

# 서울남부지방법원

## 제 13 형사부

### 판 결

사 건 2019고합169, 181(병합), 182(병합) 업무방해  
피 고 인 1. 김○○ (56년생, 남)  
2. 김@@ (65년생, 남)  
3. 이○○ (45년생, 남)  
4. 서○○ (56년생, 남)

검 사 김○○(기소), 최○○, 박○○, 권○○(공판)  
변 호 인 법무법인 ○○(피고인 김○○를 위하여)  
담당변호사 이○○, 이○○  
법무법인(유한) ○○(피고인 김@@을 위하여)  
담당변호사 권○○, 이○○, 이○○  
법무법인(유한) ○○○(피고인 이○○를 위하여)  
담당변호사 홍○○, 심○○, 이○○  
법무법인 ○○○○(피고인 서○○를 위하여)  
담당변호사 최○○, 김○○

판 결 선 고 2019. 10. 30.

### 주 문

피고인 김○○를 징역 8월에, 피고인 김@@을 벌금 700만 원에, 피고인 이○○를 징역 1년에, 피고인 서○○을 징역 8월에 각 처한다.

피고인 김@@이 위 벌금을 납입하지 아니하는 경우 10만 원을 1일로 환산한 기간 피고인 김@@을 노역장에 유치한다.

다만, 이 판결 확정일부터 2년간 피고인 김○○, 서○○에 대한 위 각 형의 집행을 유예한다.

피고인 김@@에 대하여 위 벌금에 상당한 금액의 가납을 명한다.

## 이 유

### 범 죄 사 실<sup>1)</sup>

#### 1. 피고인들 및 관련자의 지위

피고인 이○○는 2009. 1.경 ○○ 대표이사 사장으로 취임하여, 2009. 3.경부터 2013. 11.경까지 ○○ 대표이사 회장으로 근무하면서 ○○의 전체 업무를 총괄하였다.

피고인 서○○은 2010. 1.경부터 2013. 7.경까지 ○○의 홈고객부문(이후 'Customer 부문'으로 명칭이 변경되었으나 이하에서는 '홈고객부문'이라 한다)의 부문장(사장)으로 근무하면서, 인터넷, 유무선전화 관련 영업, 개통 및 AS 등 대고객 업무를 총괄하는 것은 물론이고, 피고인 이○○의 신임 하에 인사, 노사 등 ○○의 경영 전반에 상당한 영향력을 행사하였다.

피고인 김○○는 2010. 5.경부터 2014. 1.경까지 ○○ 인재경영실장(전무)으로 근무하면서, ○○의 신입사원 채용 등 인사 관련 업무 등을 총괄하였다.

1) 피고인들의 방어권 행사에 실질적인 불이익을 초래할 염려가 없는 범위 내에서 공소장변경 절차 없이 증거조사를 통해 인정된 사실관계에 따라 공소사실을 일부 삭제·수정하였다.

피고인 김@@은 2012. 1.경부터 2013. 5.경까지 ○○ 인재경영실 소속 인사담당으로 근무하면서, 인재지원팀, 인사운영팀, 인력계획팀을 관리감독하며 신입사원 및 경력직원 채용, 계약직 채용 관련 업무 및 인사평가, 승진, 징계 등 인력배치와 관련된 업무 등을 하였다.

심○○은 2009. 1. 16.경부터 2013. 2. 18.경까지 ○○ 회장 비서실장으로 근무하면서, 피고인 이○○의 업무 보좌, 일정 관리 등의 업무를 담당하였고, 옥○○은 2010. 12. 13.경부터 2014. 1. 28.경까지 ○○ 회장 비서팀장으로 근무하면서, 심○○과 함께 피고인 이○○의 업무 보좌, 일정 관리 등의 업무를 담당하였다.

피고인들은 2012년 대졸신입사원 공채 또는 2012년 홈고객서비스직 공채 과정에서 사회유력인사 등으로부터 청탁을 받은 특정 지원자들을 '관심지원자'나 '내부임원추천자'로 분류하여 별도의 명단으로 관리하며 공개채용의 각 전형절차에서 해당 전형 결과 위 특정 지원자들이 불합격 대상이라고 하더라도 그 합격 여부를 조작하여 그 이후 1차 실무면접 또는 2차 임원면접을 치르도록 하여 최종 합격시키는 방법으로 채용권자의 권한과 독립되어 별도로 보호할 가치가 있는 각 전형별 심사위원들의 공정하고 투명하여야 할 채용 관련 심사업무 및 ○○의 신입직원 채용업무를 방해하기로 모의하였다.

## 2. 2012년 상반기 대졸 신입사원 부정채용(피고인 이○○, 김○○, 김@@)

○○은 2012. 3. 27.경 피고인 이○○의 전결로 된 「2012년 대졸 신입사원 상반기 공개채용계획」을 수립하여 ① 2012. 4. 3.부터 2012. 4. 23.까지 지원서를 접수받아 서류전형을 거쳐 2012. 5. 4. 서류전형 합격자를 발표하고, ② 2012. 5. 13. 인·적성검사를 실시하여 2012. 5. 22. 인·적성검사 합격자를 발표하며, ③ 2012. 5. 29.부터

2012. 6. 8.까지 1차 실무면접을 거쳐 2012. 6. 14. 1차 실무면접 합격자를 발표하고,  
④ 2012. 6. 20.부터 2012. 6. 26.까지 2차 임원면접을 거쳐 2012. 7. 3. 2차 임원면접  
합격자를 발표하는 4단계 전형을 거쳐 2012. 7. 11. 수습임용예정자를 발표하는 채용  
업무를 진행하였다.

#### 가. 지원자 연○○에 대한 부정채용

피고인 이○○는 2012. 4.경 서울 서초구 서초동에 있던 ○○캠퍼스 사무실에서, 손  
○곤으로부터 '지원자 연○○이 처조카인데 공채 절차에서 잘 챙겨봐 달라'는 취지의  
부탁을 받고, 매 전형별 결과를 보고하라고 지시하면서 비서실장인 심○○을 통해 인  
재경영실로 위 명단을 전달하였고, 이러한 지시를 받은 피고인 김○○, 김@@은 '지원  
자 연○○'을 관심지원자로 분류하여 관리하였다.

피고인 김○○는 2012. 6. 13. 서울 서초구 서초동에 있던 ○○캠퍼스 사무실에서 피  
고인 이○○에게 지원자 연○○이 1차 실무면접에서 '인성DDD/직무BBD' 등급을 받아  
불합격 대상이라는 보고를 한 후, 피고인 이○○로부터 합격으로 조작하라고 지시를  
받아 피고인 김@@ 등 인재경영실 실무진에게 위 지시를 순차로 전달하여 합격시킴으  
로써, 2012. 6. 20.부터 2012. 6. 21.까지 이루어진 2차 임원면접 심사위원들로 하여금,  
지원자 연○○이 그 이전 1차 실무면접 결과 불합격 처리되어 사실상 위 전형을 통과  
할 수 없는 지원자임에도 합격으로 임의로 조작된 사실을 알지 못한 상태에서 정상적  
인 평가 절차를 통해 위 1차 실무면접을 통과하여 합격한 것처럼 오인한 상태로 심사  
업무를 맡게 하였다.

이로써 피고인 이○○, 김○○, 김@@은 공모하여 위계로써 ○○ 2012년 상반기 대  
졸 신입사원 공개채용 절차와 관련하여 위 전형별 심사위원들의 공정하고 투명하여야

할 채용 관련 심사업무 및 ○○의 신입직원 채용업무를 방해하였다.

#### 나. 지원자 허@진에 대한 부정채용

피고인 이○○는 2012. 4.경 서울 서초구 서초동에 있던 ○○캠퍼스 사무실에서, 허@도로부터 '지원자 허@진이 딸인데 공채 절차에서 잘 챙겨봐 달라'는 취지의 부탁을 받고, 매 전형별 결과를 보고하라고 지시하면서 비서실장인 심○○을 통해 인재경영실로 위 명단을 전달하였고, 이러한 지시를 받은 피고인 김○○, 김@@은 '지원자 허@진'을 관심지원자로 분류하여 관리하였다.

피고인 김○○, 김@@은 2012. 5. 18. 비서실을 통해 피고인 이○○에게 지원자 허@진이 인·적성검사에서 'M, 82위/118명' 등급을 받아 불합격 대상이라는 보고를 한 후, 피고인 이○○로부터 다시 비서실을 통해 합격으로 조작하라는 지시를 받아 인재경영실 실무진에게 위 지시를 순차로 전달하여 합격시킴으로써, 2012. 5. 29.부터 2012. 6. 8.까지 이루어진 1차 실무면접 심사위원들과 2012. 6. 20.부터 2012. 6. 21.까지 이루어진 2차 임원면접 심사위원들로 하여금, 지원자 허@진이 그 이전 인·적성검사 결과 불합격 처리되어 사실상 위 전형을 통과할 수 없는 지원자임에도 합격으로 임의로 조작된 사실을 알지 못한 상태에서 정상적인 평가 절차를 통해 인·적성검사를 통과하여 합격한 것처럼 오인한 상태로 심사업무를 맡게 하였다.

계속해서 피고인 김○○는 2012. 7. 2. 피고인 이○○에게 지원자 허@진이 2차 임원면접에서도 '불합격(BCC)' 등급을 받아 불합격 대상이라는 보고를 한 후, 피고인 이○○로부터 합격으로 조작하라는 지시를 받아 피고인 김@@ 등 인재경영실 실무진에게 위 지시를 순차로 전달하여 지원자 허@진을 최종 합격시켰다.

이로써 피고인 이○○, 김○○, 김@@은 공모하여 위계로써 ○○ 2012년 상반기 대

줄 신입사원 공개채용 절차와 관련하여 위 전형별 심사위원들의 공정하고 투명하여야 할 채용 관련 심사업무 및 ○○의 신입직원 채용업무를 방해하였다.

#### 다. 지원자 최@원에 대한 부정채용

피고인 이○○는 2012. 4.경 서울 서초구 서초동에 있던 ○○캠퍼스 사무실에서, 배@옥으로부터 '지원자 최@원이 조카인데 공채 절차에서 잘 챙겨봐 달라'는 취지의 부탁을 받고, 매 전형별 결과를 보고하라고 지시하면서 비서실장인 심○○을 통해 인재경영실로 위 명단을 전달하였고, 이러한 지시를 받은 피고인 김○○, 김@@은 '지원자 최@원'을 관심지원자로 분류하여 관리하였다.

피고인 김○○, 김@@은 2012. 5. 18. 비서실을 통해 피고인 이○○에게 지원자 최@원이 인·적성검사에서 'Xa, 74위/118명' 등급을 받아 불합격 대상이라는 보고를 한 후, 피고인 이○○로부터 다시 비서실을 통해 합격으로 조작하라는 지시를 받아 인재경영실 실무진에게 위 지시를 순차로 전달하여 합격시킴으로써, 2012. 5. 29.부터 2012. 6. 8.까지 이루어진 1차 실무면접 심사위원들과 2012. 6. 20.부터 2012. 6. 21.까지 이루어진 2차 임원면접 심사위원들로 하여금, 지원자 최@원이 그 이전 인·적성검사 결과 불합격 처리되어 사실상 위 전형을 통과할 수 없는 지원자임에도 합격으로 임의로 조작된 사실을 알지 못한 상태에서 정상적인 평가 절차를 통해 위 인·적성검사를 통과하여 합격한 것처럼 오인한 상태로 심사업무를 맡게 하였다.

계속해서 피고인 김○○는 2012. 7. 2. 피고인 이○○에게 지원자 최@원이 2차 임원면접에서도 '불합격(BCC)' 등급을 받아 불합격 대상이라는 보고를 한 후, 피고인 이○○로부터 합격으로 조작하라는 지시를 받아 피고인 김@@ 등 인재경영실 실무진에게 위 지시를 순차로 전달하여 지원자 최@원을 최종 합격시켰다.

이로써 피고인 이○○, 김○○, 김@@은 공모하여 위계로써 ○○ 2012년 상반기 대  
졸 신입사원 공개채용 절차와 관련하여 위 전형별 심사위원들의 공정하고 투명하여야  
할 채용 관련 심사업무 및 ○○의 신입직원 채용업무를 방해하였다.

### 3. 2012년 하반기 대졸 신입사원 부정채용

○○는 2012. 8. 29.경 피고인 이○○의 전결로 된 「2012년 대졸 신입사원 하반기  
공개채용계획」을 수립하여 ① 2012. 9. 1.부터 2012. 9. 17.까지 23,761명으로부터 지  
원서를 접수받아 서류전형을 거쳐 2012. 9. 28. 서류전형 합격자를 발표하고, ② 2012.  
10. 7. 인·적성검사를 실시하여 2012. 10. 16. 인·적성검사 합격자를 발표하며, ③  
2012. 10. 30.부터 2012. 11. 14.까지 1차 실무면접을 거쳐 2012. 11. 22. 1차 실무면접  
합격자를 발표하고, ④ 2012. 11. 28.부터 2012. 12. 4.까지 2차 임원면접을 거쳐 2012.  
12. 11. 2차 임원면접 합격자를 발표하는 4단계 전형을 거쳐 2012. 12. 21. 임용예정자  
를 발표하여 2013. 1. 2. 최종 합격자 292명의 신입직원을 선발하는 채용 업무를 진행  
하였다.

#### 가. 지원자 김@현에 대한 부정채용(피고인들)

피고인 이○○는 2012. 10. 중순경 국회 환경노동위원회 국정감사에서 당시 ○○가  
운영하던 '부진인력 퇴출 프로그램'과 관련하여 ○○ 회장인 피고인 이○○를 증인으로  
채택할지 여부가 현안이 되었다가, 동 위원회 간사인 김@태의 적극적인 반대로 피고인  
이○○에 대한 증인 채택이 무산된 것을 계기로, 당시 ○○ 스포츠단에서 파견계약직  
으로 근무하고 있던 김@태 의원의 딸인 김@현을 정규직으로 채용하기로 마음먹었다.

피고인 이○○는 2012. 10. 중순경 서울 서초구 서초동에 있던 ○○캠퍼스 사무실에  
서 피고인 서○○에게 '김@태 의원이 우리 ○○를 위하여 저렇게 열심히 돕고 있는데

딸이 정규직으로 근무할 수 있도록 해보라'고 지시하고, 피고인 서○○은 권@일에게 '김@태 의원의 딸 김@현이 정규직으로 근무할 수 있는지 알아보라'고 순차로 지시하였다.

피고인 서○○은 그 무렵 권@일로부터 '정규직으로는 전환하기 어렵고, 공채에 응해야 하는데 2012년 하반기 공채는 이미 서류전형까지 끝난 마당이라 어렵다고 한다. 이것은 김○○ 인재경영실장이 허락해야 한다'라고 보고를 받고, 피고인 이○○에게 '계약직에서 정식직원으로 전환하는 제도는 없다고 합니다. 대졸 신입사원 공개채용 절차를 거쳐야 하는데 금년은 채용절차가 진행 중이므로 만약에 채용을 하려면 인재경영실장과 상의가 필요하다고 합니다.'라고 보고를 하였다.

이에 피고인 이○○는 피고인 서○○에게 '인재경영실장과 상의해서 처리하라'고 지시하고, 피고인 서○○은 그 무렵 피고인 김○○에게 전화하여 '김@현이라고 ○○ 스포츠단에 근무하는 직원이 있는데 김@태 의원의 딸이다, 김@현을 하반기 공채 절차에 정규직으로 채용하여 달라, 이○○ 회장의 지시이다, 김@현의 구체적인 처리 방향에 대하여는 김@@ 상무에게 다 얘기를 해두었다'라고 지시하였다.

위 지시를 받은 피고인 김○○는 2012. 10. 15.경 성남시 분당구 불정로 ○○빌딩 16층 인재경영실에서 인사담당 상무인 피고인 김@@을 통하여 인력계획팀장 권@웅에게 '김@현을 서류전형에 합격한 것으로 하여 채용하라'고 지시하고, 권@웅은 위 지시를 인력계획팀 매니저 이@관에게 전달함에 따라, 이@관은 김@현을 서류전형 합격자로 조작하여 2012. 10. 16. 김@현으로 하여금 적성검사 면제대상이 아님에도 적성검사 없이 온라인 인성검사만 응시하도록 특혜를 주는 것은 물론이고, 뒤늦게 2012. 10. 19. 김@현에게 연락하여 ○○ 입사지원서를 제출하도록 하게 하였다.

계속해서 피고인 김○○, 김@@은 2012. 10. 중순경 권@웅으로부터 김@현의 인성검사 결과가 D형(성실성, 참여의식 등이 부족해 최소한의 업무수행 예상)으로 불합격 대상이라는 보고를 받았음에도 권@웅 등에게 이를 합격으로 조작하라고 지시하여 김@현을 인·적성검사에 합격시켜 줌에 따라, 2012. 11. 2. 손@수, 박@현, 이@민으로 이루어진 3명의 1차 실무면접(지원분야: 경영관리) 심사위원들로 하여금, 2012. 11. 29. 조@, 고@림, 김@원으로 이루어진 3명의 2차 임원면접(지원분야: 경영관리) 심사위원들로 하여금, 각각 지원자 김@현이 서류전형 및 인성검사결과를 통과할 수 없는 지원자임에도 합격으로 임의로 조작된 사실을 알지 못한 상태에서 정상적인 평가 절차를 통해 위 전형들을 통과하여 합격한 것처럼 오인한 상태로 심사업무를 맡게 하였다.

이로써 피고인들은 공모하여 위계로써 ○○ 2012년 하반기 대졸 신입사원 공개채용 절차와 관련하여 위 전형별 심사위원들의 공정하고 투명하여야 할 채용 관련 심사업무 및 ○○의 신입직원 채용업무를 방해하였다.

#### 나. 지원자 김@윤에 대한 부정채용(피고인들)

피고인 이○○는 2009년경 피고인 서○○에게 평소 알고 지내던 임@목을 소개하면서 '임@목이 앞으로 무슨 부탁을 하면 내 대신 잘 들어보고 피드백을 해드려라'라고 지시하였다.

피고인 이○○는 2012. 10.경 서울 서초구 서초동에 있던 ○○캠퍼스 사무실에서 피고인 서○○로부터 임@목이 '지원자 김@윤이 지인의 자녀인데 공채 절차에서 잘 챙겨봐 달라'는 취지의 부탁을 하였다는 보고를 받고, 피고인 서○○에게 '잘 챙겨보라'고 지시하였고, 피고인 김○○, 김@@은 피고인 서○○로부터 이러한 지시를 전달받아 '지원자 김@윤'을 내부임원추천자로 분류하여 관리하였다.

피고인 김@@은 2012. 11.경 피고인 서○○에게 지원자 김@윤이 1차 실무면접(지원 분야: 마케팅)에서 'CDD' 등급을 받아 불합격 대상이라는 보고를 한 후 피고인 서○○로부터 합격으로 조작하라는 지시를 받고, 계속해서 피고인 김@@은 피고인 김○○에게 추천자인 피고인 서○○의 위 지시를 전달하고, 피고인 김○○는 피고인 이○○에게 피고인 서○○이 추천한 지원자 김@윤이 위와 같이 불합격 대상이라는 보고를 한 후 피고인 이○○로부터 합격으로 조작하라고 지시를 받고, 피고인 김○○는 피고인 김@@에게 위 지시를 그대로 전달하여 합격시킴으로써, 2012. 12. 4. 신@기, 홍@표, 황@철로 이루어진 3명의 2차 임원면접(지원분야: 마케팅) 심사위원들로 하여금, 지원자 김@윤이 그 이전 1차 실무면접 결과 불합격 처리되어 사실상 위 전형을 통과할 수 없는 지원자임에도 합격으로 임의로 조작된 사실을 알지 못한 상태에서 정상적인 평가 절차를 통해 위 1차 실무면접을 통과하여 합격한 것처럼 오인한 상태로 심사업무를 맡게 하였다.

이로써 피고인들은 공모하여 위계로써 ○○ 2012년 하반기 대졸 신입사원 공개채용 절차와 관련하여 위 전형별 심사위원들의 공정하고 투명하여야 할 채용 관련 심사업무 및 ○○의 신입직원 채용업무를 방해하였다.

#### 다. 지원자 정@선에 대한 부정채용(피고인 이○○, 김○○, 김@@)

피고인 이○○는 2012. 11.경 서울 서초구 서초동에 있던 ○○캠퍼스 사무실에서 인재경영실장 피고인 김○○로부터 정@태의 딸인 지원자 정@선이 1차 실무면접(지원분야: 마케팅)에서 'DDD' 등급을 받아 불합격 대상이라는 보고를 받게 되자, 피고인 김○○에게 이를 합격으로 조작하라고 지시하고, 피고인 김○○는 피고인 김@@에게 위 지시를 그대로 전달하여 합격시킴으로써, 2012. 11. 29. 이@수, 김@한, 오@숙으로 이루

어진 3명의 2차 임원면접(지원분야: 마케팅) 심사위원들로 하여금, 지원자 정@선이 그 이전 1차 실무면접 결과 불합격 처리되어 사실상 위 전형을 통과할 수 없는 지원자임에도 합격으로 임의로 조작된 사실을 알지 못한 상태에서 정상적인 평가 절차를 통해 위 1차 실무면접을 통과하여 합격한 것처럼 오인한 상태로 심사업무를 맡게 하였다.

이로써 피고인 이○○, 김○○, 김@@은 공모하여 위계로써 ○○ 2012년 하반기 대졸 신입사원 공개채용 절차와 관련하여 위 전형별 심사위원들의 공정하고 투명하여야 할 채용 관련 심사업무 및 ○○의 신입직원 채용업무를 방해하였다.

#### **라. 지원자 허@진에 대한 부정채용(피고인 이○○, 김○○, 김@@)**

피고인 이○○는 2012. 9.경 서울 서초구 서초동에 있던 ○○캠퍼스 사무실에서 김@수 회장으로부터 '지원자 허@진이 외손녀인데 공채 절차에서 잘 챙겨봐 달라'는 취지의 부탁을 받고, 매 전형별 결과를 보고하라고 지시하면서 비서실장인 심○○을 통해 인재경영실로 위 명단을 전달하였고, 이러한 지시를 받은 피고인 김○○, 김@@은 '지원자 허@진'을 관심지원자로 분류하여 관리하였다.

피고인 이○○는 2012. 10.경 비서실장 심○○으로부터 허@진이 적성검사 결과 '155명 중 144등'으로 불합격 대상이라는 보고를 받게 되자, 심○○에게 이를 합격으로 조작하라고 지시하고, 심○○은 인재경영실에 위 지시를 전달하고, 위 지시를 전달받은 피고인 김○○는 피고인 김@@에게 합격으로 조작하라고 지시하고, 피고인 김@@은 위 지시대로 합격시킴으로써, 2012. 11. 1. 이@민, 박@현, 손@수로 이루어진 3명의 1차 실무면접 심사위원들로 하여금 지원자 허@진이 적성검사에서 불합격되어 위 전형을 통과할 수 없는 지원자임을 알지 못한 상태에서 1차 실무면접 심사업무를 맡게 하였다.

계속해서 피고인 이○○는 2012. 11.경 위 사무실에서, 피고인 김○○로부터 1차 실무면접(지원분야: 경영관리) 결과 지원자 허@진이 'CDD'로 불합격 대상이라는 보고를 받게 되자, 피고인 김○○에게 면접결과도 합격으로 조작하라고 지시하고, 피고인 김○○은 피고인 김@@에게 이를 전달하여 합격시킴으로써, 2012. 11. 29. 조@, 고@림, 김@원으로 이루어진 3명의 2차 임원면접(지원분야: 경영관리) 심사위원들로 하여금, 지원자 허@진이 1차 실무면접에서도 불합격되어 위 전형을 통과할 수 없는 지원자임에도 합격으로 임의로 조작된 사실을 알지 못한 상태에서 정상적인 평가 절차를 통해 위 서류전형, 적성검사 및 1차 실무면접을 통과하여 합격한 것처럼 오인한 상태로 심사업무를 맡게 하였다.

이로써 피고인 이○○, 김○○, 김@@은 공모하여 위계로써 ○○ 2012년 하반기 대졸 신입사원 공개채용 절차와 관련하여 위 전형별 심사위원들의 공정하고 투명하여야 할 채용 관련 심사업무 및 ○○의 신입직원 채용업무를 방해하였다.

#### **마. 지원자 김@민에 대한 부정채용(피고인 김○○, 김@@)**

피고인 김○○는 2012. 10.경 고등학교 동창인 김@선으로부터 그의 딸 김@민이 서류전형에서 불합격하였다는 말을 듣고, 지원자 김@민을 합격시키기로 마음먹었다.

피고인 김○○는 2012. 10. 15.경 위 인재경영실에서 당시 서류전형합격자 발표(2012. 9. 28.) 및 인·적성검사(2012. 10. 7. 실시)까지 실시된 상황임을 알면서도, 인사담당인 피고인 김@@에게 합격시킬 것을 지시하였고, 이에 피고인 김@@은 인력계획팀 팀장 권@웅에게 김@민을 서류전형에 합격한 것으로 하여 채용하라고 지시하였으며, 권@웅은 이@관에게 김@민을 서류전형 합격자로 조작하여 2012. 10. 16. 김@민으로 하여금 적성검사 면제대상이 아님에도 적성검사 없이 온라인 인성검사만 응시하도록

록 특혜를 부여함으로써, 2012. 11. 13. 여@수, 박@도, 김@현으로 이루어진 3명의 1차 실무면접(지원분야: 마케팅) 심사위원들로 하여금, 2012. 12. 4. 신@기, 홍@표, 황@철로 이루어진 3명의 2차 임원면접(지원분야: 마케팅) 심사위원들로 하여금, 각각 지원자 김@민이 그 이전 서류전형에서 불합격처리 되었으며 적성검사 면제대상자가 아님에도 적성검사를 보지 않아 사실상 위 전형들을 통과할 수 없는 지원자임에도 합격으로 임의로 조작된 사실을 알지 못한 상태에서 정상적인 평가 절차를 통해 위 전형들을 통과하여 합격한 것처럼 오인한 상태로 심사업무를 맡게 하였다.

이로써 피고인 김○○, 김@@은 공모하여 위계로써 ○○ 2012년 하반기 대졸 신입사원 공개채용 절차와 관련하여 위 각 전형별 심사위원들의 공정하고 투명하여야 할 채용 관련 심사업무 및 ○○의 신입직원 채용업무를 방해하였다.

#### 4. 2012년 홈고객서비스직 공채 관련 부정채용(피고인 이○○, 서○○)

○○ 홈고객부문은 개통 및 AS업무를 ITS 등 외부 수리업체에 위탁하여 왔으나 외주 업무의 정규직화를 장려하던 정부 시책에 부응하여 2011년경부터 2013년경까지 3회에 걸쳐 홈고객서비스직 직원을 채용하였고, 홈고객부문에서 채용 업무를 주도하였다.

그 중 2012년 공채와 관련하여, ○○ 홈고객부문은 ① 2012. 6. 19. ~ 6. 28. 약 3,600명으로부터 지원서를 접수받아 2012. 7. 13.경 서류전형 합격자를 발표하였고, ② 2012. 7. 29. 인성검사 및 직무역량검사를 실시하여 2012. 8. 9. 합격자를 발표하였으며, ③ 2012. 8. 18. ~ 8. 19. 면접을 실시하여 2012. 8. 24. 수습임용대상자 320명을 발표하였다.

피고인 이○○는 2012. 6.경 비서실장 심○○에게 국회의원이거나 노조위원장이 추천

한 지원자 김@길, 서@은, 이@권, 김@만에 대하여 전형별로 그 결과를 챙겨보라고 지시하였다.

피고인 이○○는 2012. 7.경 위 사무실에서, 비서실장 심○○으로부터 서류전형 결과 지원자 김@길, 서@은이 '불합격 대상자'임을 보고받고, 비서실과 인재경영실을 통해 홈고객부문장인 피고인 서○○에게 '합격으로 처리하라'고 지시하고, 피고인 서○○은 홈고객부문 인사담당자인 오@길 팀장에게 '관심지원자 4명 중 서류전형에서 불합격 점수를 받은 김@길, 서@은 지원자를 합격처리하라'는 취지로 지시하여 합격시켰고, 계속해서 피고인 이○○는 2012. 8. 7. 심○○으로부터 인성 및 직무역량검사 결과 지원자 4명 모두 '불합격 대상자'임을 보고받고 같은 방법으로 피고인 서○○에게 '합격처리하라'고 지시하고, 피고인 서○○은 오@길에게 '인성검사 및 직무역량검사에서 불합격 결과를 받은 관심지원자 4명을 모두 합격처리하되 합격자수는 원래대로 유지하라'는 취지로 지시하여 별지 범죄일람표 기재와 같이 관심지원자 4명을 인성 및 직무역량검사에서 합격시켰다.

이로 인해, 피고인 이○○, 서○○은 2012. 8. 19. 면접위원 3명(심○설, 우○식, 성명 불상)으로 하여금, 사실은 지원자 김@길, 서@은, 이@권, 김@만이 서류전형, 인성검사 또는 직무역량검사에서 불합격 처리되어 사실상 위 전형을 통과할 수 없는 지원자임에도 합격으로 임의로 조작된 사실을 알지 못한 상태에서 정상적인 평가 절차를 통해 합격한 것처럼 오인한 상태로 심사업무를 맡게 하였다.

계속하여 피고인 이○○는 2012. 8. 20.경 비서실로부터 관심지원자 김@길, 서@은에 대한 면접결과가 '불합격 대상자'임을 보고받고, 피고인 서○○에게 '합격으로 처리하라'고 지시하여, 지원자 4명을 모두 최종 합격시켰다.

이로써 피고인 이○○, 서○○은 공모하여 위계로써 ○○ 2012년 홈고객서비스직 공채 절차와 관련하여 전형별 심사위원들의 공정하고 투명하여야 할 채용 관련 심사업무 및 ○○의 신입직원 채용업무를 방해하였다.

## **증거의 요지**

생략

## **법령의 적용**

1. 범죄사실에 대한 해당법조(피고인들에 대하여)

각 형법 제314조 제1항, 제313조, 제30조

1. 형의 선택

피고인 김○○, 이○○, 서○○: 징역형 선택

피고인 김@@: 벌금형 선택

1. 경합범가중(피고인들에 대하여)

형법 제37조 전단, 제38조 제1항 제2호, 제50조

1. 노역장유치(피고인 김@@에 대하여)

형법 제70조 제1항, 제69조 제2항

1. 집행유예(피고인 김○○, 서○○에 대하여)

형법 제62조 제1항

1. 가납명령(피고인 김@@에 대하여)

형사소송법 제334조 제1항

## **피고인들 및 변호인들의 주장에 관한 판단**

### **I. 증거능력에 대한 판단**

## 1. 피고인 이○○ 및 변호인의 주장

검사가 제출한 증거 중 순번 471번(증거명칭: 이○○ 사용 아이폰, 아이패드2, 아이패드미니 모바일 분석자료 CD, 이하 '이 사건 전자정보'라고 한다) 및 순번 463 내지 470, 472는 수사기관이 2013년경 피고인 이○○에 대한 배임 및 횡령 혐의사건(이하 '종전 사건'이라 한다) 수사 중 발부된 압수수색영장의 집행을 통하여 수집한 증거 또는 그에 터잡은 증거이다. 이 사건 전자정보는 2013년 당시 피고인 이○○에 대한 영장 기재 혐의사실과 무관한 압수물로 종전 사건과 관련성이 없고, 피고인 이○○가 종전 사건의 혐의사실 전부에 대하여 무죄의 확정판결을 받았음에도 수사기관이 이를 폐기하지 않고 5년 이상 보관한 것은 그 자체로 위법하다. 따라서 위 각 증거는 위법하게 수집된 증거이거나 이에 기초한 2차적 증거이므로 증거능력이 없다.

## 2. 판단

### 가. 인정사실

기록에 의하면 다음과 같은 사실을 인정할 수 있다.

1) 서울중앙지방법원 판사는 2013. 10. 31. '피고인 이○○, 서○○ 등이 ○○ 임원들에게 특별 활동비를 과다하게 지급한 후 이를 되돌려받아 임의로 소비하여 횡령하였다'는 혐의사실에 대하여 압수수색영장(이하 '제1영장'이라 한다)을 발부하면서, 다음과 같이 압수 대상 및 방법을 제한하였다.

### 2. 컴퓨터용 디스크 등 정보저장매체에 저장된 전자정보에 대한 압수·수색·검증

#### 나. 전자정보의 압수

##### 1) 원칙

저장매체의 소재지에서 수색·검증 후 혐의사실과 관련된 전자정보만을 문서로 출력하거나 수사기관이 휴대한 저장매체에 복사하는 방법으로 압수할 수 있음

2) 저장매체의 하드카피·이미징(이하 '복제'라 한다)이 허용되는 경우

가) 집행현장에서의 복제

출력·복사에 의한 집행이 불가능하거나, 압수의 목적을 달성하기에 현저히 곤란한 경우에 한하여, 저장매체 전부를 복제할 수 있음

나) 저장매체의 원본 반출이 허용되는 경우

(1) 위 가)항의 경우 집행현장에서 저장매체의 복제가 불가능하거나 현저히 곤란할 때에 한하여, 피압수자 또는 참여인(이하 '피압수자 등'이라 한다)의 참여 하에 저장매체 원본을 봉인하여 저장매체의 소재지 이외의 장소로 반출할 수 있음

(2) 위 (1)항의 방법으로 반출한 원본은 피압수자 등의 참여 하에 개봉하여 복제한 후 지체 없이 반환하되, 특별한 사정이 없는 한 원본 반출일로부터 10일을 넘어서는 안 됨

다) 위 가), 나)항과 같이 복제한 저장매체에 대하여는 혐의사실과 관련된 전자정보만을 출력 또는 복사하여야 하고, 전자정보의 복구나 분석을 의뢰하는 경우 신뢰성과 전문성을 담보하는 방법에 의하여야 함

라) 위 다)항에 의하여 증거물 수집이 완료되고 복제한 저장매체를 보전할 필요성이 소멸된 후에는 혐의사실과 관련 없는 전자정보를 지체 없이 삭제·폐기하여야 함

2) 수사기관은 2013. 11. 1. 제1영장에 의해 서울 서초구 서초동에 있는 ○○ ○○ 캠퍼스 내 옥○○의 사무실에서 피고인 이○○가 사용하던 아이패드 미니 등을 압수하였고, 그로부터 모바일 포렌식 자료(이하 '이 사건 포렌식 자료'라고 한다)를 추출하였다.

3) 피고인 이○○, 서○○ 등은 2014. 4. 15. 특정경제범죄가중처벌등에관한법률위반(배임) 등의 혐의로 기소되었다. 서울중앙지방법원은 2015. 9. 24. 2014고합\*\*\*, \*\*\* (병합) 사건에서 피고인 이○○, 서○○ 등 기소된 피고인 전부에 대하여 무죄를 선고하였고, 위 무죄 판결은 2018. 5. 4. 확정되었다.

4) 서울남부지방법원 판사는 2019. 5. 22. 이 사건 부정채용 혐의사실과 관련하여

압수수색영장을 발부하였다(이하 '제2영장'이라 한다).

5) 검사는 2019. 5. 23. 서울 서초구 서초동에 소재한 서울중앙지방검찰청 과학기술지원단 사무실에서 그 소속 사무관에게 제2영장을 제시하고, 과학기술지원단에서 보관 중이던 이 사건 포렌식 자료를 압수하였다. 수사기관은 위 압수물로부터 피고인 이○○와 피고인 서○○ 사이의 문자메시지 등이 포함된 이 사건 전자정보를 추출하여 증거로 제출하였다.

## 나. 판단

1) 제1영장은 '증거물 수집이 완료되고 복제한 저장매체를 보존할 필요성이 소멸된 후에는 혐의사실과 관련 없는 전자정보를 지체 없이 삭제·폐기하여야 함'이라고 하여 압수 대상 및 방법을 제한하고 있다. 그리고 늦어도 피고인 이○○ 등에 대한 종전 사건이 무죄로 최종 확정된 2018. 5. 4. 이후로는 제1영장에 기한 압수물을 해당 재판절차에 증거로 제출할 필요성이나 가능성은 없게 되었다. 그럼에도 수사기관이 제1영장에 기하여 압수한 이 사건 포렌식 자료를 삭제·폐기하지 아니하고 보관하고 있는 것은 제1영장이 정한 압수 방법의 제한 사항을 위반한 것이다. 나아가 수사기관이 이 사건 포렌식 자료를 삭제·폐기하지 아니하고 계속 보관한 조치가 위법한 이상, 제2영장에 의하여 다시 압수되었다고 하여 그 하자가 치유되는 것도 아니다.

2) 검사는 설령 이 사건 전자정보가 위법하게 수집되었더라도 절차위반의 정도와 실체적 진실발견의 필요성을 비교형량하면 이를 유죄의 증거로 사용할 수 있다고 주장한다.

그러나 기본적 인권을 보장하기 위하여 압수수색에 관한 적법절차와 영장주의 원칙을 선언하고 있는 헌법 제12조의 규정, 이를 이어받아 실체적 진실 규명과 개인의

권리보호 이념을 조화롭게 실현할 수 있도록 압수수색절차에 관한 구체적 기준을 마련하고 있는 형사소송법의 압수수색 관련 규정 등에 비추어 볼 때, 헌법과 형사소송법이 정한 절차에 따라 법관의 영장의 의해서만 압수할 수 있는 정보를 영장에서 정한 제한 사항을 위반하여 수사기관이 마치 '데이터베이스화'하여 장기간 보관하다가, 그 증거수집의 원인이 되었던 영장 기재 혐의사실과는 아무런 관련성도 찾아볼 수 없는 별개 사건에 증거로 제출하는 것이 허용되어서는 아니 된다. 이 사건 전자정보 수집과 관련된 절차 위반 및 영장주의 위반의 정도는 중대하고, 그 위반에도 불구하고 해당 압수물을 유죄의 증거로 사용할 수 있는 예외적인 경우에 해당된다고 보기 어렵다.

3) 결국, 이 사건 전자정보는 제1영장 기재 혐의사실과 관련성 있는 것인지 여부와 관계없이 위법하게 수집된 증거이고, 이에 기초하여 획득한 2차적 증거들인 증거목록 순번 463 내지 468, 470의 각 증거 및 순번 469, 472 중 이 사건 전자정보를 직접 제시받고 이루어진 옥○○, 박영필, 서○○의 진술부분도 위법한 증거라고 보아야 한다. 위와 같이 위법수집증거로서 유죄의 증거로 사용할 수 없는 증거들은 피고인 이○○를 제외한 나머지 피고인들이 증거로 함에 동의하였어도, 이들에 대하여도 유죄의 증거로 사용할 수 없다. 또한 이미 조사를 마친 증거에 대한 증거신청의 철회는 있을 수 없고, 증거조사를 마친 증거가 증거능력이 없는 것으로 판명된 때에는 그 증거의 전부 또는 일부를 배제한다는 취지의 결정을 하여야 하므로, 검사가 철회하거나 증거기각결정하지 아니한 피고인들에 대한 위 2차적 증거들 및 각 해당 부분에 대하여 증거배제결정을 한다(형사소송규칙 제139조 제4항 참조).

## II. 피고인 이○○의 공모 여부에 대한 판단<sup>2)</sup>

2) 피고인 이○○는 이 사건 공소사실을 전부 부인하고 있고, 나머지 피고인들은 공소장 기재 사실관계는 모두 인정하면서 법리적인 부분만 다투고 있는바, 우선 II.항에서는 피고인 이○○가 이 사건 각 부정채용에 공모하였는지 여부에 대하여 살펴본 후, III.항에서 위계에 의한 업무방해죄의 성립 여부에 대하여 판단하기로 한다.

## 1. 전제되는 사실

이 법원이 적법하게 채택하여 조사한 증거에 의하면, ○○의 2012년 상·하반기 대졸 신입사원 및 홈고객서비스직 공개채용 절차와 관련하여 다음과 같은 사실을 인정할 수 있다.

### 가. ○○의 채용관련 규정

○○의 인사규정시행세칙 제14조 제1항은 '직원의 신규채용은 공개경쟁채용을 원칙으로 한다.'고 규정하고 있고, 같은 조 제4항은 '회사직원의 채용에 관한 자격기준, 방법 및 절차 등은 회장이 따로 정한다.'라고 규정하고 있으며, 제15조 제1항은 '모든 채용은 회장이 실시한다.'고 규정하고 있다.

### 나. ○○의 채용절차 개관

1) ○○의 2012년 대졸 신입사원 공개채용 절차는 기본적으로 「지원서 접수 → 서류전형 → ○○ 인·적성검사 → 1차 실무면접 → 2차 임원면접 → 채용신체검사 → 최종합격」 순으로 진행되는데, 각 전형을 통과하거나 합격하여야만 다음 단계의 응시 자격이 주어진다.

2) 지원자들이 채용공고에 따른 접수기간 동안 온라인으로 지원서를 제출하면, 채용 데이터를 담당하는 ○○DS는 이를 인재경영실에 전달한다. 인재경영실에서는 지원자들의 출신학교, 전공, 학점, 어학성적, 과외활동 등을 점수화하고, 자기소개서의 내용을 반영하여 고득점자 순으로 각 모집 직군별로 채용 예정인원의 일정 배수를 서류합격 대상자로 선발한다.

3) 인·적성검사는 서류전형 합격자들을 대상으로 하여 외부 업체인 \*\*\*\*과학연구소의 주관 하에 오프라인에서 시행된다. 인성검사는 350개 정도의 문항을 통하여 지원

자의 성격, 업무태도, 대인관계 등을 확인하는 검사이다. 인성검사 결과는 A(대인관계, 성실성, 성취의욕 모두 무난함), B(내성적이지만, 성실하고 차분한 업무수행 가능), C(활달한 대인관계 속에서 빠르고 신속한 업무수행 가능), M(업무특성에 따라 유동적인 업무수행 보임), Xa(A 또는 C유형으로 과장 반응하여 정확한 해석이 불가능), Xb(B유형으로 과장 반응하여 정확한 해석이 불가능), D(성실성, 참여의식 등이 부족해서 최소한의 업무수행 예상), E(성실성, 참여의식 등이 매우 부족해서 안정된 업무수행 불가능), R(검사에 임의 반응을 하여 정확한 해석이 불가능) 유형으로 도출된다. 적성검사는 지식이나 지적능력을 테스트하기 위하여 지각정확성, 언어추리, 판단능력, 응용계산력 등 영역의 문제를 푸는 검사이다. 적성검사 결과는 수검자들의 성적에 따른 순위로 도출된다.

○○는 인성검사에서 D, E, R 유형으로 평가된 지원자의 경우 적성검사 결과와 관계없이 탈락시켰고, 인성검사를 통과한 지원자 중 적성검사 순위가 높은 순서대로 다음 면접전형에 응시할 수 있는 일정 수의 인원을 선발하였다.

4) 1차 실무면접은 인·적성검사 전형 합격자를 대상으로 이루어진다. 1차 실무면접의 면접위원으로 위촉된 경영지원, 마케팅, IT 등 분야의 각 팀장급 직원들 3명이 면접 대상자를 상대로 PT면접, 직무역량면접 등을 실시한다. 각 면접위원들은 면접대상자에게 A, B, C, D 중 1개 등급을 부여하고, 3명의 면접위원의 점수를 합산하여 고득점자 순으로 1차 실무면접 전형의 합격자가 정해진다.

5) 2차 임원면접은 1차 실무면접 전형 합격자를 대상으로 이루어진다. ○○의 임원급 면접위원 2명과 외부에서 위촉한 면접위원 1명이 면접 대상자들의 인성, 태도 등에 관하여 종합적인 면접을 실시한다. 2차 임원면접도 1차 실무면접과 마찬가지로 면

접위원들이 부여한 점수를 합산하여 고득점자 순으로 최종 합격대상자를 선발한다.

6) 한편, 홈고객서비스직 공개채용 전형은 「지원서 접수 → 서류전형 → ○○ 종합인성검사/직무역량평가 → 면접」을 거쳐 3개월 동안 이루어지는 수습대상자를 선정한 후 최종합격자를 정하는데, 위 대졸 신입사원 공채절차에서 이루어진 적성검사가 네트워크, PC 등 업무관련 전문지식을 평가하는 직무역량평가로 대체되고, 면접전형이 1회만 이루어지는 것을 제외하고 기본적인 채용절차는 대졸 신입사원 공채절차와 유사하다.

#### 다. ○○ 인재경영실의 직제 및 보고 체계

1) 2012년경 ○○의 인재경영실은 ① 정규직 및 계약직 채용업무 등을 담당한 인력계획팀, ② 인사평가, 승진, 징계 등 인력배치와 관련된 업무를 담당한 인사운영팀, ③ 퇴직 후 전직 지원, 민원업무, 신입사원 교육 등의 업무를 담당한 인재지원팀으로 이루어져 있었고, CEO 직속부서였다.

피고인 김○○(직급: 전무)는 인재경영실의 가장 상급자인 인재경영실장으로서 인사관련 업무를 총괄하였고, 피고인 이○○는 피고인 김○○의 직상급자였다. 피고인 김@@은 인재경영실 인사담당(직급: 상무보)으로서 인재경영실 업무 전반을 담당하는 중간책임자였고, 인력계획팀장 권@웅은 2012년 상반기에는 인력계획팀 소속 매니저 김○화와, 2012년 하반기에는 인력계획팀 소속 매니저 이@관과 함께 대졸 신입사원 채용 실무를 담당하였다. 대졸 신입사원 채용업무와 관련하여 인재경영실의 통상적인 보고 체계는 「이@관, 김○화 → 권@웅 → 피고인 김@@ → 피고인 김○○ → 피고인 이○○」 순으로 이루어졌다.

2) 홈고객부문은 인재경영실의 도움을 받아 2012년 홈고객서비스직 신입사원 채용

업무를 주관하였다. 그 채용절차와 관련하여 「홈고객협력팀 매니저 연○아 → 홈고객 협력팀장 오@길 → 홈고객부문장 피고인 서○○」 순으로 보고가 이루어졌고, 연○아, 오@길은 인재경영실의 공○길, 권@웅 등과 채용절차와 관련된 구체적인 업무협의를 하였다.

#### 라. 채용 관련 청탁 명부의 작성 및 관리

각 채용 공고가 이루어진 무렵부터 피고인 이○○, 김○○, 서○○ 등은 전·현직 ○○ 및 계열사 임원, 전직 국회의원 및 고위공직자, 유력 기업의 대표 등으로부터 '자신과 혈연 또는 특별한 인적관계가 있는 특정 지원자가 ○○ 공채에 지원하였으니 잘 부탁한다'는 취지의 청탁을 받았다. 인재경영실에서는 ○○ 회장 비서실을 통해서 관리 지시가 내려온 지원자를 '관심지원자'라는 파일에,<sup>3)</sup> 임원들을 통해 관리 대상이 된 지원자를 '내부임원추천자'라는 파일에, 지원자의 이름, 출신학교, 지원분야 등을 기재하고 각 전형별 심사결과, 지원자에 대한 인재경영실의 평가 등을 추가하며 관리하였다.

## 2. 관련 법리

가. 형법 제30조의 공동정범은 2인 이상이 공동하여 죄를 범하는 것으로서, 공동정범이 성립하기 위해서는 주관적 요건으로서 공동가공의 의사와 객관적 요건으로서 공동의사에 기한 기능적 행위지배를 통한 범죄의 실행사실이 필요하고, 공동가공의 의사는 공동의 의사로 특정한 범죄행위를 하기 위하여 일체가 되어 서로 다른 사람의 행위를 이용하여 자기의 의사를 실행에 옮기는 것을 내용으로 하는 것이어야 한다(대법원 2017. 1. 12. 선고 2016도15470 판결 등 참조).

나. 2인 이상이 범죄에 공동가공하는 공범관계에서 공모는 법률상 어떤 정형을 요구

3) 아래에서 보는 것과 같이 피고인 이○○가 직접 청탁을 받아 그 관리를 지시한 지원자가 반드시 '관심지원자' 명단에 포함되는 것은 아니었다.

하는 것이 아니고 2인 이상이 공모하여 범죄에 공동가공하여 범죄를 실현하려는 의사의 결합만 있으면 되는 것으로서, 비록 전체의 모의과정이 없더라도 수인 사이에 순차적으로 또는 암묵적으로 상통하여 의사의 결합이 이루어지면 공모관계가 성립한다. 그리고 이러한 공모관계를 인정하기 위해서는 엄격한 증거가 요구되지만, 피고인이 범죄의 주관적 요소인 공모의 점을 부인하는 경우에는 사물의 성질상 이와 상당한 관련성이 있는 간접사실 또는 정황사실을 증명하는 방법으로 이를 증명할 수밖에 없으며, 이때 무엇이 상당한 관련성이 있는 간접사실에 해당할 것인가는 정상적인 경험칙에 바탕을 두고 치밀한 관찰력이나 분석력에 의하여 사실의 연결상태를 합리적으로 판단하는 방법으로 하여야 한다(대법원 2011. 12. 22. 선고 2011도9721 판결 등 참조).

### 3. 2012년 상반기 대졸 신입사원 채용에 관하여

#### 가. 인정사실

이 법원이 적법하게 채택하여 조사한 증거에 의하면 ○○의 2012년 상반기 대졸 신입사원 공개채용과 관련하여 다음과 같은 사실이 인정된다.

① 인재경영실의 권@웅은 2012. 4. 17. 09:25 비서팀장 옥○○에게 다음과 같은 이메일을 발송하였다(수사기록 5260면).

상무님! 권@웅입니다.  
요청하신 허@진 씨 간단 프로필입니다.  
- 성명: 허@진(女) \*父: 허@도(○○대 교수)  
- 학력: (생략)  
- 지원분야: 1지망(마케팅), 2지망(유통영업/관리)  
- 주요경력: (생략)  
- 기타사항

1) 외국어: (생략)

2) 학점: (생략)

※ 서류전형 코멘트: 대학교, 인턴경험, 학점, 외국어 등을 고려 시 서류전형 합격 가능성은 높다고 판단됩니다.

② 옥○○은 2012. 4. 17. 10:02 비서실장 심○○에게 위 ①항 이메일을 전달하면서 다음과 같은 내용을 추가로 기재하였다(수사기록 5260면).

실장님

허@도 의원께서 회장님께 문자로 따님이 ○○ 신입사원에 지원했다는 내용을 알려 왔습니다. 인재경영실을 통해 현황을 파악해 보았는데요.

서류전형 통과 가능성이 매우 높다고 합니다.

③ 권@웅은 2012. 4. 26. 17:12 옥○○에게 '관심 채용자 진행경과 등 보고'라는 제목으로 '관심채용.xlsx'파일을 첨부하여 다음과 같은 내용의 이메일을 보냈다(수사기록 5263면).

상무님! 권@웅입니다.

상기 요청사항에 대해, 첨부와 같이 정리하였습니다(시트 1은 총괄, 시트 2는 금번 상반기 채용만 정리)

채용계획/일정 및 지원자 코멘트 등을 넣었습니다.

요청하신 대로..

④ 옥○○은 2012. 4. 26. 17:37 심○○에게 위 ③항 이메일을 전달하면서 다음과 같은 내용을 추가로 기재하였다(수사기록 5262면).

실장님. 관심 채용자 진행현황입니다.

\* 이○상: 이○정 의원 아들 → 각 단계별로 여쭙어 보아야 함

- \* 연○○: 손○곤 변호사님 처조카 → 최종 Care 예정
- \* 허@진: ?? (기억이 잘 나지 않습니다) → 각 단계별로 여쭙어 보아야 함
- \* 최@원: 배@욱 변호사 조카딸? → 각 단계별로 여쭙어 보아야 함
- \* 장○탁: \*\*대 장○욱 교수 아들 → 지원하지 않음

인재경영실에서 프로세스별 외부 공식발표 2일 전에는 비서실로 최소 2일 전에 협의하겠다고 합니다.

⑤ 옥○○은 2012. 5. 2. 11:10 심○○에게 '[관심지원자 현황]'이라는 제목으로 연○○, 허@진, 최@원의 이름과 지원분야, 학력, 서류전형 결과 등이 담긴 '관심채용.xlsx' 파일을 이메일로 보내면서 본문에 다음과 같은 내용을 기재하였다(수사기록 5266면).

회장님께 사전보고 후  
합격자 발표하도록 어레인지 하겠습니다. (5.4. 금, 오후, recruit.○○.com에서 조회)

⑥ 권@웅은 2012. 5. 18. 16:22 옥○○에게 '관심지원자 상반기 대졸신입 인적성 결과보고'라는 제목으로, '관심채용.xlsx' 파일을 첨부하여 아래와 같은 이메일을 보냈고(수사기록 5270면), 옥○○은 같은 날 16:48 심○○에게 이를 그대로 전달하였다(수사기록 5277면).

안녕하세요, 상무님! 권@웅입니다.  
요청하신 내용(인턴 관련)은 현재 작업 중이며, 우선 금번 상반기 대졸 신입채용 관련 관심 지원자의 경과(인적성 검사 결과) 사항 보고 드립니다.  
  
세부사항은 첨부를 참조하시되, 우선 인/적성 검사 합격여부 관련하여 의견 드립니다.

1. 인/적성검사 응시 현황: 6명 중 5명 응시(관심지원자 총 7명 중 1명은 기 서류전형 탈락)

※ 미응시(1): 변○환(마케팅 분야 지원자)

2. 세부사항

○ 경영관리분야(2): 이○상/연○○ → 합격

○ 마케팅 분야(3): 3명 모두 불합격권이나, 2명은 조정(합격) 가능

- 허@진, 최@원: 합격가능권 68위(5.7배수) 대비 각 82, 74위로 합격이 어려운 상태이나, 1차면접 포기자 등을 일부 예비 풀 확보차원에서 합격고려 가능(특별한 문제는 없어 보입니다)

- 장○탁: 성적은 91위입니다. 하위 23% 수준이며, 기본조건(외국어성적 미보유, 학점낮음, 장기간 대학재학) 측면에서 면접 시 상당히 불리할 것이며, 또한 면접 시 면접위원들이 문제 제기(전형요건이 안 되는 친구가 어떻게 서류전형을 통과했느냐? 등) 가능성도 있고, 면접을 떠나 성실성 측면에서 객관적으로 판단했을 시 ○○ 인재상에 부합한다고 볼 수 없습니다. 원 성적대로 불합격처리가 바람직하다고 판단됩니다. → 장○탁 씨에 대해서는 서류전형 전에도 유사한 멘트를 했습니다.

이상입니다. 관련 코멘트주시기 바랍니다.

그리고 위 이메일의 첨부파일에는 허@진, 최@원, 장○탁의 인·적성검사 결과에 관하여 다음과 같은 내용이 기재되어 있었다(수사기록 5281면).

채용구분	지원분야	성명	서류전형	인/적성검사		합격권 68위
				불합격→합격	M, 82위/118명	
2012(상) 대졸신입	마케팅	허@진	합격	불합격→합격	M, 82위/118명	합격권 68위
		최@원	합격	불합격→합격	Xa, 74위/118명	
		장○탁	합격	불합격	C, 91위/118명	

⑦ 권@웅은 2012. 5. 18. 16:53 옥○○에게 다음과 같은 이메일을 보냈다(수사기록 5270면).

그리고 위 이메일에 첨부된 파일에는, 위 ⑥항 기재 표의 지원자 허@진, 최@원, 장

상무님! 권@웅입니다.

앞서 보낸 메일 관련.. 추가 메일 드립니다.

관심지원자 5명 모두 인/적성검사 통과 가능합니다.

(인성검사에 문제가 없고, 적성검사의 경우 일부 순위는 낮으나, 절대 점수에 큰 차이가 없고 충분한 면접인원 확보도 가능합니다)

참고로 대졸 신입의 인적성검사 발표는 5/22(화)입니다.

채용구분	지원분야	성명	서류전형	인/적성검사	
2012(상) 대졸신입	마케팅	허@진	합격	합격	M, 82위/118명
		최@원	합격	합격	Xa, 74위/118명
		장○탁	합격	합격	C, 91위/118명

○탁의 인·적성검사 부분의 기재가, 아래 표와 같이 「불합격→합격」 및 「불합격」에서 모두 「합격」으로 수정되었고, 「합격권 68위」라는 기재는 삭제되었다(수사기록 5275면).

⑧ 권@웅은 2012. 6. 12. 18:10 '상반기 신입채용 1차면접 결과 관련 보고'라는 제목으로 옥○○에게 다음과 같은 이메일을 보냈고, 옥○○은 같은 날 18:19 심○○에게 이를 전달하였다(수사기록 5283면).

상무님! 인력계획팀장 권@웅입니다.

상반기 신입채용관련, 6/14(목) 1차면접 결과발표를 앞두고... 어제 말씀드린 대로 면접결과 집계 마무리되어 간단히 보고 드립니다.

5명 관심지원자의 면접결과는 아래와 같습니다. (현재 결과에 따른.. 편의상 합격권, 불합격

권이라는 표현을 쓰겠습니다)

○ 경영관리 분야(2명): 이○상(합격권), 연○○(불합격권)

○ 마케팅 분야(3명): 허@진/최@원(이상 2명 합격권), 장○탁(불합격권)

상기 불합격권 2명의 경우, 면접위원 6인(인성면접 3인, 직무면접 3인) 평가결과가 최하위 수준(D등급)으로 평가의견 역시 부정적인 의견이 많았습니다.

평가자 의견을 비롯한 보다 세부적인 사항은 내일 저희 인재실장님께서 직접 자료를 가지고 비서실에 얘기하시겠다고 합니다. 관련사항은 충분히 저희 실장님과 얘기하시면 좋을 것으로 판단됩니다. 실무팀장으로서 현 상황만 간단하게 보고드렸습니다.

⑨ 권@웅은 2012. 6. 29. 19:13 옥○○에게 김@@을 참조로 하여 '관심 지원자 채용 진행 경과 보고드립니다'라는 제목으로 다음과 같은 이메일을 보냈고, 옥○○은 같은 날 19:27 심○○에게 이를 전달하였다(수사기록 5285).

안녕하세요. 상무님! 인력계획팀장 권@웅입니다.

담주 화요일(7/3) 발표 예정인 2012년 상반기 신입사원 임원면접 결과 관련 관심지원자에 대해 우선 첨부와 같이 보내드립니다.

지난 1차면접 결과와 동일하게 저희 인재경영실장님께서 금일 오후 올레미팅 또는 담주 월요일 월요간담회 후 직접 커뮤니케이션하시겠다고 합니다. 자세한 사항은 이전과 동일하게 상무님께서 충분히 말씀해주시기 바랍니다.

결과 첨부 드리오니, 읽어보시고 추가 문의사항은 언제든지 연락주시기 바랍니다.

참고로 7. 3.(화) 발표 후 채용신검을 거쳐 7. 11.(수) 채용내정자 최종발표, 7. 23.(월) 신입사원 입문교육이 진행될 예정입니다.

그리고 위 이메일에 첨부된 '관심지원자 채용경과.pdf' 파일에는 다음과 같이 연○○,

허@진, 최@원, 장○탁 등의 '채용 프로세스별 결과'가 기재되어 있었다(수사기록 5286면).

채용구분	지원분야	성명	채용 프로세스별 결과				
			서류전형	인/적성검사		1차(실무진)면접	임원면접 및 최종발표
2012상 대졸신입	경영관리	연○○	합격	합격	B, 61위/95명	불합격(인성DDD/ 직무BBD)→합격	합격(BBB)
	마케팅	허@진	합격	합격	M, 82위/118명	합격(인성CCC/ 직무AAA)	불합격(BCC)
		최@원	합격	합격	Xa, 74위/118명	합격(인성AAA/ 직무BBB)	불합격(BCC)
		장○탁	합격	합격	C, 91위/118명	불합격(인성DDC/ 직무DDC)→합격	불합격(CCC)

⑩ 인력계획팀 소속 김○화는 2012. 7. 2. 11:24 옥○○, 김○○에게 '입사지원서 송부(허@진, 최@원)'라는 제목으로, 본문에 "2명 지원자의 입사지원서를 첨부합니다. 참고로 2명 모두 최종 면접에서 탈락했습니다."라고 기재하고, 허@진과 최@원의 입사지원서를 첨부하여 이메일을 보냈고, 옥○○은 같은 날 12:04 심○○에게 이를 전달하였다(수사기록 5287면 이하).

⑪ 연○○, 허@진, 최@원은 2012년 상반기 ○○ 대졸 신입사원 공개채용 절차에 최종 합격하여 ○○에 입사하였다.

#### 나. 피고인 이○○의 공모 여부에 대한 판단

앞서 본 전제사실, 인재경영실과 비서실 임직원 사이의 이메일 및 그 첨부파일의 내용, 상하관계가 분명한 ○○ 내에서 가장 큰 권한을 갖고 영향력을 행사하는 피고인 이○○의 지위, 피고인 이○○와 심○○, 옥○○, 피고인 김○○, 김@@ 사이의 지시 및 보고 체계 등과 이 법원이 적법하게 채택하여 조사한 증거를 통하여 인정되는 다음과 같은 사정들을 모두 종합하면, 피고인 이○○가 지원자 연○○, 허@진, 최@원에 대

하여 받은 청탁을 비서실을 거쳐 인재경영실에 전달하고, 이들의 각 전형별 결과를 보고받은 다음 불합격한 경우 이를 합격으로 변경하라고 지시하는 등의 방법으로 2012년 상반기 대졸 신입사원의 부정채용에 가담한 사실을 인정할 수 있다.

1) 손○곤은 1984년경 대통령 비서실에서 근무하면서 피고인 이○○를 알게 된 이래로 지금까지 친하게 지내는 사이인데, 피고인 이○○에게 처제의 아들인 연○○이 ○○ 공채에 지원하였으니 잘 챙겨봐 달라는 부탁을 하였다고 진술하였다(수사기록 5830면 이하). 허@도 역시 1991년경 청와대에서 근무하면서 피고인 이○○를 알게 된 후 친하게 지내왔고, 딸 허@진이 ○○에 지원하였는데 합격할 실력이 되는지 한번 봐 달라고 피고인 이○○에게 직접 부탁하였다고 진술하였다(수사기록 6313면 이하). 배@욱도 '1993년경 대통령 비서실에서 근무할 때 피고인 이○○를 알게 된 것을 계기로 친구로 지내왔다. 지인이 찾아와 딸 최@원이 ○○에 원서를 냈는데 혹시 부탁할 사람이 있는지 물어보았다. 이에 피고인 이○○에게 연락하여 최@원이 합격할 수 있는지 알아봐달라고 부탁하였다'는 취지로 진술하였다(수사기록 5889면 이하). 이와 같이 피고인 이○○와 상당한 친분이 있는 반면 ○○의 다른 임직원과는 별다른 인적관계를 찾아볼 수 없는 손○곤, 허@도, 배@욱은, 피고인 이○○에게 직접 연○○, 허@진, 최@원에 대한 채용 부탁을 하였다고 일치하여 진술하고 있다.

2) 비서실장 심○○은 2011년 ○○의 신입사원 채용 시 피고인 이○○로부터 특정 지원자의 인적사항이 기재된 쪽지를 받아 비서팀장 옥○○을 통하여 인재경영실로 내려 보내 관리하도록 하였는데, 이와 같은 '피고인 이○○가 청탁 받은 지원자의 인적사항을 인재경영실로 내려 보내는 프로세스'는 2012년 공채에서도 계속되었다고 진술하였다(증인 심○○ 녹취서 3~8면). 이러한 심○○의 진술은 2011년 신입사원 채용 관련

이메일, 첨부파일 등 객관적 자료(수사기록 4914면 이하),<sup>4)</sup> 같은 취지의 비서팀장 옥○○의 진술, 앞서 본 허@도의 진술 및 위 ①, ②항 이메일의 "요청하신 허@진 씨 간단 프로필입니다.", "허@도 의원께서 회장님께 문자로 따님이 ○○ 신입사원에 지원했다는 내용을 알려 왔습니다."라는 기재와 같이 2012년 신입사원 공채에서 비서실과 인재경영실 임직원들이 특정 지원자의 전형과정을 특별히 관리하며 주고받은 이메일의 내용과 부합한다.

3) 위 ④항 이메일에는 "인재경영실에서 프로세스별 외부 공식발표 2일 전에는 비서실로 최소 2일 전에 협의하겠다고 합니다."라고 기재되어 있고, 이에 대하여 피고인 김@@은 '룰이 그때 세워졌다. 항상 모든 단계별로 발표 2일 전에는 비서실에 사전조율, 의사결정을 받고 다음 단계를 진행하였다'라고 진술하였다(증인 김@@ 녹취서 10면). 또한 심○○, 피고인 김○○, 김@@은 모두 위 ④항 이메일의 "여쭙어 보아야" 하는 상대방은 피고인 이○○이고, 관심지원자의 각 전형단계별 합격변경 결정 역시 피고인 이○○가 한 것이라고 일치하여 진술하고 있다.

4) 옥○○은 심○○에게 보낸 위 ④항 이메일에서 연○○에 대하여 "최종 Care 예정"이라고 기재하여 다른 관심지원자보다도 더욱 특별하게 취급하고 있다. 지원자 연○○ 및 그 청탁자인 손○곤과 비서실 및 인재경영실 임직원들 사이에 아무런 인적 관계를 찾아 볼 수 없는 이 사건에서, 연○○에 대한 채용청탁을 직접 받은 피고인 이○○가 그 채용과정을 특별히 챙기라고 지시하지 아니하였더라면 회장을 보좌하는 업무를 수행하는 비서실 임원이 "최종 Care 예정"과 같은 표현을 사용하였을 것으로 보이지 아니한다.

---

4) 기록에 의하면, 2011년에도 '관심지원자' 명단이 존재하였고 부정채용이 이루어진 것으로 보인다.

5) 연○○의 1차 실무면접 결과 변경에 관하여, 피고인 김○○는 '제가 서류심사나 인·적성검사에 대해서는 회장님께 직접 보고한 적은 없지만, 1차 실무면접과 2차 임원면접 결과에 대해서는 개별적인 사항을 갖고 늘 회장에게 직접 보고하고 결재를 받았다'고 진술하였다(증인 김○○ 녹취서 12면). 이와 같은 피고인 김○○의 진술은, 권@웅이 1차 실무면접 결과 발표 이틀 전인 2012. 6. 12. 비서실에 보낸 위 ⑧항 이메일의 "세부적인 사항은 내일 저희 인재실장님께서 직접 자료를 가지고 비서실에 얘기하시겠다고 합니다"라는 기재 및 피고인 김○○의 보고 이후 1차 실무면접에서 불합격권 이던 관심지원자 연○○이 2차 임원면접 대상자로 뒤바뀐 사실과 부합한다.

6) 허@진, 최@원, 장○탁의 인·적성검사 결과는 위 ⑥항 이메일의 첨부파일과 같이 「합격권 68위」에 미치지 못하는 수준이었고, 이에 권@웅은 이들을 불합격 대상으로 분류하면서 비서실에 합격으로 변경시킬 것인지 여부에 대한 의견을 물었다. 이후 권@웅은 비서실로부터 의견을 받아 허@진, 최@원, 장○탁의 인·적성검사 결과를 합격으로 변경하였고, 결국 이들은 1차 실무면접을 볼 수 있었다.

이에 대하여 피고인 이○○는, 권@웅이 위 ⑥, ⑦항의 이메일을 보낸 시간 간극, 위 ⑦항 이메일의 내용에 비추어, 이 부분 인·적성검사 결과의 변경에 관하여 피고인 이○○의 관여나 지시가 있었다고 할 수 없고, 위 변경은 인재경영실이 자체적으로 한 것이라고 주장한다. 그러나 심○○, 옥○○은 비서실은 회장실 바로 앞에 있기 때문에 권@웅으로부터 이메일을 받은 이후 피고인 이○○에게 보고할 수 있는 시간은 충분하고, 피고인 이○○가 직접 내려 보낸 지원자의 단계별 합격 여부를 비서실에서 임의로 바꾸는 일은 있을 수 없을 뿐 아니라 그럴만한 동기도 없다고 진술하고 있다. 피고인 김@@은 옥○○의 전화를 받고 위 허@진 등의 인·적성검사 결과를 변경한 것으로 기

역한다고 진술하고 있다(증인 김@@ 녹취서 14, 15, 65면). 또한 허@진, 최@원, 장○탁의 적성검사 성적은 각각 82위, 74위, 91위이고, 적성검사 합격권은 68위인데, 위 지원자들보다 앞선 순위에 있던 다른 지원자를 제외하고 위 3명만 특정하여 합격시키는 것으로 변경이 이루어졌는바, 만약 이들이 관심지원자가 아니거나 피고인 이○○의 지시가 없었더라면 위와 같이 특정 지원자에 대한 합격 여부의 변경은 이루어질 수 없었을 것으로 보이고, 달리 인재경영실의 실무자인 권@웅이 상부의 지시 없이 위 지원자들에게 특혜를 제공할 만한 아무런 이유를 찾아볼 수 없다. 피고인 이○○의 주장은 받아들이기 어렵다.

7) 위 ⑨항 이메일의 첨부파일과 같이 허@진, 최@원, 장○탁은 2차 임원면접에서도 불합격에 해당하는 점수를 받았다. 피고인 김○○는 '이들에 대한 2차 임원면접 결과를 보고하고, 합격으로 변경시킬 것인지 여부에 대한 결정을 받기 위해 피고인 이○○를 만났다. 당시 피고인 이○○는 바로 결정하지 못하였고, 허@진과 최@원의 입사지원서를 보자고 하였다. 이에 인재경영실로부터 이들의 입사지원서를 이메일로 받아 전달하였고, 이후 피고인 이○○로부터 이들을 합격으로 처리하라는 지시를 받았다'는 취지로 진술하였다(증인 김○○ 녹취서 13~18면). 그리고 이와 같은 진술은, 위 ⑨항 이메일과 같이 권@웅이 2차 임원면접 결과 발표 전인 2012. 6. 29. 금요일 비서실에 "지난 1차면접 결과와 동일하게 저희 인재경영실장님께서 금일 오후 올레미팅 또는 다음 주 월요일 월요간담회 후 직접 커뮤니케이션하시겠다고 합니다."라고 알린 사실, 위 ⑩항 이메일과 같이 김○화가 2012. 7. 2. '월요간담회'가 끝난 무렵인 11:24경 비서실과 피고인 김○○에게 보낸 허@진, 최@원의 입사지원서를 발송한 사실과 부합한다. 또한 최종 결재권자인 피고인 이○○의 지시 외에 2차 임원면접에서 불합격에 해당하는 점

수를 받은 허@진, 최@원이 ○○에 최종 합격할 수 있었을 만한 다른 이유를 찾아 볼 수도 없다.

#### 4. 2012년 하반기 대졸 신입사원 채용에 관하여

##### 가. 인정사실

이 법원이 적법하게 채택하여 조사한 증거에 의하면 ○○의 2012년 하반기 대졸 신입사원 공채와 관련하여 다음과 같은 사실이 인정된다.

① 김@민은 ○○에 입사지원서를 제출하였지만 서류심사 전형에 합격하지 못하였다. 김@민은 2012. 9. 28. 15:40 ○○로부터 서류전형에 탈락하였다는 취지의 이메일을 받았고, 2012. 10. 7. 서류전형 합격자를 대상으로 한 인·적성검사를 치르지 않았다.

② 이@관은 2012. 10. 15. 14:30 인·적성검사를 주관하는 \*\*\*\*과학연구소 측에 김@민의 이름과 주민등록번호가 기재된 이메일을 보내면서 온라인 인성검사 수검대상자로 추가해 줄 것을 요청하였다(수사기록 792면). 김@민은 이@관의 안내에 따라 온라인으로 인성검사에 응시하여 합격 기준인 M유형을 받았지만, 오프라인에서만 이루어지는 적성검사를 치르지는 아니하였음에도 이후의 면접전형에 응시하였다.

③ 파견사업주인 주식회사 J과 근로계약을 체결하고 사용사업주인 ○○의 스포츠단에서 근무 중이던 김@현은, ○○의 2012년 하반기 대졸 신입사원 공채 지원서 접수기간인 2012. 9. 1.부터 2012. 9. 17.까지 사이에 입사지원서를 제출하지 않았다. 이에 김@현은 서류전형 심사대상이 되지 않았고, 2012. 10. 7. 있었던 인·적성검사에도 응시하지 않았다.

④ 이@관은 2012. 10. 15. 17:13 \*\*\*\*과학연구소 측에 김@현의 이름과 주민등록번호가 기재된 이메일을 보내면서 온라인 인성검사 수검대상자로 추가하여 줄 것을 요청

하였다(수사기록 793면).

⑤ 이@관은 2012. 10. 15. 17:18 김@현에게 다음과 같은 이메일을 보내면서 온라인 인성검사 수검방법을 함께 알렸다.

보현씨 안녕하세요. 채용담당 이@관입니다.  
간략하게 팀장님께 내용 들으셨다 들었습니다.  
오늘 퇴근하셔서 꼭 아래 안내에 따라 온라인 인성검사 수검 부탁드립니다.  
상세한 내용은 내일 합격자 발표 끝나고 차 한 잔 하며 말씀드리겠습니다.

⑥ 김@현은 2012. 10. 16.경 온라인으로 인성검사를 치렀는데, 그 결과는 D유형에 해당하였다(수사기록 841면). D유형은 ○○의 기준에 따를 때 불합격 대상으로서, 2012년 하반기 대졸 신입사원 공채에서 2012. 10. 7. 인성검사를 본 2,097명 중 159명이 D, E, R 유형으로 나왔는데, 이들은 모두 불합격하여 다음 단계 전형을 치르지 못하였다(수사기록 825면 이하).

⑦ 이@관은 2012. 10. 16. 15:11 김@현에게 '입사 지원서 작성 안내'라는 제목으로 다음과 같은 이메일을 발송하였다(수사기록 1969면).

매니저님 채용팀 이@관입니다.  
첨부로 입사 지원서 양식 보내드립니다.  
10월 18일 18:00까지 작성하셔서 파일로 송부 부탁드립니다.  
엑셀파일에 2개의 Sheet가 있으니 2개 모두 작성해 주시기요.  
"지원분야는 - 경영관리"  
지원동기 등은 "홍보"에 맞추어 작성해 주시면 됩니다.  
더 궁금한 사항은 메일로 주시면 바로 답변 드릴게요..  
금요일쯤 한 번 만나 뵈고 상세한 설명 드리도록 하겠습니다.

⑧ 김@현은 2012. 10. 18. 17:16 이@관에게 위 ⑦항 이메일에 답장하는 형식으로

입사지원서를 첨부하여 보냈다(수사기록 1968면).

⑨ 이@관은 2012. 10. 18. 18:17 김@현에게 '면접일 안내'라는 제목으로 다음과 같은 이메일을 보냈다(수사기록 1968면).

보현씨 이@관입니다.  
 면접관련해서 아래 사항 필독해 주세요.  
 1) 내일 지원서 주시면서 증명사진 1장 같이 주시구요(수험표 작성용)  
 2) 제가 수험표 만들어 드리면 가지고 계시구요..  
 3) 면접은 11. 2.(금) 16:00까지 지하 1층 대강당으로 오시면 됩니다. (수험표 지참)  
 16:30~17:30까지 PT 작성하고  
 17:30~18:50 면접하시게 될 겁니다.

⑩ 김@현은 2012. 10. 19. 17:48 이@관에게 위 ⑨항 이메일에 대해 회신하면서 '입사지원서-김@현.xls' 파일을 첨부하는 방법으로 입사지원서를 다시 보냈다(수사기록 1968면).

⑪ 한편, 권@웅은 2012년 하반기 대졸 신입사원 채용절차가 모두 완료된 후 2013. 1. 8. 인사운영팀장 김○균에게 '○○'이라는 제목으로 이메일을 보냈는데, 이에 첨부된 파일에는 다음과 같이 '관심지원자' 및 '내부임원추천자' 명단이 기재되어 있다(수사기록 1965, 1966면).

관심 지원자 채용진행 경과(2012년 하반기 대졸신입)

채용분야	성명	전형별 일정 및 결과					
		fit test	서류 전형	인/적성검사	1차(실무)면접	2차(임원)면접	임용예정자 발표
마케팅	허@진	55	합격	불(B, 144/155)→합격	불(CDD)→합격	BCC	합격
	장○탁	71	합격	불(C, 723/848)→합격	불(CDD)→합격	BCC	

※ 2차(임원)면접 및 HR리뷰 평가의견

허@진

<p>[강점]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 특별한 강점을 찾기 어려움</li> </ul>	<p>[약점]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Low energy, passion, 특별한 achievement가 없음</li> <li>- 표현력이 부족하고, 논리력도 떨어짐</li> <li>- 선발할 정도의 장점 및 특징이 없으며 지극히 평범 (○○ 및 관련 직무에 대한 기본지식도 부족)</li> </ul>
--	--

**내부 임원 추천자 채용 진행현황(2012년 하반기 대졸신입)**

채용 분야	성명	fit test	서류 전형	인/적성검사	1차면접	2차면접	최종	추천자	비고
경영 관리	김@현		합격	불(D)→합격	합격(BBB)	합격(BBC)	합격		김@태(父) 새누리당의원
마케팅	김@민		합격	합격(M)	합격(BBC)	합격(BBC)	합격	김@선 부사장 (○○t)	김@선(父) ○○T부사장
	유○종	71	합격	합격(Xa)	합격(ABB)	합격(ABB)	합격	서○○ 사장	
	김@윤	73	합격	합격(M)	불(CDD)→합격	합격(BBb)	합격	서○○ 사장	
IT	정@선	78	합격	합격(M, 173/536)	불(DDD)→합격	합격(BBB)	합격		정@태(父) 동반성장위 사무총장

⑫ 김@현, 김@윤, 정@선, 허@진, 김@민은 2012년 하반기 대졸 신입사원 공개채용 절차에 최종합격하여 ○○에 입사하였다.

**나. 피고인 서○○ 진술의 신빙성에 관하여**

**1) 피고인 이○○의 주장**

피고인 서○○이 이 법정 및 관련사건<sup>5)</sup> 법정에서 한 증언은, 수사기관에서의 진술에 비추어 보아 일관성이 없고 피고인 이○○에게 책임을 전가하려는 의도로 이루어진 허위의 진술이다.

**2) 관련 법리**

형사소송법은 형사사건의 실체에 대한 유죄·무죄의 심증 형성은 법정에서의 심

5) 피고인 이○○ 및 김@태에 대한 이 법원 2019고합280호 뇌물수수 사건을 가리킨다.

리에 의하여야 한다는 공판중심주의의 한 요소로서 실질적 직접심리주의를 채택하고 있다. 이는 법관이 법정에서 직접 원본 증거를 조사하는 방법을 통하여 사건에 대한 정확한 심증을 형성할 수 있고 피고인에게 원본 증거에 관한 직접적인 의견진술의 기회를 부여함으로써 실제적 진실을 발견하고 공정한 재판을 실현할 수 있기 때문이다. 법원은 형사소송절차의 진행과 심리 과정에서 법정을 중심으로, 특히 당사자의 주장과 증거조사가 이루어지는 원칙적인 절차인 제1심의 법정에서 위와 같은 실질적 직접심리주의의 정신이 충분히 구현될 수 있도록 하여야 한다(대법원 2019. 7. 24. 선고 2018도 17748 판결 등 참조).

법원은 공소사실을 뒷받침하는 피해자 등의 진술의 신빙성 유무를 판단함에 있어서, 진술 내용 자체의 합리성·논리성·모순 또는 경험칙 부합 여부나 물증 또는 제3자의 진술과의 부합 여부 등은 물론, 법관의 면전에서 선서한 후 공개된 법정에서 진술에 임하고 있는 증인의 모습이나 태도, 진술의 뉘앙스 등 증인신문조서에는 기록하기 어려운 여러 사정을 직접 관찰함으로써 얻게 된 심증까지 모두 고려하여 신빙성 유무를 평가하게 되고, 증인들의 진술이 대체로 일관되고 공소사실에 부합하는 경우 객관적으로 보아 도저히 신빙성이 없다고 볼 만한 별도의 신빙성 있는 자료가 없는 한 이를 함부로 배척하여서는 아니 되며(대법원 2012. 6. 28. 선고 2012도2631 판결), 증인의 진술이 그 주요 부분에 일관성이 있는 경우에는 그 밖의 사소한 사항에 관한 진술에 다소 일관성이 없다는 등의 사정만으로 진술의 신빙성을 함부로 부정할 것은 아니다(대법원 2018. 5. 11. 선고 2018도3577 판결 등 참조).

### 3) 판단

피고인 서○○이 이 법정 및 관련사건 법정에서 두 차례에 걸쳐 한 진술과 수사

기관 진술, 다른 관련자들의 진술내용, 기타 객관적 증거들을 통하여 알 수 있는 다음과 같은 사정들을 종합하여 살펴보면, 공소사실에 부합하는 피고인 서○○의 진술은 진술내용 자체로 합리성, 논리성이 있다고 인정되고, 모순되거나 경험칙에 비추어 비합리적으로 보이는 부분은 없는 것으로 보이며, 다른 증거들과도 부합한다. 여기에 이 법원이 직접 관찰한 증언모습, 증언태도, 진술의 뉘앙스까지 아울러 고려하면, 그 진술의 신빙성을 인정할 수 있다.

가) 피고인 서○○은 이 사건 부정채용과 관련하여 2019. 3. 18. 검찰 제1회 피의자신문 조사 시 '김@현의 정규직 부정채용'에 가담한 기억이나 그러한 사실이 없다는 취지로 진술한 이후 같은 취지로 여러 차례 진술하다가, 2019. 4. 24. 검찰 진술 시부터 판시 김@현 관련 범죄사실에도 부합하는 진술을 하였다. 그러나 이를 감안하더라도 아래와 같은 사정들에 비추어 피고인 서○○의 법정증언의 신빙성을 배척할 정도의 사정으로 보기 어렵다.

나) 경험한 사실에 대한 사람의 기억에는 일정한 한계가 있다. 이 사건 각 부정채용은 지금으로부터 약 7년 전인 2012년에 있었던 일이고, 2011년 하반기부터 2012년까지 사이에 ○○ 측에 대한 채용청탁 및 그에 부수된 업무는 일상적으로 일어났던 것으로 보인다. 피고인 서○○ 뿐 아니라 수사기관과 이 법정에서 여러 차례 진술했던 대부분의 ○○ 임직원들도 수사 초기의 진술과 이후 이루어진 진술 사이에 다소간 변경이 있고, 여전히 기억해내지 못하는 부분도 존재한다. 이는 7년여의 세월이 흘러 이미 관련 기억 상당 부분이 산일된 상황에서 이메일, 채용관련 문서 등 객관적 증거, 함께 업무를 처리했던 관련자들의 진술 등을 참고하여 정확한 기억을 찾아가는 과정에서 이루어진 자연스러운 것으로 볼 여지가 크고, 어떤 의도를 갖고 행하여진 진술의 반복

이라 평가하기는 어렵다. 피고인 서○○이 수사 초기에 김@현의 정규직 채용과 관련된 자신이나 피고인 이○○의 가담 사실을 분명하게 기억하지 못하고 방어적인 태도로 수사에 임하며 이를 부인하였다고 하여 곧바로 수사 초기의 진술과는 다른 내용의 진술을 믿을 수 없다고 단정 짓기 어렵다. 김@현의 정규직 채용경위가 정확하게 기억나지 않는 상황에서 자신과 피고인 이○○의 관여사실을 함부로 인정하는 진술을 할 수 없었고, 이후 방어적인 태도를 버리고 관련 증거들을 토대로 기억을 되살리게 되었다는 피고인 서○○의 진술도 수긍할 수 있다.

다) 피고인 서○○이 이 법정 및 관련사건 법정에서 한 진술의 요지는 '피고인 이○○로부터 임시직으로 근무하는 김@현을 정규직으로 일할 수 있는지 알아보라는 지시를 받고, 이를 권@일에게 전달하였다. 권@일로부터 정규직 전환제도는 없고, 정규직으로 채용하려면 대졸 신입사원 공채를 거쳐야 하는데 이미 채용절차가 진행 중이어서 인재경영실장의 허락이 필요하다는 보고를 받았다. 이를 피고인 이○○에게 보고하였더니 인재경영실장과 상의하여 처리하라고 하였고, 이에 피고인 김○○에게 전화하여 김@현을 공채에 포함해 달라고 하면서 회장님의 지시사항이라고 하였다'는 것이다. 피고인 서○○은 2019. 4. 24. 수사기관에서 처음 위와 같은 진술을 한 이래로 여러 차례 같은 진술을 하였고, 이 법정뿐 아니라 관련사건의 법정에서도 동일한 취지로 일관되게 진술하였다. 나아가 김@현을 정규직으로 채용하라는 것이 아니라 '임시직에서 정규직으로의 전환'을 검토하라는 취지로 처음 지시가 이루어지고, 피고인 서○○도 '전환' 정도의 뉘앙스로 느꼈다는 것인바, ○○는 이미 김@태의 딸인 김@현을 파견계약직원으로 사용하고 있었는데 피고인 이○○도 이를 알고 있었던 점, 피고인 이○○는 2012. 1.경에도 ○○ 스포츠단에서 파견계약직으로 근무하던 이○일을 정규직으로 전

환하도록 지시하여 그에 따른 조치가 이루어졌던 점(수사기록 6224, 6225면), 아래 다.의 2), 3)항과 같이 피고인 이○○는 2012년 하반기 대졸 공채에서 채용업무를 담당하지도 않는 피고인 서○○에게 지원자 유○종을 챙겨보라고 직접 지시한 적도 있었던 점, 입사지원서조차 접수하지 않은 김@현이 이례적인 방법으로 공채에 포함되고, 공채 합격 후 신입사원 연수를 모두 마치기도 전에 원래 근무하던 스포츠단으로 다시 배치된 것도 당초 정규직 전환을 염두에 두었기 때문인 것으로 보이는 점 등에 비추어 합리성과 논리성을 긍정할 수 있다.

라) 특히 피고인 김○○는 수사 초기부터 일관되게 '피고인 서○○로부터 스포츠단에서 파견계약직으로 근무하고 있는 김@태의 딸 김@현을 이번 대졸 공채에 포함시켜 채용해달라는 전화를 받았다. 회장님이 굉장히 관심을 갖고 있는 사항이라고 하였다'는 취지로 진술하였는바, 다소간의 표현상 차이는 있지만 피고인 서○○의 진술과 주요 부분에서 일치하고 있다. 또한 피고인 서○○의 위 다)항 진술은 '피고인 서○○의 지시에 따라 권@일-이○도-김@@에게 순차로 정규직 전환 제도가 있는지에 대한 검토가 이루어지고, 정규직 전환을 위해서는 공채절차에 태우는 방법뿐이라고 보고하였다'는 취지의 권@일, 이○도 및 피고인 김@@의 진술과 모순되는 점을 발견하기 어렵다. 아래 다.항에서 보는 것과 같이, 피고인 서○○이 채용에 관여한 지원자 김@윤, 유○종에 관한 진술도 피고인 김@@, 김○○의 진술과 주요 부분에서 일치하고 있어 그 진술의 신빙성을 높이는 사정이다. 한편, 피고인 서○○이 피고인 이○○의 지시가 있었던 정확한 날짜나 시간을 특정하지 못하였으나, 이는 이 사건 부정채용이 있었던 때로부터 약 7년이 지난 후이므로 정확한 일시를 특정하는 것이 오히려 이례적인 것으로 보이고, 피고인 서○○은 국정감사 이슈 등 지시 무렵의 상황이나 동기, 지시의 내

용과 방법 등 주요 부분에 관하여 구체적으로 설명하였다.

마) 피고인 서○○은 '2011년경 김@태로부터 피고인 이○○와 같이 저녁을 먹자는 연락을 받았다. 여의도 KBS 별관 뒤에 있는 김@태의 단골 일식집에서 세 사람이 함께 저녁을 먹었다. 당시 ○○ 농구단이 창단 후 처음으로 우승한 이야기, 농구단에서 근무 중인 김@현에 대한 이야기가 있었다'는 취지로 진술하였다(수사기록 5674면, 5764면 이하, 증인 서○○ 녹취서 21, 22면). 이는 직접 경험한 사람이 아니라면 알 수 없을 정도로 구체적이고, 세 사람의 공통분모인 김@현에 대한 대화가 이루어진 상황에 대한 설명으로서 경험칙에 부합하며 합리성도 인정되는 진술 내용이다. 그리고 만남이 이루어진 곳이 김@태가 자주 가던 일식집이거나 농구단 우승 관련 내용 등은 사실에 부합하고, 진술과정에서 즉흥적으로 꾸며내어 진술할 수 있는 성격의 것으로 보이지 않는다. 더욱이 세 사람이 만난 사실은 수사기관으로서는 결코 알 수 없는 성질의 것인데, 이는 피고인 서○○이 오래 전 기억을 되살리는 중요한 단서가 되었던 것으로 보이는바, 관련 경험을 기억해내 진술하게 된 경위도 자연스럽다.

이에 대하여 피고인 이○○는 피고인 서○○ 및 김@태와 함께 저녁식사를 한 사실이 한 차례 있지만, 그 일시는 2011년경이 아니라 2009. 5. 14.이라고 주장한다[피고인 이○○는 수사기관에서 피고인 서○○과 대질조사를 받으면서 2011년경에 3명이 함께 저녁을 먹은 적이 있다고 진술하였다(검찰 제2회 피의자신문조서, 수사기록 5764, 5770면). 그러다가 이 사건 첫 변론종결일인 2019. 9. 20. 있었던 피고인 신문 시 '2011년은 아니다. 분명히 그 이전이다'라고 종전 입장을 변경하였다. 그리고 관련사건에서 2019. 9. 27. 있었던 서○○에 대한 증인신문기일에 상피고인 김@태 측과 동시에, 세 사람이 함께 만난 일시는 2009. 5. 14.이라고 주장하기 시작하였다].

그러나 피고인 서○○은 2009. 5. 10. 오른쪽 쇄골이 부러지고 인대가 손상되는 상해를 입었다(진단명: 1. 쇄골 원위부 분쇄골절, 견관절, 우측, 2. 견봉쇄골 및 오구 쇄골 인대 손상, 견관절, 우측). 이에 사고 발생 당일 전신마취 후 나사를 이용하여 쇄골을 봉합하는 3시간에 걸친 수술을 받았고, 2009. 5. 13.까지 병원에 입원하였다.<sup>6)</sup> 피고인 서○○이 2009. 5. 13. 퇴원한 것은 입원치료의 필요성이 없어졌기 때문이 아니라, 그날부터 시작된 2009년도 단체교섭에 참석하기 위하여 부득이하게 이루어진 것으로 보인다. 실제로 피고인 서○○은 퇴원 이후 통증완화를 위한 주사와 얼음주머니를 휴대하고 깁스를 한 채로 단체교섭에 참석하였고, 이 때문에 양복 상의도 제대로 입을 수 없었다. 이러한 상태에 있던 피고인 서○○이 사고 발생 및 수술 4일 후이자 퇴원 바로 다음 날인 2009. 5. 14. 피고인 이○○와 김@태를 만나 술을 곁들인 저녁식사를 하면서 위 두 사람을 보좌하기는 어려웠을 것이다. 더욱이 전직 장관이자 ○○ 회장인 피고인 이○○, 현직 국회의원인 김@태의 지위를 고려할 때, 피고인 서○○이 통증을 호소하면서 오른팔을 사용할 수 없고 양복 상의조차 온전히 입지 못하는 상태로 '어려운 자리'에 참석하는 것은 사회통념상 부적절해 보이기까지 한다. 그리고 피고인 서○○은 관련사건의 증인신문에서 '2009년도 단체교섭이 있던 무렵에는 어깨뼈 수술로 인한 통증과 깁스로 인해 외부 일정에 참석할 수 없었고, 2009. 5. 14. 있었다는 모임에는 참석할 수 있는 몸상태가 절대로 아니었다'는 취지로 진술하였는데, 이와 같은 진술은 '2009. 5. 14.자 모임'이 있었는지 여부가 전혀 쟁점이 되지 않았고 관련 의료기록도 확인할 수 없었던 증인신문 도중에 매우 자연스럽게 이루어진 것이고, 실제로 위 증인신문 이후 제출된 의무기록 및 단체교섭 당시의 사진과도 부합한다.

6) 내고정물 제거술은 2009. 8. 3.에 이루어졌다.

피고인 이○○가 제출한 일정표(증 제9-2, 10호증)에는 피고인 이○○와 김@태가 서로 저녁 약속을 잡았다는 내용이 있을 뿐 피고인 서○○의 참석 여부에 관한 아무런 기재가 없다. 그리고 앞서 본 바와 같은 2009. 5. 14. 무렵 피고인 서○○의 건강 및 신체상태, 2009년에 김@태가 피고인 서○○에게 직접 연락하여 세 사람의 만남을 제안할 별다른 이유가 없는 점 등을 고려하면, 위 증거를 통해서는 피고인 이○○와 김@태가 2009. 5. 14.에도 함께 만나 저녁식사를 한 사실이 있음이 증명될 뿐이다.<sup>7)</sup>

바) 피고인 서○○이 김@현 관련 부정채용의 최종적인 책임을 피고인 이○○에게 미루게 되면 양형상의 이익이 있을 수도 있다. 그러나, 피고인 서○○이 채용에 관여한 전체 특정 지원자는 7명인데, 피고인 서○○은 수사 초기부터 지원자 김@윤, 유○종과 관련된 부분에 대하여는 피고인 이○○의 지시가 있었다고 진술한 반면, 흡고 객서비스직 4명의 부정채용에 관하여는 자신이 합격자 결정을 한 것이지 피고인 이○○의 지시가 있었던 것은 아니었다고 진술하고 있는바, 단순히 김@현의 부정채용에 관한 양형상의 책임을 피고인 이○○에게 전가할 목적으로 허위로 진술하였다고 보기에 설득력이 부족하다.

뿐만 아니라 이 사건에서 피고인 서○○에게 허위진술 할 동기가 있는지 여부는, 피고인 서○○이 김@현을 부정채용하기 위하여 인재경영실에 지시할 동기가 있는지 여부와 직접 연결되는 문제이다. 그런데, 피고인 서○○이 인재경영실장에게 회장님의 지시사항이라고 둘러대기까지 하면서 김@현을 무리하게 채용할 이유를 찾아보기 어렵다. 피고인 이○○의 변호인은, 피고인 서○○은 당시 국정감사에 증인으로 채택되어 있었고 이를 무산시키기 위한 목적이 있었을 것이라는 취지의 주장을 하나, 피고인

7) 검사는 피고인 이○○가 무죄에 관한 자료로 제출한 증거를 원용하여 피고인들에 대한 증거로 제출하였으므로(순번 513, 514), 이를 유죄인정의 증거로 사용할 수 있다(대법원 2014. 2. 27. 선고 2013도12155 판결 등 참조).

서○○에 대한 국정감사 증인채택은 환경노동위원회 소속 김@태와는 무관한 문방위, 정무위에서 관장하는 것이어서 별다른 관련성을 찾기 어렵다.

더욱이 피고인 김○○는 인사업무를 맡기기 위해 피고인 이○○가 외부에서 영입한 임원으로서, CEO 직속기관인 인재경영실의 최고책임자이고, 채용 관련 주요사항을 피고인 이○○에게 '직보'하는 지위에 있었다. 실제로 피고인 김○○는 이 사건 부정채용 과정에서 김@현의 전형별 결과도 포함된 명단을 들고 피고인 이○○에게 보고하였고(수사기록 3505면), 채용 시스템상 모든 인사기록은 그대로 남게 된다. 그리고 당시 ○○에서 30년 넘게 근무한 피고인 서○○과 외부 출신 임원인 피고인 김○○는 다소 꺾끄러운 관계였던 것으로 보이기도 한다(증인 김@@ 녹취서 28면). 비서실장 심○○은, 피고인 서○○이 피고인 이○○ 모르게 회장 지시사항이라고 하면서 인재경영실장에게 지시한다는 것은 상상이 안가는 일이라고 진술하고 있고(증인 심○○ 녹취서 26면), 피고인 김○○도 사장 직책에 있는 사람이 거짓 지시를 했으리라고는 의심하지 않았다고 진술하였다(증인 김○○ 녹취서 33면). 이러한 제반 사정을 종합하여 보면, 피고인 서○○이 발각될 경우 그에 따를 무거운 책임에도 불구하고 피고인 김○○에게 '회장님의 이름을 팔아가면서' 김@현을 부정채용하였다고 보기에는 무리가 있다.

#### 다. 피고인 이○○의 공모 여부에 대한 판단

앞서 본 전제사실, 이메일 및 그 첨부파일의 내용, 피고인 이○○의 권한과 지위, 피고인 이○○와 나머지 피고인들, 심○○, 옥○○ 등 사이의 지시 및 보고체계 등과 이 법원이 적법하게 채택하여 조사한 증거를 통하여 인정되는 다음과 같은 사정들을 모두 종합하면, 피고인 이○○가 지원자 김@현, 김@윤, 정@선, 허@진의 부정채용에 가담한 사실을 인정할 수 있다.

1) 위 가.의 ⑪항 각 명단과 같이, 인재경영실에서는 2012년 하반기 대졸 신입사원 공채에서도 청탁받은 특정 지원자들의 명단을 작성·관리하였다. 이와 관련하여 비서실의 심○○, 옥○○과 인재경영실의 피고인 김○○, 김@@은 모두 2012년 하반기 공채에서도 상반기 때와 같은 프로세스로 진행되었는데, 서류전형 및 인·적성검사 결과는 비서실장 심○○이, 1차 및 2차 면접결과는 인재경영실장 피고인 김○○가 피고인 이○○에게 직접 보고하고 불합격자를 합격으로 변경시킬지 여부에 대한 결정을 받아 처리하였다고 진술하였다.

2) 김@현은 2012. 9. 1.부터 2012. 9. 17.까지인 온라인 서류접수기간에 입사지원서를 접수하지 않았다. 그 당연한 결과로 서류전형 대상자가 되지 않아 서류전형 합격자 명단에 포함되지 않았고, 2012. 10. 7. 서류전형 합격자들을 대상으로 실시된 인·적성검사도 치르지 않았다. 위 가.의 ④ 내지 ⑩항과 같이, 인재경영실의 이@관은 권@웅 등의 지시에 따라 김@현에게 온라인 인성검사를 볼 수 있도록 조치하고, 두 차례에 걸쳐 입사지원서를 받았다. 그리고 김@현은 온라인 인성검사 결과 불합격에 해당하는 D유형을 받았고 적성검사를 치르지 않았음에도 후속 면접전형에 응시할 수 있었다.

이처럼 김@현이 2012년 하반기 공채절차 중간에 태워질 수 있었던 것은, 위 나.항에서 살펴 본바와 같이 피고인 이○○로부터 시작된 정규직 전환 및 정규직 채용 지시에 기인한 것이다. 그리고 김@현은 청탁의 대상이 된 다른 특정 지원자들과 마찬가지로 '내부임원추천자' 명단에서 관리되었고, 피고인 김○○는 내부임원추천자인 김@윤, 정@선 등 결정이 필요한 지원자에 대한 보고를 하면서 김@현도 포함된 명단을 들고 가서 피고인 이○○에게 보고하였다고 진술하였다(수사기록 3505, 3511면).

이에 대하여 피고인 이○○는, 김@현의 경우 '관심지원자' 명단이 아닌 '내부임원

추천자' 명단에서 관리되고 있었으므로 피고인 서○○이 독단적으로 김@현을 채용하도록 지시한 것이라고 주장한다. 그러나 위 각 명단은 청탁이 들어온 지원자들에 대한 관리 및 보고의 편의를 위하여 인재경영실이 자체적으로 작성한 것으로, 특정 지원자를 어느 명단에서 관리할 것인지의 기준은 '비서실을 통하여 지시가 내려온 지원자인지 여부'였다.<sup>8)</sup> 실제로 지원자 유○종의 경우, 위 가.의 ⑪항과 같이 '내부임원추천자' 명단에서 관리되었고, 그 추천자도 '서○○'로 되어 있지만, 최○출은 '피고인 이○○에게 직접 유○종에 대한 채용청탁을 하였다. 서○○ 등 다른 ○○ 관계자는 모른다'고 진술하였다(수사기록 3986면 이하). 피고인 서○○ 역시 피고인 이○○로부터 지원자 유○종을 체크해보라는 지시를 받고 피고인 김@@에게 알려주었다고 진술하고 있는데(증인 서○○ 녹취서 27, 28면), 이는 아래 3)항에서 보는 것과 같이 피고인 김@@이 피고인 서○○에게 유○종에 대한 전형결과를 보고한 사실과 부합한다. 따라서 특정 지원자가 '내부임원추천자' 명단에서 관리되었다고 하여 피고인 이○○의 지시 또는 관여가 없다는 점을 시사하지 않는다.

3) 김@윤의 1차 면접결과 변경과 관련하여, 피고인 서○○은 '피고인 이○○로부터 2009년경 임@목을 소개받아 알게 되었다. 임@목으로부터 김@윤에 대한 청탁을 받고 이를 피고인 이○○에게 보고하였더니 잘 챙겨보라고 하였다. 피고인 김@@으로부터 김@윤이 1차 실무면접 불합격이라는 보고를 받은 후 면접을 볼 수 있게 해달라고 하였다'고 진술하였다(증인 서○○ 녹취서 26, 48면). 피고인 김@@은 '피고인 서○○에게 김@윤, 김@현, 유○종의 1, 2차 면접결과를 모두 보고하였다. 김@윤은 가급적 최종 면접까지 볼 수 있게 해줬으면 좋겠다고 하였다. 피고인 서○○로부터 받아온 결과를

8) 피고인 김○○는 '관심지원자들은 비서실에서 받은 명단'이라고 언급하고 있고(증인 김○○ 녹취서 44면), 피고인 김@@은 관심지원자 명단은 CEO를 통해서 비서실로 내려온 것이라고 이해하고 있다고 증언하였다(녹취서 41면)

피고인 김○○에게 보고하였다'고 진술하였다.(증인 김@@ 녹취서 28, 29면). 그리고 위와 같은 피고인 서○○, 김@@의 진술은, 다음과 같은 피고인 김○○의 진술 즉, '피고인 서○○이 피고인 김@@에게 김@윤을 추천했고, 그래서 피고인 김@@이 1차 면접결과를 피고인 서○○과 상담했다. 피고인 김@@은 저한테 김@윤을 구제했으면 한다는 의견을 전달해 주었다. 이를 피고인 이○○에게 보고하였고, 회장이 결심하셔서 그대로 집행한 것이다'는 진술과 부합한다(증인 김○○ 녹취서 27, 28면).

4) 정@선의 1차 면접결과 변경과 관련하여, 피고인 김@@은 '정@선의 1차 실무면접 결과인 「DDD 등급」 은 면접위원 모두가 최하 점수를 준 것을 의미한다. 이를 불합격에서 합격으로 바꾸는 결정을 내릴 수 있는 위치에 있지 않고, 피고인 김○○나 비서실을 통해 의사결정을 받았을 것이다'라는 취지로 진술하였다(증인 김@@ 녹취서 30, 31면). 피고인 김○○는 김@윤의 경우와 마찬가지로 정@선의 1차 실무면접 결과를 피고인 이○○에게 보고하고, 회장의 결심을 받아 합격으로 변경하였다고 진술하였다(증인 김○○ 녹취서 28면).

위와 같이 김@윤, 정@선의 부정채용에 관여한 피고인 서○○, 김○○, 김@@의 진술이 주요 부분에서 일치하고 있고, 특히 피고인 김○○는 위와 같은 사항을 직접 피고인 이○○에게 보고하고 지시를 받아 진행하였다고 진술하고 있는바, 비록 피고인 이○○가 김@윤, 정@선에 대한 채용청탁을 직접 받지 않았고, 이들의 전형결과를 변경함에 있어 '합격으로 변경하여 한 번 더 기회를 줄 필요성이 있다'는 취지의 인재경영실장의 의견을 승인한 것에 불과하더라도, 피고인 이○○의 지위나 권한, 위 지원자들이 1차 실무면접에서 얻은 점수의 수준 등에 비추어 볼 때, 피고인 이○○가 이 부분 부정채용에서도 기능적 행위 지배를 한 사실을 인정할 수 있다.

5) 허@진의 부정채용과 관련하여, 심○○은 수사기관과 이 법정에서 '인·적성검사 전형에서 피고인 이○○에게 보고하였더니 허@진을 배려해 주었으면 좋겠다고 지시하여 합격으로 변경하였다'고 진술하였다(수사기록 5742면, 증인 심○○ 녹취서 43면). 또한, 피고인 김○○은 '관심지원자의 경우 서류전형과 인·적성검사는 피고인 김@@이 비서실과 커뮤니케이션(인재경영실에서 비서실에 결과를 보고하고 비서실로부터 회장의 결정사항에 대해서 전달받는 것을 의미한다)해서 결정한 것으로 알고 있다. 1차 및 2차 면접결과에 대해서는 직접 보고를 하고 결심을 받아 그대로 진행했다'고 진술하면서(증인 김○○ 녹취서 22, 23면), '위 가.의 ⑪항 관심지원자 명단이 회장님께 보고했던 최종본 같고, 다른 점은 허@진 같은 경우 「합격」으로 되어있는 칸을 「Blank」로 해서 보고한 것으로 기억한다. 장○탁, 허@진은 불합격 상태라고 하였더니 한참 보시다가 허@진은 구제하라고 하면서 허@진 부분에 체크하여 주셨다'라고 진술하였다(증인 김○○ 녹취서 24, 25면).

이와 같은 진술에 더하여, 허@진은 피고인 이○○와 친분관계가 있을 뿐 ○○의 다른 임직원들과 연관성을 찾아보기 어려운 '김@수 회장'으로부터 채용청탁이 있었던 지원자이다. 인재경영실 실무진은 위 가.의 ⑪항 관심지원자 표 하단 부분과 같이, 허@진에 대하여 특별한 강점을 찾기 어려운 반면, 선발할 정도의 장점, 특징이 없고 ○○ 및 관련 직무에 대한 기본지식도 부족하다는 등 여러 약점을 기재하였다. 이를 두고 피고인 김○○은 '근본적으로 합격이 곤란한 성적이다'(증인 김○○ 녹취서 24면), 피고인 김@@은 '떨어뜨려 달라는 의미이다'(증인 김@@ 녹취서 27면)라고 진술하고 있다. 채용업무를 총괄하는 인재경영실 차원에서 채용할 만한 수준의 지원자가 아니라는 냉정한 평가를 하였음에도, 허@진은 결국 최종적으로 ○○에 합격하였다. 이는 허@진에

대한 청탁을 직접 받은 피고인 이○○의 의지가 반영되지 않았다면 있기 어려운 채용 결정이다.

## 5. 2012년 홈고객서비스직 채용에 관하여

### 가. 인정사실

이 법원이 적법하게 채택하여 조사한 증거에 의하면 ○○의 2012년 홈고객서비스직 공개채용과 관련하여 다음과 같은 사실이 인정된다.

① 인재경영실의 공○길은 2012. 8. 3. 16:09 홈고객협력팀 소속으로 홈고객서비스직 채용 실무를 담당한 연○아에게 '고객서비스직 인성검사 결과 확인요청'이라는 제목으로 다음과 같은 이메일을 보냈다(수사기록 3528면).

안녕하세요.

다음 주 고객서비스직 인성검사 결과 발표 전에 발표자료 미리 공유 부탁드립니다.

그리고 아래 지원자의 합격여부를 발표 전 미리 알려주시면 감사하겠습니다.

- 김@길
- 서@은
- 이@권
- 김@만
- 변○철
- 남○현
- 기타 1명(이름 찾고 있는 중)

② 연○아는 2012. 8. 6. 10:53 홈고객협력팀장 오@길에게 위 ①항 이메일을 전달하면서 아래와 같이 관심지원자의 인성검사 결과를 알려주었다(수사기록 3528면).

팀장님 아래 내용 참고하시고... 인재실과 커뮤니케이션 하시면 될 듯합니다.

성명	합격여부	인성검사	인성적격	직무역량
김@길	불합격	R	부적격	
서@은	불합격	M	적격	46
변○철	불합격	Xb	부적격	
남○현	불합격	Xa	부적격	
김@만	불합격	R	부적격	
이@권	불합격	R	부적격	

③ 김@@은 2012. 8. 7. 17:24 옥○○에게 김○○, 권@웅, 공○길을 참조로 하여 '[의견요청] 고객센터서비스직 관심지원자'라는 제목으로 다음과 같은 이메일을 보냈고, 옥○○은 같은 날 17:59 심○○에게 이를 그대로 전달하였다(수사기록 4890면).

옥상무님,  
 첨부와 같이 관심지원자 4명에 대해서 채용진행 경과보고를 드립니다.  
 기준상으로 모두 불합격권에 해당되고 있습니다.  
 합격자 발표는 목요일에 실시될 예정입니다.  
 별첨의 파일을 보시고, 최종 의견을 부탁드립니다.  
 파일 암호는 상무님 전화번호 뒤 4자리입니다.

위 이메일에 첨부된 '관심채용자(고객서비스).xlsx' 파일에는 다음과 같은 내용이 기재되어 있다(수사기록 4891면).

채용계획		성명	채용 프로세스별 결과					비고
채용 인원	지원 경쟁률		서류 전형	인성/직무역량검사			면접 8/18~ 8/19	
				인성검사	직무역량 검사	최종결과		
320	11:1	김@길	불→합격	불합격(R형)	47점	불합격권		대외(김○선 의원)
		서@은	불→합격	합격(M형)	46점	불합격권		대외(김○정 의원)
		이@권	합격	불합격(R형)	35점	불합격권		노조위원장
		김@만	합격	불합격(R형)	43점	불합격권		노조위원장

④ 권@웅은 2012. 8. 20. 17:02 옥○○에게 김○○, 김@@을 참조로 하여 다음과 같은 이메일을 보냈고, 옥○○은 같은 날 18:08 심○○에게 이를 전달하였다(수사기록 4895면).

기 진행 중에 있는 홈고객서비스직 관심지원자(4명)에 대해 첨부와 같이 경과보고를 드리오니 참고하시기 바랍니다.

저희 인재실장님께서 본 내용을 수요일경에 별도 보고하실 것으로 알고 있습니다.

참고로 면접 공정성/객관성 강화를 위해 외부 전문가 1명(AC 평가 등 대면 면접전문가)이 별도 면접에 참석 후 평가 및 평가 Report를 작성하였고, 첨부하였습니다.

\* 우선 홈부문과 사전 교감없이 면접결과/레포트 기준으로 저희 쪽에서 검토한 의견이오니, 관련 사항은 저와 커뮤니케이션 해 주실 것으로 부탁드립니다.

위 이메일에 첨부된 '홈고객서비스직 관심지원자 채용경과\_20120820.pdf' 파일에는 아래와 같이 위 ③항의 첨부파일과는 달리, 인성/직무역량검사의 '최종결과'란이 「불합격권」에서 「불→합격」으로 변경되었고, 2012. 8. 18. 및 2012. 8. 19. 이루어진 면접결과가 추가로 기재되었다(수사기록 4897면).

채용계획		성명	채용 프로세스별 결과					비고
채용 인원	지원 경쟁률		서류전형	인성/직무역량검사			면접 8/18~8/19	
				인성검사	직무역량 검사	최종결과		
320	11:1	김@길	불→합격	불합격(R형)	47점	불→합격	불합격권(DDCD)	대외(김○선 의원)
		서@은	불→합격	합격(M형)	46점	불→합격	불합격권(DDCC)	대외(김○정 의원)
		이@권	합격	불합격(R형)	35점	불→합격	합격권(BBBB)	노조위원장
		김@만	합격	불합격(R형)	43점	불→합격	합격권(ABBA)	노조위원장

⑤ 김@길, 서@은, 이@권, 김@만은 2012년 홈고객서비스직 공채에 최종합격하였다.

#### 나. 피고인 이○○의 공모 여부에 대한 판단

앞서 본 전제사실, 인재경영실과 홈고객부문, 비서실 임직원 사이의 이메일 및 그

첨부파일의 내용 등과 이 법원이 적법하게 채택하여 조사한 증거를 통하여 인정되는 다음과 같은 사정들을 모두 종합하면, 피고인 이○○가 이 부분 부정채용에도 가담한 사실을 인정할 수 있다.

1) 이 부분 채용 실무를 담당한 연○아는 홈고객부문장 피고인 서○○로부터 직접 지시를 받아 관심지원자 명단을 관리한 적은 없고, 위 ①, ②항 이메일과 같이 인재경영실에서 요청하는 경우에만 특정 지원자에 대한 피드백을 하였다고 진술하였다(증인 연○아 녹취서 7, 17면). 피고인 서○○은 홈고객부문에서 청탁을 받은 것이라면 그 명단이 비서실에서 홈고객부문으로 내려올 수가 없다고 진술하고 있다(증인 서○○ 녹취서 33면).

인재경영실의 피고인 김○○은 비서실에서 관심지원자 명단을 받은 것이라고 진술하였다(증인 김○○ 녹취서 38, 74면). 피고인 김@@은 '비서실에서 챙겨서 보고해 달라는 요구가 있었고, 피고인 김○○도 똑같이 챙겨서 단계별로 보고해달라고 했다. 피고인 김○○로부터 자료를 받아서 인재경영실에서 관심지원자 명단을 작성하였다'고 진술하였다(증인 김@@ 녹취서 44, 88면). 공○길 역시 '위 ①항 이메일은 피고인 김@@ 또는 권@웅이 6명의 관심지원자를 알려주면서 합격 여부를 챙겨보라고 지시하여 홈고객부문 연○아에게 알아본 것이다. 관심지원자는 비서실에서 챙겨보라고 내려온 지원자이다'라고 진술하였다(수사기록 3459~3461면).

비서실의 심○○은 '관심지원자 명단은 비서실을 통해서 인재경영실에 내려간 것이고, 대외 부서에서 피고인 이○○ 모르게 비서실에 부탁할 수는 없다'는 취지로 진술하고 있다(증인 심○○ 녹취서 28~30면).

위와 같이 관심지원자 명단의 작성, 관리 및 보고에 관여한 홈고객부문, 인재경영

실, 비서실 소속 임직원들이 모두 같은 취지로 진술하고 있고, 위 각 진술을 앞서 본 이메일 및 첨부파일의 내용 등 객관적인 증거와 대조하여 보아도 그 합리성과 객관적 상당성을 인정할 수 있다. 이들이 피고인 이○○의 지시나 관여 없이 자발적으로 관심지원자 명단을 작성하고, 이를 각 부서별로 순차 전달하고 의견을 묻는 번거로운 절차를 거쳐 특정 지원자를 특별하게 취급할 이유나 동기도 찾아볼 수 없다. 피고인 이○○는 이 부분 관심지원자 명단은 '피고인 서○○의 관심지원자'를 의미하는 것이라고 주장하나, 이와 같은 주장은 인재경영실에서 홈고객부문에 특정인의 이름을 알려주면서 이들의 전형결과를 챙겨보는 내용의 위 가.의 ①항 이메일 내용과 양립하기 어렵다.

이러한 점에 비추어 보면, 홈고객서비스직 채용에 있어서도 피고인 이○○가 관심을 두는 지원자를 뜻하는 '관심지원자'가 비서실을 통하여 인재경영실로 내려졌고, 인재경영실에서는 관심지원자 명단을 작성·관리하였으며, 인재경영실은 이를 다시 홈고객부문에 전달함으로써 순차적인 관리 지시가 이루어진 것으로 봄이 타당하다. 그리고 관심지원자에 대한 청탁이 피고인 이○○에게 전달되는 과정이 명확하게 밝혀지지 않았다는 사정만으로 관심지원자 명단의 작성·관리에 대한 피고인 이○○의 책임이 없다고 할 수 없다.

2) 위 가.의 ④항 이메일에서 보듯이, 권@웅은 옥○○에게 '피고인 김○○가 홈고객서비스직 관심지원자 4명에 대한 경과를 피고인 이○○에게 직접 보고할 것'이라는 점을 알렸다. 실제로 피고인 김○○는 '인재경영실에서 뽑는 것은 아니었지만, 비서실을 통해서 명단이 왔기 때문에 진행상황을 보고했다. 자세한 내용은 서○○ 사장이 연락을 드릴 것이라고 피고인 이○○에게 직접 보고한 기억이 있다'고 진술하였다(증인 김○○ 녹취서 40면). 위와 같은 메일 내용과 피고인 김○○의 진술에 비추어 보면, 단

순히 인재경영실에서 비서실을 거쳐 받은 관심지원자 명단을 작성·관리하는 수준에 그치지 않고, 인재경영실장에 의하여 피고인 이○○에게까지 직접적인 보고가 이루어진 것으로 봄이 타당하다.

3) 피고인 서○○은 인재경영실에서 명단을 받았을 뿐 피고인 이○○로부터 직접 지시를 받아서 관심지원자의 각 전형별 결과를 변경한 것은 아니라는 취지로 진술하고 있어, 앞서 본 2012년 대졸 신입사원 공채와는 달리 피고인 이○○가 이들의 전형단계별 합격 여부를 결정하는 최종적인 역할을 하지는 않았던 것으로 보인다. 그러나 ㉠ 관심지원자 명단은 비서실, 인재경영실을 순차 거쳐 홈고객부문으로 하달된 것이지, 피고인 서○○이 부문장으로 있는 홈고객서비스직 채용 부서에서 직접 작성하거나 관리한 것은 아닌 점, ㉡ 위 가.의 ㉢항 이메일과 같이 인재경영실에서 비서실에 관심지원자 4명에 대한 의견, 즉 '불합격권에 있는 이들을 합격으로 변경할 것인지'에 대한 의견을 구하고 있는 점, ㉢ 오@길은 '공○길로부터 관심지원자를 불합격에서 합격으로 바꿔달라는 협조요청을 받고, 피고인 서○○에게 인재경영실에서 합격시키라고 한다고 보고하였다. 피고인 서○○이 그렇게 진행하라고 지시하였고, 이후 연○아에게 합격으로 변경하라고 지시하였다'고 진술하고 있는바(수사기록 5305면), 관심지원자에 대한 전형별 합격변경에 관한 제안은 인재경영실을 통하여 홈고객부문으로 내려온 것인 점, ㉣ 이 부분 채용의 전결권자인 피고인 서○○은 '관심지원자 명단이 비서실에서 인재경영실을 통해 공식적으로 왔기 때문에 가능하면 합격시키라는 취지로 받아들였다. 추천자들의 면면을 보니 지원자들을 불합격시키는 것에 큰 부담이 되었다'라는 취지로 진술하고 있는 점(수사기록 4656면), ㉤ 김@길, 서@은, 이@권, 김@만이 관심지원자 명단에 포함되지 않았더라면 각 전형을 통과할 수 없었고 홈고객서비스직에 최종 합격할

수도 없었을 것인 점 등에 비추어 보면, 피고인 이○○가 이 부분 부정채용에도 기능적 행위 지배를 한 사실을 인정할 수 있다.

4) 한편 피고인 이○○는, 홈고객서비스직 채용예정인원은 유동적이었고, 합격자 결정 시 일반 지원자 대신에 관심지원자를 합격시키는 이른바 '교체방식'으로 진행된 것은 아니어서 부정채용으로 인하여 탈락한 일반 지원자는 없다고 주장한다. 그러나 위 가.의 ③, ④항 이메일 첨부파일의 '채용인원'란에서도 확인할 수 있듯이 홈고객서비스직 채용예정인원은 최종적으로 320명으로 확정된 상태로 채용절차가 진행되었다. 연○아는 수사기관과 이 법정에서 서류전형은 '플러스 방식'으로, 인성/직무역량검사 및 면접전형은 '교체방식'으로 합격변경이 이루어졌다고 진술하고 있고, 실제로 관심지원자와 일반 지원자를 교체하는 방식으로 최종 합격 여부를 결정하는 바람에 2명의 일반 지원자가 부당하게 탈락한 사실이 인정된다(수사기록 3482, 3673면, 증인 연○아 녹취서 10, 11면). 위 주장은 받아들이기 어렵다.

### Ⅲ. 위계에 의한 업무방해죄의 성립 여부

#### 1. 주장의 요지

피고인들은<sup>9)</sup> 다음과 같은 점을 들면서 면접위원 및 ○○에 대한 위계에 의한 업무방해죄는 성립하지 않는다고 주장한다.

영리를 추구하는 사기업의 직원 채용은 전적으로 해당 기업의 자율에 맡겨져 있다. 인사권자에게는 채용기준, 채용절차와 방식, 채용인원을 정하고 합격자를 결정함에 있어 광범위한 재량권이 있다. 피고인 이○○는 직원 채용에 관한 최종적이고 포괄적인 권한을 갖는 지위에서 오로지 ○○의 이익을 위하여 그 권한을 행사하였고, 나머지 피

9) 피고인 김○○는 이 사건 범행을 모두 시인하는 입장이라면서도, 변호인은 사기업의 채용재량권 내 행위라거나 ○○의 이익을 위해서 한 행위라는 등 실질적으로는 법률상 주장을 하고 있으므로 함께 판단하기로 한다.

고인들 역시 피고인 이○○의 판단에 따르거나 정당한 권한범위 내에서 ○○의 이익을 위한 채용업무를 수행하였다. 업무방해죄의 보호법익에 비추어 볼 때, ○○의 이익에 반하지 않는 이 사건 각 신입사원 채용으로 인하여 ○○의 채용업무가 방해되었다고 할 수 없다.

피고인들은 특정 지원자를 부당하게 합격시킬 목적으로 이들의 자격요건을 위조하거나 각 전형에서 부여받은 점수를 조작하지 않았고, 단지 채용 재량권의 범위 내에서 특정 지원자에게 한 번 더 기회를 준 것이다. 전 단계 전형의 합격 여부는 면접전형의 심사요소가 아니므로 면접위원들이 오인, 착각 또는 부지에 빠져서 심사업무를 보았다고 할 수 없다. 자연인이 아니라 법인인 ○○에게 신입사원 채용업무에 대한 위계가 성립한다고 할 수도 없다.

## 2. 관련 법리

가. 형법 제314조 제1항에 규정된 업무방해죄에서 행위의 객체는 타인의 업무이고, 여기서 말하는 타인은 법인 이외의 자연인·법인 또는 법인격 없는 단체를 가리키며 (대법원 2017. 5. 30. 선고 2016도18858 판결, 대법원 2007. 12. 27. 선고 2005도6404 판결 등 참조), 업무란 직업 또는 사회생활상의 지위에 기하여 계속적으로 종사하는 사무나 사업의 일체를 의미하고, 그 업무가 주된 것이든 부수적인 것이든 가리지 아니하며, 일회적인 사무라 하더라도 그 자체가 어느 정도 계속하여 행해지는 것이거나 혹은 그것이 직업 또는 사회생활상의 지위에서 계속적으로 행하여 온 본래의 업무수행과 밀접불가분의 관계에서 이루어진 경우에도 이에 해당한다(대법원 2007. 6. 14. 선고 2007도2178 판결 등 참조).

나. 위계에 의한 업무방해죄에서 '위계'란 행위자가 행위목적 달성하기 위하여 상

대방에게 오인, 착각 또는 부지를 일으키게 하여 이를 이용하는 것을 말하고, 업무방해죄의 성립에는 업무방해의 결과가 실제로 발생함을 요하지 않고 업무방해의 결과를 초래할 위험이 발생하면 족하며, 업무수행 자체가 아니라 업무의 적정성 내지 공정성이 방해된 경우에도 업무방해죄가 성립한다고 할 것이다(대법원 2013. 11. 28. 선고 2013도5814 판결 등 참조).

다. 업무방해의 고의는 반드시 업무방해의 목적이나 계획적인 업무방해의 의도가 있어야만 하는 것이 아니고, 자신의 행위로 인하여 타인의 업무가 방해될 가능성 또는 위험에 대한 인식이나 예견으로 충분하며, 그 인식이나 예견은 확정적인 것은 물론 불확정적인 것이라도 이른바 미필적 고의로도 인정된다(대법원 2018. 7. 24. 선고 2015도12094 판결 참조).

### 3. 판단

가. 피고인 이○○가 ○○의 대표이사로서 회사를 대표하며 인사규정시행세칙 제14조 제4항, 제15조 제1항 등에 따라 직원 채용 전반에 관한 포괄적인 권한을 행사할 수 있다고 하더라도, 채용 계획 및 ○○ 내부의 의사결정 과정 등을 거쳐 신입사원 채용 절차의 면접전형에 관한 업무가 면접위원들에게 위임되었고, 그 수임자들은 각자의 명 의와 책임으로 수임받은 권한을 행사하여야 한다. 면접위원이 이에 따른 업무를 자신의 명 의와 책임으로 수행하는 이상, 그 범위 내에서는 면접위원의 독립된 업무에 속하고, 이 역시 타인의 방해로부터 보호받아야 할 가치가 있는 업무이며, 대표이사라고 하여 아무런 제한 없이 이에 간섭할 수 있는 것은 아니다.

나. 「서류전형 → 인성검사 및 적성검사 또는 직무역량검사 → 면접전형」의 단계별 전형에 따른 채용절차에서는 전 단계 전형과 면접위원의 업무가 합쳐져 법인의 채용업

무 전체를 구성하므로, 각 전형별 면접위원에 대한 위계가 있는 이상 면접위원의 업무 뿐 아니라 ○○의 채용업무도 방해받은 것으로 보아야 한다.

다. 피고인들이 특정 지원자의 지원자격을 위조하거나 각각의 전형에서 부여받은 점수 자체를 변경하지 않은 사실은 인정된다. 그러나 면접위원에 대한 위계가 있었는지를 판단함에 있어, 원래의 전형 결과대로라면 다음 단계 전형에 응시할 자격이 없는 지원자를 자의적으로 합격처리하여 이후 전형에 응시할 수 있도록 하는 것과 원점수를 조작하여 해당 전형의 순위를 변경하는 방법으로 다음 전형 응시자격을 주는 것 사이에는 아무런 차이가 없다. 즉 피고인들이 전 단계 전형에서 불합격한 특정 지원자를 합격으로 변경시켜 다음 단계 전형에 응시할 수 있도록 하였다면, 이와 같은 합격자 변경행위는 면접위원으로 하여금 면접시험 응시자의 '정당한 자격 유무'에 관하여 오인, 착각 또는 부지를 일으키도록 하는 위계에 해당하고, 면접위원이 합격자 변경행위에 관하여 공모 또는 양해하였다는 등의 특별한 사정이 없는 한 그 위계에 의하여 면접위원이 수행하는 면접업무의 적정성 또는 공정성은 저해되는 것이다(같은 취지의 대법원 2010. 3. 25. 선고 2009도8506 판결 참조).

이 사건 각 면접전형에 참여한 면접위원들은 모두 부정합격자들이 전 단계 전형에 불합격하거나 채용공고에 따른 서류전형조차 거치지 않았음에도 면접전형에 응시한 사실을 알지 못하였다고 진술하고 있고, 면접위원들이 피고인들의 합격자 변경행위에 공모 내지 양해하였다고 볼 만한 아무런 자료가 없는 이 사건에서, 면접위원들이 ○○의 신입사원 채용과정에서 수행한 면접업무는 피고인들의 합격자 변경행위에 의하여 방해되었다고 보아야 한다. 그리고 피고인들의 행위로 인하여 면접위원이 응시자격 없는 지원자를 상대로 면접에 임하게 되었다는 그 자체로 면접업무의 적정성 또는 공정성이

저해되는 것이므로, 면접전형에서 직전 전형의 결과를 반영하지 않는다고 하여 면접업무에 대한 방해가 없다고 할 수도 없다.

라. ○○는 사기업이므로 법령에 위반되지 않는 한 폭넓은 채용의 자율성을 보장받는다. 그러나 다음과 같은 사정들을 종합하여 보면, 피고인들이 부여된 권한 범위 내에서 정당한 채용 권한을 행사하였다거나 오로지 ○○의 이익에 부합하는 방향으로 채용 업무를 진행한 것으로 보기 어렵고, 오히려 주관적, 자의적인 기준에 따라 부정채용을 저지른 것으로 판단될 뿐이다.

1) ○○는 대표이사 회장인 피고인 이○○를 비롯하여 채용업무를 담당하는 임직원들이 소유한 기업이 아니다. 피고인 이○○는 회사를 대표하고 대내적으로 업무집행을 총괄하여 지휘하는 직무와 권한을 갖는 기관으로서 선량한 관리자의 주의로써 회사를 위해 충실하게 그 직무를 집행하고 채용업무 전반에 걸쳐 관심을 기울여야 할 의무를 지는 자이고, 다른 피고인들 역시 ○○의 임직원으로서 ○○의 이익에 부합하는 방향으로 정당한 범위 내에서만 채용권한을 행사할 수 있다. 또한 ○○가 정부 보유 지분이 없고 이윤추구를 제1의 목적으로 하는 사기업이기는 하나, 여타 다른 사기업과 달리 기간통신사업자로서 국가의 통신역무를 담당하고 한정된 공공재인 주파수를 할당받아 사업을 영위하는 특성을 고려하면 ○○의 대표이사가 행사할 수 있는 채용 재량권의 범위가 무한정 허용된다고 할 수 없다.

2) ○○ 인사규정시행세칙 제14조 제1항은 '직원의 신규채용은 공개경쟁채용을 원칙으로 한다'고 규정하고 있다. 이에 ○○는 공개경쟁을 통하여 신입사원을 채용할 것을 대외적으로 공지하고(채용공고에서 지원자의 가족관계가 어떠한지, 사회유력인사 등의 추천을 받았는지, 추천자가 피고인들과 특별한 인적관계가 있는지 등을 채용에 고

려한다는 사실을 알린바 없다), 그에 따른 채용절차를 진행하였다. 그러므로 이 사건 각 공개채용절차에서 피고인들에게 부여된 재량권은 ○○의 인재상, 공정성과 합리성을 기본으로 하여, 자격요건을 갖춘 지원자들에 대한 균등한 기회제공, 사전에 공지된 전형별 경쟁을 통한 능력과 채용 적합성 위주의 합격자 결정 등 공개경쟁채용의 본질에 벗어나서 행사될 수 없다고 보아야 한다.

3) 피고인 이○○가 주장하는 바와 같이, 복잡하고 다변하는 경제 환경에서 우리나라 대기업이 일반적으로 실시하는 '신입사원 대규모 공채'를 통해서도 기업이 필요로 하는 적합한 인재를 선발함에 있어 일정한 한계가 있을 수 있다. 그러나 이는 공개채용절차를 보완하거나 이미 ○○에서 실시하고 있는 경력직·해외대학출신·달인 채용, 인턴 제도와 같은 절차 또는 별도의 특별채용절차를 통하여 필요한 인재를 선발하는 방법으로 해결해야 하지, 공개경쟁채용 절차에서 지인 등으로부터 청탁을 받아 특정 지원자에게 특혜를 주는 방법에 따를 것은 아니다. 더욱이 이 사건 부정채용자들이 ○○○에 입사할 수 있었던 이유는, 그들의 가족 등이 ○○ 임원과 '친분'이 있거나 지원자의 개인적 능력과는 무관한 '배경'에 기인한 것이지, 대규모 공채절차에 반영되기 어려운 역량이나 재능을 별도로 갖추고 있었던 것은 아니었다. 이들은 모두 ○○가 자체적으로 설정한 각 전형별 채용 기준을 충족하지 못하였다. 설령 ○○의 채용 기준이 인재 선발을 위해 충분하지 않다고 하더라도, 이를 피고인들이 임의로 무너뜨리게 되면 결국은 아무런 기준도 없이 자의로 공채를 진행하는 것이 되고 만다. 관심지원자 중 한명은 '채용할 수준이 안 되니 떨어뜨려 달라'는 취지의 인재경영실 의견에도 불구하고 최종 합격하였다. 어떤 지원자는 공고된 기간에 지원서를 접수하지 아니하였을 뿐만 아니라 추후 제출한 지원서조차 상당 부분을 공란으로 두어 인재경영실 담당자가

'지원할 생각이 있는 사람인지 의구심이 들었다'고 생각할 정도였음에도 특혜를 받아 면접전형에 참여할 수 있었다. 심지어 부정채용자 중 한 명은 신입사원 합숙연수 도중 집에 다녀오게 해달라는 특혜를 요구하고 입사 동기들과 갈등을 일으키는 등 회사 생활에 적응하지 못하고 얼마 지나지 않아 ○○를 그만두었다(수사기록 5289면). 이러한 제반 사정에 비추어 보면 ○○에 이익이 되는 방향으로 추천을 받아 채용한 것이라는 변소는 설득력이 없다.

4) 피고인들이 부정채용을 하게 된 사유로 주장하는 '○○의 이익'이 무엇인지 구체적으로 밝히고 있지 않지만, 이 사건 기록과 공판과정을 통하여 드러난 제반 사정에 비추어 보면, 특정 지원자를 채용하면 그 가족 또는 추천자의 영향력을 통하여 영업 실적을 올리거나 기업운영에 있어 혜택을 받을 수도 있다는 것을 의미하는 것으로 보인다. 그러나 채용을 로비의 수단으로 삼는 행위가 사회적·윤리적 비난의 대상이 되거나 다른 법률에 저촉될 수 있는지 판단하는 것은 별론으로 하더라도, 피고인들의 위와 같은 인식이 ○○의 공개경쟁채용 절차에서 피고인들에게 부여한 재량권의 범위를 일탈한 것을 정당화할 만한 사유에 해당된다고 할 수 없다.

## **양형의 이유**

### **1. 법률상 처단형의 범위**

가. 피고인 김○○, 이○○, 서○○: 징역 7년 6월 이하

나. 피고인 김@@: 벌금 2,250만 원 이하

**2. 양형기준에 따른 권고형의 범위(피고인 김@@에 대하여는 벌금형을 선택하였으므로 양형기준이 적용되지 아니함)**

가. 제1, 2, 3범죄: 각 업무방해죄

[권고형의 범위]

업무방해 > 제1유형(업무방해) > 기본영역(6개월 ~ 1년 6월)

[특별양형인자]

없음

나. 다수범 가중에 따른 최종 형량범위: 징역 6월 ~ 2년 9월

### 3. 선고형의 결정

#### 가. 공통된 양형사유

1) 공개경쟁채용 절차에 있어서의 공정성은 단순히 추상적인 규범에 머무는 것이 아니라 기업이 능력 있고 적합한 인재를 선발하기 위해서 준수되어야 하는 가치이다. 피고인들은 인사 청탁 등을 이유로 정당한 경쟁을 통해서는 합격할 수 없었을 특정 지원자의 전형별 합격 여부를 조작하거나 당초 입사지원서조차 제출하지 않았던 지원자에게 부당한 특혜를 제공하는 등의 방법으로 면접위원들과 ○○의 신입사원 채용업무를 방해하였다. 피고인들은 ○○의 대표이사, 인재경영실장 등 직원채용에 큰 영향력을 행사하는 지위에 있으면서 그 누구보다도 ○○의 이익을 위하여 우수하고 능력 있는 지원자를 선발하여야 하는 의무를 도외시하고, 단지 지원자의 가족이 누구인지 또는 지원자를 추천한 사람과의 친분관계만을 고려하여 여러 부정한 행위를 저질렀다. 피고인들이 한 부정채용행위는 공정한 경쟁을 가로막는 행위로서 비난 가능성이 큰 행위일 뿐 아니라, 공정한 채용절차가 진행되고 있다고 믿고 ○○를 위하여 성실하게 면접업무에 임하였던 면접위원들과 피고인들에게 채용업무를 위임한 ○○의 신뢰를 저버리는 행위이다. 나아가 투명하고 공정한 평가를 기대하고 2012년 ○○ 신입사원 공채에 응시한 수많은 지원자들이 깊은 배신감과 좌절감을 느꼈을 것임은 자명하다.

2) 다만, ○○는 사기업으로서 채용절차에 있어 엄격한 기준이나 방식이 규정되어 있는 공기업이나 공공기관과는 구별된다. 피고인들의 행위로 그 업무를 직접 방해받은 각 전형별 면접위원과 ○○가 별다른 처벌의사를 표시하지 않고 있다. 이 사건 전체 부정합격자 12명 중 10명은 다른 지원자의 당락에 미치는 영향을 최소화하기 위해 이른바 '추가방식' 또는 '정원 외'로 합격된 것이어서<sup>10)</sup> 이 사건 각 채용과정에서 실제로 방해된 업무의 정도를 가늠하기 쉽지 않은 면이 있다. ○○ 내부에서조차 임원들의 채용청탁이 무비판적으로 이루어져 왔던 것도 사건 발생의 한 원인이 되었고, 청탁자 또는 부정합격자들이 별다른 책임을 지지 않고 있는 상황에서, 이 사건 업무방해로 인하여 야기된 피해 전부를 피고인들 개인의 책임으로 돌리기 어려운 측면도 있다. 피고인들의 자녀나 친인척 등이 부정한 방법으로 채용된 바는 없고, 피고인들이 이 사건 범행으로 금품을 수수하는 등 경제적 이익을 취득하였다고 볼 만한 사정도 발견되지 아니한다.

#### 나. 개별적인 양형사유

##### 1) 피고인 김○○

피고인 김○○는 2012년 대졸 신입직원 공개채용 절차를 총괄하고 주요사항을 결재하는 인재경영실의 총책임자로서, 이 사건 범행에 관여한 기간이나 정도, 그 지위나 권한 범위 등을 고려하면 죄책이 무겁다. 피고인 김○○는 지인으로부터 직접 부탁을 받아 서류전형에 탈락한 지원자를 합격으로 처리하기도 하였다.

다만, 피고인 김○○는 수사단계에서부터 자신의 잘못을 모두 시인하며 반성하고 있고, 이 사건으로 6개월가량 구금생활을 하기도 하였다. 피고인 김○○는 지원자

10) 대졸 신입사원 공채에서 각 전형별 합격자 수는 사전에 확정되어 있지 않았고, 특정 지원자에 대한 원점수 조작 없이 이들에게 다음 전형 기회를 별도로 부여한 것이다. 이에 특정 지원자와 그 외 지원자의 전형별 순위가 변경되지는 않았고, 특정 지원자 때문에 그보다 순위가 높았던 다른 지원자가 다음 전형에 응시하지 못하는 불이익을 입지는 않은 것으로 보인다.

김@민과 관련된 부분을 제외하고는 상급자이자 인사권자인 피고인 이○○의 지시에 따라 범행을 저지르게 된 측면이 있다. 피고인 김○○는 그동안 ○○에서 성실히 근무하였다.

## 2) 피고인 김@@

피고인 김@@은 2012년 대졸 신입사원 공개채용 절차의 실무책임자인 인재경영실 인사담당으로서 그 지위 및 전체 범행 과정에서 분담한 구체적인 역할에 비추어 이 사건 부정채용에 적지 않은 책임이 있다.

다만, 피고인 김@@은 수사기관에서부터 부정채용 관련 사실관계를 모두 시인하며 잘못된 처신에 대해 반성하는 모습을 보이고 있다. 피고인 김@@에게 부정채용자 관련 채용단계별 합격 여부를 결정할 수 있는 실질적인 권한이 있었다고 보기 어렵고, 상급자의 지시를 거절하지 못하고 범행에 가담한 측면도 인정된다. 이 사건 부정합격자 및 청탁자는 피고인 김@@과 아무런 인적 관계가 없는 사람들이고, 피고인 김@@이 이 사건 부정채용으로 누린 유·무형의 이익은 발견되지 아니하며, 오히려 피고인 김@@은 이 사건 범행에 가담한 것이 문제가 되어 2019. 1.경 ○○에서 퇴사하는 불이익을 입은 것으로 보인다. 피고인 김@@은 청탁 대상자들의 채용 적격성 여부에 관한 인재경영실 차원의 가감 없는 의견을 상부에 보고하는 방법으로 나름대로 채용의 공정성을 기하기 위해 노력하였다.

## 3) 피고인 이○○

피고인 이○○는 ○○의 대표이사이자 2012년 대졸 신입사원 공개채용 절차의 최종 결재권자로서, 인재경영실, 홈고객부문 임직원 및 면접위원들이 공정한 채용절차를 진행할 수 있는 환경을 마련하여 주어야 하는 의무를 도외시하였고, 오히려 피고인

이○○에 대한 청탁이 부정채용의 시발점이 된 경우가 적지 않다. 피고인 이○○는 청탁받은 지원자의 인적사항을 채용 담당 부서에 전달함으로써 이들이 다른 지원자와 달리 특별히 관리되도록 하였고, 불합격한 지원자를 합격으로 바꾸라고 직접 지시하기까지 하였다. 이와 같은 피고인 이○○의 지위나 권한, 가담방법, 가담정도에 비추어 이 사건 부정채용에 가장 큰 책임이 있다. 그럼에도 피고인 이○○는 부정채용은 비서실, 인재경영실, 홈고객부문 임직원들이 알아서 한 일이라거나 자신은 아무런 책임이 없다는 등 변명으로 일관하면서 모든 책임을 부하 직원들에게 돌리고 있어 범행 후의 정황도 좋지 않다.

다만, 피고인 이○○는 ○○의 대표이사로 재직하는 동안 전년 대비 2012년 신입사원 채용 규모를 확대하도록 하였고, 외부업체에 위탁하던 개통 및 AS 업무를 직영 전환하면서 홈고객서비스직군을 신설하여 열악한 근무환경에 있던 다수의 협력업체 직원들이 ○○에서 정규직으로 일할 수 있도록 하는 등 채용기회 확대와 고용 안정성에 기여하였다.

#### 4) 피고인 서○○

피고인 서○○은 홈고객서비스직 채용의 전결권자로서 이 부분 부정채용에 가장 큰 영향을 미쳤고, 대졸 신입직원 채용에도 깊이 관여하였는바, 피고인 서○○의 지위와 범행 가담 정도에 비추어 그 책임이 무겁다.

다만, 피고인 서○○은 이 사건 각 범행과 관련된 사실관계를 모두 시인하면서 자신의 잘못된 처신에 대하여 반성하고 있고, 이 사건으로 6개월가량 구금생활을 하였다. 피고인 서○○은 1978년경 입사한 이래로 35년이 넘는 재직기간 동안 ○○의 발전을 위하여 성실하게 근무해 왔다.