

채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안
(복기왕의원 대표발의)

의안 번호	21717
----------	-------

발의연월일 : 2026. 10. 1.

발 의 자 : 복기왕 · 염태영 · 안호영
윤준병 · 김남근 · 박용갑
임오경 · 박해철 · 김영환
모경종 의원(10인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 채용광고의 거짓 표시 금지, 채용서류 반환 등 채용절차의 공정한 운영을 위한 사항을 규정하고 있음.

그런데 청년재단이 실시한 2025년 청년정책 인식 조사에 따르면 청년은 여전히 채용 과정에서 정보 부족, 부적절한 면접 경험 등을 겪고 있는 것으로 나타나며, 공공채용 과정에서 오류나 부적절한 행위가 있는 경우 조사 및 시정이 가능하도록 운영하고 있는 해외 주요국과 달리 우리나라의 경우 구직자가 자신의 채용 결과에 관한 정보를 확인할 수 있는 경로가 미비하다는 지적이 있음.

이에 구직자가 본인의 채용과정별 정보를 확인할 수 있도록 하고, 객관적으로 확인할 수 있는 오류가 있는 경우 구인자에게 이의를 제기할 수 있도록 하며, 이를 위반한 경우 시정명령이 가능하도록 함으로써 채용절차에 대한 사회적 신뢰를 제고하려는 것임(안 제8조의2 및

제12조제1항).

채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안

채용절차의 공정화에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제8조의2를 다음과 같이 신설한다.

제8조의2(채용과정별 정보에 대한 열람 요청) ① 구직자는 본인의 시험·면접 점수, 채용과정별 합격 기준 등 채용과정별 정보를 구인자에게 요청할 수 있다. 이 경우 구인자는 정당한 사유가 없으면 해당 정보를 제공하여야 한다.

② 구직자는 점수 입력 오류 등 객관적으로 확인되는 오류가 있는 경우 구인자에게 이의를 제기할 수 있다. 이 경우 구인자는 해당 이의제기 내용을 심사하여 그 처리 결과를 해당 구직자에게 통지하여야 한다.

④ 제1항 및 제2항에서 규정한 사항 외에 정보의 요청 및 제공의 방법과 절차, 이의제기 및 처리 결과 통지의 방법과 절차, 정보 제공 및 이의제기 처리의 기한 등에 관한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제12조제1항 중 “제9조”를 “제8조의2제1항·제2항, 제9조”로 한다.

제1조(시행일) 이 법의 시행일은 다음 각 호와 같다.

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사 및 같은 법 제76조에 따른 지방공단: 2027년 1월 1일
2. 상시 100명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2028년 1월 1일
3. 상시 30명 이상 100명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2029년 1월 1일

제2조(채용결과별 정보의 열람 요청에 관한 적용례) 제8조의2의 개정규정은 이 법 시행 이후 채용절차를 시작하는 경우부터 적용한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<u><신 설></u>	<u>제8조의2(채용과정별 정보에 대한 열람 요청) ① 구직자는 본인의 시험·면접 점수, 채용과정별 합격 기준 등 채용과정별 정보를 구인자에게 요청할 수 있다. 이 경우 구인자는 정당한 사유가 없으면 해당 정보를 제공하여야 한다.</u> <u>② 구직자는 점수 입력 오류 등 객관적으로 확인되는 오류가 있는 경우 구인자에게 이의를 제기할 수 있다. 이 경우 구인자는 해당 이의제기 내용을 심사하여 그 처리 결과를 해당 구직자에게 통지하여야 한다.</u> <u>④ 제1항 및 제2항에서 규정한 사항 외에 정보의 요청 및 제공의 방법과 절차, 이의제기 및 처리 결과 통지의 방법과 절차, 정보 제공 및 이의제기 처리의 기한 등에 관한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</u>
제12조(채용심사비용 등에 관한	제12조(채용심사비용 등에 관한

시정명령) ① <u>제9조</u>, 제11조제1 항 · 제4항 · 제5항을 위반한 구 인자에게 고용노동부장관은 시 정을 명할 수 있다. ② (생략)	시정명령) ① <u>제8조의2제1항 ·</u> <u>제2항, 제9조</u>----- ----- ----- -----. ② (현행과 같음)
--	--