



■ 연세대학교 의료원, '출신학교 등급제 채용 비리' 규탄 긴급 기자회견(2020.7.16)

## 연세대 등 기업의 부당한 '출신학교 등급제'가 반복되지 않도록 21대 국회는 '출신학교 차별금지법'을 시급히 제정해야 합니다!

- ▲ 사교육걱정없는세상(이하 '사교육걱정')은 7월 16일(목) 오전 11시, 연세대학교 정문에서 부당한 출신학교 등급제 채용 비리를 강력히 규탄하고, 출신학교 차별금지법 제정을 21대 국회에 촉구하는 기자회견을 개최함.
- ▲ 설립 이래 처음 종합 감사를 받은 연세대에 대한 교육부의 감사 결과, 연세대는 2016년~2019년까지 총 67회에 걸친 정규직 채용에서 수능배치표를 기준으로 출신대학에 따라 등급을 구분하여 최고 80점~최저 40점까지 차등 점수를 준 사실이 적발됨.
- ▲ 또한 2017년부터 4차례의 사무직 채용에서는 서류심사의 구체적 배점 기준이 없이 응시자의 출신대학, 응시인원, 응시서류 등을 확인한 후에 학력(출신대학 등급 등), 경력, 대학성적 등에 대한 평가기준을 인사부서에서 임의로 만들어 적용함.
- ▲ 임의의 평가기준은 출신대학에 따른 최고 배점이 경력, 성적, 어학, 가산 점수의 최고 배점의 합보다 높아 서류전형 합격에 출신대학의 영향이 지배적이었음이 드러남.
- ▲ 교육부는 고용정책기본법의 학력과 출신학교 차별금지 조항을 어기고 평가기준을 임의로 작성·적용했다고 지적하였으나 그 처분은 통보(문책)와 경고에 그침.
- ▲ 이는 고용정책기본법과 국가인권위원회 법이 출신학교 차별을 금지하고 있으나 실질적으로 규제하는 데에 한계가 있다는 것을 보여줌.
- ▲ 공정한 채용을 위해 공공기관의 출신학교 블라인드 채용이 안착되고 있던 2019년까지도 연세대가 버젓이 출신학교 등급제를 적용하여 채용을 하고 있었다는 것은 출신학교 차별금지법의 필요성을 환기해 주는 사건임.

- ▲ 부당한 출신학교 차별을 당연한 관행으로 여겨 왔던 기업들은 코로나19로 인해 차갑게 얼어붙은 채용시장에서 공정한 경쟁을 기대하며 취업을 준비하는 청년들에게 더이상 채용과정에 대한 불신과 박탈감을 안겨주어서는 안 됨.
- ▲ 20대 국회가 법 제정에 능장을 부리며 책임을 방기한 사이 출신학교 차별이라는 부당한 채용 비리가 또다시 발생한 바, 다시는 이러한 사태가 반복되지 않도록 21대 국회는 조속히 출신학교 차별금지법 제정에 나서기를 촉구함.

사교육걱정없는세상은 7월 16일(목) 오전 11시, 연세대학교 정문에서 연세대학교 의료원의 출신학교 차별 채용비리를 강력히 규탄하고, 출신학교 차별금지법 제정을 21대 국회에 촉구하는 기자회견을 개최합니다.

■ 설립 이래 처음 종합 감사를 받은 연세대에 대한 교육부의 감사 결과, 연세대는 2016년~2019년까지 총 67회에 걸친 정규직 채용에서 출신대학에 따라 등급을 구분하여 최고 80점~최저 40점까지 차등 점수를 준 사실이 적발됨.

연세대에 대한 교육부의 종합 감사 결과, 총 86건의 지적사항이 적발되었습니다. 국가의 재정지원을 받고 있는데다 교육의 공공적 성격을 상기할 때, 한국의 대표적인 사립대로 꼽히는 연세대가 설립 이래 종합 감사를 처음 받았다는 것이 놀랍기 그지없습니다. 이번 감사를 통해 연세대 국제캠퍼스 부총장의 딸이 연세대 대학원에 부정 입학한 것으로 밝혀져 큰 논란이 되고 있는 가운데, 채용에서 부당한 출신학교 등급제를 적용한 것 또한 드러나 사회적 물의를 일으키고 있습니다.

구체적으로 살펴보면, 연세대학교 의료원은 2016년~2019년까지 총 67회에 걸친 정규직 채용의 서류전형에서 출신대학에 따라 등급을 구분하여 최고 80점~최저 40점까지(연도별 대동소이함) 차등 점수를 부여했습니다.

**[자료1] 연세대학교 의료원 정규직 채용 서류심사 출신학교 등급별 점수 기준**

1) 서류심사 배점기준 : 출신대학(80~50점), 대학성적(15~12점), 어학능력(15~5점), 가산점(15점)
2) 대학별 5등급 기준 : (A등급, 80점) 해외 최우수 대학(Quacquarelli Symonds, 英 대학평가기관) 랭킹 200위 이내 및 국내대학 1위
(B등급, 75점) 해외 우수 대학(Quacquarelli Symonds, 英 대학평가기관) 랭킹 200위 이외 및 국내대학 2~5위
(C등급, 70점) 국내대학 6~50위
(D등급, 65점) 국내대학 51~100위
(E등급, 50점) 국내대학 101위 이하

출처: 교육부, 학교법인 연세대학교 및 연세대학교 종합감사 결과

교육부의 감사 결과에 따르면 연세대([자료1] 참고)는 “○○학원에서 발행한 수능배치표상 각 대학의 최상위학과 점수를 기준으로 대학순위표(206개 4년제 대학, 캠퍼스 포함)를 작성하고 그에 따라 지원자 408명에 대한 서류심사를 실시하면서 출신대학에 따라 5개 등급으로 구분하여 최고 80점~최저 50점까지 차등점수를 부여”한 것입니다. 단순히 수능배치표를 근거로 만들진 이 출신학교 등급제는 2016년 7월부터 2019년 4월까지 사무직, 영양사, 약사, 전산원 등 15개 직종, 67회에 걸친 정규직 채용에 적용되었습니다. 이는 교육부가 감사 결과에서 밝힌 바와 같이 “지원자의 역량이나 직무 능력과 무관하고, 합리적인 이유나 근거가 미약한 대학순위표”에 따라 지원자에게 차등점수를 부과한 것으로 부당한 출신학교 차별에 해당하는 것이었습니다.

게다가 2017년 3월부터 2018년 12월까지 4차례의 사무직 채용에서는, 채용계획 수립당시 서류심사의 구체적 배점기준을 결정하지 않고, 원서접수 이후 응시자의 출신대학, 응시인원, 응시서류 등을 확인한 후 인사부서에서 학력(출신대학 등급, 각 등급별 세부기준, 점수), 경력, 대학성적, 가산점(어학, 기타 등) 등으로 [자료2]와 같이 서류심사 평가기준을 임의로 작성·적용하였습니다. 직무능력과 무관한 출신대학을 기준으로 임시방편적이고 불공정하며 비상식적인 채용이 이루어졌던 것입니다.

[자료2] 원서접수 마감 후 사무직채용 서류심사 평가기준 임의 미련적용

구분	배점	'17. 6. 7. 채용		'17. 8. 16. 채용		'18. 11. 14. 채용		'19. 4. 1. 채용	
		세부기준	점수	세부기준	점수	세부기준	점수	세부기준	점수
학력	80	해외 최우수대학(CS 랭킹 200위 이내), 국내대 1위	80	4년제 최우수대학 졸업	70	4년제 최우수대학 관련학과 졸업 상당방법정행정구역상외교외국어(국내1-8위), 해외 4년제	80	해외 우수대, 국내 1-3위 대학 관련학과 졸업	80
		해외 우수대학(CS 랭킹 200위 이내), 국내대 2-5위	75	4년제 우수대학 졸업	60	4년제 우수대학 관련학과 졸업 상당방법정행정구역상외교외국어(국내9-20위)	75	해외 일반대, 국내 4-10위 대학 관련학과 졸업	75
	국내대 6~50위	70	4년제 일반대학 졸업	50	4년제 일반대학 관련학과 졸업 상당방법정행정구역상외교외국어(국내21위 미만)	65	국내 11-20위 대학 관련학과 졸업	70	
	국내대 51~100위	65	3년제 일반대학 졸업	40	4년제 최우수대학 비관련학과 졸업	60	해외대, 국내 1-3위 대학 비관련학과 졸업	60	
					4년제 우수대학 비관련학과 졸업	55	해외 일반대, 국내 4-10위 대학 비관련학과 졸업	55	
					4년제 일반대학 비관련학과 졸업	50	국내 21-50위 대학 졸업	50	
국내대 101위 이하	50	-	-	2,3년제 일반대학(해외2,3년제 대학포함)	40	국내 50위 이하 대학 졸업	40		
경력	30	-	-	국제협력 또는 의료기관 관련 경력 2년 이상	30	국제협력 또는 의료기관 관련 경력 2년 이상	20	-	-
	15	-	-	국제협력 또는 의료기관 관련 경력 1년 이상	15	국제협력 또는 의료기관 관련 경력 1년 이상	10	-	-
성적	15	성적우수(석차율 상위 5% 이내)	15	성적우수(석차율 상위 5% 이내)	10	성적우수(석차율 상위 5% 이내)	10	성적우수(평균 백분율 점수 98점 이상)	15
	12	성적우수(석차율 상위 10% 이내)	12	성적우수(석차율 상위 10% 이내)	5	성적우수(석차율 상위 10% 이내)	5	성적우수(평균 백분율 점수 95점 이상)	10
		성적우수(석차율 상위 30% 이내)		3	성적우수(석차율 상위 30% 이내)	3	성적우수(평균 백분율 점수 90점 이상)	5	
가산 어학 점	15 - 5	TOEIC 980 이상	15	해외대학 출신자	20	TOEIC 950 이상, TOEIC Speaking 8, OPIC AL, IELTS 7이상	15	TOEIC 980 이상, TOEIC Speaking 8, OPIC AL, IELTS 7이상	15
		TOEIC 900/JLPT 1급/新 HSK 6급 이상	10	TOEIC 900/JLPT 1급/新 HSK 6급 이상	15	TOEIC 900 이상, TOEIC Speaking 70이상, OPIC IH이상, IELTS 6.5이상, JLPT 1급, 新 HSK 6급 이상	10	TOEIC 900 이상, TOEIC Speaking 70이상, OPIC IH 이상, IELTS 6.5이상, JLPT 1급, 新 HSK 6급 이상	10
		TOEIC 800/JLPT 2급/新 HSK 5급 이상	5	TOEIC 900/JLPT 2급/新 HSK 5급 이상	10	TOEIC 800 이상, TOEIC Speaking 60이상, OPIC IM 이상, IELTS 6.0이상, JLPT 2급, 新 HSK 5급 이상	5	TOEIC 800 이상, TOEIC Speaking 60이상, OPIC IM 이상, IELTS 6.0이상, JLPT 2급, 新 HSK 5급 이상	5
	15	기타(취업보호, 보훈 대상자)	15	-	-	기타(취업보호, 보훈 대상자)	5	기타(취업보호, 보훈 대상자)	20

출처: 교육부, 학교법인 연세대학교 및 연세대학교 종합감사 결과

이 임의의 평가기준을 자세히 살펴보면, 매해 세부기준은 조금씩 달라졌으나 전반적으로 학력 즉, 출신대학에 따른 최고 배점(80점)이 경력, 성적, 어학, 가산 점수의 최고 배점을 합친 점수(2017년 8월 채용의 최고 60점)보다 높습니다. 또 2019년의 경우에는 비관련학자로 국내 20~50위 대학을 졸업(50점)했다면 성적과 어학점수에서 무조건 최고점(30점)을 받아야, 해외 우수대, 국내 1~3위 대학 관련학과 졸업자(80점)자와 겨우 경쟁이 가능했습니다. 이렇게 채용 과정에서 출신대학의 영향력이 결정적이었음은 사무직 채용의 합격인원이 출신학교 등급(점수)에 따라 나열된 [자료3]에서 확인할 수 있습니다.

[자료3] 연세대학교 의료원 정규직 채용 서류심사 평가기준 부당 적용 현황 일부

연번	직종	채용계획 (채용일자)	채용 인원	응시 인원	출신학교 등급(점수, 합격인원)								본인 근무자 우대
					A급	B급	C급	D급	E급	F급	G급	기타	합격인원
1	사무직	2017.3.22 (2017.6.7.)	8	408	80점 (1명)	75점 (5명)	70점 (1명)	65점 (0명)	50점 (0명)			회계사 (1명)	
		2017.6.20 (2017.8.16.)	1	58	70점 (0명)	60점 (1명)	50점 (0명)	40점 (0명)					
		2018.8.21 (2018.11.14.)	1	54	80점 (0명)	75점 (1명)	65점 (0명)	60점 (0명)	55점 (0명)	50점 (0명)	40점 (0명)		
		2018.12.3 (2019.4.1)	10	599	80점 (4명)	75점 (4명)	70점 (1명)	60점 (1명)	55점 (0명)	50점 (0명)	40점 (0명)		

출처: 교육부, 학교법인 연세대학교 및 연세대학교 종합감사 결과

낮은 취업률 속에서도 철저한 기준으로 공정한 선발이 이루어질 것으로 예상하고 연세대학교 의료원에 지원한 청년들은 채용기준도 정확히 알 수 없는 상황에서 출신학교의 등급에 따라 촘촘하게 출세워지고, 몇 년 전 입학 혹은 졸업했던 출신대학으로 합격여부가 이미 판가름 나 있었던 것입니다.

■ 교육부는 고용정책기본법의 학력과 출신학교 차별금지 조항을 어기고 평가기준을 임의로 작성·적용했다고 지적하였으나 그 처분은 통보(문책)와 경고에 그칩. 이는 고용정책기본법과 국가인권위원회 법이 출신학교 차별을 금지하고 있으나 실질적으로 규제하는 데에 한계가 있다는 것을 보여줌.

교육부는 연세대 의료원이 고용정책기본법의 학력과 출신학교 차별금지 조항을 어기고 평가기준을 임의로 작성·적용했다고 지적하였지만 통보(문책)와 경고 정도의 솜방망이 처분에 그쳤습니다. 기업들이 채용 공고에서 학력을 제한한다던가, 출신학교 정보를 수집해서 출신학교에 따라 평가하거나 가중치를 주는 행위 등은 합리적인 이유 없는 출신학교에 따른 차별 행위로 「고용정책기본법」, 「국가인권위원회법」에 반하는 행위입니다. 하지만 어떤 행위가 차별행위인지 명확하게 알기 어렵고, 피해자 입장에서는 차별을 입증하는 것도 쉽지 않은데다, 처벌 규정조차 없어 현재까지도 많은 기업들이 연세대 의료원과 같이 학력 제한이나 출신학교 등급제를 암암리에 활용하고 있는 실정입니다.

「고용정책기본법」  
**제7조 (취업기회의 균등한 보장)** ① 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.

「국가인권위원회법」

제2조(정의)

3. "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)

■ 국가인권위원회는 기업의 출신학교 등급제에 대해 개인의 업무수행 능력과 무관하므로 출신학교 가중치 사용을 금지하였음.

국가인권위원회는 일관되게 학력이나 출신학교가 업무능력과 관련이 깊다는 객관적인 기준이나 합리적인 이유를 찾을 수 없다고 판단하였습니다. 그래서 기업이 학교별 등급 가중치를 부여하여 채용하는 관행에 대해서도 이미 2005년에 출신학교 등급가중치 사용해서는 안 된다고 강조하였습니다.

# 국가인권위원회

서울특별시 중구 을지로1가 16 금세기빌딩 10층  
전화 02-2125-9771 / 전송 02-2125-9779 / 언론홍보담당자 : 윤설아(fpsls00@humanrights.go.kr)

<보도자료>

2005년 3월 26일 (실무담당자 : 차별조사2과 박숙미 2125-9633)

## "대학별 등급가중치 사용 안 된다"

코리아리크루트(주) 등 후속조사 실시, 기업 채용관행에 우려 표명

인권위는 “학교별 등급분류 기준이 명확하지 않고, 등급 간 점수차이에 대한 객관화 된 근거나 합리적 이유가 발견되지 않는다. 따라서 학교별 등급가중치에는 출신학교에 의한 차별 효과가 내재된 것으로 이를 사용함으로써 발생하는 차별 효과 역시 분명하므로 사회적 통념에 미루어 이를 정당화시킬 수 없다.”라고 밝혔습니다. (출처: 박원배, 채용에 있어서 차별금지, 노동연구 21, 2011.)

■ 공정한 채용을 위해 공공기관의 출신학교 블라인드 채용이 안착되고 있던 2019년까지도 연세대가 버젓이 출신학교 등급제를 적용하여 채용을 하고 있었다는 것은 출신학교 차별금지법의 필요성을 환기해 주는 사건임.

인권위의 이러한 결정이 이미 2000년대 중반에 내려졌음에도 불구하고, 십 수 년의 시간이 지난 지금에야 공공부분에 출신학교 블라인드 채용이 안착되었습니다. 하지만 2019년까지도 연세대가 버젓이 출신학교 등급제를 적용하여 채용을 하고 있었다는 것은 출신학교 블라인드 채용과 출신학교 차별에 대한 실질적인 규제 즉, 출신학교 차별금지법의 필요성을 환기해 주는 사건이라고 할 수 있습니다.

연세대 등 부당한 출신학교 차별을 당연한 관행으로 여겨 왔던 기업들은, 코로나19로 인해 차갑게 얼어붙은 채용시장에서 공정한 경쟁을 기대하며 취업을 준비하는 청년들에게 더이상 채용 과정에 대한 불신과 박탈감을 안겨주어서는 안 됩니다. 기업은 당장 직무능력과 무관한 근거없는 출신학교 줄세우기, 부당하고 비합리적이며 불법적인 출신학교 차별을 멈추십시오.

그리고 20대 국회가 법 제정에 능장을 부리고 책임을 방기한 사이, 출신학교 차별이라는 채용 비리가 또 발생했습니다. 하나은행, 신한은행, 서울대학교병원, 홈앤쇼핑 등에 이어 연세대학교 의료원까지, 출신학교 차별 채용 비리가 얼마나 또 확대·반복되어야 이 학벌사회를 끝낼 수 있습니까? 더이상 이러한 사태가 반복되어서는 안 됩니다. 일하는 국회를 표방하는 21대 국회는 좌고우면 하지 말고, 조속히 출신학교 차별금지법을 제정할 것을 강력하게 촉구합니다.

2020. 7. 16. 사교육걱정없는세상  
(공동대표 정지현, 홍민정)

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