위원회

2026

22 Reade Street
New York, NY 10007
212-306-7450 | 212-416-0197
www.nyc.gov/site/cchr

범죄 이력이 문제입니까?
이에 대한 조치가 가능합니다.

고용주가 먼저 능력을 고려한다면 더 많은 뉴욕 시민들이 일자리를 얻게 됩니다. 일자리가 늘어나면 사업이 견실해지고 우리 경제가 힘을 얻게 됩니다.

고용주를 위한 정보

뉴욕시 인권위원회(New York City Commission on Human Rights)는 고용주가 사업을 강화하고 좀 더 넓은 포용력을 가지며 NYC 인권법("NYCHRL")을 준수하는 고용 관행을 마련할 수 있도록 돕기 위한 자원입니다. 본 문서는 여러분의 고용 지원 및 의사 결정 절차에 영향을 미치는 중요한 법률 변경 사항인 공정기회법과 관련된 정보를 제공합니다.

거의 40년 동안 뉴욕 교정법 제23-A조("제23-A조")는 뉴욕 시민들이 체포 또는 범죄 이력이 있다는 이유만으로 고용이 거부되는 것을 금지해 왔습니다. 2015년 10월 27일부터 공정기회법("FCA")이라는 새 도시법에 따라 뉴욕시의 대다수 고용주는 고용 조건부 제안 시까지 기다렸다가 입사 지원자의 범죄 이력에 대해 질문을 하거나 이를 고려해야 합니다. 이때 고용주는 제23-A조와 일치하는 경우에만 채용을 취소할 수 있습니다. 고용주가 입사 지원자의 범죄 이력을 고려한 후 조건부 제안을 취소하기로 결정을 내린다면 FCA에 따라 고용주는 입사 지원자에게 통보하고 입사 지원자에 대한 최종 결정을 내리기 전에 입사 지원자에게 최소 5일의 대응

기간을 주어야 합니다. 이 기간은 범죄 경력 증명서의 절반 가까이가 오래되었거나 정확하지 않은 정보를 포함하고 있다는 사실을 고려한 것이며, 입사 지원자에게 최신 정보를 제공할 수 있는 기회를 주기 위한 것입니다.[1] 제23-A조 절차를 따르지 않거나 범죄 이력을 고려한 후 채용을 취소하는 절차를 따르지 않은 고용주는 NYCHRL에 의거하여 손해 배상 및/또는 벌금에 대한 책임을 부담할 수 있습니다. 고용주는 채용, 면접 또는 고용 절차를 관리하기 위해 고용주가 고용한 제3자가 저지른 FCA 위반 사항에 대해 책임이 있습니다.

FCA는 모든 고용 결정(고용, 해고 또는 승진에 관계없이)에 적용되지만 이 법이 고용 절차 중에 가장 자주 적용되기 때문에 본 문서에서는 모든 개인을 "입사 지원자"로 나타냅니다.

채용 제안 이후

입사 지원자의 범죄 이력은 고용 조건부 제안이 제시될 때까지 고용 절차의 일부가 될 수 없습니다. FCA를 준수하려면 고용주는 다음을 이행해야 합니다.

- 채용 공고를 낼 때 체포 또는 범죄 이력에 대한 참조 사항을 삭제합니다. 채용 공고에서 "중범죄가 없음", "신원 조회 필요" 및 "범죄 경력이 없는 이력을 보유해야 함" 등의 문구를 사용할 수 없습니다.
- 입사 지원서와 고용주 대신에 행동하는 직원이 입사 지원자에게 범죄 이력이 있는지 여부를 묻거나 입사 지원자에게 신원 조회 승인을 요청하지 않도록 합니다.

[1] 미국 법무부 법무 장관실, *범죄 경력 조회에 대한 법무 장관 보고서*(2006년 6월) - 3; 전미 고용법 프로젝트, *6500만 명 "채용 거부:" 고용에 있어서의 범죄 경력 조회 개정 사례*(2011년 3월) - 7, http://www.nelp.org/content/uploads/2015/03/65_Million_Need_Not_Apply.pdf 에서 사용 가능.

- 인사부 및 고용 담당 직원이 입사 지원자에게 범죄 이력에 대한 질문을 하거나 신원 조회를 실시하거나 조건부 제안 이전에 입사 지원자에게 범죄 이력이 있는지 여부를 알아내려는 시도를 하지 않도록 지시합니다.

고용 절차 중에 고용주는 입사 지원자의 범죄 이력을 우연히 발견할 수 있습니다. 그러한 경우에는 고용주가 채용을 결정한 후에만 입사 지원자의 범죄 이력을 고려할 것임을 입사 지원자에게 통보하고, 다른 주제로 넘어가면서 나중에 조금이라도 해당 문제를 언급하는 것이 적절하지 않음을 알려줍니다. 공개 시 문제가 될 수 있는 경우에는 어떤 일이 일어났는지 입사 지원자의 서류에 기록을 할 수 있습니다.

입사 지원자에게 고용 조건부 제안을 제시한 이후

고용주가 고용 조건부 제안을 제시한 이후에 고용주는 FCA의 시행일 이전과 동일한 권리와 의무를 갖습니다. 고용주는 입사 지원자에게 범죄 이력이나 계류 중인 형사 사건이 있는지 여부를 구두 또는 서면으로 물어보고 입사 지원자의 범죄 이력을 조회하며 범죄 경력으로 기록된 사건에 대해 입사 지원자에게 물어볼 수 있습니다. 이러한 질문을 할 때 고용주는 아래에서 설명하는 제23-A조에 의거하여 입사 지원자의 범죄 이력을 분석하는 데 필요한 정보를 수집해야 합니다.

고용주는 항상 일반 공개가 불허되는 특정 체포 및 유죄 판결 정보가 있음에 주의해야 합니다. 고용주는 범죄 경력으로 기록되지 않은 체포 경력에 대해 질문을 하거나 이를 고려해서는 안됩니다. 입사 지원자가 유죄 판결을 받지 않았거나 입사 지원자의 사건이 나중에 일반 공개가 불허된 경우가 여기에 포함됩니다. 치안 문란 행위와 같은 경미한 범죄에 대한 유죄 판결은 입사 지원자가 청소년 범죄자 또는 비행 청소년으로

재판을 받은 경우와 마찬가지로 일반적으로 일반 공개가 불허됩니다. 이 정보는 신원 조회 과정에서 공개되어서는 안되며 고용 절차 중에 언제든지 질문을 하거나 고려할 수 없습니다. 만약 고용주가 이 정보에 대해 알아낸다면 고용주는 고용 결정에서 해당 정보를 사용할 수 없습니다.

다음은 고용 조건부 제안 이후에 고용주가 사용할 수 있는 샘플 질문으로, 고용주는 합법적으로 고려할 수 있는 정보에 대해서만 질문할 수 있습니다.

> 경범죄나 중범죄로 유죄 판결을 받은 적이 있습니까? 다음과 같은 경우에 "아니오"라고 대답합니다. (a) 유죄 판결이 일반 공개가 불허되었거나 삭제되었거나 상소 기관에 의해 파기된 경우 (b) 위배, 위반 또는 "치안 문란 행위"와 같은 다른 경미한 범죄에 대한 유죄 판결을 받은 경우 (c) 청소년 범죄자 또는 청소년 비행으로 유죄 판결을 받은 경우 (d) 법원 프로그램을 이수한 후 유죄 인정을 취소하고 경범죄나 중범죄로 유죄 판결을 받지 않은 경우

입사 지원자의 범죄 이력이 고용주가 입사 지원자를 고용하기로 결심한 이유보다 중대하지 않은 것으로 고용주가 결정을 내리고 입사 지원자를 고용하려면 더 이상 어떤 절차도 진행하지 않아야 합니다. 그러나 고용주가 고용 제안을 철회하려면 먼저 다음 세 가지 단계를 마쳐야 합니다.

1. 입사 지원자에게 범죄 이력이 있는지 알아내기 위해 고용주가 사용한 신원 조회의 사본이나 기타 서류를 입사 지원자에게 제공합니다.
2. 제23-A조에 의거하여 입사 지원자를 평가하고 해당 서면 평가를 입사 지원자와 공유합니다.

3. 입사 지원자가 대응할 수 있도록 최소 5일(영업일 기준) 동안 자리를 공석으로 남겨 둡니다.

신원 조회 공개

입사 지원자에게 범죄 이력이 있는지 알아내기 위해 고용주가 사용한 동일한 정보를 입사 지원자에게 정확하게 제공해야 합니다. 이 정보는 접속한 날짜 및 시간과 접속한 피고용자의 이름을 포함해야 합니다. 준수 방법은 다음과 같이 간단합니다.

- 고용주가 신원 조회 보고서를 작성하기 위해 다른 업체를 고용한 경우 해당 보고서의 사본을 전달합니다.
- 고용주가 인터넷 검색을 한 경우 신뢰할 수 있는 페이지를 출력합니다.
- 고용주가 공문서를 조회한 경우 해당 문서의 사본을 제공합니다.
- 고용주가 구술 정보를 신뢰한 경우 대화 내용과 서면으로 얻은 정보를 요약합니다. 여기에는 입사 지원자가 직접 제공한 정보가 포함됩니다.

제23-A조에 의거하여 입사 지원자 평가

제23-A조에 의거하여 뉴욕 시민들은 범죄 이력이 있다는 이유만으로 고용이 거부될 수 없습니다. 고용주는 입사 지원자의 범죄 이력과 장래의 일자리 사이에 직접적인 관계가 있거나, 입사 지원자를 고용하면 고용주의 재산 또는 특정 개인이나 일반 대중의 안전에 불합리한 위험이 생길 수 있음을 고용주가 입증할 수 있는 경우에만 입사 지원자의 고용을 거절할 수 있습니다. 고용주는 결정을 내릴 때 다음 8가지 요인을 고려해야 합니다. 고용주가 직접적인 관계가 있는지를 결정한다면 이 요인들을 평가하여 위험이 줄어드는지 여부를 결정합니다. 직접적인 관계가 없다면 불합리한

위험이 있는지 여부를 결정할 때 이 요인들을 모두 고려할 수 있습니다. 요인은 다음과 같습니다.

- 해당 뉴욕 공공 정책이 범죄 이력이 있는 사람들의 고용을 권장한다는 사실
- 장래의 업무에 대한 특정 의무 및 책임
- 입사 지원자의 적성 또는 하나 이상의 업무의 의무나 책임 수행 능력과 입사 지원자의 범죄 이력의 관계(있는 경우)
- 체포 또는 유죄 판결 자체가 아닌 입사 지원자의 범죄 경력으로 기록된 사건 발생 후 경과한 시간
- 입사 지원자의 범죄 경력으로 기록된 사건이 발생할 당시의 입사 지원자의 나이
- 입사 지원자의 범죄 사실의 중대성(입사 지원자의 행위로 판단). 위원회에서는 규제 약물의 소지 또는 판매를 특별히 중대한 범죄로 고려하지 않습니다.
- 입사 지원자의 갱생 또는 선행과 관련하여 입사 지원자가 직접 제공하거나 입사 지원자 대신 제공된 모든 정보. 고용주는 이 정보를 고려해야 하기 때문에 입사 지원자에게 해당 정보를 적극적으로 요청해야 합니다.
- 특정 개인 또는 일반 대중의 안전과 복지 및 재산 보호를 위한 고용주의 정당한 이해관계
- 만약 입사 지원자가 장애 회복 증명서 또는 선행 증명서를 보유하고 있다면 고용주는 입사 지원자가 갱생된 것으로 **반드시** 간주해야 합니다.

위원회의 웹 사이트에는 고용주가 이 요구 사항을 준수하기 위해 사용할 수 있는 양식과 함께 제23-A조 분석의 수행 방법에 대한 추가 정보가 포함되어 있습니다. 양식은 고용주가 선호하는 형식으로 바꾸거나 전자적으로 배포할 수 있지만 실질적인 자료의 언어는 그대로 유지해야 합니다

입사 지원자의 대응 시간 제공

고용주는 입사 지원자에게 신원 조회 및 제23-A조 분석에 대응할 합리적인 시간을 주어야 합니다. 법에 따라 입사 지원자가 이 정보를 받은 날로부터 최소 5일(영업일 기준)이 제공되어야 하나, 고용주는 입사 지원자에게 대응에 필요한 정보를 수집하도록 더 많은 시간을 제공할 수 있습니다. 고용주는 이 5일 동안 입사 지원자의 자리를 공석으로 남겨 두어야 합니다.

입사 지원자가 이 기간 중에 고용주에게 연락을 하면, 고용주는 자신의 우려를 표명하고 입사 지원자는 이러한 우려를 해소시킴으로써 문제를 해결할 수 있습니다. 고용주는 입사 지원자에게 더 적합할 것으로 생각되는 다른 일자리를 제안할 수도 있습니다. 5일이 지나도 문제 해결에 합의할 수 없다면 고용주는 입사 지원자에게 그를 고용하지 않을 것임을 통보한 후 다음 입사 지원자를 검토할 수 있습니다.

이 새 법이 제 사업에 적용됩니까?

그럴 수 있습니다. 이 법에 적용되려면 고용주는 뉴욕시에서 4명 이상의 직원을 보유해야 합니다. 소규모 업체의 경우에는 소유자 자신도 포함시킵니다. 이러한 4명의 직원은 이들 중 한 명이라도 뉴욕시에서 근무한다면 같은 장소에서 근무하지 않아도 됩니다.

다른 법률 또는 정부 기관에서 고용주에게 입사 지원자의 범죄 경력을 조회하도록 요구하거나 고용주가 특정한 범죄 경력이 있는 사람들을

고용하는 것을 금지하는 경우에는 FCA가 고용주의 사업에 적용되지 않습니다. 고용주가 범죄 이력이 있는 입사 지원자의 고용에 재량이 있는 경우라도 고용주는 FCA를 따라야 합니다.