


우리는 이미 **변화의 길** 위에 서 있습니다.

#2030 #입시경쟁 #사교육고통 #해결 #대중운동  사교육걱정없는세상

■ 사립대학 직원 채용 실태 분석 발표 기자회견문 사전보도(2021.6.1.)

# 직원 채용시 학벌, 외모, 가족관계까지 보는 사립대학들, 직무와 무관한 불공정·불법 채용 전면 개선해야!

- ▲ 더불어민주당 강득구 국회의원과, 더불어민주당 이수진 국회의원(비례대표), 사교육걱정없는세상(이하 '사교육걱정')은 각 대학이 직접 제출한 자료를 토대로 총 92개 사립대학의 출신학교 블라인드 직원 채용 현황을 분석하였음.
- ▲ 건국대가 직원 채용시 출신대학에 30점 배점, 출신대학을 A~E등급으로 구분해 점수를 차등으로 부여하는 출신대학 등급제를 적용했음이 공익제보로 확인되면서 전체 사립대학에 대한 채용 실태를 점검함.
- ▲ 조사결과, △채용공고 상 학력 제한 존재 70곳(76%) △입사지원서 내 학력 기재란 존재 69곳(75%) △심사평가표 상 학위·학력(출신학교)에 따른 배점 존재 28곳(30.4%)으로 확인됨.
- ▲ 지난해 말, 건국대가 직원채용 과정에서 출신학교 등급제를 적용했다는 공익제보와 위의 분석결과, 2020년 고려대와 연세대 의료원의 출신학교 등급제에 대한 교육부의 경고처분이 있었음에도 사립대학들은 여전히 출신학교를 차별하여 채용을 하고 있었다는 것을 보여줌.
- ▲ 이번 조사결과, 사립대학들이 채용절차법을 위반하고 있었던 사실 또한 다수 발견됨. 채용절차법 위반으로 의심·적발된 건은 △용모 평가 반영 기관 총 19곳

(20.6%) △가족사항 수집 관련 위반 총 22곳(23.9%) △출신지역 관련 위반 총 1곳(1%)으로 적지 않은 수의 사례가 발견됨.

- ▲ 출신학교에 의한 차별 뿐만 아니라 용모, 가족사항, 출신지를 묻는 사립대의 채용 관행은 문재인정부의 블라인드 채용 안착화 및 직무능력중심채용 확산을 기조로 하는 정책에 역행하는 것이며 불합리한 채용 차별을 금하고 있는 법률의 취지에 반하는 처사임.
- ▲ 2020년 교육부 종합감사 이후 고려대학교 의료원은 채용 심사에 활용되던 출신학교차등점수제를 폐지하고 출신학교 블라인드 채용을 도입하였음. 그 결과 합격자 출신 대학의 수가 137개교(2017년)에서 190개교(2020년)로 증가하였으며, 상위권 등급 대학의 합격률은 떨어지고 하위권 대학의 합격률은 상승하였음.
- ▲ 사교육걱정이 지난 2월, 전국 국공립대 16곳을 대상으로 표본조사 진행한 결과, 16곳 모두 입사지원서 내 학력 기재란을 삭제한 블라인드 채용을 진행하고 있었음.
- ▲ 이러한 사례를 바탕으로 국공립 대학 뿐만 아니라 사립대학을 포함한 전체 대학의 블라인드 채용을 전면 시행해야 함. 또한 사립대학들의 불성실한 서류제출로 인한 부실한 모니터링과 감사가 이루어지지 않도록 교육부의 감사권 강화가 요청됨. 더불어 출신학교 차별금지법을 제정하여 근본적으로 차별 채용을 방지해야 함.

더불어민주당 강득구 국회의원과, 더불어민주당 이수진 국회의원(비례대표), 사교육걱정없는세상(이하 '사교육걱정')은 각 대학이 직접 제출한 자료를 토대로 총 92개 사립대학의 출신학교 블라인드 직원 채용 현황을 분석하여 그 결과를 발표하는 기자회견을 개최합니다.

■ 건국대가 직원 채용시 출신대학에 30점 배점, 출신대학을 A~E등급으로 구분해 점수를 차등으로 부여하는 출신대학 등급제를 적용했음이 공익제보로 확인되면서 전체 사립대학에 대한 채용 실태를 점검함.

지난해 말, 건국대의 직원 채용 과정에서 출신학교 등급제가 적용되었다는 공익제보가 접수되었습니다. 아래 [그림1]은 공익제보자로부터 제공받은 서류전형 심사표입니다. 심사기준표 상 출신대학의 배점은 총 30점으로, 출신대학을 A~E등급으로 구분해 점수를 차등으로 부여한 사실을 확인할 수 있습니다.

## [그림1] 제보 받은 서류전형 심사기준표

2. 1차 전형

가. 1차전형 심사 절차 및 기준

(1) 1차전형 심사 결과로 채용인원의 4배수 이내를 2차전형 대상자로 선정한다.

(2) 1차전형 심사는 지원자가 제출한 서류에 대하여 출신대학, 대학성적, 경력점수 서류평가로 평가한다.

나. 1차전형 심사 전형방법

부서/분야	출신대학	대학성적	경력점수	서류평가	계
	30	10	20	40	100

다. 서류심사 세부 기준

(1) 출신대학

구분	출신대학	반영점수	비고
A등급	- 건국대, 서울대, 연세대(서울), 고려대(안양), 성균관대, POSTECH, KAIST, 외국A급대학	만점	
B등급	- 서강대, 이화여대, 한양대, 경희대, 중앙대(서울), 서울시립대, 부산대, 인하대, 한국외대, 경북대, 외국B급대학	만점*90%	
C등급	- 단국대(죽전), 동국대, 아주대, 전남대, 전북대, 충북대, 충남대, 홍익대, 숙명여대, 송실대, 영남대, 한국외대, 한양대(ERICA), 외국C급대학	만점*80%	
D등급	- 기타 서울 및 수도권 소재 D급 대학, 외국기타대학	만점*70%	
E등급	- A, B, C, D 이외의 대학	만점*60%	

30점 만점의 출신대학 배점 중 서울대, 고려대, 연세대, 성균관대, 포스텍, 카이스트 및 외국A급 대학은 A등급으로 만점, 서강대, 이화여대 등은 B등급으로 만점의 90%, A등급~D등급 이외의 대학은 만점의 60%만 점수로 반영되었습니다.

작년 교육부 종합감사를 통해 고려대의료원과 연세대의료원은 직원 채용과정에서 출신 학교 차등 점수 배치표를 적용하여 사회적 물의를 일으켰고, 이에 대한 교육부의 경고처분이 있었음에도 여전히 건국대 등의 사립대학들이 채용과정에서 출신학교를 이유로 지원자를 차별하고 있었음이 드러난 것입니다.

■ 조사결과, △채용공고 상 학력 제한 존재 70곳(76%) △입사지원서 내 학력 기재란 존재 69곳(75%) △심사평가표 상 학위·학력(출신학교)에 따른 배점 존재 28곳(30.4%)으로 확인됨.

이에 사립대학의 잘못된 채용 관행을 조사하기 위해 강득구 의원실은 156개 전국 4년제 사립대학 측에 채용 관련 자료를 요청하였고, 자료를 제출한 92개 대학의 출신학교 블라인드 직원 채용 현황을 이수진 의원실(비례대표)과 사교육걱정없는세상(이하 '사교육걱정')과 공동으로 분석하였습니다.

채용심사 기준을 자체적으로 기재한 리스트와 각 대학의 채용공고, 입사지원서, 채용심

사표 등 증빙자료를 통해 채용과정에서 출신학교로 인한 차별과 채용절차법 위반 항목이 존재하는지를 살펴보았습니다.

[그림2] 자료 제출 대학 개요

자료 제출 대학(92개)	자료 요청 불응 대학(64개)
KC대학교,가야대학교,가톨릭관동대학교,건국대학교(글로벌캠퍼스포함),건양대학교,경남대학교,경성대학교,경운대학교,경일대학교,계명대학교,광신대학교,광운대학교,광주가톨릭대학교,광주대학교,극동대학교,금강대학교,김천대학교,꽃동네대학교,대구대학교,대구예술대학교,대구한의대학교,대진가톨릭대학교,대진대학교,덕성여자대학교,동명대학교,동신대학교,동아대학교,명지대학교,목원대학교,목포가톨릭대학교,배재대학교,백석대학교,부산가톨릭대학교,부산외국어대학교,부산장신대학교,삼육대학교,상지대학교,서울신학대학교,서울여자대학교,서울장신대학교,서원대학교,선문대학교,성공회대학교,세명대학교,세한대학교,송원대학교,수원가톨릭대학교,순천향대학교,신라대학교,아세아연합신학대학교,영남신학대학교,영산대학교,영산선학대학교,예수대학교,예원예술대학교,우석대학교,울산대학교,위덕대학교,을지대학교,인제대학교,인천가톨릭대학교,장로회신학대학교,전주대학교,조선대학교,중부대학교,중앙승가대학교,창신대학교,청운대학교,청주대학교,초당대학교,총신대학교,추계예술대학교,칼빈대학교,평택대학교,포항공과대학교,한국기술교육대학교,한국산업기술대학교,한국외국어대학교,한국침례신학대학교,한국항공대학교,한남대학교,한동대학교,한려대학교,한세대학교,한신대학교,한양대학교(ERICA포함),한일장신대학교,협성대학교,호남신학대학교,호원대학교,홍익대학교	가천대학교,가톨릭대학교,감리교신학대학교,강남대학교,경기대학교,경동대학교,경주대학교,경희대학교,고려대학교(세종캠퍼스포함),고신대학교,광주여자대학교,국민대학교,나사렛대학교,남부대학교,남서울대학교,단국대학교,대구가톨릭대학교,대신대학교,대전대학교,동국대학교(경주캠퍼스포함),동덕여자대학교,동서대학교,동양대학교,동의대학교,루터대학교,상명대학교,서강대학교,서경대학교,서울기독대학교,서울한영대학교,성결대학교,성균관대학교,성신여자대학교,세종대학교,수원대학교,숙명여자대학교,순복음총회신학교,송실대학교,신경대학교,신한대학교,아주대학교,안양대학교,연세대학교(미래캠퍼스포함),영남대학교,용인대학교,우송대학교,원광대학교,유원대학교,이화여자대학교,인하대학교,정석대학,제주국제대학교,중앙대학교,중원대학교,차의과학대학교,한국국제대학교,한국성서대학교,한국체육대학교,한라대학교,한림대학교,한서대학교,한성대학교,호남대학교,호서대학교

[채용공고 상 학력제한 대학] 자료를 제출한 총 92곳의 사립대학 중 채용공고는 자료로 제출하지 않아 인해 확인이 불가능한 18곳 외에 응시자격 학력무관은 금강대학교, 동신대학교, 예원예술대학교, 평택대학교로 4곳의 대학이 있었습니다. 이 4개의 대학은 적어도 채용공고에서는 합리적인 이유없이 학력이나 학벌에 따라 지원을 제한하지 않았습니다. 다만, 4곳 모두 최종학교 졸업증명서 혹은 성적증명서를 제출하도록 하고 있어 출신학교가 평가에 활용될 여지를 주고있다는 점은 아쉬웠습니다. 그 외 자료제출 대학 70곳

(76%) 모두는 2년제-4년제 졸업자 이상으로 응시자격을 제한하는 채용공고 상 학력제한을 하고 있었습니다.

[그림3] 채용공고 상 학력제한 대학

분류	대학 개수(%)	대학명
학력무관	4(4.3%)	금강대학교 등신대학교 예원예술대학교 평택대학교
2년제 이상	3(3.3%)	대구대학교 광신대학교 한려대학교
4년제 이상 (직무에 따라 다른 것도 포함)	67(72.8%)	-
확인불가	18(19.6%)	-

반면, 전체 자료 제출대학 중 단 한 곳 한국기술교육대학교의 경우에만, 아래와 같이 직원채용 지침에 학력 등에 대한 불합리한 제한을 두지 않는다는 사항을 명확히 밝혔습니다.

[그림4] 한국기술교육대학교 직원채용 지침 제2장 채용절차

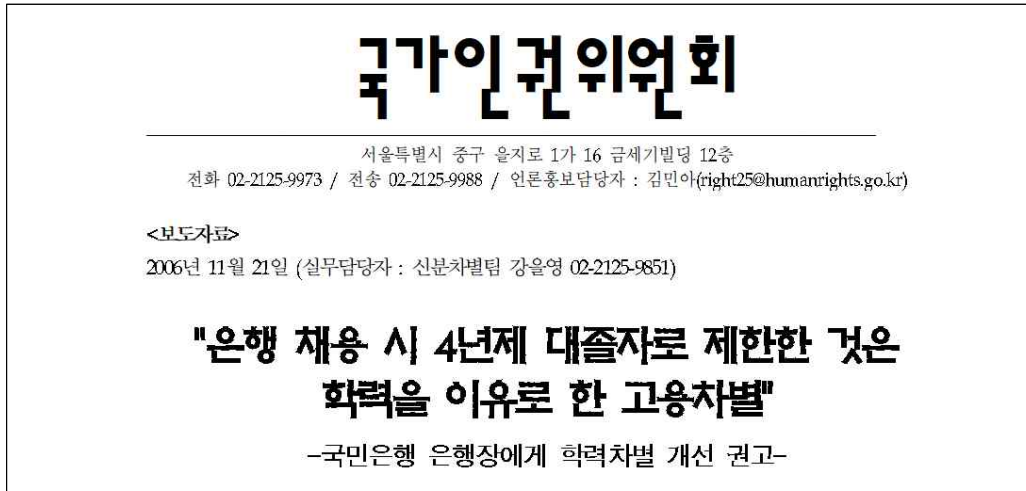
**제5조(채용원칙)** ① 직원의 채용은 공개모집을 통한 공개채용 원칙으로 하며, 성별·신체 조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두지 아니하여야 하며, 특히 면접전형의 경우 구조화된 면접(경험·상황·발표·토론면접 등)을 실시하여 공정한 평가가 되도록 노력하여야 한다.

직원 채용 시 합리적인 이유없이 응시자격을 특정 학력 이상으로 제한하는 것은 학력을 이유로한 명백한 고용차별입니다. 이러한 채용시장의 관행은 대학 미진학자 및 2년제 대학을 진학한 청년들을 학교교육이라는 단편적인 기준으로 판단하며 응시 기회조차 박탈하는 불합리한 처사입니다.

국가인권위원회는 일관되게 학력이나 출신학교가 업무능력과 관련이 깊다는 객관적인 기준이나 합리적인 이유를 찾을 수 없다고 판단하고 있습니다. 지난 2006년, 국가인권위

원회는 국민은행 채용과정에서 불거진 학력차별에 대해 ‘직원 채용 시 응시자격을 4년제 대졸자 등으로 제한한 것은 학력을 이유로 한 고용차별에 해당한다’며 개선을 권고한 바 있습니다.

[그림5] 국가인권위원회 학력 차별 개선 권고 보도자료



[입사지원서 내 학력 기재란 존재 여부] 입사지원서 내 학력 기재란이 존재하는 곳은 69개 대학이었습니다.

[그림6] 입사지원서 내 학력 기재란 존재 여부

분류	대학 개수(%)	대학명
기재란 삭제	1(1%)	한국기술과학대학교
기재란 유지	69(75%)	-
확인불가	22(23.9%)	-

입사지원서의 학력 기재란은 블라인드 채용 적용을 판단하는 바로미터입니다. 입사지원서 확인할 수 있는 총 70곳의 대학 중 단 한 곳(한국기술교육대학교)을 제외한 모든 대학의 지원자의 학력이나 학벌 정보를 살펴보겠다는 의지를 확인할 수 있습니다.

[채용과정에 출신학교 블라인드 적용 여부] 다음으로, 자료를 제출한 대학 중 채용심사표, 직원채용규정 등을 통해 채용과정에 출신학교 및 학력을 반영하고 있는지 살펴보았습니다. 채용과정에서 전면 블라인드 채용을 실시하고 있는 대학은 한국기술교육대학교 단 1곳으로, 자체 대학 규정인 ‘직원채용에 관한 지침’ 내에 NCS(국가직무능력표준)

및 블라인드 채용 규정을 준수하여 채용함을 명시하고 있었습니다.

또한 지원서 내 학력 기재란이 존재하나 출신학교 명을 블라인드 하고 있는 대학은 3곳으로 덕성여자대학교, 동명대학교, 인천가톨릭대학교가 있었습니다. 예원예술대학교, 건국대학교의 경우 서류 제출 시에는 출신학교 기재란이 있지만 면접과정에서 블라인드 면접을 진행하고 있다고 밝혔으나 구체 증거 자료가 없어 사실 관계를 파악할 수 없었습니다. 울산대학교는 자기소개서에만 출신학교가 드러나는 표현을 기재하지 않을 것을 지원서 내에 명시한 것을 확인할 수 있었습니다.

[그림7] 채용과정에 출신학교 블라인드 적용 여부

분류	대학 개수(%)	대학 명
전면 블라인드	1(1%)	한국기술교육대학교 (블라인드채용 관련 내규 존재)
학력 기재란 있으나 출신학교 이름은 블라인드	3(3.2%)	덕성여자대학교 동명대학교 인천가톨릭대학교
면접 등 전형 일부만 블라인드	3(3.2%)	예원예술대학교 건국대학교 (증거자료는 없으나 면접에서 블라인드 하고 있다고 밝힘) 울산대학교 (자기소개서 출신학교 기재금지)

[그림8] 블라인드 채용 중인 한국기술교육대학교 입사지원서(학력기재란 없음)

**교육사항 (+ 해당 직무와 관련 있는 사항 명시)**

교육구분	교육명	교육시간	조
--선택--	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
--선택--	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
--선택--	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
--선택--	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

**보유 자격증(+ 해당 직무와 관련 있는 사항 명시)**

취득 일자	<input type="text"/> 예) 1990-01-01	자격 증명	<input type="text"/>
		자격 기관 명	<input type="text"/>

[학력 배점/ 출신학교 등급제 존재 여부] 또한 학위, 학력에 따른 배점, 출신학교 등급제가 존재하는 학교들도 있었습니다. 채용심사표 상 ‘학력’, ‘출신학교’, ‘학위’ 등에 배점란이 존재하거나 학사, 석사, 박사 각 급별 차등배점이 존재했습니다. 목포가톨릭대의 경우 서류평가 배점에 일반직은 ‘학사(0점)’, 기능직은 ‘고졸(0점)’으로 처리하고 있으며 일반직은 ‘석사(2점)’-‘박사(5점)’, 기능직은 ‘대졸(2점)’-‘박사(5점)’으로 학력에 따른 차등점수제를 적용하고 있었습니다. 세부 배점을 공개하지 않았지만 평택대학교(학력 30점), 서원대학교(학력사항25점), 한국항공대학교(학력, 성적, 전공 30점) 등도 학력 점수가 있다고 밝혔습니다. 이와 같이 학력 배점/ 출신학교 등급제가 존재하는 대학은 자료 제출 대학 92곳 중 28곳(30.4%)이 해당되었습니다.

[그림9] 채용과정에 학력 배점/ 출신학교 등급제 존재 여부

분류	대학 개수(%)	대학 명
학위에 따른 배점 및 출신대학 등급제 존재	28(30.4%)	KC대학교, 극동대학교, 대구대학교, 목포가톨릭대학교, 배재대학교, 백석대학교, 부산가톨릭대학교, 부산외국어대학교, 삼육대학교, 서울장신대학교, 서원대학교, 신라대학교, 영산선학대학교, 예수대학교, 위덕대학교, 인천가톨릭대학교(면접에서 학력 배점 있음), 조선대학교, 중앙승가대학교, 청운대학교, 총신대 학교, 칼빈대학교, 평택대학교, 포항공과대학교, 한국산업기술대학교, 한국항공대학교, 한동대학교, 한신대학교, 흥익대학교

이중 배제대의 경우 학력사항이 심사기준에 있었으나 다른 증빙자료가 없어 구체적인 사항을 알 수 없었고, 삼육대의 경우 보훈대상자 심사 시 학교별로 학점 점수를 차등 적용하고 있는 것이 밝혀졌습니다.



[그림10] 배제대학교 정규직원 서류전형 심사기준표

■ 정규직원 채용 관련

2017~2020 서류전형 심사기준

접수번호	성명	성별	생년월일	연령	학력사항	경력사항	외국어능력	자격증	서류평가

\* 서류평가 시 S-D 등급으로 구분하여 기재하며, 위원별 등급별 해당점수를 대상자에게 부여하여 총 합산 점수 순으로 정렬

[그림11] 삼육대학교 보훈대상자 서류전형 심사기준표

**직원 채용 심사 기준(안)**

1. 서류 전형

대학성적	점수	기준	비고
배점 : 10	10	석사 / SKY, 삼육 3.5이상	
	9	SKY, 삼육 3.0 이상	
	8	타대학4.0이상 / SKY, 삼육 3.0 미만	
	7	타대학3.5이상	
	6	타대학3.0이상	
	5	기본점수	

어떤 학교를 졸업했느냐에 따라 점수가 달라지고, 성적이라는 노력조차 어떤 학교를 다녔는지에 따라 차별적으로 점수가 매겨지고 있었던 것입니다. 생각보다 그 수가 많지 않다고 생각할 수도 있습니다. 그러나 이번 조사의 채용 관련 자료들은 대학이 공식적으로 제출한 서류에 한정되었다는 사실을 간과해서는 안 됩니다. 건국대와 같은 제보 사례나 고려대, 연세대 등의 감사결과를 볼 때 내부적으로 출신학교 등급제를 적용하고 있는 대학은 더욱 많을 것이라는 합리적 의심이 가능합니다.

■ 이번 조사결과, 사립대학들이 채용절차법을 위반하고 있었던 사실 또한 다수 발견됨. 채용절차법 위반으로 의심·적발된 건은 △용모 평가 반영 기관 총 19곳 (20.6%) △가족사항 수집 관련 위반 총 22곳(23.9%) △출신지역 관련 위반 총 1곳 (1%)으로 적지 않은 수의 사례가 발견됨.

또한 사립대학들이 출신학교에 의한 차별뿐만 아니라 채용절차법상 금하고 있는 가족사

항, 용모, 출신지와 같은 채용과 무관한 개인정보를 수집하고 있는지 등을 함께 분석하였습니다. 채용절차법을 위반하고 구직자들에게 직무와 무관한 불필요한 개인정보를 요구하는 것, 그리고 이를 심사에 반영하는 불합리한 채용평가 과정을 밝히고자 합니다.

### [그림12] 채용절차의 공정화에 관한 법률

**제4조의3(출신지역 등 개인정보 요구 금지)** 구인자는 구직자에 대하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 다음 각 호의 정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집하여서는 아니 된다.

1. 구직자 본인의 용모·키·체중 등의 신체적 조건
2. 구직자 본인의 출신지역·혼인여부·재산
3. 구직자 본인의 직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산

현행 채용절차의 공정화에 관한 법률(이하 채용절차법) 상에서는 구직자에 대하여 직무의 수행에 필요하지 아니한 신체적 조건(용모), 출신지역, 혼인여부, 가족사항 등의 정보를 기초심사자료(입사지원서 등)에 기재하도록 요구하거나 입증자료(증빙서류 등)로 수집하는 것을 금하고 있습니다. 이러한 법적 제재에도 불구하고 입사지원서와 면접, 증빙서류 등에서 용모, 가족사항, 출신지까지를 묻는 대학이 다수 확인되었습니다. 용모는 면접과정에서의 평가요소여서 기초심사자료 기재 또는 증빙자료를 금지하는 법문과는 차이가 있으나 용모가 직무관련성이 떨어진다는 이유로 인해 법률 조항이 구성된 만큼 법률의 취지를 고려하여 용모에 대하여 평가하고 있는 대학들을 모니터링하였습니다

**[용모 평가]** 구직자의 용모를 면접 과정에서 평가 기준으로 삼은 대학은 자료제출 대학 92곳 중 총 19곳(20.6%)이었습니다. 목포가톨릭대학교의 경우 ‘업무수행능력’이란 평가항목 세부기준에 ‘인상/태도’가 배점으로 존재하였으며 한국항공대학교는 면접 평가 기준 ‘인성 20점’ 하에 ‘바른 용모와 자세, 태도’가 배점으로 존재하였습니다. 또한 삼육대학교의 경우 계약직에 한하여 ‘용모 및 예의’ 배점이 존재하는 것을 확인할 수 있었습니다. 이처럼 불합리한 세부 기준들은 직무능력과 무관한 평가 기준으로 공정한 채용을 저해하고 있습니다.

### [그림13] 용모 평가 반영 기관 총 19곳

분류	대학 개수(%)	대학명
면접 평가 기준	19(20.6%)	KC대학교 (용모) 대구예술대 학교 (외모·태도)

		<p><b>동명대학교</b> (용모 및 태도)</p> <p><b>동신대학교</b> (전체적 인상)</p> <p><b>목포가톨릭대학교</b> (인상/태도)</p> <p><b>배제대학교</b> (용모,태도,품성)</p> <p><b>부산가톨릭대학교</b> (용모 및 태도)</p> <p><b>부산외국어대학교</b> (용모, 품위, 행동양식)</p> <p><b>삼육대학교</b> (계약직만 용모 및 예의)</p> <p><b>서울장신대학교</b> (느낌에 대한 평가 : 첫인상, 가족환경 등)</p> <p><b>세한대학교</b> (복장, 용모, 태도와 몸가짐)</p> <p><b>예원예술대학교</b> (용모)</p> <p><b>우석대학교</b> (용모)</p> <p><b>인천가톨릭대학교</b> (품위(외모단정))</p> <p><b>조선대학교</b> (용모/태도/자세)</p> <p><b>초당대학교</b> (태도 및 용모)</p> <p><b>한국외국어대학교</b> (계약직 최종면접 '용모' 평가)</p> <p><b>한국항공대학교</b> (‘바른 용모와 자세, 태도’)</p> <p><b>한세대학교</b> (직원인사규정에 자격에 용모가 온건한 자)</p>
--	--	---

[가족관계 정보 수집] 채용절차법에서는 직무 수행과 무관한 혼인여부 및 가족의 학력·직업·재산에 관한 정보 수집을 금하고 있으나 조사결과 가족사항 정보 수집 관련 위반 대학은 총 22곳(23.9%)이었습니다. 가족관계증명서 혹은 등본 제출을 요구한 대학은 12곳, 입사지원서 내 가족관계를 기재하게 한 곳은 8곳, 지원서 내 가족관계와 함께 가족의 학력 혹은 직업까지 기재하게 한 곳은 2곳이었습니다.

부산외국어대학교의 경우 입사지원서에 ‘호주’와 ‘호주와의 관계’를 기재하게 하였으며  
 홍익대학교의 경우 가족의 동거 및 부양여부를 기재하게 하기도 하였습니다. 또한 광신  
 대학교는 구직자 가족의 최종출신학교 명과 직장명, 직장에서의 직위까지 기재하게 하  
 는 등 매우 구체적이나 직무와 무관한 사적 정보를 요구하였습니다.

[그림14] 가족관계 정보 수집 총 22곳

분류	대학 개수(%)	대학 명
가족관계증명서·등본 제출 및 입사지원서 내 기재란 존재	22(23.9%)	KC대학교 가야대학교 부산장신대학교 상지대학교 서울신학대학교 선문대학교 세한대학교 위덕대학교 초당대학교 평택대학교 한일장신대학교 호남신학대학교 가톨릭관동대학교 계명대학교 부산외국어대학교 서울장신대학교(선택사항) 예수대학교 인제대학교 전주대학교 홍익대학교 광신대학교 꽃동네대학교

[출신지 정보 수집] 지원서 내 출신지역을 기재하게 한 대학은 광신대학교 1곳으로 본  
 적과 차량소유 여부 기재란이 존재했습니다.

[그림15] 출신지역 관련 위반 총 1곳

분류	대학 개수(%)	대학 명
지원서 내 출신지역 기재	1(1%)	광신대학교 (본적+차량소유)

■ 출신학교에 의한 차별뿐만 아니라 용모, 가족사항, 출신지를 묻는 사립대의 채용 관행은 문재인정부의 블라인드 채용 안착화 및 직무능력중심채용 확산을 기조로 하는 정책에 역행하는 것이며 불합리한 채용 차별을 금하고 있는 법률의 취지에 반하는 처사임.

입사지원서 상 직무와 무관한 혼인여부, 가족의 정보를 기재하게 하거나 입증자료로 제출하게 하는 것, 출신지역을 기재하게 하는 것은 현행 채용절차법을 위반하는 것이며 현행법 상 500만원 이하의 과태료 부과 대상입니다. 출신학교에 의한 차별 뿐만 아니라 용모, 가족사항, 출신지를 묻는 사립대의 채용 시스템은 블라인드 채용 안착화와 직무중심 채용 확산을 기조로 하는 채용 정책을 역행하는 것입니다. 또한 출신학교에 대한 차별을 금하고 있는 고용정책기본법과 국가인권위원회법의 취지에 반하는 것이며, 직무와 무관한 개인 정보에 의한 수집을 금하고 있는 채용절차법을 위반한 것입니다.

대학은 공공성을 띤 교육기관으로 사립대학이라 하더라도 직원 채용에 있어 국가공무원법을 준용하는 곳들이 대부분입니다. 하지만 오직 블라인드 채용만은 준용하고 있지 않습니다. 사립대가 교육의 질을 제고하고 경쟁력을 강화하기 위한 성찰없이, 학력주의와 서열화된 대학 체제에 순응하고, 채용에서 학벌 차별을 재생산하며, 대학 서열을 공고히 하는 데에 일조한다면 대학의 존립 위기를 자초하게 되는 것입니다.

■ 2020년 교육부 종합감사 이후 고려대학교 의료원은 채용 심사에 활용되던 출신학교차등점수제를 폐지하고 출신학교 블라인드 채용을 도입하였음. 그 결과 합격자 출신 대학의 수가 137개교(2017년)에서 190개교(2020년)로 증가하였으며, 상위권 등급 대학의 합격률은 떨어지고 하위권 대학의 합격률은 상승하였음.

고려대 의료원은 2020년 교육부 종합감사에서 출신학교 차등점수제로 경고처분을 받은 바 있습니다. 지난 3월 진행된 ‘교육의 봄 포럼: 의료계 채용 현황을 살핀다’에 참석한 고려대 의료원 강신관 인사팀장은 교육부 감사 이후 면접평가의 공정성 확보와 직무수행 역량 평가에 집중하고자 출신학교 등급제를 폐지하고 출신학교 블라인드 채용을 도입하였다고 밝혔습니다. 전환 이후 합격자의 출신대학 수가 2017년도 137개교에서 2020년도 190개교로 증가하고, 상위권 등급 대학의 합격률은 떨어지고 하위권 대학의 합격률은

상승했습니다.

[그림16] 고려대학교 의료원, 출신학교 차등점수 폐지 전후 비교

학교등급		2020년 상반기 신규간호사 채용		2020년 하반기 추가모집	
		합격율	합격자 평균석차(백분위)	합격율	합격자 평균석차(백분위)
4년제	4S	100%	33.1	90%	55.2
	4A	96%	29.9	48%	55.7
	4B	81%	23.3	65%	43.7
	4C	75%	15.0	71%	44.9
	4D	68%	6.0	71%	37.9
	4E	45%	0.5	77%	34.3
	소계	64%	12.4	73%	38.3

\*출처: 교육의 봄 채용 포럼 5차 자료집

■ 사교육걱정이 지난 2월, 전국 국공립대 16곳을 대상으로 표본조사 진행한 결과, 16곳 모두 입사지원서 내 학력 기재란을 삭제한 블라인드 채용을 진행하고 있었음.

사립대학의 채용 현황 분석에 앞서 지난 2월, 사교육걱정은 전국 국공립대 법인 16곳을 대상으로 출신학교 블라인드 채용 현황에 대한 표본조사를 진행한 바 있습니다. 각 도별 국공립대 법인 3곳 이상을 조사대상으로 삼았으며 각 대학과 대학 부설 의료원의 홈페이지 공시자료를 통해 채용공고와 입사지원서를 확인하였습니다. 조사 결과, 조사대상 16곳의 국공립 대학 법인 모두가 입사지원서 내 학력 기재란까지 삭제한 블라인드 채용 방식으로 직원을 채용하고 있었습니다.

이는 대학직원 채용시 합리적인 이유가 있다면 학력에 대한 제한이나 정보 요구가 가능하나 일반적인 대학의 업무상 학력이 제한될 특별한 이유가 없음을 보여주는 사례이기도 합니다.

국공립대학 법인의 경우 모두가 블라인드 채용을 진행하고 있는 것은 2017년도부터 도입된 공공기관 전면 블라인드 채용 도입에 의한 것으로, 법과 정책이 공적 영역에 적극적 영향을 미친 좋은 사례로 볼 수 있습니다.

■ 이러한 사례를 바탕으로 국공립 대학뿐만 아니라 사립대학을 포함한 전체 대학의 블라인드 채용을 전면 시행해야 함. 또한 사립대학들의 불성실한 서류제출로 인한 부실한 모니터링과 감사가 이루어지지 않도록 교육부의 감사권 강화가 요청됨. 더불어 출신학교 차별금지법을 제정하여 근본적으로 차별 채용을 방지해야 함.

현행 여러 법령을 통해 출신학교 차별을 금지하고 있으나 실질적 규제에는 한계가 있기에 사립대학은 여전히 출신대학으로 구직자들을 평가하고 있었습니다. 고려대 의료원의 출신학교차등점수제 폐지, 국공립대학 법인의 출신학교 블라인드 채용 등의 사례를 바탕으로 공공기관 뿐만 아니라 사립대를 포함한 대학 전체 또한 전면적으로 블라인드 채용을 도입할 필요가 있습니다. 또한 여전히 채용절차법이 제대로 적용되지 않는 곳들에 대한 개선이 시급합니다.

또한 92곳의 자료 제출 대학 중 18-22곳의 대학은 부실한 채용 자료 제출로 차별 여부조차 확인할 수 없었으며 입사지원서, 채용공고, 채용심사표 등 요청한 자료 중 그 어떠한 자료의 회신조차 하지 않은 대학은 무려 64곳에 달합니다. 대다수의 대학에서의 직원 채용은 상시적으로 이루어지기 때문에 공정하고 적법하게 이루어졌다면 자료 제출 요청을 거부할 이유가 없었을 것입니다. 사립대학의 교육부 감사 때마다 불거지는 부실한 대학 감사는 사립대학의 자율성이란 명목하에 자행되는 사립대학의 태만한 행정 협조로 인한 것입니다. 사립대학들의 불성실한 협조로 인해 교육부의 감사와 국회의 감시, 시민사회 모니터링에는 한계가 존재할 수 밖에 없습니다. 교육의 공공성을 회복과 충실한 감사를 위해서는 교육부의 감사권이 강화되어야 할 것입니다.

또한 이제는 더 이상 차별 관행이 반복되지 않도록 출신학교 차별금지법을 제정해야 합니다. 법 제정을 통해 출신학교 블라인드 채용을 전국 모든 대학과 기업에 적용하고, 채용 이후의 업무 배치나 승진, 임금을 포함한 고용 전반에서 불합리한 출신학교 차별을 금지하며, 직무능력중심의 채용을 통해 구시대적인 고용 관행에서 벗어나 대학과 기업의 경쟁력을 강화해야 합니다. 출신학교 차별금지법은 과잉 경쟁 교육과 잘못된 채용 관행을 바로 잡는 첫 단추가 될 것입니다. 정부와 국회는 공정한 채용 문화 정착을 위한 출신학교 차별금지법 제정에 하루 빨리 나설 것을 강력히 촉구합니다.

2021. 6. 1.

국회의원 강득구

국회의원 이수진(비례대표)

사교육걱정없는세상

※ 문의 : 정책대안연구소 연구원 박주현(02-797-4044/내선번호 503)  
사업팀장 김은중(02-797-4044/내선번호 419)