

採用手続きの公定化（公正化）に関する法律（略称:採用手続法）

[施行 2014. 1. 21.]

[法律第 12326 号、2014. 1. 21, 制定]

雇用労働部（雇用サービス政策課）, 044-202-7336

H P - 法令 117

（目的）

第 1 条 この法律は、採用過程で求職者が提出した採用書類の返還等採用手続における最小限の公正性を確保するための事項を定めることによって、求職者の負担を減らし権益を保護することを目的とする。

（定義）

第 2 条 この法律において使用する用語の意義は、次のとおりとする。

1. 「求人者」とは、求職者を採用しようとする者をいう。
2. 「求職者」とは、職業を求めるために求人者の採用広告に受験する人をいう。
3. 「基礎審査資料」とは、求職者の受験願書、履歴書及び自己紹介書をいう。
4. 「立証資料」とは、学位証明書、経歴証明書、資格証明書等基礎審査資料に記載した事項を証明する一切の資料をいう。
5. 「深層審査資料」とは、作品集、研究実績物等求職者の実力を調べることができる一切の物及び資料をいう。
6. 「採用書類」とは、基礎審査資料、立証資料、深層審査資料をいう。

（適用範囲）

第 3 条 この法律は、常時 30 人以上の勤労者を使用する事業又は事業場の採用手続に適用する。ただし、国家及び地方自治体が公務員を採用する場合には、適用しない。

（虚偽採用広告等の禁止）

第 4 条

- (1) 求人者は、採用を装ってアイデアを収集し、又は事業場を広報するための目的等で、偽りの採用広告を出してはならない。
- (2) 求人者は、正当な理由なく採用広告の内容を求職者に不利に変更してはならない。
- (3) 求人者は、求職者を採用した後に、正当な理由なく採用広告で提示した勤労条件を求職者に不利に変更してはならない。
- (4) 求人者は、求職者に採用書類及びこれと関連する著作権等の知的財産権を自らに帰属するように強要してはならない。

(基礎審査資料標準様式の使用の推奨)

第5条 雇用労働部長官は、基礎審査資料の標準様式を定めて求人者にその使用を推奨することができる。

(採用書類の虚偽作成禁止)

第6条 求職者は、求人者に提出する採用書類を虚偽で作成してはならない。

(電子メール等を通じた採用書類の受付)

第7条

(1) 求人者は、求職者の採用書類を事業場又は求人者から委託されて採用業務に従事する者のホームページ又は電子メールで受けるように努力しなければならない。

(2) 求人者は、採用書類を電子メールなどで受けた場合は、直ちに求職者に対して受け取った旨を前項によるホームページへの掲示、携帯電話による文字伝送、電子メール、ファックス、電話等で知らせなければならない。

(採用日程及び採用過程の告知)

第8条 求人者は、求職者に採用日程、採用審査遅延の事実等採用過程を知らせなければならない。この場合の告知の方法は、前条第2項を準用する。

(採用審査費用の負担の禁止)

第9条 求人者は、採用審査を目的に求職者に採用書類提出に係る費用以外の一切の金銭的費用（以下「採用審査費用」という。）を負担させることができない。ただし、事業場及び職種の特特殊性によって避けられない事情がある場合は、雇用労働部長官の承認を受けて求職者に採用審査費用の一部を負担させることができる。

(採用の有無の告知)

第10条 求人者は、採用対象者を確定した場合には直ちに求職者に採用の有無を知らせなければならない。この場合の告知の方法は、第7条第2項を準用する。

(採用書類の返還等)

第11条

(1) 求人者は、求職者の採用の有無が確定した以後、求職者（確定した採用対象者を除く。）が採用書類の返還を請求する場合には、本人であることを確認した後、大統領令で定めるところにより、返還しなければならない。ただし、第7条第1項によりホームページ又は電子メールに提出された場合及び求職者が求人者の要求なく自発的に提出した場合には、この限りでない。

(2) 前項による求職者の採用書類返還請求は、書面又は電子的方法等雇用労働部令に定めるところによらなければならない。

- (3) 求人者は、第1項よる求職者の返還請求に備えて、大統領令で定める期間、採用書類を保管しなければならない。ただし、天災地変その他の求人者の責めによらない理由により採用書類が滅失された場合は、求人者は、同項による採用書類の返還義務を履行したものとみなす。
- (4) 求人者は、大統領令で定めた返還の請求期間が経過した場合及び採用書類を返還しない場合には、「個人情報保護法」により採用書類を破棄しなければならない。
- (5) 第1項による採用書類の返還に必要となる費用は、原則的として求人者が負担する。ただし、求人者は、大統領令で定める範囲で、採用書類の返還に必要となる費用を求職者に負担させることができる。

(採用審査費用などに関する是正命令)

第12条

- (1) 第9条、前条第1項・第4項・第5項を違反した求人者に対して、雇用労働部長官は、是正を命じることができる。
- (2) 前項による是正命令を受けた求人者は、当該命令を履行した場合は、その履行結果を直ちに雇用労働部長官に報告しなければならない。

(立証資料・深層審査資料の提出制限)

第13条 求人者は、採用試験を書類審査及び筆記・面接試験等で区分して実施する場合は、書類審査に合格した求職者に限定して立証資料及び深層審査資料を提出させるように努力しなければならない。

(報告及び調査)

第14条

- (1) 雇用労働部長官は、必要であると認めるときは、求人者にこの法律の施行に必要な資料を提出させ、又は必要な事項を報告させることができる。
- (2) 雇用労働部長官は、この法律の違反事実の確認等のために必要であるときは、所属の公務員にこの法律を適用される事業の事業場又はその他の施設に立ち入らせ、書類・帳簿又はその他の物を調査し、又は関係人に質問させることができる。
- (3) 雇用労働部長官は、前項による調査をするときは、あらかじめ調査日時、調査理由及び調査内容等の調査計画を調査対象者に通知しなければならない。ただし、緊急に調査しなければならない、又は事前に知らせたときは証拠隠滅等により調査目的を達成できないと認める場合には、この限りでない。
- (4) 第2項により立入り・調査をする関係公務員は、その権限を示す証票を携行し、これを関係人に提示しなければならない。

(権限の委任)

第15条 この法律による雇用労働部長官の権限は、その一部を、大統領令で定めるところ

により、地方雇用労働官署の長に委任することができる。

(罰則)

第 16 条 第 4 条第 1 項に違反して偽りの採用広告を出した求人者は、5 年以下の懲役又は 2 千万ウォン以下の罰金に処する

(過怠金)

第 17 条

(1) 次の各号のいずれか一つに該当する者は、500 万ウォン以下の過怠金を賦課する。

1. 第 4 条第 2 項又は第 3 項に違反して採用広告の内容又は勤労条件を変更した求人者
2. 第 4 条第 4 項に違反して知的財産権を自らに帰属するように強要した求人者

(2) 次の各号のいずれか一つに該当する者は、300 万ウォン以下の過怠金を賦課する。

1. 第 11 条第 3 項による採用書類の保管義務を履行しない求人者
2. 第 11 条第 6 項に違反して求職者に対する告知義務を履行しない求人者
3. 第 12 条第 1 項による是正命令を履行しない求人者

(3) 前 2 項による過怠金は、大統領令で定めるところにより、雇用労働部長官が賦課・徴収する。

付則 (法律第 12326 号、2014. 1. 21)

(施行日)

第 1 条 この法律の施行日は、次の各号のとおりとする。

1. 常時 300 人以上の勤労者を使用する事業又は事業場、「公共機関の運営に関する法律」第 4 条による公共機関、「地方公企業法」第 49 条による地方工事及び同法第 76 条による地方公団、国家及び地方自治体：2015 年 1 月 1 日
2. 常時 100 人以上 300 人未満の勤労者を使用する事業又は事業場：2016 年 1 月 1 日
3. 常時 30 人以上 100 人未満の勤労者を使用する事業又は事業場：2017 年 1 月 1 日

(適用例)

第 2 条 この法律は、この法律の施行後最初に開始される採用手続から適用する。