

발 간 등 록 번 호
11-1620000-000687-01

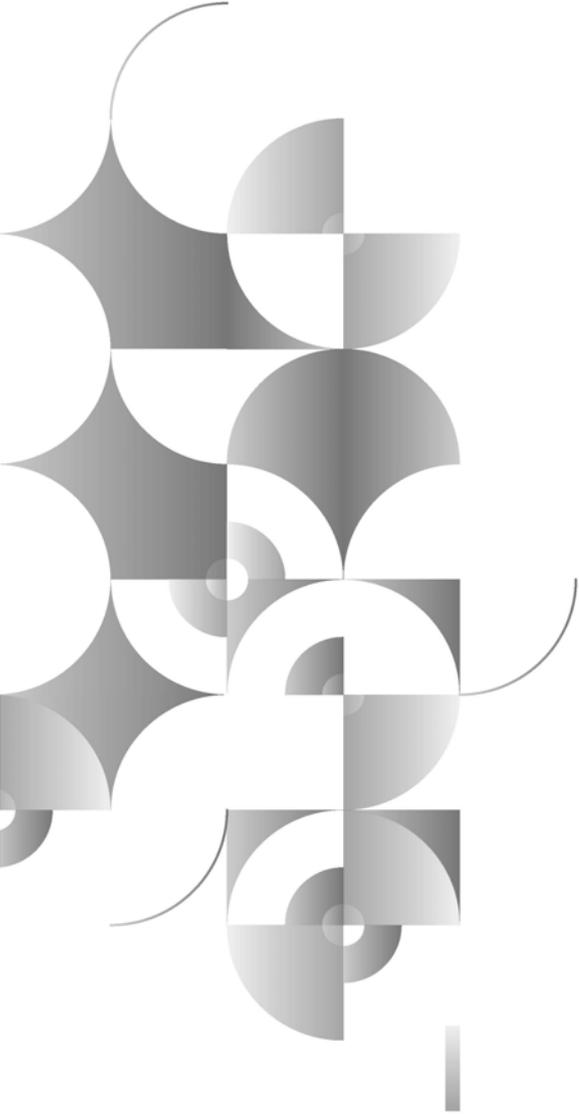
www.humanrights.go.kr
사람이 사람답게 사는 세상



채용과정 차별실태 모니터링

발 간 등 록 번 호
11-1620000-000687-01

www.humanrights.go.kr
사람이 사람답게 사는 세상



채용과정 차별실태 모니터링



채용과정 차별실태 모니터링

2017년도 국가인권위원회
연구용역보고서를 제출합니다.

2017. 10.

연구기관 : 한국여성정책연구원

연구책임자 : 박선영 (한국여성정책연구원 선임연구위원)

공동연구자 : 김태환 (한국여성정책연구원 부연구위원)

심선희 (강남대학교 강사)

등제연 (한국여성정책연구원 연구원)



이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다.

연구요약

I. 서론

□ 연구의 목적 및 필요성

- 채용과정에서 발생하는 차별은 입사지원서뿐 아니라 입사지원서 제출 후 인·적성검사와 면접 과정에서도 광범위하게 존재함에도 근로관계 개시 전에 발생하는 문제이기 때문에 정책적 개입이 미비한 실정임.
- 공정하고 평등한 고용기회 제공을 위해서 채용과정에서의 차별은 금지되어야 하고, 채용 면접 등의 과정에서 관행적으로 발생하고 있는 차별을 해소할 필요성이 있음. 특히 면접전형은 구직자들이 차별을 가장 많이 받았다고 인식하는 절차이므로 평가기준 사전 공개 등을 통해 공정성과 객관성을 확보하는 방안을 마련할 필요가 있음.
- 채용과정 중 면접 등에서 발생하고 있는 차별의 실태를 파악한 후 이를 해소하기 위한 방안을 마련하고자 함.

□ 연구내용 및 방법

- 연구내용
 - 기업 채용과정에서의 인·적성검사와 면접에서의 차별문제에 대한 현행 법제의 내용 및 문제점 분석
 - 구직자를 대상으로 하는 면접에서의 차별실태 조사(온라인 설문조사)와 구직자 집단면접, 기업 인사업무 담당자 대상 조사 실시
 - 외국 채용과정(면접 등)에서의 차별방지를 위한 법·제도 검토를 통한 시사점 도출
 - 채용 면접 등의 과정에서 차별 관행 개선을 위한 정책 방안 제언
- 연구방법
 - 국내외 문헌연구
 - 채용과정(면접) 차별 실태조사: 구직자 대상 온라인 조사 및 FGI, 기업체 인사 담당자 조사
 - 전문가 자문회의

2. 채용차별(면접 등) 관련 법제 및 블라인드 채용

□ **현행 채용차별금지법제**

- 채용과정에서 발생하는 차별은 근로관계 개시 전에 발생하는 문제이기 때문에 근로기준법의 규율범위가 아님. 근로기준법에서 규정하고 있는 채용상 차별은 채용 이후의 차별임.
- 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.

□ **면접과 차별**

- 면접 시 업무 내적인 질문뿐만 아니라 비 업무적인 내용의 질문들이 상당한 비중을 차지함.
- 원칙적으로 면접 시 업무와 상관없는 질문을 하지 말아야 하며, 외국의 경우 이를 법으로까지 명시(독일, 남녀고용평등법 제7조제2항)하고 있으나, 우리나라는 면접내용에 대한 지침까지는 마련되어 있지 않은 상태임.

□ **블라인드 채용**

- 정부는 2017년 관계부처 합동으로 “평등한 기회, 공정한 과정을 위한 블라인드 채용 추진방안”을 발표함.
 - 블라인드 채용 입사지원서에는 편견이 개입될 수 있는 개인 인적 사항 관련 항목 삭제

- 공공부문에서 블라인드 채용방식을 의무화한 뒤 우수사례, 긍정적인 효과 등을 바탕으로 민간 기업으로 확산시킬 방침임.
- 블라인드 채용으로 인한 기회의 균등성, 과정의 공정성, 만족도 제고 등이 기대됨.
- 블라인드 채용의 구체적인 내용은 다음과 같음.
 - 공공기관·지방공기업: ① 출신지역, 가족관계, 신체적 조건, 학력 등 편견이 개입될 수 있는 항목을 삭제하고 채용 직무와 관련된 교육·훈련, 자격, 경험 등의 항목으로 구성, ② 면접 시 면접위원에게 응시자의 인적정보 제공 및 인적사항 관련 질문을 금지하고, 실력을 평가하기 위한 체계화된 면접 실시
 - 공무원: 2005년부터 응시원서의 학력란 폐지됨. 2017년 하반기 경력채용부터 모든 행정기관에서 표준화된 제출 서류 양식을 활용하도록 함으로써 블라인드 채용을 조속히 확대할 예정
 - 민간기업: ① 블라인드 채용 가이드북 마련, 채용수요가 있는 기업 대상 입사지원서 개선, ② 직무분석을 통한 직무기술서·면접도구 개발 지원을 위한 컨설팅 실시, ③ 블라인드 채용 사례를 중심으로 입사지원서, 평가도구 활용 방법 등에 대한 인사담당자 교육 지원, ④ 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 개정 추진

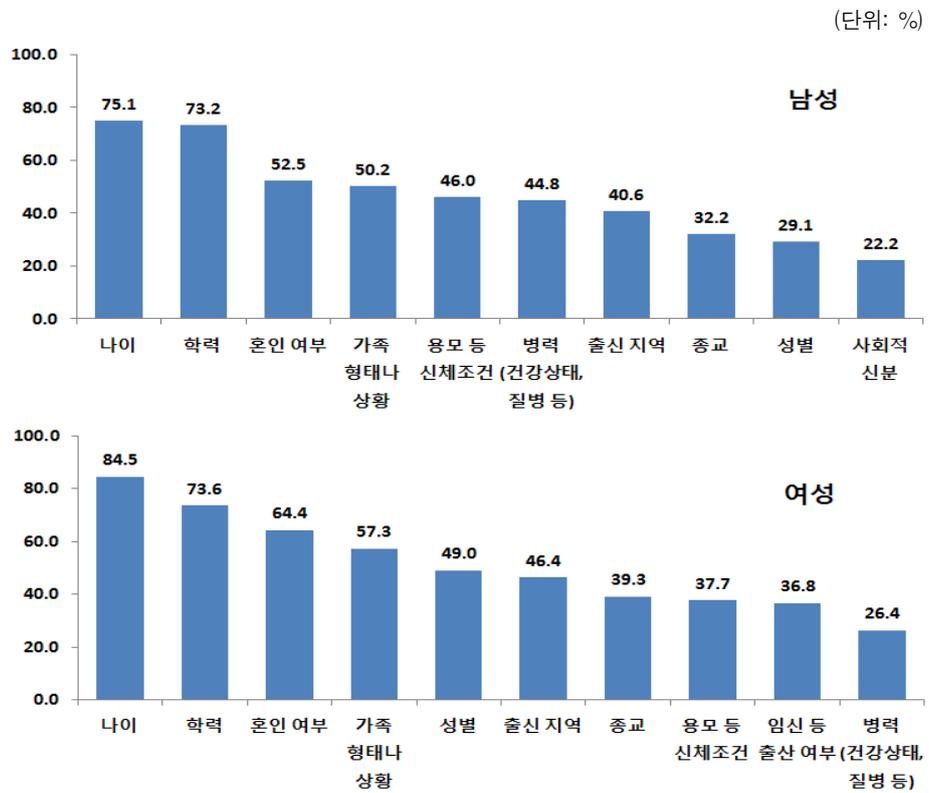
3. 채용과정(면접 등) 차별실태 모니터링 결과

□ 모니터링 개요

- 최근 3년간 구직자 중 면접 단계까지 경험한 만 20~34세 500명을 대상으로 면접과정에서의 차별 경험에 대한 온라인 설문조사를 진행
- 온라인 설문조사를 보완하고, 채용 및 면접과정에서 차별적이고 문제적인 요소들이 무엇인지 구체적으로 파악하기 위해 구직자 대상 초점집단면접(FGI) 실시
- 기업체 인사업무 담당자를 대상으로 면접 차별 현황을 파악하고, 면접 시 구직자들로부터 주요하게 파악하고자 하는 정보 및 그 수집 목적 등에 대해 알아보고자 조사 실시

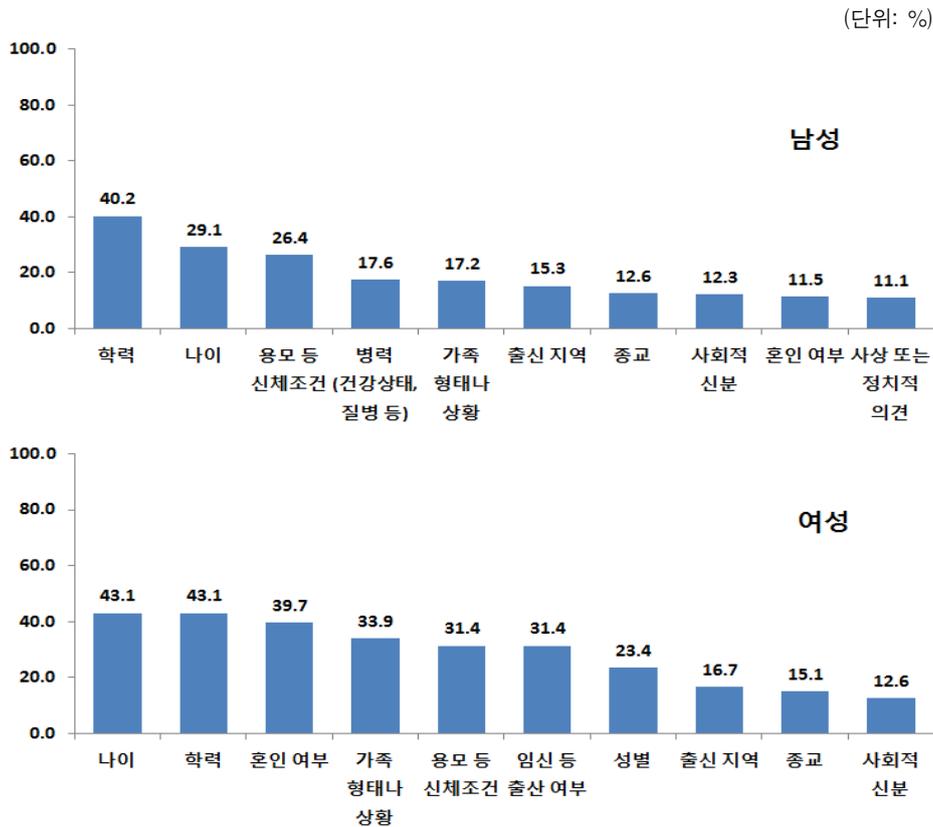
□ 모니터링 결과

- 구직자 모두 면접 시 「국가인권위원회법」상의 19개 차별 사유와 관련된 질문을 받은 경험이 있는 것으로 나타남.
 - 남성이 가장 많이 받은 질문은, 나이(75.1%)→학력(73.2%)→혼인 여부(52.5%)→가족 형태나 상황(50.2%)→용모 등 신체조건(46.0%) 관련 질문 순임.
 - 여성이 가장 많이 받은 질문은, 나이(84.5%)→학력(73.6%)→혼인 여부(64.4%)→가족 형태나 상황(57.3%)→성별(49.0%) 관련 질문 순임.



〈면접 시 차별 사유별 질문 받은 경험(성별, 1~10순위)〉

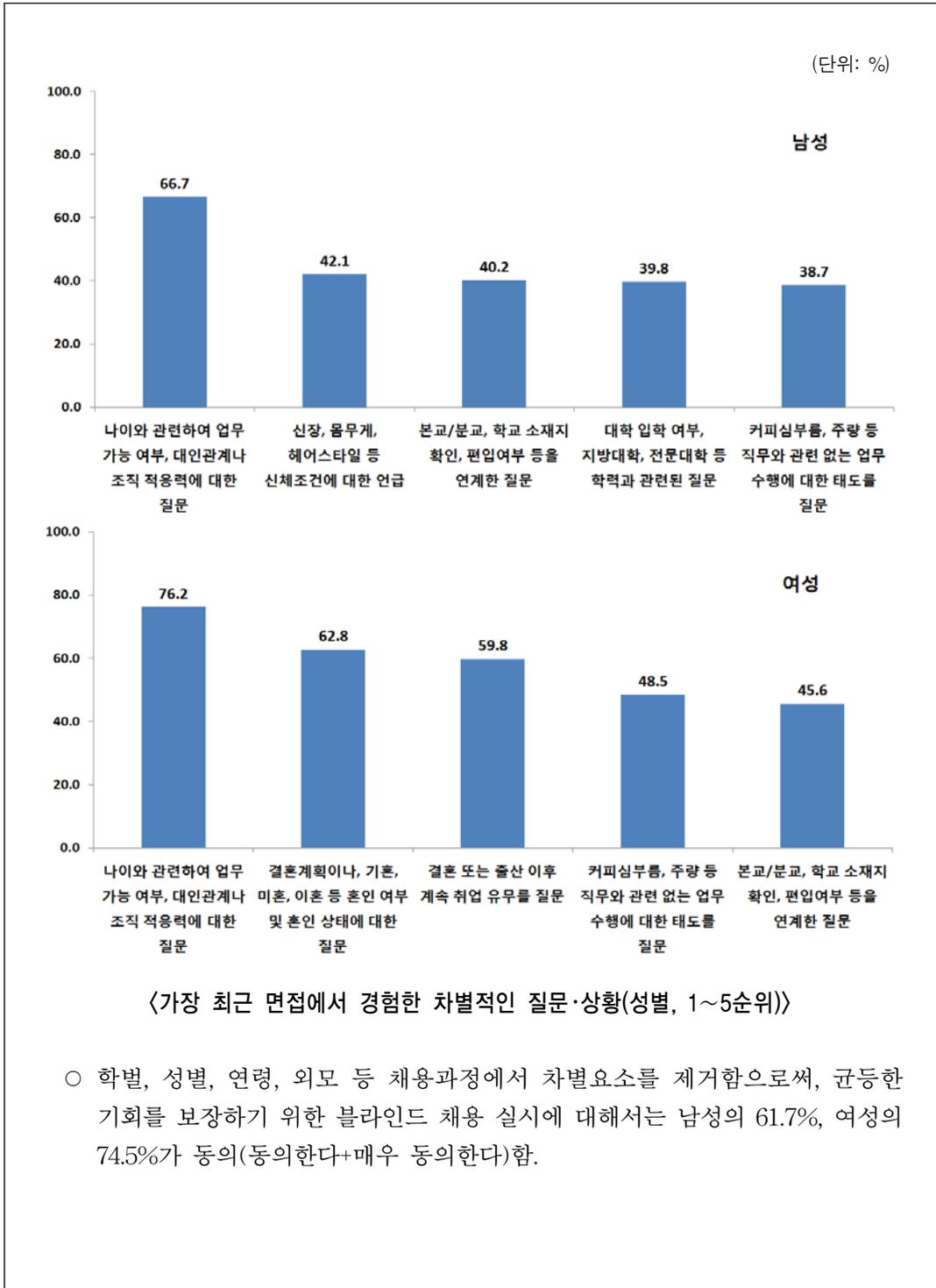
○ 차별 사유별 질문으로 인해 불쾌감을 느낀 경험은, 남성은 ‘학력’ 관련 질문으로 인한 불쾌감 경험이 40.2%로 가장 높았고, 여성은 ‘나이’와 ‘학력’ 관련 질문으로 인해 불쾌감을 느낀 경험이 각각 43.1%로 높았음.

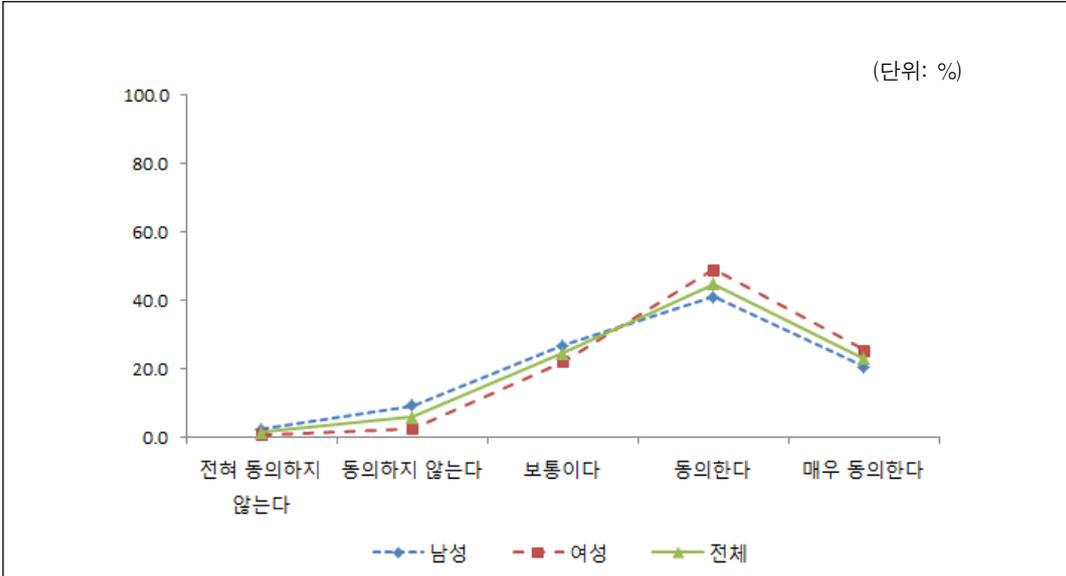


〈면접 시 차별 사유별 질문으로 인해 불쾌감을 느낀 경험(성별, 1~10순위)〉

○ 가장 최근에 본 면접 시 경험한 차별적인 질문이나 상황 중, 구직자가 가장 많이 받은 질문은 ‘나이와 관련하여 업무 가능 여부, 대인관계나 조직 적응력에 대한 질문’으로 남성 66.7%, 여성 76.2%가 이러한 질문을 경험함.

- 여성의 경우, 남성에 비해 결혼, 출산, 육아 등과 관련된 질문을 받은 비율이 높아, 지원하는 직무와 관련된 질문 외에, 결혼, 육아 등 성역할을 전제로 한 근본적인 차별이 면접 시 질문에 반영되어 있음을 짐작할 수 있음.





〈블라인드 채용 실시에 대한 동의 정도(성별)〉

4. 외국의 채용과정(면접 등) 차별방지를 위한 법·제도와 시사점

□ 일본

- 노동기준법: ‘사용자는 근로자의 국적, 신조 또는 사회적 신분을 이유로 하여 임금, 근로시간, 기타 근로조건에 대하여 차별적 취급’(제3조)을 금지, ‘근로자가 여성이라는 이유로 임금을 남성과 차별 취급해서는 안 되는 것’(제4조)으로 규정
- 남녀고용기회균등법: ‘근로자의 모집 및 채용에 대하여 성별에 관계없이 균등한 기회를 제공해야 하는 것’(제5조)으로 규정
- 고용대책법: ‘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 하는 것’(제10조)으로 규정
- 장애인기본법: 장애를 이유로 하는 채용차별을 금지(제4조)
- 장애인고용촉진법: 사업주에게 장애인 차별금지과 합리적 배려 제공을 의무화
- 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.

<본인에게 책임이 없는 사항에 대한 파악>

- ① 본적·출생지에 관한 일
- ② 가족에 관한 것(직업·가족 관계·건강·지위·학력·소득·자산 등)
- ③ 주택 상황에 관한 것(구조·객실 수·주택의 종류·근린 시설 등)
- ④ 생활환경·가정환경 등에 관한 것

<본래 자유로운 사항(사상·신조 포함)에 대한 파악>

- ⑤ 종교에 관한 것
- ⑥ 지지 정당에 관한 것
- ⑦ 인생관 생활신조 등에 관한 것
- ⑧ 존경하는 인물에 관한 것
- ⑨ 사상에 관한 일
- ⑩ 노동조합·학생 운동 등 사회 운동에 관한 것
- ⑪ 구독 신문·잡지·애독서 등에 관한 것

<채용선발 시 방법>

- ⑫ 신원 조사 등 실시
- ⑬ 전국 고등학교 통일응모용지, JIS 규격의 이력서에 근거하지 않는 사항을 포함한 응시원서의 사용
- ⑭ 합리적·객관적으로 필요성이 인정되지 않는 채용선발 시 건강 진단 실시

□ 미국

- 공민권법 제7편: 고용에 있어서 인종차별금지 및 평등보장, 고용평등위원회 (EEOC)의 설치에 대해서 규정한 것으로 미국의 다양한 고용차별금지법에서 기본법적 지위를 가지고 있음.
 - 공민권법 제7편은 제701조에서 제718조까지 18개 조항으로 구성됨.
 - 인종, 피부색, 종교, 성별 또는 출신국을 이유로 개인을 채용하지 않거나 채용을 거부, 개인을 해고하는 것, 또는 고용에서 보수, 조건, 권리에 대해 개인을 차별하는 것을 금지(제703조제1항)

○ 채용 면접 시 차별금지를 위한 가이드라인

- 혐오적인 발언 금지
 여성에 대해 불쾌한 또는 혐오적인 발언을 함으로써 여성을 괴롭히는 것은 성적 괴롭힘에 해당되어 성차별이 되므로 혐오적인 발언 금지
- 임신여부 등에 대한 질문 금지
 - 지원자의 임신 상태나 자녀계획, 가족계획 등의 질문 금지
 - “18세 이하의 자녀가 있는가? 자녀는 몇 명인가? 자녀의 나이는 어떻게 되는가? 자녀를 어떠한 방법으로 양육하고 있는가” 하는 등의 질문들은 여성을 차별하는 수단이 된다고 규정 함.
- 직무능력평가 외에 질문 금지
 지원자의 직무상 자격여부에 대해 중점을 두고 질문해야 함.

□ 영국

- 평등법: 연령, 장애, 성전환, 혼인 또는 사실혼, 임신 또는 출산, 인종, 종교 및 믿음, 성, 성적 지향 등 9개 사유를 이유로 한 차별을 일반적인 사유로 규정하고, 그러한 차별을 위법한 행위로 규정(s.4~s.12)
- 채용 면접 시 가이드라인

- 면접관의 평등기회훈련과정 이수
 면접관은 매우 중요한 위치에 있으므로 반드시 적절한 평등기회훈련(equal opportunities training)을 받은 자를 위촉하여야 함.
- 면접 시 질문 금지 사항
 혼인 여부, 동성애자 여부, 자녀계획 여부, 성적 지향, 임신 등(자녀유무 또는 자녀계획 등은 채용이 결정된 후에 물어야 함)
- 구조적이고 체계적인 방식으로 구성된 면접
 면접관은 면접단계 이전에 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 시스템 등에 동의해야 함.

□ 독일

- 일반평등대우법: 노무제공자(Beschäftigte)는 인종 또는 혈통, 성별, 종교 또는 세계관, 장애, 연령 및 성적 정체성을 이유로 어떠한 차별적 대우를 받아서는 안 됨(제7조제1항).
- 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.

□ 프랑스

- 헌법: 어느 누구도 자신의 출신, 의견 또는 신앙을 이유로 자신의 근로나 고용에서 불이익을 당해서는 아니 되는 것으로 규정(제5조)함으로써, 차별을 금지하고 평등원칙을 보장
- 고용에 있어 차별금지에 관한 규정은 노동법전 법률부에서 정하고 있음. 누구도 채용절차로부터 배제되거나 인턴십, 기업 내 수습기간 등의 기회에서 배제될 수 없음(제1132-1조)을 규정
- 기회균등법: 50명을 초과하는 근로자를 고용하고 있는 기업에 대해서는 익명 이력서 제도를 의무화(제24조)함.

5. 채용차별 개선 방안

□ 블라인드 채용의 정착을 위한 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 전면 개정

- 2017년 7월 정부는 관계부처 합동으로 “평등한 기회, 공정한 과정을 위한 블라인드 채용 추진방안”을 발표함.
 - 공공부문에서 블라인드 채용방식을 의무화한 뒤 우수 사례, 긍정적인 효과 등을 바탕으로 이를 민간 기업으로 확산시킨다는 방침
- 채용 과정에서 기회의 평등과 과정의 공정성을 추구하는 블라인드 채용의 정착을 위해서, 채용공고, 입사지원서, 면접 등에 이르는 채용 과정 전체가 직무 중심으로 변화·발전되어야 하고, 직무 중심의 채용이 보편화되어야 함.
- 블라인드 채용의 실시 및 정착을 위해 「채용절차의 공정화에 관한 법률」을 전면 개정하여, 블라인드 채용의 정착을 위한 법제도적 근거를 마련하는 것이 필요함.
 - 동법의 목적 조항에 채용과정에서 발생할 수 있는 차별적 요소의 제거를 포함시킴.
 - 채용공고, 입사지원서, 면접 등에서 발생할 수 있는 차별적 요소를 방지하고 직무중심 채용이 정착될 수 있도록 각각의 단계에 맞는 표준양식 등을 마련

하여 그 사용을 의무화하는 것이 필요

- 이런 양식을 사용하고, 능력중심 인사관리체계로의 변화를 위해 노력하는 사업장을 대상으로 재정적·행정적 지원을 할 수 있도록 하는 것도 필요

□ 고용노동부의 ‘표준면접 가이드라인’ 개정 보급

- 2007년 고용노동부에서 ‘표준면접 가이드라인’을 제작·배포하였으나, 2007년에 제작되었다는 시대적 한계와 함께 면접단계에서 여성이 불합리한 차별을 받지 않도록 면접위원의 공정한 구성, 외모에 관한 불필요한 언급 및 남녀 차별적인 질문 등을 금지한 것이라는 점에서 한계가 있음.
- ‘표준면접 가이드라인’ 개정안
 - 직무수행 능력을 객관적으로 검증할 수 있는 면접 방법의 다양화와 그 판단 지침 등을 마련하여 제시할 필요가 있음.
 - 현재 실시되고 있는 블라인드 채용의 취지에 따라 질문해서는 안 되는 사항을 새롭게 구성할 필요가 있음.
 - 면접위원 구성 원칙(성별 균형원칙)과 면접위원에 대한 사전 교육 실시 및 그 내용을 제공하는 것이 요구됨.

목 차

I. 서 론	1
1. 연구의 목적 및 필요성	3
2. 연구내용 및 방법	6
가. 연구내용	6
나. 연구방법	7
II. 채용차별(면접 등) 관련 법제 및 블라인드 채용	9
1. 현행 채용차별금지법제	11
가. 국가인권위원회법	11
나. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률	14
다. 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률	14
라. 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률	16
마. 고용정책기본법	18
2. 인·적성검사와 차별	19
3. 면접과 차별	20
4. 블라인드 채용	23
가. 블라인드 채용의 도입배경	23
나. 블라인드 채용의 의의	26
다. 블라인드 채용의 내용	26
III. 채용과정(면접 등) 차별실태 모니터링 결과	29
1. 모니터링 개요	31
가. 면접과정에서의 차별경험 실태조사	31
나. 구직자 심층면접 및 인사업무 담당자 조사	33

2. 모니터링 결과	36
가. 응답자 특성	36
나. 면접 과정에서의 차별 경험	37
다. 가장 최근의 면접 경험	46
라. 차별 인식 및 블라인드 채용에 대한 의견	58
3. 소결	62
IV. 외국의 채용과정(면접 등) 차별방지를 위한 법·제도와 시사점	65
1. 일본	67
2. 미국	70
3. 영국	72
4. 독일	74
5. 프랑스	78
V. 채용차별 개선 방안	81
1. 블라인드 채용의 정착을 위한 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 전면 개정	83
2. 고용노동부의 ‘표준면접 가이드라인’ 개정 보급	85
■ 참고문헌	89
■ 부 록	93
부록 1. 실태조사 설문지	95
부록 2. 인사업무 담당자 조사 질문지	104
부록 3. 면접 시 불쾌감을 느낀 질문 사례	111

표 목 차

<표 I-1> 현행 채용차별 관련 법제의 내용	4
<표 II-1> 국가인권위원회 결정례	21
<표 II-2> 공공기관 입사지원서 예시(안)	25
<표 III-1> 주민등록 인구통계 성별, 연령별 모집단 현황	31
<표 III-2> 성별, 연령대별 조사 대상 설계	31
<표 III-3> 실태조사 추진일정	32
<표 III-4> 조사항목 및 세부 조사내용	32
<표 III-5> 심층면접(FGI) 대상자의 일반적 특징	34
<표 III-6> 구직자 대상 심층면접 개요	35
<표 III-7> 인사업무 담당자 조사 개요	35
<표 III-8> 응답자의 인구사회학적 특성	36
<표 III-9> 면접 시 차별을 받았다고 느낀 정도	38
<표 III-10> 면접 시 인격적 모욕감을 느낀 정도	39
<표 III-11> 면접 차별 사유와 관련된 질문을 받은 경험 및 질문으로 인해 불쾌감을 느낀 경험	43
<표 III-12> 불쾌감을 느낀 질문 내용	44
<표 III-13> 가장 최근 면접 본 회사 특성	47
<표 III-14> 가장 최근 면접 본 일자리 특성	48
<표 III-15> 가장 최근 면접 특성	49
<표 III-16> 가장 최근 면접의 지원 자격 및 채용 단계	50
<표 III-17> 가장 최근 면접에서 차별적인 질문·상황 경험자	53
<표 III-18> 가장 최근 면접의 질문 구성 비중(평균)	57
<표 III-19> 한국사회 차별에 대한 인식	59
<표 III-20> 블라인드 채용 실시에 대한 동의 정도	60
<표 IV-1> 채용 전형 시 고려해야 할 사항: 차별로 이어질 우려가 있는 14 사항 ..	68
<표 IV-2> 실시된 면접에서 취업차별로 이어질 우려가 있다고 판단된 예	68



<표 IV-3> 채용 면접 시 차별금지를 위한 가이드라인	72
<표 IV-4> 채용 면접 시 가이드라인	73
<표 IV-5> 사용자의 질문권 제한이 문제되는 구체적인 예시	77
<표 IV-6> 채용 시 차별금지	80
<표 V-1> 고용노동부 ‘표준면접 가이드라인’ DOs, DON'Ts 질문항목	86

그림 목 차

[그림 Ⅲ-1]	성별 면접 시 차별을 받았다고 느낀 정도	38
[그림 Ⅲ-2]	성별 면접 시 인격적 모욕감을 느낀 정도	39
[그림 Ⅲ-3]	면접 시 차별 사유별 질문 받은 경험 (남성, 1~10순위)	40
[그림 Ⅲ-4]	면접 시 차별 사유별 질문 받은 경험 (여성, 1~10순위)	41
[그림 Ⅲ-5]	면접 시 차별 사유별 질문으로 인해 불쾌감을 느낀 경험 (남성, 1~10순위)	41
[그림 Ⅲ-6]	면접 시 차별 사유별 질문으로 인해 불쾌감을 느낀 경험 (여성, 1~10순위)	42
[그림 Ⅲ-7]	가장 최근 면접에서 남성이 경험한 차별적인 질문·상황 (1~5순위) ..	52
[그림 Ⅲ-8]	가장 최근 면접에서 여성이 경험한 차별적인 질문·상황 (1~5순위) ..	52
[그림 Ⅲ-9]	성별 가장 최근 면접의 질문 구성 비중(평균)	57
[그림 Ⅲ-10]	성별 한국사회 차별에 대한 인식	58
[그림 Ⅲ-11]	성별 블라인드 채용 실시에 대한 동의 정도	59

I

서론

- | | |
|-----------------|---|
| 1. 연구의 목적 및 필요성 | 3 |
| 2. 연구내용 및 방법 | 6 |

1. 연구의 목적 및 필요성

이 연구는 채용과정 중 면접 등에서 발생하고 있는 차별의 실태를 파악한 후 이를 해소하기 위한 방안을 마련하는데 그 목적이 있다.

채용과정에서 발생하는 차별은 입사지원서뿐 아니라 입사지원서 제출 후 인·적성검사와 면접 과정에서도 광범위하게 존재함에도 이에 대한 정책적 개입이 미비한 실정이다.

국가인권위원회의 「고용영역 채용과정에서의 차별실태 모니터링」 결과에 따르면 입사지원서에 가장 많이 포함된 차별 요소는 ‘나이’로 전체 분석에 활용한 입사지원서 3,567개 중 98.5%가 지원자들에게 연령 정보를 기입하도록 하고 있었다(박선영 외, 2016). 그 다음으로 학력/출신학교(94.7%), 사진을 포함한 외모 및 신체조건(93.9%), 성별(68.4%), 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 나타났다. 즉, 업무관련성이 적은 지원자의 나이, 출신학교, 외모 및 신체조건 등의 지나친 사적 정보를 요구하는 비율이 여전히 높은 것으로 나타났다. 이때 수집된 정보가 차별적 결과를 가져올 개연성이 높을 뿐만 아니라 정보 수집 그 자체가 차별적 행위일 가능성이 있음에도 이를 규제할 수 있는 법적 근거가 없는 것이 현실이다.

이러한 문제가 대두되면서 고용노동부에서는 지난 2007년 11월에 「개방형 표준 이력서」와 「표준 면접 가이드라인」을 개발하여 배포하였으나, 강제성이 없는 권고 사항에 불과하여 실효성이 적었다. 또한 지난 2014년에는 채용절차의 공정성 확보 및 채용서류의 재활용을 통해 구직자의 부담을 줄이고 그 권익 보호를 목적으로 「채용절차의 공정화에 관한 법률」이 제정되어 표준이력서 사용을 권장하고 있으나 권고사항에 그쳐 실효성에 문제가 있다.

채용과정 중에 실시하는 인·적성검사는 기업(주로 대기업)에서 자체 개발된 시험을 실시하거나 전문 업체에 의뢰하여 진행하고 있다. 인·적성검사는 학력(學歷)과 경력으로 알 수 없는 개인의 인성과 적성을 알아보기 위해 참고자료로 사용하거나 적부만 판단하는 용도로 사용되고 있다.

면접은 기업의 규모, 업종을 불문하고 가장 광범위하게 시행하고 있으며(대기업 시행률 100%, 중소기업 시행률 99.4%) 채용을 결정하는 최종 단계에서 이루어진다는 점에서 그 중요성이 있다. 면접은 대체로 업무와 관련한 직무면접과 인성

(성격, 성장환경, 인생관 등)을 점검하는 면접으로 구분되는데, 전자는 주로 실무자들이, 후자는 임원들이 담당하고 있다(하지만 양자를 구분하지 않고 1차의 면접절차만 행해지는 경우도 있음). 특히, 인성 면접과정에서는 지원자의 개인적인 사항, 즉 가족관계, 성장환경, 정치적 견해, 결혼여부, 임신여부 등에 대한 질문이 행해지는 등 차별이 발생하고 있다.

이처럼 채용지원자가 면접에 참여하는 동안 면접관들에 의해 불쾌하거나 차별적 성격의 질문을 받고 있음에도 면접과정의 비공개성으로 인해 입증의 어려움이 있는 것이 현실이다. 채용지원자 입장에서는 취업에 대한 절박함으로 인해 개인적인 사항에 대한 질문에 대해서도 대답할 수밖에 없는 입장에 놓이기 쉽다.

우리 법은 「국가인권위원회법」, 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」, 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」, 「고용정책기본법」등에서 <표 I-1>과 같이 고용상의 차별을 금지하고 있다.

<표 I-1> 현행 채용차별 관련 법제의 내용

법명	차별금지 사유	차별금지 영역	처벌
국가인권위원회법	성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 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) 등에 대한 차별 금지	고용관계 성립·전개·종료	없음
남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률	사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 됨. 또한 여성 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 제시하거나 요구하여서는 아니 됨.	근로관계의 성립·전개·종료	500만원 이하의 벌금
고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률	사업주는 모집·채용, 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생, 교육·훈련, 배치·전보·승진, 퇴직·해고 시 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하여서는 아니 됨.	모집·채용	500만원 이하의 벌금
장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률	사용자는 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 됨.	고용	3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금

4 채용과정 차별실태 모니터링

법명	차별금지 사유	차별금지 영역	처벌
고용정책 기본법	사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 학력, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등을 이유로 차별을 하여서는 아니됨.	모집·채용	없음

또한 채용과정에서 구직자가 제출하는 채용서류의 반환 등 채용절차에서의 최소한의 공정성을 확보하기 위한 사항을 정함으로써 구직자의 부담을 줄이고 권익을 보호하는 것을 목적으로 하는 「채용절차의 공정화에 관한 법률」이 2014년 제정되어 시행되고 있다. 그 밖에도 「학력·출신학교 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안」(오영훈의원 대표발의, 2016. 9. 2, 의안번호 : 2002077), 「학력차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안」(나경원의원 대표발의, 2016. 11. 28, 의안번호 : 2003919), 「학력차별금지 및 직무능력중심 고용촉진에 관한 법률안」(강길부의원 대표발의, 2017. 2. 10, 의안번호 : 2005550) 등이 입법발의 되어 있다.

채용과정 단계에서 발생하는 차별은 근로관계 개시 전(前)에 발생하는 문제이기 때문에 「근로기준법」의 규율 범위가 아니었고, 노동법의 주요 관심영역 또한 아니었다. 하지만 채용과정 단계에서의 차별은 평등한 고용기회를 박탈하는 것으로 조속히 해결되어야 하는 과제이다.

기업의 채용과정은 일반적으로 모집공고, 서류전형, 필기시험, 면접 등의 순서로 진행된다. 채용과정에서 제출받는 입사지원서에 의해 수집된 정보를 토대로 사용자는 취업지원자를 자유로이 선별하고, 선별된 취업지원자들에게 필기시험과 면접의 기회가 주어진다(필기시험 없이 바로 면접을 통해 선발하는 경우도 있다).

필기시험은 주로 직무능력 평가나 업무의 전문성을 확인하기 위한 것으로 비교적 객관적인 시험점수로 선발한다. 그러나 면접의 경우는 면접관의 주관적인 평가가 큰 영향을 미치기 때문에 면접관들은 질문을 함에 있어서 차별적 행위가 발생하지 않도록 유의해야 함에도 불구하고 ‘면접관의 차별적 발언’으로 인해 채용과정에서 차별을 받았다고 느끼는 구직자가 25.4%에 달하는 것으로 조사되고 있다(국가인권위원회(2011), 「2011년도 인권상황실태조사」).

국가인권위원회 조사 사례를 살펴보면 “여성인데 업무 수행할 수 있겠느냐?”(성별), “나이가 많은데 어린 상사와 일할 수 있겠느냐?”(나이), “이제 곧 결혼해야 할 텐데 해외영업을 계속 할 수 있을 것 같으냐?”(혼인), “출산 앞두고 왜 지원

서를 냈느냐”(임신), “아이를 언제 낳을 거냐?”(출산), “진보인지 보수인지 답변하라”(정치적 의견), “전과자인데 어떻게 좋은 시험성적을 얻었냐?”(전과) 등의 차별적인 질문들이 있었다.

한편, 국가인권위원회 진정 사례를 살펴보면, 2015. 12. 21. 실시된 산림청 000 통번역전문관 선발 면접시험에서 “여기 000국 직원들은 나이가 어리다. 그런데 여기에 와서 문화적인 차이를 어떻게 극복할 것인가?”라고 묻고, 진정인이 “문화적인 차이가 어떤 것이냐?”고 묻자 “세대 간 문화적 차이이다”라고 발언하여 이 발언이 연령차별로 인정되었다(국가인권위원회 결정, 15진정1050800).

또한 2016. 7. 경기도 평생교육진흥원 연구기획 분야 정규직 채용시험에서 면접위원으로부터 “진보인지 보수인지 답변해주시시오”라는 질문을 받았고, 진정인이 “굳이 성향을 따지자면 진보라고 생각한다”라고 답변하자 면접위원은 다시 “왜 진보라고 생각하는지 답변해주시시오”라고 질문하였다. 국가인권위원회는 이를 정치적 성향에 의한 차별이라고 하였다.¹⁾

공정하고 평등한 고용기회 제공을 위해서는 채용과정에서의 차별은 금지되어야 하고, 채용 면접 등의 과정에서 관행적으로 발생하고 있는 차별을 해소할 필요성이 있다. 또한 면접전형은 구직자들이 차별을 가장 많이 받았다고 인식하는 절차이므로 평가기준 사전 공개 등을 통해 공정성과 객관성을 확보하는 방안을 마련할 필요가 있다.

2. 연구내용 및 방법

가. 연구내용

이 연구는 다음과 같이 구성된다.

첫째, 기업의 채용과정에서의 인·적성검사와 면접에서의 차별문제에 대한 현행 법제의 내용 및 문제점을 살펴본다.

둘째, 구직자를 대상으로 하는 면접에서의 차별실태 조사(온라인 설문조사)와 구직자 집단면접, 기업인사담당자 대상 조사를 실시한다.

1) 조선일보(2017. 2. 1.), 인권위 “면접 때 ‘진보냐 보수냐’ 질문은 차별행위”.
http://news.chosun.com/site/data/html_dir/2017/02/01/2017020100157.html

셋째, 외국의 채용과정(면접 등)에서의 차별방지를 위한 법·제도와 시사점을 도출한다.

넷째, 채용 면접 등의 과정에서 차별 관행 개선을 위한 정책 방안을 제언한다.

나. 연구방법

1) 국내외 문헌연구

기업의 면접 관행 및 면접 차별 관련 선행연구를 검토하고, 관련 법제도와 면접 차별이 문제가 된 국가인권위원회의 결정례, 외국의 관련 법제도에 대한 문헌을 수집·분석하였다.

2) 채용과정(면접) 차별 실태조사

가) 구직자 대상 온라인 조사

최근 3년간 구직 경험이 있는 구직자 중 면접 단계까지 경험한 구직자를 대상으로 면접과정에서의 차별 경험에 대해 설문조사를 진행하였다. 설문조사는 전국 17개 광역시·도에 거주하는 만 20~34세 남녀를 연령별로 할당하여 총 500명(유효 응답자 기준)에 대해 온라인 설문조사를 실시하였다. 조사 대상은 최근 3년간 구직 경험이 있는 구직자이다. 조사는 구조화된 설문지를 활용한 온라인 조사로 진행되었다.

온라인 조사는 면접 과정에서 구직자들이 경험하는 차별적 질문 및 상황에 대해 파악하기 위한 내용으로 구성하였다. 특히, 면접 과정에서 차별적 질문을 받거나 상황에 놓였던 경험이 있는지 여부와, 있다면 면접 과정에서 경험한 인권침해나 차별적 질문 유형이 무엇이었는지를 파악하고자 하였다. 이를 위해서 「국가인권위원회법」 상의 19개 차별 사유를 면접과정에서 경험할 수 있는 질문 유형과 상황으로 제시한 후, 이와 같은 질문을 받은 경험이 있는지, 상황에 놓인 경험이 있는지를 조사하였다

나) 구직자 대상 FGI 실시

최근 3년간 구직 경험이 있는 구직자 중 면접 단계를 경험한 구직자를 대상으로 심층면접을 진행하였다. 면접자 선정을 위해, 위의 온라인 조사 응답자 중 최근

3년 동안 경험한 면접과정에서 「국가인권위원회법」 상의 19개 차별사유와 관련된 질문을 받았으며 이러한 질문으로 인해 불쾌감을 느낀 경험이 있다고 응답(Q3, Q4)한 응답자와 가장 최근의 면접에서 차별적인 질문을 받거나, 차별적 상황을 경험한 적이 있다고 응답(Q6)한 경험자 중, 서울 및 수도권 거주자를 대상으로 심층면접 참여 의사를 조사하였다. 그 결과, 전체 조사 대상자 중 50명이 심층면접 참여 의사를 밝혔고, 이들의 성별, 연령, 취업상태, 지원 업종 등을 고려하여 면접자를 선정하였다. 심층면접 내용 등을 고려하여, 최종 면접을 수락한 8명을 대상으로 심층면접(FGI)을 실시하였다.

다) 기업체 인사 담당자 조사

기업체 인사업무 담당자를 대상으로 면접 차별 현황을 파악하고 면접 시 구직자들로부터 주요하게 파악하고 있는 정보 및 그 수집 목적 등에 대해 알아보고자 조사를 실시하였다.

조사 대상자는 기업 유형을 고려하여 총 10여명의 인사업무 담당자 및 인사업무 담당 경험자를 선정 후 조사 참여 희망 여부를 확인하였고, 2주 동안 실시한 결과 총 6명의 인사업무 담당자가 조사를 완료하였다.

3) 전문가 자문 회의

외국사례 검토, 설문조사표 개발, 개선방안 등을 위해 관련 분야 전문가 대상으로 자문회의를 실시하였다.

II

채용차별(면접 등) 관련 법제 및 블라인드 채용

1. 현행 채용차별금지법제	11
2. 인·적성검사와 차별	19
3. 면접과 차별	20
4. 블라인드 채용	23

1. 현행 채용차별금지법제

근로기준법에 따르면, 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못하는 것으로 규정하고 있다(제6조). 이 규정은 고용관계에서 헌법 제11조의 평등권을 구체화하기 위한 것으로, 고용관계에서의 균등대우 원칙을 선언한 총칙으로 기능하고 있다(김재희, 2017: 126).

하지만 채용과정 단계에서 발생하는 차별은 근로관계 개시 전에 발생하는 문제이기 때문에 근로기준법의 규율범위가 아니다. 즉 근로기준법에서 규정하고 있는 채용상 차별은 채용 이후의 차별에 대해서만 규정하고 있다.

채용과정상 차별금지에 관해서는 「국가인권위원회법」, 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」, 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」, 「고용정책기본법」 등이 입법되어 있다.

가. 국가인권위원회법

「국가인권위원회법」은 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 신체조건, 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 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 금지하고 있다(제2조제3호 참조).

「국가인권위원회법」 제30조제1항의 각 호(1. 국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체 또는 구금·보호시설의 업무 수행(국회의 입법 및 법원·헌법재판소의 재판은 제외한다)과 관련하여 「대한민국헌법」 제10조부터 제22조까지의 규정에서 보장된 인권을 침해당하거나 차별행위를 당한 경우, 2. 법인, 단체 또는 사인(私人)으로부터 차별행위를 당한 경우)

의 어느 하나에 해당하는 경우에 인권침해나 차별행위를 당한 사람(이하 “피해자”라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 위원회에 그 내용을 진정할 수 있다(제30조제1항 참조). 위원회는 제1항의 진정이 없는 경우에도 인권침해나 차별행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 직권으로 조사할 수 있다(제30조제3항).

위원회는 제36조제1항의 각 호에서(1. 진정인·피해자·피진정인(이하 “당사자”라 한다) 또는 관계인에 대한 출석 요구, 진술 청취 또는 진술서 제출 요구, 2. 당사자, 관계인 또는 관계 기관 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 자료 등의 제출 요구, 3. 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설 또는 자료 등에 대한 현장조사 또는 감정(鑑定), 4. 당사자, 관계인 또는 관계 기관 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 사실 또는 정보의 조회) 정한 방법으로 진정에 관하여 조사할 수 있다(제36조제1항). 제1항 제1호에 따라 진술서 제출을 요구받은 사람은 14일 이내에 진술서를 제출하여야 한다(동조 제3항).

또한 위원회는 조사를 위하여 필요하다고 인정하면 위원 또는 소속 직원에게 일정한 장소 또는 시설을 방문하여 장소, 시설 또는 자료 등에 대하여 현장조사 또는 감정을 하게 할 수 있다. 이 경우 위원회는 그 장소 또는 시설에 당사자나 관계인의 출석을 요구하여 진술을 들을 수 있다(동조 제2항). 제1항과 제2항에 따른 피진정인에 대한 출석 요구는 인권침해행위나 차별행위를 한 행위당사자의 진술서만으로는 사안을 판단하기 어렵고, 제30조제1항에 따른 인권침해행위나 차별행위가 있었다고 볼 만한 상당한 이유가 있는 경우에만 할 수 있다(동조 제4항).

위원회는 진정을 조사한 결과 진정의 내용이 제39조제1항 각 호(1. 진정의 내용이 사실이 아님이 명백하거나 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거가 없는 경우, 2. 조사 결과 제30조제1항에 따른 인권침해나 차별행위에 해당하지 아니하는 경우, 3. 이미 피해 회복이 이루어지는 등 별도의 구제 조치가 필요하지 아니하다고 인정되는 경우)의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 진정을 기각한다(제39조제1항 참조). 또한 진정을 기각하는 경우 진정의 당사자에게 그 결과와 이유를 통지하여야 한다(동조 제2항).

조정위원회는 인권침해나 차별행위와 관련하여 당사자의 신청이나 위원회의 직권으로 조정위원회에 회부된 진정에 대하여 조정 절차를 시작할 수 있다(제42조제1항).

위원회가 진정을 조사한 결과 인권침해나 차별행위가 일어났다고 판단할 때에는 피진정인, 그 소속 기관·단체 또는 감독기관(이하 “소속기관등”이라 한다)의 장에게 다음 각 호(1. 제42조제4항 각 호에서 정하는 구제조치의 이행, 2. 법령·제도·정책·관행의 시정 또는 개선)의 사항을 권고할 수 있다(제44조제1항 참조).

위원회는 진정을 조사한 결과 진정의 내용이 범죄행위에 해당하고 이에 대하여 형사 처벌이 필요하다고 인정하면 검찰총장에게 그 내용을 고발할 수 있다. 다만, 피고발인이 군인이나 군무원인 경우에는 소속 군 참모총장 또는 국방부장관에게 고발할 수 있다(제45조제1항). 또한 위원회가 진정을 조사한 결과 인권침해 및 차별행위가 있다고 인정하면 피진정인 또는 인권침해에 책임이 있는 사람을 징계할 것을 소속기관등의 장에게 권고할 수 있다(동조 제2항).

위원회는 진정을 접수한 후 조사대상 인권침해나 차별행위가 계속되고 있다는 상당한 개연성이 있고, 이를 방지할 경우 회복하기 어려운 피해가 발생할 우려가 있다고 인정하면 그 진정에 대한 결정 이전에 진정인이나 피해자의 신청에 의하여 또는 직권으로 피진정인, 그 소속기관등의 장에게 제48조제1항 각 호(1. 의료, 급식, 의복 등의 제공, 2. 장소, 시설, 자료 등에 대한 현장조사 및 감정 또는 다른 기관이 하는 검증 및 감정에 대한 참여, 3. 시설수용자의 구금 또는 수용 장소의 변경, 4. 인권침해나 차별행위의 중지, 5. 인권침해나 차별행위를 하고 있다고 판단되는 공무원 등을 그 직무에서 배제하는 조치, 6. 그 밖에 피해자의 생명, 신체 의 안전을 위하여 필요한 사항)의 어느 하나의 조치를 하도록 권고할 수 있다(제48조제1항 참조).

누구든지 이 법에 따라 위원회에 진정, 진술, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유만으로 해고, 전보, 징계, 부당한 대우, 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익을 받지 아니한다(제55조제1항). 위원회는 인권침해나 차별행위의 진상을 밝히거나 증거 또는 자료 등을 발견하거나 제출한 사람에게 필요한 지원 또는 보상을 할 수 있다(동조 제2항). 위원회의 조사 대상이 되는 다른 사람의 인권침해나 차별행위 사건에 관한 증거를 인멸, 위조 또는 변조하거나 위조 또는 변조한 증거를 사용한 사람은 5년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처한다(제56조 참조).

나. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서는 모집과 채용에 관하여 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 되는 것으로 규정하고 있다(제7조제1항). 특히 사업주는 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(동조 제2항).

동법에서 의미하는 “차별”이란 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. 다만, 제2조제1호 각 목(가. 직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우, 나. 여성 근로자의 임신·출산·수유 등 모성보호를 위한 조치를 하는 경우, 다. 그 밖에 이 법 또는 다른 법률에 따라 적극적 고용개선조치를 하는 경우)의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다(제2조제1호 참조). 여기에서 “적극적 고용개선조치”란 현존하는 남녀 간의 고용차별을 없애거나 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 특정성을 우대하는 조치를 말한다(제2조제3호).

고용노동부장관은 차별, 직장 내 성희롱, 모성보호 및 일·가정 양립 등에 관한 상담을 실시하는 민간단체에 필요한 비용의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다(제23조제1항).

한편 사업주가 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 500만 원 이하의 벌금에 처한다(제37조제4항 참조).

다. 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률

「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에서는 모집·채용 등에서의 연령차별 금지에 관하여 사업주는 제4조의4제1항 각 호(1. 모집·채용, 2.

임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생, 3. 교육·훈련, 4. 배치·전보·승진, 5. 퇴직·해고)의 분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하여서는 아니 되는 것으로 규정하고 있다(제4조의4제1항 참조). 특히 제1항을 적용할 때 합리적인 이유 없이 연령 외의 기준을 적용하여 특정 연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 경우에는 연령차별로 본다(동조 제2항).

이 법은 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 하는 고용차별을 금지하고, 고령자(高齡者)가 그 능력에 맞는 직업을 가질 수 있도록 지원하고 촉진함으로써, 고령자의 고용안정과 국민경제의 발전에 이바지하는 것을 목적으로 한다(제1조).

정부의 책무와 관련하여 정부는 고용에서 연령을 이유로 차별하는 관행을 해소하기 위하여 연령차별금지정책을 수립·시행하며, 고령자의 고용에 관하여 사업주와 국민 일반의 이해를 높이고, 고령자의 고용촉진과 직업안정을 꾀하기 위하여 고령자 고용촉진 대책의 수립·시행, 직업능력개발훈련 등 필요한 시책을 종합적이고 효과적으로 추진하여야 한다(제3조). 나아가 사업주의 책무에 관하여 사업주는 연령을 이유로 하는 고용차별을 해소하고, 고령자의 직업능력개발·향상과 작업시설·업무 등의 개선을 통하여 고령자에게 그 능력에 맞는 고용 기회를 제공함과 아울러 정년연장 등의 방법으로 고령자의 고용이 확대되도록 노력하여야 한다(제4조).

제4조의4의 연령차별 금지의 위반으로 연령차별을 당한 사람(이하 “피해자”라 한다)은 「국가인권위원회법」 제30조에 따라 국가인권위원회에 그 내용을 진정할 수 있다(제4조의6제1항). 국가인권위원회는 제1항에 따른 진정을 조사한 결과 연령차별이 있다고 판단하여 피진정인, 그 소속 기관·단체 또는 감독기관의 장에게 구제조치 등을 권고할 경우 그 권고내용을 고용노동부장관에게도 통보하여야 한다(동조 제2항).

고용노동부장관은 제4조의6제2항에 따라 국가인권위원회로부터 구제조치 등의 권고를 받은 사업주가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하고 제4조의7제1항 각 호(1. 피해자가 다수인인 연령차별행위에 대한 권고 불이행, 2. 반복적 연령차별행위에 대한 권고 불이행 3. 피해자에게 불이익을 주기 위한 고의적 권고 불이행, 4. 그 밖에 피해의 내용과 규모 등을 고려하여 시정명령이 필요하다고 고용노동부령으로 정하는 경우)의 어느 하나에 해당하여 그 피해의 정도가 심각하다고 인정되면 피해자의 신청에 의하거나 직권으로 시정명령을 할 수 있다

(제4조의7제1항). 제1항의 시정명령에는 제4조의7제2항 각 호(1. 연령차별행위의 중지, 2. 피해의 원상회복, 3. 연령차별행위의 재발방지를 위한 조치, 4. 그 밖에 연령차별시정을 위하여 필요하다고 고용노동부령으로 정한 조치)의 사항을 포함하여야 한다(동조 제2항).

또한 고용노동부장관은 연령차별행위를 한 사업주에게 제4조의7에 따른 시정명령의 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다(제4조의8제1항). 그리고 피해자는 연령차별행위를 한 사업주가 시정명령을 이행하지 아니하면 고용노동부장관에게 신고할 수 있다(동조 제2항).

한편 사업주는 근로자가 이 법이 금지하는 연령차별행위에 대한 진정, 자료제출, 답변·증언, 소송, 신고 등을 하였다는 이유로 근로자에게 해고, 전보, 징계, 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다(제4조의9). 따라서 제4조의9를 위반하여 근로자에게 해고, 전보, 징계, 그 밖의 불리한 처우를 한 사업주는 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처한다(제23조의3제1항). 특히 제4조의4제1항 제1호를 위반하여 모집·채용에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 차별한 사업주는 500만 원 이하의 벌금에 처하는 것으로 규정하고 있다(동조 제2항).

라. 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률

「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」에서는 차별금지에 관하여 사용자는 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 되는 것으로 규정하고 있다(제10조제1항).

이 법에서 금지하는 차별이라 함은 제4조제1항 각 호(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, 3. 정당한 사유 없이 장애인에 대하여 정당한 편의 제공을 거부하는 경우, 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. 5. 장애인을 돕기 위한 목적에서 장애인을 대리·동행하는 자(장애아동의 보호자 또는 후견인 그 밖에

장애인을 돕기 위한 자임이 통상적으로 인정되는 자를 포함한다. 이하 “장애인 관련자”라 한다)에 대하여 제1호부터 제4호까지의 행위를 하는 경우, 이 경우 장애인 관련자의 장애인에 대한 행위 또한 이 법에서 금지하는 차별행위 여부의 판단대상이 된다. 6. 보조견 또는 장애인보조기구 등의 정당한 사용을 방해하거나 보조견 및 장애인보조기구 등을 대상으로 제4호에 따라 금지된 행위를 하는 경우)의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다(제4조제1항).

누구든지 장애 또는 과거의 장애경력 또는 장애가 있다고 추측됨을 이유로 차별을 하여서는 아니 된다(제6조). 따라서 이 법에서 금지하는 차별행위로 인하여 피해를 입은 사람(이하 “피해자”라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 국가인권위원회(이하 “위원회”라 한다)에 그 내용을 진정할 수 있다(제38조). 그리고 위원회는 제38조의 진정이 없는 경우에도 이 법에서 금지하는 차별행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 이를 직권으로 조사할 수 있다(제39조).

위원회는 이 법에서 금지하는 차별행위에 대한 조사와 구제 업무를 전담하는 장애인차별시정소위원회(이하 “소위원회”라 한다)를 둔다(제40조제1항). 또한 위원회는 이 법이 금지하는 차별행위로 「국가인권위원회법」 제44조의 권고를 한 경우 그 내용을 법무부장관에게 통보하여야 한다(제42조).

법무부장관은 이 법이 금지하는 차별행위로 「국가인권위원회법」 제44조의 권고를 받은 자가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하고 제43조제1항 각 호(1. 피해자가 다수인인 차별행위에 대한 권고 불이행, 2. 반복적 차별행위에 대한 권고 불이행, 3. 피해자에게 불이익을 주기 위한 고의적 불이행, 4. 그 밖에 시정 명령이 필요한 경우)의 어느 하나에 해당하는 경우로서 그 피해의 정도가 심각하고 공익에 미치는 영향이 중대하다고 인정되는 경우 피해자의 신청에 의하여 또는 직권으로 시정명령을 할 수 있다(제43조제1항 참조).

누구든지 이 법의 규정을 위반하여 타인에게 손해를 가한 자는 그로 인하여 피해를 입은 사람에 대하여 손해배상책임을 진다. 다만, 차별행위를 한 자가 고의 또는 과실이 없음을 증명한 경우에는 그러하지 아니하다(제46조제1항).

이 법률과 관련한 분쟁해결에 있어서 차별행위가 있었다는 사실은 차별행위를 당하였다고 주장하는 자가 입증하여야 한다(제47조제1항). 제1항에 따른 차별행위가 장애를 이유로 한 차별이 아니라거나 정당한 사유가 있었다는 점은 차별행위

를 당하였다고 주장하는 자의 상대방이 입증하여야 한다(동조 제2항).

이 법에서 금지한 차별행위를 행하고 그 행위가 악의적인 것으로 인정되는 경우 법원은 차별을 한 자에 대하여 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처할 수 있다(제49조제1항). 또한 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인·사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 악의적인 차별행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 제1항의 벌금형을 과한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리 하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다(동조 제3항).

마. 고용정책기본법

「고용정책기본법」 제7조제1항에서는 취업기회의 균등한 보장에 관하여 사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 학력, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등(이하 “성별등”이라 한다)을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 하는 것으로 규정하고 있다.

국가는 제1항에²⁾ 따른 시책을 수립·시행하는 경우에 기업경영기반의 개선, 경제·

-
- 2) 고용정책 기본법 제6조(국가와 지방자치단체의 시책) ① 국가는 다음 각 호의 사항에 관하여 필요한 시책을 수립·시행하여야 한다.
1. 국민 각자의 능력과 적성에 맞는 직업의 선택과 인력수급의 불일치 해소를 위한 고용·직업 및 노동시장 정보의 수집·제공에 관한 사항과 인력수급 동향·전망에 관한 조사·공표에 관한 사항
 2. 근로자의 전 생애에 걸친 직업능력개발과 산업에 필요한 기술·기능 인력을 양성하기 위한 직업능력개발훈련 및 기술자격 검정에 관한 사항
 3. 근로자의 실업 예방, 고용안정 및 고용평등 증진에 관한 사항
 4. 산업·직업·지역 간 근로자 이동의 지원에 관한 사항
 5. 실업자의 실업기간 중 소득지원과 취업촉진을 위한 직업소개·직업지도·직업훈련, 보다 나은 일자리로 재취업하기 위한 불완전 취업자의 경력개발 및 비경제활동 인구의 노동시장 참여 촉진에 관한 사항
 6. 학력·경력의 부족, 고령화, 육체적·정신적 장애, 실업의 장기화, 국외로부터의 이주 등으로 인하여 노동시장의 통상적인 조건에서 취업이 특히 곤란한 자와 「국민기초생활 보장법」에 따른 수급권자 등(이하 “취업취약계층”이라 한다)의 고용촉진에 관한 사항
 7. 사업주의 일자리 창출, 인력의 확보, 고용유지 등의 지원 및 인력부족의 예방에 관한 사항

사회의 균형 있는 발전, 국토의 균형 있는 개발 등의 시책을 종합적으로 고려하여야 하며, 고용기회를 늘리고 지역 간 불균형을 시정하며 중소기업을 우대할 수 있도록 하여야 하고, 차별적 고용관행 등 근로자가 능력을 발휘하는 데에 장애가 되는 고용관행을 개선하도록 노력하여야 한다(제6조 제2항).

2. 인·적성검사와 차별

인성은 흔히 성품, 기질, 개성, 인격 등 여러 가지 말로 일컬어지며, 적성이란 어떤 주어진 과제에서 한 개인의 성공가능성을 예언해 주는 특성으로 정의하고, 그러한 특성에 지적능력뿐 아니라 성격적 요인, 태도, 신체적 측면 심지어 성별, 연령까지도 포함해야 한다고 제안한 바 있다(조주연 외, 2004; 황보은희, 2014: 6 재인용). 직업적성검사서 흔히 다루고 있는 직업에 관한 능력이나, 직업인성, 선호도 요인 중에서 직업인성 요인은 개인이 선택한 직업이 요구하는 일에 적응하는데 매우 중요한 요인이 된다. 일이 요구하는 능력과 재능이 뛰어나더라도 인성이 부적합하다면 직업 환경에 적응하는데 어려움을 느끼고 현장에서 일의 보람을 찾기 어려울 수 있을 것이다(김미영, 2000; 황보은희, 2014: 6 재인용).

인사 실무 현장에서는 지원자의 학습능력과 문제해결능력 등을 종합적으로 평가하는 채용적성검사를 주요한 선발도구로 간주하여 신입사원 선발을 강화하고 있다. 그 이유는 채용현실이 실무경험이 없는 지원자를 대상으로 오랜 시간 관찰할 수도 없을 뿐더러 일정 기간 내에 대량 평가를 마쳐야 하는 공채 중심이기 때문이다. 이에 비교적 저렴하고 짧은 시간에 대량실시가 가능하며 적절한 수준의 성과 예측력까지 검증된 수단인 인·적성검사를 대안으로 삼고 있다(민병모, 2008: 24-26; 황보은희, 2014: 9 재인용).

-
8. 지역 고용창출 및 지역 노동시장의 활성화를 위한 지역별 고용촉진에 관한 사항
 9. 제1호부터 제8호까지의 사항에 관한 시책 추진을 위한 각종 지원금, 장려금, 수당 등 지원에 관한 제도의 효율적인 운영에 관한 사항
 10. 제1호부터 제8호까지의 사항에 관한 시책을 효과적으로 시행하기 위하여 하는 구직자 또는 구인자(求人者)에 대한 고용정보의 제공, 직업소개·직업지도 또는 직업능력개발 등 고용을 지원하는 업무(이하 “고용서비스”라 한다)의 확충 및 민간 고용서비스시장의 육성에 관한 사항
 11. 그 밖에 노동시장의 효율성 및 건전성을 높이는 데 필요한 사항

이러한 채용 인·적성검사의 유의미한 상관관계가 밝혀지면서 인·적성검사의 중요성이 점점 강조되고 있는 실정이며, 자체적인 인·적성검사를 개발하지 못한 기업에서는 채용전문 업체를 통해 검사를 활용하는 사례가 증가했다(황보은희, 2014: 9).

그리고 차별은 특정 집단 내지 인구 범주의 특정한 속성이나 정향, 활동양식을 이유로 그 집단(범주)이나 집단의 구성원이 사회적 삶에 동권적으로 참여할 수 있는 기회를 직접적으로나 간접적인 방식으로 박탈하고, 이로써 그 집단이나 구성원에게 물질적 측면에서 경제적 불이익을, 상호주관적 측면에서 종속관계를, 주관적 측면에서 정체성의 훼손과 같은 부정적 영향을 발생시키거나 지속시키는 제도, 기준, 조치, 실천이라고 규정할 수 있다(박수미 외, 2004: 30).

3. 면접과 차별

고도로 급변하고 있는 현대사회에서 조직의 목표달성을 위한 핵심적 요소로 중요시되는 인적자원, 즉 조직에 속한 구성원의 역량인 우수인력 확보를 위해 각 기업에서는 채용절차 중 면접을 진행하고 있다. 최근 기업들이 신입사원을 채용하기 위해 사용하는 선발기법 중 다른 기법보다 더 중요하게 사용하는 것이 면접에 의한 선발이다.

한국경영자총협회 조사에 따르면 면접전형은 대부분의 기업에서 시행(대기업 시행률 100.0%, 중소기업 시행률 99.4%)하고 있으며, 기업이 생각하는 채용과정별 중요도는 면접전형(65.0%), 서류전형(32.0%), 필기전형(3.0%) 순으로 나타나 선발절차 중 면접과정의 중요성이 매우 크다는 것을 알 수 있다(박귀천 외, 2015: 29). 이처럼 면접은 인물과 언어, 행동의 관찰을 통한 인격적 조건을 중심으로 지적 조건, 신체적 조건, 인격적 조건을 평가하기 위한 다차원적인 선발방법이며, 각 기업에서 면접을 진행하는 이유로는 첫째, 인물의 종합적인 평가를 할 수 있다. 둘째, 성격이나 성품을 판별할 수 있다. 셋째, 지원 동기나 근무의욕을 확인할 수 있다. 넷째, 지식이나 교육수준을 평가할 수 있다. 다섯째, 이해력과 표현력 등을 평가할 수 있다. 여섯째, 피면접자의 사상이나 인생관을 상세히 평가할 수 있다. 일곱째, 직무 수행상 중요한 요소인 지도력과 직장 적응의 중요 요소인 협조성 등을 파악할 수 있다(이명재, 2001: 134-137). 또한 대한상공회의소의 100

대 기업이 원하는 인재상 보고서에 의하면 국내 상위권 기업들은 함께 일할 인재상으로 도전정신(Pioneer), 주인의식(Responsibility), 전문성(Specialty), 창의성(Unconventionality), 도덕성(Ethicality)을 원하였다(대한상공회의소, 2013: 3).

면접 시 가장 많이 하는 질문 내용은 지원관련이 35%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로는 개인 신상이 21.9%, 능력, 인성, 경력, 가치관 순이었다. 또한 면접 시 업무 내적인 질문뿐만 아니라 비 업무적인 내용의 질문들이 상당한 비중을 차지하고 있었다. 원칙적으로 면접 시 업무와 상관없는 질문은 하지 않아야 하며, 외국의 경우 이를 법으로까지 명시하고 있으나(독일 「남녀고용평등법」 제 7조제2항), 우리나라는 면접내용에 대한 지침까지는 아직까지 마련되어 있지 않은 상태이다(김미경 외, 2001: 7).

입사지원에서 전공이나 학력, 자격증, 어학능력, 직무 및 경력, 근무조건, 성적, 거주지 등에 대해 질문하는 것은 업무의 성격상 불가피하다고 보이나 나머지 성·연령제한, 혼인여부에 대한 요건은 뽑고자 하는 자리의 업무내용과 얼마나 상관이 있는지 명백히 밝힐 필요가 있다. 그러나 실질적으로 많은 기업들은 업무와는 무관한 연령이나 성별에 대해 가장 많은 제한요건을 제시하는 것으로 나타남으로써 기업들이 이러한 요건제시가 차별행위라는 사실조차 인식하지 못하고 있음을 알 수 있었다. 여기에서 주목할 점은 혼인여부 자체는 전반적으로 중시하지 않는 것으로 나타났지만, 중시될 경우 남성보다 여성에게 더 고려되고 있는 반면, 경험유무는 남녀 모두에게 중시되고 있으며, 특히 여성보다 남성에게 더 중시되고 있다는 사실이다. 용모단정여부 역시 별로 중시하지 않는 것으로 나타났으나, 중시할 경우에는 남성보다는 여성에게 더 중시되었다(김미경 외, 2001: 6-7).

면접 차별과 관련한 국가인권위원회의 결정례는 <표 II-1>과 같다.

〈표 II-1〉 국가인권위원회 결정례

사건 번호	사건 개요	결정 주요 내용	관련규정
국가인권위원회 2016.7.19.자 15진정 1050800 결정	피진정인은 2015. 12. 21. 실시된 산림청 ○○ ○ 통번역전문관 선발 면접시험에서 동석한 면접관 중 가장 상급직으로 다른 면접관들의 면접심사에 상당한 영향력을 미칠 것이 예상 됨에도 불구하고, 진정인에게 “여기 ○○○국 직원들은 나이가 어리다. 그런데 여기에 와서 문화적인 차이를 어떻게 극복할 것인가?”라고	산림청장은 2015. 12. 21. 실시 된 산림청 ○○○ 통번역전문관 선발 면접시험에서 진정인에게 업무수행 등에 직접적 관련이 없는 연령 차별적 발언을 한 피진정인에 대해 주의조치를 권고하였다.	국가인권위원회법 제2조

사건 번호	사건 개요	결정 주요 내용	관련규정
	질문하고, 진정인이 “그 문화적인 차이가 어떤 것이냐?”고 묻자 “세대 간 문화적 차이이다”라고 말하여 상대적으로 나이가 많은 진정인에 대하여 차별적 발언을 하여 진정인을 부당 차별하였다.		
국가인권위원회 2015. 11. 18.자 15진정 0696600 결정	지방공무원 임용시험에 응시하여 필기시험에 합격하였으나 면접시험에서 나이를 문제 삼아 불합격되어 차별을 받았다는 진정이 제기되었는데, 조사 결과 나이를 이유로 진정인이 면접시험에서 불합격되었다고 인정할 객관적인 증거를 확인할 수는 없었다. 그러나 면접시험에서 직무수행과 직접적인 관련이 없는 응시자의 나이를 면접위원에게 공개하고 면접위원이 면접과정에서 나이와 관련된 질문을 하는 것은 그 의도와 무관하게 차별적 인식이 반영되어 나타날 수 있는 바, 면접시험에 대한 제도개선이 필요한지를 국가인권위원회법 제25조 제1항에 의해 검토하게 되었다.	○○광역시 ○○구청장에게 향후 유사한 차별행위의 재발방지를 위하여 면접시험 평정표에 연령이 기재되지 않도록 할 것과 면접 시 직무수행과 직접적 관련이 없는 나이와 관련된 질문을 하거나 합리적인 이유 없이 나이를 판단요소로 삼지 않도록 면접시험 방식을 개선할 것을 권고하였다.	헌법 제11조, 국가인권위원회법 제2조, 지방공무원법 제32조, 지방공무원임용령 제42조의3, 제44조, 제50조의3
국가인권위원회 2012. 3. 21.자 11진정 0307100· 11진정 0658600· 11진정 0668500 (병합)결정	2011년도 경찰공무원(순경) 채용 면접시험에서 벌금형의 범죄경력 또는 기소유어나 무혐의 등으로 수사 받은 전력이 있다는 이유로 불합격되었다는 진정이 제기되었다. 국가인권위원회의 심의 결과 수사 받은 전력 등과 면접시험 탈락과의 인과관계를 인정하기는 어려웠지만, 경찰청장이 경찰공무원(순경) 채용 면접시험 시 심사위원들에게 응시자의 범죄경력과 함께 수사 받은 전력 등이 포함된 신원조사 결과를 제공한 사실은 확인하였다. 이는 현행 경찰공무원법상 자격정지 이상의 형을 선고받거나 그 형의 선고유예를 받고 유예기간 중에 있는 자로 되어있는 임용결격사유보다 낮은 벌금형을 선고받은 범죄경력이나 수사 받은 전력이 있는 응시자들에게 면접시험에서 불리한 환경을 조성한 것으로 부당하다 할 것이므로 그 시정을 위하여 경찰채용 면접심사 제도 개선이 필요하다고 판단하였다.	경찰청장에게 수사 받은 전력 등을 이유로 법에서 정한 공무원 담임권을 행사하는 데 있어 차별이 발생하지 않도록 경찰공무원 채용 면접심사 제도를 개선할 것을 권고하였다.	국가공무원법 제33조, 경찰공무원법 제7조, 경찰공무원임용령 제33조, 제43조, 경찰공무원임용령 시행규칙 제36조, 제38조의2, 보안업무규정 제31조
국가인권위원회 2016. 9. 21.자 16진정 0664900 결정	진정인은 2016. 7. 13. <2016년 2차 ○○○○ ○진흥원 정규직(4·5급)채용면접>에 응시하였는데, 면접과정에서 면접위원 중 한명이 진정인에게 “진보인지 보수인지 답변해주십시오”라는 질문을 받았으며, 진정인은 “굳이 성향을 따지자면 진보라고 생각한다.”고 답변하자, “왜 진보라고 생각하는지 답변해주십시오”라고 질문하였다. 이러한 질문은 채용과정에서 직업자격의 검증과 무관한 질문으로 차별적인 행위이다.	피진정인은 인력채용 과정에서 업무수행능력과 무관하게 직·간접적으로 차별적 요소를 검증하는 일이 없도록 재발방지대책을 수립할 것을 권고하였다.	헌법 제11조, 국가인권위원회법 제2조

사건 번호	사건 개요	결정 주요 내용	관련규정
국가인권위원회 2010. 2. 5.자 08진차 1093결정	진정인은 언어장애가 있는 뇌병변 3급 장애인으로 공무원 채용면접시험에서 피진정인들로부터 아래와 같은 차별을 당하였다. 가. 피진정인 행정안전부장관은 2007. 4. 14. 실시한 면접시험에서 언어장애가 있는 진정인에게 적절한 편의를 제공하지 않았다. 나. 피진정인 행정안전부장관은 2008. 4. 12. 실시한 면접시험에서 언어장애가 있는 진정인에게 적절한 편의를 제공하지 않았다. 다. 피진정인 국세청장은 2008. 2. 3. 실시한 면접시험에서 언어장애가 있는 진정인에게 적절한 편의를 제공하지 않았다.	피진정인 국세청장에게 채용면접 시험 시행 시 장애인응시생들에 대하여 필요한 편의를 제공할 것과 사전에 응시생들에게 이에 대한 안내 및 신청절차를 고지할 것을 권고하였다.	국가인권위원회법 제2조
국가인권위원회 2006. 7. 18.자 04진차300 결정	1992년 집행유예 10월에 징역 2년을 선고받았던 진정인은 2003년과 2004년 공군군무원 9급 응접 직렬 공채시험에 지원하였고 필기시험에 합격하였으나 면접시험에서 불합격 되었다. 면접과정에서 “교도소는 갔다 왔느냐, 죄명이 뭐냐. 전과자인데 군무원 시험을 칠 수 있냐, 전과자인데 어떻게 좋은 시험성적을 얻을 수 있었느냐” 등 진정인의 전과와 학력에 대한 질문을 받은 것으로 보아, 신원조회를 통해 진정인의 중퇴 학력과 집행유예 전과사실을 사전에 인지한 면접위원들이 이를 이유로 불합격 시킨 것이므로, 학력과 전과에 의한 부당한 차별이다.	피진정인에게 공군군무원 채용 면접시험에서 직무와 관련 없는 전과에 대해 질문함으로써 전과자를 차별하는 관행을 개선할 것을 권고하였다.	군무원인사법 시행령 제18조, 군무원인사법 시행규칙 제21조, 군사보안업무시행규칙 제113조, 제117조, 보안업무규정시행규칙 제54조

4. 블라인드 채용³⁾

가. 블라인드 채용의 도입배경

2004년 국가인권위원회 진정사건 조사를 통해 근로복지공단, 예금보험공사 등 9개 공공기관 직원 채용 시 나이 및 학력제한을 폐지하였다. 2005년 공무원 시험 응시원서에 학력란 폐지 및 블라인드 면접을 도입하여, 서류전형 없이 지원자 모두 필기시험으로 응시하였다. 2007년 공공기관 전형기준 개선사항으로 응시자의 공평한 기회보장을 위해 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 금지하였다. 2015년 공공기관에 NCS 기반 능력중심채용을 도입하여, 직무를 분석하고 직무능력을 평가하여 채용하고, 직무기술서 공개·체계화된 면접 등

3) 관계부처 합동(2017. 7. 5.), 『평등한 기회, 공정한 과정을 위한 블라인드 채용 추진방안』 참조.

을 추진하였다.

2017년 정부는 관계부처 합동으로 “평등한 기회, 공정한 과정을 위한 블라인드 채용 추진방안”을 발표하였다. 새로 도입한 ‘블라인드 채용’은 우리 사회에 만연한 지역 차별과 학벌·학력·외모 지상주의를 극복하고 정의로운 사회로 다가가려는 노력으로 이해된다. 재능 있는 사람들이 이런저런 차별과 편견 때문에 사회 진출에 애로를 겪는다면 당사자로서는 물론 국가적으로도 손해이다. 새 채용 방식을 시도할 가치가 충분하다는 얘기이다.⁴⁾ 블라인드 채용 입사지원서에는 편견이 개입될 수 있는 개인 인적 사항과 관련된 항목이 모두 사라진다. 정부는 공공 부문에서 이런 블라인드 채용방식을 의무화한 뒤 우수 사례, 긍정적인 효과 등을 바탕으로 이를 민간 기업으로 확산시킨다는 방침이다. 새로 마련된 입사지원서 예시(안)에는 기존 이력서와 달리 증명사진을 첨부하는 칸이 사라졌다. 초·중·고 등 출신학교의 재학 시기와 성적 등을 나열하던 학력 사항, 나이, 가족관계, 출신 지역, 키, 몸무게 등을 기재하는 난도 모두 삭제됐다. 대신 채용 직무에 관한 지식·기술을 파악할 수 있는 교육훈련·자격·경험 등의 항목이 자리를 채웠다. 학교교육, 직업훈련, 기타로 분류되는 교육사항에는 과목명, 교육과정, 교육시간과 함께 직무와 관련해 어떤 내용을 교육받았는지 서술형으로 적도록 하고 있다. 자격증, 경험 혹은 경력 사항을 기입하는 난에도 소속조직, 역할, 활동기간, 활동 내용을 기재한다. 또 동아리·동호회, 팀 프로젝트, 연구회, 재능기부 등을 통한 주요 직무경험을 서술형으로 적도록 되어 있다(<표 II-2> 참조).⁵⁾

4) 이데일리 뉴스(2017. 7. 7.), 블라인드 채용, 일단 찬성은 하지만. <http://www.edaily.co.kr/news/NewsRead.edy?SCD=JG31&newsid=01321846615992224&DCD=A00703&OutLnkChk=Y>

5) 서울신문(2017. 7. 5.), 사라진 사진·학력... 공공기관 1만명 ‘블라인드 채용’. http://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20170706002004&wlog_tag3=daum#csidxc491cccf113b54581a1203969e6e5a7

〈표 II-2〉 공공기관 입사지원서 예시(안)

1. 인적사항					
지원구분	신입 (), 경력 ()		지원직무		접수번호
성명	(한글)				
현주소					
연락처	(본인휴대폰)		전자우편		
	(비상연락처)				
최종학교 소재지	* 지역인재 우대 응시자		가점항목	<input type="checkbox"/> 장애대상 <input type="checkbox"/> 보훈대상	
2. 교육사항					
* 지원직무 관련 과목 및 교육과정을 이수한 경우 그 내용을 기입해 주십시오.					
교육구분		과목명 및 교육과정		교육시간	
<input type="checkbox"/> 학교교육 <input type="checkbox"/> 직업훈련 <input type="checkbox"/> 기타					
직무관련 주요내용					
3. 자격사항					
* 지원직무 관련 국가기술/전문자격, 국가공인민간자격을 기입해 주십시오.					
자격증명	발급기관	취득일자	자격증명	발급기관	취득일자
4. 경험 혹은 경력사항					
* 지원직무 관련 경험 혹은 경력사항을 기입해 주십시오.					
구분	소속조직	역할	활동기간	활동내용	
<input type="checkbox"/> 경험 <input type="checkbox"/> 경력					
* 직무활동, 동아리/동호회, 팀 프로젝트, 연구회, 재능기부 등이 주요 직무경험을 서술하여 주십시오					
직무관련 주요내용					
위 사항은 사실과 다름이 없음을 확인합니다 지원날짜 : 지원자 : (인)					

출처: 관계부처 합동, 2017. 7. 5: 8

나. 블라인드 채용의 의의

블라인드 채용이란 채용과정(입사지원서·면접) 등에서 편견이 개입되어 불합리한 차별을 야기할 수 있는 출신지, 가족관계, 학력, 외모 등의 항목을 걷어내고, 실력(직무능력)을 평가하여 인재를 채용하는 방식을 의미한다. 이미 해외에서는 익명지원서(Anonymous Resume 등)를 통해 인종·성별·나이 등의 차별적 요소를 제거하고자 하는 목적에서 도입되었다.

블라인드 채용의 기대효과는 첫째, 기회의 균등성이다. 똑같은 조건, 똑같은 출발선에서 실력으로 공정하게 경쟁할 수 있게 되어 학력·지역 차별이 감소할 것이다. 둘째, 과정의 공정성이다. 인적 요소 등 편견을 유발하는 내용을 배제하고 직무능력 위주로 선발하여 채용 과정에 대한 공정성·신뢰도가 향상될 것이다. 셋째, 만족도의 제고성이다. 신입사원의 이직률 감소, 만족도 향상, 직무 적응이 수월해 질 것이다.

다. 블라인드 채용의 내용

1) 공공기관·지방공기업

편견이 개입될 수 있는 항목이 삭제된다. 공공기관·지방공기업은 채용 시 반드시 필요하다고 인정될 경우를 제외하고 입사지원서에 출신지역, 가족관계, 신체적 조건, 학력 등에 대한 요구를 원칙적으로 할 수 없다. 또한 면접 시 면접위원에게 응시자의 인적정보가 제공되는 것이 금지되고, 면접위원은 인적사항에 대한 질문을 하는 것이 금지된다. 또한 공정한 실력의 평가를 위하여 입사지원서는 채용 직무와 관련된 교육·훈련, 자격, 경험 등의 항목으로 구성되고, 면접 또한 실력을 평가하기 위한 체계화된 면접으로 실시된다. 2017년 하반기부터 전 공공기관(332개) 및 인사담당자 교육 후 전 지방공기업(149개)에서 입사지원서와 면접 과정의 인적사항 블라인드 의무화가 실시된다.

2) 공무원

공무원 공개채용에는 이미 2005년부터 응시원서 학력란 폐지 및 블라인드 면접이 도입되었다. 2017년 하반기 경력채용 시험부터 모든 행정기관에서 표준화된 제출서류 양식을 활용하도록 하여 블라인드 채용을 조속히 확대할 예정이다.

3) 민간 기업

민간 기업으로의 확산을 위하여 블라인드 채용 가이드북 마련, 채용수요가 있는 기업 대상으로 입사지원서 개선, 직무분석을 통한 직무기술서·면접도구 개발을 지원하는 컨설팅 실시, 블라인드 채용 사례를 중심으로 입사지원서, 평가도구 활용 방법 등에 대한 인사담당자 교육 지원을 하고 있다. 또한 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 개정⁶⁾을 추진하고 있다.

6) (개정안) 신체적 조건(사진부착 포함), 가족사항, 출신지역, 재산, 종교, 혼인여부 등에 대한 정보를 기초심사자료에 기재하는 것을 금지함.

Ⅲ

채용과정(면접 등) 차별실태 모니터링 결과

1. 모니터링 개요	31
2. 모니터링 결과	36
3. 소결	62

1. 모니터링 개요

가. 면접과정에서의 차별경험 실태조사

최근 3년간 구직 경험이 있는 자 중 면접 단계까지 경험한 구직자를 대상으로 면접과정에서의 차별 경험에 대해 설문조사를 진행하였다.

설문조사는 전국 17개 광역시·도에 거주하는 만 20~34세 남녀를 연령별로 할당하여 총 500명(유효 응답자 기준)에 대해 온라인 조사방식으로 실시하였다.

표집은 행정자치부의 「주민등록 인구통계」(2017년 7월 기준)를 근거로 하여 진행하였다. 성별, 연령대별 모집단 분포는 <표 Ⅲ-1>과 같다. 2017년 7월 기준 만 20~34세 남녀 인구는 전체 10,171,264명이며, 이 중 남성은 52.3%(5,314,624명), 여성은 47.7%(4,856,640명)이다.

<표 Ⅲ-1> 주민등록 인구통계 성별, 연령별 모집단 현황

(단위: 명, %)

구분	20~24세	25~29세	30~34세	합계
남성	1,858,285 (18.3)	1,716,523 (16.9)	1,739,816 (17.1)	5,314,624 (52.3)
여성	1,654,941 (16.3)	1,555,510 (15.3)	1,646,189 (16.2)	4,856,640 (47.7)
전체	3,513,226 (34.5)	3,272,033 (32.2)	3,386,005 (33.3)	10,171,264 (100.0)

출처: 행정자치부(2017. 7.), 「주민등록 인구통계」. http://rcps.egov.go.kr:8081/jsp/stat/ppl_stat_jf.jsp
(2017. 8. 16. 검색)

목표표본 수 500명을 성별, 연령대별 모집단 분포에 비례하여 표본할당을 진행하였다. 그 결과에 따라, 남성 261명, 여성 239명을 대상으로 조사를 진행하였다.

<표 Ⅲ-2> 성별, 연령대별 조사 대상 설계

(단위: 명)

구분	20~24세	25~29세	30~34세	합계
남성	87	87	87	261
여성	80	80	79	239
전체	167	167	166	500

본 조사를 위해 6~7월에 자료 수집 및 항목 개발을 통한 조사표 개발을 완료하였고, 8월에 온라인 조사를 실시한 후, 9월에 데이터 분석을 진행하였다.

〈표 Ⅲ-3〉 실태조사 추진일정

구분	내용
6~7월	자료 수집 및 항목 개발 조사표 개발을 위한 전문가 자문회의 조사표 개발 조사 대상(표본) 선정
8~9월	시험조사 및 시험조사 결과 분석에 따른 조사표 확정 온라인 조사 시스템 개발 실태조사 실시 (2주간) 데이터 클리닝 및 결과 분석

온라인 설문조사는 면접 과정에서 구직자들이 경험하는 차별적 질문의 유형이나 차별경험의 여부를 파악하기 위한 내용으로 구성되었다. 특히, 면접 과정에서 차별적이라고 느낀 경험이 있었는지, 면접 과정에서 인권침해나 차별적 질문을 받은 경험이 있다면 어떠한 차별 유형에 해당하는지를 파악하고자 하였다. 이를 위해서 「국가인권위원회법」 상의 19개 차별 사유를 면접과정에서 경험할 수 있는 질문 유형과 상황으로 제시하였으며, 이러한 차별사유와 관련된 질문을 받은 경험이 있는지를 조사하였다.⁷⁾

〈표 Ⅲ-4〉 조사항목 및 세부 조사내용

조사항목	세부 조사내용
면접 과정에서의 차별 경험	면접 차별 경험, 면접 시 인격적 모욕감 느낀 경험 면접 시 19개 차별 사유와 관련된 질문을 받은 경험 질문으로 인해 불쾌감을 느낀 경험 및 질문 유형

7) 실태조사 설문지는 <부록 1>을 참조. ① 면접 차별과 관련된 신문보도 기사 검색, ② 박귀천 외(2015), “고용정책기본법상 차별금지사유별 가이드라인(안)”, 채용상 차별에 관한 해외사례 및 실태조사 연구, 고용노동부, ③ 한국여성민우회(2016), 「참을만큼 참았어!」를 토대로 관련 사례를 수집한 후, 면접 시 받을 수 있는 질문의 예시를 제시하는데 활용함.

조사항목	세부 조사내용
가장 최근의 면접 경험	차별과 관련된 질문을 받은 경험 (구체적인 질문 사례 제시) 면접 시 업무 관련 질문과 개인 신상 관련 질문의 비중 가장 최근에 본 면접 : 채용 유형, 지원 자격, 면접 이전에 거친 과정, 면접관 수, 회사 소재지, 규모, 업종, 직종, 근로 형태, 월평균 임금 인지 여부, 면접 진행 시간, 면접 대기 시간, 면접의 결과
차별 인식 및 블라인드 채용에 대한 의견	한국사회 차별에 대한 인식, 블라인드 채용에 대한 동의 정도
응답자 인구학적 특성	성별, 연령, 현재 취업여부, 혼인상태, 최종학력, 월평균 가구소득, 거주 지역

설문조사 결과를 분석하여, 면접 과정의 차별 경험을 유형별로 분석하여 주요 통계를 산출하고, 면접 과정에서 구직자에 대한 인권침해적 상황이나 차별적 상황을 파악하고자 했다. 구직자 차별경험 온라인 실태조사는 면접 과정에서 발생하는 차별 관행을 해소하기 위한 방안을 마련하는데 기초자료로 활용하고자 한다.

나. 구직자 심층면접 및 인사업무 담당자 조사

1) 구직자 심층면접

온라인 설문조사를 보완하고, 채용 및 면접과정에서 차별적이고 문제적인 요소들이 무엇인지 좀 더 구체적으로 파악하기 위해 구직자들을 대상으로 심층면접을 실시하였다.

심층면접자는 온라인 실태조사 응답자 중 심층면접 참여 의사를 밝힌 이들 가운데, 성별, 연령, 취업상태, 지원 업종 등을 고려하여 표집 하였다. 심층면접 참여의사는 최근 3년 동안 경험한 면접과정에서 「국가인권위원회법」 상의 19개 차별사유와 관련된 질문을 받았으며 이러한 질문으로 인해 불쾌감을 느낀 경험이 있다고 응답(Q3, Q4)한 응답자와 가장 최근의 면접에서 차별적인 질문을 받거나, 차별적 상황을 경험한 적이 있다고 응답(Q6)한 경험자 중, 서울 및 수도권 거주자를 대상으로 조사하였다. 전체 조사 대상자 중 50명이 심층면접 참여 의사를 밝혔고, 이들의 성별, 연령, 취업상태, 지원 업종 등을 고려하여 면접자를 선정하였다. 이 연구의 심층면접(FGI) 대상은 총 8명이다.

심층면접은 집단면접의 형태로 진행되었으며, 현재의 취업상태를 고려하여 집단

을 구성하였다. 각각의 면접은 이 연구의 목적과 면접 진행방식을 소개한 후 연구진이 준비한 반구조화 된 질문지를 바탕으로 이루어졌다. 심층면접의 주요 질문은 ① 채용 절차 및 면접 과정에서의 차별경험 또는 불쾌(모욕)감 경험 내용, ② 블라인드 채용에 대한 의견, ③ 채용 절차의 공정성을 위한 정책 제안 등으로 구성되었다.

면접자들의 동의 아래 면접 내용은 모두 녹음되었고, 녹음한 자료는 녹취하여 문서로 자료화하였다. 각 집단별로 면접이 진행되었으며, 면접시간은 1시간 30분에서 2시간이 소요되었다.

면접자들은 현재 구직활동 중이거나 이미 취업한 상태에 있는 20~30대 여성과 남성으로, 최근 3년 이내에 적어도 1회 이상의 면접 경험을 가졌던 이들이다. 이들 가운데 기혼자는 2명이고 미혼자는 6명이며, 학력수준은 1명을 제외하고 모두 대졸이상이다.

〈표 Ⅲ-5〉 심층면접(FGI) 대상자의 일반적 특징

집단	사례 번호	성별	연령	가장 최근 지원한 회사의 업종	현재 취업상태	혼인 여부	학력
집단 1	사례 A	여성	30	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	미취업	기혼	대졸
	사례 B	여성	27	금융 및 보험업	미취업	미혼	대졸
	사례 C	남성	21	건축업	미취업	미혼	고졸
	사례 D	남성	30	운수 및 창고업	미취업	미혼	대졸
집단 2	사례 E	여성	27	보건업 및 사회복지서비스	취업	미혼	대졸
	사례 F	여성	28	도매 및 소매업	취업	미혼	대졸
	사례 G	남성	29	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	취업	미혼	대졸
	사례 H	남성	35	보건업 및 사회복지서비스	취업	기혼	대학원졸

면접 과정에서 수집된 차별적 경험이나 채용 및 면접과정에 대한 경험은 온라인 실태조사 결과와 함께 차별 관행을 해소하기 위한 방안을 모색하기 위해 분석 자료로 활용하고자 한다.

〈표 Ⅲ-6〉 구직자 대상 심층면접 개요

구분	내용
일시 및 장소	- 1차 : 2017. 9. 26(수) 오후 4:00 ~ 6:00 (미취업자) - 2차 : 2017. 9. 26(수) 저녁 8:00 ~ 10:00 (취업자)
질문 내용	- 인적 특성 및 면접 배경 파악 : 성별, 연령, 지원 직종 및 업종, 면접 시기 등 - 채용 절차 및 면접 과정에서의 차별경험 또는 불쾌(모욕)감 경험 내용 - 블라인드 채용에 대한 의견 - 채용 절차의 공정성을 위한 정책 제안 등

2) 인사업무 담당자 조사

기업체 인사업무 담당자를 대상으로 면접 차별 현황 파악 및 면접 시 구직자들로부터 주요하게 파악하고 있는 정보 및 그 수집 목적 등에 대해 알아보고자 조사를 실시하였다. 구직자의 경험뿐 아니라 고용주 및 기업의 입장에서 채용 및 면접 과정에 대한 의견들을 조사할 필요가 있다고 판단했기 때문이다.

조사 대상자는 기업 유형을 고려하여 총 10여명의 인사업무 담당자 및 인사업무 담당 경험자를 선정하였다. 이들 가운데 동의여부를 파악한 후 조사를 실시하였고, 최종적으로 6명이 조사에 응답하였다.

인사업무 담당자 대상 조사는, 기업의 채용과정 운영 현황 파악, 면접 시 구직자에게 파악하고자 하는 주된 내용, 면접 과정에서 구직자들이 차별적으로 느낄 수 있는 질문의 필요성 여부 및 그 이유, 채용절차의 공정성 확보를 위한 방법에 대한 의견, 블라인드 채용에 대한 의견 등의 내용을 중심으로 이루어졌다.⁸⁾ 인사업무 담당자 조사 결과는 실태조사 결과 분석 시 관련 문항별로 제시하고자 한다.

〈표 Ⅲ-7〉 인사업무 담당자 조사 개요

구분	내용
기간	2017. 9. 29(금) ~ 2017. 10. 19(목) (3주간)
내용	- 채용과정 운영 현황 : 서류전형, 필기시험, 인·적성 검사, 면접, 신체검사 등 채용 절차 운영 여부 및 비중 - 채용 시 면접을 통해 구직자에게 파악하고자 하는 주된 내용

8) 인사업무 담당자 조사 질문지는 <부록 2>를 참조

구분	내용
	<ul style="list-style-type: none"> - 면접 과정에서 구직자들이 차별적으로 느낄 수 있는 질문의 필요성 여부 및 (필요한 경우) 그 이유 ※ 실태조사 결과, 면접 시 차별적 질문을 받은 경험 비율 제시 - 채용절차의 공정성 확보를 위한 방법에 대한 의견 - 블라인드 채용에 대한 의견 : 동의 여부 및 이유 - 블라인드 채용 운영을 위해 필요한 점 - 블라인드 채용 운영 계획 - 업종, 자문위원의 면접관 참여 경험 및 자문위원이 면접 시 구직자들로부터 파악하고자 하는 주된 내용

2. 모니터링 결과

가. 응답자 특성

면접과정에서의 차별경험 실태조사에 참여한 응답자 500명의 인구학적 특성은 <표 Ⅲ-8>과 같다. 응답자 선정을 위해, 지난 3년간 구직 활동을 한 경험이 있는지를 질문한 후, '있다'고 응답한 경우 다시 최근 3년간의 구직 과정에서 면접을 본 경험이 있는지를 질문하여, 경험이 '있다'고 응답한 경우에만 조사를 진행하였다.

응답자의 지난 3년간 면접횟수는 평균 5.1회였으며, 응답자의 현재 취업상태는 취업 중인 경우(62.2%)가 미취업(37.8%)중인 경우보다 많았다. 결혼여부는 미혼이 79.4%, 유배우가 20.2%였으며, 최종학력은 대학교(4년제 이상) 졸업 이상이 64.6%로 가장 많은 비중을 차지했다.

<표 Ⅲ-8> 응답자의 인구사회학적 특성

(단위: 명, %)

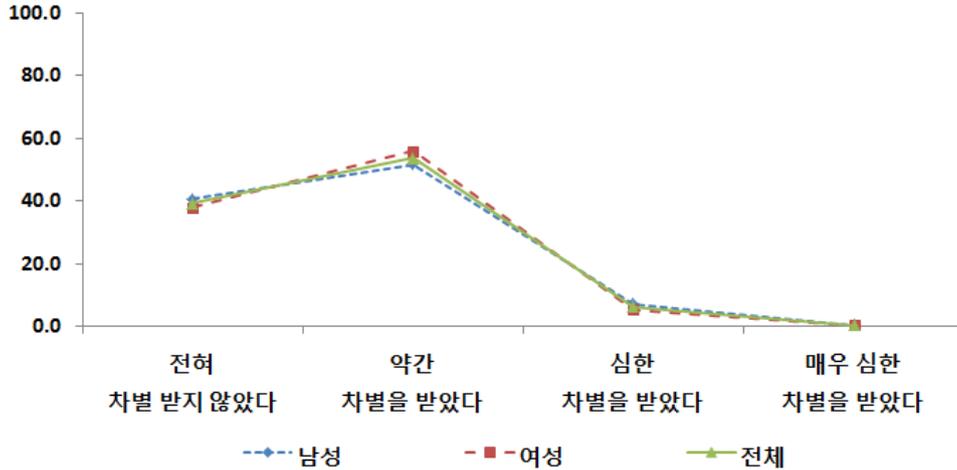
구분		남성	여성	전체
전체		261 (100.0)	239 (100.0)	500 (100.0)
연령	20~24세	74 (28.4)	64 (26.8)	138 (27.6)
	25~29세	95 (36.4)	96 (40.2)	191 (38.2)
	30~34세	92 (35.2)	79 (33.1)	171 (34.2)

구분		남성	여성	전체
지난 3년 면접횟수	1~3회	139 (53.3)	127 (53.1)	266 (53.2)
	4~6회	64 (24.5)	75 (31.4)	139 (27.8)
	7~9회	19 (7.3)	11 (4.6)	30 (6.0)
	10회 이상	39 (14.9)	26 (10.9)	65 (13.0)
	평균(SD) (회)	5.6 (±8.35)	4.5 (±4.10)	5.1 (±6.68)
현재 취업상태	취업	152 (58.2)	159 (66.5)	311 (62.2)
	미취업	109 (41.8)	80 (33.5)	189 (37.8)
혼인상태	미혼	214 (82.0)	183 (76.6)	397 (79.4)
	유배우	46 (17.6)	55 (23.0)	101 (20.2)
	이혼	1 (0.4)	1 (0.4)	2 (0.4)
최종학력	고등학교 졸업 이하	44 (16.9)	29 (12.1)	73 (14.6)
	대학(4년제 미만) 졸업	44 (16.9)	60 (25.1)	104 (20.8)
	대학교(4년제 이상) 졸업 이상	173 (66.3)	150 (62.7)	323 (64.6)
월평균 가구소득	200만 원 미만	46 (17.6)	36 (15.1)	82 (16.4)
	200~300만 원 미만	54 (20.7)	36 (15.1)	90 (18.0)
	300~400만 원 미만	48 (18.4)	42 (17.6)	90 (18.0)
	400~500만 원 미만	29 (11.1)	35 (14.6)	64 (12.8)
	500~600만 원 미만	24 (9.2)	34 (14.2)	58 (11.6)
	600만 원 이상	60 (23.0)	56 (23.4)	116 (23.2)

나. 면접 과정에서의 차별 경험

지난 3년의 구직과정 중 면접을 볼 때 차별을 받은 경험이 있는지를 파악하기 위해 응답자가 느낀 주관적인 차별 정도를 기입하도록 하였으며, 불쾌감을 느낀 질문 내용이 무엇인지를 조사하였다. 가장 불쾌하다고 느낀 질문의 경우 주관식으로 작성하도록 하였다.

(단위: %)



[그림 III-1] 성별 면접 시 차별을 받았다고 느낀 정도

면접 시 차별을 받았다고 느낀 정도는 ‘약간 차별을 받았다’고 응답한 경우가 남성(51.7%)과 여성(56.1%) 모두 50% 이상으로 가장 많았다. ‘전혀 차별 받지 않았다’고 응답한 경우가 남성 40.6%, 여성 38.1%으로 그 다음으로 높은 비율을 차지하였다. ‘전혀 차별 받지 않았다’고 느낀 경우를 제외하고, 차별의 경중에 상관없이 면접 시 차별을 받았다고 느낀 응답자는 남성 59.4%, 여성 61.9%으로 나타났다.

[표 III-9] 면접 시 차별을 받았다고 느낀 정도

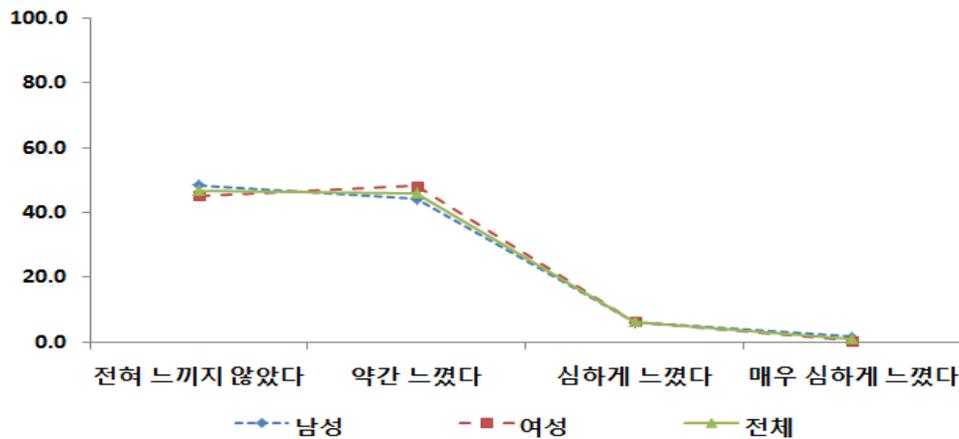
(단위: 명, %, 점)

구분	전혀 차별 받지 않았다	약간 차별을 받았다	심한 차별을 받았다	매우 심한 차별을 받았다	전체	평균(SD)
남성	106 (40.6)	135 (51.7)	19 (7.3)	1 (0.4)	261 (100.0)	1.67 (0.624)
여성	91 (38.1)	134 (56.1)	13 (5.4)	1 (0.4)	239 (100.0)	1.68 (0.594)
전체	197 (39.4)	269 (53.8)	32 (6.4)	2 (0.4)	500 (100.0)	1.68 (0.609)

면접 시 인격적 모욕감을 느낀 적이 있는지에 대해서도 조사하였다. 면접 시 직접적인 방식으로 질문하지는 않더라도 면접 과정에 인권 침해적인 상황이 발생할 수 있다는 가정 하에 해당 질문을 구성하였다. 문항 구성을 위한 사례 조사 과정에서, 면접 시 면접관이 반말을 했다거나 지원 업무와 상관없이 모욕적인 경험

을 했다는 경우가 다수 발견되었고, 10여분의 면접 진행을 위해 3시간을 대기하는 등 면접 과정에서 지원자에 대한 배려가 부족한 사례들도 확인할 수 있었다.

(단위: %)



[그림 Ⅲ-2] 성별 면접 시 인격적 모욕감을 느낀 정도

면접 시 인격적 모욕감을 느낀 여부나 정도를 조사한 결과, 남성은 ‘전혀 느끼지 않았다’가 48.3%, ‘약간 느꼈다’가 44.1%였는데 반해, 여성은 ‘약간 느꼈다’ 48.1%, ‘전혀 느끼지 않았다’ 45.2%로 나타났다. 면접 시 인격적 모욕감을 ‘전혀 느끼지 않았다’고 응답한 경우를 제외하고, 정도에 상관없이 인격적 모욕감을 느낀 경우는 남성 51.7%, 여성 54.8%로 과반수를 넘었다.

<표 Ⅲ-10> 면접 시 인격적 모욕감을 느낀 정도

(단위: 명, %, 점)

구분	전혀 느끼지 않았다	약간 느꼈다	심하게 느꼈다	매우 심하게 느꼈다	전체	평균(SD)
남성	126 (48.3)	115 (44.1)	16 (6.1)	4 (1.5)	261 (100.0)	1.61 (0.674)
여성	108 (45.2)	115 (48.1)	15 (6.3)	1 (0.4)	239 (100.0)	1.62 (0.623)
전체	234 (46.8)	230 (46.0)	31 (6.2)	5 (1.0)	500 (100.0)	1.61 (0.650)

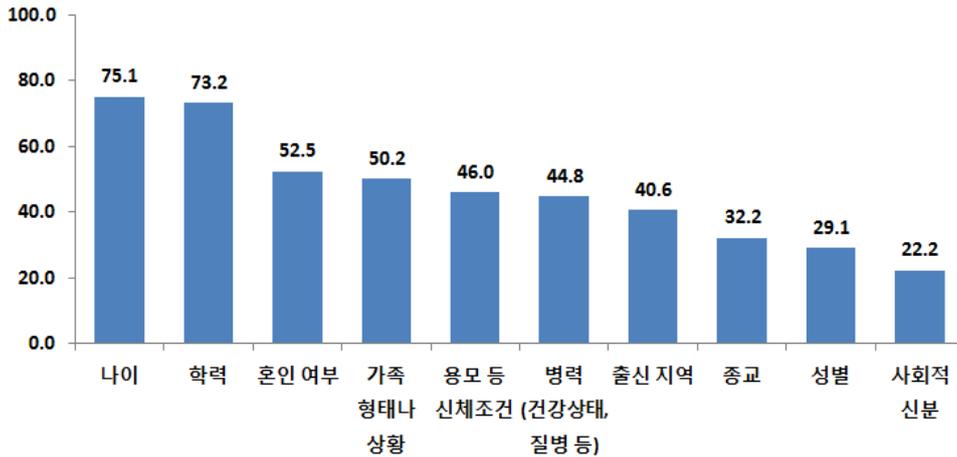
면접 시 「국가인권위원회법」 상의 19개 차별 사유와 관련된 질문을 받은 적이 있는지를 조사한 후, 질문 받은 경험이 있다고 응답한 응답자에게 그러한 질문을

받았을 때, 질문으로 인해 불쾌감을 느낀 경험이 있는지를 조사하였다. 이 문항은 면접 시 차별이나 인격적 모욕감을 느끼는 이유가 「국가인권위원회법」 상에서 규정하는 차별범주와 관계되어 있는지를 파악하기 위한 것이다.

그 결과, 19개 차별 사유와 관련하여, ‘나이’ 관련 질문을 받은 경우가 여성 84.5%, 남성 75.1%로 가장 많았다. 그 다음이 ‘학력’ 관련 질문으로, 여성 73.6%, 남성 73.2%가 학력 관련 질문을 받은 경험이 있었다.

남성이 가장 많이 받은 질문은, 나이(75.1%) → 학력(73.2%) → 혼인 여부(52.5%) → 가족 형태나 상황(50.2%) → 용모 등 신체조건(46.0%) 순이었다.

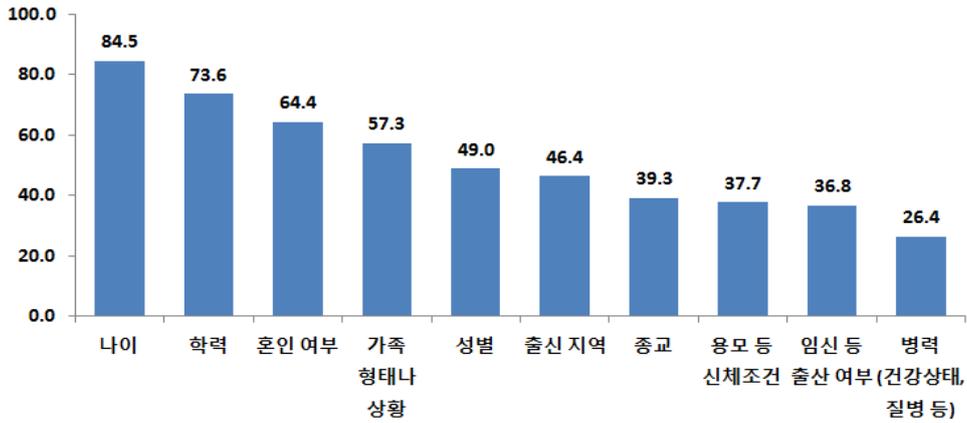
(단위: %)



[그림 Ⅲ-3] 면접 시 차별 사유별 질문 받은 경험 (남성, 1~10순위)

여성은 나이(84.5%) → 학력(73.6%) → 혼인 여부(64.4%) → 가족 형태나 상황(57.3%) → 성별(49.0%) 순으로 질문을 많이 받았고, 4순위까지는 남성과 동일했지만, 5순위에서 차이를 보였는데, 다섯 번째로 많이 받은 질문이 ‘성별’에 관한 것이었다.

(단위: %)

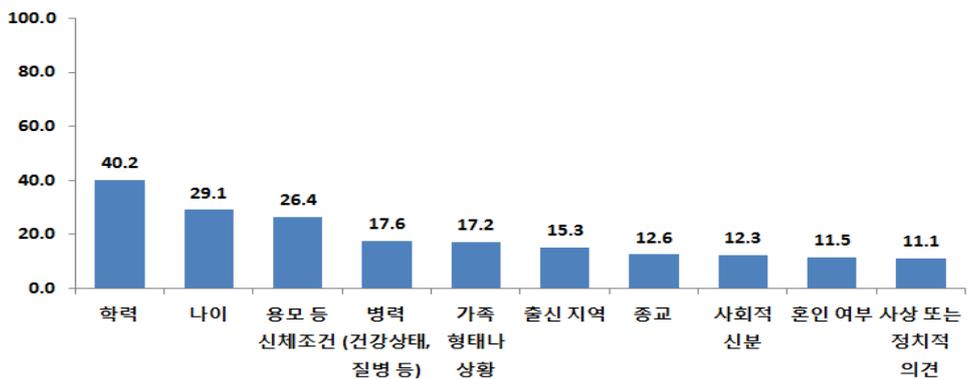


[그림 Ⅲ-4] 면접 시 차별 사유별 질문 받은 경험 (여성, 1~10순위)

면접 과정에서 불쾌하게 느낀 경험이 있는지에 대해 조사한 결과, 불쾌함을 느꼈던 질문은 남성의 경우 ‘학력’(40.2%)과 관련된 것이었고, 여성은 ‘나이’와 ‘학력’(각각 43.1%)에 관한 것이었다.

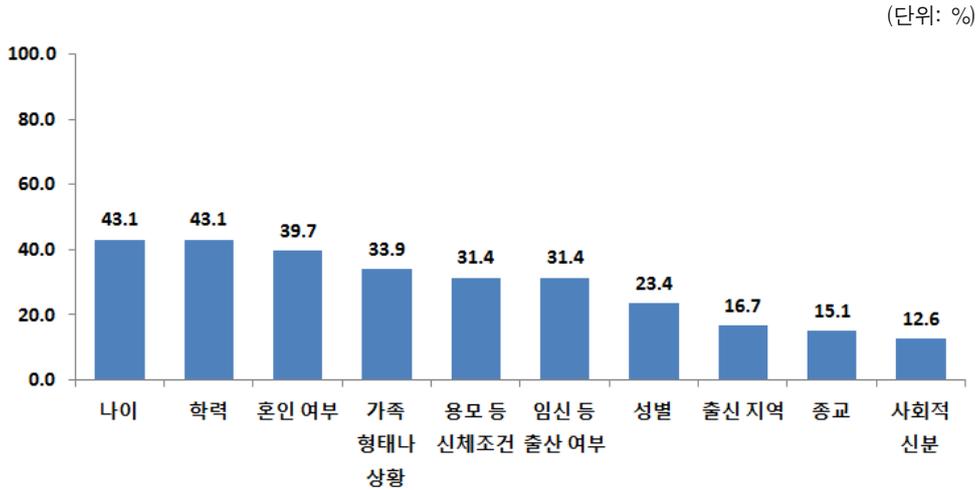
남성의 경우 불쾌감을 느낀 질문 유형은 학력(40.2%) → 나이(29.1%) → 용모 등 신체조건(26.4%) → 병력(건강상태, 질병 등)(17.6%) → 가족 형태나 상황(17.2%)의 순으로 나타났다.

(단위: %)



[그림 Ⅲ-5] 면접 시 차별 사유별 질문으로 인해 불쾌감을 느낀 경험 (남성, 1~10순위)

여성은 나이·학력(각각 43.1%) → 혼인 여부(39.7%) → 가족 형태나 상황(33.9%) → 임신 등 출산 여부·용모 등 신체조건(각각 31.4%) 관련 질문 순으로 불쾌감을 느낀 비율이 높았다.



[그림 Ⅲ-6] 면접 시 차별 사유별 질문으로 인해 불쾌감을 느낀 경험 (여성, 1~10순위)

나이, 학력, 혼인여부, 가족형태나 상황, 임신 출산 여부, 용모 등과 관련된 질문은 지원자의 개인적인 사항에 해당하는 것으로 직무와 크게 상관이 없는 부분이라고 할 수 있다. 따라서 업무와 관련한 직무면접이나 인성면접 시 면접 질문들이 해당 면접에 적합한 내용으로 구성되어 있는지를 판단할 필요가 있다. 조사 결과 면접 시에 19개 차별 사유와 관련된 질문을 받은 경우가 적지 않게 발견되고 있으며, 특히 여성의 경우, 임신 등 출산 여부(27.6%p), 성별(19.9%p), 혼인 여부(11.9%p), 나이(9.4%p)와 관련된 질문을 받은 경험이 남성에 비해 월등히 높았다. 이는 질문 자체에 이미 성차별적인 요소가 포함되어 있으며, 이러한 질문이 여전히 면접과정에서 등장하고 있다는 점을 알 수 있게 한다.

불쾌감을 유발하는 질문은 남녀 간 혼인 여부(28.2%p), 임신 등 출산 여부(22.2%p), 가족형태나 상황(16.7%p), 성별(15.0%p), 나이(14.0%p)의 순으로 나타났다. 한편, 용모 등 신체조건인 경우에는 남성이 해당 질문을 받은 경험이 여성에 비해 8.3%p 더 높은 반면, 해당 질문으로 인해 불쾌감을 느낀 경우는 여성이 남성에 비해 5.0%p 높게 나타났다.

남성의 경우에는 병력(건강상태, 질병 등)(18.4%p), 장애(9.4%p), 용모 등 신체 조건(8.3%p), 형의 효력이 실효된 전과(6.0%p), 사상 또는 정치적 의견(2.9%p) 등에 대해 질문 받은 비율이 여성에 비해 높았다.

〈표 Ⅲ-11〉 면접 차별 사유와 관련된 질문을 받은 경험 및 질문으로 인해 불쾌감을 느낀 경험

(단위: 명, %)

구분	남성 (N=261)		여성 (N=239)		전체 (N=500)	
	질문 받은 경험 있음	질문을 받고 불쾌하게 느낀 경험 있음	질문 받은 경험 있음	질문을 받고 불쾌하게 느낀 경험 있음	질문 받은 경험 있음	질문을 받고 불쾌하게 느낀 경험 있음
성별	76 (29.1)	22 (8.4)	117 (49.0)	56 (23.4)	193 (38.6)	78 (15.6)
나이	196 (75.1)	76 (29.1)	202 (84.5)	103 (43.1)	398 (79.6)	179 (35.8)
학력	191 (73.2)	105 (40.2)	176 (73.6)	103 (43.1)	367 (73.4)	208 (41.6)
용모 등 신체조건	120 (46.0)	69 (26.4)	90 (37.7)	75 (31.4)	210 (42.0)	144 (28.8)
혼인 여부	137 (52.5)	30 (11.5)	154 (64.4)	95 (39.7)	291 (58.2)	125 (25.0)
임신 등 출산 여부	24 (9.2)	12 (4.6)	88 (36.8)	75 (31.4)	112 (22.4)	87 (17.4)
가족 형태나 상황	131 (50.2)	45 (17.2)	137 (57.3)	81 (33.9)	268 (53.6)	126 (25.2)
사회적 신분	58 (22.2)	32 (12.3)	53 (22.2)	30 (12.6)	111 (22.2)	62 (12.4)
출신 지역	106 (40.6)	40 (15.3)	111 (46.4)	40 (16.7)	217 (43.4)	80 (16.0)
종교	84 (32.2)	33 (12.6)	94 (39.3)	36 (15.1)	178 (35.6)	69 (13.8)
사상 또는 정치적 의견	50 (19.2)	29 (11.1)	39 (16.3)	28 (11.7)	89 (17.8)	57 (11.4)
장애	42 (16.1)	14 (5.4)	16 (6.7)	6 (2.5)	58 (11.6)	20 (4.0)
형의 효력이 실효된 전과	32 (12.3)	11 (4.2)	15 (6.3)	5 (2.1)	47 (9.4)	16 (3.2)
병력 (건강상태, 질병 등)	117 (44.8)	46 (17.6)	63 (26.4)	26 (10.9)	180 (36.0)	72 (14.4)
성적지향·성별정체성	22 (8.4)	12 (4.6)	19 (7.9)	12 (5.0)	41 (8.2)	24 (4.8)
출신 국가/민족	25 (9.6)	11 (4.2)	10 (4.2)	6 (2.5)	35 (7.0)	17 (3.4)
인종/피부색	14 (5.4)	7 (2.7)	7 (2.9)	3 (1.3)	21 (4.2)	10 (2.0)

지난 3년간 면접 시 받은 질문으로 인해 불쾌감을 느낀 경험이 있는 응답자에게 면접 시 받은 질문 중 가장 불쾌하다고 느낀 질문 내용이 무엇인지를 구체적으로 작성하도록 한 결과, 총 349명이 740개의 질문 사례를 제시하였다.⁹⁾ 이 중 빈번히 등장한 질문을 제시해 보면 <표 Ⅲ-12>와 같다.

<표 Ⅲ-12> 불쾌감을 느낀 질문 내용

(단위: 명)

차별 사유	질문 내용	빈도
나이	나이가 많은데 그동안 뭐 했어요?	41
	그동안 뭐 했어요?	24
	나이가 많네요.	21
	나이에 비해 경력이 짧네요.	16
	(나이 관련) 몇 살이야?	13
	나이가 어린데 회사생활은 잘할 수 있겠어요?	10
혼인 여부	결혼 계획은?	30
	나이가 많은데 결혼은 언제?	12
	결혼했나요?	9
학력	학력 관련	13
	경력/스펙이 이게 다 인가요?	13
	지방대 출신이네요.	10
	대학은 안 갈 거예요? 공부를 좀 더 해야지 않겠어?	4
	성적이 안 좋은데 많이 놀았나 봐.	4
임신 등 출산 여부	자녀 계획은?	20
	결혼/임신하면 그만 둘 건가요?	18
	아이가 있는데 직장 다닐 수 있겠어요?	10
용모 등 신체조건	키가 작네요.	7
	그 체격으로 일은 할 수 있겠어요?	6
	외모 지적, 외모관리 안 하세요?	8
	인상이 너무 강하다/날카롭다.	4
	살 빼야겠다.	4
	머리 스타일이 좀 답답하네.	4
성별	여자가 할 수 있겠어?	6
	(상차별적 질문) 여자는 ~해서 안돼요.	4
	여자만 뽑습니다.	3
	여직원이니까 잡일도 해야 한다.	2
기타	남자/여자 친구 있어요?	19
	부모님 직업은?	10

9) 복수응답. 응답자들이 불쾌감을 느낀 구체적인 질문 사례는 <부록 3>을 참조

면접자들에게 불쾌감을 야기한 질문들은 나이, 혼인여부, 학력, 임신 및 출산여부, 용모 등 신체조건, 성별 등 광범위한 차원에서 나타났는데, 면접자들은 나이와 관련해서 가장 많은 불쾌감을 경험한 것으로 조사되었다. 면접관들은 나이가 많거나 적다고 직접적으로 표현하기도 하고, 나이에 비해 경력이나 경험이 부족하다는 점을 우회적으로 표현하기도 했다.

애인의 유무나 결혼계획 등을 묻는 질문에 대해서도 면접자들은 불쾌함을 경험하기도 했는데, 특히 이러한 질문들은 성별차이를 전제하거나 이후의 고용지속여부를 판단하기 위한 것이라는 점에서 문제적이라고 할 수 있다.

온라인 설문조사와 심층면접조사 등을 통해 애인 및 결혼계획 등과 관련된 질문의 구체적인 유형과 맥락을 살펴보면, 여성의 경우, ‘남자 친구가 있는지’, ‘결혼은 언제 할 것인지’, ‘출산 이후 직장을 다닐 것인지’ 등으로 나타났다. 남성의 경우는 ‘여자 친구가 있는지’, ‘결혼 계획이 있는지’ 등에 대한 질문을 상대적으로 덜 받을 뿐 아니라 이러한 질문을 받더라도 결혼이후 자녀의 출산이나 양육과 관련된 질문으로 확장되지는 않는다는 특징을 보인다.

남자 친구가 있느냐는 질문은 보통 당황스러웠어요. (사례 B)

저는 여자 친구 있냐는 질문은 받아본 적 없어요. (사례 C)

저는 여자 친구 있냐는 질문을 받아보긴 했지만, 결혼계획과 관련된 질문으로 이어지지는 않았어요. (사례 D)

인사업무 담당자들은 ‘자녀 유무나 출산계획, 육아관련 사정에 대한 질문’이나 ‘자녀가 몇 명인지 등의 부양가족이 있는지에 대한 질문’이 면접과정에서 필요하다는 의견을 보이기도 한다. ‘육아휴직에 따른 인원 보충에 대비하기 위해서’, ‘어린 자녀가 있을 경우, 시간 외 근무 등의 제한 여부’에 등에 대해 미리 파악하기 위해서’ 지원자의 앞으로의 결혼 및 출산 관련 계획을 파악할 필요가 있다는 것이다. 그러나 이러한 질문은 직무 적합성을 파악하는데 직접적인 관련이 없고, 입사도 결정되기 전인 면접 단계에서 해당 구직자에게 불리하게 작용될 수 있다는 점에서 문제가 될 수 있다. 특히 여성은 임신 및 출산으로 인해 일시적이거나 장기적으로 노동시장을 이탈하게 되는데, 이것이 이러한 여성의 생애주기를 염두에 둔 질문이라는 점에서, 여성지원자에게는 매우 불리하게 작용할 수 있기 때문

이다. 이러한 질문을 통해 지원자들의 상황을 파악하기보다는, 육아휴직이나 유연근무 등의 제도를 활성화하고 이러한 제도 운영상의 어려움들을 보완하는 방안을 마련하는 것이 우선되어야 할 것으로 보인다.

면접 과정에서 지원자들이 불쾌감을 느끼게 한 요소들은 이 이외에도 면접관들의 사전 준비 미흡, 군필 여부, 이전 경험이나 이력 관련 질문 등이기도 했다. 특히 소규모의 사업장이거나 업종의 특성과 관련해서 개인적 사항들이 질문되는 경우도 있다.

제 지원서 미리 검토 안 해보고, 그 자리에서 보고, 제가 다 적어놓은 건데, 다시 보고 질문을 하거나 엉뚱한 얘기를 하거나 그런 경우가 있죠. (사례 A)

군대는 다녀왔느냐? 군대를 아직 안 다녀왔다고 하니까 ‘책임감이 없겠네’라고 해서 그때 사실 기분이 나빴던 거 같아요. 군대 하나로 사람을 판단하는 것 같기도 해서. (사례 C)

남자친구 있는지, 왜 안 사귀는지, 술 얼마나 먹는지, 담배 피는지 이런 사소한 것들을 묻기도 하죠. 특히 제가 일하는 패션 쪽이 임금이 되게 짜거든요. 그래서 이 정도 월급으로 괜찮겠냐고 질문하기도 하고요. (사례 F)

그런데 이처럼 개인적 사항을 질문하는 경우, 질문의 방식이나 형태가 변화된 모습을 보이기도 했다. 즉, 애인 유무, 결혼계획, 임신 및 출산 등과 같은 개인적 특성과 관련된 질문을 하기 전에 양해를 구하거나 예의를 갖추는 방식을 취하였는데, 이러한 질문 방식이 질문 자체의 차별적이고 문제적인 요소를 상쇄시키고 비가시화 하는 결과를 초래하기도 하였다.

결혼을 했느냐, 뭐 결혼을 했다고 하면 가족계획은 어떻게 되느냐를 묻기도 하는데, 어느 정도 예의를 갖추어서 물어보기 때문에 질문 자체가 불쾌하진 않았어요. (사례 A)

대부분 물어보시기 전에 다들 말씀하세요, ‘이런 질문하기 미안한데 같이 일해야 될 사람이니까 물어보는 건데’, 그러면서 묻기도 하고, 가족사항 관련해서 제가 아버지가 고등학교 때 돌아가셔서 이력서에 그 부분이 있어서. 그럼 어떻게 살았는지, 뭐 그런 것도 있죠. (사례 G)

다. 가장 최근의 면접 경험

지난 3년 동안 경험한 면접 중 가장 최근에 본 면접과 관련하여, 구체적인 질문

사례를 제시한 후, 차별과 관련된 질문을 받은 경험이 있는지를 살펴보았다.

조사 결과를 제시하기에 앞서, 구직자들이 응답한 가장 최근 면접 및 지원한 회사의 특성 등에 대해 분석해 보았다.

응답자들이 가장 최근에 본 면접에서 지원한 회사의 규모는 직원 수 300인 이상 규모인 경우가 21.0%로 가장 높았고, 10~29인 20.4%, 30~99인 20.0% 순으로 나타났다. 그러나 이를 응답자 성별로 살펴보았을 때, 남성은 300인 이상 규모의 회사에 지원한 비율이 24.9%로 가장 높았던 반면, 여성은 10~29인 규모의 회사에 지원한 비율이 21.3%로 가장 높았다.

지원 회사의 업종 분포를 살펴보면, 남성은 제조업 지원자가 20.3%로 가장 높은 비율을 차지했고, 여성은 보건업 및 사회복지 서비스업 지원자가 15.1%로 가장 높은 비율을 차지했다.

〈표 Ⅲ-13〉 가장 최근 면접 본 회사 특성

(단위: 명, %)

구분		남성	여성	전체
전체		261 (100.0)	239 (100.0)	500 (100.0)
지원회사 규모 (직원 수)	1~4인	16 (6.1)	15 (6.3)	31 (6.2)
	5~9인	31 (11.9)	40 (16.7)	71 (14.2)
	10~29인	51 (19.5)	51 (21.3)	102 (20.4)
	30~99인	51 (19.5)	49 (20.5)	100 (20.0)
	100~299인	43 (16.5)	40 (16.7)	83 (16.6)
	300인 이상	65 (24.9)	40 (16.7)	105 (21.0)
	모름	4 (1.5)	4 (1.7)	8 (1.6)
업종	농업, 임업 및 어업	2 (0.8)	1 (0.4)	3 (0.6)
	광업	1 (0.4)	0 (0.0)	1 (0.2)
	제조업	53 (20.3)	30 (12.6)	83 (16.6)
	전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	2 (0.8)	0 (0.0)	2 (0.4)
	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	2 (0.8)	3 (1.3)	5 (1.0)
	건설업	16 (6.1)	9 (3.8)	25 (5.0)
	도매 및 소매업	19 (7.3)	24 (10.0)	43 (8.6)
	운수 및 창고업	9 (3.4)	4 (1.7)	13 (2.6)
	숙박 및 음식점업	15 (5.7)	14 (5.9)	29 (5.8)
	정보통신업	33 (12.6)	12 (5.0)	45 (9.0)

구분		남성	여성	전체
	금융 및 보험업	6 (2.3)	11 (4.6)	17 (3.4)
	부동산업	2 (0.8)	3 (1.3)	5 (1.0)
	전문, 과학 및 기술서비스업	24 (9.2)	22 (9.2)	46 (9.2)
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	6 (2.3)	1 (0.4)	7 (1.4)
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	6 (2.3)	15 (6.3)	21 (4.2)
	교육서비스	17 (6.5)	24 (10.0)	41 (8.2)
	보건업 및 사회복지 서비스업	20 (7.7)	36 (15.1)	56 (11.2)
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	16 (6.1)	18 (7.5)	34 (6.8)
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	9 (3.4)	10 (4.2)	19 (3.8)
	가구 내 고용활동, 자가소비 생산 활동	1 (0.4)	0 (0.0)	1 (0.2)
	국제 및 외국기관	2 (0.8)	2 (0.8)	4 (0.8)

응답자들이 가장 최근에 본 면접의 시기는 2017년이 47.4%, 2016년이 32.6%로 80%를 차지했다. 최근 면접의 채용 유형은 수시채용 54.6%, 정규채용 45.4%이었고, 신입사원 채용이 68.8%로 경력직 채용 31.2% 보다 높은 비율을 차지했다. 지원한 일자리의 근로형태는 정규직 근로자가 68.4%로 가장 높았으며, 한시적 근로자 18.4%, 시간제 근로자 9.0%, 비전형 근로자 4.2% 순이었다. 지원자들이 가장 최근 면접에 지원할 당시, 지원하는 일자리의 월평균임금에 대해서 알고 있었는지를 조사한 결과, 알고 있었다고 응답한 경우가 56.2%로 높았으나, 알지 못했다고 응답한 경우도 43.8%로 나타났다.

〈표 Ⅲ-14〉 가장 최근 면접 본 일자리 특성

(단위: 명, %)

구분		남성	여성	전체
전체		261 (100.0)	239 (100.0)	500 (100.0)
면접 시기	2014년	10 (3.8)	9 (3.8)	19 (3.8)
	2015년	39 (14.9)	42 (17.6)	81 (16.2)
	2016년	71 (27.2)	92 (38.5)	163 (32.6)
	2017년	141 (54.0)	96 (40.2)	237 (47.4)
수시/정규	수시채용	142 (54.4)	131 (54.8)	273 (54.6)
	정규채용	119 (45.6)	108 (45.2)	227 (45.4)

구분		남성	여성	전체
신입/경력	신입사원 채용	198 (75.9)	146 (61.1)	344 (68.8)
	경력직 채용	63 (24.1)	93 (38.9)	156 (31.2)
근로 형태	정규직 근로자	173 (66.3)	169 (70.7)	342 (68.4)
	한시적 근로자	54 (20.7)	38 (15.9)	92 (18.4)
	시간제 근로자	26 (10.0)	19 (7.9)	45 (9.0)
	비전형 근로자	8 (3.1)	13 (5.4)	21 (4.2)
월평균임금 인지 여부	알고 있었음	156 (59.8)	125 (52.3)	281 (56.2)
	알지 못했음	105 (40.2)	114 (47.7)	219 (43.8)

응답자들이 참여한 가장 최근의 면접에 참여한 전체 면접관 중 남성 면접관 비율은 평균 75.3%, 여성 면접관 비율은 평균 24.7%로 남성 면접관이 여성 면접관에 비해 3배 이상 많았던 것으로 나타났다.

면접 진행 시간은 평균 33분이었고, 면접을 위한 대기 시간은 평균 26.2분이었다. 가장 최근에 참여한 면접의 결과는 합격이 64%로 불합격 36%에 비해 높은 비율을 차지했다.

〈표 Ⅲ-15〉 가장 최근 면접 특성

(단위: 명, %)

구분		남성	여성	전체
전체		261 (100.0)	239 (100.0)	500 (100.0)
남성 면접관 비율	0%	19 (7.3)	25 (10.5)	44 (8.8)
	1~50%	31 (11.9)	63 (26.4)	94 (18.8)
	51~99%	51 (19.5)	43 (18.0)	94 (18.8)
	100%	160 (61.3)	108 (45.2)	268 (53.6)
	평균 (%)	80.7	69.5	75.3
여성 면접관 비율	0%	160 (61.3)	108 (45.2)	268 (53.6)
	1~50%	80 (30.6)	86 (35.9)	166 (33.2)
	51~99%	2 (0.8)	20 (8.3)	22 (4.4)
	100%	19 (7.3)	25 (10.5)	44 (8.8)
	평균 (%)	19.3	30.5	24.7

구분		남성	여성	전체
면접 진행 시간	10분 이하	38 (14.6)	36 (15.1)	74 (14.8)
	11~30분 이하	148 (56.7)	138 (57.7)	286 (57.2)
	31~60분 이하	57 (21.8)	56 (23.4)	113 (22.6)
	61분 이상	18 (6.9)	9 (3.8)	27 (5.4)
	평균(SD) (분)	34.0 (26.6)	31.8 (24.9)	33.0 (25.8)
면접 대기 시간	대기 시간 없었음	13 (5.0)	14 (5.9)	27 (5.4)
	10분 이하	102 (39.1)	115 (48.1)	217 (43.4)
	11~30분 이하	88 (33.7)	72 (30.1)	160 (32.0)
	31~60분 이하	37 (14.2)	26 (10.9)	63 (12.6)
	61분 이상	21 (8.0)	12 (5.0)	33 (6.6)
	평균 (분)	29.1 (33.7)	23.0 (30.3)	26.2 (32.3)
면접 결과	합격	149 (57.1)	171 (71.5)	320 (64.0)
	불합격	112 (42.9)	68 (28.5)	180 (36.0)

응답자들이 참여한 가장 최근의 면접과 관련하여 모집 공고 등에 명시된 지원 자격 요건이 있었는지를 조사한 결과, 신규/경력 구분 63.2%, 계약직/정규직 구분 52.6%로 모집 조건이 명시되어 있었던 것으로 나타났다. 이 이외에, 차별 요소가 될 수 있는 학력, 연령, 성별이 자격 요건으로 제한되어 있었던 경우도 각각 35.2%, 31.4%, 16.4%이었다.

면접 전 거친 채용 단계로는 이력서, 입사지원서 제출이 87%로 가장 높은 비율을 차지했으며, 적성 및 인성검사 14.4%, 필기시험 11.4% 순이었다.

〈표 Ⅲ-16〉 가장 최근 면접의 지원 자격 및 채용 단계

(단위: 명, %)

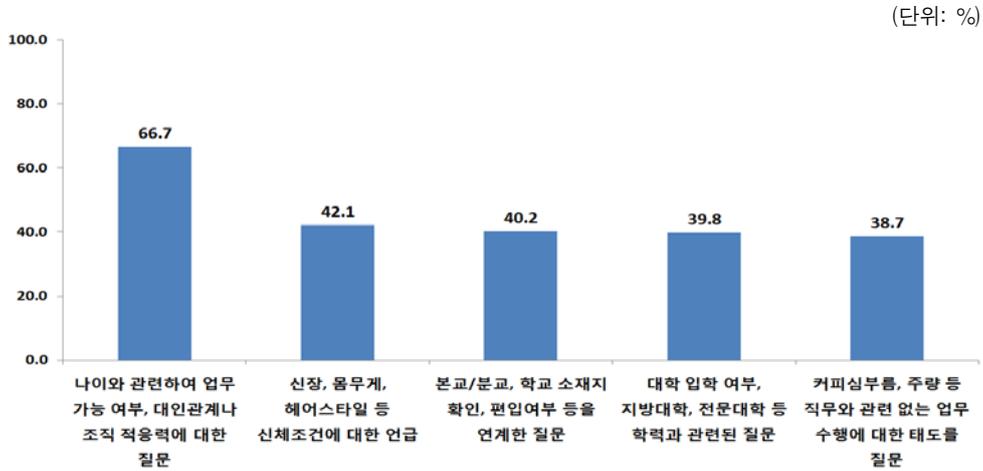
구분		남성	여성	전체
전체		261 (100.0)	239 (100.0)	500 (100.0)
모집 공고 등에 명시된 지원 자격 요건	지원 자격 요건이 명시되어 있지 않았음	36 (13.8)	29 (12.1)	65 (13.0)
	연령 제한	76 (29.1)	81 (33.9)	157 (31.4)
	성별 제한	37 (14.2)	45 (18.8)	82 (16.4)
	학력 제한	86 (33.0)	90 (37.7)	176 (35.2)

구분		남성	여성	전체
	전공 제한	68 (26.1)	65 (27.2)	133 (26.6)
	계약직/정규직	121 (46.4)	142 (59.4)	263 (52.6)
	신규/경력	148 (56.7)	168 (70.3)	316 (63.2)
	병역필	103 (39.5)	15 (6.3)	118 (23.6)
	장애인 우대	17 (6.5)	8 (3.3)	25 (5.0)
	국가유공자 우대	23 (8.8)	9 (3.8)	32 (6.4)
	지역 제한	6 (2.3)	9 (3.8)	15 (3.0)
	기타	5 (1.9)	3 (1.3)	8 (1.6)
면접 전 거친 채용 단계	면접 이전에 거친 과정이 없었음	33 (12.6)	16 (6.7)	49 (9.8)
	이력서, 입사지원서 제출	219 (83.9)	216 (90.4)	435 (87.0)
	필기시험	36 (13.8)	21 (8.8)	57 (11.4)
	적성 및 인성검사	48 (18.4)	24 (10.0)	72 (14.4)
	신체검사	17 (6.5)	10 (4.2)	27 (5.4)
	기타	2 (0.8)	-	2 (0.4)

주: 복수응답으로, 비율은 전체 응답자 중 비율임.

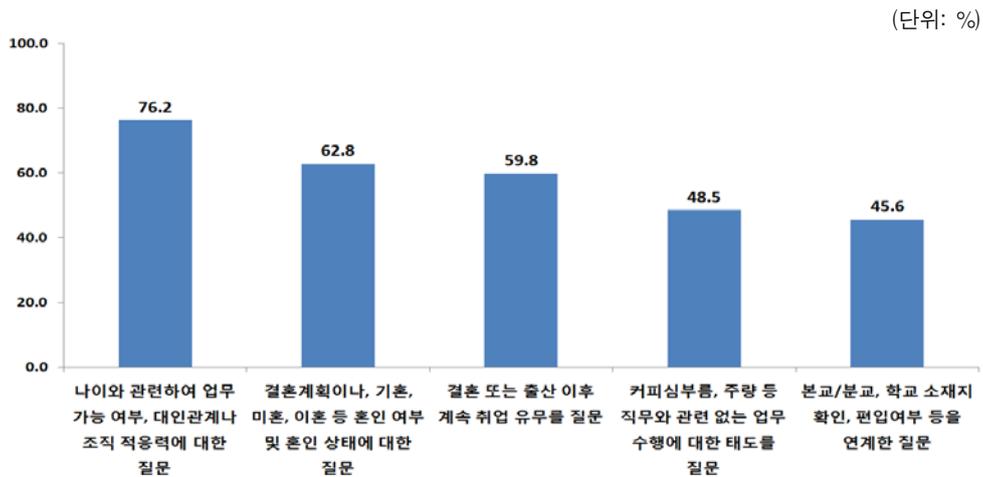
제시한 면접 시의 차별적인 질문이나 상황 중, 응답자가 가장 최근에 본 면접에서 많이 받은 질문은 나이와 관련된 것으로 나타났다. ‘나이와 관련하여 업무 가능 여부, 대인관계나 조직 적응력에 대한 질문’을 경험한 비율이 남성(66.7%), 여성(76.2%) 모두에게서 가장 높게 나타났다.

남성의 경우, 나이와 관련된 질문 다음으로, ‘신장, 몸무게, 헤어스타일 등 신체 조건에 대한 언급’을 경험한 비율이 42.1%이었고, ‘본교/분교, 학교 소재지 확인, 편입여부 등을 연계한 질문’ 40.2%와 ‘대학 입학 여부, 지방대학, 전문대학 등 학력과 관련된 질문’ 39.8%로 학력과 관련된 질문을 받은 비율이 높았다. ‘커피심부름, 주량 등 직무와 관련 없는 업무 수행에 대한 태도를 질문’하는 경우도 38.7%였다.



[그림 Ⅲ-7] 가장 최근 면접에서 남성이 경험한 차별적인 질문·상황 (1~5순위)

여성의 경우에는 나이와 관련된 질문 다음으로, ‘결혼계획이나, 기혼, 미혼, 이혼 등 혼인 여부 및 혼인 상태에 대한 질문’이 62.8%로 높게 나타나 남성(34.5%)과 큰 차이를 보이고 있다. 또한 ‘결혼 또는 출산 이후 계속 취업 유무를 질문’받는 경우도 59.8%로 높은 비율을 차지했다. ‘커피심부름, 주량 등 직무와 관련 없는 업무 수행에 대한 태도를 질문’ 받은 경험도 48.5%로 높았고, 남성과 마찬가지로 ‘본교/분교, 학교 소재지 확인, 편입여부 등을 연계한 질문’과 같이 학력 관련 질문을 받는 비율이 45.6%로 그 다음을 차지했다.



[그림 Ⅲ-8] 가장 최근 면접에서 여성이 경험한 차별적인 질문·상황 (1~5순위)

이 이외에도 ‘자녀 유무나 출산계획, 육아관련 사정에 대한 질문’을 경험한 비율도 35.6%로 남성(15.3%)에 비해 높았다. 특히, 결혼, 출산, 육아 등과 관련된 질문을 받은 비율이 남성에 비해 여성에게서 높게 나타났다. ‘결혼 또는 출산 이후 계속 취업 유무’는 42.9%p, ‘결혼계획이나 혼인 상태에 대한 질문’은 28.3%p, ‘자녀 유무, 출산계획, 육아관련 사정에 대한 질문’은 20.3%p가 남성보다 여성이 질문 받은 경험이 많았다. 지원하는 직무와 관련된 질문 외에, 결혼, 육아 등 성역할을 전제로 한 근본적인 차별이 면접 시 질문에 반영되어 있음을 짐작할 수 있다.

여성과 남성에게 빈번하게 발생하는 질문의 유형이 다르게 나타난다는 점도 주목할 필요가 있다. 남성은 ‘나이’ 다음으로 출신학교 및 학력 사항과 관련된 질문이 불쾌감을 야기하는 질문으로 제시되고 있다면, 여성은 ‘나이’ 다음으로 결혼이나 임신, 출산과 관련된 질문들이 높은 비중을 차지한다는 점에서 채용 및 면접 과정에서 주요하게 고려하는 요인들이 성별에 따라 상이할 수 있다는 점을 짐작하게 한다.

〈표 Ⅲ-17〉 가장 최근 면접에서 차별적인 질문·상황 경험자

(단위: 명, %)

면접 시의 차별적인 질문이나 상황	남성 (N=261)	여성 (N=239)	전체 (N=500)
나이와 관련하여 업무 가능 여부, 대인관계나 조직 적응력에 대한 질문 ※사례: 나이가 어린데/많은데 이 업무를 잘 소화할 수 있겠는가? / 어린 상사와 일하게 되는데 문제가 없겠는가? / 나이가 많은데 그동안 뭘 했는가? 등	174 (66.7)	182 (76.2)	356 (71.2)
결혼계획이나, 기혼, 미혼, 이혼 등 혼인 여부 및 혼인 상태에 대한 질문 ※사례: 결혼했는가? / 미혼이면 이직 가능성이 높지 않나? / 이혼했나? 성격이 원만하지 않은 것 아닌가? 등	90 (34.5)	150 (62.8)	240 (48.0)
자녀 유무나 출산계획, 육아관련 사정에 대해 질문 ※사례: 왜 아이가 없느냐? 불임이나? / 언제 아이를 출산할 것인가? (임신 시기에 대한 질문) / 요즘 남자들도 육아휴직 많이 쓰는데 자네도 쓸 건가? 등	40 (15.3)	85 (35.6)	125 (25.0)
결혼 또는 출산 이후 계속 취업 유무를 질문 ※사례: (미혼인 지원자에게) 결혼하면 일 그만두는 거 아닌가? / 만약 근무 중에 임신을 하게 되면 그때 어떻게 할 것인가? 출산 후에도 일을 할 생각인가? 등	44 (16.9)	143 (59.8)	187 (37.4)
커피심부름, 주량 등 직무와 관련 없는 업무 수행에 대한 태도를 질문 ※사례: 주량이 어떻게 되느냐? / 업무 중에 상사가 커피 심부름을 시켰다면 어떻게 하였는가? 등	101 (38.7)	116 (48.5)	217 (43.4)
부양가족이 있는지를 질문 ※사례: 자녀가 몇 명인가? 맞벌이인가? 등	69 (26.4)	76 (31.8)	145 (29.0)

면접 시의 차별적인 질문이나 상황	남성 (N=261)	여성 (N=239)	전체 (N=500)
장시간 아무 질문을 하지 않거나 형식적으로 몇 가지 질문만 함 ※사례: 다른 지원자들에게는 질문을 하는데 나에게만 질문을 하지 않는 경우 등	96 (36.8)	93 (38.9)	189 (37.8)
직장에 다른 성별의 직원이 많은데 근무하기 불편하지 않겠는지를 질문 ※사례: (남자 보육교사 지원자에게) 남자가 왜 이런 일을 하려하지? 여자들 많은데 불편하지 않겠어요? / (여성 지원자에게) 우리 부서에는 남자가 많은데 견딜 수 있겠어? 등	71 (27.2)	76 (31.8)	147 (29.4)
본교/분교, 학교 소재지 확인, 편입여부 등을 연계한 질문 ※사례: OO대면 서울에 있는 OO대인가? 등	105 (40.2)	109 (45.6)	214 (42.8)
특정학교 출신인지를 확인하기 위해 학교출신 지인이나 해당 학교 교수와의 친소관계를 언급 ※사례: 그 학과에 OOO교수는 잘 지내고 계시는가? 등	62 (23.8)	36 (15.1)	98 (19.6)
대학 입학 여부, 지방대학, 전문대학 등 학력과 관련된 질문 ※사례: 요즘 시대에 왜 대학을 안 갔어요? / OO대면 4년제 맞나? 등	104 (39.8)	80 (33.5)	184 (36.8)
신장, 몸무게, 헤어스타일 등 신체조건에 대한 언급 ※사례: (얼굴을 훑어보면서) 힘든 일 안 해본 것 같은데 힘든 일 얼마나 견딜 수 있겠나? / (증명사진과 비교해 보면서) 조금 살이 찼네요? / 너무 다른 것 같은데 몇 킬로나 나가요? 등	110 (42.1)	102 (42.7)	212 (42.4)
직무와 관계없는 종교에 대한 질문 ※사례: 종교가 뭐냐? / 봉사활동을 많이 하셨는데 신앙심 때문에 그러시냐? 등 단, 지원 직종이 특정 종교에 기반한 경향사업이나 기업인 경우는 예외	60 (23.0)	73 (30.5)	133 (26.6)
출신지 또는 출신지역 사람들의 성향에 대한 질문 ※사례: OO지역 사람들이 겉과 속이 다르지 않나? / OO도는 명칭한 애들 모여 있는 명칭도 아냐? 등	46 (17.6)	39 (16.3)	85 (17.0)
성적지향, 성별정체성을 확인하거나 사회적 통념을 반영한 질문 ※사례: 동성결혼에 대해 찬성하는가? 반대하는가? / 게이예요? 남자 좋아해요? / 하OO(트랜스젠더 연예인)에 대해 어떻게 생각하느냐? 등	29 (11.1)	19 (7.9)	48 (9.6)
정치적 의견, 정당 가입 여부 및 사상 등에 대해 질문 ※사례: 어떤 정당을 지지하는가? / 국정교과서에 대해 어떻게 생각하느냐? / 중북에 대해 어떻게 생각하느냐? 등 단, 특정 정당 관련 사업장에서 정당 가입 여부를 질문 받은 경우 제외	49 (18.8)	33 (13.8)	82 (16.4)
인격적 모욕을 느낄 정도의 훈계나 평가 ※사례: 이정도 실력으로 우리 회사에서 살아남겠는가? / (이력서를 훑어보며 특정 내용에 대해) 이력서에 이런 건 쓰는 게 아니지. 지금 몇 살인데 이걸 모르나? / 주제를 알고 지원하세요. 이 업계에 대해 알려주기 위해 일 부러 면접에 불렀어요. 등	61 (23.4)	57 (23.8)	118 (23.6)
업무와 상관없는 성적인 농담이나 성희롱적인 질문 ※사례: (입사지원서를 훑어보며) 성과 사회라는 수업을 들었는데 성에 대해 관심이 많냐? / 애교 많아요? 여자는 애교가 있어야 맛있지! / 여자 친구와 해 봤냐? 등	29 (11.1)	27 (11.3)	56 (11.2)
면접관이 반말로 질문	82 (31.4)	85 (35.6)	167 (33.4)

면접 시의 차별적인 질문이나 상황	남성 (N=261)	여성 (N=239)	전체 (N=500)
남성 지원자끼리, 여성 지원자끼리 구분해서 면접을 진행	51 (19.5)	28 (11.7)	79 (15.8)
장애를 이유로 출퇴근 가능 여부, 근무 가능 여부를 질문 ※사례: 몸이 불편한데 출퇴근이 가능하겠는가? 장시간 앉아 있어야 하는데 근무에 집중할 수 있겠는가? 등	23 (8.8)	11 (4.6)	34 (6.8)
교도소 수감여부, 범죄유형, 범죄명, 수사 받은 전력이 있는지 여부 등에 대해 질문 ※사례: 전과 전력이 있나? 등	15 (5.7)	4 (1.7)	19 (3.8)
현재 또는 과거의 질병과 관련하여 출퇴근 가능 여부, 근무 가능 여부를 질문 ※사례: 건강검진 결과, 결핵이 걸렸던 적이 있었는데 다시 재발할 가능성은 없나? / 어쩌다 그런 병이 걸렸나? / 신경정신과에 다닌 기록이 있는데 무엇 때문인가? 등	34 (13.0)	19 (7.9)	53 (10.6)

채용 및 면접과정에서 성별과 무관하게 나이와 관련된 질문이 빈번하게 나타나고 있다는 점을 심층면접을 통해서도 확인할 수 있었다.

제 생각에 남성분들한테 (나이를) 물어보는 건 군대 때문에 그런 것 같기도 한데, 아무래도 자기보다 나이가 많이 어리거나 많은 경우, 취직을 안 시키는 경우가 있는 거 같아요. 이전 회사에서 보니, 30살 남성이 왔는데, '재는 나이가 너무 많아서 안 돼' 라고 하시더라고요. ..(중략).. 여자 같은 경우는 결혼, 출산 관련해서 그런 거 같고요. 이게 다 연동되는 거 같아요. (사례 B)

저는 면접할 때 남자친구 물어보는 건 정말 실례되는 질문이라고 생각해요. 업무하는데 지장도 없는 일인데 결혼 얘기까지 연결해서 되니까, 밑밥을 깔고 업무 얘기하니까. 업무 관련된 거 얘기하고 종료해도 되는데, 자기 댄에는 친근하게 하려고 하는 것일 수 있지만 당사자는 기분이 나쁘죠. (사례 F)

나이 관련 질문의 대부분은 연령 서열에서 비롯된 조직 문화로 인해, 상사보다 나이가 많은 사원의 입사를 반대하는 분위기가 형성되어 있기 때문이다. 인사업무 담당자들은 업무 가능 여부, 대인관계나 조직 적응력 등을 파악하기 위해 나이를 고려할 필요가 있다고 이야기하는데, 일반적으로 나이는 조직생활에서 중요한 비중을 차지하고 있다고 인식하기 때문이다. 특히 상사나 동료들과의 관계에서 나이는 중요한 역할을 한다고 보고 있었는데, 인사담당자들도 단순히 나이로 업무 제한을 두는 것은 문제적이라는 점에는 동의하지만, 현실적으로 자신보다

나이가 어린 상사 밑에서 일하는 것이 갖는 어려움도 고려할 필요가 있다는 입장이다. 따라서 지원자가 이러한 상황을 어떻게 수용하는지, 또는 이에 대해 어떠한 입장을 갖는지를 파악하기 위해서 나이 관련된 질문이 불가피하다는 입장을 보이는 경우도 있었다. 다만, 지원자에게 사전 정보를 제공하는 차원에서 불쾌하지 않은 방법으로 질문해야 한다는 점은 지적하고 있었다.

나이는 단순히 나이 그 자체보다는 성별, 이전 사회경험, 직무관련 경력 등과 연계되어 개인을 판단하는 요소로 활용되는 것으로 보인다. 성별에 따라 생애주기도 차이가 있고, 사회경험의 유무나 경력 등이 나이를 기초로 해서 판단 될 수 있기 때문이다. 특히 여성에게 나이는 앞으로의 삶의 계획, 즉 결혼, 임신 및 출산 등과 보다 밀접하게 연관되면서 나이가 또 하나의 채용 및 면접과정에서의 장벽으로 작용할 가능성이 더 크다. 따라서 하나의 차별적 범주뿐 아니라 다양한 유형의 차별사유가 결합되고 연계되면서 채용 및 면접 과정에서의 차별을 야기하는 양상이 나타날 수 있다는 점에 주목할 필요가 있다.

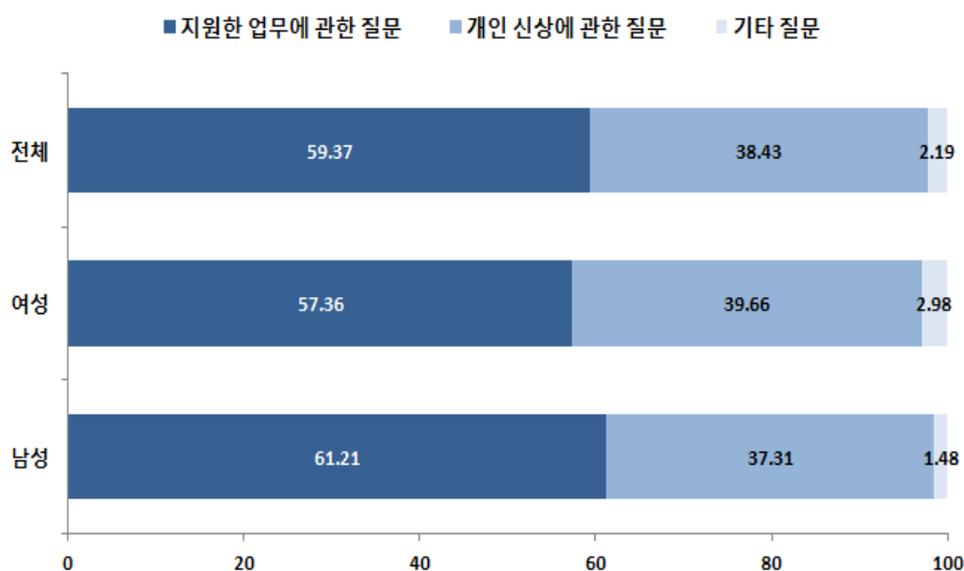
직접적인 질문 이외에도 면접 시 불편함을 야기했던 상황이나 요소 등에 대해서도 조사하였다. ‘장시간 아무 질문을 하지 않거나 형식적으로 몇 가지 질문’만 한 경우가 이러한 사례에 해당될 수 있는데, 이에 대해 남성은 36.8%, 여성은 38.9%가 이러한 경험이 있다고 응답하였다. ‘인격적 모욕을 느낄 정도의 훈계나 평가’를 받은 경우도 남성 23.4%, 여성 23.8%로 나타났으며, ‘면접관이 반말로 질문’을 하는 경우도 남성 31.4%, 여성 35.6%가 겪었다고 응답하였다. ‘남성 지원자끼리, 여성 지원자끼리 구분해서 면접을 진행’한 경우도, 남성 19.5%, 여성 11.7%가 있었는데, 이처럼 성별을 고려해서 면접을 진행하는 경우도 적지 않음을 알 수 있다.

면접과정에서 다른 지원자보다 눈에 띄게 배제되는 경험을 한 경우도 있었는데, 다른 지원자와 달리 자신에게는 별다른 질문을 하지 않은 경우가 그러한 예였다. 불쾌한 질문을 하거나, 다른 지원자들에게 하는 것과 다른 질문을 하는 것뿐 아니라 질문 자체를 덜 하는 것도 면접자들에게는 불쾌하거나 차별적인 경험으로 인식될 수 있다.

실제로 그게 그분(면접관)들이 뭘 보고 저를 판단하는지 모르겠지만, (지원자) 3명 있었는데 골고루 질문하다가 어느 순간 저한테는 질문 아예 안하고, 마지막에 얘기하라고 할 때도, 다른 두 지원자한테만 질문하라고 하고. 당해봐서 되게 기분 나빴어요. (사례 E)

다음으로, 지원한 업무와 직접적으로 관련된 질문 및 개인의 신상에 관한 질문이나 업무와 무관하게 여겨지는 질문들을 구분해보고, 각각의 유형의 질문이 차지하는 비중을 분석해보았다. 가장 최근에 본 면접에서 받았던 전체 질문을 100으로 보았을 때, ‘지원한 업무에 관한 질문’, ‘개인 신상에 관한 질문’, ‘기타 질문’이 각각 59.37%, 38.43%, 2.19%로 나타났다. 지원한 업무와 관련된 질문의 비중이 높지만, 개인 신상에 관한 질문도 꽤 높은 비중을 차지하고 있다는 것을 알 수 있다.

(단위: %)



[그림 Ⅲ-9] 성별 가장 최근 면접의 질문 구성 비중(평균)

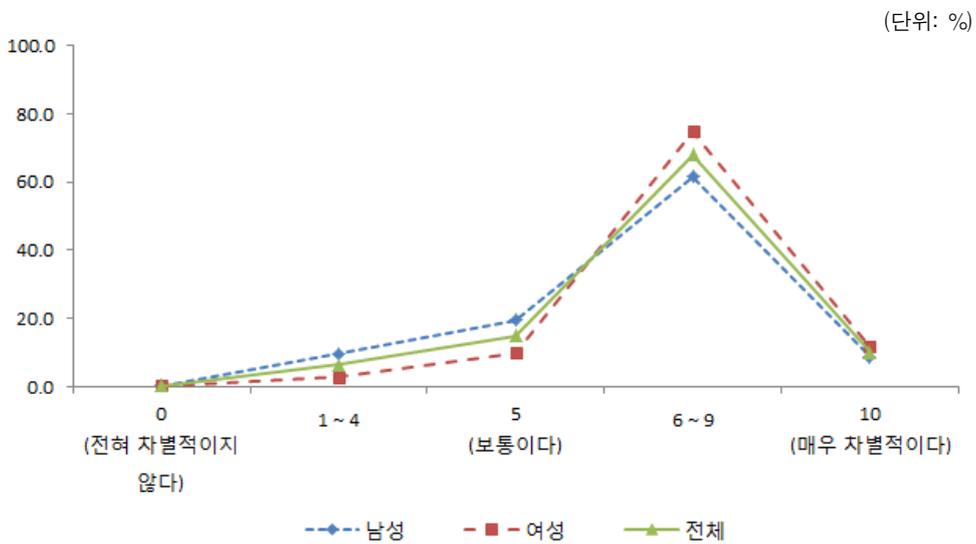
〈표 Ⅲ-18〉 가장 최근 면접의 질문 구성 비중(평균)

(단위: %, 명)

구분	지원한 업무에 관한 질문	개인 신상에 관한 질문	기타 질문	전체
남성	61.21 (±21.468)	37.31 (±21.072)	1.48 (±6.767)	100.00 (261)
여성	57.36 (±23.094)	39.66 (±22.696)	2.98 (±10.901)	100.00 (239)
전체	59.37 (±22.321)	38.43 (±21.873)	2.19 (±9.006)	100.00 (500)

라. 차별 인식 및 블라인드 채용에 대한 의견

차별 경험에 대한 실태조사뿐 아니라 응답자들이 채용 및 면접과정에 대해 느끼는 차별에 대한 인식 수준에 대해서도 조사하였다. 응답자들에게 ‘전반적으로 한국사회의 차별수준’이 어느 정도에 해당하는지를 질문하였고, 차별의 인식 정도를 0~10까지 단계로 구분하여 측정하고자 하였다.



[그림 Ⅲ-10] 성별 한국사회 차별에 대한 인식

한국사회가 차별적이라는 인식은, 남성은 평균 6.69점, 여성은 7.46점으로 여성이 남성보다 더 차별적이라고 느끼는 것으로 나타났다. 여성의 경우, 차별의 정도를 보통 수준보다 심한 수준으로 느끼는 정도(6~9점)가 전체 응답자의 74.9%를 차지하는 등 남성 61.7%에 비해 높게 나타났고, ‘매우 차별적이다’라고 느끼는 비율도 여성이 11.7%로 남성(8.8%)에 비해 높았다.

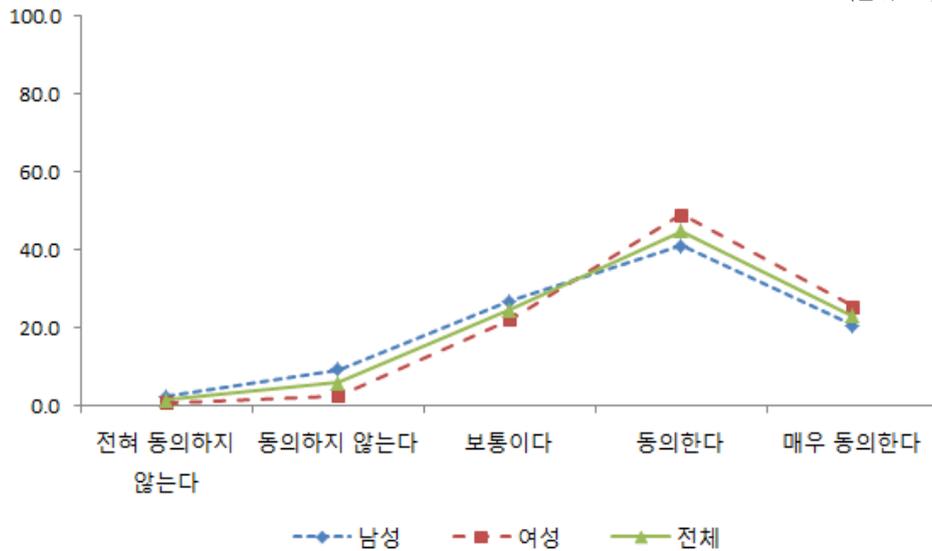
〈표 Ⅲ-19〉 한국사회 차별에 대한 인식

(단위: 명, %, 점)

구분	전혀 차별적이지 않다	1~4	보통이다	6~9	매우 차별적이다	전체	평균(SD)
남성	1 (0.4)	25 (9.6)	51 (19.5)	161 (61.7)	23 (8.8)	261 (100.0)	6.69 (2.057)
여성	1 (0.4)	7 (2.9)	24 (10.0)	179 (74.9)	28 (11.7)	239 (100.0)	7.46 (1.729)
전체	2 (0.4)	32 (6.4)	75 (15.0)	340 (68.0)	51 (10.2)	500 (100.0)	7.06 (1.945)

최근 일부 공공기관이나 기업에서 도입 및 시도되고 있는 블라인드 채용에 대해서 응답자들은 어떠한 인식을 갖고 있는지를 조사하였다.

(단위: %)



[그림 Ⅲ-11] 성별 블라인드 채용 실시에 대한 동의 정도

학벌, 성별, 연령, 외모 등 채용과정에서 차별요소를 제거함으로써, 균등한 기회를 보장하기 위한 블라인드 채용 실시에 대해서는 남성의 61.7%가 동의(동의한다+매우 동의한다)한다고 답했으며, 여성은 74.5%가 동의한다고 답했다. 블라인드 채용에 대해 동의하지 않는다는 의견도 적지 않았는데, 남성의 경우 9.2%가, 여성의 경우 2.5%가 동의하지 않는다고 하였다. 블라인드 채용에 ‘동의하지

않는다'고 응답한 사람을 제외하고, '보통이다', '동의한다', '매우 동의한다'는 의견을 보인 비율이 남성 88.5%, 여성 96.7%로 나타났다.

〈표 Ⅲ-20〉 블라인드 채용 실시에 대한 동의 정도

(단위: 명, %, 점)

구분	전혀 동의하지 않는다	동의하지 않는다	보통이다	동의한다	매우 동의한다	전체	평균(SD)
남성	6 (2.3)	24 (9.2)	70 (26.8)	107 (41.0)	54 (20.7)	261 (100.0)	3.69 (0.977)
여성	2 (0.8)	6 (2.5)	53 (22.2)	117 (49.0)	61 (25.5)	239 (100.0)	3.96 (0.809)
전체	8 (1.6)	30 (6.0)	123 (24.6)	224 (44.8)	115 (23.0)	500 (100.0)	3.82 (0.910)

심층면접에서도 블라인드 채용에 대한 다양한 의견들을 파악할 수 있었는데, 사전 준비가 없이 이상적으로 운영이 가능할지에 대해서는 의문이 든다는 의견, 자격증과 같은 요건이 더 중요해지면서 개인이 갖는 경제적인 자원의 차이가 자격 조건을 갖추기 위한 준비과정에 영향을 미칠 수 있다는 의견도 있었다. 심층면접자들 가운데, 블라인드 채용이 야기할 또 다른 문제점을 우려하는 이도 있었지만, 전반적으로 블라인드 채용방식은 기회의 평등을 실현하고 차별적 요소를 배제하는데 유의미할 수 있다고 인식하고 있었다.

취직은 좋다고 생각하거든요. 그런데 이상적으로 운영이 될 지는 잘 모르겠지만요. 망 거르듯이 싹 거르는 건 문제가 있다고 생각하는 편이라서 모두에게 기회를 주고, 이 직무에 소질이 있고 잘하겠다 싶은 사람을 뽑을 수 있는 제도라면 좋다고 생각하는데, 이상적인 모습이 나올 수 있을지에 대해서는 의문이 있습니다. (사례 D)

블라인드 채용이 확대되면 아무래도 좀 더 많은 사람들에게 기회가 있지 않을까요. (사례 B)

무엇보다도 블라인드 채용 시 가장 우선적으로 블라인드 처리되어야 할 항목으로 면접자들은 학벌, 가족사항, 나이 등을 거론했다.

가족사항은 정말 필요 없는 것 같아요. 친해지면 충분히 얘기할 수 있는 사항인데. 사진은 거의 안 보고 뽑는 수준이 됐구요. 학벌도 굳이 필요 없을 것 같아요. 만약에 필요하다면 어느 학교 출신이 아니라, 몇 학점에 얼마나 열심히 했는지 학점 정도만 필요하죠. (사례 F)

학교, 학벌이죠. (사례A, 사례B)

인사업무 담당자 조사 결과에서도 블라인드 채용방식에 대해 다소 상이한 입장을 보여주었다. 면접을 위한 기초 자료인 입사지원서 상에 직무와 무관한 개인정보가 불필요하게 포함됨으로 인해 구직자들로 하여금 인간적인 불쾌감을 유발시킬 수 있으므로, 면접관이 편견을 배제하고 오직 직무에 적절한지 여부를 판단할 수 있도록 하는 블라인드 채용을 실시하는 것에 긍정적인 입장을 가진 이들이 있었다. 반면, 블라인드 채용에 동의하지 않는다는 의견도 있었는데, 지원자에 대한 모든 정보를 적절하게 활용하여 최적의 직원을 선별하는 것이 중요하므로 특정한 정보를 가림으로 인해 오히려 역차별의 우려가 있다는 것이었다. 특히 사기업의 경우 채용절차가 고도로 구조화, 체계화되어 있지 않으므로 1회의 채용절차로 변별력 있게 우수 인력을 구분하기가 어려운 실정임을 지적하면서, 언변이 좋은 사람이 채용되고, 오랜 시간 노력을 통해 성취한 직무 관련 학력이나 자격 등이 인정되지 못함으로 인해 역차별이 발생할 수 있다는 점이 문제로 지적되었다.

블라인드 채용의 원 취지에 맞는 운영을 위해서, 출신지역, 신체조건, 가족관계 등 지나치게 개인적인 정보를 채용과정에서 배제하는 것은 좋으나, 학력·학점 등을 입사 과정에서 완전히 배제하기는 어려울 것이라는 의견과 함께, 채용 및 면접 과정의 체계화를 비롯한 적절한 평가들과 기준 마련이 선행되어야 함을 제안하였다. 또한 각 회사별로 적절한 채용 전형을 운영할 수 있도록 제도 개발을 위한 정부 차원의 지원이 필요하다는 의견도 제안되었다.

블라인드 채용은 채용과정에서 차별적 요소를 제거하고, 공정한 채용의 기회를 보장하기 위한 것으로, 입사지원서 상에서 불필요한 개인적 특성이나 배경을 제외하고 직무능력 중심의 채용을 시도하는 채용방식이다. 그러나 이러한 일반적인 기준 이외에, 블라인드 채용을 위한 면접 진행 매뉴얼이나 가이드라인이 구체적으로 제공된 바는 없다.

업종, 직종별로 중점적으로 보는 직무 능력이 다를 수 있고, 면접이 갖고 있는 폐쇄적인 특징에 비추어볼 때, 면접 시 참여하는 인사담당자나 면접관의 개인적인 특성을 간과할 수도 없는 상황이므로, 블라인드 채용을 위한 면접 가이드라인을 개발하여 인사담당자 등에 대한 교육이 선행되어야 할 것이다.

3. 소결

이상 구직자들이 채용 면접 과정에서 경험하고 있는 차별적 질문과 차별적 처우 등에 대한 조사·분석을 통해 채용과정에서의 차별 실태를 파악함으로써, 차별 관행 개선 방안 마련을 위한 기초자료로 활용하고자 하였다.

먼저, 실태조사 결과에 따르면, 구직자들은 면접 시 「국가인권위원회법」 상의 19개 차별 사유와 관련된 질문을 받은 경험이 있는 것으로 나타났다. 특히 ‘나이’ 관련 질문을 받은 경우가 79.6%로 남녀 모두에게서 높은 비율이었다. ‘나이’와 관련된 질문으로 인해 불쾌감을 경험한 비율도 35.8%로 높은 비율을 차지했다. 구직자 심층면접 결과에 따르면, 면접자들도 ‘나이’와 관련한 질문으로 인해 면접 시 불쾌감을 느낀 경험이 있었다. 그러나 남성과 여성 간에 ‘나이’ 질문으로부터 확장되는 질문의 유형이 조금 다른 경향을 보였는데, 여성의 경우 ‘나이’ 관련 질문이 성별 차별과 연결되어 결혼 및 출산 계획 등까지 확장되는 경향을 보였다. 인사업무 담당자들을 대상으로 한 조사 결과에 따르면, ‘나이’ 관련해서는, 연령이 많은 경우 조직 문화에 적응하지 못할 것을 우려하여 면접 시 질문을 한다는 의견이 있었고, 여성을 대상으로 한 결혼 및 출산 계획 등의 질문은 육아휴직, 유연근무 제도 등 수요에 대해 예측하기 위한 것이라고 응답했다. 그러나 아직 채용이 확정되지 않은 면접의 단계에서 입사를 결정하는데 차별적인 사유로 작용할 수 있는 이러한 질문은 필요하지 않은 것으로 보인다.

면접 시 받은 차별적인 질문 유형에는 성별 차이가 나타났는데, 여성의 경우, 임신 등 출산 여부(27.6%p), 성별(19.9%p), 혼인 여부(11.9%p), 나이(9.4%p)와 관련된 질문을 받은 경험이 남성에 비해 월등히 높아, 질문 자체에 이미 성차별적인 요소가 포함되어 있음을 확인할 수 있었다.

그 밖에 면접 시 가장 불쾌감을 느낀 질문의 유형은 ‘학력’(41.6%)과 관련된 질문인 것으로 나타났다. 여성은 남성에 비해 혼인 여부(28.2%p), 임신 등 출산 여부(22.2%p), 가족형태나 상황(16.7%p), 성별(15.0%p), 나이(14.0%p) 관련된 질문으로 인해 불쾌감을 느끼는 비율이 높았다. 한편, 용모 등 신체조건의 경우에는 남성이 해당 질문을 받은 경험이 여성에 비해 8.3%p 더 높은 반면, 해당 질문으로 인해 불쾌감을 느낀 경우는 여성이 남성에 비해 높게 나타났으며(5.0%p), 여성이 면접 시 차별적인 질문이나 상황을 경험하는 비율이나 이로 인해 불쾌감을 느끼는 비율이 남성에 비해 높음을 확인할 수 있었다.

채용 및 면접과정에서의 차별경험뿐 아니라 블라인드 채용에 대한 인식도 조사하였다. 조사결과, 응답자의 67.8%가 블라인드 채용방식에 대해 긍정적인 의견을 갖고 있는 것으로 나타났다. 학벌, 성별, 연령, 외모 등 채용과정에서 차별을 발생시킬 수 있는 요소를 배제함으로써, 균등한 기회를 보장하고 좀 더 공정한 채용이 이루어질 수 있다고 보기 때문이다.

심층면접을 통해서도 블라인드 채용에 대한 인식들을 확인할 수 있었는데, 면접자 가운데 다수가 블라인드 채용방식이 도입되고 확대되면 더 많은 사람들에게 기회가 주어질 수 있을 것이라는데 의견을 모으고 있었다. 그러나 블라인드 채용이 본래의 취지에 맞게 제대로 시행되기 위해서는 채용 및 면접 과정의 체계화를 비롯한 적절한 평가틀과 기준이 마련되어야 한다는 의견도 있었다. 특히 기업의 인사업무 담당자들의 경우 좀 더 많은 우려를 표하기도 하였다. 사기업의 경우 채용절차가 구조화, 체계화되어 있지 않으므로 1회의 채용절차로 변별력 있게 우수 인력을 구분하기가 어려운 상황을 지적하면서, 블라인드 채용방식을 도입함으로써 언변이 좋은 사람이 채용되고, 오랜 시간 노력을 통해 성취한 직무 관련 학력이나 자격 등이 인정되지 못하는 점으로 인해 역차별이 발생할 수 있다는 점을 우려하기도 했다.

다음 장에서는 채용과정 차별방지를 위한 외국의 법·제도를 살펴봄으로써 국내 관련 정책 및 제도에 대한 개선 방안 마련을 위한 시사점을 도출하고자 한다.

IV

외국의 채용과정(면접 등) 차별방지를 위한 법·제도와 시사점

1. 일본	67
2. 미국	70
3. 영국	72
4. 독일	74
5. 프랑스	78

1. 일본

일본에서는 노동기준법 제3조에서 ‘사용자는 근로자의 국적, 신조 또는 사회적 신분을 이유로 하여 임금, 근로시간, 기타 근로조건에 대하여 차별적 취급’을 금지하고 있다. 또한 제4조에서는 ‘근로자가 여성이라는 이유로 임금을 남성과 차별 취급해서는 안 되는 것’으로 규정하고 있다(박선영 외, 2016: 96).

「남녀고용기회균등법」 제5조에서는 ‘근로자의 모집 및 채용에 대하여 성별에 관계없이 균등한 기회를 제공해야 하는 것’으로 규정하고 있다.

일본의 「고용대책법」 제10조에서는 ‘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 하는 것’으로 규정하고 있다(박선영 외, 2016: 97). 또한 일본에서는 장애를 이유로 하는 채용차별을 금지하고 있는데(「장애인기본법」 제4조), 2016년 「장애인고용촉진법」의 개정으로 인하여, 사업주에게 장애인 차별금지과 합리적 배려 제공을 의무화하였다. 따라서 모든 사업주는 근로자의 모집 및 채용과 관련하여 장애인에 대하여 장애인이 아닌 자와 균등한 기회를 제공해야 하며, 임금의 결정, 교육훈련의 실시, 복리후생시설의 이용, 기타 대우에 대하여 근로자가 장애인이라는 것을 이유로 하여 장애인이 아닌 자와 부당한 취급을 해서는 안 된다(제36조).

일본에서는 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’로서 이른바 ‘합리적 배려’를 제공해야 한다(제36조의2, 제36조의)(박선영 외, 2016: 98).

일본에서 공정한 채용 전형을 실시하는 것은 가족상황이나 생활환경 등 지원자의 적성·능력과는 관계없는 것에 의해 채용여부가 결정되어서는 안 되기 때문이다. 따라서 지원자의 적성·능력에 관계없는 사안을 응시원서에 기입하게 하거나, 면접에서 이러한 내용을 파악하기 위한 질문을 해서도 안 된다. 이러한 사항들이 채용 기준으로 작용되지 않는다고 해도 이러한 정보를 알게 될 경우 아무래도 채용여부를 결정하는데 영향을 미치게 될 수 있으므로 채용차별로 이어질 수 있기 때문이다. 면접을 실시하는 경우에도 직무수행을 위해 필요한 적성·능력

을 평가하기 위해서는 미리 질문 내용과 평가 기준을 정해놓고 적성과 능력에 관계없는 사항을 물어서는 안 된다.

〈표 IV-1〉 채용 전형 시 고려해야 할 사항: 차별로 이어질 우려가 있는 14 사항

○ 본인에게 책임이 없는 사항에 대한 파악
① 본적·출생지에 관한 일
② 가족에 관한 것 (직업·가족 관계·건강·지위·학력·소득·자산 등)
③ 주택 상황에 관한 것(구조·객실 수·주택의 종류·근린 시설 등)
④ 생활환경·가정환경 등에 관한 것
○ 본래 자유로운 사항(사상·신조 포함)에 대한 파악
⑤ 종교에 관한 것
⑥ 지지 정당에 관한 것
⑦ 인생관 생활신조 등에 관한 것
⑧ 존경하는 인물에 관한 것
⑨ 사상에 관한 일
⑩ 노동조합·학생 운동 등 사회 운동에 관한 것
⑪ 구독 신문·잡지·애독서 등에 관한 것
○ 채용선발 시 방법
⑫ 신원 조사 등 실시
⑬ 전국 고등학교 통일응모용지, JIS 규격의 이력서에 근거하지 않는 사항을 포함한 응시원서의 사용
⑭ 합리적·객관적으로 필요성이 인정되지 않는 채용선발 시 건강 진단 실시

출처: 박귀천 외, 2015: 266.

〈표 IV-2〉 실시된 면접에서 취업차별로 이어질 우려가 있다고 판단된 예

구분	질문	해서는 안 되는 이유
본적에 관한 사항	양친의 고향은 어디입니까 태어나서 계속 현주소에서 살고 있습니까?	모든 항목을 “본인의 책임이 아닌 것”이며, “본인의 노력에 의해 해결되는 것”도 아니기 때문임 또한 주택 환경과 가정의 상황을 듣고는 지역의 생활수준 등을 추측하거나 그것이 채용결정을 내리는데 영향을 미칠 수 있기 때문임 지방 동기 등으로 “아버지가 이 일을 하고..” 등 응시자 스스로 얘기 할 수도 있으나 이에 대해 질문을 하지 않도록 할 것
주소에 관한 것	현재 집은 어디에 있는지요?	
가족에 관한 것	가족의 직업은 무엇입니까? 어느 회사입니까? 부모님은 맞벌이입니까? 수입은 얼마나 되나요. 가족은 건강합니까? 몇 형제입니까? 몇 살입니까?	
자산에 관한 것	살고 있는 집은 단독입니까? 살고 있는 집은 자가입니까?, 전세입니까?	

구분	질문	해서는 안 되는 이유
사상, 신조, 성격 등에 관한 것	신조가 무엇입니까? 존경하는 인물은? 자신의 삶에 대해 어떻게 생각합니까? 지금의 정치를 어떻게 생각하고 있나요. 어떤 책을 애독하고 있습니까? 단점은 무엇입니까? 입사 후 결의를 이야기합니다.	사상 신조·인생관 등을 묻는 것은 헌법에 보장된 기본권 침해이므로 삼가야 함 단점은 응모자가 질문 받고 싶지 않은 사항이며, 입사 후 결의는 심리적 압박이 있는 질문이므로 하지 말아야 함 단점보다는 장점을 묻고 입사 후 결의보다는 '더 해보고 싶은 것은 무엇인지'를 묻는 것이 좋음
남녀고용평등법에 저촉되는 질문	결혼, 출산하고도 일을 계속 할 겁니까? 지금 사귀고 있는 사람이 있는지요? 결혼 예정이 있나요?	여성에 한정해서 질문하면 남녀고용기회균등법에 위반됨
신체 등에 관한 질문	알레르기가 있습니까? 병력은 마쳤습니까? 혈액형은 무슨 형입니까? 왜 그렇게 뚱뚱합니까?	- 전형 단계에서 알레르기나 지병 유무를 구두 및 서면 등으로 확인하는 것은 특정 사람을 제거하는 것임. 질문의 목적을 충분히 설명하고 본인의 양해 하에 답변을 요구해야 함 또한 혈액형이나 별자리, 체형 등은 직무 수행에 관계없는 질문들이기 때문임
개인에 관한 질문	아르바이트를 하고 있습니까? 그 이유는 무엇입니까? 동아리는 왜 안합니까. 휴일에는 무엇을 합니까?	아르바이트나 동아리 활동 하는 이유가 가족 상황(모자 가정, 부자 가정)일 수 있기 때문임
건강 진단에 대해	채용 전형 시 건강 진단을 실시하는 것이 채용 예정의 "직종"에 있어서 합리적이고 객관적인 이유가 있는지 판단해야 한다. 일률적으로 혈액 검사 및 색맹 검사를 할 것이 아니라, 구인표 직무의 내용을 자세히 설명하고, 직무 내용과 관련하여 그 필요성을 응시자에게 미리 충분한 설명을 해야 한다. 또한, 노동안전위생규칙 제43조의 '고용 시점의 건강 진단'을 이유로 하는 사업소도 있을 수 있지만, 이것은 고용시의 적정배치에 도움이 될 수는 있으나 채용 전형 시에 실시하는 것을 의무화하는 것은 아니다.	

주: 2013년도 기준
 출처: 박귀천 외, 2015: 277

후생노동성은 공정한 채용전형을 위해 적성과 능력에 관계없는 사항을 응시원서 등에 기재하거나, 면접에서 물어보거나 하는 것은 채용차별로 이어질 수 있다고 본다(박귀천 외, 2015: 261-262).

한편 채용 전형에서 면접은 중요한 비중을 차지한다. 따라서 면접만으로 지원자의 거부를 결정하는 경우도 적지 않다. 일본에서 면접의 방법은 개인 면접 방식과 집단 면접 방식이 있다. 집단 면접 방식은 집단이 면접하는 단순한 집단 면접 방식과 그룹마다 테마를 주고 지원자 간에 토론하는 토론 면접의 방식이 있다.

어떤 면접 방식으로 실시할 것인지 여부는 채용 직종, 지원자 수, 면접시간, 면접 장소 등을 고려하여 결정하여야 한다. 이 면접 과정에서는 질문 내용 중 차별로 이어질 우려가 있는 질문을 행하지 않는다. 면접은 유동적이지만 일관성 있는 면을 가지고 있으므로, 지원자는 면접을 위해서 필기시험보다 명확한 기준을 갖고 사전에 충분한 준비를 하는 것이 필요하고, 면접관 전원은 이에 대해 검토할 필요가 있다. 특히 본인에게 책임이 없는 사항이나 본래 자유로운 사항 등 차별로 이어질 우려가 있는 질문은 피한다. 면접 매뉴얼을 만들어 사전에 면접 담당자가 익히도록 한다. 예를 들어, 가족 상황이나 가정환경 등에 대한 질문을 들었다면 그 자체가 본인에게 책임이 없는 사항이지만 응시자에 따라서는 정신적으로 괴롭힘을 당했다고 생각하거나 심리적으로 타격을 받는 경우도 있을 수 있다. 따라서 본인에게 책임이 없는 사항으로 인해 타격을 받은 사람과 아닌 사람을 면접과정에서 비교하고, 이를 채택여부를 결정하는 판단자료로 활용하는 것은 부당하고 공정한 심사라고 할 수 없다(박귀천 외, 2015: 275).

2. 미국

미국은 1964년 「공민권법」 제7편에서 채용차별금지를 규정하고 있다. 「공민권법」 제703조제1항에서는 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(박선영 외, 2016: 83).

차별금지법의 대표적인 법률이 「공민권법」 제7편이다. 이 법은 고용에 있어서 인종차별금지 및 평등보장, 고용평등위원회(EEOC)의 설치에 대해서 규정한 것으로 미국의 다양한 고용차별금지법에서 기본법적 지위를 가지고 있다. 「공민권법」 제7편은 제701조에서 제718조까지 18개 조항으로 구성되어 있다(노상현, 2013: 60).

고용평등위원회(EEOC)는 1964년 「공민권법」 제7편을 법적 근거로 하여 설치되었고, 1972년 개정으로 인해 고용평등위원회(EEOC)가 차별을 시정하지 않는 사용자를 연방법원에 제소할 수 있는, 차별시정을 위한 실질적인 권한을 갖게 되었다(노상현, 2013: 61).

차별금지규정을 위반한 차별행위에 대한 구제절차는 기본적으로 차별의 피해

자가 사용자를 상대로 연방법원에 민사소송을 제기하는 것이다. 다만 「공민권법」 제7편은 고용차별의 구제절차에 관해서 전치주의를 두고 있어 고용평등위원회(EEOC)의 구제절차를 거친 다음 민사소송을 제기할 수 있다. 즉 신청인은 제7편에 기초한 차별을 법원에 제소하기 전에 우선 고용평등위원회(EEOC)에 구제신청을 하여야 하며, 차별을 다투는 자는 고용평등위원회(EEOC)에 신청하기 전에 또는 병행해서 법원에 민사소송을 제기할 수 없다(노상현, 2013: 62). 인종, 피부색, 종교, 성(임신 포함), 출신국가, 연령(40세 이상), 장애 또는 유전적인 정보를 지원서 상에 기재하도록 하는 것은 차별이 된다. 특히 채용지원서에 법상 보호되는 차별금지 사유를 기재하도록 하는 것은 그것이 중립적이고, 모든 지원자에게 동일하게 적용되는 것이라 하더라도 결과적으로 채용을 거절하는 한 요인이 될 수 있다. 따라서 지원서에 이러한 정보를 기재하도록 하는 것은 차별이 된다.

사용자는 개인의 인종, 피부색, 종교, 성(임신 포함), 출신국가, 연령(40세 이상), 장애 또는 유전적인 정보에 대해 기존의 고정관념이나 편견적인 가정에 따라 채용을 결정하지 않아야 한다. 지원자가 임신부나 장애가 있는 경우, 필요한 편의를 제공할 필요가 있다. 이러한 편의제공을 하는 것이 사용자에게 중대한 어려움을 야기하거나 비용을 야기하지 않는 한, 편의제공 의무는 이행되어야 하며, 요구되는 편의가 제공되지 않은 경우에는 차별이 된다(박귀천 외, 2015: 220).

모집이나 채용과 같은 취업기회에서의 차별은 기존에 특정성별 직군이 형성된 경우 더욱 많이 발생한다. ‘남성 직군’ 내지 ‘여성 직군’으로 표기되거나 인식되는 것은 성별 구분에 의해 특정성이 특정직군에 진입할 기회를 제한하는 원인이 된다. 따라서 고용평등위원회(EEOC)는 여성의 상대적인 근무특성이나 신체적인 다름을 이유로 기존의 고정관념이나 가정에 근거하여 특정성의 채용을 제한하는 것을 차별로 본다(박귀천 외, 2015: 222).

〈표 IV-3〉 채용 면접 시 차별금지를 위한 가이드라인

- 혐오적인 발언 금지
여성에 대해 불쾌한 또는 혐오적인 발언을 함으로써 여성을 괴롭히는 것은 성적 괴롭힘에 해당되어 성차별이 되므로 혐오적인 발언 금지
- 임신여부 등에 대한 질문 금지
 - 지원자의 임신 상태나 자녀계획, 가족계획 등의 질문 금지
 - “18세 이하의 자녀가 있는가? 자녀는 몇 명인가? 자녀의 나이는 어떻게 되는가? 자녀를 어떠한 방법으로 양육하고 있는가” 하는 등의 질문은 여성을 차별하는 수단이 된다고 규정 함.
- 직무능력평가 외에 질문 금지
지원자의 직무상 자격여부에 대해 중점을 두고 질문해야 함.

출처: 박선영 외, 2016: 87-89.

3. 영국

영국에서는 2010년 「평등법(Equality Act, 2010)」의 통합으로 기존 개별법제에서 문제점으로 지적되어 왔던 사항들을 보완하였다. 즉 기존 개별 사유별로 차별을 금지하던 차별관련법제를 통합하여 「평등법」을 제정한 것이다. 이는 개별법령들 간의 혼선과 차별시정의 효율성 제고, 차별시정 등 피해자에 대한 권리구제의 실효성 제고, 국내법과 유럽연합(EU)의 평등대우 기본지침(Equal Treatment Framework Directive)과의 충돌 및 유럽사법재판소의 결정에 따른 개정의 필요성에 의해 그 법적규제를 더욱 강화한 것이다.

2010년 「평등법」은 보호되는 인적 특성으로 연령, 장애, 성전환, 혼인 또는 사실혼, 임신 또는 출산, 인종, 종교 및 믿음, 성, 성적 지향 등 9개 사유를 이유로 한 차별을 일반적인 사유로 규정하고, 그러한 차별을 위법한 행위로 규정한다(s.4~s.12)(박귀천 외, 2015: 201).

「평등법」에서 말하는 차별은 개인의 특성, 즉 법에서 보호하는 사유를 이유로 특정인을 다른 특정인에 비해 덜 유리하게 대우하는 것이거나 차별금지 사유를 이유로 한 범위만 행위를 말한다. 또한 차별의 종류에는 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 내에서 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(s.39). 특히 모집 및 채용과정에서의 고용의 제안과 고용의 조건을 결정함에 있어 차별을 금지하고, 고용을 거절하는 경우에서의 차별을 각각 금지한다(s.39(1))(박귀천 외, 2015: 202).

영국에서는 채용 면접에서 질문이 차별적인 요소를 내포하는 경우, 법적 정당성을 입증할 수 없는 것이면 차별이 된다. 따라서 면접관의 질문이 곧바로 차별행위가 될 수 있다는 점에서, 면접관은 면접 과정에서 직접 또는 간접적으로 법에서 보호되는 특성을 이유로 한 차별인지 여부에 대해 유의할 필요가 있다. 예컨대 고령자 또는 젊은 근로자를 관리하는 것에 대해 어떻게 생각하느냐, 이러한 수준의 책임을 지기에 충분히 성숙되어 있다고 생각하느냐, 어떻게 가족부양책임과 직무상 책임을 조정할 수 있겠느냐하는 식의 질문은 의도하지 않았다고 하더라도 법에서 보호되는 특성을 이유로 직·간접적인 차별을 야기할 수 있게 된다.

건강, 장애, 혼인여부 또는 사실혼 관계, 자녀가 있는지 또는 자녀를 가질 계획이 있는지 여부 등에 대해 질문하는 것은 흔히 면접과정에서 이용되는 것이지만, 차별의 대상이 된다는 점에서 특히 주의할 필요가 있다. 또한 출생일자 등에 대한 질문도 금지되는데, 이는 연령을 이유로 한 차별에 해당될 수 있기 때문이다. 한편 영국에서는 전과를 이유로 한 채용 상 차별도 금지된다. 따라서 설사 면접관의 질문이 있고 지원자가 전과가 있다고 하더라도 지원자는 그 사실을 고지할 의무는 없다(박귀천 외, 2015: 212).

〈표 IV-4〉 채용 면접 시 가이드라인

- 면접관의 평등기회훈련과정 이수
면접관은 매우 중요한 위치에 있으므로 반드시 적절한 평등기회훈련(equal opportunities training)을 받은 자를 위촉하여야 함.
- 면접 시 질문 금지 사항
혼인 여부, 동성애자 여부, 자녀계획 여부, 성적 지향, 임신 등 (자녀유무 또는 자녀계획 등은 채용이 결정된 후에 물어야 함)
- 구조적이고 체계적인 방식으로 구성된 면접
면접관은 면접단계 이전에 ① 직무기술 및 인적 자격요건에서 기술된 기준을 객관적으로 정당화 할 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 시스템 등에 동의해야 함.

출처: 박선영 외, 2016: 93-96.

4. 독일

독일에서 평등권과 관련한 규정은 「기본법」 제3조에서 정하고 있다. 이를 구체화하는 법은 「일반평등대우법(AGG)」으로 차별금지사항과 정당한 사유가 있는 경우에는 차별이 아닌 것으로 규정하고 있다. 즉 「일반평등대우법」 제1조에서 그 목적으로 인종 또는 민족적 혈통, 성별, 종교 또는 세계관, 장애, 연령 또는 성적 정체성을 이유로 한 차별을 예방하고 제거하는 것을 규정하고 있다. 그리고 제2조 이하에서는 직접차별과 간접차별, 차별금지 적용범위, 차별예외, 사용자의 의무, 취업자의 권리 및 손해배상과 권리구제 등에 대하여 체계적으로 규정하고 있다(임공수, 2017: 183-184).

「일반평등대우법」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(박선영 외, 2016: 78). 「일반평등대우법」의 규정 중에서 노동법상 가장 중요한 규정은 제7조제1항이다. 「일반평등대우법」 제7조제1항에 의하면, 노무제공자(Beschäftigte)는 인종 또는 혈통, 성별, 종교 또는 세계관, 장애, 연령 및 성적 정체성을 이유로 어떠한 차별적 대우를 받아서도 안 된다. 그렇지만 법사위원회의 반대에 의하여 일부 규정이 수정됨으로 인해, 해고 문제에 대하여는 「일반평등대우법」의 규정이 적용되지 않고 오로지 해고에 관한 일반·특별 규정만이 적용되게 된다(김기선, 2007: 48).

「일반평등대우법」에서는 차별의 형태를 기본적으로 4가지 유형으로 나누어 제시하고 있다. 법률 정의에 따르면, 직접적 차별(Unmittelbare Benachteiligung), 간접적 차별(Mittelbare Benachteiligung), 괴롭힘(Belästigung), 성적 괴롭힘(Sexuelle Belästigung) 등이 차별행위에 해당한다. 차별행위를 지시하는 것도 이와 동일한 것으로 간주된다(「일반평등대우법」 제3조제5항).

직접적 차별이란, 어떤 사람이 차별금지사유를 이유로 이와 비슷한 상황에 있는 다른 사람보다 불리한 대우를 받거나, 받았거나 또는 받을지도 모르는 경우를 말한다. 물론 불이익이 실제로 발생해야 하기 때문에 불이익에 대한 위험이 있다는 것만 가지고는 불이익이라 할 수 없다고 한다(김기선, 2007: 49). 간접적 차별이란, 어떤 사람이 외관상으로는 중립적으로 보이는 규정, 기준 또는 절차에 의해 다른 사람보다 특별한 방식으로 차별을 당할 수 있는 경우를 말한다(「일반평등

대우법」 제3조제2항). 괴롭힘이란, 차별금지 사유와 관련성을 가지고 있으며, 해당자의 존엄성을 해하고 위협·적대·굴욕·인격손상 또는 모욕적인 환경을 조성하는 것을 목적으로 하는 바람직하지 못한 행동방식이라 정의된다(「일반평등대우법」 제3조제3항). 성적 괴롭힘이란, 해당자의 존엄성을 해하는 것을 목적으로 하는 것으로 위협·적대·굴욕·인격 손상 또는 모욕적인 환경을 조성하는 것을 목적으로 하는 고용과 관련된 바람직하지 못한 일정한 성적 태도를 말한다. 바람직하지 못한 성적 행동, 이러한 성적 행동에 대한 요구, 일정한 성적인 육체적 접촉, 성적 내용의 언사, 포르노그래피와 같은 것의 제시가 이에 해당한다(김기선, 2007: 49-50).

일반평등대우법에 의한 차별에 대해 구제를 신청할 수 있는 청구권자는 근로자인데, 이법에서의 근로자는 독일법상의 근로자에 포함되지 않는 집단을 포함하고 있어 최광의의 근로자를 의미한다(하경효, 2009: 6; 박선영 외, 2016: 78에서 재인용). 한편 「일반평등대우법」의 적용대상은 근로자, 직업훈련에 종사하는 자, 경제적·종속적으로 근로자와 유사한 자(Arbeitnehmerähnliche Person)로 간주되는 자¹⁰)로서, 노무제공자에 해당한다(「일반평등대우법」 제6조제1항). 여기서 노무제공자는 고용관계에 있는 자만을 의미하는 것은 아니다(김기선, 2007: 49). 고용관계를 갖기를 희망하는 구직지원자뿐만 아니라, 고용관계가 종료된 자도 노무제공자로 간주된다(「일반평등대우법」 제6조제1항제2문)(김기선, 2007: 49).

한편 「일반평등대우법」은 차별행위의 방지를 위하여 사용자로 하여금 여러 가지 의무를 부담하도록 하고 있다. 이는 사업 내에 차별 없는 환경이 조성되도록 하는 데 그 목적이 있다(김기선, 2007: 50). 법률에 대한 입법이유서에 따르면, 사용자의 행위가 차별 예방에 필요한 조치에 부합하는지 여부는 사용자나 근로자의 주관적 판단이 아닌, 객관적 판단에 의해야 하고, 또한 조치의 적절성은 사업의 규모와 관련성을 가지고 있다(김기선, 2007: 51). 따라서 노무제공자가 「일반평등대우법」 제7조제1항의 차별금지 원칙에 반하여 차별을 당했거나, 노무제공자가 제3자로부터 차별을 당한 경우에 사용자는 차별행위의 재발 방지 또는 노무제공자의 보호를 위해 그 사안에 적절한 조치를 취하여야 한다(「일반평등대우법」 제12조제3항 및 제4항)(김기선, 2007, 51).

10) 근로자와 유사한 자에는 가내근로에 종사하는 자 및 그와 동등한 지위에 있는 자가 포함된다(김기선, 2007: 48).

독일은 평등권 심사와 관련하여 합리적인 차별여부에 대한 심사기준으로는 자의금지원칙과 비례성심사를 들고 있다. 입법자의 광범위한 형성의 자유를 전제하여 법 내용의 평등여부에 대한 판단인 합리성 심사를 통하여 입법자가 자의적으로 차별하는 경우가 아니라면 입법자의 판단을 존중하는 것이다. 독일에서 비례성 심사는 차별의 목적과 수단의 관계에서 수단의 적합성, 필요성, 균형성을 엄밀하게 요구하며 보다 강도 높은 심사를 하고 법 적용의 평등과 법 내용의 평등에 관한 심사에도 일정한 경우 이를 적용한다(임공수, 2017: 184).

독일에서 차별금지 원칙에 위반하는 행위는 무효이다. 「일반평등대우법」 제7조제2항은 차별금지에 위반하는 합의를 무효라고 함으로써 분명히 보여주고 있다(김기선, 2007: 51). 사용자가 차별금지 원칙에 위반한 경우 이로 인한 손해를 배상할 의무를 부담한다. 다만 사용자가 의무위반에 대하여 책임이 없는 경우에는 그러하지 아니하다(「일반평등대우법」 제15조제1항)(김기선, 2007: 51).

독일은 채용과 관련하여서는 이른바 익명지원제도를 추진하여 채용 상 차별을 완화시키기 위한 노력을 하고 있다. 독일에서 익명 지원 절차의 시범프로젝트를 시행하였고, 시범프로젝트가 종료된 이후에도 몇몇 단체나 기관 등에서 익명지원 제도를 실시하고 있다.

익명지원 절차에서 중요하게 여기는 점은 구직자가 채용지원을 위해 이력서 및 서류 등을 기업에 제출한 후 다른 편견이나 차별에 의해서가 아니라 전적으로 직업적인 자격 유무에 의해서 채용면접 단계로 나아갈 수 있도록 해야 한다는 것이다. 따라서 구직자가 직업적 자격을 갖추었음에도 불구하고 출신국, 나이, 외모 등으로 인해 이력서 제출 후 면접조차 해보지 못하게 되는 상황을 방지하기 위하여 지원자의 사진을 제출하지 않도록 하고 이름, 주소, 생년월일, 연령, 성별, 가족상황, 출신, 국적, 장애 유무 등을 기재하지 않도록 하는 것이다(박귀천 외, 2015: 193-194).

연방차별금지청은 익명지원 절차의 이용만으로 차별을 금지할 수 있다는 보장은 없지만 적어도 차별을 줄여나가는 데에 도움이 될 수 있다는 점을 강조한다. 최소한 어떤 지원자가 서류전형 과정에서 잘못된 편견으로 탈락되어 면접관 앞에서 자신을 소개할 기회조차 상실하게 되는 상황은 방지할 수 있다는 것이다. 따라서 익명지원 절차는 서류전형-면접-채용결정 등으로 이어지는 몇 단계의 채용절차 과정에서 지원자가 적어도 첫 번째 단계에서 기회를 가질 수 있도록

함에 목적이 있다고 한다(박귀천 외, 2015: 194).

다수의 인사담당자들은 지원서에 이름, 성별, 연령, 가족관계 등이 기재되어 있지 않다는 점은 직원 선발에서 문제되지 않았다고 답하였다. 또한 사진을 첨부하지 않도록 한 것은 자질과 능력에만 집중하여 선발할 수 있도록 하는 데에 긍정적인 것으로 평가하였다. 독일의 익명지원 절차 프로젝트는 채용에서 차별받거나 소외되기 쉬운 그룹 또는 계층에게 보다 나은 기회를 부여하는 데에 긍정적인 효과가 있는 것으로 평가되고 있다.

〈표 IV-5〉 사용자의 질문권 제한이 문제되는 구체적인 예시

순번	키워드	내용
1	질병	직장 내 다른 근로자들에게 전염될 위험이 있거나 질병이 장래 수행할 업무에 대한 적합성을 중대하게 침해하게 될 경우 등 사용자의 정당한 이익이 인정되는 경우 매우 제한적인 한도 내에서만 인정 에이즈 발병 여부에 대한 질문은 허용, HIV 보균 여부에 대한 질문 허용
2	장애	중증장애 여부에 대한 질문은 그 자체가 장애를 이유로 하는 불이익취급이거나 불이익 취급의 준비행위라 할 수 있기 때문에 허용되지 않음. 사용자가 질문하지 않았다면 채용지원자의 장애가 예정된 근로의무의 이행을 불가능하게 하는 경우에 한하여 채용지원자의 고백의무 인정
3	임신	임신 여부에 대한 질문 원칙적으로 허용되지 않음. 성별을 이유로 하는 직접적 불이익에 해당한다고 규정함.
4	전과	지원자의 전과 여부가 해당 업무 및 직장에서의 보호이익과 관련되는 경우에 질문 허용. 예컨대 운전기사 채용 시 교통법규위반 전과 여부, 참고관리인 채용 시 절도죄 전과 여부, 경리직원 채용 시 재산관련죄 전과 여부 등
5	노동조합 가입 및 활동	결사의 자유 조항을 직접적 근거로 하여 노동조합 가입 및 활동에 대한 질문은 허용되지 않는다는 것이 연방노동법원의 입장
6	정당 가입 및 활동	정당 가입 활동에 대한 질문 허용되지 않음.
7	종교	특정 종교 소속 여부에 대한 질문 허용되지 않음. 다만 특정 종교 관련 기업 등 경향기업에서의 채용에 대해서는 예외
8	체류허가 및 노동허가	체류허가와 노동허가 소지여부는 합법적 근로의 개시를 위한 기본적인 전제조건에 해당되고 이를 통해 근로관계가 정상적으로 전개될 수 있기 때문에 허용
9	성적 정체성	동등대우법에서 금지하는 성별을 이유로 하는 차별에 해당 될 수 있음.
10	개인적인 생활 관계	일반적인 가족관계에 대한 질문은 허용되지만 향후 혼인 의사, 자녀 계획, 사실혼 등 파트너 관계 여부 등과 같은 질문 허용되지 않음.
11	직업적 능력, 이력	예정된 업무활동에 대한 당해 지원자의 적합성 여부를 결정할 수 있는 기준이 될 수 있기 때문에 직업적 능력과 지식, 이력 등에 대한 질문 허용

순번	키워드	내용
12	부업, 경업 관계	향후 근로계약상 이행에 영향을 미칠 수 있다는 점에서 질문 허용
13	소득 수준	원칙적으로 허용하지 않지만 채용지원자가 지금까지 실적에 따른 보수를 받아왔다면 이는 당해 지원자가 향후 수행할 업무에 적합한지, 업무를 위해 어느 정도 준비되어 있는 사람인지 등을 판단할 수 있는 기준이 되므로 예외적으로 질문 허용
14	병역	동등대우법 상 성차별 여부, 종교, 세계관을 이유로 하는 차별이 문제 될 수 있지만 근로 계약 체결 이후 장기간 업무수행이 불가능할 수 있다는 점에서 사용자의 중요한 사업상의 이익과 관련됨.
15	구 동독시절의 슈타지 근무경력	판례의 입장은 원칙적으로 공공부문에서는 질문이 허용되지만 민간사업장에서는 원칙적으로 질문이 허용되지 않음.

출처: 박귀천, 2007: 115-122.

5. 프랑스

프랑스는 1946년 「헌법」 전문 제5조에서 어느 누구도 자신의 출신, 의견 또는 신앙을 이유로 자신의 근로나 고용에서 불이익을 당해서는 아니 되는 것으로 규정함으로써, 차별을 금지하고 평등원칙을 보장하고 있다. 특히 프랑스는 차별금지과 동등의 원칙을 개념적으로 구별하는 경향이 있으며, 동등의 원칙은 사용자의 차별금지에서 나아가 적극적으로 동등한 권리나 급부를 보장할 의무를 근거 지우고 있다(박종희 외, 2006: 47).

프랑스의 고용에 있어 차별금지에 관한 규정은 노동법전 법률부에서 정하고 있다. 즉 제1132-1조에 따르면, 누구도 채용절차로부터 배제되거나 인턴십이나 기업 내 수습기간 등의 기회에서 배제될 수 없다. 어느 근로자도 그 출신, 성별, 풍습, 성적 지향성, 나이, 가족상황, 임신상태, 유전적 특성, 특정 민족, 국민, 인종 등에서의 소속 여부(그 소속 여부의 진위는 불문한다), 정치적 견해, 노조활동이나 상호부조활동, 종교적 신념, 신체적 외양, 성명 등을 이유로, 또는 건강상태나 장애를 이유로 제재를 받거나 해고될 수 없다. 또한 2008년 5월 27일 차별금지영역에 있어 공동체법의 반영을 위한 법률(법률 제2008-496호) 제1조에 규정된바와 같이 직접적 또는 간접적 차별조치의 대상이 될 수 없으며, 특히 노동법전 법률부에 따라, 상여금 등 보수분야 및 업무분배, 연수, 재취업, 채용, 합격, 배속, 승진, 이속, 계약갱신 등의 분야에서의 차별조치의 대상이 될 수 없다(제3221-3조)

(신옥주 외, 2009: 358).

또한 제1132-2조에서는, 어느 근로자도 파업권의 정상적 행사로 인해 제재를 받거나 해고되거나, 제1132-1조에 규정된 차별조치의 대상이 될 수 없는 것으로 규정하고 있으며, 본장의 규정을 알지 못한 상태에서 근로자를 상대로 취해진 모든 조치나 행위는 무효이다(제1132-4조). 즉 프랑스 노동법은 근로자의 직업경력에 피해를 가져올 수 있는 모든 차별행위에 대해 금지하고 있다. 그러나 이와 같은 차별금지의 원칙을 모든 사법적 개별근로관계에 있어 무조건적으로 강제하는 것은 아니고 몇 가지 차별적 취급을 허용하고 있다.

제1133-1조에 따르면, 제1132-1조는 차별적 취급이 직업상 본질적이고 결정적인 요건을 구성하고 그 목적이 정당하고 그 요건이 그에 비례할 경우에는 적용하지 않는 것으로 규정하고 있다. 또한 제1133-2조에서는, 나이에 근거한 차별적 취급이 정당한 목적, 특히 근로자들의 건강이나 안전을 보호 하거나 그 직업적 투입을 용이하게 하거나, 그 고용, 재취업, 실직의 경우의 손해배상 등을 보장하고자 하는 염려에서 행해지고 이 목적을 실현하는 수단이 필요 적절한 경우에는 차별행위를 구성하지 않는다(제1항). 이러한 차별적 취급이 청년근로자와 노년근로자의 보호를 보장하기 위해 고용기회를 제한하거나 특별근로조건을 부과하는 경우, 당해 업무에 필요한 교육정도나 퇴직 전 합리적인 고용기간의 필요성 등을 고려하여 채용에 있어 나이의 상한선을 두는 경우에는 특히 차별행위에 해당하지 않는다(제2항). 또한 건강상태나 장애를 이유로 하고 노동전문의사가 확인한 부적격성에 근거한 차별적 취급이 객관적이고, 필요 적절한 경우에는 차별행위를 구성하지 않는다(제1133-3조).

프랑스 노동법은 직장 내에서의 차별보다는 기업이 외부로부터 새로이 인력을 충원하고자 할 때, 즉 채용 시에 차별이 행해지지 않도록 하는 데 더 주안점을 두고 있는 것으로 보인다. 따라서 차별금지위반 여부가 소송의 대상이 되었을 때에 기존 근로자보다는 기업에 새로이 취업하고자 하는 이들이 원고가 되는 경우를 우선적으로 규정하고 있다(신옥주 외, 2009: 360). 제1134-1조에 따르면, 제2장의 규정 위반이 소송의 대상이 되었을 때에 고용, 인턴십, 기업 내 수습기간 등의 지원자 또는 근로자는 2008년 5월 27일 차별금지영역에 있어 공동체법의 반영을 위한 법률(법률 제2008-496호) 제1호에 규정된 바 직접적 또는 간접적 차별의 존재를 추정케 하는 사실관계를 제시해야 한다(제1항). 이 사실관계에 대해

피고는 자신의 결정이 차별과는 무관한 객관적 요소에 의해 정당화됨을 입증할 책임을 진다(제2항). 판사는 필요한 경우, 유용하다고 판단한 모든 조사조치를 명한 후에 판단한다. 한편 차별행위로 인한 손해배상 소송은 그 차별행위를 안 날로부터 5년 이내에 제기해야 하며, 이 기간은 협약으로 조정할 수 없고, 차별행위의 전(全)기간에 걸쳐 그로부터 발생한 손해 일체에 대해 배상하여야 한다(제1134-5조)(신옥주 외, 2009: 361).

프랑스에서는 2006년에 「기회균등법(loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances)」이 제정되었고 동법 제24조에서는 50명을 초과하는 근로자를 고용하고 있는 기업에 대해서 익명 이력서 제도를 의무화하고 있다. 다만 위반 시 벌칙 등 제재규정이 없기 때문에 실제 이 규정이 엄격하게 준수되고 있지는 않다. 이와 같이 법의 실효성이 약하기 때문에 현재까지는 소수의 기업들만이 익명 지원절차를 도입하고 있는 상황인데, 대표적인 기업으로는 2005년 익명이력서 제도를 도입한 보험회사인 AXA, 2006년부터 익명 지원절차를 도입한 IT자문회사인 Norsys 등이 있다.

보험회사인 AXA의 경우 회사 홈페이지를 통한 온라인지원양식에 익명지원절차를 도입하고 있는데, 시스템에 의해 지원자의 이름, 주소, 성별은 가려지게 된다. 또한 지원자의 생년월일 또는 국적에 대한 기재는 요구되지 않는다. Norsys 역시 회사 홈페이지에 익명 이력서 양식을 올려놓고, 이를 지원자가 다운로드 받아 필요한 사항을 기재한 후 회사에 보내도록 하고 있는데, 지원자의 사진, 성명, 주소, 성별, 나이, 국적, 15년 이상이 경과된 직업경력 등은 기재할 필요가 없다(박귀천 외, 2011: 237).

〈표 IV-6〉 채용 시 차별금지

<ul style="list-style-type: none"> - 성별, 가족상황, 임신, 신체적 외양, 성명(姓名), 건강상태, 장애, 유전적 특성, 풍습, 성적 지향성, 나이, 정치적 견해, 노조활동을 이유로 특정 민족, 국민, 인종, 종교 소속여부를 구별하는 행위라 규정함으로써 차별요인을 구체적인 동시에 포괄적으로 금지하고 있음. - 차별의 피해자가 될 수 있는 모든 요인을 차별금지대상으로 포괄하고 있으며, 관련 금지법을 수차례에 걸쳐 보완, 개선하고 있음.

출처: 신옥주 외, 2009: 348-416.

V

채용차별 개선 방안

- 1. 블라인드 채용의 정착을 위한 「채용절차의
공정화에 관한 법률」 전면 개정 83
- 2. 고용노동부의 ‘표준면접 가이드라인’ 개정 보급 85

1. 블라인드 채용의 정착을 위한 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 전면 개정

Ⅲ장의 구직자 대상 온라인 조사 결과에 따르면 구직자 중 남성 59.4%, 여성 61.9%가 면접 시 차별의 경중에 관계없이 차별을 받았다고 느끼고 있었다. 면접 시 차별적 질문으로는 ‘나이’ 관련 질문을 가장 많이 받는 것으로 나타났고(여성 84.5%, 남성 75.1%), 그 다음이 ‘학력’ 관련 질문이다(여성 73.6%, 남성 73.2%). 나이와 학력 관련 질문으로 불쾌감을 경험한 비율은 학력(41.6%)이 나이(35.8%)보다 높게 나타났다.

면접 시 받는 차별적인 질문 유형에는 성별 차이가 나타났는데, 여성의 경우, 임신 등 출산 여부(27.6%p), 성별(19.9%p), 혼인 여부(11.9%p), 나이(9.4%p)와 관련된 질문을 받은 경험이 남성에 비해 월등히 높아, 질문 자체에 이미 성차별적인 요소가 포함되어 있음을 확인할 수 있었다.

또한 구직자 대상 온라인 조사 결과에 의하면 블라인드 채용에 대해 응답자의 67.8%가 그 실시에 대해 동의하는 것으로 나타났다. 구직자 대상 심층면접에서도 블라인드 채용이 확대되면 더 많은 사람들에게 기회가 있을 것이라는 의견이 제시되었다. 특히, 학력, 가족사항에 대한 블라인드 채용이 필요하다고 응답하였다.

이처럼 온라인 조사 대상 구직자의 반 이상이 면접과정에서 직무능력과 관련이 없는 나이, 학력 등의 질문이 차별적인 것으로 인식하고 있었고, 이것이 채용에 미치는 영향이 적지 않다고 생각하고 있었다. 그렇기 때문에 블라인드 채용에 대해서도 약 68%가 찬성하고 있었다.

제Ⅱ장에서 살펴본 바와 같이 2017년 7월 정부는 관계부처 합동으로 「평등한 기회, 공정한 과정을 위한 블라인드 채용 추진방안」을 발표하였다. 정부는 공공부문에서 블라인드 채용방식을 의무화한 뒤 우수 사례, 긍정적인 효과 등을 바탕으로 이를 민간 기업으로 확산시킨다는 방침이다.

이와 같은 블라인드 채용은 채용 과정에서 기회의 평등과 과정의 공정성을 추구한다는 점에서 진일보한 정책이라고 할 수 있다. 이러한 의미를 갖는 블라인드 채용이 제대로 정착하기 위해서는 채용공고, 입사지원서, 면접 등에 이르는 채용과정 전체가 직무중심으로 변화·발전되어야 하고, 직무 중심의 채용이 보편화되어야 한다.

이를 위해서는 현행 「채용절차의 공정화에 관한 법률」을 블라인드 채용의 실시 및 정착을 위한 방향으로 전면 개정하여, 블라인드 채용의 정착을 위한 법적 근거를 마련하는 것이 필요하다.

「채용절차의 공정화에 관한 법률」의 입법 취지는 “사용자가 근로자를 채용하고자 할 때 요구하는 채용서류와 채용심사 비용은 구직자들에게 큰 부담이 되고 있으나, 우리나라의 채용시장의 관행상 사용자가 이를 적극적으로 반환하거나 구직자의 요구에 따라 돌려주는 경우는 거의 희박하고, 근로자를 채용할 의사가 없으면서 구직자의 사업 아이디어를 수집하거나, 사업장을 홍보하기 위한 목적 등으로 거짓으로 채용·구인 공고를 내는 등 채용과정에서 부조리가 발생하고 있는 실정인바, 사용자의 거짓 채용·구인 공고를 금지하고, 구인자가 구직자에게 채용심사 비용을 부담시키는 것을 원칙적으로 금지하며, 채용서류를 반환하도록 하고, 전자 접수를 장려하며, 채용 일정, 지원서 접수 사실 및 합격·불합격 여부 등을 명확히 고지하도록 하는 등 채용절차의 공정성을 확보할 수 있도록 함으로써, 구직서류의 재활용을 통해 사회적 자원을 절약함과 아울러 구직자의 부담을 줄이고 그 권익을 보호하려는 것”이다.¹¹⁾ 이런 입법 취지는 목적 조항을 통해서도 확인된다. “이 법은 채용과정에서 구직자가 제출하는 채용서류의 반환 등 채용절차에서의 최소한의 공정성을 확보하기 위한 사항을 정함으로써 구직자의 부담을 줄이고 권익을 보호하는 것을 목적으로 한다”(제1조).

채용절차에서 구직자와 구인자 간의 불공정한 관행을 바로 잡는 것은 채용절차의 공정성을 위해 필요한 부분이다. 이러한 채용과정의 불공정 관행은 절차적인 문제 해결뿐 아니라 채용 과정에서 발생할 수 있는 차별적 요소 제거를 통해서도 바로 잡을 수 있다. 따라서 이 법의 목적 조항에 채용과정에서 발생할 수 있는 차별적 요소의 제거를 포함시킴으로써, 채용공고, 입사지원서, 면접 등에서 발생할 수 있는 차별적 요소를 방지하고 직무중심 채용이 정착할 수 있도록 각각의 단계에 맞는 표준양식 등을 마련하여 그 사용을 의무화하는 것이 필요하다. 또한 이런 양식을 사용하고, 능력중심 인사관리체계로의 변화를 위해 노력하는 사업장을 대상으로 재정적·행정적 지원을 할 수 있도록 하는 것도 필요하다.

11) 국가법령정보센터, 채용절차의 공정화에 관한 법률 제정 이유. <http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=150453&lsId=&efYd=20140121&chrClsCd=010202&urlMode=lsEffInfoR&viewCls=lsRvsDocInfoR#0000>

2. 고용노동부의 ‘표준면접 가이드라인’ 개정 보급

고용노동부는 2007년 표준면접 가이드라인을 제작하여 배포한 바 있다. 이 가이드라인의 주요내용은 다음과 같다.

첫째, 면접관 구성에 있어서 특정 성에 편중되지 않도록 구성한다. 면접관의 남녀 구성 비율은 면접대상자의 남녀비율 등을 고려하여 구성하고, 단계적으로 면접관의 최소 30%는 여성으로 구성하도록 노력한다. 면접관들이 전통적인 성 역할 고정관념을 배제하고 남녀 모두에게 공정한 면접평가를 할 수 있도록 사전 교육을 하는 것이 필요하다.

둘째, 면접과정은 표준화되고 일관성이 있어야 하며, 면접평가는 공정하여야 한다. 지원자들이 동일한 조건에서 같은 질문을 받도록 한다. 지원자들이 특정한 방식으로 응답이 유도되지 않도록 한다. 면접관들이 독립적으로 응답을 평가할 수 있도록 한다. 면접관들이 평가 점수를 매기기 전에 사전 담합하지 않도록 한다. 면접관들이 질문항목과 평가기준에 대한 정보습득 및 면접관 간의 사전협의 를 위한 모임을 갖도록 한다.

셋째, 면접과정에서 성별에 따라 질문사항을 달리하지 않도록 한다. 여성에게는 가족관련 질문, 남성에게는 직무관련 질문을 하지 않도록 한다.

넷째, 면접 평가항목과 평가방식을 사전에 정하여 그에 따라 점수를 부여한다. 면접 평가항목이 직무자격에 한정하여 객관적으로 설정되도록 한다. 표준화된 면접질문서와 평가표를 가졌는지 검토한다. 평가방식이 면접관들의 주관적인 태도에 의해 정해지지 않도록 한다. 면접질문이 명확하고 응답의 우수와 열등의 정도를 가늠할 수 있도록 한다.

다섯째, 질문항목 중 인적사항 관련, 직무 관련으로 나누어 질문할 수 있는 내용 과 그렇지 않은 내용을 <표 V-1>과 같이 제시하고 있다.

〈표 V-1〉 고용노동부 '표준면접 가이드라인' DOs, DON'Ts 질문항목

【인적사항 관련】
<p>〈인적사항 관련 DOs〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 직무조건과 관련된 내용을 중심으로 질문사항을 정하고 그 범위 내에서 질문하도록 한다. <ul style="list-style-type: none"> i) 주소가 어디인지 질문할 수 있다. ii) 법적으로 일할 수 있는 나이인지 질문할 수 있다. iii) 일을 할 수 있는 신체적 조건이 되는지 질문할 수 있다. iv) 직무와 관련된 교육과정에 대하여 질문할 수 있다. v) 출장, 시간외 근무 등 특별근무가 가능한지 여부에 대하여 질문할 수 있다. vi) 키, 몸무게는 직무를 수행할 능력과 필연적으로 관련될 경우 제한적으로 질문할 수 있다. vii) 근무일, 근무시간 등 일정조정이 가능한지 제한적으로 질문할 수 있다.
<p>〈인적사항 관련 DON'Ts〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 직무와 관련이 없는 개인적 사항은 질문서에도 포함시키지 않고, 면접하면서 질문하지 않도록 한다. <ul style="list-style-type: none"> i) 결혼, 이혼 여부와 그 이유, 계획여부에 대하여 질문항목에서 제외하고, 질문하지 않는다. ii) 자녀 유무와 출산계획, 육아관련 사정에 대하여 질문하지 않는다. iii) 다른 가족구성원의 연령과 직업에 대하여 질문하지 않는다. iv) 나이에 대하여 면접과정에서 부정적으로 언급하지 않는다. v) 여성에게 용모관련 언급을 하지 않는다.
【직무사항 관련】
<p>〈직무사항 관련 DOs〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 직무조건 관련 내용을 중심으로 작성하고 그 범위 내에서 질문하도록 한다. <ul style="list-style-type: none"> i) 직무관련 지식, 리더십, 경영기술 등에 관하여 질문할 수 있다. ii) 해당업무의 숙련정도, 전공, 교육경험 등에 관하여 질문할 수 있다. iii) 취업을 시작한 시기와 퇴사한 시기, 취업경력, 직원 관리 경력, 최근 직무의 양과 특징 등에 관하여 질문할 수 있다. iv) 단기 또는 장기계획서를 작성할 수 있는 능력, 문서작성 능력 등에 관하여 질문할 수 있다. v) 적극성, 일에 대한 태도, 출근 및 퇴근시간 준수 등의 근무태도에 관하여 질문할 수 있다. vi) 시의 적절한 결정을 할 수 있는 능력, 위기에 대처하거나 스트레스를 해결하는 능력 등에 관하여 질문할 수 있다. vii) 의사소통을 원활하게 할 수 있는 능력 등에 관하여 질문할 수 있다. viii) 예산을 기획하고 집행할 수 있는 능력, 장래의 일에 대한 포부 등에 관하여 질문할 수 있다. ix) 직장상사 또는 직장동료 등과의 대인관계·능력 등에 관하여 질문할 수 있다. x) 직업을 선택하거나 직업을 바꾸려는 이유에 대하여 질문할 수 있다. xi) 희망하는 부서 또는 업무는 무엇인지 질문할 수 있다.
<p>〈직무사항 관련 DON'Ts〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 성별에 따라 질문사항을 달리하지 않도록 하고, 직무와 관련이 없는 질문을 하지 않는다. <ul style="list-style-type: none"> i) 여성에게는 가족관련 질문을 하고, 남성에게는 직무 관련된 질문을 하는 등 성별에 따라 다른 질문을 하지 않는다. ii) 여성에게 결혼 또는 출산 이후 계속 취업 유무를 묻는 질문을 하지 않는다. iii) 여성에게만 커피심부름 등 본 직무와 관련 없는 업무수행이 가능한지에 대하여 질문하지 않는다. iv) 여성에게만 해외출장이나 지방출장, 지방근무가 가능한지 질문하지 않는다.

이상과 같은 내용으로 구성되어 있는 고용노동부의 ‘표준면접 가이드라인’은 2007년에 제작되었다는 시대적 한계와 함께 면접단계에서 여성이 불합리한 차별을 받지 않도록 면접위원의 공정한 구성, 외모에 관한 불필요한 언급 및 남녀 차별적인 질문 등을 금지한 것이라는 점에서 한계가 있다.

따라서 ‘표준면접 가이드라인’을 현 시점에 맞게 새롭게 작성·배포하여 사용을 권장하는 것이 필요하다.

‘표준면접 가이드라인’에 포함되어야 할 주요 내용은 첫째, 직무수행 능력을 객관적으로 검증할 수 있는 면접 방법의 다양화와 그 판단 지침 등을 마련하는 것이다. 현재 NCS에서 제시하고 있는 평가방법 중 포트폴리오, 문제해결시나리오, 사례연구, 평가자 질문, 평가자 체크리스트, 구두 발표 등이 면접에 활용할 수 있는 방법이다. 이때 각각의 면접방식에서 직무능력을 검증하기 위한 방법 등을 제시하는 것이 필요하다.

둘째, 현재 실시되고 있는 블라인드 채용의 취지에 따라 질문해서는 안 되는 사항을 새롭게 구성할 필요가 있다. 면접위원에게 응시자의 인적정보 제공 금지 및 인적사항에 대한 질문을 금지한다는 원칙에 입각하여 금지되는 질문 유형을 적시하는 것이 필요하다.

셋째, 면접위원 구성 원칙(성별 균형원칙)과 면접위원에 대한 사전 교육 실시 및 그 내용을 제공하는 것이 요구된다.

참고문헌

- 고용노동부(2007). 표준면접 가이드라인.
- 관계부처 합동(2017. 7. 5.). 평등한 기회, 공정한 과정을 위한 블라인드 채용 추진방안.
- 국가인권위원회(2012). 평등·합격 차별·탈락 : 직원 채용 때 차별하지 않는 방법 안내서.
_____ (2007). 차별판단지침.
- 김기선(2007). 독일 일반평등법 제정의 노동법상 의의. 국제노동브리프 5(1). 47-54.
- 김미경·오정진(2001). 채용과정에서의 남녀차별 방지를 위한 「지침서」 개발 : 수도권 지역 기업 및 대학취업상담실에 대한 실태조사를 토대로. 여성부.
- 김미영(2000). MTMM을 통한 직업인성 검사의 구인타당화 연구. 숙명여자대학교 대학원 석사학위청구논문.
- 김재희(2017). 고용상 차별과 증명책임. 노동법연구 42. 125-150.
- 노상헌(2013). 고용차별금지법과 차별시정제도의 법적 쟁점. 서울법학 20(3). 37-77.
- 대한상공회의소(2013). 100대 기업이 원하는 인재상 보고서.
- 민병모(2008). 최근 국내기업 인·적성검사 동향과 특성. 인사관리 231. 20-26.
- 박귀천(2007). 근로자 채용 시 사용자의 질문에 대한 제한. 노동법연구 23. 89-128.
- 박귀천·김선미·손향미·이영희·이희진·정란아(2011). 기업 채용과정의 차별관행에 대한 실태조사. 국가인권위원회.
- 박귀천·장명선·이소라·이수연·강을영(2015). 채용상 차별에 관한 해외사례 및 실태조사 연구. 고용노동부.
- 박선영·박복순·김진(2008). 고용상 차별관련 정책의 효율성 제고방안. 노동부.
- 박선영·박복순·장명선·동제연·차정훈(2016). 고용영역 채용과정에서의 차별실태 모니터링. 국가인권위원회.
- 박수미·정기선·김혜숙·박건(2004). 차별에 대한 국민의식 및 수용성 연구. 한국여성개발원.
- 박원배(2011). 채용에 있어서 차별금지. 노동연구 21. 189-228.
- 박중희·강성태·김상호·전윤구·강선희(2006). 비정규직 차별금지 판단기준 및 운영에 관한 연구. 중앙노동위원회.
- 법무부(2009). 독일 일반평등대우법에 대한 평가와 시사점.
- 신옥주·석인선·홍기원·이종수(2009). 유럽연합과 회원국의 차별금지법제에 관한 비교 법적 연구. 한국법제연구원.

- 이명재(2001). 선발면접의 형태와 평정요소. 한국인간관계학보 6(1). 134-162.
- 임공수(2017). 고용차별판단 심사기준. 노동법논총 39. 177-222.
- 조주연·백순근·임진영·여태철·최지은(2004). 교직적성·인성 검사도구 개발연구. 교육 인적자원부 교사교육프로그램 개발과제.
- 조희정·민현정(2011). 채용 인적성 검사의 현재와 미래. 취업진로연구 1(1). 101-126.
- 중앙인사위원회(2007). 효과적인 면접을 위한 DOs&DON'Ts.
- 최수호(2013). 채용상 차별금지와 적극적 고용 조치에 관한 연구. 고려대학교 노동대학원 석사학위청구논문.
- 하경효(2009). 독일 일반평등대우법에 대한 평가와 시사점. 법무부.
- 한국경영자총협회(2015). 2015년 신입사원 채용 실태 조사.
- 김향아(2013). 국내기업의 채용관행 변화 실태와 개선과제 : 대졸인턴제를 중심으로. 한국노동연구원.
- 한국법제연구원(2011). 차별의 합리성 판단기준에 관한 비교법적 연구 : 독일 편.
- 한국여성민우회(2016). 참을만큼 참았어!.
- 황보은희(2014). 보육교사 자격제도에 인·적성검사 도입에 대한 교사와 학부모의 인식 연구. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위청구논문.
- 황수옥(2015). 독일 일반평등대우법 일반과 차별 정당성의 범위. 노동법논총 33. 25-47.
- 일본 후생노동성(2015). 공정한 채용 선고를 위하여.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes(2012). Pilot project 'Depersonalised application procedures': Summary of outcomes.
- Rinne, Ulf(2015). Anonymous job applications and hiring discrimination. IZA World of Labor. May 2014. 1-9.
- 국가법령정보센터. 채용절차의 공정화에 관한 법률 제정 이유. <http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=150453&lsId=&efYd=20140121&chrClsCd=010202&urlMode=lsEfInfoR&viewCls=lsRvsDocInfoR#0000>
- 행정자치부(2017. 7.). 주민등록 인구통계. http://rcps.egov.go.kr:8081/jsp/stat/ppl_stat_jf.jsp
- 서울신문(2017. 7. 5.). http://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20170706002004&wlog_tag3=daum#csidxc491cccf113b54581a1203969e6e5a7



이데일리 뉴스(2017. 7. 7.). 블라인드 채용, 일단 찬성은 하지만. <http://www.edaily.co.kr/news/NewsRead.edy?SCD=JG31&newsid=01321846615992224&DCD=A00703&OutLnkChk=Y>

조선일보(2017. 2. 1.). 인권위 “면접 때 ‘진보냐 보수냐’ 질문은 차별행위”. http://news.chosun.com/site/data/html_dir/2017/02/01/2017020100157.html



부 록

부록 1. 실태조사 설문지	95
부록 2. 인사업무 담당자 조사 질문지	104
부록 3. 면접 시 불쾌감을 느낀 질문 사례	111

부록 1. 실태조사 설문지

	면접과정에서의 차별경험 실태조사 설문지			
<p>안녕하십니까? 여론조사 전문기관 마크로밀 엠브레인입니다. 저희는 국가인권위원회와 한국여성정책연구원의 의뢰를 받아 전국의 성인 남녀를 대상으로 조사를 실시하고 있습니다. 모든 질문에는 정답이 없으며, 응답해주신 모든 내용과 결과는 연구 목적으로만 사용되고, 통계법 제33조의 규정에 따라 철저하게 비밀이 보장됩니다. 바쁘시더라도 시간을 내어 응답해 주시면 감사하겠습니다.</p>				
주관 기관		수행 기관	마크로밀엠브레인	02-0000-0000
SQ. Screening Question				
<p>SQ1. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까? [1개 선택] [Quota 확인]</p> <p style="padding-left: 40px;">① 남성 ② 여성</p>				
<p>SQ2. 귀하께서는 현재 만으로 나이가 어떻게 되십니까? 만 _____ 세 [Quota 확인] [PROG: 만19세 이하, 만35세 이상 →조사중단]</p>				
<p>SQ3. 귀하께서는 다음 중 어디에 속하십니까? [1개 선택]</p> <p style="padding-left: 40px;">① 취업 ② 미취업</p>				
<p>SQ4. 귀하께서는 최근 3년간 구직 활동을 한 경험이 있으십니까? [1개 선택] * 구직 활동이란 취업을 하기 위해 적극적으로 진행하는 모든 활동을 말합니다.</p> <p style="padding-left: 40px;">① 있다 ② 없다 →조사중단</p>				
<p>SQ5. 귀하께서는 최근 3년간의 구직 과정에서 면접을 본 경험이 있으십니까? [1개 선택]</p> <p style="padding-left: 40px;">① 있다 ② 없다 →조사중단</p>				
<p>SQ6. 귀하께서는 최근 3년간 총 몇 번의 면접을 보셨습니까? (_____)회 [PROG : range 1~100]</p>				
<p>감사합니다. 귀하는 본 조사의 응답대상자로 선정되었습니다. 지금부터 드리는 질문은 정답이 없으며, 안내에 따라 성실하고 정확하게 응답해 주시면 됩니다. 하지만 조사 진행 시 귀하의 응답이 불성실하다고 판단될 경우, 조사가 종료될 수도 있으니 이점 양해 하여주시기 바랍니다.</p>				

Q. 면접 과정에서의 차별 경험

Q1. 귀하께서는 **지난 3년의 구직과정 중 면접을 볼 때 차별을 받았다고** 느낀 적이 있습니까? [1개 선택]

전혀 차별 받지 않았다	약간 차별을 받았다	심한 차별을 받았다	매우 심한 차별을 받았다
1	2	3	4

Q2. 귀하께서는 **지난 3년의 구직과정 중 면접을 볼 때 인격적 모욕감**을 느낀 적이 있습니까? 있다면, 얼마나 심하게 모욕감을 느꼈습니까? [1개 선택]

전혀 느끼지 않았다	약간 느꼈다	심하게 느꼈다	매우 심하게 느꼈다
1	2	3	4

Q3. 귀하께서는 **지난 3년 동안** 면접을 볼 때 다음 사항과 관련하여 질문을 받은 적이 있습니까? [항목별 1개 선택]

	항목	① 질문 받은 경험 있음	② 질문 받은 경험 없음
1)	성별	①	②
2)	나이	①	②
3)	학력	①	②
4)	용모 등 신체조건	①	②
5)	혼인 여부	①	②
6)	임신 등 출산 여부	①	②
7)	가족 형태나 상황 (예: 한부모 가족, 조손가정 등)	①	②
8)	사회적 신분 (예: 탈북민, 비정규직 등)	①	②
9)	출신 지역	①	②
10)	종교	①	②
11)	사상 또는 정치적 의견	①	②
12)	장애	①	②
13)	형의 효력이 실효된 전과	①	②
14)	병력 (예: 건강상태, 질병 등)	①	②
15)	성적지향·성별정체성 (예성 관련)	①	②
16)	출신 국가/민족	①	②
17)	인종 / 피부색	①	②

[PROG : Step by step]

Q4. [Q3의 항목별 1번 응답자만] 그럼, 다음 사항과 관련하여 질문을 받았을 때 질문으로 인해 불쾌감을 느낀 적이 있습니까? [항목별 1개 선택]

	항목	① 불쾌하게 느낀 경험 있음	② 불쾌하게 느낀 경험 없음
1)	성별	①	②
2)	나이	①	②
3)	학력	①	②

	항목	① 불쾌하게 느낀 경험 있음	② 불쾌하게 느낀 경험 없음
4)	용모 등 신체조건	①	②
5)	혼인 여부	①	②
6)	임신 등 출산 여부	①	②
7)	가족 형태나 상황 (예: 한부모 가족, 조손가정 등)	①	②
8)	사회적 신분 (예: 탈북민, 비정규직 등)	①	②
9)	출신 지역	①	②
10)	종교	①	②
11)	사상 또는 정치적 의견	①	②
12)	장애	①	②
13)	형의 효력이 실희된 전과	①	②
14)	병력 (예: 건강상태, 질병 등)	①	②
15)	성적지향·성별정체성 (성 관련)	①	②
16)	출신 국가/민족	①	②
17)	인종 / 피부색	①	②

[PROG : Step by step]

Q5. [Q4에서 모든 항목에 1) 미응답 시 SKIP]

귀하가 지난 3년 동안 면접 시 받은 질문 중 가장 불쾌하다고 느낀 질문 내용은 무엇입니까? 최대한 구체적으로 작성해주시고 예를 들어, "나이가 많은데 그 동안 뭘 한 거예요?", "여자가 너무 머리가 짧은 거 아닌가?"와 같이 구체적으로 3개까지 작성해 주십시오. [최소 1개, 최대 3개]

1순위	
2순위	
3순위	

※ 지금부터는 귀하가 지난 3년 동안 경험한 면접 중 가장 최근에 본 면접과 관련하여 응답해 주십시오.

Q6. 귀하께서는 지난 3년 동안 경험한 면접 중 가장 최근에 본 면접에서 다음과 같은 질문을 받거나, 상황을 경험한 적이 있습니까? 경험여부에 응답해 주십시오. [행별 1개 선택]

		① 경험 있음	② 경험 없음
1)	나이가 관련하여 업무 가능 여부, 대인관계나 조직 적응력에 대한 질문 ※ 사례 : 나이가 어린데/많은데 이 업무를 잘 소화할 수 있겠는가? / 어린 상사와 일하게 되는데 문제가 없겠는가? / 나이가 많은데 그동안 뭘 했는가? 등	①	②
2)	결혼계획이나, 기혼, 미혼, 이혼 등 혼인 여부 및 혼인 상태에 대한 질문 ※ 사례 : 결혼했는가? / 미혼이면 이직 가능성이 높지 않나? / 이혼했나? 성격이 원만하지 않은 것 아닌가? 등	①	②
3)	자녀 유무나 출산계획, 육아관련 사정에 대해 질문 ※ 사례 : 왜 아이가 없느냐? 불임이나? / 언제 아이를 출산할 것인가? (임신시기에 대한 질문) / 요즘 남자들도 육아휴직 많이 쓰는데 자네도 쓸 건가? 등	①	②
4)	결혼 또는 출산 이후 계속 취업 유무를 질문 ※ 사례 : (미혼인 지원자에게) 결혼하면 일 그만두는 거 아닌가? /	①	②

		① 경험 있음	② 경험 없음
	만약 근무 중에 임신을 하게 되면 그 때 어떻게 할 것인가? 출산 후에도 일을 할 생각인가? 등		
5)	커피심부름, 주량 등 직무와 관련 없는 업무 수행에 대한 태도를 질문 ※ 사례 : 주량이 어떻게 되느냐? / 업무 중에 상사가 커피 심부름을 시켰다면 어떻게 하겠는가? 등	①	②
6)	부양가족이 있는지를 질문 ※ 사례 : 자녀가 몇 명인가? 맞벌이인가? 등	①	②
7)	장시간 아무 질문을 하지 않거나 형식적으로 몇 가지만 질문함. ※ 사례 : 다른 지원자들에게는 질문을 하는데 나에게만 질문을 하지 않는 경우 등	①	②
8)	직장에 다른 성별의 직원이 많은데 근무하기 불편하지 않겠는지를 질문 ※ 사례 : (남자 보육교사 지원자에게) 남자가 왜 이런 일을 하려하지? 여자들 많은데 불편하지 않겠어요? / (여성 지원자에게) 우리 부서에는 남자가 많은데 견딜 수 있겠어? 등	①	②
9)	본교/분교, 학교 소재지 확인, 편입여부 등을 연계한 질문 ※ 사례 : OO대면 서울에 있는 OO대인가? 등	①	②
10)	특정학교 출신인지를 확인하기 위해 학교출신 지인이나 해당 학교 교수와의 친소관계를 언급 ※ 사례 : 그 학과에 OOO교수는 잘 지내고 계시는가? 등	①	②
11)	대학 입학 여부, 지방대학, 전문대학 등 학력과 관련된 질문 ※ 사례 : 요즘 시대에 왜 대학을 안 갔어요? / OO대면 4년제 맞나? 등	①	②
12)	신장, 몸무게, 헤어스타일 등 신체조건에 대한 언급 ※ 사례 : (얼굴을 훑어보면서) 힘든 일 안 해본 것 같은데 힘든 일 얼마나 견딜 수 있겠나? / (증명사진과 비교해 보면서) 조금 살이 췌네요? / 너무 마른 것 같은데 몇 킬로나 나가요? 등	①	②
13)	직무와 관계없는 종교에 대한 질문 ※ 사례 : 종교가 뭐냐? / 봉사활동을 많이 하셨는데 신앙심 때문에 그러시냐? 등 단, 지원 직종이 특정 종교에 기반한 경향사업이나 기업인 경우는 예외	①	②
14)	출신지 또는 출신지역 사람들의 성향에 대한 질문 ※ 사례 : OO지역 사람들이 겉과 속이 다르지 않나? / OO도는 멍청한 애들 모여 있는 멍청도 아냐? 등	①	②
15)	성적지향, 성별정체성을 확인하거나 사회적 통념을 반영한 질문 ※ 사례 : 동성결혼에 대해 찬성하는가? 반대하는가? / 게이예요? 남자 좋아해요? / 하OO(트랜스젠더 연예인)에 대해 어떻게 생각하느냐? 등	①	②
16)	정치적 의견, 정당 가입 여부 및 사상 등에 대한 질문 ※ 사례 : 어떤 정당을 지지하는가? / 국정교과서에 대해 어떻게 생각하느냐? / 중복에 대해 어떻게 생각하느냐? 등 단, 특정 정당 관련 사업장에서 정당 가입 여부를 질문 받은 경우 제외	①	②
17)	인격적 모욕을 느낄 정도의 후계나 평가 ※ 사례 : 이정도 실력으로 우리 회사에서 살아남겠는가? / (이력서를 훑어보며 특정 내용에 대해) 이력서에 이런 건 쓰는 게 아니지. 지금 몇 살인데 이걸 모르냐? / 주제를 알고 지원하세요. 이 업계에 대해 알려주기 위해 일부러 면접에 불렀어요. 등	①	②
18)	업무와 상관없는 성적인 농담이나 성희롱적인 질문 ※ 사례 : (입사지원서를 훑어보며) (입사지원서를 훑어보며) 성과 사회라는	①	②



Q12. [PROG:Q11의 2응답자만] 귀하께서 가장 최근에 본 면접과 관련하여 면접 당시 귀하의 지원 업무 관련 경력은 얼마나 되었습니까?

()년 ()개월 [PROG: 연도 range는 1 ~ 연령-18, 월 1~11]

Q13. 귀하께서 가장 최근에 본 면접과 관련하여, 채용 시 모집 공고 등에 지원 자격 요건이 명시 되어 있었습니까? 있었다면, 아래 중 해당하는 것을 모두 선택해 주십시오. [모두 선택]

- 1) 지원 자격 요건이 명시되어 있지 않았음
- 2) 연령 제한(00세 이상, 0000년 이후 출생자)
- 3) 성별 제한
- 4) 학력 제한
- 5) 전공 제한
- 6) 계약직/정규직
- 7) 신규/경력
- 8) 병역필
- 9) 장애인우대
- 10) 국가유공자 우대
- 11) 지역 제한
- 12) 기타()

[PROG:1]응답 시 2~12 응답 불가

Q14. 가장 최근에 본 면접과 관련하여 귀하께서 면접 단계까지 가기 위해 거친 과정은 무엇입니까? 아래 중 해당하는 것을 모두 선택해 주십시오. [모두 선택]

- 1) 면접 이전에 거친 과정이 없었음
- 2) 이력서, 입사지원서 제출
- 3) 필기시험
- 4) 적성 및 인성검사
- 5) 신체검사
- 6) 기타()

[PROG:1]응답 시 2~6 응답 불가

Q15. 가장 최근에 본 면접과 관련하여, 귀하의 면접 당시, 면접관은 모두 몇 명이었습니까? 면접관의 성별을 구분하여 각각의 수를 적어주십시오.

남자 면접관 ()명, 여자 면접관 ()명

Q16. 가장 최근에 본 면접과 관련하여 귀하께서 지원한 기업(회사)의 소재지는 다음 중 어디입니까? [1개 선택]

- 1) 서울 2) 부산 3) 대구 4) 인천 5) 광주 6) 대전 7) 울산 8) 세종
- 9) 경기 10) 강원 11) 충북 12) 충남 13) 전북 14) 전남 15) 경북 16) 경남 17) 제주

Q17. 가장 최근에 본 면접과 관련하여 귀하께서 지원한 기업(회사)의 규모(직원 수)는 어느 정도입니까? [1개 선택]

- 1) 1~4명 2) 5~9인 3) 10~29인 4) 30~99인
- 5) 100~299인 6) 300인 이상 7) 기타()

Q18. 가장 최근에 본 면접과 관련하여 귀하께서 지원한 기업(회사)의 업종은 다음 중 무엇입니까? [1개 선택]

- | | |
|------------------------------|------------------------------|
| 1) 농업, 임업 및 어업 | 2) 광업 |
| 3) 제조업 | 4) 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업 |
| 5) 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업 | 6) 건설업 |
| 7) 도매 및 소매업 | 8) 운수 및 창고업 |
| 9) 숙박 및 음식점업 | 10) 정보통신업 |
| 11) 금융 및 보험업 | 12) 부동산업 |
| 13) 전문, 과학 및 기술서비스업 | 14) 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업 |
| 15) 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 | 16) 교육서비스업 |
| 17) 보건업 및 사회복지 서비스업 | 18) 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 |
| 19) 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 | 20) 가구 내 고용활동, 자가소비 생산활동 |
| 21) 국제 및 외국기관 | |

Q19. 가장 최근에 본 면접과 관련하여 귀하께서 지원한 그 일자리에 대해 귀하가 하게 될 일은 무엇이었습니까? 구체적으로 작성해주시시오.

(예) 호텔 프론트데스크 안내 / 수학 학습지 방문교사 / 인터넷서비스 회선 설치 / 놀이공원 내 놀이기구 티켓 확인 / 무역회사 회계부서 원가관리와 관련된 사무 등 구체적으로 응답해 주십시오.

Q20. 가장 최근에 본 면접과 관련하여 귀하께서 지원한 그 일자리의 근로 형태는 다음 중 무엇입니까? [1개 선택]

<근로 형태 구분>

- **정규직 근로자** : 고용기간의 종료를 미리 정하지 않고, 전일제로 근무하고, 사용자와 근로자가 직접 고용계약을 맺고 일하는 근로자를 말함.
- **한시적 근로자** : 근로계약기간을 정한 기간제 근로자, 근로계약기간을 정하지 않았으나 계약의 반복 갱신으로 계속 일할 수 있거나 비차별적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 비기간제 근로자가 있음.
- **시간제 근로자** : 1주에 36시간미만 일하기로 정해져 있는 근로자를 말함.
- **비전형 근로자** : 파견근로자, 용역근로자, 특수형태근로종사자, 가정내(재택, 가내) 근로자, 일일(단기)근로자를 포함함.

- 1) 정규직근로자 2) 한시적근로자 3) 시간제근로자 4) 비전형근로자

Q21. 가장 최근에 본 면접과 관련하여 귀하께서 지원한 면접 당시 그 일자리의 월 평균 임금이 얼마인지 알고 있었습니까? [1개 선택]

- 1) 예 2) 아니오

Q22. 가장 최근에 본 면접과 관련하여 귀하의 면접이 진행된 시간은 얼마나 됩니까?

총 ()분 [PROG: range 1~180]

Q23. 가장 최근에 본 면접과 관련하여 귀하께서 면접 장소에 도착한 이후, 면접을 보기 위해 대기한 시간은 얼마나 됩니까?

총 ()분 [PROG: range 0~180]

Q24. 가장 최근에 본 면접의 결과는 어떠하였습니까? [1개 선택]

- 1) 합격 2) 불합격

Q25. 전반적인 것을 고려했을 때, 귀하께서는 한국사회가 얼마나 차별적이라고 생각하십니까? 0~10 중 하나를 선택해 주십시오.

저희 차별적이지 않다
보통이다
매우 차별적이다



Q26. 귀하는 학벌, 성별, 연령, 외모 등 채용과정에서 차별요소를 제거함으로써, 균등한 기회를 보장하기 위한 '블라인드 채용'을 실시하는 것에 대해 얼마나 동의하십니까? [1개 선택]

전혀 동의하지 않는다	동의하지 않는다	보통이다	동의한다	매우 동의한다
1	2	3	4	5

DQ. Demographic

DQ1. 귀하의 혼인상태는 어떻게 되십니까? [1개 선택]

- ① 미혼 ② 기혼/유배우(사실혼 포함) ③ 이혼 ④ 별거 ⑤ 사별

DQ2. 귀하의 최종학력은 어떻게 되십니까? [1개 선택]

- ① 중학교 졸업 이하 ② 고등학교 졸업 ③ 대학(4년제 미만) 졸업
 ④ 대학교(4년제 이상) 졸업 ⑤ 대학원 졸업 이상

DQ3. 귀하의 월 평균 가구소득은 어떻게 되십니까? 보너스, 이자소득, 임대소득 등을 모두 포함하여 세전 소득을 말씀해 주십시오. [1개 선택]

- ① 99만원 이하 ② 100~149만원 ③ 150~199만원 ④ 200~249만원
 ⑤ 250~299만원 ⑥ 300~349만원 ⑦ 350~399만원 ⑧ 400~449만원
 ⑨ 450~499만원 ⑩ 500~549만원 ⑪ 550~599만원 ⑫ 600~649만원
 ⑬ 650~699만원 ⑭ 700~749만원 ⑮ 750~799만원 ⑯ 800~849만원
 ⑰ 850~899만원 ⑱ 900만원 이상

DQ4. 귀하께서는 현재 어디에 살고 계십니까? [1개 선택]

- ① 서울특별시 ② 부산광역시 ③ 대구광역시 ④ 인천광역시 ⑤ 광주광역시
 ⑥ 대전광역시 ⑦ 울산광역시 ⑧ 경기도 ⑨ 강원도 ⑩ 충청북도
 ⑪ 충청남도 ⑫ 전라북도 ⑬ 전라남도 ⑭ 경상북도 ⑮ 경상남도
 ⑯ 제주특별자치도 ⑰ 세종특별자치시

인터뷰 참석의향 확인

[Prog : Q4에서 1문항이라도 1)응답자 & Q6의 1문항이라도 1)응답자 & DQ4의 1),4),8)]

이번 조사에 응해주신 분들 중 추가로 면접 조사에 참여해주실 분들을 모집하고 있습니다.
 귀하께서 느끼셨던 면접 과정에서의 차별경험을 자유롭게 말씀해 주시면 됩니다.
 약 1시간 동안 인터뷰하는 방식으로 진행하며, 인터뷰에 응해주신 분께는 소정의 사례비를 지급합니다.
 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 응답해 주시면 대단히 감사하겠습니다.
 최종 확정 연락을 드릴 때 필요한 휴대폰 번호를 알려주시면, 휴대폰으로 연락드리고, 이 때 조사에 대한 설명을 다시 한번 들으시고, 최종 참여 결정 의사를 밝혀주시면 됩니다.
 인터뷰는 9월 20일 ~ 9월 30일 사이에 진행될 예정이며 정확한 일정은 추후 연락을 드리겠습니다.
 인터뷰에 참여해주실 의향이 있으십니까? 1) 있다 2) 없다 ➔ **조사 중단**

* 성함과 연락처를 남겨 주십시오.

성명	
연락처	
E-MAIL	

귀하께서는 조사 대상으로 선정되었습니다.
 추후 담당자가 확인 절차를 거쳐 개별적으로 연락 드리겠습니다.

◀ 끝까지 응답해 주셔서 대단히 고맙습니다 ▶

부록 2. 인사업무 담당자 조사 질문지

ID		
----	--	--

인사업무 담당자 대상 조사

안녕하십니까?

한국여성정책연구원에서는 채용과정에서 차별 및 차별경험을 조사하고 이에 대한 개선안을 모색하기 위해 국가인권위원회로부터 의뢰받아 「채용과정 차별실태 모니터링 연구」를 진행 중에 있습니다. 연구의 일환으로 인사담당자를 대상으로 채용 시 면접 운영 현황 등에 대한 조사를 진행하고자 합니다. 아래의 질문에 구체적으로 응답해 주시기 바랍니다.

귀하의 응답내용은 통계법 33조에 의해 반드시 비밀이 보장되며, 연구 및 정책개발 이외의 용도로는 절대로 사용되지 않을 것입니다. 귀하의 소중한 의견은 채용 및 면접 과정에서 발생할 수 있는 차별 현황을 파악하고 관련 개선 방안을 모색하는데 많은 도움이 될 것입니다. 바쁜 시간 내주시고 조사에 응답해 주셔서 다시 한 번 감사드립니다.

2017년 9월

연구책임자 : 한국여성정책연구원 박선영 선임연구위원

❖ 조사 개요 ❖

- 소요시간 : 30분 이내
- 기간 : 2017. 9. 29. ~ 10. 12. (2주간)
- 대상 : 인사업무 담당자
- 내용 : 채용과정 운영 현황 및 블라인드 채용에 대한 의견
- 방법 : 각 질문에 대한 답변을 구체적으로 작성

채용과정 운영 현황

문1. 귀하의 회사(기업)에 입사하기 위한 채용과정 중, 다음 각각의 채용 과정이 차지하는 비중은 어떻게 됩니까? 귀하의 회사(기업)에 채용을 위한 다음의 절차가 있는지, 있다면 절차별로 차지하는 비중은 얼마나 되는지 기입해 주십시오.

채용 과정	운영 여부	비중
서류전형	① 있음 ② 없음	___%
필기시험	① 있음 ② 없음	___%
적성 및 인성검사	① 있음 ② 없음	___%
면접	① 있음 ② 없음	___%
신체검사	① 있음 ② 없음	___%
기타(구체적으로 _____)	① 있음 ② 없음	___%
전체 채용 과정	-	100%

문2. 귀하의 회사(기업)가 면접을 통해 구직자에게 파악하고자 하는 주된 내용은 무엇입니까?

문3. 본 연구의 일환으로 실시한 '면접과정에서의 차별실태 조사'의 결과에 따르면, 구직자들은 면접 과정에서 <표 1>의 각 항목과 관련된 질문을 받은 경험이 있고, 이로 인해 불쾌감을 느낀 경험이 있다고 응답하였습니다.

귀하께서는 면접과정에서 구직자들이 차별적으로 느낄 수 있는 각각의 질문이 필요하다고 생각하십니까? 필요하다면 그 이유가 무엇인지 자유롭게 기입해 주십시오.

<표 1> 면접과정에서 다음과 같은 질문을 받은 경험 및 불쾌하게 느낀 경험이 있음

면접 시의 차별적인 질문이나 상황	전체	남성	여성	필요성		필요한 이유
				필요	불필요	
나이와 관련하여 업무 가능 여부, 대인관계나 조직 적응력에 대한 질문 ※사례: 나이가 어린데/많은데 이 업무를 잘 소화할 수 있겠는가? / 어린 상사와 일하게 되는데 문제가 없겠는가? / 나이가 많은데 그동안 뭘 했는가? 등	71.2	66.7	76.2	①	②	
결혼계획이나, 기혼, 미혼, 이혼 등 혼인 여부 및 혼인 상태에 대한 질문 ※사례: 결혼했는가? / 미혼이면 이직 가능성이 높지 않나? / 이혼했나? 성격이 원만하지 않은 것 아닌가? 등	48.0	34.5	62.8	①	②	
자녀 유무나 출산계획, 육아관련 사정에 대해 질문 ※사례: 왜 아이가 없느냐? 불임이나? / 언제 아이를 출산할 것인가? (임신시기에 대한 질문) / 요즘 남자들도 육아휴직 많이 쓰는데 자네도 쓸 건가? 등	25.0	15.3	35.6	①	②	
결혼 또는 출산 이후 계속 취업 유무를 질문 ※사례: (미혼인 지원자에게) 결혼하면 일 그만두는 거 아닌가? / 만약 근무 중에 임신을 하게 되면 그 때 어떻게 할 것인가? 출산 후에도 일을 할 생각인가? 등	37.4	16.9	59.8	①	②	
커피심부름, 주량 등 직무와 관련 없는 업무 수행에 대한 태도를 질문 ※사례: 주량이 어떻게 되느냐? / 업무 중에 상사가 커피 심부름을 시켰다면 어떻게 하겠는가? 등	43.4	38.7	48.5	①	②	
부양가족이 있는지를 질문 ※사례: 자녀가 몇 명인가? 맞벌이인가? 등	29.0	26.4	31.8	①	②	
장시간 아무 질문을 하지 않거나 형식적으로 몇 가지 질문만 함. ※사례: 다른 지원자들에게는 질문을 하는데 나에게만 질문을 하지 않는 경우 등	37.8	36.8	38.9	①	②	
직장에 다른 성별의 직원이 많은데 근무하기 불편하지 않겠는지를 질문 ※사례: (남자 보육교사 지원자에게) 남자가 왜 이런 일을 하려 하지? 여자들 많은데 불편하지 않겠어요? / (여성 지원자에게) 우리 부서에는 남자가 많은데 견딜 수 있겠어? 등	29.4	27.2	31.8	①	②	
본교/분교, 학교 소재지 확인, 편입여부 등을 연계한 질문 ※사례: OO대면 서울에 있는 OO대인가? 등	42.8	40.2	45.6	①	②	

면접 시의 차별적인 질문이나 상황	전체	남성	여성	필요성		필요한 이유
				필요	불필요	
특정학교 출신인지를 확인하기 위해 학교출신 지인이나 해당 학교 교수와의 친소관계를 언급 ※사례: 그 학과에 000교수는 잘 지내고 계시는가? 등	19.6	23.8	15.1	①	②	
대학 입학 여부, 지방대학, 전문대학 등 학력과 관련된 질문 ※사례: 요즘 시대에 왜 대학을 안 갔어요? / 00대면 4년제 맞나? 등	36.8	39.8	33.5	①	②	
신장, 몸무게, 헤어스타일 등 신체조건에 대한 언급 ※사례: (얼굴을 훑어보면서) 힘든 일 안 해본 것 같은데 힘든 일 얼마나 견딜 수 있겠나? / (증명사진과 비교해 보면서) 조금 살이 찼네요? / 너무 마른 것 같은데 몇 킬로나 나가요? 등	42.4	42.1	42.7	①	②	
직무와 관계없는 종교에 대한 질문 ※사례: 종교가 뭐냐? / 봉사활동을 많이 하셨는데 신앙심 때문에 그러시냐? 등 단, 지원 직종이 특정 종교에 기반한 경향사업이나 기업인 경우는 예외	26.6	23.0	30.5	①	②	
출신지 또는 출신지역 사람들의 성향에 대한 질문 ※사례: 00지역 사람들이 결과 속이 다르지 않나? / 00도는 명칭한 애들 모여 있는 명칭도 아냐? 등	17.0	17.6	16.3	①	②	
성적지향, 성별정체성을 확인하거나 사회적 통념을 반영한 질문 ※사례: 동성결혼에 대해 찬성하는가? 반대하는가? / 게이예요? 남자 좋아해요? / 하00(트랜스젠더 연예인)에 대해 어떻게 생각하느냐? 등	9.6	11.1	7.9	①	②	
정치적 의견, 정당 가입 여부 및 사상 등에 대해 질문 ※사례: 어떤 정당을 지지하는가? / 국정교과서에 대해 어떻게 생각하느냐? / 종북에 대해 어떻게 생각하느냐? 등 단, 특정 정당 관련 사업장에서 정당 가입 여부를 질문 받은 경우 제외	16.4	18.8	13.8	①	②	
인격적 모욕을 느낄 정도의 훈계나 평가 ※사례: 이정도 실력으로 우리 회사에서 살아남겠는가? / (이력서를 훑어보며 특정 내용에 대해) 이력서에 이런 건 쓰는 게 아니지. 지금 몇 살인데 이걸 모르냐? / 주제를 알고 지원하세요. 이 업계에 대해 알려주기 위해 일부러 면접에 불렀어요. 등	23.6	23.4	23.8	①	②	
업무와 상관없는 성적인 농담이나 성희롱적인 질문 ※사례: (입사지원서를 훑어보며) 성과 사회라는 수업을 들었는데 성에 대해 관심이 많냐? / 애교 많아요? 여자는 애교가 있어야 맞이지! / 여자 친구와 해 봤나? 등	11.2	11.1	11.3	①	②	
면접관이 반말로 질문	33.4	31.4	35.6	①	②	
남성 지원자끼리, 여성 지원자끼리 구분해서 면접을 진행	15.8	19.5	11.7	①	②	
장애를 이유로 출퇴근 가능 여부, 근무 가능 여부를 질문 ※사례: 몸이 불편한데 출퇴근이 가능하겠는가? 장시간 앉아 있어야 하는데 근무에 집중할 수 있겠는가? 등	6.8	8.8	4.6	①	②	

면접 시의 차별적인 질문이나 상황	전체	남성	여성	필요성		필요한 이유
				필요	불필요	
교도소 수감 여부, 범죄유형, 범죄명, 수사 받은 전력이 있는지 여부 등에 대해 질문 ※사례: 전과 전력이 있나? 등	3.8	5.7	1.7	①	②	
현재 또는 과거의 질병과 관련하여 출퇴근 가능 여부, 근무 가능 여부를 질문 ※사례: 건강검진 결과, 결핵이 걸렸던 적이 있던데 다시 재발할 가능성은 없나? / 어쩌다 그런 병이 걸렸나? / 신경정신과에 다닌 기록이 있는데 무엇 때문인가? 등	10.6	13.0	7.9	①	②	

문4. 채용절차의 공정성을 확보하기 위한 방법에는 무엇이 있을지 자유롭게 기술해 주십시오.

블라인드 채용에 대한 의견

문5. 2017년 하반기부터 공공기관의 채용과정에 의무적으로 블라인드 채용을 진행하도록 되어 있습니다. 귀하께서는 블라인드 채용에 동의하십니까? 동의하거나, 동의하지 않는 경우, 각각의 이유는 무엇입니까? 자유롭게 기술해 주십시오.

- 1) 동의 정도 : ① 동의 ② 동의하지 않음
 2) 각각의 이유는 무엇입니까?

문6. 블라인드 채용의 취지는, 채용 과정에서의 차별적 요소를 제거함으로써 구직자들에게 균등한 기회를 보장하기 위한 것입니다. 이러한 취지에 맞는 블라인드 채용 운영을 위해 전제되어야 할 사항은 무엇이라고 생각하십니까?

문7. 귀하의 회사(기업)에서는 블라인드 채용을 운영할 계획이 있습니까? 있다면 언제부터, 어떠한 채용 과정에, 어떠한 형태로 운영하고자 하십니까? 구체적으로 기입해 주십시오.

부록 3. 면접 시 불쾌감을 느낀 질문 사례

구분	질문 사례	구분	질문 사례
1	키가 작네요	136	경력하고 상관 있어요?
2	키가 작아서 일을 잘하겠어요?	137	경력자를 더 우대한다
3	키가 몇이예요?	138	비정규직이었어요?
4	우리는 키 큰 사람 좋아하는데	139	생산 보조만 했어요?
5	신체조건	140	경력이...다 작은 회사인가 봐요
6	몸무게가 몇인가요?	141	그 동안 뭐 했어요?
7	옷 사이즈는 몇 정도 입어요?	142	회사 왜 그만 두었어요?
8	헤어스타일이 범상치 않은데요?	143	경력과 연차가 많아서 이직하기 힘들었겠어요
9	목소리가 왜 그래요?	144	동종 업계로 이직하지 왜 다른 일을 찾으려고 하는 겁니까?
10	손가락이 짧으시네요. 그래서 타자는 치실 수 있겠어요?	145	이전의 다니던 직장에서의 직급과 하는 일을 제시하라고 함
11	웃이 너무 단정하지 않네	146	이거는 경력으로 안쳐주는 거 아시죠?
12	너무 안 꾸며서 중학생 같아요	147	다른 일은 안 해봤어요?
13	외모가 이국적이네요	148	군대에서 뭐 했나?
14	왜 이렇게 어려보여요?	149	군대는 왜 면제예요? 문제있는 거 아닌가요?
15	얼굴 보니까 일 못할 것 같은데	150	군대 안 갔다 오셨네요
16	외모에 자신 있는 사람만 뽑습니다	151	군대도 안 갔는데 사회생활 해봤어요?
17	외모 지적	152	아직 군대를 안 갔네요 늦게 가는 이유가 뭐가요?
18	얼굴이 왜 그렇게 생겼어요?	153	군대
19	피부 톤을 좀 밝게 해 보는 게 어때요?	154	왜 공익을 가신 거예요?
20	표정이 왜 그래요?	155	경력에 관한 질문
21	사진과 실물이 다르네요	156	괜히 나이만 들게 어학연수는 왜 갔다 왔어요?
22	생긴 거와 다르네요	157	열정페이로 일할 마음이 있어요?
23	외모 관리 안하세요?	158	제시한 연봉이 너무 높네요
24	인상이 너무 강하다/날카롭다	159	그 나이 땐 더 적게 받고 해도 돼
25	너무 뚱뚱한데 자기관리가 부족하네요	160	돈이 적는데 괜찮나?
26	그 체격으로 일은 할 수 있겠어요?	161	얼마 받길 원하나요?
27	살이 좀 찢 것 같다 운동은 하는가?	162	잘하는 게 뭐예요?

구분	질문 사례	구분	질문 사례
28	덩치가 많이 크네요	163	이 일을 할 수 있겠어요?
29	저희는 마른 사람만 구해요	164	예전 일은 기억이나 하세요? 잘 할 수 있겠어요?
30	살찐네요	165	능력이 떨어질 것 같다
31	다이어트 해요?	166	직접 일해보지도 않았는데 여기 회사에 대해서 네가 어찌 아느냐?
32	살 빼야겠다	167	많이 공부하셔야 할 것 같네요
33	머리가 짧네요	168	우리가 원하는 사람이 아니다
34	머리 스타일이 좀 답답하네요	169	여기서 적응 할 수 있을까?
35	머리 스타일	170	당신보다 뛰어난 사람이 없을 것 같아요?
36	머리가 긴 편이네요	171	전공도 아닌데 잘할 수 있을 것 같아요 ?
37	귀걸이가 너무 화려한 거 아닌가요?	172	다른 직종이 맞을 거 같은데 그 쪽으로해보지 그래요?
38	서비스직인데 렌즈 안 껴요?	173	회사랑 본인이랑 안맞으면 어떻게 할 건가요?
39	여자처럼 피어싱 했네	174	늦게 지원한 이유
40	화장한지 오래됐어요?	175	왜 여기 지원했어요?
41	화장이 진하네요	176	이런 일 해본 적 없어요?
42	화장하고 다닐 수 있어요?	177	얼마나 일하실 건가요?
43	넥타이 색깔이 잘못됐다고 생각 안 하나요?	178	본인이 서비스직에 어울린다고 생각하세요?
44	여자만 뽑습니다	179	면접 볼 때는 누구나 다 잘한다고 얘기하지 실제로 그럴 수 있느냐가 문제지
45	남자인데 섬세한 일을 잘할 수 있나요?	180	여기 생각했던 곳이란 다른 곳이에요
46	본인이 남자라고 생각하고 있나요?	181	업무에서 하는 건 네가 예상하는 그게 아니다
47	여자들이 많이 하는 일인데 남자가 할 수 있겠어요?	182	자격증이 이게 다니?
48	여자가 할 수 있겠어?	183	자격증이 별로 없는데 딸 생각을 안 해보셨나요?
49	여자 나이는 크리스마스 같다 25세 넘으면 끝이다	184	어학도 없이 뭐했어요?
50	여직원이니까 잡일도 해야 한다	185	(특정 자격증)은 뭐하러 댄어요? 어디 쓸 데도 없는데
51	경쟁력이 20살 여자애들과 비교해서 떨어지는 건 아시죠?	186	전과 관련 확인서 제출 필요합니다
52	여자는 ~해서 안돼요	187	손님이 몸을 터치할 경우 어떻게 응대할건지? 기분 나쁜 티를 내겠다 와 같은 답변이면 탈락

구분	질문 사례	구분	질문 사례
53	여자가 나이가 많으면 취업하기 힘들 텐데	188	업무와 관련되지 않는 이외의 일에 대한 요구
54	여자 뽑는데 알아보지 그래요?	189	관련 업종에 아는 사람 있는지?
55	이래서 여자는 남자처럼 군대를 다녀와야 돼	190	아무거나 시켜도 되나?
56	성차별적 질문	191	뭐하고 싶어요?
57	근무할 때 치마만 입을 수 있어요?	192	본인이 무엇을 하고 싶은지는 아는 거예요?
58	나이가 많네요	193	왜 굳이 계약직을 하려고 해요?
59	나이가 많은데 그 동안 뭐 했어요?	194	그 동안 일을 안 했기에 하루 근무로 쓰긴 뭐하고 파트타임은 어때요?
60	나이에 비해 경력이 짧네요	195	알바 경력이 많은데 그냥 알바하지 왜 취직하려고 하세요?
61	나이가 많은데 왜 직장을 그만두었어요?	196	야근할 수 있어요? 당연히 못하지?
62	나이가 많은데 결혼은 언제?	197	야근 근무 어떻게 생각하는지?
63	나이가 많은데 대학교는 왜 아직도 다니는지?	198	안되는 날이 있대서 못 뽑아줘요
64	나이가 많은데 잘할 수 있겠어요?	199	건강에 문제가 있는 것 같다
65	나이가 많은데 파견직으로 일하는 것 괜찮은가요?	200	장애가 있는 거 같은데 할 수 있어요?
66	나이가 어린데 회사생활은 잘할 수 있겠어요?	201	힘은 잘 쓰나요?
67	나이가 어리네요	202	그 몸으로 일할 수 있겠어요?
68	나이가 어린데 여기 있다가 다른데 옮겨가겠네요	203	부모님 학력은?
69	나이가 어려 보이는데 아직 경험이 적은 거 아닌가요	204	부모님 직업은?
70	경력은 되지만 나이가 어려서 (남직원들은 나이가 많으니)직급을 올려줄 수 없다 그래도 괜찮나?	205	부모 관련
71	그 나이에 이걸 왜 해요?	206	한 부모 밑에서 자라는데 생각보다 밝은 성격이네요
72	나이 관련	207	재산은?
73	그 나이에 잘 할 수 있겠어요?	208	집은 전세? 월세? 자가?
74	XX 떠는 팔자가 세다고 하던데	209	집이 어디예요?
75	몇 살이야?	210	가족과 같이 살아요?
76	결혼 계획은?	211	가정환경
77	결혼/임신하면 그만 둘 건가요?	212	가족관계가 어떻게 되나요?
78	결혼 안 할거죠?	213	이혼가정 인가요?

구분	질문 사례	구분	질문 사례
79	결혼은 몇 살에 한 거예요?	214	가족이 언제 제일 행복하다고 생각합니까?
80	결혼했나요?	215	성격
81	남자친구 있으면 금방 결혼하겠네	216	외아들이면 혼자 자라서 굉장히 이기적일 수 있겠네요
82	결혼 왜 아직 안 했어요?	217	딱딱하실 것 같아요
83	여자는 결혼을 해야 된다	218	남자/여자친구 있어요?
84	결혼은 왜 이렇게 일찍 했나요?	219	남자친구가 없는 이유가 뭐라고 생각해요?
85	자녀 계획은?	220	예쁘게 생겼는데 왜 남자친구가 없어요?
86	아이 낳는다고 육아휴직 쓰는 거 아니죠?	221	여자친구의 나이는?
87	아이가 있는데 직장 다닐 수 있겠어요?	222	거기 예전에 빨갱이 폭동있었던 곳 아니야?
88	출산을 몇 살에 한 거예요?	223	출신지는?
89	애 낳으면 곤란해요	224	집이 멀다
90	아이가 아프면 어떻게 할 겁니까?	225	타 지역에서 왜 여기까지 왔어요?
91	애는 누가 봐주나요?	226	(면접지)에서 계속 살았는데 어떻게 나랑 겹치는 게 하나도 없니
92	아기 아프면 매일 쉬겠네	227	광주에서 오래 살았으니깐 회사경영에 문제 있으면 데모하겠네
93	아기엄마구나	228	대구 출신이면 보수적이지 않나요?
94	맞벌이 해요?	229	경상도 사람들은 자기 주장이 강하다는 인식이 있는데 본인도 그렇게 생각하는지?
95	남편이 돈 버는데 왜 같이 벌라고 해요?	230	사투리를 안 쓰시네요
96	학력 관련	231	전라도에서 왔네
97	학력이 별로네요	232	이쪽 지역 출신이 아닌가 보네요?
98	학력이 괜찮은데 여기를 지원한 이유는 뭐죠?	233	종교가 뭐예요?
99	대학은 안 갈 거예요? 공부를 좀 더 해야지 않겠어?	234	종교는 왜 선택했나요?
100	출신 학교가 어디예요?	235	우리 종교를 믿지 않으면 일을 할 수 없는데 괜찮겠어요?
101	전문대 나오셨네요	236	회사로 인해 종교 활동 못하게 되면 어떡할 거예요?
102	이 학력/스펙으로 지원했어요?	237	종교에 대한 신념에 대해 묻는다
103	대학은 왜 안 갔어요?	238	기독교면 일요일 출근 못하지 않나?

구분	질문 사례	구분	질문 사례
104	(출신학교를 보고) 공부 안했네요?	239	기독교라고 되어 있는데 그럼 일요일마다 교회를 가나요?
105	미국에서 공부 했는데 저희는 외국에서 공부한 사람은 별로예요	240	기독교면 술 안 마시겠네요?
106	○○학교가 어디 있는 거예요?	241	그 근처에 대형교회가 있는데 교회 안 다녀요?
107	왜 그 학교 갔어요?	242	십자가 들고 다니세요?
108	지방대는 힘들텐데	243	주량은?
109	왜 지방대 나왔어요?	244	술을 잘 마시게 생겼네요
110	지방대 출신이네요	245	당신 술 마시면 취업 시켜줄게
111	학벌이 안 좋은데 무엇을 믿고 뽑아야 되죠?	246	저희는 술 많이 마시는데~~
112	아... 대학교가...	247	평소에 뭐하고 사나?
113	○○대학교 가신 거 보면 고등학교 때 재미있으셨겠어요	248	운전은?
114	졸업이 왜 늦었나요?	249	그렇게 운동을 좋아하는 거 보면 일할 시간도 모자라겠네요
115	왜 자퇴했어요?	250	아무런 질문이 없다
116	휴학기간 동안 한 게 없네요	251	포트폴리오를 보지도 않고 면접자리에 부름
117	대학 진학이 왜 늦어졌어요?	252	면접 보자마자 죄송해요 구했어요
118	고졸이에요?	253	취업과 관련 없는 질문을 한다
119	검정고시 졸업인데 고등학교는 왜 정상적으로 졸업하지 못했느냐?	254	니랑 팔씨름해서 이기면 뽑아줄게
120	성적이 안 좋은데 많이 놀았나 봐	255	강요적인 질문
121	학점이 낮네요	256	정치적 견해의 다름을 들어서 꼬투리 잡는 질문들
122	누구한테서 배웠어요?	257	그 나이에 그런 정치성향 이에요?
123	공부 안하고 뭐했어요?	258	정치성향
124	대학교 4년 동안 배운 게 뭐니까? 학교에서 무얼 배웠나요?	259	제대로 말 좀 똑바로 하세요
125	해외연수기간은?	260	면접 처음 봐요? 질문을 이해를 못합니까?
126	왜 박사는 하지 않았나?	261	아나운서 안 하길 잘했네. 말주변이 없네
127	지방대는 뭐 가르쳐요?	262	어떤 용어에 대해 물어보더니 그거는 다 아는 내용 아니냐며 호통을 쳤다
128	전공이 왜 그거예요?	263	자신감이 없다며 호통을 친다



구분	질문 사례	구분	질문 사례
129	보건대학을 졸업했는데 전공이 보건계열이 아니시네요	264	처음 보면서 다 안다는 듯 잔소리만 한다
130	왜 전공 분야가 아닌 곳을 지원했어요?	265	우리가 그렇게 한가한 사람처럼 보여요?
131	경력/스펙이 이게 다 인가요?	266	이것 밖에 없으시나요?
132	어디서 일했어요?	267	나가요
133	왜 이렇게 직장을 자주 옮겼어요?	268	아멘
134	이직을 하는 데 있어 가장으로서 책임감이 없는 것이 아니에요?	269	가장이면 돈을 많이 벌어야죠
135	그간 경력을 봐서 이런 일 할 수 있겠어요?	270	노래 불러봐요



채용과정 차별실태 모니터링

| 인쇄일 | 2017년 10월 20일
| 발행일 | 2017년 10월 23일
| 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: 978-89-6114-604-3 93320 비매품