



제439회 국회(정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 채용광고 내 임금 관련 정보 명시 등 〉
■ 김문수의원 대표발의(의안번호 제2218172호)

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 내 임금 관련 정보 명시 등	2

I. 제안경위

2026년 4월 8일 김문수의원이 대표발의한 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안은 2026년 4월 9일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 채용과정의 공정성을 확보하기 위한 기본적인 사항들을 규정하고 있으나, 채용공고 단계에서 임금정보의 제공에 대해서는 별도의 기준을 두고 있지 않음.

이에 따라 채용시장에서 임금이 “회사 내규에 따름” 또는 “협의 후 결정” 등으로 표시되는 관행이 지속되고 있으며, 구직자는 지원 여부를 판단하는 데 있어 핵심 정보인 임금에 관한 정보를 충분히 제공받지 못해 채용 이후 근로조건에 대한 기대 불일치가 발생하여 조기 이직, 재취업 준비 등 사회적 비용을 유발할 가능성이 있음.

이에 채용공고 단계에서 임금, 임금의 구성항목 등을 명시하도록 하고 이를 허위로 표시한 구인자에게는 과태료를 부과할 수 있도록 하여 구직자와 구인자 간 합리적인 의사결정을 지원하여 보다 효율적인 고용환경을 조성하는 데 기여하려는 것임(안 제3조의2 신설 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 채용광고 내 임금 관련 정보 명시 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 구인자가 채용광고를 게시할 때 임금의 총액, 임금의 구성항목 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 명시하도록 하고(안 제3조의 2 신설), 이를 명시하지 않거나 허위로 표시한 구인자에 대하여는 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하려는 것임(안 제17조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<u><신설></u>	제3조의2(채용광고의 기재사항) ① 구인자는 채용광고를 게시하는 경우 임금의 총액, 임금의 구성항목 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 명시하여야 한다. ② 구인자는 제1항에 따라 채용광고에 명시하여야 하는 사항을 사실과 다르게 표시하여 구직자를 오인하게 하여서는 아니 된다.
제17조(과태료) ① (생략)	제17조(과태료) ① (현행과 같음)

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. <신 설> 1. ~ 3. (생 략) ③ · ④ (생 략)	② ----- ----- ----- -----. 1. 제3조의2를 위반하여 채용 광고에 명시하여야 하는 사 항을 명시하지 아니하거나 사실과 다르게 표시한 구인 자 2. ~ 4. (현행 제1호부터 제3 호까지와 같음) ③ · ④ (현행과 같음)
---	---

나. 검토의견

채용광고는 구인자가 구직자에게 채용 의사와 근로조건을 공개적으로 알리는 공식 수단으로 노동시장 내 정보 접근성 제고, 노동 수급의 효율성 향상, 채용 절차의 공정성과 투명성 확보 등의 기능을 수행하고 있음.

특히 채용광고에 기재되는 임금에 관한 정보는 구직자의 취업 지원 여부 선택에 있어 중요한 판단 기준이나, 다음 [그림]과 같이 일부 채용광고에서는 임금에 관한 정보가 명확히 기재되지 않아 구직자가 실제 임금 조건을 사전에 파악하기 어렵고, 채용 이후 기대와 다른 조건으로 인해 이직, 재취업 준비를 하는 등의 문제가 발생하고 있음.

[그림] A 직업정보제공사이트에 게재된 구인광고 중 일부 갈무리

근무조건 • 근무형태: 정규직 (수습기간 3개월) • 근무요일: 주 5일(월~금) • 급여조건: 면접 후 결정 • 근무 주소지:	근무조건 • 근무형태: 정규직 • 급여: 면접 후 결정 • 근무지역:
--	--

현행법은 채용광고의 명확성 및 신뢰성을 제고하기 위해 거짓 채용광고를 금지하고, 채용 후 근로조건이 채용광고의 내용보다 불리하게 변경되지 않도록 하는 등의 규정¹⁾을 두고 있으나, 채용광고에 포함되어야 하는 구체적인 내용에 대해서는 달리 규정하고 있지 않아 임금조건을 모호하게 기재하는 관행을 직접적으로 규율하기 어려운 측면이 있음.

이에 개정안은 구인자로 하여금 채용광고를 할 때 임금에 관한 정보를 명시하도록 하고, 이를 기재하지 아니하거나 허위로 기재한 경우

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.

제16조(벌칙) 제4조제1항을 위반하여 거짓의 채용광고를 낸 구인자는 5년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

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

500만원 이하의 과태료를 부과하려는 것으로, 채용 과정에서의 구직자의 알 권리를 보장하고, 채용 이후 임금 조건에 대한 인식 차이로 발생할 수 있는 혼란을 완화하려는 취지로서 이해됨.

다만, 「근로기준법」에 따른 임금²⁾은 사용자가 근로의 대가로 지급하는 모든 금품을 의미하는바, 실제 기업의 임금체계도 기본 연봉 외에 성과급·인센티브 등 다양한 요소로 구성되어 있어 업무상황이나 구직자의 능력·경력을 고려하여 협상에 의해 임금이 결정되는 경우가 적지 않음.

이에 채용광고 게시 시점에 임금 총액이나 임금의 구성항목 등을 일률적으로 구체화하여 제시하도록 하는 데에는 현실적 제약이 있을 수 있고³⁾, 채용광고 내 사소한 기재 오류나 변경에도 법적 책임이 발생할 수 있어 기업에 지나친 부담이 될 우려가 있을 것으로 보임.

또한 채용 후 협상 등을 통해 근로조건이 채용광고의 내용보다 근로자에게 유리하게 변경되는 것은 금지될 필요가 없음에도 불구하고, 개정안에 따르면 그러한 경우에도 구인자에게 과태료를 부과하게 되는 문제가 발생할 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

고용노동부는 개정안의 취지에 공감하며, 구직자의 알 권리 충족, 직

2) 「근로기준법」 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

5. “임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품을 말한다.

3) 임금 총액이나 변동급 지급 기준 등을 채용공고 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.

장탐색 소요시간 단축, 채용 후 임금 등 노동조건 협상 과정에서의 분쟁 예방 등을 종합적으로 고려하여 임금정보 공개 방안을 검토할 필요가 있으며, 개정안의 채용광고상 기재사항의 허위 표시 금지 규정과 관련하여 현행법 제4조에서 거짓 채용광고 금지, 채용광고 내용 및 근로조건 불리 변경 금지 등에 대해 규정하고 있어 별도의 규정 실익이 있는지 고려할 필요가 있다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5539