



# 채용 면접에서 장애인에 대한 차별이 되지 않도록 유의해야 할 사항

2024.01.30

최근 대법원은 ‘면접시험에서 직무와 무관한 장애에 관한 질문을 하는 것이 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률(이하 ‘장애인차별금지법’)에서 금지하는 차별행위에 해당한다’고 판단하였습니다(대법원 2023. 12. 28. 선고 2023두50127 판결).

대법원 판결의 사실관계를 살펴보면, 정신장애 3급(재발성 우울장애, 양극성 정동장애)의 장애를 가지고 있는 원고가 화성시 9급 일반행정 장애인 구분모집 전형에 지원하여 2020. 6. 13. 필기시험을 치렀고, 경기도 인사위원회 위원장은 2020. 8. 21. 원고를 위 전형의 유일한 필기시험 합격자로 결정하여 공고하였습니다. 이어 원고는 2020. 9. 1. 면접시험에 응시하였는데, 면접위원들로부터 직무와 관련된 질문 외에 장애 유형, 장애 등록 여부, 약 복용 여부, 약을 먹거나 정신질환 때문에 잠이 많은 것은 아닌지 등 장애와 관련된 여러 질문을 받았고, 면접위원들로부터 '창의력 · 의지력 및 발전 가능성' 항목에서 '하' 평정을 받아 '미흡' 등급을 받았습니다. 이후 원고는 추가 면접시험까지 치렀으나 다시 '미흡' 등급을 받아 최종 불합격 처분을 받게 되었습니다. 이에 원고는 화성시 인사위원회 위원장을 상대로 불합격 처분 취소를, 화성시를 상대로 정신적 손해에 대한 배상을 구하는 소를 제기하였습니다.

대법원은 불합격 처분을 취소한 원심을 긍정하면서, “장애인을 채용하려는 사용자가 채용을 위한 면접시험에서 장애인 응시자에게 직무와 관련이 없는 장애에 관한 질문을 함으로써 장애인 응시자를 불리하게 대하였다면, 이는 차별행위가 장애를 이유로 한 차별이 아니라거나 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우라는 등의 정당한 사유가 있었다는 점을 사용자가 증명하지 못하는 이상 장애인차별금지법 4조 제1항 제1호의 차별행위에 해당한다”라고 판시하였습니다(대법원 2023. 12. 28. 선고 2023두50127 판결). 이는 대법원이 채용 단계에서 직무와 무관한 장애에 관한 질문을 하는 것이 장애인차별금지법이 금지하는 장애인 차별에 해당한다는 점을 최초로 명시적으로 판단한 것입니다.

특히 대법원은 아래와 같은 장애인차별금지법의 규정 내용과 체계, 고용의 성격을 고려하였습니다.

① 장애인차별금지법 제1장 '총칙' 편의 제4조 제1항은 금지하는 차별행위의 유형으로 "장애인을 장애를 사유로 정당한 사유 없이 제한 배제분리거부 등에 의하여 불리하게 대하는 경우"(제1호) 등을 규정하고 있고, 제6조는 "누구든지 장애 또는 과거의 장애경력 또는 장애가 있다고 추측됨을 이유로 차별을 하여서는 아니 된다."라고 선언하고 있다.

② 제2장 '차별금지' 편의 제10조 제1항은 "사용자는 모집채용, 임금 및 복리후생, 교육 · 배치 · 승진 · 전보, 정년 · 퇴직 · 해고에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다."라고 규정하고 있다. 또 장애인차별금지법 제4조 제3항 제2호는 "금지된 차별행위가 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우"에 해당하는 정당한 사유가 있는 경우에는 차별로 보지 아니한다고 규정하고, 제4조 제2항은 차별행위가 장애를 이유로 한 차별이 아니라거나 차별로 보지 않는 정당한 사유가 있었다는 점은 차별행위를 당하였다고 주장하는 자의 상대방이 증명하여야 한다고 규정하고 있다.

③ 고용은 장애인의 소득기반으로서 인격 실현과 사회통합을 위한 중요한 매개체이므로 차별이 금지되어야 하는 핵심 영역이라고 할 수 있고, 고용과정에서의 차별금지 는 장애인과 비장애인 사이의 공정한 참여 및 경쟁의 기반을 마련함으로써 평등한 기회를 보장하기 위한 것이므로, 장애인을 채용하는 과정에서 실시하는 면접시험의 경우에도 위와 같은 취지 등이 최대한 반영되어야 한다.

이 밖에도 하급심은, ① 교원 채용 면접에서 뇌병변 1급 장애인에 대하여 시험기간 연장 등 편의를 제공하지 않고 보조기기 사용을 제한하는 행위는 장애인에 대한 간접차별로서 장애인차별금지법상 정당한 편의제공을 거부한 것이라고 보아 사용자의 불합격 처분을 취소하였고(광주고등법원 2016. 12. 8. 선고 2016누4361 판결), ② 면접위원들에게 청각장애 2급 장애인에 대하여 선입견과 편견을 줄 수 있는 장애 내용을 사전고지 하고 시험시간 연장 및 충분한 속기 능력을 보유한 의사전달 보조원 배치 등의 편의제공 의무를 이행하지 아니하였다는 이유로, 사용자의 불합격 처분을 취소하는 판결을 내린 바 있습니다(수원고등법원 2020. 11. 18. 선고 2019누13363 판결).

이와 같이 법원은 장애인차별금지법에서 금지하는 차별행위가 불합격 처분의 취소사유에 해당하는 중대한 하자에 해당한다고 보고 있으므로, 장애인을 채용하는 기관 및 기업으로서는 지원자의 구체적인 장애의 종류 및 정도에 따라 필요한 편의를 제공하고, 채용 면접 시에는 직무와 관련이 없는 장애에 관한 질문을 하지 않는 등 보다 세심한 주의를 기울여야 할 필요가 있습니다.

## 관련구성원

### 손민지

변호사

02-316-7213

mjson@shinkim.com