평등을 일상으로

성평등 일자리,
차별없는 채용이 만듭니다!



*
본 책자는 채용과정에서의
관계 법령 준수부터 채용의 궁극적 목표인
우수한 인재 확보에 이르기까지,
성평등한 채용이 무엇이고,
어떻게 하면 이를 실천할 수 있는지
각 채용단계별로 적용할 수 있는
구체적인 내용을 제시하고 있습니다.

Contents

03 ‘성평등 채용’이란 무엇일까요?

05 성평등 채용, 이렇게 하면 됩니다.

09 면접 시 부적절한 질문 사례

12 채용 관련 국내 법령 및 제도

16 채용 관련 해외사례

17 부록

발행처 성별균형 포용성장 파트너십
(여성가족부, 대한상공회의소, 한국경영자총협회, 한국무역협회, 전국경제인연합회, 중소기업중앙회,
한국중견기업연합회, 한국외국기업협회, 한국여성경제인협회, 한국여성경영자총협회, 벤처기업협회)
연구 한국여성정책연구원(강민정, 홍지현, 권소영) | **감수** 김혜진 교수(세종대 경영학과) · 신경아 교수(한림대 사회학과)
문의 여성가족부 TEL. 02)2100-6197 **www.mogef.go.kr**

01
‘성평등 채용’이란 무엇일까요?

왜 ‘성평등 채용’을 해야 할까요?

● ‘성평등한 채용’은 채용의 전 과정에 걸쳐 합리적인 이유 없이 성별을 채용의 기준으로 삼지 않는 것을 의미하며, 우리나라는 채용 시 남녀를 차별하는 것을 법적으로 금지하고 있습니다.

채용상 성차별은 분명한 위법 사항!

「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」(이하「남녀고용평등법」)에 따르면,

“사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 되며, 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”라고 명시되어 있습니다. (제7조 모집과 채용)

차별이란?

“차별”이란 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우[사업주가 채용조건이나 근로조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성(性)에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우를 포함한다]를 말합니다. (「남녀고용평등법」 제2조 제1호)

다만, 다음 중 어느 하나에 해당하는 경우는 차별로 보지 않습니다. (동법 제2조 제1호)

가. 직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우

나. 여성 근로자의 임신 · 출산 · 수유 등 모성보호를 위한 조치를 하는 경우

다. 그 밖에 이 법 또는 다른 법률에 따라 적극적 고용개선조치를 하는 경우

*** ‘적극적 고용개선조치’ 란?**

현존하는 남녀 간의 고용차별을 없애거나 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 특정 성을 우대하는 조치를 말하며, 공공기관 및 지방공사 · 공단, 공시대상기업집단 중 상시 300인 이상 고용 사업장 및 그 외 상시 500인 이상 고용 이상 사업장에 적용된다. (동법 제2조 제3호, 제17조의3~제17조의9)

‘합리적인 이유’의 판단기준

성을 사유로 근로자를 달리 대우함에 합리적 이유가 있으려면 해당 사업의 목적과 직무의 성질 · 형태 · 작업조건 등을 구체적 · 종합적으로 고려하여 기업경영상 남녀를 다르게 대우할 필요성이 인정되고 그 방법 · 정도 등이 적정하여야 합니다. (고용노동부 예규, 「남녀고용평등 업무처리 규정」 제2조 제①항)

'직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우' 란?

특정 성이 반드시 직무의 핵심적인 내용을 수행하여야 하는 경우로, 다음 어느 하나에 해당하는 경우를 말합니다. (「남녀고용평등 업무처리 규정」제2조 제③항)

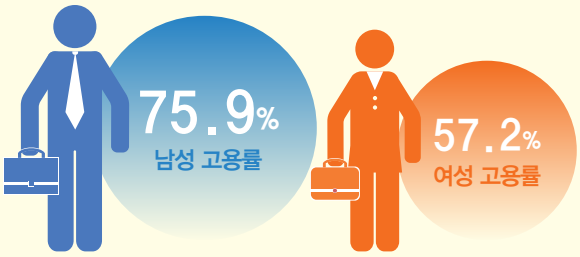
1. 예술 그 밖의 예능 분야에서 표현의 진실성을 이유로 특정 성을 필요로 하는 경우
   (예: 남성 역할을 위한 남성 배우·모델 등)
2. 직무 수행상 탈의나 신체접촉 등이 발생하여 프라이버시 유지를 위해 특정 성을 필요로 하는 경우
   (예: 여성 목욕탕의 여성 목욕관리사, 여성 장애인·여성 환자의 여성 도우미 등)
3. 사업장의 성격 또는 장소로 특정 성의 근로자가 사용자가 제공하는 시설 외에서 거주하는 것이 불가능하고 적절한 대체시설을 이용하기 어려운 경우(예: 여성 기숙사의 여성 사감 등)
4. 그 밖에 직무상 특정 성으로 하는 것이 불가피한 것으로 인정되는 경우

- 성차별 없이 능력에 따라 공정하게 채용하는 기업은 성별에 관계없이 직무에 적합한 우수한 인력을 활용할 수 있고, 기업의 경영성과에 긍정적으로 작용합니다.

우리나라의 성별 고용 실태는 어떠할까요?

- 2018년 기준, 우리나라 남성 고용률 75.9%, 여성 고용률 57.2%로 남녀 고용률 격차는 18.7%p에 달합니다. (15~64세 기준)

  ※ 출처 : 통계청, 「경제활동인구조사」



- 대표적인 채용 성차별 사례로는, 채용공고 시 성별을 적시, 성별로 분리하여 채용절차를 진행, 합격 성비를 의도적으로 조정하거나 성차별적인 질문을 하는 것을 들 수 있습니다.

채용 상 성차별 사례 적발!

(A기업) '15년도 신입 채용 관련, 서류전형에서 여성 합격자의 비율이 높게 나타나자, 남성지원자 00명의 등급 점수를 상향하여 합격시키고, 여성 지원자 00명의 등급 점수를 하향하여 불합격시킴
⇒ 업무방해, 「남녀고용평등법」위반 혐의 등으로 '18년 A기업 임원, 인사팀장 구속기소, 이후 징역 1년 집행유예 2년 선고(1심)

(B기업) '15년 신입사원 공채 시 남성 군필자와 지역인재를 뽑는다는 명목으로 여성의 면접점수와 순위를 낮추고, 남성의 면접점수와 순위를 높여 조작하여 여성지원자 0명을 탈락시키고, 남성지원자 0명을 합격시킴
⇒ 업무방해, 「남녀고용평등법」위반 혐의 등으로 '17년 B기업 사장 구속 기소, 이후 '18년 징역 4년 (대법원)

02
성평등 채용, 이렇게 하면 됩니다

아래 체크리스트는 4가지 단계(모집, 서류전형, 면접, 최종선발) 및 공통사항으로 구성되어 있습니다.
각 단계별로 성차별적인 채용 요인이 있는지 확인하실 수 있습니다.

이 체크리스트는 기업이 참고할 수 있도록 만들어진 자료로, 강제사항은 아닙니다. 다만, '아니오' 라고 체크하신 항목에 대해서는 그 이유가 합리적인 이유인지 검토하고 그러한 이유가 불합리하다면 채용 절차를 재정비하는 것이 좋습니다. 특히 분홍색 항목에 X가 체크된 경우 「남녀고용평등법」 등 채용 관련 법령 위반소지가 있는 만큼, 즉시 시정이 필요합니다.

1 모집

1	채용 계획 수립	「남녀고용평등법」 등 채용상 성차별을 금지하고 있는 관련법령 사항을 숙지하고 있습니다.	□ 예 □ 아니오
2		채용계획을 수립하는 경영진 및 인사위원회 구성 시, 특정 성별로만 구성되지 않도록 합니다.	□ 예 □ 아니오
3		채용계획 수립 시 성별에 따라 선발 인원수를 정하지 않습니다.	□ 예 □ 아니오
4		채용하고자 하는 직무의 업무내용에 필요한 전문성 (교육수준, 기술, 자격증, 경험 등)에 초점을 맞추어 각 직무의 입사지원 요건을 기술합니다.	□ 예 □ 아니오
5	채용 공고	채용공고 시 특정 성별만 대상으로 하지 않으며, 성별을 구분하여 선발 인원수를 설정하지 않습니다.	□ 예 □ 아니오
6		채용공고 시 특정 성별에게만 특별한 채용조건을 제시하지 않습니다. 동일한 채용조건이라 하더라도, 그것을 충족시킬 수 있는 특정 성별의 비율이 다른 성에 비해 현저히 적게 하지 않습니다.(신장, 군경력 제시 등)	□ 예 □ 아니오
7		직무나 직군에 따라 성별을 나누어 모집하지 않습니다.	□ 예 □ 아니오
8		채용공고 시 별도의 합리적 사유가 있지 않은 경우 성별, 혼인상태, 임신 · 출산 여부에 관계없이 모집하고 채용함을 명시합니다.	□ 예 □ 아니오
9	추천/ 외주	공개 채용이 아닌 학교 추천이나 외주(헤드헌터 등)를 통한 모집의 경우, 성별을 채용 기준에 포함하지 않습니다.	□ 예 □ 아니오



※ 분홍색 항목에 '아니오'라고 체크한 경우 「남녀고용평등법」 제7조(모집과 채용) 규정에 위반될 수 있습니다!

2 서류 전형



1	입사 지원서	입사지원서 양식에 직무상 불가피하게 요구되는 경우를 제외하면 성별을 확인할 수 있는 항목이 포함되어 있지 않습니다.	□ 예 □ 아니오
2		입사지원서 양식에 가족관계, 혼인상태, 자녀유무, 병역정보, 신체정보에 대한 항목이 포함되어 있지 않습니다.	□ 예 □ 아니오
3	서류 심사	서류전형 과정에 참여하는 심사위원 중 특정 성별이 60%를 넘지 않도록 노력합니다.	□ 예 □ 아니오
4		서류심사 시, 성별을 구분하여 심사하지 않습니다.	□ 예 □ 아니오
5		서류심사 시, 서류심사 통과자의 성비를 미리 정하지 않습니다.	□ 예 □ 아니오

※ 분홍색 항목에 '아니오'라고 체크한 경우 「남녀고용평등법」 제7조(모집과 채용) 규정에 위반될 수 있습니다!

참고 사항

- 입사 지원서 양식 마련 시, 성별 등 차별적인 요인을 기재하지 않고 구직자의 업무 수행능력을 객관적인 평가 기준으로 삼을 수 있도록, 공공기관 표준 입사지원서를 활용할 수 있습니다.

※ 블라인드 채용이란 '채용과정에서 편견이 개입되어 불합리한 차별을 야기할 수 있는 평가요소를 제거하고, 직무능력을 중심으로 평가하는 것'(참고: www.ncs.go.kr)

※ 부록 1 공공기관 표준 입사지원서 예시 참조

3 면접

1	면접 전	면접위원 구성 시, 특정 성별이 60%를 넘지 않도록 노력합니다.	□ 예 □ 아니오
2		면접심사 전, 면접위원들을 대상으로 심사의 공정성, 성차별 금지 등에 관한 서약서를 받습니다.	□ 예 □ 아니오
3		면접심사 전, 면접위원들을 대상으로 직무수행과 상관없는 신체조건, 혼인 · 출산 · 육아 계획, 성별 고정관념, 성적 수치심을 유발하는 질문을 하지 않도록 교육을 실시합니다.	□ 예 □ 아니오
4		면접심사 전, 면접위원들에게 면접 시 하지 말아야 할 질문을 숙지하도록 합니다.	□ 예 □ 아니오
5		면접심사 전, 면접위원들에게 합격자 성비 조정 등 심사결과에 대한 수정을 요구하지 않습니다.	□ 예 □ 아니오
6		면접심사 전, 지원자들에게 채용 상 성차별 피해 신고창구를 안내합니다.	□ 예 □ 아니오
7		면점심사 전, 지원자들에게 지원자용 체크리스트를 배포·안내합니다.	□ 예 □ 아니오
8	면접 진행	면접과정에서 성별을 이유로 질문사항을 달리하지 않습니다.	□ 예 □ 아니오
9		면접과정에서 특정 성별의 지원자에게만 답변 기회를 더 주지 않습니다.	□ 예 □ 아니오
10		특정 성별에게만 유리하거나 불리한 주제 (예시 : 군대 경험)에 대해 토론하도록 하거나 질문하지 않습니다.	□ 예 □ 아니오
11		성별에 따른 편견이 개입된 질문이나 직무수행과 무관한 질문(성희롱 대처방식, 회식이나 야근 가능여부 등)을 하지 않습니다.	□ 예 □ 아니오
		비공개 형태의 1:1 면접을 실시하지 않습니다.	□ 예 □ 아니오



※ 분홍색 항목에 '아니오'라고 체크한 경우 「남녀고용평등법」 제7조(모집과 채용) 규정에 위반될 수 있습니다!

참고 사항

- (성차별 피해 신고창구) 기관 내 감사부서나 고용노동부 홈페이지 등을 안내할 수 있습니다.
- ※ 고용노동부 홈페이지 (고용상 성차별 익명신고센터) : https://minwon.moel.go.kr/illgal/sexdiscrimination/regist.do
- (지원자용 체크리스트) 지원자용 체크리스트 구성 시 부록2를 활용할 수 있습니다.
- (면접 시 하지 말아야 할 질문) 자세한 내용은 '3. 면접 시 하지 말아야 할 질문의 실제사례'를 참고할 수 있습니다.

4 최종 선발



1	최종선발 인원의 성비를 조정하기 위해 채용결과를 바꾸지 않습니다.	□ 예 □ 아니오
2	성별에 따라 기준을 달리하여 최종선발하지 않습니다.	□ 예 □ 아니오
3	채용단계별 결과를 계량화(점수화 · 수치화) 하여, 합격 여부의 객관적 기준이 되도록 노력합니다.	□ 예 □ 아니오
4	계량화한 결과에 대해 공정한 과정에 의해 이루어졌는지 종합적으로 평가 · 점검합니다.	□ 예 □ 아니오

※ 분홍색 항목에 '아니오'라고 체크한 경우 「남녀고용평등법」 제7조(모집과 채용) 규정에 위반될 수 있습니다!

5 공통 사항

1	채용단계별로 심사항목에 따른 정량적 또는 정성적 평가방법이 체계적으로 설계되어 있습니다.	□ 예 □ 아니오
2	성차별 금지 등 공정한 채용에 대한 내부 규정이나 지침이 있습니다.	□ 예 □ 아니오
3	대행사를 통한 모집을 진행하는 경우, 대행사가 담당자 성평등교육 및 감독과 모니터링을 실시하고 있는지 확인합니다.	□ 예 □ 아니오
4	수시채용을 위한 인력풀 등록에도 성별, 나이 등이 드러나지 않도록 모집과 동일한 요건을 적용합니다.	□ 예 □ 아니오
5	채용의 전 단계마다 공정한 채용을 위한 감독과 모니터링을 실시합니다.	□ 예 □ 아니오
6	CEO, 경영진, 인사담당자 대상으로 직무중심의 채용절차 및 문화를 조성하기 위한 성평등 교육을 주기적으로 실시합니다.	□ 예 □ 아니오
7	(적극적 고용개선조치 대상 사업장의 경우) 여성채용목표제 등 양성평등 채용을 위해 「남녀고용평등법」 제17조의3에 따른 적극적 고용개선조치를 수립·이행하고 있습니다.	□ 예 □ 아니오

참고 사항

- 인사위원회 및 심사위원회에 내부위원 구성 시 해당 직급의 여성(또는 남성)이 없어 위원의 성비 기준(60%)을 지킬 수 없는 경우에는, 전형과정을 모니터링할 수 있도록 가장 직급이 높은 여성(또는 남성) 관리자나 노동조합(또는 협의체)의 여성(또는 남성) 대표가 1명 이상 반드시 참관하도록 하는 것이 바람직합니다.
- 블라인드 채용으로 성별을 확인할 수 없는 단계는 제외하더라도, 성별 확인이 가능한 면접단계에서는 지원자의 성별을 기록 · 관리하도록 합니다.

03
면접 시 부적절한 질문 사례

본 사례는 아래 연구 등에서 발췌하여 인용한 것입니다.

* 출처 : 국가인권위원회(2017). 채용과정 차별실태 모니터링 111-116p 발췌
경기도여성가족연구원(2017). 경기도 청년취업의 성차별 실태 연구 81-86p 발췌
국가인권위원회 인권상담사례집 등 성차별 사례

성차별 성희롱 등

- 여자(남자)들이 많이 하는 일인데 남자(여자)가 할 수 있겠어요?

- 여자 뽑는데 알아보지 그래요?
- 여자는 ~해서 안돼요.

- 여직원이니까 잡일도 해야 한다.
- 이래서 여자는 남자처럼 군대를 다녀와야 해.

- 남자인데 섬세한 일 잘 할 수 있나요?
- 여자처럼 피어싱 했네요

- 남자 뽑고 싶은데 만약에 떨어지더라도 서운해 하지 마요

- 경쟁력이 20살 여자애들과 비교해서 떨어지는 건 아시죠?

- 근무할 때 치마만 입을 수 있어요?
- 화장하고 다닐 수 있어요?

- 손님이 오거나 그럴 때 차를 대접을 해야 하는데 괜찮아요?

- 성희롱 당하면 어떡할래요?

- 손님이 몸을 터치할 경우 어떻게 응대할 건가요?

결혼, 임신·출산 등

- 결혼 계획은?
- 결혼 안 할 거죠?

- 결혼/임신하면 그만둘 건가요?
- 자녀 계획은?

- 아이가 있는데 직장 다닐 수 있겠어요?
- 애는 누가 봐주나요?

- 결혼은 왜 이렇게 일찍 했나요?
- 결혼 왜 아직 안 했어요?

결혼, 임신·출산 등	• 아이 낳는다고 육아휴직 쓰는 거 아니죠? • 남편이 돈 버는데 왜 같이 벌려고 해요? • 아이가 아프면 어떻게 할 건가요? • 남자/여자 친구 있어요? • 남자/여자 친구가 없는 이유가 뭐라고 생각해요? • 여자친구 나이는? • 남자친구 있으면 금방 결혼 하겠네요.
신체적 조건	• 키가 작아서 일 잘 하겠어요? • 키가 몇이에요? • 그 체격으로 일은 할 수 있겠어요? • 몸무게가 몇인가요? • 옷 사이즈는 몇 정도 입어요? • 헤어스타일이 범상치 않은데요? • 머리가 짧네요. 머리가 기네요. • 목소리가 왜 그래요? • 너무 안 꾸며서 중학생 같아요. • 외모 관리 안하세요? • 사진이 실물과 다르네요. • 인상이 너무 강하다/날카롭다. • 운동은 하는가? • 너무 뚱뚱한데 자기관리가 부족하네요 • 서비스직인데 렌즈 안 껴요?
연령	• 나이가 어린데 회사생활 잘 할 수 있겠어요? • 여자가 나이가 많으면 취업하기 힘들 텐데 • XX 띠는 팔자가 세다고 하던데. • 여자 나이는 크리스마스 같다. 25살 넘으면 끝이다. • 나이가 많은데 그 동안 뭐 했어요? • 그 나이에 왜 이걸 해요?

04
채용 관련 국내 법령 및 제도

● 채용과정상 차별을 금지하기 위해 다음과 같이 법령으로 제정하고 있습니다.

「남녀고용평등법」 및 동법 시행령	차별	**법 제2조(정의)** 1. "차별"이란 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우[사업주가 채용조건이나 근로조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성(性)에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우를 포함한다]를 말한다. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다. 가. 직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우 나. 여성 근로자의 임신 · 출산 · 수유 등 모성보호를 위한 조치를 하는 경우 다. 그 밖에 이 법 또는 다른 법률에 따라 적극적 고용개선조치를 하는 경우
	모집과 채용	**법 제7조(모집과 채용)** ① 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 된다. 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.
		법 제37조(벌칙) ④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다. 1. 제7조를 위반하여 근로자의 모집 및 채용에서 남녀를 차별하거나, 여성 근로자를 모집 · 채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모 · 키 · 체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 제시하거나 요구한 경우
	관계 서류의 보존	**법 제33조(관계 서류의 보존)** 사업주는 이 법의 규정에 따른 사항에 관하여 대통령령으로 정하는 서류를 3년간 보존하여야 한다.
		시행령 제19조(보존문서의 종류) 법 제33조에서 "대통령령으로 정하는 서류"란 다음 각 호의 서류를 말한다. 1. 법 제7조부터 제11조까지의 규정에 따른 모집과 채용, 임금, 임금 외의 금품 등, 교육 · 배치 및 승진, 정년 · 퇴직 및 해고에 관한 서류
		법 제39조(과태료) 제③항 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다. 8. 제33조를 위반하여 관계 서류를 3년간 보존하지 아니한 자

「남녀고용평등 업무처리 규정」 (고용노동부 예규 제117호)

제2조(합리적인이유 판단기준) ① 「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 "법"이라 한다) 제2조 제1호에 따라 성을 사유로 근로자를 달리 대우함에 합리적 이유가 있으려면 해당 사업의 목적과 직무의 성질 · 형태 · 작업조건 등을 구체적 · 종합적으로 고려하여 기업경영상 남녀를 다르게 대우할 필요성이 인정되고 그 방법 · 정도 등이 적정하여야 한다.

② 근로감독관 등은 제1항의 합리적인 이유의 존재 여부를 판단함에 있어서 반드시 사업장의 대표자에게 의견진술의 기회를 주어야 한다.

③ 법 제2조제1호 단서의 가목에서 '직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우'란 특정 성이 반드시 직무의 핵심적인 내용을 수행하여야 하는 경우로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 예술 그 밖의 예능 분야에서 표현의 진실성을 이유로 특정 성을 필요로 하는 경우
   (예: 남성 역할을 위한 남성 배우 · 모델 등)
2. 직무 수행상 탈의나 신체접촉 등이 발생하여 프라이버시 유지를 위해 특정 성을 필요로 하는 경우
   (예: 여성 목욕탕의 여성 목욕관리사, 여성 장애인 · 여성 환자의 여성 도우미 등)
3. 사업장의 성격 또는 장소로 특정 성의 근로자가 사용자가 제공하는 시설 외에서 거주하는 것이 불가능하고 적절한 대체시설을 이용하기 어려운 경우(예: 여성 기숙사의 여성 사감 등)
4. 그 밖에 직무상 특정 성으로 하는 것이 불가피한 것으로 인정되는 경우

제3조(모집 · 채용) ① 법 제7조에서 "모집 · 채용"이란 신문·방송 등을 통한 광고모집이나 직접모집뿐만 아니라, 직업안정기관에 구인신청 · 위탁모집 · 연고채용 등 명칭이나 방법에 관계없이 사업주가 불특정인에게 임금 · 근로시간 등 근로조건을 제시하고 근로를 권유하는 행위와 이들을 대상으로 시험 등을 거쳐 특정인을 선정하여 근로계약을 체결하는 행위를 말한다.

② 다음 각 호의 행위는 법 제7조제1항에 따라 사업주가 근로자를 모집하거나 채용할 때 하여서는 아니 되는 남녀 차별적인 행위에 해당한다.

1. 특정 성에게 모집 · 채용의 기회를 주지 아니하는 경우
2. 직종 · 직무별로 남녀를 분리하여 모집하거나 성별로 채용 예정인원을 배정함으로써 특정 직종 · 직무에 특정 성의 채용기회를 제한하는 경우
3. 채용시 특정 성에게만 합리적인 이유없이 별도의 구비서류 등을 요구하는 경우
4. 모집 · 채용에 있어 특정 성만을 가르키는 직종의 명칭을 사용하는 경우. 다만, 특정 성을 배제하는 것이 아님이 분명한 경우는 제외한다.
5. 학력·경력 등이 같거나 비슷함에도 불구하고 특정 성을 다른 성에 비해 낮은 직급 또는 직위에 모집 · 채용하는 경우
6. 남녀가 같거나 비슷한 자격을 갖추고 있음에도 불구하고 특정 성을 다른 성보다 불리한 고용형태로 채용하는 경우
7. 구인광고 내용에 합리적인 이유없이 특정 성을 우대한다는 표현을 하는 경우. 다만, 특정 성의 비율이 현저히 낮은 사업장에서 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정 성을 우대하는 것은 합리적인 이유가 있는 것으로 본다.
8. 특정 직종의 모집연령을 합리적인 이유없이 성별로 차이를 두는 경우
9. 특정 성에게만 직무수행에 필요하지 않는 용모 등 신체적 조건이나 결혼 여부 등의 조건을 부과하는 경우
10. 특정 직종을 모집함에 있어서 특정 성이 충족하기 어려운 신장 · 체중 · 체력 등을 채용조건으로 한 것으로 인하여 특정 성의 채용비율이 다른 성에 비해 현저하게 적은 경우. 다만, 직무관련성, 정당성 등에 대한 사업주의 입증이 있는 경우는 제외한다.
11. 서류전형 · 면접 · 구술시험 등 채용절차에서 객관적인 기준에 의하지 아니하고 특정 성을 불리하게 대우함으로써 채용기회를 제한하는 경우
12. 모집·채용에 관한 정보를 성별에 따라 다르게 제공하는 경우
13. 그 밖에 합리적인 이유없이 근로자의 모집 · 채용에 있어서 특정 성을 차별하여 근로자를 모집 · 채용하거나 모집 · 채용 기준은 성 중립적이나 그 기준이 특정 성이 충족하기에는 현저히 어려워 결과적으로 특정 성에게 불이익이 발생하고 사업주가 그 기준의 정당성을 입증하지 못하는 경우

③ 제2항에도 불구하고 법 제7조에 따른 모집 · 채용에 있어서 다음 각 호의 행위는 남녀 차별적인 행위로 보지 아니한다.

1. 「근로기준법」 제65조, 제72조 및 같은 법 시행령 제40조 등 관계법령상 여성취업이 금지된 직종에 남성만을 채용하는 경우
2. 야간 또는 시간외 근로가 불가피한 직종으로서 여성을 과다하게 고용할 경우 「근로기준법」 제70조 및 제71조와 관련하여 해당 사업의 정상적인 운영에 지장을 가져올 우려가 있어 여성채용 예정인원을 제한하여 모집 · 채용하는 경우

「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.
「채용절차의 공정화에 관한 법률」	사용자의 거짓 채용광고를 금지하고, 구인자가 구직자에게 채용심사 비용을 부담시키는 것을 원칙적으로 금지하며, 채용서류를 반환하도록 하고, 전자 접수를 장려하며, 채용 일정, 지원서 접수 사실 및 합격 · 불합격 여부 등을 명확히 고지하도록 하는 등 채용절차의 공정성을 확보할 수 있도록 함.
「국가인권 위원회법」	**제2조(정의)** 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 3. 평등권 침해의 차별행위: 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역, 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼 · 미혼 · 별거 · 이혼 · 사별 · 재혼 · 사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 차별행위 가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대 · 배제 · 구별하거나 불리하게 대우하는 행위

● 편견 없이 능력에 따라 채용이 될 수 있도록 아래와 같은 제도를 운영하고 있습니다.

〈블라인드 채용〉 '17년 하반기 공공기관 도입

입사지원서나 면접 등 채용 과정에서 지원자의 출신 지역이나 신체 조건, 가족관계, 학력 등 편견이 개입될 수 있는 정보를 요구하지 않고 대신 직무 수행에 필요한 지식과 기술 등을 평가하는 데 초점을 맞춘 채용 방식

* '17.7.5 '평등한 기회·공정한 과정을 위한 블라인드 채용 추진방안' 발표

〈국가직무능력표준(NCS) 채용〉 '15년 도입

국가직무능력표준(NCS, National Competency Standards)은 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식 · 기술 · 태도 등의 내용을 국가가 체계화한 것으로, 채용 시 이력서 등에 출신지와 출신 대학, 신체적 특징 등 차별적 요소로 작용할 수 있는 정보를 전형 과정에서 배제하도록 권고

● 최근 공공기관 · 금융권 등에서의 성차별 채용사례를 계기로 관계부처 합동으로 '채용 성차별 해소방안'을 발표하였습니다.(2018. 7. 5.)

1. 채용 단계별 공정성 강화

1-1. 공공기관 채용 프로세스 관리 표준 매뉴얼 도입
1-2. 면접단계 성차별 예방을 위한 공공기관 채용 기록관리 추진
1-3. 성차별적 관행 · 문화 개선 및 공정 채용 토대 마련
1-4. 금융권 성평등 · 공정 채용 선도적 노력 지원
1-5. 서류전형 시 블라인드 채용 컨설팅 지원

2. 채용 성차별 의심 기관 감독 및 제재 강화

2-1. 공공기관·금융권 대상 집중 근로감독 추진
2-2. 공공기관 채용 성비 등 모니터링을 통한 근로감독, 인사감사 연계 추진
2-3. 채용 성차별 제재 및 권리구제 강화
2-4. 익명신고 등 채용 성차별 신고 · 조사·구제 원스톱 체계 구축

3. 성평등 채용 기반 강화

3-1. 채용 공정성 확보를 위한 공공기관 경영실적 평가제도 개선
3-2. 여성 채용 우수기업 공공조달 인센티브 개선
3-3. 우수 중소기업의 여성인재 채용을 위한 구인력 강화 컨설팅
3-4. 채용 성차별 상시 모니터링, 상담 등 인프라 확대

4. 성평등 채용 인식 개선

4-1. 공공기관과 적극적 고용조치 미이행 기업대상 성평등 교육 추진
4-2. 성평등 채용 문화 대국민 캠페인 추진

※ '채용 성차별 해소방안'의 자세한 내용은 일자리위원회 홈페이지 : 알림마당 - 보도자료 코너에서 확인하실 수 있습니다.

05
채용 관련 해외사례

독일

일반평등대우법 상 차별금지 및 연방차별금지청의 익명지원제도를 시행하고 있으며, 일반평등대우법 상 차별피해자 구제제도로 손해배상 규정을 두고 있습니다. 연방차별금지청은 기업 스스로 자발적인 익명지원제도를 도입하도록 유도하고 있으며, **서류 전형 시 이름, 성별, 주소, 생년월일, 연령, 가족관계, 국적, 장애유무 등을 기재하지 않을 것을 장려**하고 있습니다.

영국

평등법 상 차별금지 및 조정중재기구인 ACAS(Advisory, Conciliation and Arbitration Service)는 채용 성차별 예방 가이드라인을 제시하고 있습니다. 가이드라인은 **구인광고를 낼 때 특정 성별을 배제하거나 직무명에서 'waitress'나 'tradesman'처럼 성별이 드러나는 표현 사용을 금지**하고, 직무에 요구되는 **기술, 경험과 자격을 명백히 제시**하되 이것이 특정 성별에 대한 선호로 연결되지 않도록 합니다. 입사지원서에는 직무와 관련되고 채용의 행정적인 절차에 필요한 개인적 정보만을 기입하도록 하고 있습니다.

미국

시민권법에는 성, 인종, 피부색, 종교, 출신민족 등을 이유로 채용 상 차별을 금지하며, 채용단계부터 고용 종료 시까지 모든 고용관계에 이를 적용하고 있습니다. 또한 고용평등기회위원회(EEOC)는 채용차별방지 가이드라인을 제공하여 채용 시 기업이 지켜야할 의무사항을 제시하고 있습니다. 가이드라인은 **구인광고 시 성(임신 포함), 인종, 피부색, 종교, 출신국가, 연령, 장애 등을 명시하거나 특정 성을 제한(남성 직군, 여성 직군 분리 등)하는 것을 금지하고, 면접과정에서 여성에게 불쾌하고 혐오적인 발언이나 임신 여부에 대한 질문을 하지 못하도록** 하고 있습니다.

부록

1. 입사지원서(예시)

공공기관 표준 입사지원서

1. 인적 사항

지원구분	신입( ) 경력( )	지원직무		접수번호	
성명	(한글)				
현주소	*필요시				
연락처	(본인휴대폰)	전자우편			
	(비상연락처)				
추가항목(예시)	☐ 장애대상 ☐ 보훈대상 ☐ 지역인재				

2. 교육 사항

*지원직무 관련 과목 및 교육과정을 이수한 경우 그 내용을 기입해 주십시오.

교육구분	과목명 및 교육과정	교육시간
☐ 학교교육 ☐ 직업훈련 ☐ 기타		

직무관련 주요내용

3. 자격 사항

*지원직무 관련 국가기술/전문자격, 국가공인민간자격을 기입해 주십시오.

자격증명	발급기관	취득일자	자격증명	발급기관	취득일자

4. 경험 혹은 경력사항

*지원직무 관련 경험 혹은 경력사항을 기입해 주십시오.

자격증명	취득일자	자격증명	발급기관	취득일자
☐ 경험 ☐ 경력				

*직무활동, 동아리/동호회, 팀 프로젝트, 연구회, 재능기부 등 직무와 관련된 주요 활동을 서술하여 주십시오.

위 사항은 사실과 다름이 없음을 확인합니다.

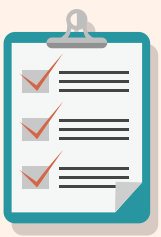
년 월 일

지원자 : _____ (인)

출처: 고용노동부「블라인드채용 가이드북」. 46페이지.

2. 지원자용 체크리스트

● 본 체크리스트를 통해 지원자들이 실제 채용과정에서 성차별이 이루어졌는지 스스로 확인이 가능합니다.



1	합리적인 이유 없이 채용공고에 성별을 구분하여 선발인원수가 제시되어 있습니다.	□ 예 □ 아니오
2	합리적인 이유 없이 채용공고에 성별로 직무가 분리되어 있습니다.	□ 예 □ 아니오
3	채용공고에 특정 성별에게만 특별한 채용조건이 제시되어 있습니다.	□ 예 □ 아니오
4	입사지원서 양식에 합리적 사유 없이 성별을 구분할 수 있는 항목이나, 혼인상태에 대한 항목이 포함되어 있습니다.	□ 예 □ 아니오
5	면접심사위원 중 특정 성별이 한 명도 없고, 이에 대한 합리적인 이유를 설명하지 않았습니다.	□ 예 □ 아니오
6	면접 시, 직무수행과 상관없는 신체조건, 결혼 · 임신 · 출산계획에 대한 질문을 받았습니다.	□ 예 □ 아니오
7	면접 시, 직무수행과 상관없는 성별 고정관념, 성적 수치심을 유발하는 질문을 받았습니다.	□ 예 □ 아니오
8	면접 시, 직무수행과 상관없는 성희롱 대처방식, 회식이나 야근 가능 여부와 관련한 질문을 받았습니다.	□ 예 □ 아니오
9	면접 시, 남성지원자와 여성지원자가 각기 성별을 이유로 한 다른 질문을 받았습니다.	□ 예 □ 아니오
10	면접 시, 특정 성별의 지원자에게만 응답 기회를 더 부여하였습니다.	□ 예 □ 아니오

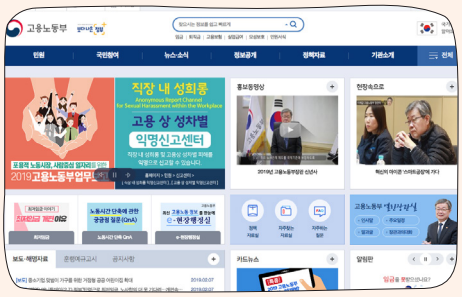
※고용노동부 홈페이지(고용상 성차별 익명신고센터) : https://minwon.moel.go.kr/illgal/sexdiscrimination/regist.do

3. 관련 사이트



여성가족부

www.mogef.go.kr



고용노동부

www.moel.go.kr



일자리위원회

www.jobs.go.kr



NCS 블라인드채용

www.ncs.go.kr

이 책자는 여성가족부 홈페이지 : 정책-정책자료실-주제별 정책자료-양성평등 코너에서 확인하실 수 있으며, 2018년 제작한 '성평등 일자리, 차별없는 임금이 만듭니다!'도 동 코너에서 확인하실 수 있습니다.

성별균형 포용성장 파트너십

여성가족부

대한상공회의소

KEF 한국경영자총협회
KOREA EMPLOYERS FEDERATION

한국무역협회

FKI 전국경제인연합회

K-BIZ 중소기업중앙회

FOMEK 한국중견기업연합회

FORCA
KOREA FOREIGN COMPANY ASSOCIATION

한국여성경제인협회

사단법인
한국여성경영자총협회

KOVA (사) 벤처기업협회
KOREA VENTURE BUSINESS ASSOCIATION