

■ ‘하나은행, ‘홈앤쇼핑’ 등 기업 채용에서 출신학교 등급제 운영 규탄 성명(2018. 4. 11.)

계속 터지는 기업의 학벌차별 채용 비리, 정부는 출신학교 차별금지법 을 제정하여 이를 바로 잡으십시오

- ▲ KEB하나은행은 2016년 특정대학 출신자의 합격을 위해 면접점수를 조작했던 채용비리에 이어, 2013년에도 특정대학 출신자의 합격을 위해 면접순위를 조작했음. 출신학교를 13개 등급으로 구분, 출신대학 등급제를 운영하여 전형단계별로 이를 반영하고 합격자를 결정한 것임. 홈앤쇼핑 또한 2011년 공채 1·2기 전형에서 출신학교별로 점수를 차등부여한 사실이 드러남.
- ▲ 이는 기업들이 왜 입사지원서에 출신대학 기재를 요구하는지 그 이유를 보여주는 또 하나의 사례임. 기업들은 인사재량권이라는 이름으로 공정성, 합리성, 합법성을 벗어나 출신학교 차별과 같은 채용비리를 암묵적으로 반복, 출신학교로 인한 차별 피해자를 양산하고 있음.
- ▲ 기업의 이러한 차별은 학벌주의와 대학서열화를 더욱 조장하고, 과도한 대학입시 경쟁과 경쟁에서 이기기 위한 사교육비 지출을 부추기고 있음.
- ▲ 현재 정부는 블라인드 채용을 추진하고 있지만 공기업에만 대상을 한정하여, 민간기업에 대한 규제는 사실상 불가능함. 또한 고용정책기본법, 국가인권위원회법 등에 학력·출신학교에 대한 불합리한 차별 금지조항이 있지만, 실질적인 처벌 규정이 없어 유명무실한 상황임.
- ▲ 사교육걱정없는세상(이하 사교육걱정)은 기업들이 정의와 공정성을 훼손하는 위법한 채용 관행을 즉각 멈출 것을 엄중히 경고하며, 정부와 국회는 출신학교 차별금지법을 시급히 제정할 것을 촉구함.

■ KEB하나은행은 2016년 특정대학 출신자의 합격을 위해 면접점수를 조작했던 채용비리에 이어, 2013년에도 특정대학 출신자의 합격을 위해 면접순위를 조작했음. 출신학교를 13개 등급으로 구분, 출신대학 등급제를 운영하여 전형단계별로 이를 반영하고 합격자를 결정한 것임. 홈앤쇼핑 또한 2011년 공채 1·2기 전형에서 출신학교별로 점수를 차등부여한 사실이 드러남.

KEB하나은행은 2016년 특정대학 출신자의 합격을 위해 면접점수를 조작했던 채용비리에 이어, 2013년에도 특정대학 출신자의 합격을 위해 면접순위를 조작했음이 밝혀졌습니다.

금융감독원(이하 금감원)이 2013년 KEB하나은행의 신규채용을 감사한 결과, 신입행원 채용(총 지원자 18,772명, 최종합격자 229명)에서 특혜 합격자 32명 중 14명을 학벌차별, 즉 명문대를 우대하여 선발하였습니다. 당시 인사부장, 팀장, 실무책임자 3명이 전형단계별로 사정회의를 하여 특정대학 출신자만 특혜를 부여, 탈락자를 합격자로 조작하여 처리한 것입니다. 이는 실력과 자격 요건을 갖췄지만 억울하게 탈락한 상당수 비명문대 피해자를 낳았습니다.

주요 사례를 보면, 2013년 하반기에는 실무 면접에서 탈락한 ○○대 졸업자 9명을 합격 처리하는 대신에 합격권인 동수의 ◇◇대 졸업자 9명을 탈락시켰습니다. 또한 합숙 및 임원 면접 단계에서도 원점수 기준으로는 불합격권인 명문대 지원자 12명(상반기 7명, 하반기 5명)을 합격 처리하였습니다.

다 특정대학 출신 합격을 위한 면접순위 조작[14건]

특정 학교 졸업자에게 특혜를 부여하여 탈락자 14명을 합격 처리 (각 단계별로 사정회의*에서 결정)

* 인사부장, 팀장, 실무책임자 등 3명이 전형단계별 합격자 결정을 위한 추가 고려 요소 등을 논의하여 결정하는 비공식 회의

< 주요 사례 >

- 실무 면접에서 탈락한 ●●대졸업자(남자) 9명을 합격 처리하고 동수의 ◆◆대졸업자(남자) 9명은 합격권 임에도 일괄 탈락시킴 (2013년 하반기)
- 합숙 및 임원 면접단계에서도 명문대 지원자를 중심으로 원점수 기준으로는 불합격권인 12명을 합격 처리 (2013상반기 7명, 하반기 5명)

출처: 금융감독원 보도자료, 2013년 하나은행 채용비리 검사 잠정결과, 2018.4.2.

심지어 하나은행은 특정대학을 우대하기 위해 최종순위를 조작하기 이전에도 채용과정 자체에서도 출신학교 등급제를 운영한 것으로 드러났습니다. 즉 이중삼중으로 출신학교 차별을 한

것입니다. 심상정 의원실이 2013년 하나은행 채용비리와 관련하여 금감원으로부터 받은 대면 보고 결과를 보면, 2013년 하나은행은 출신학교를 13개 등급으로 구분하여 전형단계별로 그에 따라 합격자를 결정해 왔습니다. 1등급 대학은 서울대, 포스텍, 카이스트, 2등급 대학은 연세대, 고려대, 서강대 순으로 13등급까지 대학을 촘촘히 서열화하고 대학의 이름만으로 차별한 것입니다.

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 드러남.**

하나은행 외에도 출신학교 등급제를 운영한 기업이 있습니다. 신입사원 채용비리로 경찰에 적발된 홈쇼핑업체 홈앤쇼핑입니다. 서울신문 단독보도에 의하면, 홈앤쇼핑은 2011년과 2013년에 진행된 1·2기 공개채용 서류전형에서 지원자들의 점수를 출신 대학별로 차등부여하였습니다. 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.

홈앤쇼핑 서류전형 배점기준표	
※2011년 일반직군 신입사원 배점 기준	
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 110점 만점에 25점으로 학점(20점), 어학점수(20점) 등 평가 요소 가운데 가장 비중이 컸는데, 서류전형의 시작부터 SKY와 기타대의 점수는 15점이나 벌어진 것입니다. 이 때문에 기타 대학 출신은 학점 4.5, 토익 990점 등 모든 영역에서 만점을 받아도 학점

3.5 정도에 토익 500~600점을 받은 SKY 출신과 점수가 비슷해 출신학교 점수가 절대적인 영향력을 발휘했습니다. 문제는 이러한 출신학교 등급제가 2013년에 더 심화되어, 출신대학의 배점 비중이 30점으로 늘어나고 학교별로 더 세분화하여 1점 단위로 점수를 매겼다는 것입니다.

■ 이는 기업들이 왜 입사지원서에 출신대학 기재를 요구하는지 그 이유를 보여주는 또 하나의 사례임. 기업들은 인사재량권이라는 이름으로 공정성, 합리성, 합법성을 벗어나 출신학교 차별과 같은 채용비리를 암묵적으로 반복, 출신학교로 인한 차별 피해자를 양산하고 있음.

하나은행과 홈앤쇼핑의 출신학교 차별은 기업들이 왜 입사지원서에 출신대학 기재를 요구하는지 그 이유를 보여주는 또 하나의 사례입니다. 기업들은 출신학교 정보를 입사지원서에 기재하게 하고 이를 평가지표로 활용하여 고용정책기본법에서 금지하고 있음에도 불구하고 학력과 출신학교에 따라 지원자를 불합리하게 차별하고 있습니다.

하지만 학력이나 학벌은 개인의 능력과 일치하는 절대적 평가 지표가 아닙니다. 우리나라에서 어떤 대학 출신이라는 것은 수능점수로 대표되는 19세 당시의 교과 역량을 일부 추정하는 정도의 의미입니다. 즉, 기업에서 발현될 개인의 특성과 대학에서의 수학(修學) 과정, 기업이 필요로 하는 직무역량을 평가하는 절대적 근거가 될 수 없습니다. 그럼에도 불구하고 기업들은 인사재량권이라는 이름으로 출신학교를 점수로 환산하고 그것을 활용해 점수를 조작하거나 합격자를 탈락시키는 등 채용비리를 암묵적으로 반복하며 출신학교 차별 피해자를 양산하고 있습니다.

결국 이러한 출신학교 차별 피해는 기업이 공정하게 평가할 것이라 믿으며 취업이라는 벽을 넘기 위해 노력하는 다수의 비명문대 학생들이 받게 됩니다. 비명문대 출신이기에 더욱 노력하는, 즉 방학을 반납해 계절학기를 듣고, 어학점수를 2년에 한 번씩 갱신하고, 자격증을 따고, 봉사활동을 하고, 어학연수를 가고, 그것도 안 되면 성형수술까지 해야 했던, 그 '청년'들에게 피해가 집중되었습니다. 기업이 원하는 스펙을 쌓기 위해 '오늘도' 달리는 그 청년들의 싸움은 사실은 이미 수년 전 대학입학 문턱에서 패배했던 것입니다. 이런 차별 관행이 아직도 만연하다면 비명문대 출신자는 차라리 수능을 다시 준비하는 등의 무의미한 경쟁을 할 수밖에 없습니다.

■ 기업의 이러한 차별은 학벌주의와 대학서열화를 더욱 조장하고, 과도한 대학입시 경쟁과 경쟁에서 이기기 위한 사교육비 지출을 부추기고 있음.

기업이 이렇게 청년들에게 열패감을 안겨주며 출신학교 차별을 하는 관행은 사교육비 지출의 주요 원인이 됩니다. 이는 2009년부터 2013년까지 5년간 발표된 사교육 의식조사 결과를 통해

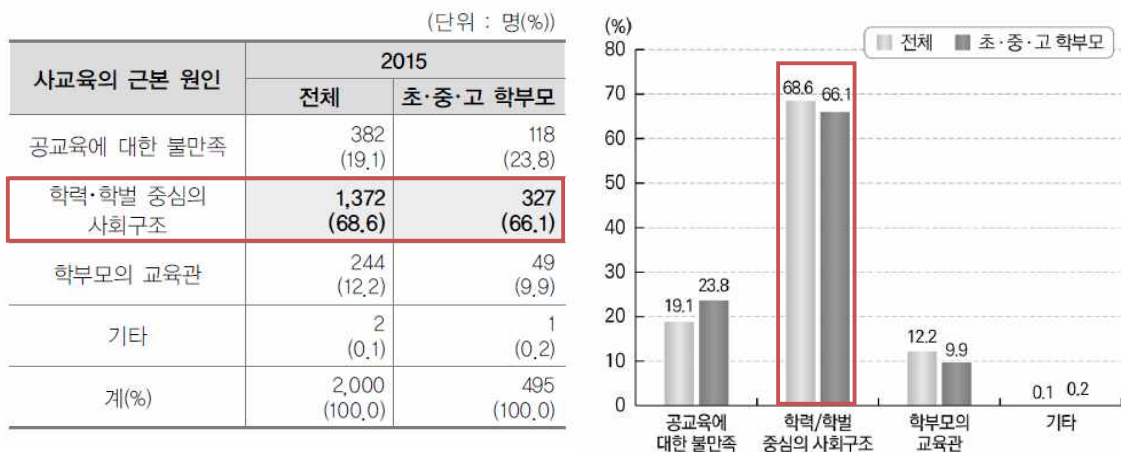
여실히 드러났습니다. ‘다음의 항목이 사교육을 증가시키는 원인이라는데 대해 어느 정도 동의하십니까?’라는 질문에 대해, 2009년부터 2013년까지 5년에 걸쳐 가장 많은 학부모가 ‘취업 등에 있어 출신대학이 중요하기 때문’이라고 응답하였습니다.

사교육 증가의 원인

순 위	내 용	2009	2010	2011	2012	2013
1	취업 등에 있어 출신대학이 중요하기 때문	4.15	4.20	4.20	4.10	4.10
2	특목고, 대학 등 주요 입시에서 점수 위주로 학생을 선발하기 때문	4.05~3.95	3.70	4.20	4.10	4.10
3	대학 서열화 구조가 심각하기 때문	4.02	4.20	4.10	4.10	4.00
4	부모세대의 전반적인 학력상승 저출산 등 자녀에 대한 기대치 상승 때문		4.10	4.00	3.90	3.90
5	사교육이 보편화 되어 있어 사교육에 참여하지 않으면 불안하기 때문		3.70	3.70	3.60	3.60
6	학교교육만으로는 자녀의 특기적성을 제대로 키워주기 어려워서			3.70	3.60	3.50
7	과거에 비해 국민경제수준이 높아졌기 때문에		3.70	3.60	3.50	3.50
8	학교에서 자녀 학습관리를 개별적으로 잘해주지 못해서			3.30	3.30	3.30
9	학교에서 이뤄지는 진학준비, 상담, 정보제공이 부족해서			3.20	3.20	3.20
10	학교에서 수준별 수업이 제대로 이뤄지지 않아서			3.20	3.20	3.10
11	학교시험이 학교에서 실제 배우는 내용보다 어렵게 출제되어서		3.90	3.00	3.00	3.00
12	학교의 학습 분위기, 학습시설 등이 좋지 않아서			2.80	2.70	2.70

출처 : 통계청, 사교육 의식조사 결과, 사교육걱정없는세상 재구성.

학력·학벌 중심의 사회구조와 사교육의 관련성에 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. 68.6%가 학력·학벌 중심의 사회구조를 뽑아 가장 높은 응답률을 보인 것입니다.



출처: 한국교육개발원(2015), 교육여론조사.

기업이 수직 서열화된 대학의 점수를 활용하여 손쉬운 채용을 하는 사이에 학력·학벌주의는

더욱 공고화되었고, 국민은 과도한 대학입시 경쟁과 경쟁에서 이기기 위한 사교육비 지출 고통을 감내해야 했습니다.

■ 현재 정부는 블라인드 채용을 추진하고 있지만 공기업에만 대상을 한정하여, 민간기업에 대한 규제는 사실상 불가능함. 또한 고용정책기본법, 국가인권위원회법 등에 학력·출신학교에 대한 불합리한 차별 금지조항이 있지만, 실질적인 처벌 규정이 없어 유명무실한 상황임.

고용정책기본법 제7조에는 ‘채용에서 합리적인 이유 없는 학력, 출신학교 차별금지’를 규정하고 있습니다. 또한 국가인권위원회법 제2조 제3호에도 합리적인 이유 없이 학력 등으로 고용(채용, 승진, 임금)에서 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 금지하고 있습니다.

「대한민국헌법」 제11조 제1항

모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 **사회적 신분**에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

「고용정책 기본법」 제7조 제1항

사업주는 근로자를 **모집·채용**할 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.

「국가인권위원회법」 제2조 제3호

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)

그럼에도 불구하고 이런 관련 조항들은 어떤 행위가 차별행위인지 알 수 없어서 실질적인 규제력을 갖지 못한 선언적인 조항에 그쳐 있습니다. 국가인권위원회 보고서(2016)에서도 입사지원서에는 직무관련성이 있는 내용만을 기재하도록 하는 게 바람직하다고 권고합니다. 그러나 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 가능성이 있음에도 이를 규제할 수 있는 법적 근거가 없는 현실이라고 보고하였습니다.

그래서 출신학교 차별금지법 제정이 필요한 것입니다. 출신학교 차별금지법안에는 채용과 고용 전반에서 직무와 관련 없이 학력 등을 이유로 모집과 채용의 기회를 제한하는 것, 응시서류

와 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·복지후생 등의 근로조건, 교육·훈련, 배치, 전보, 승진 등 고용 전 영역과 자격 취득 등에서 합리적인 이유 없이 차별 금지</p>
--	---

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. 기업 또한 직무역량을 고려하는 데에서 출신학교가 필연적인 요인이 아니라면 출신학교 차별금지법안에서 제시한 대로 직무와 연관 없는 출신학교의 정보를 수집하지 못하도록 해서 원천적으로 차별의 여지를 차단할 수 있을 것입니다.

또한 현행법에는 출신학교로 차별을 하더라도 처벌규정이 없어 이에 대한 제재가 미약합니다. 따라서 하나은행과 홈앤쇼핑처럼 특정대학을 우대하는 행위를 했을 경우에는 출신학교 차별 금지법에 따라 권고→시정명령→과태료 등의 과정에 따라 엄격하게 규제하여 특정대학 우대를 위해 점수를 조작하거나 학교 등급에 따라 점수를 차등 부여하는 행위를 할 수 없도록 해야 합니다.

<p>권리구제 (안 제15조~19조)</p>	<p>-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</p>
<p>벌칙 (안 제22조~제24조)</p>	<p>-구제조치 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</p>

기업들은 출신학교 차별에 대해 기업의 인사재량권, 사적영역이라는 논리로 대응하고 있습니다. 하지만 헌법 제37조 제2항에 따르면 ‘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. 즉 기업 또한 사인으로서 권리를 보장받을 수 있지만 동시에 그 권리는 질서유지와 공공복리를 위해 법률로써 제한될 수

있다는 것입니다. 기업이 권력을 갖고 학력·학벌주의를 조장해서 파생되는 피해를 우리는 수 없이 겪고 있습니다. 사회에 만연된 학력·학벌주의로 인한 학력 인플레이션 현상과 과도한 경쟁, 심각한 사교육 문제, 채용·임금·승진 등에서의 불합리한 차별 피해 등을 고려할 때, 학력·출신학교 차별을 금지하도록 법을 제정하는 것은 과도하지 않을뿐더러, 공공복리를 위하여 반드시 필요한 경우라고 할 수 있습니다.

■ 사교육걱정은 기업의 위법하고 정의와 공정성 훼손하는 채용 관행을 즉각 멈출 것을 엄중히 경고하며, 정부와 국회가 출신학교 차별금지법을 시급히 제정할 것을 촉구함.

기업이 인사재량권이라는 이유로 행하는 면접점수를 조작하는 것은 명백한 범죄행위이며 출신학교 등급제 운영 또한 위법행위입니다. 사교육걱정은 이러한 기업들이 정의와 공정성을 훼손하는 위법한 채용 관행을 멈출 것을 엄중히 경고합니다. 하나은행, 홈앤쇼핑과 같은 출신학교 등급제, 출신학교 특혜 등의 채용비리가 더이상 양산되어서는 안 됩니다. 문재인 대통령은 대선에서 출신학교 차별금지법 제정을 통해 학력·학벌 차별 관행 철폐를 약속한 바 있습니다. ‘기회는 평등하고, 과정은 공정하며 결과는 정의로워야 한다.’라는 상식이 더는 청년들을 배반하지 않을 수 있도록, 정부와 국회가 출신학교 차별금지법을 시급히 제정할 것을 강력히 촉구합니다.

2018. 4. 11. 사교육걱정없는세상
(공동대표 송인수, 윤지희)

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