



제439회 국회(정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 친족 등에 대한 특혜채용 요구 금지 등 〉

■ 정희용의원 대표발의(의안번호 제2217855호)

2026. 9.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 이 화 실

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 친족 등에 대한 특혜채용 요구 금지 등	2

I. 제안경위

2026년 3월 30일 정희용의원이 대표발의한 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안은 2026년 3월 31일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 “법령을 위반하여 채용에 관한 부당한 청탁, 압력, 강요 등을 하는 행위”, “채용과 관련하여 금전, 물품, 향응 또는 재산상의 이익을 제공하거나 수수하는 행위” 등 채용의 공정성을 침해하는 행위를 금지하고 이를 위반하여 채용강요 등의 행위를 한 자에게는 3천만원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있음.

그런데 ‘장기근속자, 정년퇴직자 등의 4촌 이내의 혈족 인척 등을 우선하여 특별채용하도록 요구하거나 강요하는 행위’는 명시적으로 규정되어 있지 않아 ‘고용세습’이라 명명되는 불공정 채용행위가 발생하는 경우 이를 제재하기 어려운 실정임.

이에 ‘장기근속자, 정년퇴직자 등의 4촌 이내의 혈족 인척 등을 우선하여 특별채용하도록 요구하거나 강요하는 행위’를 명시적으로 금지하고, 구인자는 이를 위반하여 채용된 구직자에 대하여 즉시 그 채용을 취소하도록 하여 채용절차에서의 공정성 확보에 기여하려는 것임(안 제4조의2 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 친족 등에 대한 특별채용 요구 금지 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 장기근속자·정년퇴직자 등의 4촌 이내의 혈족, 인척 등을 다른 구직자에 우선하여 특별채용하도록 요구하거나 강요하는 행위를 금지하고(안 제4조의2제1항제3호), 이를 위반한 경우 3천만원 이하의 과태료를 부과하며(안 제17조), 채용강요 등 현행법을 위반하여 채용된 구직자에 대한 채용취소 근거를 마련하려는 것임(안 제4조의2제2항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제4조의2(채용강요 등의 금지) 누구든지 채용의 공정성을 침해하는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 할 수 없다. 1.·2. (생략) <u><신설></u>	제4조의2(채용강요 등의 금지) ① ----- ----- ----- ----. 1.·2. (현행과 같음) 3. <u>장기근속자, 정년퇴직자 등의 4촌 이내의 혈족, 인척 등을 다른 구직자에 우선하여 특별채용하도록 요구하거나 강요하는 행위</u>

<u><신 설></u> 제17조(과태료) ① <u>제4조의2</u>를 위반하여 채용강요 등의 행위를 한 자에게는 3천만원 이하의 과태료를 부과한다. 다만, 「형법」 등 다른 법률에 따라 형사처벌을 받은 경우에는 과태료를 부과하지 아니하며, 과태료를 부과한 후 형사처벌을 받은 경우에는 그 과태료 부과를 취소한다. ② ~ ④ (생략)	② 구인자는 제1항을 위반하여 채용된 구직자에 대하여 고용노동부령으로 정하는 방법 및 절차에 따라 지체 없이 그 채용을 취소하여야 한다. 제17조(과태료) ① <u>제4조의2제1항</u>을----- ----- -----. ----- ----- ----- ----- -----. ② ~ ④ (현행과 같음)
--	--

나. 검토의견

일부 사업장에서 단체협약 등을 통하여 장기근속자나 정년퇴직자의 자녀·친인척 등을 우선하여 특별채용하도록 요구하거나, 위력을 행사하는 사례가 지적된 바 있음.¹⁾

채용의 공정성에 대한 규정으로서 현행법 제4조의2는 일반적 공정성 침해행위 즉, 법령을 위반한 채용에 관한 부당한 청탁·압력·강요

1) “노조 자녀 우선채용 논란…완성차업계 실제 어떤가보니”(뉴시스, 2025.9.10.)

등의 행위나 채용과 관련한 금전·물품·향응 등을 제공하거나 수수하는 행위를 금지하고 이를 위반하는 경우에 3천만원 이하의 과태료를 부과하고 있음.

「채용절차의 공정화에 관한 법률」

제4조의2(채용강요 등의 금지) 누구든지 채용의 공정성을 침해하는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 할 수 없다.

1. 법령을 위반하여 채용에 관한 부당한 청탁, 압력, 강요 등을 하는 행위
2. 채용과 관련하여 금전, 물품, 향응 또는 재산상의 이익을 제공하거나 수수하는 행위

제17조(과태료) ① 제4조의2를 위반하여 채용강요 등의 행위를 한 자에게는 3천만원 이하의 과태료를 부과한다. 다만, 「형법」 등 다른 법률에 따라 형사처벌을 받은 경우에는 과태료를 부과하지 아니하며, 과태료를 부과한 후 형사처벌을 받은 경우에는 그 과태료 부과를 취소한다.

개정안은 “장기근속자·정년퇴직자 등의 4촌 이내의 혈족, 인척 등을 특별채용하도록 요구하거나 강요하는 행위”를 특별히 금지하고, 이에 대한 제재조치를 규정한 것으로서, ‘친족특혜형’ 행위를 명시적으로 요건화하여 고용세습 등 불공정 관행을 근절하고 채용의 공정성을 강화하는데 그 입법의 의의가 있는 것으로 보임.

또한, 채용 과정에서 불법행위가 있었다라도 근로계약이 체결된 이후에는 사업주가 해당 근로자를 해고하는 데에 상당한 부담²⁾이 따르는데, 개정안과 같이 채용의 공정성을 침해하여 채용된 구직자에 대한 채용취소 근거 규정을 마련하는 것은 불공정 채용에 대한 사후처리 체계 확립을 통해 채용의 공정성·신뢰성을 확보할 수 있다는 점에서 긍

2) ‘아빠 찬스’ 채용비리 입사자 내쫓았다가...‘부당해고’ 라니 [김대영의 노무스쿨], 한국경제, 2025.3.10.(<https://www.hankyung.com/article/202502286814g>)

정적인 측면이 있음.

다만, 개정안에 대하여는 다음과 같은 점을 고려할 필요가 있음.

첫째, 법령을 위반하여 채용에 관한 부당한 청탁·압력·강요 등을 하는 행위는 현행법 제4조의2제1호에 따라 재직기간, 재직여부 등과 관계 없이 누구에게나 금지되고 있다는 점을 참고할 수 있음.³⁾

둘째, 개정안은 “장기근속자·정년퇴직자 등”의 4촌 이내의 혈족, 인척 등을 우선하여 특별채용하는 것을 금지하고 위반시 3천만원 이하의 과태료를 부과하고 있는데, 장기근속자 여부를 구분하는 근무 기간이나 퇴직 사유(정년퇴직 또는 일반 퇴직) 등에 따라 법 적용이 달라질 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

셋째, 개정안은 채용의 공정성을 침해하는 행위가 발생하였을 때 구인자가 해당 구직자의 채용을 지체없이 취소하도록 의무화하고 있음.

그런데, 「근로기준법」 제23조⁴⁾는 사용자는 근로자에게 정당한 이

3) 참고로 친족 등에 대한 특혜채용 요구를 금지하며, 이를 위반한 경우 벌칙 또는 과태료 적용 수준을 현행법과 달리하는 내용을 포함한 동법 개정안(전부개정법률안 1건, 일부개정법률안 3건)이 우리 위원회에 계류되어 있음

발의안	위반시 벌칙 또는 과태료 수준
의안번호 제2209064호(임이자의원 대표발의)	2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
의안번호 제2212836호(김미애의원 대표발의)	3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금
의안번호 제2212995호(김재섭의원 대표발의)	500만원 이하 과태료
의안번호 제2213591호(조지연의원 대표발의)	2천만원 이하 벌금

4) 「근로기준법」 제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.

제26조(해고의 예고) 사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
2. 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우

유 없이 부당해고 등을 하지 못하도록 하고, 같은 법 제26조는 사용자가 근로자를 해고하려면 적어도 30일 전에 예고를 하도록 규정하고 있음.

채용의 공정성을 침해하는 행위가 발생하였는지 여부는 다툼의 여지가 많은 사안임에도 구인자에게 채용취소(해고)를 의무화하는 것은 근로자의 해고를 엄격히 규제하고 있는 「근로기준법」과 충돌되는지 여부에 대해 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

이와 관련하여, 「공공기관의 운영에 관한 법률」⁵⁾에서는 채용비위로 인하여 공공기관 채용시험에 합격하거나 승진 또는 임용된 사람에 대하여 소명 기회를 부여하고, 운영위원회의 심의·의결을 거쳐 재정경제부장관 또는 주무기관의 장이 해당 공공기관의 장에게 합격·승진·임용의 취소 또는 인사상의 불이익 조치를 취할 것을 요청할 수 있도록 규정하고 있음을 고려할 필요가 있음.

고용노동부는 현행법 제4조의2에서 누구든지 채용의 공정성을 침해하는 부당한 청탁 등을 할 수 없도록 하고 있으며, 채용강요 등 행위 위반 여부에 대한 판단이 기관마다 다를 수 있는데 행정청 판단만으로 특정인의 권리의무를 제한하도록 하는 것은 채용이 취소된 자의

3. 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우

5) 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제52조의5(채용비위 관련자 합격취소 등) ① 재정경제부장관 또는 주무기관의 장은 공공기관의 임원이 비위행위 중 채용비위와 관련하여 유죄판결이 확정된 경우 해당 채용비위로 인하여 채용시험에 합격하거나 승진 또는 임용된 사람에 대하여는 운영위원회의 심의·의결을 거쳐 해당 공공기관의 장에게 합격·승진·임용의 취소 또는 인사상의 불이익 조치(이하 “합격취소등”이라 한다)를 취할 것을 요청할 수 있다. 이 경우 운영위원회는 심의·의결을 하기 전에 그 내용과 사유를 당사자에게 통지하여 소명할 기회를 주어야 한다.

권리의무에 미치는 영향을 고려할 때 과도한 측면이 있음을 고려할 필요가 있다는 의견을 제시하였음.

문 의 처
02)6788-5539