



제434회국회(임시회) 폐회중
제7차 재정경제기획위원회

공공기관의 공정채용에 관한 법률안 검 토 보 고

〈공공기관 채용시 학력·출신학교에 따른 차별금지〉
■ 고민정의원 대표발의(의안번호 제2216855호)

2026. 4.

재정경제기획위원회
전문위원 임명현

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 검토의견	2
1. 총괄	2
가. 제정 필요성	2
나. 법률안의 주요 내용 및 논의 경과	5
2. 조문별 검토	10
가. 제명 및 정의(안 제2조 등)	10
나. 학력등 차별의 범위(안 제3조)	14
다. 공공기관의 책무(안 제4조 및 제5조)	17
라. 차별시정기본계획 수립 등(안 제6조 ~ 제9조)	18
마. 기본계획 권고안 제출(안 제10조)	23
바. 모집·채용, 교육·훈련, 승진 등에서의 차별금지 (안 제11조 ~ 제13조)	25
사. 정보공개 의무(안 제14조)	27
아. 법원의 구제조치(안 제16조)	29
자. 불이익 조치의 금지(안 제17조)	31

I. 제안경위

가. 발 의 자 : 고민정의원 등 11인

나. 발 의 일 : 2026. 2. 13.

다. 회 부 일 : 2026. 2. 19.

II. 제안이유 및 주요내용

우리 사회 전반에 만연해 있는 학력과 출신학교 차별은 인성을 비롯한 개인의 특성을 도외시하여 인적자원의 배분 활용을 왜곡시킬 뿐만 아니라, 사회 구성원들의 학력과인을 유발하고 나아가 차별 대상의 심리적 박탈감과 열등감을 초래함.

현행법 또한 모든 기업들이 채용하는 과정에서 합리적인 이유 없이 출신학교 및 학력 등으로 지원자를 차별하는 행위를 위법하다고 규정하고 있음.

정부 및 지방과 공공의 투자·출자 또는 재정지원으로 설립·운영되는 공공기관은 출신학교, 학력 등의 편견요소를 채용과정에 적용하지 않도록 이른바 블라인드 채용을 통해 학력차별을 방지함으로써 사회 통합과 공정한 채용의 효과를 거두고 있지만, 법적 근거가 없다는 한계가 있음.

이에 공공기관의 채용과 인사관리 영역에서 평등하게 기회가 보장되고, 공정한 과정을 통해 누구나 당당하게 실력으로 경쟁할 기회를 보장받도록 출신학교 등으로 인한 차별 금지 의무를 법률에 명시하고자 함.

Ⅲ. 검토의견

1. 총괄

가. 제정 필요성

현행 법령은 학력을 이유로 한 차별에 관해 「국가인권위원회법」과 「고용정책기본법」에서 일정 부분 규율하고 있는 바, 「국가인권위원회법」 제2조¹⁾는 학력을 ‘평등권 침해의 차별행위 사유’로 명시하여 학력을 이유로 한 합리적 이유 없는 차별을 금지하고 있고, 「고용정책기본법」 제7조²⁾는 근로자 모집·채용 등에서 학력·출신학교 등을 이유로 한 차별을 금지하고 있음.

그러나 「국가인권위원회법」은 차별행위에 대해 시정권고 위주의 구제수단을 두고 있어 강행적 제재수단으로 기능하기에는 한계가 있

1) 「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.

2) 「**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 **성별등**을 이유로 구직자를 차별하여서는 아니 된다.

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

으며, 「고용정책 기본법」 역시 선언적·원칙적 규정에 머물러 실질적인 차별시정 장치로는 미흡하다는 지적이 있음.

한편, 채용절차 전반을 규율하는 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제4조의3은³⁾ 직무 수행에 필요하지 않은 개인정보의 요구를 금지하고, 직계 존비속 등의 학력은 제출을 금지하고 있으나, 구직자 본인의 학력은 명시적 금지 대상에 포함되지 않아 학력이나 출신학교를 이유로 한 실질적 차별행위를 직접적으로 규율하기에는 제도적 공백이 있다는 의견이 있음.

이러한 상황에서 「공공기관의 공정채용에 관한 법률안」(이하 ‘제정안’)은 학력 및 출신학교(이하 ‘학력 등’)를 이유로 공공기관의 모집·채용·승진·전보·임금·복리후생·교육·훈련 등 고용 전반에서의 불합리한 차별을 명시적으로 금지하고, 이에 대한 구체절차를 마련함으로써 기존 법체계의 한계를 보완하려는 입법적 시도로 볼 수 있음.

현재 공공기관은 채용절차에서 공평한 기회보장을 위한 경영지침⁴⁾

3) 「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

4) 「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」 제15조(직원채용 원칙 등) ①공기업·준정부기

과 공공기관 블라인드 채용 가이드라인⁵⁾에 따라 채용 과정에서 학력 등 인적사항 요구를 원칙적으로 제한하고 있으나, 동 지침과 가이드라인은 법률에 근거한 규범이 아닌 행정지침의 성격을 가지므로, 정책의 지속성과 강제력 확보 측면에서 한계가 있을 수 있음.

제정안은 이를 법률에 명문화함으로써 공공기관에서의 학력 등에 따른 차별을 구조적으로 완화하고, 직무능력 중심의 인사관리 체계를 제도적으로 정착시키려는 데 의의가 있음.

관은 직원의 채용절차와 방법 등에 관한 사항을 사전에 규정하고 직원 채용시에는 공고 등을 통하여 구체적인 채용 절차와 방법 등을 공개하여야 한다.

②공기업·준정부기관이 채용 공고 후 불가피한 사유로 채용 내용을 변경하는 경우에는 변경하고자 하는 내용을 인사위원회 등의 심의·의결을 거쳐 다시 공고하여야 한다.

③공기업·준정부기관은 소속직원을 채용하는 경우 공개경쟁시험에 의해 채용하는 것을 원칙으로 하며, 응시자의 공평한 기회 보장을 위해 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 아니된다.

④공기업·준정부기관은 제3항의 규정에도 불구하고 특수분야 전문직종 등의 경우 동일한 조건을 가진 다수인을 대상으로 제한경쟁시험방식을 통해 채용할 수 있다. 이 경우 채용기준 또는 자격요건은 직위·직무특성을 감안하여 구체적으로 설정하고 이를 사전에 공개하여야 한다.

⑤ ~ ⑥ (생략)

제21조(승진·전보 등 인사운영) ① (생략)

②공기업·준정부기관은 근무성적평정, 서열명부 등 업무성과지표 및 징계 관련 참고자료 등을 활용하여 객관적이고 공정하게 승진과 전보 등에 대한 인사를 하여야 한다. 특히, 특별승진 등의 경우에는 구체적인 승진 인원과 승진 요건 등에 대하여 인사위원회 등의 심의·의결을 거쳐 사전에 전 직원에게 공지하여야 한다.

③ ~ ④ (생략)

5) 「공공기관 블라인드 채용 가이드라인」, 관계부처 합동(고용노동부, 기획재정부, 행정자치부, 인사혁신처), 2022. 11.

주요 내용: 공공기관은 직원 채용 시 입사지원서에 인적사항(인적사항은 출신지역, 가족관계, 신체적 조건(키·체중, 용모<사진부착 포함>), 학력, 재산 등) 요구를 원칙적으로 할 수 없음. 다만, 신체적 조건·학력은 채용 직무를 수행하는데 있어 반드시 필요하다고 인정될 경우 예외로 함.

면접위원에게 응시자의 출신지역·가족관계·학력 등 인적사항 정보 제공 금지, 면접위원은 응시자의 인적사항에 대한 질문 금지 등

나. 법률안의 주요 내용 및 논의 경과

제정안은 공공기관의 채용과 인사관리 영역에서 평등한 기회를 보장하고, 공정하고 합리적인 경쟁이 이뤄질 수 있는 인사제도를 구축하려는 것으로, 총 17개의 조문으로 구성되어 있음.

제정안은 출신학교와 학력(이하 “학력등”)을 이유로 한 불합리한 차별을 금지하고 피해구제 절차를 마련하는 것을 핵심 내용으로 하며, 적용 대상은 「공공기관의 운영에 관한 법률」상 공공기관과 지방공기업, 한국방송공사, 한국교육방송공사를 포함함.

구체적으로는 공공기관의 모집·채용·교육훈련·승진 등에서 합리적 이유 없는 차별을 금지하되, 직무상 불가결한 경우나 차별 해소를 위한 잠정적 우대는 예외로 인정하고, 기관장에게 차별금지 및 시정 책무를 부과하고 있음.

또한, 재정경제부장관이 5년마다 기본계획을 수립하고 3년마다 실태조사를 실시하도록 하며, 국가인권위원회가 권고안을 제출할 수 있도록 하는 등 정책 추진체계를 규정하고, 정보공개청구권과 법원의 차별중지 명령 제도를 도입하는 한편, 불이익 조치 금지와 우수기관 지원 근거를 두어 규제와 지원을 병행하도록 하고 있음.

[제정안의 주요내용]

구 분	주 요 내 용
목 적 (제1조)	○ 공공기관이 합리적 이유 없이 출신학교와 학력을 이유로 차별하는 것을 금지 ○ 출신학교와 학력을 이유로 차별받은 경우 구제
정 의 (제2조)	○ 학력등 : 학력과 출신학교, 학력은 교육기관의 졸업 또는 이수 이력을 의미하고, 출신학교는 졸업 또는 이수한 교육기관의 명칭 ○ 공공기관 : 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관, 지방공기업, 한국방송공사, 한국교육방송공사
학력등 차별의 범위 및 의무 (제3조)	○ 합리적 이유 없이 모집, 채용, 교육훈련, 승진 등에 대하여 특정한 사람을 분리, 구별, 제한, 배제 등 불리하게 대우 등 ○ 예외: 특정 학력등이 업무 수행을 위하여 불가결한 경우, 현존하는 차별 해소를 위하여 특정 개인/집단을 잠정 우대하는 경우 등
공공기관의 책무 (제4조 및 제5조)	○ 공공기관의 장은 제3조에 따른 학력등 차별해서는 아니 됨. ○ 공공기관은 차별을 시정하기 위한 시책을 수립해야 하고, 공공기관은 차별을 방지하고, 차별받은 사람의 권리를 구제할 의무
기본계획 수립 등 (제6조~제9조)	○ 재경부장관은 5년마다 ‘공공기관의 학력등 차별시정기본계획’을 수립 ○ 재경부장관은 기본계획 시행을 위한 관계 중앙행정기관의 장과 협의를 거쳐 ‘학력등 차별시정 시행계획’을 수립 ○ 기본계획과 시행계획 수립시 관계 기관에 협조 요청 가능 ○ 재경부장관은 3년마다 학력차별에 대한 실태조사 실시
기본계획 권고안의 제출(제10조)	○ 국가인권위원회는 기본계획 권고안을 마련하여 기본계획 수립 1년 전까지 대통령에게 제출
모집, 채용, 교육·훈련 승진 등에서의 차별금지 (제11조~제13조)	○ 공공기관장은 학력등을 이유로 모집·채용, 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생, 퇴직·해고에서 차별 금지 ○ 공공기관장은 학력등을 이유로 교육·훈련에서 배제·구별하거나, 직무와 무관한 교육·훈련 강요 금지 ○ 공공기관장은 학력등을 이유로 승진 배제, 승진 조건 또는 승진 절차 달리 적용 금지
정보공개 의무 (제14조)	○ 차별을 당했다고 주장하는 사람은 정보공개 청구를 할 수 있고, 공공기관장은 30일 이내에 그 내용을 공개

구 분	주 요 내 용
우수사례 지원 (제15조)	○재경부장관은 고용에서 학력등의 차별을 적극적으로 개선한 공공기관을 선정하여 사업을 지원하는 등의 조치 가능
법원의 구제조치 (제16조)	○법원은 이 법에 따른 소 제기과정에 차별이 소명되는 경우 본안 판결 전까지 차별중지 조치를 명할 수 있음
불이익 조치 금지 (제17조)	○공공기관장은 학력등 차별을 받았다고 주장하는 자 또는 관계자에 대한 불이익 조치 금지

참고로, 제21대 국회에서도 제정안과 유사하게 고용 과정에서 학력등을 이유로 한 차별금지 및 권리구제 등을 내용으로 「공정한 채용을 위한 출신학교 차별금지 및 직무능력중심 고용 촉진에 관한 법률안」(이수진의원 대표발의), 「학력·출신학교 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안」(서동용의원 대표발의) 등이 발의되었으나 각각 임기만료로 폐기된 바 있음.

[제21대 학력·출신학교 차별금지 관련 제정안 발의 현황]

제명	공정한 채용을 위한 출신학교 차별금지 및 직무능력중심 고용 촉진에 관한 법률안	고용에서의 학력·출신학교 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안	출신학교 차별없는 교육 공정성 실현에 관한 법률안	학력·출신학교 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안
발의의원	이수진의원 등 13인	오영훈의원 등11인	강득구의원 등 12인	서동용의원 등 13인
발의일	2021. 8. 30.	2022. 1. 25.	2021. 8. 30.	2021. 9. 2.
위원회	환경노동위원회	환경노동위원회	교육위원회	교육위원회

제22대 국회에서도 차별금지 및 채용 공정성과 관련된 입법 논의가 병행되고 있는 바, 차별금지와 관련하여 국민 생활 전반에서 성별, 장애, 병력, 성적 지향, 가족 형태 등을 이유로 한 차별을 금지하는 내용의 「차별금지법안」이 각각 발의(의안번호 2215945 손술의원 대표발의, 의안번호 2216610 정춘생의원 대표발의)되어 법제사법위원회에서 심사 중임.

또한, 채용 과정의 공정성을 제고하기 위하여 모든 기업을 대상으로 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집할 수 없는 개인정보의 범위에 구직자의 학력 관련 정보 등을 추가하는 내용의 「채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 2207669 박홍근의원 대표발의, 의안번호 2212838 강득구의원 대표발의)도 각각 발의되어 소관 상임위원회에서 심사 중에 있음.

따라서 제정안처럼 공공기관에 한정하여 별도의 입법으로 규율하기 보다는 현행 「채용절차의 공정화에 관한 법률」의 개정을 통해 공공기관을 포함한 모든 기업을 대상으로 채용과정의 공정성을 강화하는 방안도 고려할 수 있음. 다만, 공공기관은 사기업과 달리 공익적 가치를 우선으로 한다는 점에서 제정안과 같이 공공기관만을 대상으로 하여 별도의 법률을 제정하는 것도 바람직한 측면이 있다고 할 것임.

[고용·채용과정에서 차별금지를 위한 법률안 비교]

구분	박홍근의원 대표발의	강득구의원 대표발의	고민정의의원 대표발의
제·개정 법안명	「채용절차의 공정화에 관한 법률」 일부개정법률안	「채용절차의 공정화에 관한 법률」 일부개정법률안	「공공기관의 공정 채용에 관한 법률」안
발의일	2025. 1. 21.	2025. 9. 9.	2026. 2. 13
소관위	기후에너지환경노동위원회	기후에너지환경노동위원회	재정경제기획위원회
주요 내용	채용과정에서 기초심 사자료의 기재 요구 금 지 개인정보에 임신여 부, 종교, 병력, 출신학 교 를 추가함으로써 채 용의 공정성 도모	채용과정에서 기초심 사자료의 기재 요구 금지 개인정보에 학 력, 출신학교 , 신앙 등 을 추가하고, 합리적 이유없이 기초 심사자료 등에 기재된 개인정보 중 직무수행과 무관한 사항을 이유로 차별 금지	공공기관의 채용과 인사관리 영역에서 학력·출신학교로 인한 차별금지 의무를 법률에 명시
적용 대상	■ 기업 - 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장* * 30명 이상 근로자를 사용하 는 ‘공공기관’에도 적용	■ 기업 - 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장* * 30명 이상 근로자를 사용하 는 ‘공공기관’에도 적용	■ 공공기관 - 공운법에 따른 공공기관 - 지방공기업법에 따른 지방공사 ■ 한국방송공사 (KBS) ■ 한국교육방송공사 (EBS)

2. 조문별 검토

가. 제명 및 정의(안 제2조 등)

제 정 안
○ 이 법에서 사용하는 용어의 정의 - 학력등(학력과 출신학교) : 학력은 「초·중등교육법」, 「고등교육법」, 「학점인정 등에 관한 법률」, 「독학에 의한 학위취득에 관한 법률」, 「평생교육법」에 따른 교육기관의 졸업 또는 이수 이력을 의미하고, 출신학교는 졸업 또는 이수한 교육기관의 명칭 - 공공기관 : 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관, 지방공기업, 한국방송공사, 한국교육방송공사 - 근로자 : 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자

채용절차와 관련하여 현행은 「채용절차의 공정화에 관한 법률」에서 규정하고 있으며, 동 법은 채용과정에서 구직자가 제출하는 채용서류의 반환 등 채용 ‘절차’에서의 공정성을 확보하는데 초점을 맞추고 있음.

제정안은 제명에서 ‘공정채용’이라는 용어를 직접 사용하고, 적용대상을 ‘공공기관’으로 명시하여, 공공기관의 학력 및 출신학교를 이유로 한 차별을 금지하고, 법적 근거가 미비했던 ‘블라인드 채용’에 명확한 법률적 토대를 마련하려는 취지를 반영하여, 제명에서 공공 부문의 ‘공정한 채용’이라는 사회적 책무를 더욱 강조하고 있음.

제정안은 안 제2조제2호에서 “학력등”을 ‘학력’과 ‘출신학교’를 합쳐 정의하고 학력의 범위에 일반적인 교육기관의 졸업·이수 외에 학점인 증제, 독학사, 평생 교육시설을 통한 학위 취득, 외국 교육기관이나 다른 법령에 따른 상응하는 교육과정 이수자도 동일하게 학력의 범위에 포함하여 학력의 범위를 넓게 설정하고 있음.

또한, 제정안은 규제 대상이 되는 공공기관의 범위를 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관에 한정하지 않고⁶⁾, 지방공기업, 한국방송공사, 한국교육방송공사 등을 추가로 포함하여 그 적용 범위를 확대하고 있음.

지방공기업 및 방송공사 등이 공적 기능을 수행한다는 점에서 일반 공공기관과 동일한 수준의 규제를 적용할 필요성이 인정되므로 제정안과 같이 일괄하여 규율하는 것이 입법의 효율성 측면에서 바람직한 측면이 있으나, 이들 기관이 각각 「지방공기업법」 및 「방송법」 등 개별 법률에 따라 별도로 규율되고 있는 기존의 입법체계와 그 취지를 고려할 때, 해당 개별법을 통해 규율하는 방안에 대해서도 함께 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

6) 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조(공공기관) ② 제1항에도 불구하고 재정경제부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관을 공공기관으로 지정할 수 없다.

1. 구성원 상호 간의 상호부조·복리증진·권익향상 또는 영업질서 유지 등을 목적으로 설립된 기관
2. 지방자치단체가 설립하고, 그 운영에 관여하는 기관
3. 「방송법」에 따른 한국방송공사와 「한국교육방송공사법」에 따른 한국교육방송공사

관련하여 재정경제부는 공공기관에서 특정 학력에 적합한 직무의 채용이 필요한 경우, 해당자만을 대상으로 경쟁채용모집을 하는 등, 학력을 직무수행에 필요한 기준으로 활용 중이며, 「공공기관 블라인드채용 가이드라인」에서도 채용직무를 수행하는데 있어 반드시 필요하다고 인정될 경우 예외로 하여 수집 가능한 것으로 인정하고 있는 바, 차별금지 대상을 ‘출신학교 명칭’으로 한정하는 방안을 검토할 필요가 있다는 의견임.

※ 제정안 원문

제 정 안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “공공기관”이란 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제3조에 따른 지방공기업, 「방송법」 제4장에 따른 한국방송공사 및 「한국교육방송공사법」에 따른 한국교육방송공사를 말한다. 2. “학력(學歷)등”이란 학력과 출신학교를 말하며, 학력이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것을 말하고, 출신학교란 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」 등에 따라 졸업 및 이수한 교육기관의 명칭을 말한다. 가. 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에 따른 교육기관의 졸업 또는 이수 나. 「학점인정 등에 관한 법률」에 따라 교육부장관의 평가인정을 받은 교육훈련기관에서의 학습과정의 이수 다. 「독학에 의한 학위취득에 관한 법률」에 따른 학위취득 종합시험에 합격한 자에 대한 학사학위 취득 라. 「평생교육법」에 따른 평생교육시설의 교육과정 이수에 따른 학위 취득 마. 「초·중등교육법」에 따른 학력인정 등 일정한 교육과정의 이수 바. 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에 따른 교육기관에 상응하는 외국교육기관의 졸업 또는 이수 사. 다른 법령에 따라 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에 따른 교육기관에 상응하는 교육과정의 졸업 또는 이수 3. “근로자”란 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자를 말한다.

나. 학력등 차별의 범위(안 제3조)

제 정 안
○ 학력등 차별의 범위 - 합리적인 이유 없이 학력등을 이유로 하여 모집·채용, 교육훈련, 승진, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항 영역에서 특정한 사람을 분리·구별·제한·배제 등 불리하게 대우 - 합리적인 이유 없이 학력등을 이유로 불리한 대우를 표시·조장하는 채용공고를 직접 행하거나 허용·조장 - 차별이 아닌 사유: 특정 학력등이 해당 업무의 정상적인 수행을 위하여 불가결하게 요구되거나, 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 개인이나 집단을 잠정적으로 우대하는 경우 등

안 제3조는 이 법에 따라 금지하는 차별행위를 ① 합리적인 이유 없이 학력·출신학교를 이유로 모집·채용·배치·승진·임금 지급 등 고용과정과 국가자격 등의 부여 과정에서 특정한 사람 또는 집단을 우대하거나 불리하게 대우하는 행위, ② 형식상으로 불리한 대우를 하지 않지만 특정 집단에게 불리한 결과를 초래하는 행위, ③ 학력·출신학교에 따른 차별 행위를 표시·조장하는 채용공고를 하거나 이를 허용·조장하는 행위로 명시하고 있음 (안 제3조제1항).

다만, 업무 성격상 특정 학력이 불가피하게 요구되는 경우, 현존하는 차별의 해소를 위하여 특정한 사람 또는 집단을 잠정적으로 우대하는 행위 등에 대하여는 차별로 보지 않고 있음 (안 제3조제2항).

제정안은 학력 등 차별의 범위를 검정고시, 학점은행제, 외국 대학 등 다양한 학력 취득 경로 전반에 걸쳐 규정하고, 또한 차별이 발생하는 시점 역시 채용 단계뿐만 아니라 입사 후의 교육, 임금, 승진, 해고에 이르기까지 근로관계 전 과정으로 폭넓게 설정하고 있음.

참고로, 제정안에서 규정한 ‘합리적인 이유 없는 차별’은 「국가인권위원회법」⁷⁾, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」⁸⁾, 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」⁹⁾ 등 기존의 차별금지법 체계와 동일하게 기술된 구조임.

7) 「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.

8) 「남녀고용평등법」 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.

9) 「장애인차별금지법」 제4조(차별행위) ①이 법에서 금지하는 차별이라 함은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 장애인을 장애를 사유로 정당한 사유 없이 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하는 경우
2. -7. (생략)

※ 제정안 원문

제 정 안
제3조(학력등 차별의 범위) ① 이 법에서 금지하는 학력등 차별이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. - 합리적인 이유 없이 학력등을 이유로 하여 다음 각 목의 어느 하나의 영역에서 특정한 사람을 분리·구별·제한·배제 등 불리하게 대우하는 경우 - 모집·채용 - 교육훈련 - 승진 - 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항 - 합리적인 이유 없이 학력등을 이유로 불리한 대우를 표시·조장하는 채용공고를 직접 행하거나 그러한 채용공고를 허용·조장하는 경우 ② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있는 경우에는 이를 학력등 차별로 보지 아니한다. - 업무수행의 상황에 비추어 특정 학력등이 해당 업무의 정상적인 수행을 위하여 불가결하게 요구되는 경우 - 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 개인이나 집단을 잠정적으로 우대하는 경우 - 이 법 또는 다른 법률에 명시적 규정이 있는 경우

다. 공공기관의 책무(안 제4조 및 제5조)

제 정 안
○ 공공기관의 장은 제3조에 따른 학력등 차별 금지 ○ 공공기관은 차별을 시정하기 위한 시책을 수립해야 하고, 공공기관은 차별을 방지하고, 차별받은 사람의 권리를 구제할 의무

안 제4조 및 제5조에서는 공공기관의 장이 학력등에 따라 근로자등을 차별하여서는 아니 되고, 학력등에 따른 차별을 시정하기 위한 시책을 수립하고 차별받은 사람의 권리구제를 추진하는 등 적극적인 조치를 취해야 할 의무를 규정하고 있음.

안 제6조부터 제9조에서는 재정경제부 장관이 학력차별 시정을 위한 기본계획과 시행계획 등을 수립하도록 규정하고 있는데 공공기관이 그 기준에 맞춘 차별금지 대책과 예방시책을 마련하는 것은 법체계에 부합하는 적절한 입법조치라 판단됨.

※ 제정안 원문

고민정의원안
제4조(학력등 차별 금지) 공공기관의 장은 제3조제1항 각 호에 따른 학력등 차별을 하여서는 아니 된다.
제5조(공공기관의 책무) ① 공공기관의 장은 학력등 차별을 시정하기 위한 정책을 수립·시행하며, 학력등 차별의 금지와 예방에 필요한 시책을 종합적이고 효과적으로 추진하여야 한다. ② 공공기관의 장은 학력등 차별을 방지하고 차별받은 사람의 권리를 구제할 책임이 있으며, 학력등 차별을 실질적으로 해소하기 위하여 이 법에서 규정한 차별시정에 대하여 적극적인 조치를 하여야 한다.

라. 차별시정기본계획 수립 등(안 제6조 ~ 제9조)

제 정 안
○ 차별시정기본계획 수립 - 재정경제부장관은 학력등 차별을 시정하기 위하여 중앙기관의 장과 협의를 거쳐 ‘공공기관의 학력등 차별시정 기본계획’을 5년마다 수립 ○ 시행계획 수립 - 재정경제부장관은 기본계획을 시행하기 위하여 해마다 시행계획을 수립 ○ 관계 중앙행정기관의 장 등의 협조 - 기본계획 및 시행계획 수립 시 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장에게 협조 요청 가능, 요청 받은 기관장은 특별한 사유가 없는 한 따라야 함. ○ 학력등 차별 실태 조사 - 학력등 차별을 시정하기 위한 정책·수립 시행을 위하여 3년마다 실태조사 실시

제정안은 재정경제부장관이 학력등의 차별예방 및 시정 정책의 기본방향과 추진목표, 차별 실태 및 현황, 차별 금지 및 권리구제에 관한 법령·제도 개선 등에 관한 사항을 담은 차별시정 기본계획을 5년마다 수립하도록 하고, 기본계획을 시행하기 위한 시행계획을 매년 수립하도록 하며, 기본계획 및 시행계획의 수립·시행을 위한 자료 협조를 관계행정기관의 장등에게 협조를 요청할 수 있도록 하고, 학력등의 차별 실태조사를 3년마다 실시하도록 규정하고 있음.

개인 또는 집단에 대한 차별을 금지하는 내용의 선례를 살펴보면, 유사법에 비해 제정안이 ‘기본계획-시행계획-관련 자료 제출 요구-실태조사’에 이르는 절차를 체계적으로 규정하여, 학력차별을 효과적으로 시정하는데 도움이 될 것으로 보임.

[제정안과 차별금지 유사 법률안 4건 비교]

구분	제정안	장애인차별금지법	고령자고용법	남녀고용평등법	기간제법
기본 계획	공공기관의 학력등 차별 시정 <u>기본계 획을 5년마다 수립</u>	미규정	<u>고령자의 고용 촉진에 관한 기본계획 5년 마다</u> 수립	남녀고용평등 실현과 일·가 정의 양립에 관한 <u>기본계획 을 5년마다</u> 수 립	미규정
시행 계획	기본계획을 시행하기 위 하여 <u>시행계 획을 매년 수 립</u>	미규정	미규정	미규정	미규정
관계 기관 협조	기본계획 및 시행계획 수립 시 <u>필요한 경 우 협조 요청</u>	미규정	기본계획 수 립에 <u>필요한 자료의 제출 을 요청</u>	기본계획 수 립에 <u>필요한 자료의 제출 을 요청</u>	미규정
실태 조사	학력등 차별 을 시정하기 위한 정책·수 립 시행을 위 하여 <u>3년마다 실태조사</u>	장애인 차별 해소 정책의 수립·시행에 필요한 기초 자료를 확보 하기 위하여 <u>3년마다 실태 조사</u>	미규정	사업 또는 사 업장의 남녀 차별개선, 모 성보호, 일· 가정의 양립 실태를 파악 하기 위하여 <u>1년마다 실태 조사</u>	미규정

다만, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조(경영실적 평가)¹⁰⁾는
재정경제부 장관이 공공기관에 대한 평가를 위해 자료제출을 요청할

10) 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조(경영실적 평가) ①재정경제부장관은 제24조의2제3
항에 따른 연차별 보고서, 제31조제3항 및 제4항의 규정에 따른 계약의 이행에 관한 보고서, 제
46조의 규정에 따른 경영목표와 경영실적보고서를 기초로 하여 공기업·준정부기관의 경영실적
을 평가한다. 다만, 제6조의 규정에 따라 공기업·준정부기관으로 지정(변경지정은 제외한다)된
해에는 경영실적을 평가하지 아니한다.

② (생략)

③ 재정경제부장관은 제1항에 따른 경영실적의 평가를 위하여 필요한 경우 공기업·준정부기관에
관련 자료의 제출을 요청할 수 있다.

④ -⑩ (생략)

수 있도록 규정하고 있는데, 제정안에 따른 계획 수립 및 실태조사는 이와 중복될 가능성이 있어 기존 공운법에 따른 평가체계와의 조정이 필요할 것으로 보임.

예산정책처는 제정안에 따라 학력등 차별시정에 관한 기본계획을 수립하고, 학력등 차별 실태조사를 실시할 경우 2027년부터 2031년까지 5년간 총 8억 2,800만원(연평균 1억 6,700만원) 이상 추가 재정소요가 발생할 것으로 추계함.

[제정안에 따른 추가 재정소요: 2027~2031년]

(단위: 백만원)

구 분	2027	2028	2029	2030	2031	합계	연평균
학력등 차별시정기본계획의 수립(안 제6조)	46	-	-	-	-	46	-
학력등 차별 실태조사(안 제9조)	391	-	-	391	-	782	-
합계	437	-	-	391	-	828	167

관련하여, 재정경제부는 공공기관 채용 응시자의 공평한 기회보장을 위해 「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」 11)과 노동부의 불

11) 「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」 제15조(직원채용 원칙 등) ①공기업·준정부기관은 직원의 채용절차와 방법 등에 관한 사항을 사전에 규정하고 직원 채용시에는 공고 등을 통하여 구체적인 채용 절차와 방법 등을 공개하여야 한다.

②공기업·준정부기관이 채용 공고 후 불가피한 사유로 채용 내용을 변경하는 경우에는 변경하고자 하는 내용을 인사위원회 등의 심의·의결을 거쳐 다시 공고하여야 한다.

③공기업·준정부기관은 소속직원을 채용하는 경우 공개경쟁시험에 의해 채용하는 것을 원칙으로 하며, 응시자의 공평한 기회 보장을 위해 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한

라인드 가이드라인¹²⁾을 통해 출신학교 등에 따른 불합리한 제한을 금지하고 이행여부를 지속 점검 중으로 공공기관에 한정하여 학력차별 시정을 목적으로 한 별도의 기본계획의 수립이 필요하지 않다는 의견임.

불합리한 제한을 두어서는 아니된다.

④ ~ ⑥ (생략)

제21조(승진·전보 등 인사운영) ① (생략)

②공기업·준정부기관은 근무성적평정, 서열명부 등 업무성과지표 및 징계 관련 참고자료 등을 활용하여 **객관적이고 공정하게 승진과 전보 등에 대한 인사를 하여야 한다.** 특히, 특별승진 등의 경우에는 구체적인 승진 인원과 승진 요건 등에 대하여 인사위원회 등의 심의·의결을 거쳐 사전에 전 직원에게 공지하여야 한다.

③ ~ ④ (생략)

12) 관계부처 합동(고용노동부, 기획재정부, 행정자치부, 인사혁신처), 「공공기관 블라인드 채용 가이드라인」, 2017. 7

주요 내용: 공공기관은 직원 채용 시 입사지원서에 인적사항(인적사항은 출신지역, 가족관계, 신체적 조건(키·체중, 용모<사진부착 포함>), **학력** 등) 요구를 원칙적으로 할 수 없음. 다만, 신체적 조건·학력은 채용 직무를 수행하는데 있어 반드시 필요하다고 인정될 경우 예외로 함. 면접위원에게 응시자의 출신지역·가족관계·학력 등 인적사항 정보 제공 금지, 면접위원은 응시자의 인적사항에 대한 질문 금지 등

※ 제정안 원문

제 정 안

제6조(학력등 차별시정기본계획의 수립) ① 재정경제부장관은 학력등 차별을 시정하기 위하여 5년마다 관계 중앙행정기관의 장과의 협의를 거쳐 공공기관의 학력등 차별시정 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 학력등 차별을 시정하기 위한 정책의 기본방향과 추진목표
2. 학력등 차별의 실태 및 현황
3. 학력등 차별 금지 및 구제에 관한 법령·제도 개선사항
4. 학력등 차별과 관련된 사회적 인식 개선을 위한 교육·홍보에 관한 사항
5. 그 밖에 학력등 차별을 시정하기 위한 주요 시책

③ 재정경제부장관은 기본계획을 수립할 때 국가인권위원회가 제10조에 따라 제출하는 권고안을 존중하여야 한다.

④ 기본계획의 수립절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제7조(시행계획의 수립) 재정경제부장관은 기본계획을 시행하기 위하여 해마다 관계 중앙행정기관의 장과의 협의를 거쳐 학력등 차별시정 시행계획(이하 “시행계획”이라 한다)을 수립하여야 한다.

제8조(관계 중앙행정기관의 장 등의 협조) 재정경제부장관은 기본계획과 시행계획을 수립·시행하기 위하여 필요한 때에는 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장에게 협조를 요청할 수 있다. 이 경우 협조를 요청받은 관계 중앙행정기관의 장 등은 특별한 사유가 없는 한 이에 따라야 한다.

제9조(학력등 차별 실태조사) ① 재정경제부장관은 학력등 차별을 시정하기 위한 정책의 수립·시행을 위하여 3년마다 학력차별에 대한 실태조사를 실시하여야 한다.

② 재정경제부장관은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 관계 중앙행정기관의 장, 관련 공공기관의 장 등에 대하여 필요한 자료의 제출 또는 의견의 진술을 요청할 수 있다. 이 경우 자료의 제출이나 의견의 진술을 요청받은 관계 중앙행정기관의 장 등은 특별한 사유가 없는 한 이에 따라야 한다.

③ 제1항에 따른 학력등 차별 실태조사의 방법과 내용 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

마. 기본계획 권고안 제출(안 제10조)

제 정 안
○ 국가인권위원회의 기본계획 권고안 제출 - 국가인권위원회는 재정경제부장관 및 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 기본계획 권고안을 마련하여 기본계획 수립 1년 전까지 대통령에게 제출

제정안은 인권위가 학력등 차별 정책에 관하여 재정경제부장관 등과 협의한 권고안을 마련하여 기본계획 수립 1년 전까지 대통령에게 제출하도록 하고 있음.

현행은 「국가인권위원회법」 제25조¹³⁾에 따라, 인권위는 각 기관에 인권정책 관련한 정책에 의견을 제안할 수 있고 동법 제29조¹⁴⁾에 의

13) 「국가인권위원회법」 제25조(정책과 관행의 개선 또는 시정 권고) ① 위원회는 인권의 보호와 향상을 위하여 필요하다고 인정하면 관계기관등에 정책과 관행의 개선 또는 시정을 권고하거나 의견을 표명할 수 있다.

② 제1항에 따라 권고를 받은 관계기관등의 장은 그 권고사항을 존중하고 이행하기 위하여 노력하여야 한다.

③ 제1항에 따라 권고를 받은 관계기관등의 장은 권고를 받은 날부터 90일 이내에 그 권고사항의 이행계획을 위원회에 통지하여야 한다.

④ 제1항에 따라 권고를 받은 관계기관등의 장은 그 권고의 내용을 이행하지 아니할 경우에는 그 이유를 위원회에 통지하여야 한다.

⑤ 위원회는 제1항에 따른 권고 또는 의견의 이행실태를 확인·점검할 수 있다.

⑥ 위원회는 필요하다고 인정하면 제1항에 따른 위원회의 권고와 의견 표명, 제4항에 따라 권고를 받은 관계기관등의 장이 통지한 내용 및 제5항에 따른 이행실태의 확인·점검 결과를 공표할 수 있다.

14) 「국가인권위원회법」 제29조(보고서 작성 등) ① 위원회는 해마다 전년도에 활동 내용과 인권 상황 및 개선 대책에 관한 보고서를 작성하여 대통령과 국회에 보고하여야 한다. 이 경우 보고서에는 군 인권 관련 사항을 포함하여야 한다. <개정 2022. 1. 4.>

② 위원회는 제1항에 따른 보고 외에도 필요하다고 인정하면 대통령과 국회에 특별보고를 할 수 있다.

③ 관계기관등은 제1항 및 제2항에 따른 보고에 관한 의견, 조치 결과 또는 조치 계획을 위원회에 제출할 수 있다.

④ 위원회는 제1항 및 제2항에 따른 보고서를 공개하여야 한다. 다만, 국가의 안전보장, 개인의 명예 또는 사생활의 보호를 위하여 필요하거나 다른 법률에 따라 공개가 제한된 사항은 공개하지 아니할 수 있다.

하여 해마다 인권상황 및 개선 대책에 대한 보고서를 대통령과 국회에 보고하고 있는데, 제정안에 따른 기본계획 권고안의 ‘대통령 제출 의무’는 기존의 「국가인권위원회법」 제25조에 따른 정책권고보다 강화된 형태로 인권위가 계획 입안 과정에 직접 참여하게 하여 인권위의 역할을 강화하고 있음.

이를 통해 인권위가 기본계획 권고안에 그간 제기된 민원·진정 등의 사례 검토 결과를 반영하거나 학력등 차별시정 시책이 성별·종교·장애 등 다른 평등권과 조화를 이루는지에 대한 종합적인 논의를 차년도 기본계획에 반영할 수 있을 것으로 보임.

※ 제정안 원문

제 정 안
제10조(기본계획 권고안의 제출) ① 국가인권위원회는 재정경제부장관 및 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 기본계획 권고안을 마련하고 기본계획을 수립하기 1년 전까지 이를 대통령에게 제출하여야 한다.
② 기본계획 권고안의 마련 및 제출절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

바. 모집·채용, 교육·훈련, 승진 등에서의 차별금지(안 제11조 ~ 제13조)

제 정 안
○ 모집·채용 등에서의 학력등 차별 금지 - 공공기관장은 학력등을 이유로 모집·채용, 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생, 퇴직·해고에서 차별 금지 - 모집·채용 과정에서 학력등이 기재된 자료 요구 제출 금지(직무 특수성에 따른 학위, 연구물에 대한 확인이 필요한 경우 제외) ○ 교육·훈련에서의 학력등 차별 금지 - 공공기관장은 학력등을 이유로 교육·훈련에서 배제·구별하거나, 직무와 무관한 교육·훈련 강요 금지 ○ 승진 등에서의 학력등 차별금지 - 공공기관장은 학력등을 이유로 승진 배제 또는 근로자 의사에 반한 전보 금지

제정안 제11조는 모집·채용, 임금, 복리후생 등에서의 학력등 차별을 금지하고, 모집·채용 과정에서 학력 등이 기재된 자료의 제출 요구를 할 수 없도록 하며, 안 제12조는 교육·훈련에서 배제 및 구별을 금지하고, 안 제13조는 승진·전보·배치 등에서 차별을 금지하도록 규정함.

안 제11조 ‘모집·채용 등에서의 학력등 차별금지’와 관련하여 공공 부분에서는 2017년부터 블라인드 채용제도를 도입하여 입사지원서·면접에서 출신지역, 가족관계, 학력 등을 원칙적으로 요구할 수 없도록 금지하고 있으나, 지역인재채용 같은 개인이나 집단을 잠정적으로 우대하는 채용절차의 경우엔 입증서류의 확인이 필수적임.

안 제3조제2항에서도 현존하는 차별을 해소하기 위하여 일부 집단

또는 개인에 대한 잠정적 우대 조치는 학력차별로 보지 않는 바¹⁵⁾, 이러한 채용 우대 조치에 따른 적격여부 심사자료 제출 요구는 가능하도록 조정할 필요가 있겠음.

※ 제정안 원문

제 정 안
제11조(모집·채용 등에서의 학력등 차별 금지) ① 공공기관의 장은 다음 각 호의 분야에서 합리적인 이유 없이 학력등을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하여서는 아니 된다. 1. 모집·채용 2. 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생 3. 퇴직·해고 ② 공공기관의 장은 모집·채용 과정에서 학력증명서 등 학력등이 기재된 자료의 제출을 요구하여서는 아니 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다. 1. 제3조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 2. 그 밖에 제1호에 준하는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우 제12조(교육·훈련에서의 학력등 차별 금지) 공공기관의 장은 합리적인 이유 없이 학력등을 이유로 근로자를 교육·훈련에서 배제·구별하거나 직무와 무관한 교육·훈련을 강요하여서는 아니 된다. 제13조(승진 등에서의 학력등 차별 금지) ① 공공기관의 장은 합리적인 이유 없이 학력등을 이유로 근로자를 승진에서 배제하거나 승진조건 또는 승진절차를 달리 적용하여서는 아니 된다. ② 공공기관의 장은 합리적인 이유 없이 학력등을 이유로 근로자의 의사에 반하여 다른 지역이나 직무에 배치하여서는 아니 된다.

15)안 제3조(학력등 차별의 범위) ① 이 법에서 금지하는 학력등 차별이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. ~ 2. (생략)

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있는 경우에는 이를 학력등 차별로 보지 아니한다.

1. 업무수행의 상황에 비추어 특정 학력등이 해당 업무의 정상적인 수행을 위하여 불가결하게 요구되는 경우

2. 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 개인이나 집단을 잠정적으로 우대하는 경우

3. 이 법 또는 다른 법률에 명시적 규정이 있는 경우

사. 정보공개 의무(안 제14조)

제 정 안
○ 정보공개의무 - 공공기관의 모집·채용 등에서의 학력등 차별을 당했다고 주장하는 사람은 공공기관의 장에게 그 기준 등에 대하여 문서로 정보공개를 청구 가능 - 공공기관의 장은 정당한 사유가 없으면 제1항의 정보공개청구를 받은 날부터 30일 이내에 그 내용을 공개하여야 함

안 제14조는 공공기관의 모집·채용 과정에서 학력 등을 이유로 차별을 받았다고 주장하는 자가 해당 공공기관의 장에게 채용 기준 등에 관한 정보의 공개를 문서로 청구할 수 있도록 하고, 공공기관의 장은 정당한 사유가 없는 한 청구를 받은 날부터 30일 이내에 그 내용을 공개하도록 규정하고 있음.

이는 채용 과정의 투명성을 제고하고, 차별을 주장하는 구직자가 신속하게 권리구제 절차를 준비할 수 있도록 한다는 점에서 긍정적인 측면이 있음. 특히 제정안 제16조에서 법원에 의한 구제절차를 별도로 규정하고 있는 점을 고려하면, 구직자가 소 제기 또는 진정 제기를 위한 기초자료를 확보할 수 있도록 하는 제도적 기반을 마련한다는 점에서 권리구제의 실효성을 높이는 장치로 평가할 수 있음.

아울러 차별 입증에 필요한 채용 기준 등 관련 정보에 대한 청구권을 법률상 명시적으로 보장하였다는 점에서도 입법적 의의가 있음.

다만, 제정안은 정보공개 청구를 받은 날부터 30일 이내에 공개하도록 규정하고 있으나, 일반적인 정보공개 절차를 규율하는 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 제11조에 따르면, 공공기관은 청구를 받은 날부터 10일 이내에 공개 여부를 결정하여야 하고, 부득이한 사유가 있는 경우에도 10일의 범위에서만 연장이 가능하도록 하여 최대 20일 이내에 공개 여부를 결정하도록 하고 있음.

이와 비교할 때, 제정안의 30일 공개 기한은 일반법상 처리기간보다 장기간으로 설정되어 있어, 차별 피해 주장자의 신속한 권리구제라는 입법 취지에 비추어 다소 완화된 측면이 있는 것으로 보임. 채용 관련 분쟁은 시의성이 중요한 사안이라는 점을 고려하면, 공개 결정 기간을 정보공개법상 수준으로 단축하는 등 보완이 필요할 것으로 보임.

※ 제정안 원문

제 정 안
제14조(정보공개 의무) ① 제11조부터 제13조까지의 규정에 따른 모집·채용 등에서의 학력등 차별을 당했다고 주장하는 사람은 공공기관의 장에게 그 기준이나 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항에 대하여 문서로 정보공개를 청구할 수 있다.
② 공공기관의 장은 정당한 사유가 없으면 제1항의 정보공개청구를 받은 날부터 30일 이내에 그 내용을 공개하여야 한다.

아. 법원의 구제조치(안 제16조)

제 정 안
○ 법원의 구제조치 - 법원은 이 법에 따른 소 제기 전 또는 소 제기 중에 차별이 소명되는 경우 본안 판결 전까지 차별중지 등 임시조치를 명할 수 있음. - 법원은 원상회복, 적극적 조치, 손해배상판결이 가능 - 법원은 적극적 조치가 필요하다고 판단하는 경우 이행을 명할 수 있으며, 이행하지 않는 경우 일정한 배상 명령 가능

안 제16조는 학력차별에 관한 소제기 전 또는 소제기 중 본안판결 이전에 법원이 차별 중지 또는 임시조치를 명할 수 있고, 판결 시 차별의 중지, 원상회복, 그 밖의 차별시정을 위한 적극적 조치, 손해배상의 판결을 할 수 있도록 하고 있으며, 적극적 조치가 필요한 경우 이행명령과 이행명령 불응 시 배상 명령을 할 수 있도록 하고 있음.

제정안은 재판과정에서 학력차별로 인한 피해가 지속되는 것을 막고, 공공기관의 조치 없이 법원의 판결을 통해 구제조치가 취해질 수 있도록 함으로써 학력차별 피해를 신속하고 적극적으로 구제할 수 있다는 점에서 바람직한 측면이 있으나, 이는 민사적 구제에 대한 특칙을 형성하는 것으로, 실질적인 구제 측면에서는 법원에서 당해 사건별로 학력 등에 따른 차별행위 준부 등을 개별적·구체적 타당성을 고려하여 판단할 것으로 보임¹⁶⁾.

16) 유사한 입법례인 장애인차별금지법 제48조제2항에 대하여, 법원은 “적극적 조치 등의 판결 시 고려사항”을 아래와 같이 설명하고 있음.

“ 「장애인차별금지법」 제48조 제2항은 “법원은 피해자의 청구에 따라 차별적 행위의 중지,

※ 제정안 원문

제 정 안
제16조(법원의 구제조치) ① 법원은 이 법에 따라 금지된 차별에 관한 소 제기 전 또는 소 제기 중에 피해자의 신청으로 피해자에 대한 차별이 소명(疎明)되는 경우에는 본안 판결 전까지 차별의 중지나 그 밖의 적절한 임시조치를 명할 수 있다. ② 법원은 피해자의 청구에 따라 차별의 중지, 원상회복, 그 밖의 차별시정을 위한 적극적 조치, 손해배상 등의 판결을 할 수 있다. ③ 제2항과 관련하여 법원은 차별의 중지, 원상회복, 그 밖의 차별시정을 위한 적극적 조치가 필요하다고 판단하는 경우에는 이행 기간을 정하여 이행하도록 명하고, 그 이행 기간까지 이를 이행하지 아니하는 경우에는 늦어진 기간에 따라 일정한 배상을 하도록 명할 수 있다. 이 경우 「민사집행법」 제261조를 준용한다.

임금 등 근로조건의 개선, 그 시정을 위한 적극적 조치 등의 판결을 할 수 있다.”라고 규정하면서, 위와 같은 적극적 조치의 내용, 형식, 판단의 기준 등을 구체적으로 정하고 있지 않다. 장애인차별금지법은 차별행위가 존재하는 경우 법원으로 하여금 당해 사건의 개별적·구체적 타당성을 고려하여 적극적 조치의 명령 여부 및 그 내용과 범위 등을 결정할 수 있도록 재량권을 부여하였다고 해석함이 타당하다.

다만 법원은 위와 같은 재량권을 행사함에 있어서 차별행위에 관한 적극적 조치를 명할 필요성이 있는지 여부, 특정 사항의 이행 명령이 차별행위의 중단·시정에 유효·적절한 수단이 되는지 여부, 특정 사항의 이행이 불가능하거나 피고에게 지나친 부담을 지워 다른 대안을 선택할 여지는 없는지 등을 비교형량하여 어떠한 적극적 조치를 명할 것인지 판단하여야 한다.

아울러 장애인차별금지법 제48조 제3항은 적극적 조치를 명한 판결에 대하여 간접강제의 방법으로 강제집행을 할 수 있다고 규정하고 있으므로, 법원이 명하는 적극적 조치는 이행가능성과 특정가능성을 모두 갖추어 유효한 강제집행이 가능한 것이어야 한다.

(자료 : 서울중앙지방법원 2021. 2. 18. 선고 2017가합33112 판결)

「장애인차별금지법」 제48조(법원의 구제조치) ① 법원은 이 법에 따라 금지된 차별행위에 관한 소송 제기 전 또는 소송 제기 중에 피해자의 신청으로 피해자에 대한 차별이 소명되는 경우 본안 판결 전까지 차별행위의 중지 등 그 밖의 적절한 임시조치를 명할 수 있다.

② 법원은 피해자의 청구에 따라 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건의 개선, 그 시정을 위한 적극적 조치 등의 판결을 할 수 있다.

③ 법원은 차별행위의 중지 및 차별시정을 위한 적극적 조치가 필요하다고 판단하는 경우에 그 이행 기간을 밝히고, 이를 이행하지 아니하는 때에는 늦어진 기간에 따라 일정한 배상을 하도록 명할 수 있다. 이 경우 「민사집행법」 제261조를 준용한다.

자. 불이익 조치의 금지(안 제17조)

제 정 안
○ 불이익 조치의 금지 - 공공기관장은 학력등 차별을 받았다고 주장하는 자 또는 관계자의 구제절차 준비 및 진행과정에서 진정, 진술, 증언, 자료제출이나 답변 등을 이유로 해고, 전보, 징계 등 신분이나 처우와 관련한 불이익 조치 금지

안 제17조에 따르면, 공공기관의 장은 차별을 받았다고 주장하는 자 또는 그 관계자의 구제 준비·진행과정에서 인권위에 진정·자료제출 등을 이유로 해고, 전보, 징계 등의 신분 및 처우에 대한 불이익 조치를 금지하고 있음.

이는 공익신고자에 대한 불이익 조치 금지를 규정하고 있는 보복금지 조항을 두고 있는 「국가인권위원회법」 제55조¹⁷⁾, 「남녀고용평등법」 제14조¹⁸⁾, 「공익신고자 보호법」 제15조¹⁹⁾의 보복 금지 조항의

17) 「국가인권위원회법」 제55조(불이익 금지와 지원) ① 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.

② 위원회는 인권침해나 차별행위의 진상을 밝히거나 증거 또는 자료 등을 발견하거나 제출한 사람에게 필요한 지원 또는 보상을 할 수 있다.

③ 제2항에 따른 지원 또는 보상의 내용, 절차, 그 밖에 필요한 사항은 위원회 규칙으로 정한다.

18) 「남녀고용평등법」 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치

2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치

3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치

4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급

5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한

6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위

7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우

19) 「공익신고자 보호법」 제15조(불이익조치 등의 금지) ① 누구든지 공익신고자등에게 공익

일반적 입법 형태와 동일한 형태로 불이익 조치 금지 의무를 명문화함으로써 차별 피해자에 대한 추가적인 피해를 예방하고, 차별 구제 신청에 보다 적극적으로 임할 수 있을 것으로 기대됨.

※ 제정안 원문

제 정 안
제17조(불이익 조치의 금지) 공공기관의 장은 학력등 차별을 받았다고 주장하는 자 또는 그 관계자가 이 법에서 정한 구제절차의 준비 및 진행 과정에서 진정, 진술, 증언, 자료제출이나 답변을 하였다는 이유로 해고, 전보, 징계 및 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

문 의 처
02)6788-5151

신고등을 이유로 불이익조치를 하여서는 아니 된다.

② 누구든지 공익신고등을 하지 못하도록 방해하거나 공익신고자에게 공익신고등을 취소하도록 강요하여서는 아니 된다.