

## 기업질서

### 1. 복무규율의 의의

대부분의 기업에는 「복무규율」이라고 칭하는 종업원의 행위규범이 취업규칙에 정하여 있다. 복무규율은 일상의 실제적인 업무수행등 노무제공의 과정에서 준수하여야 할 사항을 정한 것이나 기업에 따라서는 「제재」사항으로서 제기되는 부정·불성실행위, 물적손괴행위, 부당한 단체관련행동 등을 포함해서 규정하는 일도 있다.

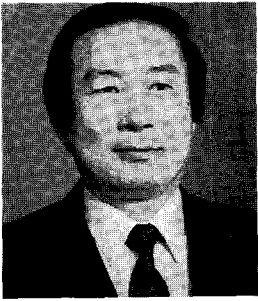
여기에서는 전자인 이른바 협의의 복무규율사항을 중심으로 하고 후자의 사항을 부가하여 규정하는 형태에 따랐다.

복무규율의 내용으로서는 법령·규칙의 준수의무나 종업원의 마음가짐을 제시한 일반적 규정을 별도로 하여 대략 다음과 같이 분류할 수 있다.

#### (1) 협의의 복무규율

기업의 광범위한 복무규율의 중심적 내용은 근로자의 복무상의 규율, 즉 근로자의 취업(노무제공) 및 직장에 관한 규율이다. 여기에서는

- ① 출근·퇴근에 관한 규율, 즉 출근·퇴근(통용문)의 지정, 그 절차(출근카드의 타각, 신분증명서의 제시, 소지품 검사) 사용물품 지참의 규제 등
- ② 지각·조퇴·결근·휴가의 절차(신고, 허가등)
- ③ 이석·외출·면회의 규제(신고, 허가, 대행자 등)
- ④ 복장규정(제복·제모·기장·보기 흉한 복장의 금지등)
- ⑤ 직무전념규정(근로시간 중에는 직무에 전념하여야 한다등)



김수복 국제대학교수 · 한국노동연구원 소장

- ⑥ 상사의 지시·명령의 복종의무
- ⑦ 직장질서의 유지(회사의 제규칙, 상사의 지시, 명령에 따라 상호협력하여 직장의 질서유지에 힘쓰는 등)
- ⑧ 직무상의 금품수수의 금지
- ⑨ 안전·보건유지를 위한 규정(작업장소의 지정, 화기의 제한, 안전보건규정의 준수 등)
- ⑩ 풍기유지를 위한 규정(싸움·폭행·음주·도박 금지등)
- ⑪ 직장 정리·정돈등이 이에 속한다.

**(2) 기업재산의 관리·보전에 관한 규율**

그 외에 복무규율의 주요내용은 회사의 시설 내지 물품의 관리·보전에 관한 규율이다.

여기에서는

- ① 회사재산의 보전(회사재산의 보호, 소모품의 절약, 물품의 유출금지, 화기단속등)
- ② 회사시설 이용의 제한, 즉 종업 후의 직장체류, 제한, 회사시설을 이용한 회합·선전활동(집회, 연설, 방송, 문서의 게시, 배포)의 허가제, 사업장내의 정치·종교활동의 금지(이것은 취업상의 규율분야에도 속하는 규율이다) 등이 속한다.

**(3) 종업원로서의 지위·신분에 관한 규율**

대부분의 기업에서 설정되고 있는 것이 종업원으로서의 지위·신분에 따른 규율이다.

① 신용의 유지

기업의 명예·신용을 훼손해서는 안된다는가 사원으로서의 품위를 손상해서는 안된다등이다.

- ② 겸직·겸업의 금지  
사원은 회사의 승인없이 재직 중 다른 작업에 종사할 수 없다등이다.
- ③ 공직 입후보·공직 취임의 취급(신고·승인등)
- ④ 비밀유지 의무  
사원은 회사의 업무상 비밀을 누설하여서는 안된다.
- ⑤ 신상이동등의 신고

**2. 복무규율의 개념**

「복무규율」이란 개개 근로자의 복무(근로의무 이행)에 관한 취업규칙상의 행위규범(협회의 복무규율)을 중심적 내용으로 하고, 여기에 동규칙상의 회사재산보전을 위한 규율 및 종업원의 지위에 수반하는 규율을 부가한 것이다. 요컨대 복무규율이란 복무에 관한 규범을 중심으로하여 기업이 근로자에게 설정하는 취업규칙상의 행위규범(광의의 복무규율)이라고 파악할 수 있는 바, 그 내용은 광범위한 분야에 미치고 있으나 존재형태가 정적이고 인식이 비교적 용이하다.

**3. 기업질서**

(1) 기업질서의 개념

노무관리는 실무상 이 복무규율과는 별도로 기업질서(경영질서)라는 개념도 사용된다.

기업질서는 복무규율과 같은 의미에서 상호적으로 사용되기도 하나 일반적으로는 경영목적 수행하는 조직체로서의 기업이 필요에 의해 실시한다. 구성원에 대한 전반적인 통제를 의미한다. 그것은 전기한 복무규율을 그 일부로서 포함하므로 보다 광범위하고 보다 동적인 개념이라고 할 수 있다.

(2) 판례의 기업질서론

최근의 일본 법원은 일련의 판례를 통하여, 기업질서의 내용과 그에 관한 사용자의 권한을 체계적으로 설명하기에 이르렀다. 즉, 「기업질서는 기업의 존립과 사업의 원활한 운영·유지를 위하여 필요불가결한 것이므로 기업주는 기업질서를 정립해서 유지할 권한을 가진다」고 하였다. 구체적으로는 「기업은 기업질서의 유지 및 확보를 위하여 이에 필요한 제사항을 규칙으로서 일반적으로 정하며, 또는 구체적으로 지시·명령할 수 있고, 또 기업질서에 위반하는 행위가

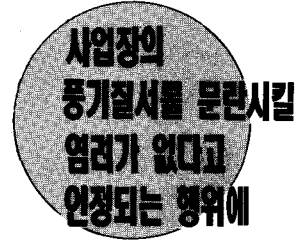
있는 경우에는 그 내용·양태·정도 등을 명확히 하여, 문란된 기업질서의 회복에 필요한 업무상의 지시·명령을 발하거나 또는 위반자에 대하여 제재를 가할 수 있는 징계처분을 하기 위하여 사실관계의 조사를 할 수 있다.

또, 이러한 기업질서의 정립·유지권한은 기업을 「구성하는 인적요소 및 그 소유 관리하는 물적시설의 양자를 통합하여 합리적·합목적적으로 배치조직」하기 위한 것이다. 따라서 기업은 기업질서 정립·유지권한의 일환으로서 「직장환경을 적정양호하게 유지하고 규율있는 업무의 운영태세를 확보하기 위해」 당해 물적시설을 관리·운용할 권한이 있다.

또 「기업질서의 유지확보는 통상 종업원의 직장내 또는 직무수행에 관계있는 행위를 규율함으로써 달성할 수 있는 것이나 종업원의 직장외에서 행한 직무수행에 관계없는 행위라 할지라도, 기업질서에 직접관련을 가지는 것 및 기업의 사회적 평가의 저하훼손이 될 우려가 있다고 객관적으로 인정될 행위에 대하여는 보다 넓게 기업질서의 유지확보를 위하여 이를 규제대상으로 하는 것이 허용되는 경우도 있을 수 있다.

근로자는 이상과 같은 기업질서의 준수 의무를 근로계약의 체결을 통하여 부담한다. 즉, 「근로자는 근로계약을 체결하여 기업에 고용됨으로써 기업에 대하여 노무제공 의무를 지는 동시에 이에 부수하여 기업질서 준수, 기타의 의무를 진다.」

이상과 같은 일본의 최고재판소 판례는 사용자가 기업의 존립운영에 불가결한 기업질서를 정립, 유지할 당연한 권한을 가지며 근로자는 근로계약의 체결로 당연히 그 기업질서의 준수 의무를 진다고 한다. 환언하면, 기업질서와 그 준수 의무는 기업 및 근로계약의 본질(당연한 성질·내용)에 뿌리박은 당연한 권한과 의무라고 하고 있다. 종래 복무규율의 정립운영의 법적 근거에 대하여는 근로계약상의 지휘명령권(협회의 복무규율에 관한), 사용자의 재산권(기업재산의 관리, 보전을 위한 규율에 관하여), 근로계약상의 합의(전자로서는 근거로 할 수 없는 많은 것), 사용자의 법률상의 의무(특히 산업안전보건법상의 것) 등을 두고 있었으나 판례는 복무규율을 포함한 기업질서의 전체를 단적으로 기업과 근로계약의 본질 속에서 찾으려고 한 것이다.



#### 4. 기업질서의 한계

이미 정의한 바와 같은 기업질서가 기업의 유지운영에 불가결하다는 것은 누구나 부정할 수 없다. 그리고 근로계약관계는 기업질서를 불가결의 것으로 하는 기업에 있어서 그에 따른 협동노동에 종사하는 것을 내용으로 하는 것이므로 기업질서 준수의무는 판례에서 말하고 있는 것과 같이 기업 및 근로계약의 성질 그 자체에 근거하고 있다고 생각된다.

그러나 그것들은 기업 및 근로계약의 본질을 그 근거로 하고 있는 까닭에 그 본질에 따라 범위(한계)가 확정되게 된다. 즉, 근로자는 기업 및 근로계약의 목적상 필요하고 합리적인 한도내에서만 기업질서에 복종하는 것이며, 「기업의 일반적인 지배에 복종」하는 것은 아니다. 보다 구체적으로는 기업질서내에서 정립되는 규칙이나 명령은 기업의 원활한 운영상 필요하고도 합리적인 것임을 요한다. 예컨대, 사업장의 풍기질서를 문란시킬 염려가 없다고 인정되는 행위에 대하여는 기업질서의 위반이 성립하지 않는다. 또 근로계약은 근로자의 사생활에 대한 사용자의 지배까지를 정당화하는 것은 아니므로, 근로자의 사생활상의 행위는 기업질서에 관련성이 있는 한도에서만 그 규제의 대상으로 할 수 있다. 또한 중요한 한계로서 근로계약관계는 근로기준법상의 기본적 제규정에 의해 근로자의 인격이나 자유에 대한 법적배려가 요청되고 있는 관계이며, 기업질서에 의한 규제도 근로자의 인격·자유에 대한 지나친 지배나 구속은 허용되지 않는다. 법원은 이상의 입장에 따라서 복무규율의 제규정을 합리적인 내용으로 한정해석하는 등 기업질서에 관한 표면상 광범위한 사용자의 권한을 적절하게 한정시켜야 할 임무를 가지고 있는 것이다.



### 5. 복무규율의 한정해택

예컨대, 어떤 공장에서는 취업규칙상 「일상휴대품 이외의 사물지참을 금지하며, 종업원은 그 이외의 사물을 휴대하고 출입할 경우 소정의 지참중 또는 휴대중에는 수위의 점검을 받아야 한다」고 규정하고 있다. 그러나 이 규정에 대하여도 법원은 수위가 그 규정에 의거 소지품검사를 하기 위하여는 휴대물품의 형상·수량 기타 제반상황에서 보아 휴대가 허용되지 않는 물품을 소지하고 있다는 것을 의심하기에 족한 상당한 사유가 있음을 요하고, 단순한 회사측의 짐작만으로 소지품검사를 하는 것은 사상·신조의 조사와도 연결될 우려가 있어 허용되지 않는다고 해석하였다.

또, 택시운전기사가 입수염을 기르는 것이 「운전기사 근무요령」중 몸가짐규정인 「수염을 깎고, 두발은 깨끗하게 빗질을 한다」라는 규정에 위반하는가라는 문제가 생긴다. 여기서는 기업이 경영의 필요상(택시업무의 서비스성, 타사와의 경쟁) 용모, 수염, 복장, 두발등에 관해 위와 같은 규정을 하여 합리적인 규율을 한 경우 그 규율은 근로조건외의 하나가 되고, 종업원은 이에 따른 노무제공 의무를 지게되나, 동규정으로 금지한 수염은 「더벅수염」이라든가 「이상하고 기이한 수염」만을 칭하며 본건과 같이 특별히 불쾌감이나 반발감을 주지않는 수염은 이에 해당하지 않는다는 해석을 하고 있다. 이러한 것은 모두 종업원의 인격이나 자유(사상·신조의 자유, 용모에 관한 표현의 자유)를 보호하는 관점에서 복무규율상의 규정을 그 문언에 구애받지 않고 한정해석한 전형적인 예이다.