



제427회 국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

직업안정법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 구인정보에 임금, 근로시간 등을 명시하도록 의무화 >
■ 이용우의원 대표발의(의안번호 제2208075호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	5
1. 구인정보에 임금, 근로시간 등을 명시하도록 의무화	5

I. 제안경위

2025년 2월 11일 이용우의원이 대표발의한 직업안정법 일부개정법률안은 2025년 2월 12일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

1. 제안이유

현행법은 취업의 기회를 제공하고 근로자의 직업안정과 국민경제의 균형있는 발전을 도모하는 데에 그 목적이 있음.

그런데 일부 기업이 임금, 근로시간 등 구직자가 반드시 알아야 할 근로조건들을 채용광고에 아예 명시하지 않고 ‘회사 내규에 따름’, ‘협의, 면접 후 결정’처럼 추상적으로 기재하여, 기업이 지불할 노동의 가격을 완전히 숨기는 ‘깜깜이 채용광고’가 채용시장에 여전히 만연해 있음.

특히 상당수의 근로계약은 당사자의 청약과 승낙의 합치로써 성립하는 낙성계약(諾成契約)이므로 구직자의 ‘채용광고 응시(청약)’에 대하여 구인자의 ‘채용결정(승낙)’으로 성립하게 됨에도 불구하고, 구인자가 근로조건을 제대로 밝히지 않는 경우 구직자는 계약의 주된 부분인 근로조건을 제대로 알지 못하고 응시(청약)하게 되는 일방적 정보비대칭이 발생함.

실제 2022년 고용노동부의 「공정채용법 대국민 설문조사」에서도 국민이 공정채용법에 담기길 바라는 내용으로 ‘채용광고에 직무, 근로 조건 등 구체적 항목 기재’가 1위(23.7%)로 나타났음. 2024년 8월 한 채용 플랫폼이 취업준비생 1,046명을 대상으로 실시한 설문조사에서도 입사 의지를 높이는 채용 요인 1위로 ‘명확하고 자세한 공고(56%)’가 꼽혔으며 기업 지원 시 가장 필요한 정보로는 ‘초봉 및 연봉 수준(49%)’이 가장 많은 응답을 차지한 바 있음.

근로복지공단이 국회에 제출한 「고용보험 자격 취득 후 1개월 내 자격상실자 통계」에 따르면, 2023년 신규 고용보험 가입자 6,083,331명 중 무려 547,751명(9.0%)이 입사한 후 고작 30일 이내에 퇴사(고용보험 자격상실)한 것으로 나타났음. 고용노동부의 「'23년 하반기 기업 채용동향조사」에서도 매출 500대 기업 입사자의 16.1%가 1년 내 퇴사하며, 퇴사사유 1위는 ‘더 좋은 근로조건으로 취업’으로 나타나 채용과정에서의 근로조건 비공개가 오히려 일자리 미스매칭을 조장하는 것으로 추정됨. 특히, 같은 조사에서 기업들은 ‘조기퇴사로 인한 1인당 손실비용이 2천만원 이상’이라고 답해 경제적 비용마저 상당함.

일본의 경우 이미 「직업안정법」에서 구인자, 공공직업안정소, 직업소개사업자, 노동자공급사업자 등으로 하여금 구직자가 종사할 업무의 내용 및 임금, 노동시간, 그 밖의 노동조건을 명시하도록 법률로써 의무화하고 있으며, 우리 국가인권위원회도 2018년 고용노동부에 ‘채

용공고에 임금조건 공개 의무화' 방안을 마련하도록 제도개선을 권고하였음.

이와 같이 채용계약의 핵심내용인 근로조건을 공고에 명시하지 않는다는 것은 구직자가 을(乙)의 입장임을 악용해 면접시간 등 기회비용을 희생하도록 강요하는 것이자, 구직자의 시간을 비용으로 보지 않는 구시대적 발상에 기반한 행위임. 이에 구인자로 하여금 직업소개사업자에게 구인을 신청하거나 직업정보제공매체(이른바 '취업포털')에 구인정보를 게재하는 때에는 근로조건을 명시하도록 의무화하여 구직자들이 취업과정에서 공정한 계약을 체결할 수 있는 사회적 여건을 조성하려는 것임.

2. 주요내용

가. 구인자가 직업안정기관(이른바 '고용센터' 등)의 장·무료직업소개사업자·유료직업소개사업자에게 구인을 신청하는 때에는 업무의 내용 및 임금, 근로시간 등 근로조건을 함께 명시하도록 의무화하고, 신청을 수리한 자는 그 내용을 구직자에게 알리도록 하며, 구체적인 내용·범위와 절차, 방법 등은 고용노동부령으로 정함(안 제10조, 안 제27조제1항 등).

나. 구인자가 직업정보제공사업자의 직업정보제공매체(이른바 '취업포털' 등)에 구인정보의 게재를 신청하는 때에도 업무의 내용 및 임

금, 근로시간 등 근로조건을 함께 명시하도록 의무화하고, 직업정보
제공사업자는 그 내용을 구직자에게 알리도록 하며, 구체적인 내용
· 범위와 절차, 방법 등은 고용노동부령으로 정함(안 제27조제2항
등).

Ⅲ. 검토의견

1. 구인정보에 임금, 근로시간 등을 명시하도록 의무화

가. 개정안의 주요내용

개정안은 구인자가 직업안정기관의 장에게 구인신청을 할 때 구직자가 취업할 업무의 내용, 임금, 근로시간 및 고용노동부령으로 정하는 근로조건을 구체적으로 밝히도록 하고, 이 경우 경력·숙련정도 등에 따라 근로조건을 구분하여 밝힐 수 있도록 하되 수습기간 중의 임금을 달리 정하려는 때에는 그 기간과 임금을 구분하여 제시하도록 하려는 것임(안 제10조).

또한, 개정안은 구인자가 직업정보제공사업자에게 구인정보의 게재를 신청하는 경우 및 직업정보제공사업을 하는 자가 구인정보를 게재하는 경우 위 내용을 준용하도록 하고 있음(안 제27조).

위 사항을 위반한 자에게 500만원 이하의 과태료를 부과하려는 것임(안 제50조제2항 신설)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제10조(근로조건을 명시 등) 구인자가 직업안정기관의 장에게 구인신청을 할 때에는 구직자가 취업할	제10조(근로조건을 명시 등) ① --- ----- ----- 업

업무의 내용과 근로조건을 구체적으로 밝혀야 하며, 직업안정기관의 장은 이를 구직자에게 알려 주어야 한다. <후단 신설>

<신 설>

제27조(준용) (생 략)

<신 설>

제50조(과태료) ① (생 략)

<신 설>

무의 내용, 임금, 근로시간 및 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 근로조건을 -----
----. 이 경우 구인자는 경력·숙련정도 등에 따라 근로조건을 구분하여 밝힐 수 있으며, 수습기간 중의 임금을 달리 정하려는 때에는 그 기간·임금을 구분하여 밝혀야 한다.

② 제1항에 따른 명시의 구체적인 내용, 범위, 절차 및 방법 등은 고용노동부령으로 정한다.

제27조(준용) ① (현행 제목 외의 부분과 같음)

② 구인자가 직업정보제공사업을 하는 자에게 구인정보의 게재를 신청하는 경우 및 직업정보제공사업을 하는 자가 구인정보를 게재하는 경우에 관하여는 제10조의 규정을 준용한다. 이 경우 “직업안정기관의 장”은 “직업정보제공사업을 하는 자”로, “구인신청을 할 때”는 “구인정보의 게재를 신청할 때”로 본다.

제50조(과태료) ① (현행과 같음)

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

② (생략) ③ 제1항과 제2항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관 또는 특별자치도지사·시장·군수·구청장이 부과·징수한다.	1. 제10조(제27조에서 준용하는 경우를 포함한다)를 위반하여 구인신청을 하거나 구인정보의 게재를 신청하는 때에 제10조에 따른 업무의 내용, 근로조건, 수습기간 또는 수습 중의 임금 등을 밝히지 아니한 자 2. 제27조제1항에 따라 준용되는 제10조를 위반하여 구직자에게 직업을 알선하는 때에 구직자에게 제10조에 따른 업무의 내용, 근로조건, 수습기간 또는 수습 중의 임금 등을 알리지 아니하고 직업소개를 한 자 3. 제27조제2항에 따라 준용되는 제10조를 위반하여 구인정보를 게재하는 때에 제10조에 따른 업무의 내용, 근로조건, 수습기간 또는 수습 중의 임금 등을 함께 게재하지 아니한 자 ③ (현행 제2항과 같음) ④ 제1항부터 제3항까지에 ----- ----- ----- -----.
--	---

나. 검토의견

근로조건은 근로자가 사용자에게 근로를 제공하는 것의 반대급부에 대한 일련의 조건으로 근로계약의 핵심이 되며, 근로조건에 따라 근로자의 삶의 질이 달라짐.

그런데 다음 [그림]처럼 일부 기업이 직업정보제공사이트에 임금 및 근로시간 등 구직자가 알아야 할 근로조건들을 구체적으로 밝히지 않고, ‘회사 내규에 따름’, ‘협의 후 결정’처럼 추상적으로 제시하는 이른바 ‘깜깜이 채용광고’가 만연한 것으로 나타남.

[그림] A 직업정보제공사이트에 게재된 구인광고 중 일부 갈무리

근무조건	근무조건
• 근무형태: 정규직 (수습기간 3개월) • 근무요일: 주 5일(월~금) • 급여조건: 면접 후 결정 • 근무 주소지:	• 근무형태: 정규직 • 급여: 면접 후 결정 • 근무지역:

이에 개정안은 구인자가 직업안정기관의 장 및 유료·무료 직업소개사업자에게 구인신청을 할 때 구직자가 취업할 업무의 내용, 임금, 근로시간 및 고용노동부령으로 정하는 근로조건을 구체적으로 밝히도록 하고, 직업안정기관의 장으로 하여금 이를 구직자에게 알려 주도록 하

며, 구인자가 근로조건을 경력·숙련정도 등에 따라 구분하여 밝힐 수 있도록 하되, 수습기간 중의 임금을 달리 정하려는 경우에는 그 기간과 임금을 구분하여 밝히도록 하려는 것임.

또한, 개정안은 구인자가 직업정보제공사업자에게 구인정보의 게재를 신청하는 경우와 직업정보제공사업자가 구인정보를 게재하는 경우에도 위 내용을 준용하도록 하고, 위 내용을 위반한 구인자, 유·무료 직업소개사업자 장 및 직업정보제공사업자에게 500만원 이하의 과태료를 부과하려는 것임.

[표] 현행과 개정안의 비교

구 분	현 행	개정안
직업소개사업	구인 신청 시 ①업무의 내용, ②근로조건을 구체적으로 밝혀야 함	구인 신청 시 ①업무의 내용, ②임금, ③근로시간, ④그 밖의 고용노동부령으로 정하는 근로조건을 구체적으로 밝혀야 함 + 경력·숙련도에 따라 근로조건 구분 가능하고, 수습기간 중의 임금을 다르게 정할 시 그 기간·임금을 구분해야 함
직업정보제공사업	1. 구인자가 체불사업주인 경우 이 사실을 게재할 것 2. 최저임금 미달 구인정보 제공하지 않을 것	1. 구인자가 체불사업주인 경우 이 사실을 게재할 것 2. 최저임금 미달 구인정보 제공하지 않을 것 3. 구인정보 게재 시 ①업무의 내용, ②임금, ③근로시간, ④ 그 밖의 고용노동부령으로 정하는 근로조건을 구체적으로 밝힐 것(+ 수습기간 중의 임금을 구분하여 게재할 것)

과태료 (최대 500만원)		1. (구인자) 구인 신청 또는 구인정보 게재 신청 시 근로조건, 수습기간과 그 기간 동안의 임금 등을 밝히지 않은 경우 2. (유·무료직업소개사업자) 구직자에 게 근로조건, 수습기간과 그 기간 동안의 임금 등을 알리지 않은 경우 3. (직업정보제공사업자) 근로조건, 수 습기간과 그 기간 동안의 임금 등 을 게재하지 않은 경우
-------------------	--	--

개정안은 구인광고에 임금 및 근로시간 등 구직자가 알아야 할 필수 근로조건을 반드시 기입하도록 하여 구인자·구직자 간 정보비대칭을 해소하고, 수습기간 중의 임금을 달리 정할 때 그 기간과 임금을 명시하도록 하여 구직자가 부당한 대우를 받지 않도록 예방한다는 점에서 타당한 측면이 있다고 봄.

특히, 2022년 고용노동부가 실시한 “공정채용법 대국민 설문조사”에 따르면 공정채용법에 담길 바라는 내용으로 ‘채용광고에 직무, 근로조건 등 구체적 항목 기재’가 1위로(23.7%)로 나타났다는 점에서, 개정안은 구직자의 부담을 줄이고 권익을 보호하는 데 기여할 수 있을 것으로 보여짐.

[그림] “공정채용법 대국민 설문조사” 결과



- ※ 1) 2022.9.15.~10.5.까지 1,100명을 대상으로 실시함
 2) 자료: 고용노동부 보도자료, “민간 협업과 청년 참여로 추진될 「청년고용정책방향」 발표”, 2022. 10. 26.

다만, 근로계약은 구인자의 채용광고(청약의 유인)에 구직자가 응하고(청약), 구인자의 채용결정(승낙)으로 성립되는 성격을 가지고 있는데, 임금¹⁾의 경우 업무상 필요나 구직자의 능력·경력 등에 따라 구인자와 구직자 간 협상에 의해 결정되는 경우가 많으므로, 정확한 임금이 아니라 임금의 범위를 기재하도록 하는 방안을 검토해볼 수 있겠음²⁾.

- 1) 「근로기준법」 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
 5. “임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품을 말한다.
 2) 미국의 직업정보제공사이트인 GLASSDOOR에서는 구직자에게 일반적으로 기본급의 범위를 제공하고 있음.

[그림] GLASSDOOR에 게재된 구인광고 일부 갈무리

Base pay range

\$90K – \$110K /yr (Employer provided)
 \$100K /yr Median
 United States

비슷한 맥락에서, 근로시간의 경우 「근로기준법」³⁾에서 소정근로시간을 근로자와 사용자 간 사전에 합의한 근로시간으로 정의하고 있는데, 소정근로시간에 따라 연장·야간·휴일수당 등이 달라지므로, 수당 등과의 연계 협상으로 사전에 명시하기 어려운 측면도 고려할 필요가 있다고 봄.

고용노동부는 구인자로 하여금 구인신청 시 근로조건 등 명시 의무를 구체화하고, 직업안정기관의 장 및 유료·무료직업소개사업자로 하여금 직업 소개 시 구체화된 근로조건 등을 구직자에게 통보해야 할 내용을 구체화하며 이를 위반한 경우 과태료를 부과하는 것에 대해서는 이견이 없으나, 구인광고가 온라인 또는 지면광고 등 다양한 형태로 제공되고 있어 직무 분야별 직무의 내용, 임금, 근로시간 등 근로조건을 열거하여 모두 제시하는 것이 현실적으로 어려운 점을 고려할 필요가 있어 직업정보제공사업자로 하여금 구인정보 게재 시 임금 등의 조건을 명시하도록 하는 것과 이를 위반한 경우 구인자와 직업정보제공사업자에게 과태료를 부과하는 것은 보완이 필요하다는 입장임.

참고로 일본의 직업안정법은 구인자로 하여금 구인 신청 시 노동자가 종사할 업무의 내용 및 임금, 노동시간, 그 밖의 노동조건을 명시하도록 하고 있으나, 위반 시의 과태료 규정을 두고 있지는 않음.

3) 8. “소정(所定)근로시간”이란 제50조, 제69조 본문 또는 「산업안전보건법」 제139조제1항에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말한다.

[표] 일본의 직업안정법 일부 발췌

원 문	번역문
第五條の三（労働条件等の明示）公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者並びに労働者供給事業者は、それぞれ、職業紹介、労働者の募集又は労働者供給に当たり、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者に對し、その者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。	제5조의3 (노동조건 등의 명시)① 공공직업안정소, 특정지방공공단체 및 직업소개사업자, 노동자를 모집하는 자 및 모집수탁자, 노동자공급사업자는 각각 직업소개, 노동자모집 또는 노동자공급의 경우에 구직자, 모집에 따라 노동자가 되려는 자 또는 공급되는 노동자에게 그 자가 종사할 업무의 내용 및 임금, 노동시간, 그 밖의 노동조건을 명시하여야 한다.
○ 2 求人者は求人者の申込みに当たり公共職業安定所、特定地方公共団体又は職業紹介事業者に對し、労働者供給を受けようとする者はあらかじめ労働者供給事業者に對し、それぞれ、求職者又は供給される労働者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。	② 구인자는 구인 신청을 하는 경우에 공공직업안정소, 특정지방공공단체 또는 직업소개사업자에게 노동자공급을 받으려는 자는 사전에 노동자공급사업자에게 각각 구직자 또는 공급되는 노동자가 종사할 업무의 내용 및 임금, 노동시간, 그 밖의 노동조건을 명시하여야 한다.
○ 3 求人者、労働者の募集を行う者及び労働者供給を受けようとする者（供給される労働者を雇用する場合に限る。）は、それぞれ、求人者の申込みをした公共職業安定所、特定地方公共団体若しくは職業紹介事業者の紹介による求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者と労働契約を締結しようとする場合であつて、これらの者に對して第一項の規定により明示された従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件（以下この項において「従事すべき業務の内容等」という。）	③ 구인자, 노동자를 모집하는 자 및 노동자공급을 받으려는 자(공급되는 노동자를 고용하는 경우로 한정한다)는 각각 구인신청을 한 공공직업안정소, 특정지방공공단체나 직업소개사업자의 소개에 의한 구직자, 모집에 따라 노동자가 되려는 자 또는 공급되는 노동자와 노동계약을 체결하려는 경우로서 이들에게 제1항에 따라 명시된 종사할 업무의 내용 및 임금, 노동시간, 그 밖의 노동조건(이하 항에서 “종사할 업무의 내용등”이라 한다)을 변경하는 경우, 그 밖에 후생노동성령으로정하는 경우에는 해당 계약

を変更する場合その他厚生労働省令で定める場合は、当該契約の相手方となろうとする者に對し、当該変更する従事すべき業務の内容等その他厚生労働省令で定める事項を明示しなければならない。 ○ 4 (생략)	의상대방이 되려는 자에게 그 변경되는 종사할 업무의 내용 등, 그 밖에 후생노동성령으로 정하는 사항을 명시하여야 한다. ○ 4 (생략)
---	--

※ 1) 법률번호: 소화22<1947>년 법률 제141호, 최종개정: 2024. 6. 14. 법률 제50호
 2) 자료: 세계법제정보센터

문 의 처
02)6788-5538