



■ 신한은행 채용비리 검찰 공소장에서 밝혀진 출신대학 등급제 적용 비판 성명서(2018. 10. 04.)

하나은행에 이어 또 터진 출신학교 차별 채용비리, 단속할 법률 없어 이런 사태 계속될 것임.

- ▲ 2018년 10월 4일 경향신문 보도에 의하면 신한은행은 2013년-2016년 행원선발 과정에서 출신학교등급제를 적용하고 외부부정청탁을 받는 등 채용비리를 저지른 것으로 밝혀졌음.
- ▲ 세부내용을 살펴보면 신한은행은 학점 ‘필터링 컷’을 시행하여 최상위대 출신은 학점 3.0만 넘으면 통과시키고 지방대의 경우 3.5 이상이 되어야 통과되도록 해 출신학교를 차등 대우한 사실이 밝혀짐.
- ▲ 금융권의 채용비리와 출신학교 차별 관행은 현재 진행형으로 과거 하나은행의 2013,2016년 출신대학 등급제 적용과 특정대학 출신자 면접점수 조작 등의 사례에 이어 이번에는 신한은행에서도 발생한 것이 확인됨.
- ▲ 정부와 국회는 이와 같은 사태가 다시는 발생하지 않도록 출신학교 차별금지법을 시급히 제정해야 함

한국 사회의 고질적인 금융권 채용비리는 아직도 해소되지 않고 있는 실정입니다. 경향신문 2018. 10. 4. 보도에 의하면(검찰로부터 공소장을 넘겨받은 더불어민주당 백혜련 의원실이 밝힌 내용 토대) 신한은행은 2013-2016년 행원 선발과정에서 “학교·연령에 따른 차별은 없다”고 공언하고도 지원자의 출신학교별 등급을 매기고 학점이 기준에 못 미치거나 나이가 기준보다 많을 경우 실질평가 없이 탈락시켰습니다.

신한은행은 학점과 연령이 기준 미달인 지원자를 심사 없이 바로 떨어뜨리는 ‘필터링컷’을 시행했습니다. 최상위대 출신은 학점이 3.0만 넘으면 됐지만 지방대는 3.5 상향 기준을 제시, 이를 적용하였습니다. 이는 2013년과 2016년 하나은행에서도 저질러졌던 출신대학 등급제 적용과 특정대학 출신자에 대한 특별 대우와 연속선상에 있는 것으로 한국 사회의 뿌리 깊은 출신 학교 차별의 악습이 다시 한번 확인되는 사례입니다.

이처럼 기업들이 문제의식 없이 암암리에 학력·출신학교에 따른 우대·배제·구별을 적용해 왔음에도 불구하고 이를 저지할 근거는 매우 부족합니다. 상위법인 고용정책기본법, 국가인권위원회법 등에 학력·출신학교에 대한 차별 금지조항 있지만, 역시 차별 규정이 없어 유명무실한 상황입니다. 현재의 지침 수준 그리고 차별 규정이 없는 법률로는 위법요소가 강한 학력과 출신학교에 따른 채용 차별을 막을 수 없음을 보여주고 있습니다.

국회도 이러한 출신학교 채용비리 금지의 필요성을 인지하여 20대 국회에 관련 제·개정법안 [학력·출신학교 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안(오영훈 의원 대표발의), 공공기관의 학력차별금지 및 기회균등보장에 관한 법률안(김해영 의원 대표발의), 학력차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안(나경원 의원 대표발의), 학력차별금지 및 직무능력중심 고용촉진에 관한 법률안(강길부 의원 대표발의), 채용공정화에 관한 법률(심상정 대표발의)] 5건이 발의되어 있습니다. 5개 원내 정당 소속의원들이 발의자로 참여한 것은 출신학교 차별금지법 제정이 정당과 정파를 초월한 중요한 사안임을 보여줍니다.

사교육걱정은 출신학교 차별 실태에 대해 지속적으로 문제제기하였고 불합리한 차별로 더는 국민이 고통 받지 않도록 ‘출신학교 차별금지법’을 제정할 것을 촉구하여 왔습니다. 동부지검이 신한은행의 채용비리 관련자들을 지난달 17일 구속 기소한 것으로 밝혀진 바, 추가 자료를 확보하는대로 후속 활동들을 진행할 예정입니다. 정부와 국회는 출신학교차별의 근원적 해소를 위하여 출신학교 차별 금지법을 시급히 제정해야 할 것입니다.

2018. 10. 04. 사교육걱정없는세상
(공동대표 송인수, 윤지희)

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