기본권과 직접 충돌된다.

해당 유형으로는, ①사용자가 원격 모니터링 프로그램 등을 통하여 노동자의 대화 내용을 동시에 확인하는 경우나, 관리자 계정을 이용하여 노동자의 실시간 대화 내용을 직접 열람하는 경우, 시스템 설정을 통

하여 수신되는 메일이 자동으로 관리자에게 전달되도록 하는 「실시간 대화 감시」, ②사용자가 메신저의 대화 내보내기 기능을 이용하거나 포렌식 복원을 통하여 노동자의 대화 내용을 확인하는 경우, 노동자의 업무용 PC 또는 서버에 남아있는 기록을 열람하여 이를 출력·전송하는 「저장된 대화 감시 및 제공」이 있다.

인천지방법원 부천지원은 학교가 원격 강의 시스템을 이용하여 교사들의 사적인 대화를 실시간으로 확인한 행위에 대하여 통신비밀보호법 제3조를 위반으로 유죄 판결을 한 바 있다(인천지방법원 부천지원 2004. 5. 14. 2003고단2107 참조).

마. 모니터링프로그램 등 업무정보수집

이미 많은 사업장에서는 사용자가 감시 목적의 모니터링 프로그램이나 모바일 앱(이하 ‘모니터링 프로그램 등’)을 이용하여 노동자의 업무용 PC, 스마트폰 등을 들여다 보고 있다는 점을 확인할 수 있다. 특히 코로나19를 계기로 ‘비대면 근무’ 방식이 보편화하면서, 사용자의 물리적 통제를 벗어난 장소에서도 노동자의 업무 효율성을 담보하기 위하여 모니터링 프로그램 등을 이용한 철저한 노동감시가 보편적으로 가능하게 되었다.

해당 유형으로는, ①회사가 모니터링 프로그램을 사용하여 노동자의 PC 온·오프 기록, 마우스 및 키보드 활동 감지 내역 등을 수집하여 출퇴근 시간 또는 업무 수행 시간을 확인하거나, 영업비밀 보안 또는 업



▲ 회사가 모니터링 프로그램 등을 사용하여 노동자의 업무용 PC를 들여다보는 일이 일상화됐다고 해도 과언이 아닐 정도다.
출처 : pixabay

무 효율성을 이유로 인터넷 사용기록 및 웹사이트별 접속 시간, 업무용 메신저 및 이메일 사용기록 등을 확인하고, 나아가 실시간 PC 화면을 캡처하거나 녹화하기도 하는 「업무용 전자기기에 의한 감시」, ②노동자 개인 전자기기에 설치된 모니터링 프로그램 등을 이용해 노동자가 인지하지 못한 상태에서 활성화되어 사적인 활동을 수집하거나, 개인 전자기기에 저장된 업무와 관련 없는 개인 정보에 무단으로 접근하는 「개인 전자기기에 의한 감시」가 있다.

법 개정을 통한 제도 개선안 제시

국가인권위원회는 2007. 11. 12. 노동감시를 ‘사업장 전자감시’의 개념으로 정의하며 고용노동부장관을 상대로 아래와 같이 관련 법령과 제도개선을 권고하였다(국가인권위원회 2007. 11. 12. 사업장 전자감시에
서 노동자의 인권보호를 위한 법령·제도 개

선권고). 그러나 약 20여 년이 지난 현재까지 해당 권고는 여전히 현실에서 이행되지 못하고 있다.

△노사관계의 특수성을 반영하지 못하는 ‘동의’ 제도, △노동자에게 명확한 설명과 고지 없이 이루어지는 감시 현황의 문제를 소거하기 위해서는 근로기준법에 사업장 전자감시 규율 조항을 신설하여 근로감독관(근로기준법 제11장)에 관련 문제를 처리할 권한을 부여하며, 고용노동부가 해당 사건을 처리하도록 하여야 한다.

아울러 현행 근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률(이하 ‘근로자참여법’)은 ‘감시 설비의 설치’에 대해서만 ‘협의사항’으로 규정하고 있는데, 감시 설비의 ‘설치, 변경 및 운영에 관한 사항’으로 협의 범위를 확대하고 이를 ‘의결사항’으로 하여 노동자들의 집단적인 의사가 반영될 수 있도록 개정할 필요가 있다. **알터**