

공공기관의 공정채용에 관한 법률안

(고민정의원 대표발의)

의안 번호	16855
----------	-------

발의연월일 : 2026. 2. 13.

발 의 자 : 고민정 · 강경숙 · 김한규
김영배 · 이주희 · 윤건영
민형배 · 진성준 · 김 윤
김성희 · 권향엽 의원
(11인)

제안이유

우리 사회 전반에 만연해 있는 학력과 출신학교 차별은 인성을 비롯한 개인의 특성을 도외시하여 인적자원의 배분 활용을 왜곡시킬 뿐만 아니라, 사회 구성원들의 학력괴임을 유발하고 나아가 차별 대상의 심리적 박탈감과 열등감을 초래함.

현행법 또한 모든 기업들이 채용하는 과정에서 합리적인 이유 없이 출신학교 및 학력 등으로 지원자를 차별하는 행위를 위법하다고 규정하고 있음.

정부 및 지방과 공공의 투자·출자 또는 재정지원으로 설립·운영되는 공공기관은 출신학교, 학력 등의 편견요소를 채용과정에 적용하지 않도록 이른바 블라인드 채용을 통해 학력차별을 방지함으로써 사회 통합과 공정한 채용의 효과를 거두고 있지만, 법적 근거가 없다는 한계가 있음.

이에 공공기관의 채용과 인사관리 영역에서 평등하게 기회가 보장되고, 공정한 과정을 통해 누구나 당당하게 실력으로 경쟁할 기회를 보장받도록 출신학교 등으로 인한 차별 금지 의무를 법률에 명시하고자 함.

주요내용

가. 공공기관의 장은 학력등에 따라 근로자들을 차별하여서는 아니되고, 학력등에 따른 차별을 시정하기 위한 시책을 수립하고 차별받은 사람의 권리구제를 추진하는 등 적극적인 조치를 취하여야 함(안 제4조 및 제5조).

나. 재정경제부장관은 학력등의 차별을 시정하기 위하여 5년마다 공공기관의 학력등 차별시정 기본계획을 수립하고, 매년 시행계획을 수립하며 3년마다 실태조사를 실시하여야 함(안 제6조부터 제9조까지).

다. 국가인권위원회는 공공기관의 학력등 차별시정 기본계획에 대한 권고안을 마련하여 기본계획 수립 1년 전까지 대통령에게 제출하여야 함(안 제10조).

라. 공공기관에 대하여 모집·채용, 임금, 복리후생, 교육·훈련, 승진 등에서 학력등을 이유로한 차별을 금지함(안 제11조부터 제13조까지).

마. 법원은 이 법에 따라 금지된 차별에 관한 소 제기 전 또는 소 제

기 중 본안판결 이전에 차별 중지 등 임시조치를 명할 수 있고, 차별시정을 위한 적극적인 조치, 손해배상을 판결할 수 있으며, 적극적인 조치가 필요한 경우 이행명령과 이해명령 불응시 배상명령을 할 수 있도록 함(안 제16조).

바. 공공기관의 장은 차별을 받았다고 주장하는 자 또는 그 관계자의 구제절차 준비·진행 과정에서 진정·자료제출 등을 이유로 해고, 전보, 징계 등 불이익한 조치를 할 수 없음(안 제17조).

공공기관의 공정채용에 관한 법률안

제1조(목적) 이 법은 공공기관이 합리적인 이유 없이 출신학교와 학력을 이유로 차별하는 것을 금지하고 출신학교와 학력을 이유로 차별 받은 사람의 권리를 효과적으로 구제함으로써 인간의 존엄과 가치를 구현하고 평등권을 실현함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “공공기관”이란 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제3조에 따른 지방공기업, 「방송법」 제4장에 따른 한국방송공사 및 「한국교육방송공사법」에 따른 한국교육방송공사를 말한다.

2. “학력(學歷)등”이란 학력과 출신학교를 말하며, 학력이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것을 말하고, 출신학교란 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」 등에 따라 졸업 및 이수한 교육기관의 명칭을 말한다.

가. 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에 따른 교육기관의 졸업 또는 이수

나. 「학점인정 등에 관한 법률」에 따라 교육부장관의 평가인정을 받은 교육훈련기관에서의 학습과정의 이수

다. 「독학에 의한 학위취득에 관한 법률」에 따른 학위취득 종합 시험에 합격한 자에 대한 학사학위 취득

라. 「평생교육법」에 따른 평생교육시설의 교육과정 이수에 따른 학위 취득

마. 「초·중등교육법」에 따른 학력인정 등 일정한 교육과정의 이수

바. 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에 따른 교육기관에 상응하는 외국교육기관의 졸업 또는 이수

사. 다른 법령에 따라 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에 따른 교육기관에 상응하는 교육과정의 졸업 또는 이수

3. “근로자”란 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자를 말한다.

제3조(학력등 차별의 범위) ① 이 법에서 금지하는 학력등 차별이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 합리적인 이유 없이 학력등을 이유로 하여 다음 각 목의 어느 하나의 영역에서 특정한 사람을 분리·구별·제한·배제 등 불리하게 대우하는 경우

가. 모집·채용

나. 교육훈련

다. 승진

라. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

2. 합리적인 이유 없이 학력등을 이유로 불리한 대우를 표시·조장하는 채용공고를 직접 행하거나 그러한 채용공고를 허용·조장하는 경우

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있는 경우에는 이를 학력등 차별로 보지 아니한다.

1. 업무수행의 상황에 비추어 특정 학력등이 해당 업무의 정상적인 수행을 위하여 불가결하게 요구되는 경우

2. 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 개인이나 집단을 잠정적으로 우대하는 경우

3. 이 법 또는 다른 법률에 명시적 규정이 있는 경우

제4조(학력등 차별 금지) 공공기관의 장은 제3조제1항 각 호에 따른 학력등 차별을 하여서는 아니 된다.

제5조(공공기관의 책무) ① 공공기관의 장은 학력등 차별을 시정하기 위한 정책을 수립·시행하며, 학력등 차별의 금지와 예방에 필요한 시책을 종합적이고 효과적으로 추진하여야 한다.

② 공공기관의 장은 학력등 차별을 방지하고 차별받은 사람의 권리를 구제할 책임이 있으며, 학력등 차별을 실질적으로 해소하기 위하여 이 법에서 규정한 차별시정에 대하여 적극적인 조치를 하여야 한다.

제6조(학력등 차별시정기본계획의 수립) ① 재정경제부장관은 학력등 차별을 시정하기 위하여 5년마다 관계 중앙행정기관의 장과의 협의를 거쳐 공공기관의 학력등 차별시정 기본계획(이하 “기본계획”이라

한다)을 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 학력등 차별을 시정하기 위한 정책의 기본방향과 추진목표
2. 학력등 차별의 실태 및 현황
3. 학력등 차별 금지 및 구제에 관한 법령·제도 개선사항
4. 학력등 차별과 관련된 사회적 인식 개선을 위한 교육·홍보에 관한 사항
5. 그 밖에 학력등 차별을 시정하기 위한 주요 시책

③ 재정경제부장관은 기본계획을 수립할 때 국가인권위원회가 제10조에 따라 제출하는 권고안을 존중하여야 한다.

④ 기본계획의 수립절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제7조(시행계획의 수립) 재정경제부장관은 기본계획을 시행하기 위하여 해마다 관계 중앙행정기관의 장과의 협의를 거쳐 학력등 차별시정 시행계획(이하 “시행계획”이라 한다)을 수립하여야 한다.

제8조(관계 중앙행정기관의 장 등의 협조) 재정경제부장관은 기본계획과 시행계획을 수립·시행하기 위하여 필요한 때에는 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장에게 협조를 요청할 수 있다. 이 경우 협조를 요청받은 관계 중앙행정기관의 장 등은 특별한 사유가 없는 한 이에 따라야 한다.

제9조(학력등 차별 실태조사) ① 재정경제부장관은 학력등 차별을 시정하기 위한 정책의 수립·시행을 위하여 3년마다 학력차별에 대한

실태조사를 실시하여야 한다.

② 재정경제부장관은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 관계 중앙행정기관의 장, 관련 공공기관의 장 등에 대하여 필요한 자료의 제출 또는 의견의 진술을 요청할 수 있다. 이 경우 자료의 제출이나 의견의 진술을 요청받은 관계 중앙행정기관의 장 등은 특별한 사유가 없는 한 이에 따라야 한다.

③ 제1항에 따른 학력등 차별 실태조사의 방법과 내용 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제10조(기본계획 권고안의 제출) ① 국가인권위원회는 재정경제부장관 및 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 기본계획 권고안을 마련하고 기본계획을 수립하기 1년 전까지 이를 대통령에게 제출하여야 한다.

② 기본계획 권고안의 마련 및 제출절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제11조(모집·채용 등에서의 학력등 차별 금지) ① 공공기관의 장은 다음 각 호의 분야에서 합리적인 이유 없이 학력등을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하여서는 아니 된다.

1. 모집·채용

2. 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생

3. 퇴직·해고

② 공공기관의 장은 모집·채용 과정에서 학력증명서 등 학력등이

기재된 자료의 제출을 요구하여서는 아니 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 제3조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우

2. 그 밖에 제1호에 준하는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우

제12조(교육·훈련에서의 학력등 차별 금지) 공공기관의 장은 합리적인 이유 없이 학력등을 이유로 근로자를 교육·훈련에서 배제·구별하거나 직무와 무관한 교육·훈련을 강요하여서는 아니 된다.

제13조(승진 등에서의 학력등 차별 금지) ① 공공기관의 장은 합리적인 이유 없이 학력등을 이유로 근로자를 승진에서 배제하거나 승진조건 또는 승진절차를 달리 적용하여서는 아니 된다.

② 공공기관의 장은 합리적인 이유 없이 학력등을 이유로 근로자의 의사에 반하여 다른 지역이나 직무에 배치하여서는 아니 된다.

제14조(정보공개 의무) ① 제11조부터 제13조까지의 규정에 따른 모집·채용 등에서의 학력등 차별을 당했다고 주장하는 사람은 공공기관의 장에게 그 기준이나 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항에 대하여 문서로 정보공개를 청구할 수 있다.

② 공공기관의 장은 정당한 사유가 없으면 제1항의 정보공개청구를 받은 날부터 30일 이내에 그 내용을 공개하여야 한다.

제15조(우수 사례 지원) ① 재정경제부장관은 고용에서 학력등의 차별을 적극적으로 개선한 공공기관을 선정하여 사업을 지원하는 등의 조치(이하 “우대조치”라 한다)를 할 수 있다.

② 제1항에 따른 우대조치 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제16조(법원의 구제조치) ① 법원은 이 법에 따라 금지된 차별에 관한 소 제기 전 또는 소 제기 중에 피해자의 신청으로 피해자에 대한 차별이 소명(疎明)되는 경우에는 본안 판결 전까지 차별의 중지나 그 밖의 적절한 임시조치를 명할 수 있다.

② 법원은 피해자의 청구에 따라 차별의 중지, 원상회복, 그 밖의 차별시정을 위한 적극적 조치, 손해배상 등의 판결을 할 수 있다.

③ 제2항과 관련하여 법원은 차별의 중지, 원상회복, 그 밖의 차별시정을 위한 적극적 조치가 필요하다고 판단하는 경우에는 이행 기간을 정하여 이행하도록 명하고, 그 이행 기간까지 이를 이행하지 아니하는 경우에는 늦어진 기간에 따라 일정한 배상을 하도록 명할 수 있다. 이 경우 「민사집행법」 제261조를 준용한다.

제17조(불이익 조치의 금지) 공공기관의 장은 학력등 차별을 받았다고 주장하는 자 또는 그 관계자가 이 법에서 정한 구제절차의 준비 및 진행 과정에서 진정, 진술, 증언, 자료제출이나 답변을 하였다는 이유로 해고, 전보, 징계 및 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.