경제혁신 3개년 계획 경제의 틀을 바꾸면 미래가 달라집니다.

보 도 자 료

"국민 누구나 일할 수 있고 일을 통해 행복한 나라"

▸ 보도일시: 12.16(화) 석간,
<인터넷 12.16(화) 시 이후>
▸ 총 15 쪽 (붙임 12쪽 포함)

❖ 고용서비스정책과 과장 김덕호
서기관 서명석
☎ 044-202-7328

< 본 자료는 http://www.moel.go.kr 및 http://www.keis.or.kr에서도 볼 수 있습니다 >

채용시험에 불합격한 구직자 채용서류 돌려받을 수 있어

-채용절차의 공정화에 관한 법률 시행령안 12.16일 국무회의 의결, '15.1.1 시행-

◈ "디자인 관련 업체에 입사하기를 원해 포트폴리오(작품)를 냈는데 불합격해도 되돌려주지 않는다. 공들여 포트폴리오를 만든 시간과 비용도 그렇지만, 나를 떨어뜨린 기업에서 내 아이디어를 도용하지 않을까 걱정된다." (디자인 관련학과, 송모씨)

◈ "대학 성적증명서와 졸업증명서, 토익 성적표 원본 등 매번 기업들이 요구하는 구직서류가 비슷하고 지금까지 30차례 넘게 구직 서류를 냈는데 그때마다 서류 발급에 드는 비용이 만만치 않다. 불합격한 것도 서러운데 입사원서를 넣을 때마다 비용이 들어 취업준비생은 이중고에 시달린다. 관련 증명서와 성적표 원본을 돌려받을 수 있다면 다른 기업 구직시 재활용할 수 있을 것 같다" (취업준비생, 김모씨)

□ 내년부터 채용시험에 불합격한 **구직자**는 해당 기업에 제출한 **채용서류를 돌려 받을 수 있다.**

○ 구인업체는 **채용서류 반환청구기간***을 반드시 구직자에게 알려주어야 하고, 구직자가 반환을 요구할 경우에는 **14일 이내에 서류 일체를 반환**해야 한다.

* 반환청구기간은 채용여부 확정일로부터 14일~180일까지의 기간 중 구인업체가 정함

○ 이에 따라 구인업체는 **반환청구기간까지 채용서류를 보관**해야 하고, 청구기간이 지나면 「개인정보 보호법」에 따라 **채용서류를 파기**해야 한다.

○ 이를 위반한 구인업체에 대해서는 **최대 300만원의 과태료**가 부과된다.

□ 구인업체는 구직자에게 **채용일정**과 **채용여부**, 채용심사가 **지연**될 경우에는 그 사실을 **홈페이지에 게시**하거나 **문자전송** 등의 방법으로 알려 주어야 한다.

○ 아울러 채용서류 제출에 드는 비용 이외의 **일체의 비용**(응시료 등)**을 구직자에게 부담시키지 못하며,** 불가피한 사정이 있는 경우에는 **관할 고용노동청(지청)의 승인**을 얻어 채용심사비용의 일부를 부담하게 할 수 있다.

□ 고용노동부는 이와 같은 내용을 담은 **「채용절차의 공정화에 관한 법률(약칭 채용절차법) 시행령안」**이 12월 16일(화) **국무회의에서 의결**되어 **내년 1월 1일부터 시행**할 계획이라고 밝혔다.

○ 채용절차의 공정화에 관한 법률과 시행령은 '15년 1월 1일부터 **사업장의 규모**에 따라 **연차적으로 시행**된다.

* ▸상시 근로자 300명 이상 사업장, 공공기관, 국가 및 자치단체: '15년 1월 1일
▸상시 근로자 100명 이상 300명 미만 사업장: '16년 1월 1일
▸상시 근로자 30명 이상 100명 미만 사업장: '17년 1월 1일

□ 고용노동부 문기섭 고용서비스정책관은 “동 법의 시행을 통해 취업에 어려움을 겪고 있는 구직자의 부담을 조금이나마 덜어 주고 취업 준비생의 소중한 아이디어·저작권 등이 보호받을 수 있게 되길 기대한다”고 하면서,

○ “동 법에 따라 내년부터 채용과정에서 **취업준비생들이 불합리한 피해를 받지 않도록 지도·단속**할 계획이다.”고 밝혔다.

OPEN 출처표시 공공누리 공공저작물 자유이용허락

보도자료와 관련해 더 자세한 내용을 원하면 고용서비스정책과 서명석 서기관(☎ 044-202-7328)에게 연락하시기 바랍니다.

붙 임

채용절차의 공정화에 관한 법령의 주요내용

1. 거짓 채용광고 및 채용서류의 거짓 작성 금지

□ 주요 내용

○ (구인업체) 채용을 가장하여 아이디어를 수집하거나 사업장을 홍보하기 위한 목적 등의 거짓 채용광고 금지

○ (구직자) 구인업체에게 제출하는 채용서류의 거짓 작성 금지

□ 관련 조문

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.

제6조(채용서류의 거짓 작성 금지) 구직자는 구인자에게 제출하는 채용서류를 거짓으로 작성하여서는 아니 된다.

2. 채용일정·결과 등의 공지

□ 주요 내용

○ 구인업체는 채용서류를 홈페이지 또는 전자우편으로 받도록 노력하고, 전자우편 등으로 받은 경우 접수된 사실을 홈페이지 게시, 전자우편 등 전자적 방법으로 고지하여야 함

○ 구인업체는 구직자에게 채용일정, 채용심사 지연의 사실 등 채용과정을 홈페이지 또는 전자우편 등을 통해 알려줘야 함

○ 구인업체는 채용대상자를 확정한 경우 지체없이 구직자에게 채용 여부를 홈페이지 또는 전자우편 등을 통해 알려줘야 함

□ 관련 조문

채용절차의 공정화에 관한 법률
제7조(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 문자 전송, 전자우편, 팩스, 전화 등으로 알려야 한다. 제8조(채용일정 및 채용과정의 고지) 구인자는 구직자에게 채용일정, 채용심사 지연의 사실 등 채용과정을 알려야 한다. 이 경우 고지방법은 제7조제2항을 준용한다. 제10조(채용 여부의 고지) 구인자는 채용대상자를 확정한 경우에는 지체 없이 구직자에게 채용 여부를 알려야 한다. 이 경우 고지방법은 제7조제2항을 준용한다.

3. 채용심사비용의 부담금지

□ 주요 내용

○ 구인업체는 채용심사를 목적으로 구직자에게 채용서류 제출에 드는 비용 이외의 채용심사비용을 구직자에게 부담할 수 없음

* (예시) 필기시험 및 면접시험 응시료 등

- 다만, 불가피한 사정이 있는 경우 관할 고용노동청(지청)의 승인을 받아 채용심사비용의 일부를 부담하게 할 수 있음

□ 관련 조문

채용절차의 공정화에 관한 법률
제9조(채용심사비용의 부담금지) 구인자는 채용심사를 목적으로 구직자에게 채용서류 제출에 드는 비용 이외의 일체의 금전적 비용(이하 "채용심사비용"이라고 한다)을 부담시키지 못한다. 다만, 사업장 및 직종의 특수성으로 인하여 불가피한 사정이 있는 경우 고용노동부장관의 승인을 받아 구직자에게 채용심사비용의 일부를 부담하게 할 수 있다.

4. 채용서류의 반환

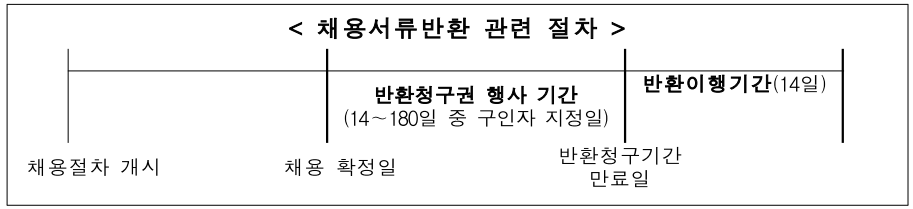
(1) 구직자의 채용서류 반환청구권

○ 구인업체는 구직자에 대한 채용여부가 확정된 이후 구직자가 채용서류의 반환을 청구하는 경우에는 본임임을 확인한 후 이를 반환하여야 함

- 다만, 채용이 확정된 자이거나 홈페이지 또는 전자우편으로 서류가 제출된 경우, 구인업체의 요구없이 자발적으로 서류를 제출한 경우는 제외

(2) 반환청구권 행사기간

○ '채용 여부가 확정'된 이후부터 구직자는 채용서류 반환 청구가 가능 (법 제11조 제1항)



○ **(반환청구권 행사 기간) 14일에서 180일 사이의 기간** 중에서 **구인업체가 청구권 행사기간을 정하여** 구직자에게 통보

- 구입업체가 추가채용 기회를 확보하기 위해 '채용확정일'부터 '14일~180일' 이내로 채용서류 반환청구기간을 정하도록 함

* 채용관련 기업 간담회 결과: ▲(**대기업**) 대부분 추가 채용이 없거나 있더라도 일주일 이내에 완료, ▲(**중소기업**) 기존 합격자들의 입사 포기로 **3개월 정도** 기존 지원서를 토대로 추가 모집을 하고 있음

(3) 반환 이행기간

○ 구인업체의 등기우편 발송 등 행정처리 기간 및 발송기간 등을 고려하여 **청구일로 부터 14일 이내**로 설정

* **처리기한 14일**은 민원사무처리에 관한 법률 시행령 제19조제2항에 따른 행정기관의 일반적 민원사무 처리기간과 동일

(3) 반환방법

○ 구직자의 편익을 위해 구인업체는 **반환대상 서류를 등기우편 또는 직접 전달**하도록 규정

○ 반환장소는 원칙적으로 **구직자가 소재하는 주소지로 반환**하도록 하되, **구직자가 특별히 원하는 장소가 있는 경우 그 장소로 반환**하도록 함

(4) 채용서류 보관기간

① **반환청구권이 미행사된 경우 → '반환청구기간'까지**로 규정

② **반환청구권이 행사된 경우 → '등기우편 발송 또는 직접 전달한 때'까지** 보관하도록 규정

(5) 채용서류 반환 비용부담

○ 구인업체가 구직자에게 부담하도록 하는 비용은 **등기우편비용*** **이내**로 한정함

* 「우편법」 제19조(우편요금의 결정)에 따라 미래창조과학부장관이 정한 요금

○ 구인업체의 비용 징수 편의를 위해 **수취인 부담*이 가능**하도록 함

* 「우편법 시행령」 제29조(우편요금 등의 수취인 부담)

- **반환비용을 따로 징수**하는 경우에는 채용공고 또는 채용절차 진행 중에 회사명의(또는 대표자)의 **금융기관 계좌번호를 통지**하도록 함

□ 관련 조문

법 률	시행령
제11조(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, 제7조제1항에 따라 홈페이지 또는 전자우편으로 제출된 경우나 구직자가 구인자의 요구 없이 자발적으로 제출한 경우에는 그러하지 아니하다.	**제2조(채용서류의 반환 이행기간 등)** ①「채용절차의 공정화에 관한 법률」(이하 "법"이라 한다) 제11조제1항 본문에 따라 구직자로부터 채용서류의 반환 청구를 받은 구인자는 구직자가 반환 청구를 한 날부터 14일 이내에 구직자에게 해당 채용서류를 발송하거나 전달하여야 한다.
	② 구인자가 제1항에 따라 채용서류를 반환하는 때에는 해당 채용서류를「우편법」 제14조제2항제3호 또는 제15조제2항제3호에 따른 특수취급우편물(이하 "특수취급우편물"이라 한다)을 이용하여야 한다. 다만, 구직자가 원하는 경우에는 구직자와 합의하는 방법으로 전달할 수 있다.
	③ 제2항에 따라 채용서류를 특수취급우편물로 반환하는 경우 채용서류의 반환 장소는 채용서류에 기재된 구직자의 주소지로 한다. 다만, 구직자가 제1항에 따라 채용서류의 반환을 청구할 때 반환 장소를 지정한 경우에는 그 장소로 한다.
② 제1항에 따른 구직자의 채용서류 반환 청구는 서면 또는 전자적 방법 등 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 하여야 한다.	

법 률	시행령
③ 구인자는 제1항에 따른 구직자의 반환 청구에 대비하여 대통령령으로 정하는 기간 동안 채용서류를 보관하여야 한다. 다만, 천재지변이나 그 밖에 구인자에게 책임 없는 사유로 채용서류가 멸실된 경우 구인자는 제1항에 따른 채용서류의 반환 의무를 이행한 것으로 본다.	**제3조(채용서류의 보관기간)** 법 제11조제3항 본문에서 "대통령령으로 정하는 기간"이란 다음 각 호의 기간을 말한다. 1. 구직자가 법 제11조제1항 본문에 따라 채용서류의 반환을 청구한 경우가 아닌 경우: 제4조에 따른 구직자의 반환 청구기간 2. 구직자가 법 제11조제1항 본문에 따라 채용서류의 반환을 청구한 경우: 구인자가 제2조제1항에 따라 특수취급우편물을 발송하거나 전달한 시점까지의 기간
④ 구인자는 대통령령으로 정한 반환의 청구기간이 지난 경우 및 채용서류를 반환하지 아니한 경우에는「개인정보 보호법」에 따라 채용서류를 파기하여야 한다.	**제4조(채용서류의 반환 청구기간)** 법 제11조제4항에 따른 채용서류의 반환 청구기간은 구직자의 채용 여부가 확정된 날 이후 14일부터 180일까지의 기간의 범위에서 구인자가 정한 기간으로 한다. 이 경우 구인자는 채용 여부가 확정되기 전까지 구인자가 정한 채용서류의 반환 청구기간을 구직자에게 알려야 한다.
⑤ 제1항에 따른 채용서류의 반환에 소요되는 비용은 원칙적으로 구인자가 부담한다. 다만, 구인자는 대통령령으로 정하는 범위에서 채용서류의 반환에 소요되는 비용을 구직자에게 부담하게 할 수 있다.	**제5조(채용서류 반환의 비용부담)** ① 법 제11조제5항 단서에서 "대통령령으로 정하는 범위"란 채용서류를 특수취급우편물로 송달하는 경우에 드는「우편법 시행령」 제12조에 따른 우편에 관한 요금 및 우편이용에 관한 수수료를 말한다. ② 구인자가 법 제11조제5항 단서에

법 률	시행령
	따라 채용서류의 반환에 소요되는 비용을 구직자에게 부담하게 하려는 경우에는 채용 여부가 확정되기 전까지 구직자에게 채용서류 반환에 필요한 비용을 입금할 수 있는 금융기관의 계좌를 지정하여 통지하여야 한다. 다만, 구직자의 신청에 따라 「우편법 시행령」 제29조에 따른 수취인 부담으로 발송하는 경우에는 그러하지 아니하다.

5. 시정명령 및 보고·조사

□ 주요 내용

○ 고용노동부장관(관할 고용노동청장·지청장)은 채용심사비용의 구직자 부담금지, 채용서류 반환 관련 의무 등을 위반한 구인업체에게 시정명령을 내릴 수 있음

- 시정명령을 받은 구인업체는 그 이행 결과를 지체없이 보고

○ 고용노동부장관(관할 지방고용노동청장·지청장)은 이 법 시행에 필요한 자료를 제출하게 하거나 소속 공무원으로 하여금 사업장을 출입하여 관련 조사를 할 수 있음

□ 관련 조문

채용절차의 공정화에 관한 법률
제12조(채용심사비용 등에 관한 시정명령) ① 제9조, 제11조제1항·제4항·제5항을 위반한 구인자에게 고용노동부장관은 시정을 명할 수 있다.
② 제1항에 따른 시정명령을 받은 구인자는 해당 명령을 이행한 경우에 그 이행결과를 지체 없이 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.
제14조(보고 및 조사) ① 고용노동부장관은 필요하다고 인정하면 구인자에게 이 법 시행에 필요한 자료를 제출하게 하거나 필요한 사항을 보고하게 할 수 있다.
② 고용노동부장관은 이 법 위반 사실의 확인 등을 위하여 필요하면 소속 공무원으로 하여금 이 법을 적용받는 사업의 사업장이나 그 밖의 시설에 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.

6. 권한의 위임 규정

□ 주요 내용

○ 이 법률에서 고용노동부장관의 권한으로 규정한 사항을 지방고용노동관서의 장(관할 고용노동청장·지청장)에게 권한을 위임

① 채용심사비용의 일부 부담에 대한 승인(제9조), ② 채용심사비용

등에 관한 시정명령 및 보고(제12조), ③ 이 법 시행에 필요한 보고 및 조사(제14조), ④ 과태료의 부과·징수(제17조)

□ 관련 조문

법 률	시행령안
제15조(권한의 위임) 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 그 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다.	**제6조(권한의 위임)** 고용노동부장관은 법 제15조에 따라 다음 각 호의 권한을 지방고용노동관서의 장에게 위임한다. 1. 법 제9조 단서에 따른 채용심사비용의 일부 부담에 대한 승인 2. 법 제12조에 따른 채용심사비용 등에 관한 시정명령 및 그 이행결과에 대한 보고의 접수 3. 법 제14조에 따른 보고 및 조사 4. 법 제17조제3항에 따른 과태료의 부과·징수

7. 벌칙

□ 주요 내용

○ 거짓 채용광고를 낸 구인자에 대해서는 5년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금을 부과

□ 관련 조문

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

8. 과태료

□ 주요 내용

○ 동 법의 위반사항에 대한 구체적인 과태료 부과·징수 기준·절차 등은 시행령에 규정

<법에서 규정한 과태료 부과 대상>

① **500만원 이하**의 과태료 부과 대상
- ○ 채용광고의 내용 또는 근로조건을 불리하게 변경한 구인자
- ○ 채용서류 및 저작권 등 지식재산권을 자신 에게 귀속하도록 강요한 구인자

② **300만원 이하**의 과태료를 부과 대상
- ○ 채용서류 보관의무를 이행하지 아니한 구인자
- ○ 채용서류 반환 관련 사항을 구직자에게 고지하지 아니한 구인자
- ○ '채용심사 비용부담 금지', '채용반환청구 이행', '채용서류 파기', '채용서류 반환 비용' 등 의무를 위반한 구인자에게 시정명령 하고 이를 이행하지 아니한 구인자

○ 위반횟수 산정, 경감사유, 위반횟수에 따른 과태료 가중비율 등에 따라 과태료 부과기준을 마련

- (**위반횟수산정**) 최근 3년간 위반행위로 과태료를 부과 받은 경우 적용하며, 과태료 처분일과 다시 위반행위를 적발한 날을 기준으로 위반횟수 산정

  * 위반횟수는 1차, 2차, 3차로 하며 위반횟수에 따라 가중부과

- (**경감사유**) 자연재해 등 중대한 위기, 위법행위가 사소한 부주의나 오류 등 과실, 동기와 결과를 고려하여 감경할 필요가 인정되는 경우 1/2 경감

□ 관련 조문

영 제7조(과태료의 부과기준) 법 제17조 제1항 및 제2항에 따른 과태료의 부과기준은 별표와 같다.

[별표]

과태료의 부과기준

1. 일반기준

가. 위반행위의 횟수에 따른 과태료 부과기준은 최근 3년간 같은 위반행위로 과태료를 부과 받은 경우에 적용한다. 이 경우 위반횟수는 위반행위에 대하여 과태료 처분을 한 날과 다시 같은 위반사항을 적발한 날을 각각 기준으로 하여 계산한다.

나. 과태료 부과권자는 위반행위자가 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제2호에 따른 과태료 금액의 2분의 1의 범위에서 그 금액을 감경할 수 있다. 다만, 과태료를 체납하고 있는 위반행위자의 경우에는 그러하지 아니하다.

1) 위반행위자가 질서위반행위규제법 시행령 제2조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우

2) 위반행위자가 자연재해·사고 등으로 재산에 현저한 손실이 발생하거나 영업 여건의 악화로 사업이 중대한 위기에 처하는 등의 사정이 있는 경우

3) 위반행위가 사소한 부주의나 오류 등 과실로 인한 것으로 인정되는 경우

4) 그 밖에 위반행위의 정도, 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하여 감경할 필요가 있다고 인정되는 경우

2. 개별기준

위반행위	근거 법조문	과태료 금액		
		1차 위반	2차 위반	3차 이상 위반
가. 법 제4조제2항 및 제3항을 위반하여 채용광고의 내용 또는 근로조건을 변경한 경우	법 제17조 제1항제1호	200	300	500
나. 법 제4조제4항을 위반하여 지식재산권을 구인자에게 귀속하도록 강요한 경우	법 제17조 제1항제2호	200	300	500
다. 법 제11조제3항을 위반하여 채용서류 보관 의무를 이행하지 않은 경우	법 제17조 제2항제1호	100	200	300
라. 법 제11조제6항을 위반하여 구직자에 대한 고지의무를 이행하지 않은 경우	법 제17조 제2항제2호	100	200	300
마. 법 제12조제1항에 따른 시정명령을 이행하지 않은 경우	법 제17조 제2항제3호	100	200	300