



제 433회 국회 (임시회)
제2차 기후에너지환경노동위원회

채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

< 임신·출산 및 양육계획 관련 정보 요구 금지 >
■ 전진숙의원 대표발의(의안번호 제2214458호)

2026. 3.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 임신·출산 및 양육계획 관련 정보 요구 금지	2

I. 제안경위

2025년 11월 21일 전진속의원이 대표발의한 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 11월 24일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

최근 일부 기업에서 채용 면접 및 서류전형 과정에서 여성 구직자에게 임신·출산 여부나 향후 출산 계획, 자녀 양육 계획 등을 질문하거나 기재를 요구하는 사례가 지속적으로 보고되고 있습니다.

이러한 행위는 구직자의 직무능력이나 자격과 직접 관련이 없는 사적 영역을 침해하는 것으로서, 성별에 따른 차별적 채용 관행을 고착화하고 경력단절을 유발하는 주요 원인으로 지적되고 있습니다.

현행법은 제4조의3에서 구직자에게 요구하거나 수집해서는 안 되는 개인정보의 범위를 규정하고 있으나, ‘임신·출산 관련 사항’이나 ‘양육 계획’은 명시되어 있지 않아, 법적 공백을 악용하는 사례가 발생하고 있습니다.

이에 본 개정안은 구직자에게 요구하거나 수집할 수 없는 개인정보 항목에 “임신·출산 관련 사항 및 자녀 양육 계획”을 명확히 추가하여, 채용 절차에서의 성차별적 질문을 근절하고, 구직자의 사생활과 모성권을 실질적으로 보호하고자 하는 것입니다(안 제4조의3).

Ⅲ. 검토의견

1. 임신·출산 및 양육계획 관련 정보 요구 금지

가. 개정안의 주요내용

개정안은 기초심사자료 또는 입증자료로서 구직자의 임신·출산과 관련된 사항 및 자녀 양육 계획을 요구하지 못하도록 하려는 것임.(안 제4조의3)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
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. ~ 3. (생략) <u><신설></u>	제4조의3(출신지역 등 개인정보 요구 금지) ----- ----- ----- ----- ----- ----- 1. ~ 3. (현행과 같음) 4. <u>구직자 본인의 임신·출산과 관련된 사항(임신 가능성, 출산 계획 등을 포함한다) 및 자녀 양육 계획</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

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

3. “기초심사자료”란 구직자의 응시원서, 이력서 및 자기소개서를 말한다.
4. “입증자료”란 학위증명서, 경력증명서, 자격증명서 등 기초심사자료에 기재한 사항을 증명하는 모든 자료를 말한다.

그러나 일부 기업의 서류전형 과정에서 여성 구직자에게 임신·출산 여부나 향후 출산 계획, 자녀 양육 계획 등의 기재를 요구하는 사례가 보고되고 있고, 해당 정보는 여성 구직자에게 불리하게 작용하는 경우가 많아 채용 단계에서 해당 정보를 요구하거나 수집하는 행위는 결과적으로 여성의 고용 기회를 제한하고 성별에 따른 고용 격차를 심화시킬 우려가 있음.

이에 개정안은 구직자에게 요구하거나 수집할 수 없는 개인정보 항목에 “임신·출산 관련 사항 및 자녀 양육 계획”을 명확히 추가하여, 채용 절차에서의 성차별적 정보 요구를 근절하고, 구직자의 사생활과 모

성권을 실질적으로 보호하고자 하려는 것으로 현행법상 명확하지 않았던 금지 범위¹⁾를 구체화함으로써 법적 공백을 보완하고, 채용 과정에서의 성차별을 예방하는 데 실질적인 기여를 할 수 있을 것으로 보임.

아울러, 현행 「고용정책 기본법」 제7조는 사업주가 근로자를 모집·채용할 때에 합리적 이유없이 출신학교, 혼인·임신 또는 병력 등을 이유로 차별을 하지 않도록 선언적으로 규정하고 있음을 고려할 때, 개정안은 채용 절차라는 구체적 단계에서 이를 구현하기 위한 규범으로서 작동할 수 있을 것으로 보임.

「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 성별등을 이유로 구직자를 차별하여서는 아니 된다.

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

다만, 면접에서 이루어지는 임신·출산 여부나 향후 출산·양육 계획과 같이 직무 수행과 직접적인 관련성이 없는 사적 사항에 대한 질문은 실무상 성차별적 채용 관행의 주요 원인으로 지적되어 왔음에도 불구하고, 법 제4조의3은 ‘기초심사자료’나 ‘입증자료’의 개인정보 요구만을 금지하고 있어 ‘면접’ 과정에서의 질문까지 직접적으로 규율하는 데에는 한계가 있을 것으로 보임.

1) 참고로, 고용노동부는 법 제4조의3제2호의 ‘혼인여부’에 관해 혼인상황, 임신여부 등을 유추할 수 있는 모든 정보로 넓게 해석하고 있으나, 현장에서는 법 문언대로 기혼·미혼만 의미하는 것으로 해석하는 등 일부 혼란이 존재하는 것으로 보임.

따라서, 개정안은 금지되는 개인정보 항목을 명확히 하는 점에서 의미가 있으나, 면접 질의 등 비서면적 채용 절차까지 규율 범위를 확장할 것인지 여부에 대해서는 추가적인 입법적 검토가 필요할 것으로 보임.

고용노동부는 채용과정상 수집금지해야 하는 개인정보에 임신·출산 및 자녀 양육관련 사항을 명시하여 구직자의 권익을 보호할 필요성에 공감하며, 법 제4조의3제2호에 혼인여부가 명시되어 있으므로 별도 호를 신설하기보다는 ‘혼인과 임신 및 출산에 관련된 정보’와 같이 관련 내용을 함께 명시하는 방안을 제시하였음.

문 의 처
02)6788-5539