



제 429회 국회 (정기회)
제6차 기후에너지환경노동위원회

채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 학력 등 개인정보 기재 요구 금지 항목 확대 등 〉
■ 강득구의원 대표발의(의안번호 제2212838호)

2025. 11.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 학력 등 개인정보 기재 요구 금지 항목 확대 등	2

I. 제안경위

2025년 9월 9일 강득구의원이 대표발의한 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 9월 10일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 구인자가 구직자에 대하여 구직자 본인의 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 출신지역·혼인여부·재산 등 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 개인정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집하지 못하도록 규정하고 있음.

그런데 「고용정책 기본법」은 사업주가 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 학력, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력을 이유로 차별을 하지 못하도록 규정하고 있어, 현행법에서도 직무수행에 필요하지 않은 개인정보를 이유로 구인자가 구직자를 차별하지 못하도록 하는 규정의 강화가 필요하다는 지적이 있음.

이에 기초심사자료 기재 요구를 금지하는 개인정보에 학력, 출신학교, 신앙 등을 추가하고, 구인자는 구직자를 모집·채용할 때에 합리적 이유 없이 기초심사자료 및 입증자료에 기재된 개인정보 중 그 직무수행에 필요하지 아니한 사항을 이유로 차별을 하지 못하도록 하려는 것임(안 제4조의3제2호 및 제4조의4 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 학력 등 개인정보 기재 요구 금지 항목 확대 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 직무의 수행에 필요하지 않음 개인정보로서 학력·출신학교·신앙을 추가하고(안 제4조의3), 구인자의 기초심사자료 활용에 있어 직무수행에 필요하지 아니한 사항을 이유로 인한 차별을 금지하려는 것임.(안 제4조의4 신설)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제4조의3(출신지역 등 개인정보 요구 금지) 구인자는 구직자에 대하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 다음 각 호의 정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집하여서는 아니 된다.	제4조의3(출신지역 등 개인정보 요구 금지) ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.
1. (생략)	1. (현행과 같음)
2. 구직자 본인의 <u>출신지역·혼인여부·재산</u>	2. ----- <u>출신지역·혼인여부·재산·학력·출신학교·신앙</u>

3. (생략) <u><신설></u>	3. (현행과 같음) <u>제4조의4(기초심사자료 활용의 공정성 보장) 구인자는 구직자 를 모집·채용할 때에 합리적 이유 없이 기초심사자료 및 입 증자료에 기재된 개인정보 중 그 직무수행에 필요하지 아니 한 사항을 이유로 차별을 하여 서는 아니 된다.</u>
------------------------------	---

나. 검토의견

현행법 제4조의3¹⁾은 직무 중심의 채용이 이루어질 수 있도록 하기 위하여 구인자가 구직자의 직무 수행에 필요로 하지 아니한 정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집하는 것을 금지하고²⁾, 이를 위반한 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하고 있음(제17조제2항제3호).³⁾

- 1) 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제4조의3(출신지역 등 개인정보 요구 금지) 구인자는 구직자에 대하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 다음 각 호의 정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집하여서는 아니 된다.
 1. 구직자 본인의 용모·키·체중 등의 신체적 조건
 2. 구직자 본인의 출신지역·혼인여부·재산
 3. 구직자 본인의 직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산
- 2) 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
 1. “구인자”란 구직자를 채용하려는 자를 말한다.
 2. “구직자”란 직업을 구하기 위하여 구인자의 채용광고에 응시하는 사람을 말한다.
 3. “기초심사자료”란 구직자의 응시원서, 이력서 및 자기소개서를 말한다.
 4. “입증자료”란 학위증명서, 경력증명서, 자격증명서 등 기초심사자료에 기재한 사항을 증명하는 모든 자료를 말한다.
 5. “심층심사자료”란 작품집, 연구실적물 등 구직자의 실력을 알아볼 수 있는 모든 물건 및 자료를 말한다.
 6. “채용서류”란 기초심사자료, 입증자료, 심층심사자료를 말한다.

직무의 수행에 필요하지 아니한 개인정보는 각호에서 나열하고 있는바, 제1호에서는 구직자 본인의 용모·키·체중 등 신체적 조건을, 제2호에서는 구직자 본인의 출신지역·혼인여부·재산을, 제3호에서는 구직자 본인의 직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산을 규정하고 있음.

그런데 이러한 개인정보의 범위에 구직자 본인의 학력, 출신학교, 신앙 등은 명시되어 있지 않은데, 구인자가 이러한 개인정보를 채용과정에서 구인자에게 요구하는 등의 행위 또한 채용의 공정성을 저하시킨다는 점에서 개선이 필요하다는 의견이 있음.

한편, 「고용정책 기본법」은 사업주가 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 학력, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력을 이유로 차별을 하지 못하도록 규정하고 있어, 「채용절차의 공정화에 관한 법률」(이하 “채용절차법”)에서도 직무수행에 필요하지 않은 개인정보를 이유로 구인자가 구직자를 차별하지 못하도록 하는 규정의 강화가 필요하다는 지적이 있음.

3) 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제17조(과태료) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.
3. 제4조의3을 위반하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 개인정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집한 구인자

고용정책기본법	채용절차법
제7조(취업기회의 균등한 보장) ① 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 한다. ② 고용서비스를 제공하는 자는 그 업무를 수행할 때에 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 구직자를 차별하여서는 아니 된다. ③ 직업능력개발훈련을 실시하는 자는 훈련대상자의 모집, 훈련의 실시 및 취업지원 등을 하는 경우에 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 훈련생을 차별하여서는 아니 된다.	제4조의3(출신지역 등 개인정보 요구 금지) 구인자는 구직자에 대하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 다음 각 호의 정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집하여서는 아니 된다. 1. 구직자 본인의 용모·키·체중 등의 신체적 조건 2. 구직자 본인의 출신지역·혼인여부·재산 3. 구직자 본인의 직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산

이에 개정안은 기초심사자료 기재 요구를 금지하는 개인정보에 학력, 출신학교, 신앙을 추가하고, 채용과정에서 기초심사자료 및 입증자료에 기재된 개인정보 중 그 직무수행에 필요하지 아니한 사항을 이유로 차별을 하지 못하도록 하려는 것으로, 채용절차에 있어서 직무와의 관련성이 없으면서 편견 또는 차별로 이어질 수 있는 가능성이 있거나 인권침해의 우려가 있는 정보의 수집을 금지하여 채용의 공정성을 담보한다는 데에 그 의의가 있어 보임.

다만, 「채용절차법」은 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 모든 작업장에 적용되는바, 채용은 기업이 경영목표 달성에 적합한 인재를

선발하는 중요 수단으로서, 기업에서 유능하고 조직 적합성이 높은 인재를 선별하는 데 필요로 하는 정보를 제한하는 것은 신중할 필요가 있다는 의견도 있음.

특히, ‘학력’, ‘출신학교’에 관한 정보 요구 및 수집의 금지는 직무능력 중심의 채용이 이루어지도록 하기 위하여 타당한 측면이 있으나, 상기 요인은 기업의 채용 과정에서 구직자의 능력을 측정할 수 있는 다양한 요소 중의 하나인 점을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

아울러, 현행법상 “그 직무의 수행에 필요한 정보”라고 판단되는 경우에는 학력 등에 관한 정보를 요구할 수 있겠으나, 학력과 직무수행의 관련성에 대해 구인자·구직자 등 관계자의 이견이나 입장 차이가 있을 수 있다는 점도 고려할 필요가 있음⁴⁾.

참고로, 채용절차에서의 공정성을 확보하기 위한 차별금지사유를 규정하고 있는 관련 법률을 살펴보면 다음과 같음.

4) 참고로, 2022년 11월 발표된 “공공기관 블라인드 채용 가이드라인”은 블라인드 채용제도를 의무화하여 채용과정에서 학력, 출신학교, 종교 등 편견 개입 가능성이 있는 정보에 대한 수집을 금지하고 있으나, 일부 정보에 대해서는 직무수행과의 관련성이 인정되는 경우(연구인력 채용)에 한해 예외적으로 수집을 허용하고 있음.

[표] 현행법에서 규정한 채용절차 등에서의 차별금지사유

구분	차별금지사유	제재
남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률	성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등	500만원 이하의 벌금
고용정책 기본법	성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 학력, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력 등	×
고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률	연령	500만원 이하의 벌금
장애인고용촉진 및 직업재활법	장애	×
직업안정법	성별, 연령, 종교, 신체적 요건, 사회적 신분 또는 혼인 여부 등	×
국가인권위원회법	성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역, 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) 등	× (단, 진정 및 구제 가능)
채용절차의 공정화에 관한 법률	용모·키·체중 등의 신체적 조건, 출신지역·혼인여부·재산, 직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산	500만원 이하의 과태료

다음으로, 안 제4조의4는 구직자를 모집·채용할 때에 합리적 이유 없이 직무수행에 필요하지 아니한 사항을 이유로 차별 금지하고 있는데, 채용과정에서 직무수행에 필요하지 아니한 사항을 이유로 차별하지 못하도록 하려는 개정안의 취지로 이해됨.

다만, 「채용절차법」은 채용과정에서 직무와 무관한 정보로 인한 차별을 금지하기 위해 개인의 노력 혹은 직무수행능력과 무관한 정보의 수집을 원천적으로 금지(법 제4조의3)하고 있다는 점, 위반 시의 처벌

규정이 없으므로 선언전·주의적 기능에 한정된다는 점 등을 고려할 필요가 있음.

고용노동부는 안 제4조의3과 관련하여 「채용절차법」은 상시 30인 이상의 근로자는 사용하는 모든 사업장에 적용되는바, 학력 등은 직무 수행과 관련이 있다는 의견도 있음을 고려하여 보완이 필요하며, 안 제4조의4와 관련하여 현행법 제4조의3에서 채용과정에서 직무와 무관한 정보 수집을 원칙적으로 금지하고 있음⁵⁾을 고려하여 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5539

5) 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제4조의3(출신지역 등 개인정보 요구 금지) 구인자는 구직자에 대하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 다음 각 호의 정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집하여서는 아니 된다.

1. 구직자 본인의 용모·키·체중 등의 신체적 조건
2. 구직자 본인의 출신지역·혼인여부·재산
3. 구직자 본인의 직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “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, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다.

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

제7조(모집과 채용) ① 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

② 사업주는 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.

제11조(정년·퇴직 및 해고) ① 사업주는 근로자의 정년·퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

② 사업주는 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 아니 된다.

제37조(벌칙) ① 사업주가 제11조를 위반하여 근로자의 정년·퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하거나 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하는 경우에는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제7조를 위반하여 근로자의 모집 및 채용에서 남녀를 차별하거나, 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 제시하거나 요구한 경우

「고용정책기본법」

제7조(취업기회의 균등한 보장) ① 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 한다.

② 고용서비스를 제공하는 자는 그 업무를 수행할 때에 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 구직자를 차별하여서는 아니 된다.

③ 직업능력개발훈련을 실시하는 자는 훈련대상자의 모집, 훈련의 실시 및 취업지원 등을 하는 경우에 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 훈련생을 차별하여서는 아니 된다.

「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」

제4조의4(모집·채용 등에서의 연령차별 금지) ① 사업주는 다음 각 호의 분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 사람을 차별하여서는 아니 된다.

1. 모집·채용
2. 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생
3. 교육·훈련
4. 배치·전보·승진
5. 퇴직·해고

② 제1항을 적용할 때 합리적인 이유 없이 연령 외의 기준을 적용하여 특정 연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 경우에는 연령차별로 본다.

제23조의3(벌칙)② 제4조의4제1항제1호를 위반하여 모집·채용에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 차별한 사업주는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

「장애인고용촉진 및 직업재활법」

제5조(사업주의 책임)② 사업주는 근로자가 장애인이라는 이유로 채용·승진·전보 및 교육훈련 등 인사관리상의 차별대우를 하여서는 아니 된다.

「직업안정법」

제2조(균등처우) 누구든지 성별, 연령, 종교, 신체적 조건, 사회적 신분 또는 혼인 여부 등을 이유로 직업소개 또는 직업지도를 받거나 고용관계를 결정할 때 차별대우를 받지 아니한다.

「국가인권위원회법」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

3. “평등권 침해의 차별행위”란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 없애기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위(이하 “차별행위”라 한다)로 보지 아니한다.
가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 용자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위
나. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위
다. 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위
라. 성희롱[업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의 2제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다] 행위

「채용절차의 공정화에 관한 법률」

제4조의3(출신지역 등 개인정보 요구 금지) 구인자는 구직자에 대하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 다음 각 호의 정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집하여서는 아니 된다.

1. 구직자 본인의 용모·키·체중 등의 신체적 조건
2. 구직자 본인의 출신지역·혼인여부·재산
3. 구직자 본인의 직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산

제17조(과태료) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

3. 제4조의3을 위반하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 개인정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집한 구인자