국 가 인 권 위 원 회

차 별 시 정 위 원 회

결 정

사 건 16진정0999900 종교를 이유로 한 고용상 차별

진 정 인 정○○

피진정인 ○○○다문화가족지원센터장

주 문

1. 피진정인에게 향후 종교를 이유로 하여 소속 직원들에 대한 고용상 차별 행위가 발생하지 않도록 재발방지 대책을 마련할 것을 권고한다.
2. ○○시장에게 위탁기관 운영 과정에서 종교를 이유로 한 차별행위가 발생하지 않도록 위탁기관에 대한 관리·감독을 철저히 하고, 재발방지 대책을 마련할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정 요지

진정인은 ○○○다문화가족지원센터(이하 “피진정센터”라 한다)에서 중국어통번역사로 일하는 동안 피진정인으로부터 교회에 나가지 않는다는 이유로 극심한 차별을 받았다. 진정인은 피진정센터 면접과정에서 교회에 나가는 조건으로 채용되었으며, 센터에 근무하는 동안 피진정인으로부터 매주

월요일마다 열리는 직원예배 및 주말예배, 추수감사절 등 종교행사에 참석하도록 강요받았다. 그러나 진정인은 기독교인이 아니기에 위 행사에 적극적으로 참석하지 않았고 이러한 진정인의 비협조적인 행동으로 인해 피진정인이 진정인에게 계약을 연장하지 않고 계약만료를 통보한 것으로 판단되는바, 이는 종교를 이유로 한 고용차별이다.

2. 당사자 주장 및 참고인 진술 요지

가. 진정인

위 진정 요지와 같다.

나. 피진정인

1) 진정인은 사직서를 두 번 제출하였는데 첫 번째 사직서에는 그 사유를 개인적인 사유라고 기재하였고, 두 번째 사직서에는 종교적 사유라고 기재하였다. 일반적으로 사직서를 제출할 경우 사직 사유를 쓰지 않는데 진정인이 구체적인 이유를 밝히고 있어 진정인에게 사직 사유를 쓰지 않아도 된다고 말하였다.

2) 진정내용에 대하여 구체적인 사항은 기억이 나지 않으나 추수감사절 행사에 오라고 한 것은 사실이다. 그러나 개별적으로 진정인을 지목해서 참석하라고 한 것은 아니고 시간이 되면 잔치에 함께 참여하라고 한 것이다.

3) 20××. ××. ××. 진정인으로부터 진정인과 ○○○ 대표가 서로 사과했다는 이야기를 전해 들었다.

4) 피진정인은 진정인에게 8월 말까지 근무하면 퇴직금을 받을 수 있고

12월 말까지 근무하면 실업급여를 받을 수 있다고 말하였으며, 진정인에게 여러 차례 계속 근무할 수 있음을 설명하였다.

다. 참고인(피진정센터 ○○○○ 교사 이○○)

1) 참고인은 20××. ×. ××.부터 20××. ××. ××.까지 피진정센터에서 ○○○○교사로 근무하였다.

2) 참고인이 피진정센터에 면접을 볼 당시 김○○ 목사가 면접관이었으며, 김○○ 목사의 교회에 다닌다는 조건으로 직원으로 채용되었다. 피진정센터의 모든 직원은 이 조건에 동의하여 채용되었으며, 20××. ×.에는 전도사를 직원으로 채용하였다.

3) 피진정센터에서는 월요일 아침마다 예배가 진행되었고 모든 직원이 이 예배에 의무적으로 참석해야 하며, 참석하지 않을 경우 김○○ 목사와 피진정인은 그 직원을 투명인간 취급하고 인사도 받지 않았다.

4) 월요예배 시 김○○ 목사가 면접 시 채용이 되면 교회에 나오겠다고 약속을 하고 나오지 않는 직원이 있다며 직원들을 질책한 적이 있다.

5) 진정인은 김○○ 목사의 교회에 못 나오겠다고 하고 사표를 제출하였으며, 진정인의 전임자도 교회에 못나오겠다고 하고 사표를 제출하였다.

3. 관련 규정

별지 기재와 같다.

4. 인정사실

진정서 및 진정인에 대한 전화조사결과보고, 피진정인의 서면진술서, 참고인 진술, ○○시 제출자료 등을 종합하면, 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 피진정센터는 사단법인 ○○○○○센터(대표 김○○ 목사)가 ○○시로부터 위탁받아 운영하고 있는 다문화가족 전문지원기관으로, 사단법인 ○○○○○센터 대표의 부인(○○○)이 센터장을 맡고 있으며, 피진정센터와 사단법인 ○○○○○센터, ○○○○○○(목사 김○○)가 같은 공간을 사용하고 있다.

나. 진정인은 피진정센터에서 20××. ×. ×.부터 중국어 통번역지원사로 근무하던 중, 20××. ××. ××. 개인적인 사유로 사직서를 제출하였고, 20××. ×. ××. 종교적인 사유로 재차 사직서를 제출하였다. 그러나 피진정인이 교회에 다니지 않아도 된다고 하여 계속 근무하다가 20××. ××. ××. 계약기간이 만료됨에 따라 퇴사하였다.

다. 진정인과 참고인이 피진정센터에 면접을 볼 당시 면접관이었던 사단법인 ○○○○○센터 대표 김○○ 목사는 채용이 되면 본인이 목사로 있는 교회에 나와야한다고 말하였다.

라. 사단법인 ○○○○○센터 김○○ 목사는 매주 월요일 아침마다 예배를 진행하였고 피진정센터의 모든 직원들에게 의무적으로 참석하도록 하였다. 위 김○○ 목사는 월요예배에서 면접을 볼 때는 교회에 나오겠다고 약속을 하고서는 이를 지키지 않는다며 교회에 잘 나오지 않는 직원들을 비난한 적이 있다.

마. 20××. ××.경 피진정인은 진정인 및 중국자조모임 참가자들에게 위 김○○ 목사의 교회에서 열리는 추수감사절 행사에 참여하라고 말하였다.

바. ○○시는 20××. ×. ×. 피진정인에게 피진정센터를 운영함에 있어 종교적, 인권적 차별 등의 문제가 발생하지 않도록 시설 운영에 만전을 기하여 줄 것을 지시하는 공문을 송부하였고, 이에 따라 피진정센터에서는 아침예배 및 주말예배를 실시하지 않고 있다.

5. 판단

「헌법」 제11조 제1항은 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다고 규정하고 있고, 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 가목은 합리적 이유 없이 종교 등을 이유로 고용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 '평등권 침해의 차별행위'로 규정하고 있다. 또한 「근로기준법」 제6조는 신앙을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못하도록 규정하고 있다.

그러나 위 인정사실과 같이 피진정인은 진정인과 참고인 등 직원 채용과정에서 교회에 다녀야 한다는 조건을 요구하였고, 직원들에게 월요예배, 주말예배 등에 의무적으로 참석하게 하는 등 직원들에게 종교를 강요하였다. 피진정인의 남편인 김○○ 목사는 예배시간에 직원들에게 교회에 나오지 않는 직원들을 비난하는 발언을 하여 진정인을 비롯한 직원들에게 압박감을 느끼도록 하였다.

피진정인의 이와 같은 행위는 비기독교인인 진정인으로 하여금 모욕감과

불편함을 느끼게 하여 사직을 고려하게 하는 등 진정인이 근무하는 기간 동안의 근무환경을 상당히 악화시켰고 결국 재계약을 포기하게 하는데 결정적 요소로 작용한 것으로 판단되는바, 이는 「국가인권위원회법」 제2조 제3호에서 규정하고 있는 종교를 이유로 한 고용상 차별행위에 해당한다.

따라서 피진정인에게 향후 이와 같이 종교를 이유로 한 차별행위가 발생하지 않도록 재발방지 대책을 마련하도록 권고하고, ○○시장에게 국가의 사무를 위탁받아 수행함에 있어 종교적 중립의 의무를 준수하여 종교를 이유로 한 차별이 발생하지 않도록 위탁기관에 대한 관리·감독을 철저히 하고 재발방지 대책을 마련하도록 권고하는 것이 적절하다고 판단된다.

6. 결 론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2017. 1. 25.

위 원 장 이 경 숙

위 원 윤 남 근

위 원 장 애 순

〈별지〉

관 련 규 정

1. 「헌법」

제11조

① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

제20조

① 모든 국민은 종교의 자유를 가진다.

2. 「국가인권위원회법」

제2조 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

3. “평등권 침해의 차별행위”란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 없애기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행은

평등권 침해의 차별행위(이하 “차별행위”라 한다)로 보지 아니한다.

가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 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.