



제 439회 국회 (정기회)
제1차 과학기술정보방송통신위원회

인공지능 발전과 신뢰 기반 조성 등에 관한 기본법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈고영향 인공지능에 근로자 인사관리 관련 인공지능 포함 등〉
■ 전종덕의원 대표발의(의안번호 제2220058호)

2026. 9.

과학기술정보방송통신위원회

수석전문위원 이지민

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 고영향 인공지능에 근로자 인사관리 관련 인공지능 포함	3
2. 국가인공지능전략위원회 구성의 성별 비율 제한 및 노동조합 연합 단체의 위원 추천 규정	11

I. 제안경위

가. 발 의 자 : 전종덕의원 등 11인

나. 발 의 일 : 2026. 7. 21.

다. 회 부 일 : 2026. 7. 22.

II. 제안이유 및 주요내용

인공지능 기술은 음성인식, 자율주행, 자동번역 등 전통적 영역을 넘어 채용, 직무배치, 성과평가, 인사관리 등 노동과정 전반으로 빠르게 확산되고 있으며, 이에 따라 근로자의 권익과 노동환경에 중대한 영향을 미치고 있음.

현행법은 사람의 생명·신체의 안전 및 기본권에 중대한 영향을 미치는 인공지능시스템을 ‘고영향 인공지능’으로 규정하고, 특히 채용 과정에서의 의사결정을 그 적용 대상으로 포함하고 있음. 그러나 실제로는 인공지능이 채용 이후의 직무배치, 업무 할당, 평가 및 인사관리 전반에 활용되면서 고용상 차별, 의사결정의 불투명성, 근로자에 대한 과도한 통제 및 종속성 심화 등의 문제가 제기되고 있음.

또한 인공지능 기반 자동화 및 업무 증강 기술의 확산은 일부 직무의 대체뿐만 아니라 직무 구조 자체의 근본적 변화를 초래할 가능성이 있어, 근로자의 고용 안정성과 직업환경에 대한 새로운 위험요인으로 작용하고 있음.

이에 근로자 또는 노무제공자에 대한 직무배치, 업무 할당 및 인사

관리 등에 관한 의사결정에 중대한 영향을 미치는 인공지능을 ‘고영향 인공지능’의 범위에 포함함으로써 국민의 기본권 보호와 인공지능 활용의 신뢰 기반을 강화하고자 함(안 제2조제4호카목 신설 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 고영향 인공지능에 근로자 인사관리 관련 인공지능 포함

가. 개정안의 내용

- 개정안은 ‘고영향 인공지능’의 범주에 ‘근로자 또는 「산업재해보상보험법」 제91조의15에 따른 노무제공자에 대한 직무배치, 업무 할당 및 인사관리 등에 관한 의사결정에 중대한 영향을 미치는 판단 또는 평가’에서 활용되는 인공지능시스템을 추가하려는 것임(안 제2조제4호카목 신설).

현행	개정안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. ~ 3. (생략) 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. 가. ~ 차. (생략)	제2조(정의) ----- -----. 1. ~ 3. (현행과 같음) 4. ----- ----- ----- ----- ----- -----. 가. ~ 차. (현행과 같음)
<신설>	카. 근로자 또는 「산업재해보상보험법」 제91조의15에 따른 노무제공자에 대한 직무배치, 업무 할당 및 인사관리 등에 관한 의사결정에 중

현행	개정안
카. (생략)	대한 영향을 미치는 판단 또는 평가 타. (현행 카목과 같음)
부칙	
이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.	

나. 검토의견

- 현행법은 사람의 생명, 신체의 안전 및 기본권에 중대한 영향을 미치거나 위험을 초래할 우려가 있는 인공지능시스템을 ‘고영향 인공지능’으로 정의하고 이에 해당하는 영역을 나열¹⁾하고 있으며,

고영향 인공지능에 대해서는 고영향 인공지능 확인 및 영향평가 제도

1) 「인공지능 발전과 신뢰 기반 조성 등에 관한 기본법」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

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.

가. 「에너지법」 제2조제1호에 따른 에너지의 공급

나. 「먹는물관리법」 제3조제1호에 따른 먹는물의 생산 공정

다. 「보건의료기본법」 제3조제1호에 따른 보건의료의 제공 및 이용체계의 구축·운영

라. 「의료기기법」 제2조제1항에 따른 의료기기 및 「디지털의료제품법」 제2조제2호에 따른 디지털의료기기의 개발 및 이용

마. 「원자력시설 등의 방호 및 방사능 방재 대책법」 제2조제1항제1호에 따른 핵물질과 같은 항 제2호에 따른 원자력시설의 안전한 관리 및 운영

바. 범죄 수사나 체포 업무를 위한 생체인식정보(얼굴·지문·홍채 및 손바닥 정맥 등 개인을 식별할 수 있는 신체적·생리적·행동적 특징에 관한 개인정보를 말한다)의 분석·활용

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

아. 「교통안전법」 제2조제1호부터 제3호까지에 따른 교통수단, 교통시설, 교통체계의 주요한 작동 및 운영

자. 공공서비스 제공에 필요한 자격 확인 및 결정 또는 비용징수 등 국민에게 영향을 미치는 국가, 지방자치단체, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관 등(이하 “국가기관등”이라 한다)의 의사결정

차. 「교육기본법」 제9조제1항에 따른 유아교육·초등교육 및 중등교육에서의 학생 평가

카. 그 밖에 사람의 생명·신체의 안전 및 기본권 보호에 중대한 영향을 미치는 영역으로서 대통령령으로 정하는 영역

를 도입하고, 인공지능사업자에게 고영향 인공지능의 투명성 확보를 위한 사전 고지 의무와 안전성·신뢰성을 확보하기 위한 책무를 부과²⁾하고 있음.

○ 그리고, 현행법은 고영향 인공지능의 하나로 제2조제4호사목에 ‘채용, 대출 심사 등 개인의 권리·의무 관계에 중대한 영향을 미치는 판단 또는

2) 「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.

② · ③ (생략)

④ 그 밖에 제1항에 따른 사전고지, 제2항에 따른 표시, 제3항에 따른 고지 또는 표시의 방법 및 그 예외 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제33조(고영향 인공지능의 확인) ① 인공지능사업자는 인공지능 또는 이를 이용한 제품·서비스를 제공하는 경우 그 인공지능이 고영향 인공지능에 해당하는지에 대하여 사전에 검토하여야 하며, 필요한 경우 과학기술정보통신부장관에게 고영향 인공지능에 해당하는지 여부의 확인을 요청할 수 있다.

② 과학기술정보통신부장관은 제1항에 따른 요청이 있는 경우 고영향 인공지능 해당 여부를 확인하여야 하며, 필요한 경우 전문위원회를 설치하여 관련 자문을 받을 수 있다.

③ 과학기술정보통신부장관은 고영향 인공지능의 기준과 예시 등에 관한 가이드라인을 수립하여 보급할 수 있다.

④ 그 밖에 제1항에 따른 확인 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제34조(고영향 인공지능과 관련한 사업자의 책무) ① 인공지능사업자는 고영향 인공지능 또는 이를 이용한 제품·서비스를 제공하는 경우 고영향 인공지능의 안전성·신뢰성을 확보하기 위하여 다음 각 호의 내용을 포함하는 조치를 대통령령으로 정하는 바에 따라 이행하여야 한다.

1. 위험관리방안의 수립·운영

2. 기술적으로 가능한 범위에서의 인공지능이 도출한 최종결과, 인공지능의 최종결과 도출에 활용된 주요 기준, 인공지능의 개발·활용에 사용된 학습용데이터의 개요 등에 대한 설명방안의 수립·시행

3. 이용자 보호 방안의 수립·운영

4. 고영향 인공지능에 대한 사람의 관리·감독

5. 안전성·신뢰성 확보를 위한 조치의 내용을 확인할 수 있는 문서의 작성과 보관

6. 그 밖에 고영향 인공지능의 안전성·신뢰성 확보를 위하여 위원회에서 심의·의결된 사항

② 과학기술정보통신부장관은 제1항 각 호에 따른 조치의 구체적인 사항을 정하여 고시하고, 인공지능사업자에게 이를 준수하도록 권고할 수 있다.

③ 인공지능사업자가 다른 법령에 따라 제1항 각 호에 준하는 조치를 대통령령으로 정하는 바에 따라 이행한 경우에는 제1항에 따른 조치를 이행한 것으로 본다.

제35조(고영향 인공지능 영향평가) ① 인공지능사업자가 고영향 인공지능을 이용한 제품 또는 서비스를 제공하는 경우 사전에 사람의 기본권에 미치는 영향을 평가(이하 “영향평가”라 한다)하기 위하여 노력하여야 한다. 이 경우 영향평가에는 고영향 인공지능을 이용한 제품 또는 서비스의 성격을 고려하여 인공지능취약계층의 특성이 반영될 수 있도록 하여야 한다.

② 국가기관등이 고영향 인공지능을 이용한 제품 또는 서비스를 이용하려는 경우에는 영향평가를 실시한 제품 또는 서비스를 우선적으로 고려하여야 한다.

③ 그 밖에 영향평가의 구체적인 내용·방법 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

평가'에 활용되는 인공지능을 규정하고 있으며, 채용 외에 직무배치, 업무 할당, 승진 등 근로자 인사 관리에 관한 사항은 명시적으로 포함하고 있지 않음.

- 개정안은 근로자·노무제공자에 대하여 채용 외에도 직무배치, 업무 할당 등에 대해서도 고영향 인공지능의 범주에 포함하도록 규정하여, 인공지능이 인사관리 전반에 대하여 고용주의 의사결정에 중대한 영향을 미친다면 고영향 인공지능으로 분류하고 관련 제도를 적용하려는 것임.
- 고영향 인공지능의 범위를 채용에서 인사관리 전반으로 확대할 경우, 근로자 등의 직무배치·업무 할당·승진 등 인사 과정에서 인공지능을 활용함에 따라 발생할 수 있는 차별이나 기본권 침해 등의 위험을 사전에 확인하고 관리할 수 있는 기반을 마련할 수 있을 것으로 보임.
- 참고로, EU의 「AI Act」에서는 고영향 인공지능과 유사한 개념으로 고위험 인공지능³⁾을 정의하는데, ‘고용, 근로자 관리, 자영업에 사용된 인공지능시스템, 특히, 채용 및 선발, 근로관계 촉진 조건과 개인의 행동, 개인 특성 또는 성격에 따른 업무 할당을 위한 근로 관련 계약관계의 종료 조건에 영향을 미치는 결정, 근로 관련 계약관계의 모니터링 또는 평가를 위하여 사용되는 인공지능시스템’⁴⁾을 고위험 인공지능에 포함하고 있음.

3) 현행법 제정을 위한 논의 당시, EU의 「AI Act」를 참고하여 ‘고위험 인공지능’ 개념을 도입하는 것에 대한 논의가 있었으나 제정 과정에서 ‘고영향 인공지능’으로 수정되었음.

4) AI systems used in employment, workers management and access to self-employment, in particular for the recruitment and selection of persons, for making decisions affecting terms of the work related relationship promotion and termination of work-related contractual relationships for allocating tasks on the basis of individual behaviour, personal traits or characteristics and for monitoring or evaluation of persons in work-related contractual relationships, should also be classified as high-risk,

○ 그리고, 「산업재해보상보험법」 제91조의15에 따른 노무제공자⁵⁾는 근로계약이 아닌 위탁계약·용역계약 등에 따라 노무를 제공하여 형식적으로 「근로기준법」 상 근로자는 아니지만 대법원 판례에 따라 근로자성을 갖추어 실질적인 근로자로 인정하는 경우⁶⁾가 있으므로, 개정안과 같이 노무제공자가 고용형 인공지능에 대한 보호 체계로부터 소외되지 않도록 규정할 필요성이 인정될 수 있음.

- 「산업재해보상보험법 시행령」 제83조의5에 따라 노무제공자에는 보험설계사, 건설기계운전사, 학습지 방문 강사, 골프장 캐디, 택배 기사, 대출모집인 등이 포함됨⁷⁾.

5) 「산업재해보상보험법」

제91조의15(노무제공자 등의 정의) 이 장에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "노무제공자"란 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 방법에 따라 자신이 직접 노무를 제공하고 그 대가를 지급받는 사람으로서 업무상 재해로부터의 보호 필요성, 노무제공 형태 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람을 말한다.

가. 노무제공자가 사업주로부터 직접 노무제공을 요청받은 경우

나. 노무제공자가 사업주로부터 일하는 사람의 노무제공을 중개·알선하기 위한 전자적 정보처리시스템(이하 "온라인 플랫폼"이라 한다)을 통해 노무제공을 요청받는 경우

6) 대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 판결

“근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 여기에서 종속적인 관계가 있는지 여부는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, (생략) 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다.”

7) 「산업재해보상보험법 시행령」

제83조의5(노무제공자의 범위) 법 제91조의15제1호 각 목 외의 부분에서 "대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람"이란 다음 각 호의 사람을 말한다.

1. 보험을 모집하는 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람

가. ~ 다. (생략)

2. 「건설기계관리법」 제3조제1항에 따라 등록된 건설기계를 직접 운전하는 사람

3. 「통계법」 제22조에 따라 국가데이터처장이 고시하는 직업에 관한 표준분류(이하 "한국표준직업분류표"라 한다)의 세분류에 따른 학습·교구 관련 방문강사 등 회원의 가정 등을 직접 방문하여 아동이나 학생 등을 가르치는 사람

4. 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제7조에 따라 직장체육시설로 설치된 골프장 또는 같은 법 제19조에 따라 체육시설업의 등록을 한 골프장에서 골프경기를 보조하는 골프장 캐디

5. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원 또는 세세분류에 따른 그 외 배달원으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람

- 다만, 고영향 인공지능의 범위를 인사관리 전반으로 확대할 경우 인공지능사업자에 대한 규제가 강화되어 해당 분야에서의 인공지능 개발·제공 및 활용이 위축될 우려가 있는 것으로 보임.
- 인공지능사업자가 고영향 인공지능 또는 이를 이용한 제품·서비스를 제공하는 경우, 투명성 확보 의무, 안전성·신뢰성 확보 조치, 영향평가 등 여러 규제가 적용되므로, 고영향 인공지능의 범주가 확대되면 인공지능사업자의 부담 또한 증가할 것으로 예상됨.
- 따라서, 근로자·노무제공자의 직무배치, 업무 할당, 인사관리 등에 대하여 인공지능이 활용됨으로써 근로자 등에게 발생한 구체적인 피해 사례와

가. · 나. (생략)

6. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 늘찬배달원으로서 퀵서비스업의 사업주로부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 사람. 다만, 제5호 또는 제14호에 해당하는 사람은 제외한다.

7. 「대부업 등의 등록 및 금융이용자 보호에 관한 법률」 제3조제1항 단서에 따른 대출모집인

8. 「여신전문금융업법」 제14조의2제1항제2호에 따른 신용카드회원 모집인

9. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업자로부터 업무를 의뢰받아 자동차를 운전하는 사람
가. ~ 다. (생략)

10. 「방문판매 등에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 방문판매원 또는 같은 조 제8호에 따른 후원방문판매원으로서 방문판매업무를 하는 사람. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다.

가. · 나. (생략)

11. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 대여 제품 방문 점검원

12. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 가전제품 설치 및 수리원으로서 가전제품의 판매를 위한 배송 업무를 주로 수행하고 가전제품의 설치·시운전 등을 통해 작동상태를 확인하는 사람

13. 「화물자동차 운수사업법」 제2조제1호에 따른 화물자동차 중 고용노동부령으로 정하는 자동차를 운전하는 사람

14. 「화물자동차 운수사업법」 제2조제11호에 따른 화물차주로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자동차를 운전하는 사람 및 그 밖에 화물을 운송하기 위하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자동차를 운전하는 사람. 다만, 제5호, 제12호 또는 제13호에 해당하는 사람은 제외한다.

가. · 나. (생략)

15. 「소프트웨어 진흥법」 제2조제3호에 따른 소프트웨어사업에서 노무를 제공하는 같은 조 제10호에 따른 소프트웨어기술자

16. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 강사

가. ~ 다. (생략)

17. 「관광진흥법」 제38조제1항 단서에 따른 관광통역안내의 자격을 가진 사람으로서 외국인 관광객을 대상으로 관광안내를 하는 사람

18. 「도로교통법」 제2조제23호에 따른 어린이통학버스를 운전하는 사람

피해의 심각성 등을 분석한 후,

고영향 인공지능 범위의 확대를 통해 근로자 등에 대한 보호를 강화할 필요성과 인공지능사업자에게 추가되는 규제 이행 부담 및 그로 인한 해당 분야의 인공지능 개발·제공 위축 우려 등을 비교형량하여 입법정책적으로 검토할 필요가 있는 것으로 보임.

- 참고로, 현행법에서 규정하고 있는 고영향 인공지능에 대한 규제를 포함한 일부 규제사항에 대해 과학기술정보통신부가 인공지능 산업계의 규제 이행 부담 등을 고려하여 1년 이상의 계도기간을 운영하는 등 규제의 현장 적용을 유예⁸⁾하고 있음.
- 현행법이 2026년 1월부터 시행되어 아직 법 시행 초기 단계로 법 제정을 통해 새로 도입된 규제의 사회적 영향을 엄밀하게 분석할 시간이 충분하지 않았다는 점을 고려할 필요가 있는 것으로 보임.

다. 정부 및 관련 단체 의견

1) 과학기술정보통신부: 신중검토

- 인공지능시스템으로부터의 근로자 보호 필요성에는 공감하나, 직무 배치, 업무 할당 등 인사관리 전반을 고영향 인공지능 규율 대상에 포함하는 경우에는 규제범위가 과도하게 확장될 우려가 있어 신중한 검토가 필요함.

8) 유예대상은 「인공지능 발전과 신뢰 기반 조성 등에 관한 기본법」 제31조(인공지능 투명성 확보 의무), 제32조(인공지능 안전성 확보 의무), 제34조(고영향 인공지능과 관련한 사업자의 책무), 제36조(국내대리인 지정) 등임.

- 근로자의 인사관리는 기업의 고유한 경영 판단 영역에 속하나 그 중에서 사람의 기본권에 중대한 영향을 미치거나 위험을 초래할 우려가 있는 ‘채용’ 분야만 고영향 인공지능으로 포함하고 있음.

2) 한국인터넷기업협회: 신중검토

- 개정안에 따른 ‘직무배치, 업무 할당, 인사관리 등에 중대한 영향을 미치는 판단 또는 평가’라는 표현은 매우 광범위하고 모호하여 이를 고영향 인공지능에 포함하게 될 경우 과도하게 넓은 범위가 포섭될 수 있으므로, 매우 광범위하고 모호한 규정을 통해 불명확한 규제를 일률적으로 확대하는 것에 대해서는 신중한 검토가 필요함.
- 특히, 단순 작업 효율화나 동선 최적화 기술은 인권 침해나 불공정 인사 평가와는 달리 운영의 효율성을 높이는 기술에 해당하는데 고영향 인공지능에 해당하는 다른 시스템과 동일하게 규제될 경우 비례의 원칙에 위배될 수 있음.

2. 국가인공지능전략위원회 구성의 성별 비율 제한 및 노동조합 연합단체의 위원 추천 규정

가. 개정안의 내용

- 개정안은 국가인공지능전략위원회 전체 위원 구성에서 특정 성이 10분의 6을 초과하지 않도록 하고, 위촉위원에 노동조합의 연합단체의 추천을 받은 자를 추가하려는 것임(안 제7조제2항 및 제4항제5호 신설).

현행	개정안
제7조(국가인공지능전략위원회) ① (생략)	제7조(국가인공지능전략위원회) ① (현행과 같음)
② 위원회는 위원장 1명과 3명 이내의 부위원장을 포함한 60명 이내의 위원으로 구성한다. 이 경우 제4항제4호에 따른 위원이 전체 위원의 과반수가 되어야 하고, <u>특정 성(性)으로만 위원회를 구성할 수 없다.</u>	② ----- ----- -----. -----, <u>특정 성(性)이 전체 위원의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다.</u>
③ (생략)	③ (현행과 같음)
④ 위원회의 위원은 다음 각 호의 사람이 된다.	④ ----- -----.
1. ~ 4. (생략)	1. ~ 4. (현행과 같음)
<u><신설></u>	5. 제2조제4호카목에 따른 인공지능의 도입 및 활용으로 영향을 받는 근로자 등을 대표하는 노동조합의 연합단체의 추천을 받

현행	개정안
⑤·⑥ (생략)	아 대통령이 위촉하는 사람
⑦ 제4항제4호에 따른 위원 임기는 2년으로 하되 한 차례에 한정하여 연임할 수 있다.	⑤·⑥ (현행과 같음)
⑧ ~ ⑭ (생략)	⑦ 제4항제4호 및 제5호에 ----- ----- -----.
	⑧ ~ ⑭ (현행과 같음)

나. 검토의견

- 현행법 제7조는 인공지능 발전과 신뢰 기반 조성 등을 위한 주요 정책 등에 관한 사항을 심의·의결하기 위하여 대통령 소속으로 국가인공지능 전략위원회를 설치하도록 하고, 위원장 1명과 3명 이내의 부위원장을 포함한 60명 이내의 위원으로 구성하도록 함.
- 위원장은 대통령이고 ① 대통령령으로 정하는 관계 중앙행정기관의 장, ② 국가안보실의 인공지능에 관한 업무를 담당하는 차장, ③ 대통령비서실의 인공지능에 관한 업무를 보좌하는 수석비서관을 당연직 위원으로 하고, 인공지능 관련 전문지식과 경험이 풍부한 사람 중 대통령이 위촉하는 사람을 위촉위원으로 하여 위원회를 구성함.
- 민간 위촉위원의 의견을 충분히 반영하기 위하여 위촉위원이 전체 위원의 과반수가 되도록 하고, 성별 편향을 방지하기 위하여 특정 성(性)으로만 위원회를 구성할 수 없도록 규정하고 있음.
- 개정안은 국가인공지능전략위원회의 전체 위원 중 특정 성이 10분의 6을

초과하지 못하도록 하여 성별 편향 방지 기준을 강화하고,

민간 위촉위원에 근로자 등을 대표하는 노동조합의 연합단체의 추천을 받은 사람을 추가하여 위원회 의사결정 과정에서 근로자 보호에 관한 의견이 보다 충실히 반영될 수 있도록 하려는 것임.

- 「노동조합 및 노동관계조정법」은 노동조합을 ‘근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체’로 정의하고 있음.

○ 다만, 개정안은 다음과 같은 사항을 고려할 필요가 있음.

- 첫째, 개정안은 국가인공지능전략위원회 전체 위원을 대상으로 특정 성이 10분의 6을 초과하지 못하도록 하고 있으나, 당연직 위원의 경우 해당 직위에 따라 별도의 임명이나 위촉 없이 위원으로 참여하는 구조이므로 위촉직 위원이 아닌 전체 위원의 성별 구성을 의도적으로 조정하기 어려운 측면이 있다는 점을 고려한 검토가 필요함.

- 만약 당연직 위원의 특정 성 비율이 높게 구성되는 경우에는 성별 균형 기준을 충족하기 위하여 민간 위촉위원의 성별 구성을 이에 맞추어 조정할 필요가 있는데, 위촉위원의 전문성·대표성 등을 함께 고려하여야 한다는 점에서 현실적인 제약이 있을 수 있음.

- 참고로, 「양성평등기본법」 제21조제2항은 국가·지방자치단체가 구성하는 위원회에 대하여 전체 위원이 아닌 위촉직 위원을 기준으로 특정 성이

10분의 6을 초과하지 않도록 규정하고 있으며, 일정한 경우에는 이를 적용하지 않을 수 있도록 예외를 두고 있음⁹⁾).

- 유사 입법례에서도 당연직 위원이 포함된 위원회의 경우 성별 균형 기준을 전체 위원에게 일률적으로 적용하기보다는 위촉직 위원을 대상으로 적용¹⁰⁾하거나, 부득이한 사유가 있는 경우에는 그 기준을 적용하지 않을 수 있도록 예외¹¹⁾를 두고 있는 사례가 있음.

○ 따라서, 개정안과 같이 위촉직 위원에 한정하지 않고 전체 위원을 대상으로 특정 성이 10분의 6을 초과하지 못하도록 하는 기준을 적용하기 위해서는 「양성평등기본법」에서 규정하는 기준과 달리 국가인공지능전략

9) 「양성평등기본법」

제21조(정책결정과정 참여) ② 국가와 지방자치단체는 위원회(위원회, 심의회, 협의회 등 명칭을 불문하고 행정기관의 소관 사무에 관하여 자문에 응하거나 조정, 협의, 심의 또는 의결 등을 하기 위한 복수의 구성원으로 이루어진 합의제 기관을 말한다. 이하 같다)를 구성할 때 위촉직 위원의 경우에는 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다. 다만, 해당 분야 특정 성별의 전문인력 부족 등 부득이한 사유가 있다고 인정되어 다음 각 호의 구분에 따른 위원회의 의결을 거친 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 국가 및 시·도가 구성하는 위원회: 실무위원회
2. 시·군·구가 구성하는 위원회: 시·도위원회

10) 「국제개발협력기본법」

제7조(국제개발협력위원회) ② 위원회는 위원장 1명을 포함한 30명 이내의 위원으로 구성한다. 이 경우 위원장이 위촉하는 위원은 특정 성별이 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다.

「양육비 이행 확보 및 지원에 관한 법률」

제6조(양육비이행심의회위원회) ③ 위원회의 위원은 다음 각 호의 사람으로 하되, 제3호의 위원의 경우 특정 성이 100분의 60을 초과하지 아니하도록 하여야 한다.

1. 대통령령으로 정하는 중앙행정기관의 고위공무원단에 속하는 일반직공무원 또는 고위공무원단에 속하지 아니한 1급부터 3급까지의 공무원 중에서 소속 중앙행정기관의 장이 지명한 사람
2. 법원행정처장이 지명한 판사
3. 한부모가족 관련 정책 또는 양육비 이행지원과 관련한 학식과 경험이 풍부한 사람 중에서 위원장이 위촉하는 사람

11) 「산림복지진흥에 관한 법률」

제8조(산림복지심의위원회의 설치) ③ 위원회를 구성할 때에는 위촉 및 추천되는 위원의 특정 성(性)이 전체 위촉 및 추천 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다. 다만, 해당 분야 특정 성의 전문인력 부족 등 부득이한 사유가 있다고 위원장이 인정할 때에는 그러하지 아니하다.

위원회에 대하여 보다 강화된 성별 균형 기준을 적용할 필요성이 인정되는지에 대한 검토가 필요하고,

전체 위원에 대한 성별 균형 기준을 강화할 경우에도 해당 기준을 충족하기 어려운 부득이한 사유가 발생할 수 있음을 고려하여, 일정한 경우에는 예외를 인정하도록 수정하는 것이 적절해 보임.

- **둘째**, 안 제7조제4항제5호는 민간 위촉위원에 근로자 등을 대표하는 노동조합의 연합단체가 추천하는 사람을 포함하도록 하고 있으나, 근로자 보호 분야에 대해서만 법률로 위촉위원 추천권을 부여할 경우 다른 이해관계자(예를 들면, 사용자, 소비자, 시민단체 등)와의 형평성 문제가 발생할 수 있어 이에 대하여 검토가 필요한 것으로 보임.
- **셋째**, 국가인공지능전략위원회는 2025년 8월에 이미 구성이 완료되어 공식 출범되었는데, 개정안이 시행될 경우 안 제7조제2항 및 제4항제5호를 현재 구성·운영 중인 국가인공지능전략위원회에 바로 적용¹²⁾할지가 불명확하므로, 적용관계를 명확하게 하기 위하여 부칙에 적용례 또는 경과조치를 두는 방안을 검토할 필요가 있음.

12) 2026년 8월 기준, 국가인공지능전략위원회 전체 위원 52명(위원장 포함, 당연직 위원 공식 제외) 중 여성 위원은 당연직·위촉직 포함 총 9명으로 개정안에 따른 기준을 충족하지 못함.

다. 정부 및 관련 단체 의견

1) 과학기술정보통신부: 신중검토

- 인공지능으로부터 근로자의 권리를 보호할 필요성에는 공감하나, 직무 배치, 업무 할당 등 인사관리 전반을 고영향 인공지능 규율 대상에 포함하는 경우에는 규제범위가 과도하게 확장될 우려가 있어 신중한 검토가 필요함.
- 근로자의 인사관리는 기업의 고유한 경영 판단 영역에 속하는 것으로, 현행법은 그 중에서 사람의 기본권에 중대한 영향을 미치거나 위험을 초래할 우려가 있는 ‘채용’ 분야만 고영향 인공지능 대상으로 포함하고 있음.
- 또한, 국가인공지능전략위원회의 구성 성비 강화, 위촉위원 근로자 대표 추가 규정은 다른 위원회 사례에 비추어 볼 때 적절하지 않아 신중한 검토가 필요함.

2) 국가인공지능전략위원회: 신중검토

- 국가인공지능전략위원회 구성 시 성별 균형을 확보하려는 취지에는 공감하나, 대통령 소속 다른 위원회 중 전체 위원에 대해 예외 규정 없이 ‘특정 성별 10분의 6’ 상한을 규정한 사례가 없어 신중한 검토가 필요함.
- 개정안은 전체 위원을 기준으로 특정 성별 상한을 규정하고 이에 대한 예외 절차가 없어 요건 충족을 위해 위촉직 위원의 선정 범위가

제한되어 위원 위촉이 지연되는 등 위원회 구성·운영에 지장을 초래할 우려가 있음.

- 또한, 위원회 의사결정에 노동계의 의견을 반영하려는 취지에는 공감하나, 대통령 소속 위원회 중에 특정 민간 이해 단체에만 단독으로 위원 추천권을 부여한 사례가 없으며,

노동조합 연합단체에만 위원 법정 추천권을 부여할 경우 위원회 구성의 대표성 측면에서 인공지능 정책의 영향을 받는 다른 이해관계자와의 균형 문제가 발생할 우려가 있어 신중한 검토가 필요함.

- 참고로, 현행법 체계 내에서도 노동분야 전문가나 근로자 대표를 민간위원 혹은 분과위원, 자문단으로 위촉하거나 의견수렴 등 다양한 방식으로 노동계 의견을 반영할 수 있음.

3) 한국인터넷기업협회: 신중검토

- 다른 고영향 영역과 달리 노동 부분만 국가인공지능전략위원회의 위원으로 특별히 위촉할만한 근거가 부족하며, 현행법 제7조제4항 각 호는 인공지능과 관련된 전문성이 있는 자를 위원으로 규정하고 있는데 개정안은 전문성과 무관하고 성격이 다른 노동 문제와 관련된 자를 위원으로 위촉하도록 하고 있어 체계 정합적이지 않음.

문 의 처
02)6788-5230