

채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안

(이용우의원 대표발의)

의안 번호	8074
----------	------

발의연월일 : 2025. 2. 11.

발 의 자 : 이용우 · 정혜경 · 이학영
박홍배 · 민병덕 · 김태선
김성환 · 한민수 · 임미애
박지원 · 이기현 · 최민희
허성무 · 김주영 · 황정아
정일영 · 김 윤 · 이광희
의원(18인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 채용절차에서의 공정성을 확보하여 구직자의 부담을 줄이고 그 권익을 보호하려는 데에 목적이 있음.

그런데 일부 기업이 임금, 근로시간 등 구직자가 반드시 알아야 할 근로조건들을 채용광고에 아예 명시하지 않고 ‘회사 내규에 따름’, ‘협의, 면접 후 결정’처럼 추상적으로 기재하여, 기업이 지불할 노동의 가격을 완전히 숨기는 ‘깜깜이 채용광고’가 채용시장에 여전히 만연해 있음.

특히 상당수의 근로계약은 당사자의 청약과 승낙의 합치로써 성립하는 낙성계약(諾成契約)이므로 구직자의 ‘채용광고 응시(청약)’에 대하여 구인자의 ‘채용결정(승낙)’으로 성립하게 됨에도 불구하고, 구인

자가 근로조건을 제대로 밝히지 않는 경우 구직자는 계약의 주된 부분인 근로조건을 제대로 알지 못하고 응시(청약)하게 되는 일방적 정보비대칭이 발생함.

실제 2022년 고용노동부의 「공정채용법 대국민 설문조사」에서도 국민이 공정채용법에 담기길 바라는 내용으로 ‘채용광고에 직무, 근로조건 등 구체적 항목 기재’가 1위(23.7%)로 나타났음. 2024년 8월 한 채용 플랫폼이 취업준비생 1,046명을 대상으로 실시한 설문조사에서도 입사 의지를 높이는 채용 요인 1위로 ‘명확하고 자세한 공고(56%)’가 꼽혔으며 기업 지원 시 가장 필요한 정보로는 ‘초봉 및 연봉 수준(49%)’이 가장 많은 응답을 차지한 바 있음.

근로복지공단이 국회에 제출한 「고용보험 자격 취득 후 1개월 내 자격상실자 통계」에 따르면, 2023년 신규 고용보험 가입자 6,083,331명 중 무려 547,751명(9.0%)이 입사한 후 고작 30일 이내에 퇴사(고용보험 자격상실)한 것으로 나타났음. 고용노동부의 「'23년 하반기 기업 채용동향조사」에서도 매출 500대 기업 입사자의 16.1%가 1년 내 퇴사하며, 퇴사사유 1위는 ‘더 좋은 근로조건으로 취업’으로 나타나 채용과정에서의 근로조건 비공개가 오히려 일자리 미스매칭을 조장하는 것으로 추정됨. 특히, 같은 조사에서 기업들은 ‘조기퇴사로 인한 1인당 손실비용이 2천만원 이상’이라고 답해 경제적 비용마저 상당함.

일본의 경우 이미 「직업안정법」에서 구인자, 공공직업안정소, 직업소개사업자, 노동자공급사업자 등으로 하여금 구직자가 종사할 업무

의 내용 및 임금, 노동시간, 그 밖의 노동조건을 명시하도록 법률로써 의무화하고 있으며, 우리 국가인권위원회도 2018년 고용노동부에 ‘채용공고에 임금조건 공개 의무화’ 방안을 마련하도록 제도개선을 권고하였음.

이와 같이 채용계약의 핵심내용인 근로조건을 공고에 명시하지 않는다는 것은 구직자가 을(乙)의 입장임을 악용해 면접시간 등 기회비용을 희생하도록 강요하는 것이자, 구직자의 시간을 비용으로 보지 않는 구시대적 발상에 기반한 행위임. 이에 채용공고에 근로조건 등을 명시하도록 의무화하여 ‘깜깜이 채용공고’를 근절하고 구직자들이 채용과정에서 공정한 계약을 체결할 수 있는 사회적 여건을 조성하려는 것임(안 제3조의2 신설 등).

채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안

채용절차의 공정화에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3조의2를 다음과 같이 신설한다.

제3조의2(근로조건 등의 명시) ① 구인자는 채용광고를 할 때에 구직자에게 업무의 내용, 임금, 근로시간 및 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 근로조건을 명시하여야 한다. 이 경우 경력·숙련정도 등에 따라 구분하여 명시할 수 있으며, 수습기간 중의 임금을 달리 정하려는 때에는 그 기간·임금을 구분하여 명시하여야 한다.

② 제1항에 따른 명시에 구체적인 내용, 범위, 절차 및 방법 등은 고용노동부령으로 정한다.

제17조제2항제1호부터 제3호까지를 각각 제2호부터 제4호까지로 하고, 같은 항에 제1호를 다음과 같이 신설한다.

1. 제3조의2를 위반하여 채용광고에 업무의 내용, 근로조건, 수습기간 또는 수습 중의 임금 등을 명시하지 아니한 구인자

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(근로조건 등 명시에 관한 적용례) 제3조의2의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 채용광고를 하는 경우부터 적용한다. 이 경우 채용 일정의 정함이 없이 구직자를 상시적으로 구인하던 채용광고에 대해서는 이 법 시행일부터 새로운 채용광고를 한 것으로 본다.

신·구조문대비표

현행	개정안
<p><u><신 설></u></p>	<p><u>제3조의2(근로조건 등의 명시) ①</u></p> <p><u>구인자는 채용광고를 할 때에</u> <u>구직자에게 업무의 내용, 임금,</u> <u>근로시간 및 그 밖에 고용노동</u> <u>부령으로 정하는 근로조건을 명</u> <u>시하여야 한다. 이 경우 경력·</u> <u>숙련정도 등에 따라 구분하여</u> <u>명시할 수 있으며, 수습기간 중</u> <u>의 임금을 달리 정하려는 때에</u> <u>는 그 기간·임금을 구분하여</u> <u>명시하여야 한다.</u></p> <p><u>② 제1항에 따른 명시</u>의 구체적 <u>인 내용, 범위, 절차 및 방법 등</u> <u>은 고용노동부령으로 정한다.</u></p>
<p>제17조(과태료) ① (생략)</p> <p>② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이 하의 과태료를 부과한다.</p> <p><u><신 설></u></p>	<p>제17조(과태료) ① (현행과 같음)</p> <p>② ----- ----- -----.</p> <p>1. 제3조의2를 위반하여 채용광 고에 업무의 내용, 근로조건, 수습기간 또는 수습 중의 임 금 등을 명시하지 아니한 구 인자</p>
<p>1. ~ 3. (생략)</p>	<p>2. ~ 4. (현행 제1호부터 제3호</p>

③ · ④ (생략)	까지와 같음) ③ · ④ (현행과 같음)
------------	---------------------------