

의안번호	2209064
의 퇴 인	임이자 의원
회 답 일	2025. 7. 4.
추 계 번호	25B1632

채용절차의 공정화에 관한 법률 전부개정법률안

【비용추계서】

I. 비용추계 결과

- (일부추계) 개정안에 따라 고용노동부장관이 사업 또는 사업장의 채용 관련 현황, 구인자, 구직자 및 국민의 인식, 국가와 지방자치단체의 공정채용 확산 정책 및 성과 등에 대한 실태조사를 실시할 경우 추가재정 소요는 2027년에 8,000만원, 2031년에 8,000만원 등 2027년부터 2031년까지 5년 동안 총 4억원(연평균 8,000만원) 이상으로 추계됨
- 개정안의 기술적으로 추계가 곤란한 조문을 제외한 일부 재정수반요인에 대해서만 추계한 것으로 전체 재정소요액은 추계된 금액을 상회할 수 있음

[표 1] 개정안에 따른 재정변화: 2027~2031년

(단위: 백만원)

	2027	2028	2029	2030	2031	합계	평균
실태조사의 실시(안 제6조)	80	80	80	80	80	400	80

주: 1. 추계금액은 경상가격 기준

2. 추계기간 이후에도 재정소요는 발생할 수 있음

3. 실태조사의 실시로 인한 추가재정소요는 유사사례를 적용하여 추계한 결과로 실제 실태조사의 내용·주기·방식 등에 따라 추계액은 증감할 수 있음

자료: 고용노동부 제출자료를 바탕으로 국회예산정책처 작성

II. 재정수반요인

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
1	안 제1조(목적)	이 법은 채용 절차의 공정성 확보와 그 지원에 관한 사항을 정함으로써 구직자의 권익을 보호하고, 공정하고 투명한 채용절서를 확립하는 것을 목적으로 함	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
2	안 제2조(정의)	이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같음 1. “구인자”란 구직자를 채용하려는 자를 말함 2. “구직자”란 직업을 구하기 위하여 구인자의 채용광고에 응시하는 사람을 말함 3. “기초심사자료”란 구직자의 응시원서, 이력서 및 자기소개서를 말함 4. “증명자료”란 학위증명서, 경력증명서, 자격증명서 등 기초심사자료에 기재한 사항을 증명하는 모든 자료를 말함 5. “심층심사자료”란 작품집, 연구실적물 등 구직자의 실력을 알아볼 수 있는 모든 물건 및 자료를 말함 6. “채용서류”란 기초심사자료, 증명자료, 심층심사자료를 말함	의무규정
3	안 제3조(적용범위)	이 법은 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 채용절차에 적용함. 다만, 국가 및 지방자치단체가 공무원을 채용하는 경우에는 적용하지 아니함	의무규정
4	안 제4조(다른 법률과의 관계) 신설	채용에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법을 적용함	의무규정
5	안 제5조(국가와 지방자치단체의 책무) 신설	국가와 지방자치단체는 공정채용에 대한 관심과 이해를 증진시키고, 공정채용을 위한 여건을 조성하기 위하여 노력하여야 함(제1항)	의무규정
		국가와 지방자치단체는 구인자가 채용의 공정성을 높이기 위해 취하는 조치에 필요한 지원을 할 수 있음(제2항)	재량규정
		국가와 지방자치단체는 전문인력 및 시설을 갖춘 법인 또는 단체가 구인자 또는 구직자에게 공정채용에 관한 교육 또는 상담 등을 하는 경우 그에 필요한 행정적 또는 재정적 지원을 할 수 있음(제3항)	재량규정
6	안 제6조(실태조사의 실시) 신설	고용노동부장관은 공정채용정책 추진과 공정채용문화 확산을 위하여 필요한 경우 사업 또는 사업장의 채용 관련 현황, 구인자, 구직자 및 국민의 인식, 국가와 지방자치단체의 공정채용 확산 정책 및 성과 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있음(제1항)	재량규정
		제1항에 따른 실태조사의 대상, 시기, 내용 등 필요한 사항은 고용노동부장관이 정함(제2항)	의무규정
7	안 제7조(구인자의 책무) 신설	구인자는 이 법에서 정하는 내용을 준수하여야 하고, 채용에 관한 기준을 마련하고 절차를 운영함에 있어 공정성과 투명성을 높이기 위해 노력하여야 함(제1항)	의무규정
		구인자는 채용 과정에서 정당한 이유 없이 구직자를 차별하거나 구직자의 권익을 침해하여서는 아니 됨(제2항)	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
8	안 제8조(구직자의 책무)	구직자는 구인자에게 제출하는 채용서류를 거짓으로 작성하거나 허위의 정보를 구인자에게 제공하여서는 아니 됨	의무규정
9	안 제9조(채용강요 등의 금지)	누구든지 구인자 또는 구인자를 위해 행위하는 자에게 「고용정책 기본법」 등 법령을 위반한 부정한 청탁 또는 알선을 하여 특정인 또는 특정집단(이하 “특정인등”이라 한다)을 채용하도록 하여서는 아니 됨(제1항)	의무규정
		누구든지 구인자 또는 구인자를 위해 행위하는 자에게 금전, 물품, 향응 또는 재산상의 이익을 제공·약속하여 특정인등을 채용하도록 하여서는 아니 됨(제2항)	의무규정
		누구든지 구인자 또는 구인자를 위해 행위하는 자에게 사업 또는 사업장의 재직자·퇴직자와 다음 각 호의 관계에 있는 사람을 비롯한 특정인등을 우선·특별 채용하도록 강요하여서는 아니 됨(제3항) 1. 배우자 2. 4촌 이내의 친족 또는 인척 3. 기타 대통령령으로 정하는 인적 관련성이 있는 사람	의무규정
10	안 제10조(부정 채용 행위 금지) 신설	구인자 또는 채용에 관한 사항에 대하여 구인자를 위해 행위하는 자는 특정인등의 채용을 위하여 다른 법령에서 필요하다고 인정하는 경우, 사업의 성격상 합리적 이유가 있는 경우, 취업애로계층의 채용에 필요한 경우 등과 같은 정당한 이유 없이 평가 기준·점수·등급·순위 또는 결과 등을 조작하여 특정인등을 채용하여서는 아니 됨	의무규정
11	안 제11조(부정 채용 행위 등으로 채용된 자의 채용 취소) 신설	법령을 위반하여 채용과 관련된 유죄판결이 확정된 경우, 구인자는 그로 인하여 채용된 자가 그 법령 위반 여부를 인식하고 있었는지와 관계없이 채용을 취소할 수 있음. 다만, 법령 위반 여부와 관계없이 채용될 수 있었던 자는 그러하지 아니함(제1항)	채량·의무규정
		구인자는 제1항에 따라 채용을 취소하는 경우에는 채용을 취소하기 전에 그 내용과 이유를 당사자에게 통지하고 소명할 기회를 주어야 함(제2항)	의무규정
12	안 제12조(채용 정보 제공 및 채용과정의 고지) 신설	구인자는 채용광고에 업무내용 및 근로조건 등 대통령령으로 정하는 사항에 대해 제시하도록 노력하여야 함(제1항)	의무규정
		구인자는 구직자에게 채용일정을 고지하여야 하며, 채용일정의 변경, 채용심사의 지연 등 채용과정에 변경이 있는 경우 지체 없이 알려야 함. 이 경우 고지방법은 제15조제2항을 준용함(제2항)	의무규정
		구인자는 채용 절차에 인공지능 기술을 활용하는 경우 채용공고를 통해 구직자에게 이를 알려야 하며, 구직자를 차별하여서는 아니 됨(제3항)	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
13	안 제13조(출신 지역 등 개인정보 요구 금지)	구인자는 구직자에 대하여 다른 법령에서 수집을 허용하는 경우, 사업의 성격상 필요한 경우, 직무수행에 필요한 경우 등 대통령령으로 정하는 정당한 이유없이 다음 각 호의 정보를 채용과정에서 서류·전자적 방식, 기타 이들에 준하는 방법으로 수집하거나 면접에서 질문하여서는 아니 됨 1. 구직자 본인의 용모·키·체중 등의 신체적 조건 2. 구직자 본인의 출신지역, 재산, 혼인·출산계획 및 자녀의 수 등 혼인과 관련된 정보 3. 구직자 본인의 직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산	의무규정
14	안 제14조(거짓 채용광고 등의 금지)	구인자는 채용을 가장하여 아이디어를 수집하거나 사업장을 홍보하기 위한 목적 등으로 거짓의 채용광고를 내서는 아니 됨(제1항)	의무규정
		구인자는 정당한 이유 없이 채용광고의 내용을 구직자에게 불리하게 변경하여서는 아니 됨. 다만, 변경이 필요한 경우에는 변경 내용과 변경 이유를 제15조제2항의 규정에서 정한 방법으로 구직자에게 지체없이 고지하여야 함(제2항)	의무규정
		구인자는 채용 대상자를 확정된 후에 정당한 이유 없이 채용광고에서 제시한 근로조건을 채용 대상자에게 불리하게 변경하여서는 아니 됨. 다만, 변경이 필요한 경우에는 변경 내용과 변경 이유를 채용 대상자에게 지체 없이 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다) 등 개별적인 방법을 통해 고지하여야 함(제3항)	의무규정
		구인자는 구직자에게 채용서류 및 이와 관련한 저작권 등의 지식재산권을 자신에게 귀속하도록 강요하여서는 아니 됨(제4항)	의무규정
15	안 제15조(전자우편 등을 통한 채용서류의 접수)	구인자는 구직자의 채용서류를 사업장 또는 구인자로부터 위탁받아 채용업무에 종사하는 자의 홈페이지 또는 전자우편으로 받도록 노력하여야 함(제1항)	의무규정
		구인자는 채용서류를 전자우편 등으로 받은 경우에는 지체없이 구직자에게 접수된 사실을 제1항에 따른 홈페이지 게시, 휴대전화에 의한 문자전송, 전자우편, 팩스, 전화 등으로 알려야 함(제2항)	의무규정
16	안 제16조(기초심사자료 표준양식의 사용 권장)	고용노동부장관은 기초심사자료의 표준양식을 정하여 구인자에게 그 사용을 권장할 수 있음	재량규정
17	안 제17조(증명자료·심층심사자료의 제출 제한)	구인자는 채용시험을 서류심사와 필기·면접 시험 등으로 구분하여 실시하는 경우 서류심사에 합격한 구직자에 한하여 증명자료 및 심층심사자료를 제출하게 하도록 노력하여야 함	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
18	안 제18조(채용 심사비용의 부담 금지)	구인자는 채용심사를 목적으로 구직자에게 채용서류 제출 에 드는 비용 이외의 어떠한 금전적 비용(이하 “채용심사비 용”이라 한다)도 부담시키지 못함. 다만, 사업장 및 직종의 특수성으로 인하여 불가피한 사정이 있는 경우 고용노동부 장관의 승인을 받아 구직자에게 채용심사비용의 일부를 부 담하게 할 수 있음	의무·재량규정
19	안 제19조(채용 여부 등의 고지)	구인자는 채용대상자를 확인한 경우에는 지체 없이 구직자 에게 채용 여부를 알려야 함. 이 경우 고지방법은 제15조제 2항을 준용함(제1항)	의무규정
		구인자는 채용시험을 서류심사와 필기·면접 시험 등으로 구분하여 실시하는 경우에는 각 단계별 심사결과를 지체 없 이 구직자에게 알리기 위해 노력하여야 함(제2항)	의무규정
20	안 제20조(채용 서류의 반환 등)	구인자는 구직자의 채용 여부가 확정된 이후 구직자(확정 된 채용대상자는 제외한다)가 채용서류의 반환을 청구하는 경우에는 본인임을 확인한 후 대통령령으로 정하는 바에 따 라 반환하여야 함. 다만, 제15조제1항에 따라 홈페이지 또 는 전자우편으로 제출된 경우나 구직자가 구인자의 요구 없 이 자발적으로 제출한 경우에는 그러하지 아니함(제1항)	의무규정
		제1항에 따른 구직자의 채용서류 반환 청구는 서면 또는 전 자적 방법 등 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 하여야 함(제2항)	의무규정
		구인자는 제1항에 따른 구직자의 반환 청구에 대비하여 대 통령령으로 정하는 기간 동안 채용서류를 보관하여야 함. 다만, 천재지변이나 그 밖에 구인자에게 책임 없는 이유로 채용서류가 멸실된 경우 구인자는 제1항에 따른 채용서류 의 반환 의무를 이행한 것으로 봄(제3항)	의무규정
		구인자는 대통령령으로 정한 반환의 청구기간이 지난 경우 및 채용서류를 반환하지 아니한 경우에는 「개인정보 보호 법」에 따라 채용서류를 파기하여야 함(제4항)	의무규정
		구인자는 제4항에 따라 채용서류를 파기한 경우 지체 없이 구직자에 그 사실을 고지하여야 함. 이 경우 고지방법은 제 15조제2항을 준용함(제5항)	의무규정
		제1항에 따른 채용서류의 반환에 소요되는 비용은 원칙적 으로 구인자가 부담함. 다만, 구인자는 대통령령으로 정하 는 범위에서 채용서류의 반환에 소요되는 비용을 구직자에 게 부담하게 할 수 있음(제6항)	의무·재량규정
		구인자는 제1항부터 제6항까지의 규정을 채용 여부가 확정 되기 전까지 구직자에게 알려야 함(제7항)	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
21	안 제21조(채용 심사비용 등에 관한 시정명령)	고용노동부장관은 제18조, 제19조제1항, 제20조제1항·제4항·제5항·제6항을 위반한 구인자에게 시정을 명할 수 있음(제1항)	재량규정
		제1항에 따른 시정명령을 받은 구인자는 해당 명령을 이행한 경우에 그 이행결과를 지체 없이 고용노동부장관에게 보고하여야 함(제2항)	의무규정
22	안 제22조(보고 및 조사)	고용노동부장관은 필요하다고 인정하면 구인자, 구직자 또는 채용에 관여한 자 등에 대하여 이 법 시행에 필요한 다음 각 호의 조치를 할 수 있음(제1항) 1. 당사자 또는 참고인의 출석 요구 및 진술의 청취 2. 당사자에 대한 보고 명령 및 자료 제출의 명령	재량규정
		고용노동부장관은 이 법 위반 사실의 확인 등을 위하여 필요하면 소속 공무원으로 하여금 이 법을 적용받는 사업의 사업장이나 그 밖의 장소에 출입하여 서류·장부 또는 그 밖의 물건을 조사하고 관계인에게 질문하게 할 수 있음(제2항)	재량규정
		고용노동부장관은 제2항에 따른 조사를 하려면 미리 조사일시, 조사 이유 및 조사 내용 등의 조사계획을 조사 대상자에게 알려야 함. 다만, 긴급히 조사하여야 하거나 사전에 알리면 증거인멸 등으로 조사목적을 달성할 수 없다고 인정하는 경우에는 그러하지 아니함(제3항)	의무규정
		제2항에 따라 출입·조사를 하는 관계 공무원은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 보여주어야 함(제4항)	의무규정
23	안 제23조(자료 제공의 요청) 신 설	고용노동부 장관은 이 법의 목적을 달성하기 위하여 필요한 경우 관계 행정기관의 장 등에게 관련 자료의 제공을 요청할 수 있음. 이 경우 자료의 제공을 요청받은 기관의 장은 정당한 이유가 없으면 이에 따라야 함	재량·의무규정
24	안 제24조(권한 의 위임)	이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있음(제1항)	재량규정
		이 법에 따른 고용노동부 장관의 업무 중 법 제5조제2항 내지 제3항의 업무는 한국산업인력공단 또는 대통령령으로 정하는 자에게 위탁할 수 있음(제2항)	재량규정

[illegible]

Ⅲ. 비용추계의 전제와 상세내역

1. 재정수반요인별 추계 여부

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
1	안 제1조(목적)	—	• 미대상 – 개정안은 법률의 목적 및 동 법에서 사용하는 용어의 정의에 대해 규정하는 내용이므로 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않음
2	안 제2조(정의)		
3	안 제3조(적용범위)	—	• 미대상 – 개정안은 현행 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제3조(적용범위)와 동일한 내용이므로, 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않음
4	안 제4조(다른 법률과의 관계) 신설	—	• 미대상 – 개정안은 동 법과 다른 법률과의 관계에 대해 규정하는 내용이므로 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않음
5	안 제5조(국가와 지방자치단체의 책무) 신설	—	• 미대상(제1항) – 개정안은 국가와 지방자치단체로 하여금 공정채용에 대한 관심과 이해를 증진시키고, 공정채용을 위한 여건을 조성하기 위하여 노력하여야 하도록 규정하는 선언적 규정이므로 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않음
		×	• 미첨부(제2항 및 제3항) – 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 – 개정안은 국가와 지방자치단체로 하여금 구인자가 채용의 공정성을 높이기 위해 취하는 조치에 필요한 지원을 할 수 있고, 전문인력 및 시설을 갖춘 법인 또는 단체가 구인자 또는 구직자에게 공정채용에 관한 교육 또는 상담 등을 하는 경우 그에 필요한 행정적 또는 재정적 지원을 할 수 있도록 규정하는 내용으로, 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생할 수 있음 – 개정안의 시행에 따른 추가재정소요는 향후 추진할 지원사업의 규모에 따라 결정되나, 세부적인 내용이 구체화 되지 않아 현시점에서 장래에 추진할 사업의 규모 및 내용을 검토하기 어려우므로 소요 비용을 추계하는 데 한계가 있음
6	안 제6조(실태조사의 실시) 신설	○	• 공식추계 – 유사사례를 참고하여 추가재정소요 산출

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
7	안 제7조(구인자의 책무) 신설	—	• 미대상 — 개정안은 구인자의 책무에 대해 규정하는 내용이므로, 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않음
8	안 제8조(구직자의 책무)	—	• 미대상 — 개정안은 현행 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제6조(채용서류의 거짓 작성 금지)를 개정하는 내용으로, 구직자로 하여금 구인자에게 제출하는 채용서류를 거짓으로 작성하거나 허위의 정보를 구인자에게 제공하여서는 아니되도록 규정하는 내용임 — 개정안은 구직자의 의무사항에 대한 규정이므로 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않음
9	안 제9조(채용강요 등의 금지)	—	• 미대상 — (제1항 및 제2항) 개정안은 현행 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제4조의2를 개정하는 내용으로, 구인자 또는 구인자를 위해 행위하는 자에게 법령을 위반한 부정한 청탁 또는 알선을 하여 특정인 또는 특정집단(이하 “특정인등”이라 한다)을 채용하도록 하는 행위를 금지하고, 누구든지 구인자 또는 구인자를 위해 행위하는 자에게 금전, 물품, 향응 또는 재산상의 이익을 제공·약속하여 특정인등을 채용하도록 하여서는 아니되도록 규정하는 내용이므로, 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않음 — (제3항) 개정안은 누구든지 구인자 또는 구인자를 위해 행위하는 자에게 사업 또는 사업장의 재직자·퇴직자와 관계에 있는 사람¹⁾을 비롯한 특정인등을 우선·특별 채용하도록 강요하여서는 아니 되도록 규정하여 채용절차에서의 공정성을 확보하기 위한 내용이므로, 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않음
10	안 제10조(부정 채용 행위 금지) 신설	—	• 미대상 — 개정안은 채용절차의 공정성을 제고하기 위하여 구인자 또는 채용에 관한 사항에 대하여 구인자를 위해 행위하는 자는 특정인등의 채용을 위하여 다른 법령에서 필요하다고 인정하는 경우, 사업의 성격상 합리적 이유가 있는 경우, 취업애로계층의 채용에 필요한 경우 등과 같은 정당한 이유 없이 평가 기준·점수·등급·순위 또는 결과 등을 조작하여 특정인등을 채용하여서는 아니되도록 규정하는 내용이므로, 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않음

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
11	안 제11조(부정 채용 행위 등으로 채용된 자의 채용 취소) 신설	—	• 미대상 – 개정안은 법령을 위반하여 채용과 관련된 유죄판결이 확정된 경우, 구인자로 하여금 그로 인하여 채용된 자가 그 법령 위반 여부를 인식하고 있었는지와 관계없이 채용을 취소할 수 있도록 규정하는 내용임 – 또한 채용을 취소하는 경우에는 채용을 취소하기 전에 그 내용과 이유를 당사자에게 통지하고 소명할 기회를 주도록 규정하는 내용이므로, 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않음
12	안 제12조(채용 정보 제공 및 채용과정의 고지) 신설	—	• 미대상 – (제1항) 개정안은 구인자로 하여금 채용광고에 업무내용 및 근로조건 등 대통령령으로 정하는 사항에 대해 제시하도록 노력하여야 한다는 내용이므로, 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않음 – (제2항) 현행 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제8조는 구인자로 하여금 구직자에게 채용일정, 채용심사 지연의 사실, 채용과정의 변경 등 채용과정을 알리도록 규정하고 있음 – 개정안은 현행 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제8조를 개정하여 구인자로 하여금 구직자에게 채용일정을 고지하여야 하며, 채용일정의 변경, 채용심사의 지연 등 채용과정에 변경이 있는 경우 지체 없이 알리도록 규정하는 내용이므로, 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않음 – (제3항) 개정안은 구인자로 하여금 채용 절차에 인공지능 기술을 활용하는 경우 채용 공고를 통해 구직자에게 이를 알려야 하며, 구직자를 차별하지 않도록 규정하는 내용임 – 개정안은 구인자의 의무사항이므로 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않음
13	안 제13조(출신 지역 등 개인정보 요구 금지)	—	• 미대상 – 현행 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제4조의3은 구인자로 하여금 구직자에 대하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 구직자 본인의 용모·키·체중 등의 신체적 조건 등을 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집하여서는 아니 되도록 규정하고 있음 – 개정안은 현행 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제4조의3에 대한 개정 규정으로, 구인자로 하여금 구직자에 대하여 다른 법령에서 수집을 허용하는 경우, 사업의 성격상 필요한 경우, 직무수행에 필요한 경우 등 대통령령으로 정하는 정당한 이유 없이 채용과정에서 출신지역 등 개인정보를 요구하여서는 아니 되도록 규정하는 내용이므로 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않음

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
14	안 제14조(거짓 채용광고 등의 금지)	—	• 미대상 – 현행 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제4조는 구인자로 하여금 채용을 가장하여 아이디어를 수집하거나 사업장을 홍보하기 위한 목적 등으로 거짓의 채용광고를 내서는 아니 되도록 규정하는 등 거짓 채용광고 등의 금지에 관하여 규정함 – 개정안은 현행법 제4조에 대한 개정 규정으로, 채용광고 변경에 대한 고지 의무와 채용 대상자를 확정된 이후 근로조건 변경에 대한 고지 의무 등을 신설하는 내용이므로, 개정안의 시행으로 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않음
15	안 제15조(전자우편 등을 통한 채용서류의 접수)	—	• 미대상 – 현행 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제7조와 동일한 내용이므로, 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않음
16	안 제16조(기초 심사자료 표준양식의 사용 권장)	—	• 미대상 – 개정안은 현행 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제5조와 동일한 내용이므로, 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않음
17	안 제17조(증명자료·심층심사자료의 제출 제한)	—	• 미대상 – 개정안은 현행 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제13조에서 사용하는 법률 용어를 변경(입증자료→증명자료)하는 내용이므로, 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않음
18	안 제18조(채용심사비용의 부담 금지)	—	• 미대상 – 개정안은 현행 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제9조와 동일한 내용이므로, 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않음
19	안 제19조(채용여부 등의 고지)	—	• 미대상 – 개정안은 채용 여부 등의 고지와 관련하여 현행 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제10조와 동일한 내용을 규정하면서(안 제19조제1항), 구인자로 하여금 채용시험을 서류심사와 필기·면접 시험 등으로 구분하여 실시하는 경우에는 각 단계별 심사결과를 지체 없이 구직자에게 알리기 위해 노력하여야 한다는 내용을 추가하는 것으로(안 제19조제2항 신설) 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않음

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
20	안 제20조(채용 서류의 반환 등)	—	• 미대상 – 개정안은 채용 서류의 반환 등과 관련하여 현행 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제11조와 동일한 내용을 규정하면서(안 제20조제1항부터 제4항까지·제6항 및 제7항), 구인자로 하여금 채용서류를 파기한 경우 지체 없이 구직자에게 그 사실을 고지하도록 규정하는 내용으로(안 제20조제5항 신설) 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않음
21	안 제21조(채용 심사비용 등에 관한 시정명령)	—	• 미대상 – 개정안은 현행 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제12조에 규정된 내용이므로, 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않음
22	안 제22조(보고 및 조사)	—	• 미대상 – 개정안은 현행 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제14조에 대한 개정 규정으로, 고용노동부장관으로 하여금 필요하다고 인정되면 당사자 또는 참고인의 출석 요구 및 진술의 청취 또는 당사자에 대한 보고 명령 및 자료 제출을 명령할 수 있도록 규정하는 내용으로 현재 고용노동부 행정력의 범위 내에서 이행 가능할 것으로 예상되므로 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않음
23	안 제23조(자료 제공의 요청) 신설	—	• 미대상 – 개정안은 고용노동부 장관으로 하여금 필요한 경우 관계 행정기관의 장 등에게 관련 자료의 제공을 요청할 수 있도록 규정하면서 자료의 제공을 요청받은 기관의 장은 정당한 이유가 없으면 이에 따르도록 하는 내용으로 현재 고용노동부 행정력의 범위 내에서 이행 가능할 것으로 예상되므로, 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않음
24	안 제24조(권한의 위임)	—	• 미대상 – (제1항) 개정안은 현행 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제15조와 동일한 내용이므로, 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않음
		×	• 미첨부 – 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 – (제2항) 개정안은 고용노동부장관의 업무 중 개정안 제5조 제2항 또는 제3항에 규정된 ‘구인자가 채용의 공정성을 높이기 위해 취하는 조치에 대해 필요한 지원’ 또는 ‘전문인력 및 시설을 갖춘 법인 또는 단체가 구인자 또는 구직자에게 공정채용에 관한 교육 또는 상담 등을 하는 경우 그에 필요한 행정적 또는 재정적 지원’의 업무를 한국산업인력공단

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
			또는 대통령령으로 정하는 자에게 위탁할 수 있도록 규정하는 내용으로, 업무 위탁 대가 지급 등에 따른 추가재정소요가 발생할 수 있음 - 다만, 업무 위탁 대가는 위탁하는 업무의 성격, 범위, 내용 등에 따라 결정되어야 하나 현재 해당 업무가 정해져 있지 않으므로, 현시점에서 비용을 합리적으로 예측하기 곤란하여 추계에 한계가 있음
25~27	안 제25조(벌칙) 안 제26조(양벌 규정) 신설 안 제27조(과태료)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 개정안은 부정채용 행위에 대한 제재를 강화 및 신설하는 내용 등으로 개정안의 시행에 따라 세외수입이 변화할 수 있으나, 현시점에서 장래에 발생할 세외수입의 변화를 합리적으로 예측하기 곤란

2. 비용추계의 총괄적 전제

- 개정안은 「채용절차의 공정화에 관한 법률」의 제명을 「공정채용에 관한 법률」로 변경하고, 부정채용 행위에 대한 제재를 강화 및 신설하고자 하는 것으로, 본 추계에서는 현재 관련 사업을 실시 중이거나 기술적으로 추계가 어려운 조항을 제외하고 안 제6조 실태조사의 실시에도 소요되는 비용을 추계함
- 개정안 부칙은 법 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행하도록 규정하고 있으므로 추계기간은 2027년부터 2031년까지 5년으로 함

1) 개정안에 규정된 '사업(장)의 재직자·퇴직자와 관계에 있는 사람'은 다음과 같음

1. 배우자
2. 4촌 이내의 친족 또는 인척
3. 기타 대통령령으로 정하는 관련자

3. 재정수반요인별 상세 추계내역

- 개정안은 고용노동부장관으로 하여금 공정채용정책 추진과 공정채용문화 확산을 위하여 필요한 경우 사업 또는 사업장의 채용 관련 현황, 구인자, 구직자 및 국민의 인식, 국가와 지방자치단체의 공정채용 확산 정책 및 성과 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있도록 규정하고 있으므로, 개정안의 시행에 따라 추가재정소요가 발생할 수 있음
 - 개정안은 실태조사의 대상, 시기, 내용 등 필요한 사항을 고용노동부장관이 정하도록 규정하고 있어 세부적인 내용을 검토하기 곤란하므로, 실태조사를 연 1회 실시하는 것으로 가정하고, 유사사례를 참고하여 추가재정소요를 산출함
 - (유사사례 1) 공정채용 정책 현장 실태 및 정책 이슈 분석
 - (주요내용) 현행 법제도 및 정책의 성과와 적용 실태를 분석하고, 구인자와 구직자에 대한 의견 수렴 결과 등을 활용하여 블라인드 채용제도 및 「채용절차법」의 효과적인 확대 전략 및 제도적 실효성 제고 방안 제안
 - (발주기관) 고용노동부
 - (수행기관) 노동법연구소 해밀
 - (용역예산) 1억 1,000만원(2020년)
 - (유사사례 2) 공정채용 제도의 현재와 향후 방향 모색 연구
 - (주요내용) 현행 공정채용 제도의 한계와 문제점에 대한 검토 등을 통해 개선사항을 분석하고, 공정채용 제도를 확산하기 위한 채용제도 모델 수립에 기여
 - (발주기관) 고용노동부
 - (수행기관) 한국노동사회연구소
 - (용역예산) 5,000만원(2022년)²⁾
- 추계결과, 고용노동부장관이 공정채용정책 추진과 공정채용문화 확산을 위하여 실태조사를 실시할 경우 추가재정소요는 2027년에 8,000만원 등 2027년부터 2031년까지 5년간 총 4억원(연평균 8,000만원)으로 추계됨

2) 자료: PRISM, 2025년 7월 1일 접속

[표 2] 실태조사의 실시에 따른 추가재정소요: 2027~2031년

(단위: 백만원)

구 분	2027	2028	2029	2030	2031	합계	연평균
실태조사의 실시(안 제6조)	80	80	80	80	80	400	80

주: 1. 추계금액은 정상가격 기준

2. 추계기간 이후에도 재정소요는 발생할 수 있음

3. 유사사례를 적용하여 추계한 결과로 실제 실태조사의 내용·주기·방식 등에 따라 추계액은 증감할 수 있음

자료: 고용노동부 제출자료를 바탕으로 국회예산정책처 작성

IV. 부대의견

- 본 추계 결과는 재정수반요인에 대한 일정 예산의 편성을 전제로 한 것으로서, 향후 실제 추가재정소요는 달라질 수 있음
- 개정안의 다른 재정수반요인에 대해서는 추계가 곤란하여 일부 재정수반요인에 대해서만 추계한 것으로 전체 재정소요액은 추계된 금액을 상회할 수 있음

V. 작성자

□ 성명

국회예산정책처	분석관	과장
경제비용추계과	남 희	김신애

□ 대표연락처

성명	전화번호	이메일 주소
남 희	02-6788-3737	nhee@nabo.go.kr