



제427회국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 모집·채용과정에서 요구하지 말아야 하는 정보에
임신여부 명시 〉

■ 박홍근의원 대표발의(의안번호 제2207674호)

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. 모집·채용 과정에서 요구하지 말아야 하는 정보에 임신여부 명시	2

I. 제안경위

2025년 1월 21일 박홍근의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 1월 22일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 사업주가 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 제시하거나 요구하지 않도록 규정하고 있음.

그런데 현행법에는 명시적으로 임신여부를 조건으로 제시하거나 요구하지 않도록 규정하지 않아 임신한 근로자가 합리적인 이유 없이 모집·채용 과정에서 차별을 받을 우려가 있다는 지적이 있음.

이에 사업주가 제시하거나 요구하지 않아야 하는 정보의 범위에 임신여부를 추가함으로써 근로자의 모집·채용과정의 공정화를 도모하려는 것임(안 제7조제2항 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 모집·채용 과정에서 요구하지 말아야 하는 정보에 임신여부 명시

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사업주가 근로자를 모집·채용할 때 근로자에게 제시하거나 요구하지 않아야 하는 정보의 범위에 임신여부를 명시하고 이를 위반할 경우 처벌(500만원 이하의 벌금)하려는 것임(안 제7조제2항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제7조(모집과 채용) ① (생략)	제7조(모집과 채용) ① (현행과 같음)
② 사업주는 여성근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키· <u>체중</u> 등의 신체적 조건, 미혼 조건, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 된다.	② ----- ----- ----- -체중·임신여부 등의----- ----- ----- ----- ----- -----.
제37조(벌칙) ① ~ ③ (생략)	제37조(벌칙) ① ~ ③ (현행과 같음)
④ 사업주가 다음 각 호의 어	④ -----

는 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다. 1. 제7조를 위반하여 근로자의 모집 및 채용에서 남녀를 차별하거나, 여성근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·<u>체중</u> 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 제시하거나 요구한 경우 2. ~ 6. (생략)	----- ----- -----. 1. ----- ----- ----- ----- -----<u>체중·임신여부 등의</u>----- ----- ----- 2. ~ 6. (현행과 같음)
--	---

2. 검토의견

현행법은 사업주에 대해 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않는 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 조건을 제시하거나 요구하지 않도록 하고 있음.¹⁾

그런데 현행법에는 명시적으로 임신여부를 조건으로 제시하거나 요구하지 않도록 규정하지 않아 임신한 근로자가 합리적인 이유 없이

1) 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.

모집·채용 과정에서 차별을 받을 우려가 있다는 지적이 있음.

이에 개정안은 사업주가 근로자의 모집·채용 과정에서 제시하거나 요구하지 않아야 하는 정보의 범위에 임신여부를 명시하고 이를 위반할 경우 500만원 이하의 벌금에 처하도록 하려는 것으로, 근로자의 모집·채용과정의 공정화를 도모하려한다는 데에 입법의 의의가 있음.

현행 ‘고용정책 기본법’²⁾에서는 사업주가 모집·채용 시 합리적인 이유 없이 임신을 이유로 차별하지 않도록 규정하고 있으나 처벌규정이 없어 권고적 성격에 그치고 있는바, 개정안이 모집·채용 과정에서 직무 수행에 필요하지 아니한 ‘임신 여부’를 제시·요구하지 않도록 법에 규정하고 이를 위반할 경우 처벌하도록 하는 것은 고용현장에서 임신 여부에 따른 합리적 이유없는 차별을 방지하는 효과가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 임신한 근로자가 모집·채용 과정에서 합리적 이유없이 고용상 차별을 받지 않도록 하여야 한다는 입법 취지에 공감한다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5539

2) 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