



제427회국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

< 채용비리 행위 유형 확대 및 처벌 강화 등 >

■ 윤준병의원 대표발의(의안번호 제2209733호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한 석 현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 제명 변경, 채용비리 행위 유형 확대 및 처벌 강화 등	2
2. 채용비리 합격자에 대한 채용취소 근거 신설	11
3. 채용비리 피해자 구제 방안 마련	15

I. 제안경위

2025년 4월 11일 윤준병의원이 대표발의한 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 4월 14일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

채용비리는 우리 사회의 정의와 공정의 가치를 훼손하고, 특히 청년 세대의 노력과 희망을 송두리째 빼앗아가는 고질적인 병폐임.

그러나, 현행법상 채용절차 그 자체를 보호법익으로 하는 채용비리 죄에 대한 개념과 방지 등에 대한 법적 근거가 마련되어 있지 않으며, 판례에 따라 보호법익과 피해자를 완전히 달리하는 형법상의 업무방해죄라는 죄명으로 채용비리를 다스리고 있는 것이 현실임.

더욱이, 업무방해죄의 경우에서 채용비리에 따른 피해자는 채용비리로 인해 채용기회를 박탈당한 입사 지원자 등이 아닌 해당 기업 자체 또는 해당 기업 임직원으로 되어 있어 일반적인 법 감정에 어긋난다는 지적도 제기되고 있는 상황임.

이에 현행법에 채용비리에 대한 개념을 정립하고, 채용비리 피해자의 구제방안과 채용비리 벌칙 규정 등을 명확히 명시함으로써 채용절차상의 평등성과 투명성을 제고하고, 채용비리 피해자를 보호하며, 건전한 채용질서 유지에 기여하려는 것임.

Ⅲ. 검토의견

1. 제명 변경, 채용비리 행위 유형 확대 및 처벌 강화 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 현행 “채용절차의 공정화에 관한 법률”을 “채용절차의 공정화 및 채용비리 방지에 관한 법률”로 제명을 변경하고, 법의 목적에 채용비리 방지를 통한 채용절차상의 평등성과 투명성 제고, 건전한 채용질서 유지에 이바지함을 명시(안 제1조)하는 한편, 채용비리의 개념을 정립하기 위해 ‘채용강요 등’을 ‘채용비리’로 변경하고 그 행위 유형을 확대하며(안 제4조의2), 금지행위에 대한 처벌 수준을 현행 과태료에서 벌금·징역 등의 형사처벌로 상향하려는 것임(안 제16조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<u>채용절차의 공정화에 관한 법률</u>	<u>채용절차의 공정화 및 채용비리 방지에 관한 법률</u>
제1조(목적) 이 법은 채용과정에서 구직자가 제출하는 채용서류의 반환 등 채용절차에서의 최소한 의 공정성을 <u>확보하기</u> 위한 사항 을 정함으로써 구직자의 부담을 줄이고 권익을 보호하는 것을 목	제1조(목적) ----- ----- ----- ----- <u>확보하고, 채용비리를</u> <u>방지하기</u> ----- <u>규정을 마련함으로</u> <u>써 채용절차상의 평등성과 투명성</u>

적으로 한다.

제4조의2(채용강요 등의 금지) 누구든지 채용의 공정성을 침해하는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 할 수 없다.

1. 2. (생략)

<신설>

<신설>

제16조(벌칙) <신설>

(생략)

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

을 제고하여 건전한 채용질서 유지에 이바지함-----.

제4조의2(채용비리의 금지) -----

-행위(이하 “채용비리”라 한다)-----
-----.

1. 2. (현행과 같음)

3. 채용과정에서 합리적인 이유없이 성별, 출신지역, 출신학교, 구직자의 친족 및 지인 등을 고려하여 특정인 또는 특정집단을 채용하거나 채용하지 아니하는 행위

4. 그 밖에 채용과정에서 사회상규(社會常規)에 위배되는 것으로 인정되는 행위

제16조(벌칙) ① 제4조의2를 위반하여 채용의 공정성을 침해한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

② (현행 제목 외의 부분과 같음)

제17조(과태료) <삭제>

아니하며, 과태료를 부과한 후 형사처벌을 받은 경우에는 그 과태료 부과를 취소한다. ② ~ ④ (생략)	② ~ ④ (현행과 같음)
---	-----------------------

나. 검토의견

채용비리는 성실한 응시자들에게 심각한 심리적·사회적 박탈감을 유발하고, 해당 조직의 경쟁력 및 성과 저하를 초래할 뿐 아니라, 능력주의에 대한 불신으로 사회 전반의 신뢰·통합을 훼손하는 고질적 병폐임.

그런데, 현행법상 채용절차 자체를 보호법익으로 하는 채용비리죄에 관한 법적 근거는 마련되어 있지 않은 상황으로, 채용비리행위에 대해서는 형법상 업무방해죄, 배임수재죄 등을 적용하여 처벌¹⁾하고 있음.

그런데 업무방해죄의 경우 부정채용에 따른 피해자는 부정채용으로 인해 채용기회를 박탈당한 입사 지원자 등이 아닌 해당 기업으로 되어 있어 일반적인 법 감정에 어긋나고 채용 권한자 모두가 공모 내지 양해한 경우 그 처벌에 한계²⁾가 있다고 하겠음.

1) 채용절차를 진행하는 자 또는 채용권자가 그 권한을 남용해 채용절차에 부당하게 개입해 영향력을 미치는 것을 “채용비리”로 볼 경우, 이에 관련한 담당자는 일반적으로 「형법」 제314조제1항의 **업무방해죄**로, 금전수수가 있는 경우에는 「형법」 제357조의 **배임수재죄** 또는 **배임중재죄**로 처벌받을 수 있음.

「형법」 제314조(업무방해) ① 제313조의 방법 또는 위력으로써 사람의 업무를 방해한 자는 5년 이하의 징역 또는 1천500만원 이하의 벌금에 처한다.

제357조(배임수중재) ① 타인의 사무를 처리하는 자가 그 임무에 관하여 부정한 청탁을 받고 재물 또는 재산상의 이익을 취득하거나 제3자로 하여금 이를 취득하게 한 때에는 5년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

② 제1항의 재물 또는 재산상 이익을 공여한 자는 2년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

2) *지원자 등 외부인이 채용과정에서 위계를 사용한 경우에는 법인에 대한 업무방해가 성립할

이에 개정안은 현행법의 제명에 ‘채용비리 방지’를 포함시키고, 법률 용어로서의 채용비리 개념을 정립하는 한편, 채용비리 개념을 확대하고 그에 대한 형사처벌을 신설함으로써 건전하고 공정한 채용질서를 도모하려는 것으로 이해됨.

[표] 개정안의 채용비리 행위 규정

현 행	개 정 안
<u>채용 강요 등</u> 1. 법령을 위반하여 채용에 관한 부당한 청탁, 압력, 강요 등을 하는 행위 2. 채용과 관련하여 금전, 물품, 향응 또는 재산상의 이익을 제공하거나 수수하는 행위	<u>채용 비리</u> 1. 법령을 위반하여 채용에 관한 부당한 청탁, 압력, 강요 등을 하는 행위 2. 채용과 관련하여 금전, 물품, 향응 또는 재산상의 이익을 제공하거나 수수하는 행위 3. 채용과정에서 합리적인 이유없이 성별, 출신지역, 출신학교, 구직자의 친족 및 지인 등을 고려하여 특정인 또는 특정집단을 채용하거나 채용하지 아니하는 행위 4. 그 밖에 채용과정에서 사회상규(社會常規)에 위배되는 것으로 인정되는 행위
<u>벌칙 규정</u> <u>3천만원 이하의 과태료</u> ※ 「형법」 등 다른 법률에 따라 형사처벌을 받은 경우 과태료를 부과하지 않거나, 과태료 부과를 취소	<u>벌칙 규정</u> <u>5년 이하의 징역</u> <u>또는 5천만원 이하의 벌금</u>

수 있으나, ① 대표자나 전결자의 지시에 의한 경우에는 그 자체 법인의 행위이거나 업무의 귀속자로서 또는 위계 상대방의 혼동에 해당하여 업무방해가 성립되지 않으며, ② 인사팀 등 결재라인에 있는 임·직원이나 독립성이 없는 심사업무는 대표의 업무에 종속되어 별도로 업무방해가 성립하지 않음. 결국 채용비리는 하급자가 대표 몰래 개인적인 동기로 부정채용을 한 경우 법인에 대한 업무방해가 성립하는 정도에 그치며, 대표 이하 전원이 공모하여 조직적으로 이루어진 채용비리가 사회적 비난의 정도가 더 클 것임에도 판례는 오히려 무죄로 판단하고 있음. [“채용비리는 업무방해인가”, 이상원(서울대학교 법학전문대학원 교수), 형사법의 신동향 통권 제70호(2021·봄)]

*신규직원 채용권한을 가지고 있는 지방공사 사장이 시험업무 담당자들에게 지시하여 상호 공모 내지 양해하에 시험성적조작 등의 부정한 행위를 한 경우, 법인인 공사에게 신규직원 채용 업무와 관련하여 오인·착각 또는 부지를 일으키게 한 것이 아니므로, ‘위계’에 의한 업무방해죄에 해당하지 않는다고 한 사례(대법원 2005도6404, 2007.12.27.)

다만, 개정안에 대해서는 다음의 사항을 고려하여 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

우선, 안 제4조의2제3호 ‘채용과정에서 합리적인 이유없이 성별, 출신지역, 출신학교, 구직자의 친족 및 지인 등을 고려하여 특정인 또는 특정집단을 채용하거나 채용하지 아니하는 행위’와 관련하여, 동 조문은 점수조작, 청탁 및 강요, 채용 관련 금품 등의 수수와 같은 직접적인 부정행위가 아닌 단순한 “고려”에 의한 채용 여부 행위를 채용비리로 규정하고 있음.

그런데 특정 기업, 사업장에서 구직자의 성별, 출신지역, 출신학교 등은 다양한 이유로 “고려”될 수 있는 요소로서, 이러한 요소가 직무요건 또는 직무의 효과적 수행과 관련이 있다면 “합리적 이유”로 볼 여지가 있으나 어떤 경우에 합리적인지에 대해서는 다소 모호한 측면이 있는 것으로 보이는데,

가령, 특정 성별을 대상으로 하는 상담센터 등에서는 그에 적합한 성별의 직원채용이 요구될 수 있고, 지역 커뮤니티 이해·네트워크 등이 필요한 직무나 지역을 기반으로 하는 소기업 등의 경우에는 지역 또는 지역 내 학교 출신 인재가 중점적으로 고려될 수 있으며, 구인자에게 요구하는 능력으로서 특정 학문적 훈련이 필요한 경우나 단순 학력을 요구하는 경우, 유학경력을 우대하는 사례 등 출신학교를 다양하게 “고려”해야 하는 사례가 있을 수 있다고 볼 수 있겠음.

또한, 안 제4조의2제4호에서 규정하고 있는 “그 밖에 채용과정에서 사회상규에 위배되는 것으로 인정되는 행위”와 관련하여, 채용과정 내 어떤 행위가 사회상규에 위배되는지에 대해서는 구직자와 구인자의 입장이 다를 수 있으며, 각 채용 상황의 특수성에 따라 해석의 차이도 발생할 가능성이 높다는 점에서, 해당 조항이 규정하는 “채용비리 행위”의 구성요건은 국민 일반이 보다 명확하게 인지할 수 있도록 규정할 필요성이 크다고 판단됨.

특히, 개정안은 안 제4조의2에서 규정한 채용비리 행위에 대해 “5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금”(안 제16조제1항)을 부과하는 형사처벌 조항을 신설하고 있는바, 형벌 조항은 죄형법정주의의 원칙에 따라 그 구성요건이 가능한 한 명확하고 확장될 수 없는 개념으로 규정되어야 하며, 국민이 법률에 의해 금지되는 행위가 무엇인지 예측 가능하도록 규정될 필요가 있음.

한편, ‘사회상규’를 규정한 입법례를 살펴보면, 「형법」 제20조, 「언론중재법」 제5조, 「청탁금지법」 제5조, 「이해충돌방지법」 제13조 및 제15조 등이 있는데, 각 법률은 해당 법률에서 금지하는 행위의 예외적인 경우로서 ‘사회상규에 위배되지 아니하는 경우’에 면책될 수 있도록 규정하고 있고, ‘사회상규에 위배되는 경우’를 직접적인 처벌근거로 제시하는 사례는 찾아보기 어렵다는 점을 참고할 필요가 있겠음.

[표] “사회상규” 관련 입법례

「형법」 제20조(정당행위) 법령에 의한 행위 또는 업무로 인한 행위 기타 사회상규에 위배되지 아니하는 행위는 별하지 아니한다.

「언론중재 및 피해구제 등에 관한 법률」 제5조(언론등에 의한 피해구제의 원칙) ② 인격권 침해가 사회상규(社會常規)에 반하지 아니하는 한도에서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 법률에 특별한 규정이 없으면 언론등은 그 보도 내용과 관련하여 책임을 지지 아니한다.

1. 피해자의 동의를 받아 이루어진 경우
2. 언론등의 보도가 공공의 이익에 관한 것으로서, 진실한 것이거나 진실하다고 믿는 데에 정당한 사유가 있는 경우

「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제5조(부정청탁의 금지) ① 누구든지 직접 또는 제3자를 통하여 직무를 수행하는 공직자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 부정청탁을 해서는 아니 된다.(각호 생략)

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이 법을 적용하지 아니한다.

7. 그 밖에 사회상규(社會常規)에 위배되지 아니하는 것으로 인정되는 행위

「공직자의 이해충돌 방지법」 제13조(공공기관 물품 등의 사적 사용·수익 금지) 공직자는 공공기관이 소유하거나 임차한 물품·차량·선박·항공기·건물·토지·시설 등을 사적인 용도로 사용·수익하거나 제3자로 하여금 사용·수익하게 하여서는 아니 된다. 다만, 다른 법령·기준 또는 사회상규에 따라 허용되는 경우에는 그러하지 아니하다.

제15조(퇴직자 사적 접촉 신고) ① 공직자는 직무관련자인 소속 기관의 퇴직자(공직자가 아니게 된 날부터 2년이 지나지 아니한 사람만 해당한다)와 사적 접촉(골프, 여행, 사행성 오락을 같이 하는 행위를 말한다)을 하는 경우 소속기관장에게 신고하여야 한다. 다만, 사회상규에 따라 허용되는 경우에는 그러하지 아니하다.

한편, 개정안은 “합리적인 이유 없는 차별적 채용”(안 제4조의2제3호), 또는 “사회상규 위배 행위”(안 제4조의2제4호) 등 의도나 불법성이 상대적으로 간접적이거나 모호한 행위에 대해서도 일률적으로 동일한 법정형(5년 이하 징역 또는 5천만 원 이하 벌금)을 부과하고 있고, 이러한 구성은 현행법상 금지되는 부정청탁·강요·금품수수(법 제4

조의2제1호 및 같은 조 제2호) 등의 불법성이 보다 직접적이고 명확해 보인다는 점을 고려할 때, 신설 조항에 대한 형벌 수준의 균형을 고려할 수 있을 것으로 보임.

마지막으로, 개정안은 현행법의 제명 ‘채용절차의 공정화에 관한 법률’을 ‘채용절차의 공정화 및 채용비리 방지에 관한 법률’로 변경하고 있는데, 이 경우 부칙에 현행 법률의 제명을 인용하고 있는 ‘다른 법률의 개정’을 포함할 필요가 있겠음³⁾.

3) 현재 「공익신고자 보호법」 별표 공익침해행위 대상 법률 417호에 「채용절차의 공정화에 관한 법률」이 규정되어 있음.

2. 채용비리 합격자에 대한 채용취소 근거 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 채용비리로 채용시험에 합격한 사람의 채용취소 근거를 마련하고, 채용대상자에게 그 사실을 사전에 알리고 소명할 기회를 주도록 하려는 것임(안 제4조의4 신설).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<신설>	제4조의4(채용의 취소) ① 구인자는 채용절차에서 채용비리가 발생한 사실이 판결에 의하여 확정된 경우 해당 채용비리를 원인으로 하여 채용시험에 합격한 사람에 대하여 그 채용을 취소할 수 있다. 이 경우 구인자는 채용을 취소하기 전에 대상자에게 그 사실을 알리고 소명할 기회를 주어야 한다. ② 제1항에 따른 채용취소의 기준 및 소명 방법 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

나. 검토의견

현행법상 채용비리가 발생한 경우 형법상 업무방해죄, 배임수재죄 등을 적용하여 형사처벌⁴⁾이 가능하나, 채용절차에 따라 채용된 구직자에게는 「근로기준법」이 적용되고 동 법률은 정당한 사유 없이 사용자가 근로자를 해고할 수 없도록 규정⁵⁾한바, 채용 과정에서 불법행위가 있었다더라도 근로계약이 체결된 이후에는 사업주가 해당 근로자를 해고하는 데에는 상당한 부담⁶⁾이 따르는 상황임.

따라서, 개정안과 같이 구인자가 채용 공정성을 침해하는 행위가 발생하였다는 것이 확인된 경우 해당 구직자의 채용을 취소할 수 있는 근거 규정(안 제4조의4)을 마련하는 것은 채용비리에 대한 사후처리 체계 확립을 통해 채용의 공정성·신뢰성을 확보할 수 있다는 점에서 긍정적인 측면이 있음.

4) 채용절차를 진행하는 자 또는 채용권자가 그 권한을 남용해 채용절차에 부당하게 개입해 영향을 미치는 것을 “채용비리”로 볼 경우, 이에 관여한 담당자는 일반적으로 「형법」 제314조제1항의 **업무방해죄**로, 금전수수가 있는 경우에는 「형법」 제357조의 **배임수재죄** 또는 **배임증재죄**로 처벌받을 수 있음.

「형법」 제314조(업무방해) ① 제313조의 방법 또는 위력으로써 사람의 업무를 방해한 자는 5년 이하의 징역 또는 1천500만원 이하의 벌금에 처한다.

② 컴퓨터등 정보처리장치 또는 전자기록등 특수매체기록을 손괴하거나 정보처리장치에 허위의 정보 또는 부정한 명령을 입력하거나 기타 방법으로 정보처리에 장애를 발생하게 하여 사람의 업무를 방해한 자도 제1항의 형과 같다.

제357조(배임수증재) ① 타인의 사무를 처리하는 자가 그 임무에 관하여 부정한 청탁을 받고 재물 또는 재산상의 이익을 취득하거나 제3자로 하여금 이를 취득하게 한 때에는 5년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

② 제1항의 재물 또는 재산상 이익을 공여한 자는 2년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

③ 범인 또는 그 사정을 아는 제3자가 취득한 제1항의 재물은 몰수한다. 그 재물을 몰수하기 불가능하거나 재산상의 이익을 취득한 때에는 그 가액을 추징한다.

5) 「근로기준법」 제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.

6) ‘아빠 찬스’ 채용비리 입사자 내쫓았다가...’부당해고’ 라니 [김대영의 노무스쿨], 한국경제, 2025.3.10.(<https://www.hankyung.com/article/202502286814g>)

다만, 앞서 본 바와 같이 사회상규 위배행위와 같은 불명확한 개념을 채용비리 행위에 포함시키고 있어 채용비리행위의 외연이 지나치게 넓어질 우려가 있고, 그에 따라 채용취소 사유 또한 과도하게 확대될 수 있다는 점을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

3. 채용비리 피해자 구제 방안 마련

가. 개정안의 주요내용

개정안은 채용비리 피해자의 구제를 위하여 단계별 채용과정에서의 응시기회 부여, 구인자에 대한 손해배상 청구의 법적 근거, 채용비리 발생 시 구인자의 책무를 규정하려는 것임(안 제4조의5 신설).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<신설>	제4조의5(채용비리 피해자의 구제 등) ① 구인자는 채용비리의 피해자를 특정할 수 있는 경우 그 피해자가 단계별 채용과정(채용시험을 서류심사와 필기·면접 시험 등으로 구분하여 실시하는 경우를 말한다)에서 피해를 입은 단계를 합격한 것으로 보아 그 다음 단계의 응시기회를 부여하여야 한다. ② 채용비리의 피해자는 구인자에게 손해배상을 청구할 수 있다. ③ 구인자는 채용비리 사실을 은폐하여서는 아니 되고, 채용비리의 발생 경위·내용 등을 기록하여 보존하여야 한다.

	④ <u>구인자는 제3항의 내용을 포함한 재발방지 계획을 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.</u> ⑤ <u>채용비리 사실의 기록, 보존 및 재발방지 계획의 보고 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</u>
--	---

나. 검토의견

현행법상 채용비리로 인한 쟁송절차에서 채용비리 행위의 피해자는 해당 기업 또는 해당 기업의 임직원으로서, 채용기회를 직접적으로 박탈당한 입사 지원자의 경우 민형사상 보호 대상에서 배제되어 있고 그 구제방안이 마련되어 있지 않다는 지적이 제기되고 있음.

이에 개정안은 채용비리 피해자를 특정할 수 있는 경우, 그 피해자가 다음 단계의 응시기회를 부여받을 수 있도록 하고, 구인자에게 손해배상을 청구할 수 있는 근거를 마련하는 한편, 채용비리 사실 발생 시 구인자가 해당 사실을 기록·보존하고, 그 내용을 고용노동부장관에게 보고하게 하는 조치 등을 규정하여 채용비리 피해자를 보호하며, 채용비리 발생 시 후속조치를 규정하여 공정한 채용질서 유지에 기여하려는 취지로 이해됨.

참고로, 안 제4조의5제1항에서 규정한 채용비리 피해자를 특정할 수

있는 경우 그 피해자에게 다음 단계 응시기회를 부여하도록 하는 방안은 2018년 5월 정부가 발표한 ‘공공기관 채용비리 피해자 구제 가이드라인’과 유사한 내용이며, 전형 결과의 왜곡을 바로잡는 적극적인 구제 방식으로서 피해자 입장에서는 ‘즉시 채용’ 또는 ‘다음 단계 응시’라는 실질적인 기회를 보장하는 방안으로, 기업·단체 입장에서는 채용비리 적발 시 피해자 구제까지 책임져야 한다는 부담으로 인해 채용 절차를 보다 투명하게 진행하게 되는 동기로 작용할 것으로 보임.

- 피해자 구제 가이드라인 -

◇ 피해자: 부정행위로 인하여 다음 채용단계 응시기회 제약을 받은 자

① 피해자 특정 여부 판단 및 시험기회 부여

■ (피해자 특정 가능 시) 해당 직접 피해자에게 피해 발생단계 바로 다음 채용 단계 재응시 기회 부여

* 예: 면접결과 합격대상자로 포함되었으나, 점수조작 등으로 최종 탈락한 경우

- 최종 면접단계 피해 → 해당 피해자 즉시 채용
- 필기 단계 피해 → 해당 피해자 면접응시 기회 부여
- 서류 단계 피해 → 해당 피해자 필기응시 기회 부여

■ (피해자 특정 불가 시) 피해자 그룹으로 특정이 가능한 피해자 그룹을 대상으로 부정행위 발생단계부터 제한경쟁채용 실시

* 예: 부정채용 사실 자체는 확인되었으나, 응시자 개인별 피해여부에 대한 직접적 인과관계 확인이 곤란하여 구체적인 피해자 특정이 곤란한 경우

- 최종 면접단계 피해 → 피해자 그룹 면접 재실시
- 필기 단계 피해 → 피해자 그룹 필기시험 재실시
- 서류 단계 피해 → 피해자 그룹 서류시험 재실시

② 부정합격자 확정·퇴출 前이라도 우선 시행

■ 필요 시 한시적으로 정원외 인력으로 허용

다만, 현실적으로 채용비리 적발 이후 이를 법원에서 최종 확인하게 되는 경우⁷⁾, 상당한 기간이 소요될 것으로 보이고, 피해자가 다른 직장 재직 중인 경우 뒤늦게 취업 기회를 제공하는 셈이 되어 피해자 구제에는 일정 부분 한계가 존재할 것으로 보임.

또한, 채용비리 피해자를 특정하기 위해서는 각 채용단계별로 지원자 행정처리, 기록 보존, 연락체계 수립 등이 요구되는데, 민간기업이 구제 절차 운영에 과도한 부담을 느낄 수 있다는 점과 현행법령상 구인자는 채용서류⁸⁾를 구직자의 반환 청구에 대비하여 보관하되 그 보관기간은 구직자 채용 여부 확정일 이후 14일부터 최대 180일로 정하고 있고, 개인정보 보호 차원에서 반환 청구기간이 지나거나 채용서류를 반환하지 아니한 경우 파기하도록 하고 있어, 채용비리가 뒤늦게 밝혀진 경우 서류 파기로 인해 피해자를 특정하기 어려워 실질적인 구제가 어려운 상황이 발생할 수 있을 것으로 보임.

7) 채용비리는 그 사실이 확인될 경우 합격자 채용 취소, 민·형사상의 책임 문제 등의 후속조치가 수반되기 때문에 관계자 간 법적 분쟁이 제기될 가능성이 높다고 볼 수 있음.

8) ‘채용서류’는 현행법상 기초심사자료(응시원서, 이력서, 자기소개서), 입증자료(학위증명서, 경력증명서, 자격증명서 등), 심층심사자료(작품집, 연구실적물 등)를 모두 포함하는 용어임.

「채용절차의 공정화에 관한 법률」 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.

「채용절차의 공정화에 관한 법률 시행령」 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

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.

문 의 처

02)6788-5539