



제 429회 국회 (정기회)
제6차 기후에너지환경노동위원회

채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 채용 시 신체검사 비용의 사용자 부담 명문화 〉
■ 김태선의원 대표발의(의안번호 제2211817호)

2025. 11.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 채용 시 신체검사 비용의 사용자 부담 명문화	2

I. 제안경위

2025년 7월 29일 김태선의원이 대표발의한 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 7월 30일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 구인자로 하여금 기초심사자료, 입증자료, 심층심사자료 등 채용서류 제출에 드는 비용 이외의 채용심사 관련 비용을 구직자에게 부담시키지 못하도록 하고 있습니다.

그러나 채용과정에서 사전에 요구되는 필수 제출서류인 신체검진 자료에 대해서는 명확한 규정이 없어 구직자가 그 비용을 부담하고 있습니다.

일부 사업장의 경우 채용이 확정된 이후 신체검사 비용을 회사가 정산하거나 보전해주는 사례도 있으나, 이는 사업장의 자율적 판단에 따른 예외적 조치에 불과하며, 모든 구직자에게 법적으로 균등하게 보장된 권리는 아닙니다.

이에 구인자는 구직자에게 신체검사 비용을 부담시키지 못하도록 함으로써 채용절차에서의 금전적 부담을 경감하고, 구직자 간 형평성과 채용 과정의 공정성을 제도적으로 확보하고자 합니다(안 제9조 및 제11조).

Ⅲ. 검토의견

1. 채용 시 신체검사 비용의 사용자 부담 명문화

가. 개정안의 주요내용

개정안은 신체검사 서류 제출비용을 채용심사비용으로 포함하여 구직자에게 그 비용을 부담할 수 없도록 하고(안 제9조), 신체검사서의 반
환규정도 명문화하려는 것임(안 제11조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제9조(채용심사비용의 부담금지) (생략) <u><신설></u>	제9조(채용심사비용의 부담금지) ① (현행 제목 외의 부분과 같음) ② 제1항에 따른 채용심사비용에는 구직자의 건강상태를 확인할 수 있는 서류(이하 “신체검사서”라 한다)의 제출에 드는 비용을 포함한다. 이 경우 신체검사서 제출에 드는 비용의 정산 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.
제11조(채용서류의 반환 등) ① 구인자는 구직자의 채용 여부가 확정된 이후 구직자(확정된	제11조(채용서류의 반환 등) ① ----- -----

채용대상자는 제외한다)가 <u>채용서류</u>의 반환을 청구하는 경우에는 본인임을 확인한 후 대통령령으로 정하는 바에 따라 반환하여야 한다. 다만, 제7조 제1항에 따라 홈페이지 또는 전자우편으로 제출된 경우나 구직자가 구인자의 요구 없이 자발적으로 제출한 경우에는 그러하지 아니하다. ② ~ ⑥ (생략)	-----채용서류(신체검사서를 포함한다. 이하 같다)----- ----- ----- -----. ----- ----- -----. ② ~ ⑥ (현행과 같음)
--	---

나. 검토의견

현행법은 구인자로 하여금 채용서류 제출에 드는 비용 이외의 채용 심사비용을 구직자에게 부담시키지 못하도록 하고 있음.

「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “구인자”란 구직자를 채용하려는 자를 말한다. 2. “구직자”란 직업을 구하기 위하여 구인자의 채용광고에 응시하는 사람을 말한다. 3. “기초심사자료”란 구직자의 응시원서, 이력서 및 자기소개서를 말한다. 4. “입증자료”란 학위증명서, 경력증명서, 자격증명서 등 기초심사자료에 기재한 사항을 증명하는 모든 자료를 말한다. 5. “심층심사자료”란 작품집, 연구실적물 등 구직자의 실력을 알아볼 수 있는 모든 물건 및 자료를 말한다. 6. “채용서류”란 기초심사자료, 입증자료, 심층심사자료를 말한다. 제9조(채용심사비용의 부담금지) 구인자는 채용심사를 목적으로 구직자에게 채용서류 제출에 드는 비용 이외의 어떠한 금전적 비용(이하 “채용심사비용”이라고 한다)도 부담시키지 못한다. 다만, 사업장 및 직종의 특수성으로 인하여 불가피한 사정이 있는 경우 고용노동부장관의 승인을 받아 구직자에게 채용심사비용의 일부를 부담하게 할 수 있다.

그러나 현행법상 채용과정에서 통상적으로 요구되는 제출서류인 신체검진자료를 위한 신체검사 비용에 대해서는 명시적 근거가 없어 통상적으로 구직자가 그 비용을 부담하고 있고, 신체검사 관련 서류의 반환에 관해서도 별다른 규정이 없는바,

개정안은 신체검사 비용을 채용심사비용에 포함하고, 반환대상이 되는 채용서류에 신체검사서를 포함하도록 명문화함으로써 구직자의 금전적 부담을 완화하고 민감정보가 포함된 신체검사서의 반환을 보장한다는 측면에서 긍정적으로 평가됨.

안 제9조는 법 제9조의 “채용심사비용”에 신체검사서 제출 비용을 포함하고 있는데, 이 때 “채용심사비용”은 “채용서류 제출에 드는 비용”을 제외한 것으로 구인자가 부담해야 할 비용이므로, “신체검사서”는 채용서류에 포함되지 않는 것으로 해석됨.

그런데, 안 제11조는 “채용서류(신체검사서를 포함한다. 이하 같다)”로 규정하여 이하에서 채용서류에 신체검사서를 포함한다고 정의하고 있음.

물론 안 제11조는 “이하 같다”고 규정함에 따라 법 제1조부터 제10조까지의 “채용서류”에는 신체검사서가 포함되지 않는 것으로 해석되겠으나, “채용서류”라는 동일 개념이 안 제11조 이하부터 “신체검

사서”를 포함하는 것으로 변경되는 것은 법 해석에 혼선을 초래할 가능성이 있으므로, 이에 관한 정비가 필요할 것으로 보임¹⁾).

고용노동부는 서류 단계부터 합격 가능성이 불확실한 전체 구직자에게 건강상태 확인 서류를 제출하도록 하여 구직자의 채용 준비 부담을 증가시키는 것이 근본적인 문제이므로, 관련 규정²⁾을 개정하는 방안을 검토할 필요가 있다는 의견을 제시하였음.

「채용절차의 공정화에 관한 법률」

제1조(목적) 이 법은 채용과정에서 구직자가 제출하는 채용서류의 반환 등 채용절차에서의 최소한의 공정성을 확보하기 위한 사항을 정함으로써 구직자의 부담을 줄이고 권익을 보호하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

6. “채용서류”란 기초심사자료, 입증자료, 심층심사자료를 말한다.

제4조(거짓 채용광고 등의 금지) ④ 구인자는 구직자에게 채용서류 및 이와 관련한 저작권 등의 지식재산권을 자신에게 귀속하도록 강요하여서는 아니 된다.

제6조(채용서류의 거짓 작성 금지) 구직자는 구인자에게 제출하는 채용서류를 거짓으로 작성하여서는 아니 된다.

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.

제9조(채용심사비용의 부담금지) 구인자는 채용심사를 목적으로 구직자에게 채용서류 제출에 드는 비용 이외의 어떠한 금전적 비용(이하 “채용심사비용”이라고 한다)도 부담시키지 못한다. 다만, 사업장 및 직종의 특수성으로 인하여 불가피한 사정이 있는 경우 고용노동부장관의 승인을 받아 구직자에게 채용심사비용의 일부를 부담하게 할 수 있다.

제11조(채용서류의 반환 등) ① 구인자는 구직자의 채용 여부가 확정된 이후 구직자(확정된 채용대상자는 제외한다)가 채용서류의 반환을 청구하는 경우에는 본인임을 확인한 후 대통령령으로 정하는 바에 따라 반환하여야 한다. 다만, 제7조제1항에 따라 홈페이지 또는 전자우편으로 제출된 경우나 구직자가 구인자의 요구 없이 자발적으로 제출한 경우에는 그러하지 아니하다.

1) 이와 관련하여, 현행법상 제11조 이후 “채용서류”가 규정된 조문은 법 제17조 과태료 규정으로서 이는 제11조 “채용서류” 관련 의무이므로 현행 체계 상의 문제는 없을 것으로 보임.

② 제1항에 따른 구직자의 채용서류 반환 청구는 서면 또는 전자적 방법 등 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 하여야 한다.

③ 구인자는 제1항에 따른 구직자의 반환 청구에 대비하여 대통령령으로 정하는 기간 동안 채용서류를 보관하여야 한다. 다만, 천재지변이나 그 밖에 구인자에게 책임 없는 사유로 채용서류가 멸실된 경우 구인자는 제1항에 따른 채용서류의 반환 의무를 이행한 것으로 본다.

④ 구인자는 대통령령으로 정한 반환의 청구기간이 지난 경우 및 채용서류를 반환하지 아니한 경우에는 「개인정보 보호법」에 따라 채용서류를 파기하여야 한다.

⑤ 제1항에 따른 채용서류의 반환에 소요되는 비용은 원칙적으로 구인자가 부담한다. 다만, 구인자는 대통령령으로 정하는 범위에서 채용서류의 반환에 소요되는 비용을 구직자에게 부담하게 할 수 있다.

제17조(과태료) ③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제11조제3항에 따른 채용서류 보관의무를 이행하지 아니한 구인자

문 의 처

02)6788-5539

2) 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제13조(입증자료·심층심사자료의 제출 제한) 구인자는 채용시험을 서류심사와 필기·면접 시험 등으로 구분하여 실시하는 경우 서류심사에 합격한 구직자에 한정하여 입증자료 및 심층심사자료를 제출하게 하도록 노력하여야 한다.