

## NH Bank legal brief

## 은행 채용비리 형사판결의 주요 내용 및 시사점

2022. 7. 7.

## □ 사건 개요

대법원은 2022. 6. 30. 신한은행 임직원들이 신입행원 공개채용절차에서 특정 지원자들을 부정 합격시키고, 연령이나 성별에 대한 내부기준을 설정하여 지원자들을 차별한 행위에 대하여 원심 판결을 그대로 확정하는 최종적인 판결을 하였습니다.

대법원 판결에 앞선 원심 판결(제2심 · 서울고등법원)은 '부정합격자'의 기준을 엄격히 해석하여, 인사팀이 특이 지원자의 명단을 관리하고, 불합격권이었다가 사후 보정을 통해 합격자 명단에 포함되었더라도, 지원자의 스펙이 은행의 채용목표·기준에 부합한다면 '부정합격자'로 단정할 수는 없다고 판단하였습니다.

이와 같은 기준으로 원심 판결은 제1심에서 유죄로 판단된 최고위층의 채용비리 관여 혐의에 대하여 무죄를 선고하고, 함께 기소된 인사팀 직원에 대하여도 유죄의 범위를 축소하여 형량을 감경하였습니다.

자세한 내용은 '붙임 자료'를 참고하시기 바랍니다.

## □ 시사점

법원은 '채용비리'에 대하여 정상적인 사정 작업을 거치지 않고 일방적인 의사결정 및 관여로 합격여부를 결정한 사안으로 그 범위를 좁게 해석하기는 하였으나, 그럼에도 불구하고 인사채용 담당자들이 내·외부적으로 지원 사실을 전달받거나 특이 지원자 명단을 관리하는 관행은 반드시 없어져야 한다고 지적하였습니다.

또한 채용 과정에서 합리적 기준 없이 연령 · 성별을 차등하는 내부 기준을 두고 있다면 그 자체로 관련 법률 위반에 해당될 수 있는 점을 유의해야 하겠습니다.

## 1. 사건 개요

공소사실 요지	피고인 (당시직책)	제1심	원심 · 대법원 <sup>1)</sup>	원심 판결 주요논거
<b>부정채용에 의한 업무 방해 :</b> 2013 상반기부터 2016 하반기까지 총 8회에 걸쳐 신입행원 채용 과정에서 신한은행 내외부로부터 청탁이 들어오거나 신한은행 내 부서장 이상 임직원 자녀라는 등의 이유로 특정 지원자들을 서류심사나 1차·실무자 면접 또는 2차 임원면접 각 전형의 전부 또는 일부에서 부정하게 합격시켜 채용업무나 면접업무를 방해	A (인사부장)	일부 유죄	일부 유죄 (징역6월 집유1년) (벌금 200만원)	<b>○ 유죄 판단부분 주요논거</b> - 서류전형에서 불합격한 임직원 자녀 지원자가 사후에 합격으로 변경된 과정에서 별도의 재사정 회의를 거치지 않았고, 이들 지원자의 외국어 능력 · 사회 경력 등의 역량이 고려되어 합격 · 불합격이 변경되었다는 사정도 보이지 않으므로 인사 청탁에 따라 서류전형에 통과된 지원자로 판단됨.
	B (인사부장)	일부 유죄	일부 유죄 (벌금 1500만원)	<b>○ 무죄 판단부분 주요논거<sup>2)</sup></b> - 은행장 등으로부터 지원사실을 전달받은 일부 지원자들이 당시 신한은행이 정한 채용목표(글로벌·IT우대 등), 채용기준에 부합하지 않는다고 단정하기 어려움. - 일부 지원자는 금융권 인턴경험이나 금융자격증을 보유하고, 어학능력이 우수하며 타은행 공채시험에도 합격하였다는 사실을 종합하면 ‘부정합격자’로 단정할 수 없음. - 필터링 컷(학점미달 등)에 걸린 지원자들에 대한 재검토 지시가 ‘기회의 균등’ 측면에서 다소 부적절할 수 있으나, 업무방해죄에 있어 위계행위와 같은 불법행위로 평가하기 어려움.

	C (은행장)	일부 유죄	무죄	<p>○ 무죄 판단 주요논거</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 피고인 C가 그룹 고위층 관련 특정인들의 서류전형 지원 사실을 인사부에 전달하였고, 채용팀으로서는 ‘행장이 전달한 지원자이다’라는 사정을 고려할 수밖에 없음을 충분히 예상하였다 하더라도, 위와 같은 의사표시를 ‘합격 지시’로 간주할 수는 없음.</li> <li>(피고인C가 피고인B에게 합격 지시를 하였다면 B로서는 곧바로 피고인F 및 E에게 합격 지시를 전달하면 그 만이지 상세분석 보고서를 지시할 필요는 없었을 것임)</li> <li>- 실제로 피고인C가 전달한 지원자 중 일부는 서류전형만 통과하였고 최종 합격까지 이르지 못하였음.</li> <li>- 피고인C가 위 지원자들을 서류전형 단계라도 합격시켜 주어야 할 상황이나 필요가 있었음을 추단할만한 사실이 없음.</li> </ul>
	D (부행장)	일부 유죄	일부 유죄 (징역4월 집유1년)	<p>○ 유죄 판단부분 주요논거</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 과거 전임 은행장 시절에는 은행장이 특이사항 및 임직원 자녀들에 대한 전형별 합불 결정을 ○, ×를 치는 방법으로 직접 정하였고, 경영지원그룹장 겸 부행장인 피고인D는 이러한 사실을 잘 알고 있었음.</li> <li>- 피고인D는 특정 지원자의 경우 은행장의 의사결정에 따라 합격 여부가 결정된다는 사정을 알면서 ‘신입행원 채용 최종안’ 등에 결재하며 채용과정에 관여하였는바 업무방해의 공동정범 죄책이 인정됨<sup>3)</sup>.</li> </ul>

	E (인사부 과장)	일부 유죄	일부 유죄 (벌금 300만원)	<b>○ 유죄 판단부분 인정사실</b> - 피고인들은 특정 지원자에 대한 서류전형 합격 지시를 받고 해당 지원자들의 서류전형을 합격키는 방법으로 신한은행 면접위원 및 신한은행의 채용업무를 방해함.
	F (인사부 부부장)	일부 유죄	일부 유죄 (벌금 400만원)	
<b>고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률(‘고령자 고용법’) 위반 :</b> 채용 과정에서 지원자의 연령이 자체 기준을 초과하는 경우 서류전형에서 배제시킴으로서 합리적 이유 없이 연령을 이유로 차별	A	유죄	유죄	<b>○ 유죄 인정사실</b> - 피고인들은 신입사원 모집업무를 수행하면서 서류전형 단계에서 지원자의 연령이 자체 기준(군필 남 00세, 여 00세)을 초과하는 경우 서류전형에서 배제하고, 자체 기준에 따라 연령별 차등 점수를 부여하였음.
	B			
<b>남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(‘남녀고용평등법’) 위반 및 성차별적 채용으로 인한 업무 방해 :</b> 채용 과정에서 남성 지원자를 더 채용하기 위해 합격기준을 변경하는 등의 방법으로 남녀를 차별	A	무죄	무죄	<b>○ 무죄 판단 주요논거</b> - 피고인들이 각 신입행원 채용 과정에서 합격권에 있던 여성 지원자를 떨어뜨리고 불합격권에 있던 남성지원자를 합격시키거나, 성별에 따른 내부 기준을 설정하는 등의 방법으로 남녀를 차별하였다고 인정하기에 부족함.
	B			
	C			
	D			
	E			
	F			
	(주)신한은행			
<b>증거인멸 :</b> 채용비리 의혹 수사에 대비하여 컴퓨터에 저장된 채용 관련 파일을 삭제	G (인사부 과장)	무죄	무죄	<b>○ 무죄 판단 주요논거</b> - 인사부 개인정보보호 담당자인 피고인G는 은행 자체감사 결과에 따라 업무를 처리하기 위해 인크루트에 남아 있는 채용 관련 자료를 삭제한 것으로 보임.

## 2. 주요 쟁점 요약

<p>위계에 의한 업무방해 및 부정합격자의 개념</p>	<p>채용비리 관련 ‘위계행위’란 특정 지원자가 청탁 대상 내지 임직원 자녀임을 이유로 그 지원자를 해당 전형에 부정한 방법으로 합격시켜 다음 단계 전형에 대한 응시 자격을 부여하는 행위를 의미</p> <p>‘업무방해’란 위계행위에 의하여 다음 단계의 면접전형의 면접위원들로 하여금 면접전형에 응시한 해당 지원자의 정당한 자격 유무에 관하여 오인, 착각 또는 부지를 일으켜 그 면접업무의 적정성 내지 공정성이 저해되거나 저해될 위험이 있는 경우를 말함.</p> <p>이와 같은 방법으로 합격한 ‘부정합격자’는 해당 지원자가 합격할 수 있는 자격을 갖추었는지 또는 신한은행이 정한 채용목표, 채용방향, 채용기준에 부합하는지 여부와는 무관하게 오로지 내·외부의 인사 청탁이 있었다거나 고위직 자녀라는 이유로 <b>정당한 합격자 사정 과정을 거치지 아니한 채용업무 관계자들의 일방적인 의사결정</b>에 의하여 합격한 지원자를 의미</p>
<p>특이자 및 임직원 자녀 명단의 성격</p>	<p>채용팀은 인사부로 특정 지원자의 신입행원 입사 지원 사실이 전달된 경우의 ‘특이자 명단’ 및 신한은행 전·현직 부서장 이상 임직원 자녀가 지원한 경우의 ‘임직원 명단’을 관리하고 있었고, 명단에는 각 지원자의 이름, 대학, 전공 등이 기재되어 있음.</p> <p>법원은 위 명단에 기재된 지원자 중 상당수가 탈락<sup>4)</sup>하였으며, 무조건 유리한 대우를 받은 것은 아니었다는 점에서 채용팀이 오랜 기간 이와 같은 명단을 작성·관리했다는 사정만으로 곧바로 부정채용의 징표로 삼을 수는 없다고 판단함.</p>
<p>기업 채용의 자유 및 한계</p>	<p>사기업에게 채용의 자유가 광범위하게 보장된다고 하더라도 은행장을 비롯한 채용팀 관계자들의 채용 재량의 범위는 무제한일 수 없음.</p> <p>공개채용은 채용에 관한 전체 절차에서 모든 지원자들에게 균등한 기회를 제공하고, 동일한 조건 하에 공정한 경쟁과정을 거쳐야 하는데, <b>의사결정권자의 일방적인 지시 등에 의해 합격자를 결정하였다면 이는 공개채용의 취지를 몰각시키고, 불법성이 명백히 드러나는 위계행위로 평가됨.</b></p>

### 3. 시사점

- 법원은 특이 지원자·임직원 자녀를 별도 관리하고, 그 지원자들이 최종합격하였다는 사정만으로 채용비리로 판단할 수는 없으나, 정상적인 사정 작업을 거치지 아니한 채 의사결정자의 일방적인 결정·관여로 합격한 사실이 증명된 경우 채용비리에 해당한다고 판단함.
- 합리적 이유없이 ‘나이’, ‘성별’에 대한 내부기준을 마련하고 이를 통해 차등배점을 부여한다면 그 자체로 「고령자 고용법」, 「남녀고용평등법」 위반에 해당할 수 있음을 유의
- '22. 5월 시행된 「이해충돌방지법」 시행에 따라 농협중앙회의 손자회사인 농협은행은 공개경쟁채용시험 등 법령에서 정하는 사유 외에 중양회 고위공직자<sup>5)</sup>의 가족에 대하여 채용이 금지됨을 유의(법 제11조 제1항 제4호)
- 현재 사기업의 채용비리의 경우 형법상 업무방해죄가 적용되고 있는데<sup>6)</sup>, 이때 채용비리의 법리적 피해자는 합격에 실패한 지원자가 아니라 회사와 면접위원 등 임직원이 된다는 점에서 법감정의 괴리가 지적되고 있음. 한편 비록 형사범죄의 성립을 부정하기는 하였으나, 법원이 지적한 바와 같이 인사채용 담당자들이 특이자 및 임직원 자녀의 지원사실을 전달받고, 별도의 명단을 작성·관리한다는 사실만으로 부정채용의 의심을 초래하고 지원자들의 상대적 박탈감을 느끼게 할 수 있다는 점에서 반드시 타파되어야 할 관행인 점을 유의하여야 할 것임.

1) 상고를 모두 기각하여 원심 그대로 확정 - 대법원 2022. 6. 30. 선고 2021도16473 판결

2) 특정 지원자의 경우 부정합격자로 볼 수 없어 채용업무에 대한 방해가 성립되지 않는다는 논거로 다른 피고인들에게도 동일하게 적용됨.

3) 일부 지원자에 대한 업무방해에 대하여 원심은 피고인C가 은행장으로 부임한 이후에는 은행장이 특이자 및 임직원 자녀 등에 대한 전형별 합·불 결정을 ○, ×를 치는 등 수기에 의한 직접적인 의사결정이 없어져 보고절차가 생략된 채 서류전형 합격자 선발안에 결재하였을 가능성도 있다는 점에서 무죄 선고

4) 2016년 하반기의 경우 특이자 내지 임직원 자녀 총 94명 중 6명만 최종합격하였음.

5) 농협중앙회 회장 및 상임감사(법 제2조 제3호 타목)

6) 채용비리 관련 청탁자와 회사를 모두 처벌하고, 부정합격자의 채용을 취소하는 가칭 ‘채용비리 처벌에 관한 특별법’이 국회 발의되어 있음.