

---

# 종교계 대학에 있어서 교직원 채용의 자유와 제한

## Free Employment and Qualification of Faculty in Religious University

---

이우진  
백석대학교 법정학부

Woo-Jin Lee(lwj@bu.ac.kr)

---

### 요약

최근(2008. 4. 14) 국가인권위원회의 종교계 대학들에 대한 권고 결정이 종교계 학교들의 채용관행에 대한 논쟁을 불러 일으켰다. 종교계 학교는 특정종교의 진리와 정신을 건학이념으로 설립된 학교이다.

비교법적으로 검토해 보면 학교 기타 교육기관이 전체 또는 중요한 부분에서 특정 종교 또는 종교 법인, 협회, 단체에 의해 소유, 지원, 통제 또는 관리되는 경우 또는 그러한 기관의 교과가 특정 종교의 전파를 목적으로 하는 경우에, 그러한 학교나 기타 교육기관 또는 교습 기관이 특정한 종교를 가진 피고용인을 고용 또는 채용하는 것이 허용되고 있다.

따라서 학교의 역사, 사명, 교직원과 학생들의 종교, 학생들의 종교활동, 그리고 커리큘럼에 대한 종교적 관점 등을 검토하여 종교계 학교로 판단되면 특정 종교인에 대한 채용의 자유를 부정하기 어렵다고 판단된다. 이 글은 종교계 학교의 교직원 채용 시 지원자가 특정 종교인일 것을 조건으로 하는 것이 우리 법제상 위법인가에 대하여 주로 노동법적 차원에서 비교법적으로 검토해 보았다.

■ 중심어 : | 종교계 학교 | 채용의 자유 | 부당노동행위 | 종교차별 |

### Abstract

On April 14, 2008, National Human Rights Commission of Korea's recommendation led to severe argument that hiring qualification of religious school.

it shall not be an unlawful employment practice for a school, college, university, or other educational institution or institution of learning to hire and employ employees of a particular religion if such organizations is, in whole or in substantial part, owned, supported, controlled, or managed by a particular religion or by a particular religious corporation, association, or society, or if the curriculum of such organizations is directed toward the propagation of a particular religion.

An employer is a "religious organization" entitled to the exemption. So If the employer is a school, its history and mission, the religion of the faculty and students, and the religious focus of the curriculum must be examined.

Consequently it is possible for religious educational institution to reject specific religionist.

■ keyword : | Religious School | Free Employment | Unfair Labor Practice | Religious Discrimination |

---

## 1. 서설

최근(2008. 4. 14) 국가인권위원회는 몇몇 종교계 대

학교들에게 교수채용 시 응시자격을 기독교인으로 제한하는 관행을 중단하라는 권고 결정을 내린바 있다. 그 요지는 헌법 제11조 제1항, 직업안정법 제2조, 국가

인권위원회법 제2조 제4호 등을 근거로 모든 교수직 채용에 있어서 일률적으로 기독교인 여부를 요건으로 하거나 모든 학부 교수에 대하여 기독교인인지 여부가 필수적인 직업자격에 해당된다고 보기 어렵다고 판단하였다.

또한 직원들의 업무 또한 영적 또는 종교적 업무와 밀접하게 관련이 없는 경우에는 기독교인일 것이라는 요건은 진정직업자격에 해당하지 않는다고 할 것인바, 이러한 업무 연관성을 개별적으로 고려하지 않은 채 모든 직원의 지원 자격을 기독교인으로 제한하는 것은 합리적이라고 할 수 없어 피진정대학들이 교수 또는 직원을 채용하면서 지원 자격을 일률적으로 기독교인으로 제한하는 것은 종교를 이유로 한 고용상의 차별행위로 판단된다고 결정하였다.

이 글은 이러한 경위를 바탕으로 종교계 대학의 교직원 채용 시 특정 종교인일 것을 조건으로 하는 것이 과연 우리 법제상 위법인가에 대하여 주로 노동법적 차원에서 비교법적으로 검토해 보고자 한다.

## II. 종교계 대학 교수 채용에 대한 기존의 논의

본 사안에 대한 기존의 논의를 살펴보면 종교계 학교의 특정 종교인 채용 요건을 긍정하는 견해는 비판하는 견해는 법적 근거를 제시하고 있는 견해를 찾기 힘들며 제시하고 있더라도 주로 헌법적 측면에서 분석한 것이다. 특히 계약법(민법 내지 노동법에서의)적 측면에서 법적인 근거를 제시하고 있는 견해는 찾아보기 어려웠으며, 다만 이하의 견해에서 그 근거를 볼 수 있다.

즉 한 견해에 의하면 학교가 종교와 관련된 조건을 제시하고 그 유효성을 주장하는 근거로 계약자유 원칙을 들고 있는데 이는 민법 제103조와 제104조에 의해 제한을 받을 수 있다고 하고 있다[1]. 그러나 이러한 민법 조항들- 민법 제103조는 선량한 풍속 기타 사회질서에 위반한 사항을 내용으로 하는 법률행위는 무효로 한다고 규정하고 있으며 민법 제104조는 당사자의 공박, 경솔 또는 무경험으로 인하여 현저하게 공정을 잃은 법률행위는 무효로 한다고 규정하고 있다-은 법의 이념

의 일반적·추상적 내용을 규정하는 이른바 “일반조항”이다. 즉 그 내용은 국민전체의 건전한 관념에 따라 결정하여야 하는 것이라고 한다[2]. 따라서 이들 조항을 본 사안에 적용하기 위해서는 요건을 구체화하여야 할 것인데 동 견해에서는 그러한 작업을 하고 있지 않다. 뿐만 아니라 흔히 말하는 “일반조항으로의 도피”도 경계해야만 한다.

또한 민법 제104조가 금하는 불공정한 법률행위(폭리행위)가 성립하려면 자기의 급부에 비하여 현저하게 균형을 잃은 반대급부를 하게 하여 부당한 재산적 이익을 얻는 행위를 말하며, 피해자의 공박·경솔 또는 무경험을 알면서 이를 이용하였어야 한다(대판 2002.10.22, 2002다38927 참조). 설사 법률행위가 현저하게 공정을 잃었다고 해서 곧 그것이 공박·경솔하게 이루어진 것으로 추정되지 않는다(대판 1969.7.24. 69다594 참조). 따라서 본 사안이 동조의 폭리행위에 해당된다고 보기 어렵다고 판단된다.

또한 동 견해는 계약의 자유를 인정하는 입장에서 보더라도 성직자 양성을 위한 학과의 경우에는 종교적 요건이 요구될 수 있으나 일반학과의 경우에는 계약체결 과정이라고 할 수 있는 임용단계에서 요구되어서는 안 된다고 주장하고 있다[1]. 그러나 후술하는 바와 같이 이 문제는 그렇게 볼 것이 아니고 채용시 사용자에게 그러한 의무를 부과할 수 없다는 것이 우리나라와 일본의 다수설이다.

## III. 채용의 자유와 그 제한

이하에서는 사용자의 채용의 자유가 피용자의 신양을 이유로 제한될 수 있는지에 대하여 주로 비교법적으로 검토해 보고자 한다.

### 1. 우리나라

#### 1.1 법 규정

우선 우리나라에서 근로자 채용 시 신앙과 관련해서 적용될 수 있는 법 규정들에 대해 살펴볼 필요가 있다.

근로기준법 제6조는 사용자는 근로자에 대하여 남녀

의 성을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다는 취지를 규정하고 있다. 여기서 근로계약이 체결되기 전까지의 채용과정에서도 사용자가 근로자를 차별대우를 하여서는 아니 되는지의 문제가 발생하는데, 이 조항은 근로자의 모집과 채용시에는 적용되지 않는 것으로 보는 견해가 유력하다[3][4].

고용정책기본법 제19조 제1항은 사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력 등을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다고 규정한다. 그러나 이를 위반하여도 아무런 처벌이 부과되지 않는다[5]. 이러한 점은 전술한 직업안정법 제2조, 국가인권위원회법 제2조 제4호도 마찬가지이다.

## 1.2 채용의 자유에 대한 해석론

다음으로 사용자의 “채용의 자유”에 대한 국내의 논의에 대해 살펴보기로 한다.

근로관계의 성립에 대하여 당사자 쌍방에게 계약체결의 자유가 있고 이를 사용자측에서 보면 “채용의 자유”로 된다. 그리고 근로관계의 전개 및 종료에 있어서는 사용자의 계약의 자유가 광범하게 제한되는 것에 대하여 근로관계의 성립에 있어서는 사용자의 계약의 자유, 즉 채용의 자유가 기본적으로 유지되어 왔다고 한다[4].

사용자는 채용할 근로자의 인원수를 결정할 자유를 가지며 누구를 어떤 기준에서 채용할 것인가, 어떤 자질을 가진 근로자를 채용할 것인가를 결정할 자유(선발의 자유)도 가진다. 채용기준으로서는 기능·지능·학력·연령·경험·식견·성격·적성·건강·용모 등 여러 가지가 있을 수 있지만 이 중 어느 것을 사용·중시할 것인가는 원칙적으로 사용자의 자유이고 응모자에게 기준을 제시할 의무도 없다[4]. 다만 사용자는 근로계약의 체결에 있어서 근로강제, 여자 및 소년의 사용제한 기타 근로기준법 등의 법령에서 정한 제한규정에 위반하지 않는 한 어떤 근로자를 채용할 것인가 하는 것은 법률적으로 그의 자유에 속하는 것이다[3].

한편 선발의 자유에 관한 해석론으로서 근로자가 특정의 종교를 가졌다는 이유로 채용을 거부할 수 있는지에 대해 이를 긍정하는 견해가 있다. 즉 “양심·사상의 자유나 국민평등권은 직접 사인 상호간의 관계에 유추적용되는 것은 아니라는 점, 현행법상 사기업의 채용에 있어서 공모조차 의무화되지 않고 채용의 기준이나 판단에 대하여 하등의 객관적 합리성도 요구되지 않는 점에 비추어 보면 신조·사상을 이유로 채용을 거부하는 것도 원칙적으로 허용된다고 보아야 한다고 하였다[4].

또한 기업주가 근로자의 채용 여부를 결정하는 데 있어서 근로자의 사상·신조를 조사할 수 있는가에 대해 이를 긍정하는 견해가 있다. 즉 “본래 개인의 인격의 자유에 속하는 사상·신조에 관한 사항이라 하더라도 그것이 특히 그 근로자의 직업적 적격성 내지 직업적 태도와의 관계에서 문제가 되는 한 신고 또는 질문의 대상이 될 수 있다고 판단해야 한다. 다시 말하면 응모자의 세계관이나 신조가 근로의욕, 기업에의 공헌의욕, 직장규율준수성 등과 무관하지 않다고 판단되는 한도 내에서는 사상·신조에 대한 근로자의 신고나 사용자의 질문이 곧 위법한 것이라고 할 수는 없을 것이다.” 라고 하고 있다[3].

마지막으로 사용자가 근로계약관계에서 가지는 “계약체결의 자유”의 의미에 대하여 살펴볼 필요가 있다. 사용자는 특정인과의 근로계약의 체결을 강제받지 않는다. 가령 사용자가 사상·종교를 직접적인 이유로 근로자의 채용을 거부한 것이 위법하다고 인정하더라도 채용의 거부가 민법상의 불법행위책임(민법 제750조)을 발생시키는데 그치고 근로자가 사용자에게 채용 그 자체를 강제할 수는 없다고 한다[4].

이상의 견해들을 종합해 볼 때 우리나라에서는 사용자의 근로자 선발의 자유가 폭 넓게 인정되고 있으며 종교계 학교에서 특정종교를 채용요건으로 하는 것도 가능하다고 판단된다.

## 2. 일본

일본에서는 사용자에게 “채용의 자유”가 상당히 폭

넓게 인정되고 있는 것으로 보인다. 즉 “계약자유 원칙이 노동계약의 성립에 대해 개념화된 것이 노동자측에 대해서는 ‘직업선택의 자유’이며 사용자측에 대해서는 ‘채용의 자유’로 보고, 노동계약관계의 전제에 대해서는 사용자의 계약의 자유가 광범위하게 제약되고 있는데 비하여 ‘채용의 자유’에 대한 규제는 상당히 부족하다.”고 한다[6].

좀 더 자세히 살펴보면, 일본 헌법 제19조는 사상 및 양심의 자유를 보장하고 있으며 제14조는 신조에 의한 정치적, 경제적 또는 사회적 관계에서의 차별을 금지하고 있다. 그러나 헌법상의 이념을 노사관계의 장으로 구체화한 것으로는 노동기본법 제3조의 “신조”를 이유로 하여 임금, 노동시간 그 외의 노동조건에 대한 차별대우의 금지와, 제22조 3항의 신조에 관한 블랙리스트 작성의 금지가 있을 뿐이다. 따라서 다각적인 형태의 침해, 차별을 모두 해석론상의 문제로 돌리는 것은 한계가 있으며 개인의 존중, 정신적 인격가치의 보호 등을 위한 법리구성의 필요성이 매우 필요한 시대적 상황에 있다고 지적하고 있는 견해가 있다[7].

## 2.1 일본최고재판소의 입장

한편 일본최고재판소는 근로계약 성립 전 근로자의 사상·신조를 이유로 채용을 거부한 사안에 대해 이를 위법행위가 아니라고 판단하였다. 이하는 이 판결의 주된 내용이다.

<最高裁判所 昭和 48. 12. 12, 昭和 43(オ) 932 判決>

(一) 이 사건의 원심은 헌법 19조가 보장하는 사상, 신조의 자유를 침해하거나 신조에 의한 차별대우를 금지하는 헌법 14조, 노동기준법 3조의 규정에 위반하여 공서양속에 반하는 것으로 허용되지 않는다고 하고 있다. 그러나 위 헌법의 규정들은 동법 제3장의 그 외의 자유권적 기본권의 보장 규정과 같이, 국가 또는 공공단체의 통치행위에 대해 개인의 기본적인 자유와 평등을 보장하는 목적에서 나온 것이어서 오직 국가 또는 공공단체와 개인과의 관계를 규율하는 것이며, 사인 상호의 관계를 직접 규율하는 것을 예정하는 것은 아니다.

(二) 헌법은 사상, 신조의 자유나 법 앞의 평등을 보

장함과 동시에 다른 한편으로는 22조, 29조등에서 재산권의 행사, 영업뿐만 아니라 넓은 경제활동의 자유를 기본적 인권으로서 보장하고 있다. 따라서 기업자는 이와 같은 경제활동의 일환으로서 행하는 계약체결의 자유를 가지고 자기의 영업을 위하여 노동자를 고용함에 있어서 어떠한 자를 고용하는지, 어떠한 조건으로 고용하는지에 대해서 법률 또는 그 외의 다른 특별한 제한이 없는 한 원칙적으로 자유롭게 이것을 결정할 수 있는 것이어서, 기업자가 특정한 사상, 신조를 가지는 자를 고용하는 것을 거부하더라도 그것을 당연히 위법하다고 할 수는 없다.

(三) 노동기준법 3조는 노동자의 신조에 의해 임금 그 외의 노동조건에 관해 차별하는 것을 금지하고 있으나 이것은 고용 후의 노동조건에 대한 제한이어서, 고용당시를 제약하는 규정은 아니다.

(四) 고용의 자유를 가지는 기업자가 사상, 신조를 이유로 고용을 거부하더라도 이것을 위법이라고 할 수 없는 이상, 기업자가 노동자의 채용여부의 결정에 있어 노동자의 사상, 신조를 조사하고 이를 위하여 노동자에게 관련 사항에 대한 신고를 요구하는 것도 법률상 금지된 위법행위라고 할 이유는 없다. 고 판시하였다.

이에 대하여 사용자는 원칙적으로 자유로이 근로자를 고용할 수 있으나 채용여부가 완전히 방임되고 있다는 의미는 아니고 특정한 사상, 신조를 가지는 자에 대해 실질적인 강요나 조직적인 일련의 가해를 엿볼 수 있는 경우에는 사상, 신조의 자유 내지 인격권에 대한 적극적인 침해행위로서 사용자의 불법행위책임을 구성할 가능성이 높다고 하는 견해가 있다[7].

## 2.2 노동조건 적용 대상 및 노동계약 체결 강제

또한 노동기본법 3조에서 말하는 “노동조건”에 채용조건이 포함되는가에 대해서는 일반적으로 고용 후의 노사관계를 주요 대상으로 하고 있으며, 고용 후의 노동제공에 관계된 조건 내지 대우를 의미하고 있다[7]고 해석되고 있으며 일부 반대견해가 있다[8].

또한 사용자는 특정노동자와의 노동계약의 체결이 강제되지 않으므로 사용자가 사상, 신조를 직접적이며

결정적인 이유로 해서 노동자의 채용을 위법하게 거부하였다고 하더라도 이러한 위법은 불법행위를 구성하는데 불과하고 노동자가 사용자에 대해 고용 자체를 강제할 수는 없다고 한다[6].

### 3. 미국

미국에서는 1964년의 민권법(Civil Rights Act) 제7편에서 근로자의 인종, 피부색, 종교, 성별, 혹은 국적으로 인한 차별을 금지하고 있다. 이는 인권에 관해 미국에서 가장 중요하고 기본적인 연방 법률인데 그 위치에 따라 흔히 “Title VII”이라고 지칭된다. 여기에는 종교 등을 이유로 한 차별을 금지하면서 종교기관이 설립한 교육기관에의 적용을 제외하고, 종교기관의 경우에 종교차별을 적용하지 않는다는 등의 규정이 있다.

미국에서도 불과 얼마 전까지만 하더라도 사용자가 특정한 종교적 신념을 가진 사람들을 고용하지 않는 것이 상당히 일반적인 것이었다. 오늘날 피용자가 어떤 종교적인 행위로 말미암아 사용자의 사업방침과 충돌하게 되어 고용되지 못했거나 해고당한 사실이 자주 소송의 원인이 되고 있다고 한다. 이 문제는 암암리에 처리되어 왔으나 그럼에도 불구하고 광범위하게 존재해 왔으며 Title VII은 이러한 사태를 해결하기 위하여 제정되었다고 한다[9].

이하에서 Title VII의 제 규정들을 필요한 범위 내에서 살펴보기로 한다.

#### 3.1 Title VII의 규정

<42 U.S.C. §2000e, e-1, e-2>

42 U.S.C. §2000e (정의)

(j) “종교”는 고용주의 사업 수행에 과도한 지장을 초래하지 않고서는 피고용인 또는 장래의 피고용인의 종교적 의식이나 관습을 합리적으로 수용할 수 없음을 고용주가 입증하지 못하는 한 신앙뿐만 아니라 종교적 의식 및 관습의 모든 측면을 포함한다.

42 U.S.C. §2000e-1 (면제)

(a) 본 절은 사용자가 주 외부에서 외국인을 고용하는 경우 또는 종교 관련 법인, 협회, 교육기관, 또는 단

체가 그 활동 수행과 연관된 업무의 수행을 위하여 특정한 종교를 가진 자를 고용하는 경우에는 적용되지 않는다.

42 U.S.C. §2000e-2 (불법고용관행)

(a) 고용주가 다음과 같은 행위를 하는 것은 불법 고용관행에 해당한다.

(1) 개인의 인종, 피부색, 종교, 성별 또는 출신국을 이유로 채용하지 않거나 채용을 거절하는 것 또는 그러한 이유로 고용 관련 보수, 기간, 조건 또는 기본적인 권리에 대하여 그러한 개인을 차별하는 것

(2) 개인의 인종, 피부색, 종교, 성별 또는 출신국을 이유로 취업기회를 박탈하거나 박탈할 수 있는 방식이나 달리 피고용인으로서의 지위에 악영향을 미칠 수 있는 방식으로 피고용인이나 취업 지원자를 제한, 분리 또는 구분하는 것

(b) 고용 중개기관이 개인의 인종, 피부색, 종교, 성별 또는 출신국을 이유로 취업을 알선하지 않거나 알선을 거부하는 것 또는 달리 차별하는 것, 혹은 인종, 피부색, 종교, 성별 또는 출신국을 이유로 구분하거나 고용을 알선하는 것은 불법 고용 관행이다.

<중략>

(e) 본 절의 여타 규정에도 불구하고, 다음의 행위는 불법 고용 관행에 해당하지 않는다.

(1) 종교, 성별 또는 출신국이 해당 특정 사업 또는 기업의 통상적인 운영에 있어 합리적으로 필요한 선의의 직업적 자격요건인 경우에, 그 종교, 성별 또는 출신국을 근거로, 고용주가 피고용인을 채용 및 고용하는 것, 고용 중개기관이 개인을 구분하거나 취업을 알선 하는 것, 노동단체가 회원자격을 구분하는 것과 개인을 구분하거나 취업을 알선하는 것, 또는 사용자, 노동단체, 도 제제도 또는 기타 훈련 및 재훈련을 관리하는 합동노사 위원회가 그러한 프로그램에서 개인의 등록을 허용하거나 개인을 채용하는 것

(2) 학교, 대학, 대학교나 기타 교육기관 또는 교습 기관이 전체 또는 중요한 부분에서 특정 종교 또는 종교법인, 협회, 단체에 의해 소유, 지원, 통제 또는 관리되는 경우 또는 학교, 대학, 대학교나 기타 교육기관 또는 교습 기관의 교과가 특정 종교의 전파를 목적으로 하는 경우에, 그러한 학교, 대학, 대학교나 기타 교육기관 또는 교습 기관이 특정한 종교를 가진 피고용인을 고용 또는 채용하는 것.

이상에서 본 바와 같이 민권법 제7편은 종교단체 및 종교법인을 종교에 의한 차별금지의 대상에서 제외하고 있다.

### 3.2 면제조항의 구체적 적용

이러한 면제조항은 종교법인의 종교적 활동에도 비종교적 활동에도 적용된다(42 U.S.C. §2000e-1). 예를 들면 일반대중에게도 공개된 체육시설을 운영하고 있던 교회가 교회의 신자로서의 지위를 잃은 것을 이유로 체육시설의 피용자를 해고한 사례가 있다. 법원은 이러한 해고는 종교법인에게 주어진 면제규정의 범위 내에 포함되는 것이며 또한 면제규정이 그러한 비종교적 사업에 대해 적용된다라도 수정헌법 제1조의 “국교금지 조항”에 반하지 않는다고 하였다[10].

사용자는 종교단체인 경우에 이러한 면제권이 있으며 오직 그 목적과 특성이 종교중심적인 것이어야 한다[10]. 그 여부는 소유권, 경영형태, 교회소속여부 그리고 공인된 목적(종교적이든, 세속적이든) 등으로 평가된다. 가령 사용자가 학교라면 그 학교의 역사, 사명, 교직원과 학생들의 종교, 학생들의 종교활동, 그리고 커리큘럼에 대한 종교적 관점 등이 검토된다. 따라서 비록 프로테스탄트 선교사에 의해 설립되었고 종교적인 관련성이 얼마간 있다고 하더라도 그 학교의 현재의 목적과 특성이 종교중심적인 것으로 판단되는 것은 아니라고 한다(EEOC v. Kamehamea Schools (9th Cir. 1993))[10].

또한 민권법 제7편의 규정으로 말미암아 미국에서는 종교관련 학교, 대학, 대학교나 기타 교육기관들이 특정 종교인들에 대해 고용상의 특혜를 주는 것을 허용하고

있다(42 U.S.C. §2000e-2). 이러한 면제 조항으로 인해 교육기관은 근로자 채용시에 특정 종교인을 선택하기 위한 사업상의 필요성을 설명할 필요가 없다고 한다[11]. 따라서 유대교 계통의 학교에서는 모든 교사들을 유대교인으로 요구할 수 있으며 노트담 같은 카톨릭 대학교는 대학총장을 카톨릭 신자일 것을 요구할 수 있는 것이다[11].

## IV. 맺음말

종교계 학교는 특정종교의 진리와 정신을 건학이념으로 설립된 학교이다. 따라서 종교재단학교 뿐만 아니라 특정 종교의 전파와 종교적 이념에 기초한 교육을 중시하는 학교도 종교계 학교로 보는 것이 타당할 것이다.

종교계 학교인지의 여부는 그 학교의 역사, 교명, 설립목적, 커리큘럼, 정관, 학칙 등 다각적으로 검토되어야 한다. 그리고 종교계 학교로서의 특성이 명백하다고 판단되면 특정 종교인에 대한 채용의 자유를 부정하기 어려울 것이다.

지금까지 살펴본 바와 같이 비교법적으로 검토해 보더라도 각국의 사정에 따라 명시적인 규정이 있든 없든 사용자, 특히 종교관련 단체의 특정 종교인에 대한 “채용의 자유”는 비교적 넓게 인정되고 있다는 것을 알 수 있다. 그러나 비록 사정이 그러하다고 하더라도 이 문제를 법적인 측면에서만 해결하는 것 보다는 종교계 교육기관의 다소 유연한 태도가 사회적으로 필요하다고 볼 여지도 있는 것이다. 다만 본고에서는 노동법적 측면에서 본 사안을 검토하였기에 이와 같은 결론을 얻었다는 점을 밝혀두는 바이다.

결론적으로 일반 기타 대학에서 특정 종교를 직접적인 이유로 채용을 거부하였다면 문제의 소지가 있으나 이와는 다른 특수한 사정에 있는 종교계 학교에서, 만약 학교 스스로 문호를 개방하여 특정 종교인의 채용을 지양하는 것은 가능할지언정 국가가 이를 법으로 강제할 수는 없다고 판단되는 바이다.

참 고 문 헌

- [1] 송기춘, “대학교원의 임용과 종교적 사유에 의한 차별”, 종교재단 학교의 교직원 채용 관행 어떻게 볼 것인가, 국가인권위원회 토론회, pp.5-7, 2006.
- [2] 박윤직, 민법총칙, 박영사, 1998.
- [3] 김형배, 노동법, 박영사, 2002.
- [4] 임종률, 노동법, 박영사, 2003.
- [5] 이상윤, 노동법, 법문사, 2003.
- [6] 菅野和夫, 労働法, 弘文堂, 2001.
- [7] 野村晃, 労働者の思想信条と言論の自由, 講座21 世紀労働法, 日本労働法學會, 2000.
- [8] 片岡昇, 労働法(2), 有斐閣叢書, 1998.
- [9] Dawn D. Bennet-Alexander and Laura Pincus Hartman, *Employment Law For Business*, Irwin Mcgraw Hill, 2001.
- [10] Mack A. Player, *Federal Law of Employment Discrimination*, West Group, 2004.
- [11] Patrick J. Cihon and James Ottavio Castagnera, *Employment and Labor law*, Thomson Learning, 2002.

저 자 소 개

이 우 진(Woo-Jin Lee)

정회원



- 2006년 8월 : 성균관대학교 법학과(법학박사)
- 2006년 ~ 2007년 : 대구과학대학 부동산과 전임강사
- 2007년 ~ 2008년 : 한국토지공사 국토도시연구원 책임연구원
- 2008년 ~ 현재 : 백석대학교 법정학부 교수

<관심분야> : 민법, 노동법, 교육법, 토지 및 주택법