「채용절차의 공정화에 관한 법률」 준수사항 안내

1 적용 대상 사업장

□ 적용 대상 사업장

○ **상시 30명 이상의 근로자**를 사용하는 사업 또는 사업장*

* 공공부문(국가·지방자치단체·공공기관·지방공기업 등)도 법적용 대상에 포함

<상시 근로자 수에 공무원 포함 여부>

► 공무원 채용에는 채용절차법 적용이 제외되나, 비공무원 채용과 관련한 상시 사용 근로자 수 산정 시에는 해당 사업장 소속 공무원 수도 포함(대법원, 91다45653, 1992.4.14. 판결 참조)

► 국가·자치단체의 소속기관 중 인사·회계 등이 독립된 지방청, 보건소 등에서 **해당 기관장 이름**으로 비공무원을 채용할 경우, 해당기관 소속 공무원과 비공무원을 모두 합하여 30명 미만이라면 법 적용에서 제외

⇒ **독립된 사업장(소속기관)의 독립채용은 30명 미만일 수 있어 신중 필요**

○ 단, 국가 및 지방자치단체의 **공무원 채용절차에는 미적용**

* 법적용 대상 사업장 판단 근거인 상시 근로자 수 산정에는 공무원 포함

2 준수사항 및 벌칙

□ 거짓 채용광고 등의 금지(제4조)

○ 채용 가장 ▲**거짓광고** ▲**근로조건변경** ▲**지적재산권귀속** 등

- 채용을 가장하여 아이디어를 수집하거나 사업장 홍보 목적 등으로 ▲거짓 채용 광고를 내서는 안 된다.*(제4조제1항)

  *물품판매, 수강생모집, 직업소개, 부업알선, 자금모금, 투자유치 등

- 정당한 사유 없이 채용광고의 내용을 ▲구직자에게 불리하게 변경하여서는 안 된다.(제4조제2항)

- 채용 이후 정당한 사유 없이 채용광고상 근로조건을 구직자에게 불리하게 변경해서는 안 된다.(제4조제3항)

- 구인자는 구직자의 채용서류 및 이와 관련한 저작권 등 ▲지식재산권을 자신에게 귀속하도록 강요하여서는 안 된다.(제4조제4항)

<주요 위반사례>

► 채용을 가장하여 아이디어를 수집하거나 사업장을 홍보한 사례

► 임금, 고용형태, 근로시간, 근로장소 등 채용광고의 내용을 정당한 사유 없이 구직자에게 불리하게 변경한 사례

► 구직자가 제출한 채용서류 등에 포함된 설계, 그림, 사진 등과 관련한 저작권 등 지적재산권을 구인자에게 귀속하도록 강요한 사례

※ 거짓 채용광고를 낸 구인자는 5년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처함

※ 정당한 사유없이 채용광고의 내용을 구직자에게 불리하게 변경하거나 근로조건을 불리하게 변경한 구인자에는 500만원 이하의 과태료 부과

□ 채용강요 등의 금지(제4조의2)

○ 채용에 관한 **부당한 청탁·압력·강요** 등의 행위 ▲채용과 관련하여 **금전·물품·향응** 또는 재산상의 **이익 수수·제공** 등

□ 출신지역 등 개인정보 요구 금지(제4조의3)

○ 법상 수집·요구가 금지된 **개인정보**를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집하는 등(제4조의3)

- 구직자 본인의 용모·키·체중 등 신체적 조건(제4조의3제1호)
- 구직자 본인의 출신지역*·혼인여부*·재산(제4조의3제2호)
- 구직자 본인의 직계존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산(제4조의3제3호)

*출신지역은 출생지, 등록기준지, 성년이 되기 이전의 주된 거주지 등 (「국가인권위원회법」 제2조제3호 준용) 사회통념상 일반적으로 출신지역을 의미하는 정보를 말함

*현 거주지 주소는 출신지역의 범위에 포함되지 않는 것으로 해석되어, 이를 근거로 지역 주민을 채용하는 경우 채용절차법 위반으로 볼 수 없음

*혼인여부에 대한 정보란 기혼·미혼 만을 의미하는 것이 아니라, 자녀 유무 또는 시부모 유무를 포함하여 혼인여부를 유추할 수 있는 모든 정보가 포함됨

※ 채용공고뿐만 아니라 채용과정에서 서류(종이, 전자적방법 불문하고 글로 기록 또는 전달행위)상으로 개인정보 기재 요구한 행위 금지

□ 채용심사비용 부담 금지(제9조)

○ 채용서류 제출에 드는 비용 이외의 금전적 비용("채용심사비용")의 구직자 부담 금지

- 응시료, 구직자 부담 건강진단서 제출 등

<주요 위반사례>

► 자치단체에서 공무원 채용 시 「지방공무원 임용령」에 따라 응시수수료를 받을 수 있으나, 이를 비공무원 채용에까지 관행적으로 적용하는 사례

► 사립학교에서 교사를 채용하면서 응시수수료를 받는 사례

► 급식조리원을 채용하면서 구직자 부담으로 건강진단서를 발급받도록 하는 사례

► 특수취급우편물로 송달하는 우편 요금 외의 채용서류반환에 드는 비용을 구직자에게 부담시킨 사례

□ 채용서류의 반환 및 파기(제11조)

○ 구인자는 채용 여부가 확정된 후 구직자(채용대상자 제외)의 채용서류 반환을 청구하는 경우 본인임을 확인후 대통령령으로 정하는 바에 따라 반환(제11조제1항)

○ 구인자는 대통령령으로 정하는 기간 채용서류보관(제11조제3항)

○ 개인정보 보호법에 따라 채용서류 파기(제11조제4항)

○ 구인자는 채용 여부가 확정되기 전까지 채용서류*의 반환** 등에 관한 사항을 구직자에게 알려야 함.(제11조제6항)

*** 기초심사자료(응시원서, 이력서, 자기소개서 등), 증빙자료 등 구직자가 채용을 위하여 구인자에게 제출한 모든 서류 · 물건 · 자료 등이 이에 해당**

**** 반환청구기간: 채용여부가 확정된 날부터 14일에서 180일사이의 기간 중 구인자가 정한기간**

- 다만, 채용서류가 홈페이지 또는 전자우편으로 제출된 경우나 구직자가 구인자의 요구 없이 자발적으로 제출한 경우에는 구직자가 반환청구 할 수 없으며 반환할 의무도 없음. 반환하지 아니한 채용서류는 개인정보보

호법에 따라 채용서류를 파기하여야 하며, **법 제11조제1항부터 제5항까지의 사실을 구인자에게 고지하여야 함.**

- 채용 여부 확정 이후 구직자가 채용서류 반환을 청구하는 경우 본인임을 확인한 후 대통령령으로 정하는 바에 따라 반환하여야 한다.

<주요 위반사례>

► 채용공고에서 "제출된 서류는 일체 반환하지 않는다."는 내용을 명시한 사례

► 채용 여부가 확정되기 전까지 구직자에게 채용서류 반환청구에 대하여 고지하지 않아 구직자가 전혀 인지하지 못한 사례

► 채용서류 반환 청구기간까지 보관하지 않고 모두 파기한 사례

채용서류 반환에 관한 고지 예시

1. 이 고지는 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제11조제5항에 따른 것으로, 최종합격자를 제외한 구직자를 대상으로 기 제출한 채용서류를 반환받을 수 있음

2. 당사 채용에 응시한 구직자 중 최종합격이 되지 못한 구직자는 0000년 00월 00일부터 0000년 00월 00일까지 제출한 채용서류의 반환을 청구할 수 있음을 알려드립니다. 다만, 홈페이지 또는 전자우편으로 제출된 경우나 구직자가 당사의 요구 없이 자발적으로 제출한 경우에는 그러하지 아니하며, 천재지변이나 그 밖에 당사에게 책임 없는 사유로 채용서류가 멸실된 경우에는 반환한 것으로 봅니다.

3. 채용서류 반환 청구를 하려는 구직자는 채용서류 반환청구서[채용절차의 공정화에 관한 법률 시행규칙 별지 제3호 서식]를 작성하여 당사로 팩스(02-0000-0000) 또는 이메일(00000@0000.00.00)로 제출하면, 제출이 확인된 날로부터 14일 이내에 지정한 주소지로 등기우편을 통하여 발송해 드립니다. 이 경우 등기우편요금은 수신자 부담으로 하게 되오니 유념하시기 바랍니다.

   * 수신자 부담을 하지 않을 경우 채용서류 반환 비용을 입금할 수 있는 금융기관 계좌 명시

4. 당사는 구직자의 반환 청구에 대비하여 0000년 00월 00일까지 채용서류를 보관하게 되며, 그때까지 채용서류의 반환을 청구하지 아니할 경우에는 「개인정보 보호법」에 따라 지체 없이 채용서류 일체를 파기할 예정입니다.

0000년 00월 00일

(주)○○○○

3 권고 사항

► **(표준이력서)** 법 제5조에 따른 표준이력서 사용

* 신체사항, 부모님 직업 및 재산 등 직무수행능력과 무관한 내용을 관례적으로 요구하는 이력서는 표준이력서라고 볼 수 없음

► **(전자우편 접수)** 법 제7조에 따라 홈페이지 또는 전자우편을 통한 채용서류 접수

► **(채용과정 고지)** 법 제8조에 따른 채용일정 및 채용과정의 고지

► **(채용여부 고지)** 법 제10조에 따른 채용확정 후 채용여부 고지

► **(입증자료 제출제한)** 법 제13조에 따라 서류 합격자에 한정하여 입증자료·심층심사자료 등 제출

<붙임1> 채용절차법 관련 규정

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.

제4조2(채용강요 등의 금지)
누구든지 채용의 공정성을 침해하는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 할 수 없다.
1. 법령을 위반하여 채용에 관한 부당한 청탁, 압력, 강요 등의 행위를 하는 행위
2. 채용과 관련하여 금전, 물품, 향응 또는 재산상의 이익을 제공하거나 수수하는 행위

제4조3(출신지역 등 개인정보 요구 금지)
구인자는 구직자에 대하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 다음 각 호의 정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집하여서는 아니 된다.
1. 구직자 본인의 용모·키·체중 등 신체적 조건
2. 구직자 본인의 출신지역·혼인여부·재산
3. 구직자 본인의 직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산

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.

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.
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 사유로 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 제1항에 따른 채용서류의 반환에 소요되는 비용은 원칙적으로 구인자가 부담한다. 다만, 구인자는 대통령령으로 정하는 범위에서 채용서류의 반환에 소요되는 비용을 구직자에게 부담하게 할 수 있다.
⑥ 구인자는 제1항부터 제5항까지의 규정을 채용 여부가 확정되기 전까지 구직자에게 알려야 한다.

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 지체없이 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.

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

제17조(과태료)
① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.
1. 제4조제2항 또는 제3항을 위반하여 채용광고의 내용 또는 근로조건을 변경한 구인자
2. 제4조제4항을 위반하여 지식재산권을 자신에게 귀속하도록 강요한 구인자
② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.
1. 제11조제3항에 따른 채용서류 보관의무를 이행하지 아니한 구인자
2. 제11조제6항을 위반하여 구직자에 대한 고지의무를 이행하지 아니한 구인자
3. 제12조제1항에 따른 시정명령을 이행하지 아니한 구인자
③ 제1항 및 제2항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.

붙임2 **채용절차법 상 제재규정 및 권고규정**

1. 제재규정

구분	주요 내용	제재수단
거짓채용광고 금지 (제4조제1항)	▪ 채용 가장한 아이디어 수집이나 홍보 목적 등 거짓 채용광고 금지	• 5년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
채용광고내용·근로조건 변경 금지 (제4조제2항·3항)	▪ 정당한 사유 없이 채용광고 내용 불리 변경 금지 ▪ 채용 후 정당한 사유 없이 채용광고 시의 근로조건 불리 변경 금지	• 5백만원 이하 과태료
지적재산권 귀속 금지 (제4조제4항)	▪ 채용서류 및 이와 관련한 저작권 등 지적재산권의 구인자 귀속 강요 금지	• 5백만원 이하 과태료
채용강요 등 금지 (제4조의2)	▪ 법령 위반하여 채용에 관한 부당한 청탁, 압력, 강요 등 금지 ▪ 채용 관련 금전, 물품, 향응, 재산상 이익 제공·수수 금지	• 3천만원 이하 과태료
출신지역 등 개인정보 요구 금지 (제4조의3)	▪ 직무 무관한 개인정보의 기재 요구 및 수집금지 ①용모·키·체중 등 신체적 조건 ②출신지역·혼인여부·재산 ③직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산	• 5백만원 이하 과태료
채용심사비용 부담 금지 (제9조)	▪ 채용서류 제출 비용 외의 채용심사 목적의 모든 금전적 채용심사비용의 부담 금지	• 시정명령 • 시정명령 불이행시 3백만원 이하 과태료
채용서류 반환 등 (제11조)	▪ 채용 확정 후 채용서류 반환 요구에 대한 미반환 ▪ 반환 청구기간 도과 경우 및 미반환 채용서류 미파기 ▪ 채용서류 반환 소요 비용 구인자 미부담	• 시정명령 • 시정명령 불이행시 3백만원 이하 과태료
	▪ 반환 청구 대비한 채용서류 보관 의무 미이행 ▪ 서류 반환, 파기 등의 규정 고지의무 미이행	• 3백만원 이하 과태료

2. 권고규정

구분	주요 내용
기초심사자료 표준양식 권장 (제5조)	▪ 기초심사자료(응시원서, 이력서, 자기소개서) 표준양식 사용 권장
전자방식 서류접수 (제7조)	▪ 채용서류를 홈페이지 또는 전자우편으로 받도록 노력
채용일정 및 채용과정의 고지 (제8조)	▪ 채용일정·심사지연사실·채용과정 변경 등 채용과정 고지
채용여부의 고지 (제10조)	▪ 채용대상자 확정시, 지체없이 채용 여부 알려야 함
입증·심층심사자료 제출제한 (제13조)	▪ 서류심사 합격자에 한정하여 입증자료·심층심사자료 제출 받도록 노력