

조정 등을 권고한 바 있다. 당시 국가정보원은 권고를 일부 수용하여 신원조사 대상 축소, 조사항목 조정 등의 조치를 취하였으나 법률적 근거 마련 등은 2018. 12. 현재까지 반영하지 않았다.

국회 강석호 의원은 2018. 2. 9. 「신원조사기본법안」을 대표 발의하였으며 동 법률안은 신원조사 기본원칙, 대상 등을 정하고 있다. 동 법률안은 2018. 12. 현재 소관 위원회인 정보위원회에 계류 중이다.

이에 국가인권위원회는 위 권고 이후 국가정보원의 신원조사 제도 운영 실태, 학계와 시민사회단체의 논의, 관련 입법 추진 동향 등을 고려하여 신원조사 제도의 현황과 문제점을 검토하였다.

II. 판단 및 참고기준

「헌법」 제10조, 제17조, 제37조 제2항, 제75조, 헌법재판소 1998. 4. 30. 선고 95헌가16 결정, 헌법재판소 2005. 5. 26. 선고 99헌마513, 2004헌마190 (병합) 결정 등을 판단 및 참고기준으로 하였다.

III. 판단

1. 신원조사 제도 개관

가. 신원조사 제도의 근거

「보안업무규정」은 「국가정보원법」 제3조 제2항의 위임에 따라 보안 업무

리 목적 달성 등 그 개인정보가 불필요하게 되었을 때는 지체 없이 그 개인정보를 파기하도록 규정한다.

3. 신원조사 제도의 적정성에 대한 판단

국가의 공적 직무를 담당하려는 자의 채용·승진 등에 있어 국가안보 등의 측면에서 결격사유 등을 사전 확인해야 할 필요성이 있음은 부인하기 어렵다. 그런데 우리나라는 신원조사 제도가 기본권 침해 우려가 있음에도 불구하고 법률적 근거가 미비하다는 점, 신원조사 대상의 범위가 필요 이상으로 넓고 다른 법률에 근거한 결격사유 조회 절차와 중복되어 시행하는 점 등에 대한 비판이 있으므로 이러한 내용을 중심으로 신원조사 제도의 적정성 및 인권침해 여부를 살펴본다.

또한 현재 신원조사 제도는 국가정보원에서 총괄적으로 소관하고 있으나 이에 대해서 비판하는 견해가 있으므로 이 점에 대해서도 살펴본다.

가. 신원조사 제도의 법률적 근거 여부

신원조사 제도는 국가정보원 등 신원조사 기관이 대상자 본인 및 가족 등의 상세한 개인정보를 수집·분석·활용하므로 사생활의 비밀과 자유, 개인정보자기결정권 등 기본권을 제한하는 제도에 해당한다. 따라서 신원조사 제도는 「헌법」 제37조 제2항이 정하는 법률유보 원칙에 따라 관련 법률에 구체적이고 명확한 근거를 둘 필요가 있으며, 만약 법률이 아닌 하위법령에 신원조사 제도에 대한 규정을 두려는 경우에는 모법(母法)에서 명시적·구체적인 위임이 있어야 한다.

대법원 2000. 12. 8. 선고 98다12041 판결에서 신원조사 업무는 법률에

근거하여 담당하는 고유업무의 하나이며 이에 관하여 규정하는 「보안업무 규정」은 모법의 근거가 있다는 취지로 판시하였다.

그런데 2000년대 이후 정부 및 기업 등에 의한 정보 처리의 빈도가 크게 증가하면서 이에 비례하여 국민의 사생활 및 개인정보 침해 사례도 늘어났으며, 이러한 사회 환경 변화를 감안하여 2011. 3. 29. 「개인정보 보호법」이 제정되어 개인정보 수집·이용·제공 등의 행위를 이전에 비해 보다 엄격히 규제하고 있다. 공공과 민간의 여러 분야에서 개인정보의 수집과 활용이 갈수록 증가하는 상황임을 고려할 때, 사생활의 비밀과 자유, 개인정보자기결정권 등 정보인권 보호를 위해서는 기본권 제한을 위한 법률유보 원칙을 이전에 비해 더욱 엄격하게 적용할 필요가 있다.

국가인권위원회는 2005. 2. 14. 신원조사제도 개선 권고에서 신원조사 제도는 명확한 법률적 근거 없이 국민의 기본권을 제한하고 있어 「헌법」에 위배된다는 입장을 밝힌 바 있다. 또한 국회 국정감사 등에서도 이러한 점을 공통적으로 지적하고 있다.

이러한 점을 종합하여 볼 때, 「국가정보원법」은 신원조사 제도에 대한 명시적 위임 근거를 둔 것으로 보기 어렵고, 대통령령인 「보안업무규정」은 「국가정보원법」의 구체적·명시적 위임 없이 신원조사의 목적, 대상, 범위 등을 정하고 있어 결과적으로 「보안업무규정」에 따른 신원조사 제도는 「헌법」 제37조 제2항이 정하는 법률유보 원칙에 위배될 소지가 있다고 판단된다.

따라서 관련 법률의 제정 혹은 개정을 통해 신원조사 제도의 법률적

없다. 즉 공무원의 신규 임용에 있어서는 임용예정기관이 「국가공무원법」, 「지방공무원법」, 「교육공무원법」 등에 따른 결격사유를 조회하여 그 결과를 임용 여부 판단에 활용하면 충분하고, 임용예정기관과 직접적인 관련이 없는 국가정보원 등에서 결격사유 조회 절차와 별도로 신원조사를 실시할 필요성은 낮다.

따라서 공무원 신규 임용에 있어 결격사유 조회 절차가 있음에도 신원조사를 별도·중복적으로 실시하는 것은 보다 완화된 기본권 제한 방법이 있음에도 필요 이상으로 기본권을 제한하는 것에 해당하므로 「헌법」에 따른 과잉금지 원칙에 위배될 소지가 있다고 판단된다.

다만 일정 직급·직위 이상의 고위공직자를 임용·임명하는 경우에는 국가안전보장 및 기밀 보호, 이른바 공직 임용배제 7대 비리 등 공직자 윤리 기준을 확인하기 위해 단순한 결격사유 조회보다 좀 더 강화된 형태의 신원조사를 실시할 필요성이 인정된다. 따라서 「국가공무원법」 등에 따른 일반적인 공무원 신규 임용 예정자는 임용예정기관이 결격사유 조회 절차를 통하여 임용 여부를 판단하고, 일정 직급·직위 이상의 고위공직자에 한하여 별도의 신원조사를 실시하는 것이 바람직하다.

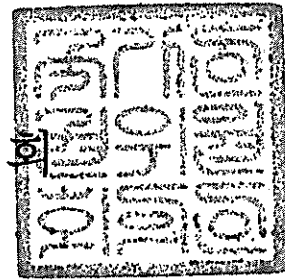
2) 개인정보 최소 수집과 개인정보 파기 원칙 위배 여부

공무원의 신규 또는 승진 임용의 판단에 필요한 최소한의 개인정보는 법률이 정하는 결격사유 확인에 필요한 권리능력, 자격요건, 범죄경력 등의 정보라 할 수 있으며, 공무원 임용예정자의 인적 신뢰성 확인을 위한 국적, 병역 등도 필요한 최소한의 개인정보로 볼 수 있다. 「국가공무원법」 제65조가 정하는 공무원 정당가입 금지 의무를 확인하기 위한 정당·사회단체 활

위 정본입니다.

2019. 1. 31.

국 가 인 권 위 원 회



의사운영 담당 안 소 욱 (인)

