



제410회국회(임시회)
제1차 환경노동위원회

채용절차의 공정화에 관한 법률 전부개정법률안

검 토 보 고

〈 제명 변경 및 부정채용 행위 금지 등 〉

■ 윤재옥의원 대표발의(의안번호 제2122205호)

2023. 9.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 임재금

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 총괄적 검토	5
1. 개정안의 취지	5
2. 개정안의 구성 및 주요내용	6
IV. 주요 조문별 검토	9
1. 법 제명 변경 및 법의 목적 확대	9
2. 정의	10
3. 다른 법률과의 관계, 국가 및 지방자치단체의 책무, 실태조사 실시	11
4. 구인자 및 구직자의 책무	13
5. 채용강요 등의 금지	14
6. 부정채용 행위 금지	17
7. 부정채용 행위 등으로 채용된 자의 채용 취소 및 피해자에 대한 지원	19
8. 채용정보 제공 및 채용과정의 고지	21
9. 출신지역 등 개인정보 요구 금지	22
10. 채용 단계별 결과 및 불합격 이유 고지	24
11. 시정명령	26
12. 불리한 처우 금지	28
13. 벌칙	29
14. 과태료	35
15. 시정명령, 과태료에 관한 경과조치(부칙 제3조)	39
16. 다른 법률의 개정	40

I. 제안경위

2023년 5월 22일 윤재옥의원이 대표발의한 채용절차의 공정화에 관한 법률 전부개정법률안은 2023년 5월 23일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

1. 제안이유

“채용”은 청년이 본격적으로 사회에 진출하고 기업이 유능한 인재를 확보하는 과정으로써 공정성을 확립하는 것은 매우 중요한 사회적 과제임.

그러나, 우리 사회에서 채용 공정성에 대한 신뢰는 여전히 높지 않은 것이 현실임. 현행 「채용절차의 공정화에 관한 법률」은 구직자의 권익 보호에 일정 부분 기여해왔으나, 채용 절차에서의 최소한의 공정성을 확보하는 것을 목적으로 하고 있어(법 제1조), 채용 공정성에 대한 높아진 사회적 기대에 부응하지 못하는 측면이 있음.

이에, 「채용절차의 공정화에 관한 법률」을 「공정채용에 관한 법률」로 전부 개정하여 우리 사회에 공정하고 투명한 채용절차를 확립하고자 함.

2. 주요내용

가. 제명 변경

개정안은 채용의 공정성과 투명성을 더욱 높이기 위해 부정채용 행위 금지 신설, 정부의 공정채용 지원 근거 마련, 채용에 관한 기본법으로 기능할 수 있는 규정 등의 내용을 담고 있어 제명을 「채용절차의 공정화에 관한 법률」에서 「공정채용에 관한 법률」로 변경함.

나. 법의 목적 확대(안 제1조)

채용서류의 반환 등을 통한 채용절차에서의 최소한의 공정성 확보를 넘어 구직자의 권익 보호와 함께 공정하고 투명한 채용질서 확립으로 법의 목적을 확대함.

다. 국가와 지방자치단체의 공정채용 지원 근거(안 제5조)

공정채용 여건 조성 등 채용 공정성을 높이기 위한 국가와 지방자치단체의 지원 근거를 마련함.

라. 채용강요 등의 금지 및 위반 시 제재 강화(안 제9조)

금지 행위 양태를 보다 구체적으로 규정하고 위반 시 일부 조항에 대해 제재 수준을 과태료에서 형사처벌로 강화하는 근거를 마련함.

- 1) 특정인등의 채용을 위한 부정한 청탁 또는 알선을 금지함.
- 2) 채용을 대가로 금품·향응을 취득·제공하거나 이를 약속하는 행위를 금지함.
- 3) 장기근속자·정년퇴직자의 친족에 대한 우선·특별채용 요구를

금지함

- 4) 특정인등의 채용을 위해 구인자의 정상적인 사업을 방해하거나 협박, 강요를 하는 것을 금지함.

마. 부정채용 행위 금지(안 제10조)

부정채용행위를 구체적으로 규율하여 금지하고 구인자 및 구인자를 위해 행위하는 자가 정당한 이유 없이 특정인등의 채용을 위해 부정채용행위를 할 경우 과태료 및 형사처벌을 부과할 수 있는 근거를 신설함.

- 1) 특정인등의 명단을 별도로 작성·관리하는 행위를 금지함.
- 2) 다른 지원자와 달리 특정인의 인적 관계에 대한 정보를 채용에 관여하는 자에게 알리는 행위를 금지함.
- 3) 특정인등을 위하여 별도의 평가기준을 적용하는 등 채용과정을 별도로 운영하는 행위를 금지함.
- 4) 평가 기준·점수·등급 등을 조작·변경하는 행위를 금지함.

바. 부정채용 행위 등으로 채용된 자의 채용 취소(안 제11조)

법령을 위반하여 채용과 관련된 유죄판결이 확정된 경우, 그로 인하여 채용된 자의 채용을 취소할 수 있는 근거를 신설함.

사. 채용 일정 변경 시 고지 등(안 제13조)

- 1) 구인자는 채용광고에 임금 등 근로조건 및 업무내용 등을 제시하도록 노력하여야 함.

- 2) 구인자는 채용일정을 구직자에 고지하여야 하며, 채용일정의 변경, 채용심사의 지연 등 채용과정에 변경이 있는 경우 구직자에 지체 없이 알려야 함. 위반 시 시정명령을 할 수 있는 근거를 마련함.

아. 정당한 이유 없는 개인정보 요구 금지(안 제14조)

- 1) 수집금지 정보에 대해 면접 과정에서 질문하는 것을 금지함.
- 2) 수집금지 정보인 혼인여부를 혼인·출산계획 및 자녀의 수 등 혼인과 관련된 정보로 구체화함.

자. 채용광고 내용의 변경 시 고지 (안 제15조)

- 1) 구인자가 채용광고 내용에 대하여 변경이 필요한 경우 변경 이유와 변경 내용을 구직자에 지체 없이 고지하여야 하며, 위반 시 과태료를 부과할 수 있는 근거를 마련함.
- 2) 채용 대상자 확정 후 채용광고에서 제시한 근로조건을 변경하는 경우 변경 이유와 변경 내용을 채용 대상자에 지체 없이 고지하여야 하며, 위반 시 과태료를 부과할 수 있는 근거를 마련함.

차. 신고자 등에 불리한 처우 금지(안 제25조)

구인자가 이 법이 금지하는 행위를 하도록 한 지시를 거부하거나 관련된 신고·증언 등을 한 근로자에게 해고·전보 등 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 위반 시 형벌을 부과할 수 있는 근거를 마련함.

Ⅲ. 총괄적 검토

1. 개정안의 취지

현행 「채용절차의 공정화에 관한 법률」은 사용자의 거짓 채용·구인 공고를 금지하고 채용서류를 반환하도록 하는 등 채용절차 상의 공정성을 확보하여 구직자의 부담을 줄이고 그 권익을 보호하고자 2014년에 제정¹⁾되었으며, 그 후 채용에 관해 부당한 청탁·압력·강요 등을 금지하고 직무와 무관한 정보 수집을 금지하는 개정된 채용절차법이 2019.7.17부터 시행²⁾되고 있음.

현행법은 구직자의 권익 보호에 일정 부분 기여해왔으나, ‘채용서류 반환’ 등 채용 절차에서의 최소한의 공정성을 확보하는 것을 목적으로 하고 있어(법 제1조), 채용 공정성에 대한 높아진 사회적 기대에 부응하지 못하는 측면이 있다는 지적이 있어 왔음.

이에 개정안은 「채용절차의 공정화에 관한 법률」을 「공정채용에 관한 법률」로 전부 개정하여, 채용의 실질적 공정성과 과정의 투명성을 높이고 공정채용 문화 확산을 도모하는 한편, 전체적인 체계와 조문을 정비하여 본 개정안이 채용에 관한 기본법으로 기능할 수 있도록 하려는 취지로 보임.

1) ‘14.1.23 공포, ‘15.1.1부터 단계적 시행

*상시근로자 300명 이상 사업장, 국가·지자체·공공기관(‘15.1월) → 100명 이상(‘16.1월) → 30명 이상(‘17.1월~)

2) 한정애(직무무관)하태경의원(채용강요) 제안(‘16.6.20, ‘16.8.16) → 환노위 대안의결(‘16.11.28) → 법사위 심사(~‘19.3) → 국회 의결(‘19.3.28) → 개정(‘19.4.16) → 시행(‘19.7.17)

다만, 자율성이 광범위하게 보장되는 민간부문의 채용 과정에 대한 처벌은 과도하다는 지적과 함께 그 처벌 수준에 대한 논의가 필요해 보이고 별칙 규정에 있어 의무위반행위를 보다 명확히 규정할 필요가 있어 보임. 또한 안 부칙을 통해 「사법경찰직무법」상 근로감독관의 직무범위에 「공정채용법」을 추가하는 것에 대한 부처간 이견이 존재하므로, 소위 논의를 통해 협의가 이뤄져야 할 것으로 보임.

2. 개정안의 구성 및 주요내용

개정안은 채용절차에 한정된 현행 법 제명을 채용 전반의 공정성 확보와 공정채용 여건 조성 등을 포괄하도록 「공정채용에 관한 법률」로 변경하고, 총 5개의 장과 29개의 본칙 조문, 5개의 부칙 조문으로 구성함으로써 현행법(본칙 17개, 부칙 2개 조문)을 보완·정비하고 있음.

< 현행법과 개정안 비교 >

현행 「채용절차의 공정화에 관한 법률」	개정안 「공정채용에 관한 법률」
	제1장 총칙
제1조(목적)	제1조(목적)
제2조(정의)	제2조(정의)
제3조(적용범위)	제3조(적용범위)
-	제4조(다른 법률과의 관계)
-	제5조(국가와 지방자치단체의 책무)
-	제6조(실태조사의 실시)
	제2장 채용의 공정성
-	제7조(구인자의 책무)
제6조(채용서류의 거짓 작성 금지)	제8조(구직자의 책무)

제4조의2(채용강요 등의 금지)	제9조(채용강요 등의 금지)
-	제10조(부정채용 행위 금지)
-	제11조(부정채용 행위 등으로 채용된 자의 채용 취소)
-	제12조(부정채용 행위의 피해자에 대한 구인자의 지원)
	제3장 채용정보 및 절차
제8조(채용일정 및 채용과정의 고지)	제13조(채용정보 제공 및 채용과정의 고지)
제4조의3(출신지역 등 개인정보 요구 금지)	제14조(출신지역 등 개인정보 요구 금지)
제4조(거짓 채용광고 등의 금지)	제15조(거짓 채용광고 등의 금지)
제7조(전자우편 등을 통한 채용서류의 접수)	제16조(전자우편 등을 통한 채용서류의 접수)
제5조(기초심사자료 표준양식의 사용 권장)	제17조(기초심사자료 표준양식의 사용 권장)
제13조(입증자료·심층심사자료의 제출 제한)	제18조(증명자료·심층심사자료의 제출 제한)
제9조(채용심사비용의 부담금지)	제19조(채용심사비용의 부담금지)
제10조(채용 여부의 고지)	제20조(채용 여부 등의 고지)
제11조(채용서류의 반환 등)	제21조(채용서류의 반환 등)
	제4장 보칙
제12조(채용심사비용 등에 관한 시정명령)	제22조(채용심사비용 등에 관한 시정명령)
제14조(보고 및 조사)	제23조(보고 및 조사)
-	제24조(자료 제공의 요청)
-	제25조(해고나 그 밖의 불리한 처우의 금지)
제15조(권한의 위임)	제26조(권한의 위임)
	제5장 벌칙
제16조(벌칙)	제27조(벌칙)
-	제28조(양벌규정)
제17조(과태료)	제29조(과태료)

현행법 대비 개정안의 내용상 주요 특징으로는,

첫째, 법의 목적을 공정하고 투명한 채용질서 확립으로 확대하고(안 제1조) 국가와 지방자치단체의 공정채용 지원 근거를 마련함으로써(안 제5조), **공정채용 문화의 조성**을 도모하고 있음.

둘째, 부정채용 행위 금지 조항을 신설하고(안 제10조) 부정채용 합격자의 채용을 취소할 수 있도록 하였으며(안 제11조), 부정채용으로

인한 피해자를 구제할 수 있도록 하여(안 제12조), 채용의 실질적 공정성을 강화하고 있음.

셋째, 구인자가 채용광고 시 근로조건 등을 제시하도록 하고(안 제13조), 채용광고의 내용을 변경할 경우 고지 의무를 부여하였으며(안 제15조), 채용 단계별 결과 및 불합격 이유를 고지하는 근거를 마련하는 등(안 제20조) 구직자의 알권리를 강화하였음.

넷째, 불공정 채용 행위에 대해 형사처벌까지 할 수 있도록 처벌을 강화하여 법 이행력을 제고하였음(안 제27조).

다섯째, 채용에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법을 적용하도록 규정함으로써 이 법에 기본법적 지위를 부여하고 있음(안 제4조).

IV. 주요 조문별 검토

1. 법 제명 변경 및 법의 목적 확대(안 제1조)

개정안은 법 제명을 「공정채용에 관한 법률」로 변경하면서, 그 목적을 구직자의 권익을 보호하고 공정하고 투명한 채용 질서를 확립하는 것으로 확대하고 있음.

현행 「채용절차의 공정화에 관한 법률」	개정안 「공정채용에 관한 법률」
제1조(목적) 이 법은 <u>채용과정에서 구직자가 제출하는 채용서류의 반환 등 채용절차에서의 최소한의 공정성을 확보하기 위한 사항을 정함으로써 구직자의 부담을 줄이고 권익을 보호하는 것을</u> 목적으로 한다.	제1조(목적) 이 법은 <u>채용에서의 공정성 확보와 그 지원에 관한 사항을 정함으로써 구직자의 권익을 보호하고, 공정하고 투명한 채용질서를 확립하는 것을</u> 목적으로 한다.

현행법 제명 「채용절차의 공정화에 관한 법률」은 공정성 확보의 대상을 ‘채용절차’에 한정하고 있어 채용의 실질적 공정성 확보와 공정채용 여건 조성 등을 포괄하기에는 한계가 있고, 법 목적 또한 제정 당시의 ‘채용서류 반환 등 채용절차의 최소한의 공정성을 확보하여 구직자의 권익 보호’에 한정되어 있어, 채용 공정성에 대한 높아진 사회적 관심과 요구에 대응하지 못하는 면이 있음.

이에 개정안은 채용 전반의 공정성 확보에 대해 규율하는 개정안의

내용에 맞춰 법 제명 변경 및 법 목적을 확대하는 것으로 필요한 조치로 보임.

2. 정의(안 제2조)

개정안은 구인자의 정의를 ‘구직자를 채용하려는 자’에서 ‘근로자를 채용하려는 자’로 구인자의 범위를 확대하고, ‘입증자료’를 문맥에 맞게 ‘증명자료’로 개정하고 있음.

현행	개정안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “구인자”란 <u>구직자</u>를 채용하려는 자를 말한다. 2. “구직자”란 직업을 구하기 위하여 구인자의 채용광고에 응시하는 사람을 말한다. 3. “기초심사자료”란 구직자의 응시원서, 이력서 및 자기소개서를 말한다. 4. “<u>입증자료</u>”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, <u>입증자료</u>, 심층심사자료를 말한다.	제2조(정의) <좌 동> 1. “구인자”란 <u>근로자</u>를 채용하려는 자를 말한다. 2. <좌 동> 3. <좌 동> 4. “<u>증명자료</u>”란 학위증명서, 경력증명서, 자격증명서 등 기초심사자료에 기재한 사항을 증명하는 모든 자료를 말한다. 5. <좌 동> 6. “채용서류”란 기초심사자료, <u>증명자료</u>, 심층심사자료를 말한다.

현행 구인자는 ‘구직자를 채용하려는 자’를 의미하여, 구직자는 ‘채용 광고에 응시하려는 사람’을 의미하는바, 개정안은 구인자의 범위를 채용 광고 응시 여부와 관계없이 근로자를 채용하려는 경우까지 확대하고 있음.

개정안은 주로 공개경쟁채용시의 적용 규정을 담고 있긴 하나, 안 제 9조(채용강요 등의 금지)의 경우는 ‘근로자’에 대한 채용강요를 금지하는 규정이므로 구인자의 채용 대상을 근로자로 확대한 것으로 보임.

3. 다른 법률과의 관계, 국가 및 지방자치단체의 책무, 실태조사 실시(안 제4조부터 제6조까지)

개정안은 채용에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법을 적용하도록 하고(안 제4조), 공정채용 여건 조성 등을 위해 국가와 지방자치단체가 지원할 수 있도록 규정하였으며(안 제5조), 고용노동부 장관은 공정채용 정책 추진을 위해 필요한 경우 실태조사를 실시할 수 있도록 하고 있음(안 제6조).

현행	개정안
<신설>	제4조(다른 법률과의 관계) 채용에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법을 적용한다. 제5조(국가와 지방자치단체의 책무) ① 국가와 지방자치단체는 공정채용에 대한 관심과 이해를 증진시키고, 공정채용을

	<u>위한 여건을 조성하기 위하여 노력하여야 한다.</u> <u>② 국가와 지방자치단체는 구인자가 채용의 공정성을 높이기 위해 취하는 조치에 필요한 지원을 할 수 있다.</u> <u>③ 국가와 지방자치단체는 전문인력 및 시설을 갖춘 법인 또는 단체가 구인자 또는 구직자에게 공정채용에 관한 교육 또는 상담 등을 하는 경우 그에 필요한 행정적 또는 재정적 지원을 할 수 있다.</u> <u>제6조(실태조사의 실시) ① 고용노동부장관은 공정채용정책 추진과 공정채용문화 확산을 위하여 필요한 경우 사업 또는 사업장의 채용 관련 현황, 구직자, 구인자 및 국민의 인식, 국가와 지방자치단체의 공정채용 확산 정책 및 성과 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.</u> <u>② 제1항에 따른 실태조사의 대상, 시기, 내용 등 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.</u>
--	---

[(안 제4조) 다른 법률과의 관계] 개정안은 채용에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법을 적용하도록 함으로써 이 법에 기본법적 성격을 부여하고 있음.

개정안은 현행법을 전면 개정함에 따라 규율 내용이 채용과정 전반으로 확대되는 바, 다른 법률과의 관계를 명확히 할 필요성이 인정된다 할 것임.

[(안 제5조) 국가와 지방자치단체의 책무] 현행법은 채용과정에서 구인자 등이 지켜야할 사항을 주로 규율하고 있을 뿐 공정채용 확산을 위한 국가·지방자치단체의 지원 내용은 미비함. 이에 개정안은 국가 등의 공정채용 여건 조성의 책무를 명확히 하고 행정적·재정적 지원을 하도록 함으로써 정부의 적극적인 정책 집행을 유도하고 입법 목적을 효과적으로 달성하려는 것으로 보임.

[(안 제6조) 실태조사의 실시] 공정채용정책 추진 등을 위해서는 채용에 관한 실태파악이 뒷받침될 필요가 있으므로 그 근거 규정을 마련하고 있음.

4. 구인자 및 구직자의 책무(안 제7조·제8조)

개정안은 구인자는 법 준수 및 채용의 공정성·투명성을 높이기 위해 노력하도록 하고, 정당한 이유 없는 구직자 차별 및 권익 침해를 금지하는 책무 조항을 신설하였으며, 현행 구직자의 책무 조항에 허위 정보 제공을 금지하는 내용을 추가하고 있음.

현행	개정안
<신설>	제7조(구인자의 책무) ① 구인자는 이 법에서 정하는 내용을 준수하여야 하고, 채용에 관한 기준을 마련하고 절차를 운영함에 있어 공정성과 투명성을 높이기 위해 노력하여야 한다.

제6조(채용서류의 거짓 작성 금지) 구직자는 구인자에게 제출하는 채용서류를 거짓으로 작성하여서는 아니 된다.	② 구인자는 채용 과정에서 <u>정당한 이유 없이 구직자를 차별하거나 구직자의 권익을 침해하여서는 아니 된다.</u>
	제8조(구직자의 책무) 구직자는 구인자에게 제출하는 채용서류를 거짓으로 작성하거나 허위의 정보를 구인자에게 제공하여서는 아니 된다.

개정안에는 구인자의 책무 규정을 신설하였는데, 채용절차를 진행하는데 있어 채용관계의 양 당사자인 구인자와 구직자 모두 상호 간에 책임있는 태도로 임할 것이 요구되므로, 구인자의 책무 규정을 신설하는 것은 타당한 것으로 보임.

5. 채용강요 등의 금지(안 제9조)

개정안은 현행법의 채용강요 행위의 양태를 보다 구체화하고 있음.

현 행	개 정 안
제4조의2(채용강요 등의 금지) 누구든지 <u>채용의 공정성을 침해하는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 할 수 없다.</u> 1. 법령을 위반하여 채용에 관한 부당한 청탁, 압력, 강요 등을 하는 행위	제9조(채용강요 등의 금지) ① 누구든지 <u>구인자 또는 구인자를 위해 행위하는 자에게 특정인 또는 특정집단(이하 “특정인 등”이라 한다)의 채용을 위하여 「고용정책 기본법」 등 법령을 위반하여 부정한 청탁 또는 알선을 해서는 아니 된다.</u>

<u>2. 채용과 관련하여 금전, 물품, 향응 또는 재산상의 이익을 제공하거나 수수하는 행위</u> <u><신 설></u> <u><신 설></u>	<u>② 누구든지 특정인들의 채용을 위하여 금전, 물품, 향응 또는 재산상의 이익을 취득·제공하거나 이를 약속해서는 아니 된다.</u> <u>③ 누구든지 사업 또는 사업장의 장기근속자·정년퇴직자의 「민법」 제777조에 따른 친족을 우선·특별채용하도록 요구해서는 아니 된다.</u> <u>④ 누구든지 특정인들의 채용을 위하여 구인자의 정상적인 사업 운영을 방해하거나 협박, 강요를 해서는 아니 된다.</u>
--	---

개정안은 현행법에서 정하고 있는 ‘청탁, 압력, 강요’ 행위를 ‘청탁 또는 알선’과 ‘협박, 강요’ 행위로 구분하였고, 금전 등을 제공하거나 수수하는 행위에 ‘약속’하는 행위를 추가하였으며, 장기근속자·정년퇴직자·친족의 우선·특별채용 요구를 금지하는 규정을 신설하였음.

이는 공정채용에 대한 국민의 관심과 기대가 높아지면서 특정인(집단)의 채용을 강요하는 행위에 대해 사회적으로 비난 가능성이 큰 점이 반영된 것으로, 법률의 이행력을 제고하기 위해 채용강요 금지행위의 양태를 보다 구체화·명확화하고 위반의 정도에 따른 처벌수단을 강화하려는 취지임.

참고로, 해외 주요국가(영국, 프랑스)의 경우도 공공·민간부문을 불

문하고 채용비리(뇌물공여)를 금지하고 있으며 위반시 처벌하고 있음.

〈 안 제10조(부정채용행위 금지) 관련 해외 사례 〉

- (영국) 부패방지법(' 11.7월 시행)을 통해 국내외, 공공·민간부문을 불문하고 뇌물 공여·시도를 처벌(채용비리 포함, 최대 10년 이하 금고·벌금)
- (프랑스) 개정된 형법전(' 16.12월) 공공·민간부문의 뇌물공여(채용비리 포함)를 금지(위반 시 15년 이하 금고 및 500~1,000만 유로 이하 벌금)

다만, 벌칙이 수반되는 조항에 있어서는 처벌하고자 하는 행위가 무엇인지 누구나 예견할 수 있어야하므로

안 제9조제3항 ‘장기근속자’의 개념이 무엇인지 명확히 규정할 필요가 있음.

또한 단순히 장기근속자·정년퇴직자의 친족을 우선·특별채용 하도록 ‘요구’하는 행위에 대해 같은 조 제4항 ‘정상적인 사업 운영 방해, 협박, 강요’ 행위와 동일하게 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금을 부과할 수 있도록 하는 것이 그 행위의 가벌성의 정도에 비추어 적절한 수준인지 논의가 필요해 보임.

한편, 안 제9조제2항은 현행 제4조의2제2호와 유사하게 규정하고 있으나, 현행 제4조의2 각 호 외의 부분 중 “채용의 공정성을 침해하는”이라는 문구를 포함하지 아니하고 있는바, 적법한 유료·직업소개마저

금지하는 것으로 해석되지 않도록 보완이 필요해 보임.

6. 부정채용 행위 금지(안 제10조)

개정안은 채용과정에서 또는 그 이후에 ‘구인자’와 ‘채용에 관한 사항’에 대하여 구인자를 위하여 행위하는 자’로 하여금 정당한 이유 없이 특정인의 채용을 위한 부정채용 행위를 금지하는 규정을 신설하고 있음.

현 행	개 정 안
<신 설>	<u>제10조(부정채용 행위 금지) 채용과정에서 또는 그 이후에 구인자와 채용에 관한 사항에 대하여 구인자를 위하여 행위하는 자는 특정인등의 채용을 위하여 다른 법령에서 필요하다고 인정하는 경우, 사업의 성격상 필요한 경우, 취업애로계층의 채용에 필요한 경우 등과 같은 정당한 이유 없이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “부정채용 행위”라 한다)를 하거나 이를 지시하여서는 아니 된다.</u> <u>1. 특정인등의 명단을 별도로 작성·관리하는 행위</u> <u>2. 다른 지원자와 달리 특정인의 인적사항에 관한 정보를 채용에 관여하는 자에게 알리는 행위</u> <u>3. 특정인등을 위하여 별도의 평가기준을 적용하는 등 채용과정을 별도로 운영하는 행위</u> <u>4. 평가 기준·점수·등급·순위 또는 결과 등을 조작하거나 변경하는 행위</u>

현행법에서는 부정채용 행위에 대해 규정하고 있지 않아, 부정채용과 관련하여 문제가 되는 경우 통상 업무방해(「형법」 제314조)³⁾로 처벌하고 있음.

그런데 업무방해죄의 경우 부정채용에 따른 피해자는 부정채용으로 인해 채용기회를 박탈당한 입사 지원자 등이 아닌 해당 기업으로 되어 있어 일반적인 법 감정에 어긋나고 채용 권한자 모두가 공모 내지 양해한 경우 그 처벌에 한계가 있는바⁴⁾,

본 개정안은 구인자 등에 의한 부정채용 행위를 명확히 규정하고, 금지의무 위반 시 처벌할 수 있도록 법률에 규정함으로써 현행 법체계의 미비한 부분을 보완하여 채용과정의 공정성을 강화할 수 있을 것으로 판단됨⁵⁾.

다만, 자율성이 광범위하게 보장되는 민간부문의 채용과정에 대한

3) 「형법」제314조(업무방해) ① 제313조의 방법 또는 위력으로써 사람의 업무를 방해한 자는 5년 이하의 징역 또는 1천500만원 이하의 벌금에 처한다.

4) *지원자 등 외부인이 채용과정에서 위계를 사용한 경우에는 법인에 대한 업무방해가 성립할 수 있으나, ① 대표자나 전결자의 지시에 의한 경우에는 그 자체 법인의 행위이거나 업무의 귀속자로서 또는 위계 상대방의 혼동에 해당하여 업무방해가 성립되지 않으며, ② 인사팀 등 결재라인에 있는 임·직원이나 독립성이 없는 심사업무는 대표의 업무에 종속되어 별도로 업무방해가 성립하지 않음. 결국 채용비리는 하급자가 대표 몰래 개인적인 동기로 부정채용을 한 경우 법인에 대한 업무방해가 성립하는 정도에 그치며, 대표 이하 전원이 공모하여 조직적으로 이루어진 채용비리가 사회적 비난의 정도가 더 클 것임에도 판례는 오히려 무죄로 판단하고 있음. [“채용비리는 업무방해인가”, 이상원(서울대학교 법학전문대학원 교수), 형사법의 신통향 통권 제70호(2021·봄)]

*신규직원 채용권한을 가지고 있는 지방공사 사장이 시험업무 담당자들에게 지시하여 상호 공모 내지 양해 하에 시험성적조작 등의 부정한 행위를 한 경우, 법인인 공사에게 신규직원 채용업무와 관련하여 오인·착각 또는 부지를 일으키게 한 것이 아니므로, ‘위계’에 의한 업무방해죄에 해당하지 않는다고 한 사례(대법원 2005도6404, 2007.12.27.)

5) “입사 지원자를 피해자로 하고 공정한 채용절차 그 자체를 보호법익으로 하는 채용 비리죄가 법률적으로 마련돼 있지 않아 현재 보호법익과 피해자를 완전히 달리하는 형법상 업무방해죄라는 죄명으로 채용비리를 다스리는 것이 현실”(서울고법2020노269)

처벌은 과도하다는 지적도 있음을 고려할 필요가 있음.

7. 부정채용 행위 등으로 채용된 자의 채용 취소 및 피해자에 대한 지원(안 제11조·제12조)

개정안은 법령을 위반하여 채용과 관련된 유죄판결이 확정된 경우, 그로 인하여 합격한 자에 대하여 그 행위를 인지하고 있는지 여부와 무관하게 채용을 취소할 수 있는 근거를 마련하고 있으며, 구인자로 하여금 부정채용 행위의 피해자에 대하여 지원 노력을 하도록 규정하고 있음.

현행	개정안
<신설>	제11조(부정채용 행위 등으로 채용된 자의 채용 취소) ① 법령을 위반하여 채용과 관련된 유죄판결이 확정된 경우, 구인자는 그로 인하여 채용된 자에 대하여 그 자가 그 법령 위반 여부를 인지하고 있었는지와 관계없이 채용을 취소할 수 있다. 다만, 그 법령 위반 행위와 관련이 없었던 자는 그러하지 아니 하다. ② 구인자는 제1항에 따라 채용을 취소하는 경우에는 채용을 취소하기 전에 그 내용과 이유를 당사자에게 통지하고 소명할 기회를 주어야 한다.
<신설>	제12조(부정채용 행위의 피해자에 대한 구인자의 지원) 구인자는 제10조에 따른 부정채용 행위로 인하여 불합격한 자에게 채용될 기회 또는 재응시할 기회를 제공하거나 취업 등을 위한 지원을 하도록 노력하여야 한다.

[(안 제11조) 부정채용 행위 등으로 채용된 자의 채용 취소]

개정안은 불공정한 결과를 바로잡기 위해 부정채용 행위의 유죄판결이 확정된 경우, 구인자가 부정채용 행위로 인하여 채용된 자의 채용을 취소할 수 있는 인사권 행사의 근거를 마련하는 것으로, 부정채용 행위로 채용된 자에 대해서까지 엄격하게 제재할 수 있도록 규정함으로써 부정채용 예방 효과를 높이고 채용의 실질적 공정성을 확보한다는 측면에서 의미가 있어 보임.

다만, 유죄판결을 받은 주체(구인자, 채용 관련 구인자를 위해 행위하는 자, 구직자 등)를 명시하여 채용취소 사유를 보다 명확히 할 필요가 있음.

유사입법례로 「공공기관운영법」에서도 공공기관의 임원이 채용비위와 관련하여 유죄판결이 확정된 경우, 해당 채용비위로 인하여 채용시험에 합격하거나 임용된 사람에 대하여는 운영위원회의 심의·의결을 거쳐 해당 공공기관의 장에게 합격·임용의 취소를 취할 것을 요청할 수 있도록 하고 있음(제52조의5⁶⁾).

6) 「공공기관운영법」제52조의5(채용비위 관련자 합격취소 등) ① 기획재정부장관 또는 주무기관의 장은 공공기관의 임원이 비위행위 중 채용비위와 관련하여 유죄판결이 확정된 경우 해당 채용비위로 인하여 채용시험에 합격하거나 승진 또는 임용된 사람에 대하여는 운영위원회의 심의·의결을 거쳐 해당 공공기관의 장에게 합격·승진·임용의 취소 또는 인사상의 불이익 조치(이하 “합격취소등”이라 한다)를 취할 것을 요청할 수 있다. 이 경우 운영위원회는 심의·의결을 하기 전에 그 내용과 사유를 당사자에게 통지하여 소명할 기회를 주어야 한다.

[(안 제12조) 부정채용 행위의 피해자에 대한 구인자의 지원]

개정안은 공정한 경쟁이 이뤄질 것을 믿고 시간과 노력을 들여 채용에 응시한 선의의 지원자에 대하여 구제 방안을 제시하고 구인자에게 구제 노력을 촉구한 데에 의미가 있음.

8. 채용정보 제공 및 채용과정의 고지(제13조)

개정안은 구인자가 채용광고에 구직자의 직업 선택에서 중요한 요소인 업무내용 및 근로조건 등을 제시하도록 유도하고, 채용일정 변경 등의 경우 구직자에게 지체 없이 고지할 것을 의무화하고 있음.

현행	개정안
제8조(채용일정 및 채용과정의 고지)<신설> 구인자는 구직자에게 채용일정, 채용심사 지연의 사실, 채용과정의 변경 등 채용과정을 알려야 한다. 이 경우 고지방법은 제7조 제2항을 준용한다.	제13조(채용정보 제공 및 채용과정의 고지) ① 구인자는 채용광고에 업무내용 및 근로조건 등을 제시하도록 노력하여야 한다. ② 구인자는 채용일정을 구직자에 고지하여야 하며, 채용일정의 변경, 채용심사의 지연 등 채용과정에 변경이 있는 경우 구직자에게 지체 없이 알려야 한다. 이 경우 고지방법은 제16조제2항을 준용한다.

현행법은 구직자에게 채용일정, 채용과정의 변경 등을 알리도록 하고 있으나, 직업 선택의 중요 요소인 업무내용, 근로조건 등은 알릴

의무가 부여되지 않아 구직자들이 알기 어려움.

구인자가 채용광고에 업무내용, 근로조건 등의 제시 노력을 하는 것은 구직자가 보다 정확한 정보를 토대로 취업을 결정할 수 있도록 하여 근로자의 이직을 줄이고 구직시장에서의 혼란을 방지하는 효과가 있을 것으로 보임.

다만, 직무, 경력 등에 따라 근로계약 단계에서 결정할 근로조건 등을 미리 명시하는 것은 현실적으로 어렵다는 현장의 의견도 존재함을 고려할 필요가 있음.

9. 출신지역 등 개인정보 요구 금지(제14조)

개정안은 구인자가 정당한 이유 없이 구직자의 개인정보를 면접에서 질문하는 것을 금지하고 있음.

현행	개정안
제4조의3(출신지역 등 개인정보 요구 금지) 구인자는 구직자에 대하여 <u>그 직무의 수행에 필요하지 아니한</u> 다음 각 호의 정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 <u>입증자료로</u> 수집하여서는 아니 된다.	제14조(출신지역 등 개인정보 요구 금지) 구인자는 구직자에 대하여 <u>다른 법령에서 수집을 허용하는 경우, 사업의 성격상 필요한 경우, 직무수행에 필요한 경우, 취업애로계층의 채용에 필요한 경우 등과 같은 정당한 이유 없이</u> 다음 각 호의 정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 <u>증명자료로</u> 수집하거나 면접에서 질

1. 구직자 본인의 용모·키·체중 등의 신체적 조건 2. 구직자 본인의 출신지역· <u>혼인 여부·재산</u> 3. 구직자 본인의 직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산	<u>문하여서는 아니 된다.</u> 1. <좌 동> 2. 구직자 본인의 출신지역, <u>재산, 혼인·출산계획 및 자녀의 수 등 혼인과 관련된 정보</u> 3. <좌 동>
--	---

현행법은 불필요한 정보 수집 금지를 서류제출 단계로 한정하고 있어, 면접에서 수집 금지 정보에 대해 질문하는 것을 방지하는 데 한계가 있음. 이에 개정안은 정당한 이유 없이 개인정보를 서류제출 시 수집하거나 면접에서 질문하는 것을 금지하고 있음.

구직자가 불합리한 차별을 받을 수 있는 경우는 응시원서, 이력서 등 채용 관련 서류를 제출하는 경우뿐만 아니라 면접 과정 등에서도 발생할 수 있다는 점에서 개정안은 개인정보 요구 금지 조항의 실효성 제고와 구직자의 권익보호에 도움이 될 것으로 보임.

참고로, 주요 선진국들의 경우도 채용과정에서 편견요소가 개입하는 것을 방지하기 위해 채용과정에서 특정 정보를 수집하는 것을 엄격히 제한하고 있음.

국가	근거규정	주요 내용
미국	임신차별법	면접·수행평가 시 지원자의 임신 상태·자녀계획·가족계획 등 질문 금지

	민권법	고용 전 여성지원자에게 자녀 양육 방법 에 관한 정보 요구 금지
독 일	연방노동법원판례	질병·장애·임신·전과·정당활동·노조가입여부·종교·혼인의사·소득수준 등 정보 수집은 업무와 직접적·사실적 연관이 있는 경우에 한하여 가능
	정보보호법	사용자가 직무 지원자에 대해 수집 가능한 정보를 제한, 민감한 정보로 계층이 형성되는 특정정보 수집 금지
캐 나 다	인권법	차별사유에 해당하는 지원자(인종, 조상, 피부, 국적, 신념, 성, 성적지향, 혼인상태 등)를 지원서 양식·서면 또는 구두로 조사 금지
	고용형평법	여성·원주민 등 특정 집단의 기회 평등 촉진을 위한 것인 경우에 한하여 사용자의 차별 금지 정보 수집 허용

10. 채용 단계별 결과 및 불합격 이유 고지(제20조)

개정안은 채용시험을 서류심사와 필기·면접 시험 등으로 구분하여 실시하는 경우에는 구인자로 하여금 각 단계별 심사결과를 지체 없이 구직자에게 알리기 위해 노력하도록 하고, 최종 불합격한자가 신청한 경우 불합격 이유의 고지를 위해 노력하도록 하고 있음.

현 행	개 정 안
제10조(채용 <u>여부의</u> 고지) 구인자는 채용대상자를 확정한 경우에는 지체 없이 구직자에게 채용 여부를 알려야 한다. 이 경우 고지방법은 제7조제2항을 준용한다. <u><신 설></u>	제20조(채용 <u>여부 등의</u> 고지) ① 구인자는 채용대상자를 확정한 경우에는 지체 없이 구직자에게 채용 여부를 알려야 한다. 이 경우 고지방법은 제16조제2항을 준용한다. ② 구인자는 채용시험을 서류심사와 <u>필기·면접 시험 등으로 구분하여 실시하는 경우에는</u> 각 단계별 심사결과

	<u>를 지체 없이 구직자에게 알리기 위해 노력하여야 한다. 이 경우 최종 면접에서 불합격한 구직자가 불합격 이유의 고지를 신청한 때에는 사업장의 사정에 맞는 방법을 활용하여 구직자에게 그 이유를 알리도록 노력하여야 한다.</u>
--	--

현행법은 구인자로 하여금 최종 단계의 합격 여부에 대해서만 고지의무를 부과하고 있어 채용 단계별 합격 여부(합격자)나 탈락 사유(불합격자)에 대한 정보는 제공되지 않아 구직자의 불편을 초래하고 채용 결과에 대한 수인도를 낮추는 요인이 되고 있음.

개정안은 구직자가 채용심사 단계마다 합격 여부를 알 수 있도록 하여 구직자에게 다음 채용 단계나 다른 채용을 준비할 수 있도록 하고, 최종 불합격자는 본인이 원할 경우 불합격 사유를 알 수 있도록 하여 차후 구직활동에 참고할 수 있다는 면에서 의의가 있음.

다만, 불합격 사유에 대한 고지는 그 사유를 명확히 설명하기 곤란하여 형식적 피드백에 그칠 가능성이 있고, 채용 업무 담당자의 부담 증가로 실제 구직 현장에서의 적용에 있어 어려움이 있을 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

11. 시정명령(제22조)

개정안은 고용노동부장관이 시정명령할 수 있는 사유에 채용일정 등 변경 시 고지(안 제13조제2항) 및 채용대상자 확정 후 채용여부 고지(안 제20조제1항) 의무를 위반했을 경우를 추가하고 있음.

현행	개정안
제12조(채용심사비용 등에 관한 시정명령) ① <u>제9조, 제11조제1항·제4항·제5항을 위반한 구인자에게</u> 고용노동부장관은 시정을 명할 수 있다.	제22조(채용심사비용 등에 관한 시정명령) ① 고용노동부장관은 <u>제13조제2항, 제19조, 제20조제1항, 제21조제1항·제4항·제5항을 위반한 구인자에게</u> 시정을 명할 수 있다.
② 제1항에 따른 시정명령을 받은 구인자는 해당 명령을 이행한 경우에 그 이행결과를 지체 없이 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.	② <좌 동>

현행법은 구인자로 하여금 채용심사 지연의 사실, 채용과정의 변경 등 채용과정을 구직자에게 알리도록 하고(현행 제8조), 채용대상자를 확정된 경우 지체없이 구직자에게 채용 여부를 알리도록 하고 있으나(현행 제10조) 고용노동부장관의 시정명령 대상에 포함하지 아니하고 있어 그 이행수단이 미비한 상황임.

이에 개정안은 고용노동부장관이 시정명령할 수 있는 사유에

현행법에 규정된 채용심사비용의 부담금지(현행 제9조), 채용서류의 반환·파기 의무(현행 제11조제1항 및 제4항), 채용서류 반환에 소요되는 비용의 구인자 부담 의무(현행 제11조제5항)에 더하여,

채용일정 등 변경 시 고지(안 제13조제2항) 및 채용대상자 확정 후 채용여부 고지(안 제20조제1항) 의무를 추가하고 있음.

시정명령 미이행시에는 300만원 이하의 과태료가 부과되게 되므로 (안 제29조제3항제4호) 현행법에서 규정하고 있는 것과 유사한 수준의 이행력이 확보될 것으로 보임.

12. 불리한 처우 금지(제25조)

개정안은 구인자의 법 위반행위 지시에 대한 근로자의 거부 또는 신고·증언 등을 이유로 하는 근로자에 대한 불리한 처우를 금지하고 있음.

현 행	개 정 안
<신 설>	제25조(해고나 그 밖의 불리한 처우의 금지) 구인자는 근로자가 이 법이 금지하는 행위를 하도록 한 지시를 거부하거나, 이 법 위반 사실에 대한 신고, 자료 제출, 답변·증언 등을 하였다는 이유로 근로자에게 해고, 전보, 징계, 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

개정안은, 부정채용 행위 등을 근절하기 위해서는 법 위반사실을 인지한 내부자의 적극적인 신고가 필요하므로 내부신고자에 대해서는 특별히 더 보호할 필요가 있음을 고려할 때, 구인자가 법 위반행위 지시 거부 또는 신고·증언 등을 이유로 근로자에 불리한 처우를 할 경우 법정형이 가능하도록 하여 강하게 규제하려는 취지로 보임.

유사입법례로 「고령자고용법」 제4조의9⁷⁾에서는 근로자가 이 법 위

7) 「고령자고용법」 제4조의9(해고나 그 밖의 불리한 처우의 금지) 사업주는 근로자가 이 법이 금지하는 연령차

반행위를 신고 등을 한 이유로 해고 등 불리한 처우를 금지하면서 위반시에는 2년이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금을 부과하도록 하고 있음.

참고로, 현행 「근로기준법」⁸⁾에서는 부당해고등을 금지하고 있으며, 근로자는 부당해고등을 당한 경우 노동위원회에 구제신청을 할 수 있도록 하는 구제 절차가 마련되어 있음.

13. 벌칙(제27조)

개정안은 법 이행력 제고를 위하여 채용 강요 등의 금지(안 제9조) 의무 위반 시 처벌 수준을 과태료에서 형사처벌로 강화하고, 현행 거짓 채용광고 등의 금지의무에 대한 처벌 수준을 완화(5년 이하→2년 이하)하였으며, 개정안에 신설된 부정채용 금지(안 제10조) 및 해고나 그 밖의 불리한 처우 금지(안 제25조) 의무 위반에 대한 형사처벌을 신설하고 있음.

별행위에 대한 진정, 자료제출, 답변·증언, 소송, 신고 등을 하였다는 이유로 근로자에게 해고, 전보, 징계, 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제23조의3(벌칙) ① 제4조의9를 위반하여 근로자에게 해고, 전보, 징계, 그 밖의 불리한 처우를 한 사업주는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

8) 「근로기준법」제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.

제28조(부당해고등의 구제신청) ① 사용자가 근로자에게 부당해고등을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.

현행	개정안
제16조(벌칙) <신설>	제27조(벌칙) ① 다음 각 호에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다
<신설>	1. 제9조 제3항 또는 제9조제4항을 위반한 자
<신설>	2. 제10조 제4호를 위반하거나 지시한 자
<신설>	② 다음 각 호에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다
<신설>	1. 제9조제2항을 위반한 자
<신설>	2. 제10조 제3호를 위반하거나 지시한 자
제4조제1항을 위반하여 거짓의 채용광고를 낸 구인자는 5년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.	③ 다음 각 호에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다
<신설>	1. 제15조제1항을 위반하여 거짓의 채용광고를 낸 구인자
<신설>	2. 제25조를 위반하여 근로자에게 해고, 전보, 징계, 그 밖의 불리한 처우를 한 구인자
<신설>	④ 제10조 제2호를 위반하거나 지시한 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

개정안은 위반행위 유형별로 다수의 벌칙 조항이 신설된바, 다른 법률의 유사한 의무위반행위에 대한 처벌 수준과 비교하여 살펴볼 필요가 있음.

항·호	의무주체	내 용	제재 수준	유사법령
제9조(채용 강요 등의 금지) 개정				
* 내용 구체화, 제재수준 조정(3천만원 ↓ 과태료 →과태료·형벌)				
제2항	누구든지	특정인등의 채용을 위하여 금전, 물품, 향응 또는 재산상의 이익 취득·제공하거나 약속 금지	3년↓징역 3천만원↓벌금	청탁금지법 제8조 (금품 등의 수수 금지) → 3년↓징역 or 3천만원↓벌금 형법 제357조 (배임수증제) → 5년↓징역 or 1천만원↓벌금
제3항		(신설) 장기근속자, 정년퇴직자의 친족(「민법」 제77조)을 우선·특별채용 요구 금지	5년↓징역 5천만원↓벌금	-
제4항		특정인등의 채용을 위해 정상적인 사업을 방해하거나 협박, 강요 금지	5년↓징역 5천만원↓벌금	형법 제324조 (강요) → 5년↓징역 or 3천만원↓벌금 형법 제283조 (협박) → 3년↓징역 or 5백만원↓벌금 형법 제314조 (업무방해) → 5년↓징역 or 15백만원↓벌금
제10조(부정채용 금지) 신설				
본문	구인자 또는 채용에 대해 구인자를 위하여 행위하는 자	다른 법령에서 인정하는 경우, 사업의 성격상 필요한 경우 등 정당한 이유 없이 각 호의 행위 금지	-	형법 제314조 (업무방해) → 5년↓징역 or 15백만원↓벌금 청탁금지법 제6조(부정청탁에 따른 직무수행 금지) → 2년↓징역 or 2천만원↓벌금
제2호		정당한 사유없이 특정인의 인적사항에 관한 정보를 채용에 관여하는 자에게 알리는 행위 금지	1천만원↓벌금	
제3호		정당한 사유없이 특정인등을 위하여 별도의 평가 기준 적용 등 별도 채용과정 운영 금지	3년↓징역 3천만원↓벌금	
제4호		정당한 이유없이 평가 기준·점수·등급·순위 또는 결과 등 조작하거나 변경 금지	5년↓징역 5천만원↓벌금	
제15조(거짓 채용광고 등의 금지) 개정				
*(1항) 벌칙 조정(5→2년 ↓)				
제1항	구인자	채용을 가장하여 아이디어 수집, 사업장을 홍보하기 위한 목적 등으로 거짓채용 광고 금지	2년↓징역 2천만원↓벌금	직업안정법 제34조 (거짓 구인 광고 등 금지) → 5년↓징역 or 5천만원↓벌금

제25조(해고나 그 밖의 불리한 처우 금지) 신설				
-	구인자	위법한 지시를 거부하거나 위법 사실 신고 자료제출 답변·증언 등을 이유로 해고 등 불리한 처우 금지	2년↓징역 2천만원↓벌금	고령자고용법 제4조의9 (해고나 그 밖의 불리한 처우의 금지) → 2년↓징역 or 1천만원↓벌금

첫째, 개정안 벌칙 조항의 의무위반행위 중 안 제9조제3항의 경우 ‘장기근속자’의 개념이 명확하지 않고, 요구 행위를 안 제9조4항의 정상적인 사업 방해, 협박, 강요 행위와 동일한 수준의 형사처벌을 하는 것에 대해 추가적인 논의가 필요해 보임.

둘째, 제10조제3호 및 제4호의 경우 처벌 수위의 적정성에 대한 논의가 필요해 보이는데,

「청탁금지법」에서는 모집·선발·채용 등 공직자등의 인사에 관하여 법령을 위반하여 개입하거나 영향을 미치도록 하는 행위(부정청탁)에 대하여 금지하고, 부정청탁을 받고 그에 따라 직무를 수행한 공직자등에 대하여 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금형을 부과하도록 하고 있는바⁹⁾,

일반적으로 특정인의 채용을 위한 청탁이 이루어진 뒤 그에 따른

9) 「청탁금지법」 제5조(부정청탁의 금지) ① 누구든지 직접 또는 제3자를 통하여 직무를 수행하는 공직자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 부정청탁을 해서는 아니 된다.

3. 모집·선발·채용·승진·전보 등 공직자등의 인사에 관하여 법령을 위반하여 개입하거나 영향을 미치도록 하는 행위

제6조(부정청탁에 따른 직무수행 금지) 부정청탁을 받은 공직자등은 그에 따라 직무를 수행해서는 아니 된다.
제22조(벌칙) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제6조를 위반하여 부정청탁을 받고 그에 따라 직무를 수행한 공직자등

행위로 이어지는 부정채용 행위에 대한 처벌이 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금(별도 채용과정 운영)으로 정해진 것은, 자율성이 광범위하게 보장되는 민간부문의 채용과정에 대한 규제와 처벌임에도 불구하고 고도의 공정성을 요구하는 ‘공직자 등’¹⁰⁾에 대해 규제하는 「청탁금지법」에 비하여 그 처벌수위가 높게 규정된 것으로 보임.

셋째, 개정안은 안 제15조제1항 거짓채용 광고¹¹⁾에 대한 벌금을 2년으로 완화하였는데, 이는 「직업안정법」에서 정하고 있는 거짓 구인광고에 대한 벌칙(5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금)보다 완화된 수준임.

「직업안정법」 제34조(거짓 구인광고 등 금지) ① 제18조·제19조·제28조·제30조 또는 제33조에 따른 직업소개사업, 근로자 모집 또는 근로자공급사업을 하는 자나 이에 종사하는 사람은 거짓 구인광고를 하거나 거짓 구인조건을 제시하여서는 아니 된다.

제47조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

6. 제34조를 위반하여 거짓 구인광고를 하거나 거짓 구인조건을 제시한 자

② 제1항에 따른 거짓 구인광고의 범위에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

「직업안정법 시행령」 제34조(거짓 구인광고의 범위 등) 법 제34조에 따른 거짓 구인광고 또는 거짓 구인조건 제시의 범위는 신문·잡지, 그 밖의 간행물, 유선·무선방송, 컴퓨터통신, 간판, 벽보 또는 그 밖의 방법에 의하여 광고를 하는 행위 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 것으로 한다.

1. 구인을 가장하여 물품판매·수강생모집·직업소개·부업알선·자금모금등을 행하는 광고
2. 거짓 구인을 목적으로 구인자의 신원(업체명 또는 성명)을 표시하지 아니하는 광고
3. 구인자가 제시한 직종·고용형태·근로조건등이 응모할 때의 그것과 현저히 다른광고
4. 기타 광고의 중요내용이 사실과 다른 광고

10) 「청탁금지법」제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. “공직자등”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 공직자 또는 공적 업무 종사자를 말한다.

가. 「국가공무원법」 또는 「지방공무원법」에 따른 공무원과 그 밖에 다른 법률에 따라 그 자격·임용·교육 훈련·복무·보수·신분보장 등에 있어서 공무원으로 인정된 사람

나. 제1호나목 및 다목에 따른 공직유관단체 및 기관의 장과 그 임직원

다. 제1호라목에 따른 각급 학교의 장과 교직원 및 학교법인의 임직원

라. 제1호마목에 따른 언론사의 대표자와 그 임직원

이는 개정안에서 금지하고 있는 거짓채용 광고는 ‘아이디어 수집’이나 ‘사업장 홍보’ 등을 목적으로 하고 있어 「직업안정법」에서 금지하고 있는 거짓채용 광고와는 그 유형이 다르고, 개정안에서 금지하는 채용 강요나 부정채용 행위의 처벌 수준을 고려하여 형량을 정한 것으로 보임.

한편 과태료를 벌칙으로 상향하는 부분에 대해서는,

현재도 채용과 관련하여 강요(미수), 업무방해죄, 배임수증재¹²⁾ 등 「형법」 규정에 의한 위반소지가 있는 경우에는 형벌을 부과할 수 있으며, 개정안과 같이 법정형을 부과하는 경우 ① 수사기관으로의 고발, ② 검사의 기소 및 ③ 법원의 판결 등 형사사법 절차에 따라야 하므로 많은 시간이 소요되어 신속한 제재가 어려울 수 있다는 점과,

11) 「공정채용법안」제15조(거짓 채용광고 등의 금지) ① 구인자는 채용을 가장하여 아이디어를 수집하거나 사업장을 홍보하기 위한 목적 등으로 거짓의 채용광고를 내서는 아니된다.

12) 「형법」

제314조(업무방해) ①제313조의 방법 또는 위력으로써 사람의 업무를 방해한 자는 5년 이하의 징역 또는 1천500만원 이하의 벌금에 처한다.

②컴퓨터등 정보처리장치 또는 전자기록등 특수매체기록을 손괴하거나 정보처리장치에 허위의 정보 또는 부정한 명령을 입력하거나 기타 방법으로 정보처리에 장애를 발생하게 하여 사람의 업무를 방해한 자도 제1항의 형과 같다.

제324조(강요) ①폭행 또는 협박으로 사람의 권리행사를 방해하거나 의무없는 일을 하게 한 자는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

② 단체 또는 다중의 위력을 보이거나 위험한 물건을 휴대하여 제1항의 죄를 범한 자는 10년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

제324조의5(미수범) 제324조 내지 제324조의4의 미수범은 처벌한다.

제357조(배임수증재) ① 타인의 사무를 처리하는 자가 그 임무에 관하여 부정한 청탁을 받고 재물 또는 재산상의 이익을 취득하거나 제3자로 하여금 이를 취득하게 한 때에는 5년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

② 제1항의 재물 또는 재산상 이익을 공여한 자는 2년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

③ 범인 또는 그 사정을 아는 제3자가 취득한 제1항의 재물은 몰수한다. 그 재물을 몰수하기 불가능하거나 재산상의 이익을 취득한 때에는 그 가액을 추징한다.

현행 과태료 처분은 위반 횟수에 따라 부과할 수 있으므로¹³⁾, 보다 탄력적인 적용이 가능하다는 점도 고려할 필요가 있음.

다만, 고용부는 '20년 이후 「채용절차법」 상 채용강요 금지 위반에 대한 과태료 부과처분(19건)에 대해, 위반자 전원이 행정소송을 제기하였거나 제기할 예정인 등 실제 납부된 경우가 전무하여 제재 수준을 벌칙으로 상향하는 것이 필요하다는 입장임.

14. 과태료(제29조)

개정안은 현행 과태료를 일부 조정하고, 특정인 등 명단 별도 관리(안 제10조제1호), 채용광고 변경 내용·이유 미고지(안 제15조제2항의 단서 또는 제3항의 단서)에 대한 과태료를 신설하였으며, 기타 조항은 개정안의 조문 번호 변경에 따라 체계를 정비하고 있음.

현행	개정안
제17조(과태료) ① 제4조의2를 위반하여 채용강요 등의 행위를 한 자에게는 3천만원 이하의 과태료를	제29조(과태료) <삭 제>

13) 현재 채용강요 등의 위반행위는 「채용절차의 공정화에 관한 법률 시행령」[별표]에 따라 위반 횟수에 따라 가중하여 부과됨.

[표] 과태료의 부과기준(「채용절차의 공정화에 관한 법률 시행령」 [별표])

(단위: 만원)

위반행위	근거 법조문	과태료 금액		
		1차위반	2차위반	3차이상위반
다. 법 제4조의2를 위반하여 채용강요 등의 행위를 한 경우	법 제17조제1항	1,500	3,000	3,000

<u>부과한다. 다만, 「형법」 등 다른 법률에 따라 형사처벌을 받은 경우에는 과태료를 부과하지 아니하며, 과태료를 부과한 후 형사처벌을 받은 경우에는 그 과태료 부과를 취소한다.</u> <신 설> ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 3. 제4조의3을 위반하여 <u>그 직무의 수행에 필요하지 아니한</u> 개인정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 <u>입증자료로 수집한</u> 구인자 1. 제4조제2항 또는 제3항을 위반하여 채용광고의 내용 또는 근로조건을 변경한 구인자 2. 제4조제4항을 위반하여 지식재산권을 자신에게 귀속하도록 강	① <u>다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1,000만원 이하의 과태료를 부과한다</u> 1. 제9조제1항을 위반한 자 2. 제10조제1호를 위반하거나 <u>지시한 자</u> ② <좌 동> 1. 제14조를 위반하여 <u>정당한 이유없이</u> 개인정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 <u>증명자료로 수집 또는 면접에서 질문한</u> 구인자 2. 제15조제2항의 본문 또는 제3항의 본문을 위반하여 채용광고의 내용 또는 근로조건을 변경한 구인자 3. 제15조제4항을 위반하여 지식재산권을 자신에게 귀속하도록
---	---

요한 구인자 ③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다. <u><신 설></u> 1. 제11조제3항에 따른 채용서류 보관의무를 이행하지 아니한 구인자 2. 제11조제6항을 위반하여 구직자에 대한 고지의무를 이행하지 아니한 구인자 3. 제12조제1항에 따른 시정명령을 이행하지 아니한 구인자 ④ 제1항부터 제3항까지에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.	강요한 구인자 ③ <u><좌 동></u> 1. 제15조제2항의 단서 또는 제3항의 단서를 위반하여 구직자 또는 채용 대상자에게 변경 내용 또는 변경이유를 고지하지 않거나 고지 방법을 준수하지 않은 구인자 2. 제21조제3항에 따른 채용서류 보관의무를 이행하지 아니한 구인자 3. 제21조제6항을 위반하여 구직자에 대한 고지의무를 이행하지 아니한 구인자 4. 제22조제1항에 따른 시정명령을 이행하지 아니한 구인자 ④ <u><좌 동></u>
---	--

개정안은 부정한 청탁 행위(안 제9조제1항)에 대해 현행 3천만원 이하의 과태료를 1천만원 이하의 과태료로 완화하고, 특정인등의 명단을 별도로 작성·관리하는 행위(안 제10조제1항)와 채용광고 내용 변경 시

고지의무 위반 행위(안 제15조제2항 및 제3항)에 대해 각각 1천만원 이하 과태료와 500만원 이하 과태료 부과 규정을 신설하고 있는바, 위반 행위의 경중이나 유사한 의무위반행위에 대한 처벌을 고려할 때 별다른 문제는 없어 보임.

항·호	의무주체	내 용	제재 수준	유사법령
제9조(채용 강요 등의 금지) 개정				
* 내용 구체화, 제재수준 조정(3천만원 ↓ 과태료 → 과태료·형벌)				
제1항	누구든지	구인자·구인자를 위해 행하려는 자에게 특정인 등의 채용을 위해 법령을 위반한 부정한 청탁알선 금지	1천만원 ↓ 과태료	청탁금지법 제5조 (부정청탁 금지) → 1~3천만원 ↓ 과태료
제10조(부정채용 금지) 신설				
본문	구인자/채용에 대해 구인자를 위해 행하려는 자	다른 법령에서 인정하는 경우, 사업의 성격상 필요한 경우 등 정당한 이유 없이 각 호의 행위금지	-	형법 제14조 (업무방해) → 5년 ↓ 징역 또는 15백만원 ↓ 벌금
제1호		정당한 사유없이 특정인등의 명단을 별도로 작성·관리하는 행위 금지	1천만원 ↓ 과태료	
제13조(채용정보 제공 및 채용과정 고지) 개정				
* 제재 신설(과태료)				
제2항	구인자	구직자에 채용일정심사지연 사실 채용과정 변경 등을 지체없이 고지	시정명령 불이행 시 3백만원 ↓ 과태료	
제14조(출신지역 등 개인 정보 요구금지) 개정				
*(적용범위 확대) 채용서류 → 채용 서류·면접				
본문	구인자	면접에서 정당한 이유없이 법상 수집 금지 개인정보 질문 금지	5백만원 ↓ 과태료	남녀고용평등법 제7조 (모집과 채용) → 5백만원 ↓ 벌금 개인정보보호법 제23조 (민감정보 처리의 제한) → 5년 ↓ 징역 또는 5천만원 ↓ 벌금
제15조(거짓 채용광고 등의 금지) 개정				
*(1항) 벌칙 조정(5→2년 ↓), (2, 3항) 내용 추가				
제2항	구인자	채용광고 내용 변경 시 내용이유를 구직자에 지체없이 고지	5백만원 ↓ 과태료	

제3항	구인자	채용대상 확정 후 채용광고 내용 변경 시 내용이유를 지체없이 고지		
제20조(채용 여부 등의 고지) 개정				
제1항	구인자	채용대상자 확정 후 지체없이 구직자에 채 용여부 고지	시정명령 불이행 시 3백만원↓과태료	

15. 시정명령, 과태료에 관한 경과조치(부칙 제3조)

개정안은 부칙을 통해 개정안 시행 전의 행위에 대하여 시정명령이나 과태료에 관한 규정을 적용할 때에는 종전의 규정에 따르도록 하고 있음.

개 정 안
< 부 칙 > 제3조(시정명령, 과태료에 관한 경과조치) 이 법 시행 전의 행위에 대하여 시정명령이나 과태료에 관한 규정을 적용할 때에는 종전의 규정에 따른다.

본 개정안은 전부개정의 형식으로 기존 법률을 폐지하고, 새로운 법률을 제정하는 것과 마찬가지로, 시정명령과 과태료에 대한 경과조치를 두고 있음. 그런데 현행법에 규정하고 있는 벌칙조항에 대한 경과조치는 두고 있지 않으므로 보완이 필요해 보임.

16. 다른 법률의 개정(부칙 제4조제2항)

개정안은 부칙을 통해 「공정채용법」 개정 시 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법」(이하 “사법경찰직무법”)상 근로감독관의 직무범위에 「공정채용법」을 추가하도록 하고 있음.

개 정 안
< 부 칙 > 제4조(다른 법률의 개정) ①(생략) ② 사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다. 제6조의2제1항에 제20호를 다음과 같이 신설한다. 20. 「공정채용에 관한 법률」

현행 「사법경찰직무법」 제6조의2에서는 근로감독관이 사법경찰관의 직무를 수행하는 범죄에 대하여 규정하고 있음.

「사법경찰직무법」 제6조의2(근로감독관 등) ① 「근로기준법」에 따른 근로감독관은 그의 관할 구역에서 발생하는 다음 각 호의 법률에 규정된 범죄에 관하여 사법경찰관의 직무를 수행한다.

1. 「근로기준법」
2. 「최저임금법」
3. 「남녀고용평등법」
4. 「임금채권보장법」
5. 「산업안전보건법」
6. 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」
7. 「노동조합 및 노동관계조정법」
8. 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」
9. 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」
10. 「근로복지기본법」
11. 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」
12. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」
13. 「근로자퇴직급여 보장법」
14. 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」
15. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」
16. 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」
17. 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」
18. 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」(제6조 및 제7조만 해당한다)
19. 「산업재해보상보험법」(제127조제3항제3호만 해당한다)

개정안은 형사처벌 규정들이 다수 신설됨에 따라 채용절차 전반에 대한 수사력을 요구하는바, 부칙개정을 통해 「사법경찰직무법」상 근로감독관의 직무 범위에 「공정채용법」을 추가하여, 「공정채용법」 위반행위에 대하여 근로감독관의 전문적인 수사가 가능하도록 하고 있음.

근로감독관은 고용노동분야 범죄에 대한 수사경험으로 채용과정 전반의 불법행위에 대한 전문적인 수사가 가능하다는 장점이 있는 반면,

채용강요 등의 경우, 경찰의 수사 역량이 축적되어 있다는 점을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

다만, 수사권한 관련하여 부처 간 이견이 있는바, 소위 논의를 통해 조율되어야 할 것으로 보임.

법무부에서는 거짓채용광고 금지, 신고자에 대한 불리한 처우 금지에 대해서는 근로감독관의 수사권 부여에 동의하나, 채용강요의 경우 경찰의 수사권을 배제하며 형법상 업무방해죄·강요죄 등도 적용 가능하여 경찰과 수사 중복의 문제가 발생할 가능성이 있고, 부정청탁 및 금품취득·제공 등 부패범죄 성격의 고난이도 사건에 대한 근로감독관의 수사역량 제고 선행이 필요하다는 의견을 제시하였으며,

경찰청에서는 사법경찰직무법 제6조의2에 규정된 범죄는 근로감독관 전속적 관할로 해석할 여지가 있어, 경찰의 수사권에 제한이 발생하게 되어 부처 간 협의가 필요하므로 신중 검토 의견을 제시하고 있음.

문 의 처
02)6788-5538