

■ KEB하나은행, 면접 과정의 '출신학교 차별' 채용비리 규탄 긴급 기자회견(2018. 2. 6.)

출신대학 차별하며 면접 점수 조작하는 은행권의 채용비리는 근절되어야 합니다.

- ▲ 사교육걱정없는세상(이하 사교육걱정)은 2월 6일(화) 오전 11시, 하나은행 본사 앞에서 출신대학으로 지원자들을 차별하여 면접 점수를 조작한 KEB하나은행(이하 하나은행)의 채용비리를 규탄하는 기자회견을 개최함.
- ▲ 하나은행은 2016년 신입행원 채용에서 임원 면접이 종료된 후, 서울대, 연세대, 고려대, 위스콘신대 출신자(총7명) 합격을 위해 면접 점수를 올려 불합격자를 합격자로 바꾸고, 합격권 내 기타 대학 출신 지원자(7명)의 점수를 내려 불합격시킴.
- ▲ 청년들의 꿈을 조작과 비리로 한 순간에 짓밟고도 채용비리, 특혜채용 청탁, 특정 대학 출신을 합격시키기 위한 면접점수 조작 사실이 없다고 변명하는 하나은행의 행태를 엄중히 규탄, 그 진상을 명백하게 밝힐 것을 촉구함.
- ▲ 공공기관과 은행권의 대규모 채용비리 중 출신대학에 따른 특혜채용은 대학서열화에 따른 학벌주의를 조장하고 과도한 사교육비의 원인이 되기 때문에 반드시 뿌리를 뽑아야 하는 적폐임.
- ▲ 합리적인 이유 없는 출신학교에 따른 차별 행위는 「헌법」과 「고용정책기본법」에 위배되고, 또한 면접점수를 조작한 것은 명백한 범죄행위임. 하지만 「고용정책기본법」에는 처벌조항이 없어 이에 대한 처벌을 장담하기 어려움.
- ▲ 현재 국회 교문위 법안소위에 계류 중인 「출신학교 차별금지법안」(발의: 오영훈 의원) 제9조의 4항은 '사업주가 채용 시에 특정 출신학교를 우대하거나 점수를 차등 부여하는 행위를 금지'하고 있어 구체적으로 위반사항이 되는 행위를 제시하고 있음. 또한 이를 어겼을 시에는 인권위의 권고→ 시정명령→ 과태료 처분까지 가능해 이러한 불공정한 채용을 실효성 있게 규제할 수 있음.
- ▲ 또한 출신학교 차별금지법의 유사 제정법안으로, 자유한국당 강길부 의원이 발의한 「학력차

별금지 및 직무능력중심 고용촉진에 관한 법률안」은 기업이 합리적인 이유 없이 학력과 출신 학교를 요구할 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하게 하여 실효성이 높을 것으로 예상됨.

- ▲ 사교육걱정이 2017년 11월 리얼미터에 의뢰한 설문조사 결과, 국민들은 81.5%의 압도적인 수치로 입시와 고용에서 학력·출신학교 차별을 막는 출신학교 차별금지법 제정을 원하고 있음.
- ▲ 국회가 법 제정을 미루는 동안, 청년들은 지금 이 시간에도 기업 내에서 만연한 출신학교 차별로 고통을 호소하고 있음. 20대 국회 교육문화체육관광위원회(이하 교문위) 법안심사소위는 능력 중심의 채용이 정착할 수 있도록 시급히 출신학교 차별금지법을 통과시켜 줄 것을 촉구함.
- ▲ 사교육걱정은 검찰 수사를 예의주시하고, 이번 하나은행의 채용 비리 피해자를 원고로 모집하여 손해배상 소송을 진행할 것이며, 출신학교 차별금지법이 20대 국회에서 통과될 수 있도록 지속적인 여론조성과 적극적인 입법 운동을 전개할 것임.


금융감독원(이하 금감원)은 국민은행 등 11개 은행을 대상으로 은행권 채용비리에 대해 2017년 12월 19일~28일 사전 검사, 2018년 1월4일~24일 본 검사를 실시하였습니다. 검사 결과, 채용 청탁에 따른 특혜채용(9건) 및 특정대학 출신을 합격시키기 위한 면접점수 조작(7건), 채용 전형의 불공정한 운영(6건) 등 총 22건의 채용비리 정황이 발견되었습니다.

■ 하나은행은 2016년 신입행원 채용에서 임원 면접이 종료된 후, 서울대, 연세대, 고려대, 위스콘신대 출신자(총7명) 합격을 위해 면접 점수를 올려 불합격자를 합격자로 바꾸고, 합격권 내 기타 대학 출신 지원자(7명)의 점수를 내려 불합격시킴.

그 중 하나은행은 채용 청탁에 따른 특혜채용 6건과 특정대학 출신 합격을 위한 면접점수 조작 7건, 총 13건이 적발되었습니다. 채용 청탁에 따른 특혜채용은 지원자 중 사외이사·임직원·거래처의 자녀·지인 명단(소위 VIP명단)을 별도로 관리하여 모두 서류전형에서 통과시키고, 면접점수를 조정해 준 것입니다.

금감원이 밝힌 사례에 따르면, 별도 관리중인 명단에 포함된 지원자 중 사외이사 지인 등에 대해서는 필기전형, 1차 면접 등에서 최하위권임에도 전형공고에 없던 ‘글로벌 우대’ 사유로 통과 시킨 후 임원면접 점수도 임의조정(3.8점→3.9점, ↑0.1점)하여 최종 합격시켰습니다. 또한 ‘계열 카드사 사장’ 지인 자녀는 임원면접 점수(4.2점)가 불합격권이었으나 면접점수를 임의조정(4.6점, ↑0.4점)하여 최종 합격하였습니다. 금감원은 이에 대한 증거로 동일인이 ‘불합격’으로 기재된 명단(합격자 발표(12.8) 전일 작성)과 그 후 ‘합격’으로 작성된 명단이 존재한다고 밝혔습니다.

[그림 1] 금융감독원 보도자료 미공개 별첨 자료 중 하나은행 적발 건

2 00은행(13건, '16년 신규 채용시) 

채용 청탁에 따른 특혜채용(6건)
 * 별도 관리중인 명단에 포함된 지원자에 대해 서류전형 통과 혜택을 부여

① '사외이사' 관련자로 필기전형, 1차면접에서 최하위 수준에 있었음에도 전형 공고에 없는 '글로벌 우대'로 전형을 통과하였고, 임원면접 점수도 임의 조정(3.8점→3.9점)되어 최종 합격 등

② '계열 카드사 사장' 지인 자녀로 임원면접 점수(4.2점)가 불합격권이었으나 면접점수를 임의 조정(4.6점, ↑0.4점)하여 최종 합격 등
 * 동인이 '불합격'으로 기재된 명단(합격자 발표(12.8) 전일 작성)과 그 후 '합격'으로 작성된 명단이 존재

특정대학 출신 합격을 위한 면접점수 조작(7건)

③ 특정대학* 출신 지원자(7명)의 임원면접 점수를 올리고 수도권 등 다른 대학 출신 지원자(7명)의 점수를 내리는 방법으로 합격·불합격을 조정
 * 합격자 : 서울대, 연세대, 고려대, 위스콘신대 / 불합격자 : 한양대(분), 카톨릭대, 동국대 등
 ** (예) 서울대 출신 임○○ : (원점수) 2.00 → (조정점수) 4.40 ↑2.40(→합)
 한양대(분) 출신 이○○ : (원점수) 4.80 → (조정점수) 3.50 ↓1.30(합→不)

출처: 심상정 의원실

또한 이러한 채용청탁 뿐만 아니라 특정대학 출신자의 합격을 위해 면접점수를 조작한 것이 밝혀져 국민들에게 더 큰 충격을 주고 있습니다. 임원 면접이 종료되었음에도 불구하고, 서울대, 연세대, 고려대, 위스콘신대 출신자 7명의 합격을 위해 임원 면접 점수를 올려, 불합격자를 합격자로 바꾸고, 합격권 내 기타 대학 출신 지원자 7명의 점수를 내려 도리어 불합격시킨 것입니다.

[그림 2] 금융감독원 보도자료 미공개 붙임 자료 중 하나은행 임원 면접 점수 조정 현황

순번	성명	출신 학교	임원면접점수			합격 여부	
			조정전(A)	조정후(B)	차이(B-A)	조정전	조정후
1	AAA	서울대	2.00	4.40	2.40	不	합
2	BBB	서울대	2.60	4.60	2.00	不	합
3	CCC	연세대	3.80	4.40	0.60	不	합
4	DDD	고려대	3.20	4.60	1.40	不	합
5	EEE	고려대	3.75	4.80	1.05	不	합
6	FFF	고려대	4.25	4.60	0.35	不	합
7	GGG	위스콘신대	3.90	4.40	0.50	不	합
1	HHH	한양대(분)	4.80	3.50	△1.30	합	不
2	III	카톨릭대	4.80	3.50	△1.30	합	不
3	JJJ	동국대	4.30	3.50	△0.80	합	不
4	KKK	명지대	4.25	3.50	△0.75	합	不
5	LLL	송실대	4.20	3.50	△0.70	합	不
6	MMM	건국대	4.00	3.50	△0.50	합	不
7	NNN	건국대	4.00	3.50	△0.50	후보	不

출처: 심상정 의원실

서울대 출신자인 A씨는 임원 면접 점수가 5.00점 만점에 2.00점이었는데, 조정 후 4.40점으로 무려 2.40점이나 올랐습니다. B씨 또한 임원 면접 점수가 2.60점이었다가 서울대라는 이유로 조정 후에는 4.60점으로 점수가 올라 합격하였습니다. 그렇게 점수가 조정되어 연세대, 고려대 출신자들 또한 불합격에서 채용 합격권으로 들어왔습니다. 반면, 한양대, 카톨릭대 출신 H씨와 I씨는 임원 면접 점수에서 만점에 가까운 4.80점이라는 높은 점수를 받았으나, 3.50점으로 면접 점수를 일괄 하향 조정하여 불합격 시켰고, 동국대, 명지대, 숭실대, 건국대 출신자들 또한 기존 점수를 3.50점으로 일률적으로 낮춰 최종 합격에서 탈락시켰습니다. 점수 조작을 통해 SKY 출신 불합격자는 최소 0.35점에서 최대 2.40점까지 올렸고, 반대로 그 외 대학 7명은 0.50점에서 크게는 1.30점까지 점수를 낮춘 것입니다.

소위 SKY라 불리는 서울대, 고려대, 연세대와 위스콘신 대학 출신자들을 합격시키기 위해 한양대, 카톨릭대, 동국대, 명지대, 숭실대, 건국대 출신자들을 탈락시킨, 이렇게 구체적인 증거 앞에서 채용비리는 없었다며 반성치 않는 하나은행의 그 태도에 분노하지 않을 수 없습니다.

■ 청년들의 꿈을 조작과 비리로 한 순간에 짓밟고도 채용비리, 특혜채용 청탁, 특정 대학 출신을 합격시키기 위한 면접점수 조작 사실이 없다고 변명하는 하나은행의 행태를 엄중히 규탄하며 그 진상을 명백하게 밝힐 것을 촉구함.

출신대학에 따른 특혜 채용으로 합격→불합격으로 운명이 뒤바뀐 지원자가 저 점수표를 본다면 역장이 무너질 것입니다. 은행이 요구했던 스펙과 필기시험, 면접시험을 준비하기 위해 조바심 나는 마음을 다잡으며 오랜 시간을 준비했을 터인데, 그 노오력은 결국 출신대학이라는 조작과 비리로 얼룩진 유리천장에 가로막혔던 것입니다. 공정한 경쟁에 대한 믿음, 노력하면 된다는 신념으로 청춘을 반납한 채 오늘도 달리고 있는 청년들에게 선망하는 기업이 보여준 것은 금수저에 대한 우대와 청탁, 출신대학 카스트제를 통한 차별적 현실이었습니다.

하나은행은 2016년 공채 시 VIP 리스트 55명을 관리한 것은, 인재 선발을 위한 민간 회사의 재량이고, 명문대 출신을 우대 한 것에 대해서는 은행 입점 대학을 고려해 평가했다며 인사정책의 원칙과 기준에 따라 채용했다고 말하고 있습니다. 하지만 민간 회사의 재량은 법률을 준수하는 범위 내에서 인정되는 것입니다. 그런 합리화는 VIP 리스트 55명 전원이 서류 합격을 한 것, 그 중 6명이 최종 합격을 한 것, 임원 면접 점수 조작을 통해 명문대 학생들을 합격시킨 것, 입점 대학이었음에도 탈락이라는 불이익을 보게 한 명지대의 사례 등에 대해서, 그 어떤 납득할 만한 답을 줄 수 없습니다. 사교육걱정은 청년들의 꿈을 조작과 비리로 한 순간에 짓밟고도 채용비리, 특혜채용, 특정 대학 출신을 합격시키기 위한 면접점수 조작 사실이 없다고 변명하는 하나은행의 행태를 엄중히 규탄하며, 그 진상을 명백하게 밝힐 것을 촉구합니다. 그 어떤 변명으로도 다친 청년들의 마음과 신뢰가 무너진 국민들의 마음을 되돌릴 수 없습니다.

얼마 전 감사원의 조사결과 2016년에도 서울대학교병원(이하 서울대병원)과 분당서울대학교

병원(이하 분당병원)은 진료 과장의 단수 추천을 통해 서울대출신을 우대하여 진료교수로 채용, 불공정한 채용 절차와 방식에 대해 감사원의 지적을 받은 바 있습니다. 최근 3년 간 채용공고도 공개적으로 하지 않고, 별도의 심사기준도 없으며, 채용과 관련한 공식적인 회의 및 회의 자료도 없는 상황에서 서울대출신과 서울대 관련자들을 우대하여 채용하고 있었던 것입니다. 서울대병원은 메디칼타임즈와의 인터뷰에서 “다수의 대학병원도 해당 의대 및 병원 출신을 선호하는 경향을 보이는 것은 마찬가지”라고 항변하였습니다. 그렇지만 제대로 된 채용절차 없이 이런 관행을 유지했던 것은 한국 최대의 국립대학교병원이 오래된 학벌주의 관행을 용인하고 스스로 채용 비리의 온상이 되고 있음을 인정한 것에 불과합니다. 결국 서울대병원은 불공정한 채용을 운영했던 것을 인정, 추천서를 제외하는 등 채용 제도를 합리적으로 개선하겠다고 감사원에 답변하였습니다.

최근 대규모의 공공기관 채용비리에 이은 은행권의 비위는 신뢰와 공공성을 바탕으로 운영되는 조직인 만큼 그 심각성이 더욱 큼니다. 특히 공공기관과 은행권의 대규모 채용비리 중 출신 대학에 따른 특혜채용은 대학서열화에 따른 학벌주의를 조장하고 과도한 사교육비의 주범이 되며, 현 정부의 출신학교 블라인드 채용에도 어긋나 시대의 흐름에 역행하는 처사로 반드시 뿌리를 뽑아야 하는 적폐라고 할 수 있습니다.

■ 합리적인 이유 없는 출신학교에 따른 차별 행위는 「헌법」과 「고용정책기본법」에 위배되고, 또한 면접점수를 조작한 것은 명백한 범죄행위임. 하지만 「고용정책기본법」에는 차별 조항이 없어 이에 대한 처벌을 장담하기 어려움.

「대한민국헌법」 제11조 제1항
 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 **사회적 신분**에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.”

「고용정책기본법」 제7조 (취업기회의 균등한 보장)
 ① 사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, **학력, 출신학교**, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등을 이유로 **차별**을 하여서는 **아니 되며, 균등한 취업기회를 보장**하여야 한다.

대한민국헌법 제11조 제1항은 모든 국민의 평등을 보장하고 있고, 특히 학력과 출신학교 또한 사회적 신분에도 포함하여 차별받지 않을 것을 명시하고 있습니다. 또한 고용정책기본법에는 취업기회의 균등한 보장이라는 제7조에 합리적인 이유 없는 학력·출신학교에 대한 차별을 금지하고 있습니다. 하지만 이를 어겼을 경우 처벌 규정이 없어 유명무실해 위법요소가 강한 출신학교에 따른 채용 차별을 막을 수 없음을 보여주고 있습니다. 그래서 기업들의 출신학교 기재 요구, 출신학교에 따른 가중치 부여 등의 위법행위를 감시, 통제할 수가 없는 현실입니다.

다.

■ 현재 국회 교문위 법안소위에 계류 중인 「출신학교 차별금지법안」 제9조의 4항은 ‘사업주가 채용시에 특정 출신학교를 우대하거나 점수를 차등 부여하는 행위를 금지’하고 있어 구체적으로 위반사항이 되는 행위를 제시하고 있음. 또한 이를 어겼을 시에는 인권위의 권고→ 시정 명령→ 과태료 처분까지 가능해 이러한 불공정한 채용을 실효성 있게 규제할 수 있음.

현재 20대 국회 교문위 법안소위에 계류 중인 출신학교 차별금지법(「학력·출신학교 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안」: 오영훈 의원 대표발의)은 다음과 같은 내용을 담고 있습니다.

「학력·출신학교 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안」 주요 내용 (오영훈의원 등 총 18인 발의)	
목적 (안 제1조)	-고용 및 교육 영역 합리적인 이유 없이 학력과 출신학교(이하 학력등)를 이유로 차별하는 것 금지 -차별받은 사람의 권리를 효과적으로 구제
차별의 범위 (안 제3조)	학력등을 이유로 합리적인 이유 없이 -고용, 국가자격 등의 부여, 교육기관의 교육 및 직업 훈련 영역에서 특정 사람이나 집단을 우대, 배제, 구별하거나 불리하게 대우하는 행위 금지 -형식상으로 불리하게 대우하지 않지만 합리적인 이유 없이 특정한 사람이나 집단에게 불리한 결과를 초래하는 경우 금지 -차별 행위를 표시·조장하는 광고를 하거나 허용·조장하는 행위 금지
차별시정기본계획의 수립 (안 제5조~제8조)	-학력등 차별시정기본계획을 5년마다 수립 -시정을 위한 시행계획과 실태조사 매년 시행
채용·고용에서의 차별 금지 (안 제9조~12조)	직무와 관련 없이, -학력등을 이유로 모집과 채용의 기회 제한 금지 -응시서류와 면접에서 학력과 출신학교 정보 요구 금지 - 특정 출신학교 우대 혹은 점수 차등 부여 금지 -응시자로부터 학력등에 대한 정보를 제공받는 행위 금지 -채용 관련 서류에 관한 표준양식 권장 -그 밖에 임금·복리후생 등의 근로조건, 교육·훈련, 배치, 전보, 승진 등 고용 전 영역과 자격 취득 등에서 합리적인 이유 없이 차별 금지
교육기회에서의 차별 금지 (안 제 13조~14조)	합리적인 이유 없이, -입학전형자료와 전형 절차에서 출신학교 정보와 응시자의 주소지에 대한 정보 요구 금지 -특정 출신학교 우대 혹은 점수 차등 부여 금지 -합리적인 이유 없이 학력 등을 이유로 직업교육훈련 제한·지원 등에서 차별 금지
권리구제 (안 제15조~19조)	-차별행위로 인하여 피해를 입은 사람은 국가인권위원회에 진정 -국가인권위의 차별 판단 시 단체의 장에게 구제조치 권고 -정당한 사유 없이 권고 불이행시 피해자의 신청이나 직권으로 관계부처의 장이 시정명령 가능 -이 법 위반으로 타인에게 손해를 가한 차별행위자는 손해배상책임을 짐
벌칙 (안 제22조~제24조)	-구제조치 과정에서 차별을 받았다고 주장하는 자에게 불리한 처우를 하면 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금 -시정명령을 정당한 사유 없이 이행하지 아니하면 3천만원 이하의 과태료 부과 -시정명령 이행상황 제출요구를 정당한 사유 없이 따르지 아니한 자에게는 500만원 이하의 과태료 부과

출신학교 차별금지법안 제9조의 4항은 ‘사업주가 채용시에 특정 출신학교를 우대하거나 점수

를 차등 부여하는 행위를 금지'하고 있어 구체적으로 법 위반이 되는 행위가 무엇인지 제시하고 있습니다. 만약 출신학교 차별금지법이 제정된다면 이번 하나은행의 차별행위는 법 위반 사항이 되고 이에 대해 인권위에 진정할 수 있습니다. 또한 인권위의 권고와 시정명령을 따르지 않을 경우 3천만원 이하의 과태료 처분까지 가능해 이러한 불공정한 채용을 강력한 법을 바탕으로 실효성 있게 규제할 수 있습니다.

■ 또한 출신학교 차별금지법의 유사법안으로, 자유한국당 강길부 의원이 발의한 「학력차별 금지 및 직무능력중심 고용촉진에 관한 법률안」은 기업이 합리적인 이유없이 학력과 출신학교를 요구할 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하게 함.

현재 20대 국회에는 출신학교 차별금지법안의 유사 제정법안으로 총 4개의 법안이 발의되어 있습니다. 그 중 자유한국당 강길부 의원이 발의한 「학력차별금지 및 직무능력중심 고용촉진에 관한 법률안」 제18조(과태료) 제1항 제1호에는 “교육기관과 기업이 합리적인 이유없이 학력과 출신학교를 요구할 경우 500만원 이하의 과태료를 부과”한다고 되어 있습니다. 또한 제16조(보고 등) 제2항에는 “교육부장관과 고용노동부장관은 필요하다고 인정하는 경우에는 관계 공무원에게 사업장, 그 밖의 시설에 출입하여 그 업무상황, 장부, 그 밖의 물건을 검사하게 할 수 있 수 있다.”라고 규정하고 있어 출신학교 차별 정황에 대해 즉각 조사할 수 있는 권한도 주어져 있습니다. 이 두 조항을 통해 학력·학벌 차별을 불합리하게 요구하는 것도, 암암리에 차별 관행을 유지해 왔던 것도 드러나게 될 것입니다.

그동안 은행권을 포함한 기업들은 관행처럼 출신학교를 요구하고 전형에 반영하여 눈에 보이지 않는 차별을 해 왔다는 게 정설입니다. 하지만 강길부 의원의 법안이 출신학교차별금지법과 병합되어 심사되고 통과된다면 한국사회의 고질적인 학벌주의와 출신학교 차별 관행은 획기적으로 개선될 수 있을 것입니다.

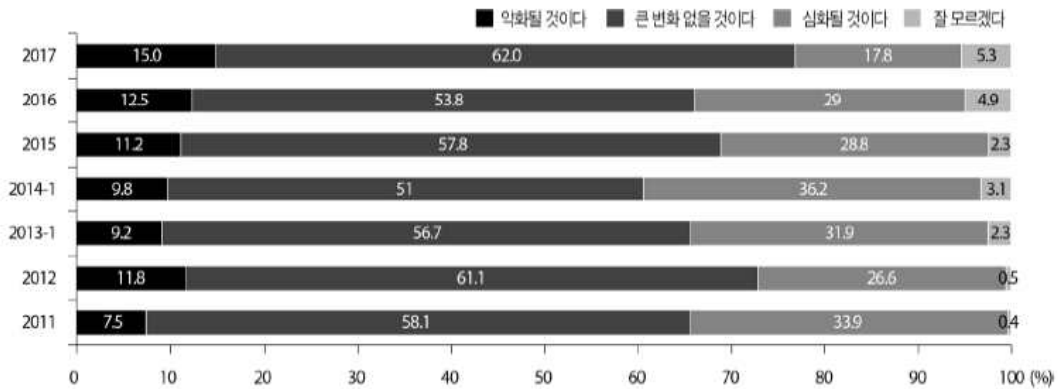
■ 국회가 법 제정을 미루는 동안, 청년들은 지금 이 시간에도 기업 내에서 만연한 출신학교 차별로 고통을 호소하고 있음 . 20대 국회 교문위 법안소위는 능력 중심의 채용이 정착할 수 있도록 시급히 출신학교 차별금지법을 통과시켜 줄 것을 촉구함.

출신학교는 수능점수로 서열화된 대학 입학 점수일 뿐입니다. 지원자의 직무능력을 보여주는 객관적 지표가 될 수 없음에도 여전히 기업들은 그 서열화된 점수를 쓰는 구태를 벗지 못하고 출신대학에 따른 특혜채용까지 불사하고 있습니다. 이러한 기업의 행위가 우리 사회에 주는 영향 때문에 2017년 한국교육개발원의 설문조사에서도 드러나듯 대한민국 국민의 79.8%가 여전히 학벌주의에 대해 부정적으로 전망할 수 밖에 없습니다.

[그림 3] 학벌주의에 대한 전망(2011-2017)

(단위 : 명(%))

학벌주의 전망	2017					2016	2015	2014	2013	2012	2011
	전체	중졸 이하	고졸	전문대 /대졸	대학원 졸						
악화될 것이다	300 (15.0)	4 (10.0)	69 (15.1)	187 (14.6)	40 (18.3)	249 (12.5)	224 (11.2)	195 (9.8)	183 (9.2)	213 (11.8)	113 (7.5)
큰 변화 없을 것이다	1,239 (62.0)	22 (55.0)	269 (58.9)	811 (63.1)	137 (62.8)	1,075 (53.8)	1,155 (57.8)	1,019 (51.0)	1,134 (56.7)	1,099 (61.1)	872 (58.1)
심화될 것이다	355 (17.8)	2 (5.0)	88 (19.3)	228 (17.7)	37 (17.0)	579 (29.0)	575 (28.8)	724 (36.2)	637 (31.9)	479 (26.6)	509 (33.9)
잘 모르겠다	106 (5.3)	12 (30.0)	31 (6.8)	59 (4.6)	4 (1.8)	97 (4.9)	46 (2.3)	62 (3.1)	46 (2.3)	9 (0.5)	6 (0.4)
계	2,000 (100.0)	40 (100.0)	457 (100.0)	1,285 (100.0)	218 (100.0)	2,000 (100.0)	2,000 (100.0)	2,000 (100.0)	2,000 (100.0)	1,800 (100.0)	1,500 (100.0)



출처: 한국교육개발원, 교육여론조사, 2017년

국회가 법 제정을 미루는 동안, 청년들은 철저한 ‘울’로써 지금 이 시간에도 기업 내에서 만연한 출신학교 차별로 인해 납득되지 않는 박탈감, 불합리함을 느끼며 고통을 호소하고 있습니다. 이번 하나은행 채용비리를 통해 건국대 학보사의 ‘건대신문’은 “건국대라 죄송합니다”라는 자조적 표현을 기사 제목으로 사용하고, 페이스북 페이지에는 “#건송합니다”라는 해시태그를 달았습니다. SKY 대학을 갈 수 있는 상위 2%의 학생을 제외한 98%의 학생들이 이유없는 죄책감에 더이상 죄송해서는 안 됩니다.

사교육걱정은 2017년 11월 여론조사 전문기관 리얼미터에 의뢰하여 전국 만 19세 이상 성인남녀 1,008명을 대상으로 출신학교 차별금지법 제정에 대해 설문조사를 진행하였습니다. 조사 결과 81.5%의 압도적인 수치로 국민들은 입시와 고용에서 학력과 출신학교 차별을 막는 출신학교 차별금지법을 제정을 원하고 있음을 보여주었습니다.

‘입시와 고용에 적용되는 출신학교 차별금지법 제정’ 찬반(단위: %)



이러한 국민의 차별에 대한 인식과 법 제정에 대한 지지는 20대 국회에 학력 차별 금지 관련 제정법안[학력·출신학교 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안(오영훈 의원 대표발의), 공공기관의 학력차별 금지 및 기회균등보장에 관한 법률안(김혜영 의원 대표발의), 학력차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안(나경원 의원 대표발의), 학력차별금지 및 직무능력중심 고용촉진에 관한 법률안(강길부 의원 대표발의)] 4건이 발의된 것으로도 잘 알 수 있습니다. 특히 5개 원내 정당 소속의원들이 발의자로 참여한 것은 출신학교 차별금지법 제정이 정당과 정파를 초월한 중요한 사안임을 보여줍니다. 이러한 국민의 여망을 받들어 20대 국회 교문위 법안소위는 시급히 출신학교 차별금지법을 통과시켜 줄 것을 촉구합니다.

■ 사교육걱정은 검찰 수사를 예의주시하고, 이번 하나은행의 채용 비리 피해자를 원고로 모집하여 손해배상 소송을 진행할 할 것이며, 출신학교 차별금지법이 20대 국회에서 통과될 수 있도록 지속적인 여론조성과 적극적인 입법 운동을 전개할 것임.

사교육걱정은 하나은행의 출신학교에 따른 특혜 채용과 점수 조작의 채용비리를 낱낱이 밝힐 것을 촉구하며 검찰 수사를 예의주시할 것입니다. 또한 이번 출신대학 특혜의 피해자를 원고로 모집해 손해배상 소송을 진행할 것입니다. 현재 출신학교 차별금지법은 발의된지 1년 5개월이 지났지만 여전히 국회 교문위 법안심사소위에 계류 중에 있습니다. 하나은행 채용비리로 드러난 출신학교 차별은 빙산의 일각일 뿐입니다. 사교육걱정은 더이상 국민들이 출신학교 차별로 고통 받지 않도록 출신학교 차별금지법이 20대 국회에서 통과될 수 있도록 적극적인 입법 운동을 전개해 나갈 것입니다.

■ 우리의 요구

1. 하나은행의 채용비리와 출신대학에 따른 면접 점수 조작 사실은 이미 만천하에 드러났습니다. 하지만 이를 반성치 않고 부정하는 하나은행을 강력히 규탄합니다. 하나은행은 이를 자성의 계기로 삼아 국민들에게 사죄하고, 피해자들을 구제하며, 앞으로의 모든 법적 책임을 질 것을 요구합니다.
2. 하나은행이 채용비리를 부정함으로써 그 공은 검찰로 넘어 갔습니다. 검찰은 그 어떤 외압에도 굴하지 말고 하나은행의 채용비리와 출신대학에 의한 특혜 채용을 낱알이 밝혀 더 이상의 차별 관행이 반복되지 않도록 투명하게 수사하여 엄벌해 줄 것을 요청합니다.
3. 정부는 공공기관과 은행권의 채용비리와 불합리한 출신학교 차별이 더 이상 반복되지 않도록 감시와 규제를 더욱 철저히 하고, 20대 국회는 시급히 출신학교 차별금지법 제정에 나서 줄 것을 촉구합니다.

2018. 2. 6. 사교육걱정없는세상

(공동대표 송인수, 윤지희)

※ 문의 : 정책대안연구소 연구원 김은중(02-797-4044/내선번호 510)
상임변호사 홍민정(02-797-4044/내선번호 506)