

채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안
(이용우의원 대표발의)

의안 번호	14914
----------	-------

발의연월일 : 2025. 12. 4.

발 의 자 : 이용우 · 정준호 · 김태선
민병덕 · 안호영 · 이학영
전종덕 · 김영호 · 백승아
장철민 의원(10인)

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 피

해를 입은 채용시험 단계부터 채용시할 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 의무화함(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 수사하도록 함(부칙 제4조).

채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안

채용절차의 공정화에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3조 제목 외의 부분을 제1항으로 하고, 같은 조에 제2항을 다음과 같이 신설한다.

- ② 제1항에도 불구하고 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 채용절차에 대하여는 제10조의2, 제10조의4, 제15조의2 및 제16조의 규정을 적용한다.

제10조의2부터 제10조의4까지 및 제15조의2를 각각 다음과 같이 신설한다.

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 관여

하는 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 것으로 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 시험 등으로 구분하여 실시하는 경우를 말한다)에서 피해를 입은 단계부터 채용시험 기회를 부여하거나 이에 준하는 기회

를 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 과태료 처분이 위반사실 공표기준일 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.

② 제1항에 따른 공표의 기준·방법·절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제16조 중 “제4조제1항을 위반하여 거짓의 채용광고를 낸 구인자”를 “다음 각 호에 해당하는 자”로, “2천만원”을 “5천만원”으로 하고, 같은 조에 각 호를 다음과 같이 신설한다.

1. 제4조제1항을 위반하여 거짓의 채용광고를 낸 구인자

2. 제10조의2제1항을 위반하여 부정채용 행위를 하거나 이를 지시한 자

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」

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제3조(적용범위) (생 략)	제3조(적용범위) ① (현행 제목 외 의 부분과 같음)
<u><신 설></u>	<u>② 제1항에도 불구하고 상시 30 명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 채용절차에 대하여는 제10조의2, 제10조의 4, 제15조의2 및 제16조의 규정 을 적용한다.</u>
<u><신 설></u>	<u>제10조의2(부정채용 행위 등) ①</u> <u>채용과정에서 또는 그 이후에</u> <u>구인자와 채용에 관한 사항에</u> <u>대하여 구인자를 위하여 행위하</u> <u>는 자는 특정인의 채용 또는 탈</u> <u>락을 목적으로 정당한 이유 없</u> <u>이 다음 각 호의 어느 하나에</u> <u>해당하는 행위(이하 “부정채용</u> <u>행위”라 한다)를 하거나 이를</u> <u>지시하여서는 아니 된다.</u> <u>1. 특정인의 명단을 별도로 작</u> <u>성 · 관리하는 행위</u> <u>2. 특정인을 위하여 별도의 평</u> <u>가기준을 적용하는 등 채용과</u> <u>정을 별도로 운영하는 행위</u> <u>3. 다른 지원자와 달리 특정인</u>

의 인적사항에 관한 정보를
채용에 관여하는 자에게 알리
는 행위

4. 특정인을 위하여 구직자가
채용과정에 응시하기 위한 자
격요건을 조작하거나 변경하
는 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
로 본다. 이 경우 같은 항 제1호
에 따라 작성 · 관리하는 명단은
다음 각 호의 목적을 달성하기
위하여 작성 · 관리하는 경우에
한정한다.

1. 취업애로계층의 채용에 필요
한 경우

2. 국가유공자 · 보훈보상대상자
등 사회적 예우나 지원을 필
요로 하는 사람 또는 그 유족
· 가족이나 업무 수행과 관련
하여 사망하거나 장애를 입은

<신 설>

<신 설>

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 위하
여 필요하다고 명시적으로 인
정하는 경우

제10조의3(부정채용 피해자의 구
제 등) 구인자는 부정채용의 피
해자를 특정할 수 있는 경우 그
피해자가 단계별 채용과정(채용
시험을 서류심사와 필기·면접
시험 등으로 구분하여 실시하는
경우를 말한다)에서 피해를 입
은 단계부터 재응시할 기회를
부여하거나 이에 준하는 기회를
부여하여야 한다.

제10조의4(채용의 취소) ① 구인
자는 채용절차에서 부정채용이
발생한 사실이 판결에 의하여
확정된 경우 해당 부정채용을
원인으로 하여 채용시험에 합격
한 사람에 대하여 그 채용을 취
소할 수 있다. 다만, 그 법령위

<신 설> 제16조(벌칙) 제4조제1항을 위반	<u>반 행위와 관련이 없었던 자에 대해서는 그러하지 아니하다.</u> <u>② 구인자는 제1항에 따라 채용을 취소하려는 경우 채용을 취소하기 전에 그 내용과 이유를 당사자에게 통지하고 소명할 기회를 주어야 한다.</u> <u>③ 제1항에 따른 채용취소를 할 수 있는 기준 및 제2항에 따른 소명 방법 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</u> <u>제15조의2(위반사실 등의 공표)</u> <u>① 고용노동부장관은 제16조에 따른 처벌 또는 제17조에 따른 과태료 처분이 위반사실 공표기준일 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) 다음 각 호에 해당
--	---

<u>하여 거짓의 채용광고를 낸 구인자</u>는 5년 이하의 징역 또는 <u>2천만원</u> 이하의 벌금에 처한다. <신 설> <신 설>	<u>하는 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>
---	---