

우리는 이미 **변화의 길** 위에 서 있습니다.

#2030 #입시경쟁 #사교육고통 #해결 #대중운동

사교육 걱정없는 세상

■ 고려대학교 의료원, '출신학교 등급제 채용 비리' 규탄 긴급 기자회견(2020.9.29.)

또 터진 '출신학교 등급제 적용' 채용 비리, 감사만 하면 드러나는 이 인재(人災)를 정부 와 국회는 언제까지 방치할 것입니까?

- ▲ 사교육걱정없는세상(이하 '사교육걱정')은 9월 29일(화) 오전 11시, 고려대학교 정문에서 부당한 출신학교 등급제 채용 비리를 강력히 규탄하고, 출신학교 차별금지법 제정을 21대 국회에 촉구하는 기자회견을 개최함.
- ▲ 고려대에 대한 교육부의 첫 종합감사 결과, 고려대학교 의료원은 2016년부터 2019년까지 14개 직종, 총 94회에 걸쳐 정규직 채용 서류심사 중에 지속적으로 출신학교 차별 채용을 해 온 것으로 드러남.
- ▲ 먼저 △지원자의 직무역량과 무관한 수능배치표를 기준으로 출신대학에 따라 점수를 차등 부여하였고, △2018년 정규직 공채부터 서류전형에서 출신학교의 배점비중을 확대하였으며, △학점 항목의 배점기준 또한 출신대학 등급에 따라 가중치를 적용하는 등 정규직 공개 채용에서 지원자의 출신대학을 주요 전형 요소로 활용함.
- ▲ 교육부는 이에 대해 「고용정책기본법」의 학력과 출신학교 차별금지 조항과 「고려대학교 정관」과 「고려대학교의료원 취업규칙」을 위반하였다고 지적했으나 처분은 통보(문책)와 경고에 그침.
- ▲ 국가인권위원회는 이미 2005년에 기업의 출신학교 등급제 적용 채용 방식에 대해 출신학교는 개인의 업무수행 능력과 무관하다고 판단, 출신학교 가중치 사용을 금지하였음.
- ▲ 감사만 하면 터지는 대학과 기업의 '출신학교 등급제 적용' 채용 비리는 고용정책기본법과 국가인권위원회 법이 출신학교 차별을 금지하고 있으나 실질적으로 규제하는 데에 한계가 있다는 것을 보여줌.
- ▲ 공정한 채용과 공교육 정상화를 가로막는 학벌주의와 출신학교 차별이 더 이상 반복되지 않도록 정부와 21대 국회는 기업에 대한 감사와 감사를 강화하고, 하루빨리 출신학교 차별

금지법 제정에 나설 것을 촉구함.

교육부는 지난 2019년 1월 29일부터 2월 11일까지 학교법인 고려중앙학원 및 고려대학교(이하 '고려대') 종합 감사를 실시하고 그 결과를 올해 9월 24일에 발표하였습니다. 감사 결과 고려대학교는 총 38건의 지적사항이 적발되었습니다.

감사 결과에서 고려대 학생들을 분노케 했던 지적 사항은, 고려대 교수 13명이 서양음식점으로 위장한 서울 강남의 한 유흥업소에서 6693만원을 법인카드로 결제해 왔던 사건과, 또 자녀에게 자신의 수업을 듣게 한 뒤 고학점을 준 교수들이 무더기로 적발된 것이었습니다. 하지만 고려대 내의 이러한 비위와 더불어 큰 문제가 되고 있는 것은 2016년부터 2019년까지 고려대학교 의료원이 출신학교 등급제를 적용하여 채용을 해 왔다는 것입니다.

■ 고려대에 대한 교육부의 첫 종합감사 결과, 고려대학교 의료원은 2016년부터 2019년까지 14개 직종, 총 94회에 걸쳐 정규직 채용 서류심사 중에 지속적으로 출신학교 차별 채용을 해 온 것으로 드러남.

고려대에 대한 교육부의 첫 종합감사 결과, 고려대학교 의료원은 2016년부터 2019년까지 14개 직종, 총 94회에 걸쳐 정규직 채용 서류심사 중에 지속적으로 출신학교 차별 채용을 해 온 것으로 드러났습니다.

구체적으로 살펴보면 △지원자의 직무역량과 무관한 수능배치표를 기준으로 출신대학에 따라 점수를 차등 부여하였고, △2018년 정규직 공채부터 서류전형에서의 출신학교 배점비중을 확대하였으며, △학점 항목의 배점기준 또한 출신대학 등급에 따라 가중치를 적용하는 등 정규직 공개채용에서 지원자의 출신대학을 주요 전형 요소로 활용하였습니다.

먼저, 고려대는 지원자의 직무역량과 무관한 수능배치표를 기준으로 출신대학에 따라 등급을 부여하고 등급에 따라 차등 점수를 주었습니다. □□학원에서 발행한 2016년 수능배치표상 채용직종별 각 대학의 관련 학과 점수(행정직: 경영학과, 간호직 및 의료기술직: 관련 학과)를 기준으로 작성한 대학 순위표에 따라 출신대학을 5개 등급(A~E등급)으로 구분하여 최고 30점에서 최저 26점까지 차등점수를 아래 [그림1]과 같이 부여하였습니다. 이러한 불합리한 차별은 2016. 6.부터 2019. 10.까지 14개 직종, 총 94회의 채용에서 이루어졌습니다.

[그림1] 고려대학교 의료원 정규직 채용 서류전형 시 출신학교 등급 점수 부여 및 합격자 현황

서류전형 시 출신학교 등급 부여 현황

연번	직종	채용계획 (채용일자)	채용 인원	응시 인원	출신학교 등급(점수, 합격인원)						비고
					S등급	A등급	B등급	C등급	D등급	E등급	
1	행정직 (사원)	2016.6.9. (2016.7.11.)	1	48		30점 (1명)	29점 (0명)	28점 (0명)	27점 (0명)	26점 (0명)	
		2016.12.30. (2017.2.3.)	1	370		30점 (0명)	29점 (0명)	28점 (0명)	27점 (1명)	26점 (0명)	
		2017.3.13. (2017.3.29.)	1	23		40점 (1명)	38점 (0명)	36점 (0명)	34점 (0명)	32점 (0명)	
		2017.6.29. (2017.7.27.)	1	15		30점 (0명)	29점 (1명)	28점 (0명)	27점 (0명)	26점 (0명)	
		2018.1.19. (2018.2.26.)	7	550		40점 (6명)	38점 (0명)	36점 (1명)	34점 (0명)	32점 (0명)	비정규직 전환포함
		2018.6.4 (2018.6.29.)	9	238		40점 (5명)	38점 (4명)	36점 (0명)	34점 (0명)	32점 (0명)	
		2019.1.2 (2019.1.29.)	7	552		40점 (4명)	38점 (0명)	36점 (1명)	34점 (1명)	32점 (1명)	비정규직 전환포함
		2019.3.25. (2019.4.17.)	1	30		30점 (0명)	28점 (0명)	26점 (0명)	24점 (1명)	22점 (0명)	
		2019.5.3 (2019.6.13.)	14	187		40점 (5명)	38점 (5명)	36점 (4명)	34점 (0명)	32점 (0명)	

그리고 2018년 정규직 공채부터는 정부의 블라인드 채용 확대 정책과 정반대로 서류전형에서 출신학교의 배점 비중을 확대하였습니다. 2017년까지는 ①출신교(30~26점), ②학점(20~10점), ③자기소개서(30~10점)으로 총 80점 만점이었는데, 2018년 정규직 공채부터는 ①출신교(40~32점), ②학점(20~10점) 총 60점 만점으로 변경하여 자기소개서의 배점을 없애고 출신학교의 배점비중을 확대하였습니다.

또한 여기에서 그치지 않고 학점 항목의 배점기준 또한 출신대학 등급에 따라 가중치를 적용하였습니다. 2017년까지는 학점 항목의 배점기준이 지원자의 대학 평균평점에 따라 6등급(20~10점)으로 이루어졌는데, 2018년부터는 출신대학 등급(A~E등급)에 따라 100%~80%의 가중치를 적용하여 점수를 산정하였습니다. 그러다보니 [그림2]와 같이 B등급대학 출신학생은 학점이 4.2일 경우 95%만 인정하여 3.99점(4.2×95%=3.99)으로 점수가 깎여 반영되었습니다. 개인의 노력조차 합리적인 이유를 찾을 수 없는 학교 등급에 따라 차등 적용되었던 것입니다.

[그림2] 고려대학교 의료원 학점항목의 출신학교 가중치 반영

구분	~2017년		배점	2018년~				배점																																											
	세부기준			세부기준																																															
학점	<ul style="list-style-type: none"> 학점 구간에 따라 점수부여 <table border="1"> <thead> <tr> <th>학점</th> <th>점수</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4.2이상</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>3.9이상</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>3.6이상</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>3.3이상</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>3.0이상</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>3.0미만</td> <td>10</td> </tr> </tbody> </table>		학점	점수	4.2이상	20	3.9이상	19	3.6이상	18	3.3이상	17	3.0이상	16	3.0미만	10	20	<ul style="list-style-type: none"> 학점을 학교등급과 연계하여 가중치 반영 <table border="1"> <thead> <tr> <th>학교전공</th> <th>가중치</th> <th rowspan="2">→</th> <th>학점</th> <th>점수</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A등급</td> <td>100%</td> <td>4.2이상</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>B등급</td> <td>95%</td> <td>3.9이상</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>C등급</td> <td>90%</td> <td>3.6이상</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>D등급</td> <td>85%</td> <td>3.3이상</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>E등급</td> <td>80%</td> <td>3.0이상</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>3.0미만</td> <td>10</td> </tr> </tbody> </table>				학교전공	가중치	→	학점	점수	A등급	100%	4.2이상	20	B등급	95%	3.9이상	19	C등급	90%	3.6이상	18	D등급	85%	3.3이상	17	E등급	80%	3.0이상	16			3.0미만	10	20
	학점	점수																																																	
	4.2이상	20																																																	
	3.9이상	19																																																	
	3.6이상	18																																																	
	3.3이상	17																																																	
	3.0이상	16																																																	
	3.0미만	10																																																	
	학교전공	가중치	→	학점	점수																																														
	A등급	100%		4.2이상	20																																														
B등급	95%	3.9이상	19																																																
C등급	90%	3.6이상	18																																																
D등급	85%	3.3이상	17																																																
E등급	80%	3.0이상	16																																																
		3.0미만	10																																																
※B등급대학 출신학생은 학점 4.2일 경우 95%만 인정 (4.2×95%=3.99를 학점으로 인정하고 19점 부여)																																																			

■ 교육부는 이에 대해 「고용정책기본법」의 학력과 출신학교 차별금지 조항과 「고려대학교 정관」과 「고려대학교의료원 취업규칙」을 위반하였다고 지적했으나 처분은 통보(문책)와 경고에 그침.

7월에 비슷한 사례로 적발된 연세대학교 의료원 또한 ○○학원의 수능배치표를 활용해 출신 학교 등급제를 적용하여 채용을 진행했는데, 마찬가지로 고려대학교 의료원 또한 □□학원에서 발행한 2016년 수능배치표를 서류전형에서 활용하였습니다. 이미 교육부 또한 연세대 수능 배치표 활용에 대해 ‘수능배치표를 대학순위표로 작성하여 채용에 활용한 것은 지원자의 역량이나 능력과 무관하고, 합리적인 이유나 근거가 매우 미약한 것’이라며 그 문제를 지적한 바 있습니다.

교육부가 이번 고려대 감사 결과에서 밝힌 바와 같이, 「고용정책기본법」 제7조 제1항은 “합리적인 이유없는 학력과 출신학교 차별을 금지”하고 있고, 「학교법인 고려대학교 정관」 제 63조 제2항은 “직원의 신규채용에 있어서 학력에 제한 두지 아니한다”고 밝히고 있으며, 「고려대학교의료원 취업규칙」 제5조에 따르면 “의료원 인사는 기회균등과 공정을 기하고, 정실에 치우치지 아니함을 원칙으로 한다”고 되어 있었음에도 불구하고, 고려대학교 의료원은 채용에서 이 모든 법령과 규칙을 위반하며 버젓이 출신학교 차별을 일삼고 있었던 것입니다.

■ 국가인권위원회는 이미 2005년에 기업의 출신학교 등급제 적용 채용 방식에 대해 출신학교는 개인의 업무수행 능력과 무관하다고 판단, 출신학교 가중치 사용을 금지하였음.

국가인권위원회법은 고용에서 합리적인 이유없는 학력 등의 차별을 금지하고 있습니다.

「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 용자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위 (이하 생략)

또한 일관되게 학력이나 출신학교가 업무능력과 관련이 깊다는 객관적인 기준이나 합리적인 이유를 찾을 수 없다고 밝히고 있습니다. 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.)

■ 감사만 하면 터지는 대학과 기업의 ‘출신학교 등급제 적용’ 채용 비리는 고용정책기본법과 국가인권위원회 법이 출신학교 차별을 금지하고 있으나 실질적으로 규제하는 데에 한계가 있다는 것을 보여줌.

고려대는 이번 지적 사항의 처분으로 통보(문책)와 경고를 받는데 그쳤습니다. 7월 연세대 의료원 또한 고용정책기본법의 학력과 출신학교 차별금지 조항을 어기고 출신학교 등급제를 운영하며 평가기준을 임의로 작성·적용하였지만 마찬가지로 통보(문책)와 경고 정도의 솜방망이 처분에 그쳤습니다. 기업은 이런 실효성 없는 처분에 기대, 감사에서만 드러나지 않으면 된다는 안일한 태도와 사적 자율권을 방패삼아 출신학교 차별과 학벌주의 채용 관행을 온존시키고 있습니다. 감사만 하면 터지는 대학과 기업의 ‘출신학교 등급제 적용’ 채용 비리는 고용정책기본법과 국가인권위원회 법이 출신학교 차별을 금지하고 있으나 실질적으로 규제하는데에 한계가 있다는 것을 여실히 보여주고 있습니다.

■ **공정한 채용과 공교육 정상화를 가로막는 학벌주의와 출신학교 차별이 더 이상 반복되지 않도록 정부와 21대 국회는 기업에 대한 감시와 감사를 강화하고, 하루빨리 출신학교 차별금지법 제정에 나설 것을 촉구함.**

입학 성적으로 서열화된 결과를 맹신하며, 그 이후의 노력과 준비는 철저히 무시한 채, 개인의 능력을 간판으로 판단하는 비합리적인 출신학교 차별은 여전히 대다수의 기업에 만연해 있습니다. 심지어 서울대학교 병원, 연세대 의료원, 고려대 의료원 등 한국의 대표적인 대학들은 정부의 블라인드 채용 흐름에 역행하며 직무능력이 아닌 수능성적으로 채용을 진행, 한국 사회를 쪼먹는 학벌주의를 조장·재생산하고 있습니다.

출신학교는 입학성적일 뿐이고, 인간의 능력은 스무 살 이후에도 끊임없이 변화하고 개발되는 것이며, 학교 간판으로 개인의 능력을 속단해서는 안 됩니다. 또한 교육의 계층사다리 역할이 붕괴되고, 부모의 학력·학벌과 경제력에 따라 자녀의 미래가 대물림되며, 그래서 어떠한 성취나 결과 즉, 출신학교가 ‘개인의 노력’인지 ‘부모의 조력’인지 분간하기 어려워진 현실에서 출신학교 차별은 더더욱 불공정합니다.

2020년 5월 정부의 채용공정성 인식도 조사에서 ‘채용의 공정성 확보에 가장 효과적이었던 대책’을 묻는 질문에 대해 취업준비생과 공공기관 종사자는 **채용제도 개선(블라인드채용 등)**을 꼽았습니다. 이것은 출신학교로 인한 차별적 관행이 철폐되고, 공정한 직무능력 중심의 채용이 정착되기를 바라는 국민들의 간절한 마음이 반영된 결과입니다. 고려대 등 부당한 출신학교 차별을 당연한 관행으로 여겨 왔던 대학과 기업들은, 당장 직무능력과 무관한 근거없는 출신학교 출세우기, 부당하고 비합리적이고 불법적인 출신학교 차별을 멈추어야 합니다.

정부와 21대 국회가 법 제정에 늦장을 부리고 있는 사이, 출신학교 차별 채용 비리는 연일 터지고 있습니다. 하나은행, 신한은행, 서울대학교병원, 홈앤쇼핑, 연세대학교 의료원, 고려대학교 의료원까지, 감사만 하면 드러나는 이 인재(人災)를 정부와 국회는 언제까지 방치할 것입니까?

이제 더이상 이러한 사태가 반복되지 않도록 정부와 국회는 기업에 대한 감시와 감사를 더욱 확대하는 가운데 출신학교 차별금지법을 제정해야 합니다. 출신학교 차별을 막기 위해 출신학교 블라인드 채용을 모든 기업에 적용하고, 채용 이후의 업무 배치나 승진, 임금을 포함한 고용 전반에서 불합리한 출신학교 차별을 금지하며, 실효성 있는 처분을 위해 벌칙 조항을 강화한 것이 출신학교 차별금지법입니다. 이러한 출신학교 차별금지법은 과잉 경쟁 교육과 잘못된 채용 관행을 바로 잡는 첫 단추가 될 것입니다. 정부와 국회는 국민들의 목소리에 귀 기울여 출신학교 차별금지법 제정에 하루 빨리 나설 것을 강력하게 촉구합니다.

2020. 9. 29. 사교육걱정없는세상
(공동대표 정지현, 홍민정)

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