

■ 하나은행 · 홈앤쇼핑 등 기업의 '출신학교 차별' 채용 관련 국가인권위원회 진정 기자회견 (2018.4.18.)

홈앤쇼핑 · 하나은행 등의 '출신학교 등급제'는 명백한 평등권 침해행위, 인권위는 출신학교 채용 차별을 바로잡아야 합니다.

- ▲ 사교육걱정없는세상(이하 사교육걱정)은 4월 18일(수) 오전 11시, 국가인권위원회(이하 인권위) 앞에서 최근 잇달아 발생하는 홈앤쇼핑 · 하나은행 등의 '출신학교 등급제 적용' 관련 평등권 침해를 고발하고, 인권위에 시정조치를 요구하는 기자회견을 개최함.
- ▲ 홈앤쇼핑은 2011년 공채 1,2기 선발전형에서 출신학교별로 점수를 차등부여함. KEB하나은행 또한 2016년 특정대학 출신자의 합격을 위해 면접점수를 조작했던 채용비리에 이어, 2013년에도 특정대학 출신자의 합격을 위해 면접순위를 조작했음. 또 출신학교를 13개 등급으로 구분, 출신대학 등급제를 운영하고 전형단계별로 반영하여 합격자를 결정하였음.
- ▲ 얼마 전 신한은행 또한 출신학교 등급제 채용 정황 등이 증언으로 드러났는데, 지금까지 밝혀진 기업들의 채용비리는 빙산의 일각으로 출신학교 등급제를 적용한 채용비리는 언제라도 터질 수 있는 만성적 부조리임을 예측할 수 있음.
- ▲ 최근 매경이코노미의 설문조사 결과 청년실업 대란의 고통 속에 있는 취업준비생들의 80%가 채용비리가 심각하다고 응답했으며, 두 명 중 한 명은 채용과정에서 부당한 대우를 받았다고 답했고, 그 중 학별로 인해 부당한 대우를 받았다고 응답한 비율(52%)이 가장 높았음.
- ▲ 인권위는 연일 벌어지는 출신학교 차별에 대해 더이상 침묵하지 말고 인권위법, 고용정책기본법에서 금지하고 있는 불합리하고 위법한 학교차별 피해가 더이상 발생하지 않을 수 있도록 철저한 조사와 기업들의 △차별행위 중지 △재발방지를 위한 조치 △그밖의 필요한 구체적 조치 △차별 관행 개선을 위한 시정권고를 해야 함.

- ▲ 다만 현행 인권위법은 실질적으로 기업을 규제하는 데에 한계가 있음. 출신학교 차별금지 규정이 있음에도 불구하고, 어떤 행위가 차별행위인지 알기 어렵고, 피해자가 어느 시점에서 차별을 당했는지도 쉽게 파악할 수 없으며, 위법 행위에 대하여 권고하는 것에 그쳐 처벌 규정이 미흡함.
- ▲ 사교육걱정은 정의와 공정성을 훼손하는 위법한 채용 관행을 즉각 멈출 것을 기업에 엄중히 경고하며, 인권위는 평등권 침해의 차별행위에 대해 기업들에게 적극적으로 시정 권고를 내려 향후의 차별 피해를 최소화하고, 정부와 국회는 근본적으로 출신학교 차별금지법을 시급히 제정할 것을 촉구함.

사교육걱정없는세상(이하 사교육걱정)은 4월 18일(수) 오전 11시, 국가인권위원회(이하 인권위) 앞에서 최근 잇달아 발생하는 홈앤쇼핑·하나은행 등의 학교 차별 채용비리를 개탄하며, ‘출신학교 등급제 적용’관련 평등권 침해를 고발하고, 인권위에 시정조치를 요구하는 기자회견을 개최합니다.

■ KEB하나은행은 2016년 특정대학 출신자의 합격을 위해 면접점수를 조작했던 채용비리에 이어, 2013년에도 특정대학 출신자의 합격을 위해 면접순위를 조작한 사실이 밝혀짐.

2016년 하나은행은 신입행원 선발 과정에서 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 불합격시켰습니다. 아래 [자료 1]에서 확인할 수 있듯이 소위 SKY라 불리는 서울대, 고려대, 연세대와 위스콘신 대학 출신자들을 합격시키기 위해 한양대, 카톨릭대, 동국대, 명지대, 숭실대, 건국대 출신자들을 탈락시킨 것입니다.

[자료 1] 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	숭실대	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

하나은행의 이런 차별 관행은 2013년도 신입행원 선발과정에서도 반복되었습니다. 심상정 의원실이 2013년 하나은행 채용비리와 관련하여 금감원으로부터 받은 대면보고 결과를 보면, 특정 대학 출신 합격을 위한 면접순위 조작 14건이 있었는데, 특정학교 졸업자에게 특혜를 부여하여 탈락자 14명을 합격처리하였습니다. 이 과정에서 하나은행은 출신학교를 13개 등급으로 구분하여 전형단계별로 그에 따라 합격자를 결정했는데 1등급 대학은 서울대, 포스텍, 카이스트, 2등급 대학은 연세대, 고려대, 서강대 순으로 대학을 촘촘히 서열화하고 대학의 이름만으로 차별을 해 왔던 것입니다.

[자료 2] 하나은행 2013년도 채용과정에서 출신학교 등급표 적용 사실

2. ‘특정대학 출신 합격을 위한 면접순위 조작’한 14건의 경우에는 조사결과 특정 학교 졸업자에게 특혜를 부여하여 탈락자 14명을 합격처리하였음을 확인하였다고 밝혔다. 이 과정에서 **KEB하나은행은 출신학교를 13개 등급으로 구분하여 전형단계별 합격자 결정을 해 온 것을 밝혀졌다. 1등급 대학은 서울대, 포스텍, 카이스트이며, 2등급 대학은 연세대, 고려대, 서강대 순이었다.**

출처: 심상정 의원실 보도자료, 금감원 2013년도 하나은행 채용비리 추가 사실 확인, 2018.4.4.

■ 홈앤쇼핑도 2011년 공채 1·2기 전형에서 출신학교별로 점수를 차등부여한 사실이 드

러남.

하나은행만 출신학교 등급제를 운영한 것이 아닙니다. 신입사원 채용비리로 경찰에 적발된 홈앤쇼핑 역시 출신학교 등급제를 적용하였습니다. 서울신문(2018년 3월 16일자) 단독보도에 의하면 홈앤쇼핑은 2011년과 2013년에 진행된 1·2기 공개채용 서류전형에서 지원자들의 점수를 출신 대학별로 차등부여 하였습니다. 2011년 ‘공채 1기 서류전형 배점 기준표’에는 서울대·고려대·연세대 등 ‘스카이’(SKY) 출신에게는 만점인 25점, 서강대·성균관대·한양대 출신에게는 23점을 주고, 기타 대학 출신에게는 10점만 부여하였습니다.

25점	서울대, 고려대, 연세대 (3곳)
23점	서강대, 성균관대, 한양대 (3곳)
20점	경북대, 경희대, 부산대, 서울시립대, 이화여대, 전남대, 중앙대, 한국외대 (8곳)
18점	건국대, 국민대, 단국대, 동국대, 숙명여대, 송실대, 인하대, 전북대, 홍익대 (9곳)
10점	기타 대학

(자료: 경찰청)

출신대학의 배점은 서류전형 전체 110점 만점에 25점으로 학점(20점), 어학점수(20점) 등 평가요소 가운데 가장 비중이 컸습니다. 문제는 이러한 출신학교 등급제가 2013년에 더 심화되어, 출신대학의 배점 비중이 30점으로 늘어나고 학교별로 더 세분화하여 1점 단위로 점수를 매겼다는 것입니다.

■ 얼마 전 신한은행 또한 출신학교 등급제 채용 현황 등이 증언으로 드러났고 그 밖에도 여러 기업들에서 출신학교 등급제를 적용한 채용비리가 적발되었는데 밝혀진 사실은 빙산의 일각이며 출신학교 차별은 언제라도 터질 수 있는 만성적 부조리임을 예측할 수 있음.

경향신문(2018년 4월 11일자)에 따르면, 신한금융 또한 입사 지원자를 출신 대학별로 3등급으로 나누고 이 중 3등급 학교 출신자는 고학점 등 요건을 갖춰야 서류전형 통과가 가능하다는 증언이 나와 금감원은 고위직 자체 특혜 채용 의혹과 함께 특별검사에 착수했다고 합니다.

ㄱ씨는 공채 지원자의 출신 학교가 '등급화'된다는 얘기도 했다. 그는 "○○대, △△대, ㄹㄹ 자녀가 졸업한 ◇◇대까지가 2그룹"이라면서 "예전에는 2그룹까지는 서류전형에 합격시켜줬다"고 말했다. 이어 "3그룹 애들은 '학점 4.0' 등 (조건 중에) 하나도 안되면 자동 탈락"이라면서 "요즘은 어떻게 하는지 모르겠지만 아마 비슷하게 할 거다. 3그룹을 다 자를 수는 없으니까"라고 말했다.

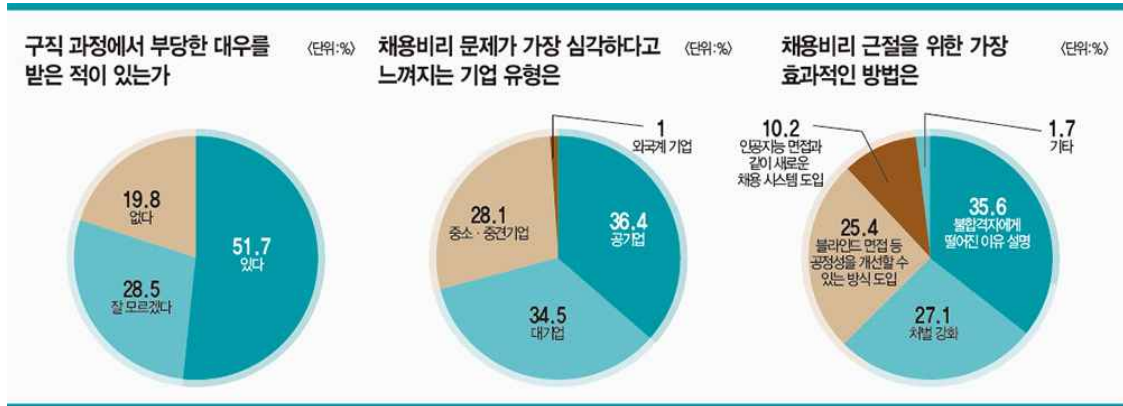
이미 작년에도 한겨레신문(2017년 9월 26일자)을 통해 감사원의 감사결과 중소기업진흥공단, 국립중앙의료원, 수출입은행 등의 출신학교에 따른 점수 차등 채용에 대해 다뤘습니다. 2013년 중진공은 학력과 연령 등에 대한 자격 기준 제한 없다고 채용 공고를 내놓고, 실제로는 전국 187개의 4년제 대학을 본교/분교, 주간/야간으로 나눠 257곳으로 세분화한 뒤 최고 15점부터 최저 5점까지 점수를 매겼습니다. 2016년 국립중앙의료원도 대학 소재지에 따라 선발기준을 달리하고 서울 소재 대학은 성적 상위 70%까지 반면 지방대는 성적 상위 10% 이내에서만 합격자를 선발하였습니다. 수출입은행도 2011년~ 2013년 신규 채용 시 출신대학에 따라 0.8부터 1까지, 전문대와 고등학교는 각각 0.75와 0.7의 가중치를 두는 방식을 운영하였습니다.

지금까지 밝혀진 출신학교 차별 부정 채용은 민간기업, 은행권, 공공기관을 가리지 않고 일어났습니다. 밝혀진 사실은 매우 일부분이며, 출신학교 등급제를 적용한 채용비리는 언제라도 터질 수 있는 만성적 부조리임을 예측할 수 있습니다.

■ 취업준비생 응답 80% 채용비리 심각하다, 부당한 대우 1위는 학력차별! 52%

매경이코노미는 최근 취업포털 잡코리아와 함께 취업준비생을 대상으로 채용비리에 대한 인식 설문조사(잡코리아 웹·모바일 설문조사 방식으로 진행. 3월 19-20일까지 20세 이상 신입·경력직 구직자 1031명 응답)를 실시했습니다. 현재 구직활동을 하고 있는 취업준비생들은 최근 연달아 터지는 채용비리에 대해 77.9%가 심각하다고 답했습니다. '심각하지 않다' 혹은 '전혀 심각하지 않다'는 응답을 한 취업준비생은 극소수(1.7%)에 불과했습니다. 구직 과정에서 부당한 대우를 받은 경험이 있다고 말한 응답자도 51.7%나 됩니다. 두 명 중 한 명은 공정하지 못한 채용 절차와 차별을 경험한 적이 있다는 뜻입니다.

[자료 3] 취업준비생들의 여론조사 결과



출처 : 매경이코노미 1951호. 2018.4.2.

여기서 부당한 대우를 받은 이유를 물어본 결과 1위는(52%, 복수응답)로 학벌 차별이었고 나이(49.2%)와 성별(41.5%), 인맥(38.6%)이 뒤를 이었습니다. 채용비리가 가장 심각하다고 여겨지는 곳은 공기업이라고 답해 1위(36.4%)를 차지했고 2위는 대기업(34.5%)이라고 응답했습니다.

■ 인권위는 연일 벌어지는 출신학교 차별에 대해 더이상 침묵하지 말고 인권위법, 고용정책기본법에서 금지하고 있는 불합리하고 위법한 학교차별 피해가 더 이상 발생하지 않을 수 있도록 철저한 조사와 기업들의 △차별행위 중지 △재발방지를 위한 조치 △그 밖의 필요한 구제 조치 △차별 관행 개선을 권고해야 함.

국가인권위원회는 이렇게 연일 드러나는 출신학교 차별에 대해 더이상 침묵해서는 안 됩니다. 학력·학벌로 인해 부당한 차별을 경험하고 있는 취업준비생들의 고통은 어제 오늘의 문제가 아닙니다. 이러한 출신학교에 따른 차별이 고질적으로 반복될 경우, 그 피해는 대학입학 성적으로 철저하게 서열화된 학벌의 벽을 넘기 위해, 남들보다 좀 더 노력했던, 방학을 반납해 계절학기를 듣고, 어학점수 2년에 한 번씩 갱신하며, 자격증 획득과 봉사활동, 어학연수, 그리고 성형수술까지 해야만 했던, 그 청년들에게 집중될 수밖에 없습니다. 기업이 공정하게 평가할 것이라 믿으며 취업이라는 벽을 넘기 위해 노력하는 대다수 청년들을 배반하는 불합리하고 위법한 차별행위를 이대로 방치해서는 안 됩니다.

최근 고용노동부의 기업 설문조사(2017.12.29. 보도자료)에 따르면 기업이 인재를 선발하는 데 있어 가장 중요한 것은 직무적성(75.1%)과 인성(56.3%), 직무경험(48.2%)이었고, 학력사항은 고작 1.2%에 그쳤습니다. 즉 출신학교와 직무 간에는 필연적인 관련성이 없음에도 불구하고 합리적인 이유 없이 기업들은 지원자들의 노력과 역량보다는 출신학교를 이유로 지원자들을 차별하고 있는 것입니다.

인권위는 인권위법에 따라 불합리하고 위법한 학교차별 피해가 더 이상 발생하지 않을 수 있

도록 이번에 진정을 제출하는 하나은행·홈쇼핑 등 기업들의 △차별행위 중지 △재발방지를 위한 조치 △그 밖의 필요한 구제 조치 △차별 관행 개선을 위한 지침 등을 제시하고 적극적으로 시정권고를 해야 합니다.

「국가인권위원회법」
제2조(정의)
3. “평등권 침해의 차별행위”란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. (중략)
가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위 (이하 생략)

■ **현행 헌법과 고용정책기본법, 인권위법은 출신학교 차별을 금지하고 있으나 실질적으로 기업을 규제하는 데에 한계가 있음.**

합리적인 이유 없는 출신학교에 따른 차별 행위는 「헌법」과 「고용정책기본법」에 위배되는 위법행위이지만 하지만 이를 어겼을 경우 처벌 규정이 없어 유명무실해 위법요소가 강한 출신학교에 따른 채용 차별을 막을 수 없습니다. 그래서 기업들의 출신학교 기재 요구, 출신학교에 따른 가중치 부여 등의 위법행위를 감시, 통제할 수 없는 현실입니다.

「대한민국헌법」
제11조 ④ “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.

또 현행 인권위법 또한 전술했던 바와 같이 출신학교 차별금지 규정이 있음에도 불구하고, 어떤 행위가 차별행위인지 명확하기 알기 어렵고, 피해자가 어느 시점에서 차별을 당했는지도 쉽게 파악할 수 없으며, 위법 행위에 대해서도 권고 수준에 그쳐 처벌규정이 미흡한 상황입니다. 이에 대해 국가인권위원회 보고서(2016)에서는 입사지원서에는 직무관련성이 있는 내용만을 기재하도록 하는 게 바람직하다고 밝힌바 있습니다. 즉, 현재 기업들의 입사지원서에는 학력, 출신학교 등 업무와 직접적인 연관이 없는 사항이 다수 포함되어 있고, 입사지원서를 통해

수집된 정보가 차별적 결과를 가져올 개연성이 높으며, 정보 수집 자체가 차별적 행위일 가능성을 인정하였습니다. 그러나 이를 규제할 수 있는 법적 근거가 없는 현실이라고 평가했던 것입니다.

■ 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→시정명령→과태료 처분까지 가능해 이러한 불공정한 채용을 실효성 있게 규제할 수 있음.

현행 법률의 한계로 지금의 만성적이고 고질적인 출신학교 차별을 근절할 수 없다면 이 차별 행위를 제어할 수 있는 ‘출신학교 차별금지법’이 필요합니다. 출신학교 차별금지법안에는 채용과 고용 전반에서 직무와 관련 없이 학력 등을 이유로 모집과 채용의 기회를 제한하는 것, 응시서류와 면접에서 학력과 출신학교 정보를 요구하는 것, 특정 출신학교를 우대하거나 점수를 차등 부여하는 것 등을 금지하며 문제가 될 수 있는 차별 행위를 구체적으로 명시하고 있습니다.

<p>채용·고용에서의 차별 금지 (안 제9조~12조)</p>	<p>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</p>
--	---

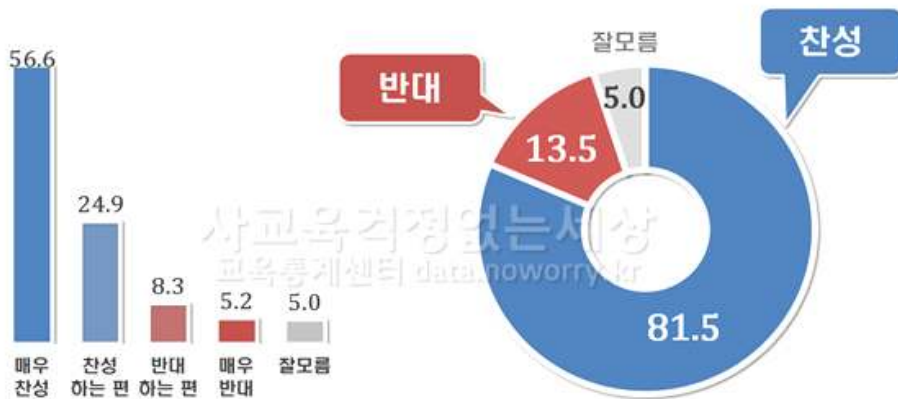
차별행위 시 제재 효과도 현행 법률보다 강화하였습니다. 하나은행과 홈앤쇼핑처럼 특정대학을 우대하는 행위를 했을 경우에는 출신학교 차별금지법에 따라 권고→시정명령→과태료 등의 과정에 따라 엄격하게 규제하고 있는 것입니다. 이로써 특정대학 우대를 위해 점수를 조작하거나 학교 등급에 따라 점수를 차등 부여하는 행위가 일어나지 않을 수 있도록 제재할 수 있습니다.

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)	-구제절차 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

■ 사교육걱정은 정의와 공정성을 훼손하는 위법한 채용 관행을 즉각 멈출 것을 기업에 엄중히 경고하며, 인권위는 평등권 침해의 차별행위에 대해 기업들에게 적극적으로 시정 권고를 내려 향후의 차별 피해를 최소화하고, 정부와 국회는 근본적으로 출신학교 차별금지법을 시급히 제정할 것을 촉구함.

사교육걱정은 2017년 11월 여론조사 전문기관 리얼미터에 의뢰, 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: %)



출처: 사교육걱정 통계. 2017.11

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.

사교육걱정은 민의를 거스르고 정의와 공정성을 훼손하며 법을 위반하는 기업 출신학교 차별 채용 관행을 즉각 멈출 것을 엄중히 경고합니다. 그리고 인권위는 평등권 침해의 차별행위에 대해 기업들에게 적극적으로 시정 권고를 내려 향후의 차별 피해를 최소화해야 합니다. 또한 정부와 국회는 근본적으로 출신학교 차별금지법을 시급히 제정하여 하나은행, 홈앤쇼핑과 같은 출신학교 등급제, 출신학교 특혜 등의 채용비리가 더 이상 양산되지 않도록 해야 할 것입니다.

■ 우리의 요구

1. 기업들은 합리적인 이유 없이 출신학교를 차별하는 출신학교 등급제, 특정학교 우대, 점수 조작 등의 행위를 즉각 멈추어야 합니다. 그리고 사적 자치라는 이름으로 행해졌던 출신학교 차별 비리에 대해 법적, 도의적 책임을 지고, 재발방지를 위한 대책을 세우고, 직무중심의 채용시스템을 갖추기 위한 노력을 기울여야 합니다.
2. 국가인권위원회는 연일 드러나는 기업의 채용비리와 출신학교 차별행위에 관해 더 이상 침묵하지 말아야 합니다. 특히 이제까지 드러난 홈앤쇼핑, 하나은행을 포함한 기업들의 출신학교 차별에 대해 철저한 조사를 통해 시정을 권고하고, 암묵적으로 불합리한 차별을 하고 있는 기업들에 대해서도 △차별행위 중지 △재발방지를 위한 조치 △그 밖의 필요한 구제 조치 △차별 관행 개선을 위한 조치를 적극적으로 이행해야 합니다.
3. 정부는 기업의 채용비리와 불합리한 출신학교 차별이 더 이상 반복되지 않도록 감시와 규제를 더욱 철저히 하고, 20대 국회는 교문위 법안소위에 계류 중인 출신학교 차별금지법 제정에 적극적으로 나서줄 것을 촉구합니다.

2018. 4. 18. 사교육걱정없는세상
(공동대표 송인수, 윤지희)

※ 문의 : 정책대안연구소 선임연구원 최택진(02-797-4044/내선번호 507)
 선임연구원 김은중(02-797-4044/내선번호 510)
 상임변호사 홍민정(02-797-4044/내선번호 506)