



제 433회 국회 (임시회)
제2차 기후에너지환경노동위원회

채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 부정채용행위 금지 및 처벌 등 〉

■ 이용우의원 대표발의(의안번호 제2214914호)

2026. 3.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	5
1. 부정채용행위 금지 및 처벌 등	5
2. 부정채용행위에 대한 근로감독관 수사권한 부여	16

I. 제안경위

2025년 12월 4일 이용우의원이 대표발의한 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 12월 5일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

제안이유

공공기관 및 민간기업 등의 채용과정에서 특정인을 채용하거나 배제하기 위해 채용시험의 응시요건이나 채용결과를 조작하는 부정채용 사건이 지속적으로 발생하여 사회적 공분을 일으키고 있음.

그러나 현행법은 부정채용을 명확히 범죄로 규정하고 있지 않아, 이러한 불공정 행위에 대해 형법상 업무방해죄로만 처벌이 가능한 상황임(공무원의 경우 위계에 의한 공무집행방해죄). 특히 하급자가 조직 대표 몰래 개인적인 동기로 채용비리를 저지른 경우에는 법인에 대한 업무방해가 인정되어 처벌이 가능하나, 오히려 조직 대표를 포함한 조직 전체가 공모하여 이루어진 부정채용의 경우 사회적 비난 가능성이 더 높음에도 불구하고 업무방해죄가 성립하지 않아 법원에서 무죄로 판단되는 불합리한 사례도 나오고 있음(대법원 2007. 12. 27. 선고 2005도6404 판결, 대법원 2015. 2. 26. 선고 2013도13217 판결 등).

아울러 부정채용으로 인해 피해를 입은 구직자들은 그로 인한 손해를

회복할 수 있는 실질적인 구제수단이 부족하며, 부정채용을 통해 합격한 사람에 대한 채용취소의 법적 근거도 명확하지 않아 부정채용 발생 후 사후조치에도 어려움이 있음. 게다가 부정채용을 저지른 구인자에 대한 사회적 경고와 재발방지 장치도 미흡한 실정임.

이에 특정인의 채용 또는 탈락을 목적으로 한 명단작성, 평가기준 조작, 응시자격 요건 변경 등 부정채용행위를 명확히 정의하고 이를 형사범죄로 규정하여 엄정하게 처벌하며, 부정채용 피해자에게는 채용시 기회를 부여하고 부정채용으로 합격한 자에 대해서는 적법한 절차를 거쳐 채용을 취소할 수 있는 법적 근거를 마련하고자 함. 이와 더불어 이 법을 위반한 구인자 및 사업장에 대한 명단공표 제도를 신설하고 법정형의 상한을 「근로기준법」에 따른 취업방해(블랙리스트)와 동일한 수준으로 상향함으로써, 채용 과정의 공정성을 확보하고 구직자의 기회균등을 실질적으로 보장하려는 것임.

주요내용

가. 정당한 이유 없이 특정인의 채용 또는 탈락을 목적으로 이루어지는 명단작성, 특정인을 위한 별도의 평가기준 운영, 응시자격요건·평가기준·점수·합격자 등의 변경 등을 부정채용행위로 규정하고 부정채용행위를 형사범죄화함(안 제10조의2 신설).

나. 구인자가 부정채용 피해자를 특정할 수 있는 경우 피해자에게 피해를 입은 채용시험 단계부터 재응시할 기회 또는 이에 준하는 기회를 부여하도록 함(안 제10조의3 신설).

다. 부정채용 발생사실이 판결에 의하여 이미 확정된 경우 구인자가 해당 부정채용을 원인으로 하여 합격한 사람의 채용을 취소할 수 있는 법적 근거를 마련하고, 채용취소를 할 수 있는 구체적인 기준은 대통령령으로 정함(안 제10조의4제1항 신설).

라. 구인자가 판결로 확정된 부정채용의 당사자를 채용취소하려는 경우 그 채용을 취소하기 전에 당사자에게 소명할 기회를 부여하도록 의무화 함(안 제10조의4제2항 신설).

마. 이 법을 위반한 구인자 및 그 사업·사업장에 대한 대국민 명단 공표제도를 신설함(안 제15조의2 신설).

바. 부정채용행위 등의 법정형 상한을 「근로기준법」 제40조에 따른 취업방해(취업방해 목적의 명부 작성·사용 및 통신 등)와 동일한 수준으로 함(안 제16조).

사. 부정채용행위 금지, 부정채용행위로 인한 채용의 취소, 명단공표제도에 대해서는 이 법의 적용범위를 상시근로자 30명 이상 사업 또는 사업장에서 모든 사업 또는 사업장으로 확대함(안 제3조제2항).

아. 이 법을 위반한 범죄는 「근로기준법」에 따른 근로감독관이 수사하

도록 함(부칙 제4조).

Ⅲ. 검토의견

1. 부정채용행위 금지 및 처벌 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 부정채용행위를 구체적으로 유형화하여 이를 금지하고 위반 시 형사처벌·채용취소·위반사실 공표 및 피해자 구제절차를 마련하는 한편, 그 적용범위를 상시 30명 미만 사업장까지 확대하려는 것임.
(안 제3조 등)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제3조(적용범위) (생략)	제3조(적용범위) ① (현행 제목 외의 부분과 같음)
<신설>	② 제1항에도 불구하고 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 채용절차에 대하여는 제10조의2, 제10조의4, 제15조의2 및 제16조의 규정을 적용한다.
<신설>	제10조의2(부정채용 행위 등) ① 채용과정에서 또는 그 이후에 구인자와 채용에 관한 사항에 대하여 구인자를 위하여 행위하

는 자는 특정인의 채용 또는 탈락을 목적으로 정당한 이유 없이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “부정채용 행위”라 한다)를 하거나 이를 지시하여서는 아니 된다.

1. 특정인의 명단을 별도로 작성·관리하는 행위

2. 특정인을 위하여 별도의 평가기준을 적용하는 등 채용과정을 별도로 운영하는 행위

3. 다른 지원자와 달리 특정인의 인적사항에 관한 정보를 채용에 관여하는 자에게 알리는 행위

4. 특정인을 위하여 구직자가 채용과정에 응시하기 위한 자격요건을 조작하거나 변경하는 행위

5. 평가기준·점수·등급·순위 또는 결과 등을 조작하거나 변경하는 행위

② 제1항에도 불구하고 같은 항 제1호 및 제2호의 행위는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 정당한 이유가 있는 것으

<신 설>

로 본다. 이 경우 같은 항 제1호에 따라 작성·관리하는 명단은 다음 각 호의 목적을 달성하기 위하여 작성·관리하는 경우에 한정한다.

1. 취업애로계층의 채용에 필요한 경우

2. 국가유공자·보훈보상대상자 등 사회적 예우나 지원을 필요로 하는 사람 또는 그 유족·가족이나 업무 수행과 관련하여 사망하거나 장애를 입은 사람 또는 그 유족·가족을 채용하려는 경우

3. 사업의 성격상 채용과정에서 반드시 필요한 경우로써 이를 수행하지 않으면 채용과정을 진행할 수 없는 경우

4. 다른 법령에서 채용을 위하여 필요하다고 명시적으로 인정하는 경우

제10조의3(부정채용 피해자의 구제 등) 구인자는 부정채용의 피해자를 특정할 수 있는 경우 그 피해자가 단계별 채용과정(채용시험을 서류심사와 필기·면접

<신 설>

<신 설>

시험 등으로 구분하여 실시하는 경우를 말한다)에서 피해를 입은 단계부터 채용시할 기회를 부여하거나 이에 준하는 기회를 부여하여야 한다.

제10조의4(채용의 취소) ① 구인자는 채용절차에서 부정채용이 발생한 사실이 판결에 의하여 확정된 경우 해당 부정채용을 원인으로 하여 채용시험에 합격한 사람에 대하여 그 채용을 취소할 수 있다. 다만, 그 법령위반 행위와 관련이 없었던 자에 대해서는 그러하지 아니하다.

② 구인자는 제1항에 따라 채용을 취소하려는 경우 채용을 취소하기 전에 그 내용과 이유를 당사자에게 통지하고 소명할 기회를 주어야 한다.

③ 제1항에 따른 채용취소를 할 수 있는 기준 및 제2항에 따른 소명 방법 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제15조의2(위반사실 등의 공표)

① 고용노동부장관은 제16조에 따른 처벌 또는 제17조에 따른

제16조(벌칙) <u>제4조제1항을 위반하여 거짓의 채용광고를 낸 구인자</u>는 5년 이하의 징역 또는 <u>2천만원</u> 이하의 벌금에 처한다. <u><신 설></u> <u><신 설></u>	<u>과태료 처분이 위반사실 공표기 준일 이전 3년 이내에 2회 이상 확정된 구인자에 대하여 그 위반사실, 처벌 또는 처분내용, 처분일자, 구인자의 사업·사업장의 명칭과 사업장 소재지 및 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 공표할 수 있다.</u> <u>② 제1항에 따른 공표의 기준·방법·절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</u> 제16조(벌칙) <u>다음 각 호에 해당하는 자</u>----- ----- <u>5천만원</u> ----- -----. 1. <u>제4조제1항을 위반하여 거짓의 채용광고를 낸 구인자</u> 2. <u>제10조의2제1항을 위반하여 부정채용 행위를 하거나 이를 지시한 자</u>
--	--

나. 검토의견

최근 공공기관 및 민간기업 채용과정에서 특정인을 합격 또는 탈락시키기 위한 명단 작성, 평가기준 조작 등의 부정채용 사건이 반복적으로 발생하여 사회적 비난이 고조되고 있음. 그러나 현행법은 부정채용을

별도의 범죄로 규정하지 아니하여 「형법」상 업무방해죄로만 처벌이 가능하고, 조직 대표 등이 공모한 경우 업무방해죄 성립이 부정되는 판례도 존재함.

아울러, 부정채용이 발생한 경우 피해자를 위한 실체적 구제수단이 부족하고, 부정채용으로 합격한 자의 채용취소에 관한 명확한 법적 근거도 미비하다는 지적이 있음.

이에 개정안은 부정채용행위를 명시적으로 범죄화함으로써 업무방해죄 적용의 한계를 보완하고 채용비리에 대한 형사적 억지력을 강화하는 한편, 피해자 구제 및 채용취소 근거를 마련하고, 적용범위를 소규모 사업장까지 확대함으로써 공정채용 원칙의 보편성을 확보하며, 위반 사실 공표제도 및 법정형 상향을 통해 채용절차의 공정성을 강화하려는 취지로 이해됨.

다만, 개정안 심사시에는 다음과 같은 사항을 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

첫째, 민간기업의 부정채용행위에 대하여 법률상 제재를 부과하는 문제는 사적 자치의 원칙과 국가의 형벌권 행사 범위 사이의 경계를 어떻게 설정할 것인지에 관한 사안으로서, 법제적으로 신중한 접근이 요구되는 측면이 있음.

민간기업은 헌법상 직업수행의 자유와 재산권을 기초로 인사권 및 경영권을 행사하고 있으며, 채용 여부와 선발 기준의 설정은 통상 기업의

경영상 판단에 속하는 본질적 영역으로 이해되어 왔고, 이는 계약자유의 원칙이 기업 활동 영역에서 구체화된 모습으로 볼 수 있음.

따라서 국가가 채용 과정에 형벌 또는 강한 행정제재로 개입하는 것은 기업 활동의 자율성을 직접적으로 제한하는 결과를 초래하며, 특히 인재 선발은 기업의 경쟁력 및 경영 전략과 밀접하게 연관되어 있다는 점을 고려할 때 과도한 규율은 경영상 의사결정의 위축 효과를 유발할 수 있음.

물론, 민간기업이라 하더라도 공개경쟁채용의 형식을 취하고 절차적 공정성을 대외적으로 표방하는 경우 고의적 조작 등을 통한 부정채용행위는 단순한 경영판단의 범위를 넘어 노동시장 전반의 신뢰를 훼손하고, 사회적 기회구조 왜곡이라는 광범위한 영향을 미칠 수 있다는 점에서 규율의 필요성이 인정될 수 있다고 봄.

따라서 민간기업의 인사자율성 및 사적 자치의 보장과 공정한 채용질서의 확립이라는 법익 간 조화를 어떻게 도모할 것인지에 관해서는 입법정책적 판단이 필요할 것으로 보임.

둘째, 민간기업의 채용은 사적 자치의 영역으로 존중될 필요가 있다는 점을 고려할 때, 제재대상 행위의 구성요건을 명확하게 설정할 필요가 있음.

안 제10조의2제1항은 부정채용행위를 “특정인의 채용 또는 탈락을 목적으로 정당한 이유 없이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위”로

서 다음과 같이 규정하고 있음.

안 제10조의2(부정채용 행위 등) ① 채용과정에서 또는 그 이후에 구인자와 채용에 관한 사항에 대하여 구인자를 위하여 행위하는 자는 특정인의 채용 또는 탈락을 목적으로 정당한 이유 없이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “부정채용 행위”라 한다)를 하거나 이를 지시하여서는 아니 된다. 1. 특정인의 명단을 별도로 작성·관리하는 행위 2. 특정인을 위하여 별도의 평가기준을 적용하는 등 채용과정을 별도로 운영하는 행위 3. 다른 지원자와 달리 특정인의 인적사항에 관한 정보를 채용에 관여하는 자에게 알리는 행위 4. 특정인을 위하여 구직자가 채용과정에 응시하기 위한 자격요건을 조작하거나 변경하는 행위 5. 평가기준·점수·등급·순위 또는 결과 등을 조작하거나 변경하는 행위
--

다만, 각호의 행위는 상당 부분 구체성을 갖추고 있으나, 범죄 구성요건이라는 점을 고려할 때 보다 엄격한 명확성이 요구된다는 측면에서 통상적 채용관리와 부정한 채용행위를 수범자가 어렵지 않게 구별할 수 있도록 구성요건을 보다 보완하는 방안에 대하여 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

셋째, 모든 사업장을 개정안의 적용대상으로 규율하는 것이 타당한지에 대해서 논의가 필요할 것으로 보임.

현행 「채용절차법」은 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업장에 적용되나, 개정안은 부정채용 피해자의 구제 규정(안 제10조의3)을 제외한 모든 개정 규정(부정채용행위금지 및 제재, 처벌 등)을 사업장 전체로 확장하여 적용하고 있고, 이는 공정채용 원칙의 보편화라는 정책적

의의를 가진다고 봄.

그러나, 상시 근로자 30인 미만인 대표자 또는 소수 경영진의 개인적 신뢰관계에 기초한 채용이 이루어지는 사례가 많다는 점, 채용절차가 비형식적이고 수시채용이 일반적이라는 점 등을 고려할 때 이들 사업장에 대해 상시 근로자 30인 이상의 사업장과 동일하게 적용하는 경우 경영상 자율성에 대한 제한의 강도가 상대적으로 크게 작용할 수 있으며, 채용 과정에서의 재량적 판단과 위법한 채용 행위의 경계가 더욱 불명확해질 우려가 있음.

고용노동부는 부정채용행위의 요건, 예외사유 등에 대해서는 채용이 다양한 맥락에서 발생할 수 있으며, 부정채용행위가 실제 채용결과에 미치는 영향, 민간부문 채용과정에 관한 형사처벌의 적정성 등을 종합적으로 고려하여 검토가 필요하며,

부정채용행위 피해자 구제의 경우 정성평가 등 객관적 점수를 산출하지 않은 경우 부정채용의 피해자를 특정하기 어려울 가능성이 있고, 부정채용행위의 유·무죄 여부와 관계없이 부정채용행위가 발생했다는 사실만으로 그로 인해 채용된 자의 채용을 취소할 수 있도록 하는 것은 과도한 제재일 수 있다는 점을 고려하여 보완이 필요하다는 입장임.

또한, 명단공표제도와 관련하여 기업의 자율성이 넓게 인정되는 채용 분야에서 의무이행 확보 수단으로서 명단공표의 적절성, 명단공표의 대상, 요건, 제외사유 등에 대한 추가 논의가 필요하고,

부정채용행위의 법 적용범위 확대와 관련하여, 소규모 사업장은 채용 업무 전담자가 부재하거나 채용절차가 공식화되어 있지 않아 법 적용범위 확대 시 채용부담 증가, 법 준수의 어려움 등이 예상되어 신중한 검토가 필요하다는 의견을 제시하였음.

2. 부정채용행위에 관한 근로감독관 수사 권한 부여

가. 개정안의 주요내용

개정안 부칙은 법 시행일 및 적용례, 경과조치를 규정하는 한편, 「채용절차법」상 규정된 범죄에 관하여 근로감독관이 사법경찰관의 직무를 수행하도록 하려는 것임.

[표] 개정안 조문대비표

부 칙
제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.
제2조(적용례) 이 법의 개정규정은 이 법 시행 이후 최초로 개시되는 채용절차부터 적용한다.
제3조(시정명령·과태료에 관한 경과조치) 이 법 시행 전의 행위에 대하여 시정명령이나 과태료에 관한 규정을 적용할 때에는 종전의 규정에 따른다.
제4조(다른 법률의 개정) 사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.
제6조의2제1항에 제20호를 다음과 같이 신설한다.
20. 「채용절차의 공정화에 관한 법률」

나. 검토의견

개정안 부칙 제4조는 근로감독관에게 「채용절차법」 위반 사건에 대한 수사 권한을 부여하여, 채용 공정성을 확보하려는 입법 취지로 이해되며, 근로감독관은 근로기준법 등 노동관계 법령 전반에 대한 감독 경험을 보유하고 있고, 부정채용은 외형상 정상적 절차로 포장되는 경우가 많아 내부 규정과 실제 운영 간 괴리를 분석할 전문성이 요구된다는 측면에서 일반 수사기관보다 노동행정 경험을 가진 감독관이 사실관계를 신속히 파악할 수 있다는 장점이 있을 것으로 보임.

「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」

제6조의2(근로감독관 등) ① 「근로기준법」에 따른 근로감독관은 그의 관할 구역에서 발생하는 다음 각 호의 법률에 규정된 범죄에 관하여 사법경찰관의 직무를 수행한다.

1. 「근로기준법」
2. 「최저임금법」
3. 「남녀고용평등법」
4. 「임금채권보장법」
5. 「산업안전보건법」
6. 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」
7. 「노동조합 및 노동관계조정법」
8. 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」
9. 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」
10. 「근로복지기본법」
11. 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」
12. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」
13. 「근로자퇴직급여 보장법」
14. 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」
15. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」
16. 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」

17. 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」
18. 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」(제6조 및 제7조만 해당한다)
19. 「산업재해보상보험법」(제127조제3항제3호만 해당한다)
- ② 지방고용노동청, 지방고용노동청 지청 및 그 출장소에 근무하며 근로감독, 노사협력, 산업안전, 근로여성 보호 등의 업무에 종사하는 8급·9급의 국가공무원 중 그 소속 관서의 장의 추천에 의하여 그 근무지를 관할하는 지방검찰청검사가장이 지명한 자는 제1항의 범죄에 관하여 사법경찰관의 직무를 수행한다.
- ③ 「선원법」에 따른 선원근로감독관은 그의 관할 구역에서 발생하는 선박소유자와 선원의 「선원법」 또는 「근로기준법」에서 규정한 범죄에 관하여 사법경찰관의 직무를 수행한다.

다만, 현재 「직업안정법」은 「채용절차법」과 유사하게 거짓 구인광고 등에 대한 벌칙을 규정하고 있는데, 「직업안정법」관련 범죄는 경찰이 수사하도록 한바, 수사 범위에 관한 경합이 발생할 수 있다는 점을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

「직업안정법」

제34조(거짓 구인광고 등 금지) ① 제18조·제19조·제28조·제30조 또는 제33조에 따른 직업소개사업, 근로자 모집 또는 근로자공급사업을 하는 자나 이에 종사하는 사람은 거짓 구인광고를 하거나 거짓 구인조건을 제시하여서는 아니 된다.

② 제1항에 따른 거짓 구인광고의 범위에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

제47조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제19조제1항에 따른 등록을 하지 아니하거나 제33조제1항에 따른 허가를 받지 아니하고 유료직업소개사업 또는 근로자공급사업을 한 자
2. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제19조제1항에 따른 등록을 하거나 제33조제1항에 따른 허가를 받은 자
3. 제21조를 위반하여 성명 등을 대여한 자와 그 상대방
4. 제21조의3제2항 및 제3항을 위반한 자
5. 제32조를 위반하여 금품이나 그 밖의 이익을 취한 자
6. 제34조를 위반하여 거짓 구인광고를 하거나 거짓 구인조건을 제시한 자

「직업안정법 시행령」

제34조(거짓 구인광고의 범위 등) 법 제34조에 따른 거짓 구인광고 또는 거짓 구인조건 제시의 범위는 신문·잡지, 그 밖의 간행물, 유선·무선방송, 컴퓨터통신, 간판, 벽보 또는 그 밖의 방법에 의하여 광고를 하는 행위 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 것으로 한다.

1. 구인을 가장하여 물품판매·수강생모집·직업소개·부업알선·자금모금등을 행하는 광고
2. 거짓 구인을 목적으로 구인자의 신원(업체명 또는 성명)을 표시하지 아니하는 광고
3. 구인자가 제시한 직종·고용형태·근로조건등이 응모할 때의 그것과 현저히 다른 광고
4. 기타 광고의 중요내용이 사실과 다른 광고

「채용절차법」

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.

제16조(벌칙) 제4조제1항을 위반하여 거짓의 채용광고를 낸 구인자는 5년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

참고로, 현재 근로감독관의 사법경찰관 직무범위 확대와 관련하여 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」의 개정안이 2건 발의¹⁾된 상황으로, 각 개정안은 공통적으로 근로감독관이 「채용절차법」에 관하여 사법경찰관의 직무를 수행하도록 하는 내용을 담고 있음.

1) 박홍배의원 대표발의(제2209796호), 이용우의원 대표발의(제2210194호)

고용노동부는 현재 경찰이 해당 법을 수사하고 있는 상황에서, 다른 법과의 수사범위 경합을 고려할 필요가 있고, 형사벌 확대 취지의 개정안이 발의됨에 따라 업무 조정과 관련한 경찰과의 충분한 협의가 필요하다는 의견을 제시하였음.

문 의 처
02)6788-5539