

개 인 정 보 보 호 위 원 회

제 2 소 위 원 회

심의 · 의결

안 건 번 호 제2025-201-22호

안 건 명 공공기관의 개인정보보호 법규 위반행위에 대한 시정조치에 관한 건

피 심 인 인천관광공사 (사업자등록번호 :)

대표자

의결연월일 2025. 1. 8.

주 문

1. 피심인에 대하여 개인정보 보호법 제61조제2항에 따라 다음과 같이 개선을 권고한다.

가. 피심인은 퇴직자의 개인정보가 보유 목적에 필요한 최소한의 범위에서 처리될 수 있도록 개인정보 보호법령 및 개인정보 보호 가이드라인에 따라 퇴직자의 개인정보 보유 항목 및 보유 기간에 관한 내부 기준을 정비하고, 이를 개인정보 처리방침에 작성·공개한다.

나. 피심인은 위 가.에 따라 정비된 기준에 맞추어 현재 보유하고 있는 퇴직자의 개인정보 중 불필요한 정보를 모두 삭제한다.

다. 피심인은 위 가. 및 나.의 권고 조치를 이행하고, 개선 권고 통지를 받은 날로부터 60일 이내에 개인정보보호위원회에 이행 결과를 제출한다.

이 유

I. 기초 사실

피심인은 「지방공기업법」 제49조에 따라 설립된 지방공사로서, 「개인정보 보호법」(법률 제19234호, 2023.9.15. 시행, 이하 ‘보호법’이라 한다) 제2조제5호에 따른 개인정보처리자이며 일반현황은 다음과 같다.

< 피심인의 일반현황 >

피심인명	사업자등록번호	대표자 성명	주소
인천관광공사			

II. 사실조사 결과

1. 조사 배경

개인정보보호위원회는 피심인이 임금체불 진정 사건을 처리하는 과정에서 보호법을 위반하였다는 공익신고를 접수(2024. 1. 8.)하여 사실조사(2024. 1. 8. ~ 2024. 6. 20.)를 실시한 결과, 다음과 같은 사실을 확인하였다.

2. 행위 사실

가. 개인정보 수집·보유 현황

피심인은 직원 채용 및 인사 관리를 위해 관계 법령에 따르거나 당사자의 동의를 받아 아래와 같이 개인정보를 수집·보유하고 있다.

구분	수집항목	수집목적	보유기간
		-	-
		-	
		-	

나. 개인정보 보호법 위반 공익신고 관련 사실관계

1) 신고 내용

피심인이 퇴직자의 임금 체불 관련 노동청 진정 사건을 처리하는 과정에서 보호법을 위반하여 퇴직자의 개인정보를 당사자의 동의 없이 목적 외로 이용하였을 뿐만 아니라 무단으로 제3자에게 제공하고, 보유기간이 경과한 후에도 개인정보를 파기하지 않고 보유하였다는 공익신고가 개인정보보호 위원회에 접수되었다.

2) 사실관계 확인 결과

피심인은 당사자의 서면 동의를 받아 고용 및 인사 관리 목적으로 위 2. 가항과 같이 소속 직원의 개인정보를 수집하고 있다. 피심인의 '개인정보 수집·이용 및 개인정보의 제3자 제공 등에 대한 동의서' 양식에 따르면,

피심인은 위와 같이 수집한 개인정보를 재직자의 경우는 재직 기간 중 계속 보유하되, 퇴직자의 경우 당사자가 명시적으로 파기 요청을 할 경우에는 퇴직일로부터 3년까지, 그렇지 않은 경우에는 삭제 요청 시까지 보유할 수 있다. 공익신고자 A가 신분 공개에 동의하지 않아 A가 작성한 개인정보 수집·이용에 관한 동의서 원본을 확인할 수는 없으나, 제출된 자료에 따르면 피심인이 2019. 8. 30. 전직원을 대상으로 개인정보 수집·이용 및 개인정보의 제3자 제공 등에 대한 동의서를 징구한 사실이 인정되고, 당시 A가 재직 중이었던 사실도 인정되므로, 피심인이 A의 동의를 받아 인사 관리 목적으로 A의 개인정보를 적법하게 수집·보유하고 있었다고 봄이 상당하다.

A는 퇴사 후인 2023. 8. 16. 피심인이 단체보험료 해지환급금 101,560원 및 저축연차수당 1,357,180원 등 임금을 체불하였다는 이유로 중부지방고용노동청에 진정을 제기하였다. 피심인은 중부지방고용노동청의 근로개선지도에 따라 2023. 9. 21. A의 계좌로 미지급 임금을 지급하였으나, A가 수령을 거부하면서 이를 피심인의 계좌로 반환하였다. 이에 피심인은 체불임금 지급 채무를 면하기 위해 2023. 10. 12. 법률대리인을 선임하고, 2023. 10. 19. 위금원을 법원에 공탁하였다.

Ⅲ. 위법성 판단

1. 관련 법 규정

보호법 제18조제1항은 “개인정보처리자는 개인정보를 제15조제1항에 따른 범위를 초과하여 이용하거나 제17조제1항 및 제28조의8제1항에 따른 범위를 초과하여 제3자에게 제공하여서는 아니 된다.”라고 규정하고 있고, 같은 법 제17조제1항은 “개인정보처리자는 정보주체의 동의를 받은 경우(제1호), 제15조제1항제2호, 제3호 및 제5호부터 제7호까지에 따라 개인정보를 수집한 목적 범위에서 개인정보를 제공하는 경우(제2호)에는 정보주체의 개인정보를 제3자에게 제공(공유를 포함한다. 이하 같다)할 수 있다.”라고 규정하고 있다.

한편, 보호법 제21조제1항은 “개인정보처리자는 보유기간의 경과, 개인정보의 처리 목적 달성, 가명정보의 처리 기간 경과 등 그 개인정보가 불필요하게 되었을 때에는 지체 없이 그 개인정보를 파기하여야 한다.”라고 규정하고 있다.

2. 위법성 판단

가. 개인정보의 목적 외 이용

[보호법 제18조(개인정보의 목적 외 이용·제공 제한)제1항]

보호법 제18조제1항에 따라 개인정보처리자는 당초 수집 목적의 범위를 초과하여 개인정보를 이용하여서는 아니 된다. 피심인은 급여 지급, 4대 보험 가입 등 인사 관리 목적으로 A를 포함한 소속 직원들의 개인정보를 수집하였는바, 피심인이 2023. 9. 21. 미지급 급여를 지급하기 위해 A의 계좌 정보를 이용한 것은 ‘급여 지급’이라는 당초의 개인정보 수집 목적 범위 내에 있는 것으로 볼 수 있다.

나아가 피심인은 A가 미지급 급여의 수령을 거부하자 2023. 10. 19. A의 주민등록번호 및 주소를 이용하여 법원에 공탁하였는바, 「공탁법」 제4조 및 「공탁규칙」 제20조에 따르면 피공탁자 지정을 위해 피공탁자의 성명, 주소 및 주민등록번호를 공탁서에 기재하여야 하는 점, 피심인은 A에게 미지급 급여를 지급하여 임금지급채무를 면하고자 「민법」 제487조에 따라 변제 공탁하기 위해 A의 주민등록번호 등 개인정보를 이용한 점을 고려할 때 피심인이 공탁을 위해 A의 주민등록번호와 주소를 이용한 것 역시 ‘급여 지급’이라는 당초의 개인정보 수집 목적 범위 내의 행위로 봄이 타당하다.

설령 공탁을 위해 주민등록번호 및 주소를 이용하는 것이 당초의 개인정보 수집 목적 범위를 초과하는 것이라고 하더라도, 개인정보처리자는

다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우 정보주체 또는 제3자의 이익을 부당하게 침해할 우려가 있을 때를 제외하고는 개인정보를 목적 외의 용도로 이용할 수 있다. 피심인은 「근로기준법」 제36조에 따라 근로자가 퇴직한 경우 임금을 지급하여야 할 의무를 부담하며 이를 위반하는 경우 같은 법 제109조에 따라 형사처벌 대상이 되는바, 피심인이 미지급 임금의 수령을 거부하는 A에 대하여 법률상 의무 이행을 위해 A의 개인정보를 이용하여 법원에 공탁한 것은 보호법 제18조제2항제2호에 따른 '다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우'로 볼 수 있다.

따라서 피심인이 임금 지급채무를 면하기 위해 A의 개인정보를 이용한 것을 두고 보호법에 위반된다고 볼 수는 없다.

나. 개인정보의 제3자 제공

[보호법 제17조(개인정보의 제공)제1항]

보호법 제17조제1항에 따라 개인정보처리자는 정보주체의 동의를 받았거나 제15조제1항제2호, 제3호 및 제5호부터 제7호까지에 따라 개인정보를 수집한 목적 범위에서 개인정보를 제공하는 경우에 정보주체의 개인정보를 제3자에게 제공할 수 있다. 위 조항이 규정하는 '제3자 제공'이란 제공받는 자의 업무를 처리할 목적 및 이익을 위해 개인정보가 이전되는 것을 의미한다.

피심인은 A에 대한 미지급 급여를 지급하고자 법률대리인을 선임하여 공탁 업무를 위임하면서 공탁 업무 수행에 필요한 A의 개인정보를 피심인의 법률대리인에게 제공하였다. 위임 사무의 법률적 효과는 위임인인 피심인에게 귀속되는바, 피심인이 법률대리인에게 A의 개인정보를 제공한 것은 보호법 제17조가 규정하는 개인정보의 제3자 제공으로 볼 수 없다.

따라서 피심인이 공탁 업무 수행을 위해 법률대리인에게 A의 개인정보를

제공한 것은 보호법 제17조제1항 위반으로 볼 수 없다.

다. 개인정보의 파기

[보호법 제21조(개인정보의 파기)제1항]

보호법 제21조에 따라 개인정보처리자는 다른 법령에 따라 보존하여야 하는 경우가 아닌 한 보유기간 경과 등으로 해당 개인정보가 불필요하게 되었을 때에는 지체 없이 이를 파기하여야 한다. 피심인은 경력증명서 발급 등의 목적으로 퇴직자의 개인정보를 수집하면서 보유기간을 '삭제 요청시까지 (명시적으로 파기 요청한 경우 퇴직일로부터 3년까지)'로 하고 있다. A의 퇴직일은 2023. 4. 14.로서, 퇴직일로부터 3년이 경과하지 않았으므로 A의 명시적 파기 요청이 있었는지 여부와 관계 없이 피심인의 개인정보 보유기간이 경과하였다고 볼 수 없다.

한편, 사용자는 퇴직한 근로자가 요청할 경우 퇴직일로부터 3년이 경과하지 않은 한 「근로기준법」 제39조에 따라 경력증명서를 발급해주어야 하고, 같은 법 제42조에 따라 근로계약에 관한 중요 서류를 3년 간 보존할 의무도 부담하는바, 피심인으로서 퇴직일로부터 최소 3년은 퇴직자의 개인정보를 보유할 합리적인 근거가 있으므로 피심인이 A의 개인정보를 보유한 것을 보호법 제21조제1항 위반으로 볼 수는 없다.

IV. 처분 및 결정

위에서 살펴본 바와 같이 피심인이 개인정보 수집·보유 등 처리 과정에서 보호법을 위반한 사실은 없으나, 피심인이 경력증명서 발급 등의 목적으로 퇴직자의 개인정보를 보유하면서 생일 및 기념일, 가족관계 등 위 목적과 직접적인 관련성이 없는 항목까지 당사자의 명시적 파기 요청이 없는 한 계속 보유하는 것은 비록 당사자의 동의를 받았다고 하더라도 개인정보의

최소 수집 원칙에 비추어 과도한 측면이 있으므로 보호법 제61조제2항에 따라 다음과 같이 개선할 것을 권고한다.

가. 피심인은 퇴직자의 개인정보가 보유 목적에 필요한 최소한의 범위에서 처리될 수 있도록 개인정보 보호법령 및 개인정보 보호 가이드라인에 따라 퇴직자의 개인정보 보유 항목 및 보유 기간에 관한 내부 기준을 정비하고, 이를 개인정보 처리방침에 작성·공개한다.

나. 피심인은 위 가.에 따라 정비된 기준에 맞추어 현재 보유하고 있는 퇴직자의 개인정보 중 불필요한 정보를 모두 삭제한다.

다. 피심인은 위 가. 및 나.의 권고 조치를 이행하고, 개선 권고 통지를 받은 날로부터 60일 이내에 개인정보보호위원회에 이행 결과를 제출한다.

V. 결론

피심인에 대하여 보호법 제61조제2항에 따라 주문과 같이 의결한다.