

# 의 결



국민권익위원회

국립중앙도서관  
국립중앙도서관  
국립중앙도서관

# 국 민 권 의 위 원 회 의 결

의안번호 제2022 - 861호

의 안 명 「청년 구직자를 위한 중소기업 채용 공정성 강화방안」

대상기관 고용노동부

의 결 일 2022. 12. 19.

## 주 문

「청년 구직자를 위한 중소기업 채용 공정성 강화방안」 권고안을 별지와 같이 「부패 방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제27조 규정에 따라 고용노동부 장관에게 권고한다.

## 이 유

별지와 같다.



이에 주문과 같이 의결한다.

2022년 12월 19일

위원장 전현희

위원 안성욱

위원 김태규

위원 김기표

위원 박계욱

위원 박상희

위원 박홍규

위원 임성문

위원 방이엽

위원 손난주

위원 최정묵

위원 송현주

위원 홍세욱



[별지]

국립인사개발원  
보다 나은 **국민권익위원회**

---

## 청년 구직자를 위한 중소기업 채용 공정성 강화방안

---

2022. 12.



국민권익위원회



# 목 차

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| I. 추진개요 .....                   | 1  |
| II. 현 황 .....                   | 2  |
| III. 문 제 점 .....                | 4  |
| (1) 소규모 사업장 채용민원 법적용 한계 .....   | 4  |
| (2) 위반업체 정보 부족으로 추가 불편 발생 ..... | 7  |
| IV. 개선방안 .....                  | 8  |
| (1) 채용절차법 적용대상 사업장 확대 .....     | 8  |
| (2) 채용절차법 위반업체 공표근거 마련 .....    | 9  |
| V. 조치사항 .....                   | 10 |
| [참고] 관련법령 .....                 | 11 |

# I. 추진개요

## < 추진근거 >

- (국정과제 90) 청년에게 주거, 일자리, 교육 등 맞춤형 지원
- (국정과제 91) 청년에게 공정한 도약의 기회 보장
- ※ 대통령실 국민제안센터를 활용한 제도개선 발굴과제

## □ 추진배경

- 2014년부터 구직청년이 채용(면접) 과정에서 겪게 되는 부당한 행위 등을 방지하고 구직자 권익 보호를 위해 「채용절차법\*」 도입

\* 「채용절차의 공정화에 관한 법률(채용절차법)」 주요내용 : 출신지역 등 개인정보 요구 금지, 채용일정 및 채용과정의 고지, 채용심사비용 부담 금지, 채용서류의 반환 등

- 현행 「채용절차법」 상 적용범위가 상시 30인 이상 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장으로 규정됨에 따라 소규모 사업장 채용 시 부당행위에 대해서는 법적용 한계

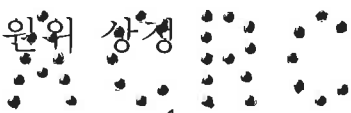
※ 상시 근로자 30인 이상 사업장은 3.9%(74,670개)에 불과(2020년 건강보험통계 기준)

- 위반업체에 대한 정보 또한 공개되지 않아 구직자 2차 피해 등 야기

- 중소기업을 지원하는 청년들의 불편을 해소하고 공정한 채용문화 확산을 통해 ‘공정과 상식이 바로 서는 대한민국’을 구현하고자 관련 제도개선 추진

## □ 추진경과

- 2022. 10. 관련 민원·법령 분석 및 개선방안 작성
- 2022. 11. 관계기관 협의
- 2022. 12. 소위, 전원위 상정



## II. 관련현황

### □ 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 (‘14. 1월 제정)

- (목 적) 채용과정에서 구직자가 제출하는 채용서류의 반환 등 채용절차에서의 최소한의 공정성을 확보하기 위한 사항을 정함으로써 구직자의 부담을 줄이고 권익을 보호(법 제1조)
- (주요내용) 출신지역 등 개인정보 요구 금지, 기초심사자료 표준양식 사용 권장, 전자우편 등을 통한 채용서류 접수, 채용일정 및 과정 고지, 채용심사비용 부담 금지, 채용서류 반환 등(법 제4조 ~ 제13조)
- (적용대상) 상시 **30명 이상** 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 (국가 및 지자체 공무원 채용 제외)(법 제3조)

※ (30인 이상 사업장) 7만 4,670개(전체 사업장 1,915,756개 대비 3.9%)

※ (30인 이상 사업장 가입자수) 998만 9,718명(전체 가입자 1,835만8,540개 대비 54.4%)

< 2020년도 사업장 규모별 가입자 현황(건강보험통계) >

| 사업장 규모         | 사업장           |            | 가입자              |             |
|----------------|---------------|------------|------------------|-------------|
|                | 사업장수(개)       | 비율(%)      | 가입자수(명)          | 비율(%)       |
| 전체 사업장         | 1,915,756     | 100.0      | 18,358,540       | 100.0       |
| 5인 미만 사업장      | 1,272,563     | 66.4       | 2,791,359        | 15.2        |
| 5인 이상 ~ 30인 미만 | 568,823       | 29.7       | 5,577,463        | 30.4        |
| <b>30인 이상</b>  | <b>74,670</b> | <b>3.9</b> | <b>9,989,718</b> | <b>54.4</b> |

○ (위반자 제재 및 처벌규정)

| 제재 및 처벌                | 관련행위   | 관련규정                 |
|------------------------|--|----------------------|
| 시정명령                   | ■ 심사비용의 부담금지, 채용서류 반환, 미반환 서류 폐기, 반환비용 구인자 부담  | 제9조 제11조<br>①④⑤      |
| 5년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금 | ■ 채용을 가장하여 아이디어를 수집하거나 사업장 홍보 목적 등으로 거짓 채용광고를 하는 행위를 한 자                                 | 제4조①                 |
| 3천만원 이하 과태료            | ■ 채용에 관한 부당한 청탁, 압력, 강요 등의 행위를 하거나 채용과 관련하여 금전, 물품, 향응 등 수수 행위를 한 자                      | 제4조의2                |
| 5백만원 이하 과태료            | ■ 구직자에게 불리하게 채용광고의 내용 또는 근로조건을 변경, 지식재산권을 자신에게 귀속하도록 강요, 직무 수행에 불필요한 개인정보를 기재하도록 요구한 구인자 | 제4조<br>②③④,<br>제4조의3 |
| 3백만원 이하 과태료            | ■ 채용서류 보관의무 미이행, 구직자에 대한 고지 의무 미이행, 시정명령 미이행 구직자   | 제11조③⑥,<br>제12조      |

□ 고용노동부 범위반 지도·점검 결과('22년 상반기)

○ (점검기간) '22. 5. 13 ~ 7. 22

○ (점검결과) 620개소 점검결과 100개 사업장에서 123건 확인

| 구분       |       | 위반내용(관련규정)          | 위반 건수 |
|----------|-------|---------------------|-------|
| 제재 사항    | 과태료   | 소계                  | 12    |
|          |       | 개인정보 요구(제4조의3)      | 4     |
|          |       | 채용서류 반환 고지(제11조제6항) | 8     |
|          | 시정명령  | 소계                  | 5     |
|          |       | 심사비용 구직자 부담(제9조)    | 4     |
|          |       | 채용서류 파기(제11조제4항)    | 1     |
| 개선 필요 사항 | 개선 권고 | 소계                  | 106   |
|          |       | 표준이력서(제5조)          | 47    |
|          |       | 전자방식 접수(제7조)        | 14    |
|          |       | 채용일정 고지(제8조)        | 11    |
|          |       | 채용여부 고지(제10조)       | 10    |
|          |       | 서류 제출 제한(제13조)      | 24    |



### Ⅲ. 문 제 점

#### □ 소규모 사업장 채용민원 법적용 한계

○ 현재의 「채용절차법」은 상시 근로자 30인 이상인 사업장의 채용 과정상 구직자 대상 부당한 행위 등에 대해서만 법 적용이 가능

※ 「채용절차법」 적용대상인 상시 근로자 30인 이상 사업장은 전체 사업장의 3.9%(74,670개)에 불과(2020년 건강보험통계 기준)

< 2020년도 사업장 규모별 가입자 현황(건강보험통계) >

| 사업장 규모        | 사업장           |            | 가입자              |             |
|---------------|---------------|------------|------------------|-------------|
|               | 사업장수(개)       | 비율(%)      | 가입자수(명)          | 비율(%)       |
| 전체 사업장        | 1,915,756     | 100.0      | 18,358,540       | 100.0       |
| 30인 미만        | 1,841,386     | 96.1       | 8,368,819        | 45.6        |
| <b>30인 이상</b> | <b>74,670</b> | <b>3.9</b> | <b>9,989,718</b> | <b>54.4</b> |

※ 2021년 고용노동통계조사(2019년 기준) 결과도 전체 사업장의 3.9%(83,021개) 수준

< 2021년도 사업장 규모별 현황(고용노동통계조사, 2019년 기준) >

| 사업장 규모        | 사업체 수(개)     | 총 종사자 수(명)       |
|---------------|--------------|------------------|
| 합계            | 2,146,156    | 18,743,650       |
| 1~4인 사업장      | 1,320,269    | 3,564,610        |
| 5~9인 사업장      | 506,397      | 6,206,943        |
| 10~29인 사업장    | 236,469      | 3,671,053        |
| 소계(30인 이상)    | 83,021(3.9%) | 8,301,044(44.3%) |
| 30~49인 사업장    | 40,206       | 1,509,943        |
| 50~99인 사업장    | 25,868       | 1,761,616        |
| 100~199인 사업장  | 10,445       | 1,425,504        |
| 200~299인 사업장  | 2,929        | 706,714          |
| 300~499인 사업장  | 1,845        | 696,888          |
| 500~999인 사업장  | 1,111        | 759,715          |
| 1,000인 이상 사업장 | 617          | 1,440,664        |

- 이로 인해 30인 미만 사업장에서 채용과정상 갑질 등 금지행위가 발생하더라도 사업주(구인자) 제재 한계

**【 사례 ① 】 갑질/인격모독 등**

- (민원내용) 경북 경산 ○○읍에 위치한 (주)대○○크를 신고함. 워크넷 채용글을 보고 지원함. 면접자리에서 갑질, 인격모독(부모님 비하 발언 등) 아주 불쾌한 경험을 하였음. 갑질은 애초 채용할 생각이 없는데 오라가라 하는 것과 자기자랑 등등. 인격모독은 전 직장 퇴사 후 3년 동안 뭐했냐, 문제있는거 아니냐, 이런 이력서가 지고 입사할 생각하냐 등등 참을 수 없는 모욕을 당해서 이에 합당한 처벌을 원함
- (민원답변) 채용과정에서 부모님 직업에 관한 질문 등 면접 갑질에 대한 내용은 피신고 사업장이 상시 근로자가 28명으로 채용절차 공정화에 관한 법률 적용 대상 사업장(30인 미만)이 아니어서 법 적용이 불가함. 채용절차와 관계 없는 인격모독 등에 따른 모욕죄, 명예훼손 등의 피해는 노동관계법률로 적용할 수 있는 사항이 아니면, 관련내용은 경찰서로 고소 또는 고발하여야 할 사항임을 알려드립니다

**【 사례 ② 】 학원강사 채용면접 과정에서 갑질**

- (민원내용) 성남시 중원구 수학○○○ 학원강사 면접시 강사직무와 관계없는 개인정보(부모님이랑 같이 사느냐 등)에 관한 질문을 받았음. 갑질 당한 내용에 대한 문자메시지를 가지고 있고, 비교면서 진정성 있는 사과도 없었음
- (민원답변) 채용절차법은 '상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업장의 채용 절차에 적용하는 법'으로 귀하께서 신고하신 사업장이 상시 근로자수가 30인 미만으로 확인되어 신고 및 조사대상에 해당되지 않음을 알려드립니다

**【 사례 ③ 】 채용과정 미고지, 거짓의 채용광고 등**

- (민원내용) ○○이라는 구직사이트에서 구인 공고를 보고 '○○'이라는 회사에 지원하였는데, 채용일정, 심사과정 지연, 채용과정의 변경 등을 미리 알려주지 않았으며, 단순 자료 수집 및 사업장 홍보 목적 등을 위해 거짓으로 채용광고 한 것으로 의심되므로 조사 및 처벌을 원함
- (민원답변) 해당 사업장은 상시 근로자수 30인 미만 사업장에 해당하여 법적용에 해당되지 않음을 안내해 드립니다. 다만, 해당 사업장에 귀하의 민원취지를 잘 전달 하여 향후 동일한 사례가 발생하지 않도록 지도하였음

- 최근 근로·노동 관련 법령에서 사업장 범위가 30인 이상 사업장에서 5인 이상 사업장으로 확대되는 추세를 고려할 때 개선 필요

※ (참고) 근로기준법, 중대재해처벌법 적용 대상 사업장 범위 확대

- (공휴일 유급휴가 제도 확대) 상시 30명 이상 300명 미만 사업장(2021. 1월 시행) → 상시 5인 이상 30명 미만 사업장(2022. 1월 시행) (근로기준법 제55조)
- (중대재해법 적용대상 확대) 상시 50명 이상 사업장(2021. 1월 시행) → 상시 5인 이상 사업장(2024. 4월 시행) (중대재해처벌등에관한법률 부칙 제1조)

※ (참고) 기타 5인 이상 사업장 적용사항

- 주 근로시간(52시간) 준수(근로기준법 제50조, 제53조), 연장, 야간, 휴일 근무시 추가 근무수당 지급(근로기준법 제56조) 등

□ **위반 업체 정보 부족으로 추가 불편 발생**

- 「채용절차법」 위반으로 시정명령, 벌칙, 과태료 등 처분을 받은 업체에 대한 정보 부족으로 지속적인 구직자 피해 발생

※ 위반업체가 지속 발생하고 있는 만큼 법 위반 예방, 공정채용 문화 확산 및 구직자 편의를 위해 위반업체 명단 공개 필요

**【 고용노동부 「채용절차법 지도·점검 결과(고용노동부 발표자료) 】**

- ('21년 하반기) 459개 업소 점검 결과 79개소에서 법 위반사항 148건 적발, 이중 23건 과태료 부과, 6건 시정 요구, 119건 개선 안내
- ('22년 상반기) 620개 업소 점검 결과 100개소에서 법 위반사항 123건 확인, 이중 12건 과태료 부과, 5건 시정 명령, 106건 개선 권고
- (연도별 점검사업장 대비 법 위반 건수 비율) '19년 8.9% → '22년 상반기 2.7%

| 구분                     | 19년      | 20년      | 21년(上·下)   | 22.上     |
|------------------------|----------|----------|------------|----------|
| 과태료·시정명령(건) / 점검대상(개소) | 40 / 451 | 56 / 487 | 58 / 1,006 | 17 / 620 |

※ (참고) 개인정보보호법, 공중위생관리법, 위생용품관리법 등에서 법령 위반업체 명단 공표 근거 마련

**【 개인정보보호법 제66조(결과의 공표) 】**

① 보호위원회는 제61조에 따른 개선권고, 제64조에 따른 시정조치 명령, 제65조에 따른 고발 또는 징계권고 및 제75조에 따른 과태료 부과 내용 및 결과에 대하여 공표할 수 있다

**【 공중위생관리법 제11조의6(위반사실 공표) 】**

시장·군수·구청장은 제7조, 제11조 또는 제11조의2에 따라 행정처분이 확정된 공중위생영업자에 대한 처분 내용, 해당 영업소의 명칭 등 처분과 관련한 영업 정보를 대통령령으로 정하는 바에 따라 공표하여야 한다.

**【 위생용품관리법 제23조(위반사실의 공표) 】**

식품의약품안전처장, 시·도지사 또는 시장·군수·구청장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 그 처분내용, 해당 영업소의 명칭 등을 대통령령으로 정하는 바에 따라 공표하여야 한다.

1. 제16조제1항 또는 제2항에 따라 위생용품을 압류하거나 폐기한 경우
2. 제17조제1항에 따라 영업정지, 또는 영업소 폐쇄를 명한 경우

## IV. 개선방안

### □ 채용절차법 적용대상 사업장 확대

- 청년 등 구직자의 권익 보호를 위해 5인 이상 30인 미만 사업장 구인자에 대해서도 금지 규정을 적용하도록 개선

※ 5인 미만 사업장에서 채용절차법 위반사례 발생 시 관련규정 안내 및 교육근거 마련

※ 필요시 단계적 확대를 실시하되(10인 → 5인 이상 확대 등), 장기적으로 적용 대상 범위를 5인 미만 전 사업장까지 확대 검토

### ⇒ 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제3조 개정

< 개선방안 예시 >

| 현 행   | 개 선(안)   |
|---|--|
| <p>제3조(적용범위) 이 법은 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 채용 절차에 적용한다. 다만, 국가 및 지방자치 단체가 공무원을 채용하는 경우에는 적용하지 아니한다.</p> <p>②(신설)</p> | <p>제3조(적용범위) ① 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 채용 절차에 적용한다. 다만, 국가 및 지방자치 단체가 공무원을 채용하는 경우에는 적용하지 아니한다.</p> <p>②제1항 규정에도 불구하고 고용노동부 장관은 5인 미만 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대해 이법 관련규정을 준수하도록 교육할 수 있다.</p> |

※ (참고) '21. 5월 김승남 의원, '21. 9월 윤미향 의원 대표 발의한 30인 미만 사업장에 대한 거짓 채용광고 등 금지규정을 적용하는 개정안 국회 계류 중

□ 채용절차법 위반업체 공표근거 마련(중장기 정책제안)

○ 법 위반 예방, 공정채용 문화 확산 등을 위해 반복적인 법 위반 업체에 대해 공표할 수 있는 근거 마련

※ (공표대상 예시) 최근 3년간 3회 이상 법령을 위반하여 처분이 확정된 구인자

※ (공표내용 예시) 법 위반사실 공표 적시, 사업 또는 사업장 명칭 및 소재지, 대표자 성명, 위반내용(위반행위의 구체적 내용과 관련 법령), 행정처분 내용, 처분일자 등

※ (공표 방법 예시) 고용노동부 또는 법 제15조 규정에 따라 고용노동부 장관의 권한을 위임받은 지방노동관서의 장이 운영하는 홈페이지에 게시

⇒ 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제18조 신설

< 개선방안 예시 >

| 현 행                | 개 선(안)   |
|--------------------|--|
| 제18조(위반사실 공표) (신설) | 제18조(위반사실 공표) 고용노동부장관은 제16조, 제17조에 따라 처분이 확정된 구인자에 대한 처분내용, 해당 사업 또는 사업장 명칭 등 처분과 관련된 정보에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 공표할 수 있다. |

## V. 조치사항

대상기관 : 고용노동부

조치내용

| 세부과제명                       | 조치사항   | 조치기한     |
|-----------------------------|--|----------|
| 1. 채용절차법<br>적용대상<br>사업장 확대  | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 5인 이상 30인 미만 사업장 구인자에 대해서도 금지 규정 적용</li> <li>※ (중장기 정책제안) 적용 대상 범위를 5인 미만 전 사업장까지 확대 검토</li> <li>⇒ 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제3조 개정</li> </ul> | 2024. 6월 |
| 2. 채용절차법<br>위반업체<br>공표근거 마련 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 법 위반 예방 등을 위해 법 위반업체에 대해 공표할 수 있는 근거 마련(중장기 정책제안)</li> <li>⇒ 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제18조 신설</li> </ul>                                      | -        |

## 관련법령

### □ 채용절차의 공정화에 관한 법률

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

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.

제4조의2(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 등을 하는 행위
2. 채용과 관련하여 금전, 물품, 향응 또는 재산상의 이익을 제공하거나 수수하는 행위

제4조의3(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 등의 신체적 조건
2. 구직자 본인의 출신지역·혼인여부·재산
3. 구직자 본인의 직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산

제5조(기초심사자료 표준양식의 사용 권장) 고용노동부장관은 기초심사자료의 표준양식을 정하여 구인자에게 그 사용을 권장할 수 있다.

제6조(채용서류의 거짓 작성 금지) 구직자는 구인자에게 제출하는 채용서류를 거짓으로



작성하여서는 아니 된다.

**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 문자전송, 전자우편, 팩스, 전화 등으로 알려야 한다.

**제8조(채용일정 및 채용과정의 고지)** 구인자는 구직자에게 채용일정, 채용심사 지연의 사실, 채용과정의 변경 등 채용과정을 알려야 한다. 이 경우 고지방법은 제7조제2항을 준용한다.

**제9조(채용심사비용의 부담금지)** 구인자는 채용심사를 목적으로 구직자에게 채용서류 제출에 드는 비용 이외의 어떠한 금전적 비용(이하 “채용심사비용”이라고 한다)도 부담시키지 못한다. 다만, 사업장 및 직종의 특수성으로 인하여 불가피한 사정이 있는 경우 고용노동부장관의 승인을 받아 구직자에게 채용심사비용의 일부를 부담하게 할 수 있다.

**제10조(채용 여부의 고지)** 구인자는 채용대상자를 확정된 경우에는 지체 없이 구직자에게 채용 여부를 알려야 한다. 이 경우 고지방법은 제7조제2항을 준용한다.

**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 지체 없이 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.

**제13조(입증자료·심층심사자료의 제출 제한)** 구인자는 채용시험을 서류심사와 필기·면접 시험 등으로 구분하여 실시하는 경우 서류심사에 합격한 구직자에 한정하여 입증자료 및 심층심사자료를 제출하게 하도록 노력하여야 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 조사목적 달성을 수 없다고 인정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

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

**제15조(권한의 위임)** 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 그 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다.

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

**제17조(과태료)** ① 제4조의2를 위반하여 채용강요 등의 행위를 한 자에게는 3천만원 이하의 과태료를 부과한다. 다만, 「형법」 등 다른 법률에 따라 형사처벌을 받은 경우에는 과태료를 부과하지 아니하며, 과태료를 부과한 후 형사처벌을 받은 경우에는 그 과태료 부과를 취소한다.

- ② 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
  3. 제4조의3을 위반하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 개인정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집한 구인자
- ③ 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
- ④ 제1항부터 제3항까지에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부 장관이 부과·징수한다.

□ 5인 이상 사업장 확대 적용 관련 입법례

○ 근로기준법 제55조(휴일)

- ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.
- ② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.

[시행일] 제55조제2항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 2020년 1월 1일
2. 상시 30명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 1월 1일
3. 상시 5인 이상 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2022년 1월 1일

○ 중대재해 처벌 등에 관한 법률 부칙

제1조(시행일) ① 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 이 법 시행 당시 개인사업자 또는 상시 근로자가 50명 미만인 사업 또는 사업장(건설업의 경우에는 공사금액 50억원 미만의 공사)에 대해서는 공포 후 3년이 경과한 날부터 시행한다.

## □ 위반업체 명단 공표 관련 입법례

### ○ 개인정보보호법 제66조(결과의 공표)

- ① 보호위원회는 제61조에 따른 개선권고, 제64조에 따른 시정조치 명령, 제65조에 따른 고발 또는 징계권고 및 제75조에 따른 과태료 부과 내용 및 결과에 대하여 공표할 수 있다

### ○ 공중위생관리법 제11조의6(위반사실 공표)

시장·군수·구청장은 제7조, 제11조 또는 제11조의2에 따라 행정처분이 확정된 공중위생영업자에 대한 처분 내용, 해당 영업소의 명칭 등 처분과 관련한 영업 정보를 대통령령으로 정하는 바에 따라 공표하여야 한다.

### ○ 위생용품관리법 제23조(위반사실의 공표)

식품의약품안전처장, 시·도지사 또는 시장·군수·구청장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 그 처분내용, 해당 영업소의 명칭 등을 대통령령으로 정하는 바에 따라 공표하여야 한다.

1. 제16조제1항 또는 제2항에 따라 위생용품을 압류하거나 폐기한 경우
2. 제17조제1항에 따라 영업정지 또는 영업소 폐쇄를 명한 경우

### ○ 가맹사업거래의 공정화에 관한 법률 제33조(시정조치)

- ③ 공정거래위원회는 제1항에 따라 시정명령을 하는 경우에는 가맹본부에게 시정명령을 받았다는 사실을 공표하거나 거래상대방에 대하여 통지할 것을 명할 수 있다.

### ○ 금융소비자 보호에 관한 법률 제51조(금융상품판매업자등에 대한 처분 등)

- ② 금융위원회는 금융상품판매업자등이 제1항제2호부터 제5호까지의 어느 하나에 해당하거나 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 위반하여 건전한 금융상품판매업등을 영위하지 못할 우려가 있다고 인정되는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 할 수 있다. 다만, 제1호의 조치는 금융상품판매업자등 중 제12조에 따른 등록을 한 금융상품판매업자등에 한정한다.

4. 위법행위로 인하여 조치를 받았다는 사실의 공표명령 또는 게시명령

○ **동물보호법 제96조(위반사실의 공표)**

- ① 시·도지사 또는 시장·군수·구청장은 제36조제4항 또는 제38조에 따라 행정처분이 확정된 동물보호센터 또는 보호시설에 대하여 위반행위, 해당 기관·단체 또는 시설의 명칭, 대표자 성명 등 대통령령으로 정하는 사항을 공표할 수 있다.

○ **남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제17조의5(적극적 고용개선조치 미이행 사업주 명단 공표)**

- ① 고용노동부장관은 명단 공개 기준일 이전에 3회 연속하여 제17조의3제1항의 기준에 미달한 사업주로서 제17조의4제5항의 이행촉구를 받고 이에 따르지 아니한 경우 그 명단을 공표할 수 있다. 다만, 사업주의 사망·기업의 소멸 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

○ **고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제18조(내용 공표 및 취업알선 중단)**

고용노동부장관은 정당한 사유 없이 제17조에 따른 고용 확대 요청에 따르지 아니한 자에게 그 내용을 공표하거나 직업안정 업무를 하는 행정기관에서 제공하는 직업지도와 취업알선 등 고용 관련 서비스를 중단할 수 있다.

○ **방문판매 등에 관한 법률 시행령 제55조(시정조치를 받은 사실의 공표)**

공정거래위원회는 법 제49조제3항에 따라 사업자 등에 대하여 시정조치를 받은 사실의 공표를 명하는 경우에는 다음 각 호의 사항을 고려하여 공표의 내용 및 그 횟수 등을 정하여 명하여야 한다.

1. 위반행위의 내용 및 정도
2. 위반행위의 기간 및 횟수
3. 위반행위로 인하여 발생한 소비자피해의 범위 및 정도

정 본 입 니 다 .

2022. 12. 20.

국 민 권 의 위 원 회



ACBC