



제427회국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 채용광고에 근로조건 명시 의무화 등 〉

■ 이용우의원 대표발의(의안번호 제2208074호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	4
1. 채용광고에 근로조건 명시 의무화 등	4

I. 제안경위

2025년 2월 11일 이용우의원이 대표발의한 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 2월 12일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 채용절차에서의 공정성을 확보하여 구직자의 부담을 줄이고 그 권익을 보호하려는 데에 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, 근로조건 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 ‘채용공고에 임금조건 공개 의무화’ 방안을 마련하도록 제도개선을 권고

하였음.

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 채용공고에 근로조건 등을 명시하도록 의무화하여 ‘깜깜이 채용공고’를 근절하고 구직자들이 채용과정에서 공정한 계약을 체결할 수 있는 사회적 여건을 조성하려는 것임(안 제3조의2 신설 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 채용광고에 근로조건 고지 의무화

가. 개정안의 주요내용

개정안은 구인자로 하여금 채용광고를 할 때에 구직자에게 업무의 내용, 임금, 근로시간 등 근로조건을 명시하도록 하고, 이를 위반할 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하려는 것임(안 제3조의2 신설 등).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<신설>	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.
제17조(과태료) ① (생략) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당	제17조(과태료) ① (현행과 같음) ② -----

하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. <신 설> 1. ~ 3. (생략) ③·④ (생략)	----- -----. 1. 제3조의2를 위반하여 채용광고에 업무의 내용, 근로조건, 수습기간 또는 수습 중의 임금 등을 명시하지 아니한 구인자 2. ~ 4. (현행 제1호부터 제3호까지와 같음) ③·④ (현행과 같음)
--	--

나. 검토의견

현행법은 구인자로 하여금 채용광고에서 제시한 근로조건을 정당한 사유 없이 구직자에게 불리하게 변경할 수 없도록 규정하면서, 이를 위반할 경우 500만원 이하의 과태료에 처하도록 하고 있음¹⁾.

또한 구인자는 구직자에게 채용일정, 채용심사 지연의 사실, 채용과정의 변경 등 채용과정을 알리도록 하고, 채용대상자를 확정하는 경우에는 지체 없이 구직자에게 채용 여부를 고지하도록 하는 등²⁾ 채용과정

- 1) 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
- 2) 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 확정하는 경우에는 지체 없이 구직자에게 채용 여부를 알려야 한다. 이 경우 고지방법은 제7조제2항을 준용한다.

에서의 최소한의 공정성을 확보하고 구직자의 권익을 보장하기 위한 절차를 규정하고 있음.

그런데 현행법은 채용광고를 통해 제공해야 하는 근로조건의 범위에 대해서 구체적으로 명시하지 않고 있고, 근로조건에 대한 고지 의무도 없어 채용과정에서 근로조건에 대한 구직자의 객관적인 판단이 어렵다는 문제가 제기되고 있음.

이에 개정안은 구인자로 하여금 채용광고를 할 때에 구직자에게 업무의 내용, 임금, 근로시간 등 근로조건을 명시하도록 하고, 이를 위반할 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하려는 것으로, 구직자의 선택권과 알권리를 보장하려한다는 데에 입법의 의의가 있음.

다만, 일부 근로조건의 경우는 업무상 필요, 구직자의 능력·경력 등에 따라 협상에 의해 결정되기 때문에 사전적 고지가 어려운 측면이 있으므로 실제 근로조건의 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 개정안과 같이 채용광고에 근로조건 제시를 의무화하는 경우, 구인자는 근로조건 변경의 정당성을 소명해야 한다는 부담으

로 채용광고 내용을 소극적으로 기재하거나 채용을 축소하는 방식으로 대응하여 오히려 구직자에게 불리한 효과를 발생시킬 우려가 있으므로, 구인자가 채용 광고에 근로조건 등 구직자에게 필요한 정보를 제시하도록 ‘노력’ 규정으로 반영하고, 기업에서 이를 이행할 수 있도록 컨설팅, 교육, 우수사례 확산을 지원하는 것이 바람직해보인다는 의견을 제시하였음

문 의 처
02)6788-5539