

인사노무 분야 활용 AI에 대한 해외 규제 동향



박정택

김앤장 법률사무소 변호사

서울대 법대를 졸업하고 34회 사법시험에 합격했으며 24기 사법연수원을 수료했다. 공군 법무관을 역임했고 1998년부터 김앤장 법률사무소에서 일했다. 미국 Columbia 대학 로스쿨 LL.M 과정을 마쳤고, 독일 Frankfurt 소재 Schiedemaier 법률사무소에서 근무하기도 했다.



구다해

김앤장 법률사무소 외국변호사

부경대 일어일문학부 졸업 후 삼성전기에서 7년 간 인사·전략마케팅 업무를 했으며, 한국과학기술원(KAIST) 지식재산대학원 석사 및 Northwestern University Pritzker School of Law의 LL.M. 과정을 졸업하고 2023년 Washington D.C. Bar에 합격 후 김앤장 법률사무소에서 외국변호사로서 주로 HR 분야를 담당하고 있다.

들어가며

최근 인공지능(AI) 기술의 발달로 산업 전반에 걸쳐 공공 기관 및 민간 기업들이 AI 기술을 이용한 혁신과 효율을 꾀하고 있다. 한편, 이러한 AI 기술 대중화에 따른 위험 요소도 산재해 이와 관련한 법적 리스크가 늘어나고 있다.

이 중에서 인사노무 분야에서도 채용, 교육, 성과 평가 등 전반에 걸쳐 AI를 활용하는 사례가 점차 증가하면서 관련 AI 기술에 대한 근본적 신뢰성 문제, 차별 및 편향성 이슈, 투명성 문제 등이 각국에서 공통적으로 대두되고 있다. 특히, 인사노무 분야에 대한 AI 활용은 개인의 직업, 개인정보, 평등권 등과 밀접한 관련이 있어 해당 AI의 잘못된 활용 및 관리는 법적, 윤리적 리스크를 초래할 수 있다.

이에 세계 각국은 AI 관련 규제나 지침을 잇달아 마련하고 있다. 유럽연합(EU)은 2024년 3월 13일 세계 최초로 AI 기본법(이하 'EU AI Act')을 제정해 2026년 전면 시행을 앞두고 있고, 미국도 연방 정부 차원의 AI 가이드라인 및 개

별 주 차원의 AI 주법을 입법 중이다.

우리나라는 아직 AI 관련 규제법이 입법되지는 않았으나 22대 국회 들어 AI 관련 법안이 속속 발의되고 있고 인사노무 분야에서도 '채용 절차의 공정화에 관한 법률' 개정법률안에 AI 활용에 관한 규제가 포함돼 있다.

이와 같이 해외 AI 규범의 최신 동향을 고려해 우리나라도 곧 관련 제도를 마련할 것으로 보인다. 이에 해외 AI 규제 동향에 대해 살펴보는 것은 우리 입법에도 많은 참고가 될 것으로 보이는바 이하에서 고찰하고자 한다.

인사노무 분야 활용 AI에 대한 해외 규제 및 가이드라인

위험 관리 체계 기반의 EU AI Act

EU AI Act는 특정 분야 AI 규율에 국한되지 않은 기본 법적 성격의 포괄적이고 수평적 AI 규제 체계를 가지고 있다. AI 시스템을 위험 수준에 따라 4단계로 범주화해 위험

관리 조치의 내용 및 수준을 차등화한다. 위험도가 높은 순으로 수인 불가 위험(Unacceptable Risk), 고위험(High Risk), 제한된 위험(Limited Risk) 및 최소 위험(Minimal Risk)으로 차등해 규제하게 된다.

EU AI Act에서는 AI 시스템이 사용될 목적에 따라 고위험 AI 시스템 유형을 사전에 지정해 관련자들에게 엄격한 요건을 갖추도록 요구하고 있다. ‘교육 및 직업 훈련’, ‘고용·근로자 관리 및 자영업 등 인사노무 분야에 활용되는 AI를 고위험군으로 분류하고 있다.

구체적으로 채용 공고, 지원자 선별, 면접, 채용 시험 등 고용 절차에 사용되는 AI 시스템은 고위험군에 해당하므로 관련 사업자들은 관련 AI 시스템에 위험 관리 시스템의 구축·실행·유지, 기술문서 작성 및 업데이트, 투명성 확보 및 정보제공 의무 등을 준수해야 한다.

한편, EU AI Act가 전면 시행되는 2026년부터는 EU 시장에 진출 중이거나 진출하고자 하는 국내 사업자들이 이 법의 영향을 받게 된다. 특히, AI 시스템 탑재 제품을 출시하려는 제조자 또는 AI 시스템을 자신 명의의 서비스로 출시하고자 하는 사업자의 경우 국내기업이라 하더라도 AI 시



스템을 기획, 개발하는 단계에서부터 EU AI Act에서 정한 법적 요건을 준수할 수 있도록 점검할 필요가 있다.

미국의 AI 가이드라인 및 규제

미국의 경우 연방의회는 전통적으로 기술(Tech) 기업들에 대한 규제 입법 마련에 소극적인 면이 있다. 2019년부터 알고리즘 책무성 법안(Algorithm Accountability Act)이 몇 차례 수정을 거치며 발의됐으나 입법에 이르지 못했다. 하지만 바이든 정권 출범 후 정부 차원에서 AI 권리장전을 위한 청사진이나 행정명령을 발표했고, 이를 기초로 각 부처에서 AI와 관련된 가이드라인을 활발하게 수립하고 있다.

인사노무 분야 관련해, 지난 5월 미국 노동부(Department of Labor)에서는 ‘노동부의 인공 지능 및 근로자 복지 : 개발자 및 고용주를 위한 원칙(Department of Labor’s Artificial Intelligence and Worker Wellbeing : Principles for Developers and Employers)’을 발표했다. 이는 2023년 10월 바이든 대통령이 승인한 행정명령인 ‘안전하고, 안심할 수 있는 AI의 개발 및 사용(Safe, Secure, and Trustworthy Development and Use of Artificial Intelligence)’을 토대로 인사노무 분야에 맞춰 수립한 지침으로서, AI 시스템을 개발·제공하는 사업자뿐 아니라 AI 시스템을 사용하는 기업들로 하여금 안전하고 윤리적으로 AI 시스템을 운용하도록 한 일종의 틀



(Framework)이다.

본 가이드라인의 8대 원칙 중에는 고용 및 인사노무관리에 AI 시스템을 활용할 때는 근로자의 역량 강화를 중심으로 하고, AI 거버넌스 수립 및 인적 감독을 확립해 AI 사용의 투명성을 보장해야 하며 근로자 데이터 사용에 대한 책임성을 강조하는 것이 포함돼 있다. 또한, AI의 영향을 받는 근로자가 AI 활용 직무로 전환되도록 하는 등 근로자의 숙련도를 높일 수 있는 지원을 해야 하고 상황에 따라 직원들의 의견을 수렴해 AI 시스템을 운용할 수 있도록 하고 있다.

AI 시스템을 채용 스크리닝 또는 영상 면접 도구(Tool)로 활용하는 기업들이 증가하면서 이와 관련된 차별 금지 관련 법 위반, 개인정보보호법 위반 등 관련 분쟁들이 발생하고 있다. 이에 미국 각 주(州)들도 이에 따른 주법을 발의, 시행하려는 움직임이 활발하게 나타나고 있다.

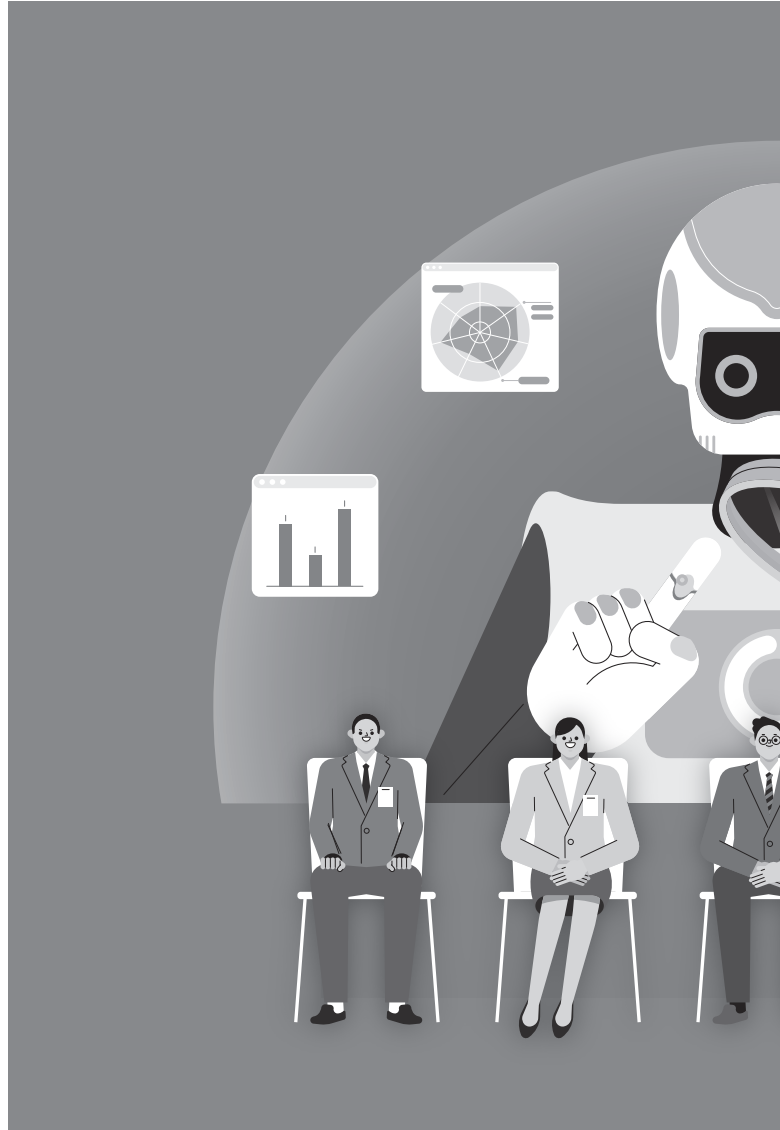
2019년 일리노이주는 미국 최초로 채용 시 AI 활용 규제에 관한 주법인 '인공지능 영상면접법(Artificial Intelligence Video Interview Act, 820 ILCS 42/1)'을 제정했다. 이 주법에 따르면 고용주는 영상 면접을 실시할 경우 지원자들에게 이에 대한 사전 통지를 해야 하고, 면접 영상의 녹화, 그에 대한 분석, 평가가 어떻게 이루어지는지에 대한 설명을 해야 한다.

참고로, 최근 우리나라 국회 환경노동위원회에서 발의된 채용 절차 공정화에 관한 법률 개정안에도 이와 유사한 취지로 기업이 채용 절차에 AI를 활용할 경우 지원자들에게 사전 고지하도록 하는 내용이 담겼다.

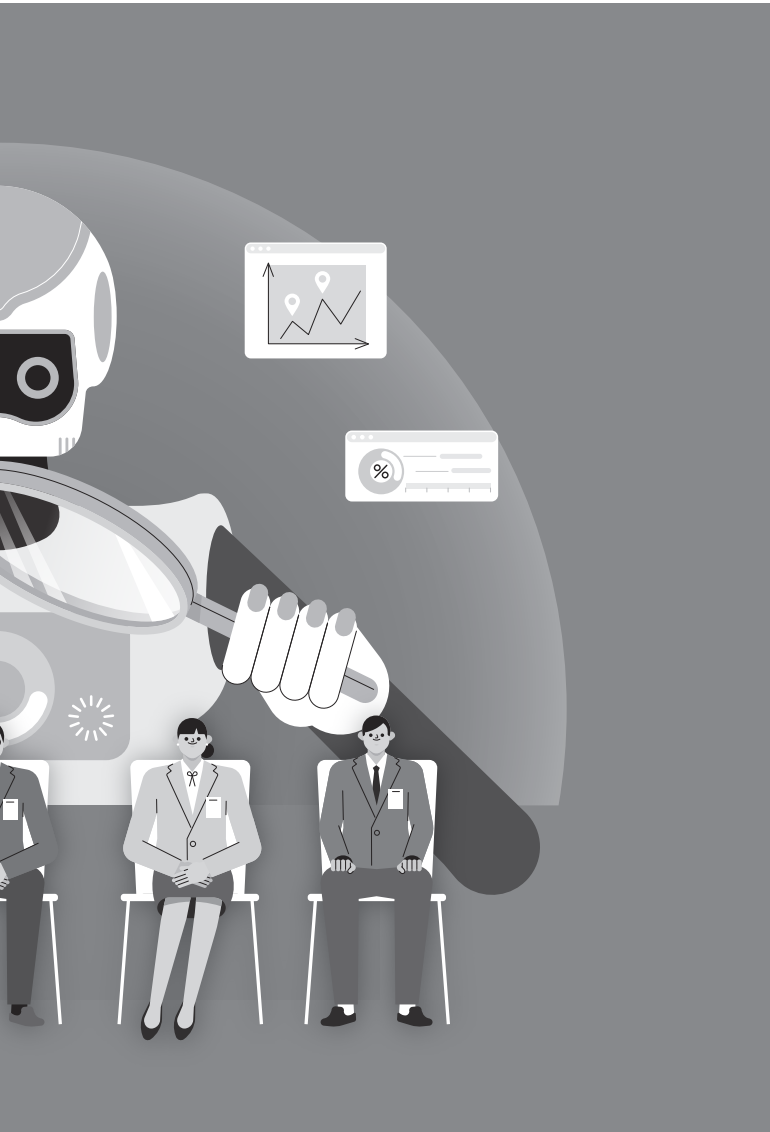
한편, 뉴욕시는 2023년 7월에 New York City Local Law 144(NYC 144)를 입법했다. 해당 법은 기업들이 자동화된 채용 결정 도구(Automated Employment Decision Tool)를 사용하고자 한다면 편향성 감사를 매년 실시하도록 하고 있다.

일본의 AI 가이드라인

일본의 경우 지난 4월 19일 경제산업성과 총무성이 생성



형 AI 확산으로 인한 변화에 대응하기 위한 포괄적인 지침인 통합된 AI 사업자 가이드라인을 발표했다. 본 가이드라인도 미국과 마찬가지로 인간 중심, 안전성, 공정성, 개인정보보호, 보안, 투명성, 책임성 등을 확보하는 것이 주요 목적이다.



이는 비록 법적 구속력이 없는 가이드라인에 불과하지만 일본 정부나 의회 차원에서 AI 시스템 활용에 대한 높은 관심을 보이고 있는 가운데 학계와 정부 기관이 오랫동안 수정을 거쳐 마련한 구체적인 지침이다. 따라서 관련 기업들로 하여금 어떠한 원칙과 기준을 가지고 AI 기술을 개발, 운용, 감

독해야 하는지 방향성을 수립할 수 있도록 하고 있다.

일본은 향후 EU AI Act 전면 시행에 발 맞춰 일본의 AI 기본법도 마련할 계획이나, 그 이전이라도 개인정보보호법, 직업안정법 등의 개정을 통해 관련 규제가 도입될 움직임도 보이고 있다.

마치며

EU AI Act의 구체적인 내용에 대한 일부 비판도 있으나, 우리나라와 일본을 포함한 각국의 유사한 제도 마련에 상당한 영향을 미칠 것으로 전망된다. 일례로, 우리나라도 국회에서 AI 기본법 제정을 위한 법안들이 발의되고 있는데, 우리나라의 경우 유럽의 위험 관리 체계에 가까운 규제 내용을 담고 있는 것으로 보인다.

한편, 미국 연방 정부와 일본 정부는 AI 기술의 혁신을 도모하면서 기업들이 AI 기술을 효율적으로 활용할 수 있도록 하는 가이드라인을 제정함으로써 AI 기술의 윤리적이고 안전한 활용을 권장하고 있다.

인사노무 분야에서의 AI의 활용은 그 특성상 해당 AI 시스템의 신뢰성, 투명성 문제나 차별 등 인권 문제, 플랫폼 노동자 관련 이슈가 세계에서 공통적으로 대두되고 있고, 이와 관련한 법적, 윤리적 리스크가 큰 영역에 속한다고 볼 수 있다.

또한, 채용 및 인사 평가에 있어 AI에 의한 자동화된 의사결정을 하게 되는 경우 관련 리스크를 최소화하기 위해 장기적 관점에서 안정적이고 지속 가능한 AI 인사관리 체계를 구축하고, 신뢰성과 투명성을 확보할 수 있도록 장치를 마련할 필요가 있다. 따라서, 국내 공공기관 및 민간 기업들도 법적 구속력 여부를 떠나 지속적으로 국내외 AI 관련 규제나 가이드라인을 살펴볼 필요가 있다. **노법**

