



제439회 국회(정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

고용정책 기본법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 채용과정 AI활용 사전고지 동의 의무화 〉

■ 신장식의원 대표발의(의안번호 제2218129호)

2026. 9.

기후에너지환경노동위원회

전문위원 이화실

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 채용과정 AI활용 사전고지 동의 의무화 (안 제7조제2항 신설)	3

I. 제안경위

2026년 4월 6일 신장식의원이 대표발의한 고용정책 기본법 일부개정법률안은 2026년 4월 7일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 사업주가 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 사회적 신분 등을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며 균등한 취업기회를 보장하도록 규정하고 있음.

그런데 인공지능기술의 급격한 발전에 따라 모집·채용 등의 과정에서 인공지능기술이 사용되는 경우에 차별의 수단으로 악용될 위험성과 함께 면접 영상 등의 자료가 제3자에게 유출될 수 있다는 문제점이 지적되고 있음.

이에 사업주가 근로자 또는 「일하는 사람 기본법」에 따른 일하는 사람을 모집·채용할 때에 인공지능기술을 활용하는 경우에는 인공지능기술 활용 사실의 사전 고지, 인공지능기술 활용에 대한 근로자의 사전 동의, 모집·채용 관련 영상자료 등의 제3자 제공 및 공유 금지 등의 사항을 이행하도록 규정하려는 것임(안 제7조제2항 신설).

참고사항

이 법률안은 신장식위원이 대표발의한 「일하는 사람 기본법안」(의안번호 제18128호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

Ⅲ. 검토의견

1. 채용과정 AI활용 사전고지 동의 의무화

(안 제7조제2항 신설)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 사업주가 근로자 등을 모집·채용할 때에 인공지능기술을 활용하는 경우에는 인공지능기술 활용 사실의 사전 고지, 인공지능기술 활용에 대한 근로자의 사전 동의, 모집·채용 관련 영상자료 등의 제3자 제공 및 공유 금지 등의 사항을 이행하도록 규정하려는 것임(안 제7조제2항 신설).

현행	개정안
제7조(취업기회의 균등한 보장) ① (생략) <u><신설></u>	제7조(취업기회의 균등한 보장 등) ① (현행과 같음) ② 사업주는 근로자 또는 「일하는 사람 기본법」에 따른 일하는 사람을 모집·채용할 때에 인공지능기술을 활용하는 경우에는 다음 각 호의 사항을 이행하여야 한다. 1. 인공지능기술 활용 사실의 사전 고지 2. 면접·평가 등의 기준과 과정에 대한 설명의 제공 3. 인공지능기술 활용에 대한 근로자의 사전 동의

현행	개정안
②·③ (생략)	4. 모집·채용 관련 영상자료 등의 제3자 제공 및 공유 금지 5. 모집·채용 목적 달성 후 30일 이내 관련 자료의 삭제 ③·④ (현행 제2항 및 제3항과 같음)

나. 검토의견

현행법은 사업주가 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 사회적 신분 등을 이유로 한 차별을 금지하고 균등한 취업기회를 보장하도록 규정하는 한편, 고용서비스 제공자, 직업능력개발훈련 실시자 등에 대해서도 구직자 또는 훈련생에 대한 차별을 금지하는 규정을 두고 있음.¹⁾

그런데 인공지능기술의 급격한 발전에 따라 근로자 등의 모집·채용 과정에서 인공지능기술이 활용되는 경우에 알고리즘이 차별의 수단으로 작용할 위험이 있고, 면접 영상 등의 채용과정에서 수집된 자료가 제3자에게 유출되는 등 개인정보가 오남용될 우려가 있다는 지적이

1) 「고용정책 기본법」 제7조(취업기회의 균등한 보장) ① 사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 학력, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등(이하 “성별등”이라 한다)을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다.

② 고용서비스를 제공하는 자는 그 업무를 수행할 때에 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 구직자를 차별하여서는 아니 된다.

③ 직업능력개발훈련을 실시하는 자는 훈련대상자의 모집, 훈련의 실시 및 취업지원 등을 하는 경우에 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 훈련생을 차별하여서는 아니 된다.

제기되고 있음.²⁾

이에 개정안은 사업주에게 인공지능기술 활용 사실의 사전 고지 및 동의, 면접 영상자료 등의 제3자 제공 금지 의무를 부과함으로써 채용 과정의 투명성과 공정성을 제고하고, 이를 통해 구직자의 알 권리와 개인정보 자기결정권을 보장하려는 취지로 이해됨.

또한, 기술의 오남용으로 인한 잠재적 차별 위험을 방지하고 인공지능 채용 시스템에 대한 사회적 신뢰를 제고함으로써 구직자가 안심하고 채용 절차에 참여할 수 있는 제도적 기반을 마련하여 궁극적으로는 건전한 고용 시장의 형성에 기여하는 측면이 있을 것으로 보임.

다만, 개정안의 심사시에는 다음의 사항을 고려할 필요가 있음.

첫째, 인공지능기술의 활용에 관한 현행 규율 체계와의 관계를 검토할 필요가 있음. 「개인정보 보호법」³⁾은 자동화된 의사결정에 관한

2) 권오성, “인공지능을 사용한 채용 결정의 문제점과 법적 규율방안 - 미국의 입법례를 중심으로 -”, 『노동법논총』 제60집, 2024, p. 113.

3) 「개인정보 보호법」 제37조의2(자동화된 결정에 대한 정보주체의 권리 등) ① 정보주체는 완전히 자동화된 시스템(인공지능 기술을 적용한 시스템을 포함한다)으로 개인정보를 처리하여 이루어지는 결정(「행정기본법」 제20조에 따른 행정청의 자동적 처분은 제외하며, 이하 이 조에서 “자동화된 결정”이라 한다)이 자신의 권리 또는 의무에 중대한 영향을 미치는 경우에는 해당 개인정보처리자에 대하여 해당 결정을 거부할 수 있는 권리를 가진다. 다만, 자동화된 결정이 제15조제1항제1호·제2호 및 제4호에 따라 이루어지는 경우에는 그러하지 아니하다.
② 정보주체는 개인정보처리자가 자동화된 결정을 한 경우에는 그 결정에 대하여 설명 등을 요구할 수 있다.
③ 개인정보처리자는 제1항 또는 제2항에 따라 정보주체가 자동화된 결정을 거부하거나 이에 대한 설명 등을 요구한 경우에는 정당한 사유가 없는 한 자동화된 결정을 적용하지 아니하거나 인적 개입에 의한 재처리·설명 등 필요한 조치를 하여야 한다.
④ 개인정보처리자는 자동화된 결정의 기준과 절차, 개인정보가 처리되는 방식 등을 정보주체가 쉽게 확인할 수 있도록 공개하여야 한다.
⑤ 제1항부터 제4항까지에서 규정한 사항 외에 자동화된 결정의 거부·설명 등을 요구하는 절차 및 방법, 거부·설명 등의 요구에 따른 필요한 조치, 자동화된 결정의 기준·절차 및 개인정보가 처리되는 방식의 공개 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

정보주체의 설명 요구권 등을 규정하고 있고, 「인공지능 발전과 신뢰 기반 조성 등에 관한 기본법」⁴⁾은 고영향 인공지능 등에 대한 투명성 조항 등을 규율하고 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

둘째, 인공지능 채용 규율의 필요성과는 별개로 법체계 정합성 측면에서 고용정책의 기본 방향을 정하는 「고용정책 기본법」보다는 채용의 세부 절차를 규율하는 「채용절차의 공정화에 관한 법률」에 규정하는 것이 적절한지 여부를 검토할 필요가 있어 보임. 이와 관련하여 제22대 국회에서 「채용절차의 공정화에 관한 법률」을 통해 인공지능 채용 규제를 도입하려는 유사한 개정안⁵⁾이 발의되어 소관 상임위원회인 기후에너지환경노동위원회에 계류 중이라는 점을 참고할 필요가 있음.

셋째, 체계·자구와 관련하여, 개정안은 현행법 제7조에 항을 신설하는 방식으로 개정하고 있으나, 법 제7조는 차별 금지 조항인 반면, 개정안의 내용은 차별 금지를 내용으로 하지 않고 사전 고지, 동의, 제3자 제공 금지 의무 등을 규정하는 내용으로 성격이 상이하므로, 별도의 가지조문을 신설하는 방식도 검토할 필요가 있겠음.

4) 「인공지능 발전과 신뢰 기반 조성 등에 관한 기본법」 제31조(인공지능 투명성 확보 의무) ① 인공지능사업자는 고영향 인공지능이나 생성형 인공지능을 이용한 제품 또는 서비스를 제공하려는 경우 제품 또는 서비스가 해당 인공지능에 기반하여 운용된다는 사실을 이용자에게 사전에 고지하여야 한다.

5) [2200330] 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(신영대의원 등 15인)
[2200370] 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(김위상의원 등 10인)
[2209064] 채용절차의 공정화에 관한 법률 전부개정법률안(임이자의원 등 11인)

넷째, 개정안은 근로자 뿐만 아니라 일하는 사람에 대해서도 적용되는데, 이는 신장식의원이 대표발의한 「일하는 사람 기본법안」(의안번호 제18128호)의 의결을 전제로 하는 것이므로, 해당 법률안의 심사 경과를 참고할 필요가 있음.

한편, 개정안에 대하여 고용노동부는 AI 채용 활용에 관한 규범 체계가 아직 형성되는 과정에 있는 만큼 구체적인 의무를 법률로 규정하는 것은 신중한 필요가 있다는 의견을 제시하였음.

①국내에서 AI 채용 과정의 차별이나 개인정보 유출 사례가 충분히 축적되지 않은 상황에서 법률로 규율 범위와 수준을 확정할 경우 기술 발전에 탄력적으로 대응하기 어려울 수 있으므로, 우선 노동·채용 분야 AI 활용 가이드라인을 마련·운영하면서 사례를 축적한 후 입법을 검토할 필요가 있다는 점, ②「고용정책 기본법」 제7조는 차별금지를 규정하는 조항인 반면 개정안은 사전 고지, 동의, 자료 삭제 등 절차적 의무를 규정하고 있어 조문의 체계적 정합성을 저해할 우려가 있다는 점, ③채용절차에서의 구직자 보호와 구인자의 의무는 「채용절차의 공정화에 관한 법률」에서 논의하는 것이 적절하다는 점 등을 고려할 때, 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

또한, 과학기술정보통신부는 ①근로자 및 일하는 사람이 AI 서비스로 기본권에 중대한 영향을 받는 경우에는 이미 「인공지능기본법」상 ‘영향받는 자’에 해당하여 설명을 제공받을 권리가 보장되므로 별

도의 설명의무를 중복하여 규정할 실익은 크지 않고, ②기본권에 중대한 영향을 미치지 않는 경우까지 AI 활용 사실의 사전 고지, 설명 제공 및 사전 동의 등을 일률적으로 의무화하는 것은 사업자에게 과도한 부담을 초래할 수 있으며, ③AI 관련 규율은 기본법인 「인공지능기본법」을 중심으로 일관성 있게 정비하는 것이 바람직하며, 같은 법이 제도 안착과 AI 산업 혁신을 고려하여 1년 이상의 규제 유예기간을 두고 있는 점 등을 감안할 때, 신중한 검토가 필요하다는 의견을 제시하였음.

「인공지능 발전과 신뢰 기반 조성 등에 관한 기본법」 관련 조문
[시행 2026. 1. 22.] [법률 제20676호, 2025. 1. 21., 제정]

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.
3. “인공지능기술”이란 인공지능을 구현하기 위하여 필요한 하드웨어·소프트웨어 기술 또는 그 활용 기술을 말한다.
4. “고영향 인공지능”이란 사람의 생명, 신체의 안전 및 기본권에 중대한 영향을 미치거나 위험을 초래할 우려가 있는 인공지능시스템으로서 다음 각 목의 어느 하나의 영역에서 활용되는 것을 말한다.

사. 채용, 대출 심사 등 개인의 권리·의무 관계에 중대한 영향을 미치는 판단 또는 평가

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) 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.

제31조(인공지능 투명성 확보 의무) ① 인공지능사업자는 고영향 인공지능이나 생성형 인공지능을 이용한 제품 또는 서비스를 제공하려는 경우 제품 또는 서비스가 해당 인공지능에 기반하여 운용된다는 사실을 이용자에게 사전에 고지하여야 한다.

제43조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 3천만원 이하의

과태료를 부과한다.

1. 제31조제1항을 위반하여 고지를 이행하지 아니한 자

문 의 처

02)6788-5535