



제 433회 국회 (임시회)
제2차 기후에너지환경노동위원회

채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 친족 등에 대한 특혜채용 요구 금지 등 〉
■ 조지연의원 대표발의(의안번호 제2213591호)

2026. 3.

기후에너지환경노동위원회
전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 개요	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
II . 검토의견	3
1. 친족 등에 대한 특혜채용 요구 금지 등	3

I. 개요

가. 제안경위

2025년 10월 15일 조지연의원이 대표발의한 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 10월 16일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 법령을 위반하여 채용에 관한 부당한 청탁, 압력, 강요 등을 하는 행위와 채용과 관련하여 금전, 물품, 향응 또는 재산상의 이익을 제공하거나 수수하는 행위 등 채용의 공정성을 침해하는 행위를 금지하고 있으나, 기업 내부에서 장기근속자 또는 정년퇴직자의 친족 등을 대상으로 하는 이른바 ‘고용세습’ 관행을 막기에는 한계가 있음.

최근 일부 기업 및 공공기관에서 퇴직 임직원의 자녀 등을 우선 채용하거나, 특정인의 요구에 따라 사실상 특별채용 절차를 운영하는 사례가 확인되면서 이러한 고용세습이 청년층의 기회 불평등을 심화시키고 능력중심의 고용 질서를 훼손하며 나아가 사회적 위화감을 초래한다는 점에서 제도적 개선이 시급하다는 지적이 있음.

이에 장기근속자·정년퇴직자 등의 4촌 이내의 친족 등을 우선·특별채용하도록 위력을 행사하거나 요구하는 행위를 금지하고, 이 법을 위반한 기업은 정부 고용지원사업 참여를 제한함으로써 채용의 공정성

을 강화하려는 것임(안 제4조의2제3호 및 제4조의4 신설 등).

Ⅱ. 검토의견

1. 친족 등에 대한 특혜채용 요구 금지 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 장기근속자·정년퇴직자 등의 4촌 이내의 친족 등을 우선·특별채용하도록 하는 행위를 금지하고(안 제4조의2), 이를 위반한 경우 처벌하려는 것임.(안 제16조, 제17조 등)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제4조의2(채용강요 등의 금지) 누구든지 채용의 공정성을 침해하는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 할 수 없다.	제4조의2(채용강요 등의 금지) -- ----- ----- -----.
1.·2. (생략)	1.·2. (현행과 같음)
<u><신설></u>	<u>3. 장기근속자·정년퇴직자 등의 4촌 이내의 친족 등을 우선·특별채용하도록 위력을 행사하거나 요구하는 행위</u>
<u><신설></u>	<u>제4조의4(정부 지원사업 제한) 이 법을 위반한 사실이 확인된 기업은 3년간 대통령령으로 정하</u>

제16조(벌칙) (생략) <u><신설></u> 제17조(과태료) ① 제4조의2를 위반하여 채용강요 등의 행위를 한 자에게는 3천만원 이하의 과태료를 부과한다. 다만, 「형법」 등 다른 법률에 따라 형사처벌을 받은 경우에는 과태료를 부과하지 아니하며, 과태료를 부과한 후 형사처벌을 받은 경우에는 그 과태료 부과를 취소한다. ② ~ ④ (생략)	<u>는 정부의 고용지원사업에 참여할 수 없다.</u> 제16조(벌칙) ① (현행 제목 외의 부분과 같음) ② 제4조의2제3호를 위반하여 장기근속자·정년퇴직자 등의 4촌 이내의 친족 등을 우선·특별채용하도록 위력을 행사하거나 요구하는 행위를 한 자는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. 제17조(과태료) ① 제4조의2제1호 또는 제2호----- ----- ----- ---. ----- ----- ----- ----- ----- -----. ② ~ ④ (현행과 같음)
---	--

나. 검토의견

최근 청년층을 중심으로 한 고용 불안과 채용 비리 사건이 지속되면서 공정한 채용 절차에 대한 사회적 신뢰가 약화되고 있는데, 일부

사업장에서 단체협약 등을 통하여 장기근속자나 정년퇴직자의 자녀·친인척 등을 우선 또는 특별채용하도록 요구하거나, 위력을 행사하는 사례가 지적¹⁾되었음.

이에 개정안은 장기근속자·정년퇴직자 등의 4촌 이내의 친족 등을 우선·특별채용하도록 위력을 행사하거나 요구하는 행위를 한 자를 처벌함으로써 세습채용 등 불공정 관행을 근절하고 채용의 공정성을 강화하려는 것으로서 그 입법의 의의가 있는 것으로 보임.

채용의 공정성에 대한 현행 규정으로서 법 제4조의2는 일반적 공정성 침해행위 즉, 채용에 관한 부당한 청탁·압력·강요 등의 행위나 채용과 관련한 금전·물품·향응 등을 제공·수수하는 행위를 금지하고 이를 위반하는 경우에 3천만원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있음.

이에 개정안은 “장기근속자·정년퇴직자 등의 4촌 이내의 친족 등을 우선·특별채용하도록 위력을 행사하거나 요구하는 행위”를 특별히 금지하여 그 처벌도 2천만원 이하의 벌금으로 강화한 것으로서, ‘친족특혜형’ 행위를 명시적으로 요건화한 것으로 이해됨.

「채용절차법」 제4조의2(채용강요 등의 금지) 누구든지 채용의 공정성을 침해하는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 할 수 없다.

1. 법령을 위반하여 채용에 관한 부당한 청탁, 압력, 강요 등을 하는 행위
2. 채용과 관련하여 금전, 물품, 향응 또는 재산상의 이익을 제공하거나 수수하는 행위

제17조(과태료) ① 제4조의2를 위반하여 채용강요 등의 행위를 한 자에게는 3천만원 이하의 과태료를 부과한다. 다만, 「형법」 등 다른 법률에 따라 형사처벌을 받은 경우에는 과태료를 부과하지 아니하며, 과태료를 부과한 후 형사처벌을 받은 경우에는 그 과태료 부과를 취소한다

1) “노조 자녀 우선채용 논란…완성차업계 실제 어떤가보니”(뉴시스, 2025.9.10.)

다만, 개정안과 같이 ‘장기근속자·정년퇴직자’의 4촌 이내의 친족 등을 우선·특별채용하는 것을 금지하도록 하는 경우 장기근속자 여부를 구분하는 근무 기간이나 퇴직 사유(정년퇴직 또는 일반 퇴직) 등에 따라 법 적용 및 처벌 기준이 달라질 수 있고, 실제 채용으로 이어졌는지와 무관하게 우선·특별채용을 ‘요구’한 행위만으로 처벌이 가능하도록 한바,

개정안의 ‘친족특혜채용’ 행위에 대한 처벌이 일반적인 공정성 침해 행위(3천만원 이하의 과태료)과 다르다는 점을 고려할 때, 그 구성요건 및 법정형에 대해 종합적인 논의를 통하여 규정할 필요가 있을 것으로 보임.

참고로, 이와 유사한 형량을 부과하는 타 법령상 행위로서 「형법」상 강요, 「근로기준법」상 강제근로, 폭행, 중간착취, 휴업기간의 해고, 취업방해 등이 규정²⁾되어 있는데, 이는 개인의 신체 또는 정신상의 자유를 구속하는 행위이거나 해고·취업방해 등 직업을 상실하게 하는

2) 「형법」 제324조(강요) ① 폭행 또는 협박으로 사람의 권리행사를 방해하거나 의무없는 일을 하게 한 자는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

「근로기준법」107조(벌칙) 제7조, 제8조, 제9조, 제23조제2항 또는 제40조를 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

제7조(강제 근로의 금지) 사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못한다.

제8조(폭행의 금지) 사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하지 못한다.

제9조(중간착취의 배제) 누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다.

제23조(해고 등의 제한) ② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

제40조(취업 방해의 금지) 누구든지 근로자의 취업을 방해할 목적으로 비밀 기호 또는 명부를 작성·사용하거나 통신을 하여서는 아니 된다.

행위 등인 점을 고려할 때, 거짓채용광고를 낸 구인자의 가벌성과 적정한 법정형에 대한 논의가 필요할 것으로 보임³⁾.

한편, 개정안은 「채용절차법」을 위반한 사실이 확인된 기업은 3년간 정부의 고용지원사업 참여가 불가하도록 하고 있는데, 형벌 외에 행정적 제재를 부과함으로써 법 준수 유인을 강화하고, 채용비리에 대한 사회적 경각심을 제고할 수 있다는 측면에서 입법의 취지가 이해됨.

다만, 정부지원사업 참여 제한은 기업의 영업활동 자유 및 평등권에 영향을 미치는 행정제재로서, 헌법상 비례원칙에 부합해야 할 것으로 보이는데, 개정안은 「채용절차법」 전체에 걸친 위반행위를 대상으로 중대성·고의성·반복성을 고려하지 않고 일률적으로 ‘3년간’, ‘대통령령으로 정하는 정부고용지원 사업의 참여’를 제한하도록 하는 것은 다소 과도한 제재로 평가될 수 있고, 실제 위반사실 확인의 주체(법원 확정 판결 또는 고용노동부장관 조사결과) 및 절차적 보장(이의제기권 등)을 보완할 필요가 있을 것으로 보임.

3) 참고로, 일반적인 허위 광고 등에 대해 「표시광고법」에서는 “2년 이하의 징역 또는 1억5천만원 이하의 벌금”을 부과하고 있음.

「표시광고법」제3조(부당한 표시·광고 행위의 금지) ① 사업자등은 소비자를 속이거나 소비자로 하여금 잘못 알게 할 우려가 있는 표시·광고 행위로서 공정한 거래질서를 해칠 우려가 있는 다음 각 호의 행위를 하거나 다른 사업자등으로 하여금 하게 하여서는 아니 된다.

1. 거짓·과장의 표시·광고
2. 기만적인 표시·광고
3. 부당하게 비교하는 표시·광고
4. 비방적인 표시·광고

제17조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 1억5천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제3조제1항을 위반하여 부당한 표시·광고 행위를 하거나 다른 사업자등으로 하여금 하게 한 사업자등

참고로, 근로기준법은 상습채불사업주에 대한 보조·지원을 제한하고 있는데, 동 법률에서는 상습적인 채불에 대한 요건, 사업주의 소명 기회 등을 규정하고 있고, 요건이 해당하는 경우에도 정부사업의 참여 배제 등에 대해서는 노동부장관이 판단할 수 있는 여지를 두고 있다는 점을 참고할 필요가 있겠음.

「근로기준법」 제43조의4(상습채불사업주에 대한 보조·지원 제한 등) ① 고용노동부장관은 위원회의 심의를 거쳐 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자(법인인 경우에는 그 대표자를 포함한다)를 상습채불사업주(이하 “상습채불사업주”라 한다)로 정할 수 있다.

1. 임금등 채불자료 제공일이 속하는 연도의 직전 연도 1년간 근로자에게 임금등(「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제1항에 따른 퇴직급여등은 제외한다)을 3개월분 임금 이상 채불한 사업주
2. 임금등 채불자료 제공일이 속하는 연도의 직전 연도 1년간 근로자에게 5회 이상 임금등을 채불하고, 채불총액이 3천만원 이상인 사업주

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 상습채불사업주로 정할 경우에 해당 사업주에게 3개월 이상의 기간을 정하여 소명 기회를 주어야 한다.

③ 고용노동부장관은 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장 또는 대통령령으로 정하는 공공기관의 장(이하 “중앙행정기관장등”이라 한다)에게 상습채불사업주에 대하여 다음 각 호의 조치를 하도록 요청하고 임금등 채불자료를 제공할 수 있으며, 중앙행정기관장등이 다음 각 호의 조치를 목적으로 상습채불사업주의 임금등 채불자료를 요청하는 경우 해당 자료를 제공할 수 있다.

1. 「보조금 관리에 관한 법률」, 「지방자치단체 보조금 관리에 관한 법률」 또는 개별 법률에 따른 각종 보조·지원사업의 참여 배제나 수급 제한
2. 「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」 또는 「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」에 따른 입찰참가자격 사전심사나 낙찰자 심사·결정 시 감점 등 불이익 조치

(이하 생략)

문 의 처
02)6788-5539