



제427회국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

< 채용광고 내용 규정 및 근로조건 불이익 변경 방지 등 >

■ 안호영의원 대표발의(의안번호 제2209930호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한 석 현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 채용광고 내용 규정 및 근로조건 불이익 변경 방지	2
2. 채용심사 단계별 합격 여부 고지 의무화	7

I. 제안경위

2025년 4월 17일 안호영의원이 대표발의한 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 4월 18일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 구인자로 하여금 구직자에게 채용일정, 채용심사 지연의 사실, 채용과정의 변경 등 채용과정과 채용대상자를 확정할 경우 지체 없이 구직자에게 채용 여부를 알리도록 하고 있음.

그런데 채용 심사 단계별 합격 여부에 관한 사항은 고지하지 않고 있으며, 채용광고의 내용이 불명확한 경우 등 구직자에게 최소한의 제한적인 정보만 제공되고 있음.

이에 구인자는 구직자에게 채용 심사 단계별 합격여부와 불합격 시 그 사유를 고지하도록 하며, 채용광고의 내용을 명확히 하는 등 현행법의 미비한 사항을 개선함으로써 보다 공정한 채용절차가 이루어질 수 있도록 하려는 것임(안 제3조의2, 제4조 및 제10조 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 채용광고 내용 규정 및 근로조건 불이익 변경 방지

가. 개정안의 주요내용

개정안은 채용광고의 내용에 포함되어야 할 사항을 규정하고(안 제3조의2 신설), 채용광고와 달리 불리하게 변경된 근로조건을 당초 채용광고에서 제시한 근로조건에 따르도록 하며(안 제4조제2항), 채용광고의 내용을 명시하지 아니한 구인자에게 과태료를 부과하는 조항을 신설함(안 제17조제3항제1호 신설).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<신설>	제3조의2(채용광고의 내용) 구인자는 채용광고에 채용 예상인원, 임금수준, 근로내용 및 근로시간 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 명시하여야 한다.
제4조(거짓 채용광고 등의 금지) ① (생략)	제4조(거짓 채용광고 등의 금지 등) ① (현행과 같음)
② 구인자는 정당한 사유 없이 채용광고의 내용을 구직자에게 불리하게 변경하여서는 아니 된다. <후단 신설>	② ----- ----- ----- 이 경우 불리하게 변경된 근로조

③・④ (생략) 제17조(과태료) ①・② (생략) ③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다. <u><신설></u> 1. ~ 3. (생략) ④ (생략)	<u>건은 그 부분에 한하여 무효로 하며, 무효로 된 부분은 채용광고에서 제시한 근로조건에 따른다.</u> ③・④ (현행과 같음) 제17조(과태료) ①・② (현행과 같음) ③ ----- ----- -----. 1. <u>제3조의2를 위반하여 채용광구의 내용을 명시하지 아니한 구인자</u> 3. ~ 5. (현행 제1호부터 제3호까지와 같음) ④ (현행과 같음)
---	--

나. 검토의견

채용광고는 구인자가 구직자에게 채용 의사와 근로조건을 공개적으로 알리는 공식 수단으로 노동시장 내 정보 접근성 제고, 노동 수급의 효율성 향상, 채용 절차의 공정성과 투명성 도모 등의 기능을 수행하며, 이러한 채용광고의 명확성 및 신뢰성을 제고하기 위해 현행법은 거짓 채용광고를 금지하고, 채용 후 근로조건이 채용광고의 내용보다 불리하게 변경되지 않도록 하는 등의 규정¹⁾을 두고 있음.

그런데 현행법은 채용광고의 내용에 대해서는 달리 규정하고 있지 않은 상황으로, 실제 채용광고 중 일부는 임금, 근무형태 및 시간, 직무 내용 등 채용의 핵심정보가 명확하게 기재되지 않아 구직자는 충분한 정보를 바탕으로 지원 여부를 판단하기 어려운 사례²⁾가 발생하고 있음.

이에 개정안은 구인자로 하여금 채용광고에 채용 예상인원, 임금수준, 근로내용 및 근로시간 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 명시하도록 의무화하고 이를 위반한 경우 300만원 이하의 과태료를 부과하도록 하는 한편, 불리하게 변경된 근로조건은 그 부분에 한하여 무효로 하며 무효로 된 부분은 채용광고에서 제시한 근로조건에 따르도록 함으로써 채용광고의 정보접근성 및 신뢰성을 제고하려는 취지로 이해됨.

다만, 개정안에 관해서는 다음의 사항을 검토하여 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

우선, 채용광고의 구체적 내용 명시 의무화(안 제3조의2)는 채용 과정에서 정보 비대칭 문제를 개선함으로써 구직자에게 합리적인 판단 근거를 제공하고, 허위·과장 광고로 인한 갈등을 방지할 수 있다는

1) 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제4조(거짓 채용광고 등의 금지) ① 구인자는 채용을 가장하여 아이디어를 수집하거나 사업장을 홍보하기 위한 목적 등으로 거짓의 채용광고를 내서는 아니 된다.

② 구인자는 정당한 사유 없이 채용광고의 내용을 구직자에게 불리하게 변경하여서는 아니 된다.

③ 구인자는 구직자를 채용한 후에 정당한 사유 없이 채용광고에서 제시한 근로조건을 구직자에게 불리하게 변경하여서는 아니 된다.

④ 구인자는 구직자에게 채용서류 및 이와 관련한 저작권 등의 지식재산권을 자신에게 귀속하도록 강요하여서는 아니 된다.

2) 임금의 경우 ‘회사 내규에 따름’, ‘협의 후 결정’ 등으로 기재됨에 따라 실제 급여 수준을 명확히 파악하기 어려운 사례, 직무 내용의 경우 ‘사무업무 전반’, ‘부서 지원 업무’, ‘기타 잡무’ 등 모호한 표현으로 제시되어 업무의 구체적인 범위나 일상적 과업, 책임 수준을 알기 어려운 사례 등이 있겠음.

측면에서 타당한 것으로 보임.

다만, 채용정보 중 임금수준 등 일부의 근로조건은 업무상황이나 구직자의 능력·경력을 고려하여 실제 협상에 의해 결정되는 경우가 적지 않다는 점, 채용광고 내 사소한 기재 오류나 변경에도 법적 책임이 발생할 수 있어 불확실성을 피하려는 기업이 최소한의 정보만 공개하는 등 채용업무가 위축될 가능성도 상존한다는 점을 고려할 필요가 있을 것으로 보임³⁾.

따라서, 채용광고 내용 명시 의무화를 도입하려는 경우에는 적절한 수준의 기재 항목 설정, 유연 조항 허용, 단계적 도입(예: 기업 규모별 적용) 등의 보완 방안이 함께 논의될 필요가 있다고 하겠음.

한편, 고용노동부는 구인자가 채용 광고에 근로조건 등 구직자에게 필요한 정보를 제시하도록 ‘노력’하는 규정으로 반영하고, 기업에서 이를 이행할 수 있도록 컨설팅, 교육, 우수사례 확산을 지원하는 것이 바람직해 보인다는 의견을 제시하였음.

다음, 채용광고 근로조건 대비 불리한 근로조건을 무효로 하고 이를 채용광고 근로조건에 따르도록 하는 방안(안 제4조제2항)과 관련하여, 구직자는 채용광고에 명시된 조건을 바탕으로 입사 결정을 내리게 되므로 그 신뢰를 보호할 필요가 있다는 점, 근로자의 협상력이 약한 취업

3) 고용노동부는 최근 온라인 또는 지면광고 등 채용 광고의 형태가 다양해지고 있어 직무 분야별 채용 예상인원·임금수준·근로내용 및 근로시간 등을 모두 열거하여 제시하는 것이 현실적으로 어려울 수 있다는 의견을 제시하였음.

초기의 권익을 보호하고 구직자가 근로계약 체결 전 실질적인 기준을 명확히 인식할 수 있게 된다는 점은 긍정적 측면으로 볼 수 있겠음.

다만, 구인자 입장에서 조직 개편, 인건비 조정, 근무환경 변화 등의 불가피한 상황에서도 채용광고 조건을 유지해야 함에 따라 경영 자율성이 위축될 수 있다는 점, 구인자는 채용 광고에 기재된 내용의 구속력 및 관련 분쟁 가능성을 고려하여 채용광고 내용을 보수적으로 기재하거나 모호하게 표현하여 채용정보의 품질이 하락할 수 있다는 점 등을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

따라서 개정안에 대해서는 구직자의 신뢰와 권익 보호, 투명한 채용 질서 확립, 채용광고의 실질화라는 긍정적 측면과 기업의 경영 자율성 및 실무 유연성 저하 등의 문제를 종합적으로 고려하여 심사할 필요가 있겠음.

2. 채용심사 단계별 합격 여부 고지 의무화

가. 개정안의 주요내용

개정안은 채용심사 단계별로 구직자의 합격 여부 고지를 의무화하고, 불합격자가 그 불합격 사유의 확인을 요청한 경우 구인자가 그 사유를 알리도록 하는 조항을 신설하며(안 제10조), 심사단계별 합격여부를 고지하지 아니한 구인자에 대한 과태료 처분 조항을 신설함(안 제17조제3항제2호 신설)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제10조(채용 여부의 고지) 구인자는 <u>채용대상자를</u> <u>확정한 경우에는</u> <u>지체 없이 구직자에게 채용 여부를</u> <u>알려야 한다.</u> 이 경우 고지방법은 제7조제2항을 준용한다.	제10조(채용 여부의 고지) ① ----- ---- <u>채용 심사 단계별로 구직자의 합격여부를</u> ----- ----- <u>해당 내용</u> <u>을</u> ----- ----- ② 제1항에 따라 불합격을 고지 받은 구인자는 구인자에게 그 사유의 확인을 요청할 수 있다. 이 경우 구인자는 해당 구직자에게 그 사유를 알리도록 노력하여야 한다.
<신설>	
제17조(과태료) ①·② (생략)	제17조(과태료) ①·② (현행과 같음)

③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다. <u><신 설></u> 1. ~ 3. (생 략) ④ (생 략)	③ ----- ----- -----. 2. 제10조제1항을 위반하여 심사 단계별로 합격여부를 고지하지 아니한 구인자 3. ~ 5. (현행 제1호부터 제3호까 지와 같음) ④ (현행과 같음)
--	---

나. 검토의견

현행법은 구인자로 하여금 채용대상자를 확정된 경우 지체 없이 구직자에게 채용 여부를 고지하도록 하고 있으나⁴⁾, 채용심사 단계별 합격 여부에 대한 고지 의무는 규정하고 있지 않아 구직자가 채용절차의 진행상황을 파악하기 어려운 경우가 발생하고 있음⁵⁾.

이에 개정안은 구인자가 채용단계별 합격 여부를 고지하고, 불합격자에게 그 사유를 알리도록 노력하게 함에 따라 채용 절차의 공정성·투명성을 제고하고, 구직자가 채용절차를 신속히 파악하여 다음 채

4) 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제10조(채용 여부의 고지) 구인자는 채용대상자를 확정된 경우에는 지체 없이 구직자에게 채용 여부를 알려야 한다. 이 경우 고지방법은 제7조제2항을 준용한다.

5) 합격자에 한해 개별 연락하고 불합격자에게는 아무런 통보도 하지 않아 구직자는 탈락인지, 심사 보류인지 알 수 없는 경우 등

용 단계나 다른 채용 기회를 놓치지 않도록 하려는 취지로서 긍정적으로 평가될 수 있음.

문 의 처
02)6788-5539