

# 국 가 인 권 위 원 회

## 차 별 시 정 위 원 회

### 결 정

사 건 17진정0701000 종교를 이유로 한 직장 내 차별

진 정 인 최○○

피진정인 (주)○○○○ 대표이사

### 주 문

피진정인에게 향후 종교를 이유로 한 고용 차별행위가 발생하지 않도록 재발방지 대책을 마련할 것을 권고한다.

### 이 유

#### 1. 진정요지

피진정인은 직원교육 시간에 특정종교 관련 자료를 이용한 직원교육을 진행하였으며, 직원들에게 성경구절을 읽고 느낀 점을 발표하도록 강요하였다. 피진정인의 종교교육에 대하여 진정인이 이의를 제기하자, 피진정인은 진정인을 대기발령 시켰으며, 결국 권고사직을 하게 한바, 이는 종교를 이유로 한 고용상의 차별행위이다.

## 2. 당사자의 주장 및 참고인 진술

### 가. 진정인

위 진정요지와 같다.

### 나. 피진정인

피진정인은 특정 종교에서 발행하는 2016년 제1호 기사를 읽고 이 내용을 가지고 직원교육을 실시하면 좋을 것 같아, 이 팸플릿을 전 직원들에게 나누어 주고 직원교육을 하였다. 그리고 중국 감옥에서 수감생활을 하면서 신앙을 지켜낸 헤럴드 킹의 동영상은, 회사의 위기 극복에 큰 역할을 할 수 있겠다고 생각하여 직원들에게 시청하게 하였다. 동영상 교육 및 팸플릿 배부는 2016년 1회 실시하였으며, 진정인이 거부감을 표시하여, 특정 종교 출판물이나 동영상을 사용하는 교육을 중단하였다.

성경구절에 대한 과제와 발표는 2017. 3.부터 현재까지 시행하고 있으나, 종교적인 내용이 포함된 구절은 일체 사용하지 않고 업무의 수행방식, 인간관계, 팀워크 등 도움이 되는 구절만 선별하여 사용하고 있다. 진정인이 위 교육에 대한 거부감을 표시하여 진정인에게 교육에 참석하지 않아도 무방하다고 이야기하였고, 부사장이 진정인과 면담을 하여 교육불참으로 인한 불공정한 조치는 없을 것이라는 말을 전달하였다.

참고인(○○○ 이사)의 강요로 진정인이 교육에 다시 참석한 사실을 피진정인은 인지하지 못 하였으며, 직원교육에 참석한 진정인이 타 직원들을 선동하며 교육을 방해하여, 진정인에게 교육에 참석하지 않아도 좋으니 교육을 방해하지 말 것을 부탁하였으나 진정인은 다시 참석하여 직원교육을 방해하였다. 이에 피진정인은 진정인이 반성의 시간을 갖도록 대기발령을

지시하였다.

대기발령 중 진정인은 금전적인 불이익을 염려하여 빠른 정리를 원했고 순조로운 인수인계 과정을 거쳤다. 진정인이 회사측에 실업급여를 수령할 수 있도록 권고사직 형태로 처리해 줄 것을 요청하여 회사측은 이를 수용하여 2017. 6. 30. 진정인에 대해 권고사직으로 처리하였다.

다. 참고인(장○○, ○○○○ 이사)

진정인은 피진정인이 진행하는 직원교육에 참석하였으나 교육수강 태도가 매우 불량하였다. 피진정인이 교육을 마친 후 참고인에게 진정인을 대기발령 시키라고 지시하였으며, 대기발령 사유는 교육방해 및 직원선동이였다. 피진정인이 대기발령을 지시한 이유는 진정인에게 누우칠 기회를 제공하고 진로선택의 기회를 주기 위함이었다.

대기발령 중 진정인이 전화를 하여 대기발령 중에는 월급이 70%만 지급되느냐고 물으며 선처해 줄 것을 요구하여, 피진정인이 자숙시간이 필요하다고 말하자, 진정인이 빨리 해결되길 원한다고 대답하였다. 2017. 6. 20. 진정인이 참고인을 찾아와 억울하다며 대기발령 시 급여와 퇴직금의 불이익에 대하여 얘기하며 향후 어떻게 처리되는지 물어, 불이익을 당하지 않기 위해서는 실업수당을 받을 수 있도록 회사에서 권고사직을 해야 함을 알려주면서, 위 사항은 피진정인이 결정할 사항이라고 말하였다. 진정인은 참고인의 의견이 합당한 것 같다며 회사에 잘 얘기해 줄 것을 요청하였다. 참고인은 진정인이 권고사직 처리를 바란다는 내용으로 부사장에게 보고하였고, 부사장이 진정인의 뜻대로 처리해 주라고 하여, 진정인을 권고사직 처리하고 퇴직금 및 급여 전액을 지급하였다.

### 3. 관련규정

별지 기재와 같다.

### 4. 인정사실

진정인과 피진정인, 참고인의 진술 및 피진정인이 제출한 직원교육 자료와 내용, 진정인의 사직서 등을 종합하면, 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인은 (주)○○○○의 자회사인 (주)△△△△△에서 2007년부터 근무하였고, 피진정인은 (주)○○○○의 대표이사이다.

나. 피진정인은 2016년 6월경 (주)△△△△△ 직원들을 상대로 특정 종교에서 발행한 ‘2016년 제1호’ 팸플릿을 교부하고 중국 감옥에서 신앙을 지켜 낸 헤럴드 킹의 동영상을 시청하도록 하는 등의 직원교육을 진행하였다. 피진정인의 위 교육에 대해 진정인이 이의를 제기하여, 특정 종교 관련 출판물이나 동영상을 사용한 피진정인의 교육은 중단되었다.

피진정인은 2017. 3. 8.부터 2주에 한 번씩 (주)△△△△△ 직원을 대상으로 하는 직원교육을 다시 실시하였는데, 이 직원교육은, 피진정인이 교육 2주 전에 직원들에게 성경구절 하나를 전달하면 직원들은 2주 동안 이 성경구절에 대한 소감을 준비하여 교육시간에 각자의 소감을 발표하고, 직원들의 소감발표가 끝나면 피진정인이 성경구절을 인용하면서 교육을 진행하는 방식이다.

다. 진정인은 2017. 4. 5. 직원교육 시간에 피진정인에게 교육내용이 특정

종교 색채가 강하고 성경구절로 교육을 하니 거부감이 든다고 이야기하였다. 피진정인이 다른 직원들에게 의견을 묻자 몇몇 직원들이 비종교인으로서 성경문구 및 성경구절에 대한 숙제 등이 부담스럽다는 의견을 제시하였다.

피진정인은 2017. 6. 7. 직원교육이 종료된 후 진정인이 교육을 거부하고 피진정인에 대하여 불손한 태도를 취하였으며 교육거부 선동을 함으로써 직장규율을 위반하였다는 등의 이유를 들어 진정인을 대기발령하였다.

라. 참고인은 2017. 6. 21. 대기발령 중인 진정인에게 법적 절차로 가면 퇴직금에 불이익이 있을 수 있고 권고사직을 하면 실업급여를 받을 수 있다는 등의 말을 하였다. 진정인이 2017. 6. 23. 참고인에게 진정인의 자리에 다른 사람이 발령나는 것이냐고 묻자, 참고인은 아직 미정이라고 하며 진정인에게 다른 일자리를 찾아보라고 하였고 대기발령이 언제까지인지는 모른다고 답하였다. 진정인은 2017. 6. 30. ‘권고사직으로 인해 사직하고자 함’이라는 내용의 사직서를 제출하였다.

마. (주)△△△△△는 특정 종교 교리 전파를 위하여 설립된 회사가 아니며, 입사조건에 특정 종교 신자이어야 한다는 규정은 없고, (주)△△△△△ 직원 중 특정 종교 신자는 11명, 비종교인은 7명이다.

## 5. 판단

「헌법」 제11조 제1항은 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다고 규정하고 있으며, 「국가인권위원회법」 제2조 제3호는 합리적 이

유 없이 종교 등을 이유로 고용 등과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 평등권 침해의 차별행위로 규정하고 있다. 「근로기준법」 제6조는 신앙 등을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못 한다고 명시하고 있다.

(주)△△△△△는 특정 종교 교리를 전파하기 위하여 설립된 사업장이 아니며, 직원 18명 중 7명은 특정 종교 신자가 아님에도, 피진정인은 인정사실 나.항과 같이 직원들을 대상으로 특정 종교와 관련된 자료를 배포하고 동영상 시청하게 하였으며 성경구절에 대한 소감을 발표하도록 하고 성경구절을 인용하며 직원교육을 진행하였다. 이러한 종교와 관련된 직원교육에 대해 진정인이 거부감을 표시하자, 피진정인은 교육방해 및 직원선동 등의 이유를 들어 진정인을 대기발령 하였고, 결국 진정인은 회사의 권고사직 권유를 수용하여 사직하기에 이르렀다.

따라서 종교와 관련된 직원교육에 대해 거부감을 표현하고 이의제기를 했다는 이유로 진정인을 대기발령한 피진정인의 행위는 「국가인권위원회법」 제2조 제3호에서 규정하고 있는 종교를 이유로 한 고용 차별행위에 해당한다고 판단된다.

이에, 피진정인에게 향후 종교를 이유로 한 고용 차별행위가 발생하지 않도록 재발방지 대책을 마련하도록 권고할 필요가 있다.

## 6. 결론

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

2017. 11. 24.

위원장 최혜리

위원 한위수

위원 이은경

## <별지>

### 관련 규정

#### 1. 「헌법」

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

#### 2. 「국가인권위원회법」

제2조(정의) 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 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.