



제 433회 국회 (임시회)
제2차 기후에너지환경노동위원회

채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 채용광고 기재 의무 및 채용광고 조건 변경 고지 의무 신설 등 〉
■ 한정애의원 대표발의(의안번호 제2213407호)

2026. 3.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 채용광고 기재 의무 및 채용광고 조건 변경 고지 의무 신설	2
2. 개인정보 수집 제한 강화	7
3. 인공지능을 활용한 채용사실 사전 고지 등	9
4. 채용시험 단계별 심사결과 통지 노력의무 신설	12
5. 보고 및 조사 대상 확대 등	14

I. 제안경위

2025년 10월 1일 한정의원이 대표발의한 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 10월 2일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 채용과정에서 구직자가 제출하는 채용서류의 반환 등 채용절차에서의 최소한의 공정성을 확보하기 위한 사항을 정함으로써 구직자의 부담을 줄이고 권익을 보호하는 것을 목적으로 하고 있음. 그런데 최근 채용광고에 핵심 근로조건이나 업무내용을 명확히 기재하지 않거나, 채용과정에서 임의로 근로조건을 변경하는 사례, 구직자의 개인정보를 과도하게 요구하거나 일방적으로 불합격 사실조차 알리지 않는 사례 등이 사회적 문제로 대두되고 있음.

이에 구인자가 채용광고 단계부터 업무내용과 근로조건 등 대통령령으로 정하는 필수사항을 명확히 제시하도록 의무를 부과하고, 채용과정에 변경사항이 있을 경우 지체 없이 구직자에게 서면 등으로 개별 고지하도록 하는 등 현행법상 미비점을 개선하여 국민의 기본적 노동권을 보장하고, 기업과 구직자가 신뢰할 수 있는 건전한 채용문화 조성에 이바지하려는 것임(안 제3조의2 신설, 제4조제2항, 제4조의3, 제8조의2 신설, 제10조 및 제14조 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 채용광고 기재 의무 및 채용광고 조건 변경 고지 의무 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 채용광고 내 기재의무 사항을 신설하고, 채용 전 또는 채용 후 채용광고의 조건을 변경하는 경우 이에 대한 고지 의무를 마련하려는 것임(안 제3조의2 신설 등).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<u><신설></u>	<u>제3조의2(채용광고 기재사항) 구</u> <u>인자는 채용광고에 업무내용</u> <u>및 근로조건 등 대통령령으로</u> <u>정하는 사항을 제시하여야 한</u> <u>다.</u>
제4조(거짓 채용광고 등의 금지) ① (생략) ② 구인자는 정당한 사유 없이 채용광고의 내용을 구직자에게 불리하게 변경하여서는 아니 된다. <u><단서 신설></u>	제4조(거짓 채용광고 등의 금지) ① (현행과 같음) ② ----- ----- ----- ----- <u>-----. 다만, 정당한 사유로 변</u> <u>경한 경우에는 지체 없이 변경</u> <u>내용과 변경이유를 제7조제2항</u> <u>에 따른 방법으로 구직자에게</u>

③ 구인자는 구직자를 채용한 후에 정당한 사유 없이 채용광고에서 제시한 근로조건을 구직자에게 불리하게 변경하여서는 아니 된다. <단서 신설>

④ (생략)

알려야 한다.

③ -----채용대상자를 확정하여 통지한 이후 또는 구직자를 채용한 후에-----

-----다
만, 정당한 사유로 변경한 경우에는 지체 없이 변경내용과 변경이유를 서면 등 고용노동부령으로 정하는 방법에 따라 당사자에게 개별적으로 알려야 한다.

④ (현행과 같음)

최근 온라인 채용플랫폼을 중심으로 채용광고가 광범위하게 유통되는 가운데, 채용광고에 기재된 직무 내용이나 임금 수준이 실제 근로 조건과 상이한 사례가 지속적으로 제기되고 있음. 특히 일부 채용공고에서는 특정 조건을 충족한 경우에만 지급되는 성과급이나 인센티브 등을 기본임금의 일부인 것처럼 표시하거나, 실제 수행하게 될 직무와 다른 직무명을 사용하여 구직자를 유인하는 사례가 발생하고 있음¹⁾.

이와 같은 채용광고상의 정보 왜곡은 구직자가 근로계약 체결 직전 또는 입사 이후에야 실제 근로조건이 광고 내용과 다르다는 사실을 인지하게 되어 구직자와 구인자 간 정보 비대칭을 심화시키는 요인으로 지적되고 있는데, 특히 채용확정 통지 이후의 조건 변경은 사실상 근로계약 체결 직전 단계에서의 일방적 변경이라는 점에서 구직자 보호 필요성이 높다고 볼 수 있음²⁾.

이와 관련하여 현행법 제4조³⁾는 구인자가 정당한 사유 없이 채용광고의 내용을 구직자에게 불리하게 변경하지 못하도록 규정하고 있으며 채용 이후에도 광고에서 제시한 근로조건을 정당한 사유 없이 변경하지 못하도록 하고 있으나, 현행 규정은 채용광고에 반드시 포함되어야 하는 사항을 구체적으로 규정하고 있지 않음에 따라 임금 구조나 직무 내용 등을 모호하게 기재하는 관행을 직접적으로 규율하기

2) 참고로, 「근로기준법」은 근로계약 체결 시 근로조건 명시 의무를 규정하나 채용광고 단계까지 직접 규율하지는 아니함.

「근로기준법」 제17조(근로조건 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.

3) 「채용절차법」 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.

어렵고, 광고 내용이 변경되는 경우 이에 대한 고지의무도 명확히 규정하고 있지 않음.

이에 개정안은 채용광고 단계부터 근로조건을 명시하도록 하여 근로조건투명성의 투명성을 확보하고, 변경이 불가피한 경우에도 지체 없이 개별 고지하도록 하여 구직자의 예측가능성과 선택권을 보장하려는 취지로서, 채용광고 단계에서 정보 비대칭을 완화하여 분쟁 예방 효과가 기대되고 채용확정 통지 이후까지 보호 범위를 확장함으로써 계약성립 직전 단계의 공백을 보완하는 효과가 있을 것으로 보임⁴⁾.

다만, 일부 근로조건은 보수 산정 방식의 변동 가능성, 프로젝트 단위 운영이나 조직 개편 등으로 인한 직무 내용의 유동성, 근무지·근무형태의 탄력적 운용 등 기업 운영상의 특성에 따라 근로계약 체결 단계에서 개별 협의를 통해 확정되는 경우가 적지 아니하므로, 채용광고 게시 시점에 이를 일률적으로 구체화하여 제시하도록 하는 데에는 현실적 제약이 존재한다는 지적이 있음.

가령 임금의 경우 연봉·성과급은 경력, 직전 연봉, 협상력, 직무 전문성에 따라 달라질 수 있고, 특정 분야의 경우 동일 직무라도 채용 대상자에 따른 연봉 격차가 클 수 있음⁵⁾. 한편, 직무 범위의 경우 스타트업이나 중소기업의 경우 중소기업·스타트업은 직무가 고정되기보

4) 다만, 개정안은 의무위반 시에 대한 제재규정은 따로 두고 있지 않아 주의적 규정으로 작동할 것으로 보임.

5) 특히, 임금 총액이나 변동급 지급 기준 등을 채용광고 단계에서 상세히 공개하도록 하는 경우 기업의 보상체계가 직무·경력 및 협상 결과 등에 따라 탄력적으로 운영되는 현실과 다소 괴리가 발생할 수 있으며, 보상체계의 내부 기준이나 성과평가 구조가 외부에 공개될 가능성에 대해 기업 측에서 부담을 느낄 수 있음.

다 조직 상황에 따라 확장·축소되는 사례가 있을 수 있음.

따라서, 채용광고 단계에서 요구되는 근로조건 제시의 구체성 수준을 어디까지로 설정할 것인지, 필수 기재사항의 범위를 어떠한 기준에 따라 한정할 것인지, 나아가 일정한 범위 제시와 함께 변동 가능성을 고지하는 방식으로도 입법 목적을 달성할 수 있는지 등에 관하여 보다 심도 있는 검토가 필요한 것으로 보임.

고용노동부는 법 개정 필요성에 공감하며, 구직자의 알권리 충족, 직장탐색 소요시간 단축, 채용 후 임금 등 노동조건 협상과정에서의 분쟁 예방 등을 종합적으로 고려하여, 구체적인 공개방안을 검토하겠다는 입장임.

2. 개인정보 수집 제한 강화

가. 개정안의 주요내용

개정안은 개인정보를 수집가능한 사유를 대통령령에 위임하고, 수집이 제한되는 개인정보에 혼인과 임신 및 출산에 관련된 정보를 명시하려는 것임(안 제4조의3).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제4조의3(출신지역 등 개인정보 요구 금지) 구인자는 구직자에 대하여 <u>그 직무의 수행에 필요하지 아니한 다음 각 호의 정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집하여서는 아니 된다.</u>	제4조의3(출신지역 등 개인정보 요구 금지) ----- ----- <u>다른 법령에서 수집을 허용하는 경우, 사업의 성격상 필요한 경우, 그 직무의 수행에 필요한 경우 등 대통령령으로 정하는 경우 이외에 다음 각 호의 정보를 채용과정에서 서류·전자적 방식, 그 밖에 이에 준하는 방법으로 수집하거나 면접 과정에서 질문하여서는-----.</u>
1. (생략)	1. (현행과 같음)
2. 구직자 본인의 <u>출신지역·혼인여부·재산</u>	2. ----- <u>재산·혼인과 임신 및 출산에 관련된 정보</u>

나. 검토의견

현행법은 기초심사자료에의 기재 요구 또는 입증자료 제출을 통한 개인정보 수집을 금지하고 있으나, 실무에서는 그 외의 채용서류를 활용하여 출신지역 등 수집이 제한되는 정보를 요구하거나 면접 과정에서 관련 사항을 질문하는 사례가 발생하고 있음.

이에 개정안은 다른 법령에서 허용하는 경우 등 정당한 사유가 있는 경우를 제외하고는 출신지역 등 수집금지 정보를 채용 전 과정에서 서류·전자적 방식 또는 이에 준하는 방법으로 수집하거나 면접 과정에서 질문하는 행위를 명시적으로 금지하려는 취지로 이해됨.

특히 현행 ‘혼인여부’ 규정을 ‘혼인, 임신 및 출산 관련 정보’로 구체화함으로써 보호 범위를 명확히 하고 해석상 공백을 보완하는 한편, 해당 정보가 채용 과정에서 여성에게 불리하게 작용할 가능성을 고려하여 차별 예방 기능을 강화한 측면이 있음.

고용노동부는 현행법상 ‘혼인여부’는 혼인상황, 임신여부 등을 유추할 수 있는 모든 정보로 넓게 해석하고 있으나 현장에서는 법 문언대로 기혼·미혼만 의미하는 것으로 해석하는 등 일부 혼란이 있는바, 구직자의 혼인, 임신, 출산 등에 관련된 상황을 유추할 수 있는 모든 정보 수집을 금지할 수 있도록 개정하는 것에 이견이 없다는 의견임.

3. 인공지능을 활용한 채용사실 사전 고지 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 인공지능을 활용한 채용 사실 사전고지 및 채용 시 구직자 차별 방지 규정을 신설하려는 것임.(안 제8조의2)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<신설>	제8조의2(인공지능을 활용한 채용) ① 구인자는 채용과정에 인공지능을 활용하고자 하는 경우 채용일정이 시작되기 전에 구직자에게 해당 사실을 알려야 한다. 이 경우 고지 방법은 제7조제2항을 준용한다. ② 구인자가 인공지능 기술을 활용하여 채용하는 경우 구직자를 합리적인 이유 없이 차별하여서는 아니 된다.

나. 검토의견

최근 인공지능의 발달에 따라 채용 분야에도 서류 자동분석, 영상면접 평가, 적합도 예측 모델 등 인공지능 기술 활용이 확산되고 있음⁶⁾.

6) “[단독] 삼성 하반기 공채 서류전형 AI가 심사...부정채용 원천 차단”, 파이낸셜뉴스,

그런데, 구직자가 해당 기술의 활용 여부를 인지하지 못한 채 평가를 받는 경우가 있으며 알고리즘 설계 과정에서의 편향이나 학습데이터의 왜곡으로 인하여 특정 집단에 대한 간접차별이 발생할 가능성도 제기됨에 따라 기술 활용의 투명성과 공정성 확보 필요성이 증대되고 있음.

이에 개정안은 구인자가 채용과정에 인공지능을 활용하고자 하는 경우 채용일정 시작 전에 그 사실을 구직자에게 알리도록 하고, 인공지능 기술을 활용하는 경우에도 합리적인 이유 없이 구직자를 차별하지 못하도록 규정함으로써 기술 활용의 투명성을 확보하고 차별을 예방하려는 것으로, 구직자의 알 권리 확보 및 절차적 투명성을 제고하고, 알고리즘에 의한 간접차별 가능성을 법적 통제 범위 안에 포함시키는 효과가 있을 것으로 기대됨.

다만, 인공지능 기술을 활용한 채용과정에서 발생하는 차별과 관련하여 알고리즘 편향의 존재 및 인과관계를 어떻게 입증할 것인지에 관하여 실무상 어려움이 예상되고, 통계적 분석이 요구될 수 있어 기업 및 감독기관 모두에게 부담으로 작용할 가능성이 있을 것으로 보임⁷⁾.

2022. 8. 29.

7) 인공지능 기술을 활용한 채용과정에서 특정 집단에 대한 불리한 결과가 발생하였다고 하더라도 그것이 알고리즘 설계·학습데이터의 편향에서 비롯된 것인지, 아니면 직무 관련 합리적 평가요소에 따른 결과인지 구분하는 데에는 상당한 기술적·법적 어려움이 예상된다. 특히 알고리즘의 작동 원리와 변수 등은 외부에 공개되지 아니하는 경우가 많아 편향의 존재 자체를 확인하는 데에도 전문적인 기술 검증이 필요할 수 있음. 또한 간접차별 여부를 판단하기 위해서는 성별·연령 등 집단별 합격률 비교와 같은 통계적 분석이 요구될 가능성이 있으며, 이를 위하여 충분한 표본 확보 및 데이터 접근이 전제되어야 함. 이 과정에서 기업은 내부 알고리즘과 평가데이터를 제출하여야 할 부담이 발생할 수 있고, 감독기관 역시 전문인력과 분석 역량을 갖추어야 하는바, 제도 집행 과정에서 행정적·기술적 부담이 상당할 것으로 예상된다.

한편, 개정안은 인공지능을 활용한 채용사실 사전 고지의무를 위반한 경우에 대해 별도의 제재 규정을 마련하고 있지는 아니한데, 이에 따라 동 조문은 채용환경의 기술적 변화를 제도권 내로 편입시키려는 주의적 규정으로서 기능한다고 보이며, 향후 제도 운영 상황을 점검하여 고지의무 위반에 대한 과태료 등 적절한 제재수단을 마련할 필요가 있는지에 관하여 논의할 수 있다고 봄.

고용노동부는 채용 과정에서 인공지능을 활용하는 경우 구인자에게 인공지능 활용 사실을 사전 고지하도록 하고, 구직자를 차별하지 않도록 하여 AI 채용시스템 활용 시 공정성 대한 구직자의 우려를 줄일 필요가 있다는 입장임.

4. 채용시험 단계별 심사결과 통지 노력의무 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 채용시험 단계별 심사결과를 구직자에게 고지하도록 노력하는 의무 조항을 마련하려는 것임.(안 제10조)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제10조(채용 여부의 고지) (생략) <u><신설></u>	제10조(채용 여부의 고지) ① (현행 제목 외의 부분과 같음) ② <u>구인자는 채용시험을 서류심사와 필기·면접 시험 등으로 구분하여 실시하는 경우에는 각 단계별 심사결과를 지체없이 구직자에게 알리기 위하여 노력하여야 한다.</u>

나. 검토의견

통상 채용절차는 서류심사, 필기시험, 면접 등 여러 단계로 구분되어 운영되고 있음에도 실무상 각 단계별 탈락 여부가 통지되지 아니하고 최종 결과만 안내되거나 불합격 사실 자체가 통보되지 않음에 따라 구직자는 다른 채용기회를 적시에 모색하지 못하거나 불필요한 대기 상태에 놓이는 등 시간적·경제적 부담을 겪는 경우가 있음.

현행법 제10조⁸⁾는 채용 여부의 고지를 규정하고 있으나, 단계별 심사결과와 통지에 관하여는 명시적인 규정을 두고 있지 아니하여 최종 합격 또는 불합격 통지만으로도 법적 의무를 이행한 것으로 해석될 여지가 있어 절차적 투명성 확보에는 한계가 있다는 지적이 있음.

이에 채용시험을 단계별로 구분하여 실시하는 경우 각 단계별 심사결과를 지체 없이 구직자에게 알리기 위하여 노력하도록 규정함으로써 구직자의 예측가능성을 제고하고 채용절차의 투명성을 강화하려는 취지로 이해됨.

다만, 개정안은 소규모 사업장 등 현실적으로 개별 통지가 어려운 경우를 고려하여 단계별 채용에 관한 고지 의무의 강도를 “노력하여야 한다”로 설정하고 별도의 제재규정을 두지 않고 있는데, 이에 따라 실제 현장에서의 이행 정도가 기업별로 상이하게 나타날 수 있으므로 향후 제도 운영 상황을 점검하여 고지의무 위반에 대한 과태료 등 적정한 제재수단을 마련할 필요가 있는지에 관하여 논의할 수 있다고 봄.

고용노동부는 개정안에 대해 동의한다는 입장임.

8) 「채용절차법」 제10조(채용 여부의 고지) 구인자는 채용대상자를 확정된 경우에는 지체 없이 구직자에게 채용 여부를 알려야 한다. 이 경우 고지방법은 제7조제2항을 준용한다.

5. 보고 및 조사 대상 확대 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 보고 및 조사 대상에 구직자, 채용에 관여한 자 등을 추가하고, 보고 또는 조사를 거부·방해·기피한 경우 등에 관해 과태료 부과 규정을 신설하려는 것임.(안 제14조 등)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제14조(보고 및 조사) ① 고용노동부장관은 필요하다고 인정하면 <u>구인자에게</u> 이 법 시행에 필요한 자료를 제출하게 하거나 필요한 사항을 보고하게 할 수 있다.	제14조(보고 및 조사) ① ----- ----- --- <u>구인자, 구직자 또는 채용에 관여한 자 등에 대하여</u> ---- ----- ----- -----.
② ~ ④ (생략)	② ~ ④ (현행과 같음)
제17조(과태료) ①·② (생략)	제17조(과태료) ①·② (현행과 같음)
③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.	③ ----- ----- -----.
<u><신설></u>	1. <u>제8조 또는 제10조제1항을 위반하여 구직자에 대한 고지의무를 이행하지 아니한</u>

<u>1. ~ 3. (생략)</u> <u><신설></u> <u>④ (생략)</u>	<u>구인자</u> <u>2. ~ 4. (현행 제1호부터 제3호까지와 같음)</u> <u>5. 제14조에 따른 자료의 제출</u> <u>· 보고 또는 조사를 거부·</u> <u>방해하거나 기피한 자</u> <u>④ (현행과 같음)</u>
---	---

나. 검토의견

채용과정은 구인자뿐 아니라 채용대행업체, 헤드헌터, 면접위원, 외부 평가기관 등 다양한 주체가 관여하는 구조로 운영되는 경우가 많으나, 현행법은 보고 및 자료제출 요구의 대상을 “구인자”로 한정하고 있어 실제 채용에 관여한 제3자에게 직접 자료 제출이나 조사를 요구하는 데에는 한계가 있다는 지적이 제기되어 왔음.

특히, 거짓 채용광고등의 금지(법 제4조)나 채용강요 행위(법 제4조의2) 등 채용과정에서의 부당행위는 평가기준의 불투명성, 특정 지원자에 대한 특혜, 외부 청탁, 면접 점수 조작 등 다양한 형태로 발생할 수 있고, 구인자 단독의 자료만으로는 사실관계를 충분히 규명하기 어려운 경우가 있을 수 있음.

이에 개정안은 보고 및 조사 대상을 “구인자, 구직자 또는 채용에 관여한 자 등”으로 확대함으로써 채용절차 전반에 관여한 자로부터

직접 자료를 확보할 수 있도록 하려는 것으로, 실질적 조사·감독 기반을 강화하려는 취지로 이해됨.

다만, 개정안의 심사에 있어 다음의 사항을 논의할 필요가 있음.

우선, 안 제14조의 “채용에 관여한 자”라는 표현은 그 범위가 다소 포괄적으로 조사 대상의 범위가 어디까지인지 해석상 논란이 발생할 소지가 있는데, 가령 단순 자문을 제공한 외부 컨설턴트나 전산시스템 제공업체까지 포함되는지 여부가 명확하지 아니할 수 있으며 이에 따라 조사권 행사의 범위가 과도하게 확장될 우려도 배제하기 어려움.

한편, 안 제17조는 제14조에 따른 자료 제출·보고 또는 조사에 대한 거부·방해·기피 행위에 대해 과태료를 부과할 수 있도록 규정함으로써 조사권의 실효성을 담보하려는 구조를 취하고 있으며, 이는 행정조사의 실효성을 확보하기 위한 방식으로 이해됨.

그러나, 안 제14조에서 조사 대상이 구직자 및 채용에 관여한 자 등으로 확대됨에 따라 안 제17조의 제재 대상 또한 이들까지 포함되는 구조가 되는바, 특히 구직자와 같은 상대적으로 보호 필요성이 큰 주체에게까지 제재를 부과하는 것이 적정한지에 대해서는 검토가 필요하며, 특히 구직자는 채용절차에서 보호되어야 할 대상임에도 불구하고 조사 비협조 시 과태료 부과 대상이 될 수 있다는 점을 고려할 필요가 있다고 봄.

아울러, 안 제17조는 제14조에 따른 자료 제출·보고 또는 조사에 대한

거부·방해·기피 행위에 대해 예외없이 과태료를 부과하도록 규정하고 있는데, 구직자나 채용에 관여한 제3자의 경우 개인정보 보호, 영업비밀 유지 등으로 인해 자료 제출이나 조사 협조가 제한될 수 있음에도 불구하고, 이러한 사유가 고려되지 않을 경우 보호 필요성이 있는 주체에게까지 제재가 부과될 가능성이 있다는 점도 감안하여 논의할 필요가 있다고 보임.

고용노동부는 보고 및 조사 대상 확대 및 과태료 신설 규정 등에 대하여 이견이 없다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5539