



제433회 국회(임시회)
제2차 기후에너지환경노동위원회

채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 일부 규정의 법 적용범위 확대 등 〉

■ 이용우의원 대표발의(의안번호 제2214844호)

2026. 3.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 일부 규정의 법 적용범위 확대	4
2. 채용광고 내 근로조건 명시 의무 신설	8
3. 개인정보 수집 제한 강화	12
4. 채용시험 단계별 심사결과 통지 및 불합격 이유 고지 노력의무 신설 ...	15
5. 과태료 부과 규정 신설	20

I. 제안경위

2025년 12월 3일 이용우의원이 대표발의한 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 12월 4일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

제안이유

2023년 말 고용노동부의 「사업체노동실태현황」에 따르면, 국내 사업체 2,124,670개소 중 상시 근로자 30명 미만 사업체는 2,036,437개소(95.8%)에 달함. 그럼에도 현행법은 상시 근로자 30명 이상의 사업장에만 적용되어, 절대다수의 사업장에서 발생하는 채용과정상의 부당행위에는 법적 규율이 미치지 못하고 있음.

아울러 면접 과정에서 혼인 여부, 가족관계, 재산상황 등 직무수행과 무관한 사생활 영역에 대한 질문이 여전히 이루어지고 있으나, 현행법은 서류 제출 및 자료 수집에 대해서만 규제하고 있어 실질적인 사생활 보호에 한계가 있음. 또한 구직자들은 채용 과정에서 상당한 시간과 비용을 투입함에도 불구하고 불합격 시 합격 여부조차 통보받지 못하거나, 불합격 사유를 전혀 알 수 없는 경우가 많아 향후 취업 준비에 어려움을 겪고 있음.

이에 채용공고에 임금 등 근로조건 명시, 불필요한 개인정보 수집 금

지, 채용 결과 통보 등 구직자의 기본적 권리 보호가 필요한 핵심 규정
에 대해서는 사업장 규모에 관계없이 모든 사업장에 이 법을 적용하도록
하고, 면접 단계에서의 불필요한 개인정보 수집을 명확히 금지하며, 채용
시험 각 단계별로 합격 여부를 통보하도록 의무화함으로써 채용 과정의
투명성을 제고하고자 함.

아울러 최종 불합격자가 요청하는 경우 불합격 사유를 안내하도록 노
력 의무를 부과하여, 구직자가 자신의 부족한 점을 파악하고 개선할 수
있는 기회를 제공함으로써 실질적인 공정채용 문화를 정착시키고 구직자
의 권익을 강화하려는 것임.

주요내용

- 가. 상시 근로자 30명 이상 사업장으로 규정된 이 법의 적용범위를 ①
채용공고에 근로조건 명시 규정 ②직무수행과 무관한 개인정보 요
구 금지 규정 ③합격·불합격 사실 고지 규정에 대하여는 모든 사
업 또는 사업장으로 확대함(안 제3조제2항 등).
- 나. 직무수행에 필요하지 아니한 개인정보 수집 금지 범위를 정비·확
대하여 불필요한 사생활 침해를 방지하고, 서류제출 및 수집뿐 아
니라 면접에서 질문하는 경우도 포함함(안 제4조의3 및 제17조제2
항제3호).
- 다. 구인자가 채용대상자를 확인한 때에는 합격자뿐 아니라 불합격자
에게도 채용 여부를 알리도록 규정을 명확히 하고, 채용시험이 서

류심사와 필기·면접 시험 등으로 구분된 경우에는 각 단계별로 합격 여부를 알리도록 하며, 이를 위반한 사업장에 고용노동부장관이 시정을 명할 수 있도록 함(안 제10조제1항·제2항 및 제12조제1항 등).

라. 채용시험의 최종 단계에서 불합격한 구직자가 구인자에게 불합격 이유의 고지를 신청한 때에는 그 이유를 알리도록 노력하게 함(안 제10조제3항 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 일부 규정의 법 적용범위 확대

가. 개정안의 주요내용

개정안은 일부 규정의 적용범위를 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장으로 확대하려는 것임.(안 제3조)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제3조(적용범위) (생략)	제3조(적용범위) ① (현행 제목 외의 부분과 같음)
<신설>	② 제1항에도 불구하고 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 채용절차에 대하여는 제3조의2, 제4조, 제4조의2, 제4조의3, 제10조제1항·제2항의 규정을 적용한다.

나. 검토의견

현행법 제3조¹⁾는 동 법률의 적용범위를 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하도록 규정하고 있음.

1) 「채용절차법」 제3조(적용범위) 이 법은 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 채용절차에 적용한다. 다만, 국가 및 지방자치단체가 공무원을 채용하는 경우에는 적용하지 아니한다.

그런데, 상시 30명 미만 사업장이 전체 사업장의 대부분을 차지하고 있음에도²⁾ 상기 사업장에는 현행법이 적용되지 아니하여 채용과정에서의 부당행위를 규율하는 데 한계가 있다는 지적이 제기되고 있음.

이에 개정안은 채용광고 시 근로조건 명시, 거짓 채용광고 금지 등 구직자의 기본적 권익 보호와 직접 관련되는 일부 규정에 대하여는 상시 근로자 30명 미만의 사업장에도 적용되도록 하여 채용절차에서의 정보 비대칭을 완화하고 구직자의 알 권리 및 채용과정의 투명성을 제고하려는 취지로 이해됨.

[개정안]제3조의2(근로조건 등의 명시) ① 구인자는 채용광고를 할 때에 구직자에게 업무의 내용, 임금, 근로시간 및 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 근로조건을 명시하여야 한다. 이 경우 경력·숙련정도 등에 따라 구분하여 명시할 수 있으며, 수습기간 중의 임금을 달리 정하려는 때에는 그 기간·임금을 구분하여 명시하여야 한다.

② 제1항에 따른 명시에 구체적인 내용, 범위, 절차 및 방법 등은 고용노동부령으로 정한다.

[현행]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.

[현행]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

[개정안]제4조의3(직무수행에 필요하지 아니한 개인정보 요구 금지) 구인자는 구직자에 대하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 다음 각 호의 정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집하거나 면접에서 질문하여서는 아니 된다.

1. 구직자 본인의 용모·키·체중 등의 신체적 조건 및 병력
2. 구직자 본인의 출신지역·재산

2) 「사업체노동실태현황」(고용노동부)에 따르면, 2023년 말 기준 국내 사업체 2,124,670개소 중 상시 근로자 30명 미만 사업체는 2,036,437개소(95.8%)임.

3. 구직자 본인의 동거인유무 및 혼인여부·임신여부·자녀여부·혼인계획·자녀계획 등 가구 형태 및 혼인·출산상황이나 그 계획을 직접적으로 유추할 수 있는 모든 정보
 4. 구직자 본인의 직계 준비속 및 형제자매의 학력·직업·재산
 5. 구직자 본인의 정당·정치인에 대한 견해 및 노동조합에 대한 견해
- [개정안]제10조(채용 여부의 고지)** 구인자는 채용대상자를 확인한 경우에는 지체 없이 구직자(불합격한 구직자를 포함한다)에게 채용 여부를 알려야 한다. 이 경우 고지방법은 제7조제2항을 준용한다.
- ② 구인자는 채용시험을 서류심사와 필기·면접 시험 등으로 구분하여 실시하는 경우에는 각 단계별 합격 및 불합격 사실을 지체 없이 구직자에게 알려야 한다.

다만, 현행법 제정 당시 소규모 사업장의 법 준수 여력, 부담 등을 감안해 현재의 적용범위를 설정한 바 있고, 중소기업장에 미칠 영향 등을 고려해 기업 규모에 따라 법 시행일을 다르게 한 점 등³⁾을 고려할 때 법 적용범위 확대는 영세 사업장의 행정적·재정적 부담 증가, 채용절차 운영의 현실적 어려움, 제도의 수용 가능성 등의 요인을 종합적으로 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

아울러, 개정안은 안 제3조의2(근로조건 등의 명시), 안 제4조의3(직무수행에 필요하지 아니한 개인정보 요구 금지), 안 제10조(채용여부의 고지)의 제1항 및 제2항 등 구인자에게 채용과정에서의 의무를 강화하고 있고, 안 제17조에서는 상기 규정의 위반에 대한 과태료 처분도 명시하고 있어 소규모 사업장의 채용절차 상 실질적인 부담이 증가할 것으로 보인다는 점도 감안할 필요가 있겠음.

3) 당초 제정안에는 적용범위에 관한 규정이 없었으나, 이후 채용 업무를 전담하는 인력이 부족한 소규모기업은 제정안의 의무를 이행하기 어려울 수 있으므로 제정안을 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하도록 하는 규정(현행법 제3조)이 추가되었음. 아울러, 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 등은 2015년 1월 1일, 상시 100명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장은 2016년 1월 1일, 상시 30명 이상 100명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장은 2017년 1월 1일로 법 시행시기를 달리 정하였음.

고용노동부는 30인 미만 사업장은 전체 사업체의 95.8%(204만개), 전체 종사자의 52.7%(1,010만명)⁴⁾으로 법 적용범위 확대 시의 파급력, 영세 사업장의 부담증가 등을 종합적으로 고려하여 법 적용범위 확대 여부를 신중히 검토할 필요가 있다는 입장임.

4) 사업체노동실태현황(2023년말 기준)

2. 채용광고 내 근로조건 명시 의무 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 채용광고에 업무의 내용, 임금 등 고용노동부가 정하는 근로조건을 명시하도록 하려는 것임.(안 제3조의2 신설)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<신설>	<u>제3조의2(근로조건 등의 명시) ①</u> <u>구인자는 채용광고를 할 때에</u> <u>구직자에게 업무의 내용, 임금,</u> <u>근로시간 및 그 밖에 고용노동</u> <u>부령으로 정하는 근로조건을 명</u> <u>시하여야 한다. 이 경우 경력·</u> <u>숙련정도 등에 따라 구분하여</u> <u>명시할 수 있으며, 수습기간 중</u> <u>의 임금을 달리 정하려는 때에</u> <u>는 그 기간·임금을 구분하여</u> <u>명시하여야 한다.</u> <u>② 제1항에 따른 명시</u><u>의 구체적</u> <u>인 내용, 범위, 절차 및 방법 등</u> <u>은 고용노동부령으로 정한다.</u>

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 있음⁵⁾.

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 보호 필요성이 높다고 볼 수 있음⁶⁾.

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

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

「근로기준법」 제17조(근로조건에의 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.

이와 관련하여 현행법 제4조⁷⁾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 어려운 측면이 있음.

이에 개정안은 채용광고 단계부터 업무의 내용, 임금, 근로시간 및 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 근로조건을 명시하도록 하여 근로조건 투명한 채용을 확보하려는 취지로 이해됨.

다만, 일부 근로조건은 보수 산정 방식의 변동 가능성, 프로젝트 단위 운영이나 조직 개편 등으로 인한 직무 내용의 유동성, 근무지·근무 형태의 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 존재한다는 지적이 있음⁸⁾.

7) 「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.

8) 가령 임금의 경우 연봉·성과급은 경력, 직전 연봉, 협상력, 직무 전문성에 따라 달라질 수 있고, 특정 분야의 경우 동일 직무라도 채용 대상자에 따른 연봉 격차가 클 수 있음. 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, 필수 기재사항의 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.

고용노동부는 법 개정 필요성에 공감하며, 구직자의 알권리 충족, 직장탐색 소요시간 단축, 채용 후 임금 등 노동조건 협상과정에서의 분쟁 예방 등을 종합적으로 고려하여, 구체적인 공개방안을 검토하겠다는 입장임.

3. 개인정보 수집 제한 강화

가. 개정안의 주요내용

개정안은 병력, 가구형태, 임신·출산 관련 사항, 정치적 견해 등을 개인정보의 범위로 명시하고, 법률상 나열된 개인정보를 입증자료로 제출하도록 요구하거나 면접 과정에서 질문하는 행위를 금지하려는 것임.(안 제9조의2 신설)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제4조의3(출신지역 등 개인정보 요구 금지) 구인자는 구직자에 대하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 다음 각 호의 정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집하여서는 아니 된다.	제4조의3(직무수행에 필요하지 아니한 개인정보 요구 금지) ---- ----- ----- ----- ----- 입증자료로 수집하거나 면접에서 질문하여서는 -----.
1. 구직자 본인의 용모·키·체중 등의 신체적 조건	1. ----- ----- 신체적 조건 및 병력
2. 구직자 본인의 출신지역·혼인여부·재산	2. ----- 출신지역·재산
<신설>	3. 구직자 본인의 동거인유무 및 혼인여부·임신여부·자녀여부·혼인계획·자녀계획 등

3. (생 략) <u><신 설></u>	<u>가구형태 및 혼인·출산상황</u> <u>이나 그 계획을 직접적으로</u> <u>유추할 수 있는 모든 정보</u> 4. (현행 제3호와 같음) 5. <u>구직자 본인의 정당·정치인</u> <u>에 대한 견해 및 노동조합에</u> <u>대한 견해</u>
---	---

나. 검토의견

현행법은 기초심사자료에의 기재 요구 또는 입증자료⁹⁾ 제출을 통한 개인정보 수집을 금지하고 있으나, 실무에서는 면접 과정에서 관련 사항을 질문하는 사례가 발생하고 있음.

이에 개정안은 개인정보 수집을 기초심사자료 또는 입증자료 뿐만 아니라 면접 과정에서 질문하는 행위를 명시적으로 금지하고, 개인정보에 병력, 가구형태, 임신·출산 관련 사항, 정치적 견해 등을 확대·명시함으로써 구직자의 개인정보 보호를 강화하려는 취지로 이해됨.

특히 현행 ‘혼인여부’ 규정을 ‘혼인여부·임신여부·자녀여부·혼인계획·자녀계획 등’로 구체화함으로써 보호 범위를 명확히 하고 해석

9) 「채용절차법」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

3. “기초심사자료”란 구직자의 응시원서, 이력서 및 자기소개서를 말한다.

4. “입증자료”란 학위증명서, 경력증명서, 자격증명서 등 기초심사자료에 기재한 사항을 증명하는 모든 자료를 말한다.

5. “심층심사자료”란 작품집, 연구실적물 등 구직자의 실력을 알아볼 수 있는 모든 물건 및 자료를 말한다.

6. “채용서류”란 기초심사자료, 입증자료, 심층심사자료를 말한다.

상 공백¹⁰⁾을 보완하는 한편, 해당 정보가 채용 과정에서 여성에게 불리하게 작용할 가능성을 고려하여 차별 예방 기능을 강화한 측면이 있다고 봄.

참고로, 개정안 제3호의 “병력”, 제5호의 “구직자 본인의 정당·정치인에 대한 견해 및 노동조합에 대한 견해” 등은 「개인정보보호법」 제23조제1항¹¹⁾에 따라 정보주체의 동의 없이는 처리가 제한되는 민감정보로서 이미 일반적인 개인정보보다 강화된 보호가 이루어지고 있는 영역이라는 점에서, 이를 별도로 명시하여 채용과정에서의 요구를 금지하려는 것은 구직자의 사상·신념의 자유 및 개인정보 보호를 보다 강화하려는 취지로 이해될 수 있겠음.

고용노동부는 직무와 무관한 개인정보에 대해 면접에서 질문을 금지하는 내용의 개정안에는 동의하나, 개정안의 일부 내용은 「개인정보보호법」에서 규정하는 민감정보로 정보주체의 동의가 있으면 수집을 허용하고 있으며, 「채용절차법」에서 이에 대한 질문을 금지하는 것이 타당한지 또는 별도 규정할 실익이 큰지 등에 관한 추가 고려가 필요하다는 입장임.

10) 고용노동부는 현행법상 ‘혼인여부’는 혼인상황, 임신여부 등을 유추할 수 있는 모든 정보로 넓게 해석하고 있으나 현장에서는 법 문언대로 기혼·미혼만 의미하는 것으로 해석하는 사례도 있음.

11) 「개인정보 보호법」 제23조(민감정보의 처리 제한) ① 개인정보처리자는 사상·신념, 노동조합·정당의 가입·탈퇴, 정치적 견해, 건강, 성생활 등에 관한 정보, 그 밖에 정보주체의 사생활을 현저히 침해할 우려가 있는 개인정보로서 대통령령으로 정하는 정보(이하 “민감정보”라 한다)를 처리하여서는 아니 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 정보주체에게 제15조제2항 각 호 또는 제17조제2항 각 호의 사항을 알리고 다른 개인정보의 처리에 대한 동의와 별도로 동의를 받은 경우
2. 법령에서 민감정보의 처리를 요구하거나 허용하는 경우

4. 채용시험 단계별 심사결과 통지 및 불합격 이유 고지 노력의무 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 채용시험 단계별 심사결과를 구직자에게 고지하도록 하고, 채용시험의 최종 면접에서의 불합격자가 불합격 이유의 고지를 신청한 때에는 구직자에게 그 이유를 알리도록 노력하는 규정을 신설하는 한편, 상기 개정규정을 위반한 경우 고용노동부장관이 시정을 명할 수 있도록 하려는 것임.(안 제10조 등)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제10조(채용 여부의 고지) 구인자는 채용대상자를 확정하는 경우에는 지체 없이 <u>구직자에게</u> 채용 여부를 알려야 한다. 이 경우 고지방법은 제7조제2항을 준용한다. <u><신 설></u>	제10조(채용 여부의 고지) ① --- ----- ----- <u>구직자(불합격한 구직자를 포함한다)</u> ----- ----- --. ② <u>구인자는 채용시험을 서류심사와 필기·면접 시험 등으로 구분하여 실시하는 경우에는 각 단계별 합격 및 불합격 사실을 지체 없이 구직자에게 알려야 한다.</u>

<u><신 설></u> 제12조(채용심사비용 등에 관한 시정명령) ① 제9조, 제11조제1항·제4항·제5항을 위반한 구인자에게 고용노동부장관은 시정을 명할 수 있다. ② (생략)	③ 제2항에 따른 채용시험의 최종 면접에서 불합격한 구직자가 불합격 이유의 고지를 신청한 때에는 사업장의 사정에 맞는 방법을 활용하여 구직자에게 그 이유를 알리도록 노력하여야 한다. 제12조(채용심사비용 등에 관한 시정명령) ① 제9조, 제10조제1항·제2항----- ----- -----. ② (현행과 같음)
--	--

나. 검토의견

① 채용시험 단계별 심사결과 통지

통상 채용절차는 서류심사, 필기시험, 면접 등 여러 단계로 구분되어 운영되고 있음에도 실무상 각 단계별 탈락 여부가 통지되지 아니하고 최종 결과만 안내되거나 불합격 사실 자체가 통보되지 않음에 따라 구직자는 다른 채용기회를 적시에 모색하지 못하거나 불필요한 대기 상태에 놓이는 등 시간적·경제적 부담을 겪는 경우가 있음.

현행법 제10조¹²⁾는 채용 여부의 고지를 규정하고 있으나, 단계별 심

12) 「채용절차법」 제10조(채용 여부의 고지) 구인자는 채용대상자를 확정된 경우에는 지체 없이 구직자에게 채용 여부를 알려야 한다. 이 경우 고지방법은 제7조제2항을 준용한다.

사결과 통지에 관하여는 명시적인 규정을 두고 있지 아니하여 최종 합격 또는 불합격 통지만으로도 법적 의무를 이행한 것으로 해석될 여지가 있어 절차적 투명성 확보에는 한계가 있다는 지적이 있음.

이에 채용시험을 단계별로 구분하여 실시하는 경우 각 단계별 심사 결과를 지체 없이 구직자에게 알리도록 규정함으로써 구직자의 예측 가능성을 제고하고, 채용절차의 투명성을 강화하려는 취지로 이해됨.

다만, 단계별 합격·불합격 사실의 통지를 의무화할 경우 채용 전담 인력이 부족한 사업장에서는 일정한 행정적 부담이 발생할 가능성이 있을 것으로 보이나, 전자우편·문자메시지·채용 플랫폼 등을 활용한 자동 통지 방식이 널리 활용되고 있는 점을 고려할 때 실제 부담의 정도는 제한적일 수 있으며, 채용절차의 투명성 제고 및 구직자의 예측가능성 확보 측면에서 일정한 정책적 필요성도 인정될 수 있다고 봄.

고용노동부는 개정안과 같이 심사 단계별 고지를 의무화하고, 시정 명령 후 과태료를 부과하는 경우 채용업무에 부담을 느낀 기업은 채용단계를 축소하거나 공개경쟁채용을 줄일 가능성이 있고, 채용·인사 전담 인력이 없거나 부족한 중소기업일수록 이러한 부담은 클 것으로 보이며, 이는 구직자에게 오히려 불리한 효과를 발생시킬 우려가 있으므로 노력 규정으로 반영하는 등의 방안도 함께 검토할 필요가 있다는 의견임.

② 최종면접 불합격자에 대한 불합격 사유 고지

개정안은 채용시험의 최종 면접에서 불합격한 구직자가 불합격 이유의 고지를 신청한 때에는 사업장의 사정에 맞는 방법을 활용하여 구직자에게 그 이유를 알리도록 노력하여야 한다고 규정함으로써, 구직자가 채용결과에 대한 기본적인 설명을 받을 수 있도록 하고 자신의 역량이나 부족한 점을 파악하여 향후 취업 준비에 반영할 수 있도록 하는 한편, 채용 과정에서의 의사결정에 대한 최소한의 설명 가능성을 제도적으로 마련함으로써 채용절차의 투명성과 공정성에 대한 신뢰를 제고하려는 취지로 볼 수 있음.

다만, 기업 입장에서는 면접평가 기준이나 내부 인사 판단 과정이 외부에 노출될 수 있다는 부담이 제기될 수 있으며 안내 내용에 대한 분쟁 가능성도 존재할 수 있다는 점은 있다고 보이나, 동 규정은 신청이 있는 경우에 한하여 적용되고 강제성이 상대적으로 없는 노력 의무로 규정되어 있다는 점에서 기업에 미치는 부담은 제한적일 것으로 보임.

고용노동부는 기업 입장에서는 불합격 사유를 명확히 설명하기 어렵고, 구직자가 피드백 내용에 이의를 제기하는 경우 분쟁으로 이어질 우려가 있어 채용업무에 부담을 느낄 수 있다는 점, 특히 인사를 전담하는 인력이 없거나 부족한 중소기업의 경우 그 부담이 더욱 클 것으로 예상된다는 점 등을 고려할 때 일정 규모 이상의 기업에 대해

개정안 조항을 적용하는 등 구직자의 필요와 기업의 부담을 조화롭게 고려하는 방안을 검토할 필요가 있다는 입장임.

5. 과태료 부과 규정 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 채용광고 내 근로조건 명시 의무 및 개인정보 수집금지 의무를 위반한 경우 과태료를 부과할 수 있도록 하려는 것임.(안 제17조)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제17조(과태료) ① (생략)	제17조(과태료) ① (현행과 같음)
② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.	② ----- ----- -----.
<u><신설></u>	<u>1. 제3조의2를 위반하여 채용광고에 업무의 내용, 근로조건, 수습기간 또는 수습 중의 임금 등을 명시하지 아니한 구인자</u>
1. (생략)	<u>1의2. (현행 제1호와 같음)</u>
2. (생략)	2. (현행과 같음)
3. 제4조의3을 위반하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 개인정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 <u>수집한</u> 구인자	3. ----- ----- ----- ---- <u>수집하거나 면접에서 질문한</u> -----

나. 검토의견

개정안은 근로조건 등의 명시 의무(안 제3조의2)를 위반한 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하는 규정을 신설하려는 것으로,

채용광고 단계에서 근로조건을 명시하도록 하는 의무 위반에 대하여 과태료를 부과하도록 하는 것은 채용절차의 공정성과 구직자의 권익 보호 측면에서 일정한 가벌성을 인정할 필요가 있고, 현행 500만원 이하의 과태료가 부과되는 위반행위¹³⁾를 고려할 때 과도하다고 보기는 어려워 별다른 문제는 없는 것으로 보임.

다만, 앞서 기술한바와 같이, 개정안은 일부 규정의 적용범위를 상시 30명 미만 사업장까지 확대하고 있다는 점을 고려할 때, 실제 법 적용 과정에서 소규모 사업장의 채용절차 운영 여건 등을 감안한 합리적인 집행이 이루어질 필요가 있을 것으로 보임.

문 의 처

02)6788-5539

13) 「채용절차법」 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. 제4조제4항을 위반하여 지식재산권을 자신에게 귀속하도록 강요한 구인자
3. 제4조의3을 위반하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 개인정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집한 구인자