

제14차 미래노동개혁포럼

# 디지털전환시대의 노동법적 쟁점과 과제

**일시** 2024.12.13 금요일 15:00

**장소** 산림비전센터 열림홀

미래노동개혁포럼

# 토론 구성원

A CHAIRPERSON, SPEAKER, AND DEBATER

좌장

이승길 미래노동개혁포럼 대표 (前 아주대 법전문 교수)

발제

양승엽 연구위원(한국노동연구원)

토론

노호창 교수(호서대 경찰행정학과)

토론

문준혁 박사(서울대 사회복지센터)

토론

이나경 박사(창원대 연구교수)

## 인공지능의 노동법 이슈와 정책 과제

양승엽(한국노동연구원 부연구위원)

### <요약문>

인공지능이 사회에 광범위하게 사용되며 노동 영역에서도 영향을 미치고 있다. 노동법적 측면에서 인공지능이 일으킬 쟁점은 인공지능이 사용자를 대체하여 인사·노무 지휘 명령을 내릴 경우와 인공지능이 오염된 자료에서 편견을 학습하여 차별을 일으키는 경우로 분류해 볼 수 있다. 인공지능은 현재 채용 과정에서 활발히 사용되고 있는데, 구직자는 인공지능의 공정성을 신뢰하면서도 메커니즘의 불투명성으로 불안해하는 이중적인 모습을 보이고 있다. 따라서 구직자의 자기결정권(동의권)을 바탕으로 알 권리를 보장하고 구인기업에는 편향성 감사와 채용 결과의 피드백 제공을 권고할 수 있다. 입사 후 사용자의 인사와 해고 조치에서는 그 선발 기준에 대해 인공지능은 정량적 평가로 대상자를 결정할 수 있다. 그러나 우리 노동법은 배치전환이나 징계와 해고 등에 있어 많은 규범적 요건을 규정하고 있다. 그 중 대표적인 '정당성' 요건으로, 대법원에서 이것에 대해 구체적인 판단 요소를 규범적·추상적 기준을 제시하고 있다. 아직까지 인공지능이 사람이 내리는 규범적 판단을 할 수 있다는 주장은 없으며 그것이 바람직하다고 의심스럽다. 따라서 인사와 해고 조치에서는 최종적으로 사람의 규범적 판단 및 결정이 필요하다. 그리고 인공지능이 사용자 대신 판단에 위법적 요소가 발생할 경우 생길 수 있는 민형사상 책임에서 인공지능을 면책한다면 사용자는 노동법상의 의무를 회피할 수단을 갖게 되어 노동법이 보장하고자 하는 근로자의 제반 권리와 산업안전이 침해될 수 있다. 따라서 인공지능의 위법행위에 대한 민사상의 연대책임과 형사상의 양벌규정 시행이 요구된다. 마지막으로 디지털 전환에 따른 고용정책 수립을 위해 '산업전환에 따른 고용안정 지원 등에 관한 법률'이 2023년 10월 제정되어 2024년 4월부터 시행되고 있으나 구체적인 정책 수립으로 이어지지 않고 있다.

- 목차 -

**I. 인공지능의 노동법 쟁점**

1. 사용자의 관점에서 본 노동법 쟁점
2. 인공지능의 편견 학습에 따른 차별 문제

**II. 인공지능과 채용 단계의 노동법상 쟁점과 내용**

1. 인공지능과 채용상의 차별 문제
2. 인공지능 채용 과정에서의 투명성과 알 권리 문제

**III. 인공지능과 인사·노무 단계의 노동법상 쟁점과 내용**

1. 인사·노무 단계에서 인공지능의 활용 사례
2. 현행 법률상 배치전환·징계와 인사고과 및 노무지휘의 정당성 기준
3. 인사·노무 과정에서 사용자를 대신한 인공지능의 한계와 책임 문제

**IV. 인공지능과 고용 종료(해고) 단계의 노동법상 쟁점과 내용**

1. 고용 종료(해고) 단계에서 인공지능의 활용 사례
2. 현행 법률상 각 해고의 정당성 기준
3. 해고 과정에서 사용자를 대신한 인공지능의 한계

**V. 디지털 전환에 따른 근로자 고용정책**

1. 기술적 실업의 발생
2. 기술적 실업에 대한 '노동전환' 법률

**VI. 결론**

## I. 인공지능의 노동법 쟁점

### 1. 사용자의 관점에서 본 노동법 쟁점

노동법에서 인공지능이 불러올 쟁점은 주로 그것의 행위가 사용자의 법적 지위를 대체할 것인가로 귀결된다. 인공지능(AI)의 정의에 관해서는 여러 정의가 있지만, 교집합을 구하면 “인간처럼 생각하고 판단하는” 컴퓨터 시스템이라는 것이다. 그렇다면 인공지능을 노동관계에 활용한다면 그것이 노동관계의 주체인 사용자와 근로자라는 사람을 대신하게 된다는 것이다. 즉, 인공지능이 사용자 대신 지휘와 명령을 내리고, 근로자 대신 업무를 수행한다. 여기서 다양한 사회 현상이 발생할 것인데 노동법의 관점에서 보면 쟁점은 주로 전자에서 나타날 것으로 보인다.<sup>1)</sup> 노동법-특히 개별적 근로관계법-은 열위인 근로자를 보호하기 위해 우위의 사용자에게 여러 의무를 부과하는 법제이기 때문이다. 따라서 아직 인격이 법적으로 부여받지 않는 상태인<sup>2)</sup> 인공지능의 행위를 사용자의 것으로 볼(간주할) 수 있는가가 주된 쟁점이다.

가령 채용 단계에서 인간의 개입 없이 인공지능이 특정 성을 우대하여 성차별적 채용을 하였다면 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 ‘남녀고용평등법’이라 함) 위반인지 문제가 된다. 만일 법 위반으로 판단하더라도 형벌의 책임을 자연인인 사용자가 받을 것인지 아니면 인공지능을 입법으로(전자)인격으로 인정하여 별도로 규정할 것인지 등이 논의되어야 한다.

그러나 인공지능을 별도의 인격으로 보아 민사상 불법행위 또는 형사상 위법행위에 대해 책임을 지운다면, 사용자는 각종 노동관계 법령을 회피할 방법을 갖게 되고, 근로자 보호라는 노동법의 입법 목적은 형해화될 것이다. 따라서 인공지능의 지휘명령을 사용자의 것으로 볼 수 있는 이론 구성과 근거가 필요하고 그것을 바탕으로 입법으로 나아갈 필요가 있다.

다만, 주의해야 할 점은 기존의 채용, 인사·노무, 해고 등에서 자연인 또는 법인인 사용자에게 어떤 의무가 부과되지 않는다고 해서 인공지능을 활용할 때도 어떤 의무가 생기지 않는다는 논리로 귀결되어서는 안 된다. 새로운 기술이 도입되어 기존의 현상에 변화가 생길 때에는 그것에 적합한 새로운 규범이 생길 수 있기 때문이

---

1) 후자인 인공지능이 근로자를 대체하여 발생하는 문제는 고용과 관련하여 근로자의 노동시장에서 활발히 논해질 것으로 예상된다. 법적으로는 고용정책에 관한 입법에서 논의될 것이다.  
2) 인공지능에 법인격 또는 전자인격을 부여하는 것에 관한 최신 논의는 김성연, “생성형 AI(인공지능)와 민사법 관련 쟁점 -법인격 내지 전자인격 부여를 중심으로-”, 「연세법학」 제45권, 연세법학회, 2024. 7. 참조.

다. 예를 들어, 과거 근로자 채용 시에는 근로자에게 탈락의 이유를 개략적으로라도 알려줄 필요가 없었다. 채용 시 시험 등 객관적인 지표 외에 면접관 등 인간의 주관적 개입이 들어가 그 이유를 설명하기 힘들 뿐 아니라, 기술적으로도 수많은 응시자에게 답변하기 힘들었기 때문이다. 그러나 현재 인공지능이 수행하는 채용 과정은 알고리즘에 의해 구인 기업이 원하는 항목별로 응시자의 모든 것이 점수로 계량되어 평가되며 기술적으로도 대량으로 성적표를 배분하는 것이 가능하다. 따라서 청년 구직자들이 원하는 인공지능 채용 과정의 투명성을 위해서는 응시자에게 기업의 적절한 피드백 제공을 권고할 수 있다.

## 2. 인공지능의 편견 학습에 따른 차별 문제

인공지능으로 근로자를 채용 시 구직자는 기존 인간이 주관하는 채용 과정보다 훨씬 공정할 것으로 기대하면서도 동시에 인공지능 채용 과정의 투명성 부족으로 어떤 차별(예: 학벌)이 주어지지 않을까 걱정하는 모순된 상황에 놓여 있다(별첨 참조). 인공지능의 채용 과정을 단계별로 살펴보면 서류 전형 → 필기·역량 검사 → 화상 면접 순으로 진행되며 각 과정을 자동화하여 사용자는 기존 채용 과정보다 상당한 시간을 아낄 수 있으며<sup>3)</sup> 채용 과정을 표준화하여 인간의 주관적 편견을 줄이는 역할도 할 수 있다.<sup>4)</sup>

그러나 인공지능이 머신러닝(machine-learning)으로 방대한 자료를 학습하는 과정에서 편견까지 습득할 확률도 높다는 견해가 있다. 인공지능이 “차별 등 부정적인 감정을 포함하는 데이터를 계속 읽어 들이게 되면 학습에 편견에 편견이 생겨 독선적이고 배타적인 판단이나 예측을 하게 될 수 있다”라는 것이다.<sup>5)</sup> 또한 영국 국회도서관의 보고서는 “보호해야 할 대상에 대한 편견이 인공지능 시스템에서 발생할 수 있는데, 이는 종종 인공지능이 인간의 편견이 들어있는 현실 세계의 자료에서 학습하기 때문이다. (...중략...) 인공지능 시스템이 자료에서 학습한 사실은 그 결과물이 차별로 이어지지 않을 것이라는 점을 장담하지 못한다. 인공지능 시스템을 훈련하고 시험하는 데 사용되는 자료와 인공지능을 설계하고 이용하는 방식은 객관적인 정당성 없이 특정 집단에 대해 호의적이지 않게 이끌기도 한다”라고 발표하였다.<sup>6)</sup>

3) 비용면에서는 구인 기업 인사담당자 FGI 결과에서 담당자들은 역량 및 면접 단계에 활용하는 인공지능 프로그램에 지급하는 금액이 있어 큰 차이가 없거나 더 들어간다는 응답을 하였다.

4) Littler Report, *An overview of the employment law issues posed by generative AI in the workplace*, Littler, 2023. 5. 12면.

5) 권오성(2021), “인공지능과 노동법 -채용을 중심으로-”, 「법학논문집」 제45집 제2호, 중앙대학교 법학연구원, 2021, 32면.

실제 유명 사례로 2018년 미국 회사 아마존의 인공지능 시스템이 채용 과정에서 남성 후보자가 더 적합하다고 스스로 학습하여 ‘여성 체스 동호회 회장’과 같이 ‘여성’이라는 단어가 포함된 이력서에 감점을 준 사례가 발견되어 아마존은 해당 인공지능 채용 계획을 백지화하였다.<sup>7)</sup>

이하에서는 근로자의 일터 내 일생이라고 할 수 있는 채용 - 인사·노무 - 종료(해고) 단계별로 인공지능이 활용할 때 발생할 수 있는 쟁점과 입법적 대안을 제시하고자 한다.

## II. 인공지능과 채용 단계의 노동법상 쟁점과 내용

### 1. 인공지능과 채용상의 차별 문제

#### 1) 현행 법률상 채용 차별금지 규정

현재 채용 - 인사·노무 - 종료(해고) 단계별로 인공지능이 가장 활발하게 활용되는 분야가 채용이며 청년 구직자들을 중심으로 채용 단계의 공정성과 투명성, 그리고 객관성을 요구하는 목소리가 높아 쟁점이 가장 많은 분야이기도 하다. 그러나 위에서 언급한 바와 같이 실제로 청년 구직자들은 인공지능 채용 과정이 공정할 것이라 기대하면서 동시에 선발 기준을 알 수 없는 ‘깜깜히’ 채용 과정이기에 불신 또한 하는 모순된 생각을 하고 있다.

현행 법률은 채용 과정에서 차별을 막기 위해 특정 개인정보의 수집을 막고, 사유(예: 성별)에 따라 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 금지한다.

구체적으로 「채용절차의 공정화에 관한 법률」(이하 ‘채용절차법’이라 함)<sup>8)</sup> 직접적으로 채용상 차별금지 규정을 갖고 있지는 않지만, 제4조의3에서 채용 시 특정 개인정보 요구를 금지하여 그것으로 인한 차별 발생 우려를 원천적으로 차단한다.<sup>9)</sup> 그

6) House of Commons Library, *Artificial intelligence and employment law*, 2023. 8, 18면; 번역은 문아람·권은정·양승엽 외, 「ICT 기반 사회현안 해결방안 연구」, 정보통신정책연구원 정책연구보고서, 2023. 12, 164면 발췌.

7) House of Common Library, 위의 보고서, 19면.

8) 본 법률은 상시 근로자 30인 이상을 사용하는 사업 또는 사업장에 적용된다.

9) 채용절차법 제4조의3(출신지역 등 개인정보 요구 금지) 구인자는 구직자에 대하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 다음 각 호의 정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집하여서는 아니 된다.

1. 구직자 본인의 용모·키·체중 등의 신체적 조건

리고 「국가인권위원회법」 제2조 제3호는 모집과 채용 등의 과정에서 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역, 출신 민족, 신체 조건, 혼인 여부 또는 출산과 가족 형태, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 성적 지향, 학력, 병력(病歷) 등에 원인으로 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 금지한다.

남녀고용평등법 제7조는 채용 과정에서 남녀의 평등한 기회 보장과 대우를 규정하는데, “사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니” 되며(제1항), “직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건, 그 밖에 고용노동부령이 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 된다”라고 규정한다(제2항).<sup>10)</sup>

그 외 「고용정책 기본법」 제7조 제1항은 취업 기회의 균등한 보장을 위해 “사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체 조건, 사회적 신분, 출신 지역, 학력, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등을 이유로 차별을 하여서는 아니” 된다고 명시한다.

## 2) 인공지능 프로그램의 차별금지 명시와 인공지능 편향성 감사

만일 인공지능이 우리 법이 금지하고 있는 차별적 요소를 학습하여 응시자에게 합리적 이유 없이 그것을 사유(예: 성별)로 불이익을 주는 것을 사전적으로<sup>11)</sup> 막기 위해서는 인공지능 프로그램의 개발 또는 외주 단계에서부터 차별금지가 반영되어야 하고, 그 결과 인공지능이 차별적 요소를 걸러내는지를 알아보는 편향성 감사(bias audit, 영향 평가)가 실시되어야 한다.

먼저 구인 기업이 자체적으로 채용에 관한 인공지능 프로그램을 개발하거나 아니면 외주 개발사로부터 구매할 경우 법률상 차별금지 사항인 성별·국적·신앙·장애 등의 정보와 수집 금지 정보인 신체 조건, 출신 지역, 혼인 여부, 재산 등을 인공지능이 인식하여 채용에 반영하지 않도록 하여야 한다. 채용 인공지능 프로그램을 개발할 여력이 없는 소규모 기업은 개발 회사에 외주를 주는데, 인공지능 개발업체는 발주자인 구인 기업이 요구하는 선발 기준에 부합하는 맞춤형(customize) 과정을

---

2. 구직자 본인의 출신 지역·혼인 여부·재산

3. 구직자 본인의 직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산

10) 관련하여 고용노동부령으로 정해진 내용은 없다.

11) 사후적으로는 누가 -구인 기업 또는 인공지능 개발사- 민사상 또는 형사상 책임을 질 것인가 문제가 된다. 이는 인공지능 오류 시의 법적 책임 주체에 관해서 후술한다.

거친 프로그램을 제공한다. 이때 구인 기업과 개발업체는 차별금지 사항과 수집금지 정보가 채용 과정에 반영되지 않도록 점검하여야 한다. 만일 맞춤형 과정 없이 기성(ready-made)의 제품을 사용한다면 개발업체는 프로그램 개발 단계에서부터 차별금지 사항과 수집금지 정보가 적용되지 않도록 하여야 한다.

이렇게 인공지능 채용 프로그램이 맞춤형이든 기성이든 차별금지 사항과 수집금지 정보가 반영되지 않도록 만들어졌다 하더라도 인공지능 알고리즘 설계에서 스스로 놓치는 것이 있을 수 있다. 그래서 이를 제3자가 점검하는 것이 필요하다. 이를 ‘편향성 감사(bias audit)’라 한다. 편향성 감사는 인공지능 시스템과 알고리즘 내의 편향(bias)을 식별, 측정하고 이를 해결하여 인공지능이 공정하고 윤리적으로 작동하는지 확인하는 것을 목표로 하는 포괄적이고 구조화된 영향평가 절차이다. 편향성 감사는 인공지능 모델이 인종, 성별, 연령, 사회적 지위 또는 기타 차별적 요소가 되는 민감한 특성을 이유로 편애 또는 불이익을 주지 않는지 탐지한다. 즉, 인공지능 시스템 구축에 사용된 데이터나 방법으로 의도하지 않게 발생할 수 있는 차별적 결과를 방지하는 것을 목표로 한다.

이러한 편향성 감사를 입법한 해외의 지방자치단체가 있다. 뉴욕시는 기업이 ‘자동화된 고용 결정 도구(AEDT, Automated Employment Decision Tool)’를 이용하여 신입 직원 또는 재직자 중 승진 대상자를 선별할 경우 편향성 감사를 실시할 것을 조례로 규정하였다. 2021년 12월 11일 뉴욕시 행정법전 제20편 ‘소비자와 노동자 보호’ 내 제5장 ‘불공정행위’ 제25절 ‘자동화된 고용 결정 도구’<sup>12)</sup>에 관련 내용이 규정되어 있으면 2023년 1월 1일부터 시행되었다.<sup>13)</sup>

구체적인 내용을 보면 ‘자동화된 고용 결정 도구(AEDT)’를 “머신러닝(machine-learning), 통계 모델링, 데이터 분석 또는 인공지능으로부터 도출된 모든 계산과정으로서, 자연인에게 영향을 미치는 고용 결정을 내리기 위한 재량 결정을 실질적으로 지원하거나 대체하기 위해 사용되는 숫자, 분류 또는 추천을 포함하여 정리된 결과물을 도출하는 것”으로 정의한다.<sup>14)</sup> 자동화된 고용 결정 도구는 사용 전 1년 이내에 편향성 감사를 받아야 한다.<sup>15)</sup> 그리고 사용자는 자동화된 고용 결정 도구를 사용

---

12) New York City Administrative Code, Title 20 Consumer and Worker Protection, Chapter 5 Unfair Trade Practices, Subchapter 25 Automated Employment Decision Tools.

13) 김예진, 「인공지능 시대의 노동과 법적 규율 -알고리즘 관리의 투명성과 참여성을 중심으로-」, 서울대학교 대학원 법학과 박사학위논문, 2024. 8, 189면.

14) 김예진, 위의 박사학위논문, 189면.

15) 즉, 편향성 감사를 받은 지 1년이 지나면 해당 자동화 도구를 사용할 수 없다.

시 해당 도구의 배포일과 가장 최근의 편향성 감사의 결과 요약은 웹사이트에 공개하여야 한다.<sup>16)</sup> 행정법전에 규정된 편향성 감사의 항목을 보면 다음과 같다.<sup>17)</sup>

- (1) 각 분야에 대한 선발률(selection rate)의 산정
- (2) 각 분야에 대한 영향률(impact ration)의 산정
- (3) 위의 (1)과 (2)에서 요구하는 산정에 있어 자동화된 고용 결정 도구가 아래의 분야에 미치는 영향을 각각 산정
  - a. 성별 분야 (예: 남성 지원자 대 여성 지원자의 선발에 관한 영향률)
  - b. 인종·민족 분야 (예: 히스패닉/ 라틴계 후보자 대 흑인 또는 아프리카계 미국인 후보자의 선정에 관한 영향률)
  - c. 성별, 민족 및 인종의 교차(inter-sectional) 분야 (예: 히스패닉/ 라틴계 남성 후보자 대 흑인 또는 아프리카계 미국인 여성 후보자의 선정에 관한 영향률)

## 2. 인공지능 채용 과정에서의 투명성과 알 권리 문제

### 1) 인공지능 채용 과정의 불투명성

구직자가 채용 과정이 공정하고 객관적일 것을 요구하는 것은 당연하다. 기존의 인간이 주관하는 채용 과정 역시 그 선발 기준, 특히 면접에서의 공정성과 객관성이 문제가 되었으나, 인간의 주관적 또는 정성적 판단을 판별할 수 있는 도구가 없었기 때문에 불만 수준에 그쳤다. 그러나 인공지능에 의한 채용이 활발해지면서 인공지능의 공정성과 객관성에 대한 신뢰 못지않게 인공지능의 내부 알고리즘을 알 수 없어서<sup>18)</sup> 어떻게 나를 판단하는지 불안해하는 현상이 발생하였다. 이러한 불안은 인공지능의 공정성과 객관성을 의심하게 하는 모순을 낳았다. 따라서 인공지능 채용 과정의 투명성을 확보하기 위해서는 과정 단계별로 구인 기업의 응시자에 대한 고지 의무를 강화하여 구직자의 알 권리를 확보하여야 한다. 이는 또한 채용 과정에서 구직자의 개인정보보호와도 관련이 있다.<sup>19)</sup>

---

16) 권오성(2024), “인공지능을 사용한 채용 결정의 문제점과 법적 규율 방안 -미국의 입법례를 중심으로-”, 「노동법논총」 제60집, 한국비교노동법학회, 2024, 135면.

17) 권오성(2024), 위의 논문, 140면.

18) 기업 측은 인공지능의 알고리즘 공개를 영업 비밀이라는 이유로 공개하기를 매우 꺼리고 있다.

19) 채용 과정에서 구인 기업은 구직자의 개인정보를 취득하는데, 인공지능에 의해 수집되는 대표적인 개인정보로는 화상 면접 시의 안면(얼굴) 정보와 음성 정보 등이 있다.

## 2) 구인 기업의 고지 및 동의 의무

구체적인 고지 의무의 내용을 설정해 보면, 구인 기업은 채용 공고 때부터 인공지능을 활용한 채용이라는 것을 알려야 한다. 구인 기업은 채용 공고 시 인공지능을 통해 구직자를 평가하고 어느 단계(서류 전형 - 필기·역량 검사 - 화상 면접 등)에서 실행할 것인지를 명백히 고지하여야 한다.

구체적으로 무엇을 고지해야 할 것인지에 대해서는 관련하여 「개인정보보호법」의 규정을 살펴볼 필요가 있다. 2023. 3. 14. 「개인정보보호법」은 제37조의2 ‘자동화된 결정에 대한 정보주체의 권리 등’을 신설하였다. 먼저 ‘완전히 자동화된 시스템’에 인공지능 기술이 포함됨을 명시하고, 동 조문 제4항에서 “개인정보처리자는 자동화된 결정의 기준과 절차, 개인정보가 처리되는 방식 등을 정보주체가 쉽게 확인할 수 있도록 공개하여야 한다”라고 규정한다. 그리고 동 법률 시행령 제44조의4는 다음과 같이 ‘자동화된 결정의 기준과 절차 등의 공개’ 방식을 정하고 있다.

**시행령 제44조의4(자동화된 결정의 기준과 절차 등의 공개)** ① 개인정보처리자는 법 제37조의2 제4항에 따라 다음 각 호의 사항을 정보주체가 쉽게 확인할 수 있도록 인터넷 홈페이지 등을 통해 공개해야 한다. 다만, 인터넷 홈페이지 등을 운영하지 않거나 지속적으로 알려야 할 필요가 없는 경우에는 미리 서면 등의 방법으로 정보주체에게 알릴 수 있다.

1. 자동화된 결정이 이루어진다는 사실과 그 목적 및 대상이 되는 정보주체의 범위
2. 자동화된 결정에 사용되는 주요 개인정보의 유형과 자동화된 결정의 관계
3. 자동화된 결정 과정에서의 고려 사항 및 주요 개인정보가 처리되는 절차
4. 자동화된 결정 과정에서 민감정보 또는 14세 미만 아동의 개인정보를 처리하는 경우 그 목적 및 처리하는 개인정보의 구체적인 항목
5. 자동화된 결정에 대하여 정보주체가 거부·설명 등 요구를 할 수 있다는 사실과 그 방법 및 절차

② 개인정보처리자는 제1항 각 호의 사항을 공개할 때에는 정보주체가 해당 내용을 쉽게 알 수 있도록 표준화·체계화된 용어를 사용해야 하며, 정보주체가 쉽게 이해할 수 있도록 동영상·그림·도표 등 시각적인 방법 등을 활용할 수 있다.

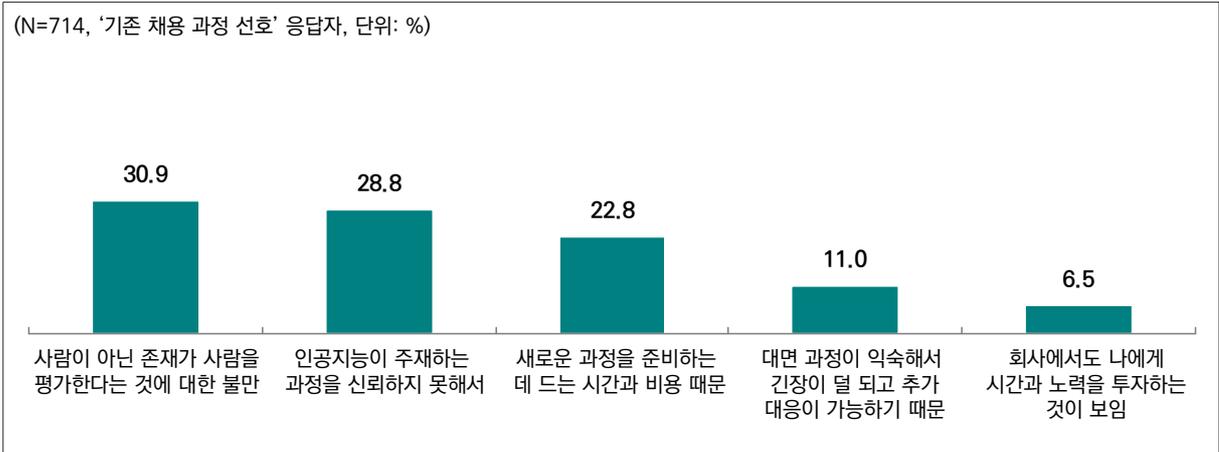
여기서 ‘자동화된 결정’ 대신 ‘인공지능 채용’이라는 용어로 대치하면 최소한 구인

기업(개인정보처리자)이 구직자(정보주체)에게 알려야 하는 인공지능 채용 절차의 내용이 도출된다.

그리고 구인 기업은 구직자에게 인공지능 채용에 대한 동의를 받아야 하느냐는 질문이 있을 수 있다. 이는 개인정보 수집 및 처리에 대한 개별적인 동의와는 다른 것이다. 기존의 채용 과정에서 구직자가 구인 기업에 채용에 대해 동의한다는 것은 없었던 일이다. 그렇다면 인공지능 채용에 대한 것은 왜 별도의 동의를 받아야 하느냐는 것에 대한 답변은 인간의 존엄성에 관한 것이라고 할 수 있다. 한국노동연구원이 2024. 8. 구직자를 대상으로 설문조사를 한 결과 1,055명의 전체 응답자 가운데 기존의 채용 과정을 더 선호한다는 응답이 67.7%(714명)였고, 인공지능 채용 과정을 더 선호한다는 응답이 32.3%(341명)로 기존의 채용 과정을 선호하는 응답수가 2배 가량이었다. 다시 기존의 채용 과정을 더 선호한다는 응답자 가운데 그 이유를 물었을 때 첫 번째로 꼽히는 이유가 '사람이 아닌 존재가 사람을 평가한다는 것에 대한 불만'(30.9%, 221명)이었다. 따라서 사람이 사람에 대해 결정하는 것과 달리 다른 이질적인 존재가 자신을 평가하는 것에 대해 현재의 구직자들은 인간의 존엄성 문제와 연결되어 있다고 생각한다. 따라서 스스로 인공지능 채용 과정에 대해 동의함으로써 자기결정권을 행사할 필요가 있다.

그렇다면 구직자가 구인 기업의 인공지능 채용 과정에 대해 동의하지 않을 경우 별도로 기존의 인간이 진행하는 채용 과정을 제공하여야 하는가도 쟁점이 된다. 그러나 동의하지 않은 구직자에게 별도의 채용 절차(예: 인간에 의한 대면 면접)를 제공할 경우 인공지능 채용 절차를 거친 구직자와 다른 평가 기준이 적용되기 때문에 어느 쪽이든 형평성 문제가 제기되어 공정성이 침해된다. 따라서 구직자가 인공지능 채용 과정에 별도의 동의를 하지 않을 경우 구인 기업은 별도의 사람이 진행하는 채용 과정을 제공하지 않고 탈락 처리하여도 된다고 생각한다.

〈그림〉 기존 채용 과정을 더 선호하는 이유



### 3) 구인 기업의 설명 의무 및 예외 조건

2023년에 신설된 「개인정보보호법」 제37조의2는 ‘완전히 자동화된 결정’에 대한 정보주체(구직자)의 거부권과 설명 요구권을 규정하고 있다. 동 조문 제1항에서 규정하고 있는 자동화된 결정에 대한 거부권은 「개인정보보호법」 제15조 제1항 제1호·제2호·제4호의 경우에는 적용되지 않는데, 그중 제15조 제1항 제1호는 정보주체의 동의이다.<sup>20)</sup> 따라서 인공지능 채용 시 정보주체인 구직자의 동의가 있으면 거부권은 사라지게 된다.

**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 제15조 제1항 제1호·제2호 및 제4호에 따라 이루어지는 경우에는 그러하지 아니하다.

20) 「개인정보보호법」 제15조(개인정보의 수집·이용) ① 개인정보처리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 개인정보를 수집할 수 있으며 그 수집 목적의 범위에서 이용할 수 있다.

1. 정보주체의 동의를 받은 경우
2. 법률에 특별한 규정이 있거나 법령상 의무를 준수하기 위하여 불가피한 경우
3. (중략)
4. 정보주체와 체결한 계약을 이행하거나 계약을 체결하는 과정에서 정보주체의 요청에 따른 조치를 이행하기 위하여 필요한 경우

- 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.

그러나 정보주체(구직자)의 동의 여부와 관계없이 동 조문 제2항에 따라 구직자는 구인 기업에 인공지능 채용 결과에 대한 설명을 요구할 수 있다. 구체적으로 어떤 내용의 설명을 요청할 수 있는지는 시행령으로 규정하고 있다.

**시행령 제44조의2(자동화된 결정에 대한 거부 및 설명 등 요구의 방법과 절차)**

- ② 정보주체는 법 제37조의2 제2항에 따라 자동화된 결정에 대해 개인정보처리자에게 다음 각 호의 설명 또는 검토를 요구할 수 있다. 이 경우 정보주체의 설명 또는 검토 요구는 개인정보처리자가 마련하여 제44조의4 제1항 제5호에 따라 공개하는 방법과 절차에 따라야 한다.
  1. 해당 자동화된 결정의 기준 및 처리 과정 등에 대한 설명
  2. 정보주체가 개인정보 추가 등의 의견을 제출하여 개인정보처리자가 해당 의견을 자동화된 결정에 반영할 수 있는지에 대한 검토

즉, 시행령에 따르면 구인 기업(개인정보처리자)은 구직자에게 “해당 자동화된 결정의 기준 및 처리 과정 등에 대한 설명”을 하여야 하는데, 해석하자면 인공지능이 구직자의 합격 여부를 결정하게 된 ‘기준’과 ‘처리 과정’을 설명하여야 한다는 것이다. 여기서 쟁점이 될 수 있는 것은 ‘기준’으로 많은 구직자들이 전형 단계별 결과에 대한 피드백을 원하는 상황에서 구인 기업은 구직자가 신청할 경우 채용 단계별 결

과에 대한 채점 기준에 대해 공개하여야 한다. 그 기준의 정도에 관해서는 논란이 있을 수 있는데, 다수의 기업은 채점 기준을 공개되면 채점 기준에 맞는 훈련이 이루어져 기업이 원하는 인재상에 맞는 구직자를 채용하지 못한다는 이유로 일종의 영업 비밀로 생각하기 때문이다. 그러나 알고리즘 수준의 채점 기준까지는 아니더라도 우리 법이 기준 설명을 규정하고 있는 이상 최소한 등급 판정 등의 기준 정도는 설명해 주어야 한다고 생각한다.

이상 ‘완전히’ 자동화된 결정에 대해 개인정보처리자(구인 기업)의 의무 사항에 대해서 알아보면서 여기에는 한 가지 우회로 있음을 알 수 있다. 즉, ‘완전히’ 자동화된 결정이기 때문에 인간의 개입이 이루어지면 정보주체의 거부권·설명 요구권은 사라지는 것이다. 그러나 형식적으로 사람이 검토하였다 정도라면 동 법률의 의의는 무색해지고 말 것이다.

그래서 개인정보보호위원회가 2024. 5. 24. 발표한 「자동화된 결정에 대한 정보주체의 권리 안내서」는 “결정이 이루어지고 과정에서 정당한 권한이 없는 사람의 개입 또는 단순 결재 등 형식적인 개입만 있는 경우라면 사실상 사람의 개입 없이 이루어진 자동화된 결정으로 볼 수” 있다고 한다. 반면, “사람이 개입하여 실질적으로 결정하는 절차가 존재하고 자동화된 시스템에 의해 산출된 자료를 참고로만 활용하는 경우에는 자동화된 결정에 해당하지 않”는다.<sup>21)</sup> 그럼 다시 ‘실질적’으로 한 인적 개입은 어떤 것인가에 대해 위 안내서는 “사람의 개입이 결정의 결과에 실질적인 영향을 미칠 수” 있는 정도여야 한다고 설명한다. 예를 들어 인공지능을 이용한 면접 시 “권한이 있는 인사위원회를 통해 실질적으로 채용 여부를 결정하는 절차를 운영하면서, 인공지능(AI) 등 자동화된 시스템에 의해 산출된 자료를 참고하고 다른 요소들과 함께 종합적으로 검토하여 최종 결정을 내리는 경우”에는 실질적인 인적 개입이 이루어진 것으로 본다.

해외 입법례를 보면 미국의 일리노이주는 2019. 8. ‘인공지능 화상면접법 (Artificial Intelligence Video Interview Act)’을 입법하여 2020. 1.부터 시행하고 있다. 이는 인공지능을 활용한 채용 과정에 구인 기업의 의무를 규정한 최초의 입법이다.<sup>22)</sup>

위 법률의 주요 내용을 보면 구인 기업에 모두 5가지의 의무를 부여한다.<sup>23)</sup> 고지·설명·동의 의무 및 개인정보보호 규정이라 할 수 있다.

21) 개인정보위원회, 「자동화된 결정에 대한 정보주체의 권리 안내서」, 2024. 5. 24, 4면.

22) 김예진, 앞의 박사학위논문, 185면.

23) 권오성(2021), 앞의 논문, 26~27면.

첫째, 고지 의무이다. 구인 기업은 응시자에게 인공지능 면접 전 인공지능 기술이 사용되고 있음을 구직자에게 알려야 한다.

둘째, 정보공개 의무이다. 일종의 설명 의무로 구인 기업은 인공지능의 작동 원리와 “구직자를 평가하는 데 사용되는 일반적인 유형의 특징을 설명하는” 안내서를 구직자에게 제공하여야 한다.

셋째, 동의 의무이다. 구인 기업은 구직자에게서 인공지능 기술로 평가받는 것에 대해 사전 동의를 받아야 한다.

넷째, 공유 제한 의무이다. 구인 기업은 구직자의 “직무 적합성을 판단하기 위해 필수적인 전문지식이나 기술이 있는 자 외에는 면접 영상”을 공유하여서는 안 된다.

다섯째, 삭제 의무이다. 구직자가 자신의 면접 영상을 삭제할 것을 구인 기업에 요구할 경우 구인 기업은 30일 이내에 영상을 파기하여야 하며 영상을 공유받은 제3자 또한 이를 삭제하여야 한다. 여기에는 전자적으로 생성된 모든 사본도 포함한다.

### III. 인공지능과 인사·노무 단계의 노동법상 쟁점과 내용

#### 1. 인사·노무 단계에서 인공지능의 활용 사례

먼저 인공지능이 인사 과정에서 사용되는 사례를 보면 인사 배치와 징계, 그리고 인사고과를 생각할 수 있다. 먼저 전보 및 승진을 포함한 인사 배치는 해당 직무에 적절한 인재를 배치하는 것을, 징계는 그 사유 및 양정에 대한 것을, 인사고과는 해당 근로자의 업무 실적 등에 대한 평가를 각각 인공지능에 맡기는 것이다. 가령, 국민은행의 경우 인공지능 기반 영업점 이동 배치 시스템을 금융권 최초로 선보였는데, 기존의 인간이 하던 인사이동 원칙과 기준을 인공지능에 대입하여 최적의 인재를 영업점 이동 배치에 활용하였다는 것이다.<sup>24)</sup>

징계에 관한 사례를 보면, 미국 기업 아마존의 한 물류센터(JFK8)는 업무 이탈 시간(TOT, time off task)이 길어지면 서면 경고 또는 해고를 하도록 되는데 이를 인공지능이 근로자의 웨어러블 기계에서 수집한 정보를 바탕으로 한다. 그리고 플랫폼 사업에서도<sup>25)</sup> 인공지능 알고리즘에 의한 징계와 계정 정지가 이루어진다. Uber 또는 Lyft 같은 운송 앱에서 플랫폼 종사자들은 수락률과 승객의 평가에 따라 불이익을 준다. 쿠팡의 경우 인공지능이 고객의 리뷰나 위반 카테고리를 필터링하여 평가

24) 한국경제신문, “AI로 인력배치 … KB금융, ‘AI경영시대’”, 2022. 12. 22.자 기사(1면).

25) 플랫폼 종사자의 근로자성에 대한 논의는 차치한다. 플랫폼 종사자의 근로자성이 부정되더라도 이러한 메커니즘은 일반 근로자에게도 적용될 수 있다.

하는 배달원 등급 시스템에 따라 작업자의 등급을 결정한다.<sup>26)</sup>

노무 단계는 인공지능이 기존 사용자의 지휘명령을 대신한다. 인공지능은 가장 효율적인 생산 공정을 스스로 만들어 근로자에게 작업을 지시한다. 생산 공정이라 단순히 제조업을 중심으로 한 것뿐만 아니라 사무직도 포함한다. 아직까지 인공지능에 의한 구체적인 지휘명령을 내리는 생산 공정 단계까지는 이르지 못한 것으로 파악된다. 그러나 전단계로 디지털화된 알고리즘에 의해 생산 공정은 구축된 것으로 보인다. 생산 현장에서는 오랫동안 ‘MES(Manufacturing Execution System)’라는 자동화된 공정 체계를 활용하였는데, MES는 “주문받은 제품을 최종 제품이 될 때까지 공장 활동을 최적할 수 있는 정보를 제공하며 정확한 실시간 데이터로 공장 활동을 지시하고 대응하고 보고”하는 시스템이다.<sup>27)</sup> 즉, 사업주가 사전에 설정해 둔 프로그램 방식에 따라 공정계획과 작업 내용 등을 자동으로 생성하는 것이다. 이러한 자동화된 MES에 인공지능이 더해져 발전된다면 “정교한 관리·통제를 넘어서서 근로자에게 상세한 작업 내용을 명령하는 마치 인간이 지휘 감독을 하는 것과 같은 양상을 띠는 것으로 예상”된다.<sup>28)</sup>

## 2. 현행 법률상 배치전환·징계와 인사고과 및 노무지휘의 정당성 기준

인사 과정에서 다툼이 되는 것은 그것의 정당성 문제이다.<sup>29)</sup> 우리 「근로기준법」 제23조 제1항은 “사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 그 밖의 징벌을 하지 못하다”라고 규정하여 전보 및 징계 등은 정당성을 요건으로 함을 명시한다. 그러나 정당성이라는 것이 매우 추상적인 기준이기 때문에 이에 대해서는 학설과 판례가 해석의 공백을 메우고 있다.

전보 등 배치전환의 정당성 기준에 대해 우리 학설과 판례는 보통 “① 사업주의 업무상 필요성이 인정되고, ② 비교하여 근로자의 생활상 불이익이 크지 않고, ③ 근로자와의 협의 절차를 거칠 경우 그 정당성을 인정한다.”<sup>30)</sup> 그 외 교육·배치에 관해서는 남녀고용평등법 제10조가 사업주가 남녀를 차별하여서는 안 된다고 규정한다.<sup>31)</sup> 징계의 경우 징계사유의 정당성과 징계절차의 적정성, 그리고 징계양정의 상

26) 김예진, 앞의 박사학위논문, 54~55면.

27) 도재형, “디지털 알고리즘에 대한 노동법적 규율 가능성”, 「노동법학」 제88호, 한국노동법학회, 2023. 12, 244면.

28) 문아람·권은정·양승엽, 앞의 보고서, 165면.

29) 문아람·권은정·양승엽, 위의 보고서 165면.

30) 임종률, 「노동법」(제20판), 박영사, 2022. 2, 532~533면.

31) 문아람·권은정·양승엽, 앞의 보고서, 165면.

당성이 요구되는데,<sup>32)</sup> 이는 사안별로 규범적으로 판단하여 일괄적인 기준을 내리기가 힘들다.

인사고과의 경우 원칙적으로 사용자의 재량이기 때문에 사법적으로 다루기 힘들다. 다만, 그것이 차별 등 현행 법률이 금지하고 규정을 위반한다면 사법의 심사 대상이 된다. 남녀고용평등법 제10조에서 사업주는 근로자의 승진에서 성별을 이유로 차별하지 말 것을 규정하고 있고, 「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조는 사용자의 부당노동행위를 금지하고 있는데 사용자가 정당한 노동조합 조직·가입 또는 노동조합 활동을 이유로 불이익 처분의 하나로 인사고과를 낮게 주었다면(승진 탈락을 포함) 부당노동행위가 될 수 있다.

### 3. 인사·노무 과정에서 사용자를 대신한 인공지능의 한계와 책임 문제

#### (1) 인공지능의 규범적·윤리적 판단 가능성 여부

위 내용에서 살펴보았듯이 인사 과정에서 내려지는 사용자의 행위에 대한 정당성 판단은 매우 추상적이고 규범적이어서 사례별로 접근할 수 있을 뿐 일괄적인 기준을 세워 접근하기가 힘들다. 인공지능이 인간이 갖고 있는 추상적·규범적 판단을 대신할 수 있으며 그것이 얼마나 타당한가 또는 바람직한가가 문제된다. 또한 인공지능 내린 그런 판단이 법에 위배될 경우, 즉 차별금지 사항(예: 장애)에도 불구하고 그러한 인사 판단을 하였을 경우 사법상의 책임은 어떻게 될지도 쟁점이 된다.

가령, “16년 이상 성실하게 근무한 근로자가 연휴 기간 중 감시 근로자로 자우너하여 일하던 중 공장 밖에서 술을 마신 후 공장 바닥에서 잠든 행위가 징계사유에 해당한다는 이유로 해고한 사안”에서 대법원은 징계 양정이 과하기 때문에 사용자의 재량권 범위를 벗어난 것이라 판단하였다.<sup>33)</sup> 이런 규범적 판단을 계량화된 데이터를 바탕으로 확률적으로 판단하는 인공지능이 할 수 있느냐는 가능성에 대해서는 찾아볼 수 없었다. 왜냐하면 규범적 판단에는 기계가 갖고 있지 않은 도덕적 추론, 상황별 가치, 공감, 주관적 경험 등이 포함되는데, 인공지능은 기본적으로 훈련받은 데이터를 기반으로 알고리즘과 패턴을 따르기 때문이다.<sup>34)</sup> 즉, 인공지능이 징계양정에 대해 학습한다고 하더라도 그것은 결국 정량화된 데이터를 기반으로 습득한 것이고

32) 이철수, 「노동법」, 현암사, 2023. 2, 270면.

33) 대법원 1991. 10. 25. 선고 90다20428 판결; 이철수, 위의 책, 274면.

34) 인공지능이 규범적 또는 윤리적 판단을 하지 못하는 이상, 인공지능의 결과물이 반규범·반윤리적이지 않게 하는 데 현재의 기술은 집중하고 있다.

상황별로 타당한 규범적 판단을 하지는 못하는 것이다.

배치전환에서도 사용자의 경영상 '필요성'과 근로자의 생활상의 '불이익'이라는 측정한 것도 정량적으로는 어려울 뿐만 아니라 양자를 비교형량하는 것도 규범적이기 때문에 어렵다. 인사고과에 있어서는 “통솔력, 협동심, 잠재력과 같은 계량화할 수 없는 지표를 인공지능이 어떻게 평가할 수 있을 것인지가 아직까지 명확하지 않다.”<sup>35)</sup>

## (2) 인공지능의 노동법상 민·형사책임 문제

인공지능이 사용자를 대신하여 노무과정을 지휘명령할 경우, 원칙적으로 지휘명령은 위법적인 것이 아닌 이상 재량의 영역이다. 그러나 발생하는 결과에 대해서는 사법상의 책임 소재 문제가 뒤따를 수 있다. 예를 들어, 민사적으로는 상품의 하자 등으로 인한 손해배상 문제가 있을 수 있다. 그리고 노동법적으로는 인공지능의 지휘명령으로 인해 산업재해가 발생할 경우 산재보험 외의 배상 문제와 「산업안전보건법」(이하 '산안법'이라 함)상 사업주의 형사책임 문제를 생각할 수 있다.<sup>36)</sup>

첫 번째, 산업재해의 경우 근로자는 자신의 과실 여부를 묻지 않고 「산업재해보상보험법」(이하 '산재보험법'이라 함)상의 각종 급여를 받을 수 있다. 따라서 지휘명령을 내린 주체가 인공지능이든 인간인 사업주이든 산재보험법상의 급여를 받는 데는 지장이 없다. 그런데 만일 사업주에게 그런데 만일 사업주에게 민사상의 과실이 있다면 불법행위책임을 물어 산재보험법상 급여 외의 추가적인 손해배상을 청구할 수 있다. 그러나 이는 사람인 사용자의 과실을 전제로 한 것이기 때문에 인공지능의 오류 또는 자율적 판단에 따라 산업재해를 일으켰을 경우 누가 책임질 것인가 문제된다.

“먼저 인공지능을 민법상의 ‘물건’으로 인정하여 물건의 소유주에게 불법행위책임을 물을 수 있다는 견해가 있다.”<sup>37)</sup> 그러나 사견으로는 민법상 물건의 정의를 보면 “유체물 및 전기 기타 관리할 수 있는 자연력”(민법 제98조)이기 때문에, “인공지능이 탑재된 로봇의 경우 유체물이어서 물건이 될 수 있겠지만, 인공지능 자체는 유형물도 자연력도 아니기에 성립될 수 없다고 생각한다.”<sup>38)</sup>

35) 문아람·권은정·양승엽, 앞의 보고서, 166면.

36) 이하 인공지능이 주관하는 노무과정의 책임에 대해서는 문아람·권은정·양승엽, 위의 보고서, 166~168면 참조.

37) 오현탁, “인공지능(AI)의 법인격 -전자인격(Electronic Person) 개념에 관한 소고-”, 「인권과 정의」 제478호, 대한변호사협회, 2018. 12, 47면.

38) 문아람·권은정·양승엽, 앞의 보고서, 167면.

그렇다면 결국 자연인인 사람이 책임의 주체가 되어야 하고 이론적으로 단계를 나누어 ① 인공지능 개발 회사, ② 인공지능 이용자, ③ 인공지능 소유자 중 하나 또는 공동으로 과실책임을 묻는 것을 생각할 수 있다. 그러나 이에 대해서도 과실이 되려면 형법상 이론으로 예견가능성과 회피가능성이 있어야 하는데 인공지능의 자율적 성격에 비추어 ① ~ ③의 자연인 모두 예견가능성 또는 회피가능성을 인정하기 힘들다는 견해가 있다.<sup>39)</sup>

자연인에게 어떤 법률상의 책임을 물을 수 없다면 인공지능에 ‘전자인격(Electronic Person)’을 인정하여 책임을 지워야 한다는 견해가 있다. 전자인격에 대한 본격적인 논의는 2017. 2. 16. EU에서 의결된 ‘로보틱스에 대한 민법 규정 결의안 -위원회에 대한 권고안과 함께-’(이하 ‘EU의 전자인격 결의안’이라 함)에서부터 시작한다.<sup>40)</sup> 그러나 인공지능에 대한 독자적인 인격 부여가 사람이 저야 할 책임을 회피하기 위한 수단으로 전락할 수 있음을 비판하는 견해가 있다. 즉, “이를 운용하는 사람의 책임을 면제시킴으로써 심각한 윤리적 위험을 초래할 수 있다”라는 것이다.<sup>41)</sup> 윤리적 시각 외 법학적 시각에서도 이는 타당한 지적으로 전자인격을 줌으로써 실질적으로 법적 책임을 저야 할 주체가 면책될 우려가 있다. 다만, 인공지능에 독립된 인격을 부여할 경우 민법상의 사용자책임(민법 제756조)을<sup>42)</sup> 물을 가능성이 있지만, 이는 매우 한정적인 경우에 활용될 수 있는 수단으로 입법으로는 양자의 연대책임을 규정하는 것이 필요하다.

두 번째로, 노동법상의 형벌 규정, 특히 산안법상의 형사상 책임을 누구에게 물을 수 있는지가 문제된다. 형사책임을 부담하기 위해서는 범죄능력과 형벌능력이 필요하다. 얼핏 인공지능이 어떻게 범죄를 저지를 수 있는 능력이 있고 형벌을 감당할 능력이 있는가가 의심스럽지만, 이를 긍정하는 견해가 있다. ‘강한(strong)’ 인공지능의 경우 자율적인 사고 능력을 갖추고 있기 때문에 형법상의 범죄능력을 인정할 수 있다는 것이다.<sup>43)</sup> 그리고 “형벌능력 또한 프로그램 초기화(리셋)을 통한 폐기가 가능하므로

39) 오병철·김종철·김남철·나종갑, 「인공지능과 법」, 연세대학교 출판문화원, 2023. 4., 132~135면. 다만, 본 책은 인공지능 자체가 아닌 인공지능이 탑재된 로봇의 법적 책임에 대해 논증하고 있으나 로봇이 아닌 일반 인공지능에 적용하여도 논리가 성립한다.

40) 결의안의 원명은 “European Parliament resolution of 16 February 2017 with recommendations to the Commission on Civil Law Rules on Robotics (2015/2103(INL))”이다.

41) 오병철·김종철·김남철·나종갑, 앞의 책, 49면.

42) 민법 제756조(사용자의 배상책임) ① 타인을 사용하여 어느 사무에 종사하게 한 자는 피용자가 그 사무집행에 관하여 제삼자에게 가한 손해를 배상할 책임이 있다. 그러나 사용자가 피용자의 선임 및 그 사무감독에 상당한 주의를 한 때 또는 상당한 주의를 하여도 손해가 있을 경우에는 그러하지 아니하다.

43) 오병철·김종철·김남철·나종갑, 앞의 책, 278면.

긍정할 수 있다”는 것이다.<sup>44)</sup> 형벌의 목적인 응보와 일반·특별예방을 직접적으로 인공지능에 적용할 수 없지만, 인공지능 소유자에게 인공지능 프로그램 또는 로봇 등의 폐기로 재산적 손해를 입혀 간접적으로나마 형벌의 목적을 달성할 수 있다고 생각된다. 그러나 이렇게 인공지능의 형사책임이 부분적으로나마 긍정된다고 하더라도 그것이 곧 인공지능의 실질적인 운영자인 자연인 사업주의 책임이 회피되어서는 안 된다는 주장이 앞의 민사 영역과 같이 제기될 수 있다. 사건으로는 인공지능의 형사책임이 인정되는 이상 사업주의 양벌규정 적용 또는 공동정범이라는 이론 구성이 있을 수 있으며 입법적으로 논의되어야 할 문제이다.

#### IV. 인공지능과 고용 종료(해고) 단계의 노동법상 쟁점과 내용

##### 1. 고용 종료(해고) 단계에서 인공지능의 활용 사례

고용의 종료는 계약 만료와 근로자의 사망과 같이 당사자의 의사와 관계없이 끝나는 것 이외에 근로자의 자발적 사직과 사용자의 해고 같이 양자의 의사가 표시되어 끝나는 것으로 분류될 수 있다. 이 중 근로자에게 불리한 것은 사용자의 해고이므로 여기서 주로 쟁점이 발생한다. 해고는 다시 징계해고, 경영상 이유에 의한 해고(일명 ‘정리해고’) 그리고 통상해고로 나누어지는데, 인공지능이 이러한 해고에 관여하는 바는 해고의 기준과 선발 대상을 정하는 것이다. 징계해고의 경우 앞서 인사 과정의 징계에 관해 부분에서 논의된 바와 같이 인공지능은 해고 사유와 절차의 정당성과 해고 단계라는 양정의 정당성을 심사할 수 있다. 특히 문제가 되는 것은 경영상 이유에 의한 해고인데 합리적이고 공정한 해고 기준에 따라 해고 대상을 선별해야 한다. 비슷하게 통상해고에서 문제 될 수 있는 것은 저성과자 해고인데, ‘저성과’의 기준과 대상자 선정에 인공지능이 활용될 수 있다.

##### 2. 현행 법률상 각 해고의 정당성 기준

징계해고의 경우 징계와 같이 「근로기준법」 제23조 제1항에서 정당성 심사를 하게 되어 있다. 그러므로 앞서 징계에 관한 논의에서 살펴본 바와 같이 사유와 절차, 그리고 양정의 정당성이 문제가 되는데, 사안별로 규범적으로 판단할 문제여서 일괄적인 기준을 내리기 힘들 뿐만 아니라 인공지능이 규범적·윤리적 판단을 할 수 없

44) 한국인공지능법학회, 「인공지능과 법」, 박영사, 2019, 162면; 문아람·권은정·양승엽 외, 앞의 보고서, 168면.

는 메커니즘이기에 여전히 인간의 개입이 필요한 영역이다.<sup>45)</sup>

「근로기준법」 제24조가 규정하고 있는 경영상 이유에 의한 해고의 요건을 보면, 먼저 근로자를 해고할 긴박한 경영상의 필요가 있어야 하고(제1항), 해고 회피 노력을 한 다음 합리적으로 공정한 해고 기준을 정하여 대상자를 선정하여야 한다(제2항).<sup>46)</sup> 그리고 근로자대표(사업 또는 사업장에 과반수 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합을, 만일 없으면 근로자 과반수를 대표하는 자를 말함)와 성실하게 협의할 것이 요구된다(제3항). 판례에서 많이 다툼이 되는 것은 경영상 ‘긴박성’이 존재하는가, 그리고 해고 대상자 선발 기준이 합리적이고 공정한가 등이다. 경영상의 긴박성 판단은 인간인 사업주의 영역이기 때문에 인공지능과 관련하여 쟁점이 될 수 있는 것은 인공지능이 얼마나 합리적이고 공정하게 해고 대상자를 선정하는가이다. 일단 대법원은 “경영상 이유에 의한 해고 요건 중 합리적이고 공정한 해고의 기준은 확정적·고정적인 것은 아니고 당해 사용자가 직면한 경영위기의 강도와 해고를 실시하여야 하는 경영상의 이유, 해고를 실시한 사업 부문의 내용과 근로자의 구성, 해고 실시 당시의 사회경제적 상황 등에 따라 달라지는 것이지만, 객관적 합리성과 사회적 상당성을 가진 구체적인 기준을 실질적으로 공정하게 적용하여 정당한 해고대상자의 선정이 이루어져야 한다”고 하며, “근로자의 건강 상태, 부양의무의 유무, 재취업 가능성 등 근로자 각자의 주관적 사정과 업무능력, 근무 성적, 징계 전력, 임금 수준 등 사용자의 이익 측면을 적절히 조화시키되, 근로자에게 귀책 사유가 없는 해고임을 감안하여 사회적·경제적 보호의 필요성이 높은 근로자들을 배려할 수 있는 합리적이고 공정한 기준을 설정하여야 한다”라고 판시한다.<sup>47)</sup>

통상해고는 「근로기준법」상 규정은 없지만 학설과 판례가 인정하는 해고의 종류로 징계해고 및 경영상 이유에 의한 해고와 달리 근로자에게 귀책 사유가 없는 ‘일신상의 사유’로 하는 해고이다. 학설과 판례 모두 다른 해고와 같이 ‘정당성’을 요건으로 한다. 쟁점은 저성과자에 대한 해고로 그 저성과가 어느 정도여야 하는가에 대해 대법원은 “사용자가 근로자의 근무 성적이나 근무 능력이 불량하다고 판단한 근거가 되는 평가가 공정하고 객관적인 기준에 따라 이루어진 것이어야 할 뿐 아니라, 근로자의 근무 성적이나 근무 능력이 다른 근로자에 비하여 상대적으로 낮은 정도를 넘어 상당한 기간 동안 일반적으로 기대되는 최소한에도 미치지 못하고 향후에도 개선

---

45) 이하 현행 법률상 해고의 정당성 기준에 대해서는 문아람·권은정·양승엽, 위의 보고서, 169~170면 참조.

46) 이 경우 “남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니 된다.”(동법 제24조 제2항 단서)

47) 대법원 2021. 7. 29. 선고 2016두64876 판결; 임종률, 앞의 책, 573면.

될 가능성을 인정하기 어렵다는 등 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도인 경우에 한하여 해고의 정당성이 인정된다”라고 하며 덧붙여 “사용자가 교육과 전환 배치 등 근무 성적이나 근무 능력 개선을 위한 기회를 부여하였는지 여부, 개선의 기회가 부여된 이후 근로자의 근무 성적이나 근무 능력의 개선 여부 등”을 고려하여야 한다고 판시한다.<sup>48)</sup>

### 3. 해고 과정에서 사용자를 대신한 인공지능의 한계

징계해고·경영상 이유에 의한 해고·통상해고는 모두 ‘정당성’을 요건으로 하며, 이 정당성이 부정되는 경우 해고는 무효가 된다. 그리고 ‘정당성’ 이외에도 법조문의 ‘합리적이고 공정한’, 그리고 대법원 판시 내용의 ‘사회통념상’ 등 많은 추상적·규범적 기준이 적용된다. 따라서 앞의 인사 과정에서 쟁점이 된 인공지능의 한계가 대부분 되풀이되어 논의된다. 징계해고에서는 해고 사유·절차·양정의 정당성이라는 판단을 인공지능이 할 수 없음을 이야기하였고, 경영상 이유에 의한 해고 역시 ‘성별’ 구분을 하지 말라는 것과 근무 성적과 같이 정량적으로 계산할 수 있는 것은 인공지능이 할 수 있는 것이지만, 대법원이 판시한 바와 같이 “사회적·경제적 보호의 필요성”과 같은 판단은 “정량적으로 계산하기 무척 힘들뿐더러 지표를 만들어 점수로 환산한다고 하더라도 그것이 타당한지는 별개의 문제이다.”<sup>49)</sup> 저성과 통상해고도 대법원의 판시 내용처럼 “저성과 근로자가 향후 개선될 가능성이 있다면 해고의 정당성이 쉽게 인정되지 않는데, 재교육 과정에서의 점수만으로 개선될 가능성을 판단할 수 없다는 것이 우리 판례의” 내용이다.<sup>50)</sup> 즉, 단순히 계량화된 수치가 아니라 그 사람의 ‘가능성’과 ‘잠재력’을 판단하여야 하는데, 이는 정성적인 평가로서 인간의 직관적인 영역에 가깝다. 인공지능이 정량적으로 성과를 판단하여 저성과 해고의 기준을 마련하여 실행한다고 하더라도 정성적인 판단 기준에 충족하였다고 생각하는 당사자의 경우 법률상 이의를 제기할 것으로 예상된다.

## V. 디지털 전환에 따른 근로자 고용정책

### 1. 기술적 실업의 발생

48) 대법원 2021. 2. 25. 선고 2018다253680 판결; 임종률, 위의 책, 565면.

49) 문아람·권은정·양승엽, 앞의 보고서, 170면.

50) 문아람·권은정·양승엽, 앞의 보고서, 170면.

이상 크게 두 가지 쟁점, 즉 인공지능이 사용자의 역할을 대신할 때 생길 수 있는 여러 법적 책임의 문제와 쟁점, 그리고 인공지능이 차별을 학습하여 구직자 또는 근로자를 차별할 수 있다는 가능성에 대해서 논의하였다. 그렇다면 인공지능이 근로자를 대신하였을 때 생길 수 있는 문제점을 생각하면 바로 대규모 실직이 예상된다. 즉, 인공지능이 사람의 일자리를 뺏을 수 있다는 것이다. 인공지능이 전체 사람의 일자리를 축소할 것인지 아니면 늘릴 것인지에 대해서는 경제학계에서 다양한 논의가 대립하고 있지만, 대규모 일자리의 이동이 일어난다는 것은 확실하며, 일자리 또한 양극화될 것, 즉 인공지능을 활용하는 고속련직과 인공지능이 대체하지 않는 단순 노무직으로 일자리의 질이 나뉠 것으로 짐작이 된다.<sup>51)</sup>

먼저 일자리 대이동 과정에서 ‘기술적 실업’이 발생할 것이다. ‘기술적 실업’이란 “구산업에서 필요한 숙련을 지닌 노동자가 신산업에서 필요한 숙련을 습사리 익힐 수 없음으로써 나타나는 실업”이라고 한다.<sup>52)</sup>

## 2. 기술적 실업에 대한 ‘노동전환’ 법률

이러한 실업에서의 충격을 최대한 줄일 정책으로 현재 입법으로 2023. 10. 24. 제정되고 2024. 4. 25.부터 시행되고 있는 「산업전환에 따른 고용안정 지원 등에 관한 법률」(이하 ‘산업전환고용안정법’이라 함)이 마련되어 있다. “이 법은 탄소중립 사회로의 이행 및 디지털전환 등 산업구조의 변화에 따라 나타나는 기존 산업의 침체 및 실업 등 일자리 위협에 대응하여 선제적으로 근로자의 고용안정, 일자리 이동 및 노동전환을 지원함으로써 산업전환으로 인한 고용불안을 최소화하고 지속가능하고 포용적인 경제성장에 이바지하는 것을 목적으로 한다.”(동법 제1조)

여기서 나타나는 주요 개념이 ‘디지털전환’과 ‘산업전환’ 그리고 ‘노동전환’인데, 먼저 ‘디지털 전환’은 “산업데이터와 「지능정보화 기본법」 제2조 제4호에<sup>53)</sup> 따른 지

51) 반가운·김봄이·남재욱 외, 「AI시대, 미래의 노동자는 어떠한 역량이 필요할까?」, 한국직업능력 연구원, 2021. 12, 82면.

52) 허재준, “인공지능과 노동의 미래 : 우려와 이론과 사실”, 「한국경제포럼」 제12권 제3호, 한국경제학회, 2019. 10, 71면.

53) 「지능정보화 기본법」 제2조 4호는 ‘지능정보기술’을 다음과 같이 정의한다.

4. “지능정보기술”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 기술 또는 그 결합 및 활용 기술을 말한다.
- 가. 전자적 방법으로 학습·추론·판단 등을 구현하는 기술
  - 나. 데이터(부호, 문자, 음성, 음향 및 영상 등으로 표현된 모든 종류의 자료 또는 지식을 말한다)를 전자적 방법으로 수집·분석·가공 등 처리하는 기술
  - 다. 물건 상호간 또는 사람과 물건 사이에 데이터를 처리하거나 물건을 이용·제어 또는 관리할 수 있도록 하는 기술

능정보기술을 산업에 적용하여 산업활동 과정을 효율화하고 새로운 부가가치를 창출하여 나가는 일련의 과정을 말한다.”(동법 제2조 제2호)

디지털전환의 과정에서 많은 산업이 흥망성쇠를 할 것인데 이러한 변화를 ‘산업전환’이라 한다. 즉, ‘산업전환’은 “탄소중립 사회로의 이행 및 디지털전환 등의 직접 또는 간접적인 영향을 받아 기존 산업 또는 업종이 감소·소멸하고, 다른 산업·업종으로 전환하는 과정을 말한다.”(동법 제2조 제3호)

노동전환은 이러한 산업전환을 ‘노동’의 관점에서 바라본 것이다. ‘노동전환’이란 “산업전환에 따라 직업 또는 직무가 다른 산업·업종 또는 같은 산업·업종 내의 다른 직업 또는 직무로 전환하는 과정을 말한다.”(동법 제2조 제4호)

중요한 것은 이러한 노동전환에서 재직 또는 이직·실직 근로자들을 어떻게 지원할 것인가이다. 이를 위해 본 법은 ‘근로자의 고용안정 및 일자리 이동 지원 사업’을 규정하고 있다. 구체적인 내용으로 다음을 명시한다(동법 제11조 제1항 제1호에서 제9호).

1. 근로자 직무전환 및 전직 등을 위한 직업능력개발훈련
2. 근로자 고용유지 등 고용안정을 위한 조치
3. 근로자 전직 및 재취업
4. 고용조정에 따른 실업자의 생계안정
5. 고용조정에 따른 실업자의 채용
6. 근로자의 고용안정을 위한 고용관리 진단 등 고용개선
7. 노사관계 발전 및 동반성장 증진
8. 근로자의 창업 촉진
9. 그 밖에 산업전환에 따른 고용안정을 위하여 필요하다고 인정하는 사항

## VI. 결론

먼저 인공지능이 가지는 노동법적 쟁점을 요약하면 첫째, 인공지능이 규범적 판단을 할 수 없고, 만일 결과를 내놓더라도 그것의 정당성 문제를 끊임없이 시비를 불러올 것이라는 점, 둘째, 인공지능이 차별(편향)을 학습할 경우 차별을 금지하고 있는 현행 법률을 위반할뿐더러 공정성에 문제를 가져온다는 점, 셋째, 인공지능 알고

---

라. 「클라우드컴퓨팅 발전 및 이용자 보호에 관한 법률」 제2조 제2호에 따른 클라우드컴퓨팅 기술  
마. 무선 또는 유·무선이 결합된 초연결지능정보통신기반 기술  
바. 그 밖에 대통령령으로 정하는 기술 (하위법령 없음)

리즘의 비공개로 판단 과정의 불투명성으로 인해 대상자들이 그 해명을 요구한다는 점, 넷째, 자연인인 인간이 부담해야 할 민·형사적 책임을 인공지능에게 배분할 수 있으며, 그럴 경우 사람은 면책이 되는가 하는 점이다. 그리고 마지막 다섯째, 디지털 전환에 따른 노동전환 과정에서 많은 근로자들이 기술적 실업 상태를 겪을 것이라는 전망이다.

이러한 쟁점이 계속 논의되는 이유는 아직 인공지능의 도입과 발전 단계에서 규범이 기술을 쫓아가지 못하고 있는 지체 현상이 일어나고 있으며, 규범의 부존재는 입법의 미비로까지 이어지고 있다는 것이다. 따라서 규범의 확립과 입법에 대한 연구가 절실히 필요한 단계이다.

첫 번째, 인공지능의 '정당성'과 같은 규범적 판단에는 인간의 실질적인 개입이 반드시 있어야 한다. 특히 근로자의 배치전환이나 해고와 같은 지위에 관한 판단은 근로자의 '동의'가 있더라도 인간의 개입 없이 오로지 인공지능의 자동화된 결정 시스템에 따라 판단되어서는 안 된다. '인사'가 사용자의 재량 영역이라 하더라도 우리 법은 배치전환이나 해고의 경우 인공지능이 판단할 수 없는 '정당성'을 요구하고, 사용자와 비교하여 근로자의 사회·경제적 열위 때문에 그 동의가 형식적인 경우가 많다. 따라서 인간의 규범적·정성적 판단이 들어가 사람이 사람을 판단하는 과정을 거치는 것이 잠재적인 분쟁 가능성과 인간의 소외를 낮출 수 있다.

우리 「개인정보보호법」 제37조의2 제1항이 해석상 근로자(정보주체)의 동의가 없다면 사용자(개인정보처리자)의 완전히 자동화된 결정을 거부할 수 있도록 한 것도 이러한 맥락이라 할 수 있다.

참고로 전자노동감시의 경우에 국한되지만, 국제노동기구(ILO)는 1996년 '근로자의 개인정보보호를 위한 실무지침'을<sup>54)</sup> 발표하였는데, "제5조에서 13개의 원칙을 제시하고 그 중 제6원칙(업무수행 평가의 제한)으로 근로자의 업무수행을 평가할 때 전자적 감시장치로 수집된 개인정보가 유일한 수단이 되어서는 안 된다"고 규정한다.<sup>55)</sup>

두 번째로 인공지능이 편견을 학습하고 구직자 또는 근로자를 차별할 수 있는 문제는 채용에 국한되어 있지만 뉴욕시의 행정법전 조례에서 시사점을 얻을 수 있다. 살펴본 바와 같이 해당 법률은 '자동화된 고용 결정 기구(AEDT)'는 제3자의 편향성 감사(bias audit)를 받아야 하며 그 결과지를 홈페이지에 공개하도록 되어 있다. 그럼으로써 최대한 차별적 요소가 내재되어 있을 가능성을 낮추는 것이다. 따라서 우

54) 원어는 "Code Practice : Protection of Workers' Personal Data"이다.

55) 문아람·권은정·양승엽 외, 앞의 보고서, 172면.

리도 사용자가 구직자 또는 근로자를 대상으로 완전히 자동화된 결정을 내릴 경우 인공지능에 대한 편향성 감사를 의무적으로 실시할 것을 고려하여야 한다.

참고로 EU의 'AI Act(안)', 즉 “인공지능 관련 통일된 규칙(인공지능법)의 제정과 일부 유럽연합 제정법의 개정을 위한 유럽 의회 및 이사회 규정안”<sup>56)</sup> 제36조는 “채용 과정 전반에 걸쳐 그리고 업무 관련 계약 관계에 있는 사람의 평가, 승진 또는 유지와 관련하여, 해당 인공지능 시스템은 여성, 특정 연령 집단, 장애인 또는 특정 인종, 출신 민족 또는 성적 지향을 가진 집단 등에 대한 차별을 지속하는 결과를 초래할 수 있음”을 규정한다.<sup>57)</sup>

세 번째로 알고리즘 미공개로 인해 발생하는 불투명성 문제에서 쟁점이 되는 것은 인공지능의 알고리즘 공개 여부이다. 인공지능을 스스로 개발하지 않는 대다수 기업들은 그들이 운용하는 알고리즘을 개발 회사가 알려주지 않는 한 알 수 없으며, 개발 회사 역시 알고리즘을 영업 비밀로 생각하기 때문에 공개를 꺼리고 있다.

그러나 구체적인 알고리즘은 영업 비밀로 보호해 주더라도, 우리 「개인정보보호법」 제37조의2 제4항이 개인정보와 자동화된 결정의 관계 등을 사용자(개인정보처리자)의 공개 의무로 규정하고 있고, 기계에 의해 인간이 판단된다는 인간의 존엄성 문제와 결부되어서도 「개인정보보호법」 시행령 제44조의4 제1항이 규정하고 있는 수준의 정보공개는 이루어지는 것이 타당하다 생각한다. 가령, “채용 단계에서는 서류 전형 및 면접의 채점 기준, 그리고 인사와 해고 단계에서는 승진·징계·경영상 이유 및 저성과자 해고의 기준에 대한 명확한 지표를 제시”하는 것 등을 생각할 수 있다.<sup>58)</sup>

참고로 스페인은 2021년 「디지털 플랫폼 배달원들의 노동자로서의 권리보장을 위한 노동자헌장법을 개정하는 긴급입법」(이하 ‘라이더법’이라 함)을 제정하여 노동법 전이라 할 수 있는 노동자헌장법을 개정하였는데, 인공지능이 고용 관련 의사 결정에 영향을 미치는 경우, 기업 내 근로자대표기구가 해당 정보(알고리즘 또는 인공지능의 기반이 되는 매개변수와 규칙 및 지침)를 받을 수 있는 권리를 마련하였다.<sup>59)</sup>

그리고 EU의 ‘플랫폼 업무의 노동성과 향상을 위한 입법지침’<sup>60)</sup> 제6조는 ‘자동화

---

56) 원어는 “Proposal for a regulation of the European Parliament and of the Council laying down harmonised rules on artificial intelligence(artificial intelligence act) and amending creation union legislative acts”이다.

57) 문아람·권은정·양승엽 외, 앞의 보고서, 172면.

58) 문아람·권은정·양승엽 외, 앞의 보고서, 171면.

59) 김예진, 앞의 박사학위논문, 155면.

60) 원어는 “Directive on improving working conditions in platform work”이다.

감시 및 의사결정 체계와 그 사용의 투명성'을 규정하여 디지털 플랫폼 노동의 성과 평가 방법 등을 종사자에게 알릴 것을 명시하고, 제8조에서는 '중용한 결정에 대한 인간의 재검토'라는 표제로 "자동화된 의사결정 체계가 플랫폼 종사자의 노동 조건에 상당한 영향을 미칠 경우 플랫폼 종사자는 플랫폼의 해명을 들을 권리를 가진다고 규정한다."<sup>61)</sup>

네 번째로 인공지능의 민·형사적 책임을 지우기 위해 전자인격을 부여하더라도 그것이 자연인인 사람의 면책으로 이어져서는 안 된다. 인공지능의 판단을 ① 인공지능 개발 회사, ② 인공지능 이용자, ③ 인공지능 소유자 중 누구도 예측하거나 그 결과를 회피할 수 없기 때문에 과실이 인정되지 않는다. 그러나 그렇다고 해서 인간의 책임이 사라져 민·형사상 책임이 부과되지 않는다면, 민사적으로는 피해자에게는 부실한 배상이 주어지고, 형사적으로는 사람의 면책을 위한 무분별한 인공지능 도입이 가속될 것이다. 따라서 민사적으로는 일종의 무과실책임을 사람에게 부여하여야 한다. 다만, 그 책임 주체를 ①~③ 중 누구에게 할 것인가 아니면 연대책임을 물릴 것인가에 대해서는 좀 더 논의가 필요하다. 그리고 형사적으로는 엄격한 양벌규정이 필요하다고 생각된다.

다섯 번째로, 디지털전환에 따른 노동전환 시의 근로자들의 고통 문제이다. '기술적 실업'이라 불릴 수 있는 이 현상에 대처하기 위해 산업전환고용안정법이 제정되었지만, 법률이 구체적이지 못하고 법률과 시행령이 올해 4. 25.부터 시행이라 아직 구체적인 정책 수립이 미비하다는 단점이 있다.

고용노동부의 2024. 4. 11. 보도자료에 따르면<sup>62)</sup> 시행령에는 첫째, 산업전환에 따른 고용안정 지원 기본계획을 수립·변경 시 관계 중앙행정기관에 통보하고 국회 소관 상임위원회에 그 내용을 제출하도록 규정했고(제2조), 산업전환이 고용에 미치는 영향을 사전에 파악하는 조사(고용영향 사전평가)를 위탁한 경우 위탁기관의 명칭 및 업무 등을 공고하고, 조사 완료 시에는 그 결과를 홈페이지에 공개하도록 했으며(제3조 제1·2항), 산업전환에 따른 고용안정을 지원하는 경우 지원 대상, 지원 내용 및 지원 방법을 홈페이지에 미리 공고하고, 해당 지원의 결과 및 효과를 정기 또는 수시로 분석·평가할 수 있도록 했다(제3조 제3항). 그리고 고용안정 지원 업무를 전담하는 기관을 공공기관, 지방공기업 등 인력·시설을 갖춘 기관·단체를 지정할 수 있도록 기준 및 절차 등을 규정하고 지정 후에는 기관명 및 업무 등을 홈페이지에 공

61) 문아람·권은정·양승엽 외, 앞의 보고서, 171면.

62) 고용노동부 보도자료, "산업전환 과정을 선제적으로 대비하고, 취약 근로자의 고용안정을 적극 지원하겠습니다", 2024. 4. 11.자.

고하도록 규정했다(제4조).

모두 산업전환에 따른 고용안정사업을 구축하기 위한 프로세스(process)에 관한 것으로 법령을 바탕으로 정부 부처의 구체적인 청사진이 나온 것으로 평가된 것은 아직 없어 빠른 정책 수립이 필요하다고 판단된다.<sup>63)</sup>

---

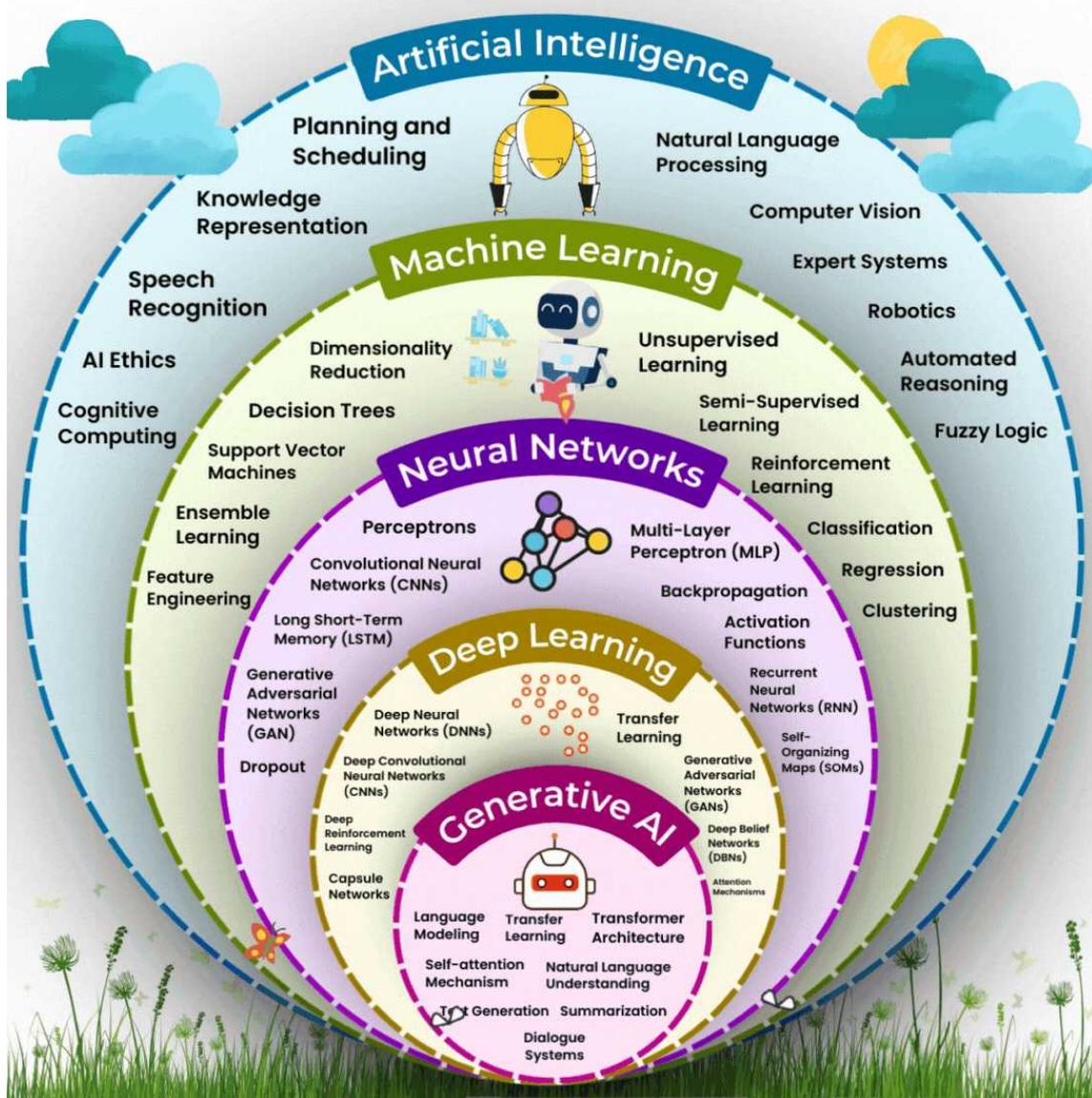
63) 고용노동부 보도자료. “산업전환 공동훈련센터, 2024년도 신규기관 약정 체결식 개최”, 2024. 5. 30.자를 보면 산업구조 변화 대응을 위한 산업전환 공동훈련센터를 5개소 신규로 선정하고 저탄소 전환에 따른 직무전환훈련 및 사후관리 프로그램을 제공한다고 한다. 그러나 그 내용을 보면 디지털전환이라기보다는 저탄소전환에 따른 프로그램과 기관 중심으로 판단된다.



1. 인공지능의 세계관



# The AI Universe



1) 본 토론문은 추후 논문으로 작성하여 출판할 것이어서 인용을 금합니다.

AI 연구자는 AI를 ‘단순한 유행어가 아니라 혁신, 학습, 발견으로 가득 찬 우주’라고 말한다. 문외한이 이 세계를 이해하기 위해 AI 세계관의 계층화된 모형을 위와 같이 시각적 분석으로 보여준다.

가. 인공지능(Artificial Intelligence): 기계가 인간과 같은 추론 및 행동을 시뮬레이션할 수 있도록 지원하는 가장 중요한 분야로, 다음과 같은 영역이 포함된다.

- 자연어 처리
- 로봇공학
- 지식 표현
- 컴퓨터 시각(computer vision)<sup>2)</sup>

나. 기계학습(Machine Learning): 시스템이 데이터에서 학습하고 시간이 지남에 따라 개선할 수 있도록 하는 AI의 하위 집합으로, 다음을 강조한다.

- 분류 & 회귀 분석
- 강화학습
- 기능엔지니어링(feature engineering)

다. 신경망(Neural Networks): 인간의 두뇌를 모방하도록 설계된 많은 AI 시스템의 중추로, 다음과 같은 특징이 있다.

- 합성곱 신경망(Convolutional Neural Networks, CNNs)
- 순환신경망(Recurrent Neural Networks, RNNs)
- 역전파(backpropagation)

라. 딥러닝(Deep Learning): Neural Networks의 전문화된 하위 집합으로, 더 깊이 파고들어 다음과 같은 분야에서 혁신을 가능하게 한다.

- 전이학습(Transfer Learning)
- 심층강화학습(Deep Reinforcement Learning)
- 생성적 적대신경망(Generative Adversarial Networks, GANs)

마. 생성형 인공지능(Generative AI): AI 진화의 정점으로, 인간과 유사한 텍스트, 이미지 등을 생성할 수 있는 시스템을 만들며, 다음과 같은 도구를 사용한다.

- 언어 모델링(Language Modeling)
- 대화 시스템(Dialogue Systems)
- 트랜스포머 아키텍처(Transformer Architectures)

이 계층화된 세계관은 애호가에서 노련한 전문가에 이르기까지 AI 세계를 탐색하는 모든 사람을 위한 로드맵 역할을 한다.

## 2. 인공지능 활용의 최신 사례 - 브라질의 사법판단에서의 활용과 주의점

2) 카메라 기반 데이터 시각화.

노동영역에서 알고리즘을 포함하여 알고리즘으로 구성된 집합에 해당하는 인공지능의 활용은 말할 것도 없고, 이제는 사법판단 영역에 이르기까지 인공지능의 활용이 인정되고 있다. 브라질의 경우가 그러하다. 브라질에서는 로펌 등 법률전문가 집단의 인공지능 활용 외에도 사법부 자체가 인공지능 활용을 인정하고 있다.

#### 가. 노동소송 영역에서 로펌의 인공지능 활용

AI는 법률 실무에 이미 중요한 영향을 미치기 시작했다. AI 기반 도구는 문서 검토, 계약 분석, 법률 검색 등의 반복적이고 대량의 작업을 자동화하여 효율성을 높이고 운영 비용을 절감하며, 변호사들이 더 전략적이고 가치 있는 활동에 집중할 수 있도록 도와준다. 또한, AI는 소송 관리 방식을 혁신하고 있다. 과거 데이터를 분석하여 소송 결과를 예측하는 시스템은 변호사들에게 더 나은 전략적 의사결정을 내릴 수 있는 도구를 제공한다. 이를 통해 위험을 최소화하고 성공 가능성을 극대화할 수 있다. AI를 전략적이고 신중하게 채택하는 법률 사무소는 점점 더 경쟁이 치열해지는 시장에서 우위를 점할 수 있을 것이다. AI는 법률 실무를 단순히 변화시키는 데 그치지 않고, 고객이 더 빠르고 정확하며 접근 가능한 법률 서비스를 기대하도록 요구를 재정의하고 있다.<sup>3)</sup>

노동법원이 있고 노동소송 제도가 활성화되어 있으며(연간 200만건 이상) 친노동적 노동법을 채택하고 있는<sup>4)</sup> 브라질에서는 인공지능이 일반적인 법적 분쟁의 컨설팅에 더하여 특히 노동소송에서 더욱 효율적인 관리방식을 제시하고 있다. AI는 대량의 과거 소송 데이터를 분석하여 패턴과 경향성을 식별하고 현재 소송 결과를 예측할 수 있다. 이를 통해 변호사는 더 나은 전략을 세울 수 있으며, 위험과 비용을 최소화하고 성공 가능성을 높일 수 있다. 또한, 패소 가능성이 높을 경우 이를 사전에 인식하고 최선의 비용 전략을 설계할 수 있다. 예를 들어, 노동소송에서 AI는 판결 데이터를 분석하여 특정 지역에서 자주 발생하는 판결 성향을 식별하여 사건 결과를 예측할 수 있고 관할 법원 데이터를 통해 관할 법원이 특정 유형 사건에 대해 어떻게 판결을 내렸는지 분석하며 개별 판사의 과거 판결 데이터를 분석하여 그의 판단 경향을 예측할 수 있다. 이를 통해 기업은 보다 정확한 위험 평가를 할 수 있고 합리적인 합의의 진행하거나 소송을 계속할지를 결정할 수 있다. AI는 또한 유사 사건의 평균 합의 금액을 제공하여 기업이 더 효율적이고 경제적인 협상을 할 수 있도록 돕는다.<sup>5)</sup>

#### 나. 법원에서의 인공지능 활용

##### (1) 브라질 국가사법위원회의 2020년 결의

브라질은 지나치게 방대한 영토 및 지역 정치의 텃세로 인하여 사법부 내의 비효율성, 투

3) Lee, Brock, Camargo Advogados, *NA GESTÃO JURÍDICA: Elevando a Expertise Humana*, 2024, pp. 4~21.

4) 노호창, “브라질의 해고제도에 관한 연구”, 노동법연구 제35호, 서울대노동법연구회, 2013 하반기, 127~131면; 노호창, “2017년 브라질 노동법 개정 동향의 입법적 분석”, 포르투갈 브라질 연구 제15권 제2호, 2018. 8, 28~31면.

5) Lee, Brock, Camargo Advogados, *op. cit.*, pp. 32~37.

명성 부족, 불균형한 사법서비스 제공, 법원 운영의 지나친 비통일성 등 여러 문제로 비판이 있었고 2004년 헌법 수정안 제45호(Emenda Constitucional nº 45/2004)를 통해 사법개혁이 이루어지면서 사법부의 독립성, 효율성, 책임성, 투명성을 강화하고 국민의 사법접근성을 제고하기 위해 헌법 제103-B조를 신설하여 헌법 기구로 국가사법위원회(Conselho Nacional de Justiça, CNJ)를 도입하게 되었다. 국가사법위원회는 사법부의 행정적·재정적 활동을 감독하고 투명성과 효율성을 높이며 사법부로 하여금 공공행정원칙(합법성, 공익성, 효율성 등)을 준수하도록 하며 사법부 구성원의 윤리적 감독 및 징계를 하며 사법 정책의 표준화 및 법원 간의 조화를 증진하는 동시에 사법부 내의 통계 정책을 관리하여 사법행정 개선에 기여하는 권한을 가지되, 개별 사건에 대한 사법적 판단에는 관여하지 않는다. 국가사법위원회는 연방최고재판소(Supremo Tribunal Federal)장, 최고법원(Superior Tribunal de Justiça, 3심 법원) 장관(Ministro, 재판관) 1인, 노동최고법원 장관 1인, 2심 법원 판사 1인, 지역법원 판사 1인, 연방지방법원 판사 1인, 연방판사 1인, 노동지방법원 판사 1인, 노동판사 1인, 연방검찰 구성원 1인, 주검찰 구성원 1인, 변협 지명 변호사 2인, 상하원에서 임명되는 공공기관 비소속 시민 2인 등으로 구성된다.

국가사법위원회는 2020년 8월 21일 제332호 결의(RESOLUÇÃO Nº 332, DE 21 DE AGOSTO DE 2020)를 발표하여 사법부 내에서 인공지능을 사용할 수 있도록 허용하되 인공지능의 생산 및 사용에서의 윤리, 투명성, 거버넌스에 관한 사항들을 제시한 바 있다. 국가사법위원회는 사법부에서 인공지능의 활용은 의사결정 과정의 신속성과 일관성을 증진시킬 수 있음을 인정하되, 인공지능의 개발 및 구현은 기본권과의 적합성을 준수해야 함을 고려하며, 인공지능 기반 의사결정 과정은 투명성·예측가능성·감사가능성·공정성·실질적 정의를 충족해야 함을 고려하며, 인공지능을 활용한 판결은 평등·비차별·다양성·연대·공정한 재판을 보장해야 하며, 인간의 억압과 소외 및 편견으로 인한 판단 오류를 제거하거나 최소화하는 수단을 제공해야 함을 고려하며, 기계학습에 사용되는 데이터는 신뢰할 수 있는 출처에서 나와야 하며, 가능한 한 정부 데이터에 기반해야 하며 추적 가능하고 감사가 가능해야 함을 고려하며, 데이터는 파괴·변경·유실·무단접근 및 전송의 위험으로부터 효과적으로 보호되어야 함을 고려하며, 인공지능 사용은 이용자의 개인정보를 존중하고 데이터 사용에 대한 통제권과 인식을 제공해야 함을 고려하며, 인공지능이 수집한 데이터는 책임감 있게 사용되어야 함을 고려하며, 인공지능 사용은 평등·자유·정의를 증진하며 인간의 존엄성을 보장하고 강화하기 위한 방향으로 발전해야 함을 고려하며, 유럽 인공지능 윤리 현장의 규정을 고려하며, 브라질에서 인공지능의 개발 및 사용에 관한 윤리적 기준과 거버넌스 규정이 부재함을 고려하되 사법부 내에서 인공지능 관련 다양한 이니셔티브가 존재하고 이와 관련한 거버넌스 및 윤리적 개발 사용 기준이 필요함을 고려하여 사법부의 공공행정 원칙 준수를 감독할 국가사법위원회의 헌법적 권한(브라질 헌법 제103-B조 4항)을 고려하여 관련 원칙과 지침 및 사법부 내에서의 인공지능 사용에 있어서의 사용자 통제, 인공지능 서비스의 연구·개발·구현, 책임성 확보 조치 등에 대해 규정하여 발표한 바 있다.

## (2) 개별 법원에서의 현황

국가사법위원회의 사법부 내에서의 인공지능 활용에 관한 결의 발표 이후 각 개별 법원은 자율적으로 인공지능을 활용하는데, 개별 법원의 활용 현황에 대해 살펴보는 것도 흥미로울 것 같다.

브라질의 제1 지역연방법원(TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 1ª REGIÃO)에서는 2023년 제33호 지역사법감찰 순환공문(CIRCULAR COGER 33/2023)을<sup>6)</sup> 발표한 바 있다.

해당 공문의 주요 내용은 국가사법위원회의 결의안에 따라 사법 작용에서 인공지능의 사용을 허용하지만 인공지능의 활용이 관할권에 속하는 대상자의 복지와 공정한 사법서비스 제공이라는 목표를 준수해야 하므로 윤리성·투명성 원칙 하에 사법적 의사결정 과정에 인공지능을 활용할 경우 사법데이터의 민감성을 고려한 책임있는 공개가 있어야 한다는 것, 기계학습에 사용되는 데이터는 안전하고 추적 및 감시가 가능한 신뢰할 수 있는 출처에서 나와야 하며 가능한 한 정부 데이터여야 한다는 것, 인공지능이 제시하는 해결책은 반드시 권한있는 당국의 분석을 거쳐야 한다는 것, 사법적 결정을 보조하는 도구로 사용되는 컴퓨터 시스템은 담당 판사가 이를 감독할 수 있어야 한다는 것, 사법적 결정에 인공지능을 보조적으로 사용할 경우 담당 판사는 이를 감독할 의무가 있으며 사법부의 관련 구성원은 이에 협력해야 한다는 것, 대규모 언어모델(LLM)을 사용하는 생성형 인공지능 도구는 문서 검토 및 기타 보조 업무에는 유용할 수 있지만 판례 연구에 있어서는 신뢰할 수 있는 정보원이 아니고 사실·장소·사람에 대한 부정확한 결과를 제공하거나 존재하지 않는 정보를 생성하는 소위 인공지능 환각(alucinação de IA, AI Hallucinations)의 위험성이 있고 사용자에게 의해 제공되는 민감하고 기밀성 있는 정보가 부적절하게 공개될 위험성이 있다는 것을 주의해야 한다는 것, 실제로 생성형 인공지능 도구가 사법 판단의 문서 작성 보조 과정에서 존재하지 않는 판례를 제시한 사례가 보고되기도 하였으므로 주의해야 한다는 것 및 본 법원은 새로운 기술을 활용하여 사법 작용을 개선할 필요성은 인지하고 있으므로 인공지능 도구의 안전하고 제도화된 사용 가능성을 연구하고 있다는 것 등이다.

그리고 이러한 검토 하에 해당 공문에서는 인공지능을 활용하여 사법결정을 보조할 때 신중성, 감독성, 책임성의 의무를 준수해야 하며 특히 사법부의 통제기관으로부터 승인을 받지 않은 ‘오픈된 생성형 인공지능’(IA generativa aberttas) 도구는 판례 검색에 사용하지 말 것을 권고하고 있다.

### 3. 노동영역에서 인공지능 활용에서의 주의점에 관한 스페인의 사례

#### 가. 알고리즘을 포함하여 인공지능 규제에 관한 최근의 동향

스페인에서는 2021년 5월 노동개혁을 통한 노동자헌장법 개정을 통해 노동자헌장법 제64조 제4항에서 d호를 신설하여 알고리즘 기타 인공지능에 관한 규제 내용을 도입하여 ‘프로파일링(elaboración de perfiles)을 포함하여 근로조건, 고용 접근 및 유지에 영향을 줄 수 있는 의사결정에 영향을 미치는 알고리즘 또는 인공지능 시스템의 기반이 되는 매개변수, 규칙 및 지침에 관하여 기업으로부터 통보받을 권리’를 근로자대표에 해당하는 ‘기업위원회’(comités de empresa)에 부여하게 되었다. 이에 대해서는 기업의 영업비밀 보호와의 충돌문제가 제기되었고 균형과 조화를 찾고자 하는 논쟁이 진행된 바 있다.<sup>7)</sup>

이후 2022년 5월 스페인 ‘노동 및 사회적 경제부’(Ministerio de Trabajo y Economía

6) COGER는 Corregedoria Regional (지역 사법감찰기관)의 약어이다.

7) 노호창, “노동 영역에서 알고리즘 혹은 인공지능에 관한 스페인의 규율 및 검토”, 노동법연구 제56호, 서울대노동법연구회, 2024 상반기, 291~295면.

Social)에서는 이 조항의 내용을 보다 구체화하고 기업 현장에 지침을 제공하고자 ‘노동 영역에서의 알고리즘 정보제공’(Información algorítmica en el ámbito laboral)이라는 가이드라인(부제: GUÍA PRÁCTICA Y HERRAMIENTA SOBRE LA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL DE INFORMACIÓN SOBRE EL USO DE ALGORITMOS EN EL ÁMBITO LABORAL, 노동 영역에서의 알고리즘 사용에 관한 기업의 정보제공의무에 관한 실무적 안내서 및 도구)을 발표하게 된다. 동 가이드라인은 Q&A 형식으로 되어 있고 부록으로 알고리즘 보고 의무를 준수하기 위한 도구를 포함하고 있다. 상정가능한 질문들에 대한 답변은 스페인 노동법뿐만 아니라 EU의 GDPR(일반정보보호규정)과의<sup>8)</sup> 관계에서 주요 의문들을 설명하고 있다.

#### 나. 2023년 상반기 체결된 프레임협약 상 알고리즘 규제 관련 합의

스페인의 양대 노조와 양대 사용자단체는 2023. 5. 10., ‘제5차 고용과 단체교섭을 위한 합의’(V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, 약칭 V AENC, 이하 ‘제5차 협약’)라는 단체협약을 체결한다. 이 단체협약은 개별적 근로조건을 정하는 단체협약이 아니라 노사관계의 거대한 질서를 형성하거나 노사관계 구축의 방향을 정하는 프레임워크 협약(acuerdo marco)으로서 2010년부터 순차적으로 체결해 왔다.<sup>9)</sup>

제5차 협약에서는 제16장 ‘기술, 디지털 및 생태적 전환’(CAPÍTULO XVI. TRANSICIÓN TECNOLÓGICA, DIGITAL Y ECOLÓGICA)에서 ‘인공지능, 그리고 알고리즘에 관한 인간 통제 원칙 및 정보에 대한 권리의 보장’[Inteligencia Artificial (IA) y garantía del principio de control humano y derecho a la información sobre los algoritmos]이라는 제하에 관련 내용이 포함되어 있고 그 주요 내용은 다음과 같다.<sup>10)</sup>

- AI는 점진적으로 노동세계에 의미있는 영향을 미칠 것이고 바르고(correcto) 투명하게 사용되지 않으면 노동관계에 대한 편향적 또는 차별적 결정을 초래할 수 있다.
- ‘디지털화에 관한 유럽 기본 협약’(Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización)에 규정된 바에 따라 기업 내 AI 시스템 구축은 AI에 대한 인간통제 원칙을 준수하고 안전하고 투명해야 하고, 기업은 인적 자본 절차(procedimientos de recursos humanos)(채용, 평가, 승진, 해고)에서 AI 기반 프로세스에 대한 투명하고 이해하기 쉬운 정보를 근로자대표에게 제공하고 편향성이나 차별이 없도록 보장해야 한다.
- 단체교섭은 AI의 적절한 사용을 보장하기 위한 기준을 수립하고 근로자대표에게 정기적으로 보고하는 의무를 발전시키는 데 있어 중요한 역할을 한다.
- 공공행정에 AI 시스템을 구축할 때도 인간통제 원칙을 준수하고 안전하고 투명해야 하며, 본 협약에 서명한 연합단체들은, 정부로 하여금, 특히 노동관계 및 사회보호(protección social)와 관련된 어플리케이션(aplicativos)을 구성하는 공식(fórmulas)에 있어서 디지털 및 알고리즘 투명성을 보장하는 충분한 정보를 제도적 참여기구를 통하여 사회적 대화자들(interlocutores sociales)에게 제공할 것을 촉구한다.

8) EU General Data Protection Regulation (<https://gdpr-info.eu/>, 최종방문 2024. 3. 24.)

9) 노호창, “노동 영역에서 알고리즘 혹은 인공지능에 대한 스페인의 규율 및 검토”, 314면.

10) CEOE, CEPYME, CCOO Y UGT, *V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva*, 2023. 5. p. 32.

다. 2023년 하반기 스페인 노조 UGT가 제시한 AI 관련 단체교섭 권장사항

(1) 등장

스페인의 대표적인 노동자단체 중 하나인 1888년 설립된 UGT(Unión General de Trabajadores, 노동자총연합)는 2023년 11월, 'AI 관련 단체교섭을 위한 권장사항'(Recomendaciones para la negociación colectiva de la IA)을 발표하였다. UGT는 위 제5차 협약에 규정된 알고리즘 및 인공지능에 관한 규율에 대하여, 이러한 내용은 유럽뿐만 아니라 미국이나 아시아에서도 전례가 없는 선구적인 단체교섭 조항으로서 사회적 대화(dialogo social)가 어떻게 우리에게 닥친 기술 현실에 가까이 다가가는 합의된 규제(regulación consensuada)를 자리매김하게 할 수 있는지를 예증하고 있다고 평가하고 있다.<sup>11)</sup> 이하에서는 UGT가 발표한 AI 관련 단체교섭을 위한 권장사항에 포함된 주요 내용을 살펴보기로 한다.

(2) 전제조건

UGT의 AI 단체교섭을 위한 권장사항에서는 기본적으로 다음과 같은 전제조건이 요구된다는 점을 제시하고 있다.<sup>12)</sup>

첫째, 노사 양측 모두 AI가 노동시장에 '중대한 영향'을 미칠 것이며, 투명성과 검증을 통해 해결되지 않을 경우 편견이나 차별의 형태로 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 점을 인식하고 있다.

둘째, 노사 양측 모두 노동 AI의 주요 원칙은 '인간에 의한 통제'(control humano)여야 한다는 점을 인식하고 있다.

셋째, 기업은 편견이나 차별이 없도록 하기 위해 근로자대표에게 이러한 알고리즘 및 AI의 기능에 대한 투명하고 이해하기 쉬운 정보를 제공할 것을 약속한다.

넷째, 기업이 제공하기로 약속한 이 정보에는 당사의 업무와 관련된 알고리즘 및 AI의 기반이 되는 매개변수, 규칙 및 지침이 포함되어야 한다.

다섯째, 어떤 경우든 단체교섭을 통해 AI의 적절한 사용을 보장하기 위한 기준을 마련해야 한다.

(3) 노조의 감시가 없는 AI의 위험성에 대한 경고

UGT는 노조의 감시가 제대로 되지 않는 경우의 AI의 위험성 관련하여 다음과 같이 지적하고 있다.<sup>13)</sup>

---

11) Servicio de Estudios(연구서비스), *Recomendaciones para la negociación colectiva de la IA*, UGT, Noviembre 2023, Presentación.

12) Servicio de Estudios(연구서비스), *Recomendaciones para la negociación colectiva de la IA*, UGT, Noviembre 2023의 La IA en el V AENC (제5차 협약에서의 인공지능) 챕터 부분.

13) Servicio de Estudios(연구서비스), *Recomendaciones para la negociación colectiva de la IA*, UGT, Noviembre 2023의 Consecuencias de una IA sin vigilancia sindical (노조의 감시 없는 AI의 결과) 챕터 부분.

첫째, “노동 알고리즘이나 노동 AI가 오류가 없을 수 없다”(la algoritmia/IA laboral no es infalible)는 점을 지적하는 것에서 시작하는 것이 중요하다. 알고리즘이나 AI에 의한 결정이 기본권 이행과 완전히 양립할 수 없는 확률에 기반한 무작위성과 예측불가능성에 기반하기 때문에 시민의 권리를 침해하거나 노동 분야에서는 부정확하거나 심지어 건강에 해로운 결과를 제안하기도 한다.

둘째, 알고리즘이나 AI의 작동방식의 불투명성은 누구도 하나의 결정 또는 다른 결정이 내려지는 이유를 설명하는 방법을 알 수 없는 ‘설명할 수 없는 블랙박스’(cajas negras inexplicables) 모델을 만들어낸다.

셋째, 알고리즘이나 AI의 오작동의 예는 특히 성별, 성적 정체성(identidad sexual), 성적 지향성(orientación sexual), 인종 등의 차별에서 드러나고 있으며 다국적 기업의 고위관리자가 “인공지능이 너를 채용하는 담당자가 되어서는 안 된다.”(una inteligencia artificial no debería ser la encargada de contratarte)라고 경고한 것이라든가 인공지능이 고용, 승진, 업무할당, 급여결정, 해고 등에 이르기까지 관여될 수 있으므로 AI가 조장할 차별을 결코 과소평가해서는 안 된다며 독일 연방정부의 차별금지 담당자가 “노동 알고리즘이 노동법 특히 차별금지법으로부터의 새로운 도피를 반영한다”(“los algoritmos laborales reflejan una nueva «huida» del Derecho del Trabajo y, concretamente, de las leyes antidiscriminatorias)는 경고를 무시하면 안 된다.

넷째, OECD의 연구에 따를 때에도, 부적절한 AI 사용은 근로자에게 더 부정적인 결과를 초래하기 시작하고 있는바, 업무 속도 측면에서 알고리즘을 통해 업무를 수행하는 사람들은 업무량이 크게 증가하며 알고리즘에 의한 업무 흐름 관리(gestión algorítmica de los flujos de trabajo)는 사람에 대한 통제력을 대폭 증가시킨다는 것이다.

다섯째, 업무에 인공지능 솔루션이 점점 더 많이 등장하고 있는 상황이지만 그 운영에 대한 윤리적 통제 부재는 시민들 나아가 노동자들에게 더 많은 우려를 불러일으키고 있는바, 스페인 과학기술재단(Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología)은 2023년 인공지능의 사회적 인식에 관한 설문조사에서 기술적 실업의 발생부터 AI가 규제되지 않을 경우에 있어서의 권리 상실, 인간성 상실, 편견, 불평등에 이르기까지 인공지능 사용에 대한 막대한 우려가 존재한다는 점을 보여주고 있다.

#### (4) 노동조합 기타 근로자대표가 알고리즘 및 AI에 대한 정보를 요청하는 방법

스페인의 ‘노동 및 사회적 경제부’(Ministerio de Trabajo y Economía Social)에서 2022년 5월 인공지능 및 알고리즘 사용 관련 가이드라인을 제시한 바 있지만 UGT는 이 가이드라인 작성에 참여하지 않았다. UGT 입장에서는 이 가이드라인에서 부족한 부분을 보완하기 위해 단체교섭 과정에서 사측에게 요구해야 하는 알고리즘 등에 관한 추가적인 사항들을 제시하고자 한다. 이하 UGT가 제시하는 사항들은 다음과 같다.<sup>14)</sup>

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. 회사의 업무 활동에서 완전히 또는 부분적으로 자동화되어 의사결정을 내리는 알고리즘 또는 인공지능 솔루션이 있는가?</li><li>2. 그 알고리즘이나 인공지능은 어떤 결정을 내리는가? 업무 활동의 어떤 측면/영역/결정</li></ol> |
|--|

14) Servicio de Estudios(연구서비스), *Recomendaciones para la negociación colectiva de la IA*, UGT, Noviembre 2023의 ¿Cómo solicitar información sobre algoritmos/IA?(알고리즘/AI에 관한 정보를 어떻게 요청하는가?) 챕터 부분.

- 에 따라 행동하는가? 업무활동 모니터링에 알고리즘이나 AI가 사용되는가?
3. 어떤 기술을 사용하며 어떤 변수, 매개변수, 규칙 및 지침을 기반으로 작동하는가?
  4. 직원의 개인 또는 비개인 데이터를 캡처하거나 수집하는가? 구체적이고 명시적이며 합법적인 목적을 위해 수집한다는 측면에서 처리가 그 EU 개인정보보호규정 및 정보보호에 관한 조직법(Ley Orgánica de Protección de Datos, 개인정보보호법을 의미)을 준수하는가? 수집된 데이터가 적절하고 관련성이 있으며 처리 목적과 관련하여 필요한 것으로 제한되고(데이터 최소화, minimización de datos) 실제 근무 시간으로 제한되는가? 이 데이터는 어디에 저장되는가? 이 데이터를 제3자에게 제공하거나 전송하는가?
  5. 이러한 작업 도구가 잘 작동하고 있는가? 예를 들어
    - a. 시행 전에 그 영향을 평가했는가?
    - b. 외부 또는 내부 감사를 통해 편파적이지 않은 운영이 확인되었는가?
    - c. 알고리즘/IA를 학습시키는 경우 성별, 연령, 다양성 등의 측면에서 균형잡힌 학습 데이터 세트가 사용되었는가?
  6. 각 자동화된 결정이 끝날 때마다 그 결정을 보완, 수정, 수락 또는 되돌리는 것과 관련하여 사람의 조치가 있는가? 각 자동화된 결정이 끝날 때마다 사람이 결정을 반복하는 비율은 얼마나 되는가?
  7. 알고리즘/AI가 내린 자동화된 결정에 대한 책임은 누가 지는가?
  8. 근로자가 알고리즘/AI가 내린 결정에 대한 설명을 받을 수 있는 채널은 무엇인가?
  9. 알고리즘/AI가 내린 결정에 대해 근로자가 이의를 제기할 수 있는 채널은 무엇인가?
  10. 이러한 알고리즘/AI의 도입의 결과로 기록된 생산성의 증가는 무엇인가?

(5) 알고리즘/AI의 기능(funcionamiento)에 대한 정보를 얻는 방법<sup>15)</sup>

UGT는 이와 관련하여 기업의 답변 의무를 넘어서 답변의 구성 방식과 예상되는 내용에 무엇인가에 대한 것을 가장 까다로운 문제로 보고 있다.

모든 경우에 있어서, 알고리즘/인공지능의 작동 방식에 대한 설명은 설명을 요청한 사람의 이해 수준에 맞추어져야 한다. 알고리즘의 설명 가능성과 해석 가능성의 기능은 유네스코가 언급한 것처럼 “인공지능 시스템의 결과를 이해할 수 있도록 만들고 그에 대한 정보를 제공하는 것”을 의미한다. 또한, 인공지능 시스템의 설명 가능성은 각 알고리즘 구성 요소의 입력, 출력 및 작동 방식과 그것이 시스템 결과에 어떻게 기여하는지를 이해할 수 있게 하는 것과 관련이 있다. 따라서 설명 가능성은 투명성과 밀접하게 연관되며, 결과와 그 결과로 이어지는 하위 프로세스들은 맥락에 적합하게 이해가능하고 추적가능해야 한다. 따라서 이러한 기술들이 어렵다는 이유로 변명할 수 없으며, 더 나아가 전 세계 대부분의 사람들이 이해할 수 없는 수학적 공식으로 답변하는 것은 더더욱 안 된다.

또한, 사측의 응답에는 ‘최소한의 내용’을 포함해야 할 의무가 있다. 기본적으로 고려해야 할 부분은 다음과 같다.

“알고리즘이나 머신러닝의 작동 방식에 대한 복잡한 수학적 설명을 제공하는 대신, 데이터

15) Servicio de Estudios(연구서비스), *Recomendaciones para la negociación colectiva de la IA*, UGT, Noviembre 2023의 ¿Cómo deben informarnos del funcionamiento de los algoritmos/IA? (알고리즘/AI의 기능에 대해 우리에게 어떻게 알려야 하는가?) 챗터 부분.

처리 책임자는 명확하고 포괄적인 방식으로 정보를 제공하는 방법을 고려해야 한다. 예를 들어:

- 프로파일링이나 의사 결정 과정에서 사용되었거나 사용될 데이터의 범주,
- 이러한 데이터 범주가 왜 관련성이 있는지,
- 자동화된 의사결정 과정에서 사용된 프로파일링의 작성 방식, 분석에 사용된 통계를 포함할 것,
- 이 프로파일이 자동화된 의사결정 과정에 왜 중요한지,
- 해당 프로파일이 대상자에 대한 의사결정에 어떻게 사용되는지.

일반적으로 이러한 정보는 대상자에게 더 관련성이 높으며, 데이터 처리의 투명성에 기여할 것이다.”

따라서 투명성을 입증하고자 한다면, 인공지능의 작동 방식을 이해하기 쉽게 설명할 수 있는 방법이 분명히 존재한다고 할 수 있다.

#### (6) 단체교섭에서의 권장사항<sup>16)</sup>

이와 관련하여 UGT는 이렇게 제시하고 있다.

알고리즘이나 인공지능에 관하여 협상할 때는, 이러한 기술에 관하여 집단적으로 합의하는 것이 사용자에게 즉각적인 이익을 가져다준다는 점을 먼저 전달하는 것이 좋다.

OECD는 인공지능의 긍정적인 영향이 집단적 협상을 통해 이루어질 때 매우 크게 증가한다고 설명하고 있다. 실제로 조사에 응한 기업들은 노조와의 대화를 통해 인공지능의 도입이 생산성, 관리, 건강 및 안전, 그리고 만족도와 같은 측면에서 최대 15포인트까지 효과가 증대되었다고 확인하고 있다.

실제로 스페인에서는 알고리즘 및 인공지능에 관하여 교섭되고 합의된 조항을 포함한 여러 단체협약들이 존재한다. 예컨대, XXIX Convenio Colectivo de la empresa El Norte de Castilla, S.A. 2021-2023의 제12조, Convenio Colectivo Air Nostrum Training Operations 제8조, Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines 제11조, XXIV Convenio colectivo del sector de la banca 제80조, Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito 제35조, Acuerdo de condiciones de trabajo y regulación de la especificidad Takeaway Express Spain (Just Eat) 제68조 외에도 다수의 협약에서 관련 조항들을 확인할 수 있다.

#### 4. 알고리즘 등 규제에 관한 한국의 최신 사례

인공지능 그 자체는 아니지만 인공지능의 근간이 되는 알고리즘에 관하여는 단체교섭 및 협약을 통한 규제의 가능성을 보인 한국의 최신 사례가 있다.

알고리즘을 활용한 플랫폼 앱의 노동 영역에서의 활용은 매우 활성화되어 있고 소위 플랫폼

---

16) Servicio de Estudios(연구서비스), *Recomendaciones para la negociación colectiva de la IA*, UGT, Noviembre 2023의 Recomendaciones y buenas prácticas en la Negociación Colectiva (단체교섭시 권장사항 및 모범실무) 챕터 부분.

품 종사자의 노동자성 및 노조 결성에 대해서 한국에서는 논의가 활발하였고 이미 대법원은 노조법상 근로자성을 인정하고 있다. 특히 배달기사 노조의 경우 플랫폼 앱을 사용하는 업체를 상대로 단체교섭 및 단체협약을 체결하기에 이른다.

배달기사 노조인 라이더유니온과 경기도 시흥시에서 플랫폼 앱을 활용하여 배달대행을 하는 4개 회사(시흥 만나플러스, 바로고, 모아콜, 부릉)는 2024년 4월 26일 단체협약을 체결하였다. 해당 단체협약에는 건당 최저보수를 포함해 계약해지 전 통보, 일방적 앱 접속 금지 제한 등이 담겨 있는데 주요 내용은 아래와 같다.<sup>17)</sup>

#### 단체협약서

##### 1. 최저보수

조합원이 수수료를 제외하고 받는 건당 기본운임료(1.3km 이하)는 3,300원 이상으로 한다.

##### 2. 계약해지 및 앱 접속 금지

배달대행사는 계약해지 14일 전 사유를 명시해 서면 통보할 의무를 진다. 조합원이 음주 운전, 성희롱, 폭력 등 중대한 범죄행위를 하지 않는 한 배달대행사는 일방적으로 앱 접속을 금지할 수 없다.

##### 3. 단체교섭

노조와 배달대행사는 각 6명 이내 노사 동수로 교섭위원을 구성한다. 단체교섭 대상은 조합 활동에 관한 사항, 안전 및 보건에 관한 사항, 운임료와 배송시간 등 배송환경 및 배송조건에 관한 사항, 라이더 인권보호 및 사회적 인식 개선에 관한 사항으로 한다.

##### 4. 근무조건의 변경

배달대행사는 조합원의 기본운임료, 할증, 정산체계, 복리후생 등 근무조건과 관련한 정책을 바꾸기 위해서는 정책을 변경하려는 일자를 기준으로 4주 전에 조합과 사전 협의해야 한다.

##### 5. 정보공개

배달대행사는 투명한 배차운영과 노사 신뢰 유지를 위해 노조가 요청할 경우 관제용 프로그램을 노조 대표자에게 공개한다.

##### 6. 복리후생

배달대행사는 입원 일수에 따라 4만원에서 16만원까지 위로금을 지원한다. 배달대행사는 조합원에게 3일 이상 코로나19 백신휴가 및 1년에 12일 이상 병가 휴가를 보장한다. 배달대행사는 조합원에게 오토바이 수리비의 50%에서 최대 80%(무사고 기간에 비례)까지 지원한다.

라이더유니온과 시흥시 배달대행사 4곳이 맺은 위 단체협약은 최저보수 뿐 아니라 알고리즘에 대한 정보공개, 계약해지 전 통보, 일방적인 앱 접속 금지의 제한 등 근로기준법의 보

17) “라이더유니온 시흥지역 집단교섭 단체협약서”, 2024. 4. 26.

호를 받지 못하는 배달라이더가 가장 필요한 부분을 담고 있다.

물론 위 단체협약이 쉽게 이뤄지지는 않았다. 2022년 4,000원 수준이던 배달라이더의 건당 기본운임료를 2023년 초 배달대행사들이 일방적으로 2,500원까지 삭감했던 것이 단체결성의 배경이 되었다. 시흥시는 이주노동자 비율이 높고 이들이 배달라이더로 일하는 경우가 많다보니 배달대행사 4사는 배달라이더 인력 공급이 풍부하고, 이주노동자들이 싼 운임료에도 배달업무를 승낙하는 특성을 이용해 운임료를 대폭 줄였던 것이다. 이에 반발한 시흥 지역 배달라이더 일부가 라이더유니온 시흥분회를 조직하고 목소리를 냈던 것이다. 2023년 6월에 라이더유니온은 배달대행사에 단체교섭을 요구했지만 이뤄지지 않았고, 경기지방노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 제기했다. 2023년 12월 1일, 경기지방노동위원회는 라이더유니언이 이미 2020년 노조로 승인된 상태였기에 배달라이더를 노조법상 근로자로 인정하는데 문제가 없다는 전제에서, 시흥 배달대행사 대표 2명의 단체교섭 거부가 부당노동행위에 해당한다고 판단했다.<sup>18)</sup> 이후 시흥 배달대행사 4곳과 라이더유니온 간의 단체교섭이 이뤄졌고, 위와 같은 단체협약이 만들어졌던 것이다. 시흥시 지역이 다소 고립되어 있고 또 배달라이더는 앱을 통해서 콜을 받아서 배달을 하여 수입을 얻지만, 음식점 위치, 주택가, 도로, 골목 등 해당 지역의 지리에 특화되어 최적화된 경로를 체득하고 있어서 지역을 자유롭게 옮겨 가며 일하는 것이 쉽지 않고 사실상 지역 기반 내지 지역 종속형 노무제공자로 볼 수 있다.

배달라이더 같은 플랫폼종사자가 노조법상 근로자로 인정받고 있는 만큼, 법령을 통해서 개별적 최저 근로조건의 도입 없이도 시흥시 사례처럼 단체교섭을 통한 근로조건 개선이 가능하다고 생각할 수 있다. 하지만 어려움이 없지는 않다. 먼저, 시흥시의 경우 지역사회에서 배달대행사 4곳과 배달라이더들이 서로 지속적인 교류를 해왔기 때문에 의견교환과 합의가 용이한 점이 있었던 특수한 사례다. 전국적인 차원에서 단체협약을 통해 최저보수 등 근로조건의 최저기준을 도입하기 위해서는 산별교섭이 필요하지만 사실 지역적 특수성을 극복하고 전국에 걸쳐 교섭이 진행되기는 매우 어려워 보이기도 한다.

또한 시흥시의 라이더 단체협약은 일반적인 기업내 단체협약과 차이가 존재할 수 있다. 한국의 경우 단체협약의 효력에 대하여 독일의 내용을 일본을 통해 받아들였는데, 노조와 사측 간에는 단체협약의 효력 기간 동안 단체협약을 지킬 의무가 있고 단체협약을 통해 향상된 근로조건의 내용은 노조의 구성원인 조합원에게 미친다. 그런데 이러한 효력을 통해 향상된 근로조건의 내용은 해당 단체협약이 기간 만료 등으로 소멸하더라도 개별 조합원의 근로계약의 내용으로 화체되어 들어가 있게 되어 계속 살아있게 된다(규범적 효력, 노조법 제33조).<sup>19)</sup>

그런데 위에서 본 라이더유니언의 단체협약의 경우에도 과연 그 기간 만료 등으로 소멸하게 되는 경우 과연 보통의 단체협약처럼 규범적 효력을 인정할 수 있을 것인지 의문이 있고 향후 논의가 필요할 것이다. 왜냐하면 배달라이더가 플랫폼기업과 체결하는 계약이 근로계약과는 다르고 라이더가 받는 수수료 등이 일반적인 기업의 근로자가 받는 임금(근로기준법상 임금)과 그 성격이 다소 달라보이기 때문이다.

18) 필자가 경기노동위원회의 심판위원으로 참여하여 이 사건에 대해 다루고 판정한 것이다.

19) 노동조합및노동관계조정법 제33조(기준의 효력) ① 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.

② 근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의한다.

## 5. 전망

- 인공지능 활용 전반에 있어서 주요하게 생각하는 지점: 윤리성, 투명성, 책임성, AI 환각의 극복 등.
- 노동영역에서 인공지능 활용에 있어서 주요 과제: 개인정보 보호의 문제, 인간통제의 가능성, 투명성 및 참여성, 편향성 내지 차별 극복의 문제, 영업비밀과의 조화 등.
- 대량학습을 통해서 편향성이나 차별의 문제가 극복 가능한가? AI 연구자들은 그렇지 않다고 함 -> 최신 연구에 따르면 이런 문제의 극복을 위해 Machine Unlearning이 연구되고 있다고 함.
- 노동의 종말?: 현재 미국이나 중국 등 AI 선진국은 자신의 국력 대부분을 AI에 쏟아붓고 있음. AI 및 로봇틱스의 발전속도가 너무나 무서울 정도이고<sup>20)</sup> 사무직 노동과 생산직 노동 모두 사람을 대체할 것으로 예상되며 ‘인공지능의 노동법적 이슈와 정책과제’와 같은 논의는 현재가 정점이며 앞으로는 모두 사라질 것이라고 생각이 됨. AI 및 로봇틱스의 발달은 향후 국제 정세에도 많은 영향을 줄 것으로 생각되는바, 미국의 경우 AI와 로봇틱스의 결합을 통해 향후 노동의 대체를 이룬다면 아시아 국가에 노동의 외주를 주고 있는 현실에서 탈피할 것이고 자국 내에서 풍부한 자원을 가지고 휴머노이드를 통한 생산과 자국 내에서의 소비 등 완전한 자급자족 및 고립주의가 가능할 것으로 보임.

---

20) 테슬라가 공개한 최근 영상에서 optimus 휴머노이드 로봇의 기술적 성과를 공개하였다. 이 영상에서는 로봇이 실외의 복잡한 지형에서 자율적으로 걷는 모습을 선보였으며 로봇 공학과 AI기술의 융합이 대단히 발전하고 있음을 보여주고 있다. 특히 복잡하고 불규칙한 실외 환경에서 걷는 모습을 보여줌으로써 실제 인간이 걷는 것과 유사할 정도의 모습이어서 놀랍다. 이번 영상에서 이 로봇은 vision(카메라 기반 데이터) 없이 오직 온보드 센서와 신경망(neural networks)만으로 데이터를 분석하여 실시간으로 균형을 유지했다고 한다.  
([https://x.com/Tesla\\_Optimus/status/1866171391156113740?s=19](https://x.com/Tesla_Optimus/status/1866171391156113740?s=19), 최종방문 2024. 12. 11)



# “인공지능의 노동법 이슈와 정책 과제”에 대한 토론문

문준혁(서울대학교 강사)

인공지능과 관련된 노동법적 쟁점을 꼼꼼하게 정리해주신 양승엽 박사님께 감사드립니다. 발제문의 내용에 전체적으로 동의하면서, 이하의 내용에서는 발제문에서 언급된 몇 가지 사항에 대해 저의 의견을 보충하는 것으로 토론을 갈음하고자 합니다.

## 1. 인공지능의 지휘명령에 대한 사용자 책임 인정근거와 관련하여

발제문에서는 “인공지능을 별도의 인격으로 보게되면 사용자가 노동관계 법령을 회피할 방법을 갖게 된다는 점”을 지적하고 있는데(3면,17-18면), 설령 인공지능을 별도의 인격으로 보더라도 이를 도입한 사업주에게 책임을 물을 수 있는 방법으로 부당노동행위에 있어서 사용자 개념의 확대 논의를 참조할 수 있을 것 같습니다.

노동조합법은 사용자를 "사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자"로 정의하면서도(제2조 제2호), 지배개입의 부당노동행위 구제명령에 있어서는 "근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자"도 그 시정을 명하는 구제명령을 이행하여야 할 사용자에게 해당한다고 하고,<sup>1)</sup> 나아가 최근 판결에서는 "그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 사람이 그 권한과 책임의 범위 내에서 사업주를 위하여 한 행위가 노동조합의 조직이나 운영 및 활동을 지배하거나 이에 개입하는 의사로 한 것으로 부당노동행위가 되는 경우 이러한 행위는 사업주의 부당노동행위로도 인정할 수 있다"고 판시하여 오고 있습니다.<sup>2)</sup>

인공지능 자체의 법적 책임, 그리고 근로계약을 매개로 한 개별적 근로관계에서도 이러한 사용자 개념의 확대가 인정될 수 있는지는 보다 면밀한 검토가 필요하겠지만, 근로기준법상 사용자 개념 또한 "그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자"를 포함하고 있으므로 사업주가 인공지능에게 그러한 권한과 책임을 부여하였다면 인공지능의 인격성과 무관하게 인공지능의 행위도 사업주의 행위와 동일한 것으로 포섭하여 사업주에게 책임을 물을 수 있지 않을까 합니다.

1) 대법원 2010.3.25. 선고 2007두8881 판결

2) 대법원 2022.5.12. 선고 2017두54005 판결

## 2. 인공지능에 의한 차별문제와 편향성 감사와 관련하여

또한 발제문에서는 채용과정에서 인공지능의 활용은 인간의 주관적 편견의 개입 여지를 줄이는 역할을 할 수도 있지만 데이터 학습과정에서 편견까지 습득할 가능성이 있기 때문에(4면), 인공지능이 차별적 요소를 걸러내는지를 알아보는 편향성 감사가 실시되어야 함을 주장하고 있습니다(7면).

우리 법체계에서는 직접차별 뿐만 아니라 간접차별, 즉 채용조건이나 근로조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 집단이 다른 집단에 비해 현저히 적고 그에 따라 특정 집단에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없게 되는 것 또한 금지하고 있으므로, 채용과정에서 인공지능과 같은 외견상 중립적인 기준을 활용하였다고 하더라도 그 결과에 차별적 요소가 있는 경우 이를 활용한 사업주가 법적 책임을 부담하는 것이 당연하다고 생각합니다. 따라서 사업주의 입장에서는 자신이 활용한 인공지능이 편향되지 않았음을 확인하는 것이 그 책임을 면하기 위해 필수적이고, 발제문에서 주장하신 편향성 감사도 구체적 입법에 앞서 각 기업에서 선제적으로 도입하는 것이 바람직할 것입니다.

## 3. 인공지능과 알고리즘에 의한 지휘·명령과 관련하여

발제문에서 소개해주신 것과 같이 디지털화된 알고리즘에 의해 구축된 생산공정체계(MES)가 예전부터 활용되어 오고 있었고, 최근에는 사내 하도급관계에서 이를 활용한 업무수행이 근로자파견관계의 인정요소(제3자가 당해 근로자에 대하여 직·간접적으로 그 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지)에 해당한다고 본 대법원 판결이 선고되기도 하였습니다.<sup>3)</sup> 또한 최근 대법원은 모빌리티 플랫폼 서비스에 종사한 드라이버의 근로자성이 문제 된 사건에서는 근로기준법상 근로자성 판단에 있어서 “온라인 플랫폼(노무제공과 관련하여 둘 이상의 이용자 간 상호작용을 위한 전자적 정보처리시스템을 말한다)을 매개로 근로를 제공하는 플랫폼 종사자가 근로자인지를 판단하는 경우에는 노무제공자와 노무이용자 등이 온라인 플랫폼을 통해 연결됨에 따라 직접적으로 개별적인 근로계약을 맺을 필요성이 적은 사업구조, 일의 배분과 수행 방식 결정에 온라인 플랫폼의 알고리즘이나 복수의 사업참여자가 관여하는 노무관리의 특성을 고려하여 위 요소들을 적정하게 적용하여

3) 대법원 2022.7.28. 선고 2021다221638 판결(피고의 제품 생산과정과 조업체계는 현재 전산관리시스템에 의해 계획되고 관리된다. 이 사건 각 협력업체 소속 근로자들은 전산관리시스템을 통해 전달받은 바에 따라 협력작업을 수행한다. ... 원고들의 크레인 운전 업무를 수행하기 위해 가장 중요한 설비인 천장크레인과 코일 등 운반 업무 수행에 필수적으로 사용된 전산관리시스템은 모두 피고가 소유하고 실질적으로 관리하였다.)

야 한다.”는 새로운 판시를 추가하기도 하였습니다.<sup>4)</sup>

이러한 판례들은 최근 전자정보처리기술의 발전으로 인해 종전과 다른 방식으로 업무수행과 지시가 발생하고 있음을 보여주는 대표적인 사례들이라고 할 수 있겠습니다. 나아가 이 과정에서 근로자상(像) 또한 지시에 복종하는 수동적 주체가 아니라 실시간으로 주어지는 신호들에 반응하면서 자신에게 할당된 목표를 스스로 추구해 나가는 것으로 변모하면서 ‘숫자에 의한 협치’가 이루어지는 것으로 평가할 수 있을 것입니다.<sup>5)</sup> 인공지능이 근로자를 대신하는 것이 아니라, 이제는 근로자가 인공지능처럼 생각하고 반응해야 하는 시대가 오고 있는 것입니다. 이에 대한 논의가 인공지능이 노동법에 미치는 영향을 검토하는 것에서 시작되었지만, 어쩌면 종속노동을 규율 대상으로 하는 전통적인 노동법 원리가 앞으로도 유효할 수 있는지를 재검토해야 하는 것은 아닌지, 풀리지 않는 고민을 던지면서 토론을 마칩니다. 감사합니다.

---

4) 대법원 2024.7.25. 선고 2024두32973 판결. 이 판결에서는 이러한 판시에 따라 이 사건 노무제공관계에 있어서는 “온라인 플랫폼이 일을 수행할 작업자를 선택하고 일감을 배분하며 노무 수행 방법을 지정·통제하는 것이므로 참가인에게 온전한 선택권이 부여되었다고 볼 수 없다”고 판단한 바 있습니다.

5) 알랭 쉬피오, “사회정의의 현대적 의미와 ILO의 미래”, 「사회정의를 향한 ILO 백년의 도전과 동아시아의 경험」, 한국노동연구원, 2019, 10-13면.



## 【토론문】

# 인공지능의 노동법 이슈와 정책 과제

이나경(창원대학교 연구교수)

오늘 “인공지능의 노동법 이슈와 정책 과제”라는 주제에 대해 토론할 기회를 주셔서 감사합니다. 이 자리에서는 일본의 사례를 중심으로, 인공지능(AI)의 도입이 노동시장에 미치는 영향을 살펴보고, 그로 인해 한국에서 우리가 어떤 시사점을 얻을 수 있는지에 대해 이야기해보겠습니다.

## 1. AI 도입이 노동시장에 미치는 영향

먼저, AI가 노동시장에 미치는 영향을 살펴보겠습니다. 일본의 경우, AI 도입이 산업의 효율성을 높였지만, 동시에 일부 직무에서는 일자리 대체가 일어났습니다. 예를 들어, 제조업에서는 AI와 로봇 기술을 통해 생산성이 크게 향상되었지만, 그로 인해 단순 노동자들의 일자리가 줄어들었습니다. 이는 한국에서도 비슷한 상황이 발생할 가능성이 크다고 봅니다. 특히 제조업과 서비스업 분야에서 AI 자동화가 빠르게 진행 중이며, 이에 따라 기존 일자리가 대체되거나 변화할 수 있습니다.

이와 같은 변화에서 중요한 점은 산업별 격차입니다. 예를 들어, IT나 기술 관련 산업에서는 AI가 오히려 새로운 일자리를 창출하는 반면, 단순노동에 해당하는 직무는 AI에 의해 대체될 위험이 큼니다. 이는 특히 저임금 노동자와 비정규직 노동자에게 큰 영향을 미칠 수 있습니다. 따라서 기술 변화에 따른 노동시장의 재구성을 어떻게 준비할지 고민해야 합니다.

## 2. 고용의 질과 기술 격차 문제

AI 도입으로 인해 고용의 질적인 변화도 중요하게 다뤄야 할 문제입니다. 일본에서는 AI 도입 초기에는 고급 기술 인재가 증가했지만, 동시에 저숙련 직무는 줄어들면서 임금 격차가 심화되었습니다. 한국 역시 이러한 문제가 발생할 가능성이 큼니다. 특히 한국의 고령화 사회에서 기술 격차가 큰 문제로 떠오를 수 있습니다. 많은 고령 노동자들이 디지털 기술이나 AI 활용 능력에 익숙하지 않기 때문에, 새로운 기술 변화에 적응하기 어려운 현실이 있습니다.

따라서 일본에서 시행한 재훈련 프로그램과 AI 교육 체계 개선이 한국에서도 중요한 정책적 과제가 될 것입니다. 기존 노동자들이 새로운 기술을 배울 수 있는 기회를 제공하고, 기술 인재 양성을 위한 적극적인 정책이 필요합니다.

### 3. AI 도입에 따른 사회적 안전망

AI 도입이 확산됨에 따라 고용의 안정성이 위협받을 수 있습니다. 일본은 초기에는 고용 보호에 대한 논의가 부족했지만, 이후 노동자들의 사회적 안전망을 강화하는 방향으로 정책을 개선해 나갔습니다. 한국에서도 AI가 일자리를 대체하거나 변화시키면서, 고용 불안정이 심화될 수 있습니다. 특히 비정규직이나 저소득층 노동자는 직무를 잃을 위험이 크기 때문에, 사회적 안전망을 강화하는 정책이 필요합니다.

현재 한국의 고용보험 제도를 운영하고 있지만, AI로 대체될 직무에 대한 재훈련과 전직 지원이나 고용 보호를 강화할 필요가 있습니다. 특히 비정규직이나 프리랜서에 대한 지원을 확충하는 것이 중요하며, 노동자들이 변화하는 노동시장에 적응할 수 있도록 돕는 사회적 안전망의 확대가 반드시 필요합니다.

### 4. AI와 노동 환경의 변화

AI 도입이 노동 환경에 미치는 영향도 살펴보겠습니다. 일본에서는 AI가 신체적 부담을 줄이는 데 도움을 줬지만, 정신적 부담이나 업무의 지루함을 초래하는 부정적인 측면도 있었습니다. AI가 업무를 효율적으로 도와주지만, 기계적이고 정량적인 평가가 노동자의 심리적 스트레스를 유발할 수 있습니다.

한국에서도 비슷한 문제를 겪을 수 있습니다. AI 기반 업무 평가 시스템이나 자동화된 작업 환경에서는 노동자의 심리적 안정과 업무의 창의성을 보장하는 방안을 마련하는 것이 중요합니다. 인간 중심의 AI를 도입하기 위해서는, 노동자들이 AI와 협업하는 형태로 업무를 재편성해야 하며, 이를 위해 AI와의 상호작용에 대한 교육과 심리적 안정을 지원하는 프로그램을 마련해야 합니다.

### 5. 정책적 대응 방안

AI 도입에 대한 정책적 대응은 기술적 대응과 사회적 대응 두 가지 측면에서 이루어져야 합니다. 첫째는 기술적 대응이 필요합니다. 한국 정부는 이미 디지털 전환을 선도하고 있지만, AI 기술의 발전 속도에 맞춰 법적 규제와 기술 교육을 강화해야 합니다. 예를 들어, AI 윤리적 기준을 마련하고, 데이터 보호와 프라이버시를 보장하는 법적 기반을 마련해야 합니다.

둘째는 사회적 대응이 필요합니다. AI 도입으로 인한 고용 변화가 사회에 미치는 영향을 최소화하려면, 사회적 안전망을 강화하고, 노동자들의 권리 보호에 대한 정책적 노력이 필요합니다. 예를 들어, 고용보험과 직업 재훈련을 포함한 산업 구조 재편 등을 통해 노동자들이 기술 변화에 적응할 수 있도록 도와야 합니다.

## 결론

오늘의 토론에서 다룬 바와 같이, AI 도입은 노동시장에 큰 영향을 미칩니다. 한국도 예외가 아니며, AI가 가져오는 기회와 도전을 잘 대비하기 위한 정책적 노력이 필요합니다. 고용 보호, 기술 격차 해소, 사회적 안전망 강화 등은 한국의 미래 노동시장을 준비하는 데 중요한 요소가 될 것입니다.

AI의 발전이 기회이자 도전이 될 수 있도록, 정부와 기업, 노동자들이 협력하여 공정한 사회를 만들기 위한 노력이 지속적으로 필요합니다. 이상으로 제 의견을 마치겠습니다. 감사합니다.

미래노동개혁포럼