



제427회국회(임시회)
제3차환경노동위원회

고용정책 기본법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 신체·사회적 조건 및 가족정보 등을 이유로 한 차별금지 >
■ 박홍근의원 대표발의(의안번호 제2207672호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 신체·사회적 조건 및 가족정보 등을 이유로 한 차별금지 (안 제7조제1항)	2

I. 제안경위

2025년 1월 21일 박홍근의원이 대표발의한 고용정책 기본법 일부개정법률안은 2025년 1월 22일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 사업주가 근로자를 모집·채용할 때 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 학력, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하도록 규정하고 있음.

그런데 현행법은 근로자의 모집·채용과정에서 가족관계를 확인할 수 있는 정보를 이유로 차별하는 행위에 대하여는 명시적으로 금지하지 않아, 채용과정에서의 신체적 조건, 가족정보 등의 요구를 금지하고 있는 「채용절차의 공정화에 관한 법률」에 맞추어 법률을 개정할 필요가 있다는 의견이 제기됨.

이에 사업주가 제시하거나 요구하지 않아야 하는 정보의 범위를 구직자 본인의 성별·연령·용모·키·체중·임신여부·병력(病歷) 등의 신체적 조건, 출신지역·학력·출신학교·종교·혼인여부·재산 등의 사회적 조건, 직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산 등의 가족정보로 확대함으로써 근로자의 모집·채용과정의 공정화를 도모하려는 것임(안 제7조제1항).

Ⅲ. 검토의견

1. 신체·사회적 조건 및 가족정보 등을 이유로 한 차별금지 (안 제7조제1항)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 사업주가 근로자를 모집·채용할 때 차별을 금지하는 요소로서 현행법에 규정되어 있는 ‘성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 학력, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등’을 ①구직자 본인의 성별·연령·용모·키·체중·임신여부·병력(病歷) 등의 신체적 조건, ②구직자 본인의 출신지역·학력·출신학교·종교·혼인여부·재산 등의 사회적 조건, ③구직자 본인의 직계 준비속 및 형제자매의 학력·직업·재산 등의 가족 정보으로 세분화하여 구체적으로 규정하는 내용임.

현행	개정안
제7조(취업기회의 균등한 보장) ① 사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 <u>성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 학력, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등</u> (이하 “성별등”이라 한다)을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다.	제7조(취업기회의 균등한 보장) ① --- ----- ----- <u>다음 각 호의 사항</u> ----- ----- -----.

<신 설>	1. <u>구직자 본인의 성별 · 연령 · 용모</u> <u>· 키 · 체중 · 임신여부 · 병력(病歷)</u> <u>등의 신체적 조건</u>
<신 설>	2. <u>구직자 본인의 출신지역 · 학력 ·</u> <u>출신학교 · 종교 · 혼인여부 · 재산</u> <u>등의 사회적 조건</u>
<신 설>	3. <u>구직자 본인의 직계 존비속 및 형</u> <u>제자매의 학력 · 직업 · 재산 등의</u> <u>가족 정보</u>
② · ③ (생 략)	② · ③ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법 제7조는 사업주가 근로자를 모집·채용할 때, 고용서비스 제공자가 그 업무를 수행할 때, 직업능력개발훈련을 실시하는 자가 훈련 대상자 모집, 훈련 실시, 취업지원 등을 하는 경우에 각각 차별하지 못하도록 규정하고 있는바¹⁾, 이는 국가의 고용정책에 관한 기본법에 고용 과정에서 구직자 및 근로자가 합리적인 이유 없이 차별받지 않아야 한다는 기본 원칙을 규정한 것임.

한편, 채용절차에서의 공정성을 확보하기 위한 사항을 정한 개별법

1) 「고용정책 기본법」 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.

인 「채용절차의 공정화에 관한 법률」은 구인자가 직무의 수행에 필요하지 않은 사항을 고려하여 구직자를 채용하는 것을 방지하고 직무 중심의 공정한 채용이 이루어지도록 하기 위해 ①구직자 본인의 용모·키·체중 등의 신체적 조건, ②구직자 본인의 출신지역·혼인여부·재산, ③구직자 본인의 직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산 등의 정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집하는 것을 금지하고 있음.²⁾

반면 현행 「고용정책 기본법」은 사업주가 차별을 하지 않아야 할 사유로 ‘성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 학력, 출신 학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등’을 규정하고 있는바, 「채용절차의 공정화에 관한 법률」에 규정된 구직자 가족의 학력·직업·재산과 관련한 사항은 차별금지의 사유로 명시하지 않고 있음.

이에 개정안은 「채용절차의 공정화에 관한 법률」이 구인자로 하여금 수집하지 못하도록 금지하고 있는 정보의 내용을 이유로 사업주가 근로자를 차별하는 것을 금지하도록 하기 위해 두 법률의 내용을 유사하게 맞추어 규정하려는 것임.

개정안에 따라 경우 사업주가 직무와 관련 없는 정보로 구직자를 차별하는 것을 방지하고 구직자의 균등한 취업기회를 보장할 수 있을

2) 「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

것으로 보이는바, 입법 취지가 타당하다고 보임.

다만, 「채용절차의 공정화에 관한 법률」의 해당 규정은 500만원 이하의 과태료 부과 요건규정³⁾인바 이를 구체적으로 규정하는 것이 필요한 측면이 있는 반면, 「고용정책 기본법」의 규정은 사업주의 기본적인 의무 중 하나로 별도의 처벌규정 없이 차별금지를 포괄적으로 규정한 것으로, 차별금지의 사유에 ‘~ 등’을 규정하여 명시되지 않은 사유라고 하더라도 차별의 사유가 합리적이지 않은 경우 차별금지 조항에 포섭할 수 있는 여지가 있도록 규정하고 있음.

그러나 개정안과 같이 「고용정책 기본법」에 차별금지 요소를 구체적으로 명확하게 규정하는 경우 다양한 양태로 발생할 수 있는 차별의 사유 중 일부 사유의 경우 차별금지 조항에 포섭되기 어려운 경우⁴⁾도 발생할 수 있다는 점을 고려할 필요가 있겠음.

개정안에 대해 고용노동부는 현행법 체계 상 고용 전반은 「고용정책 기본법」에 포괄적으로 규정하고, 그 중 채용 관련 내용은 「채용절차의 공정화에 관한 법률」이 구체화하고 있다는 점을 고려할 때 「채용절차의 공정화에 관한 법률」이 구체화한 채용 절차 관련 내용을 「고용정책 기본법」에 재반영하는 것이 법 체계상 적절하지 않은

3) 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제17조(과태료) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제4조제2항 또는 제3항을 위반하여 채용광고의 내용 또는 근로조건을 변경한 구인자
2. 제4조제4항을 위반하여 지식재산권을 자신에게 귀속하도록 강요한 구인자
3. 제4조의3을 위반하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 개인정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집한 구인자

4) 성적 지향, 흡연 여부 등

측면이 있고, 「고용정책 기본법」의 차별 금지 요소를 세분화할 경우 채용차별의 범위가 오히려 축소될 우려도 있다는 점을 고려하여 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5535