



제429회 국회(정기회)
제6차 기후에너지환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 채용광고에 근로조건 명시 의무화 〉
■ 천하람의원 대표발의(의안번호 제2211611호)

2025. 11.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 채용광고에 근로조건 명시 의무화	3

I. 제안경위

2025년 7월 21일 천하람의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2025년 7월 22일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법 제17조(근로조건의 명시)에 따르면, 사용자는 근로계약을 체결할 때 근로자에게 근로조건을 명시하도록 규정하고 있지만 근로계약 체결 이전인 채용 과정에서부터 근로조건을 제시할 의무는 없음.

이에 따라 대다수 구직자가 근로계약 직전에서만 임금·근로시간 등을 확인하게 되며, 이 중 상당수는 예상에 못 미치는 근로조건에 근로계약을 포기하여 시간과 비용을 날리거나 ‘울며 겨자먹기’로 계약을 체결하고 있는 실정임.

실제로 2024년 8월 기준 채용정보사이트 ‘사람인’에 게재된 채용광고를 분석한 결과, 연봉 정보를 ‘회사내규에 따름’, ‘면접 후 협상’ 등 불특정하게 기재한 경우가 60% 이상에 달하는 것으로 나타남.

「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제4조(거짓 채용광고 등의 금지) 제3항에는 “채용한 후에 정당한 사유 없이 채용광고에서 제시한 근로조건을 구직자에게 불리하게 변경하여서는 아니 된다”고 명시했지만 위와 같이 급여 등 근로조건을 불투명하게 제시함으로써 관련

제재를 교묘히 피해가고 있는 상황임.

그 결과 2023년 중소기업중앙회의 <청년 구직 현황 및 일자리 인식 조사 보고서>에 따르면, 청년 구직자의 63.8%가 ‘취업을 희망하는 일자리 정보 획득 및 활용이 어렵다’고 응답할 정도로 근로조건 등 구직자에게 필요한 채용정보가 부족한 실정임.

반면에 미국 콜로라도주·캘리포니아주·워싱턴주·뉴욕주 등 여러 주와 유럽연합(EU), 일본, 캐나다 브리티시컬럼비아주 등 선진국에서는 채용광고에서부터 임금범위, 근로시간 등 주요 근로조건을 구체적으로 명시하도록 의무화하는 ‘급여투명화법(Pay Transparency Law)’ 등을 시행하고 있음.

따라서 ‘한국판 급여투명화법’을 추진함으로써 근로자의 원활한 구직활동을 보장하고 정보 비대칭을 개선하는 등 채용시장에서의 효율성을 도모하고자 함(안 제16조의2 신설 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 채용광고에 근로조건 명시 의무화

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사용자로 하여금 채용광고를 하는 경우 임금범위, 근로시간 등 고용노동부령으로 정하는 근로조건을 명시하도록 하고(안 제16조의2 신설), 채용광고시 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우 근로자가 손해배상청구 및 근로계약 해제를 할 수 있도록 하며(안 제19조제1항), 채용광고 시 근로조건을 명시하지 않은 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하는 내용임(안 제116조제2항제2호).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<신설>	제16조의2(채용광고 시 근로조건 의 명시) 사용자 는 채용광고를 하는 경우 임금범위, 근로시간 등 고용노동부령으로 정하는 근로조건을 명시하여야 한다.
제19조(근로조건 의 위반) ① 제17조 에 따라 명시된 근로조건이 사실 과 다를 경우에 근로자는 근로조 건 위반을 이유로 손해의 배상을 청 구할 수 있으며 즉시 근로계약	제19조(근로조건 의 위반) ① 제16조 의2 및 제17조----- ----- ----- -----

을 해제할 수 있다.	-----
② (생 략)	② (현행과 같음)
제116조(과태료) ① (생 략)	제116조(과태료) ① (현행과 같음)
② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.	② ----- ----- -----.
1. (생 략)	1. (현행과 같음)
2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항·제9항, 제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자	2. 제14조, 제16조의2----- ----- ----- ----- -----
3.·4. (생 략)	3.·4. (현행과 같음)
③ (생 략)	③ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행 「근로기준법」 제17조¹⁾는 사용자로 하여금 근로계약을 체결할 때 근로조건을 명시하도록 규정하고 있음. 이는 사용자가 자신의 우월한 지위를 남용하여 구체적인 근로조건을 제시하지 아니한 채 근로조건이 불확정 상태 하에서 근로자의 근로를 수령하는 것을 방지하여 근로자의 지위를 강화하기 위함임.²⁾

한편, 현행 근로기준법은 채용광고에 있어서의 근로조건 명시에 관하여는 별도로 규정하고 있지 않고 있음. 다만, 채용절차에서의 최소한의 공정성을 확보하기 위한 사항을 정함으로써 구직자의 부담을 줄이고 권익을 보호하는 것을 목적³⁾으로 하는 「채용절차의 공정화에 관한 법률」은 구인자로 하여금 채용광고에서 제시한 근로조건을 정당한 사유 없이 구직자에게 불리하게 변경할 수 없도록 규정하면서, 이

1) 「근로기준법」

제17조(근로조건을 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
2. 소정근로시간
3. 제55조에 따른 휴일
4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

② 사용자는 제1항제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.

2) 대법원 2016.1.28. 선고 2015도1159 판결, 「근로기준법 주해Ⅱ」 노동법실무연구회 재인용

3) 「채용절차의 공정화에 관한 법률」

제1조(목적) 이 법은 채용과정에서 구직자가 제출하는 채용서류의 반환 등 채용절차에서의 최소한의 공정성을 확보하기 위한 사항을 정함으로써 구직자의 부담을 줄이고 권익을 보호하는 것을 목적으로 한다.

를 위반할 경우 500만원 이하의 과태료에 처하도록 하고 있음.⁴⁾

또한 구인자는 구직자에게 채용일정, 채용심사 지연의 사실, 채용과정의 변경 등 채용과정을 알리도록 하고, 채용대상자를 확정 한 경우에는 지체 없이 구직자에게 채용 여부를 고지하도록 하는 등⁵⁾ 채용과정에서의 최소한의 공정성을 확보하고 구직자의 권익을 보장하기 위한 절차를 규정하고 있음.

그러나 이러한 현행법 규정은 채용광고를 통해 제공해야 하는 근로조건의 범위에 대해서 구체적으로 명시하지 않고 있고, 근로조건에 대한 고지 의무도 두고 있지 않아 채용과정에서 구직자가 근로조건을 객관적으로 판단하기 어렵다는 문제가 제기되고 있음.

이에 개정안은 채용광고 단계에서부터 사용자로 하여금 채용광고를 하는 경우 임금범위, 근로시간 등 고용노동부령으로 정하는 근로조건을 명시하도록 하고, 이를 위반할 경우 500만원 이하의 과태료를 부과

4) 「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.

제17조(과태료) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제4조제2항 또는 제3항을 위반하여 채용광고의 내용 또는 근로조건을 변경한 구인자

5) 「채용절차의 공정화에 관한 법률」

제8조(채용일정 및 채용과정의 고지) 구인자는 구직자에게 채용일정, 채용심사 지연의 사실, 채용과정의 변경 등 채용과정을 알려야 한다. 이 경우 고지방법은 제7조제2항을 준용한다.

제10조(채용 여부의 고지) 구인자는 채용대상자를 확정 한 경우에는 지체 없이 구직자에게 채용 여부를 알려야 한다. 이 경우 고지방법은 제7조제2항을 준용한다.

하며, 채용광고시 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우 근로자가 손해 배상청구 및 근로계약 해제를 할 수 있도록 하려는 것으로, 개정안을 통해 근로자의 근로조건에 대한 알 권리가 보장되어 채용시장에서의 정보 비대칭성이 개선될 수 있다는 점 등의 의의가 있을 것으로 보임.

다만, 개정안에 대하여는 다음의 사항을 추가적으로 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

첫째, 개정안은 근로계약 성립 이전의 채용광고 시의 근로기준 명시를 주된 내용으로 하고 있는데, 「근로기준법」은 근로자와 사용자의 근로조건을 다루고 있음을 고려하여 개정안의 내용은 「채용절차의 공정화에 관한 법률」에서 규정하는 것이 법체계상 적절할 것으로 보임.

참고로, 우리 위원회에는 채용과정에서의 근로조건 공개, 채용공고에 근로조건 등을 명시 등을 내용으로 하는 「채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안」이 계류되어 있음.⁶⁾

참고로, 채용광고시 근로조건을 명시와 관련하여 해외 입법례를 살펴보면, ① 미국 뉴욕주, 캘리포니아주 등과 같이 노동법 또는 고용차별금지 관련 법률에서 채용 광고 시 임금 범위 등을 명시하도록 규정하는 경우가 있고, ② 미국 콜로라도주, 워싱턴주, 캐나다 브리티시컬럼비아주 등 채용 광고 내용을 규율하는 별도 법률을 제정하여 임금

6) 채용과정에서의 근로조건 공개와 관련하여는 이재정의원 대표발의 「채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 2204733호), 채용공고에 근로조건 등을 명시할 것을 의무화하는 것과 관련하여는 이용우의원 대표발의 「채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 2208074호), 조지연의원 대표발의 「채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 2212567호)이 계류되어 있음.

범위 등의 명시를 의무화하는 경우도 있음.

둘째, 개정안은 채용광고에서 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우 근로자가 손해배상청구 및 근로계약 해제를 할 수 있도록 규정하고 있는데, 채용 단계는 근로계약 성립 이전의 단계임을 고려할 필요가 있음.

예컨대 현행법 제19조에 따라 근로계약의 즉시해지권이 발생하는데, 즉시해지권은 근로자가 원하지 않는 근로를 강제당하는 폐단을 신속히 정리하려는 것인바,⁷⁾ 채용광고에서 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우라 하더라도 해당 단계는 근로계약 성립 이전의 단계인바 즉시해지권을 규정할 실익이 낮을 것으로 보임.

셋째, 일부 근로조건은 업무상 필요, 구직자의 능력·경력 등에 따라 협상에 의해 결정되기 때문에 사전적 고지가 어려운 측면이 있으므로 실제 근로조건을 명시 가능 범위에 대한 고려가 필요할 것으로 보이고, 채용광고가 온라인 또는 지면광고 등 다양한 형태로 제공되고 있어 직무 분야별 직무의 내용, 임금, 근로시간 등 근로조건을 열거하여 모두 제시하는 것이 현실적으로 어려울 수 있다는 점도 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 근로계약이 성립하지 않은 채용 단계에서 구직자에게 부여되는 권리나 구인자에 대하여 규율할 사항까지 「근로기준법」에

7) 「근로기준법 주해Ⅱ」 노동법실무연구회

규율하는 것은 현행 「근로기준법」 체계에 부합하지 않고, 노무제공 계약 전반에 대한 과도한 개입이 될 소지가 있으며, 근로계약이 성립하지 않은 채용 단계까지 근로기준법상 근로조건 명시 의무를 부여하는 것은 법체계, 해외사례 등을 살펴보았을 때 재검토가 필요하다는 입장임.

또한 안 제19조와 관련하여, 채용광고 내용을 계약 내용으로 보고 이를 위반할 경우 손해배상 및 계약 해지 사유로 보는 것은 과도한 제재로, 손해배상 및 계약해지권의 적용 시점을 채용 단계까지 확대하는 것은 실익이 없는 반면 분쟁이 증가할 소지가 있는바 재검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5540