



제 439회 국회 (정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 노동영역 인공지능시스템 활용에 따른
근로조건 관련 규정 신설 등 〉

■ 이종배의원 대표발의(의안번호 제2219438호)

2026. 9.

기 후 에 너 지 환 경 노 동 위 원 회

전 문 위 원 이 화 실

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유	1
III. 주요내용	2
IV. 검토의견	3
1. 노동영역 인공지능시스템의 정의 등 총칙규정	3
2. 노동영역 인공지능시스템 활용 사실의 고지 및 설명요구 등	12

I. 제안경위

2026년 6월 23일 이종배의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2026년 7월 1일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유

「인공지능 발전과 신뢰 기반 조성 등에 관한 기본법」(이하 “AI 기본법”이라 함)이 2026년 1월 22일 시행되었으나, AI 기본법은 인공지능 산업 진흥과 일반적 신뢰 기반 조성에 중점을 두고 있어, 직무 배치, 교육훈련, 성과평가, 보상, 승진, 징계 등 근로관계에 관한 의사결정에 AI가 개입하는 경우 개별 근로자를 직접 보호하는 법적 장치로 작동하기에는 한계가 있음.

이에 근로조건의 기본을 규율하는 현행법에 AI를 활용한 의사결정에 관한 투명성·설명·재검토·책임 등의 규정을 마련함으로써, 근로자 보호를 강화하려는 것임.

III. 주요내용

가. 직무 배치, 교육훈련, 성과평가, 보상, 승진, 징계, 계약해지, 업무량
· 근무일정 배정, 근로자 모니터링 등 근로제공 관계에서 근로자에

게 중대한 영향을 미치는 결정을 하거나 결정을 지원하는 인공지능 시스템을 “노동영역 인공지능시스템”으로 정의함(안 제2조제1항제10호 신설).

나. 사용자가 근로자에 대하여 노동영역 인공지능시스템에 기반한 모니터링 시스템을 운영하는 경우 준수하여야 할 원칙을 규정함(안 제14조의4 신설).

다. 사용자가 노동영역 인공지능시스템을 활용하여 근로자에게 중대한 영향을 미치는 결정을 하는 경우, 해당 근로자에게 관련 사항을 미리 알리도록 함(안 제17조의2 신설).

라. 사용자는 노동영역 인공지능시스템에 의한 결정만으로 근로자에게 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니하도록 함(안 제23조제3항 신설).

마. 노동영역 인공지능시스템에 의하여 중대한 영향을 받는 결정의 대상이 된 근로자는 사용자에게 관련 사항에 대한 설명을 요청할 수 있도록 함(안 제23조의2 신설).

바. 노동영역 인공지능시스템에 의하여 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 불리한 처우를 받은 근로자는 사용자에게 사람에 의한 재검토를 요청할 수 있도록 하고 사용자는 재검토 요청을 받은 경우 해당 결정에 관여하지 아니한 사람으로 하여금 독립적으로 재검토하도록 함(안 제23조의3 신설).

IV. 검토의견

1. 노동영역 인공지능시스템의 정의 등 총칙규정(안 제2조제1항 제10호, 제14조의2, 제14조의3 및 제14조의4 신설)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 ‘노동영역 인공지능시스템’을 직무 배치, 교육훈련, 성과평가, 보상, 승진, 징계, 계약해지, 업무량·근무일정 배정, 근로자 모니터링 등 근로제공 관계에서 근로자에게 중대한 영향을 미치는 결정을 하거나 결정을 지원하는 인공지능시스템¹⁾로 정의하고(안 제2조제1항 제10호 신설),

「근로기준법」을 노동영역 인공지능시스템의 활용으로 인한 근로자의 권리 보호에 관하여 타 법률에 우선하여 적용하되 다른 법률을 적용하는 것이 근로자에게 더 유리한 경우에는 그렇지 아니하도록 다른 법률과의 관계를 규정함(안 제14조의2).

또한 개정안은 노동영역 인공지능시스템을 활용한 의사결정 결과에 따른 책임이 해당 사용자에게 귀속되고, 시스템 활용으로 근로자에게 손해를 입힌 경우 사용자의 손해배상책임을 명시하며(안 제14조의3),

1) 「인공지능 발전과 신뢰 기반 조성 등에 관한 기본법」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “인공지능”이란 학습, 추론, 지각, 판단, 언어의 이해 등 인간이 가진 지적 능력을 전자적 방법으로 구현한 것을 말한다.
2. “인공지능시스템”이란 다양한 수준의 자율성과 적응성을 가지고 주어진 목표를 위하여 실제 및 가상환경에 영향을 미치는 예측, 추천, 결정 등의 결과물을 추론하는 인공지능 기반 시스템을 말한다.

노동영역 인공지능시스템기반 근로자 모니터링의 원칙을 신설하여 사용자가 준수하여야 할 원칙 및 근로자대표의 의견 청취 등 사항을 규정함(안 제14조의4).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. ~ 9. (생략)	제2조(정의) ① ----- -----. 1. ~ 9. (현행과 같음)
<신설>	10. “노동영역 인공지능시스템”이란 직무 배치, 교육훈련, 성과평가, 보상, 승진, 징계, 계약해지, 업무량·근무일정 배정, 근로자 모니터링 등 근로제공 관계에서 근로자에게 중대한 영향을 미치는 결정을 하거나 결정을 지원하는 인공지능시스템(「인공지능 발전과 신뢰 기반 조성 등에 관한 기본법」 제2조제2호에 따른 인공지능시스템을 말한다)을 말한다.
② (생략)	② (현행과 같음)
<신설>	제14조의2(다른 법률과의 관계) 이 법은 노동영역 인공지능시스템의 활용으로 인한 근로자의 권리보

	<u>호에 관하여 「인공지능 발전과 신뢰 기반 조성 등에 관한 기본법」, 「개인정보 보호법」 등 관련 법률에 우선하여 적용한다. 다만, 다른 법률을 적용하는 것이 근로자에게 더 유리한 경우에는 그 법률을 적용한다.</u>
<u><신 설></u>	<u>제14조의3(노동영역 인공지능시스템 활용에 따른 책임) ① 사용자가 노동영역 인공지능시스템을 활용하여 의사결정을 하는 경우 그 결과에 따른 책임은 해당 사용자에게 귀속된다.</u> <u>② 사용자는 노동영역 인공지능시스템의 활용으로 근로자에게 손해를 입힌 경우 그 손해를 배상할 책임을 진다. 다만, 사용자가 대통령령으로 정하는 기준에 따라 필요한 조치를 다하였음을 증명한 경우에는 그러하지 아니하다.</u>
<u><신 설></u>	<u>제14조의4(노동영역 인공지능시스템 기반 근로자 모니터링의 원칙) ① 사용자는 근로자에 대하여 노동영역 인공지능시스템에 기반한 모니터링 시스템을 운영하는 경우 다음 각 호의 원칙을 준수하여야 한다.</u>

1. 정당한 목적의 범위에서 활용
할 것

2. 목적 달성에 필요한 최소한의
정보를 수집할 것

3. 수집된 정보의 보관기간을 제
한할 것

4. 동일한 목적을 달성할 수 있는
덜 침해적인 대체수단을 검토할
것

② 사용자는 제1항의 모니터링
시스템을 도입하거나 변경하는
경우 사전에 그 사업 또는 사업
장에 근로자의 과반수로 조직된
노동조합이 있는 경우에는 그 노
동조합(근로자의 과반수로 조직
된 노동조합이 없는 경우에는 근
로자의 과반수를 대표하는 자를
말한다. 이하 “근로자대표”라 한
다)의 의견을 들어야 한다.

③ 제1항에 따른 노동영역 인공
지능시스템에 기반한 모니터링
시스템 운영 원칙의 구체적인 사
항은 대통령령으로 정한다.

나. 검토의견

최근 인공지능(AI) 기술의 발달로 기업들이 근로자의 채용, 평가, 성과 관리 등 인사·노무 영역에서 인공지능시스템을 활용하는 등 노동시장 내 변화가 발생하고 있음.²⁾

이때 사업장 내 인공지능 기술 도입은 채용, 배치, 보상, 퇴직 등 고용상 의사 결정 과정 전반에 걸쳐 적용되는데, 이 과정에서 민감한 정보에 관한 대리변수 사용이나 차별적 데이터의 학습으로 인해 차별을 강화할 위험이 크며, 고용상 결정 근거의 불투명성을 초래하는 등 문제점이 있어 법적 개입이 필요하다는 지적이 있음.³⁾

그러나 현행 「근로기준법」은 인공지능 활용 등에 대한 별도의 규율을 하고 있지 않음.⁴⁾ 이에 개정안은 근로조건의 기본을 규율하는 현행법에 AI를 활용한 의사결정에 관한 투명성·설명·재검토·책임 등의 규정을 마련함으로써 근로자에 대한 보호를 강화하려는 것으로 보임.

다만, 개정안의 총칙 규정과 관련하여 다음의 사항에 대한 추가적인 논의가 필요함.

2) 노동법률, “AI 인사평가 시대 왔는데…한국 노동법엔 ‘AI·알고리즘’ 없다?”, 2026.6.30. 참고

3) 「인공지능 기술이 근로관계에 미치는 영향과 노동법적 대응 방안」, 권오성, 정보통신정책연구원, 2025

4) 한편, 2025년 1월 21일 제정된 「인공지능 발전과 신뢰 기반 조성 등에 관한 기본법」은 ‘인공지능기술의 발전 방향 및 그에 따른 교육·노동·경제·문화 등 사회 각 영역의 변화와 대응에 관한 사항’을 포함하여 인공지능 기본계획을 수립하도록 규정하고 있으나 노동 영역에서의 인공지능 활용 등에 대한 별도 규율을 하고 있지는 않음.

첫째, 안 제2조제1항제10호 노동영역 인공지능시스템의 정의와 관련하여, 개정안은 ‘근로제공 관계에서 근로자에게 중대한 영향을 미치는 결정을 하거나 결정을 지원하는 인공지능시스템’을 노동영역 인공지능시스템이라고 규정하고 있는데, 일부 법문언이 모호한 측면이 있음.

구체적으로 개정안의 문구 중 ‘중대한 영향을 미치는 결정’의 범위가 어디까지인지 모호하고, 결정을 ‘지원하는’ 것이 단순히 업무량에 영향을 미치는 자동 발주량 조정 시스템 등 업무 효율화를 위해 사용하는 일반적인 인공지능시스템의 활용까지 모두 포함하는 것인지 여부가 불명확한 면이 있는 것으로 보임.

둘째, 안 제14조의3은 노동영역 인공지능시스템의 활용으로 근로자에게 손해를 입힌 경우 사용자가 손해배상책임을 지되, 대통령령으로 정하는 기준에 따라 필요한 조치를 다하였음을 증명하면 면책되도록 규정하여 손해배상의 입증책임을 전환하고 있음.

손해배상책임은 원칙적으로 불법행위의 성립을 주장하는 피해자가 증명책임을 지게 됨. 다만, 입증할 증거가 일방 당사자에게 편재되어 있는 상황 등에서는 피해자가 가해자인 기업 등의 고의·과실을 증명하는 것이 어려울 수 있는 경우에는 증명책임을 전환하도록 하는 규정을 두기도 함. 노동영역 인공지능시스템의 활용으로 근로자에게 손해가 발생하는 경우 이와 관련된 증거들은 사용자에게 편재되어 있고, 근로자가 사용자의 고의나 과실을 증명하기 현실적으로 어려울 수 있

다는 점에서 개정안은 이와 같은 규정을 둔 것으로 보임.

그러나, 개정안은 사용자가 대통령령으로 정하는 기준에 따라 필요한 조치를 다하였음을 증명하면 면책되도록 규정함으로써 고의나 과실이 없다는 요건 등에 대한 기준 없이 대통령령으로 정하도록 하고 있어 포괄위임금지 원칙에 부합하는지 여부에 대한 논의가 필요할 것으로 보임.

고용노동부는 개인정보 보호법, AI 기본법 등 개별법령에서 AI 기술 활용에 관한 일반적 기준 등을 마련하고 보완해 나가고 있는바 AI 기본법에서 근로기준법 등 연계 법령과의 관계를 조정하고, 추후 근로자의 근로조건 보호에 필요한 사항을 특별법인 근로기준법에 구체적 규정으로 마련할 필요가 있는바 개정안에 대한 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

개별 조문에 대하여 고용노동부는 ①안 제2조제1항제10호 정의 관련 업무 효율화를 위해 사용하는 일반적 AI도 포함되는 것으로 해석될 우려가 있고, ②다른 법률과의 관계 관련, 개인정보보호법 등 유사한 입법 목적을 가진 타 법률간에 개별 근로자의 유리성 정도에 따라 적용 법규를 달리하는 것은 구체적 사실관계에 따라 적용 법령에 차이를 두게 되는 문제가 있으며, ③손해배상책임 관련, 포괄위임금지 원칙 위배 및 AI 기술을 활용한 의사결정의 모든 책임을 사용자에게 부담하도록 하여 노·사간 합의 등 집단적 의사결정에 의한 도입 등 면책

가능성은 전제하고 있지 않아 AI 기술도입을 배제하는 효과를 가져올 것으로 우려되고, ④근로자 모니터링 원칙은 개인정보보호법 제3조⁵⁾에서 정한 개인정보 보호 원칙과 유사한 내용을 규정하고 있어, 일반법인 해당 법령을 적용하는 것이 체계적인 정합성을 유지하는 것에 적절한 것으로 보이는바 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

개인정보보호위원회는 개인정보 보호 및 처리에 관한 정보주체 권리는 개인정보보호법을 일반법으로 적용하는 것이 가능하므로 타법률관계 규정은 입법적으로 불필요하고, 모니터링 원칙의 경우 개인정보보호법 제3조 규정을 반복한 것으로 별도 입법은 불필요하며, 모니터링 시스템 도입 시 근로자대표 의견 청취로 정보주체의 개별적 사전 동의를 면제·대체하는 것으로 오인될 우려가 있고, 개정안은 ‘의사결정 지원’ 및 AI 시스템 ‘활용’까지 규율 대상을 확장하고 있으나 이에 대한 기준이 없어 단순 통계요약 등 보조적 활용도 모두 규제 대상에

5) 「개인정보 보호법」 제3조(개인정보 보호 원칙) ① 개인정보처리자는 개인정보의 처리 목적을 명확하게 하여야 하고 그 목적에 필요한 범위에서 최소한의 개인정보만을 적법하고 정당하게 수집하여야 한다.

② 개인정보처리자는 개인정보의 처리 목적에 필요한 범위에서 적합하게 개인정보를 처리하여야 하며, 그 목적 외의 용도로 활용하여서는 아니 된다.

③ 개인정보처리자는 개인정보의 처리 목적에 필요한 범위에서 개인정보의 정확성, 완전성 및 최신성이 보장되도록 하여야 한다.

④ 개인정보처리자는 개인정보의 처리 방법 및 종류 등에 따라 정보주체의 권리가 침해받을 가능성과 그 위험 정도를 고려하여 개인정보를 안전하게 관리하여야 한다.

⑤ 개인정보처리자는 제30조에 따른 개인정보 처리방침 등 개인정보의 처리에 관한 사항을 공개하여야 하며, 열람청구권 등 정보주체의 권리를 보장하여야 한다. <개정 2023. 3. 14.>

⑥ 개인정보처리자는 정보주체의 사생활 침해를 최소화하는 방법으로 개인정보를 처리하여야 한다.

⑦ 개인정보처리자는 개인정보를 익명 또는 가명으로 처리하여도 개인정보 수집목적을 달성할 수 있는 경우 익명처리가 가능한 경우에는 익명에 의하여, 익명처리로 목적을 달성할 수 없는 경우에는 가명에 의하여 처리될 수 있도록 하여야 한다. <개정 2020. 2. 4.>

⑧ 개인정보처리자는 이 법 및 관계 법령에서 규정하고 있는 책임과 의무를 준수하고 실천함으로써 정보주체의 신뢰를 얻기 위하여 노력하여야 한다.

포함되는 등 헌법상 명확성 원칙에 위배될 우려가 있다는 의견을 제출함.

2. 노동영역 인공지능시스템 활용 사실의 고지 및 설명요구 등(안 제17조의2, 제23조제3항, 제23조의2, 제23조의3 신설 및 안 제107조, 제116조)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사용자가 노동영역 인공지능시스템을 활용하여 근로조건의 변경 등 근로자에게 중대한 영향을 미치는 의사결정을 하는 경우 해당 근로자에게 활용 사실 등을 미리 알려야 함을 규정하고(안 제17조의2), 사용자는 노동영역 인공지능 시스템에 의한 결정만으로 근로자에 대한 불리한 처우를 하여서는 아니됨을 규정하며(안 제23조제3항),

노동영역 인공지능시스템을 활용한 의사결정의 대상이 된 근로자로 하여금 사용자에게 자신에 관한 결정의 결과 등 사항에 관하여 설명을 요청할 수 있도록 하고, 설명이 기술적으로 가능하지 아니한 경우에 대한 재검토 절차 등을 규정함(안 제23조의2 신설).

또한 개정안은 노동영역 인공지능시스템을 활용한 의사결정에 따라 불리한 처우를 받은 근로자의 이의제기 및 사람에 의한 재검토 요청 권한을 규정하고 있음(안 제23조의3).

한편, 개정안은 사용자가 안 제23조제3항을 위반하여 노동영역 인공지능시스템에 의한 결정만으로 근로자에 대한 불리한 처우를 할 경우

5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처하고(안 제107조), 노동영역 인공지능시스템 활용 사실 미고지, 노동영역 인공지능시스템에 의한 결정에 대한 설명요구에 따른 검토 결과의 서면 미교부, 사람에 의한 재검토 미실시에 대하여 500만원 이하의 과태료를 부과함(안 제16조제2항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<신설>	<u>제17조의2(노동영역 인공지능시스템 활용 사실의 고지) ①</u> 사용자는 노동영역 인공지능시스템을 활용하여 근로조건의 변경 등 근로자에게 중대한 영향을 미치는 의사결정을 하는 경우, 해당 근로자에게 다음 각 호의 사항을 미리 알려야 한다. <u>1. 노동영역 인공지능시스템이 활용되고 있다는 사실</u> <u>2. 노동영역 인공지능시스템의 활용 목적</u> <u>3. 의사결정에 영향을 미치는 주요 요소</u> <u>4. 이의제기 및 제23조의3에 따른 사람에 의한 재검토 요청에 관한 사항</u> <u>② 제1항에 따른 고지의 방법 및</u>

제23조(해고 등의 제한) ① . ②
(생략)
<신설>

<신설>

절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제23조(해고 등의 제한) ① . ②
(현행과 같음)

③ 사용자는 노동영역 인공지능시스템에 의한 결정만으로 근로자를 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제23조의2(노동영역 인공지능시스템에 의한 결정에 대한 설명요구)

① 노동영역 인공지능시스템을 활용한 의사결정의 대상이 된 근로자는 사용자에게 다음 각 호의 사항에 관한 설명을 요청할 수 있다.

1. 노동영역 인공지능시스템의 목적 및 작동방식의 개요
2. 자신에 관한 결정의 결과
3. 주요 판단 근거(기술적으로 가능한 범위로 한정한다)

② 사용자는 제1항제3호에 따른 주요 판단 근거의 설명이 기술적으로 가능하지 아니한 경우 그 사유를 설명하고 제23조의3에 따른 사람에 의한 재검토 절차를 실시하여야 한다.

③ 사용자는 제1항의 요청을 받

<신 설>

은 날부터 14일 이내에 검토 결과를 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)으로 알려야 한다.

④ 그 밖에 설명 요청 및 결과 고지 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제23조의3(노동영역 인공지능시스템을 활용한 의사결정에 의한 결정에 대한 사람의 재검토 등) ① 노동영역 인공지능시스템을 활용한 의사결정에 따라 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 불리한 처우를 받은 근로자는 사용자에게 이의를 제기하고 사람에 의한 재검토를 요청할 수 있다.

② 사용자는 제1항에 따라 재검토를 요청받은 경우 지체 없이 해당 결정에 관여하지 아니한 사람으로 하여금 독립적으로 재검토하게 하여야 한다.

③ 제1항에 따른 이의제기 및 재검토는 제28조에 따른 부당해고 등의 구제신청, 「노동조합 및 노동관계조정법」, 「국가인권위원회법」 등 관련 법률에 따른 구제 절차와 병행할 수 있다.

제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ① · ② (생략)

③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 “근로자대표”라 한다)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.

④ · ⑤ (생략)

법률 제21533호 근로기준법
일부개정법률

제107조(벌칙) ① 제7조, 제8조, 제9조, 제23조제2항, 제36조, 제40조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호 또는 제56조를 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

④ 이의제기 및 재검토 요청의 절차와 방법 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ① · ② (현행과 같음)

③ -----

-----근로자대표에게-----

-----.

④ · ⑤ (현행과 같음)

법률 제21533호 근로기준법
일부개정법률

제107조(벌칙) ① -----
-----제23조제2항, 제23조제3항-----

-----.

② (생 략)	② (현행과 같음)
제116조(과태료) ① (생 략)	제116조(과태료) ① (현행과 같음)
② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.	② ----- ----- -----.
1. 2. (생 략)	1. 2. (현행과 같음)
<신 설>	<u>2의2. 제17조의2제1항을 위반하여 노동영역 인공지능시스템 활용 사실을 알리지 아니한 자</u>
<신 설>	<u>2의3. 제23조의2제3항을 위반하여 검토 결과를 서면으로 알리지 아니한 자</u>
<신 설>	<u>2의4. 제23조의3을 위반하여 재검 토를 실시하지 아니한 자</u>
3. 4. (생 략)	3. 4. (현행과 같음)
③ (생 략)	③ (현행과 같음)

나. 검토의견

사용자가 노동영역 인공지능시스템을 활용하여 근로자의 근로조건 등에 관한 의사결정을 할 경우, 인공지능시스템이 근로자의 근로조건 변경 등 근로자에게 중대한 미치는 결정에 관여함에도 불구하고 그

결정의 대상이 되는 개별 근로자는 이러한 사실 자체를 인지하지 못하는 경우가 발생할 수 있음. 또한 근로자로서는 자신에게 불리한 결정이 내려진 경우 그 이유를 명확히 파악하기 어렵고, 해당 결정에 대한 불복 절차를 알지 못하여 현실적으로 불리한 결정에 원활히 대응하지 못하는 문제가 있음.

이에 개정안은 사용자가 노동영역 인공지능시스템을 활용하여 근로자에게 중대한 영향을 미치는 의사결정을 하는 경우 분석의 대상이 되는 개별 근로자에게 노동영역 인공지능시스템 활용 사실, 이의제기 및 불복절차 등을 사전에 알리도록 하여 인공지능시스템 활용에 대한 근로자의 인지 가능성을 제도적으로 보장하려는 것임.

또한 개정안은 노동영역 인공지능시스템을 활용한 의사결정의 대상이 된 근로자의 결정에 대한 설명요구권, 불리한 처우를 받은 근로자의 사람에 의한 재검토 청구권 등을 규정하여 인공지능 활용 측면에서 근로조건과 관련한 근로자의 권리를 보호하려는 것으로 보임.

참고로, 유럽연합의 「개인정보 처리와 관련한 자연인의 보호 및 해당 정보의 자유로운 이동에 관한 규정(Regulation on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data)」 제22조제3항⁶⁾은 정보 관리자

6) 유럽연합 "개인정보 처리와 관련한 자연인의 보호 및 해당 정보의 자유로운 이동에 관한 규정 (EU) 제2016/679호(약칭: 일반정보보호규정, GDPR)"

제22조(프로파일링을 포함한 자동화된 개별 의사결정)

1. 정보 주체는 프로파일링을 포함해 자동화된 처리만을 바탕으로 한 결정으로서 자신과 관련한 법적 영향 또는 이와 유사하게 중대한 영향을 미치는 결정의 대상이 되지 않을 권리를 가진다.
2. 결정이 다음에 해당되는 경우에는 제1항이 적용되지 않는다.

는 정보 주체의 권리 및 자유와 정당한 이익(최소한 정보 관리자 측의 인간의 개입을 받을 권리, 자신의 견해를 표현할 권리, 결정에 이의를 제기할 권리)를 보호하기 위한 적절한 조치를 이행해야 한다고 규정하고 있고,

2025년 제정된 「인공지능 발전과 신뢰 기반 조성 등에 관한 기본법」은 인공지능제품 또는 인공지능서비스에 의하여 자신의 생명, 신체의 안전 및 기본권에 중대한 영향을 받는 ‘영향받는 자’는 인공지능의 최종결과 도출에 활용된 주요 기준 및 원리 등에 대하여 기술적·합리적으로 가능한 범위에서 명확하고 의미 있는 설명을 제공받을 수 있어야 한다고 규정하고 있는바,⁷⁾

안 제17조의2, 제23조의2 및 제23조의3은 이러한 EU-GDPR과 「인공지능 발전과 신뢰 기반 조성 등에 관한 기본법」의 규범에 부합하는

-
- (a) 정보 주체와 정보 관리자 간의 계약 체결 또는 이행에 필요한 경우
 - (b) 정보 관리자가 준수해야 하며 정보 주체의 권리 및 자유와 정당한 이익을 보호하기 위한 적절한 조치를 규정하는 유럽연합이나 회원국 법률이 허가하는 경우
 - (c) 정보 주체의 명시적 동의에 기초한 경우
3. 제2항제(a)호 및 제(c)호에 언급된 경우, 정보 관리자는 정보 주체의 권리 및 자유와 정당한 이익(최소한 정보 관리자 측의 인간의 개입을 받을 권리, 자신의 견해를 표현할 권리, 결정에 이의를 제기할 권리)를 보호하기 위한 적절한 조치를 이행해야 한다.
4. 제2항에 언급된 결정은, 제9조제2항제(a)호 또는 제(g)호가 적용되며 정보 주체의 권리 및 자유와 정당한 이익을 보호하기 위한 적절한 조치가 존재하는 경우가 아니라면, 제9조제1항에 언급된 특수 범주 개인정보에 기초해서는 안 된다.

출처: 법제처 세계법제정보센터

7) 「인공지능 발전과 신뢰 기반 조성 등에 관한 기본법」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. .

9. “영향받는 자”란 인공지능제품 또는 인공지능서비스에 의하여 자신의 생명, 신체의 안전 및 기본권에 중대한 영향을 받는 자를 말한다.

제3조(기본원칙 및 국가 등의 책무) ① 인공지능기술과 인공지능산업은 안전성과 신뢰성을 제고하여 국민의 삶의 질을 향상시키는 방향으로 발전되어야 한다.

② 영향받는 자는 인공지능의 최종결과 도출에 활용된 주요 기준 및 원리 등에 대하여 기술적·합리적으로 가능한 범위에서 명확하고 의미 있는 설명을 제공받을 수 있어야 한다.

면이 있어 의미가 있음.

다만, 개정안에 대하여는 다음의 사항을 추가적으로 고려할 필요가 있음.

첫째, 안 제23조제3항에 따르면 사용자의 근로조건 변경 등은 궁극적으로 인공지능시스템이 아니라 사람이 직접 판단하여 내린 결정일 것으로 해석되는데, 이 경우 발생한 해고·휴직 등 불리한 처우에 대하여 기존 「근로기준법」상 부당해고 등 절차와 별도로 이의제기 절차를 두어야 하는지 논의가 필요한 것으로 보임.

개정안은 노동영역 인공지능시스템을 활용하여 사용자가 해고 등 인사조치를 실시한 경우, 근로자가 안 제23조의3에 따라 이의제기 및 재검토를 요청할 수 있다고 규정하고 있으나 해고 등이 부당하다면 인공지능시스템 활용 여부와 관계없이 근로자로서는 「근로기준법」상 부당해고등의 구제신청 절차를 통해 노동위원회의 구제명령을 받는 것이 보다 실효적인 권리구제가 될 것이라는 점을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

둘째, 안 제23조의2제1항제3호는 근로자가 사용자에게 주요 판단 근거에 대한 설명을 요청할 수 있도록 하되, 기술적으로 가능한 범위의 주요 판단 근거로 이를 제한하고, 사용자는 주요 판단 근거의 설명이 기술적으로 가능하지 아니한 경우에 재검토 절차를 실시하여야 한다고 규정하고 있는데, 인공지능시스템의 알고리즘은 복잡하게 형성되어

있어 실질적으로 노동영역 인공지능시스템을 활용하는 사용자가 인공지능시스템의 기술 체계를 온전히 파악하고 이에 대한 기술적 설명을 실시할 수 있는 경우가 많지 않을 수 있다는 점을 고려할 필요가 있겠음.

추가적으로, 안 제116조제2항제2호의4는 안 제23조의3을 위반하여 재검토를 실시하지 아니한 자에 대하여 500만원 이하의 과태료를 부과하고 있는데, 안 제23조의2제2항도 주요 판단 근거의 설명이 기술적으로 가능하지 아니한 경우 안 제23조의3에 따른 재검토 절차를 실시하도록 규정하고 있는바, 안 제23조의2제2항에서 안 제23조의3의 재검토 절차를 실시하는 경우까지 과태료의 대상에 포함되는지 여부가 명확하지 않으므로 이를 명확히 할 필요가 있음.

고용노동부는 중대한 영향을 미치는 의사결정에 있어 AI를 통한 완전히 자동화된 결정이 아닌 경우 이는 인간으로서 사용자의 결정으로, 이와 같은 근로조건 변경에 관해 현행 법령상 절차적 보호가 마련되어 있음을 고려할 필요가 있고, 인사조치 사유의 정당성은 사용자의 행위로서 현행 법령상 ‘정당한 사유’ 등에 의해 판단될 문제이며, AI 시스템에 의한 결정은 그 결정 사유(기술적 기준이나 근거 등)가 위의 정당한 사유를 판단함에 있어 하나의 고려 요소가 될 수 있는 것이므로 일의적으로 이를 제한하는 것은 과도한 규제로 보이므로 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

개인정보보호위원회는 인적 통제가 없는 경우 개인정보보호법 제37조의2에 따라 자동화된 결정에 포섭하여 설명요구권 등 절차적 보호 규정이 적용되나, 사람이 직접 판단한 경우에는 AI는 단순 보조 도구에 불과하여 개별법령상 고유 규정에 따라 규율이 가능한바 실질적으로 의사결정에 인적 개입이 있는 경우라면 노동관계법령을 적용하여 ‘지원’, ‘활용’한 경우에 대해서 별도의 규정을 입법할 실익이 크지 않다는 의견을 제시함.

문 의 처
02)6788-5540