

공공기관의 학력차별금지 및 기회균등보장에 관한 법률안  
(김해영의원 대표발의)

의안 번호	2071
----------	------

발의연월일 : 2016. 9. 2.

발 의 자 : 김해영 · 박광은 · 신경민  
권철승 · 정성호 · 이찬열  
박재호 · 강창일 · 김정우  
정동영 · 서형수 · 김종대  
이동섭 · 문미옥 · 전재수  
위성곤 · 전해철 · 소병훈  
임종성 · 안호영 · 김삼화  
박주민 · 박홍근 · 조정식  
의원(24인)

제안이유

「대한민국헌법」 제11조제1항은 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.”고 규정하고 있음.

하지만 우리 사회 전반에 만연해 있는 학력차별은 인성을 비롯한 개인의 특성을 도외시하여 인적자원의 배분·활용을 왜곡시킬 뿐만 아니라, 사회 구성원들의 학력과잉을 유발하고 나아가 차별 대상의 심리적 박탈감과 열등감을 초래함.

이에 「국가인권위원회법」과 「고용정책 기본법」은 합리적인 이유 없이 학력 또는 출신학교를 이유로 차별하는 행위를 금지하고 있으나, 보다 근본적으로 학력차별을 방지할 수 있는 법률의 제정이 필요하다라는 의견이 계속되고 있음.

따라서 정부의 투자·출자 또는 정부의 재정지원 등으로 설립·운영되는 공공기관만큼은 합리적인 이유 없는 학력차별을 금지하고, 학력을 이유로 차별받은 사람의 권리구제에 관한 근거규정을 마련함으로써, 공공기관의 인사관리 영역에서의 학력차별을 금지하고 기회 균등을 보장하고자 함.

## 주요내용

가. “학력차별”이란 합리적인 이유 없이 학력을 이유로 모집·채용 과정에서 특정한 사람을 분리·구별·제한·배제 등 불리하게 대우하는 것을 말하며, 업무의 성격 또는 업무수행의 상황에 비추어 특정 학력이 해당 업무의 정상적인 수행을 위하여 불가결하게 요구되는 경우나 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 개인이나 집단을 잠정적으로 우대하는 경우에는 이를 학력차별로 보지 아니함(안 제3조).

나. 기획재정부장관은 학력차별 시정에 관한 기본계획을 5년마다 수립하도록 함(안 제6조).

다. 공공기관의 장은 모집·채용, 임금 지급 등에 있어서 합리적인 이유

없이 학력을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하여서는 아니 되며, 모집·채용 과정에서 학력증명서 등 학력이 기재된 자료의 제출을 요구하여서는 아니 됨(안 제11조).

라. 이 법에서 금지하는 학력차별을 당한 사람은 「국가인권위원회법」 제30조에 따라 국가인권위원회에 그 내용을 진정할 수 있도록 함(안 제14조).

마. 기획재정부장관 또는 관계 중앙행정기관의 장은 국가인권위원회로부터 구제조치 등의 권고를 받은 공공기관의 장이 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하고 피해자가 다수인인 경우 등에 해당하여 그 피해의 정도가 심각하다고 인정되면 피해자의 신청에 의하거나 직권으로 시정명령을 할 수 있도록 함(안 제19조).

바. 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 있도록 함(안 제24조).

## 공공기관의 학력차별금지 및 기회균등보장에 관한 법률안

### 제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 공공기관이 합리적인 이유 없이 학력을 이유로 차별하는 것을 금지하고 학력을 이유로 차별받은 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 및 「지방공기업법」 제3조에 따른 지방공기업을 말한다.
2. “학력(學歷)”이란 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에 따른 교육기관의 졸업 또는 이수, 「학점인정 등에 관한 법률」에 따라 교육부장관의 평가인정을 받은 교육훈련기관에서의 학습과정의 이수, 「독학에 의한 학위취득에 관한 법률」에 따른 학위취득 종합 시험에 합격한 자에 대한 학사학위 취득, 「평생교육법」에 따른 평생교육시설의 교육과정 이수에 따른 학위 취득, 「초·중등교육법」에 따른 학력인정 등 일정한 교육과정을 이수한 이력을 말한다.

다.

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

제3조(학력차별의 범위) ① 이 법에서 금지하는 학력차별이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 합리적인 이유 없이 학력을 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 학력을 이유로 불리한 대우를 표시·조장하는 광고를 직접 행하거나 그러한 광고를 허용·조장하는 경우

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

1. 업무수행의 상황에 비추어 특정 학력이 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(학력차별 금지) 공공기관의 장은 제3조제1항 각 호에 따른 학력차별을 하여서는 아니 된다.

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

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

제6조(학력차별시정기본계획의 수립) ① 기획재정부장관은 학력차별을 시정하기 위하여 5년마다 관계 중앙행정기관의 장과의 협의를 거쳐 공공기관의 학력차별시정 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 학력차별을 시정하기 위한 정책의 기본방향과 추진목표
2. 학력차별의 실태 및 현황
3. 학력차별 금지 및 구제에 관한 법령·제도 개선사항
4. 학력차별과 관련된 사회적 인식 개선을 위한 교육·홍보에 관한 사항
5. 그 밖에 학력차별을 시정하기 위한 주요 시책

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

④ 기본계획의 수립절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

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

제8조(관계 중앙행정기관의 장 등의 협조) 기획재정부장관은 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(학력차별 실태조사) ① 기획재정부장관은 학력차별을 시정하기 위한 정책의 수립·시행을 위하여 3년마다 학력차별에 대한 실태조사를 실시하여야 한다.

② 기획재정부장관은 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 학력차별 실태조사의 방법과 내용 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제10조(기본계획 권고안의 제출) ① 국가인권위원회는 기획재정부장관 및 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 기본계획 권고안을 마련하

고 기본계획을 수립하기 1년 전까지 이를 대통령에게 제출하여야 한다.

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

## 제2장 공공기관의 학력차별 금지

제11조(모집·채용 등에서의 학력차별 금지) ① 공공기관의 장은 다음 각 호의 분야에서 합리적인 이유 없이 학력을 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 학력이 기재된 자료의 제출을 요구하여서는 아니 된다. 다만, 연구·전문 분야 등 직무의 특수성으로 전공과 경력 등에 대한 확인이 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

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

제13조(승진 등에서의 학력차별 금지) ① 공공기관의 장은 합리적인



이유 없이 학력을 이유로 근로자를 승진에서 배제하거나 승진조건 또는 승진절차를 달리 적용하여서는 아니 된다.

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

### 제3장 학력차별에 대한 구제 등

제14조(진정) 이 법에서 금지하는 학력차별행위(이하 “차별행위”라 한다)로 인하여 피해를 입은 사람(이하 “피해자”라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 국가인권위원회(이하 “위원회”라 한다)에 그 내용을 진정할 수 있다.

제15조(직권조사) 위원회는 제14조에 따른 진정이 없는 경우에도 차별행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 이를 직권으로 조사할 수 있다.

제16조(학력차별시정소위원회) ① 위원회는 차별행위에 대한 조사와 구제 업무를 전담하는 학력차별시정소위원회를 둔다.

② 학력차별시정소위원회의 구성·업무 및 운영 등에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

제17조(준용규정) ① 제14조 및 제15조에 따른 진정의 절차·방법 및 처리와 진정 및 직권에 따른 조사의 방법에 관하여 이 법에 특별한 규정이 없는 사항에 관하여는 「국가인권위원회법」을 준용한다.

② 이 법에 따른 진정 및 직권조사에 관하여는 「국가인권위원회법」 제40조부터 제50조까지를 준용한다.

제18조(권고의 통보) 위원회는 차별행위로 인하여 「국가인권위원회법」 제44조에 따른 권고를 한 경우 그 내용을 기획재정부장관 또는 관계 중앙행정기관의 장에게 통보하여야 한다.

제19조(시정명령) ① 기획재정부장관 또는 관계 중앙행정기관의 장은 차별행위로 인하여 「국가인권위원회법」 제44조에 따른 권고를 받은 자가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 피해자의 신청 또는 직권으로 시정명령을 할 수 있다.

1. 피해자가 다수인인 학력차별행위에 대한 권고 불이행
2. 반복적 학력차별행위에 대한 권고 불이행
3. 피해자에게 불이익을 주기 위한 고의적 권고 불이행
4. 그 밖에 시정명령이 필요하다고 대통령령으로 정하는 사항

② 기획재정부장관 또는 관계 중앙행정기관의 장은 제1항에 따른 시정명령을 하는 경우 차별행위를 한 자에게 다음 각 호의 조치를 명할 수 있다.

1. 학력차별행위의 중지
2. 피해의 원상회복
3. 학력차별행위의 재발방지
4. 그 밖에 학력차별 시정을 위하여 대통령령으로 정한 사항

③ 기획재정부장관 또는 관계 중앙행정기관의 장은 제1항에 따른 시정명령을 하는 경우 그 신청을 받은 날부터 3개월 이내에 하여야 하며, 다음 각 호의 사항을 명시한 서면을 학력 등 차별행위를 한 자(이하 “학력차별행위자”라 한다)와 피해자에게 각각 교부하여야 한다.

1. 시정명령의 이유
2. 시정명령의 내용
3. 시정기한
4. 시정명령에 대한 불복 절차

④ 제1항에 따른 시정명령의 기간, 절차, 방법 및 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제20조(시정명령의 확정) ① 제19조에 따른 시정명령에 대하여 불복하는 관계 당사자는 그 명령서를 송달받은 날부터 30일 이내에 기획재정부장관 또는 관계 중앙행정기관의 장에게 이의를 제기할 수 있다.

② 제1항의 기간 내에 이의를 제기하지 아니한 때에는 그 시정명령은 확정된다.

③ 제1항에 따른 이의제기의 절차, 방법 및 그 밖에 필요한 사항은 기획재정부령으로 정한다.

제21조(시정명령 이행상황의 제출요구 등) ① 기획재정부장관 또는 관계 중앙행정기관의 장은 학력차별행위자에게 제20조에 따라 확정된

시정명령의 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.

② 피해자는 학력차별행위자가 시정명령을 이행하지 아니하면 기획재정부장관 또는 관계 중앙행정기관의 장에게 신고할 수 있다.

제22조(손해배상) ① 이 법을 위반하여 타인에게 손해를 가한 공공기관은 그로 인하여 피해를 입은 사람에 대하여 손해배상책임을 진다. 다만, 차별행위를 한 자가 고의 또는 과실이 없음을 증명한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 이 법을 위반한 행위로 인하여 손해가 발생한 것은 인정되나 차별행위의 피해자가 재산상 손해를 입증할 수 없을 경우에는 차별행위자가 그로 인하여 얻은 재산상 이익을 피해자가 입은 재산상 손해로 추정한다.

③ 법원은 제2항에도 불구하고 차별행위의 피해자가 입은 재산상 손해액을 입증하기 위하여 필요한 사실을 입증하는 것이 해당 사실의 성질상 곤란한 경우에는 변론 전체의 취지와 증거조사의 결과에 기초하여 상당한 손해액을 인정할 수 있다.

제23조(입증책임의 배분) ① 이 법과 관련한 분쟁해결에서 차별이 있었다는 사실의 입증은 차별을 받았다고 주장하는 자가 하여야 한다.

② 제1항에 따른 차별이 이 법에서 금지하는 차별이 아니거나 정당한 사유가 있었다는 점의 입증은 차별을 받았다고 주장하는 자의 상대방이 하여야 한다.

제24조(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.

제25조(정보공개 의무) ① 제11조부터 제13조까지의 규정에 따른 모집·채용 등에서의 학력차별을 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.

제26조(불이익 조치의 금지) 공공기관의 장은 학력차별을 받았다고 주장하는 자 또는 그 관계자가 이 법에서 정한 구제절차의 준비 및 진행 과정에서 국가인권위원회에 진정, 진술, 증언, 자료제출이나 답변을 하였다는 이유로 해고, 전보, 징계 및 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(시정명령에 관한 적용례) 제19조의 규정은 이 법 시행 후 최초로 국가인권위원회에 접수된 진정의 경우부터 적용한다.