



제 433회 국회 (임시회)
제2차 기후에너지환경노동위원회

채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 부당한 채용 취소 금지 등 〉

■ 이병진의원 대표발의(의안번호 제2215229호)

2026. 3.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 부당한 채용 취소 금지 등	2

I. 제안경위

2025년 12월 15일 이병진위원이 대표발의한 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 12월 16일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

제안이유 및 주요내용

현행법은 구직자에 대한 채용 여부 고지에 관하여 규정하고 있으나, 구인자가 정당한 이유 없이 채용을 취소하는 행위에 대한 명문 규정이 없어 구직자의 권익이 침해될 소지가 있음. 실제로 일부 사업장에서 채용을 일방적으로 취소하여 구직자에게 피해를 입히는 사례가 발생하고 있음.

이러한 경우 구직자는 사실상 다른 구직 기회를 상실한 상태에서 피해를 입을 수 있음에도 불구하고, 현행 규정만으로는 이를 구제하기 어려워 구직자 권익 보호의 사각지대가 발생하게 됨.

이에 채용대상자를 확정하여 제10조에 따른 통보를 한 이후에는 정당한 이유 없는 채용취소를 금지하는 규정을 신설하고, 이를 위반한 경우 제재 근거를 마련함으로써 채용절차의 공정성을 확보하고 구직자의 권익을 보호하고자 함(안 제10조의2 신설 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 부당한 채용 취소 금지 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 구인자가 채용대상자 확정 고지 시 채용 여부와 주요 근로조건에 관한 사항을 함께 고지하도록 하고, 채용대상자를 고지한 이후 후 정당한 이유없는 채용취소 금지 및 위반 시 과태료 부과 근거 마련하려는 것임(안 제10조 및 제10조의2 신설 등)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제10조(채용 <u>여부의</u> 고지) 구인자는 채용대상자를 확정 한 경우에는 지체 없이 구직자에게 채용 <u>여부를</u> 알려야 한다. 이 경우 고지방법은 제7조제2항을 준용한다.	제10조(채용 <u>여부 등의</u> 고지) -- ----- ----- ----- <u>여부와 임금</u> <u>수준, 소정 근로시간 등 고용</u> <u>노동부령으로 정하는 주요 근로</u> <u>조건에 관한 사항을</u> ----- ----- -----.
<신설>	제10조의2(부당한 채용 취소의 금지) 구직자에게 제10조에 따른 고지를 한 이후에는 정당한

제17조(과태료) ① (생략) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. ~ 3. (생략) <u><신설></u> ③·④ (생략)	<u>이유 없이 채용을 취소하여서는 아니 된다.</u> 제17조(과태료) ① (현행과 같음) ② ----- ----- ----- -----. 1. ~ 3. (현행과 같음) 4. <u>제10조의2를 위반하여 정당한 이유 없이 채용을 취소한 구인자</u> ③·④ (현행과 같음)
---	--

나. 검토의견

현행법은 채용대상자 확정 시 구직자에 대한 채용 여부 고지의무를 규정하고 있으나, 채용확정 통보 이후 구인자가 정당한 이유 없이 채용을 취소하는 행위에 대하여는 명문의 금지규정을 두고 있지 아니함.

채용확정 통보는 통상적으로 근로계약 체결의 전단계로 기능하며, 구직자는 이를 신뢰하여 기존 근로관계를 종료하거나 다른 채용기회를 포기하는 경우가 많으나, 채용확정 이후 구인자가 내부 사정 등을 이유로 채용을 취소하는 사례가 존재하고, 이 경우 구직자는 다른 취업기회를 상실한 상태에서 상당한 경제적·정신적 손해를 입을 수 있음.

이에 개정안은 채용확정 통보 이후의 부당한 채용취소를 금지하고 이를 위반한 경우 과태료를 부과하도록 하여, 구직자 보호의 실효성을 강화하는 한편, 채용확정 고지 시 주요 근로조건에 관한 사항을 추가적으로 고지하도록 하여 채용절차 전반의 신뢰성과 공정성을 제고하려는 취지로 이해됨.

참고로, 노동위원회의 부당해고 관련 판단사례를 살펴보면 채용확정 통보를 받은 구직자는 사실상 근로자의 지위가 인정되고 있는바, 이에 따라 채용내정자는 현행 「근로기준법」 제23조¹⁾에 따라 정당한 이유없이 해당 구직자를 해고할 수 없으며, 부당해고 등을 당한 구직자는 노동위원회에 제소하여 권리구제를 받을 수 있고, 부당해고 등이 성립한 경우 노동위원회는 사용자에게 원직복직 또는 해고기간 동안 받을 수 있었던 임금 상당액 지급 등을 명할 수 있음.

〈 채용내정 취소 관련 노동위원회 판정례 〉

- ❖ (사례1) 사용자가 서류전형과 면접을 거쳐 입사일자와 연봉을 확정하고, 입사일자를 미뤄달라는 근로자의 요청을 거부하여 근로자를 기존 직장에서 빨리 퇴사하게 하였다가 갑자기 채용내정된 자리에 전임자가 복귀하였다고 말하면서 대안을 제시하지 않은 채 계속 입장이 난처하게 되었다고 말한 행위는 실질적으로 해고에 해당하며, 채용내정 취소의 사유와 시기를 서면으로 통지하지 않아 부당하다고 판정
- ❖ (사례2) 근로자는 채용이 내정되었다고 주장하나, 사용자가 근로자를 채용하기로 내정하여 통보하였다는 구체적인 정황이나 객관적인 자료가 확인되지 않는 점, 00사의 통상적인 채용절차에 비추어 1회의 전화 통화만으로 채용내정 통지를 한다는 것은 사실로 인정하기 어려운 점 등을 고려할 때 근로자의 채용이 내정되어 당사자 간 근로관계가 성립되었다고 볼 수 없다고 판정

1) 「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.

이와 같은 현행 법체계와 판정 실무를 고려할 때, 개정안 제10조의2의 신설은 이미 「근로기준법」상 해고제한 규정에 따라 규율될 수 있는 영역을 별도의 과태료 규정으로 다시 규율하는 측면이 있다는 점에서 기존 해고제한 법리와의 관계를 어떻게 정립할 것인지²⁾에 대한 체계적 검토가 필요함.

다음으로, 안 제10조는 채용 여부 고지 시 임금수준, 소정 근로시간 등 고용노동부령으로 정하는 주요 근로조건에 관한 사항을 함께 고지하도록 하고 있는데, 일반적으로 임금수준 등의 근로조건은 통상 채용확정 이후 최초 근로계약 체결 시점에 구체적으로 논의되기 때문에 채용확정 단계에서 고지되는 근로조건이 어느 수준까지 구체적으로 제시되어야 하는지 논의될 필요가 있을 것으로 보임.

특히 기업의 인사운영상 경영상 사정, 내부 승인 절차, 직무배치 변경 등에 따라 세부 조건이 일부 조정될 가능성도 배제하기 어려운 점을 고려하면, 채용통보 단계에서의 조건 제시를 곧바로 계약내용으로 고정시키는 것은 현실과 괴리가 있을 수 있으므로, 고지되는 근로조건 of 합리적 범위 내의 변경 가능성을 고려할 필요도 있을 것으로 보임.

고용노동부는 ‘부당한 채용취소 금지’와 관련하여, 채용확정 통보를 받은 구직자는 근로자의 지위가 인정되어 구인자는 「근로기준법」에 따라 보호되므로, 개정안과 같이 정당한 이유없는 채용취소를 한 구인자

2) 구체적으로, 근로관계 성립 이전 단계의 보호 공백을 메우는 규정으로 한정하여 해석할 것인지, 아니면 해고제한 규정과 병행하여 적용되는 이중적 제재구조로 이해할 것인지에 관하여 입법적 명확화가 필요하다고 보임.

에게 과태료를 부과하는 경우 근로개시 후 해고된 근로자와의 형평성 문제 및 노동위원회의 부당해고 구제신청이 제한될 가능성 등이 있어 신중한 검토가 필요하며,

‘채용 여부 및 주요 근로조건 고지’와 관련하여, 법 제4조제3항³⁾에 따라 구인자는 구직자를 채용한 후에 정당한 사유 없이 채용광고에서 제시한 근로조건을 구직자에게 불리하게 변경할 수 없고, 구직자의 경력·업무능력 등에 따라 결정되는 임금수준, 소정 근로시간 등 주요 근로조건은 통상 채용확정 이후 최초 근로계약 체결 시점에 논의되기 때문에 채용확정 단계에서 별도 고지할 실익이 있는지에 대해서도 추가 검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처

02)6788-5539

- 3) 「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.