



제 429회 국회 (정기회)
제6차 기후에너지환경노동위원회

채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 채용광고 내 근로조건 명시 등 〉

■ 조지연의원 대표발의(의안번호 제2212567호)

2025. 11.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 채용광고 내 근로조건 명시 등	2

I. 제안경위

2025년 9월 1일 조지연의원이 대표발의한 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 9월 2일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 구인자에게 채용과정에서 구직자에 대한 기본적인 정보 제공 및 결과 통지를 의무화하고 있으나, 채용절차의 투명성과 예측 가능성을 제고하기 위한 규정은 미비한 실정임.

특히 임금, 근로시간, 복리후생 등 구직 여부 결정에 필수적인 근로 조건이나 채용심사의 평가기준, 전형별 구체적인 일정 등에 대한 사전 고지 의무가 명확히 규정되어 있지 않아 채용절차의 공정성을 저해하고 있음.

EU 등 해외 주요 국가에서도 채용 전 임금조건을 명확히 공개하는 등 임금 투명성 확보를 위한 제도를 도입하고 있음.

이에 구인자가 채용공고를 게시할 때 임금을 포함한 주요 근로조건을 사전에 명시하고, 채용 전형별 세부 일정 및 평가기준을 구직자에게 고지하도록 함으로써, 채용절차의 투명성과 공정성을 제고하려는 것임(안 제3조의2 신설 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 채용광고 내 근로조건 명시 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 채용광고의 내용에 포함되어야 근로조건 등을 규정하고(안 제3조의2 신설), 채용의 세부일정, 심사평가기준 및 채용대상자 확정 발표일에 대해 고지하도록 하려는 것임(안 제8조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<신설>	<u>제3조의2(근로조건 등의 명시)</u> <u>구인자는 채용광고를 게시하는 경우 다음 각 호의 사항을 명시하여야 하며, 구체적인 채용광고의 게시방법, 게시절차 및 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</u> <u>1. 업무 내용</u> <u>2. 고용형태</u> <u>3. 계약기간</u> <u>4. 임금 및 복리후생</u> <u>5. 근로시간 및 휴게시간</u> <u>6. 주근무지</u> <u>7. 그 밖에 고용노동부령으로</u>

	<u>정하는 사항</u>
제8조(채용일정 및 채용과정의 고지) 구인자는 구직자에게 <u>채용일정</u> , 채용심사 지연의 사실, 채용과정의 <u>변경</u> 등 채용과정을 알려야 한다. 이 경우 고지 방법은 제7조제2항을 준용한다.	제8조(채용일정 및 채용과정의 고지) ----- <u>채용의 전형별 세부일정, 채용심사의 평가기준</u> ----- <u>변경, 채용대상자 확정 발표 예정일</u> ----- ----- ----- -----

나. 검토의견

채용광고는 구인자가 구직자에게 채용 의사와 근로조건을 공개적으로 알리는 공식 수단으로 노동시장 내 정보 접근성 제고, 노동 수급의 효율성 향상, 채용 절차의 공정성과 투명성 도모 등의 기능을 수행하며, 이러한 채용광고의 명확성 및 신뢰성을 제고하기 위해 현행법은 거짓 채용광고를 금지하고, 채용 후 근로조건이 채용광고의 내용보다 불리하게 변경되지 않도록 하는 등의 규정¹⁾을 두고 있음.

그런데 현행법은 채용광고의 내용에 대해서는 달리 규정하고 있지

-
- 1) 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 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.

않은 상황으로, 실제 채용광고 중 일부는 임금, 직무내용, 근무형태 및 기간 등 채용의 핵심정보가 명확하게 기재되지 않아 구직자는 충분한 정보를 바탕으로 지원 여부를 판단하기 어려운 사례²⁾가 발생하고 있음.

이에 개정안은 구인자로 하여금 채용광고에 업무 내용, 고용형태, 계약기간 등을 명시하도록 의무화하는 한편, 채용의 전형별 세부일정 및 채용심사기준, 채용대상자 확정 발표일 등을 고지하도록 하여 구직자의 채용광고를 통한 채용정보 접근성을 제고하려는 취지로서 이해됨.

다만, 개정안에 관해서는 다음의 사항을 검토하여 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

우선, 채용광고의 근로조건 명시 의무화(안 제3조의2)는 채용 과정에서 정보 비대칭 문제를 개선함으로써 구직자에게 합리적인 판단 근거를 제공하고, 허위·과장 광고로 인한 갈등을 방지할 수 있다는 측면에서 타당한 것으로 보임.

다만, 채용정보 중 임금수준 등 일부의 근로조건은 업무상황이나 구직자의 능력·경력을 고려하여 실제 협상에 의해 결정되는 경우가 적지 않다는 점, 채용광고 내 사소한 기재 오류나 변경에도 법적 책임이 발생할 수 있어 불확실성을 피하려는 기업이 최소한의 정보만 공개할 가능성도 상존한다는 점을 고려할 필요가 있을 것으로 보임³⁾.

2) 임금의 경우 ‘회사 내규에 따름’, ‘협의 후 결정’ 등으로 기재됨에 따라 실제 급여 수준을 명확히 파악하기 어려운 사례, 직무 내용의 경우 ‘사무업무 전반’, ‘부서 지원 업무’, ‘기타 잡무’ 등 모호한 표현으로 제시되어 업무의 구체적인 범위나 일상적 과업, 책임 수준을 알기 어려운 사례 등이 있겠음.

3) 고용노동부는 최근 온라인 또는 지면광고 등 채용 광고의 형태가 다양해지고 있어 직무 분야별

한편, 채용일정 및 채용과정의 고지에 관한 사항(안 제8조)은 구직자가 응시 여부 결정을 위해 채용 전형별 일정, 채용심사 시의 평가 기준 등의 정보를 알 필요가 있다는 점에서 바람직하나,

채용심사의 평가기준에는 면접 태도나 적합성 등과 같은 비정량적 요소도 포함되어 있어 사전에 구직자에게 명확히 고지하기 어려운 측면이 있으며, 채용 전형별 세부일정 등은 기업의 인력 수요나 내부 사정에 따라 변동될 수 있다는 점을 함께 고려할 필요가 있음.

한편, 개정안은 안 제3조의2 및 안 제8조를 위반한 경우에 대한 제재 규정을 두고 있지 아니하므로, 개정규정의 실효성 확보를 위해 제재 규정을 마련할 것인지에 대한 논의가 필요할 것으로 보임⁴⁾.

고용노동부는 개정안에서 채용광고에 명시를 의무화하는 각호의 사항 중 일부 근로조건은 상호 협상을 통해 결정되는 경우가 많고, 일부

채용 예상인원·임금수준·근로내용 및 근로시간 등을 모두 열거하여 제시하는 것이 현실적으로 어려울 수 있다는 의견을 제시하였음.

4) 참고로, 구인광고와 관련하여 「직업안정법」 및 동법 시행령은 구인자가 제시한 직종·고용형태·근로조건등이 응모할 때의 그것과 현저히 다르거나 기타 광고의 중요내용이 사실과 다른 경우 등 거짓 구인광고에 대해서는 처벌하도록 규정하고 있음.

「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.

② 제1항에 따른 거짓 구인광고의 범위에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

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

「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

근로조건은 채용광고 게시 시점에 구체적으로 제시하기에 현실적으로 어려울 수 있다는 점을 함께 고려할 필요가 있다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5539