



제 439회 국회 (정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 채용광고 시 임금정보 공시 의무화 〉

■ 이정현의원 대표발의(의안번호 제2219093호)

2026. 9.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 이 화 실

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 채용광고 시 임금정보 공시 의무화	2

I. 제안경위

2026년 6월 2일 이정현의원이 대표발의한 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안은 2026년 7월 1일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

제안이유 및 주요내용

현행법은 구인자가 채용광고를 내는 경우 거짓 채용 광고 금지, 개인 정보 요구 금지 등을 규정하고 있으나 정작 구직자가 가장 필요로 하는 임금에 대한 사전 고지 의무는 담고 있지 않음.

이에 구인자는 임금에 대해 ‘협의 후 결정’ 또는 ‘내규에 따름’과 같은 모호한 문구를 사용하여 채용광고를 내고 있고, 대다수의 구직자는 근로 조건의 핵심인 임금에 관한 사항을 제대로 알지 못하고 채용절차에 응하게 되어 추후 낮은 임금을 확인하고 지원을 포기하는 일이 반복하여 발생하게 되어 불필요한 사회적 비용이 발생하게 됨.

이에 구인자는 채용광고를 내는 경우 임금에 관한 사항을 구체적으로 밝히도록 하여 구직자의 부담을 줄이고 구직자 권익 보호에 기여하려는 것임(안 제4조 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 채용광고 내 임금정보 공시 의무화

가. 개정안의 주요내용

개정안은 구인자가 채용광고에 임금의 상한액과 하한액 등 임금 정보를 구체적으로 밝히도록 의무를 부과하고, 이를 위반할 경우 과태료를 부과하는 근거를 마련하며, 관련 내용을 반영하여 조의 제목을 개정하려는 것임(안 제4조 제목 개정 및 제4조제5항 신설 등).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제4조(거짓 채용광고 등의 금지) ① ~ ④ (생략) <u><신설></u>	제4조(채용광고시 준수사항 등) ① ~ ④ (현행과 같음) ⑤ <u>구인자는 채용하려는 직무를 수행하는 경우 지급하는 임금의 상한액과 하한액 등 임금에 관한 사항을 채용광고에서 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 구체적으로 밝혀야 한다.</u>
제17조(과태료) ① (생략) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. 2. (생략)	제17조(과태료) ① (현행과 같음) ② ----- ----- -----. 1. 2. (현행과 같음)

<신 설> 3. (생 략) ③ · ④ (생 략)	3. 제4조제5항을 위반하여 임금에 관한 사항을 구체적으로 밝히지 아니한 구인자 4. (현행 제3호와 같음) ③ · ④ (현행과 같음)
--	---

나. 검토의견

현재 채용광고 내 임금정보는 통상 ‘회사 내규에 따름’, ‘면접(협의) 후 결정’ 등으로 기재되는 등 임금정보의 비공개 관행이 일반화된 상황으로, 이는 구직자가 자신의 노동가치를 사전에 판단하지 못한 상태에서 채용절차에 참여하게 만들며, 특히 청년층이나 경력 초기 구직자의 경우 협상 경험과 정보가 부족하여 상대적으로 불리한 조건을 수용할 가능성이 높다는 점에서 노동시장 전반의 공정성을 저해하는 요인으로 작용해 왔음.

한편, 현행 「채용절차의 공정화에 관한 법률」은 채용과정의 공정성 확보를 위한 절차적 규율에 중점을 둔바 거짓 채용광고 등을 금지하는 규정¹⁾은 있으나 임금정보 공개와 관련한 규정은 두고 있지 않으며, 「근로기준법」은 임금은 근로계약 체결 시 명시하도록 하고 있으나²⁾

1) 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 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.

이는 근로계약 체결 시점에 적용되는 것으로서 채용 이전 단계에서의 정보 제공을 강제하는 기능에는 한계가 있음.

이에 개정안은 채용광고에서 임금정보를 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 공개하도록 함으로써 구직자의 합리적 의사결정을 지원하고, 임금 설정의 투명성을 제고하여 노동시장 내 공정성·효율성을 강화하려는 정책적 목적을 지닌 것으로 이해됨.

다만, 채용광고 시점에서는 구체적인 채용 대상자의 경력·역량이 확정되지 아니한 상태이므로 동일 직무라 하더라도 실제 채용현장에서는 지원자의 경력, 전문성, 협상 결과 등에 따라 임금이 유동적으로 결정되는 경우가 많다는 점을 고려할 때, 채용광고 단계에서 임금의 상한액과 하한액 등 일정한 임금수준 또는 범위를 설정하는 데에는 현실적인 어려움이 있을 수 있으며, 기업이 규제 준수를 형식적으로 이행하기 위하여 지나치게 넓은 임금범위를 제시하는 방식으로 대응할 경우 제도의 실효성이 저하될 우려도 있음.

아울러, 직무의 특성이나 임금 결정방식 등에 따라 채용광고 단계에서 일률적인 임금범위를 제시하기 어려운 경우가 있을 수 있다는 점

2) 「근로기준법」 제17조(근로조건에 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
(이하 각호 생략)

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.

을 고려하여, 공개기준의 적용에 있어 예외적으로 인정할 필요가 있는 사항도 함께 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

한편, 조 제목 변경과 관련하여, 개정안은 채용광고에 관한 임금정보 공개의무를 신설하면서 현행 조 제목을 “거짓 채용광고 등의 금지”에서 “채용광고 시 준수사항 등”으로 변경하고 있는바, 이는 현행 조문에서 규정하고 있는 거짓 채용광고 등의 금지와 함께 채용광고 시 준수하여야 할 임금정보 공개의무를 규정하려는 조문의 전체적인 규율 내용을 고려한 것으로 보임.

「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제4조(거짓 채용광고 등의 금지) → (채용광고 시 준수사항 등)

- 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.
- ⑤ 구인자는 채용하려는 직무를 수행하는 경우 지급하는 임금의 상한액과 하한액 등 임금에 관한 사항을 채용광고에서 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 구체적으로 밝혀야 한다.(개정안)

고용노동부는 효율적인 고용환경을 조성하려는 개정안의 취지에 공감하며, 구직자의 알권리 충족, 직장탐색 소요시간 단축, 채용 후 임금 등 노동조건 협상 과정에서의 분쟁 예방 등을 종합적으로 고려하여 임금정보 공개 방안을 검토·보완할 필요가 있다는 의견을 제시하였음.

문 의 처
02)6788-5539