



제420회 국회(임시회)
제2차 환경노동위원회

채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 채용과정에서 근로조건 고지 의무화〉
■ 이재정의원 대표발의(의안번호 제2204733호)

2025. 1.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 채용과정에서 근로조건 고지 의무화	2

I. 제안경위

2024년 10월 16일 이재정의원이 대표발의한 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 10월 17일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법에 따르면 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장은 구직자 채용 시 거짓 채용광고, 정당한 사유 없는 채용광고 변경, 채용 후 근로조건 변경 등의 행위를 금하고, 채용일정 및 채용 과정을 고지하는 등 채용절차에서의 공정성을 확보하고자 하고 있음.

그러나 채용 시 임금, 근로시간, 복리후생 등 구직자의 구직 여부 결정에 필요한 근로조건은 고지 의무가 없고, 직업을 가지려는 구직자의 특성상 채용 전 위와 같은 근로조건을 구인자에게 요청하기 어려워 채용과정에서 구직자의 객관적인 판단이 어렵다는 문제가 제기되고 있음.

이에 채용과정에서 일자리의 근로조건을 공개하도록 하여 구직자의 알권리를 확대하고 채용절차상 공정성을 향상시키고자 함(안 제8조).

Ⅲ. 검토의견

1. 채용과정에서 근로조건 고지 의무화

가. 개정안의 주요내용

개정안은 구인자로 하여금 채용과정에서 채용서류가 접수되면 구직자에게 근로조건 중 대통령령으로 정하는 사항을 고지하도록 의무화하려는 것임(안 제8조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제8조(채용일정 및 <u>채용과정의</u> 고지) 구인자는 구직자에게 채용일정, 채용심사 지연의 사실, 채용과정의 변경 등 채용과정을 알려야 한다. <u>이 경우 고지방법은 제7조제2항을 준용한다.</u> <u><신 설></u> <u><신 설></u>	제8조(채용일정 및 <u>근로조건</u> 등의 고지) ① ----- ----- ----- -----, <u><후단 삭제></u> ② 구인자는 <u>채용서류가 접수되면 구직자에게 채용 시 임금 수준, 소정 근로시간 및 복리후생 등 대통령령으로 정하는 사항을 알려야 한다.</u> ③ 제1항과 제2항에 따른 고지방법은 제7조제2항을 준용한다.

나. 검토의견

현행법은 구인자로 하여금 채용광고에서 제시한 근로조건을 정당한 사유 없이 구직자에게 불리하게 변경할 수 없도록 규정하면서, 이를 위반할 경우 500만원 이하의 과태료에 처하도록 하고 있음¹⁾.

또한 구인자는 구직자에게 채용일정, 채용심사 지연의 사실, 채용과정의 변경 등 채용과정을 알리도록 하고, 채용대상자를 확정 한 경우에는 지체 없이 구직자에게 채용 여부를 고지하도록 하는 등²⁾ 채용과정에서의 최소한의 공정성을 확보하고 구직자의 권익을 보장하기 위한 절차를 규정하고 있음.

그런데 현행법은 채용광고를 통해 제공해야 하는 근로조건에 대해서 구체적으로 명시하지 않고 있고, 근로조건에 대한 고지 의무도 없어 채용과정에서 근로조건에 대한 구직자의 객관적인 판단이 어렵다는 문제가 제기되고 있음.

이에 개정안은 구인자로 하여금 채용과정에서 채용서류가 접수되면

-
- 1) 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.
- 제17조(과태료) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.
1. 제4조제2항 또는 제3항을 위반하여 채용광고의 내용 또는 근로조건을 변경한 구인자
- 2) 제8조(채용일정 및 채용과정의 고지) 구인자는 구직자에게 채용일정, 채용심사 지연의 사실, 채용과정의 변경 등 채용과정을 알려야 한다. 이 경우 고지방법은 제7조제2항을 준용한다.
제10조(채용 여부의 고지) 구인자는 채용대상자를 확정 한 경우에는 지체 없이 구직자에게 채용 여부를 알려야 한다. 이 경우 고지방법은 제7조제2항을 준용한다.

구직자에게 채용 시 임금 수준, 소정 근로시간 및 복리후생 등 대통령령으로 정하는 사항을 고지하도록 의무화하려는 것으로, 구직자의 선택권과 알권리를 보장하려한다는 데에 입법의 의의가 있음.

다만, 일부 근로조건의 경우는 업무상 필요, 구직자의 능력·경력 등에 따라 협상에 의해 결정되기 때문에 사전적 고지가 어려운 측면이 있으므로 실제 근로조건의 명시 가능 범위에 대한 고려가 필요할 것으로 보임.

고용노동부는 구직자가 근로조건에 대한 정보를 참고해 기업 지원 여부를 결정하는 데 도움을 주기 위해서는 채용서류 접수 이후보다는 채용광고 등을 통해 사전적으로 근로조건이 고지되도록 하는 방안을 고려할 필요가 있다는 의견을 제시하였음.

문 의 처
02)6788-5539