

근로기준법 일부개정법률안  
(이종배의원 대표발의)

의안 번호	19438
----------	-------

발의연월일 : 2026. 6. 23.

발 의 자 : 이종배 · 이현승 · 김기웅  
김미애 · 서지영 · 서명옥  
박충권 · 이인선 · 정동만  
이만희 의원(10인)

제안이유

「인공지능 발전과 신뢰 기반 조성 등에 관한 기본법」(이하 “AI 기본법”이라 함)이 2026년 1월 22일 시행되었으나, AI 기본법은 인공지능 산업 진흥과 일반적 신뢰 기반 조성에 중점을 두고 있어, 직무 배치, 교육훈련, 성과평가, 보상, 승진, 징계 등 근로관계에 관한 의사결정에 AI가 개입하는 경우 개별 근로자를 직접 보호하는 법적 장치로 작동하기에는 한계가 있음.

이에 근로조건을 기본을 규율하는 현행법에 AI를 활용한 의사결정에 관한 투명성·설명·재검토·책임 등의 규정을 마련함으로써, 근로자 보호를 강화하려는 것임.

주요내용

가. 직무 배치, 교육훈련, 성과평가, 보상, 승진, 징계, 계약해지, 업무량

· 근무일정 배정, 근로자 모니터링 등 근로제공 관계에서 근로자에게 중대한 영향을 미치는 결정을 하거나 결정을 지원하는 인공지능 시스템을 “노동영역 인공지능시스템”으로 정의함(안 제2조제1항제10호 신설).

나. 사용자가 근로자에 대하여 노동영역 인공지능시스템에 기반한 모니터링 시스템을 운영하는 경우 준수하여야 할 원칙을 규정함(안 제14조의4 신설).

다. 사용자가 노동영역 인공지능시스템을 활용하여 근로자에게 중대한 영향을 미치는 결정을 하는 경우, 해당 근로자에게 관련 사항을 미리 알리도록 함(안 제17조의2 신설).

라. 사용자는 노동영역 인공지능시스템에 의한 결정만으로 근로자에게 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니하도록 함(안 제23조제3항 신설).

마. 노동영역 인공지능시스템에 의하여 중대한 영향을 받는 결정의 대상이 된 근로자는 사용자에게 관련 사항에 대한 설명을 요청할 수 있도록 함(안 제23조의2 신설).

바. 노동영역 인공지능시스템에 의하여 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 불리한 처우를 받은 근로자는 사용자에게 사람에 의한 재검토를 요청할 수 있도록 하고 사용자는 재검토 요청을 받은 경우 해당 결정에 관여하지 아니한 사람으로 하여금 독립적으로 재검토하도록 함(안 제23조의3 신설).

## 근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제1항에 제10호를 다음과 같이 신설한다.

10. “노동영역 인공지능시스템”이란 직무 배치, 교육훈련, 성과평가, 보상, 승진, 징계, 계약해지, 업무량·근무일정 배정, 근로자 모니터링 등 근로제공 관계에서 근로자에게 중대한 영향을 미치는 결정을 하거나 결정을 지원하는 인공지능시스템(「인공지능 발전과 신뢰 기반 조성 등에 관한 기본법」 제2조제2호에 따른 인공지능 시스템을 말한다)을 말한다.

제1장에 제14조의2부터 제14조의4까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

제14조의2(다른 법률과의 관계) 이 법은 노동영역 인공지능시스템의 활용으로 인한 근로자의 권리보호에 관하여 「인공지능 발전과 신뢰 기반 조성 등에 관한 기본법」, 「개인정보 보호법」 등 관련 법률에 우선하여 적용한다. 다만, 다른 법률을 적용하는 것이 근로자에게 더 유리한 경우에는 그 법률을 적용한다.

제14조의3(노동영역 인공지능시스템 활용에 따른 책임) ① 사용자가 노동영역 인공지능시스템을 활용하여 의사결정을 하는 경우 그 결과에 따른 책임은 해당 사용자에게 귀속된다.

② 사용자는 노동영역 인공지능시스템의 활용으로 근로자에게 손해를 입힌 경우 그 손해를 배상할 책임을 진다. 다만, 사용자가 대통령령으로 정하는 기준에 따라 필요한 조치를 다하였음을 증명한 경우에는 그러하지 아니하다.

제14조의4(노동영역 인공지능시스템 기반 근로자 모니터링의 원칙) ① 사용자는 근로자에 대하여 노동영역 인공지능시스템에 기반한 모니터링 시스템을 운영하는 경우 다음 각 호의 원칙을 준수하여야 한다.

1. 정당한 목적의 범위에서 활용할 것
2. 목적 달성에 필요한 최소한의 정보를 수집할 것
3. 수집된 정보의 보관기간을 제한할 것
4. 동일한 목적을 달성할 수 있는 덜 침해적인 대체수단을 검토할 것

② 사용자는 제1항의 모니터링 시스템을 도입하거나 변경하는 경우 사전에 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 “근로자대표”라 한다)의 의견을 들어야 한다.

③ 제1항에 따른 노동영역 인공지능시스템에 기반한 모니터링 시스템 운영 원칙의 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.

제17조의2를 다음과 같이 신설한다.

제17조의2(노동영역 인공지능시스템 활용 사실의 고지) ① 사용자는 노동영역 인공지능시스템을 활용하여 근로조건의 변경 등 근로자에게 중대한 영향을 미치는 의사결정을 하는 경우, 해당 근로자에게 다음 각 호의 사항을 미리 알려야 한다.

1. 노동영역 인공지능시스템이 활용되고 있다는 사실
2. 노동영역 인공지능시스템의 활용 목적
3. 의사결정에 영향을 미치는 주요 요소
4. 이의제기 및 제23조의3에 따른 사람에 의한 재검토 요청에 관한 사항

② 제1항에 따른 고지의 방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제23조에 제3항을 다음과 같이 신설한다.

③ 사용자는 노동영역 인공지능시스템에 의한 결정만으로 근로자를 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제23조의2 및 제23조의3을 각각 다음과 같이 신설한다.

제23조의2(노동영역 인공지능시스템에 의한 결정에 대한 설명요구) ① 노동영역 인공지능시스템을 활용한 의사결정의 대상이 된 근로자는 사용자에게 다음 각 호의 사항에 관한 설명을 요청할 수 있다.

1. 노동영역 인공지능시스템의 목적 및 작동방식의 개요
2. 자신에 관한 결정의 결과

3. 주요 판단 근거(기술적으로 가능한 범위로 한정한다)

② 사용자는 제1항제3호에 따른 주요 판단 근거의 설명이 기술적으로 가능하지 아니한 경우 그 사유를 설명하고 제23조의3에 따른 사람에 의한 재검토 절차를 실시하여야 한다.

③ 사용자는 제1항의 요청을 받은 날부터 14일 이내에 검토 결과를 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)으로 알려야 한다.

④ 그 밖에 설명 요청 및 결과 고지 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제23조의3(노동영역 인공지능시스템을 활용한 의사결정에 의한 결정에 대한 사람의 재검토 등) ① 노동영역 인공지능시스템을 활용한 의사결정에 따라 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 불리한 처우를 받은 근로자는 사용자에게 이의를 제기하고 사람에 의한 재검토를 요청할 수 있다.

② 사용자는 제1항에 따라 재검토를 요청받은 경우 지체 없이 해당 결정에 관여하지 아니한 사람으로 하여금 독립적으로 재검토하게 하여야 한다.

③ 제1항에 따른 이의제기 및 재검토는 제28조에 따른 부당해고등의 구제신청, 「노동조합 및 노동관계조정법」, 「국가인권위원회법」 등 관련 법률에 따른 구제 절차와 병행할 수 있다.

④ 이의제기 및 재검토 요청의 절차와 방법 등에 필요한 사항은 고

용노동부령으로 정한다.

제24조제3항 중 “그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 “근로자대표”라 한다)에”를 “근로자대표에게”로 한다.

법률 제21533호 근로기준법 일부개정법률 제107조제1항 중 “제23조제2항”을 “제23조제2항, 제23조제3항”으로 한다.

제116조제2항에 제2호의2부터 제2호의4까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

2의2. 제17조의2제1항을 위반하여 노동영역 인공지능시스템 활용 사실을 알리지 아니한 자

2의3. 제23조의2제3항을 위반하여 검토 결과를 서면으로 알리지 아니한 자

2의4. 제23조의3을 위반하여 재검토를 실시하지 아니한 자

## 부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.





<신 설>

보 보호법」 등 관련 법률에 우선하여 적용한다. 다만, 다른 법률을 적용하는 것이 근로자에게 더 유리한 경우에는 그 법률을 적용한다.

제14조의3(노동영역 인공지능시스템 활용에 따른 책임) ① 사용자가 노동영역 인공지능시스템을 활용하여 의사결정을 하는 경우 그 결과에 따른 책임은 해당 사용자에게 귀속된다. ② 사용자는 노동영역 인공지능시스템의 활용으로 근로자에게 손해를 입힌 경우 그 손해를 배상할 책임을 진다. 다만, 사용자가 대통령령으로 정하는 기준에 따라 필요한 조치를 다 하였음을 증명한 경우에는 그러하지 아니하다.

<신 설>

제14조의4(노동영역 인공지능시스템 기반 근로자 모니터링의 원칙) ① 사용자는 근로자에 대하여 노동영역 인공지능시스템에 기반한 모니터링 시스템을 운영하는 경우 다음 각 호의 원칙을 준수하여야 한다.

1. 정당한 목적의 범위에서 활용할 것

2. 목적 달성에 필요한 최소한의 정보를 수집할 것

3. 수집된 정보의 보관기간을 제한할 것

4. 동일한 목적을 달성할 수 있는 덜 침해적인 대체수단을 검토할 것

② 사용자는 제1항의 모니터링 시스템을 도입하거나 변경하는 경우 사전에 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 “근로자대표”라 한다)의 의견을 들어야 한다.

③ 제1항에 따른 노동영역 인공지능시스템에 기반한 모니터링 시스템 운영 원칙의 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.

<신 설>

제17조의2(노동영역 인공지능시

제23조(해고 등의 제한) ① · ②  
 (생략)  
<신설>

시스템 활용 사실의 고지) ① 사용자는 노동영역 인공지능시스템을 활용하여 근로조건의 변경 등 근로자에게 중대한 영향을 미치는 의사결정을 하는 경우, 해당 근로자에게 다음 각 호의 사항을 미리 알려야 한다.

1. 노동영역 인공지능시스템이 활용되고 있다는 사실
2. 노동영역 인공지능시스템의 활용 목적
3. 의사결정에 영향을 미치는 주요 요소
4. 이의제기 및 제23조의3에 따른 사람에 의한 재검토 요청에 관한 사항

② 제1항에 따른 고지의 방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제23조(해고 등의 제한) ① · ②  
 (현행과 같음)

③ 사용자는 노동영역 인공지능시스템에 의한 결정만으로 근로자를 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

<신 설>

제23조의2(노동영역 인공지능시

스템에 의한 결정에 대한 설명

요구) ① 노동영역 인공지능시

스템을 활용한 의사결정의 대

상이 된 근로자는 사용자에게

다음 각 호의 사항에 관한 설

명을 요청할 수 있다.

1. 노동영역 인공지능시스템의

목적 및 작동방식의 개요

2. 자신에 관한 결정의 결과

3. 주요 판단 근거(기술적으로

가능한 범위로 한정한다)

② 사용자는 제1항제3호에 따

른 주요 판단 근거의 설명이

기술적으로 가능하지 아니한

경우 그 사유를 설명하고 제23

조의3에 따른 사람에 의한 재

검토 절차를 실시하여야 한다.

③ 사용자는 제1항의 요청을

받은 날부터 14일 이내에 검토

결과를 서면(「전자문서 및 전

자거래 기본법」 제2조제1호에

따른 전자문서를 포함한다)으

로 알려야 한다.

④ 그 밖에 설명 요청 및 결과

고지 등에 필요한 사항은 고용

<신 설>

노동부령으로 정한다.

제23조의3(노동영역 인공지능시스템을 활용한 의사결정에 의한 결정에 대한 사람의 재검토 등) ① 노동영역 인공지능시스템을 활용한 의사결정에 따라 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 불리한 처우를 받은 근로자는 사용자에게 이의를 제기하고 사람에 의한 재검토를 요청할 수 있다.

② 사용자는 제1항에 따라 재검토를 요청받은 경우 지체 없이 해당 결정에 관여하지 아니한 사람으로 하여금 독립적으로 재검토하게 하여야 한다.

③ 제1항에 따른 이의제기 및 재검토는 제28조에 따른 부당해고등의 구제신청, 「노동조합 및 노동관계조정법」, 「국가인권위원회법」 등 관련 법률에 따른 구제 절차와 병행할 수 있다.

④ 이의제기 및 재검토 요청의 절차와 방법 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ① · ② (생략)

③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 “근로자대표”라 한다)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.

④ · ⑤ (생략)  
법률 제21533호 근로기준법  
일부개정법률

제107조(벌칙) ① 제7조, 제8조, 제9조, 제23조제2항, 제36조, 제40조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호 또는 제56조를 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ① · ② (현행과 같음)

③ -----  
-----  
-----근로자대표에게-----  
-----  
-----.

④ · ⑤ (현행과 같음)  
법률 제21533호 근로기준법  
일부개정법률

제107조(벌칙) ① -----  
-----제23조제2항, 제23조제3항-----  
-----  
-----  
-----.

② (생략)  
제116조(과태료) ① (생략)

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 2. (생략)

<신설>

<신설>

<신설>

3. 4. (생략)

③ (생략)

② (현행과 같음)  
제116조(과태료) ① (현행과 같음)

② -----  
-----  
-----.

1. 2. (현행과 같음)

2의2. 제17조의2제1항을 위반하여 노동영역 인공지능시스템 활용 사실을 알리지 아니한 자

2의3. 제23조의2제3항을 위반하여 검토 결과를 서면으로 알리지 아니한 자

2의4. 제23조의3을 위반하여 재검토를 실시하지 아니한 자

3. 4. (현행과 같음)

③ (현행과 같음)