

채용절차의 공정화에 관한 법률 전부개정법률안

(임의자의원 대표발의)

의안 번호	9064
----------	------

발의연월일 : 2025. 3. 18.

발 의 자 : 임의자 · 박성훈 · 이현승
김위상 · 김용태 · 김석기
조배숙 · 이상휘 · 최수진
조지연 · 유용원 의원
(11인)

제안이유

“채용”은 청년이 본격적으로 사회에 진출하고 기업이 유능한 인재를 확보하는 과정으로써 공정성을 확립하는 것은 매우 중요한 사회적 과제임.

그러나, 우리 사회에서 채용 공정성에 대한 신뢰는 여전히 높지 않은 것이 현실임. 현행 「채용절차의 공정화에 관한 법률」은 구직자의 권익 보호에 일정 부분 기여해왔으나, 채용 절차에서의 최소한의 공정성을 확보하는 것을 목적으로 하고 있어(법 제1조), 채용 공정성에 대한 높아진 사회적 기대에 부응하지 못하는 측면이 있음.

이에, 「채용절차의 공정화에 관한 법률」을 「공정채용에 관한 법률」로 전부 개정하고, 우리 사회에 공정한 채용절차가 확립될 수 있도록 각종 부정채용 행위에 대한 제재를 강화 및 신설하고자 함.

또한, 채용 면접에서 직무와 무관한 개인정보를 질문하는 행위를 금

지하는 등 구직자의 권익을 보다 두텁게 보호하고자 함.

주요내용

가. 제명 변경

개정안은 채용의 공정성과 투명성을 더욱 높이기 위해 부정채용 행위 금지 신설, 정부의 공정채용 지원 근거 마련, 채용에 관한 기본법으로 기능할 수 있는 규정 등의 내용을 담고 있어 제명을 「채용 절차의 공정화에 관한 법률」에서 「공정채용에 관한 법률」로 변경함.

나. 법의 목적 확대(안 제1조)

채용서류의 반환 등을 통한 채용절차에서의 최소한의 공정성 확보를 넘어 구직자의 권익 보호와 함께 공정하고 투명한 채용질서 확립으로 법의 목적을 확대함.

다. 국가와 지방자치단체의 공정채용 지원 근거(안 제5조)

공정채용 여건 조성 등 채용 공정성을 높이기 위한 국가와 지방자치단체의 지원 근거를 마련함.

라. 채용강요 등의 금지 및 위반 시 제재 강화(안 제9조)

금지 행위 양태를 보다 구체적으로 규정하고 위반 시 일부 조항에 대해 제재 수준을 과태료에서 형사처벌로 강화하는 근거를 마련함.

1) 부정한 청탁 또는 알선을 통해 특정인등을 채용하도록 하는 행위를 금지함.

2) 금전 등 재산상 이익을 제공·약속하여 특정인등을 채용하도록 하는 행위를 금지함.

3) 재직자·퇴직자의 친족을 비롯한 특정인등을 우선·특별 채용하도록 강요하는 행위를 금지함.

마. 부정채용 행위 금지(안 제10조)

평가 기준·결과 등을 조작하여 특정인등을 채용하는 행위를 금지하고 위반 시 형사처벌하는 근거를 마련함.

바. 부정채용 행위 등으로 채용된 자의 채용 취소(안 제11조)

법령을 위반하여 채용과 관련된 유죄판결이 확정된 경우, 그로 인하여 채용된 자의 채용을 취소할 수 있는 근거를 신설함.

사. 채용 일정 변경 시 고지 등(안 제12조)

1) 구인자는 채용광고에 임금 등 근로조건 및 업무내용 등을 제시하도록 노력하여야 함.

2) 구인자는 채용일정을 구직자에 고지하여야 하며, 채용일정의 변경, 채용심사의 지연 등 채용과정에 변경이 있는 경우 구직자에 지체 없이 알려야 함.

3) 구인자는 채용 절차에 인공지능 기술을 활용하는 경우 사전 고지하도록 하고, 구직자를 차별하는 것을 금지함.

아. 정당한 이유 없는 개인정보 요구 금지(안 제13조)

1) 수집금지 정보에 대해 면접 과정에서 질문하는 것을 금지함.

2) 수집금지 정보인 혼인여부를 혼인·출산계획 및 자녀의 수 등 혼

인과 관련된 정보로 구체화함.

자. 채용광고 내용의 변경 시 고지 (안 제14조)

- 1) 구인자가 채용광고 내용에 대하여 변경이 필요한 경우 변경 이유와 변경 내용을 구직자에 지체 없이 고지하여야 함.
- 2) 채용 대상자 확정 후 채용광고에서 제시한 근로조건을 변경하는 경우 변경 이유와 변경 내용을 채용 대상자에 지체 없이 고지하여야 함.

차. 채용서류 파기 시 고지(안 제20조)

구인자가 대통령령으로 정한 채용서류 반환 청구기간이 지나 채용서류를 파기한 경우, 지체 없이 구직자에게 그 사실을 고지해야 함.

채용절차의 공정화에 관한 법률 전부개정법률안

채용절차의 공정화에 관한 법률 전부를 다음과 같이 개정한다.

공정채용에 관한 법률

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 채용 절차의 공정성 확보와 그 지원에 관한 사항을 정함으로써 구직자의 권익을 보호하고, 공정하고 투명한 채용절차를 확립하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “구인자”란 구직자를 채용하려는 자를 말한다.
2. “구직자”란 직업을 구하기 위하여 구인자의 채용광고에 응시하는 사람을 말한다.
3. “기초심사자료”란 구직자의 응시원서, 이력서 및 자기소개서를 말한다.
4. “증명자료”란 학위증명서, 경력증명서, 자격증명서 등 기초심사자료에 기재한 사항을 증명하는 모든 자료를 말한다.

5. “심층심사자료”란 작품집, 연구실적물 등 구직자의 실력을 알아볼 수 있는 모든 물건 및 자료를 말한다.

6. “채용서류”란 기초심사자료, 증명자료, 심층심사자료를 말한다.

제3조(적용범위) 이 법은 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 채용절차에 적용한다. 다만, 국가 및 지방자치단체가 공무원을 채용하는 경우에는 적용하지 아니한다.

제4조(다른 법률과의 관계) 채용에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법을 적용한다.

제5조(국가와 지방자치단체의 책무) ① 국가와 지방자치단체는 공정채용에 대한 관심과 이해를 증진시키고, 공정채용을 위한 여건을 조성하기 위하여 노력하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 구인자가 채용의 공정성을 높이기 위해 취하는 조치에 필요한 지원을 할 수 있다.

③ 국가와 지방자치단체는 전문인력 및 시설을 갖춘 법인 또는 단체가 구인자 또는 구직자에게 공정채용에 관한 교육 또는 상담 등을 하는 경우 그에 필요한 행정적 또는 재정적 지원을 할 수 있다.

제6조(실태조사의 실시) ① 고용노동부장관은 공정채용정책 추진과 공정채용문화 확산을 위하여 필요한 경우 사업 또는 사업장의 채용 관련 현황, 구인자, 구직자 및 국민의 인식, 국가와 지방자치단체의 공정채용 확산 정책 및 성과 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

② 제1항에 따른 실태조사의 대상, 시기, 내용 등 필요한 사항은 고

용노동부장관이 정한다.

제2장 채용의 공정성

제7조(구인자의 책무) ① 구인자는 이 법에서 정하는 내용을 준수하여야 하고, 채용에 관한 기준을 마련하고 절차를 운영함에 있어 공정성과 투명성을 높이기 위해 노력하여야 한다.

② 구인자는 채용 과정에서 정당한 이유 없이 구직자를 차별하거나 구직자의 권익을 침해하여서는 아니 된다.

제8조(구직자의 책무) 구직자는 구인자에게 제출하는 채용서류를 거짓으로 작성하거나 허위의 정보를 구인자에게 제공하여서는 아니 된다.

제9조(채용강요 등의 금지) ① 누구든지 구인자 또는 구인자를 위해 행위하는 자에게 「고용정책 기본법」 등 법령을 위반한 부정한 청탁 또는 알선을 하여 특정인 또는 특정집단(이하 “특정인등”이라 한다)을 채용하도록 하여서는 아니 된다.

② 누구든지 구인자 또는 구인자를 위해 행위하는 자에게 금전, 물품, 향응 또는 재산상의 이익을 제공·약속하여 특정인등을 채용하도록 하여서는 아니 된다.

③ 누구든지 구인자 또는 구인자를 위해 행위하는 자에게 사업 또는 사업장의 재직자·퇴직자와 다음 각 호의 관계에 있는 사람을

비롯한 특정인등을 우선·특별 채용하도록 강요하여서는 아니 된다.

1. 배우자

2. 4촌 이내의 친족 또는 인척

3. 기타 대통령령으로 정하는 인적 관련성이 있는 사람

제10조(부정채용 행위 금지) 구인자 또는 채용에 관한 사항에 대하여 구인자를 위해 행위하는 자는 특정인등의 채용을 위하여 다른 법령에서 필요하다고 인정하는 경우, 사업의 성격상 합리적 이유가 있는 경우, 취업애로계층의 채용에 필요한 경우 등과 같은 정당한 이유 없이 평가 기준·점수·등급·순위 또는 결과 등을 조작하여 특정인등을 채용하여서는 아니 된다.

제11조(부정채용 행위 등으로 채용된 자의 채용 취소) ① 법령을 위반하여 채용과 관련된 유죄판결이 확정된 경우, 구인자는 그로 인하여 채용된 자가 그 법령 위반 여부를 인식하고 있었는지와 관계없이 채용을 취소할 수 있다. 다만, 법령 위반 여부와 관계없이 채용될 수 있었던 자는 그러하지 아니하다.

② 구인자는 제1항에 따라 채용을 취소하는 경우에는 채용을 취소하기 전에 그 내용과 이유를 당사자에게 통지하고 소명할 기회를 주어야 한다.

제3장 채용정보 및 절차

제12조(채용정보 제공 및 채용과정의 고지) ① 구인자는 채용광고에 업무내용 및 근로조건 등 대통령령으로 정하는 사항에 대해 제시하도록 노력하여야 한다.

② 구인자는 구직자에게 채용일정을 고지하여야 하며, 채용일정의 변경, 채용심사의 지연 등 채용과정에 변경이 있는 경우 지체 없이 알려야 한다. 이 경우 고지방법은 제15조제2항을 준용한다.

③ 구인자는 채용 절차에 인공지능 기술을 활용하는 경우 채용 공고를 통해 구직자에게 이를 알려야 하며, 구직자를 차별하여서는 아니된다.

제13조(출신지역 등 개인정보 요구 금지) 구인자는 구직자에 대하여 다른 법령에서 수집을 허용하는 경우, 사업의 성격상 필요한 경우, 직무수행에 필요한 경우 등 대통령령으로 정하는 정당한 이유 없이 다음 각 호의 정보를 채용과정에서 서류·전자적 방식, 기타 이들에 준하는 방법으로 수집하거나 면접에서 질문하여서는 아니 된다.

1. 구직자 본인의 용모·키·체중 등의 신체적 조건
2. 구직자 본인의 출신지역, 재산, 혼인·출산계획 및 자녀의 수 등 혼인과 관련된 정보
3. 구직자 본인의 직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산

제14조(거짓 채용광고 등의 금지) ① 구인자는 채용을 가장하여 아이디어를 수집하거나 사업장을 홍보하기 위한 목적 등으로 거짓의 채용광고를 내서는 아니 된다.

② 구인자는 정당한 이유 없이 채용광고의 내용을 구직자에게 불리하게 변경하여서는 아니 된다. 다만, 변경이 필요한 경우에는 변경 내용과 변경 이유를 제15조제2항의 규정에서 정한 방법으로 구직자에게 지체 없이 고지하여야 한다.

③ 구인자는 채용 대상자를 확정 한 후에 정당한 이유 없이 채용광고에서 제시한 근로조건을 채용 대상자에게 불리하게 변경하여서는 아니 된다. 다만, 변경이 필요한 경우에는 변경 내용과 변경 이유를 채용 대상자에게 지체 없이 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다) 등 개별적인 방법을 통해 고지하여야 한다.

④ 구인자는 구직자에게 채용서류 및 이와 관련한 저작권 등의 지식재산권을 자신에게 귀속하도록 강요하여서는 아니 된다.

제15조(전자우편 등을 통한 채용서류의 접수) ① 구인자는 구직자의 채용서류를 사업장 또는 구인자로부터 위탁받아 채용업무에 종사하는 자의 홈페이지 또는 전자우편으로 받도록 노력하여야 한다.

② 구인자는 채용서류를 전자우편 등으로 받은 경우에는 지체 없이 구직자에게 접수된 사실을 제1항에 따른 홈페이지 게시, 휴대전화에 의한 문자전송, 전자우편, 팩스, 전화 등으로 알려야 한다.

제16조(기초심사자료 표준양식의 사용 권장) 고용노동부장관은 기초심사자료의 표준양식을 정하여 구인자에게 그 사용을 권장할 수 있다.

제17조(증명자료·심층심사자료의 제출 제한) 구인자는 채용시험을 서

서류심사와 필기·면접 시험 등으로 구분하여 실시하는 경우 서류심사에 합격한 구직자에 한정하여 증명자료 및 심층심사자료를 제출하게 하도록 노력하여야 한다.

제18조(채용심사비용의 부담금지) 구인자는 채용심사를 목적으로 구직자에게 채용서류 제출에 드는 비용 이외의 어떠한 금전적 비용(이하 “채용심사비용”이라 한다)도 부담시키지 못한다. 다만, 사업장 및 직종의 특수성으로 인하여 불가피한 사정이 있는 경우 고용노동부장관의 승인을 받아 구직자에게 채용심사비용의 일부를 부담하게 할 수 있다.

제19조(채용 여부 등의 고지) ① 구인자는 채용대상자를 확정 한 경우에는 지체 없이 구직자에게 채용 여부를 알려야 한다. 이 경우 고지 방법은 제15조제2항을 준용한다.

② 구인자는 채용시험을 서류심사와 필기·면접 시험 등으로 구분하여 실시하는 경우에는 각 단계별 심사결과를 지체 없이 구직자에게 알리기 위해 노력하여야 한다.

제20조(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, 제15조제1항에 따라 홈페이지 또는 전자우편으로 제출된 경우나 구직자가 구인자의 요구 없이 자발적으로 제출한 경우에는 그러하지 아니하다.

- ② 제1항에 따른 구직자의 채용서류 반환 청구는 서면 또는 전자적 방법 등 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 하여야 한다.
- ③ 구인자는 제1항에 따른 구직자의 반환 청구에 대비하여 대통령령으로 정하는 기간 동안 채용서류를 보관하여야 한다. 다만, 천재지변이나 그 밖에 구인자에게 책임 없는 이유로 채용서류가 멸실된 경우 구인자는 제1항에 따른 채용서류의 반환 의무를 이행한 것으로 본다.
- ④ 구인자는 대통령령으로 정한 반환의 청구기간이 지난 경우 및 채용서류를 반환하지 아니한 경우에는 「개인정보 보호법」에 따라 채용서류를 파기하여야 한다.
- ⑤ 구인자는 제4항에 따라 채용서류를 파기한 경우 지체 없이 구직자에 그 사실을 고지하여야 한다. 이 경우 고지방법은 제15조제2항을 준용한다.
- ⑥ 제1항에 따른 채용서류의 반환에 소요되는 비용은 원칙적으로 구인자가 부담한다. 다만, 구인자는 대통령령으로 정하는 범위에서 채용서류의 반환에 소요되는 비용을 구직자에게 부담하게 할 수 있다.
- ⑦ 구인자는 제1항부터 제6항까지의 규정을 채용 여부가 확정되기 전까지 구직자에게 알려야 한다.

제4장 보칙

제21조(채용심사비용 등에 관한 시정명령) ① 고용노동부장관은 제18조, 제19조제1항, 제20조제1항·제4항·제5항·제6항을 위반한 구인자에게 시정을 명할 수 있다.

② 제1항에 따른 시정명령을 받은 구인자는 해당 명령을 이행한 경우에 그 이행결과를 지체 없이 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.

제22조(보고 및 조사) ① 고용노동부장관은 필요하다고 인정하면 구인자, 구직자 또는 채용에 관여한 자 등에 대하여 이 법 시행에 필요한 다음 각 호의 조치를 할 수 있다.

1. 당사자 또는 참고인의 출석 요구 및 진술의 청취
2. 당사자에 대한 보고 명령 및 자료 제출의 명령

② 고용노동부장관은 이 법 위반 사실의 확인 등을 위하여 필요하면 소속 공무원으로 하여금 이 법을 적용받는 사업의 사업장이나 그 밖의 장소에 출입하여 서류·장부 또는 그 밖의 물건을 조사하고 관계인에게 질문하게 할 수 있다.

③ 고용노동부장관은 제2항에 따른 조사를 하려면 미리 조사 일시, 조사 이유 및 조사 내용 등의 조사계획을 조사 대상자에게 알려야 한다. 다만, 긴급히 조사하여야 하거나 사전에 알리면 증거인멸 등으로 조사목적을 달성할 수 없다고 인정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

④ 제2항에 따라 출입·조사를 하는 관계 공무원은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 보여주어야 한다.

제23조(자료 제공의 요청) 고용노동부장관은 이 법의 목적을 달성하기 위하여 필요한 경우 관계 행정기관의 장 등에게 관련 자료의 제공을 요청할 수 있다. 이 경우 자료의 제공을 요청받은 기관의 장은 정당한 이유가 없으면 이에 따라야 한다.

제24조(권한의 위임) ① 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다.

② 이 법에 따른 고용노동부장관의 업무 중 제5조제2항 또는 제3항의 업무는 「한국산업인력공단법」에 따른 한국산업인력공단 또는 대통령령으로 정하는 자에게 위탁할 수 있다.

제5장 벌칙

제25조(벌칙) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제9조제3항을 위반한 자
2. 제14조제1항을 위반하여 거짓의 채용광고를 낸 구인자

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제9조제2항을 위반한 자
2. 제10조를 위반하거나 지시한 자

제26조(양벌규정) 채용에 관한 사항에 대하여 구인자의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 업무에 관하여 제10조 및 제14조제1항의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 구인자에게도 해당조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 구인자가 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

제27조(과태료) ① 제9조제1항을 위반한 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제13조를 위반하여 정당한 이유 없이 개인 정보를 채용과정에서 서류·전자적 방식, 기타 이들에 준하는 방법으로 수집하거나 면접에서 질문한 구인자
2. 제14조제2항 본문 또는 제3항 본문을 위반하여 채용광고의 내용 또는 근로조건을 변경한 구인자
3. 제14조제4항을 위반하여 지식재산권을 자신에게 귀속하도록 강요한 구인자

③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제20조제3항에 따른 채용서류 보관의무를 이행하지 아니한 구인자
2. 제20조제7항을 위반하여 구직자에 대한 고지의무를 이행하지 아니한 구인자
3. 제21조제1항에 따른 시정명령을 이행하지 아니한 구인자
- ④ 제1항부터 제3항까지에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(적용례) 이 법은 이 법 시행 이후 최초로 개시되는 채용절차부터 적용한다.

제3조(시정명령, 과태료에 관한 경과조치) 이 법 시행 전의 행위에 대하여 시정명령이나 과태료에 관한 규정을 적용할 때에는 종전의 규정에 따른다.

제4조(다른 법률의 개정) ① 공익신고자 보호법 일부를 다음과 같이 개정한다.

별표 제417호 “「채용절차의 공정화에 관한 법률」”을 “「공정채용에 관한 법률」”로 한다.

② 사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률

일부를 다음과 같이 개정한다.

제6조의2제1항에 제20호를 다음과 같이 신설한다.

20. 「공정채용에 관한 법률」(제14조제1항만 해당한다)

③ 한국산업인력공단법 제6조제11호를 제12호로 하고, 같은 조에 제11호를 다음과 같이 신설한다.

11. 「공정채용에 관한 법률」 제24조에 따라 공단에 위탁된 사업제5조(다른 법령과의 관계) 이 법 시행 당시 다른 법령에서 종전의 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 또는 그 규정을 인용한 경우가 이 법 가운데 그에 해당하는 규정이 있을 때에는 종전의 규정을 갈음하여 이 법 또는 이 법의 해당 조항을 인용한 것으로 본다.