



■ 서울대병원의 출신학교 차별 채용비리 규탄, 출신학교 차별금지 입법을 촉구하는 기자회견(2018.10.30.)

## 서울대병원 출신학교 차별 채용비리는 빙산의 일각, 국회는 ‘출신학교 차별금지법’을 조속히 통과 시키십시오

- ▲ 사교육걱정없는세상(이하 사교육걱정)은 10월 30일(화) 오전 11시, 국회 정문 앞에서 서울대병원의 출신학교 차별 채용비리를 규탄하고 지속적으로 발생하는 출신학교 차별 채용비리 근절방안으로 ‘출신학교 차별 금지법’을 국회가 조속히 통과시킬 것을 촉구하는 기자회견을 개최함.
- ▲ 서영교 의원실 보도 자료(10월 23일)에 의하면 서울대병원은 2013년 이후 2017년까지 5년 동안 총 11차례에 걸쳐 직원을 채용할 때 출신학교별로 등급을 나누고 가중치를 뒤 차별 채용함.
- ▲ 서울대병원은 사무직 서류 전형시 출신학교별 학력차이를 반영, 국내·외 대학을 A, B, C, D등급으로 나눠 등급별로 대학성적에 가중치를 뒤 평가함. 특히, 간호직종을 공개 채용할 때는 2014년은 4등급, 2015년과 2016년에는 5등급, 2017년에는 6등급으로 대학의 등급을 확대 세분화 함. 최소 15%에서 최대 50%의 성적 가중치 차이를 부여하여 하위 등급 대학출신자를 간호직종 채용에서 인위적으로 배제한 것이 드러남.
- ▲ 이번 서울대병원의 출신학교 차별 채용비리는 여타 사기업과 공공기관에서 발생하는 출신학교 차별 채용 비리의 연장선 성격임. 신한은행, 하나은행 등 금융권에서부터 홈앤쇼핑, 중소기업진흥공단, 국립중앙의료원, 수출입은행 및 서울대병원에 이르기까지 출신학교 채용비리가 무한 반복되고 있음을 보여줌 .
- ▲ 현행 헌법과 고용정책기본법은 출신학교 차별을 금지하고 있으나 실질적으로 규제하는 데에 한계가 있음.

- ▲ 현재 국회 교육위 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.
- ▲ 20대 국회 개원 이후 집권여당인 더불어민주당 민생특위 사교육대책TF는 「학력·출신학교 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안」 제정을 약속함. 여야를 막론하고 유사 법안이 5건이나 발의된 상태이나 현재까지도 통과되지 않고 있음.
- ▲ 국회는 더 이상의 책임을 방기하지 말고 이와 같은 사태가 발생하지 않도록 조속히 출신학교 차별 금지법을 통과시킬 것을 요구함.

사교육걱정은 10월 30일(수) 오전 11시, 국회 정문 앞에서 서울대병원의 출신학교 차별 채용비리를 규탄하고 지속적으로 발생하는 출신학교 차별 채용비리 근절방안으로 ‘출신학교 차별 금지법’을 국회가 조속히 통과시킬 것을 촉구하는 기자회견을 개최합니다.

**■ 서울대병원은 2013년 이후 2017년까지 5년 동안 총 11차례에 걸쳐 직원을 채용할 때 출신학교별로 등급을 나누고 가중치를 뒤 차별 채용함.**

서영교 의원실은 지난해 11월에 시행된 ‘공공기관 및 공직유관단체 채용비리 특별점검’ 결과를 정부 관계부처로부터 제출받아 10월 23일 보도 자료를 통해 그 내용을 공개했습니다. 이 자료에 따르면 서울대병원은 2013년 이후 2017년까지 5년간 총 11차례에 걸쳐 직원을 채용할 때 출신학교별로 등급을 나누고 가중치를 두어 차별적으로 채용한 것으로 드러났습니다.

서울대병원은 2013년 4월 22일 인사위원회 의결을 거쳐 2013년 상반기 직원채용(안)을 수립하면서 보다 우수한 인력을 채용하겠다는 이유로 사무직 1차 서류 전형시 출신학교별 학력차이를 반영, 국내·외 대학을 A, B, C, D등급으로 나누어 등급별로 대학성적에 가중치를 두어 평가했습니다. 국내대학의 경우, <중앙일보>사가 시행하는 대학평가 순위, 국외대학의 경우에는 <타임즈> 세계대학평가 순위를 기준으로 하였습니다. 최고등급인 A등급은 국내대학평가 20위 이내, 세계대학평가 200위 이내로 하였으며 최하등급 D등급은 4년제 미만대학으로 지정했습니다. A등급 대학 출신자 성적은 100%반영하고 B등급은 95%, C등급은 90%, D등급은 85% 차이를 두어 차별 적용하였습니다. 사무직과 달리 간호직종의 경우에는 대학별 등급 기준을 상이하게 적용하였습니다. A등급은 서울 소재 4년제, 현장평가 우수 국립대로 한정했으며 B등급은 국립대, 현장 평가 우수대학, C등급은 A,B,D 등급 외, D등급은 신설대학, 인증미필 대학으로 나누어서 적용하였습니다. 정리한 내용은 아래 [표1]과 같습니다.

[표1] 서울대병원 직원 채용시 출신학교 차등 상세내용

관련 연번	채용명	직종	출신학교 차등
1	2013년 상반기 공채	사무	학교성적 반영시, 출신학교별로 대학성적에 가중치 부여 A등급 100%, B등급 95%, C등급 90%, D등급 85% <대학별 등급> A등급 : 대학평가 20위 이내, 세계대학평가 200위 이내 B등급 : 대학평가 30위 이내, 외국4년제 대학 C등급 : 기타 4년제대학, 외국4년제 미만 대학 D등급 : 4년제 미만대학
2	2013년 간호직 공채	간호	학교성적 반영시, 출신학교별로 대학성적에 가중치 부여 A등급 서류면제 또는 100%, B등급 95%, C등급 90%, D등급 85% (단, B등급 이하 학교 중 백분위 점수 95점 이상자는 가중치 100% 적용) <대학별 등급> A등급 : 서울소재 4년제, 현장평가 우수 국립대 B등급 : 국립대, 현장평가 우수대학 C등급 : A,B,D등급 외 D등급 : 신설대학, 인증미필 대학

출처 : 서영교 의원실 보도자료 부분 인용 (10.30)

이러한 출신학교별 차별 적용으로 2013년 상반기 사무직 공채 채용에서는 합격자 인원 3명 전원이 A등급자였으며 간직의 경우 합격인원 333명 중 65.7%인 219명이 A등급자였고 34.2%인 114명이 B등급을 받은 것으로 나타났습니다. 아래 [표2] 참조.

[표2] 서울대병원 평가기준 부당 적용 현황

연번	채용명 (공고일)	직종	채용 인원	지원 인원	합격 인원	출신학교 성적차등			
						차등 여부	합격인원		
						A급	B급	C급 이하	
1	2013년 상반기 공채 (13.4.25.)	사무	10	789	3	○	3	-	-
		약무	35	27	12	×			
		보건	16	356	13				
		의공	1	20	1				
		기술	1	44	-				
		운영	4	60	4				
2	2013년 간호직 공채 (13.6.12.)	간호	300	1,666	333	○	219	114	-

출처 : 서영교 의원실 보도자료 부분 인용 (10.30)

문제의 심각성은 대학별 등급을 확대 하고 차별의 요소를 세분화하여 치밀하게 차등 하여 선발해 왔다는 사실입니다. 간호직종의 경우 2014년도까지는 대학별 등급을 4등급으로 나누었으나 2015년과 2016년에는 5등급으로, 2017에는 6등급으로 대학별 등급을 세분화 시켜나갔습니다.

2015년도 간호직종 채용시 출신대학별 등급간 성적 반영 가중치 편차는 기존 5%에서 10%로 확대되었고 대학별 등급 기준에도 변화가 있었습니다. <중앙일보>와 <타임즈> 가 아닌 출신대학 학제, 재직인원수, 간호고시 임용 포기율, 3년 미만 사직률, 업무역량, 현장 평가 등을 출신학교 등급의 기준으로 삼아 차별요소를 치밀화, 세분화하여 5등급으로 나누었습니다. 나아가 대학 성적에 등급별로 가중치를 둔 것도 모자라, 대학 등급별로 점수 차등을 두어 1등급 28-31점, 2등

급 24-27점, 3등급 21-23점의 점수를 부여하였습니다.

2017년도 간호직종 채용에서는 기존 5등급에서 한 단계 늘려 6등급으로 더 세분화하였고 출신 학교별 성적 가중치 반영도 2013년 채용에서는 최하등급이 15%였는데 2017년에는 최하등급인 6등급의 경우 50%만 반영하여 그 차별이 심화되었습니다.

[표3] 서울대병원 직원 채용시 출신학교 차등 상세내용

11	2015년 상반기 간호직 공채	간호	학교성적 반영시, 출신학교별로 대학성적에 가중치 부여 1등급 서류면제, 2등급 100%, 3등급 90%, 4등급 80%, 5등급 70% (단, 2등급 이하 학교 중 백분위 점수 95점 이상자는 가중치 100% 적용) <대학별 등급> 학제, 재직인원수, 임용포기율, 3년 미만 사직률, 업무역량, 현장평가 등을 종합하여 평가한 결과 1등급 : 28~31점 2등급 : 24~27점 3등급 : 21~23점 4등급 : 16~20점 5등급 : 10~5점
----	------------------	----	---

출처 : 서영교 의원실 보도자료 부분 인용 (10.30)

[표4] 서울대병원 직용 채용시 출신학교 차등 상세내용

20	2017년 간호직 공채	간호	간호대학평가, 임용포기율, 재직기간 1년미만 사직률을 고려하여 1~6등급으로 나누고 학교성적 반영시, 출신학교별 가중치에 차등을 둠 1등급 : 서류면제 / 2등급 : 90% / 3등급 : 80% / 4등급 : 70% / 5등급 : 60% / 6등급 : 50%
----	--------------	----	---

출처 : 서영교 의원실 보도자료 부분 인용 (10.30)

사무직 채용 역시 2017년도에도 합격자 13명 중 92.3%인 12명이 A등급자이고 7.6%인 1명이 B등급이었습니다. 취업준비생들이 대학 진학 이후 취업을 위해 자격증을 따고 시간을 쪼개 가며 열심히 공부해 좋은 학점을 받더라도 그 출신학교의 차이를 극복할 수 없도록 그 차별을 심화시켰던 것입니다.

■ 이번 서울대병원의 출신학교 차별 채용비리는 여타 사기업과 공공기관에서 발생하는 출신학교 차별 채용 비리의 연장선 성격임. 출신학교 차별 채용비리가 신한은행, 하나은행, 흥앤쇼핑, 중소기업진흥공단, 국립중앙의료원, 수출입은행 및 서울대병원까지 무한 반복되고 있음을 보여 줌.

이번 서울대병원의 출신학교 차별 채용비리 역시 충분히 예견된 사태라고 말할 수 있습니다. 서울대병원은 지난 2016년에도 채용 공고조차 내지 않고, 진료 과장의 단수 추천을 통해 서울대출신을 우대하여 진료교수로 채용, 불공정한 채용 절차와 방식에 대해 감사원의 지적을 받은 전력이 있었기 때문입니다. 서울대병원은 최근 3년 간 채용공고도 공개적으로 하지 않고, 별도의 심사기준도 없었으며, 채용과 관련한 공식적인 회의 및 회의 자료도 없는 상황에서 서울대출신을 우대하고 있었던 것입니다. 대학병원의 자교출신 중심의 순혈주의는 이미 여러 차

데 여론의 비판을 받은 사항임에도 서울대병원은 불공정한 채용을 2016년까지도 유지하고 있었던 것입니다.

그러나 이것이 의료시설에만 국한된 일이겠습니까? 지금까지 밝혀진 출신학교 차별 채용비리는 사기업과 공공기관을 가리지 않고 광범위하게 일어났습니다. 과거 신한은행, 하나은행, 홈앤쇼핑, 중소기업진흥공단, 국립중앙의료원, 수출입은행 등에서 출신학교 차별 채용비리가 지속적으로 발생한 사실들이 이를 입증합니다.

신한은행의 경우 2013년-2016년 행원선발 과정에서 출신학교등급제를 적용하였음이 검찰의 공소장에서 드러났습니다.(경향신문 10월 4일자 보도내용) 서류전형에서 일명 ‘학점 필터링컷’으로 최상위대 출신자는 3.0만 넘으면 통과시켰지만 지방대의 경우 3.5 이상이 되어야 통과되도록 해 출신학교를 차등 대우한 사실이 밝혀졌습니다. 하나은행은 2016년 특정대학 출신자의 합격을 위해 면접점수를 조작하였고 2013년에는 1등급 서울대, 포스텍, 카이스트, 2등급 연세대, 고려대, 서강대 순으로 13등급까지 대학을 촘촘히 서열화하고 차별하였습니다. 홈앤쇼핑 또한 2011년 공채 1·2기 전형에서 출신학교별로 점수를 차등 부여하였습니다. 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 부여한 것입니다.

공공기관인 경우에도 다르지 않습니다. 2013년 중소기업진흥공단은 학력과 연령 등에 대한 자격 기준 제한 없다고 채용 공고를 냈지만, 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 달리 적용하여 서울 소재 대학은 성적 상위 70%까지 허용하고 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 방식으로 운영하였던 것이 감사원의 감사 결과 드러난 것입니다.

지금까지 밝혀진 출신학교 차별 채용비리는 금융권과 공공기관에 집중되어 있는데 이는 빙산에 일각에 불과합니다. 제대로 된 감사가 불가능한 사기업까지 포함시킨다면 그 피해사태가 엄청난 수에 이를 것을 예측할 수 있기 때문입니다. 출신학교 차별은 인간의 존엄을 위협하는 평등권 침해행위입니다. 특히 출신학교 차별 등급제는 대학 진학 이후 어떠한 ‘노오력’을 하여도 그 차이를 극복할 수 없도록 만들어 그 기회조차 차단시키는 매우 불공정한 행위입니다. 그럼에도 불구하고 출신학교 등급제는 한국사회에 기업채용에서 암암리에 적용되어 왔으며 불공정한 평등권 침해행위가 반복되고 있습니다. 더 이상은 이러한 차별행위를 방치해서는 안 될 것입니다.

[표5] 출신학교 차별 채용비리 주요 사건

번호	발생기관	주요내용
1	신한은행	2013-2016년 서류전형시 '학점 필터링컷' 실시. 최상위대 출신자는 3.0만 넘으면 통과. 지방대의 경우 3.5 이상이 되어야 통과.
2	하나은행	2016년 특정대학 출신자의 합격을 위해 면접점수를 조작했던 채용비리에 이어, 2013년에도 특정대학 출신자의 합격을 위해 면접순위를 조작. 1등급 대학은 서울대, 포스텍, 카이스트, 2등급 대학은 연세대, 고려대, 서강대 순으로 13등급까지 대학을 촘촘히 서열화하고 차별.
3	홈쇼핑	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 부여.
4	서울대병원	2016년에도 채용 공고조차 내지 않고, 진료 과장의 단수 추천을 통해 서울대출신을 우대하여 진료교수로 채용, 불공정한 채용 절차와 방식에 대해 감사원의 지적
5	중소기업진흥공단	2013년 학력과 연령 등에 대한 자격 기준 제한 없다고 채용 공고를 냈으나, 실제 전국 187개의 4년제 대학을 본교/분교, 주간/야간으로 나눠 257곳으로 세분화. 최고 15점부터 최저 5점까지 점수 차등부여.
6	국립중앙의료원	2016년 대학 소재지에 따라 선발기준을 달리 적용. 서울 소재 대학은 성적 상위 70%까지 허용하고 지방대는 성적 상위 10% 이내에서만 합격자를 선발.
7	수출입은행	2011년-2013년 신규 채용 시 출신대학에 따라 0.8부터 1까지, 전문대와 고등학교는 각각 0.75와 0.7의 가중치를 두는 방식으로 운영.
8	한양대 로스쿨	서류심사 단계에서 출신 학부를 다섯 등급으로 나눠, 최고 등급과 최하 등급 간 40% 격차 차등 적용.

■ 현행 헌법과 고용정책기본법은 출신학교 차별을 금지하고 있으나 실질적으로 규제하는 데에 한계가 있음.

이미 현행 「헌법」 과 「고용정책기본법」 은 합리적인 이유 없는 출신학교에 따른 차별 행위를 금지하고 있습니다. 그러나 현재 이를 어겼을 경우 처벌 규정이 없어 기업들의 출신학교 기재 요구, 출신학교에 따른 가중치 부여 등의 위법행위를 감시, 통제할 수 없는 현실입니다.

**「대한민국헌법」**

**제11조 ①** "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) ④ 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.

■ 현재 국회 교육위 법안소위에 3년째 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 차별 금지 법안에는 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><b>채용·고용에서의 차별 금지</b> (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.

<b>권리구제</b> (안 제15조~19조)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-차별행위로 인하여 피해를 입은 사람은 국가인권위원회에 진정</li> <li>-국가인권위의 차별 판단 시 단체의 장에게 구제조치 권고</li> <li>-정당한 사유 없이 권고 불이행시 피해자의 신청이나 직권으로 관계부처의 장이 시정명령 가능</li> <li>-이 법 위반으로 타인에게 손해를 가한 차별행위자는 손해배상책임을 짐</li> </ul>
<b>벌칙</b> (안 제22조~제24조)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-구제절차 과정에서 차별을 받았다고 주장하는 자에게 불리한 처우를 하면 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금</li> <li>-시정명령을 정당한 사유 없이 이행하지 아니하면 3천만원 이하의 과태료 부과</li> <li>-시정명령 이행상황 제출요구를 정당한 사유 없이 따르지 아니한 자에게는 500만원 이하의 과태료 부과</li> </ul>

이처럼 출신학교 차별 채용 비리 재발을 예방하고 망국적인 대학 서열주의와 학벌사회 완화할 수 있는 법안이 제출되었음에도 불구하고 법안은 여전히 계류중입니다.

20대 국회에 관련 제·개정법안[학력·출신학교 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안(오영훈 의원 대표발의), 공공기관의 학력차별금지 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), 채용공정화에 관한 법률(심상정 대표발의)] 등 모두 5건이 발의되어 있습니다. 여야를 막론하고 3개 정당 소속의원들이 발의자로 참여한 것은 출신학교 차별금지법 제정이 정당과 정파를 초월한 중요한 사안임을 보여줍니다. (붙임 1. 참고. 발의된 출신학교 차별 금지법 유사법안 5개 비교)

그러나 이 법안들이 계류되어 있는 교육위원회 법안심사소위에서 심사 한 번 제대로 이루어지지 않은 채 3년째 계류중입니다. 특히 집권 여당인 더불어 민주당은 20대 국회 개원 이후 민생특위 사교육대책TF를 구성하여 학력·출신학교 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안 제정을 약속하였음에도 불구하고 아직까지 미온적인 태도로 일관하고 있습니다.

사교육걱정은 다시 한 번 국회를 향하여 강력하게 촉구합니다. 민의를 거스르고 정의와 공정성을 훼손하며 법을 위반하는 출신학교 차별 채용 관행을 해소할 출신학교 차별 금지 법안을 조속히 통과시킬 것을 요구합니다. 국회는 더 이상 미적거리거나 좌고우면할 일이 아닙니다. 지금까지 지리멸렬한 상황이 반복되어 오는 사이 이번 서울대병원 출신학교 차별 채용비리와 같은 사건이 얼마나 확대 반복 재연되어 왔습니까? 20대 국회, 이제 시간이 얼마 남지 않았습니다. 출신학교 차별로 인한 국민들의 고통을 더 이상 외면하지 말고 이번에는 진심으로 국회는 응답해야 합니다!

## ■ 우리의 요구

1. 사기업과 공공기관은 합리적인 이유 없이 출신학교를 차별하는 출신학교 등급제, 특정

학교 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. 정부는 공공기관의 블라인드 채용을 도입하였으나 과도기에 있습니다. 공정한 과정과 정의로운 결과가 보장되는 사회를 구현할 수 있도록 블라인드 정책 실시 이후에도 편법적인 출신학교 차별이 자행되고 있지 않은 지 그 모니터링을 철저히 하고 위반 기관 적발시 이에 대한 엄격한 제재조치가 있어야 할 것입니다. 나아가 입시와 고용 전 영역에서의 ‘학력·학벌 차별금지법 제정’ 약속을 반드시 지키십시오.

3. 현재 20대 국회에 여야 모두 발의한 출신학교 차별 금지법 관련 5건의 법안이 계류 중에 있습니다. 20대 국회는 청년들의 눈물을 외면하지 말고 교육위 법안소위에 계류 중인 출신학교 차별 금지법 제정에 적극적으로 나서줄 것을 촉구합니다.

2018. 10. 30. 사교육걱정없는세상

(공동대표 송인수, 윤지희)

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

상임변호사 홍민정(02-797-4044/내선번호 506)

[붙임 1] 발의된 출신학교 차별 금지법 유사 법안 비교

의안명	학력·출신학교 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안	공공기관의 학력 차별금지 및 기회균등보장에 관한 법률안	학력차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안	학력차별금지 및 직무능력중심 고용촉진에 관한 법률안	채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안
발의 연월일	2016. 9. 2. 오영훈 의원	2016. 9. 2. 김해영 의원	2016. 11. 28. 나경원 의원	2017. 2. 10. 강길부 의원	2018. 5. 24. 심상정 의원
차별 대상	학력과 출신학교	학력(출신학교)	학력	학력과 출신학교	출신학교
차별 금지 범위	합리적인 이유 없는 차별 금지 가. 모집·채용을 포함한 고용(임금·복리후생·근로조건, 교육·훈련, 배치·전보·승진) 나. 국가자격 등의 부여 다. 교육기관의 교육(입시) 라. 직업훈련 ☞고용과 교육(입시)	합리적인 이유 없는 차별 금지 가. 모집·채용을 포함한 고용(임금, 복리후생, 퇴직·해고, 교육·훈련, 승진, 전보·배치) 나. 근로자의 교육·훈련 라. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항 ☞공공기관의 고용	합리적인 이유 없는 차별 금지 가. 모집·채용을 포함한 고용(임금, 복리후생, 퇴직·해고, 교육·훈련, 승진, 전보·배치) 나. 국가자격 등의 부여 다. 직업교육훈련 ☞고용	가. 모집·채용을 포함한 고용(승진·전보·배치) 나. 국가자격 등의 부여 다. 교육기관교육(입시) 라. 직업교육훈련 ☞고용 일부와 교육(입시) (적용범위: 교육기관, 공공기관 및 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용/ 공무원 채용 시 예외)	구직자의 직업 능력과 관계없는 요소를 기준으로 채용심사 금지 ☞채용
차별 금지 행위 세부 내용	[고용] 직무와 관련 없는 모집·채용 차별 행위 금지 1. 학력등 (학력·출신학교)을 이유로 모집·채용의 기회를 제한하거나 거부하는 행위 2. 응시서류에 학력등의 기재를 요구하거나 관련 서류를 제출하도록 하는 행위 3. 학력등에 대한 내용의 질문을 하는 등 면접과정에서 학력등에 관한	공공기관의 장은 모집·채용 과정에서 학력증명서 등 학력이 기재된 자료의 제출을 요구하여서는 아니 됨.  다만, 연구·전문분야 등 직무의 특수성으로 전공과 경력 등에 대한 확인이 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 경우에는 예외	사용자는 모집·채용 과정에서 업무의 정상적인 수행에 필요하다고 인정되는 합리적인 기준 이상의 학력을 요구하여서는 아니 됨.  공공기관의 장은 직원을 채용하고자 하는 경우 학력을 이유로 응시자격을 제한하여서는 아니 됨.  저학력 등 학력을 이유로 취업에 어	[고용] 1. 공공기관은 채용 시 ① 합리적인 이유 없이 출신학교, 학력 등을 요구하여서는 안 됨. ② 국가직무능력표준 등을 활용하여 직무능력 중심으로 구직자를 채용해야 함. ③ 채용대상 직무에 대한 상세한 설명과 직무를 수행하기 위해 필요한 지식, 기술 등을 포함한 직무기술	구인자는 성별·출신학교 등 구직자의 직업 능력과 관계없는 요소를 기준으로 채용심사하여서는 아니 됨

의안명	학력·출신학교 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안	공공기관의 학력 차별금지 및 기회균등보장에 관한 법률안	학력차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안	학력차별금지 및 직무능력중심 고용촉진에 관한 법률안	채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안
	<p>정보를 요구하는 행위</p> <p>4. 특정 출신학교를 우대하거나 점수를 차등 부여하는 행위</p> <p>5. 그 밖의 모집·채용 과정에서 응시자로부터 직접 또는 우회적인 방법으로 학력 등에 대한 정보를 제공받는 행위</p> <p>[교육(입시)] 합리적인 이유 없이</p> <p>1. 입학전형자료에 출신학교 및 응시자의 주소 기재 등을 요구하거나 출신학교와 관련된 서류를 제출하도록 하는 행위</p> <p>2. 출신학교에 대한 내용의 질문을 하는 등 입학전형 절차에서 출신학교에 관한 정보를 요구하는 행위</p> <p>3. 특정 출신학교를 우대하거나 점수를 차등 부여하는 행위</p>		<p>려움을 겪는 청년에게 개인별 상담을 통한 고용지원 서비스를 제공해야 함.</p>	<p>서를 사전에 공개하는 등 구직자에게 충분한 정보를 제공해야 함.</p> <p>2. 기업은 채용 시</p> <p>① 합리적인 이유 없이 출신학교, 학력 등을 요구하여서는 안 됨.</p> <p>② 구직자에게 충분한 고용기회를 제공·직무능력 중심으로 채용하도록 노력해야 함.</p> <p>③ 채용대상 직무에 대한 상세한 설명과 직무를 수행하기 위해 필요한 지식, 기술 등을 포함한 직무기술서를 사전에 공개하는 등 구직자에게 충분한 정보를 제공하도록 노력해야 함.</p> <p>[교육(입시)] 교육기관의 장은</p> <p>① 교육기관에 지원·입학·편입학을 하려는 자에게 합리적인 이유 없이 출신학교 등을 요구하여서는 안 됨.</p> <p>② 학생이 국가직무능력표준에 맞게 필요한 교육을 받을 수 있도록 노력해야 함.</p> <p>직무능력중심 고용촉진위원회 설치 직무능력중심 채용을 위한 지원</p>	
권리 구제	피해자는 국가인권위원회에 진정 →	피해자, 그 사실을 알고 있는 자는 국가인권위원회에	피해자는 국가인권위원회에 진정 →	-	

의안명	학력·출신학교 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안	공공기관의 학력 차별금지 및 기회균등보장에 관한 법률안	학력차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안	학력차별금지 및 직무능력중심 고용촉진에 관한 법률안	채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안
	<p>차별행위 구제조치 권고→ 불이행시 관계부처의 장이 시정명령→(벌칙)시정명령 불이행시 과태료</p> <p>피해자는 학력차별행위자가 시정명령을 이행하지 아니하면 기획재정부장관 또는 관계 중앙행정기관의 장에게 신고</p>	<p>진정 혹은 국가인권위원회의 직권조사→ 차별행위 구제조치 권고→ 불이행시 관계부처의 장이 시정명령</p> <p>인권위 내 학력차별시정소위원회 설치</p> <p>피해자는 학력차별행위자가 시정명령을 이행하지 아니하면 기획재정부장관 또는 관계 중앙행정기관의 장에게 신고</p>	<p>차별행위 구제조치 권고→ 불이행시 관계부처의 장이 시정명령→(벌칙)시정명령 불이행시 과태료</p> <p>피해자는 학력차별행위자가 시정명령을 이행하지 아니하면 기획재정부장관 또는 관계 중앙행정기관의 장에게 신고</p>		
	<p><b>불리한 처우의 금지</b></p> <p>차별을 받았다고 주장하는 자가 소송 및 이 법에서 정한 구제절차의 준비 및 진행 과정에서 국가인권위원회에 진정, 진술, 증언, 자료제출이나 답변을 하였다거나 이유로 근로자 또는 학생에게 불리한 처우를 하여서는 아니 됨.</p>	<p><b>불이익 조치의 금지</b></p> <p>학력차별을 받았다고 주장하는 자 또는 그 관계자가 이 법에서 정한 구제절차의 준비 및 진행 과정에서 국가인권위원회에 진정, 진술, 증언, 자료제출이나 답변을 하였다거나 이유로 해고, 전보, 징계 및 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익한 조치를 하여서는 아니 됨.</p> <p><b>법원의 구제조치</b></p> <p>법원은 피해자의 청구에 따라 차별의 중지, 원상회복, 그 밖의 차별시정을 위한 적극적 조치, 손해배상 등의 판결</p>	<p><b>불이익 조치의 금지</b></p> <p>학력차별을 받았다고 주장하는 자 또는 그 관계자가 이 법에서 정한 구제절차의 준비 및 진행 과정에서 국가인권위원회에 진정, 진술, 증언, 자료제출이나 답변을 하였다거나 이유로 해고, 전보, 징계, 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익한 조치를 하여서는 아니 됨.</p>	-	
<b>벌칙</b>	<p>양벌규정 있음.</p> <p>1. 구제절차 과정</p>	-	<p>양벌규정 있음.</p> <p>1. 구제절차 과정</p>	<p>양벌규정 없음.</p> <p>다음 각 호의 어느</p>	<p>성별·출신학교 등 구직자의 직업능력과 관계</p>

의안명	학력·출신학교 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안	공공기관의 학력 차별금지 및 기회균등보장에 관한 법률안	학력차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안	학력차별금지 및 직무능력중심 고용촉진에 관한 법률안	채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안
	<p>에서 차별을 받았다고 주장하는 자에게 불리한 처우를 한 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금</p> <p>2. 확정된 시정명령을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자에게는 3천만원 이하의 과태료 부과</p> <p>3. 시정명령 이행상황 제출요구를 정당한 사유 없이 따르지 아니한 자에게는 500만원 이하의 과태료 부과</p>		<p>에서 차별을 받았다고 주장하는 자에게 불리한 처우를 한 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금</p> <p>2. 확정된 시정명령을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자에게는 3천만원 이하의 과태료를 부과</p> <p>3. 고용노동부장관의 이행상황 제출요구를 정당한 사유 없이 따르지 아니한 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과</p>	<p>하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과함.</p> <p>1. 합리적인 이유 없이 출신학교, 최종학력 등을 요구한 자</p> <p>2. 직무기술서를 사전에 공개하지 아니한 자</p> <p>3. 이 법 시행에 따른 사항 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자</p> <p>4. 이 법 시행에서 필요한 경우 시설 출입·검사를 거부하거나 방해한 자</p>	<p>없는 요소를 기준으로 채용심사를 한 구인자는 1년이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.</p>