



제439회 국회(정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 채용광고 내 임금정보 공시 의무화 〉

■ 손 솔의원 대표발의(의안번호 제2217312호)

2026. 9.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 이 화 실

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 채용광고 내 임금정보 공시 의무화	2

I. 제안경위

2026년 3월 6일 손술의원이 대표발의한 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안은 2026년 3월 9일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

제안이유 및 주요내용

우리나라에서 구인을 할 때 임금에 대한 정보를 투명하게 공개하는 경우는 흔하지 않고 대부분 ‘내규에 따름’ 또는 ‘협의 후 결정’으로 표시함. 이러한 관행 때문에 구직자의 입장에서선 자신의 노동의 가치가 얼마일지 예상하지 못하고 고용계약의 협상에 나서야 하는 문제점이 있음. 이러한 문제점 때문에 2018년 국민권익위원회도 고용노동부에 ‘채용 공고에 임금조건 공개 의무화’ 방안 마련을 권고한 바 있음.

이에 구직자의 권익 보장과 공정하고 투명한 임금 설정을 위하여 구인자로 하여금 채용광고 시 임금을 구성하는 항목 및 각 항목의 산정 기준을 공개하도록 함(안 제8조의2 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 채용광고 내 임금정보 공시 의무화

가. 개정안의 주요내용

개정안은 채용광고 내 임금정보의 공시를 의무화하고, 인력 모집 및 채용 광고 과정의 내용 및 절차에서 동일 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여 동일한 임금을 지급할 수 있도록 하려는 것임(안 제8조의2 신설)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<u><신 설></u>	<u>제8조의2(임금정보의 공시) ①</u> <u>구인자는 채용광고에 다음 각</u> <u>호의 정보를 공시하여야 한다.</u> <u>1. 임금을 구성하는 항목 및</u> <u>각 항목의 산정 기준</u> <u>2. 위 임금에 적용되는 취업규</u> <u>칙 및 단체협약</u> <u>② 구인자는 동일한 사업 내의</u> <u>동일 가치 노동에 대하여 동일</u> <u>한 임금을 지급할 수 있도록</u> <u>모집·채용 공고의 내용 및 절</u> <u>차를 진행하여야 한다.</u>

나. 검토의견

현재 채용광고 내 임금정보는 통상 ‘회사 내규에 따름’, ‘면접(협의를 후 결정’ 등으로 기재되는 등 임금정보의 비공개 관행이 일반화된 상황으로, 이는 구직자가 자신의 노동가치를 사전에 판단하지 못한 상태에서 채용절차에 참여하게 만들며, 특히 청년층이나 경력 초기 구직자의 경우 협상 경험과 정보가 부족하여 상대적으로 불리한 조건을 수용할 가능성이 높다는 점에서 노동시장 전반의 공정성을 저해하는 요인으로 작용해 왔음.

한편, 현행 「채용절차의 공정화에 관한 법률」은 채용과정의 공정성 확보를 위한 절차적 규율에 중점을 둔바 거짓 채용광고 등을 금지하는 규정¹⁾은 있으나 임금정보 공개와 관련한 규정은 두고 있지 않으며, 「근로기준법」은 임금은 근로계약 체결 시 명시하도록 하고 있으나²⁾ 이는 근로계약 체결 시점에 적용되는 것으로서 채용 이전 단계에서의

-
- 1) 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제4조(거짓 채용광고 등의 금지) ① 구인자는 채용을 가
장하여 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 구직자
에게 불리하게 변경하여서는 아니 된다.
④ 구인자는 구직자에게 채용서류 및 이와 관련한 저작권 등의 지식재산권을 자신에게 귀속하
도록 강요하여서는 아니 된다.
- 2) 「근로기준법」 제17조(근로조건에 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
(이하 각호 생략)
② 사용자는 제1항제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까
지의 사항이 명시된 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포
함한다)을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의
변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근
로자에게 교부하여야 한다.

정보 제공을 강제하는 기능에는 한계가 있음.

이에 개정안은 채용광고에서 임금정보를 공개하도록 함으로써 구직자의 합리적 의사결정을 지원하고, 임금 설정의 투명성을 제고하는 한편, 동일가치 노동 동일임금 원칙을 채용광고에 반영하도록 유도함으로써 노동시장 내 공정성을 강화하려는 정책적 목적을 지닌 것으로 이해됨.

이와 같이 임금의 구성항목과 산정 기준이 사전에 제시될 경우, 구직자는 자신의 경력·역량에 비추어 적절한 보수 수준을 판단하여 합리적 의사결정을 내릴 수 있게 된다는 측면에서 긍정적 효과가 기대되는 한편, 동일가치 노동 동일임금 원칙을 채용단계에서부터 반영하도록 함으로써 성별, 고용형태 등에 따른 임금격차를 완화하는 정책적 효과도 기대할 수 있음.

다만, 실제 채용현장에서는 지원자의 경력, 전문성, 협상 결과 등에 따라 임금이 유동적으로 결정되는 경우가 많다는 점을 고려할 때, 사전에 구체적인 임금구조 및 산정 기준을 명확히 제시하는 것이 현실적으로 어려운 사례가 있을 것으로 보임.

특히 인사·보수체계가 체계적으로 정비되어 있지 않은 중소기업의 경우 제도 이행 과정에서 행정적 부담이 증가할 수 있으며, 기업이 규제 준수를 형식적으로 이행하기 위하여 지나치게 넓은 임금범위를 제시하는 방식으로 대응할 경우 제도의 실효성이 저하될 우려도 있음.

다음으로, 안 제8조의2제2항 동일가치 노동에 대한 동일임금 원칙을 채용공고 단계에서 규정한 부분과 관련하여, 해당 규정은 ‘동일한 임금을 지급하여야 한다’는 직접적 의무를 부과하기보다는 채용공고의 내용 및 절차를 설계함에 있어 동일가치 노동 동일임금 원칙이 반영될 수 있도록 요구하는 절차적·유도적 성격의 규정으로 해석되므로, 사업주가 준수하여야 할 구체적 기준으로 기능하기에는 한계가 있을 수 있다고 봄.

현재 “동일가치 노동”에 대한 동일임금 원칙이 명시적으로 규정된 법률은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」로 동법 제8조는 동일 가치 노동에 대한 동일 임금 지급원칙을 명시하고 있으며, 제37조는 이를 위반한 경우 처벌하도록 규정하고 있음.

「남녀고용평등법」 제8조(임금) ① 사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.
② 동일 가치 노동의 기준은 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업 조건 등으로 하고, 사업주가 그 기준을 정할 때에는 제25조에 따른 노사협의회의 근로자를 대표하는 위원의 의견을 들어야 한다.
③ 사업주가 임금차별을 목적으로 설립한 별개의 사업은 동일한 사업으로 본다.
제37조(벌칙) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.
1. 제8조제1항을 위반하여 동일한 사업 내의 동일 가치의 노동에 대하여 동일한 임금을 지급하지 아니한 경우

그런데, 동 규정에 관한 대법원의 판례를 살펴보면, 동일 가치의 노동은 ‘직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건을 비롯하여

근로자의 학력·경력·근속연수 등이 고려되어야 한다고 규정한다, 실제 사례에서 상기와 같이 다양하고 추상적인 기준에 따라 노동의 동일 가치 여부를 판단하는 것은 매우 어려울 뿐만 아니라 이견이 발생하기 쉬울 것으로 예상된다).

[대법원 2019. 3. 14. 선고 2015두46321]

사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다(남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제8조 제1항). 여기에서 ‘동일 가치의 노동’이란 당해 사업장 내의 서로 비교되는 노동이 동일하거나 실질적으로 거의 같은 성질의 노동 또는 직무가 다소 다르더라도 객관적인 직무평가 등에 의하여 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동에 해당하는 것을 말하고, 동일 가치의 노동인지는 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건을 비롯하여 근로자의 학력·경력·근속연수 등의 기준을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

아울러, 채용공고 시점에서는 구체적인 채용 대상자의 경력·역량이 확정되지 아니한 상태이므로 동일 직무라 하더라도 실제 임금 수준은 개별 협상 결과에 따라 달라질 수밖에 없다는 점을 고려할 때, 이를 채용공고 단계에서 사전에 반영하도록 요구하는 것은 한계가 있을 것으로 보임.

마지막 자구정비 사항으로써, 안 제8조의2제2항의 “채용공고”는 현행법에서 사용되는 용어인 “채용광고”로 변경하여 법 체계의 통일성을 기할 필요가 있겠음.

3) 실무적으로는 직무 내용이 유사하더라도 책임 수준, 경력, 근무환경 등에 따라 임금 차이가 발생하는 사례가 일반적이며, 반대로 직무가 상이하더라도 기업 내 기여도 측면에서 유사한 가치로 평가될 수 있는 경우도 존재하는바, 이러한 다양한 요소를 종합적으로 고려하여 동일가치 노동 여부를 사전에 판단하는 것은 현실적으로 어려움이 있고 해석상 또는 이해관계상 이견이 발생할 가능성이 높음.

고용노동부는 개정안 제8조의2제2항에서는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여 동일한 임금을 지급할 수 있도록 모집·채용 공고의 내용 및 절차를 진행하도록 하고 있으나, 법 문언만으로는 채용 절차를 어떻게 운영하는 것이 개정안의 목적 달성에 적합한지 판단하기 어려워 보여 보완이 필요하다는 의견을 제시하였음.

문 의 처
02)6788-5539