

국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 13진정0003000 비영리단체의 종교행사 불참을 이유로 한 퇴사 강요
진 정 인 ○○○
피진정인 1. ○○○
2. ○○○
3. ○○○

주 문

피진정인 3에게 소속 직원들이 종교를 이유로 불합리한 차별을 받지 않도록 재발방지 대책을 마련하여 시행할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정의 요지

진정인은 2012. 1. 3. 개발도상국가 아동보호 단체인 '○○○○'에 입사하였는데 이후, 피진정인들로부터 교회 신자확인서 제출과 QT(Quiet Time, 일종의 묵상), 월요일예배, 부흥회 등 종교행사 참여를 강요받았다.

결국 2012. 9. 부터 월요일예배에 참석하지 않자 피진정인1, 2로부터 참석강

요와 시말서 작성 요구를 받았고 업무에서 배제되는 등 권고사직 압박을 받아 2013. 2. 8. 퇴사하기에 이르렀다.

진정인과 같은 피해가 재발되지 않도록 관행이 시정되기를 바란다.

2. 피진정인 주장 요지

가. ○○○○는 기독교 정신에 입각하여 해외나눔운동을 하고 있으며 직원들의 연대 의식을 고려하여 기독교인을 선발하고 있는데 진정인은 입사 시 무교라고 하였으나 입사 이후 작성한 인사기록카드에는 교회에 다니고 있다고 기록하였고 교회 이름도 명시하였다. 진정인에게 입사 시 회사가 정한 방침을 설명하였고 그것에 동의하여 입사를 결정한 것이나 시간이 지나자 이를 인정하지 않고 진정인에게 유리한 입장만 고수하고 있다.

나. 진정인이 '월요예배'라고 하는 부분은 월요일 아침 8시에 전 직원이 모여 일주일의 첫날을 시작하며 공지사항 전달, 직원교육, 단체 활동을 하는 일종의 조회시간이다. 진정인은 입사 후 8월 중순까지는 월요조회에 지속적으로 잘 참석하다가 2012. 8.말부터 참석하지 않아 참석을 권유하였고 2012. 9. 3회 이상 불참하여 이에 대한 시말서를 받은 것은 사실이나 이후에는 오해의 소지가 있어 더 이상 요구하지 않았다.

다. 진정인에게 시말서를 요구한 것은 월요조회 불참을 이유로 받은 것이 아니고 회사규정상 정한 교육시간에 출석하지 않은 것에 대한 것이다. 정규 근무시간보다 일찍 출근하는 것에 대해서 수당을 지급하고 있고, 다른 직원들도 한 달에 3번 이상 지각 시 시말서를 받는데 근태가 불량한 경우에 해당한다고 보아 시정을 요구한 것이다. 또한, 2013. 1.부터는 매일 9시로 스스로 시간을 조정하여 출근했는데 이와 관련하여 회사는 진정인으로부터 사전에 어

떠한 언급도 들은 바가 없다.

라. 진정인은 언론보도가 주 업무였고 홈페이지 제작 계획을 추가로 분장하였는데 주 업무보다는 홈페이지 리뉴얼 쪽에 더 많은 시간을 할애하는 것 같아 온라인마케팅 팀장을 새로 채용하기로 결정하면서 진정인은 본래 업무인 언론보도에 더 집중할 수 있도록 하였다. 하지만 진정인은 언론홍보 관련한 직원들의 당부를 무시하는 등 회사업무에 부정적인 영향을 미쳤다.

3. 관련 규정

별지1 기재와 같다.

4. 인정사실

진정인이 제출한 진정서 및 제출자료, 피진정인의 의견 및 제출자료, 피진정인에 대한 전화조사 결과, ○○○○ 직원 및 회장 등 참고인들에 대한 전화조사 결과 등을 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 사단법인 ○○○○는 2008. 10. 7. 설립된 외교부 인가 법인 단체로 아동그룹홈, 1:1 아동결연, 지역개발사업(의료보건, 교육지원, 식수위생, 특화사업), 해외봉사단, 긴급구호 등의 인도적 지원사업을 하고 있다. 법인 조직은 이사장, 회장, 총괄팀장 아래 ○○○○팀, ○○○○○팀, ○○○○○○팀, ○○○○팀으로 구성되어 있고 약 17~18여명의 직원이 근무하고 있으며 피진정인 1은 ○○○○○○, 피진정인 2는 ○○○○, 피진정인 3은 ○○○을 지칭하며 사내에서는 편의상 피진정인 1을 '○○', 피진정인 2를 '○○'이라 호칭한다.

나. 진정인은 2012. 1. 3. ○○○○의 언론홍보 분야 업무담당자로 채용되었

는데 당시 자격요건은 해외여행에 결격사유가 없는 자, ○○○○ 아동보호정책에 위배되지 않는 자, 남자의 경우 군필자 또는 면제자, 관련분야 경험자였고 근무시간은 09:00~ 18:00였으며 모집공고문에 종교관련 사항은 명시하지 않았으나 홈페이지에는 '종교, 인종, 성별 등을 초월하여 사랑을 전하고 있다'고 안내하고 있다. 진정인은 채용 면접 당시 ○○○○측으로부터 교회 출석을 권유 받았고 실제로 2012. 1. ~ 2.까지 ○○에 소재한 ○○교회, 2012. 3. ~ 12.까지 ○○○에 소재한 ○○○○○교회에 참석하였다. 또한 피진정인 1, 2로부터 교회신자확인서 제출을 요구받았고 입사 이후 작성한 인사기록카드 '교회'란에 '○○교회', '종교'란에 '교회다님'이라고 기록한 사실이 있다.

다. 진정인은 2개월의 수습기간을 거쳐 2012. 3. 1. ~ 2. 29.을 계약기간으로 피진정인 측과 2012. 3. 30. 근로계약을 체결하였다. 진정인은 ○○○○○팀의 언론홍보 및 온라인마케팅과 관련한 업무를 수행하였는데 ○○○○ 홈페이지 리뉴얼 기획 및 프로젝트 매니징을 함께 진행하던 중, 업무예배 불참 및 참석 거부 직후인 2012. 9.부터 피진정인 2로부터 관련업무 진행 중단을 지시받은 바 있다. 언론홍보와 관련해서는 A신문 기자에게 거리모금 취재를 요청하여 2012. 9. 12. 관련 기사가 보도되도록 하였으나, 이후 2012. 11. 예정이었던 '○○○○ ○○○ ○○ 워크숍' 홍보와 관련해서는 피진정인 2가 A신문 기자와 단독으로 연락하여 진행하였고 관련 내부 회의에 진정인의 참석을 요구하지 않았으며, 워크숍도 취재기자와 ○○○○ 회장, 피진정인 2, 그 밖의 직원들이 동행하여 진행하였다.

라. 한편, 진정인은 입사 후 2012. 8.까지는 업무예배(진정인은 '월요일예배'라고 하고 있음)등에 참석하였으나 불합리하다고 생각되어 2012. 8. 고용노동부에 종교행사 참여강요 등에 대한 질의 및 구제 안내 답변을 받은바 있고

2012. 9. 부터는 진정한 스스로 매주 월요일 업무예배에 참석하지 않고 오전 8시 30분에 맞춰 출근하였는데, 업무예배에 불참하자 피진정인 1 및 2로부터 근무태도를 이유로 지적을 받았고 관련하여 2012. 10. 12. 시말서를 작성하여 제출하였으며 국가인권위원회에 진정제기 이후 2013. 2. 8. 퇴사하였다.

마. 피진정인 단체의 종교 행사는 매일 오전 8시 30부터 9시까지 30분간 성경 또는 시중에 발간되는 월간 기독교 교재로 소그룹을 구성하여 진행하는 QT(일종의 '묵상' : 경건하게 마음속으로 생각하는 시간), 매주 월요일 오전 8시에 시작하여 1시간 30분에서 2시간여 진행되는 업무예배, 년 2회 상·하반기에 실시하는 부흥회 등이 있다. 관련 행사는 정규 업무시간(9:00~18:00)외 연장근무로 보아 교육수당을 지급하고 있다. 매주 월요일 실시한 업무예배의 경우, 피진정인 3인 ○○○○ ○○○ 이사장이 설립한 '○○○○ ○○○'에서 업무메일을 통해 '업무예배'에 전 직원 참석을 사전에 공지하고 있는데 이사장 소유의 다른 개별법인 본부 직원들 모두 참석 대상이며 찬양으로 시작하여 이사장의 설교, 외부초청 강연, 교육, 업무관련 보고 및 공지사항 전달 등으로 진행된다. 진정인이 제출한 사단법인 '○○○○ ○○○'의 업무메일, 월요일 업무예배 녹취자료, 참고인들의 진술에 따르면 피진정인이 주장하는 월요조회가 강연 및 직원교육, 공지사항 전달 등의 내용을 포함하더라도 본질적으로는 찬양 및 예배의 종교행사임이 인정된다.

5. 판단

가. 「헌법」 제11조(평등권) 제1항은 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.”라고 규정하고 있고, 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 가목에서는 합리적 이유 없이 종교

등을 이유로 고용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 평등권 침해의 차별행위로 규정하고 있다. 이 사건 진정은 피진정인이 종교행사 불참을 이유로 진정인을 퇴사에 이르게 한 것이 차별인지 여부가 쟁점이므로, 이하에서는 이러한 제한에 합리적 이유가 있는지 여부를 살펴보기로 한다.

나. 피진정인 측은 ○○○○가 국제구호단체로 기독교 정신에 입각하여 설립되었다고 주장하나 종교와 직원들의 업무가 밀접하게 관련되어 '진정직업자격'으로 인정되는 경우를 제외하고는 특정 종교를 강요하는 것은 합리적이지 않다. 다른 한편, 피진정인 단체가 종교법인 또는 종교기관이 아닌 것은 분명하고 다만 기독교 구호단체라는 면에서 종교적인 목적의 활동을 주로하는 일종의 '경향사업체'로 볼 수 있는 여지가 있을지라도 정규 근무시간 외에 참석수당을 지급하며 운영하는 종교행사 불참을 구호단체의 설립 목적이나 진정인의 업무수행에 반한 행위로 보기 어렵고, 더욱이 진정인의 업무가 신앙과 직접 관련되는 종교적 업무에 해당된다고도 볼 수 없는 상황에서 업무 연관성을 개별적으로 고려하지 않은 채 모든 직원에게 종교의식 또는 행사 참여를 강제하는 것은 합리적이라고 할 수 없다.

다. 또한, 피진정인은 기독교인을 선발하고자 했고 진정인의 채용 면접 및 입사 당시 관련 내부규정을 구두로 설명하여 이에 대한 진정인의 동의가 있었다고 주장하나 진정인 및 ○○○○ 직원인 참고인의 진술에 따르면 채용과정에서 종교관련 행사참석에 대한 자세한 언급이나 안내가 없었고 피진정인 측이 제출한 '신입 직원 적용 규정'을 확인한 적도 없다고 일관되게 진술하는 점에 비춰 피진정인의 주장은 신뢰하기 어렵다. 이처럼 채용 공고문에 기독교신자 여부를 요건으로 명시하지 않았고 면접 심사 시 비신자임을 확인하고 채

용하였음에도 이후 교회신자 확인서 제출을 요구한 점, 업무예배, QT 등을 연장근무로 보아 교육수당을 지급한 점, 관련교육 및 행사에 불참하였지만 진정인이 정규 근무시간에 맞춰 출근한 점, 그럼에도 피진정인 측에서 업무예배 참석 여부에 대해 지속적으로 확인하고 참석하지 않을 경우 불이익이 있을 수 있음을 언급하고 시달서를 요구한 점, 그 밖에 진정인의 업무배제 시점이 업무예배에 불참한 2012. 9. 이후인 점 등을 종합적으로 고려해 볼 때 피진정인들이 진정인에게 불리한 업무환경을 조성하여 결국 스스로 퇴사하는 원인 제공을 하였다고 판단된다.

라. 「헌법」 제20조에서 보장하는 '종교의 자유'와 관련하여 사용자 또는 근로자는 그 직위를 이용하여 비기독교 신자 또는 다른 종교의 신자에게 예배와 찬양 등 자기의 종교행위를 강요함으로써 종교적 신앙을 강제할 수 없으며, 사용자는 예배에 참여하지 않을 직원의 권리를 존중하여야 할 것이다. 그럼에도 피진정인들이 진정인에게 교회 출석 강요, 예배 및 QT, 부흥회 참석 등을 교육의 명목으로 강요하고 불리하게 대우하여 퇴사에 이르게 한 것은 「국가인권위원회법」 제2조 제3호에서 정한 합리적 이유 없는 '평등권 침해의 차별행위'에 해당된다고 판단된다.

마. 이사건에 대한 조치의견으로는, 피진정인 1, 2에 대하여는 실질적인 의사결정의 주체라고 보기 어려워 이들에 대한 권고는 하지 아니하며, 실질적인 운영 권한을 갖고 있는 피진정인 3에게 향후 소속 직원들의 종교의 자유를 보장하고 종교를 이유로 차별하지 않도록 재발방지 대책을 마련하여 시행할 것을 권고하는 것이 적절한 것으로 판단된다.

6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2013. 6. 13.

위원장 홍진표

위원 김영혜

위원 강명득

[별지1]

관 련 규 정

1. 헌법

제11조(평등권) ①모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별받지 않는다.

제20조(종교의 자유) ①모든 국민은 종교의 자유를 가진다.

2. 국가인권위원회법 제2조

3. "평등권침해의 차별행위"라 함은 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지역 등을 말한다), 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권침해의 차별행위(이하 "차별행위"라 한다)로 보지 아니한다.

가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품지급, 자금의 용자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

3. 근로기준법

제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

4. 직업안정법

제2조(균등처우) 누구든지 성별, 연령, 종교, 신체적 조건, 사회적 신분 또는 혼인 여부 등을 이유로 직업소개 또는 직업지도를 받거나 고용관계를 결정할 때 차별대우를 받지 아니한다.

[별지2]

○○○○ 신입 직원 적용 규정

1. 기본공지

- ① 오프라인 행사 관련
- ② 직원 교육(강연, 부흥회 등)
- ③ 매주 월요일 업무조회 및 강연, 교육, 예배 참석(07:50부터~)
- ④ 신입교육(1주일)
- ⑤ 다른 기관 요청에 의한 인력 지원
- ⑥ 출근 시간 엄수!! 퇴근 시간(08:30 ~ 18:00)
- ⑦ Q.T. 있음(08:30 ~ 09:00)
- ⑧ 자격수당 지급(사회복지사, 보육교사)
- ⑨ 퇴직연금 지급
- ⑩ 1년이 지나면 근속수당(30,000원) 이후 매년 10,000원씩 증가
- ⑪ 휴가제도(2년 동안 15일 사용)
- ⑫ 급여 지급 날짜(매월 5일, 앞당겨서 지급)
- ⑬ 동호회 가입 가능(수습이후)
- ⑭ 출근카드는 지문인식으로 처리(지문 등록해야 함)
- ⑮ 특근 수당/행사 수당
- ⑯ 아침 연장
- ⑰ 점심식대 6,000원
- ⑱ 행사 일비 10,000원

2. 준비서류

- ① 이력서
- ② 주민등록등본
- ③ 급여통장은 출근한 이후 제작
- ④ 건강검진(취업제출용)
- ⑤ 자격증 사본(해당되는 사람)

⑥ 그 외 자격서류 제출(어학 자격 등)

* 경력자 대상

⑦ 경력증명서

⑧ 소득증명 서류(작년 연말 정산 자료 등)

3. 수습관련

① 수습기간이라 하더라도 바로 4대보험 적용

② 수습기간 이후 효도수당 지급

③ 수습 기간 동안은 토요일 출근(사무실 출근:8회, 행사 참여:4회)/수습기간 동안은 기본급여의 80% 지급한다 → 수습이 끝나면 토요일 근무시 특근수당 지급

④ 근로계약서는 수습 이후 작성

4. 효도수당

① 호적등본(과거에는 가족관계증명서 사용)

② 통장사본(결혼 한 사람은 양가 부모)

③ 주민등록등본

④ 주소(양가)

→ 처음 1회는 현금과 편지를 부모님께 보내드리기 때문에 부모님이 직접 받으실 주소

→ 2회부터는 부모님 계좌로 직접 입금함

⑤ 금액: 부모님 모두 생존시 8만원, 편부모인 경우 5만원

→ 결혼시 배우자 부모도 해당

* 여기에 기록되지 않은 사항은 내부 규정에 따른다!