



제439회 국회(정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 채용대상자에 대한 근로조건 고지 의무 신설 〉

■ 박홍배의원 대표발의(의안번호 제2219154호)

2026. 9.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 이 화 실

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 채용대상자에 대한 근로조건 고지 의무 신설	3

I. 제안경위

2026년 6월 10일 박홍배의원이 대표발의한 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안은 2026년 7월 1일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

제안이유 및 주요내용

현행법은 구인자가 채용대상자를 확정된 경우에는 지체 없이 구직자에게 채용 여부를 알리도록 하고 있으나, 근로개시일 이전에 구인자와 구직자 사이에 임금, 직무 등 근로조건에 대한 협상 과정에서 갈등이 발생하거나 근로계약 체결 이후에도 임금 등 근로조건에 대한 갈등으로 조기 이직이 발생할 가능성이 높음.

한편 구인자 입장에서는 채용공고 단계에서 사업 운영 현황, 인사계획, 직무배치, 임금 등의 변동 가능성을 배제한 채 근로조건을 미리 확정하기 어려운 점이 있고, 기업 내부의 보상정책에 대한 정보가 외부에 공개될 가능성에 부담을 가질 수 있음.

이에 구인자는 채용대상자로 확정된 사실을 구직자에게 알린 경우 그 날부터 3일 이내에 해당 구직자에게 직무·임금의 예정 내용, 취업규칙의 주요 사항 등 근로계약과 관련된 내용을 알리도록 함으로써 구직자 권익 보장과 공정한 근로계약 협상을 도모하려는 것임(안 제10

조 제2항 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 채용대상자에 대한 근로조건 고지 의무 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 구인자가 채용대상자를 확정 한 경우 3일 이내에 해당 구직자에게 직무 및 임금의 예정 내용 등 근로조건을 고지하도록 의무를 부과하려는 것임(안 제10조제2항 신설).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제10조(채용 여부의 고지) (생략) <u><신설></u>	제10조(채용 여부 및 근로조건 고지) ① (현행 제목 외의 부분과 같음) ② 구인자는 제1항에 따라 채용대상자로 확정된 사실을 구직자에게 알린 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 날부터 3일 이내에 해당 구직자에게 직무·임금의 예정 내용, 취업규칙의 주요 사항 등 근로계약과 관련된 내용을 알려야 한다. 이 경우 고지방법은 제7조제2항을 준용한다.

나. 검토의견

현행법은 구인자가 채용대상자를 확정 한 경우 지체 없이 구직자에게 채용 여부를 알리도록 규정하고 있으나, 채용 여부가 확정된 이후 근로개시일까지 구인자의 임금·직무 등 구체적인 근로조건에 관한 정보 제공 의무를 별도로 규율하고 있지는 않음에 따라 구직자는 임금이나 직무 내용 등 핵심적인 근로조건에 대한 정보가 불투명한 상태에서 입사를 결정해야 하는 어려움이 있었음.

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

제7조(전자우편 등을 통한 채용서류의 접수) ① 구인자는 구직자의 채용서류를 사업장 또는 구인자로부터 위탁받아 채용업무에 종사하는 자의 홈페이지 또는 전자우편으로 받도록 노력하여야 한다.

② 구인자는 채용서류를 전자우편 등으로 받은 경우에는 지체 없이 구직자에게 접수된 사실을 제1항에 따른 홈페이지 게시, 휴대전화에 의한 문자전송, 전자우편, 팩스, 전화 등으로 알려야 한다.

이에 개정안은 구인자는 채용 확정 통지 후 3일 이내에 구체적인 근로조건을 서면 등으로 고지하도록 의무화함으로써, 구직자가 충분한 정보를 바탕으로 합리적인 의사결정을 내릴 수 있도록 하고, 채용 이후 근로조건에 대한 오해나 갈등으로 인한 조기 이직을 줄여 공정하고 안정적인 근로관계 형성에 기여할 것으로 기대됨.

아울러, 채용광고 및 채용 진행 단계에서는 인사계획, 직무배치 및 임금 등의 변동 가능성으로 인하여 구인자가 향후 근로조건을 구체적

으로 확정하기 어려운 경우가 있을 수 있는 반면, 채용대상자가 확정된 이후에는 해당 구직자에게 적용될 근로조건에의 범위와 수준을 보다 구체적으로 정리·확정할 수 있는 여건이 마련되어 정보 제공이 현실적으로도 보다 용이한 면이 있다는 점, 구직자로서도 실제 근로계약 체결 여부를 판단하기 위하여 직무·임금의 예정 내용 등 주요 근로조건에 관한 정보를 확보할 필요성이 상대적으로 커진다는 점 등을 고려할 때, 채용대상자로 확정된 구직자에게 근로계약과 관련된 사항을 추가로 고지하도록 하는 것은 일정한 의미가 있는 것으로 보임.

다만, 개정안과 관련하여 다음과 같은 사항을 논의할 필요가 있음.

첫째, 인사 시스템이 체계적으로 갖춰지지 않은 중소기업의 경우, 채용 확정 후 3일이라는 짧은 시간 내에 직무, 임금 등 세부 조건을 확정하여 통지하는 것이 현실적으로 어려울 수 있으며, 최종 합격자의 경력, 역량, 실제 근로계약 체결 여부에 따라 직무나 처우를 조율하는 과정이 필요한 경우가 있으나 3일 내 고지 의무가 이러한 협상의 여지를 축소시키고 채용 절차를 경직되게 만들 수 있다는 의견이 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

또한, 근로계약을 체결하는 과정에서 구직자가 근로조건 등을 파악하고 계약여부를 결정할 수 있다는 점에서 최종 대상자 확정과 근로계약 체결 시까지의 단기간에 새로운 고지의무를 부여하는 것이 과하다는 의견도 있음.

둘째, 개정안에 따른 고지사항은 “직무·임금의 예정 내용, 취업규칙의 주요 사항 등 근로계약과 관련된 내용”으로 규정되어 있는데, 이 중 “예정 내용”은 추후 변경 가능성을 열어놓는 등 문언상 해석의 여지가 많으므로 이를 보다 명확히 할 필요가 있으며, 구인자가 법적 의무를 피하기 위해 “예정”이라는 문구를 활용하여 불확정적인 정보만 제공하는 경우 제도의 실효성이 저하될 수 있다는 점을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

참고로, 「근로기준법」은 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가 등을 “근로조건”이라는 개념으로 규정하면서 근로계약 체결 시 근로조건을 명시한 서면을 근로자에게 교부하도록 하고 있고, 개정안에서의 “예정 내용”은 채용대상자로 확정된 구직자에게 근로계약을 체결할 경우 적용할 것으로 예정하는 “근로조건”을 의미하는 것으로 보이므로, “직무 내용, 임금 등 근로조건에 구체적인 사항”¹⁾을 알리도록 하는 방안도 검토해 볼 필요가 있을 것으로 보임.

「근로기준법」 제17조(근로조건에 명시) ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 임금
2. 소정근로시간
3. 제55조에 따른 휴일
4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

② 사용자는 제1항제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를

1) 개정안이 제10조 제목을 “채용 여부의 고지”에서 “채용 여부 및 근로조건에 고지”로 변경하고 있다는 점도 참고할 필요

포함한다)을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.
--

셋째, 고지된 직무·임금 등의 예정 내용이 이후 실제 근로계약의 내용과 달라지는 경우 구직자의 혼란이나 분쟁이 발생할 수 있다는 점을 고려하여, 고지된 내용의 변경이 이루어지는 경우 추가적인 고지가 필요한지 등에 대해서도 하위법령에서 구체적인 기준을 마련할 필요가 있음.

마지막으로, 개정안은 “채용대상자에 대한 근로조건 고지 의무”를 신설하면서 의무 위반 시의 제재 규정을 두지 않고 있어 제재 규정예 의한 실효성 확보보다는 주의적·선언적 기능에 중점을 두고 있다는 점도 심사에 참고할 필요가 있음.

고용노동부는 개정안의 취지에 공감하나, 주요 근로조건은 채용확정 이후 최초 근로계약 체결 시점에 구체적으로 논의되며, 대부분의 기업에서 채용확정 시와 근로계약 체결 시까지의 기간이 길지 않기 때문에 채용확정 단계에서 별도 고지할 실익이 있는지 검토할 필요가 있다는 의견을 제시하였음.

문 의 처
02)6788-5539