



제418회 국회 (정기회)
제1차 환경노동위원회

채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈면접시험의 공정성 유지를 위한 의무 신설 등〉

■ 소병훈의원 대표발의(의안번호 제2200988호)

2024. 9.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 면접시험의 공정성 유지를 위한 의무 신설 등	2

I. 제안경위

2024년 6월 26일 소병훈의원이 대표발의한 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 6월 27일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 구인자가 구직자의 직무수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등 신체적 조건, 출신지역·혼인여부·재산 등의 정보를 기초심사자료로 요구하지 않도록 규정하고 있지만, 면접시험 과정에는 해당 규정이 적용되지 않음.

2023년 1월 국가인권위원회는 채용 면접시험에서 성희롱 및 성차별이 발생한 모 협동조합 중앙회장과 이사장에게 재발방지대책 마련과 인권교육 실시를 권고한 바 있으며, 언론과 시민단체 등은 우월적 지위를 이용한 이른바 ‘취업 갑질’에 대한 정부 차원의 적극적인 관리·감독과 제도개선 등을 지속적으로 촉구하고 있는 상황임.

이에 면접시험 과정에서 구직자가 불필요한 성차별을 받지 않도록 하기 위한 제도적 장치를 마련하고, 구인자와 면접시험 심사위원이 성희롱이나 민감한 개인정보에 관한 질문 또는 발언을 하지 못하도록 명문화함으로써 면접시험의 공정성을 제고하려는 것임(안 제13조의2 신설 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 면접시험의 공정성 유지를 위한 의무 신설 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 면접 시 심사위원단을 특별성별에 치우치지 않게 구성하도록 하고 면접시험 중에 구인자에게 직무와 무관한 개인정보를 질문하거나 성적 언동 등을 하는 행위를 금지하며, 이를 위반할 경우 과태료를 부과하려는 것임(안 제13조의2 신설 및 안 제17조제2항 및 제3항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<신설>	제13조의2(면접시험의 공정성 유지 등) ① 구인자는 면접시험을 실시하기 위하여 심사위원단을 구성하는 경우 특정 성별이 전체 위원 수의 10분의 7을 초과하지 아니하도록 하여야 한다. ② 구인자와 면접시험 심사위원은 면접시험 중에 구직자에게 제4조의3 각 호의 정보에 관한 질문 또는 발언을 하거나 성적 언동 등으로 성적 굴욕감·혐오감을 느끼게 하여서는 아니 된다.

제17조(과태료) ① (생략)	제17조(과태료) ① (현행과 같음)
② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.	② ----- ----- -----.
1. ~ 3. (생략)	1. ~ 3. (현행과 같음)
<신설>	4. 제13조의2제2항을 위반하여 면접시험 중 구직자에게 제4조의3 각 호의 정보에 관한 질문 또는 발언을 하거나 성적 굴욕감·혐오감을 느끼게 한 구인자 또는 심사위원
③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.	③ ----- ----- -----.
1. ~ 3. (생략)	1. ~ 3. (현행과 같음)
<신설>	4. 제13조의2제1항을 위반하여 면접시험을 실시한 구인자
④ (생략)	④ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법은 구인자가 구직자에게 직무수행에 필요하지 아니한 출신지역 등 개인정보를 요구하는 것을 금지하고 있음.¹⁾

1) 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

그런데 해당 규정은 서류 단계에서만 적용될 뿐, 채용 시험을 서류 심사와 필기·면접 등으로 구분해 진행하는 경우 면접 단계에서 발생하는 불합리한 차별과 불필요한 질문 등을 규정하기에는 부족하다는 지적이 있음.

실제로 직장갑질 119가 여론조사 전문기관에 의뢰한 설문조사 결과에 따르면, 입사 면접 과정에서 불쾌하거나 차별적인 질문을 받았다는 응답이 전체 응답자 가운데 11.2%를 차지하는 것으로 나타남.²⁾

이에 개정안은 면접시험의 공정성 유지를 위하여 심사위원단을 특별성별에 치우치지 않도록 구성하도록 하고 면접시험 중에 구인자에게 직무와 무관한 개인정보를 질문하거나 성적 언동 등을 하는 행위를 금지하며, 이를 위반할 경우 과태료를 부과하려는 것으로,

구직자가 불합리한 차별을 받을 수 있는 경우는 응시원서, 이력서 등 채용 관련 서류를 제출하는 경우뿐만 아니라 면접 과정 등에서도 발생할 수 있다는 점에서 개정안은 면접과정에서의 구직자 권익보호에 도움이 될 것으로 보임.

참고로, 주요 선진국들의 경우도 채용과정에서 편견요소가 개입하는 것을 방지하기 위해 채용과정에서 특정 정보를 수집하는 것을 엄격히 제한하고 있음.

2) “외모, 재산, 성관계 질문까지?…채용면접 ‘갑질’ 논란”(세계일보, 2024.4.23.)

국가	근거규정	주요 내용
미 국	임신차별법	면접·수행평가 시 지원자의 임신 상태·자녀계획·가족계획 등 질문 금지
	민권법	고용 전 여성지원자 에게 자녀 양육 방법 에 관한 정보 요구 금지
독 일	연방노동법원판례	질병·장애·임신·전과·정당활동·노조가입여부·종교·혼인의사·소득수준 등 정보 수집은 업무와 직접적·사실적 연관이 있는 경우에 한하여 가능
	정보보호법	사용자가 직무 지원자에 대해 수집 가능한 정보를 제한, 민감한 정보로 계층이 형성되는 특정정보 수집 금지
캐 나 다	인권법	차별사유에 해당하는 지원자(인종, 조상, 피부, 국적, 신념, 성, 성적지향, 혼인상태 등)를 지원서 양식·서면 또는 구두로 조사 금지
	고용형평법	여성·원주민 등 특정 집단의 기회 평등 촉진을 위한 것인 경우에 한하여 사용자의 차별 금지 정보 수집 허용

다만, 이직이 잦고 채용이 연중 수시로 이뤄지는 상황에서, 기업들에게 매 채용시마다 특정 성별이 전체 위원 수의 10분의 7을 초과하지 않도록 심사위원단 구성을 의무화하면서 위반 시 과태료를 부과하는 것은 기업에 과도한 부담이 될 수 있고, 이로 인해 기업이 면접위원 수를 최소화하거나 면접전형을 생략, 혹은 공개채용을 축소하는 등으로 대응하여 공정한 채용이 어려워지는 등 구직자들에 불리하게 작용할 수 있음을 고려할 필요가 있어 보임.

고용노동부는 면접에서도 직무무관 개인정보에 대해 질문하는 행위를 금지하여 구직자의 권익을 보다 면밀히 보호할 필요성에 동의하나, 규정을 신설하여 전형별로 다르게 규율하는 것은 혼란이 있을 수 있으므로, 현행법 제4조의3(출신지역 등 개인정보 요구 금지) 조항을 개

정하여 서류 및 면접시험에 동일하게 적용되도록 하는 방식으로 목적 달성이 가능할 것이라는 의견을 제시하였음.

문 의 처
02)6788-5539