

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000364-01

연령차별금지법 시행 3주년 토론회

나이차별의 현 주소와 차별시정 방안 모색

일시 | 2012. 3. 20(화) 14:30~16:40

장소 | 국가인권위원회 인권교육센터 별관(10층)

National
Human Rights
Commission of Korea

인 사 말

나이차별을 얘기하면 많은 분들이 십수 년 전에 어느 광고 문구였던 ‘나이는 숫자에 불과하다’를 떠올릴 겁니다. 그러나 곧 현실에서는 나이는 숫자 이상의 의미를 지닌다는 것도 직간접적으로 느껴보셨을 것입니다.

우리 위원회가 그동안 접수한 나이차별 사건이 919건이고 최근 3년간의 차별 사건을 보면 나이차별이 장애, 성희롱 다음으로 많은 차별사유로 접수되었습니다.

저는 매달 1~2회 정도 차별시정위원회에서 차별사건을 검토하면서 나이차별의 다양한 사례를 접하곤 합니다. 지난해만 해도 어느 도에서 유학 장학생 선발하는데 만 32세 이하로 제한한 사건, 국회도서관 자료실 등을 개방하면서 18세 이상에게만 개방한 사건, 어느 구청에서 야간순찰반원을 모집하면서 응시연령을 55세 이하로 제한한 사건, 지방자치단체 통·이장 임명시 나이를 제한한 사건 등 그 양상과 사유 차별을 행한 주체 등이 다양하게 나타났습니다.

이런 사건들을 접할 때마다 나이에 따라 어떤 기회를 제한하는 행위가 우리의 오랜 문화로부터 비롯되고 있다는 점을 새삼 깨닫게 되며, 그런 문화와 관행을 바꿔가는데 법과 제도가 든든한 이정표 역할을 해주는 것이 아닌가 생각합니다.

연령차별금지법이 시행 3년을 맞이하는 의미도 그런 관점에서 살펴볼 필요가 있다고 생각합니다. 새로운 법이 마련되었을 때 여러 시행착오가 발생하고 빈틈도 생기게 마련입니다. 따라서 오늘 이 자리는 연령차별금지법 시행 3년이 지난 시점에서 나이가 아닌 능력에 따라 대우하는 기회를 주는 사회를 만들자는 그 목

적엔 얼마나 다가왔고 또한 어떤 보완이 필요한 지를 짚어내는 시간이 될 듯합니다.

법 시행으로 드러내놓고 나이차별을 하는 사례는 점차 사라지겠지만, 그만큼 드러나지 않는 나이차별을 어떻게 해결할 것인지도 관심가는 토론거리가 아닌가 싶습니다. 다행히 오늘 이 자리에는 고용노동부와 한국경영자총협회, 취업전문 회사와 학계전문가까지 모두 귀한 분들이 참석하셨기 때문에 좀 더 다양하고 심도 깊은 논의가 이뤄지지 않을까 싶습니다.

우리 위원회가 초창기에 만든 텔레비전 광고에 쓰인 문구는 “차이를 인정하면 차별 없는 세상이 보입니다” 였습니다. 사람을 대할 때 어떤 특정 나이가 갖는 한계를 보기 전에 그 나이가 갖는 장점을 먼저 찾아낸다면, 우리 사회에서 발생하는 나이차별은 점차 사라지지 않을까 싶습니다.

끝으로, 다들 바쁘신 일정 가운데 이렇게 시간을 내주신 데 대해 감사의 말씀을 드리며 이분 토론회를 계기로 이후에도 우리 위원회와 많은 협력이 이뤄지길 바랍니다. 감사합니다.

2012. 3. 20.

상임위원(차별시정위원회 위원장) **김 영 혜**

프로그램 ■■■

- ❖ 일시 : 2012년 3월 20일(화) 14:30 ~ 16:40
- ❖ 장소 : 국가인권위원회 인권교육센터 별관(10층)
- ❖ 사회 : 심상돈(국가인권위원회 조사국장)

시 간	내 용
14:30~14:40	등록 및 접수
14:40~14:45	인사말 : 김영혜 상임위원(차별시정위원회 위원장)
14:45~15:05	〈발표1〉 • 내 용 : 구직자들이 경험한 연령차별의 현 주소 • 발제자 : 박귀천 이화여자대학교 법학전문대학원 교수
15:05~15:25	〈발표2〉 • 내 용 : 연령차별금지법 시행 이후 기업 채용 문화의 변화 • 발제자 : 정재훈 인크루트 홍보팀장
15:25~15:45	〈발표3〉 • 내 용 : 인권위 진정 사건을 통해 본 연령차별의 실태와 과제 • 발제자 : 김은미 국가인권위원회 차별조사과장
15:45~15:55	휴식
15:55~16:15	〈주제별 토론〉 • 발표1에 대한 토론 최상운 고용노동부 고령사회인력정책팀 과장 • 발표2에 대한 토론 이형준 한국경영자총협회 노동정책본부장 • 발표3에 대한 토론 전윤구 경기대학교 법과대학 교수
16:15~16:35	〈종합토론〉 • 참가자 전체
16:35~16:40	• 폐회

목 차 ■■■

■ 발표 1	1
구직자들이 느끼는 연령차별의 현 주소	
- 설문조사 결과 구직자들이 느끼는 연령차별의 실제와 그에 대한 개선 방안 ...	3
박귀천 이화여자대학교 법학전문대학원 교수	
■ 발표 2	39
연령차별금지법 시행 이후 기업 채용문화의 변화	41
정재훈 인크루트 홍보팀장	
■ 발표 3	53
인권위 진정 사건을 통해 본 나이차별의 실태와 과제	55
김은미 국가인권위원회 차별조사과장	
■ 주제별 토론	81
최상운 고용노동부 고령사회인력정책팀 과장	83
이형준 한국경영자총협회 노동정책본부장	95
전윤구 경기대학교 법과대학 교수	101

● 발표

1

구직자들이 느끼는 연령차별의 현 주소

박 귀 천

이화여자대학교 법학전문대학원 교수

구직자들이 느끼는 연령차별의 현 주소

- 설문조사 결과 구직자들이 느끼는 연령차별의 실제와 그에 대한 개선 방안*

박 귀 천

(이화여자대학교 법학전문대학원 교수)

I. 들어가며

「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 ‘연차법’이라 함)은 사업주는 모집·채용에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하여서는 아니 된다고 하면서 다만 합리적인 이유 없이 연령 외의 기준을 적용하여 특정 연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 경우에는 연령차별로 본다고 규정하고 있다. 한편 동법에 따르면 1. 직무의 성격에 비추어 특정 연령기준이 불가피하게 요구되는 경우, 2. 근속기간의 차이를 고려하여 임금이나 임금 외의 금품과 복리후생에서 합리적인 차등을 두는 경우, 3. 이 법이나 다른 법률에 따라 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 정년을 설정하는 경우, 4. 이 법이나 다른 법률에 따라 특정 연령집단의 고용유지·촉진을 위한 지원조치를 하는 경우에는 연령차별로 보지 아니한다.

연령에 근거한 직접차별은 유사한 상황에서 연령을 이유로 하는 불리한 대우로서 그러한 대우가 정당하지 않은 경우이다.¹⁾ 연령을 이유로 하는 간접차별은 외

* 이 글은 2011년도 국가인권위원회 인권상황 실태조사 연구용역으로서 수행된 “기업 채용과정의 차별 관행에 대한 실태조사” 보고서 중에서 연령차별과 관련된 부분을 중심으로 정리한 것임을 밝혀둔다.

관상 중립적인 기준 등의 사용에 의해 특정 연령집단의 사람들이 다른 연령집단의 사람들에 비해 불리한 상황(결과적 불이익)에 처하게 되고, 그 기준 등의 사용이 정당하지 않은 경우이다.²⁾ 연령에 근거한 대우의 차이(차등취급)가 ‘정당한 목적’(중요한 사회·경제적 목적)을 달성하기 위해 객관적으로 ‘불가피’하고 그 목적에 비추어 ‘적정한’ 경우에는 차별이 아닌 것으로 본다.³⁾

최고연령과 같이 지원자의 연령을 제한하거나 특정한 연령층을 선호하면 차별이 될 수 있다. 또한 졸업년도를 기준으로 모집·채용을 제한하는 것은 직접적인 이유로 한 것은 아니지만 통상적으로 졸업년도는 연령과 밀접하게 관련되어 간접 차별이 될 가능성이 매우 크기 때문에 합리적인 이유없이 모집·채용시 졸업년도를 제한하는 경우에는 연령차별에 해당할 수 있다.

국가인권위원회의 차별시정 사건 판정례에 따르면 모집단계에서의 응시연령을 제한하는 경우는 거의 예외없이 차별로 인정되고 있다.⁴⁾ 모집단계에서의 연령차별의 합리성 유무가 다투어진 경우에 특히 사용자측에서 합리적 이유라고 주장하는 점들은 업무수행 능력, 조직문화, 근무기간의 확보, 사회적 인적자원 활용의 효율성, 민간기업의 자율성 등이다. 사용자가 업무수행 능력과 관련하여 주장한 구체적인 내용은 발전 가능성 있는 젊고 유능한 인재의 확보, 업무 특성상 강인한 체력 및 신체적 활동성 등이고 조직문화의 내용으로서 주장된 점은 조직 구성원 연령분포의 균형 유지, 유기적 업무협조, 엄격한 지휘체계의 필요성, 조직 고령화 방지, 조직의 효율성과 능동성 확보 등이다. 또한 근무기간 확보와 관련하여 주장된 점은 정년까지의 근무기간이 어느 정도 확보되어야 한다는 주장, 교육기간, 업무경험 등을 통해 전문가로 양성된 후 일정한 근속년수가 확보되어야 한다는 주

1) 국가인권위원회 차별판단지침연구 태스크포스, 『차별판단지침』, 국가인권위원회, 2008, 245면.

2) 국가인권위원회 차별판단지침연구 태스크포스, 위의 책, 253면.

3) 국가인권위원회 차별판단지침연구 태스크포스, 위의 책, 249면.

4) 인권위 2002.11.18. 02진차1 결정, 2004.6.28. 03진차119 결정, 2005.10.15. 05진차62 결정, 2006.11.6. 05진차662 결정 등 다수.

장, 일정한 직급으로의 승진소요연수를 고려하여야 한다는 주장, 연금 수급에 필요한 근속기간을 확보하여야 한다는 주장 등이다. 사회적 인적자원 활용의 효율성으로서 주장된 내용은 채용의 효용성과 경제성, 수험기간 장기화에 따른 수험생의 자기실현 기회 상실 등이 고려되어야 한다는 것이다. 그러나 국가인권위원회는 이러한 주장들에 대하여 합리적 이유에 해당되지 않는다고 판단하였다.⁵⁾

또한 채용과정에서의 연령 차별의 합리성 유무가 다투어진 경우 국가인권위원회는 동점자 발생시 연장자 우선 합격,⁶⁾ 서류심사에서 연령에 따른 배점기준을 적용해 고령자에게 낮은 점수를 부여한 경우, 면접에서 나이 관련 질문을 한 경우, 고객 선호를 이유로 고령자 채용을 거부한 경우 등을 모두 합리적 이유 없는 차별로 보았다. 채용 과정에서의 차별 사건의 경우 차별의 피해자가 고령자인 경우와 연소자인 경우가 모두 나타나는데 사용자가 연장자를 우대하는 경우에 합리성으로서 내세우는 주장은 고령자가 사회 경험이 많고 보다 높은 책임감을 가지고 있기 때문에 우대하여야 한다거나 응시기회가 적어 취업이 어려운 고령자를 우대할 필요가 있다는 주장 등이었다. 반면 연소자를 우대하는 경우에는 젊은 서비스 제공자를 선호하는 고객의 요청이 있다는 점이 주장되기도 하였다. 그러나 국가인권위원회는 이러한 주장들 역시 합리적 이유로서 인정하지 않고 있다.⁷⁾

모집 및 채용단계에서의 차별을 이유로 2011년 5월 30일까지 국가인권위원회에 제기된 진정 사건은 총 1,542건이었는데 이 중 진정을 많이 제기한 차별사유는 연령(28.5%) - 장애(13.0%) - 사회적 신분(8.7%) - 학벌/학력(7.9%) - 병력(6.2%) - 용모 및 신체조건(5.8%) - 성별(5.7%) - 전과(3.6%) - 성희롱(2.3%) - 혼인여부(1.9%) - 종교(1.8%) 등의 순서였다. 연차법 시행 3주년을 맞는 현 시점에서 이러한 결과는 연령을 이유로 하는 채용차별 문제의 현주소를 보여주면서 우리에게 차별 제

5) 이성택, “국가인권위원회 차별 조사 및 결정례 분석 - 연령차별과 장애차별”, 『고용차별 개선 전북 네트워크』 상근자 교육 자료, 고용차별개선 전북 네트워크, 2011, 8면 참조.

6) 인권위 2006.4.10. 06진차59결정.

7) 이성택, 위의 글, 9면 참조.

거와 예방을 위한 과제를 던져주고 있다. 본고에서는 구직자들이 채용 과정상 느끼는 연령차별에 대한 인식과 채용담당자의 인식 등에 관한 실태조사결과와 차별적 관행에 대한 개선방안에 대하여 모색해 보고자 한다.

II. 채용 과정상 연령에 의한 차별 관행의 실태

이 연구에서는 기업의 채용공고와 입사지원서 등 채용관련 기초자료를 수집, 분석하고 구직자에 대한 설문조사와 면접조사를 통하여 차별 수준, 차별에 대한 인식의 정도, 차별개선을 위한 의견수렴 등의 조사를 실시하였다. 또한 기업의 채용관련 담당자와의 개별적 인터뷰를 통하여 채용과정에서 채용결정의 기준이 되는 요소를 찾아보고 차별요인과의 관계를 분석하였다. 참고로 채용과정에서의 차별 관행에 관한 실태조사에 사용된 연구방법을 요약하면 다음과 같다.

조사 내용	조사방법
1. 기업체 고용현황 분석	• 2010년 고용형태별 근로실태조사 자료의 분석
2. 기업의 채용관련기초자료 조사	• 상장기업 200개를 대상으로 채용공고와 입사지원서의 내용 분석
3. 구직자 채용차별 설문 및 인터뷰	• 최근 1년이내 구직경험이 있었던 구직자 545명을 대상으로 채용차별에 관한 실태 설문 및 인터뷰(20명)
4. 기업체 채용담당자 인터뷰	• 규모, 업종을 고려한 30개 기업의 채용담당자 인터뷰

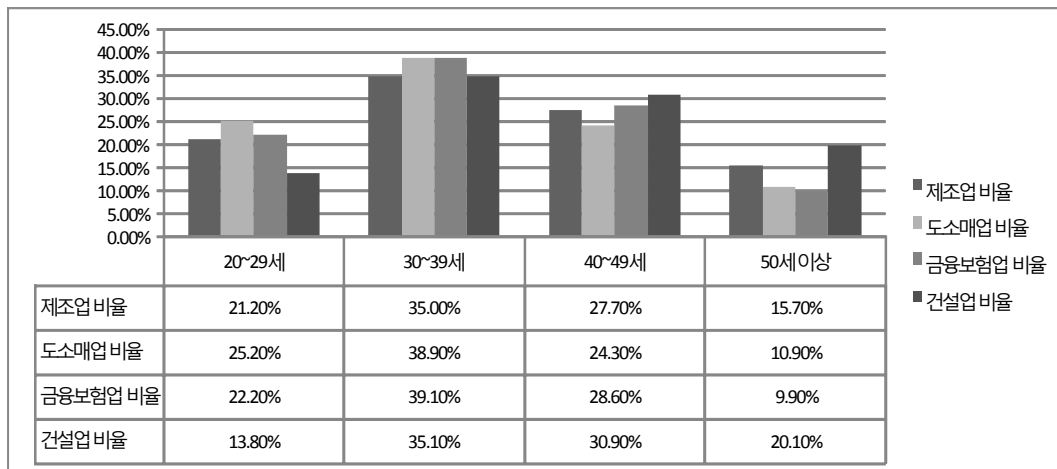
1. 기업체 고용현황

1) 업종에 따른 연령별 고용현황의 특성

본격적인 실태조사에 앞서 기업에 현재 고용되어 있는 임금근로자의 연령별 고용현황을 검토하였다. 이를 위하여 고용노동부의 고용노동통계인 ‘2010년 고용형태별 근로실태조사’ 자료를 인용하였다.

본 연구는 전체 근로자의 32.1%를 차지하는 제조업, 9.8%를 차지하는 도소매업, 5.7%인 건설업, 4.8%인 금융보험업 등을 위주로 분석을 실시하였다. 이들 4개 업종의 연령별 특성을 살펴보면 제조업과 건설업이 다른 업종에 비해 40대와 50대 이상의 고용비율이 상대적으로 높은 편이었다. 도소매업의 경우는 20대(25.2%)와 30대(38.9%)의 고용율이 다른 업종에 비해 높았다. 금융보험업은 30대의 고용률이 39.10%로 높게 나타났다. 결과적으로 제조업과 건설업의 경우에는 연령이 많은 근로자가 고용되어 있는 비율이 상대적으로 높은 편이었으며, 도소매업과 금융보험업은 젊은 층의 고용비율이 높은 업종에 해당됨을 알 수 있었다.

(단위 : %)



〈그림 II-1〉 업종에 따른 연령별 고용현황

〈표 II-1〉 업종에 따른 연령별 고용현황 및 비율

(단위 : 명, %)

연령	제조업		도소매업		금융보험업		건설업	
	종사자수	비율	종사자수	비율	종사자수	비율	종사자수	비율
~19세	9,885	0.40	4,464	0.60	192	0.10	234	0.10
20~29세	522,948	21.20	190,961	25.20	82,243	22.20	60,845	13.80
30~39세	866,866	35.00	294,157	38.90	144,538	39.10	154,746	35.10
40~49세	685,050	27.70	183,719	24.30	105,575	28.60	136,104	30.90
50세이상	387,968	15.70	82,564	10.90	36,504	9.90	88,480	20.10
전체	2,472,717	100.00	755,865	100.00	369,052	100.00	440,409	100.00

2) 채용과정의 기업체 기초자료 조사

기업체 기초자료 조사는 기업이 채용과정의 첫 단계인 면접 전 단계에서 지원자에 관한 어떤 종류의 정보를 어떤 방식으로 요구, 수집하는가를 파악하기 위하여 채용공고와 입사지원서상의 차별적 요소로서 문제될 수 있는 항목들을 검토하였다. 기업이 채용과정에서 구직자에게 요구하는 특정 항목 자체가 차별적 요인을 담고 있다고 결론을 내리기에는 한계가 있을 수 밖에 없지만 그럼에도 불구하고 각 항목에 대한 조사·연구를 통해 판단과정에 차별로 작용할 수 있는 가능성 내지 개연성이 있는지 여부, 이미 사회적으로 차별적 항목으로 언급된 정보가 입사지원서나 채용절차상에 얼마나 많은 부분을 차지하고 있는지를 보여줄 수 있다는 점에서 의미를 찾고자 하였다. 조사 대상 기업은 조사의 특성상 채용과정이 공개적이며 절차적 형식을 갖춘 사업장을 선정하기 위해 유가상장기업 200개 업체로 하였다. 업종별, 규모별 조사 대상 기업수는 다음과 같다.

〈표 II-2〉 업종별, 규모별 조사 대상 기업수

(단위 : 개)

업종별 \ 규모별	300인 미만	300인 이상 ~1000인미만	1000인 이상	합계
제조업	44	15	5	64
도소매업	38	6	4	48
금융	16	6	10	32
건설	8	3	5	16
공기업	21	9	10	40
			합계	200

위와 같은 표본기업체들에 대하여 최근의 고용에 관한 채용공고(채용절차에 관한 안내문 포함)와 입사지원서를 주요 자료로 하여 조사하였다. 조사 대상 기업 중 97%가 서류전형을, 95.5%가 면접을 실시하고 있었으며, 15개 기업이 시험을, 58개 기업이 신체검사를, 22개 기업이 인·적성 검사를 실시하고 있어 대다수의 기업이 서류전형과 면접을 채용에 관한 중요한 절차로 사용하고 있는 것으로 조사되었다. 입사지원방법은 당해 기업의 홈페이지나 구직전문웹사이트에 접속해 직접 입사원서를 작성하는 온라인 접수와 입사지원서를 다운받거나 배부받아 우편, 이메일, 직접 방문등을 통해 접수하는 오프라인 방식, 두 방식을 병행하는 방식 등 3가지로 분류된다. 200개의 기업 중 온라인 방식을 채택하고 있는 기업은 85개 기업(42.5%)이고, 오프라인 방식은 84개 (42%), 병행하고 있는 기업은 31개 (15.5%)로 나타났다. 가장 많은 기업이 요구하는 제출서류는 자기소개서이다. 이는 입사지원서에 포함되어 있기도 하고, 공식적으로 입사지원서를 배부하지 않는 기업의 경우 대부분 이력서와 자기소개서를 요구하고 있기 때문이다. 제출서류 중 주민등록등본, 가족관계증명서, 장애인증명 등은 넓은 범주의 신원조치를 위한 것이고, 성적졸업증명서와 고교생활기록부는 학업수행능력 판단을 위한 것이다. 개

인의 업무능력에 대한 판단을 위한 서류는 자격증, 경력증명서, 경력기술서, 어학 성적 증명서 정도이다.

항목별로 지원자격을 제한하고 있는 기업수 조사결과 학력에 대한 제한이 49.5%로 가장 많았는데 연령, 성별 등에 의한 지원자격제한 역시 여전히 행해지고 있는 것으로 나타났다. 지원자격제한 항목별 요구기업 수는 아래 <표 II-3>과 같다.

<표 II-3> 지원자격제한 항목별 요구기업 수

항목	성별	연령	학점	병역	학력	해외여행 결격사유	전공	영어 점수	업무 경험	자격증
제조업 (64개)	2	4	3	31	35	33	9	5	12	0
도소매업 (48개)	1	4	2	14	24	4	10	3	20	4
금융업 (32개)	2	3	1	5	25	6	1	1	9	2
건설업 (16개)	0	2	0	5	6	3	5	0	9	2
공기업 (40개)	1	5	0	20	9	7	6	11	10	7
합계	6	18	6	75	99	53	31	20	60	15
비율	3%	9%	3%	37.5%	49.5%	26.5%	15.5%	10%	30%	7.5%

조사대상 기업들은 모두 기업이 제시하는 입사지원서 양식을 가지고 있었는데 이중 거의 대부분은 주민등록번호 또는 생년월일 중 한 가지를 기재하도록 요구하거나 혹은 두 가지 모두 중복하여 기재하도록 요구하고 있는 것으로 조사되었다. 주민등록번호를 비롯한 인적사항 항목별 기재요구 기업수 현황은 아래의 <표 II-4>와 같다.

〈표 II-4〉 인적사항 항목별 기재요구 기업수

	사진	주민등록 번호	주소	성별	연령 (생년월일)	출생지	본적	출신국가 (국적)	주거 형태	가족 월수입	재산
제조업 (64개)	62	63	59	16	43	4	32	0	22	5	10
도소매업 (48개)	43	45	42	4	17	4	15	0	5	3	3
금융업 (32개)	30	32	29	3	12	2	7	0	7	5	5
건설업 (16개)	16	15	16	0	11	1	9	1	5	2	2
공기업 (40개)	39	40	35	9	14	4	6	4	3	0	0
합계	190	195	181	32	97	15	69	5	42	15	20
비율	95%	97.5%	90.5%	16%	48.5%	7.5%	34.5%	2.5%	21%	7.5%	10%

2. 구직자 실태조사 결과

구직자를 대상으로 한 설문조사는 과거 1년 이내에 구직경험이 있는 구직자를 대상으로 하여 2011년 16~24일에 걸쳐 서울시에서 545명을 대상으로 직접 대면 설문조사 형태로 이루어졌다. 본 조사 및 연구는 국가인권위원회에 제기된 모집 및 채용단계에서의 차별 진정사건 중 5% 이상을 차지하는 7가지, 즉, 연령, 장애, 사회적신분, 학벌/학력, 병력, 용모 및 신체조건, 성별을 중심으로 진행되었다. 또한 본 조사의 설문에 응답한 구직자의 인적특성을 살펴보면 성별에 따라서는 여성이 52.5%, 남성이 47.5%로 여성의 비율이 남성의 비율보다 약간 많았으며, 연령 대별로는 20대가 29.2%, 30대가 30.5%, 40대가 14.7%, 50대 이상이 25.7%로 30대가 가장 많이 조사되었다. 또한 학력별로는 고졸이하가 45%였으며, 전문대졸 16.9%, 대졸은 35.6%, 대학원졸 이상이 16.9%였다. 참고로 구직자에 대한 설문내

용의 구분과 세부내용은 아래의 <표 II-5>와 같다.

〈표 II-5〉 설문내용의 구분 및 세부내용

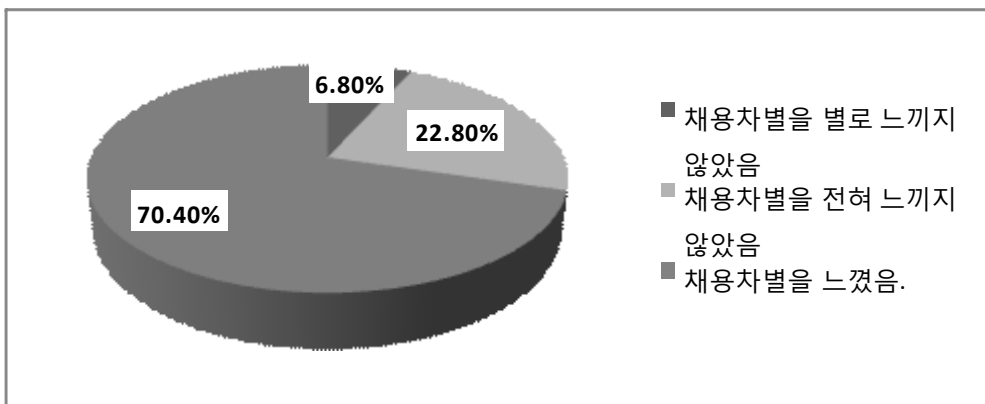
대분류	세부내용	문항
I. 채용차별에 관한 개인적 경험과 인식	<ul style="list-style-type: none"> • 구직정보원천 • 채용과정 중 차별을 느낀 단계 • 차별을 받았다고 느낀 이유 • 채용차별의 수준 • 경험한 채용차별수준 • 채용과정에서의 우대조건 경험과 차별인식 	1-1~1-6
II. 차별요인별 구체적 원인	<ul style="list-style-type: none"> • 성차별의 구체적 원인 • 학력차별의 구체적 원인 • 사회적 신분으로 인한 차별의 구체적 원인 • 용모 및 신체조건 차별의 구체적 원인 • 장애차별의 구체적원인 • 연령차별의 인식수준 	2-1~2-6
III. 차별개선방안	<ul style="list-style-type: none"> • 입사지원 시 제출할 필요가 없는 서류 • 채용과정에서 요구할지 말아야할 정보 • 기업이 채용 시 중시하는 조건 • 채용관행에서 개선점 • 채용차별의 대응방법 	3-1~3-6

이하에서는 위와 같은 구직자 실태조사 결과 중 연령으로 인한 채용차별과 관련된 조사 결과에 관하여 살펴보겠다.

1) 연령에 의한 채용차별에 관한 개인적 경험과 인식

(1) 채용과정 중 차별을 인식한 단계

구직자가 채용과정 중 차별을 가장 많이 받았다고 느낀 단계가 언제였는지에 관하여 전체 응답자 중 약 70.4%(384명)가 채용과정의 각 단계에서 차별을 느낀 것으로 조사되었고 채용차별을 느끼지 않았다는 응답자는 총 29.6%(161명)였다.



〈그림 II-9〉 채용차별 인식여부

〈인터뷰 사례〉

“서류전형에서 탈락했을 때 차별을 느꼈어요. 입사지원서에 연령, 주민번호, 사진 등을 기재하도록 하여 실제 여기에서 업무능력과는 무관한 성별이나 연령 등으로 인해 서류전형에서 제외되기 때문에 나 자신을 설명할 기회조차 갖지 못하고 탈락하는 것은 차별이 아닌가 싶네요. 실제로 업무수행을 잘 할 수 있는지의 여부에 따라서 채용이 결정되어야 하지 않을까요? 면접의 기회조차 갖지 못하니 나의 업무능력을 설명할 수조차 없습니다. 또한 어떤 경우에는 아예 지인이 소개해서 채용이 결정되는 경우도 있어요. 이러한 점은 개선되어야 할 것 같아요. 자기소개서를 중요하게 보아 자신을 드러내고 해당업무를 잘 할 수 있

을 것인지 판단하는 것이 더욱 공정하지 않을까요.”(40대 여성구직자인 A씨의 인터뷰 중에서)

위 인터뷰 내용과 같이 서류전형단계에서 탈락하여 자신을 소개할 수 있는 기회조차 갖지 못한 경우 채용과정에서 차별을 느꼈다고 응답하는 구직자들이 많았다. 이러한 채용과정에서의 차별인식을 연령별로 보다 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

채용과정에서의 차별에 대한 연령별 인식을 차별을 느꼈다고 응답한 비율이 높은 순서대로 살펴보면, 50세 이상 80%, 40대 73.9%, 30대 66.8%, 20대 64.1%가 차별을 느꼈다고 응답하였다. 즉, 연령이 높을수록 차별을 느꼈다고 응답한 비율이 높았다.

차별을 느낀 단계에 대한 연령대별 특징을 살펴보면 20대와 50대 이상의 구직자들은 면접단계에서 차별을 인식하고 있다고 응답한 비율이 가장 많은 반면에 30대와 40대는 서류전형단계에서 차별을 인식하고 있다고 응답한 비율이 가장 높았다. 또한 40대와 50대는 구직정보 탐색 단계에서 차별을 느낀다고 응답한 비율이 다른 연령대보다 높게 나타나고 있다. 즉, 40세 이상 연령이 높아질수록 구직정보 탐색단계에서부터 차별을 많이 인식하고 있음을 알 수 있는데, 이는 최근 기업체의 모집공고 등이 주로 인터넷을 통해 이루어지고 있다는 등의 사정으로 인해 연령이 높을수록 구직정보 탐색에서부터 어려움을 겪고 있는 것으로 판단된다. 또한 50세 이상의 구직자들이 다른 연령층에 비해 면접단계에서 차별을 느낀 비율이 가장 높은데(31.4%, 44명) 이는 면접과정에서 50세 이상의 구직자들이 연령과 관련한 차별적 발언을 많이 경험했을 가능성이 있음을 시사하고 있다고 하겠다.

〈표 II-6〉 연령별로 채용과정 중 차별을 가장 많이 인식한 단계

(단위 : 명, %)

구분	채용과정 중 차별을 느낀 단계	연령구분				전체
		20~29세	30~39세	40~49세	50세이상	
차별을 느꼈음	구직정보탐색단계	9 (5.7%)	13 (7.8%)	13 (16.3%)	27 (19.3%)	62 (11.4%)
	서류작성단계	13 (8.2%)	17 (10.2%)	5 (6.3%)	7 (5.0%)	42 (7.7%)
	서류전형단계	36 (22.6%)	42 (25.3%)	20 (25.0%)	30 (21.4%)	128 (23.5%)
	면접단계	39 (24.5%)	37 (22.3%)	18 (22.5%)	44 (31.4%)	138 (25.3%)
	신체검사단계	5 (3.1%)	2 (1.2%)	3 (3.8%)	4 (2.9%)	14 (2.6%)
	소계	102 (64.1%)	111 (66.8%)	59 (73.9%)	112 (80%)	384 (70.4%)
차별을 느끼지 않았음	채용차별을 별로 느끼지 않음	12 (7.5%)	13 (7.8%)	5 (6.3%)	7 (5.0%)	37 (6.8%)
	채용차별을 전혀 느끼지 않음	45 (28.3%)	42 (25.3%)	16 (20.0%)	21 (15.0%)	124 (22.8%)
	소계	57 (35.8%)	55 (33.1%)	21 (26.3%)	28 (20%)	161 (29.6%)
총계		159 (100.0%)	166 (100.0%)	80 (100.0%)	140 (100.0%)	545 (100.0%)

(2) 채용과정 중 차별을 받았다고 느낀 이유

연령별로 채용시 차별을 느끼는 이유를 살펴보면, 20대의 경우 ‘특정항목(학력, 경력, 자격 등)에 대하여 채용시 우대조건을 두어서’ 차별을 받았다고 느낀 경우가 35.4%(40명)로 가장 높은 비율을 차지하고 있었고, 다음으로는 채용시 ‘지원조건의 제한을 두어서’가 27.4%(31명)로 그 뒤를 이었다. 반면 30대는 ‘채용시 지원조건의 제한을 두어서’라는 응답율이 ‘채용시 우대조건을 두어서’라는 응답율보다 높게 나타났다. 한편 40대와 50대의 경우에는 ‘면접관의 차별적인 발언을 듣고’ 차별을 느꼈다고 응답한 경우가 우대조건을 두는 경우보다 높게 나타났다.

40대의 제조업에 지원했던 한 남성의 경우 “채용광고에는 별다른 차별조건이 명시되지는 않았어요, 그런데 면접하는 과정에서 나이가 더 어리고 경력이 더 적은 사람을 원한다는 말을 들었어요. 아마도 나이가 어리고 경력이 적으면, 단순잡

무를 시키기가 좋고, 임금도 적게 주어도 되니까 이런 말을 했던 것 같아요. 이때 상당히 기분이 나쁘더라고요.”라고 했다.

결과적으로 연령이 낮을수록 특정항목에 대해 채용시 지원 제한조건이나 우대조건을 두는 것에 대해서 차별을 많이 느끼고 있고(특히 20대), 40대 이상 연령이 높을수록 채용시 지원조건 제한을 두거나 면접관의 차별적 발언을 듣고서 차별을 받는다고 인식하는 경우가 많았다. 이는 연령이 낮을수록 경험이 적어 우대조건으로 채용에 불리하게 되는 점을 반영한 것으로 보이고 연령이 높을수록 면접과정에서 차별을 경험하는 것으로 추정할 수 있을 것이다.

〈표 II-7〉 연령별로 채용과정 중 차별을 받았다고 느낀 이유

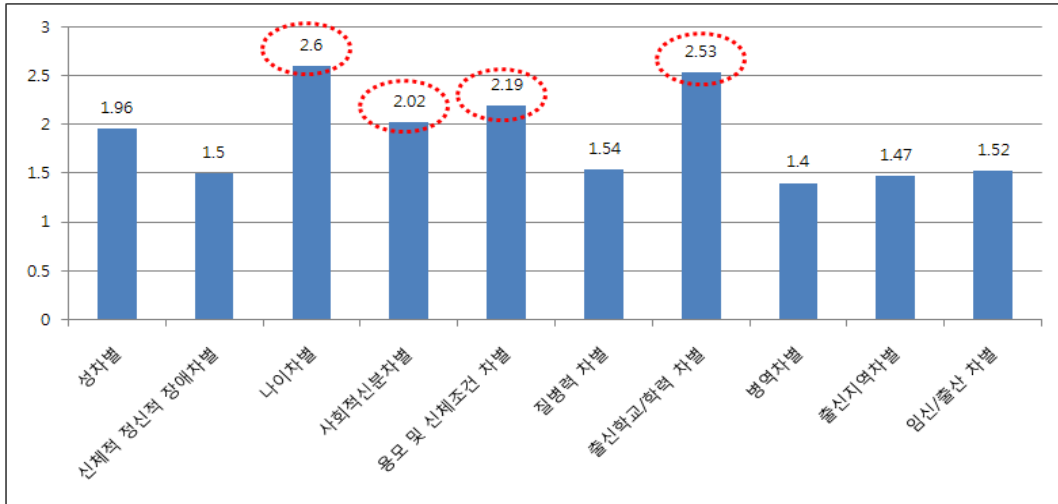
(단위 : 명, %)

채용차별을 느낀 이유	연령구분				전체
	20~29세	30~39세	40~49세	50세이상	
지원조건 제한	31 (27.4%)	41 (33.6%)	23 (35.9%)	48 (40.7%)	143 (34.3%)
업무와 무관한 개인정보를 지나치게 요구해서	12 (10.6%)	14 (11.5%)	4 (6.3%)	20 (16.9%)	50 (12.0%)
특정항목 우대조건	40 (35.4%)	37 (30.3%)	18 (28.1%)	22 (18.6%)	117 (28.1%)
면접관의 차별적 발언	30 (26.5%)	30 (24.6%)	19 (29.7%)	28 (23.7%)	107 (25.7%)
총계	113 (100.0%)	122 (100.0%)	64 (100.0%)	118 (100.0%)	417 (100.0%)

2) 연령차별 경험정도

설문 응답자 총 545명 중 채용과정에서 차별을 느꼈다고 응답한 421명을 대상으로 국가인권위원회법의 차별사유 중 10개 항목에 대한 차별의 인식정도를 4점 척도로 설문하였다. 채용시 차별을 경험한 정도에 대하여 전혀 그렇지 않다는 경우 1점, 그렇지 않다는 경우 2점, 그렇다의 경우 3점, 정말 그렇다의 경우 4점이었고, 모르겠다는 응답은 평균 측정에서 제외하였다. 결과적으로 채용시 경험한 차

별 요인은 ①연령차별(2.60), ②출신학교나 학력차별(2.54), ③용모 및 신체조건 차
 별(2.19), ④사회적 신분 차별(2.02), ⑤성차별(1.96) 순서대로 많이 경험한 것으로
 나타났다.



〈그림 II-10〉 차별 요인별 차별 경험의 정도

연령차별 경험정도에 대한 조사결과를 보다 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.
 연령차별에 응답한 417명의 차별 인식의 정도는 **4점 만점(100점 환산) 기준으로
 평균 2.60(65점)으로 조사되었다. 이는 앞서 언급한 바와 같이 채용시 경험한 차별
 요인들 중 그 경험 정도가 가장 높은 것이다.** 응답자 특성에 따라 구분하여 보면,
 남성보다는 **여성이 2.69(67.3)**로 차별을 경험한 정도가 컸다. **연령별로는 연령이
 높을수록** 차별경험 정도가 높았는데, 특히 40대 이상의 경우에는 평균 이상의 차
 별을 경험한 것으로 응답했다. 학력별로는 **고졸이 2.80(70.0)으로 가장 높게 나타
 나고 있다.**

구직 업종별로는 제조업이 2.84(71.0)로 가장 높고, 구직 직종별로는 생산직
 2.80(70.0), 판매서비스직이 2.75(68.8)로 높게 나타나고 있으며, 신입보다는 경력직

이 2.75(68.8)로 높게 인식하고 있었다. 고용형태별로는 정규직 2.45(61.3), 계약직·임시직이 2.85(71.3)로서 계약직·임시직이 정규직보다 더 높게 인식하고 있었다. 장애여부에 따라서도 장애인이 2.86(71.5)으로 더 높게 인식하고 있는 것으로 조사되었다.

한편 연령차별을 경험한 적이 있는지 여부에 따라서는 ‘그렇다’와 ‘정말 그렇다’에 해당하는 구직자와 ‘그렇지 않다’와 ‘전혀 그렇지 않다’의 두 집단으로 나누어 비율을 산정하였다. 그 결과 연령차별을 경험한 적이 있다고 응답한 구직자는 전체 응답자의 62.4%(260명)였고, 경험한 적이 없다고 응답한 비율은 37.6%(157명)였다.

〈표 II-8〉 응답자 특성별 연령차별 경험 정도

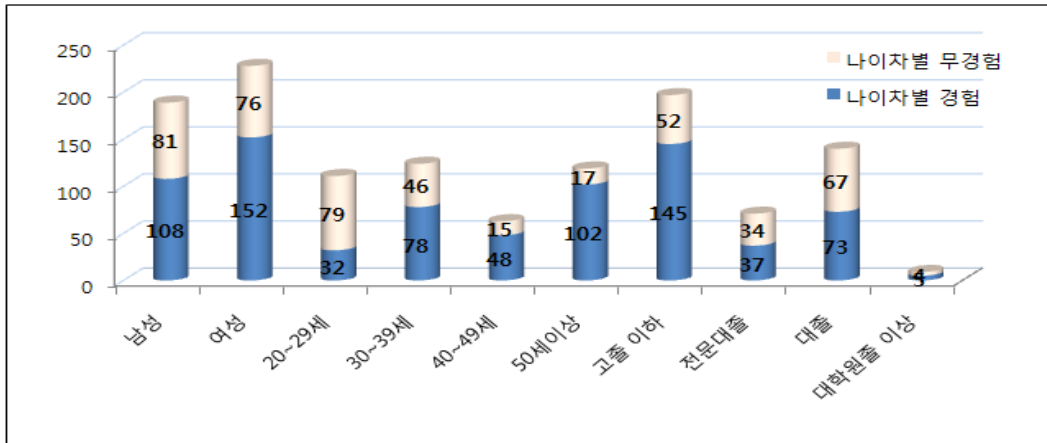
(단위 : 명, 점)

인적 특성	구분	연령차별 경험정도				연령차별 경험있음		연령차별 무경험	
		평균	100점 환산	응답 자수	표준 편차	응답 자수	비율	응답 자수	비율
성별	남성	2.50	62.5	189	.987	108	57.1%	81	42.9%
	여성	2.69	67.3	228	.927	152	66.7%	76	33.3%
연령별	20~29세	1.92	48.0	111	.896	32	28.1%	79	69.3%
	30~39세	2.58	64.5	124	.912	78	62.9%	46	37.1%
	40~49세	2.87	71.8	63	.852	48	75.0%	15	23.4%
	50세이상	3.12	77.9	119	.703	102	85.7%	17	14.3%
학력	고졸 이하	2.80	70.0	197	.907	145	73.6%	52	26.4%
	전문대졸	2.41	60.3	71	.994	37	52.1%	34	47.9%
	대졸	2.45	61.3	140	.955	73	52.1%	67	47.9%
	대학원졸 이상	2.11	52.8	9	1.054	5	55.6%	4	44.4%
구직 업종	제조업	2.84	71.0	76	.910	56	73.7%	20	26.3%
	도소매업	2.51	62.8	88	.897	51	58.0%	37	42.0%
	금융보험업	2.32	58.0	31	.945	14	45.2%	17	54.8%
	건설업	2.54	63.5	37	.900	20	54.1%	17	45.9%

인적 특성	구분	연령차별 경험정도				연령차별 경험있음		연령차별 무경험	
		평균	100점 환산	응답 자수	표준 편차	응답 자수	비율	응답 자수	비율
	기타	2.61	65.3	185	1.006	119	64.3%	66	35.7%
구직 직종	전문직	2.42	60.5	65	.950	36	55.4%	29	44.6%
	사무관리직	2.43	60.8	131	1.000	67	51.1%	64	48.9%
	생산직	2.80	70.0	30	.925	22	73.3%	8	26.7%
	판매서비스직	2.75	68.8	173	.929	120	69.4%	53	30.6%
	기타	2.78	69.5	18	.732	15	83.3%	3	16.7%
신입/ 경력직	신입	2.30	57.5	141	1.028	70	49.6%	71	50.4%
	경력직	2.75	68.8	276	.885	190	68.8%	86	31.2%
고용 형태	정규직	2.45	61.3	256	.985	136	53.1%	120	46.9%
	계약직/ 임시직	2.85	71.3	151	.852	118	78.1%	33	21.9%
	인턴	2.00	50.0	6	.894	2	33.3%	4	66.7%
	기타	3.50	87.5	4	.577	4	100%	0	0%
장애 여부	비장애	2.57	64.3	368	.974	224	60.9%	144	39.1%
	장애	2.86	71.5	49	.791	36	73.5%	13	26.5%
전체	합계	2.60	65.0	417	.958	260	62.4%	157	37.6%

연령차별을 경험한 적이 있다고 응답한 구직자의 특성을 보면 여성, 50대 이상, 고졸이하(73.6%, 145명), 생산직(73.3%, 22명), 판매서비스직(69.4%, 120명), 제조업(73.7%, 56명), 비정규직(78.1%, 118명)에서 연령차별을 경험한 적이 있다고 응답한 구직자가 많았다.

(단위 : 명)



〈그림 Ⅱ-11〉 연령차별 경험유무에 따른 응답자 특성

특히 연령대별 지원업종별로 특징을 살펴보면 가장 차별을 많이 경험했다고 응답한 구직자의 특성은 40대에 금융보험업(3.40)에 지원한 경우였다. 그 다음으로는 50세 이상의 제조업(3.30), 50세 이상의 도소매업(3.05) 순이었다. 즉, 금융보험업의 경우 20~30대의 젊은 층이 응시한 경우에는 연령차별을 적게 경험했으나, 상대적으로 40대 이상의 연령층이 지원하는 경우에는 그만큼 연령차별이 심각한 것으로 조사되었다.

이러한 업종별 특성은 직종과도 밀접한 관련이 있다. 즉 제조업에 지원했던 구직자들이 연령차별을 경험했다고 응답한 비율이 높은 만큼 지원직종 역시 생산직에 지원했던 구직자들이 연령차별을 경험했다고 응답하는 비율이 높았다. 이외에도 고용형태에 따라서는 계약직이나 임시직의 경우 78.1%가 연령차별을 경험했다고 응답했으며, 경력직의 경우 68.6%가 연령차별을 경험했다고 응답했다.

구직자와의 인터뷰에 의하면 구직자들은 채용시 ‘상급자가 당신보다 어린데 같이 일할 수 있겠느냐?’, ‘~세 이하인 경우를 선호한다.’, ‘28세이면 신입으로 늦은 나이 아니냐’, ‘우리는 더 젊고, 경력이 더 적은 사람을 원한다.’ ‘나이가 들면 사회

적으로 버젓한 일자리는 구하기 힘든 상황이다'라는 연령차별적 발언을 듣는 경우가 많았다.

이를 종합해 보면 연령차별을 경험한 적이 있는 구직자는 응답자 중 62.4%로 상당히 높은 비율을 차지하고 있다. 또한 이들의 인적특성을 살펴보면 여성, 40대 이상 연령층, 고졸 이하의 학력, 제조업, 생산직, 계약직/임시직 등으로 이들은 노동시장 내에서 취약계층일 가능성이 매우 높다. 따라서 연령차별을 없애는 것은 취약계층의 노동시장 진입을 촉진하는 방안이 될 여지가 높다는 분석이다.

3) 구직자가 생각하는 차별개선방안

구직자들은 우리나라 기업의 채용관행에 있어서 개선이 필요하다고 생각하는 점(복수응답)으로 '출신학교 및 학력에 의한 차별'이라는 응답이 전체 응답자 545명 중 299명(54.9%)으로 가장 많았다. 다음으로는 연령차별이 262명(48.1%), 개인 정보의 지나친 요구가 250명(45.8%), 용모 및 신체조건에 의한 차별이 203명(37.2%), 사회적 신분 차별이 140명(25.7%) 순으로 나타났다.

이러한 결과는 구직자가 학력차별을 매우 심각하게 경험하고 있는 현실과 연령차별의 심각성을 보여준다. 우리나라 역시 이미 고령화 사회로 접어들었고, 평균수명은 연장되고 있지만 나이가 들수록 일자리를 구하는 것이 매우 어려운 현실을 보여주고 있는 것이다. 따라서 고령화 사회를 극복하기 위해서라도 기업의 채용관행에 있어 연령에 의한 채용제한이나 연령을 이유로 한 채용결정은 지양되어야 할 것이다.

한편 구직과정에서 차별을 당했거나 당할 것이라고 예상되는 경우 개인은 어떻게 대처하는지에 대한 질문에서 57.4%는 '차별이라고 생각하지만 그냥 참는다'고 응답하였고 적극적으로 구제를 받을 수 있도록 시도한다고 응답한 경우는 14.1%에 불과했다. 특히 남성에 비해 여성이, 연령이 높아질수록 그냥 참는다고 응답하

는 비율이 높았다. 이는 개인이 차별을 받았다고 인식하면서도 이에 대한 문제제기를 하는 것이 쉽지 않은 현실을 그대로 드러내는 것이고 특히 차별을 주로 당하는 취약계층이 더 문제제기하기 어려운 현실을 보여준다. 따라서 차별을 당하는 계층이 차별에 대해 적극적으로 대처하여 구제받을 수 있도록 하기 위한 사회적 제도 및 장치가 보완되어야 할 것이다.

3. 기업의 인사채용담당자에 대한 심층면접 조사 결과

기업의 공식적인 채용기준 및 절차뿐만 아니라 공개적으로 드러나지 않는 기업의 실제 채용기준과 채용관행을 조사하여 그 과정에서 행해지는 직접적, 간접적 차별실태를 파악하기 위하여 기업인사담당자 심층면접 조사를 실시하였다. 면접 대상자는 각 기업에서 현재 인사채용을 담당하거나 인사채용을 담당할 경험이 있거나 인사부문을 총괄하는 자를 대상으로 하였다. 인사업무 담당경력은 최소 2년에서 20년 이상으로 다양하고 직급 또한 실무자에서 임원급까지 다양하다. 면접방법은 면접대상자를 직접 대면하여 1시간에서 1시간 30분 가량 심층 면접하였다. 심층면접 대상 기업 현황은 아래의 표와 같다.

〈표 II-9〉 면접 대상 기업 현황

번호	업종	규모	특징
1	공공기관	200여명	정부출연연구기관
2	공공기관	260여명	특별법에 의해 설립된 특수법인
3	공공기관	1,000여명	특별법에 의해 설립된 특수법인
4	제조, 서비스업	60여명	로봇주변기기
5	제조업	70여명	철강 등
6	제조, 서비스업	80여명	출판교육

번호	업종	규모	특징
7	제조업	100여명	산업기계
8	제조업	120여명	출판인쇄
9	제조업	170여명	전자부품
10	제조업	240여명	화학
11	제조, 유통	470여명	여성의류
12	제조업	1,000여명	화학, 외국계 글로벌기업
13	제조업	2,750여명	산업자재, 대규모 기업집단
14	제조, 물류업	3,500여명	전자제품
15	제조업	18,000여명	화학, 글로벌 대기업
16	도소매업	1,400여명	특별법에 의해 설립된 특수법인 자회사
17	금융업	800여명	증권업
18	건설업	650여명	
19	건설업	840여명	
20	IT	130여명	통신장비 판매 컨설팅, 외국계 기업
21	IT	600여명	전산시스템 통합자문 및 구축, 대규모기업집단
22	IT	600여명	소프트웨어 개발, 서비스
23	기타 서비스	10여명	순수지주회사
24	기타 서비스	90여명	해상운송대리업
25	기타 서비스	100여명	인터넷 기반 상품 판매 등 각종 서비스 지주회사
26	기타 서비스	160여명	사업경영자문

1) 사례

이하에서는 인터뷰 내용 중 연령과 관련하여 응답자가 답한 내용을 소개한다.

(1) 사례1(근로자수 260명, 특별법에 의해 설립된 특수법인)

응답자는 ‘신입의 경우 나이는 만 34세로 묵시적인 커트라인이 있다. 남성기준으로 군복무, 석사 졸업을 상정하여 타이트하게 잡은 것이라고 한다. 응답자가 이렇게 응답하기는 하였으나 실제로 타회사와 비교해 볼 때 나이제한이 심한 편에 속하지는 않는다’라고 답하였다.

(2) 사례2

(근로자수 근로자수 1,000여명, 특별법에 의해 설립된 특수법인)

응답자는 나이 문제에 대해, 과거에 출생년도를 기준으로 지원자격을 제한했던 것을 철폐하였고 그 이후로 다양한 연령대의 직원이 고용되어 다양성의 확대 차원에서 좋은 점도 있지만 조직관리 측면에서는 어느 정도 나이와 직급의 균형이 맞아야 한다고 생각한다고 답하였다. “~년생 이하 제한”이라고 명시하는 것은 차별이지만 조직관리 측면 때문에 고려하는 것은 차별이 아니라고 생각한다고 답하였다.

(3) 사례3(근로자 60여명, 로봇주변기기 제조업)

응답자는 나이는 업무수행 및 조직 적응에 큰 영향을 미치지 않기 때문에 채용 결격사유는 아니라고 하면서도, 회사에 젊은 층이 많아지고 그들이 잘 융화될 수 있다면 더 좋을 것이라며 사실상 젊은 층이 선호되고 있다고 답변하였다.

(4) 사례4(근로자 80여명, 제조업(출판교육))

응답자는 학력이나 학벌은 중요하지 않지만 조직적응의 측면에서 연령, 성별, 학력 등을 고려한다고 답하였다. 예를 들면 팀장보다 연령이 많은 신입직원은 채용하지 않는 식이다.

(5) 사례5(근로자 170여명, 전자부품 제조업)

이 기업에서는 신입사원 채용시 기존사원보다 고연령자의 채용을 꺼리고 있다. 그 이유에 대해서 인사담당자는 과거 고연령 신입사원의 경우 조직적응의 문제가 있는 것을 경험하였기 때문이라고 한다.

(6) 사례6(근로자 1,000여명, 화학, 외국계 글로벌 기업)

이 기업은 신입사원 채용에 있어서 나이를 졸업예정자나 졸업자로 하는 등 엄격히 제한하고 있다. 이에 대해 인사담당자는 나이에 따른 서열 문화가 뿌리깊은 한국사회문화의 영향을 기업 채용선발 과정에서도 많이 받는 것 같고 이는 사회 문화 자체가 바뀌지 않는 한 빠른 시일 내에 바뀔 것 같지는 않다고 응답하였다. 특히 이 기업의 경우 평균나이가 41세로 오히려 젊은 층이 수혈되어야 한다고 생각하는 형편이라고 답하였다.

(7) 사례7(근로자 3,500여명, 제조업(전자, 물류))

응답자는 ‘나이는 공식적인 제한은 없지만 32세가 넘으면 탈락이다. 이유는 여성 직원이 32세면 대리직급인데 이보다 더 나이가 많으면 직급과 나이가 맞지 않아 문제가 생길 수 있기 때문이다. 경력의 경우 40세 이상이면 꺼린다’라고 답하였다.

(8) 사례8(근로자 1,400여명, 도소매업)

응답자는 나이는 서류전형에서는 전혀 고려되지 않지만 면접에서는 아무래도 고령자는 꺼리는 것 같다고 답하였다. 다만 다른 회사에 비해서는 나이에 대해 관대한 편이라고 생각하는데 그 이유는 우선 정규직, 기간제 전환 등이 혼재되어 있어 실제로 직급과 나이가 일률적으로 연관되지 않으므로 나이와 직급의 균형이

중요하다고 생각하지 않기 때문이라고 한다.

(9) 사례9(근로자 630여명, 플랜트, 토목, 건축, 해외건설 등)

최근 신입사원의 연령이 높아지다 보니 연령은 중요하게 고려하지 않는다. 다만 중간관리자 이상의 경력자를 채용할 때에는 부하 직원의 연령을 감안하여 고려한다.

(10) 사례10(근로자수 130여명, 통신장비 판매 컨설팅)

응답자는 ‘나이는 직무와 관련하여 현저하게 어긋나지 않으면 제한하지 않는다’고 답하였다.

(11) 사례11(근로자수 90여명, 해상운송대리업)

인사담당자 본인은 조직적응력은 개인의 능력에 따른 것이지 나이나 학력에 따라 달라지는 것은 아니라고 생각하나 실무진들은 나이가 기존 팀원과 많이 차이 나거나 학력이 기존 팀원들보다 높은 경우 조직에 쉽게 적응하지 못한다는 생각을 가지고 있어 실제로 채용결정에 있어서는 나이나 학력에 제한이 있다고 한다.

2) 분석결과

연령에 대해서는 금년도 졸업자 또는 졸업예정자 등 특정연령 이상은 신입으로 채용하지 않는다는 묵시적인 기준이 있는 정도로 엄격하게 연령 제한을 하는 곳은 5곳이었고 대부분은 연령은 중요하게 고려하지 않는다고 답하였다. 다만 직급과 연령의 균형이 맞지 않으면 조직적응성 등의 문제가 있기 때문에 고려하는 정도라고 한다. 이는 특히 경력직 채용 시에 고려 요소가 되고 있었다. 4개 사업체에서 연령은 거의 고려되지 않는다고 하였는데, 이는 의도적으로 고령자를 선호한 것은 아니고 의도하지 않게 조직 전체적으로 연령이 높은 근로자들이 많아진 결

과이거나 기업에 따라서 조직 문화 자체가 연령과 직급 균형이 중요하지 않은 경우, 또는 채용시부터 중요한 선발 절차가 필기시험이기 때문에 채용시스템상 연령에 대한 고려가 배제되는 경우였다.

구직자 채용차별인식조사에서는 4,50대 고령자가 연령 차별을 많이 느끼는 것으로 나타났는데 이는 기업들이 경력직 채용시 직급과 연령을 고려하기 때문인 것으로 보인다. 그러나 인사담당자들의 답변에서도 알 수 있듯이 연령은 업무의 직접적인 관련성 보다는 대부분 조직 적응성 때문에 고려하고 있다. 그러나 연령이 많으면 조직 적응성이 떨어진다는 것 또한 막연한 선입관일 뿐 합리적인 근거가 있다고 보기 어렵다.⁸⁾ 요컨대, 직무 관련성 없이 조직 적응성을 근거로 하여 연령을 이유로 채용에서 차별을 하는 것은 합리적인 이유 없는 차별에 해당하는 것으로 보아야 할 것이다.

연령차별의 문제는 연령에 따라 서열화된 유교적인 사회문화에 기인하고 있음을 확인할 수 있었다. 물론 이러한 사회문화가 긍정적인 효과도 있을 수 있지만 고실업률과 고령화 사회로 급변하는 고용환경에서 기업에서의 채용차별을 없애기 위해서는 연령과 직급을 관련시키는 종전의 연공서열적인 조직문화가 개선되어야 할 것이다.

8) 특히, 우리나라는 IMF를 거치면서 전 산업에 걸쳐 연공서열 중심의 급여체계, 직급체계 등을 개선하기 위해 기업에서 적극적으로 소위 신인사제도들을 급속하게 도입하였음에도 채용시에는 오히려 기업이 연공서열적인 의식을 갖고 조직 적응성을 이유로 연령을 근거로 채용에서 차별을 한다는 것은 참으로 아이러니하지 않을 수 없다.

Ⅲ. 채용과정상 연령차별 관행의 철폐를 위한 개선 방안

1. 제도 개선과 차별관행 철폐를 위한 노력

1) 현행법상 차별금지 규정과 간접차별 법리의 적극적 해석과 적용

기업이 특정인을 채용하지 않는 경우 그러한 결정이 차별인지 여부는 그 결정의 기준이 합리적인지 여부에 달려 있다. 그러나 기업이 중요한 채용결정 기준으로 제시하는 것이 업무상 반드시 필요한 요건인지 아니면 잘못된 편견으로서 법률상 금지되는 차별을 옹호하는 것인지를 판단하는 것은 쉽지 않다. 더욱이 현실에서는 기업이 직접적으로 문제되는 차별요인을 이유로 하여 채용여부를 결정하기보다는 외관상 중립적인 기준으로 채용여부를 결정하였음에도 불구하고, 또는 아예 결정기준 자체를 공개하지 않으므로 인해 결과적으로는 특정 소수자 집단이 채용에서 배제되는 간접차별이 더 많이 존재한다. 또한 차별적 요인에 의해 배제되는 소수자집단은 한 개의 차별사유가 아니라 여러 개의 차별사유의 복합적인 적용으로 인해 차별받고 있다. 즉, 채용차별은 차별의 원인이 여럿이 복합적으로 작용하여 그 원인을 찾기 어렵거나 기준 자체가 은폐되어 있기 때문에 이를 규제하기가 매우 어려운 속성을 가지고 있다.

따라서 이러한 특성의 채용상 차별을 시정하기 위해서는 현행법상 차별금지규정을 보다 적극적으로 적용하여야 할 뿐 아니라 특히 간접차별 법리를 보다 적극적으로 활용하고 복합차별의 문제를 더 깊이 인식하여 차별의 범위를 확장하는 것이 필요하다. 현재 우리의 차별금지법제는 간접차별을 규정하고 있음에도 불구하고 우리사회의 간접차별에 대한 인식수준은 매우 미미하다. 이는 간접차별에 대한 사례가 축적되지 못하고 있기 때문이기도 하다. 따라서 차별구제를 담당하는 국가인권위원회는 간접차별에 대한 논의와 결정례, 법리의 풍부화를 위한 노력을 경주해야 한다. 또한 구직자들은 차별을 인식하더라도 이를 주장하기는 매우 어려

운 만큼 입증책임의 전환 내지 입증책임 완화의 법리를 적극적으로 모색하여 채용상 차별 금지와 제거를 법리적인 면에서 실현해 나갈 필요가 있다.

2) 차별개선을 위한 새로운 제도의 도입

(1) 익명지원제도

조사결과 주로 문제되는 차별 요인으로 지적된 연령에 대해서는 최소한 서류전형 단계까지는 요구하지 않도록 하는 방안이 필요하다. 이를 위해서는 외국의 이른바 ‘익명지원제도’를 고려할 수 있다. 유럽 여러 나라에서는 이미 몇 년 전부터 채용상 차별을 사전에 방지하기 위한 방법으로 익명 이력서제도 내지 익명 지원절차가 도입되거나 시범적으로 운영되고 있다. 익명지원절차를 시행해 본 여러 나라의 조사결과에 따르면 익명 지원절차를 이용하기전에 비하여 그간 채용상 차별로 인하여 불이익을 받았던 대표적 집단인 여성, 고령자, 이민자 출신 등이 명백하게 더 많은 채용기회 내지 채용면접기회를 얻은 것으로 확인되었다.

이 제도는 성별, 국적, 연령 등 다양한 차별사유로 인해 지원자가 서류 전형 단계에서 탈락하여 면접에 참가할 기회조차 가져보지 못하는 상황을 개선하기 위한 제도이다. 익명지원제도에서 중요하게 여기는 점은 구직자가 이력서 및 서류를 기업에 제출한 후 편견이나 차별에 의해서가 아니라 전적으로 직업적인 자격 유무에 의해서 채용면접단계로 나갈 수 있도록 해야 한다는 것이다. 따라서 지원서류에 지원자의 사진, 이름, 주소, 생년월일, 연령, 성별, 가족상황, 출신, 국적, 장애 유무 등을 기재하지 않도록 한다. 각국의 익명지원절차 운영 사례를 간단히 요약하면 아래의 표와 같다.

〈표 Ⅲ-1〉 각국의 익명 지원절차 운영 사례 요약

국가	기간	부문/분야	익명처리가 요구되는 사항	비고/효과
스웨덴				
예테보리 모델프로젝트	2004.10.~2006.6.	공공부문/교육, 사회복지서비스, 보건	이민자의 출신, 성별, 초·중·고 및 대학교육 장소	예전에 비하여 여성과 이민자출신자들이 채용 면접의 기회를 갖게 될 가능성이 높아지고 여성들은 보다 많은 일자리제공을 받을 가능성이 높아짐.
프랑스				
기회균등법	2006년 제정	50인 초과 기업	규정 없음.	강행규정 아님.
AXA	2005년 이후	보험회사	성명, 주소, 성별, 생년월일, 국적	2009년도 신규채용자중 약 20%가 익명절차에 의해 고용됨.
Norsys	2006년 이후	IT 자문	성명, 주소, 성별, 연령, 가족관계, 사진, 15년이상 경과된 직업경력	여성근로자수가 두배로 증가하였고 고령자고용이 증가됨.
모델프로젝트 (정부)	2009.11.~2010.4.	50인 초과 기업 50개 대상	성명, 연령, 성별, 생년월일, 출생지, 국적, 가족사왕, 사진	효과에 대한 분석결과 나오지 않았음.
미국				
차별금지법	1964, 1967, 1990	모든 분야	규정 없음.	차별로 인정되는 경우 법적 책임, 특히 무거운 금전적 책임 부담.
심포니 오케스트라 사례	1970년대, 1980년대	오케스트라 단원	실기시험시 커튼 뒤에서 연주하도록 함.	여성 단원 채용 증가
스위스				

국가				
겐프(Genf) 모델프로젝트	2006년, 3개월간	3개 기업체	해당사항에 대한 언급 없음.	참여한 3개 기업은 채용 지원시 사진첨부를 요구 하지 않기로 결정함.
취리히(Zürich) 모델프로젝트	2007.8.~2008.8.	직업훈련생자리	성명, 국적, 모국어, 성별	외국출신 청년들이 직업 훈련생자리를 얻는 기회 가 많아짐.
벨기에				
Selor	2005년 이후	공공부문	성명, 출신, 성별	지원자수와 다양성이 늘 어날 것으로 예측.
네덜란드				
Manpower	2007	인사업무	성명, 성별, 연령, 출생지, 가족상황	효과 없음.
Nimwegen I	2006.8.~2007.2.	공공부문	성명, 출생지, 국적, 출신국가, 이메일	이민자와 원주민이 동등 한 채용면접 기회를 갖 게 되었으나 익명지원절 차와의 그러한 결과의 인과관계는 불분명함.
Nimwegen II	2007.5.~2008.1.	공공부문	성명, 출생지, 국적, 출신국가, 이메일	효과 없음.
Alphen am Rhein	2009.10.~2010.10.	공공부문	성명, 출생지, 이메일	효과에 대한 분석 나오지 않았음.
독일				
익명 지원절차 시범프로젝트	2010.11.~2011.10.	대기업, 중소기업, 공공기관	성명, 성별, 국적, 출생지, 장애, 생년월일, 가족관계, 사진	프로젝트에 참여한 1개 사업장은 익명 지원절차 를 도입하기로 계획함. 중간분석 결과 111개 일자리가 익명지원절차 에 의해 충원됨. 인사담당자들은 지원서 류에 개인정보를 기재 하지 않는 것이 문제되 지 않고 사진이 없으면 지원자의 능력과 자격 에 보다 중점을 두어 판단하게 된다고 답함.

다만 익명지원제도는 재정과 인력 등에 있어 부담을 초래할 수 있고 기업의 기존 채용 관행에 대해 대폭적 수정을 가해야 한다는 점에서 전면적 도입은 어려운 면이 있다. 외국의 경우 주로 국가기관, 공공부문, 대기업, 다국적기업 등에서 먼저 시범적으로 운영해 본 후에 장단점과 효과에 대한 분석을 토대로 본격적으로 도입하는 경우가 대부분이다. 따라서 우리도 이러한 선례에 따라 우리 실정에 맞는 적절한 방식으로 시행을 모색해볼 수 있을 것이다.

(2) 면접에서의 연령과 관련된 질문의 제한

다음으로는 면접과정에서의 차별적 질문과 대우의 방지를 위한 장치가 필요하다. 이와 관련하여서는 독일 법원에 의해 발전, 확립되어 온 채용 면접에서의 질문의 제한에 관한 법리와 실무상 해석 기준 등을 고려할 수 있다. 만일 면접관이 허용되지 않는 질문을 한 경우 지원자가 면접관의 질문에 답하지 않는다면 근로계약 체결은 성사되지 못할 위험성이 높다. 그러나 지원자가 사실을 답한다면 근로계약이 성립될 가능성은 더욱 낮아질 수 있다. 따라서 지원자 입장에서는 허용되지 않는 질문에 대해 침묵할 수 있을 뿐만 아니라 더 나아가 이른바 “거짓으로 답할 권리”를 갖는다. 허용되지 않는 질문에 거짓으로 답한 지원자가 채용되어 근로관계가 개시된 이후에 사용자가 근로자의 기망을 이유로 근로계약을 취소할 수 있는 가능성 내지 해고 가능성을 배제시킨다는 점에서 의미를 갖게 된다. 예컨대 2006년에 작성된 독일 노동계약법 초안에서도 채용과 관련된 조항에서 “허용되지 않는 질문에 대해 지원자가 옳지 않은 대답을 한 경우 지원자는 이로 인해 불이익을 받아서는 안된다”라고 규정하고 있다(법 초안 제12조 제2항). 면접단계에서 면접관의 질문이 제한될 수 있는 연령과 관련된 질문 사항에 대해서는 아래의 <채용단계별 연령차별 개선을 위한 실무 가이드(안)>에서 제시한다.

3) 채용단계별 차별요소에 대한 판단지침 및 가이드의 마련

조사 결과 기업은 차별적 관행에 대하여 그것이 차별인 줄 알지만 제재 등 강제성이 없어 철폐하지 않거나 아예 차별이라는 인식을 하지 못하여 관행적으로 시행하고 있었다. 이러한 상황에서 채용차별 관행을 개선하기 위해서는 기업이 자율적으로 채용시 차별적 요인을 판단하여 미리 주의하고 제거할 수 있도록 채용단계별로 발생할 수 있는 차별적 요인과 차별판단기준을 제시한 실제 활용가능한 지침을 개발하는 것이 필요하다. 특히 연령차별과 관련하여서는 다음과 같은 채용단계별 가이드(안)을 제시해보고자 한다.

<채용단계별 연령차별 개선을 위한 실무 가이드(안)>

* 모집단계

- 구직자의 연령에 따라 구인정보의 제공이나 접근에 제한이 없는지 확인하여야 한다. 지원요건에 연령을 명시하는 것은 차별적 요소가 있으므로 제외한다. 다만 연령요건이 당해 직무 수행에 반드시 필요한 요건인지 검토하고 반드시 필요한 요건이 아니라면 제외하여야 한다.
- 모집공고에서는 연령차별개선을 위한 적극적 조치 정책이 있을 경우 이를 명시한다. 지원자의 연령을 제한하는 것, 특정시기 이후 졸업자만을 대상으로 하는 것, 요구경력기간에 따라 연령을 제한하는 것 등은 금지해야 한다.

* 면접과정에서 연령과 관련하여 주의할 질문 내용

- 원칙: 직무와 관련없이 나이가 너무 많거나 또는 적은 지원자에게 직무의 수행가능여부, 조직적응력 등을 질문하는 것은 허용되어서는 안된다.
- 가능한 질문 사항들: 법적으로 일할 수 있는 나이인지 질문 가능. 입사전 경력, 업무숙련도 등에 대해서 확인, 질문 가능. 의사소통을 원활하게 할 수 있는 능

력, 직장상사 또는 직장동료 등과의 대인관계 등에 대하여 질문가능.

- 질문해서는 안될 사항들: 나이가 많다는 이유로 상사 또는 동료 등과의 조직 적응력 등을 연관시켜 질문하는 것. 나이를 이유로 결혼, 출산 등을 일찍 한 이유 또는 아직도 결혼을 하지 않은 이유 등. 다른 가족 구성원의 나이에 대한 질문. 고령자라는 이유로 업무가 가능한지 여부. 다만, 중대한 육체적 노동 등 업무수행에 직접적으로 영향을 미치는 경우에는 제한적으로 질문이 허용될 수 있음.

2. 기업, 정부, 국가인권위원회의 역할

1) 직접적인 차별 관행의 철폐를 위한 노력

조사결과 기업의 채용과정에는 직접차별적 관행이 존속하고 있음을 확인할 수 있었다. 예컨대 성별, 연령 등을 지원자격에서 직접 제한하는 경우가 여전히 존속하고 있는 것이다. 업무관련성이 없음에도 불구하고 연령을 지원조건에서 제한하는 것은 차별의 합리적 이유가 될 수 없다. 따라서 기업은 입사지원 자격에서 연령을 제한하는 것이 업무관련성이 있는 것인지, 차별적인 것인지에 대해 점검하고 업무관련성이 있는 것에 한하여 최소화하여야 한다. 또한 불필요한 분쟁의 소지를 예방하기 위해서라도 그러한 제한의 근거를 업무관련성과 관련하여 공개하는 노력도 필요하다. 또한 연령을 이유로 입사지원 자격을 제한하는 것은 지원기회 자체를 박탈하는 것으로서 구직자에게 막대한 피해를 초래하는 것이므로 정부당국이 책임감을 가지고 적극적인 점검과 감독을 하여야 할 것이다.

2) 차별철폐를 위한 국가인권위원회의 역할 제고

현재 우리사회에서 차별예방, 구제의 기능을 담당하는 가장 중요한 기관인 국가

인권위원회는 모집, 채용상의 차별문제를 사후에 판단하고 권고하는 역할뿐만 아니라 사전에 차별이 발생되지 않도록 보다 주도적인 역할을 할 필요가 있다. 예컨대 독일의 연방차별금지청의 경우처럼 익명지원제도의 시범적 운영을 위한 프로젝트를 적극적으로 실시하는 것이다. 또한 채용차별 문제를 예방, 해결하기 위하여 기업과 구직자에 대한 교육, 홍보활동을 적극적으로 수행해야 한다.

3) 나이에 대한 고정관념을 해소하기 위한 다각적 노력

조사 결과에 의하면 연령에 의한 차별은 구직자들이 가장 많이 느끼는 차별요인이며 특히 여성, 고령자, 저학력자, 비정규직 등 노동시장 내 취약계층에서 많이 느끼고 있었다. 이는 연령차별 철폐가 채용차별을 개선하기 위하여 가장 시급히 이루어져야 할 과제라는 것을 보여준다.

인사담당자 인터뷰 결과 기업은 대체로 연령에 대해 차별하지 않는다고 하면서도 조직적응성 등의 이유로 연령을 고려하는 경향이 있었다. 이러한 점을 고려할 때 연령차별을 개선하기 위해서는 다양한 연령층이 함께 일하는 것이 조직적응 또는 업무성과에 악영향을 미치지 않을 뿐 아니라 오히려 더 좋은 성과를 낼 수 있음을 보여주는 실증연구를 통하여 기업의 연령차별에 대한 편견을 깨는 것이 필요하다. 또한 연공서열을 타파하여 연장자도 하급직으로 일할 수 있다는 사회문화적 의식의 변화가 필요하며 이를 위해 다각적인 의식개선 사업이 이루어져야 할 것이다. 또한 직업 교육 차원에서 고연령의 구직자에 대하여 나이와 관계없이 일할 수 있는 직업생활 태도에 대한 구체적인 교육이 이루어져야 할 것이다.

더 나아가 고실업과 고령화로 급변하는 고용환경에서 기업에서의 채용차별을 없애기 위해서는 연령과 직급을 관련시키는 종래의 연공서열적 조직문화가 시급히 개선되어야 한다. 따라서 국가인권위원회 등 차별규제를 담당하는 국가기관이 전 사회적 의식 개선을 위한 사업을 강력하게 추진하여야 할 것이다.

4) 정부의 구직 알선 서비스의 질적 제고 및 확대 시행

조사결과에 의하면 구직자 중 고령자, 저학력자, 비정규직 등 취약계층은 채용 과정 중 구직정보탐색단계에서부터 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 기업 모집공고도 자사홈페이지나 채용전문사이트를 이용하는 경우가 많아 취약계층의 구직정보 탐색이 더욱 어려워지고 있다. 이를 개선하기 위해서는 정부의 취업알선역할이 획기적으로 확대, 강화되어야 한다. 현재 우리 정부는 한국고용정보원과 워크넷, 고용지원센터 등을 통하여 취업알선서비스를 하고 있으나 인사담당자 인터뷰에 따르면 기업의 이용률은 매우 저조하다. 특히 대기업, 상장기업, 우량기업 등 좋은 일자리를 가지고 있는 기업들은 정부의 서비스를 이용하지 않고 주로 민간 채용전문사이트를 이용하고 있다. 이들은 워크넷 등의 서비스가 일용직 등 비전문 임시 인력을 주로 알선한다는 인식이 강하였다. 그러나 국가기관의 취업알선은 고용보험관리를 통해 이루어지므로 고령자와 같은 취약계층이 이용하기 용이하며 취약계층의 구직활동에 대한 교육, 지원 서비스와 연계하여 이루어질 수 있다는 장점이 있다. 따라서 기업이 국가기관을 통해 구인활동을 할 수 있도록 정부의 취업알선서비스의 질적 수준 제고와 확대가 추진되어야 한다. 동시에 기업이 국가의 취업알선기관을 원하는 인재를 찾을 수 있는 믿을 수 있는 서비스 기관으로 인식하여 이용할 수 있도록 적극적 홍보가 이루어져야 한다.

5) 채용선발도구의 개발 및 채용 기준에 대한 실증연구의 축적

연령뿐만 아니라 학력, 학점 등 기업의 직무와 직접적 관련이 적은 획일화된 조건을 채용선발기준으로 삼고 있는 관행이 개선되어야 할 필요가 있다. 이를 위해 기업은 타당성과 신뢰성을 가진 선발도구를 개발하기 위한 노력을 계속해야 한다. 또한 합리적 채용선발도구의 개발과 채용지표의 타당성과 신뢰성에 대한 실증연구는 기업 자체의 노력 뿐만 아니라 정부 차원의 지원도 필요할 것이다. 어떤 지

표가 업무능력을 판단할 수 있는 기준이 될 수 있는지 여부에 대한 실증연구는 일개 기업에서 하기 어려운 것이 현실일 것이므로 정부 및 공공기관에서 차별개선이라는 공공선을 위해 이러한 실증연구를 직접 행하거나 또는 민간 연구를 촉진할 수 있도록 지원하는 방안도 고려되어야 할 것이다.

IV. 맺는 말

이 글의 서두에서 밝힌 바와 같이 현재 국가인권위원회에 제기된 모집 및 채용 단계에서의 차별에 대한 진정 사건 중 가장 많이 제기된 사건은 연령차별 사건이고 설문조사에 응한 구직자들 역시 가장 많이 차별을 경험하였다고 답한 차별요인은 연령이라고 답하였다. 이처럼 현재 연령으로 인한 채용차별 문제는 상당히 심각한 상황이라고 할 수 있다.

2000년 이후 우리나라는 이미 65세 이상의 인구가 전체 인구의 7% 이상을 차지하는 ‘고령화사회’로 진입하였고 수년 내에 65세 이상의 인구가 전체 인구의 14% 이상을 차지하는 ‘고령사회’가 될 것으로 예측되고 있다. 이는 일찍이 고령화를 경험한 서구 선진국에서도 유례를 찾아볼 수 없을 정도로 급속도의 변화이다. 예전에는 고령자로서 생산활동을 할 수 없다고 치부되던 연령의 사람들도 의학의 발전과 평균수명 연장 등으로 인하여 건강하게 일하고 활동할 수 있다는 점도 과거와는 다른 큰 변화이다. 이러한 사회의 변화와 이에 따른 일련의 법제 정비가 어느 정도 이루어졌음에도 불구하고 고령자를 바라보는 사람들의 인식이나 기업가들의 인식은 아직 변화를 따라가지 못하고 있다. 그러나 연령과 관련하여 사회에 만연되어 있는 잘못된 고정관념과 편견이 타파되지 않고서는 단지 법제 정비나 정책 마련만으로는 연령차별 문제를 해결하기에는 한계가 있다.

또한, 실태조사 결과 특히 연령차별을 경험한 적이 있다고 답한 구직자들을 주

로 여성, 40대 이상, 고졸 이하의 저학력자. 제조업, 생산직, 비정규직들이라는 복합적인 인적 특성을 보인다는 점에서 연령차별을 제거하는 것은 취약계층의 노동권을 보호하고 이들의 노동시장 진입을 촉진하는 차원에서도 중요한 의미를 가진다고 할 것이다.

연령차별을 제거, 예방하기 위해서는 연령차별을 금지하고 있는 현행 법 규정에 대한 올바른 해석, 차별개선을 위한 새로운 법제 또는 정책의 적극적 도입, 차별 없는 채용관행을 확립하기 위한 노력 등이 정부와 민간 차원에서 함께 이루어져야 할 것이다. 또한 우선적으로는 연령을 이유로 다른 합리적 이유 없이 채용지원 자체를 제한하는 직접 차별의 관행이 철폐되어야 하고 차별예방과 구제의 기능을 담당하고 있는 국가인권위원회는 보다 적극적으로 사회 전반적인 인식 개선을 위한 교육, 홍보 등도 수행해 나가야 할 것이다.

● 발표

2

연령차별금지법 시행 이후 기업 채용문화의 변화

정 재 훈

인크루트 홍보팀장

연령차별금지법 시행 이후 기업 채용문화의 변화

정재훈
(인크루트 홍보팀장)

1. 우리나라 기업 채용의 양상 변화

우리나라 기업채용의 패러다임과 프로세스는 아래와 같은 변화과정을 거치고 있다.

(1) 한국 채용 패러다임의 변화와 연령 차별

한국전쟁 이후 1970년~1980년대를 거치면서 우리나라는 급속한 산업화를 이루게 된다. 소위 굴뚝산업 중심으로 진행됐던 우리나라의 산업화는 학연, 지연 중심의 끈끈한 분위기가 강조되었고 전쟁 후 남은 폐허 위 ‘무에서 유를 창조한다’는 기조 하에 무엇보다 ‘시키면 무조건 이뤄낸다’는 식의 책임감과 성실함을 가진 인재가 선호되었다.

이후 1980년대를 넘어 1990년대에 진입하자 경제개발이 정착되고, 대학진학률이 크게 높아졌으며 평생고용 시대가 도래하면서 장기간 근속하면서 회사에 충성할 수 있는 모범생형 인재가 각광받게 된다. 서비스업 중심의 산업 발달이 본격화되고 대규모 채용이 일반화되어 서류중심의 대규모 그물형 채용이 이루어졌기 때

문에 이 시기 인재상은 서류상 선발될 수 있는 모범생형 인재였다.

하지만 2000년대 들어서는 이 인재상이 다시 변화하고 있다. 치열한 국내외 시장에서 살아남기 위한 생존경쟁을 벌이고 있는 기업들은 국제화, 정보화 능력은 물론 창의성, 전문성, 도전정신 등을 중시하고 있다. 기업에서 필요로 하는 인재상도 보다 세분화시키고 있으며 성실하고 근면한 천편일률적인 인재상에서 탈피, 보다 다양하고 차별화된 채용방식을 도입, 시행하고 있다. 차별화된 인재상 정의와 채용방식 정의, 여기에 맞는 인재를 작살로 잡아들이는 사냥법처럼 작살형의 면모를 보이고 있다. 아예 이런 인재들을 학창시절부터 조기에 육성하는 가두리형 채용방식도 도입되고 있는 상황이다.

이런 채용기조의 변화는 본 발표주제인 연령차별금지의 기능적 속성도 포함하고 있다. 즉 역량과 성과를 낼 수 있다면 다른 조건은 크게 연연하지 않는 채용문화로의 점진적인 변화가 진행 중인 것으로 일반적인 채용조건이었던 연령, 학력, 학점, 어학성적 등에 크게 개의치 않고 인재를 선발하는 이른바 ‘열린채용’ 움직임이 가져오게 되었다.

구 분	1980년대 이전	1990년대	2000년대 이후
	제품시장 경쟁	자원과 역량경쟁	인재경쟁
인재상	성실성	직무수행 능력	창의성, 도전정신
	충성형	모범생(IBM형)	개성형(MS형)
채용방식	시험위주	그물형	작살형+가두리형
전략적 핵심자원	재무적 자본	조직자본	인적, 지적 자본
직원에 대한 관점	생산수단	가치 있는 자원	재능/역량에 투자
평가대상	태도	능력	역량/성과
인사정책	연공	직능	성과

(2) 기업의 통상적 채용 프로세스와 연령 차별 문제

1978년~1980년대는 고급인재의 부족으로 시험 위주의 뽑는 데 급급한 선발이 이루어졌다면, 학력의 상향 평준화가 본격화된 1990년대 이후부터는 주요 대기업의 채용솔림 현상이 심해지기 시작했고 글로벌 경쟁력의 중요성으로 영어의 평가 비중이 높아지는 모습을 보였으며, 최근에는 기본적인 직무능력 뿐 아니라 유연성, 도전정신, 창의성 등을 기업 내외의 환경변화와 맞물려 가장 적합한 인재를 선발하는 다양한 채용방식을 속속 도입하기에 이르렀다.

우선 서류전형, 인적성검사를 비롯한 직무능력검사 등의 과학적인 방법을 동원해 그 활용률을 높이고 있으며, 면접 역시 프레젠테이션 면접, 토론면접, 합숙면접, 다차원면접 등에 이르기까지 다양한 방법이 적용되고 있다.

이는 역시 해당기업에 적합한 인재, 또 인재간의 상호보완적인 작용을 유도하기 위한 다양한 인재를 확보하기 위함이며, 이는 결국 학력, 연령, 어학성적을 폐지 또는 완화하는 상황을 가져오게 된다. 결국 이는 법에서 규정하는 것처럼 연령과 관계없이 능력에 맞는 직업을 갖는다는 인권적 성격의 연령차별금지가 아니라 하더라도 기업의 경영과 HR운영적 측면에서도 역시 필연적인 변화로 볼 수 있다.

그러나 입사 선호도가 높은 일부 대기업, 공기업에 수많은 지원자가 몰림으로써 서류전형 단계에서 다음 단계로 진행할 인원을 한정지어야 함에 따라 ‘스펙(Specification)’이라고 불리는 각종 지표화, 수치화, 등급화된 서류전형을 진행하는 모습을 보이기도 했다.

1	인력계획 수립	내부 인적자원 분석
		추가 인력소요 분석
		외부 채용규모 분석
2	채용계획 수립	채용 대상자 구분
		채용방식 결정
3	모 집	채용공고
		지원자 접수
4	선 발	인적성검사 및 직무능력검사
		면접
5	확 정	처우협상
		건강검진

2. 연령차별금지법 시행 전후의 비교

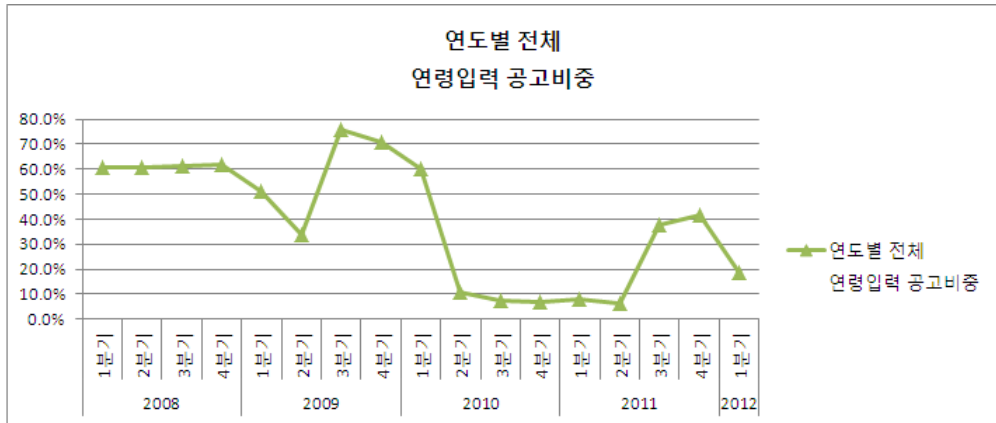
(1) 채용 공고에 연령입력한 비율 : 시계열적 분석

- 아래는 당사의 채용공고 등록페이지에서 연령필드 표시 여부를 파악한 자료이다. 하지만 해당공고는 당사 사이트에 올라온 채용공고 전체를 집계한 것으로 직무성격 상 특정연령 기준이 불가피한 채용, 정책과 연계해 채용하는 청년인턴, 아직 법에 대한 인식이 형성되지 못한 아르바이트 채용 등도 포함되어 있다.

채용공고에 연령을 입력한 채용공고의 비율은 2008년까지 큰 변화없이 60%선을 유지하는 모습을 보였고, 2009년 법시행 이후 조금 잠깐 줄어드는 모습을 볼 수 있으나 잡세어령 정책으로 청년층에 대한 각종 채용사업이 활발했던 등의 요인으로 다시 비율이 높아지는 양상을 나타냈다. 이후 2010년 연령차별금지법이 확

대 시행되면서부터 그 비중이 조금씩 낮아져 10% 미만의 수준으로 낮아졌다. 하지만 지난해 하반기에는 다시 30~40%선으로 높아지는 등 아직은 연령기준을 채용공고에 적용하는 것과 관련하여 인식과 행동 개선이 고착화 되지는 않은 것으로 판단된다.

년도	분기	연도별 전체 연령입력 공고비중
2008	1분기	60.6%
	2분기	60.7%
	3분기	61.2%
	4분기	62.0%
2009	1분기	51.1%
	2분기	33.7%
	3분기	75.6%
	4분기	70.7%
2010	1분기	60.4%
	2분기	10.9%
	3분기	7.5%
	4분기	7.0%
2011	1분기	8.1%
	2분기	6.3%
	3분기	37.6%
	4분기	41.5%
2012	1분기	18.6%



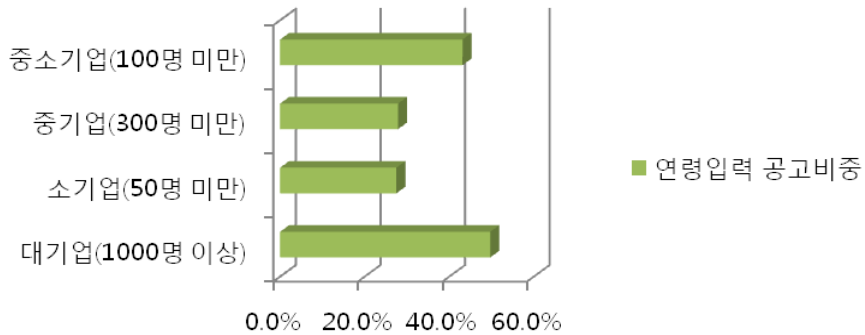
(2) 채용공고에 연령 입력한 기업 비율 : 기업 규모와 형태별(2008~2012)

기업규모별로는 종업원 수 1000명 이상의 대기업과 51명 이상 100명 미만의 중소기업 연령입력 채용공고 비중이 높은 편인데, 또 300명 미만의 중소기업과 50명 미만의 소기업은 또 이보다 낮은 비율을 보여 기업규모가 연령입력 공고비중과의 상관관계가 높지 않은 것으로 보인다.

기업형태별로는 비교적 고른 편이나 벤처기업의 비중이 높은 것으로 나타나는데, 추정컨대 비교적 CEO의 연령이 높지 않은 곳이 많고 법에 대한 인식정립도 잘 되지 않은 것이 영향을 미친 것으로 풀이된다. 반면 외국계 기업, 외국기관 등은 연령에 대한 차별이 상대적으로 적었다.

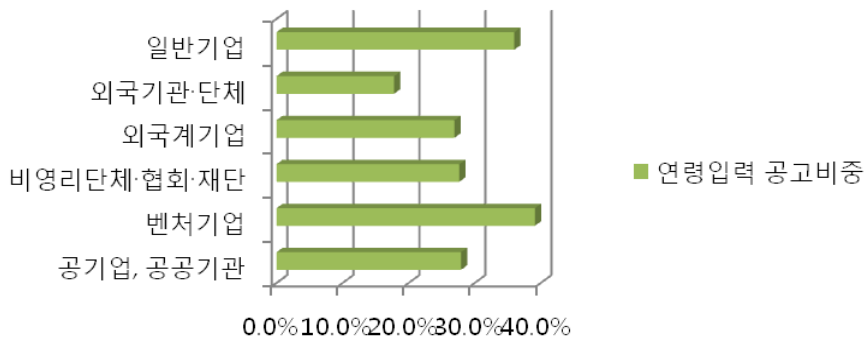
기업규모	연령입력 공고비중
대기업(1000명 이상)	49.7%
소기업(50명 미만)	27.5%
중기업(300명 미만)	27.9%
중소기업(100명 미만)	43.1%

연령입력 공고비중



기업형태	연령입력 공고비중
공기업, 공공기관	27.9%
벤처기업	39.1%
비영리단체·협회·재단	27.7%
외국계기업	27.0%
외국기관·단체	17.8%
일반기업	36.0%

연령입력 공고비중



3. 제도시행에 대한 기업의 입장과 쟁점

(1) 공식적 입장과 구직자 체감의 괴리

최근 한 취업사이트의 조사결과 신입사원 채용 시 연령제한이 있다고 답한 기업 인사담당자의 비율이 18.6%로 나타났다.(2012년 3월 잡코리아) 하지만 이는 구직자의 체감하는 비율과는 또 적지 않은 괴리가 있는 수치다. 지난해 인크루트의 조사에 따르면 구직자들의 46.4%가 채용과정에서 연령차별을 받았다는 것으로 조사됐다. 기업의 입장과 실제 구직자의 체감에 있어서 괴리가 적지 않다는 뜻인데, 이는 공식적으로 연령에 대한 기준이 없더라도 전형과정에서는 구직자들이 체감할 정도의 연령 스크리닝이 이루어지고 있다는 뜻이 된다. 그리고 빈번한 기업 인사담당자와의 커뮤니케이션과 인터뷰 경험을 토대로 아래 정도의 쟁점이 있음을 유추할 수 있었다.

(2) 쟁점1: 기업 내부 조직문화 측면의 연령의 의미

(사례) A사 인사담당자는 “채용 시 연령은 극히 기업내부의 조직문화의 문제이다. 솔직히 말해서 나이가 직급만큼 중요한 기준이 되는 환경에서 누가 자신보다 나이 많은 부하직원을 좋아하겠느냐”고 말한 바 있다.

이는 적어도 책임자, 관리자가 채용의 실무주체가 될 수 있는데 수준이 비슷한 지원자가 두 명 있다면 자신보다 나이 많은 지원자를 택하지 않을 것이라는 의미다. 즉 내부 조직구조와 관리의 문제로 높은 연령에 따라 서열화하는 전통적, 유교적 사고방식이 아직 기업문화에 적지 않게 작용하고 있고 연령차별의 문제도 이런 차원의 고찰이 필요함을 의미한다. 이것은 경영관리의 측면도 물론 배제할 수 없으나 회사조직이 유지되고 지속되는 조직문화 차원의 성격이 크다고 보인다.

(3) 쟁점2: 역량 및 인성의 투영문제

(사례) B사 인사담당자는 “동일한 조건의 공채에서 나이가 많은 지원자의 경우엔 특별히 나이가 더 많은 상황에서 지원한 이유가 있어야 한다”며 “동일 포지션에서 나이가 많은 지원자일 경우 경력적 공백기를 따지는 것은 그 때문”이라고 덧붙였다.

이는 곧 통상적인 신입 입사 나이가 지났는데 뚜렷한 이유(취업실패, 진학, 고시준비, 다른 분야 도전 등)가 없이 지원했다면 다른 지원자에 비해 적극성 등의 인성이나 역량에 대한 의문을 가질 수 밖에 없다는 의미다. 이것은 결과적으로 연령에 의한 차별로 볼 수 있지만 본질적으로는 역량과 자질에 대한 평가의 문제로도 판단할 수 있는 문제임을 의미한다.

(4) 쟁점3: 채용 포지션의 선정기준의 문제

(사례) C사 인사담당자는 “기업조직이 예전에 비해 수평화되고 있기는 하지만 여전히 수직적인 구조(연공서열)가 근간이다”라며 “경력직을 채용할 때는 주로 뽑을 포지션이 경력연차가 다양한 직원들의 어디 쯤에 위치하게 할 것인지를 먼저 고려하게 된다”고 말했다.

채용에 있어서 기업은 예상보다 분명하고 구체적이며 실제적인 채용수요를 가지고 있다. 즉 부서별 성격과 환경, 조직구성원의 프로파일까지 고려해 역량과 인성 뿐 아니라 개인적인 프로필까지 어느 정도 선까지는 구분짓고 있는 것이다. 이는 신입사원 채용과 경력사원 채용 모두 해당되는 것이지만 특히 경력직에서 가시적으로 확인할 가능성이 높는데, 다양한 기능과 역량, 경력연차로 구성된 구성원들 사이에 어떤 포지션이 추가로 필요한지에 대해, 서류상은 아니더라도, 명확하게 정의하고 채용에 임하는 경우가 많다는 것이다.

4. 개선 방안 및 제언

(1) 점진적 개선 움직임

기업은 위에서 살펴본 바와 같이 자체적인 경영상의 이익, 즉 다양성을 가진 인재를 필요로 하고, 이를 위해 연령차별을 하지 않는 경향을 점진적으로 보이고 있다. 또 최근의 채용공고 분석을 통해서도 해석의 여지가 있으나 예전에 비해서 조금씩 연령차별이 줄어드는 추세를 확인할 수 있었다. 그럼에도 불구하고 위에서 짚어본 쟁점으로 인해 HRM(Human Resource Management)의 측면에서 연령차별이 실제하고 있는 것 또한 사실이다.

(2) 법시행 인식의 개선

제도 시행 이후 어느 정도 수준의 인식개선이 일어난 것으로 보이지만 여전히 많은 기업들이 제대로 인지하지 못하는 문제는 있는 것으로 보인다. 즉 기업 대상의 홍보작업이 보다 전방위적으로 이루어져야 할 것이라고 보여진다. 그리고 제대로 인식하고 있는 기업의 경우에도 제도 시행에 따른 공식적인 연령제한은 감소 추세를 보이지만 실제적인 연령 스크리닝은 여전히 일정 부분 하고 있다고 할 수 있는 만큼 보다 세부적인 기준수립과 적용이 필요할 것이다. 또 가장 직접적인 인식개선의 목표이자 큰 영향력을 행사하는 세분화된 핵심대상군에 대한 제도에 대한 인식을 심어주고, 이들이 자신들의 영향력으로 일반대상들에게 제도에 대한 이해와 인식수립을 자발적으로 확산해 갈 수 있는 단계적인 커뮤니케이션이 효과적일 것으로 예상된다.

(3) 관습의 개선 관점의 접근

위에서 살펴보았듯 기업의 채용 시 연령차별은 상당 부분 기업 내부 조직문화에 따른 영향이 적지 않은 것으로 볼 수 있다. 하지만 이 같은 조직문화는 쉽게 변할 수 있는 성질의 것이 아니며, 법 시행을 강제함과 동시에 점진적이고 중장기적인 교정도 필요하다. 즉 문화관습을 바꾸어가는 식의 전략적 접근이 필요하며 문화의 변화는 ‘내 주변의 다수에게 실제 널리 받아들여져야 한다고 느껴져야 이루어질 수 있다는 점’을 주목해야 할 것이다. 이 같은 변화를 유도하기 위한 방안으로는 기업에서 사용하는 사회적 마케팅 또는 새로운 관습을 창출할 수 있는 형태의 다양한 접근을 참조해 볼 만 하다.

여기에 더불어 신입사원 선발의 경우 뚜렷한 직무수행과 취업에 대한 목표설정과 이를 달성하기 위한 노력 없이 나이가 증가한 지원자를 걸러내는, 기업 입장에서는 합리적인, 형태의 연령차별에 대한 보다 심도 높은 고찰이 필요할 것으로 보인다.

● 발표

3

인권위 진정 사건을 통해 본 나이차별의 실태와 과제

김 은 미

국가인권위원회 차별조사과장

인권위 진정 사건을 통해 본 나이차별의 실태와 과제

김은미
(국가인권위원회 차별조사과장)

1. 나이차별의 이해

가. 나이차별에 대한 이해

국가인권위원회법(이하 ‘인권위법’)은 제2조 제3호는 모집과 채용을 포함한 고용에 있어서의 평등권 침해의 차별행위를 합리적인 이유 없이 나이, 성별, 종교, 장애 등을 이유로 특정한 사람을 우대, 배제, 구별하거나 불리하게 대우하는 행위로 규정하고 있다. 다만 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정 및 정책의 수립·집행을 평등권 침해의 차별행위로 보지 아니한다고 규정하고 있다.

나이를 이유로 한 차별행위는 고용을 포함한 여러 사회생활의 영역에서 합리적인 이유 없이 나이를 이유로 특정한 사람 또는 특정한 사람들의 집단을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 말한다. 이때 ‘나이’는 ‘32세 미만’ ‘55세 이상’ ‘24~35세’ ‘20대’와 같은 특정 연령대뿐만 아니라, ‘연소자’나 ‘연장자’ 등과 같이 상대적 나이를 가리키는 것과 ‘올해 대학 졸업 예정자’ 등과 같이 나이와 연관된 내용들도 포함한다. 또한 나이 외의 기준을 적용하더라도 결과적으로 특정

나이 집단에 불리한 결과가 초래되는 경우에도 나이차별에 해당한다.

2009년 3월 시행된 「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」(이하 ‘연령차별금지법’)은 나이차별에 대한 또 하나의 기준을 제시하고 있다. 연령차별금지법은 2009년 3월 모집과 채용 영역에 대해 우선 시행하고, 2010년 1월에 적용 범위가 임금, 임금 외의 금품지급 및 복리후생, 교육·훈련, 배치·전보·승진, 퇴직·해고 등 고용의 전 분야로 확대되었다.

연령차별금지법은 인권위법과 마찬가지로 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 고용(모집·채용, 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생, 교육·훈련, 배치·전보·승진, 퇴직·해고) 분야에서 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 연령차별로 규정하고 있다. 연령차별금지법은 특정 연령 집단에 대한 보호가 아닌, 모든 연령 집단에 대한 평등 보장이라는 관점, 즉 노동계층 내 연령별 대립 구도가 아닌, 어떤 연령 그룹이든 나이로 인한 차별을 없애서 노동시장에서 기회의 평등을 보장한다는 통합적 의미를 담고 있다. 또한 궁극적으로 연령에 관한 부당한 편견 때문에 불이익이 발생하는 것을 제거하여 ‘나이가 아닌 능력에 따른 대우(능력주의)’를 하는 것을 목적으로 한다.

일반적으로 차별의 형태는 크게 직접차별, 간접차별, 괴롭힘 등으로 구분되나 괴롭힘은 성, 인종, 장애 등과 같은 사유에 국한되므로 나이 차별의 형태는 크게 직접차별과 간접차별로 나뉜다. 직접차별은 나이를 차별 사유로 직접 제시하며 불리한 대우 및 구별·배제 등의 제한을 행하는 것으로 의도적인 차별인데, 인권위법 제2조 제3호 ‘평등권 침해의 차별행위’의 전형에 해당한다.

반면, 간접차별은 외관상으로는 나이 외의 중립적인 기준을 사용함으로써 표면상으로 아무런 차별이 없는 것 같이 보이나 실제로는 특정 연령대의 사람들에게 불리

한 결과를 초래하는 것으로서 그 기준이 정당화될 수 없는 경우를 말하며 의도하지 않은 차별로 볼 수 있다. 간접차별을 입증하는 방법으로 주로 활용하는 것은 통계적 증거이며 대표적으로 미국 EEOC(Equal Employment Opportunity Commission)는 판단 근거가 되는 통계적 불균형의 정도를 4/5 규칙으로 정하고 있다.

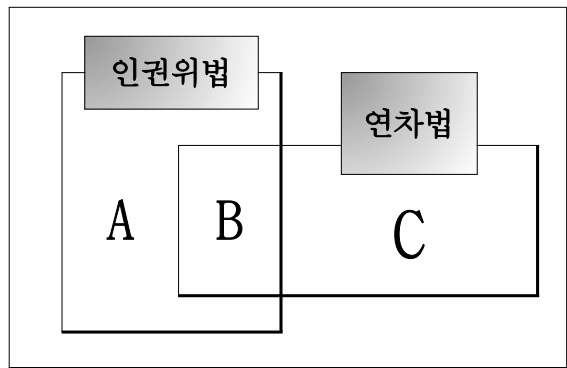
나. 인권위법과 연령차별금지법의 나이차별

연령차별금지법에서“연령을 이유로” 차별한다는 것은 차별의 원인이 특정인(또는 특정집단)의 ‘생물학적’ 나이인 경우로, 이때 연령은 국가인권위원회법의 나이와 동일한 개념이다.

그러나 인권위법에서 금지하는 ‘나이차별’과 연령차별금지법에서 금지하는 ‘연령차별’의 관계를 볼 때, 서로 중복되는 대상이 존재하는 한편, 어느 한 법률에서만 금지하는 대상이 각각 존재한다.

우선 옆 그림에서 “B” 부분은 인권위법과 연령차별금지법에서 공통적으로 금지하는 고용상의 나이차별(연령차별)을 나타낸다.

그림의 “A” 부분은 연령차별금지법에서 금지하지 않지만 인권위법에서 금지하는 ‘나이차별’로, 재화·용역 등의 공급 이용 및 상업, 토지, 주거시설의 공급이용, 교육·훈련 등에서의 나이차별을 말한다. 또한 연령차별금지법이 적용되는 근로관계 외에 다른 종류의 관계에서 발생한 나이차별, 예를 들어 특수고용형태 종사자에 대한 연령차별 사건도 다를 수 있다.¹⁾



1) 국가인권위원회의 설립 목적은 모든 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 보호하고 그 수준을 향상

그림의 “C” 부분은 인권위법에 해당하지 않지만, 연령차별금지법에서 금지하는 연령차별의 영역이다. 인권위법은 차별이 발생한 날로부터 1년이 경과하여 진정한 고용 관련 나이차별의 경우 원칙적으로 각하 대상이지만, 연령차별금지법에서는 벌금에 해당하는 범죄의 공소시효는 5년이기 때문에 조사대상에 포함된다.

2. 진정사건 통계로 본 나이차별

가. 나이차별 사건 접수 현황

1) 사건 접수 현황

위원회가 출범한 2011. 11. 25.부터 2012. 2. 29. 현재까지 위원회에 접수된 진정 사건은 총 59,941건이다. 이 가운데 차별 사건은 11,895건으로 전체의 19.8%에 해당한다. 차별사건은 위원회 출범 이후 점차 사건 수나 진정사건에서 차지하는 비율 모두 점차 증가하고 있다. 2005년 처음으로 접수 1,000건을 넘었고, 최근 3년(2009~2011) 동안은 평균 2,000건을 넘어섰다. 전체 진정 사건에서 차별사건이 차지하는 비율도 2008년 22%에 육박한 이후 최근 3년간은 평균 26%를 넘어섰다. (<표 1>)

시킴으로써 인간으로서의 존엄과 가치를 구현하고 민주적 기본질서의 확립에 이바지 하는 것이다. 따라서 「국가인권위원회법」에서 규정하는 ‘고용’은 「근로기준법」등 제반 노동법령상의 ‘근로관계’에 한정되는 것이 아니라 계약 형식이나 명칭에 관계없이 노무를 제공하고 공급받는 상태로 포괄적으로 이해되고 있다. 즉, 「국가인권위원회법」에서 규정한 고용과 관련된 차별행위를 주장하기 위해 양 당사자가 반드시 「근로기준법」상의 ‘근로계약’을 체결한 사용자와 피용자의 관계에 있어야 하는 요건이 필요한 것은 아니며, 피진정인이 고용과 관련하여 실질적인 영향력을 행사하는 지위에 있으면서 또한 차별의 결과를 발생시킨 자일 것이라는 요건만 갖추면 되는 것이다. <인권위 2007. 5. 14. 05진차536 결정>

〈표 1〉 위원회 진정사건 년도별 접수 현황(2001.11.25.~2012.2.29.)

사건 분류	년도	합계												
		'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'12	
총 사건 수		59,941	803	2,790	3,815	5,368	5,617	4,187	6,274	6,309	6,985	9,168	7,354	1,271
침해	사건 수	46,077	619	2,214	3,041	4,627	4,199	3,335	5,067	4,892	5,282	6,461	5,423	917
	비율	76.9	77.1	79.4	79.7	86.2	74.8	79.7	80.8	77.5	75.6	70.5	73.7	72.1
차별	사건 수	11,895	53	136	358	389	1,081	824	1,159	1,380	1,685	2,680	1,802	348
	비율	19.8	6.6	4.9	9.4	7.2	19.2	19.7	18.5	21.9	24.1	29.2	24.5	27.4
기타	사건 수	1,969	131	440	416	352	337	28	48	37	18	27	129	6
	비율	3.3	16.3	15.8	10.9	6.6	6.0	0.7	0.8	0.6	0.3	0.3	1.8	0.5

이처럼 꾸준한 증가세를 보이는 차별 진정사건 총 11,895건 가운데 나이차별은 919건으로 차별사건의 7.7%를 차지하고 있다. 이는「국가인권위원회법」에 명시된 19가지 차별사유 가운데 장애, 사회적신분, 성희롱에 이어 네 번째로 많은 접수 건 수다. 특히 최근 3년간의 나이차별 사건 접수 건 수는 년 평균 160건으로 장애, 성희롱 사건에 이어 세 번째로 많은 건 수를 보이고 있다.(〈표 2〉)

〈표 2〉 위원회 차별사건 년도별 접수현황(2001.11.25.~2012.2.29.)

사건 분류	년도	합계												
		'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'12	
합계		11,895	53	136	358	389	1,081	824	1,159	1,380	1,685	2,680	1,802	348
성별		448	2	10	33	24	53	28	50	42	84	81	36	5
종교		117	2	4	5	8	11	8	14	13	15	18	16	3
장애		4,561	13	20	18	54	121	116	256	640	710	1,649	874	90
나이		919	1	6	24	57	87	69	108	62	138	197	146	24
(비율)		7.7	1.9	4.4	6.7	14.7	8.0	8.4	9.3	4.5	8.2	7.4	8.1	6.9
사회적신분		1,250	17	31	75	64	297	208	117	103	91	82	128	37

사건 분류	년도													
	합계	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'12	
출신지역	84	3	2	2	6	23	10	9	4	5	7	10	3	
출신국가	232	8	12	19	10	19	28	38	28	16	27	27	-	
출신민족	12	-	-	1	-	-	-	1	2	3	3	1	1	
용모, 신체조건	178	-	2	4	6	45	11	20	15	25	24	19	7	
혼인여부	70	-	2	4	7	9	22	3	5	7	5	5	1	
임신, 출산	141	-	-	15	4	5	9	15	14	17	39	19	4	
가족상황	94	1	-	2	4	15	8	13	10	14	9	17	1	
인종	52	-	1	-	-	1	1	4	7	22	12	4	-	
피부색	7	1	-	-	-	1	-	1	-	-	4	-	-	
사상, 정치적의견	28	1	3	7	-	5	2	2	3	3	1	1	-	
전과	129	1	6	3	7	23	13	18	16	10	13	17	2	
성적지향	33	1	3	2	1	5	4	3	3	2	6	3	-	
병력	254	2	8	16	7	21	30	31	19	40	41	30	9	
학벌/학력	345	-	-	28	12	48	24	28	23	77	40	52	13	
성희롱	1,134	-	1	2	1	60	107	165	151	170	212	217	48	
기타	1,807	-	25	98	117	232	126	263	220	236	210	180	100	

위원회에 접수된 나이차별 사건 총 919건에 대한 세부적인 통계 현황은 다음과 같다.

2) 사건 영역 및 년도별 접수 현황

나이차별 사건을 차별 영역별로 구분하면 크게 고용 영역과 재화·용역·교통 수단·시설의 공급이나 이용 등을 포함한 고용 외 영역으로 나눌 수 있다. 이번 발표에서는 연령차별 금지법 시행 3주년에 즈음해 열리는 토론회의 의미에 맞게 고용 영역을 중심으로 통계 현황을 살펴보고 고용 외 영역은 간단히 언급한다.

나이차별 사건 919건 중 고용 영역이 차지하는 비율은 전체 76%로 나이 차별 사건 4건 중 3건 꼴로 고용상의 나이차별 사건이었다. 년도별로 보면 2006년도엔 고용 영역이 82.6%를 차지할 정도로 높았고, 2010년과 2011년엔 각각 78.2%와 78.8%로 년 평균보다 약간 높게 나타났다.<표 3>

〈표 3〉 나이차별 사건 년도별 접수 현황(2001.11.25.~2012.2.29.)

영역		계	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'12
고용	사건 수	698	1	3	18	43	62	57	81	45	100	154	115	19
	접수비율	76	100	50	75	75.4	71.3	82.6	75	72.6	72.5	78.2	78.8	79.2
고용 외	사건수	221	0	3	6	14	25	12	27	17	38	43	31	5
	접수비율	24	0	50	25	24.6	28.7	17.4	25	27.4	27.5	21.8	21.2	20.8
총계	총계	919	1	6	24	57	87	69	108	62	138	197	146	24

인권위법에 명시된 고용 영역을 좀 더 세분하면 모집, 채용, 배치, 교육, 승진, 임금지급, 임금 외 금품 지급, 정년, 해고, 퇴직으로 구분할 수 있다. 고용 영역의 세부별 사건 접수 현황을 보면 고용상 나이차별 사건 698건 가운데 모집과 채용은 각각 298건, 207건으로 모집·채용 관련 진정이 고용상 나이차별 사건의 72.3%를 차지했다. 그 외에 해고 48건(6.9%), 배치 36건(5.2%), 퇴직 36건(5.2%) 순이었다. 고용상 나이차별 사건의 접수 현황을 년도별로 보면 2009년 100건이 접수된 이후 2010년엔 154건, 2011년엔 115건이 접수돼 최근 3년간 접수된 사건이 위원회 출범이후 접수된 고용상 나이차별 사건의 절반을 넘는 53%에 달했다. 또한 고령층이 대상인 경우가 많은 정년/해고/퇴직 영역의 경우 최근 3년간 접수된 사건이 총 69건인데 이는 위원회 출범이후 접수된 동일 영역 사건의 62%에 달하였다. <표 4>

〈표 4〉 고용영역 나이차별 사건 세부 영역의 연도별 접수 현황(2001.11.25.~2012.2.29.)

분류		계	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'12	
고용	모집	298	-	1	9	29	17	28	35	21	54	55	43	6	
	채용	207	-	1	2	-	33	17	19	14	23	49	39	10	
	배치	36	-	-	3	4	1	6	6	5	-	6	4	1	
	교육	6	-	-	-	-	2	-	-	-	1	3	-	-	
	승진	11	-	-	-	2	2	1	2	2	-	1	1	-	
	임금지급	11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	6	3	-
	임금외 금품	3	-	-	-	-	1	-	1	-	1	-	-	-	
	정년	28	-	-	-	1	-	3	5	1	6	9	3	-	
	해고	48	-	-	3	4	2	-	9	1	7	12	9	1	
	퇴직	36	1	-	1	2	4	2	3	-	5	8	10	-	
	기타	14	-	1	-	1	-	-	1	1	1	5	3	1	
	계	698	1	3	18	43	62	57	81	45	100	154	115	19	
	접수비율	100	0.1	0.4	2.6	6.2	8.9	8.2	11.6	6.4	14.3	22.1	16.5	2.7	

한편, 나이차별 진정 사건 중 연령 외 영역, 즉 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용, 교육시설이나 직업훈련기관의 이용 등에서 발생한 사건 221건 가운데, 용역의 공급이용 63건(29%), 재화의 공급이용 50건(23%), 교육시설의 이용 39건(18%) 순으로 높았다.(〈표 5〉)

〈표 5〉 고용 외 영역 나이차별 사건의 연도별 접수 현황 (2001.11.25.~2012.2.29.)

분류		계	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'12
고용 외	용역의 공급이용	63	-	-	-	2	9	2	11	7	12	11	9	-
	재화의 공급이용	50	-	1	2	3	5	2	5	4	6	13	7	2
	교통수단의 공급이용	5	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1	2	-

분류		계	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'12
고용 외	교육시설의 이용	39	-	2	1	1	2	3	5	3	12	6	1	3
	직업훈련기관의 이용	14	-	-	1	-	3	1	3	-	3	3	-	-
	상업시설의 공급이용	7	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	5	-
	주거시설의 공급이용	2	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-
	기타	41	-	-	2	8	4	3	2	3	5	7	7	-
	소계	221	0	3	6	14	25	12	27	17	38	43	31	5
	년도별 접수비율	100	0	1.4	2.7	6.3	11.3	5.4	12.2	7.7	17.2	19.5	14.0	2.3

3) 기관유형별 접수 현황

나이차별 사건 919건 가운데 나이차별을 했다는 기관유형에 따라 분류해보면 국가기관, 지방자치단체, 공공기관 등 공공부문의 사건이 433건으로 47%를 차지하고 있다. 이는 사법인과 개인회사를 합친 민간 부문이 329건으로 36%를 차지한 것보다 높은 비율이다. 이러한 경향은 고용 영역이나 고용 외 영역에서도 유사하게 나타났다.

먼저 고용 상 나이차별 사건 698건 중 가장 많은 사건이 접수된 기관유형은 사법인으로 226건(32.4%)이었다. 그 뒤를 이어 국가기관 179건(25.6%), 지방자치단체 75건(10.7%), 공공기관 73건(10.5%) 등으로 나타났는데, 이와 같은 공적 부문의 고용상 나이차별 사건은 전체 고용상 나이차별 사건의 46.8%를 차지했다. 이는 사법인과 개인회사를 합친 민간부문(40%)보다 높은 비율이다.

공공 부문의 나이차별 사건은 고용 외 영역에서도 비슷한 경향을 보였는데, 공공부문은 106건으로 48%를 차지했다. 이를 세부적으로 보면 고용 외 영역의 나이차별 사건 221건 가운데 가장 많은 진정이 접수된 기관유형은 국가기관으로 67건이 접수돼 30.3%를 차지했고, 뒤이어 사법인 46건(20.8%), 교육기관 38건(17.2%),

지방자치단체 21건(9.5%)으로 나타났다.<표 6>

〈표 6〉 나이차별 사건의 기관유형별 접수 현황 (2001.11.25.~2012.2.29.)

	분류1	계	국가 기관	지자체	공공 기관	교육 기관	사법인	개인 회사	단체	기타
고용	모집	298	93	38	34	24	68	20	10	11
	채용	207	66	15	23	15	68	18	-	2
	배치	36	4	6	2	4	18	2	-	-
	교육	6	2	2	-	-	2	-	-	-
	승진	11	2	2	1	1	4	1	-	-
	임금지급	11	1	-	-	-	9	1	-	-
	임금 외 금품지급	3	1	-	-	1	-	-	1	-
	정년	28	5	4	8	3	7	-	-	1
	해고	48	-	3	3	4	29	5	3	1
	퇴직	36	2	3	1	3	17	4	2	4
	기타	14	3	2	1	-	4	2	-	2
	사건 수	698	179	75	73	55	226	53	16	21
	비율	100	25.6	10.7	10.5	7.9	32.4	7.6	2.3	3.0
고용 외	용역의 공급이용	63	17	6	5	1	23	-	5	6
	재화의 공급이용	50	19	8	5	1	13	2	-	2
	교통수단의 공급이용	5	1	1	1	-	2	-	-	-
	교육시설의 이용	39	5	2	1	27	2	-	2	-
	직업훈련기관의 이용	14	3	-	-	8	1	-	-	2
	상업시설의 공급이용	7	-	1	-	1	1	1	-	3
	주거시설의 공급이용	2	1	-	-	-	1	-	-	-
	기타	41	21	3	6	-	3	1	5	2
	사건 수	221	67	21	18	38	46	4	12	15
	비율	100	30.3	9.5	8.1	17.2	20.8	1.8	5.4	6.8
총계	사건 수	919	246	96	91	93	272	57	28	36
	비율	100	26.8	10.4	9.9	10.1	29.6	6.2	3.0	3.9

나. 나이차별 사건 처리 현황

1) 개괄

위원회의 진정사건 처리 결과는 위원회법에 따라 크게 권고, 합의종결, 조정, 각하, 기각, 조사중지로 나뉜다. 이 가운데 각하나 기각 사건 중 위원회 조사 과정에서 진정한 내용이 해결되었을 경우엔 조사중해결로 별도 분류한다.

위원회는 출범 이후 2012. 2. 29. 현재까지 접수된 나이차별 진정사건 총 919건 가운데 총 888건(96.6%)을 처리하고, 31건은 현재 조사중에 있다.(<표 7> 참조)

<표 7> 나이차별 사건 연도별 처리 현황(2001.11.25.~2012.2.29.)

영역		계	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'12
고용	접수 건 수	698	1	3	18	43	62	57	81	45	100	154	115	19
	처리 건 수	675	0	3	13	39	46	45	106	38	93	144	134	14
고용 외	접수 건 수	221	0	3	6	14	25	12	27	17	38	43	31	5
	처리 건 수	213	0	1	8	10	20	15	32	12	31	43	36	5
총계	접수 총계	919	1	6	24	57	87	69	108	62	138	197	146	24
	처리 총계	888	0	4	21	49	66	60	138	50	124	187	170	19

2) 사건 영역별 처리 현황

처리 결과를 보면 권고는 113건으로 처리사건의 12.7%를 차지했으며 합의종결 19건, 조정 1건이었다. 또한 각하는 530건으로 59.7%를 차지했고 기각은 222건으로 25%를 차지했다. 아울러 각하와 기각 사건 가운데 조사중해결로 처리한 건 수는 각각 84건과 81건으로 총 165건이었는데 이는 전체 사건의 18.6% 해당하는 수치다. 이와 같은 사건 처리 결과를 종합하면 위원회가 나이차별 진정 사건 가운데

사실상 구제조치(권고, 조정, 합의종결, 조사중해결)를 취한 사건은 298건으로 33.6%에 해당한다.

이를 고용 영역과 고용 외 영역으로 구분하면, 고용상 나이차별 사건 675건 가운데 사실상의 구제조치가 이뤄진 사건은 232건으로 고용상 나이차별 사건의 34.4%에 해당하며, 고용 외 나이차별 사건 213건 가운데 사실상의 구제조치가 이뤄진 사건은 66건으로 고용 외 나이차별 사건의 31%에 해당하였다. (<표 8>참조)

〈표 8〉 나이차별 사건의 처리 현황 (2001.11.25.~2012.2.29.)

		계	권고	합의 종결	조정	각하			기각			조사 중지	소계 조사중 해결	사실상 구제조치
						계	조사중 해결	일반 종결	계	조사중 해결	일반 종결			
고 용	사건 수	675	87	18	1	398	62	336	168	64	104	3	126	232
	비율	76.0	12.9	2.7	0.1	59.0	9.2	49.8	24.9	9.5	15.4	0.4	18.7	34.4
고 용 외	사건 수	213	26	1	0	132	22	110	54	17	37	0	39	66
	비율	24	12.2	0.5	0	62.0	10.3	51.6	25.4	8	17.4	0	18.3	31
합 계	사건 수	888	113	113	19	530	84	446	222	81	141	3	165	298
	비율		12.7	2.1	0.1	59.7	9.5	50.2	25	9.1	15.9	0.3	18.6	33.6

* 조사중해결 : 각하 중 조사중해결 + 기각 중 조사중해결

* 사실상 구제조치 : 권고+합의종결+조정+조사중해결

고용상 나이차별 사건의 고용 영역의 세부별 사건 처리 현황을 보면 고용상 나이차별 처리 사건 675건 가운데 사실상 구제조치를 한 사건은 모집과 채용에서 각각 115건, 73건으로 모집·채용 관련 진정이 고용상 나이차별 처리 사건의 81%를 차지했다. 또한 모집과 채용 영역의 처리 사건 488건과 비교하면 그 가운데 38.5%를 사실상 구제조치를 취한 것으로 전체 나이차별 사건보다 약 5% 정도 높고, 고용상 나이차별 사건보다 약 4% 정도 높은 수치를 나타냈다. 특히 고용상 차

별 사건의 구제조치율은 모집과 채용과정에서는 38%대를 유지한 반면, 정년, 해직, 퇴고 등에서는 22~25%대의 구제조치율을 보여 상대적으로 차이가 컸다.<표 9> 참조)

<표 9> 나이차별 고용영역 사건 세부 영역의 종결 현황 (2001.11.25.~2012.2.29.)

	계	권고	합의 종결	조정	각하			기각			조사 중지	소계 조사중 해결	구제조치		
					계	조사중 해결	일반 종결	계	조사중 해결	일반 종결			사건수	비율	
고 용	모집	292	38	4		179	29	150	70	44	26	1	73	115	39.4
	채용	196	34	4		94	19	75	62	16	46	2	35	73	37.2
	배치	35	4	1		27	6	21	3		3		6	11	31.4
	교육	6	2			2		2	2	1	1		1	3	50.0
	승진	11	1			8		8	2		2		0	1	9.1
	임금지급	11	1	1		3		3	6		6		0	2	18.2
	임금외 금품지급	3				2		2	1		1		0	0	0.0
	정년	28	3	1		20	2	18	4	1	3		3	7	25.0
	해고	45	1	4		30	3	27	10	2	8		5	10	22.2
	퇴직	36	3	3	1	25	1	24	4		4		1	8	22.2
	기타	12				8	2	6	4		4		2	2	16.7
	소계	675	87	18	1	398	62	336	168	64	104	3	126	232	34.4
	비율	100	12.9	2.7	0.1	59	9.2	49.8	24.9	9.5	15.4	0.4	18.7	34.4	

한편, 처리완료 한 나이차별 사건 중 고용 외 영역 사건 213건 가운데, 사실상 구제조치율은 용역의 공급이용 24.2%(16건), 교통시설의 이용 24.2%(16건), 재화의 공급이용 18%(14건) 순이었다. 또한 교육시설의 이용과 관련한 나이차별 사건 36건 중 16건을 구제조치하여 30.6%의 구제조치율을 보였다.<표 10> 참조)

〈표 10〉 나이차별 고용 외 영역 사건 세부 영역의 종결 현황 (2001.11.25.~2012.2.29.)

	계	권고	합의 종결	각하			기각			조사 중지	소계 조사중 해결	사실상 구제조치
				계	조사중 해결	일반 종결	계	조사중 해결	일반 종결			
용역의 공급이용	63	9	1	41	2	39	12	4	8		6	16
재화의 공급이용	48	5		30	5	25	13	4	9		9	14
교통수단의 공급이용	5			2		2	3	1	2		1	1
교육시설의 이용	36	5		23	6	17	8	5	3		11	16
상업시설의 공급이용	5			3	2	1	2		2		2	2
주거시설의 공급이용	2			1		1	1		1		0	0
직업훈련기관의 이용	14			7	2	5	7	3	4		5	5
기타	40	7		25	5	20	8		8		5	12
소계	213	26	1	132	22	110	54	17	37	0	39	66
비율	24	12.2	0.5	62.0	10.3	51.6	25.4	8	17.4	0	18.3	31

3) 통계결과 분석에 따른 시사점

인권위에 접수된 나이차별 관련 통계에서 볼 수 있듯이 2009년 3월 연령차별금지법 시행 이후 최근 3년간 나이차별 사건은 증가하고 있으며 위원회에 접수되는 다양한 차별 사유 가운데 세 번째로 높은 수치를 나타냈다. 그만큼 나이차별은 우리 사회에서 여전히 많이 발생하는 차별임을 알 수 있으며 특히 최근 3년 동안 접수한 사건이 최근 10년간 접수한 사건의 절반을 넘고 있어 이러한 통계에는 연령차별금지법 시행에 따른 국민들의 차별 인식도에 변화가 생긴 것으로 볼 수 있겠다.

고용상 나이차별이 주로 발생하는 영역간을 비교해보면 모집과 채용과정의 사건 접수가 많고 배치, 교육, 승진, 임금지급 등의 사건 접수가 적게 나타나는 점이 눈에 띈다. 고용관계의 성립과정에서 국민들이 느끼는 차별체감도가 높다고 볼 수 있겠지만, 한편으로는 배치, 교육, 승진, 임금지급 등의 경우 진정인이 고용 관계를 유지해야 하는 상황에서 진정을 내기 수월하지 않다는 점 또한 반영된 것으로 볼 수 있다. 따라서 고용관계가 유지되는 상황에서 발생하는 고용상 차별에 대한 별도의 실태조사 등이 필요할 것으로 보인다.

정년, 해고, 퇴직 등 주로 고령층이 대상인 영역에서 그 건수가 증가하고 있는 점도 눈여겨 볼 만하다. 2009년 이후 증가한 정년, 해고, 퇴직 관련 진정사건 접수 건 수는 연령차별금지법 시행도 한 원인에 해당하는 것으로 보인다.

기관유형별 진정사건 접수에서 눈에 띄는 대목은 공공부문의 접수 건 수가 민간 영역보다 높게 나타났다는 점이다. 이는 2006년을 전후해 공무원 채용상의 나이제한 관련한 진정이 집중된 점을 원인으로 들 수 있겠다. 이는 연령차별금지법 시행 전후 3년간을 비교한 결과로도 확인되는데, 연령차별금지법 시행 전(2006~2008)에는 민간부분보다 2.4배 많았으나 시행 후(09~2011)에는 민간영역이 1.21배 많아진 점 등을 통해 확인할 수 있다. 그럼에도 공공부문은 민간부문에 대해 모범을 보일 필요가 있다는 점에서 차별예방을 위한 노력이 필요할 것으로 보인다.

3. 영역별 사건 경향과 주요 결정례

가. 고용상 나이차별 주요 사건

1) 모집/채용 영역

〈사례 1〉 장애인생산품 판매시설의 나이를 이유로 한 모집 차별(09진차1362)

38세인 진정인은 A장애인생산품판매시설 납품운전원 모집공고를 보고 지원했으나 지원서 접수 담당자가 “어린 사람과 같이 일할 수 있느냐”며 나이가 많다는 이유로 서류 접수를 거절하였다. 시설 대표는 선임 직원과 후임 직원과의 화합, 물품배송을 위한 강인한 체력과 위기대처 능력 필요 등의 이유로 불가피하게 응시 연령을 제한하였다고 주장하였으나 인권위는 직무의 성격에 비추어 특정 연령기준이 불가피하게 요구되는 경우라고 볼 수 없다고 판단하여 향후 나이에 따른 응시연령을 제한하지 않도록 권고하였다.(2009. 11. 권고)

〈사례 2〉 ○○도 평생교육사 인턴 모집 시 연령 차별(09진차675)

○○도는 2009년 3월 31일 평생학습 진흥 사례연구 등의 업무를 담당할 평생교육사 인턴 채용공고를 하면서 응시연령을 ‘만 18세 이상 40세 이하’로 제한하였다. 인권위 조사과정에서 ○○도는 행정안전부의 행정인턴 채용 계획 등을 준용하다 발생한 것이며, 향후에는 연령차별 금지법을 준수하겠다고 밝혔다. 인권위는 본 사건의 채용 건이 이미 종료되었고 ○○도가 법령 위반을 수용하고 재발방지를 약속하였으므로 별도의 조치가 필요하지 않다고 판단하였다. (2009. 6. 조사중 해결)

〈사례 3〉 학원 강사 채용 연령 제한(09진차1389 병합)

2009년 11월 A, B, C, D 4개의 학원은 학원 강사 채용 정보 사이트에 강사모집 정보를 제공하면서 지원 자격에 각각 1973년, 1974년, 1975년, 1979년 이후 출생자 일 것을 요구하였다. 인권위는, 4개 학원과 학원 강사 채용 정보를 제공하고 있는 사이트 측에 연령차별금지법 제정 취지 등을 설명하였고, 강사채용 정보 사이트는 향후 자신의 사이트를 이용하는 학원들에게 나이와 성별 제한을 금지하는 관련 법령을 제공하겠다고 알려졌다.(2009.12. 조사중 해결)

〈사례 4〉 컴퓨터 방문 교사 채용시 나이제한(10진정121)

소모씨(44세)는 2010년 1월 A사의 컴퓨터 방문교육 교사로 지원하기 위해 A사 수원지점장에게 문의하였는데, 지점장은 휴대전화로 ‘1973년 이후 출생자에 한해 모집하고 있다’라는 메시지를 보내왔다. 인권위 조사과정에서 A사는 수원지점장이 연령차별금지법 개정 사실을 알지 못한 상태에서 나이를 이유로 지원을 제한하였다며, 해당 지점장에게 시정하도록 지시하는 한편 소씨에게는 지원서류를 제출하도록 하였다.(2010. 3. 조사중 해결)

〈사례 5〉 산림전문예방진화대원 모집 시 나이차별 (10진차72)

2010년 산림청은 안정적 일자리 창출 등의 목적으로 ‘산림청 사회서비스 일자리사업’을 시행 중이었는데, 산림청 및 사업을 위탁받은 지방자치단체들은 관련 지침에 10개 직종 중 7개 직종의 경우 만 65세 이하인 자에 참여 자격을 부여하였고 사업시행 기관장의 판단에 따라 66세 이상인 자에도 참여 자격을 부여할 수 있도록 정하였다. 이에 인권

위는 개인마다 체력 관리 정도나 장비조작능력 등이 다르고, 신체적 능력은 연령에 의해 일률적으로 단정할 수 없으며 산림 업무와 관련한 직무적합성과 위험관리능력 등을 검정할 수 있는 보다 정교한 선발 과정을 마련하는 게 필요하다고 판단하였다. 또한 공적 서비스 제공 및 일자리 창출을 목적으로 시행하는 사회서비스 일자리사업 수행 시 행정부와 지방자치단체가 공공부문으로서 모범이 되어야 하는 점, 고령 인구가 급속히 증가하는 상황, 연령 차별에 대한 사회 전반적인 관심과 차별 철폐에 대한 요구가 높은 점, 연령차별금지법에 따라 공공근로사업과 희망근로사업의 연령 상한도 폐지된 점 등을 고려할 때, 사회서비스 일자리사업 시행 시 나이를 이유로 한 불합리한 차별이 행해지는 것은 적절하지 않다고 판단하여, 산림청장에게 사회서비스일자리사업 근로자 채용 시 나이 제한을 두지 않도록 지침을 개정할 것을, 지방자치단체장에게 사회서비스 일자리 사업 근로자 채용 시 나이 제한을 하지 않을 것을 권고하였다.(2011. 1.)

2) 배치/교육/승진/배치/임금지급

〈사례 6〉 기업과 대학의 주문식 교육대상자 추천에 있어 나이 차별(09진정895)

2009년 7월 A대학 디지털정보전자과가 대학 홈페이지에 공지한 2009학년도 LGD 주문식 교육 대상인원 추천안내에 따르면 지원 자격을 ‘1984. 1. 1. 이후 출생자로 제한’하면서 참고사항으로 ‘금년부터 공식적 연령제한은 불법이므로 학생들에게는 공개하지 말고 학과 내부적 기준으로 활용하라’고 안내하였다. 인권위의 조사 중 A대학은 2008년도까지는 연령제한이 있었기 때문에 산학협력팀과 해당 학과 간 이해 부족 및 실수로 인해 지난해 기준으로 안내하게 된 것이므로 시정하겠

다고 알려졌다.(2009. 10. 조사중 해결)

〈사례 7〉 간호단위관리자 보직 부여시 나이 차별(10진차159)

유모씨(51세)는 2009년 10월 16일 A의료원이 시행한 전보인사에서 나이가 많다는 이유로 소위 수간호사라고 불리는 간호단위관리자에서 평간호사로 발령받게 되었다. A의료원은 유씨가 의사의 지시를 잘 이행하지 않거나, 동료 간호단위관리자들과의 관계가 원만하지 않아 병원업무에 상당한 지장을 초래하였고, 근무성적 평정점에 따라 배치가 이뤄졌다고 주장하였다. 그러나 인권위 조사 결과 평가기간 중 일부 시기 근무평정이 이뤄지지 않은 점, 1962년생부터 1965년생 중에 간호단위관리자 보직이 변경된 경우가 없고 상대적으로 높은 평점을 받아 새로 간호단위관리자 보직을 부여 받은 7인은 모두 1967년 이후 출생자인 점 등의 사실을 확인하였다. 이에 인권위는, A의료원이 유씨에 대해 합리적 근거 없이 나이를 이유로 간호단위관리자에서 평간호사로 배치하였다고 판단하여 불합리한 차별행위를 시정할 것을 권고하였다.(2009. 10. 권고)

3) 해고/퇴직/정년

〈사례 8〉 아파트 경비원 채용시 연령 차별(10진차9, 10진차12)

아파트 경비용역회사 변경 과정에서 71세 이상 경비원에 대해 일괄적으로 채용을 거부하여 퇴직시킨 것은 고령을 이유로 한 차별이므로 향후 결원 발생 시 진정인들에게 채용의 기회를 우선적으로 제공하고 재발방지대책을 세울 것을 권고하였다.(2010. 3. 권고)

〈사례 9〉 수도검침원의 나이에 따른 정년 차별(10진정570900)

A시 상수도사업소는 수도검침원들이 통상 지하에 매설되어 있는 수도 계량기의 지침을 정확히 읽기 위해 노안으로 인한 불편함이 없어야 하고, 계량기 보호함에 무거운 물건이 적재되어 있는 경우가 있어 일정 수준 이상의 체력이 필요하므로 검침원의 나이를 만 52세로 제한하였다. 이에 인권위는 수도검침업무의 노동 강도가 과중하거나 강한 신체적, 체력적 능력을 필요로 한다고 볼 수 없고, 시력은 개인편차가 클 뿐만 아니라 보정이 가능하다는 점, 업무에 있어 높은 수준의 체력과 신체적 능력이 필요한 경찰 및 소방공무원의 정년이 만 60세인 점 등을 고려하여 A시 상수도사업소장에게 「○○시 상·하수도 검침 등의 위·수탁 사무 관리 규정」을 개정할 것을 권고하였다.(2010. 11. 권고)

〈사례 10〉 무기계약직 공무원에 대한 정년 차별(09진차1123)

2008년 법 개정을 통해 2013년까지 단계적으로 공무원 정년을 60세로 통일하기로 한 가운데 국토해양부는 무기계약직 근로자의 경우에는 1998년 이전 60세였던 정년이 57세로 낮아진 이후 다시 회복되지 않고 있었다. 인권위 조사가 시작된 직후 국토해양부는 당초 계약직 근로자의 정년이 60세였던 점과 정년 관련 연령차별금지법의 취지, 계약직 근로자 중 단속원의 경우 60세로 정년이 조정된 점 등에 대한 내부 검토 후 관련 계약직 직원인 도로보수원의 정년을 60세로 연장하여 관련 규정을 개정하였다.(2009. 12. 조사중 해결)

나. 고용상 나이차별 판단 기준과 논리

차별 또는 평등권 침해 여부에 대한 판단기준과 관련하여 자주 등장하는 용어는 자의금지 원칙에 따른 심사와 비례성 원칙에 따른 심사이다. 일반적으로 자의금지 원칙에 따른 심사는 합리적 이유의 유무를 확인하는 것이고 그런 의미에서 완화된 심사기준이라고 본다. 반면 비례성 원칙에 따른 심사는 차별 취급(인권위법에서는 “특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위”)의 목적과 수단 간에 비례관계가 성립하는지를 살펴보는 것으로써 엄격한 심사기준이라고 본다.

위원회의 고용상 나이차별 판단 기준이 과연 완화된 심사기준인지 엄격한 심사기준인지에 대해서는 이견이 있다. 위원회법의 차별에 대한 정의(인권위법 제2조 제3호)가 “합리적 이유 없이” 행해지는 우대·배제·구별·불이익을 말하고 있고 이는 곧 합리성 심사이자 정당화의 근거를 폭넓게 인정하는 완화된 심사기준이어서 보다 엄격한 비례심사로 바뀔 필요가 있다는 의견이 있는가 하면 자유권에 대한 침해와 평등권에 대한 침해는 구조를 달리하고 침해의 양상도 구별되므로 자유권에 대한 침해 여부를 판단하는 비례성 원칙을 평등권 침해여부를 판단하는 데 적용하는 것은 적절하지 않고 자의금지 원칙에 따라 차별행위에 합리적 이유가 있는지 여부를 심사해야 한다는 의견도 있다. 차별사건에 대한 위원회의 결정문에는 두 가지 심사원칙이 모두 발견되는데, 나이차별 사건에서는 위원회가 “전반적으로 합리적 이유가 있는지 여부를 판단하든지(즉, 명백하게 불합리한 사유가 없다면 차별이 아니라고 판단하든지), 아니면 ‘상세하게(세밀하게)’ 합리적 이유가 있는지 여부를 판단하든지(즉, 명백하게 불합리한 사유는 아니더라도 세부적으로 심도 있게 검토했을 때 불합리하다면 차별로 판단하든지) 하는 것”이라는 평가가 어울린다. 실무에서는 『차별판단지침』(2008)을 주로 참고하는데, 그 내용을 보면 목적의 정당성, 수단의 적합성과 필요성, 법익의 균형성과 같은 비례심사

의 틀에 갇혀 있지 않다. 사건사례를 검토하면서 가능한 한 세부적으로 합리적이 지 않은 이유를 다각적으로 살피고는 있으나 그 합리적인지 여부에 판단을 유형 화하고 체계화하는 것은 과제로 남아 있다.

〈차별판단지침의 나이차별 편〉

나이를 이유로 하는 고용차별은 고용관계의 성립단계에서 종료단계에 이 르기까지의 전 과정에서 발생할 수 있다. 따라서 근로자의 모집, 근로계약의 체결, 근로계약의 이행, 근로계약의 종료 전 과정에 걸쳐 나이를 이유로 하 는 차별이 금지된다. 나이를 이유로 하는 고용차별의 전형적인 예는 나이를 기준으로 ① 모집·채용에서 배제·제한하거나 기타 불이익을 주는 행위, ② 임금 및 기타 금품을 차등 지급하는 행위, ③ 교육·훈련 및 배치·승진에서 배제·제한하거나 기타 불이익을 주는 행위, ④ 우선적으로 퇴직케 하거나 해고하는 행위 등이다. 참고로 유럽연합의 「고용·직업평등대우지침(2000/78 호)」 제안서(proposal)에서는 특히 고령자에게 영향을 미치는 고용차별의 예 로 채용 연령의 상한 설정, 신기술에 관한 고령근로자의 훈련권의 제한, 승 진권의 제한, 고용조정에서의 고령 근로자의 해고 등을 언급하고 있다.²⁾

고용 상 나이차별을 판단하는데 있어 비교 대상자 상호간에 나이가 다르다는 단순한 사실만으로 고용차별을 추정할 수는 없다. 그러나 ① 모집·채용 광 고상의 표현이 통상적인 의미에서 볼 때 나이를 실질적 근거로 삼는 의도를 드러내는 것으로 보이는 경우 ② 차별의도를 암시하는 발언이나 차별적인 질 문이 있었던 경우 ③ 나이편견을 암시하는 정황이 존재하는 경우 ④ 비교대 상자와 나이가 다른 진정한이 객관적으로 더 나은 자격자로 여겨지는 경우 ⑤ 진정한과 비교대상자가 객관적으로 대등한 자격자인 상황에서 나이를 ‘명 시적’ 또는 ‘실질적’ 기준으로 삼아 결정이 이루어진 경우 ⑥ 외관상 유사한 상황에 있다고 여겨지는 서로 다른 나이집단 사이에 명백한 통계적 차이(불 균형)가 있는 경우 ⑦ 공식적인 기준과 실제 적용된 기준이 일치하지 않는 경우 ⑧ 투명성의 결여 또는 해명되지 않는 절차적 불공정이 있는 경우 등은 나이를 이유로 하는 직접차별 또는 간접차별의 성립을 추정할 수 있다.

또한 고용영역에서 상대적으로 나이가 많은 자를 나이를 이유로 우대하거나 선호하는 행위는 그렇지 않은 자에 대한 불리한 대우로서 차별에 해당할 수 있다(역 나이차별). 다만, 그러한 행위가 차별에 해당하지 않는 예외사유인

‘적극적 조치’로서 행해진 경우 또는 그러한 행위가 정당한 목적을 달성하기 위한 불가피하고 적정한 수단이었다면 경우에는 차별에 해당하지 않는다.

고용에서 나이를 이유로 하는 차등대우가 정당화될 수 있는 1차적 요건은 목적의 정당성이다. 그러나 ① 객관적으로 확인할 수 없는 주관적·추상적인 목적인 경우 ② 나이에 대한 편견이 작용한 목적의 경우 ③ 소비자나 수요자의 선호를 이유로 한 경우 ④ 목적 자체가 객관적으로 확인할 수 없는 주관적·추상적인 것인 경우, 나이에 대한 편견이 작용한 경우에는 나이를 이유로 하는 고용상의 차등대우(취급)를 정당화할 수 없다. 또한 소비자 내지 수요자의 선호는 나이에 대한 이들의 부당한 편견이 개입되어 나타날 수 있기 때문에 원칙적으로 정당한 목적에 해당하지 않는다.

그러나 일정한 경우에는 나이를 이유로 하는 고용상의 차등대우(취급)가 정당한 목적의 범주에 해당할 수 있다. ① 도산·적자 등 사업존속을 위협하는 경영상의 위기를 방지·해결하기 위한 경우 ② 사람의 생명·건강 또는 안전을 보호하기 위한 경우 ③ 나이차별이 허용되지 않으면 사업의 정상적 운영을 심히 곤란케 할 정도로 과도한 비용부담을 초래하는 경우 등이 그 예이다. 다만, 이러한 목적에 해당한다고 하여 자동적으로 나이차별이 정당화된다고 볼 수 없다. 수단적 측면에서도 정당성이 인정되어야 하기 때문이다. 즉, 위와 같은 목적 달성을 위한 수단으로 ‘명시적 나이기준’ 또는 ‘특정 나이집단에 결과적 불이익을 초래하는 중립적 기준’을 사용하는 것이 불가피하고 적정한 수단으로 인정되어야만 나이차별이 성립하지 않는다고 보아야 한다.

따라서 고용상 차등대우(취급)의 목적이 정당하더라도 그 목적 달성을 위해 채택된 수단(나이기준 또는 중립적 기준)은 불가피하고 적정한 것이어야 한다. 고용에서 나이를 이유로 하는 차등대우는 ① 채택된 수단은 목적의 달성을 실제로 가능케 하는 것일 것(수단의 목적 실현성) ② 차별 중립적이거나 덜 차별적인 다른 대안이 없을 것(대체수단의 부재) ③ 목적에 비추어 불이익의 정도가 과도하지 않을 것(불이익의 적정성) 등의 세 가지 요건을 충족하는 경우에 수단의 불가피성 및 적정성(비례성)을 인정할 수 있다.(수단의 정당성 요건)

2) *Commission of the European communities, Proposal for a Council Directive establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation*, COM(1999) 565 final, 1999. 11. 25, p.3 참조.

4. 나이차별 시정을 위한 몇 가지 과제

위원회에 접수된 진정사건 관련 통계와 사건 사례, 판단기준과 논리 등을 통해 다음과 같은 과제를 제기할 수 있다.

첫째 무엇보다 나이차별에 대한 홍보가 더욱 필요할 것으로 보인다. 인권위법이 시행된지 10년, 연령차별금지법이 시행된 지 3년이 되었지만, 여전히 우리 사회에는 나이를 기준으로 하여 구별하고 배제하는 관행이 널리 퍼져 있다. 그럼에도 다행인 점은 이런 구별과 배제가 악의적, 의도적인 것이라기보다는 관행상, 편의상 취한 조치라는 점에서 나이차별 시정을 위한 가능성을 엿볼 수 있을 듯 싶다. 이는 실제 접수된 진정사건의 경우 인권위가 조사하는 과정에서 해소되는 경향(조사중해결)이 최근으로 올수록 두드러진다는 점에서 확인할 수 있다. 따라서 나이차별에 대한 개념과 사례 등이 좀 더 전파된다면 나이차별 사례가 감소할 수 있을 것으로 보인다.

둘째, 공공부문의 나이차별 시정을 위한 노력이 더욱 필요할 것으로 보인다. 공공부문의 고용상 나이차별 사건 수가 많은 것은 기본적으로 공무원 채용과정과 관련하여 접수된 사건들과 무관하지 않다. 그러나 최근엔 사회서비스 일자리사업 등과 같이 국가기관이나 지방자치단체가 추진하는 사업과 관련하여 필요 인력을 모집/채용하는 과정에서 발생하는 차별도 적지 않아 이에 대한 좀더 세심한 주의가 필요해 보인다. 무엇보다 공공부문의 경우 민간부문의 모범이 되어야 한다는 점에서 공공부문의 노력이 인권위법이나 연령차별금지법이 목적으로 하는 나이차별을 해소에 무척 긍정적인 영향을 미칠 것으로 보인다.

셋째, 고용상 나이차별과 관련하여 잠재된 영역과 점차 부각되는 영역에 대한

대처가 필요할 것으로 보인다. 배치/교육/승진/임금지급 등 고용 관계가 유지되는 상황에서 발생하는 차별에 대해서는 진정한의 신분 유지 등의 어려움이 있어 진정 접수 사건만으로는 차별의 양상과 현황 등을 파악하는데 한계가 있다. 따라서 이들 영역에 대해서는 별도의 실태조사 등을 통해 나이차별의 양상 등을 분석할 필요가 있다. 반면 점차 부각되고 있는 정년/해고/퇴직 등 근로관계가 종료되는 과정에서 발생하는 차별 또한 향후 좀더 관심을 갖고 그 추이를 살필 필요가 있다. 고령 인구가 증가하는 사회적 변화 등을 고려하고, 정년차등 등의 나이차별의 영역까지 고려하면 향후 사회적 관심이 더욱 필요하다.

넷째, 일반적 차별금지법이 제정되지 않은 상황에서 인권위법과 연령차별금지법 사이에 존재하는 불일치와 공백을 정비할 필요가 있다. 국가인권위원회는 이미 2006년 일반적 차별금지법의 제정 필요성과 법안의 내용에 대한 권고를 하였고 그 후로 5년이 흘렀으나 아직까지도 차별금지법은 제정되지 않고 있다. 차별금지법이 제정되는 과정에서 일반법과 개별법의 관계가 상당 부분 정리될 수 있을 것이라고 보지만 아직 가시화되지 않은 만큼 연령차별금지법에 명시적으로 규정되어 있는 간접차별을 인권위법의 차별에 대한 정의 조항에 포함시켜야 할 것이고, 연차법은 과연 연령차별 피해 당사자에게 얼마나 실효성 있는 법률인가에 대한 성찰을 바탕으로 차별의 예외 사유와 정년 규정 등에 대한 검토와 개정 노력이 필요하다.

5. 결론

나이차별은 한두 개의 법과 제도가 변화된다고 해서 쉽사리 바뀔 수는 없을 것이다. 대부분의 차별이 그렇듯 나이차별 또한 관행과 습성에서 비롯되는 경우가

많기 때문이다. 그럼에도 법과 제도가 새롭게 만들어지는 만큼 그것을 계기로 각 영역에서 평등사회로 향하는 발걸음은 좀 더 빨라질 수 있다. 오늘 이 글은 인권 위법이 시행된 지 10년, 연령차별금지법이 시행 3년이 되었지만 여전히 나이차별을 시정하기 위한 과제가 적지 않음을 확인하는 것이기도 하다. (끝)

● 토론

주제별 토론

최 상 운 고용노동부 고령사회인력정책팀 과장

이 형 준 한국경영자총협회 노동정책본부장

전 윤 구 경기대학교 법과대학 교수

구직자들이 느끼는 연령차별의 현 주소 -토론문-

최 상 운

(고용노동부 고령사회인력정책팀 과장)

1. 연령차별금지법 제정 배경

연령차별금지법(고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률)은 3월 21일로 시행 3주년을 맞았다. 연령차별금지법은 급속한 고령화 추세에 따른 노동력 감소 문제에 대응하여 연령차별을 방지하여 고령자 등의 고용을 확대하자는 취지에서 추진되었다. IMF 경제위기를 겪으면서 근로자 개인의 능력과 무관하게 연령을 기준으로 구조조정 하는 사례가 늘어나고, 모집·채용과정에서도 연령만을 이유로 응시조차 못하는 불합리가 있었다.

이러한 연령을 기준으로 채용, 해고 등을 하는 것은 인력의 효율적 활용 측면에서 매우 불합리하고, 성과주의 임금체제 정착에도 장애요인으로 작용하는 것으로 보인다. 특히 세계에서 가장 고령화 속도가 빠른 우리나라의 실정에서 연령을 이유로 고령자에게 일자리 제공을 제한하는 것은 고령자 실업과 그에 따른 사회복지비용의 급증, 그리고 젊은 세대의 부담 증가로 이어져 사회의 안정성을 무너뜨릴 수 있는 중대한 문제가 될 수 있다. 따라서 연령차별금지 제도를 통해 연령에 관계없이 직업능력이 있고, 취업을 원하면 누구에게나 공정하게 일할 수 있는 기

회를 주는 여건을 마련하고자 하였다.

2. 연령차별금지법의 내용

가. 적용 영역 및 시행 시기

연령차별금지법은 '09.3.22. '모집·채용' 분야에서의 우선 시행, '10.1.1. 고용상 전 분야에 걸쳐서 확대 시행이라는 단계적 과정을 거친다. 즉각 시행에 따른 부작용을 피하고, 법의 원활한 시행과 조기 정착을 위한 기반을 조성하고자 한 취지다.

나. 금지되는 차별행위의 유형

연령차별금지법은 직접차별(제4조의4 제1항), 간접차별(제4조의4 제2항), 보복차별(제4조의9)을 금지유형으로 설정하고 있다. 직접차별의 금지는 나이기준의 설정 등 연령에 관한 부당한 편견으로 인한 차별(배제, 거부, 기타 불이익 취급)을 금하는 것이다.

또한, 연령차별금지법에서는 “합리적인 이유 없이 연령 외의 기준을 적용하여 특정 연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 경우”에도 연령차별로 간주하여 이른바 연령을 이유로 하는 간접차별까지 금지하고 있다. 현실적으로 연령차별여부 판단이 용이하지 않음을 고려한 것이다.

보복차별의 금지는 차별의 진정 등을 이유로 하는 보복행위를 차별의 한 유형으로 설정하여 금지하는 것이다.

다. 차별금지의 예외 사유

연령차별금지법은 차별에 해당하지 않는 네 가지 경우를 명시적으로 규정하였는데, ①직무의 성격에 비추어 특정 연령기준이 불가피하게 요구되는 진정직업자격으로서의 연령기준, ②근속기간에 따른 임금 등의 합리적 차등, ③법률에 근거한 정년 설정, ④노동시장 취약연령층을 대상으로 하는 적극적 지원조치의 예외 사유를 두고 있다.

라. 차별구제(시정) 절차

아울러, 연령차별금지법은 연령차별 구제절차를 구체화하여 피해자에게 차별행위가 발생한 날로부터 1년 이내에 국가인권위원회에 진정할 수 있도록 하고, 연령차별이 있는 경우 국가인권위원회의 시정권고, 고용부의 시정명령(4조의7) 및 이행사항 제출요구(4조의8) 등을 할 수 있게 하였고, 이에 따르지 않는 경우 과태료를 부과할 수 있도록 하였다.

※ 인권위 진정 및 시정명령 처리 절차

인권위에 1년 이내 진정 제기 → 인권위의 시정권고 및 권고 통보(인권위) → 권고 불이행시 시정명령(고용부) → 시정명령 이행상황 확인·과태료 부과 등의 후속조치(고용부)

3. 고용상 연령차별 금지를 위한 고용부의 노력

가. 제도 정착 노력

정부에서는 연령차별금지법 시행이후 제도를 신속히 정착시키는데 중점을 두었다. 일선에서 법을 적용하고 지도·감독하는 역할을 담당하는 전국의 지방노동관

서 담당자를 대상으로 제도내용에 대한 집중적인 교육을 실시했다. 특히 과거에 비해 연령차별로 판단하는 범위가 확장된 만큼 이를 감독하고 판단하여야 할 행정기관의 역량과 전문성은 더욱 중요해졌다.

또한, 일반 국민들이 연령차별금지제도의 취지를 충분히 이해하고 그간의 잘못된 관행을 개선할 수 있도록 대국민 홍보도 병행했다.

이와 더불어, 모집광고매체(일간지, 생활정보지, 인터넷 등)의 모집·채용상 연령차별을 분기별 모니터링을 실시하였는데, '11년의 경우 20,567건에 대해 모니터링을 실시하여 519건(2.52%)의 위반혐의를 발견하여 해당 업체와 사이트에 경고 및 시정지시를 실시하였다.

〈'11년 연령차별 모니터링 및 감독 현황〉

(단위: 건)

구분	총계	서울청	부산청	중부청	대구청	광주청	대전청	
모니터링 건수	20,567 (3,684)	2,852 (453)	6,425 (395)	1,849 (131)	4,342 (1,090)	4,014 (1,600)	1,085 (15)	
적발 건수	519 (158)	99 (27)	80 (20)	153 (37)	108 (51)	48 (23)	31 (-)	
조치	경고	282	44	36	64	86	38	14
	시정지시	236	55	44	89	21	10	17
	사법처리	1	0	0	0	1	0	0

* ()는 고용평등상담실 실적

* 2010년도: 7,173건 모니터링하여 218건 조치(경고 80, 시정지시 138)

* '11년 1/4분기: 4,381건 모니터링하여 98건 조치(경고 24, 시정지시 74)

* '11년 2/4분기: 3,785건 모니터링하여 70건 조치(경고 21, 시정지시 49)

* '11년 3/4분기: 8,711건 모니터링하여 271건 조치(경고 194, 시정지시 77)

* '11년 4/4분기: 3,690건 모니터링하여 80건 조치(경고 43, 시정지시 36, 사법처리 1)

2012년에도 분기별로 모니터링을 실시하여 고용상 연령차별을 적발, 시정할 계획이다. 이를 통하여 연령차별에 대한 업무담당자들의 인식을 높이고 법의 실효성을 높여 사업주들이 자발적으로 채용관행에 변화를 주어 더 빠른 제도 정립을 달성하도록 할 것이다.

나. 고령자고용지원제도 · 고령자기준고용률 등 사업 병행

연령차별금지법은 연령을 이유로 고용상 불합리한 불이익 조치가 없도록 하는 소극적인 대책이라 할 수 있다. 좀 더 적극적인 고용대책을 병행 추진이 필요한 것이다. 따라서 정부에서는 연령상으로 취업에 어려움을 겪고 있는 고령자를 대상으로 다양한 지원책을 추진했다. 일정비율 이상의 고령자를 고용하거나, 정년을 연장하거나, 정년퇴직한 고령자를 재고용하는 경우에는 사업주에게 고령자고용연장지원금을 지급하고, 임금피크제를 도입하여 고용을 연장할 경우 근로자에게 감소분을 보전하는 정책을 추진했다. 아울러, 중·고령자의 취업알선도 집중적으로 추진하였다.

〈고령자고용지원제도〉

□ 고령자 고용연장지원금

- 고령자의 고용이 연장될 수 있도록 정년퇴직자를 재고용하거나 정년을 폐지·연장하는 사업주에게 인건비의 일부를 지원
 - (정년연장지원금) 정년을 폐지 또는 연장하는 사업주에게 지원
 - (정년퇴직자재고용지원금) 정년퇴직자를 재고용하는 사업주에게 지원
 - (60세 이상 고령자 고용지원금) 정년 미설정 사업장에서 만 60세 이상 고령자를 1년 이상 고시기준을 이상 고용하는 사업주에게 지원금 지원('12년 신설)
 - (다수고용지원금) 고령자를 1년 이상 고시기준을 이상 고용하는 사업주에게 지원

□ 장년희망 찾기

- 중고령자 맞춤형 일자리 제공을 통한 재취업 지원 강화
 - (50+새일터 적응지원 사업) 장기간 실업 중인 50세 이상 구직자에게 중소기업 현장연수 기회를 제공하여 재취업 촉진(*12년 신설)
 - * 중소기업 현장연수 3개월간 참여수당(월 최대 40만원) 지원
 - (사회공헌 활동 지원) 퇴직 전문인력의 지식·경험을 사회적기업·공공기관 등에서 적극 활용할 수 있도록 사회공헌일자리 제공

□ 임금피크제 지원금

- 임금피크제를 도입하는 기업 소속 근로자의 삭감된 임금의 일부를 지원함으로써 고령자의 고용연장 및 기업의 임금부담 완화

또한 300인 이상 사업장의 사업주에게 업종별 기준고용률 이상의 고령자 고용 노력 의무를 부과하고, 매년 고령자 고용현황을 제출받아 기준고용률 미달 사업주에 대해 필요 조치 시행을 권고하고 있다. 아울러 고령자와 준고령자를 고용하기에 적합한 직종을 우선고용직종으로 선정하고, 공공부문의 우선고용직종의 고용현황을 제출받아 고령자와 준고령자 고용확대의 이행지도를 하고 있다

4. 향후 전망과 과제

가. 연령차별 이슈의 시대적 중요성

출산률의 저하, 기대수명의 연장, 베이비붐 세대 고령화의 작용으로 인구 연령구조가 고령화되었는데, 특히 한국의 경우 고령화의 진전 속도는 어느 OECD 국가들보다도 빠르다. 이는 고령층에 대한 연령차별의 토양을 배양하게 되고 어느 때보다도 연령차별이 시현될 시대적 여건을 조성하고 있다.

인구구조의 고령화와 별도로 '97년말 발생한 외환위기는 고령자 고용문제와 관

련하여 비용절감이라는 명목 하에 상대적으로 높은 임금을 받고 있던 고령자들을 방출하였다. 고령자들은 연공급에 의해 자신들의 생산성보다 높은 임금을 받고 있고 이는 기업에게 부담으로 작용한다는 점, 고령자 고용 유지가 청년실업에 부정적인 영향을 준다는 점 등이 고령자들을 방출시키기 위해 동원되었던 주장들이었다. 기업들이 고령자들을 우선적으로 방출한 행위는 이 사회에 연령차별이 만연해지는 토양을 조성하게 되었다.

나. 퇴직·해고, 정년 분야 연령차별금지 관련 예상되는 법적 쟁점

연공서열형 임금체계 하에서 장기근속자는 상대적으로 높은 임금을 받는 나이가 많은 근로자에 해당하는 경우가 많다. 기업이 재정적 어려움을 극복하기 위한 수단으로 감원을 행할 때 고임금 내지 장기근속을 감원기준으로 삼는 것이 고령 근로자들에 대한 연령차별에 해당되는지가 쟁점으로 부각될 수 있다.

또한 감원에 앞서 해고를 피하기 위한 노력의 일환으로 희망퇴직제도를 실시하거나, 평상시 정기적으로 운영하는 나이를 기준으로 하는 명예퇴직제도의 경우 특정 연령집단을 대상으로 삼는 것이 연령차별에 해당되는지 문제될 수 있다.

연령차별금지법에서는 정년 설정을 연령차별의 예외사항을 규정하고 있는데, 현저히 낮은 정년의 설정, 정년의 단축(특히 상위직급의 정년단축), 직종·직급 등에 따른 정년의 차등과 관련한 분쟁이 예상된다.

다. 제도 정착과 실효성 확보 노력의 지속

연령차별 관련 진정이 늘고 있다는 것은 아직 고용에서의 연령차별이 연령차별금지법 시행에도 불구하고, 기업내부에 상존해 있다는 것을 보여주는 것이다. 따라서 제도를 안정적으로 정착시키고 실효성을 확보하는 것이 중요한 과제이다. 특

히 고령화가 심해지고 건강수준의 전반적인 향상은 고령자의 노동에 대한 열망을 더 크게 만들어 연령차별 여부와 관련한 분쟁을 더욱 증가시키고 더 복잡하게 할 가능성이 있다. 더욱 명확한 기준의 설정이 그 무엇보다 중요하고 우선시 되는 것이다. 명확한 기준의 설정이 가능하다면 그에 따른 정확한 연령차별여부의 판단이 가능할 것이다. 이것이 국민 전반에 인식된다면 기업들 내부적으로도 기존의 연령차별 관행을 변화시킬 유인으로 다가와 연령이 아닌 능력에 의한 고용관행이 형성될 수 있을 것이다.

따라서 교육 등을 통해 업무담당자의 제도 이해도를 높여 나가고, 연령차별 피해자가 신속하게 구제를 받을 수 있도록 노력할 방침이다. 이와 더불어 TV, 라디오, 인터넷, 팸플릿, 보도자료 배포 등을 통한 홍보활동을 강화하여 연령차별에 대한 이해를 높이하고자 한다. 특히, 9월(‘12년부터 11월에서 9월로 변경) 고령자고용 강조주간을 이용한 다양한 활동을 통해 사회적 분위기를 유도하고자 한다.

라. 그간 시행의 평가와 개선과제 발굴

연령차별금지법 시행과정에서 미비점이나 보완할 사항이 없는지 점검하고 개선해 나가는 것도 또 다른 과제이다. 법 시행 3주년을 맞이하여 모집·채용에서의 차별금지제도시행 전·후 효과, 연령차별금지제도의 시행에 따른 경제적·사회적 효과의 분석, 기업의 인사 채용관행과 노사단체의 역할 등에 대한 분석·논의를 통해 제도를 점검하고 과제를 발굴할 방침이다.

마. 중장기적인 제도 개선 추진

제도와 관행 때문에 특정 연령의 근로자가 일할 수 없게 되는 불합리를 방지하기 위해 정부는 장기적인 인력수급전망을 바탕으로 사회 각계의 의견을 수렴하여

합리적인 제도 개선을 추진하고 있다. 연령에 관계없이 근로의 의사와 능력이 있는 한 계속 일할 수 있는 사회를 구현하기 위해 베이비붐 세대를 포함한 고령자 종합고용 대책으로서 제2차 고령자 고용촉진 기본계획(2012-2016)을 ‘11.12월 마련하여 시행하고 있다.

연령에 의해 재단되는 것이 아니라 자신의 능력에 의해서 공정한 평가를 받을 수 있어 모든 근로자가 자신의 역량을 100% 발휘할 수 있는 사회를 위하여 정부는 지속적인 노력을 경주할 것이다.

5. 참고: 외국의 연령차별 금지제도 운영 현황

가. 미국

미국은 채용 및 근로조건 등에서의 차별을 금지하는 일련의 고용차별금지법을 1960년대 중반부터 제정하였다. ‘고용에서의 연령차별금지법’(이하 ADEA라 함)은 사용자 등이 40세 이상의 자를 연령을 이유로 고용 관련 영역에서 차별하는 것을 금지하고 있다.

ADEA 하에서 강제퇴직(정년)은 연령차별로서 원칙적으로 금지된다. 다만, ADEA의 적용대상자의 범위가 단계적으로 확대됨으로써 강제퇴직을 단계적으로 금지하는 과정을 단계를 거쳤다. 제정 당시의 ADEA는 40-65세의 자를 적용대상으로 하였으나, 1978년 법개정에 의해 연령상한선(age ceiling)이 65세에서 70세로 상향되었고, 1986년 법개정에 의해 연령상한선은 폐지되었다.

한편, 현행 ADEA는 예외적으로 강제퇴직이 허용되는 경우를 규정하고 있다. 첫째, 주정부는 경찰·소방관에 대한 55세 이상의 강제퇴직을 가능케 하는 주법을 제정할 수 있다(제623조 (i)). 이러한 예외의 인정은 경찰과 소방관 직종의 경우 고령

화와 업무수행 부적격 사이에 상관관계가 강하기 때문이다. 둘째, 65세 이상의 자로서 퇴직 직전 2년 동안 진정한 의미에서의 경영간부직(a bona fide executive)이나 고위정책입안직(a high policy making position)에 고용되어 있었고, 사용자로부터 연간 4만 4천 달러 이상의 퇴직연금(retirement benefit)을 즉시 수급할 수 있는 권리를 갖고 있으면 이러한 자의 강제퇴직이 허용된다(제631조 (c)). 셋째, 다른 연방법에서 연령요건을 정하고 있는 경우 ADEA의 적용이 배제된다. 이 경우 연령요건을 정한 다른 연방법은 ADEA의 특별법에 해당하는 것으로 볼 수 있다. 연방의 경찰 및 항공관제사의 강제퇴직, 상업용 항공기 조종사에 대한 연령제한 등이 그 예이다.

나. 영국

영국은 최근 고용평등(연령)규칙(Employment Equality (Age) Regulation 2006)을 제정하였는데, 동 규칙은 2006년 10월부터 시행되고 이후 2011년까지 평균수명, 고령자 노동실태, 경제규제에 대한 효과 등을 평가분석하여 필요한 항목을 개정하도록 예정되어 있다. 동법은 연령을 이유로 구직, 채용, 승진 등 고용관련 영역에서 차별하는 것을 금지하고 있다. 동법은 모든 연령대를 적용대상으로 하나 영국 정부는 특히 동 규칙이 50세 이상의 고령근로자와 25세 미만의 청소년 근로자들이 받는 차별에 도움을 줄 것으로 기대하고 있다.

연령을 기준으로 강제적으로 이루어지는 정년제도(Compulsory retirement)는 동법에서 직접적 연령차별을 구성하나, 65세 이상 근로자에 대해 사업체 내에서 정년연령을 설정하는 것은 연령차별에 해당하지 않는 예외사항으로 규정하고 있다. 동법 제30조 제2항에 의하면, “제2장과 제3장은 이 법이 적용되는 사람이 65세 이상이고 해고의 이유가 정년인 경우에는 그에 대한 해고를 위법하게 하지 않는다.” 사용자가 65세 미만 근로자에 대한 퇴직이나 65세 미만의 정년연령 설정은 객관

적 정당화 요건을 갖추지 않는 한 연령차별로 인정되며, 근로자가 퇴직 이후 계속 근무를 요청할 경우 사용자는 이에 대해 “고려”할 의무(duty-to-consider procedure)를 가진다. 동법에 따르면 정상적인 정년연령 이후에도 계속 근무를 희망하는 근로자는 사용자에게 의견을 개진하고 사용자는 이에 대해 고려해야 한다. 이러한 절차는 퇴직이 사용자와 근로자 간의 합의를 통해 이루어지는 문화를 조성하고 장기적으로 정년제도 자체가 사용자의 “객관적 정당화” 과정을 통해서 이루어지도록 하는 데 그 목표가 있다.

다. 호주

연령차별금지법(Age Discrimination Act, 2004년)에 의해 사용자가 근로자에게 연령을 이유로 하여 고용의 조건, 승진전보, 훈련기회, 해고 등에 있어 차별하는 것을 금지하고 있다.

(a) 동일하거나 실질적으로 다르지 않은 상황에서 차별행위자(discriminator)가 다른 연령(또는 연령그룹)의 사람보다 차별피해자(aggravated person)를 불리하게 대우하고 있거나 불리하게 대우하려고 하는 경우, 그리고 (b) 차별피해자의 연령 또는 차별피해자와 나이가 같은 사람들에게 일반적으로 속하거나 전가되는 특성을 이유로 하여 차별피해자를 불리하게 대우하고 있거나 불리하게 대우하려고 하는 경우를 직접차별로 규정하고 있고,

차별행위자가 어떤 조건, 요구 또는 행위를 강제하거나 강제하려고 하고, (b) 이러한 조건, 요구 또는 행위가 해당 상황에서 합리적이지 않으며, (c) 이러한 조건, 요구 또는 행위가 차별피해자와 나이가 같은 사람들에게 불이익한 영향을 주거나 그럴 가능성이 있는 경우는 간접차별로 규제하고 있다.

연령차별금지법 시행 3년 평가 및 향후 과제 -토론문-

이 형 준

(한국경영자총협회 노동정책본부장)

I. 들어가는 말

- 최근 정치권은 사회양극화 해소를 명분으로 비정규직 차별, 성차별, 장애인 차별 관련 선거공약들을 쏟아내고 있음. 이에 연령차별 문제가 별로 새삼스럽지 않게 느껴질 수도 있음.
- 더욱이 연령차별금지법이 시행된 지 벌써 3년이 되었고, 연령차별금지라는 당위성 앞에서 이의를 제기하기도 그리 쉽지는 않아 보임.
- 물론 경영계도 연령만을 이유로 한 불합리한 연령차별은 개선되어야 한다는 점에 대해서 충분히 공감함.
- 다만 구인자와 구직자간에 불필요하게 발생하는 기회비용의 문제와 인력 운용 및 조직 문화의 측면에서 연령이 가지는 의미 등에 대해 우리가 간과하고 있는 것은 아닌지 되짚어 볼 필요가 있음.

- 또한 현재 우리 노동시장의 현실을 감안하면, 유연성이 담보되지 않은 상태에서 고용없는 성장이 계속되면서 신규 일자리 부족, 세대간 일자리 다툼 등에도 주목할 필요가 있음.

II. 법 시행 이후 변화 및 평가

- 먼저 국가인권위원회가 밝힌 것처럼 최근 3년 동안 연령차별사건이 꾸준히 증가세를 보이고 있음.
 - 연령차별금지법의 시행으로 인권위 권고 불이행시 고용노동부의 시정명령이 가능해짐에 따라, 권리구제에 대한 기대가능성이 커진 결과로 보여짐.
- <발제문 1, 2>에서는 구직자들이 느끼는 연령차별의 사례와 인터넷 채용과정에서 나타난 채용문화의 양상 등을 제시하였으나, 실제 많은 기업들은 법 시행과 상관없이 자발적으로 차별적 요소를 개선코자 노력해 왔음.
 - 예컨대, 모집·채용광고에서 “OO년도 이후 출생자” 또는 “OO년도 이후 졸업자” 등의 문구를 수정·삭제한 경우가 많음.
 - 또한 면접 단계에서도 연령을 반영하지 않는 분위기의 정착으로 과거와 같이 “나이가 많은데 어린 상사랑 일하면서 적응가능한가” 등의 질문도 사라져 가는 추세임.
- 그런데, 연령차별금지라는 명분 때문에 실제 노동시장에서는 고령임에도 경력이 없는 지원자들의 ‘찔러보기식’ 대량 지원으로 인해 구직자와 구인자 모두에게 사회적 비용이 발생함.
 - 이 과정에서 연속적으로 채용이 거부된 고령 구직자의 심리적 도태나 좌절

도 심각한 사회문제가 될 수 있음.

○ 한편 동양적 문화로 인해 채용 이후에도 실제 고령자는 동료 직원들과 원만한 대인관계 유지가 어려운 경우(특히 직위·직급이 역전된 경우)가 발생할 수 있고, 당사자의 조직 적응은 물론 조직 전체의 원활한 운영에 문제가 발생할 수 있음.

○ <발제문 1>에서는 연령차별금지제도가 고용기회의 확대를 가져올 것이라고 언급하였으나 구체적인 근거는 없음. 오히려 고용경직, 인건비 부담, 인사적체 등의 요인으로 인해 고용기회의 축소를 예견하는 견해가 많음.

※ 경총은 전국 100인 이상 272개 기업을 대상으로 「2009년 정년제 및 연령차별금지법관련 실태」를 조사한 바 있는데, 대부분의 기업들은 연령차별금지로 인한 고용기회의 축소를 예견함.

〈표 1〉 연령차별금지법이 기업의 인력운용에 미치는 영향

(단위 : %)

	산업		규모		숏기업
	제조업	비제조업	300인 이상	300인 미만	
별 영향 없음	27.0	25.0	30.6	24.1	26.4
고령자 고용 회피	40.0	27.8	42.9	33.3	36.8
교육·훈련, 배치 등 인력운용에 애로	16.0	13.9	10.2	18.4	15.4
대기업 편중현상 심화로 고용안정 저해	4.0	2.8	0.0	5.7	3.7
연령 기준의 차별적 인사관행 완화	11.0	13.9	14.3	10.3	11.8
고령자 고용 촉진	2.0	16.7	2.0	8.0	5.9
계	100	100	100	100	100

- <발제문 2>에서 지적한 것처럼 성과와 능력, 직무가치 등에 근거한 다양한 보완책 마련에 보다 심도 깊은 논의가 있어야 할 것임.
- 이를 위해 고령자의 생산성과 임금과의 괴리를 좁히려는 노력이 필요한 바, 현행 연공서열형 임금체계 하에서는 생산성과 임금의 괴리가 과도하여 기업들이 고령자 고용을 기피하는 사유가 되고 있으므로 임금체계의 개선이 시급함.
- 따라서 연공서열형 임금체계에서 직무급 체계로의 개선, 노동시장 유연성 제고 등 노동시장의 패러다임 전환이 필요함.
 - 선진국과 상이한 노동시장 환경과 기업 조직문화(조직 내 위계질서 등)의 성숙도 관점에서 고령근로자의 활용이 기업의 인력운영에 부담이 될 수 있음.
 - 대체로 우리나라는 근로조건을 결정함에 있어 연령과 서열이 일반기준인 바, 이를 대체할 합리적인 기준과 관행 형성이 필요함.
- 한편 청년층 등 노동시장에 진입하지 못하고 있는 계층에 부담을 전가하는 결과를 초래하여 세대간·노동시장 내외간 갈등이 심화될 우려도 있음.
 - 고용흡수력이 떨어진 우리 경제에서 개별기업에 중고령자의 고용을 강제하는 것은 노동시장에 진입하지 못하고 있는 계층의 노동시장 진입을 막게 되어 사회 양극화를 더욱 심화시키는 부작용이 나타날 가능성이 높음.
 - 실제 청년실업률이 두자리수에 달하는 우리 노동시장의 현실을 고려할 때, 세대간 상생을 위한 일자리 창출 문제는 더욱 심각해질 것임.

Ⅲ. 향후 과제

- 연령차별금지법상 기업 규제와 현실상 괴리를 해소하기 위해서 다음과 같은 점을 검토해 볼 수 있음.
 - ① 첫째, 기업이 고령자를 고용할 수 있는 기반 조성 즉, 직무급제, 임금피크제 등 성과주의 임금체계 도입으로 생산성과는 무관하게 임금이 결정되는 연공급 임금체계를 탈피할 필요가 있음.
 - 다만 현행법상 노조의 동의 없이는 불가능한 바, 이처럼 기업의 손발이 묶여 있는 상태를 조속히 해결해야 함.
 - ② 둘째, 기업이 고령자를 고용할 수 있는 여건 조성 즉, 고령자 적합 직무 개발, 고령자 직업능력 개발 등을 통해 일자리를 원하는 고령 구직자와 기업의 인력 니즈를 통합적으로 연계시켜 나가는 것이 바람직함.
 - 특히 근로하기를 원하는 고령층의 직군 발굴과 육성을 통해 일자리 문제 해결에도 기여할 수 있을 것임.
 - ③ 셋째, 기업은 물론 근로자 상호간 사실상 연령을 기준으로 하는 조직문화를 어떻게 바꾸어 나갈 것인가에 대한 인식의 전환이 필요함.

- 연령차별금지의 궁극적인 목적은 고용안정임. 그러나 노동시장의 유연성이나 임금체계 개편과 같이 연령차별금지가 가능하기 위한 현실적인 조건들을 마련하지 않은 채, 강력한 구제절차와 처벌조항만으로는 제도의 실효성을 거두기 어려움.
 - ※ 우리는 이미 명분만 앞세운 비현실적인 입법들이 노동시장에 초래한 많은 부작용들을 경험해 왔음. 최근 논란이 커지고 있는 비정규직법이나 감시·단속적 근로자에 대한 최저임금 확대적용은 해당 근로자들의 고용불안을 야기함.

- 따라서 장기적인 고용안정을 위해서 단순히 한 기업에서 소수의 인원을 몇 년 더 근무케 하는 것보다는 더 많은 사람들이 노동시장에 오래 남아있을 수 있는 종합적 대책이 필요함.

인권위 진정 사건을 통해 본 나이차별의 실태와 과제

-토론문-

전 윤 구
(경기대학교 법과대학 교수)

1. 연령차별 보호의 핵심지점

연령이 인권으로서의 차별금지라는 성격을 온전히 드러내는 경우는 무엇보다 직업선택 및 직업활동의 자유가 연령차별로 인해 실질적으로 박탈되는 경우라고 생각한다. 따라서 특정 연령층이 그 실제적인 능력여부와 상관없이 연령 때문에 노동시장(일자리)으로의 진입이 거절되거나 노동시장(일자리)으로부터 축출당하는 경우를 보호하는 것에 연령차별금지는 주안점을 두어야 한다. 실제로 국가인권위원회에서 문제된 연령차별사례를 검토하면 대부분 연령을 이유로 직업활동에의 접근이나 유지존속을 봉쇄하는 조치가 문제된다는 것을 알 수 있고, 그 밖의 영역에서의 순수한 연령차별사건은 상대적으로 적을 뿐만 아니라 다른 구제수단(행정소송이나 위헌소송 등)이 여전히 존재하는 경우¹⁾가 많다는 것을 알 수 있다.

고용분야에서의 연령차별문제의 핵심은 헌법상 보장되어야 할 직업선택의 자유와 근로의 권리를 단지 연령을 이유로 침해하는 문제이고 이렇게 볼 때에야 연령

1) 2010년 현재 국립중앙도서관 18세 미만 초중고생 입관제한 위헌확인 사건에서의 위헌의견 제출(2008.1.14)이나 군입대 본인 선택권을 28세 이상자에 대해 제한한 것을 이유로 한 진정사건(2008.9.22, 08진차649사건) 등이 있다. 이들은 적어도 국가 및 공공기관의 조치와 관련된 사건이다.

의 인권으로서의 차별금지라는 관점이 제대로 기능할 수 있다. 동시에 이것은 국가적 고용정책에서 요청되는 바이기도 하다. 그렇다면 연령차별금지의 대상영역은 인권으로서의 차별금지와 적극적 고용정책의 교집합영역에 해당되는 직업선택의 자유와 관계된 영역으로서 근로관계(그 성립단계를 포함한다) 뿐만 아니라 그 이상까지 확대시킬 필요가 있다. 그런 점에서 국가인권위법 제2조 제3호상 고용에서의 차별에는 특수형태근로종사자도 포함된다는 발표자의 견해에 전적으로 동의한다. 나아가 토론자의 견해로는 연령차별금지의 보호대상은 그 외에 특수형태근로종사자를 포함한 자영자²⁾의 연령으로 인한 직업활동의 제한철폐와 이러한 직업활동을 영위하기 위한 기본적인 토대구축에 기여하는 고등교육 및 직업훈련 분야까지 포괄해야 한다고 생각한다.

2. 연령차별 관련 금지법의 향후 중점 개선사항

현재 채용을 포함한 근로관계에서의 연령차별금지에 대해서는 국가인권위원회법 외에도 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(이하 ‘고용상 연령차별금지법’이라 함) 제4조의 4 내지 제4조의 9가(별칙있음)³⁾, 고용서비스와 직업능력개발훈련에서의 연령차별금지는 고용정책기본법 제7조가(별칙없음), 직업소개 및 직업지도에 대해서는 직업안정법 제2조가(별칙없음), 노동조합의 조합원에 대한 연령차별금지는 노조및조정법 제9조가(별칙없음) 규율하고 있다. 고용 및 직업분야와 이에 관련된 직업교육 분야에서의 연령차별금지의 필요성이 여전히 인정된다고 할 때 연령차별을 금지하는 현행 고용상 연령차별금지법에서의 문제

2) 가령 택시개인면허와 같이 특정한 직업을 영위하기 위해 필요한 면허발급에서의 연령설정도 규제 대상이 될 수 있다.

3) 정당한 사유없이 고용노동부장관의 시정명령 미이행시 3천만원 이하의 과태료가 부과된다. 동법 제24조 제1항

점은 크게 두 가지이다.

첫째, 연령차별은 직업의 자유와 관련된 직업선택과 활동[특수형태근로종사자 및 자영자(특히 직업면허 관련)], 그리고 이를 위해 필요한 준비과정인 교육 및 직업훈련에서도 보호할 필요가 있음에도 불구하고 현행법에는 특수형태근로종사자에 대해 이루어질 수 있는 연령차별과 독립적 직업종사자의 직업활동을 제한하는 직능단체나 공법인에 의한 연령차별을 예방하고 제한할 수 있는 근거규정이 없다는 점이다. 따라서 차별금지법안의 ‘고용’ 분야는 ‘고용 및 직업’으로 규율대상을 확대하여 이들에 대한 연령차별금지 규정을 도입할 필요가 있다. 이에 맞추어 사용자의 개념을 확대하는 별도의 용어(가령 ‘사업주’)로 대체하고⁴⁾ 단체에의 가입이나 직업면허에서의 차별에 관한 규정을 새롭게 도입할 필요가 있다. 그 때까지는 국가인권위원회의 적극적인 역할이 필요하다고 생각한다.

두 번째로 현행 입법의 문제점으로서는 현실론 때문에 연령차별과 원칙적으로 모순되는 정년제도가 아무런 개선계획 없이 연령차별의 금지대상에서 제외되고 있다는 점이다. 이로 인해 불합리한 직급별 정년제에 대해서도 고용상 연령차별금지법은 아무런 통제기준이 되고 있지 못하고 있는 실정이다. 물론 정년제는 이연보상적 임금체계의 구성요소로서 밀접한 관련을 맺고 있기 때문에 이는 임금체계의 개편과 보조를 맞추어야 할 성질의 문제이다. 그러나 그렇다고 하여 거의 20년 동안 방치된 정년 60세 노력의무 규정(고용상 연령차별금지법 제19조)을 그대로 둔 채 차별금지법에서 연령차별금지 규정을 도입한다는 것은 법률간의 정합성을 손상하는 것이다.

4) 이에 대응하여 근로기준법상의 근로자 개념 대신에 독일 일반적 균등대우법 제6조와 같이 취업자(Beschäftigte)라는 개념을 도입하는 것도 검토할 필요가 있다.

3. 연령차별에서의 합리적 이유 심사 시 차별영역에 따른 이원적 접근필요성

국가인권위원회의 연령차별 진정사건에서 합리적 이유를 심사할 때에는 완화된 심사기준이나 엄격한 심사기준 중에서 어느 한쪽을 확일적으로 미리 결정할 필요는 없다고 본다. 즉 연령차별이 인권으로서의 가치를 가지는 부분과 관련되는지에 따라 합리적 이유의 심사정도를 달리할 필요가 있다고 생각한다. 즉 직업선택의 제한문제와 있어서는 합리적 이유의 심사도 엄격해야 할 것이지만, 순수한 고용 외 영역에서는 합리적 이유의 심사를 완화할 필요도 있다고 생각한다. 후자의 경우에는 일반인의 범감정의 지속적인 변화를 유도하는 일정기간의 교육시간이 필요하다고 보기 때문이다. 그런 점에서 국가인권위원회가 나이차별의 적용범위를 전체로 확대하되, 일단 개선권고를 취하도록 하고 있는 현행 체제는 결과적으로 사회 전 생활영역에서의 연령차별금지의 연착륙을 가능하게 한다고 생각한다.

4. 질문

- (1) 직업활동 영역을 벗어난 고용 외 연령차별분야로 눈을 돌려보면 연령차별의 규제가 적정한지 의문점이 드는 것도 사실이다. 가령 재화와 용역의 서비스는 연령대별 타깃상품을 출시해야 할 필요성이 빈번한 분야인데 그에 따른 서비스⁵⁾를 제한하려는 법규제는 많은 경우에 영업의 자유의 본질적 부분과 충돌할 수도 있고 적어도 겪지 않아도 될 불필요한 분쟁을 야기시킬 수도 있기 때문이다(그런 점에서 개인적인 견해로는 광의의 고용분야(직업활동영

5) 가령 특정 연령대를 겨냥한 신용카드의 출시나 20대 연령의 출입만을 허용하는 나이트클럽의 영업전략 등을 들 수 있다.

역) 이외의 영역에 대한 연령차별문제에 대해서는 합리적 이유의 심사를 엄격하게 할 필요가 있다고 생각한다). 그런 점에서 나이차별 고용 외 영역에서 213건의 처리건수 중에서 사실상 구제조치가 있었던 66건<표 8 참고>을 직업활동의 자유와 관계된 부분과 순수한 고용 외 영역으로 구분한다면 어떤 경향성을 발견할 수 있는지 향후에 분석해 주시길 부탁드립니다.

- (2) 적어도 연령차별이란 직업선택 및 직업활동의 자유제한을 금지하는 것이 그 본류라는 토론자의 생각에서는 간접차별을 국가인권위원회법 차별에 대한 정의 조항에 포함시키자는 발표자의 주장(4. 나이차별 시정을 위한 몇 가지 과제 중 넷째에서 언급)은 자칫 고용 외 영역 중에서도 직업선택의 자유제한과 관련 없는 분야에서도 일반적으로 간접차별을 인정하는 결과가 되어 불필요한 규제가 될 수도 있다고 생각한다.

연령차별과 관련하여 유럽입법지침과 영국 및 독일의 연령차별금지법규는 연령에 관한 간접차별의 개념을 인정하고 있음에도 불구하고 진정직업요건 외에 연령차별의 예외를 상대적으로 많이 인정함으로써 차별의 엄격한 적용가능성을 좁히고 있다. 실제로 차별소송에서 연령에 따른 상이한 취급의 정당성을 입증함에 있어서는 성이나 인종을 이유로 한 차별의 경우와 같이 엄격한 요구가 붙지는 않는 것이 현실이다. 그만큼 연령차별의 특수성을 고려한 입법이라고 평가할 수 있다. 그러므로 발표자가 생각하는 연령차별에서의 간접차별의 도입방안은 구체적으로 무엇인지 여쭙고 싶다.

- (3) 고용상 연령차별금지법 제4조의7 은 고용노동부장관은 제4조의6제2항에 따라 국가인권위원회로부터 구제조치 등의 권고를 받은 사업주가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하고 일정한 사유에 해당하여 그 피해의 정도가

심각하다고 인정되면 피해자의 신청에 의하거나 직권으로 시정명령을 할 수 있다고 규정하고 있는데(정당한 사유없이 시정명령 미이행시 3천만원 이하의 과태료: 법 제24조 제1항) 실제로 고용노동부장관의 시정명령이 내려진 경우가 있는지 개인적인 호기심 차원에서 여쭙고 싶다.

연령차별금지법 시행 3주년 토론회
나이차별의 현 주소와 차별시정 방안 모색

| 인 쇄 | 2012년 3월

| 발 행 | 2012년 3월

| 발행인 | **현 병 철** (국가인권위원회 위원장)

| 발행처 | **국가인권위원회 차별조사과**

| 주 소 | (100-842) 서울특별시 중구 무교동길 41
금세기B/D (을지로1가 16번지)

| 전 화 | (02) 2125-9861 | F A X | (02) 2125-9928

| Homepage | www.humanrights.go.kr

| 인쇄처 | 도서출판 **한학문화**

| 전 화 | (02) 313-7593 | F A X | (02) 393-3016

발간등록번호 11-1620000-000364-01

사전승인 없이 본 내용의 무단복제를 금함

연령차별금지법 시행 3주년 토론회

나이차별의 현 주소와 차별시정 방안 모색