



■ 출신학교 차별금지법안 관련 쟁점 해설 보도자료 (2017. 4. 13.)

사교육걱정없는세상(이하 사교육걱정)은 2016년부터 출신학교 차별금지법 제정을 위한 100만 국민운동을 진행하고 있습니다. 이러한 노력에 힘입어 학력과 출신학교 차별금지 관련 4개의 의안이 더불어민주당, 자유한국당, 바른정당, 국민의당, 정의당 등 5개 정당의 총 77명의 의원에 의해 발의되었습니다. 각 정당의 대선주자들 또한 학력과 학벌 차별 금지와 관련된 공약들을 내놓고 있는데, 문재인 후보는 ‘기업 블라인드 채용 확대’, 홍준표 후보는 학력차별금지법 제정, 심상정 후보는 학력·학벌 간 차별금지법 제정이 그것입니다. 이는 이 법의 제정이 시급하다는 국민의 요구에 대해 초당적으로 공감하고 있다는 것을 시사합니다. 이에 본 보도자료에서는 지난 2월 28일 20대 국회 교육문화위원회 공청회에서 다루어진 사교육걱정과 민주당 오영훈 의원의 「학력·출신학교 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안」(이하 「출신학교 차별금지법안」) 쟁점을 Q&A 형식으로 설명해 드리고자 합니다.

출신학교 차별금지법, 아홉 가지 쟁점을 설명해 드립니다.

- [Q1] 이 법을 시행하면 학생부 종합전형에서 일반고가 오히려 불리하다?
- [Q2] 출신학교를 가려도 특목고 우대 현상을 막을 수 없다?
- [Q3] 기업의 인사 자율성 등 사적 자치영역을 지나치게 제한하는 규제다?
- [Q4] 상대적 능력지표인 학력을 활용하지 못하면 채용시장에 큰 혼란이 온다?
- [Q5] NCS 등의 국가 정책 등을 통해서도 충분히 규제할 수 있다?
- [Q6] 해외에는 학력으로 차별금지를 입법화한 예가 없다?
- [Q7] 이미 기존 법안이 있어 새로운 법은 불필요하다?
- [Q8] 현재 다른 개정안, 개선안이 발의되어 있으니 그것을 통과시키면 된다?
- [Q9] 법 제정의 효과가 미약할 것이다?

[Q1] 이 법을 시행하면 학교라는 배경을 고려하여 뽑는 학생부 종합전형에서 일반고가 오히려 불리하게 된다?

☞ **답변:** 교육부와 대교협은 현재 학생부 종합전형(이하 학종)이 일반고를 우대하고 있는데 출신학교 차별금지법이 제정되어 출신학교를 가리면, 일반고가 ‘오히려 역차별을 받는다.’라고 주장을 합니다. 그러나 사실은 그렇지 않습니다. 상위권 대학의 경우, 국민들은 특목고 자사고

학생들의 학교 성적표를 일반고의 그것보다 우대한다는 불신을 갖고 있습니다. 출신 학교 이름을 없애는 이 법률을 마련하면 그런 불신은 어느 정도 해소됩니다.

더욱이 학종을 약화시키지도 않습니다. 이 법안은 출신학교 이름을 가릴 뿐이지 학교의 프로파일까지 가리자는 것이 아닙니다. 즉, 학교 이름이 갖는 선입견을 버리고 교육 과정 이수 등 학생 활동의 본질적인 측면을 보자는 것입니다. 그러면 학교는 학생부 기록을 풍부하게 하려고 교육과정 운영에 더욱 충실할 수밖에 없습니다. 이러한 과정 중심 평가는 학생 선발의 실효성을 높여주고 고교 정상화에 기여하게 될 것입니다.

기술적으로 대학입시에서 출신학교를 가리는 방법은 현재 대교협의 표준공동원서접수시스템 상 개인정보 암호화와 같은 유사 프로그램 도입을 통해 가능합니다. 2016학년도 대입 정시모집부터 시범 운영된 ‘표준 공동원서 접수시스템’은 수험생의 ‘주민등록번호, 핸드폰 번호, 자기소개서, 교사추천서’ 등 입학원서에 기입되는 개인정보를 암호화해 보호하고 있습니다. 개인정보 보호 항목에 출신학교를 추가하면 쉽게 비공개 전환이 가능합니다. 또한, 학교생활기록부에 기재된 출신학교 및 출신학교를 알 수 있는 어휘들도 나이스 프로그램을 통해 대학에 공개되는 단계에서 암호화를 거쳐야 합니다. 수능 성적포도 교육과정평가원이 대학에 정보를 제공하는 단계에서 출신학교를 암호화하는 과정이 필요합니다.

[그림 1] 대교협의 '대입 표준 공동원서 접수시스템' 홍보 자료

출처: 한국대학교육협의회 홈페이지

그리고 농어촌 전형의 경우 출신고교의 확인이 필요할 때에는, 고입전형과 마찬가지로 농어촌 전형에 해당하는지에 대한 여부만 체크하고 합격 후에 출신고교를 증빙할 수 있는 서류를 제출하면 됩니다. 그리고 허위기재로 드러날 경우 합격을 취소하는 방법을 취해야 할 것입니다.

[Q2] 대학입시에서 출신학교를 가려도 교육과정을 통해 과학고나 외고 등의 학교 유형을 알 수 있어, 특목고 우대 현상을 막을 수 없다?

☞ **답변:** 학교생활기록부를 보면 출신학교를 가려도 일반고인지 특목고인지 구분할 수는 있습니다. 교육과정을 보면 과고는 수학과 과학의 전문교과 과목이나 이수 과목이 일반고에 비해 뚜렷하게 많을 것이고, 외고의 경우는 영어나 제2외국어 이수 과목이 뚜렷하게 많을 것이기 때문입니다. 그러나 그렇다고 해서 출신학교를 가리는 것이 의미 없는 건 아닙니다. 출신학교를 가리면 적어도 어떤 외고인지, 어떤 과고인지 모르기 때문에 외고나 과고를 무조건 우대할 수는 없기 때문입니다. 현재 과고는 20개가 있고, 외고는 무려 31개가 있습니다. 이 과고와 외고가 모두 일반고보다 좋은 것은 아닙니다. 즉, 그 안에서 서열이 분명합니다. 그렇다면 대학이 어떤 외고인지, 과고인지를 모르는데 무조건 51개나 되는 외고, 과고 모두를 우대할 것이라는 추측은 과도합니다.

이와 관련 외고 간, 과고 간 학교 차이가 얼마나 나는지 살펴보겠습니다. 2017학년도 서울대 수시 모집 최초합격자 수입니다. 최종이 아니므로 현재 통계와 다를 수 있습니다. 그러나 같은 시점에서 학교 간 차이를 보는 것은 가능합니다. 세종과고가 26명, 한성과고가 23명이 합격한 반면, 과고의 절반이 10개교는 5명 이하로 일반고와도 차이가 거의 안 납니다. 외고의 경우, 격차가 더욱 심각합니다. 대원외고가 무려 41명, 대일, 한영이 각각 27명, 25명인 반면, 58%에 해당하는 18개교가 5명 이하를 보였습니다. 따라서 출신학교가 가려지면, 외고와 과고에 있어서도 무조건 우대를 하기보다는 교육과정이 우수한 학교를 높이 평가할 것입니다. 이것이 학생부 종합전형의 취지입니다.

[표 1] 2017 서울대 수시 최초합격자 기준

과학고(20개교)		외국어고(31개교)	
학교	합격자 수	학교	합격자 수
세종과학고	26	대원외고	41
한성과학고	23	대일외고	27
경남과학고	15	한영외고	25
부산과학고	13	명덕외고	14
울산과학고	10	대전외고	13
경기북과고	8	경기외고	12
대구일과고	7	과천외고	10
대전동신과고	7	안양외고	10
창원과고	6	수원외고	9
10개교	5명 이하	고양외고	8
		미추홀외고	6
		성남외고	6
		18개교	5명 이하

출처: 베리타스알파, 2017 서울대 수시 톱100..., 2016.12.19.

[Q3] 기업의 인사 자율성 등 사적 자치영역을 지나치게 제한하는 규제다?

☞ **답변:** 헌법학자 임지봉 서강대 교수는 국회 교문위 공청회에서 사적 자치는 국민의 평등권을 침해하지 않는 한도 내에서 보장되는 것으로, 사적 자치가 헌법적 평등권의 가치보다 우선할 수 없다고 못 박았습니다. 특히 현대에는 국가에 버금가는 대기업 등의 권력이나 사인에 대해서도 국민의 기본권 침해가 강하면 평등권 침해로 보고 법이 개입될 수 있다고 하였습니다. 다음은 임지봉 교수의 국회 교문위 공청회의 토론문 일부입니다.

‘학력’과 ‘출신학교’를 이유로 학교 ‘입학’이나 직장 ‘고용’ 및 ‘국가자격 부여’에서의 ‘합리적 이유 없는’ 차별을 금지함으로써 헌법 제11조 등이 보장하고 있는 평등권을 실현하고 구체화하기 위한 법안이라는 중요한 헌법적 의미를 가진다. 즉 법안의 ‘제안이유’에서도 분명히 밝히고 있듯이 본 법안(출신학교 차별금지법)은 “고용 및 교육 등의 영역에서 학력 및 출신학교에 따른 불합리한 차별을 금지하고 차별받은 사람의 권리를 효과적으로 구체화함으로써 능력 중심의 사회를 구현”하려는 정당한 입법 목적을 가지고 있어, 헌법 제11조 등에 규정된 평등권 이념을 구체화하고 있는 법안이다.

출신학교 차별금지법은 헌법의 평등권 조항을 구체화하기 법안이라는 점에서 기업의 사적 자치보다 우선한다는 것으로 볼 수 있습니다.

또한 기업을 규제할 수 있는 근거는 헌법 제37조 제2항에 ‘국민의 모든 자유와 권리는 국가안전보장, 질서유지 또는 공공복리를 위하여 필요한 때에만 법률로써 제한할 수 있으며, 제한하는 경우에도 자유와 권리의 본질적 내용을 침해할 수 없다.’라고 밝히고 있습니다. 기업이 권력을 갖고 학력·학벌주의를 조장하면서 파생된 심각한 피해를 우리는 이미 겪고 있습니다. 사회에 만연한 학력·학벌주의로 인한 폐해, 학력 인플레이션 현상과 과도한 경쟁, 심각한 사교육 문제를 고려할 때, 고용 전반에 걸쳐 학력·출신학교 차별을 금하는 것은 과도하다 볼 수 없고, 공공복리를 위하여 반드시 필요한 경우라 할 수 있습니다. 그리고 출신학교 블라인드 처리는 기업의 자유와 권리의 본질적 내용을 침해하지도 않는데, 그것은 기업이 지원자의 직무 관련 능력을 더 자세히 평가하게 됨으로써 기업에 더욱 적합한 인재를 선발할 수 있기 때문입니다.

[Q4] 학력이 상대적 능력지표로 용인되고 있다. 객관적인 지표가 없는 상황이므로 채용 시장이 큰 혼란을 겪을 수 있다?

☞ **답변:** 출신학교 차별금지법에서는 직무의 특성상 학력 조건이 있어야 하는 경우에는 학력을 요구할 수 있도록 하고 있습니다. 법에서 금하는 것은, 직무상 학력의 차이가 필요 없음에도 불구하고 학력을 이유로 차별하는 경우입니다.

제9조(모집·채용에서의 학력등 차별금지) ① 사업주는 근로자를 모집·채용할 때 직무와 관련 없이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 업무의 정상적인 수행에 필요하다고 인정되는 합리적인 기준 이상의 학력등을 요구하거나 학력별로 직급을 달리하여 모집하는 등 학력등을 이유로 모집·채용의 기회를 제한하거나 거부하는 행위

또한 기업이 객관적인 지표가 없다고 주장하는 것도 문제입니다. 뽑고자 하는 업무의 특성에 필요한 능력을 면접이나 서류, 필기 전형을 통하여 충분히 확인할 수 있습니다. 현재 한국동서발전 등의 일부 공기업의 경우 채용 시 학력 제한 없이 지원자를 모집하고, 입사지원서에도 학력을 포함한 출신학교 기재란을 두지 않으며, 학력 증빙서류 또한 요구하지 않고 사원을 선발하고 있습니다. 이런 사례는 기업의 의지에 따라 학력과 학벌에 의존하지 않고 직무능력에 부합하는 사원을 선발할 수 있음을 보여줍니다.

[Q5] NCS 등의 국가 정책을 통해서도 충분히 규제할 수 있다?

☞ **답변:** NCS 정책이 학력·학벌주의를 타파하고, 능력 중심의 사회로의 이동을 촉진하는 바람직한 측면이 있습니다. 그러나 NCS 정책의 한계 또한 명확히 보입니다. 특히 NCS 정책이 민간 기업에 미치는 영향은 미미한 상태입니다. 고용부와 대한상공회의소가 발표한 ‘기업 채용관행 실태조사’(2016.8.25.)를 보면, 41.5%의 기업이 NCS 정책을 모르고 있으며 활용 예정이 없는 기업도 74%나 된다고 밝히고 있습니다. 반면 현재 NCS를 활용한다고 응답한 기업의 비율이 8.1%에 그치고 있는 상황입니다. 이런데도 NCS 정책이 되기만을 기다리는 것은 문제의 심각성에 비해 너무 안일한 태도입니다.

또한 정부가 추진하는 능력중심 채용에 대해 민간 기업들은 약간의 제스처를 취하고 있으나 입사지원서에는 여전히 학력과 출신학교를 중요한 항목으로 두어 큰 변화를 보이지 않고 있습니다. 즉 정책적인 변화를 기대하기에는 그 변화의 폭이 미비합니다. 불합리하였으나 오랫동안 고착화된 학력·학벌주의를 법적 장치를 통해 견인하면서 기업의 채용 관행과 국민들의 인식을 바꾸어야 합니다.

[Q6] 해외에는 학력으로 차별금지를 입법화한 예가 없다?

☞ **답변:** 각 국가의 법과 제도는 그 사회상을 반영하고 있습니다. 외국이 학력으로 인한 차별을 금지하는 법을 만들지 않는 이유는, 기업이 취업 희망자를 학력으로 차별하지 않거나 그 정도가 우리나라처럼 심각하지 않기 때문입니다. 반면 미국은 인종 문제가 심각하여, 사진 등을 부착하는 것을 엄격하게 금하기도 하고, 중동에서는 여성 차별과 같이 민감한 문제가 법적으로 다뤄집니다. 우리 사회는 학력과 출신학교로 차별을 금지할 만큼 심각한 상황이고, 이를

대다수 국민이 인정하고 있습니다. 이는 아래의 여론조사 결과에 잘 드러나 있습니다.

한국교육개발원은 2016년 ‘교육여론조사’를 발표하였습니다. 그중 세 문항을 통해 학력·학벌주의의 심각성을 살펴보겠습니다. 첫째는, ‘대학졸업장 유무에 따른 차별이 있는가?’라는 질문이었습니다. 심각할 정도로 존재한다는 응답이 62.4%에 달했고, 일부 존재하나 심각하지 않다는 비율(27.1%)까지 합하면 무려 89.5%나 최종 학력에 따른 여러 유형의 차별이 존재한다고 인식하고 있었습니다.

[표 2] 대학졸업장 유무에 따른 차별의 심각성(2011-2016)

(단위 : 명(%))

대학졸업장 유무 차별성	2016					2015	2014	2013	2012	2011
	전체	중졸 이하	고졸	전문대/ 대졸	대학원졸					
심각할 정도로 존재한다	1247 (62.4)	18 (39.1)	319 (64.7)	787 (62.5)	123 (61.2)	1321 (66.1)	1,178 (58.9)	1,285 (64.3)	930 (51.7)	890 (59.3)
일부 존재하나 심각하지 않다	542 (27.1)	15 (32.6)	110 (22.3)	356 (28.3)	61 (30.3)	541 (27.1)	664 (33.2)	615 (30.8)	816 (45.3)	554 (36.9)
거의 존재하지 않는다	91 (4.6)	5 (10.9)	19 (3.9)	58 (4.6)	9 (4.5)	85 (4.3)	110 (5.5)	60 (3.0)	44 (2.4)	51 (3.4)
잘 모르겠다	120 (6.0)	8 (17.4)	45 (9.1)	59 (4.7)	8 (4.0)	53 (2.7)	48 (2.4)	40 (2.0)	10 (0.6)	5 (0.3)
계(%)	2,000 (100.0)	46 (100.0)	493 (100.0)	1260 (100.0)	201 (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, 2016.

둘째는, ‘출신대학에 따른 차별이 있는가?’라는 것이었습니다. 심각할 정도로 존재한다는 응답이 2016년 기준으로 65.3%에 달했고, 일부 존재하나 심각하지 않다는 비율(26.4%)까지 합하면 무려 91.7%였습니다. 대학졸업장 유무에 따른 차별의 심각성과 함께 출신대학에 따른 차별 존재 정도에 대해서도 6-11차(2011-2016년) 조사에서 심각할 정도로 존재한다는 의견이 지속적으로 높은 비율을 나타내고 있습니다.

[표 3] 출신대학에 따른 차별의 심각성(2011-2016)

(단위 : 명(%))

출신대학에 따른 차별	2016					2015	2014	2013	2012	2011
	전체	중졸 이하	고졸	전문대/ 대졸	대학원졸					
심각할 정도로 존재한다	1306 (65.3)	17 (37.0)	313 (63.5)	843 (66.9)	133 (66.2)	1,377 (68.9)	1,279 (64.0)	1,349 (67.5)	989 (54.9)	874 (58.3)
일부 존재하나 심각하지 않다	528 (26.4)	17 (37.0)	124 (25.2)	330 (26.2)	57 (28.4)	520 (26.0)	590 (29.5)	557 (27.9)	756 (42.0)	593 (39.5)
거의 존재하지 않는다	73 (3.7)	4 (8.7)	24 (4.9)	39 (3.1)	6 (3.0)	57 (2.9)	90 (4.5)	56 (2.8)	48 (2.7)	28 (1.9)
잘 모르겠다	93 (4.7)	8 (17.4)	32 (6.5)	48 (3.8)	5 (2.5)	46 (2.3)	41 (2.1)	38 (1.9)	7 (0.4)	5 (0.3)
계(%)	2,000 (100.0)	46 (100.0)	493 (100.0)	1260 (100.0)	201 (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, 2016.

셋째는, ‘학벌주의가 앞으로 어떻게 변화할 것인가?’라는 것이었습니다. 이에 대해 2011년~2016년 조사에서 모두 큰 변화 없을 것이라는 의견이 지속해서 높은 비율을 나타내고 있습니다. 2015년을 기준으로 학벌주의가 큰 변화 없음(53.8%)과 심화될 것임(29.0%)을 합하면 82.8%가 학벌주의에 대해 부정적으로 전망하였습니다. 학벌주의가 앞으로 어떻게 변화할 것인지에 대해서도 6-11차(2011-2016년) 조사에서 모두 큰 변화 없을 것이라는 의견이 지속적으로 높은 비율을 나타냈습니다.

[표 4] 학벌주의 대한 전망(2011-2016)

(단위 : 명(%))

학벌주의 전망	2016					2015	2014	2013	2012	2011
	전체	중졸 이하	고졸	전문대/대졸	대학원졸					
약화될 것이다	249 (12.5)	8 (17.4)	70 (14.2)	146 (11.6)	25 (12.4)	224 (11.2)	195 (9.8)	183 (9.2)	213 (11.8)	113 (7.5)
큰 변화 없을 것이다	1075 (53.8)	22 (47.8)	259 (52.5)	685 (54.4)	109 (54.2)	1,155 (57.8)	1,019 (51.0)	1,134 (56.7)	1,099 (61.1)	872 (58.1)
심화될 것이다	579 (29.0)	9 (19.6)	131 (26.6)	380 (30.2)	59 (29.4)	575 (28.8)	724 (36.2)	637 (31.9)	479 (26.6)	509 (33.9)
잘 모르겠다	97 (4.9)	7 (15.2)	33 (6.7)	49 (3.9)	8 (4.0)	46 (2.3)	62 (3.1)	46 (2.3)	9 (0.5)	6 (0.4)
계(%)	2,000 (100.0)	46 (100.0)	493 (100.0)	1260 (100.0)	201 (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, 2016.

[Q7] 기존 법이 있으므로 새로운 법은 불필요하다?

☞ **답변:** 기존 「대한민국헌법」과 「고용정책 기본법」은 모두 학력과 출신학교에 따른 차별을 금지하고 있습니다. 하지만 제재 조항이 없는 선언적 성격이기에 실효성이 거의 없는 상황입니다. 그러하기에 고용정책 기본법의 정신을 기본으로 차별이 이루어지는 핵심 영역인 교육과 고용 부문을 포괄하여 어떻게 차별하여서는 아니 되고, 차별할 경우 어떤 제재를 받게 되는지 구체적으로 명시한 법이 필요합니다.

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

「고용정책 기본법」 제7조 제1항: “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 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다.”

[Q8] 현재 다른 개정안, 개선안이 발의되어 있으니, 다른 법안을 통과시키면 된다?

☞ **답변:** 2017년 2월 23일 기준, 학력·출신학교 차별금지와 관련된 발의안은 제정안 4건(오영훈안, 김해영안, 나경원안, 강길부안)이 있습니다. 교육 분야의 출신학교 차별은 한양대 로스쿨이 입시에서 출신학교 등급제를 운영해 큰 논란이 된 바 있습니다. 그러하기에 교육과 고용이라는 핵심영역이 법에 담겨야 합니다. 이 안 중에서 교육, 특히 입시와 고용을 모두 다루는 안은 오영훈안(‘출신학교 차별금지법안’)과 강길부안입니다.

또한 ‘출신학교 차별금지법안’은 차별 행위에 대해 구체적이고 다양하게 제시하고 있습니다. 사용자의 차별 행위를 금지하는 것은 물론, 응시자가 직접 또는 간접적으로 학력이나 출신학교에 대해 밝히는 것 또한 금하고 있습니다. 특정 출신학교를 우대하거나 점수 차등 부여 행위를 금하는 내용을 담고 있는 것도 유일합니다. 그렇기에 ‘출신학교 차별금지법안’을 통과시켜야 다른 법안의 내용을 종합하여 실현할 수 있습니다.

다음과 같이 이 제정안들의 주요 내용과 특징을 정리해 보았습니다.

[표 5] '학력과 출신학교 차별금지'를 위한 20대 국회 발의안(제정안) 비교

의안명	학력·출신학교 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안	공공기관의 학력차별금지 및 기회균등보장에 관한 법률안	학력차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안	학력차별금지 및 직무능력중심 고용촉진에 관한 법률안	
발의연월일	2016. 9. 2.	2016. 9. 2.	2016. 11. 28.	2017. 2. 10.	
발의자	오영훈 의원 대표발의 총18인 -더불어민주당(18인)	김해영 의원 대표발의 총 24인 -더불어민주당(20인) -국민의당(3인) -정의당(1인)	니경원 의원 대표발의 총 10인 -새누리당(9인) -국민의당(1인)	강길부 의원 대표발의 총25인 -바른정당(24인) -국민의당(1인)	
주요 내용	차별 대상	학력과 출신학교	학력(출신학교)	학력	학력과 출신학교
	차별 금지 범위	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)	가. 모집·채용을 포함한 고용(임금, 복리후생, 퇴직·해고, 교육·훈련, 승진, 전보·배치) 나. 근로자의 교육·훈련 ☞공공기관의 고용	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)
	차별 금지 행위 세부 내용	[고용] 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 정보를 요구하는 행위 4. 특정 출신학교를 우대하거나 점수를 차등 부여하는 행위 5. 그 밖의 모집·채용 과정에서 응시자로부터 직접 또는 우회적인 방법	공공기관의 장은 모집·채용 과정에서 학력증명서 등 학력이 기재된 자료의 제출을 요구하여서는 아니 됨.	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.	[고용] 1. 공공기관은 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 직무기술서를 사전에 공개하는 등 구직자에게 충분한 정보를 제공해야 함. 2. 기업은

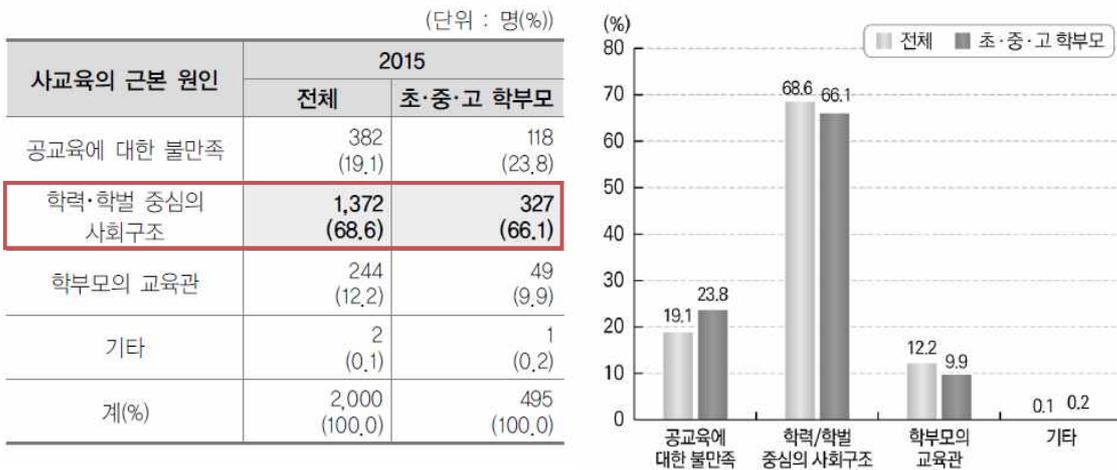
		<p>으로 학력등에 대한 정보를 제공받는 행위</p> <p>[교육(입시)]</p> <p>1. 입학전형자료에 출신학교 및 응시자의 주소 기재를 요구하거나 출신학교와 관련된 서류를 제출하도록 하는 행위</p> <p>2. 출신학교에 대한 내용의 질문을 하는 등 입학전형절차에서 출신학교에 관한 정보를 요구하는 행위</p> <p>3. 특정 출신학교를 우대하거나 점수를 차등 부여하는 행위</p>			<p>① 합리적인 이유 없이 출신학교, 학력 등을 요구하여서는 안 됨.</p> <p>② 구직자에게 충분한 고용기회를 제공·직무능력 중심으로 채용하도록 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)]</p> <p>교육기관의 장은 ① 교육기관에 지원·입학 편입학을 하려는 자에게 합리적인 이유 없이 출신학교 등을 요구하여서는 안 됨. ② 학생이 국가 직무능력표준에 맞게 필요한 교육을 받을 수 있도록 노력해야 함.</p>
	<p>권리 구제</p>	<p>피해자는 국가인권위원회에 진정→ 차별행위 구제조치 권고→ 불이행시 관계부처의 장이 시정명령→(벌칙) 시정명령 불이행시 과태료</p>	<p>피해자, 그 사실을 알고 있는 자는 국가인권위원회에 진정 혹은 국가인권위원회의 직권조사→ 차별행위 구제조치 권고→ 불이행시 관계부처의 장이 시정명령 /학력차별시정소위원회 설치</p>	<p>피해자는 국가인권위원회에 진정→ 차별행위 구제조치 권고→ 불이행시 관계부처의 장이 시정명령→(벌칙) 시정명령 불이행시 과태료</p>	-
		<p>불리한 처우의 금지</p> <p>차별을 받았다고 주장하는 자가 소송 및 이 법에서 정한 구제절차의 준비 및 진행 과정에서 국가인권위원회에 진정, 진술, 증언, 자료제출이나 답변을 하였다는 이유로 근로자 또는 학생에게 불리한 처우를 하여서는 아니 됨.</p>	<p>불이익 조치의 금지</p> <p>학력차별을 받았다고 주장하는 자 또는 그 관계자가 이 법에서 정한 구제절차의 준비 및 진행 과정에서 국가인권위원회에 진정, 진술, 증언, 자료제출이나 답변을 하였다는 이유로 해고, 전보, 징계 및 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익한 조치를 하여서는 아니 됨.</p>	<p>불이익 조치의 금지</p> <p>학력차별을 받았다고 주장하는 자 또는 그 관계자가 이 법에서 정한 구제절차의 준비 및 진행 과정에서 국가인권위원회에 진정, 진술, 증언, 자료제출이나 답변을 하였다는 이유로 해고, 전보, 징계, 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익한 조치를 하여서는 아니 됨.</p>	-

	<p>벌칙</p>	<p>양벌규정 있음.</p> <p>1. 구제절차 과정에서 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. 시정명령 이행상황 제출요구를 정당한 사유 없이 따르지 아니한 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과</p>	<p>-</p>	<p>양벌규정 있음.</p> <p>1. 구제절차 과정에서 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>다음 각 호의 어느 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>제정안의 장·단점</p>		<p>-학력이 기재된 자료 제출 금지로 출신학교 차별까지 금지 가능</p> <p>-교육(입시)영역 배제</p> <p>-공공기관 고용에 한정됨.</p>	<p>-출신학교 차별 금지에 대한 언급 없음.</p> <p>-교육(입시)영역 배제</p> <p>-고용 전반을 다루고 있으나 차별 금지 행위의 세부내용 없음.</p>	<p>-직무능력중심 채용, 직무능력개발 지원, 직무능력 촉진을 위한 사업 강조</p> <p>-인권위를 통한 진정이나 시정명령을 포함한 구제조치 조항은 없고 차별 행위 시 과태료 부과로 바로 이어짐.</p> <p>-교육부장관과 고용노동부장관은 필요하다고 인정하는 경우에는 교육기관, 공공기관 등의 장과 사업주에 대하여 이 법 시행에 필요한 사항을 보고하게 할 수 있음.</p> <p>-교육부장관과 고용노동부장관은 필요하다고 인정하는 경우에는 관계 공무원에게 시설에 출입하여 그 업무상황, 장부, 그 밖의 물건을 검사하게 할 수 있음.</p>	

[Q9] 법 제정의 효과가 미약할 것이다?

☞ **답변:** 학력·학벌 중심의 사회구조와 사교육에 대한 국민 인식은 2015년 한국교육개발원의 교육여론조사 결과에서도 여실히 드러났습니다. 당시 공교육 정상화가 사교육 문제 해결의 정답이 될 수 있는지 묻기 위해 ‘사교육의 근본적인 원인’을 물었습니다. 응답자의 68.6%가 학력·학벌 중심의 사회구조를 뽑아 응답률이 가장 높았고 오히려 공교육에 대한 불만족은 19.1%, 학부모의 교육관은 12.2%에 그쳤습니다.

[표 6] 사교육 근본 원인



출처: 한국교육개발원, 교육여론조사, 2016.

이러한 국민 인식은 인식에서 그치지 않고, 사교육비 통계에 고스란히 반영되었습니다. 이번 에 교육부와 통계청이 발표한 2016년 초·중·고 사교육비 조사 결과, 학생 1인당 월평균 명목 사교육비는 25.6만원으로 역대 최고치였던 2015년 24.4만원을 또다시 갱신했습니다. 전년 대비 1.2만원이 오른 것으로 증가 폭 또한 역대 최고입니다.

[그림 2] 1인당 월평균 사교육비 변화 추이(단위 : 만 원)



이러한 여론조사 결과와 사교육비 통계는 지금까지의 학력·학벌 차별 해소를 위한 다양한 정책들이 실효성을 갖지 못하고 있다는 것을 보여줍니다. 사교육비 통계가 나오자마자 여러 언론에서 사교육비 문제 해결을 위해서는 학력·학벌중심의 사회 구조를 깨기 위한 방안이 시급하다고 제언하고 있는 것은 출신학교 차별금지법이 시급히 마련되어야 함을 시사합니다.

출신학교 차별금지법이 제정된다면 이러한 학력·학벌 차별구조가 완화되면서 사교육비가 획기적으로 경감될 것입니다. 또한 채용과 입시에서 출신학교에 따른 차별이 엄격하게 금지되면서 학교의 간판을 향한 소모적인 경쟁에서 벗어나 학생의 개성과 적성에 맞는 진로 탐색이 가능해질 것입니다. 그리고 학교의 이름 때문에 자존감이 떨어지고 박탈감을 느끼던 학생들도 학교와 상관없이 자신의 학교 수업에 더욱 충실하게 되고, 노력에 따른 그만큼의 결과를 얻게 되어 학교 교육의 정상화와 자존감 향상도 가능케 될 것입니다.

또한 지금까지 대학은 출신학교나 성적 계량화를 통해 학생들을 편하게 뽑았던 안이한 관행을 혁신하고 더 다양하고 좋은 선발 시스템을 만들기 위해 노력하게 될 것이며 대학 간의 선발경쟁으로 인한 서열화가 완화되고 대학 간의 교육의 질 경쟁을 촉발할 수 있습니다. 현재 학력인플레이션 현상과 일자리 미스매치 현상 또한 일정 부분 해소가 가능하며 구시대적인 학력·학벌 프레임에서 벗어나 4차 산업혁명 시대의 교육 체제로 이행할 수 있는 기반이 마련될 것입니다.

2017. 4. 13. 사교육걱정없는세상

(공동대표 송인수, 윤지희)

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

안상진 소장(02-797-4044/내선번호 509)