



제 429회 국회 (정기회)
제6차 기후에너지환경노동위원회

채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 면접과정 내 괴롭힘 금지 조항 신설 〉

■ 박홍배의원 대표발의(의안번호 제2212703호)

2025. 11.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 면접과정 내 괴롭힘 금지 조항 신설	2

I. 제안경위

2025년 9월 4일 박홍배의원이 대표발의한 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 9월 5일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 채용서류 반환, 개인정보 요구 제한 등 채용과정에서의 투명성과 공정성을 규율하고 있으나, 실제 채용현장에서는 직무와 무관한 질문이나 모욕적 언행, 외모·신체조건 등 개인적 특성을 문제 삼는 행위 등 구직자에게 정신적 고통을 주는 사례가 발생하고 있음.

이와 같은 면접과정에서의 괴롭힘 행위는 구직자의 인격권과 노동권을 침해할 뿐만 아니라 공정한 채용질서를 저해함에도 불구하고, 현행법은 이를 직접적으로 규제하거나 제재할 수 있는 명확한 근거를 두고 있지 않아 실효적 대응이 곤란한 실정임.

이에 채용과정에서 구직자에 대한 모욕, 폭언, 위협, 직무와 무관한 질문 등 괴롭힘을 금지하는 규정을 신설하고, 구인자에게 면접관 교육, 질문 가이드라인 마련, 면접 과정 기록 등의 예방조치를 이행하도록 하여 현행법의 미비점들을 개선함으로써 채용절차 전반의 공정성과 신뢰성을 제고하며 구직자의 권익을 보호하려는 것임(안 제4조의4 신설 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 면접과정 내 괴롭힘 금지 조항 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 면접과정에서의 괴롭힘을 금지하는 조항을 신설하고(안 제4조의4 신설), 이를 위반한 경우 과태료를 부과하도록 하려는 것임(안 제17조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<신설>	제4조의4(면접과정에서의 괴롭힘 금지) ① 구인자 및 면접관은 면접과정에서 직무와 무관하게 구직자에게 모욕, 폭언, 위협, 보복성 질문 등 정신적 고통을 유발하는 다음 각 호의 행위(이하 “면접괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다. 1. 구직자의 노조활동 경력, 정치적·종교적 신념에 관해 질문하거나 비난하는 행위 2. 구직자의 신체, 용모, 병력 등에 관해 질문하거나 비난하는 행위

제17조(과태료) ① (생략)
<신설>

3. 구직자에게 채용과 무관한 사항을 강요하는 행위

4. 구직자에 대한 인신공격, 조롱 및 모욕적 발언, 위협적 언행 등의 행위

5. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 행위

② 구인자는 면접괴롭힘 행위가 발생하지 않도록 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 면접관 사전 교육

2. 면접 질문의 가이드 라인 마련 및 제공

3. 면접 과정의 기록 및 보관

③ 구직자는 면접괴롭힘을 당하였다고 판단되는 경우 그 사실을 고용노동부장관이나 근로감독관에게 신고할 수 있다.

제17조(과태료) ① (현행과 같음)

② 제4조의4제1항을 위반하여 구직자에게 면접괴롭힘 행위를 한 구인자 또는 면접관에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

② · ③ (생략)	③ · ④ (현행 제2항 및 제3항과 같음)
④ 제1항부터 제3항까지에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.	⑤ -----제4항까지에----- ----- ----- -----.

나. 검토의견

면접시험은 채용절차에서 지원자의 인성과 직무적합성을 종합적으로 평가하기 위한 평가단계로서, 서류전형이나 필기시험으로 파악하기 어려운 업무 수행 능력, 태도, 가치관, 의사소통능력 등을 확인하기 위해 실시됨.

그런데, 면접 과정에서 직무와 무관한 질문이나 모욕적 언행, 외모·신체조건 등 개인적 특성을 문제 삼는 등 구직자에게 정신적 고통을 주는 사례가 발생¹⁾하고 있고, 이와 같은 면접 과정에서의 괴롭힘 행위는 구직자의 인격권, 노동권을 침해하고 공정한 채용 질서를 저해하나, 현행 법에서는 이를 규제하거나 제재할 수 있는 명확한 근거가 부재하여 실효적 대응이 곤란한 상황임.

이에 개정안은 면접괴롭힘의 금지 규정을 신설하고 이를 위반하는 경우 과태료를 부과하며, 구인자로 하여금 “면접괴롭힘” 행위에 대해 사전

1) ““남자친구 있나” “정치집회 안 돼” …취준생 울리는 甲甲한 면접 여전“(세계일보, 2025.4.16.)

교육 등 예방조치를 의무화하여 구직자의 인격권을 보호하고 공정한 채용문화 조성을 도모하려는 것으로 입법의 의의가 있음.

다만, 개정안과 같이 법 위반사항에 대해 과태료를 부과하기 위해서는 제재 대상이 되는 ‘면접괴롭힘 행위’를 특정해야 할 필요가 있는데, 개정안 각호에 명시한 사항 중 “직무연관성”, “폭언”, “비난” 여부 등에 대한 판단이 구인자·면접관과 구직자 간 다를 수 있는 등 ‘면접괴롭힘 행위’를 구체적으로 특정하기 어려워 제재의 실효성이 낮을 우려가 있으며, 구인자 또는 면접관의 모욕, 폭언, 위협 등의 행위가 「형법」 상 범죄구성요건에 해당되는 경우 형사처벌을 통해 규율할 수 있다는 점을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

또한, 개정안은 면접괴롭힘 행위에 대해 1천만원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있는데, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조제2항²⁾은 사업주의 ‘직장 내 성희롱’에 대하여 동일한 1천만원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있는바,

‘면접괴롭힘 행위’는 채용 절차 중 일회적·비지속적인 관계에서 발생하는 행위인데 비해, ‘직장 내 성희롱’은 피해자와 가해자 간 관계의 지속성이 전제되어 있다는 점을 고려할 때 가벌성에 관한 논의가 필요할 것으로 보임.

2) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제12조(직장 내 성희롱의 금지) 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다
제39조(과태료) ② 사업주가 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

고용노동부는 ‘면접괴롭힘 행위’를 구체적으로 특정하기 어렵고, 모욕, 폭언, 위협 등의 행위는 「형법」을 통해 규율할 수 있다는 점, 「사법경찰관직무법」에 따르면 「채용절차법」은 근로감독관의 업무범위에 포함되지 않는다는 점 등을 고려하여 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5539