

보도 일시	2023. 2. 20.(월) 12:00 2023. 2. 21.(화) 조간	배포 일시	2023. 2. 20.(월)		
담당 부서	통합고용정책국 고령사회인력정책과	책임자	과 장	김부희	044-202-7454
		담당자	사무관	김준영	044-202-7608

모집·채용할 때 나이 대신 능력과 경험 물어보세요

- '지원 자격 20~35세', '20~30대 우대' 등 연령차별 소지 있어 -

고용노동부(장관 이정식)는 「'22년도 모집·채용 상 연령차별 모니터링 조치 결과」를 발표했다.

주요 취업포털의 구인광고 14,000개를 대상으로 지난해 9월부터 약 한 달간 모집·채용 상 연령차별 여부를 모니터링한 결과, 연령차별적 광고를 한 것으로 의심되는 사업장이 1,237개소로 조사되었다. 모니터링 결과를 토대로 10월~12월 지방고용노동관서가 1,237개소의 법 위반 여부를 엄밀히 조사하여, 1,177개소를 연령차별 금지 위반으로 적발(8.4%)하였다.

이 중 모집기간이 지난 822건에 대해서는 향후 구인 시 연령차별적 광고를 하지 않도록 경고 조치하였고, 모집기간 중인 346건은 구인광고에 연령차별 소지가 없도록 시정하게 하였다. 3년 이내 재차 위반한 9개소는 「고령자 고용법」 위반 혐의로 입건해 수사 결과에 따라 사법 조치할 예정이다.

「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하, 고령자고용법)

- (연령차별 금지) 사업주는 모집·채용, 임금, 배치·전보·승진, 퇴직·해고 등에서 합리적 이유 없이 연령을 이유로 차별하여서는 아니 된다(제4조의4).

* 모집·채용상 연령차별 금지 의무 위반 시 500만 원 이하의 벌금

‘지원자격: 20세~35세’, ‘70년생~92년생’, ‘남자 23세/이모님 55세~65세’ 등과 같이 연령을 제한할 합리적 이유가 없음에도 직접적으로 연령을 제한하여 다른 연령의 채용 기회를 원천적으로 막는 구인광고가 약 90%로 대다수였다. 직접적으로 연령을 표기하지 않더라도 ‘젊고 활동적이신 분’, ‘젊은 인재’ 등의 표현으로 다른 연령대의 채용을 간접적으로 배제하는 경우도 있었다.

사업주가 연령기준을 요구하더라도 「고령자고용법」에 따라 아래의 사유와 같이 연령기준을 둔 합리적 이유가 있는 경우 연령차별에 해당하지 않을 수도 있다.

「고령자고용법」상 연령기준을 제시할 수 있는 예외 사유(제4조의5)

- 직무 성격상 안전·생명을 위해 신체능력 등 일정 기준이 반드시 요구되나 연령기준 외에는 검증 수단이 없는 경우
- 정년 규정에 따른 연령 상한
- ‘정부 지원사업에 따라 청년 우대’와 같이 법률상 특정 연령대의 고용을 유지·촉진하기 위한 합리적 지원조치 등

고용상 연령차별로 불이익을 당한 피해자는 국가인권위원회 누리집 (case.humanrights.go.kr)에 진정을 제기하여 구제받을 수 있다. 또한, 모집·채용에서 연령차별을 당한 경우라면 지방고용노동관서에 신고하는 방법도 가능하다.

고용노동부는 올해부터 모집·채용상 연령차별 모니터링을 연 2회로 확대하기로 했다. 또한 고령층의 경제활동이 증가함에 따라 연령차별 분쟁이 증가할 것에 대비, 근로자가 더 쉽게 연령차별 구제절차를 신청하고 실질적으로 구제받을 수 있도록 노동위원회 구제절차를 신설하는 「고령자고용법」 개정안을 마련하여 하반기 국회에 제출할 계획이다.