LEGAL UPDATE

AI

Jul. 2024

AI를 활용한 채용절차 관련 규제 동향

최근 많은 기업들이 채용 과정에 AI(인공지능) 면접을 포함시키고 있습니다. 2022년 7월 19일자 고용노동부 보도자료에 따르면 252개 기업 중 40개(15.9%) 기업이 AI 면접을 도입했다고 밝혔습니다. AI를 통한 채용절차 과정에서 성별 또는 연령에 따른 차별 사례가 있어 각국에서는 AI의 공정성, 신뢰성을 제고하기 위해 노력하고 있습니다. 미국의 경우 연방차원에서 '기업의 채용 및 승진 등에 AI 활용에 대한 가이드라인'을 발표했고 일리노이주는 직원 채용 면접 과정에서 AI의 사용을 규제하는 법을 제정했으며, 국내의 경우 지난 21대 국회에서「채용절차의 공정화에 관한 법률」(이하 '채용절차법') 일부개정안이 다수 발의되었습니다.

1. 주요 차별 사례
2. 해외 규제현황
3. 국내 입법 동향
4. 시사점

1. 주요 차별 사례

(1) 성별에 따른 차별 사례[1]

2017년 미국 빅테크기업 B사는 자체 개발한 AI 채용 시스템을 폐기했는데, 이는 해당 시스템이 여성 지원자들을 차별하는 결과를 도출했기 때문입니다. 해당 시스템은 과거 지원자 데이터를 기반으로 이력서를 평가하는 알고리즘을 사용했으나, 소프트웨어 개발자와 같은 기술직에 지원한 여성들의 점수를 낮게 책정하는 경향을 보였습니다. "여성"이라는 단어가 언급된 이력서를 배제하거나 감점을 주는 등의 문제가 발견되었고, 이를 수정하려 했으나 AI는 계속해서 다른 방식으로 여성을 차별했습니다. 이는 테크 업계의 기존 성별 고용 격차를 AI가 학습한 결과로 추정되며, AI 시스템의 편향성 문제를 보여주는 대표적인 사례가 되었습니다.

[1] 김예진, "채용절차에 있어서 인공지능의 차별 문제", 노동법 연구 제55호, 서울대노동법연구회, 97-98면

본 내용은 일반적인 정보의 제공만을 목적으로 발행되므로 이에 수록된 내용은 저희 법인의 공식적인 견해나 구체적 사안에 관한 법률의견이 아님을 밝혀드립니다.

(2) 연령에 따른 차별 사례[2]

미국 고용기회평등위원회(Equal Employment Opportunity Commission, 이하 'EEOC')는 2022년 5월, 상하이에 본사를 둔 iTutorGroup Inc. 및 그 계열사(이하 'iTutor')를 상대로 소송을 제기했습니다. 이들 회사가 온라인 채용 소프트웨어를 이용해 55세 이상 여성과 60세 이상 남성 지원자를 자동으로 거부하도록 설정하여 200명 이상의 고령 지원자들이 채용 기회를 박탈당했으며, EEOC는 이를 고용 연령 차별법(Age Discrimination in Employment Act, 'ADEA') 위반으로 판단했습니다. 2023년 8월 9일 뉴욕 동부 지방 법원에 제출된 합의안에 따르면, iTutor는 자사의 채용 소프트웨어에 의해 자동으로 걸러진 200명 이상의 구직자들에게 365,000달러를 지불(전보적 손해배상 및 소급적 임금 지급)해야 합니다. 금전적 보상 외에도, 거부된 지원자들의 재지원 허용, 차별 방지를 위한 교육 프로그램 실시, 연령 기반 선별 금지, 지속적인 보고 및 모니터링 의무 등이 합의안에 포함되었습니다.

2. 해외 규제현황

(1) 미국

EEOC는 2022. 5. 12. AI 시스템 사용이 장애인 차별을 초래할 수 있다고 발표했습니다[3]. 장애인에게 "합리적 편의 제공(Reasonable Accommodation)"을 하지 않을 경우 공정하고 정확한 평가가 이뤄지지 못해, 장애인법(Americans with Disability Act)을 위반할 수 있다고 해석했습니다.

또한 EEOC는 2023. 5. 18. 기업의 채용 및 승진 등에 AI 활용에 대한 가이드라인을 발표했습니다[4]. 이는 인종, 피부색, 종교, 성별, 국적에 따른 고용상 차별을 금지하는 1964년 민권법 제7편에 근거하고 있습니다. 가이드라인은 ① "알고리즘에 의한 의사결정 도구"도 "선별 절차(selection procedures)"에 해당하며, 이로 인한 "불리한 영향(adverse impact)"이 직무의 업무상 필요성에 부합하지 않는한 불법이라고 설명하고 있습니다. 또한 가이드라인에 따르면, 기업은 알고리즘에 의한 도구의 사용 후에도 지속적으로 그 영향을 분석해야 하며, 특정 성별이나 인종에 대한 차별적 영향이 발견되면 이를 완화하거나 대체하는 조치를 취해야 합니다.

아울러 일리노이주는 2019년 직원 채용 면접 과정에서 AI의 사용을 규제하는 법(Artificial Intelligence Video Interview Act)을 제정했습니다. AI를 이용한 비디오 면접 시 사용자에게 부과되는 5가지 주요 의무는 통지의무, 정보공개의무, 사전 동의 의무, 면접 영상의 공유 제한, 삭제의무 등입니다.

(2) EU

EU AI법(안)은 교육·직업 훈련기관 선정 및 지원 결정, 교육생 및 훈련생 평가에 사용되는 AI시스템(교육 및 직업 훈련)과 결원공고, 지원서 선별, 후보자 평가, 승진 결정, 작업 할당, 업무 성과 모니터링 등에 사용되는 AI시스템(고용, 직원관리)을 고위험 AI시스템으로 간주합니다. 고위험 AI시스템 공급자는 위험관리 시스템 구축 및 유지, 적절한 데이터 거버넌스 및 품질 관리, 인간의 효과적 감독이 가능한 설계 등의 의무가 부여됩니다.

---

2 김예진, 앞의 논문, 98면; EEOC, "iTutorGroup to Pay $365,000 to Settle EEOC Discriminatory Hiring Suit," 2023. 9. 11, https://www.eeoc.gov/newsroom/itutorgroup-pay-365000-settle-eeoc-discriminatory-hiring-suit

3 한국산업인력공단, "채용분야 인공지능(AI) 활용실태 및 공정성 확보방안 연구", 154면; EEOC, "The Americans with Disabilities Act and the Use of Software, Algorithms, and Artificial Intelligence to Assess Job Applicants and Employees", https://www.eeoc.gov/laws/guidance/americans-disabilities-act-and-use-software-algorithms-and-artificial-intelligence

4 한국산업인력공단, 앞의 보고서, 153-154면; EEOC, "EEOC Releases New Resource on Artificial Intelligence and Title VII", https://www.eeoc.gov/newsroom/eeoc-releases-new-resource-artificial-intelligence-and-title-vii

본 내용은 일반적인 정보의 제공만을 목적으로 발행되므로 이에 수록된 내용은 저희 법인의 공식적인 견해나 구체적 사안에 관한 법률의견이 아님을 밝혀드립니다.

(3) 스페인[5]

배달 라이더의 근로자성을 인정한 일명 '라이더법'의 입법으로 개정된 근로자헌장법(Ley del Estatuto de los Trabajadores) 제64조 제4항의 d)는 "사용자는 (중략) 프로파일링을 포함하여 근로조건, 고용 접근 및 유지에 영향을 미칠 수 있는 의사결정에 영향을 미칠 수 있는 알고리즘 또는 AI 시스템의 기반이 되는 매개변수, 규칙 및 지침을 기업위원회(comité de empresa)*에 제공해야 한다."라고 규정하고 있습니다. 이에 따라 사용자가 AI를 학습시키는 과정에 ① 어떤 입력값(argument)을 사용하고 있는지, ② 매개변수(parameter)를 어떻게 변화시키고 있는지에 대한 정보 등을 기업위원회에 제공해야 합니다.

* 기업위원회: 50명 이상의 근로자를 보유한 기업 또는 사업장에서 기업위원회가 구성되며 기업위원회는 해당 영역의 근로자의 이익을 보호하기 위한 기구로서 정보에 관한 권리, 소통권, 감시권 등을 가지며 비밀엄수의무(근로자헌장법 제65조)가 있음

3. 국내 입법 동향

21대 국회에서는 AI기술을 채용 과정에 활용하려는 구인자에 대한 규제를 강화하는 채용절차법 개정안이 다수 발의되었으며, 22대 국회에서는 신영대, 김위상의원이 동일한 취지의 개정안을 대표 발의하였습니다. 이 개정안들은 구인자가 AI 기술을 이용해 채용을 진행할 경우, 구직자에게 사전에 평가 방식과 알고리즘의 작동 원리를 공개하도록 요구합니다. 또한, AI 기술의 편향성과 차별 가능성을 개선하는 내용도 포함하고 있습니다.

<21대 국회 의원 발의안>

의원안	주요 내용
박광온 의원안 **(의안번호 2120082, 2023. 2. 17.)**	• AI 채용 시 평가방식, 알고리즘 작동방식 등 사전 고지의무(안 8조의2 제1항) • 기술 점검 의무(안 제8조의2 제2항)
소병철 의원안 **(의안번호 2120449, 2023. 3. 6.)**	• 차별금지 및 채용절차 상 차별 시 과태료(안 제4조의4, 제17조 제2항 제4호) • 녹화 또는 촬영방식 개인정보 수집 시 사전 동의(안 제7조의2) • AI 채용 사전 고지 및 기술 점검 의무(안 제8조의2) • 영상물 등 삭제의무(안 제11조의2)
한준호 의원안 **(의안번호 2120799, 2023. 3. 22.)**	• AI 채용 시 평가방식, 알고리즘 작동방식 등 사전 고지의무(안 제8조의2)
박대수 의원안 **(의안번호 2120898, 2023. 3. 27.)**	• AI 채용 시 사전고지 의무 및 위반시 과태료(안 제8조의2 제1항 및 제17조 제3항 제1호) • 기술 점검 의무(안 제8조의2 제2항)
신영대 의원안 **(의안번호 2121075, 2023. 3. 31.)**	• AI 채용 시 평가방식 및 알고리즘 작동방식 등 사전고지의무 (안 제8조의2 제1항) • 지능정보 취약계층 보호의무(안 제8조의2 제2항) • 기술 점검 의무 (안 제8조의2 제3항)
이수진 의원안 **(의안번호 2123632, 2023. 8. 3.)**	• AI 채용 시 평가방식 및 알고리즘 작동방법 등사전고지의무 (안 제8조의2 제1항) • 기술 점검 의무(안 제8조의2 제2항)
전해철 의원안 **(의안번호 2123745, 2023. 8. 9.)**	• AI 채용 시 구직자가 차별당하지 않도록 노력할 의무(안 제8조의2 제1항) • 국가, 지자체 등 AI 채용 거부권 및 대체 채용방식의 마련 의무(안 제8조의2 제2항)
이상헌 의원안 **(의안번호 2123881, 2023. 8. 18.)**	• AI 채용 시 적용범위와 채용시험별 평가방식·작동원리 구직자 고지 의무(안 제8조의2) • 구직자에게 AI 채용 거부권 부여, 인공 지능 채용 대체 채용방식 마련 의무(안 제8조의3)

[5] 한국산업인력공단, 앞의 보고서, 117-120면

본 내용은 일반적인 정보의 제공만을 목적으로 발행되므로 이에 수록된 내용은 저희 법인의 공식적인 견해나 구체적 사안에 관한 법률의견이 아님을 밝혀드립니다.

<22대 국회 의원발의안>

의원안	주요 내용
신영대 의원안 **(의안번호 330, 2024. 6. 11.)**	• AI 채용 시 평가방식, 알고리즘 작동방법 등 사전 고지의무(안 8조의2 제1항) • 지능정보 취약계층 보호의무(안 제8조의2 제2항) • 기술 점검 의무 (안 제8조의2 제3항)
김위상 의원안 **(의안번호 370, 2024. 6. 12.)**	• AI 채용 사전 고지 및 기술 점검 의무(안 제8조의2)

4. 시사점

AI를 활용한 채용 절차는 인사담당자의 주관적 편견을 배제하고 응시자의 행동 패턴을 정교하게 분석할 수 있다는 장점이 있는 반면, 채용 결정의 구체적인 알고리즘이 불투명하여 공정성과 투명성에 대한 우려가 제기되고 있습니다.

이러한 상황에서 고용노동부와 한국산업인력공단은 'AI 채용 실태 조사 및 공정성 확보 방안' 연구를 진행하였으며, 과학기술정보통신부와 협력하여 AI 채용 가이드라인 제정 및 채용절차법 개정을 추진하고자 합니다. 또한, 22대 국회에서는 AI 활용 채용 절차를 규제하는 채용절차법 개정안이 2건 발의되었습니다.

이러한 동향을 고려할 때, AI를 활용한 채용 절차를 진행하는 국내 기업들은 향후 입법 및 정책 변화에 주목하고 대비할 필요가 있습니다. 특히, AI 채용 시스템의 투명성과 공정성을 확보하기 위한 내부 지침을 마련하고, 관련 법규 준수를 위한 체계를 구축하는 것이 중요할 것으로 보입니다.

화우 AI센터는 AI와 관련한 지식재산, 개인정보, 정보보안, 공정거래, 제조물책임, 입법컨설팅, 쟁송 등 모든 법적 영역에서 축적된 경험과 노하우를 기반으로 기업 고객을 위한 최적의 솔루션을 안내해 드리고 있습니다. AI와 관련하여 문의사항이 있으신 경우 언제든지 화우에 연락하여 주시기 바랍니다

Contacts

이광욱 파트너변호사
T. (+82) 2 6003 7535
E. kwlee@hwawoo.com

이근우 파트너변호사
T. (+82) 2 6003 7558
E. klee@hwawoo.com

정호선 변호사
T. (+82) 2 6182 8548
E. junghs@yoonyang.com

유현상 변호사
T. (+82) 2 6182 8716
E. hsryu@hwawoo.com

강석준 변호사
T. (+82) 2 6182 8505
E. kangsj@yoonyang.com

배종우 변호사
T. (+82) 2 6182 8745
E. jwbai@yoonyang.com

본 내용은 일반적인 정보의 제공만을 목적으로 발행되므로 이에 수록된 내용은 저희 법인의 공식적인 견해나 구체적 사안에 관한 법률의견이 아님을 밝혀드립니다.