



보도자료

관계부처 합동
빈부격차·차별시정위원회

담당자
연락처

류경희 과장(위원회)
(02) 733 - 8952
김경선 팀장(노동부)
(02) 2110 - 7142
박난숙 팀장(여가부)
(02) 2100 - 6751

12월 28일 (조간)부터 보도하여 주시기 바랍니다

용모, 나이 중시 여성채용 관행 개선방안 마련

- 개방형 표준이력서·표준면접가이드라인 제작·보급
- 공공부문의 선도적 역할을 통한 민간의 자율적 개선 유도

1. 용모, 나이 중시 여성채용관행 개선방안 마련·발표

- '06.12.27 빈부격차·차별시정위원회(위원장 이해경)는 노동부·여성가족부 등 관계부처 합동으로 「용모와 나이를 중시하는 여성채용 관행에 대한 개선방안」을 마련하여 발표하였다.
- 이번 대책은 '얼짱문화'로 대변되는 '외모지상주의'가 여성채용에 있어서 「젊고 예쁜 여성」에 대한 과도한 선호로 이어져 용모와 나이를 우선시하는 고용 관행으로 고착화되고 있어
- 여성개인에게 취업의 진입장벽과 고용의 질 저하를 야기함과 동시에 국가적 차원에서도 우수한 인재를 사장시켜 인적자원의 효율적 배분을 저해하고, 개인의 능력·경험의 증대보다는 '외모가꾸기'에 치중하여 사회 전체적 비효율을 초래하고 있으며
- 특히, 외모 등의 기준이 여성에 우선 적용되는 경향이 강하다는 측면에서 궁극적으로 양성평등사회 구현을 저해할 수 있다는 문제의식에 기초하여 마련되었다.

II. 선진적 고용관행 정착을 위한 국민적 공감과 노력의 시발점

- 이번 대책이 '예쁜여자가 일도 잘할 것이다', '이왕이면 예쁜여자'라는 우리 사회의 근거없는, 그러나 당연시하였던 인식을 불식시키기에는 부족한 부분이 많은 것은 사실이나

- 개인의 경력과 능력이 우선시 되는 채용관행을 확산시키기 위해 처음으로 정부가 개선대책을 마련하였고, 공공부문이 앞장서기로 함으로써 외모지상주의 개선과 여성채용 고용관행 개선의 계기를 마련하였다는데 그 의의가 크다 할 것이다.

Ⅲ. 국민의 92.2%가 여성용모 중시 고용관행이 존재한다고 생각

□□ 차별시정위원회에서 실시한 국민의식조사에 따르면 국민의 92.2%, 인사담당자의 78%, 미취업여성의 94.2%가 '여성의 용모를 중시하는 고용관행이 존재한다'라고 생각하고 있는 것으로 나타났다.

- 이력서나 입사지원서 작성시 공공기관의 80%, 민간기업의 85.4%가 사진, 키·몸무게, 가족관계 등 불필요한 개인정보의 기재를 요구하고 있었다.
 - 면접시에 용모를 평가항목으로 두는 경우도 공공기관의 46.7%, 민간기업의 36.8%나 되었다.
 - 채용면접시 인사담당자들이 가장 중요하게 생각하는 것은 「나이→외국어능력→용모→최종학력→성별→출신학교」 순이었다.
- '용모'와 '나이'를 중시하는 관행은 남·녀간 큰 차이가 없는 것으로 나타나 이 문제가 여성에 국한된 것이 아닌 고용시장 전반의 문제인 것으로 분석되었다.

Ⅳ. 노동시장에서의 여성의 낮은 지위와 성별 분리현상, 가부장적 유교전통에 따른 고정적 여성상 잔존, 매스미디어의 외모지상주의 확산, 행정적 조치의 한계가 그 원인으로 분석

□□ 용모, 나이 중시 고용관행의 원인으로

- ① 여성채용이 전문직보다는 비서·서비스직 등 단순보조직 직종 중심으로 이루어져 성별 직종·직무 분리현상이 여전하며, 이로 인해 용모차별적 고용관행이 여성에게 적용되어지기 용이하다는 점
- ② '남성이 원하는 고정적 여성상'으로 정형화된 가부장제에서 여성은 아름다움을 추구하는 존재로 규정되어 여성의 외모가꾸기는 사회에 대한 일종의 의무수행이라는 관념이 잔존하고 있다는 점
- ③ 상업적 매스미디어들의 무분별한 광고와 획일적 여성미의 전파에 국민들, 특히 청소년들이 무비판적으로 수용함으로써 외모지상주의가 세대간 전승·재생산 되고 있다는 점
- ④ '용모'와 '나이'를 중시하는 고용관행이 고착화되고 있음에도 사안이 국민의 '인식'과 관련된 사항으로 법적·제도적 규제가 용이하지 않고, 법규의 실제 집행상에도 한계가 있다는 점 등이 지적되었다.

V. 법령, 제도, 관행, 인식 4가지 정책범주에서 각각의 정책과제 도출

- 먼저 현행 법령상 '용모'와 '나이'에 기반한 차별적 규정을 일제 정비키로 하였다.
 - 공인노무사법시행령, 군인사법시행규칙 등과 같이 면접기준으로 '용모' 등을 규정하고 있는 모든 법령을 빠른 시일내에 개정하는 한편
 - '용모'와 '나이'의 차별을 포함한 성차별 판단기준을 보다 구체화하여 규정하기로 하였다.
- 둘째, 여성고용 관행의 개선을 위한 제도개선 사항을 지속적으로 발굴하여 추진하기로 하였다.
 - 공공기관 채용면접시 일정비율의 여성면접관을 배치(예:면접관이 다수인 경우 1인 이상 면접관 배치)하도록 지침을 시달하기로 하였다.
 - 제도개선과 함께 사업장 근로감독을 강화하여 매년 1,000여개 사업장에 대해 고용관행 및 차별 시정을 위한 집중지도·점검을 실시하고
 - 인터넷 모집공고에 대한 기획점검 및 집중모니터링을 실시하기로 하였다.
- 셋째, 기업의 채용단계별 불합리한 관행을 개선하기 위한 각종 자료들을 작성·보급하여, 점진적인 관행 개선의 계기를 마련키로 하였다.
 - 이력서나 입사지원서에서 사진, 키, 몸무게, 나이 등의 기재란을 삭제하는 대신 경력 및 능력 중심의 「개방형 표준이력서」를 제작·보급하고
 - 직무 중심의 「표준면접 가이드라인」, 「연령차별금지 가이드라인」도 제작하여 기업의 고용관행 개선의 방향을 제시하고
 - 채용단계별로 「고용평등체크리스트」를 제작하여 고용평등 및 고용관행의 개선 방향에 대한 자율적 진단과 개선을 추진할 수 있도록 하기로 하였다.
- 마지막으로, 근본적으로 우리사회의 문화와 국민의 의식이 개선되지 않고는 '백약이 무효'라는 차원에서 의식개선 노력에 주력하기로 하였다.
 - 용모, 나이 차별의 문제를 지적하고, 국민의 공감을 확보하는 다양한 프로그램의 방송 및 홍보·캠페인을 전개하는 한편
 - 방송사 등에 프로그램 편성 주의사항 협조 및 내·외부 모니터링을 강화하여 외모차별적 광고나 프로그램을 규제하며
 - 아름다움에 대한 다양한 관점 등 「외모주의 인식개선 교육프로그램」을 개발하여 기업체 및 청소년 교육을 강화키로 하였다.

VI. 공공부문이 솔선하여, 민간부문의 자율적 개선 유도

- 관행과 인식의 개선을 강제하는 것은 바람직하지 않고, 효과가 반감되므로 정부와 공공기관이 선도적 역할을 수행하기로 하였다.
- 여성면접관, 표준이력서 등 새로이 제안된 내용들을 정부와 공공기관에서 선도적으로 활용하고, 그 노력을 부처 인사감사 및 공공기관 평가에 반영하기로 하였다.
- 이러한 공공부문의 노력이 민간부문으로 이전되어 용모와 나이를 중시하는 여성고용관행이 개선되고, 실질적 양성평등사회가 사회 전 부문에 정착되도록 노력하기로 하였다.

붙임 : 「용모·나이를 중시하는 여성채용 관행 현황 및 개선방안」 보고서

용모·나이를 중시하는
여성채용 관행 현황 및 개선방안

2006. 12.

교육인적자원부, 행정자치부, 국방부
노동부, 여성가족부, 중앙인사위원회
기획예산처, 국정홍보처

대통령자문 빈부격차·차별시정위원회

- 목 차 -

I. 문제의 제기	1
1. 추진배경	1
2. 추진경과	2
II. 여성채용 관행 현황	3
1. 관련법 현황	3
2. 채용과정에서의 용모·나이 차별 현황	4
3. 채용관행에 대한 국민의식 현황	6
III. 용모·나이 중시 여성채용 관행의 원인 및 결과	9
1. 원인	9
2. 결과	11
IV. 외국의 사례	13
V. 개선방안	15
1. 비전 및 기본방향	15
2. 세부 개선방안	15
(1) 법령정비 및 개선	15
(2) 제도 개선	16
(3) 불합리한 고용관행 개선	16
(4) 문화·의식 개선을 통한 차별인식 해소	17
3. 추진 전략	18
VI. 향후 추진계획	18
【 붙임 】	
1. 채용시 용모·나이 관련 규정	20
2. 공무원 채용시험 응시연령	21
3. 모집공고상 용모·나이차별 설문조사 결과	23
4. 용모 등에 의한 여성채용관행 실태 직접조사 결과	24
5. 면접심사포 사례	26
6. 인사담당자, 미취업여성 대상 case study 결과	27
7. 헌법재판소 판결 및 인권위 권고내용	29

I. 문제의 제기

1. 추진배경

- 여성의 경제활동이 증가하면서 노동시장에서의 여성의 지위와 역할에 상당한 변화와 개선이 진행
 - 여성경제활동 참가율이 '94년 50.8% → '05년 54.5%로 3.7%p 증가(OECD)
 - ※ 대학졸업생 성별취업률('94→'05) : 남성(65.2%→67.7%), 여성(44.5%→62.3%)
 - 여성채용에 있어 남녀차별적 요소도 많이 시정되는 등 제도적 개선 성과
 - ※ 남녀고용평등법 제정('87), Affirmative Action(AA) 시행('06.3) 등
 - 이러한 성과에도 불구하고 '얼짱문화'로 대표되는 「외모지상주의」가 뿌리깊은 '가부장적 전통'과 결합하여 노동시장을 왜곡
 - '젊고 예쁜 여성'에 대한 사회적 선호 풍조는 과도한 다이어트·성형수술 붐 등 부정적인 사회적 Trend를 조성
 - ※ 청소년들간 '얼짱'문화 확산, 다이어트·성형의 일반화를 두고 영국 BBC는 「한국, 외모에 미친 나라, 성형수술을 당연시하는 나라」로 묘사
 - 여성채용에 있어 용모와 나이를 중시하는 관행으로 고착화
 - ※ 여성채용시 용모 중시 관행 여부에 대해 국민의 92.2%, 미취업여성의 94.2%가 존재한다고 응답('06.7, 차별시정위, 고용차별에 대한 여론조사)
 - 이러한 용모·나이 중시 고용관행은 개인의 자존감 상실 및 우수한 인재의 사장 등 개인적, 사회적으로 심각한 문제를 야기
 - 양성간은 물론, 여성과 여성간에서도 극복하기 힘든 차별을 확대 재생산함으로써 여성취업의 장애요인으로 작용
 - 반복적 차별에 따른 자존감 상실, 자살 등 개인적 해체는 물론, 사회적으로 과도한 '외모가꾸기'에 따른 국가적 손실을 초래
- ◆ 용모와 나이에 따른 고용상의 차별현황을 조사·분석하여 그 원인과 문제점을 규명하고, 개선방안을 도출함으로써 실질적 평등사회를 구현할 필요

2. 추진경과

□ '06.4.11 대통령님 지시사항 시달

◆ 여성 일자리와 관련하여 KTX 승무원, 방송앵커 등과 같이 나이와 용모에 집착하는 고용관행의 원인이 무엇이며, 이에 대한 반성과 대안을 찾아서 보고할 것

□ '06.4~11월 차별시정위·여가부 주관으로 관계부처회의, 관계전문가 회의를 개최

- 차별시정위, 여가부, 노동부, 인권위 등이 참석하는 관계부처회의(6회)와 차별시정전문위원 및 학계·시민단체 전문가회의(2회)를 개최하여 논의방향 및 실태분석, 개선방안 모색

□ '06.5~7월 공공·민간기업 및 국민·인사담당자·여성취업준비생 등을 대상으로 광범위한 실태조사 실시

- 모집공고상 용모·나이 포함여부 설문조사('06.4.25~5.8, 여가부)
 - 대상 : 94개 공공기관
- 여성채용관행에 대한 직접 실태조사('06.5.4~5.17, 노동부)
 - 대상 : 공기업 30개소, 민간기업 93개소
- Case Study('06.5.29~6.15, 여가부)
 - 대상 : 인사담당자, 취업담당자, 여성취업준비생 등 47개 사례
- 의식조사('06.6.26~6.30, 빈부격차·차별시정위)
 - 대상 : 일반국민(800명), 인사담당자(100명), 미취업여성(500명)

□ '06.10~11월 여성단체 의견 수렴 및 대책에 대한 관계부처 최종 입장 조율 절차를 거쳐 개선방안을 마련·보고함

※ 쟁점사항 : 개방형 표준이력서 활용·여성면접관 배치 노력 등에 대한 부처 및 산하기관 평가체계 및 방법

◆ 본 보고는 여성고용상의 나이·용모 차별문제를 명확히 하기 위해 최초 입직단계의 여성 채용문제 위주로 논의

II. 여성채용 관행 현황

1. 관련법 현황 (붙임1 참조)

□ 법령상으로는 채용시 용모·나이를 기준으로 한 차별을 금지하도록 규정

○ 남녀고용평등법(제7조), 고용정책기본법(제19조), 국가인권위원회법(제2조4호)에서 모집·채용시 성별, 용모·키·체중 등 신체적 조건, 나이 등을 기준으로 하는 차별금지 규정

○ 특히, 남녀고용평등법(제31조, 제32조)은 실효성 확보를 위해 보고 및 검사, 고용평등이행실태 공표 등의 근거 규정

※ 용모 차별한 사업주에 대해 500만원 이하의 벌금(제37조)

□ 공무원 채용시험에서는 일반적으로 나이를 자격요건으로 규정

○ 국가공무원법, 공무원임용시험령 등은 공무원 채용시험시 5급 32세, 7급 35세, 9급 28세까지로 자격요건을 규정

○ 지방, 법원, 헌법재판소, 선관위, 국회, 외무 공무원, 경찰, 소방 공무원의 경우에도 개별법에서 응시연령을 제한

※ 공무원의 응시연령 : 붙임2 참조

□ 또한, 공인노무사·군장교 선발 관련 일부 하위법령에서 용모를 면접기준으로 규정한 사례 발견

○ 공인노무사법시행령, 군인사법시행규칙, 군무원인사법시행규칙, 학생군사교육단무관후보생규칙에 용모를 면접시험 기준으로 규정

- 공인노무사법시행령 제4조 [시험방법] ③ 3. 용모·예의·품행
- 군인사법시행규칙 제6조 [장교 후보생의 임용고시] 3. 구술고사는 용모·태도·품격·상식 등을 평가
- 군무원인사법시행규칙 제21조 [면접시험 등의 기준] ① 5. 용모·예의·품행
- 학생군사교육단무관후보생규칙 제8조 [선발] ③ 면접고시는 장교 또는 부사관 요원으로서의 용모·태도·품격 등 적격성을 평가

※ 일반직 공무원의 경우 '04년 법개정으로 면접시 용모 기준 삭제

2. 채용과정에서의 용모·나이 차별 현황

(1) 용모 차별 현황

□ 모집공고시

- 공기업에서 용모를 기준으로 제시한 사례는 없었음

※ 여가부 설문조사(94개 공공기관, 【붙임3】 참조), 노동부 직접실태조사(30개 공기업, 【붙임4】 참조)에서 모집공고시 용모를 기준으로 제시한 사례는 없음

- 다만, 민간기업 93개소 중 2개 항공사에서 키(162cm 이상)를 제한

□ 이력서(입사지원서) 작성시

- 대부분의 공공기관 및 민간기업의 취업알선 사이트에서 이력서 작성시 사진, 키·몸무게, 가족관계 등 차별을 초래할 가능성이 있는 정보를 기재토록 요구

※ 공공기관의 80%(24/30개소), 민간기업의 85.4%(53/62개소)에서 요구

- 특히, 이력서에 사진을 첨부하는 것은 일반적 관행으로, 47개 Case Study 사례 중 외국계 회사 1곳을 제외하고 모두 첨부

□ 면접시

- 용모를 면접심사표상 평가항목으로 두고 있는 사례가 다수 존재

- 이러한 사례의 발생비율은 공공기관이 46.7%(14/30개소)로 민간기업의 36.8%(35/93개소) 보다 높은 것으로 조사

※ 우리나라 기업의 면접심사표 예시 : 붙임5 참조

- 실제 면접시 특정이미지 강요, 과체중, 작은 키 언급, 치마 강요, 용모로 합격시키자는 제안 등 용모 관련 언급·질문도 상당수 있는 것으로 조사

< 면접질문 사례 예시 >

- Case1) 텔레마케터 : '덩치랑 목소리랑 어울리지 않네요', '다음에 체중감량 하면 다시 시험봐라'
- Case2) 항공사승무원 : '다리모양이 곧은게 아주 예쁘다', '머리가 작아서 올린 머리가 잘 어울린다', '정말 이 체중이 맞나?'

※ 인사담당자, 미취업여성 Case Study 결과 : 붙임6 참조

(2) 나이 차별 현황

□ 모집공고시

- 나이 상한선을 규정한 비율은 19.5%
 - 공공기관이 20.0%(6/30개소), 민간기업 19.3%(18/93개소)으로 비슷한 수준
- 나이 상한은 27~45세까지 다양하며, 나이 제한 이유로 사규의 규정, 근무가능한 기간 고려, 기존직원과의 나이차이 등을 언급

□ 이력서(입사지원서) 작성시

- 거의 모든 공공·민간기업에서 이력서 등에 나이(주민등록번호)를 기재하도록 요구

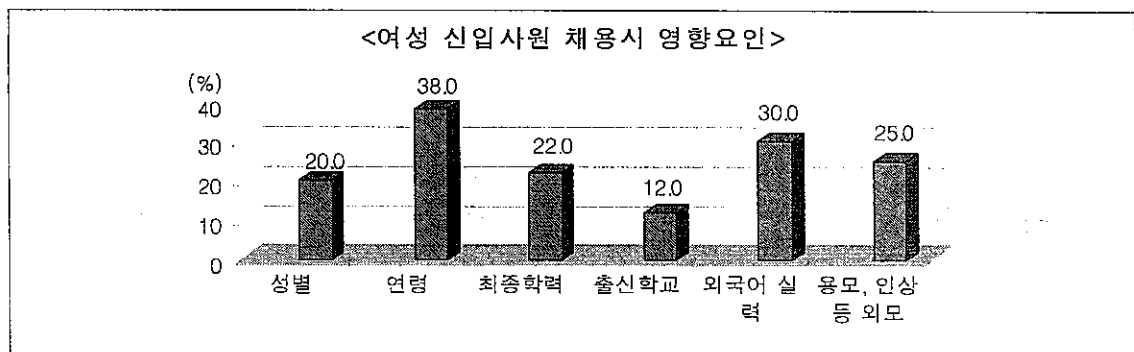
□ 면접시

- 모집공고 및 접수단계에서는 연령상한제 등 나이제한이 있으나, 면접단계에서 나이를 면접항목으로 명시하는 경우는 거의 없음
 - 다만, 실제 면접과정에서 나이를 이유로 채용을 거절하거나, 나이에 관한 부정적 언급 사례는 다수 있음

< 면접질문 사례 예시 >

- Case1) 행사도우미 : '나이가 걸려서 안되겠다'
- Case2) 임시교사 : '몇 살이나?', '여자는 어려보이는게 좋아'

- 인사담당자 설문조사에서도 여성채용을 위한 면접에서 「나이」가 가장 큰 영향을 미친다고 응답



- 면접항목으로 명시되어 있지는 않으나, 사실상 면접에서 「나이」가 상당한 영향을 미치는 것으로 분석

3. 여성채용 관행에 대한 국민인식 현황

(1) 종합

□ 여성채용·면접시 가장 중요한 요인으로 일반국민과 취업당사자인 인사담당자·미취업여성간 뚜렷한 차이

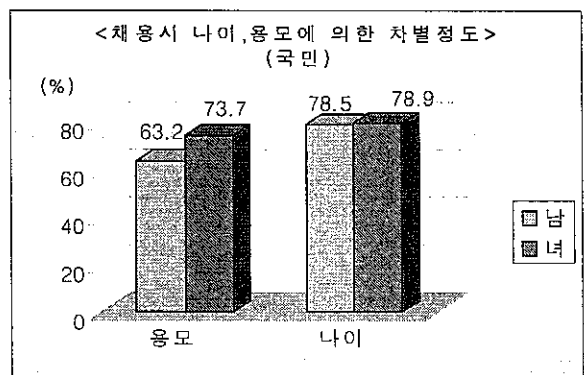
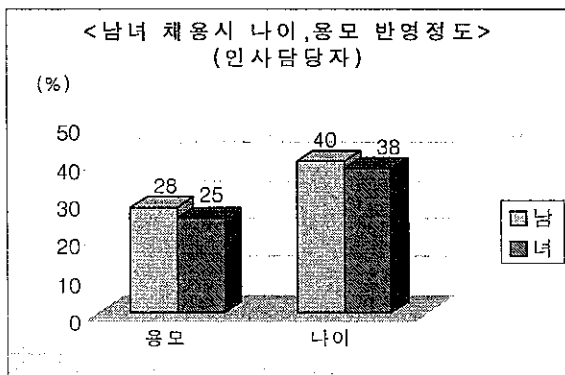
- 국민들은 '최종학력', '출신학교' 등 「학력사항」을 꼽아, 사교육 열풍 등 과도한 자녀교육 현상을 설명
- 반면, 직접당사자인 인사담당자와 미취업여성들은 「나이」를 가장 중요한 요인이라고 응답

※ 실제로 미취업여성은 구직활동과정에서 「나이」에 의한 차별을 가장 많이 경험하였다고 응답

< 여성신입사원 채용·면접시 영향요인 순위 >

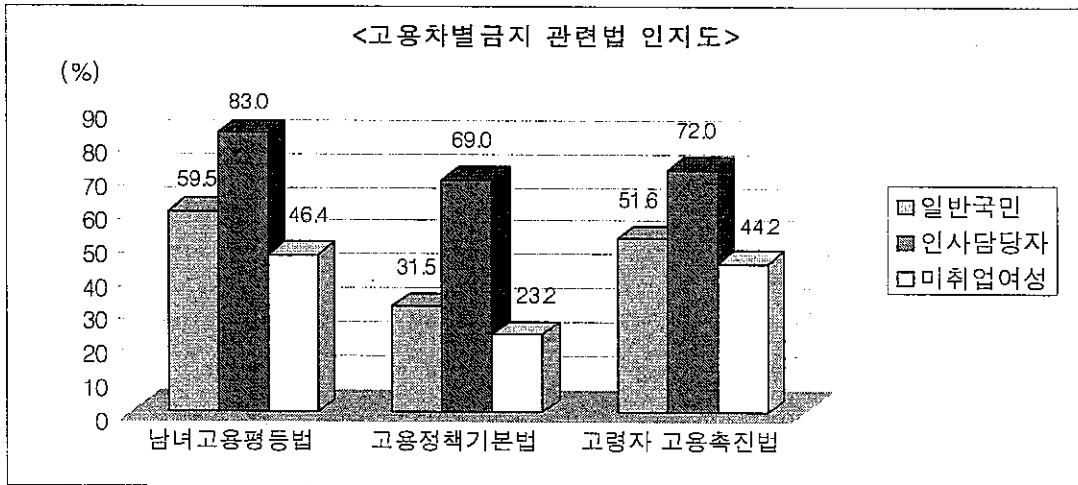
응답자	1위 ————— 7위						
국민	최종학력	출신학교	나이	외국어능력	용모	성별	출신지역
인사담당자	나이	외국어능력	용모	최종학력	성별	출신학교	
미취업여성	나이	결혼	최종학력	용모	성별	출신학교	출신지역

- 이러한 결과는 취업시 우선적으로 개선되어야 할 사항에 대한 질문에서도 동일하게 나타남
- 채용에 있어 용모와 나이에 대해서는 남·녀간 큰 차이는 없는 것으로 나타나 '용모'와 '나이'는 여성에 국한된 문제가 아닌 남·녀 모두의 문제인 것으로 분석
- 인사담당자들은 남성 채용시 용모·나이를 더 중시하는 반면, 채용시 용모·나이에 의한 차별정도 인식은 여성(국민)들이 높음



□ 고용차별금지에 관한 3법 중 '남녀고용평등법'의 인지도가 가장 높았으며, 집단으로는 인사담당자들의 인지도가 가장 높았음

※ 고용차별금지 3법 : 남녀고용평등법, 고용정책기본법, 고령자고용촉진법



○ 이러한 고용차별금지 관련법의 차별해소 효과에 대한 긍정률은 집단별로 35.8~63.0% 수준

- 미취업여성(35.8%)이 효과에 가장 부정적이었으며, 국민(53.3%)들은 절반 수준이며, 인사담당자(63%)들의 긍정률이 가장 높음

○ 차별해소 효과가 없는 이유에 대해서는 3집단 모두 '법준수의 현실적 어려움'을 가장 큰 요인으로 응답

※ 2번째 요인은 각 집단별로 상이

▲ 인사담당자 : '법규가 사회관행과 맞지 않음'

▲ 국민 : '법위반을 감독하는 행정력 미약'

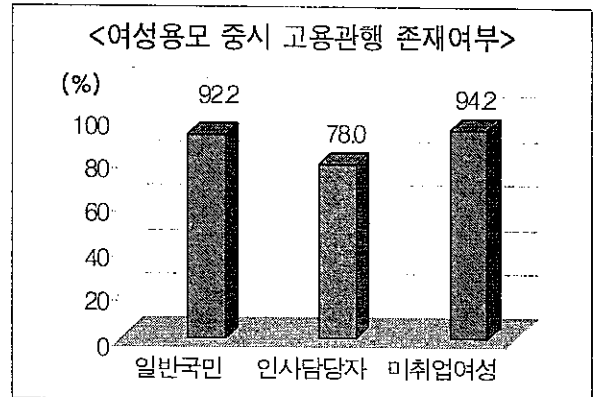
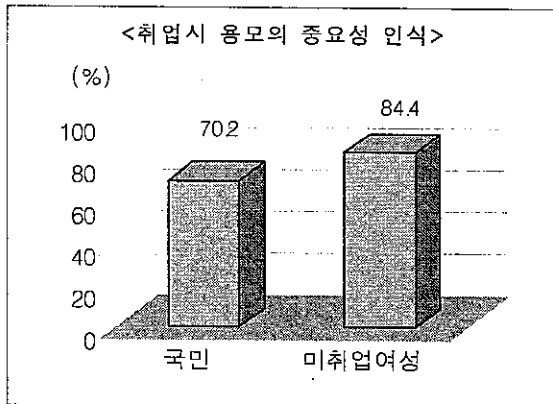
▲ 미취업여성 : '법에 대한 홍보미약'

(2) 용모차별 관행에 대한 인식

□ 일반국민, 인사담당자, 미취업여성의 대부분은 여성채용시 용모가 실제 채용에 매우 영향을 미친다고 생각

○ 취업시 용모의 중요성에 대한 질문에 국민의 70.2%, 미취업여성의 84.4%가 '중요하다'고 응답

○ 여성의 용모를 중시하는 고용관행 존재 여부에 대해서도 국민의 92.2%, 인사담당자의 78.0%, 미취업여성의 94.2%가 '있다'고 응답



- 미취업여성들의 경우 취업시 용모가 중요하며, 용모중시 고용관행이 있다고 보는 비율이 다른 집단에 비해 높음

※ 실제 미취업여성의 37.4%가 구직과정에서 용모 차별을 경험하였다고 응답

- 직접 채용업무를 담당하는 인사담당자들의 용모에 대한 인식은 상대적으로 낮기는 하나, 78%가 용모중시 고용관행 존재를 인정

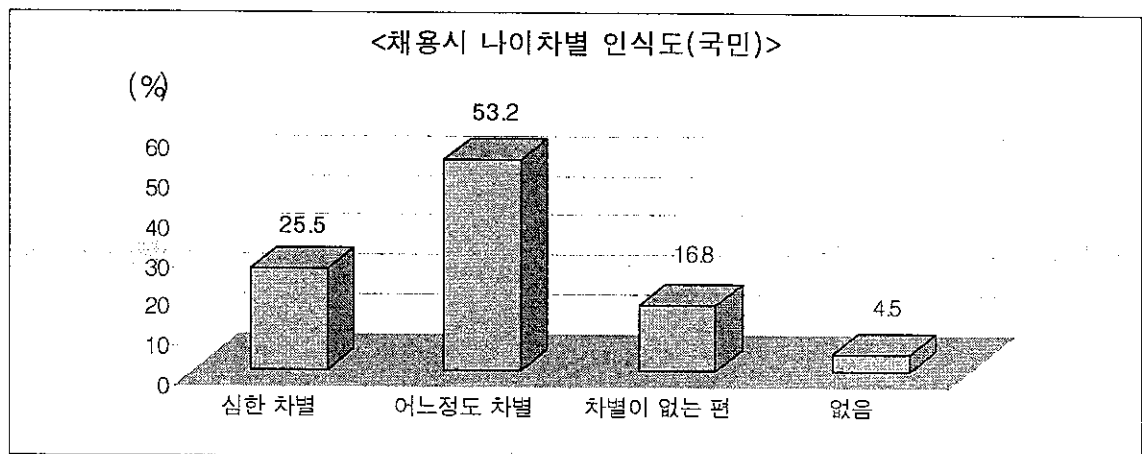
※ 자신이 속한 기업에서 용모가 영향을 미친다는 응답은 25%에 불과

(3) 나이차별 관행에 대한 인식

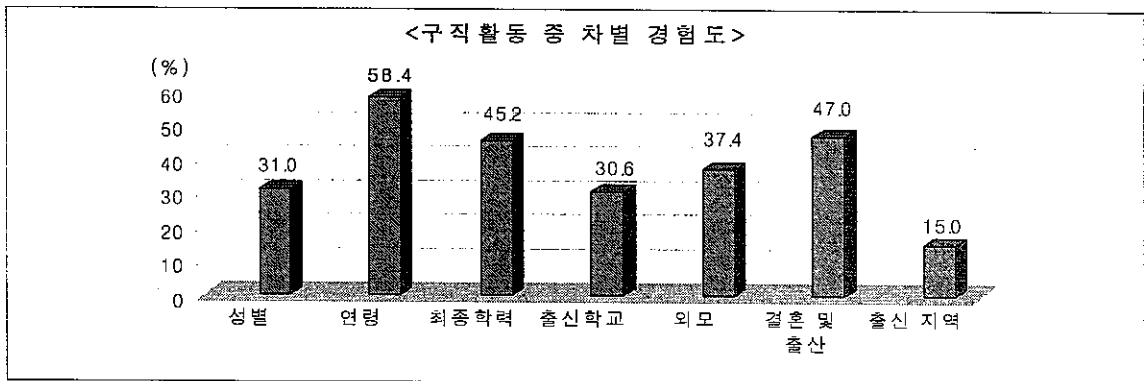
- 국민, 인사담당자, 미취업여성은 취업에 있어 나이가 가장 중요하거나 가장 심한 차별요인으로 인식

- 일반국민은 기업의 신규채용시 가장 심한 차별요인으로 '최종학력'에 이어 '나이'를 언급

- 일반국민의 78.7%가 나이가 차별요인으로 작용한다고 응답



- 인사담당자들은 여성신입사원 면접시 '나이'를 가장 중시
 - 명시적으로 '나이 상한선'을 운영하는 회사는 33.0%이나
 - 상한선을 운영하지 않는 회사의 절반 이상(52.2%)이 나이가 사실상 채용요인으로 작용한다고 응답
- 미취업여성들은 구직과정에서 나이에 의한 차별(58.4%)을 가장 많이 경험한다고 응답



III. 용모·나이 중시 여성채용 관행의 원인 및 결과

◆ 우리사회의 「젊음」과 「아름다움」에 대한 과도한 선호의식이 고용상 「관행」으로 자리잡아 여성채용에서의 용모·나이에 따른 차별을 야기 함은 물론, 국가 인적자원의 효율적 분배를 왜곡

1. 원 인

- 가부장제, 유교적 전통에 따른 고정적 여성상(女性像) 잔존
 - '남성이 원하는 고정적 여성상'으로 정형화되는 가부장제에서 여성은 아름다움을 추구하는 존재로 규정
 - 여성이 외모를 가꾸는 일은 사회에 대한 일종의 의무수행으로 간주
 - 체면을 중시하는 전통으로 내면보다 외모에 대해 지나치게 관심을 쏟으며, 외모가 사람을 판단하는 중요 기준으로 작용
 - 또한, 유교적 전통의 장유유서(長幼有序)의 가치에 따라 부하는 상사보다 어려야 한다는 인식도 한 요인으로 작용

□□ 매스미디어를 통한 외모지상주의(Lookism)의 만연

- 외모가 개인간의 우열과 성패를 가름한다고 믿어 외모에 지나치게 집착하는 외모지상주의의 확산

※ Lookism은 외모를 근거로 한 편견이나 차별로 뉴욕타임즈의 윌리엄 새파이어는 외모가 개인간 우열과 인생의 성패를 가르는 잣대로 부각되고 있다고 주장

- 외모가 연애·결혼 등과 같은 사생활은 물론, 취업·승진 등 사회생활 전반까지 좌우한다고 생각

※ 제일기획 파란보고서('02.3월, 여성 200명 전화조사 결과)에 따르면 응답여성의 68%가 외모가 인생의 성패에 크게 작용한다고 응답

- 특히, 매스미디어들이 상업적 이익을 위해 외모지상주의를 확대·재생산

※ 외모지향 광고카피 사례 : 아름다운 사람들(항공사), 여자의 신분은 피부가 말합니다(화장품), 소녀 성형입술로 착각하다(립스틱)

- TV 프로그램에선 여성의 외모평가 및 비하, 성형수술 권유 등이 일상화

— < 외모평가 및 비하 사례 > —

- Case1) 방송사 프로그램 '○○○' - 4세 남자아이들 대상 실험, '아이들도 미인을 좋아한다' 방영
- Case1) 오락프로그램 중 '애교가 정말 많은데 못생겼다, 토할 것 같다', '지금 키가 초등학교때 키라며?', '추녀는 성폭행의 대상이 되지 않는다' 등 언급

- 어린이, 청소년 등이 매스미디어의 왜곡된 여성이미지를 무비판적으로 수용

- 인터넷 등을 통해 공유하면서 '얼짱문화'를 형성, 외모지상주의가 세대간 전승되는 양상

※ 인터넷상 청소년 얼짱 관련 카페가 3만개 이상이며, 인기가 많은 카페의 경우 회원수가 150만명 이상(손인숙, 청소년의 '얼짱문화' 몰입요인에 관한 연구, 2003)

□□ 노동시장에서의 여성의 낮은 지위와 성별 분리현상

- 노동시장에서 성별 직종·직무 분리현상이 여전히 존재하여, 여성은 전문성을 요구하는 직종보다 단순보조적 성격이 강한 직종에 주로 분포
- 이는 능력에 의한 채용 가능성을 낮추고, 용모차별적 고용관행이 개입될 개연성을 증대

※ 남녀 직업별 취업자 비율 ('05, 통계청)

구분	전문·기술· 행정관리직	서비스 판매직	사무직	농어업 숙련근로자	기능·기계	단순노무
여자	17.5	36.9	17.4	8.0	7.8	12.4
남자	23.3	15.8	12.1	7.1	32.0	9.7

□□ 용모차별에 대한 행정적 조치의 한계

- 남녀고용평등법 등 차별을 금지하는 법률은 있으나, 차별행위가 명시적인 규정에 의한 차별이 아닌 경우가 일반적
- 법적·제도적 장치 강화로는 한계가 있으며, 일반 국민의 인식과 관련된 사항이므로 실제 행정 집행상 한계 등으로 어려움 상존

※ 관련법의 차별해소 효과가 없는 이유에 대해 인사담당자, 국민, 미취업 여성 모두 '법준수의 현실적 어려움'을 가장 큰 요인으로 응답

※ '06.3 시행된 Affirmative Action(AA)은 여성고용율 및 상위직급 개선을 위한 조치로 용모·나이 채용관행 개선과는 무관

2. 결 과 (역기능)

□□ 여성 취업의 진입장벽 및 고용의 질 저하

- 용모·나이를 이유로 한 취업 장애가 여성 개인의 생계위협 및 여성의 낮은 경제활동참가율의 한 원인으로 작용
- 취업을 원하는 경력단절 여성의 경우 용모와 나이가 결합되어 재취업에 더욱 심각한 장애가 발생
- 극단적인 경우 외모비하로 자살하는 등 사회문제 발생

※ 외국박사학위에도 취업 안되자 30대 자살('06.3월), 뚱뚱한 자신의 외모를 비관한 20대 자살('06.7월)

○ 여성이 취업하는 경우에도 전문직보다 용모나 나이가 중시되는 단순보조 업무, 서비스 판매직 등으로 직종이 고착화

- 이는 여성 직업에 대한 고정관념을 주입시키며 다시 용모·나이를 중시하게 하는 악순환 발생

□□ 인적자원의 효율적 배분 저해 및 사회 전체적 비효율 초래

○ 채용에 있어 능력보다는 용모·나이 등 비합리적 요인이 중시됨에 따라 우수한 인재를 사장시켜 인적자원의 효율적 배분 저해

- 구직자 등 개개인이 능력·경험을 증대하기보다 외모가꾸기에 치중하여 사회 전체적 비효율 초래

※ 취업정보사이트 스카우트의 구직자 5,060명 대상 조사결과 취업을 위해 외모에 투자하겠다는 응답이 86.1% 차지

- 다이어트 시장이 연간 1조원에 육박하며, 전공의 모집시 성형외과로 지원자가 집중되는 등 다이어트, 성형시장의 기형적 확대로 사회적 비용이 증대

※ 국제비만학회지(런던대 보건역학팀 다이어트 조사) 보고에 따르면, 우리나라 여대생의 다이어트 비율이 77%로 세계 1위 차지(대상 : 한국·미국·영국·프랑스 등 22개국 1만8000여명 여대생)

□□ 양성평등사회 구현 저해

○ 외모 기준은 남성보다는 여성에게 우선 적용되는 경향이 강해 외모를 중시할수록 남녀간 차별은 심화되어 양성평등사회 구현을 저해

○ 인터넷, 매스미디어 등을 통해 외모중시 풍조가 청소년들에게 무차별적으로 전파되면서 외모가 뛰어난 사람이 성공한다는 등 '외모가 능력'이라는 인식 확산

- 결과적으로 나이·외모 차별이 당연한 것으로 간주되고, 남녀 차별이 장기간 지속·강화될 우려

IV. 선진 외국의 사례

- ◆ 채용시 용모·나이에 의한 차별과 관련하여, 법적 규정상으로는 외국이 우리나라보다 더 선진적이고 강력한 입법형태를 가지고 있다고 보기는 어려움
- ◆ 그러나, 노동시장에서의 확고부동한 여성의 비중과 역할, 남녀차별에 대한 국민의 높은 감수성 등이 사회의 일반 정서로 작용하여 용모·나이에 따른 차별이 사회문제화 되는 사례는 희박

1. 법적 규정

- 대부분의 나라에서 우리나라와 유사한 내용과 수준으로 남녀차별에 관한 법령과 규칙들을 두고 있음

- ▲ 미국 : 성차별 가이드라인(2001), 고용평등위원회(EEOC) 성차별지침
- ▲ 호주 : 고용문제 가이드라인(2000) ▲ 독일 남녀평등조치(2001)
- ▲ 영국 : 성차별금지법(1975), 평등기회위원회 성차별지침
- ▲ 일본 : 모집 및 채용 그리고 배치, 승진 및 교육훈련에 관해서 사업주가 적절히 대처하기 위한 지침(1998)

- 용모와 관련한 차별을 명시적으로 금지하는 입법형태는 소수

- 미국 콜롬비아 인권법(1977), 호주 빅토리아주 평등기회위원회(1995) 등에서 신체적 특징(키·몸무게·외모 등)을 이유로 한 차별 금지

- 연령에 의한 차별금지는 대부분의 나라에서 명시적 규정

- 미국 연령차별금지법(1967년) - 주로 40세 이상자에 대한 차별 금지
 - ※ 구인광고·공고에서 '25세 이상 35세 이하', '젊은', '대학재학생', '올해 졸업예정자', '청년', '미혼여성' 등의 문구사용은 원칙적으로 범위반
 - ※ 입사지원서 등에 생년월일·연령 기재문구 사용은 그 자체가 위법은 아니나, 연령차별을 암시하는 것으로 엄격한 심사대상이 됨
- 호주(연령차별금지법, 2004년), 영국(고용평등(연령)규칙, 2006년) 등 대부분의 나라에서 연령에 의한 차별을 비교적 엄격하게 금지
 - 직접적 차별외에 구인광고상 나이기재·말·글 등 간접차별도 규정

2. 고용관행

□ 이력서는 능력중심의 개방형이 확고한 관행

- 영국, 미국, 호주, 캐나다 등의 경우 이력서에 기재하는 개인정보는 이름·주소·전화번호가 전부이며, 이러한 관행은 확고함
- 성별·나이·신체사이즈·주민등록번호(SIN, NI 등)·사진부착 등 능력과 무관한 사항은 이력서 기재사항이 아님

□ 면접과정도 철저히 능력중심으로 진행

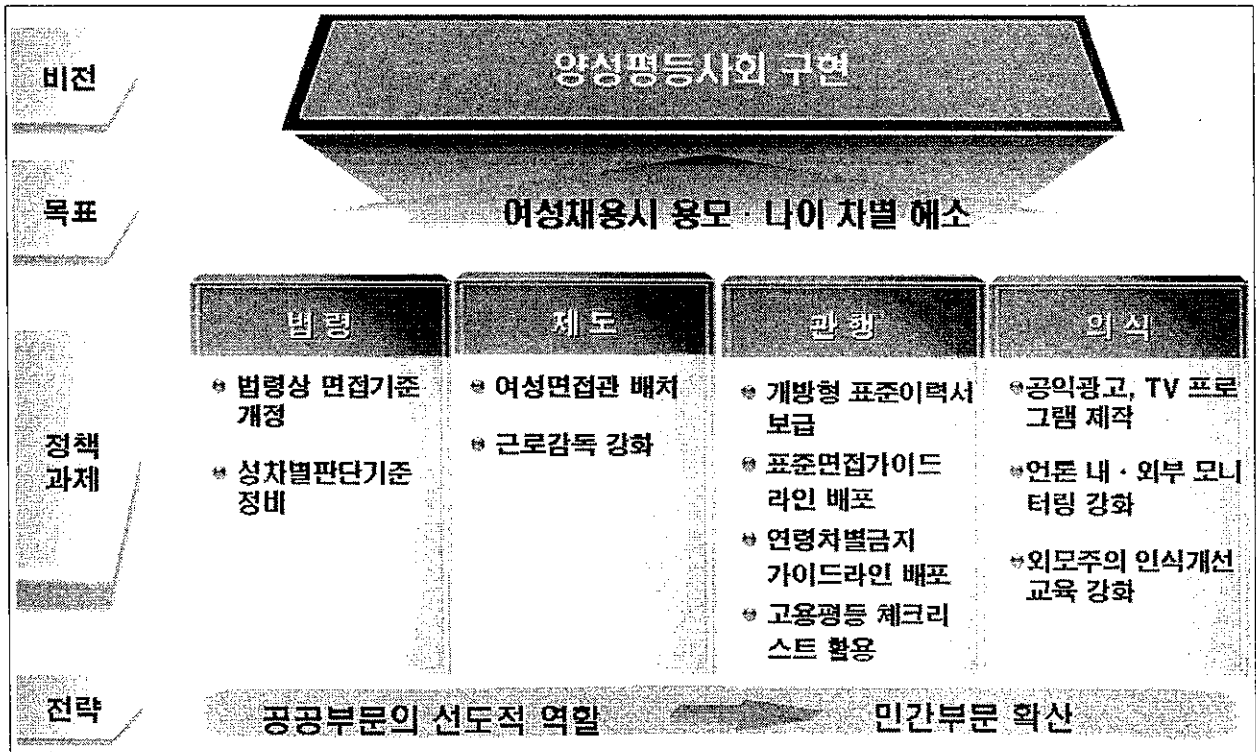
- 면접(인터뷰)은 채용의 일반적 과정으로 직무관련 경험, 능력 등을 중심으로 실시
- 직무와 무관한 가족관계·용모 등 개인의 프라이버시에 관한 질문은 에티켓에 벗어난 '무례한 행위'라는 인식이 지배
- 특히, 독일의 경우(남녀평등조치, 2001)는 채용을 위한 면접시 면접관의 수를 여성과 남성이 동일하게 구성하도록 규정
 - 남·녀 동수구성이 불가능한 명백한 이유를 서류상으로 증명하는 경우에 한하여 예외를 인정

□ 실제 여성 선호직종에서 '중년' 여성들이 차별없이 활동

- 스텝어디스, 열차승무원 등 여성 선호직종에서 중년여성들이 차별없이 활동하며, 이를 당연시 하는 사회적 분위기

V. 개선방안

1. 비전 및 기본방향



2. 세부 개선방안

[1] 법령정비 및 개선

가. 법령상 차별적 면접기준 개정

- 공인노무사법시행령, 군무원인사법시행규칙, 군인사법시행규칙, 학생군사교육단무관후보생규칙 등
- 명시된 면접기준에서 용모 삭제(용모·예의·품행 → 예의·품행)

나. 성차별 판단기준 정비

- 성차별에 대한 다양한 국내외 판례·외국사례 등을 검토하여 성차별 판단기준을 구체화
- 이를 반영하여 남녀고용평등업무처리규정(노동부예규) 정비

※ 공무원 채용시 나이제한 규정의 개선문제는 장기적으로 검토

※ 헌법재판소 판결요지, 국가인권위 권고('06.9 중앙인사위원회) : 붙임7 참조

[2] 제도 개선

가. 일정 비율의 여성면접관 배치

- 다수의 면접관의 경우 1인 이상 여성면접관 배치 적극 권고
 - 정부·공기업 등 공공기관 채용·면접시 우선 준수 지침 시달

나. 근로감독 강화

- 공공·민간 사업장 여성고용 관행 및 고용차별 집중지도·감독
 - 매년 1,000여개 사업장을 점검하여 차별여부 시정
- 인터넷 모집공고에 대한 집중모니터링 및 기획점검 실시

[3] 불합리한 고용관행 개선

가. 개방형 표준이력서 제작 및 정부·공공기관 우선 활용

- 개인의 능력, 특성, 장단점, 업무와 관련된 경험 등을 중시하는 개방형 표준이력서를 작성
 - 정부·공공기관에 우선 활용하고, 민간기업에 적극 권고
- 표준이력서에는 사진부착, 키, 몸무게, 나이 기재란을 삭제하고, 개인정보는 이름, 주소, 전화번호, 이메일 주소 등으로 제한

나. 표준면접 가이드라인 작성·배포

- 직무 중심의 표준면접가이드라인 작성·배포
 - 전문지식·상식, 지원동기 및 입사의지, 인·적성 및 조직적응력, 창의력 및 성장가능성, 표현·발표력, 성실성·태도 중심 작성
- 면접과정에서 직무와 관련 없는 질문 금지
 - 키·몸무게·화장·헤어스타일 등 직무와 관련없는 질문, 결혼·육아와 일을 병행할 수 있는가 등 성별에 따라 다른 질문 등
- 고용평등상담실에 차별적 면접에 대한 신고센터 설치, 사례 접수

다. 연령차별금지 가이드라인 제정·배포

- 정당한 사유 및 합리적 기준 없는 연령차별을 금지하는 가이드라인 제정 및 배포

라. 고용평등체크리스트 제작·보급

- 채용단계별(구인→입사지원→서류심사→면접→채용결정) 고용평등체크리스트를 제작·보급하여 자율적 평가·환류 유도

(4) 문화·의식 개선

가. 공익광고, TV프로그램 제작·방송 및 지원

- 여성채용시 용모·나이 차별 실태 및 문제점, 외국과의 비교, 문화와 미적 관점의 다양성, 용모·나이보다 능력중심의 사회제도 등을 소개하는 프로그램 제작 및 방송
- 적극적 홍보 및 캠페인, '안티 미스코리아'(예)와 같은 외모지상주의를 완화하는 민간의 활동에 대한 정부지원 검토

나. 언론 등에 대한 내·외부 모니터링 강화

- 언론 등에 대한 모니터링을 강화하여 여성의 이미지를 획일화하거나, 외모를 평가·비하하는 등의 차별적 광고·TV프로그램 규제
- 주요 방송사에 자체 모니터링 강화 및 프로그램 편성 주의사항 관련 공문 시달 조치

다. 인식개선 교육 프로그램 개발·보급

- 개인의 자존감(Self-Exteem), 아름다움에 대한 다양한 관점, 건강한 자기관리 등에 관한 교육 프로그램 개발
- 사업장 성희롱예방교육에 포함하고, 특히 외모 감수성이 민감한 10대 청소년들에 대한 교육 강화

※ 보건복지부는 “2006 10대 소녀의 외모주의 인식개선사업” 추진

- '02~'05 : 실태조사, 연구용역, 사업자공모(한국여성민우회) 및 수행
- '06 : 인식개선 시범학교 운영·평가, 대중매체 홍보, 청소년 건강수준 감시체계 구축 등(6천만원, 민간단체 경상보조 방식)

3. 추진 전략

공공부문의 선도적 역할 수행

- 정부와 공공기관에서 여성면접관, 표준이력서 등을 선도적으로 활용

부처 인사감사 및 공공기관 평가에 추진노력 반영

- 부처에 대한 주기적 인사감사를 통해 활용실태를 점검, 공공기관 경영평가에 추진노력을 반영

민간부문의 자율적 개선 유도

- 경총 등 경제단체와 협조하여 채용, 면접관행 개선 추진
- 관련 정부포상시 자율개선 노력을 반영

IV. 향후 추진 계획

1. 부처별 역할분담 및 추진일정

개 선 과 제	추진방안	관계 부처	추진시기
1. 법령정비 및 개선			
1) 법령상 차별적 면접기준 개정	· 하위법령 개정	노동부, 국방부	~ '07.6
2) 성차별 판단기준 정비	· 예규개정	노동부	~ '07.6
2. 제도 개선			
1) 여성면접관 배치 권고 (정부, 자치단체 산하기관 민간)	· 지침시달 · 실태점검 및 평가반영	· 중앙인사위, 행정자치부, 노동부 · 중앙인사위, 기획예산처	~ '07.6 평가시
2) 근로감독 강화	· 기업집중점검 · 인터넷기획점검	노동부	'07.8~9월 '07.3~4월
3. 고용관행 개선			
1) 개방형 표준이력서 제작·보급 (정부, 자치단체 산하기관 민간)	· 제작 · 지침시달 · 실태점검 및 평가반영	· 노동부 · 중앙인사위, 행정자치부, 노동부 · 중앙인사위원회, 기획예산처	~'07.6 " 평가시
2) 표준면접 가이드라인 작성	· 제작·보급	노동부	~'07.6
3) 연령차별금지 가이드라인 제정	"	노동부	"
4) 고용평등 체크리스트 보급	"	노동부	"
4. 문화·의식 개선			
1) 공익광고, TV 프로그램 방송	· 제작·방송	여성가족부, 국정홍보처	연중
2) 언론 등 내·외부 모니터링 강화	· 지침시달 · 모니터링	여성가족부, 국정홍보처	~ '07.2 연중
3) 인식개선 교육프로그램 개발	· 프로그램 개발 · 학습지도지침 시달 · 교육(청소년, 기업체)	· 여성가족부 · 교육인적자원부 · 교육인적자원부, 노동부	~'07.4 ~'07.6 연중

2. 향후 추진일정

- '06년말까지 해당부처별 세부과제에 대한 추진방안 확정
 - 차별시정위는 연말 기준 과제별 추진방안 취합·점검
- '07년 상반기까지 관련법령·규정 개정 완료 및 대책 시행
 - 이후 1년간 반기별 점검(차별시정위)

【 붙임1 】

1. 채용시 용모·나이 관련 규정

□□ 남녀고용평등법

제7조(모집과 채용) ①사업주는 근로자의 모집 및 채용에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니된다.

②사업주는 여성근로자를 모집·채용함에 있어서 모집·채용하고자 하는 직무의 수행에 필요로 하지 아니하는 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 그밖에 노동부령이 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니된다.

제31조(보고 및 검사) ①노동부장관은……사업주에게 필요한 보고와 관계서류의 제출을 명하거나 관계공무원으로 하여금 사업장에 출입하여 관계인에게 질문을 하거나 관계서류를 검사하게 할 수 있다.

제32조(고용평등 이행실태 등의 공표) 노동부장관은……고용평등이행 실태, 그밖의 조사결과 등을 공표할 수 있다.

제37조(벌칙) ③사업주가 제7조……등의 규정에 위반한 행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

□ 고용정책기본법

제19조(취업기회의 균등한 보장) 사업주는 근로자를 모집·채용함에 있어 성별, 신앙, 연령……등을 이유로 차별을 하여서는 아니되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다.

□ 국가인권위원회법

제2조4호 '평등권침해의 차별행위'라 함은 합리적 이유없이 성별, ……나이……용모 등 신체조건, ……혼인여부, 임신과 출산, 등을 이유로 다음 각목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다.

나. 고용(모집, 채용, 교육…)과 관련하여 특정한 사람을 우대하거나 배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

※ 고령자고용촉진법은 모집·채용상 준고령자, 고령자 차별 금지를 규정

☞ 돌아가기

【 붙임2 】

2. 공무원 채용시험 응시연령

□ 개 요

- 국가공무원법은 공무원 등 응시자격을 개별법에 규정하도록 하며, 공무원임용시험령 등은 응시자격으로 나이를 규정
- 공무원임용시험령 제16조(응시연령) 공무원의 채용시험에 응시하고자 하는 자는 최종시험 예정일이 속한 연도에 별표4의 응시연령에 해당하여야 한다.

□ 국가·지방·헌재·선관위·법원·외무공무원 응시연령

	계 급	공개경쟁채용시험	특별채용시험
5급	국가공무원	20세~32세	
	지방공무원(울산제외)	상동	
	국회공무원	상동	
	헌법재판소공무원	상동	
	선거관리위원회공무원	상동	
	법원공무원	20세~35세	
	지방공무원(울산)	20세~37세	
6급 및 7급	국가공무원	20세~35세	20세~45세
	지방공무원(서울)	상동	상동
	법원공무원	상동	20세~40세
	헌법재판소공무원	상동	상동
	선거관리위원회공무원	상동	상동
	국회공무원	20세~32세	상동
	지방공무원(서울제외)	20세~37세	20세~45세
8급 및 9급	국가공무원	18세~28세	18세~40세
	국회공무원	상동	18세~28세
	헌법재판소공무원	상동	상동
	선거관리위원회	상동	상동
	법원공무원	20세~28세	20세~28세
	지방공무원(서울)	18세~30세	18세~40세
	지방공무원(울산)	18세~37세	상동
	지방공무원(서울,울산제외)	18세~32세	상동

기능직 (7급 이상)	국가공무원	18세 ~ 40세	20세 ~ 45세
	지방공무원	상동	상동
	국회공무원	상동	상동
	헌법재판소공무원	상동	상동
	선거관리위원회공무원	상동	상동
	법원공무원	18세 ~ 35세	18세 ~ 35세
기능직 (8급 이하)	국가공무원	18세 ~ 35세	18세 ~ 40세
	지방공무원	상동	상동
	국회공무원	상동	상동
	헌법재판소공무원	상동	상동
	선거관리위원회공무원	상동	상동
	법원공무원	상동	18세 ~ 35세
외무공무원	외교통상직	20세 ~ 30세	
	외무행정직	20세 ~ 35세	
	외교정보직	상동	

□ 경찰·소방공무원 응시연령

구분	계 급	공개경쟁채용시험	특별채용시험
경찰공무원	경정 이상	25세 ~ 40세	
	경감·경위		23세 ~ 40세
	경사·경장	20세 ~ 40세	
	순경	18세 ~ 30세	20세 ~ 40세
소방공무원	소방령·지방소방령	25세 ~ 40세	20세 ~ 45세
	소방경·지방소방경 소방위·지방소방위		23세 ~ 40세
	소방장·지방소방장 소방교·지방소방교		20세 ~ 35세
	소방사·지방소방사	21세 ~ 30세	20세 ~ 30세

☞ 돌아가기

3. 모집공고상 용모 · 나이 차별 설문조사 결과

□ 조사개요

- 주체/시기: 여성가족부, '06.4.25~5.8(13일간)
- 대상 및 방법 : 94개 공공기관 대상 설문지를 통한 조사
- 조사내용 : 공공부문의 모집공고시 명시적으로 성별, 용모, 나이를 기준으로 차별을 하는지 여부 및 차별 사유

□ 조사결과

구 분	기준 있음(차별사례)	기준 없음(적정)	합계
성별	3개소	91개소	94개소
용모	1	93	94
나이	23	71	94

※ 하나의 기관에서도 여러 직종을 채용하며, 직종마다 기준이 다양하나 한번이라도 성별, 용모, 나이 등 기준이 있는 경우 '기준있음'에 포함시킴

- 성별을 구분하여 채용한 사례는 3개소로(3.7%) 여성으로 한정된 직종은 비서, 발매원임
 - ▶ ○○기념관, ○○가스공사 : 비서 채용시 여자로 제한
 - ▶ 한국○○회 : 비서·발매원은 여자, 진행보조는 남자로 제한
- 여성 채용시 용모를 명시적으로 규정한 사례는 없음(0%)
 - ▶ 한국○○공사 : 남자 차량관리원 채용시 용모단정 규정 있음
- 나이 기준은 23개소(25.2%)가 두고 있음
 - 그 사유는 직종의 특성·사규 규정·근무 가능한 기간 고려·기존 직원과의 연령 차이 등임

※ 농수산물유통공사 등 4개 기관은 '05~'06년에 나이 기준 폐지

☞ 돌아가기

4. 용모 등에 의한 여성채용관행 직접 실태조사 결과

□ 조사개요

- 주체/시기 : 노동부, '06.5.4~5.17(14일간)
- 대상/방법 : 공기업 30개소, 여성을 많이 고용하는 민간기업 93개소, 근로감독관 직접조사
- 조사내용 : 모집광고, 입사지원서, 사규, 면접표, 합격자 결정시 고려사항 등을 통해 여성을 채용하는 기준 조사

□ 조사결과

○ 공기업의 경우(단위: 개소)

구 분	모집광고	입사지원서	사규	면접	합격결정
적정	24	6	25	16	24
용모·나이차별	6	24	5	14	6
합 계	30	30	30	30	30

- 모집광고에 용모 등을 조건으로 공고하는 사례는 없었으나, 나이를 제한하는 사례는 6개소 잔존(20%)
- 입사지원서에는 사진부착, 키, 몸무게 등의 내용을 기재토록 하고 있는 사례는 24개소(80%)임
 - ※ 사진부착은 응시자 본인여부를 판단하기 위한 관행적인 것으로 보여짐
- 사규 등에서 나이제한을 하는 사례는 일부 있으나, 키·몸무게 등 용모를 제한하는 사례는 없음
- 용모가 합격결정의 절대적 항목은 아니나, 태도·인상 등 다른 요소와 병행하여 면접전형을 실시하는 사례가 14개소 있음 (46.7%)

○ 민간기업의 경우

구 분	모집광고	입사지원서	사규	면접	합격결정
적정함	64	9	91	25	85
입사지원서 없음	-	31	-	-	-
면접기준 없음	-	-	-	33	-
용모·나이	29	53	2	35	8
합 계	93	93	93	93	93

- 모집광고에 용모 등을 요건으로 하는 사례는 2개소(2.0%)인 반면, 남녀분리 모집은 9개소(9.7%), 나이제한은 18개소(19.4%)임
- 특히 항공사의 경우는 키 162cm 이상 등 용모기준을 두고 있음
- 입사지원서에는 사진부착, 키·몸무게 및 가족관계 등을 대부분 기재하는 사례는 53개소(57%)임
- 사규에 용모, 나이 등의 제한을 두고 있는 사례는 2개소(2.0%)임
- 면접기준에 다른 항목과 병행하여 용모 등을 면접항목으로 운영 하는 사례는 35개소(37.6%)임

○ 주요기업 사례

회사명	입사지원서	면접평가항목
○○○승무원	· 신장, 체중, 결혼여부를 기재	· 고객지향, 관계형성, 조직혁신, 주도성
○○항공 (승무원)	· 신장 162cm이상, 만 24세이하, 교정시력 1.0으로 제한	· 인상, 체격, 신장, 미소, 헤어스타일, 화장
한국○○공사 (앵커)	· 용모관련사항 없음(연령제한 폐지, 지역할당제, 출신지 및 출신학교 공개하지 않는 무자료 전형)	· 카메라테스트 · 인성, 가치관, 조직적합성, 발전 가능성

☞ 돌아가기

5. 면접심사표 사례 (○○○○공사)

평가항목	세부항목	기입항목	점수
사고력, 발표력 평가	기본자질	발표력, 논리력, 성실성, 도덕성	10
	인, 적성 조직적응력	업무자세, 단체생활 경험	10
	전문지식	업무지식, 전공관련 지식, 시사상식	10
<u>용모 등 평가</u>	용모 및 태도	<u>용모, 기본자세, 시선</u>	15
	품성	생활신조, 가치관, 도덕성, 사회성	15
	지원동기 입사의지	목적의식, 회사에 대한 인지	20
	성장가능성	장래포부, 환경변화에 대한 대처	20

☞ 돌아가기

【 붙임6 】

6. 인사담당자, 미취업여성 대상 Case Study 결과

□ 조사개요

- 주체/시기 : 여성가족부, '06.5.29~6.15(18일간)
- 대상/방법 : 기업 인사담당자, 대학 및 민간취업기관의 담당자, 여대생 및 졸업생, 미취업여성 등 47개 사례 면접조사
- 조사내용 : 여성채용시 용모·나이를 이유로 명시적 또는 비명시적으로 이루어지고 있는 차별 사례 심층 분석

□ 조사결과

< 용모차별 사례 및 유형 >

용모차별의 유형	사례(전체 47개)
① 이력서에 키와 몸무게 기재	12
② 용모단정 이미지 강요	
- 특정 이미지 강요	9
- 과체중, 작은 키 문제 삼음	5
- 치마 강요, 염색 문제 삼음	3
③ 업무와 무관한 체력 비하	1
④ 외모에 대한 평가발언, 모욕감	10
⑤ 용모언급이 성희롱으로 연결	4
⑥ 얼굴이 예뻐서 합격시키자는 제안	1
⑦ 과체중을 무능력으로 연결시킴	1
⑧ 이력서에 사진 첨부	46

- 용모차별은 다양한 유형으로 광범하게 이뤄지고 있으며, 외국계 회사 한곳을 제외하고는 모두 이력서에 사진을 첨부하고 있음
 - ▶ CASE 1 (텔레마케터 불합격자) : 전화로 하는 일어서서 목소리 테스트 이후 면접을 봄. 면접에서 “ 덩치랑 목소리랑 안어울리네요”, “입사 후 다이어트 할 생각 없어요?”, 불합격 후 “다음에 체중감량하면 다시 시험봐라” 등 들음
 - ▶ CASE 2 (전 광고홍보회사 근무) : 면접에서 “ 너 딱 내스타일이다”, “내 애인 할래?”, “목이 가느다란게 너무 섹시해 보인다” 등 들음

- ▶ **CASE 3 (항공사 승무원 지원자)** : 항공사에서 요구하는 키, 몸무게가 안되는 사람은 이력서 조차 못낸다. 면접시 “다리모양이 곧은게 아주 예쁘다”, “머리가 작아서 올린머리가 잘어울리겠다”, “정말 이 체중이 맞나?” 등 들음
- ▶ **CASE 4 (중소 무역회사 근무)** : 면접에서 “ 입사지원서의 사진을 보니 너무 예뻐서 내가 너를 뽑자고 했다.” 등 들음
- ▶ **CASE 5 (OOO 승무원)** : 키와 몸무게에 대한 규정은 없었고, 시험볼 때 기준은 공무원 입사기준과 똑같았다. 이력서에 키와 몸무게 등을 기재하기는 했었고, 키나 몸무게 등을 규정해 놓지는 않았지만 입사한 사람들 보면 모두 체구가 비슷하다
- ▶ **CASE 6 (OOO 승무원)** : 면접관 중에 이미지 메이킹 관련 학원에서 나온 사람이 있었는데, 그 사람이 외모에 관한 점수도 같이 봤었다

< 나이차별 사례 및 유형 >

나이차별의 유형	사례(전체 47개)
① 채용시 나이 기준 명시	8
② 면접시 나이 질문	2
③ 나이에 대한 평가발언, 모욕감	3
④ 나이연급이 성희롱으로 연결	1
⑤ 부양가족의 나이 질문 (어린 자녀 존재를 부정적으로 봄)	1
⑥ 결혼을 앞둔 비혼여성에 대한 우려	3
⑦ 나이 때문에 동료 관계 우려	2
⑧ 나이 많은 걸 업무무능력으로 연결	2
⑨ 업무 내용과 무관한 나이별 부서배치	2
⑩ 이력서에 나이 기재	46

○ 나이차별은 결혼 및 가족관계와도 연관되어 다양하게 발생, 외국계 회사 한곳을 제외하고는 모두 이력서에 나이를 기재하게 함

- ▶ **CASE 7 (전 행사도우미)** : 면접시 “나이가 걸려서 안되겠다”는 말을 들음
- ▶ **CASE 8 (석사생)** : 면접시 “너는 나이가 많아서 사실 서류심사도 통과 못할 것을 자기소개서가 재밌어서 얼굴이라도 보려고 불렀다” “사실 나이가 많으면 직원들 간 위화감이 조성되는 것이 사실이다. 본인도 나중에는 힘들어한다” 등 들음
- ▶ **CASE 9 (중학교임시교사)** : 면접시 “몇 살이랬더라”, “여자는 어려 보이는게 좋아” 등 들음
- ▶ **CASE 10 (OO시공무원)** : 면접시 “아이가 몇 살이나?”, “막내는 태어난지 얼마 안되었는데 일할 수 있겠냐?” 등 들음
- ▶ **CASE 11 (사무직 불합격자)** : 면접시 “결혼은 언제 할거냐?”, “이번 면접 통과 하고, 2차 면접 보러 올 때는 남자친구를 정리하고 오세요” 등 들음

☞ 돌아가기

7. 공무원 나이제한 관련 헌법재판소 판결 및 인권위 권고내용

□ 헌법재판소 판결 - 합헌('06. 5. 29)

□ 경위 : 헌법소원 제출

- '05년 1월 9급 국가공무원을 준비하던 이씨는 헌법재판소에 '9급 공무원 시험을 치를 수 있는 나이를 28살까지로 제한하는 국가공무원법 제36조 등은 공무담임권을 침해한 위헌'이라며 헌법소원 제출

□ 결과 : 합헌결정(재판관 9명 중 5명 헌법불합치, 위헌 의견)

- 기각(4명)의견 : 민간부문과의 적절한 인적자원 배분을 위한 조항이므로 공공복리를 위한 정당한 제한임
- 헌법불합치(3명)의견 : 나이가 많다고 해서 공무원 조직에 적용하기 어렵다거나 효율적인 공무수행이 곤란할 것으로 단정할 수 없음
- 위헌(2명)의견 : 9급 공무원 특채 대상이 40살까지 허용되는 점만 보더라도 28살 넘어가면 직무를 수행할 수 있는 능력이 없어진다고 보기 어려움

□ 국가인권위원회의 개선권고('06.9.11)

□ 경위

- 9급 국가공무원 공개경쟁채용 시험의 응시연령 상한을 28세로 제한하고 있는 중앙인사위원회의 채용제도에 대하여 직권조사 실시

□ 권고내용

- 응시연령 제한의 근거규정인 '공무원임용시험령' 제16조 별표4 중 9급 관련 규정을 개선하도록 중앙인사위원회의 위원장에게 권고

[☞ 돌아가기](#)