



제427회국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 채용심사 단계별 결과 고지 등 〉

■ 이성윤의원 대표발의(의안번호 제2210021호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한 석 현

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 검토의견	2
1. 채용심사 단계별 결과 고지	2
2. 채용 여부 확정 후 고지의무 위반행위에 대한 시정명령	4
3. 채용절차의 공정성 확보를 위한 사업비 보조 근거 마련	7
※ 참고자료	
1. 채용절차법 신고사건 및 지도점검 현황(시정명령)	9

I. 제안경위

2025년 4월 22일 이성윤의원이 대표발의한 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 4월 23일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 채용절차의 공정성을 제도적으로 보장하고자, 채용서류의 반환을 비롯해 채용과정상 최소한의 기준을 확립하기 위하여 2014년에 제정·시행되고 있음.

그러나 실제 채용에 임하는 구직자들은 여전히 취업에서의 정보 불균형에 놓일 수밖에 없는 위치이고, 구인자가 현행법상 부담하는 의무를 불이행하더라도 그 위반에 따른 제재수단은 미비한 경우가 있어 현행법의 구체적인 실효성을 체감하기 어렵다는 지적이 있음.

이에 구인자로 하여금 채용 단계별로 그 심사 결과를 구직자들에게 지체 없이 알리도록 하고, 채용여부에 대한 고지의무 위반 등을 시정 명령이 가능한 경우로 추가하고자 함. 아울러 이 법에 따른 채용절차의 공정성 확보를 위하여 필요한 사업에 대하여 국가 및 지방자치단체가 보조할 수 있는 근거를 마련함으로써 채용절차의 투명성을 제고하고, 구직자의 권익을 보호하는 동시에 구직상 편의를 증진하려는 것임(안 제8조 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 채용심사 단계별 결과 고지

가. 개정안의 주요내용

개정안은 구인자로 하여금 채용심사 단계별 결과를 지체없이 구직자에게 알리도록 노력하는 조항을 신설하려는 것임(안 제8조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제8조(채용일정 및 채용과정의 고지) 구인자는 구직자에게 채용일정, 채용심사 지연의 사실, 채용과정의 변경 등 채용과정을 알려야 한다. 이 경우 <u>고지방법은</u> 제7조제2항을 준용한다.	제8조(채용일정 및 채용과정의 고지) ----- ----- ----- ----- ----- -----구인자는 채용심사 단계별 결과를 지체 없이 구직자에게 알리도록 노력하여야 하고, <u>고지방법은</u> ----- -----.

나. 검토의견

현행법은 구인자로 하여금 채용대상자를 확정된 경우 지체 없이 구직자에게 채용 여부를 고지하도록 하고 있으나¹⁾, 채용심사 단계별 합격

1) 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제10조(채용 여부의 고지) 구인자는 채용대상자를 확정

여부에 대한 고지 의무는 규정하고 있지 않아 구직자가 채용절차의 진행상황을 파악하기 어려운 경우가 발생하고 있음²⁾.

이에 개정안은 구인자가 채용단계별 합격 여부를 알리도록 하여 채용절차의 공정성·투명성을 제고하고, 구직자가 채용절차를 신속히 파악하여 다음 채용 단계나 다른 채용 기회를 놓치지 않도록 하려는 것으로, 입법의 필요성이 인정될 수 있다고 봄.

다만, 개정안은 “구인자는 채용심사 단계별 결과를 지체 없이 구직자에게 알리도록 노력하여야 한다”고 규정하면서 이를 위반한 경우에 대한 제재조항을 두고 있지 않아 이행력이 약한 측면이 있는데, 이는 심사 단계별 고지를 의무화하는 경우 기업에서 채용업무에 부담을 가질 수 있다는 점을 감안한 것으로 보임.

따라서, 개정안 심사 시에는 법 시행 이후 일정기간 동안 기업들의 자율적 고지 노력에 대한 실태조사 및 이행 수준 평가 등을 통하여 개정의 실효성을 점검하는 방안도 함께 논의될 수 있다고 봄.

경우에는 지체 없이 구직자에게 채용 여부를 알려야 한다. 이 경우 고지방법은 제7조제2항을 준용한다.

2) 가령, 합격자에 한해 개별적으로 연락하고 불합격자에게는 아무런 통보도 하지 않아 구직자는 탈락인지, 심사 보류인지 알 수 없는 경우 등

2. 채용 여부 확정 후 고지의무 위반행위에 대한 시정명령

가. 개정안의 주요내용

개정안은 법 제10조에 따라 채용여부에 대한 고지의무 위반 등을 시정명령 대상 행위로 추가하려는 것임(안 제12조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제12조(채용심사비용 등에 관한 시정명령) ① <u>제9조, 제11조제1항·제4항·제5항을 위반한 구인자에게 고용노동부장관은 시정을 명할 수 있다.</u> <u><신 설></u> <u><신 설></u>	제12조(채용심사비용 등에 관한 시정명령) ① <u>다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게</u> ----- ----- 1. <u>제9조를 위반하여 채용심사비용을 부담시킨 구인자</u> 2. <u>제10조를 위반하여 채용 여부를 알려주지 않은 구인자</u> 3. <u>제11조제1항·제4항·제5항을 위반하여 채용서류의 반환 등을 하지 않거나 채용서류를 파기하지 않거나 채용서류의 반환에 소요되는 비용을 구직자에게 부담시킨 구인자</u> ② (현행과 같음)
② (생략)	

나. 검토의견

현행법은 구인자가 채용대상자를 확정 한 경우 구직자에게 합격 여부를 지체 없이 고지하도록 규정³⁾하고 있으나, 이를 위반하더라도 제재 규정이 없어 실효성 확보에 한계가 있다는 지적이 있어 왔음.

이에 개정안은 법 제12조의 시정명령 사유에 “구인자가 채용대상자 확정 후 구직자에게 채용 여부를 고지하지 않는 경우”를 추가하여 구직자의 권리를 보장하고 법의 실효성을 확보하려는 취지로서,

구인자의 채용 여부 미고지에 대해 일차적으로 고용노동부의 시정 명령을 통한 자율적 시정을 유도하고, 이를 따르지 아니하는 경우 행정적 제재로서 현행법 제17조제3항제3호에 따라 300만원 이하의 과태료를 부과할 수 있도록 하는 단계적 제재 구조를 마련하여 구인자의 부담이 크지 않을 것으로 보이고, 법규 이행력도 일정 부분 확보할 수 있다는 측면에서 긍정적인 입법조치로 보임.

참고로, 법 제12조는 채용심사비용을 구직자에게 부담시키는 행위 (제9조)나 채용서류 반환·과기·반환비용부담 등과 관련된 위반행위 (제11조제1항·제4항·제5항) 등을 시정명령 대상으로 규정하고 있으며, 이러한 시정명령의 이행력을 담보하기 위하여 법 제17조제3항제3호는 시정명령을 이행하지 아니한 구인자에 대해 300만원 이하의 과

3) 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제10조(채용 여부의 고지) 구인자는 채용대상자를 확정 한 경우에는 지체 없이 구직자에게 채용 여부를 알려야 한다. 이 경우 고지방법은 제7조제2항을 준용한다.

태료를 부과하도록 규정하고 있음.

[표] 현행 시정명령 관련 조문

「채용절차의 공정화에 관한 법률」

제12조(채용심사비용 등에 관한 시정명령) ① 제9조, 제11조제1항·제4항·제5항을 위반한 구인자에게 고용노동부장관은 시정을 명할 수 있다.

제9조(채용심사비용의 부담금지) 구인자는 채용심사를 목적으로 구직자에게 채용서류 제출에 드는 비용 이외의 어떠한 금전적 비용(이하 “채용심사비용”이라고 한다)도 부담시키지 못한다. 다만, 사업장 및 직종의 특수성으로 인하여 불가피한 사정이 있는 경우 고용노동부장관의 승인을 받아 구직자에게 채용심사비용의 일부를 부담하게 할 수 있다.

제11조(채용서류의 반환 등) ① 구인자는 구직자의 채용 여부가 확정된 이후 구직자(확정된 채용대상자는 제외한다)가 채용서류의 반환을 청구하는 경우에는 본인임을 확인한 후 대통령령으로 정하는 바에 따라 반환하여야 한다. 다만, 제7조제1항에 따라 홈페이지 또는 전자우편으로 제출된 경우나 구직자가 구인자의 요구 없이 자발적으로 제출한 경우에는 그러하지 아니하다.

④ 구인자는 대통령령으로 정한 반환의 청구기간이 지난 경우 및 채용서류를 반환하지 아니한 경우에는 「개인정보 보호법」에 따라 채용서류를 파기하여야 한다.

⑤ 제1항에 따른 채용서류의 반환에 소요되는 비용은 원칙적으로 구인자가 부담한다. 다만, 구인자는 대통령령으로 정하는 범위에서 채용서류의 반환에 소요되는 비용을 구직자에게 부담하게 할 수 있다.

제17조(과태료) ③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.

3. 제12조제1항에 따른 시정명령을 이행하지 아니한 구인자

3. 채용절차의 공정성 확보를 위한 사업비 보조 근거 마련

가. 개정안의 주요내용

개정안은 채용절차의 공정성 확보를 위하여 필요한 사업에 대한 국가 및 지자체의 사업비 보조에 관한 근거를 신설하려는 것임(안 제13조의2 신설).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<신설>	제13조의2(국고보조 등) 국가 및 지방자치단체는 이 법에 따른 채용절차의 공정성 확보를 위하여 필요한 사업에 소요되는 비용의 전부 또는 일부를 예산의 범위에서 보조할 수 있다.

나. 검토의견

개정안은 공정한 채용문화 확산을 위해서는 국가·지방자치단체의 적극적인 지원이 필요한 것으로 보아 채용절차의 공정성 확보를 위한 사업에 소요되는 비용을 국가·자치단체에서 보조할 수 있도록 법적 근거를 마련하려는 취지로서, 별다른 문제점은 없는 것으로 보임.

참고로, 특정 분야·사업에 관한 보조금 지급은 그 성격상 반드시 개별 법률에 근거 규정을 두어야 하는 것은 아니나, 행정작용의 일관성·예측가능성의 확보를 위해 보조금 지급의 근거규정을 개별 법률에 명시하는 사례가 다수 있음.

[표] 보조사업에 관한 유사입법례

「공공디자인의 진흥에 관한 법률」 제22조(국고보조) 국가 및 지방자치단체는 예산의 범위에서 공공디자인의 진흥을 목적으로 하는 사업 또는 활동에 대하여 필요한 경비의 전부 또는 일부를 보조할 수 있다.

「가축분뇨의 관리 및 이용에 관한 법률」 제42조(국고보조) ① 국가는 예산의 범위에서 지방자치단체 또는 농협조합에 공공처리시설 설치에 필요한 비용의 전부 또는 일부를 보조할 수 있다.

「농어촌정비법」 제126조(수리계) ⑥ 국가나 지방자치단체는 예산의 범위에서 농업생산기반시설의 유지·관리 등 수리계의 운영에 필요한 비용의 전부 또는 일부를 수리계에 보조할 수 있다.

「목재의 지속가능한 이용에 관한 법률」 제36조의2(산림바이오매스 에너지의 이용) ④ 산림청장 또는 시·도지사는 제3항에 따른 산림바이오매스 에너지 보급사업을 수행하는 자에게 예산의 범위에서 사업비의 전부 또는 일부를 보조할 수 있다.

문 의 처

02)6788-5539

참고 1

채용절차법 신고사건 및 지도점검 현황(시정명령)

○ 신고접수 및 처리현황(부과일 기준)

조항	2021		2022		2023		2024		2025.5.	
	신고	처리	신고	처리	신고	처리	신고	처리	신고	처리
제9조 (채용심사비용 부담금지)	4	0	10	2	22	15	10	3	3	0
제11조제1항 (채용서류 반환)	8	0	5	0	10	0	9	1	4	0
제11조제4항 (채용서류 파기)	1	0	1	0	3	0	8	2	1	0
제11조제5항) (채용서류 반환비용)	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
계	13	0	17	2	35	15	27	6	8	0

○ 지도점검 현황(부과일 기준)

조항	2021		2022		2023		2024	
	상반기	하반기	상반기	하반기	상반기	하반기	상반기	하반기
제9조 (채용심사비용 부담금지)	1	2	4	6	3	13	21	26
제11조제1항 (채용서류 반환)	0	0	0	0	0	0	1	1
제11조제4항 (채용서류 파기)	3	4	1	0	1	8	7	6
제11조제5항) (채용서류 반환비용)	0	0	0	0	0	0	1	0
계	4	6	5	6	4	21	30	33