



제 433회 국회 (임시회)
제2차 기후에너지환경노동위원회

채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 채용광고 기재 의무 및 채용광고 조건 변경 고지 의무 신설 등 〉
■ 이춘석의원 대표발의(의안번호 제2215938호)

2026. 3.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 채용광고 기재 의무 및 채용광고 조건 변경 고지 의무 신설 등	3

I. 제안경위

2026년 1월 9일 이춘석의원이 대표발의한 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안은 2026년 1월 12일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

제안이유 및 주요내용

현행법은 구인자가 채용 과정에서 불이익을 받지 않도록 채용광고의 내용을 불리하게 변경하지 말 것을 규정하고 있으나, 채용광고의 내용에 대해서는 구체적으로 규정하고 있지 않음. 이러한 공백을 악용하여 일부 구인광고에서는 특수한 조건을 충족시켜야만 받을 수 있는 임금을 지원하는 모든 구직자가 받을 수 있는 것처럼 기재하고, 모호한 단어 사용으로 구직자가 실제로 하게 될 직무와는 상이한 직무를 기재하는 사례가 발생하고 있음. 이와 같은 구인자의 기만행위로 인해 구직자는 계약 체결 직전 혹은 입사 이후에야 직무 내용, 임금 등이 광고 내용과 상이하다는 것을 알게 되는 상황임.

이에 구인자가 채용광고를 최초 게시할 때 기재해야 하는 중요 사항을 명확히 규정하고 구인자는 이를 준수하도록 하며, 채용 광고를 게재·중개하는 자들 또한 채용광고의 중요사항에 관한 의무를 준수하도록 하는 등 현행법의 미비점을 개선하여 채용 과정에서 발생하는 구직자와

구인자 간의 정보 불균형을 해소함으로써 구직자의 권익 증진에 기여하려는 것임(안 제4조 및 제17조).

Ⅲ. 검토의견

1. 채용광고 기재 의무 및 채용광고 조건 변경 고지 의무 신설 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 채용광고에 임금·직무내용 등 근로조건의 주요 사항을 명시하도록 하고 그 조건의 변경에 대한 통지의무와 입증자료의 보관 및 제출 의무를 부과하며, 채용광고를 게재·중개하는 사업자에게도 관련 의무를 부과하는 한편, 해당 의무 위반에 대한 과태료 부과 규정을 신설하려는 것임.(안 제4조 및 제17조)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제4조(거짓 채용광고 등의 금지) ① (생략) ② 구인자는 <u>정당한 사유 없이</u> <u>채용광고의 내용을 구직자에게</u> <u>불리하게 변경하여서는 아니</u> <u>된다. <단서 신설></u>	제4조(거짓 채용광고 등의 금지) ① (현행과 같음) ② ----- <u>채용광고를 게시</u> <u>한 후 근로계약 체결 전까지</u> <u>제5항 각 호에 해당하는 근로</u> <u>조건을 정당한 사유 없이 구직</u> <u>자에게 불리하게 변경하여서는</u> <u>아니 된다. 다만, 부득이하게</u> <u>변경하는 경우에는 지체 없이</u> <u>정정공고를 하고 해당 내용을</u> <u>채용절차별 대상 구직자에게</u>

③ 구인자는 구직자를 채용한 후에 정당한 사유 없이 채용광고에서 제시한 근로조건을 구직자에게 불리하게 변경하여 서는 아니 된다.

④ (생략)
<신설>

전자우편·문자 등으로 통지하여야 한다.

③ -----근로계약을 체결한 후에는-----및 근로자의 서면 동의 없이 제5항 각 호에 해당하는-----
-----.

④ (현행과 같음)

⑤ 구인자는 채용 광고를 게시하거나 배포하려는 경우 다음 각 호의 사항을 사실대로 명시하여야 한다.

1. 임금의 총액, 임금의 구성항목 및 지급주기, 성과급·인센티브·수수료 등 변동급의 지급시기·지급조건 등의 기본적인 범위 및 기준 등
2. 정규직, 기간제 등 구체적인 고용형태, 고용기간 및 고용형식 등
3. 수습근무·시용(試用) 등 평가 기간의 유무·기간·처우
4. 담당할 직무의 주요 내용 및 범위
5. 근무 장소(사업장 소재지)

<신 설>

<신 설>

<신 설>

6. 전형 일정(서류접수일, 면접
일, 최종합격 통지 예정일)과
채용 인원의 최소·최대 범
위

7. 소정근로시간·휴게시간 및
연장근로·야간근로·휴일근
로의 가능성과 그 조건

⑥ 구인자는 제5항 각 호에 관
한 사실을 소명할 수 있는 문
서 또는 전자기록을 광고 종료
일부터 6개월간 보관하여야 한
다. 보관 기간 내에 고용노동
부 장관 또는 그 소속 공무원,
구직자가 열람 또는 사본 교부
를 요청하는 때에는 지체 없이
이에 따라야 한다.

⑦ 제5항 및 제6항의 규정은
직업정보제공사업자·채용대행
자 등 구인자의 위탁을 받아
채용 광고를 게재·중개하는
자(이하 “위탁사업자”라 한다)
에게도 적용한다.

⑧ 위탁사업자는 거짓 또는 누
락된 광고에 대한 신고·삭제
절차를 마련하여야 하며, 정정
요청을 받은 때에는 지체 없이

제17조(과태료) ① (생략)

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 2. (생략)

<신설>

<신설>

3. (생략)

③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.

<신설>

필요한 조치를 하여야 한다.
이 경우 신고·삭제 절차, 정정 요청 등의 구체적인 사항은
고용노동부령으로 정한다.

제17조(과태료) ① (현행과 같음)

② -----

-----.

1. 2. (현행과 같음)

3. 제4조제5항을 위반하여 중요사항을 누락하거나 사실과 다르게 명시한 구인자

4. 제4조제8항에 따른 신고·삭제·정정 절차를 마련하지 아니하거나 정정 요청에 따라 필요한 조치를 하지 아니한 위탁사업자

5. (현행 제3호와 같음)

③ -----

-----.

1. 제4조제6항을 위반하여 같은 조 제5항 각 호에 관한 사실을 소명할 수 있는 문서 또는 전자기록을 보관하지

1. ~ 3. (생략) ④ (생략)	<u>아니하거나 열람 또는 사본 교부 요청에 응하지 아니한 구인자(제4조제7항에 따라 준용하는 위탁사업자를 포함한다)</u> 2. ~ 4. (현행 제1호부터 제3호까지와 같음) ④ (현행과 같음)
-----------------------------------	--

나. 검토의견

최근 온라인 채용플랫폼을 중심으로 채용광고가 광범위하게 유통되는 가운데, 채용광고에 기재된 직무 내용이나 임금 수준이 실제 근로조건과 상이한 사례가 지속적으로 제기되고 있음. 특히 일부 채용공고에서는 특정 조건을 충족한 경우에만 지급되는 성과급이나 인센티브 등을 기본임금의 일부인 것처럼 표시하거나, 실제 수행하게 될 직무와 다른 직무명을 사용하여 구직자를 유인하는 사례가 발생하고 있음¹⁾.

이와 같은 채용광고상의 정보 왜곡은 구직자가 근로계약 체결 직전 또는 입사 이후에야 실제 근로조건이 광고 내용과 다르다는 사실을 인지하게 되어 구직자와 구인자 간 정보 비대칭을 심화시키는 요인으로 지적되고 있는데, 특히 채용확정 통지 이후의 조건 변경은 사실상 근로계약 체결 직전 단계에서의 일방적 변경이라는 점에서 구직자 보

1) "경력직 입사했는데 수습이라며 임금 70%"...채용 사기 수두룩(아시아경제, 2023.4.24.)

호 필요성이 높다고 볼 수 있음²⁾.

이와 관련하여 현행법 제4조³⁾는 구인자가 정당한 사유 없이 채용광고의 내용을 구직자에게 불리하게 변경하지 못하도록 규정하고 있으며 채용 이후에도 광고에서 제시한 근로조건을 정당한 사유 없이 변경하지 못하도록 하고 있으나, 현행 규정은 채용광고에 반드시 포함되어야 하는 사항을 구체적으로 규정하고 있지 않음에 따라 임금 구조나 직무 내용 등을 모호하게 기재하는 관행을 직접적으로 규율하기 어렵고, 광고 내용이 변경되는 경우 이에 대한 고지의무도 명확히 규정하고 있지 않음.

이에 개정안은 채용광고 단계부터 근로조건을 명시하도록 하여 근로조건 투명한 확보하고, 그 조건의 변경에 대한 통지의무와 입증

2) 참고로, 「근로기준법」은 근로계약 체결 시 근로조건 명시 의무를 규정하나 채용광고 단계까지 직접 규율하지는 아니함.

「근로기준법」 제17조(근로조건 명시) ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 임금
2. 소정근로시간
3. 제55조에 따른 휴일
4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

② 사용자는 제1항제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.

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.

자료의 보관 및 제출 의무를 부과하며 채용광고를 게재·중개하는 사업자에게도 관련 의무를 부과함으로써 구직자의 예측가능성과 선택권을 보장하려는 취지로서, 채용광고 단계에서 정보 비대칭을 완화하여 분쟁 예방 효과가 기대되고 채용확정 통지 이후까지 보호 범위를 확장함으로써 계약성립 직전 단계의 공백을 보완하는 효과가 있을 것으로 보임.

다만, 개정안과 관련하여 다음과 같은 사항을 논의할 필요가 있다고 보임.

첫째, 안 제4조제5항 채용광고 기재 의무사항과 관련하여, 채용광고 단계에서 근로조건의 주요 사항을 채용광고 단계에서 근로조건의 주요 사항을 상세히 규정할 경우 채용과정에서의 조건 조정이 채용광고 위반으로 해석될 가능성이 있다는 점에서 기업의 채용 자율성을 제약할 수 있다는 지적이 제기될 수 있음.

일부 근로조건은 보수 산정 방식의 변동 가능성, 프로젝트 단위 운영이나 조직 개편 등으로 인한 직무 내용의 유동성, 근무지·근무형태의 탄력적 운용 등 기업 운영상의 특성에 따라 근로계약 체결 단계에서 개별 협의를 통해 확정되는 경우가 적지 아니하므로, 채용광고 게시 시점에 이를 일률적으로 구체화하여 제시하도록 하는 데에는 현실적 제약이 존재할 수 있음.

가령 임금의 경우 연봉·성과급은 경력, 직전 연봉, 협상력, 직무 전

문성에 따라 달라질 수 있고, 특정 분야의 경우 동일 직무라도 채용 대상자에 따른 연봉 격차가 클 수 있음⁴⁾. 한편, 직무 범위의 경우 스타트업이나 중소기업의 경우 중소기업·스타트업은 직무가 고정되기보다 조직 상황에 따라 확장·축소되는 사례가 있을 수 있음.

따라서, 채용광고 단계에서 요구되는 근로조건 제시의 구체성 수준을 어디까지로 설정할 것인지, 중요사항의 범위를 어떠한 기준에 따라 한정할 것인지, 나아가 일정한 범위 제시와 함께 변동 가능성을 고지하는 방식으로도 입법 목적을 달성할 수 있는지 등에 관하여 보다 심도 있는 검토가 필요한 것으로 보임.

둘째, 개정안은 안 제4조제7항에서 “위탁사업자”가 제5항 및 제6항에 대한 의무를 지도록 규정하고 있는바, 채용광고가 대부분 온라인 플랫폼을 통해 유통되는 현실을 고려할 때 채용광고의 관리 책임을 플랫폼 사업자에게 일부 부과하는 것은 제도 실효성을 확보하기 위한 방안으로 볼 수 있음.

다만, 안 제4조제5항 “구인자는 채용 광고를 게시하거나 배포하려는 경우 다음 각 호의 사항을 사실대로 명시하여야 한다.”는 실체적 의무를 위탁사업자에게 적용할 경우, 위탁사업자가 개별 채용광고의 내용이 사실인지 여부까지 확인하도록 하게 되어 그 책임 범위가 과도하

4) 특히, 임금 총액이나 변동급 지급 기준 등을 채용광고 단계에서 상세히 공개하도록 하는 경우 기업의 보상체계가 직무·경력 및 협상 결과 등에 따라 탄력적으로 운영되는 현실과 다소 괴리가 발생할 수 있으며, 보상체계의 내부 기준이나 성과평가 구조가 외부에 공개될 가능성에 대해 기업 측에서 부담을 느낄 수 있음.

게 확대되는 측면이 있고, 플랫폼 사업자가 채용광고의 정확성을 검증해야 하는 경우 서비스 운영 비용 증가 및 플랫폼 책임 확대 문제가 야기될 우려가 있음.

아울러, 개정안에서의 “위탁사업자”는 “직업정보제공사업자·채용대행자 등 구인자의 위탁을 받아 채용 광고를 게재·중개하는 자”로서, 이에 대해서는 「직업안정법」에서 그 의무나 규율하고 있고⁵⁾, 유사한 사안으로서 거짓 구인광고로 인한 구직자 피해 예방을 위해 직업정보제공사업자가 직접 구인 광고를 모니터링하도록 하는 내용의 「직업안정법 일부개정법률안」⁶⁾도 발의되어 있다는 점을 참고할 필요가 있겠음.

마지막 자구 정비 사항으로, 안 제17조제2항제3호는 “제4조제5항을 위반하여 중요사항을 누락하거나 사실과 다르게 명시한 구인자”에게 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있는데, 안 제4조제5항은 “중요사항”에 대해 규정하고 있지 아니하므로, 이를 정비할 필요가 있겠음.

문 의 처
02)6788-5539

5) 「직업안정법」 제2조의2(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

8. “직업정보제공사업”이란 신문, 잡지, 그 밖의 간행물 또는 유선·무선방송이나 컴퓨터통신 등으로 구인·구직 정보 등 직업정보를 제공하는 사업을 말한다.

6) 「직업안정법 일부개정법률안」(조지연의원 대표발의, 2215849, 2026.1.5.)은 직업정보제공사업자가 구인자의 신원 또는 기업정보, 직업정보의 허위·과장 여부에 대하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 모니터링 및 검증을 실시할 것을 규정하고 있음.