

서울특별시 고용상의 차별행위 금지조례 일부개정조례안
(이신혜 의원 대표발의)

검 토 보 고

1. 회부경위

- 가. 의안번호 : 제1518호
- 나. 제 안 자 : 이신혜의원의외 20명
- 다. 제안일자 : 2016년 11월 10일
- 라. 회부일자 : 2016년 11월 14일

2. 제안이유

- 우리나라와는 달리 미국에서는 인종차별 등의 이유로 이력서에 사진을 붙이지 않으며, 실제로 북미나 유럽국가에서도 이력서에 사진을 부착하지 않음. 이는 업무능력과 상관없이 외모나 신체 특징을 요구하는 것은 차별을 조장할 수 있다는 판단임.
- 그러나 우리나라의 많은 기업 등에서는 이력서에 사진을 부착하도록 하거나 키·체중 등의 신체적 조건, 출신지, 부모의 직업 및 재산정도 등을 기재하도록 하고 있음. 특히 용모에 대한 과도한 집착은 사회문제화 되고 있는바, 그 배경에는 채용에서 용모가 평가에 큰 영향을 미치고 있다는 인식이 만연되어 있기 때문임.
- 이에 서울시와 소속기관 및 서울시의 투자·출연기관에 대하여 취업을 희망하는 자에게 사진 부착을 포함하여 용모·키·체중 등의 신체적 조건과 출신지역, 부모의 직업과 재산상황 등을 기재하도록 요구하지 못하게 함으로써 직무 중심의 공정한 채용이 이루어지도록 하려는 것임(안 제2조제3호 및 제5조제3항 신설).

3. 주요내용

- 서울시와 그 소속기관 및 서울시의 투자·출연기관에 대하여 취업을 희망하는 자에게 사진 부착을 포함하여 용모·키·체중 등의 신체적 조건과 출신지역, 부모의 직업과 재산상황 등의 기재 요구 금지 규정을 신설함(안 제2조제3호 및 제5조제3항 신설).

4. 검토의견 (수석전문위원 윤병국)

가. 조례안의 개요

- 본 조례안은 서울시와 소속기관 및 투자·출연기관에 대하여 채용시에 이력서상

사진 부착을 포함한 신체적 조건과 출신지역, 부모의 직업 및 재산상황 등의 기재 요구를 금지하는 조항을 신설함으로써 고용상의 차별을 없애고자 하는 것임.

나. 서울시의 채용시 이력서 현황

- 채용절차에 있어 신체적 조건 등 직무 이외의 조건으로 인한 차별을 금지하자는 목소리가 높지만, 여전히 다수의 기업에서는 이력서상에 사진 및 직무와 관련이 없는 개인정보를 요구하고 있는 실정임.
- 최근 한 취업포털사이트가 구직자 700여명에게 외모관리여부에 대해 조사한 결과에 따르면, 응답자의 절반 이상은 외모관리를 하고 있고, 이 중 43%는 그 이유로 ‘외모가 좋으면 취업에 유리할 것 같아서’라고 답함.
- 또한 전체 구직자의 21.1%는 실제 외모로 인해 서류전형이나 면접에서 불이익을 받은 경험이 있다고 답해, 구직에 있어 여전히 외모가 중요한 영향을 미치는 것을 알 수 있음.¹⁾
- 고용노동부는 2007년부터 나이, 성별, 지역, 외모 등의 차별요소를 담지 않은 표준이력서를 민간과 공공기관의 채용시 사용하도록 권장하였으나 공공기관 중 이를 지키는 곳은 단 한 곳뿐인 것으로 나타남.²⁾
- 서울시(이하 “시”)도 마찬가지로 투자·출연기관의 신규직원 채용시 서울형 표준이력서의 사용을 권장하고 있으나 일부 기관은 여전히 이력서에 사진을 요구하고 있음.
 - ※ 표준이력서란 사진과 신체조건, 가족관계, 출신학교 및 학점, 재산상황 등 직무와 연관성이 낮은 항목을 삭제하고 활동 경험 등 업무 적합성 평가 항목만을 기재토록 한 이력서임.

다. 관련 법률 현황

- 최근 국회 환경노동위원회에서는 기업 채용원서에 사진부착을 금지하고 신체조건 및 부모의 재산정보를 요구하지 못하게 하는 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 개정안이 통과되었음.
 - ※ 국회 상임위원회 통과로 본회의 통과절차가 남아있음.
- 개정안의 구체적인 내용은 ‘구인자는 구직자에게 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건(사진 부착 포함), 출신지역, 부모의 직업과 재산상황 등을 기초심사자료에 기재하도록 요구해서는 안 된다’는 규정을 추가했으며, ‘이를 어기면 500만원 이하의 벌금형을 받을 수 있다’는 강제 규정을 제외하고는 본 조례와 유사함.
- 고용노동부는 해당 개정안에 대해 3개월 유예의견을 냈으나 받아들여지지 않았고, 본 법안은 본회의 의결과 공포를 거쳐 3개월 뒤부터 시행되는 채용절차

1) 취업포털 사람인(www.saramin.co.kr, 대표 이정근)이 구직자 711명을 대상으로 ‘취업 위한 외모관리를 하는지 여부’를 조사하였음(2016.09).

2) 2016.10.5 국회 환경노동위원회 소속 정의당 이정미 의원실 보도자료

에 적용될 예정임.

- 또한 「고용정책기본법」 제7조제1항³⁾에 따르면, 사업주가 근로자를 모집할 때 합리적인 이유 없이 신체조건 등을 이유로 하는 차별을 금지하고 있으며, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제7조제2항⁴⁾에는 여성근로자 모집 시에 직무수행에 필요하지 않은 신체적 조건, 혼인여부 등을 요구해서는 안 된다고 규정하고 있음.
- 여러 법을 통해 외모, 성별 및 연령에 따른 차별 금지가 명시되어 있어 신체적 조건 및 출신지 등을 금지하는 본 조례는 타당한 측면도 있겠으나, 사진 부착을 금지하는 사항은 아직도 논란의 소지가 있음.

다. 종합의견

- 본 조례는 시와 소속 투자·출연기관에 대한 고용상의 차별행위를 규정하고 이를 금지하기 위해 제정되었으며, 개정안을 통해 이력서에 신체적 조건 및 부모의 재산상황 등을 요구하는 것도 차별행위의 하나로 규정하여 이를 금지하고자 하는 것임.
- 그러나 시에서 임용하는 신규 공무원 임용의 경우 「지방공무원 임용령」과 「서울특별시 인사규칙」에 따르도록 하고 있어, 본 조례는 ‘시의 투자·출연기관’에 대해서만 적용되므로 시 공무원과 투자·출연기관 직원간의 형평성문제가 제기될 수 있음.
- 또한 신규채용시에 사진을 요구하는 것은 대리시험을 방지하고 지원자의 신원을 정확히 확인하기 위한 것으로, 이력서 상의 사진 요구 또한 외모로 인한 평가보다는 구직자에 대한 정확한 파악을 통한 공정한 채용을 위한 것일 수 있음.
- 이외에도 직무에 따라 지원자의 신체적 조건이 필요할 때에도 이를 요구하지 못하는 상황이 발생할 가능성이 있어, “직무수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적조건”에 대한 정확한 기준 마련이 필요해 보임.
- 시는 본 개정안을 통한 사진 미부착 및 업무능력 외의 정보를 요구하지 않는 이력서의 사용으로, 채용시 발생할 수 있는 차별을 근절하여 구직시 사진부착에 대한 청년들의 부담을 덜고 공정한 사회를 만들기 위해 노력을 기울여야 할 것임.

3) 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 "성별 등"이라 한다)을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다.

4) 제7조(모집과 채용) ② 사업주는 여성 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.