

수 신 각 언론사 사회부·경제부
발 신 금융정의연대 (담당 : 전지예 사무국장 02-786-7793, nohappyfund@naver.com)
제 목 [공동논평] 신한은행 조용병 회장 채용비리 무죄 결론 내린 대법원 규탄
날 짜 2022. 7. 4 (월) (총 3 쪽, 첨부 없음)

논 평

신한 조용병 회장 '채용비리 혐의 무죄' 확정 판결 채용비리 허용한 대법원 강력하게 규탄한다!

**'스펙·학벌 좋으면 면죄부'라는 궤변은 재판부의 비뚤어진 상식
공정을 지켜야 할 재판부가 채용의 공정성 스스로 무너뜨려
'신한은행 채용비리는 유죄' 부정입사자 채용 취소와 피해구제 나서야
'채용비리에 업무방해죄 적용'하는 현행법의 한계, 국회는 특별법 통과시켜야**

1. 지난 6월 30일 대법원은 신한금융지주 조용병 회장의 채용비리 혐의에 대하여 무죄를 선고하였다. 조용병 회장은 2013~2016년까지 임원 자녀나 외부에서 청탁받은 지원자 명단을 별도로 관리하면서 채용과정에서 특혜를 제공하고, 합격자 남녀 성비를 3대 1로 조정한 남녀고용평등법 위반으로 재판에 넘겨졌으나, 대법원은 무죄를 선고한 원심을 확정하였다. 채용비리 행위에 대한 항소심 재판부의 잘못된 판결을 바로잡지 않고, 부정채용을 허용하는 비상식적이고 부정한 판결을 내린 대법원을 강력하게 규탄한다.
2. 지난해 11월 항소심 재판부가 “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 선고한 바 있다. 채용 또는 일부 전형의 합격을 청탁한 사정이 직·간접적으로 확인되는 상황임에도 상위 학벌과 일정한 스펙을 갖추면 부정통과자라고 보기 어렵다는 것이다. 재판부의 논리대로라면 고스펙 지원자를 대상으로 청탁을 받았어도 형식적으로 채용 기준만 존재하면 문제가 되지 않는다는 것이며, 이런 방식이라면 공개적인 채용절차를 진행할 이유가 무엇인지 의문이다.

3. 항소심 재판부가 펼친 납득할 수 없는 논리에 많은 국민들은 지탄의 목소리를 보낸 바 있다. 이는 누구보다 공정의 가치를 수호해야 할 사법부가 반대의 길을 걷고 있기 때문이다. 이에 시민사회·청년·노동 단체는 대법원이 과거 환송으로 잘못된 판결을 바로잡고 채용비리를 강력하게 처벌하라고 요구(<https://bit.ly/3IihHG1>)한 바 있다. 그럼에도 불구하고 대법원은 소위 학벌과 스펙이 좋은 지원자의 부정채용을 법적으로 용인하는 결과를 초래할 수 있는 위험한 판결을 확정하면서, 조 회장뿐만 아니라 부정입사자에게도 면죄부를 주었고 앞으로의 피해구제까지 막는 결과를 초래하였다.
4. 재판의 주요 쟁점은 ‘위계로 인한 업무방해 결과가 발생하였는지, 인사담당자들과 조용병 회장의 공모관계를 인정할 수 있는지 여부’였다. 그러나 재판부는 채용비리는 위계에 의해 발생하는 특성상 권력형 범죄일 수밖에 없음에도 ‘위계가 성립되지 않는다’라며 조용병 회장의 청탁 사실을 인정하지 않았고, 조용병 회장과 인사담당자들 사이의 공모관계를 인정하기 부족하다고 판단했다. **“조용병 회장이 특정 지원자의 지원 사실을 당시 인사부장에게 알린 것은 맞지만 이것이 채용지시가 아니다”**라는 항소심의 **봐주기 판결**을 대법원이 수용한 것도 이 같은 이유다.
5. 공정한 채용절차란 채용 과정에서 지원자의 정보들이 정상적인 경로로 인사담당자에게 전달되어, 동일한 기준으로 투명하게 평가되는 것을 의미한다. 조용병 회장이 누구인가. 조용병 회장은 신한은행에 입사한 이후 부장, 전부, 부행장을 거쳐 신한은행장, 신한금융지주 회장에까지 이른 인물로 은행 내부에서는 그의 지시가 가지는 무게는 다르다. 조용병 회장이 알린 특정 지원자는 누구인가. 라웅찬 전 신한금융지주 회장의 조카손자, 금융감독원 임원 아들이다. 이러한 실질적인 권력관계를 도외시한 재판부 판결은 ‘증거’라는 방패에 숨어 ‘공정’의 가치를 완전히 저버린 것이다. **채용비리로 인해 우리 사회의 공정과 정의의 가치는 이미 바닥으로 추락했고, 대법원은 이를 바로잡을 기회가 있었음에도 바로잡지 않았다.** 부정청탁을 했어도 스펙과 학벌만 좋으면 면죄부를 받는 것은 사법정의에 부합하지 않으며, 양극화가 심화된 사회에서 학벌주의와 스펙 과열을 조장하는 판결을 내린 대법원을 강력하게 규탄한다.
6. 대법원은 조용병 회장의 채용비리 사법리스크를 제거해주었고, 조용병은 3연임이 가능해졌다. 이번 대법원판결이 조 회장 맞춤형 판결이라는 비판이 나오는 이유다. 다만, 대법원은 윤승욱 전 신한은행 부행장 등 일부 인사담당자들의 채용비리 혐의

에 대해서는 유죄로 확정하였다. 조용병 회장은 무죄를 선고받았지만, 결론적으로 ‘신한은행 채용과정에서 발생한 비리 행위, 그 자체는 유죄’다. 따라서 신한은행은 채용비리에 대하여 더 이상 발뺌하지 말고, 부정입사자의 채용을 취소하고 피해구제에 나서야 한다. 신한은행은 신뢰가 생명인 시중은행으로서 책임 있는 조치를 취하지 않는다면 국민들로부터 외면받게 될 것임을 잊지 말아야 한다.

7. 현재 채용비리에 적용할 법이 마련되어 있지 않아 재판부는 채용 담당 직원을 피해자로 보고 업무방해죄를 적용하는 한계가 존재한다. 청탁자와 회사를 모두 처벌하고 부정합격자의 채용을 취소하는 내용을 담은 채용비리처벌특별법이 발의되어 있지만, 지지부진한 현실이다. 따라서 국회는 하루 빨리 채용비리처벌특별법을 통과시켜 채용비리 근절에 대한 의지를 보여줄 것을 촉구한다.

금융정의연대/민달팽이유니온/민변 노동위원회/청년유니온/청년참여연대