

ESG 경영과 채용의 공정성 확보

1. ESG 경영과 채용의 공정성 확보
2. 현행 채용절차법 내용 및 한계
3. 공정채용법의 내용과 향후 제정 시 실무상 예상 쟁점사항
4. 시사점

1. ESG 경영과 채용의 공정성 확보

최근 기업의 최대 이슈는 ESG(Environmental, Social, Governance) 경영으로의 전환입니다. ESG 경영이란, 기업평가 시 기존 재무적 관점에서 평가하던 방식을 환경, 사회적 책임, 투명한 지배구조 등 비재무적 관점으로 기업의 지속가능성(Sustainability)를 평가하는 것을 말합니다.

정부가 배포한 'K-ESG 가이드라인'에 따르면, 기업 ESG 경영 중 'Social', 즉, 기업의 사회적 책임을 평가할 수 있는 하나의 지표로서 신규 채용 및 고용유지를 선정하고 있으며, 특히 신규 채용 과정에서 공정성 확보가 중요하다고 설명하고 있습니다.

이와 관련하여 현재 채용절차의 공정화에 관한 법률(이하 '채용절차법')이 제정되어 있으나, 채용절차법은 채용절차에서의 최소한의 공정성 확보를 위해 제정된 법으로서 ESG 경영에서 요구하는 채용의 전반적인 과정에서의 포괄적인 공정성을 확보하지 못하고 있는 한계가 지적되고 있습니다.

이러한 현행 채용절차법의 한계를 극복하기 위해 대통령 당선인은 채용시험 출제·관리시스템의 투명성 강화, 채용가산점 제도 불공정성 시정 등 채용 전반의 공정성을 확보하기 위한 이른바 ‘공정채용법’ 제정을 공약으로 내세우고 있습니다.

현재 공정채용법의 구체적인 내용은 확정되지 않았으나 아래에서는 현행 채용절차법을 바탕으로 향후 제정될 공정채용법의 예상해보고 이에 따른 실무상 쟁점 및 시사점을 알아보도록 하겠습니다.

2. 현행 채용절차법 내용 및 한계

채용절차법은 아래와 같이 사용자의 거짓 채용광고 금지, 채용서류 반환, 전자 접수 장려, 채용 일정 고지, 지원서 접수 사실 및 합격 여부 고지 등 채용절차상의 공정성 확보를 위한 여러 조항을 규정하고 있습니다.

[현행 채용절차법상 기업의 의무]

채용절차	의무내용	근거법령
채용광고	채용을 가장하여 아이디어 수집, 사업장 홍보 등을 목적으로 채용광고를 내서는 안됨	§4①
	구직자의 채용서류 및 그와 관련된 저작권 등 지식재산권을 회사에 귀속하도록 강요해서는 안됨	§4④
채용과정	채용공정성을 침해하는 부당한 청탁, 압력, 강요 등을 하는 행위 금지	§4-2·1
	채용공정성을 침해하여 채용과 관련하여 금전, 물품, 향응 또는 재산상의 이익을 제공·수수	§4-2·2
	직무수행에 필요하지 않은 구직자의 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 출신지역·혼인여부·재산, 구직자의 직계 존비속 및 형제의 학력·직업·재산에 대한 정보를 기재하도록 요구하거나 수집하는 행위	§4-3
	채용일정 및 채용심사 지연의 사실, 채용과정의 변경 등 채용과정 고지	§8
	구직자에게 채용서류 제출에 드는 비용 이외의 금전적 비용을 부담하게 하는 행위 금지	§9
채용확정	채용대상자를 확정된 경우 채용 여부 고지	§10
	구직자로부터 채용 서류 반환을 청구 받은 경우 반환하여야 함	§11①
	채용 이후 정당한 사유 없이 채용광고상의 근로조건 변경 금지	§4③

현행 채용절차법에 대해 전문가들은 ▲채용 시 수집금지 정보가 제한적으로 규정되어 있는 점(법 제4조의3), ▲채용비리의 피해자를 '구직자'가 아닌 채용청탁, 압력 혹은 강요를 받은 '기업'으로 규정하고 있다는 점(법 제17조 제1항), ▲채용절차상의 최소한의 공정성만을 규정하고 있어 채용 전반의 공정성을 담보하지 못하는 점, ▲2019년 법 개정 이후 시정명령 또는 과태료가 부과된 사례는 전체신고 건수의 약 25%(775건 중 193건)에 불과하여 실효성이 미비하다는 점을 한계로 지적하고 있습니다.

3. 공정채용법의 내용과 향후 제정 시 실무상 예상 쟁점사항

(1) 공정채용법의 내용

윤석열 대통령 당선인은 **현행 채용절차법을 공정채용법으로 개정**하여 채용 전반에 있어 공정성을 확보하겠다고 하면서, 아래와 같이 중앙공약집을 통해 공정채용법의 내용을 명시하고 있습니다.

구분	내용
채용비리 근절을 위한 공정채용법 제정	<ul style="list-style-type: none"> • 절차적 공정성만 규정한 채용절차법을 공정한 채용 내용까지 포괄하는 공정채용법으로 확대 개편 • 채용시험 출제·관리 시스템의 투명성 강화, 국가자격시험 특례 전면 재검토, 채용 가산점 제도 불공정 시정 • 단체협약 내 정년퇴직자, 장기근속자 자녀 우선 채용 등 불공정채용 관련 조항 무효화 • 친인척 고용 승계나 전·현직 임직원 자녀 특혜 채용 적발 시 관련자 입사 원천 무효화

(2) 공정채용법 제정 시 실무상 예상 쟁점사항

① 채용 시 수집 금지 정보의 확대에 의한 직무능력평가 필요성 증대

최근 기업에서는 성격유형 검사인 MBTI(마이어스-브릭스 유형지표) 검사결과, AI면접을 통해 수집된 신체정보(말투, 표정 등) 등을 구직자의 직무수행 능력 평가에 활용하고 최종 채용여부에 반영하는 사례가 늘고 있습니다.

현행 채용절차법상 MBTI 검사(마이어스-브릭스 유형지표) 및 AI면접 결과를 수집하여 이를 구직자의 직무수행 능력 평가에 활용하고 채용결정에 반영하는 것은 법 위반은 아닙니다. 다만, MBTI, AI면접 등을 통해 수집된 정보로 채용결정을 하는 것에 대해 현재 공정성 논란이 불거지고 있으므로, 향후 제정될 공정채용법에서는 현행 채용절차법에서 수집을 금지하는 정보가 확대될 여지가 있습니다.

따라서 기업의 입장에서는 구직자의 성격 또는 신체정보를 통해 채용여부를 결정하기보다는 직무기술서(Job description) 등을 통해 직무의 내용을 구체화시키고 이를 바탕으로 구직자의 직무능력 평가를 강화하여 직무에 맞는 인재를 채용하는 체계를 수립하여야 할 것입니다.

② 채용 관련 우대제도 폐지로 인한 갈등 발생

현재 일부 기업에서는 신규 채용 시 노동조합 조합원의 자녀를 우대하는 단체협약을 체결하거나 정년 퇴직자 및 장기 근속자의 자녀를 우선적으로 채용하는 등 채용 관련 우대제도를 운영하고 있으나, 대통령 당선인은 이러한 제도를 불공정채용 관련 조항으로 보고 이를 무효화하는 내용을 공정채용법에 포함시키려는 계획을 가지고 있습니다.

향후 불공정채용 관련 조항을 무효화하는 내용이 담긴 공정채용법이 제정되는 경우 현재 채용 우대제도를 운영하고 있는 기업의 경우 기존 취업규칙 등 관련 내규 및 단체협약을 필수적으로 개정하여야 합니다.

이와 관련하여 현행 근로기준법, 노동조합 및 노동관계조정법에서는 관련 내규 및 단체협약 개정 시 근로자 또는 노동조합의 동의를 받도록 규정하고 있으므로, 공정채용법상 이에 대한 유예조항이 없다면 기업은 현행 법령에 따라 근로자 또는 노동조합의 동의를 받아 채용 우대제도를 개정하여야 할 것입니다.

해당 과정에서 노측과 사측, 나아가 조합원과 비조합원 간의 갈등 발생이 예상되며, 특히 기업의 입장에 서는 현행 법령상 절차를 정확하게 이행하지 않는 경우 법적 분쟁에 휘말릴 수 있으므로 법령의 이해 및 협력적 노사관계를 사전에 구축하여야 할 것입니다.

4. 시사점

최근 ESG 경영 최우수 등급을 받은 모 전자 대기업이 채용비리로 인해 심각한 이미지 타격을 입은 사례에서 알 수 있듯이, 채용의 공정성 확보는 ESG 경영의 중요한 요소로 자리잡고 있습니다.

공공기관의 경우 이미 2017. 7월부터 블라인드 채용 및 지역인재 채용목표제 등을 시행하고 있으며, 특히 최근에는 공공기관 채용 공정성 점검 TF를 가동하여 채용 과정에서 성차별 여부를 확인하는 지를 점검하여 점검결과를 경영평가에 반영하고 사안이 중한 경우 수사까지 의뢰할 수 있도록 하는 등 채용에 있어 공공기관의 사회적 책임을 더욱 강조하는 추세입니다.

이러한 추세를 반영하여 향후 공정채용법이 제정되는 경우 기업 입장에서는 해당 법에 따라 채용을 진행하는 것은 물론, 우수한 인재를 선별하기 위하여 직무 중심의 채용 체계 구축하고 협력적인 노사관계를 구축하여 관련 내규를 제·개정할 필요성이 있습니다.

미래노사경영연구소는 공정한 채용과 관련하여 컨설팅 및 사건 수행 경험이 풍부한 다수의 변호사·노무사·노동조합 전문가들로 구성되어 있습니다. 미래노사경영연구소와 함께 채용 관련 법적 리스크에 대비하고 나아가 ESG 경영 및 협력적 노사관계를 위한 로드맵을 그려 나가시길 바랍니다.

미래노사경영연구소(오길성 소장)는 노사관계 갈등조정, 건전한 직장문화, 안전한 일터 조성, 공정채용 및 공정한 기회부여, 협력적 노동이사제 운영방안 등을 위해 설립되었으며, 안전보건경영시스템(ISO 45001), 비즈니스연속경영시스템(ISO 22301), 부패방지경영시스템(ISO 37001) 등 국내 최고의 인증 전문기관인 KSR인증원 및 노사관계 분야의 최고 전문가인 한국공인노무사회 등과의 MOU를 통해 노사문제에 대한 종합 노동 솔루션을 제공합니다.

참고자료 1. 공정채용 가이드북, 2019.

참고자료 2. 2022년도 공공기관 경영평가편람, 2021.12

참고자료 3. 윤석열 대통령 당선인 중앙공약집, 2022.

참고자료 4. 공정 채용의 현실과 개선방안. 한국노동연구원. 2019.12.

참고자료 5. 우리 기업의 ESG 경영을 지원하는 관계부처 합동 K-ESG 가이드라인. 2022. 12.



법무법인(유한) 대륙아주



법무법인(유한) 대륙아주 부설
미래노사경영연구소



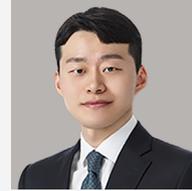
오길성 전문위원
인사/노무, 국제노동, 중대재해
E oks770@draju.com
T 02-3016-8740



이승택 변호사
국가계약, 행정, 국제노동
E stlee@draju.com
T 02-3016-5291



김보훈 변호사
인사/노무
E bhkim@draju.com
T 02-3016-5206



최현준 변호사
인사/노무, 형사, 공판대응
E choihj@draju.com
T 02-3016-8769



김아름 변호사
인사/노무, 국제노동 민사
E kimar@draju.com
T 02-3016-5389



최낙현 노무사
인사/노무, 국제노동, ESG, 중대재해
E nhchoi@draju.com
T 02-3016-8716



박찬욱 노무사
인사/노무, 국제노동, 중대재해
E parkcw@draju.com
T 02-3016-5325



송한봄 노무사
인사/노무, 국제노동, ESG
E hbsong@draju.com
T 02-3016-5275



윤성원 노무사
인사/노무, 중대재해
E yoonsw@draju.com
T 02-3016-5267



이예지 노무사
인사/노무
E yjilee@draju.com
T 02-3016-5251