



제 429회 국회 (정기회)
제6차 기후에너지환경노동위원회

채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 면접시험에서의 개인정보 질문 금지 〉

■ 박홍배의원 대표발의(의안번호 제2211756호)

2025. 11.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 면접시험에서의 개인정보 질문 금지	2

I. 제안경위

2025년 7월 25일 박홍배의원이 대표발의한 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 7월 28일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 구인자가 구직자에 대하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 것으로서 구직자 본인의 용모·키·체중 등의 신체적 조건이나 출신지역·혼인여부·재산, 구직자 본인의 직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산과 같은 개인정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집하는 것을 금지하고 있음.

그런데 면접 시험 과정에서 구인자가 구직자에게 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 개인정보에 관한 질문을 하는 경우에 대해서는 명확한 규정이 없어 채용과정에서의 차별 논란이 발생할 수 있다는 지적이 있음.

이에 구인자가 면접 시험 과정에서 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 개인정보에 관하여 구직자에게 질문을 하지 못하도록 하여 채용과정에서의 불합리한 차별과 사생활 침해를 방지하려는 것임(안 제4조의4 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 면접시험에서의 개인정보 질문 금지

가. 개정안의 주요내용

개정안은 구인자가 면접 시험 과정에서 개인적인 민감한 정보에 대한 질문을 금지하려는 것임(안 제4조의4 신설).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<u><신 설></u>	<u>제4조의4(면접 시험에서의 개인정보 질문 금지) 구인자는 면접 시험 과정에서 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 것으로서 제4조의3 각 호의 정보 및 「개인정보 보호법」 제23조제1항에 따른 민감정보에 관하여 구직자에게 질문을 하여서는 아니된다.</u>

나. 검토의견

현행법은 구인자가 구직자에 대하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 구직자 본인의 출신지역 등과 같은 개인정보를 기초심사자료에

기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집하는 것을 금지하고 있음.

「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

그런데 해당 규정은 서류 단계에서만 적용될 뿐, 채용 시험을 서류심사와 필기·면접 등으로 구분해 진행하는 경우 면접 단계에서 발생하는 불합리한 차별과 불필요한 질문 등을 규정하기에는 부족하고, 이 과정에서 구직자의 사생활이 침해되고, 채용의 공정성을 훼손할 수 있다는 지적이 있음¹⁾.

그러나 면접시험 과정에서 구인자가 구직자에게 지원자의 외모, 출신지, 가족관계 등 직무와 무관한 질문을 하는 경우에 대한 명확한 규정이 없어 구직자의 사생활이 침해되고, 결과적으로 채용의 공정성을 훼손할 수 있다는 지적이 제기되고 있음.

이에 개정안은 구인자가 면접 시험 과정에서 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 개인정보에 관하여 구직자에게 질문을 금지하여 채용 과정에서의 불합리한 차별과 사생활 침해를 방지하려는 것으로, 현행 법이 서류심사 단계의 차별요소만 규제하고 있는 점을 감안할 때,

1) "고향이 어디시죠?"...면접은 개인정보 무법지대(아시아경제, 2023.4.13.),
“외모, 재산, 성관계 질문까지?...채용면접 ‘갑질’ 논란”(세계일보, 2024.4.23.)

면접 단계에서의 개인정보 질문 금지 규정 신설은 입법 공백을 보완하는 조치로 이해됨.

다만, 「개인정보 보호법」 제23조제1항의 민감정보가 사상·신념, 건강 등 상당히 포괄적인 측면이 있고, 정보주체의 동의가 있는 경우 민감정보 처리를 허용하고 있어 「채용절차법」에서 한계나 예외 없이 민감정보에 대한 질문을 금지하는 것은 실제 채용현장의 합리적 정보 확인까지 제약할 소지가 있는 만큼, 적용 범위와 예외 기준을 보다 세밀하게 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

「개인정보 보호법」

제23조(민감정보의 처리 제한) ① 개인정보처리자는 사상·신념, 노동조합·정당의 가입·탈퇴, 정치적 견해, 건강, 성생활 등에 관한 정보, 그 밖에 정보주체의 사생활을 현저히 침해할 우려가 있는 개인정보로서 대통령령으로 정하는 정보(이하 “민감정보”라 한다)를 처리하여서는 아니 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 정보주체에게 제15조제2항 각 호 또는 제17조제2항 각 호의 사항을 알리고 다른 개인정보의 처리에 대한 동의와 별도로 동의를 받은 경우
2. 법령에서 민감정보의 처리를 요구하거나 허용하는 경우
(이하 생략)

한편, 개정안은 금지 사항을 규정하면서 이를 위반한 경우에 대한 제재 규정은 두고 있지 않아 제재 규정에 의한 실효성 확보보다는 주의적·선언적 기능에 중점을 두고 있다는 점도 심사에 참고할 필요가 있겠음²⁾.

2) 현행법은 법 제4조의3을 위반한 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하고 있음.

「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

고용노동부는 「개인정보 보호법」상 민감정보가 추상적인 개념이고, 정보주체의 동의가 있는 경우 민감정보 처리를 허용하고 있어 개정안에 대한 추가 검토가 필요하다는 입장이며,

개인정보위원회는 면접시험에서 구직자의 민감정보에 대한 질문을 금지하는 개정 취지에 동의하나, 채용의 공정성 확보를 위해 질문이 금지되거나 허용되어야 할 정보가 있는지 여부에 대해서는 개별적인 검토가 필요하다는 의견을 제시하였음.

문 의 처
02)6788-5539

□ 채용과정에서 민감정보의 처리

○ 민감정보*·고유식별정보**는 원칙적으로 수집 금지 (p.16)

* 사상·신념, 노동조합·정당의 가입·탈퇴, 정치적 견해, 건강, 성생활 등에 관한 정보, 유전 정보, 범죄경력자료, 신체적, 생리적, 행동적 특징에 관한 정보로서 특정 개인을 알아볼 목적으로 일정한 기술적 수단을 통해 생성한 정보, 인종이나 민족에 관한 정보

** 주민등록번호, 여권번호, 운전면허번호, 외국인등록번호

- 예외적으로 민감정보 등의 수집이 불가피하다고 입증할 수 있는 범위 내에서 입사 지원자로부터 별도의 동의를 받은 경우 수집 가능. 단, 주민등록번호는 법률·대통령령 등에 근거가 있는 경우에 한해 수집 가능
- 청소년보호법 등 법령에서 민감정보 등의 처리를 요구하는 경우 등에는 해당 법령을 따라야 함

청소년보호법 제56조(아동·청소년 관련기관등에의 취업제한 등) ⑤ 아동·청소년 관련기관등의 장은 취업자등에 대하여 성범죄의 경력을 확인하여야 하며, 이 경우 본인의 동의를 받아 관계 기관의 장에게 성범죄의 경력 조회를 요청하여야 한다. 다만, 취업자등이 성범죄 경력 조회 회신서를 아동·청소년 관련기관등의 장에게 직접 제출한 경우에는 성범죄 경력 조회를 한 것으로 본다.

⑥ 제4항 및 제5항에 따라 성범죄 경력 조회 요청을 받은 관계 기관의 장은 성범죄 경력 조회 회신서를 발급하여야 한다.

○ 민감정보는 꼭 필요한 경우*, 입사 지원자의 동의 또는 법령 근거에 따라 수집(p.18)

* 직무수행 가능 여부 확인에 필요한 최소한의 건강정보 수집

○ FAQ (p.23)

Q1. 채용 확정 후 종교, 범죄경력 정보 등을 수집하고 이용할 경우, 별도 동의를 받아야 하나요?

답변 : 종교, 범죄경력 정보 등은 민감정보에 해당할 수 있고 개인정보처리자는 법령에서 민감정보의 처리를 요구하거나 허용하는 경우가 아니라면, 정보주체로부터 별도의 동의를 받아야 합니다.

- 참고로, 형의 실효 등에 관한 법률 제6조는 누구든지 범죄수사, 형의 집행 등의 목적이나 다른 법률에서 범죄경력조회 등을 하도록 규정되어 있는 경우 외에는 범죄경력자료 등을 취득하여서는 아니 된다고 규정하고 있습니다.

- 따라서, 범죄경력조회 등을 하려는 경우 그 법률 근거를 명확히 하여야 합니다.