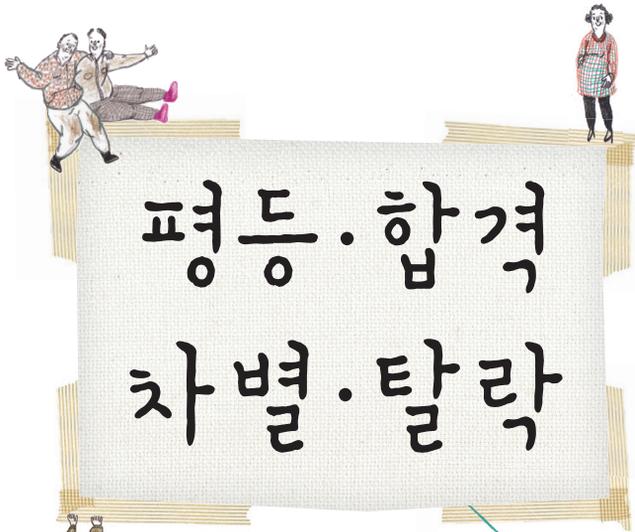


평등. 합격
차별. 탈락

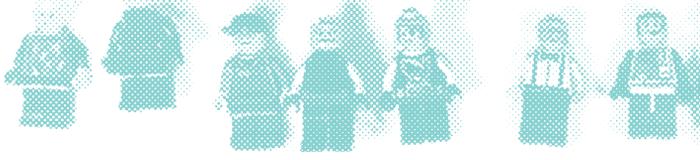


직원 채용 때 차별하지 않는
방법 안내서

안내서를 펴내며

국가인권위원회는 우리 사회에서 발생한 차별 사건을 조사하여 피해자를 구제하고, 법령·제도·관행을 개선하는 일을 하고 있습니다. 특히 고용 영역, 즉 모집·채용, 교육, 배치, 승진, 임금, 임금 외 금품지급, 자금의 용자, 정년, 퇴직, 해고 등에서 발생하는 각종 차별 사건을 조사하여 왔습니다.

〈평등·합격, 차별·탈락〉은 기업에서 직원을 채용할 때 차별이 발생하지 않도록 점검사항과 조사 사례를 소개하는 차별예방 안내서입니다. 국가인권위원회가 그동안 모집·채용 과정에서 발생한 차별 사건을 판단한 논리와 각종 연구자료를 토대로 하여, 기업 인사담당자들이 채용과정을 설계하고 채용을 진행하는 과정에 조금이라도 도움을 드리고자 제작하였습니다.



일러두기

- ▶ <평등·합격, 차별·탈락>은 각 기업에서 차별없는 채용 과정을 운영하는 데 도움을 주기 위해 관련 자료를 정리·편집한 것입니다. 따라서 실제 채용과정에서 발생하는 차별에 대한 판단은 사건의 발생 배경이나 진정한 상황 등에 따라 차이가 발생할 수 있으니 자세한 사항은 국가인권위원회에 문의하시기 바랍니다.
- ▶ <평등·합격, 차별·탈락> 제작에 참조한 자료는 국가인권위원회에서 발간한, <기업 채용과정의 차별 관행에 대한 실태조사>(2011), <차별시정 10년 집대성 자료집- 차별의 재발견>(2011), <차별시정분야 결정례>(1~4집) 등입니다.
- ▶ <평등·합격, 차별·탈락>에서 인용한 구직자 설문 및 기업 채용 현황 조사 등은 국가인권위원회가 진행한 <기업 채용과정의 차별 관행에 대한 실태조사>(2011)의 결과입니다. 서울 거주 구직자 545명, 200개 기업을 대상으로 실시하였으며 일부 문항은 복수응답 등의 방식을 이용하였습니다. 따라서 정확한 통계 수치 등은 국가인권위원회 홈페이지에서 실태조사 보고서를 내려받아 활용하시기 바랍니다.
- ▶ <평등·합격, 차별·탈락> 제작에는 강현규 (주)잡플래너 부사장, 박귀천 이화여대 법학전문대학원 교수, 이준일 고려대 법학전문대학원 교수, 이정현 명지대 경영학과 교수, 최재훈 발전회사협력본부 노사업무실장께서 자문을 주셨습니다.
- ▶ <평등·합격, 차별·탈락> 내용에 대한 문의는 국가인권위원회 차별조사과 (T. 02-2125-9861)로 하시면 되며, PDF 파일은 국가인권위원회 홈페이지에서 내려받아 보실 수 있습니다.



안내서를 펴내며 _4

차별과 채용 _8

조사 대상을 확인하는 세 가지 기준
차별 여부를 판단하는 두 가지 기준
알아두면 좋은 몇 가지

구직자들이 느끼는 차별 _18

언제, 어떤 차별을 받았다고 느끼며,
그럴 때 어떻게 대응하는가!
채용 때 필요 없다고 생각하는 정보나 서류는 무엇인가!





채용과정별 차별 예방 안내 _26

- 1. 모집공고 시 차별 예방** _28
 - 가. 차별 예방을 위한 점검 사항 _30
 - 나. 국가인권위원회 조사 사례 _32
- 2. 서류전형 시 차별 예방** _38
 - 가. 차별 예방을 위한 점검 사항 _40
 - 나. 국가인권위원회 조사 사례 _52
- 3. 필기시험 시 차별 예방** _54
 - 가. 차별 예방을 위한 점검 사항 _55
 - 나. 국가인권위원회 조사 사례 _57
- 4. 면접전형 시 차별 예방** _58
 - 가. 차별 예방을 위한 점검 사항 _59
 - 나. 국가인권위원회 조사 사례 _66
- 5. 신체검사 시 차별 예방** _72
 - 가. 차별 예방을 위한 점검 사항 _73
 - 나. 국가인권위원회 조사 사례 _75
- 6. 신원조회 시 차별 예방** _82
 - 가. 차별 예방을 위한 점검 사항 _83
 - 나. 국가인권위원회 조사 사례 _84

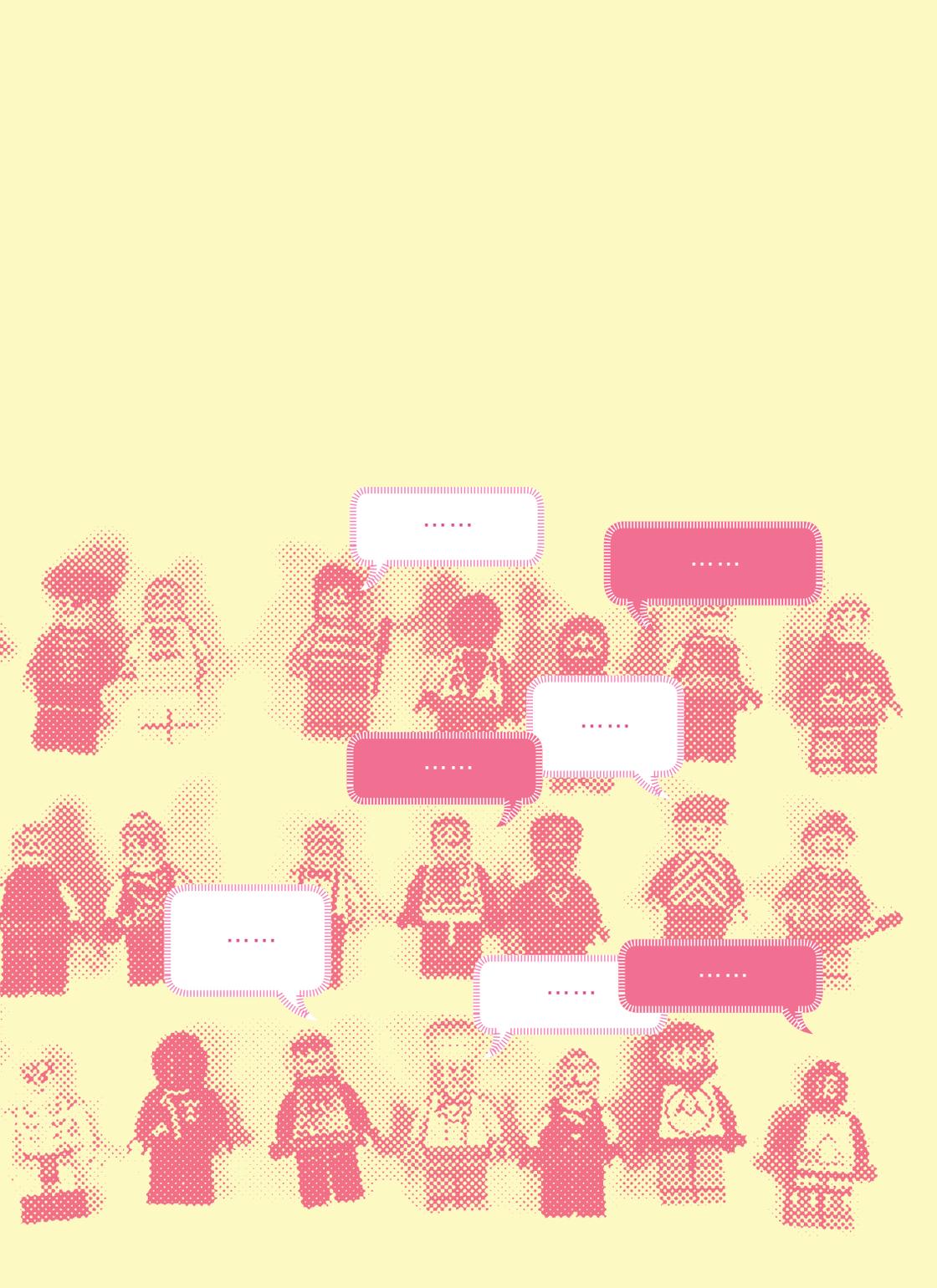
부록 _85

- 차별의 현 주소를 볼 수 있는 사건 통계
- 차별을 예방하는 입사지원서
- 채용과정 차별 예방을 위한 다른 나라들의 사례



차별과 채용





1. 조사 대상을 확인하는 세 가지 기준

어떤 사람을 특정한 집단과 비교하여
우대·배제·구별하거나 불리하게
대우하는 행위에 해당합니까?

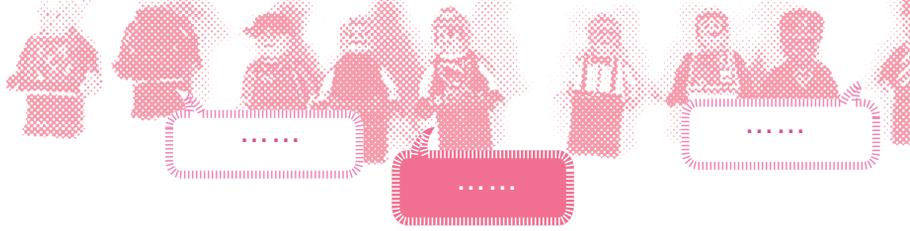
조사 대상

그 행위가 다음과 같은 사유가 다르다는 것 때문에 발생했습니까?

성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 원적지, 본적지, 성년이 되기 전의 주된 주거지역 등), 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족상황 또는 가족형태, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등

그 행위가 다음과 같은 영역에서 발생했습니까?

- 모집/채용/교육/배치/승진/임금 및 임금 외의 금품 지급/자금의 융자/정년/퇴직/해고 등
- 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용
- 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용



조사 대상에 포함돼도 「국가인권위원회법」 상
다음 경우는 조사하지 않습니다.

1. 진정의 내용이 「국가인권위원회법」 제30조 제1항에 명시된 조사 대상에 해당하지 않는 경우
2. 진정의 내용이 명백히 거짓이거나 이유 없다고 인정되는 경우
3. 제3자 진정에서 피해자가 조사를 원치 않는 것이 명백한 경우
4. 진정 원인이 된 사실이 발생한 날로부터 1년 이상 경과하여 진정한 경우
5. 법률에 따른 권리구제절차가 진행중이거나 종결된 경우
6. 진정이 익명 또는 가명으로 제출된 경우
7. 조사하는 것이 적절하지 않다고 인정되는 경우
8. 진정인이 진정을 취하한 경우
9. 기각된 진정과 동일한 사실에 관하여 다시 진정한 경우
10. 진정의 취지가 당해 진정의 원인이 된 사실에 관한 법원의 확정 판결이나 헌법재판소의 결정에 반하는 경우

2. 차별 여부를 판단하는 두 가지 기준

어떤 사람을 특정한 집단과 비교하여 우대·배제·구별하
거나 불리하게 대우한 행위가 다음에 해당합니까?

1.

현존하는 차별을 해소하기
위한 잠정적인 우대 조치인가?
(적극적 우대 조치)

N

차

0

7월

2. 합리적인 이유가 있는가?

2-1. 직무 또는 사업의 수행이나 운영에 반드시 필요한 경우인가? (진정직업자격)

2-2. 국가안전, 공공복리를 위해 필요한 경우인가? (공공성)

2-3. 국제노동기준이나 국내법상의 특별한 보호나 지원을 위한 조치인가? (보호조치)

2-4. 차별을 하지 않는 데 과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정 등이 있는가?

3. 알아두면 좋은 몇 가지



진정직업자격

진정직업자격이란 직무의 성격상 특정집단(인) 아니면 업무의 정상적인 수행이 곤란하여 특정집단으로 제한하여 모집해야 하는 요건이나 자격을 말한다.

이런 경우 특정집단에 속하지 않는 이들을 배제·분리·구별하더라도 차별로 보지 않는다.

진정직업자격의 인정 기준을 성차별의 경우를 통해 정리하면 다음과 같다. 학력, 나이, 장애 등의 차별 사유도 유사한 방식으로 자가점검하여 진정직업자격 여부를 가늠할 수 있다.

- ➔ 진정직업자격은 특정 성별이 수행하도록 계획된 업무가 아니라 실제 수행하는 업무를 기준으로 판단한다.
- ➔ 특정한 성별의 근로자가 그 직무의 본질적인 의무를 수행할 수 없다는 것을 보여줄 수 있다면 진정직업자격이 인정된다.
- ➔ 여성의 이직률이 남성보다 높다거나 여성은 책임감이 부족하다는 등 양성의 상대적 근무 특성에 관한 가정(假定)에 근거한 차별은 진정직업자격에 해당하지 않는다.



- ➔ 남성은 세심한 분야에 잘 적응하지 못하는 경향이 있다거나 여성은 육체적인 힘이 약하다는 등의 성별 고정관념에 근거한 것은 진정직업자격이 아니다.
- ➔ 여성 또는 남성을 선호한다는 등의 고객의 선호는 진정직업자격이 아니다.
- ➔ 모델이나 배우 등 생리적 특정 역할을 담당하거나 탈의실 전담 직원, 신체수색 전담 경찰관 등 신체접촉의 개연성이 많은 업무의 경우 진정직업자격을 주장할 수 있다. 그러나 그 자체로 인정되기보다 개별 사건에 따라 판단하여야 한다.
- ➔ 선박, 벽지 등 근로자가 근무하는 시설에 특정 성별의 구성원이 거주하는 곳이고 다른 성별을 위해 구분된 수면시설이나 화장실이 구비되지 않은 경우, 또는 다른 성별의 업무수행을 위해 사용자에게 위 시설을 갖추게 하거나 다른 시설을 제공하는 것이 합리적이지 않은 경우에는 일반적으로 진정직업자격을 주장할 수 있다.



적극적 우대 조치

적극적 우대 조치는 역사적으로 사회로부터 차별을 받아온 특정 집단에 대하여 차별로 인한 불이익을 보상해주기 위하여 그 집단의 구성원에게 취업 등 사회적 이익을 직접 또는 간접적으로 부여함으로써 상대적·실질적 평등을 실현하려는 조치이다.

이는 기회의 평등보다는 결과의 평등·실질적 평등을 추구하는 정책이고, 개인보다는 집단에 초점을 맞춘 개념이며, 항구적 정책이 아니라 구체 목적을 달성하게 되면 종료하게 되는 잠정적 조치이다.

「국가인권위원회법」은 “현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위로 보지 않는다”라고 규정하였다. 적극적 우대 조치는 차별의 예외로 본다는 의미이다.



차별 관련 주요 법률

「국가인권위원회법」을 제외한 차별 관련 주요 법률은 다음과 같다

「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」

모집·채용에서의 성차별 금지를 규정하고 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 아니된다는 점을 별도로 규정

「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」

사업주는 모집·채용에서 합리적인 이유 없이 나이를 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하여서는 아니된다고 하면서 다만 합리적인 이유 없이 나이 외의 기준을 적용하여 특정 나이집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 경우에는 나이차별로 본다

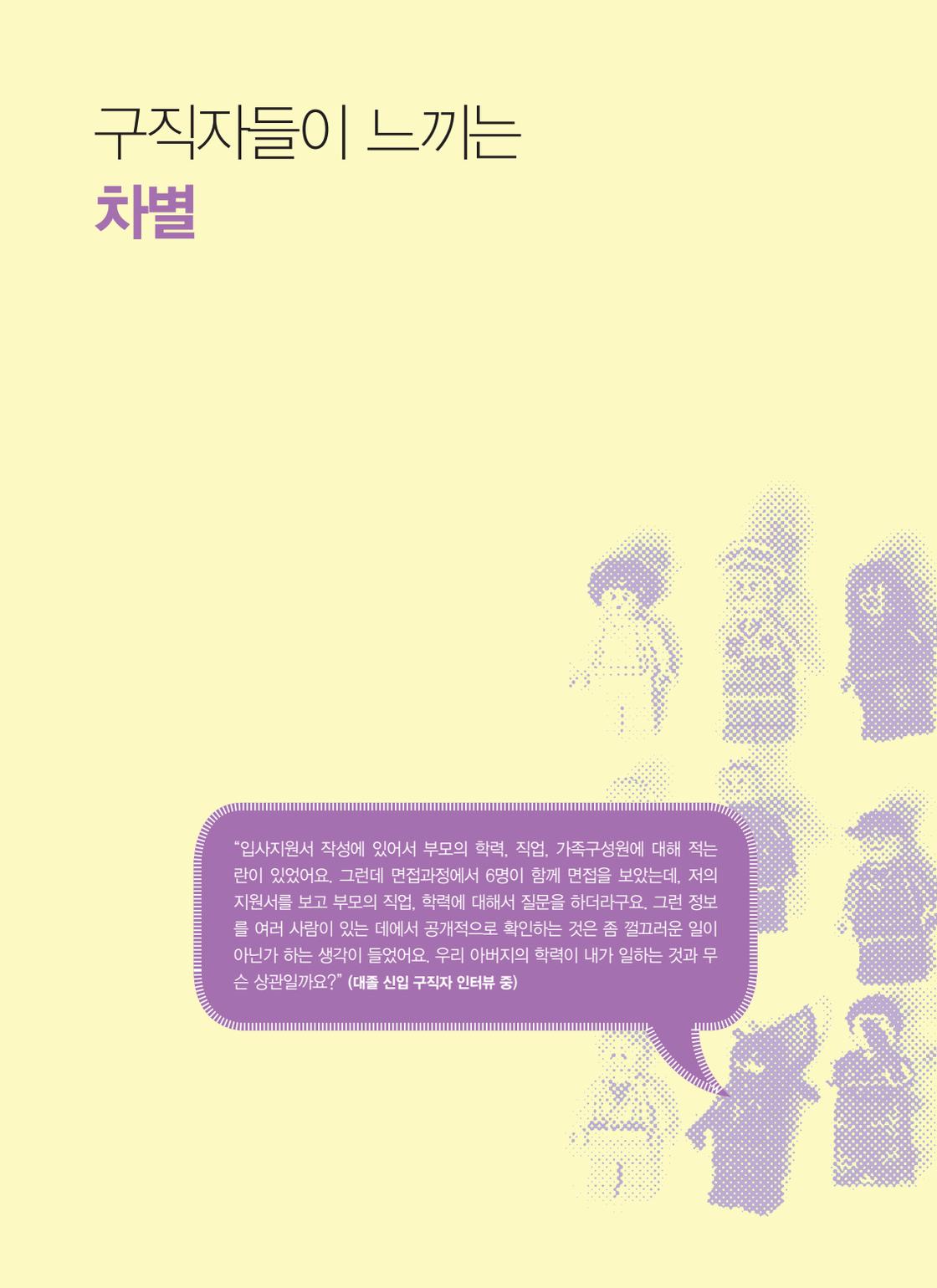
「장애인차별금지 및 권리구제에 관한 법률」

사용자는 모집·채용에 있어 장애인을 차별하여서는 아니된다고 규정. 사용자는 채용에 앞서 장애가 있는지 여부를 조사하기 위해 의학적 검사를 해서는 아니된다고 명시

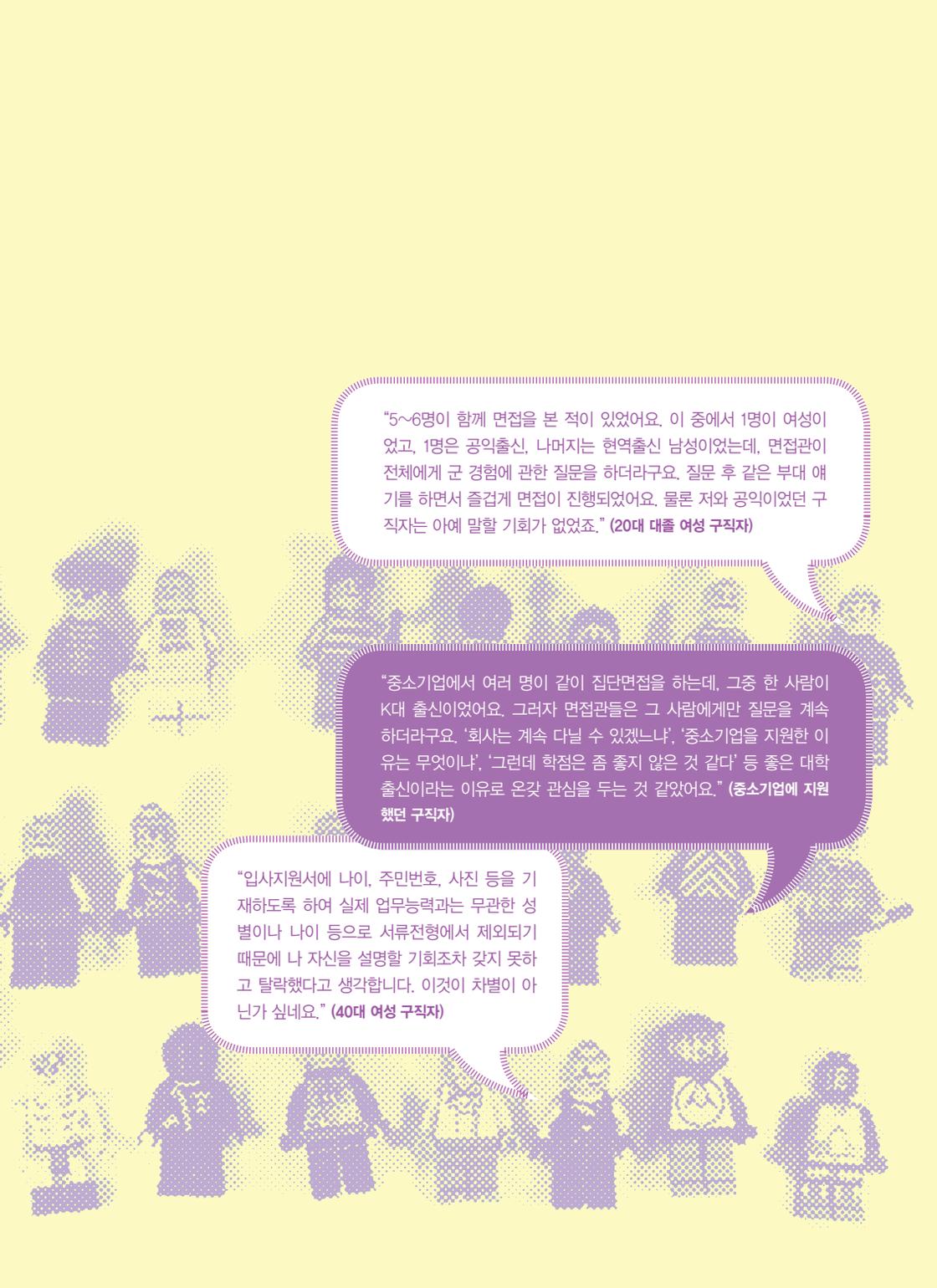
※ 헌법재판소가 판단한 평등권

“평등원칙은 국민의 기본권 보장에 관한 우리 헌법의 최고원리로서 국가가 입법을 하거나 법을 해석 및 집행함에 있어 따라야 할 기준인 동시에 국가에 대하여 합리적 이유 없이 불평등한 대우를 하지 말 것과 평등한 대우를 요구할 수 있는 모든 국민의 권리로서, 국민의 기본권 중의 기본권”(1989. 1. 선고 88헌가7 결정)

구직자들이 느끼는 차별



“입사지원서 작성에 있어서 부모의 학력, 직업, 가족구성원에 대해 적는
란이 있었어요. 그런데 면접과정에서 6명이 함께 면접을 보았는데, 저의
지원서를 보고 부모의 직업, 학력에 대해서 질문을 하더라고요. 그런 정보
를 여러 사람이 있는 데에서 공개적으로 확인하는 것은 좀 썩끄러운 일이
아닌가 하는 생각이 들었어요. 우리 아버지의 학력이 내가 일하는 것과 무
슨 상관있까요?” (대졸 신입 구직자 인터뷰 중)



“5~6명이 함께 면접을 본 적이 있었어요. 이 중에서 1명이 여성이었고, 1명은 공익출신, 나머지는 현역출신 남성이었는데, 면접관이 전체에게 군 경험에 관한 질문을 하더라고요. 질문 후 같은 부대 얘기를 하면서 즐겁게 면접이 진행되었어요. 물론 저와 공익이었던 구직자는 아예 말할 기회가 없었죠.” (20대 대졸 여성 구직자)

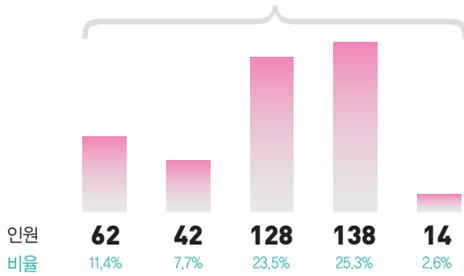
“중소기업에서 여러 명이 같이 집단면접을 하는데, 그중 한 사람이 K대 출신이었어요. 그러자 면접관들은 그 사람에게만 질문을 계속 하더라고요. ‘회사는 계속 다닐 수 있겠느냐’, ‘중소기업을 지원한 이유는 무엇이나’, ‘그런데 학점은 좀 좋지 않은 것 같다’ 등 좋은 대학 출신이라는 이유로 온갖 관심을 두는 것 같았어요.” (중소기업에 지원했던 구직자)

“입사지원서에 나이, 주민번호, 사진 등을 기재하도록 하여 실제 업무능력과는 무관한 성별이나 나이 등으로 서류전형에서 제외되기 때문에 나 자신을 설명할 기회조차 갖지 못하고 탈락했다고 생각합니다. 이것이 차별이 아닌가 싶네요.” (40대 여성 구직자)

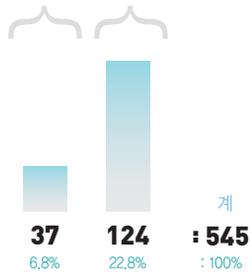
차별 인식 여부 및 차별 인식 단계

차별인식

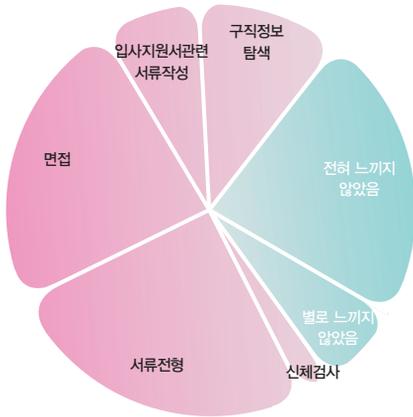
채용차별 느꼈음 **70.4%**



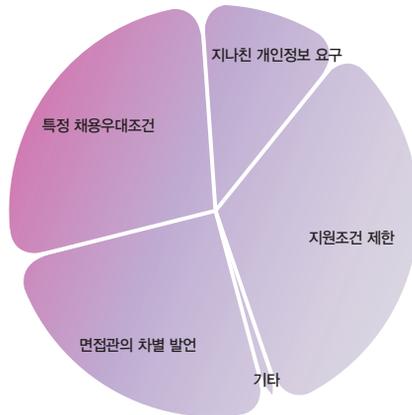
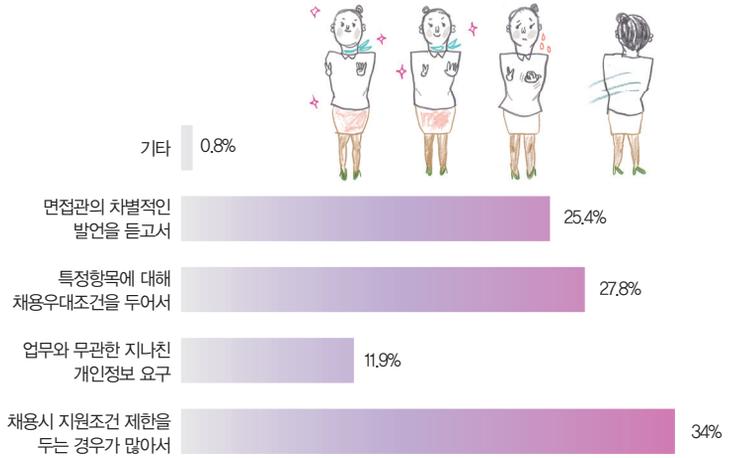
별로 느끼지 않았음 **6.8%**
전혀 느끼지 않았음 **22.8%**



차별 인식단계: 구직정보 탐색, 서류작성, 서류전형, 면접, 신체검사



차별을 받았다고 느끼는 이유

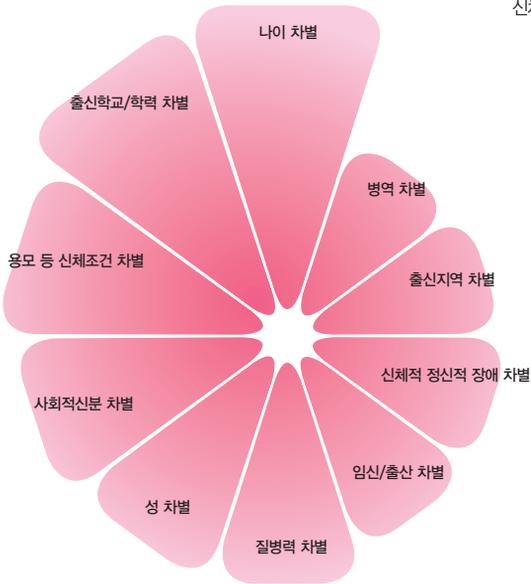


차별 요인별 경험 정도

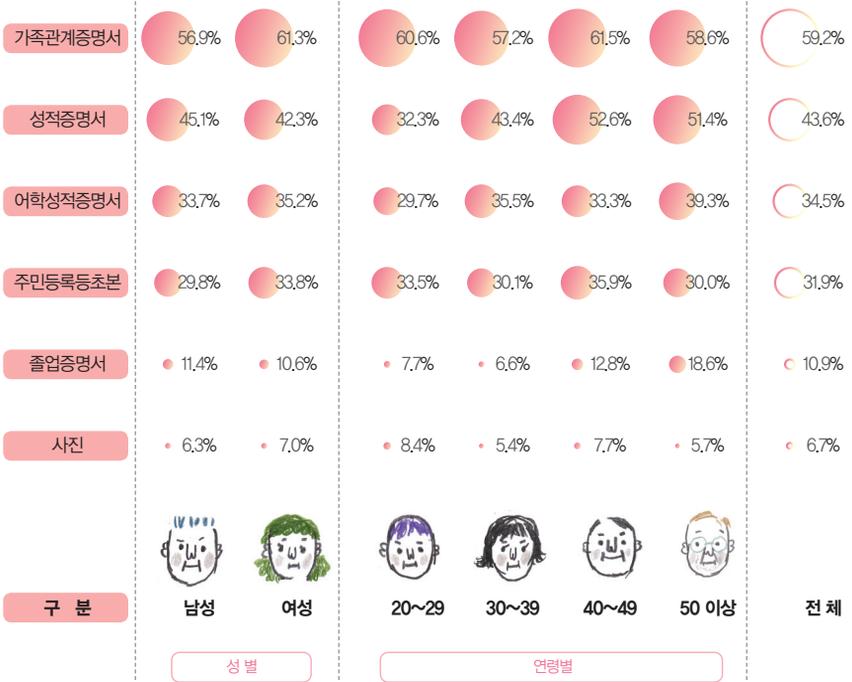


차별 항목 경험 정도(100점 기준)

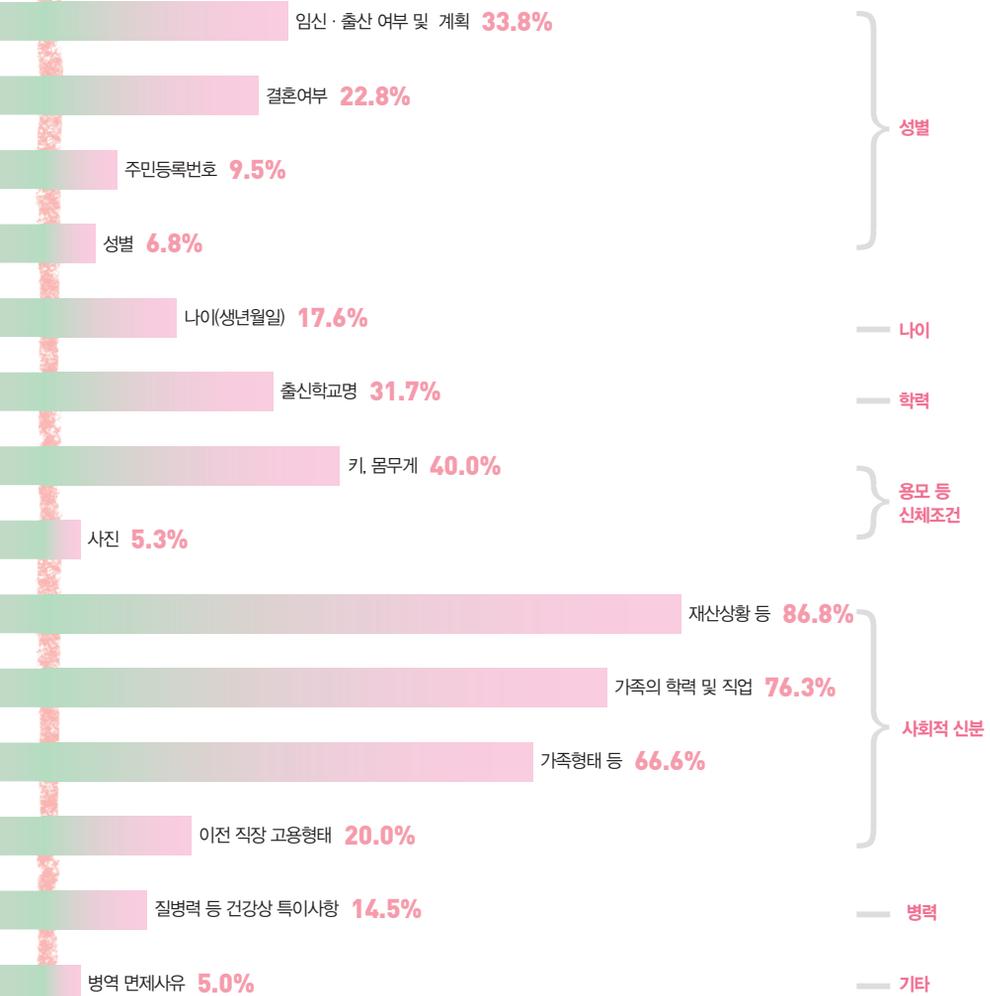
나이 차별	65
출신학교/학력 차별	63.25
용모 등 신체조건 차별	54.75
사회적 신분 차별	50.5
성 차별	49
질병력 차별	38.5
임신/출산 차별	38
신체적 정신적 장애 차별	37.5
출신지역 차별	36.75
병역 차별	35



제출할 필요가 없다고 생각하는 서류



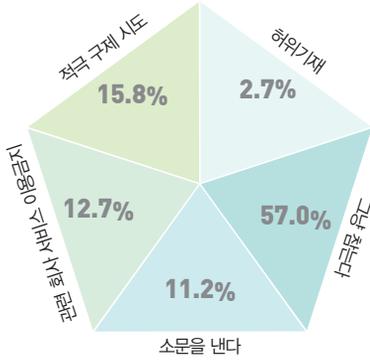
차별 방지를 위해 요구하지 말아야 할 정보



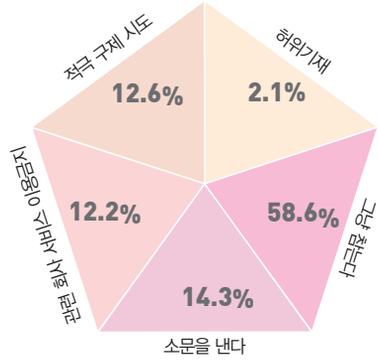
채용과정 중 차별적 처우에 대한 개인의 대응



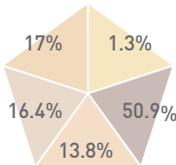
남성



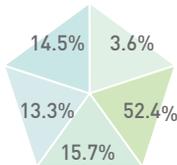
여성



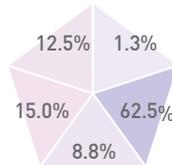
20~29세



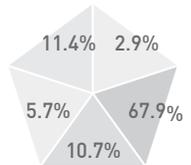
30~39세



40~49세



50세이상



채용과정별 차별 예방 안내

“학력/학벌은 성실성을 판단하는 기준은 될 수 있겠지만 창의성 측면에서 현대 기업환경에 맞는 채용기준은 아니다. 실제로 일해 보면 별 차이가 없고, 학력가중치를 적용한 채용결과와 이후 업무평가결과 3년치를 비교해 본 적이 있는데 놀랍게도 그 결과가 거의 반대로 나타났다.” (전자물류 제조업 인사담당자)

“나이는 업무수행 및 조직 적응에 큰 영향을 미치지 않기 때문에 채용 결격사유가 아니지만, 회사에 젊은 층이 많아지고 그들이 잘 융화될 수 있다면 더 좋을 것이기 때문에 사실상 젊은 층을 선호하고 있다.” (제조·서비스업 인사담당자)



“학교를 통해 모집공고를 할 경우, 관리직은 주로 서울 소재 대학에 공고를 하고, 현장직은 주로 공장 소재지 대학에 공고를 한다. 어느 학교에 추천을 요청하는가는 CEO가 학교의 서열을 정해서 결정한다.” (화학 제조업 인사담당자)

“서류심사에서 지원자는 인생의 거의 모든 것을 쓰도록 되어 있는데, 너무 많은 지원자 중 적격자를 선발하기 위해서는 단점이 있는 사람을 삭제해 나가는 방법을 사용할 수밖에 없으며 그러기 위해서 그 사람의 인생을 스캔하는 것이다.” (산업자재 제조업 인사담당자)

“조직적응의 측면에서 나이, 성별, 학력 등을 고려한다. 예를 들면 경리업무는 여성이 적합하고 영업은 남성이 적합하기 때문에 그에 따라 성별을 고려한다든지, 팀장보다 나이가 많은 신입직원은 채용하지 않는다든지, 경리 일에는 4년제 대졸자는 너무 학력이 높아서 경리가 아닌 재무일을 하려고 하는 등 일하는데 적응의 문제가 있다고 생각하면 채용하지 않는다.” (출판업 인사담당자)

1. 모집공고 시 차별 예방

모집공고는 지원자가 채용과정에 진입하면서 만나는 첫 단계다. 모집공고에서 통상 지원 자격 제한을 두는데, 이는 그 내용에 따라 어떤 구직자에겐 지원할 기회마저 빼앗기 때문에 신중하게 지원 자격 제한 사항들을 고려해야 한다.

통상적으로 채용공고 시 제한하는 지원 자격 중에는 학력이 가장 많고, 업무관련성이 낮은 나이와 성별에 대한 제한도 여전히 존재한다. 해외여행 결격사유 역시 지원 자격 제한 항목에 들어가는 경우가 있다.



지원자격 제한 항목별 요구기업 수





가. 차별예방을 위한 점검 사항

- ⇒ 모집공고 시 제한하는 지원 자격은 업무와 관련하여 필수적인 요건인지 판단이 필요하고, 반드시 필요한 것이 아니라면 제한 요건을 최소화한다.
- ⇒ 특히 나이(특정시기 이후 졸업자 포함), 학력, 용모 등 신체조건, 성별 등은 차별적 요소가 있으므로 가급적 자격 제한 사항에 포함하지 않는다. 또한 남녀에게 다른 채용 조건을 제시하지 않는다.
- ⇒ 지원 자격을 제한한다면 어떤 이유로 제한 내용이 직무수행 능력과 관련이 있는 것인지를 공개하는 게 바람직하다. 또한 제출 요구서류에 차별적 사항이 없는지 특히 유의하여야 한다.
- ⇒ 성별, 나이, 장애 등 차별개선을 위한 적극적 조치 정책이 있을 경우 이를 명시하되, 적극적 차별 시정 조치가 아님에도 성별, 나이, 학력 등 특정 지원 자격을 우대하는 것은 지양한다.
- ⇒ 제출서류는 차별적 요소를 배제한 표준입사지원서만을 기본자료로 제출하도록 하고, 입사지원서상의 정보를 확인하기 위한 서류는 면접과정에서 제출하도록 한다.
- ⇒ 구인 정보는 정시와 수시 등 채용시기에 관계없이 공개를 원칙으로 하며, 구직자 모두에게 균등한 기회를 보장하도록 한다. 비공개로 모집·채용할 경우 합리적인 이유가 있어야 하며 사업주는 그 정당성과 그로 인해 차별이 없었음을 입증할 수 있어야 한다.

- ⇒ 구인정보를 인터넷, 종이매체 등의 매체에 게재할 경우 구직자들이 그 매체를 통해 정보를 얻는데 나이, 학력, 성별, 장애 등으로 인해 제한을 받지 않는지 충분히 검토한다.
- ⇒ 모집공고에서 '신체 건강한 자, 용모 단정한 자', '남자의 경우 군복무를 마친 자' 등의 표현은 장애인의 응시요건을 제한할 수 있으므로 주의한다.
- ⇒ 나이와 관련하여 업무수행 능력, 원활한 조직문화, 정년 또는 전문능력 향상까지의 근무기간 확보, 사회적 인적자원 활용의 효율성, 민간기업의 자율성 등이 이유로 한 나이 제한 역시 합리적 이유로 인정하지 않는 게 일반적이다.
- ⇒ 학력과 관련하여 업무수행능력과는 관계없이 학교별 서열에 따라 가중치나 가산점을 주거나, 학위 소지에 관한 제한을 두는 경우 등은 차별의 소지가 높다. 회사의 특수한 수요에 따라 특정 전문지식이 요구되는 업무가 있다 하더라도 필요 능력을 갖고 있는지 여부를 서류심사 또는 면접 등 별도의 채용과정을 통해서 검증할 수 있으므로, 굳이 지원 제한 사유에 학력을 포함할 이유는 없다.
- ⇒ 병력과 관련하여 해당 병력이 없을 것이 직무를 수행하기 위해 반드시 필요한 요건이거나, 그것이 직무와 관련되고 경영상 불가피한 것이거나, 병력자들의 직무수행이 적절한 편의제공에 의해 이루어질 수 없음을 입증하는 경우에는 제한할 수 있으나, 사용자가 개별 지원자의 실제 능력을 측정하여 현저하게 직무수행이 불가능하다는 것을 보여주지 못하면 차별의 소지가 높다.
- ⇒ 용모 등 신체조건과 관련하여 지원자의 키, 몸무게, 용모 등의 신체조건을 채용의 판단기준으로 두는 경우, 용모 등 신체조건을 제한하거나 암시하는 채용 광고를 게재하는 경우, 지원자의 힘이나 민첩성을 판단하는 기준으로 키나 몸무게를 제한하는 경우 등은 차별의 소지가 높다.



나. 국가인권위원회 조사 사례

+ 건설 현장 직원 남성만 채용

A주식회사는 채용공고문에 지원 자격을 남자로만 제한하였다. A사는 신입사원을 채용하는 분야가 건설현장에서 일용직이 수행하는 육체노동에 상당하는 업무이기 때문에 남성만을 채용하게 되었다고 주장하였다. 즉 채용 예정인 재경 부문은 약 5천만 원의 현금 이동, 영업 부문은 40kg 방수시트를 차에 싣고 공사 현장 영업, 기술연구직은 제품을 당사 공장 및 시공 장소로 직접 운반하는 업무라고 하였다.

국가인권위는, 남성보다 신체적·체력적으로 우위인 여성이 있을 수 있다는 점, 직원 채용 시 요구하는 특정 체력 기준이 없다고 체력 테스트도 없는 점 등을 볼 때 채용 부문의 직무를 남성만이 담당해야 하는 합리적인 이유가 없어 성차별이라고 판단하였다.(2007. 3. 권고)

+ 장애 5 ~ 6 급 에 게 만 가 산 점 부 여

A교통공사는 신입사원 채용시험에서 필기시험 가산점 부여대상자로 장애등급 5급 및 6급 장애인으로만 제한하여 다른 장애등급자들을 지원할 수 없게 하였다. A교통공사는 신입사원의 주요업무가 지하철 역사에서 승객의 안전관리, 질서유지, 시설물 관리, 전동차 운전 및 지하철 건설 업무로, 업무수행 가능한 장애인의 범위가 장애등급 5급 및 6급에 해당한다고 예상하였기 때문이라고 주장하였다.

국가인권위는, 장애종류와 장애등급의 목적은 장애인복지 대책 수립과 시행을 위한 것이므로, 채용분야를 정하거나 직업 수행 여부를 판

가름하는 데 활용하는 것은 부적절하다고 보아, 장애등급별로 가산 점 부여방식을 달리하는 것은 특정장애등급 장애인들에게는 취업기회를 제한하는 차별행위라고 판단하였다.(2007. 11. 권고)

✦ 은행 직원, 4년제 대졸자만 모집

A은행은 개인금융 및 기업금융 부문 정규직원을 모집하면서 지원자격을 4년제 정규대학 졸업 또는 동등 학력 이상 소지자로 제한하였다. A은행은 고졸 지식수준으로 가능한 직무와 대졸 학력 이상의 지식수준이 필요한 직무로 분리돼 있는데, 외환 및 수출입금융, 여신심사, 리스크관리, 프로젝트 파이낸싱, 유가증권 운용, 법무, 자산유동화 등의 핵심 직무는 최소한 대졸 이상의 지식수준이 필요하므로 신입직원 채용시 학력제한을 두고 있다고 밝혔다.

국가인권위는, 개인금융 및 기업금융 부문 업무에 경영, 법학, 회계학을 전공한 자만을 채용하고 있지 않은 점, 핵심 직무에는 신입사원이 바로 배치되지 않는 점, 직무기술서에 필수적 자격요건을 4년제 대졸자로 제한하고 있지 않은 점 등을 고려하여 A은행이 전문대졸 이하 학력자들을 차별한 것이라고 판단하였다. (2006. 11. 권고)

+ 대학 행정직 특정 종교 신자만 모집

A대학은 행정직원을 모집하면서 재단 종교의 신자들만 지원하도록 종교를 제한하였다. A대학은 타 종교 신자가 입사한다면 기존 교직원들과의 부적응, 비협조 등으로 구성원 간 반목이나 불신이 발생할 소지가 있다고 보았다.

국가인권위는, 행정직의 업무가 종교교육이나 교리전파가 아니므로 타 종교 신자를 제한하는 행위가 해당 직무를 안전하고 효율적으로 수행하거나 정상적 운영을 위해 필요한 사항은 아니라고 보아, 종교를 이유로 한 차별이라고 판단하였다. (2010. 5. 권고)

+ 직원 모집시, 출생년도 제한

A사는 구인광고를 내면서 생산라인 근무 직원의 대다수가 20대로 구성돼, 30대 이상의 신규직원이 입사할 경우 작업 지시 및 화합 등에 어려움이 있을 것으로 생각하여 지원 자격을 1981년 이후 출생자로 제한하였다.

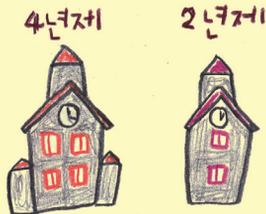
그러나 국가인권위 조사과정에서 연령제한을 폐지하였다. (2010. 11. 조사중해결)

✦ 외 식 산 업 체 , 4 년 제 대 졸 자 만 모 집

A개발은 외식산업 부문 대졸 신입사원을 모집하면서 지원 자격을 '4년제 대졸자'로 제한하여 전문대 졸업생은 지원할 수 없게 하였다. 그러나 국가인권위 조사과정에서 A개발은 차기 공채시 전문대 졸업자의 응시를 제한하지 않기로 하였다.(2010. 3. 조사중해결)

✦ 인 턴 채 용 시 , 특 정 대 학 출 신 자 로 제 한

A사는 인턴 채용 시 모집대상을 30여 개 특정 대학 출신자로 한정하고 가중치를 부여하여 채용하였다. A사는 몇몇 일간지에서 발표한 국내대학 순위와 교육과학기술부 운영 대학알리미 기준의 각 학교별 교원 1인당 SCI 논문게재 건수 순위 및 최근 3회 신입사원 공채 지원 인원 대비 합격자 비율을 종합하여 35개 대학을 추천대상 대학으로 선정하였다. 그러나 국가인권위 조사 과정에서, A사는 공정성에 대한 오해의 소지가 있음을 인정하고 공모방식으로 인턴사원을 선발하였다.(2011. 4. 조사중해결)



+ 구 인 광 고 시 , 중 국 동 포 제 외

A냉동사는 구인광고를 내면서 “중국동포는 제외한다”고 하였다. 그러나 국가인권위 조사과정에서, A냉동사는 한국어가 가능해 의사소통에 문제가 없다면 채용 가능하다며 해당 구인광고에서 중국동포 제외를 삭제하였다.(2011. 3. 조사중해결)

+ 운 전 기 사 모 집 시 , 과 도 한 시 력 제 한

A운수회사는 운전기사 모집요강에서 신체조건 중 시력을 나안시력 0.8 이상일 것으로 제한하였다. 나안시력이 0.6이지만 운전엔 지장이 없고, 안경으로 시력 교정이 가능하여 타 회사에서 운전을 하고 있음에도 지원할 수 없는 경우가 발생했다.

그러나 국가인권위 조사과정에서, A운수회사는 일률적인 시력 기준에 의해 지원을 제한하지 않겠다고 밝혔다.(2009. 8. 조사중해결)

✦ 공단 직원 채용시, 공무원으로만 지원자격 제한

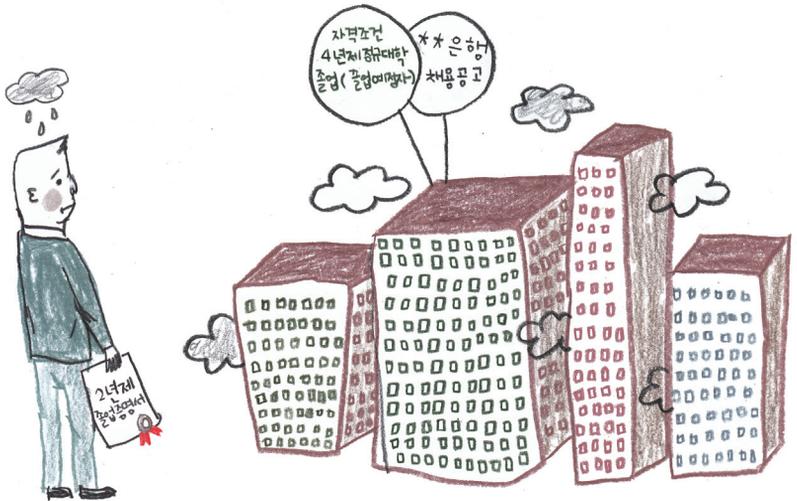
A시 시설관리공단은 2006년 12월 7급 일반직 채용시험을 실시하면서 지원 자격을 '공무원 8급 이상 경력 3년 이상인 자'로 제한하였다. 그러나 국가인권위 조사과정에서, A시 시설관리공단은 관련 인사 규정을 개정하여 군인 등 특정직 공무원도 지원 자격에 포함하였다.(2007. 3. 조사중해결)



2. 서류전형 시 차별예방

서류전형은 지원자의 기본정보를 확인하는 단계다. 통상 입사지원서나 제출 서류를 통해 확인 작업을 거친다. 따라서 입사지원서에 차별적 요소가 담기지 않도록 유의해야 한다.

모집공고에서 필요 이상의 서류를 요구하지 않도록 하는 것도 필요하다.



기업 입사지원서에서 요구하는 정보들

	세부내역
인적사항	사진, 주민등록번호, 주소, 성별, 나이, 출생지, 본적, 출신국가, 주거형태, 가족월수입, 재산
신체조건	키, 몸무게, 시력, 혈액형, 색맹, 질병 유무
혼인 가족관계	관계, 성명, 나이, 학력, 직업, 직책, 수입, 동거여부, 형제관계, 혼인여부
학력사항	학교명, 기간, 본·분교여부, 학점, 졸업여부, 소재지, 전공, 주야간여부, 편입여부, 복수전공, 학위논문제목, 공백기간사유
경력사항	근무처, 근무기간, 담당업무, 직위, 연봉, 퇴직사유, 고용형태, 소재지
기타	수상내역, 봉사활동, 연수경험, 보훈대상여부, 장애유무, 취미, 특기, 흡연여부, 종교, 병력, 교내외 및 사회활동, 주량, 해외경험, 사내 지인 기재, 추천인 기재



가. 차별예방을 위한 점검사항

- ⇒ 대부분의 기업들은 많은 정보들을 기재하도록 되어 있는 입사지원서를 활용하고 있다. 그러나 각 기재 내용들이 직·간접적인 차별의 요인이 될 수 있는지, 업무와의 연관성은 얼마나 되는지, 지나친 사적 정보를 요구하는 것은 아닌지 등을 검토해야 한다. 제출 서류도 각 채용절차 초기 단계에서 필요한 것인지, 서류전형 합격 후 필요한 것인지 등에 따라 제출 시기를 조정하는 것도 필요하다.
- ⇒ 자기소개서 제출을 요구하는 경우에도 입사지원서에서 제한하는 정보, 즉 학력, 나이 등이 드러나지 않게 작성을 유도하는 것도 검토할 수 있다.

✦ 인적 사항

인적사항 기재 요구 현황 및 차별 해당 여부

		사진	주민등록 번호	주소	성별	나이 (생년월일)	출생지
기업	수	190	195	181	21	97	15
	비율(%)	95	97.5	90.5	16	48.5	7.5
차별 해당 여부	직·간접 차별적 요인	○	○		○	○	○
	업무 연관성 희박	○	○		○	○	○
	지나친 사적 정보 요구					○	○

		본적	출신국가(국적)	주거형태	가족월수입	재산
기업	수	69	5	42	15	20
	비율(%)	34.5	2.5	21	7.5	10
차별 해당 여부	직·간접 차별적 요인	○	○	○	○	○
	업무 연관성 희박	○	○	○	○	○
	지나친 사적 정보 요구	○		○	○	○

- ⇒ 인적사항 중 사진과 주민등록번호, 주소는 대부분의 기업에서 요구하고 있다. 그 외 나이, 본적, 주거형태, 성별 등을 요구하는 기업도 적지 않다.
- ⇒ 인적사항 중 사진, 성별, 나이, 출생지 등은 차별사유에 해당하므로 업무 연관성을 증명할 수 없다면 삭제한다. 나이와 관련하여 학교 입학/졸업년도를 구체적으로 묻는 것도 삼간다. 주민등록번호는 나이를 확인할 수 있으므로 사용을 자제하되, 동명이인 지원자의 구분이 필요하다면 주민등록번호 뒤 여섯 자리(○○○○○○○-○○-○○234567)만 사용한다.
- ⇒ 인적사항 중 주거형태와 가족 월수입, 재산 정도는 개인의 업무능력을 판단하는데 어떤 상관관계가 있는지를 명확히 설명하지 못한다면 차별의 원인이 될 수 있다. 본적은 2008년 1월 1일 호주제가 폐지되면서 개념이 사라졌으며 지역 차별 요소로 악용될 가능성이 높다.



❖ 용모 등 신체조건

신체조건 기재 요구 현황 및 차별 해당 여부

		없음	키	몸무게	시력	혈액형	색맹	질병유무
기업	수	84	106	112	99	93	25	15
	비율(%)	42	53	56	49.5	46.5	12.5	7.5
차별 해당 여부	직·간접 차별적 요인	○	○	○	○	○	○	○
	업무 연관성 희박	○	○	○	○	○	○	○
	지나친 사적 정보 요구	○	○	○	○	○	○	○

- ⇒ 기업 두 곳 중 한 곳이 신체조건 중 키, 몸무게, 시력, 혈액형 정보를 요구하고 있다. 그러나 신체조건 정보는 일반적으로 직·간접적인 차별의 요인이 될 수 있으며, 업무 연관성도 희박하고 지나친 사적 정보를 요구하는 행위에 포함된다.
- ⇒ 따라서 신체조건은 업무 연관성을 설명할 수 있는 경우에 한하여 요구해야 한다. 예를 들어 정밀과학연구 분야의 경우 시력이나 색맹 여부는 중요한 업무 관련성이 요구된다고 할 것이다.
- ⇒ 용모 등 신체조건과 관련하여 어떠한 제한을 표현하거나 암시하는 입사지원서 양식을 사용 또는 배포하는 행위도 차별의 소지가 높다.

✦ 가족관계

가족관계 기재 요구 현황 및 차별 해당 여부

		업 음	관 계	성 명	나 이	학 력	직 업	직 책	수 입	동 거 여 부	형 제 관 계	혼 인 여 부
기업	수	37	163	163	157	113	162	103	3	127	33	64
	비율(%)	18.5	81.5	81.5	78.5	56.5	81	51.5	1.5	63.5	16.5	32
차별 해당 여부	직·간접 차별적 요인					●	●	●	●			●
	업무 연관성 희박		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	자나친 사적 정보 요구					●	●	●	●	●	●	●

⇒ 가족관계와 관련하여 단순히 가족 구성에 대해 알고 싶은 것이라면 가족관계증명원이나 주민등록등본 등을 통해 확인이 가능하다. 그럼에도 절반 이상의 기업이 가족에 관한 학력, 직업(직장), 직책, 동거여부를 파악하고자 하는 것은 개인의 업무능력 이외의 것에 대한 파악에 필요하기 때문인 것으로 보인다. 그러나 동거여부, 형제 관계, 가족 학력에 대한 기재를 요구하는 것은 개인의 사생활을 침해하는 과도한 정보의 요구이다.

⇒ 지원자의 혼인여부, 혼인계획 유무, 이혼 여부, 임신 유무 등은 삭제하고, 특정 근무시간 및 요일, 출장 및 시간외 근무 가능 여부를 확인하려면 관련 질문을 추가하는 방향으로 대안 마련을 모색할 수 있다.

❖ 학력/학벌

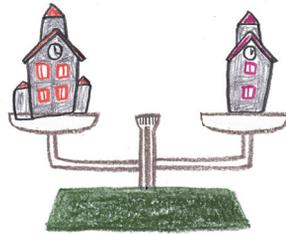
학력/학벌 기재 요구 현황 및 차별 해당 여부

		없음	학교명	기간	본·분교 여부	학점	졸업 여부	소재지
기업	수	8	191	164	42	148	160	140
	비율(%)	4	95.5	82	21	74	80	70
차별 해당 여부	직·간접 차별적 요인		●		●			●
	업무 연관성 희박		●	●	●			●
	지나친 사적 정보 요구				●			●

		전공	주/야간 여부	편입 여부	복수 전공	학위논문 제목	공백기간 사유
기업	수	170	65	50	39	49	4
	비율(%)	85	32.5	25	19.5	24.5	2
차별 해당 여부	직·간접 차별적 요인		●	●			
	업무 연관성 희박		●	●			
	지나친 사적정 보 요구		●	●			

⇒ 학력 관련 정보 중 차별의 개연성이 있는 항목으로 본·분교 여부, 소재지, 주·야간 여부, 편입여부 등이 있다. 특히 지방대 출신에 대한 차별을 예방하기 위해서는 학교명, 학교 소재지 기재 등이 사라져야 하며, 편입여부 또한 실제 채용과정에서 빈번하게 발생하는 학력/학벌 사례의 주요 정보로 활용될 수 있다.

⇒ 한 증권사에서는 상담과 전화를 통한 영업이 주업무인 고객센터 상담원을 채용하면서, 교육을 통해 업무능력 습득이 가능함에도 고등학교와 대학교 전 학기의 학점을 기재하도록 요구하는 등 과도한 정보를 요구하고 있기도 하다. 이런 경우 역시 업무연관성이 희박하고, 지나친 사적정보를 요구하는 사례로 볼 수 있다,



✦ 경력

경력 기재 요구 현황 및 차별 해당 여부

		근무처	근무기간	담당업무	직위	연봉 (급여)	퇴직사유	고용형태	소재지
기업	수	177	180	173	152	94	118	4	13
	비율(%)	88.5	90	86.5	76	47	59	2	6.5
차별 해당 여부	직·간접 차별적 요인							●	
	업무 연관성 희박					●	●	●	●
	지나친 사적 정보 요구					●	●	●	

- ⇒ 경력사항으로 이전 회사의 근무처, 근무기간, 담당업무, 퇴직시 직위, 연봉(급여), 퇴직사유, 고용형태, 소재지 등을 기재하도록 하고 있다. 이들 항목 중 비교적 개인의 사적 정보에 해당하고 업무 연관성이 적은 것은 연봉(급여)과 퇴직사유이다.
- ⇒ 연봉의 경우 채용 시 급여결정을 위한 기본정보로서 필요하다면 희망연봉을 기재하도록 하고 추후 협상 과정을 거치면 된다. 퇴직사유는 전에 다니던 직장과 어떤 이유로든 의견이 맞지 않아 퇴직한 경우가 대부분일 것이므로 그 사유를 밝히는 것이 재취업에 긍정적인 영향으로 작용할 가능성은 적고 오히려 응시자에 대한 편견으로 작용할 가능성이 있다.

✦ 종교 · 병력(病歷) 등 기타

종교 · 병력 등 기타 기재 요구 현황 및 차별 해당 여부

		수상내역	봉사활동	연수경험	보훈대상 여부	장애유무	취미	특기	흡연여부
기업	수	67	61	51	157	72	123	124	12
	비율(%)	33.5	3.5	25.5	78.5	36	61.5	62	6
차별 해당 여부	직 · 간접 차별적 요인					●			●
	업무 연관성 희박					●	●	●	●
	지나친 사적 정보 요구								●

		종교	병력	교내외 및 사회활동	주량	해외경험 (연수제외)	사내 지인	추천인
기업	수	95	10	34	11	18	1	12
	비율(%)	47.5	5	17	5.5	9	0.5	6
차별 해당 여부	직 · 간접 차별적 요인	●	●	●	●		●	●
	업무 연관성 희박	●	●	●	●	●	●	●
	지나친 사적 정보 요구	●	●		●			

⇒ 기타 항목은 보훈대상 여부와 장애 유무를 제외하면 기재를 요구하는 목적이 불분명하다. 수상내역과 봉사활동의 경우 기업에 따라 가산점을 주는 경우가 있다. 연수경험의 경우 입사 전에 업무에 대한 사전 준비의 일환으로 이해하는 것이 가능하다.

⇒ 그 밖의 기재 정보는 개인의 업무능력을 판단하는데 연관성이 있다고 보기 어렵다. 사내 지인 기재, 추천인 기재, 흡연 여부, 종교, 병력(건강상 특이사항), 교내외 및 사회활동, 주량 등도 목적이 불분명 할 때는 삭제하는 게 적절하다.



✦ 종합 사항

⇒ 정보기재를 요구하는 데 업무 연관성 등 합리적인 사유가 아닌 경우 다음 사항들은 입사지원서 기재 항목에서 삭제하는 게 차별을 사전에 막을 수 있다.

입사지원서에서 불합리한 항목

	항목
인적사항	나이, 출생지, 본적, 주거형태, 월수입, 재산
신체조건	키, 몸무게, 시력, 혈액형, 색맹, 질병유무
혼인, 가족관계	가족사항, 가족의 학력·재산·직업, 혼인여부
학력	본교/분교 여부, 소재지, 주야간 여부, 편입여부
기타	고용형태, 흡연여부, 종교, 주량



⇒ 입사지원서 기재 항목은 다음과 같은 내용을 기본으로 하되, 업종, 직무, 기업특성에 따라 필요한 항목은 추가한다.

입사지원서에서 차별 우려가 없는 항목

	항목
인적사항	주소
학력	학점, 졸업여부(최종학력), 전공, 복수전공, 학위논문제목
경력	근무처, 근무기간, 담당업무, 직위
자격	자격·면허, 외국어, 교육이수사항
기타	수상내역, 연수경험, 봉사활동, 호훈대상여부



나. 국가인권위원회 조사 사례

✦ **입사지원서에 키, 몸무게, 가족 주민등록번호 기재 요구**

A투자증권사는 신입사원 채용 입사지원서에 응시자의 키, 몸무게, 시력, 지병 유무 및 응시자 가족의 주민등록번호를 요구하고, 입사지원서에 기재된 정보를 영업 관련 마케팅 업무에 활용하는 것에 동의할 것을 요구하였다.

그러나 국가인권위 조사과정에서, A투자증권사는 이러한 사항을 모두 삭제하였다.(2010. 3. 조사중해결)

✦ **입사지원서에 지원자 재산 현황, 가족 직업 기재 요구**

A사는 신규직원을 모집하는 입사지원서에 지원자의 재산 현황 및 가족의 직업 등을 기재하도록 하였다.

그러나 국가인권위 조사과정에서, A사는 개인 재산현황 및 부모 생존여부, 가족관계, 가족 출신학교 및 직업 등을 삭제하였다.(2010. 3. 조사중해결)

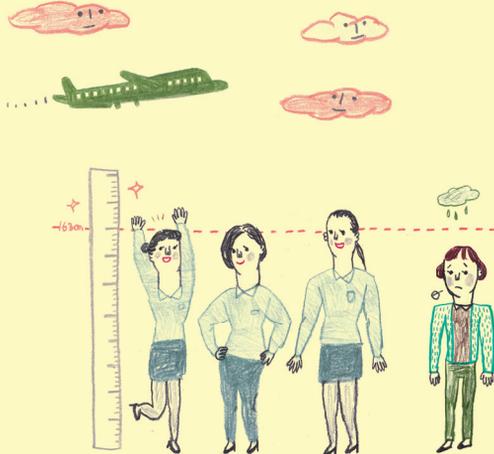
✦ 여행사 직원 채용 시, 신장과 체중 기재 요구

A여행사는 직원 채용 시 신장과 체중을 필수적으로 기재하도록 했다. 그러나 국가인권위 조사과정에서, A여행사는 신장과 체중 기재는 특별한 이유 없이 기존 양식을 사용하여 빚어진 일이라며 입사지원서에서 신체 사항 기재 부분을 삭제하였다.(2007. 7. 조사중해결)

✦ 입사지원서에 병역 면제 사유 기재 요구

A그룹 신입사원 채용 온라인 지원서에 병역사항란을 두고 '병역구분' 사항은 필수로, '면제사유' 사항은 자유기재 사항으로 하여 입력하도록 하였다.

그러나 국가인권위 조사과정에서, A그룹은 병역면제 사유 작성이 의가사 제대자 등의 지원자에게 심리적인 부담을 줄 수 있다는 점을 이해하고 직원 채용시 '면제사유'란을 삭제하였다.(2005. 9. 조사중해결)



3. 필기시험 시 차별 예방

필기시험 과정은 다른 채용 절차에 비해 상대적으로 차별이 발생할 환경이 많지 않다.

그러나 장애인들이 차별을 느끼지 않는 환경에서 필기시험을 치를 수 있는 편의 제공 등이 제대로 이뤄져야 한다.





가. 차별예방을 위한 점검사항

필기시험 과정에서 제공되는 장애인 편의제공은 장애 종류 등에 따라 방법이 다르다.

- ⇒ 공무원 채용 필기시험에서는 임신부 수험생에게도 별도시험실 배정(좌석간격 조정), 높낮이 조절 책상, 시험 중 화장실 사용 허용 등의 편의제공을 하고 있다.
- ⇒ 시험장소로 이동하고 시험장을 출입하는 데 있어 장애인 이동권 보장이 이뤄질 수 있도록 하는 점도 중요하며, 그와 관련한 화장실 사용 문제 등 편의시설을 점검하는 것도 필요하다.
- ⇒ 대부분 기업에서 필기시험을 거쳐 이뤄지는 장애인 채용이 활발하게 이뤄지고 있지 않으나 장애인을 대상으로 한 필기시험 과정에서 편의제공은 무척 중요하다는 점을 인식할 필요가 있다.

⇒ 국가공무원 채용시험시 장애인에 대한 주요 편의 제공은 다음과 같다.

장애유형(등급)		편의 제공 주요 내용
시각 장애	- 1급~2급 - 일부 3급2호, 4급2호	시험시간 1.7배 연장 음성지원컴퓨터, 점자문제지
		점자답안지, 확대문제지·답안지, 보조공학기기 지참 허용
	3급 4급 5급 6급	시험시간 1.5배 연장 확대문제지, 확대답안지, 보조공학기기 지참 허용, 답안작성용 컴퓨터(논문형 시험)
뇌병변/지체 장애	중증뇌병변 (1급~3급) 중증상지지체 (1급~3급)	시험시간 1.5배 연장 대필(선택형 시험), 확대문제지, 확대답안지, 보조공학기기 지참 허용, 별도시험실 배정(좌석간격 조정), 답안작성용 컴퓨터(논문형 시험)
	경증뇌병변 (4급~6급)	확대문제지, 확대답안지, 보조공학기기 지참 허용, 별도시험실 배정(좌석간격 조정), 답안작성용 컴퓨터(논문형 시험)
		시험시간 1.5배 연장
	경증상지지체 (4급~6급)	확대문제지, 확대답안지, 보조공학기기 지참 허용, 별도시험실 배정(좌석간격 조정), 답안작성용 컴퓨터(논문형 시험)
	하지지체	휠체어 전용책상(휠체어사용자), 별도시험실 배정(좌석간격 조정)
청각 장애	2급~6급	수화통역사 배치, 응시요령 등 서면자료 제공 보조공학기기 지참 허용



나. 국가인권위원회 조사 사례

✦ 시각장애인 지원자, 시험시간 지나치게 짧게 연장

전국 시도 교육청은 교사임용시험에서 점자문제지로 시험을 치르는 시각장애인 지원자들에게 일반 수험생에 비해 교육학 10분, 전공 20분의 시험시간 연장을 해주었다. 그러나 시각장애인 수험생들은 대학수학능력시험은 시험시간을 1.5배 연장해주고 있다며 임용고시 시험시간을 연장해 달라고 주장하였다.

국가인권위는, 일반적 연구결과는 점자를 읽는 속도가 일반 글자를 읽는 속도보다 2~3배 정도 더 소요된다는 것을 확인하고는, 교사임용고시에서 시각장애인 수험생에게 적절한 시험시간 연장을 해줄 것을 권고하였다.(2007. 6. 권고)

✦ 필기시험시 저시력자용 시험지 제공 거부

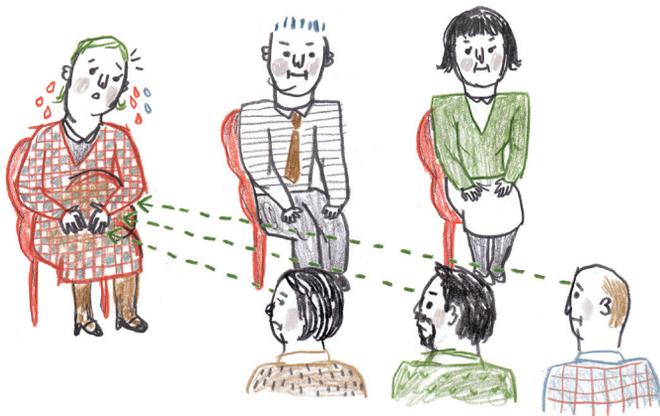
A시는 지방공무원임용 필기시험에서 시각장애 1급 및 3급 지원자들이 시력이 낮아 점자나 다른 변형된 문서 형태의 시험지 제공과 대필 시험을 요청했으나 거부하였다.

국가인권위는, 공무원임용 필기시험에서 장애인 편의제공은 장애인들의 공직사회 진출을 위해 국가와 지방자치단체가 할 본연의 의무임에도 시각장애가 있는 것이 행정능력이 없다는 편견에 의해 이를 수행하지 않은 A시에게 시각장애인들에게 공무원임권의 동등한 기회를 보장하라고 권고하였다(2007. 3. 권고)

4. 면접전형 시 차별예방

면접시험은 면접자의 주관적 평가가 큰 영향을 미친다. 따라서 면접자의 인권감수성이 다른 채용 단계보다 더욱 중요하다. 아울러 기업에서는 면접위원 구성, 질문 내용, 피면접자 응대 등에 있어서 준비가 필요하다.

또한 면접과정에서 성희롱이 발생할 수 있으므로 이에 대한 사전 예방 활동도 이뤄져야 한다. 특히 면접 형태의 다양화로 인해 면접장소 등을 선정하는 데 있어서도 주의가 필요하다.





가. 차별예방을 위한 점검사항

- ⇒ 면접위원 선정은 채용 예정 직무 관련자(전문가) 가운데, 성별 배분을 우선 고려하고 채용 예정 직무 성격에 따라 학력/학벌, 나이, 종교, 장애, 혼인여부 등을 적절히 배분하여 업종의 특성에 따른 차별 발생 여지를 낮춰야 한다.
- ⇒ 면접위원들은 기본적으로 나이, 외모 등 신체조건, 가족관계, 혼인 여부, 성적지향, 임신·출산 등 차별사유에 해당하는 사항은 원칙적으로 질문하지 않는다. 특히 성별, 나이, 혼인여부, 임신·출산 등을 이유로 직무 가능 여부를 묻지 않는다. 질문이 필요하다면 그런 사유가 업무 연관성이 있는지를 살펴봐야 한다. 또한 피면접자가 아닌 부모 등 가족 구성원의 나이, 학력, 직업, 재산 정도 등은 질문하지 않는다.
- ⇒ 면접전형은 구직자들이 차별을 가장 많이 받았다고 인식하는 절차이므로, 면접평가기준 사전 공개 등을 통해 공정성과 객관성을 확보하는 방안을 마련할 필요가 있다.
- ⇒ 면접전형에서 간혹 성희롱이 발생하는데, 성희롱은 가해자의 의도와 상관없이 통상적으로 합리적인 여성이라면 느낄 수 있는 성적 굴욕감의 여부에 따라 판단하므로 면접위원들이 성희롱적인 발언을 하지 않도록 성희롱 예방 교육을 실시하는 방안도 마련할 필요가 있다.

✦ 학력

- ⇒ 전공 또는 업무 관련 과목이수 여부, 학점, 동아리 등 학교생활, 직무관련 지식, 해당 업무의 숙련 정도, 문서작성 능력 등을 질문할 수 있다.
- ⇒ 특정학교나 본교/분교, 학교 소재지 확인 등을 연계한 질문을 하지 않는다. 직무와 관계없이 출신학교에 따라 다른 질문을 하지 않는다
- ⇒ 최종 학력을 중심으로 한 질문을 자제한다. 왜 대학을 입학하지 못했는지 질문하지 않는다.
- ⇒ 대졸자가 아니라는 이유만으로 업무수행이 가능한지, 본 직무와 관련 없는 업무수행(커피 심부름, 청소 등)이 가능한지에 대하여 제한적으로 질문하지 않는다.

✦ 나이

- ⇒ 입사 전 경력, 업무숙련도, 의사소통 능력, 직장상사 또는 직장동료와 대인관계 등에 대하여 질문할 수 있다.
- ⇒ 나이를 이유로, 대인관계나 조직 적응력, 혼인여부 등을 질문하지 않는다.
- ⇒ 고령자라는 이유로 업무 가능 여부를 묻지 않되, 업무수행에 직접적으로 영향을 미치는 경우에는 제한적으로 허용될 수 있다.

✦ 성별

- ⇒ 여성에게 가족 관련, 남성에게 직무 관련 등 성별에 따라 다른 질문을 하지 않는다.
- ⇒ 여성에게만 자녀 유무와 출산 계획, 육아 관련 사정에 대하여 질문하지 않는다.
- ⇒ 업무성격상 휴일 근무, 야근, 지방 출장 등 특별근무가 있는데 일정 조정이 가능한지는 질문할 수 있으나, “여성인데 그러한 특별근무가 가능한가?”라는 방식의 질문은 삼간다.
- ⇒ 여성에게만 커피 심부름, 주량 등 직무와 무관한 업무수행 가능 여부를 질문하지 않는다.
- ⇒ “직장에 남성 직원이 많은데 여성으로서 근무하기 불편하지 않겠는가?”라고 질문하지 않는다.

✦ 성희롱

- ⇒ 채용과정에서 발생하는 성희롱은 면접전형에서 면접위원들의 질문이나 태도, 응시자와의 대화 등에서 주로 발생한다. 「국가인권위원회법」에서 말하는 성희롱은 ① 업무, 고용 그 밖의 관계에서 ② 공공기관의 종사자, 사용자, 또는 근로자가 ③ 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 ④ 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.

⇒ 면접분위기를 화기애애하게 한다는 이유로 음담패설을 하거나 용모 등 신체조건에 대한 성적인 비유나 평가 등을 하지 않는다.

⇒ 사무실 외의 면접 장소를 활용할 때, 면접 장소가 특정 성에게 성적 수치심을 주는 장소는 피하며, 업무 연관성이 없다면 술집 등은 자제한다.

✦ 임신·출산, 혼인여부, 가족관계

⇒ 가족관계 및 가족형태, 혼인여부, 임신여부, 출산계획 등은 원칙적으로 묻지 않는다. 다만, 임신·출산에 유해한 업무를 수행하는 사업장에서는 임신·출산여부를 확인할 수 있다.

⇒ 응시자 가족의 재산관계, 직업 소득 수준 등을 질문할 수 없다.

✦ 용모 및 신체조건

⇒ 직무와 관련 없는 키, 몸무게, 용모, 옷차림 등 신체조건을 질문하지 않는다. 다만 수행 능력 및 조건과 필연적으로 관련될 경우 제한적으로 질문할 수 있다.

⇒ 고객에 대한 서비스와 관련하여 친절한 말투, 밝은 표정 등을 요구할 수 있다.

❖ 종교, 정치적 의견

- ⇒ 일반적으로 직무와 관계없이 특정 종교, 신념, 정치적 의견, 정당 가입 여부 등에 대한 질문은 하지 않는다.
- 특정 종교에 기반한 경향사업이나 기업에서는 예외로 한다.
 - 특정 정당 관련 사업장에서 정당 가입 여부를 묻는 것은 허용된다.
- ⇒ 특정 종교, 사상을 갖기를 권유하는 취지의 질문을 하거나 입사 조건으로 요구할 수 없다.

❖ 전과 등

- ⇒ 원칙적으로 지원자의 전과 여부를 질문할 수 없다.
- ⇒ 전과 여부가 해당 업무 및 직장에서의 보호이익과 관련되는 경우에는 질문을 할 수 있다.



✦ 장애, 병력

- ⇒ 질병·장애에 대한 질문은 매우 제한적인 한도 내에서만 인정된다. 직무수행에 중대한 지장을 초래할 여지가 있는 장애나 질병의 경우 그 정도를 확인할 수 있다.
- ⇒ 질병이 감염병이거나 업무수행에 영향을 크게 미친다 하더라도 개인의 질병 상태를 반드시 확인해서 판단해야 한다.
- ⇒ 질병이나 장애를 이유로, 출·퇴근이 가능한지, 근무가 가능한지 여부 자체를 언급할 수 없다.
- ⇒ 특히 장애인에게 직무와 무관한 신체적 능력을 요구하거나 질문하는 행위, 작업 현장에 편의시설 등의 환경이 갖추어지지 않았으므로 채용할 수 없다고 거절하거나 편의제공을 요구하지 말 것을 강요하는 행위, 면접기회를 제공하지 않거나 면접 관련 합리적 편의를 제공하지 않는 행위 등은 장애차별에 해당할 수 있다.
- ⇒ 장애인에게는 면접시험 과정에서 편의 제공이 이뤄져야 한다. 국가공무원 채용 면접시험에서는 다음과 같은 주요 편의제공이 이뤄진다.

장애유형(등급)		편의제공 등 사항
시각 장애	- 1급~2급 - 일부 3급2호, 4급2호	장애특성 면접위원 사전고지 전담도우미 지원 자료작성용 컴퓨터 제공 관련서식 점자 지원 관련서식 확대 제공
	3급 4급 5급 6급	
	기타 (시각중복장애 및 안과질환 등)	

장애유형(등급)		편의제공 등 사항
뇌병변 /지체 장애	중증뇌병변 (1급~3급) 중증상지지체 (1급~3급)	면접시간 20분 이내 연장(중증뇌병변) 장애특성 면접위원 사전고지 전담도우미 지원 자료작성용 컴퓨터 제공 관련서식 확대 제공
	경증뇌병변 (4급~6급)	
	경증상지지체 (4급~6급)	
	하지지체	장애특성 면접위원 사전고지 전담도우미 지원
청각 장애	2급~6급	면접시간 20분 이내 연장 장애특성 면접위원 사전고지 의사전달보조요원(수화통역사 등) 필담면접, 의사전달용 컴퓨터 관련자료 등 서면제공



나. 국가인권위원회 조사 사례

나이

✦ “나이가 많은데 그동안 어떤 일을 했느냐?”

국방부 군무원 기술정보분야 채용 면접시험에서 면접위원이 한 남성 응시자에게 “나이가 많은데 그동안 사회경력에 대해 말해 보라”, “근무하게 되면 어린 상사와 일하게 되는데 문제가 없겠느냐”는 등의 질문을 하였다.

국가인권위는, 면접관이 채용예정 업무와 직접적인 연관이 없는 질문을 한 것은 나이를 이유로 한 차별이라고 판단하였다.(2008. 1. 권고)

✦ “나이가 많은데 어린 상사와 일할 수 있겠느냐?”

A연구소 채용 면접시험에서 면접위원이 33세인 한 남성 응시자에게 “나이가 많은데 어린 상사랑 일할 수 있겠느냐”라는 질문을 하였다.

그러나 국가인권위 조사과정에서, A연구소는 향후 재발방지 약속과 면접관 대상 관련 교육 실시를 약속하였다.(2010. 11. 조사중해결)

성별

✦ “ 여성인데 업무수행할 수 있겠어요? ”

A구청 공무원채용 면접시험에서 면접위원이 한 여성 응시자에게 “여성인데 보건위생감시원 업무를 수행할 수 있겠어요?”라는 질문을 하였다.

국가인권위는, 여성 응시자에게 성별과 업무능력을 연결시키는 질문을 한 것은 성별을 이유로 한 차별로 판단하였다. (2009. 9. 권고)

✦ “ 남편도 돈 잘 벌고 출산율도 낮은데 … ”

A문화재단의 문화상품특판 영업직 채용 면접시험에서 면접위원이 여성 응시자에게 “공부도 많이 하고 남편도 돈 잘 버는 것 같은데 왜 이런 힘든 일을 하느냐, 요즘 출산율도 낮은데 국민으로서 출산하여 국가발전에 일조해야 한다고 생각하지 않느냐”는 질문을 하였다.

그러나 국가인권위 조사과정에서, A문화재단 사장과 해당 면접위원이 피해 여성에게 사과하고 재발방지를 약속하였다.(2009. 5. 합의종결)

✦ “ 들어오면 바로 결혼하는 거 아니냐? ”

A직원공제회의 직원채용 면접시험에서 면접위원이 한 여성응시자에게 “결혼을 했느냐? 들어오면 바로 결혼하는 거 아니냐?”는 등의 질문을 하였다.

그러나 국가인권위 조사과정에서, A직원공제회는 채용 업무 관련자 대상 인권교육을 실시하기로 하였다.(2010. 3. 합의종결)

임신 · 출산, 혼인여부

+ “출산 앞두고 왜 지원서를 냈느냐?”

출산을 2개월 여 앞둔 한 여성이 A보건소에 약 12년 동안 근무하다가 계약 종료를 앞두고 같은 보건소의 계약직공무원 모집에 응시하였다. 그런데 면접시험에서 보건소장이 “(곧 출산을 앞둔 상황에서) 보건소의 사정을 잘 알면서 왜 원서를 냈는지 모르겠다”는 취지의 발언을 하였다. 이후 불합격 통보를 받고 만난 보건소장이 “어느 기관장이 임명되자마자 출산휴가에 들어가는 사람을 뽑겠는가!”하는 발언을 하였다.

국가인권위는, 보건소장의 임신과 출산 관련 질문이 불합격 처분에 상당한 영향을 끼쳤거나 주된 사유가 되었음을 부인하기 어렵다고 봐, 차별이라고 권고하였다.(2007. 3. 권고)

+ “엄마들은 아이 핑계대고 회사일에 집중 못한다”

고용지원센터 통계조사원 면접시험에서 면접위원이 한 여성응시자에게 “나이 많고 아이가 있는 건 취업의 걸림돌인 거 아느냐, 요즘 취업난 때문에 보다시피 20대가 많은데, 그들한테 기회가 주어져야 되지 않겠느냐, 아이가 있는 엄마들은 아이 핑계대고 들어왔다 나갔다 한다, 남자들은 회사 오면 회사일밖에 생각 안 하는데 아이엄마들은 그렇지 않더라” 등의 발언을 하였다.

그러나 국가인권위 조사과정에서, 면접위원이 서면으로 사과하고, 피해 여성이 합격하여 합의종결로 처리하였다.(2010. 11. 합의종결)

장애, 병력

✦ 언어장애인에게 면접 시 편의 미제공

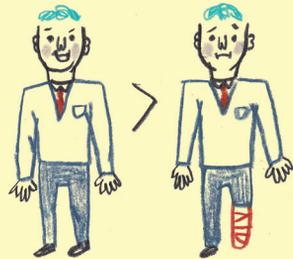
한 국가기관이 면접시험에서 언어장애가 있는 응시자에게 편의제공이 필요할 경우 요청하라는 내용의 고지는 미리 하지 않은 채 장애인에게 아무런 편의도 제공하지 않았다.

국가인권위는, 기관장에게 채용 면접시험 시행 시 장애인 응시생들에 대하여 필요한 편의를 제공할 것과 이에 대해 사전에 응시생들에게 안내와 신청절차를 고지할 것을 권고하였다.(2010. 2. 권고)

✦ 장애가 있다는 이유로 면접 기회 미제공

A안전관리회사는 클링타워안전 점검요원을 모집하였으나, 한 지체2급 장애인 응시자에게 장애가 있다는 이유만으로 면접심사를 시행하지 않았다.

그러나 국가인권위 조사과정에서, A안전관리회사는 채용면접 시 본의 아니게 상처를 준 차별적 발언에 대해 사과하고, 조속한 시일 내에 진정인에게 일자리를 알선하겠다고 하였다.(2009. 9. 합의종결)



전과 등

+ “전과자인데 어떻게 좋은 시험성적을 얻었나?”

군무원 공채 면접시험에서 면접위원들이 한 남성응시자에게 “교도소는 갔다 왔느냐, 죄명이 뭐냐, 전과자인데 군무원 시험을 칠 수 있느냐, 전과자인데 어떻게 좋은 시험성적을 얻을 수 있었느냐” 등 전과 등과 관련한 질문을 하였다.

국가인권위는, 면접과정에서 직무수행능력과 관련 없는 전과를 묻는 방식으로 전과자를 구별한 것은 그 자체로 시정되어야 할 필요가 있어, 군무원 채용 면접시험에서 전과자를 차별하는 관행을 개선할 것을 권고하였다.(2006. 7. 권고)

성희롱

+ “뽑아주면 직장 상사랑 사랑할 수 있겠냐?”

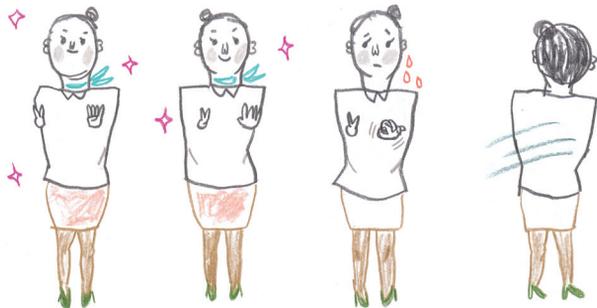
A홍보대행사는 신입사원 채용 면접시험 후 이어진 호프집 추가 개인 면접 때 사장이 직접 지원자에게, “직장 상사와 사랑할 수 있겠냐”고 묻는 등 업무와 전혀 관련이 없는 성적 함의를 가진 질문을 수차례 하였다. 또한 노래방으로 자리를 옮겨 지원자에게 직장 상사와 블루스를 추게 하였다.

국가인권위는, A홍보대행사 사장은 진정인의 채용에 결정권을 가진 회사 대표로서 지원자가 취업을 해야 하는 입장에서 명백한 거부의사를 표시할 수 없는 상황에서 성적 언동을 한 것으로 봐, 성희롱이라고 판단하였다.(2011. 12. 권고)

5. 신체검사 시 차별 예방

신체검사(건강검진)를 채용과정에 반영하는 형태는 일정부분 채용시험에 반영하는 방식, 결격사유 해당 여부 판단기준, 통상적 건강검진 등이 있다. 신체검사는 채용 마지막 단계에서 병력, 현재 건강 상태 및 질병 여부 등의 이유로 당락 자체를 결정하기 때문에 면접시험에 합격한 지원자에게는 치명적인 기준이 될 수 있다.

신체검사 결과인 건강 상태를 채용 결정의 중요한 기준으로 삼거나 결격사유를 정해놓고 당락 자체를 결정하는 경우 그것이 업무 관련하여 합리적인 이유로 인정되지 않는 한 병력, 장애, 신체조건을 이유로 한 차별이 되기 쉽다.





가. 차별예방을 위한 점검사항

- ⇒ 신체검사 결과 업무수행이 불가능할 정도의 건강 상태일 경우 불합격 처리할 수 있다. 다만 업무수행이 불가능하다는 의사 소견 등 전문가의 판단이 필요하다.
- ⇒ 감염병 질환자 또는 바이러스 보유자가, 업무종사가 일시적으로 제한되는 제2군 감염병(콜레라, 장티푸스, 파라티푸스, 세균성이질, 장출혈성대장균감염증, A형 간염)이면서 식품 접촉업일 경우 채용을 거부할 수 있다.
- ⇒ B형 간염과 같은 제2군 감염병은 단지 전염성이 있다는 이유로 채용을 거부하는 것은 병력에 의한 차별 소지가 높다. 일례로 「공무원채용신체검사규정」의 신체검사 불합격 판정기준은 '병의 증세 또는 경과가 좋지 않은 악성 종양'을 예시로 들고 있는데, 이는 악성 종양이더라도 응시자의 증세나 병의 경과에 따라 채용여부를 판단하여야 한다는 것을 의미한다.
- ⇒ 신체검사 결과를 채용시험 평가에 직접 반영하거나 채용 결정기준에 참조하는 경우 모두, 과거 질병을 이유로 현재의 건강 상태와 업무수행 능력을 판단하여 불합격으로 결정하는 것은 병력에 의한 차별일 가능성이 높다.
- ⇒ 신체검사 결과는 채용여부 결정의 기준으로 사용하기보다는 채용 결정 후 배치를 위한 자료로 사용되는 것이 바람직하다. 2005년까지 「산업안전보건법 시행규칙」은 사용자가 근로자를 신규채용 할 때 총 19개 항목에 대해 건강진단을 실시하도록 하였으나 2006년 1월부터 이를 삭제하여 개정된 취지를 고려해볼 필요가 있다.

⇒ B형 간염은 편견과 선입견으로 인해 차별을 유발하는 대표적인 질병이다. 일반적으로 B형 간염의 감염 위험이 높다고 봐 불합격 처리하는 경우가 많다. 그러나 B형 간염의 감염성과 관련하여 편견 및 선입견이 있는 만큼 다음 사항을 참조할 필요가 있다.

- 대한간학회 : B형 간염바이러스 감염은 주로 혈액이나 성접촉으로 감염되며 일반적 공동생활로 감염되기 매우 어렵다
- 국내 법률 : 2000. 8. 「전염병 예방법」을 개정하여, 전염병 환자를 대상으로 했던 업무종사의 일시적 제한 대상에서 B형 간염을 제외하였다.
- 미국소아과학회 : B형 간염 바이러스 보균자이면서 다른 위험요인(자주 무는 공격적인 성향, 전신 피부염 및 출혈성 질환)이 없는 소아는 어떠한 제재 없이 어린이 보육시설에 입소하는 것을 허가해야 한다.
- 국내 논문 : 군대라는 통제된 장소에서 24개월 동안 20만 명을 대상으로 한 연구에서도 HBeAg 항원 양성인 간염 보유자와 함께 생활하더라도 일상적인 생활 형태에서 타인에게 전염시킨다는 근거를 찾지 못하였다.



나. 국가인권위원회 조사 사례

B형 간염

B형 간염 관련 사건에 대한 국가인권위 판단 논리는 ‘차별예방을 위한 점검사항’ 중 B형 간염 부분과 유사하므로 생각한다. 아울러 B형 간염 관련 기업에서 불합격시킨 다양한 사유가 아래와 같이 있었지만, 국가인권위는 모두 합리적이지 않다고 판단하였다.

✦ 건설회사에서 육체노동을 이유로 불합격시켜

A건설회사는 활동성 B형 간염 바이러스 보유자인 한 응시자를, 단체 생활 시 타인에게 전염될 가능성이 높고, 공사현장에서의 철야작업과 휴일근로 등 육체노동의 강도가 높아 건강 악화 시 언제 B형 간염으로 발전될지 모르며, 해외 오지 근로 중에는 정기적인 의료서비스를 받을 수 없다는 이유로 B형 간염 바이러스 보유자를 불합격시켰다.(2006. 12. 권고)

+ 석유화학회사가 영업직 업무강도가 높다며 불합격시켜

A석유화학회사는 활동성 B형 간염 바이러스 보유자인 한 응시자를, 지방 영업직은 특성상 장거리 운전이 잦으며 출퇴근 시간이 불규칙하여 타 업무와 비교하여 상대적으로 업무강도가 높고 영업직 업무의 특성상 거래처와의 음주도 하게 돼, 건강에 좋지 않은 결과를 초래할 수도 있다는 이유로 불합격시켰다.(2007. 2. 권고)

+ 은행에서 주 업무가 고객 면담이라며 불합격시켜

A은행은 B형 간염 바이러스 보유자인 한 응시자를, 고객 면담이 주 업무로 민원인에게 전염 위험이 높고, 술자리 업무와 잦은 출장으로 인해 건강이 악화되면 B형 간염으로 쉽게 발전할 것이라는 우려가 있다는 이유로 불합격시켰다.(2009. 2. 권고)

+ 선박회사에서 업무의 노동강도가 세다며 불합격시켜

A조선회사는 B형 간염 바이러스 보유자인 한 응시자를, 용접을 하거나 무거운 물건을 옮기는 등 힘든 작업을 해야 하고 육체적 노동 강도가 높아 간 기능 저하, 만성피로 및 간질환으로 증세가 악화될 수 있다는 이유로 불합격시켰다.(2007. 8. 권고)

+ 종합병원에서 임상병리사라며 불합격시켜

A종합병원은 B형 간염 바이러스 보유자인 한 응시자를, 전염 가능성으로 인해 환자의 조직과 혈액 등을 다루는 임상병리사의 업무에 적합하지 않다는 이유로 불합격시켰다.(2010. 10. 권고)

+ 증권사에서 만성 활동성에 해당한다며 불합격시켜

A투자증권사는 B형 간염 바이러스 보유자인 한 응시자를, 만성 활동성에 해당한다며 불합격시켰다.(2006. 3. 조사중해결)

+ 금융회사에서 양성인 활동성에 해당한다며 불합격시켜

A금융회사는 B형 간염 바이러스 보유자인 한 응시자를, 건강검진 결과 B형 간염 바이러스 e항원 양성인 활동성으로 나왔다며 불합격시켰다.(2008. 2. 조사중해결)



기타 질병

+ 소음성 난청자의 청력 손상을 우려해 불합격시켜

A공사는 외주업체에 취업하려 한 소음성 난청이 있는 한 지원자를, 소음발생 사업장인 외주업체에 고용될 경우 청력신경이 손상되고 난청으로 장해판정을 받게 돼 지원자에게도 신체적 장애로 인한 불행이 발생하고, 회사는 산재보험료 및 민사소송에 따른 배상금 지불 등 과중한 비용을 부담하게 된다는 이유로 고용하지 않았다.

국가인권위는, 통상적인 직업병은 개인의 건강상태, 작업습관에 따라 다른 발병기간과 질병의 양상이 다르므로 지원자의 청력이 나빠지는 기간을 계산할 수 없고, A공사의 신규채용자 청력 합격기준은 갱내근로자뿐만 아니라 사무직근로자를 포함한 모든 직영근로자에게도 동일하게 적용되고 있어 그 합리성이 의심된다고 봐, 차별이라고 판단하였다.(2006. 8. 권고)

+ 은행 직원채용시 간 기능이 좋지 않다고 불합격시켜

A은행은 신규채용시험에서 한 지원자가 간 기능이 좋지 않다는 신체검사 결과를 이유로 불합격 처리하였다. A은행의 신체검사 항목은 업무수행 능력과 관련된 신체적 조건을 검사하기보다 혈압 및 심장, 간 기능 검사, 당뇨, 간염, 소변검사, 혈청검사 등 내과적인 질환을 가려내는 데 치중하고 있었다.

국가인권위는, 총 4회에 걸친 신체검사에서 전문의로부터 근무 부적격 여부에 대한 최종 판단이 없었음에도 불합격시킨 것은 차별행위라 판단하고, A은행에게 업무수행 능력과 무관한 채용 전 신체검사를 폐지할 것을 권고하였다.(2007. 9. 권고)

+ 컨설턴트 업무 직원 채용시, 지체1급 장애인 불합격시켜

A사는 휠체어를 사용하는 지체1급 장애인 지원자에 대해, 채용예정 분야가 컨설턴트 업무로 이동이 잦은 직무 특성상 휠체어 장애인은 어려울 거라고 판단하여 불합격 처리하였다.

그러나 국가인권위 조사과정에서, A사는 지원자에게 사과하고 비합리적인 차별 없이 노력을 하겠다고 약속하였다.(2006. 3. 합의종결)

+ 홍보업무가 어렵다며 손가락 일부 손실된 장애인 불합격시켜

A홍보대행사는 지체장애 6급 장애인 지원자가 손가락이 일부 손실되고 심한 화상 자국이 있다는 것을 알게 된 후 고객과 외부 인사들을 항상 접촉하면서 홍보 업무를 수행하기에는 매우 어렵다고 판단하여 불합격 처리하였다.

국가인권위는, A홍보대행사가 지원자의 장애 존재와 업무수행 성질 상의 불가피한 인과관계에 대해 객관적인 근거를 제시하지 못하고 있으며 단순히 고객의 선호나 신체적 능력에 대한 차별적 고정관념에 의해 지원자를 불합격 처리한 것은 차별이라고 판단하였다.(2009. 11. 권고)

+ 신부전증 환자, 일을 잘하지 못할 가능성 있다며 불합격시켜

A보험사는 신부전증 수술을 받은 2급 장애인인 지원자를 복막투석으로 인해 일을 잘하지 못할 가능성이 있다는 이유로 합격을 취소하였다.

그러나 국가인권위 조사과정에서, A보험사는 개선 조치를 취하였다.(2009. 9. 조사중해결)

문신 등

+ 신체에 문신을 새겼다는 이유로 불합격시켜

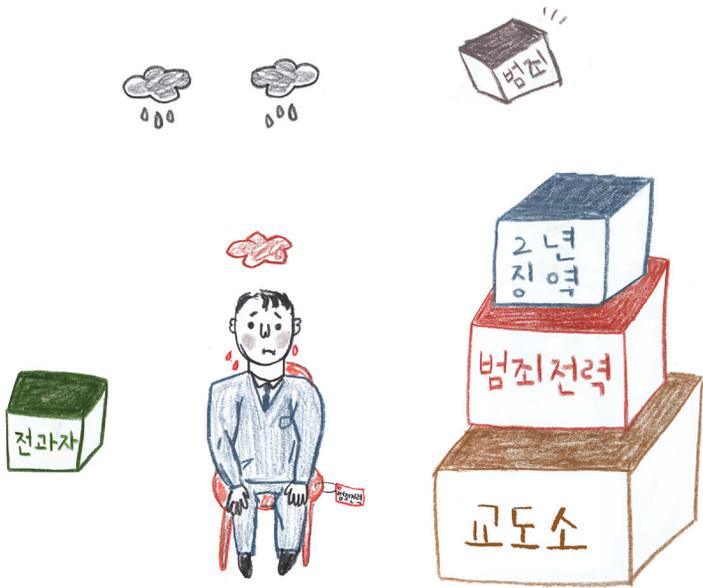
A약품은 신규교육을 받은 지원자가 자신의 몸에 한 문신을 발견하고는 문신을 지우지 않으면 발령을 내지 않겠다고 하였다. 지원자는 외국 유학 중에 사람들의 눈에 띄지 않는 신체부위에 문신을 새겼으며 남에게 혐오감을 주거나 위협적이지 않다고 주장했다.

그러나 국가인권위 조사과정에서, A약품은 더 이상 김씨의 문신에 대해 언급하지 않겠다고 하였다.(2007. 1. 조사중해결)

6. 신원조회 시 차별예방

신원조회(평판조회)는 통상적인 채용 절차의 마지막에 해당한다. 평판조회는 같은 업계의 여러 사람에게 당해 지원자의 업무능력 등을 조회해 보는 것으로서 결과가 나쁜 경우 채용하지 않는다.

형의 효력이 실효된 전과, 수사받은 전력 등 업무 수행과 긴밀하게 관련이 있는 경우가 아니라면 이를 기준으로 채용하지 않는 것은 차별의 소지가 있다.





가. 차별예방을 위한 점검사항

- ⇒ 조회의 내용이 업무능력 등 업무 관련성이 높은 것인 경우 이를 특별히 차별적인 것이라 볼 수는 없다. 그러나 평판조회는 개인이 공개하기 꺼려하는 퇴사 사유나 그 전 직장에서의 평판이 공개될 수 있다는 점에서 개인의 인격권 침해의 소지가 있고 근로기준법상 취업방해 금지 규정에 저촉될 우려도 있다.
- ⇒ 신원조회를 통해 범죄경력을 이유로 불합격하는 경우 차별에 해당할 수 있다. 특히 「형의 실효 등에 관한 법률」에 의해 실효된 전과 경력이나 수사받은 경력 등을 이유로 불합격 처리하는 경우 업무연관성 등을 해명하지 못하면 차별에 해당할 수 있다.
- ⇒ 사상·정치적 의견이 다르다는 이유로 채용을 거부하는 것은 차별이 될 수 있다.
- ⇒ 합격 여부를 통보할 때도 장애 등의 개인정보가 유출되지 않도록 주의한다.

참조

「형의 실효 등에 관한 법률」 제 7조(형의 실효) ① 수형인이 자격정지 이상의 형을 받지 아니하고 형의 집행을 종료하거나 그 집행이 면제된 날부터 다음 각 호의 구분에 따른 기간이 경과한 때에 그 형은 실효된다. 다만, 구류(拘留)와 과료(科料)는 형의 집행을 종료하거나 그 집행이 면제된 때에 그 형이 실효된다.

1. 3년을 초과하는 징역·금고: 10년
2. 3년 이하의 징역·금고: 5년
3. 벌금: 2년



나. 국가인권위원회 조사 사례

+ 형 집행이 종료된 전과를 이유로 불합격

A제과는 유통영업부문 입사시험 지원자가 형사사건으로 기소되어 유죄판결을 받았다는 이유로 취업규칙규정에 따라 합격을 취소하였다. 지원자는 7년 전에 유죄판결을 받았으나 출소 후 대학에 입학하였고 대학을 졸업한 후에도 열심히 살았다고 주장하였다.

그러나 국가인권위 조사과정에서, A제과는 취업규칙규정을 개정하여 형사사건으로 기소되어 유죄판결을 받은 후 형의 집행이 종료된 날로부터 5년을 경과하지 아니한 자로 결격 사유 범위를 구체화하였다.(2007. 9. 조사중해결)



부록

1. 국가인권위원회 진정사건 통계표

가. 모집·채용 관련 사유별/년도별 사건 접수 현황

(2001. 11. 26.~2012. 11. 10, 2001년은 2002년에 포함)

차별사유	합계	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'12
합계	1880	24	75	73	238	198	222	160	253	230	189	218
성별	101	1	3	3	13	7	10	5	37	6	8	8
용모, 신체 조건	104	2	2	5	19	8	16	11	14	9	7	11
혼인여부	32	1	1	0	2	19	2	1	2	4	2	1
임신, 출산	12	0	0	0	0	2	3	0	0	4	0	3
가족상황	12	0	1	1	1	0	2	0	3	2	1	1
성희롱	39	0	0	0	3	2	9	10	8	3	3	1
종교	32	1	2	1	5	3	4	6	3	1	4	2
장애	244	5	2	10	27	24	26	33	38	29	24	26
나이	578	2	11	29	50	45	54	35	77	104	81	90
사회적신분	157	2	6	4	50	34	16	4	9	8	6	18
출신지역	24	0	1	1	5	4	3	1	5	1	3	0
출신국가	19	0	0	0	0	2	6	1	2	3	5	0
출신민족	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
인종	13	0	0	0	0	0	2	1	1	8	1	0
피부색	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
사상, 정치적의견	3	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0
전과	64	2	2	1	11	10	6	9	4	7	7	5
병력	107	8	12	3	11	15	17	9	9	9	8	6
학벌/학력	137	0	25	4	21	15	13	13	16	7	14	9
기타	198	0	7	11	19	11	33	20	24	24	13	36

나. 모집·채용 관련 기관별/년도별 사건 접수 현황

(2001. 11. 26.~2012. 11. 10, 2001년은 2002년에 포함)

기관유형	합계	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'12
합계	1880	24	75	73	238	198	222	160	253	230	189	218
사법인	517	8	18	7	46	44	62	31	78	88	63	72
개인회사	100	0	0	2	2	3	9	10	12	20	31	11
검찰	8	0	0	0	2	0	2	2	0	1	1	0
경찰	140	3	1	11	31	13	7	11	36	9	9	9
구금시설	5	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1
군대	33	1	0	0	4	3	4	6	1	4	6	3
기타국가 기관	403	9	15	21	89	68	50	37	37	28	23	26
지방자치 단체	228	2	4	10	29	21	22	22	27	24	16	51
보호시설	3	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1
교육기관	172	1	9	7	12	16	36	23	27	14	14	13
공공기관	173	0	26	13	17	17	13	7	14	24	18	24
단체	28	0	1	0	2	1	2	1	3	11	4	3
사인	6	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1
요양시설	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
기타	62	0	1	1	2	10	14	9	15	5	2	3

다. 모집·채용 관련 진정사건 처리 현황

(2001. 11. 26.~2012. 11. 10)

	합계	조정	권고	합의종결	각하	이송	기각	조사중지	조사중
일반종결	1880	2	186	40	1108	8	450	22	64
조사중 해결					210		138		

주요 용어 해설

- ✦ **조정** : 진정사건 당사자들 간에 조정위원회의 중재에 의해 문제 해결
- ✦ **권고** : 진정내용이 차별행위가 해당하여 피해자의 구제나 법령·제도·관행·정책 등의 개선 결정
- ✦ **합의종결** : 조사과정에서 사건 당사자 간에 쌍방이 합의를 작성하고 사건을 종료
- ✦ **각하** : 위원회 조사대상이 아니거나, 거짓 진정, 수사·재판 등 다른 권리구제 절차를 진행중인 경우 등
- ✦ **이송** : 진정 내용에 대해 다른 국가기관에서 권한을 갖고 있는 경우
- ✦ **기각** : 진정 사건을 인정할만한 객관적 증거가 없거나, 차별이 아닌 경우, 또는 별도 구제조치가 필요하지 않은 경우
- ✦ **조사중해결** : 조사하는 과정에서 진정내용이 원만히 해결되는 경우로 각하 및 기각으로 처리된 사건

2. 차별예방을 위한 입사지원서 양식 사례

차별예방을 위한 입사지원서를 개선하자는 요구는 그동안 꾸준히 제기되어 왔다. 이에 고용노동부는 2007년에 표준입사지원서 양식을 제작하여 배포하였고, 국가인권위원회는 2011년 실태조사 과정에서 표준이력서 안을 마련했다. 또한 국회 김광진 의원(민주통합당 소속)은 2012년 표준이력서 안을 마련하여 실제 비서관 채용시 활용하였다.

차별예방을 위한 표준이력서는 법적으로 정해진 바는 없으므로, 위 세 가지 안을 참조하여 각 기업별 특성을 반영한 이력서를 개발하는 게 필요하다.

국가인권위원회 실태조사안(2011)

OOO 기업 입사지원서			
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)			

김광진 국회의원안(2012)

지원분야			접수번호		
성명					
연락처			이메일		
원하는 근무지					
학력*	최종학력:				
	전공:		부전공(복수전공):		
직무관련 교육이수	교육기간	기관명	교육내용	비고	
직무관련 총 경력 (개월)	근무기간	기관명	직위	담당업무**	
직무관련 기타 경험 ***	기간	기관명	내용	비고	
직무관련 보유기술 및 수상경력 ****	자격증&수상경력	발급기관		비고	
위 사항은 사실과 틀림없음을 확인합니다. 지원날짜: 년 월 일: 지원자: (인)					

* 최종학력은 중졸, 고졸, 초대졸, 대재, 대졸, 대학원졸(석박사, 석박사 수료)로 명확히 구분할 것.
 ** 경력직일 경우 자기소개서 및 직무관련 기술서에 상임위 활동을 자세히 첨부시키도록 할 것.
 *** 기타경험은 직무 관련한 세미나 참석, 프로젝트 참여, 자원 활동을 포함함. 기관명은 미기재 가능.
 **** 보유기술은 직무와 관련된 자격증과 수상경력만 기술.

3. 유럽 · 미국의 채용과정 차별 해소를 위한 제도 운영 사례

채용과정에서 발생하는 차별을 방지하기 위한 방법으로서 유럽 및 미국에서는 익명지원제도를 도입하고 있다. 익명지원제도는 익명 이력서제도 또는 익명 지원절차를 말한다. 주요 국가들의 익명 지원제도를 요약하였다.

각국의 익명 지원절차 운영 사례 요약

국가

관련 법, 프로젝트 명, 실시기업 등	기간	부문/분야	익명처리가 요구 되는 사항	비고/효과
----------------------	----	-------	----------------	-------

스웨덴

에테보리 모델프로젝트	2004.10. ~2006.6.	공공부문/ 교육, 사 회복지서 비스, 보 건	이민자의 출신, 성별, 초·중·고 및 대학교육 장소	예전에 비하여 여성과 이민자출신 자들이 채용면접의 기회를 갖게 될 가능성이 높아지고 여성들은 보다 많은 일자리 제공을 받을 가능성이 높아짐
--------------------	----------------------	--------------------------------------	------------------------------------	---

프랑스

기회균등법	2006년 제정	50인 초과 기업	규정 없음	강행규정 아님
AXA	2005년 이후	보험회사	성명, 주소, 성별, 생년월일, 국적	2009년도 신규채용자 중 약 20%가 익명절차에 의해 고용됨
Norsys	2006년 이후	IT 자문	성명, 주소, 성별, 연령, 가족관계, 사진, 15년이상 경과된 직업경력	여성근로자수가 두 배로 증가하였 고 고령자 고용이 증가됨
모델프로젝트(정부)	2009.11. ~2010.4.	50인 초과 기업 50개 대상	성명, 연령, 성별, 생년월일, 출생 지, 국적, 가족사 왕, 사진	효과에 대한 분석결과 나오지 않았음

미국

차별금지법	1964, 1967, 1990	모든 분야	규정 없음	차별로 인정되는 경우 법적 책임, 특히 무거운 금전적 책임 부담
심포니 오케스트라 사례	1970년대, 1980년대	오케스트 라 단원	실기시험시 커튼 뒤에서 연주하도록 함.	여성 단원 채용 증가

스위스

겐프(Genf) 모델프로젝트	2006년, 3개월간	3개 기업체	해당사항에 대한 언급 없음	참여한 3개 기업은 채용지원시 사진첨부를 요구하지 않기로 결정함
취리히(Zürich) 모델프로젝트	2007.8. ~2008.8.	직업훈련 생자리	성명, 국적, 모국어, 성별	외국출신 청년들이 직업훈련생자리를 얻는 기회가 많아짐

벨기에

Selor	2005년 이후	공공부문	성명, 출신, 성별	지원자수와 다양성이 늘어날 것으로 예측
-------	----------	------	------------	-----------------------

네덜란드

Manpower	2007	인사업무	성명, 성별, 연령, 출생지, 가족상황	효과 없음
Nimwegen I	2006.8. ~2007.2.	공공부문	성명, 출생지, 국적, 출신국가, 이메일	이민자와 원주민이 동등한 채용면접 기회를 갖게 되었으나 익명지원 절차와의 그러한 결과의 인과관계는 불분명함
Nimwegen II	2007.5. ~2008.1.	공공부문	성명, 출생지, 국적, 출신국가, 이메일	효과 없음
Alphen am Rhein	2009.10. ~2010.10.	공공부문	성명, 출생지, 이메일	효과에 대한 분석 나오지 않았음

독일

익명 지원절차 시범 프로젝트	2010.11. ~2011.10.	대기업, 중소기업, 공공기관	성명, 성별, 국적, 출생지, 장애, 생년월일, 가족관계, 사진	프로젝트에 참여한 1개 사업장은 익명 지원절차를 도입하기로 계획함. 중간분석 결과 111개 일자리가 익명 지원절차에 의해 충원됨. 인사담당자들은 지원서류에 개인정보를 기재하지 않는 것이 문제되지 않고 사진이 없으면 지원자의 능력과 자격에 보다 중점을 두 판단하게 된다고 답함.
-----------------	--------------------	-----------------	-------------------------------------	--

2012년 11월 30일 발간하였고 국가인권위원회 차별조사과에서 기획하였습니다. 표지 및 본문 디자인은 산티출판사, 일러스트는 디자인 사이에서 작업하였습니다. 인쇄는 영프린팅에서 진행했습니다. 국가인권위원회 주소는 서울특별시 중구 무교로6 금세기빌딩 9층이고, 담당부서는 차별조사과이며 연락처는 02-2125-9861입니다. 이 자료집은 비매품입니다.

발간등록번호 11-1620000-000415-01

ISBN 978-89-6114-275-5 93320

