

수 신 각 언론사 사회부·경제부
발 신 금융정의연대 (담당 : 전지에 사무국장 02-786-7793, nohappyfund@naver.com)
제 목 [논평] 신한 조용병 회장 채용비리 대법 판결 예정, 대법원은 파기 환송하라
날 짜 2022. 6. 29 (수) (총 3 쪽, 첨부 없음)

논 평

[신한 조용병 회장 채용비리 4년 만에 대법원 판결 예정] '부정청탁 있어도 학벌·스펙 좋으면 무죄'라는 궤변 펼친 항소심, 대법원은 파기 환송하고 강력 처벌해야

부정합격자 또는 부정통과자는 상식적인 개념임에도 법원이 재정의하면서 논리 조작
'부정청탁 했어도 학벌·스펙 좋으면 정당'이라는 궤변 펼치며 조 회장 맞춤형 면죄부

1. 다가오는 6월 30일 대법원은 신한금융지주 조용병 회장의 채용비리 혐의(업무방해 등)에 대하여 상고심 선고 공판을 진행한다. 재판이 시작된 지 4년 만에 나오는 결론이다. 1심은 조용병 회장이 인사부에 직접 청탁을 한 3명의 지원 사실과 인적사항을 알린 행위를 위법이라고 보고 징역 6개월에 집행유예 2년을 선고하였으나, 2심은 이를 뒤집고 “조용병 회장에 의해 ‘특이자 명단’에 올랐어도 일정한 스펙을 지니고 있으면 부정통과자로 보기 어렵다”라며 무죄를 선고한 바 있다. 이는 소위 스펙이 좋은 지원자의 부정채용을 법적으로 용인하는 결과를 초래할 수 있는 위험한 판결이며, 상식에도 반하는 결과이다. 대법원은 항소심 판결을 파기 환송하여 비상식적인 판결을 바로잡아야 한다.
2. 지난해 11월 22일 재판부는 “1심에서 조 회장이 은행장 재임기간 중 특혜 채용에 관여했다고 본 지원자 3명 중 2명은 정당한 합격자이거나 지원자일 수 있다는 합리적 의심을 배제할 수 없다”라며 무죄를 선고하였다. 이미 1심 판결이 ‘봐주기식 판결’이라는 비판이 강하였고, 엄벌을 요청하는 목소리가 컸음에도 항소심에서 조 회장의 행위를 모두 정당하다고 인정한 것이다. 재판부는 ‘부정채용 또는 채용비리에서 부정합격자 또는 부정통과자의 개념’을 정의하였는데, 상식적인 개념을 법원이 재정의함으로써 논리 조작을 자행한 것이다. 부정합격자 개념을 축소한 재판부의 행태는 매우 납득하기 어렵고, 조용병 회장에 면죄부를 부여하기 위해 새로운 논리

를 만들어낸 재판부를 규탄한다.

3. 항소심 재판부가 부정합격자의 개념을 축소하여 진행한 논거는 상식적이지 않을뿐만 아니라 괴상하기까지 하다. 당시 재판부는 “부모의 인맥으로 부정합격을 했더라도 상위 학별과 일정한 스펙을 갖추고 있으면 ‘부정통과자’라고 볼 수 없다”라고 일률적으로 판단하였다. 채용 또는 일부 전형의 합격을 청탁한 사정이 직·간접적으로 확인되는 상황임에도 상위 학별과 일정한 스펙을 갖추면 부정통과자라고 보기 어렵다는 것이다. ‘청탁’의 의미가 무엇인지 재판부에 반문하지 않을 수 없다. 재판부는 조용병 회장뿐만 아니라 부정입사자에게도 면죄부를 주었고, 앞으로의 피해구제까지 막는 결과를 초래하였다. 공정과 상식에 입각하여 판단해야 할 재판부가 채용의 공정성을 직접 무너뜨리고 있는 현실은 심히 개탄스럽다.
4. 괴상한 논리는 이뿐만이 아니다. 당시 재판부는 “조 회장이 라웅찬 전 신한금융 회장의 조카 손자가 지원했다는 사실을 인사부장에 알렸을 뿐 합격과정에 관여하지는 않았다”라며 ‘조 회장이 당시 인사부장에게 알린 것은 맞지만 이것이 채용지시는 아니다’라는 궤변으로 봐주기 판결을 자행했다. 서류전형만이라도 부당하게 합격을 지시하였다면 그 자체로 ‘합격 지시’이다. 또한 채용비리는 위계에 의해 발생하는 특성상 권력형 범죄일 수밖에 없고, ‘공정한 채용절차’란 채용 과정에서 지원자의 정보들이 정상적인 경로로 인사담당자에게 전달되어, 동일한 기준으로 투명하게 평가되는 것을 의미한다. 조용병 회장이 직접 ‘채용지시’를 언급하지 않았다고 하더라도 인사담당자에게 지원자의 정보를 전달하는 것은 공정한 채용절차에 반하는 행위다. 오히려 조 회장이 굳이 채용 시기에 인사담당자에게 지원자의 정보를 전달한 행위 그 자체를 평가하여야 한다.
5. 특히 신한은행은 성차별 채용을 조직적으로 자행함으로써 청년들을 기만하였다. 검찰 수사결과 신한은행은 남녀 성비를 3대1로 맞추고 합격을 조작한 것으로 드러났다. 명백한 남녀고용평등법 위반이다. 그러나 1심과 항소심 재판부는 이를 모두 무죄로 판결하였다. 즉, 항소심 판결은 ‘논리 조작’, ‘궤변’, ‘봐주기’, ‘성차별 부추기기’ 등 온통 납득하기 어려운 비상식적인 판결이었다. 이로 인해 채용비리 수뇌부는 면죄부를 받았고, 청년들은 정당한 실력으로 취업할 수 없는 불공정한 사회를 경험해야 했다.
6. 대법원은 이러한 비논리적이고 궤변으로 얼룩진 항소심 판결을 바로잡아야 마땅하

다. 만일 대법원이 항소심 판결을 그대로 수용한다면, 사법부는 스스로 공정과 신뢰를 버리는 것이다. 비리 행위를 판단할 법이 부족하고 사회가 후퇴하고 있어도 사법부는 이를 올바른 방향으로 견인해야 할 의무가 있으며, 강력한 처벌로 사회의 자정노력을 이끌어 내야 한다. 더 이상 공정이라는 사회적 가치를 사법부가 나서서 해치는 결과를 만들어내지 않기를 바란다. 따라서 대법원은 파기 환송으로 조용병 회장의 죄를 다시 묻고, 채용비리에 대한 엄정한 처벌로 공정과 상식의 가치를 지킬 것을 강력하게 요구한다.

**금융정의연대/민달팽이유니온/
민변 노동위원회/청년유니온/청년참여연대**