

현안분석 2011-16-3

차별의 합리성 판단기준에 관한 비교법적 연구

- 미국 편 -

장민선

Korea Legislation
Research Institute

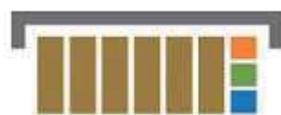


한국법제연구원
KOREA LEGISLATION RESEARCH INSTITUTE

현안분석 2011-16-3

차별의 합리성 판단기준에 관한 비교법적 연구 - 미국 편 -

장 민 선



한국법제연구원
KOREA LEGISLATION RESEARCH INSTITUTE

**차별의 합리성 판단기준에 관한
비교법적 연구
- 미국 편 -**

**The Comparative Law Research for Reasonable
Judgment Criteria of Discrimination
- United States of America -**

연구자 : 장민선(부연구위원)

Jang, Min-Sun

2011. 8. 31.

요 약 문

I. 배경 및 목적

- ‘공정 사회’는 결국 기회의 균등과 직결된 문제이므로 우리 사회에서 공정성을 확보하기 위한 구체적 시책을 마련함에 있어서는 외국의 차별금지 법제 및 정책들을 살펴볼 필요가 있음
- 미국에서 일반적 차별금지 사유로 논의되고 있는 것은 인종, 피부색, 출신국가, 종교, 성별, 성적 지향 등이고, 그 중에서도 고용상 차별금지 사유로서 인종, 성별, 연령, 장애, 성적 지향, 유전자 정보 등이 언급됨
- 차별의 영역은 일반적으로 재화, 용역 그리고 시설 이용, 고용, 교육으로 구분되는데, 미국의 차별시정 기구는 주로 고용에 있어서의 차별을 시정하기 위해 만들어진 것임
- 시민권법의 제정으로 별도의 차별시정 기구를 두긴 하였으나, 여기에 준사법적 권한이 부여되지 않아 여전히 고용상 차별 시정의 최종적 역할은 미국 사법부가 담당하고 있음
- 따라서, 미국의 합리적 차별의 판단기준을 살펴보기 위해서는 차별금지 법제 및 각종 시정조치의 현황을 살펴봄과 동시에 이에 대한 연방대법원의 판례 경향을 검토할 필요가 있음

II. 주요내용

- 평등조항은 연방정부, 주정부를 불문하고 모든 영역에 적용되므로, 각 영역에서 차별이 문제되었을 때 법원이 그러한 차별의 합헌성 여부를 판단하기 위해 합리성 심사, 중간심사, 엄격심사 기준을 발전시켜 옴
- 미국의 차별금지 법제는 주로 고용상 차별을 중심으로 형성되어 옴
 - 1964년 민권법(The Civil Rights Act of 1964)을 비롯하여, 1963년 동등임금법(The Equal Pay Act of 1963), 1975년 연령에 의한 차별금지법(The Age Discrimination Act of 1975), 1990년 장애인법, 2008년 유전자 정보 차별금지법(The Genetic Information Non-discrimination Act of 2008) 등이 대표적인 법률임
- 이러한 고용상 차별행위를 감독하고 이를 시정하기 위해 고용기회평등위원회(EEOC)가 설립되어 있음
 - EEOC는 1963년 동등임금법(EPA), 1967년의 고용상연령차별금지법(ADEA), 1973년 재활법(RA), 1990년 장애인법 제1편(ADA) 등을 집행하고 있음
 - EEOC에 의한 차별시정 절차는 이의제기 ⇒ 조정(mediation) ⇒ 조사(investigation) ⇒ 화해(conciliation) ⇒ 소의 제기임
 - EEOC는 시정명령권을 가지고 있지 않으므로 법원을 통해 구제가 이루어지지만, 그러한 사례는 극히 드물고 시간과 비용부담이 큼

- 따라서, 대안으로서 재판외 분쟁해결방식인 조정(mediation)이 광범위하게 사용되고, 그 기능과 역할이 증대됨
- 적극적 조치는 원래 미국 사회에서 인종차별을 불식시키려는 목적으로 1960년대 탄생한 것으로, 일반적으로 역사상 차별을 받아온 소수집단을 일정한 영역에서 우대하는 제반 시책을 의미함
- 차별금지가 현재 진행되고 있는 차별을 중단시키는 것을 목적으로 하는 것이라면, 적극적 조치는 과거로부터 차별이 누적되어 나타나는 결과를 시정하려는 보다 적극적인 목적을 가짐
- 미국에서 적극적 조치는 많은 판례를 통해 헌법적 허용범위와 심사기준에 대한 법이론이 발전해왔으나, 집권당의 정치적 성향에 따라 판단에 변화를 보이기도 함
- 지난 40여년 동안 인종과 성별에 대해서 실시되어 온 적극적 조치가 1990년대 중반 이후 폐지 논의가 확산됨
- 몇 개 주에서는 적극적 조치를 폐기하기 위한 헌법개정이 이루어진 바 있고, 대신에 인종의 다양성을 확보하고자 하는 인종중립적 대안이 제시되고 있음
- 따라서, 적극적 조치는 역차별이라는 부정적 인식을 해소하기 위해서 정부가 목표를 설정하여 강제하기보다는 기업들 스스로가 목표치를 설정해서 이행하도록 하되, 여전히 차별관행이 시정되지 않는 기업들을 상대로 관리, 감독을 강화하는 방향으로 가는 것이 바람직하다고 보임

Ⅲ. 기대효과

- 미국의 차별금지법제의 현황을 살펴봄으로써 공정사회를 위한 각종 차별시정시책을 마련하는데 시사점을 얻을 수 있음
- 미국 적극적 조치의 기원 및 폐지 경향을 통해서 우리나라의 적극적 조치의 방향 설정에 참고자료를 제시할 수 있음

▶ 주제어 : 민권법, 고용기회평등위원회, 평등심사기준, 고용상 차별, 적극적조치

Abstract

I . Background and Purpose

- “Fair society” is a problem connected directly to equality of opportunity. So it is needed to examine the foreign laws and policies to arrange concrete policies to secure fairness.
- Common reasons of anti-discrimination in America are race, color, national origin, religion, sex, sexual orientation and etc. especially as reasons of employment, race, gender, age, disability, sexual orientation and genetic information are mentioned.
- The type of discrimination is classified as use of goods, services and facilities and employment and education, but the organizations for correcting discriminations in America are made to correct discriminations in employment.
- A separate organization to correct discriminations is made through enactment of the civil rights acts, but the final say of correcting discriminations in employment still belongs to American judiciary because the organization does not have a quasi-judicial authority yet.
- Therefore, reviews of the status of the anti-discrimination legislation and the various corrective actions are required and moreover the tendency of precedent of supreme court related to it

is also needed to look at the rational criteria of discrimination in America.

II. Major Contents

- The terms of equality is apply to all area whether it is the federal or the state government. So the standards of rational basis review, intermediate level of scrutiny and strict scrutiny have developed to judge the constitutionality of discrimination when the discrimination problem is occurred from each area.
- The legislation of anti-discrimination in America has been formed by focusing on employment discrimination.
 - The Civil Rights Act of 1964, The Equal Pay Act of 1963, The Age Discrimination Act of 1975, The Americans with disabilities act of 1990 and The Genetic Information Non-discrimination Act of 2008 are the representative legislation.
- Equal Employment Opportunity Commission(EEOC) has been established to oversee and correct the employment discriminations.
 - EEOC administers the laws as The Equal Pay Act(EPA) of 1963, The Age Discrimination in Employment Act(ADEA) of 1967, The Rehabilitation Act(RA) of 1973, The Americans with disabilities act (ADA) of 1990 and etc.

- The procedures of the prohibition of discrimination EEOC are Filing a Charge ⇒ Mediation ⇒ Investigation ⇒ Conciliation ⇒ Filing a Suit
- EEOC does not have the authority of corrective action so its relief is made by the courts, but the case like that are extremely rare and take much time and costs.
- Therefore, a mediation which is a dispute resolution without the trial uses extensively as an alternative and increases its functions and roles.
- The affirmative action was born in 1960's to the purpose of eliminate a racial discrimination in America, generally means the preferential policies for minorities which have been discriminated in the history in a certain area.
- The purpose of discrimination prohibition can be said to halt the ongoing discriminations presently, the affirmative action has more active purpose to correct the result of cumulative discrimination from the past.
- Related to the affirmative action in America, the law theories for a constitutional tolerance and criteria have developed through numerous cases. But it shows some differences to judgement according to the political orientation of government party.
- The affirmative action has been conducted during the past 40 years for race and gender, but the abolition argument is increased since the middle of 1990's.

- A constitutional revision to repeal the affirmative action was done in some states, instead of, the race-neutral alternatives are suggested to secure an ethnic diversity.
- As a result, it is desired that the companies set the targets and fulfill it by themselves than the government sets the targets and coerces, to settle the negative cognitions that affirmative action is a reverse discrimination. And after the government should strengthen the management to the companies that still don't correct discriminations.

III. Expected Effects

- The implications are suggested to arrange the various policies for fair society by examining the status of the legislation of discrimination prohibition.
- Though the origin and repeal of tendency of the affirmative action, the reference materials will be suggested for establishing direction of the affirmative action in Korea.

▶ **Key Words** : Civil Rights Act of 1964, EEOC, Standard of Review, Discrimination in Employment, Affirmative Action

목 차

요 약 문	3
Abstract	7
제 1 장 서 론	15
제 1 절 연구의 필요성 및 목적	15
제 2 절 연구범위 및 방법	16
제 2 장 미국의 평등보호조항과 심사기준의 발전	19
제 1 절 헌법상 평등보호 조항의 의미	19
1. 수정 헌법 제14조	19
2. 소수자에 대한 평등권 보장의 역사	20
제 2 절 미국 연방대법원의 평등심사기준의 발전	21
1. 개 관	21
2. 심사기준의 발전	22
제 3 장 미국의 차별금지 법제 및 차별시정기구	25
제 1 절 개 관	25
제 2 절 차별금지 사유별 법제 현황	25
1. 인종, 성별, 피부색, 민족을 이유로 하는 차별금지법제	25
2. 연령을 이유로 하는 차별금지법제	27
3. 장애를 이유로 하는 차별금지법제	32
4. 성적 지향을 이유로 하는 차별금지법제	37

5. 유전자정보를 이유로 하는 차별금지법제	38
제 3 절 차별시정기구	39
1. 개 관	39
2. 고용기회평등위원회(Equal Employment Opportunity Commission)	40
제 4 장 차별시정조치로서의 적극적 조치	51
제 1 절 적극적 조치의 개념과 연혁	51
1. 적극적 조치의 개념	51
2. 적극적 조치의 연혁	52
제 2 절 적극적 조치의 내용	54
1. 법적 근거	54
2. 내 용	54
제 3 절 적극적 조치에 관한 연방대법원의 판례경향	58
1. 인종에 근거한 적극적 조치	58
2. 성별에 근거한 적극적 조치	62
3. 적극적 조치에 대한 심사기준의 문제	64
제 4 절 적극적 조치의 퇴조 경향	65
1. 배 경	65
2. 적극적 조치 폐지 경과	66
3. 적극적 조치의 대안	67
제 5 장 결 론	69
참 고 문 헌	73

【부 록】

1. 연령 차별에 관한 미국 고용기회평등위원회(EEOC)의
최근 (1년간) 사례 75
2. 장애 차별에 관한 미국 고용기회평등위원회(EEOC)의
최근 (1년간) 사례 96

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 필요성 및 목적

- 현 정부가 추진하는 ‘공정 사회’는 결국 기회의 균등이라는 평등의 정신과 맞닿아 있으므로, 우리 사회에서 공정성을 확보하기 위한 구체적 시책을 마련함에 있어서는 외국의 차별금지 법제 및 정책들을 참고할 필요가 있음
- 미국의 경우, 인종차별을 불식시키기 위한 각고의 노력 끝에 사회 전반에 있어서 인종차별금지 법제가 마련되어 있고, 이를 시정하기 위한 적극적 조치의 개념을 도입하여 오랜 불평등의 관행을 해소하기 위해 노력해 옴
- 미국에서 일반적 차별금지 사유로 논의되고 있는 것은 인종, 피부색, 출신국가, 종교, 성별, 성적 지향 등이고, 그 중에서도 고용상 차별금지 사유로서 인종, 성별, 연령, 장애, 성적 지향, 유전자 정보 등이 언급됨
- 한편, 차별의 영역은 일반적으로 재화, 용역 그리고 시설 이용, 고용, 교육으로 구분되는데, 미국의 차별시정기구는 주로 고용에 있어서의 차별을 시정하기 위해 만들어진 것임
 - 이것은 고용영역이 차별 영역 가운데 가장 현실적으로 문제가 되고 시급하게 해결되어야 할 부분이므로, 고용영역에 한정하여 차별시정제도를 두고 있는 것으로 보임
 - 그러나, 고용 이외에 사회의 전 영역에서 소수자집단에 대한 차별은 금지되어야 하고, 현존하는 차별을 시정하기 위한 다양한 정책이 시행될 필요가 있음

- 시민권법의 제정으로 별도의 차별시정 기구를 두긴 하였으나, 여기에 준사법적 권한이 부여되지 않아 여전히 고용상 차별 시정의 최종적 역할은 미국 사법부가 담당하고 있음
- 따라서, 미국의 합리적 차별의 판단기준을 살펴보기 위해서는 차별금지 법제 및 각종 시정조치의 현황을 살펴봄과 동시에 이에 대한 연방대법원의 판례 경향을 검토할 필요가 있음
- 이를 통해, 본 연구는 우리나라에서 공정사회의 실현을 위한 구체적인 시책을 마련하는데 의미 있는 시사점을 도출하는 것을 목적으로 함

제 2 절 연구범위 및 방법

- 미국에서의 합리적 차별의 판단기준을 살펴보기 위해서는 우선 제2장에서 헌법상 평등조항의 의미 및 이에 대한 연방대법원의 심사기준을 살펴볼 필요가 있음
 - 심사기준의 종류 및 발전 과정을 통해서 차별금지 사유별로 판단기준에 차이가 있음을 파악할 수 있을 것임
- 다음으로 제3장에서는 헌법상 조항을 바탕으로 제정된 차별금지 법제에 대해 주요내용을 사유별로 개관해보고, 차별시정기구의 권한과 역할 등을 살펴봄으로써 미국 내에서 문제가 되고 있는 차별금지 사유와 그에 대한 시정은 어떻게 이루어지고 있는지를 파악하고자 함
- 제4장에서는 미국 내에서 오랫동안 차별이 문제되어 온 인종 및 성별에 대해 차별시정조치로서 도입되어 온 적극적 조치의 개념

및 연혁, 그리고 법원의 태도, 최근의 퇴조 경향까지 살펴볼 것임
- 특히, 최근에는 각 주에서 적극적 조치를 폐지하고자 하는 움직임이 관측되고 있어서 그 원인과 대안 등을 살펴봄으로써 차별시정조치의 발전방향에 관해 시사점을 도출할 수 있을 것임

- 이상의 연구는 다양한 선행 연구를 바탕으로 하고, 현재 미국 차별금지법제 및 차별시정기구에 관한 최신의 인터넷 자료를 활용하여 수행하고자 함

제 2 장 미국의 평등보호조항과 심사기준의 발전

제 1 절 헌법상 평등보호 조항의 의미

1. 수정 헌법 제14조

- 수정헌법 제14조는 “어느 주도 그 지배권 내에 있는 어떠한 사람에 대하여도 평등한 보호를 거부하는 법률을 제정하거나 이를 집행하지 못한다”고 규정함
 - 이는 남북전쟁 직후 추가된 규정으로서 과거 노예였던 자들의 자유와 평등을 보장하기 위한 수정 조항으로서, 이후 법원은 동 규정을 모든 영역에 있어서 차별을 금지하는 근거 규정으로 해석해 옴
 - 수정 헌법 제14조는 원칙적으로 주정부에게 적용되는 조항이나, 연방정부 역시 수정 헌법 제14조에 의한 평등권을 침해하는 방법으로 개인을 차별한다면 이는 “누구든지 법률이 정하는 적법한 절차에 의하지 아니하고는 생명, 자유, 재산을 박탈당하지 아니한다”는 연방 수정 헌법 제5조의 적법절차 조항에 위배되므로 위헌임(Bolling v. Sharpe, 347 U.S. 497 (1954))¹⁾
 - 즉, 연방정부는 수정헌법 제5조의 적법절차 조항을 통하여 평등권 침해금지 의무를 부담하고 있다고 할 수 있음

1) 동 판결은 수정 헌법 제5조의 적법절차 조항이 수정 헌법 제14조의 평등보호조항을 편입한다(incorporate)고 하면서 수정 헌법 제14조의 평등보호조항은 수정 헌법 제5조의 적법절차 조항을 통해 연방정부에도 적용된다고 밝혔다.

2. 소수자에 대한 평등권 보장의 역사²⁾

- 흑인들은 1787년 연방헌법에 의해 노예로 인정받았고, 1857년 Dred Scott 판결에서 흑인은 미국 시민이 아니라고 판결함
 - 1861년 남북전쟁 후 1868년에 법앞의 평등을 보장하는 수정헌법 제14조가 비준되어 흑인도 시민으로서의 법적 평등을 보장 받게 되었으나, 사실상의 흑백분리 법이 공식적으로 제도화됨
 - 1954년 연방대법원은 Brown 판결에서 수정 헌법 제14조에 근거하여 흑백 분리된 학교는 평등 원칙에 위배되므로 학교 통합을 요구하는 판결을 내렸고, 이에 힘입어 1964년 민권법 (Civil Rights Act of 1964)이 제정되기에 이름
 - 존슨 행정부는 흑인에게 법적 평등권을 보장함에 있어서 민권법 제정을 통한 제도적인 흑백 차별의 철폐에 그치지 않고 적극적인 소수자 우대정책을 도입하여, 흑인에 대한 실질적 평등을 이룩하기 위해서는 과거 흑인들이 받은 제도적, 관행적 차별을 상쇄할만한 보상이 필요하다고 봄
 - 이러한 소수자 우대정책은 다수자에 대한 역차별이라는 역풍을 맞게 되고, 1978년 Bakke 판결에서 캘리포니아 의과대학이 인종적 다양성을 추구할 목적으로 인종을 심사조건에 포함시킬 수 있으므로 소수자 우대정책은 필요하다고 판시하였으나 인종 할당제로 인해 불합격한 원고 Bakke에 대해서는 원고 승소 판결을 내렸음

- 1980년대부터 1990년대까지 대법원은 소수자 우대정책에 대해 비우호적인 판결을 내리다가, 2003년에 미시건 대학 소송에서 인

2) 서현진, 미국의 소수자 권리보호에 관한 연구, 국제정치논총 제43집 4호, 2003, 272-274면.

종을 하나의 입학허가 기준으로 적용하는 것은 위헌이 아니라고 판시함으로써 소수자 우대정책은 합헌 결정을 받음

- 이와 같은 소수자 우대정책에 대한 엇갈린 평가에도 불구하고, 흑인들의 권리보호와 평등권 추구의 역사는 소수집단의 평등권 보장의 기준이 되고 있음

- 이러한 소수자 우대정책은 흑인집단을 넘어서 여성 집단에게도 확대 적용되면서, 본래의 목적이 정의실현에서 다양성 추구로 변화하게 되었고, 다양한 계층에 근거한 소수자 우대정책으로 전환됨
- 이에 따라 동성애 문제도 사회의 새로운 소수자 집단이 동등한 사회 구성원으로 인정될 수 있는 권리를 법적으로 인정받기 위한 요구로 나타난 것으로서, 동성애자의 권리보호는 아직까지는 법적 차별금지를 위한 소극적 평등권 보장을 중심으로 논의되고 있음

제 2 절 미국 연방대법원의 평등심사기준의 발전

1. 개 관

- 평등조항은 연방정부, 주정부를 불문하고 모든 영역에 적용되므로, 각 영역에서 차별이 문제되었을 때 법원이 그러한 차별의 합헌성 여부를 판단하기 위해 다양한 심사기준을 발전시켜 옴
 - 법에 의한 차별이 합리적 근거가 인정된다면 헌법에 위배되지 않으므로, 차별의 합리적 근거 유무를 위헌 판단의 근거로 삼는 것이 차별의 합리성 판단 심사기준임

2. 심사기준의 발전

□ 평등권 심사기준은 역사적으로 다음과 같이 분류가 가능함

○ Warren 대법원 이전 시기

- 평등권 조항은 인종이나 국적에 의한 차별에만 국한하여 적용되고 그 이외의 영역(경제 또는 사회복지에 관한 법률의 위헌성 판단)은 적법절차 규정에 의하여 규율

○ Warren 대법원 시대(1953.~1969.)

- 2단계 기준을 발전시켜 사회·경제적 차별 입법의 심사에 있어서는 전통적인 합리성 심사기준을 적용하여 의회의 입법형성권을 존중하였으나, ‘의심스러운 차별(suspect classification)’에 해당하는 경우 또는 그 차별이 근본적 권리(fundamental rights: 선거, 주간여행, 형사상소 등의 권리 등)에 영향을 미치는 경우에 엄격한 심사기준 적용
- 다만, 이 때에도 마찬가지로 인종이나 국적에 의한 차별을 의심스러운 차별에 해당한다고 인정하였으나, 소위 근본적인 권리에 영향을 미치는 것으로 인정되는 법률은 그 차별 자체가 의심스러운 경우에 해당하지 아니한다고 하더라도 엄격한 심사기준의 적용대상으로 삼았음

○ Burger/Rehnquist 대법원 시대(1970.~2005.)

- 합리성 심사기준, 엄격 심사기준 외에 중간단계의 심사기준을 발전시켜 성차별, 서출자 및 외국인에 대한 차별에 적용

□ 3중 심사기준

- 이와 같이 평등권 심사기준은 합리성 심사기준과 엄격 심사기준으로 나누어질 수 있고, 이후 중간 심사기준이 추가되어

차별의 유형별로 다른 심사기준을 적용하고 있음³⁾

○ 합리성 심사기준

- 법에 의한 차별이 ‘합리적 이유’가 있는 차별이면 합헌이 되므로, 차별의 합리적 이유 유무를 위헌 판단의 기준으로 삼음
- 이것은 1953년 Warren 대법원이 등장하기 전까지 미국 연방대법원의 유일한 평등 심사기준이었음
- 입법부에 의한 법적 차별이 정당한 입법목적에 합리적으로 관련되는 한(rationally related to a legitimate government interest) 그 법은 합헌 판결을 받았으나, 연방대법원은 입법목적 자체가 합헌적인 것인가에 대해서 별다른 주목을 하지 않았음
- 입증책임은 차별의 위헌성을 다투는 국민에게 있어서, 그 차별이 정당한 정부목적에 합리적으로 관련되지 않았으며, 본질적으로 자의적 차별임을 입증해야 함

○ 엄격 심사기준

- 법이 의도적으로 위헌의 의심이 가는 차별을 하거나, 시민의 근본적 권리에 중대한 부담을 지우는 경우에는 그 법의 합헌성 판단에 엄격심사기준 적용, 그 차별이 필수불가결한 정부의 이익에 필요한 것(necessary to a compelling government interest)이고, 목적 달성을 위해 엄밀히 재단된 것이어야 비로소 합헌으로 판단됨
- 입증책임은 정부쪽으로 전환되어서, 그 법률을 만든 주나 연방정부가 그 차별이 필수불가결한 정부 이익을 달성하는데 필요한 것임을 입증해야 함

3) 헌법재판소, 「기본권영역별 위헌심사의 기준과 방법」, 헌법재판연구 제19권, 2008.

○ 중간 심사기준

- 차별이 중요한 정부의 이익에 실질적으로 관련될 경우에만(substantially related to an important government interest) 합헌으로 판시하는 것으로서 합리성 심사기준과 엄격심사기준의 중간에 해당한다고 봄

제 3 장 미국의 차별금지 법제 및 차별시정기구

제 1 절 개 관

- 미국의 차별금지 법제는 주로 고용상 차별을 중심으로 형성되어 있음
 - 고용에 있어서 인종, 성별, 연령, 장애, 성적 지향 등에 의한 차별을 금지하는 것을 내용으로 한 다양한 법제가 마련되어 있음
 - 이러한 고용상 차별행위를 감독하고 이를 시정하기 위해 고용기회평등위원회(EEOC)가 설립되어 있음
- 고용 영역 외에도 교육, 공공 서비스 제공 등의 영역에서 각종 사유를 이유로 한 차별이 금지되고 있음
 - 교육에 있어서 공평한 기회를 보장하기 위해서, 모든 어린이들이 인종, 민족, 성별, 장애 혹은 사회경제적 신분에 상관없이 고품격 교육에 대해 접근 기회를 가지도록 보장하기 위해 낙제학생방지법(No Child Left Behind Act of 2001)⁴⁾이 제정된 바 있음

제 2 절 차별금지 사유별 법제 현황

1. 인종, 성별, 피부색, 민족을 이유로 하는 차별금지법제

- 1965년의 행정명령 제11246호
 - 연방과 계약을 체결하는 자들에게 인종, 피부색, 종교, 성별, 국적에 근거한 차별을 금지함

4) 조지 부시 전 대통령이 학생들의 학력저하를 막기 위해 제정한 낙제학생방지법(NCLB 법)은 학생 평가시험을 늘리고, 특히 2014년까지 읽기와 수학능력의 획기적인 향상에 주안점을 두면서 주 정부들로 하여금 특정 과목에만 신경을 쓰게 하는 역효과를 낳고 있다는 비판을 받아왔다. 이에 버락 오바마 행정부는 주 정부에 대해 NCLB 법 규정을 포기할 수 있는 권한을 부여키로 결정했다.

- “美 낙제학생방지 교육개혁도 '빼끗'”, 중앙일보 2011. 8. 9. 기사 참조.(http://article.joinsmsn.com/news/article/article.asp?total_id=5931714&ctg=1300)

□ 1964년 민권법(The Civil Rights Act of 1964)

- 보다 광범위한 영역에서 이루어지는 다양한 형태의 차별을 철폐하기 위한 필요성에서 1964년 제정됨
- 주요 내용
 - 동법은 숙박시설, 식당, 주유소, 영화관, 스포츠시설 등 공공편의시설, 주정부 등 공공 소유시설 및 공공 교육시설에 있어서 인종, 피부색, 종교, 출신국가에 의한 차별을 금지함
 - 특히 고용에 있어서는 위의 네 가지 사유 이외에 성별을 포함한 5가지 사유를 근거로 한 차별을 금지하고 그 집행을 위하여 ‘고용기회평등위원회(Equal Employment Opportunity Commission: EEOC)’⁵⁾를 설치할 것을 규정함
- 평등권 침해 구제 수단
 - 첫째, 차별피해자는 연방법원에 제소하여 사법적 구제를 받을 수 있음. 법원은 이를 심리하여 손해배상, 차별행위 금지명령, 시정명령 및 적극적 조치 등의 구제를 명함(이때, 대중편의시설의 이용관계상 일어난 차별행위가 일반 대중에게 파급효과를 미치는 중요한 경우에는 법원의 재량으로 법무부장관이 소송에 참가할 수 있음)
 - 둘째, 연방정부의 재정지원을 받는 프로그램 운영자가 당해 프로그램과 관련하여 차별행위를 하였을 경우 연방 재정지원을 중단할 수 있도록 함
 - 셋째, 동법을 집행하는 기구로서 시민권위원회(U.S. Commission on Civil Rights)를 두어 각 기관의 차별 상황에 대

5) 동법에 의하여 설립된 고용기회평등위원회는 고용영역에서 차별행위를 예방하기 위한 연구를 수행하여 사용자나 노동단체에 대하여 기술적 지원 제공, 고용영역에서 발생한 차별행위 피해자가 제기한 고소에 대해 조사하여 우선 화해, 설득 등의 방법을 통하여 자발적 해결을 도모하고 이것이 실패한 경우 법원에 제소할 수 있도록 함.

한 공청회 개최 등 조사, 정보수집 및 배포, 차별 당사자 간 알선 및 조정 등을 통한 분쟁해결을 담당하게 함

- 결론적으로, 미국의 차별금지 및 평등권 실현은 연방헌법 수정 제14조에 규정된 추상적인 법의 평등보호에 근거를 두고 1964년의 시민권법을 통해 그 영역을 확대, 구체화하였다고 할 수 있음⁶⁾

□ 1972년 개정교육법(The Education Amendments of 1972)

- 제9장은 연방의 재정 지원을 받는 교육 프로그램 및 활동에 있어서 성별에 근거한 차별을 금지함

□ 1963년 동등임금법(The Equal Pay Act of 1963)

- 동법은 동일한 작업장에서 동등한 근로를 제공한 경우에 남녀에게 다른 임금을 지급하는 것을 불법으로 규정함
- 또한 이러한 차별에 대해 이의제기를 하거나, 고소를 하거나 고용차별조사 또는 소송에 참여했다는 이유로 그에 대해 보복을 가하는 행위 또한 불법으로 규정하고 있음

2. 연령을 이유로 하는 차별금지법제

□ 1975년 연령에 의한 차별금지법(The Age Discrimination Act of 1975)

- 연방의 재정 지원을 받는 프로그램과 활동에 있어서 연령에 근거한 차별 금지하는 것을 내용으로 함

□ 1967년 연령에 의한 고용차별금지법(The Age Discrimination in Employment Act of 1967)

- 적용 범위

6) 이호영, 미국 장애인법 개설, 국가인권위원회 차별조사국, 2002, 3면.

- 제정 당시의 ADEA는 연방정부와 주정부에는 적용되지 않았고, 보호대상자도 40~65세의 자로 한정되었으나, 1974년 개정으로 ADEA는 연방, 주, 지방자치단체에까지 확대 적용되었고, 1978년 개정으로 연령 상한선이 70세까지 상향됨
- 1986년 개정으로는 70세 연령 상한선도 폐지되어 결과적으로 몇 가지 예외를 제외하고 연령을 이유로 한 강제퇴직제도가 완전히 금지됨⁷⁾

○ 동법의 집행 책임

- 제정 당시에는 노동부였다가, 1978년 법 개정을 통해 EEOC로 이관됨⁸⁾⁹⁾

○ 주요 내용

- 동법은 사용자, 노동단체, 직업소개기관 등이 40세 이상의 자를 나이를 이유로 고용 영역에서 차별하는 행위를 금지하는 것을 주요내용으로 함
- 사용자에 의한 연령 차별 : 모집, 채용에서부터 근로관계의 종료에까지 전단계에 걸쳐 금지
 - 사용자가 연령을 이유로 하여 채용을 거부하거나 해고하는 행위 또는 보수, 고용 조건, 기간, 고용상 이익에 관하여 차별하는 행위, 고용기회를 박탈하거나 피용자

7) 이것은 국가정책의 우선순위가 고령자의 고용을 강조하는 것으로부터 40세 이상 근로자의 고용안정을 유지하는 쪽으로 전환되었음을 보여주는 것이다. - 조용만, 미국의 고용차별금지법, 한국노동연구원, 2006, 93면.

8) ADEA 제정 당시 의회는 연령차별이 인종차별이나 성차별과는 매우 다르므로 기존의 EEOC와는 다른 기관이 필요하다고 보아 연방노동관계위원회(NLRB)와 같은 새로운 기관을 설치할 것인지, 아니면 공정근로기준법(FLSA)의 집행을 담당하고 있는 노동부를 활용할 것인지를 선택함에 있어서 연령차별 분쟁의 신속한 해결을 위해서는 후자가 적절하다고 판단하였다. 그러나, 카터 행정부에 들어서서 모든 고용차별금지법은 하나의 연방기관에 의해 집행되어야 한다고 하여 1978년에 ADEA의 집행책임도 EEOC로 이관되었다. - 조용만, 앞의 글, 93면.

9) 연령을 이유로 한 차별 시정에 관한 EEOC의 사례에 대해서는 부록에서 소개하도록 한다.

로서의 지위에 부정적 영향을 미치는 방식으로 근로자를 제한, 격리, 분류하거나, ADEA의 준수를 목적으로 임금 삭감, ADEA 위반과 관련한 구제신청, 소송제기, 증언, 지원 등에의 참여를 이유로 차별하는 행위, 연령에 근거한 선호, 제한, 특정 또는 차별을 드러내는 인쇄물이나 광고를 제작, 발간하거나 이를 지시하는 행위는 위법한 것으로 간주함

- 노동단체에 의한 연령 차별

- 노동단체가 연령을 이유로 하여 가입을 배제하거나 단체로부터 제명하는 행위, 고용기회를 박탈, 제한하거나 근로자의 지위에 부정적 영향을 미치는 방식으로 단체 구성원의 자격을 제한, 격리, 분류하거나, 고용관련 서비스를 제공하지 않거나 거부하는 행위, 사용자로 하여금 연령차별을 행하도록 하거나, 이를 시도하는 행위 등을 금지함

- 직업소개기관에 의한 연령차별행위도 마찬가지로

○ 차별금지의 보호대상자 : 공공, 민간 부문의 40세 이상의 자로서 40세 미만의 자는 동법의 보호를 받지 못함

- 제외되는 경우 : 주의 경찰 및 소방관에 대한 채용연령 제한 및 강제퇴직의 경우, 경영간부 및 고위 정책입안자에 대한 강제퇴직의 경우, 주에서 공직에 선출된 자 및 정부 정책결정 담당직에 임명된 자, 그밖에 다른 연방법이 연령 요건을 정하고 있는 경우

○ 연령에 의한 차별을 주장하는 자는 사용자의 행위가 연령에 근거한 것임을 입증해야 하는 바, 그것은 불평등대우를 입증하는 방법과 불평등효과를 입증하는 방법으로 나누어짐

○ 불평등대우(disparate treatment)의 입증 : 직접 차별

- 차별의 의도가 있는 불평등한 취급으로서 ‘직접차별’에 해당하나 연령에 관한 발언이 모두 연령차별 의도를 입증하는 직접 증거가 되는 것은 아니고, 그러한 발언에 근거해 불이익한 결정이 이루어졌음을 추정케 할 정도로 충분한 것이어야 함
 - 간접증거는 차별의도를 추정케 하는 증거로서, 이러한 증거가 제시되면 차별의도가 일응 추정되고, 상대방이 합법적이거나 차별이 아니라는 이유를 제시하지 못하면 차별이 성립함
 - 즉, 차별이 아니라는 이유 내지 사실을 제시해야 할 책임이 상대방에게 전환되어 차별주장자의 입증책임 부담 완화, 그러나 상대방이 제시한 합법적이고 비차별적인 이유 내지 사실이 거짓되었거나 차별 의도를 은폐하기 위한 핑계 내지 구실에 불과하다는 점에 대한 최종 입증책임은 차별을 주장하는 자에게 있음
- 불평등 효과(disparate impact)의 입증 : 간접 차별
- 외관상 중립적인 사용자의 정책, 관행 내지 결정이 40세 이상의 자에게 현저하게 불리한 영향을 미치고, 그러한 정책 등이 경영상 필요에 의해서 정당화되지 않는 경우
 - 1971년 Griggs 판결¹⁰⁾에 의해서 간접차별의 법리가 확립되었고, 연령차별금지에도 적용된 바 있음(하급심)
 - 예컨대, 근로자의 능력 제고를 위해서 업무시간을 분할하고, 그 시간 내에 일정한 업적을 달성하게 하는 사회 프로그램을 만들어 48주 후 이를 종료하면서 52명의 선발자 중 11명을 해고하였는데 그 중 10명이 40세 이상의 근로자에 해당, 연방항소법원은 25명의 젊은 근로자 중 1명이

10) Griggs v. Duke Power Co., 401 U.S. 424 (1971)

해고된데 반해, 27명의 40세 이사 근로자 중 10명이 해고된 것은 약 10대 1의 차이를 보여주므로 유효한 통계적 근거가 된다고 판단, 고령의 근로자에게 불평등한 효과가 발생했다고 인정하면서 프로그램의 과도하게 높은 평가기준이 경영상 필요와는 무관하다고 판시함¹¹⁾

- 그러나, 연방대법원은 이러한 법리가 연령 차별 사건에도 적용될 수 있는 것인지에 대해서는 입장 유보
 - 결론적으로 불평등효과의 법리는 사용자의 차별의도의 입증을 요하지 않으므로, 고령 근로자의 채용, 승진, 해고 등과 관련하여 관행적, 제도적으로 이루어지는 차별에 대해 대항할 수 있는 유용한 수단임은 확실함

○ 차별 예외사유

- 진정직업자격(bona fide occupational qualification)¹²⁾ : 특정 사업의 정상적 운영을 위해서 연령이 합리적으로 필요한 경우에는 차별의 예외
 - EEOC는 사용자가 진정직업자격을 주장하기 위해서는 연령제한이 정당한 사업상 필수 요소라는 점, 해당 업무에서 배제된 사람 전부 혹은 상당수가 무자격자였다는 점, 무자격자가 아니었음에도 배제된 일부 사람들의 경우 연령 외에 부적격 판단의 근거가 있었다는 점 등을 입증할 책임이 있다고 봄
- 연령 이외의 합리적 요소¹³⁾ : 연령 외에 합리적인 요소에 근거하여 차별하는 경우에 다른 법령에 의해 금지되지 않는 한 연령차별에 해당하지 않음

11) Fisher v. Transco Serv. Milwaukee Inc., 979 F. 2d 1239, 1245.

12) 제623조(f)(1)

13) 제623조(f)(1)

- 진정한 선임권 제도(bona fide seniority system) : 재직기간이 늘어날수록 근로자에게 더 많은 이익을 부여하고자 하는 단체협약상 제도로서, 단기 근속자 우선해고의 원칙을 내용으로 하는 선임권 제도가 확립되어 있는 경우 사용자는 이에 구속됨
- 근로자급부제도 내지 조기퇴직 장려제도 : 기업연금제도상 연금수급 연령을 정하는 것은 허용되지만, 사용자가 기여금이나 연금급여에 있어서 연령을 이유로 차별하는 것은 금지, 일정연령에 강제퇴직하게 하는 것은 원칙적 금지되나, 조기퇴직 장려제도를 통해 금전적 인센티브를 제공함으로써 고령 근로자의 자발적 퇴직 유도 가능

3. 장애를 이유로 하는 차별금지법제

□ 1973년 재활법(the Rehabilitation Act of 1973)

- 연방기관이 운영하거나 연방정부의 재정지원을 받는 사업 또는 연방정부 및 연방정부와 계약을 체결한 도급업자의 고용관계에 있어서 장애에 의한 차별을 금지하고, 적극적 차별시정조치를 실시하도록 규정하고 있음
- 고용 차별영역에서는 사실상 ADA의 모범임

□ 1990년 장애인법(The Americans with Disabilities Act of 1990)

- 재활법이 정부기관의 사용자, 연방정부로부터 재정지원을 받거나 연방정부와 계약을 체결한 자에게 적용되는 것으로서 적용범위가 한정되는 한계가 있다는 지적에 따라, 1990년 일반의 사용자에게 대해 광범위하게 적용되는 장애인법이 제정됨
- 동법은 국가는 장애인에 대한 차별을 제거해야 한다는 명백하고 포괄적인 국가의 의무를 규정하고, 장애인에 대한

차별을 판단하는 강력하고 일관된 기준을 제시함

- 동법에 제시된 기준의 집행에 있어서 연방정부가 중심적 역할, 장애인에 대한 차별에 대해 의회의 권한을 대대적으로 발동하기 위한 것으로 보임

○ 구성 및 내용 : 고용, 공공서비스 영역, 민간서비스 제공 영역 등에서 장애를 이유로 한 차별 금지

- Title 1. 고용에서의 장애인 차별 금지

- 동 장의 보호를 받는 대상, 즉 차별을 주장할 수 있는 자는 유자격 장애인(qualified individual with a disability)으로서, 장애를 가지고 있으면서도 합리적인 편의를 제공받거나 받지 않고 자기가 담당하고 있거나 원하는 고용상 직위의 본질적 기능을 수행할 수 있는 사람을 의미함
- 이때의 ‘장애’란 개인 생활상의 주요한 활동 중 하나 이상을 실질적으로 제한하는 신체적, 정신적 손상(impairments), 그러한 손상이 있다는 기록, 그러한 손상이 있는 것으로 간주되는 것을 의미함¹⁴⁾
- 상시 15인 이상의 종업원을 고용하는 사용자에게 유자격 장애인에 대하여 고용과 관련된 모든 기회(채용, 승진, 해고, 보수, 교육, 기타 고용관계상 조건)에서 비롯되는 편익을 다른 사람과 동일하게 제공하도록 함.

14) 미국에서는 HIV 양성 혹은 에이즈 감염자의 경우 증세의 유무에 관련 없이 장애인으로 분류되며 미국장애인법 ADA의 보호를 받게 된다. 2009. 7. 법무부가 전국 50개주 면허 관리 부서 및 직업 교육 관리부서로 에이즈 환자의 고용 차별금지에 관해 배포한 문서에 따르면, 에이즈 감염자의 경우에도 이발사, 안마사, 간호조무사 등 신체적 접촉이 가능한 직종에 고용이 가능하다. 에이즈가 신체적 접촉으로 전염이 불가능한 사실을 근거로 미국 법무부에서는 이와 같은 결정을 내렸으며 앞으로 에이즈 양성 판정자에 경우에도 장애인차별금지법에 따라 고용이나 교육의 기회에 제한을 받지 않을 전망이다. 2009. 7. 21. 에이블뉴스 기사 참조.

- 동법의 적용을 받는 사용자는 지원자나 종업원에 대하여 장애유무나 장애의 성질이나 정도에 대한 건강진단 또는 문의를 할 수 없음. 채용 이전에는 문의가 가능하나, 채용 결정을 내린 후 실제 업무 개시 전에 건강진단을 실시할 수 있고, 모든 신규 채용자에 대해 실시하고 결과를 비공개로 해야 함
- 금지된 차별행위를 행한 사용자를 고발한 경우, 사용자의 항변사유는 장애인을 배제하거나 배제하는 경향을 갖는 자격기준이나 시험, 선택기준이라도 직무관련성이 인정되고, 사업상 필요했다는 점, 그와 같은 기능이 합리적인 편의제공으로 달성 불가능하다는 점을 입증하면 면책됨
- 제1장의 집행 책임은 1차적으로 EEOC에 있고, 동법에 의해 금지된 고용상 차별행위를 당했다고 주장하는 사람은 행위 발생 180일 이내에 EEOC에 이의를 제기할 수 있음
- 동 위원회는 조사를 통해 차별행위가 있었는지 여부를 판단하여 차별행위가 있었다고 믿을만한 합리적인 이유가 있다고 판단되면 우선 협의, 조정, 설득 등의 비공식적 방법을 통해 차별을 시정하려고 노력하고, 합의를 도출하지 못할 경우에는 위원회가 연방법원에 소송 제기 가능(만일, 위원회가 소송을 제기하지 않을 경우에는 차별행위를 당했다고 주장하는 당사자가 소송 제기 가능함)
- 이에 대해 연방 법원이 피고가 고의적으로 불법적인 고용상 차별행위를 했다고 결정하는 경우에는 그와 같은 행위를 금지하고, 복직이나 채용, 체불 임금 지급

등 적절한 구제수단을 포함한 적극적 시정조치를 명할 수 있음

- Title 2. 공공서비스 영역에서 장애인 차별행위 금지
 - 동 장의 보호를 받는 대상인 ‘유자격 장애인’은 장애를 가지고 있으면서도, 규칙, 정책 또는 관행의 수정, 건축물, 통산 또는 운송상 장벽의 제거, 그밖에 보조장비나 서비스 공급을 통해 공공기관의 서비스 수혜나 프로그램, 활동 참여에 필요한 본질적 자격요건을 갖춘 개인을 말함
 - 주정부나 지방정부는 공교육, 고용, 공공 교통, 레크리에이션, 보건의료조치, 사회서비스, 법원, 투표, 지역회의 등 모든 기능에 있어서 장애인들이 동등한 편익을 향유할 수 있도록 동등한 기회를 제공할 의무가 있음
 - 이러한 차별행위를 당했다고 주장하는 사람은 법무부나 기타 차별시정기관에 고소할 수 있고, 이들 기관은 우선 당사자 합의에 의한 자발적인 권리구제를 피하고, 실패할 경우 법무부가 연방법원에 소를 제기하거나 당사자가 직접 제소 가능
- Title 3. 민간운영 공공편의시설 및 서비스 영역에서 장애인 차별 금지
 - 동 장은 민간이 운영하는 공공편의시설, 일정 종류의 교육과정과 시험, 교통수단, 상업시설 등에 대하여 장애인에 대한 배제, 분리, 불평등 취급 등의 차별행위를 금지하고, 신축 또는 개축 건축물에 대한 기준을 설정하고, 정책과 관행 및 절차에 대한 합리적인 개선 의무를 부과하고 지각장애가 있는 사람과의 효과적인 소통을 마련할 의무를 부과하고 있음

- 차별로 인해 피해를 입었다고 주장하는 자는 연방법원에 제소하여 각종 시정명령, 금지명령을 청구할 수 있고, 법원은 중요한 사건의 경우 법무부장관의 소송참여를 허가할 수 있음. 한편, 법무부장관도 위반사실을 조사하고 주기적으로 동법의 준수사항을 점검하고, 위반사실이 존재한다고 보는 경우에는 직접 연방법원에 제소 가능

- Title 4. 통신에서의 장애인 차별 금지

- 청각 및 언어장애를 가진 사람들에 대해 전화통화, 연방정부의 재정정보조를 받는 공공서비스의 TV 광고에 대한 장애인의 접근권을 보장함
- 통신사업자가 이러한 규정을 위반하였다는 진정이 제기된 경우에는 연방통신위원회가 결정하되 그 위반이 주내 전화중계서비스와 관련하여 발생하였고, 당해 주가 연방통신위원회로부터 주 전화중계서비스 프로그램 인증을 받은 경우에는 주로 진정을 이송할 것

○ 동법의 집행 책임

- EEOC가 장애인법 위반 행위에 대한 차별 시정을 담당함¹⁵⁾

□ 2008년 장애인법 개정(The Americans With Disabilities Act (ADA) Amendments Act of 2008)

- 장애인법상 ‘장애’의 개념이 매우 광범위하게 정의되어 있기 때문에 구체적인 경우에 장애의 판단은 법원이 담당하게 되고, 의회의 입법의도와 법원의 해석과의 사이에 괴리가 발생할 수 있음¹⁶⁾

15) 장애를 이유로 한 차별 시정에 관한 EEOC의 사례에 대해서는 부록에서 소개하도록 한다.

16) 연방대법원은 장애인 정의에 대한 해석기준으로, ADA상의 하나 이상의 중요 생

- 의회는 장애의 정의에 대하여 재활법상의 장애인에 대한 해석을 기대하였으나, 연방대법원은 재활법상 장애로 인정되었던 간질, 당뇨병, 지적·발달장애, 쌍극성 장애, 다발성경화병, 난청, 한쪽눈 실명, 심적 외상 후 스트레스 장애, 심장병, 우울증, 후천성면역결핍증, 석면증, 등 손상 등에 대하여 모두 ADA상의 장애를 인정하지 않았음
 - 따라서 2008년 개정법은 장애인이 폭넓게 인정되도록 해석되어야 한다는 것을 명문으로 규정한 것임
- 베트남전 퇴역군인 재정착 지원법(The Vietnam Era Veteran's Re-adjustment Assistance Act)
- 특별한 장애를 가진 퇴역군인을 장애를 이유로 차별하는 것을 금지함

4. 성적 지향을 이유로 하는 차별금지법제

- 고용상 차별금지법안(Employment Non-Discrimination Act)
- 성적 지향에 의한 차별금지법이 2007년 11월 연방 하원을 통과하였으나, 상원에서 부결되어 2011년 재상정되었으나 아직 의회를 통과하지 못함¹⁷⁾

활 활동(major life activities)을 실질적으로 제한(substantially limits)하는 육체적 정신적 손상과 장애인으로 보는 장애인 정의 등에 대하여, 장애의 판단에 있어서 교정된 시력을 기준으로 판단한 것, 운전면허증이 요구되는 직장에서 고혈압환자는 치료를 받으면 운전면허증을 요구하지 않는 다른 직종에는 고용될 수 있기 때문에 장애인이 아니라는 것, 슈퍼마켓 트럭운전자로 고용되었으나 그 후 신체검사에서 한쪽 눈만 보이는 것이 발각되었고 실험 면제 프로그램에 의하여 상업용 트럭운전자 기준을 면제받았으나 본래의 상업용 트럭운전자 자격에 미달한 것을 이유로 해고된 것에 대해서 사용자는 위 면제 프로그램의 존재에도 불구하고 강행적인 운전자격 기준을 강요할 수 있다고 하여 결국 장애인에 해당하지 않는다고 하는 등 엄격한 판단을 한 바 있다.

17) 2011. 8. 현재 동 법안은 아직 의회를 통과하지 못하고 있다.

- 본래적인 혹은 향후 변경된 성적 지향만을 이유로 하여 고용주가 고용 조건에 있어서 차별하거나, 고용시 특전을 부여하는 방식으로 차별하는 것을 금지함
- 결혼하는 부부에게 제공하는 혜택을 동성애자 커플에게까지 제공할 것을 요구하지 않는다고 규정함

5. 유전자정보를 이유로 하는 차별금지법제

□ 2008년 유전자 정보 차별금지법(The Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008)

- 동법은 유전 정보를 이유로 근로자나 지원자를 차별하는 행위를 불법으로 규정함
 - 고용, 해고, 임금, 근로기간, 근로자의 권리에 있어서 유전자 정보에 근거한 차별 행위, 의도적으로 근로자가 입사지원자의 유전자 정보를 수집하는 행위, 동법 위반 행위 신고에 대한 보복행위를 금지하고 있음
 - 유전 정보에는 개인의 유전자검사, 그의 가족에 대한 유전자 검사에 대한 정보뿐만 아니라 질병, 무질서, 개인의 가족의 상태에 대한 정보가 포함됨¹⁸⁾
- GINA의 고용차별 금지 조항들은 15명 이상을 고용한 사용자, 파견사업주, 노동조합에 대해 적용되고, 현재 고용된 근로자뿐 아니라, 취업 지원자, 노조원, 견습사원도 보호의 대상이며, 근로자 본인뿐 아니라 근로자 가족의 유전 정보를 이유로 차별하는 행위도 금지됨

18) 예를 들어, 근로자의 부모가 알츠하이머 병과 같은 유전적 요인이 있는 병을 앓았다는 이유로 그 근로자를 알츠하이머의 발병 가능성을 이유로 고용에 차별을 가할 수 없다.

제 3 절 차별시정기구

1. 개 관

- 미국에서 차별을 시정하는 것은 최종적으로 법원의 역할이고, 소송으로 다투어지기 전에 차별에 대한 조사 및 분쟁해결 절차가 따로 마련되어 있음
- 연방 차별시정기구로 논의될 수 있는 것은 시민권법에 의해서 설립된 시민권위원회와 고용기회평등위원회, 그리고 연방계약준수프로그램 사무국(OFCCP)을 들 수 있음
 - 시민권위원회(The United States Commission on Civil Rights)
 - 시민권 위원회는 1957년의 시민권법에 따라 설립된 행정부의 독립적, 사실조사 기관으로서 다음과 같은 업무를 수행함
 - 인종, 피부색, 종교, 성별, 연령, 장애, 국적 등을 이유로 선거권을 박탈당한 경우 진상 조사
 - 인종, 피부색, 종교, 성별, 연령, 장애, 국적 등을 이유로 또는 사법 집행에 있어서 차별 또는 평등보호를 거부와 관련된 정보의 수집 및 연구
 - 인종, 피부색, 종교, 성별, 연령, 장애, 국적 또는 사법 집행에 있어서 차별 또는 법의 평등 보호를 거부하는 연방 법률 및 정책의 평가
 - 차별 또는 법의 평등보호 거부에 관한 정보를 위한 국가 정보처리기관
 - 대통령과 의회에 각종 보고서, 권고사항 제출, 차별이나 법의 평등한 보호를 완화시킬 수 있는 공공서비스 지침 발행

○ 연방계약준수프로그램 사무국(OFCCP)¹⁹⁾

- 지미 카터 대통령의 행정명령 제12086호에 의해서 창설되어서 미국 노동부장관에게 내려진 행정명령 11246호에 따라 각 연방 기관에 적극적 조치 이행 책임을 관리, 감독함
- 연방의 재정 지원을 받는 고용 기회는 모든 미국인들에게 형평에 맞고 공정하게 인정되어야 한다는 원칙에 따라 OFCCP는 평등한 고용 기회 보장을 요구하는 3개의 법-행정명령 11246호, 1973년 재활법 제503조, 1974년 베트남전쟁 퇴역군인사회복지지원법-을 집행함
- 이러한 규정들은 연방 계약자와 하도급 계약자들이 인종, 피부색, 종교, 성별, 국적, 장애, 퇴역군인이라는 신분에 근거하여 차별하는 행위를 금지하고, 그들로 하여금 고용과정에서 평등한 고용기회를 보장하기 위해 적극적 조치를 취할 의무를 부과함

2. 고용기회평등위원회(Equal Employment Opportunity Commission)

(1) 설립 배경

- 1941. 루즈벨트 대통령이 행정명령 8802호를 통해 방위산업의 정부조달기업 계약서에 인종, 종교, 피부색 혹은 국적으로 인한 차별금지를 요구하는 조항을 포함, 차별과 관련된 고발내용을 접수하고 조사할 수 있는 공정고용관행위원회(Fair Employment Practice Committee : FEPC) 설립함²⁰⁾
- 2년 뒤 행정명령 제9346호에 의해서 FEPC는 5인의 위원이 7인으로 확대, 방위산업뿐만 아니라 전 산업에서의 차별관련

19) <http://www.dol.gov/ofccp/>

20) 이주희, 미국의 차별시정기구, 국제노동브리프 Vol.3 no.1, 한국노동연구원, 66쪽.

고발사항을 조사할 수 있게 됨

- 케네디 대통령은 행정명령 제10925호를 통해 대통령 직속 고용 기회평등위원회(President's Commission on Equal Employment Opportunity)를 설립하여 정부와 계약을 맺은 기업에서의 고용차별을 금지하고, 미국 역사상 처음으로 정부조달기업에 제한된 형태의 적극적 조치를 취할 것을 요청함²¹⁾
- EEOC는 1964년 시민권법 제7장 “사용자가 인종, 피부색, 종교 혹은 국적을 이유로 채용을 거부하거나 해고하는 것은 불법적인 고용관행이다. EEOC의 임무는 인종, 피부색, 종교 혹은 국적에 근거한 모든 고용차별을 제거하는 1964년 시민권법을 최대한도로 준수하도록 하는 것이다”를 근거로 하여 설립되었음
- EEOC는 1963년 동등임금법(EPA), 1967년의 고용상연령차별금지법(ADEA), 1973년 재활법(RA), 1990년 장애인법 제1편(ADA) 등을 집행하고, EEOC가 관장하는 기관의 범위는 초기 100인 이상의 근로자를 고용하고 있는 사용자, 노조, 인력회사 등으로 제한되었으나, 이후에 25인 이상을 고용하는 사용자로 확대됨²²⁾

(2) 구성 및 조직

- 5명의 위원으로 구성되고, 5년의 교차임기로 상원의 동의를 얻어 대통령이 임명함
 - 대통령은 위원 중에서 1인을 위원장으로, 다른 1인을 부위원장으로 임명하고, 상원의 동의를 얻어서 1인의 사무총장을 임명함

21) 이주희, 앞의 글, 66쪽.

22) 이주희, 앞의 글, 67쪽.

- 사무총장은 전국 53개의 현장 사무소의 대표 변호사를 통해 위원회의 이름으로 소송을 수행하도록 지시함
- EEOC는 감찰국(Office of Inspector General: OIG), 기회평등국, 대외협력법제국, 연방사무국, 법무국, 지역사무국, 인사국, 정보기술국, 재정총무국으로 구성됨²³⁾
- 이 중에서 감찰국은 고용차별금지법의 집행에 관한 EEOC의 업무를 일관성, 효율성, 책임성의 관점에서 감독하는 것으로서, 업무 수행에 부정행위, 예산낭비, 권한 남용을 예방, 탐지하고 경제적 효율성을 제고하기 위하여 독립적으로 회계감사, 평가, 조사 등을 실시함

(3) 권한 및 주요 업무

- 미국 고용기회평등위원회는 고용상 차별을 금지하는 연방 법률²⁴⁾을 집행하는 기관으로서 다음과 같은 행위를 고용상 차별로 봄
 - 인종, 피부색, 종교, 성별(임신 포함), 국적, 연령(40세 이상), 장애 및 유전적 정보를 이유로 불리한 처우를 하는 행위
 - 직장 내 관리자, 동료 등으로부터 인종, 피부색, 종교, 성별(임신 포함), 국적, 연령(40세 이상), 장애 또는 유전적 정보를 이유로 하여 학대하는 행위
 - 종교적 신념이나 장애를 이유로 필요한 합리적인 직장내 시설 설치를 거부하는 행위
 - 고용상 차별에 불만을 제기했거나, 고용상 차별 조사 또는 소송에 협조하였다는 이유로 보복하는 행위

23) 각 조직의 구체적 업무에 대해서는 이주희, 앞의 글, 68-69쪽 참조.

24) 민권법 제7장, 동등임금법, 연령차별금지법, 미국장애인법 등이 있다. 민권법이 인종 차별에 중점을 두고 있다면, 그밖의 차별금지법들은 연령이나 장애와 같은 차별사유에 중점을 두고 있다.

- 동법의 적용 대상
 - 15명 이상의 근로자를 채용하고 있는 사용자(연령차별의 경우에는 20명)는 시민권법의 적용을 받고, 대부분의 노동조합 및 고용기관도 동 법의 적용대상이 됨
 - 동법에 따라 고용상 차별을 받은 피해자는 법원에 소송을 제기하기 전에 EEOC에 차별로 이의제기(charge of discrimination)를 할 수 있음²⁵⁾
 - 이 때 이의제기는 차별이 발생한 날로부터 180일 이내에 제기해야 하고, 주나 지역 기관이 고용상 차별을 금지하는 법률을 집행하고 있다면 300일까지 기간이 연장됨
 - 단, 연령 차별인 경우에 이의제기 기간은 연령 차별을 금지하는 주 법이 존재하고 주의 기관이 그 법률을 집행하는 경우에만 300일까지 연장되고, 고용 차별을 금지하는 지방의 법률이 존재하는 경우에는 연장되지 않음
 - EEOC는 이의제기가 접수되면 피해자가 차별행위를 했다고 주장하는 고용주를 대상으로 차별 여부를 조사할 권한이 있음
- 고용기회평등위원회가 집행하는 법률²⁶⁾
 - 1964년 민권법 제7편 : 어떤 사람을 인종, 피부색, 종교, 국적 또는 성별에 근거하여 차별하는 것을 금지함. 또한 차별받은 사람이 차별에 대해 불만을 제기하거나 고소 또는 소송을 제기하였다는 이유로 그 사람에게 보복하는 행위도 금지함. 고용주들은 그렇게 하지 않으면 고용주의 기업 운영에 부당한 어려움이 발생하지 않는 경우에는 근로자가 진실로 가지고 있

25) 동등임금법(Equal Pay Act) 위반 사항에 대해서는 EEOC에 차별로 이의제기를 할 필요가 없고 곧바로 법원에 임금 차별 소송을 제기할 수 있다. 이 때에는 최종 임금을 받은 날로부터 2년 이내에 소 제기가 가능하다.

26) <http://www.eeoc.gov/laws/statutes/index.cfm> 참조.

는 종교적 관행에 적합한 조치를 해줄 의무가 있음.

- 임신을 이유로 하는 차별금지법(The Pregnancy Discrimination Act) : 임신, 출산 또는 임신이나 출산과 관련된 의학적 상태로 인해 여성을 차별하는 행위를 금지하고 있고, 차별받은 여성이 차별에 대해 불만을 제기했거나 차별로 고소를 했거나, 고용상 차별 조사 또는 소송에 참여했다는 이유로 그에게 보복하는 행위 역시 금지함. 민권법 제7편을 수정한 것임.
- 1963년 동등임금법(Equal Pay Act of 1963) : 동일한 근무장소에서 동일 노동을 수행하는 남성과 여성에게 차등적으로 임금을 지급하는 것을 금지함. 또한 그러한 차별에 대해 불만을 제기했거나, 차별일 이유로 고소를 했거나, 고용상 차별 조사 또는 소송에 참여했다는 이유로 그에게 보복하는 행위를 금지함
- 1967년 고용상 연령차별금지법(The Age Discrimination in Employment Act of 1967)은 40세 이상의 근로자를 연령을 이유로 차별하는 행위를 금지하고, 차별을 받은 사람이 차별에 대해 불만을 제기하거나 고소를 제기하거나 고용상 차별 조사 또는 소송에 참여했다는 이유로 그에게 보복하는 행위를 금지함
- 1990년 미국 장애인 법 제1편(Title 1 of the Americans with Disabilities Act of 1990)은 사적 부문과 주 및 지방 정부에 있어서 장애를 가진 유자격자를 차별하는 행위를 금지하고, 그가 차별에 대해 불만을 제기했거나 차별로 고소를 했거나 고용상 차별 조사 또는 소송에 참여했다는 이유로 보복하는 행위를 금지함. 또한 동법은 고용주들은 구직자 또는 근로자가 장애를 가지고 동법의 요건을 갖춘 경우 고용주의 사업 수행에 부당한 부담이 되지 않는 한, 그의 잘 알려진 신체적 또는 정신적 장애에 대해 합리적인 조치를 해줄 것을 요구함

- 1991년 민권법 제102조 및 제103조 : 제7편과 미국 장애인법을 수정한 것으로 고의적인 차별 사건에 있어서 배심재판과 보상적 및 징벌적 손해배상을 명함.
- 1973년 재활법 제501조 및 505조 : 연방 정부하에서 장애를 가진 유자격자를 차별하는 행위를 금지하고 그가 차별에 대해 불만을 제기하거나, 차별로 고소를 하거나 고용상 차별 또는 소송에 참여했다는 이유로 보복을 가하는 행위를 금지함. 또한 동법은 고용주들은 구직자 또는 근로자가 장애를 가지고 동법의 요건을 갖춘 경우 고용주의 사업 수행에 부당한 부담이 되지 않는 한, 그의 잘 알려진 신체적 또는 정신적 장애에 대해 합리적인 조치를 해줄 것을 요구함
- 2008년 유전자정보에 의한 차별금지법(2009. 11. 21. 발효) : 근로자나 구직자의 유전자 정보를 이유로 하여 차별하는 행위를 금지함. 또한 차별을 받은 사람이 불만을 제기했거나 고소를 했거나 고용상 차별 조사나 소송에 참여했다는 이유로 보복하는 행위를 금지함.

(4) 고용차별에 대한 EEOC의 시정절차

- EEOC에 의한 차별시정 절차는 다음과 같음
 - 이의제기 ⇒ 조정(mediation) ⇒ 조사(investigation) ⇒ 화해(conciliation) ⇒ 소의 제기
- 이의제기(Filing a Charge)
 - 우선 차별 피해자는 차별이 발생한 날로부터 300일 이내에 EEOC에 구제신청을 함
 - 차별피해자가 거주하는 주 또는 지방정부에 EEOC가 인정한 차별조사 및 집행기구가 존재하는 경우에 한하여 300일 이내

에 신청하고, 그러한 차별시정기구가 별도로 존재하지 않는 경우에는 180일 이내에 EEOC에 신청할 것

○ 조 정

- 차별을 받았다고 주장하는 피해자가 이의제기를 하면, 우선 조정(mediation) 절차를 통해 문제의 해결을 시도할 수 있음
- 조정의 장점은 관련 당사자로 하여금 신속하고, 우호적인 방법으로 분쟁을 해결하고, 당사자의 실제적 요구를 반영할 수 있다는 점임

○ 조 사

- 조정이 이루어지지 않거나, 조정이 실패하면 이의제기는 조사관에게 이송되고, 차별 여부에 대한 조사가 시작됨
- 사건의 사실관계와 필요한 정보의 종류에 따라 조사 방법이 달라질 수 있는데, 고용주를 직접 면담하거나 답변서 제출을 요구할 수 있고, 증인을 소환하여 질문할 수 있음.
- 조사기간은 평균적으로 6개월 정도 소요되며, 만일 고용주가 조사에 응하지 않으면 문서 제출, 증거, 시설에의 접근권을 내용으로 하는 행정상 소환장(administrative subpoena)을 발할 수 있음.
- 법 위반 사실이 인정되면 고용주와의 자발적 분쟁해결(화해)을 시도하고, 화해가 성립되면 사건이 종결되고, 화해가 실패한 경우에는 EEOC가 직접 소를 제기하거나, 피해자에게 소송권을 통지할 수 있음
- 조사 결과 법위반 사실이 없다면 이의제기자에게 소송기권을 통지함으로써 직접 법원에 소를 제기할 수 있음.

○ 제소권의 통지(Notice of Right to Sue)

- 당사자는 이의제기를 처리하고 있는 EEOC 지부에 제소권의 통지를 서면으로 요청할 수 있음
- 민권법 제7편에 근거하여 인종, 피부색, 종교, 성별 및 국적에 근거한 차별에 대해 이의제기를 신청하는 경우, 또는 미국 장애인법에 따라 장애에 근거한 차별에 대해 이의제기를 신청하는 경우 연방 법원에 소송을 제기하기 전에 EEOC로부터 제소권의 통지를 받아야 함
- 그러나, 고용상 연령차별금지법에 근거하여 이의제기를 신청하는 경우에는 EEOC로부터 제소권의 통지를 받을 필요 없이 이의 신청을 한 이후 60일 이내에 연방 법원에 제소할 수 있음
- 동등임금법에 근거한 이의 신청의 경우에도 EEOC로부터 제소권의 통지를 받지 않고 최후의 차별적 임금을 받은 날로부터 2년 이내에 연방 법원에 제소할 수 있음

○ 소의 제기(Filing a Suit)

- 인종, 피부색, 종교, 성별, 국적, 연령, 장애, 유전자 정보, 보복행위에 근거한 차별을 주장하는 소송을 제기하고자 할 때에는 우선 EEOC에 차별로 이의를 신청하여야 함
- EEOC는 조사절차 이후 이의신청을 기각할 경우에 신청자에게 제소권의 통지를 함
- 제소권의 통지를 받은 신청자는 통지받은 날로부터 90일 이내에 법원에 소송을 제기해야 함
- 그러나, 연령 차별에 대한 소송을 제기하기 위해서는 제소권의 통지를 받을 필요가 없으므로, 이의 신청을 한 날로부터 60일이 경과한 후에 언제든지 제소할 수 있음
- EEOC에서 조사절차가 끝나기 전에 법원에 소송을 제기하고자 할 때에는 제소권 통지를 요청해야 하고, 만일 이의 신청을

한 날로부터 180일 이상이 경과한 경우라면 EEOC는 법적으로 통지 의무가 있음.

- 180일이 경과하지 않은 경우에는 180일 이내에 조사를 완료할 수 없는 경우에만 통지 의무가 있음

○ EEOC의 제소권

- 초기에는 EEOC에 비공식적인 조정을 시행할 권리만이 부여되었으나, 1972년 의회는 EEOC가 고발자를 대리하여 직접 소송에 참여할 수 있는 권한을 부여함
- EEOC는 매년 300건의 차별 소송을 제기하지만 경제적 한계로 인해 모든 사건에 소송을 제기할 수는 없음
- 직접 소를 제기할지 여부를 결정할 때에는 위반의 심각성, 법적 문제의 유형, 소송의 사회적 파급효과 등을 고려함

○ 결국 평균적인 차별피해자 또는 고용차별 소송의 원고는 EEOC의 결정을 약 1년간 기다리며, 약 3개월간 소송을 맡아줄 변호사를 선임하고, 1년간 소송 끝에 약식재판에서 패소하거나, 재판까지 1-2년이 소요되므로, EEOC에 구제를 신청한 때로부터 최종적인 사건 해결까지 총 3년여가 걸림

○ 각하 결정

- EEOC는 이의제기가 성공 가능성이 희박하거나, 관할권이 없거나 이의제기 기간을 도과한 것이라고 판단되면, 청구를 각하(dismissal)함

○ 손해배상의 종류

- 민권법에 따르면 EEOC 또는 피해자가 차별에 관한 소송을 제기하고, 차별행위로 발생한 손해에 대해서 피해자가 보상적 손해배상을 받을 수 있으며, 의도적인 차별행위임이 인정된

경우에는 가해자에게 징벌적 손해배상책임이 인정됨

- 보상적 손해(compensatory damage)에 대해서는 차별로 인해 발생한 비용(예컨대 구직을 위한 비용, 치료 비용)을 지급하고, 차별로 인해 발생한 정신적 손해에 대한 손해배상을 해야 함
- 징벌적 손해배상(punitive damage)은 가해자의 차별행위가 악의적이거나 과도한 무관심에 기인한 것이라는 점을 피해자가 증명하는 경우에 청구할 수 있음²⁷⁾
- 이러한 손해배상액에도 한계가 있고, 고용주의 사업장 크기에 따라서 차이가 있음²⁸⁾

- 결론적으로, 미국 EEOC는 준사법적 기능 혹은 시정명령권을 가지고 있지 않으므로 법원에 의한 사법적 구제방식에 의존, 사법적 구제방식을 통해 원고에게 상당한 금전적 배상이 이루어지지만 그러한 사례는 극히 제한적이고 시간과 비용부담이 큼
- 따라서 미국에서는 대안으로서 재판외 분쟁해결방식인 조정(mediation)이 광범위하게 사용되고, 그 기능과 역할이 증대됨
 - 그러나, 이것도 원고가 충분한 증거를 제시할 수 없다고 사용자가 판단하는 경우에는 조정을 거부하고 소송을 선택할 수 있고, 유무죄의 판단을 보류하는 조정의 성격상 실질적으로 발생한 차별 사안에 대한 선고를 통한 예방, 교육 효과가 감소하는 문제점이 있음²⁹⁾

27) 민권법 제7장 Sec. 1977A(b)(1)

28) 15-100명의 근로자를 두고 있는 고용주는 5만 달러, 101-200명의 근로자를 두고 있는 고용주는 10만 달러, 201-500명의 근로자를 두고 있는 고용주는 20만 달러, 500명 이상의 근로자를 두고 있는 고용주는 30만 달러임

29) 이주희, 앞의 글, 73쪽.

제 4 장 차별시정조치로서의 적극적 조치

제 1 절 적극적 조치의 개념과 연혁

1. 적극적 조치의 개념

- 적극적 조치는 ‘정치적으로 소외되었던 집단, 즉 일반적으로 역사상 차별을 받아온 소수집단을 일정한 영역에서 우대하는 제반 시책’으로서 차별금지정책(anti-discrimination policy) 이상의 것임
 - 즉, 종래 사회로부터 차별을 받아온 일정 집단에 대해 그동안의 불이익을 보상해주기 위하여 그 집단의 구성원이라는 이유로 취업이나 입학 등의 영역에서 직간접적으로 이익을 부여하는 조치로서, 개인의 자격이나 실적보다는 집단의 일원이라는 것을 근거로 하여 혜택을 주며, 기회의 평등보다는 결과의 평등을 추구하고 구체목적이 실현되면 종료하는 한시적, 잠정적 조치임
- 적극적 조치는 원래 미국 사회에서 인종차별을 불식시키려는 목적으로 1960년대 미국의 민권운동에서 탄생하여 1970-80년대 북구 및 유럽의 많은 나라에서 다양한 형태로 시도됨
- ‘차별금지’와의 차이점
 - 차별금지가 현재 진행되고 있는 차별을 중단시키는 것을 목적으로 하는 것이라면, 적극적 조치는 과거로부터 차별이 누적되어 나타나는 결과를 시정하려는 보다 적극적인 목적을 가짐
 - 과거의 차별이 누적된 결과를 시정하지 않고서는 현재의 차별을 중단시킬 수 없으며, 미래의 차별도 막을 수 없다는 문제의식에서 비롯된 것으로 출발선 맞추기, 땅고르기의 의미를 가짐

2. 적극적 조치의 연혁

- 1941. 6. 공포된 프랭클린 루스벨트 대통령의 행정명령 제8802호를 시작으로 일련의 대통령령을 통해 연방정부 계약업체에 대해 인종, 정치적 신조, 피부색, 출신국가에 따른 차별을 금지함
- 1961. 존 F. 케네디 대통령이 발한 행정명령 제10925호는 연방정부 발주사업의 계약자들이 인종, 정치적 신조, 피부색, 출신국가에 근거하여 수급인을 차별하는 것을 금지하고, 오히려 사회적, 경제적 약자들에게 적극적 평등실현조치를 취할 것을 요구함
- 이후 1964년 시민권법(Civil Rights Act)이 개정되면서 인종, 피부색, 종교, 성별, 출신국가 등에 근거한 차별금지가 명문화되었고, 민간 및 공공사업장에서의 고용평등기회를 보장하기 위해 필요하다면 법원은 적극적 조치를 명할 수 있도록 명시함
 - 이 시기에 린든 존슨 부통령을 의장으로 하는 ‘고용기회평등위원회(Committee on Equal Employment Opportunity: EEOC)’를 발족하여 적극적 조치를 이행하지 않는 사업자에게 계약 해제와 같은 처벌을 가할 수 있는 권한 부여
- 1965. 9. 린든 존슨 대통령은 행정명령 제11246호를 발하여, 적극적 조치 이행 심의와 불이행시 처벌에 대한 세부 절차의 윤곽을 제시하고, 노동부를 발족함으로써 법의 집행을 강화하였고, 이어 1967년에는 행정명령 제11375호를 발하여 이전의 기준 이외에 성별에 대한 차별에까지 적극적 조치의 범위를 확대함
- 1972. 민권법 제7장의 집행을 강화한 ‘고용기회평등법’이 제정됨에 따라 EEOC가 소송권한을 부여받고 집행범위를 교육기관 및

정부부처(연방, 주, 지방정부)로 확대함

- 1978. 10. 지미 카터 대통령의 행정명령 제12086호는 고용기회평등조항의 관련기능을 감시하는 연방기관을 모두 노동부로 통합하였고, 이에 따라 노동부장관의 명으로 최초로 설립된 노동부 산하 ‘연방계약준수사무국(Office of Federal Contract Compliance: OFCC)’의 권한이 대폭 확대되었고, 이후 ‘연방계약준수프로그램 사무국(Office of Federal Contract Compliance Programs: OFCCP)’으로 개칭되어 관련 자료를 수집하고 명령 및 법률을 집행하는 역할을 수행함
- 1979. 지미 카터 대통령의 행정명령 제12138호는 ‘전미여성기업인 정책’을 수립하여 각 행정부서 및 기관으로 하여금 경영, 기술, 재정 및 조달지원, 사업 관련 교육, 훈련, 상담, 정보배포 및 조달을 포함한 프로그램 및 활동을 통해 여성 기업인을 지원함
- 1991. 시민권법 제2조는 ‘연방 유리천장위원회(Glass Ceiling Commission)’를 설립하여 경영 및 의사결정 직무배정 관행의 연구, 여성과 소수민족의 승진을 가로막는 인위적인 장벽 제거에 필요한 권고사항 준비 및 여성과 소수민족의 기업 내 경영 및 의사결정 직무로의 승진을 위한 기회 및 경험 확대를 규정함
- 클린턴 정부는 2000. 노동부의 기회평등조사(Equal Opportunity Survey)를 통하여 연방정부 계약업체에게 고용에 관한 자료, 젠더 및 소수 지위에 관한 자료를 제출할 의무를 부과하는 등 적극적 조치를 지원함

제 2 절 적극적 조치의 내용

1. 법적 근거

- 미국 법제의 특성 및 내용의 성격으로 인해 적극적 조치는 여러 법률(1964. 베트남전 귀환용사 처우에 관한 법률, 1973. 재활법, 1978. 임신부차별금지법, 1967. 고용에 있어서 연령차별금지법, 1990. 장애인보호법 등)에 산재되어 있으나, 가장 핵심이 되는 내용은 1964. 민권법 제7장 제717조임
 - 동법은 연방정부의 공무원, 연방정부 산하의 공기업 등의 인사·채용에 있어서 불평등을 시정하고 고용기회를 균등하게 하기 위한 적극적 프로그램을 시행하라는 내용을 담고 있으며 이를 위해 고용기회평등위원회(Equal Employment Opportunity Commission: EEOC)를 설치하고, 별도의 지침을 통해(Equal Employment Opportunity Management Directive 715: MD175) 구체적인 채용 가이드라인을 규정하고 있음³⁰⁾

2. 내 용

- 미국에서의 적극적 조치는 흑인, 소수민족, 여성 등 정치적 대표성에서 소외되었던 소수집단에 대하여 일정한 영역에서 보다 많은 특혜를 누리도록 해주려는 제반 시도임
 - 역사적으로 학대받고 차별을 받아왔던 흑인들에게 과거의 차별에 대한 보상을 행하기 위해 적극적 조치가 도입, 시행되었으며, 이후에 여성에까지 확대 적용됨

30) EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY, MANAGEMENT DIRECTIVE 715. <http://archive.eeoc.gov/federal/eeomd715.html>

- 인구 구성비에 비례하여 할당하는 쿼터제, 노동시장에서 평등한 자격을 갖기 위한 전제로서 우선적인 교육, 직업훈련에서의 할당 등이 이루어짐
 - 현재 미국에서는 정부계약, 정부공무원의 고용과 승진, 대학교육의 세 영역이 적극적 조치가 실시되는 가장 중요한 영역이 됨
- 미국에서 적극적 조치는 많은 판례를 통해 동 조치의 헌법적 허용범위와 심사기준에 대한 법이론이 반전을 거듭하면서 발전, 집권당의 정치적 성향에 따라 판단이 변화를 보이기도 함
- 인종에 근거한 적극적 조치에 대해서는 엄격심사기준을 적용할 것인가, 중간심사기준이 적용할 것인가 논란이 있었고, 대학 신입생 선발에 있어서 소수인종에게 쿼터제를 실시하는 것에 대해서 위헌(Bakke case, Gratz case) 또는 합헌(Grutter case) 판결이 내려진 바 있고, 소수인종 운영 기업체에겐 혜택을 주는 조치에 대해서는 합헌(Fullilove case, Metro Broadcasting case) 판결이 내려짐
 - 성별에 근거한 적극적 조치에 대해서는 중간심사기준을 적용하여 과거의 차별 및 기회의 불평등을 구제하기 위해 고안된 것은 일반적으로 허용된다고 봄(Kahn case, Johnson case). 그러나 엄격심사기준을 적용해야 한다는 견해도 있음
- 현재 미국내에서 시행되고 있는 적극적 조치는 행정명령 제 11375호에 근거한 것으로 연방 정부와 조달계약을 맺은 민간기업체를 대상으로 이루어지고 있음
- 그러나, 적극적 조치의 적용 대상이 아닌 기관들이 사실상 이를 이행하고 있는 경우도 다수이고, 모든 공무원들이 적극적 조치의 보호를 받으며, 일부 주나 도시에서 적극적 조치를 위한 법규를 제정하고 있어서 이들과 계약을 체결하는 사업자는

이의 적용을 받음

- 동 명령은 연방의 지원을 받는 사업체들은 소수인종과 여성의 고용을 증대하기 위해 적극적 조치를 취해야 하고, 50명 이상을 고용하고 연간 정부 지원금이 5만 달러 이상인 기업들은 적극적 조치 이행계획을 제출할 의무가 있음
 - 그 계획에는 소수인종과 여성의 고용을 증대하기 위한 목표와 기간이 포함되어야 하고, 일반적 노동력 가용률과 현재 노동력의 비교 현황표가 포함되어야 함
- 미국은 개별 기업에게 목표치를 주고 강제하는 제도가 아니라 기업 스스로 여건에 맞는 목표치를 정하게 하는 방식을 취하고 있으며, 명백한 차별의 징후가 발견되어 소송이 제기된 경우에만 일정한 목표치를 할당함
- 이행상황은 노동부 내의 연방계약준수사무국프로그램(OFCCP)과 법무부의 민권보호국이 점검함
 - OFCCP는 적극적 사건관리(Active Case Management) 체제를 통하여 통계 패턴을 사용한 사전 검증을 하고, 체계적 차별(개별적 차별행위가 아닌 현재 진행 중이거나 반복되는 차별 관행, 예컨대 사내 인력 중 여성 및 소수인종 노동자가 과소 대표되거나 승진비율을 너무 낮은 경우가 포함)을 일삼는 기업들을 집중 감사 대상으로 선정함³¹⁾
 - 서면감사를 통해 평가를 시작하게 되면, 기업은 지난 2년간의 사내인력에 관한 통계를 제공해야 함: 기업 제출한 통계와 업체에 관련된 노동력 가용성 통계의 비교 및 고용 대표성 부분을 집중 평가함

31) Joyce P. Jacobsen, 미국의 적극적 고용개선조치: 절차와 성과, 국제노동브리프, 한국노동연구원, p.31.

- 이와 관련하여 EEOC는 기업이 고려해야 한 지침으로 5분의 4 규칙(four-fifths rule)³²⁾을 제시함 : 어떠한 고용상의 기준에 의해 소수집단의 비율이 다수집단의 비율의 4/5(80%) 미만일 경우, 그 기준은 소수집단에게 불리한 영향을 주어 ‘불평등 효과(adverse impact)’를 야기한 것으로서 차별에 해당한다고 봄
- 이러한 감사 종료 후 OFCCP는 위반사항이 없거나 미미할 때에는 종결 통지서, 위반사항이 엄중할 때는 조정협약 초안을 선택하여 발행함
- 해당 기업이 최종 협약의 협상 조정안을 받아들이지 않을 경우 OFCCP는 발견된 문제를 열거하고 소급임금지급, 일실수입지급, 복직과 같은 구제책을 제시한 시행권고안 작성
- 이와 같은 제재뿐만 아니라 노동부 장관은 매년 고용기회평등을 보장하는 총체적 인력 전략을 수립하고 제도화한 연방정부 계약업체에 ‘기회의 상’을 수여함
- 또한, 소수민족, 여성, 장애인, 퇴역군인과 같은 근로자의 고용 기회 확대를 위해 프로그램 또는 활동을 통하여 모범적이고

32) 4/5규칙에 의해 일단 통계적으로 차별 혐의가 입증되면, 고용주는 그 고용상의 기준이 차별적인 것이 아니라는 것을 입증해야 한다. 여기서 입증책임은 전적으로 고용주에게 있고, 그 기준이 ‘업무상 필요성(business necessity)’, 또는 직무수행에 필수적인 능력과의 관련성(job-relatedness)이 있음을 입증할 책임이 있다. 여기서 ‘업무상 필요성’은 매우 엄격하게 적용하는 것이 일반적이다. 여기서 미국 법원은 ‘업무상 필요(business necessity)’와 기업의 경제적 이익이나 편리라는 차원의 ‘업무상의 편의(business convenience)’를 구분하고 있다. 즉 ‘업무수행에 있어서 특정기준을 선택하지 않으면 그 업무의 본질(essence)을 심각하게 훼손하는 경우’에만 인정하고 있다. 고용주가 이러한 입증에 실패할 경우 차별 혐의를 벗어날 수 없으며, 그 기준은 위법한 차별로 판단됨. 그러나, 이러한 4/5규칙이나 통계적 방법의 차별 판단기준은 사회적 소수자중 다수자들(여성, 흑인 등)에 대한 차별 여부를 판단하는 기준일 뿐으로서, 성적 소수자와 같이 그 존재 자체가 인정되지 않고, 드러나지조차 않는 경우, 그리고 설사 드러난다 하더라도 그 수가 통계적 유의미성을 가지기 너무 작기 때문에 4/5규칙을 적용하기 어렵다는 한계가 있음. 즉, 현재와 같은 구체적인 차별 판단기준도 결국은 여성, 유색인종 등 사회적 소수자 가운데서도 다수자 집단에게만 적용될 수 있는 기준이라고 할 수 있음 - 조순경, 차이의 신화와 차별의 현실, 한국인권재단 인권학술회의 “한국인권의 현황과 과제”, 26-28쪽, 2002.

혁신적인 노력을 보여준 계약업체에게도 ‘모범적이고 자발적인 노력상(exemplary voluntary efforts awards)’ 수여함으로써 유인책을 병행하고 있음³³⁾

제 3 절 적극적 조치에 관한 연방대법원의 판례경향

1. 인종에 근거한 적극적 조치

□ 인종에 근거한 적극적 조치에 관한 연방대법원의 대표적 판례

○ Bakke Case(1978)³⁴⁾ :

- 캘리포니아 주립대학의 하나인 UC Davis 의과대학이 신입생 전형에서 100여명의 신입생 정원 중 16명을 소수인종을 위하여 따로 배정한 것이 문제됨
- 4인의 대법관(Brennan, White, Marshall, Blackmun) : 중간심사가 소수인종에게 유리한 차별에 적당한 심사기준이라고 보고, 의과대학의 적극적 조치를 지지함
- 4인의 대법관(Stevens, Burger, Stewart, Rehnquist) : 위 대학 의과대학의 적극적 조치는 연방기금을 지원받는 기관들에 의한 차별을 금지하는 1964년 민권법 제6편을 위반하였다고 판단함
- 1인의 대법관(Powell) : 적극적 조치에 대해서는 엄격한 심사기준이 적용되어야 한다고 판단, 인종에 근거한 차별은 본질적으로 위헌이 의심이 있는 것으로 가장 엄격한 사법심사가 요청된다고 하면서, 소수인종을 위한 별도의 배정은 위헌적이지만, 인종적 다양성을 강화하기 위한 입학사

33) Jacobsen, 앞의 글, p.33.

34) University of California Regents v. Bakke, 438 U.S. 265(1978). Hopwood v. University of Texas, 78 F.3d 932(1996) 판결은 Bakke 판결을 거부한 것으로 볼 수 있다.

정의 한 가지 요소는 고려될 수 있다고 판시

- 결론적으로, 소수인종에 대한 일정수의 배정인원 설정은 5:4로 무효화되었으나, 5인의 대법관은 대학이 인종적 다양성을 증진하기 위하여 인종을 입학사정의 한 요소로 사용하는 것은 허용된다고 봄

○ Fullilove Case(1980)

- 지방정부에 교부된 연방공공사업기금 중 10%는 소수인종이 운영하는 사업체를 위하여 배분되도록 한 연방법이 문제됨
- 연방대법원은 이 법이 헌법에 위반되지 않는다고 판시하였으나, 적극적 평등실편조치에 대하여 어떤 심사기준이 적당한지에 대해서는 다수의견이 형성되지 않음

○ Croson Case(1989)

- 버지니아 주의 리치몬드 시에서 시행한 공공사업기금의 30%를 소수인종이 소유하고 있는 기업에 우선적으로 배정하는 계획을 위헌이라고 판단함
- 5인의 대법관은 이러한 조치에 대한 사법심사에는 엄격심사기준이 적용되어야 한다고 판시함

○ Metro Broadcasting Case(1990)

- 연방대법원은 연방통신위원회의 방송국 허가에 있어 소수인종 소유의 기업에 우선권을 주는 프로그램이 헌법에 위반되지 않는다고 판시함
- 다수의견은 연방의회가 요구한 호의적인 차원에서 인종을 구별하는 정책은 그것이 비록 과거의 정부 혹은 사회의 차별 희생자에 대한 보상을 위해 만들어졌다는 의미에서 '구제'를 위한 정책이 아니라고 하여도 연방의회의 권한

범위 내에서 중요한 정부 목적에 이바지 하는 것이고, 그러한 목적을 달성하는데 실질적으로 관련되어 있는 한, 헌법적으로 허용된다고 판시함

○ Adarand Case(1995)

- 콜로라도 주에서 연방 고속도로 프로젝트에 철제 방호책을 공급하는 도급계약에서 최저가격으로 입찰했음에도 불구하고 낙찰받지 못한 백인소유 건설회사가 제소한 사건임
- 연방대법원은 동 프로그램의 합헌성에 대해서는 판시하지 않고, 엄격심사 기준에 의해서 심사되어야 함을 이유로 파기환송함

○ Grutter Case(2003)³⁵⁾ :

- 미시간대 로스쿨이 다양성을 추구한다는 목적으로 입학전형에서 인종을 하나의 선정 요소로 고려하는 것은 평등보호조항에 위배되지 않는다고 판시함
- 다수의견은 학생 구성원의 다양성은 정부의 필수불가결한 이익이며, 인종을 입학사정의 한 요소로서 고려하는 미시간 로스쿨의 정책은 이러한 필수불가결한 이익을 달성하는데 엄밀하게 고안된 합헌적인 수단이라고 봄. 그러나, 인종을 고려한 입학 정책은 한시적이어야 한다면서, 25년 후에는 이러한 인종우대조치가 더 이상 필요하지 않게 되기를 바란다는 소망을 피력함³⁶⁾

35) Grutter v. Bollinger, 123 S.Ct. 2325(2003) - 1978년 Bakke 판결 이후 25년만에 처음으로 학생체 구성의 다양성을 확보하기 위하여 입학전형 과정에 인종적 요소를 고려하는 것이 연방헌법 수정 제14조의 평등권 조항하에서 허용될 것인가의 문제를 다른 사건으로서, 입학전형 절차에서 인종적 요소를 고려하는 것은 엄격한 심사 기준을 통과하기 위한 하나의 요건으로서 “필수불가결한 공익”에 해당할 수 있음을 인정하였다.

36) 25년 전인 1978년에 Bakke 판결이 선고되었음을 상기하는 표현이라고 할 수 있다.

○ Gratz Case(2003)³⁷⁾

- 미시간 대학은 교육적 다양성을 목표로 흑인, 히스패닉, 인디언 등을 충분히 대표되지 않은 소수인종으로부고 그들에게 가산점을 부여하는 정책을 시행한 바, 이 가산점을 받은 소수인종 지원자들은 수학능력에 있어서 기본자격만 갖추면 입학허가를 받을 수 있게 되자, 백인 학생들이 문제를 제기함
- 연방대법원은 6:3으로 미시간 대학이 학부생 입학전형에서 소수인종에게 자동적으로 가산점을 부여한 것은 엄밀히 고안되지 않은 것으로 평등보호조항을 위반한 것이라고 판단함
- 다수의견은 이러한 가산점 제도가 교육적 다양성이라는 학교 당국의 이익을 달성하는데 엄밀하게 재단된 것이라고 볼 수 없고, 고등교육 입학전형에 있어서 인종은 여러 요소 중 하나의 고려사항은 될 수 있으나 결정적인 것이 되어서는 안되고, 각 지원자는 개별적으로 평가되어야 한다고 봄

□ 소 결

- 인종에 근거한 대학입학전형의 적극적 조치에 대한 법원의 판결을 종합해보면, 모든 학생체 구성에 있어서 다양성 확보를 위한 조치를 필수불가결한 공익을 위한 조치로 보았다는 점은 인정됨
- 그러나, 다양성을 고려하더라도 Bakke 사건에서의 인종적 쿼터제와 Gratz 사건에서의 소수인종에 대한 고정점수 부여 등의 방법은 엄밀하게 고안된 수단에는 해당하지 않아서 위험

37) Gratz v. Bollinger, 123 S.Ct. 2411(2003)

인 반면에, Grutter 사건에서처럼 인종적 우대를 개별화하되 전체적으로 고려하는 것은 엄격심사기준의 엄밀하게 고안된 수단에 해당하여 합헌이라고 판시함³⁸⁾

2. 성별에 근거한 적극적 조치

□ 성별에 근거한 적극적 조치에 관한 연방대법원의 대표적 판례

○ Kahn Case(1974)

- 홀아비는 제외하고 과부에 대해서만 재산세의 500달러를 감면해주는 법률을 합헌이라고 판시함
- 중간심사기준에 입각하여 남편 사망 후, 여자는 일반적으로 경제적 곤란을 경험하므로, 과부가 겪게 되는 이러한 어려움을 완화하려는 국가적 목적은 정당하며 조세 감면은 이에 실질적 관련성을 가지고 있으며, 여성에 대한 과거의 차별적 효과를 제거하기 위한 것으로서 정당화된다고 판시

○ Califano Case(1977)

- 연방대법원은 남성보다 여성에 대하여 좀더 유리한 방법으로 급여를 산출토록 한 사회보장법 규정이 헌법에 반하지 않는다고 판시함
- 산출 공식의 차이는 고정관념에 기초한 것이 아니고, 오히려 우리사회의 고질적인 여성차별대우에 대한 보상이라는 허용가능한 목적에 근거하고 있고, 여성에 유리한 공식을 사용하는 것이 여성에 대해 과거의 경제적 차별을 보상하는데 직접적으로 기능하므로 합헌이라고 판시함

38) 이종근, 적극적 평등화조치의 합헌성 요건, 공법학연구 제8권 제3호, 한국비교공법학회, 2007, 383면.

○ Schlesinger Case(1979)

- 연방대법원은 남성 장교의 경우 9년 동안 진급하지 못할 경우 전역하도록 하면서도 여성 장교에 대해서는 13년을 허용한 해군 규정을 합헌이라고 판시함
- 여성 병과장교가 상대방인 남성 병과장교보다 진급기회가 더 적고, 여성 장교에게 더 긴 재직기간을 인정하는 것은 여성 장교에 대해 공정, 공평한 진급 프로그램을 적용하려는 목적과 일치된다고 봄

○ Johnson Case(1987)

- 연방대법원은 6:3으로 캘리포니아 주 산타클라라 카운트 교통국이 전체 노동시장에서 여성비율에 맞추어 장기적으로 전문직 노동시장에서도 여성비율이 36%가 될 때까지 여성을 우대할 수 있도록 하기 위하여 자발적으로 마련한 적극적 조치 프로그램이 민권법 제7편에 위반하지 않는다고 판시함
- 현재 노동시장에서 남녀간 현저한 비례적 불균형이 존재한다면, 과거의 차별에 대한 입증이 없다 하더라도 일정한 경우 여성에 대한 자발적인 적극적 평등실현조치는 정당화될 수 있다고 봄

□ 소 결

- 연방대법원의 판례를 종합해보면, 여성을 우대하는 법령의 합헌성 여부에 대해 역할에 대한 고정관념에 근거하여 여성을 우대하는 것은 일반적으로 허용되지 않는 반면, 과거의 차별 및 기회의 불평등을 구제하기 위해 고안된 우대조치와 남녀의 생물학적 차이에 근거한 우대조치는 일반적으로 허용됨

3. 적극적 조치에 대한 심사기준의 문제

- 인종에 근거한 적극적 조치의 경우 엄격심사기준을 적용할 것인지 여부에 대해 논란이 있음³⁹⁾
 - 엄격심사기준의 적용에 찬성하는 견해는 모든 인종적 차별은 그것이 사악한 것이거나, 선의에 기한 것이거나 엄격심사기준을 적용해야 한다고 주장함
 - 반면에, 적극적 조치의 지지자들은 정부가 소수인종을 이롭게 하기 위한 인종적 차별과 불리한 영향을 줄 수 있는 인종적 차별 사이에는 중요한 차이가 있다고 보면서, 백인과 흑인들의 고용, 교육, 공공계약에서의 계속되는 현격한 격차는 구제 조치를 필요로 하는데 엄격심사기준을 적용하게 되면 그러한 구제노력을 저해하는 측면이 크기 때문에 타당하지 않다고 봄
- 성별에 근거한 차별의 경우 종래 중간심사기준이 적용되어 왔으나, 인종 차별에 대한 엄격한 심사의 이유가 되는 주요 요소들(개인이 선택하고 변화시킬 수 없는 불가변적인 특성, 사회의 거의 모든 분야에서 기나긴 차별의 역사, 정치적 의사결정과정에서의 과소대표성 등)은 성별에 근거한 차별에도 적용되므로, 이 경우에도 엄격심사기준이 적용되어야 한다는 주장이 있음⁴⁰⁾
 - 이러한 주장을 한 사람들도 성별에 근거한 적극적 조치의 경우 엄격심사기준을 적용하게 되면, 정부가 여성들에게 혜택을 주는 적극적 조치를 시행하는데 어려움을 겪게 될 수 있으므로, 엄격심사기준을 적용하는 것이 타당하지 않는 입장을 보임
 - 또한 중간심사기준이 여성에 대해 악의적인 차별을 공격하는데에도 대체로 성공적이었다고 판단되므로, 여성에 대한 적극

39) 김복기, 미국의 적극적 평등실현조치와 위헌심사기준, 노동법연구 제24호, 서울대 노동법연구회, 2008, 106-107면.

40) 김복기, 앞의 글, 107면.

적 조치에는 중간심사기준을 적용하는 것이 타당하다고 봄

- 엄격심사가 적용되는 인종차별과 관련해 연방대법원은 평등심사의 기준은 적극적 조치가 연방의회에 의해서 이루어지는지, 주나 지방자치단체 정부에 의해서 이루어지는지에 따라 다르다고 판시함
 - 즉, 주나 지방자치단체에 의해서 적극적 조치가 이루어지는 경우에는 정부가 그 프로그램이 필수불가결한 공익을 달성하기 위해 필요한 것임을 입증해야 하는 반면, 연방의회에 의해서 이루어지는 적극적 조치에 대해서는 엄격심사를 충족시킬 필요는 없고, 그 법이 연방의회의 권한 내에서 중요한 국가이익에 이바지하고, 그러한 목적 달성에 실질적으로 관련되어 있다고 한다면 심사를 통과할 수 있다고 봄⁴¹⁾
- 또한 중간심사기준이 적용되는 성차별과 적극적 조치에 관한 사건에 대해 연방대법원은, 과거의 차별을 보상하기 위해 여성들에게만 특혜를 제공하는 차별은 과거의 차별을 보상하기 위해 좁게 만들어진 것이라면 합헌이라고 판시함. 그러나, 이러한 적극적 조치의 목적이 그와 같은 자애로운 목적에 해당하는지 여부에 대해서는 면밀한 조사가 필요하다고 봄⁴²⁾

제 4 절 적극적 조치의 퇴조 경향

1. 배 경

- 미국에서 지난 40여년 동안 인종과 성별에 대해서 실시되어 온 적극적 조치가 소수인종과 여성의 평등권 확보에 결정적인 역할을 하였지만, 1990년대 중반 이후 폐지 논의가 확산됨

41) 헌법재판소, 앞의 책, 212-213면.

42) 앞의 책, 214면.

- 특히 1994년 미국 연방의회에서 공화당 소속 의원들이 다수를 차지하고 보수주의자들이 전국의 주의회를 장악하자 적극적 조치에 대한 비판여론이 고조되고, 1995년 연방의회에서 공화당 지도자들이 적극적 조치의 폐지를 주장하기도 함
- 주로, 법원에 소송을 제기하거나, 헌법 또는 법률의 제·개정 방법을 통해 폐지 노력

2. 적극적 조치 폐지 경과

- 1996년 Hopwood 판결⁴³⁾에서 텍사스 주의 대학들이 대학입학전형에서 실시한 적극적 조치를 무효로 함.
- 1996년 11월 캘리포니아 주에서는 헌법개정발안 209(Proposition 209)가 주민투표를 통과하여 주헌법 개정을 통해 공공고용, 공교육, 공공계약 체결에서 적극적 조치를 금지함.
 - 인종, 성별, 피부색 또는 출신국가를 이유로 한 차별과 우선적 처우 금지함. 단, 민간기업에는 적용되지 않음.
 - 성별을 이유로 한 진정직업적격, 법원의 명령과 동의 판결을 받아 이미 실시되고 있거나 연방정부의 재정지원을 받기 위해 필요한 조치를 계속하는 경우는 예외로 함.
- 워싱턴 주에서도 입법발의 200(Initiative 200)이 주민투표를 통과함으로써 적극적 조치가 금지되었고⁴⁴⁾, 플로리다 주에서는 주지

43) Hopwood v. Texas, 78 F.3d 932(1996)

44) 입법발의 200이 통과된 후, 워싱턴 주 대법원은 적극적 조치의 금지 범위를 헌법 개정발안 209에 대한 캘리포니아 주 대법원의 해석보다 좁은 것으로 vkeseks하였다. 즉, 주대법원은 입법발의 200은 자격이 부족한 자가 더 좋은 자격을 가진 사람을 제치고 기회를 차지하는 역차별만을 금지하며, 풍부한 교육환경을 제공하여 다양성을 촉진하는 인종중립적 프로그램은 입법발의 200에 의해서 금지되지 않는다고 보았다. - Parents Involved in Cmty. Schs. v. Seattle Sch. Dist., No. 1, 72 P.3d 151, 165(Wash. 2003)

사가 행정명령인 하나의 플로리다 발안(The One Florida Initiative)⁴⁵⁾을 내려 공공부문에서 적극적 조치 폐지.

- 2006년 11월 미시간 주에서도 헌법개정발의 2(Proposal 2)가 주민투표를 통과하였고, 2008년 11월 대통령 선거와 동시에 실시되는 주민투표에서 콜로라도 주의 헌법개정안 46이 근소한 차이로 거부된 반면에 네브라스카 주의 헌법개정발안 424(Initiative 424)는 통과됨 => 이로써 현재 미국 50개주 중 6개 주에서는 적극적 조치가 공공부문에서 공식적으로 금지됨

3. 적극적 조치의 대안

- 적극적 조치를 폐지하는 대신, 인종중립적 대안이 마련되고 있음⁴⁶⁾
 - 적극적 조치를 폐지한 경우에도 각 대학들은 학생집단의 다양성에 대한 가치를 인식하고, 폐지로 인하여 소수 인종 학생의 등록이 급격하게 감소한 경우 폐지 이전의 수준으로 다양성을 확보할 수 있는 효과적인 해결책을 계획하고 실시해 옴
 - 성적우수자 입학보장계획, 사회적 신분 우선책, 다양한 제휴지원활동, 개별화된 종합적 입학전형제도 등 특정 집단에 대한 우대정책이 아니라 인종적, 성적 다양성을 확보할 수 있는 효과적이고 실질적인 대안들을 마련하고 있음⁴⁷⁾
- 럿거스 로스쿨의 소수학생 프로그램(Minority Student Program: MSP)⁴⁸⁾

45) 플로리다 주는 인종을 고려하는 적극적 조치를 폐지하고자 하는 부시 주지사의 자발적인 결정에 의해 하나의 플로리다 정책을 추진하였다.

46) 이종근, 앞의 글, 384면 이하

47) 캘리포니아의 상위 4% 플랜, 플로리다의 재능있는 20% 프로그램, 텍사스의 10% 플랜, 럿거스 로스쿨의 소수학생 프로그램 등이 있다. - 이종근, 앞의 논문, 385-388면.

48) 이종근, 앞의 논문, 388면.

제 4 장 차별시정조치로서의 적극적 조치

- 외형적인 인종고려 기준을 제거하고도 동일한 목적을 달성할 수 있는 방법을 선택함
- MSP는 일차적으로 교육적, 직업적 경력, 개인적, 학업적 성취도, 공동사회에 대한 봉사, 사회경제적 배경, 특별한 가족 환경 등에 상대적으로 큰 비중을 두고, 로스쿨 수학능력시험이나 대학 평균평점 등에 대해서는 상대적으로 비중을 줄임으로서 사회적 약자계층의 지원자들이 합격할 수 있는 길을 열어줌
- 그러나, 성별중립적 대안은 드러나지 않고 있음

제 5 장 결 론

□ 미국 연방대법원의 3단계 심사기준의 시사점

- 우리 헌법재판소의 평등심사기준은 미국에 비해서 세밀하지 못함. Burger 대법원 이후로 미국에서는 3단계 심사기준이 확립되었고, 각 심사기준이 적용되는 차별금지 사유가 비교적 분명하게 제시되어 있으나, 우리나라는 1999년 제대군인 가산점에 관한 위헌 판결을 계기로 평등심사 기준은 합리성 심사와 엄격심사로 대별된다고 하고 있을 뿐 각 심사기준이 명확하지 않다는 한계가 있음
 - 성별, 종교, 사회적 신분이 엄격심사의 대상이 되는 차별 금지사유가 된 이유가 석연치 않고, 다른 엄격심사의 대상이 되는 차별금지 사유를 헌법재판소가 제시하지 못함
 - 엄격심사가 과연 합리성 심사와 어떻게 다른지에 대해 명확한 기준을 설명하지 못하고 있음
 - 엄격심사 기준에 있어서 입증책임의 문제 등이 논의되지 못함
 - 미국에서는 차별의 영향과 차별의 의도를 구별하여 차별 인정을 위해서는 차별의 의도 입증을 요구하는데 우리는 그렇지 못함
 - 따라서, 단순히 차별의 효과만으로는 성별에 근거한 차별이 되지 못하고, 차별의 고의나 목적이 존재하는 경우에만 법률상 차별로 보아 성별에 근거한 차별로 인정할 필요가 있음⁴⁹⁾

49) 헌법재판소, 앞의 책, 215-216면.

□ 미국 차별시정기구의 권한 및 역할에 대한 시사점

- 대표적 차별시정기구인 고용기회평등위원회는 대체적 분쟁 해결수단(ADR)을 적극적으로 활용하고 있음
 - 중재는 중립적인 제3자의 도움을 받아 당사자간에 자발적인 해결책을 찾아가는 비공식적, 비공개적인 절차로서, 차별사안에 대한 충분한 의사소통을 통해 당사자 양측이 모두 동의할 수 있는 합의를 이끌어낸다는 장점이 있음.
 - 차별시정기구에 준사법권을 부여하는 것보다 이러한 대체적 분쟁해결수단의 활용을 적극 권장하면서, 최종적인 분쟁해결은 법원에게 맡기되 차별시정기구와의 연계방안을 모색하는 것이 타당함
 - 법원의 차별시정에 대한 다양한 구제책을 법제화하는 것도 하나의 방법이 될 수 있음
 - 국가에 의한 차별대우의 경우에는 행정소송이나 헌법재판 제도가 따로 마련되어 있기 때문에 차별시정기구의 시정 업무는 국가에 의한 차별대우보다 사인에 의한 차별대우에 집중할 필요가 있음.
 - 이와 같이 차별시정기구가 사인에 의한 차별 시정업무에 집중할 경우에 기구의 역할은 차별분쟁을 사인간에 자율적으로 해결할 수 있도록 중재하는데 모아져야 함⁵⁰⁾

□ 미국의 적극적 조치의 최근 동향의 시사점

- 적극적 조치에 대한 부정적 인식을 해소하기 위해서는 정부가 목표를 설정하여 강제하는 방식보다는 기업들 스스로가 목표치를 설정해서 이행하도록 하되, 여전히 차별관행이 시정되지 않는 기업들을 상대로 관리, 감독을 강화하는 방향으

50) 이준일, 앞의 논문, 431면.

로 가는 것이 바람직할 것으로 보임

- 또한 적극적 조치의 필요성에 대해서는 ‘과거의 차별에 대한 보상’의 측면보다는 ‘다양성의 확보’라는 측면에 중점을 두어 논리를 정립해야 할 것임
- 다양한 우대조치들은 한시적, 잠정적 조치여야 하므로, 그러한 조치 종료 후의 후속조치에 대한 마련이 필요할 것으로 보임

참고문헌

- 김복기, “미국의 적극적 평등실현조치와 위헌심사기준”, 『노동법연구』 제24호, 서울대 노동법연구회, 2008.
- 김세원 외, 『페어 소사이어티-기회가 균등한 사회』, 한국경제신문, 2011.
- 김영환, “미국의 적극적 평등실현조치의 퇴조 경향과 대안”, 『헌법학연구』 제15권 제1호, 한국헌법학회, 2009.
- 박선영, “외국의 차별시정기구 개관 및 한국에 주는 시사점”, 『국제노동브리프』 Vol 3. no. 1, 한국노동연구원, 2005.
- 서현진, “미국의 소수자 권리보호에 관한 연구: 동성애자 권리문제를 중심으로”, 『국제정치논총』 제43집 제4호, 2003.
- 이종근, “적극적 평등화조치의 합헌성 요건”, 『공법학연구』 제8권 제3호, 한국비교공법학회, 2007.
- 이주희, “미국의 차별시정기구”, 『국제노동브리프』 Vol. 3. No. 1, 한국노동연구원, 2005.
- 이준일, 『차별금지법』, 고려대학교 출판부, 2007.
- 이준일, “차별시정기구에 대한 비교법적 고찰 : 미국과 캐나다의 차별시정기구에 대한 검토를 기초로 한국 국가인권위원회의 방향 제시”, 『고려법학』 제49호, 고려대학교 법학연구원, 2007.
- 이호연, “미국 장애인법 개설”, 국가인권위원회 차별조사국, 2002.
- 장지연, 『미국의 적극적 조치 논쟁과 시사점』, 한국노동연구원, 2005.
- 조순경, “차이의 신화와 차별의 현실”, 한국인권재단 인권학술회의 “한국인권의 현황과 과제” 자료집, 2002.

참 고 문 헌

조용만, 『미국의 ‘고용상 연령차별금지법(ADEA)’』, 한국노동연구원, 2006.

조홍석, “인재지역할당제”, 『공법학연구』 제7권 제2호, 한국비교공법학회, 2006.

헌법재판소, “기본권영역별 위헌심사의 기준과 방법”, 『헌법재판연구』 제19권, 헌법재판소, 2008.

Joyce P. Jacobsen, “미국의 적극적 고용개선조치: 절차와 성과”, 『국제노동브리프』, 한국노동연구원, 2008.

부 록¹⁾

1. 연령 차별에 관한 미국 고용기회평등위원회(EEOC)의 최근 (1년간) 사례

- 미네소타 후생성(Department of Human Services)의 연령편견에 대하여 약 46만 7천달러 배상금 지급 조정 성립(미네소타 지역 연방 1심법원, EEOC v. Minnesota Department of Human Services, No. 11-cv-00678 DSD/JJG. 2011년 4월 8일 발표)
 - 법원은 미네소타 후생성이 29명의 퇴직자에게 퇴직 당시 55세가 넘었다는 이유로 거부한 퇴직자 건강보험 및 치과보험을 위한 사용자 기금(employer contributions for retiree health and dental insurance)에서 46만 7,165달러를 지급하라고 결정한 조정서(consent decree) 작성
 - 후생성은 불법적 조기 퇴직인 경우를 제외하고 근로자에게 주어진 장래의 보험료(premium costs) 또한 지급하여야 함에도 이를 거부하였기에, 지급을 명령함
 - 이 조정에서 고용기회평등위원회는 특정 연령 이상자에게 보험료 지원을 위한 사용자 기금 지급을 거절하도록 한 단체협약상의 성과급제도(incentive plans)가 고용상 연령차별금지법(ADEA) 위반이라 주장
 - 성과급제도에 관한 이전의 소송에서도 연방 1심법원이 “외형상 차별적(facially discriminatory)이고 따라서 법위반”이라 판결한 적이 있음.

1) 이하의 내용은 미국 EEOC 홈페이지의 뉴스룸(<http://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/release/index.cfm>)의 내용을 발췌하여 정리한 것이다.

- 클라렌스 시와 소방회사의 연령차별 제소(2011년 3월 30일)
 - 뉴욕주 클라렌스시의 의용소방회사(volunteer fire companies)가 연령을 이유로 퇴직금 혜택을 위한 근속연수(service credits) 누적을 거부하여 연방법을 위반한 혐의로 제소
 - 1992년부터 2006년까지 일정 연령(예를 들어, 한 회사는 62세, 다른 회사는 55세)에 다다른 의용소방대원이 “장기근속 보상프로그램” 혜택 수령을 위한 근속연수 누적산정에 시의 용역을 담당하는 4개 회사가 거부함.
 - 고용기회평등위원회는 이같은 행위가 40세 이상 노동자의 연령에 따른 차별을 금지한 고용상 연령차별금지법(ADEA)의 위반이라 주장.
 - 비록 2006년에 이들 회사가 프로그램 규정을 개정하여 이를 개선하였으나, 위 기간 동안의 차별에 대한 소급 보상을 거부하였으므로 이는 연방법 위반이라 주장, 뉴욕주 서부 지역 연방1심법원에 소를 제기함(Civ. No. 11-CV-0286).

- 텍사스 소재 패션 악세서리 회사의 고용상 연령차별행위에 대한 9만 5천 달러 배상 조정 성립(텍사스 남부지역 연방1심법원, 휴스턴 지원, Civil Action No. 4:10-cv-03506. 2011년 3월 29일 발표)
 - 델러스에 위치한 Tandy Brands Accessories 주식회사는 Merta Withrow라는 62세 매니저를 “인원 감축”이라는 명분 아래 연령을 이유로 해고하였음. 하지만 그보다 실적이 저조하지만 연령이 낮은 매니저는 해고당하지 않았음.
 - 고용기회평등위원회의 조사 결과, 동 회사는 4개월 동안 58세에서 75세까지의 다른 관리자 5명을 해고한 적이 있었음. 관련 지역에 잔류한 직원은 2명이었는데 모두 40대 초반이었음. 당사자 Withrow는 이들보다 실적이 좋았기 때문에, 젊

1. 연령 차별에 관한 미국 고용기회평등위원회(EEOC)의 최근 (1년간) 사례

은 이미지를 추구한다는 회사의 의도를 통해 보아도 해고의 원인은 연령이었음.

- 비록 잔류한 직원이 40대 이상이었다고 할지라도, 위 해고 당사자에 대한 회사의 행위는 40세 이상 노동자의 연령에 따른 차별을 금지한 고용상 연령차별금지법(ADEA) 위반임.
- 금전보상을 규정한 조정서에는 이외에도 회사로 하여금 모든 직원에 대하여 차별을 하고 있지 않다는 알림물을 게시할 것, 모든 관리자, 매니저, 일반근로자에게 교육할 것, 효과적인 차별금지지침을 실행할 것, 이의제기와 심사절차를 마련할 것, 기타 치유책을 마련할 것 등을 명령하였음.

□ 휴스턴 소재 성행위 관련 업소(sexually oriented business)의 연령 차별행위(괴롭힘, 차별)에 대한 조정 성립(텍사스 남부지역 연방 1심법원, 휴스턴 지원, Civil Action No. 4:09-cv-01371. 2011년 1월 13일 발표)

- Cover Girls라는 성인 출입 업소에서 30대의 남성 매니저가 Marry Bassi라는 50대 웨이트리스에게 “치매 징조가 보인다”는 말을 포함, 고령에 대한 부정적 언사(negative comments)를 통한 언어폭력(harass)을 수차례 가함.
- 또한 Cover Girls는 젊은 여성 웨이트리스를 고용하여 Bassi의 교대시간을 대신하도록 스케줄을 조정하였음. 하지만 Bassi에게 임무에 하자가 있었다거나 징계를 받은 기록이 존재하지 않았음. 결국 56세 되던 2006년 8월, 13년이 넘게 일해 온 그녀를 해고하였음. 이에 고용기회평등위원회는 2005년 이 회사를 상대로 제소하였음.
- 고용기회평등위원회의 주장은 “연령 차별이 휴스턴 안에 있는 어떤 종류의 업종에서도 일어나서는 안된다”고 주장하였

음. 사업체는 그 업종을 불문하고 연방법의 적용을 받는다는 취지였음.

- 금전보상을 규정한 조정서에는 이외에도 회사로 하여금 모든 관리자, 매니저, 일반근로자에게 교육할 것, 효과적인 차별금지지침을 실행할 것, 이의제기와 심사절차를 마련할 것 등을 명령하였음.

□ 그린스보로시(The City of Greensboro)의 전자처리 전문가(electronic processes specialist) 고용상 연령차별행위에 대한 9만 1천 달러 금전배상 및 기타 배상 조정 성립(노스캐롤라이나 중부 지역 연방1심법원, Equal Employment Opportunity Commission v. city of Greensboro, Civil Action No. 1:09-CV-00576, 2011년 1월 7일 발표)

- 그린스보로시는 지하철 응급 구조대(Guilford Metro 911 Division)의 무선통신시설 전문직을 모집하였음. 이는 응급상담원들을 위한 무선통신시설의 일반적 유지·보수를 위한 직책이었음.
- 당시 58세이던 Terry Pearson도 지원하였으며, 그는 과거에 전자제품 수리점 운영은 물론, 기타 이와 관련된 다양한 기술 전문직 경험을 가지고 있었지만, 그와 비교했을 때 상대적으로 자격이 미달인 40대 이하의 지원자들이 3명 선발 됨.
- 고용기회평등위원회는 그의 채용 실패가 고령으로 인한 짧은 고용기간과 뒤이은 은퇴 가능성 때문이었다는 회사측 방침에 대한 진술을 확보하였음.
- 소송 전 조정(pre-litigation settlement)을 몇 차례 시도한 후, 고용기회평등위원회는 40세 이상 노동자의 연령에 따른 차별을 금지한 고용 상 연령차별금지법(ADEA)을 근거로 노스

1. 연령 차별에 관한 미국 고용기회평등위원회(EEOC)의 최근 (1년간) 사례

캐롤라이나 중부 지역 연방1심법원에 소를 제기하였음.

- 소에서는 그린스브로시가 당해 고용과 관련된 기록을 보관하지 않았다는 점도 지적되었음. 연방법에 의하면 고용기회평등위원회가 소를 제기할 경우를 대비하여 고용주들이 최소한 일 년 동안 인사 결정(personnel decisions)과 관련된 문서를 보관하여야 하며, 나아가 위원회의 제소 이후에는 반드시 당해 사안에 관한 인사 문건을 보관하여야 함.

□ 라스베가스 소재 카지노 회사의 연령에 따른 차별행위에 대해 60,000 달러 배상 및 피해에 따른 구제 제공 조정 성립(네바다 지역 연방1심법원, U.S. EEOC v. Black Gaming LLC and Casa Blanca Resort & Casino, Case No. 2:10-cv-02216, 2010년 12월 21일 발표)

- 라스베가스에 위치한 카지노 회사인 Black Gaming LLC and Casa Blanca Resort & Casino LLC에서 일하던 2명의 영업 사원들(당시 각각 67세, 55세)은 Black Gaming 소유의 부동산에 호텔을 건축하기 위한 마케팅을 담당하고 있었으며, 2007년 12월부터 담당직책 자체가 없어질 것이라 통보 받음.
- 고용기회평등위원회의 주장에 따르면, 그들의 직책이 없어진 후 약 두 달 뒤에 젊은 피고용인들에 의해 그 자리가 새롭게 대체되었음.
- 고용기회평등위원회는 이러한 행위가 연령에 따른 차별이라며 고용상 연령차별금지법(ADEA)의 위반 혐의로 회사를 상대로 소를 제기함.
- 법원은 조정서에서 회사 측이 60,000 달러의 금전적인 구제(monetary relief)를 제공할 뿐만 아니라 회사 내에 고용기회평등 감독관(equal employment opportunity compliance officer)을

배치할 것, 회사 내의 차별(discrimination)과 괴롭힘(harassment), 보복성 조치(retaliation)에 대한 불만 제기를 처리할 수 있는 절차를 마련할 것, 또한 연령에 따른 차별에 관하여 감독관 및 인사 담당자들에게 매년 훈련을 제공할 것, 또한 이와 유사한 훈련을 새롭게 선발된 모든 직원들에게 제공할 것을 지시하였음.

- 이외에도 감독관 및 인사 담당자들의 실적 평가 과정에서 회사의 고용기회평등정책에 대한 준수여부 항목을 포함시킴으로써 감독관 및 인사담당자들이 고용기회평등정책에 대해 책임을 질 수 있도록 할 것과 조정서와 관련된 결정사항들을 공개적으로 게시할 것, 그리고 조정서의 기간이 지속되는 동안 위에 언급된 모든 지시사항들에 대한 보고서를 매년 고용기회평등위원회에 제출할 것 등이 있음.

□ 휴스턴 소재 금속 회사의 강제 퇴직 정책(mandatory retirement policy)에 관한 소송 제기(텍사스 남부 지역 연방1심법원, 휴스턴 지원, Civil Action No. 4:10-CV-04783, 2010년 11월 30일 발표)

- 휴스턴에 위치한 금속 회사인 Metallic Products사는 종업원들에게 70세 의무 퇴직 정책(mandatory retirement policy)을 시행하고 있었으며, Jerenimo Vidals는 이 방침에 따라 회사로부터 70번째 생일에 해고 통지를 받았음.
- 고용기회평등위원회는 텍사스 남부 지역 연방1심법원에 고용 상 연령차별금지법(ADEA)을 근거로 회사가 나이를 근거로 고용에 차별을 두는 것을 금지하는 강제 명령(injunction)을 주 내용으로 하는 소를 제기 했으며 Vidals씨를 위한 손해 배상과 다른 구제책(relief)도 청구하였음.
- 연령차별금지법(ADEA)은 극소수의 예외적인 경우를 제외하고 어떠한 특정한 나이에 피고용인이 은퇴하도록 강요할

1. 연령 차별에 관한 미국 고용기회평등위원회(EEOC)의 최근 (1년간) 사례

수 없도록 규정하고 있음.

- 뉴욕과 뉴저지주 소재 운송기지(transportation hub) 경영 회사인 Port Authority의 성별에 따른 임금 차별(gender pay disparity)과 연령 차별(age discrimination)에 대한 관한 소송 제기(뉴욕 남부 지역 연방1심법원, Case No. 10 CIV 7462, 2010년 9월 30일 발표)
 - 뉴욕주과 뉴저지주에서 가장 규모가 큰 운송기지를 경영하는 The Port Authority사는 여성 비관리직(비간부직) 변호사들(non-supervisory attorneys)에게 남성 비관리직 변호사들보다 더 낮은 임금을 지급했고, 고용기회평등위원회는 이것이 동일한 일에 대해 성별을 근거로 임금을 차등 지급하는 것을 금지하는 임금평등법(Equal Pay Act, EPA)을 위반하는 사항이라며 소를 제기 했음.
 - 여성 변호사들이 하는 일은 남성들과 똑같은 기술과 노력과 책임을 요구하는 일이었으며 소에 따르면 일의 종류와, 근무기간 또는 변호사 자격 취득 시기에 관계없이 성별에 근거한 임금 격차(sex-based pay disparities)가 Port Authority사에 존재하고 있었음.
 - 또한 이 전에 Port Authority사에서 상당히 오랫동안 근무했던 40세가 넘는 2명의 여성 변호사들을 해고한 후 그 자리에 젊은 변호사들을 고용한 것도 소의 내용에 포함되었으며 이것은 고용 상 연령차별금지법(ADEA)에 대한 위반이었음.

- 매릴랜드 주 Ocean City의 시장과 시의회를 상대로 연령 편견(Age Bias)과 보복 인사(retaliation)에 관한 소송 제기(매릴랜드 북부지역 연방1심법원, Civil Action No. 1:10-CV-02690-JFM, 2010년 9월 29일 발표)

- Anthony Indge는 오랫동안 비정규 전선 기술직으로(temporary line technician) 일해 왔으며 2007년과 2008년, Atlantic Ocean 리조트 타운에 공항 보조원(airport associate)으로 지원하였음.
 - 이전에 여러 차례 Indge의 전문지식과 숙련도를 칭찬하였던 공항관리관은 2008년 5월 Atlantic Ocean 리조트사의 면접에서, 노인 차별적 발언과 함께 당시 62세이던 Indge를 정규직 공항 보조원(full-time airport associate) 심사에서 탈락시켰고, 대신 상대적으로 자격이 미달이며 직종과 관련된 경험이 없던 45세의 젊은 지원자를 선발하였음.
 - 이에 Indge는 자신이 당한 연령차별에 관하여 회사 경영진에게 항의하였으며, 고용기회평등위원회에 신고하였음. 그 이후 Indge는 2009년, 비정규 전선 기술직에 지원하였으나 선발되지 못하였음.
 - 고용기회평등위원회는 고용상 연령차별금지법(ADEA)을 근거로 메릴랜드 주 Ocean City의 시장(mayor)과 시 의회(city council)를 상대로 소를 제기하였음.
 - 소를 통하여 위원회는 정규직 공항보조원 선발 탈락에 대한 Indge의 정당한 불복 이후, Ocean City가 그를 비정규 전선 기술직에 선발하지 않은 것은 보복조치라 주장하였음.
 - 소로써 구하는 구체적인 보상 내역으로, 체불 임금(back wages) 지급, 손해 배상(liquidated damages)과 같은 금전적인 구제와 연령으로 인한 차별 철폐, 정규직 전환 등이 있음.
- 미시간 소재 금융 회사의 연령 차별과 인종 차별에 대한 소송 제기(미시간 동부 지역 연방1심법원, Case No. 2:10CV13517, 2010년 9월 15일 발표)
- 미시간 주에 소재한 수조 달러 규모의 금융 서비스 회사인 Wells Fargo Financial Michigan사는 당시 Sterling Heights 지

1. 연령 차별에 관한 미국 고용기회평등위원회(EEOC)의 최근 (1년간) 사례

부에서 근무하던 흑인 여성 종업원 Sylvia Bumphus-Passmore를 나이와 인종을 근거로 승진에서 제외시킴.

- Sylvia는 은행 업계에서 25년 이상 몸담고 있었으며 승진된 다섯 명의 백인 여성들과 비교했을 때 상당한(significantly) 정도로 경력이 우수하였음. 대출 담당직(loan processor positions)으로의 승진에서 제외됨으로써 비합법적으로 나이와 인종에 근거하여 차별을 당하였음.
- 고용기회평등위원회는 고용상 연령차별금지법(ADEA)과 민권법 제7장(Title VII of the Civil Rights Act of 1964)을 근거로 Wells Fargo Financial Michigan사를 상대로 법원에 Wells사의 차별적인 고용 정책의 중단과 피해자에 대한 금전적 보상의 강제명령을 요구하는 소를 제기 함.

□ 노스캐롤라이나 Thomasville 소재 초등, 중등학교의 교감직 선발과 관련된 연령 차별에 관한 소송 제기(노스캐롤라이나 중부 지역 연방1심법원, EEOC v. Thomasville City Schools, Civil Action No. 1:10-CV-00686, 2010년 9월 9일 발표)

- 노스캐롤라이나주 토마스빌 학원(Thomasville Schools)은 4개의 학교를 운영하고 있었음.
- 2008년 1월, 당시 54세이던 Arlene Lent는 4개의 학교 중 Liberty Drive 초등학교와 Thomasville 중학교에 각각 교감직(assistant principal)을 지원 하였으나 나이가 많다는 이유로 모두 선발되지 못함.
- Lent는 교감 직에 지원할 당시에 Liberty Drive 초등학교에서 학생들을 가르쳤으며 16년 동안 교육계에서 몸을 담고 있었음. 또한 노스캐롤라이나주 학교행정업무담당자격증(principal's license)도 소유하고 있는 상태였으며, 과거에 행정 인턴(ad-

ministrative intern)으로 일하면서 35명의 선생님들을 감독했을 뿐만 아니라 500명 이상의 학생들을 지원한 경력이 있음.

- 고용기회평등위원회는 고용상 연령차별금지법(ADEA)의 위반 혐의로 Thomasville City Schools에 대해 소를 제기함. 소에서 위원회는 비록 Lent가 필요 최소한의 모든 조건들을 갖추고 있었음에도 불구하고 교감으로 선출되지 못한 유일한 이유가 연령이었다는 점을 지적함. 이는 비록 필요한 조건들을 제대로 갖추지 못했음에도 나이가 더 젊다는 이유로 다른 후보들이 교감 직에 임명되었던 사실에서 확인할 수 있음.이에 대해 학교가 Lent에게 체불 임금(back pay), 정당한 인사 배치(rightful-place hiring)와 손해 배상(liquidated damages)을 해 주는 것을 내용으로 하는 강제명령(injunctive relief)을 구하는 소송을 법원에 제기하였음.

□ 볼티모어(Baltimore) 소재 커뮤니티 칼리지의 고용상 연령차별행위에 대한 5만 달러 배상과 피해에 합당한 구제(equitable relief) 제공 조정 성립(메릴랜드 북부지역 연방1심법원, Civil Action No. 1:08-cv-02563-CCB, 2010년 6월 21일)

- Sheri Chosak은 2001년부터 볼티모어 주 커뮤니티 칼리지(Community College of Baltimore County)의 Owings Mill 캠퍼스에서 등록업무직원(registration clerk)으로 일해 왔음.
- Chosak은 영어가 모국어가 아닌 사람을 위한 ESOL(English as a Second Language)코스의 시간제(part-time) 지도교수(academic advisor)로 지원을 하였으나 60세가 넘었다는 이유로 선발되지 못함.
- 고용기회평등위원회는 이 같은 행위가 40세 이상 노동자의 고용과 승진에 있어 연령에 따른 차별을 금지한 연령차별금

1. 연령 차별에 관한 미국 고용기회평등위원회(EEOC)의 최근 (1년간) 사례

지법(ADEA)의 위반이라며 법원에 소를 제기함.

- 조정문(consent decree)에서 법원은 커뮤니티 칼리지가 Chosak에게 금전적인 구제(monetary relief)를 제공해 줄 뿐만 아니라 앞으로 피고용인을 선발하거나 승진시키는 데 있어 어떠한 경우에도 나이에 근거하여 차별하지 말 것을 명령함.
- 또한 커뮤니티 칼리지는 Owings Mills campus에 있는 모든 관리직(manager)에게 연방 차별 금지법(anti-discrimination laws)과 연령 차별 방지를 위한 최소한 2시간의 의무 교육을 제공할 것을 명령하였으며 이러한 사항을 담은 법원 조정결정문을 교내에 게시할 것을 지시함.

□ 아리조나 소재 골판지 생산 업체의 고용상 연령차별행위에 대한 250,000달러 배상과 차후의 차별 방지를 위한 훈련 프로그램(training)과 실질적 구제책(substantial remedial relief) 제공 조정 성립(아리조나 지역 연방1심법원, Case No. CV-06-1899-PHX-NVW, 2010년 6월 14일 발표)

- 골판지(containerboard) 생산 회사인 Temple-Inland(TIN, Inc)사는 아리조나에 위치한 지부 중의 하나인 Glendale에서 일하던 40세 이상의 피고용인 3명을 2002년과 2005년 사이에 고령을 이유로 해고함.
- 고용기회평등위원회(EEOC)는 이 같은 행위가 40세 이상 노동자의 고용과 승진에 있어 연령에 따른 차별과 노동자의 불만제기에 대한 보복성 조치를 예방하는 연령차별금지법(ADEA)의 위반이라며 법원에 소를 제기함.
- 아리조나 지역 연방1심법원의 판결에서는 TIN사가 승소했으나 미국의 제9 항소법원(the U.S. Court of Appeals for the Ninth Circuit)은 이러한 연방1심법원의 판결을 뒤집고 TIN사

가 연령을 근거로 피고용인을 차별하고 있다는 위원회의 주장을 받아들임.

- 항소 법원은 EEOC가 1심 과정 가운데 제출한 증거에서 “해고된 피고용인들의 감독관이 배심원이 판단하기에 차별적이고 적의적인(discriminatory animus) 발언을 하였다는 것을 보여준다”고 인정하였음.
- 또한 항소 법원은 판결(memorandum decision)내용에서(EEOC v. TIN, Inc., No. 08-16749, Ninth Circuit Court of Appeals, October 20, 2009), 아리조나 연방1심법원이 약식 판결(summary judgment) 과정에서 정당하지 못하게 회사의 편을 들어주었다고 결론을 내림.
- 조정문(consent decree)에서 TIN사가 250,000 달러를 해고당한 세 명의 피고용인에게 지급할 뿐만 아니라, 연령차별금지법(ADEA)이 보장하는 노동자의 권리와 나이로 인한 차별 금지에 대해 회사의 모든 피고용인들에게 교육할 것을 명령. 이것은 훈련 프로그램(training)과 실질적인 구제책(substantial remedial relief) 차원의 조치임.

□ 캔사스 소재 용역 회사의 인종과 연령에 근거한 차별행위에 대한 125,000 달러 배상 조정 성립(조지아 북부 지역 연방1심법원, 애틀란타 지원, Case No.: 1:09-CV-2228, 2010년 6월 9일 발표)

- Spencer Reed Group은 고용주들에게 인력과 행정 서비스를 제공하는 캔사스 소재 용역 회사(staffing company)임. 백인(Caucasian) 계열의 피고용인이자 고참 기능 분석가(senior functional analyst)였던 피고용인은 당시 나이가 55살이었으며 애틀란타 지부에서 일을 하고 있었음.
- 피고용인은 부당하고 가혹한 징계, 직업상 필요한 훈련의 거부와 같은 불리한 처우(adverse employment actions)에 시달렸

1. 연령 차별에 관한 미국 고용기회평등위원회(EEOC)의 최근 (1년간) 사례

음. 또한 유독 가장 비중이 크고 어려운 작업만 피고용인에게 주어졌으며 매주 마다 근무 일지를 제출하라는 압박을 받았음.

- 피고용인의 동료들은 모두 젊은 아프리카계 미국인들이었는데(African Americans), 상사는 이들에게는 해당 피고인에게 했던 것처럼 대하지 않았음. 또한 상사는 다른 동료들에게 이야기를 할 때에도 해당 피고용인에게는 말을 하지 않았으며 다른 동료들 앞에서 피고용인에게 소리치며 무시하였음. 해당 피고용인의 동료 중 한명은 그러한 처우가 “편견”(prejudice)을 나타내는 것 같았다고 말함.
- 해당 피고용인은 이러한 차별적인 대우에 대해 불만을 제기했으나 다음날 보복성 조치(retaliation)로 인하여 해고당함.
- 민권법 제7장(Title VII of the Civil Rights Act of 1964)은 고용인이 인종, 피부색, 종교, 성별 또는 국적에 근거하여 피고용인을 차별하는 것을 금하고 있으며 차별적 조치에 대해 피고용인이 불만 제기를 할 때에도 그에 대한 보복성 조치를 금하고 있음. 또한 연령차별금지법(ADEA)은 40세 이상의 피고용인을 나이에 근거하여 차별하는 것을 금하고 있음. 이것을 근거로 하여 고용기회평등위원회는 the Spencer Reed Group사의 연방법 위반 혐의로 소를 제기함.
- 조정문(consent decree)에서 법원은 금전적인 구제(monetary relief) 뿐만 아니라 동등한 취업 기회 훈련(equal employment opportunity training)제공과 차별 조치 시정사항을(anti-discrimination notices)을 공표(reporting)하고 게시(posting) 할 것을 지시함.
- 그러나 이에 대해 the Spencer Reed Group사는 모든 책임과 과실을 부인함.

- 볼티모어 소재 회사의 고용상 연령차별행위에 대한 13만달러 배상과 피해에 합당한 구제(remedial measures) 제공 조정 성립(메릴랜드 지역 연방1심법원, 북부 지원, Civil Action Number 1:08-cv-02499-WDQ, 2010년 6월 3일 발표)
 - GE(General Electric)사의 볼티모어 소재 자회사인 MRA Systems는 Louis Behrendt의 성공적인 업무 수행 능력에도 불구하고 나이가 61세라는 이유로 낮은 업무 평가를 내렸음. 또한 Behrendt는 임금 경쟁력이 높은 생산관리직(Production Control Leader 5)에 선발되지 못하였고, 대신 그보다 더 젊지만 자격을 갖추지 못한(less qualified) 피고용인이 그 직책을 차지함. 또한 회사는 Behrendt에게 다른 피고용인들과 비교했을 때 공정치 못하고 더 엄격한 업무 심사를 받게 함으로써 업무 수행 능력에 관해 그에게 낮은 점수를 주었으며, 이러한 차별적 대우에 대한 그의 내부적인 불만제기에 대한 보복성 조치(retaliation)로 그의 승진을 거부 함.
 - 연령차별금지법(ADEA)은 40세 이상 노동자의 승진과 업무 배치 및 업무 성과 평가에 있어 연령에 따른 차별을 금지하고 있으며 또한 나이로 인한 차별에 불만을 제기하는 개인들에 대한 보복성 조치도 금하고 있음.
 - 조정문에서 법원은 회사로 하여금 Behrendt씨에게 금전적인 구제뿐만 아니라, 직원 채용에 있어 나이에 근거한 차별과 비합법적인 보복성 조치를 금하는 것을 주 내용으로 하는 구제책(remedial measures)을 제공 할 것을 명령함. 또한 MRA Systems사는 고용상 차별 행위를 금지하는 연방법에 관한 최소한 2시간의 강제 교육을 업무 수행 능력 평가 과정(performance evaluation process)과 업무 배치 결정과정(assignment decisions)에 관여하는 모든 경영인들과 감독관, 피고용인들에

1. 연령 차별에 관한 미국 고용기회평등위원회(EEOC)의 최근 (1년간) 사례

게 실시할 것과 위와 같은 내용의 해결책이 포함된 공지를 게시할 것을 지시함.

- 뉴욕 소재 소방서의 연령 이유 퇴직연금 혜택을 위한 근속연수 누적 거부에 대한 263,360달러 배상 조정 성립(Civ. No. 08-3974)
 - 뉴욕에 소재한 The Selden 소방서(The Selden Fire District Selden in Suffolk County, Long Island)는 55세가 넘는 의용소방대원(volunteer firefighters)에게 나이로 인하여 퇴직 연금(retirement pension)과 같은 기능의 “장기근속 보상프로그램(length of service award)” 혜택 수령을 위한 근속연수 누적산정을 거부함.
 - 그 결과로 고참 소방대원들은 55세가 넘어서면서 연금 누적산정을 받지 못하게 되었으며 이것은 40세 이상의 노동자들을 나이로 인하여 차별하는 것을 금지하는 고용상 연령차별금지법(ADEA)의 위반행위임.
 - 이에 대해 법원은 소방서측에게 263,360달러를 지급하라는 명령을 내렸으며 이것은 연령을 이유로 차별을 당해왔던 23명의 소방대원들에게 소급적 지급방식(retroactive payments)으로 주어질 것이며 또한 몇몇 소방대원들에게는 매달 증가된 금액의 연금이 지급 될 것임.

- 루이지애나 소재 루이지애나 대학(The University of Louisiana at Monroe)의 연령에 따른 차별행위와 이전의 소송에 대한 보복조치(retaliation)에 대해 450,000 달러 배상 조정 성립(루이지애나 서부 지역 연방1심법원, 먼로 지원, Case No. 05-1158, 2010년 4월 20일 발표)
 - 루이지애나 대학(The University of Louisiana at Monroe)은 감독관들로 이루어진 이사회 제도(the Board of Supervisors of

the University of Louisiana System) 아래에서 운영되고 있음. Van McGraw교수는 이 대학에서 경영학부(College of Business Administration)의 교수이자 학장(dean)으로서 근무했으며 1989년에 경영학부를 은퇴하고 난 후 곧바로 경영마케팅학부(Department of Management and Marketing)의 교수로 재임용되었음.

- 그러나 Van McGraw교수는 루이지애나 대학의 그 당시 “은퇴교수의 재임용에 관한 새로운 정책” 아래에서 1996년 해고당하였으며 또한 이 외에도 많은 직책과 교수 임용에서 나이로 인하여 차별을 당하였음.
- 이에 대해 McGraw교수, 그리고 루이지애나 대학에서 오랫동안 근무했던 Dwight D. Vines교수는 연령으로 인한 차별을 근거로 고용기회평등위원회에 진정하였고 1998년도에 EEOC는 고용상 연령차별금지법(ADEA)를 근거로 법원에 첫 번째 소를 제기함.
- 이와 관련된 연방 소송은 2001년에 종료 되었으며, 이후 2002년 McGraw교수는 대학 내의 다양한 직책에 지원하였음. 하지만 그 당시 행정 부총장(provost)으로 근무하던 Dr. Stephen Richters는 “과거의 소송건 때문에” McGraw교수를 고용하지 않을 것이라고 이야기함. 또한 관련된 위원회 회의에서 “이미 예전에 기회가 주어졌었고 이제는 더 젊은 사람을 선발해야한다”는 취지의 공식적인 진술이 오고갔으며 결과적으로 McGraw교수는 어떠한 직책에도 선발되지 못함.
- 이에 대해 McGraw교수는 고용기회평등위원회에 진정하였고 2005년도에 위원회는 연령으로 인한 차별과 이전의 소송 제기에 대한 보복 조치(retaliation)를 금지한 고용상 연령차별금지법(ADEA)의 위반을 근거로 법원에 두 번째 소를 제기함.

1. 연령 차별에 관한 미국 고용기회평등위원회(EEOC)의 최근 (1년간) 사례

- 대학 측은 2007년 루이지애나 1심법원에 해당 소송을 철회하기 위한 신청(motion)을 하였으나 대학 측이 연방법을 위반하였다는 것을 드러내는 충분한 증거가 있었기에 법원은 이를 기각하였음.
- 이에 대해 루이지애나 대학 측은 미국 헌법 제 11조에 명시되어 있는 주권면제원칙(the principle of sovereign immunity)을 바탕으로 대학은 고용기회평등위원회의 소송으로부터 면제(immune)되어야 한다고 주장하였으며 이를 근거로 미국 제5 항소법원에(U.S. Fifth Circuit Court of Appeals) 항소를 제기하였음. 그러나 법원은 2009년 대학 측의 항소를 기각하였으며 루이지애나 주 1심법원의 소송 철회신청 기각을 승인하였음.
- 연방법원 판사 Rober James에 의해 승인된 조정서(consent decree)에서 법원은 루이지애나 대학 측은 McGraw교수와 그의 변호사들에게 재정적인 보상(monetary award)을 지급할 것을 지시함. 뿐만 아니라 대학 이사회는 차별을 시정하기 위해 정책을 수정할 것과 차별 금지에 대해 감독 및 경영과 관련된 피고용인들을 매년마다 교육할 것과, 또한 조정서가 지속되는 5년의 기간 동안 연 2회에 걸쳐 이와 연관된 보고서를 고용기회평등위원회에 제출할 것을 명령함.
- 이에 대해 이사회는 은퇴여부와 상관없이 모든 지원자들을 동등하게 고려하는 정책을 공표하기로 동의하였으며 보복성 조치에 대해 불만을 제기한 피고용인들을 (비록 나중에 그러한 불만 제기가 잘못된 것으로 판명이 되더라도(later found to be false)) 쉽게 처벌하지 못하도록 정책을 개정하기로 함.
- 또한 대학 측은 불법적인 보복성 조치(unlawful retaliation)의 내용과 함께 피고용인과 지원자들이 불만을 제기할 수 있는

적법한 절차(procedures) 그리고 보복성 조치에 연루된 직원들이 감수해야 될 결과(consequences)들을 상세히 명시한 정책들을 공표하기로 하였음.

- 그리고 조정서에 따르면, 총장과 행정 부총장(provost), 학장 및 인사 담당자를 포함한 대학의 모든 감독 및 경영진들(supervisory and managerial personnel)은 연령으로 인한 차별과 보복성 조치 방지에 관한 연례 훈련 프로그램(annual training)에 참석해야 함.

□ 리치몬드 소재 전화 회사의 연령으로 인한 차별과 보복성 조치에 관한 소송 건(버지니아 동부 지역 연방1심법원, 리치몬드 지원, EEOC v. Cavalier Telephone, LLC, Civ. Action No. 3:10-CV-664, 2010년 9월 20일 발표)

- 리치몬드에 소재한 Cavalier Telephone, LLC사는 전화와 디지털 TV, 그리고 초고속 인터넷 서비스를 제공하며 이곳에서 근무하던 Benjamin Heaney와 Leonard Pearson은 상습적으로 회사 고용인(recruiter)이 연령 차별적인 발언을 하는 것과 또한 직원을 채용하는데 있어서 나이를 기준으로 삼는 것에 대해 Cavalier사 경영진에게 몇 차례 불만을 제기함.
- 회사 고용인은 현재 사내 분위기를 젊은 층 중심으로 만들고자 하는 캠페인(“youth movement”)이 진행 중이기 때문에 회사는 “젊고 건강한(young and fit)” 지원자들을 찾고 있다는 발언을 함. 또한 구두로나(verbally) 서류상으로(in writing) 판매직(sales positions)에 대해서는 “최근에 대학을 갓 졸업한 지원자”라든지 “20대 초반 또는 30대 초반의 지원자”들을 모집한다고 하였으며, 40세 이상의 지원자들에 대해서는 비록 자격을 갖추었다고 하더라도 고용하지 않을 것이라는 발언을

1. 연령 차별에 관한 미국 고용기회평등위원회(EEOC)의 최근 (1년간) 사례

함. 그리고 Cavalier사는 피고용인들이 “친구의 젊은 형제나 자매”를 소개해 준 경우 피고용인들에게 500달러의 보너스를 지급하였음.

- 이에 대해 Heaney는 반복적으로 회사 경영진에게 불만을 제기하였음. 이것으로 인하여 그는 몇 차례의 징계조치(disciplinary actions)와 보복성(retaliatory) 조치를 받았으며 그 후 회사 내에서 강등(demoted)되었고 뒤이어 해고당하였음. Pearson 또한 회사 측의 불법적인 고용 관습에 대해 반대한 후 회사 내에서 강등되었으며 후에 사임하였음.
- 고용기회평등위원회는 고용상 연령차별금지법(ADEA)를 근거로 법원에 소를 제기함. 연령차별금지법은 또한 고용주들이 지원자 선발과정과 관련된 지원서들과 문서들을 보관할 것을 명시하고 있으나 Cavalier사는 이 규정을 지키지 않음.
- 소에서 고용기회평등위원회는 회사 측에게 지원자들의 정당한 선발과(rightful-place hiring) 차별을 시정하기 위한 법원의 강제명령(injunctive relief)을 요구하였으며 또한 Heaney와 Pearson에게 보상적 손해 배상금(compensatory damages)과 징벌적 손해 배상금(punitive damages)을 지급해 줄 것을 청구하였음.

□ 피닉스 소재 쓰레기 처리 회사의 연령에 따른 차별행위에 대해 2,975,000 달러 배상 및 피해에 따른 구제책 제공 조정 성립(네바다 지역 연방1심법원, U.S. EEOC v. Republic Services, Inc., et al., Case No. CV04-1352-DAE(LRL) consolidated with Robert LaRocca and William Lacy v. Republic Services, Inc. et al., CV04-1479-DAE(LRL), 2010년 9월 29일 발표)

- 피닉스 소재 쓰레기 처리 서비스(waste collection service) 회사인 Republic Services, Inc.과 그 자회사인 Republic Silver State

Disposal, Inc.는 2003년과 2005년 사이에 나이가 많다는 이유로 40세 이상의 피고용인들을 해고하였으며 또한 그들에게 부서 이전기회(job transfer opportunities)를 주지 않았음. 해고된 피고용인들로는 쓰레기 수집인, 운전자 감독관 등이 있었으며 그 중 일부는 25년 이상동안 회사에서 근무했었음.

- 고용기회평등위원회의 주장에 따르면 해고된 피고용인들의 일자리는 곧 더 젊은 피고용인들에게 주어졌으며 Republic사는 고의적으로 피고용인들이 완전히 지칠 때까지(to the point of exhaustion) 일을 시킴으로써 그들이 다른 일들을 제대로 하지 못하도록 하였음.
- 고용기회평등위원회는 고용상 연령차별금지법(ADEA)의 위반 혐의로 회사를 상대로 소를 제기함.
- 법원은 조정서에서 연령으로 인해 차별을 받은 40세 이상의 노동자들에게 2,975,000달러의 금전적 구제책(monetary relief)을 제공할 것을 명령함. 이외에도 회사 내에 고용기회평등감시관(corporate equal employment opportunity compliance officer)을 배치할 것, 회사의 채용 정책과 절차에 대해 감사를 시행할 것, 매년 피고용인들에게 차별 금지 관련 교육을 제공할 것, 사후에 발생하는 차별 관련 불만 제기를 세밀히 검토하여 고용상 연령차별금지법 아래에서 지켜야 하는 의무사항을 준수 할 것, 매년마다 고용기회평등위원회에 회사의 채용과정(employment practices)과 관련하여 보고서를 제출할 것을 지시함.

- 필라델피아 소재 무술관련 용품 배급 회사의 연령으로 인한 차별(Age Bias)에 관한 소송 건(펜실베니아 동부지역 연방1심법원, Civil Action No. 10-5062, 2010년 9월 28일 발표)

1. 연령 차별에 관한 미국 고용기회평등위원회(EEOC)의 최근 (1년간) 사례

- 필라델피아 소재 Asian World of Martial Arts사는 무술관련 용품의 소매 배급사임. 이 회사는 나이가 67세가 넘는 피고 용인들을 강제 해고시키는 의무 은퇴 제도(mandatory retirement policy)를 시행하고 있었으며 20년 이상 이곳에서 성실하게 근무했었던 Morris Pashko는 병원에서 수술 후 회복하고 있는 기간 동안 2007년 11월 14일이 그의 해고일이라는 사실을 통보 받았음. (당시 Pashko의 나이는 74세)
- Pashko는 회사 측에 조금 더 시간을 달라고 간청하였으나, 당시 회사의 대표였던 Georgette Ciukurescu는 Pashko에게 공식적인 해고 발효일인 2007년 12월 1일까지 건강 보험을 들어 놓게 하였음. 또한 이 외에도 Asian World사는 회사 측이 새롭게 만든 불법적인 강제 은퇴 제도 아래 2명의 피고용인들을 해고했던 적이 있음.
- 고용기회평등위원회는 이 같은 행위가 40세 이상 노동자의 연령에 따른 차별을 금지하고 또한 나이에 근거한 강제 퇴직을 금지하는 고용상 연령차별금지법(ADEA)의 위반이라며 법원에 소를 제기.
- 소에서 고용기회평등위원회는 금전적인 구제뿐만 아니라 강제명령 조치(injunctive relief)를 통해 구체적인 보상의 내용으로 체불 임금(back wages) 지급, 손해 배상(liquidated damages), 차후에 연령에 기반한 차별을 방지하기 위한 회사 고용 정책의 개정, 그리고 의무 퇴직 제도를 철폐하기 위한 제도 개정 등을 요구하였음.

2. 장애 차별에 관한 미국 고용기회평등위원회(EEOC)의 최근 (1년간) 사례

- 피닉스 소재 미디어 회사의 장애인 차별에 대한 소송 제기(아리조나 지역 연방1심법원, EEOC v. Gannett Company, Inc. and Gannett Media Technologies, Inc., Case No. CV 11-00675-PHX-DKD, 2011년 4월 7일 발표)
 - 피닉스 소재 Gannett Company, Inc and Gannett Media Technologies, Inc.사에서 분석가(analyst)로 근무하던 Parker-Garcia는 업무 성과 평가가 대단히 높았으며 곧 승진하는 것으로 예정되어 있었으나, 정신 장애(mental disability) 치료를 위한 휴직 후 회사로부터 불법적으로 해고당하였음.
 - 고용기회평등위원회는 미국장애인법(ADA)을 근거로 법원에 소를 제기하였음.
 - 미국장애인법 제1장(Title I of the ADA)은 사기업 고용주들, 국가 또는 지방 정부, 고용 중개업자(employment agencies)와 노동조합이 취업 지원 절차상에서 또는 고용, 해고, 승진, 보상, 직업 훈련, 그리고 다른 모든 고용과 관련된 기간 및 조건이나 특권과 관련하여 자격을 갖춘(qualified) 장애인들을 차별하지 못하도록 하고 있음. 그리고 이러한 미국장애인법은 15명 이상의 피고용인을 고용한 고용주들에게(주정부와 지방정부를 포함하여) 해당됨.
 - 소에서 고용기회평등위원회는 체불 임금(back pay), 보상적 손해 배상금(compensatory damages)과 징벌적 손해 배상금(punitive damages)을 포함한 금전적인 구제(monetary relief)뿐만 아니라, 차후에 발생할 수 있는 장애로 인한 차별을 금지하는 법원의 강제명령과 회사가 더 이상 그러한 차별적인 관행을

지속하지 못하도록 하는 치료책(curative relief)을 요구함.

□ 텍사스 소재 칠면조 가공 회사의 정신장애인에 대한 차별과 언어 및 신체적 학대에 관한 소송 제기(아이오와 남부 지역 연방1심법원, Case No. 3:11-cv-0004, 2011년 4월 6일 발표)

- 텍사스에 위치한 Henry's Turkey Service사는 31명의 정신 장애인들(intellectual disabilities)에게 20년 이상 심각한 학대(abuse)와 차별을 가하였음. 이 장애인들이 맡았던 주요한 업무는 칠면조의 내장을 꺼내는 일이었는데 회사는 이들의 약점(정신적 장애로 인하여 자신들의 권리가 침해당하는지 여부를 판단할 수 없음)을 이용하여 계속해서 이 일을 하게 하였음.
- 또한 Henry's Turkey의 소유주들과 직원들은 그 정신 장애인들에게 법적으로 보장된 임금을 제공해 주지 않았고, 전일 근무(full-time work)에 대한 대가로 한 달에 65달러만 지급하였음. 그리고 수시로 욕설과 신체적인 괴롭힘(physical harassment)을 가하였으며 장애인들의 이동의 자유(freedom of movement)를 제한하였음. 이 외에도 굉장히 가혹하고 엄격한 고용 계약 조건(terms and conditions of employment)을 강요함으로써 수준 이하의 비참한 주거 환경에서 살도록 요구하였으며 또는 제대로 된 의료혜택(medical care)을 제공하지 않음.
- 욕설(verbal abuses)의 내용으로는 장애인 피고용인들을 자주 “정신지체(retarded)”, “얼간이(dumb ass)”, “멍청이(stupid)”로 부르는 경우가 있었으며, 학대의 예로는 때리기(hitting), 발로 차기(kicking), 수갑 채우기(handcuffing) 또는 장애인들에게 벌을 주기 위해 고의로 무거운 것들을 나르게 하기 등이 있었음.
- 이에 대하여 고용기회평등위원회는 미국장애인법(ADA)의 위반 혐의로 Henry's Turkey사를 상대로 법원에 소를 제기함.

미국장애인법은 고용 계약 조건과 임금에 있어서 (정신적 장애를 포함하여) 장애에 기반하여 어떠한 차별도 금지하고 있으며 또한 장애라는 이유로 괴롭힘이나 학대를 가하는 것을 금하고 있음.

- 소에서 고용기회평등위원회는 지난 2년 동안 장애인들이 받지 못한 임금을 제공해 줄 것을 요구하였으며 임금을 산정하는데 있어 회사 측은 장애를 가지지 않은 직원들이 같은 직책에서 일을 하는 경우에 상응하는 정도의 임금을 정신 장애인들에게도 지급할 것을 요구하였음.
- 이 외에도 불리한 채용 정책과 학대에 대한 구제책으로 보상적 손해 배상금(compensatory damages)과 징벌적 손해 배상금(punitive damages)을 정신 장애인들에게 지급할 것을 요청하였음.
- 고용기회평등위원회가 제기한 소송과 별개로, 미국 노동부(the U.S. Department of Labor) 또한 Henry's Turkey사에 대해 적정노동기준법(the Fair Labor Standards Act) 아래에서 보장되는 최저 임금과 초과근무 사항에 대한 위반 혐의로 소를 제기하였음. 그리고 아이오와 주 인력개발부(the Iowa Department of Workforce Development)도 2011년 3월 8일 발표한 최종결정문(Final Agency Decision)에서 Henry's Turkey사와 그 경영진들은 아이오와 주의 노동 기준법을 위반하였으며 이에 대해 상당한 금액의 벌금을 지불해야 한다고 결론 내렸음.

□ 포틀랜드 소재 포장업체의 장애인 차별에 대해 80,000 달러 배상 및 피해에 따른 구제책 시행 조정 성립(오레곤 지역 연방1심법원, U.S. EEOC v. South Basin Packing, LLC, Case No. cv-10-1194-SU, 2011년 3월 30일 발표)

2. 장애 차별에 관한 미국 고용기회평등위원회(EEOC)의 최근 (1년간) 사례

- 포틀랜드 소재 감자와 양파 포장업체인 South Basin Packing사는 회사에서 근무하던 직원이 만성적 의료 질환(chronic medical condition)으로 진단을 받아, 즉시 그를 해고함.
 - 이에 대하여 고용기회평등위원회는 미국장애인법(ADA)의 위반 혐의로 South Basin Packing사를 상대로 법원에 소를 제기함. 미국장애인법은 장애로 인한 차별을 금지하고 있으며 또한 고용주들로 하여금 장애를 가진 피고용인과 함께 그의 장애에 대한 적절한 조치(reasonable accommodations)를 강구해 볼 것을 요구하고 있음.
 - 법원은 조정서에서 South Basin사는 해고된 노동자에게 80,000달러를 지급할 것과 차후의 또 다른 차별을 방지하기 위해 회사는 새로운 정책을 입안하며, 또한 경영진을 포함하여 모든 직원들에게 장애로 인한 차별 방지에 대해 교육할 것을 지시하였음. 이 외에도 앞으로 3년 동안 회사 내의 장애로 인한 차별과 관련된 보고서를 고용기회평등위원회에 제출할 것을 명령했음.
- 샌프란시스코 소재 의료 서비스 회사의 장애로 인한 차별에 대해 340,000 달러 배상 및 피해에 따른 구제책 시행 조정 성립 (2011년 3월 16일 발표)
- 샌프란시스코에 위치한 John Muir Health사는 병원을 포함하여 여러 가지 의료 시설들을 통해 의료 서비스(health care)를 제공하는 단체임.
 - John Muir사는 7명의 간호사들과 한 명의 연구원(lab technician)에게 직무를 제의하였으나, John Muir사와 계약을 맺은 의사들이 실시한 사전 건강 검진(pre-employment health screenings)의 직무부적합 판정을 이유로 이를 철회 함.

- 회사 측은 사전 건강 검진 결과를 바탕으로 이들 8명의 직원 후보들이 생명에 위협을 받을 정도의(life-threatening) 라텍스 알레르기(latex allergies)가 있다고 판단했으며, 따라서 병원과 같은 환경에서 안전하게 근무하기가 어려울 것이라 하였음. 그러나 이후 직원 후보들 중 일부는 다른 알레르기 전문 의사들(board-certified allergists)에게 재검진을 받았으며, 그 결과 병원과 같은 환경에서 근무하기에 치명적인 알레르거나 민감 반응은 없는 것으로 판정되었음.
 - 고용기회평등위원회는 고용주가 장애를 이유로 지원자의 고용을 거부하는 것을 금지하는 미국장애인법(ADA)의 위반 혐의로 John Muir Health사를 상대로 법원에 소를 제기함.
 - 법원은 조정서에서 John Muir사는 340,000 달러를 차별로 인해 피해를 입은 8명의 직원 후보들에게 지급할 것이며 또한 차후의 라텍스 알레르기 관련 차별을 방지하기 위해 회사 정책을 개정하고 예방적 조치(preventative measures)를 시행할 것을 지시함. 뿐만 아니라 라텍스에 민감 반응을 보이는 직원들의 근무가능여부를 평가하기 위한 직원 훈련(staff training)을 제공할 것을 명령함.
 - 그리고 John Muir사는 장애로 인한 차별 또는 보복성 조치에 대한 불만 제기와 관련하여, 그리고 라텍스 알레르기 증상을 보이는 지원자들과 피고용인들에게 가해지는 직업 상 제한(job restrictions)에 대하여 고용기회평등위원회에 보고하기로 동의하였음.
- 피츠버그 소재 구리 부품 생산업체의 당시 약물 중독 치료(drug rehabilitation program)중이던 지원자에 대한 차별에 대해 85,000 달러 배상 및 피해에 따른 구제책 시행 조정 성립(펜실베이니아

서부 지역 연방1심법원, Civil Action No. 08-809, 2011년 2월 11일 발표)

- 주요 구리 부품 생산업체인 Hussey Copper, Ltd.사는 Donald Teafold에게 생산노동직을 제안하였음. 이후 연이은 신체검사 (physical examination) 결과 Teafold가 약물의존증 치료의 일환으로 “메타돈”을 처방 받고 있는 중이었다는 것이 드러났으며, Hussey Copper사는 Teafold가 회사의 안전에 위협이 된다고 판단했기에 다시 그 직무 제의를 불법적으로 철회하였음.
- 그러나 Teafold는 그 직책에 충분히 자격이 있었으며 메타돈 치료로 인한 부작용도 겪고 있지 않았음. 또한 성공적이고 모범적으로 치료 프로그램을 이수하고 있는 중이라는 것을 증명해 주는 정보를 신체검사 담당의사에게 제출하였음.
- 고용기회평등위원회는 미국장애인법(ADA)의 위반 혐의로 Hussey Copper사를 상대로 법원에 소를 제기함. 미국장애인법은 고용주가 장애 혹은 장애의 기록(record of disability), 또는 단순히 고용주가 장애가 있다고 판단하는 것을 근거로 자격을 갖춘 지원자의 고용을 거부하는 것을 금지하고 있음.
- 법원은 5년간 지속되는 조정서에서 Hussey Cooper사는 85,000 달러의 금전 손해배상을 Teaford에게 제공할 뿐만 아니라 그를 벽돌공 노동자(mason utility laborer)로 고용할 것을 지시함. 또한 차후 고용 상에서 장애를 이유로 차별당하는 것을 막기 위해 회사의 정책을 개정하고 이것을 유포 시킬 것과 고용과 관련하여 차별적인 행위가 발생했을 때 즉각 이것을 조사하고 해결할 수 있는 절차들을 설립할 것을 지시함.
- 그리고 직원들에게 차별을 방지하기 위한 훈련을 제공할 것과 이러한 법원의 조정서에 따른 해결책들을 공지할 것을 명령함.

- 시카고 소재 대형 슈퍼마켓 기업들의 장애인 차별에 대해 3,200,000 달러 배상 및 피해에 따른 구제책 시행 조정 성립(일리노이 북부 지역 연방1심법원, Case No. 09-cv-5637, 2011년 1월 5일 발표)
 - 대형 슈퍼마켓 기업들의 집합인 Jewel-Osco사는 장애를 가진 피고용인들의 치료 목적의 휴가(medical leave of absence)가 끝나갈 무렵에 적절한 조치(reasonable accommodation)를 통해 다시 일하게 하는 대신 피고용인들을 해고시키는 정책을 가지고 있었음. 그리고 이러한 정책 하에서 2003년 이후 약 1000명의 피고용인들이 해고당한 것으로 추정됨.
 - 고용기회평등위원회는 미국장애인법(ADA)의 위반 혐의로 Jewel-Osco사를 상대로 법원에 소를 제기함.
 - 법원은 조정서에서 110명의 원고들(claimant)에게 금전적 구제책으로 각각 29,000달러를 지급할 것을 지시하였으며, 또한 합의한 피고용인들이 미국장애인법에서 요구하는 훈련을 받을 수 있도록 조치할 것과 장애를 가진 피고용인들이 치료 목적의 휴가로부터 일자리로 돌아온 후 이용할 수 있는 조치의 종류에 대해서도 확실히 보장할 것을 지시함.
 - 또한 회사는 장애를 가진 피고용인들이 휴가로부터 다시 직장에 복귀하고자 할 경우 “피고용인들의 회복정도가 100%일 필요는 없다”는 것과 비록 의료상의 제약(medical restriction)을 가지고 있다고 하더라도 피고용인들이 이용할 수 있는 조치의 종류에 대해서 통지해 줄 것을 지시함.
 - Jewel-Osco사는 회사의 현재 직무 상세 설명서(job descriptions)를 점검하며 개정할 수 있도록 컨설턴트를 고용하기로 동의함. 컨설턴트의 주요한 임무로는 해당 직책의 신체적 요구조건(physical requirements)에 대한 설명이 명확한지 확인하는 것

2. 장애 차별에 관한 미국 고용기회평등위원회(EEOC)의 최근 (1년간) 사례

이며 또한 직장 내에서의 다양한 일자리들과 관련하여 장애를 가진 사람들에게 공통적으로 제약이 될 수 있는 사항에 대해 실현가능한 조치들에 대해 제안하는 것임.

- 회사는 고용기회평등위원회에 치료 목적의 휴가로부터 복귀하고자 하는 피고용인들을 수용하기 위한 노력들을 정기적으로 보고하여 함.

□ 플로리다 소재 레스토랑의 “가족 중 에이즈 양성반응을 보이는 사람이 있다는 이유”로 시행한 차별적 조치에 대해 금전적 배상 및 피해에 따른 구제책 시행 조정 성립(플로리다 남부 지역 연방1심법원, West Palm Beach 지원, U.S. EEOC v. Callaro's Prime Steak & Seafood, LLC, Case No. 9:09-cv-81101-CIV-ZLOCH / ROSENBAUM, 2010년 11월 22일 발표)

- 플로리다 소재 Callaro's Prime Steak & Seafood 레스토랑은 그곳에서 일하던 피고용인의 가족중에 에이즈 양성반응(HIV-positive)을 보이는 사람이 있다는 이유로 그 여성 피고용인이 에이즈 감염여부 테스트를 받도록 강요하였음. 테스트를 거절하자 회사는 그녀에게 불리하게 업무 스케줄과 근무 조건을 조정하였으며 그녀를 장애인으로(disabled) 간주함. 또한 피고용인의 근무 시간을 급격히 단축했으며 이에 견디지 못한 피고용인은 회사를 사직하였음.
- 고용기회평등위원회는 미국장애인법(ADA)의 위반 혐의로 레스토랑을 상대로 법원에 소를 제기함. 미국장애인법은 고용주가 장애를 이유로 또는 그러한 장애를 가지고 있는 사람과 연관되어 있다는 이유로 채용과정에서 차별하는 것을 금지하고 있음.

- 법원은 조정서에서 Callaro 레스토랑으로 하여금 에이즈 양성 반응을 보이는 사람과 관련이 있다는 이유로 지원자를 차별하는 것을 금지하였으며, 미국장애인법에 위반되는 행위에 대해 피고용인들이 반대를 하거나 소송을 제기했다는 이유로 인해 보복 조치를 취하는 것을 금지했음.
 - 또한 레스토랑은 학대행위를 금지하고(anti-harassment), 보복 조치를 금지하는(anti-retaliataion) 정책들을 채택하고 알릴 것과, 이러한 정책들에 대해 매년마다 모든 피고용인들을 대상으로 교육할 것을 지시하였음. 그리고 조정서가 지속되는 기간 동안 레스토랑 내에서 발생하는 학대행위에 대한 모든 불만제기를 고용기회평등위원회에 보고할 것을 명령하였음.
- 라스베가스 소재 택시 회사의 장애인 고용상의 차별에 대해 30,000 달러 배상 및 피해에 따른 구제책 시행 조정 성립(Case No. 2:09-cv-01888-GMN-PAL, EEOC v. Vegas Western Cab Company, 2010년 10월 7일 발표)
- 라스베가스 소재 Vegas Western 택시 회사는 2006년 한 팔을 절단 당한(a single-arm amputee) Joel Walden이 택시 운전기사에 지원하자 장애를 이유로 고용을 거부함. Walden은 모든 직무 요구조건들을 다 충족하였으며, 과거에 운전기사로서 흠 잡을 데 없는 운행 기록을 가지고 있었음에도 불구하고 고용을 거절당하였음.
 - 또한 회사는 의사의 진단서(doctor's notes)와 같은 피고용인들의 의료 기록과 다른 개인 신상 정보들을 섞어놓음으로써 의료 기록상의 기밀사항들을 노출함.
 - 고용기회평등위원회는 미국장애인법(ADA)의 위반 혐의로 택시 회사를 상대로 법원에 소를 제기함.

2. 장애 차별에 관한 미국 고용기회평등위원회(EEOC)의 최근 (1년간) 사례

- 법원은 조정서에서 금전적인 구제를 지급하는 것 이외에도 택시 회사로 하여금 장애가 있는 지원자들로부터의 지원서들을 검토할 때 명확한 절차(protocol)를 제공할 것과 고용기회평등(EEO)과 관련된 정책과 절차들을 개정하고 배포할 것을 요구하였음.
- 또한 모든 일자리 공고문과 지원서 항목들에 차별을 금지하는 선언문(statement)을 포함 시킬 것과 미국장애인법과 관련하여 매년 교육을 제공할 것, 그리고 회사 내에서 장애로 인한 차별에 대해 불만 제기가 발생할 경우 고용기회평등위원회에 보고할 것 등을 지시함.

□ 호놀룰루 소재 여행사의 장애인에 대한 괴롭힘(harassment)과 보복 조치(retaliation)에 관한 소송 제기(하와이 지역 연방1심법원, EEOC v. Kintetsu International Express(USA), Inc., Case No. CV 10-00560- DAE-BMK, 2010년 10월 5일 발표)

- 호놀룰루에 소재한 세계적인 여행사인 Kintetsu International 여행사의 감독관은 2005년과 2006년 악성 류머티스성 관절염을 앓고 있던 여행 코디네이터(tour coordinator)를 지속적으로 알보고 헐뜯었음.
- 또한 관절염으로 인하여 걷는데 여러모로 어려움에 대하여 빈번히 괴롭혔으며, “만약 당신이 똑바로 걸을 수 없다면, 호텔에서 일할 수 없어”라든지 “당신이 걷는 모습 때문에 호텔 분위기가 나빠진다” 혹은 “회사에는 당신을 원하는 사람이 아무도 없다”, “다른 사람들이 당신의 팔다리를 보게 하다니 참 이기적이다”와 같은 모욕적인 말을 서슴지 않았음. 또한 그 감독관은 과거의 다른 코디네이터들과 비교했을 때 관절염을 앓고 있던 코디네이터에게 업무 수행 평가에서

고의적으로 낮은 점수를 주었음.

- 코디네이터와 직장 동료들은 그러한 괴롭힘과 차별에 대해 회사의 부회장에게 불만 제기를 하였으나, 회사는 그 상황을 개선하기 위해 어떠한 조치도 취하지 않았음. 또한 불만 제기를 했던 피고용인들은 더욱 더 심하게 괴롭힘을 당했으며 회사를 그만둘 것을 강요당하였음.
- 고용기회평등위원회는 미국장애인법(ADA)의 위반 혐의로 여행사를 상대로 법원에 소를 제기함.
- 소의 구체적 내용으로는 차별을 당한 피해자들에게 체불 임금(back pay), 보상적 손해 배상금(compensatory damages) 및 징벌적 손해 배상금(punitive damages)을 지급할 것과 법원의 강제 명령(injunctive relief)을 통해 차후 장애로 인한 차별을 방지하는 조치를 취할 것 등이 있음.

□ 피츠버그 소재 철강 회사의 견습 피고용인들(probationary employees) 대상으로 하는 차별행위에 대해 금전적 배상 및 피해에 따른 구제책 시행 조정 성립(펜실베니아 서부 지역 연방1심법원, Civil Action No. 2:10-cv-01284, 2010년 10월 5일 발표)

- 피츠버그 소재 철강회사인 U.S. Steel Corporation은 2006년도 부터 기본적인 노동 계약 조건(basic labor agreement)을 통해 견습 기간 중인 피고용인들을 대상으로 합리적인 사유가 없이도 “무작위의 음주 측정(random alcohol test)”을 시행하는 정책을 가지고 있었으며 이러한 음주 측정의 결과를 토대로 피고용인들 해고한 사례도 있었음.
- 회사에서 견습 기간을 보내고 있던 Abigail DeSimone 역시 회사의 약물 및 음주 관련 지침들을 위반했다고 불만을 합리적인 사유가 없었음에도 불구하고 음주 테스트를 받았음.

2. 장애 차별에 관한 미국 고용기회평등위원회(EEOC)의 최근 (1년간) 사례

결과가 양성으로 나오자(positive result) Desimone은 즉각 그 테스트를 담당했던 간호사에게 본인은 지난달에 음주를 한 적이 없으며 대신 그녀의 의학적인 건강상태(medical condition)가 그 결과에 영향을 미쳤을 것임을 고지하였음. 그리고 담당 간호사에게 재검사를 요청했으나 거절당함.

- 이후 Desimone은 주치의 외과의사에게 다시 혈중 알코올 농도 측정을 받았으며 그 결과는 음성반응(negative for alcohol)으로 나왔음. 그리고 그 의사는 회사의 요청에 따라 그 테스트 결과를 철강회사로 전송하였음. 그럼에도 불구하고 회사는 Desimone을 이전에 시행했던 합법적이지 못한 검사 결과에 따라 해고하였음.
- 고용기회평등위원회는 미국장애인법(ADA)의 위반 혐의로 철강회사를 상대로 법원에 소를 제기함.
- 미국장애인법은 장애 혹은 장애로 추정되는(perceived disability) 것을 근거로 차별 하는 것을 금지하고 있음. 또한 미국장애인법 아래에서 고용주는 오직 피고용인이 성공적으로 혹은 안전하게 직무를 수행하지 못할 것이라고 판단할 “합리적인 근거”가 있는 경우나 또는 피고용인으로부터 특정 장애로 인한 업무 조정 요청(request for an accommodation)을 받는 경우에 한해서 의료 검사를 요청할 수 있음.
- 소에서 고용기회평등위원회는 금전적인 손해에 대한 배상뿐만 아니라 견습 기간 중인 피고용인들을 대상으로 하는 무작위의 음주 테스트를 즉각 중단 시켜줄 것을 요청함.

□ 볼티모어 소재 조사담당회사의 장애인 차별행위에 대해 금전적 배상 및 피해에 따른 구제책 시행 조정 성립(매릴랜드 지역 연방1심법원, 북부 지원, EEOC v. Fisher, Collins & Carter, Case No. 10-cv-2453, 2010년 9월 9일 발표)

- 볼티모어 소재 조사담당 회사(surveying company)인 the Howard County firm of Fisher, Collins & Carter사는 피고용인들에게 건강 상태에 관한 설문지를 작성할 것을 요청하였음. 오랫동안 회사에서 근무하고 있던 Robert Gray와 Wayne Seifert는 각각 당뇨병과 고혈압을 앓고 있었으나 지금까지 성공적으로 업무 수행을 해 왔음. 그러나 건강 관련 설문지에 응답한 직후 비합법적으로 해고당하였음.
 - 고용기회평등위원회는 장애를 이유로 자격 있는 지원자들을 차별하는 것을 금지하는 미국장애인법(ADA)의 위반 혐의로 철강회사를 상대로 법원에 소를 제기함.
 - 소에서 고용기회평등위원회는 차후에 발생할 수 있는 고용상 차별을 방지하기 위한 법원의 영구적인 강제명령(permanent injunction)과, 또한 장애가 있다고 하더라도 필요한 자격을 갖추고 있을 경우 평등한 기회를 제공하는 정책을 시행할 것을 요구하였음.
 - 또한 체불 임금(back wages)지급, 보상적 손해 배상금(compensatory damages)과 징벌적 손해 배상금(punitive damages)을 포함한 금전적인 구제(monetary relief)를 요청하였음.
- 볼티모어 소재 의료기록서비스 회사의 복합 경화증을 가지고 있는 피고용인에 대한 차별행위에 대해 30,000 달러 배상 및 피해에 따른 구제책 시행 조정 성립(매릴랜드 지역 연방1심법원, 남부 지원, Civil Action No. RWT-8:09-CV-2564, 2010년 7월 20일 발표)
- 볼티모어 소재 의료기록서비스 회사인(transcription company) Oracle사에서 일하던 Mary Bobik은 2006년 5월부터 현재까지 계속하여 전임(full-time) 기록 편집인에 지원을 했으나 복합

2. 장애 차별에 관한 미국 고용기회평등위원회(EEOC)의 최근 (1년간) 사례

경화증(multiple Sclerosis)을 가지고 있다는 이유로 거절당했음.

- 거절하는 과정에서 Oracle사의 감독관은 Bobik에게 “전임직으로 인해서 떠맡게 되는 책임으로 당신을 힘들게 하고(stress out) 싶지 않다”는 변명을 하였음. Bobik은 이미 지난 몇 년 동안 의료 관련 기록인(medical transcriptionist)으로서 회사에서 일을 계속 해 온 상태였으며 정기적으로 일주일에 60시간 이상 시간제 편집인직을 부여받기도 하였음. 또한 관련 직무를 담당하기에 신체적으로도 문제가 없었으며 일을 하고자 하는 의지도 강하였음.
- 회사는 전임 편집인에 그보다 경험이 더 적은 지원자들을 고용하였을 뿐만 아니라 제 3자에게 Bobik의 건강과 관련된 기밀 정보를 유출하였음.
- 고용기회평등위원회는 장애를 이유로 자격 있는 지원자들을 차별하는 것을 금지하는 미국장애인법(ADA)의 위반 혐의로 회사를 상대로 법원에 소를 제기함. 미국장애인법은 고용주들이 피고용인들과 관련된 모든 의학 기록들과 정보를 기밀로 유지할 것과 따로 분리하여 보관할 것을 규정하고 있음.
- 법원은 조정서에서 회사가 Bobik에게 금전적인 보상뿐만 아니라 실질적인 구제책(remedial relief)도 제공해 줄 것을 지시함.
- 구제책의 내용으로는 장애를 근거로 피고용인들이나 예비 피고용인들을 차별하지 말 것과 또한 제3자에게 피고용인들의 건강과 관련된 기밀 정보를 유출하지 말 것이 포함.
- 또한 피고용인들을 인터뷰하거나 선발하는 책임이 있는 모든 경영진들은 고용상의 차별방지와 관련된 2시간의 교육 프로그램을 이수해야 함. 그리고 장애를 이유로 어떠한 차별도 하지 않겠다는 회사의 서약(commitment)을 담은 공지를 게시할 것을 지시함.

부 록

- Oracle사는 조정서가 지속되는 기간 동안 6개월 간격으로 위 사항들의 준수와 관련된 보고서를 고용기회평등위원회에 제출해야 함.
- 시카고 소재 인력 채용 회사의 맹인 피고용인에 대한 차별행위에 대해 100,000 달러 배상 및 피해에 따른 구제책 시행 조정 성립(일리노이 북부 지역 연방1심법원, EEOC v. Balance Staffing and Balance Staffing d/b/a Balance Financial, Inc., Civil Action No. 09 CV-06004, 2010년 6월 16일 발표)
 - Balance Staffing사는 시카고 소재의 세계적인 인력 채용 회사(staffing company)이며 이 회사의 소유주인 Robert Feinstein은 채용 담당직에 Jocelyn Snower를 고용하였음. Robert는 채용 당시 Snower가 맹인이라는 것을 알지 못하였음. 하지만 이 사실을 알고 난 후 Snower가 이미 일을 시작하였음에도 불구하고 즉각 제안을 철회하였음.
 - 고용기회평등위원회는 고용상 장애를 이유로 차별하는 것을 금지하는 미국장애인법 1장(Title I of the Americans With Disabilities Act) 위반 혐의로 회사를 상대로 법원에 소를 제기함.
 - 법원은 조정서에서 Balance Staffing사는 앞으로 장애를 이유로 하는 차별 행위에 대한 불만 제기가 있을 경우에 그리고 그에 따른 회사의 보복성 조치(retaliation)에 대해 고용기회평등위원회에 보고할 것을 지시함.
 - 또한 회사는 소유주와 경영진들은 상대로 장애로 인한 차별 방지를 위한 교육을 매년 실시할 것과 앞으로는 고용상 어떠한 차별 행위와 보복성 조치도 금지할 것을 명령함.

- 리틀 락 소재 Presbyterian Village의 장애로 인한 차별행위와 보복 조치에 대해 30,000 달러 배상 및 피해에 따른 구제책 시행 조정 성립(Civil Action No. 4:09-CV-0766 BSM, 2010년 10월 20일 발표)
- 리틀 락(Little Rock)에 소재하고 있으며 퇴직한 노인들을 대상으로 주거와 간호 서비스를 제공하는 Presbyterian Village는 그 곳에서 급식담당 보조원(dietary aide)으로 근무하던 직원을 장애를 이유로 차별하였음.
 - 그 직원은 어렸을 때의 뇌졸중으로 인하여 뇌 중풍(cerebral palsy), 간질(epilepsy) 및 부분적인 발작(partial paralysis) 증상을 가지고 있었음. 이 결과로 그는 다리를 절게 되었고 또한 왼쪽 팔과 왼쪽 손을 자유롭게 쓰지 못하게 되었으며, 인지(cognitive) 능력과 관련한 손상을 입었음.
 - 그러나 그 보조원은 Presbyterian Village사에서 2003년부터 2007년까지 아무런 문제없이 계속해서 일해 왔음. 또한 약간의 조치(accommodation)를 통해서, 예를 들어, 한 번에 여러 개의 작업량 대신 한 개의 업무만 한다든지, 걸레질이나 무거운 쓰레기통을 비우는 것과 같은 업무를 면제받음으로써, 식사담당 보조원의 역할을 성공적으로 해 왔음. 또한 새로운 급식 서비스 담당 매니저가 부임하기 전까지는 직무 수행 능력 평가에서 “만족스러운(satisfactory)” 평가를 받음.
 - 하지만 2008년 새로운 매니저가 부임한 이후, 이전의 업무 조정들은 더 이상 허용되지 않았으며 이와 관련된 불만 제기에 대한 보복 조치(retaliation)로 급식담당 보조원의 근무시간도 급격하게 줄어들었음.
 - 고용기회평등위원회는 미국장애인법(ADA)의 위반 혐의로 Presbyterian Village를 상대로 법원에 소를 제기함. 미국장애인법

은 장애를 이유로 차별하는 것과 이러한 차별과 관련된 불만 제기에 대해 보복 조치를 금지하고 있음.

- 법원은 조정서에서 Presbyterian Village는 금전적인 보상뿐만 아니라 자격을 갖춘 장애인 보조원들에게 합리적인 조치(reasonable accommodation)를 제공해 줄 것과 그 과정에서 조정책의 대상자와 함께 구체적인 방안들을 상의할 것을 지시함.
- 그리고 Presbyterian Village는 장애로 인한 차별을 발생시킬 수 있는 정책을 개정할 것과 피고용인이 합리적인 조치를 요청할 수 있도록 보장해야 함. 또한 그러한 조치들이 피고용인들에게 과도한 부담(undue hardship)이 되는지 여부를 판단할 수 있는 절차를 마련해야 함.
- 또한 감독관과 경영진들에게 장애로 인한 차별 방지에 관한 교육을 제공 할 것과 미국장애인법상에서 요구하는 정책들과 관련된 공지를 게시할 것을 지시함.
- Presbyterian Village는 고용기회평등위원회에 장애로 인한 차별 방지에 관한 교육과 조치들에 대한 요청사항들을 주요 내용으로 하는 보고서를 두 차례에 걸쳐 제출해야 함.

□ 펜실베니아 소재 건축 회사의 장애인(당뇨) 차별행위에 대해 200,000 달러 배상 및 피해에 따른 구제책 시행 조정 성립(펜실베니아 중부 지역 연방1심법원, Civil Action No. 4:09-CV-1261, 2010년 10월 5일 발표)

- 펜실베니아에 소재하고 있으며 17개의 채석장과 8개의 아스팔트 생산 설비들을 운영하고 있는 Glenn O. Hawbaker사는 Christopher Woome에게 State College 지부에서 장비 기사(equipment operator)로 일해 볼 것을 조건부로 제안하였음.
- Woome는 굴착기 기사로 지난 몇 년 동안 근무한 적이 있으며 취업 면접 시 굴착기 운전 능력을 증명 해 보였음. 그

2. 장애 차별에 관한 미국 고용기회평등위원회(EEOC)의 최근 (1년간) 사례

러나 신체검사 이후 회사는 Woomer가 당뇨를 앓고 있다는 것을 알게 되었고 즉각 제의를 철회하였음.

- 고용기회평등위원회는 미국장애인법(ADA)의 위반 혐의로 Glenn O. Hawbaker사를 상대로 법원에 소를 제기함. 미국장애인법은 장애 또는 장애로 판단된다는 것을 이유로 자격을 갖춘 지원자들을 고용하지 않는 것을 금지하고 있음.
- 법원은 조정서에서 회사가 Woomer에게 200,000 달러의 금전적인 구제책을 제공할 것을 지시하였음. 뿐만 아니라 장애를 이유로 차별하는 것과 불만 제기에 대한 보복 조치를 금지하였음.
- 또한 회사는 일자리 제의 후 시행하는 신체검사(post-offer medical examination)와 관련된 정책들을 수정할 것과 지원자들의 건강상태를 평가하기 위해 지원자 및 담당의사들과 상의할 것을 지시함. 그리고 자격을 갖춘 장애인들에게는 합리적인 조치를(reasonable accommodations) 제공하여야 하며 당뇨가 있는 지원자들을 자동적으로 장비 기사(equipment operator)직으로부터 배제하는 것을 금지하였음.
- 그리고 인력 개발부(human resources department), 신체검사 및 의료 휴가 정책과 관련된 직책에 종사하는 모든 직원들은 최소한 하루는 미국장애인법에 관련된 교육을 의무적으로 이수하여야 함.
- Hawbaker사는 채용 과정에서 발생한 차별로 인한 불만 제기에 대해 회사가 어떤 식으로 대응하였는가에 관한 보고서를 고용기회평등위원회에 제출하여야 하고 상기의 구제책들과 관련된 공지를 회사에 게시하여야 함.

□ 텐버 소재 소매 회사(retail company)의 청각 장애인 차별에 관한 소송 제기(콜로라도 지역 연방1심법원, EEOC v. Thurston, Inc. d/b/a

Discount Cabinets & Appliances, Case No. 10-CV-01352 CMA KLM, 2010년 6월 14일 발표)

- 덴버에 소재한 소매 회사인 Discount Cabinets and Appliances 사는 2008년 임시직 소개업자(temporary employment agency)에게 창고를 정리하는 데 도움을 줄 수 있는 보조원(assistant)의 배치를 요청함.
- 소개업자는 창고관리직에서 유사한 근무 경험이 있었던 Ramon Guzman을 추천하였음. Guzman은 태어날 때부터 상당 부분 청각을 상실하였으며 말을 하는 데에도 어려움이 있었음.
- 이러한 사실에도 불구하고 Discount Cabinets and Appliances 사는 그를 임시직으로 고용하였고, 창고관리뿐만 아니라 격주에 한 번씩 접수처에서 전화 사무를 보는 일도 맡겼음. Guzman은 곧 회사 전화기에 볼륨조절기능이 장착되어 있지 않다는 것을 알았고 회사 측에 볼륨 조정 기능이 달린 수화기(handset)를 제공해 줄 것을 요청하였으나 거절당함.
- 얼마 후 창고 관리인은 Guzman의 언어능력에 비난을 가하기 시작했으며, 직업소개업자에게 Guzman의 청각 장애로 인하여 제대로 업무를 수행할 수 없다는 이유로 그를 작업장으로 보내지 말도록 지시함.
- 고용기회평등위원회는 미국장애인법(ADA)의 위반 혐의로 Discount Cabinets and Appliances사를 상대로 법원에 소를 제기함. 미국 장애인법은 고용주로 하여금 과도한 부담(undue hardship)을 지우지 않는 범위 내에서 장애를 가진 지원자들과 피고용인들에게 합리적인 조치(reasonable accommodation)를 제공해 줄 것을 규정하고 있음.
- 소에서 고용기회평등위원회는 체불 임금(back pay), 보상적 손해 배상금(compensatory damages)과 징벌적 손해 배상금(puni-

2. 장애 차별에 관한 미국 고용기회평등위원회(EEOC)의 최근 (1년간) 사례

tive damages)을 포함한 금전적인 구제뿐만 아니라 차후에 회사에서 발생할 수 있는 장애로 인한 차별을 금지하는 법원의 강제적인 개선조치(corrective action)명령을 요구함.