

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000616-01

# 고용영역 채용과정에서의 차별실태 모니터링

발간등록번호

11-1620000-000616-01

# 고용영역 채용과정에서의 차별실태 모니터링



# 고용영역 채용과정에서의 차별실태 모니터링

2016년도 국가인권위원회  
연구용역보고서를 제출합니다.

2016. 8.

연구기관 : 한국여성정책연구원

연구책임자 : 박 선 영 (한국여성정책연구원 선임연구위원)

공동연구자 : 박 복 순 (한국여성정책연구원 연구위원)

장 명 선 (이화여자대학교 젠더법학연구소 교수)

동 제 연 (한국여성정책연구원 연구원)

연구보조원 : 차 정 훈 (한국여성정책연구원 위촉연구원)

이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,  
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다.

## 연구요약

### 1. 서론

#### □ 연구의 목적 및 필요성

- 공정하고 평등한 고용기회 제공 및 고용 상의 대우를 위해서 고용 상의 차별은 금지되어야 함.
- 그러나 채용과정에서 제출받는 입사지원서에는 업무와 직접 관련이 없는 사항이 다수 포함되어 있으며 이에 의해 취업의 기회(면접기회)가 박탈당할 수 있음에도 불구하고 실정법상의 제재는 어려운 실정임.
- 입사지원서에 차별을 야기할 수 있는 항목에 대한 실태를 파악하여 채용과정, 즉 입사지원 상의 차별을 방지하는 방안을 마련하고자 함.

#### □ 연구내용 및 방법

- 연구내용
  - 채용차별금지를 중심으로 현행 고용차별금지법제 내용 및 문제점 분석
  - 기업의 모집·채용과정과 입사지원서 상의 차별문제에 대한 법적 쟁점 검토
  - 민간과 공공기관의 입사지원서 양식을 수집, 차별 야기 항목 분석
  - 외국의 채용과정 및 채용차별 규제를 위한 법·제도 검토 및 시사점 도출
  - 채용차별 관행 개선을 위한 정책 방안 제언
- 연구방법
  - 국내외 문헌연구
  - 기업(공공기관 포함)의 입사지원서 분석
  - 전문가 자문회의

### 2. 채용과정과 채용차별금지 관련 법제

#### □ 기업의 모집·채용과정

- 모집공고 및 필기전형, 서류전형, 면접전형 등 채용과정에서 구직자는 다양한

형태의 차별을 경험함.

- 특히 입사지원서를 통해 수집된 정보가 차별적 결과를 가져올 개연성이 높고 정보 수집 자체가 차별적 행위일 가능성도 있음에도 이를 규제할 수 있는 법적 근거는 없는 현실임.

#### □ 채용차별금지 및 채용절차의 공정성 확보 관련 법률

- 채용차별 금지 관련 법제
  - 국가인권위원회법: 19개 차별사유 등을 이유로 고용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 고용상 차별로 정의
  - 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률: 모집·채용에서의 성차별을 금지. 여성 근로자 모집·채용 시 신체적 조건, 미혼 조건 등을 제시하거나 요구해서는 안 된다는 점을 별도로 규정
  - 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률: 모집·채용에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 차별해서는 안 됨.
  - 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률: 모집·채용에 있어 장애인을 차별하거나 장애인 여부를 조사하기 위한 의학적 검사를 실시하여서는 안 됨.
  - 고용정책기본법: 모집·채용 시 합리적인 이유 없이 차별을 해서는 안 되며, 균등한 취업기회를 보장해야 함.
- 채용절차의 공정화를 위한 법제
  - 채용절차의 공정화에 관한 법률: 채용절차의 고정성 확보 및 채용서류의 재활용을 통해 구직자의 부담을 줄이고 그 권익 보호를 목적으로 제정됨. 표준이력서 사용을 권장하고 있으나 권고사항에 불과

#### □ 입사지원서 상의 차별

- 입사지원서에는 직무관련성이 있는 내용만을 기재하도록 하는 것이 바람직함.
- 그러나 성별, 종교, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 학력·출신학교, 혼인·임신, 병력 등 업무와 직접적인 연관이 없는 사항이 다수 포함되어 있는 것이 현실이며, 입사지원서 상의 이러한 항목이 차별을 야기할 수 있다는 것만으로 이를 차별행위로 규율하지 못함.

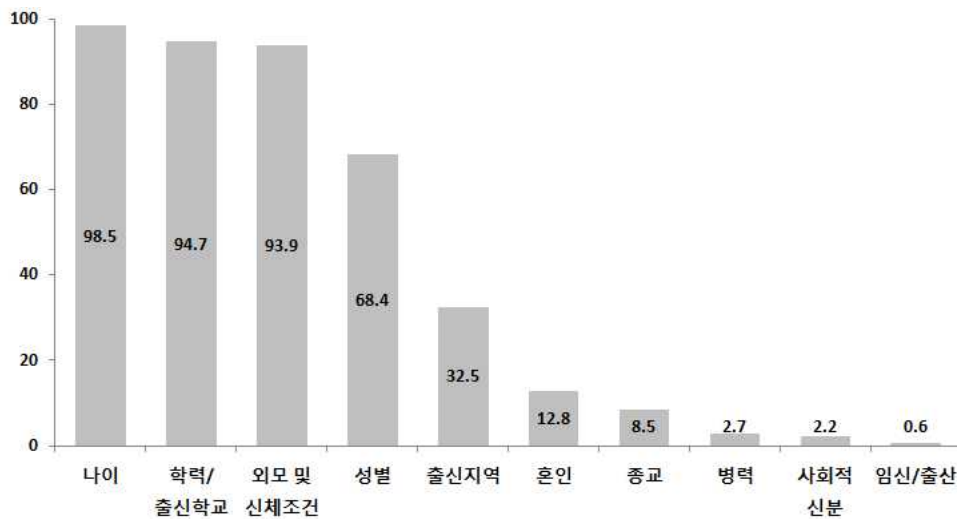
### 3. 입사지원서 모니터링 결과

#### □ 입사지원서 모니터링 개요

- 2016. 5. 1~7. 31(3개월)에 온라인 채용 공고 사이트에 신규 채용 공고를 게시한 공공기관 및 기업을 대상으로 입사지원서를 수집
- 3,567개 입사지원서를 대상으로, 채용과정에서 차별적인 요소로 작용할 수 있는 정보를 요구하고 있는지 여부에 대해 「국가인권위원회법」의 차별행위 19개를 평가 기준으로 하여 분석 실시

#### □ 입사지원서 모니터링 결과

- 공공기관 및 민간 기업의 채용과정에 활용되고 있는 입사지원서 상에 성별, 종교, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 용모 등 신체조건, 혼인 여부, 가족 형태 또는 가족 상황, 학력, 병력 등 평균 4개(최소 0개~최대 10개)의 차별요소가 포함되어 있음.



<입사지원서 차별요소 포함 정도>

- 입사지원서에 가장 많이 포함된 차별 요소는 '나이'로 전체 분석을 실시한 3,567개 중 98.5%의 입사지원서가 지원자들에게 연령 정보를 기입하도록 하고 있음.



- 학력/출신학교(94.7%), 사진을 포함한 외모 및 신체조건(93.9%) 정보를 기입하도록 하고 있는 경우도 90% 이상으로 높은 비율을 차지함.
- 이 외에 성별 정보를 요구하는 경우는 68.4%임. 출신지역(32.5%), 혼인여부(12.8%), 종교(8.5%), 병력(2.7%), 주거형태·재산 정도 등 사회적 신분(2.2%), 임신·출산 여부(0.6%) 등의 순으로 개인정보를 요구함.
- 기존 연구 결과인 박귀천 등(2011)의 200개 기업 입사지원서 분석 결과와 비교해보면, 당시 연구에서 지적된 나이, 과도한 출신학교 정보, 외모 및 신체조건 등 업무관련성이 적은 지원자의 지나친 사적 정보를 요구하는 비율이 여전히 높은 것으로 나타남.
- 분석에 활용한 민간 기업 입사지원서 총 1,568개 중 63.8%에 해당하는 1,001개의 입사지원서는 온라인 채용 공고 사이트인 ‘사람인’을 통해 제공되는 공통 이력서 양식임.
  - 이 공통 이력서 양식에는 성별, 나이, 용모 등 신체조건, 학력의 총 4개 차별요소가 포함됨.
  - 이처럼 채용 공고 사이트를 통해 제공되는 공통 이력서 양식의 점검 및 개선을 통해 차별요소를 줄일 수 있는 방안을 마련할 것을 제안

#### 4. 외국의 채용차별 금지 관련 입법례

##### □ 독일

- 고용차별금지법제: 일반동등대우법
  - 수행되는 업무 종류나 업무 수행의 조건 때문에 반드시 필요한 직업상 요구가 없는 이상 불평등한 대우는 모두 차별에 해당할 수 있음.
- 익명지원제도
  - 연방차별금지청은 서류전형 시, 이력서 및 서류에 처음부터 사진, 이름, 주소, 생년월일, 나이, 성별, 가족상황, 출신, 국적, 장애 유무 등을 기재하지 않거나, 서류 심사 시 익명화될 사항들을 삭제하는 형식의 익명 지원절차를 시행한 바 있음.
  - 12개월간의 프로젝트를 통해 4개 다국적 기업, 1개 중소기업, 3개 공공 기관 등이 참여하여, 8,550건의 익명 지원서가 접수된 뒤 246개의 일자리에 대한

충원이 이루어졌음. 프로젝트 종료 이후에도 3개 기업이 익명 지원제도를 지속하고, 다른 곳에서도 시도하는 등 확산이 이루어지고 있음.

## □ 미국

- 공민법상 채용차별금지
  - 사용자뿐만 아니라 고용알선기관과 노동단체의 모집과 채용에서부터 고용관계 전반에서의 차별에 관한 근본적인 규정을 포괄
  - 직무와 관련하여 ‘합리적인 필요성’이 인정되는 경우에는 진정직업자격으로서 인정되지만, 그 외 인종, 피부색, 종교, 성별, 출신민족 등을 이유로 채용 상 차별하는 것은 금지됨.
- 채용차별예방 가이드라인
  - ① 구인광고시 차별금지
  - ② 입사지원서에 개인 정보 기재 금지
  - ③ 지원자가 임신부나 장애가 있을 시 편의 제공
  - ④ 구인광고시 특정 성이나 인종 제한 금지
  - ⑤ 진정직업자격 엄격하게 해석
  - ⑥ 지원자의 평가는 각자의 능력에만 의거해 평가
  - ⑦ 면접시 혐오적인 발언 금지
  - ⑧ 면접시 임신여부 등에 대한 질문금지
  - ⑨ 채용과정에서 직무능력평가외의 정보가 차별로 연결되지 않도록 주의
  - ⑩ 채용과정상의 서류 보관의무

## □ 영국

- 평등법에서의 채용차별금지
  - 채용차별금지 등 사회 전 영역의 차별금지를 규정
- 채용차별예방 가이드라인
  - ① 직무기술서에 구체적인 내용 제시
  - ② 직무기술서 및 선발기준이 차별이 아니라는 입증책임 의무
  - ③ 구인광고에서 특정 인종 또는 젠더 등 제한 금지
  - ④ 입사지원서에는 직무관련성 있는 정보만 기재

- ⑤ 면접관의 필수적인 평등기회훈련과정 이수
- ⑥ 면접관은 면접이 구조적이고 체계적으로 이루어져야 한다는데 동의할 것
- ⑦ 면접과정에서의 정보나 질문이 차별로 연결되지 않도록 주의
- ⑧ 채용관련 서류 보관기간 의무화

□ 일본

- 채용차별금지법제
  - 노동기준법 제3조, 제4조, 제7조, 제9조
  - 남녀고용기회균등법 제5조, 제6조
  - 고용대책법 제10조
  - 고연령자고용안정법 제18조
  - 장애인기본법 제4조
  - 장애인고용촉진법
  - 직업안정법 제5조 4
- 공정 채용을 위한 제도
  - 후생노동성의 공정채용 전형
    - 일본 후생노동성은 취업과 교육의 기회 균등을 보장하기 위해 사업주에게 공정채용을 위한 안내서를 배포함.
    - 이에 따르면 채용 차별로 연결될 가능성이 있는 14개의 사항은 아래와 같음.
      - ① 본적·출생지에 관한 것
      - ② 가족에 관한 것(직업·관계·건강·지위·학력·수입·자산 등)
      - ③ 주택상황에 관한 것(크기·방 수·주택의 종류·근교의 시설 등)
      - ④ 생활환경·가정환경 등에 관한 것
      - ⑤ 종교에 관한 것
      - ⑥ 지지 정당에 관한 것
      - ⑦ 인생관·생활신조 등에 관한 것
      - ⑧ 존경하는 인물에 관한 것
      - ⑨ 사상에 관한 것
      - ⑩ 노동조합·학생운동 등 사회운동에 관한 것
      - ⑪ 구독 신문·잡지 등에 관한 것
      - ⑫ 신원 조사 등의 실시

⑬ 전국 고등학교 통일 지원용지·JIS규격의 이력서에 준하지 않는 사항을 포함한 입사지원서(회사용)의 사용

⑭ 합리적·객관적으로 그 필요성이 인정되지 않는 채용 시의 건강검진의 실시

- 공정채용인권계발추진원 제도

· 후생노동성 직업안정국에서 시행하는 제도

· 현재 100인 이상 규모 사업장의 공정채용인권계발추진원 설치율은 100%이고, 100인 미만 규모의 사업장에서도 상당수 설치되어 있음.

## 5. 채용차별 개선 방안

### □ 직무수행능력과 무관한 개인정보 수집 금지 및 표준이력서 사용 확대

○ 그동안 정부는 입사지원서가 채용차별로 연결될 가능성에 주목하여 경력과 능력이 우선되는 채용제도 마련을 위해 2008년부터 표준이력서, 역량기반 지원서 등을 제작하여 배포한 바 있음.

○ 또한 2014. 1. 21. 「채용절차의 공정화에 관한 법률」이 제정된 후에는 제5조의 기초 심사자료 표준양식의 사용 권장 규정에 따라 다음과 같은 표준이력서를 정하여 구인자에게 그 사용을 권장하고 있음.

○ 그러나 본 연구의 입사지원서 모니터링 결과, 표준이력서 안을 권장하는 것만으로는 현행 입사지원서 양식의 변화를 가져오기 어려우며, 직무역량 중심의 공정 채용을 위해서는 구인자의 불필요한 개인정보 수집을 규율할 필요성이 있음을 발견함.

○ 직무예정분야의 직무수행능력과 무관한 개인정보 수집 금지

- 현행 「채용절차의 공정화에 관한 법률」을 개정하여 구인자가 구직자에 대하여 채용 예정분야의 직무수행능력과 직접적인 관계가 없는 불필요한 개인정보 수집을 금지하게 하는 규정을 신설하는 것이 필요함.

○ 공공기관의 표준이력서 사용 실적 제출 의무화

· 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 개정을 통해 공공기관을 중심으로 표준이력서 양식을 사용하도록 하고, 그 사용실적을 매년 고용노동부 장관에게 제출하게 함으로서 표준이력서 보급을 확대하는 것이 필요함.

<표준이력서(안) 및 자기소개서>

<필수>				
성 명	(한글)			
	(한자)			
	(영문)			
주 소 (현거주지)	(우편번호)			
연락처	전화번호	(전화)	(휴대전화)	
	전자우편			
주요 경력사항	회사명	담당 업무(직무내용)	근무기간(연, 월)	
			년 월	~ 년 월
			년 월	~ 년 월
자격증 및 특기사항	관련 자격증		(   년   월 취득)	
			(   년   월 취득)	
자기소개 등 활동사항				
저소득층 여부	구 분	「국민기초생활보장법」상 수급자	「한부모가족지원법」상 보호대상자	
	해당 여부			

※ 해당직종에 맞는 특기, 행위, 연구실적, 특허 등 항목 마련  
출처: 고용노동부(2015), 43쪽.

□ 능력중심 인사관리체계로의 변화를 위한 재정적·행정적 지원 및 사회문화적 인식 확대

○ ‘능력중심 채용기업 지정’ 제도 도입

- 능력중심 인사관리체계의 변화를 시도하는 기업을 대상으로 컨설팅 비용 제공 등 재정적 지원 방안 검토
- 직무능력 중심의 입사지원서를 사용하는 등 직무능력 중심의 인사관리체계를 가지고 있는 우수기업에 대해서 ‘능력중심 채용기업 지정’ 제도를 마련·운영하는 방안 검토

○ 능력중심채용을 위한 컨설팅 제공 및 우수기업사례 발굴·홍보

- 오랫동안 관행으로 굳어져온 입사지원서 항목이나 이력서 양식이 능력중심의 채용문화의 정착을 가로막아 결과적으로 특정계층의 취업 기회를 제한하기 때문에 이에 대한 사회문화적 인식 변화를 위한 노력이 필요함.
- 사회문화적 인식 변화 및 확산을 위해, 능력과 직무 중심의 채용을 실시하고 있는 우수기업사례를 발굴하여 시상하고 홍보하는 것이 필요함.

# 목 차

I. 서론	1
1. 연구의 목적 및 필요성	3
2. 연구내용 및 방법	5
가. 연구내용	5
나. 연구방법	5
II. 채용과정과 채용차별금지 관련 법제	7
1. 기업의 모집·채용과정	9
가. 모집공고 및 서류전형	10
나. 필기전형	11
다. 면접전형	14
2. 채용차별금지 및 채용절차의 공정성 확보 관련 법률	16
가. 채용차별 금지 관련 법제	16
나. 채용절차의 공정화를 위한 법제	24
3. 입사지원서 상의 차별	27
가. 성별	28
나. 종교	29
다. 연령	30
라. 신체조건	31
마. 사회적 신분	32
바. 학력, 출신학교	33
사. 혼인·임신	35
아. 병력 등	36
4. 소결	37

III. 입사지원서 모니터링 결과 .....	41
1. 입사지원서 모니터링 개요 및 선행연구 검토 .....	43
가. 입사지원서 모니터링 개요 .....	43
나. 선행연구 검토 .....	45
2. 입사지원서 모니터링 대상 및 방법 .....	49
3. 입사지원서 모니터링 결과 .....	50
가. 성별 관련 사항 .....	54
나. 종교 관련 사항 .....	55
다. 나이 관련 사항 .....	56
라. 외모 및 신체조건 관련 사항 .....	58
마. 사회적 신분 관련 사항 .....	59
바. 출신지역 관련 사항 .....	61
사. 학력/출신학교 관련 사항 .....	63
아. 혼인/임신 관련 사항 .....	64
자. 병력(病歷) 관련 사항 .....	66
차. 기타 .....	67
4. 소결 .....	67
IV. 외국의 채용차별 금지 관련 입법례 .....	75
1. 독일 .....	77
가. 고용차별금지법제 .....	77
나. 익명지원제도 .....	80
2. 미국 .....	83
가. 공민법상 채용차별금지 .....	83
나. 채용차별예방 가이드라인 .....	85
3. 영국 .....	91
가. 평등법에서의 채용차별금지 .....	91
나. 채용차별예방 가이드라인 .....	93
4. 일본 .....	96



가. 채용차별금지법제 .....	96
나. 공정 채용을 위한 제도 .....	100
5. 소결 및 시사점 .....	105
V. 채용차별 개선 방안 .....	109
1. 직무수행능력과 무관한 개인정보 수집 금지 및 표준이력서 사용 확대 ..	111
가. 직무예정분야의 직무수행능력과 무관한 개인정보 수집 금지 .....	113
나. 공공기관의 표준이력서 사용 실적 제출 의무화 .....	113
2. 능력중심 인사관리체계로의 변화를 위한 재정적·행정적 지원 및 사회문화적 인식 확대 .....	114
가. ‘능력중심 채용기업 지정’제도 도입 .....	114
나. 능력중심채용을 위한 컨설팅 제공 및 우수기업사례 발굴·홍보 .....	114
■ 참고문헌 .....	117
■ 참고사이트 .....	119

## 표 목 차

<표 I-1> 고용차별 금지 관련 법제 .....	3
<표 II-1> 입사지원서 세부 항목 .....	11
<표 II-2> 삼성 SSAT 측정 요소 .....	13
<표 II-3> 현행 채용차별 관련 법제의 내용 .....	24
<표 II-4> 채용절차의 공정화에 관한 법률조항 및 채용단계와의 관계 .....	25
<표 III-1> 입사지원서 수집 현황 .....	43
<표 III-2> 차별성 판단기준에 따른 입사지원서 작성 정보 분류 .....	47
<표 III-3> 입사지원서 데이터 구축 방법 .....	50
<표 III-4> 입사지원서 분석 대상 현황 .....	51
<표 III-5> 기관유형별 입사지원서 차별요소 포함 개수 .....	52
<표 III-6> 입사지원서 차별 요소 - 성별 관련 사항 .....	55
<표 III-7> 입사지원서 차별 요소 - 종교 관련 사항 .....	56
<표 III-8> 입사지원서 차별 요소 - 나이 관련 사항 .....	57
<표 III-9> 입사지원서 차별 요소 - 외모 및 신체조건 관련 사항 .....	59
<표 III-10> 입사지원서 차별 요소 - 사회적 신분 관련 사항 .....	60
<표 III-11> 입사지원서 차별 요소 - 출신지역 관련 사항 .....	61
<표 III-12> 입사지원서 차별 요소 - 학력/출신학교 관련 사항 .....	63
<표 III-13> 입사지원서 차별 요소 - 혼인 관련 사항 .....	64
<표 III-14> 입사지원서 차별 요소 - 임신/출산 관련 사항 .....	65
<표 III-15> 입사지원서 차별 요소 - 병력 관련 사항 .....	67
<표 III-16> 기관유형별 입사지원서 차별요소 포함 정도 .....	69
<표 IV-1> 독일의 입사지원서 익명화 방식 .....	81
<표 IV-2> 미국 C글로벌 기업 구인 사례 .....	86
<표 IV-3> 일본의 채용차별금지법제 .....	99
<표 V-1> 표준이력서(안) 및 자기소개서 .....	112

## 그림 목 차

[그림 Ⅲ-1]	28개 그룹 입사지원서 조사 결과 .....	45
[그림 Ⅲ-2]	2011년 국가인권위원회 입사지원서 양식 권고안 .....	48
[그림 Ⅲ-3]	입사지원서 차별요소 작성 요구 사례(민간 기업, 사무/생산직) .....	53
[그림 Ⅲ-4]	기관유형별 입사지원서 성별 관련 정보 요구 여부 .....	54
[그림 Ⅲ-5]	기관유형별 입사지원서 종교 관련 정보 요구 여부 .....	56
[그림 Ⅲ-6]	기관유형별 입사지원서 나이 관련 정보 요구 여부 .....	57
[그림 Ⅲ-7]	입사지원서 중복적인 연령 정보 요구 사례 .....	58
[그림 Ⅲ-8]	기관유형별 입사지원서 외모 및 신체조건 관련 정보 요구 여부 .....	59
[그림 Ⅲ-9]	기관유형별 입사지원서 사회적 신분 관련 정보 요구 여부 .....	60
[그림 Ⅲ-10]	기관유형별 입사지원서 출신지역 관련 정보 요구 여부 .....	61
[그림 Ⅲ-11]	입사지원서 출신지역 정보 요구 사례 .....	62
[그림 Ⅲ-12]	입사지원서 학력/출신지역 정보 요구 사례 .....	63
[그림 Ⅲ-13]	입사지원서 혼인 정보 요구 사례 .....	64
[그림 Ⅲ-14]	입사지원서 임신/출산 정보 요구 사례 .....	65
[그림 Ⅲ-15]	입사지원서 결혼여부 및 자녀 관련 정보 요구 사례 .....	66
[그림 Ⅲ-16]	입사지원서 병력 관련 정보 요구 사례 .....	66
[그림 Ⅲ-17]	입사지원서 차별요소 포함 정도 .....	68
[그림 Ⅲ-18]	‘사람인’ 공통이력서 .....	70
[그림 Ⅲ-19]	직무능력기반 입사지원서 .....	73

## 서론

1. 연구의 목적 및 필요성	3
2. 연구내용 및 방법	5

## 1. 연구의 목적 및 필요성

고용 상의 차별이란 ‘고용의 전 과정에서 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위’를 말한다. 고용 상의 차별은 직업 선택의 자유, 근로의 권리, 나아가 인간의 존엄과 가치, 평등권을 침해 내지 제한 한다는 점에서 사회·국가적으로 극복되어야 할 과제이다. 공정하고 평등한 고용기회 제공 및 고용 상의 대우를 위해서 고용 상의 차별은 금지되어야 한다.

우리 법은 근로기준법, 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률, 고용 상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률 등에서 아래 표와 같이 고용 차별을 금지하고 있다.

<표 I-1> 고용차별 금지 관련 법제

법명	차별금지 사유	차별금지 영역
근로기준법	성별, 국적, 신앙, 사회적 신분	근로조건
노동조합 및 노동관계조정법	노동조합원, 노동조합활동	임금, 기타 근로조건
남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률	성별, 혼인 또는 가족상의 지위, 임신, 출산 등	근로관계 성립·전개·종료
기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률	고용형태	임금, 기타 근로조건
파견근로자보호 등에 관한 법률	고용형태	임금, 기타 근로조건
고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률	연령	근로관계 성립·전개·종료
장애인차별금지 및 구제에 관한 법률	장애	채용·승진·전보 및 교육·훈련 등 인사관리
고용정책기본법	성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 학력, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등	모집·채용
국가인권위원회법	성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분 등 19가지	고용관계 성립·전개·종료

고용차별금지법은 근로관계 성립단계에서의 차별금지, 근로관계 존속 중의 차별금지, 근로관계 종료에 있어서의 차별금지 등 단계적으로 나눌 수 있다. 이 중 근로관계 성립 단계에서 발생하는 차별인 모집·채용상의 차별은, 근로관계 개시 전에

#### 4 고용영역 채용과정에서의 차별실태 모니터링

발생하는 문제이기 때문에 근로기준법의 규율 범위가 아닌 관계로, 노동법적 영역에서 주된 관심영역이 아니었다. 그러나 모집·채용상의 차별은 공정하고 평등한 고용기회 그 자체를 박탈하는 것으로 시급히 해결되어야 하는 과제임에 틀림없다.

채용과정은 일반적으로 모집공고, 서류전형, 필기시험, 면접 등의 순서로 진행되고, 그 기준이 외부에 공개되지 않는 서류전형에서 취업지원자들은 연령, 장애, 학력, 가족관계, 용모 등에서 차별을 받고 있다고 느끼고 있음에도 이를 고용차별로 규제하기 어렵고 차별로 증명하기도 어려운 것이 현실이다.

채용과정에서 제출받는 입사지원서에는 연령, 학력, 병력, 성, 출신학교 등 업무와 직접적인 연관이 없는 사항이 다수 포함되어 있고, 이때 수집된 정보를 토대로 사용자는 자의적으로 취업지원자를 자유로이 선별하고 있으며, 이런 자의적 기준에 의한 선별에 의해 결과적으로 취업의 기회(면접기회)가 박탈당할 수 있음에도 불구하고 이에 대한 실정법상의 제재는 어려운 실정이다.

이러한 상황에서 국가인권위원회는 지난 2003년에 50명 이상을 채용한 38개 업체를 대상으로, 입사지원서를 통한 채용차별실태에 대한 직권조사를 벌여 학력, 가족, 신체, 장애, 재산 등 총 12개 항목에 대해 차별적 항목의 시정을 요구, 38개 업체에서 평균 17.8개 항목을 삭제하였다. 그러나 입사지원서 상의 차별을 야기할 수 있는 사항을 요구하는 채용관행은 여전히 존재하고 있다. 서울YMCA가 2015년에 자산총액 30대 기업 중 입사지원서 확보가 가능한 28개 기업에서 각각 계열사 1곳을 골라 분석한 결과에 따르면, 키·몸무게 등 신체사항(10.7%), 부모 등 가족사항(45.4%), 결혼여부(17.9%), 병역면제 사유(60.7%)를 기재하도록 요구한 것으로 나타났다.

이와 같이 기업들이 입사지원서에 업무능력과 직접적인 관련이 없는 인적사항, 신체조건, 가족관계, 학력 등을 요구하고 있고 이것이 채용차별로 이어질 가능성이 있는 현실에서, 이 연구는 입사지원서에 차별을 야기할 수 있는 항목에 대한 실태를 파악한 후 채용과정 즉, 입사지원 상의 차별을 방지하는 방안 마련을 목적으로 한다.

## 2. 연구내용 및 방법

### 가. 연구내용

위와 같은 목적에 의해 이 연구는 다음과 같이 구성된다.

첫째, 채용차별금지를 중심으로 현행 고용차별금지법제의 내용 및 문제점을 분석한다.

둘째, 기업의 모집·채용과정과 입사지원서 상의 차별문제에 대한 법적 쟁점을 검토한다.

셋째, 민간과 공공기관의 입사지원서 양식을 수집·분석하여 입사지원서 상에 차별을 야기할 수 있는 항목에 대해 분석한다.

넷째, 외국의 채용과정 및 채용차별 규제를 위한 법·제도를 검토한 후에 우리 사회에 주는 시사점을 도출한다.

다섯째, 이상의 연구결과를 토대로 채용차별 관행 개선을 위한 정책 방안을 제언한다.

### 나. 연구방법

#### 1) 국내외 문헌연구

기업의 채용관행 및 채용차별 관련 선행연구를 검토하고, 관련 법제도와 외국의 사례 관련 국내외 문헌을 수집·분석한다.

#### 2) 기업(공공기관 포함)의 입사지원서 분석

##### 가) 조사 대상 및 규모

2016년 5월 1일부터 7월 31일까지 온라인 채용 공고 사이트에 신규채용 공고를 게시한 공공기관 및 기업을 대상으로 입사지원서를 수집하여 분석한다.

##### 나) 조사 방법

기업의 입사지원서는 온라인 채용공고 사이트를 통해서 수집한다. 공공기관의 경우에는 해당기간 동안 기획재정부가 운영하는 공공기관 채용정보 사이트인

‘잡알리오(<http://job.alio.go.kr>)’에 신규채용 모집 공고를 게시한 기관을 전수 조사한다. 민간 기업의 경우에는 대표적인 채용광고 사이트인 ‘사람인’ 등에서 제공하는 채용정보를 통해 수집한다. 입사지원서 수집은 ① ‘잡알리오’, ‘사람인’과 같은 채용광고 사이트나 해당 기업의 홈페이지에서 파일을 다운로드 받는 방법과 ② 채용광고 사이트를 통해 기업에서 운영하는 리크루트 사이트로 이동한 후 회원 가입을 하고 조사원이 직접 개인 정보를 입력함으로써 확보하는 두 가지 방법으로 이루어진다.

#### 다) 분석 방법

수집한 입사지원서의 각 항목을 구조화된 형태의 데이터로 구축하여 분석한다. 입사지원서 항목 중 인권침해나 차별적 내용 포함 여부를 분류하여 데이터에 차별 내용 및 사유 등을 추가하고, 분석 시 주요 변수로 활용한다. 국가인권위원회법상의 19개 차별 사유가 입사지원서에 포함되어 있는지를 우선 점검하고, 그 외에 포함된 차별 내용이 무엇인지에 대해서도 데이터화하여 추후 분석에 활용할 수 있도록 데이터를 구축한다. 입사지원서 데이터를 코드화하여 통계프로그램(SPSS)을 활용하여 기업유형별(공공기관, 민간 기업) 통계 분석을 실시한다.

#### 라) 조사 결과 활용

입사지원서의 개별 항목을 차별 사유별로 분류하고, 기업유형별로 주요 통계를 산출함으로써 입사지원서 항목 중 인권침해나 차별적 내용의 포함 여부에 대해 점검한다. 이와 같은 현황 분석을 통해, 채용 과정에서 발생하는 차별 관행을 해소할 수 있도록 입사지원서 항목 개선 등의 방안을 제안한다.

### 3) 전문가 자문회의

외국사례 검토, 모니터링 방법, 개선방안 등을 위해 관련 분야 전문가를 대상으로 자문회의를 실시하였다.



---

---

## II

---

---

# 채용과정과 채용차별금지 관련 법제

---

---

1. 기업의 모집·채용과정	9
2. 채용차별금지 및 채용절차의 공정성 확보 관련 법률	16
3. 입사지원서 상의 차별	27
4. 소결	37

이 연구는 앞서 살펴본 바와 같이 채용차별 실태를 입사지원서 항목을 중심으로 살펴본 후에 개선방안을 마련하는 것을 목적으로 한다.

이 목적을 위해 II장에서는 입사지원서 상의 차별을 야기 할 수 있는 항목에 대한 모니터링 결과를 검토하기에 앞서 우리나라의 채용과정을 살펴본 후에 채용차별을 금지하고 있는 현행 법제의 주요내용 및 입사지원서 상의 항목과 차별과의 관계에 대해 살펴본다.

## 1. 기업의 모집·채용과정

‘모집과 채용’은 사용자가 불특정인을 대상으로 신문·방송 등 미디어를 통한 광고모집, 직접 또는 위탁모집, 연고에 의한 채용, 공공직업안내소 또는 직업소개사업을 하는 자를 통한 구인신청 등을 포함하여 근로계약의 체결에 이르기 위한 근로관계 개시 이전의 모든 고용과정을 말한다(문무기·윤문희, 2007:162). 모집은 기업에 입사하려는 지원자를 모으는 과정인 데 비하여, 채용은 지원자 중에서 직무에 부적합한 자를 배제시키고 유능한 자를 선택하는 과정이다(박원배, 2011:191).

기업의 모집·채용 과정은 일반적으로 모집공고, 서류접수 및 서류전형, 필기시험 및 필기전형, 면접시험 및 면접전형, 신원조회 및 경력 조회, 최종 합격자 결정 및 통지, 입사구비서류 제출, 입사, 신입사원 교육 및 업무 배치의 순서로 진행된다. 다만, 이러한 전반적인 절차는 개별 기업의 유형(공공기관, 공기업, 대기업, 중견·중소기업 등), 근로 형태(계약직, 정규직), 채용 구분(인턴, 신규사원, 경력사원) 등에 따라 상이할 수 있다.

예를 들어, 대기업은 대개 학사 졸업자 및 졸업 예정자를 대상으로 상반기 및 하반기 연 2회에 대규모로 공개채용을 하는 신입사원 공채 제도를 중심으로 모집·채용 제도를 운영한다. 이러한 공채 제도는 대개 경력이나 직무 적합도보다는 학력, 연령, 조직 충성도 등을 중시하고, 직무 간 이동이 가능한 유연한 인력 운용을 전제로 한다. 중견·중소기업의 경우 대기업의 공채에 비해 전형 과정이 간소하며, 정해진 공채 기간이 있다기보다는 인력에 결원이 생기거나 추가 인력이 필요할 때 수시로 직무별 채용을 하는 경우가 많으며, 추천이나 특채 등을 통한 비공개 채용 방식을 활용하기도 한다.

또한 근로 형태 및 채용 구분의 측면에서, 인턴, 계약직, 경력사원의 채용이 보다 간소한 절차로 이루어지는 편이다. 인턴 제도는 채용 및 취직활동 이전에 학생이 취업체험을 통해 기업과 접촉하는 기회를 갖게 되고 회사 관계자와의 커뮤니케이션을 충분하게 해서 서로의 이해를 높인다는 데에 의의가 있어(김향아, 2013:8), 인턴이 기업의 본격적인 인력으로 활용되기보다는 교육을 위한 가의 노동력으로 대우받는 경향이 있기 때문이다. 계약직 및 경력사원의 경우도 대개 맡게 될 업무의 요건이 특정적이며 업무에 바로 투입되기 때문에 채용 절차가 빠르게 진행되는 경우가 많다.

이하에서는 대다수 기업의 모집·채용 과정의 가장 기본적이고 공통적인 절차인 모집공고 및 서류전형, 필기전형, 면접전형 세 가지에 초점을 맞추어 채용절차를 살펴보고자 한다.

### 가. 모집공고 및 서류전형

기업은 조직이 필요로 하는 인력의 학력, 경력, 우대사항 등의 자격 요건, 채용 시 배치부서 및 담당업무 등에 대한 설명, 지원 기한 및 지원 방법, 지원 시 필요 서류를 담은 공고문을 온라인 채용 공고 홈페이지, 기업 홈페이지, 언론 매체, 교육 기관 취업 정보실 등에 게시한다. 취업준비생 역시 이러한 채널을 이용하여 모집공고를 접한다. 대한상공회의소(2013:5)에 따르면, 대졸 취업자의 절반가량인 45.6%가 인터넷을 통해 일자리 관련 정보를 획득한다고 응답하였다. 고용노동부(2015:27; 박귀천 외, 2011:86에서 재인용) 역시 구직자가 구직정보를 얻고 있는 정보처로 인터넷 포함 채용정보회사, 소개, 구직회사 인터넷 홈페이지, 취업알선기관 등을 열거한다.

일반적으로 공공기관의 경우 기획재정부가 운영하는 공공기관 채용정보사이트인 ‘잡알리오(<http://job.alio.go.kr>)’와 고용노동부의 고용정보 시스템인 ‘워크넷(<http://work.go.kr>)’에 신규채용 모집 공고를 게시한다. 민간 기업의 경우 대표적인 취업공고 사이트인 ‘사람인(<http://saramin.co.kr>)’, ‘인크루트(<http://incruit.com>)’, ‘잡코리아(<http://jobkorea.co.kr>)’, ‘에듀스(<http://educe.com>)’ 등에 신규채용 모집 공고를 게시한다.

자격 요건에 해당하는 채용 지원자는 필요한 서류를 구비하여 자사 홈페이지, 이메일, 우편, 직접방문 등 기업이 제시한 접수처로 제출하게 된다. 지원 시 필요한

서류는 일반적으로 입사지원서, 자기소개서, 각종 증빙서류이다. 입사지원서의 경우 지원자의 성명, 연락처, 학력, 경력, 어학 능력 및 컴퓨터 사무 프로그램 처리 능력, 기타 자격사항 등 기본적인 인적사항과 사실정보를 기재하게 된다. 대개의 입사지원서에 기재하게 되는 정보의 세부항목은 <표 II-1>과 같다.

<표 II-1> 입사지원서 세부 항목

구분	세부항목
인적사항	사진, 주민등록번호, 주소, 성별, 나이, 출생지, 본적, 출신국가, 주거형태, 가족월수입, 재산
신체조건	키, 몸무게, 시력, 혈액형, 색맹, 질병유무
혼인가족관계	관계, 성명, 나이, 학력, 직업, 직책, 수입, 동거여부, 형제관계, 혼인여부기재
학력사항	학교명, 기간, 본·분교 여부, 학점, 졸업여부, 소재지, 전공, 주·야간 여부, 편입여부, 복수전공, 학위논문제목, 공백기간사유
경력사항	근무처, 근무기간, 담당업무, 직위, 연봉, 퇴직사유, 고용형태, 소재지
기타	수상내역, 봉사활동, 연수경험, 모훈대상여부, 장애유무, 취미, 특기, 흡연여부, 종교, 병력, 교내외 및 사회활동, 주량, 해외경험, 사내지인기재, 추천인기재

출처: 박귀천 외(2011), p.63.

자기소개서의 경우 개인의 성장과정과 성격, 해당 기업 및 업무에 지원하게 된 계기, 업무 관련 경험을 구체적으로 기재하게 된다. 자기소개서의 문항은 기업이 일괄적으로 지정할 수도 있고, 지원자가 자유로운 형식으로 구성할 수도 있다. 각종 증빙서류는 신원조회를 위한 주민등록등본, 가족관계증명서, 장애인증명서 등과 학업수행능력 및 업무능력 판단을 위한 학위증명서, 성적졸업증명서, 경력증명서, 어학성적증명서, 직무 관련 공인자격증 등이다.

기업은 지원자가 제출한 서류를 기업 내부의 자체 기준에 따라 종합적으로 심사한 후 이후의 필기 및 면접 전형에 응시할 수 있는 합격자를 공개발표하거나 개별 통보하게 된다.

#### 나. 필기전형

최근에는 주로 대기업을 중심으로 한 필기전형 절차로 인적성 검사 또는 종합 직무적성검사가 일반화되고 있다. 이는 개인의 적성과 역량이 각 기업의 인재상

과 조직문화에 적합한지를 알아보기 위해 기업이 자체 개발하거나 검사 전문 업체에 외주 위탁을 주어 개발한 시험을 서류전형을 통과한 지원자를 대상으로 실시하는 과정이다. 대표적인 필기전형으로는 삼성의 삼성직무적성검사인 SSAT (SAMSUNG Aptitude TEST), SK그룹의 SK종합적성검사(SKCT), 두산그룹의 두산적성검사(DCAT), CJ그룹의 직무적성검사(BJI TEST), 하이닉스반도체의 인적성검사(HYnat), LG전자의 RPST 등이 있다.

이러한 필기전형은 지원자가 본래 가지고 있는 역량을 자연스럽게 측정하는 것이 목적이므로 짧은 시간 내에 많은 문제를 풀도록 출제한다. 또한 전문 전공 지식의 정도를 알고자 하는 검사가 아니라 일종의 상식 검증이기 때문에 수험공부처럼 교재를 통해 예상되는 출제범위 내용을 암기하는 방식은 통용되지 않으며, 정해진 정답이 존재하지 않는 경우도 있다. 또한 지원자가 작위적으로 인성 검사 결과가 좋게 나오도록 응답할 수 없도록 심리검사 기법을 통해 항목 간 응답의 일관성과 신뢰성을 함께 측정한다.

예를 들어, 삼성이 시행하는 SSAT는 이전에 시행했던 영어, 제2외국어, 상식 등의 일반 필기시험을 새롭게 전환시킨 검사도구로, 기초능력검사(AI: Academic Intelligence), 직무능력검사(PI: Practical Intelligence), 인성검사의 세 가지 부분으로 구성되어 있다. 기초능력검사의 배점은 총 300점이며, 언어력, 수리력, 추리력, 지각력 등 지능검사에서 측정하고 있는 영역을 포함하고 있다. 직무능력검사의 총 배점은 200점으로 기초능력검사와는 달리 산업현장에서 적용할 수 있는 실용적 지식을 측정하고 있다. 이 검사는 실제 직무 관련 분야 및 전공계열과 관련된 기본지식을 묻는 문항들로 구성되어있는 직무상식 영역과 산업현장에서 빈번하게 발생할 수 있는 회사 업무 및 생활과 관련된 사안별 행동대안 중 어떠한 선택을 할 것인지를 빠르고 정확하게 판단하는 상황판단 영역으로 구성되어 있다. 인성검사는 300문항으로 총점에 합산되지는 않는다. 그러나 이 부분에서 업무를 수행하기 위한 기본적 인성 즉, 책임감, 도덕성, 대인관계 등과 기업관, 조직관 등을 평가하고 있다(조희정·민현정, 2011).

<표 II-2> 삼성 SSAT 측정 요소

검사 측정요인	기업에서 평가 이유	평가 문항 구성 내용 서류전형을 통과한 지원자 대상
언어능력	자신의 생각과 안건을 상대에게 어느 정도 명확히 설득하고 프리젠테이션 할 수 있는냐는 직장 생활의 필수능력	- 동의어와 반대어 찾는 문제 - 고사성어의 의미를 찾는 문제 - 한자풀이 문제 - 속담풀이 문제 - 단어의미 찾기 문제 - 의미에 맞는 단어 찾기 문제 등
수리능력	매출액, 1인당 인건비, 종업원 변동 추이, 투자비용 등 직장생활에 필수적인 수리계산 및 통계처리 능력을 평가	- 산술문제 - 산술응용 및 기초통계 문제
지각능력	문서작성 시 오·탈자 처리문제, 분류, 정리, 보관 등의 업무에 따른 신속성과 정확성을 파악	- 문자(한글, 영어, 한자, 기타) 배열 - 숫자(아라비아, 로마, 기타) 배열 - 도형 배열
추리능력	업무 추진 및 상황에 관련된 미래에 대한 정확한 추리와 예견, 판단능력 등의 소유 정도를 파악	- 언어 이해 및 추리 - 수 추리 - 기계 추리
창의력	신규아이템 개발, 기존 제도 및 아이템의 부가가치를 창출하고 개선, 개혁해 나가는 기획력, 창의력, 상상력, 업무개선능력 등의 수준을 평가	- 수식 만들기 - 등식 맞추기 - 가정 세우기 - 그림완성하기
상황판단력	급변하는 경영환경 및 직장생활의 현장에서 부딪치고 있는 다양한 문제들을 어떻게 평가하고 대처 하는지의 여부를 평가	- 절차 계획력 - 분석 종합력 - 상황평가력 - 상황대처력
사회 및 직무 종합상식	지식정보화시대와 국제화 시대를 살아가는 현대 직장인들이 사회 및 직장생활을 하는데 필요한 상식과 사회적 정보의 소유 정도를 평가	- 정보화능력(컴퓨터활용 / 인터넷 검색) - 국제화능력(외국어 회화, 기타) - 직장예절 - 사회·경제·경영상식

출처: <http://cfile226.uf.daum.net/attach/110243154BC8284E3D2F36> (2016.8.16. 접속) 참고하여 작성.

SK 역시 기업이 요구로 하는 기초 자질인 ‘패기(적극적 사고, 진취적 행동, 빈틈없고 야무진 일 처리), 경영 지식, 사고 자세 및 직무수행 능력’ 등을 평가하기 위해 SKCT라고 불리는 자사의 필기전형 과정을 개발하였다. 이는 일하는 데 필요한 복합적이고 고차원적인 사고능력을 측정하는 인지역량(Critical Thinking), 일하면서 부딪치는 문제 상황에서 적절한 판단을 내릴 수 있는지를 측정하는 실

행역량(Situational Judgement), 그리고 일하는 데 적합한 성격, 가치관, 태도를 갖추고 있는지 측정하는 심층역량(Work Personality)으로 구성되어 있다.<sup>1)</sup>

다만, 기업규모에 따라 필기전형의 실시 여부에는 큰 차이가 있는 것으로 나타났다. 한국경영자총협회(2015:5)에 따르면, 필기전형 시행률은 대기업이 44.2%로 나타난 반면 중소기업은 8.2%에 불과하였다. 대기업과 달리 중소기업에서 필기전형이 생략되는 경우가 많은 이유는 중소기업은 대기업에 비해 입사경쟁률이 낮고 인재 채용을 위해 투입할 수 있는 자원이 부족하기 때문이다(대한상공회의소, 2013:4).

#### 다. 면접전형

면접전형은 서류전형 및 필기전형을 통해서는 판단하기 어려울 수 있는 지원자의 태도 및 능력을 직접 평가하기 위하여 지원자와 기업의 인사 담당자가 실제 면 대 면으로 만나는 절차이다. 기업 측의 면접자는 주로 기업의 인사담당자, 채용 부서의 관리자, 임원 등으로 구성된다. 면접자는 지원자의 인적사항, 제출 서류, 필기전형 결과 등을 기초 자료로 하여 지원자에게 질문을 하고, 지원자 역시 기업 및 업무에 대해 궁금한 사항을 질문할 수도 있다.

한국경영자총협회(2015:5)의 조사에 따르면, 전체 선발 절차 중 면접 과정의 중요성이 매우 큰 것으로 나타났다. 면접조사의 시행률은 대기업에서 100%, 중소기업에서 99.4%로 조사되었으며, 기업이 생각하는 채용과정별 중요도는 면접전형(65.0%), 서류전형(32.0%), 필기전형(3.0%) 순으로 나타났다.

특히, 최근 대부분의 대기업은 역량면접을 실시하고 있다. 역량면접은 개인의 역량을 집중 평가하여 구직자가 지원한 해당 직무와 개인의 종합적인 능력 및 가능성을 타진하는 면접이라고 할 수 있다. 이 때 구직자가 지원하는 해당 직무에 대한 이해와 사전 지식이 매우 중요한 평가대상이 된다(류동희 외, 2012:47). 따라서 심층면접, 집단면접, 토론면접, 프리젠테이션면접, 다차원면접 등을 통해 직무에 적합한 비즈니스 스킬, 외국어 회화, 조직 적응 가능성 등을 보다 다각적이고 심도 있게 파악하게 된다.

예를 들어 대기업 중 삼성은 임원면접, 프리젠테이션면접, 집단토론면접을, 현

1) [http://www.skplanet.com/recruit/recruit\\_info\\_process.aspx](http://www.skplanet.com/recruit/recruit_info_process.aspx) (2016.8.16 접속)

대는 토론면접과 임원면접을, LG는 직무프리젠테이션면접과 전공평가, 언어능력(영어)평가, 그룹토의, 임원면접을, SK는 프리젠테이션면접, 집단토론, 심층면접, 인성면접 등을 각각 치르고 있다(한국경제신문, 2012:200-201; 류동희·이종구·김홍유, 2012:48에서 재인용).

이처럼 입사지원자는 서류전형, 필기전형, 면접전형을 모두 통과한 후에 건강검진 및 경력조회를 거쳐 입사하여 해당 부서에 배치되게 된다.

문제는 이런 채용과정에서 구직자는 다양한 형태의 차별을 경험하고 있다는 것이다. 2011년도 박귀천 등이 구직자 545명을 대상으로 채용차별에 관한 실태 설문 및 인터뷰한 결과에 따르면, 응답자의 70.4%가 채용차별을 느끼고 있다고 응답했고, 채용과정에서 차별을 가장 많이 인식한 단계는 면접단계(25.3%), 서류전형단계(23.5%), 구직정보 탐색기간(11.4%), 입사지원서 관련 서류작성단계(7.7%), 신체검사단계(2.6%) 순이었다. 또한 채용과정에서 차별방지를 위해 요구하지 말아야 할 정보로는 주택소유여부, 주거형태 등의 재산상황 → 가족의 학력 및 직업 → 가족형태(양자, 이혼, 미혼모 등) → 키, 몸무게 → 임신출산여부 및 계획 → 출신학교명 → 결혼여부 → 이전직장 고용형태 → 나이(생년월일) → 질병력 → 주민등록번호 → 성별 → 사진 → 병역면제사유 순이었다.

이와 같이 구직자들은 채용의 전 과정에서 차별을 느끼고 있고, 특히 입사지원서에서 요구하는 항목에 대해서는 차별을 방지하기 위해 요구하지 말아야 하는 것으로 인식하고 있었다.

그럼에도 불구하고 III장에서 살펴보는 바와 같이 다수 기업의 입사지원서에는 성별, 연령, 학력, 출신학교, 가족상황 등 업무와 직접적인 연관이 없는 사항이 다수 포함되어 있다. 또한 이때 수집된 정보가 차별적 결과를 가져올 개연성이 높을 뿐 아니라 정보 수집 그 자체가 차별적 행위일 가능성이 있음에도 이를 규제할 수 있는 법적 근거가 없는 것이 현실이다.

이하에서는 현행 채용차별 금지 및 공정채용을 위한 관련 법제와 입사지원서 항목 및 차별과의 관계를 살펴본다.



## 2. 채용차별금지 및 채용절차의 공정성 확보 관련 법률

대한민국 헌법은 전문에서 “정치·경제·사회·문화의 모든 영역에서 각 인의 기회를 균등히 한다”고 선언하고, 제11조제1항에서 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별, 종교, 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다”고 규정하고 있다.

‘법 앞의 평등’ 원칙을 명시한 제11조제1항제1문은, 일반적인 평등원칙을 규정함으로써, 헌법에 규정된 다른 기본권을 평등하게 인정·보장하고, 그 밖의 영역에서 법 제정과 적용을 평등하게 하여야 한다는 것을 천명하고 있다.

이 규정이 규율대상으로 하는 차별금지 사유는 ‘성별·종교 또는 사회적 신분’으로, 이 차별금지 사유가 열거적인 것인지 예시적인 것인지가 문제가 된다. 이를 예시적인 것으로 보아 그 외의 사유(학력·출생지 등)에 의한 차별도 금지된다고 보는 것이 통설이다(권영성, 2002:391). 또한 헌법재판소 역시 제11조제1항제2문의 차별사유가 아닌 사유로 인한 차별심사에 있어서도 위 조항을 적용하여 차별심사를 함으로써 제1문의 ‘법 앞의 평등’ 원칙을 폭넓게 적용하고 있다.

채용차별금지를 명시적으로 규정하고 있는 현행 법률로는 「국가인권위원회법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」, 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」, 「고용정책기본법」 등이 있다.

이하에서는 이상의 법률을 중심으로 채용차별금지 내용에 대해 살펴본다.

### 가. 채용차별 금지 관련 법제

#### 1) 「국가인권위원회법」

「국가인권위원회법」은 국가인권위원회를 설립하여 모든 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 보호하고 그 수준을 향상시킴으로써 인간으로서의 존엄과 가치를 구현하고 민주적 기본질서의 확립에 이바지함을 목적(제1조)으로 하는 법률이다.

위원회의 임무 중에는 인권침해행위에 대한 조사와 구제(제19조제2호)와 함께 차별행위에 대한 조사와 구제(제3호)가 있는데, 이 법에서 조사·구제 대상이 되는 차별이란(제2조제3호) 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신

분, 출신지역, 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적 지향, 학력, 병력 등을 이유로, ① 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 용자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위(가. 목), ② 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위(나. 목), ③ 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위(다. 목)와 ④ 성희롱 행위를 말한다(라. 목). 즉 이 법은 고용 뿐만 아니라 재화·용역·공급과 교육 등의 기타 사회생활의 영역에서 모두 19개의 차별사유를 이유로 한 차별을 전면적 규제 대상으로 하고 있다.

차별행위에 대한 진정이 접수되거나 직권으로 조사한 결과 차별로 인정이 되면, 국가인권위원회는 조정을 시도하며, 당사자가 합의에 이르거나 조정에 갈음하는 결정(제42조)을 하고, 당사자의 합의에 의한 조정이나 조정에 갈음하는 결정은 모두 재판상 화해와 같은 효력(제43조)을 갖는다. 조정이 이루어지지 않은 경우 위원회는 '구제조치 등의 권고(제44조)'를 하게 되는데, 조정과 마찬가지로 조사대상 차별행위의 중지, 원상회복·손해배상 그 밖의 필요한 구제조치, 동일 또는 유사한 차별행위의 재발을 방지하기 위하여 필요한 조치 등을 권고할 수 있다. 아울러 법령·제도·정책·관행의 시정 또는 개선도 권고의 내용이 될 수 있다. 이러한 권고를 받은 관계기관 등의 장은 그 권고사항을 존중하고 이행하기 위하여 노력하여야 하며(제44조제2항, 제25조제2항), 그 권고내용을 이행하지 않을 경우 그 이유를 위원회에 통지해야 한다(제25조제4항). 위원회는 필요하다고 인정하는 경우 제1항의 규정에 의한 위원회의 권고와 의견표명 및 제3항의 규정에 의하여 권고를 받은 기관의 장이 설명한 내용을 공표할 수 있다(제25조제5항).

## 2) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

고용 영역에서의 차별을 금지하는 가장 오래된 법령으로 1987년 제정된 남녀고용평등법이 있다. 이 법은 헌법 제32조제4항을 근거로 제정된 이후 수차례 개정되었다. 2007. 12. 개정에서 법명을 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관

한 법률」로 변경하였다.

이 법은 모집·채용에서의 성차별을 금지하고(법 제7조제1항), 이와 더불어 “여성 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 된다”는 점을 별도로 규정하고 있다(법 제7조제2항).

동 법률은 차별을 “사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우[사업주가 채용조건이나 근로조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성(性)에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우를 포함한다]를 말한다”고 규정하고 있다(제2조제1호). 직접차별뿐 아니라 간접차별도 차별의 개념에 포함시키고 있다. 다만, 직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우, 여성 근로자의 임신·출산·수유 등 모성보호를 위한 조치를 하는 경우, 그 밖에 이 법 또는 다른 법률에 따라 적극적 고용개선조치를 하는 경우는 차별의 예외로 하고 있다(제2조제1호).

그 밖에 이 법은 별도의 차별판단(시정)기구나 구제기관을 두고 있지는 않다. 종래 각 지방노동청에 ‘고용평등위원회’를 두어 분쟁조정기능을 부여하고 있었으나, 참여정부에서 차별시정기구를 국가인권위원회로 일원화하면서 2005. 12. 30. 개정에서 폐지되었다. 다만 제7조부터 제11조까지 각 차별금지 규정을 위반했을 때에는 500만원 이하의 벌금부터 5년 이하의 징역까지 처벌 규정을 두고 있다(제37조). 따라서 사업주가 법 제7조를 위반하여 근로자의 모집 및 채용에서 남녀를 차별하거나, 여성 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 제시하거나 요구한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있다(제37조제4항).

### 3) 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」

「고령자 고용촉진법」을 확대 개편하여 연령을 이유로 한 고용차별 전반을 금지한 것이 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」이다. 이 법률은 2008. 3. 21. 제정되어, 모집·채용 부문은 2009. 3. 22부터, 그 밖의 부문은 2010. 1. 1.부터 시행되고 있다.

이 법 제정 전의 「고령자 고용촉진법」에도 “사업주는 근로자의 모집, 채용 또는 해고를 함에 있어 정당한 사유 없이 고령자 또는 준고령자임을 이유로 차별하여서는 아니된다(제4조의2, 2002. 12. 30. 제5차 개정 시 신설)”고 하여 모집·채용·해고 영역에서 고령자·준고령자에 대한 차별을 금지하는 규정을 두고 있었으나, 그 위반에 대한 어떠한 제재(벌칙 또는 과태료)도 두고 있지 않고 별도의 시정절차를 두고 있지 않다는 점에서 한계가 있었다(조용만 2004:51).

현행 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」은 ‘고령자’에 대한 차별만을 규제대상으로 하였던 「고령자 고용촉진법」의 차별금지를 확장하여 모집·채용, 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생, 교육·훈련, 배치·전보·승진, 퇴직·해고 등 고용의 각 영역에서 연령에 의한 차별을 금지하고 있다(제4조의4 제1항). 합리적인 이유 없이 연령 외의 기준을 적용하여 특정 연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 경우에는 연령차별로 본다는 간접차별 규정(제2항)과 정년제·근속기간·적극적 차별개선조치 등 차별의 예외(제4조의5<sup>2)</sup>)를 두고 있으며, 이 법이 금지하는 연령차별행위에 대한 진정, 자료제출, 답변·증언, 소송, 신고 등을 하였다는 이유로 근로자에게 해고, 전보, 징계, 그 밖의 불리한 처우를 하는 것을 금지하는 ‘보복조치 금지’ 규정(제4조의9)을 두고 있다.

이 법에 정한 차별금지에 위반하는 차별행위가 있는 경우 피해자는 국가인권위원회에 진정할 수 있고(제4조의6제1항) 국가인권위원회는 연령차별 여부를 판단하여 구제조치를 권고하고 그 권고 내용을 고용노동부장관에게 통보하여야 한다(제2항).

국가인권위원회의 통보를 받은 고용노동부장관은 ① 피해자가 다수인인 연령차별행위에 대한 권고 불이행, ② 반복적 연령차별행위에 대한 권고 불이행, ③ 피해자에게 불이익을 주기 위한 고의적 권고 불이행인 경우 등 권고를 받은 사

---

2) 제4조의5 (차별금지의 예외) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제4조의4에 따른 연령차별로 보지 아니한다.

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 경우

업주가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하는 것에 대하여 시정명령을 할 수 있다(제4조의7제1항).

시정명령에는 국가인권위원회의 권고와 마찬가지로 연령차별행위의 중지, 피해의 원상회복, 연령차별행위의 재발방지를 위한 조치, 그 밖에 연령차별시정을 위하여 필요하다고 고용노동부령으로 정한 조치가 포함될 수 있다(제4조의7제2항). 이렇게 시정명령을 한 후 고용노동부장관은 연령차별행위를 한 사업주에게 제4조의7에 따른 시정명령의 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있고(제4조의8제1항), 피해자는 연령차별행위를 한 사업주가 시정명령을 이행하지 아니하면 고용노동부장관에게 신고할 수 있다(제4조의8제2항).

이 법은 차별행위 전체에 대해 벌칙규정은 두지 않고 있지만, 모집·채용에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 차별한 사업주는 500만원 이하의 벌금에 처한다고 규정하고(제23조의3제2항), 고용노동부장관의 시정명령을 불이행한 것에 대해서는 3천만원 이하의 과태료를 부과할 수 있다(제24조제1항).

#### 4) 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」

「장애인 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」은 고용이나 교육, 재화와 용역의 제공 및 이용, 사법·행정절차 및 서비스와 참정권, 모·부성권, 성 등, 가족·가정·복지시설, 건강권 등에서의 장애인에 대한 차별을 금지하고, 이에 대한 권리구제 절차를 규정하고 있다.

이 법에서 차별이란 직접차별과 간접차별,<sup>3)</sup> 정당한 편의 제공 거부, 광고에 의한 차별<sup>4)</sup>로 규정하고 있으며, 과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정, 특정 직무나

3) 제4조(차별행위) ①이 법에서 금지하는 차별이라 함은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 장애인을 장애를 사유로 정당한 사유 없이 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하는 경우
2. 장애인에 대하여 형식상으로는 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하지 아니하지만 정당한 사유 없이 장애를 고려하지 아니하는 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우

4) 제4조(차별행위) ①이 법에서 금지하는 차별이라 함은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

4. 정당한 사유 없이 장애인에 대한 제한·배제·분리·거부 등 불리한 대우를 표시·조장하는 광고를 직접 행하거나 그러한 광고를 허용·조장하는 경우. 이 경우 광고는 통상적으로 불리한 대우를 조장하는 광고효과가 있는 것으로 인정되는 행위를 포함한다.

사업 수행의 성질상 불가피한 경우 그리고 적극적 우대조치를 차별의 예외로 명시하고 있다<sup>5)</sup>(제4조).

이법에 의해 차별이 금지되는 영역은 고용, 교육, 재화와 용역의 제공 및 이용, 사법·행정절차 및 서비스와 참정권, 모·부성권·성 등 가족·가정·복지시설 및 건강권 등의 6개의 영역으로 각 영역의 차별금지 내용은 아래와 같다.

첫째, 이 법에서 금지하고 있는 고용에서의 차별로는 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어서의 차별금지, 노동조합 가입과 조합원의 권리 및 활동에 있어서의 차별금지, 정당한 편의제공 의무를 사용자에게 부과, 장애인의 의사에 반한 직무 배치 금지, 의학적 검사의 금지 등 고용의 모든 단계에서의 차별금지 뿐만 아니라 노동조합 관련 사항도 포함하여 장애인의 노동권 보장과 관련된 전반적인 사항을 다루고 있다(제10조~제12조).

둘째, 교육에서의 차별금지로는 교육장애인의 입학 지원 및 입학 거부 금지, 전학 강요 및 거절 금지, 장애인 등에 대한 특수교육법 제17조 준수 의무, 정당한 편의제공 요청 거절금지, 모든 교내외 활동에서 장애인의 참여 제한·배제·거부 금지 등, 교육상 장애인 차별 유형을 구체적으로 적시하고, 교육책임자에 대하여 정당한 편의제공 의무를 부과하고 있다(제13조, 제14조).

셋째, 재화와 용역의 제공 및 이용에 있어서 차별금지로는 재화·용역 등의 제공, 토지 및 건물의 매매·임대 등, 금융상품 및 서비스 제공, 시설물 접근·이용, 이동 및 교통수단 등, 정보접근, 문화·예술 활동, 체육활동에 있어서의 차별금지, 정보통신·의사소통에서의 정당한 편의제공 의무, 개인정보보호, 정보접근·의사소통에서의 국가 및 지방자치단체의 의무 등을 규정하고 있다(제15조~제25조).

넷째, 사법·행정절차 및 서비스와 참정권에서의 차별금지로는 사법·행정절차

5) 제4조(차별행위) ①이 법에서 금지하는 차별이라 함은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

③제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 정당한 사유가 있는 경우에는 이를 차별로 보지 아니한다.

1. 제1항에 따라 금지된 차별행위를 하지 않음에 있어서 과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정 등이 있는 경우
2. 제1항에 따라 금지된 차별행위가 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우. 이 경우 특정 직무나 사업 수행의 성질은 교육 등의 서비스에도 적용되는 것으로 본다.

④장애인의 실질적 평등권을 실현하고 장애인에 대한 차별을 시정하기 위하여 이 법 또는 다른 법령 등에서 취하는 적극적 조치는 이 법에 따른 차별로 보지 아니한다.

및 서비스 제공에서의 차별금지, 정당한 편의제공 의무, 서식의 제작 및 제공 등 정당한 편의제공 요구 거부 금지, 형사 사법 절차에서 보호자, 변호인, 통역인, 진술보조인 등의 조력 신청 시 정당한 사유 없는 거부 금지 및 조력 미보장 상황에서 진술로 인한 형사상 불이익 예방 조치, 인신구금·구속 상태에서의 정당한 편의 및 적극적 조치 제공 의무, 참정권 보장 및 이를 위한 정당한 편의 제공 의무 등을 규정하고 있다(제26조, 제27조).

다섯째, 임신, 출산, 양육 등 모·부성권에 있어서의 차별 금지, 입양 자격 제한 금지, 임신·출산·양육 등에 있어서의 실질적인 평등 보장을 위한 서비스 등의 제공 및 지원책 마련, 성적자기결정권, 성생활 향유 기회 제한이나 박탈 금지, 성을 향유할 권리 보장을 위한 지원책 강구 및 편견 등을 없애기 위한 홍보·교육 의무 등을 규정하고 있다(제28조, 제29조).

여섯째, 가족·가정 및 복지시설 등의 구성원에 대하여 장애인의 의사에 반한 과중한 역할 강요나 의사결정과정에서의 배제 금지, 장애인의 외모 또는 신체 공개 금지, 교육권, 재산권 행사, 사회활동참여, 이동 및 거주 의 자유를 제한·박탈·구속·배제 금지, 자녀 양육권과 친권 지정 및 면접교섭권에 있어서의 차별 금지, 시설 입소를 조건으로 한 친권포기각서 요구나 면접권 및 외부소통권 제한 금지, 보건·의료에 있어서의 차별금지, 집단따돌림, 모욕감을 주거나 비하를 유발하는 언어적 표현이나 행동 금지, 유기, 학대, 금전적 착취 금지 등을 규정하고 있다(제30조~제32조).

이 법에 의한 차별은 국가인권위원회 ‘장애인차별시정소위원회(제40조)’에 진정하게 되고, 소위원회는 「국가인권위원회법」을 준용하여 차별판단을 하고 시정권고 등을 한다는 점(제41조)에서는 국가인권위원회법이 금지하는 다른 차별과 같다. 그러나 국가인권위원회가 권고를 한 다음 그 내용을 법무부장관에게 통보하고(제42조), 법무부장관은 권고를 받은 자가 정당한 이유 없이 이를 이행하지 않고 ① 피해자가 다수거나, ② 반복적이거나, ③ 피해자에게 불이익을 주기 위한 고의적 불이행 등의 경우, 피해자의 신청에 의하여 또는 직권으로 시정명령을 할 수 있다(제43조제1항). 이 시정명령이 행정소송 등으로 이의가 제기되지 않고 확정된 때 이를 이행하지 않으면 3천만원 이하의 과태료를 부과할 수 있고(제50조제1항), 차별행위를 하고 그 행위가 악의적인 것으로 인정되는 경우 법원은 차별을 한 자에 대하여 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처할 수 있다

(제49조제1항).

그 밖에도 이 법은 손해배상 책임에 관한 명문의 규정을 두고(제46조제1항) 고의·과실에 대한 입증책임을 전환하고 있으며, 차별행위자의 재산상 이익을 손해로 추정하는 규정(제2항), 차별행위의 정당성에 관한 입증책임 전환(제47조제2항) 규정을 두고, 본안 판결 전이라도 차별이 소명되는 경우 법원이 차별행위의 중지 등 그 밖의 적절한 임시조치를 명할 수 있게 하면서(제48조제1항), 피해자의 청구에 따라 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건 개선, 그 시정을 위한 적극적 조치 등의 판결을 할 수 있게 하고(제2항) 나아가 차별행위의 중지 및 차별시정을 위한 적극적 조치가 필요하다고 판단하는 경우에 그 이행 기간을 밝히고, 이를 이행하지 아니하는 때에는 민사집행법의 간접강제 규정을 준용하여 늦어진 기간에 따라 일정한 배상을 하도록 명할 수 있게 하고 있다(제3항).

#### 5) 「고용정책기본법」

「헌법」 제32조 제1항은 “모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제도를 시행하여야 한다.”라고 정하고 있다. 국가로 하여금 근로자 고용의 증진에 노력할 정책상의 의무를 부담하도록 하고 있는 것이다. 이러한 의무를 이행하기 위해 기본적인 사항을 규정한 것이 바로 1997년에 제정한 「고용정책기본법」이다.

이 법은 2004년 12월 31일 개정에 의해 ‘취업기회의 균등한 보장’을 위한 규정을 마련, 수차에 거친 개정을 통해 현재에 이르고 있다.

현행 「고용정책기본법」은 “사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 학력, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력 등을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다”고 규정하고 있다(제7조제1항). 또한 고용서비스를 제공하는 자는 그 업무를 수행할 때에 합리적인 이유 없이 성별 등을 이유로 구직자를 차별하여서는 아니 되고, 직업능력개발훈련을 실시하는 자는 훈련대상자의 모집, 훈련의 실시 및 취업지원 등을 하는 경우에 합리적인 이유 없이 성별 등을 이유로 훈련생을 차별하여서는 아니 된다(제7조제2항, 제3항).



이상과 같은 현행 채용차별 관련 법제의 내용을 요약하면 아래와 같다.

<표 II-3> 현행 채용차별 관련 법제의 내용

법률명	차별금지 내용	차별
「국가인권위원회법」	“평등권 침해의 차별행위”란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 용자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 말함.	없음
「남녀평등과 일·고용 양립 지원에 관한 법률」	① 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 됨. ② 사업주는 여성 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건, 그 밖에 고용 노동부령으로 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 됨.	500만원 이하의 벌금
「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진 등에 관한 법률」	사업주는 모집·채용, 임금, 임금 외의 금품지급 및 복리후생, 교육·훈련, 배치·전보·승진, 퇴직·해고 시 연령을 이유로 차별하여서는 아니 됨.	500만원 이하의 벌금
「장애인 차별금지 및 권리 구제 등에 관한 법률」	사용자는 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 됨.	3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
「고용정책기본법」	사업주는 근로자를 모집·채용할 때 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등(이하 “성별등”이라 한다)을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 기회를 보장하여야 함.	없음

#### 나. 채용절차의 공정화를 위한 법제

채용절차의 공정화를 위한 관련 법제로는 「채용절차의 공정화에 관한 법률」이 있다. 이 법률은 2014년 1월 21일 제정되어 2015년 1월 1일부터 시행되고 있다.

「채용절차의 공정화에 관한 법률」의 구성 체계상 각 조항과 채용단계와의 관계를 정리하면 <표 II-4>와 같다.

<표 II-4> 채용절차의 공정화에 관한 법률조항 및 채용단계와의 관계

구분	채용단계	법 내용
총칙적 규정	-	제1조(목적) 제2조(정의) 제3조(적용범위)
실체적 규정	채용공고 전(前) 단계	제5조(기초심사자료 표준양식의 사용 권장) 제9조(채용심사비용의 부담금지)
	채용공고 단계	제4조(거짓 채용광고 등의 금지) 제8조(채용일정 및 채용과정의 고지)
	응시·접수 단계	제6조(채용서류의 거짓 작성 금지) 제7조(전자우편 등을 통한 채용서류의 접수) 제13조(임증자료·심층심사자료의 제출 제한)
	채용과정 단계	제8조(채용일정 및 채용과정의 고지) 제9조(채용심사비용의 부담금지)
	채용확정 단계	제10조(채용여부의 고지)
	채용확정 후(後) 단계	제11조(채용서류의 반환 등)
벌칙 규정	-	제12조(채용심사비용 등에 관한 시정명령) 제14조(보고 및 조사) 제16조(벌칙) 제17조(과태료)
부칙	-	제1조(시행일) 규모별 연차적 시행 제2조(적용례) 이 법 시행 후 최초로 개시되는 채용절차부터 적용

출처: 고용노동부(2015), 3-4쪽에서 재구성.

채용단계에 따라 법률의 주요 내용을 살펴보면 다음과 같다. 우선, 고용노동부장관은 기초심사자료의 표준양식을 정하여 구인자에게 그 사용을 권장할 수 있다(제5조). 여기서 기초심사자료란 구직자의 응시원서, 이력서 및 자기소개서를 일컫는다(제2조제3호).

또한, 구인자는 채용 심사를 목적으로 구직자에게 채용 서류 제출에 드는 비용 이외의 일체의 금전적 비용을 부담시키지 못한다. 다만, 사업장 및 직종의 특수성으로 인해 불가피한 사정이 있는 경우 고용노동부장관의 승인을 받아 구직자에게 채용심사비용 일부를 부담하게 할 수 있다(제9조).

채용 시 구인자는 채용을 가장하여 아이디어를 수집하거나 사업장을 홍보하여서는 안 된다(제4조제1항). 또한 구인자는 정당한 사유 없이 게재 중인 채용공고

의 내용을 구직자에게 불리하게 변경해서도 안 되며(제4조제2항), 구직자를 채용한 후에도 정당한 사유 없이 채용공고에서 제시한 근로조건을 구직자에게 불리하게 변경해서는 안 된다(제4조제3항). 더불어 구직자에게 채용서류 및 이와 관련한 지식재산권을 고용주에게 귀속하도록 강요해서는 안 된다(제4조제4항).

또한, 구인자는 구직자에게 채용일정, 채용심사 지연의 사실 등 채용과정을 알려야 하며(제8조), 구인자가 채용서류를 전자우편 등으로 받은 경우에는 지체 없이 구직자에게 접수된 사실을 홈페이지 게시, 휴대전화에 의한 문자전송, 전자우편, 팩스, 전화 등으로 알려야 한다.

구직자는 구인자에게 제출하는 채용서류를 거짓으로 작성하여서는 안 된다(제6조). 또한 가급적이면 구인자는 구직자의 채용서류를 사업장 또는 구인자로부터 위탁받아 채용업무에 종사하는 자의 홈페이지 또는 전자우편으로 받도록 노력하여야 한다(제7조). 이는 효율적인 채용 관리·운영과 서류 폐기에 따른 부담 감소를 통하여 사회적·경제적 비용을 줄이고자 하는 목적을 갖는다(고용노동부, 2015:50).

더불어, 구인자는 채용시험을 서류심사와 필기·면접시험 등으로 구분하여 실시하는 경우 서류심사에 합격한 구직자에 한정하여 입증자료 및 심층심사자료를 제출하게 하도록 노력하여야 한다(제13조). 여기서 입증자료란 학위증명서, 경력증명서, 자격증명서 등 기초심사자료에 기재한 사항을 증명하는 일체의 자료를 말하며(제2조제4항), 심층심사자료란 작품집, 연구실적물 등 구직자의 실력을 알아볼 수 있는 일체의 물건 및 자료를 말한다(제2조제5항). 구직자가 입증자료나 심층심사자료를 준비할 때에 비용이 발생하기 때문에, 본 조항은 서류심사에 합격하지 않은 구직자의 불필요한 비용 발생을 예방하고, 채용이 되지 않은 구직자가 채용서류 반환을 청구하는 상황을 사전에 예방하기 위한 조치이다(고용노동부, 2015:51).

채용 과정 단계에서도, 구인자는 채용 공고 단계와 마찬가지로 구직자에게 채용일정, 채용심사 지연의 사실 등 채용과정을 알려야 하고(제8조), 채용공고 전(前) 단계와 마찬가지로 채용 심사를 목적으로 구직자에게 채용 서류 제출에 드는 비용 이외의 일체의 금전적 비용을 부담시키지 못한다(제9조).

해당 법은 구인자는 구직자의 채용 여부가 확정된 이후 구직자가 채용서류의 반환을 청구하는 경우에는 본인임을 확인한 후 반환하여야 한다고 규정한다(제

11조제1항). 해당 법의 시행령은 이를 보다 구체화하여, 구직자로부터 채용서류의 반환청구를 받은 구인자는 구직자가 반환 청구를 한 날부터 14일 이내에 구직자에게 해당 채용서류를 발송하거나 전달하여야 함을 규정하고(시행령 제2조제1항), 해당 채용서류가 반환되는 우편 수단과 반환 장소를 지정한다(시행령 제2조제2항 및 제3항). 이렇게 채용 서류 반환을 위하여 구인자는 제1항에 따른 구직자의 반환 청구에 대비하여 일정 기간 동안 채용서류를 보관하여야 한다(제11조제3항). 만일 지정된 반환의 청구기간이 지난 경우 및 채용서류를 반환하지 아니한 경우에는 구인자는 「개인정보 보호법」에 따라 채용서류를 파기하여야 한다(제11조제4항). 또한 채용서류의 반환에 소요되는 비용은 원칙적으로 구인자가 부담하지만, 구인자는 일정 범위에서 채용서류의 반환에 소요되는 비용을 구직자에게 부담하게 할 수 있다(제11조제5항). 특히, 구인자는 제1항부터 제5항까지의 규정을 채용 여부가 확정되기 전까지 구직자에게 알려야 한다(제11조제6항).

이처럼 구직자의 채용서류 반환을 통하여 구직자의 개인정보를 보호하고 구직자가 보다 적극적으로 채용서류를 재활용할 수 있게 함으로서 구직자의 구직 기간 및 비용을 절감할 수 있게 된다(고용노동부, 2015:73).

앞서 살펴본 바와 같이 「채용절차의 공정화에 관한 법률」에 의하면 고용노동부장관은 기초심사자료의 표준양식을 정하여 구인자에게 그 사용을 권장할 수 있다(제5조). 여기서 기초심사자료란 구직자의 응시원서, 이력서 및 자기소개서를 일컫는다(제2조제3호).

### 3. 입사지원서 상의 차별

입사지원서 양식은 예정분야의 직무수행능력과 역량 파악을 위한 항목 중심으로 이루어져야 한다. 그러나 현재 다수의 기업에서 사용되고 있는 입사지원서에는 직무와 직접적인 관련이 없는 성별, 종교, 연령, 신체조건, 가족관계, 주거상태, 재산정도, 학력, 혼인, 임신 등과 같은 정보를 기재하도록 하고 있고, 이러한 정보는 채용과정에서 채용차별로 연결되기 쉽다는 점에서 문제가 있다. 입사지원서 항목 중 채용차별로 연결될 수 있는 항목과 차별과의 관계에 대해 살펴보면 다음과 같다.

## 가. 성별

입사지원서에 성별을 요구하는 형식은 성별을 입사지원서에 직접 기재하는 경우가 대표적으로 많으며, 직접 기재는 아니더라도 사진을 붙이거나 주민등록번호를 기재하게 하거나, 주민번호와 사진을 동시에 요구하여 성별을 확인할 수 있도록 하는 것이다.

그러나 입사지원서를 통해 성별에 대한 정보를 요구하는 것은 채용과정에서 성별이 채용결정의 근거로 작용하게 하거나, 특정 성을 배제하도록 할 수 있다. 따라서 직무능력과 상관없이 입사지원서에 성별 직접 기재 또는 성별을 알 수 있는 정보를 요구하는 것은 차별에 해당될 수도 있으므로 요구해서는 안 된다.

모집과 채용 절차에서 여성이나 남성이라는 특정 성의 집단 전체를 배제하는 기준을 두거나, 특정 성을 우대하거나, 직무, 직종별로 남녀를 분리해서 모집하거나, 특정 직종의 모집연령을 합리적인 이유 없이 성별로 차이를 두거나, 특정 성에게 낮은 근로조건을 제시하는 경우, 또는 특정 성이 충족하기 어려운 신체상의 요건 등을 채용조건으로 제시하는 경우 등은 예외적인 경우가 아닌 한 차별로 판단된다. 즉, 특정 성에게만 기회를 제공하는 것이 업무상 필수조건이거나 합리적인 이유가 있는 경우가 아니라면 차별로 인정된다. 특정 성만이 업무를 할 수 있다고 입증하는 것은 매우 어려우며 이 경우에는 성별이 진정직업자격에 해당하는지, 그 외 합리적인 이유에 해당하는지에 대해 판단하여야 한다.

성별을 이유로 한 차별 사례를 보면, 채용공고문에 남성으로 지원자격을 제한하면서, 그 이유로 도난위험이 있는 현금수송 업무나, 무거운 방수시트를 신고 공사 현장을 찾아다녀야 하는 등의 업무는 신체 건강한 남자가 체력적으로 여성보다 우위에 있음을 제시한 경우가 있다. 그러나 모든 여성이 남성보다 체력적으로 열세하다고 볼 근거가 없으므로, 이를 성별로 인한 차별로 판단하였다(2007. 3. 28.자 07진차56). 그리고 학춤보유자 등 선발 시 이 춤을 남성 무라고 생각하여 여성을 보유자, 보유자후보, 전수조교 지정 시에 배제한 경우가 있는데, 남성 무, 여성 무라는 것이 이유가 될 수 없고, 춤을 얼마나 몸에 잘 체득하고 있는가 하는 기능 또는 예능에 따라 판단해야 한다고 보아 차별로 판단했다(2007. 10. 30.자 07진차350).

이와 반대로 남성을 배제하는 것을 차별로 본 경우를 보면, 항공사 객실승무원 공개채용에서 여성에게만 응시자격을 부여한 것은 합리적 이유가 없으므로 차별

로 판단하였으며(2008. 10. 27.자 07직차2), 여성 환자의 대장 내시경과 자궁암 검진 업무를 수행하는 간호사 모집시 여성에게만 응시자격을 제한한 것 또한 여성에게만 한정할 필요가 없으므로 차별이라고 보았다(2008. 1. 28.자 07진차654). 그리고 모집시 성별을 분리해서 채용하는 경우도 차별로 연결되는데, 고속철도 승무원 모집시 승무원 업무와 관련하여 고객서비스 업무 등 부가가치가 낮은 업무를 여성에게 부여하는 것도 여성들에게 불리한 고용조건을 형성한 것이므로 차별이며(2006. 9. 11.자 06진차116·06진차136 병합), 경찰공무원 공개채용 시험에서 경찰 업무 중 강력범 체포, 주취자 처리, 조직폭력배 체포, 불법폭력시위 진압 등은 물리력이 요구되어 여성에게 적합하지 않고, 잦은 야간근무, 장거리 출장, 불규칙한 근무시간 등은 여성이 감당하기 어려운 직무라고 주장하면서 여성 채용인원을 대폭 낮춰 구분 모집하는 것은 합리적 이유가 없으므로 차별로 보았다(2005. 12. 5.자 04진기213). 또한 경찰간부후보생 모집시 일반분야는 여성지원 비율을 40명 중 5명으로 제한하고, 세무, 회계, 외사, 전산·정보통신 분야 등 특수 분야는 여성을 제외하고 남성에게만 지원 가능하도록 한 것은 차별로 보았다(2013. 9. 10.자 13진정9300).

#### 나. 종교

입사지원서에 종교명을 직접 기재하게 하거나 종교유무를 기재하는 경우, 신앙을 알 수 있는 제출서류를 요구하는 경우 등은 종교에 의한 차별로 이어질 수 있다. 이는 채용과정에서 특정한 종교를 믿는 사람을 배제할 수도 있고 특정 종교인을 채용할 수도 있어서 차별의 근거로 작용할 위험이 크다. 다만 특정 종교단체나 종교와 관련된 일을 하는 경우로서 특정 종교인이 아니면 정상적으로 업무를 수행하기 어려운 경우에 특정 종교인을 채용하는 것은 차별이 되지 않는다.

신앙을 이유로 한 차별의 경우를 살펴보면 종교의 이념과 무관한 학과의 교수 채용에서 세례기독교인만으로 지원자를 제한한 것은 차별이며(2007. 5. 14. 05진차345), 대학교 정관에 기독교 지도자 양성을 설립목적으로 하고 있지만 기독교와 무관한 11개 학과를 운영하는 교수채용 시, 명시적으로는 기독교인만이 응시할 수 있다고 제한하지 않았으나, 지원서 항목에 세례유무, 세례연도, 다니는 교회명, 신앙 간증, 신앙 고백 등을 적도록 하고, 이에 대해 채용 항목 점수로 반영하겠다는 의사를 표시하는 경우는 채용 시 기독교인인지의 여부를 고려하겠다는

것이므로 이를 차별이라고 보았다(2007. 10. 22.자 05진차494). 또한 대학의 직원의 경우에도 그 업무가 영적 또는 종교적 업무와 밀접하게 관련이 없다면 기독교인이라는 요건은 진정직업자격에 해당하지 않으므로 직원 채용 시 기독교인에 게만 응시자격을 주는 것은 차별이다(2008. 8. 25.자 07진차1012, 2010. 5. 10.자 09진차1241).

#### 다. 연령

연령을 이유로 한 차별은 특정인 또는 특정집단의 생물학적 나이를 이유로 차별하는 경우를 의미하며 이는 특정 나이라는 이유, 특정 나이집단에 해당한다는 이유, 나이의 상대적 차이가 원인이 되는 경우 등을 들 수 있다.<sup>6)</sup> 입사지원서에 주민등록번호나 생년월일을 요구하거나, 학교의 입학년도, 졸업연도를 기재하도록 하여 연령을 추정할 수 있게 하거나, 채용조건으로 특정 연령대를 표기한 경우, 지원연령 상한선이나 하한선을 설정하는 경우 등이 차별로 연결되지 않기 위해서는 업무의 성격이나 업무수행의 상황에 비추어 연령이 해당업무를 정상적으로 수행하기 위해 불가결한 요소로 인정되어야만 한다. 그러나 특정 연령이 해당 직무의 진정직업자격으로 인정되거나 합리적 이유가 있다고 인정되는 경우는 입증하기가 쉽지 않다.

채용과정에서 동점자 발생 시 연장자를 우선 합격시킨 경우도 차별이며(2006.4.10.자 06진차59), 이와 반대로 서류심사에서 고령자에게 낮은 점수를 부여한 경우도 차별로 판단되고 있다. 또한 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 이러한 주장들 역시 합리적 이유로서 인정되지 않고 있다.

연령을 이유로 한 차별의 경우를 보면 지원연령의 상한선을 설정한 경우로 헌법재판소 공무원 규칙에서 9급 공무원 공개경쟁채용시험의 응시연령을 28세 이하로 제한한 경우(2006. 11. 28.자 05직차61), 법원공무원 규칙에서 8급 및 9급 공

6) 차별판단지침연구 태스크포스(2008), 「차별판단지침」, 국가인권위원회, 237-238면.

개경쟁채용시험(특별채용시험)의 응시 상한연령을 28세 이하로 규정하고 있는 경우(2006. 11. 6.자 05직차62·06진차179·06진차247 병합, 2008. 2. 18.자 07진차1002 재권고), 공무원임용시험령에서 9급 국가공무원 공개경쟁채용시험 응시연령을 28세 이하로 제한한 경우(2006. 9. 11.자 05직차16, 2007. 9. 11.자 07진차672·07진차714 병합 재권고) 등이다. 또한 대통령 경호공무원 7급 공개경쟁채용시험의 응시자격을 30세 이하로 제한한 경우와 국가정보원 7급 공무원 공개경쟁채용시험의 응시자격을 만 26세 이하로 제한하고 있는 경우(2007. 4. 11.자 05진차492, 2008. 4. 28.자 07진차1057·08진차254 병합 재권고, 2009. 9. 30.자 09진차275·09진차912·09진차937·09진차957 병합 재재권고), 6·7급 일반직 공무원은 35세까지, 5급 일반직 공무원은 32세까지 응시할 수 있도록 한 경우(2007. 9. 11.자 07진차672·07진차714 병합), 경찰공무원임용령에서 순경 공개경쟁채용시험 및 경찰간부후보생 선발시험의 응시연령을 30세 이하로 제한한 경우는 차별로 판단된다(2009. 3. 11.자 08진차910·08진차928·08진차979·08진차1043·08진차1118·08진차1366·09진차201 병합).

## 라. 신체조건

신체조건이란 대체로 개인이 마음대로 통제할 수 없는 것을 의미하는데, 이에 키, 몸무게, 몸의 부피, 반점 등이 포함되며, 쉽게 지울 수 없는 문신도 포함될 수 있다.<sup>7)</sup> 이러한 신체조건을 이유로 채용을 제한하는 것은 직무관련성이나 직무수행과 관련한 요건으로 인정받기 어려우므로 차별로 해당하는 경우가 많다.

신체조건이 문제되는 경우는 용모단정, 신체건강 등을 자격요건 또는 우대조건으로 제기하는 경우, 신장 등 신체조건을 제시하거나, 신체조건을 기재할 것을 요구하는 경우, 신체조건과 관련된 서류 제출을 요구하는 경우, 일정한 신체조건을 제시하여 지원을 제한하거나 채용결격사유로 제시하는 경우 등이다.

우선 신체조건을 이유로 한 차별의 경우를 보면 경찰, 소방, 교정직, 소년보호직, 철도공안직 공무원 채용에 있어 시위진압, 범인검거, 주취자 처리 등을 위해 신체적이나 체력적으로 우위에 있어야 하므로 키·몸무게를 제한해야 한다고 주장하나, 업무상 필요한 자격요건이라면 객관적이고 과학적인 측정방법에 의거하

7) 차별판단지침연구 태스크포스(2008), 「차별판단지침」, 국가인권위원회, 225면.



여 구체적으로 제시되어야 함에도 근거 없이 일률적으로 신체조건에 제한을 둔 경우(2005. 4. 11.자 03진차562), 경찰공무원, 해양경찰공무원, 소방공무원의 임용 기준에 특히 색각이상자를 제한하는 규정이 포함되어 있는데 색각이상자의 정도가 아니라 색각이상자 전체에 대하여 응시자격을 부여하지 않는 것은 직무관련성이나 업무상 불가피성을 인정하기 어려우므로 차별로 보았다. 이 경우 소방방재청은 정확한 색깔구분은 화재진압방법 선택·환자이송·화재진압도구관리 등 직무수행을 위해 필수적이라고 주장하나, 심한 정도의 색각이상인 경우에만 채용 제한을 두고 있는 외국의 사례 등을 고려할 때 차별이라고 결정했다.(2005. 6.20.자04진차207·04진차363·04진차367·04진차382·05진차7·05진차54·05진차234·05진차279 병합). 또한 경찰공무원 임용시험에서 문신의 위치·형태 및 노출 여부에 관계없이 문신이 있는 자를 불합격 처리한 경우는 문신한 자에 대한 사회적 편견에 의한 것이므로 합리성을 인정할 수 없어 차별에 해당하며(2005. 5. 23.자 04진기1), 항공사에서 객실승무원이 적재함 개폐업무, 적재함 비치용품 장탈업무, 적재함 내부 보안점검 업무를 정상적으로 수행하기 위해서 최소한 키 162cm 이상일 것을 요구하나 이는 위의 업무수행을 위한 필수적 요건이라 볼 수 없다고 보아 차별로 결정했다(2008. 3. 24.자 07진차87·07진차182·07진차193·07진차436·08진차60 병합).

## 마. 사회적 신분

입사지원서는 가족관련 사항 즉, 가족성명, 연령, 학력, 직업, 직위, 동거여부, 형제관계 등에 대한 기재를 요구하고 있다. 이러한 가족관계 정보는 지원자에 대한 좋은 나쁜 편견을 가지게 하거나 이를 근거로 채용에 영향을 미칠 수 있어서 차별로 연결되기 쉽다.

헌법재판소는 사회적 신분이란 사회에서 장기간 점하는 지위로서 일정한 사회적 평가를 수반하는 것을 의미한다고 하면서 범죄경력도 사회적 신분에 포함된다고 보았다. 채용과 관련된 사회적 신분으로는 국가인권위원회 결정례를 통해 보면 전과자, 비정규직, 파산·면책자 등이다.

범죄경력이 문제되는 경우는 전과에 대한 사회적 편견이 작용하여 일률적으로 전과자에게 응시기회를 제한하거나 범죄경력과 관련한 질문을 하거나 이와 관련한 서류 제출을 요구하는 경우가 차별에 해당한다. 다만 취업하려는 직무가 고도

의 윤리의식과 준법의식 그리고 엄격한 책임 추궁이 요청되는 경우에는 전과를 문제 삼을 수도 있다. 그러나 대부분의 경우는 해당 직무와의 이러한 관련성이 없음에도 불구하고 전과자에 대한 편견과 막연히 전과의 재발 위험성을 우려하여 취업의 기회를 박탈하는 경우에 해당하므로 이는 차별로 판단되어지고 있다. 범죄경력 등이 차별로 판단된 경우를 보면 국가보안법 위반으로 징역형을 선고 받은 후 사면·복권되어 형의 효력이 실효되었음에도 신원조사시 전과가 있음으로 이유로 교원 임용 제청하지 않는 것은 차별로 보았다(2003. 1. 27.자 02진차47). 용접 담당 군무원 채용 시 면접시험에서 교도소 수감여부, 죄명, 전과자의 군무원 시험 응시가능 여부 등 전과에 대해 질문한 것은 채용에 영향을 미칠 수 있으므로 차별로 보았다(2006. 7. 18.자 04진차300). 또한 구청 보건소 전산분야 전임 계약직 합격자에 대하여 법령에 규정된 임용 결격사유에 해당하지 않는 벌금형을 받았을 뿐임에도 기관 내부규칙에 근거하여 임용 불합격 처분한 것은 전과를 이유로 한 차별로 보았으며(2008. 10. 27.자 08진차615), 경찰 채용 면접시험 응시자에 대해 보안업무규정상 신원조사를 하고, 범죄 경력이나 수사 받은 전력, 기소유예 또는 무혐의 처분된 정보까지 심사위원들에게 제공한 것은 사회적 신분에 의한 차별로 보았다(2012. 3. 21.자 11진정03007100·11진정0658600·11진정0668500 병합).

## 바. 학력, 출신학교

입사지원자에게 출신학교에 대한 정보를 요구하는데, 주로 학교명, 입학년도, 졸업년도, 전공, 성적 등 학력과 관련된 정보를 기재하도록 하고 있다. 학력이란 초·중등교육법, 고등교육법에서 정한 교육기관의 졸업 또는 이수, 학점 인정 등에 관한 법률에서 정한 교육부장관의 평가인증을 받은 교육훈련기관에서의 학습과정의 이수, 독학에 의한 학위취득에 관한 법률에서 정한 학위취득 종합시험에 합격한 자에 대한 학사학위 취득, 평생교육법에 의한 평생교육 시설의 교육과정 이수에 따른 학력 또는 학위의 취득, 초·중등교육법 제43조 제1항, 제47조 제1항에 따른 학력인정을 포함한 수학 경력 및 특정 교육기관의 졸업·이수 여부를 의미한다.<sup>8)</sup> 이러한 정보는 채용과정에서 특정 대학교 졸업생을 선호하다든가, 가

8) 차별판단지침연구 태스크포스(2008), 「차별판단지침」, 국가인권위원회, 441면.

중치를 둔다든가, 어느 학교 출신을 우대하거나 배제한다든가 등 여러 가지 이유로 차별과 연계가 될 수 있다.

학력을 이유로 한 채용차별의 경우를 보면 일정학력 이상을 요구한 경우로 은행 정규직 신입직원 채용시 4년제 정규대학 졸업자 또는 동등 학력 이상 소지자를 대상으로 제한한 경우(2006. 11. 6.자 05진차333)가 있다. 경찰청 의사요원 채용시 학사학위 이상 소지자로 제한 한 것은 합리적 이유가 없으므로 이를 학력을 이유로 한 고용차별로 보았다(2006. 7. 20.자 05진차948·05진차880 병합) 또한 경찰청 의사요원 채용시 어학능력에 관한 자격요건과 관련하여 외국어에 대한 국내의 공인된 자격증이 없는 경우에 외국어에 대한 별도의 능력평가 절차를 도입하지 않고 4년제 대학 졸업자로 응시자격을 제한하는 것은 학력을 이유로 한 차별행위이며(2007. 4. 30.자 06진차664), 항공사 국제선 승무원 모집시 응시자격을 4년제 대학 이상의 학력 소지자로 제한한 것이 국제선 서비스품질의 차별화를 위한 목적이라고 항공사가 주장하나 객실승무원 업무교범에 의하면 국내선과 국제선 승무원의 업무 구분이 되지 않으므로 합리적인 이유가 아닌 차별로 보았다(2007. 10. 9.자 07진차97·07진차202 병합, 28.자 07진차700).

이와 반대로 일정 학력을 가진 자를 제외한 경우도 차별로 연결되는데 이러한 경우를 보면 제조업 생산직 채용시 4년제 대학 졸업자를 배제하면서 이는 사회적 약자에게 채용기회를 주어 차별시정조치 결과를 가져오며, 고졸자에 대한 적극적 우대조치의 효과를 가져 온다고 주장하였으나 이를 위해서는 고졸 지원자에 대하여 가산점을 부여하거나 채용 정원의 일정 비율을 할당하는 등의 방법을 사용하면 되므로 고등학교나 전문대 졸업자로만 응시자격을 제한한 것은 고학력을 이유로 한 차별로 보았다(13진정0812800).

특정 학교에 대한 사회적 편견에 기반하여 학교간 서열을 세워 차등점수를 부여하고 이를 채용에 반영하는 경우는 차별에 해당한다고 보았다. 이와 관련된 경우를 보면 원격대학 졸업자도 평생교육법에 의해 대학졸업자와 동등한 학력·학위가 인정됨에도 불구하고 이 대학 졸업자에 대해 사회복지사 자격시험에 응시할 자격을 주지 않는 것은 차별이며(2006. 1. 25.자 05진차500·05진차506·05진차512·05진차514·05진차516·05진차525·05진차526·05진차531·05진차532·05진차533·05진차605 병합), 기간제 교원 채용시 출신 고등학교 소재 지역의 평준화 실시 여부에 따라 서류전형 점수를 차등 적용하여 비평준화 지역 고등학교 졸업생

을 우대하여 평준화 지역 고등학교 졸업자의 성적이 우수해도 서류전형에서 불리한 점수를 준 경우 이를 차별로 판단하였다(2009. 9. 16.자 09진차136).

## 사. 혼인·임신

입사지원서에 혼인·임신여부를 기재하도록 요구하는 경우도 있다. 여기서 혼인여부란 기혼, 미혼, 별거, 이혼, 사별, 재혼 등을 의미하므로 현재의 상태만이 아니라 과거의 상태도 포함하며 법률혼만이 아닌 사실혼도 여기에 포함된다.<sup>9)</sup> 혼인여부에 대한 정보는 개인의 신상정보이고 이것이 업무와 관련성이 있다고 보기 어려우므로 이 정보를 요구하는 것은 지원자에 대한 편견을 야기하여 채용차별로 연결된다.

혼인여부가 차별로 결정된 경우를 보면 부서관 모집 시 여성의 경우 미혼으로 대상자를 한정하고 이혼 여성을 배제하는 경우(2006. 12. 22.자 06진차399), 방송사의 계약직 여성 아나운서가 결혼 후 퇴사하고 고용형태를 계약직에서 전속 프리랜서로 전환한 경우 차별로 보았다. 이에 대해 방송사는 본인의 자발적인 의사에 의한 것이라고 하였으나, 결혼퇴사 관행이 있다는 직원들의 진술과 남성 계약직 중에는 기혼남성이 많은 반면 여성 계약직 중에는 기혼자가 없다는 것을 보아도 이는 결혼을 이유로 한 차별행위이다(2006. 12. 22.자 06진차481).

임신 또는 출산을 이유로 한 차별이란 임신 또는 출산을 이유로 불리한 대우를 받는 것을 의미한다. 여기서 임신의 범위는 착상에서부터 출산까지 모든 과정을 의미하며, 출산 후 회복기 및 수유 등도 포함한다. 또한 임신에는 여성이 자녀를 낳을 수 있다는 잠재적인 가능성 등도 포함한다.<sup>10)</sup> 임신이 여성의 생물학적 특성 중 하나이므로 성차별에 포함되지만, 고용정책기본법에서는 임신을 독립적인 차별사유로 규정하고 있다. 그러므로 남성과 여성 간 임신을 이유로 한 차별뿐만 아니라, 여성 간에 임신을 이유로 한 차별을 하는 것도 금지된다.

임신을 이유로 한 차별의 경우를 보면 보건소 계약직 의사 채용 시, 출산을 앞두고 있는 여의사 응시자에게 “무슨 생각으로 원서를 냈는지 듣고 싶다”거나 “곧 출산으로 쉬어야 하는 사람을 인사위원회에 추천하기는 어렵다”는 발언을

9) 차별판단지침연구 태스크포스(2008), 「차별판단지침」, 국가인권위원회, 139-140면.

10) 차별판단지침연구 태스크포스(2008), 「차별판단지침」, 국가인권위원회, 154-155면.

한 경우는 출산을 이유로 한 차별로 보았다(2007. 3. 9.자 06진차618). 또한 초빙 교사 공모 심사과정에서 초빙요건과 무관한 여성의 결혼연차 및 아이가 없는 점 등 개인 신상에 대한 정보를 요구하고, 이것이 학교운영위원회에서 임신가능성을 둘러싼 논란으로 이어져 초빙교사 임용후보 추천을 받지 못하도록 한 것도 임신 가능성을 이유로 한 차별행위(2013. 2. 28.자 12-진정-0944300)로 보았다.

## 아. 병력 등

입사지원자에게 병력 등에 대한 정보를 요구하는 경우가 있다. 즉 과거병력, 과거질병, 질병장애 건강 특이사항, 지병 등에 대한 내용을 기재하도록 요구하는 것이다.<sup>11)</sup>

당해 직무를 수행하기 위해서 병력이 없는 것이 반드시 필요한 자격이나 요건일 경우, 병력에 대한 정보를 요구하는 것이 차별로 이어지지 않기 위해서는 병력이 있는 자들의 직무가 적절한 편의 제공에 의해 이루어질 수 없고, 경영상 반드시 필요하다는 것을 입증해야 한다. 즉 병력으로 인해 근로자의 실제적 능력이 직무수행을 현저하게 불가능하게 한다는 것을 입증해야만 차별이 아니다(인권위 2008.3.10.07.진차 523결정).

병력이 차별로 인정된 경우를 보면 근로계약 관계 성립을 위한 사전 채용절차에 해당하는 대여자학생 선발에서 소아당뇨가 있다는 이유로 합리적 이유 없이 탈락시킨 경우(2008. 3. 10.자 07진차523), 다른 악성종양에 비해 방광암은 재발률이 높다는 주장은 명확한 근거가 없음에도 불구하고 방광암 수술을 한 적이 있는 자를 재발할 가능성이 높다고 보아 채용하지 않은 경우이다(2011. 11. 7.자 11진정0109800).

또한 소음성 난청을 가진 사람이 신체검사에서 의사 소견상 적격판정을 받았으나 소음성 난청이 심화되어 미래에 청력장애 산재환자가 될 수 있다고 보아 고용을 거부한 경우(2006. 8. 29.자 05진차888), 건축직 신입사원 모집에서 활동성 B형 간염바이러스는 일상적인 공동생활을 통해서도 감염되지 않음에도 불구하고 보균자라는 이유로 채용에서 탈락시킨 경우(2006. 12. 22.자 06진차142), 영업직 대졸 신입사원 채용 시 수행할 영업직 업무의 강도가 높다는 막연한 이유

11) 차별판단지침연구 태스크포스(2008), 「차별판단지침」, 국가인권위원회, 345면.

로 B형 간염바이러스 보균자를 불합격시킨 경우(2007. 2. 20.자 06진차324, 2007. 3. 9.자 06진차392, 2009. 9. 16.자 09진차965, 2010. 10. 18.자 09진차1654, 2013. 3. 28.자 12진정0107900) 등도 차별로 결정했다.

#### 4. 소결

기업의 모집·채용의 과정은 개별 기업의 유형(공공기관, 공기업, 대기업, 중견·중소기업 등), 근로 형태(계약직, 정규직), 채용 구분(인턴, 신규사원, 경력사원) 등에 따라 상이할 수 있다. 그러나 일반적으로 모집공고, 서류접수 및 서류전형, 필기시험 및 필기전형, 면접시험 및 면접전형, 신원조회 및 경력 조회, 최종 합격자 결정 및 통지, 입사구비서류 제출, 입사, 신입사원 교육 및 업무 배치의 순서로 진행된다.

이런 채용과정에서 이루어지는 차별을 금지하는 현행 법률로는 「국가인권위원회법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」, 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」, 「고용정책기본법」 등이 있다.

「국가인권위원회법」은 19개 차별사유 등을 이유로 고용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 고용상 차별로 정의하고 있으며, 모집·채용에서의 성차별 금지, 연령차별 금지, 장애차별 금지는 각각 해당 법률을 별도로 제정하여 시행하고 있다.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 모집·채용에서의 성차별을 금지하고(제7조제1항), 이와 더불어 “여성 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 된다”는 점을 별도로 규정하고 있다(제7조제2항).

「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에 따르면 사업주는 모집·채용에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하여서는 아니 된다(제4조의4제1항). 다만 합리적인 이유 없이 연령 외의 기준을 적용하여 특정 연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 경우에는 연령차별로 본다(제4조의4제2항).

「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」에 의하면 사용자는 모집·채용에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다(제10조). 또한 사용자는 채용 이전에 장애인 여부를 조사하기 위한 의학적 검사를 실시하여서는 아니 된다(제12조제2항).

「고용정책기본법」은 “사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 학력, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력 등을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다”고 규정하고 있다(제7조).

최근 채용절차의 공정성을 확보하고, 채용서류의 재활용을 통해 구직자의 부담을 줄이고 그 권익 보호를 목적으로 「채용절차의 공정화에 관한 법률」이 2014년 1월 21일 제정되어 2015년 1월 1일부터 시행되고 있다. 이 법은 표준이력서의 사용을 권장하고 있지만 권고사항에 불과하다.

이와 같이 채용차별을 금지하고 공정채용을 위한 법률이 존재함에도 불구하고 입사지원서에는 연령, 학력, 출신학교, 가족상황 등 업무와 직접적인 연관이 없는 사항이 다수 포함되어 있는 것이 현실이다. 이때 수집된 정보가 차별적 결과를 가져올 개연성이 높지만, 입사지원서 항목이 차별을 야기할 수 있다는 것만으로는 이를 차별행위로 규율하지 못한다.

입사지원서에 성별을 기재하게 하는 것은 업무 수행에 있어서 성별 파악이 필요하지 않는 경우에는 불필요하고, 모집과 채용 절차에서 특정 성의 집단 전체를 배제하는 기준을 두거나, 성별로 분리 모집 또는 기준에 차이를 두는 것은 합리적인 이유가 없는 이상 차별로 간주된다. 종교명을 직접 기재하게 하거나, 신앙을 알 수 있는 제출서류를 요구하는 경우, 연령의 상한선 또는 하한선 설정, 채용조건을 특정 연령대로 표기하거나 연령을 기재하게 하는 경우, 일정 학력 이상으로 제한하거나 반대로 일정 학력을 가진 자를 제외한 경우, 출신학교에 따라 차등점수를 부여한 경우, 기혼 또는 이혼한 사람을 배제하거나 임신 또는 출산을 이유로 불리한 대우를 하는 경우 등 또한 합리적인 이유가 있다고 인정되지 않는 한 차별에 해당한다. 신체조건과 관련하여서는 용모단정, 신체건강 등을 자격요건 또는 우대조건으로 제기하는 경우, 신장 등 신체조건을 제시하거나, 신체조건을 기재할 것을 요구하는 경우, 신체조건과 관련된 서류 제출을 요구한 경우, 일정한 신체조건을 제시하여 지원을 제한하거나 채용결격사유로 제시하는 경우 등이 모두 차별로 문제되며, 병력에 대한 정보 요구 또한 차별로 이어지지 않기

위해서는, 당해 직무를 수행하기 위해서 병력이 없는 것이 반드시 필요하거나, 경영상 반드시 필요하다는 것을 입증해야만 한다. 특히, 최근 문제가 되고 있는 것은 가족상황 등 사회적 신분을 입사지원서에서 꾸준히 요구하고 있는 관행이다. 여전히 대부분의 입사지원서에서 가족성명, 연령, 학력, 직업, 직위, 동거여부, 형제관계 등에 대한 기재를 요구하고 있다.

이상과 같이 입사지원서에서 요구하고 있는 항목 등은 구인자에게 지원자에 대한 편견을 가지게 할 수 있고, 이를 근거로 채용에 영향을 미칠 가능성이 높기 때문에 예정분야의 직무수행능력 측정을 위한 정보 요구로 제한될 필요가 있다.



---

---

## III

---

---

### 입사지원서 모니터링 결과

---

---

1. 입사지원서 모니터링 개요 및 선행연구 검토	43
2. 입사지원서 모니터링 대상 및 방법	49
3. 입사지원서 모니터링 결과	50
4. 소결	67

## 1. 입사지원서 모니터링 개요 및 선행연구 검토

### 가. 입사지원서 모니터링 개요

입사지원서 상의 차별실태를 모니터링하기 위해서 공공기관을 포함한 기업의 입사지원서 수집 및 분석을 실시하였다.

이를 위해 2016년 5월 1일부터 7월 31일까지 온라인 채용 공고 사이트에 신규 채용 공고를 게시한 공공기관 및 기업을 대상으로 입사지원서를 수집하였다. 공공기관은 정부의 투자·출자 또는 정부의 재정지원 등으로 설립·운영되는 기관으로서, 공공기관의 입사지원서 수집을 위해서 기획재정부가 운영하는 공공기관 채용정보 사이트인 ‘잡알리오(<http://job.alio.go.kr>)’에 2016년 5월 1일 이후 신규 채용 모집 공고를 게시한 기관을 전수 조사하였다. ‘잡알리오’ 사이트에는 공공기관뿐만 아니라, 준정부기관 및 공기업의 채용공고도 게시되므로, 수집 기간에 신규채용 모집 공고를 게시한 기관의 입사지원서를 전수 조사하였다. 그 결과, 2016년 5월 1일부터 7월 31일까지 총 2,349건의 채용공고에 대한 입사지원서를 수집하였다. 이 중 동 기간 동안 51개의 기관에서 동일한 직책에 대해 여러 차례 공고를 게시한 241건의 중복 사례를 제외하면 총 2,108건의 채용공고에 대한 입사지원서를 수집하여 검토하였다. 이 중 공공기관 채용은 1,155건, 준정부기관 채용은 620건, 공기업 채용은 333건이다.

민간 기업의 경우, 대표적인 채용공고 사이트인 ‘사람인([www.saramin.co.kr](http://www.saramin.co.kr))’에서 제공하는 채용정보를 수집하였다. 민간 기업의 입사지원서 수집은 상장기업의 신규 채용을 대상으로 하였다. 그 결과, 같은 기간 총 1,575건(112개 기업의 183건 중복 채용 공고 제외)의 채용공고에 대한 입사지원서를 수집하였다.

<표 III-1> 입사지원서 수집 현황

(단위: 개)

구분	공공기관 등			민간 기업	합계	
	소계	공공기관	준정부기관			공기업
수집	2,108	1,155	620	333	1,575	3,683

주: 2016년 5월 1일부터 7월 31일의 기간 동안 채용공고를 게시한 971개 기관, 총 4,107개의 입사지원서를 수집함. 이 중 중복사례인 163개 기관 424개의 입사지원서를 제외한 968개 기관, 3,683개의 입사지원서를 수집·분석함.

입사지원서의 수집 유형은 크게 네 가지로 나뉜다. 첫째, ‘잡알리오’, ‘사람인’과 같은 채용공고 사이트나 채용을 실시하는 각 기관의 홈페이지에서 기관이 요구하는 입사지원서 양식 파일을 다운로드 하여 작성하도록 하는 경우로, 이 경우 채용을 실시하는 기관별로 요구하는 입사지원서 양식이 상이하므로 각 기관별로 제공하는 입사지원서를 수집하였다. 둘째, 채용공고 사이트를 통해 각 기관이 운영하는 리크루트 사이트로 이동한 후 회원 가입을 통해 온라인상에서 직접 개인정보 및 입사지원서 양식을 작성하도록 하는 경우로, 이 경우에는 입사지원서 파일을 다운로드 하여 수집할 수 없으므로, 작성해야 하는 개별 항목에 대해 화면 캡처를 하여 입사지원서에서 원하는 정보가 무엇인지를 수집하였다. 셋째, 기관 개별 양식이 아니라 채용공고 사이트에서 제공하는 공통 입사지원서를 작성하도록 하는 경우로, 이 경우에 지원자는 채용을 실시하는 각 개별 기관별 입사지원서를 작성하는 것이 아니라 채용공고를 게시한 사이트에서 제공하는 공통의 입사지원서 양식을 활용하게 된다. 이 경우, 채용공고 사이트의 공통 입사지원서 양식을 수집하였다. 넷째, 지원자가 자율이력서를 통해 지원하도록 하는 경우로, 이 경우에는 기관에서 별도로 요구하는 입사지원서 양식이 없으므로 입사지원서 수집 대상에는 포함되지, 분석에서는 제외하였다.

이렇게 수집한 입사지원서에 「국가인권위원회법」 제2조제3항의 “평등권 침해의 차별행위”가 포함되어 있는지를 우선 점검하였다. 점검 대상이 되는 차별행위는 채용과정에서의 차별실태를 모니터링하기 위한 주요 분석 변수로 사용되며 이는 ① 성별, ② 종교, ③ 장애, ④ 나이, ⑤ 사회적 신분, ⑥ 출신 지역, ⑦ 출신 국가, ⑧ 출신 민족, ⑨ 용모 등 신체조건, ⑩ 혼인 여부, ⑪ 임신 또는 출산, ⑫ 가족 형태 또는 가족 상황, ⑬ 인종, ⑭ 피부색, ⑮ 사상 또는 정치적 의견, ⑯ 형의 효력이 실효된 전과, ⑰ 성적지향, ⑱ 학력, ⑲ 병력(病歷) 등이다. 이와 같은 차별행위 이외에도 입사지원서에서 추가로 요구하는 차별 내용이 없는지에 대해서도 검토하였고, 모집직종, 직책, 근로형태 등의 기본 정보를 함께 수집하여 데이터로 구축하였다.

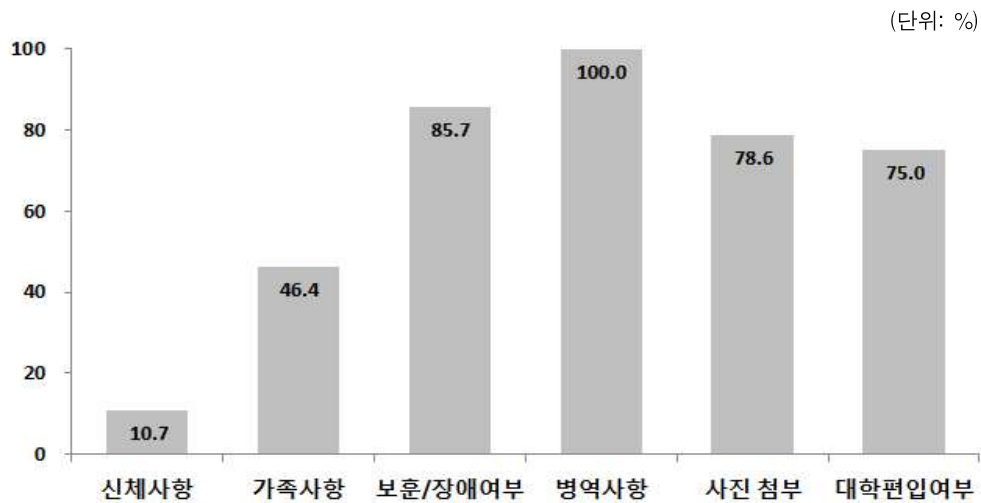
데이터화한 입사지원서 상의 차별 사유에 대한 주요 통계를 산출함으로써 입사지원서 항목 중 인권침해나 차별적 내용의 포함 여부에 대해 점검하고 이와 같은 분석을 통해 채용 과정에서 발생하는 차별 관행을 해소할 수 있도록 입사지원서 항목 개선 방안을 마련하기 위한 기초자료로 활용하고자 한다.

### 나. 선행연구 검토

기업이 채용 시 지원자로부터 받고 있는 입사지원서의 차별 현황에 대한 기존의 실태조사 결과를 소개하면 아래와 같다.

2015년 서울 YMCA에서 진행한 「30대 그룹 입사지원서 차별 관행 조사」는 2015년 8월 24일~9월 22일 기간 중 자산총액 30대 그룹 중 인터넷을 통해 입사지원서 열람이 가능한 28개 그룹 계열사를 무작위로 선정하여 직무 연관성이 적고 인권침해 소지가 가장 큰 신체사항, 가족사항, 보훈/장애, 병역(군대)사항, 사진, 편입여부를 기재하는 항목이 입사지원서 상에 있는지 여부를 조사하였다.<sup>12)</sup>

그 결과 지원자의 개인능력 및 수행업무와 무관한 항목을 입사지원서에 포함한 비중이 [그림 III-1]과 같이 나타났다.



자료: 서울 YMCA 보도자료(2015), 3쪽 내용을 바탕으로 작성.

[그림 III-1] 28개 그룹 입사지원서 조사 결과

이에 앞서 2011년 박귀천 등이 진행한 「기업 채용과정의 차별관행에 대한 실태조사」 연구에서는 상장기업 200개를 대상으로 채용공고와 입사지원서 등 채용 관련 기초자료를 수집하여 그 내용을 업종별(제조업, 도소매업, 금융업, 건설업,

12) 서울 YMAC 보도자료(2015. 9. 23), “자산총액 30대 기업 입사지원서 실태조사”, 1-2쪽.

공공기관)로 분석하였다. 입사지원서 기재 정보를 인적사항, 신체조건, 혼인·가족관계, 학력, 경력, 기타 등 6개 항목으로 구분하여 입사지원서 내 부당한 정보를 요구하는 사례에 대해 검토하였다.

먼저 인적사항 관련 정보를 입사지원서 상에 작성하도록 요구하고 있는지에 대해 분석하였다. 그 결과, 주민등록번호, 사진, 주소 등 기본정보를 기입하도록 요구한 비율이 각각 97.5%, 95%, 90.5%로 나타났다. 이 외에도 차별적인 요소가 될 수 있는 나이(생년월일)에 대해서 기재하도록 한 비율이 48.5%였으며, 본적(34.5%), 주거형태(21%), 성별(16%)에 대해서도 추가로 기재하도록 하고 있었다. 둘째, 신체조건과 관련한 정보로는 몸무게(56%), 키(53%), 시력(49.5%), 혈액형(46.5%) 순으로 정보 작성을 요구하는 비율이 높았다. 반면 신체조건 항목이 포함되지 않은 입사지원서를 활용하는 기업도 42%로 나타났다. 특히 공공기관은 입사지원서 상에 신체조건 항목이 없는 경우가 72.5%로 다른 업종에 비해 높았다. 셋째, 가족관계와 관련한 정보로는 가족의 이름, 나이, 학력, 직업, 직책, 수입여부, 동거여부, 형제관계 및 혼인여부 등 가족과 관련된 정보를 취합함으로써 지원자 개인의 업무능력 이외의 정보를 과도하게 요구하고 있는 것으로 나타났다. 지원자의 가족 구성에 대해 알고자 하는 것이라면 가족관계증명서나 주민등록등본 등을 통해 확인 가능함에도, 입사지원서 상에 과도한 가족 관련 정보를 기입하도록 하고 있었으며, 가족관계 항목을 기재하지 않는 입사지원서는 18.5%의 기업에 불과했다. 200개 기업 중 가족의 직업을 묻는 경우가 81%, 나이를 묻는 경우가 78.5%, 동거여부를 묻는 경우가 63.5%였고, 학력과 직책을 묻는 경우도 각각 56.5%, 51.5%였다. 넷째, 학력 정보를 요구하지 않는 입사지원서는 200개 기업 중 4%에 불과한 것으로 나타났다. 학력 항목 중 차별의 개연성이 있는 정보인 소재지(70%), 주·야간 여부(32.5%), 편입여부(25%), 본·분교 여부(21%) 등에 대해서 정보를 기입하도록 하는 경우도 포함되어 있었으며, 특히 금융업의 경우 이러한 정보를 기입하도록 하는 비율이 다른 업종에 비해 높은 것으로 나타났다. 다섯째, 경력사항과 관련해서 업무관련성이 적고 차별의 가능성이 높은 항목으로 퇴직사유와 연봉(급여)에 대해 정보를 요구하는 경우가 각각 59%와 47%로 나타났다. 마지막, 기타 항목으로는 보훈대상여부와 장애유무를 제외한 정보의 요구가 업무관련성이 없이 정보를 요구하는 경우로 확인되었다. 예를 들어, 취미(61.5%), 특기(62%), 종교(47.5%), 교내외 및 사회활동(17%), 연수제의

해외경험(9%), 추천인(6%), 흡연(6%), 주량(5.5%), 건강상 특이사항과 같은 병력(5%) 등이 이에 해당된다.

이처럼 입사지원서에서 요구하는 각 항목들에 대해 ‘직·간접차별적 요인’, ‘업무와의 연관성 희박’, ‘지나친 사적정보의 요구’라는 세 가지 기준으로 판단을 한 후, 차별성이 부존재하는 항목과 지나친 사적정보를 요구하는 항목으로 구분한 결과는 <표 III-2>와 같다.

<표 III-2> 차별성 판단기준에 따른 입사지원서 작성 정보 분류

항목구분	차별성 없는 정보	지나친 사적정보의 요구
인적사항	주소	나이, 출생지, 본적, 주거형태, 가족월수입, 재산
신체조건		키, 몸무게, 시력, 혈액형, 색맹, 질병유무
혼인·가족관계		혼인여부, 가족의 학력, 직업(직장), 직책, 수입, 동거여부, 형제관계
학력	학점, 졸업여부(최종학력), 전공, 복수전공, 학위논문제목	본교/분교 여부, 소재지, 주야간 여부, 편입여부
경력	근무처, 근무기간, 담당업무, 직위	연봉(급여), 퇴직사유, 고용형태
기타	수상내역, 봉사활동, 연수경험, 보훈대상여부	흡연여부, 종교, 병력(건강상 특이사항), 주량

자료: 박귀천 외(2011), 75~76쪽 <표 II-20>을 바탕으로 작성.

이러한 분석 내용을 바탕으로 개인 신상과 관련된 정보를 배제하고 업무관련성을 최대한 고려한 입사지원서 권고안을 [그림 III-2]와 같이 제시한 바 있다.

OOO기업 입사 지원서			
지원분야		접수번호	
성명		주민등록번호	
주소			
연락처	전화 :	이메일	
	휴대폰 :		
최종학력	<input type="checkbox"/> 고졸이하 <input type="checkbox"/> 고졸 <input type="checkbox"/> 대졸 <input type="checkbox"/> 대학원수료 <input type="checkbox"/> 대학원졸		
전공		학위논문제목	
경력	전직장명		
	근무기간		
	담당업무		
	최종직위		
자격	자격·면허		
	외국어점수		
	교육사항		
수상내역			
기타 (지원분야와 관련 기재 원하는 사항)			
위 사항은 사실과 틀림없음을 확인합니다. 지원날짜:    년    월    일 지원자:                      (서명)			

자료: 박귀천 외(2011), 80쪽.

[그림 III-2] 2011년 국가인권위원회 입사지원서 양식 권고안

## 2. 입사지원서 모니터링 대상 및 방법

채용과정에서의 차별실태를 모니터링하기 위해, 온라인 사이트를 통해 공개적으로 채용 공고를 게시하는 기업을 대상으로 입사지원서를 수집하였다. 또한 공공기관과 민간 기업의 채용 과정에서 차이가 있을 수 있다는 가정 하에, 공공기관과 민간 기업의 입사지원서를 모두 수집하고자 하였으며, 개별 기업의 확정된 채용 계획을 알 수 없는 상황에서 가능한 많은 수의 입사지원서를 확보하기 위해 채용기간을 2016년 5월 1일~7월 31일(3개월)로 지정하여 해당 기간에 채용 공고를 게시한 모든 기관에 대해 입사지원서를 수집하고자 하였다.

입사지원서 수집을 채용기간 기준으로 실시하였기 때문에 채용 절차를 진행하는 기업의 업종이나 규모 등을 제한하지 않았다. 2016년 5월 1일부터 7월 31일까지 공공기관 채용정보 사이트인 ‘잡알리오’를 통해서 공공기관, 준정부기관, 공기업 등의 입사지원서 양식을 수집하였고, 민간 기업의 입사지원서를 수집하기 위해서는 ‘사람인’ 사이트에서 상장기업으로서 채용공고를 게시한 경우에 한해 입사지원서 양식을 수집하였다. 이와 같은 기준으로 채용공고를 수집한 후 구조화된 데이터 형태로 자료를 구축하였다.

이처럼 수집한 입사지원서에는 성, 연령, 학력 등 각 기관에서 채용하는 업무와 직접적인 연관이 없는 정보를 다수 제공하도록 요구하고 있고, 이 때 수집된 정보는 채용과정에서 지원자를 선별하는 1차적인 기준 자료로 활용된다. 이처럼 자의적 기준에 의한 선별 과정이 지원자에게는 채용의 다음 단계로 진입하는데 방해 요소로 작용하고 있다. 그러나 입사지원서 상에서 차별을 야기할 수 있는 이러한 사항을 요구하는 채용 관행은 여전히 존재하고 있는 것으로 파악되었다. 특히, 성별, 연령, 학력 등을 요구하는 경우는 비일비재하며, 이 외의 차별 요소들도 입사지원서라는 양식을 통해 공공연히 요구되고 있는 상황이다.

따라서 입사지원서 상에서 어떠한 차별 요소들을 요구하는지 해당 정보를 데이터 형태로 구조화하여 입사지원서의 차별성에 대해 보다 구체적으로 분석하고자 하였다. 입사지원서의 각 항목을 데이터로 구조화하는 방법을 제시하면 다음과 같다.



<표 III-3> 입사지원서 데이터 구축 방법

모집 기간	기업 명	기업 유형	직책	직종	근로 형태	채용 구분	19개 차별 사유 포함 여부	(1) 성별	(2) 종교	...	(19) 병력 (病歷)	이외의 차별 사유	기타
16.52 -5.8	A	공공 기관	행정원	사무	정규직	신입	있음	0	0	...	x		개인 정보를 통한 본인 확인
16.53 -5.12	B	코스피 상장 기업	생산직 신입 직원	생산	일반 계약직	신입 + 경력	없음	0	x	...	0	신장, 체중, 혈액형	
...													

이처럼 구성된 데이터는 통계분석 프로그램인 SPSS Statistics 23을 활용하여 분석한다. 먼저, 공공기관과 민간 기업 등 기업유형별로 입사지원서 상에 「국가인권위원회법」의 “평등권 침해의 차별행위”에 해당하는 19개 차별요소가 포함되어 있는지 여부를 살펴보고, 차별요소가 포함되어 있다면 그 주요한 유형은 어떤 것인지에 대해 살펴보고자 한다. 또한 「국가인권위원회법」의 차별행위 이외에 입사지원서에서 차별 요소를 추가로 요구하고 있는 것이 발견되었는지, 발견되었다면 어떠한 유형인지에 대해서도 분석해 보고자 한다.

통계 분석은 현황 파악을 위해 단순 빈도와 교차 분석을 주로 사용하고, 기업 유형별로 구분하여 비교 분석을 실시한다.

### 3. 입사지원서 모니터링 결과

우리나라 기업의 채용과정 중 지원자가 지원을 위해 무엇보다 먼저 작성해서 제출해야 하는 입사지원서 내에 차별 요소가 드러나는지 여부를 살펴보았다. 이 절에서는 주요한 차별 요소별로 채용과정에서 기업이 요구하는 바가 무엇인지, 그 과정에서 나타나는 차별적 요소가 무엇인지에 대해 검토해 보고자 한다.

2016년 5월 1일부터 7월 31일의 채용 기간 동안 ‘잡알리오’를 통해 공개채용을

진행한 공공기관을 대상으로 2,108개의 입사지원서를 수집한 결과, 별도의 입사지원서를 제공하지 않거나, 자유 형식의 입사지원서(이력서)를 제출하도록 하고 있는 109건의 공공기관 채용을 제외한 1,999건은 입사지원서 양식을 제공하고 있었다. 같은 기간 ‘사람인’ 상장기업 중에 공개채용을 진행한 기업의 채용은 총 1,575건으로 이 중 특별한 입사지원서 양식이 없이 자유 형식의 입사지원서를 받고 있는 경우는 7건의 채용이었고, 나머지 기업 1,568건의 채용은 입사지원서 양식을 지정하고 있었다. 그러나 이 중 1,001건은 사람인 사이트 자체에서 제공하는 지원서 양식을 활용하고 있는 경우로, 기업별 입사지원서를 활용하는 경우는 567건이다.

<표 III-4> 입사지원서 분석 대상 현황

(단위: 개)

구분	입사지원서 수집 <sup>1)</sup>	지정된 입사지원서 없음	분석 대상 현황
공공기관 (준정부기관, 공기업 포함)	2,108	109	1,999
민간 기업	1,575	7	1,568 <sup>2)</sup>
전체	3,683	116	3,567

주 1) 2016년 5월 1일부터 7월 31일 동안에 채용공고를 게시한 기관 및 기업의 입사지원서를 수집

2) 민간 기업의 경우, 수집한 1,575건의 채용 공고 중 기업에서 지정한 양식이 없는 경우가 7건이고, 1,568건은 입사지원서 양식을 제공하였음. 이 중에는 채용 공고 사이트인 ‘사람인’에서 제공하는 입사지원서(이력서)를 활용하는 경우 1,001건이 포함됨.

분석 대상이 되는 3,567개의 입사지원서 중 1개를 제외한 공공기관 및 민간 기업 채용 공고 입사지원서 모두에 1개 이상의 차별요소가 포함되어 있는 것으로 나타났다. 「국가인권위원회법」의 차별행위 19개 중 입사지원서에서 발견된 차별요소 개수는 평균 4.38개로 한 입사지원서 안에 최소 0개에서 최대 10개까지의 차별요소가 포함되어 있는 것으로 나타났다. 입사지원서에 포함되어 있는 차별요소의 평균수는 민간 기업이 4.80개로 공공기관 4.05개에 비해 많은 것으로 나타났다.

&lt;표 III-5&gt; 기관유형별 입사지원서 차별요소 포함 개수

(단위: 개, %)

차별요소 포함 개수	공공기관	민간 기업	전체
0개	1 (0.1)	0 (0.0)	1 (0.0)
1개	26 (1.3)	1 (0.1)	27 (0.8)
2개	79 (4.0)	4 (0.3)	83 (2.3)
3개	500 (25.0)	14 (0.9)	514 (14.4)
4개	775 (38.8)	1,067 (68.0)	1,842 (51.6)
5개	453 (22.7)	113 (7.2)	566 (15.9)
6개	137 (6.9)	118 (7.5)	255 (7.1)
7개	11 (0.6)	112 (7.1)	123 (3.4)
8개	12 (0.6)	107 (6.8)	119 (3.3)
9개	5 (0.3)	25 (1.6)	30 (0.8)
10개	0 (0.0)	7 (0.4)	7 (0.2)
합계	1,999 (100.0)	1,568 (100.0)	3,567 (100.0)
평균	4.05	4.80	4.38

수집한 입사지원서 중 채용하는 직종이나 업무와 상관없이 차별 요소가 될 수 있는 정보를 요구하고 있는 사례를 살펴보면 [그림 III-3]과 같다.

사례로 제시한 입사지원서는 코스닥에 상장된 민간 기업으로 사무직과 생산직을 채용하고 있다. 이 기업에서 제공하는 입사지원서 양식에는 「국가인권위원회법」의 차별행위 19개 중 성별, 종교, 나이, 사회적 신분, 출신 지역, 용모 등 신체 조건, 혼인 여부, 가족 형태 또는 가족상황, 학력, 병력 등 10개 차별요소가 포함되어 있다. 특히 가족 상황의 경우, 가족의 연령, 최종학교, 직장명, 직위 등 업무와 관련 없는 너무 구체적인 개인정보까지 기재하도록 요구하고 있으며, 경력과 관련해서도 업무 관련성을 파악하기 위한 사항 이외에 월평균 급여 및 이직사유 등 구체적인 정보를 기재하도록 하고 있다. 또한 사진, 신장, 몸무게, 시력, 혈액형, 건강상태와 같은, 용모 등 신체조건을 포함한 병력에 대해 기재하도록 하고 있으며, 직접 관련이 없는 취미/특기 등도 기재하도록 하고 있다.

**입 사 지 원 서**

<b>지원부문</b>										
<b>개인신상</b>					등록일자:					
국문성명		영문성명	성	명	사진					
주민등록번호	-	현주소	우							
자택전화	-	이동전화	010							
e-mail		보훈대상								
주거형태		결혼여부			희망연봉					
신장	체중	시력	혈액형	건강상태						공학교육 인증프로그램 이수
cm	Kg	좌	우							
병역	군별	제급	복무기간	면제사유	기타	종교	취미/특기			
			Apr-00 - Mar-02							
<b>학력</b>										
학교명	구분	전공학과	학교소재지	기간	학점/만점	주/야구분	졸업여부			
	고등학교			Feb-12	-					
	전문대학			-						
	대학교			-						
<b>경력</b>										
직장명	근무기간	담당업무	최종직위	월평균급여	이직사유					
	Mar-13 -									
	-									
	-									
<b>자격 및 면허</b>										
<b>자격면허명</b>		<b>취득일자</b>	<b>발행처</b>	<b>외국어명</b>	<b>시험명</b>	<b>시험일자</b>	<b>점수</b>			
		02-Feb-12								
				외국어연수	국가	기간	주			
<b>가족사항</b>										
관계	성명	생년월일	최종학교	직장명	직위	동거	<b>봉사활동</b>			
		02-Feb-99					단체	요양원		
							기간	시간		
							내용			
상기 기재사항이 사실과 다르거나 누락되 입사후 발견될 시는 귀사가 입사를 취소하여도 이의를 제기하지 않겠습니다. 작성자 _____ (인)										

[그림 III-3] 입사지원서 차별요소 작성 요구 사례(민간 기업, 사무/생산직)

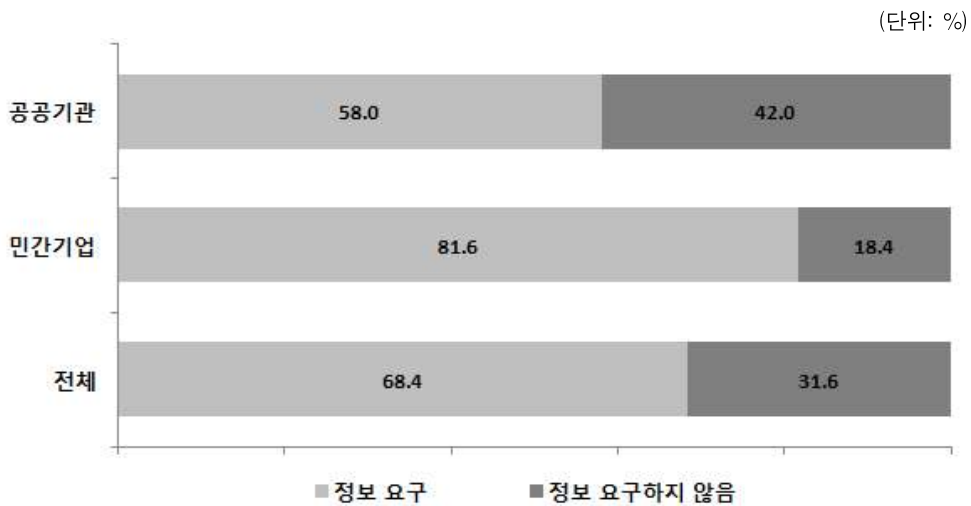
반면, 입사지원서 상에서 어떠한 차별 요소도 요구하고 있지 않은 사례를 1개 공공기관에서 찾아볼 수 있었다. 이는 국립의과대학병원에서 의사를 채용하는 것으로, 입사지원서(이력서)를 통해 성별, 나이, 학력 등 구체적인 정보를 수집하고 있지는 않았다. 그러나 전문의 자격증이 있는 경우만 지원할 수 있는 채용이므로 모집 직종 자체에서 학력 등을 이미 제한하고 있는 경우라고 볼 수 있다.

또한 입사지원서(이력서) 이외에 응시원서를 제출하도록 하고 있었는데, 응시원서에는 주소, 성별, 생년월일(나이) 등의 항목이 포함되어 있어, 입사지원서 이외의 방법으로 차별요소가 될 수 있는 항목을 수집하고 있음을 관찰할 수 있었다.

이하에서는 차별요소 중 입사지원서 상에 성별, 종교, 나이, 외모 및 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 학력/출신학교, 혼인/임신, 병력(病歷) 등 주요한 차별요소가 입사지원서에 어떻게 드러나고 있는지 그 현황을 구체적으로 살펴보고자 한다.

### 가. 성별 관련 사항

수집한 3,567개의 입사지원서 상에 성별을 기재하도록 되어 있는 경우는 총 2,440개(68.4%)이다. 나머지 1,127개(31.6%)의 이력서에는 성별 정보를 기재하도록 되어 있지 않았다. 기관유형별로는 준정부기관과 공기업을 포함한 공공기관의 경우, 입사지원서에 성별을 작성하도록 요구한 경우가 58.0%(1,160개)로 과반수 이상을 차지하는 반면, 42.0%는 성별 정보를 작성하도록 요구하고 있지 않다. 민간 기업의 경우 성별을 작성하도록 요구하는 비율이 공공기관에 비해 월등히 높은 81.6%(1,280개)이었고, 성별 정보를 요구하지 않는 경우는 18.4%(288개)에 불과한 것으로 나타났다.



[그림 III-4] 기관유형별 입사지원서 성별 관련 정보 요구 여부

특히 성별의 경우, 남성인지 여성인지를 표시(기재)하도록 하는 방법을 사용하거나, 주민등록번호를 기입하도록 하는 경우도 있다. 주민등록번호는 개인 식별이 가능한 중요한 개인 정보로서 이 정보의 기입만으로 연령, 성별 등의 파악이 가능하다. 또한 주민등록번호를 기재하도록 한 경우에 연령, 성별을 별도로 기입하도록 하는 경우도 있어, 입사지원서에 기재하도록 요구하고 있는 정보가 차별의 요소로 작용할 가능성이 있을 뿐만 아니라, 채용하고자 하는 업무와 직접적으로 관련이 없는 개인 정보를 중복적으로 파악하고자 한다는 점도 발견할 수 있었다.

<표 III-6> 입사지원서 차별 요소 - 성별 관련 사항

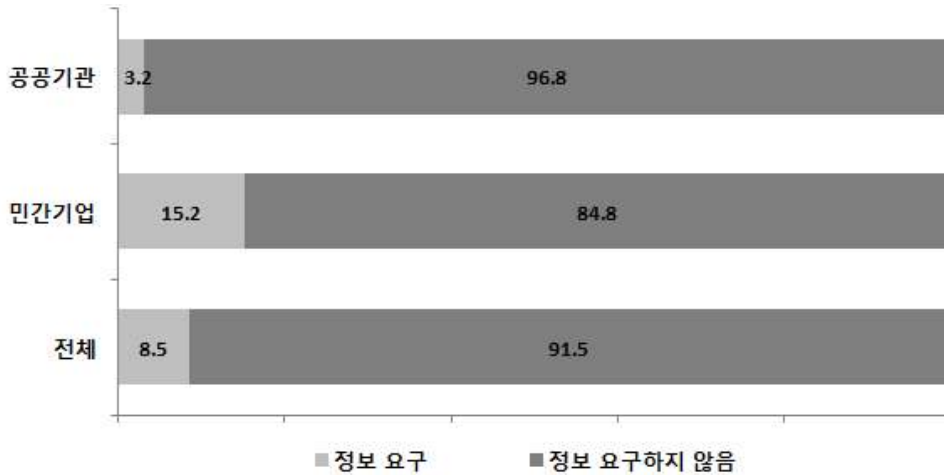
(단위: 개, %)

구분	정보 요구	정보 요구하지 않음	전체
공공기관	1,160 (58.0)	839 (42.0)	1,999 (100.0)
민간 기업	1,280 (81.6)	288 (18.4)	1,568 (100.0)
전체	2,440 (68.4)	1,127 (31.6)	3,567 (100.0)

#### 나. 종교 관련 사항

입사지원서 상에 종교 관련 정보를 요구하는 경우는 성별을 요구하는 경우에 비해 낮은 비율에 해당한다. 즉, 분석한 3,567개의 입사지원서 중 종교 관련 정보를 기입하도록 요구하는 경우는 8.5%인 303개에 해당하였다. 기관유형별로는 공공기관에서 종교 관련 정보를 기입하도록 하는 경우가 3.2%(64개)로 민간 기업 15.2%(239개)에 비해 적은 것으로 나타났다. 이처럼 업무와 직접 관련이 없는 지원자의 종교에 대해 입사지원서에 기입하도록 함으로서 채용과정에서 차별 요소로 작용할 가능성을 포함하고 있었다.

(단위: %)



[그림 III-5] 기관유형별 입사지원서 종교 관련 정보 요구 여부

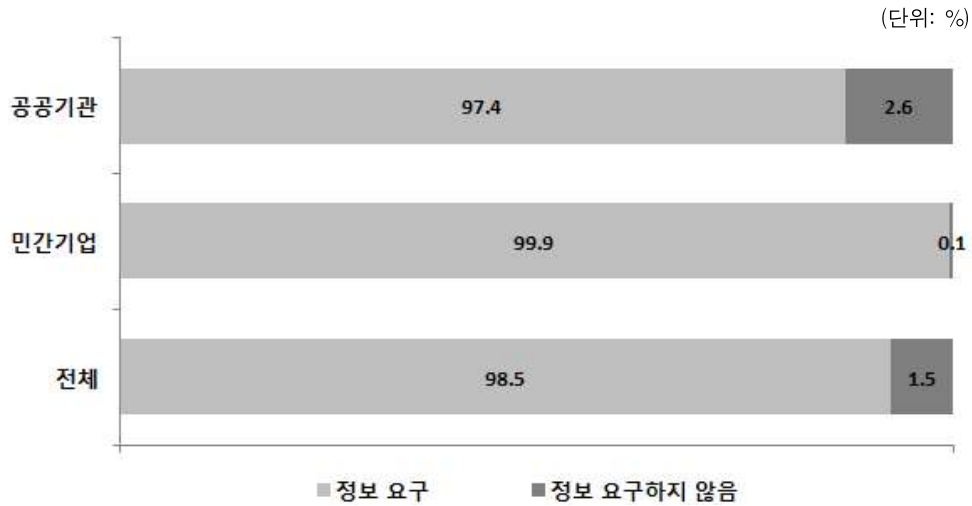
<표 III-7> 입사지원서 차별 요소 - 종교 관련 사항

(단위: 개, %)

구분	정보 요구	정보 요구하지 않음	전체
공공기관	64 (3.2)	1,935 (96.8)	1,999 (100.0)
민간 기업	239 (15.2)	1,329 (84.8)	1,568 (100.0)
전체	303 (8.5)	3,264 (91.5)	3,567 (100.0)

#### 다. 나이 관련 사항

입사지원서에 연령을 기입하도록 요구하는 경우는 수집한 전체 입사지원서의 98.5%(3,515)이었다. 구조 환경에 직접 투입되는 소방공무원 등 물리적으로 연령 제한이 필요한 업무 영역에서는 지원자의 나이를 파악하는 것이 중요한 업무 관련 정보가 될 수 있다. 그러나 사무직, 영업직 등 모든 직종을 막론하고, 대부분의 입사지원서에서는 지원자에게 연령을 기입하도록 하고 있어, 실제 채용 공고 상에 연령 제한이 명시되어 있지 않더라도, 지원자에게 불리한 차별적 요소로 작용할 가능성이 높았다.



[그림 III-6] 기관유형별 입사지원서 나이 관련 정보 요구 여부

<표 III-8> 입사지원서 차별 요소 - 나이 관련 사항

(단위: 개, %)

구분	정보 요구	정보 요구하지 않음	전체
공공기관	1,948 (97.4)	51 (2.6)	1,999 (100.0)
민간 기업	1,567 (99.9)	1 (0.1)	1,568 (100.0)
전체	3,515 (98.5)	52 (1.5)	3,567 (100.0)

특히 나이 정보를 요구할 때 주민등록번호와 연령을 함께 요구하거나, 생년월일과 연령을 함께 요구하는 등 중복적으로 동일한 정보를 요구하는 경우도 다수 나타났다.



*수험번호	※ 수험번호 제출시 자동 부여 됩니다.		
*채용부문	<input type="text"/>	검색	*고용형태 <input type="text"/>
*채용구분	<input type="text"/>		
*주요업무	<input type="text"/>		
성 명	* (국문) <input type="text"/>	(한자) <input type="text"/>	(영문) <input type="text"/>
*주민등록번호	<input type="text"/> - <input type="text"/>		
*성 별	<input type="radio"/> 남 <input type="radio"/> 여	<input type="radio"/> 연 령 <input type="radio"/> 만 세	*혼인관계 <input type="radio"/> 기혼 <input type="radio"/> 미혼

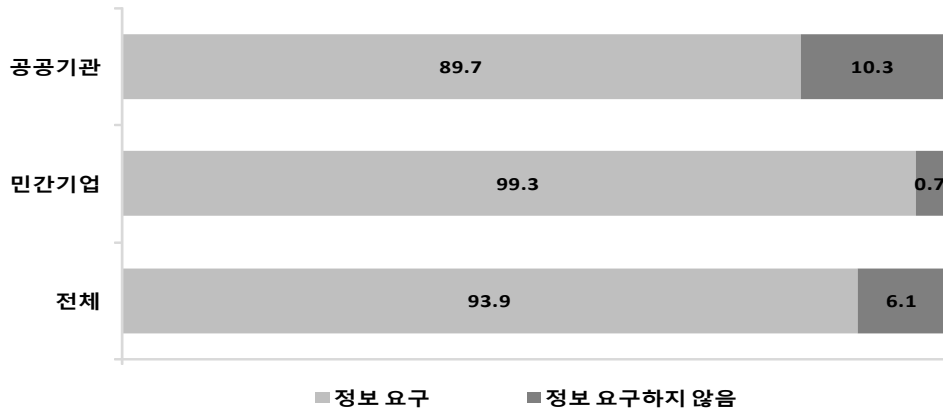
성명 (*)	한글 <input type="text"/>	한자 <input type="text"/>	영문 <input type="text"/>
생년월일 (*)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
생일구분	<input type="text"/>	나이	<input type="text"/>
이메일 (*)	<input type="text"/>		
주민등록지 (*)	<input type="text"/>	주민번호	<input type="text"/>
현주소 (*)	<input type="text"/>	주민번호	<input type="text"/>
휴대폰 (*)	<input type="text"/>	전화번호 (*)	<input type="text"/>
보훈(보훈여부) (*)	<input type="text"/>	장애(장애여부) (*)	<input type="text"/>
고용보험가입여부 (*)	<input type="text"/>		
국가고시성적	<input type="text"/>	배신등급	<input type="text"/>
어학점수	선택 <input type="text"/>	점 <input type="text"/>	* TOEIC/TOEFL/TEPS 중 높은 점수를 입력하십시오.

[그림 III-7] 입사지원서 중복적인 연령 정보 요구 사례

### 라. 외모 및 신체조건 관련 사항

수집한 입사지원서에서 외모 및 신체조건 관련 사항을 기재하도록 요구하는 경우는 93.9%(3,351개)로 나타났다. 대표적인 외모 및 신체조건 관련 사항은 사진을 첨부하도록 하는 경우였고, 키, 몸무게, 시력, 혈액형 등을 작성하도록 하는 경우도 발견되었다. 특히 공공기관에 비해 민간 기업에서 사진 이외의 신체조건을 기입하도록 요구하는 경우가 더 빈번히 나타났다.

(단위: %)



[그림 III-8] 기관유형별 입사지원서 외모 및 신체조건 관련 정보 요구 여부

<표 III-9> 입사지원서 차별 요소 - 외모 및 신체조건 관련 사항

(단위: 개, %)

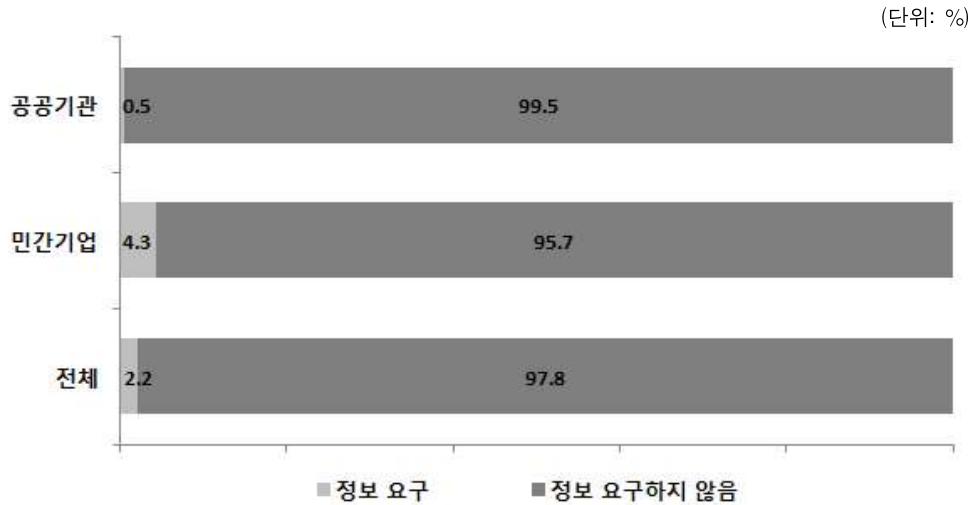
구분	정보 요구	정보 요구하지 않음	전체
공공기관	1,794 (89.7)	205 (10.3)	1,999 (100.0)
민간 기업	1,557 (99.3)	11 (0.7)	1,568 (100.0)
전체	3,351 (93.9)	216 (6.1)	3,567 (100.0)

다만, 온라인 입사지원서의 경우 사진을 입력하는 항목이 필수 기재 항목이 아닌 경우가 있었다(민간 기업 중 64.4%는 선택 입력 사항, 35.6%는 필수 입력 사항). 그러나 지원자는 다른 지원자와 경쟁하는 상황에서 선택항목을 입력하지 않았을 때 얻을 수 있는 불이익에 대해 고려할 수밖에 없으므로, 선택 입력 항목은 암묵적으로 필수 입력 항목과 같은 효과를 나타낼 것으로 보인다. 즉, 채용과정에서 업무와 관련하여 반드시 고려해야 할 사항이 아님에도 선택적 입력 항목으로 남겨두는 이유가 무엇인지 고려해 봄으로써 해당 정보가 필수요구 항목이 아닐 경우 입사지원서에서 요구하지 않는 방안을 마련할 필요가 있다.

### 마. 사회적 신분 관련 사항

사회적 신분 관련 사항은, 주거형태, 재산 정도(부동산, 동산 등) 등 개인의 사회·경제적 상황을 판단하기 위한 사항으로 업무 능력 및 적합성을 판단하기 위

한 입사지원서의 기재항목으로는 적절하지 않은 차별요소라고 할 수 있다. 경우에 따라서는 가족 상황에 가족 구성원 개개인의 직업 및 수입을 묻는 경우 등도 이에 해당한다고 볼 수 있다. 수집한 입사지원서 중 2.2%에 해당하는 77개에서 이러한 사회적 신분 관련 사항을 기재하도록 하고 있었다. 특히 공공기관(0.5%)에 비해 민간 기업(4.3%)에서 이러한 정보를 기입하도록 요구하는 경우가 더 높게 나타났다. 다른 차별요소에 비해 해당 정보를 요구하는 비율은 월등히 낮았지만, 업무 능력 및 적합성을 판단하기 위한 입사지원서에서 지원자의 사회적 신분 관련 정보를 요구하는 이유가 명확하게 설명되지 않는 한 이는 심각한 차별요소로 작용될 가능성이 크다.



[그림 III-9] 기관유형별 입사지원서 사회적 신분 관련 정보 요구 여부

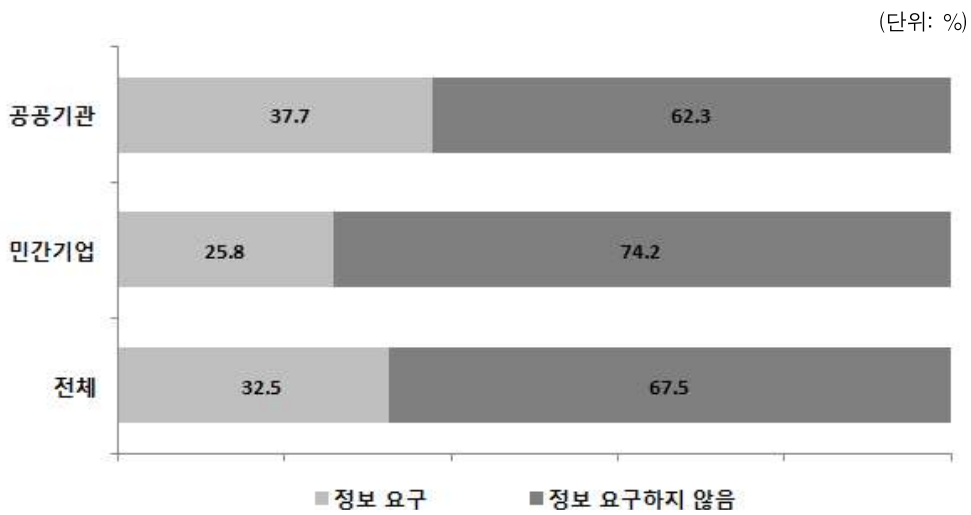
<표 III-10> 입사지원서 차별 요소 - 사회적 신분 관련 사항

(단위: 개, %)

구분	정보 요구	정보 요구하지 않음	전체
공공기관	9 (0.5)	1,990 (99.5)	1,999 (100.0)
민간 기업	68 (4.3)	1,500 (95.7)	1,568 (100.0)
전체	77 (2.2)	3,490 (97.8)	3,567 (100.0)

**바. 출신지역 관련 사항**

출신지역 관련 사항은 입사지원서 항목 중, 본적, 출생지 또는 학교 소재지 등을 통해 기입하도록 하고 있다. 수집한 입사지원서 내에서 출신지역 정보를 기입하도록 요구하고 있는 경우는 32.5%(1,159개)이었다. 특히 공공기관에서 해당 정보를 요구하는 비율이 37.7%로 민간 기업(25.8%)에 비해 높게 나타났다.



[그림 III-10] 기관유형별 입사지원서 출신지역 관련 정보 요구 여부

<표 III-11> 입사지원서 차별 요소 - 출신지역 관련 사항

(단위: 개, %)

구분	정보 요구	정보 요구하지 않음	전체
공공기관	754 (37.7)	1,245 (62.3)	1,999 (100.0)
민간 기업	405 (25.8)	1,163 (74.2)	1,568 (100.0)
전체	1,159 (32.5)	2,408 (67.5)	3,567 (100.0)

구분	신입 / 경력	Co-ja <b>입 사 지 원 서</b>				접수 번호		
(3 X 4 cm) 최근 3개월 이내의 칼라사진 (파일 전송시 사진이 제대로 저장되었는지 확인 바랍니다.)		성명	한글			지원 부문	1.	
			한자				2.	
		성별	남 / 여	국적			희망 근무 지역	1.
		생년월일	19 . . . .	만세				2.
연락처	본 적	휴대폰			E-mail			
학력 사항	기간	출신교	전공	구분	소재지	졸업구분		
	년월 - 년월	고등학교		주/야간		졸업/중퇴		
	년월 - 년월	대학	과	주/야간		졸업/중퇴		
	년월 - 년월	대학교	학과	일/월/년	주/야간	졸업/중퇴		
	년월 - 년월	대학교	학과	일/월/년	주/야간	졸업/중퇴		
	년월 - 년월	대학교 대학원	학과	문/문교	주/야간	졸업/중퇴		
	대학원세부전공			대학(교)평점평균	/			
대학원논문제목			대학원 평점평균	/				
<b>응 시 원 서</b>								
응시기관명: 한국농경원				※ 접수번호: (지원자 미기에)				
사진부착 (6개월 이내 반명함판)	인 적 사 항	성명	한글	생년월일 (YY.MM.DD)	성			
			한자		별			
		현 주소 (우: )						
		출생지	지역	필, 면제, 미필				
		e-Mail	사항	복무기간(○년○월)				
자택전화	휴대폰							
학력 사항	학교명	소재지	재학기간	전공	학점	수학구분		
					/	졸업/졸업예정/수료/중퇴		
					/	졸업/졸업예정/수료/중퇴		
					/	졸업/졸업예정/수료/중퇴		

[그림 III-11] 입사지원서 출신지역 정보 요구 사례

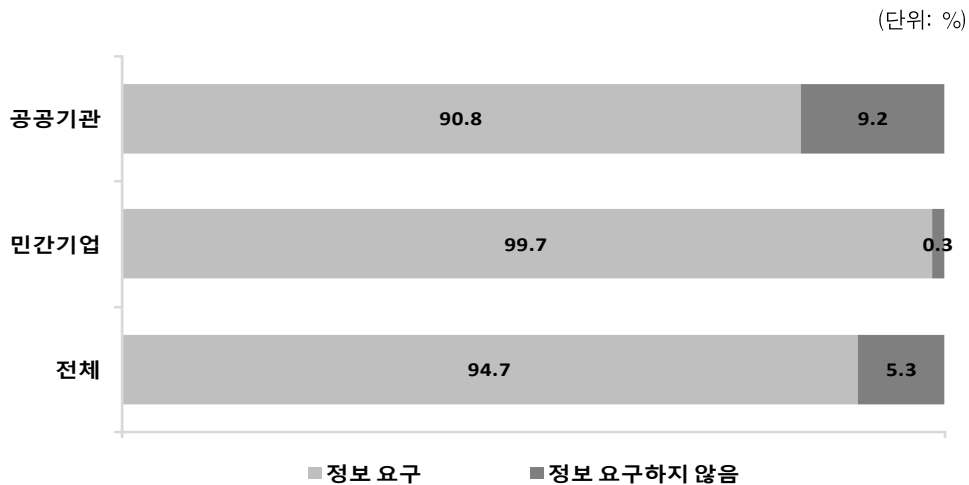
2008년 호주제가 폐지되면서 ‘본적’이라는 개념이 사라졌음에도 불구하고, 입사지원서 내에서 아직 본적을 기재하도록 요구하고 있는 경우도 있었고, 주민등록상의 주소 이외에, 출생지를 기입하도록 요구하는 경우도 있었다.

학력사항과 관련하여 학교의 소재지를 파악하는 것도 출신지역 관련 정보를 확보하기 위해서라고 보이는데, 특히 고등학교 이하의 학력사항에 대한 소재지 정보를 기입하도록 함으로써 출신지역 관련 정보를 파악하는 경우도 있었다. 이

러한 정보는 개인의 환경적인 요소로서 채용과정에서 차별적으로 작용할 수 있는 불필요한 정보라고 할 수 있다.

### 사. 학력/출신학교 관련 사항

수집한 입사지원서에서 학력 관련 사항을 기재하도록 하는 경우는 전체의 94.7%(3,378개)로 나타났다. 특히 민간 기업의 경우 99.7%에 해당하는 1,563개의 입사지원서에서 학력 관련 사항을 기재하도록 하고 있었으며, 공공기관의 경우도 90.8%(1,815개)가 학력 관련 사항을 기재하도록 요구하고 있었다.



[그림 III-12] 입사지원서 학력/출신지역 정보 요구 사례

<표 III-12> 입사지원서 차별 요소 - 학력/출신학교 관련 사항

(단위: 개, %)

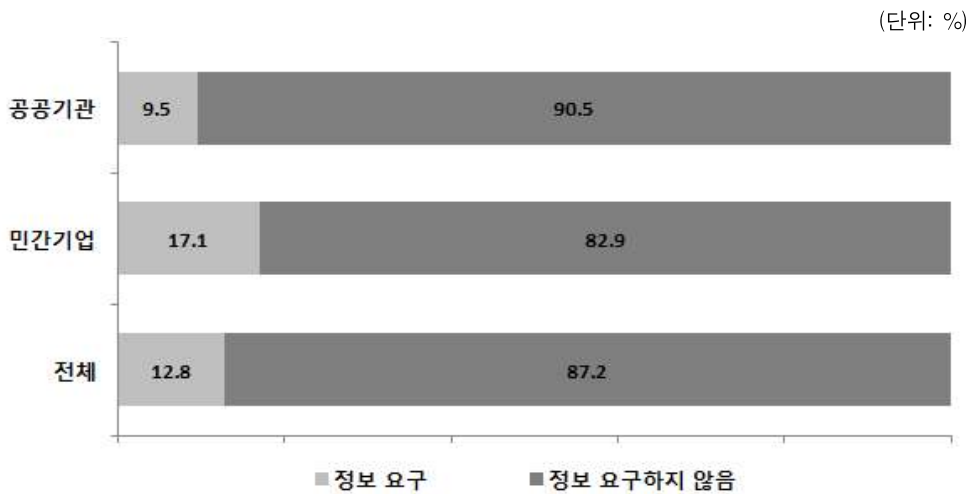
구분	정보 요구	정보 요구하지 않음	전체
공공기관	1,815 (90.8)	184 (9.2)	1,999 (100.0)
민간 기업	1,563 (99.7)	5 (0.3)	1,568 (100.0)
전체	3,378 (94.7)	189 (5.3)	3,567 (100.0)

물론 의사와 같이 특별한 수준의 지식을 요하는 전문직에서는 학력 사항을 기재하도록 요구하는 것이 업무 연관성의 측면에서 타당한 것이다. 그러나 출신 학

교의 소재지, 본교/분교 여부, 주간/야간 여부, 편입 사항, 학점, 석차 등 기본적인 학력 사항 이외의 구체적인 정보를 기입하도록 요구하는 경우가 대부분을 차지했고, 서비스 직종과 같이 입사 후 교육훈련을 통해 업무능력 습득이 가능한 경우에도 입사지원서 상에서 학점, 석차 등 과도한 정보를 포함한 학력 사항을 기입하도록 하고 있는 사례도 발견되었다.

### 아. 혼인/임신 관련 사항

수집한 입사지원서 상에서 혼인상태 등 혼인관련 사항을 기입하도록 요구하는 경우는 12.8%(457개)로 나타났다. 기업유형별로는 민간 기업이 17.1%로 공공기관(9.5%)에 비해 더 높은 비율을 보였다.



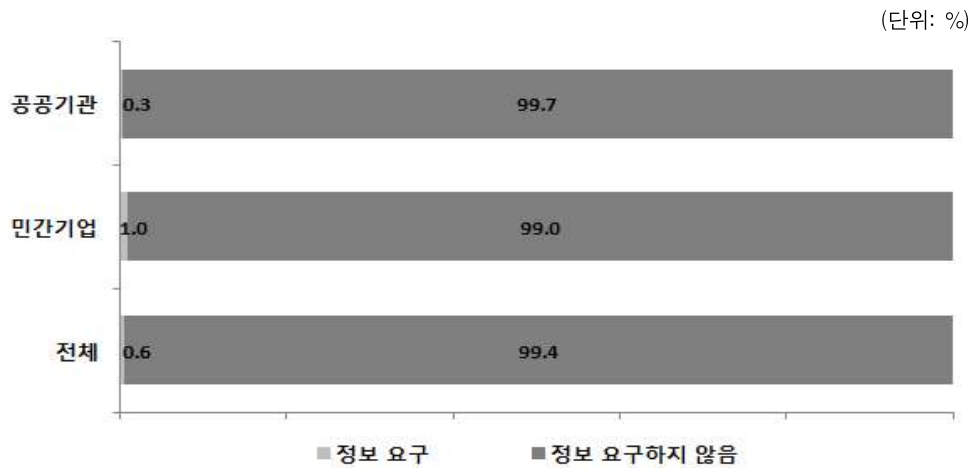
[그림 III-13] 입사지원서 혼인 정보 요구 사례

<표 III-13> 입사지원서 차별 요소 - 혼인 관련 사항

(단위: 개, %)

구분	정보 요구	정보 요구하지 않음	전체
공공기관	189 (9.5)	1,810 (90.5)	1,999 (100.0)
민간 기업	268 (17.1)	1,300 (82.9)	1,568 (100.0)
전체	457 (12.8)	3,110 (87.2)	3,567 (100.0)

임신/출산 관련 사항에 대해서 기입하도록 요구하는 경우는 이에 비해 낮은 0.6%(22개)에 불과했다.



[그림 III-14] 입사지원서 임신/출산 정보 요구 사례

<표 III-14> 입사지원서 차별 요소 - 임신/출산 관련 사항

(단위: 개, %)

구분	정보 요구	정보 요구하지 않음	전체
공공기관	6 (0.3)	1,993 (99.7)	1,999 (100.0)
민간 기업	16 (1.0)	1,552 (99.0)	1,568 (100.0)
전체	22 (0.6)	3,545 (99.4)	3,567 (100.0)

물론 영상의학과 의사 등 직업 특성상 임신 상태인 경우, 채용이 힘든 점을 고려하여 해당 정보를 파악하고자 하는 경우도 있었으나, 사무직, 영업직, 서비스 직 등에서도 결혼여부, 자녀 여부 및 자녀수를 기입하도록 하는 경우가 있었다.



**입 사 지 원 서**

지원구분: 광고(PC통신, 인터넷, 신문, 취업정보센터)  
추천(학교, 사내추천) 기타( )

(1) 신상명세		지원번호			
		지 원	1지망		
		직 종	2지망		
성명 (한문)	생년월일:	성 별	男	女	출생(시,도)
	E-Mail:	연 령	세		부모 부:
본 적 :	국적	주 택	자택(부모, 자기), 전세( 만원)		전화
현 주소 :		관 계	월세(월 만원), 자취, 기타( )		H.P
신장	cm	시 력	실례 ( : )	색맹( )	혈 액 형
체중	kg	교 정	( : )	색약( )	( 형 )
결혼	기혼, 미혼	부양	부, 모, 처	종교	취미
관계	기타( )	가족	자녀( )명	특기	흡 연
					소주, 맥주
					동 산: (부모, 자기)
					부동산: (부모, 자기)
					회 망
					월
					만원
					1 일
					회 망
					월
					만원
					1 일
					회 망
					월
					만원

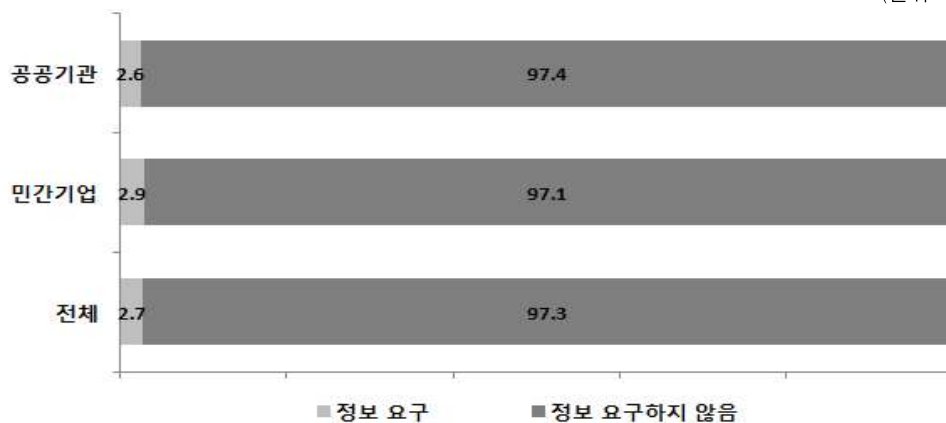
[그림 III-15] 입사지원서 결혼여부 및 자녀 관련 정보 요구 사례

또한 이러한 정보를 직접 기입하도록 하지 않는 경우에도, 가족관련 사항을 기입하도록 함으로써, 혼인상태, 자녀 유무 및 자녀 수 등을 파악할 수 있도록 입사지원서가 구성되어 있었다.

**자. 병력(病歷) 관련 사항**

병력 관련 사항은 신체관련 사항과 함께 요구되는 경우가 대부분인데, 수집한 입사지원서의 2.7%(96개)에 해당하는 입사지원서에서 시력, 색맹 여부, 혈액형 등과 함께 질병 유무를 체크하거나 지병, 건강상태를 적도록 요구하고 있는 것으로 나타났다.

(단위: %)



[그림 III-16] 입사지원서 병력 관련 정보 요구 사례

<표 III-15> 입사지원서 차별 요소 - 병력 관련 사항

(단위: 개, %)

구분	정보 요구	정보 요구하지 않음	전체
공공기관	51 (2.6)	1,948 (97.4)	1,999 (100.0)
민간 기업	45 (2.9)	1,523 (97.1)	1,568 (100.0)
전체	96 (2.7)	3,471 (97.3)	3,567 (100.0)

치료제 개발 연구원, 위생원 등 업무 관련 사항으로서 병력을 파악하는 것 외에 개인의 병력이 채용과정에서 차별 요소로 작용할 수 있으므로 해당 정보를 기입하도록 하는 입사지원서 항목의 필요성에 대해서도 고려해야 한다.

#### 자. 기타

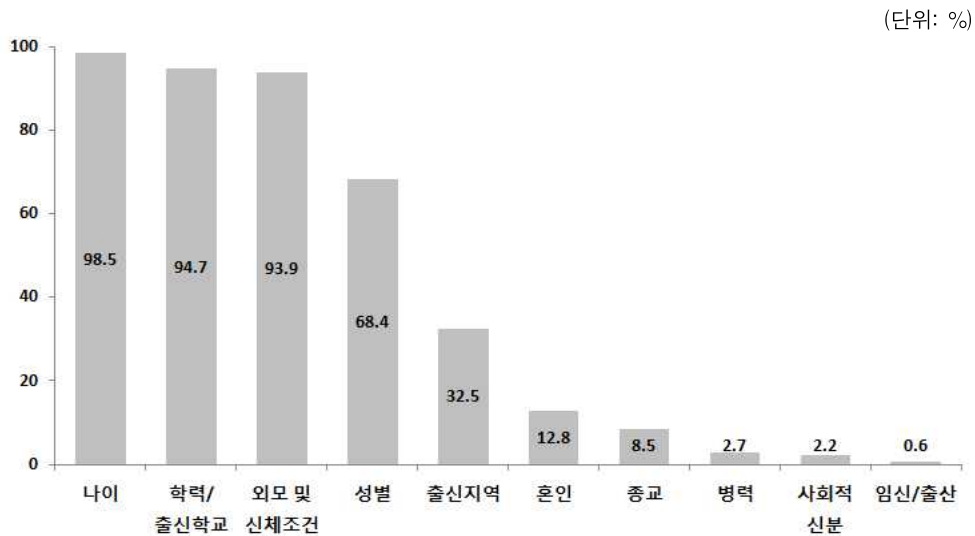
「국가인권위원회법」의 차별행위 중 수집한 입사지원서에서 정보 기입을 요구하지 않은 사례는 출신국가, 출신민족, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적지향 등이었다.

반면, 「국가인권위원회법」상 차별행위 이외에 병역(兵役), 경력사항 등에 대해 너무 구체적인 정보를 파악하고자 하는 경우도 나타났다. 특히 병역의 경우, 의가사 제대 사유, 면제 사유 등에 대해 자세히 기입하도록 하는 경우가 있었고, 이외에 업무 관련성이 없는 취미나 특기에 대해 기입하도록 하는 경우와 흡연여부, 음주여부, 추천인 기재나 추천 경로에 대해서 기입하도록 하는 입사지원서 양식도 관찰할 수 있었다.

#### 4. 소결

이 장에서는 2016년 5월 1일부터 7월 31일까지 공공기관 채용사이트인 ‘잡알리오’와 ‘사람인’을 통해 공개채용을 실시한 공공기관 및 민간상장기업을 대상으로 수집한 입사지원서 3,567개에 대해, 채용과정에서 차별적인 요소로 작용할 수 있는 정보를 요구하고 있는지 여부에 대해 「국가인권위원회법」의 차별행위 19개를 평가 기준으로 하여 분석하였다. 그 결과 공공기관과 민간 기업에서 채용과정

에 활용하고 있는 입사지원서 상에 성별, 종교, 나이, 사회적 신분, 출신 지역, 용모 등 신체조건, 혼인 여부, 가족 형태 또는 가족상황, 학력, 병력 등 평균 4개(최소 0개~최대 10개)의 차별요소가 포함되어 있는 것으로 나타났다.



[그림 III-17] 입사지원서 차별요소 포함 정도

모니터링 결과 입사지원서에 가장 많이 포함된 차별 요소는 ‘나이’로 전체 분석에 활용한 입사지원서 3,567개 중 98.5%가 지원자들에게 연령 정보를 기입하도록 하고 있었다. 그 다음 학력/출신학교(94.7%), 사진을 포함한 외모 및 신체조건(93.9%) 정보를 기입하도록 하고 있는 경우도 90% 이상으로 높은 비율을 차지했다. 이 외에 성별 정보를 요구하는 경우는 68.4%였으며, 출신지역(32.5%), 혼인여부(12.8%), 종교(8.5%), 병력(2.7%), 주거형태·재산 정도 등 사회적 신분(2.2%), 임신/출산 여부(0.6%)를 기입하도록 하는 경우들도 발견되었다.

입사지원서 차별요소 포함 정도를 기관유형별로 살펴본 결과, 출신지역 정보를 요구하는 경우만 민간 기업(25.8%)에 비해 공공기관(37.7%)에서 높게 나타났으며, 이 외의 차별 요소를 기재하도록 요구하는 경우는 민간 기업의 입사지원서에서 더 높은 비율로 발견되었다.

<표 III-16> 기관유형별 입사지원서 차별요소 포함 정도

(단위: %)

구분	공공기관	민간 기업	전체
성별	58.0	81.6	68.4
종교	3.2	15.2	8.5
나이	97.4	99.9	98.5
외모 및 신체조건	89.7	99.3	93.9
사회적 신분 (주거형태, 재산 정도 등)	0.5	4.3	2.2
출신지역	37.7	25.8	32.5
학력/출신학교	90.8	99.7	94.7
혼인	9.5	17.1	12.8
임신/출산	0.3	1.0	0.6
병력	2.6	2.9	2.7

앞서 살펴본, 박귀천 등(2011)의 200개 기업 입사지원서 분석 결과와 비교해 보면, 당시 연구에서 지적된 나이, 과도한 출신학교 정보, 외모 및 신체조건 등 업무관련성이 적은 지원자의 지나친 사적 정보를 요구하는 비율이 여전히 높은 것으로 나타났다.

한편, 분석에 활용한 민간 기업의 입사지원서 총 1,568개 중 63.8%에 해당하는 1,001개의 입사지원서는 채용 사이트인 ‘사람인’을 통해 제공되는 공통이력서 양식이었다. 이 이력서 양식에는 성별, 나이, 용모 등 신체조건 및 학력 등 총 4개의 차별 요소가 포함되어 있었다.

**기본정보** | 한문명, 영문명, 홈페이지는 선택입력 사항입니다.

 <p>이력서의 기본 사진을 등록하세요</p> <p>등록</p>	이름 *	<input type="text"/>
	생년월일 *	<input type="text"/> 년 <input type="text"/> 월 <input type="text"/> 일
	주소 *	<input type="text"/> <input type="button" value="우편번호 검색"/> <input type="checkbox"/> 비공개
	휴대폰 *	<input type="text"/> <input type="checkbox"/> 수정 <input type="checkbox"/> 비공개 <input type="checkbox"/> 안심번호 서비스로 개인정보 보호하기 (?)
	전화번호 *	<input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> <input type="checkbox"/> 비공개
	이메일 *	<input type="text"/> <input type="checkbox"/> 비공개
	홈페이지	<input type="text"/>
	성별 *	<input type="radio"/> 남 <input type="radio"/> 여

님의 이력서 사진을 등록해주세요  
 사람인 회원의 **82.95%**가 사진을 등록하였습니다. (2014. 10. 16. 11시)  
 인사담당자가 하나의 이력서에 투자하는 시간은 1~2분, 좋은 이력서 사진이 당신의 첫인상을 좌우합니다.  
 권장사이즈: 100 x 140 픽셀

**학력사항** | 주/야간, 소재지, 전문제육, 휴학사유는 선택입력 사항입니다.  고등학교 미만 졸업/중퇴인 경우 선택

재학기간 *	학교명 *	전공 *	학점
<input type="text"/> . <input type="text"/> . <input type="text"/> ~ <input type="text"/> . <input type="text"/> . <input type="text"/> <input type="button" value="입학"/> <input type="button" value="졸업"/>	<input type="text" value="고등학교 입학"/> <input type="checkbox"/> 대입 검정고시 (고졸)	<input type="text" value="문과계열"/> <input type="text"/>	-
<input type="text"/> . <input type="text"/> . <input type="text"/> ~ <input type="text"/> . <input type="text"/> . <input type="text"/> <input type="button" value="입학"/> <input type="button" value="졸업"/>	<input type="text" value="대학교 입학"/> <input type="text" value="대학선택"/> <input type="text" value="주/야 선택"/> <input type="text" value="지역선택"/>	<input type="text" value="전공계열 선택"/> <input type="text" value="전공학과 입력"/> <input type="checkbox"/> 부전공(복수/이중전공)	<input type="text"/> / <input type="text"/> <input type="text" value="선택"/> <input type="checkbox"/> 학점변환 프로그램

직업전문학원/학교 및 기타학력

최종학력선택 \* 최종학력은 학력사항을 입력하신 후, 선택하실 수 있습니다.

**경력사항**

경력사항 *	<input type="radio"/> 신입 <input type="radio"/> 경력 <input type="radio"/> 임원/간부/CEO
	총 경력 <input type="text"/> 년 <input type="text"/> 개월   해외근무 <input type="text"/> 국가선택 <input type="text"/> 년 <input type="text"/> 개월

[그림 III-18] '사람인' 공통이력서

이렇게 채용 사이트를 통해 제공되는 공통 이력서 양식은 실제 모집직책이나 직종에 상관없이 공통적으로 사용되는 양식으로, 이 공통이력서 양식의 점검 및 개선을 통해 차별요소를 줄일 수 있는 방안을 제안할 수 있을 것이다.

실제 수집 사례 중 ‘(주)OO전기’의 경우 품질검사를 담당하는 생산관리 인력을 채용하는 과정에서 [그림 III-19]와 같이 국가직무능력표준(National Competency Standard, NCS) 이력서인 ‘직무능력기반 입사지원서’를 활용하고 있었다. 이 이력서의 경우, 지원자 인적사항에서 생년월일 항목을 기재하도록 함으로써 지원자의 나이를 알 수 있도록 한 것 외에 다른 차별요소를 포함하고 있지 않았다. 교육사항의 경우에도 구체적인 학력 정보를 기입하도록 하는 것 대신 고등교육 과정에서 기업의 주요 업무에 해당하는 교육을 이수한 경험이 있는지의 여부를 통해 파악하고 있었다.

<b>1. 인적사항</b>					
※ 인적사항은 필수항목으로 반드시 모든 항목을 기입해 주십시오.					
지원구분	신입( )	경력( )	지원분야	접수번호	기재안함
성명	(한글)		생년월일		
주소					
연락처	(휴대폰)		전자우편		
	(비상연락처)		현 소속	구직중( )	소속명( )
<b>2. 교육사항</b>					
※ 학교교육은 제도화된 학교 내에서 이루어지는 고등교육과정을 의미합니다. 아래의 지시에 따라 해당되는 내용을 기입해주시시오.					
<b>가. 학교교육</b>					
· [수배전반] 관련 학교교육 과목을 이수한 경험이 있습니까?			예( )	아니오( )	
· [배전기자재] 관련 학교교육 과목을 이수한 경험이 있습니까?			예( )	아니오( )	
· [개폐기] 관련 학교교육 과목을 이수한 경험이 있습니까?			예( )	아니오( )	
· [전기설비기준] 관련 학교교육 과목을 이수한 경험이 있습니까?			예( )	아니오( )	
· [시험, 계측장비] 관련 학교교육 과목을 이수한 경험이 있습니까?			예( )	아니오( )	

72 고용영역 채용과정에서의 차별실태 모니터링

※ '예'라고 응답한 항목에 해당하는 내용을 아래에 기입해 주십시오.

과 목 명	주 요 내 용	이수시간	이수학점

※ 직업교육은 학교 이외의 기관에서 실업교육, 기능교육, 직업훈련 등을 이수한 교육과정을 의미합니다. 아래의 지시에 따라 해당되는 내용을 기입해 주십시오.

나. 직업교육		
· [수배전반] 관련 직업교육 과목을 이수한 경험이 있습니까?	예( )	아니오( )
· [배전기자재] 관련 직업교육 과목을 이수한 경험이 있습니까?	예( )	아니오( )
· [개폐기] 관련 직업교육 과목을 이수한 경험이 있습니까?	예( )	아니오( )
· [전기설비기준] 관련 직업교육 과목을 이수한 경험이 있습니까?	예( )	아니오( )
· [시험, 계측장비] 관련 직업교육 과목을 이수한 경험이 있습니까?	예( )	아니오( )
· [해외(어학)연수] 관련 직업교육 과목을 이수한 경험이 있습니까?	예( )	아니오( )

※ '예'라고 응답한 항목에 해당하는 내용을 아래에 기입해 주십시오.

교육과정명	주 요 내 용	교육시간	교육기관명

3. 직무능력관련 자격사항

※ 자격은 직무와 관련된 자격을 의미합니다. 해당 자격증을 정확히 기입해 주십시오.

구 분	자격증명(발급기관, 취득년월) (작성예, '전기기사(한국산업인력공단, 2006.3.31.)')
국가기술자격	
개별법에 의한 전문자격	
국가공인 민간자격	
기타 자격	

**4. 경력사항**  
 ※ 경력은 금전적 보수를 받고 일정기간 동안 일했던 이력을 의미합니다. 아래의 지시에 따라 해당되는 내용을 기입해 주십시오.

· [수배전반 시험, 검사] 관련 업무를 수행한 경험이 있습니까?	예( )	아니오( )
· [개폐기류 시험, 검사] 관련 업무를 수행한 경험이 있습니까?	예( )	아니오( )
· [배전반(설계,생산,연구등)] 관련 업무를 수행한 경험이 있습니까?	예( )	아니오( )
· [시험 성적서 작성] 관련 업무를 수행한 경험이 있습니까?	예( )	아니오( )

※ ‘예’라고 응답한 항목에 해당하는 내용을 아래에 기입해 주십시오.

근무기간(년,월,일)	기관(단체)명	직급	담당업무

※ 자세한 경력 사항은 자기소개서에 작성해 주시기 바랍니다.

**5. 직무관련 기타 활동**  
 ※ 직무관련 기타 활동은 직업 외적인(금전적 보수를 받지 않고 수행한) 활동을 의미하며, 아래의 ‘구분’란에는 산학, 팀 프로젝트, 연구회, 동아리, 동호회, 온라인 커뮤니티, 재능기부 활동 등이 포함될 수 있습니다. 아래의 지시에 따라 해당되는 내용을 기입해 주십시오.

구분	활동기간(년,월,일)	소속조직	활동주요내용

※ 자세한 직무관련 기타 활동 사항은 자기소개서에 작성해 주시기 바랍니다.

[그림 III-19] 직무능력기반 입사지원서

그러나 이러한 입사지원서는 지원자의 직무에 대한 이해가 충분해야 하며, 신규 채용이 아닌 경력 채용에만 활용이 가능하다는 점에서 표준이력서 양식으로 활용하기에는 무리가 있다.



본 연구에서는 이와 같은 사례를 참고하여 입사지원서에 차별적인 개인정보 또는 배경 정보를 포함하지 않도록 함으로서 채용과정에서 발생할 수 있는 차별 상황을 개선할 수 방안을 제안하고자 한다. 이를 위해 다음 장에서는 우선 외국의 채용차별금지 관련 입법례를 살펴보고자 한다.

---

---

## IV

---

---

### 외국의 채용차별 금지 관련 입법례

---

---

1. 독일	77
2. 미국	83
3. 영국	91
4. 일본	96
5. 소결 및 시사점	105

평등권, 근로의 권리, 직업선택의 자유는 우리나라 헌법뿐 아니라 많은 국가의 헌법에서 보장하고 있는 권리이다. 이와 같은 헌법상의 권리 보장을 위해서는 공정하고 평등한 고용기회 제공이 무엇보다 요구된다. 이를 위해 각 나라마다 채용과정의 공정성 확보를 위한 노력을 하고 있지만 그 방식과 내용에는 차이를 보인다.

IV장에서는 독일, 미국, 영국, 일본을 중심으로 채용차별금지 법제와 공정채용을 위한 제도에 대해 살펴본다.

검토 대상국가로 독일, 미국, 영국, 일본을 선정한 것은 다음과 같은 이유에서이다. 독일은 다른 국가와는 달리 서류전형 시 익명지원제도를 두고 있기 때문에 검토 대상으로 포함하였고, 일본은 우리와 유사한 공채제도를 채용하고 있으며 채용차별을 위한 사업주의 자율적 노력을 지원하는 제도를 운영하고 있기 때문에 검토 대상에 포함시켰다. 미국과 영국은 채용차별금지를 위한 법과 구제제도가 발전되어 있을 뿐 아니라 채용 단계별로 차별예방을 위한 지침을 제정하고 있다는 점에서 우리에게 시사점을 줄 수 있다고 판단하여 검토 대상에 포함시켰다.

## 1. 독일

독일은 일반동등대우법(Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG)을 중심으로 채용차별을 금지하고 있고, 공정채용을 위해 익명지원제도를 활용하고 있다. 이하에서는 독일의 고용차별금지법제를 일반동등대우법을 중심으로 간략히 살펴보고, 채용차별과 관련하여 서류전형 시의 익명지원제도에 대해 검토한다.

### 가. 고용차별금지법제

독일의 헌법인 기본법 제3조는 평등권 조항으로서 다음과 같이 규정하고 있다. 제1항에서 모든 인간은 법 앞에서 평등하다고 규정하고 있고, 제2항에서는 남성과 여성은 동등한 권리를 가지며, 국가는 남녀동권의 실제적 실현을 증진하고 기존의 불이익들의 제거를 도모한다고 하고 있다. 제3항에서는 누구도 성별, 혈통, 인종, 언어, 출신지역과 신분, 사상, 종교, 정치적 견해에 의해 불이익을 받거나 우대받지 않는다. 누구도 (신체적) 장애를 이유로 불이익을 받아서는 안 된다고 규정하고 있다(김지훈, 2011:31-34).

이와 같은 독일 기본법 상의 평등권을 구현하기 위한 법률이 2006년에 제정된 「일반동등대우법」이다.

「일반동등대우법」 제1조에서는 인종, 민족적 출신, 성별, 종교나 세계관, 장애, 연령 혹은 성적정체성을 이유로 하는 불리한 차별을 예방하거나 제거하는 것을 목적으로 한다고 규정하고 있다. 또한 동법이 차별을 금지하는 영역은 크게 직업활동 분야, 사회보장영역, 교육영역, 주택을 포함하여 일반 공중이 이용할 수 있는 재화와 용역에 대한 접근과 그 공급, 민사 분야 등 광범위한 분야를 망라한다(박귀천 외, 2015:184). 하지만, 「일반동등대우법」은 특히 직업과 업무에서의 차별금지에 중점을 두고 있으며, 성, 인종 및 종족상의 출신, 종교 및 세계관, 연령, 장애 그리고 성적 정체성을 이유로 하는 차별이 금지되고 있으며, 원칙적으로 모든 상이한 처우가 허용되지 않는 차별로 간주된다(신옥주 외, 2009:129).

동법에 의한 차별에 대해 구제를 신청할 수 있는 청구권자는 근로자인데, 이 법에서의 근로자는 독일법상의 근로자에 포함되지 않는 집단을 포함하고 있어 최광의의 근로자를 의미한다(법무부, 2009:6). 따라서 동법 제7조 제1항에서는 노무제공자가 인종 또는 혈통, 성별, 종교 또는 세계관, 장애, 연령 및 성적 정체성을 이유로 하는 차별적 대우를 받아서는 안 된다고 규정하고 있으며, 근로자, 직업훈련에 종사하는 자, 경제적 종속적으로 근로자와 유사한 자로 간주되는 자가 동법에서 말하는 적용대상자인 노무제공자에 해당한다(제6조제1항)(김기선, 2007:48). 또한 노무제공자는 고용관계에 있는 자만을 의미하는 것은 아니므로, 고용관계를 갖기를 희망하는 구직지원자뿐만 아니라, 고용관계가 종료된 자도 노무제공자로 간주된다(제6조제1항2문)(김기선, 2007:49).

또한, 「일반동등대우법」은 차별의 개념을 차별의 상태에 따라 직접차별, 간접차별, 괴롭힘과 성희롱, 지시차별이라는 4가지 형태로 나누어 정의하고 있다. 먼저 직접차별은 동법 제1조에서 열거하고 있는 사유를 이유로 유사한 상황에 있는 다른 자가 받고 있거나 받았거나 또는 받을 수 있는 것보다 낮은 대우를 받게 되는 경우(제3조제1항1문)이며, 또한 임신 또는 자녀 양육을 이유로 고용영역에서 여성을 불리하게 대우하는 경우도 성을 이유로 하는 직접차별에 해당된다(제3조제1항2문)(박귀천 외, 2015:186). 간접차별은 외관상 중립적인 규정, 기준 또는 절차에 의해 동법 제1조에서 열거하고 있는 차별금지사유를 이유로 다른 자들에 비하여 특히 불리하게 대우받게 되는 경우이다(제3조제2항1문)(박귀천 외,

2015:186). 괴롭힘은 차별금지 사유와의 관련성을 가지고 있으며, 해당자의 존엄성을 해하고 위협·적대·굴욕·인격손상 또는 모욕적인 환경을 조성하는 것을 목적으로 하는 바람직하지 못한 행동방식이라 정의된다(제3조제3항). 성적 괴롭힘은 해당자의 존엄성을 해하는 것을 목적으로 하는, 특히 위협·적대·굴욕·인격손상 또는 모욕적인 환경을 조성하는 것을 목적으로 하는 고용과 관련된 바람직하지 못한 일정한 성적 태도(제3조제4항)이다(김기선, 2007:50). 지시차별은 제1조에 열거된 사유로 사람에게 불리한 처우를 하도록 하는 지시로 인한 차별을 의미한다(제3항, 제5항).

다만, 「일반동등대우법」은 일정한 조건에 해당하는 직업상 요구가 있을 때 불평등한 대우를 하는 것을 차별의 예외로 본다. 불평등한 대우가 정당성을 얻기 위해서는 수행되는 업무의 종류나 업무 수행의 조건 때문에 반드시 필요한 직업상 요구가 있어야 한다(황수옥, 2015:37-39).

그리고 이러한 「일반동등대우법」에 의해 구체적으로 규율되지 못하고 있는 사항들에 대해서는 개별 법률에서 다루어지는데, 이에 속하는 법률로는 「양성평등실현법」, 「외국인차별금지에 관한 법」 등이 있다(김지훈, 2011:19).

상기 언급한 개별법에서 고용차별과 관련된 규정 사항을 살펴보면, 먼저, 「양성평등실현법」(BGleichG)의 적용범위는 직접적 혹은 간접적으로 연방행정과 관련된 모든 취업자 및 연방 법원의 모든 취업자이다(제3조제1항). 특히 동법에서의 양성 고용평등을 위한 조치를 살펴보면, 제5조에서 남녀의 고용평등을 위한 조치에 관한 규정들은 특별한 성별이 수행하는 업무를 위해 포기할 수 없는 조건이 아닌 한 적용된다고 규정한다. 특히, 일자리의 채용광고(제6조), 지원면접(제7조), 채용, 직업적 승진, 직업교육장 위탁에 있어서 선발결정(제8조), 자질(제9조), 자기계발(제10조), 양성평등실현계획(제11조) 등을 통하여, 고용평등을 위한 조치를 규정하고 있다(김지훈, 2011:48-52). 또한 동법은 남녀를 위한 가족과 직업활동의 조화라는 관점에서, 가족에게 적합한 작업시간과 범주조건(제12조), 시간제근무, 원격근무, 가족상황에 따른 휴가(제13조), 전시간근로, 직업복귀를 수월하게 돕기 위한 규정(제14조), 시간제근무, 원격근무, 가족에 따른 휴가에서의 차별금지(제15조) 등의 규정도 두고 있다(신옥주 외, 2009:155-156).

또한 「외국인차별금지에 관한 법률」(Zuwanderungsgesetz)에서도, 외국인의 직업 활동에 대한 차별을 금지하고 있다(김지훈, 2011:73).

## 나. 익명지원제도

독일은 「일반동등대우법」의 시행 이후 연방차별금지청(Antidiskriminierungsstelle des Bundes)을 중심으로 사회 각 영역에서의 차별을 해소하기 위한 정책을 실시하고 있으며, 특히 고용과 관련해서 익명지원제도를 통해 채용차별을 완화시키기 위한 노력을 하고 있다.<sup>13)</sup>

이러한 노력의 일환으로, 연방차별금지청은 2010년 11월부터 2011년 10월까지 기업 및 공공기관의 채용상 익명 지원절차(Anonymisierte Bewerbungen)를 시행하였다. 이는 12개월 간의 시범 프로젝트였으며, 프로젝트에 참가한 사업장은 독일우체국(Deutsche Post), 독일통신(Deutsche Telekom), 로레알(L'Oréal), 마이데이즈(Mydays), 피앤지(Procter&Gamble), 연방가족부, 노르트라인베스트팔렌주 고용청, 켈레시 행정국(Stadtverwaltung von Celle) 등을 포함한 4개의 다국적 기업, 1개의 중소기업, 3개의 공공 기관이다. 이 중 5개 사업장에서는 직업훈련생이나 수습생을 채용하기 위하여, 6개 사업장에서는 전문 인력을 채용하기 위하여, 4개 사업장에서는 간부사원 내지 향후 간부사원으로 양성하기 위한 사원을 채용하기 위하여 익명 지원절차를 실시하였다. 본 프로젝트 참가 사업장에는 총 8,550건의 익명 지원이 접수되었고 이 중 1,293명이 서류 전형을 통과하여 시험이나 면접에 응시하였으며 이를 통해 246개의 일자리에 대한 인력 충원이 이루어졌다.

익명 지원절차의 목적은 구직자가 채용지원을 위해 이력서 및 서류 등을 기업에 제출한 후 출신국, 나이, 외모 등으로 인한 편견이나 차별을 받지 않고 전적으로 직업적인 자격유무에 의해서 채용면접 단계로 나아갈 수 있도록 기회를 제공하는 것이다. 따라서 익명 지원절차는 지원자가 이력서 및 서류에 처음부터 사진, 이름, 주소, 생년월일, 나이, 성별, 가족상황, 출신, 국적, 장애 유무 등을 기재하지 않도록 하거나, 서류 심사 시 익명화될 사항들을 삭제하거나 가린다.

익명 지원절차는 원칙적으로 모든 사업장과 모든 부문에서 시행될 수 있다. 다만 지원 및 채용절차가 표준화되어 있는 사업장일수록 익명 지원절차의 실행가

13) 이하 본 절에서의 설명은 독일 연방차별금지청 공식 웹사이트의 익명지원절차 관련 개괄 소개 페이지([http://www.antidiskriminierungsstelle.de/EN/AboutUs/AnonymApplication/DepersonalisedApplication\\_node.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/EN/AboutUs/AnonymApplication/DepersonalisedApplication_node.html))의 영문 자료 내용과 이를 번역한 박귀천 등(2011:243-246) 및 박귀천 등(2015:193-195)의 보고서 내용을 중심으로 재구성하였다. 익명지원절차에 대한 더욱 상세한 설명은 Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2012). Pilot project 'Depersonalised application procedures': Summary of outcomes에서 참조 바람.

능성이 높아질 수 있다. 연방차별금지청은 지원절차의 익명화가 해당 기업의 기존 채용지원 절차와도 최대한 부합되어야 하고 각각의 노동영역에 따라 대단히 다양한 측면이 고려될 수 있다고 설명하고 있다. 따라서 연방차별금지청은 현재로서는 익명 지원절차를 법률에 의해 강제하기 보다는 각 기업들이 스스로 지금까지의 채용문화에 대해 돌아보고 자발적으로 익명 지원절차를 도입하도록 유도하는 것을 목표로 하고 있다. 연방차별금지청의 시범프로젝트에서는 여러 가지 익명화 방식이 시도되어 각 방식의 유용성이 검토되었다.

익명화 방식은 크게 세 가지 방식으로 분류될 수 있다. 첫 번째는, 지원자가 온라인을 통해 익명으로 직무에 요구되는 전문지식, 자격, 지원동기 등을 입력하여 지원하는 방식이다. 두 번째는, 지원자가 기업의 홈페이지, 이메일, 우편으로 기업별 익명화된 지원서양식을 받아 기재한 후 이를 사용자에게 발송하는 방식이다. 세 번째는, 기업 측에서 인적사항이 기재된 지원 서류를 받은 후 특정한 인적사항에 관한 부분을 검은색으로 가리거나 데이터화하는 등의 방식을 통해 지원서류 접수 후 사후적으로 익명화하는 방식이다. 각 방식과 관련된 지원서 양식의 샘플은 연방차별금지청 홈페이지에서 제공하고 있다.

<표 IV-1> 독일의 입사지원서 익명화 방식

지원절차	익명화 방식	적합성
온라인 지원	익명화되어야 할 사항들을 입력하지 않도록 하거나 입력하는 경우에는 인사담당자에게 보내지 않도록 하는 방식	실행가능, 효율적
이메일	익명화되어야 할 사항들을 컴퓨터 프로그램을 통해 삭제하는 방식	비용·시간이 들기 때문에 일정한 조건 하에서만 적합
	별도의 지원양식을 사용하는 방식	실행가능, 효율적
서면	익명화되어야 할 사항들을 검은색으로 가림	비용·시간이 들기 때문에 일정한 조건 하에서만 적합
	별도의 지원양식을 사용하는 방식	실행가능, 효율적

출처: Krause, Rinne, Zimmermann(2010), Anonymisierte Bewerbungsverfahren, IZA Research Report 27, p.32; 박귀천 외(2015), 194쪽에서 재인용.

연방차별금지청은 익명 지원절차의 이용만으로 차별을 금지할 수 있다는 보장은 없지만 적어도 차별을 줄여나가는 데에 도움이 될 수 있다는 점을 강조한다. 최소한 어떤 지원자가 서류 전형 과정에서 잘못된 편견으로 탈락되어 면접관 앞

에서 자신을 소개할 기회조차 상실하게 되는 상황은 방지할 수 있다는 것이다. 따라서 익명 지원절차는 서류전형-면접-채용결정 등으로 이어지는 몇 단계의 채용절차 과정에서 지원자가 적어도 최초의 기회를 가질 수 있도록 한다. 기업 입장에서든 가장 좋은 자격을 갖춘 지원자들이 면접에 참가할 수 있도록 함으로써 새로운 지원자집단을 개척하는 효과를 가져 올 수도 있다고 본다.

2012년 출간된 파일럿 프로젝트 결과보고서(Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2012:1-12; 박귀천 외, 2015:193-195에서 재인용)에 따르면, 인사담당자와 지원자들은 익명 지원절차가 상당히 긍정적인 효과를 가져왔다고 응답한다. 다수의 인사담당자들은 지원서에 이름, 성별, 연령, 가족관계 등이 기재되어 있지 않다는 점은 직원 선발에서 문제가 되지 않았다고 답하였다. 또한 사진을 첨부하지 않도록 한 것은 자질과 능력에만 집중하여 선발할 수 있도록 하는 데에 긍정적인 것으로 평가하였다. 지원자의 41%는 기존 지원절차에 비해 익명 지원절차를 통해 서류전형을 통과하여 면접에 응할 수 있는 기회가 많아질 것이라고 평가하였다. 익명 지원절차를 통해 서류전형을 통과하여 면접을 볼 수 있게 된 기회가 늘어난 집단은 특히 여성과 이민자인 것으로 나타났다. 한 인사담당자는 만약 지원자의 출신국을 알았다면 서류 전형에서 통과시키지 않았을 텐데 이를 몰랐기 때문에 서류 전형을 통과시켜 면접 전형을 보도록 한 결과 해당 지원자가 면접에서 높은 점수를 받아 합격하였다는 인터뷰를 하기도 하였다. 즉, 독일의 익명 지원절차 프로젝트는 고용에서 차별받거나 소외되기 쉬운 집단 또는 계층에게 보다 나은 기회를 부여하는 데에 긍정적인 효과가 있는 것으로 평가되고 있다.

2014년 출간된 독일노동연구소 IZA 브리프(Rinne, 2015:9)는 익명 지원 절차는 모집채용 현장을 보다 균등하게 만드는 잠재력을 가지고 있지만, 모든 형태의 차별을 예방하지는 못하는 한계점을 가지고 있다고 평가한다.

파일럿 프로젝트가 종료된 이후, 8개의 기업 및 기관 중 첼레 시, 로레알, 마이데이즈 세 곳이 익명 지원제도를 지속하였고,<sup>14)</sup> 라인란드, 마텐뷔르템베르크, 괴팅겐, 하노버, 마인츠, 만하임, 오펜바흐, 뉘른베그 등으로 확산되었다.<sup>15)</sup>

14) <http://www.spiegel.de/international/business/test-shows-anonymous-applications-helps-diversify-workforce-a-828322.html> (2016.8.19. 접속)

15) [http://citiesofmigration.ca/good\\_idea/anonymous-job-applications-help-overcome-hiring-biases](http://citiesofmigration.ca/good_idea/anonymous-job-applications-help-overcome-hiring-biases) (2016.8.19. 접속)



## 2. 미국

미국은 1964년 「공민권법」(Civil Rights Act of 1964) 제7편을 중심으로 채용차별금지의 원칙 및 차별금지 사유를 규정하고 있다. 이하에서는 「공민권법」상의 채용차별금지에 대한 내용을 간략히 소개하고 채용차별을 예방하기 위한 가이드라인에 대해 살펴본다.

### 가. 공민법상 채용차별금지

미국은 1964년 「공민권법」 제7편에서 채용차별금지를 규정하고 있다. 「공민권법」 제703조제1항은 인종, 피부색, 종교, 성별 또는 출신국을 이유로 개인을 채용하지 않거나 채용을 거부, 개인을 해고하는 것, 또는 고용에서 보수, 조건, 권리에 대해 개인을 차별하는 것을 금지하고 있다. 또한 인종, 피부색, 종교, 성별 또는 출신국을 이유로 개인의 고용기회를 빼앗거나 기타 근로자의 지위에 불리한 영향을 주는 방법으로 근로자나 구직자를 제한, 격리 또는 분류하는 것도 차별로 규정하고 있다. 그러나 출신민족이 해당 특정 사업 또는 기업의 통상적인 운영에 있어 합리적으로 필요한 진정직업자격(Bona Fide Occupational Qualification, BFOQ)에 해당하는 경우에는 차별로 보지 않는다. 예를 들어 “인종, 피부색, 종교, 성 또는 출신민족 등을 이유로, 사용자가 피고용인을 채용 및 고용하는 것, 고용 중개기관이 개인을 구분하거나 취업을 알선하는 것, 노동단체가 조합원 자격을 구분하는 것과 개인을 구분하거나 취업을 알선하는 것, 또는 사용자, 노동단체, 도제제도 또는 기타 훈련 및 재훈련을 관리하는 합동노사위원회가 그러한 프로그램에서 개인의 등록을 허용하거나 개인을 채용하는 것”이 그것이다. 따라서 ‘...을 이유로’ 한 직접차별에 대한 정당성은 진정직업자격으로만 항변할 수 있고, 이러한 진정직업자격의 판단기준은 직무와 관련하여 ‘합리적인 필요성’ 여부이다.

이 법 제703조제1항은 사용자 차별만을 금지하고 있으나 제703조제2항, 제3항에서는 고용알선기관과 노동단체도 인종, 피부색, 종교, 성 또는 출신국 등에 따른 고용차별을 금지하고 있다. 제703조제4항은 도제제도 및 직업훈련 프로그램과 관련해 사용자, 노동단체 또는 노사위원회의 인종, 피부색, 종교, 성 또는 출신국에 따른 차별을 금지하고 있다.

「공민권법」 제7편에서 차별은 주로 직접차별과 간접차별 법리를 인정하고, 그러면서도 일정한 경우에는 구조적 차별을 해결하기 위한 여러 가지 법리들을 도입하고 있다.

직접차별로 주장된 사건에서는 차별 입증이 있으면 피고가 부인항변을 할 수 있으나, 간접차별로 주장된 사건에서는 불리한 영향이 입증되는 경우 ‘...을 이유로’ 한 것임이 확립된다는 점에서 부인 항변은 인정되기 어렵다. 이 경우 법에서 금지하는 사유를 ‘이유로’한 것인지에 관한 입증은 주장자가 하여야 한다. 또한 주장된 차별이 직접 내지 간접차별로 확인되면, 직접차별의 정당성 항변은 진정 직업자격으로, 간접차별은 차별로 주장된 기준이 직무관련성이 있으며 필요에 의한 것인지를 기준으로 정당성이 입증되어야 차별이 되지 않는다.

공민권상 성차별을 보면, 성을 이유로 한 차별로서, 생물학적, 사회문화적 차별의 의미를 포함한다. 따라서 여성, 남성과 같은 생물학적 성뿐만 아니라, 성적 괴롭힘, 성 정체성, 임신이나 출산과 관련된 것도 성차별에 해당되는 것으로 본다. 「공민권법」 제7편이 성적 지향을 이유로 한 차별의 경우에도 적용되므로 성전환을 포함한 성정체성을 이유로 한 차별도 포함하고 있다. 또한 성적 괴롭힘 역시 성차별에 포함되며, 임신 및 가족 상태를 이유로 한 차별도 성차별의 범주에 포함된다.

이러한 성차별은 채용에서부터 해고 및 정리해고를 포함한 고용의 종료, 임금, 배치, 승진, 훈련, 복지 및 수당 등 그 밖의 금품, 기타 모든 근로조건을 포함한 모든 고용 단계에 적용된다. 차별은 직접적인 다른 대우에서 뿐만 아니라, 사용자의 고용(채용이나 인재등용)정책 또는 관행이 특정 성에 관계없이 남녀 모두에게 적용되는 것이라 하더라도, 그것이 특정 성을 가진 자에 대해 고용 상 부정적인 영향을 미치는 것으로서, 직무관련성 또는 사업 운영상의 필요성이 없는 것이면 간접차별에 해당할 수 있다.

차별의 판례법상 판단기준을 정하고 있는 ‘고용평등기회위원회’(Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) 지침에서는 진정직업자격의 요건을 다음과 같이 규정하고 있다. ① 안전하고 효과적인 직무의 수행, 특정 성, 종교 또는 출신 민족, 연령의 근로자를 고용할 수 없다는 점을 입증해야 하고, ② 해당 기준이 사업의 운영 그 자체의 “본질(essence)”적인 내용의 객관적인 수행과 직접적으로 관련이 있음을 입증하여야 한다. ③ 장애인의 경우에는 장애인차별금지법에 따

라 편의제공의무를 이행하였음을 입증하여야 한다.

직접차별에서 판단자는 ① 구제신청인이 비교대상자에 비해 불리한 대우를 받았는지 여부(다른 대우), ② 구제신청인에 대한 불리한 대우와 차별금지규정에서 보호하는 특성(예컨대, 성, 종교, 장애, 인종 등)과 인과관계가 있는지 여부, ③ 덜 유리한 대우를 한 것의 예외조항 또는 정당성 항변 여부를 판단하여야 한다.

EEOC 해석규칙(29 C.F.R. §1625.6)은 공공안전과 진정직업자격의 입증책임을 규정하고 있는데, 공공안전관련 진정직업자격이 주장되기 위해서 사용자는, 문제된 행위가 그 목적을 실제로 달성하고, 그 목적을 달성하는데 더 나은 또는 덜 차별적인 효과를 갖는 수용 가능한 다른 대안이 없음을 입증하여야 한다.

간접차별인 불리한 영향으로 인한 차별은 보호되는 집단(protected group)에 대한 불리한 영향 즉, 불리한 효과의 발생에 대한 입증을 요구한다. 이는 비교집단과의 비교 필요성을 전제로 한다. 이는 통계 제시방식으로 일반적으로 입증되기도 하며 불리한 영향 차별 소송은 집단소송의 형태를 띠기도 한다.

이후, 「공민권법」은 간접차별에서 원고에게는 불리한 영향에 대한 입증책임을, 피고에게는 ‘사업상 필요성’과 ‘직무관련성’에 대한 입증책임을 부과하고 있다.

이 법 제7편의 적용범위에서 사용자는 주간 통상에 영향을 미치는 산업에 종사하고, 15명 이상의 근로자를 고용하는 경우로 되어있다(제701조제2항). 이 차별금지법은 모집과 채용에서부터 고용관계 전반에 적용되는데, 이들 관련 법령의 집행에 관한 권한은 5명의 위원으로 구성되는 EEOC가 가지고 있다. 이 위원회는 법의 내용에 따른 지침을 작성하고, 피해자의 신청에 따라 조사하고, 자주적 해결이 안 될 경우에는 피해자를 대신해서 소송을 제기하기도 한다. 그러나 이 위원회는 구제명령을 내릴 수는 없으므로 정식적인 판정 또는 구제는 법원에서 행한다.

#### 나. 채용차별예방 가이드라인

미국의 직무검색 → 지원서 제출 → 타당성 검증 → 면접 → 근로조건 제시 → 구직자 승인 등의 순인 상시채용시스템을 가지고 있다. 우리와 비슷하게 서류전형과 유사한 타당성 검증이 이루어지나, 우리와는 달리 직무관련 경력 및 구체적인 직무수행 능력을 중심으로 채용한다. 따라서 채용공고에는 수행해야 할 직무 내용과 업무수행을 위해 필요한 능력 및 자격, 근무지역 등을 구체적으로 제시하

고 있다.

또한 인력채용을 원하는 부서가 인력부서와 함께 하나 현업부서 주도 채용이 이루어지고 있다.

취업을 위해서는 직무수행능력이 가장 중요하여 구직자는 업무능력을 갖추고 있어야 하며, 채용공고에서 요구하는 직무수행 조건에 미달하면 아예 검토대상에서 제외된다. 구직자들은 일하고자 하는 직무 분야에서 요구하는 경력 및 업무능력을 갖추기 위해 무급 인턴십 등에 참여하기도 한다.

<표 IV-2> 미국 C급로벌 기업 구인 사례

직무 ID	015611-
직무명(Job Title)	관리조정자
맡게 되는 일 (Responsibilities)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 미국 세관 및 국경보호기관에 통과서류 및 통관적요서를 종합제출하고 적시에 관세를 납부</li> <li>- 업무관련 우선순위를 결정하고 지시사항을 검토하거나 고객센터 부서 동료와 의사소통을 통해 처리</li> <li>- 물품통관과 인도처리를 위한 복사, 문서작성 및 국경보호 기관과 다른 정부기관 및 운송사에게 문서전달, 송장 작성 및 배포</li> <li>- 즉각적인 화물이용을 위한 운송사와의 의사소통 및 하도지시서 수령</li> <li>- 통관적요서 작성과 관세납부를 통한 국경보호기관 규정 준수</li> <li>- 거래기록을 컴퓨터 시스템과 파일, 노트에 기록하고 문서를 철해야 함</li> </ul>
자격요건 (Qualifications)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고등학교 졸업장 또는 동등한 자격</li> <li>- 하도지시서 수령과 화물발송을 위한 국경보호기관 통관절차 및 지역관습에 대한 지식 필요</li> <li>- 팀과 부서의 다른 동료들과 소통하기 위한 좋은 의사소통 기술 필요</li> <li>- 다른 동료들에게 지도를 할 수 있어야 하고 문제를 해결하거나 문제해결을 도울 수 있어야 함</li> </ul>
직무범주(Job Category)	관리직
근무지(Location)	위싱턴주 시애틀
고용형태(Full/Part Time)	상근직
경력(Years Experience)	0-3년
출장(Travel)	출장 없음
언어(Preferred Language)	영어
면허(Licenses)	없음

출처: 대한상공회의소(2013), 8쪽.

채용단계에서의 차별금지를 위한 가이드라인의 주요 내용을 보면 다음과 같다.

#### ■ 구인광고 시 차별금지

채용단계에서의 차별금지를 위해 인종, 피부색, 종교, 성(임신 포함), 출신국가, 연령(40세 이상), 장애 또는 유전적인 정보를 이유로 직무에 지원하는 자를 우대하거나 또는 불리하게 대우하는 것을 나타내는 구인광고를 하는 것은 인정되지 않는다. 각 법령에서 규정하는 범주에 속하는 사업장은 자격 있는 모든 지원자가 인종, 피부색, 종교, 성, 성적 지향, 성 정체성, 출신민족, 연령, 장애 등 개인이 가진 특성에 관계없이 고용이 될 수 있다는 점을 모든 고용상의 모집행위나 광고에 명시할 것이 요구된다.

#### ■ 입사지원서에 개인상의 정보 기재 금지

인종, 피부색, 종교, 성(임신 포함), 출신국가, 연령(40세 이상), 장애 또는 유전적인 정보를 지원서 상에 기재하도록 하는 것은 간접차별이 될 수 있으므로 지원서에 이러한 정보를 기재하지 않도록 하고 있다.

#### ■ 지원자가 임신부나 장애가 있을 시 편의 제공

지원자가 임신부나 장애가 있는 경우, 필요한 편의를 제공할 필요가 있다. 이러한 편의제공을 하는 것이 사용자에게 중대한 어려움을 야기하거나 비용을 야기하지 않는 한, 편의제공의무는 이행되어야 하며, 요구되는 편의가 제공되지 않은 경우에는 차별이 된다.

#### ■ 구인광고 시 특정 성이나 인종 제한 금지

구인광고시 ‘남성 직군’ 내지 ‘여성 직군’으로 표기되거나 인식되는 것은 성별 구분에 의해 특정 성의 특정 직군에 진입할 기회를 제한하는 원인이 되므로, 기존의 고정관념이나 가정에 근거하여 특정성의 고용을 제한하는 것은 차별이 된다. 예컨대, 여성은 이직률이 높을 것이라고 가정하거나, 남성은 세심한 분야에 적응하지 못한다거나, 여성은 공격성이 없어 영업이나 판매직에 적합하지 않거나, 여성은 감독직이나 관리직보다는 보조직무 등에 적합하다거나, 임신·출산

등으로 직무에 전념하지 못한다거나 하는 등의 고정관념에 근거한 경우가 모두 성차별에 포함된다. 또한 사용자, 동료, 고객의 선호로 특정성을 선호하는 경우도 성차별이 된다.

#### ■ 진정직업자격 엄격하게 해석

진정직업자격은 엄격하게 해석하고 있는데 ① 여성의 근무특성에 관한 가정에 근거한 고용거부: 예를 들어, 여성의 이직률이 남성보다 높다는 가정, ② 양성에 대한 고정관념에 근거한 고용거부: 예를 들어, 남성은 세심한 분야에 잘 적응하지 못하는 경향이 있다거나, 여성은 적극적인 영업 내지 판매기술이 부족하다는 등을 포함, ③ 동료들, 사용자, 의뢰인 또는 고객의 선호를 이유로 개인의 고용을 거부하는 것도 차별로 본다.

#### ■ 지원자의 평가는 각자의 능력에만 의거해 평가

개인에 대한 평가는 그 개인이 가진 각자의 능력에 의해 기초해야 하는 것이지, 개인이 가진 특성이나 그들이 속한 집단이 나타내는 특성에 근거해서 판단해서는 안 된다고 본다. 다만, 취업기회에서의 차별이 사적인 영역에 속하는 특정인의 프라이버시를 존중하기 위한 경우에는 그것이 특정성으로 인한 것이라 하더라도 진정직업자격으로서 그 정당성이 인정된다.

#### ■ 면접시 혐오적인 발언 금지

채용과정에서 여성에 대해 불쾌한 또는 혐오적인 발언을 함으로써 여성을 괴롭히는 것은 성적 괴롭힘에 해당하게 되어 성차별이 된다. 피해자와 가해자는 여성 또는 남성 모두가 될 수 있고, 피해자와 가해자는 동성일 수도 있게 된다.

#### ■ 면접시 임신여부 등에 대한 질문금지

채용과정에서 지원자가 임신인지 또는 임신계획이 있는지 여부를 묻는 것도 차별이 될 수 있다. 공민권법 제7편에서 특히, 임신을 젠더 관련 특성으로 규정하지 않고 있다고 하더라도, 이 같은 질문은 일반적으로 그들의 기회를 차단하는 것이 될 수 있기 때문이다. EEOC는 특히 임신차별을 주장하는 사건을 접할 때

이와 같은 질문을 했는지 여부를 차별의 판단요소로 고려한다.

임신차별법은 단지 임신한 자에 대해서만 적용되는 것이 아니라, 임신 가능성 또는 임신할 의사가 있는 모든 자를 그 보호대상으로 본다. 또한 인공수정 또는 출산이나 분만 능력을 이유로 한 다른 대우에도 확장되어 적용된다. 그러므로 유해한 화학물질을 취급하는 곳에 여성을 제한하는 것과 같은 특정 성에 대한 정책(sex-specific policy)은 진정직업자격이 있는 것으로 입증할 수 있는 경우에 한해 정당화될 수 있으며, 사업상의 정상적인 운영에 합리적으로 필요한 경우에만 인정된다.

#### ■ 채용과정에서 직무능력평가 외의 정보가 차별로 연결되어선 안 됨

채용 등에서 지원자의 출근율, 일정, 작업에 대한 육체적 능력, 직무에의 전념 정도에 대한 사용자의 고정관념이나 가정에 근거하여 지원자에게 불리한 결정을 하는 것은 위법이다. 구체적인 예를 보면,

- 사용자는 면접과정이나 수행평가과정에서 지원자의 직무상 자격여부에 대해 중점을 두고 질문하여야 한다. 지원자의 임신 상태나 자녀계획, 가족계획 등에 대한 질문을 하여서는 안 된다.
- 사용자는 직무에서 책무, 기능 및 해당 직책 자격(역량)을 반영하도록 각각의 직책에서 직무관련 자격 기준을 구체적으로 개발하고, 임신, 출산 또는 관련 의료 조건(medical conditions)에 근거한 젠더 고정관념과 차별에 대한 고정관념을 최소화하여야 한다. 이러한 기준이 후보자 선택 시 일관되게 적용되는지 확인하여야 한다.
- 구인 시 모든 가능한 지원자가 지원할 수 있도록 하여야 한다.
- 채용 시 사용자는 임신, 자녀 또는 관련 의료의 필요성에 의해 영향 받는 여성에 대한 고정관념 또는 편견이나 가정 없이 고용을 결정하여야 한다.
- 지원자의 평가와 비교 시, 업무 경험과 성취에 중점을 두고 지원당시까지의 경험에 대해 동일한 무게를 두어 평가해야 한다.
- 고용결정이 실현가능한 범위까지 잘 문서화되는지 확인하고, 그로 인한 결정으로 영향 받는 자에게 이것이 설명되는지 확인한다. 또한 관련 기록이 법적으로 요구되는 기간까지 보관되는지 여부에 대해 확인한다.
- 지원자와 근로자의 태아 위험에 대한 정보를 공개하고 가능한 범위까지 업무를 재할당하도록 요청한다.

채용과정의 “모집, 선발, 채용 상 차별금지에 관한 실무지침”에서는 면접 시 “18세 이하의 자녀가 있는가? 자녀는 몇 명인가? 자녀의 나이는 어떻게 되는가? 자녀를 어떠한 방법으로 양육하고 있는가?” 하는 등의 질문들은 여성을 차별하는 수단이 된다고 규정하고 있다. 고용 전에 여성 지원자에게만 자녀양육 방법에 관한 정보를 요구하는 것은 공민권법 제7편 위반이 된다. 따라서 사용자는 미취학 자녀를 둔 남녀 지원자에게 상이한 질문을 하거나 직무와 관련 없는 질문을 할 수 없다.

또한 부양책임과 관련된 의도적인 차별은 다른 성차별 사건에서 이용된 증거의 유형을 사용하여 입증될 수 있다. 부양책임을 이유로 한 차별의 조사는 성을 이유로 한 차별주장에 직면하게 된다. 따라서 여성 부양자에 대한 불리한 대우는 성을 이유로 한 위법한 차별인지 여부를 결정하는 것일 수 있으므로, 증거의 전체를 검토하여야만 한다.

이 경우 사례를 보면 기혼인지, 어린 자녀가 있는지 또는 그들의 자녀양육 기타 가족부양의 책임 여부에 대해 여성 지원자에게는 질문을 하지만 남성 지원자에게는 질문하지 않는 경우, 의사결정자 또는 기타 공적 결정이 임신 여성 또는 일하는 어머니 또는 기타 여성 부양자에 대한 고정관념 또는 경멸하는 언급을 하였는지 여부, 여성이 임신 사실을 알고 난 이후 곧 다른 당사자나 다른 여성에 비해 불리한 대우의 대상이 되었는지 여부, 업무 수행에 감소가 없었음에도 불구하고, 여성의 부양책임이 추정된 이후 다른 당사자나 다른 여성에 비해 더 불리한 대우의 대상이 되었는지 여부, 어머니에 대한 고정관념 또는 다른 여성 부양에 대한 고정관념에 기초하여 여성 부양자보다 자녀가 없거나 다른 부양책임이 없는 자에 대해 더 유리한 대우를 하였는지 여부 등이다.

#### ■ 채용과정상의 서류 보관의무

사용자는 모집과 채용과정에서 요구되는 단계별 모든 서류를 보관할 필요가 있다. 특히, 직무설명서, 구인광고, 직무 제안 기록, 지원서 및 이력서, 면접 노트, 서면 고용정책 및 절차, 개인 파일 등은 차별이 제소된 경우 중요한 증거자료가 될 수 있다. 이러한 기록은 그 기록이 만들어진 날 또는 인사 조치의 결정일로부터 2년간 보관되어야 한다.



### 3. 영국

영국은 개별 사유별로 규정되어 있던 차별관련법제를 통합하여<sup>16)</sup> 2010년에 「평등법」(Equality Act, 2010)을 제정하였다. 본법 이전에, 1970년 「동일임금법」을 제정하여 남녀차별을 규정하였으며, 1975년에는 「성차별금지법」을 제정하였다. 이 법에서 처음으로 성을 근거로 한 간접차별을 규정하였으며, 유럽연합의 관련 지침 등에 의거해 개정을 해 오면서 성차별을 금지하는 기본법으로서의 역할을 해 왔다. 본 절에서는 채용에서의 차별금지과 관련된 내용과 채용차별예방 가이드라인에 대해 살펴보고자 한다.

#### 가. 평등법에서의 채용차별금지

영국 「평등법」 제4조는 연령, 장애, 성전환, 혼인 또는 동성결혼, 인종(피부색, 국적, 출신민족 또는 출신국가), 종교 또는 신념, 성별, 성적지향 등을 차별사유로 규정하고 제5조부터 제12조에서는 이 보호되는 속성들에 대해 각각 정의내리고 있다. 임신 및 모성에 대해서는 보호되는 속성으로 예시하고 있으나 위의 사유와는 다르게 취급하여 모유수유를 성별과 관련하여 보호하고 있으며(제18조) 간접차별조항에는 포함시키지 않고 있다(제19조제3항).

다만 이러한 사유로 인한 차별이 예외적인 경우에는 정당화 된다. 즉 연령을 이유로 차별한 경우에도 정당한 목적을 실현하고 비례적인 수단을 사용한 경우에는 차별에 해당하지 않는다(제13조제2항). 또한 장애의 경우, 장애인에 대한 더 유리한 대우를 하였거나, 하고자 하는 경우에는 차별로 보지 않는다(제3항). 보호되는 특성이 혼인 또는 사실혼인 경우에는, 직접차별 규정은 그러한 대우가 혼인 또는 사실혼임을 이유로 한 차별의 경우에만 차별금지규정을 위반한 것으로 보며(제4항), 인종을 이유로 한 차별로서, 불리한 대우에는 다른 집단과 특정인을 구분하는 것을 포함한다(제5항). 그러나 차별이라고 주장하는 대우가 자신의 보호되는

16) 1970년 평등동일임금법(Equal Pay Act), 1975년 성차별금지법(Sex Discrimination Act), 1979년 인종관계법(Race Relations Act), 1995년 장애인차별금지법(Disability Discrimination Act), 2003년 취업평등(종교 신념)규정(Employment Equality(Religion or Belief) Regulations), 2007년 취업평등(성적지향)규정(Employment Equality(Sexual Orientation) Regulations), 2006년 취업평등(연령)규정(Employment Equality(Age) Regulations), 2006년 평등법(Equality Act) 등과 100개가 넘는 법령을 통합하고 체계화하였다.

속성과 관련될 것을 요구하지 않는다. 따라서 개인이 보호되는 속성을 실제로 갖지 않아도 그 개인이 보호되는 속성을 갖는 것으로 알고 불이익한 대우를 한 경우에도 직접차별로 보고 금지하고 있다. 그리고 제14조에서 복합차별 조항을 도입하여 보호되는 두 가지 속성을 결합하여 차별을 주장하는 것도 가능하다.

특히, 차별사유가 성을 이유로 한 것인 경우에는, 모유 수유를 이유로 한 불리한 대우를 포함하고 있으며, 임신 또는 출산과 관련하여 여성에 대해 제공되는 특별대우를 가지는 것으로 고려될 수 없다. 반면, 모유 수유에 관한 규정은 제17조 및 제18조에서 규정하는 임신과 출산을 이유로 한 차별 규정에서 별도로 규정하고 있다.

또한 차별은 특정인을 채용하지 않거나, 정리해고에서 특정 개인을 선정·선택하거나, 임금에서 차별을 하거나 하는 등 고용 이전단계부터 고용의 종료에 이르기까지 고용의 전 단계에 적용되는 것으로 본다. 즉, 사업장 내 차별에는 모집 및 채용, 고용의 내용 및 조건, 임금 및 급여, 승진 및 배치전환의 기회, 훈련, 해고, 구조조정에 따른 정리해고 등 채용에서부터 고용의 종료 전반을 포함하는 것이다(제39조). 특히 모집 및 채용과정에서의 고용의 제안과 고용의 조건을 결정함에 있어서 차별을 금지하고, 고용을 거절하는 경우에 있어서도 차별을 금지한다(제39조제1항). 아울러 고용의 제안과 고용의 조건을 결정함에 있어서 또는 고용을 거절함에 있어서 개인에 대한 부당한 괴롭힘을 금지하고 또한 사용자, 동료, 고객의 선호로 특정성을 선호하는 경우도 성차별이 된다(제39조제3항).

그리고 채용 과정에서 발생한 차별이 법에서 보호되는 특성을 이유로 한 것이면, 그러한 차별행위가 진정한 직업상의 요건(Genuine occupational requirements)이 아닌 한, 사용자는 위법행위에 대한 책임을 져야 한다.

특히 고용에 있어서의 차별과 임금결정에 있어서의 차별에 강화된 규정을 두고 있다. 채용과정에서 동등한 자격이 있음에도 불구하고 장애인과 같이 잘 드러나지 않는 집단에 대한 채용차별을 사전에 막도록 고용주의 적극적 조치 의무를 규정하고 있다.

신규모집 및 채용단계(서류면접 또는 면접시) 등 채용 전 단계에서 지원자의 장애여부 및 건강상태에 대한 질문과 조사를 할 수 없으며 이의 위반은 부당한 차별로 간주하고 있다. 다만 몇 가지 경우에는 허용되는데 ① 기업에서 요구되는 조건과 평가 등을 경험할 수 있는지에 대한 순응여부를 확인하고 이에 대한 합

리적인 조정을 위해서는 장애여부 및 건강상태에 대한 조사는 허용되며, ② 지원자가 해당업무와 관련된 일을 하는데 그 수행여부를 파악함에 본질이 있거나, ③ 일자리를 위해 고용주에게 속해 있는 사람들의 다양성을 조사할 목적으로 수행되는 경우, ④ 일자리가 특별한 장애를 가지고 있는 자를 조건으로 요구하는 경우, 지원자가 그 장애를 가지고 있는지를 증명하는 경우, ⑤ 직업적 요구조건상 이러한 질문과 조사가 당해 직업의 합리적인 목적 달성을 위한 적당한 수단이라는 것을 입증하는 경우에는 허용된다.

채용 후 고용계약에 임금이나 상여금 지불 등에 관해 동료들과 이야기 하지 못하게 하는 임금비밀조항을 폐지하여 사용자에게 당해 사업장의 임금구조 및 수준의 공개청구권이 있고 부당한 임금에 대해서는 이의를 제기할 수 있도록 하여 채용이후 직장 동료 간의 임금차별에 대해 논의할 수 있도록 하였다. 성별임금에 대해서는 자발적으로 보고하도록 했으나 잘 이행되지 않을 경우 250인 이상을 고용하는 모든 사업장내 성별임금격차보고서 제출을 명할 수 있도록 하였으며 공공부문에서는 근로자 150인 이상인 경우에는 성별임금뿐만 아니라 인종 등 평등 관련 여타의 자료도 제출하도록 하였다.

이 법의 적용범위로는 서비스 제공, 재산, 일-고용 등을 포함, 교육, 장애인의 교통 등에 대하여 서비스제공자 등에 대하여 차별이 금지되는 유형과 의무를 세부적으로 규정하여 이를 불법으로 명시하고 있다.

차별시정기구로는 ‘평등인권위원회’(Commission for Equality Human Rights, CEHR)가 있으며<sup>17)</sup> 이 위원회는 업무규정 제정, 보조금 지급 및 환수권, 합의, 협력, 원조할 수 있는 권한, 조사 및 심문권, 평가권, 입증 및 권고권, 협정체결 및 금지명령권, 사법절차에의 참여권 등의 권한을 가지고 있다.<sup>18)</sup>

#### 나. 채용차별예방 가이드라인

채용과정에서 차별이 이루어지지 않도록 단계별로 가이드라인을 마련해 두고 있는데, 주요 내용을 보면 다음과 같다(Equality Commission for Northern, 2009).

17) 이는 기존의 인종평등위원회, 장애인인권위원회, 평등기회위원회 등 3개의 위원회가 2006년 평등법 제정 시 하나로 통합되어 인권위원회로 재출범한 것이다.

18) 이에 대한 자세한 내용은 신옥주 등(2009)과 홍성수(2011)의 연구 등을 참조

■ **직무기술서에 구체적인 내용 제시**

사용자는 근로자가 담당해야 할 업무와 어떠한 능력(skill)이 필요한 지에 대해 명확하게 기재해야 한다. 직무기술서는 진정하고 필수적으로 근로자로서 담당해야 할 직무(의무)를 정확하게 기술하여야 한다. 인적 조건의 기술은 게시된 해당 직책(post-holder)에 부합되도록 차별적이지 않고, 객관적으로 정당화할 수 있는 요건으로 정확하게 기술하여야 한다. 그러므로 지원자에 대한 기준이 차별로서 위법한 것인지 여부에 대해 사전에 확인하고 검토하여야만 한다.

■ **직무기술서 및 선발기준이 차별이 아니라는 입증책임**

직무기술서 및 선발기준이 잠재적 지원자에 대한 직접 또는 간접차별이 아닌 점을 확실하게 입증할 수 있어야 한다. 특정한 자격을 요구하는 것은 객관적인 측면에서 그 요건이 정당하다는 점이 입증되지 않는 한 다른 사람들에게 불리한 조건이 될 수 있으며 이것이 차별로 연결되기 때문에 매우 중요하다.

■ **구인광고에서 특정 인종 또는 젠더 등 제한 금지**

구인광고에서 누군가를 차별하는 것으로 언급하거나 또는 암시되어서는 안 된다. 구인광고는 가능한 한 자격 있는 자가 많이 지원하도록 하여 지원의 기회를 가질 수 있도록 광범위하게 게시하여야 한다. 젠더, 인종 등이 진정직업요건이 아닌 한 특정 젠더, 특정 인종 등 지원자를 제한하고 특정하는 방식으로 하는 구인광고는 위법한 차별행위가 된다.

■ **입사지원서에는 직무관련성 있는 정보만 기재**

입사지원서 등에 기재하는 항목은 직무관련성이 있는 정보만 기재하여야 한다. 즉 개인적인 정보나 질문은 최소화하고, 직무상 요구되는 요건을 중심으로 구성하여야 한다. 특히, 종교적 신념, 정치적 의견, 인종 또는 출신민족, 국가, 혼인, 사실혼 또는 가족 상태, 연령, 성적 지향 등 개인적이고 직무와 관련이 없는 질문은 신청서 양식에서 생략하여야 한다. 그리고 또한 직무와 관련 없는 지원자의 건강 또는 약물복용 경력에 대한 항목이나 서류제출을 요구하는 것은 차별적일 수 있으므로, 지원서 양식에 포함하지 말아야 한다. 예를 들면 생년월일을 묻

는 것은 연령차별로 연결되기 쉽고, 사진은 진정직업자격이 아닌 한 차별이 되며, 건강상태도 이에 대한 편의를 제공한다고 해도 채용 후에 물어야 하며, 혼인 상태나 가족상태 등도 복지 관련 수당 등을 제공하기 위해서는 채용 후에 물어야 한다. 범죄경력을 이유로 채용하지 않는 것은 위법이므로 교육기관 등 일정한 기관 등을 제외하고는 이에 대해서 요구해서는 안 된다. 그러나 사용자가 적절한 상황에서 이러한 정보를 고려할 수는 있다고 본다.<sup>19)</sup>

#### ■ 면접관은 반드시 평등기회훈련과정 이수

채용과정에 참여하는 면접관은 매우 중요한 위치에 있으므로 반드시 적절한 평등기회훈련(equal opportunities training)을 받은 자를 위촉하여야 한다. 이러한 훈련을 거치지 않은 자를 면접관으로 위촉하는 경우에, 질문하지 말아야 할 특정 사안 예컨대, 혼인 여부, 동성애자 여부, 자녀계획 여부, 성적 지향, 임신 등과 같은 차별적인 질문을 하게 될 수 있고, 이것이 차별로 이어지게 되며 그에 대한 법적 책임은 사용자가 부담하기 때문이다.

#### ■ 면접관은 면접이 구조적이고 체계적으로 이루어져야 한다는데 동의

또한 면접은 구조적이고 체계적인 방식으로 구성되어야 한다. 면접관은 면접 단계 이전에 다음의 사항에 대해 동의하도록 하여야 한다. 즉 ① 직무기술 및 인적 자격요건에서 기술된 기준을 객관적으로 정당화할 수 있고, 직접적이고 명백하게 부합하는 채용 기준, ② 직무기술 및 인적 자격요건에서 기술된 기준에 대한 직접적이고 명백하게 부합하는 적합한 질문, ③ 면접 과정 전반에 걸쳐 사용되는 표준화된 점수(scoring) 시스템 등에 동의하여야 한다.

#### ■ 면접과정에서의 정보나 질문이 차별로 연결되지 않도록 주의

입사지원서에서 연령, 건강, 장애 및 개인 각각의 특성이 지원서에서 삭제된 경우라 하더라도, 지원자의 고용 경력과 학력 등을 통해 지원자의 연령을 추정가능하게 할 수 있는 요인이 되며, 후보자의 특성을 명백하게 드러내 보이는 것일

19) 생년월일을 사업장 내 평등 모니터링의 일환으로 질문한다거나, 복지관련 수당을 지급하기 위한 것일 경우, 자녀유무 또는 자녀계획 등은 채용이 결정된 후 물어야 하며, 학교 등과 같은 교육기관에서는 형사유죄판결 등에 대한 정보를 질문할 수 있다.

수 있다. 따라서 후보자 명단의 작성과 면접에서 포함되는 모든 내용은 보호되는 특성에 기초한 편견이나 고정관념으로 작용하여 후보자에게 불리하게 작용할 수도 있으므로 이것이 차별로 연결되지 않도록 해야 한다.

채용 면접에서 질문이 차별적인 요소를 내포하는 경우, 법적 정당성을 입증할 수 없는 것이면 차별의 대상이 된다. 따라서 면접관의 질문은 곧바로 차별행위가 될 수 있다는 점에서 매우 신중하게 이루어져야 한다.

#### ■ 채용관련 서류 보관기간 의무화

채용과정에서 제출하거나 요구한 모든 자료를 서류화해 두어야 하며 이러한 서류의 보존은 적어도 12개월간 유지되어야 한다.

## 4. 일본

### 가. 채용차별금지법제

일본 헌법은 제14조에서 ‘모든 국민은 법 아래에서 평등하고, 인종, 신조, 성별, 사회적 신분 또는 가문으로 인하여 정치적, 경제적 또는 사회적 관계에서 차별받지 않는다고 규정하여, 인종, 신조, 성별, 사회적 신분 또는 가문에 의한 차별’을 금지하고 있다.

이에 따라 「노동기준법」은 제3조에서 ‘사용자는 근로자의 국적, 신조 또는 사회적 신분을 이유로 하여 임금, 근로시간, 기타 근로조건에 대하여 차별적 취급’을 금지하고 있다. 성별을 이유로 하는 차별과 관련해서는 노동기준법 제4조에서 ‘근로자가 여성이라는 이유로 임금을 남성과 차별 취급해서는 안 된다’고 하고 있다.

위와는 별도로 성차별을 포괄적으로 규제하는 법으로서 「남녀고용기회균등법」이 있다. 이 법의 제5조는 ‘근로자의 모집 및 채용에 대하여 성별에 관계없이 균등한 기회를 제공해야 한다고 규정하면서 모집 및 채용에 있어서 차별’을 금지하고 있다.<sup>20)</sup> 또한 제6조에서는 근로자의 배치, 승진, 강격 및 교육훈련, 복리후생,

20) 근로자의 모집 및 채용에서 성별에 따라 차별을 하는 것은 남녀고용기회균등법 제5조에 규정되어 있으나, 구체적인 내용으로는 2006년 후생노동성 고시 제614호의 지침에 규정되어 있다.

- ① 모집·채용의 대상에서 남녀 어느 한쪽을 배제하는 것
- ② 모집·채용의 조건을 남녀 다른 것으로 하는 것

직종 및 고용형태의 변경, 퇴직의 권장 및 해고와 근로계약의 갱신 등에 관하여 성별로 인한 차별을 금지하고 있다.

이에 더불어, 성별 이외의 사유를 요건으로 하는 조치로 「남녀고용기회균등법」 제7조에서는 간접차별을 금지<sup>21)</sup>하고 있으며, 제9조에서는 여성근로자가 혼인, 임신 또는 출산한 것을 퇴직이유로 하여 예정하는 규정을 금지하고 있다.

이러한 성별과 관련된 고용차별 금지 이외에도, 연령과 관련된 고용차별을 금지하고 있다. 일본의 「고용대책법」 제10조는 ‘사업주는 근로자가 가진 능력을 유효하게 발휘하기 위해 필요하다고 인정될 때로서 후생노동성령이 정할 때에는 근로자의 모집 및 채용에 대하여 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 연령에 관계없이 균등한 대우를 해야 한다’고 규정하고 있다.

특히 근로자의 모집 및 채용과 관계되는 연령제한의 완화에 대해서는 일본에서는 지금까지는 노력의무였는데, 2007년의 「고용대책법」 동법 개정으로 인하여 제10조에 근거하여 모집 및 채용에서의 연령제한이 금지되었다. 따라서 후생노동성령에서 규정하는 예외사유는 합리적인 이유가 있어 예외적으로 연령제한이 인정되는 경우에 해당되는 것이 아니면 연령제한은 금지된다. 또한 고령자에 대한 고용과 같이, 예외적으로 연령제한을 마련해야 하는 경우에는 그 이유를 서면이나 전자매체로 구직자 등에게 제시하는 것이 의무화되어 있다(고연령자고용안정법 제18조의2제1항).<sup>22)</sup>

③ 채용선고에서 능력이나 자질 유무 등을 판단하는 경우에 그 방법이나 기준에 대하여 남녀가 다른 취급을 하는 것

④ 모집·채용에 있어서 남녀의 어느 한 쪽을 우선하는 것

⑤ 모집·채용에 관한 정보제공에 대하여 남녀 다른 취급을 하는 것

자세한 사항은 “근로자에 대한 성별을 이유로 하는 차별의 금지 등에 관한 규정을 정한 사항에 관하여 사업주가 적절하게 대처하기 위한 지침(労働者に對する性別を理由とする差別の禁止等に關する規定に定める事項に關し、事業主が適切に對處するための指針(平成18年厚生労働省告示第614号))”

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/20000401-30-1.pdf>  
(2016.8.19. 접속)

21) 성별이외의 사유를 요건으로 하는 조치라고 해도 실질적으로 성별을 이유로 하는 간접차별의 금지에 대해서는 남녀고용기회균등법 제7조에서 금지하고 있으나 그 구체적인 내용은 동법 시행규칙 제2조에 규정되어 있다. 근로자의 모집 또는 채용에 관한 조치로, 근로자의 신장, 체중 또는 체력에 관한 사유를 요건으로 하는 것(1호), 근로자의 모집 혹은 채용, 승진 또는 직종의 변경에 관한 조치로서, 근로자의 이사를 동반하는 배치전환에 응할 수 있는 것을 요건으로 하는 것(2호), 근로자의 승진에 관한 조치로 근로자가 근무하는 사업장과 다른 사업장으로 배치전환된 경험이 있는 것을 요건으로 하는 것(3호).

또한 일본에서는 장애를 이유로 하는 채용차별을 금지하고 있는데(「장애인기본법」 제4조), 2016년의 「장애인고용촉진법」의 개정으로 인하여, 사업주에게 장애인 차별금지와 합리적 배려 제공을 의무화하였다. 모든 사업주는 근로자의 모집 및 채용에 대하여 장애인에 대하여 장애인이 아닌 자와 균등한 기회를 제공해야 하며, 또한 임금의 결정, 교육훈련의 실시, 복리후생시설의 이용, 기타 대우에 대하여 근로자가 장애인이라는 것을 이유로 하여 장애인이 아닌 자와 부당한 취급을 해서는 안 된다(제36조). 여기에서 금지된 차별은 장애인이라는 것을 이유로 하는 차별(직접차별을 말하고, 월케어, 보조견, 기타 지원기구 등의 이용, 개조자의 돌봄 등의 사회적 불리를 보충하는 수단의 이용 등을 이유로 하는 부당한 불이익취급을 포함)이다.<sup>23)</sup>

이에 더불어, 합리적 배려의 제공이 의무화되어, 모든 사업주는 ‘모집 및 채용 시에 장애인과 장애인이 아닌 자와의 균등한 기회를 확보하기 위한 조치’ ‘채용 후에는 장애인과 장애인이 아닌 자의 균등한 대우의 확보 또는 장애인 능력의 유효한 발휘의 지장이 된 사정을 개선하기 위한 조치’ 이른바 ‘합리적 배려’를 제공해야 한다(제36조의2, 제36조의3). 합리적 배려는 장애인 한 사람 한 사람의 상태나 직장의 상황 등에 따라 요구되는 것이 다르고, 다양하고 개별성이 높은 것이다. 따라서 어떠한 조치를 취할지에 대해서는 장애인과 사업주가 자주 대화한 후 결정해 나갈 필요가 있다.<sup>24)</sup>

22) 후생노동성 “사업주 개발용 가이드북: 공정한 채용선고를 목표로(2016년도판)”(厚生労働省 「事業主啓発用ガイドブック：公正な採用選考をめざして(平成28年度版)」)

<http://www2.mhlw.go.jp/topics/topics/saiyo/dl/saiyo-01.pdf> (2016.8.19. 접속)

23) 장애인차별금지지침, “장애인에 대한 차별의 금지에 관한 규정에서 정하는 사항에 관하여 사업주가 적절하게 대처하기 위한 지침(2015년 후생노동성 고시 제116호)”(障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に關し、事業主が適切に對處するための指針(平成27年厚生労働省告示第116号))

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000082149.pdf> (2016.8.19. 접속)

24) 합리적 배려지침, “고용의 분야에서의 장애인과 장애인이 아닌 자와의 균등한 기회 혹은 대우의 확보 또는 장애인이 근로자가 가진 능력의 유효한 발휘의 지장이 되어 있는 사정을 개선하기 위해 사업주가 강구해야하는 조치에 관한 지침(2015년 후생노동성 고시 제117호)”(雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保または障害者である労働者の有する能力の有効な發揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に關する指針(平成27年厚生労働省告示第117号))

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000082153.pdf> (2016.8.19. 접속)



한편, 구직자의 개인정보 취급을 엄격하게 제한하고 있다. 「직업안정법」 제5조4호에 따르면 ‘공공직업안정소 등은 각각 그 업무에 관하여 구직자, 그 모집에 따라 근로자가 되고자 하는 자 또는 공급받은 근로자의 정보를 수집, 보관 또는 사용할 시에는 그 업무의 목적 달성에 필요한 범위 내에서 구직자 등의 개인정보를 수집 및 해당 수집의 목적의 범위 내에서 이를 보관 및 사용’해야 한다. 특히, ① 인종, 민족, 사회적 신분, 가문, 본적, 출생지, 기타 사회적 차별의 원인이 될 우려가 있는 사항(가족의 직업, 수입, 본인의 자선 등의 정보 및 용모, 몸매사이즈 등 차별적 평가로 이어질 정보), ② 사상 및 신조(인생관, 생활신조, 지지정당, 구독신문 및 잡지, 애독서), ③ 노동조합 가입상황(노동운동, 학생운동, 소비자 운동, 기타 사회운동에 관한 정보)와 같은 개인정보를 수집하는 것은 원칙적으로 인정되어 있지 않다.<sup>25)</sup> 물론, 개인정보의 수집은 본인으로부터 직접 또는 본인의 동의하에서 수집하는 것이 원칙이며, 이를 위반했을 시에는 「직업안정법」에 근거로 하는 개선명령이 내려질 경우가 있으며, 이러한 개선명령에 위반한 경우에는 벌칙(6개월 이하의 징역 또는 30만 엔 이하의 벌금)이 부과되는 경우도 있다.

<표 IV-3> 일본의 채용차별금지법제

구분	차별금지 “사유”	차별금지 “영역”
남녀고용기회균등법	성별, 모집 및 채용, 배치·승진·퇴직, 간접차별, 혼인·임신·출산	고용관계 성립·전개·종료
고용대책법	연령	고용관계 모집·채용 등(성립)
장애인기본법, 장애인고용촉진법	장애	모집, 채용, 임금, 교육훈련, 복리후생 시설, 균등기회 등

25) “직업소개사업자, 근로자의 모집을 하는 자, 모집수탁자, 근로자공급사업자 등이 균등대우, 근로조건 등의 명시, 구직자 등의 개인정보의 취급, 직업소개사업자의 책무, 모집내용의 정확한 표시 등에 관해 적절하게 대처하기 위한 지침(1999년 노동성 고시 제141호)”(職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報取扱、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に對處するための指針(平成11年労働省告示第141号) <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/haken4/1a.html> (2016.8.19. 접속)

## 나. 공정 채용을 위한 제도<sup>26)</sup>

일본 후생노동성에서는 공정채용을 위해 지원자의 기본적 인권을 존중한 공정한 채용이 실시될 수 있도록 사업주에게 다음과 같은 내용의 책자를 발간·배포하고 있다.

### 1) 후생노동성의 공정채용 전형

#### 가) 채용의 기본적 관점

채용은 아래의 2가지 기본적인 관점에 의해 이루어지는 것이 중요하다.

- ‘사람을 사람으로 보기’라는 인권 존중의 정신, 즉 지원자의 기본적인 인권을 존중해야 한다.
- 지원자의 적성·능력만을 기준으로 하여 채용이 이루어져야 한다.

일본 헌법 제22조는 기본적 인권의 하나로 모든 사람에게 직업선택의 자유를 보장하고 있다. 한편, 사용자에게는 채용 기준과 채용 결정 등의 채용의 자유를 인정하고 있다. 그러나 채용의 자유란 지원자의 기본적인 인권을 침해하지 않는 범위 내에서 인정된다. 채용 여부를 결정하는데 있어서 무엇보다도 ‘사람을 사람으로 보기’라는 인권 존중의 정신, 즉 지원자의 기본적인 인권을 존중하는 것이 중요하다.

또한 직업선택의 자유 즉, 취업의 기회균등이라는 것은 누구든지 자유롭게 자신의 적성·능력에 따라 직업을 선택하는 것이지만, 이것을 실현하는 위해서는 사용자측이 구직자에게 문호를 넓게 개방한 상태에서 적성·능력만을 기준으로 한 공정한 채용이 이루어져야 한다. 또한 일본 헌법 제14조는 기본적 인권의 하나로 모든 사람에게 ‘법 앞의 평등’을 보장하고 있다. 헌법 정신에 따라 채용과정에서 있어서 인종·신조·성별·사회적 신분·가문 등에 의한 차별이 있어서는 안 되며, 적성·능력만을 기준으로 채용이 이루어져야 한다.

---

26) 후생노동성 「공정한 채용 선고를 위하여」(2015년도)의 일부 내용 요약 및 발췌.  
<http://www2.mhlw.go.jp/topics/topics/saiyo/dl/saiyo-02.pdf> (2016.8.17. 접속)

## 나) 공정 채용을 위한 기본적 관점

구직자에게 문호를 넓게 개방해야 한다. 본인이 가진 적성·능력 이외의 것을 채용 기준으로 하지 않아야 한다.

공정한 채용을 위해서는 먼저 구직자에게 문호를 넓게 개방할 것이 요구된다. 최소한의 사람에게만 문호를 개방한다면 취업의 기회균등이 실현되지 않기 때문에 구인 조건에 합치하는 모든 사람이 지원할 수 있도록 하는 것이 중요하다. 또한 공정한 채용을 위해서는 지원자가 직무 수행 상 필요한 적성·능력을 갖고 있는지 아닌지가 그 기준이 되어야 한다. 적성·능력에 관계없는 사항은 그것을 채용 기준으로 채택하지 않는다고 하더라도 입사지원서에 기재하게 하거나 면접에서 질문하거나 하면 그 내용은 결과적으로 채용 결정에 영향을 미치게 되어 채용 차별로 이어질 우려가 있다. 지원자의 개인 정보의 보호라는 관점에서조차 사회적 차별의 원인이 될 우려가 있는 개인 정보 등에 대해서는 어떤 형식으로든 그것을 요구하는 것은 원칙적으로 인정되지 않는다.

## 다) 채용 시에 배려해야 할 사항 - 채용 차별의 우려가 있는 14개 항목

채용 차별의 우려가 있는 구체적 사항으로

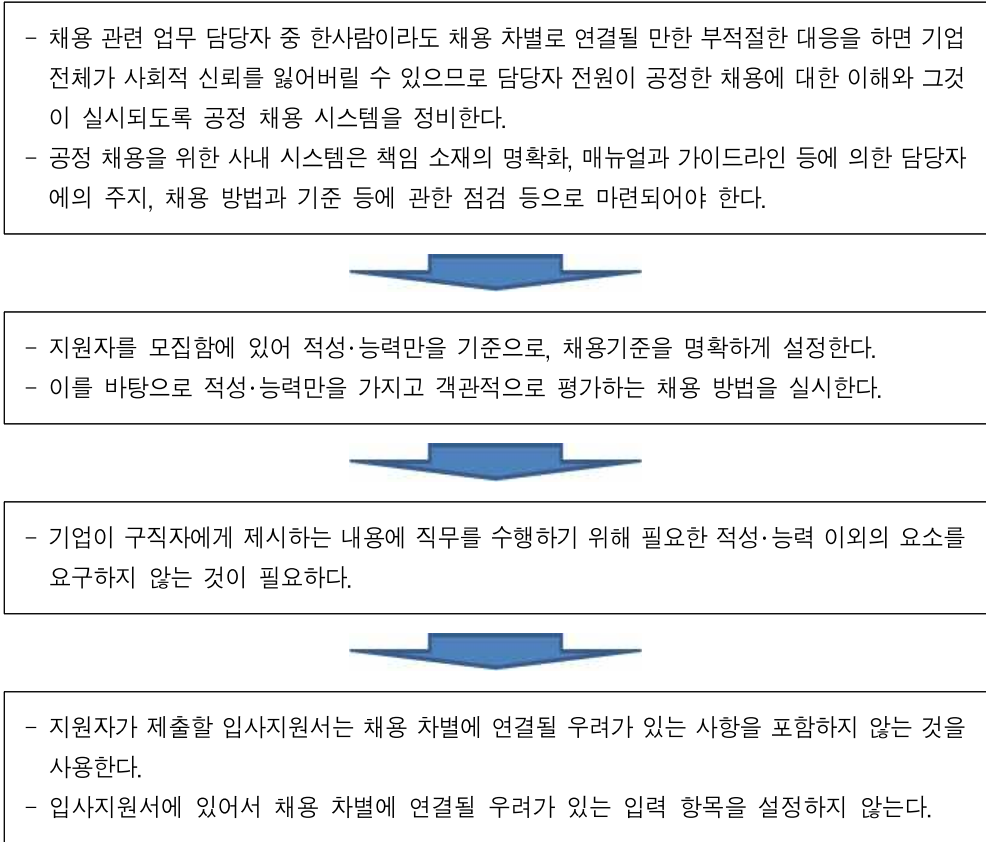
- 적성·능력과 관련이 없는 사항(본인에게 책임이 없는 사항이나, 원래 자유여야 할 사항(양심과 사상에 관련된 것)을 입사지원서나 면접·작문 등에서 파악하는 것
- 신원 조사·합리적 이유가 없이 채용 시 건강진단을 실시하는 것

입사 지원자에게 요구되는 적성과 능력의 내용은 직무 내용에 따라 상이하다. 지원자의 어떤 사항을 파악하는 것이 적절한지 혹은 적절하지 않는지는 일률적으로 단정할 수 없으며 직무 내용에 따라 파악하는 것이 합리적이다. 그러나 본인에게 책임이 없는 사항이나 원래 자유로워야 할 사항(양심과 사상과 관련된 것)은 지원자의 적성·능력과는 무관한 사항이다. 이러한 것을 입사지원서에 기재하게 하거나 면접 시 질문하거나 작문 작성의 주제로 하는 것은 채용 차별로 연결될 가능성이 높다.

채용 차별로 연결될 가능성이 있는 14개 사항은 아래와 같다. ①~⑪의 사항을 입사지원서에 기재·면접 시 질문·작문 작성 등에 의해 파악하는 것, ⑫~⑭까지를 실시하는 것은 채용차별에 연결될 가능성이 높다.

본인에게 책임이 없는 사항의 파악	① 본적·출생지에 관한 것 ② 가족에 관한 것(직업·관계·건강·지위·학력·수입·자산 등) ③ 주택상황에 관한 것(크기·방 수·주택의 종류·근교의 시설 등) ④ 생활환경·가정환경 등에 관한 것
개인의 자유영역에 포함되는 사항의 파악	⑤ 종교에 관한 것 ⑥ 지지 정당에 관한 것 ⑦ 인생관·생활신조 등에 관한 것 ⑧ 존경하는 인물에 관한 것 ⑨ 사상에 관한 것 ⑩ 노동조합·학생운동 등 사회운동에 관한 것 ⑪ 구독 신문·잡지 등에 관한 것
채용 선고의 방법	⑫ 신원 조사 등의 실시 ⑬ 전국 고등학교 통일 지원용지·JIS규격의 이력서에 준하지 않는 사항을 포함한 입사지원서(회사용)의 사용 ⑭ 합리적·객관적으로 그 필요성이 인정되지 않는 채용 시 건강검진의 실시

라) 공정한 채용을 위한 절차



2) 일본의 공정채용인권계발추진원 제도<sup>27)</sup>

‘공정채용인권계발추진원’은 일본의 후생노동성 직업안정국이 일본국 헌법의 기본이념 중의 하나인 ‘직업 선택의 자유’와 직업안정법에 따라 일정 규모 혹은 직업소개업, 파견업의 사업주에게 설치를 권장하는 제도이다.

이 제도는 1977년 일본 고유의 인권문제인 부락차별문제<sup>28)</sup>에 대응하기 위해

27) 이 제도에 대해서는 카가와현이 제공한 자료를 토대로 작성하였다.

<http://www.pref.kagawa.jp/rosei/koyou/pdf/39-41P.pdf> (2016.8.17. 접속)

28) 일본에서는 소를 잡거나 가축을 다루는 일 따위로 물건을 만드는 사람이 사는 마을에 대한 차별이 심각하다. 이는 일본에서 ‘부락 차별’, ‘동화문제’라고 불린다. 특히 채용에서 배제하는 취업차별이 심각해서 사회문제화 된지 오래되었다.

만들어졌다. 당시 일본에서는 부락인에 대한 채용차별 등이 극심해서, 부락문제에 대한 사업주의 인식 변화와 이를 지도하기 위해 일정 규모 이상의 사업장에 '기업내 동화문제연수추진원'의 설치를 권장하고 이 추진원에 대하여 계획적·지속적인 계발·지도를 실시함으로써 각 사업장에 공정한 채용 시스템을 확립하기 위해 창설된 제도이다.

그 후 일본 정부는 동화문제를 인권문제의 중요한 축으로 보고 인권교육·인권계발 사업의 재구축을 추진해야 한다는 지적에 따라 1996년 7월 각의결정으로 '동화문제의 조기 해결을 위한 향후 대책에 대하여'에서 사업주에 대한 계발·지도사업을 인권계발의 사업으로 재구성하여 추진하게 되었다.

이에 따라 사업주에 대한 계발·지도사업은 1996년부터 동화문제 등의 인권문제에 대한 정확한 이해와 인식 하에 취업의 기회균등을 도모하기 위한 공정한 채용시스템의 확립을 목표로 '기업내 동화문제 연수 추진원' 제도를 '공정채용인권계발추진원'(이하 '인권추진원') 제도로 그 명칭을 변경하여 오늘에 이르고 있다.

인권추진원 제도는 직업선택의 자유, 취업의 기회 균등과 고용촉진을 도모하기 위하여 상시 사용하는 종업원의 수가 50인 이상인 사업장, 상시 사용하는 종업원의 수가 50인 미만이며 채용 차별사건 또는 그것과 유사한 상황을 야기한 사업장에 대해 공공직업안정소가 인권추진원의 선임을 권장하고 이를 사업주가 받아들여 설치된다.

인권추진원은 사업주가 종업원 중에서 선임하는 것이 원칙이지만, 공공직업안정소는 공정한 채용 시스템 확립에 중심적인 역할이 기대되는 인사 담당 책임자 등, 종업원 채용 등에 관한 사항에 대하여 상당한 권한을 가진 자 중에서 선임하도록 지도하고 있다.

인권추진원은 ① 공정한 채용선고 시스템의 확립, ② 직업안정 행정기관과의 연락, ③ 기타 해당 사업장에 필요한 대책의 수립 및 추진 관련된 역할을 한다.

인권추진원의 설치는 사업주의 이해에 따라 상당 진행되고 있으며, 100인 이상 규모의 사업장의 설치율은 100%이며, 100인 미만 규모의 사업장에서도 상당수 설치되어 있는 것으로 알려지고 있다.

그러나 인권추진원 제도가 제도 설립 목적에 따라 충분히 기능하고 있다고 하기 어려운 것이 현실이다. 공정한 채용 시스템 확립 등에 적극적으로 참여하는 사업장도 있지만, '인권추진원을 설치하고 연수회<sup>29)</sup>에 출석하고 않고', '인권추진

원을 설치하고 있는데 채용 차별의 우려가 있는 경우’도 있고, ‘인권추진원을 설치하고 있음에도 인사 담당자 전원에 대한 연수가 이루어지지 않는’ 등 그 추진에 적극성을 보이지 않는 사업소도 상당수 존재한다.

## 5. 소결 및 시사점

이상으로 독일, 일본, 미국, 영국을 중심으로 채용차별금지와 공정채용을 위한 법제도에 대해 살펴보았다.

독일은 「일반동등대우법」을 중심으로 직업 활동, 사회보장, 교육, 주택 등 재화와 용역에 대한 접근 및 공급, 민사 분야 등 사회 전 분야의 차별금지의 원칙 등을 규정하고 있다. 「일반동등대우법」에 따르면, 수행되는 업무 종류나 업무 수행의 조건 때문에 반드시 필요한 직업상 요구가 없는 이상 불평등한 대우는 모두 차별에 해당될 수 있다. 특히, 독일 연방차별금지청은 서류전형 시, 이력서 및 서류에 처음부터 사진, 이름, 주소, 생년월일, 나이, 성별, 가족상황, 출신, 국적, 장애 유무 등을 기재하지 않거나, 서류 심사 시 익명화될 사항들을 삭제하는 형식의 익명 지원절차를 시행한 바 있다. 12개월간의 프로젝트를 통해 4개 다국적 기업, 1개 중소기업, 3개 공공 기관 등이 참여하여, 8,550건의 익명 지원서가 접수된 뒤 246개의 일자리에 대한 채용이 이루어졌으며, 프로젝트 종료 이후에도 3개 기업이 익명 지원제도를 지속하고, 다른 곳에서도 시도하는 등 확산이 이루어지고 있다. 독일의 익명지원제도는 인사권자에 의한 통계적 차별, 경험적 차별이 특정 계층에 집중되는 한국의 상황에서는 채용차별을 방지할 수 있는 유용한 수단이 될 수 있다는 점에 시사하는 바가 크다.

미국의 경우에는 기본적으로는 「공민권법」 제7편이 사회 전 분야에서의 차별 금지를 규정하고 있으며, 이에 따라 사용자뿐만 아니라 고용알선기관과 노동단체의 모집과 채용에서부터 고용관계 전반에서의 차별에 관한 근본적인 규정들도 모두 담고 있다. 「공민권법」 제7편에 의하면, 직무와 관련하여 ‘합리적인 필요성’이 인정되는 경우에는 진정직업자격으로서 인정되지만, 그 외 인종, 피부색, 종

---

29) 각 도부현의 노동국 및 공공직업안정소는 인권추진원에 대하여 그 역할을 제대로 수행함에 있어서 필요한 연수 등을 실시하고 있다.

교, 성별, 출신민족 등을 이유로 채용상 차별하는 것은 금지된다.

한편, 미국은 우리와는 달리 수시채용을 실시하며, 직무검색-지원서 제출-타당성 검증-면접-근로조건 제시-구직자 승인 등의 순으로 채용이 이루어진다. 인력부서보다는 현업부서 주도 채용이 많고, 직무관련 경력 및 구체적인 직무수행 능력을 중심으로 채용한다는 점에서도 우리와 차이가 있다. 채용단계에서의 차별예방을 위한 가이드라인에서는 ①구인광고시 차별금지, ②입사지원서에 개인정보 기재 금지, ③지원자가 임신부나 장애가 있을 시 편의 제공, ④구인광고시 특정 성이나 인종 제한 금지, ⑤진정직업자격 엄격하게 해석, ⑥지원자는 각자의 능력에만 의거해 평가, ⑦면접시 혐오적인 발언 금지, ⑧면접시 임신여부 등에 대한 질문금지, ⑨채용과정에서 직무능력평가 외의 정보가 차별로 연결되어선 안 되도록 주의, ⑩채용과정상의 서류 보관의무 등을 담고 있다.

영국은 「평등법」을 통해 채용차별금지 등 사회 전 영역의 차별금지를 규정하고 있고, 차별시정기구로는 ‘평등인권위원회’를 두고 있다. 영국의 평등위원회에 의한 차별예방 가이드라인에는 ①직무기술서에 구체적인 내용 제시, ②직무기술서 및 선발기준이 차별이 아니라는 입증책임 의무, ③구인광고에서 특정 인종 또는 젠더 등 제한 금지, ④입사지원서에는 직무관련성 있는 정보만 기재, ⑤면접관의 필수적인 평등기회훈련과정 이수, ⑥면접관은 면접이 구조적이고 체계적으로 이루어져야 한다는데 동의할 것, ⑦면접과정에서의 정보나 질문이 차별로 연결되지 않도록 주의, ⑧채용관련 서류 보관기간 의무화 등을 담고 있다.

미국과 영국의 채용차별예방 가이드라인에 의하면 입사지원서에는 직무관련성이 있는 개인정보 이외에는 요구하지 못하도록 하고 있다. 입사지원서에 광범위한 개인정보를 요구하고 있는 우리의 상황에 시사하는 바가 크다.

일본은 우리와 유사한 채용 구조를 가지고 있으며, 1년 중 상반기에 가장 많은 인원을 채용한다. 일본 후생노동성은 취업과 교육의 기회 균등을 보장하기 위해 사업주에게 공정채용을 위한 안내서를 배포하고 있는데, 이에 따르면 채용 차별로 연결될 가능성이 있는 14개의 사항은 ①본적·출생지에 관한 것, ②가족에 관한 것(직업·관계·건강·지위·학력·수입·자산 등), ③주택상황에 관한 것(크기·방수·주택의 종류·근교의 시설 등), ④생활환경·가정환경 등에 관한 것, ⑤종교에 관한 것, ⑥지지 정당에 관한 것, ⑦인생관·생활신조 등에 관한 것, ⑧존경하는 인물에 관한 것, ⑨사상에 관한 것, ⑩노동조합·학생운동 등 사회운동에 관한 것,



⑪구독 신문·잡지 등에 관한 것, ⑫신원 조사 등의 실시, ⑬전국 고등학교 통일 지원용지·JIS규격의 이력서에 준하지 않는 사항을 포함한 입사지원서(회사용)의 사용, ⑭합리적·객관적으로 그 필요성이 인정되지 않는 채용 시 건강검진의 실시 등이다. 가이드라인과 더불어 후생노동성 직업안정국은 공정채용인권계발추진원 제도를 시행하고 있으며, 현재 100인 이상 규모의 사업장의 공정채용인권계발추진원 설치율은 100%이고, 100인 미만 규모의 사업장에도 상당수 설치되어 있다.

일본의 후생노동성이 공정채용을 위한 안내서를 사업장에 배포함으로써 채용 과정에서 발생할 수 있는 차별을 계몽하고 있고, 100인 이상 사업장에 공정채용인권계발추진원 설치를 사업주에게 권장하여 자율적으로 공정채용이 이루어지도록 하고 있는 점은 악의적 차별보다는 관행, 경험에 의한 구분과 불이익이란 성격을 가지고 있는 채용차별을 예방하기 위한 유용한 수단이 될 수 있다는 점에 시사하는 바가 크다.

## 채용차별 개선 방안

- 1. 직무수행능력과 무관한 개인정보 수집 금지  
및 표준이력서 사용 확대 111
- 2. 능력중심 인사관리체계로의 변화를 위한  
재정적·행정적 지원 및 사회문화적  
인식 확대 114

## 1. 직무수행능력과 무관한 개인정보 수집 금지 및 표준이력서 사용 확대

Ⅲ장의 모니터링 결과에서 나타난 바와 같이 공공기관과 민간 기업이 채용과정에서 활용하고 있는 입사지원서에는 성별, 종교, 나이, 사회적 신분, 출신 지역, 용모 등 신체조건, 혼인 여부, 가족 형태 또는 가족상황, 학력, 병력 등 평균 4개(최소 0개~최대 10개)의 차별을 야기 할 수 있는 항목이 포함되어 있다. 모니터링 결과 입사지원서에 가장 많이 포함된 항목은 ‘나이’로 전체 분석에 활용한 입사지원서 3,567개 중 98.5%가 지원자들에게 연령 정보를 기입하도록 하고 있었다. 그 다음 학력/출신학교(94.7%), 사진을 포함한 외모 및 신체조건(93.9%) 정보를 기입하도록 하고 있는 경우도 90% 이상으로 높은 비율을 차지했다. 이 외에 성별 정보를 요구하는 경우는 68.4%였으며, 출신지역(32.5%), 혼인여부(12.8%), 종교(8.5%), 병력(2.7%), 주거형태·재산 정도 등 사회적 신분(2.2%), 임신/출산 여부(0.6%)를 기입하도록 하는 경우들도 발견되었다.

입사지원서 양식은 지원자에 대한 기본정보와 직무능력을 확인하는 첫 단계라는 점에서, 위의 결과는 기업들이 지원자에 대해 가장 알고 싶은 정보는 나이와 학력/출신학교, 사진을 포함한 외모 및 신체적 조건이라는 것을 보여준다.

이상의 정보 요구가 가장 많은 이유는 우리 사회의 나이 서열 중심의 조직문화, 개인의 능력평가에서 절대적 영향력을 발휘하고 있는 학력/학벌주의와 우리 모두를 지배하고 있는 외모 중심주의의 영향이라고 할 수 있다.

그동안 정부는 입사지원서가 채용차별로 연결될 가능성에 주목하여 경력과 능력이 우선되는 채용제도를 마련하기 위해 2008년부터 표준이력서, 역량기반 지원서 등을 제작하여 배포한 바 있다. 또한 2014. 1. 21. 「채용절차의 공정화에 관한 법률」이 제정된 후에는 제5조의 기초심사자료 표준양식의 사용 권장 규정에 따라 <표 V-1>과 같은 표준이력서를 정하여 구인자에게 그 사용을 권장하고 있다.

그러나 Ⅲ장의 모니터링 결과에서 드러난 바와 같이, 이와 같은 표준이력서 양식처럼 성별, 연령, 학력/출신학교 등 개인정보를 수집하지 않는 입사지원서는 찾아볼 수 없는 게 현실이다. 이것은 표준이력서를 권장하는 것만으로는 현행 입사지원서 양식의 변화를 가져오기 어렵다는 것을 방증하는 것으로, 직무역량 중심의 공정채용을 위해서는 구인자의 불필요한 개인정보 수집을 규율할 필요가 있음을 보여준다. 또한 표준이력서를 보급할 수 있는 보다 실효성 있는 방안 마련도 요구된다.

<표 V-1> 표준이력서(안) 및 자기소개서

<필수>				
성 명	(한글)			
	(한자)			
	(영문)			
주 소 (현거주지)	(우편번호)			
연락처	전화번호	(전화)	(휴대전화)	
	전자우편			
주요 경력사항	회사명	담당 업무(직무내용)	근무기간(연, 월)	
			년 월	~ 년 월
			년 월	~ 년 월
자격증 및 특기사항	관련 자격증		(   년   월 취득)	
			(   년   월 취득)	
자기소개 등 활동사항				
저소득층 여부	구 분	「국민기초생활보장법」상 수급자	「한부모가족지원법」상 보호대상자	
	해당 여부			

※ 해당직종에 맞는 특기, 행위, 연구실적, 특허 등 항목 마련  
출처: 고용노동부(2015), 43쪽.

### 가. 직무예정분야의 직무수행능력과 무관한 개인정보 수집 금지

앞서 살펴본 와 같이 「채용절차의 공정화에 관한 법률」은 직무중심의 채용을 위해 고용노동부장관으로 하여금 구직자의 응시원서, 이력서 및 자기소개서 등 기초심사자료의 표준양식을 마련하여 구인자에게 그 사용을 권장할 수 있도록 하고 있다.

그러나 채용과정에서 예정분야의 직무수행능력과 직접적인 관계가 없는 불필요한 개인정보를 과도하게 요구하고 있는 관행이 지속되고 있고, 구직자는 이 과정에서 차별을 느끼고 있는 것으로 조사되고 있다. 직무능력중심사회로 가기 위해서는 채용과정에서 직무능력 평가가 중심이 되어야 하는 것은 부언을 필요로 하지 않는다. 따라서 현행 「채용절차의 공정화에 관한 법률」을 개정하여 구인자가 구직자에 대하여 채용 예정분야의 직무수행능력과 직접적인 관계가 없는 불필요한 개인정보 수집을 금지하게 하는 규정을 신설하는 것이 필요하다. 신설된 규정의 실효성 제고를 위해서는 이 규정을 위반한 경우에 과태료를 부과하도록 해야 한다.

### 나. 공공기관의 표준이력서 사용 실적 제출 의무화

「채용절차의 공정화에 관한 법률」은 고용노동부장관으로 하여금 심사자료 표준양식의 사용을 구인자에게 권장할 수 있도록 하고 있다. 그러나 III장의 모니터링 결과를 통해 드러난 바와 같이 고용노동부의 표준이력서가 사용되고 있지 않은 것이 현실이다. 이를 개선하기 위해서는 공공기관을 중심으로 표준이력서 양식을 사용하게 하고, 그 사용실적을 매년 고용노동부장관에게 제출하게 하는 것을 통해 표준이력서 보급을 확대하는 것이 필요하다.

「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제5조의 “고용노동부장관은 기초심사자료의 표준양식을 정하여 구인자에게 그 사용을 권장할 수 있다.”를 “고용노동부장관은 기초심사자료의 표준양식을 정하여 구인자에게 그 사용을 권장한다”로 개정하여 규범력을 강화시키고, 제2항을 신설하여 국가, 지방자치단체 및 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관은 소속 공무원이나 근로자를 모집·채용할 때 표준양식에 따라야 하고, 매년 표준양식의 사용실적을 고용노동부장관에게 제출하게 하는 것을 통해 표준양식의 사용을 일정 강제하는 것을 통해 그 보급을 확대하여 정착시켜 나가야 한다.

## 2. 능력중심 인사관리체계로의 변화를 위한 재정적·행정적 지원 및 사회문화적 인식 확대

### 가. ‘능력중심 채용기업 지정’제도 도입

현재 다수 기업에서 사용하고 있는 입사지원서 대신, 직무와 역량을 파악할 수 있도록 한 표준이력서 등을 사용하도록 하기 위해서는 표준양식을 사용하는 기업에 대하여 적극적인 행정·재정적 지원을 할 필요가 있다.

입사지원서 항목에 속인성을 배제하고 직무수행능력 중심으로 변화시킨다는 것은 인사관리체계가 능력중심체계로 변화되는 것이 전제되어야 한다. 그러나 우리 사회의 공채중심의 채용제도는 그 특성 상 직무와 역량을 측정하기가 용이하지 않고 직무중심의 노동시장이 발달하지 않아 다수의 기업들은 특정직무 보다는 범용적 인재를 선호하는 경향을 가지고 있다. 따라서 능력중심 인사관리체계로 변화되기 위해서는 직무분석, 직무능력 기반의 역량평가 도구의 개발, 인사담당자 역량개발 등이 필요하다. 이를 위해서는 많은 재정과 시간을 필요로 한다는 점을 고려하여 능력중심 인사관리체계의 변화를 시도하려는 기업을 대상으로 컨설팅 비용을 제공하는 등 재정적 지원을 하는 것이 필요하다. 또한 직무능력 중심의 입사지원서를 사용하는 등 직무능력 중심의 인사관리체계를 운영하는 우수기업에 대해서는 ‘능력중심 채용기업 지정’ 제도를 마련 운영하는 것도 표준이력서 확산에 도움이 될 것이다.

능력중심 채용기업으로 지정 된 경우에는 조달청 물품입찰 적격심사 시 우대 가산점(0.5점)부여, 공정채용 환경개선자금 융자사업, 근로복지공단의 근로자 장학금사업 우선순위 부여 등 인센티브를 제공하는 것이 필요하다.

### 나. 능력중심채용을 위한 컨설팅 제공 및 우수기업사례 발굴·홍보

앞서의 기업 입사지원서 모니터링을 통해 드러난 바와 같이 그동안 정부와 국가인권위원회의 노력에도 불구하고 여전히 많은 기업에서는 입사지원서에 나이, 성별, 학력/출신대학, 병력, 종교, 출신지역, 가족상황, 신체적 조건, 혼인여부 등의 정보를 요구하고 있다.

이와 같은 정보 요구는 직무중심의 노동시장이 발달되지 못한 것으로부터 기

인한다는 것을 부정할 수 없다. 그러나 개인 정보 요구는 특정 목적을 위해 합리적 범위 하에 최소화 되어야 하고, 더욱 그 정보가 차별을 야기할 가능성이 존재한다면 그런 정보는 수집해서는 안 된다는 규범이 미약하기 때문인 측면도 크게 작용함을 무시할 수 없다.

따라서 오랫동안 관행으로 굳어온 입사지원서 항목이나 이력서 양식이 능력중심의 채용문화의 정착을 가로막아 결과적으로 특정계층의 취업 기회를 제한하고, 사회 갈등을 야기 할 수 있다는 점에 대한 사회문화적 인식 확대가 이루어져야 한다.

이를 위해서는 일본과 같이 고용노동부가 공정채용에 대한 가이드북을 제작 발간하여 사업체에 배포하고, 이를 토대로 한 지도 점검, 즉 컨설팅을 해 주는 것이 필요하다. 또한 능력과 직무중심의 채용을 실시하고 있는 우수기업사례를 발굴하여 이를 시상하는 것을 통해 기업 스스로 공정채용을 위한 노력을 장려하고 사회전반에 공정채용에 대한 의식이 확산되어 나가도록 하는 것이 필요하다.

## 참고문헌

- 고용노동부(2015). 「채용절차의 공정화에 관한 법률 업무 매뉴얼」.
- 국가인권위원회(2007). 「차별판단지침」.
- 권영성(2002). 「헌법학원론」. 박영사.
- 김기선(2007). “독일 일반평등법 제정의 노동법상 의의.” 「국제노동브리프」 Vol.5 No.2, 한국노동연구원.
- 김인숙(2009). “EU 입법지침(2000/78/EC)의 국내적 이행에 관한 연구: 영국의 연령, 종교, 성적지향 관련 고용차별금지 법제를 중심으로.” 「경기법학논총」 제9호.
- 김지훈(2011). 「차별의 합리성 판단기준에 관한 비교법적 연구: 독일 편」. 한국법제연구원.
- 김향아(2013). 「국내기업의 채용관행 변화 실태와 개선과제: 대졸인턴제를 중심으로」. 한국노동연구원.
- 대한상공회의소(2013). 「한·미·일·독 기업의 채용시스템 비교와 시사점」.
- 류동희·이종구·김홍유(2012). “한국 대기업의 채용패턴 변천과정과 시대별 특성 비교 분석에 관한 연구: 1980년대 이후 삼성, 현대, LG, SK 중심으로.” 「경영사학」 제27집 4호.
- 문무기·윤문희(2007). 「근로자 균등대우 실현을 위한 노동법적 과제」. 한국노동연구원.
- 박귀천 외(2005). 「채용상 차별에 관한 해외사례 및 실태조사 연구」. 고용노동부.
- 박귀천(2007). “근로자 채용시 사용자의 질문에 대한 제한.” 「노동법연구」 제23권.
- 박귀천 외(2011). 「기업 채용과정의 차별관행에 대한 실태조사 보고서」. 국가인권위원회.
- 박선영 외(2008). 「고용상 차별관련 정책의 효율성 제고방안」. 고용노동부.
- 박원배(2011). “채용에 있어서 차별금지.” 「노동연구」 제21권.
- 법무부(2009). 「독일 일반평등대우법에 대한 평가와 시사점」.
- 서울 YMAC 보도자료(2015. 9. 23), “자산총액 30대 기업 입사지원서 실태조사”.
- 신옥주 외(2009). 「유럽연합과 회원국의 차별금지법제에 관한 비교법적 연구」. 한국법제연구원.
- 심재진(2010). “한국과 영국의 연령차별금지법제의 비교.” 「노동법학」 제35호.
- 일본 후생노동성(2015). 「공정한 채용 선고를 위하여」.
- 전윤구(2009). “유럽차별금지법의 전개와 영국법제의 대응.” 「경영법률」 20(1).
- 조용만(2004). 「고용차별금지법의 국제비교」. 한국노동연구원.
- 조희정·민현정(2011). “채용 인적성 검사의 현재와 미래.” 「취업진로연구」 제1권 1호.



- 차별판단지침연구 태스크포스(2008). 「차별판단지침」. 국가인권위원회.
- 최수호(2013). 「채용상 차별금지과 적극적 고용 조치에 관한 연구」. 고려대학교 노동대학원 석사학위청구논문.
- 한국경영자총협회(2015). 「2015년 신입사원 채용 실태 조사」.
- 홍성수(2011). 「영국의 차별금지법제 연구 - ‘2010년 평등법’을 중심으로」. 법무부.
- 황수옥(2015). “독일 일반평등대우법 일반과 차별 정당성의 범위.” 「노동법논총」 제33권.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes(2012). Pilot project ‘Depersonalised application procedures’: Summary of outcomes.
- Equality Commission for Northern(2009). “A Unified Guide to Promoting Equal Opportunities in Employment”.
- Rinne, Ulf(2015). “Anonymous job applications and hiring discrimination”. *IZA World of Labor*. May 2014. pp. 1-9.

## 참고사이트

- <http://cfile226.uf.daum.net/attach/110243154BC8284E3D2F36> (2016.8.16. 접속)
- [http://citiesofmigration.ca/good\\_idea/anonymous-job-applications-help-overcome-hiring-biases](http://citiesofmigration.ca/good_idea/anonymous-job-applications-help-overcome-hiring-biases) (2016.8.19.)
- <http://www.hkreruit.co.kr/news/articleView.html?idxno=10216> (2016.8.16. 접속)
- <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000082149.pdf> (2016.8.19. 접속)
- <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000082153.pdf> (2016.8.19. 접속)
- <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/haken4/1a.html> (2016.8.19. 접속)
- <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/20000401-30-1.pdf> (2016.8.19. 접속)
- <http://www.pref.kagawa.jp/rosei/koyou/pdf/39-41P.pdf>(2016.8.17. 접속)
- [http://www.skplanet.com/recruit/recruit\\_info\\_process.aspx](http://www.skplanet.com/recruit/recruit_info_process.aspx) (2016.8.16. 접속)
- <http://www.spiegel.de/international/business/test-shows-anonymous-applications-helps-diversify-workforce-a-828322.html> (2016.8.19. 접속)
- <http://www2.mhlw.go.jp/topics/topics/saiyo/dl/saiyo-01.pdf> (2016.8.19. 접속)
- <http://www2.mhlw.go.jp/topics/topics/saiyo/dl/saiyo-02.pdf> (2016.8.17. 접속)

## 고용영역 채용과정에서의 차별실태 모니터링

| 인쇄일 | 2016년 8월 24일  
| 발행일 | 2016년 8월 26일  
| 발행처 | 국가인권위원회  
| 주 소 | 04551 서울시 중구 삼일대로 340 (저동 1가)  
나라키움 저동빌딩 11~15층  
<http://www.humanrights.go.kr>  
| 전 화 | 차별조사과 02)2125-9941  
| F A X | 02)2125-0923  
| 제 작 | 도서출판 한학문화 (02) 313-7593 (代)

ISBN: 978-89-6114-504-6 93320 비매품