

■ 학력과 출신학교를 적지 않는 정부 표준이력서 사용 확대 촉구 보도자료(2016. 10. 18.)

# 고용노동부는 학력·출신학교 없는 표준이력서의 사용이 확대되도록 감독 및 제도 개선에 나서야 합니다.

- ▲ ‘채용절차의 공정화에 관한 법률’ 제5조에는 고용노동부 장관은 기초심사자료의 표준양식을 정하여 구인자에게 그 사용을 권장할 수 있다고 규정함.
- ▲ 이에 따라 고용노동부(이하 고용부)는 2015년 3월 ‘채용절차의 공정화에 관한 법률 업무 매뉴얼(이하 업무 매뉴얼)’을 작성·배포하였는데 여기에는 고용부가 권장하는 표준이력서(안) 및 자기소개서가 제시되어 있음.
- ▲ 제시된 표준이력서(안) 및 자기소개서에는 학력과 출신학교를 비롯하여 불필요한 개인정보를 기재하지 않도록 하여 올바른 이력서의 표준을 제시함.
- ▲ 하지만 표준이력서(안)의 내용은 구인자의 인재상에 따라 수정할 수 있고, 표준이력서(안)의 사용 자체가 권장사항이기 때문에 한계가 있음.
- ▲ 고용부는 ‘채용절차의 공정화에 관한 법률’의 미진한 사항을 수정·보완해 나감과 동시에 이미 발의된 ‘출신학교 차별금지법’ 제정에 적극적으로 나서야 함.

‘채용절차의 공정화에 관한 법률’은 채용과정에서 구직자가 제출하는 채용서류의 반환 등 채용절차에서의 최소한의 공정성을 확보하기 위해 2014년 12월에 제정되었습니다. 이 법은 채용서류 반환과 채용심사 비용의 구직자 부담 경감, 거짓 채용의 부조리를 극복하고, 전자우편 등을 통한 채용서류의 접수를 통해 자원을 절약함과 아울러 구직자의 부담을 덜고 권익을 보호하기 위해 마련된 법입니다.

이 법 제5조에는 “고용부 장관은 기초심사자료의 표준양식을 정하여 구인자에게 그 사용을 권장할 수 있다.”라는 조항이 있는데 이를 주목해야 합니다. 법 제2조 정의에 의하면 ‘기초심사자료’란 구직자의 응시원서, 이력서 및 자기소개서를 말합니다. 곧 이 법은 기초심사자료인 구직자의 응시원서, 이력서, 자기소개서에 대한 표준양식을 고용부가 마련하여 각 사업장에서 그 사용을 권장하도록 규정한 것입니다.

■ 고용부는 2015년 3월 ‘채용절차의 공정화에 관한 법률 업무 매뉴얼’을 작성, 배포하였는데 여기에는 고용부가 권장하는 표준이력서(안) 및 자기소개서가 제시되어 있음.

그래서 고용부는 2015년 3월 ‘채용절차의 공정화에 관한 법률 업무 매뉴얼’을 작성하고 배포하였습니다. 이 업무 매뉴얼은 법 조항에 대해 해설하고, 조문에 해당하는 내용이 실제 채용과정에서 무엇을 의미하는지 구체적인 사례와 관련 법 등을 자세하게 해설해 놓은 지침서입니다. 업무 매뉴얼의 해설에 따르면 기초심사자료는 “구직자의 인적사항, 우대사항, 경력, 이력, 경험, 성과, 실적, 기술, 자격, 인성 등에 관한 내용을 구직자가 직접 기재하여 작성하는 기초서류를 말”하는 것입니다. 여기에는 이력서나 자기소개서에 학력이나 출신학교 등의 직무와 무관한 불필요한 신상정보를 기재하는 것 자체가 제시되지 않았습니니다.

[그림1] 채용절차의 공정화에 관한 법률 업무 매뉴얼에 따른 기초심사자료 안내

- 기초심사자료란 구직자의 응시원서, 이력서 및 자기소개서를 말하는 것으로(법 제2조제3호)
  - 구직자의 인적사항, 우대사항, 경력·이력·경험·성과·실적, 기술·자격, 인성 등에 관한 내용을 구직자가 직접 기재하여 작성하는 기초서류를 말함
- 법 제2조에서 채용서류를 기초심사자료, 입증자료 및 심층심사자료로 구분
  - 기초심사자료는 ① 자료가 제출되지 않은 상태에서, 구직자가 구인자에게 자신을 어필(appeal) 하기 위하여 채용기준과 항목이 되는 최소한의 사항들을 직접 기재하여 작성하도록 하는 것이 바람직

출처: 고용노동부(2015), 채용절차의 공정화에 관한 법률 업무 매뉴얼, 41쪽.

이에 따른 고용부가 권장하는 표준이력서(안) 및 자기소개서는 아래와 같습니다. 아래의 그림에서 보이듯 표준이력서(안)와 자기소개서 양식 모두 **학력이나 출신학교 기재란이 존재하지 않습니다**. 이것의 배경에는 학력이나 출신학교가 채용과정에서 필요한 항목이 아니라는 점을 보여줍니다. 여기서 가장 강조한 것에 채용 직무에 따른 경력과 능력이라고 할 수 있습니다.

[그림2] 채용절차의 공정화에 관한 법률 업무 매뉴얼에 따른 표준이력서(안)

표준 이력서(안) 및 자기소개서			
(1쪽)			
<b>&lt;필수&gt;</b>			
한글			
한자			
영문			
주소 (우편번호)			
(현거주지)			
연락처	전화번호	전화	휴대전화
	전자우편		
주요 경력사항	회사명	담당 업무(직무내용)	근무기간(연, 월)
			년 월 - 년 월
			년 월 - 년 월
자격증 및 특기사항	관련 자격증		( 년 월 취득)
			( 년 월 취득)
자기소개 등 활동사항			
저소득층 여부	구분	「국민기초생활보장법」상 수급자	「한부모가족지원법」상 보호대상자
	해당여부		

※ 해당직종에 맞는 특기, 행위, 연구실적, 특허 등 항목 마련

출처: 고용노동부(2015), 채용절차의 공정화에 관한 법률 업무 매뉴얼, 43쪽.

[그림3] 채용절차의 공정화에 관한 법률 업무 매뉴얼에 따른 자기소개서

<p><b>9. 기타 실적, 능력 등</b></p> <p><input type="checkbox"/> 기타 위 항목에 해당하지 않는 실적 및 능력 등이 있을 경우 기재</p> <p><b>【작성요령】</b></p> <p>① 기타 실적, 능력 등은 반드시 A4용지 1/2페이지내의 분량으로 작성</p>
<p><b>10. 자기소개서(모든 응시자는 반드시 작성)</b></p> <p><input type="checkbox"/> 글림 12p, 줄간격 160%로 작성</p> <p><b>【작성요령】</b></p> <p>① 경력응시자는 응시관련 업무와 관련된 경력사항(직무)를 상세히 기재할 것</p>

출처: 고용노동부(2015), 채용절차의 공정화에 관한 법률 업무 매뉴얼, 49쪽.

■ 제시된 표준이력서(안) 및 자기소개서에는 학력과 출신학교를 비롯하여 불필요한 개인 정보를 기재하지 않도록 하여 올바른 이력서의 표준을 제시함.

업무 매뉴얼에 제시된 표준이력서(안) 및 자기소개서에는 학력과 출신학교를 비롯하여 불필요한 개인 정보를 기재하지 않도록 하여 올바른 이력서의 표준을 제시하였습니다. 여기에는 구직자의 사진, 성별, 나이, 부모의 신상 등 불필요한 신상정보를 기재하는 기입란이 없습니다.

업무 매뉴얼에는 “필수적인 요소는 간소화하여 구직자의 부담을 완화하고 개인정보 보호도 기하였으며 기초심사자료의 (표준)양식은 이러한 점을 반영하여, 구인자가 채용 심사기준으로 삼을 수 있는 우대사항 등을 추가하여 구인기업의 특성을 반영할 수 있도록 함.”이라고 명시하고 있습니다. 기재사항의 축소는 구직자의 부담을 덜 수 있는 중요한 방법으로 과열된 스펙 경쟁을 완화하고 불필요한 개인정보 노출을 없애면서 직무와 무관한 다른 배경들이 채용에 영향을 최대한 주지 않을 수 있도록 하는 장치가 됩니다.

■ 표준이력서(안)의 내용은 구인자의 인재상에 따라 수정이 가능하고, 표준이력서(안)의 사용 자체가 권장사항이기 때문에 한계가 있음.

하지만 이 표준이력서(안)를 사용하는 것은 노력규정, 권장사항이고 표준이력서(안) 또한 구인자의 인재상에 따라 가감할 수 있기 때문에 근본적인 학력과 출신학교 차별을 방지하는 것

이 어렵습니다. 창원고용지청에서 홈페이지에서 올린 표준이력서 및 자기소개서 양식을 보면 그 문제점을 알 수 있습니다. 창원고용지청에서는 채용절차의 공정화에 관한 법률을 바탕으로 표준양식을 게재하였습니다.

**부서별자료실**


▶ 각부서의노동정책및행정업무에 대한자료를보실수 있습니다.

<b>제목</b>	표준이력서 및 자기소개서 양식(채용절차의 공정화에 관한 법률)		
<b>담당부서</b>	고용관리과	<b>전화번호</b>	055-239-6522
<b>담당자</b>	최현홍	<b>등록일</b>	2016-01-21

우리 부에서는 2014.1.21. 『채용절차의 공정화에 관한 법률』을 제정(2015.1.1.부터 300인 이상 사업장부터 단계적으로 시행)하여 같은 법 제5조(기초심사자료 표준양식의 사용 권장)에서 채용에 있어서의 표준양식을 정하여 구인자에게 그 사용을 권장할 수 있도록 규정하고 있습니다.

이에 따라 표준양식을 게재하오니 관내 사업장에서는 불임자료를 활용하시어 모집, 채용 과정에 합리적 이유 없이 연령, 성별, 신체조건 등을 구직자에게 기입토록 하여 노동관계법령을 위반하는 일이 발생하지 않도록 협조해 주시고, 아울러 채용절차의 공정화에 관한 법률이 제대로 정착할 수 있도록 법령을 준수해 주시기 바랍니다.

자세한 사항은 첨부자료를 참조하시기 바랍니다.

**첨부파일** 1.  150306\_채용절차의\_공정화에\_관한\_법률\_관련 표준이력서 및 자기소개서.hwp

출처: 창원고용지청 홈페이지>부서별자료실

하지만 하단에 첨부된 표준이력서 및 자기소개서를 살펴보니, 고용부의 권장 표준이력서(안)와는 다르게 필수항목에 학력(학위) 보유 현황과 기타 능력 검정 성적(어학점수 등)이 포함되어 있습니다.

필수

1. 학력(학위) 보유 현황

학교	전공	학위 종류	학위취득일
1. OO대학교	OO학	박사	2007. 2. 28.
2.			
3.			

※ 학위취득예정자의 경우 면접시험 최종일(0000.00.00.)기준으로 취득예정일자, 학교명, 전공을 반드시 기재하여야 함

#### 4. 기타 능력 검정 성적

시험	점 수	응시일자
1. TOEFL(CBT)/TOEIC/TEPS..	000점	
2.		

사업장의 인재상에 따라 필요한 항목을 가감할 수 있고 법률에서 기초심사자료의 표준양식이 권장 사항에 그친다고 하더라도, 지방고용청이 나서서 학력과 어학 시험 등의 기타 능력 검정 성적을 필수 항목에 넣은 것은 지방고용청 조차 법 제정의 이유를 제대로 이해하지 못했음을 보여줍니다. 또한 권장 사항으로 되어 있다 보니 이 법의 취지에 맞게 현실을 견인하기에는 이미 큰 한계를 가지고 있음이 확인된 것입니다.

■ 고용부는 ‘채용절차의 공정화에 관한 법률’의 미진한 사항을 수정·보완해 나감과 동시에 이미 발의된 ‘출신학교 차별금지법’ 제정에 적극적으로 나서야 함.

고용부는 210여 페이지에 달하는 ‘채용절차의 공정화에 관한 법률 업무 매뉴얼’을 만들었으나 온라인 등에만 업로드되어 있고 책자로는 매우 한정적으로 제작한 상황입니다. 또한 공지사항으로만 이러한 내용을 알리고 있어, 대다수 사업장에서는 이를 모르고 적용하지 않고 있을 가능성이 높습니다. 원래 이 법은 2015년 1월 1일부터는 상시 300인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장부터 순차 적용되어 내년부터는 30인 이상의 거의 모든 사업장에 적용되는 내용임에도 홍보가 미진한 상황입니다. 고용부는 현장에서 혼선이 없도록 해당 업무 매뉴얼을 해당 사업장들에 널리 확산·보급하도록 하여야 합니다.

또한 위의 창원고용지청의 사례에서도 보았지만, 표준이력서의 취지를 적극적으로 홍보하고 학력이나 출신학교 등의 업무와 무관한 사항을 배제한 이력서를 사용할 수 있도록 하는 정책적인 유인책도 필요합니다. 또한 이미 정책적 측면에서는 학력이나 출신학교가 직무능력과 무관하고 불필요한 스펙으로 작용하고 있다는 문제의식이 업무 매뉴얼을 통해서도 드러났습니다. 고용부는 이러한 능력 중심의 채용이 보다 확산될 수 있도록 학력과 출신학교명을 기입하지 않도록 법으로 금지하는 출신학교 차별금지법 제정에 적극적으로 나서야 합니다.

2016. 10. 18. 사교육걱정없는세상  
(공동대표 송인수, 윤지희)

※ 문의 : 정책대안연구소 연구원 김은중(070-7602-2768/내선번호 510)