

개인정보보호법 시행 임박, 인력자원 컴플라이언스 어떻게 관리해야할까

2021 년 9 월

Issue 23

개요

<개인정보보호법>이 2021 년 8 월 20 일 제 13 대 전국인민대표대회 상무위원회 제 30 차 회의에서 의결되어 2021 년 11 월 1 일부터 시행됩니다. <개인정보보호법>에는 주목할 만한 여러 중요 규정이 있으므로, 기업관계자분들께서는 적시에 기존 인력자원 관리 및 작업에 미치는 영향을 평가하고 필요 사항을 조정하여 컴플라이언스 요건을 만족시키실 것을 권장합니다.

이번 News Flash 는 인력자원 관리 관점에서 <개인정보보호법> 중 인력자원 관리 관련 컴플라이언스 요건을 정리해 보고 PwC 의 인력자원 컴플라이언스 방면의 실무 경험을 바탕으로 기업들에게 실무 상의 조언을 제공합니다.

상세 내용

1. 기업들에게 <개인정보보호법>이 적용되는지 여부?

정답은 "적용될 것"입니다.

고용 회사는 인력자원(HR) 관리의 각 단계에서 직원의 개인 정보를 처리합니다. 본문의 3 번째 질문의 "처리"에 대한 예시에서 볼 수 있듯이, 각 회사는 고용주로서 모두 전형적인 개인정보처리자이며 반드시 <개인정보보호법> 규정을 준수해야 합니다.

또한 <개인정보보호법>은 해외에도 효력을 지닙니다. 다시 말해, 해외 소재 모기업이나 투자자가 경내 개인 직원을 분석, 평가하는 행위도 <개인정보보호법>이 적용됩니다. 경내 고용주의 직원 개인정보 컴플라이언스 관리 시스템에 해외 특수관계회사도 포함해야 한다는 점에 유의바랍니다.

2. 어떠한 개인정보들이 보호를 받는가?

자연인 개인의 일반개인정보와 민감개인정보 모두 법률의 보호를 받습니다.

채용 및 입사를 예로 들면, 고용주는 직원의 기본적인 개인정보(성명, 생년월일, 신분증번호, 주소, 전화번호, 학력, 업무 경력, 계좌정보 등 포함)을 수집하게 됩니다. 이러한 정보는 모두 <개인정보보호법>에 규정된 개인 정보에 해당합니다. 즉: “이미 식별되었거나 자연인을 식별할 수 있는 관련 각종 정보”에 해당합니다.

고용주는 또한 보편적으로 직원의 민감개인정보도 처리합니다. 예를 들어, 입사 전 직원의 건강검진보고서 처리, 복지 관리 차원에서 직원의 미성년 자녀 정보를 처리, 병가 관리에서 직원의 의료 진료 기록을 처리, 근태 관리에서 직원의 지문 또는 안면 식별 정보를 활용, 원격 업무 처리 또는 코로나 19 방역 목적으로 직원의 행적/위치정보 수집 등이 있으며, 이러한 정보는 모두 <개인정보보호법>에 명시된 민감개인정보에 해당합니다.

3. 개인정보 “처리”란?

<개인정보보호법>의 개인정보 “처리”란 수집, 저장, 사용, 가공, 전송, 제공, 공개, 삭제 등 일련의 행위 및 동작을 말합니다.

이해를 돕기 위해 인력자원 관리에서 관련될 수 있는 예시를 다음과 같이 간략히 정리해 보았습니다:

- 수집 – 개인정보를 직/간접적으로 획득, 예: 직접 또는 헤드헌터를 통해 지원자의 이력서를 입수, 직원에게 입사 등록 양식을 작성하도록 요구하는 등의 행위.
- 저장 – 법에 의거/합리적인 목적에 따라 개인정보 저장, 예: 지원자 배경 조사 결과 저장, 직원 개인정보 또는 급여 정보 보유.
- 사용 – 획득한 개인정보 처리 및 응용, 예: 직원 개인정보를 회사 HR 관리 시스템에 등록하여 관리.
- 가공 – 특정 데이터 양식에 따라 개인데이터 정리, 예: 직원 명부 작성, 연차 보상 계산 및 병가 확인 등
- 전송 – 회사 내부/제 3 자에게 직원 개인정보 전송, 예: 서로 다른 부서간 공유 또는 해외 모회사에 직원 개인정보 전송.
- 제공 – 제 3 자에게 개인정보 제공, 예: 회사 외부 컨설턴트 및 서비스제공업체에 직원 개인정보를 제공하여 특별 서비스 가입, 보험회사에 직원 개인 및 가족 개인정보를 제공하여 상업보험 가입.
- 공개 – 대중에게 개인정보 공시, 예: 회사 홈페이지에 직원 이력 및 경력 소개, 마케팅 홍보 자료 제작 등.
- 삭제 – 직원 개인정보 파기 및 삭제, 예: 종이 이력서 파기, 직원 전자문서 삭제 등.

4. 어떻게 컴플라이언스를 확보할까?

<개인정보보호법> 공식 시행 이후 고용주는 개인정보를 취급할 법적 근거를 갖추어야 합니다. 원칙적으로 개인정보 처리는 개인의 동의를 얻는 것을 전제로 하나 <개인정보보호법>은 개인의 동의가 필요 없는 6 가지 예외사항 예시를 규정하고 있습니다. 이 중, “개인이 당사자인 계약 체결 및 이행을 위해” 혹은 “법에 의거 작성된 근로규정제도 및 법에 의거 체결된 인적자원관리 시행을 위해 필요한 경우”의 개인정보 처리의 경우 개인의 동의를 얻는 필요가 없습니다. “법에 의거 작성된 근로규정제도와 법에 의거 체결된 인적자원관리 시행을 위해 필요한 경우” 사항은 <개인정보보호법> 2 차 심의안에는 없었던 내용으로, 최종안에서 개인정보 처리의 법적 근거를 새로 추가했다는 점에 유의바랍니다.

실무 측면에서 볼 때, 상기 새로 추가된 법적 근거는 고용주가 개인정보를 처리함에 있어 직원의 동의를 얻는데 필요한 시간과 관리 부담을 크게 줄여주었습니다. 그러나 해당 규정은 여전히 고용주에게 제한된 권한만을 부여하고 있으므로 고용주는 개인정보 처리 시 다음과 같은 컴플라이언스 요건 및 조치에 주의해야 합니다:

- 근로계약 또는 단체계약서에 개인정보 처리에 대해 약정
- 개인정보 처리는 “인력자원 관리 필요에 의한 사항”으로 제한
- 민주적 절차를 통해 기업의 내부 규정 제도를 제정, 개인정보 관리 규칙 및 운영 절차를 명시
- 개인정보 분류 및 관리에 대해 필요한 암호화, 비식별화 처리 진행
- 합리적으로 개인정보처리 운영 권한 결정, 회사 내 관계자에 대한 정기적인 안전/보안 교육 실시
- 개인정보 보안 사고에 대한 비상 계획 수립
- 민감개인정보 처리 시 직원에게 별도 고지 및 개별 동의 획득

실무적으로 “인력자원 관리 필요에 의한 사항”을 어떻게 규정할지는 법적/관리적 이슈로 화두되고 있습니다. <개인정보보호법>과 관련된 세부 규정들이 발표되기 전, 각 고용주들께서는 각 회사의 상황에 따라 인적자원관리의 각 단계를 정리하고 잠재적인 챌린지 요소와 누락 단계를 식별하여 사전에 대응전략을 준비하실 것을 권고드립니다.

5. 민감개인정보를 어떻게 처리할까?

고용주는 전체 인력관리 프로세스 상 각 단계에서 직원의 민감개인정보를 처리해야 할 수 있습니다. 예를 들어, 코로나 19 유행 상황에서 많은 고용주들은 Flexible 근무와 원격 근무를 시행했으며, 근태 및 업무 관리를 위해 시중에서 유행중인 오피스 관리 소프트웨어를 활용하여 직원의 일상 업무 내용, 행적 및 위치를 기록했습니다. 해당 상황에서 고용주는 직원의 개인 행적 등 민감개인정보에 접근하게 됩니다.

<개인정보보호법>은 다음의 사항을 포함하여 민감개인정보 처리에 대해 더 높은 요구사항을 제시하고 있습니다.

- **보다 구체적이고 충분한 필요성** – 특정 목적과 충분하고 정당한 사유
- **보다 엄격한 보호** – 엄격한 보안 조치 실행
- **보다 개방적이고 투명한 절차** – 별도의 “고지-동의” 절차 시행

운영 관점에서 볼 때, 고용주는 기존 내부 관리 절차와 관련 인력자원문서를 정리 및 검토하고, 필요 적절한 상황에 대해 민감개인정보에 대한 별도의 “고지-동의” 단계를 추가해야 합니다.

민감개인정보 처리 시, 고용주는 사전에 개인정보 보호 영향 평가를 실시하고 처리 상황을 기록해야 합니다. 개인정보 보호 영향 평가는 일반적으로 개인정보 처리 목적, 처리 방식의 합리성/정당성/필요성 여부, 개인 권리 및 보안 위험에 대한 영향, 취해진 보호 조치가 합법적이고 효과적이며 적절한지 여부 등 내용을 포함합니다. 개인정보 보호 영향 보고서와 처리 상황 기록은 최소 3년 이상 보관해야 합니다.

6. 해외 개인정보는 어떻게 처리해야 하나?

<개인정보보호법> 규정에 따르면, 해외에서 중국 경내 자연인의 개인정보를 처리하는 행위가 특정 상황에 부합하는 경우 <개인정보보호법>을 적용합니다. 해당 상황으로는 (1) 경내 자연인에게 제품 또는 서비스 제공을 목적으로 하는 경우 (2) 경내 자연인 분석, 평가 행위 (3) 법률, 행정법규에 규정된 기타 상황을 포함합니다.

인력자원 관리 상황에서 개인정보의 국경간 흐름은 상황에 따라 크게 2 가지 상황으로 나눌 수 있습니다. (1) 경내 직원 개인정보를 해외 서버에 저장, 해외 모회사 HR 부서에서 일괄적으로 관리. (2) 해외 개인 및 가족 구성원 정보를 경내 법인에 제공하여 처리 또는 경내 업체에 제공하여 위탁 처리. 두 상황 모두 중국의 <개인정보보호법> 적용 범위에 해당됩니다. 구체적으로 살펴보면:

중국 직원 개인정보를 해외로 전송

다국적기업의 경우 중국 경내 법인에 대한 그룹 전반적인 HR 관리 요구에 따라 중국 직원의 정보를 해외 모회사와 동기화 하는 경우가 많으며, 해외 관리자와 관련 인재 관리 및 인적자원 비용 의사결정 등을 논의, 분석, 수행합니다. 이 과정에서 경내 직원의 개인정보는 해외로 전송될 수 있으며, 특히 그룹 HR 관리 시스템 또는 메일 첨부파일을 통해 전송될 수 있습니다.

<개인정보보호법> 규정에 따르면, 해외에 개인정보를 제공하는 경우 반드시 법정 조건을 만족해야 합니다. 예를 들어, 관할기관의 평가 인증, 해외 수신자와 표준계약서 체결 등이 필요합니다. 또한, 해외 개인정보 제공에 대해 개인에게 충분히 관련 사항을 고지(예: 해외 수신자 명칭/성명, 연락처, 처리 목적 등)하고 별도의 동의를 얻어야 합니다.

해외 직원 정보를 중국 경내에서 처리

글로벌 인력 파견을 예로 들면, 해외 법인이 중국에 직원을 파견하는 경우, 중국 경내 계열사, 국내 세무, 법무, 상업보험, HR 컨설팅 및 기타 서비스 제공업체와 함께 직원 및 그 가족 구성원의 개인정보를 직/간접적으로 처리하게 됩니다.

경우에 따라 해외 법인이 중국에 별도의 HR 팀을 두지 않거나 비즈니스적 사유로 인해 국내 팀이 외국인 개인 및 가족 정보를 처리하지 않는 경우도 있을 수 있습니다. 이 경우, 해외 법인은 중국 개인정보보호 및 보안 법규 컴플라이언스 요건을 고려함과 동시에 중국 <개인정보보호법>에 따른 컴플라이언스 작업의 준비 및 완료도 고려해야 합니다.

인력자원 관리의 경우, 수많은 구체적인 일상업무 처리 시 경내 법인이 정보의 국경간 전송에 따른 사전 평가/인증을 진행해야 하는지 여부가 현재 논란이 되는 이슈 중 하나입니다. HR 부서는 경내/해외 법인이 모두 중국과 해외 지역의

데이터 보안 및 개인정보 보호 요건을 충족할 수 있도록 회사의 다른 기능 부서와 협력하여 데이터 흐름, 정보 시스템, 정보 보안 기본 보호 능력 및 보안 관리 시스템 등 관점에서 정보의 국경간 이동의 안전성 및 컴플라이언스를 종합적으로 평가하실 것을 권고드립니다.

7. 잠재적인 HR 관련 Challenge 사항?

<개인정보보호법>의 새로운 규정에 따라 고용주는 직원의 개인정보를 처리할 때 일련의 요구사항을 충족해야 하며, 동시에 개인정보의 주체인 직원은 알 권리, 의사결정권, 제한권, 거부권, 열람권, 이동권, 정정권, 개인정보 완전성 및 정확성, 삭제권 등을 포함한 일련의 권리를 향유하게 됩니다. 이에 따라 고용주는 <개인정보보호법> 시행 이후 많은 HR 컴플라이언스 관리 상의 Challenge 에 직면할 것으로 예상됩니다.

본문은 다음과 같은 HR 관리 주기 관점에서 고용주가 직면할 수 있는 전형적인 Challenge 와 Issue 사항을 설명합니다.

채용

- 고용주의 이력서 수집의 컴플라이언스를 어떻게 보장할 것인가
- 고용주가 지원자의 개인정보 처리에 대해 어떻게 동의를 얻을 것인가
- 추천인을 통한 직원 채용 시 추천인이 제공한 이력서가 피추천인의 권한 승인을 받았는지를 어떻게 확인할 것인가
- 탈락한 지원자의 이력서를 어떻게 처리할 것인가
- 제 3 자 플랫폼을 통해 채용 시 제 3 자와 개인정보 관리 권한/책임을 어떻게 분담할 것인가
- 법률/평판 위험을 줄이기 위해 어떻게 제 3 자의 컴플라이언스 수준을 모니터링하고 보장할 것인가

입사 전 / 입사

- 직원의 건강검진보고서 획득 시 직원의 별도 동의를 얻어야 하는지 여부
- 신원 조회 전, 별도로 직원의 동의를 얻어야 하는지 여부
- 어떻게 직원이 제출한 입사 자료(예: 졸업증서, 신분증, 자격증 등)를 올바르게 보관할 것인가
- 어떻게 직원에게 근로계약 이행 중 개인정보 처리의 필요성 및 관련 상황을 적절히 고지할 것인가

재직중

- 고용주가 실시간 위치, 지문, 안면인식 시스템 등을 사용하는 경우, 컴플라이언스 방법
- 직원이 실시간 위치, 지문, 안면인식 시스템 사용을 거부할 수 있는지 여부
- 직원이 거부 시 고용주는 어떻게 대응해야 하는가
- 고용주는 병가 승인 시 직원에게 병가신청서 이외의 기타 의료 문서를 증빙 자료로 제출하도록 요구할 수 있는가
- 직원은 관련 의료 문서 제공을 거부할 권리가 있는가
- 고용주가 직원의 개인정보에 접근하는 관리자로 하여금 업무를 신중하게 수행하도록 하는 방법
- 직원의 개인정보가 부적절하게 유출된 경우 고용주는 어떻게 대응해야 하는가
- 고용주는 징계 위반 조사 과정에서 직원의 개인정보 컴플라이언스를 어떻게 보장해야 하는가
- 고용주가 해외 특수관계자의 파견인력을 받는 경우 해외 파견인력의 개인정보를 어떻게 적절히 관리하고 별도의 권한을 부여해야 하는지 여부
- 해외 특수관계자가 중국 경내에 인력 파견 시 개인정보보호법 관리 감독이 필요한지 여부 및 대응 방법

이직 / 이직 후

- 직원 이직 후, 고용주는 어떻게 그 개인정보를 삭제해야 하는가
- 삭제해야 하는 기간 제한
- 이직한 직원이 고용주에게 새로운 회사의 백그라운드 확인 협조를 요구하는 경우, 협조해야 하는지 여부 및 어떻게 협조해야 하는가

8. 컴플라이언스 제안

현재 <개인정보보호법> 정식 시행까지 2 개월도 남지 않은 상황에서 <개인정보보호법>이 HR 관리 주기의 각 단계에 미치는 영향을 검토하고 새로운 컴플라이언스 요건에 따라 필요한 행동을 취할 수 있도록 조속히 조치를 취할 것을 권고드립니다. 참고하실 수 있도록 고용주가 취할 수 있는 조치를 다음과 같이 정리해 보았습니다:

- (1) 직원 정보 수집 및 관리 현황 정리, 직원 개인정보 처리 관련 인적자원 관리 프로세스 식별
- (2) 직원 개인정보 해외 전송 (전출/전입 포함) 상황 정리
- (3) 기존 정관 제도를 검토하여 컴플라이언스 공백 및 취약점 식별
- (4) 회사 및 제 3 자 HR 서비스 제공업체의 협력 사항을 검토, 관련 개인 정보 처리 상황 정리
- (5) 회사 관습 및 관례에 따라 컴플라이언스 행동 전략 수립
- (6) 회사 정관 제도, HR 관련 계약 양식 등 업데이트, 법률 문서의 컴플라이언스 보장
- (7) 법률 요건/관리 요건 충족을 위해 회사 내부 개인정보 처리자를 대상으로 교육 실시

통상적으로 고용주는 다음과 같은 개인정보보호 컴플라이언스 문서를 보유해야 합니다:

- 상황별로 작성된 개인정보처리 고지 및 동의 양식
- 개인정보보호정책
- 개인정보 처리 규칙 및 프로세스
- 개인정보 보호 관리 제도
- 개인정보 보안 사항 비상 대책
- 내부 교육 자료

또한 HR 부서는 회사 데이터 보안 컴플라이언스 부서(예: 법률팀, 컴플라이언스팀, 네트워크 보안 기술팀 등)와 협력하여 회사의 전반적인 정책이 일관되고 효과적으로 각 HR 상황에 적용될 수 있도록 보장할 것을 권고드립니다.

<개인정보보호법>은 중국의 첫번째 개인정보보호 관련 법률로서 그 중요성은 매우 자명합니다. <개인정보보호법>에 주의를 기울이는 것 외에, 우리는 또한 이와 관련된 후속 지원 규정(더욱 다양한 실무적 가이드 포함)에도 주의를 기울일 예정입니다. 또한 향후 순차적으로 발표될 최고인민법원 사법 해석, 각 지역 심사 및 관련 판례에 대해서도 법무팀 및 HR 팀의 지속적인 관심이 필요합니다. PwC 도 향후 계속하여 일련의 <개인정보보호법> 관련 이슈와 컴플라이언스 제안 문서를 발표할 예정이오니 지속적인 관심 부탁드립니다. <개인정보보호법> 또는 컴플라이언스 요건에 대해 더욱 자세한 설명을 원하시면 PwC 로 연락주시기 바랍니다.

자세한 문의는 PwC China KBD (Korean Business Desk)에 문의주시면 성실하게 답변해 드리겠습니다.

PwC China KBD CONTACT LIST

대표 **나상원 Partner** (86) (21) 2323-2625 sang.won.la@cn.pwc.com

북경 **(회계감사 & Tax) 김도현 Partner** (86) (10) 6533-3596 dh.kim@cn.pwc.com

(회계감사 & Tax) 윤석 Director (86) (10) 6533-3219 dan.s.yoon@cn.pwc.com

상해 **(회계감사 & Tax) 신영직 Director** (86) (21) 2323-1080 jake.shin@cn.pwc.com

(회계감사 & Tax) 정자현 (86) (21) 2323-8879 jaheon.jjeong@cn.pwc.com

(TP) 최영선 (86) (21) 2323-1331 chris.choi@cn.pwc.com

광주 **(회계감사 & Tax) 박길수** (86) (20) 3819-2503 gilsoo.p.park@cn.pwc.com

홍콩 **우종욱 Director** (852) 2289-1243 jongwook.woo@hk.pwc.com

(Advisory) 한승희 Partner (86) (21) 2323-3167 jennifer.s.han@cn.pwc.com



全维度中国税务资讯平台“税界”3.0全新上线 不止于随身知识导航，更是你的专属税务智囊



苹果手机下载
(iOS 10以上)



安卓手机下载
(Android 6.0以上)



- 安卓手机也可以在腾讯应用宝中搜索“税界”进行下载
- “税界”网页版链接：<https://shuijie.pwcconsultantssz.com>



文中所称的中国指中国内地，不包括香港特别行政区、澳门特别行政区和台湾地区。

本文中的信息仅供一般参考之用，既不可视为全面完整的意见，也不构成由普华永道、瑞栢律师事务所和信栢律师事务所所提供的法律、税务或其他专业建议或服务。普华永道、瑞栢律师事务所和信栢律师事务所没有责任就法律及实践操作的变化进行资料更新。相关法律和政策的适用和影响可能因个案所涉及的具体事实而有所不同。在有所举措前，请确保向您的普华永道客户服务团队、律所联系人或其他顾问获取针对您具体情况的专业意见。本文中的内容是根据 2021 年 9 月 27 日有效的法律及可获得资料编制而成。

这份中国税务/商务新知由普华永道中国税收政策服务编制。**普华永道中国税收政策服务**是由富经验的税务专家所组成的团队。团队致力搜集、研究并分析中国内地、香港地区和新加坡现有和演变中的税务及相关商务政策，目的是协助普华永道税务部专业人员提供更优质的服务，并通过与有关的税务和其它政策机关、学院、工商业界、专业团体、及对我们的专业知识感兴趣的人士分享交流，以保持我们在税务专业知识领域的领导地位。

如欲了解更多信息请联系：

马龙

电话: +86 (10) 6533 3103

long.ma@cn.pwc.com

有关最新商业问题的解决方案，欢迎浏览普华永道 / 罗兵咸永道之网页：<http://www.pwccn.com> 或 <http://www.pwchk.com>

www.pwccn.com
www.ruibailaw.com
www.xinbailaw.com



瑞栢律师事务所
Rui Bai Law Firm

信栢律师事务所
Xin Bai Law Firm

© 2021 普华永道。版权所有。普华永道系指普华永道网络及/或普华永道网络中各自独立的成员机构。详情请进入 www.pwc.com/structure。

© 2021 瑞栢律师事务所。版权所有。瑞栢律师事务所是一家独立律师事务所，亦为普华永道全球网络的成员机构。

© 2021 信栢律师事务所。版权所有。信栢律师事务所是一家独立律师事务所，亦为普华永道全球网络的成员机构。