

AI 채용의 비가시성과 절차적 규율

미국 일리노이주 인공지능 영상면접법의 분석과 시사점

서홍석 | 법제처 법제교류협력담당관, 변호사

1. 서론

최근 채용공고를 한 기업에 지원한 후 면접 요청을 받은 구직자 A는 자신의 집에서 노트북을 켜고 화면에 나오는 질문에 답변한다. 화면에 면접관은 등장하지 않는다. 대신 인공지능 시스템이 A의 표정, 시선 처리, 음성 변수(톤, 발화 속도), 언어 선택(어휘력, 키워드 사용 여부) 등을 분석하여 채용에 관한 평가를 수행한다. 이상의 장면은 근래에 일부 기업들이 채용 과정에 도입하고 있는 AI 영상면접의 전형적인 운용 방식이다. 이러한 AI 영상면접은 수많은 지원자 중 구인기업의 채용 기준에 부합하는 지원자를 보다 효율적으로 선별하는 데 도움을 줄 수 있기 때문에 기업들의 채용 절차에 그 활용이 점차 확산되고 있는 추세다. 그러나, 동시에 지원자는 자신이 어떠한 기준이나 방식에 따라 평가되고 있는지 알기 어렵다는 점에서 채용 절차의 공정성과 책임성 측면에서 새로운 문제가 제기될 수 있다.

이와 관련하여 미국에서는 ‘하이어뷰(HireVue)에 대한 EPIC의 FTC 진정 사건’을 계기로 AI 채용 기술의 잠재적 위험성이 공론화된 바 있다. 하이어뷰는 AI 영상면접 기술을 상용화한 미국의 HR 기술 기업으로 영상면접 데이터 분석을 통해 지원자의 인지 능력과 성격적 특성 등을 파악할 수 있다고 홍보하며 시장을 선도해 왔다. 그러나, 시민단체 등으로부터 이러한 평가가 어떠한 메커니즘을 통해 도출되는지 외부에서 전혀 검증할 수 없다는 점에 대한 비판이 제기되었고, 특히 시민단체인 EPIC(Electronic Privacy Information Center)은 하이어뷰가 검증되지 않은 불투명한 알고리즘을 통해 구직자의 안면 및 행동 데이터를 분석하는 것이 불공정하고 기만적인 상행위라고 주장하며 2019년 미국 연방거래위원

회(Federal Trade Commission, FTC)에 진정을 제기하였다.¹⁾ 이 사건을 계기로 AI 채용의 불투명성에 대해 사회적으로 논란이 발생하였고, 결국 하이어뷰는 2021년에 영상 분석의 핵심이었던 얼굴 표정 분석 기능을 중단하기에 이르렀다.²⁾

하이어뷰 사례가 시사하는 바는 단순히 AI 채용 시스템에 기술적 편향이 존재하는지, 또는 차별적 결과가 실제로 발생하였는지에 그치지 않는다. 보다 근본적인 문제는 채용과 같이 개인에게 중요한 기회를 다루는 AI의 판단 과정이 당사자에게 충분히 인식되지 않는 상태, 즉 판단 과정의 비가시성(opacity)³⁾에 있다. 결과에 있어서 차별이 발생했는지에 대해 사후적으로 검토가 가능하려면 판단의 근거와 기준이 사전에 알려져 있어야 하기 때문이다. 따라서, 최근 AI 규제 논의에서는 알고리즘의 결과를 직접 통제하기 이전 단계로서, AI 판단 과정의 존재와 성격을 명확히 밝히는 ‘절차적 투명성(procedural transparency)’ 확보하는 것이 중요한 과제로 다루어지고 있다.⁴⁾

이러한 문제의식 속에서 미국 일리노이주는 2019년 「인공지능 영상면접법(Artificial Intelligence Video Interview Act, 820 ILCS 42)」을 제정하여 2020년부터 시행하였다.⁵⁾ 이 법은 AI 채용 기술을 직접 금지하거나 그 성능을 검증하도록 요구하기보다는, ^① AI가 영상면접 분석에 사용된다는 사실을 사전에 고지하고, ^② 해당 인공지능이 평가에 활용하는 일반적 특성에 대해 설명하며, ^③ 해당 평가에 대한 지원자의 동의를 확보하도록 하는 최소한의 절차적 통제를 규정하였다. 즉, 이 법은 AI 채용의 공정성을 사후적으로 통제하기보다는, 지원자가 자신이 어떠한 방식으로 평가되고 있는지를 사전에 인지할 수 있도록 절차적 투명성을 확보하는 데 주안점을 둔 것으로 볼 수 있다.

한편, 한국에서도 최근 기업들의 채용 과정에서 AI 채용 도구의 활용이 확대되고 있고,⁶⁾ 이와 관련한

1) Electronic Privacy Information Center (EPIC), In re HireVue, Inc. (FTC Complaint), 2019, <https://epic.org/privacy/ftc/hirevue/> (2026. 3. 26. 최종 방문)

2) Electronic Privacy Information Center (EPIC), “HireVue, Facing FTC Complaint From EPIC, Halts Use of Facial Recognition,” Jan. 12, 2021, <https://epic.org/hirevue-facing-ftc-complaint-from-epic-halts-use-of-facial-recognition/> (2026. 3. 26. 최종방문)

3) 여기서 말하는 비가시성이란 자동화된 의사결정 시스템의 판단 결과를 받는 당사자가 그 판단이 어떻게, 왜 도출되었는지 구체적으로 알기 어려운 상태를 의미한다. Burrell은 이러한 비가시성을 ① 기업·국가의 의도적 비공개, ② 기술적 문해력(technical illiteracy) 부족, ③ 머신러닝 알고리즘 자체의 구조적 특성이라는 세 가지 유형으로 구분하며, 본고에서 주로 문제 삼는 것은 세 번째 유형에 해당한다. Jenna Burrell, “How the Machine ‘Thinks’: Understanding Opacity in Machine Learning Algorithms,” Big Data & Society, Vol. 3, No. 1, 2016.

4) 절차적 투명성이란 자동화된 의사결정 시스템의 판단 근거와 기준을 사전에 공개함으로써 당사자의 알 권리를 보장하고 사후적 구제 가능성을 담보하는 규범적 원칙을 의미한다. 유럽연합의 인공지능법의 경우에도 채용 등 고위험 AI 시스템 공급자에게 배포자가 시스템의 출력을 이해하고 적절히 활용할 수 있도록 투명성을 확보할 의무를 부과하고(제13조), AI 시스템이 자연인과 직접 상호작용하는 경우 이를 고지하도록 규정하고 있다(제50조). Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 (Artificial Intelligence Act), OJ L, 2024/1689, 12.7.2024, Art. 13 & Art. 50. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32024R1689> (2026. 3. 26. 최종방문)

5) 「Artificial Intelligence Video Interview Act」는 일리노이주 법전인 Illinois Compiled Statutes의 고용 관련 규정을 모은 Chapter 820 (Employment)에 편제되어 있으며, 통상 820 ILCS 42/로 인용된다. 이 법은 2019년 제정되어 2020년 1월부터 시행되었으며, 고용주가 영상면접에 대한 인공지능 분석을 사용하는 경우 지원자에 대한 사전 고지, 평가 방식에 대한 설명 및 동의 확보 등의 절차적 의무를 규정하고 있다. <https://law.justia.com/codes/illinois/chapter-820/act-820-ilcs-42/> (2026. 3. 17. 최종방문)

6) 최근 고용노동부가 국내 매출액 상위 500대 기업 인사담당자 및 전국 17개 시도 청년 재직자 3,093명을 대상으로 한 조사(2025) 결과에 따르면, 응답 기업 396개사 중 86.7%가 인사 업무에 AI 도구를 활용하고 있으며, 공식적인 채용 절차에 도입한 기업도 21.7%에 달하는 것으로 나타났다. 한편, 청년들은 AI 채용의 투명성 제고를 위해 ‘평가 요소에 대한 사전 고지(41.5%)’가 필요하다고 응답하였다(고용노동부, 「2025년 기업 채용동향조사 결과 발표」).

법제적 틀도 마련되고 있다. 2026년 1월부터 시행된 「인공지능 발전과 신뢰 기반 조성 등에 관한 기본법」(이하 “인공지능기본법”)은 채용과 관련된 인공지능을 ‘고영향 인공지능’으로 분류하여 투명성 확보를 위한 조치들을 규정하고 있고, 「개인정보 보호법」은 완전히 자동화된 개인정보 처리에 따른 결정에 대한 정보주체의 거부권과 설명요구권 등을 규정하고 있다. 다만, 이는 인공지능 또는 자동화 결정 일반에 적용되는 것으로서, 아직 채용이라는 특정 영역과 관련하여 지원자에게 AI 사용 사실을 구체적으로 알리고 평가의 성격에 대한 실질적인 이해를 돕는 정보를 제공하는 등 절차의 투명성을 보장하는 방안이 마련된 것으로 보기는 어렵다고 할 것이다.

이하에서는 미국 일리노이주의 인공지능 영상면접법의 주요 내용과 그 의의 및 한계를 검토한 후 한국 법제에 대한 시사점을 살펴해보도록 한다.

II. 미국 일리노이주 인공지능 영상면접법의 주요 내용

미국 일리노이주의 「인공지능 영상면접법(Artificial Intelligence Video Interview Act)」은 일리노이주 내 직무에 지원하는 구직자를 대상으로, 고용주가 영상면접을 실시하고 그 영상에 대해 인공지능 분석을 사용하는 경우 준수해야 할 일정한 절차적 의무를 규정하고 있다. 앞서 살펴본 바와 같이 이 법은 AI 채용 기술의 결과적 공정성을 직접 검증하기보다는, 평가 과정의 비가시성을 해소하는 절차적 투명성 확보에 초점을 맞추고 있다.

법률의 주요 내용은 크게 ① AI 활용에 대한 사전 고지·설명·동의 의무, ② 영상 데이터의 공유 제한, ③ 지원자의 영상 삭제 요청권 보장, ④ 특정 조건 하에서의 인구통계 자료 보고 의무의 네 가지 영역으로 정리할 수 있는바, 이하에서는 조문을 중심으로 구체적인 사항을 살펴해보도록 한다.

1. 적용 대상⁷⁾

이 법은 일리노이주에 기반한 직무(positions based in Illinois)에 대한 채용 절차에서 고용주가 지원자에게 녹화 방식의 영상면접(recorded video interview)을 요구하고, 그 영상에 대해 인공지능 분석(artificial intelligence analysis)⁸⁾을 사용하여 지원자의 직무 적합성(fitness for the position)을 평가하는 경우에 적용된다.

2. AI 영상면접 분석에 대한 사전 고지·설명·동의 의무⁹⁾

이 법의 핵심은 고용주가 지원자에게 영상면접 제출을 요구하기 전에 다음의 세 가지 절차적 의무를 이행하도록 규정한 부분에 있다.

1) 고지 의무

고용주는 지원자에게 영상면접을 요청하기 전에 해당 영상이 인공지능 시스템에 의해 분석될 수 있고 그 결과가 지원자의 직무 적합성 평가에 활용될 수 있다는 사실을 명확히 알려야 한다(820 ILCS 42/5(1)).

2) 정보 제공 및 설명 의무

고용주는 지원자에게 해당 인공지능 시스템이 어떠한 방식으로 작동하는지(how it works), 그리고 지원자를 평가할 때 어떤 일반적 특성(general types of characteristics)을 고려하는지에 관한 정보를 제공해야 한다(820 ILCS 42/5(2)). 이 규정은 알고리즘의 상세한 구조를 공개하도록 요구하는 것은 아니지만, 지원자가 자신이 어떤 기준에 따라 평가되는지에 대해 기본적인 이해를 할 수 있도록 설명할 것을 요구하는 취지로 이해된다.

3) 동의 의무

고용주는 지원자로부터 AI 분석에 의해 평가되는 것에 대한 사전 동의를 받아야 하며, 동의를 얻지 못한 경우 해당 인공지능 분석을 이용하여 지원자를 평가할 수 없다(820 ILCS 42/5(3)). 이는 고용주가 일방적으로 AI 평가를 강제하는 것을 방지하고, 평가 방식에 대한 지원자의 자기결정권을 보장하기 위한 취지로 이해된다.¹⁰⁾

4) 소결

이와 같은 고지·설명·동의 규정은 AI 채용 시스템의 성능이나 편향성을 직접적으로 규제하기보다는, 지원자가 자신이 AI에 의해 평가되고 있다는 사실과 평가의 기본적인 구조를 인지하고 면접 여부를 결정할 수 있도록 하는 최소한의 절차적 장치를 마련한 것으로 볼 수 있다.¹¹⁾

9) 820 ILCS 42/5. <https://law.justia.com/codes/illinois/chapter-820/act-820-ilcs-42/> (2026. 3. 26. 최종방문)

10) 다만, 일리노이주 인공지능 영상면접법은 인공지능 평가에 동의를 하지 않은 지원자에 대한 대체 평가 수단(Alternative Assessment) 제공 의무를 규정하고 있지는 않으므로, 동의하지 않은 지원자에 대하여 고용주가 대체 평가 수단을 마련하지 않을 경우 해당 지원자는 선발 과정에서 사실상 제외되는 결과가 발생할 가능성이 있는 것으로 보인다.

11) Andrew D. Selbst & Solon Barocas, The Intuitive Appeal of Explainable Machines, 87 Fordham L. Rev. 1085 (2018). 이 논문은 자동화된 의사결정 시스템에서 ‘설명(explanation)’ 요구가 단순히 기술적 이해를 돕기 위한 것이 아니라, 그 판단의 근거를 외부에서 검토하고 평가할 수 있게 하는 중요한 장치임을 지적한다. 다만, 저자들은 머신러닝 모델의 관독불가성(inscrutability)을 해소하는 것만으로는 규범적 정당

2025.11.28. https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=18662 (2026. 3. 26. 최종방문).

7) 820 ILCS 42/5. <https://law.justia.com/codes/illinois/chapter-820/act-820-ilcs-42/> (2026. 3. 26. 최종방문)

8) 여기서 ‘인공지능 분석’은 머신러닝 기반의 자연어 인식, 음성 분석, 자연어 처리(NLP) 등 영상 데이터에 적용되는 광범위한 기술을 포함하는 것으로 해석된다.

3. 영상면접 자료의 공유 제한¹²⁾

이 법은 지원자가 제출한 영상면접 자료가 무분별하게 활용되는 것을 방지하기 위하여 그 공유 범위를 엄격히 제한하고 있다.

고용주는 해당 직무에 대한 지원자의 적합성을 평가하는 데 필요한 전문 지식(expertise)이나 기술(technology)을 보유한 자에 한하여 영상면접 자료가 열람 또는 공유될 수 있도록 해야 한다. 이는 채용 과정에서 수집된 영상 데이터가 본래의 목적을 벗어나 불필요하게 확산되는 것을 방지하기 위한 취지로 이해된다. 특히 AI 영상면접 데이터는 지원자의 얼굴 이미지와 음성 데이터 등 개인의 고유한 특징을 포함하고 있으므로, 이러한 데이터에 대한 접근 제한은 지원자의 프라이버시권을 실질적으로 보호하는 장치로 기능한다고 볼 수 있다.¹³⁾

4. 영상 데이터의 삭제 요청권¹⁴⁾

이 법은 지원자의 영상 데이터 삭제 요청권과 고용주의 파기 의무를 규정하고 있다.

지원자가 영상면접 자료의 삭제를 요청하는 경우, 고용주는 해당 요청을 받은 날부터 30일 이내에 원본 영상뿐만 아니라 모든 전자적 백업 복사본을 파기해야 한다. 또한 고용주는 해당 영상 자료를 전달받은 다른 모든 사람에게도 동일하게 삭제를 요청해야 하며, 그 사람들도 이에 따라야 한다.¹⁵⁾

이는 AI 평가를 위해 수집된 영상 데이터가 목적 달성 후 또는 정보주체의 의사에 반하여 영구적으로 보존되는 것을 방지함으로써, 지원자에게 자신의 데이터에 대한 사후적 통제권을 부여하는 취지로 이해된다.¹⁶⁾

성 평가가 충분히 달성되지 않으며, 이를 보완하기 위해 모델 개발 과정에 관한 문서화(documentation)가 필요하다는 점을 아울러 논의한다. <https://ir.lawnet.fordham.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=5569&context=flr> (2026. 3. 26. 최종방문)

12) 820 ILCS 42/10. <https://law.justia.com/codes/illinois/chapter-820/act-820-ilcs-42/> (2026. 3. 26. 최종방문)

13) 본 조항은 영상 데이터의 '공유(sharing)'를 제한하는 형식을 취하고 있으나, 실질적으로는 영상 데이터가 채용 평가 목적과 직접 관련된 자에게만 접근될 수 있도록 함으로써 현대 프라이버시 법제에서 강조되는 '목적 제한(purpose limitation)' 및 '데이터 최소화(data minimization)' 원칙과 유사한 기능을 수행하는 것으로 이해할 수 있다.

14) 820 ILCS 42/15. <https://law.justia.com/codes/illinois/chapter-820/act-820-ilcs-42/> (2026. 3. 26. 최종방문)

15) 이 규정은 한국의 「개인정보 보호법」 제21조(개인정보의 파기)와 같이 개인정보의 장기 보존을 방지하려는 취지와 일정 부분 유사한 측면이 있으나, 한국 법이 개인정보 처리 목적의 달성이나 보유기간 경과 시 자동적으로 파기 의무가 발생하는 구조를 취하는 것과 달리, 정보주체의 삭제 요청이 있는 경우에 비로소 30일 이내의 파기 의무가 발생한다는 점에서 차이가 있다.

16) 다만, 실무적으로는 본 법상의 30일 내 영상 삭제 의무가 연방고용평등위원회(Equal Employment Opportunity Commission, EEOC)의 채용 기록 보존 의무(1년)나 연방계약업체에 적용되는 연방계약준수프로그램국(Office of Federal Contract Compliance Programs, OFCCP)의 기록 유지 규정(2년) 등 연방법상의 의무와 충돌할 가능성이 제기되기도 한다. Kwabena A. Appenteng et al., "Implementing Illinois' AI Video Interview Act: Five Steps Employers Can Take to Address Hidden Questions and Integrate Policies with Existing Employment Laws," Littler Mendelson P.C. (2019), <https://www.littler.com/news-analysis/asap/implementing-illinois-ai-video-interview-act-five-steps-employers-can-take> (2026년 3월 26일 최종방문).

5. 인구통계 자료 보고 의무¹⁷⁾

이 법에는 비교적 덜 알려져 있지만 중요한 규정으로 인구통계 자료(demographic data) 보고 의무가 포함되어 있다.

고용주가 영상면접에 대한 인공지능 분석 결과만을 근거로 지원자를 대면 면접 대상으로 선별하는 경우, 해당 고용주는 매년 12월 31일까지 ① 대면 면접 기회를 부여받은 지원자와 그렇지 못한 지원자의 인종 및 민족 정보, ② 최종 채용된 지원자의 인종 및 민족 정보를 일리노이 상무경제기회부(Department of Commerce and Economic Opportunity, DCEO)에 보고해야 한다. DCEO는 이를 분석하여 인공지능 채용 시스템이 인종적 편향을 보이고 있는지 여부를 검토한 뒤 주지사와의 의회에 보고하도록 되어 있다.

이 규정은 AI 채용 기술의 편향 문제를 직접 규제하기보다는, 데이터 수집과 정책 분석을 통해 장기적으로 편향 여부를 검토할 수 있는 제도적 기반을 마련한 것으로 이해할 수 있다.

6. 소결

이와 같이 일리노이 인공지능 영상면접법은 AI 채용 기술의 사용 자체를 제한하거나 알고리즘의 성능 및 편향성을 직접적으로 규제하는 방식이 아니라, AI 분석이 채용 과정에서 사용된다는 사실을 지원자에게 투명하게 드러내고 그 과정에 대한 최소한의 설명과 동의를 요구하는 절차적 규범을 중심으로 구성되어 있다.

이러한 규율 구조는 AI 채용 시스템의 공정성 여부를 기술적으로 완벽히 검증하기 어려운 상황에서, 먼저 평가 과정의 가시성을 확보함으로써 지원자와 고용주 사이의 정보 비대칭을 완화하려는 입법적 접근으로 이해할 수 있다.

III. 일리노이주 인공지능 영상면접법의 의의와 한계

1. 의의

1) AI 채용 기술을 명시적으로 규율한 초기 입법례

일리노이주 인공지능 영상면접법은 채용 절차에 도입된 AI 기술을 명시적인 규율 대상으로 삼은 비

17) 820 ILCS 42/20. 이 규정은 일리노이 주의 2021년 개정법인 Public Act 102-0047(HB 53)을 통해 신설되어 2022년부터 시행된 것으로, AI 채용 시스템이 기존의 사회적 편견을 고착화하거나 특정 집단을 차별할 위험이 있다는 우려를 반영한 것으로 보인다. 다만, 고용주가 AI 분석 결과에만 전적으로 의존하는 경우에 한하여("relies solely upon an artificial intelligence analysis of a video interview") 보고 의무를 부과함으로써, 고용주의 행정적 부담을 고려하면서도 고위험 채용 절차에 대한 공적 감시를 강화한 절충적 모델을 도입한 것으로 이해할 수 있다. <https://law.justia.com/codes/illinois/chapter-820/act-820-ilcs-42/> (2026. 3. 26. 최종방문)

교적 초기 단계의 입법례로서 중요한 의미를 가진다.¹⁸⁾ 기존의 고용 관련 법제들이 주로 일반적인 차별 금지나 공정 채용의 원칙을 선언적으로 규정해 온 것과 달리, 이 법은 ‘AI 영상면접 분석’이라는 구체적인 AI 활용 시나리오를 특정하여 고용주의 의무를 구체화하였다.

이러한 점에서 이 법은 AI 채용 기술이 실제 인사관리 과정에 도입되는 상황에 선구적으로 대응한 모델로서, 자동화된 의사결정이 적용되는 채용 절차를 기존의 고용법상 절차적 보호의 틀 안에서 논의할 수 있는 제도적 기반을 마련한 것으로 평가할 수 있다.

2) 절차적 투명성 확보를 중심으로 한 규제 접근

이 법의 또 다른 중요한 의의는 규제의 초점을 AI 시스템 자체의 성능이나 알고리즘 구조에 대한 통제가 아니라 채용 절차의 가시성 확보에 두고 있다는 점이다. 통상적으로 AI 채용 기술을 둘러싼 논의는 알고리즘의 편향이나 차별 가능성에 집중되는 경향이 있다. 그러나, 이러한 실체적 공정성에 대한 검토가 가능하기 위해서는, 먼저 지원자가 자신이 어떤 방식으로 평가되고 있는지를 인지할 수 있어야 한다는 전제가 필요하다. 이러한 점에서 이 법은 AI 채용 시스템의 공정성을 직접적으로 규율하기 이전 단계에서, AI가 채용 과정에서 사용된다는 사실과 그 평가 구조를 드러내는 절차적 투명성 확보를 제도적으로 구현하고 있다는 점에서 의미가 있다.

3) 지원자의 데이터 통제권 강화

이 법은 또한 지원자의 권리를 강화하는 측면에서도 일정한 의미를 가진다. 이 법은 영상면접 자료의 공유 범위를 제한하고(820 ILCS 42/10), 지원자가 자신의 영상면접 자료에 대해 삭제를 요청할 수 있는 권리를 인정하고 있다(820 ILCS 42/15). 이러한 규정은 AI 채용 과정에서 생성되는 영상 데이터가 단순한 평가 자료를 넘어 지원자의 개인정보에 해당한다는 사실을 규범적으로 전제한 것으로 이해되며, 지원자에게 자신의 데이터에 대한 실질적인 통제권을 부여함으로써 AI 채용 과정에서 발생할 수 있는 개인정보 침해 가능성을 완화하는 역할을 할 수 있을 것으로 보인다.

2. 한계

1) 적용 범위의 제한

이 법은 ‘녹화된 영상면접(recorded video interview)에 대한 인공지능 분석’이라는 특정 유형의 채용 도구에만 적용된다는 점에서 적용 범위가 비교적 제한적이다(820 ILCS 42/5). 오늘날 기업들이 활용하는 AI 채용 기술은 영상면접 분석뿐 아니라 이력서 자동 선별(resume screening), 온라인 역량 평가, 실시간 화상 면접 분석 등 다양한 형태로 발전하고 있다. 이러한 다른 유형의 AI 채용 도구는 이 법의 규율 범위에 포함되지 않는바, 이 법은 AI 채용 기술 전반을 포괄적으로 규제하기보다는 AI 채용 기술 중에서도 특히 지원자의 인격권과 밀접한 ‘영상 데이터’에 입법적 자원을 집중시키는 선택을 한 것으로 이해된다. 이는 모든 유형의 AI 채용 기술을 일률적으로 규율하기보다는 권리 침해 가능성이 높은 영역을 선별하여 단계적으로 대응하려는 입법적 접근으로도 평가될 수 있다.

2) 알고리즘 공정성에 대한 직접적 규율의 부재

이 법은 인공지능 시스템 자체의 공정성이나 정확성을 직접적으로 검증하거나 규율하는 방식을 취하지 않는다. AI 분석 활용 사실을 알리고 작동 방식에 관한 일반적인 정보를 제공하도록 요구할 뿐(820 ILCS 42/5), 알고리즘의 편향 여부에 대한 독립적 감사나 성능 인증 등을 강제하지는 않는다.

일각에서는 AI 채용 기술이 특정 집단에 대해 차별적 결과를 초래할 가능성을 제기하며 보다 강력한 실체적 규제를 요구하기도 한다. 그러나, 이 법은 알고리즘의 내부 작동 기제에 법이 직접 개입하기보다는, 채용 절차의 투명성(Transparency)과 가시성(Visibility)을 확보하는 데 주력하는 입법적 선택을 한 것으로 볼 수 있다. 즉, 고도의 전문성이 요구되는 AI 기술 영역에서 법이 알고리즘의 실체적 공정성에 대한 판단 기준을 직접 설정하기보다는, 정보 비대칭의 해소를 통해 시장과 사회의 자율적 감시 기능이 작동할 수 있는 기반을 마련하는 데 우선순위를 둔 것으로 이해할 수 있다. 이러한 절차적 접근은 AI 채용 기술에 대한 초기 대응으로서 일정한 의의를 가지며, 기술의 영향력과 위험 수준에 따라 보다 실질적인 검증 장치와 결합될 수 있는 단계적 규율 방식으로 평가할 수 있다.

3) 법적 집행력의 제한

이 법은 고용주가 준수해야 할 사전 고지나 동의 확보 등의 절차적 의무를 명시하고 있으나, 이를 위반할 경우 부과되는 과태료나 벌칙, 행정적 강제 수단 등을 별도로 규정하고 있지는 않다. 이는 이 법이 형사 처벌이나 행정적 제재를 통해 기업을 압박하기보다, 채용 과정에서 지켜야 할 최소한의 절차적 표준을 제시함으로써 기업들의 자율적인 규범 준수(Compliance)를 유도하는 데 중점을 둔 것으로 볼 수 있다. 이에 따라 이 법의 실효성은 국가의 강제력보다는 기업의 평판 리스크 관리와 시장의 자율적 교정 기제에 일정 부분 의존하게 되는데, 이는 인공지능이라는 신기술 도입 초기 단계에서 과도한 법적 불확실

18) 미국에서는 채용 과정에서 활용되는 인공지능 기반 평가 도구에 대한 규제와 관련하여 여러 입법례가 논의되고 있다. 예컨대, 뉴욕시는 2021년 「Automated Employment Decision Tools Law(Local Law 144 of 2021)」을 제정(2023년 시행)하여 채용 과정에서 사용되는 자동화된 의사결정 도구에 대해 독립적인 편향성 감사(bias audit)를 요구하고 그 결과를 공개하도록 규정하고 있다. 또한 메릴랜드주는 2020년 「Facial Recognition in Interviews Act(정식명칭: Labor and Employment - Use of Facial Recognition Services - Prohibition, House Bill 1202, Chapter 446)」를 제정하여 영상면접 과정에서 얼굴인식 기술을 사용하는 경우 지원자의 권리 포기 동의서(waiver) 서명을 요구하고 있다. 이러한 입법례들은 AI 채용 규제의 다양한 접근 방식을 보여주지만, 본 글에서는 AI 영상면접 규제의 초기 입법례로서의 의의를 중심으로 일리노이 인공지능 영상면접법을 검토하는 데 목적이 있으므로 다른 입법례에 대한 상세한 논의는 생략한다. 뉴욕시 조례 관련 자료: <https://www.nyc.gov/site/dca/about/automated-employment-decision-tools.page>, 메릴랜드 법문: https://mgaleg.maryland.gov/2020RS/Chapters_noln/CH_446_hb1202t.pdf (2026년3월26일 최종방문).

성을 최소화하면서도, 동시에 고용주가 스스로 공정한 채용 관행을 형성해 나가도록 유도하려는 취지로 이해할 수 있다.

3. 소결

이와 같이 일리노이 인공지능 영상면접법은 AI 채용 시스템의 실체적 공정성을 직접적으로 검증하거나 규제하기보다는, AI가 채용 과정의 핵심 도구로 활용된다는 사실을 지원자에게 명확히 고지하고 평가 구조에 관한 최소한의 설명과 동의를 구하는 절차적 규범을 확립하는 데 초점을 맞추고 있다.

이러한 규율 구조는 알고리즘의 편향이나 차별 가능성을 실체적으로 통제하는 데에는 일정한 한계가 있으나, AI가 채용이라는 인간의 중요한 사회적 기회를 평가하는 상황에서 최소한의 가시성(Visibility)을 확보하려 한 초기 단계의 규제 모델로서 정책적 의의를 갖는다.

IV. 한국 법제에의 시사점

최근 한국에서도 기업들의 채용 과정에서 인공지능 기술을 활용하는 사례가 증가하면서 「채용절차의 공정화에 관한 법률」(이하 “채용절차법”) 개정 논의가 이루어지고 있다. 주로 AI 채용 시 평가방식과 알고리즘 작동방식 등을 사전에 고지하고, 기술 점검을 받도록 하는 등의 내용을 담은 채용절차법 개정안이 21대 국회에서 다수 발의되었고 이 글을 쓰고 있는 2026년 3월을 기준으로 22대 국회에서도 두 건이 발의¹⁹⁾된바 있으나, 아직 법제화에 이르지 못했다.

한편, 2026년 1월 22일부터 시행된 인공지능기본법은 채용을 ‘고영향 인공지능’의 하나로 명시하면서 인공지능사업자에게 투명성 확보 등 다양한 의무를 부과하고 있고, 「개인정보 보호법」은 자동화된 결정에 대한 정보주체의 거부권과 설명요구권 등을 부여하고 있는바, 이하에서는 인공지능기본법 및 「개인정보 보호법」의 관련 규정을 일리노이주 인공지능 영상면접법의 관련 규정과 비교하고, 채용절차법의 바람직한 개정방향에 대해 살펴보도록 한다.

1. 인공지능기본법과 미국 일리노이주 인공지능 영상면접법의 비교

1) 적용 대상의 차이: 영상 분석 기술(일리노이)과 고영향 채용 시스템(인공지능기본법)

먼저 일리노이주 인공지능 영상면접법과 한국의 인공지능기본법은 그 규율 대상의 폭에서 차이가 있

다. 일리노이주 인공지능 영상면접법은 ‘지원자가 제출한 영상 인터뷰를 AI가 분석하는 경우’라는 특정한 기술적 국면에 집중하는 반면, 한국 인공지능기본법은 ‘고영향 인공지능’ 일반을 규율하면서 그 중 채용과 같이 개인의 권리·의무 관계에 중대한 영향을 미치는 판단 또는 평가에 활용되는 인공지능시스템을 고영향 인공지능의 일유형으로 포함시키고 있는바,²⁰⁾ 인공지능기본법이 보다 상위 수준에서 채용에 관한 인공지능 시스템 전반을 포괄적으로 다루고 있다고 볼 수 있다.

2) 사전 고지 의무: 개별 기술적 국면의 고지(일리노이)와 포괄적 운용 사실의 고지(인공지능기본법)

미국 일리노이주 인공지능 영상면접법에서 고용주는 지원자에게 영상면접을 요청하기 전에 해당 영상이 인공지능 시스템에 의해 분석될 수 있고 그 결과가 지원자의 직무 적합성 평가에 활용될 수 있다는 사실을 명확히 알리도록 규정하고 있고(820 ILCS 42/5(1)), 한국의 인공지능기본법에서도 인공지능사업자는 고영향 인공지능을 이용한 제품 또는 서비스를 제공하려는 경우 그 제품 또는 서비스가 해당 인공지능에 기반하여 운용된다는 사실을 이용자에게 사전에 고지하도록 규정하고 있는바(제31조제1항)²¹⁾, 이용자에 대하여 AI 사용 사실의 사전 고지를 의무화하고 있다는 점에서 두 법은 유사성을 갖는다.

다만, 일리노이법상의 고지 의무가 영상면접이라는 특수한 채용 ‘수단’의 사용 여부를 알리는 데 집중하고 있는 데 반하여, 인공지능기본법은 채용 영역 전반에서 활용되는 고영향 AI ‘시스템’ 자체의 운용 사실을 폭넓게 고지하도록 하고 있다. 인공지능기본법이 개별 면접 기술의 차원을 넘어, 채용 프로세스 전반에 깔린 인공지능 기술 전반에 대해 보다 포괄적인 고지 의무를 부과하고 있는 것으로 이해할 수 있다.

3) 설명 의무: 개별적 정보 제공 의무(일리노이)와 체계적 설명 방안의 수립(인공지능기본법)

일리노이주 인공지능 영상면접법에서는 고용주는 지원자에게 해당 인공지능 시스템이 어떠한 방식으로 작동하는지, 그리고 지원자를 평가할 때 어떤 일반적 특성을 고려하는지에 관한 정보를 제공하도록 규정하고 있다(820 ILCS 42/5(2)).

20) 「인공지능 발전과 신뢰 기반 조성 등에 관한 기본법」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. ~ 3. (생 략)

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. ~ 바. (생 략)

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

아. ~ 카. (생 략)

5. ~ 12. (생 략)

21) 「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 ~ ④ (생 략)

19) 21대[박광온 의원안(의안번호2120082, 2023. 2. 17.), 소병철 의원안(의안번호2120449, 2023. 3. 6.), 한준호 의원안(의안번호2120799, 2023. 3. 22.), 박대수 의원안(의안번호2120898, 2023. 3. 27.), 신영대 의원안(의안번호2121075, 2023. 3. 31.), 이수진 의원안(의안번호2123632, 2023. 8. 3.), 전해철 의원안(의안번호2123745, 2023. 8. 9.), 이상현 의원안(의안번호2123881, 2023. 8. 18.); 22대[신영대 의원안(의안번호2200330, 2024. 6. 11.), 김위상 의원안(의안번호2200370, 2024. 6. 12.)]

한편, 한국의 인공지능기본법은 설명 의무와 관련하여 크게 두가지 규정을 두고 있다. 먼저, 제3조제2항에서는 “영향받는 자는 인공지능의 최종결과 도출에 활용된 주요 기준 및 원리 등에 대하여 기술적·합리적으로 가능한 범위에서 명확하고 의미 있는 설명을 제공받을 수 있어야 한다”는 원칙을 선언하고 있다.²²⁾ 나아가 제34조제1항제2호에서는 인공지능사업자는 고영향 인공지능 또는 이를 이용한 제품·서비스를 제공하는 경우 고영향 인공지능의 안전성·신뢰성을 확보하기 위하여 “기술적으로 가능한 범위에서의 인공지능이 도출한 최종결과, 인공지능의 최종결과 도출에 활용된 주요 기준, 인공지능의 개발·활용에 사용된 학습용데이터의 개요 등에 대한 설명 방안을 수립·시행”하도록 규정하고 있다.²³⁾

이와 같이 일리노이주법과 인공지능기본법은 다 같이 설명 제공에 관한 사항을 규정하고 있다는 점에서 공통점을 가지나, 인공지능기본법은 설명을 제공받을 수 있다는 것을 다소 선언적인 원칙으로 규정하고(제3조제2항) 설명 제공을 직접적인 개별 의무로 규정하기보다는 설명 방안을 수립·시행하도록 하는 간접적인 방식을 취하고 있다(제34조제1항제2호)는 점에서 일리노이주법과 규율 방식에 차이를 보인다. 다만, 설명의 내용 측면에서는 인공지능이 도출한 최종결과, 결과 도출에 활용된 주요 기준 및 학습용데이터와 같은 설명가능성(explainability)의 핵심 요소를 보다 체계적으로 제시하고 있다는 점에서, 일리노이주법에 비해 한층 구조화된 모습을 보이고 있는 것으로 평가할 수 있다.

4) 채용특화 규율(일리노이)과 시스템 차원의 규율(인공지능기본법)

한국의 인공지능기본법은 채용에 활용되는 인공지능을 하나의 고영향 시스템으로 파악하고, 개발 및 운영 단계 전반에 걸친 위험관리와 내부 통제 체계를 요구하고 있다는 점에서 미국 일리노이주 영상면접법과 중요한 차이를 보인다. 특히, 인공지능기본법 제34조는 고영향 인공지능과 관련한 사업자의 책무로서 위험관리방안과 이용자 보호 방안의 수립·운영, 고영향 인공지능에 대한 사람의 관리·감독, 안전성·신뢰성 확보를 위한 조치의 내용을 확인할 수 있는 문서의 작성·보관 등을 규정하고 있는데,²⁴⁾ 이는

22) 「인공지능 발전과 신뢰 기반 조성 등에 관한 기본법」

제3조(기본원칙 및 국가 등의 책무) ① (생 략)

② 영향받는 자는 인공지능의 최종결과 도출에 활용된 주요 기준 및 원리 등에 대하여 기술적·합리적으로 가능한 범위에서 명확하고 의미 있는 설명을 제공받을 수 있어야 한다.

③④ (생 략)

23) 「인공지능 발전과 신뢰 기반 조성 등에 관한 기본법」

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. (생 략)

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

3. ~ 6. (생 략)

②·③ (생 략)

24) 「인공지능 발전과 신뢰 기반 조성 등에 관한 기본법」

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.

절차적 투명성에 집중하는 일리노이주법에는 직접적으로 나타나지 않는 요소들이다.

나아가, 인공지능기본법 제35조는 고영향 인공지능이 사람의 기본권에 미치는 영향을 사전에 평가하도록 하는 고영향 인공지능 영향평가 제도를 도입하고 있는바, 비록 민간사업자에 대해서는 “노력하여야 한다”는 형태로 규정되어 있으나,²⁵⁾ 채용 인공지능의 위험을 단지 개별 지원자와의 관계를 넘어 시스템적 위험과 기본권에 미칠 영향의 차원에서 접근하고 있다는 점에서 그 규범적 의의를 찾을 수 있다.

다만, 인공지능기본법은 영상면접 자료의 삭제 의무, 제3자 공유 제한, 채용 편향 점검을 위한 통계 보고와 같이 채용 절차에 특화된 세부사항을 규정하고 있지는 않은바, 인공지능기본법만으로는 채용에 있어서의 구체적 절차 통제를 완전히 수행하기는 어려운 것으로 보인다.

5) 소결

정리하면, 인공지능기본법은 채용 관련 인공지능을 일리노이주법보다 넓은 범위에서 규율하고 있다. 채용 AI를 고영향 인공지능으로 분류하여 위험관리와 설명 의무는 물론, 인간의 감독 및 영향평가와 같은 장치를 통해 전체 시스템을 포괄적으로 규율하기 때문이다. 그러나, 일리노이주법과 같이 채용절차에 특화된 세부 규정까지 모두 담고 있지는 않으므로, 이에 관한 별도의 구체적 통제방안은 여전히 검토가 필요한 것으로 보인다.

2. 「개인정보 보호법」과 일리노이주 인공지능 영상면접법의 비교

1) 적용 범위

「개인정보 보호법」 제37조의2는 자동화된 결정에 대한 정보주체의 권리를 규정하고 있다.²⁶⁾ 이 조항은

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 설명 방안의 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

②·③ (생 략)

25) 「인공지능 발전과 신뢰 기반 조성 등에 관한 기본법」

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.

②·③ (생 략)

26) 「개인정보 보호법」

제4조(정보주체의 권리) 정보주체는 자신의 개인정보 처리와 관련하여 다음 각 호의 권리를 가진다.

1. ~ 5. (생 략)

6. 완전히 자동화된 개인정보 처리에 따른 결정을 거부하거나 그에 대한 설명 등을 요구할 권리

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

완전히 자동화된 시스템, 즉 인공지능 기술을 포함한 자동화된 시스템에 의하여 이루어진 결정이 정보주체의 권리 또는 의무에 중대한 영향을 미치는 경우에 적용되는바, 채용 여부 또는 채용 과정에서의 평가가 지원자의 직업 기회에 직접적인 영향을 미친다는 점을 고려하면, 일정한 경우 AI 채용 결정은 이 조항의 적용 대상으로 포섭될 가능성이 있다.

다만, 해당 규정은 “완전히 자동화된 시스템”에 의한 결정에 적용(제1항 본문)된다는 점에서 그 적용 범위가 제한적이며, 실제 채용 과정에서는 인공지능이 보조적 수단으로 활용된다고 주장될 가능성이 있어, 그 실효성은 구체적 사례에 따라 달라질 수 있다.

2) 거부권: 사전 동의 모델(일리노이)과 사후 권리 보장(개인정보 보호법)

「개인정보 보호법」 제37조의2는 정보주체에게 자동화된 결정을 거부할 수 있는 권리를 인정하고(제1항), 개인정보처리자는 정당한 사유가 없는 한 해당 결정을 적용하지 아니하거나 인적 개입에 의한 재처리 등 필요한 조치를 하여야 한다(제3항). 이는 일리노이주법상 동의 없는 AI 평가를 금지하는 구조와 기능적으로 유사한 측면이 있다.

다만, 규율 방식에는 차이가 있는데, 일리노이주법은 면접 전 동의를 얻지 못하면 AI 평가 자체를 사용할 수 없도록 하는 사전적 절차 통제 모델을 취하고 있는 반면, 「개인정보 보호법」은 자동화된 결정이 이루어진 이후에도 정보주체가 이를 거부하고 인간의 개입을 요구할 수 있도록 한다는 점에서 사후적 권리 보장 모델에 가깝다고 볼 수 있다.

3) 설명 관련 권리: 사전 일반 설명(일리노이)과 사후 개별 설명(개인정보 보호법)

「개인정보 보호법」 제37조의2제2항은 자동화된 결정에 대하여 설명 등을 요구할 수 있는 권리를 인정하고, 개인정보처리자는 이에 대해 설명 등 필요한 조치를 하도록 규정하고 있는데, 이는 일리노이주법이 면접 전에 인공지능의 작동 방식과 일반적 평가 요소를 설명하도록 한 것과 유사성이 있다. 다만, 일리노이주법이 사전에 일반적인 설명을 제공하는 데 초점을 두고 있는 반면, 「개인정보 보호법」은 개별 결정에 대하여 사후적으로 구체적인 설명 요구를 할 수 있게 한다는 점에서 차이를 보인다.

또한, 「개인정보 보호법」 제37조의2제4항은 자동화된 결정의 기준과 절차, 개인정보 처리 방식 등을 정보주체가 쉽게 확인할 수 있도록 공개하도록 규정하고 있다. 이는 개별 설명을 넘어 자동화된 결정 전

반에 대한 상시적 공개 체계를 요구하는 것으로, 채용면접이라는 개별 절차에 초점을 맞춘 일리노이주법에 비해 보다 일반적이고 구조적인 접근이라 할 수 있다.

4) 데이터 통제: 영상 삭제 의무(일리노이)와 개인정보 삭제·파기 규정(개인정보 보호법)의 기능적 대응

한편, 「개인정보 보호법」은 개인정보의 삭제 및 파기 요구권을 정보주체의 권리로 명시하고 있는바(제4조),²⁷⁾ 개인정보처리자는 보유기간의 경과 또는 처리 목적 달성 시 지체 없이 개인정보를 파기해야 하고(제21조),²⁸⁾ 일정한 경우 정보주체는 개인정보의 삭제를 요구할 수 있다(제36조).²⁹⁾

이러한 규정들은 일리노이주법의 영상 삭제 의무나 공유 제한 규정과 동일한 구조를 취하고 있지는 않으나, 채용 과정에서 발생할 수 있는 개인정보의 처리 전반에 대한 일반적 통제 장치를 제공한다는 점에서 기능적으로 일정 부분 대응되는 측면이 있다.

5) 소결

「개인정보 보호법」은 자동화된 결정에 대한 거부권, 설명 요구, 인적 개입에 의한 재처리 요구 등 정보주체의 권리를 중심으로 AI 채용 문제를 규율할 수 있다는 점에서 장점이 있고, 특히 이러한 권리들은 일리노이주법에 비해 개인정보 측면에서 더 강화된 보호를 제공하는 것으로 평가될 수 있다.

다만, 이러한 규율은 어디까지나 개인정보 처리와 자동화된 결정의 관점에서 부여된 권리로서, 채용 절차 전반의 구조적 공정성이나 영상 자료의 관리 방식, 편향 점검 및 보고 체계까지 포괄하는 것은 아니므로, AI 채용에 대한 통제의 관점에서 「개인정보 보호법」은 인공지능기본법과 같은 시스템 차원의 규율 및 채용 절차 관련 법령과 결합하여 기능할 때 그 규율 체계가 보다 완결적으로 작동한다고 볼 수 있다.

27) 「개인정보 보호법」

제4조(정보주체의 권리) 정보주체는 자신의 개인정보 처리와 관련하여 다음 각 호의 권리를 가진다.

1. ~ 3. (생 략)
4. 개인정보의 처리 정지, 정정·삭제 및 파기를 요구할 권리
5. ~ 6. (생 략)

28) 「개인정보 보호법」

제21조(개인정보의 파기) ① 개인정보처리자는 보유기간의 경과, 개인정보의 처리 목적 달성, 가명정보의 처리 기간 경과 등 그 개인정보가 불필요하게 되었을 때에는 지체 없이 그 개인정보를 파기하여야 한다. 다만, 다른 법령에 따라 보존하여야 하는 경우에는 그러하지 아니하다.

②~④ (생 략)

29) 「개인정보 보호법」

제36조(개인정보의 정정·삭제) ① 제35조에 따라 자신의 개인정보를 열람한 정보주체는 개인정보처리자에게 그 개인정보의 정정 또는 삭제를 요구할 수 있다. 다만, 다른 법령에서 그 개인정보가 수집 대상으로 명시되어 있는 경우에는 그 삭제를 요구할 수 없다.

② 개인정보처리자는 제1항에 따른 정보주체의 요구를 받았을 때에는 개인정보의 정정 또는 삭제에 관하여 다른 법령에 특별한 절차가 규정되어 있는 경우를 제외하고는 지체 없이 그 개인정보를 조사하여 정보주체의 요구에 따라 정정·삭제 등 필요한 조치를 한 후 그 결과를 정보주체에게 알려야 한다.

③ ~ ⑥ (생 략)

제1항제1호·제2호 및 제4호에 따라 이루어지는 경우에는 그러하지 아니하다.

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.

3. 채용절차법 개정의 필요성과 입법 방향

1) 개정 필요성

채용절차법의 개정은 일정 부분 필요한 것으로 보인다. 인공지능기본법과 「개인정보 보호법」은 각각 인공지능 시스템의 규율과 정보주체의 권리 보장에 관한 일반법적 성격을 가지므로, 채용 과정에서 문제 되는 구체적인 절차, 예컨대, AI 활용에 대한 단계별 고지, 지원자의 선택권 보장, 영상 자료의 관리 기준 등을 직접적으로 규율하기에는 한계가 있다. 특히, 채용은 정보비대칭이 크고 구직자가 실질적으로 이의를 제기하기 어려운 영역이라는 점에서, 절차적 공정성을 보완할 필요성도 인정된다.

2) 중복 규제의 위험

그러나, 채용절차법의 개정은 관련 법제와의 중복과 충돌의 위험을 충분히 고려해야 한다. 인공지능기본법은 고영향 인공지능의 사용 고지, 설명, 위험관리, 인간의 감독 등을 규정하고 있으며, 「개인정보 보호법」 역시 자동화된 결정에 대한 거부권, 설명요구권 및 기준·절차 공개 의무 등을 두고 있다. 이러한 상황에서 채용절차법이 동일한 의무를 반복적으로 규정할 경우, 규범 간 정합성이 저해되고 법적 예측가능성이 낮아지는 문제가 생길 수 있다.

3) 입법 방향

따라서, 채용절차법 개정은 기존 법제가 충분히 다루지 못하는 채용 특화 영역에 한정하여 이루어질 필요가 있다. 예컨대, AI가 채용의 어느 단계에서 활용되는지에 대한 구체적 고지, 자동화된 평가의 개입 수준에 대한 정보 제공, 대체 절차 또는 인간 검토 요청의 절차적 보장, 영상 및 평가자료의 보관·공유·삭제 기준 등은 모두 채용 절차의 진행 과정과 밀접하게 결합된 사항으로서, 구직자의 절차적 권리 보호를 위해 현장에서 직접 작동할 필요가 있다는 점에서 채용절차법이 담당하기에 적절한 영역으로 볼 수 있다.

4) 역할 분담과 정합성 확보

결국 인공지능기본법은 채용 관련 인공지능 시스템에 대한 규율을, 「개인정보 보호법」은 정보주체로서 구직자의 권리 보장을, 채용절차법은 채용에 특화된 절차에 관한 규율을 각각 담당하는 방향으로 역할을 분담할 필요가 있다.

이와 같이 기존 법제와의 정합성을 제고하는 방향으로 제도를 설계할 때, 채용절차법 개정이 단순히 새로운 규제를 추가하는 것이 아니라 기존 법제의 내용들을 채용이라는 맥락에 맞추어 상호 연결하고 구체화하는 역할을 수행할 수 있을 것으로 보인다.

V. 결론: 보이지 않는 판단을 어떻게 규율할 것인가 - 인공지능 채용의 비가시성과 법적 대응

생성형 인공지능 기술이 발달함에 따라 인간의 판단과 의사결정 과정에 인공지능이 개입하는 영역이 빠르게 확대되고 있다. 그러나, 이러한 기술적 진전은 동시에 인공지능의 판단 과정이 외부에 충분히 드러나지 않는 ‘비가시성(opacity)’의 문제를 수반하게 되는데, 특히 채용과 같이 인공지능의 판단이 개인의 중요한 사회적 기회에 직접적인 영향을 미치는 영역에서는, 이러한 비가시성이 공정성과 책임성에 관한 새로운 법적 문제를 제기한다.

일리노이주 인공지능 영상면접법은 이러한 문제에 대응하여, 채용 절차에서의 인공지능 활용 사실을 사전에 고지하고, 평가 방식에 대한 기본적인 정보를 제공하며, 지원자의 동의를 요구하는 절차적 규율을 도입하였다. 이는 인공지능의 판단 자체를 직접적으로 통제하기보다는, 평가 과정의 가시성을 확보함으로써 기업과 구직자 간의 정보 비대칭을 완화하려는 접근으로 이해할 수 있다.

한편, 한국의 경우, 인공지능기본법과 「개인정보 보호법」을 중심으로 인공지능에 대한 규율 체계가 이미 상당 부분 구축되어 있다. 전자는 고영향 인공지능에 대한 위험관리, 설명, 인간의 관리·감독 등을 통해 시스템 차원의 통제를 도입하고 있고, 후자는 자동화된 결정에 대한 거부권, 설명 요구권 등을 통해 정보주체의 권리를 보호하고 있다. 나아가 향후 채용절차법은 이러한 일반적 규율을 전제로, 채용이라는 특수한 맥락에서 요구되는 절차적 공정성을 보완하는 방향으로 개정을 검토할 수 있다.

그러나, 이러한 다양한 규율에도 불구하고, 인공지능의 판단 과정이 가지는 비가시성을 완전히 제거하는 데에는 한계가 있다.³⁰⁾ 인공지능은 복잡한 학습과정과 내부 연산 구조를 바탕으로 작동하기 때문에, 법이 그 판단의 전 과정을 외부에 명확히 드러내도록 요구하는 데에는 구조적인 제약이 존재하기 때문이다.

따라서, 향후 채용 관련 인공지능을 규율하는 법제는 인공지능의 비가시성을 완전히 제거하기보다는, 이를 일정한 범위 내에서 통제하고 관리 가능한 상태로 전환하는 방향으로 설계될 필요가 있다. 즉, ‘보이지 않는 것을 완전히 보이게 하는 것’이 아니라, ‘보이지 않는 상태를 그대로 방치하지 않는 것’을 목표로 하여야 한다. 이러한 점에서 일리노이주 인공지능 영상면접법은 인공지능의 판단 과정을 직접 통제하기보다는 채용 절차의 가시성을 확보하는 방식으로 비가시성 문제에 대응하려는 초기 입법례로서, 향후 관련 법제 마련에 중요한 시사점을 제공한다고 할 것이다.

30) Jenna Burrell, “How the Machine ‘Thinks’: Understanding Opacity in Machine Learning Algorithms,” *Big Data & Society*, Vol. 3, No. 1, 2016, p. 10.

Burrell은 위 논문에서, 기계학습 알고리즘의 비가시성(opacity)이 알고리즘이 학습을 통해 스스로 판단 구조를 형성하는 과정에서 인간의 이해 가능성과 괴리되는 데에서 비롯된다고 지적한다. 특히, 기계의 판단 형성이 인간의 의미적 이해를 전제로 하지 않으며, 훈련 데이터에 기반한 기계의 최적화 과정이 인간의 설명 방식과 본질적으로 어긋날 수 있다고 설명한다(“When a computer learns and consequently builds its own representation of a classification decision, it does so without regard for human comprehension. Machine optimizations based on training data do not naturally accord with human semantic explanations.”).