

범죄 이력 및 고용



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

정보 시트

공정 기회법: 유죄 판결 이력 대상자의 취업 장벽을 낮춤

공정 기회법은 지원자의 유죄 판결 이력(범죄 기록으로도 알려짐)에 근거하여 고용을 결정하는 고용주의 능력을 제한합니다. 다른 사람과 마찬가지로 범죄 이력이 있는 사람도 본인과 가족을 부양하고, 커뮤니티와의 유대감을 강화하며, 자립 기회 창출을 위해 일자리 기회에 대한 접근성이 필요합니다. 공정 기회법은 캘리포니아 공정 고용 및 주택법의 일부이며, 민권부에서 시행하는 법입니다. 해당 규칙은 캘리포니아 정부법 섹션 12952 및 캘리포니아 규정집 타이틀 2, 섹션 11017.1에서 확인할 수 있습니다.

공정 기회법의 대상은 누구입니까?

근로자: 이 법은 지원자, 고용주가 신원 조사를 하기 전에 일을 시작하는 자, 승진 대상 근로자, 그 외에 신원 조사를 받고 있는 근로자에게 적용됩니다.

고용주: 공정 기회법은 다섯 명 이상의 근로자를 둔 공공 및 민간 부문의 고용주에게 적용됩니다. 여기에는 노동조합 고용센터, 노동 계약업체, 임시 인력 파견업체가 포함됩니다.

- 예외: 이 법은 농장 노동 계약업체, 주 형사 사법 기관, 의료 시설의 특정 직위 또는 고용주가 법적으로 범죄 이력에 따라 신원 조사를 해야 하거나 고용을 제한해야 하는 모든 직위에는 적용되지 않습니다.

유의 사항: 캘리포니아 공정 고용 및 주택법(FEHA)에서는 - 어떤 고용주든 고용을 결정할 때, 부정적인 영향을 끼치는 경우 - 또는 합법적인 사업 목적 없이, 인종 등 법의 보호 대상이라는 특징을 이유로 - 사람들에게 '불리한 영향'을 끼친다고 해서, 범죄 이력을 사용하는 것은 불법입니다. 예를 들어, 공정 기회법에서 면제되는 직무에 대하여 채용할 때, 고용주는 특정 인종의 지원자를 다른 인종보다 더 빈번하게 거부한 경우, 범죄 이력을 근거로 지원자를 거부할 수 없습니다. 하지만 고용주가 그러한 관행이 안전하고 효율적인 운영에 필요하다고 증명할 수 있다면 예외입니다.

채용 제안 전

공정 기회법은 일반적으로 고용주가 채용 제안을 하기 전에 구직자에게 범죄 이력에 관해 묻거나 이를 고려하는 것은 불법입니다.

이는 대부분의 고용주가 다음을 할 수 없다는 뜻입니다.

- 채용 공고에 범죄 이력이 있는 사람을 배제하는 진술('범죄자 불가' 또는 '범죄 기록이 없어야 함')
- 구직 신청서에 범죄 이력 질문
- 채용 제안을 하기 전에 범죄 이력에 대하여 신원 조사를 하거나 인터넷 검색을 함

채용 제안 후: 접근 금지 정보

조건부 일자리 제안을 한 후 고용주는 신원 조사가 허용됩니다. 하지만 고용주가 절대 고려할 수 없는 특정 정보가 있습니다. 여기에는 다음이 포함됩니다.

- 유죄 판결로 이어지지 않은 체포(제한적인 예외가 있음)
- 봉인, 기각, 말소되거나 법적으로 삭제된 유죄 판결 기록(예: 개인이 성인이 되었을 때 일부 소년 법원 기록이 자동으로 봉인)
- 공판 전 또는 후 전환 프로그램을 성공적으로 이수한 후 기각, 봉인, 말소된 기소 또는 유죄 판결(예: 약물 법원 또는 정신 건강 법원)
- 처분일(유죄 판결일), 교도소 또는 구치소 출소일, 가석방된 날을 기준으로 7년 이상된 범죄 이력

범죄 이력 및 고용

정보 시트



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

채용 진행 여부 결정

고용주는 단지 범죄 기록이 있다고 해서 누군가를 채용하는 것을 거부할 수 없습니다. 고용주는 또한 폭력 범죄 또는 성범죄 등 특정 유형의 유죄 판결을 받았다고 해서 누군가를 채용하는 것을 거부할 수 없습니다.

대신 개인의 신원 조회에서 고용주가 우려하는 부분이 나온다면 고용주는 채용하지 않겠다고 결정하기 전에 개별 평가를 진행해야 합니다. 개별화된 평가를 하면 범죄 이력이 해당인이 지원하는 특정 직위의 직무와 직접적이고 불리한(부정적인) 관계가 있는지 여부를 고용주가 결정하는 데 도움이 됩니다. 고용주는 개별 평가의 일환으로 다음의 요소를 고려해야 합니다.

1. 유죄 판결 또는 행위의 성격과 심각성

- 예를 들어, 유죄 판결 당시 해당인의 연령, 사건이 일어났을 때 구체적인 행위, 재물 또는 인명 피해 여부, 피해의 정도와 지속성, 유죄 판결을 둘러싼 상황
- 유죄 판결에 장애가 영향을 준 경우, 합리적인 편의 제공이 향후의 사고를 해결하는 데 도움이 될지 여부, 현재도 장애가 존재하는지 또는 치료가 되었는지 여부
- 트라우마, 가정 폭력 또는 데이트 폭력, 성폭행, 스토킹, 인신매매, 강압 또는 이와 유사한 요인이 유죄 판결에 영향을 주었는지 여부

2. 해당 행위 발생 이후 및/또는 해당인이 교도소 또는 감옥에서 출소한 후 경과한 시간

3. 직무의 성격과 구체적인 업무로, 유죄 판결과 관련된 피해의 맥락 또는 유형이 해당 직장에서 발생할 가능성이 있는지 여부가 포함됨

채용 제안 취소

고용주가 해당인의 범죄 이력과 직무 사이에 직접 관계 및 불리한(부정적인) 관계가 있음을 발견하고, 그러한 이유로 채용을 거부하기로 결정하는 경우, 반드시 서면으로 채용 제안을 철회하는 예비(최종 아님) 결정을 알려야 합니다. 통지서에는 다음 내용을 포함해야 합니다.

- 채용 제안 철회의 원인이 되는 유죄 판결 목록
- 신원 조회 보고서 사본
- 고용주가 채용 제안을 철회하는 최종 결정을 하기 전 해당인이 재할 및 경감 증거와 함께 제출하여 통지서에 응답할 권리가 있다는 문구
- 추가 증거 또는 정보와 함께 통지서에 응답할 수 있는 마감일: 통지서를 받은 날짜로부터 적어도 영업일 기준 5일이며, 구직자가 신원 조회에 대한 정확성에 이의를 제기하는 경우, 최소 10일¹

통지서에는 채용 제안을 철회하려고 하는 고용주의 사유를 설명할 수 있으나 이는 의무가 아닙니다. 민권부(CRD)는 고용주에게 해당 사유를 지원자와 공유할 것을 권장합니다.

채용 제안을 철회하는 고용주의 결정에 이의 제기

고용주로부터 통지서를 받은 후 지원자는 본인에 대해서, 유죄 판결을 초래한 상황에 대해서, 본인의 삶 또는 상황이 변화된 방식에 대해서 고용주가 좀 더 이해할 수 있도록 정보를 공유할 수 있으나, 이는 의무가 아닙니다. 이를 재할 증거 또는 정상 참작 상황 증거라고 합니다. 재할 증거 또는 정상 참작 상황 증거에는 다음에 대한 정보가 포함됩니다.

- 유죄 판결로 이끈 사건 당시 해당인의 연령
- 사건을 둘러싼 배경
- 해당인의 직업 이력을 비롯해 직장을 찾고 있다는 사실

1 해당 통지서가 수령을 확인하는 방식(예: 일반 우편)으로 전달되지 않으면, 이 통지서는 캘리포니아 주소지의 경우 발송일로부터 5일 후, 캘리포니아 외의 미국 내 주소는 발송일로부터 10일 후, 미국 외 해외 주소는 발송일로부터 20일 이후에 수령한 것으로 간주됩니다. 참조 2 C.C.R. 섹션 11017.01(c)(2)(E).

범죄 이력 및 고용

정보 시트



- 학교, 직업 훈련, 상담, 커뮤니티 서비스, 치료 및/또는 재활 프로그램에 참여
- 보호 관찰 또는 가석방 규정을 성공적으로 준수
- 해당인이 연방, 주, 지방 단위의 보증 프로그램 (**bonding program**)에 따라 보증되는지 여부
- 유사한 행위가 재발될 가능성
- 트라우마, 가정 폭력 또는 데이트 폭력, 성폭행, 스토킹, 인신매매, 강압 또는 이와 유사한 요인이 유죄 판결에 영향을 주었는지 여부
- 유죄 판결에 장애가 영향을 준 경우, 합리적인 편의 제공이 향후의 사고를 해결하는 데 도움이 될지 여부, 현재도 장애가 존재하는지 또는 치료가 되었는지 여부

이 정보를 증명하기 위해 해당인은 고용주에게 프로그램(직업 훈련, 치료 또는 교육) 참여 또는 이수를 입증하는 증명서, 지지의 글, 가정 폭력 또는 데이트 폭력, 성폭행, 스토킹, 또는 기타 범죄에서 살아남았다는 사실을 입증하는 경찰 보고서 또는 기타 문서, 장애를 확인하는 문서 및/또는 재활 노력이나 정상 참작 상황을 입증하는 모든 기타 문서를 제공할 수 있습니다.

지원자는 또한 고용주가 사용한 정보에 대한 정확성에 이의를 제기할 수 있습니다. 여기에는 신원 조사의 오류를 고용주에게 입증하는 것이 포함됩니다.

지원자가 이 정보를 제출하면, 고용주는 이 정보를, 해당인의 범죄 이력이 직무와 직접적이고 불리한(부정적인) 관계가 있는지 여부를 결정할 때 고려해야 합니다. 이를 재평가라고 합니다.

지원자가 추가 정보를 더 이상 제공하지 않거나 재평가 이후 고용주가 여전히 채용 제안을 철회하고자 한다면, 고용주가 취해야 할 단계가 있습니다. 구직자에게 고용주는 해당 결정에 대하여 서면으로 통지하고, 이의 제기 또는 항소해야 하는 모든 절차를 설명하고, 민권부에 불만을 제기할 수 있는 권리가 해당인에게 있다는 점을 알려야 합니다.

공정 기회법에 따라 고용 차별을 겪은 구직자는 민권부(CRD)에 연락하실 수 있습니다.

불만 제기

민권부

calcivilrights.ca.gov

무료 전화: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320

합당한 편의 제공이 필요한 장애를 갖고 계신가요? 민권부(CRD)에서 귀하의 불만 사항을 지원해 드릴 수 있습니다.

본 안내서의 번역본이 필요한 경우 다음을 방문하세요. www.civilrights.ca.gov/posters/employment