

인공지능의 노동법 이슈와 정책과제*

양 승 업**

인공지능이 도입되어 발생할 노동법적 쟁점은 인공지능이 편견까지 학습하여 채용과 인사노무 과정에서 차별 조치를 할 수 있다는 점과 인공지능에 전자인격을 부여할 경우 사람인 사용자에게 법률상의 책임을 면책시켜 근로자 보호가 취약해질 수 있다는 점이다. 이를 보완하기 위해 인공지능이 채용을 포함한 인사노무상의 결정을 내릴 경우 관련 당사자에게 동의권과 알 권리를 부여하고, 사용자에게는 편향성 감사와 영향평가, 그리고 피드백 제공 의무 등을 부여할 수 있다. 그리고 징계와 해고 등은 정당성이라는 규범적 심사가 필요한바, 인공지능의 판단에 더해 반드시 인간의 실질적인 개입이 필요하다. 마지막으로 인공지능의 법적 책임과 더불어 사람인 사용자의 민사상 연대책임과 형사상 양벌규정이 적용되어야 한다.

1. 인공지능의 노동법적 쟁점

인공지능이 우리 사회 전반에 광범위하게 도입되고 있다. 기존에 없던 신기술의 적용은 많은 산업 분야에 획기적인 영향을 미칠 것으로 예상되는데, 고용노동 분야 역시 그 파고를 피해 갈 수 없을 것이다. 그 변화 과정에서 많은 갈등이 일어날 것인데, 노동법의 역할은 규범적 시각에서 그 갈등을 사전 예방하거나 사후 분쟁에 있어 해결의 지침을 내려주는 것이다.

인공지능이 채용과 인사노무 과정에 도입되어 생길 노동법적 쟁점은 두 가지 측면에서 접근 가능하다. 하나는 인공지능이 사람을 채용하고, 직원을 인사 배치하거나 해고할 때 그 선발 기준에 있어 차별을 가하지 않을까 하는 우려이다. 인공지능이 인간의 주관에서 벗어나 객관적인 판단을 할 것이라 기대하지만, 동시에 인간의 편견까지 학습할 것이라는 우려 역시 존재한다.

* 이 글은 한국노동연구원의 2024년 연구과제 『인공지능(AI)의 인사노무관계 진입과 노동법적 쟁점』(발간예정)의 제4장 및 제5장의 내용을 요약·정리한 것이다.

** 한국노동연구원 부연구위원(syyang@kli.re.kr).

실제로 2018년 아마존의 인공지능 채용 시스템이 '여성 체스 동호회 회장'이란 용어에 대해 부정적으로 평가한 경우가 있어 폐기된 사례가 있다. 따라서 인공지능이 채용 및 인사노무 과정에서 차별을 하지 않도록 사전적으로는 기술 점검이, 사후적으로는 영향평가가 필요하다는 견해가 제시된다.

또 다른 측면으로는 인공지능이 사용자를 대신하였을 때 발생할 수 있는 법적 책임을 사용자에게 어느 선까지 물을 수 있는가이다. 인공지능이 '인간처럼 생각하고 판단'하여 사용자의 역할을 대신한다면, 즉 사용자처럼 채용, 인사·노무 지휘, 해고에 관한 결정을 하는 과정에서 위법행위가 발생한다면 그 법적 책임의 배분 문제가 발생한다. 일각에서는 기업에 법인격을 부여하는 것처럼 인공지능에 전자인격을 주어 독자적인 법률상 책임을 지도록 할 것을 주장한다.¹⁾ 그러나 노동법은 사용자, 특히 사업주에게 노동법상 그리고 민형사상 법적 책임을 부담하도록 하여 근로자의 근로조건과 근로환경을 보호해 왔다. 만일 인공지능에 '만' 독립된 법적 책임을 물어 사용자를 면책시켜 준다면, 사용자에게는 법적 의무를 회피할 일종의 우회로를 만들어 근로자 보호를 형해화할 수 있다.

이하 이러한 두 관점에서 근로자의 일터 내 일생이라고 할 수 있는 채용 - 인사·노무 - 종료(해고) 단계별로 인공지능을 활용할 때 발생할 수 있는 쟁점과 입법적 대안을 제시하면 다음과 같다.

II. 채용 단계의 쟁점과 내용

1. 인공지능 채용의 원칙 도출

한국노동연구원이 2024년 8월 온라인 응답 패널을 활용하여 전국의 20~39세 남녀 구직자 1,055명을 대상으로 인공지능 채용에 관한 인식 등을 설문조사 한 결과, 청년 구직자들은 인공지능 채용에 대한 기대와 우려가 동시에 존재했다. 인공지능의 공정함을 기대하는 동시에 선발 기준을 알 수 없는 '깜깜이' 채용 과정을 불신했으며, 사람이 아닌 기계가 나를 판단한다는 것에 대한 불편함을 표시했다. 그리고 본인을 정확하게 평가해 달라는 요구가 팽배했다. 이러한 요구를 정리해 보면, 채용 과정에서 인간 존중을 바탕으로 한 투명성, 공정성, 그리고 타당성 원칙을

1) 김성연(2024. 7.), 「생성형 AI(인공지능)와 민사법 관련 쟁점: 법인격 내지 전자인격 부여를 중심으로」, 『연세법학』 45, 연세법학회 참조.

제시할 수 있다. 또한 이러한 원칙에서 구직자의 동의권(인간 존중), 알 권리(투명성), 사용자의 편향성 감사 및 영향평가 의무(공정성), 그리고 사용자의 피드백 제공 의무(타당성)를 도출할 수 있다.

2. 인공지능 채용 과정에서 인간 존중과 동의권

인공지능이 채용 과정에서 활용될 때 구인기업은 구직자에게 이를 알리고 사전 동의를 받아야 한다. 인공지능 채용 과정이라는 점을 알려야 한다는 의무가 현행 법률에서 규정되어 있는 것은 아니다. 구직자들은 사람이 나를 평가하는 것에 대해 그 신뢰에 관한 의문을 가질지는 몰라도 인간으로서의 존중감을 받지만, 인공지능의 경우 그것이 결여되어 있다고 지적한다. 따라서 인공지능 채용 과정에서 인간이 존중받기 위해서는 구직자가 인공지능 채용 과정에 대한 동의권, 즉 자기결정권을 행사할 수 있어야 한다.

여기서 쟁점은 만일 구직자가 이러한 인공지능 채용 과정에 대한 동의를 하지 않을 때 구인기업은 그 구직자에게 별도로 인간이 진행하는 기존 채용 과정을 제공하여야 할 의무가 있는가이다. 이에 대해서는 형평성의 문제가 발생할 수 있다. 인공지능 채용 과정에 응한 구직자와 기존의 사람이 진행하는 채용 과정을 거친 구직자 간 동일한 판단 기준을 적용할 수 없기 때문에 선발의 공정성이 문제가 된다. 따라서 구직자가 인공지능을 활용한 채용 과정에 동의를 하지 않을 경우 구인기업은 별도의 채용 과정을 제공할 의무가 없다. 다만, 그 부동의의 이유가 장애가 원인이어서 인공지능 채용 과정에 응시하는 것이 원시적으로 불가능한 경우(예: 인공지능 화상 면접)에는 별도로 사람이 주재하는 채용 과정을 제공할 필요가 있다.

3. 인공지능 채용 과정에서 투명성과 알 권리

구직자들은 인공지능 채용 과정의 선발 기준을 모르기 때문에 그 신뢰에 대한 의문을 제기한다. 이는 인공지능 채용 과정의 불투명성 때문으로 구직자들이 인공지능 채용 과정을 신뢰하기 위해서는 자신이 어떤 선발 기준으로 평가받는지 알 필요가 있다. 그래서 구직자는 채용 과정과 기준에 대해 구인기업에 정보를 요구할 권리를 갖게 되고, 역으로 구인기업은 이에 대한 고지 의무를 부담한다.

2023년 3월 14일 개정되고 올해 3월 15일에 시행된 「개인정보보호법」 제37조의2 제2항은 개인정보처리자가 ‘완전히 자동화된 결정 시스템’으로 결정을 한 경우 정보주체는 그 결정에 대하여 설명 등을 요구할 수 있다고 규정한다. 이 내용을 적용하여 개인정보처리자에 ‘구인기업’을, 완전히 자동화된 결정 시스템에 ‘인공지능’을, 정보주체에 ‘구직자’를 대입할 수 있다. 이에 따

라 구인기업은 자동화된 결정의 기준과 절차, 그리고 개인정보가 처리되는 방식 등을 구직자가 쉽게 확인할 수 있도록 공개하여야 한다(동 조문 제4항 및 동법 시행령 제44조의4). 그런데 구인기업은 자동화된 결정에 대한 설명으로 타인의 생명, 신체를 해할 우려가 있거나 다른 사람의 재산과 그 밖의 이익을 부당하게 침해할 우려가 있을 때에는 설명을 거부할 수 있다(동법 시행령 제44조의3 제4항 및 고시안 제7조).

다만, 인공지능이 행하는 ‘완전히’ 자동화된 결정이기 때문에 그 과정에서 ‘인적 개입’이 있으면 구인기업의 설명 의무(구직자의 알 권리)는 발생하지 않는다. 따라서 아주 형식적인 인적 개입, 가령 단순 검토만을 하였다는 이유로 이러한 의무를 다하였다고 주장할 수 있어 정보주체(구직자)의 보호라는 법령의 입법 취지를 훼손할 수 있다. 그래서 개인정보보호위원회의 가이드라인으로 「자동화된 결정에 대한 정보주체의 권리 안내서」는 인적 개입은 “정당한 권한을 가진 사람에 의한 실질적이고 의미 있는 개입”일 것을 강조한다. 이것은 다음과 같은 형식적 요건과 실질적 요건으로 분류된다.

먼저 형식적인 요건으로는 “정당한 권한이 있는 사람의 개입”이 있어야 한다. 사람의 개입은 “해당 결정을 변경할 수 있는 업무 권한을 보유하고 해당 업무를 수행할 수 있는 능력이 있는 사람에 의해 수행”되어야 한다. 그리고 실질적인 요건으로 사람의 개입이 “결정의 결과에 실질적인 영향을 미칠 수 있어야 한다. 즉, 사람의 개입이 “결정의 결과에 실질적인 영향을 미칠 수 있어야 하고,²⁾ 이를 위해서는 결정 과정에 개입하는 사람이 결정에 영향을 미치는 정보에 대한 접근이 가능한 위치”에 있어야 한다. 그리고 사람의 개입은 “최종 결정을 내리기 전에 해당 자동화된 시스템에 의한 산출자료 또는 그 외의 요소들에 대한 종합적인 고려가 있는 상태”에서 이루어져야 한다.³⁾

해외 사례를 보면 미국의 일리노이주는 2019. 8. ‘인공지능 화상면접법(Artificial Intelligence Video Interview Act)’을 입법하여 2020. 1.부터 시행하고 있는데, 이 법에 따라 구인기업은 고지(설명), 정보 공개, 동의 획득, 개인정보 공유 제한 및 삭제라는 5가지 의무를 부담한다.⁴⁾

4. 인공지능 채용 과정에서 공정성과 편향성 감사 등

현행 법률로 「채용절차의 공정화에 관한 법률」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「국가인권위원회법」, 「고용정책 기본법」 등에서는 채용에 있어 차별을 해서는 안 되는 사유와 수집이 금지되는 개인정보를 규정한다. 예를 들어 성별, 국적, 신앙, 장애 등을 이유로

2) 개인정보보호위원회(2024. 5. 24.), 「자동화된 결정에 대한 정보주체의 권리 안내서」, p.5.

3) 개인정보보호위원회(2024. 5. 24.), 위의 가이드라인, p.5.

4) 권오성(2021), 「인공지능과 노동법 -채용을 중심으로-」, 『법학논문집』 45(2), 중앙대학교 법학연구원, pp.26~27.

채용 시 차별을 하여서는 안 되며, 신체 조건, 출신 지역, 혼인 여부와 재산 등의 개인정보를 수집하여서는 안 된다.

채용에 관한 인공지능 프로그램이 처음부터 이렇게 법률이 금지하는 차별 행위와 개인정보 수집을 목적으로 개발되지는 않는다. 그러나 앞서 설명한 바와 같이 인공지능은 자료를 입력·학습하면서 차별적 성향을 나타낼 수가 있다. 따라서 관련 인공지능 프로그램 개발이 완료되면 그것을 활용하기 전 사전 점검과 활용 후 최종 결과에 대한 사후 평가가 필요하다.

먼저 사전 점검으로서 ‘편향성 감사(bias audit)’가 필요하다. 편향성 감사란 “알고리즘 시스템의 입력과 출력을 평가하여 입력 데이터에 편향성이 있는지 또는 인공지능 시스템이 내린 결정이나 분류의 결과에 편향성이 있는지 확인하는 절차”를 의미한다. 구인기업은 인공지능 채용 프로그램을 활용하기 전 주기적으로 편향성 감사를 하여 인공지능이 채용에 있어 차별을 학습해서 적용하지 않았는지 사전적으로 점검할 필요가 있다.

해외 사례로 뉴욕시는 ‘자동화된 채용 결정 도구(AEDT, Automated Employment Decision Tool)’를 이용하여 직원을 고용하거나 재직자 중 승진자를 선발할 경우 편향성 감사를 실시할 것을 조례로 규정하였다. 구체적으로 각 분야의 선발률이나 영향률의 산정이나 성별, 인종, 민족 영역이 미치는 영향을 계산할 것을 규정한다.

그리고 사후적으로는 영향평가를 하여야 한다. 사전적으로 편향성 감사를 하였다 하더라도 그 결과가 간접차별이 의심될 정도로 압도적인 편향성을 보일 수도 있다. 따라서 매 채용 시 그 결과를 사후 평가하여 인공지능 채용 프로그램의 차별 행위를 점검하여야 하고, 그것이 인정될 경우 시정 행위를 하여야 한다.

5. 인공지능 채용 과정에서 타당성과 피드백 의무

인공지능 채용 과정에서 투명성과 공정성에 대한 구직자들의 불만은 내가 제대로 평가받았는지 피드백을 받아보고 싶다는 욕구로 이어진다. 이러한 욕구는 채용 과정의 타당성에 관한 것이다. 그러나 현재 사람이 주도하는 채용 과정에서도 몇몇 공공기관을 제외하고는 채용 결과에 대한 피드백을 제공하는 구인기업은 드문 상황이다. 따라서 구인기업은 구직자에게 채용 결과를 설명하는 것에 부정적이다. 하지만, 새로운 기술이 도입되어 기존의 현상에 변화가 생길 때에는 새로운 규범이 생길 수 있다. 기존 사람이 하는 채용 과정에서도 문제시되었던 투명성과 공정성, 타당성에 대한 요구가 새로운 시대에도 여전히 강하게 존재하고, 특히 그것이 기술적으로 실현 가능하다면 규범으로 받아들일 수 있다. 과거에는 인간이 진행하는 면접 등은 그 평가가 주관적이고 기술적으로도 어려워서 타당한 피드백을 제공할 수 없었지만, 평가 항목이 특정되고 점수가 계량되는 인공지능 채용 절차에서는 가능하고, 특히 평가 대상이 다수여도 그

리하다. 따라서 구인기업은 구직자들이 원한다면 그들에게 적절한 피드백을 제공할 것을 권고할 수 있다.

다만, 구인기업은 피드백을 제공할 때 구체적인 평가 항목과 점수까지 공개하는 것을 꺼려하는데, 그것들을 일종의 영업 비밀이라고 생각하기 때문이다. 그러나 기업의 인재상과 구직자에 대한 객관적인 평가 기준, 그리고 그 결과물을 영업 비밀이라고 생각할 수 없다. 왜냐하면 「부정경쟁방지 및 영업비밀보호에 관한 법률」 제2조(정의) 제2호에 따르면, 영업비밀이란 “공공연히 알려져 있지 아니하고 독립된 경제적 가치를 가지는 것으로서, 비밀로 관리된 생산방법, 판매방법, 그 밖에 영업활동에 유용한 기술상 또는 경영상의 정보”를 의미하는데, 인재상, 평가 기준 및 그 결과물이 경제적 가치가 있는지, 그리고 생산방법, 판매방법 및 영업활동에 유용한 정보라고 판단하기 힘들기 때문이다. 다만, 과도기적으로 일단, 구직자의 장·단점 평가와 등급 평가 정도부터 피드백을 제공하는 방안을 생각할 수 있다.

Ⅲ. 인사노무 단계의 쟁점과 내용

1. 인공지능에 대한 인사노무 처분의 정당성 기준 적용

현재 채용 과정에서 인공지능의 활용도는 높은 반면, 상대적으로 인사노무 단계에서의 인공지능 사용례는 그리 발견되지 않고 있다. 먼저 인사조치에 관한 사례를 찾아보면, 국내 기업의 경우 국민은행이 인공지능을 기반으로 직원을 평가, 영업점의 이동 배치를 한 경우가 있고⁵⁾, 해외의 경우 미국 기업인 아마존이 한 물류센터(JFK8)에서 근로자가 착용한 웨어러블 기계를 통해 업무 이탈 시간을 수집하여 인공지능이 징계를 한 사례가 있다.⁶⁾ 그 외 근로자성의 논쟁이 있는 플랫폼 종사자의 경우 서비스 제공의 수락률이나 고객의 평점에 따라 일종의 인사고과인 등급이 결정되기도 한다. 구체적인 노무지휘의 경우에는 아직까지 인공지능이 스스로 판단하여 근로자에게 지휘명령을 내리는 단계에까지 이르지 않고 있다. 다만, 현재의 MES (Manufacturing Execution System)와 같이 단순한 알고리즘을 넘어서 인간처럼 상세한 작업 내용을 지시하는 정교한 관리·통제 시스템도 곧 도입될 것으로 예상된다.

인사조치에 관해 현행 법률의 내용을 보면 「근로기준법」 제23조 제1항은 전직 등을 포함한

5) 한국경제신문(2022. 12. 22.), 「AI로 인력배치 ... KB금융, 'AI경영시대」.

6) 김예진(2024. 8.), 「인공지능 시대의 노동과 법적 규율: 알고리즘 관리의 투명성과 참여성을 중심으로」, 서울대학교 법학과 박사학위논문, p.54.

징계를 하기 위해서는 ‘정당한 이유’가 있을 것을 규정한다. 이러한 정당성 심사는 매우 추상적이기 때문에 구체적 사례별로 대법원은 관련 법리를 제시하여 왔다. 예를 들어 배치전환이 정당하기 위해서는 사업주의 업무상 필요성과 근로자의 생활상 불이익이 존재하여야 하고, 양자간에 규범적으로 비교 형량이 이루어져야 한다.⁷⁾ 징계의 경우 사유와 절차, 그리고 양정의 정당성이 인정되어야 한다.⁸⁾ 그리고 인사고과의 경우 원칙적으로는 사용자의 재량 영역이지만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」상의 불이익이 금지되고, 「노동조합 및 노동관계조정법」상의 부당노동행위에 해당되어서는 안 된다.

쟁점은 이러한 ‘정당성’ 판단은 상당히 ‘규범적’ 판단이라는 것이다. 이는 인공지능이 규범적·윤리적 판단을 할 수 있느냐는 질문으로 이어진다. 예를 들어, 16년 이상 성실하게 근무한 근로자가 연휴 기간에 자원하여 일하던 중 공장 밖에서 술을 마신 후 공장 바닥에서 잠들어 규정에 따라 징계해고를 당한 경우, 대법원은 징계 양정이 과하여 사용자의 재량권 범위를 벗어나 무효라고 판결하였다.⁹⁾ 만일 인공지능이 이 사례에 대해 징계를 결정할 경우 이러한 규범적 판단을 할 수 있을 것인가? 이에 대해서는 부정적이다. 인공지능은 계량화된 데이터를 바탕으로 확률적으로 판단하기 때문에 양형에 대한 데이터의 정량화는 가능하지만, 상황별 타당성 등 규범적 판단은 할 수 없기 때문이다. 즉, 인공지능은 도덕적 추론, 상황별 가치, 공감, 주관적 경험을 반영할 수 없다. 징계 판단과도 비슷하게, 전보와 같은 배치전환에서도 경영상 필요성과 생활상 불이익을 인공지능이 정성적으로 판단할 수 있을지 의문이며, 인사고과에서도 통솔력, 협동심, 잠재력 등을 이론적으로는 정량화할 수 있겠지만 그것이 얼마나 정확한지, 그리고 타당한지는 여전히 논쟁거리이다.

따라서 인사조치에 있어 규범적·정성적 판단이 필요한 부분은 반드시 인간의 실질적인 개입이 있어야 한다. ‘인간의 실질적인 개입’이란 앞서 완전히 자동화된 결정에 관한 설명에서 밝힌 바와 같이 형식적인 요건으로 “정당한 권한이 있는 사람의 개입”이 있어야 하고, 실질적인 요건으로 사람의 개입이 “결정의 결과에 실질적인 영향을 미칠 수 있어야 하며, 그 사람은 결정에 영향을 미치는 정보에 대한 접근이 가능한 지위”에 있어야 한다.

2. 인공지능의 노동법 관련 민·형사책임 문제

인공지능 프로그램의 사전적 오류 또는 자율적 판단에 따라 노동법상의 민·형사책임 문제가 발생할 수 있다. 앞서 설명한 현행 법률이 금지한 차별 사유의 적용이나 개인정보 수집 외에

7) 대법원 2018. 10. 25. 선고 2016두44162 판결 등.

8) 임종률·김홍영(2024), 『노동법』 제21판, 박영사, p.529 이하.

9) 대법원 1991. 10. 25. 선고 90다20428 판결; 이철수(2023), 『노동법』, 현암사, p.274.

도 업무상 재해와 산업안전보건 영역에서 관련 문제가 제기된다.

업무상 재해에 대한 보상은 현행 「산업재해보상보험법」에 따라 각종 급여가 지원되지만, 사용자의 과실이 인정될 경우 민사상으로 추가적인 손해배상이 가능하다. 만일 인공지능의 오류 또는 자율적 판단으로 업무상 재해가 발생할 경우 근로자는 누구에게 손해배상을 청구할 수 있을 것인가에 대해 인공지능에 전자인격을 부여하여 책임을 지울 수 있다는 견해가 있다. 그러나 이 경우 인공지능에 ‘만’ 법적 책임을 묻는다면 이를 운용하는 사람의 책임이 면제되어 심각한 법적 공백과 윤리적 위험이 초래된다. 따라서 사람(사업주)과의 연대책임이 필요하다. 일단 근로자를 고용한 사업주가 일차적인 책임을 지고, 만일 프로그램 개발 시 명백한 과실이 증명될 경우에는 개발자에게 구상권을 청구할 수 있을 것이다.

형사적으로는 「산업안전보건법」상의 형사책임을 인공지능에 물을 수 있는지 쟁점이 된다. 형사책임을 부담하게 하기 위해서는 범죄능력과 형벌능력이 필요한데, 인공지능에 이 두 개가 모두 긍정될 수 있다는 것이다. ‘강한(strong)’ 인공지능의 경우 자율적인 사고 능력을 갖추고 있기 때문에 형법상의 범죄능력이 인정되고¹⁰⁾, 형벌능력 또한 프로그램 초기화(reset)를 통한 폐기가 가능하므로 인정될 수 있다는 것이다.¹¹⁾

그러나 이렇게 인공지능의 형사책임을 인정된다고 하더라도 민사책임과 마찬가지로 곧바로 인공지능의 실질적인 운영자이자 사람인 사용자의 법적 책임이 회피되어서는 안 된다. 따라서 양벌규정의 적용이 필요하다고 생각된다.

IV. 해고 단계의 쟁점과 내용

1. 해고의 종류와 인공지능 도입 시의 쟁점

해고는 보통 징계해고와 경영상 이유에 의한 해고(정리해고), 그리고 통상해고로 분류된다. 징계해고는 해고의 사유와 양형, 그리고 절차상의 정당성이 다투어지고, 경영상 해고의 경우 주로 해고 대상 선발 기준의 합리성과 공정성 판단이 문제 된다. 통상해고의 경우 많이 쟁점이 되는 것은 저성과자 해고로, 저성과자의 판단과 대상 선정 기준에 대해 갈등이 일어난다. 아직까지 징계·경영상·저성과자 해고 선발에 인공지능이 활용된 국내 사례는 발견되지 않았다. 그

10) 오병철·김종철·김남철·나종갑(2023. 4.), 『인공지능과 법』, 연세대학교 출판문화원, p.278.

11) 한국인공지능법학회(2019), 『인공지능과 법』, 박영사, p.162

러나 앞서 설명한 미국의 아마존 물류센터(JFK8)에서 장시간 근무 이탈 시 징계(해고를 포함)한 사례가 존재한다.

현행 법률상의 해고 제한 내용을 좀 더 살펴보면, 「근로기준법」 제23조 제1항은 징계해고 시 ‘정당한 이유’가 있을 것을 규정하고, 동법 제24조 제2항은 경영상 해고 시 합리적이고 공정한 대상자 선발 기준을 요구한다. 대법원은 이 합리적이고 공정한 선발 기준에 관해 객관적이고 사회적으로 합리적인 기준 외에도 “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.¹²⁾ 통상해고 중 저성과자 해고에 관해서는 현행 법률의 규정이 없는데, 대법원은 근로자의 근무 성과와 근무 능력 외에도 “상당한 기간 동안 일반적으로 기대되는 최소한에도 미치지 못하고 향후에도 개선될 가능성을 인정하기 어렵다는 등 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도인 경우”를 요구한다.¹³⁾

2. 해고 시 사용자를 대신할 인공지능의 한계

징계해고와 경영상 해고, 그리고 통상해고 중 저성과자 해고 모두 우리 현행 법률과 대법원은 정당한 이유가 있을 것을 요구하고, 이러한 정당성 판단에서는 합리성, 공정성과 사회통념과 같은 추상적·규범적 기준이 적용된다. 이러한 기준은 정량적으로 매우 판단하기 힘들며, 지표를 만들어 점수로 환산한다고 하더라도 그것의 ‘타당성’은 별개의 문제이다. 가령, 대법원은 저성과자 해고 사건에서 재교육 과정에서의 점수만으로 개선될 가능성을 판단할 수 없다고 판시한다.¹⁴⁾ 이 경우 그 사람의 ‘가능성’과 ‘잠재력’ 등을 판단하여야 하는데, 이는 인간의 직관이 상당히 필요한 영역으로 인공지능이 이를 정량적으로 계산한다고 하더라도 해고 당사자는 받아들이기 힘들어 법률상 분쟁이 빈번할 수 있다.

12) 대법원 2021. 7. 29. 선고 2016두64876 판결; 임종률·김홍영, 앞의 책, p.560.

13) 대법원 2021. 2. 25. 선고 2018다253680 판결; 임종률·김홍영, 위의 책, p.551.

14) 문아람·권은정·양승엽 외(2023. 12.), 『ICT 기반 사회현안 해결방안 연구』, 정보통신정책연구원 정책연구보고서, p.170.

V. 결론 및 정책 방향

이상의 내용을 정리하면, 인공지능이 가져올 노동법적 쟁점으로 차별 문제와 인공지능이 사용자를 대체할 경우 발생할 법률상의 책임 소재를 꼽았다. 같은 사안을 다른 관점에서 보면, ① 인공지능이 가져올 규범적 판단에 대한 문제, ② 인공지능이 차별을 학습할 경우 생길 공정성의 문제, ③ 인공지능 알고리즘 비공개로 인한 불투명성 문제, ④ 인공지능의 민·형사상의 법적 책임 배분 문제로 살펴볼 수 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해 사용자에게 새로운 의무를 부과하거나 기존의 의무를 강화하는 방안, 역으로 보면, 근로자에게 새로운 권리를 수여하거나 역시 기존의 권리를 강화하는 방법을 생각할 수 있다. 그러기 위해 본 글은 채용 과정에서는 구직자의 동의권과 알 권리를, 사용자에게는 편향성 감사 및 영향평가, 그리고 피드백 제공 의무를 제안하였다.

그 외 인사노무 과정에서는 인공지능의 정당성 심사와 같은 규범적 평가에는 인간의 실질적인 개입이 반드시 필요하며, 인공지능에 민·형사상 책임을 부여하기 위해 전자인격을 도입할 때는 인간인 사용자의 책임 회피를 막기 위해 연대책임과 양벌규정 도입을 주장하였다.

본문에서 다루지는 않았지만 기업에서 굉장히 민감하게 생각하고 있는 것은 인공지능에 의한 결정 과정을 설명하기 위해 이해당사자인 구직자 및 근로자에게 알고리즘을 공개할 것인가 하는 문제이다. 한편에서는 사실상 알고리즘이 근로자에게 고용상의 지위나 경제적 이익을 결정하는 이상 근로조건 또는 그것과 밀접한 것이므로 공개할 의무가 있다고 주장하지만, 기업 측에서는 민감한 영업비밀이기 때문에 공개할 수 없다고 항변한다. 이러한 양측의 주장과 이익을 조정하기 위해서는 일단, 알고리즘의 사전 공개 의무는 부여하지 않더라도 보관 의무를 규정한 다음, 사후 법적인 분쟁 발생 시 증거로서 공개하여 다룰 수 있도록 하는 것이 필요하다고 생각된다.

과거의 기술 발전이 이미 존재하던 것을 획기적으로 개량하여 시대를 변화시키는 것이었다면, 인공지능은 기존에는 없던 기술로 상상 이상의 사회 변혁을 가져올 것이며, 고용과 노동 분야는 그 중심에 설 것으로 예상된다. 새로운 기술은 새로운 규범을 요구한다. 그 규범을 만들어 가는 과정에서 잊지 말아야 할 점은, 기술은 인간을 위한 것으로 인간의 자기결정이라는 토대 위에 투명성과 공정성, 그리고 타당성이라는 원칙이 관철되어야 한다는 것이다. **KLI**

[참고문헌]

- 개인정보보호위원회(2024. 5.), 「자동화된 결정에 대한 정보주체의 권리 안내서」.
- 권오성(2021), 「인공지능과 노동법: 채용을 중심으로」, 『법학논문집』 45(2), 중앙대학교 법학연구원.
- 김성연(2024. 7.), 「생성형 AI(인공지능)와 민사법 관련 쟁점: 법인격 내지 전자인격 부여를 중심으로」, 『연세법학』 45, 연세법학회.
- 김예진(2024. 8.), 「인공지능 시대의 노동과 법적 규율: 알고리즘 관리의 투명성과 참여성을 중심으로」, 서울대학교 법학과 박사학위논문.
- 문아람 · 권은정 · 양승엽 외(2023. 12.), 『ICT 기반 사회현안 해결방안 연구』, 정보통신정책연구원.
- 오병철 · 김종철 · 김남철 · 나종갑(2023. 4.), 『인공지능과 법』, 연세대학교 출판문화원.
- 이철수(2023), 『노동법』, 현암사.
- 임종률 · 김홍영(2024), 『노동법』(제21판), 박영사.
- 한국경제신문(2022. 12. 22.), 「AI로 인력배치 ... KB금융, 'AI경영시대」.
- 한국인공지능법학회(2019), 『인공지능과 법』, 박영사.