

채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안

(이용우의원 대표발의)

의안 번호	14844
----------	-------

발의연월일 : 2025. 12. 3.

발 의 자 : 이용우 · 정준호 · 김태선
민병덕 · 안호영 · 이학영
전종덕 · 김영호 · 백승아
장철민 의원(10인)

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 취업준비에 어려움을 겪고 있음.

이에 채용공고에 임금 등 근로조건 명시, 불필요한 개인정보 수집 금지, 채용 결과 통보 등 구직자의 기본적 권리 보호가 필요한 핵심 규정에 대해서는 사업장 규모에 관계없이 모든 사업장에 이 법을 적용하도록 하고, 면접 단계에서의 불필요한 개인정보 수집을 명확히 금지하며, 채용시험 각 단계별로 합격 여부를 통보하도록 의무화함으로써 채용 과정의 투명성을 제고하고자 함.

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

주요내용

가. 상시 근로자 30명 이상 사업장으로 규정된 이 법의 적용범위를 ① 채용공고에 근로조건 명시 규정 ②직무수행과 무관한 개인정보 요구 금지 규정 ③합격·불합격 사실 고지 규정에 대하여는 모든 사업 또는 사업장으로 확대함(안 제3조제2항 등).

나. 직무수행에 필요하지 아니한 개인정보 수집 금지 범위를 정비·확대하여 불필요한 사생활 침해를 방지하고, 서류제출 및 수집뿐 아니라 면접에서 질문하는 경우도 포함함(안 제4조의3 및 제17조제2항제3호).

다. 구인자가 채용대상자를 확정할 때에는 합격자뿐 아니라 불합격자

에게도 채용 여부를 알리도록 규정을 명확히 하고, 채용시험이 서류심사와 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).

채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안

채용절차의 공정화에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3조 제목 외의 부분을 제1항으로 하고, 같은 조에 제2항을 다음과 같이 신설한다.

- ② 제1항에도 불구하고 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 채용절차에 대하여는 제3조의2, 제4조, 제4조의2, 제4조의3, 제10조제1항·제2항의 규정을 적용한다.

제3조의2를 다음과 같이 신설한다.

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.

제4조의3의 제목 “(출신지역 등 개인정보 요구 금지)”를 “(직무수행에 필요하지 아니한 개인정보 요구 금지)”로 하고, 같은 조 각 호 외의 부분 중 “입증자료로 수집하여서는”을 “입증자료로 수집하거나 면접에

서 질문하여서는”으로 하며, 같은 조 제1호 중 “신체적 조건”을 “신체적 조건 및 병력”으로 하고, 같은 조 제2호 중 “출신지역 · 혼인여부 · 재산”을 “출신지역 · 재산”으로 하며, 같은 조 제3호를 제4호로 하고, 같은 조에 제3호 및 제5호를 각각 다음과 같이 신설한다.

3. 구직자 본인의 동거인유무 및 혼인여부 · 임신여부 · 자녀여부 · 혼인계획 · 자녀계획 등 가구형태 및 혼인 · 출산상황이나 그 계획을 직접적으로 유추할 수 있는 모든 정보

5. 구직자 본인의 정당 · 정치인에 대한 견해 및 노동조합에 대한 견해

제10조 제목 외의 부분을 제1항으로 하고, 같은 조 제1항(종전의 제목 외의 부분) 전단 중 “구직자”를 “구직자(불합격한 구직자를 포함한다)”로 하며, 같은 조에 제2항 및 제3항을 각각 다음과 같이 신설한다.

② 구인자는 채용시험을 서류심사와 필기 · 면접 시험 등으로 구분하여 실시하는 경우에는 각 단계별 합격 및 불합격 사실을 지체 없이 구직자에게 알려야 한다.

③ 제2항에 따른 채용시험의 최종 면접에서 불합격한 구직자가 불합격 이유의 고지를 신청한 때에는 사업장의 사정에 맞는 방법을 활용하여 구직자에게 그 이유를 알리도록 노력하여야 한다.

제12조제1항 중 “제9조”를 “제9조, 제10조제1항 · 제2항”으로 한다.

제17조제2항제1호를 제1호의2로 하고, 같은 항에 제1호를 다음과 같이 신설하며, 같은 항 제3호 중 “수집한”을 “수집하거나 면접에서 질문

한”으로 한다.

1. 제3조의2를 위반하여 채용광고에 업무의 내용, 근로조건, 수습기간 또는 수습 중의 임금 등을 명시하지 아니한 구인자

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(적용례) 이 법의 개정규정은 이 법 시행 이후 최초로 개시되는 채용절차부터 적용한다.

제3조(시정명령·과태료에 관한 경과조치) 이 법 시행 전의 행위에 대하여 시정명령이나 과태료에 관한 규정을 적용할 때에는 종전의 규정에 따른다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제3조(적용범위) (생 략)	제3조(적용범위) ① (현행 제목 외 의 부분과 같음)
<u><신 설></u>	<u>② 제1항에도 불구하고 상시 30 명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 채용절차에 대하여는 제3조의2, 제4조, 제4 조의2, 제4조의3, 제10조제1항 · 제2항의 규정을 적용한다.</u>
<u><신 설></u>	<u>제3조의2(근로조건 등의 명시) ① 구인자는 채용광고를 할 때에 구직자에게 업무의 내용, 임금, 근로시간 및 그 밖에 고용노동 부령으로 정하는 근로조건을 명 시하여야 한다. 이 경우 경력 · 숙련정도 등에 따라 구분하여 명시할 수 있으며, 수습기간 중 의 임금을 달리 정하려는 때에 는 그 기간 · 임금을 구분하여 명시하여야 한다.</u>
제4조의3(출신지역 등 개인정보 <u>요구 금지</u>) 구인자는 구직자에	제4조의3(직무수행에 필요하지 아 니한 개인정보 요구 금지) ----

대하여 그 직무의 수행에 필요
하지 아니한 다음 각 호의 정보
를 기초심사자료에 기재하도록
요구하거나 입증자료로 수집하
여서는 아니 된다.

1. 구직자 본인의 용모·키·체
중 등의 신체적 조건

2. 구직자 본인의 출신지역·혼
인여부·재산

<신 설>

3. (생 략)

<신 설>

제10조(채용 여부의 고지) 구인자
는 채용대상자를 확정 한 경우에
는 지체 없이 구직자에게 채용
여부를 알려야 한다. 이 경우 고
지방법은 제7조제2항을 준용한
다.

----- 입증자료로 수집하
거나 면접에서 질문하여서는 -
-----.

1. -----
----- 신체적 조건 및 병력

2. ----- 출신지역·재
산

3. 구직자 본인의 동거인유무
및 혼인여부·임신여부·자녀
여부·혼인계획·자녀계획 등
가구형태 및 혼인·출산상황
이나 그 계획을 직접적으로
유추할 수 있는 모든 정보

4. (현행 제3호와 같음)

5. 구직자 본인의 정당·정치인
에 대한 견해 및 노동조합에
대한 견해

제10조(채용 여부의 고지) ① ---

----- 구직자(불합격한
구직자를 포함한다)-----
-----.
--.

<신 설>

<신 설>

제12조(채용심사비용 등에 관한
시정명령) ① 제9조, 제11조제1
항·제4항·제5항을 위반한 구
인자에게 고용노동부장관은 시
정을 명할 수 있다.

② (생 략)

제17조(과태료) ① (생 략)

② 다음 각 호의 어느 하나에
해당하는 자에게는 500만원 이
하의 과태료를 부과한다.

<신 설>

② 구인자는 채용시험을 서류심
사와 필기·면접 시험 등으로
구분하여 실시하는 경우에는 각
단계별 합격 및 불합격 사실을
지체 없이 구직자에게 알려야
한다.

③ 제2항에 따른 채용시험의 최
종 면접에서 불합격한 구직자가
불합격 이유의 고지를 신청한
때에는 사업장의 사정에 맞는
방법을 활용하여 구직자에게 그
이유를 알리도록 노력하여야 한
다.

제12조(채용심사비용 등에 관한
시정명령) ① 제9조, 제10조제1
항·제2항-----

-----.

② (현행과 같음)

제17조(과태료) ① (현행과 같음)

② -----
-----.

1. 제3조의2를 위반하여 채용광
고에 업무의 내용, 근로조건,
수습기간 또는 수습 중의 임

	<u>금 등을 명시하지 아니한 구 인자</u>
1. (생략)	<u>1의</u> 2. (현행 제1호와 같음)
2. (생략)	2. (현행과 같음)
3. 제4조의3을 위반하여 그 직 무의 수행에 필요하지 아니한 개인정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증 자료로 <u>수집한</u> 구인자	3. ----- ----- ----- ----- ---- <u>수집하거나 면접에서 질 문한</u> -----
③ · ④ (생략)	③ · ④ (현행과 같음)