

2006년도 인권상황 실태조사  
연구용역보고서

## 차별판단지침에 대한 외국사례 조사 (출신국가 · 출신민족 · 인종 · 피부색)

이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,  
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다

# 차별판단지침에 대한 외국사례 조사 (출신국가 · 출신민족 · 인종 · 피부색)

2006년도 국가인권위원회 인권상황 실태조사  
연구용역보고서를 제출합니다.

2006. 11.

연구 수행기관	중 앙 대 학 교 산 학 협 력 단
연구 책임자	이준형 (교수, 중앙대학교 법과대학)
연구 원	오세혁 (교수, 중앙대학교 법과대학)



# 목 차

## <보고서 요약>

제1장 서론 .....	1
제1절 연구의 목적 및 필요성 .....	2
제2절 연구의 주요 내용 .....	3
제2장 미국의 차별금지정책 .....	5
제1절 民權法 Title VII에 기한 인종·피부색 차별금지 .....	7
제2절 民權法 Title VII에 기한 출신민족 차별금지 .....	27
제3장 영국의 차별금지정책 .....	33
제1절 인종평등위원회 .....	35
제2절 인종관계법 .....	37
제3절 고용 분야의 인종평등 행위준칙 .....	40
제4절 주거 분야의 인종평등 행위준칙 .....	76
제4장 호주의 차별금지정책 .....	107
제1절 인종차별위원 .....	109
제2절 인종관계법 .....	110
제3절 외국인 혐오법 .....	112
제4절 주요 판례 및 조정례 .....	116
제5장 아일랜드의 차별금지정책 .....	127
제1절 고용평등법 .....	129
제2절 평등심사국·평등심판원 .....	132
제6장 유럽연합의 차별금지정책 .....	139
제1절 국적에 의한 차별 .....	141
제2절 인종에 의한 차별 .....	150

[자료 1] 인종, 출신민족을 불문한 평등대우 원칙의 이행을 위한 2000년 6월 29일 이사회(유럽공동체) 지침 2000/43 .....	167
[자료 2] 공동체의 특정 차별금지조치에 관한 유럽공동체위원회로부터 이사회, 유럽의회, 경제사회위원회, 지역위원회로의 통고 .....	179
[자료 3] 국제노동기구(ILO) 관련 협약 발체·모음 .....	199
[자료 4] 미국 1964년 民權法 Title VII상 금지되는, 인종과 피부색에 의한 고용 차별 .....	241
[자료 5] 미국 1964년 民權法 Title VII상 금지되는, 인종과 피부색에 의한 고용 차별 .....	291

## <보고서 요약>

1964년 미국 의회는 입법 역사상 핵심적이고 기념비적인 법률인 시민권법(Civil Rights Act)을 통과시키면서 직장 내의 차별을 금지하는 “Title VII”을 포함시켰다. Title VII은 고용주가 인종(race), 피부색(color), 종교, 성, 또는 출신민족에 근거하여 차별하는 것을 불법으로 규정하고 있다.

이와 관련하여, 연방정부는 인종 및 피부색으로 인한 차별을 방지하기 위하여 특히 시험(test)과 여타 선발절차의 이용과 관련해 통일된 원칙이 필요하다는 점을 인식하고 연방정부뿐만 아니라 다른 고용주들에게도 동일한 원칙이 적용될 수 있도록 하기 위해, EEOC, 행정위원회, 노동부, 법무부로 하여금 피고용인 선발절차에 관한 통일지침(29 CFR Part 1607)을 공동으로 채택하도록 하였다. 이 지침은 인종, 피부색, 종교, 성, 민족 등에 근거한 고용차별을 금지하는 연방법들의 요건을 준수하는 것을 돕기 위해 고안된 일련의 원칙들과 시험과 여타 선발절차가 적절하게 이용되고 있는지 여부를 판단하는 원칙들을 포함하고 있다.

Title VII은 인종이나 피부색에 근거한 고용차별을 금지한다. 미국 정부는 인종을 최소한 다섯 개의 범주로 구분하고 있는데, 어떠한 인종범주에 속하든, 모든 개인들은 Title VII의 보호를 받는다. 이때 혈통은 문제되지 않는다. 피부색(color)이라는 용어는 일반적으로 인정되는 정의가 없기 때문에 그 개념이 모호한 편이다. Title VII과 관련해서, 그것은 인종과 동의어로 쓰이거나, 부당한 대우를 받는 인종의 하위개념으로 취급된다. 대상이 누구이든, 인종이나 피부색이 차별적 고용결정의 근거로 이용되면 Title VII이 적용된다.

Title VII은 고용주에 의한 차별을 광범위하게 금지하는 두 개의 규정을 포함하고 있다. §703(a)(1)은 채용과 해고와 관련한 차별, 그리고 보수와 “고용상의 약정과 조건 및 특전” 등을 포함한 여타 형태의 차별을 금지하고, §703(a)(2)은 피고용인들의 신분에 불리한 영향을 미치거나 그들의 고용 기회를 박탈하는 방식으로 피고용인들을 제한, 격리, 또는 분류하는 것을 금지한다. 이에 덧붙여, Title VII은 특별한 요소들이나 고용행위들을 세부적으로 다루고 있는 많은 규정들을 포함하고 있다.

Title VII은 채용과 해고에 관련된 차별, 그리고 보수와 “고용상의 약정과 조건 및 특전”과 관련된 여타 형태의 차별을 금지한다. 또한 고용차별

에 관한 조사 또는 제소절차에 참여했거나 차별행위에 반대한 피고용인에게 고용주가 보복하는 것을 금지한다. 인종차별은 부당한 대우 이론과 불리한 영향 이론에 의해서 입증될 수 있다. 부당한 대우 이론을 적용하려는 사람은 인종이 고용결정에서 중요한 역할을 했음을 입증해야 한다. 이의 제기된 고용결정에 대해 신빙성 있는 합리적 이유를 제시하지 못하는 고용주는 인종차별을 한 것으로 추정된다. 한편 인종의 측면에서 중립적인 것이라고 하더라도, 특정한 인종집단의 구성원들에게 불리한 영향을 미치는 선발기준은 Title VII에 위배된다. 그러나 불리한 영향을 미쳤더라도, 고용주가 그 기준이 직무와 관련되고 경영상 불가피한 것임을 입증함으로써 그것을 정당화할 수도 있다.

Title VII은 인종 및 피부색에 따른 차별에 대하여 여러 가지 구제방법을 제시하고 있다. 예컨대, 차별 때문에 일하지 못한 기간에 대해 소급급여는 물론이고, 보상적 손해배상(예컨대, 정신적 피해에 대한 손해배상) 뿐만 아니라 부당행위를 한 고용주의 처벌에 목적을 둔 징벌적 손해배상도 받을 수 있다. 복직도 가능하다. 또한 법원은 향후의 차별행위를 억지하기 위한 수단으로 고용주에 대해 금지명령 구제(injunctive relief)를 강요할 수 있다.

한편, Title VII은 인종, 피부색, 종교, 성에 근거한 차별로부터 개인들을 보호하는 것과 동일한 방식으로 출신민족에 근거한 고용차별로부터도 개인들을 보호한다. 이를 보다 구체적으로 규정하기 위하여 연방정부는 출신민족 차별에 관한 지침(29 CFR Part 1606)을 채택하였다. 이와 관련하여 EEOC는 시민권, 거주요건, 외국인, 미등록 노동자와 관련된 출신민족 차별에 관하여 규율하기 위하여 EEOC 준법감시 편람(\$622)를, 영어전용 규칙과 여타 언어정책과 관련된 출신민족 차별에 관하여 EEOC 준법감시 편람(\$623)을 제공하고 있다.

Title VII에 의하면, 어느 누구도 자신의 출신민족 때문에 평등한 고용 기회를 거부당해서는 안 된다. EEOC는 개인 또는 그의 조상들의 출생지에 근거한 차별, 특정한 출신민족 집단의 신체적, 문화적 또는 언어적 특성에 근거한 차별, 특정한 출신민족 집단의 구성원과 친밀한 관계를 맺고 있는 사람들에게 대한 차별을 출신민족에 근거한 차별로 보고 있다.

영국에서 1976년 제정되고 2000년 개정된 인종관계법은 인종적 이유로 -직접적으로 또는 간접적으로- 차별하는 것을 불법화하고 있다. 인종관계법상의 '인종적 이유'라는 것은 인종, 피부색, 국적(시민권을 포함하여) 또는

인종 내지 민족 출신이라는 이유를 의미한다. 예를 들면 아프리카-카리브인, 집시, 인디언, 아일랜드인, 파키스탄인, 방글라데시인, 아일랜드이민자, 유대인, 그리고 시크교도가 인종관계법에 의하여 인종그룹으로 인정된 그룹에 포함된다.

1976년 인종관계법은 고용, 교육, 주거, 재화, 시설, 그리고 용역의 제공에 있어서 인종차별하는 것을 불법화하고, 2000년의 개정 인종관계법은 공공기관들의 모든 업무 수행을 포괄하도록 적용범위를 확대하였다. 인종관계법은 특별한 상황에서 인종불평등을 극복하기 위하여 적극적 개선조치를 허용한다.

그리고 개별 영역에 있어서 인종불평등에 관하여 행위준칙을 마련하고 있는데, 2006년 시행된 '주거에 있어 인종평등 행위준칙(Code of Practice for Racial Equality in Housing)'은 주거에 있어서 불법적인 인종차별 및 학대를 회피하는 방법에 대한 일련의 권장사항 및 지침들이다. 이는 인종평등을 달성하기 위한 표준을 설정하고, 주거의 제반 영역에 관련된 기구와 개인들로 하여금 불법적인 인종차별 및 학대를 회피하고 모든 사람들에게 평등한 기회를 증진시키고, 우호적인 인종관계를 장려하도록 돕는 실천적인 지침을 제공하며 법적 사건화를 고려하고 있거나 주거문제에 대한 결정이 내려지는 방식에 관하여 관심을 갖고 있는 사람들로 하여금 입법, 자신들의 권리, 그리고 주거 분야에 있어서 우호적인 관행을 구성하는 것을 확실히 이해하도록 도와준다. 한편, 2006년 '고용에 있어 인종평등 행위준칙(Code of Practice for Racial Equality in Employment)'은 고용에 있어서 불법적인 인종차별 및 학대를 회피하는 방법에 대한 일련의 권장사항 및 지침들이다. 이는 1976년 인종관계법에 의한 고용주의 법적 책임을 규정하고, 모든 사람에 대한 공정하고 평등한 처우를 보장하는 데에 도움이 될 절차와 관행에 대한 권장사항뿐 아니라 차별 및 학대에 대한 보호장치를 위하여 필요한 정책에 대한 일반적인 조언을 포함하고 있다.

1976년 인종관계법에 의거하여 출범한 인종평등위원회(CRE)는 인종차별의 제거를 지향하고 기회의 평등을 증진하며, 다른 인종, 민족 배경을 가진 출신 사람들 사이의 우호적인 관계를 장려하며, 인종관계법이 기능하는 방식을 감시하고 개선방안을 추천하는 임무를 수행한다. 인종평등위원회는 수사기관이 아니고 인종평등을 단속할 권한을 갖지 않지만 차별받았다고 생각하는 사람들에게 법적 조언과 도움을 제공할 수 있다. 또한 위원회는 인종관계법에 의하여 가능한 차별의 증거가 있을 경우에는 조사하고 그 정

책과 관행을 변경하도록 요구할 권한을 갖는다.

호주의 1975년 인종차별법(Racial Discrimination Act 1975)은 호주에서 인종차별 - 직접적인, 간접적인 인종차별을 포함하여 - 을 불법화한 법이다. 인종차별법은 인종, 피부색, 혈통, 국적 내지 민족 출신, 이민자의 지위, 특정 민족성을 가지거나 기타 지위를 가진 사람의 친척 또는 동료라는 것과 관계없이 모든 사람이 자신의 인권과 자유를 완전히 평등하게 향유할 수 있다는 것을 확실하게 보장하고자 한다. 인종차별법은 사업, 학교, 지방자치단체, 주 및 준주의 정부기관과 부서, 그리고 영연방 정부기관과 부서를 포함하여 호주에 있는 모든 사람들에게 적용된다. 물론 역사적인 의미를 갖는 불이익에 의하여 침해된 일정한 그룹 또는 개인적 구성원들에 대하여 인권을 완전히 평등하게 향유하고 행사할 수 있도록 돕기 위하여 이들의 적절한 진보를 보장하기 위한 목적으로 취해지는 프로그램으로서의 특별조치(Special Measure)는 불법적이지 않다.

인종차별법은 고용, 숙박시설의 임대차 또는 부동산의 매도, 교육, 모든 재화와 서비스의 제공, 공공에 의하여 이용되는 목적의 장소 및 시설에의 접근, 노동조합회원 등의 영역에서 적용된다. 인종차별에 의하여 침해될 수 있는 다른 중요한 인권은 법체계 내에서 법원 및 다른 기관에 의하여 평등한 처우를 받을 권리, 투표하고 공직에 취임할 권리, 프라이버시권 등을 포함한다.

1995년 도입된 인종혐오법(Racial Hatred Act)은 인종에 기초한 공격적 행태를 불법화함으로써 인종차별법을 보완한다. 즉 인종혐오법은 인종적으로 공격적이거나 욕설하는 행태에 대해서도 고소할 수 있도록 허용함으로써 인종차별법의 보호범위를 확장하였다. 인종혐오행위가 되기 위해서는 반드시 다른 사람들이 보거나 듣는 곳에서, 또는 일반 공중이 방문하거나 접근하는 곳에서 공개적으로 발생하여야 하고, 단순한 경멸 이상으로 불쾌하게 하고 모욕하고 굴욕감을 느끼게 하고 위협할 상당한 개연성이 있어야 한다.

인종차별법은 일정한 개인 또는 그룹의 인종, 피부색, 국적 또는 민족 출신 때문에 이루어지고 불쾌하게 하고 모욕하고 굴욕감을 느끼게 하고 위협할 상당한 개연성이 있는 공개적 행위라도 하더라도 피고가 그것이 '합리적이고 선의로 행해진(done reasonably and in good faith) 경우라고 입증한 경우에는 불법적이지 않다. 특히, 예술작품 또는 퍼포먼스, 학술적 출

판, 토론 또는 논쟁, 공익 문제에 대한 공정하고 정확한 보도, 논평이 개인의 진정한 신념의 표현인 경우 그러하다.

인종혐오행위에 대한 대응으로 인종적으로 공격적인 행태의 목표가 된 경우 일차적으로 그 행태에 대하여 책임을 지는 사람 또는 기구에게 직접적으로 항의하거나 인종적, 민족적, 국적 그룹을 대표하는 기구의 지원을 요청한다. 또 인종혐오법(인종차별법을 포함하여)에 의하여 정의된 불법적 행위에 의하여 피해를 받았다고 생각하는 사람은 인권 및 평등기회 위원회(HREOC)에 제소할 수 있다. 인권 및 평등기회 위원회에서는 당해 고소가 인종차별법의 적용대상이 되는지를 검토하여 적용대상이 된다고 판단하면 조사를 시작한다. 그 과정에서 관계인들이 동의할 수 있는 조정절차를 밟는다. 만일 조정이 이루어지지 않으면 피해자는 연방법원 또는 연방간이법원에 제소할 수 있다.

인종차별위원(Race Discrimination Commissioner)은 인권 및 평등기회 위원회의 일원으로서 인종차별문제를 전담한다. 인종차별위원은 인종주의와 투쟁하는 연구 및 교육프로그램을 증진하고, 연방 인종차별법 및 인종혐오법의 인식 및 준수를 촉진하고, 필요시 인종차별과 관련된 소송사건에 있어서 연방법원 또는 연방경범죄법원의 업무를 지원할 책임을 진다. 인종차별위원은 인종, 피부색, 혈통, 국적 또는 민족과 무관하게 모든 사람들이 정치, 경제, 사회, 문화 영역에서 평등을 증진하는 데에 있어서 광범위한 역할을 수행한다.

1975년의 인종차별법은 영연방에서 최초로 제정된 반차별 입법로서 지난 수십년 동안 법적, 사회적, 역사적 관점에서 중요한 의미를 갖는 쿠와다 사건, 거하디사건, 마보사건, 서오스트리아사건 등 고등법원(High Court: 호주의 최고법원)의 주요 판결의 기초가 되었다.

1998년에 제정된 아일랜드의 고용평등법(Employment Equality Act 1998)은 지난 20세기에 이루어진 아일랜드의 고용관련 입법 중에서 가장 의미 있는 입법 중의 하나로 평가된다. 이미 1970년대에 아일랜드는 EU지침을 받아들여 임금지급 등 고용에 있어서 성별과 혼인여부를 이유로 한 차별을 금지하는 평등임금법(Equal Pay Act 1974) 및 고용평등법(Employment Equality Act 1977)을 도입한 바 있다. 새로운 고용평등법은 성별과 혼인여부를 이유로 한 차별 뿐 아니라 편부·모, 동성애자, 고령근로자, 장애자를 이유로 한 7가지 형태의 차별도 추가로 금지하였다. 차별은

직접적 차별이든 간접적 차별이든 불문한다.

고용평등법은 모든 고용계약이 평등 및 평등임금 조항(equality and equal remuneration clauses)을 포함하여야 한다고 규정한다. 9가지 사유 어느 것을 이유로 한 차별도 훈련과 경력을 포함하여 고용, 고용기회, 고용 조건, 승진, 직제, 취업알선기관의 행동, 그리고 홍보를 포함한 광범위한 고용관련 활동이나 상황과 관련하여 불법화된다. 다만 일정한 상황 아래에서 1998년 고용평등법은 다른 진정한 이유로 다른 요율을 적용하여 임금을 지급하거나 실제로 상이한 처우를 하는 것을 허용한다. 취업자격(occupational qualification)인 특성과 관련된 차별도 허용된다.

1998년 고용평등법에 의하여 관련업무를 수행하기 위하여 평등청과 평등심사국이 설립되었다. 평등청(Equal Authority)은 1999년 10월 차별을 철폐하고 기회평등을 증진하고 고용평등법의 행정적 강제를 도모하는 업무를 수행할 목적으로 설립되었다. 평등청은 평등을 증진할 책임을 지는 "사전적인 활동(proactive)" 기구이다. 반면, 아일랜드 평등심사국(ODEI)은 불법적 차별의 고소사건을 처리하는 기구로서 1999년 설립되어 2002년 7월 평등심사국-평등심판원(ODEI-Equality Tribunal)으로 명칭이 변경되었다.

평등심사국에 제기된 사건들은 일차적으로 심판원유형의 절차(tribunal-type process)의 조사방식에 의하여 진행된다. 평등심판위원은 조사가 완료되면 사안에 따라 보상(일정한 한도까지의), 평등임금, 체불임금, 평등처우 등을 명령하거나 일정한 행동을 취하도록 명령할 수 있다. 결정은 양 당사자에게 법적으로 구속적인 것으로서 강제될 수 있다. 이 결정에 대하여 고용평등법에 따른 사건은 노동법원에, 평등지위법에 따른 사건은 순회법원에 항소할 수 있다.

만일 평등심사국에서 어떤 사건에 대하여 조사보다는 조정에 의하여 해결될 수 있다고 판단하면, 원·피고의 의사를 확인하여 평등조정위원회에 이관할 수 있다. 평등조정위원의 주선하에 직접 당사자간에 비공개로 교섭이 이루어져 양 당사자들이 수용할만한 합의가 도출되면 평등조정위원은 조정의 해결조건에 대한 문서를 작성하고 원·피고의 서명을 받는다. 냉각기간을 거쳐 일단 원·피고가 서명하면, 법적 구속력을 갖는다. 만일 조정사항이 준수되지 않으면 순회법원에 의하여 강제될 수 있다.

2002년 10월의 평등조사국의 연례보고서에 의하면, 결정에 의한 분쟁 해결시 평균 18개월이 소요되는 데에 비하여 조정을 통한 분쟁해결은 조회시부터 분쟁종료시까지 약 6개월이 소요된다고 한다. 조정을 통한 분쟁해결

이 당사자간의 원만한 합의에 의하여 이루어질 뿐 아니라 세배 정도나 신속하게 이루어진다는 점에서 대단히 효율적인 대안으로 평가되고 있다.

차별금지를 존립의 근거 중 하나로 천명하면서 출발한 유럽공동체/연합의 경우는 독자적인 주권을 가진 회원국의 결합체라는 점에서, 일국 내의 입법과는 전제부터가 다를 수밖에 없고, 그 점에서 차별판단의 기준에 대한 합의를 형성해 나가는 과정 자체가 우리에게 흥미롭다.

먼저 국적을 이유로 한 차별금지는 유럽연합의 시민권 개념을 형성함에 있어 빠져서는 안 될 기본적인 요소로 인식되었다. 특히 유럽(경제)공동체가 재화와 용역의 자유로운 이동을 직접적인 목표였던 만큼, 국적에 의한 차별이 그러한 목표 달성에 심각한 장애가 된다는 점이 중시되었다.

일찍이 유럽석탄철강공동체협약만 보더라도 석탄과 철강의 공동시장에서 국적을 이유로 하는 차별을 금지하는 많은 규정들이 존재하였다(동 협약 제4조 제b항, 제54조, 제60조, 제63조, 제66조, 제69조, 제70조). 그 대부분이 소비자와 공급자 사이의 차별을 금지하는 것이긴 했지만, 제69조는 개인에 대해서도 이를 확대 적용하여 이주석탄·철강근로자에게 불리한 임금 및 근로조건의 차별을 금지하였다. 그 후의 유럽경제공동체협약 또한 국적 차별을 금지하였는바, 그 범위는 농업(제34조 제3항), 운송(제75조)에 까지 확대시켰다. 이들 금지는 그 후 유럽공동체협약 제12조가 “본 협약이 적용되는 한도에서 다른 특별규정의 내용을 침해하지 않는 한, 국적을 이유로 하는 모든 차별은 금지된다”고 규정함으로써 오늘날까지 그 효력을 유지하고 있다.

유럽공동체협약 제12조는 같은 협약 안의 보다 상세한 다른 규정 및 2차적 법률에 의해 보충이 이루어지는데, 그 가운데 가장 중요한 것이 근로자의 이동의 자유는 “필연적으로 고용, 보수, 기타 근로고용조건에 있어 회원국 근로자 사이의 차별은 철폐되어야” 한다는 동 협약 제39조 제2항이다. 이러한 내용은 근로자의 자유로운 역내 이동 문제에 관한 유럽경제공동체(EEC) 규칙 1612/68 제7조 제2항에서 보다 구체화되었다. 동 조항에 따르면 유럽연합 이주근로자는 “내국의 근로자와 동일한 사회적·조세상 혜택을 누려야 한다.”

한편 유럽사법재판소는 국적을 이유로 하는 「직접차별」은 물론 「간접차별」도 금지된다는 입장을 일관되게 견지하였고(벨기에 사건), 특히 성 차별 금지에서 요구하였던 통계적 증거마저도 요구하지 않음으로써 그 입증을

더욱 용이하도록 하였다. 반면에 허용되는 국적 차별의 예외를 좁게 인정하여 법령상 허용되는 차별조차도 “공법상 부여된 권한의 행사 및 국가의 일반이익을 보장하기 위한 기타 공공기관의 의무 이행과 직간접적으로 관련이 있는” 직무에 대해서는 적용되지 않는다고 하고(룩셈부르크 사건), 법령 외의 사유는 비례의 원칙을 내세우면서 가능한 한 엄격히 인정하는 태도를 보였다. 요컨대 유럽사법재판소는 국적 차별 금지를 일반원칙으로 승격시키고 이를 엄격히 수호함으로써 개별 국가의 국내입법이 소홀히 하기 쉬운 문제들에게까지 이 원칙을 확대시켰다.

국적 차별의 금지를 유럽연합 회원국이 아닌 제3국의 국민에게까지 확대 적용할 것인지가 특히 다투어졌다. 이것은 시장 중심적 이해와 맞물려서 문제되었는데, 다시 말해서 유럽사법재판소는 자유로운 노동력의 이동을 촉진하는 범위 내에서 국적 차별의 금지를 적용한다는 입장이었고, 이러한 태도는 유럽연합이 제3국과 체결한 협약을 차별적으로 해석하는 데에도 발견된다. 이러한 시장 통합 모델에 입각한 해석은 여러 문제점이 있기는 하지만, 차별 금지의 범리를 유럽연합 시민권의 범리로 발전시킬 수 있다는 점과, 자유로운 이동의 기준을 다른 형태의 (가령 인종, 종교, 장애 등을 이유로 한) 차별에도 확대 적용할 수 있었다는 점에서 의의가 있다.

한편 반인종정책의 발전단계를 네 단계로 나누어보면, 먼저 1957년에서 1984년까지 유럽경제공동체와 이주자 사이의 관계, 1985년에서 1990년 사이의 걸음마 단계의 정책, 1991년에서 1999년의 암스테르담 협약에 이르기까지, 그리고 끝으로 2000년 인종평등지침 이후로 나눌 수 있다.

유럽공동체위원회는 1974년 사회행동프로그램을 제정한 이래로, 이주정책의 일관된 기초로서 신규 이주의 제한과 이미 이주한 자에 대한 사회통합의 증진을 고수하였다. 반면에 개별 회원국의 이해가 보다 더 반영될 수밖에 없었던 유럽공동체이사회는 제3국 국민에 대한 관할권 유무를 둘러싸고 심각한 견해의 대립 때문에 오랫동안 현실성 있는 정책을 수행하지 못하였다(이것은 선거인의 절반을 차지하는 여성을 의식하였던 性평등 분야의 적극적인 태도와 비교해보면 크게 대비된다).

대부분의 회원국 내에서 인종차별을 금지하는 국내 입법이 등장한 것은 1970년대에 이르러서였다. 인종차별 철폐에 관한 국제조약이 1965년에 합의되고 1969년에 발효되면서, 많은 유럽 국가들이 차례로 이를 비준하고 국내 입법을 그 기준에 맞게 손질하였다. 그 결과, 1980년대 들어와 비로소 인종차별 문제가 유럽공동체법의 쟁점으로 등장할 수 있었다.

1984년에 있었던 유럽의회 선거에서 극우정당들이 약진하자, 이번에는 유럽의회가 인종주의의 발호에 적극 대처하기 시작하였다. 1985년의 에브리게니스 보고서, 1986년 인종주의와 외국인 혐오를 반대하는 이사회·의회·위원회 합동선언, 1989년 유럽공동체 사회헌장, 1990년 인종주의와 외국인 혐오에 맞선 조치에 관한 유럽의회 결의, 1991년 포드 보고서 등으로 숨가쁘게 이어갔다.

유럽공동체의 인종주의 정책에서 가장 놀랄만한 사실은 이사회가 기존의 소극적인 입장을 갑작스럽게 포기하고 유럽공동체협약을 개정하여 인종이나 출신민족을 이유로 하는 차별을 금지하는 광범위한 권한을 공동체에 부여한 사실이다. 이러한 태도의 변화 이유로서는 주되게 다음 세 가지를 꼽을 수 있는바, 그 첫째가 인종주의의 초국적 전개이고, 둘째가 유럽연합의 이민·난민정책의 부작용, 셋째가 유럽연합에서 인종주의에 반대하는 로비의 등장이다.

1994년 5월 설치된 「인종주의와 외국인 혐오 문제를 다룰 자문위원회(이른바 “칸 위원회”)」가 1995년 봄에 발간한 보고서의 제안에 좇아서, 드디어 1999년 암스테르담 협약에서 인종주의에 대처할 수 있는 새로운 권한을 유럽연합에 부여하는 두 조문을 신설하는 데에 합의가 이루어졌는데, 그 첫 번째가 유럽공동체협약 제13조이고, 두 번째가 유럽연합협약 제29조이다. 신설된 유럽공동체협약 제13조의 가장 중요한 후속조치는 2000년 6월에 합의된 유럽이사회의 「인종평등지침」이다(그 完譯은 부록 1 참조).



## 제1장 서론

---



## 제1절 연구목적 및 필요성

세계인권선언 제2조는 “모든 사람은 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 그밖의 견해, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생, 기타의 지위 등에 따른 어떠한 종류의 구별도 없이, 이 선언에 제시된 모든 권리와 자유를 누릴 자격이 있다”고 선언하고 있다. 우리 헌법은 제11조 제1항은 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다” 라고 규정하고 있다. 차별받지 않을 권리는 국제적으로 보편화된 인권이자 헌법에 근거한 실정법적 권리이다.

모든 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 수호하고 그 수준을 향상시킴으로써 인간으로서의 존엄과 가치를 구현하고 민주적 기본질서를 확립할 것을 목적으로 설립된 국가인권위원회는 “합리적 이유없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종·피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적 지향, 학력, 병력 등”을 이유로 한 차별로부터 평등권을 보장하기 위한 임무를 부여받고 있다.

국가인권위원회는 차별로부터 평등권을 보장하기 위한 지속적인 노력을 수행하여 왔다. 그러나 차별 관련 사안은 다양성과 복잡성을 갖고 있으나, 관련 법령의 세부 기준은 구체적이고 명시적으로 확립되어 있지 않다. 또한 국가인권위원회가 다양한 차별유형에 대응하는 시정기준을 확립하기에는 지난 5년은 매우 짧은 시간이다. 이에 국가인권위원회는 한국 사회에서 분출되고 있는 평등사회의 욕구를 실현하고 국가인권위원회에 제출되는 차별시정의 진정에 적극적이고 능동적으로 대처하기 위하여 차별시정판단기준을 시급히 확립하여야 할 때다.

이 연구는 국가인권위원회법의 적용시 제기되는 차별시정 진정 사안 중 출신국가, 출신민족, 인종, 피부색과 관련된 사안의 차별 여부를 판단하는데 준거 또는 참고가 될 수 있는 기준과 지침을 만드는 법리기반을 구축하는 것이다. 이와 같은 기반 구축은 상대적으로 차별금지법리가 발달한 북미와 유럽의 인권친화국가의 법령과 판례 등을 조사·검토하여, 이를 한국에서 활용될 수 있도록 정리하는 것이 될 것이다.

## 제2절 연구의 주요 내용

이 연구의 주요 내용은 국제인권법체계와 외국법체계의 차별금지의 법령과 지침, 판례법에 의해서 제시된 출신국가, 출신민족, 인종, 피부색에 관한 차별판단기준을 수집·정리하는 것이다. 이것은 이후 국가인권위원회가 관련 사안을 해결하는 과정에서 준거 또는 참고할 수 있는 기준 및 지침으로 활용할 수 있을 것이다.

이 연구의 대상범위는 주로 외국의 법과 정책이다. 여기서 외국이라 함은, 차별금지분야에서 일정한 성과를 보이고 있는 미국, 영국, 호주, 아일랜드와 유럽연합의 법령과 지침, 판례법 등을 다룬다.

그러나 인종차별 철폐협약을 중심으로 한 국제연합 차원의 활동은 고찰에서 제외하였다. 최근 국가인권위원회에서 일반논평과 일반권고를 이미 번역, 출간하였기 때문이다. 그리고 국제노동기구(ILO)의 관련 협약은 [부록 3]에 추가시켰다.

## 제2장 미국의 차별금지정책:

고용기회평등위원회(EEOC)의 활동을 중심으로

---



# 제1절 民權法 Title VII에 기한 인종·피부색 차별금지<sup>1)</sup>

## 1. 서론

1964년 의회는 입법 역사상 핵심적이고 기념비적인 법률인 민권법(Civil Rights Act)을 통과시키면서 직장 내의 차별을 금지하는 “Title VII”을 포함시켰다. Title VII은 고용주가 인종(race), 피부색(color), 종교, 성, 또는 출신민족에 근거하여 차별하는 것을 불법으로 규정하고 있다.

물론 직장 내에서 인종이나 피부색 차별을 금지하는 법은 Title VII만 있는 것이 아니다. 그러한 법들 가운데는 멀리 남북전쟁 직후 시기까지 거슬러 올라가는 연방법, 즉 42 U.S.C. §1981도 있다. 이 법은 계약을 체결하고 시행할 때 인종을 차별하는 것을 금지하고 있다. 이 법 외에도 대다수 주(州)들은 자체적으로 직장 내 차별을 금지하는 법을 갖고 있다. 이 주법(州法)들 역시 한결같이 인종차별을 금지하고 있다. 이처럼 인종차별 문제는 여러 가지 연방법과 주법들에서 중복적으로 다루어지고 있다. 하지만 여기에서는 Title VII를 중심으로 인종이나 피부색 차별의 문제를 살펴보도록 한다.

## 2. 인종차별 금지의 법적 원칙

여기에서는 일반적인 법적 원칙들에 초점을 맞추어 살펴본다. (1)에서는 인종과 피부색에 대한 Title VII의 기본적 정의를 설명한다. (2)에서는 Title VII의 차별금지 규정들을 개관하고, 인종차별을 판단하는 일련의 기준들을 제시한다. 특히, 불평등한 대우(disparate treatment)와 불리한 영향(adverse impact)에 의한 차별을 입증하는 이론들을 집중적으로 논의한다. (3)에서는 인종차별의 성격을 조명한다.

---

1) 이하의 내용은 EEOC, Race & Color Discrimination(2002년 1월), TAB A을 요약한 것임.

## (1) 인종과 피부색의 정의

Title VII은 인종이나 피부색에 근거한 고용차별을 금지한다. 미국 정부는 인종을 최소한 다섯 개의 범주로 구분하고 있다. 아메리카 인디언(American Indian) 또는 알래스카 원주민(Alaska Native), 아시아인(Asian), 흑인(Black) 또는 아프리카계 미국인(African American), 하와이 원주민(Native Hawaiian) 또는 여타 태평양 섬들의 원주민(Other Pacific Islander), 백인(White)이 그것이다. 히스패닉(Hispanic) 또는 라틴계(Latino) 출신자들은 어느 인종에도 속할 수 있기 때문에 인종이 아니라 민족(ethnicity)으로 분류된다.

어떠한 인종범주에 속하든, 모든 개인들은 Title VII의 보호를 받는다. 예컨대, 인종을 이유로 아프리카계 미국인의 승진을 거부하는 고용주는 연방법을 위반하는 것이다. 이때 혈통은 문제되지 않는다. 마찬가지로, 백인에 대해 편견을 가진 고용주에 의해 채용을 거부당한 백인은 Title VII에 의거하여 제소할 수 있다.<sup>2)</sup>

피부색(color)이라는 용어는 일반적으로 인정되는 정의가 없기 때문에 그 개념이 모호한 편이다. Title VII과 관련해서, 그것은 인종과 동의어로 쓰이거나, 부당한 대우를 받는 인종의 하위개념으로 취급된다.

피부색 차별은 백인이 자기와 다른 피부색을 가진 사람을 선호하거나 혐오할 때에 발생할 수 있다. 뿐만 아니라, 동일한 인종집단에 속하는 구성원이 자기보다 피부색이 더 열거나 짙은 구성원에 대해 편견을 갖고 있을 때에도 발생할 수 있다. 예컨대, 피부색이 자기보다 더 열거나 짙은 아프리카계 미국인에 대해 편견을 갖고 있는 아프리카계 미국인이 있을 수 있다. 대상이 누구이든, 인종이나 피부색이 차별적 고용결정의 근거로 이용되면 Title VII이 적용된다.

요컨대, 어떠한 인종에 속하든, 모든 사람은 인종이나 피부색에 근거한 차별로부터 보호를 받는다. 또 혈통이 잡다한 사람들도 차별로부터 보호를 받으며, Title VII 상의 권리를 주장하기 위해 자신의 정확한 혈통을 입증하지 않아도 된다. 동일한 인종집단에 속하는 구성원들 사이에 또는 동일한 인종집단에 속하지만 피부색이 다른 사람들 사이에도 차별이 발생할 수 있다.

## (2) Title VII의 보호규정과 입증책임

---

2) McDonald v. Santa Fe Transportation Co., 427 U.S. 273, 280(1976)을 볼 것.

Title VII에 의거해 제소된 사건에서 고용주가 어떤 개인에게 고용기회를 거부 하면서 그의 인종 -- 즉, 백인, 아프리카계 미국인, 아시아계 미국인, 아메리카 인디언 등 -- 을 문제 삼았느냐의 여부가 쟁점이다. 대개 고용주들은 인종이나 피부색에 근거하여 고용결정을 했다고 단순히 시인하지 않기 때문에 인종차별을 입증하는 일은 어렵다. 따라서 권리를 침해당한 피고용인은 고용주가 인종에 근거하여 피고용인에게 불리한 조치를 취했다는 사실을 간접적인 수단에 의해 입증하거나, 이의 제기된 고용조치가 특정한 인종집단의 구성원들에게 불리한 영향을 미치는 인종중립적 기준에 의거한 것임을 입증해야 하는 두 가지 방법 중에 하나를 선택해야 한다.

## 가. 법률의 개관

Title VII는 고용주에 의한 차별을 광범위하게 금지하는 두 개의 규정을 포함하고 있다. §703(a)(1)은 채용과 해고와 관련한 차별, 그리고 보수와 “고용상의 약정과 조건 및 특전” 등을 포함한 여타 형태의 차별을 금지하고, §703(a)(2)은 피고용인들의 신분에 불리한 영향을 미치거나 그들의 고용기회를 박탈하는 방식으로 피고용인들을 제한, 격리, 또는 분류하는 것을 금지한다. 이에 덧붙여, Title VII은 특별한 요소들이나 고용행위들을 세부적으로 다루고 있는 많은 규정들을 포함하고 있다. §704(b)는 인종, 피부색, 또는 법으로 금지된 여타의 기준들을 명시한 구인광고를 금지하고, (§703(b))는 취업알선자가 인종을 이유로 특정 지원자를 추천하지 않거나 여타의 방식으로 그를 차별하는 것 또는 그의 고용기회를 제한하는 것을 금지한다. 또 §703(c)은 노동조합에 의한 다양한 형태의 차별을 금지하고, §703(d)은 수습·연수 프로그램과 관련한 차별을 금지한다.

또한 Title VII은 고용차별에 관한 조사나 제소절차에 참여했거나 차별행위에 반대를 한 피고용인에 대해 고용주가 보복하는 것을 금지한다. (§704(a)). 인종차별 행위를 EEOC에 제소하거나 EEOC 조사과정에서 증인으로 정보를 제공하는 등, Title VII 제소절차에 참여하는 피고용인은 보복으로부터 절대적으로 보호를 받는다. Title VII이 효과적으로 시행되기 위해서는, 불법적 차별로 생각되는 행위들에 대해 피고용인들이 자유롭게 불만을 표시할 수 있어야 한다.

마지막으로, Title VII은 여러 가지 형태의 구제방법을 제시하고 있다. 예컨대,

차별 때문에 일하지 못한 기간에 대해 소급급여는 물론이고, 보상적 손해배상(예컨대, 정신적 피해에 대한 손해배상) 뿐 아니라 부당행위를 한 고용주의 처벌에 목적을 둔 징벌적 손해배상도 받을 수 있다.<sup>3)</sup> 복직도 가능하다. 또한 법원은 향후의 차별행위를 억제하기 위한 수단으로 고용주에 대해 금지명령 구제(injunctive relief)를 강요할 수 있다.

## 나. 불평등한 대우

Title VII이 금지하는 내용이 실제의 사례들에 어떻게 적용되는지의 문제를 그리 간단치 않다. 이러한 상황을 위해 법원들은 차별을 입증하는 두 가지 이론을 개발해 놓았다. 그 중 하나가 부등한 대우 이론이다. 부등한 대우는 고용주가 인종이나 피부색을 근거로 피고용인에게 고의적으로 불이익을 주는 행위, 즉 고의 차별에서 비롯된다. 이 경우, 피고용인은 고용주의 악의를 반드시 증명할 필요는 없고, 단지 인종이 결정과정에서 모종의 역할을 했다는 사실만 증명하면 된다.

법원들은 차별의 발생 여부를 판단하기 위해 맥도널-더글라스(McDonnell-Douglas) 공식으로 불리는 입증절차를 개발했다.<sup>4)</sup> 이 공식에 따르면, 차별을 받았다고 주장하는 사람은 먼저 자신이 Title VII의 보호를 받는 피보호 집단(예컨대, 아메리카 인디언)의 일원이고, 자신과 유사한 상황에 처해 있는 다른 집단의 구성원들과 상이한 대우를 받았다는 사실을 입증해야 한다. 입증에 성공하면, 그가 제소한 사건은 차별의 발생이 일어났을 개연성이 높은 일응 증명된 사건이 된다. 이러한 맥도널-더글라스 공식은 채용, 해고, 승진, 징계 등과 같은 다른 많은 고용상황들에도 적용되어 왔다.

맥도널-더글라스 공식은 고용주에게 해명할 기회를 준다. 왜냐하면 피고용인

---

3) Title VII은 보상적, 처벌적 손해배상의 상한선을 정해 놓고 있다. 예컨대, 피고용인 숫자가 500명 이상인 대규모 고용주의 경우에 그 상한선은 30만 달러이고, 피고용인 숫자가 101명 이하인 고용주의 경우에는 5만 달러이다. 보상적, 처벌적 손해배상은 남북전쟁 이후 시기의 법령인 42 U.S.C. §1981에 의거해서도 지급될 수 있다. 이 §1981에는 상한선이 정해져 있지 않다.

4) 이 공식은 McDonnell Douglas Corp. v. Green(411 U.S. 792, 1973) 사건에 대한 연방대법원의 판결에 기초하고 있다.

이 명백한 사건임을 입증하는 것은 그다지 어렵지 않기 때문이다. 고용주는 자신의 조치에 대해 정당하고 비차별적인 이유를 제시해야 한다. 만일 일응의 차별적인 사건에서 정당한 이유를 제시하지 못해 해명에 실패하는 고용주는 Title VII을 위반한 책임을 지게 된다. 반면에, 정당한 이유를 제시하면, 그 이유에 대한 신빙성 판단이 진행된다. 필요에 따라 피고용인은 고용주가 차별 동기 때문에 그러한 조치를 취했다는 사실을 다시 입증해야 한다. 그 결과 고용주가 제시한 이유에 대하여 신빙성이 있다고 판단되면, 고용주는 승소할 기회를 잡게 되고, 신빙성이 없다고 판단되면 패소한다. 물론, 신빙성이 없다는 사실만으로 Title VII 위반이 자동적으로 성립되는 것은 아니다. 그렇더라도 일응의 차별적인 사건의 경우, 배심원단은 그 사실에만 근거하여 인종이 결정과정에서 중요한 역할을 했다고 결론을 내릴 수 있다.

맥도널-더글라스 공식은 부등한 대우 이론에 의거해 인종차별을 입증하는 유일한 방법이 아니다. 피고용인은 보다 직접적인 방법으로(예컨대, 인종적 편견을 드러낸 관리자들의 발언을 증거로 삼아) 차별을 입증할 수도 있다. 그러나 이러한 경우에는 인종차별의 “결정적”(smoking gun) 증거를 확보하기가 어렵다. 왜냐하면 관리자들이 결정과정에서 인종을 증시했다고 솔직히 고백할 가능성은 거의 없기 때문이다. 인종차별 발언은 어떠한 상황에서 누가 그러한 발언을 했는가에 따라 증거가 될 수도 있고 안 될 수도 있다. 예컨대, 고용결정에 참여하는 관리자가 특정한 결정사항과 관련하여 인종차별 발언을 했다면, 이 발언은 유력한 증거가 된다. 반면에 고용결정에 참여하지 않는 관리자가 특정한 결정사항과 관계없이 결정시점과 동떨어진 시점에서 한 발언은 증거가 되지 못한다.

## 다. 불리한 영향

차별을 입증하는 또 한 가지 방법은 이른바 불리한 영향 또는 부등한 영향 이론을 이용하는 것이다. 이 이론은 차별이 고의가 아니었을 때 적용된다. 즉, 외관상 중립적인 고용주의 행위 또는 기준이 특정한 피보호 집단에 편파적인 영향을 미치고, 또한 그것이 경영상의 불가피성에 의해 정당화되지 못할 경우에 불리한 영향 이론이 적용된다. 이 이론은 1971년에 발생한 한 인종차별 사건의 재판과정에서 처음 제시되었다. 당시에 연방대법원은 백인들보다 아프리카계 미국인

들 사이에 고등학교 졸업자 비율이 더 낮기 때문에, 지원자들에게 고졸 학력요건을 강요하는 것은 아프리카계 미국인들에게 불리한 영향을 미친다고 판결했다.

불리한 영향 이론은 소수인종에게 불리한 채용시험, 아시아계 미국인이나 여자들에게 불리한 신장(身長) 요건, (유죄의 확정과 무관하게) 체포되는 비율이 높은 소수집단에 불리한 체포기록 요건 등에도 적용되어 왔지만, 무엇보다도 필기시험, 구두시험, 면접 등과 같은 선발절차와 관련하여 그 진가를 발휘한다. 그러한 선발절차는 채용, 승진, 강등, 추천, 일시해고 등을 비롯해 다양한 고용결정과정에서 이용된다. 선발절차가 특정한 인종이나 피부색에 불리한 영향을 미치는 결과를 낳을 경우, 고용주는 그 절차가 직무와 관련되고 경영상 불가피한 것임을 입증해야 한다.

불리한 영향의 유무는 그러한 영향을 받았다고 주장하는 인종집단의 선발비율과 비교대상이 되는 인종집단의 선발비율 간의 비교를 통해 판단되는 것이 보통이다. 그리하여 전자의 선발비율이 더 낮고, 낮은 정도가 통계적으로 유의미한 것이라면 불리한 영향이 입증되었다고 추정된다. 특정한 인종집단이 유관 노동시장에서 차지하고 있는 비율과 그 집단의 구성원들이 선발되는 비율을 비교하는 것도 불리한 영향을 입증하는 한 가지 일반적인 방법이다.<sup>5)</sup> 그리하여 그 비율의 차이가 통계적으로 유의미하다면, 선발 기준 또는 방법이 불리한 영향을 미쳤다고 추정된다.

불리한 영향의 유무를 판단할 때에는, 그러한 영향을 받았다고 주장하는 집단의 선발비율이 우연에 의해서 낮아진 것인지 여부를 확인하는 것이 중요하다. “통계적으로 유의미한” 선발비율의 차이는 우연에 의한 차이일 가능성이 희박하다는 것을 의미한다. 통계적 유의미성은 컴퓨터 프로그램을 이용하면 쉽게 파악할 수 있다.

또한 불리한 영향의 크기도 조사할 필요가 있다. 불리한 영향을 받았다고 주장하는 집단의 선발비율과 비교대상 집단의 선발비율을 비교하면 그 크기가 어느 정도인지를 알 수 있다. 그러나 불리한 영향의 크기가 어떠한, 그 영향에 대한 최종 판단은 법원만이 할 수 있다. 그렇더라도 선발비율의 차이는 “통계적으로 유의미한” 것이 되기에 충분할 정도로 커야만 한다.

---

5) 유관 노동시장(relevant labor market)은 특정한 지역 내에서 특정한 직무의 수행에 필요한 기량과 능력을 소유한 사람들의 숫자를 의미한다. 종종 그 숫자는 센서스 데이터를 통해 파악된다.

선발절차가 불리한 영향을 미쳤더라도, 그것이 자동적으로 불법으로 간주되는 것은 아니다. 왜냐하면 고용주가 차별 주장에 대해 항변하는 과정에서, 그 선발절차가 직무와 관련되고 경영상 불가피한 것임을 입증할 수도 있기 때문이다.

이의 제기된 선발절차가 통계적으로나 실제적으로 유의미한 불리한 영향을 미치고 또한 직무와 무관하다는 사실이 입증되면, 고용주는 Title VII을 위반한 책임을 져야 한다. 소정의 채용시험 또는 여타의 선발절차가 직무와 관련된 것임이 입증되었더라도, 고용주는 불리한 영향을 덜 미치면서도 적격의 피고용인을 채용하는 데 동일한 효과를 나타낼 수 있는 다른 합리적 대안이 있는지를 찾아보아야 한다. 만약 그러한 대안이 있는데도 불구하고 그것을 채택하지 않는다면, 고용주는 응분의 책임을 져야 한다.

이상의 논의를 요약하면, 우선 Title VII은 채용과 해고에 관련된 차별, 그리고 보수와 “고용상의 약정과 조건 및 특전”과 관련된 여타 형태의 차별을 금지한다. 또한 고용차별에 관한 조사 또는 제소절차에 참여했거나 차별행위에 반대한 피고용인에게 고용주가 보복하는 것을 금지한다. 인종차별은 부당한 대우 이론과 불리한 영향 이론에 의해서 입증될 수 있다. 부당한 대우 이론을 적용하려는 사람은 인종이 고용결정에서 중요한 역할을 했음을 입증해야 한다. 이의 제기된 고용결정에 대해 신빙성 있는 합리적 이유를 제시하지 못하는 고용주는 인종차별을 한 것으로 추정된다. 한편 인종의 측면에서 중립적인 것이라고 하더라도, 특정한 인종집단의 구성원들에게 불리한 영향을 미치는 선발기준은 Title VII에 위배된다. 그러나 불리한 영향을 미쳤더라도, 선발기준이 자동적으로 불법으로 간주되는 것은 아니다. 왜냐하면 고용주는 그 기준이 직무와 관련되고 경영상 불가피한 것임을 입증함으로써 그것을 정당화할 수도 있기 때문이다. 그렇더라도 덜 차별적인 합리적 대안이 있다면, 고용주는 책임을 모면할 수 없다.

### (3) 인종차별의 성격

#### 가. 인종에 대한 고정관념과 편견 및 은어(隱語)

고용주가 어느 한 인종집단의 구성원들에게 유리하도록 다른 인종집단 구성

원들을 거부할 때 발생하는 인종차별이 전형적 형태의 인종차별이다. 인종에 근거해서 이루어진 고용결정은, 결정권자가 피보호 인종집단의 구성원들에 대해 차별적 태도를 갖고 있느냐 없느냐에 관계없이 불법적 인종차별로 간주된다. 따라서 고용주가 인종을 이유로 아프리카계 미국인 지원자를 채용하지 않고 백인 지원자를 채용하는 것은 Title VII 위반이다. 그러나 인종차별은 다양한 형태로 발생할 수 있다. 또한 불공평한 고정관념의 산물인 경우도 종종 있다. 이러한 고정관념은 특정한 집단 전체에까지 확대되어, 모든 구성원들의 고용 전망에 먹구름이 끼기도 한다. 어떤 때에는 고정관념으로 인해 피보호 집단의 내부에서 또는 구성원들 사이에서 차별이 발생한다. 이러한 “집단 내부”의 차별도 Title VII에 의해 불법으로 간주된다.

Title VII은 피보호 인종집단뿐만 아니라 모든 인종집단의 구성원들에게 적용된다. 이러한 포괄적 적용범위를 인정하면서 연방대법원은 Title VII이 모든 개인들을 고용차별로부터 보호한다고 못 박았다.<sup>6)</sup> 따라서 고용주가 피보호 집단의 구성원을 채용할 목적으로 인종에 근거해 다른 집단의 구성원을 떨어뜨리는 것은 Title VII에 위배된다.

인종 차별적인 태도는 종종 미묘한 방식으로 표현되기 때문에, 법원들은 인종차별을 입증하는 증거의 형태에 많은 관심을 나타내왔다. 그러한 증거에는 인종을 비하하는 은어들도 포함된다. 불법적 인종차별의 증거가 될 수 있는 은어들의 상세한 목록은 없지만, 몇 가지 단어들이나 표현들은 인종차별의 추정을 가능하게 만든다. 예컨대, “메밀가루(buckwheat)”, “검둥이(spooks)”, “보이(boy)”(흑인 남자를 일컬음), “짜진 눈(tight eye)”(아시아인을 일컬음) 등의 말들은 인종차별을 내포하고 있다. 경우에 따라서는 악의가 없는 말들이 인종 차별적인 의미를 띠 수도 있다. 예컨대, 어느 한 사건에서 법원은 “또 한 사람”, “그들 중 한 명”, “그 곳 사람”, “너희들 모두” 등과 같은 “본질적으로 인종 차별적인 언사”에 의해 인종학대가 증명된다고 판결했다.<sup>7)</sup>

Title VII은 직장에서 인종 차별적인 말들을 사용하는 것을 포괄적으로 금지하고 있지 않다. 그러나 그러한 말들이 적대적 근무환경을 조성하기에 충분할 정도로 심각한 것이거나 광범위하게 사용되는 것은 Title VII에 의거해 인종학대로 간

---

6) 예컨대, Conneticut v. Teal, 457 U.S. 440, 453-55(1982)를 볼 것.

7) Aman v. Cort Furniture Rental Corp., 85 F.3d 1074, 1082(3d Cir. 1996).

주될 수 있다. 고용주가 특정한 인종집단의 구성원들에게 불리한 고용조치를 취할 경우, 그들을 비하하는 말들은 인종차별의 증거가 될 수 있다. 물론, 고용주는 차별과 무관한 이유로 은어를 사용했다고 해명할 수 있다. 만일 고용주가 인종적 신분에 근거해서 그러한 은어를 사용했다면, 고용주는 불법행위에 대한 책임을 모면할 수 없을 것이다.

궁극적으로, 그러한 은어의 영향은 직무수행과 관련된 구체적인 사실에 의거해서 판단될 수밖에 없다. 불리한 고용조치에 대한 고용주의 해명이 신빙성이 없을 경우(예컨대, 고용주가 보기에 동작이 느리거나 게으른 소수인종 집단의 피고용인들이 사실상 열심히 일하는 성실한 피고용인들이라는 증거가 있다), 모멸적인 은어는 인종차별의 유력한 증거로 채택될 수 있다. 반면에, 신빙성이 있다면 그러한 은어는 인종차별과 무관할 것이다.

## 나. 교차차별

교차차별(intersectional discrimination)은 법적으로 차별이 금지된 두 개 이상의 근거가 하나의 근거로 간주되어 차별받는 것을 말한다. 예컨대, 인종과 젠더가 각각 불리한 영향을 받는 것이 아니라 둘이 한 쌍이 되어 불리한 영향을 받는 것이 교차차별이다. 이 점은 피부색과 젠더, 피부색과 장애, 인종과 연령, 또는 젠더와 연령 등의 경우에도 마찬가지이다. 교차차별은 특히 유색인종의 여자, 아프리카계 미국인 남자, 장애를 가진 소수인종 등에 대한 편견에서 비롯되는 경우가 많다.

교차차별은 다중차별(multiple discrimination)과 구별될 필요가 있다. 다중차별은 차별이 금지된 둘 이상의 근거가 각각 차별을 받는 것을 의미한다. 예컨대, (모든 인종의) 여자들과 아프리카계 미국인들을 편파적으로 배제하는 승진정책이 있을 수 있다. 이 경우, 아프리카계 미국인 여자는 인종차별과 젠더 차별 각각을 문제 삼아 제소할 수 있다. 반면에 교차차별의 피해자는 두 가지 차별을 한 가지 차별로 간주하여 제소할 수 있다.

## 다. 인종에 근거한 정실주의

인종에 근거한 정실주의(favoritism) 또한 직장 내에서 발생할 수 있는 인종차

별의 한 가지 형태이다. 그러한 정실주의 때문에 특정한 인종집단의 구성원이 불이익을 당했다면 불법적 인종차별이 성립된다. 예컨대, 직장의 간부가 정보, 교육 프로그램, 승진기회, 훈련 등과 같은 여러 가지 혜택을 자신이 속한 인종집단의 구성원들에게만 제공함으로써 다른 인종집단의 구성원들에게 고용상의 약정과 조건 또는 특전과 관련하여 불리한 영향을 미치는 것은 Title VII 위반이다.

## 라. 친밀한 관계 차별

특정한 인종집단의 구성원과 친밀한 관계를 맺고 있다는 이유로 개인을 차별하는 것, 즉 친밀한 관계 차별(associational discrimination) 또한 Title VII 위반이다. 구체적으로, 그러한 구성원과 결혼을 했거나 직무와 무관하게 교체하는 것 또는 동일한 사교모임에 참여하는 것 등은 차별의 근거가 되어서는 안 된다.<sup>8)</sup> 인종차별이 없는 근무환경의 조성이 Title VII의 목적이기 때문에, 고용주가 인종간의 친밀한 관계를 문제 삼아 고용결정을 하는 것은 불법이다.

요컨대, 상이한 인종집단 사이뿐만 아니라 동일한 피보호 집단의 내부에서 또는 구성원들 사이에서 인종적 편견에 근거하여 이루어지는 차별 역시 불법적 인종차별이다. 피보호 집단의 구성원들에 대해 결정권자가 적대적인 태도를 갖고 있느냐 여부에 관계없이, 인종에 근거한 고용결정은 불법적 인종차별의 산물이다. 인종을 비하하는 은어들은 인종차별의 증거가 될 수 있다. 교차차별은 법적으로 차별이 금지된 두 개 이상의 근거가 하나의 근거로 간주되어 차별받는 것을 말한다. 인종차별은 다른 인종집단의 구성원들을 차별하는 문화적 특성 또는 인종주의 경향의 산물일 수 있다. 끝으로 Title VII은 특정한 인종집단의 구성원과 친밀한 관계를 맺고 있다는 이유로 개인을 차별하는 것을 금지한다.

---

8) 예컨대, Tetro v. Elliott Popham Pontiac, Oldsmobile, Buick, and GMC Trucks, Inc., 173 F.3d 988, 990-91, 994-95(6th Cir. 1999)(자식이 혼혈아여서 해고되었다는 백인 원고의 주장은 인종차별을 입증한다.); Parr v. Woodmen of the World Life Insurance Co., 791 F.2d 888, 891-92(11th Cir. 1986)(다른 인종과 결혼했기 때문에 차별을 받았다는 원고의 주장은 Title VII 위반을 입증한다.); Whitney v. Greater N.Y. Corp. of Seventh-Day Adventurers, 401, F. Supp. 1363, 1366(S.D.N.Y. 1975)(흑인 남자와 교체한다는 이유로 해고된 백인 여자는 Title VII에 의거하여 제소할 수 있다.)

### 3. 고용관계에 대한 차별금지 원칙의 적용

여기서는 앞서 1.에서 논의된 법적 원칙들의 적용에 초점을 맞추어 Title VII에 의거하여 인종차별로 간주되는 고용행위들을 구체적인 사례들을 통해 예증한다. 이를 통하여 Title VII의 금지 규정들이 실제로 어떻게 적용되는지를 명확하게 이해할 수 있을 것이다. 먼저 (1)에서는 구두모집(word-of-mouth recruitment)과 소수인종에게 고용기회를 거부하는 연고주의(nepotism) 등과 같은 모집절차에 관해서 논의하고, 또 고용주가 취업의 문을 개방해 더 많은 피고용인들을 수용할 수 있는 방법에 관해서 살펴본다. (2)에서는 불법적 차별을 낳을 수 있는 다양한 선발기준들에 관해 알아본다. 끝으로 (3)에서는 고용관계의 약정과 조건에 영향을 미칠 수 있는 고용행위들을 고찰하면서 인종학대 문제를 주로 다룬다. 아울러, 소수집단에 속하는 피고용인들의 승진기회를 제한하기 위해 고용주들이 이용하는 직종분류 등에 관해서도 논의한다.

#### (1) 인력모집

자격을 갖춘 취업지원자들을 모집하기 위해 고용주가 사용하는 방법들은 피고용인의 구성에 중요한 영향을 미칠 수 있다. Title VII은 피고용인의 구성이 인종적으로 다양해야 한다고 규정하고 있지 않다. 그러나 인종적 다양성이 없거나 특정한 인종집단의 구성원들이 과도하게 많다면, 지원자를 모집하는 고용주의 방법에 모종의 편견이 반영되어 있다고 추정될 수 있다. 고용주는 특정한 인종집단 구성원들의 취업을 차별적인 이유로 방해해서는 안 된다. 예컨대, 일부 지원자에게 지원서를 주지 않거나, (“흑인의 지원은 받지 않음”이라고 명시하는 것과 같이) 차별적인 방식으로 구인광고를 내서는 안 된다.

구두모집(word of mouth recruitment)은 지원자들을 모집하는 통상적인 방법들 가운데 하나이지만, 일부 소수인종에게 차별적인 결과를 초래할 수 있다. 구두모집은 결원이 생겼을 때 이에 관한 정보를 현직 피고용인들에게 알리고, 그들로 하여금 그 정보를 친구들에게 퍼뜨리도록 하는 것이다. 현직 피고용인들이 주로 백인들로 구성되어 있다면, 그들이 추천하는 지원자들 역시 백인이 주를 이룰

것이고, 다른 인종의 구성원들은 충분한 자격을 갖고 있더라도 모집과정에서 배제될 것이 뻔하다. 법원들은 이러한 문제점을 인식하여 이를 막기 위해 노력해왔다. 그리하여 현직 피고용인 가운데 소수인종이 적은데도 불구하고 고용주가 구두모집 방법에 전적으로 의존하고 있다면, 그 방법은 인종에 대한 고의차별의 증거로 간주된다.<sup>9)</sup>

이러한 모집방법이 Title VII에 의거해 제소되면, 부당한 대우 또는 불리한 영향 이론이 사건분석에 적용될 수 있다. 원고는 자기가 속한 인종집단이 전체 지원자들 가운데 차지하는 비율과 유관 노동시장에서 차지하는 비율을 비교하여 통계적으로 유의미한 차이가 있음을 확인하고, 이를 차별의 증거로 삼아 고용주가 특정한 인종집단의 지원을 배제할 목적을 갖고 있었거나 그러한 결과를 초래했다고 주장할 수 있다.

연고주의(nepotism) 역시 모집방법으로 많이 이용되고 있지만, 역시 소수인종에 대한 부당한 대우 또는 불리한 영향을 야기하는 문제점을 갖고 있다. 고용주가 채용, 승진, 또는 여타의 고용결정을 할 때 자신의 친인척 또는 피고용인의 친인척을 우대하는 것이 연고주의이다. 따라서 현직 피고용인들의 구성이 어느 한 인종에 편중되어 있으면, 다른 인종은 자격을 갖고 있더라도 연고주의에 의해 지원과정에서 배제될 가능성이 크다. 연고주의 그 자체는 Title VII 위반이 아니다. 하지만 그것에 기초한 정책이나 행위는 특정한 인종집단의 구성원들을 부당하게 대우하거나 그들에게 불리한 영향을 미치기 쉽기 때문에 Title VII에 위배되는 경우가 많다.

Title VII은 특정한 모집방법 또는 소수인종의 지원자 숫자를 극대화할 수 있는 모집방법을 이용하라고 고용주에게 요구하지 않는다. 따라서 고용주는 자신에게 가장 적합한 비차별적 모집방법을 자발적으로 채택해서 사용해야 한다. 모집방법에는 구인광고, 민영 또는 공영 취업알선 기관의 추천, 방문지원, 교육기관의 추천, 지역단체의 추천, 인터넷 게시, 구두모집 등 다양한 방법이 있다. 모집방법이 문제가 되어 제소되면, 현직 피고용인의 구성과 유관 노동시장의 구성이 비교되기 마련이다. 따라서 고용주들은 가급적 지원자들의 다양성을 높일 수 있는 모집방법(들)을 사용하는 것이 좋다.

---

9) EEOC v. Metal Service Co., 892 F.2d 341, 350-51(3rd Cir. 1990); Parham v. Southwestern Bell Telephone Co., 433 F.2d 421, 426-27(8th Cir. 1970) 참조.

이상의 논의를 요약하면, Title VII은 직장 내의 인종적 다양성을 강요하지 않지만 특정한 인종집단의 구성원들이 편파적으로 채용된다는 것은 지원자의 모집 방법에 문제가 있음을 의미한다. 현직 피고용인들의 구성이 특정한 인종집단에 편중되어 있고, 유관 노동시장이 다양한 인종집단들로 구성되어 있을 경우, 구두 모집 방법을 이용하는 것은 Title VII을 위반할 가능성이 크다. 법원들은 고용주가 구두모집을 통해 고의로 소수집단을 배제했을 경우, 또는 통계적으로 유의미한 불리한 영향을 소수집단에 미쳤을 경우에만 유죄판결을 내린다. 연고주의 역시 고용주나 현직 피고용인이 속해 있는 인종집단 이외의 집단들에 불리한 영향을 미칠 수 있는 모집방법이다. 모집방법 때문에 취소되는 일이 없도록, 고용주들은 가급적 지원자들의 다양성을 높일 수 있는 모집방법(들)을 이용하는 것이 좋다.

## (2) 선발기준

취업지원자 또는 현직 피고용인의 고용기회에 영향을 미치는 고용결정은 Title VII의 적용을 받는다. 그러한 고용결정을 할 때 고용주는 결원을 보충하기 위한 기준, 승진기준, 인력감축 기준 등의 선발기준을 사용한다.

### 가. 주관적 기준과 객관적 기준

고용결정을 위해 선발기준을 수립하는 단계에서 고용주는 두 가지 문제에 직면한다. 즉, 객관적 기준(예컨대, 학력과 경력)을 얼마만큼 사용할 것인가? 그리고 주관적 기준(예컨대, 결정권자가 면접을 통해 평가하는 직무수행 능력)을 얼마만큼 사용할 것인가? 이론상으로는, 객관적 기준이 우선이다. 객관적 기준을 사용하면 지원자 또는 피고용인을 차별적인 방식으로 대우할 가능성이 줄어들기 때문이다. 그러나 객관적 기준을 사용한다고 해서 만사가 다 해결되는 것은 아니다. 현실적으로, 고용결정 과정에서 주관성을 완전히 배제하기란 불가능하다. 게다가 객관적 기준은 불리한 영향 이론의 적용을 받는 차별을 낳을 수도 있다. 외견상 중립적으로 보이는 객관적 기준이 피보호 집단의 구성원들에게 불리한 영

향을 미침으로써 Title VII에 위배될 수 있다.

객관적 기준이 불리한 영향 차별을 낳을 수 있는 것처럼 주관적 기준 또한 나름대로 문제점을 안고 있다. 주관적 기준만을 사용하면 결정과정의 합리성을 도모할만한 어떠한 유의미한 기준도 없는 상황이 벌어질 수 있다. 이러한 상황에서는 결정권자들이 완전한 자유재량권을 갖게 된다. 그리하여 결정권자들 가운데 인종주의적 태도를 갖고 있는 사람들이 있다면, 고용결정 과정에 그러한 태도가 반영되기 쉬울 것이다. 또한 인종주의적 태도를 갖고 있지 않더라도, 결정권자는 자기가 속한 인종집단의 구성원들을 우대할 수도 있다. 판례를 보면, 주관적 기준은 그 기준이 특히 애매모호할 때, 그리고 특정한 직책(들)에서 소수인종이 배제될 때 Title VII 위반이 되는 경우가 많다. 구체적으로, 고용주가 특정한 인종집단의 구성원들을 배제할 목적으로 주관적 기준을 사용하는 것은 부당한 대우 차별에 해당한다. 또한 특정한 인종집단의 구성원들에게 편파적인 영향을 미치는 주관적 기준은 불리한 영향 차별의 혐의를 받게 된다.

고용주는 결정과정에서 인종의 역할을 최소화할 수 있는 객관적, 주관적 선발 기준을 사용해야 한다. 우선 객관적 기준은 직무수행과 관련된 것이어야 한다. 기준들 가운데는 특정한 인종집단의 구성원들에게 (통계적으로 유의미한) 불리한 영향을 미치는 기준들이 많이 있지만, 이것들 모두에 대해서 고용주가 언제나 책임을 지는 것은 아니다. 즉, 고용주는 선발기준이 직무와 무관하고 경영상 불가피한 것이 아닐 때, 또는 직무수행과 관련된 것이면서 차별적인 영향을 덜 미칠 수 있는 대안적 선발기준을 사용하지 않을 때에만 책임을 진다. 그리고 주관적 기준을 수립할 경우, 결정권자의 자유재량권을 가능한 한 제한해야 한다. 이를 위해 고용주는 주관적 기준과 직무에 관련된 객관적 기준을 혼용할 수 있다. 또한 자유재량권을 통제하기 위해, 결정권자들이 모든 지원자들에게 동일한 질문을 하고, 지원자들의 답변내용과 이에 대한 평가를 서면으로 제출하도록 요구할 수도 있다. 결정권자에게 무제한의 자유재량권을 부여하는 선발기준을 채택하는 고용주는 Title VII 위반에 대한 책임을 모면하기 힘들다.

## 나. 시험, 최소한의 학력 요건, 기타 선발기준

시험과 최소한의 학력 요건은 채용과 승진 등 직장 내의 고용기회에 관련된

결정과정에서 널리 사용되고 있는 선발기준들이다. 이 중 어떠한 방법을 택하든, 고용주가 사용하는 기준은 외견상 중립적이고 객관적이다. 그러나 그러한 기준이 인종에 근거해서 차별적 결과를 초래할 경우에는 고용주가 모든 책임을 져야 한다. 구체적으로, 고용주가 특정한 인종집단의 개인들에게 차별적인 영향을 미치는 선발기준(즉, 불리한 영향을 미칠 뿐만 아니라 직무와 무관하고 경영상 불가피하지도 않은 선발기준)을 사용하는 것, 또는 소기의 목적을 달성하는 데 동일하게 기여하면서도 불리한 영향을 덜 미치는 선발기준(즉, 합리적 대안)을 사용하지 않는 것은 불법이다.<sup>10)</sup>

## 다. 외모 기준

외모 기준 또한 상황에 따라서 인종에 근거한 불리한 영향을 초래할 수 있다. 일반적으로, 복장규정, 차림새조건, 위생조건 등과 같은 외모 기준들은, 피고용인의 인종과 관계없이 객관적이고 일관적으로 적용되는 한, 법적으로 허용된다.<sup>11)</sup> 예컨대, 고용주가 모든 피고용인들에게 회사의 유니폼을 입도록 요구하는 복장규정을 시행하기로 결정했다고 가정해보자. 이 경우, 고용주가 인종에 관계없이 그 복장규정을 일관적으로 적용하는 것은 인종차별에 해당하지 않는다. 왜냐하면 그 규정은 특정한 인종집단에 불리한 영향을 미치는 것이 아니기 때문이다.<sup>12)</sup>

그러나 경우에 따라서는 외모 기준이 특정한 인종의 본질적 특성과 충돌할 수도 있다. 객관적이고 일관적으로 적용되는 기준이라고 하더라도 다음과 같은 경우에는 인종차별로 간주된다. 즉, 그 기준이 특정한 인종집단의 구성원들에게 불리한 영향을 미치는 것으로서 (1) 직무와 무관하고 경영상 불가피한 것도 아니다. 또는 (2) 불리한 영향을 덜 미치는 합리적 대안에 의해 대체될 수 있다. 예컨

10) 예컨대, 다음을 볼 것. Melendez v. Illinois Bell Telephone Co. 79 F.3d 661, 665, 669(7th Cir. 1996); Donnell v. General Motors Corp. 576 F.2d 1292, 1298-99(8th Cir. 1978).

11) 피고용인 또는 지원자의 인종에 따라 복장규칙이나 차림새 요건을 다르게 적용하는 고용주는 부당한 대우에 의한 인종차별의 책임을 진다. Hollins v. Atlantic Co., 188 F.3d 652(6th Cir. 1999).

12) 일관적으로 적용되는 객관적 복장규칙이라고 하더라도 종교나 장애 등과 관련하여 차별을 낳을 수 있다. 이 문제는 이 편람의 범위를 벗어나는 것이므로 여기에서 논의되지 않는다.

대, 모든 피고용인들에게 “유럽 식” 헤어스타일을 강요하는 것은 아프리카계 미국인 여자들에게 그들의 자연스런 “아프리카 식” 헤어스타일을 금지하는 것이나 마찬가지이다. 따라서 이러한 외모 기준은 불법으로 간주될 수 있다.

## 라. 연공서열과 기타 고용결정

일시해고, 구조조정(down sizing), 또는 인력감축(RIF)을 할 경우 고용주는 연공서열에 따라 그 대상을 결정할 수도 있다. 피고용인의 인종과 근무연한이 다양한 직장에서는 그러한 연공서열 규칙이 모든 인종의 피고용인들에게 비교적 고르게 영향을 미칠 것이다. 그러나 최근에 와서야 소수인종을 많이 채용한 직장이라면, 연공서열 규칙은 특정한 인종집단의 개인들에게 불리한 영향을 미칠 것이다. 왜냐하면 그 규칙이 적용되면, 근무연한이 짧은 피고용인일수록 해고될 가능성이 높기 때문이다.

Title VII은 고용주가 일시해고, 구조조정, 승진 등의 대상을 결정할 때 연공서열 규칙을 이용하는 것을 명시적으로 허용하고 있다. 단, 그러한 규칙은 인종(또는 다른 금지된 근거들)에 의거해 특정집단의 구성원들을 고의적으로 차별하지 않는 선의의(bona fide) 규칙이어야 한다. 따라서 특정한 인종의 피고용인들이 대량으로 해고되는 결과가 초래되더라도, 그것이 고의적인 것이 아닌 한, 고용주는 법적 책임을 면할 수 있다.<sup>13)</sup>

요컨대, 고용결정을 위해 선발기준을 수립할 때, 고용주는 주관적 기준과 객관적 기준 중에서 어느 것을 선택할지를 결정해야 한다. 객관적 기준을 수립할 경우에는 직무수행과 관련이 있는 기준을 이용해야 하고, 주관적 기준을 수립할 경우에는 결정권자의 자유재량권을 가능한 한 제한해야 한다. 선발기준이 특정한 인종집단의 개인들에게 불리한 영향을 미칠 경우, 고용주는 다음 사항들을 입증할 수 있어야 한다. (a) 선발기준을 일관적으로 적용하고 있다. (b) 선발기준이 직

---

13) 42 U.S.C. §2000e-2(h)를 볼 것(“고용주가 진정한 연공서열제 또는 실적제에 의거하여 상이한 보수기준 또는 고용상의 상이한 약정과 조건을 적용하는 것은 불법적 고용행위로 간주되어서는 안 된다”). 또한 International Brotherhood of Teamsters v. U.S., 431 U.S. 324, 352-54(1977)를 볼 것(“진정한 연공서열제의 통상적 적용”은 Title VII 위반이 아니다).

무와 관련되고 경영상 불가피한 것이다. (c) 불리한 영향을 덜 미치면서도 소기의 목적을 달성할 수 있는 다른 대안이 있는지를 검토하였다. 외모 기준이 특정한 인종집단의 개인들에게 불리한 영향을 미칠 경우, 고용주는 외모 기준이 그 집단의 본질적 특성과 상충되는 것인지를 확인해야 한다. 그리하여 상충된다는 것이 확인되면 앞에서 제시된 (a)-(c)의 해결방안을 검토하고 그 예외를 인정할 것인지를 판단한다. 승진, 일시해고, 해고, 여타 고용상의 약정과 조건을 결정할 때, 고용주는 연공서열을 기준으로 삼을 수 있다. 단, 그 기준은 선의의 연공서열제에 기초한 것이어야 하며, 인종에 근거한 고의 차별의 수단으로 이용되어서는 안 된다.

### (3) 근무환경

Title VII은 고용주가 채용, 해고, 또는 승진에 관해 최종 고용결정을 할 때 적용된다. 그러나 Title VII의 적용범위는 광범위하다. 예컨대, 개인의 “보수 및 여타 고용상의 약정과 조건 또는 특전”과 관련하여 고용주가 인종에 근거하여 차별하는 것도 금지한다. 고용상의 약정과 조건이라는 용어는 매우 다양한 형태의 고용행위를 가리킨다. 그 중에서도 개인의 고용조건을 변경시킬 정도로 적대적인 근무환경, 특히 인종 적대적인 근무환경을 조성하는 행위는 Title VII에서 특별히 금지된다. 일반적으로, 현직 피고용인들에게 인종을 이유로 고용기회를 거부하는 고용주의 행위는 불법으로 간주된다.

#### 가. 인종학대

고용주가 피고용인의 근무조건에 부당한 영향을 미칠 수 있는 가장 확실한 방법은 인종학대를 통해 인종 적대적인 근무환경을 조성하는 것이다. 인종학대는 세 가지 유형의 행위, 즉 구두, 서면, 전시 행위를 모두 포함한다.<sup>14)</sup> 위원회는 Title VII에 위배될 정도로 심각하거나 광범위한 인종 관련 모욕, 위협, 또는 조소가 없는 근무환경을 적극적으로 조성하고 유지할 책임을 고용주에게 지우고 있

---

14) 예컨대, Rogers v. EEOC, 454 F.2d 234(5th Cir. 1971), *cert denied*, 406 U.S. 957(1972)을 볼 것.

다. 또한 위원회는 고용주가 인종 적대적인 행위를 근절하거나 교정하기 위해 또는 피해자를 구제하기 위해 즉각적인 조치를 취할 것을 요구한다.

가시적(tangible) 고용조치(예컨대, 강등이나 해고)를 초래하는 학대, 또는 피고용인의 근무조건을 변경시킬 정도로 심각하거나 광범위한 학대는 Title VII 위반이다. 학대가 가시적 고용조치를 초래하지 않았을 경우, 법원들은 심각하거나 광범위한 학대의 유무를 판단하기 위해 주관적 기준과 객관적 기준을 모두 적용한다. 즉, (1) 학대를 당한 피고용인이 그 학대를 모욕적인 것으로 인식해야 하고, (2) 합리적 인간이 적대적이라고 간주할만한 근무환경이 학대에 의해 조성되어야 한다. 따라서 이 기준들에 부합하지 않는 사소한 학대는 고용주의 책임사항이 아니다. 인종을 비하하는 행위가 한 차례 또는 고립적으로 행해진다고 하더라도, 그것이 심각한 것이라면, 적대적 근무환경이 조성될 수 있다. 즉, 심각한 학대는 반복적으로 행해지지 않더라도 불법으로 간주될 수 있다. 심각한 학대가 아닐 경우에는, 문제가 되는 행위가 광범위하다고 여겨질 만큼 그 횟수가 많아야만 불법이 될 수 있다.

고용주가 모든 인종학대에 대해 자동적으로 책임을 지는 것은 아니다. 즉, 인종학대가 어떠한 범주에 속하느냐에 따라 고용주의 책임여부가 달라진다. 인종학대에는 세 가지 범주가 있다. 첫째 범주에는 가시적 고용조치를 초래하는 학대가 포함된다. 가해자인 상관은 처음에는 정직이나 강등과 같은 고용조치를 취하는 것이 보통이지만, 학대가 심화되면 해고(강제퇴직)나 준(準)해고(반강제적 퇴직)도 가능하다. 인종학대로 인한 가시적 고용조치는 불법이며, 고용주는 그것에 대해서 자동적으로 책임을 진다.

두 번째 범주에는 상관에 의해 자행되지만 가시적 고용조치를 초래하지 않는 학대가 포함된다. 이 경우, 학대행위가 고용상의 약정과 조건을 변경시킬 정도로 심각하거나 광범위한 것이어야만 불법으로 간주된다. Burlington Industries, Inc. v. Ellerth(524 U.S. 742, 1998) 사건 등에서, 연방대법원은 피고용인의 상관들이 저지른 불법적 성 학대에 대해 고용주가 대리책임을 져야한다고 판결한 바 있는데, 이는 인종학대를 포함해 모든 형태의 학대에도 똑같이 적용된다. 이러한 학대에 대해 고용주가 책임을 지지 않으려면 다음 두 가지 사항을 입증할 수 있어야 한다. 첫째, 인종학대를 예방하고 신속하게 교정하기 위해 합리적 주의(reasonable care)를 기울였다. 둘째, 예방 또는 교정의 기회를 제공했음에도 불구하고 피고용인이 그 기회를 이용하지 않았다.<sup>15)</sup>

마지막 범주에는 상관이 아닌 동료(또는 직장을 방문한 비(非)피고용인)에 의한 학대가 포함된다. 이때, 그 학대는 고용상의 약정과 조건을 변경시킬 정도로 심각하거나 광범위한 것이어야 한다. 그래야만 학대 사실을 알고도 즉각적이고 적절한 교정조치를 취하지 않은 고용주에게 책임을 물을 수 있다. 피해자가 동료의 학대행위를 상관이나 관리자에게 진정했을 때, 또는 상관이 보는 앞에서 동료가 학대행위를 했을 때, 또는 학대행위가 광범하게 행해지고 있을 때, 고용주는 학대사실을 알았을 것으로 간주된다.

고용주는 인종학대에 대해 법적으로 무거운 책임을 지기 때문에 직장에서 가능한 한 인종 적대행위가 없는 근무환경을 조성하기 위해 강력한 예방조치를 취해야 한다. 최선을 다해야 한다. 특히, 고용주는 다음 두 가지 일을 우선적으로 할 필요가 있다.

첫째, 학대금지 정책을 수립해서 시행한다. 그 정책은 직장 내에서 어떠한 인종학대도 용납되지 않는다는 점을 단호히 천명하고, 적절한 진정 메커니즘(complaint mechanism)을 제공하는 것이어야 한다. 그리고 학대를 당한 피고용인의 지휘선상에 있지 않은 간부가 진정사항을 접수할 수 있도록 보장하는 것이 중요하다.

둘째, 인종학대에 대한 진정사항을 신속하고 철저하게 조사한다. 학대를 금지하는 고용주의 의지가 아무리 단호하더라도 이것만으로는 부족하다. 실천이 중요하다. 고용주는 피고용인의 진정을 진지하게 받아들이고 처리하겠다는 의지를 갖고 나름대로 적절한 방식에 따라 공정한 진상조사를 실시하고, 차별행위가 있었다고 믿을만한 합리적 이유가 발견되면 그 행위의 재발을 방지하기 위해 필요한 조치를 취해야 한다. 일부 고용주들은 공정한 조사를 보장하기 위해 외부 전문가(예컨대, 법률회사나 카운슬러)의 도움을 받기도 한다.

## 나. 고용기회의 제한

Title VII은 또한 자격을 갖춘 피고용인 또는 지원자의 승진이나 채용의 기회를 제한하는 고용행위를 금지한다. 이 금지규정은 직장에서 통상적으로 행해지는

---

15) 고위 임원이 학대를 했을 경우, 고용주는 자동적으로 그 학대에 대해서 책임을 진다.

행위들에 광범위하게 적용될 수 있다. 인종은 여러 가지 방식으로 고용결정에 영향을 미침으로써 고용기회의 평등을 가로막는 장애물이 될 수 있다. 여기에는 특정한 직무만을 맡도록 피고용인들을 부당하게 유도(steering)하거나 편성(tracking)하는 것, 그리고 보이지 않는 장벽(glass ceiling), “만년 과장”(sticky floors), 명목상의 인종차별 철폐(tokenism) 또는 말뿐인 평등한 고용기회의 보장 등이 포함된다.

고용주가 특정한 범주의 직무들을 수행할 피고용인을 인종에 근거하여 선발하는 것은 부당한 유도나 편성에 해당한다. 통상적으로 행해지는 부당한 유도나 편성의 또 다른 예로 특정한 인종집단에 속하는 개인들에게 특정한 유형의 직무만을 맡기는 것을 들 수 있다. 인종에 근거하여 승진 길을 가로막는 다른 장애물로는 보이지 않는 장벽, “만년 과장”, 명목상의 인종차별 철폐 등이 있다. 소수집단은 보이지 않는 장벽(예컨대, 승진기회를 차단하는 인위적 장벽)에 부딪히거나 “만년 과장”(예컨대, 하위직을 벗어나지 못함) 신세가 되는 경우가 많다. 명목상의 인종차별 철폐 또한 채용과정에서 중요한 역할을 하고 있다. 특정한 범주의 직무 또는 부서에 소수집단의 숫자가 극히 적을 경우, 고용주는 그 원인을 조사하고, 인종이 피고용인의 승진기회에 미치는 영향을 제거하기 위해 필요한 조치들을 취해야 한다.

이상의 논의를 요약하면, Title VII은 고용주가 개인의 고용조건을 변경시킬 정도로 인종 적대적인 근무환경을 방치하는 것을 금지한다. 고용주는 Title VII에 위배될 정도로 심각하거나 광범위한 인종에 대한 모욕, 위협, 또는 조소가 없는 근무환경을 적극적으로 조성할 의무가 있다. 고용주는 인종학대 금지정책을 시행하고, 인종학대 진정사항을 철저히 성실하게 조사함으로써 인종학대에 대한 책임을 회피할 수 있다. Title VII은 자격을 갖춘 피고용인 또는 지원자의 승진이나 채용의 기회를 제한하는 고용행위를 금지한다.

## 제2절 民權法 Title VII에 의한 출신민족 차별금지<sup>16)</sup>

### 1. 서론

출신민족 차별의 개념을 정의하고, 차별에 관한 기본이론들이 어떻게 출신민족 차별에 적용되는지를 간략히 개관한다. 논의의 주된 초점은 출신민족에 근거하여 사람들에게 직접적으로 영향을 미치는 고용정책에 있다. 그러한 정책의 예로는 직장에서 영어만을 사용할 것을 요구하는 고용주의 방침, 그리고 억양이나 외모에 근거해서 이루어지는 고용주의 결정 등을 들 수 있다. 이와 더불어, 외국 고용주가 자국 출신자를 우대할 때 발생할 수 있는 특별한 문제들, 그리고 이민자 지위에 관련된 특수한 문제들도 논의대상에 포함된다.

### 2. 출신민족 차별의 정의

Title VII은 인종, 피부색, 종교, 성에 근거한 차별로부터 개인들을 보호하는 것과 동일한 방식으로 출신민족에 근거한 고용차별로부터도 개인들을 보호한다. 따라서 어느 누구도 자신의 출신민족 때문에 평등한 고용기회를 거부당해서는 안 된다. EEOC는 출신민족 차별을 다음과 같이 정의하고 있다. (i) 개인 또는 그의 조상들의 출생지에 근거한 차별 - 어떤 사람이 미국인이라는 이유 때문에 차별을 받았다면, 이 역시 출신민족 차별에 해당한다. 따라서 고용주가 고용과 관련해 특정한 출신민족 집단을 선호하는 것은 Title VII에 위배된다. (ii) 특정한 출신민족 집단의 신체적, 문화적 또는 언어적 특성에 근거한 차별 - 어떤 개인이 출신민족 차별을 받았음을 입증하기 위해, 그의 조상들이 특정한 국가 또는 지역 출신이라는 사실을 반드시 증명해야 하는 것은 아니다. 경우에 따라서는, 그 개인이 특정한 출신민족 집단의 특성을 갖고 있다는 사실만으로도 충분할 수 있다. (iii) 특정한 출신민족 집단의 구성원과 친밀한 관계를 맺고 있는 사람들에게 대한 차별, 특정한 출신민족 집단의 구성원들이 이용하는 학교나 예배장소에 다니는

---

16) 이하의 내용은 EEOC, Race & Color Discrimination(2002년 1월), TAB A을 요약한 것임.

사람들에 대한 차별, 본인 또는 배우자의 이름이 특정한 출신민족 집단과 연관되어 있다는 이유로 행해지는 차별 등과 관련된 제소사건은 위원회에 의해 각별히 취급된다. 예컨대, 어떤 사람이 히스패닉 출신민족의 사람과 결혼을 했다는 이유로 그의 승진을 거부하거나 여타의 방식으로 차별하는 것은 Title VII 위반이다.

### 3. 출신민족 차별에 대한 기본이론들의 적용

不等한 대우(disparate treatment), 불리한 영향(adverse impact), 학대(harassment) 등에 관한 기본이론들은 출신민족 차별에도 적용된다. 특히 인종, 성, 종교의 경우와 마찬가지로, Title VII은 특정한 출신민족의 사람들을 편파적으로 배제하고, 또한 경영상의 불가피성에 의해 정당화되지 않는 중립적 고용행위를 금지한다. 특정한 출신민족 집단에 불리한 영향을 미친다고 간주되어 온 행위들의 몇 가지 예를 들면 다음과 같다. (i) 최소한의 신장(身長) 요건 - 많은 법원들은 경찰관직과 소방관직에 최소한의 신장 요건을 강요하는 것은 히스패닉과 아시아인을 포함해 다양한 출신민족의 사람들을 불공평하게 배제하고, 또한 경영상의 불가피성에 의해 정당화되지 않는다고 판결해왔다. (ii) 체포와 유죄 기록 - 고용주가 체포 또는 유죄 기록을 갖고 있는 개인들의 채용을 거부하면 특정한 출신민족의 사람들이 불공평하게 배제될 수 있다. 만약 그러한 불리한 영향이 입증되면, 고용주는 자신의 행위가 직무와 관련되고 경영상 불가피한 것임을 증명해야 한다. (iii) 학력요건 - 몇몇 사건들에서는 학력요건이 특정한 출신민족 집단에 불리한 영향을 미친다는 판결이 내려졌다. 예컨대, 용접공직과 여타 직무들에 고등학교 졸업 요건을 강요한 금속공업 회사를 상대로 제기된 집단소송 사건에서, 법원은 그러한 학력요건이 멕시코계 미국인들에게 불리한 영향을 미친다고 판결했다. 고용주는 노동자들의 질을 전반적으로 향상시키고 회사의 발전을 촉진시킨다는 측면에서 그 요건이 정당화될 수 있다고 주장했다. 그러나 법원은 이 주장을 일축하고 원고의 손을 들어주었다. (iv) 시민권 요건 - 시민권 요건은 특정한 출신민족 집단에 불리한 영향을 미칠 수 있다.

### 4. 출신민족 차별에 관련된 특별한 문제들

## (1) 억양에 근거한 차별

Title VII에 의거하여, 억양에 근거한 차별은 억양이 “직무수행을 실질적으로 방해한다”고 여겨질 때에만 허용된다. 따라서 고용주는 피고용인의 억양이 직무수행을 실질적으로 방해하는지 여부를 신중하게 판단해야 한다. 억양에 근거한 차별이 출신민족에 근거한 더 노골적인 차별을 은폐하기 위한 “핑계”가 될 수 있다. 출신민족에 근거하여 불법적인 차별을 자행하는 고용주 입장에서, 피고용인이 직무수행에 필요한 의사소통 능력을 결여하고 있다고 말하는 것만큼 손쉬운 변명은 없다. 고용주가 착각을 하여 필요 이상으로 높은 의사소통 능력을 요구했을 경우, 억양이 직무수행에 문제를 야기한다고 진정으로 믿었다고 하더라도 고용주는 책임을 져야 한다. 따라서 고용주는 다음 두 문제를 스스로 따져보아야 한다. 의사소통 능력이 직무수행 능력에 실질적으로 관련된 것인가? 억양이 의사소통 능력을 실질적으로 방해하는가? 이러한 물음 모두에 대한 대답이 부정이고, 또한 고용주가 억양에 근거하여 고용기회를 거부했다면 고용주는 출신민족 차별에 대해서 책임을 져야 할 것이다.

## (2) 영어전용 규칙(Speak-English-Only Rules)

고용주가 직장에서 영어 이외의 언어로 말할 수 있는 피고용인들의 권리를 제한하는 방침을 강요할 때에도 유사한 문제들이 발생한다. 그 방침이 모든 출신민족의 모든 피고용인들에게 중립적으로 적용되는 경우, 영어가 모국어 또는 가장 편안한 언어가 아닌 피고용인들이 무거운 부담을 져야하는 결과가 초래될 수도 있다.

위원회는 영어전용 규칙이 출신민족에 근거하여 불리한 영향을 미칠 수 있다고 추정하고, 그것이 반드시 직무와 관련되고 경영상 불가피한 것이어야 한다는 입장을 견지하고 있다. 모국어 또는 가장 편안한 언어로 말하는 것을 피고용인들에게 금지하는 것은 출신민족에 근거하여 그들의 직무기회에 불이익을 줄 수도 있고, 위협적이고 차별적인 근무환경을 조성할 수도 있다.

위원회는 영어전용 규칙이 불리한 영향을 미칠 수 있다고 추정하지만, 항소법원은 그러한 영향이 추정이 아니라 입증되어야 한다고 판결했다. 나아가 법원은

2개 국어를 사용하는 피고용인들이 영어전용 규칙을 준수하기 위해 다소 불편함을 겪는다 하더라도 중대한 피해를 입을 가능성은 없다고 판결했다. 그러나 실제로 영어에 능통하지 못한 피고용인들은 그 규칙 때문에 중대한 피해를 입을 수도 있다. 불리한 영향이 추정이 되건 입증이 되건, 고용주는 영어전용 규칙이 직무와 관련되고 경영상 불가피한 것임을 증명해야 한다. 그 규칙의 합법성 여부는 그것이 항시적으로 적용되는 것인가 또는 특정한 시간에만 적용되는 것인가에 따라 달라질 수 있다.

요컨대, 영어전용규칙은 (i) 항시적으로 적용되는 규칙인 경우에는 Title VII 위반으로 추정된다. 휴식시간과 점심시간을 포함해, 피고용인들에게 직장에서 영어만을 사용하도록 항시적으로 요구하는 규칙은 경영상의 불가피성에 의해서 정당화될 가능성이 희박하다. 다만, 휴식시간에도 피고용인의 안전이 우려되는 특수한 근무환경은 예외적으로 취급될 수 있다. (ii) 특정한 시간에만 적용되는 규칙인 경우에는 직무와 관련되고 경영상 불가피한 경우에만 합법적이다. 영어전용 규칙이 직무와 관련되고 경영상 불가피한 것임이 고용주에 의해 입증될 때, 그 규칙은 정당화될 수 있다. 정당한 경영상의 목적을 달성하기 위해 반드시 필요한 경우에만 그 규칙을 적용하는 고용주는 입증에 어려움이 없을 것이다. 특정한 피고용인들이 특정한 임무를 수행할 때 또는 특정한 상황에서 일을 할 때에만 적용되는 영어전용 규칙은 경영상의 불가피성에 의해 정당화될 가능성이 높다. (iii) 사전통지 없이 적용되는 규칙인 경우에는 Title VII 위반이다. 영어전용 규칙이 경영상 불가피한 경우라 하더라도, 고용주가 사전에 그것을 피고용인들에게 효과적으로 통지하지 않았다면, 그 규칙에 근거하여 취해진 불리한 조치는 Title VII에 위배된다. 따라서 고용주는 영어만을 사용해야 하는 일반적 상황 및 규칙을 어겼을 때의 결과를 피고용인들에게 숙지시켜야 한다.

### **(3) 출신민족이 진정한 직무요건(BFOQ)에 해당한다는 항변**

Title VII에 의거하여, (성, 종교 등과 마찬가지로) 출신민족은 직무의 필수 임무를 수행하는 데 필요한 BFOQ(Bona Fide Occupational Qualifications)가 될 수도 있다. 그러나 법원들은 BFOQ 항변을 매우 협의적으로 해석하고 있기 때문에, 출신민족이 항변의 근거로 인정되는 경우는 드물다.

#### (4) 외모에 근거한 차별

고용주가 민족 특유의 외모를 이유로 취업지원자나 피고용인을 차별하는 것은 Title VII 위반이다. “대표적인 미국인” 타입을 채용하려는 고용주는 책임을 면할 수 없다.

#### (5) 시민권 요건

Title VII은 시민권에 근거한 차별을 금지하지 않기 때문에, 미국 시민이 아니라는 이유로 개인을 차별하는 것은 그 자체만으로 Title VII 위반이 되지 않는다. 그러나 경우에 따라서 미국 시민에 대한 우대는 Title VII에 위배되는 출신민족 차별이 될 수도 있다. 더욱이 1986년 이민개혁·통제법(IRCA: Immigration Reform and Control Act)은 시민권에 근거한 차별을 금지하고 있다. 출신민족에 근거하여 차별할 목적을 가진 시민권 요건, 또는 그러한 차별의 결과를 야기하면서, 직무와 무관하고 경영상 불가피하지 않은 시민권 요건은 Title VII 위반이다. EEOC는 IRCA를 시행하지 않는다.

#### (6) 외국 고용주에 의한 차별

여기에서는 미국 내에서 활동하는 외국 고용주(법인등록지가 외국이거나 소유주가 외국인인 사업체)가 차별을 할 때 발생하는 문제들을 다룬다. (i) 미국 고용주가 외국에서 행하는 차별이 아니라, 외국 고용주가 미국 내에서 행하는 차별 - 일반적으로, 외국 고용주가 미국 내에서 행하는 차별은 Title VII의 적용을 받는다. 외국 회사의 자회사 또는 외국 회사나 외국인에 의해 소유된 회사라고 하더라도, 미국에서 활동하는 회사들은 차별을 했을 경우에 예외 없이 Title VII에 규정된 책임을 져야 한다. 그러나 우호·통상·항해(FCN: Friendship, Commerce and Navigation) 조약을 포함해 일부 조약들은 외국 고용주가 자국민을 우대하는 것을 허용하고 있다. 미국은 Title VII의 적용에 영향을 미칠 수 있는 많은 조약들에 가입해 있다.



## 제3장 영국의 차별금지정책:

인종평등위원회(CRE)의 활동을 중심으로

---



## 제1절 인종평등위원회

### 1. 인종평등위원회의 목적과 임무

인종평등위원회(Commission for Racial Equality)는 1976년 인종관계법에 의거하여 출범하였다. 위원회의 업무는 인종관계법에 의하여 차별로부터 보호받는 모든 영역을 포괄한다. 다만 인종관계법은 영국, 웨일즈, 그리고 스코틀랜드에서 적용되고 북아일랜드에서는 적용되지 않는다. 북아일랜드에서는 1997년 북아일랜드 인종관계령(Race Relations Order)이 적용된다.

위원회는 공동체자치부(DCLG)로부터 인가받았지만, 정부와 독자적으로 활동한다. 위원회는 다양성이 존중되는 정의롭고 통합된 사회를 지향한다. 위원회는 모든 사람들에게 차별, 편견, 그리고 인종주의의 두려움이 없이 살아갈 수 있는 평등한 기회를 부여하기 위하여 설득하고 법에 따른 권한을 행사한다.

인종평등위원회는 세 가지 주요 임무는 다음과 같다. 인종차별의 제거를 지향하고 기회의 평등을 증진하며, 다른 인종, 민족 배경을 가진 출신 사람들 사이의 우호적인 관계를 장려하며, 인종관계법이 기능하는 방식을 감시하고 개선방안을 추천한다.

### 2. 인종평등위원회의 권한과 담당업무

인종평등위원회는 수사기관이 아니고 인종평등을 단속한 권한을 갖지 않는다. 하지만 인종관계법을 강제하는데 도움이 되는 권한이 부여되어 있다. 위원회는 차별받았다고 생각하는 사람들에게 법적 조언과 도움을 제공할 수 있다. 다만 위원회는 차별이 있었는지 여부에 대하여 규율하지 않는다. 이는 고용심판원 또는 법원이 결정할 사항이다.

또한 위원회는 인종관계법에 의하여 가능한 차별의 증거가 있을 경우에는 회사나 기구를 조사하고 그 정책과 관행을 변경하도록 요구할 권한을 갖는다. 특정한 상황에는(예컨대 회사 또는 기구가 차별적인 광고를 할 경우에는) 이들을 상

대로 법적 조치를 취할 수도 있다.

인종평등위원회는 법령상의 권한을 행사하는 이외에 공중을 교육시키고 정보를 제공함으로써, 또 모든 제도의 정책이나 관행에 영향을 미침으로써 차별을 감소시키고 평등을 증진시키는 기능을 한다.

위원회만으로는 인종평등을 달성할 수 없다; 정부기관, 공적·사적 기구, 그리고 일반 공중과의 협력을 통하여 태도에 영향을 미치고, 우호적인 관행을 증진시키며 우호적인 인종관계를 권장하고자 기대한다.

이러한 목적을 위하여, 위원회는 다음과 같은 업무를 한다; 각 기구들이 공정한 정책, 절차, 관행을 발전시키도록 돕기 위하여 행위준칙과 인종평등표준을 제정한다. 고용주, 지방자치단체, 주거·보건·교육 당국, 경찰, 훈련기관 기타 기관에게 차별을 회피하고 평등을 증진하는 방법에 관하여 조언한다. 정부에게 인종적 쟁점에 대하여, 입법·정책·관행의 인종 평등적 함의에 관하여 조언하고 건의한다. 정책입안자, 국가기관, 미디어에 대하여 발전의 정보를 지속적으로 제공하고 우호적인 관행을 증진한다. 인종차별의 영향과 범위, 인종적 쟁점 일반에 대한 조사를 지원한다. 인종적 쟁점에 대한 의식을 일깨우기 위하여, 정의로운 사회의 창조에 참여하도록 권장하기 위하여 공교육 캠페인을 실시한다.

## 제2절 인종관계법

### 1. 불법적 인종차별의 개념과 유형

1976년 제정되고 2000년 개정된 인종관계법(Race Relations Act)은 인종적 이유로 - 직접적으로 또는 간접적으로 - 차별하는 것을 불법화하고 있다. 인종관계법에 의한 '인종적 이유'라는 것은 인종, 피부색, 국적(시민권을 포함하여) 또는 인종 내지 민족 출신이라는 이유를 의미한다. 인종그룹도 그에 맞게 정의된다. 예를 들면 아프리카-카리브인, 집시, 인디언, 아일랜드인, 파키스탄인, 방글라데시인, 아일랜드이민자, 유대인, 그리고 시크교도가 인종관계법에 의하여 인종그룹으로 인정된 그룹에 포함되어 있다.

직접적 인종차별(direct racial discrimination)은 인종적 이유로 다른 사람보다 덜 우호적으로 처우하는 것을 의미한다. 직접적 인종차별의 사례로는, 소수 인종이라는 이유로 소수인종 출신 죄수들에 대하여 더 가혹한 기율을 적용하는 것을 들 수 있을 것이다.

간접적 인종차별(indirect racial discrimination)은 모든 사람에게 평등하게 적용되는 요건이나 조건이 다음과 같다는 것을 의미 한다: 상당히 낮은 비율의 특정 인종그룹 출신 사람에 의해서만 충족될 수 있고; 그들에게 손해가 되고; 그리고 비인종적 이유로 정당화될 수 없다. 세 가지 요소 모두 적용되어야 한다. 불법적인 간접적 인종차별의 사례로는, 병원의 유니폼규정이 특정 인종그룹의 풍습을 허용하지 않고 이것이 병원의 필요에 의하여 정당화되지 않는 경우를 들 수 있을 것이다.

[보복적] 학대(victimisation). 인종관계법은 그들이 다음과 같은 행위를 했다고 알려지거나 의심받는다는 이유로 덜 우호적으로 처우하는 것을 불법화 한다: 인종차별을 고소하거나; 고소하려 하였거나; 인종차별을 고소하거나 고소하려 하는 사람을 지원. 학대의 사례로는 피용자가 동료의 인종차별 고소를 지원하였다는 이유로 휴가가 거부되는 경우를 들 수 있다.

## 2. 금지의 영역 및 그 예외(허용되는 적극적 개선조치)

1976년 인종관계법은 대부분의 공적, 사적, 그리고 임의기구가 다음의 영역에서 인종적 이유로 차별하는 것을 불법화하였다: 고용; 교육; 주거; 그리고 재화, 시설, 그리고 용역의 제공. 2000년의 개정 인종관계법은 공공기관이 자신들의 모든 기능을 수행하는 방법을 포괄하도록 기존법의 적용범위를 확대하였다. 개정법은 공공기관을, 공적 성격의 기능을 수행하는 사람 또는 기구라고 하여 광의로 정의한다. 이는 경찰과 아동보호와 같은 강제기능 및 규제기능을 포함한다. 또한 지방자치단체에 임시 주거를 제공하는 자선사업과 같이 계약 또는 서비스수준 협정에 의거하여 사적 또는 임의 기구에 의하여 수행되는 기능 또는 용역도 포함한다.

인종관계법은 특별한 상황에서 인종불평등을 극복하기 위하여 적극적 개선조치(positive action)를 허용한다.

적극적 개선조치는 다음과 같다: 다른 인종그룹 출신 사람들의 특정한 수요에 대처하기 위한 (훈련, 교육 또는 후생에 있어서) 시설 또는 용역의 제공(예를 들면, 영어반 - 인종관계법 제35절 참조); 특정 작업영역에 있어서 낮은 비율의 인종그룹을 대상으로 한 직업훈련(인종관계법 제37절 및 38절 참조); 그리고 특정 작업영역에 있어서 낮은 비율의 인종그룹 출신 지원자의 장려(인종관계법 제38절 참조)

적극적 개선조치 계획은 일시적인 해결책을 의미할 뿐이고 정기적인 재검토가 필요하다. 만일 인종그룹이 낮은 비율을 유지하지 않거나 특정의 필요가 존재하지 않으면 더 이상 적극적 개선조치를 사용해서는 안 된다.

## 3. 일반의무와 특별의무

인종관계법 제71절의 (1)은 대부분의 공공기관에 대하여 법령상의 일반의무를 부과한다(인종관계법 부록 1 참조). 그 의무에 따르면, 공공기관이 그 기능을 수행함에 있어서 다음과 같은 필요에 대하여 적절한 고려를 해야 한다: 불법적인 인종차별에 대한 대처; 그리고 다른 인종그룹들 사이에 기회의 균등과 우호적인 관계의 증진.

인종관계법 제71절의 (2) 및 (3)에 의하면, 내무부장관은 일반의무에 구속되는 공공기관에 대하여 특별의무를 부과할 권한을 갖는다(인종관계법 부록 2 참조).

인종관계법 제71절의 (C)에 의하면, 인종평등위원회는 공공기관이 자신들의 일반의무 및 특별의무를 다하도록 도움을 주는 행위준칙을 발령할 수 있다. '인종간 평등을 증진시킬 의무에 대한 행위준칙'법령은 의회의 승인을 받아 2002년 5월 31일 효력을 발생한다.

인종관계법 제71절의 (D)에 의하면, 인종평등위원회는 특별의무를 강제할 권한을 갖는다. 만일 개인이 특별의무를 다하는데 실패하였거나 실패하고 있다고 확신하면 특별의무를 다하도록 명령하는 준수통고를 발령할 수 있다. 관계인은 통고조건을 준수하고 28일 이내에 그 의무를 다하기 위하여 조치하였거나 조치하려고 하는 바를 통지하여야 한다.

인종관계법 제71절의 (E)에 의하면, 인종평등위원회는 관계인이 준수통고를 받고서도 관련정보를 제공하지 않거나, 제공하지 않는다고 믿을 이유가 있는 때에는 지정된 郡법원(스코틀랜드의 경우는 지방법원)에 명령을 신청할 권한을 갖는다.

## 제3절 고용 분야의 인종평등 행위준칙

### 1. 소개

#### (1) 준칙의 목적

이 준칙의 목적은 사용자들에게 불법적인 인종차별을 막는 방법에 대한 실제적인 지침을 제시하고 고용분야에 있어서 평등한 기회를 제공하려는 데 있다. 그리고 사용자들과 고용에 대해 의무를 부담하고 있는 이들에게 그들의 책임과 권리를 이해시켜서, 변호사들과 다른 권고자들을 도와주며, 고용에 있어서 성실한 평등기회에 대한 분명한 지침을 법원과 고용중재위원회에 제시하려는 데 있다. 그래서 누구라도 인종관계법(Race Realtion Act 1976)하에서의 법적 절차를 밟을 수 있도록 한다.

#### (2) 준칙의 지위

이 준칙은 법령(statutory)에 해당하는 준칙이다. 이것은 의회에서 승인되기 전에 국무장관에 의해 승인되었다는 것을 의미한다. 즉 이 준칙은 법적인 의무를 부과하지 않는다. 단지 법원과 고용중재위원회는 이를 원용할 수는 있으며, 인종관계법에서 제기되는 법적절차에 증거로 사용될 수 있다. 법원과 중재위원회는 그러한 절차동안에 발생하는 의문들과 관련하여 이 준칙의 어떤 부분이라도 고려해야만 한다. 또한 사용자는 근로자에 대한 불법적인 차별이나 괴롭힘에 대해 책임이 있지만, 이 준칙에서 권고하는 조치들을 다 했음을 입증함으로써 자신을 방어할 수 있다.

#### (3) 준칙의 적용

이 준칙은 영국과 스코틀랜드에 있는 모든 사용자에게, 그들의 규모나 재원 또는 근로자수가 얼마나 되든지 적용된다. 북 아일랜드는 별개의 법률에 적용을 받는다. 그리고 고용 및 채용대행사와 같은 특정한 조직체와, 노동조합, 전문가 협

회, 조합, 신용기관 및 직업훈련기관과 같이 서비스 제공자와 같은 역할을 하는 자들에게 적용된다. 따라서 구직자나 근로자, 그리고 이전 근로자에게도 적용이 된다.

#### ① 국가기관

인종평등을 증진시키기 위해 사용자에게 뿐만 아니라 국가기관에게도 부가적인 법령적인 의무를 제시한다.

#### ② 작은 조직체

작은 조직체의 사용자는 이 준칙에서 정하는 상세한 절차를 필요로 하지 않을 수도 있다. 따라서 조직체의 개별환경에 비추어 필요성이 있는 준칙들을 채택할 수 있다. 그러나 작은 조직체라 할지라도 고용중재위원회는 근로자에 대해 불법적인 차별행위를 하거나 괴롭힘을 주는 행위를 한 것에 대해서 규모나 사업의 본질에 비추어 참작해야 한다는 것에 대해 판단하는 것을 인지하고 있어야 한다.

### (4) 준칙의 이익

사용자가 법적의무를 이해하고 충족하도록 도우며, 불법적 차별이나 괴롭힘 행위들을 방지하도록 하는 효과적인 정책들을 채택하고 실행하도록 하며, 모든 이에게 평등한 기회를 주도록 한다. 그리고 다른 인력간에 재능과 기술, 경험과 정보망을 갖도록 하며 다른 문화간 상호존중하도록 하여, 존중받으며 인정받고 있음을 느끼도록 하는 작업환경을 만들 수 있다. 또한 법적 책임에 대한 위험을 줄이고 비용과 시간이 절약되고 생산성에 해를 끼치지 않게 된다. 직원의 도덕성과 조직체의 평판과 직위에 대해서도 좋아지게 된다.

### (5) 평등의 다른 영역

고용의 영역에서 인종차별과 괴롭힘을 가하는 행위를 방지하고자 이 준칙이 제한을 가하고 있으며, 종교적인 차별에 의해 특정인종그룹에 영향을 주는 경우에도 간접차별로서 다루어지게 된다.

### (6) 준칙의 적용방법

이 준칙은 여섯 개의 장과 일곱 개의 부칙으로 되어 있으며, 이 준칙의 각 장들은 인종관계법의 고용에 대한 규정들을 전체적으로 설명해 놓은 형식을 띠고 있다. 따라서 그 법을 적절하게 이해하기 위해서는 이 준칙 전체를 읽어보는 것이 중요하며, 너무 좁게 읽혀지거나 문자적으로 읽혀져서는 안된다. 이것은 인종관계법의 원칙들이 특수한 상황에서 어떻게 적용되는지와 어떻게 실행하는지에 대해 설명한다. 또한 이 준칙은 특수한 상황에서 적용가능한 법적인 결과를 대신하지 않는다.

## 2. 법률 용어(The legal context)

### (1) 인종적 배경(Racial grounds)과 인종그룹(racial groups)

인종적 배경이란 인종, 피부색, 국적 또는 민족으로 정의되며, 인종그룹이란 이러한 배경을 근거로 이루어진 그룹을 의미한다. 모든 인종그룹들은 인종관계법에 의해 불법적인 차별과 괴롭힘으로부터 보호를 받게 된다.

### (2) 차별유형

#### ① 직접차별

어떤 사람이 인종적 배경 때문에 동일하거나 비슷한 상황에서 다른 사람이 대우를 받는 것보다 덜 우호적으로 대우받을 때 직접적인 차별이 있다고 한다. 직접적인 차별은 그 이유에 상관없이 자동적으로 불법이 되며, 정당화될 수 없다. 덜 우호적으로 대우하는지를 판단하기 위해서, 고용중재위원회(the employment tribunal)는 차별행위로 인해 괴롭힘을 받았다고 주장하는 자에게 발생한 불이익에 대한 증거를 심사한다. 동일하거나 유사한 상황에서 비교해 볼 때 다른 인종들과 달리 대우를 받았다는 것을 확인하기 위해서, '다른 인종그룹이 동일하지 않은 그렇다고 너무 다르지도 않은 상황에서 어떻게 대우를 받았는가?'라는 질문을 하게 된다. 사람을 인종적 배경을 이유로 분리시키는 것은 자동적으로 덜 우호적으로 대하는 것이 된다. 따라서 불법적인 직접 차별행위가 된다.

## ② 간접차별

간접차별에 대한 개념은 인종이나 민족에 기한 경우와 피부색이나 국적에 기한 경우로 나누어진다. 먼저 인종이나 민족에 기한 경우를 보면, 인종이나 민족과는 관계없는 규정이나 기준이 다음과 같은 상황에서 모든 이들에게 평등하게 적용될 경우에 발생한다. 첫째, 다른 이들과 비교해 볼 때 특정한 인종이나 민족의 사람들이 특별한 불이익을 받을 때이며, 두 번째, 그러한 불이익에 그러한 인종이나 민족에 속하는 어떤 사람이 속할 때이고, 세 번째, '입법목적에 달성하기에 적합한 수단<sup>17)</sup>'으로 보여지지 않는 경우이다. 그 다음으로, 피부색이나 국적에 기한 경우를 살펴보면, 이러한 경우는 비차별적인 요구나 조건들<sup>18)</sup>이 다음과 같은 상황에서 모든 이들에게 평등하게 적용될 때 발생한다. 첫째, 특정인종그룹에 속하는 사람이 그 조건을 충족시키는 다른 인종그룹에 비례하지 않을 만큼 상당히 적은 비율만이 충족될 수 있을 때, 둘째, 반인종차별을 정당화할 수 없을 때, 세 번째, 그러한 조건을 충족시킬 수 없음을 이유로 그 그룹에 속하는 사람들에게 불이익을 줄 때이다.

정책이나 행위들이 어떤 인종그룹에 부적절한 영향을 주는 지에 대한 그 정당화요소를 평가할 때, 다음의 질문들을 해보는 것이 유용하다.

- a. 규정이나 조건 또는 요구들이 실제적인 필요에 부합하는가?
- b. 건강과 안전과 같은 입법목적에 추구하기에 필요한 것인가?
- c. 목적을 달성하기 위해서 사용되기에 적합하고 필요한 수단인가?
- d. 목적을 달성하는 다른 방법은 없는가?
- e. 잠재적인 불법적 차별효과를 감소시키는 방법이 있는가?

## ③ 학대(Victimisation)

인종적인 배경을 이유로 하여 다음과 같은 경우에, 어떤 사람을 덜 우호적으로 대할 때 불법이 된다. 다음의 경우란, 첫째, 인종관계법에서의 절차를 밟는 경우, 둘째, 인종관계법에서의 어떠한 절차와 관련 있는 증거나 정보를 제공한 경우,

---

17) '적합한 수단'이라는 것은 건강과 안전요건과 같은 객관적인 요건들과 합법적인 사업을 성취하기에 적합하고 필요한 수단을 의미한다.

18) 'provision, criterion 또는 practice'의 개념은 'requirement 또는 condition'의 개념보다 인종관계법의 간접차별이 의미하는 본질적인 개념에서 더 넓고 덜 제한적이다. 'provision, criterion 또는 practice'의 개념은 정형적 또는 비정형적인 고용행위의 모든 형태를 포섭하게 된다.

셋째, 불법적인 차별행위가 행해졌다고 주장하는 경우, 넷째, 인종관계법과 관련된 사항이 누군가에게 의도적으로 또는 추정될 수 있을 정도로 행해진 경우를 말한다.

인종관계법에서의 학대를 주장하기 위해서 이의제기자는 자신이 그러한 상황에 있는 다른 근로자들보다 인종적인 배경을 이유로 덜 우호적으로 대우를 받았다는 것과, 그 대우가 인종관계법에서의 진술이나 절차와 관련 있는 행위의 결과로 인한 것이라는 사실을 입증해야 한다.

#### ④ 괴롭힘(Harassment)

2003년 인종관계법에서 설명하는 괴롭힘의 개념은 문제가 되는 행위가 인종이나 민족을 이유로 행해진 경우를 말하며, 피부색이나 국적에 의해 발생한 경우는 제외된다<sup>19)</sup>. 즉 피부색이나 국적에 의한 괴롭힘은 덜 우호적인 대우를 말하며 이는 곧 불법적인 직접 차별에 해당하게 된다. 인종이나 민족에 대한 배경을 이유로 하여 누군가를 괴롭히는 것은, 다른 사람의 존엄성을 파괴할 목적으로 원하지 않는 행동을 하게 하거나, 협박(intimidate)이나 적대적(hostile)이거나, 격하(degrade)하거나 창피(humiliate)를 주거나 모욕(offensive)을 주는<sup>20)</sup> 환경을 만들기 위해서 원하지 않는 행동을 하게 하는 것을 말한다. 사용자는 인종관련한 농담과 같은 단회적 사건조차도 인종적 배경을 이유로 상대방이 괴롭힘을 받는다는 느낌을 갖게 하는데 충분한 원인이 될 수 있다는 사실을 인지해야 한다.

### (3) 차별적 광고

차별적인 행위가 합법적이라고 할지라도, 차별하도록 지시하거나 이성적으로 생각해도 차별해야 하는 것으로 이해되는 사항들을 홍보물로서 출판하는 것 또

---

19) 그러나 다만 사람의 피부색을 겨냥하여 과도하게 차별행위가 남용되는 경우에 법원이나 고용중재위원회는 피부색을 포함하는 넓은 의미의 '인종'에 해당한다고 해석할 수 있다. 또한 누군가의 국적과 관련하여 모욕적인 행위를 하는 것은 그 사람의 실제의 민족 또는 인식되어지는 민족성을 배경으로 모욕하는 것으로 간주될 수 있다.

20) 'intimidating, hostile, degrading, humiliating 또는 offensive'의 개념은 주로 주관적인 것들이다. 따라서 누군가에 대한 고의적인 적대적 행위가 있었는지를 판단할 경우, 합리적인 일반인이 그 상황에 있을 경우 그와 같은 행위를 하였을지를 고려함으로써 판단한다. 이는 법원으로 하여금 이의제기한 사람이 과잉반응을 하여 불합리한 방어를 취한 것인지를 결정하도록 하기 위한 것이다.

는 출판하는 것에 책임을 지는 것은 불법이 된다. 이러한 광고행위<sup>21)</sup>가 차별하려는 고의로 이루어진 것인지를 결정하기 위해서 합리적인 사람이 그것에 대해 차별적이라고 생각하는지 여부를 테스트하도록 한다. 인종관계법은 제한적으로 광고에 의한 차별행위가 불법이 아니라고 인정하고 있는데, 예를 들어 합법적인 적극적 행위로서 교육조처나 실제 직업의 자격에 대한 것들이 그것이다.

#### (4) 차별을 하라는 압력

인종적 배경을 이유로 사람을 차별하도록 하거나 괴롭히도록 만드는 것은 불법이다. 이러한 압력행위는 단지 설득행위로서 이익이나 상실과 관련될 필요는 없으며, 직접적으로 압력이 행사되어야 하는 것도 아니다. 그러한 지시를 들었다고 하는 정도의 방식에도 이 준칙이 적용되어 불법이 되며, 불법적인 차별적 행위를 계속해서 하도록 압력을 하지 않은 경우조차도 그 자체로서 불법이 된다.

#### (5) 차별하라는 지시

다른 사람에 대해 권력을 지닌 자 또는 그 사람을 평소대로 따라오도록 할 수 있는 자가 그에게 인종적인 배경을 이유로 차별적인 지시를 하거나 괴롭히는 것은 불법이 된다.

#### (6) 불법적 행위를 돕는 것

누군가에 대하여 인종적 배경을 이유로 불법적으로 차별하거나 괴롭히는 것을 알면서 돕는 사람은 차별적인 행위를 하는 자와 같이 다루어진다. 불법적 행위를 도운 사람들이 할 수 있는 방어수단은 그러한 행위가 불법이 아니라고 들어서 그 진술이 사실이라고 믿는데 합리적인 이유가 있어야 한다는 것이다. 고용의 경우에, 사용자가 그것을 알았는지 그것을 승인했는지에 대한 여부에 대해서, 어떤 근로자가 고용과정에서 행한 것이 그의 사용자가 행한 것과 같이 다루어지게 된

---

21) 광고의 개념은 매우 넓어서 홍보나 통지(공개적이든 비공개적이든)를 의미하는데, 예를 들어 공직(staff vacancies)을 알리는 내부 광고전단이나 편지, 이메일, 게시판이나 진열장과 직무소개서와 웹사이트의 배너와 팝업창들이 여기에 해당한다.

다. 따라서 불법적인 차별이나 괴롭히는 행위에 참여한다는 것을 알고 있는 사람은 불법적인 행위를 하는 사용자를 도운 것으로 간주된다.

## (7) 국가기관(Public authorities)

일반적인 의무를 지니고 있는 대부분의 국가기관은 인종평등에 대한 주제나 정책들을 출판하거나 준비해서 그들이 정책지역과 서비스가능지역에서 일반적 의무를 어떻게 충족시킬 것인지를 알리도록 준비해야 할 의무를 부담하며, 인종 그룹에 의한 특정한 고용절차나 행위를 모니터해야 할 특별한 의무를 부담한다. 인종평등을 증진시켜야 하는 의무는 물품, 재화와 용역의 조달에도 적용된다. 국가기관의 기능이 전부 또는 일부 국가기관의 책임하에 있는 외부 공급자에 의해 실행되는 곳에서는 국가기관의 의무를 충족해야 할 책임은 여전히 지속된다. 계약당사자들(contractors)은 불법적으로 차별행위를 해서는 안되지만 평등기회를 증진시켜야 하는 의무를 부담하는 것은 아니다. 이는 곧 국가기관은 누구에 의해 그 기능이 실현되는지와는 상관없이 인종관계법의 요건을 충족시킬 의무와 관련된 기능이 실행되는 절차에 대해서는 인종평등에 대한 고려를 해야만 한다는 것을 뜻한다.

## (8) 입증책임

법원이나 고용중재위원회에서 사용되는 입증책임은 차별의 배경에 따라서 다르다. 먼저 인종이나 민족을 이유로 차별한 경우에는, 법원의 이러한 결정에 대하여 사용자는 그러한 대우가 차별하는 것이나 괴롭히는 방식에서 전혀 보통의 것과 다름이 없음을 증명해야 하며, 이러한 입증이 부적당하거나 충분치 못할 경우에는, 중재위원회는 불법적 차별이나 괴롭힘이 발생했다는 것을 조사해서 찾아야 한다. 그 다음으로, 피부색이나 국적을 이유로 차별한 경우에는, 고용중재위원회는 자신의 이러한 결정에 대하여 과연 그러한지 사용자에게 질의하도록 한다. 만일 그 설명이 불충분할 경우에 중재위원회는 차별행위가 있었음을 찾아볼 수 있다.

## (9) 인종차별이 불법이 되지 않는 경우

① 적극적 행위(positive action)

‘적극적 행위’라는 말은 사용자가 합법적으로 교육과 훈련이나 복지와 관련하여 특별한 필요를 요하는 설비에 접근하도록 하기 위해서 또는 특수한 업무에 대하여 불충분하게 대표되는 인종그룹의 사람들을 교육하고 격려하는 것을 제공하는 것을 말한다.

② 국가적인 보호(national security)

고용에 있어서 인종적 배경을 이유로 차별하는 행위는 국가안보를 위해 행해진 것이라면 허가될 수 있다.

③ 영국외에서 사용되는 기술을 훈련시킬 때(employment for training in skills to be used outside Britain)

사용자는 그(녀)의 기술이 영국 밖에서만 사용될 수 있는 경우에는 고용에 있어서 일반적으로 영국에 살고 있는 사람에 대해서는 피부색이나 국적을 이유로 차별할 수 있지만, 인종이나 민족을 이유로 하여서는 그러하지 아니하다.

④ 실제의 직업적 요구와 실제의 직업적 조건(Genuine occupational requirement and genuine occupational qualification)

사용자가 인종적 배경을 이유로 다음과 같은 차별행위를 하는 것은 합법인데, 즉 특별한 인종이나 민족에 해당하는 것이 ‘실제의 직업적 요구’이며 또는 “특별한 국적이나 피부색이 ‘실제의 직업적 조건’에 해당하는 경우에 그러하다.

### 3. 사용자의 책임 - 행위의 체계(A framework for action)

#### (1) 법에서는 규정하고 있는 것

사용자는 고용을 제공받아야 하는 자들을 선택하는 과정에서, 또는 사람을 고용하기 위해 제공하는 수단들에 대해서, 또는 고용을 제공하는 것을 거절하거나

고의적으로 누락시키는 경우와 같이 인종적인 배경을 이유로 하여 차별하거나 괴롭히지 말아야 한다. 또한 사용자가 인종적 배경을 이유로 하여 고용의 수단을 제공할 때, 교육, 승진이나 전보나 다른 이익과 재화와 서비스에 대한 기회를 만들 때 또는 다른 손해를 가함으로써 복종시키거나 해고할 때에 불법이 된다.

## (2) 차별에 대한 법적 책임

차별에 대한 법적인 책임은 사용자에게 있다. 사용자가 그러한 행위를 방지하기 위해 합리적으로 실제적인 모든 단계를 수행했음을 입증하지 못한다면, 근로자나 대행사(예를 들어 계약당사자)에 의해 '고용의 과정에서' 발생한 차별적 행위는 사용자에게 의해 행해진 것으로 간주된다. 사용자 자신의 지식이나 승인에 의해 그러한 행위가 행해졌는지 그렇지 않았는지 책임을 지게 된다. 사용자의 인종차별에 대한 책임은 근로자가 비번일 때의 행위에까지 확장될 수 있지만, 크리스마스 파티와 같이 직원들을 위한 사교적인 행사와 같은 근로와 관계된 상황에선 그러하지 아니하다.

고용과정에서 인종적인 배경 때문에 누군가를 희롱하거나 차별하는 근로자는 그러한 행동에 대해 개인적으로 책임을 지게 되는데, 사용자가 이러한 불법적인 인종차별과 희롱행위들을 방지하기 위한 모든 합리적이고 실제적인 단계들을 취하였음을 입증하지 못한다면, 사용자에게도 또한 책임이 있다.

만일 차별행위나 희롱행위가 고용에서 발생해 왔거나 고용과 거의 관련되어 있다면, 고용관계가 종료된 후에도 인종적 배경 때문에 이전근로자에 대해서 차별을 하는 것은 불법이 된다.

## (3) 행위의 구조

성실한 행위를 발전시키고 유지하는데 대한 체계적 접근은 조직체가 그의 법적인 책임을 진지하게 보여주는 가장 좋은 방법이기 때문에, 사용자와 다른 이들이 법적 의무를 충족시키는 것을 돕기 위해서, 고용에 있어서 평등기회정책을 입안하고, 그 정책을 실행하도록 한다.

### ① 고용에서의 평등기회정책을 입안함

평등기회정책을 입안하는 목적은 지원자나 근로자가 다른 이들보다 인종적 배경을 이유로 덜 우호적으로 대우받지 않도록 하는 데에 있으며, 지원자나 근로자가 입법목적 달성을 위해 필요하고 적합한 수단으로 정당화될 수 없는 요구나 규정, 기준, 조건이나 행위들에 의해서 불이익을 받지 않도록 하는 데에 있다. 또한 적은 비율로 대표가 된 인종그룹의 사람들이 평등한 기회의 이익을 누릴 수 있도록 훈련을 받고 격려하는 데에 있다.

평등기회정책은 서면에 의해 이루어져야 하며, 그 정책에는 다음의 사항을 담고 있어야 한다. 즉, 사용자의 평등정책에 대한 책임과, 조직체의 윤리성과 가치관을 담아야 하며, 그 정책이 조직체의 절차와 행위에 어떻게 적용되는지와, 차별이나 괴롭힘을 당한 근로자가 어떤 문제점이나 항의를 제기하기 위해 조직체의 고소절차를 어떻게 이용할 것인지, 또한 권리와 책임이 무엇인지와 정책을 위반한 것을 어떻게 다룰 것인지를 담고 있어야 한다.

## ② 평등기회정책을 실행함

고용중재위원회는 목적의 진술(statements of intent), 서면에 의한 정책(paper policies)과 절차가 인종관계법에서의 법적 절차에서 항변수단으로 사용자에게 제공될 수 없다는 것을 분명히 해야 한다. 이것은 곧 사용자는 평등기회정책을 진지하게 취할 수 있음을 그리고 조직체의 고용의 모든 면에서 실행에 옮길 수 있어야 한다는 것을 보여줘야 할 필요가 있다는 것을 의미한다.

### a. 평등기회정책의 증진

고용에 있어서 평등기회정책은 가능한 넓게 공표되어야 하며, 예를 들어, 사무소의 게시판이나 광고전단(circulars), 이메일 게시판, 고용계약, 평등교육, 유도(induction), 내부와 외부의 웹사이트, 연간보고서와 직원 편지와 소책자들을 통해서 공표되도록 한다. 이 정책은 조직체와 그 업무의 중요부분에서나 법인계획에서 우선적인 효력을 지녀야 한다. 정책에 대해 그리고 그 효율성에 대한 정기적인 보고서에 대한 모든 책임은 수석부장(senior manager)에게 있어야 한다.

### b. 평등기회정책에 대한 근로자 교육

사용자는 모든 근로자들이 조직체의 평등기회정책을 이해하도록 해야 하며, 그것이 그들에게 어떤 영향을 미치는지 그리고 어떤 계획이 실행되는지를 알도록

해야 한다. 이는 그 정책과 계획에 대해 서면에 의한 정보와 지침들을 제공하고 기초적인 교육을 제공함으로써 이루어질 수 있다. 평등기회는 모든 단계와 수준에서 교육과정의 중요한 요소가 된다.

사용자는 사내 교육자들이 다른 직원들을 위해 교육과정을 진행하기 전에 교육을 받도록 해야 한다. 외부 교육자들도 또한 평등기회정책을 포함하여 조직체의 정책에 대해 완전히 인지하고 있을 필요가 있다. 인종관계법에 의하여 법적인 절차가 시작된 경우에, 사용자는 모든 근로자들이 인종차별과 괴롭힘에 대한 법과 조직체의 평등기회정책이 왜 필요하며 어떻게 적용되는지, 사업장에서 무엇이 허용되고 허용되지 않는 행위인지, 포함하여 기초적인 평등기회정책을 훈련받았음을 그 외 사항들을 증명할 수 있다면 쉽게 방어할 수 있게 된다.

#### c. 인종그룹에 의한 근로자와 지원자의 모니터와 고용정책, 절차, 실행등의 재검토

인종그룹에 의한 모니터링은 다른 인종그룹의 사람들이 고용분야에서 그들의 정책과 행위와 절차가 어떻게 영향을 받는지를 이해할 필요가 있는 정보들을 줄 수 있다. 모니터링은 행위(performance), 경과(progress)와 변화(change)를 측정하기 위한 정보를 수집하고 분석하며 평가하는 것을 포함하는 과정을 말한다.

인종그룹에 의한 모니터링은 다음의 사항을 포함해야만 한다. 첫째, 직업에 대한 지원이, 일시적 그리고 영구적인지, 광고를 했는지 그리고 하지 않았는지와, 그 과정의 각 단계에서의 성공률을 포함해야 하며, 둘째, 직무, 지역과 등급의 형태에 의해 조직체에서 근로자의 배분이 어떠한지, 셋째, 승진, 전보와 교육에 대한 지원과 각 단계에서의 성공률, 넷째, 행위평가의 결과, 다섯째, 불만과 징계행위와 인종차별과 괴롭힘과 관련된 중재위원회의 결정, 여섯째, 계약의 종료들을 포함해야 한다.

모니터링 시스템의 완전성을 확보하기 위해서 첫째, 사용자는 근로자, 노동조합과 다른 대표기관과 협의하여 인종그룹에 대한 정보를 조사하기 전에 모니터링을 소개하여 그 이유를 이해하도록 한다. 두 번째, 인종이나 민족적 배경에 대한 정보가 엄격한 조건하에서 고려되도록 확신시킨다. 세 번째, 성이나 성적 취향, 무자격, 종교나 신념 또는 나이와 같은 정보들과 규칙적으로 분석한다. 네 번째, 그 정보를 정기적으로 심사하여 최신 것으로 유지시키며, 다섯 번째, 모니터링에 책임을 지는 관리자와 다른 관련된 사람들은 민감한 정보처리와 정보보호

에 대해 교육을 받아야 한다.

d. 국가기관과 모니터링

인종평등을 증진시켜야 할 입법적 일반의무를 부담하는 대부분의 국가기관은 인종그룹에 의한 모니터링 해야 할 특별한 의무를 지닌다. 150명 또는 그 이상의 동등한 정도의 근로자를 지닌 국가기관은 각 인종그룹의 다음에 해당하는 근로자들을 모니터링해야 하는데, 그러한 각 인종그룹의 근로자는 교육을 받은 자이어야 하며, 행위평가로부터 이익이나 손해를 입은 자이어야 하고, 불만에 관련된 사람이나 차별적 행위에 굴복한 사람 그리고 조직체와 고용관계가 종료된 사람들이어야 한다.

e. 불법차별을 방지하고 인종그룹간의 현저한 불균형을 감소시키기 위한 조치

만일 모니터링 자료들이 인종그룹간에 현저한 불균형이 있음을 보여준다면, 사용자는 가능한 원인을 조사하고, 고용과 교육, 승진, 불만과 징계, 그리고 행위평가와 해고를 포함하는 영역에 그들의 정책이 영향을 미칠 수 있도록 모든 조치, 과정과 행위들을 시험해 보아야 한다. 전체로서 또는 특히 한 인종그룹에 대해서 소수인종에 대해 불균형이 존재하지 않으면, '차별은 문제가 안된다'라는 증거로서 취해질 수 없다. 그 목적은 규칙(rules), 요구(requirements), 절차(procedures) 또는 행위(practices)의 어느 것도 형식적 또는 비형식적으로, 어떤 인종그룹을 현저하게 불이익한 상황에 놓아서는 안된다는 것이다.

f. 인종평등의 목표(Racial equality targets)

사용자들은 인종평등의 목표를 인종그룹간의 현저한 불균형의 감소를 계획하는 수단으로서 세울 것을 고려할 수 있다. 인종평등의 목표는 특별한 인종그룹에 대한 대표성을 개선하여 표시하는 데 있으며 또한 대우의 동등성을 진행시키는 데 있다. 채용, 승진과 교육에 대한 인종평등의 목적은 조직체가 특별한 직업에 대해 채용을 하는 지역에서의 인종적인 차별에 근거를 두어야 한다. 사용자는 그들의 인종평등의 목표를 출판해야만 한다. 그리고 사용자는 그들의 법인 우선권(corporate priorities)에, 객관적으로(objectives), 접근할 수 있고 결과에서의 인종평등의 목표를 기초로 삼아야 한다.

g. 적극적 행위(Positive action)

기초적인 기술로서 언어수업이나 훈련 또는 교육과 같은 재화와 용역을 할 것을 하기로 한 행위를 사용자는 할 수 있으며, 기회에서 박탈되는 특별한 인종그룹의 사람들에게 기회를 주도록 한다. 만일 모니터링의 결과가 대표성을 적게 띄는 경우이거나 인종그룹의 완전한 부재로서 나타나는 경우라면, 사용자는 적극적인 행위로서 교육이나 격려를 해야하고, 또한 교육이나 격려에 적극적인 행위에 대한 계획을 세우도록 하며, 근로자나 노동조합과 다른 사업장 대표자들에게 그의 계획이 관하여 설명하고, 적극적 행위의 목적이 현행의 수준별 역할 분야를 정하는 것을 돕도록 한다.

h. 계약에서의 평등기회 조건

사용자가 특정인종이 고용행위에 있어서 기회에 있어 균등하게 참여하도록 하기 위해서 회사와 다른 조직체들에 대해서 그들이 가지고 있는 것들 또는 입사하라고 제안한 것, 물품, 재화설비에 대한 계약을 체결해야만 한다. 따라서 사용자는 그 목록을 승인하고 계약의 심사와 갱신을 하며, 이준칙의 권유사항을 실행하도록 계약당사자들에게 요구하는 계약조건에 포함되게 되며, 또한 개인과 회사를 상대로 충분한 인원을 채우지 못해서 계약에 대해 경쟁력이나 능숙함이 없게 되었다.

#### 4. 사용자의 책임 - 기회와 고용 행위에 있어서의 평등 (Equality of opportunity and good employment practice)

사용자의 채용하는 과정과 그들이 고용, 훈련과 진급을 제공할 때에 그 조건에 사람을 인종적 배경으로 차별하는 것 또는 그들을 괴롭히기 위해서 복종시키는 것은 불법이 된다. 그러므로 사용자는 고용의 영역에서 그들의 정책과 절차와 행위가 잠재적인 차별행위가 아니라는 것과 평등한 기회를 제공하고 그것을 방해하지 않는다는 것을 분명히 해야 한다.

행위(준칙)의 체계(3장참조)에서는 입사에서부터 고용계약의 종료에 이르기까지의 고용의 모든 부분에서 조직체의 평등기회 정책을 적용하고 있음에 대한 중요

성을 강조하고 있다. 본 장에서는 고용의 주요영역에서 성실한 평등한 기회(제공에 대한) 절차와 행위를 권고한다.

## (1) 채용(recruitment) - 성신행위의 원칙(principles of good practice)

진급(promotion)과 훈련(training)을 포함하는 고용을 위한 채용의 모든 단계에서 고려해야 한다. 첫째, 채용정책, 절차와 실행은 조직체의 평등한 기회정책과 행위계획의 조건과 목적을 충족해야 한다. 둘째, 채용에 책임을 지는 모든 직원들은 평등한 기회정책에 대한 교육을 받아야 한다. 진급과 훈련을 포함하는 고용에 대한 기회는 모든 적절한 후보자에게 평등하게 공개되어 있어야 하며, 채용은 오직 실적(merit)에 근거를 두어야 한다. 지원자나 근로자는 그들의 인종그룹에 불리한 영향을 미치는 규칙, 요건이나 행위에 의해 불이익을 받아서는 안된다.

## (2) 계획(Plan)

### ① 직무 내용설명서(Job descriptions)

사용자는 충당하길 원하는 빈 자리에 대한 업무목록을 작성할 것을 준비하도록 권고를 받는다. 인종적인 배경에 의해 간접적으로 차별을 받을 수 있다는 것을 요건으로 포함하는 직업목록들에 대한 항의를 피하기 위해서 사용자는 다음의 사항들을 분명히 할 필요가 있다. 첫째, 그들이 필요할 경우 각자의 의무나 임무를 정당화할 수 있다는 것, 둘째, 직무 내용설명서는 그곳에 덧붙여져 있는 의무나 책임이 과장되지 않아야 하는 것, 그래서 셋째, 직무 내용설명서는 분명한 영어(웨일즈의 Welsh)로 기록되고, 방언이 있으면 안된다.

직무 내용설명서를 작성하기 위해 도움이 되는 방법은 어떤 사람이 특정한 기간에 수행할 것으로 기대되는 의무와 임무를 기술하는 것이다. 예를 들어 그 업무가 실제로 수반하는 것이 무엇인지에 대한 분명한 그림을 그릴 수 있도록 하기 위한, 하루 또는 일주일의 평균작업과 같이 말이다.

### ② 신상명세서(Person specifications)

신상명세서에는 직무 내용설명서에 있는 모든 의무를 만족스럽게 실행하기 위해서, 후보자에게 요구되고 기대된다고 여겨지는 기술, 지식, 능력, 자격, 경험과 자질들이 기재되어야 한다. 사용자는 직무 내용설명서에 수반하여 서면의 개인내역을 준비할 것을 권고한다.

신상명세서가 잠재적인 차별조건과 기준이나 요건들을 포함하는 것을 피하기 위해서 사용자는 다음의 사항을 확실히 할 필요가 있다. 먼저, 신상명세서는 직무 내용설명서에 있는 의무를 만족스럽게 이행하기 위해 필요한 기준만을 포함한다. 두 번째로는, 신상명세서는 요건들을 과장해서는 안된다; 예를 들어, ‘올바른 이해’가 필요한 데 ‘특별한 영어지식(웨일즈에서는 Welsh)’을 요구한다고 하거나, 그 업무를 만족스럽게 수행하기 위해 필요한 실제적인 요건보다 더 높은 요건들을 요구하는 경우이다. 세 번째로는, 신상명세서는 각각의 기준들에 있는 관계적인 중요성들과, 필요한 것인지 기대되는 것인지를 분명히 해야 한다. 네 번째로는, 가능한 모든 기준들은 객관적으로 검증가능해야 한다. 이것은 모호하고 주관적인 요건들을 피한다는 의미이다. 채용과정에서 널리 사용되는 ‘리더십’같은 속성(attributes)은 업무에 기여할 수 있는 측정가능한 기술과 자격을 정확하고 객관적인 수단으로 정의할 수 있을 필요가 있다; 예를 들어, 공정성, 지식, 외교술(diplomacy), 창작력과 결정력이 그것이다. 다섯 번째로는, 신상명세서에는 만일 그것들이 영국의 조건에 동등한 기준이라면, 해외에서 취득한 학위나 졸업증서가 용인될 수 있다는 것을 분명히 해야한다. 여섯 번째로는, 정당한 요건보다도 개인이 우선하는 기준이 포함되는 위험을 감소시키기 위해서, 가능한 그 직업에 책임을 지는 관리자는 조직체 내에서 평등한 기회에 대해 책임을 지는 사람(작은 조직체에서는, 이사나 경영자)으로부터 개인내역에 대한 승인을 얻어야 한다.

그 요건과 기준들이 다른 인종그룹에 대한 성공률 사이의 어떤 현저한 불일치에 기여하지 않도록 하기 위해서, 사용자는 기간이 지나서도 사용되는 신상명세서와 그들에 대한 전형적인 샘플을, 채용과정에서의 평등한 기회심사의 일부로서 검토해야 한다.

### ③ 업무홍보(Job advertisements)

사용자는 근로 또는 연수에 대한 모든 기회가 널리, 공정하게 그리고 공개적으로 홍보되도록 하기 위해 다음의 단계들을 취할 것을 권고한다. 첫째, 사용자는 그 인력이 하나의 인종그룹으로부터 전체 또는 우세하게 존재할 때에는 특히 기

존의 직원의 추천에 근거해서 그것만으로 또는 첫 번째 단계에 채용을 하는 것을 피해야 한다. 둘째, 모든 형식(진열창에의 표시와 게시판 그리고 채용사이트를 포함)의 홍보는 불법적으로 차별할 의도를 나타내서는 안된다. 차별할 수 있는 법률적 예외사항이 있고 이것이 홍보사항에 명백히 표시되어 있지 않다면, 하나의 특별한 인종그룹의 사람에 대해 차별하는 것과 같은 홍보사항을 공공의 일반 회원이 이해 가능하도록 해야 한다. 셋째, 사용자는 홍보할 때 조직체의 평등기회 정책에 참고문구(reference)를 포함시킬 것을 고려해야 한다. 그러나 만일 문제가 되는 업무가 적극적인 행위를 취하기 위한 조건을 충족시키지 않는다면, 특별한 인종그룹의 지원자들에게 적용될 것을 복돋우는 문구들은 사용되어서는 안된다. 다만 실제의 업무상 요구나 자격에 의존하는 업무에 대한 홍보에서는 그 예외가 업무에 대한 의무에 어떻게 적용되는지를 분명히 해야 한다. 넷째, 홍보가 정확하게 직무 내용설명서와 신상명세서에 기록된 조건들을 반영하고 있는지를 확보하기 위해서 모든 노력을 기울여야 한다. 다섯째, 채용대행사, 취업은행(job centres), 직업지도원(careers offices), 학교나 온라인 대행사를 통해 채용할 경우 사용자가 특정그룹이 선택되(지 않거나 되)도록 제안하기 위한 것과 같이 그들을 차별할 것을 지시하는 것과 특별한 인종그룹(들)에 속한 사람들에 대해 차별하도록 그들에게 압력을 행사하는 것은 불법임을 명심해야 한다. 여섯째, 채용하는 회사와 다른 대행사는 사용자의 평등기회정책을 다른 관련 정책과 마찬가지로 인지하고 있어야 한다. 또한 그들은 업무에 대한 직무 내용설명서와 신상명세서를 사용자가 채울 수 있도록 돕기 위해서 복사본을 제공받아야 한다. 일곱째, 간접차별을 막기 위하여, 지역들, 출판물, 채용 대행사, 취업은행, 직업지도원과 학교들에 대해서, 불공정하게 특정한 인종그룹의 지원자들이 배제되거나 그 수가 불공정하게 감소되는 결과가 일어나도록, 결원이 생긴 직업에 대한 업무홍보나 정보를 제한해서는 안된다. 여덟째, 사용자는 채용과정의 평등기회심사의 일부로서 기간 후에도 가지고 있고 또는 홍보에 대한 대표적인 샘플들에 대한 업무홍보를 홍보를 확실히 하기 위해서 그리고 업무홍보서가 있는 곳에서 다른 인종그룹에 대한 취업률간의 현저한 불균형이 초래되지 않도록 하기 위해서 검토해야 한다.

#### ④ 지원서

적용가능한 곳에 있는 모든 사용자는 표준 지원서를 사용하는 것을 권고받는

데, 이는 다음의 이점이 있기 때문이다. 즉 직업과 관련 없는 상당량의 정보를 감별하는 시간을 줄여주며, 사용자가 그들이 필요로 하는 정보를 얻는 것을 돕고, 그들이 필요로 하는 형식으로 지원자의 업무수행에 대한 능력을 객관적으로 평가할 수 있도록 하는 것을 돕게 된다. 그리고 지원자의 인종그룹에 대한 정보를 얻는 것을 쉽게 만들어 준다; 이것은 인종그룹에 의해 고용의 다양한 면들을 모니터해야 할 법적인 의무를 조건으로 하여 국가기관에 위임된다. 또한 만일 그들이 인종관련법 하에서의 법적 절차에 직면하게 되면, 사용자가 그들의 법적 의무를 충족시키기 위해 노력할 수 있도록 하는 증거를 갖도록 한다. 마지막으로 모든 지원자에게 평등한 조건(terms)을 요구할 수 있는 기회를 제공한다.

불법적인 인종차별을 감소시키기 위해서, 사용자는 다음의 지침을 따라야 한다; 더 작은 조직체는 특별한 경우에만 이것들을 택할 수 있다. 첫째, 지원서의 개인정보를 요구하는 부분(인종그룹에 관한 정보를 포함)은 지원서의 남은 부분과 분리될 수 있어야 하며 면접 전에 채용담당자들에게 알려져서는 안된다. 둘째, 지원자의 인종그룹에 대한 질문에는 그 정보가 왜 필요한지에 대한 분명한 설명이 포함되어야 하고, 그 정보가 엄격하게 비밀로 다루어질 것이라는 확신을 주어야 하며, 업무에 대한 적합성평거나 채용결정에 사용되지 않을 것임을 확신시켜 주어야 한다. 셋째, 영국에서의 업무능력에 관한 정보는 그 임용이 실력에 근거를 두었고 다른 사실에 영향을 받지 않았음을 확실히 하기 위해서 되도록이면 채용의 마지막 단계에서 진실임이 확인되어야 한다. 사용자는 업무허가를 신청할 수 있고, 잠재적 적격 후보자를 채용단계에서 배제해서는 안된다. 사용자의 채용과정에 의존할 때, 즉 업무형태를 결정할 때 후보자에게 면접에 응할 때나 근로제공이 이루어질 때 관련서류의 제출을 요구할 수 있다. 개인의 근로가 시작하기 전에 이러한 확인이 실행되어야 하는 것이 중요하다. 본사(Home Office)는 사용자가 이 요건들을 따를 때 불법적인 인종차별을 어떻게 피할 수 있는지에 대한 행위준칙을 서면으로 작성해야 한다. 넷째, 신상명세서에 기록된 업무와 기술 그리고 자격에 관련된 정보만이 지원서에 요구되어야 한다(서식의 개인상세부분에 있는 질문과는 별개로). 다섯째, 지원자는 실제 직업상 요구사항이나 자격요건이 적용되지 않는 것이라면, 사진을 제공할 것을 요구받아서 안된다. 여섯째, 지원자는 그들의 조정관(referees)이 업무에 요구되지 않는 것이라면 접근해서는 안된다고 확인을 받아야 한다. 일곱째, 조직체를 대신하여 행위하는 채용과 고용대행사는 평등기회정책의 복사본을 만들어야 하며, 채용정책과 채

용과정에서의 지원서의 역할을 이해하고 있어야 한다.

사용자는 채용과정에 대한 평등기회심사의 일부로서 정기적으로 다른 인종그룹에 대한 취업률간의 현저한 불균형에 기여하는 것을 막기 위해서 그들의 직업 지원서를 재검토해야 한다.

### (3) 채용과정

사용자는 채용절차가 공정하도록 해야 할 책임을 부담하며, 시종일관하게 인종, 피부색, 국적이나 민족과는 관계없이 업무에 대한 최적임자를 임용할 것을 확보하기 위해서 영향을 주어야 한다. 선발후보자 명단에서부터 임용까지의 모든 채용결정은 동등하게 중요하며, 사용자는 각 결정을 정당화시키도록 하는 법률과 그것이 도달하려는 과정을 준수해야 하며, 사용자는 먼저, 각 채용결정은 업무를 만족스럽게 수행하기 위한 후보자의 능력에 객관적인 증거를 기초로 해야하며, 특정한 인종그룹의 능력에 대한 편견이나 선입견에 기초를 두어서는 안된다는 사항을 나타낼 필요가 있고, 다음으로, 채용과정에 관련된 모든 직원은 평등기회 정책과 채용에의 적용에 대한 교육을 받아야 한다는 것을 나타낼 필요가 있다.

사용자는 시험이나 면접을 하고 또는 평가은행을 사용하는데 대해서 어떤 후보자도 인종적 배경 때문에 불이익을 받지 않는다는 합의를 확실히 해야 한다; 예를 들어 면접일시나 시간이 종교적인 행사나 의식과 일치할 경우 또는 식이요법의 필요성이나 문화적 규정들을 고려하지 못한 경우이다.

#### ① 선발후보자 명단(Shortlisting)

사용자는 그들의 채용과정과 실행에 대해 성실한 수행을 위해서 다음과 같은 지침을 세워야 할 것을 권고받는다. 첫째, 어디에서든지 가능하다면, 채용될 지원자의 기회를 한 개인의 선입견으로 편견하게 되는 기회를 감소시키기 위해서 일인 이상의 사람이 선발후보자 명단에 포함되어야 한다. 둘째, 채용을 위한 탈락 점수를 포함하는 채점시스템은 지원서가 평가되기 전에 협의되어야 하며, 시종일관하게 모든 지원서에 적용된다. 셋째, 채용에 관련된 각 사람은 마지막 채점을 협의하기 위해서 만나기 전에(before meeting) 각각 지원서를 채점해야 한다. 넷째, 특별한 인종그룹에 속한 후보자와 그들이 할수 있거나 기꺼이 하고자 하는 업무형태에 대한 가정(assumption)은 (채용)과정에서 어떠한 영향도 미쳐서는 안

된다. 채용결정(Selection)은 오로지 지원서나 정형적인 행위평가 보고서, 내부지원서에 제공된 정보에 근거를 두어야 한다. 다섯째, 신상명세서에 있는 각 항목에 주어진 비중은 선발후보자명단에 오른 동안 변해서는 안된다; 예를 들어, 선발후보자명단에 오르지 못한 사람을 포함시키기 위해서 그러하다.

채용과정에서 평등기회심사를 위해서 사용자는 선발후보자단계에서의 결정이 다른 인종그룹의 취업률 사이의 현저한 불균형에 기여하는지 여부를 확인하기 위해서 지원서의 인종그룹에 관해서 수집한 정보만을 사용해야 한다. 만약 그렇다면, 그들은 더욱 조사해야 하고, 어떠한 장애물이라도 제거할 수 있는 단계를 취해야 한다.

## ② 채용시험과 평가은행(assessment centres)

능력시험(ability tests)과 개인적인 질문표(personality questionnaires)는 오로지 몇 개의 평가방법의 하나로써 사용되어야 하며, 잘 고안된 이러한 능력시험은 특별한 업무에서의 후보자의 행위를 예견하는 유용한 방법이 될 수 있다. 그러나 이것은 그 테스트의 고안에 아슬아슬하게 의존하고 있다; 인종그룹과는 무관하게 행위에 대한 확실한 예견표로서의 그 유효성과 평가와 조직체의 평등기회정책을 훈련받은 전문가에 의한 공정한 관리와 같이.

만일 시험(test)과 평가은행(assessment centres)이 채용절차에서 사용된다면, 사용자는 아래의 지침을 고려할 것을 권고받는다. 첫째, 시험은 질문의 대상이 되는 업무에 부합해야 하며, 신상명세서에 포함된 기술과 능력의 적절한 수준에 가능한 근접하게 측정되어야 한다. 둘째, 모국어가 영어가 아닌 후보자가 지시사항을 이해하도록 하기 위해서 특별조치가 마련되어야 한다. 모국어로서 영어회화 가능한 사람에 대해 공정한 시험은 그 언어에 능숙하지 못한 사람에 대해 문제를 유발시킬 수 있다. 1993년 웨일즈언어법(Welsh Language Act)은 Welsh와 English를 비록 Welsh를 말할 수 있는 능력이 필요하고 요구되는 장소인 공공부분의 업무에 대한 채용에서 모두 사용하였다. 셋째, 모든 후보자는 예외 없이 동일한 시험을 치러야 한다. 넷째, 시험지, 평가지와 결정기록들은 적어도 12개월동안 보관되어야 한다.

평등기회정책의 심사의 일부로서 사용자는 사용되는 시험과 평가방법이 다른 인종그룹의 취업률과의 사이에서 현저한 불균형을 이루게 되는지를 알아보기 위해 받은 지원자의 인종그룹에 대한 정보를 사용해야만 한다. 만일 그렇다면, 그

들은 더 조사해야 하고 어떠한 방해물도 제거할 단계를 취해야 한다.

### ③ 면접

많은 사용자에게 면접은 채용과정에서의 결정적인 단계가 된다. 또한 즉각적이고 주관적인 그리고 가끔은 감정과는 무관하게 후보자에 대한 판단을 아주 쉽게 내릴 수 있는 단계이다. 만일 특별한 인정그룹의 사람들에 대한 능력이나 특성에 대한 가정들이 불공정한 감정을 유발시킨다면, 이것은 불법적인 인정 차별적인 채용결정으로 귀착될 수 있다.

불법적인 인종차별이라고 주장하는 행위에 대한 법적 방어수단을 강화하기 위해서, 사용자는 모든 면접이 엄격하게 지원서, 직무내용설명서, 신상명세서에 기초하여 수행되어야 하며, 각각의 기준에 주어질 비중을 협의해야 하고, 채용시험의 결과, 지원자가 객관적으로 그리고 그 업무를 만족스럽게 수행할 수 있는 능력만을 평가하도록 해야 한다.

채용담당에 관련된 직원들은 동등한 면접기술의 훈련으로부터 다음 사항을 수행함으로써 특별한 이익을 얻을 수 있다. 첫째, 사람들에 대한 전형적인 추정을 하는 경우를 인지한다. 둘째, 채점 방법을 객관적으로 적용한다. 셋째, 신상명세서와 지원서의 정보를 토대로 질문사항을 준비한다. 넷째, 취미나 사회적인 활동 또는 종교적이거나 문화적인 신념이나 행위에 대한 질문들이 업무와 명백하게 관련이 없는 경우에는 피한다.

사용자는 결정이나 절차 또는 1998년의 정보보호법하에서의 요건들 또는 2000년 정보의자유에관한법률에 대한 이의제기가 있는 경우를 대비하여, 지원서와 채용과정의 각 단계와 관련있는 문서들을 12개월동안 보관해야 한다. 그 문서는 다음사항을 포함해야만 한다. 첫째, 채용위원회의 위원에 의한 토론과 결정기록들; 예를 들어 채점표나 면접질문들. 둘째, 면접동안 각 위원회 위원에 의해 작성된 노트들, 셋째, 각 위원회 위원들의 채용의 각 과정에서의 점수표; 예를 들어, 지원서상, 시험지와 면접질문들을 포함해야 한다.

사용자는 특별한 인정그룹을 다른 이들보다 덜 우호적으로 대하는 것은 불법적이라고 직원들에게 알려줘야 하고 이슈가 되는 서면에 의한 지침서를 고려해야 한다.

채용과정에서의 성실한 행위에의 증거는 소송행위를 피하도록 또는 초기단계에 중지하도록 도와준다. 그 문제가 고용심판위원회(employment tribunal)에 이

르게 될 경우, 사용자는 불법적인 인종차별이나 괴롭힘을 방지하기 위한 합리적으로 예측되는 단계를 취할 수 있는 유리한 지위에 있어야 한다.

#### ④ (신원)조회(References)

채용결정이 엄격하게 지원서, 직무 내용설명서, 신상명세서, 채용시험지와 면접에 기초하도록 하기 위해서 그리고 신원보증인(referees)에 의해 후보자에 대한 잠재적이고 주관적인 판단과 같이 다른 사실들에 의해 영향을 받지 않도록 하기 위해서, 사용자는 채용과정상의 신원증명서를 만드는 것을 피해야 한다. 신원증명서를 제출받으면 채용결정이 이루어진 다음에, 채용위원회의 위원들에게 배부된다.

사용자는 업무에 대한 특별한 요건을 충족시키는 후보자의 능력에 대한 증거를 요구하는 것 대신에 일반적 특성의 신원조회를 하는 것을 피하고 직무 내용설명서와 신상명세서의 복사본을 신원보증인에게 보내는 것이 더 유용하다는 것을 발견하게 될 것이다.

#### ⑤ 영국에서의 업무능력

1996년 망명과이민에관한법률(the Asylum and Immigration Act)에 의하면, 사용자는 영국에서 일할 수 있는 지원자의 업무 능력을 확인해야 한다. 사용자는 되도록이면 채용단계의 마지막단계에서 이를 행해야 하는데, 이는 임용이 오로지 실력에만 근거를 둔 것임을 확실히 하기 위해서이다.

#### ⑥ 기간과 조건

사용자가 인종적 배경 때문에 그들이 제공하는 업무 기간과 조건, 급여, 근무시간, 초과근무, 특별수당(bonuses), 휴가권(holiday entitlement), 병가(sickness leave), 그리고 출산휴가(maternity and paternity leave)를 차별하는 것은 불법이다.

피용자가 의복으로 표시되는 것과 같이 사용자의 정책이나 사업장의 요건들과 충돌되는 문화적 또는 종교적인 행위를 할 경우, 사용자는 그러한 요구들을 변경하고 채택하는 것이 실현가능한지 여부를 고려해야 할 것을 권고받는다. 사용자는 직원, 노동조합 그리고 다른 사무소의 대표자들과 그들이 근로자의 필요를 받아들이는 것일 실현가능한 방법을 논의해야 한다. 종교 또는 신념에 바탕을 둔

고용의 영역에 대한 차별은 2003년의 고용평등법하에서 불법이 된다. 만일 그 정책이나 요건들이 특별한 인종의 사람들에게 영향을 미친다면, 그것은 간접적인 차별로서 불법이 된다.

#### ⑦ (업무의) 인수인계(Induction)

인수인계는 사용자가 새로운 직원들이 조직체의 방침인 평등기회를 잘 이해하고 있는지를 확인하는 단계이다. 최소한, 성실한 고용행위는 사용자들이 첫째, 인종관계법 하에서의 평등기회의 원칙과 근로자의 법적권리와 책임과 둘째, 괴롭힘·징계와 불만에 대한 조직체의 정책관점에서사업장에서 허용되는 행위와 허용되지 않는 행위가 무엇인지; 그리고 셋째, 인종차별이나 동료나 관리자에 대한 괴롭힘에 대한 이의를 제기하는 조직체의 절차에 새로운 입사자들이 익숙해지도록 하기 위해서 인수인계과정을 사용하도록 한다.

영구근로자나 장기간 근로자를 위해서 사용자는 평등기회정책에 대한 훈련을 실시하고 행위계획을 세워야 한다. 사용자는 인수인계기간동안 받게 되는 모든 정책들을 읽을 수 있고 이해할 수 있는지에 대해 확인하기 위해 문서에 서명하도록 새로운 입사자들에게 요구하는 것을 고려해 봐야 한다. 만일 그들이 인종관계법 하에서의 법적 절차에 직면하게 되는 경우에는, 이것은 그들이 불법적인 인종차별과 괴롭힘을 막기 위해 합리적으로 실제적인 단계를 취하는 증거가 된다.

인수인계에 대해 책임이 있는 직원은 조직체의 평등기회정책에 대해 그리고 그들의 인종그룹을 배경으로 새로운 입사자들에 관한 추측을 하는 방법이 어떻게 그들이 받은 등급에 영향을 미치는지에 대해 교육받아야 할 필요가 있다. 예를 들어, 업무에 관한 그들의 권리에 대해 직원 편의와 이익에 접근하기 위해서 그리고 이의절차에 대해서 그러하다.

#### ⑧ 수습(Probation)

인종관계법(RRA) 수습기간 동안에 인종적인 배경으로 인한 불법적 차별이나 괴롭힘으로부터 근로자를 보호한다. 불법적인 인종 차별과 괴롭힘을 주장하는 절차에서 법적인 방어수단을 강화하기 위해서, 사용자는 다음의 사항을 할 수 있다: 첫째, 수습생과 협의한 업무계획에 수습생이 수습기간동안 성취할 것으로 기대되는 것이 무엇인지와 행위가 평가될 수 있는 기준 - 가능한 한 이것들이 객관적으로 판단할 수 있게 되는 것을 포함되도록 한다. 둘째, 관리자들은 정기적

인 감독을 실행하고 수습기간동안 있었던 모든 감독회의에 대한 기록을 남겨야 한다. 셋째, 실행에 관련된 어떠한 사건도 수습자와 협의에 따라서 서면으로 남겨져야 하며, 복사본이 수습자에게 그리고 개인사무실(만일 조직체가 하나이면)에 보내지게 된다. 넷째, 평등기회정책에 대한 연수는 관리자들에 대한 새로운 근로자에 대한 직원에 대해 '같이 지내려고(get on)'하는 의미 또는 '맞추려고(fit in)'하는 의미와 같이 고정된 생각에 근거한 판단을 피하는 방법에 대한 지침들을 포함한다.

#### **(4) 근로(Employment) 과정**

##### **① 업무장소에서의 언어(Language in the workplace)**

사업장에서는 공통의 언어를 사용하는 것이 오해를 피하여 법적, 재정적 또는 건강과 안전과 관련된 모든 위험상황을 피할 수 있는 분명한 사업이익이 존재한다. 또한 그들이 있는 곳에서 대화에서 그들을 배제시키지 않고 좋은 업무관계를 만들어야 하는 문제가 있다. 다른 언어가 특별히 요구되지 않는다면, 영어는 주로 영국에서의 사업언어이고 대부분의 사업장에서 회화 언어로 선호되는 언어이다.

그런데 사용자는 업무시간 내에서나 혹은 그 외의 시간에 특별한 언어의 사용과 관련하여 어떠한 규칙이나 요건, 조건과 정책 또는 실행에 대해서 예를 들어 쉬는 시간에는 근로자나 지원자에 대해서 불법적인 인종차별이나 괴롭힘을 하지 않게 하는 것처럼, 확실히 하여야 한다. 사용자는 적법한 사업의 목적을 달성하기 위한 합리적인 수단임을 증명할 수 있어야 한다. 근로자들이 모든 동료들과 나눌 수 없는 언어로 서로 우연히 대화하는 것을 금지하는 사용자 또는 훈계나 능력을 유발시키거나 절차를 방해하는 것이 일어나는 경우를 이용하는 사용자는 불합리하게 행위되는 것으로 간주될 수 있다.

사용자는 항상 근로자, 노동조합과 다른 사무소 대표자와 사무소에서의 언어사용에 대한 제안을 이끌어내기 위해서 협의해야 한다.

사무소에서의 언어에 익숙하지 못한 사람들도 인력에 포함된다고 하는 경우에는 사용자는 대화환경을 개선하기 위한 합리적인 단계를 취할 것을 고려해야 한다.

## ② 업무에의 언어요건(Language requirements of a job)

업무에 대한 언어요건은 만일 그것이 업무를 만족스럽게 수행하는데 필요한 것이 아니라면, 간접적인 차별과 불법적인 것이 될 수 있다.

## ③ 업무의 수행평가(Performance assessment)

업무수행을 평가하기 위해 인종적인 배경을 근거로 근로자에 대해 차별하거나 괴롭히는 것은 불법이다. 불법적인 인종차별을 주장하는 절차에서 법적인 방어수단을 강화시키기 위해서, 사용자는 업무수행이 특정한 인종그룹에 속한 사람들의 능력에 대한 추측에 근거하여 그 사람에 대한 판단을 해서는 안된다. 사용자는 특별임무에 대한 실제행위에 대한 모든 공평하고 객관적인 기준에 의해 측정되는 평가를 근거로 하는 것이 도움이 된다는 것을 발견하게 될 것이다. 이것은 특히 승진이나, 봉급과 특별수당과 같은 이익에 관련된 행위가 있을 때에 중요하다. 근로자가 공정하게 그리고 일관되게 평가되고 있음을 확인하도록 하기 위해서 사용자는 특별한 인종그룹에 의한 수행평가의 결과를 모니터하는 것이 도움이 되는 것과 그 지역에서의 조직체의 정책, 과정과 실행을 검토하기 위해 알려진 정보를 사용하는 것이 도움이 된다는 것을 알게 될 것이다. 인종그룹간의 평가점수에 현저한 불균형이 존재하는 것은 조사되어야 하며, 가능한 원인에 대해 취할 수 있는 조치를 취해야 한다.

## ④ 훈련(Training, 연수)과 개발(development)

사용자가 연수(training), 전보(transfer)와 다른 개발 기회(other development opportunities)를 위한 과정에서 인종적 배경으로 사람을 차별하거나 괴롭히는 것 또는 모든 근로자에게 이것을 가능하도록 하는 것을 일부러 거절하는 것은 불법이 된다. 사용자는 조직체의 사업계획과 관련된 연수, 이직과 개발에 대한 정책을 채택할 것을 고려해야만 하며, 근로자의 기술과 훈련의 필요성에 대해 정기적으로 업데이트된 감사보고서(audits)를 기초로 해야 한다.

인종적 배경에 의한 불법적인 차별과 괴롭힘에 대한 고소를 피하기 위해서, 사용자는 연수와 다른 개발기회에 대한 근로자 선택에 대한 책임을 지니고 있는 지배인(managers)과 관리자(supervisors)가 다음의 사항을 교육받아야 함을 확실하게 해야 한다. 첫째, 인종관계법하에서의 법적 책임에 대해 이해하고 연수와 직업개발의 문제에 조직체의 평등기회정책이 어떻게 적용되는지 이해하는 것, 둘

째, 인종그룹과는 무관하게 근로자들의 연수필요성을 인지할 것, 셋째, 연수와 다른 계발기회에 모든 근로자들이 지원하도록 복돋워주어서, 아무도 특별한 인종그룹의 일원으로서 그들의 능력에 대하여 주관적인 판단의 결과와 같이 빠뜨리지 않도록 할 것, 넷째, 특별한 인종그룹에 의해 연수와 다른 계발기회를 모니터하고 인종그룹간의 take-up에서의 현저한 불균형에 대해 조치를 취하는 것. 다섯째, 그들이 인정족 배경에 기해 잠재적으로 차별받고 있지 않음을 확실히 하기 위해서 연수와 다른 계발기회에 대한 선택기준을 정기적으로 점검하는 것. 여섯째, 조직체를 통해서 가능한 널리 예를 들어 게시판과 내부 사이트를 통해서 훈련과 다른 계발기회를 홍보하는 것을 확실히 해야 한다.

#### ⑤ 진급(Promotion)

사용자가 인종적 배경 때문에 근로자의 승진할 수 있는 기회를 차별하거나 괴롭히는 것, 또한 진급을 거절하거나 고의적으로 그 가능성을 박탈하는 것은 불법이다. 계속적인 진급을 할 수 있도록 하는 계발기회를 포함한 승진에 대한 기회는 조직체를 통해서 널리 홍보되어야 하며, 조직체의 평등한 기회와 채용정책과 절차도 동일선상에 있어야 한다. 이것은 곧 모든 진급과 계발기회들을 위해 조직체의 표준 지원서를 사용해야 하는 것을 의미하고 그 선택이 엄격하게 검증가능한 실력에 근거를 두어야 한다는 것을 의미한다.

사용자는 일시적인 진급이 절대적으로 필요한 것이 아니라면, 그들의 채용절차를 건너뛰어서는 안된다. 사용자는 진급과 경력계발을 위한 그들의 정책과 절차에 다음의 사항을 제시하는 것이 유용한 것을 알게 될 것이다. 첫째, 직위가 내부적으로 그리고 외부적으로 홍보된 곳에서는, 동일한 채용절차와 기준이 내부, 외부 후보자 양쪽에 모두 적용되어야 한다. 후보자에 대한 토론, 특히 내부 후보자에 대해서는 소문이나 근거없는 견해에 근거를 두어서는 안된다. 둘째, 가능한 업무평가에 기초한 채용결정은 조직체의 인사부에 의해서 승인받아야 한다. 셋째, 성적이나 현행 직위 또는 인종그룹에 근거해서 직원의 능력에 대해 예단해서는 안되며, 대리와 위임과 같이 일관된 진급을 하도록 하는 다른 계발기회들과 진급에 대한 정보는 모든 직원에게 공유되어야 한다; 특별한 성적이나 수준을 지니고 있는 직원들에게 진급과 다른 계발기회를 위한 지원자격이 주어지는 것은 여러 인종그룹을 간접적으로 차별하는 것이 된다. 넷째, 누가 각기 다른 기회들에 응했는지와 누가 그러지 않았는지; 누가 성공했는지와 누구 실패했는지에 대

한 기록들은 인종그룹에 의해 보관되어야 한다.

만일 진급 및 다른 계발기회에 응시한 것과 그 성공률과 특별한 등급에 이르기 위한 시간에 있어서 인종그룹간에 현저한 불균형이 있는지를 알기 위해서, 사용자는 진급에 대한 모니터링 정보를 사용해야 한다. 만일 불균형이 발견되면, 사용자는 각 경우마다 가능한 원인을 조사하여 그 원인제공자를 제거하기 위한 조치를 취해야 한다.

#### ⑥ 징계(discipline)와 이의제기(grievance)

사용자는 이의제기나 징계에 대한 요구를 대하면서 인종적인 배경에 근거해서 차별해서는 안된다. 징계행위는 극단적인 수단이고 따라서 인종그룹과는 무관하게 공정하고 일관되게 적용되어야 한다. 인종적 차별이나 괴롭힘에 대한 주장들은 항상 진지하고 즉각 검토되어야 하지만, 근로자측의 '지나친 민감함(oversensitivity)'으로 해고해서는 안된다.

모든 사용자는 회사의 크기에 상관없이 해고, 징계행위와 이의제기를 사무소에서 다룰 수 있도록 최소한의 법적 절차를 구비하고 있어야 한다.

그들이 제기하는 이의신청을 해결할 때 사용자의 이익을 위해서, 그 문제들이 중요한 것으로 되기 전에 중재과정을 거치게 된다. 이의신청 절차는 애로사항을 알리기 위해서 그리고 법적 절차를 밟음이 없이 신속히 그들의 이의사항을 해결 되도록 하기 위해서 원고가 되도록 하는데 공개적이고 공정한 수단을 제공해야 한다.

만일 이의사항과 징계문제에 대한 조사중에 그 이의제기가 악의로 이루어진 것임이 밝혀진 경우에는, 예를 들어 또 다른 근로자를 위협에 처하도록 하기 위한 것과 같이, 사용자는 이러한 일이 다시 일어나지 않도록 확실히 해야 하며, 의심스러운 근로자에 대해 연수를 추천하거나 징계절차에 회부하지 않도록 해야 한다. 그러나 사용자는 확인되지는 않았지만 선의에 의해 이루어진 불만을 제기한 것에 대해 그를 처벌하지 않도록 주의를 기울여야 하는데, 이는 불법적 학대가 될 수 있기 때문이다.

사용자는 징계행위를 하기 전에 근로자가 차별의 남용 또는 인종적 배경에 대한 다른 도발하는지, 대화의 어려움 또는 이해, 동료와의 어려움을 느끼고 있는지, 다른 문화적 규범을 갖고 있는지와 같은 가능한 영향들을 고려해야 한다.

사용자는 평등기회검토의 일환으로, 인종그룹간에 현저한 불균형이 있는지를

알기 위해 이의사와 징계사항에 대한 감사자료들을 사용해야 하며, 각 경우마다 가능한 원인들을 조사하고, 그에 따른 조치를 취해야 한다.

#### ⑦ 괴롭힘(Harassment, 희롱)

사용자가 근로자나 지원자의 존엄성을 모독하거나 그 사람에 대해 헐뜯거나, 비호의적이거나, 강등시키거나, 무례하거나 창피를 주는 행위를 하는 것은 불법이 된다. 따라서 사용자는 인종에 대한 괴롭힘에 대한 정책을 홍보해야 한다. 그 정책은 광의의 정책 또는 조직체의 징계와 이의에 대한 정책 또는 작업장에서의 존엄성을 포함하는 정책의 일부이어야 한다. 그 정책의 존재형태가 무엇이든지 조직체 내에서 가능한 행위가 무엇이고 가능하지 않은 행위가 무엇인지를 분명히 나타내고 있어야 한다.

이 정책을 효과적으로 실행하기 위해서 사용자는 다음의 사항을 하도록 권고받는다. 첫째, 조직체의 웹사이트, 게시판과 다른 통신수단을 통해서 그 정책을 공개해서, 모든 직원이 그것에 대해 알도록 하고 왜 그것을 채택해야 하는지 그리고 어떻게 그것이 작동하고 어떤 영향을 미치는지를 이해시키도록 한다. 둘째, 그 정책이 인종적인 괴롭힘을 다룸과 동시에 인수인계와 전문가과정을 포함한 모든 연수과정에 대한 평등기회 정책의 기준요소들을 다뤄야 한다. 셋째, 조사의 전형적인 한 가지 수단과 같이 이의사항을 해결하기 위해 약식절차를 제공한다.

만일 인종적 괴롭힘이나 차별적인 주장이 있었음을 인정한다면, 사용자는 작업장소 좋은 이익을 위해서 다음의 사항을 확실히 하여야 한다. 첫째, 만일 특히 당사자들이 계속해서 함께 근무하고 있다면, 그 괴롭힘을 실제적으로 멈추도록 한다. 둘째, 원고는 그러한 이의제기를 한 것에 대해 학대를 받지 않는다.

#### ⑧ 해고(Dismissal)와 계약의 종료

사용자가 근로자를 인종적인 배경으로 인하여 그들을 해고하거나 다른 손해를 끼침으로써 차별하는 것은 불법이다. 만일 참된 직업적 조건이 요구되지 않는다면, 해고는 사용자에게 의해 계약이 종료되는 것이고, 갱신이나 확정된 계약기간의 연장이 아니다.

사용자는 그들이 사용하는 기준이 해고에 대하여 간접적인 차별행위가 되지 않도록 하여야 하며, 그 절차 또한 공정하고 객관적이며 일관되게 적용되도록 하여야 한다.

해고 또는 다른 손해를 가하는 행위는 -강등시키는 것 또는 강제적인 전보와 같이- 항상 공정하고 합리적이어야 한다. 사용자는 그러한 결정이 업무평가에서 반영되는 것과 같은 근로자의 실제 업무 또는 근로기간동안의 행위에 기초를 두어야 한다. 잉여인원(redundancy)을 뽑기 위해 고안된 경향평가(aptitude tests)는 객관적이고 공정하며 일관되게 관리되어야 한다. 가능하다면 사용자는 그들의 근로자들, 노동조합과 다른 작업대표자와 제안된 잉여인원에 대해 그리고 선택 기준에 대해 협의 하여야 한다. 이때 해고될 근로자를 채택하는 것에 책임이 있는 직원은 인종적 배경 때문에 차별하지 않도록 지도받아야 하고, 조직체의 평등기회 정책에 대해 훈련을 받아야 하며, 어떻게 그것이 해고와 잉여충당에 적용되는지 교육을 받아야 한다. 재고용되기에 적합한 근로자들은 자신이 대체되는 업무에서 요구되는 기술과 능력을 가지고 있음을 보여줄 수 있는 기회를 제공받아야 한다. 사용자는 이러한 업무를 채우기 위해서 그 채용정책을 사용해야 한다.

사용자는 인종그룹으로 하여금 모든 해고를 감시하도록 할 것을 권고받는다. 그들은 근로자의 등급, 그들이 일하는 회사의 지역, 그들의 지배인에 대한 정보와 이 데이터를 일치시키는 것이 유용한 것을 알게 될 것이다.

징계행위와 관련하여 제시되는 지침과 같이 사용자는 다음의 사항을 행하는 것이 낫다. 첫째, 해고하고자 하는 결정이 일개인에 의해 만들어진 것이 아니고, 가능한 인사부에 있는 직원의 선임자들과 협의를 거쳐야 한다. 둘째, 해고하고자 하는 모든 결정에 대한 기록을 서면으로 한다. 셋째, 그들의 고용행위에 대한 피드백을 주기 위해 회사를 떠나는 사람을 복돋워준다.

## (5) 이전 근로자에 대한 책임

사용자가 이전근로자를 인종적 배경 때문에 차별하거나 괴롭히는 것은 불법이 된다.

5. 노동조합(trade union), 사용자 단체(employers' associations), 전문가(professional)와 무역단체(trade association) 그리고 고용(employment)과 채용 대행사

## (recruitment agencies)들의 추가적 책임(additional responsibilities)

### (1) 노동조합, 사용자단체 그리고 전문가와 무역단체

노동조합과 사용자단체 그리고 전문가와 무역단체들은 인종관계법의 적용을 받는 사용자와 서비스공급자에 해당한다. 사용자로서의 역할에서 이러한 조직체들은 이 준칙의 3장과 4장에서 그 책임들에 대한 개요를 잡고 있다. 그들은 또한 인종적 배경에 의해 불법적으로 차별하지 않았음을 증명해야 할 책임이 있다.

국가적, 지역적 그리고 지방의 무역단체의 관리와 매장 대표자들은 그 사업장에서의 불법적인 인종차별이나 괴롭힘을 방지함으로써 그들의 회원들의 이익에 대해 중요한 역할을 담당하며, 평등한 기회를 증진시키고 다른 인종그룹간의 관계를 좋게 한다. 노동조합은 필요한 경우 정책, 절차와 그 실행에서 변화를 협의하기에 강력한 지위에 있으며, 사업장에서의 불법적 인종차별과 괴롭힘을 방지하게 될 수단을 제공하게 된다. 즉 노동조합과 다른 회원조직체들은 또한 그들의 회원들이 인종평등의 중요성과 인종관계법에 의한 그들의 책임에 대해 인지하도록 할 필요가 있다. 회원들에 대한 서비스 공급자로서, 노동조합과 다른 회원조직체들은 불법적인 인종차별이나 괴롭힘을 주지 않고 서비스가 제공되도록 해야 한다.

### (2) 이 법은 무엇을 규정하는가?

#### ① 회원의 승인

노동조합과 다른 회원조직체들이 인종적인 배경에 의해 회원권을 제공하는 기간동안 어떤 사람에 대해 차별하는 것 또는 회원권을 박탈함으로써 차별하는 것은 불법이 된다.

#### ② 회원의 관리

노동조합과 다른 회원 조직이 다음의 부분에서 인종적인 배경으로 회원들을 차별하는 것은 불법이다; 첫째, 그들이 이익을 내거나 설비나 서비스를 사용가능

하도록 하는 방식에서 또는 그것들을 가능하도록 하는 것을 거절하거나 고의로 못하게 하는 경우로서, 여기에는 (i) 교육시설, (ii) 복지와 보험계획, (iii) 오락과 사회 행사, (iv) 협상과 관련된 것, (v) 불만, 징계 또는 해고절차에서의 조언, 대표와 도움을 포함한다. 둘째, 회원권을 박탈하거나 그들이 회원으로서의 기간을 변경한다. 셋째, 그들에게 다른 손해를 끼친다. 노동조합과 다른 회원조직들은 회원이나 잠재적인 회원들을 인종배경을 근거로 괴롭혀서는 안된다.

### ③ 불법적인 인종차별과 괴롭힘을 방지하기

노동조합과 다른 회원조직들은 다음의 지침들을 채택할 것을 권고받는다. 첫째, 인종적인 배경 때문에 회원들에 의한 불법적인 차별과 괴롭힘으로 인해 조직이 불명예를 입게 되고, 교육과 상담으로부터 징계행위까지 이어지는 제재로 다루어지고 가능하다면 제명당할 수 있다. 둘째, 회원들이 고용과정에서 불법적인 인종차별이나 괴롭힘에 해당하는 행위나 고의적인 부작위에 대해 개인적으로 책임을 질 수 있다는 것을 분명히 해야 한다. 셋째, 채용, 승진, 교육과 전보에 대한 선택결정에 관련된 회원들에게 (i)인종적인 배경을 근거로 누군가를 차별하거나 괴롭혀서는 안된다는 것과 (ii)절차를 감시하고 몇몇 인종그룹의 지원자를 배제시키거나 불이익을 가하는, 불공정하게 부서간 이동을 제한하거나 관련성이 없거나 주관적인 채용기준과 같은, 간접 차별적인 요건, 상황, 기준, 규정이나 행위에 대한 협의과정에 참석해야 한다는 것을 상기시켜 준다. 넷째, 회원들이 모니터링과 적그적 행위와 같은 수단으로 경영에 참여하도록 한다. 다섯째, 회원들이 조직체의 평등기회정책을 감시하도록 한다. 여섯째, 인종그룹에 의해 회원들을 모니터한다. 일곱째, 인종, 피부색, 국적이나 민족과는 무관한 회원들을 대표한다. 여덟째, 불충분하게 대표된 인종그룹의 회원들을 격려하고 교육시키기 위해서 적극적인 수단을 고려해본다. 아홉째, 교육, 정보와 문화(관리인, 노조대표, 대리인과 회원들을 위해서 (필요하다면) 다른 언어와 형식으로). 교육과 정보는 (i)인종관계법과 불법적인종차별과 괴롭힘에 대한 본질과 원인, (ii)대립되는 인종그룹의 문화적 역사적 배경, (iii)인종적 편견의 영향, (iv)조직체의 평등기회 정책, (v)조직체내의 모든 부서에서 어떤 역할을 하는지와 어떻게 선택하는지와 (vi)불법적인종차별이나 괴롭힘을 피하는 방법등을 포함시킬 수 있다.

### ④ 차별을 위한 압력이나 지시

노동조합과 다른 회원조직체 또는 그들의 대표자가 근로자나 사용자가 다음의 사항을 결정할 때 그들에게 압력을 행사하거나 인종적인 배경을 근거로 누군가를 차별하거나 괴롭히도록 지시하는 것은 불법이다. 첫째, 직원을 채용하거나, 승진시키거나, 직위를 이전시키거나, 교육시키거나, 해고할 때, 둘째, 고용, 이익, 재화 또는 용역의 기간동안; 예를 들어, 어떤 구역, 등급이나 부서에서 특별한 인종 그룹의 근로자들을 제한하거나, 셋째, 간접차별을 제거하려고 고안된 행위지침들을 변화시키는 것을 저항할 때이다.

누군가 불법적 차별에 대해 항의했기 때문에 또는 인종관계법에서 정한 법적 절차를 밟았기 때문에 또는 그러한 절차와 관련하여 정보나 증거를 제공했기 때문에 또는 인종관계법에서의 다른 수단을 행했기 때문에 그를 차별하거나 괴롭힘을 가하는 것은 불법이다.

### (3) 평등기회의 증진

노동조합과 다른 조합조직체는 고용에 있어서 평등기회를 성취하기 위해서 다음의 사항을 고려해야만 한다. 첫째, 평등기회와 반괴롭힘 정책을 입안하고 실행하는 데 대한 경영에 협력하라. 둘째, 만일 그것들이 입안되지도 않았다면 이러한 정책의 채택을 위해 협상하라, 또한 그 범위가 너무 좁다면 그 확대를 위해 협상하라. 셋째, 만일 특별한 절차나 행위가 (i)승진시 선임자의 특권, 특히 모든 선임의 직위가 특별한 인종그룹의 사람들이 점하고 있을 때, (ii)조직의 부서간에 이전에 대해 불공정하게 제한할 때, (iii)형벌로써 전임을 사용할 때, (iv)협의 없이 직무 내용설명서에 임의의 변경을 가할 때, (v)내부에서 기회를 홍보하지 않을 때와 (vi)정책을 무시하고, 친구나 동료에게 우호적인 관계를 맺으려 할 때와 같은 불법적인 인종차별이 될 경우에는 변경시키기 위해 영향력을 행사해야 한다. 넷째, 조직체의 평등기회 정책에 따른 모든 근로자들이 그들의 권리와 의무를 이해하는 것을 복돋울 수 있도록 조치를 취하는 경영에 협력하라. 다섯째, 평등기회 정책의 효율성을 모니터링하고 확보하기 위한 수단에 협력하거나 또는 준비가 되어 있지 않은 조직체가 그것들을 취할 수 있도록 복돋워주라. 여섯째, 모니터링 질문표에 정확하게 기입하도록 회원들을 격려하라. 일곱째, 사용자들이 모니터링의 결과의 측면에서 정책, 과정과 행위를 검토하고 다른 인종그룹의 근로자들에게 효력이 미치도록 그리고 현저한 인종적 불균형을 감소시키거나 제거

할 수 있는 행위를 취하도록 격려하라. 여덟째, 사용자는 정책을 입안하거나 절차와 행위에 변경을 가하려고 할 때 근로자들과 협의하도록 하라. 아홉째, 모니터링, 평가와 검토에서 밝혀진 바와 같은 인종그룹간의 현저한 불균형을 감소시키는 방법을 찾는데 사용자와 협력하라. 열째, 사용자가 충분히 대표되지 못한 특별한 인종그룹에 달라붙어서 교육이나 격려와 같은 적극적인 행동을 하도록 권면하라.

#### (4) 고용 및 채용대행사

##### ① 이 법이 무엇을 규정하는가?

사용자, 온라인 채용대행사를 포함한 고용과 채용 대행사의 역할에 대해서 이 준칙 3장과 4장에 기록된 모든 책임을 부담하게 된다. 또한 그들은 구직자의 공급자로서 그리고 다른 사용자에게 대한 근로자로서 책임을 부담하게 된다.

고용 및 채용대행사가 다음의 사항을 하는 것은 불법이다. 첫째, 그들이 서비스를 제공하는 방법에 있어서 인종적 배경을 근거로 사람을 차별하거나 괴롭힘을 주는 경우, 둘째, 특정한 인종그룹의 지원자가 고려되지 않도록 또는 다른 이들보다 더 우호적 또는 덜 우호적으로 다루어지도록 권유하는 직업 홍보물을 출판하는 경우, 셋째, 법률상 예외가 인정되지 않는 경우인데, 사용자로 하여금 특정 인종그룹의 지원자들을 거절하거나 좋아하거나 제한하도록 지시하거나 압력을 행사하는 경우, 넷째, 사용자의 간접적인 차별적 지시행위로 특정한 인종그룹에 속하는 지원자들을 불합리하게 배제하거나 현저하게 감소시키는 요건을 지원자가 충족해야만 한다고 하는 경우, 다섯째, 고의로 사용자가 불법적 인종차별행위나 괴롭힘을 주는 행위를 하도록 하는 경우, 여섯째, 불법적인 인종차별이나 괴롭힘을 피하기 위해서, 고용 및 채용대행사는 (i)다른 이들보다 몇몇 인종그룹이 더 잘하는 일의 형태에 대해 추정하거나 기초에 대해 지원자들을 예견하는 것과 (ii)그들의 고객의 인종적인 선호에 대한 '사업상' 추정을 하는 것과 (iii)다른 이들보다 특정 인종그룹의 고객을 덜 우호적으로 대하는 것을 하지 말아야 한다.

고용 및 채용대행사 또는 그들의 대표자가 불법적인 인종차별에 대해 항의하였거나 인종관계법에 의한 법적 절차를 밟고 있거나 그러한 절차와 관련된 증거나 정보를 제공하였거나 인종관계법하의 다른 어떤 것들을 실행했다는 것을 이유로 차별하거나 괴롭힘을 가하는 것은 불법이다.

## ② 평등기회의 증진

고용 및 채용대행사는 다음의 사항을 행하도록 권면받는다. 첫째, 지원자가 인종적 배경 때문에 덜 우호적으로 다루어지지 않을 것을 분명히 하는 평등기회정책을 채택한다. 게다가 지원자는 그 누구도 요건, 규정, 기준, 상황이나 행위에 의해서 불이익을 당하지 않지만, 만일 지원자가 입법목적을 달성하기에 필요하고 적절한 수단으로서 정당화되지 않는 경우에는 그러하지 아니하다. 둘째, 정책에 대한 복사본을 대행사에 등록하도록 하고 고객, 공급자나 소급인에게 송달된 사업기간내의 정책을 포함하도록 한다. 셋째, 모든 직원들이 인종을 근거로 고객을 차별하는 것이 법에 반한다는 것과 인종그룹에 대한 전형과 일반화가 이러한 그룹의 사람들을 대하는 방법에 영향을 줄 수 있다는 것을 이해하도록 해야 한다. 넷째, 지원자의 인종그룹에 대한 기록을 보관하고, 불법적인 인종차별과 괴롭힘을 주는 행위를 막기 위해서 취해야 하는 수단이 효율성이 있는지를 모니터한다.

대행사는 그들의 직원들에게 다음의 사항을 행하도록 한다. 첫째, 인종적 선호 때문에 고객에게 요구할 수 없다. 둘째, 평등기회의 정책을 따르도록 한다. 셋째, 인종적 배경에 대해 차별을 하도록 지시하는 또한 이러한 방식으로 차별하도록 권면하려는 사용자를 감독하는 자에게 보고서를 작성토록 한다. 넷째, 사용자에게 법의 요구와 대행사의 의무를 설명하고 대행사의 평등기회 정책의 복사본을 그들에게 발송한다. 다섯째, 공석에 대해 추천할 경우 지원자의 인종그룹에 주의를 기울이지 않도록 한다. 만일 사용자가 적절하게 인종관계법에의 법률적 예외를 인정할 수 있는 경우와 서면이 이 효력을 줄 경우에는 그러하지 아니하다. 여섯째, 관리자(manager)와 감독자(supervisor)는 인종적 이유 때문에 지원자를 면접하는 것을 거절한 사용자에게 또는 인종적 이유 때문에 지원자를 거부한 증거에 대해 보고서를 작성토록 한다; 관리자와 감독자는 사용자에게 그러한 거절이 불법적인 차별이라는 것을 알려야 한다; 만일 사용자가 협력하지 않는다면, 대행사는 그들의 권리에 대해 지원자에게 고용중재위원회(employment tribuanl)에 이의를 제기하도록 알려야 한다. 일곱째, 만일 지원자가 면접을 했음에도 불구하고 인종적 이유로 거부당했다면, 관리자나 감독자에게 알려야 한다. 만일 관리자나 감독자가 이것을 믿을만한 증거가 있다면, 지원자는 고용중재위원회 앞에 이의를 제기할 권리를 통지받아야 한다. 대행사는 그러한 경우를 서면으로 작성 보관해야 한다.

고용 및 채용대행사는 다음의 사항들을 고려해야만 한다. 첫째, 대행사가 평등한 기회를 제공하고 있다는 것을 지원자, 사용자 그리고 다른 고객들, 계약자 또는 프랜차이즈에게 분명히 해야 한다. 둘째, 인종평등을 증진시키기 위한 의무의 일환으로, 대행사를 통해 근로자를 채용하려는 공국가기관은 대행사가 평등기회 정책을 가지고 있다는 것과 지원자의 인종그룹에 의해 채용과정을 모니터해야 한다는 것을 조건으로 그들 사이에 계약을 체결할 수 있다. 셋째, 인종, 피부색, 국적, 민족과는 무관하게 모든 구직자들을 평등하게 대해야 한다는 서면에 의한 지시사항을 모든 직원에게 배부해야 한다. 넷째, 대행사의 평등기회정책을 사용자에게 알려야 하고 채용과정에서 인종적 이유로 누군가를 차별하거나 괴롭힘을 주는 것은 불법이라는 것을 상기시킨다.

## 6. 근로자의 권리와 책임

### (1) 권리

모든 근로자는 불법적인 인종차별과 괴롭힘에서 자유할 권리를 가지고 있다. 그들은 다른 인종그룹의 근로자보다도 인종적 이유로 하여 구직기회에의 접근, 그들이 고용될 것을 조건으로 하는 경우와 승진, 이직이나 교육을 받을 기회 또는 이익, 재화나 용역에 대한 접근에서, 해고 또는 일시해고(redundancy) 또는 다른 손해를 통한 문제의 경우 덜 우호적으로 다루어지지 않을 권리를 가지고 있다.

근로자들은 또한 다음의 사항을 포함하는 다른 권리들을 가지고 있다. 첫째, 그들의 존엄성과 창의성을 위협하고, 적대하고, 지위를 낮추고, 창피를 주거나 무례한 상황을 유발시키는 원치않는 행동에 복종하지 않을 수 있다. 둘째, 불법적인 인종차별이나 괴롭힘을 주장하는 것에 대해 또한 인종관계법에서의 그밖의 항의를 되돌리는 것에 대해 학대를 받지 않는다. 셋째, 누군가를 인종적 이유로 차별하거나 괴롭힘을 주도하도록 하는 지시를 받지 않고 또한 압력이나 유인받지 않는다. 넷째, 고용중재위원회에 항의를 할 수 있다. 만일 사용자가 그것을 다루는 방식에 만족하지 못할 경우에는 고용인들은 그들의 항의가 법률상 불만과 징계절차로서 고려되도록 할 권리를 갖는다.

사용자 또는 동료들이 인종적 이유로 그들을 불법적으로 괴롭힘을 주고 차별하고 있다고 믿고 있는 근로자들은 다음 사항에 대한 선택권을 갖는다. 첫째, 노동조합 또는 사무소 대표자와 협의한다. 둘째, 관리자에게 문제를 보고하고(만일 차별자가 이 사람이 아니라면)(또는) 인사부서에 보고한다(한명뿐이면). 셋째, 중재와 같은 비공식적인 절차를 사용하고, 만일 실패한다면, 사용자의 불만처리절차를 사용하라. 그리고 그것은 만일 고용인이 고용중재위원회에 문제를 가져갈 것을 고려한다면 따라야 하게 되는 절차를 말한다. 넷째, 만일 불만처리절차의 결과에 만족하지 못할 경우에는 고용중재위원회에 그들의 주장이 추구하는 것에 대해 법적 조언을 구한다.

고용중재위원회는 불법적인 인종차별에 대해서 보상을 명령할 수 있는 넓은 권한을 가지고 있다. 보상액은 (i)수입의 과거손실 또는 다른 재정적 손실, 미래의 손실을 포함하며, (ii)정신적 피해, (iii)인격적인 피해, 차별과 괴롭힘으로 유발된 육체적 또는 정신적인 피해, (iv)차별과 괴롭힘에 대해 항의를 제기한 사람이 대우받는 모습을 반영하기 위한, 예외적인 환경에서 정신적으로 입은 피해에 대한 그이상의 보상들을 포함한다. 고용중재위원회는 또한 당사자들의 권리에 대해 선언하거나 이의제기자에 대한 차별의 효력을 감소시켜야 하는 단계를 사용자가 취해야 한다고 권고할 수 있다.

## (2) 책임(responsibilities)

사용자들은 그들의 근로자들에 의한 인종차별이나 괴롭힘을 가하는 불법적인 행위에 대해 책임을 지지만, 만일 그들이 그러한 행위를 막기 위한 합리적인 행위를 취했다는 것을 입증한 경우에는 그러하지 아니하다. 그러나 개별 근로자들은 책임을 회피할 수 없다. 근로자들은 동료에 대해서 불법적인 차별과 괴롭힘으로부터 자유하게 근로할 수 있는 권리들을 존중해야 할 책임이 있다.

개별 근로자에 의한 다음의 행위들은 불법이 된다. 첫째, 고용과정에서 동료, 후배직원, 대행사직원, 계약당사자 또는 지원자에 대하여 인종을 이유로 차별하는 것, 둘째, 누군가를 인종그룹을 이유로 그들의 존엄성을 파괴하거나 창의성을 무시하고, 욕보이며, 무례하고, 품위를 떨어뜨리거나 헐박하는 것, 셋째, 인종적 이유로 불법적으로 차별하기 위해서 다른 근로자들을 설득하거나 압력을 가하거나 설득하려고 하는 것, 넷째, 불법적인 인종차별이나 괴롭힘을 가하는 행위를

실행하거나 계획을 세우는 자를 돕는 것, 다섯째, 인종차별이나 괴롭힘을 가하는 행위에 대해 선의로 항의하는 근로자를 학대하는 것 또는 그것에 대해서 법적 조치를 취한 자를 학대하는 것 또는 그 항의가 받아들여지지 않았을지라도 인종차별적인 상황에 대한 증거와 정보를 제공한 자를 학대하는 것이 그것이다.

근로자는 다음의 사항을 행할 것을 권고받는다. 첫째, 평등한 기회를 증진시키고 불법적인 인종차별과 괴롭힘을 방지하기 위해서 모니터링이나 적극적 행위와 같은 수단에 협력하는 것; 또는 노동조합이나 다른 사무소 대표자를 통해서 그러한 수단을 취하기로 하는 것, 둘째, 조직체의 평등기회 정책에 대한 교육에 참여하는 것, 셋째, 조직체의 평등기회정책과 반괴롭힘정책을 따르는 것, 넷째, 경영자와 노동조합 또는 다른 사무소 대표자들을 인종적 차별이나 괴롭힘을 가하는 일에 대해 각성시키는 것, 다섯째, 불법적 인종차별이나 괴롭힘을 가하는 행위로부터 자유로운 환경을 만드는 데 있어서 근로자의 권리위반을 피하는 것, 여섯째, 분명히 반차별적인 규칙, 요구, 조건, 행위, 규정과 기준들이 몇몇 인종그룹은 특별한 불이익에 처하도록 할 수 있는 가능성이 있다는 것을 각성시키는 것이다.

## 제4절 주거 분야의 인종평등 행위준칙

### 1. 소개

이 법령의 행위준칙은 임대와 비임대 주택의 법률을 대신한다. 인종관계법은 인종평등위원회로 하여금 (i)인종차별과 괴롭힘(harassment)의 제거를 위해 작용하도록 하며, (ii)다른 인종그룹간의 사람들 사이에 평등한 기회를 증진시키고 성실한 관계를 유지하도록 하며, (iii)인종관계법이 작용하는 방법을 검토하고, 필요한 경우에는 그것을 수정하기 위해 국무장관(secretary of state)에게 제안하도록 한다.

#### (1) 준칙의 목적

이 준칙의 목적은 인종평등을 실현하기 위한 기준을 세우고, 불법적인 인종차별과 괴롭힘을 피하고 모든 이를 위한 평등한 기회를 증진시키고 인종간의 성실한 관계를 맺도록 하기 위해서, 모든 주거 영역에 관련되어 있는 조직체와 개인들을 돕는 실제적인 지침을 제공함으로써, 법적인 해결을 고려하고 있는 사람에게 또는 주거문제에 대한 결정이 이루어지는 방식에 대해 관련있는 자에게 법의 내용과 그들의 권리, 주거분야에서의 성실한 실행이 무엇으로 이루어지는 지를 이해시키려는 데에 있다.

이 준칙에서 언급되는 성실한 실행(good practice)은 주거조직(housing organisations)과 대행사들에 의해 성공적으로 증명된 수단들로부터 이끌어진 것이며, 더 많은 정보와 지침들을 위한 다양한 원인들을 언급하고 있다. 따라서 이 준칙은 이미 행해져 왔던 완성된 업무로서 나타난다.

#### (2) 준칙의 법적 지위

이 준칙은 법률적 준칙이다. 이 준칙이 증거로 제시되고 그 절차가 진행되는 동안, 그때까지 발생한 문제점들과 관련되어 나타나는 권고사항이 있을 경우, 법

원은 인종관계법에서 제기된 이 사건을 해결할 때 여기에서의 권고사항을 취해야 한다는 것을 의미한다. 직접적 임대와 관련한 것을 포함하고 있는 주거 조직의 활동과 결정에 대해 책임을 지고 있는 사람은, 만일 그들이 이 준칙의 권고사항을 잘 수행했다면, 조직체에 대해 제기된 인종차별의 주장에 있어서 자기자신을 더 잘 방어할 수 있게 된다. 이 준칙은 강제력 있는 법률은 아니며, 법원에 의해 원용될 수 있을 뿐이다.

법에 의해서 주거와 주거조직의 책임에 적용되는 법을 개관하는 것과는 별개로, 이 준칙은 성실한 행위와 주거조직이 목적으로 하고 있는 결과에 대해 권고하고 있다. 이것은 이 준칙을 준수하는 평가에 기초를 두어야만 한다는 것이다. 다른 법률적이고 권고적인 지침들 또한 관련되며, 이 준칙에 보충적으로 나타나야 한다.

### (3) 준칙의 적용

이 준칙은 주거와 관련된 자, 즉 주거공급에 대한 결정을 하는 자, 개발자나 임차인과 거주자를 포함한 주거와 주거와 관련된 서비스에 대한 기회를 만드는 자에 대해서 유용하다. 이 준칙은 주거 보유에 대한 모든 형태를 포섭한다. 또한 '벽돌과 모르타르' 주거 뿐만 아니라 이동주택도 포함한다. 그리고 고용계약의 일부로서 제공되는 주거도 포함된다.

인종관계법은 국가기관에게 부가적인 법률상의무를 부과하는데, 이러한 의무의 목적은 인종평등과 그들의 업무를 중심으로 한 성실한 인종관계의 증진을 도모함에 있다. 결과적으로, 이 준칙은 다른 주거조직보다도 국가기관에 더 큰 책임을 부과하고 있다. 그러나 모든 주거조직에 관련된 의무를 충족시키는 지침의 모든 것이 강조되어야만 한다. 사적영역에서의 주거조직과 대행사를 위한 준칙의 권고사항에 대한 별개의 요약이 만들어지게 된다.

### (4) 준칙의 기능

이 준칙은 사적 임대업자(individual landlord)를 포함한 주거조직과 대행사가 다음의 사항을 하는 것을 협력해야 한다. 첫째, 인종관계법에서의 법적 의무를

이해하고 준수하도록 한다. 둘째, 불법적인 인종차별이나 괴롭힘을 방지하고 평등한 기회와 좋은 인종관계를 증진시키도록 만들어진 이 정책들을 채택하고 실행에 옮기도록 한다. 셋째, 주거서비스의 이용자들을 평등하게 대우하도록 하며, 그들의 필요가 고려되고, 조직이 공급하는 서비스에 반영되도록 한다. 넷째, 법적 책임에 따른 위험, 비용과 시간의 소비문제, 조직의 평판에 대한 잠재적인 손해들을 감소시키도록 한다. 다섯째, 준칙이 말하고 있는 것을 실행하는 조직으로 인정받게 하며, 공정하고 유용한 서비스를 그 지역의 사람들에게 제공하도록 해야 한다.

또한 이 준칙은 인종관계법의 권리를 알기 위해서 주거서비스를 이용하는 자들을 도와야 하며, 주거와 인종관계의 분야에서 성실한 실행을 구성하는 것을 알도록 한다.

## (5) 다른 평등 영역

이 준칙은 다른 인종그룹의 사람들에게 영향을 미치는 것과 같은 주거 문제들에 관련되어 있다. 그러나 이 권고사항들은 평등의 다른 영역, 즉 무능력, 성, 종교나 신념, 나이와 성적취향 등과 같은 영역에서도 유용한 역할을 하며, 보충의 첫 번째 단계로 나타난다. 주거조직은 좀더 정확한 필요의 결과로서 이러한 범주들이 각각 관계가 있고 보장하고 있다는 것을 알고 있어야 한다.

## (6) 준칙의 구성

이 준칙은 여기의 첫 번째 소개장을 포함하여, 4개의 장으로 구성되어 있다. 2장에서는 법률 용어와 인종관계법의 의미, 다른 관련법과 모든 주거조직과 주거임대업자를 위한 지시사항을 설명한다. 3장에서는 주거의 10개의 주요영역에서의 성실한 실행방안을 권고한다. 또한 주거조직이 준칙의 권고사항들을 준수함으로써 얻게 될 주요결과물들에 대해 기술하고 있다. 4장에서는 교육, 모니터링과 인종평등의 충격에 대한 평가, 준칙의 권고사항을 충족시키는데 중심이 되는 세 가지 행동들에 대해서 조언하고 있다.

## 2. 법률 용어

이 장에서는 인종차별과 괴롭힘에 대한 법적 개념을 실시하며, 주거를 임대하고 관리하거나 매매하고자 하는 조직이나 개인들에게 이 준칙이 어떻게 적용되는지를 설명한다. 조직이나 개인들은 예를 들어, 부동산(estate agencies), 임대업(letting agencies), 감정인(valuers), 주택보험 공급자(home insurance providers), 담보대여자(mortgage lenders)와 친환경적인 건강이나 계획공급의 제공자(providers of environmental health or planning services)들을 말한다.

### (1) 인종차별

인종관계법은 인종적 배경을 이유로 차별하는 것은 불법이라고 규정하고 있다. 이것은 차별을 네가지 주요 형태로 개념정의하고 있다(직접적인 차별(direct discrimination), 간접적인 차별(indirect discrimination), 학대(victimisation), 괴롭힘(harassment)).

인종관계법은 인종적 배경을 인종, 피부색, 국적이나 민족성을 포함하는 것으로 정의한다. 인종그룹이란 이러한 배경에 의해 정의된 그룹들을 말한다. 모든 인종그룹은 인종관계법에 의해서 불법적 인종차별이나 괴롭힘으로부터 보호를 받게 된다.

#### ① 직접차별

직접적 차별은 어떤 사람이 인종적 배경 때문에 동일하거나 비슷한 상황에서 다른 사람이 대우를 받는 것보다 덜 우호적으로 대우받을 때 발생한다. 직접적인 차별을 주장하는 경우에는, 법원은 실제로 다른 사람의 대우와 함께 주장되는 대우를 비교할 수 있는 가능성이 항상 있는 것은 아니라서, 가정적인 비교를 통해 유사한 상황에서 다른 인종그룹의 사람들에게 이루어져야 하는 것을 인식하고 있어야 한다. 문제가 될 때에는 ‘다른 인종그룹의 사람이 동일하거나 지나치게 다르지 않은 상황에서 어떻게 대우를 받았는가?’라는 질문을 하도록 한다. 직접적 차별은 그 이유가 무엇인지와는 상관없이 자동적으로 불법이 된다. 대우에 차이가 발생하는 것에 대한 정당화사유가 존재하지 않는다.

개인들은 비록 그들이 이민자의 지위에 있을지라도, 차별로부터 보호를 받는다. 그러나 해외에서 온 사람들 중 일부는 무주거에 대한 지방당국의 주거나 조력에 대해 적합하지 않다. 따라서 만일 주거에 대한 지역당국(local housing authority)이 어떤 사람이 주거에 대해 적합하지 않다고 결정을 내린 경우에는 이것은 불법적 차별을 구성하지는 않게 된다.

만일 주거공급자가 해외에서 온 모든 사람들 또는 특수한 인종그룹의 모든 사람들이 관련법을 하에서 적합하지 않다고 추정하는 것 또는 특수한 인종그룹의 사람들만이 이민자의 지위에 대한 증거를 제공할 것을 요구받는 것으로 추정하는 것은 불법적인 차별이 된다.

어떤 사람을 인종적 배경을 이유로 다른 사람들로부터 격리(segregation)시키는 것은 자동적으로 그를 덜 우호적으로 대우하는 것을 의미하고 불법적인 직접적 차별을 구성하게 된다. 비록 그들이 동일하거나 유사한 정도의 편의와 서비스에 접근할 수 있다고 할지라도, 특수한 인종에 의해 임대인을 격리시키는 것은 불법이 된다. 인종적 배경으로 인한 차별은 차별을 받는 사람들의 특수한 인종그룹에 관련될 필요는 없다.

## ② 간접차별

인종관계법은 차별의 근거에 의하여 간접차별의 두 가지 개념을 포함하고 있다. 차별의 본질에 의거하여 적용되는 개념과 불이익을 받는 인종그룹에 의거하여 적용되는 개념이다. 간접차별에 대한 개념은 인종이나 민족에 기한 경우와 피부색이나 국적에 기한 경우로 나누어진다. 먼저 인종이나 민족에 기한 경우를 보면, 인종이나 민족과는 관계없는 규정이나 기준이 다음과 같은 상황에서 모든 이들에게 평등하게 적용될 경우에 발생한다. 첫째, 다른 이들과 비교해 볼 때 특정한 인종이나 민족의 사람들이 특별한 불이익을 받을 때이며, 두 번째, 그러한 불이익에 그러한 인종이나 민족에 속하는 어떤 사람이 속할 때이고, 세 번째, '입법 목적을 달성하기에 적합한 수단'으로 보여지지 않는 경우이다. 그 다음으로, 피부색이나 국적에 기한 경우를 살펴보면, 이러한 경우는 비차별적인 요구나 조건들<sup>22)</sup>이 다음과 같은 상황에서 모든 이들에게 평등하게 적용될 때 발생한다. 첫

---

22) 'provision, criterion 또는 practice'의 개념은 'requirement 또는 condition'의 개념보다 인종관계법의 간접차별이 의미하는 본질적인 개념에서 더 넓고 덜 제한적이다. 'provision, criterion 또는 practice'의 개념은 정형적 또는 비정형적인 고용행위의 모

째, 특정인종그룹에 속하는 사람이 그 조건을 충족시키는 다른 인종그룹에 비해 하지 않을 만큼 상당히 적은 비율만이 충족될 수 있을 때, 둘째, 그러한 조건을 충족시킬 수 없음을 이유로 그 그룹에 속하는 사람들에게 불이익을 줄 때, 셋째, 반인종차별을 정당화<sup>23)</sup>할 수 없을 때이다.

간접적 차별의 개념이 피부색이나 국적에 의해 정의된 인종그룹에 적용되지 않는다고 할지라도 실제로 그의 피부색 때문에 누군가 인종이나 민족적 이유로 불이익을 받은 것과 유사한 불이익을 받게 되는 것이다.

특정한 인종그룹에 부적절한 영향을 주는 정책과 행위에 대한 정당화 요소를 평가할 때, 다음의 질문사항들을 고려해 보는 것이 유용하다. 첫째, 그 규정(provision), 기준(criterion), 행위(practice), 요구(requirement)나 조건(condition)들이 실제적인 필요에 상응하는가? 둘째, 그 필요성이 입법목적에 추구하는가? 셋째, 그 목적을 달성하기 위해 사용되는 수단들이 적합하고 필요한 것인가? 넷째, 문제가 되는 그 목적을 달성하는데 다른 방법은 있는가? 다섯째, 잠재적인 불법 차별 효과를 감소시키는 방법은 없는가?

잠재적 차별규정이나 행위를 평가할 때 듣게 되는 주요 질문은 인종차별적 효과를 피하는 것과 규정을 통해 입법목적에 달성하는 것 사이에서의 적절한 균형을 깨지 않았는가이다. 극단적으로 법원은 그 실행이 법적인지 불법인지만을 결정할 수 있다. 이 주제에 대한 법적 사례가 없는 경우에는, 주거조직과 대행사는 몇 가지 질문을 고려해야만 한다<sup>24)</sup>.

### ③ 학대

인종적인 배경을 이유로 하여 다음과 같은 경우에, 어떤 사람을 덜 우호적으로

---

든 형태를 포섭하게 된다.

23) ‘입법목적에 달성하기에 적합한 수단’이고, ‘비인종적 배경에 대한 정당화요소’를 의미하는 차별적 행위에 대한 ‘정당화’라는 개념의 의미는 규정, 기준, 행위, 요구나 조건 그리고 입법목적에 달성하기 위해 취해지는 조치들에 대한 차별적 효과 사이의 객관적인 균형에 근거를 둔다.

24) 그 질문은 다음과 같다.

첫째, 알맞은 주거를 필요로 하는 얼마나 많은 사람들이 그 정책을 기대하고 있는지, 그리고 얼마만큼의 비율이 인종그룹을 이유로 배제될 것인가? 문제가 되는 주거에 접근하는 것을 거부당한 정책은 얼마나 엄격한 것인가? 제한이 많을 수록, 불합리한 면이 많을 수록, 불법적인 간접적 차별에 결론이 나게 된다.

둘째,

대할 때 불법이 된다. 다음의 경우란, 첫째, 인종관계법에서의 절차를 밟는 경우, 둘째, 인종관계법에서의 어떠한 절차와 관련 있는 증거나 정보를 제공한 경우, 셋째, 불법적인 차별행위가 행해졌다고 주장하는 경우, 넷째, 인종관계법과 관련된 사항이 누군가에게 의도적으로 또는 추정될 수 있을 정도로 행해진 경우를 말한다.

인종관계법에서의 학대를 주장하기 위해서 이의제기자는 자신이 그러한 상황에 있는 다른 근로자들보다 인종적인 배경을 이유로 덜 우호적으로 대우를 받았다는 것과, 그 대우가 인종관계법에서의 진술이나 절차와 관련 있는 행위의 결과로 인한 것이라는 사실을 입증해야 한다.

#### ④ 괴롭힘

2003년 인종관계법에서 설명하는 괴롭힘의 개념은 문제가 되는 행위가 인종이나 민족을 이유로 행해진 경우를 말하며, 피부색이나 국적에 의해 발생한 경우는 제외된다<sup>25)</sup>. 즉 피부색이나 국적에 의한 괴롭힘은 덜 우호적인 대우를 말하며 이는 곧 불법적인 직접 차별에 해당하게 된다. ‘intimidating, hostile, degrading, humiliating 또는 offensive’의 개념은 주로 주관적인 것들이다. 따라서 누군가에 대한 고의적인 적대적 행위가 있었는지를 판단할 경우, 합리적인 일반인이 그 상황에 있을 경우 그와 같은 행위를 하였을지를 고려함으로써 판단한다. 이는 법원으로 하여금 이의제기한 사람이 과잉반응을 하여 불합리한 방어를 취한 것인지를 결정하도록 하기 위한 것이다.

괴롭힘에 대한 법률적 개념은 단지 인종이나 민족을 근거로 하는 경우에 적용되지만, 사람의 피부색을 과도하게 겨냥해서 남용된 사건에 대해서, 중재위원회와 법원은 ‘인종’이라는 말을 피부색을 포함하는 넓은 의미로 해석을 하기도 했다. 유사하게 사람의 국적에 관련한 모욕적인 행동은 사람의 실제적인 배경을 근거로 또는 예상되는 민족성을 배경으로 한 것으로 간주될 수 있고 괴롭힘의 법률개념에 포섭될 수 있게 된다.

---

25) 그러나 다만 사람의 피부색을 겨냥하여 과도하게 차별행위가 남용되는 경우에 법원이나 고용중재위원회는 피부색을 포함하는 넓은 의미의 ‘인종’에 해당한다고 해석할 수 있다. 또한 누군가의 국적과 관련하여 모욕적인 행위를 하는 것은 그 사람의 실제의 민족 또는 인식되어지는 민족성을 배경으로 모욕하는 것으로 간주될 수 있다.

## (2) 차별하라는 압력이나 지시사항

인종적 배경을 이유로 하여 누군가를 차별하거나 괴롭히도록 지시하거나 시도 하는 행위는 불법이 된다. 그러한 압력은 직접적으로 적용되는 것은 아니다. 즉 누군가 그것을 들을 수 있게 하는 방식으로 이루어지는 경우에 불법이 되는 것이다. 법원은 그 압력행위가 설득에 이르지 않고 이익이나 손해에 필연적으로 관련될 필요가 없다는 것을 분명히 해야 한다. 차별적인 압력이나 지시사항은, 불법적인 차별행위나 괴롭히는 행위를 하도록 하는 압력이나 지시아래에 놓여있던 사람인지 아닌지에 상관없이, 그 자체로서 불법이 된다.

## (3) 차별적인 광고

고의로 차별하도록 지시하거나 지시하고 있는 것으로 합리적으로 이해될 수 있는 광고를 출판하는 것은 불법이 되거나 책임을 부담하게 된다. 고의적으로 차별하도록 지시했는지를 판단하기 위한 테스트는 어떤 광고가 고의적으로 합리적인 사람이 차별적이라고 느낄 만한 사항이었는지 여부를 살펴보는 것이다. '광고'의 개념은 매우 넓으며 광고에서부터 통지에 이르기까지, 그것이 공개되었든 공개되지 않았든지, 모두 포함한다. 다만 인종관계법은 차별이 불법적으로 되지 않는 장소에서 광고가 된 경우에는 적은 수의 제한적인 예외를 허용한다.

## (4) 법적 절차

주거공급자나 관련 서비스 공급자에 의해 인종적인 이유로 차별이나 괴롭힘을 당했다고 믿고 있는 사인(individuals)은 인종관계법 하의 권리를 지방법원에 법적절차를 제기할 수 있다.

## (5) 입증책임

중재위원회와 법원에 의해 사용되는 입증책임은 차별의 근거에 따라 달라진다. 인종 또는 민족에 기한 경우에는, 만일 이의를 제기한 사람(complainant)은 법원

이 인종 또는 민족을 이유로 발생한 인종차별이나 괴롭히는 행위라고 법원이 결정을 내린 사실들을 확정할 수 있다면, 주거조직(housing organisation)은 대우에 있어서 어떠한 차이점도 차별적 행위나 괴롭힘의 행위와는 없다는 것을 입증해야만 한다. 만일 그 증거가 불충분하거나 불만족스럽다면, 법원은 불법적 차별이나 괴롭힘이 있었음을 판시해야 한다. 다음으로 피부색이나 국적에 기한 경우에는, 만일 주장되는 차별이나 괴롭히는 행위가 피부색이나 국적에 기한 경우에는 이의제기자는 그가 인종차별로 고통을 받았다고 법원이 결정을 내린 사실들을 확정하면, 법원은 주거조직에 대해 그 해명을 요구할 수 있다. 만일 그 해명이 불충분하다면, 법원은 불법적 차별이 있었다고 판시할 수 있다.

## **(6) 비영리단체(Charities)(인종관계법의 제34조)**

비영리사업(charities operate)을 하는 주거조직은 비영리적인 기구(charitable instruments) 아래에서 작용한다. 만일 자선기구가 특별한 인종그룹의 사람들에게 이익을 베푸는 것을 합법적이라고 한 경우, 그 수익자(beneficiaries)가 피부색에 의해 정의되지 않는 한, 그 조직은 동일한 일을 할 수 있다.

## **(7) 적극적 행위(인종관계법의 제35조, 제37조, 제38조)**

‘적극적 행위’라는 단어는 주거의 공급자와 관계된 서비스 공급자가 합법적으로 훈련, 교육이나 복지, 또는 훈련하는 것이나 특정한 업무에 대하여 충분치 못하게 대표되는(under-represented) 인종그룹의 사람들을 격려하는 일에 관련된 특별한 필요요건을 충족시키는 것을 측정할 때 사용된다.

인종관계법 35절은 소수인종의 주거협회(housing associations)를 포함한 주거조직이 특정 그룹에 대한 특별한 규정을 만드는 것을 허용하고 있다. 이러한 예외로 얻게 되는 이익은 주거 또는 서비스 공급자가 그들이 충족시키길 원하는 특별한 필요에 대한 객관적인 증거를 가져야 되고 그 특별한 규정이 적절하다는 것을 설명해야 한다는 것이다.

## **(8) 국가기관(인종관계법 제71조)**

국가기관은 그들의 기능을 수행함으로써 불법적인 인종차별을 제거하고 평등한 기회를 증진시키고 다른 인종의 사람들 간에 좋은 관계를 만들어야 할 필요성에 대하여 법률상의 일반적 의무를 부담하고 있다. 인종평등을 증진시키는 의무를 부담하는 목적은 국가기관의 업무에 인종평등의 증진을 이루기 위함이다. 그 의무는 국가기관이 불법적인 인종차별을 막는 일에 앞장서도록 하는 것이고 평등한 기회를 증진시키고 성실한 인종관계를 형성하는 것이다. 실제로 이것은 정책을 발전시키고, 서비스를 공급하고 고용행위와 다른 기능을 수행하는 매일 매일의 업무에 대해 인종평등에 대한 고려사항들을 형성해 나가는 것을 의미한다.

국가기관이 일반적 의무를 준수하는 것을 돕기 위해서, 그들 중 대부분에게 특별한 의무가 부과된다. 첫째, 정책과 서비스공급이 되는 지역에서 그 의무를 어떻게 충족시킬 것인지에 대해 언급하고 있는 인종평등계획을 준비하고 출판하도록 한다. 둘째, 특별한 고용절차와 고용행위를 인종그룹에 의해 모니터하고 이러한 정보들을 연간보고서로 만들도록 한다. '인종평등을 증진시켜야 할 의무'라는 것은 일반적 의무와 어떠한 관련된 특별의무를 모두 포함하는 말이다.

주거와 주거에 관련된 서비스에 대해 인종평등 계획을 수립할 책임을 부담하는 국가기관은 정부부서와 대행사(government departments and agencies), 지방당국(local authorities), 감사위원회(Audit Commission)와 주거협회(Housing Corporation)를 포함한다. 주거조합(Housing associations)은 국가기관의 목록에 기록되어 있지 않으며, 인종평등을 증진할 의무에 의해 직접적으로 구속받지 않는다.

#### ① 인종평등계획

인종평등계획은 국가기관이 인종평등을 증진시킬 의무를 준수하도록 협의한 것을 출판한 문서이다. 강제적인(authority) 인종평등계획은 다음 사항을 포함해야 한다. 첫째, 그 국가기관이 의무와 관련되어 평가하려는 기능과 정책의 목록, 둘째, 국가기관이 제안한 정책이 인종평등을 증진시킬 것이라는 것에 대한 평가와 협의를 하는 것, 셋째, 다른 인종그룹에 대한 정책의 효과를 모니터하는 것, 넷째, 평가, 협의와 모니터링의 결과를 발표하는 것, 다섯째, 활동이나 서비스에 대한 정보를 대중이 쉽게 접할 수 있도록 하는 것, 여섯째, 의무에 대해 직원들

을 교육시키는 것이다.

인종평등과 관련이 있는 기능과 정책에 대한 평가는 주거조직이 인종평등계획과 행위계획을 개정하는 것을 고려할 때인, 매 3년마다 재검토되어야 한다.

## ② 고용에서의 의무

국가기관은 인종그룹에 의해 모든 직원과 고용, 교육과 승진에의 지원자에 대해 모니터할 특별한 의무를 가지고 있다. 150명보다 많은 직원을 가진 국가기관들도 또한 인종그룹에 의해 모니터를 해야 한다. 즉, 교육을 받는 직원에 대해, 행위평가의 결과로 이익 또는 손해를 입는 자에 대해, 불만사항을 제시하는 자에 대해, 징계를 받은 자에 대해, 그리고 국가기관과 고용을 중단한 자에 대해 모니터를 해야 한다. 이러한 통계는 매년마다 공개되어야 한다. 인권평등위원회(CRE)는 국가기관이 인종평등계획에서 고용에 대한 의무를 이행하는 제도를 포함시키도록 권면한다.

## ③ 시행(Enforcement)

인권평등위원회는 인종평등을 실현시켜야 할 의무를 지닌다. 만일 국가기관이 그 특별한 의무를 준수하지 않을 경우, 인권평등위원회는 그 의무를 준수해야 하는 효과에 대해 통지(compliance notice)를 발할 수 있고, 인권평등위원회에 28일 이내에 그것들을 이행할 것이라고 통지해야 한다. 이러한 인권위원회의 통지는 법원의 명령을 통해 이뤄질 수 있다. 만일 국가기관이 그 명령에 따르지 않을 경우, 책임있는 사인(individual responsible)은 법원절차의 모욕죄에 대해 책임이 있다.

## ④ 조달(procurement)

물품, 재화와 용역의 사인(private), 기부자(voluntary)나 다른 공공영역의 계약자(the public sector contractors)로부터의 조달은 인종평등을 증진시켜야 할 의무와 관련이 있는 국가기관의 기능이다. 국가기관은 사적영역에 그 기능을 위임할 수 있다. 그 기능이 행해지는 곳은 비록 외부공급자에 의해 실행된다 할지라도 관련된 기능이나 정책에 관련된 의무를 충족시켜야 할 책임이 부담한다. 수탁 사인은 인종적 이유로 불법적인 차별을 해서는 안되는 반면, 그들은 평등기회와 성실한 인종관계의 증진에 대해 동일한 법적의무를 지니는 것은 아니다.

⑤ 조합(Partnetships)

주거와 주거관련 서비스는 조합을 통해 종종 제공되기도 한다. 이것은 인종평등을 증진시켜야 할 의무를 부담하는 국가기관이나 국가기관이나 다른 조직의 조합으로 이뤄질 수 있다. 이 경우에, 그 국가기관은 조합을 통해 그 의무를 준수해야 할 협의를 해야 한다.

**(9) 주거와 1976년 인종관계법(Housing and the Race Relations Act 1976)**

① 서비스계획과 공권력의 다른 기능

인종관계법의 19A와 19B는 국가기관이 그 기능을 수행하는 방식을 통한 인종적 배경을 이유로 차별하는 것을 금지하고 있다.

② 제공되는 서비스

대중에 대해 물품, 재화와 용역을 제공하는 사람이 그것들을 얻기를 원하는 사람을 인종적 배경을 이유로 차별하거나 괴롭히는 것은 불법이다. 이것은 문제가 되는 물품, 재화와 용역을 제공하는 것을 거절하거나 고의적으로 누락시키는 것을 포함하며 또한, 유사한 방법으로 하는 것 또한 포함된다.

③ 관리와 임대 그리고 판매

(i) 임대인(Landlords) 임대업자가 관리나 토지(premises)의 임대에 있어서, 그 토지가 작고 심지어 매우 제한된 환경에 있을 때를 제외하고, 인종적 이유로 차별하거나 괴롭히는 것은 불법이다. 정상적인 임대(ordinary rented accommodation)와 같이, '토지'는 여관(hostel), 침대와 아침식사 대리점.bed and breakfast outlets), 학생 임대(student accommodation)와 일시적 임대(temporary accommodation)를 포함하는데, 이러한 것들은 무주거법률(homelessness legislation)에 따라서 지방당국에 의해 숙박을 받을 수 있는 권리를 가진 사람들을 보호하는 것이다.

임대인은 인종적 이유로 인해 다음과 같은 경우에 지원자나 임차인을 차별

하거나 괴롭혀서는 안된다. 첫째, 임대를 거절하는 경우. 둘째, 그들의 토지위에서 임대할 것을 조건으로 하는 경우, 셋째, 그러한 토지를 원하는 다른 사람들에 비교해서 그들을 대하는 방식에 있어서, 넷째, 임차인에 대해 그 사용이익이나 설비를 사용할 수 있도록 하거나 거절하는 방법에 있어서, 다섯째, 임차인이나 점유자를 퇴거시키거나, 다른 손해를 끼침으로써 그들을 굴복시키는 경우

(ii) 주거 건축자와 개발자를 포함한 매도인(Sellers, including house builders and developers)

주거 건축자와 개발자를 포함하는 재산의 모든 형태에 대한 소유자들은 인종적 이유로 다음과 같은 경우에 차별하거나 괴롭히는 것은 불법이다. 첫째, 그들이 제공하는 토지위에서 할 것을 조건으로 하는 경우, 둘째, 그러한 토지에 대한 지원자를 거절하는 경우, 셋째, 그러한 토지를 원하는 다른 사람들에 비교해서 그들을 대하는 방식에 있어서,

토지를 처분(dispose)할 때, 피부색이나 국적에 기하여 하는 차별은, 그 사람이 그 토지를 소유하고 있거나 그것들에 대해서 이익을 얻고 있는 경우에, 만일 그들이 그것을 전부 점유하고 있다면, 불법이 되지 않는다. 그러나 그 사람이 그 토지를 처분하기 위해서 부동산중개업(estate agent)을 사용하는 경우에 또는 어떤 홍보물을 출판하는 것은 불법이 된다.

③ 전대(Subletting) 임대인이 인종적 이유로 전대하기를 원하는 사람이나 임차인을 배당받으려는 사람에 대해, 전대에 대한 동의를 철회하거나 토지를 배당하거나 그것과 관련하여 괴롭히는 것을 통해 차별하는 것은 불법이다. 피부색이나 국적에 기하여 하는 차별에 대해 '소규모 거주지(small dwellings)'에 관련 하여서는 예외가 있다.

## (10) 1979년 부동산법

이 법률은 공정거래청(Office of Fair Trading)에게, 만일 그 사람이 불법적으로 그들의 업무과정에서 누군가를 인종적 이유로 차별하거나 괴롭히는 경우 금지할 수 있는 권한을 부여하고 있다. 인권평등위원회는 공정거래청에게 다음 사항의 정보를 제공할 의무가 있다. 첫째, 사적 사건에 있어서 인종차별이나 괴롭힘의 발견사항, 둘째, 비차별적인 통지가 행해진 경우, 셋째, 차별로부터 부동산 중개

업을 제한하도록 하는 명령.

## (11) 1974년 소비자신용법

이 법률에서는 재산거래에 대한 담보나 다른 신용시설에 관련된 부동산중개업이나 주거 건축자와 개발자는 공정거래청으로부터 면허를 취득해야 한다. 만일 피부색이나 인종 또는 민족적인 이유로 그들의 사업과정에서 면허지원자와 면허취득자에 대해 차별을 한 증거가 있다면, 공정거래청은 거절하거나 취소 또는 재발급을 하지 않을 수 있다.

## (12) 2004년 주거법

어떤 사람이 면허 취득자가 되거나 임차인에게 숙박시설에 대한 관리자가 되는 데 적합한지 여부를 결정하는 데 있어서, 지방 주거 당국은 허가된 면허취득자나 관리자가 불법적으로 인종적인 이유를 근거로 차별을 했는지에 대한 증거를 조사해야만 한다.

# 3. 주거와 성실한 실행(Housing and good practice)

## (1) 소개

이 준칙은 주거에 대한 모든 측면을 다루고 있고 그 개발과 사용의 다양한 단계에서 적용된다. 비록 인종평등을 증진시키기 위해 취해진 각 단계들이 주거조직의 특성에 의존한다고 할지라도 그 역할(role)이나 구역(sector), 작용범위(area of operation)와 크기(size) 등에 대해 기억하는 것은 중요하다. 그러나, 관련된 곳이라면 어디서든지, 인종평등은 공동의 문제로서 인식되어야 한다. 인종평등정책이 어떻게 형성되어야 하는가에 대한 중앙정부와 주거 서비스 공급자 사이의 관계가 분명해야 한다. 인종평등을 위한 업무전략은 조직체의 계획구조에서 중요한 부분이 되어야 한다. 인종평등을 증진시킬 의무에 구속되어 있는 국가기관인 조직체들은 계속해서 새로운 주거정책에 대한 인종평등 영향평가(racial equality

impact assessments)를 실시해야 한다.

주거 조직은 그들의 인종평등 정책이나 전략을 실행에 옮기는 데 있어서 다음의 지침들을 고려해야만 한다. 첫째, 인종평등이 조직체의 핵심 가치중 하나가 되어야 하고, 둘째, 조직체의 기능과 정책은 인종평등 전략과 행위계획을 발전시키는 데 사용되는 정보와 모든 주거의 필요를 포섭하도록 감사받아야 하고 재검토되어야 한다. 셋째, 조직체는 직원과 지역 공동체(local communities)와 인종평등 전략과 행위계획을 발전시키는 데 대하여 협의하여야 한다. 넷째, 의회, 시의원들과 수석부장으로부터의 지도력과 실행력은 인종평등전략의 모든 단계에서 보호를 받아야 한다. 다섯째, 조직체의 주거계획과 협의는 주거의 필요와 요구에 대해 업데이트된 정보들을 기초로 삼아야 한다. 여섯째, 조직체는 그가 제공하는 정보와 모든 인종그룹의 사람들에게 미칠 수 있는 인종평등전략을 분명히 해야 한다. 일곱째, 조직체의 직원은 그들의 인종그룹과는 관계없이 모든 고객에 대하여 평등한 서비스를 제공하도록 교육을 받아야 한다. 여덟째, 조직체는 그의 인종평등 전략과 행위계획을 정기적인 검토와 개정으로 유지해야 한다. 아홉째, 인종평등을 달성하기 위한 조직체의 절차들은 모니터되어야 하고 업무와 다른 주거조직의 달성도에 대해 평가를 받아야 한다.

## (2) 관리와 관리체의 역할(Governance and the role of governing bodies)

### ① 배경과 법적 요구(Background and legal requirements)

관리(governance)는 어떻게 그 조직체가 운영되는지, 누가 그것들을 운영하는지와 누가 그들의 행동과 불이행을 책임지는지와 관련이 있다. 성실한 관리는 인종평등을 증진시키는 것과 일치하는 행동을 위한 전제조건이 된다. 주요 직책은 위원회의 위원들(board members), 지방당국의 의원(local authority councillors), 최고경영자(chief executive)와 수석부장들(senior managers)이다. 위원회의 위원들과 지방당국의 의원들은 조직체의 목표나 방향과 기준을 수립한다. 따라서 일이 잘못되어가는 것에 대해서 그들이 책임을 지게 된다. 그들은 또한 조직체의 직원의 행위와 활동, 그리고 제공하는 서비스에 대해 최종적으로 책임을 진다. 그들이 만일 인종차별을 막기 위해 실제적인 조치를 취하였음을 증명하

지 못한다면, 인종차별적인 사건에 대해 책임을 지게 된다. 그러므로 그들은 조직체가 인종관계법에 일치하도록 하고 인종평등과 성실한 인종관계를 증진시키는 데 중요한 역할을 한다.

② 잠재적인 차별과 불이익의 영역(Areas of potential discrimination and disadvantage)

위원회 위원의 채용과 임명 - 주거조직의 위원은 그 조직이 제공하는 사람들의 인종적 구성에 영향을 나타내지 말아야 한다.

인수인계와 교육 - 조직체의 주요 결정자가 인종관계법에 의한 그들의 책임을 이해하고 있는가?

업무방식 - 리더십이 그 조직체 내에서의 인종평등을 증진시키는데 대해 책임을 어떻게 충족시키는가?

③ 성실한 실행의 권고(Recommendations on good practice)

주거조직은 평등기회를 확보하기 위해 위원회의 위원들을 채용하는데 명백한 절차를 가지고 있어야 하며, 가능한 널리 그 직위를 광고해야 한다. 또한 그 채용과 구성은 인종그룹에 의해 정기적으로 감사되어야 한다. 주거조직은 전형적인 인수인계 절차를 모든 직원에 대해 가지고 있어야 한다. 그 절차는 인종관계법과 인종평등에 대한 그들의 책임을 포함하고 있어야 한다. 리더자는 또한 인종평등 문제들에 대한 교육을 받아야 하며, 그들이 알려진 결정을 취할 수 있도록 하고, 이 영역에서 절차를 평가하도록 한다.

④ 주요 목표(Key outcomes)

주거조직은 위원회의 위원들과 다른 리더자들을 임명하는 데 대한 효과적이고 공정한 채용시스템을 갖는다. 그 위원회는 그 조직이 제공하는 다른 공동체에 널리 영향을 끼친다. 조직체의 리더자는 인종관계법에서의 책임에 대해 알고 있으며, 각 위원들은 무엇을 해야 하는지를 알고 있다. 직원들은 조직의 리더자의 인종평등에 대해 문제가 있는 경우 어디에 있는지와 무관하다(clear).

### (3) 신축·개축 주거

### ① 배경과 법적 요구

인종적인 이유로 직접적으로 차별하는 것 또는 정책과 절차로 특정인종그룹이 신축되거나 개축된 주거에 접근하는 것을 간접적인 차별하는 것은 불법이다. 이것은 모든 주거공급자와 공중(public) 그리고 사인(private), 주거협회(housing associations)와 임대업자(landlords)와 숙박주거 개발자(developers of residential housing)에게 적용된다.

### ② 잠재적인 차별과 불이익의 영역(Areas of potential discrimination and disadvantage)

자금조달과 보조금(Funding and grants) - 보조금에 대한 자금조달결정은 공정하고 공평한가? 조직체가 보조금에 대해 소유인종의 지원자들에게 불이익을 주지 않도록 하는 조치를 취했는가?

계획(Planning) - 조직체의 전략적인 계획결정이 불법적인 인종차별과 관련이 없는가?

프로그램 개선과 일시적인 숙박(Improvement programmes and temporary accommodation) - 갱신된 주거임차인이나 거주자가 개선되거나 변경된 프로그램의 일부로서 모든 협의를 거쳤고, 일시적인 숙박을 포함하여, 인종그룹간의 불법적인 차별이 없이 이루어졌는가?

평가의 필요(Assessment of need) - 조직이 주거의 필요한 감사를 실행하였는가?

개선과 설계(Development and design) - 주거의 건축프로그램이 개선될 때, 조직이 특정지역에서의 사람들의 선호도를 조사하는 절차를 가지고 있는가?

### ③ 성실한 이행의 권고(Recommendations on good practice)

새로운 주거에 대해 자금을 조달하거나 개발하려는 제안들은 인종평등에 대한 그 효과에 대해서 평가되어야 한다. 그러한 평가를 위해서는 다음의 사항들이 살펴보아야 한다. 첫째, 다른 인종그룹에 의해 제공된 정보, 둘째, 특정 지역에 대한 선호, 셋째, 특별 고려사항으로서 예를 들어, 종교적 또는 문화적 요구를 충족시키는데 필요한 침대숫자나 디자인의 변경, 다른 정보원으로부터의 정보들로서 국가와 지역 연구소와 같이 또는 주거조직의 목록이나 특별위원회 등이다. 주거조직은 특별한 주거계획을 평가하는데 사용해야 할 절차를 수립해야 한다.

#### ④ 주요 목표

모든 계획입안자들은 인종평등에 대한 교육을 받고 결정을 할 때 그것을 고려해야 한다. 만일 정책이 인종평등을 향한다는 증거가 있다면, 주거조직은 불평등에 대한 이유를 고려하고 그것들이 정당화될 수 있는지를 결정한다. 만일 그 불평등함이 정당화된다면, 그 조직은 정책을 변경해야 하고 그것을 심사하여 원하는 목표를 달성하도록 해야 한다.

### (4) 판매와 임대

#### ① 배경과 법적 요구

주거를 얻으려는 특정인종그룹에게 부당하게 어렵게 만드는 인종을 이유로 직접적으로 차별하는 것 또는 정보에 접근하는 것을 포함한 정책이나 절차를 갖는 것은 불법이다. 주거가 제공되는 방식에 있어서 특정인종이 분리되는 것은, 심지어 그 분리가 분리되는 사람들에게 더 나은 생활조건을 이루게 한다 할지라도, 불법이다. 그러나 인종그룹의 분리가 개인과 주거소유자의 이동이나 모임의 결과로서 이루어진 경우에는 불법이 되지 않는다.

#### ② 잠재적인 차별과 불이익의 영역(Areas of potential discrimination and disadvantage)

서비스에 대한 정보(Information about services) - 인종그룹과 관계없이 모든 지원자들은 개인적인 상황을 제외하고 판매와 임대에 대한 동일한 정보에 대한 접근권한을 가지고 있는가?

평가와 연구(Valuations and surveys) - 모든 인종그룹에 대해 동일한 조건으로 동일한 방식이 적용되었는가?

접근(Access) - 조직체의 주거시스템에 비차별적인 접근이 가능한가? 그 시스템이 정형적이거나 엄격하지는 않은가?

임대와 품질(Lettings and quality) - 조직체는 비차별적인 절차와 기준을 임대에 사용하는가?

지명계획(Nomination arrangements) - 주거지원자를 다른 인종의 임대인에게 맡기는 조직의 시스템이 특별인종그룹을 불이익한 상황에 놓이게 하는가?

주거지원자의 평가(Assessment of housing applicants) - 주거 공무원들이 주거지원자를 공정하게 평가하는가?

분리(Segregation) - 주거조직이 분배정책과 실행이 분리되도록 하지 않기 위해서 조치를 취했는가?

재산의 형태(Type of property) - 주거조직이 다양한 필요를 충족시킬 수 있는가?

권고(Advice services) - 조직체의 주거 권고자들이 특별한 인종그룹의 환경과 주거 필요를 이해하고 그들을 호의적으로 대하고 있는가?

### ③ 성실한 이행의 권고(Recommendations on good practice)

모든 주거조직은 인종관계법에서의 사용자로서 그들의 책임을 이해하고 있어야 한다. 원칙적으로, 즉 누군가를 직접 또는 간접으로 인종적인 이유로 하여 차별하거나 괴롭히는 것은 불법이 된다. 그들의 직원들 또한 관련된 요구나 권고를 인지하고 있어야 하며, 또한 특정 인종을 위해 법률에 의해 제기되는 것들의 결과를 인지하고 있어야 한다.

주거조직은 그들이 주거의 다른 형태에 사용하는 적절한 기준을 포함하여 그들의 작동시스템을 검토해야 하며 그것들이 잠재적인 차별사항이 아니라는 것을 분명히 해야 한다. 국가기관은 인종평등을 증진시킬 의무충족과 관련된 기능과 정책들을 확인해야 하며, 그것들의 충격을 감시하고 인종평등에 대해 새롭게 관련되는 정책제안에 대한 충격을 평가한다.

주거조직은 그들의 정보와 통화시스템에 - 전화기, 문서, 웹기반이나 일대일 - 공동체의 모든 인종그룹에 접근이 가능하도록 한다. 그러기 위해서 만족도에 대한 조사와 설문이 이루어져야 하며, 그 지역에서의 더 넓은 주거연구의 일부가 될 수 있으며, 모든 인종그룹이 공정하고 평등한 대우를 받도록 만족시킨다.

주거조직은 인종그룹에 의해 그들의 정책들이 다음의 영역에서 어떻게 작용하는지에 대해 모니터링에 대한 효과적인 시스템을 취해야 한다. 첫째, 지명과 위탁시스템, 둘째, 다른 지원자 사이에서의 주거분배에 대한 결정, 셋째, 임대와 품질, 넷째, 판매와, 다섯째, 이의제기와 그 결과이다.

### ④ 주요 목표

모든 인종그룹의 지원자들은 각 그룹의 대표에 비례하여 임대물이 제공되어

진다. 주거조직은 효과적으로 모든 그룹과 공동체를 이룬다. 주거조직은 모든 인종그룹의 지역사람들과 좋은 관계를 가지며 그 서비스를 개선하기 위해 그 관계를 사용할 수 있다. 모든 인종그룹의 사람들은 높은 기준으로 모든 주거와 재건축과정의 단계에서 공정하게 대우받아야 한다. 인종적 소수인 임대인들은 인구와 다른 정보에 기초하여 비율적으로 주거목록을 대표한다. 피드백은 그들이 받은 서비스에 대해 평등하게 만족을 느꼈는지를 보여준다.

## (5) 담보대출과 보험

### ① 배경과 법적 요구

재정조직이나 대행사가 그들의 책임을 수행하는 데 있어서 누군가를 직접 또는 간접적으로 인종적 배경을 이유로 괴롭히거나 차별하는 것은 불법이다.

### ② 잠재적인 차별과 불이익의 영역(Areas of potential discrimination and disadvantage)

임대와 보험의 기준(Lending and insurance criteria) - 대출과 보험에 대한 기준이 인종적 배경을 이유로 차별당해서는 안된다.

### ③ 성실한 이행의 권고

재정적 거래행위에 대한 종교적 또는 다른 도덕적 목적을 갖는 특정 인종그룹의 사람들에 대한 잠재적인 간접 차별을 막을 수 있는 주거구매물품을 개발하도록 고려하도록 한다.

### ④ 주요 목표

임대인이나 보험자는 특정인종그룹의 사람들에게 불균형하게 불이익을 주는 기준이나 행위준칙을 사용할 수 없다. 임대인이나 보험자는 적게 대표되고 있는 인종그룹의 고객들이 증가하고 있다.

## (6) 무주거와 주거권고

### ① 배경과 법적 요구

지역당국이 다른 주거조직체가 직접 또는 간접으로 인종그룹의 사람을 차별하고 괴롭히는 것은 불법이다. 주거에 관한 정보와 권고사항을 제공할 때, 그리고 누군가 법령의 무주거인 상태에 있는지를 평가할 때, 보호되는 숙박일 때, 또는 무주거를 허용하거나 위협을 받은 경우가 그러하다. 이 준칙의 발행이 될 시점에, 소수인종의 사람들은 끊임없이 무주거 서비스의 고객으로서 과도하게 대표되게 된다. 연구에 의하면 그들의 서비스에 대한 적은 경험을 보여준다.

### ② 잠재적인 차별과 불이익의 영역(Areas of potential discrimination and disadvantage)

평가(assessment) - 지원자가 실제적으로 무주거인지를 판단하는데 사용되는 비차별적인 기준이 무주거에 해당하는가?

권고(advice services) - 소수인종의 지원자, 임차인과 거주자에게 주어진 권고사항이 다른 인종그룹의 지원자에게 주어진 것과 질적으로 일치하는가?

통신(communication) - 조직체의 무주거에 대한 정보가 쉽게 소수인종 지원자에게 접근할 수 있도록 영어 외에 다른 언어로 번역되어 있는가?

예방(prevention) - 주거조직이 무주거의 위협에 있는 다른 인종그룹의 사람들에 대해 있을 수 있는 책임있고 새롭게 갱신된 정보를 가지고 있는가?

숙박의 보호(securing accommodation) - 일시적인 숙박인지를 결정하는 데 사용되는 비차별적인 기준과 절차가 있는가? 그 기준과 절차가 모든 인종그룹의 지원자의 필요를 위해 고려되는가? 모든 직원은 지원자간의 언어적 문화적 차이를 이해할 수 있고 다룰 수 있는가?

### ③ 성실한 이행의 권고

주거조직은 그들의 인종평등전략이 무주거와 관련된 문제점들을 포함하고 있는지를 분명히 해야 하고, 모든 인종그룹의 필요를 확실히 해야 한다. 지방당국 역시 그들의 무주거 전략이 인종평등을 포함하고 있고 인종평등에 대한 논쟁을 포함하고 있고 인종과 무주거 사이의 별개의 전략을 발전시켜 나갈 것을 기대하게 된다.

주거조직은 권고하는 것이나 무주거로 승낙받은 사람들을 조절하는 것에 대해 그리고 그들의 업무수행방식에 대하여 인종그룹에 의해 감시되어야 한다. 국

가기관은 이러한 조절을 해야 하며 지방당국은 특별히 그들의 계획이 다음의 사항을 포함해야 한다. 첫째, 자격성, 우선적 필요, 고의성, 지방관련 이러한 결정의 검토에 결정을 맡긴다. 둘째, 일시숙박의 적절성과 적합한 외부 숙박에 대한 가능성을 해줄게.

#### ④ 주요 목표

주거주직은 건전한 무주거 전략을 가지고, 그 전략은 인종평등을 고려하여 공동체의 모든 영역에서 협력할 준비를 하는 것이며, 다른 계획과 전략들에 협력하고 모니터링과 검토에 대해 목표와 협의를 포함한다. 모든 인종그룹의 사람들은 무주거 서비스에 대해 지방적으로 이용가능하다는 것을 알아야 한다.

## (7) 주거환경의 재구성과 통합(Neighbourhood regeneration and integration)

### ① 배경과 법적 요구

인종적 이유로 직접 또는 간접적으로 결정들이 주거환경의 재구성과 통합을 위해서 차별하는 것은 불법이다. 인종차별폐지(Integration)는 다음의 본질적인 요구에 대하여 차별을 폐지한 사회에서 충족시킬 때 달성된다. 첫째, 평등-사회의 모든 구성원들은 차별의 위험 없이 업무나 서비스에 접근할 평등한 기회를 갖는다. 둘째, 참여-각 개인들은 그 결정이 그들에게 직접 영향을 미치는 것과 그 정책과 서비스들을 나누는데 있어서의 결정을 약속한다. 셋째, 상호작용(interaction)- 다른 인종그룹이 서로 계약을 체결할 때, 건축 중인 다리에 상호간의 이해증진을 위해 필요하다.

### ② 잠재적인 차별과 불이익의 영역(Areas of potential discrimination and disadvantage)

협의(consultation) - 소수인종과 자원조직들을 포함해서 모든 그룹의 사람들은 대학부에 남아 있는 것이 낮지 않은가?

필요의 분석(Analysis of needs) - 모든 필요에 대한 평가와 계획절차의 부분으로서 고려되고 있는가?

인종차별폐지(integration) - 인종차별폐지와 공동체 결합에 대한 논쟁과 이 지역에서의 가능한 지침들을 가지고 있는가? 인종평등의 충격을 평가하는데 실행되거나 그 전략이나 정책을 발전시키고 검토해 나가야 한다.

공동체와 이웃의 균형(Community of neighbourhood tensions) - 포럼들은 지역적인 쟁점으로 논쟁할 수 있는가?

모니터링과 평가(Monitoring and evaluation) - 조정들이 감시들로 인종그룹에 의해 만들어졌는가? 주거와 재건축 과정의 다른 단계들이 다른 인종그룹에 대한 새로운 주거계획의 효과들을 가지고 있는가?

### ③ 성실한 이행의 권고

인종평등의 영향평가를 실행하는데 대한 원칙은 새로운 공공 주거 정책과 프로그램을 발전시키는 과정의 중요한 부분이 되어야 하는 것이다. 그 목적은 감시와 분석에 기초를 둔 쇄신(regeneration)프로그램을 확실히 세워야 한다. 주거조직은 그들이 제공하는 지역에서 모든 인종그룹의 사람들과 협의하는 데 대한 조정을 해야 한다. 그들은 또한 그룹의 대표자가 그룹이나 조합에 속하도록 해야 한다. 주거조직은 관련된 모든 인종그룹이 얻기 위해 조치를 취해야 한다. 주거에 대한 평가는 공동체의 모든 영역에서 필요하다. 주거조직은 통신전략을 가지고 있어야 하며, 특히 큰 개발의 경우 그러하다. 그 전략은 정확하고 접근 가능하고 이해할 수 있는 그 발전이 지역 공동체에 영향을 어떻게 주는지에 대한 정보를 포함하고 있어야 한다. 인종평등에 대한 훈련은 특히 개발에 관련된 직원에 대하여 통합의 문제를 포함하도록 하고 있다.

### ④ 주요 목표

주거조직에 의해 제공받는 지역에서 모든 인종그룹에 속하는 사람들의 필요는 새 주거 또는 주거에 대한 갱신된 프로그램의 초기 단계에서 고려되어야 한다. 인종차별의 폐지와 공동체 결합은 본질적인 부분으로서 인종그룹에 의해 모니터되고 평가되어야 한다.

## (8) 임차와 주거관리

### ① 배경과 법적 요구

보호서비스와 제공되는 주거와 같이 숙박의 품질에서 임대에서 그 주거를 사용할 수 있도록 하는 방식에 대해 인종적 이유로 하여 주거조직이 그들을 차별하거나 괴롭히는 것은 불법이다.

② 잠재적인 차별과 불이익의 영역(Areas of potential discrimination and disadvantage)

수선과 유지서비스(Repairs and maintenance services) - 불법적인 차별이나 괴롭힘 없이 서비스가 직접적으로 또는 계약당사자를 통해서 이용가능한가?

관리(Caretaking) - 관리직원이 인종차별주의자의 사건을 다루는 훈련을 받았는가?

낙서(Graffiti) - 조직체가 인종차별주의와 모욕적인 낙서를 제거하기 위해 무슨 행동을 하여야 하며, 어떻게 이것이 이루어지도록 할 것인가?

계획서비스(Planning services) - 소수인종의 사람들은 계획과 서비스에 관련된 다른 사람들과 같은 동일한 기회를 제공받았는가?

임대료지체(Rent arrears) - 임대료와 임대료수집이 인종그룹과 무관하게 개인들의 필요에 기초를 두도록 다루어 가는가?

이익(Benefits) - 모든 인종그룹에 속하는 사람들은 그들의 이익을 알고 있는가?

협의와 관련(Consultation and involvement) - 모든 거주자와 임차인이 주거조직이 제안에 대해 협의를 하는가? 그들은 포럼이나 참석을 위한 질서를 흐리지 말고 보호되고 있는가?

권고(Advice services) - 모든 임차인과 거주자에게 주어지는 권고는 인종그룹과 관계없이 일치하는가? 관련된 언어에 사용가능한가?

제공된 주거와 보호서비스(Supported housing and care services) - 주거의 주도권과 프로그램이 모든 인종그룹의 사람들의 필요와 선호도에 대해 고려해야 한다.

③ 성실한 이행의 권고

모든 주거의 직원들은 인종평등에 훈련을 받지 못하고 있으며, 그래서 그들은 인종관계법하에서의 책임을 조금 인정할 게 많더라구 그리고 어떻게 불법적인 차별이나 괴롭힘으로 이끌어가는 것으로부터 어떻게 지킬 것인가를 이해해야

한다. 주거조직은 그들이 수선하거나 유지하는 계약당사자들이 조직체의 보충하는 인종평등정책을 갖도록 해야 한다. 임차인은 만일 그들이 수선이 그들의 인종 그룹 때문에 덜 실행되었다고 믿을 경우 어떻게 이의를 제기할 것인지에 대해 그리고 문제를 옹계 해결하도록 하는 수단을 알고 있도록 권고를 받아야 한다. 주거조직은 그들의 본래적 주거서비스를 모니터해야 한다. 그 정보는 분석되어야 하고 인종그룹간의 현저한 불균형을 다루기 위해 조치를 취해야 한다.

#### ④ 주요 목표

모든 임차인과 거주자는 동등한 서비스를 제공받는다. 서비스에 대한 만족은 모든 인종그룹을 통해 유사하다. 인종평등을 위해 접근하는 계약자는 주거조직이 취하는 자들과 일치한다. 이의제기는 인종그룹간의 현저한 불균형이 나타나지 않게 한다. 주거조직은 인종그룹에 의해 서비스를 감시하며 그 정보에 의해 드러나는 틈을 관리한다. 모든 인종그룹의 임차인과 거주자는 주거에의 접근과 수선이 가능하도록 할 수 있다.

## (9) 인종적 괴롭힘과 반사회적인 행동

### ① 배경과 법적 요구

인종이나 민족을 이유로 하는 괴롭힘은 주거와 관련된 서비스의 영역에서는 불법이 된다. 피부색이나 국적을 이유로 하는 괴롭힘은 직접적인 차별을 구성한다. 반사회적 법률행위에 대해 법률은 인종적 괴롭힘을 관리하는 경우와 관련되어 있다. 지방당국은 또한 인종평등에 대한 주의를 기울여야 한다.

### ② 잠재적인 차별과 불이익의 영역(Areas of potential discrimination and disadvantage)

괴롭힘과 반사회적 행동(Harassment and anti-social behavior) - 주거조직이 크기가 어떻든지 괴롭힘이나 반사회적 행동을 다루는 정책을 가지고 있는가? 임차인과 거주자는 정책을 알고 있어야 하며 그 괴롭힘이 가능한 퇴거를 포함하여 실행행위에 기한 것인가? 괴롭힘에 대해 질문을 제기할 경우 다음사항을 포함해야 한다. 첫째, 어떻게 그 정책이 공개되는가? 둘째, 다른 대행사가 정책을 어떻게 입안하고 실행하는가? 셋째, 그 조직이 이의를 어떻게 관리하는가? 넷째

직원들이 이 지역에서의 업무에 대해 훈련을 받는가? 다섯째, 희생자와 증거를 어떻게 보호할 것이냐? 여섯째, 무슨 행위가 조직체가 죄를 지었음을 말하는 것이 원하는 행동인가? 일곱째 그 정책이 어떻게 감시되고 평가되는가? 여덟째, 그 조직이 괴롭힘을 다루는 기준을 발전시켰는가?

### ③ 성실한 이행의 권고

상당한 지침들이 경험과 사례법, 반사회행위 법률의 사용을 포함하여 괴롭힘을 다루는 방법을 발전시키고 있다. 효과적인 반괴롭힘 전략은 다음의 사항을 포함해야 한다. 첫째, 괴롭힘에 대한 분명한 정의, 둘째, 임차의 협의에 있어서 괴롭힘을 구성하는 행위를 금지하며 위반행위가 실행행위를 구성하는 특별규정이 임차인과 거주자가 의문의 여지없이 주거조직이 괴롭힘의 사건을 최고로 심각하게 보고, 가능한한 임차인과 거주자 협회가 이 메시지를 얻는 것과 관련을 지어야 한다. 셋째, 경찰, 지방교육당국, 다른 관련기관과 가까이에서 일하는 임대업자는 지역 소수인종그룹을 포함하여 기관을 돕는다. 넷째, 희생자를 돕는 조정, 다섯째, 범죄에 대한 확고한 행동, 여섯째, 매 단계에서 전략의 감시, 일곱째, 특별한 사건을 다루는 방식과 관련된 피드백과 괴롭힘의 문제가 접근되어지는 방법, 여덟째, 특별히 괴롭힘을 받기 쉬운 그룹을 돕는 적극적 단계

### ④ 주요 목표

주거조직은 포괄적인 반괴롭힘 정책을 가지고 크기와 환경에 비례하여 그것을 다루는 절차를 가져야 한다. 직원들은 교육받아야 하며 무엇이 기대되는 행위 인지를 분명히 알아야 한다. 모니터링 보고서는 인종적학대가 빠르고 효율적으로 반응을 보인다고 나타낸다. 모든 관련된 것들의 피드백은 주거조직에 의해 다루어지는 사건들에 대해 만족스러움을 보여준다. 괴롭힘이 특별한 문제가 되는 지역에서는 조직은 그것을 다루는 적극적인 조치를 취해야 한다.

## (10) 계약당사자들과 조달(procurement)

### ① 배경과 법적 요구

인종평등을 증진시킬 의무는 나열된 국가기관의 조달에 적용된다. 만일 국가기관이 분명한 기능을 그 의무와 관련하여 가지고 있고 그 기능으로 외부 공급

자와 계약을 체결했다면, 그 국가기관은 그 의무를 충족시켜야 할 의무를 지게 된다. 계약당사자들은 인종적 이유로 불법적으로 차별해서는 안되지만, 그들은 나열된 국가기관이 평등한 기회와 성실한 인종관계를 증진시켜야 하는 것과 같은 법적 의무를 부담하지는 않는다. 이것은 국가기관은 인종평등문제들이 조달과정에서 고려되어서, 인종평등을 증진시키는 것과 관련된 모든 기능이 누가 실행하는지와 관계없이 인종관계법상의 요구를 충족시켜야 한다는 것이다.

### ② 잠재적인 차별과 불이익의 영역(Areas of potential discrimination and disadvantage)

신청(tendering) - 인종평등의 고려사항들이 주거조직체의 신청절차에 세워져 있는가?

감독과 계약의 관리(supervision and management of contracts) - 모든 감독과 각 계약의 평가에서 인종평등 정책과 전략을 어떻게 접근하는가? 만일 차별이나 괴롭힘의 문제가 하도급업자(subcontractors)에게 발생하면 주거조직은 어떻게 그들의 행위를 보호할 것인가?

모니터링과 평가(monitoring and evaluation) - 계약당사자는 인종평등과 관련하여 계약에서 요구되는바 무엇을 달성했는가? 이것은 주거조직체의 달성에 어떻게 비교되는가?

소수인종의 사업(ethnic minority businesses) - 사업이 소수인종의 사람들에게 의해 운영되는 것을 방해하거나 막는 행위를 변화시키기 위해서 주거조직이 취할 수 있는 단계는 무엇인가? 그리고 그들이 계약당사자에게 모두 직접적으로 그리고 하도급업자에게는 간접적으로 그것을 알고 있도록 하기 위해서 필요한 단계는 무엇인가?

### ③ 성실한 이행의 권고

신청절차의 일부로서, 주거조직은 계약당사자들이 인종평등에 대한 그들의 행위가 원칙적 그리고 실제적으로 증명될 것이라고 기대할 수 있도록 통지를 해야 한다. 주거조직은 인종평등 요구를 평가하기에 효과적인 시스템을 가지고 있다는 것을 분명히 해야 하며, 그들의 신청절차가 공정하고 투명하다는 것을 분명히 해야 한다.

주거조직은 인종평등의 영역에서 그들에게 기대되는 것이 무엇인지에 대해

계약당사자에게 권고할 수 있어야 한다. 그리고 계약에서 이것을 분명히 하여야 한다. 인종평등은 목적, 계획과 서비스 규정을 통합시키기에 완전한 것이어야 한다.

#### ④ 주요 목표

신청자와 계약당사자는 인종평등에 대한 언급을 포함하며, 계약당사자와 하도급계약자에게서 요구되는 것이 무엇인지 분명히 해야 한다. 인종평등은 계약을 관리하는 모든 조정의 일부분으로 평가된다.

### **(11) 주거자와 임차인의 관계(Involvement of residents and tenants)**

#### ① 배경과 법적 요구

그들과 협의하거나 그들을 재산관리에 관련시킬 때에 인종적 이유로 임차인이나 거주자를 학대하는 것과 괴롭히는 것은 불법이 된다.

#### ② 잠재적인 차별과 불이익의 영역(Areas of potential discrimination and disadvantage)

거주자와 임차인의 개선(involvement of residents and tenants) - 주거조직은 협상에 있어서 모든 그룹에서의 거주자 또는 임차인을 포함하는 함부로 욕하는 절대로 안된다.

거주자의 그리고 임차인의 조직의 승인(recognition of residents and tenants organisations) - 거주자의 그리고 임차인의 조직체에서 승인받기 위한 기준이 입안되었고 임대업자와 거주자 그리고 임차인간에 협의가 되었는가?

훈련(training) - 주거자의 그리고 임차인의 대표자와 관련된 다른 직원은 인종관계법에 대한 교육을 포함하여 인종평등교육을 받았는가?

모니터링과 평가(monitors and evaluation) - 모니터하고 평가하기 위해서 조정(arrangements)이 인종그룹에 의해 이루어졌는가? 인종그룹간의 현저한 불균형을 다룰만한 단계가 무엇인가?

### ③ 성실한 이행의 권고

주거조직은 그들의 의사결정 과정에서 모든 인종그룹의 거주자와 임차인과 관련된 전략을 입안하여야 한다. 그 전략은 정보, 협의, 관련, 피드백과 참석에 대한 조정을 포함하여야 한다. 주거조직은 소수인종의 사람들이 격려받도록 어떤 단계를 거쳐야 하는가? 주거조직은 거주자와 임차인 대표자에 대한 교육을 제공해야 한다. 또한 문화적 배경에 대한 고려를 하도록 그들의 정책과 절차를 분명히 해야 한다. 주거조직은 그들이 소수인종을 격려하기 위해 할 것이 있다.

### ④ 주요 목표

임차인 및 거주자조직의 소수인종 대표는 증가하는 임차인과 거주자의 관계에 대한 주거조직체의 전략의 분명한 목적이다. 소수인종의 거주자와 임차인은 협의과정에 참여하며 다른 종류의 참여에 대한 조정이 포함된다. 그 정책과 결정과 관련 있는 거주자 및 주거자의 대표자들과 직원들은 인종관계법에 대해 교육을 받고 더 일반적으로 인종평등에 대해 교육을 받아야 한다. 모든 거주자와 임차인이 조직체의 조정에 만족스러워 하도록 이러한 조정의 효과를 감시하는 조직체를 만든다.

## 4. 연수, 모니터링과 인정평등 총격의 평가

### (1) 훈련(Training)

훈련은 거주자, 임차인, 주거조직의 직원, 위원회 위원이나 집행위원, 그리고 다른 대행사들로 하여금 그 조직이 주거에 대한 인종평등 전략을 왜 발전시켜왔는지, 그리고 그것이 실제로 무엇을 의미하는지를 확인하는 데 있어서 중요한 역할을 지닌다.

### (2) 모니터링(Monitoring)

인종그룹에 의한 모니터링은 더 이상 논쟁거리가 아니다. 많은 주거조직들은 그들의 주거정책과 전략들의 효과를 모니터링해왔다. 모니터링은 다음의 네가지 단

계로 구성된다. 첫째, 인종적 배경에 대한 정보를 수집, 기록하고 유지하는 시스템의 발전, 둘째, 시스템을 운용함, 셋째, 정보를 분석함, 넷째, 발견사항대로 행함 이다.

인종평등위원회는 세분화된 권고사항을 인종그룹에 의해 모니터한 것을 출판한다. 주거조직의 주요쟁점은 다음과 같다. 첫째, 모니터링 시스템이 주거조직의 크기나 상황에 맞게 재단되어야 한다. 둘째, 주거조직은 2001년의 인구조사표를 세운 인종목록을 사용해야 한다. 셋째, 만일 그 분석이 특정 인종그룹 간에 현저한 불균형을 드러낸다면, 조직은 가능한 원인을 조사하고 그것들에 대한 조치를 취하도록 한다. 넷째, 주요 활동에 대한 계속되는 모니터링과는 별개로, 주거조직은 긴급 연구를 고려할 수 있다. 다섯째, 직원, 거주자, 임차인, 새로운 지원자와 다른 대행사들은 왜 그 조직이 모니터링을 하는지 이해해야 하고, 모든 정보가 엄격하게 비밀로 다루어져야 함을 확실히 해야 한다. 여섯째, 인종그룹에 의한 모니터링은 특히 주거조직에 의한 것은 종종 목표를 세우는 것을 필요로 한다.

### (3) 인종평등의 영향평가(Race equality impact assessment)

인종관계법은 국가기관에게 제안된 정책이 인종평등을 증진시키는 데 대한 특별한 의무를 부과했다. 그 목적은 공공서비스들을 공개적으로 만드는데 있으며, 국가기관은 그들의 결정형성 과정에 이것을 행하도록 하고 있다. 인종평등 영향평가는 체계적으로 가장 잘 행해진 것이다. 그 목적은 제안된 정책이 반대되는 충격을 특정인종에 대해 갖는지를 발견하는 것이다. 그 정책은 지방의 주거전략이나 지방서비스가 제공되는 방식을 변화시키려는 특별한 제안이다. 그 의무는 고용과 서비스에 대한 정책을 포함한다.

인종평등 영향평가는 두 가지 단계로 이루어진다.

첫째, 최초 평가와 개관(Initial assessment or screening)

모든 정책제안은 인종평등에 대한 그들의 원하는 효과를 개관해야 한다. 그 개관은 조직체가 제공하는 인구에 대한 가장 사용가능한 정보에 근거해야 한다. 조직은 개관절차에서 다음의 질문들을 고려해야 한다. 첫째 그 정책이 특정한 인종 그룹에 대해 충격을 주는가? 둘째, 그 정책인 다른 인종 그룹 간에 손해를 입히는가? 셋째, 그 정책이 특정한 필요를 충족하기 위해서 또는 평등한 기회와 대우

를 제공하는데 대해서, 또는 다른 인종그룹간의 관계를 개선하기 위한 기회인가?

만약 대답이 아니라고 한다면, 그 정책은 인종평등에 대해 분명히 관계된 것은 아니고 그 영향평가는 여기에서 종료된다.

둘째, 전면적 영향평가(Full impact assessment)

전면적 영향평가는 제안된 정책의 충격을 평가하기 위해 더 자세한 시험표지를 요구한다. 그 조직체는 다음의 사항을 염두에 두어야 한다. 첫째, 국가기관에게 인종평등 영향평가를 실행하는 것은 인종관계법에서의 특정한 의무이다. 둘째, 인종평등 영향평가는 문제가 있는 그 정책영역을 이해하는 직원에 의해 실행되어야 한다. 그리고 가능한 정보에 접근할 수 있고 필요한 연구를 권고한다. 셋째, 평가는 과도하게 복잡하거나 관료적이어서는 안된다. 가능한 평가를 실행하는 것에 대한 지식이나 경험은 다른 조직과 공유되어야 한다. 넷째, 영향평가는 정책개발과 위험평가에 대한 정기적인 과정으로 이루어져야 한다. 다섯째, 정책이 한번 채택되면, 반대의 충격을 수정하거나 감소시킴이 없는 경우, 그 실제 효과가 악화되지 않거나 인종 그룹 간에 불균등하게 되지 않도록 하기 위해 정기적으로 모니터 되어야 한다.

## 제4장 호주의 차별금지정책

---



## 제1절 인종차별위원

호주의 인종차별위원(Race Discrimination Commissioner)은 호주 인권 및 평등기회 위원회(Human Right & Equal Opportunity Commission)의 일원으로서 인종차별문제를 전담한다. 인종차별위원의 책임은 다음의 사항을 포함한다; 인종주의와 투쟁하는 연구 및 교육프로그램을 증진하고, 연방 인종차별법 및 외국인 혐오법의 인식 및 준수를 촉진하고, 필요시 인종차별과 관련된 소송사건에 있어서 연방법원 또는 연방경범죄법원의 업무를 지원한다. 인종차별위원은 인종, 피부색, 혈통, 국적 또는 민족과 무관하게 모든 사람들이 정치, 경제, 사회, 문화 영역에서 평등을 증진하는 데에 있어서 광범위한 역할을 수행한다.

다만, 2003. 4. 11. 연방정부가 인권 및 평등기회 위원회(HREOC)의 다른 위원, 예컨대 성차별위원(Sex Discrimination Commissioner), 장애차별위원(Disability Discrimination Commissioner), 인권차별위원(Human Rights Discrimination Commissioner) 등과 함께 폐지를 제의한 점에 비추어 실제로 인종차별위원의 입지는 그리 탄탄하지 못한 것으로 보인다.

## 제2절 인종차별법

### 1. 1975년 인종차별법의 의의

1975년 인종차별법(Racial Discrimination Act 1975)은 호주에서 인종차별을 불법화한 법이다. 인종차별법은 인종, 피부색, 혈통, 국적 내지 민족 출신, 이민자의 지위, 특정 민족성을 가지거나 기타 지위를 가진 사람의 친척 또는 동료라는 것과 관계없이 모든 사람이 자신의 인권과 자유를 완전히 평등하게 향유할 수 있다는 것을 확실하게 보장하고자 한다.

인종차별법은 사업, 학교, 지방자치단체, 주 및 준주의 정부기관과 부서, 그리고 영연방 정부기관과 부서를 포함하여 호주에 있는 모든 사람들에게 적용된다. 차별에 의하여 인권이 침해되는 경우에 아무도 인종적 이유로 차별할 권원을 갖지 않는다.

인종차별법은 인종적으로 차별적인 주 또는 준주의 법률을 무효화시킴으로써 그에 우선한다. 그러나 인종적으로 차별적인 영연방의 법률에 대해서는 우선하지 않는다.

### 2. 인종차별의 개념 및 유형

직접적 인종차별은 인종, 피부색, 혈통, 국적 또는 민족출신을 이유로 상이한 '인종'의 다른 사람보다 덜 우호적으로 처우하는 것이다. 예컨대, 부동산 중개업자가 임차인이 원주민이라는 이유로 집을 임대하지 않는 것이 직접적 인종차별이다. 직접적 인종차별은 그 어떠한 이유로도 정당화되지 않는다.

간접적 인종차별은 모든 사람들에게 동일한 기준을 충족하도록 요구하지만, 특정 인종의 사람들이 높은 비율로 이를 충족시킬 수 없는 결과가 되면, 그 기준이 합리적이고 특정 상황과 관련이 있지 않은 경우에 발생한다. 직접적 인종차별과 달리, 간접적 인종차별은 상황에 따라 정당화될 수도 있다. 예컨대, 경찰모집에 있어서 175센티미터 이상만 지원할 수 있다는 규칙은 아시아 혈통의 지원자를 높은 비율로 배제하는 결과가 되므로 간접적 인종차별이다. 다만, 경찰업무가 최소 신장이라는 기준을 정당화할 수 있다면 불법적이지는 않을 것이다. 실제로

호주에서는 이러한 제한을 두고 있지 않다.

그런데, 특별조치(Special Measure)는 불법적이지 않다. 특별조치는 역사적인 의미를 갖는 불이익에 의하여 침해된 일정한 그룹 또는 개인적 구성원들에 대하여 인권을 완전히 평등하게 향유하고 행사할 수 있도록 돕기 위하여 이들의 적절한 진보를 보장하기 위한 목적으로 취해지는 프로그램이다.

### 3. 인종차별의 적용영역

인종차별법은 개인의 인권이나 기본적 자유에 대한 평등한 향유를 침해하는 인종차별을 불법화한다. 따라서 다음과 같은 상황에서 차별은 불법이다; 고용(업무의 광고, 모집, 선발절차, 훈련기회, 승진기회, 고용조건, 고용의 종료를 포함하여), 숙박시설의 임대차 또는 부동산의 매도, 교육(학교교육, 기술전문교육, 대학 등등을 포함하여), 모든 재화와 서비스의 제공(예컨대, 물건의 매수, 차량의 대여, 신용거래, 은행이용, 정부부서, 법률가, 의사 그리고 병원에 대한 지원요청, 식당 및 펍, 연회장 기타 등등에 대한 출입에 있어서), 공공에 의하여 이용되는 목적의 장소 및 시설에의 접근(예컨대, 공원, 도서관, 정부청사, 호텔, 교회, 위락센터, 대중교통 기타 등등), 노동조합회원.

인종차별에 의하여 침해될 수 있는 다른 중요한 인권은 법체계 내에서 법원 및 다른 기관에 의하여 평등한 처우를 받을 권리, 투표하고 공직에 취임할 권리, 프라이버시권 등을 포함한다.

그러나 사생활에 있어서 - 입주가사도우미를 선택하고, 친구를 선택하여 친교를 나눔에 있어서와 같이 - 인종차별하는 것은 불법적이지 않다. 왜냐하면 인권과 기본적 자유는 이들 선택에 의하여 침해되지 않기 때문이다.

## 제3절 외국인 혐오법

### 1. 1995년 외국인 혐오법의 의의

1995년 10월 13일에 도입된 외국인 혐오법(Racial Hatred Act 1995)은 인종에 기초한 공격적 행태를 불법화함으로써 인종차별법을 보완한다. 즉 외국인 혐오법은 인종적으로 공격적이거나 욕설하는 행태에 대해서도 고소할 수 있도록 허용함으로써 인종차별법의 보호범위를 확장하였다. 이는 두 가지 소중한 권리들: 자유롭게 의사소통할 권리와 비방 받지 않고 살아갈 권리 사이의 균형 잡힌 해결책을 찾고자 한다.

### 2. 외국인 혐오의 행위유형

외국인 혐오법은 다음의 공개적 행위들을 포괄한다: 전체적으로 또는 부분적으로, 일정한 개인 또는 그룹의 인종, 피부색, 또는 국적 또는 민족 출신 때문에 이루어지고; 모든 상황에서 그 개인 또는 그룹을 불쾌하게 하고 모욕하고 굴욕감을 느끼게 하고 위협할 상당한 개연성이 있는 경우.

구체적으로 불법적인 공격적 행위는 다음과 같은 유형을 포함할 수 있다: 공공장소에서의 인종주의적 낙서, 공개집회에서 인종주의적 연설, 공공장소에서 인종주의적 포스트나 스티커의 부착, 가령 상점, 작업장, 공원, 대중교통과 같은 공공장소에서 인종주의적으로 매도하는 논평, 신문 또는 다른 출판물에서 공격적인 인종주의적 논평.

### 3. 외국인 혐오의 요건과 효과

#### (1) 공개적 행위

외국인 혐오 행위는 반드시 다른 사람들이 보거나 듣는 곳에서, 또는 일반 대중이 방문하거나 접근하는 곳에서 발생하여야 한다. 만일 외국인 혐오 행위가 사

적인 전화통화에서나 개인집과 같은 사적 장소에서 발생하면 이는 불법적이지 않다. 해당되는 행위들은 신문, 전단지, 웹사이트와 같은 그림 및 문서 뿐 아니라 공개적인 말하기, 노래하기, 몸짓을 포함한다.

맥마혼 사건<sup>26)</sup>에서 연방간이법원은 자신의 베란다에서 이웃 원주민에게 원주민을 폄하하는 발언을 하고 인종적인 별칭을 소리친 피고에 대하여 주변통인들을 수 있었다는 데에 주목하여 소송비용과 별도로 1,500호주달러를 배상하도록 명령했다.

## (2) 불쾌, 모욕, 굴욕감, 위협 등 행위의 심각성

외국인 혐오 행위는 반드시 불쾌하게 하고 모욕하고 굴욕감을 느끼게 하고 위협할 상당한 개연성이 있어야 한다. 단순한 경멸이상이 요구된다. 사소한 충격은 불법적이지는 않지만 「관용의 한계(margin of tolerance)」에 포함된다. 예컨대 영국 사람들을 다소 경멸의 뜻으로 “Poms”이나 “Pommies”이라고 부르는 신문 자구나 기사는 인종차별의 문턱을 넘지 않는다. 다만, 지방 해안을 어지럽히는 영국 여행객들을 비난하면서 “불결한 Poms”이나 “Poms가 우리의 여름을 불만으로 가득 차게 한다”는 기사를 달았던 두 신문기사에 대해서 고소한 것은 받아들여져 인권 및 평등기회 위원회의 조정을 거쳐 신문이 사과문을 게재함으로써 분쟁이 해결되었다.

## (3) 외국인 혐오의 예외

인종차별법은 일정한 개인 또는 그룹의 인종, 피부색, 또는 국적 또는 민족 출신 때문에 이루어지고 불쾌하게 하고 모욕하고 굴욕감을 느끼게 하고 위협할 상당한 개연성이 있는 공개적 행위라도 하더라도 그것이 ‘합리적이고 선의로 행해진(done reasonably and in good faith) 경우에는 불법적이지 않다고 본다. 우선 합리적으로 행한 행위에 대해서는 객관적인 심사가 필요하다. 출판인, 화자, 예술가가 그 행위가 합리적이라고 생각하였는지 여부를 판단함에 있어서 일상인의 평가가 중요하다. 그밖에 행위 또는 출판의 맥락, 공동체의 도덕기준과 윤리,

---

26) McMahon v Bowman, Federal Magistrates Court, 13 October 2000, [2000] FMC 3.

공동체 및 표적이 된 사람 또는 그룹, 그리고 인종관계 일반에 대한 영향이 모두 중요하다. 한편 선의로 행한 행위는, 그 행위가 앙심이나 악의 또는 다른 부적절한 동기 없이 행해졌다는 것을 의미한다.

특히 다음의 경우 '합리적이고 선의로 행해지면' 불법적이지 않다: 예술작품 또는 예술퍼포먼스(예를 들면, 배우에 의하여 인종주의적인 태도가 표현되는 연극), 학술적 출판, 토론 또는 논쟁(예를 들면, 이민, 다문화주의 또는 이민자를 위한 적극적 개선조치와 같은 공공정책에 대한 토론이나 논쟁), 공익 문제에 대한 공정하고 정확한 보도(예를 들면, 인종적 선동행위 또는 인종적으로 공격적인 행동에 대한 미디어의 공정한 보도), 논평이 개인의 진정한 신념의 표현인 경우 공정한 논평.

#### (4) 입증책임

원고는 외국인 혐오 행위가 공개적으로 행해졌고, 그의 민족성 때문에 이루어졌으며, 그 민족성을 가진 차별 있는 사람을 불쾌하게 하고 모욕하고 굴욕감을 느끼게 하고 위협할 상당한 개연성이 있었다는 것에 대한 입증책임이 있다. 반면 피고는 그 행위가 아래에서 살펴보는 예외에 해당되고 합리적이고 선의로 이루어졌다는 것을 입증할 책임이 있다.

#### (5) 구제수단

##### 가. 직접적인 조치

인종적으로 공격적인 행태의 목표가 된 경우 일차적으로 다음과 같은 방안을 생각할 수 있다: 그 행태에 대하여 책임을 지는 사람 또는 기구에게 직접적으로 항의; 원주민 법센터(Aboriginal Legal Center)와 같이 인종적, 민족적, 국적 그룹을 대표하는 기구의 지원을 요청. 하지만 폭력적으로 위협당하거나 폭력적으로 공격당하는 경우에는 경찰에 신고한다.

##### 나. 인권 및 평등기회 위원회 등への 고소

외국인 혐오법(인종차별법을 포함하여)에 의하여 정의된 불법적 행위에 의하여 피해를 받았다고 생각하는 사람은 우선 인권 및 평등기회 위원회(HREOC)에 제소할 수 있다. 이때 고소의 접수, 조사 또는 송부의 수수료는 무료이다. 인권 및 평등기회 위원회에서는 당해 고소가 인종차별법의 적용대상이 되는지를 검토하여 적용대상이 된다고 판단하면 조사를 시작한다. 그 과정에서 관계인들이 동의할 수 있는 조정절차를 밟는다. 만일 조정이 이루어지지 않으면 피해자는 연방 법원 또는 연방간이법원에 제소할 수 있다.

그밖에 피해자는 다음과 같이 선택하여 고소할 수 있다: 관할 지방 주 또는 준주의 평등기회 위원회(Equal Opportunity Commission)에 고소; 신문 및 잡지 출간에 관해서는 신문 위원회(Press Council)에 고소; 광고에 관해서는 광고기준 위원회에 고소; TV, 라디오 또는 인터넷 자료에 관해서는 방송기구(Broadcasting Authority)에 고소; 선거광고에 대해서는 선거위원회(Electoral Commission)에 고소.

## 제4절 주요 판례 및 조정례

### 1. 주요 판례

1975년의 인종차별법은 영연방에서 최초로 제정된 반차별 입법(anti-discrimination legislation)이다. 인종차별법은 선도적 입법의 특징을 지니고 있고 지난 수십년 동안 법적, 사회적, 역사적 관점에서 가장 중요한 일부 고등법원(High Court: 호주의 최고법원) 판결들의 기초가 되어왔다.

#### (1) 쿠와타 사건<sup>27)</sup>

먼저 사안을 보면, 원주민토지기금위원회가 존 쿠와타를 비롯한 위니차남 그룹을 위하여 퀸즐랜드주에 있는 전원지역의 정부 방목장을 구입하는 계약을 체결하였다. 이 방목장은 퀸즐랜드 주정부의 승인이 없이는 이전될 수 없었다. 퀸즐랜드의 토지장관은 “퀸즐랜드에서 원주민이 사용하고 이익을 얻는 충분한 토지가 이미 보존되고 이용되고 있다”고 믿었기 때문에 승인 및 이전을 거부하였다. 쿠와타는 차별을 이유로 퀸즐랜드 주정부를 상대로 제소하였다. 이에 대해 주정부는 영연방 의회가 인종차별법을 통과시킬 헌법적 권한이 없다고 주장하며 인종차별법의 효력을 다툴으로써 대응하였다.

영연방이 인종차별법을 통과시킬 권한을 갖는지의 법적 쟁점에 대하여, 고등법원은 4 대 3의 다수로 인종차별법의 효력을 지지하였다. 즉 인종차별법은 ‘인종차별철폐 국제협약(International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination)’에 효력을 부여하기 위하여 제정되었다. 따라서 헌법에 있어서 대외업무의 권한은 영연방에게 이를 통과시킬 권한을 부여하였다. 이 판결은 인종차별법에 대한 최초의 주요 도전으로서, 그 결과는 인종차별법의 효력을 확고히 하고 주정부가 이를 준수한다는 것을 보장하는 영연방의 권한을 확고히 하였다. 더 일반적으로 이 판결은 인권조약상 책무를 비롯한 국제조약상 책무를 국내법으로 이행시키는 영연방의 권한을 확고히 하였다.

---

27) *Koowarta v Bjelke-Petersen*(1982) 153 CLR 168.

## (2) 거하디 사건<sup>28)</sup>

1981년 피찬차차라 토지권리법(Pitjantjatjara Land Right Act)에 의거하여 남 오스트레일리아주의 넓은 북서지역이 피찬차차라 족에게 인정되었다. 그들은 위 지역에 아무런 제한 없이 출입할 수 있지만, 피찬차차라 족이 아닌 사람들은 그 토지에 들어가기 위해서는 허가를 필요로 한다 (법 제19절). 브라운은 허가 없이 위 토지에 들어갔다. 그런데 자신이 범죄 혐의를 받게 되자, 위 남오스트레일리아법은 인종차별법과 일치하지 않는 것으로서 결과적으로 무효라고 주장하였다.

피찬차차라 토지권리법의 제19절이 인종차별법과 충돌하는지, 만일 충돌한다면 인종차별법 제8절의 (1)에서 규정한 특별조치의 예외에 해당되는지의 법적 쟁점에 대하여, 고등법원은 남오스트레일리아법이 인종차별법 제8절의 (1)의 목적을 가진 특별조치이고 결론적으로 효력이 있다고 판단하였다. 피찬차차라 족이 아닌 사람들은 피찬차차라 토지로부터 적법하게 배제될 수 있다.

이 판결은 고등법원이 '특별조치'의 개념을 다룬 첫 번째 사건이다. 모든 법관들은 원주민들을 위한 적극적 개선조치를 취하는 것의 적절성에 대하여 합의하고, 토지권리 입법이 불우한 인종그룹에 대한 적절한 구제조치라고 판단하였다.

## (3) 마보 사건 - 1호 및 2호<sup>29)</sup>

1985년 퀸즐랜드정부가 퀸즐랜드 연안 도서 선언법(Queensland Coast Islands Declaratory Act)을 통과시켰다. 이 법은 메리암족 사람들이 그들의 전통법에 따라서 갖고 있을 모든 권리와 이익을 소멸시키는 것을 목적으로 하고 있었다. 더구나 (퀸즐랜드가 위 도서들을 병합한 1879년부터) 소급적으로 전통적 권리를 소멸시키고 아무런 보상을 하지 않는 것을 목적으로 하고 있었다. 머레이 섬사람들은 1985년 퀸즐랜드법이 법 앞의 평등, 그들 자신의 재산권의 향유를 부정하고 자의적으로 재산을 박탈하였다고 주장하였다. 이들 권리는 인종차별철폐 국제협약 제5조에 의하여 보호받는 인권이라고 주장하였다.

---

28) Gerhardy v Brown(1985), 159 CLR 70.

29) Mabo v Queensland (No. 1) (1988) 166 CLR 186; (No. 2) (1992) 175 CLR 1.

마보 1호 사건에서는 퀸즐랜드법이 인종차별법과 모순되는지, 만일 그렇다면 연방법과 충돌하는 주법을 무효화시키는 헌법 제109절에 의하여 효력이 없는지 여부가 법적 쟁점이 되었다. 이에 대하여 고등법원은 4:3의 다수로 퀸즐랜드 연안도서 선언법이 인종차별법에 모순되므로 무효라고 판단하였다. 즉 동법은 메리암족 사람들이 그들의 토지에 대하여 가지고 있을 모든 권리를 소멸시킨다는 목적에 의하여 그들을 차별한다는 것이다.

마보 2호 사건에서는 먼저 메리암족 사람들이 머레이섬의 토지에 대하여 전통적인 권리와 이익을 갖고 있는지, 만일 그렇다면 호주법이 이들 권리와 이익을 보호해주는 여부가 법적 쟁점이었다. 그리고 원주민의 권원이 인정된다면 토착민들은 그들의 토지가 박탈당할 때 보상받을 자격이 있는지 여부가 또 다른 쟁점이었다. 이에 대하여 고등법원은 6:1의 다수로 메리암족 사람들은 전세계에 대하여 (대부분의) 머레이섬의 토지에 대한 소유, 사용, 점유, 향유에 대한 권원을 가진다고 판단하였다. 다수의견을 따른 여섯 법관들은 유럽인의 정착당시 호주가 '아무도 살지 않는 땅(terra nullius)'이었다는 전통적인 원칙을 부정하였다. 오히려 다수의견은 호주의 코먼로는 토지에 대한 원주민의 권리를 인정한다고 보았다. 주민들이 토지에 대한 연고를 주장해왔고 그들 권리가 그와 모순되는 입법이나 정부의 행정권력작용에 의하여 소멸되지 않는 곳에 있어서, 이전부터 존재하던 토지에 대한 권리와 이익은 식민지화된 이후에도 존속하고 오늘날까지도 존속한다. 식민지화 뿐 아니라 퀸즐랜드의 머레이섬 병합도 메리암족 사람들의 토착적 권리를 소멸시키지 못한다. 그러나 토착적인 권리도 그에 대한 배려와 모순되는 정부작용에 의하여 이의 없이 소멸될 수 있었고, 1975년 이전에는 보상권이 없었다. 인종차별법의 의미는, 그 법이 1975년 이후에는 토착적 권리의 상실에 대하여 공정하고 정당한 보상을 요구한다는 데에 있다. 보상지급의 불이행은, 다른 토지소유자들은 보상을 요구할 권리를 갖기 때문에 인종차별이 될 것이다.

마보 1호 사건은 인종차별법 제10절이 후속의 차별적인 주 입법을 무효화시킬 수 있다는 것을 확인하였다. 또한 퀸즐랜드 입법이 차별적 성격을 갖고 있다는 데에 주의를 끌게 함으로써 마보 2호 사건이 진행될 수 있도록 하였다. 마보 2호 사건은 커다란 정치적, 상징적 중요성을 갖고 있다. 드디어 고등법원이 호주에서 원주민들에 대한 식민지의 영향에 대한 코먼로를 명확히 밝혔다. '아무도 살지 않는 땅'이라는 원칙의 부정은 호주의 원주민과 비원주민사이 관계의 발전을 위한 새로운 출발점을 확립하였다.

#### (4) 西오스트레일리아 사건<sup>30)</sup>

원주민들을 위하여 토착적 권리를 청구할 수 있는 절차를 구성하기 위하여 1993년 토착민 권리법(Native Title Act)이 통과되었다. 그런데 토착민 권리법이 통과되기 전에 서오스트레일리아 정부는 자신들만의 토착민 권리법에 해당하는 토지(권리 및 전통적 사용)법(Land Act 1993)을 통과시켰다. 이 법은 서오스트레일리아에서 토착적 권리를 소멸시키고 이를 법령상의 권리형태의 '전통적 사용권(rights of traditional usage)'으로 대체하였다. 토착민 권리법이 통과되자, 서오스트레일리아 정부는 고등법원에 그 헌법적 효력에 대한 이의를 신청하였다. 또 토착민 권리법이 유효하다고 하더라도 서오스트레일리아에서 유럽인의 정착 시에 모든 토착적 권리는 소멸되었으므로 서오스트레일리아에서는 토착민 권리법이 적용될 수 있는 토착적 권리가 존재하지 않는다고 주장하였다. 선택적으로 서오스트레일리아의 토지법이 토착민 권리법이 통과되기 전에 모든 토착적 권리를 소멸시켰다고 주장하였다. 동시에 워로라족과 마르투족의 대표자들은 서오스트레일리아 토지법이 인종차별법 또는 토착민 권리법 또는 두 법 모두에 모순된다는 이유로 그 효력에 대한 이의를 신청하였다.

토착민 권리법이 영연방 헌법권력이 유효한 행사인지, 유럽인의 정착으로 인하여 토착적 권리가 소멸되었는지, 서오스트레일리아 토지법이 인종차별법 또는 토착민 권리법과 모순되는지, 따라서 모순된 범위 내에서 무효인지 여부가 법적 쟁점이 되었다.

이에 대하여 고등법원은 토착민 권리법이 단 한 절의 예외를 제외하고 어떠한 인종의 사람들에 관한 특별법을 만들 수 있는 영연방 권한(이른바 '인종권한')의 유효한 행사라고 보았다. 고등법원은 서오스트레일리아의 토착적 권리가 유럽의 점령 시에 소멸되지 않았다고 판단하였다. 인종차별법 제10절은 토착적 권리자들이 다른 토지 소유자들과 같이 그들의 토지권리를 향유에 대한 보장을 받는다고 확실하게 규정한다. 하지만 새로운 서오스트레일리아 법에 의한 '전통적 사용권'은 소멸되기 더 쉽다는 점에서 토착적 권리보다 열등하다. 따라서 서오스트레일리아 토지법은 인종차별법에 모순되기 때문에 무효이다.

---

30) Western Australia v Commonwealth (1995) 183 CLR 373.

이 판결은 토착적 권리법의 존속을 명확히 하고 인종차별법이 주정부에 의하여 시도된 말소에 대응하여 토착적 권리를 보호해준다는 것을 확립하였다. 호주 법체계에 있어서 토착적 권리의 지위와 실행에 대한 어떠한 의문도 가라앉혔다. 西오스트레일리아 법을 무효화하기 위하여 인종차별법에 의거함으로써 위 사건은 西오스트레일리아 법의 차별적 성격을 부각시키고 인종차별법과 원주민의 권리에 대한 공중의 의식을 일깨웠다. 이 판결은 인종차별적인 정부의 작용에 대하여 개인 또는 그룹의 권리를 보호하기 위한 인종차별법의 역량을 부각시켰다.

### (5) 브랜디 사건<sup>31)</sup>

이 사건에서 법원의 명령 없이 인권 및 평등기회 위원회(HREOC)의 결정을 강제하는 구조의 헌법적 효력이 문제되었다. 인권 및 평등기회 위원회 심판원의 결정은, 전문적으로 말하면, 강제될 수 없다. 그러나 위원회의 법에 따르면, 연방법원에 등록된 결정은, 일정한 기간 내에 제대로 이의가 제기되지 않으면, 마치 연방법원의 명령인 것처럼 강제될 수 없다. 브랜디씨는 그에 대하여 발령된 명령의 대상이었다. 그는 이러한 구조는 인권 및 평등기회 위원회에 사법적 권력을 부여한 것과 마찬가지로 헌법에 의하여 요구되는 권력분립을 침해한다고 주장하였다. 헌법은 인권 및 평등기회 위원회와 같은 행정기관이 어떠한 사법권을 행사하는 것도 금지하고 있다.

인권 및 평등기회 위원회의 '결석' 결정을 마치 연방법원에 의하여 내려진 것처럼 강제하는 것이 호주헌법의 권력분립원칙에 위반하여 위원회에 사법권을 부여하는 결과가 되는지가 법적 쟁점이었다. 이에 대하여 고등법원은 그러한 구조가 근거 없이 인권 및 평등기회 위원회에게 사법권을 수여하는 것으로서 위헌이라고 보았다.

이 판결로 인하여 인권 및 평등기회 위원회는 더 이상 고소에 대한 청문절차를 실시할 수 없게 되었다. 위원회는 고소를 조사하고 조정하지만 법적 결정과 강제를 필요로 하는 모든 문제들은 반드시 연방법원 또는 연방간이법원에 의지해야 한다.

---

31) Brandy v Human Rights and Equal Opportunity Commission (1995) 183 CLR 245.

## (6) 존스 사건<sup>32)</sup>

호주 유대인의 집행위원회는 인권 및 평등기회 위원회에게 토번 박사(Dr Frederick Toben)에 의하여 설립된 아들레이드 연구소의 웹사이트에 대하여 고소하였다. 아들레이드 연구소는 유대인 대학살의 연구를 위한 학술센터로 설정되었다. 그러나 집행위원회의 주장에 따르면 그 연구소는 반유대적이고 유대인들을 비방하였다. 고소는 웹사이트를 폐쇄하라고 명령한 인권 및 평등기회 위원회 심판원에 관한 것이다. 토번 박사는 위 명령을 이행하지 않았고 결국 위원회의 회장인 존스 씨(Mr Jeremy Jones)가 사건을 연방법원으로 보내지 않을 수 없었다.

아들레이드 연구소의 웹사이트가 인종차별법의 인종비방 규정을 위반하였는지, 토번 박사가 합리적으로 선의로 출판한 학술논문이라는 면책에 의지할 수 있는지가 법적 쟁점이었다. 연방법원은 아들레이드 연구소 웹사이트의 일부 문서가 다음과 같은 내용으로 유대인을 비방하고 있다고 보았다. 유대인 대학살이 일어났는지에 대하여 심각한 의문이 있다. 아우슈비츠에 살인 가스실이 있었던 것 같지 않다. 대학살에 감정이 상하거나 대학살 부정에 대하여 이의를 제기하는 유대인들은 지능이 떨어진다. 어떤 유대인들은 재정적 이익을 비롯한 부적절한 목적으로 2차 세계대전 중 살해당한 유대인 수와 살해 정황을 과장하였다. 토번 박사는 답변서를 제출하지 않았다.

이 사건은 처음으로 인종차별법의 인종비방 규정을 인터넷에 적용하였다는 데에 그 의의가 있다.

## 2. 주요 조정례<sup>33)</sup>

### (1) 고용에 있어서 인종차별 및 인종비방

인도출신의 원고는 영연방 부서의 피용자였다. 원고는 취업이후 동료들로부터 “우리는 이 테이블에서 흑인(blacks)을 원치 않는다”, “깜둥이(black c\*\*\*)”라는 말

---

32) *Jones v Toben* [2002] FCA 1150.

33) [http://www.humanrights.gov.au/racial\\_discrimination/guide\\_law/concil...](http://www.humanrights.gov.au/racial_discrimination/guide_law/concil...) 2006-10-23.

을 듣는 등 차별대우를 받아왔다고 주장하였다. 한번은 세 명의 동료 근로자들이 작은 가방을 그의 머리에 씌어 “우리들이 너를 배를 태워 인도로 돌려보내겠다”고 말하면서 온 방을 끌고 다녔다고 주장하였다. 또한 2년 뒤에 동료근로자들이 그의 인종과 피부색 때문에 같이 근무하기를 거부하여 그의 일상적인 당번업무로부터 배제되었다고 주장했다. 원고는 경영진에게 이를 진정하였으나 어떠한 적절한 조치도 취해지지 않았다. 원고는 자신이 비방과 관련된 사고로 인하여 징계 절차에 회부되었고 결국 강등되어 종전 근로환경에서 전출되었다는 점을 강조하였다.

이에 대하여 피고부서는 원고가 인종 또는 피부색에 기초하여 차별받았다는 것을 부정하였다. 피고는 원고가 칼로 동료 근로자를 위협하여 사후조사를 통하여 원고에 대한 징계조치를 취하였다고 말하였다. 피고부서는 불법적 행동을 방지하기 위한 합당한 모든 조치를 취하였기 때문에 어떠한 불법적 행동에 대하여 대위 책임이 없다고 답변하였다. 피고로 지목된 개인들 역시 그들이 원고가 주장하는 것처럼 행동했다는 것을 부정하였다.

이 사안은 원고가 일반 손해에 대하여 10,500호주달러를 지급받고 원고의 소송비용액을 지급받고 개인 피고 두 사람으로부터 사과를 받고 조직 내의 다른 지위로 승진되는 내용으로 조정이 성립되어 해결되었다.

## (2) 고용에 있어서 인종차별

원고는 동호회에 기반을 둔 가사지원서비스의 놀이 근로자로 채용되었고 5년의 근무이후에 팀장으로 지명되었다. 원고는 그 이후 고용주가 그녀의 인종을 이유로 덜 우호적으로 대우하였다고 주장하였다. 특히 원고는 자신이 중국말을 하는 고객에게 중국어를 사용했다는 것과 같은 사실무근의 주장과 비합리적인 진정에 바탕 하여 업무수행에 대하여 경고를 받았다고 주장하였다. 또 동료들이 그녀의 리더십에 의문을 표시했을 때 상급자가 그녀의 팀장임명에 대하여 확인하기를 거부하였다고 진술하였다. 또한 원고는 내부적인 진정에 있어서도 피해를 입었고, 그녀의 진정이 저급한 영어로 씌어졌다는 이유로 심각하게 고려되지 않았다고 주장하였다.

이에 대하여 피고는 원고에 대한 다른 직원들의 주장이 사실무근이고, 업무수행에 대한 경고가 정당화되지 않는다는 것에 대해서는 인정하였다. 또한 원고가

팀장으로 임명되었다는 것에 대해서도 인정하였다. 원고가 동료 근로자들로부터 덜 우호적으로 대우받았던 것은 원고의 인종이라기보다는 ‘내부갈등(internal conflict)’ 때문이라고 진술하였다.

이 사건은 피고가 사과문을 제출하고 원고에게 15,000호주달러를 보상금으로 지급하고 소송과정에서 발생한 비용을 변상하고 조직의 회보에 원고에 대한 찬사를 게재하기로 하는 내용의 조정을 통하여 해결되었다.

### (3) 주택공급에 있어서 인종차별

원주민인 원고는 그녀가 살고 있는 공공시설단지의 경영자가 이웃이 인종적으로 자신을 비방했다는 그녀의 진정을 무시하였다고 주장하였다. 원고는 이웃이 “죽어, 원주민 죽어”, “집으로 돌아가라 … 원주민 자유지역”, “모든 원주민은 죽을 것이다”, “일어나라 백인들”과 같은 말을 했다고 주장했다. 원고는 이러한 비방 때문에 주거단지를 떠날 수밖에 없었다고 진술하였다.

이에 대하여 피고부서는 원고가 그녀의 인종 때문에 차별받았다는 점을 부인하고 원고가 인종비방이 아니라 성가심과 난처함을 진정했을 뿐이라고 진술하였다. 피고는 원고의 관심사에 대한 조사를 시작하였으나 조사가 완료되기 전에 원고가 주거단지를 떠났다고 주장하였다.

이 사건은 원고가 향후 9달 이내에 임시 주거를 요구한다고 하더라도 피고가 원고에게 4주분 증서와 2주분 선 임료, 전기료면제증서, 이주비 500호주달러를 제공하는 내용의 조정으로 해결되었다. 또한 피고는 주택의 재공급이 통상적인 대기자명부에 따른다는 것을 이해하고 원고가 시설을 떠난 시점으로부터 주거신청의 날짜를 소급해주는 데에도 동의하였다.

### (4) 친교클럽에 있어서 인종차별

원고는 친교클럽에서 약속을 기다리는 동안 그녀의 친구에게 이탈리아어로 이야기하고 있는데, 클럽 지배인이 다가와 “조용히 해, 여기는 호주 클럽이고 영어로 이야기해야 한다. 이것이 클럽의 규칙이다”라고 말했다고 주장하였다.

이에 대해 클럽 지배인은 처음에 위 주장을 부인하였으나, 나중에 그러한 언

사를 한 것을 시인하였다. 클럽회장은 클럽 구내에 있는 동안 반드시 영어로 말해야 한다는 정책이 있던 적이 없었다고 위원회에게 통보하였다.

이 사건은 클럽지배인이 원고에게 개인적으로 사과문을 제출하고 클럽위원회에서 카운슬링을 받는 내용으로 조정이 이루어졌다.

## (5) 학교 교사에 의한 인종비방과 인종차별

몇몇 원주민 학생들은 자신들이 그들의 교사에 의하여 인종적으로 비방받았다고 주장하였다. 원고들은 역사수업시간에 교사가 학생들에게 원주민들을 기술하는 단어들의 목록을 제시하라고 시키고 한 학생이 “더럽다”, “냄새 난다”라고 말하자 좋은 단어라고 하면서 칠판에 쓴 반면에 다른 학생이 “아름답다”고 하자 이를 칠판에 쓰지 않았다고 주장하였다.

교사는 지적으로 떨어지는 학생이 제시한 “더럽다”는 말 이외에 어떠한 공격적인 단어도 사용하지 않았다고 주장하였다. 만일 자신이 “좋은 단어”라고 했다면 이는 단지 “더럽다”는 단어가 원주민에 대한 인식과 연결될 수 있다는 의미를 인정했다는 것일 뿐이라고 주장하였다. 교사의 고용주는 교사의 행동이 부적절하다는 것을 인정하지 않았다.

이 사건은 그 학생들에게 개인교사를 제공하고, 교과서와 의류비를 지원하고, 진로안내프로그램, 직원들에 대한 문화의식훈련을 실시하고 학교의 동아리방을 교장, 교사 그리고 가족들이 회합할 수 있는 장소로 제공하도록 허용하는 내용으로 조정이 성립되었다. 또 고용주는 원주민 학생과 인종차별과 관련된 학교방침과 관행을 재검토하는 데 동의하였다.

## (6) 고객의 공격적인 언사

원고는 금융기관의 고객센터부서에 채용되었다. 원고의 주장에 따르면, 고객에 대하여 서비스를 하던 중 거래에 대한 어려움을 겪게 되자, 고객이 “너로부터 서비스받기를 원치 않는다. 너는 호주인이 아니다. 너는 너의 업무를 모른다. 네가 왔던 곳으로 되돌아가라”라고 말했다. 고객은 그와 같은 언급을 했다는 점을 부인했지만, 원고와의 사이에 다툼이 있었던 것은 인정하였다. 원고는 이 사

건을 목격한 동료 근로자의 진술을 증거로 제출하였다.

이 사건은 피고가 원고에게 사과문을 제출하고 감정을 상하게 하고 모욕을 준데 대하여 금전적인 보상금으로 300호주달러를 지급하기로 하는 조정이 성립되었다.

## (7) 풋볼 경기에서의 인종비방

아프리카 혈통의 원고는 피고가 풋볼 경기 중에 원고를 “우라질 깡둥이”, “검은 원숭이”라고 부르고 “너를 아프리카로 배 태워 보내겠다”고 말함으로써 인종적으로 비방했다고 주장하였다. 피고는 그런 말을 한 적이 없다고 답변하였다.

이 사건은 피고가 원고에게 “경기장에서 그의 언어적인 공격으로 야기한 비행이나 불쾌감에 대하여 사과한다”는 내용의 사과문을 제출함으로써 조정이 성립되었다.

## (8) 라디오방송에서의 인종비방

원주민인 원고는 지방 라디오방송국을 상대로 진정을 제기하였다. 원고에 따르면 ‘원주민에 대한 호주의 사과’라는 이름의 익명의 경멸적인 팻시밀리의 낭독이 그녀와 그녀의 가족, 원주민 공동체 일반에 대하여 인종적으로 공격적이었다고 주장하였다. 라디오방송국 경영진은 팻시밀리의 내용이 부적절하고 호주원주민들에게 공격적이며 자신들이 방송에서 낭독한 것은 실수라는 점을 시인하였다.

라디오방송국은 라디오 아나운서에 대하여 조치를 취하고 각각 따로 네 차례에 걸쳐 사과방송을 했다고 통보하였다. 원고는 라디오방송국의 대응조치에 대한 만족을 표시하였다. 진정의 해결방안의 하나로 피고는 원고에게 사과문을 제출하고, 인종비방에 관하여 방송직원들을 훈련시키고 원주민 공동체의 지도자들과 회합을 갖는 것에 대해서도 동의하였다.



## 제5장 아일랜드의 차별금지정책

---



# 제1절 고용평등법

## 1. 1998년 법률의 제정 경위

1998년에 제정되고 1999년 10월부터 시행된 아일랜드의 고용평등법(Employment Equality Act 1998)은 지난 20세기에 이루어진 아일랜드의 고용관련 입법 중에서 가장 의미 있는 입법 중의 하나로 평가된다. 이미 1970년대에 아일랜드는 EU지침을 받아들여 임금지급 등 고용에 있어서 성별과 혼인여부를 이유로 한 차별을 금지하는 평등임금법(Equal Pay Act 1974) 및 고용평등법(Employment Equality Act 1977)을 도입하였으나, 최근까지도 다른 유형의 차별에 관한 법규정들은 제대로 마련되어 있지 않았다. 1998년의 고용평등법은 이러한 상황을 극적으로 바꾸었다.

새로운 고용평등법은 이제는 폐기된 1977년 고용평등법에서 금지되고 있던 성별과 혼인여부를 이유로 한 차별 뿐 아니라 편부·모, 동성애자, 고령근로자, 장애자를 이유로 한 차별도 추가로 금지하였다. 고용평등법은 아일랜드법 사상 처음으로 성희롱과 희롱을 개념정의하였다. 이러한 규정들은 유럽에서도 가장 광범위한 평등을 보장하는 법규정들이다.

한편 1998년 고용평등법에 의하여 관련 업무를 수행하기 위하여 평등심사국과 평등청이 설립되었다. 평등심사국에 대해서는 따로 설명하기로 하고 평등청에 대해서 간단히 설명한다. 평등청(Equal Authority)은 1999년 10월 18일 차별을 철폐하고 기회평등을 증진하고 고용평등법의 행정적 강제를 도모하는 업무를 수행할 목적으로 설립되었다. 평등청은 독립적인 국가출자기관으로서 1977년 설립되었던 고용평등청(Employment Equality Agency)을 대체한다. 평등청은 평등을 증진할 책임을 지는 "사전적인 활동(proactive)" 기구이다. 평등청은 기존 기관보다 적용범위가 넓어짐에 따라 상당히 광범위한 적용권한을 갖는다.

## 2. 법률의 주요 내용

1998년 고용평등법은 기존의 성별과 혼인여부 이외에 추가로 7개의 새로운

차별금지 이유를 추가하였다. 이는 가족지위(family status), 성적 취향(sexual orientation), 종교적 신념(religious belief), 나이(age), 장애(disability), 인종(race) 그리고 이민자공동체의 구성원(membership of the traveller community)이다. 고용평등법은 평등보수와 평등처우에 관한 EU 지침을 대체한다.

고용평등법은 모든 고용계약이 평등 및 평등임금 조항(equality and equal remuneration clauses)를 포함하여야 한다고 규정한다. 9가지 사유 어느 것을 이유로 한 차별도 훈련과 경력을 포함하여 다음과 같은 광범위한 고용관련 활동이나 상황과 관련하여 불법화된다. 고용; 고용기회; 고용조건; 승진; 직제; 취업알선기관의 행동; 그리고 홍보. 고용평등법은 노동조합, 동업자단체 및 전문가단체, 그리고 단체협약에도 적용된다.

고용평등법의 기타 특징은 다음과 같다. 피용자는 다른 피용자뿐 아니라 고객, 의뢰인 또는 사업상 거래처에 의하여 성희롱을 받았을 때, 고용주가 성희롱을 예방하기 위하여 “합리적으로 실천할만한” 조치를 취하지 않은 이상, 고용주에게 손해배상을 청구할 수 있다. 평등임금청구를 목적으로 한 비교측정자는 더 이상 원고와 동일한 장소에 고용되어 있을 필요는 없다. 아일랜드의 입법을 명확히 하고 유럽사법재판소(ECJ)의 결정과 보조를 맞추기 위하여 간접적 차별, 특히성을 이유로 한 간접적 차별에 대한 개념정의를 포함한다. 연금청구권을 배제하기 위한 임금의 개념정의를 포함한다. 고용주로 하여금 여성에 대한 평등기회를 증진하고 장애인, 50세 이상자, 이민자공동체의 구성원에 대한 차별을 금지하여 고용을 촉진시키기 위한 적극적 개선조치를 취하도록 규정한다. 최초로 방위군에도 적용된다.

면책과 예외에 관하여 보면, 일정한 상황 아래에서 1998년 고용평등법은 성별, 인종 등에서가 아니라 다른 진정한 이유로 다른 요율을 적용하여 임금을 지급하거나 실제로 상이한 처우를 하는 것을 허용한다. 예를 들면, 우수한 자격이나 경험에 관련된 고임금은 허용된다. 선임을 기초로 한 상이한 처우 또한 허용된다. 취업자격(occupational qualification)인 특성과 관련된 차별도 허용된다. 예컨대, 업무가 개인적 서비스의 제공을 포함하는 경우에 성별도 중요할 수 있다. 방위군, 경찰, 교도업무에서의 고용과 관련하여 성별, 나이, 장애를 이유로 한 일정한 차별은 허용된다.

끝으로 강제 및 구제수단의 경우, 고용평등법에 의한 고소는 새로 설립되는 평등심사국에 의하여 주로 취급되는데, 조정 또는 조사에 회부될 수 있다. 고용

평등법에 의거하여 제공되는 구제수단은 다음과 같다. 평등임금의 사건에 있어서 평등임금 지급명령 및 3년간(성별에 기초한 사건에 있어서는 6년간) 체불임금의 지급명령; 평등처우의 사건에 있어서 평등처우 명령 및 2년간 임금(피용자가 아닐 경우에는 10,000아일랜드파운드) 또는 성별에 기초한 사건에서는 무제한의 보상 명령; 그리고 해고사건에서는 보상 있는 또는 보상 없는 복직 또는 재취업 명령.

## 제2절 평등심사국-평등심판원

### 1. 평등심사국(O DEI)-평등심판원(Equality Tribunal)의 설치경과

아일랜드 평등심사국(O DEI: Office of the Director of Equality Investigation)은 1998년의 고용평등법에 의거하여 1999년 설립되었다. 이는 독립적이고 영구적인 법정 기구로서 그 기능은 불법적 차별의 고소사건을 결정하는 것이다. 2000년 12월부터는 5명의 조정위원회에 의하여 공식적인 조사업무에 대한 대체적 분쟁해결방식(ADR)의 일환으로서 조정업무가 시작되었고 2001년 5월 초 처음으로 조정을 통하여 분쟁이 해결되었다. 평등심사국은 그 역할이 비사법기구인 평등청과 혼동된다는 지적이 있어서 2002년 7월 평등심사국-평등심판원(O DEI-Equality Tribunal)으로 명칭이 변경되었다.

한편 2000년의 평등지위법(Equal Status Act)이 2000년 10월 25일 시행되자, 작업장 이외의 곳에서의 동일한 유형의 불법적인 차별까지도 적용대상이 확대되었다. 평등심사국은 법무·평등·법개혁부(Department of Justice, Equality and Law Reform)의 산하에 있지만, 재무부의 예산지원을 받고 있다. 평등심사국은 별도의 지부를 두고 있지 않지만 전국적으로 활동한다.

평등심사국장은 법무·평등·법개혁부 장관에 의하여 임명된다. 평등심사국-평등심판원은 공무원인사위원회에 의하여 임명된 13명의 평등심판위원과 평등조정위원으로 구성된다. 평등심사국장, 평등심판위원과 평등조정위원은 그 기능을 수행함에 있어서 독립적이고, 편견 없이 자연적 정의의 원리에 맞게 철저히 행동한다. 그들은 차별법과 조정에 대하여 실질적인 훈련을 받는다. 그밖에 12명의 사무직원과 행정직원이 있고 한 사람의 전문적인 자격을 갖춘 법률고문이 있다.

### 2. 평등심사국-평등심판원의 활동범위

평등심사국-평등심판원은 평등에 관한 관련법에 의거하여 사건에 대하여 법적으로 구속적인 결정을 내리고 그 결정의 이유를 제시한다. 평등심판위원은 사건에 관하여 청문하고 결정을 내리지만 당사자에게 조언할 수는 없다. 이에 비해

평등조정위원회는 조정업무를 담당한다. 평등심사국은 그 밖의 다른 방법으로 평등 또는 차별금지에 관한 정책결정에 참여하지는 않는다.

평등심사국이 담당하는 차별의 근거로는 성별, 혼인유무, 가족유무, 성적 성향, 종교적 신념, 연령, 장애, 인종(피부색, 국적 또는 민족 출신을 포함한), 그리고 이민자공동체 구성원 등 9가지이다. 차별은 직접적 차별이든 간접적 차별이든 불문한다.

평등심사국의 적용영역은 고용(고용기회를 포함하여), 재화와 서비스의 제공, 숙박시설이용, 재화와 소유물의 처분, 고용의 일부분 등에 제한된다.

평등심사국은 인종평등위원회와 같은 다른 차별철폐기구들과 다양한 협력관계를 맺고 있고 국내·외에서 개최되는 다수의 회의에 참여하는 등 적극적으로 활동하고 있다. 다만 별도의 체계적인 훈련이나 캠페인 활동을 벌이지는 않는다.

### 3. 분쟁해결의 절차

평등심사국에 제기된 사건들은 일차적으로 심판원유형의 절차(tribunal-type process)의 조사방식에 의하여 진행된다. 평등심판위원회는 양당사자에게 사건의 사실에 대한 개요를 제출하도록 요구한다. 평등심판위원회가 판단하기에 사건이 준비되면, 고소내용을 확정하기 위하여 당사자들을 접촉하여 각 당사자에게 사건의 전모를 밝힐 기회를 제공하고 증인을 소환하고 다른 당사자들이 주장하는 바에 대한 의견을 제시하도록 한다. 조사가 실질적으로 완료되는 대로 평등심판위원회는 결정에 대한 이유를 포함하여 문서화된 결정을 내린다. 평등심판위원회는 보상(일정한 한도까지의), 평등임금, 체불임금, 평등처우 등을 명령하거나 일정한 행동을 취하도록 명령할 수 있다. 결정은 양 당사자에게 법적으로 구속적인 것으로서 강제될 수 있다. 그리고 결정문은 공간된다. 결정에 대하여 항소되는 경우 고용평등법에 따른 사건은 노동법원(Labour Court)에, 평등지위법에 따른 사건은 순회법원(Circuit Court)에서 다루어진다.

만일 심판국장이 어떤 사건에 대하여 조사보다는 조정에 의하여 해결될 수 있다고 판단하면, 원·피고에게 이를 수용할 의사가 있는지 여부에 대하여 확인한다. 양당사자가 이에 동의하면 이 사건은 평등조정위원회(조정자)에게 이전된다. 평등조정위원회는 당사자들이 서로 편리한 시간에 회의를 주선한다. 조정은 비공개적으로 이루어지고 직접 당사자간에 교섭이 이루어진다. 각 당사자는 언제라도 조

정절차에서 탈퇴할 수 있다. 조정절차에서 양 당사자들이 수용할만한 합의가 도출되면 평등조정위원회는 조정의 해결조건에 대한 문서를 작성하고 원·피고의 서명을 받는다. 서명에 앞서 자발적인 동의에 의하여 서명했다는 사실을 확인하기 위하여 냉각기간을 갖는다. 일단 원·피고가 서명한 이상 합의는 양 당사자에게 법적 구속력을 갖는다. 만일 조정사항이 준수되지 않으면 순회법원에 의하여 강제될 수 있다. 조정문은 각 1부씩 양 당사자에게 교부되고 1부는 평등심사국에 보관된다. 조정문은 결정문과 달리 공개되지 않는다.

2002년 10월의 평등조사국의 연례보고서에 의하면, 결정에 의한 분쟁해결시 평균 18개월이 소요되는 데에 비하여 조정을 통한 분쟁해결은 조회시부터 분쟁 종료시까지 약 6개월이 소요된다고 한다. 조정을 통한 분쟁해결이 당사자간의 원만한 합의에 의하여 이루어질 뿐 아니라 세배 정도나 신속하게 이루어진다는 점에서 대단히 효율적인 대안이 된다고 평가된다.

#### 4. 지금까지의 활동성과(종합)

1999년에 회부된 차별 사건을 기준으로 볼 때 주제별로 보면, 여전히 임금제가 가장 흔한 것으로 44%이상을 차지하고 있다. 그 다음에 승진(22%), 임용(13.6%), 성희롱(10.2%), 고용조건(5%), 학대(3.4%) 그리고 임신(1.7%)이 뒤따르고 있다.

1999년의 경우 1974년 평등임금법에 의거하여 총 51건의 권고가 이루어졌으나 그 중 47건이 거부되었다. 높은 실패율은 거부된 권고 중 38건이, 특정은행이 결혼급여를 지급하지 않은 것과 관련하여 남성들에 의하여 제기된 고소에 대하여 내려졌지만 모두 거부되었다는 사실에 의하여 주로 설명된다. 1999년에 기존 고용평등법에 의거하여 47건의 권고가 이루어졌으나 41건이 거부되었다. 역시 그 중 26건이 위에서 본 특정은행의 결혼급여 부지급에 대한 남성들의 고소와 관련되어 있다.

그러다가, 2000년 7월에 발간된 평등심사국의 첫 번째 연례보고서에 의하면, 1998년 고용평등법의 영향을 반영하여 2000년 상반기 직장에서의 차별에 대한 고소가 40%가량 급증하였다. 50%이상의 사건이 가족지위, 연령, 장애, 인종 및 종교를 이유로 한 차별에 대한 주장을 포함하고 있고, 다른 20%는 연령만에 의한 차별을, 또 다른 10%는 오로지 장애에 의한 차별만을 인용하고 있다.

2001년 전체로 보면 평등심사국은 고용평등법에 의거하여 총 35건의 결정은 내렸다. 그 중 7건이 2002년 4월까지 노동법원에 항소되었다(그 중 3건은 나중에 취하되었다). 또 평등지위법에 의거해서는 2001년 동안 102건의 결정이 내려졌다. 그 중 10건이 순회법원에 항소되었고 그 중 일부는 파기되거나 변경되었다.

한편 조정례를 살펴보면, 2000년 12월 말부터 2002년 11월 말경까지 대략 2년 동안 평등조정위원회에 회부된 270건 중에서 139건이 조정절차에서 완결된 것으로 보고되고 있다. 그 중 50%가 상호 수용할만한 합의에 도달하였다(고용평등 조정사건이 23건, 평등지위 조정사건이 46건). 합의된 고용평등 조정사건 23건 중에서 10건이 인종, 5건이 장애, 4건이 성별과 관련된 것이었다. 그밖에 29건은 조정절차 외에서 해결되어 취하되었다. 2002년 11월 30일 현재 82건이 조정절차에 계속 중이다.

## 5. 결정의 구체적인 모습

여기서 구체적인 결정의 모습을 살펴보자. 사용할 수 있는 자료의 제약으로 2002년의 결정만을 대상으로 한다.

### (1) 2002년 결정의 개관

아일랜드의 평등심사국-평등심판원(ODEI-The Equality Tribunal)은 그 결정건수가 2001년 67건에서 2002년 120건으로 거의 두 배 가량 증가하는 등 결정 건수에 있어서 대폭적인 증가가 있었다. 1974년 및 1977년의 구 법률에 의거한 결정 건수의 비율도 상당히 하락하였다: 2001년에 이루어진 고용평등결정의 중요비율이었던 데 비하여 2002년에는 오직 8건만이 구법에 의거하여 결정되었고 7건은 구 법률과 1998년 법률에 의거하여 결정되었다. 2002년에는 1990년 연금법에 따른 권고는 없었다. 평등심판원은 2002년 동안 648건의 개별청구로 이루어진 총 120건의 사건을 결정하였다. 137건의 개별청구를 포괄하는 64건의 결정은 평등지위법(Equal Status Act)에 따라 선고되었고, 511건의 개별청구를 포괄하는 56건의 결정은 고용평등법률(employment equality legislation)에 의하여 선고되었다. 그

밖에 시한 연장에 관한 조항과 같은 상이한 법률조항에 의거하여 선고된 다수의 명령과 각하가 있었다.

## (2) 인종 차별이 다투어진 사건들

2002년 동안 5건의 결정이 인종 근거에 바탕한 것이었는데, 2건이 고용평등법에, 3건이 평등지위법에 의거하여 선고되었다. 4건이 피고 승소의 결정이었고 1건이 원고 승소의 결정이었다. 2건이 스페인과 키프러스 국적자가 작용된 것으로 주장된 차별대우와 관련된 것이었다; 1건은 미국 관광객이 상점에서 차별대우 및 학대를 받았다는 주장을 다루고 있고 다른 1건은 아제르바이젠 출신의 남자가 펍(레스토랑)에의 입장이 차별적으로 거부되었다는 주장을 다루었다. 마지막 다섯 번째 건은 아일랜드인으로 추정되는 특정되지 않은 '외국'국적자에 관한 것이다.

1998년 법률에 의거한 2건은 각각 키프러스와 스페인 국적에 기초한 차별대우가 주장되었는데, 두 건 모두 피고 승소로 결정되었다. 두 건 중에서 세르지데스 사건(Sergides v. Feehily's Pub)에서 제기된 주장이 더 심각한 것으로서 인종주의적 견해로 추정되는 견해가 포함되어 있었다. 그러나 평등국에서는 원고가 그 주장을 입증하는데 실패하였다고 판단하였다.

페르난데스 사건(Fernandez v. Cable&Wireless)은 상대적으로 덜 심각한 것이었다; 이 사건에서 평등국은 그녀가 어떤 점에서도 다른 국적자들에 비하여 덜 우호적으로 대우받았다는 데에 대한 아무런 증거도 제공하지 못했다고 판단하였다.

평등지위법에 따른 사건 중 1건인 두 고객 사건(Two Customers v. a Retail Outlet)은 하자있는 장난감을 반환하러온 고객에 대하여 상점지배인의 고객의 미국국적에 기초한 무례하고 공격적인 행동이 주장되었다. 평등국은 지배인이 공격적으로 행동했다는 점을 인정하면서도 그가 동일한 상황에서 아일랜드 고객에 대해서도 평등하게 나쁘게 대우해왔다고 판단하였다.

컬렌 사건(Cullen v. Castle Inn)에서는 (아일랜드인이 펍에서 서비스제공을 거부당한 경우에 있어서) 어떠한 일응의 차별 사례도 인정되지 않았다.

또 다른 평등지위법 사건인 사짜디 사건(Sajjadi v. Turk's Head Bar)에서는 원고승소의 판결이 내려졌다. 그것은 아일랜드 친구들을 만나기로 되어 있던 펍에의 입장이 거부된 학생에 관한 사건이다. 사짜디는 아일랜드 시민이지만, 원래

아제르바이젠 출신이었다. 그는 신분확인을 요구받고 사진이 부착된 학생증을 제시하였으나 인정되지 않았다. 짧은 여권 내지 연령증명서만을 신분증명으로 인정한다고 주장하였다; 그러나 같은 날 저녁 더 젊은 아일랜드인들이 아무런 신분확인 없이 입장했다는 데에 대한 다툼 없는 증거가 존재하였다. 평등국은 33세인 원고가 18세 이하로 오인될 수는 없다는 점, 또 그가 과음을 했거나 가게 안에서 무례한 행동을 했었다는 것에 대한 징후도 없었다는 점에 주목하였다. 또한 평등국은 원고가 중동 국적의 외관을 갖고 있으며, 미국에서 9·11사건 직후에 중동 국적인에 대한 입장거부가 발생했다는 점에 주목하였다. 평등국은 입장거부가 사실상 인종을 근거로 한 차별이라고 결론내리고 고통, 모욕, 예의 없음에 대한 위자료 1,500유로를 부과하였다.



## 제6장 유럽공동체·연합의 차별금지정책

---



## 제1절 국적에 의한 차별<sup>1)</sup>

“국적을 이유로 한 차별금지 는 본 협약[유럽공동체협약을 의미함]에 따른 가장 근본적인 권리로서 우리 연합[유럽연합을 뜻함] 시민권의 기본요소라고 보아야만 한다.”(C-274/96 Bickel and Franz 사건[1998] ECR I -7637, 문단번호 24의 Advocate-General Jacobs의 의견)

유럽공동체의 건설을 주도하였던 입장에서, 국적을 이유로 하는 국내의 차별은 재화와 용역의 자유로운 이동을 특징으로 하는 공동시장의 이념과는 배치되는 것으로 인식하였음은 당연한 귀결이다. 일찍이 유럽석탄철강공동체협약만 보더라도 석탄과 철강의 공동시장에서 국적을 이유로 하는 차별을 금지하는 많은 규정들이 존재하였다(동 협약 제4조 제b항, 제54조, 제60조, 제63조, 제66조, 제69조, 제70조). 그 대부분이 소비자 와 공급자 사이의 차별을 금지하는 것이긴 했지만, 제69조는 개인에 대해서도 이를 확대 적용하여 이주석탄·철강근로자에게 불리한 임금 및 근로조건의 차별을 금지하였다. 유럽경제공동체협약 또한 국적 차별을 금지하였는바, 그 범위는 농업(제34조 제3항), 운송(제75조)에까지 확대시켰다. 이들 금지는 그 후 유럽공동체협약 제12조가 “본 협약이 적용되는 한도에서 다른 특별규정의 내용을 침해하지 않는 한, 국적을 이유로 하는 모든 차별은 금지된다”고 규정함으로써 오늘날까지 그 효력을 유지하고 있다.

유럽공동체협약 제12조는 같은 협약 안의 보다 상세한 다른 규정 및 2차적 법률에 의해 보충이 이루어지는데, 그 가운데 유럽연합시민의 입장에서 가장 중요한 것은 근로자의 이동의 자유는 “필연적으로 고용, 보수, 기타 근로고용조건에 있어 회원국 근로자 사이의 차별은 철폐되어야” 한다는 동 협약 제39조 제2항이다.<sup>2)</sup>

이러한 내용은 근로자의 자유로운 역내 이동 문제에 관한 유럽경제공동체(EEC) 규칙 1612/68([1968] OJ Spec. Ed. II 475) 제7조 제2항에서 보다 구체화되었다. 동 조항에 따르면 유럽연합 이주근로자는 “내국의 근로자와 동일한 사회

1) 이하의 내용은 Mark Bell, *Anti-Discrimination Law and the European Union*, Oxford(2002년), 33-42면을 요약한 것임.

2) 이 조항에 관한 보다 상세한 서술은 N. Bernard, “What are the purpose of EC discrimination law?” in: J. Dine and B. Watt(eds.), *Discrimination Law — concepts, limitations and justifications*(London: Longman, 1996) 참조

적·조세상 혜택을 누려야 한다.”

대부분의 국내 차별금지법상의 구제수단과 달리 유럽연합법은 무엇이 「국적 차별」인지 개념을 정의해놓지는 않았다. 그 때문에 유럽사법재판소에 대해서는 다양한 법률규정에 보다 실질적인 내용을 부여하여야 한다는 요청이 있어왔다. 유럽사법재판소는 계속해서 국적차별 금지의 대상에는 “공연한” 차별과 “은밀한” 차별 양자 모두가 포함된다는 입장을 견지하였는바,<sup>3)</sup> 이것을 보다 익숙한 말로 표현하자면 「직접차별」과 「간접차별」의 개념과 비슷하다고 하겠다. 직접차별은 공공연하게 국적을 이유로 차별이 행해지는 상황을 가리키므로, 그 확인에 별다른 어려움이 없는 것이 보통이다. 예를 들어 Commission v. Greece 사건(C-185/96 사건[1998] ECR I -6601)을 보면 세 자년 이상을 가진 가족에게 주어지는 많은 사회적 혜택을 받을 수 있는 자격을 그리스 국적의 경우에 한하여 인정한 것은 명백히 국적을 이유로 그리스 내의 다른 유럽연합 국가로부터의 이주 가족에게 불리한 차별에 해당한다. 보다 어려운 것이 간접차별로서, 이 경우는 외관상 객관적인 기준을 사용하면서도 사실상 합리적인 이유 없이 다른 유럽연합 국가로부터의 이주민을 차별한다. 예를 들어 Commission v. Belgium 사건(C-278/94 사건[1996] ECR I -4307)에서는 벨기에 정부는 젊은이들 가운데 교육을 마치고 생애 첫 직장을 찾고 있는 젊은이에게 휴직수당을 주면서, 그 조건으로 “국가가 운영하거나 국가로부터 승인 내지 보조를 받는 시설에서 풀타임 2차 교육 내지 직업훈련을 마쳤을 것”을 내걸었다. 유럽공동체위원회는 이 조항으로 인하여 지금 벨기에에 거주하는 다른 유럽연합 회원국 출생자는 이 요건을 충족할 수가 없어서 불이익을 입을 수밖에 없다고 주장하였다. 이에 대하여 벨기에 정부는 주장을 뒷받침할만한 통계증거를 제시하라고 항변하였다. 유럽사법재판소는 다음과 같은 이유에서 벨기에 정부의 이러한 항변을 받아들이지 않았다. “어떤 국내법조항이 국내근로자보다는 이주근로자에 더 많은 영향을 미친 사실에 본질적인 책임이 있고, 또 이주근로자를 특정한 불이익에 노출시킬 위험성이 있음을 부정할 수가 없다면 그 조항은 간접차별이라고 보아야 한다. 실제로 그 해당

---

3) C-15/69 Württembergische Milchverwertung-Südmilch v. Ugliola 사건[1969] ECR 363. 그밖에도 특히 C-187/96 Commission v. Greece 사건[1998] ECR I -1095, C-57/96 H. Meints v. Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij 사건[1997] ECR I -6689 참조

조항이 훨씬 보다 많은 비율의 이주근로자에게 영향을 미치는지는 굳이 확인하여야 하는 것은 아니다.” 유럽사법재판소는 사실관계에 비추어 위 조건을 벨기에의 젊은이가 성취하는 것이 다른 회원국 출신자이 성취하는 것보다 “더욱 쉽고”, 따라서 간접차별에 해당한다고 판시하였다.

간접차별에 대한 유럽사법재판소의 이와 같은 개념정의는, 어떤 조문이 이주근로자에게 불이익한 효과를 가져왔다는 통계증거를 제시하지 않고도 “본질적인 책임”을 물을 수 있다는 점에서 위력적이다. 이것은 유럽연합의 성평등법에서 간접차별을 개념정의하면서 남자보다는 “현저하게 많은 비율”의 여성(혹은 그 반대)에 영향을 준다는 증거를 요구하는 것(성차별 사건에서의 입증책임에 관한 유럽공동체 이사회지침 97/80[1988] OJ. L. 14/6 제2조 제2항)과 비교하더라도 보다 편리하다.

어떤 경우에 국적을 이유로 한 차별이 허용되는가 하는 문제에 관한 유럽사법재판소의 지금까지의 태도는 그다지 명확하다고 할 수 없다. 우선, 법령상 차별을 긍정하는 경우로서, 예컨대 유럽공동체협약 제39조 제4항을 보면, “본조의 규정은 공공부문의 고용에는 이를 적용하지 않는다”고 되어있다. 유럽사법재판소는 기본권에 대한 제한인 만큼 이 조항은 좁게 해석하여야 한다고 보고, 이를 “공법상 부여된 권한의 행사 및 국가의 일반이익을 보장하기 위한 기타 공공기관의 의무 이행과 직간접적으로 관련이 있는” 직무로 제한하였다(C-473/93 Commission v. Luxembourg 사건[1996] ECR I-3207, 3258). 그 결과, 초등학교 교사 자격에 대한 국적 요건은 동 협약 제39조 제4항의 예외범위에 포함되지 않는다고 보았다.<sup>4)</sup>

법령상의 예외조항 외에도, 간접차별 또한 “객관적 정당화”가 가능하다. 판결의 집행가능성, 부정 방지, 국가공용어의 장려와 같은 다른 고려사항들이 간접국적차별의 잠재적 정당화사유로서 받아들여진 것들이다(판결의 집행가능성은 C-29/95 Pastors and Trans-Cap GmbH v. Belgian State 사건[1997] ECR I-285, 308, 부정 방지는 C-168/91 Konstantinidis 사건[1993] ECR I-1191, 1206, 국가공용어의 장려는 C-378/87 Groener v. Minister for Education and City of Dublin Vocational Education Committee 사건[1989] ECR 3967 각각 참조). 하지

---

4) 그밖에도 C-173/94 Commission v. Belgium 사건[1996] ECR I-3265; C-290/94 Commission v. Greece 사건 [1996] ECR I-3285; C-187/96 Commission v. Greece 사건[1998] ECR I-1095; C-283/99 Commission v. Italy 사건[2001] ECR I-4363 참조

만 이들 기준의 경우에조차도 비례의 원칙만은 지켜야만 하므로, 이에 따른 조치라고 하더라도 “추구하는 목표를 달성하는 데에 상당하고도 필요한 것”이어야만 한다. 예를 들어 Clean Car 사건(C-350/96 Clean Car Autoservice GmbH v. Landeshauptmann von Wien 사건[1998] ECR I-2521)에서 오스트리아 정부는 세차업소를 운영하려면 국내 거주 요건이 필요하다는 점을, 특히 이런 업종에서는 과태료 부과가 필요함을 들어 입증하고자 노력하였지만, 유럽사법재판소는 등록한 사무소에 이를 부과하거나 또는 필요하다면 판결집행에 관한 국제조약을 이용할 수 있는 등, 과태료 부과에 보다 덜 제약적인 수단이 존재함을 지적하였다. 그러므로 구체적인 판단이 어려운 포괄적인 차별 정당화 사유에 대해서는 유럽사법재판소가 이를 받아들이는 데에 소극적이라고 말할 수 있다.

“차별” 개념에 관하여 유럽사법재판소가 상대적으로 중요성을 갖고 있긴 하지만, 유럽연합법을 지배하는 기본원칙상의 흠결과 약점은 국적차별의 경우 그 본질적인 시장관련성에도 불구하고 이를 계속해서 무시하였는바, 이를 잘 보여주는 두 가지 예가, 하나는 역차별의 허용 여부이고, 다른 하나는 제3국 국민에 대한 차별을 금지하는 규정의 흠결이다.

유럽연합 회원국의 국민으로서 다른 회원국에 거주하거나 근무하는 경우는 국적 차별이 금지되지만, 회원국이 자기 국민을 불리하게 차별하는 경우는 다른 유럽연합 이주자와 비교하여 사정이 다소 복잡하다. Morsen and Jhanjan 사건(35, 36/82 사건[1982] ECR 3723)의 경우 두 원고는 제3국 국민으로서 네덜란드에 사는 그들의 딸과 아들과 각각 함께 살기 위해 허가를 신청하였다. 그들의 자녀는 모두 네덜란드 국적을 취득한 상태였다. 그런데 그들의 신청은 받아들여지지 않았고, 그들은 이 거부결정이 유럽경제공동체 규칙 1612/68 제10조 제1항에 위배된다며 항소하였다(동 조항에 따르면, 유럽연합의 이주근로자는 그 배우자, 21세 이하의 직계비속이나 피부양자, 부양의무 있는 근로자 및 배우자의 직계존속 등은 그들의 국적 여하를 묻지 아니하고 함께 살 수 있다). 여기서 유럽사법재판소는 이들의 항소를 기각하였는바, 유럽공동체협약의 자유로운 이동 규정과 이에 관한 2차적 입법들은 사실상 회원국 사이의 자유로운 이동을 전제로 한 것이므로 “그가 일하는 회원국의 국적을 이미 취득한 근로자의 부양의무 있는 친족에 대해서는 그 적용이 없다”는 것이 이유였다. 이에 따르면 회원국 국민이 자신의 국적국에 거주할 때에는 가족결합의 권리와 관련하여 유럽연합 이주자보다

열악한 법적 지위에 있게 된다. 이 점에서 유럽경제공동체 규칙 1612/68은 내국인에 대한 역차별 상황을 야기한다. 유럽연합법은 회원국이 자기 국민의 국적을 이유로 차별하는 것을 금하지 않았다는 사실은, 유럽연합의 설립 자체가 자유로운 이동과 긴밀한 관련되어 있었음을 보여준다. 이런 의미에서, 유럽공동체협약 제12조는 차별받지 않을 기본권을 성립시켰다고 하기보다는, 오히려 자유로운 이동의 촉진에 중심 초점이 맞춰졌다고도 이야기할 수 있을 것이다.

국적 차별에 관한 유럽연합법을 시장중심적으로 이해하는 입장은 유럽공동체협약 제12조에 따른 제3국 국민의 지위를 검토할 경우에 더욱 강화된다. 동 협약 제12조는 단순히 “국적을 이유로 하는 차별” 일체를 금지하고 있을 뿐, 그 적용범위를 유럽연합의 시민으로 국한하지 않고 있지만, 실무에서 해석하기로는 제3국 국민에 대한 차별에는 제12조가 적용되지 않는다고 본다(C-95/99 내지 C-98/99 및 C-180/99 Khalil, Chaaban and Osseili v. Bundesanstalt für Arbeit, Nasser v. Landeshauptstadt Stuttgart, Addou v. Land Nordrhein-Westfalen 사건에 대한 Advocate-General Jacobs의 의견 참조). 이 또한 자유로운 이동과 관련이 있다. 유럽공동체협약 제39조 제2항은 “회원국의 근로자 사이에서 국적을 이유로 하는 일체의 차별 철폐”를 요구하는데, 여기서 “회원국의 근로자”란 과연 회원국 국민만을 가리키는 것인지는 분명하지 않게 표현되어 있다. 본래 동 협약의 기초자가 의도한 것은 동 협약 제39조를 유럽공동체에 있는 모든 근로자에게 적용할 의도였다는 논증이 설득력을 갖고 주장되었음<sup>5)</sup>에도 불구하고, 개별 회원국의 실무는 자유로운 이동의 권리란 오로지 유럽연합 시민만이 향유하는 것이라는 전제에 서있다(가령 유럽경제공동체 규칙 1612/68 제1조 제1항은 자유로운 이동권을 “회원국의 모든 국민”에만 인정한다). 그 결과, 유럽공동체협약의 국적 차별 금지도 유럽연합 시민에 국한되어 적용되게 되었다. 여기서 우리는 다시 한번, 제12조가 유럽공동체협약에 포함된 것은 외국인에 대한 비합리적인 침해를 막기 위한 수단으로서가 아니고, 차별이 자유로운 이동의 방해물이 되지 않도록 하는 데에만 주안점이 두어졌음을 확인할 수가 있다.

흥미롭게도 이와 유사한 논리는 유럽연합과 제3국 사이의 협약에 따른 차별 금지의 권리를 유럽사법재판소의 판례법이 해석하는 태도에서도 찾아볼 수가 있다. 비회원국과의 협약은 매우 많이 있지만, 유럽경제공동체가 터키(1963년 9월

---

5) A. Evans, "Third-country nationals and the Treaty on European Union"(1994) 5 Eur. J. of Int. L. 199, 200 등 참조

12일 서명), 모로코(1976년 4월 27일 서명), 알제리(1976년 4월 26일 서명)와 각각 체결한 협약처럼 소송이 많이 제기된 것은 찾기 어렵다. 문제의 출발점은 유럽사법재판소가 이들 협약의 규정을, 마치 유럽공동체협약과 유사하게, 개인이 원용할 수 있는 가능성을 인정하기로 결정한 데에 있었다(C-12/86 Demirel v. Stadt Schwäbisch Gmünd 사건[1987] ECR 3719). 이로 인하여 주로 거주허가나 근로허가를 신청한 사안에서 이들 협약이 인정한 권리를 실현하려는 엄청난 양의 소송이 개인 차원에서 제기되었다. 보다 최근 들어서는 이들 협약 안의 차별 금지 조항의 법적 효력을 직접적으로 다투는 사건이 상당한 수에 이르렀다. 이와 관련하여 유럽사법재판소는 사회보장 영역에서의 직접적이고 유효한 차별 금지의 권리가 터키, 모로코, 알제리 근로자에게 있음을 선언하였다(터키 근로자의 경우는 C-262/96 Sürül v. Bundesanstalt für Arbeit 사건[1999] ECR I-2685, 모로코 근로자의 경우는 C-126/95 Hallouzi-Choho v. Bestuur van de Sociale Verzekeringsbank 사건[1996] ECR I-4807, 알제리 근로자의 경우는 C-113/97 Babahenini v. Belgium 사건[1998] ECR I-183). 우리의 논의에서 중요한 것은 유럽사법재판소가 차별받지 않을 권리의 근거를 人力의 자유로운 이동과 연결시킨 방식이다. El-Yassini 사건에서 유럽사법재판소는 유럽경제공동체와 모로코 사이의 협약에서 말하는 근로조건에서의 평등취급의 원칙 안에는, 설령 적법한 고용관계가 계속되고 있더라도, 최초의 체류 허가 사유가 더 이상 존재하지 않는 한, 체류허가를 연장해줄 회원국의 의무는 포함되어 있지 않다고 보았다(C-416/96 El-Yassini v. Secretary of State for the Home Department 사건[1999] ECR I-1209). 이에 반하여 터키 근로자의 경우는 1년 이상 적법한 고용관계가 남아 있다면 최초의 체류 허가 사유가 존속하는지 여부를 묻지 아니하고 회원국은 체류 허가를 연장해줄 의무가 하였다(C-237/91 Kus v. Landeshauptstadt Wiesbaden 사건[1992] ECR I-6781). 앞서 소개한 El-Yassini 사건의 이유로서 유럽사법재판소는 “유럽경제공동체와 터키 사이의 협약과는 달리, 유럽경제공동체와 모로코 사이의 협약은 근로자의 자유로운 이동을 전향적으로 보장하겠다는 의도가 있지 않았다”는 점을 지적하였다.

그렇다면 국적 차별의 법리가 [재화와 용역의] 자유로운 이동을 지향한다는 점을 긍정한다면 사회정책의 시장통합모델에 좇아서 이 분야의 차별금지 보장의 책임을 유럽연합에 지우는 것이 타당할 것이다. 차별 금지 법리의 기초를 시장에

서 찾는 것은 여러 가지 제한을 받을 수밖에 없기는 하겠지만, 그럼에도 불구하고 사회적 기본권의 분야로 확대해갈 수 있는 근거를 마련할 수도 있다. 유럽연합 국민에 대한 차별의 경우는 이러한 효과가 두 가지 측면에서 나타나고 있는 바, 하나는 차별 금지가 유럽연합 시민권으로 전환되고 있다는 사실이며, 다른 하나는 자유로운 이동의 기준이 다른 형태의 차별에도 확대 적용된다는 점이다.

첫 번째 사실과 관련하여, 유럽연합 국적에 기한 차별 금지의 권리는 자유로운 이동의 권리에서 기본권으로 전환되어가는 과정이 있다고 생각된다. 특히 유럽사법재판소는 유럽공동체협약 제12조의 차별 금지와 동 협약 제17조의 유럽연합 시민권의 창설을 점점 보다 연동시키고 있다. Martínez Sala 사건에서는 비록 체류 허가는 갖고 있지 않지만 법적으로 독일에 거주하는 스페인 여인에게 육아수당의 지급을 거부한 사안이 다투어졌는데, 재판소는 체류 허가가 없다는 이유로 지급을 거절한 것은, 독일 국민에게는 없는 요건을 부과하였으므로, 국적을 이유로 하는 직접적인 차별이라고 판시하였다(C-85/96 Martínez Sala v. Freistaat Bayern 사건[1998] ECR I -2691). 그런데 이 사건에서 Sala 씨가 유럽공동체협약 제12조를 직접 원용하려면 유럽공동체법이 적용되는 사안이어야 하는데, 과연 이 경우가 그러한 사안인가에 관하여 다툼이 있었다. 1968년 이래로 독일에 계속해서 거주해온 것은 사실이지만, 1989년 이후 고용관계에 있지 않았고, 따라서 유럽공동체법(유럽경제공동체법 규칙 1612/68 내지 1408/71)에서 말하는 “근로자” 인지가 분명하지 않았다. 여기서 재판소가, 설령 유럽공동체법에서 말하는 근로자가 아니더라도 유럽연합 시민의 자격으로서 소를 제기할 수 있다고 선언한 것은 커다란 의미를 갖는다.

그러므로 어떤 혜택이 유럽공동체협약의 실제적 적용범위에 속하는 이상, 다른 회원국에 법적으로 거주하는 유럽연합 시민이라는 이유 하나만으로 차별 없는 집행을 요구할 수가 있었던 것이다. 이 판결의 중요성은, 제12조와 관련하여 개인인 原告가 유럽공동체법 적용상황에 있음을 입증하지 않아도 됨으로써, 다른 회원국에 거주하는 유럽연합의 모든 시민에게 차별받지 않을 권리를 보다 광범위하게 부여하였다는 점에 있다. 제12조의 확대 적용을 “법적으로 거주할 것”이란 요건이 얼마나 통제할 것인가에 관해서는 이를 긍정하는 견해와 부정하는 견해의 대립이 있다.

유럽사법재판소는 Bickel and Franz 사건에서 Sala 판례를 보다 구체화시켰다

(C-274/96 Bickel and Franz 사건[1998] ECR I -7637). 이 사건의 원고들은 각각 독일과 오스트리아 국적을 가진 자들로서 이탈리아 볼짜노(Bolzano) 지방에서 음주운전을 하였다는 이유로 형사소송에 휘말렸다. 볼짜노 지방 주민들에게는 독일어로 소송을 받을 수 있는 선택권이 있었지만, 피고들은 그 지방 주민이 아니라는 이유로 이 권리가 부정되었다. 사실 볼짜노 지방에 거주하지 않는 이탈리아 국민에게도 이 권리가 인정되었음에도 불구하고, 재판소는 국적을 이유로 하는 간접적인 차별이라고 선언하였다. 이 판결의 의의는 유럽공동체법의 적용범위와 관련하여 다음과 같이 정리해볼 수가 있다. 첫째, 유럽사법재판소는 다시 한 번 개인에게까지 유럽공동체법의 인적 적용범위를 확대하기 위하여 시민권 규정을 (부분적으로) 인용하였다. Advocate-Genral Jacobs는 Bickel 씨에 대한 소송(음주운전을 이유로 한)이 유럽공동체법과 실제적 관련성이 없음을 단순히 인정하였지만, 재판소는 그가 유럽공동체 시민으로서의 권리를 동시에 행사한 것이라는 사실만으로 유럽공동체법의 실제적 적용범위에 속한다고 인정하였다(이것은 유럽연합 이주자에 대한 교통위반 처벌은 유럽공동체법이 적용되는 사안이 아니라고 한 C-291/96 Martino Grado and Shahid Bashir 사건[1997] ECR I -5531의 판결 내용과 일견 모순되기까지 한다). 사실상 이 판결로 인하여 거의 모든 정책, 규칙, 실무에서 이미 유럽연합 이주자는 “회원국 국민과 전적으로 동등한 지위”를 누릴 수 있는 가능성이 열렸다. 단지 객관적으로 정당화되거나 혹은 일부 정치적 권리와 같이 “국적 소지를 본질적으로 요구하는” 제한된 범위 안의 활동에 속하는 경우에만 예외가 인정될 뿐이다. 이상 살펴본 유럽사법재판소의 흐름은 자유로운 이동을 보장하는 수단으로서의 의미가 쇠퇴하고, 다른 회원국에 법적으로 거주하는 유럽연합 시민의 동등한 취급을 받을, 보다 일반적인 권리가 강조된다는 점에서 그 의의를 찾을 수 있다.

市場으로부터 국적을 이유로 차별받지 않을 권리를 전개하는 두 번째 수단은 동일한 논리를 다른 형태의 차별에도 확대하여 적용하는 것이다. 특히 국적을 이유로 하는 차별이 자유로운 이동의 장애물이라면 인종, 종교, 장애를 이유로 하는 차별 또한 자유로운 이동에 방해가 될 수 있다고 볼 수 있다(유럽공동체위원회의 “European Social Policy — a way forward for the Union: a White Paper” COM[94] 333, 52). 차별을 이렇게 이해하면 시장통합모델에 합치하는 한 유럽연합의 개입을 보다 쉽게 정당화할 수가 있음은 분명하다.

국적 차별에 관한 유럽연합법을 개관해보면, 거기에는 보다 광범위한 관련성을 갖는 다양한 특징들이 존재함을 발견할 수가 있다. 첫째로 강력한 통합협약의 기초 위에서 유럽사법재판소가 차별 금지의 기본원칙을 유럽공동체법 전반에 걸친 광범위한 요구로 승격시켰다. 유럽사법재판소의 관례에서는, 가령 형사피해자 보상기금(C-186/87 Cowan v. Trésor public 사건[1989] ECR 195)이나 司法節次에서의 사용언어(C-274/96 Bickel and Franz 사건[1998] ECR I -7637)처럼 개별적인 차별 금지 입법에서 빼놓기 쉬운 문제들까지도 다루어졌다. 둘째로 국적 차별과 관련한 규칙과 자유로운 이동의 권리 사이의 밀접한 연관성을 긍정함으로써 유럽연합이 국적 차별 문제에 적극적으로 개입할 수 있는 정당성을 내재적으로 뒷받침하였다. 일부에서 유럽사법재판소가 너무 앞서간다는 불만도 없지는 않지만, 전체적으로 그렇게 많은 비판이 있는 편이 아닌데, 이것은 국적 차별의 금지를 시장 통합의 목표가 강력하게 뒷받침하고 있기 때문임을 부정할 수 없다.

## 제2절 인종에 의한 차별<sup>6)</sup>

인종이나 출신민족을 이유로 하는 차별은 유럽연합에 살고 있는 수백만 명의 사람들에게는 일상의 현실이다. 먼저 인종적인 이유로 범죄가 자행되고 있다. 예를 들면 영국에서 1999년/2000년 경찰의 보고에 따르면 47,814건의 인종사고가 일어났고, 그 대부분은 재산권 침해나 언어적 괴롭힘이었다. 반면에 이탈리아에서는 1996년 평균 3일에 한 명꼴로 이주자가 살해되었고, 그 중 3분의 2 정도가 인종적인 이유에 의한 것으로 추정되었다. 이보다는 덜 심각하지만 역시 당혹스러운 것은, 국제노동기구에 의한 일련의 연구조사에 따르면 체계적인 차별이 행해지고 있다는 증거가 드러나고 있다는 점이다(ILO, “Combatting discrimination against (im)migrant workers and ethnic minorities in the world of work” Information Bulletin No. 5[Geneva: ILO, 1998]). 2001년 유럽공동체의 조사결과를 보면, 유럽연합 응답자 다섯 사람 가운데 한 사람은, 유럽연합 외부로부터의 이주자는 —합법, 불법 상관없이— 모두 그들의 자녀와 함께 —설령 그 자녀가 유럽연합에서 태어났다 하더라도— 그들의 고향으로 되돌아가야 한다고 응답하였다.

1995년 당시 유럽연합 인구의 5퍼센트 정도는 자신이 거주하는 국가의 시민권을 갖고 있지 않았다. 이들 가운데 적어도 3분의 2인 1천2백만 내지 1천3백만 명은 비유럽연합국가, 즉 제3국의 국민이었다(유럽공동체위원회, “Employment in Europe 1997 — analysis of key issues”[Luxembourg: OOEPEC, 1998], 33). 그 밖에도 또한 수백만 명의 유럽연합 시민권자가 서유럽인 출신이 아니었다.

이처럼 뿌리 깊은 인종주의에 유럽연합이 어떻게 대응할 것인지가 1980년대 중반 이후 줄곧 논의되었다. 그 결과, 유럽공동체협약 제13조는 유럽공동체에 “...인종과 출신민족을 이유로 하는 차별을 근절시키기 위한 적절한 조치”를 취할 수 있는 특별한 권한을 부여하였다. 이 조항을 근거로 2000년 6월에 광범위한 영역에서 인종이나 출신민족을 이유로 하는 차별을 금지하는 인종평등지침(Racial Equality Directive)이 채택되었다(EC 2000/43[2000] OJ. L. 180/22). 이하에서는 유럽연합의 반인종정책을 그 발전단계에 따라 크게 네 단계로 나누어 살

---

6) 이하의 내용은 Mark Bell, *Anti-Discrimination Law and the European Union*, Oxford(2002년), 54-87면을 요약한 것임.

펴보고자 한다. 먼저 1957년에서 1984년까지 유럽경제공동체와 이주자 사이의 관계를 살펴보고, 1985년에서 1990년 사이의 인종주의 근절을 위한 유럽공동체 정책의 맥아를, 다음으로 1991년에서 1999년까지 Amsterdam 협약까지의 경과를, 그리고 끝으로 인종평등지침의 내용을 살펴본다(부록 1).

## 1. 1957-84년: 유럽경제공동체와 이주자의 관계

1957년에 만들어진 유럽경제공동체협약에 인종주의에 관하여 아무런 언급도 없는 것은 어찌 보면 그리 놀라운 일이 아니다. 로마협약은 사회정책의 측면에서 유럽경제공동체에 최소한의 역할만을 부여하였다. 뿐만 아니라 당시만 하더라도 유럽공동체 밖으로부터 노동력이 이제 막 유입되기 시작한 상황이었다. 전후 서유럽의 경제회복이 가속화되면 1950년대 중반 들어 노동력의 부족 현상이 발생하였고, 북유럽 국가들을 중심으로 남유럽이나 유럽 밖에서 노동인력을 찾기 시작하였다. 1959년만 하더라도 이주민의 4분의 3이 유럽공동체 국민이 다른 회원국에 거주하는 형태를 취했지만, 1973년이 채 되기도 전에 이주민의 3분의 2(유럽공동체 노동력의 5퍼센트)가 비유럽인으로 바뀌었다. 이와 같은 이주노동력 구성의 급격한 변화는 국적 차별, 즉 다른 유럽국민에 대한 차별이, 인종차별과 비교하여, 유럽경제공동체협약을 만들 당시에 주된 관심사였는지를 설명해준다.

인종차별에 관한 규정이 없었다고 해서 유럽경제공동체의 창설이 이주민 집단에 아무런 영향도 미치지 못했던 것은 아니다. 유럽경제공동체협약이 제3국 국민에 대한 적용 여부에 대하여 다소 불분명한 태도를 보이긴 하였지만, 각국 각료들이 모인 이사회는 1968년 자유로운 이동의 권리는 회원국 국민에게만 인정되는 권리라고 결정하였고(유럽경제공동체 규칙 1612/68 제1조), 나아가 공동체 우선의 원칙을 천명하였는바(동 규칙 제19조), 이는 회원국에서 빈 일자리가 생기면 유럽공동체 국민이 우선권을 갖는다는 내용이었다. 이러한 규정들은 향후 반인종주의 정책의 전개에 중요한 의미를 갖는다. 자유로운 이동의 권리와 절연됨으로써, 유럽공동체는 제3국 국민에 관한 문제(인종차별을 포함하여)에 개입할 수 있는 여지가 별로 없었다.

이와 같은 제3국 국민의 문제에 대한 無대응에 전환점이 일어난 것이 1970년대 중반이다. 그 이유는 첫째, 각국의 국내 사정이 급격히 변화하였는바, 성장률이 주춤하고 실업이 늘어나면서 이주근로자의 경제적 효용이 의심되기 시작하였

고, 1973년 오일 사태는 여기에 기름을 부었다. 실업 급등의 경고등이 처음으로 켜지자 회원국들은 추가적인 노동력의 반입을 막고, 또 이주민의 사회통합에도 관심을 쏟기 시작했다.

이러한 배경에서 유럽공동체위원회는 1974년 사회행동프로그램을 발족하였다. 여기에 이주정책의 통일된 조치를 위한 많은 제안들이 담겨졌고, 그 뒤 1976년 이주근로자와 그 가족구성원을 위한 특별행동프로그램이 나왔다(Council Resolution on an action programme for migrant workers and members of their families [1976] OJ. C. 34/2). 이들 프로그램의 방향은 대체로 다음 두 가지였는바, 하나는 이주의 통제이고, 다른 하나는 이미 이주한 자들에 대한 사회통합의 증진이었다. 유럽공동체위원회는 공동체 우선 원칙을 고용 분야에서 고수하기 위하여 이주에 대한 통제를 강화하고자 하였고, 이주민 통합의 첫 번째 조치로서는 유럽사회기금(European Social Fund)과 관련한 법규를 개정하여 제3국 국민들도 이를 이용할 수 있도록 하였다.

원래는 유럽공동체의 이사회도 위원회를 돕고자 하였다. 실제로 이사회는 1974년 행동프로그램을 결의하면서 “공동체의 현행 규정을 고려하여 거주조건, 근로조건, 임금, 경제적 권리에 있어 공동체 출신 근로자와 비공동체 출신 근로자, 그 가족구성원의 평등한 취급”을 유럽공동체 정책의 목표로 꼽았다. 하지만 곧 회원국들 사이에 유럽공동체가 과연 제3국 국민에 대한 관할권이 있느냐를 둘러싸고 심각한 견해의 대립이 있음이 드러났다. 1978년 위원회가 불법이민에 관한 지침 초안을 “공동시장의 원활한 작동을 위한” 입법조정을 규율한 유럽경제공동체협약 제100조에 기하여 제출하자, 일부 회원국은 그 근거를 반대하고, 협약에서 공동체에 권한을 부여하지 않은 경우에 행동에 나설 수 있는 유일한 선택지는 동 협약 제235조만이 있을 뿐이며, 이에 따라 구체적인 행동은 공동시장의 목표에 부합하여야 한다고 주장하였다. 그런데 동 협약 제100조와 제235조는 공히 공동시장 건설과 관련성이 있을 것을 요구하는데, 일부 회원국이 볼 때에 그 관련성이 명백하지 않았고, 따라서 지침 초안은 합의에 이르지 못한 채 이사회에서 난항에 빠져버렸다. 이주근로자의 자녀 교육에 관한 지침(유럽경제공동체) 77/486에 제3국 국민을 포함시키려는 시도 또한 권한이 없다는 이유로 실패하였다([1977] OJ. L. 199/32).

이상의 실패는 性평등 분야의 진전과 비교해보면 크게 대비된다. 선거인의 절반을 차지하는 여성에 비하여 국내 정치에 미치는 영향력이 미미하였던 것이 그

이유라는 분석도 무리는 아니다.

대부분의 회원국 내에서 인종차별을 금지하는 국내 입법이 등장한 것은 1970년대에 와서이다. 인종차별 철폐에 관한 국제조약이 1965년에 합의되고 1969년에 발효되면서, 많은 유럽 국가들이 차례로 이를 비준하고 국내 입법을 그 기준에 맞게 손질하였다(1971년에는 덴마크의 인종차별[금지]법, 네덜란드의 노동법[단체협약법] 개정, 1972년에는 프랑스의 인종주의 반대법, 독일의 노동기본법, 1976년에는 영국의 인종관계법, 1977년에는 아일랜드의 부당해고법, 이탈리아의 입법 등). 1980년대 들어 인종차별 문제가 유럽공동체법의 쟁점으로 등장한 데에는 이와 같은 배경이 있었다.

## 2. 1985-90년: 유럽의 인종주의 근절 정책의 맹아

유럽공동체 위원회가 다시 이민정책에 손을 댄 것은 1980년대 중반이었다. 물론 그 중심은 역내시장 프로그램이었다. 특히 1985년 나온 역내시장 백서는 “국경 없는” 유럽공동체의 실현을 위해서는 이민정책에서 보다 많은 협력이 필요하다고 하면서, 그 이유는 국경 통제가 철폐되면 “비공동체 국가 국민이 회원국에서 다른 회원국으로 보다 용이하게 이동할 수 있게” 되기 때문이라고 하였다(유럽공동체 위원회, “Completing the Internal Market” COM[85] 310). 같은 해에 위원회는 “유럽공동체의 이민정책 가이드라인”에 관한 통고(communication)를 발표한다. 70년대와 마찬가지로 여기서 제시된 정책은 이민 통제와 기존 이주민의 통합이라는 두 가지 차원으로 나뉘어졌다. 여기에 인종주의와 싸우기 위한 일련의 조치를 제안하는 내용이 추가되었다.

유럽공동체 위원회는 결정(유럽경제공동체) 85/381을 채택함으로써 비회원국에 대한 이민정책을 조정하는 첫 시도를 하였다([1985] OJ. L. 217/25). 특히 이 결정은 회원국들이 제3국 근로자와 그 가족구성원에 대한 정책을 변경하고자 할 때에는 이를 미리 위원회에 통지하도록 함으로써 그러한 조치가 “이 분야에서의 공동체의 정책 및 행동과 합치”될 수 있도록 하고자 하였다(동 결정 제3조). 하지만 독일, 덴마크, 영국, 프랑스, 네덜란드 정부는 유럽사법재판소에 그 무효를 구하는 소를 제기하였다. 하지만 재판소는 이들 회원국의 주장과는 달리 이민정책과 유럽공동체 노동시장 사이에는 충분한 관련성이 있으며, 따라서 유럽경제공동체협약 제118조(위원회 결정의 근거조항)에서 말하는 “사회영역”에 이민정책이

포함될 수 있음을 긍정하였다. 그러나 이것은 어디까지나 “그것[이민정책]이 비회원국 출신의 근로자의 상태와 관련이 있고 또 공동체의 고용시장과 근로조건에 영향을 주는 한도 내에서” 그러하였다(C-281, 283, 284, 285, 287/85 Federal Republic of Germany v. Commission 사건[1987] ECR 3203, 문단번호 23). 따라서 재판소는 위 결정의 규정 가운데 이주민의 정치적 통합에 관한 부분은 무효라고 판시하였다. 이 판결에서 재판소는 제반 조치의 효력은 역내시장과 관련하여 충분한 관련성을 설정하는가에 달려있음을 강조하였다. 순수하게 민족적, 인종적인 통합을 목표로 하는 조치는 시장이 지배하는 유럽사회정책 내에서 설 자리를 찾기 어려웠고, 이로 인하여 포괄적인 반인종주의 정책을 전개하는 데에 조된 장애요소가 되었다.

같은 시기, 유럽의회는 인종주의에 대한 유럽공동체의 정책임에 관심을 갖기 시작하였다. 1984년에 있었던 유럽의회 선거에서 극우정당들이 놀라운 성과를 올리자(무엇보다도 프랑스에서 국민전선[Front National]이 11.1퍼센트의 표를 얻어서 10석을 차지하였다), 유럽의회는 바로 유럽 내의 군국주의와 인종주의의 발호를 조사할 임시위원회를 두었고, 그 결과물이 바로 Evrigenis 보고서다(유럽의회, “Committee of Inquiry into the Rise of Fascism and Racism in Europe”[Luxembourg: OOPEC, 1985]). 이 보고서는 각 회원국 내에서 심각한 인종주의나 외국인 혐오의 문제가 있음을 확인하고, 유럽공동체협약을 고쳐서 인종차별 문제에 대한 권한을 규정하는 등의 방안을 권고하였다. 이에 응답하여 이사회는 의회 및 위원회와 공동으로 인종주의와 외국인 혐오를 반대하는 합동선언문에 서명하였다([1986] OJ. C. 158/1). 이 합동선언은 상위 차원에서 최초로 인종주의가 유럽공동체의 문제임을 인정한 것이라는 점에서 상징적인 의의가 있지만, 이를 구체적인 행동을 위한 출발점으로 보고자 했던 의회의 바람과는 달리, 이사회는 그 자체로서 완결된 것으로 폄하하고자 하였다. 그 결과, 합동선언 이후 기관간의 반목으로 열기는 이내 곧 식어버리고 말았다(유럽의회, “Report of the Political Affairs Committee on the Joint Declaration against Racism and Xenophobia and an action programme by the Council of Ministers” A. 2-261/88, 11).

그 후 1989년의 유럽공동체 사회헌장의 채택은 처음에는 유럽 사회정책의 새로운 “권리 기반” 시대를 약속하는 듯하였고, 유럽의회는 인종주의를 여기에서 다루어야 한다고 주장하였지만, 이사회는 유럽공동체에는 이 문제를 다룰만한 법

적 근거가 없다는, 익숙한 주장을 들어 이에 반대하였다. 나중에는 의회가 특히 인종주의에 관한 표현이 약하다는 점을 들어서 사회헌장 자체를 거부하겠다고 위협하였지만, 결국에는 서문에서 모든 형태의 차별에 대한 투쟁의 중요성을 언급하면서(“동등한 처우를 보장하기 위해서는 성, 피부색, 인종, 의견과 신조를 이유로 하는 차별을 비롯한 모든 형태의 차별에 맞서는 것이 중요하다”), 동시에 제3국 국민의 대우가 회원국의 문제임을 재확인하는 문구(“비회원국에서 온 근로자와 유럽공동체 회원국에 법적으로 거주하는 그 가족구성원이 거주조건 및 근로조건과 관련하여 해당 회원국 국민인 근로자가 누리는 것과 같은 처우를 받을 수 있도록 보장하는 것은 회원국의 업무이다”)를 집어넣는 선에서 타협이 되었다. 사회헌장에 의한 이처럼 느슨한 위임은 인종주의에 관련하여 아무런 입법제안도 하지 않기로 한 위원회의 결정에서도 나타난다(유럽공동체 위원회, “Communication from the Commission concerning its action programme relating to the implementation of the Community Charter of Fundamental Social Rights for Workers” COM[89] OJ. C. 214/32).

그럼에도 불구하고 인종주의에 대항하는 결의가 1988년 이후 제안상태에 있었으므로, 유럽공동체 이사회의 의제 속에는 인종주의가 계속 남아있었다. 이사회는 결의의 구체적인 문구를 둘러싸고 심각하게 견해가 갈려서 무력한 상태였다. 특히 “이와 관련한 모든 조치는 회원국의 국민이건, 비회원국 국민이건, 회원국에 있는 외국인이건, 외국의 소수집단에 속한다고 인식되는 혹은 스스로 인식하는 국민이건 상관없이 유럽공동체의 지배영역에 있는 모든 사람들을 보호하여야 한다”는 결의 초안의 서문 마지막 부분에 대하여 견해가 대립하였다.

몇몇 회원국, 특히 영국은 이것이 자칫 제3국 국민에 대한 유럽공동체의 관할을 묵시적으로 인정하는 것이 될 수 있다는 이유를 들어서 이에 반대하였다. 이러한 반대 입장의 요구로 결국 이 부분은 삭제되었다(유럽공동체 이사회의 인종주의와 외국인 혐오에 반대하는 투쟁에 관한 결의[1990], OJ. C. 157/1).

이러한 결의내용의 변질은 유럽의회와 유럽공동체 위원회 모두를 격분케 하였다(인종주의와 외국인 혐오에 맞선 조치에 관한 유럽의회의 결의[1990] OJ. C. 175/179, 제A항). 유럽의회는 유럽에서의 인종주의 실태를 조사하기 위한 두 번째 위원회의 성과를 모아서 Ford 보고서를 내놓았다(유럽의회, “Report of the Committee of Inquiry on Racism and Xenophobia”[Luxembourg: OOPEC, 1991]). 여기에는 향후 취하여야 할 행동에 대한 많은 제안도 담겨 있었지만, 동

시에 이를 공동체의 문제가 아닌, 국내입법의 문제라고만 보았던 이사회는 소극적인 태도에 대한 반박도 내놓지 않았다.

1985년에서 1990년에 이르는 시기에 주로 유럽의회의 노력에 힘입어서 인종주의는 유럽공동체 정책의 쟁점주체가 되었지만, 이사회는 반대 때문에 유의미한 진전을 이루지 못하였다. 상징적인 선언들이 인종차별에 맞서기 위한 공통의 행동으로 나아가려는 진지한 열정으로부터 힘을 받지 못하였다. 이사회는 인종문제에 관한 별도의 협약조항이 없음을 들어서 이 문제가 유럽공동체의 법적 권한사항이 아니라고 주장하였다. 권한 문제는 이런 식으로 일종의 차단막 작용을 하여서 이사회가 다루고 싶지 않은 주제를 논의에서 배제하는 기제로 사용되었다. 각 회원국이 유럽공동체협약을 개정하는 것은 물론 가능하였지만, 그와 같은 시도는 하나의 유럽 결의(Single European Act)나 이를 계승한 1993년의 유럽연합협약, 어디에서도 이루어지지 않았다. 인종주의를 둘러싼 논쟁이 유럽공동체법상 제3국 국민의 법적 상태와 결합되어 진행되었다는 점은 중요하다. 제3국 국민은 자유로운 이동의 권리가 없었으므로, 역내시장의 주체로서 인식되지 않았다. 따라서 대다수 회원국에게 있어 인종주의를 포함한 “이주민 문제”에 대한 유럽공동체의 개입은 정당성을 갖지 못하였다. 더욱이 유럽공동체 위원회와 유럽의회로부터의 압력이 있긴 하였지만, 소수인종집단에서 새로운 유럽공동체의 법적 장치를 요구하는 로비가 있었다는 특별한 흔적도 찾아볼 수가 없다. 그러므로 이사회는 입장에서는 강력한 대중적 요구도 없는 상태에서 소수인종에 양보할 이유가 없었다.

### 3. 1991-99년: Amsterdam 협약에 이르기까지의 경과

유럽공동체의 인종주의 정책에서 가장 놀랄만한 사실은 이사회가 자신의 반대 입장을 갑자기 포기하고 유럽공동체협약을 개정하여 인종이나 출신민족을 이유로 하는 차별을 금지하는 광범위한 권한을 공동체에 부여하였다는 사실이다. 이러한 태도의 변화 이유로서는 주되게 다음 세 가지를 꼽을 수 있는바, 그 첫째가 인종주의의 초국적 전개이고, 둘째가 유럽연합의 이민·난민정책의 부작용, 셋째가 유럽연합에서 인종주의에 반대하는 로비의 등장이다.

#### (1) 인종주의의 초국적 전개

1990년대에 들어서면 인종주의가 역내시장의 원활한 활동에 악영향을 줄 수 있다는 우려가 점점 현실화되었고, 이로 인하여 유럽공동체의 개입을 긍정하는 분위기도 한층 성숙해졌다. 이 시기에 인종주의, 특히 폭력적 인종주의는 증대해 왔는데, 이것은 유럽 전역에서 극우정당이 선거에서 성공을 거둔 것보다도 밀접한 관련이 있다. 예를 들면 1994년 유럽의회 선거에서 극우정당은 프랑스와 벨기에에서 8백만 표를 훨씬 넘는 표를 획득하였는데, 이것은 10퍼센트가 넘는 득표였다. 이러한 결과는 전쟁 직후에는 생각할 수도 없었던 것이었다. 뿐만 아니라 인종주의 그룹들 간의 초국가적 협력이 증대하고 있음을 보여주는 증거들이 속출하였고, 형사소추를 회피하기 위하여 국내법의 차이를 이용하는 예도 늘어났다(유럽공동체 위원회, “Report on the activities of the European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia” COM[2000] 265, 5). 아마도 그 가장 두드러진 예는 인종주의 선동물을 국경 넘어 유포하는 행위였을 것이다. 예를 들면 1989년 이전만 하더라도 아일랜드에는 인종간의 갈등을 선동하는 행위를 금지하는 법률이 없었다. 이것은 이미 그와 같은 법률을 제정한 다른 많은 회원국의 사정과 비교되었다. 그 당시 아일랜드 경찰은 이와 같은 법률상의 차이가 극우그룹에 의하여 인종주의 선동물을 아일랜드에서 제작하는 데에 이용되고 있음을 발견하였다. 그와 같은 행위가 아일랜드에서는 처벌받지 않았기 때문에 여기에서 만들어져서 처벌 규정이 있는 다른 회원국으로 수출되었던 것이다(그리하여 아일랜드 정부는 어쩔 수 없이 1989년 11월 29일 갈등을 선동하는 행위를 금지하는 법률을 제정하여 그와 같은 선동물의 제작행위에 대하여 형사소추를 할 수 있게끔 하였다). 국내법간의 이와 같은 차이의 악용은 유럽연합의 개입을 정당화하는 대표적인 이유가 되었다. 더욱이 인종주의 선동을 확대하고 인종주의 그룹들을 조정하는 새로운 매체로서 인터넷이 등장하여 회원국 간에 협력의 필요성은 더욱 증대하였다(유럽공동체 위원회, “Creating a safer information society by improving the security of information infrastructures and combating computer-related crime” COM[2000] 890, 15). 따라서 유럽연합이 인종주의에 대하여 최초의 조치를 취하면서 인종주의 선동물의 국경을 넘는 유포와 인종주의 그룹들의 초국가적 협력 문제를 다루고자 한 것은 우연한 일이 아니다.<sup>7)</sup> 1996년

7) 이미 1989년부터 인종주의 텔레비전 방송의 越境을 금지하는 “국경 없는 텔레비전” 지침이 있었음도 주목할 만하다. 동 지침은 제22조에서 “방송이 인종, 성, 종교, 국적을

합동행위(Joint Action concerning action to combat racism and xenophobia[1996] OJ. L. 185/5)에서 차별선동, 인종학살 부인, 인종주의 선전물과 조직의 처벌과 관련한 “효과적인 司法協力の 보장”을 회원국에 요구하였다(제1장 제A조).

인종주의 범죄에 대한 국내법의 조정이 필요하다는 요구가 새롭게 등장한 것 외에도, 인종주의가 자유로운 인적 교류를 가로막을 수 있다는 인식이 보다 분명히 나타났다. 이는 다음 두 가지 점에서 그러하였는바, 첫째로 단일시장에서 부당한 차별은 차별받을 우려가 있는 사람으로 하여금 그가 구하는 직장, 주택, 용역을 얻지 못하도록 한다는 점에서 사람과 용역의 자유로운 이동을 방해할 것이고, 둘째로 나라마다 다른 보호 수준으로 차별받을 가능성이 있는 사람은 보호장치가 미비하거나 아예 없는 곳으로 이동하는 것을 꺼리게 될 것이다.

나라마다 인종주의의 위험이 차이가 난다는 사실이 개인의 자유로운 이동을 얼마나 제한하는지를 보여주는 경험적인 증거는 별로 없지만, 국적 차별이 자유로운 이동에 장애가 된다는 논리는 인종이나 출신민족에 기한 차별 등에도 어렵지 않게 적용될 수 있다. 가령 영국 내의 소수인종 출신 전문직의 경험을 연구한 결과를 보면, 그들은 북미 지역의 초청은 환영하지만 영국 밖의 유럽연합 회원국으로부터의 일자리 제안에 대해서는 그다지 달가워하지 않았다. 소수민족에 대한 폭력과 적대적 태도에 관한 언론매체상의 이미지 때문에 독일, 오스트리아, 그리고 그보다는 정도가 낮지만 프랑스의 경우는 대부분 우려를 표시하곤 하였다. 그 밖에도 다른 회원국에 교환학생으로 갔다가 인종주의를 경험했던 소수민족 학생들의 사례도 있다.

인종주의에 대한 반대와 역내시장 사이의 연관성은, 제한적이지만 제3국 국민도 자유로운 이동의 권리를 갖는다는 유럽사법재판소의 판결들에 의해서도 더한층 강화되었다. 1990년 재판소는 용역의 자유로운 이동에는 제3국 국민을 다른 회원국에 임시직 근로자로 파견할 수 있는 회사의 권리를 포함한다고 선언하였다(C-113/89 Rush Portuguesa Lda. v. Office national d’immigration 사건[1990] ECR I-1439). 이 사건에서는 포르투갈 회사가 자국의 근로자를 프랑스에 보내어 계약을 이행하도록 할 수 있는 권리가 있느냐가 다투어졌다. 당시 포르투갈은 유럽공동체에 가입한 직후였기 때문에 아직 경과기간이 도과하지 않았고 따라서

---

이유로 한 어떠한 갈등의 선동도 담고 있지 않도록 할” 의무를 회원국에 지우고 있었다.

자유로운 이동의 권리도 적용될 수가 없었다. 여기서 포르투갈 회사는 오로지 출입국관리소(Office national d'immigration)만이 유럽공동체 밖으로부터 근로자를 모집할 수 있다는 프랑스 법률의 효력을 다투었고, 재판소는 이러한 원고의 청구를 받아들였다. 재판소는 1994년 다른 판결에서 이러한 입장을 재확인하였다(C-43/93 Vander Elst. v. Office des migrations internationales 사건[1994] ECR I-3803). 그 뒤 유럽공동체 위원회는 이러한 관례의 태도를 제도화할 목적으로, 비자 요건 없이 제3국 국적의 근로자를 다른 회원국에 파견할 수 있도록 하기 위한 「유럽공동체 취업카드」의 도입을 제안하였다(유럽공동체 위원회, “Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on the posting of workers who are third country nationals for the provision of cross-border services; proposal for a Council Directive extending the freedom to provide cross-border services to third country nationals established within the Community” COM[1999] 3). 자유로운 이동의 권리 안에는 유럽연합 이주근로자의 가족구성원 가운데 제3국 국민이 있는 경우도 포함된다(근로자의 자유로운 이동에 관한 규칙[유럽경제공동체] 1612/68 [1968] OJ. Spec. Ed.(II) 475). 하지만 유럽공동체 위원회가 확인한 바로는, 이들 가족구성원이 국경을 넘을 경우에 공동체법상의 권리를 행사하였음에도 인종주의의 문제를 벗어나지 못하였다(유럽공동체 위원회, “Commission report on the implementation of the action plan on racism — mainstreaming the fight against racism” 2000. 1., 35).

## (2) 유럽연합의 이민·난민정책의 부작용

자유로운 이동권의 행사와 관련 있는 또 다른 요소가 바로, 유럽연합 이민 정책이 인종관계와 민족관계에 끼친 영향이다. 1990년대 초반 이후 이민 협력이 현저하게 강화되었음은 주목할 만하다. 회원국의 대다수가 내부적인 국경 통제를 모두 철폐하려고 하자,<sup>8)</sup> 곧바로 유럽연합 밖으로부터 이주하려는 사람들이 크게 늘어났다. 냉전의 종식으로 중부유럽과 동부유럽에서 이주민이 늘어났다. 여기에

8) 1995년 프랑스, 독일, 룩셈부르크, 벨기에, 네덜란드, 스페인, 포르투갈, 이상 일곱 나라가 Schengen 협약에 의거하여 내부적인 국경통제를 폐지하였다. 그 후 1998년에 이탈리아와 오스트리아, 2000년에 그리스, 2001년에 노르웨이, 아이슬란드, 덴마크, 스웨덴, 핀란드가 Schengen 협약에 가입하고, 내부적 국경통제를 없앴다.

구 유고슬라비아의 전쟁으로 촉발된 난민사태까지 겹쳐서 유럽연합 내로 망명을 원하는 난민의 숫자는 1988년의 170,650명에서 1991년의 420,150명으로 급절 이상 늘었다. 이상의 사태 전개에 대응하기 위하여 회원국들은 정책 협력의 틀을 강화하는 방향으로 나아갔다. 1993년 유럽연합협약은 이민 협력의 성격을 변환시키고 이를 명백한 법률문제로서 위치지우면서 “제3의 기둥”이라고 불렀다. 동 협약은 “이민 정책과 제3국 국민과 관련한 정책”을 “공통의 이해” 영역으로 분류하고(동 협약 제K.1조), 유럽공동체 이사회가 구속력을 갖는 “합동행동”을 채택할 수 있도록 하였다(동 협약 제K.3조).

이렇게 해서 나온 조치들은 초기에는 새로운 형태의 입국을 줄이는 데에 주안점을 두었다. 그 과정에서 이미 유럽연합 내에 거주하는 소수민족에 대한 처우가 빈번하게 언급되었다(JCWI, Annual report and policy review[London: JCWI, 1996] 10). 특히 입국 통제에 과도하게 집중함으로써 정책의 방향이 균형을 잃고 억압적으로 흘러갔다. 이러한 태도를 집약적으로 나타낸 것이 바로 “유럽 요새(Fortress Europe)”의 개념이다. 입국 통제 조치가 차별을 초래할 수 있음을 구체적으로 보여주는 예로서 “고용자 차별” 문제를 들 수 있다. 1996년 유럽공동체 이사회는 하나의 권고를 채택하였는데, 이에 따르면 특히 근로허가가 필요할 경우 이를 받지 않은 사람을 고용하면 “상응하는 처벌을 받도록” 하였다(불법이주와 불법고용을 방지하기 위한 조치를 조화시키고 이와 관련된 통제조치를 개발하는 문제에 관한 유럽공동체 이사회 권고, 1995년 12월 22일[1996] OJ. C. 5/1). 이 권고는 고용자에게 직접 부담을 지움으로써, 근로허가가 필요한지 여부가 불분명한 집단에 속하는 사람의 경우는 단지 제3국 국민이라거나 소수민족이라는 이유만으로 일반적으로 고용을 꺼리게 될 수가 있다. 실제로 영국에서 행해진 연구결과가 밝혀낸 바에 따르면 바로 이 규칙의 도입으로 말미암아 소수민족 출신의 유럽연합 시민과 제3국 국민이 모두 불평등한 처우를 받게 된 수많은 사례가 있었다고 한다.

역설적이게도, 이와 같이 억압적인 유럽연합의 이민 정책이 인종주의에 반대하는 유럽연합 정책의 촉매제 역할을 하였다. “유럽 요새”의 대두는 각국과 유럽의 시민사회를 재촉하여 유럽연합 차원에서 인종주의에 반대하는 조치를 요구하는 초국적 행동에 나서도록 하였다. 뿐만 아니라 유럽연합의 기구, 특히 유럽공동체 이사회는 “정당한” 이민 정책의 압력 하에서 많은 관심 속에 사회통합 제고에 나섰다.

### (3) 유럽연합에서 인종주의 반대 로비의 등장

유럽의 이민 정책에 반대를 한 이들은 이주민 권리 그룹, 교회, 인권단체, 국제연합 난민고등판무관,<sup>9)</sup> 유럽의회 등이다. 다양한 로비 그룹들이 일정한 접합점을 찾은 것은 1991년 영국 인종평등위원회(British Commission for Racial Equality), 유럽이주민교회협회(Churches Committee for Migrants in Europe), 네덜란드 국립 인종주의 방지청(Dutch National Bureau against Racism)이 주도한 운동에서였다. 이들 그룹은 “출발선 그룹(Starting Line Group)”으로 활동하면서 유럽연합 전역에서 무수한 법률전문가들을 조직하여 유럽공동체 지침안을 작성하도록 하고, 이를 1992년 12월 제출하였다. 이 “출발선 그룹의 지침”에서는 “인종, 피부색, 혈통, 국적, 출신국적, 출신민족”에 기한 차별을 광범위한 영역에서 금지할 것이 제안되었다. 이 제안은 1993년 12월 유럽议회의 명시적인 지지를 받았고(인종주의와 외국인 혐오에 관한 유럽议회의 결의[1993] OJ. C. 342/19, 제4항), 회원국을 통틀어 250개 이상의 NGO의 지원도 받아냄으로써, 명실상부 유럽 시민사회로부터 위임을 받았다. 그럼에도 불구하고 유럽공동체 위원회는 그와 같은 지침 마련에 필요한 법적 권한이 없다고 결론지었고, 위 제안은 채택되지 못했다. 그러자 출발선 그룹은 보다 실리적으로 “출발점(Starting Point)”라는 제안을 하는 쪽으로 선회하였는바, 이것은 바로 유럽공동체협약을 개정하여 공동체에 그와 같은 입법을 할 수 있는 법적 권한을 부여하자는 제안이었다. 이 제안은 또 다시 300에 육박하는 비정부조직과 유사정부조직의 지지를 얻었고, 이번에는 유럽공동체 위원회와 유럽의회도 위 제안을 지지하였다(유럽공동체 위원회의 경우 “Communication on racism, xenophobia”[1993] OJ. C. 342/19, 유럽议회의 경우 [1995] OJ. C. 151/56).

그리하여 1990년대 중반이 되기도 전에 국경을 넘어선 강력한 반인종주의 로비 주체가 형성되었고, 여기에서 위 제안내용을 유럽공동체 위원회와 이사회들의 각 입법자에 맞추게 조심스럽게 수정하였다. 이러한 로비 외에도 유럽공동체 이사회에 대해서는, 유럽연합 이민 정책의 이미지를 개선하고 증대하는 초국적 인

---

9) 국제연합 난민고등판무관(UHCR), “An overview of protection issues in Western Europe: legislative trends and positions taken”(Geneva: UNHCR, 1994)

종주의 범죄를 처리하라는 일반의 압력이 쏟아졌다. 이상의 배경에 비추어보면, 유럽공동체 이사회가 입장을 변경한 사실은 더욱 잘 이해할 수 있을 것이다.

#### (4) 유럽공동체 이사회 견해 변경

1990년 이후 유럽공동체 이사회 회의에서 인종주의가 의제로서 얼마나 자주 등장하였는가를 보면, 인종주의의 중요성이 증대하고 있음을 확인해볼 수가 있다. 이 시기에 인종주의에 대한 대응의 중요성이 기록된 예로서는 1990년 Dublin, 1991년 Maastricht, 1992년 Edinburgh, 1993년 Copenhagen, 1994년 Corfu와 Essen 등지에서 열렸던 이사회를 들 수가 있다(그 외에도 1993년 인종주의에 반대하는 유럽이사회 Vienna 선언에 회원국들이 참가하였다). 또한 1993년 11월 Brussels에서 열렸던 제1710차 법무 및 내무 담당 장관급 회의에서 인종주의와 외국인 혐오에 관한 일련의 결의를 하기도 하였다. 하지만 이처럼 좋은 의도의 非拘束的 선언이 잇달았음에도 불구하고, 이 문제에 대한 유럽연합의 역할을 둘러싼 근본적인 의견의 불일치로 말미암아 이사회는 그 이상의 조치를 취할 수가 없었다(그 때문에 일부에서는 이 시기의 반인종주의 선언이 反이민 정책을 은폐하는 수사에 불과하였다는 비판을 하기도 한다). 일견 이러한 교착상태를 타개하고자 했다고 볼 수 있는 시도가 1994년 5월 프랑스, 독일 정부에 의하여 시도되었는바(당시 두 나라 정부는 모두 국내 선거에서 극우파로부터의 압력에 직면해 있었다), 그것은 “인종주의와 외국인 혐오 문제를 다룰 자문위원회”를 설립하자는 제안이었고, 그 다음 달에 Corfu에서 열렸던 유럽이사회는 이 제안을 승인하였다. 자문위원회는 대부분이 각국의 대표로써 구성되었고, “각국 및 지역의 사정을 고려하여 정부간 협력에 관한 권고”를 작성하는 임무를 맡았다(유럽위원회에서 대표 1인, 유럽이사회에서 참관인 1인과 함께 유럽의회에서 두 명의 의원이 참가하였는데, 참가의원은 사회주의자 그룹의 Glyn Ford, 기독교민주계열의 유럽인민당의 Arie Oostlander였다).

돌이켜보면 Jean Kahn을 위원장으로 하였던 자문위원회(그리하여 이른바 Kahn 위원회라고 불렸다)가 유럽연합 인종주의 정책에서 결정적인 전환점이 되었다고 할 수 있다. 1995년 봄에 나온 위원회의 보고서는 유럽연합 차원에서 인종주의에 반대하는 강력한 조치를 취할 수 없는 심각한 문제점이 있다고 결론짓고, 무엇보다도 “협약을 개정하여 공동체에 권한을 명시적으로 부여하는 일이야

말로 인종주의와 외국인 혐오에 맞서기 위해 유럽이 진지한 전략을 수립하기 위해서는 반드시 필요한 요소임에 틀림없다”고 주장하였다(인종주의와 외국인 혐오에 관한 자문위원회의 “최종보고서” Ref. 6906/1/95 Rev. 1 Limite RAXEN 24[Brussels: General Secretariat of the Council of the European Union, 1995] 57). 나아가 그와 같은 개정이 가져올 가능성을 활용하기 위하여 인종차별에 관한 유럽연합의 기타 입법활동이 필요함을 긍정하였다. “유럽공동체는 이미 성을 이유로 한 차별에 대항하는 데에 그것이 얼마나 효과적인가를 보여주었다. 그러므로 인종, 종교, 출신민족이나 출신국가를 이유로 하는 차별에 맞서는 데 있어서도 [당연히] 유사한 수권을 하고 유사한 조치를 취하는 것이 마땅하다(같은 보고서 59).”

이 보고서가 중요한 것은 이것이 회원국 대표 자신들로부터 나왔으며 인종주의에 관한 당시 국내법의 비교에 기초한 것이란 점이다. 단 한 명의 대표(영국 대표)만이 인종주의에 대처하는 최선의 방법은 각국의 상황에 따라 다를 수밖에 없다는 이유를 들어 다수의 합의에 동의하지 않았을 뿐이다. 이러한 반대의견에도 불구하고 이 보고서는 인종주의에 맞서기 위해서 유럽연합이 광범위한 새로운 장치를 선택해야 함을 옹호하였다. 그리하여 1995년 10월에 사회적 동반자 그룹(Social Partners)이 직장 내의 인종주의에 관한 선언에 합의하였고, 또한 고용과 교육 분야의 인종주의에 관한 이사회 결의도 두 개가 채택되었다(고용 및 사회문제에서의 인종주의와 외국인 혐오에 반대하는 1995년 10월 5일 이사회 결의 [1995] OJ. C. 296/13, 인종주의와 외국인 혐오에 대한 교육체계의 대응에 관한 1995년 10월 23일 이사회 결의 [1995] OJ. C. 312/1). 1995년 10월 유럽위원회는 1997년을 「인종주의에 반대하는 유럽의 해」로 정할 것을 제안하였고(유럽위원회, “Communication from the Commission on racism and xenophobia and anti-semitism and Proposal for a Council Decision designating 1997 European Year against Racism” COM[95] 653), 유럽이사회가 이를 결의로써 승인하였다([1996] OJ. C. 237/1).<sup>10)</sup>

이상의 비구속적(soft law) 조치가 인종주의를 유럽연합에 중요한 문제로서 유럽이사회가 얼마나 적극적으로 받아들였는지를 잘 보여주고 있기는 하지만, 보다

10) 유럽이사회의 다른 성과로는 청소년 분야에서 인종주의, 외국인 혐오, 反유대주의에 반대하는 1997년 11월 24일 이사회 선언 [1997] OJ. C. 368/1, 다양성의 존중과 인종주의 및 외국인 혐의 반대에 관한 1997년 12월 16일 이사회 선언 [1998] OJ. C. 1/1

구속력 있는 수단이 문제되는 경우에는 여전히 합의가 쉽지 않았다. 예를 들면 그리스, 프랑스, 영국, 덴마크는 1996년 합동행위에 합의할 당시에, 벨기에와 독일의 바람과는 달리, 기본문서에 유보조항을 둔 다음에야 비로소 이에 합의하였다. Kahn 위원회의 또 다른 제안이었던 「유럽 인종주의 및 외국인 혐오 감시 센터」 설치건의 실행과 관련해서도 어려움을 겪었다. 이 센터는 특히 유럽 내의 인종주의 연구 협력을 증대시키고 국내법의 전개를 정리, 검토하며 유럽연합 및 각 회원국을 위한 “결정과 의견”을 작성할 목적으로 계획되었다(유럽 인종주의 및 외국인 혐오 감시 센터 설치에 관한 1035/97 규칙 [1997] OJ. L. 151, 제2조). 인종주의에 관한 별도의 협약규정이 없음을 고려하여 유럽위원회의 제안은 유럽공동체협약 구 제235조(현행 308조)에 근거하였다(유럽위원회, “Proposal for a Council Regulation[EC] establishing a European Monitoring Centre for Racism and Xenophobia” COM[96] 615). 하지만 독일과 덴마크, 영국이 처음부터 이를 반대하였다.<sup>11)</sup> 감시 센터 설치안과 관련한 어려움이 235조와 제213조(현행 284조)를 병기하기로 합의함으로써 다행스럽게도 해결되긴 하였지만, 현행 유럽공동체협약의 틀 안에서 어떠한 조치를 취한다는 것이 보다 더 어려워졌다.

1995년 12월 유럽이사회의 정부간 회의 정리 그룹은 유럽공동체협약에 인종이나 종교를 이유로 한 차별을 비롯하여 차별 일반을 금지하는 규정을 포함시키는 데 대하여 “다수의 지지”가 있음을 언급하였다. 주된 반대 입장을 계속 견지하였던 영국은 “차별 문제(특히 인종과 종교와 같이 민감한 문제)는 ... 국내 입법을 통해서 가장 잘 대처할 수 있다”는 주장을 굽히지 않았다. 그러다가 Amsterdam 협약 체결을 불과 두 달도 채 안 남겨두고 영국의 선거에서 노동당 정부가 수립되자 이러한 마지막 장애물이 제거되었고, 인종주의에 대처할 수 있는 새로운 권한을 유럽연합에 부여하는 두 조문을 신설하는 데에 합의가 이루어졌다. 첫 번째가 유럽공동체협약 제13조이고, 두 번째가 유럽연합협약 제29조이다.

■ 유럽공동체협약 제13조: 본 협약의 다른 규정에 반하지 않는 한, 본 협약이 유럽공동체에 부여한 권한의 범위 내에서, 위원회의 제안과 의회의 자문을 거

11) 또한 독일과 영국은 1997년을 인종주의에 반대하는 유럽의 해로 하자는 유럽위원회의 제안에서 제308조를 인용하는 것도 반대하였다. 그래서 유럽이사회는 결국 법률상 근거를 특정하지 않아도 되도록 「결정(Decision)」이 아니라 「결의(Resolution)」로써 이를 하였다.

친 후 이사회는 일치된 행동으로써 성, 인종, 출신민족, 종교, 신조, 장애, 연령, 성적 취향을 이유로 한 차별에 적절한 조치를 취할 수 있다.

■ 유럽연합협약 제29조: 유럽공동체의 권한을 해하지 않는 한, 유럽연합의 목적은 자유, 안보, 정의 분야에서 시민에게 높은 수준의 안전함을 제공하는 것이며, 이를 위하여 형사사건에서 경찰과 사법의 협력 분야에서 회원국간의 공동 행동을 전개하고 인종주의와 외국인 혐오를 예방, 근절할 수 있다.

#### 4. 2000년 인종평등지침

신설된 유럽공동체협약 제13조의 가장 중요한 후속조치는 2000년 6월에 합의된 유럽이사회의 인종평등지침(Racial Equality Directive)이다([2000] OJ. L. 180/22). 이것은 [자료 1]에 그 全譯을 수록하였다.



[자료 1]

---

인종, 출신민족을 불문한 평등처우 원칙의  
이행을 위한 2000년 6월 29일  
이사회(유럽공동체) 지침 2000/43

公報(Official Journal) L. 180, 19/07/2000

P. 0022-0026



유럽연합 이사회는,

유럽공동체협약 특히 그 제13조과 관련하여,

위원회의 제안과 관련하여,<sup>1)</sup>

유럽의회의 의견과 관련하여,<sup>2)</sup>

경제사회이사회의 의견과 관련하여,<sup>3)</sup>

지역위원회의 의견과 관련하여,<sup>4)</sup>

(1) 유럽연합협약이 유럽의 인민들 사이에 보다 밀접한 결합을 설정함에 있어서 새로운 지평을 열었으며,

(2) 유럽연합협약 제6조에 따라서 동 연합은 자유, 민주주의, 인권존중, 기본적 자유, 법의 지배의 원칙과 회원국에 공통된 원칙 위에 설립되어 유럽 인권·기본적 자유 보장규약이 보장하고 회원국에 공통된 헌법전통으로부터 공동체법의 일반원리로서 도출되는 기본권을 존중하여 하고,

(3) 모든 사람이 누리는 법 앞의 평등과 차별받지 않을 권리가 세계인권선언과 여성에 대한 모든 형태의 차별을 철폐하기 위한 국제연합 협약, 모든 형태의 인종차별을 철폐하기 위한 국제협약, 시민적·정치적 권리와 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제연합 규약들, 모든 회원국이 서명한 유럽 인권·기본적 자유 보장규약이 승인한 보편적 권리이며,

(4) 자유로운 결사의 권리와 같은 기본적 권리와 자유를 존중하는 것은 중요하고, 또한 재화와 용역의 수요와 공급에 있어 개인 및 가족의 생활과 거래가 이로 인하여 침해되지 않도록 그 보장을 존중하는 것도 중요하며,

(5) 유럽의회가 이미 유럽연합 내의 인종주의에 반대하는 수많은 결의를 하였

고,  
(6) 유럽연합은 인종의 구분을 절대시하려는 어떠한 이론도 거부하며 이 지침에서 “출신인종”이란 말을 사용하였다고 해서 그것이 그와 같은 이론을 받아들인 것은 아니고,

(7) 유럽이사회가 Tampere에서 1999년 10월 15일, 16일에 인종주의와 외국인 혐오와 관련하여 유럽공동체협약 제13조를 이행하는 제안을 가능한 한 서두를

---

1) 아직 관보에 未公刊

2) 2000년 5월 18일 자료 전달된 의견(아직 관보에 未公刊)

3) 2000년 4월 12일 자료 전달된 의견(아직 관보에 未公刊)

4) 2000년 5월 31일 자료 전달된 의견(아직 관보에 未公刊)

것을 유럽위원회에 촉구한 바 있으며,

(8) 유럽이사회가 1999년 12월 10일, 11일에 Helsinki에서 합의한 고용지침 2000에서 소수민족과 같은 이들에 대한 차별에 반대하기 위한 일관적 정책을 수립함으로써 사회적으로 통합적인 노동시장 환경을 조성할 필요성을 강조하였고,

(9) 인종, 출신민족에 기한 차별이 유럽공동체협약의 목표, 그 중에서도 높은 수준의 고용 및 사회보장 달성, 생활수준 및 삶의 질 향상, 경제적·사회적 통합과 연대를 달성하는 것을 방해할 수 있으며, 나아가 유럽연합을 자유와 안보, 정의의 영역으로 발전시킨다는 목표도 침해할 수 있고,

(10) 1995년 유럽위원회는 인종주의, 외국인 혐오, 반유대주의에 관한 통보를 발한 바 있으며,

(11) 유럽이사회는 1996년 7월 15일 인종주의와 외국인 혐오에 반대한 조치와 관련한 합동행동(96/443/JHA)를 채택하여 회원국으로 하여금 인종주의, 외국인 혐오 행동으로 인한 범죄에 r관하여 효과적인 사법협력에 나서도록 하였고,

(12) 인종, 출신민족을 불문하고 모든 사람들이 참가할 수 있는 민주적이고도 관용적인 사회를 만들기 위하여 인종, 출신민족에 기한 차별에 대하여 특별한 조치를 취하는 것은 취업 및 자영 활동의 보장에 국한되지 않고 교육, 사회보장 및 보건과 같은 사회적 보호, 사회적 혜택, 재화 및 용역의 수요 및 공급과 같은 영역에도 필요하며,

(13) 이와 같은 목표를 달성하기 위하여 본 지침에 적용되는 분야에서 인종, 출신민족에 기한 직접적, 간접적 차별은 유럽공동체 전역에서 금지되어야 하고, 이러한 차별금지 제3국 국민에게도 또한 적용되어야 하지만, 다만 국적에 따라서 처우가 다르거나 제3국 국민의 입국 및 거주 그리고 그들의 고용 및 취업과 관련한 규정에서 달리 정하고 있는 때에는 그러하지 아니하며,

(14) 유럽공동체는 인종, 출신민족을 불문한 평등대우의 원칙을 이행함에 있어서 유럽공동체협약 제3조 제2항에 좇아서 불평등을 제거하고 특히 여성이 빈번하게 다양한 차별에 희생되어 왔으므로 남녀 사이의 평등을 증진할 것을 목표로 하여야 하고,

(15) 직접적, 간접적 차별이 있었음을 추단할 수 있게끔 하는 사실의 평가는 국내 사법기관 기타 국내 법규 내지 관행에 따른 관할기관의 업무이며, [관할을 정하는] 그와 같은 [국내] 법규에는 특히 간접차별의 경우는 통계적 증거 등의 수단도 사용될 수 있음을 규정할 수 있고,

(16) 모든 자연인을 인종, 출신민족에 기한 차별로부터 보호하는 일은 중요하며, 회원국은 또한 필요하다면 각국의 전통과 관행에 쫓아서 법인에 대해서도 그 구성원의 인종, 출신민족을 이유로 한 차별을 받지 않도록 보호하여야 하고,

(17) 차별의 금지가 특정 인종, 출신민족에 속하는 사람들이 받는 불이익을 예방하거나 이를 보상하기 위한 조치를 유지하거나 새롭게 채택하는 것을 막아서는 안 되며, 또한 그와 같은 조치에 의하여 특정 인종이나 출신민족에 속하는 사람들의 특수한 요구를 증진할 목적을 가진 단체를 허가하는 것도 가능하고,

(18) 인종이나 출신민족과 관련된 특징이 진정으로 결정적인 직업상 요건에 해당이 되는 경우는 극히 제한된 사정 하에서 그 목적이 정당하고 요건이 상당한 한, 다른 대우가 정당화될 수 있으며, 그와 같은 사정은 반드시 회원국이 유럽위원회에 제공하는 정보에 포함되어야만 하고,

(19) 인종, 출신민족을 이유로 차별을 받은 사람에게는 적당한 법적 보호수단이 주어져야만 하며, 보다 효율적인 보호를 하기 위하여 법인이나 다른 법적 실체에게도 또한, 대리 및 사법구제에 관한 국내절차법에 반하지 않는 범위에서 각 회원국이 규정하는 바에 따라서, 피해자를 대리하거나 그를 지원하는 권한을 부여하여야 하고,

(20) 평등원칙의 효과적인 구현을 위해서는 [보복적] 학대(victimization)를 막을 적절한 사법적 구제가 필요하며,

(21) 一應(prima facie) 차별로 볼만한 사정이 있는 경우는 입증책임의 규칙이 수정되어야 하고, 평등처우의 원칙을 효과적으로 적용하기 위해서 그와 같은 차별의 증거가 제출된 때에는 입증책임을 상대방에게 이전시켜야 하며,

(22) 회원국은 법원 기타 관할 있는 기관이 사실관계를 조사할 의무 있는 절차에까지 입증책임의 규칙을 적용할 필요는 없고, 이와 같은 절차에서는 원고 또한 법원 기타 관할 있는 기관이 조사하여야 하는 사실에 대하여 입증할 의무는 없으며,

(23) 회원국은 상이한 차별형태를 알리고 이와 싸우기 위하여 사회적 동반자(social partners) 및 비정부단체와 대화를 증진하여야 하고,

(24) 인종이나 출신민족에 기한 차별로부터의 보호는, 각 회원국마다 관련 문제를 분석하고 가능한 해결책을 연구하며 피해자에 대한 구체적인 도움을 제공하는 권한 있는 조직 내지 조직체가 있다면 한층 강화될 것이며,

(25) 본 지침은 어디까지나 최소한의 기준을 제시한 것이므로, 회원국은 보다

유리한 규정을 두거나 유지할 수가 있고, 본 지침의 실시로 말미암아 어떤 경우도 각 회원국에 이미 지배적인 상황이 후퇴되는 상황이 정당화되는 일은 일어나서는 안 되며,

(26) 회원국은 본 지침에 따른 의무를 위반하는 사안에 대해서는 유효하고 상당하며 설득적인 제재를 규정하여야 하고,

(27) 회원국은 경영계와 노동계가 공동으로 요구할 때에는 단체협약의 내용에 속하는 규정에 대해서는 본 지침의 이행을 이들에게 위탁할 수도 가능하지만, 다만 이때에는 본 지침에서 정해놓은 결과에 그들이 언제나 도달할 수 있도록 하기 위하여 필요한 모든 조치를 회원국이 취하여야 하며,

(28) 유럽공동체협약 제5조에서 제시한 보충성과 비례성의 원칙에 따라서, 모든 회원국에서 차별에 대한 높은 수준의 보호를 통일적으로 확보한다는 본 지침의 목적은 회원국의 힘만으로는 충분히 달성할 수가 없고, 이에 따라 제안된 행동의 규모 및 영향을 고려할 때 유럽공동체에 의하여 보다 성공적으로 성취할 수 있으며, 또한 본 지침은 이상의 목적을 달성하는 데에 필요한 범위 내에서만 적용된다는

사실 등을 고려하여 본 지침을 채택하였다.

## 제1장 총칙

### 제1조 (목적)

본 지침의 목적은 회원국 내에서 평등대우의 원칙을 실현하기 위하여 인종이나 출신민족을 이유로 하는 차별을 막을 수 있는 토대를 구축하는 것이다.

### 제2조 (차별의 개념)

1. 본 지침에서 평등대우의 원칙이란 인종이나 출신민족을 이유로 하는 직접적 또는 간접적 차별이 없는 것을 뜻한다.

#### 2. 제1항에서

(a) 직접적 차별이란 인종이나 출신민족을 이유로 비근한 상황의 다른 사람이 받거나 받았거나 받았을 대우에 비하여 덜 유리한 대우를 받는 경우에 인정되고,

(b) 간접적 차별이란 외견상으로는 중립적인 규정, 기준, 관행이 특정 인종이나 출신민족의 사람에게 다른 사람에 비하여 특별한 불이익을 주는 경우에 인정

되며, 다만 당해 규정, 기준, 관행을 객관적으로 정당화하는 합법적인 목적과 그 목적을 달성하기 위한 상당하고도 필요한 수단이 있는 때에는 그러하지 아니하다.

3. 희롱[괴롭힘]이란 인종이나 출신민족과 관련한 원하지 않는 행동으로서 사람의 존엄성을 침해하고 위협적, 적대적, 모멸적, 굴욕적, 억압적 분위기를 조성할 의도를 가졌거나 그와 같은 결과를 가져오는 경우를 말하며, 이는 제1항의 차별로 본다. 이와 관련하여 희롱[괴롭힘]의 개념은 회원국의 국내법과 관행에 맞추어 정의할 수 있다.

4. 인종이나 출신민족을 이유로 사람을 차별하라는 지시는 제1항의 차별로 본다.

### 제3조 (적용범위)

1. 유럽공동체에 부여한 권한의 범위 내에서 본 지침은 公的 조직을 포함한 公私 양 영역 가운데 다음과 관련하여 모든 사람에게 적용된다.

(a) 업종이나 위계를 불문하고(승진도 포함) 선발 기준 및 구인 조건 등의 취업·자영·직업수행 조건

(b) 모든 종류와 모든 차원의 직업안내, 직업교육, 고급직업교육, 재교육(실습 경험 포함)의 이용

(c) 고용조건 및 근로조건(해고 및 임금 포함)

(d) 노무직, 사무직이나 특정업무직 조직에 대한 가입자격 및 활동자격(이들 조직이 제공하는 혜택 포함)

(e) 사회보장과 보건의료를 포함한 사회적 보호

(f) 사회적 혜택

(g) 교육

(h) 공공으로 사용할 수 있는 재화 및 용역의 수요 및 공급(주택 포함)

2. 본 지침은 국적을 이유로 하는 다른 대우에는 적용되지 않으며, 회원국 영토에 대한 제3국 국민 및 무국적자의 입국, 거주와 관련한 규정 및 조건과 당해 제3국 국민 및 무국적자의 법적 지위에 따른 모든 대우에 영향을 주지 않는다.

### 제4조 (진정하고도 결정적인 직업수행 요건)

제2조 제1항, 제2항에도 불구하고 각 회원국은 인종이나 출신민족과 관련 있

는 특성을 이유로 다른 대우를 하는 것이 해당 특정 직업 활동의 성질과 그 수행 조건을 고려하면 그와 같은 특성이 진정하고도 결정적인 직업수행 요건을 충족하는 경우는 목적이 합법적이고 그 수단이 상당한 때에는 차별에 해당하지 않는다고 규정할 수 있다.

### 제5조 (적극적 조치)

현실에서 온전하게 평등을 보장하기 위하여 평등대우의 원칙은, 각 회원국이 인종이나 출신민족과 관련한 불이익을 예방하거나 보상하기 위한 별도의 조치를 유지하거나 채택하는 것을 방해하지 않는다.

### 제6조 (최소한의 요건)

1. 각 회원국은 본 지침에서 정한 내용보다 평등대우의 원칙 보장에 보다 유리한 규정을 두거나 유지할 수 있다.

2. 어떠한 경우에도 본 지침의 실시가, 본 지침이 규율하는 분야에서 각 회원국이 이미 제공하고 있는 차별에 대한 보호 수준을 낮추는 이유로서 사용할 수 없다.

## 제2장 구제수단과 강제실현

### 제7조 (권리의 보호)

1. 각 회원국은 본 지침에 따른 의무를 강제실현하기 위하여 사법 및/또는 행정 절차(필요하다면 조정 절차도 포함)를 마련하여 평등처우의 원칙이 부당하게도 자신에게 적용되지 않았다고 생각하는 모든 사람들로 하여금, 심지어 그가 차별이 있었다고 주장하는 관계가 종료한 다음이라도, 이를 이용할 수 있도록 하여야 한다.

2. 각 회원국은 그 국내법에서 정한 기준에 쫓아서 본 지침이 규정하는 바를 준수할 적법한 이해관계를 가진 법인이나 단체, 기타 법적 실체가 본 지침의 의무를 강제실현하기 위한 일체의 사법 및/또는 행정 절차에서 원고의 동의하에 원고를 대리하거나 지원할 수 있도록 보장하여야 한다.

3. 본조 제1항 및 제2항의 규정은 평등대우의 원칙과 관련한 소의 제기기간에 관한 국내법규에 아무런 영향을 주지 않는다.

## 제8조 (입증책임)

1. 각 회원국은 평등대우의 원칙이 자신에게 적용되지 않아 부당한 대우를 받았다고 생각하는 사람이 법원 기타 권한 있는 기관에 직·간접적 차별이 있었음을 추정하게 하는 사실을 제출한 경우에 평등대우의 원칙 위반 사실이 없음을 그 상대방에게 입증하도록 하기 위하여 회원국의 국내 사법체계에 비추어 필요한 조치를 강구하여야 한다.

2. 본조 제1항의 규정은 원고에게 보다 유리한 증거법칙을 각 회원국이 도입하는 것을 방해하지 않는다.

3. 본조 제1항의 규정은 형사절차에는 적용되지 않는다.

4. 본조 제1항 내지 제3항의 규정은 제7조 제2항에 따라 제기한 소송에도 또한 적용된다.

5. 각 회원국은 사실조사의 책임이 법원이나 권한 있는 기관에 있는 경우에 대하여는 본조 제1항을 굳이 적용하지 않아도 좋다.

## 제9조 ([보복적] 확대)

각 회원국은, 원고에 대한 반동 또는 평등대우의 원칙 준수를 강제실현하기 위한 절차에 대한 반동으로서 이루어지는 불리한 대우 내지 결과로부터 개인을 지키기 위한 필요 조치를 국내 법체계에 도입하여야 한다.

## 제10조 (정보의 전파)

각 회원국은 본 지침에 따라 새로이 채택하였거나 이미 발효 중인 관련 조문이 있는 때에는 적당한 모든 수단을 동원하여 영토 내에 있는 관련된 당사자의 주목을 끌 수 있도록 하여야 한다.

## 제11조 (사회적 대화)

1. 각 회원국은 국내의 전통 및 관행을 준수하면서 노사 양자 사이에서 평등대우를 강화하기 위한 사회적 대화를 증진하기 위한 적절한 조치를 취하여야 하며, 여기에는 작업현장 관행의 감시와 단체협약, 행동준칙, 경험의 조사 내지 교환, 모범사례 등이 포함된다.

2. 각 회원국은 국내의 전통과 관행을 준수하고 노사 양자의 자율권을 침해하

지 않는 범위 내에서 제3조에서 언급한 분야 가운데 단체협약의 범위에 속하는 분야에 대한 反차별 규칙을 정하는 협약을 노사 양자가 적절한 수준에서 체결하도록 장려하여야 한다.

### 제12조 (비정부조직과의 대화)

각 회원국은 평등대우 원칙을 촉진할 의도로 인종과 출신민족에 기한 차별을 반대하는 투쟁에 기여하는 데에, 국내의 전통과 관행에 비추어, 적법한 이해관계를 가진 적합한 비정부조직과의 대화를 장려하여야 한다.

## 제3장 평등대우의 증진 機關

### 제13조

1. 각 회원국은 모든 사람들이 인종이나 출신민족을 이유로 하는 차별 없는 평등대우를 촉진할 조직 내지 조직체를 지정하여야 한다. 이들 조직은 국내 차원에서 인권 보호나 개인의 권리 수호를 임무로 하는 기관의 일부이어도 무방하다.

2. 각 회원국은 이들 조직의 권한에는 적어도 다음의 사항이 포함될 수 있도록 하여야 한다.

— 피해자의 권리와 제7조 제2항에서 언급한 법인, 조직 기타 법적 실체의 권리를 해하지 않는 범위에서, 차별의 피해자가 차별행위에 대한 이의를 제기함에 있어 그에 대하여 별도의 지원 제공

— 차별과 관련한 독자적인 조사의 수행

— 그와 같은 차별과 관련한 여하한 문제에 대한 독립된 보고서의 출간 및 조언의 작성

## 제4장 최종규정

### 제14조 (지침의 준수)

각 회원국은 다음과 같은 결과를 보장하기 위하여 필요한 조치를 취한다.

(a) 평등대우의 원칙에 반하는 법률, 규칙, 행정처분은 모두 폐지할 것

(b) 개별 근로계약이나 단체협약, 내부적인 업무처리규칙, 영리법인이나 비영리법

인에 관한 법규, 전문직·노무직·사무직 단체에 관한 법규 가운데 평등대우의 원칙에 반하는 규정은 모두 무효 또는 취소할 수 있도록 하거나 개정할 것

### 제15조 (처벌조항)

각 회원국은 본 지침에 기하여 채택한 국내규정에 위반하는 행위에 적용할 처벌조항을 마련하고 이를 적용하기 위하여 필요한 모든 조치를 취하여야 한다. 처벌조항은 피해자에 대한 보상지급까지도 포함할 수가 있으며, 반드시 유효하고 적절하며 또 예방적 효과를 가져야만 한다. 각 회원국은 늦어도 2003년 7월 19일까지 이들 조항의 내용을 통지하여야 하고, 이후 그 내용을 변경하는 어떠한 개정도 즉시 이를 통지하여야 한다.

### 제16조 (지침의 이행)

각 회원국은 본 지침의 이행에 필요한 법률, 규칙, 행정처분을 2003년 7월 19일까지 채택하여야 하고, 다만 노사 공동의 요청이 있는 때에는 단체협약의 범위에 속하는 조항에 대해서는 본 지침의 이행을 노사에 위임할 수가 있다. 後者の 경우 각 회원국은 2003년 7월 19일까지 노사가 합의로써 필요한 조치를 도입하도록 하여야 하며, 이 때 각 회원국은 노사가 언제나 본 지침에서 요구하는 결과에 다다를 수 있도록 필요한 제반 조치를 취하여야만 한다. 각 회원국은 이를 계속해서 유럽위원회에 알려야 한다.

각 회원국이 이상의 조치를 취할 때에는 본 지침의 내용을 근거로서 인용하거나 혹은 공식출판물의 경우는 그와 같은 인용을 첨부하여야 한다. 그러한 인용을 하는 방법은 각 회원국이 이를 정하여야 한다.

### 제17조 (보고)

1. 각 회원국은 유럽위원회에 대하여, 먼저 2005년 7월 19일까지 그리고 그 뒤로는 5년마다, 본 지침의 적용과 관련하여 유럽의회와 유럽이사회에 제출할 보고 작성에 필요한 정보 일체를 통고하여야 한다.

2. 유럽위원회의 보고에서는, 필요하다면 유럽 인종주의 및 외국인 혐오 감시 센터의 견해와 사회적 동반자 및 관련 비정부조직의 견해를 참작하여야 한다. 이 보고에는 성 주류화(gender mainstreaming)의 원칙에 좇아서 무엇보다도 각종 조치가 남녀에 끼칠 영향에 대한 평가가 제공되어야 한다. 이 보고는 제공받은

정보에 비추어 필요하다면 본 지침을 개정하고 경신하자는 제안을 포함한다.

#### **제18조 (발효)**

본 지침은 유럽공동체 관보에 표시된 발간일에 발효한다.

#### **제19조 (대상)**

본 지침은 각 회원국을 대상으로 한다.

2000년 6월 29일 Luxembourg

수신: 유럽이사회

의장 M. Arcanjo

[자료 2]

---

공동체의 특정 차별금지조치에 관한  
유럽공동체위원회로부터 이사회, 유럽의회,  
경제사회위원회, 지역위원회로의 통고

1999년 11월 25일, 브뤼셀

COM(1999) 564 최종본



## 1. 서론

유럽공동체는 자유, 민주주의, 인권존중, 기본적 자유 등의 원칙과 법의 지배, 회원국들이 공통하는 원칙들에 그 기초를 두고 있다.<sup>1)</sup>

법 앞의 평등권과 만인에 대한 차별금지 기본권으로서 민주사회가 올바르게 작동하기 위해서는 필수적이다. 이는 경제적, 사회적 진보를 진작하고 사회경제적 응집의 강화를 통한 고용수준의 상승이라는 목표 달성에 기여한다. 1997년 6월 각국의 정상은 Amsterdam에서 만나서 이들 원칙에 대한 강조가 그 어느 때보다도 중요하다는 사실을 밝힌 바가 있다. 이들 정상은 이 분야에서 유럽연합의 권한을 강화하기로 합의하면서 성별, 인종, 출신민족, 종교 내지 신조, 장애, 연령, 성적 지향을 이유로 하는 차별에 맞설 수 있는 특별한 권한을 유럽공동체에 부여하는 내용의 제13조를 유럽공동체 창설협약 속에 포함시켰다. 평등대우를 촉진하고 차별에 맞서기 위한 조치는 시민들에게 긴급하고 또 그들이 앞서 언급한 유럽연합의 제반 이상에 기여하도록 하는 데에도 필요하다. 하지만 유럽연합의 지역적 확대 등이 진행되는 상황에 비추어볼 때, 이들 원칙이 단순한 몇 마디 말 이상의 것이어야 함을 분명히 하는 것 또한 중요하다.

이 통고문에서 제시하는 각종 제안의 목적은 위 제13조에 따라 공동체에 주어지는 새로운 권한들을 실효적인 것으로 만드는 데에 있다.

## 2. 배경: 국제적, 국내적, 공동체적 차원

임의적인 이유로 인한 차별을 받지 않을 개인의 권리는 국제기구와 유럽연합, 그리고 그 회원국들이 오래 전부터 승인해왔던 권리이다.

### 2.1. 국제적 차원

차별금지의 권리를 독자적인 권리 혹은 다른 기본권 행사와 연결된 권리로서 승인하고 있는 협약으로는 무엇보다도 먼저 시민적, 정치적 권리 그리고 경제적,

---

1) 인권과 기본적 자유에 관한 유럽연합기구 및 회원국들의 선언과 해당 문건들에 관하여는 부록 I을 참조.

사회적, 문화적 권리에 관한 국제연합협약이 있고, 또 여성차별과 인종차별을 철폐하는 국제연합협약, 유럽인권협약, 그리고 직업고용에 국한된 영역에서는 국제노동기구 제111조 협약 등이 있다.<sup>2)</sup>

비록 유럽연합의 모든 회원국들이 이들 국제협약(국제연합 인종차별철폐협약과 국제노동기구 제111조 협약은 제외)에 서명하거나 비준한 나라들이라 할지라도, 그것만으로 법률상 강제로 실현할 수 있는 구제권이 개인에게 발생하는 것은 아니다. 단지 국가가 그 관할 범위 내에서 차별금지의 권리를 존중받도록 보장하기 위한 조치를 취한 것에 지나지 않는다.

## 2.2. 국내적 차원

평등권과 차별금지에 관한 회원국가들의 헌법과 일반법률을 보면 그 내용에서 상당한 차이가 있다.<sup>3)</sup>

### 2.2.1. 헌법적 차원

한 나라를 제외한 나머지 모든 회원국은 이리저리한 형태의 차별을 금하는 헌법조항을 두고 있다. 영국은 성문헌법이 없지만, 불문헌법이 차별행위를 금지한다.

이들 헌법조항의 문언은 회원국 사이에서 상이하다. 어떤 경우는 금지되는 차별의 여러 요소들을 폐쇄적으로 나열하는가 하면, 또 어떤 경우는 대상을 확정하지 않고, 가령 “기타 조건이나 인적, 사회적 사정” 혹은 “그 밖의 다른 고려” 등과 같은 표현을 사용하여 일반적인 용어으로써 차별행위를 금지하는 포괄조항을 두기도 한다.

대부분의 회원국 헌법에는 인종이나 출신민족, 종교나 신념을 이유로 하는 차별을 명시적으로 금지하고 있고, 장애를 이유로 하는 차별을 포함시키는 예도 점점 늘어나고 있다.<sup>4)</sup> 또한 비록 많은 회원국들이 연령차별의 금지를 일반법률에

---

2) 국제연합, 유럽인권기구의 이사회 및 국제노동기구기구 협약에 관하여는 부록 III, IV 참조.

3) 회원국의 헌법과 일반법률 가운데 인종, 출신민족, 종교와 신념, 장애, 성적 취향을 이유로 하는 차별을 금지하는 조항은 부록 V, VI 참조.

말기고 있지만(한 회원국만 예외적으로 헌법에서 연령을 명시적으로 언급), 또 다른 회원국의 헌법재판소는 이 사유(연령)가 그들 헌법 속에 이미 묵시적으로 포함되어 있다고 선언하였다.<sup>5)</sup> 세 나라의 경우<sup>6)</sup>는 판례가 그들 국내헌법이 성적 취향을 이유로 하는 차별을 금지한다고 해석하였다.

헌법상의 “차별금지 내지 평등” 조항들은 대부분의 회원국에서 개인에 의한 법률상의 강제실현이 가능하다. 그렇지 않은 회원국의 경우 개인은 국내법정에서 헌법상의 평등조항에만 전적으로 의존할 수는 없다. 하지만 이들 조항이 공적인 조치를 취하여야 하는 원칙임에는 분명하므로, 일정한 경우는 헌법합치성을 내세워 일반법률에 대항하는 것을 정당화할 수도 있을 것이다.

### 2.2.2. 일반법률

일반법률의 경우는 모든 회원국의 법체계가 고용관계의 다양한 국면(예를 들면 취업기회, 근로의 대가 및 근로조건)에서 평등취급과 차별금지를 규율하는 규정들을 두고 있다.

많은 회원국들은 일반조항 혹은 “고용의 모든 단계”, “일체의 근로조건”, “기타 조건”과 같은 포괄조항을 통하여 동일취급과 차별금지를 규정한다. 시간제 임금이나 승진과 같은 특수한 문제를 언급하는 경우도 있다. 일부 회원국 체계에서는 차별 효과가 있거나 차별의 결과를 가져오는 몇몇 조항 내지 규제를 무효로 선언하기도 한다.

보다 일반적으로 말하자면, 다수의 회원국이 (여러 노동법이나 형사법에 흠어

- 
- 4) 벨기에, 프랑스, 룩셈부르크, 스웨덴은 이러한 차별이유를 처리하는 헌법조항이 따로 없고, 스페인의 경우는 판례가 “모든 스페인 국민은 법 앞에 평등하며, 출생, 인종, 성별, 종교, 의견, 그 밖의 다른 인적, 사회적 조건 내지 사정을 이유로 차별을 받지 아니한다”는 헌법 제14조 규정에 장애가 포함된 것으로 해석하는 데 반하여, 이탈리아의 법원은 그와 같은 차별이유가 헌법 제3조, 제4조, 제38조에 들어가 있는 것으로 본다. 한편 네덜란드의 경우는 판례가 네덜란드 헌법 제1조의 “네덜란드에서 모든 사람은 평등한 상황에서 평등하게 다루어진다. 종교, 신념, 정견, 인종, 성별, 기타 어떠한 이유로 인한 차별도 허용되지 아니한다”에 장애가 포함된 것으로 풀이한다.
  - 5) 스페인 헌법 제14조
  - 6) 이들 세 나라의 경우는 모두 헌법에 차별을 금지하는 묵시적 권리를 인정하는 조항이 규정되어 있다(스페인 헌법 제14조, 네덜란드 헌법 제1조, 핀란드 헌법 전문 및 S5(2)).

저있는 개별조항들 외에) 인종이나 출신민족, 종교나 신념, 나이 및 성적 지향을 이유로 하는 차별에 맞서는 종합적인 입법을 갖고 있지 못하다고 할 수 있다.

별도의 차별금지법을 갖고 있는 두 회원국의 경우는 연령과 성적 지향이 포함되어 있지 않고, 또 다른 두 나라에서는 연령과 장애가 빠져있으며, 또 다른 한 나라는 연령에 대한 언급이 없다.

## 2.3. 유럽연합의 차원

### 2.3.1. 유럽공동체법

유럽공동체는 남녀 사이의 기회균등과 평등대우를 위하여 오랫동안 애를 써왔다. 뿐만 아니라 다른 일체의 차별도 철폐하기 위하여 다양한 수단을 통하여 꾸준히 노력해왔는바, 여러 공동선언, 결의, 지침, 행동프로그램 등이 그것이다.<sup>7)</sup> 근로자의 기본적 사회권에 관한 1989년 공동체 헌장은 모든 사람의 평등한 대우를 보장하기 위해서는 모든 형태의 차별철폐가 중요함을 인정하였다.

하지만 비관이 공동체에 대해서는 거기에서 더 이상 추가적인 진전이 없었고, 무엇보다도 고용 분야의 남녀평등 조치를 벗어나기 위한 특별한 법적 기초가 없다는 비관이 있었다.

정부간 회의(IGC)의 결과물이 나올 때까지 공동체법의 비차별적 적용을 보장하기 위하여 [공동체] 위원회는 1995년 12월 13일 인종주의, 외국인 혐오, 반유대주의에 관한 통고(문)에서 [앞으로] 공동체입법을 새로이 제정하거나 개정 내지 현대화할 때에 필요하다면 차별금지 조항을 삽입할 것을 제안하겠다고 약속하였다.

이에 따라 많은 위원회의 제안들, 특히 근로자의 자유로운 이동에 관한 1612/68 규칙 개정판에는 일반적인 차별금지 조항이 포함되게 되었다.

뿐만 아니라 원칙적 차원에서 1998년 개정된 유럽공동체 공무원 직무규칙 (Staff Regulations of officials) 제1조 제a항에는 인종, 정견, 세계관, 종교적 신념, 성별, 성적 지향을 이유로 하는 차별금지 조항이 들어갔다.

---

7) 장애, 인종 또는 출신민족, 연령과 성적 지향과 관련하여 유럽연합기구에서 작성한 관련문건들은 부록 II를 참조.

1997년 6월에 있었던 정부간 회의에서 정부대표들은 성별, 인종, 출신민족, 종교, 신념, 장애, 연령, 성적 지향을 이유로 하는 차별에 맞서는 조치를 취할 수 있는 특별한 권한을 공동체에 부여하는 내용의 제13항을 새로이 암스테르담 조약에 포함시켰다. 1998년 6월에 열렸던 Cardiff 유럽이사회에서 각국 정상들은 인종주의에 맞선 이사회회의 행동계획 통고에 후속하는 추가적인 공동행위의 제안을 요구하였다. 1999년 10월 Tampere의 유럽이사회는 차별에 맞선 유럽연합의 투쟁 의무를 명시적으로 확인하였다.

### 2.3.2. 기본권 조항

유럽연합조약 제6조 제2항은 유럽인권협약에서 보장하는 기본권을 유럽연합이 존중한다고 규정한다. 유럽인권협약 제14조를 보면 일반적 차별금지 원칙이 나온다. 그런데 이 조항은 유럽공동체조약 제13조의 실행을 위하여 제안된 조치들보다 현저히 제한적이다. 차별을 금지하고 있긴 하지만, 유럽인권협약 제14조는 어떠한 독자적인 권리를 설정하는 것이 아니며, 더구나 단지 각국 정부만을 구속할 뿐이다. 또한 동 제14조는 차별금지 원칙을 매우 개략적으로 언급하였다. 반면에 유럽공동체조약 제13조의 실행을 위해 나온 제안들은 회원국이 실시할 입법내용을 정해놓고 각국 법원에서 집행력을 갖는 사법구제수단까지도 직접 규정하였다.

### 2.3.3. 기타 유럽연합 지침

■ 인종주의 및 외국인 혐오에 맞선 조치를 규정한 유럽연합조약 제K.3조에 기한 공동조치<sup>8)</sup>이 이사회에서 채택된 것이 1996년 7월 15일의 일이다. 이 공동조치의 주된 목표는 인종주의와 외국인 혐오에 맞선 투쟁에서 회원국들 사이의 효과적인 사법공조를 확보하기 위함이었다. 공동조치는 이와 관련하여 이들 범법행위자가 형사소추를 피할 목적으로 국가간 이동을 함으로써 회원국들 사이의 상이한 취급을 악용하는 것을 막을 필요가 있음을 지적하였다.

---

8) 1996년 7월 24일 자 OJ. L. 185, 5

### 3. 지금까지의 정책자문

Amsterdam 조약의 서명이 있기 훨씬 이전부터 수많은 조직과 관련당사자들(무엇보다도 유럽의회와 비정부단체들)이 유럽 차원의 차별금지입법을 요구했었다. 특히 유럽 반인종주의의 해로 선언되었던 1997년과 그 후속 사회행동 프로그램(Social Action Programme)이 진행되었던 1998년에서 2000년까지의 기간 동안에 인종차별 금지입법에 대한 요구가 광범위하게 확산되었으며, 본 위원회도 모든 종류의 차별을 금지하기 위한 개괄적인 프로그램(framework programme) 마련의 가능성까지 포함하여 조약 제13조의 실행 문제를 광범위하게 논의할 계획이 있음을 선언하였다. 새로운 조약에 대한 서명이 있고 나서 본 위원회는 그와 같은 입법의 범위에 관하여 시민사회와 폭넓은 자문을 받았는데, 그 상대방 가운데에는 각종의 사회적 파트너들, 회원국들, 유럽의회가 포함되어 있었다.

자문은 Oxford, Manchester, Innsbruck, Vienna, Berlin에서 열렸던 일련의 공식 세미나와 회의, 그리고 1998년 6월 Brussels의 제2차 사회정책포럼에서 이루어졌다. 여러 유럽의 단체들과 회원국들, 그리고 시민사회와 사회적 파트너들로부터 많은 대표들이 참가하여 조약 제13조에서 언급한 일체의 차별형태를 종식시키기 위한 투쟁과 관련된 주제들을 논의하였다. 그 후에도 유럽 비정부단체 사회강령(European Platform of Social NGOs)를 둘러싸고, 혹은 사회적 합의를 이끌어내기 위한 논의 속에서 계속해서 논의가 이어졌다. 그리고 유럽의회는 1998년 1월과 12월 두 차례의 결의를 채택함으로써 이러한 흐름에 동참하였는데, 이들 결의는 조약 제13조가 인종차별 영역에 어떻게 쓰일지에 관한 명확한 입장을 담고 있었다. 유럽의회 산하 고용 및 사회문제 위원회가 1999년 3월에 채택한 작성문건은 차별에 대항하기 위한, 구속력 있는 수평적[對私人的] 구제수단의 필요성을 원칙적으로 지지하였다. 결국 회원국 정부의 대표들에 대한 자문은 차별금지 문제에 관한 고차원 그룹이 맡았다.

이들 자문 가운데 핵심은 다음 네 가지 원칙의 중요성을 확인하는 것이었다.

- 前線 확대를 위한 前進의 필요성: 다양한 차별이유의 특수성뿐만 아니라 유사성까지 고려한다면 차별 문제를 전면적으로 다루는 유럽공동체의 조치가 필요하다고 보았다.

- 회원국별로 서로 다른 進展을 고려할 필요성: 차별받지 않을 권리를 오로지 헌법조항만으로 인정하는 회원국이 있는 데 반하여, 특정 영역에 별도의 입법

을 마련한 회원국도 있다.

■ 특정한 영역에서 보다 나아갈 수 있는 계기와 정치적 의지가 있다면 이것을 충분히 활용할 필요성

■ 차별받지 않을 권리를 확립함과 동시에 그 전제가 되는 실질적인 정책들을 개발할 필요성: 이 두 가지 접근방식은 구속력 있는 입법조치와 실천프로그램으로 뒷받침되어야 한다.

#### 4. 본 위원회의 일련의 제안

본 위원회는 이상의 견해와 보다 상세한 제안들을 충분히 고려하여 일련의 제안을 마련하였다. 여기에는 性차별에 대한 유럽공동체의 경험도 반영되었다. 즉, 차별을 금지하는 입법이 우리 사회가 받아들일 수 있는 것과 받아들일 수 없는 것을 분명히 함으로써 사람들의 태도와 행동을 변화시키기 위한 효과적인 전략의 일부이긴 하지만, 그것만으로 충분하지 않다는 사실은 기간의 경험이 잘 보여주는 바이다. 다른 사람의 성공과 실패로부터 사람들이 교훈을 얻고 이 교훈을 다시 지역 차원에서(많은 경우 이것이 가장 효과적이다) 차별을 종식시키기 위한 자신들의 행동으로 옮길 수 있도록 하는 구체적인 조치가 입법을 뒷받침하여야 한다.

이번 조약은 유럽연합 이사회에 차별을 막기 위한 적절한 조치를 취할 수 있는 권한을 부여하였다. 性차별 영역에서의 경험은, 차별에 맞서기 위한 가장 효율적인 방법 가운데 하나가 바로 한편으로는 평등한 대우를 촉진하면서 다른 한편으로 회원국으로 하여금 지금까지 평등한 대우를 받지 못했던 그룹의 사람들이 오랫동안 겪어왔던 불평등을 보상하기 위한 적극적인 조치를 취할 수 있도록 하는 것임을 가르쳐 주었다.

유럽공동체는 이미 차별에 대항하는 투쟁에 나섰으며, 특히 고용과 사회 영역에 있어 그러하다. 본 위원회는 이상의 노력을 계승하고 나아가 차별이 더 이상 노동시장 차원의 문제에 국한되지 않으므로 통합적인 접근방식이 필요함을 인식하면서 다양한 법적 수단을 동원한 광범위한 운동을 제안하는 데에는 지금까지의 경험이 도움이 되었다. 전체적으로 이번의 제안들은 평등대우를 촉진하는 등, 차별을 종식시키는 데에 이바지할 것이다.

본 위원회의 이번 지침안은 국내의 헌법과 유럽의 공통법에 담겨있는 평등

원칙에 영향을 주지 않는다. 지침안의 취지는 단지 평등 원칙을 실행하는 국내 입법조치의 보완 및 강화일 뿐이다.

첫째, 본 위원회는 노동시장에서 제13조에서 언급한 모든 사유(다만 性은 이미 1970년대부터 유럽공동체 주요 입법으로써 처리되어 왔고, 또 고용분야에서 이에 대해 법적 근거가 따로 존재하므로[Maastricht 조약 제141조] 제외)로 인한 차별을 근절하기 위한 지침을 제안한다. 이 지침은 각종 사유로 인한 차별이 가장 현저하고 개인의 사회적 성공 가능성을 가장 빈번히 위협하는 분야를 대상으로 할 것이다.

둘째, 본 위원회는 인종과 출신민족에 의한 차별의 경우는 노동시장을 벗어나는 경우에도 이를 근절하기 위한 지침을 제안한다. 이것은 지난 인종차별 철폐를 위한 유럽의 해 기간 동안 유럽공동체의 경험, 그 중에서도 특히 가능한 한 많은 인종차별을 근절시키고자 하는 강력한 정치적 의지가 있음을 고려한 것이다. 이와 같은 제안을 문구화하는 과정에서 본 위원회는 유사한 영역에서 이미 행해졌던 조치들, 무엇보다도 性을 이유로 한 차별 철폐의 경험이 표현된 EEC 76/207 지침(평등대우)과 그 후속 지침들(여기에는 EC 97/80 지침[입증책임]이 포함된다)을 참조하였다. 나아가 차별 영역의 각종 국제적 법장치 또한 반영하였다.

이상의 두 지침의 실제적 적용범위가 고용 분야에서 인종 혹은 출신민족을 이유로 한 차별의 경우는 중첩적으로 적용되는 만큼 서로 겹친다는 점에 유의할 필요가 있다. 그 이유는 구성상 유사하긴 하지만 두 제안은 원래 서로 독립 가능한 별도의 입법으로서 계획되었기 때문이다. 만일 이사회가 하나를 다른 하나보다 먼저 채택한다면 남은 하나는 따라서 개정될 것이다.

셋째, 본 위원회는 각 회원국의 차별 방지 노력을 뒷받침하고 보완함으로써 위의 입법제안을 실행하기 위한 행동프로그램을 제안한다. 이 프로그램은 성차별을 제외한 나머지 모든 조약 제13조의 사유에 기한 차별에 역점을 둘 것이다. 성차별 영역에서 유럽공동체가 취했던 과거의 행동조치와 조약의 다른 조항(예를 들어 제2조, 제3조, 제141조)이 남녀간의 평등원칙을 특히 중요시하고 있음을 고려하여 性을 이유로 하는 차별은 현재 본 위원회가 마련중인 새로운 성평등 프로그램 속에서 다루어질 것이다. 하지만 본 위원회는 새로운 조약 제2조, 제3조의 규정에 쫓아서 다른 사유에 기한 차별을 근절하기 위한 프로그램의 실행과정에서도 성적 관점을 항상 유효하게 견지할 것이다.

유럽공동체는 빈번하게 차별에 희생되어온 그 밖의 그룹(피부색이 다른 소수

자, 노인, 장애우 등)을 지원하는 실질적인 조치를 뒷받침해온 경험이 풍부하다. 그 경험의 대부분은 그들이 고통받아온 차별의 원인을 근절하기보다는 이들 개개인을 사회에 통합시키기 위한 조치에 주안점이 맞춰져왔다. 그럼에도 불구하고 이러한 경험은 이번에 제안된 행동프로그램의 구상과 구조에 반영되었는바, 무엇보다도 그 실행과정에 대한 피차별 그룹의 관여를 강조한 점에서 그러하다.

이상의 세 가지 제안은 전체적으로 행동의 포괄적인 법적 기초가 될 것이며, 차별받지 않을 권리의 최소 기준을 제공하고 또 이들 권리의 유효한 실현을 촉진하기 위한 실질적 조치의 지원을 받을 것이다.

하지만 이상이 유럽공동체의 대응 전부는 아니다. 차별에 맞선 투쟁이 유럽공동체 전체와 개별 국가 차원의 모든 관련 행동에서 수행되는 것이 중요하다. 유럽공동체는 이와 같은 필요성을 고려하여 다음과 같이 광범위한 일련의 조치에 착수하였다.

첫째, 「고용지침(Employment Guidelines)」을 통하여 각 회원국으로 하여금 여성에 대한 차별을 철폐하는 투쟁을 노동시장에서 취해야 할 모든 조치 가운데 최우선하도록 하였다. 동 지침은 또한 장애인, 소수인종, 기타 노동시장에서 차별 등 불이익을 받을 수 있는 그룹 내지 개인에 특별한 관심을 기울일 것을 각 회원국에게 요구하였다.

둘째, 이상의 그룹들[장애인, 소수인종 등]은 「구조기금(Structural Funds)」의 通常支援(ordinary assistance)을 받을 수 있다. 나아가 「유럽사회기금(European Social Fund)」의 경우는 유럽공동체의 새로운 EQUAL 활동을 통하여 배제, 차별, 불평등과 관련한 주제 가운데 고용에 영향을 줄 문제들을 다룰 것이다. 여기에서는 회원국과 본 위원회 사이에 합의된 우선순위에 따라서 「유럽고용전략(European Employment Strategy)」의 네 중심과 관련된 주제들에 집중할 것이다. 「유럽공동체의 행동프로그램(Community Action Programme)」은 EQUAL에서 지원지금을 받을 수 있는 조치에 대해서는 지원을 하지 않을 예정이다.

셋째, 새로운 교육, 직업훈련, 청소년 프로그램(Education, Training and Youth programmes)이 앞으로 다양한 이유로 차별받는 사람들을 비롯한 피차별 그룹의 통합을 우선정책 가운데 하나로서 계속해서 추진해나갈 것이다.

넷째, 앞서 지적하였듯이, 본 위원회는 2000년 12월 31일에 끝나는 현재의 유럽공동체 프로그램의 성과를 계승하기 위하여 남녀평등을 위한 새로운 행동프로

그램을 준비중이다.

마지막으로 본 위원회는 또한 제13조에 따른 사회적 배제를 종식하기 위한 행동프로그램을 준비중이다. 차별은 당연히 사회적 배제를 유발하는 요소라고 할 수 있다. 「통합프로그램(Inclusion Programme)」은 유럽공동체 차원에서는 정책지향적 협력을 증진시키고, 사회적 배제를 방지하고 이를 종식시키려는 각 회원국들의 노력도 큰 힘을 얻을 것이다. 이 프로그램의 초점은 주로 배제되었거나 배제의 위험에 처한 그룹들의 통합을 촉진시키기 위한 회원국의 노력을 지원하는 조치에 맞추어질 예정인데 반하여, 제13조에 기하여 이번에 마련된 일련의 프로그램에서는 차별 종식을 위한 회원국의 조치의 효율성을 지원하고 개선하는 데에 집중할 것이다.

(후략)

## 5. 기대되는 경제적 효과

(생략)

## 6. 보충성과 비례성의 원칙: 정당화 및 추가적 가치

(생략)

## 결론

본 위원회는 회원국, 비정부조직, 사회적 동반자, 유럽의회 등과 집중적인 논의를 거치면서 오랫동안 이상의 내용을 준비해왔다. 여기서 제기된 문제들은 사회의식에 직접 영향을 미치므로 특히 민감한 주제들이다.

본 위원회는 합리적이고도 전향적, 실용적인 접근을 하고 있다. 본 행동 프로그램은 차별 일반에 대한 의식을 고양함으로써 많은 수의 사람들에게 직접적 혹은 간접적으로 영향을 주기 위한 것이다. 앞서 제안되었던 두 지침은 제한된 요건을 두긴 하였지만, 회원국에게 선택 가능한 적용방식에 대한 최소한의 재량을 남겨두었다.

위 두 지침은 유럽공동체협약 제13조에 효력을 부여할 목적으로 제안되었다. 첫 번째 지침은 제13조에서 열거하는 다양한 이유에 의한 차별을 금지함으로써

고용 분야에서 평등대우를 위한 일반적인 틀을 정립하는 것이며, 두 번째 지침은 유럽공동체의 권한에 속하는 다른 분야에서 차별을 금지하자는, 고용 이외의 분야에서 인종주의에 반대하는 수많은 요청에 대한 응답이다. 이상의 이유로, 본 위원회는 Tampere 유럽이사회의 행동 요청에 좇아서, 그러나 유럽기본권헌장의 준비 작업에 방해가 되지 않는 한도에서, 이제는 보다 전향적인 자세를 취할 필요가 있다고 판단하였다.

유럽공동체의 행동은 유럽연합 내에서 차별이 허용될 수 없다는 명백한 표시이다.

## 부록 1. 유럽공동체 기구 및 각 회원국에 의한, 기본적 권리 및 자유와 관련한 선언과 공식문서의 목록

- Paris 정상 선언(1972년 10월 19일, 20일)
- 유럽의 정체성에 관한 문서(Copenhagen 정상회의, 1973년 12월 14일)
- 기본적 권리에 관한 합동선언(유럽의회, 이사회, 위원회, 1977년 4월 5일)
- 민주주의에 관한 선언(Copenhagen 유럽이사회, 1978년 4월 8일)
- 하나의 유럽 행동(1986년 2월)
- 인권 문제에 관한 성명(유럽에서의 정치협력을 위한 외교장관회의 및 유럽이사회, 1986년 7월 21일)
- 기본적 권리와 자유의 선언(유럽의회, 1989년 4월 12일)
- 인권선언(Luxembourg 유럽이사회, 1991년 6월 28일, 29일)
- 인권, 민주주의, 개발에 관한 결의(유럽이사회 및 참석 회원국, 1991년 11월 28일)
- 유럽연합협약(전문, 연합시민권, 개발협력, 공동외교·안보정책, 사법·내무 분야의 협력에 관한 총칙 및 각칙)
- 유럽연합헌법에 관한 1994년 2월 10일 자 결의(유럽의회)(OJ. 1994 C. 61/155)(이 결의에는 유럽의회 제도위원회에서 채택한 1994년 유럽연합 헌법 초안이 부록으로 첨부)
- 여성의 자유와 기본적 권리 침해행위에 관한 1994년 5월 6일 자 결의(유럽의회)
- 유럽공동체와 제3국 사이의 조약에 민주주의 원칙과 인권에 대한 존중을 포함시키는 문제에 관한 유럽위원회의 통고(1995년 5월 23일 자 COM(95) 216)
- 유럽위원회의 통고: “유럽연합과 대외적 차원의 인권정책: Rome 조약에서 Maastricht 조약을 넘어”(1995년 11월 22일 자 COM(95) 567)
- 인권과 민주주의 원칙의 준수를 촉진하기 위한 각종 조치의 이행에 관한 유럽위원회의 보고(1995년) COM/96/0672 최종본
- 1995-96년 사이의 전세계의 인권상황과 유럽연합의 인권정책에 관한 1996년 12월 12일 자 결의(유럽의회)
- 인권과 민주주의 원칙의 준수를 촉진하기 위한 각종 조치의 이행에 관한 유럽위원회의 보고(1995년)에 대한 결의(유럽의회)(C4-0095/97)

- Amsterdam 협약(가령 유럽연합협약 중에서는 제2조, 제6조, 제7조, 제11조, 제46조, 제49조, 그리고 제12조, 제13조, 제17조, 제136조, 제141조)
- 유럽위원회 내에 인권과 민주화를 담당할 단일한 조정구조를 수립하는 데에 대한 1997년 12월 19일 자 결의(유럽의회)(A4-0393/97)
- 1997년 12월 12일, 13일 Luxembourg 유럽이사회의 결의사항
- 유럽연합 내의 인권 존중에 관한 결의(1996년)(유럽의회)(A4-0034/98)
- 1998년 6월 15일, 16일 Cardiff 유럽이사회의 결의사항
- 유럽위원회의 유럽이사회 및 유럽의회에 대한 1998년 3월 12일 자 통지: “민주화, 법의 지배, 인권존중, 지배구조 개선(good governance): 유럽연합과 ACP 국가 사이의 동반관계의 도전” COM(98) 146 최종본
- 유럽이사회가 유럽연합협약 제J.2조에 기하여 결정한, 아프리카의 인권, 민주원리, 법의 지배, 지배구조 개선에 관한 1998년 5월 25일 자 공동입장
- 세계인권선언 제50주년을 맞이하여 1998년 12월 10일 자로 채택한 유럽연합의 선언
- 민주주의와 법의 지배를 발전, 강화하고 인권과 기본적 자유를 존중한다는 일반적인 목적에 기여하기 위한 개발협력의 이행요건을 규정하기 위한 1999년 4월 29일 자 유럽이사회 규칙 EC N° 975/1999, OJ. L. 120/8(1999년 5월 8일)
- 유럽공동체의 협력정책의 틀 안에서, 제3국에서 민주주의와 법의 지배를 발전, 강화하고 인권과 기본적 자유를 존중한다는 일반적인 목적에 기여하기 위한 유럽공동체의 사업(개발협력 사업은 제외)의 이행요건을 규정하기 위한 1999년 4월 29일 자 유럽이사회 규칙 EC N° 976/1999, OJ. L. 120/8(1999년 5월 8일)
- 세계 인권 상황(1997-1998년)과 인권 분야의 유럽연합 정책에 관한 Barros Moura의 보고서 A4-0410/98(유럽의회)
- 1997년 유럽연합 내의 인권존중에 관한 Schaffner의 보고서 A4-0468/98(유럽의회)
- Cologne 유럽이사회의 결의사항(1999년 3일, 4일), 그리고 특히 유럽연합 기본권헌장의 기초에 관한 결정

## 부록 2. 장애, 인종 및 출신민족, 연령, 성적 지향과 관련한 유럽공동체 기구의 공식문서 목록

### ▶ 장애 (생략)

### ▶ 인종 및 출신민족

#### [ 결의(Resolutions) ]

- 1990년 5월 29일 유럽이사회에 모인 회원국 정부대표와 유럽이사회에 의한, 인종주의 및 외국인 혐오에 반대하는 결의(1990년 6월 27일 공보 제C.157호)
- 인종주의와 외국인 혐오에 관한 결의(유럽의회 B4-0261/94)
- 인종주의, 외국인 혐오, 반유대주의에 관한 결의(유럽의회 B4-1239/95)

1995년 10월 5일 유럽이사회에 모인 회원국 정부대표와 유럽이사회에 의한, 고용 및 사회 분야에서의 인종주의와 외국인 혐오에 반대하는 결의

- 인종주의 반대 유럽의 해(1997년)에 관한 회원국 정부대표와 유럽이사회의 1996년 7월 23일 자 결의(1996년 8월 15일 공보 제C.237호)
- 인종주의, 외국인 혐오, 반유대주의와 인종주의 반대 유럽의 해(1997년) 결산에 관한 유럽의회의 결의(1998년 2월 23일 공보 제C.056호)

#### [ 선언(Declarations) ]

- 인종주의와 외국인 혐오에 반대하는 유럽의회, 이사회, 위원회의 1986년 합동 선언(1986년 6월 25일 공보 제C.158호)
- 반유대주의, 인종주의, 외국인 혐오에 관한 선언(Dublin 유럽이사회, 1990년 6월 25일, 26일)
- 인종주의와 외국인 혐오에 관한 선언(Maastricht 유럽이사회, 1991년 12월 9일, 10일)
- 인종차별 및 외국인 혐오의 방지와 직장 내 평등대우의 촉진에 관한 사회적 동반자들의 합동선언(1995년 10월)
- 1997년 11월 24일 유럽이사회에 모인 회원국 정부대표와 유럽이사회에 의한, 청소년 분야에서의 인종주의, 외국인 혐오, 반유대주의에 반대하는 선언(1997년 12월 5일 공보 제C.368호)

- 1997년 12월 16일 유럽이사회에 모인 회원국 정부대표와 유럽이사회에 의한, 다양성을 존중하고 인종주의 및 외국인 혐오에 반대하는 선언(1998년 1월 3일 공보 제C.001호)

#### [ 규칙(Regulations) ]

- 유럽 인종주의 및 외국인 혐오 감시 센터의 설립에 관한 1997년 6월 2일 자 유럽이사회 규칙(유럽공동체) 제1035/97호(1997년 6월 10일 공보 제L.151호)

#### [ 유럽이사회 결의사항(European Council Conclusions) ]

- 인종주의와 외국인 혐오에 관한 1994년 6월 24일, 25일 Corfu 유럽이사회의 결의사항
- 인종주의와 외국인 혐오에 관한 1994년 12월 9일, 10일 Essen 유럽이사회의 결의사항
- 인종주의와 외국인 혐오에 관한 1995년 6월 25일, 26일 Cannes 유럽이사회의 결의사항
- 인종주의와 외국인 혐오에 관한 1995년 12월 15일, 16일 Madrid 유럽이사회의 결의사항
- 인종주의와 외국인 혐오에 관한 1996년 6월 21일, 22일 Florence 유럽이사회의 결의사항
- 인종주의와 외국인 혐오에 관한 1996년 12월 13일, 14일 Dublin 유럽이사회의 결의사항

#### [ 통지(Communications) ]

- 인종주의, 외국인 혐오, 반유대주의에 관한 유럽위원회의 통지 및 1997년을 인종주의 반대 유럽의 해로 지정하자는 유럽이사회에 대한 제안(COM(95) 653 최종본)
- 위원회들의 통지, 인종주의에 반대하는 행동계획(CO(98) 183 최종본)

#### [ 기타 ]

- 유럽연합협약 제K.3조에 기하여 유럽이사회가 1996년 7월 15일에 채택한, 인종주의 및 외국인 혐오에 반대하는 행동에 관한 합동행동

- Essen, Cannes, Madrid, Florence에서 열린 유럽이사회를 위하여 작성된, 인종주의 및 외국인 혐오 문제에 관한 자문위원회(이른바 Kahn 위원회)의 보고서

▶ 연령 (생략)

▶ 성적 취향 (생략)

### 부록 3. 유럽연합 회원국들이 당사자가 아닌 국제연합 및 유럽이사회 인권기구

(생략)

### 부록 4. 국제노동기구 협약 목록

(생략, 본 보고서 의 [자료 3] 참조)

부록 5. 인종이나 출신민족, 종교나 신조, 장애,<sup>9)</sup> 연령이나 성적 지향을 이유로 하는 차별을 금지하는 각국 헌법조항

회원국명	헌법조문번호	규정사유	법적 강제력
벨기에	10, 11, 191	일반적 평등원리	전적으로 유효 <sup>10)</sup>
덴마크	70	인종, 출신민족, 종교, 신조	전적으로 유효
독일	3	인종, 출신민족, 종교, 신조	전적으로 유효
그리스	4.1, 5.1, 5.2	인종, 출신민족, 종교, 신조	전적으로 유효
스페인	14	인종, 출신민족, 종교, 신조 <sup>11)</sup>	전적으로 유효
프랑스	2	인종, 출신민족, 종교, 신조	전적으로 유효
아일랜드	40	일반적 평등원리	전적으로 유효
이탈리아	3	인종, 출신종교, 종교, 신조 <sup>12)</sup>	전적으로 유효
룩셈부르크	11	일반적 평등원리	제한적 유효 <sup>13)</sup>
네덜란드	1	인종, 출신민족, 종교, 신조 <sup>14)</sup>	전적으로 유효
오스트리아	7.1	인종, 출신민족, 종교, 신조	제한적 유효
포르투갈	13	인종, 출신민족, 종교, 신조	전적으로 유효
핀란드	제5장	인종, 출신민족, 종교, 신조 <sup>15)</sup>	제한적 유효
스웨덴	제2장 1.6, 15, 20.6	인종, 출신민족, 종교, 신조	제한적 유효
영국	성문헌법 없음		

9) 대부분의 회원국 헌법에는 장애인의 사회적 통합을 규정하는 헌법규정이 있지만, 여기에서는 이를 포함시키지 않았다.

10) 여기서 “전적으로 유효”라 함은 해당 규정이 법률적 구속력을 갖고 사법적 구제가 가능하다는 것을 뜻한다.

11) 조문의 문언이 포괄적이기에 동조에 기하여 장애, 연령, 성적 지향을 이유로 하는 차별 또한 금지되는 것으로 본다.

12) 앞의 주 4 참조

13) 여기서 “제한적으로 유효”라 함은 당해 헌법조문에서 일반적인 원리가 도출될 뿐임을 의미한다.

부록 6. 인종, 출신민족, 종교, 신조, 장애,<sup>16)</sup> 연령, 성적 지향을 이  
 유로 하는 차별을 금지하는 각국 법조항 기타 차별규정

회원국명	법률, 사회협약	규정사유	적용범위
벨기에	인력 확충과 채용에 관한 사회협약(1983.12.6.)	인종, 출신민족, 종교, 신조, 연령	고용관계
덴마크	차별고용금지법 (1996.6.12. 법률 제459호)	인종, 출신민족, 종교, 신조, 성적 지향	고용관계
독일	민간서비스 관련법률, 근로기준법(Betr. VG)	인종, 출신민족, 종교, 신조	고용관계
그리스	차별금지법 없음	—	—
스페인	근로기준법(Estatuto de los Trabajadores) <sup>17)</sup>	인종, 출신민족, 종교, 신조, 연령	고용관계
프랑스	노동법	인종, 출신민족, 종교, 신조, 장애, 성적 지향	고용관계
아일랜드	고용평등법(1998년)	인종, 출신민족, 종교, 신조, 장애, 연령, 성적 지향	고용관계
이탈리아	제800호 법률(1970년 5월 20일 근로기준법) 및 제40호 법률(1998년 3월 6일)	인종, 출신민족, 종교, 신조	고용(근로기준법), 재화·용역 공급(제40호 법률)
룩셈부르크	차별금지법 없음	—	—
네덜란드 <sup>18)</sup>	평등대우법(1994년)	인종, 출신민족, 종교, 신조, 성적 지향	고용, 교육·직업선택 지도, 재화·용역 공급
오스트리아	행정절차법시행법	인종, 출신민족, 종교, 신조	공공서비스 제공, 공공장소 출입
포르투갈	차별금지법 없음	—	—
핀란드	고용계약법	인종, 출신민족, 종교, 신조, 연령, 성적 지향	고용관계
스웨덴	고용보호법(1982년), 인종차별금지법(1999년), 장애인차별금지법(1999년), 성적 지향을 이유로 하는 차별금지법(1999년)	인종, 출신민족, 종교, 신조, 장애, 성적 지향	고용관계
영국	인종관계법(1976년), 장애차별금지법(1995년)	인종, 출신민족, 종교, 신조, 장애	고용, 훈련, 교육, 재화·서비스·용역 공급, 재판관재판

14) 앞의 주 4 참조

15) 성적 지향을 이유로 하는 차별은 동조에 포함되어 있는 것으로 본다.

16) 여기에서는 장애인에 대한 차별을 불법이라고 선언한 입법만을 표시한다. 장애인의 사회적 통합과 관련하여 일부 회원국에는 의무고용 내지 할당제를 채택하고 있는가 하면(그리스, 네덜란드, 독일, 룩셈부르크, 스페인, 오스트리아, 이탈리아), 다른 나라에서는 고용주에게 보조금을 주는 데 그치기도 한다.

17) 1995년 국왕령 제1호(1995년 3월 25일)에 의해 승인된 개정법률

18) 연령과 장애를 이유로 하는 차별을 금지하는 법안을 현재(1999년 당시) 마련 중

[자료 3]

---

## 국제노동기구(ILO) 관련 협약 발채·모음

- 이민근로자에 관한 협약(제97호)
  - 고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약(제111호)
  - 사회보장에서 내외국인의 균등대우에 관한 협약(제118호)
- 이민근로자의 기회 및 대우 균등 증진에 관한 협약(제143호)
- 사회보장권리의 보전을 위한 국제체제 확립에 관한 협약(제157호)

출전 : 노동부, ILO 주요협약집(2002)



## 이민근로자에 관한 협약(1949년 개정)

\* 효력발생 : 1952년 1월 22일 (42개국 비준)

### 《주요내용》

본 협약은 각국이 서로 이용할 수 있는 정보에 관한 규정과 이민 근로자들을 지원하고 정보를 제공하는 무료시설의 설치에 관한 일련의 규정을 담고 있다.

또한, 각국은 이민에 관한 잘못된 선전에 관하여 가능한 한 모든 조치를 취하기 위하여 다른 관련 회원국과 협력하여야 한다.

이민 근로자들의 출발·여행·도착을 원활하게 할 수 있는 적절한 조치를 취해야 한다.

본 협약은 이민 근로자들과 그들의 가족을 위한 의료시설 설치를 규정하고 있다.

또한, 이 규정은 평등고용을 다루고 있다. 이 규정에 의한 협약 비준국은 합법적으로 자국내에서 일하는 모든 이민 근로자들에게 국적·인종·종교·성별에 관계없이 특정문제에 관하여 자국민들보다 불리한 대우를 하여서는 아니된다.

본 협약은 또한 고용안정기관과 다른 이민관련 기관간 협력에 관한 조항 및 이민 근로자들을 위한 공공고용안정서비스의 무료제공에 관한 조항을 포함하고 있다.

본 협약은 영구 거주 이민 근로자들과 그 가족들이 입국후에 감염된 질병이나 상해로 인하여 업무를 수행할 수 없다는 이유로 본국으로 송환하는 것을 금지한다.

본 협약 비준국은 통화 송금 및 반입관련 국내법 및 규정에 의하여 허용되는 한도를 고려하여 이민 근로자가 원활 경우 소득과 저축의 일부 송금을 허락하는 조치를 취해야 한다.

국제노동기구의 총회는,

국제노동기구 사무국의 이사회에 의하여 「제네바」에 소집되어, 1949년 6월 8일 제32차 회의를 개최하고,

회기 의사일정의 열한번 째 의제인 제25차 총회에 의하여 채택된 1939년의 이민근로자조약의 개정에 관한 제안의 채택을 결의하고,

이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결정하고,

1949년의 이민근로자협약(개정)이라고 부를 다음 협약을 1949년 7월 1일 채택

한다.

[제1조] 이 협약을 시행하는 국제노동기구의 각 회원국은 요구에 의하여 국제노동기구 사무국 및 기타의 회원국에 다음을 이용시킬 것을 약속한다.

- (가) 출이민 및 입이민에 관한 국책, 법률 및 규칙에 관한 정보
- (나) 노무를 위한 이민 및 이민근로자의 근로 및 생활조건에 관한 특별규정에 관한 정보
- (다) 회원국에 의하여 체결된 일발협약에 특별협약에 관한 정보

[제2조] 본협약을 시행하는 각 회원국은 이민근로자를 원조하고 또한 특히 그들에게 정확한 정보를 제공하기 위하여 적당하고도 무료의 시설을 유지하거나 또는 그것이 유지되도록 확인할 것을 약속한다.

[제3조] 1. 본협약을 시행하는 각 회원국은 국내의 법률 및 규칙이 허용하는 한, 출이민에 관한 잘못된 선전에 대한 모든 적당한 조치를 취할 것을 약속한다.  
2. 이 목적을 위하여, 회원국은 적당한 경우에는 다른 관련 회원국과 협력하여 행동하여야 한다.

[제4조] 각 회원국은 그 관할권내에 있어서의 이민근로자의 출발, 여행 및 도착을 촉진하기 위하여 적당한 조치를 하여야 한다.

[제5조] 본협약을 시행하는 각 회원국은 그 관할권내에서 다음 사항에 대하여 책임을 지는 적당한 의료시설을 유지할 것을 약속한다.

- (가) 필요한 경우에는, 출발 및 도착시에 이민근로자 및 이와 동반하거나 또는 뒤따라갈 것을 허용 받은 가족성원이 건강한 상태를 유지하도록 보장할 것.
- (나) 이민근로자 및 그 가족성원이 출발할 때, 시행중 및 목적지에 도착할 때, 적당한 의료 서비스를 받고 위생상태가 양호할 수 있도록 보장할 것.

[제6조] 1. 본협약을 시행하는 각 회원국은 다음 사항에 관하여 자국민에게 적용하는 것 보다 불리하지 아니한 대우를 국적, 인종, 종교 또는 성에 관한 차별 없이 그 영역내의 합법적인 입이민에 대해 적용할 것을 약속한다.

(가) 이와 같은 사항이 국내의 법령에 의하여 규제되거나 또는 행정기관의 통제하에 있는 한,

- (1) 보수(보수의 일부를 구성하는 가족수당포함), 근로시간, 초과시간의 조치, 유급휴가, 가족근로에 관한 제한, 고용을 위한 최저연령, 수습 및 훈련, 부인근로 및 연소자근로

(2) 노동조합의 조합원자격 및 단체교섭의 이익 향수

(3) 숙박설비

(나) 사회보장(기 업무상 상해, 모성, 질병, 폐질, 노령, 사망, 실업 및 가족채임 및 국내의 법률 및 또는 규칙에 의하여 사회보장제도의 적용을 받는 기타의 사고에 관한 법률). 다만 다음과 같은 제한을 받아야 한다.

(1) 이미 취득한 권리 및 취득중인 권리의 보전을 위하여 적당한 협약을 맺을 수 있다.

(2) 입이국민의 법령은 전부 공적기금에서 지불되는 급부 또는 그 일부에 관한 특별한 조치, 모든 통상의 연금지급을 위하여 규정되는 기여금조건을 구비하지 아니한 자에게 지불되는 수당에 관한 특별한 조치를 규정할 수 있다.

(다) 고용되는 자에 관하여 지불되어야 할 고용세, 조합비 또는 기여금

(라) 본협약에서 규정한 사항에 관한 법률상의 절차

2. 연방국에 있어서는, 본협약의 규정은 본조에서 취급되고 있는 사항이 연방의 법령에 의하여 규제되거나 또는 연방의 행정기관의 통제 하에 있는 한 이를 적용하여야 한다. 연방을 구성하는 방, 주 또는 도의 법률이나 규칙에 의하여 규제되거나 또는 행정기관의 통제 하에 있는 사항에 관하여 본조의 규정이 적용되는 정도 및 방법은 각 회원국이 이를 결정하여야 한다. 회원국은 본조에서 취급되고 있는 사항이 연방의 법령에 의하여 규율되거나 또는 연방의 행정기관의 통제 하에 있는 정도를 협약의 적용에 관한 연차보고에서 지적하여야 한다. 연방을 구성하는 방, 주 또는 도의 법률이나 규칙에 의하여 규제되거나 그 행정기관의 통제 하에 있는 사항에 관하여 회원국은 국제근로기관헌장 제19조 제7항(라)에 정하는 조치를 강구하여야 한다.

[제9조] 1. 본협약을 시행하는 각 회원국은 이민 관련 직업안정기관 및 기타의 시설이 적절한 경우 타 회원국의 상응한 시설과 협력하게 할 것을 약속한다.

2. 본협약을 시행하는 각 회원국의 그 직업안정기관이 이민근로자에 대하여 하는 업무를 무료로 하도록 보장할 것을 약속한다.

[제9조] 1. 영구적 기초에서 입국이 허용된 이민근로자 및 그 이민근로자를 수행하거나 또는 뒤따라 갈 것을 허가받은 가족성원은 이민근로자가 입국 후에 걸린 질병 또는 상해로 인하여 그 업무를 수행할 수 없다는 이유로 그 출신영역 또는 출신민 영역에 이를 송환할 수 없다. 그러나 관계자가 희망하거나 또는 당해회원국이 당사자인 국제협정에 정할 때에는 예외로 한다.

2. 이민근로자가 이민국에 도착하였을 때 영구적 기초에서 입국이 허용된 경우

에는, 그 입이민국의 권한 있는 기관은 본조 제1항의 규정이 이 이민근로자의 허용일로부터 어떠한 경우에도 5년을 넘지 아니하는 합리적인 기관의 경과 후에만 효력을 발생한다고 정할 수 있다.

[제9조] 본협약을 시행하는 각 회원국은 통화의 송금 및 반입에 관한 국내의 법률 및 규칙에 의하여 허용되는 한도를 고려하여, 이민근로자의 소득 및 저금으로서 그 이민이 희망하는 바 있는 일부의 이송을 허가할 것을 약속한다.

[제10조] 회원국의 영역으로부터 다른 회원국의 영역으로 가는 이민의 수가 상당히 많은 경우에는, 관련영역의 권한 있는 기관은 필요하거나 요망될 때에는 본협약의 규정의 적용과 관련하여 일어나는 공통 이해사항을 규제할 목적으로 협정을 체결하여야 한다.

[제11조] 1. 본협약에서 “이민근로자”라 함은 자영업자가 아닌, 취업목적으로 입국으로부터 타국으로 이민하는 자를 말하며, 이민근로자로서 정상적으로 입국이 인정되는 자를 포함한다.

2. 본협약은 하기자에게는 적용하지 아니한다.

(가) 국경근로자

(나) 자유직업에 종사하는 자 및 예술가의 단기간의 입국

(다) 해원

[제12조] 이하 표준 최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정본) 다만 다음의 예외조항이 있다.

[제14조] 1. 본협약을 비준하는 각 회원국은 그 비준에 첨부하는 선언에 의하여 협약의 부록의 일부 또는 전부를 그 비준에서 제외할 수 있다.

2. 이와 같은 선언의 조건의 유보 하에, 본협약의 부록의 규정은 본협약의 규정과 동일한 효력을 가진다.

3. 이와 같은 선언을 한 회원국은 그 후 새로운 선언에 의하여 그 선언문에 포함된 부록의 일부 또는 전부를 수락한다는 것을 사무국장에게 통고할 수 있다. 이와 같은 통고가 사무국장에게 등록된 날로부터 이와 같은 부록의 규정은 당해 회원국에 적용되어야 한다.

4. 본조 제1항에 의거하여 행하여지는 부록에 관한 선언이 여전히 유효한 동안에는, 회원국은 그 부록을 권고의 효력을 가지는 것으로서 수락하고자 하는 의지를 선언할 수 있다.

[제15조] 1. 국제노동기구 헌장 제35조제2항에 따라 국제노동기구 사무국장에게

통고하는 선언은 다음 사항이 명시되어야 한다.

- (가) 관련회원국이 변경을 가하지 아니하고 본협약의 규정 및 부록의 일부 또는 전부를 적용할 것을 약속하는 지역
  - (나) 관련회원국이 변경을 가하여 본협약의 규정 및 부록의 일부 또는 전부를 적용할 것을 약속하는 지역 및 이 변경의 명세
  - (다) 협약 및 부록의 일부 또는 전부를 적용할 수 없는 지역 및 이와 같은 경우에는 적용할 수 없는 이유
  - (라) 관계회원국의 사정을 고려할 때까지 그 결정을 유보하는 지역
2. 본조 제1항(가) 및 (나)에 규정된 약속은 비준의 불가분의 일부로 간주되며 또한 비준의 효력을 가진다.
  3. 회원국은 본조 제1항 (나), (다) 또는 (라)에 의하여 전 선언에서 행한 유보를 그 후의 선언에 의하여 언제든지 전체적 또는 부분적으로 취소할 수 있다.
  4. 회원국은 제17조의 규정에 따라 협약을 폐기할 수 있는 경우에는 언제든지, 전 선언의 조건을 다른 점에서 변경하고 또한 그 명시하는 지역에 관한 현상을 기술한 선언을 사무국장에게 통고할 수 있다.

[제16조] 국제노동기구헌장 제35조제4항 및 제5항에 따라 국제노동기구 사무국장에게 통고하는 선언은 본협약 및 부록의 일부 또는 전부의 규정에 변경을 가하지 아니하고 또는 변경을 가하여 관계지역에서 적용되는가의 여부를 명시하여야 한다. 선언은 본협약 및 부록의 일부 또는 전부의 규정에 변경을 가하여 적용될 것을 명시할 경우에는 이러한 변경의 명세를 표시하여야 한다.

2. 관계있는 회원국 또는 국제기구는 전 선언에서 명시한 변경을 원용할 권리를 그 후의 선언에 의하여 언제든지 전체적 또는 부분적으로 폐기할 수 있다.
3. 관계있는 회원국 또는 국제기구는 제17조의 규정에 따라 본협약 또는 부록의 일부 또는 전부를 폐기할 수 있을 경우에는 언제든지, 전 선언의 조건을 다른 점에서 변경하고 또한 협약의 적용에 관한 현상을 기술한 선언을 사무국장에게 통고할 수 있다.

△ 부 속 서 △

집단이송을 위하여 정부의 감독 하에 행하여지는 협정 이외의 방법으로 모집되는 이민근로자의 모집, 직업소개 및 노동조건

[제1조] 본 부속서는 집단이송을 위하여 정부의 감독 하에 행하여지는 협정 이의 방법으로 모집되는 이민근로자에게 적용한다.

[제2조] 본 부속서에서,

(가) “모집”이란 다음을 말한다.

- (1) 하나의 영역에 있는 자를 다음 영역에 있는 사용자를 위하여 고용되는 것, 또는
- (2) 하나의 영역에 있는 자에게 다른 영역에 있는 근로를 제공할 것을 약속하는 것. 그리고 출이민을 모집하고 또한 이를 선발하는 것과 출이민의 출발준비를 포함하는 (1) 및 (2)에서 드는 활동에 관련하는 조치를 취하는 것.

(나) “이입”이란 본조(가)의 정의 하에 모집된 자의 1 영역에의 도착 또는 입성을 보장하거나 또는 용이하게 하기 위한 활동을 말한다.

(다) “직업소개”란 본조(나)의 정의 하에 이입된 자의 노무를 보장하거나 또는 용이하게 하기 위한 활동을 말한다.

[제3조] 1. 본 부속서를 시행하는 각 회원국으로서 그 법률 및 규칙이 제2조에 정의된 이민근로자의 모집, 이입 및 직업소개의 활동을 허용하는 국가는 본조의 규정에 따라 그 법률 및 규칙에 의하여 허용되는 바와 같은 활동을 규제하여야 한다.

2. 다음 항의 규정의 유보 하에, 모집, 이입 및 직업소개의 활동에 종사할 권리는 다음의 자에 한하여 부여되어야 한다.

- (가) 활동영역의 공공직업안정기관 또는 기타의 공공기관
- (나) 활동영역의 공공기관으로서 관계정부간의 협정에 의하여 그 영역에서 활동할 것을 허용받은 기관
- (다) 국제문서의 조항에 따라 설립된 기관

3. 국내의 법률 및 규칙 또는 쌍무협정이 허용하는 한도 내에서 모집, 이입 및 직업소개의 활동은 다음의 자가 행할 수 있다.

- (가) 장래의 사용자 또는 사용자의 노무에 종사하며 그를 대신하여 행동하는 자로서 이민의 이익을 위하여 필요한 때에는 권한 있는 기관의 승인 및 감독에 복종하는 자
- (나) 공공기관. 다만, (1) 이와 같은 활동이 행하여지는 영역의 법률 및 규칙에 의하거나, 또는 (2) 출이민의 영역의 권한 있는 기관 또는 국제문서의 조항에 따라 설치된 기관과 입이민의 영역의 권한 있는 기관간의 협정에 의하여 정해지는 경우 및 조건에 있어서, 이와 같은 활동이 수행되는 영역의 권한 있는 기관에 의하여 사전에 허가를 받은 때에 한한다.

4. 이와 같은 활동이 수행되는 영역의 권한 있는 기관은 제3항(b)에 따라 허가를 한 기관 및 개인의 활동을 감독하여야 한다. 다만, 국제문서의 조항에 따라 설치된 기관으로서 그 지위가 그 국제문서의 조항에 의하여 또는 이 기관과 당해 권한 있는 기관간의 협정에 의하여 계속하여 규제되는 경우에는 예외로 한다.

5. 본조의 어떠한 규정도 이민근로자가 회원국의 영역에 들어가는 것을 입이민의 영역의 권한 있는 기관 이외의 개인 또는 기관이 수락할 것을 허용하는 것으로 간주할 수 없다.

[제4조] 본부속서를 시행하는 각 회원국은 이민근로자의 모집, 이입 또는 직업소개에 관련하여 공공직업안정기관 행하는 업무를 무료로 제공하도록 보장할 것을 약속한다.

[제5조] 1. 본부속서를 시행하는 각 회원국으로서 사용자 또는 그를 대신하여 행동하는 자와 근로자간의 고용계약에 대한 감독 제도를 유지하고 있는 국가는 다음 사항을 요구할 것을 약속한다.

- (가) 이민자가 출발하기 전 또는 관계정부가 동의할 때에는 입이민의 영역에 도착하는 때에, 수용소에서 고용계약의 사본을 교부할 것.
- (나) 이 계약에는 근로조건 특히 이민자에게 지급되는 보수를 나타내는 조항을 포함시킬 것.
- (다) 이민자가 출발 전, 개인적으로 관계있는 또는 그 이민자가 단원인 이민 집단에 관계있는 서류에 의하여, 입이민의 영역 내에서 적용되는 일반 생활조건 및 근로조건에 관한 정보를 문서로써 수리할 것.

2. 이민자가 입이민의 영역 내에 도착하는 때에 계약의 사본이 교부될 경우에는, 이민자는 출발 개인적으로 관계있는 또는 그 이민자가 단원인 이민 집단에 관련된 서류에 의하여 그 이민자가 고용된 업종 및 기타의 근로조건 특히 이민자에게 보장되는 최저임금에 대하여 문서로써 배부하여야 한다.

3. 권한 있는 기관은 전항의 규정이 시행될 것 및 이의 위반에 대하여 적당한 형벌이 적용될 것을 보장하여야 한다.

[제6조] 본협약의 제4조에 의하여 취하여야 하는 조치는 적당한 경우에는 다음 사항을 포함하여야 한다.

- (가) 행정상의 절차의 간소화
- (나) 통역의 제공
- (다) 이민자 및 그 수행 및 사후출발이 허용된 가족성원이 이민지에서 정주하는 최초의 기

간 중에 필요한 원조

(라) 이민 및 그 수행 및 사후출발이 허용된 가족성원의 여행중 특히 선상에서의 복지의 보호

[제7조] 1. 한 회원국의 영역에서 다른 회원국의 영역으로 가는 이민근로자의 수가 상당히 많은 경우에는, 관계영역의 권한 있는 기관은 필요한 경우 본부록의 규정의 적용과 관련하여 생기는 공통 이해사항을 규제하기 위하여 협정을 체결하여야 한다.

2. 회원국이 고용계약에 관한 감독 제도를 유지하는 경우에, 이와 같은 협정은 사용자의 계약상 의무를 이행시킬 방법을 지적하여야 한다.

[제8조] 밀이민 또는 불법 이민을 촉진하는 자는 적당한 형벌에 처하여야 한다.

## △ 부 속 서 2 △

집단이송을 위하여 정부의 관리 행하여지는 협정에 의거하여 모집되는 이민근로자의 모집, 직업소개 및 근로조건

[제1조] 본 부속서는 집단이송을 위해 정부의 관리하에 소집되는 이민근로자에게 적용한다.

[제2조] 본 부속서에 있어서,

(가) “모집”이란 다음을 말한다.

(1) 집단이송을 위하여 정부의 감독하에 한 영역에 있는 자를 다른 영역에 있는 사용자를 위하여 고용하는 것, 또는

(2) 집단이송을 위하여 정부의 감독 하에 한 영역에 있는 자에게 다른 영역에 있는 노무를 제공할 것을 약속하는 것.

그리고 출이민을 모집하고 또한 이를 선발하는 것과 출이민의 출발준비를 포함하는

(1) 및 (2)에서 든 활동에 관련하는 조치를 취하는 것.

(나) “이입”이란 본조(가)의 정의 하에 집단이송을 위하여 정부의 관리하에 모집되는 자의 한 영역에의 도착 또는 입성을 보장하거나 용이하게 하기 위한 활동을 말한다.

(다) “직업소개”란 본조(나)의 정의 하에 집단이송을 위하여 정부의 감독하에 행하여지는 협정에 의거하여 이입된 자의 업무를 보장하거나 용이하게 하기 위한 활동을 말한다.

[제3조] 1. 본 부속서를 시행하는 각 회원국으로서 그 법률 및 규칙이 제2조에서 정의된 이민근로자의 모집, 이입 및 직업소개의 활동을 허용하는 국가는 본조

의 규정에 의하여 정하고 있는 활동을 규제하여야 한다.

2. 다음 항의 규정의 유보 하에, 모집, 이입 및 직업소개의 활동에 종사할 권리는 다음의 자에 한하여 부여되어야 한다.

(가) 활동이 수행되는 영역의 공공직업안정기관 또는 기타의 공공기관

(나) 활동이 수행되는 이외의 영역의 공공기관으로 관계정부간의 협정에 의하여 그 영역에서 활동하는 것을 허용받은 기관

(다) 국제문서의 조항에 따라 설립된 기관

3. 국내의 법률 및 규제 또는 쌍무협정이 허용하는 한도 내에서 또한 이민을 위하여 필요한 경우 권한 있는 기관의 승인 및 감독을 받는 것을 조건으로 하여 모집, 이입 및 직업소개의 활동은 다음의 자가 할 수 있다.

(가) 장래의 사용자 또는 사용자의 노무에 종사하며 그를 대신하여 행동하는 자

(나) 공공기관

4. 모집, 이입 및 직업소개의 활동에 종사하는 권리는 (1) 이러한 활동이 수행되는 영역의 법률 및 규칙에 의하거나, 또는 (2) 출신민의 영역의 권한 있는 기관 또는 국제문서의 조항에 따라 설치된 기관과 이민민의 영역이 권한 있는 기관간의 협정에 의하여 정해지는 경우 및 조건으로, 이러한 활동이 행해지는 영역의 권한 있는 기관에 의하여 사전의 허가를 얻은 경우에 한한다.

5. 활동이 수행되는 영역의 권한 있는 기관은, 권한 있는 관계기관 간에 체결된 협정에 따라, 전항에 의하여 허가한 기관 및 개인의 활동을 감독하여야 한다. 다만, 국제문서의 조항에 따라 설치된 기관으로서 그 지위가 그 국제문서의 조항에 의하여 또는 이 기관과 당해 권한 있는 관계기관간의 협정에 의하여 계속하여 규제되는 경우는 예외로 한다.

6. 이민민의 영역의 권한 있는 기관은 이민근로자의 이입을 허가하기 전, 당해 노동을 할 수 있는 자격 있는 자의 수가 기존에 충분히 있는지 여부를 확인하여야 한다.

7. 본조의 어떠한 규정도 이민근로자가 회원국의 영역에 들어가는 것을 이민민의 영역의 권한 있는 기관이외의 개인 또는 기관이 수락할 것을 허용하는 것으로 간주할 수 없다.

[제4조] 1. 본 부속서를 시행하는 각 회원국은 이민근로자의 모집, 이입 또는 직업소개와 관련하여 공공직업안정기관이 행하는 업무를 무료로 제공하도록 보장할 것을 약속한다.

2. 모집, 이입 및 직업소개의 관리비는 이민자에게 부담시켜서는 아니된다.

[제5조] 제3국을 통과할 필요가 있는 일국에서 타국으로의 이민의 집단이송에 대하여는, 통과영역의 권한 있는 기관이 지체 및 관리상의 곤란을 피하기 위하여 통행을 촉진하는 조치를 강구하여야 한다.

[제6조] 1. 본 부속서를 시행하는 각 회원국으로서 사용자 또는 그를 위하여 행동하는 자와 이민근로자간의 고용계약에 대한 감독 제도를 유지하는 국가는 다음 사항을 요구할 것을 약속한다.

(가) 이민자가 출발하기 전 또는 관계정부가 동의할 때에는 입이민의 영역에 도착할 때 수용소에서 고용계약의 사본을 교부할 것.

(나) 이 계약에는 근로조건 특히 이민자에게 지급되는 보수를 나타내는 조항을 포함시킬 것.

(다) 이민자가 출발하기 전, 개인적으로 관계있는 또는 그 이민자가 단원인 이민집단에 관계있는 서류에 의하여, 입이민의 영역내에서 적용되는 일반생활조건 및 근로조건에 관한 정보를 문서로써 수리할 것.

2. 이민이 입이민의 영역 내에 도착할 때에 계약의 사본이 교부되는 경우에는, 이민은 출발전 개인적으로 관계있는 또는 그 이민이 단원인 이민집단에 관계있는 서류에 의하여 그 이민이 고용되는 업종 및 기타의 근로조건 특히 이민에게 보장되는 최저임금에 대하여 문서로써 통지하여야 한다.

3. 권한 있는 기관은 전항의 규정의 이행과 그 위반에 대한 처벌적용에 대해 보장하여야 한다.

[제7조] 본 협약의 제4조에 의하여 취하여지는 조치는 적당한 경우에는 다음 사항을 포함하여야 한다.

(가) 행정상 절차의 간소화

(나) 통역의 제공

(다) 이민자 및 그 수행 또는 사후출발이 허용된 가족성원이 이민지에 정주하는 최초의 기간중에 필요한 원조

(라) 이민자 및 그 수행 또는 사후출발이 가족성원의 여행중, 특히 선상에서의 복지의 보호

(마) 영구적으로 입국이 허용된 노무를 위한 이민의 재산청산 및 이송에 관한 허가

[제8조] 권한 있는 기관은 이민근로자의 고용조건에 관한 문제에 대하여 최초의 기간 동안 원조하기 위하여 적당한 조치를 강구하여야 한다. 적절한 경우 이

와 같은 조치는 승인된 임의적인 기관과 협력하여 강구할 수 있다.

[제9조] 본 부속서의 제3조의 규정에 따라 한 회원국의 영역에 이입되는 이민근로자가 자기의 책임이 아닌 사유로 모집된 목적의 노무 또는 기타 적당한 노무에 취업할 수 없을 때에는, 최종목적지까지의 관리비, 수송 및 생활비와 가사용품 운송비를 포함한 이민자와 그 가족의 귀환비를 이민자에게 부담시켜서는 아니된다.

[제10조] 입이민의 영역의 권한 있는 기관은 이민근로자가 본 부속서의 제3조에 의하여 모집된 노무가 부적당하다고 판단할 때는, 내국인근로자를 저해하지 않는 적당한 노무를 찾아내고 이민을 원조하기 위하여 적당한 조치를 강구하여야 하며, 또한 이와 같은 노무가 소개될 때까지, 또는 이민이 모집당시 귀환을 희망하거나 또는 이에 동의할 때에는 이민이 모집된 지역에 귀환할 때까지, 또는 다른 곳으로 재이민할 때까지, 그 생활을 보장하는 조치를 강구하여야 한다.

[제11조] 피난민 또는 이동자인 이민근로자로서 본 부속서의 제3조에 따라 입이민의 영역에 들어간 자가 그 영역내의 어떤 노무에서 과잉될 때에는, 그 영역의 권한 있는 기관은 이와 같은 이민으로 하여금 내국인근로자를 저해하지 아니하는 적당한 노무를 얻기까지 최선의 노력을 하여야 하며, 또한 적당한 노무에 소개될 때까지 또는 다른 곳에 재이민 할 때까지 그 생활을 보장할 조치를 강구하여야 한다.

[제12조] 1. 관련영역의 권한 있는 기관은 본 부속서의 규정의 적용에 관련하여 생기는 공동이해사항을 규정하기 위하여 협정을 체결하여야 한다.

2. 회원국이 고용계약에 관한 감독 제도를 유지할 경우에는, 이와 같은 협정은 사용자의 계약상의 의무를 이행시킬 방법을 명시하여야 한다.

3. 본 협정은 적당한 경우에는 제8조의 규정에 따라 이민에게 부여되어야 할 고용조건에 관한 원조에 관하여 출이민 영역의 권한 있는 기관 또는 국제문서의 조항에 따라 설치된 기관과 입이민 영역의 권한 있는 기관간의 협력에 대하여 규정하여야 한다.

[제13조] 밀이민 또는 불법이민을 촉진하는 자는 적당한 형벌에 처하여야 한다.

### △ 부 속 서 3 △

이민근로자의 개인적소지품, 공구 및 장구의 이입

[제1조] 1. 이민근로자 및 그 동반 및 사후합류가 허용된 가족성원의 개인소지품은 입이민의 영역 내에 도착할 때에 관세를 면제하여야 한다.

2. 근로자가 그 각개의 업무를 수행하기 위하여 통상 소지하는 종류의 휴대용공구 및 휴대용장구로서 이민근로자 및 그 동반 사후합류가 허용된 가족구성원의 소유에 대해서는 입이민의 영역내에 도착할 때에 관세를 면제하여야 한다. 다만 이민이 이와 같은 공구 및 장구를 소유하고 있거나, 상당한 기간 소유 및 사용하고 있었거나, 또는 그 업무수행중 이를 사용할 의사가 있다는 것을 이민당시 증명할 수 있는 경우에 한한다.

[제2조] 1. 이민근로자 및 이에 수행하거나 또는 뒤따라가도록 허용 받은 가족성원에게 속하는 개인적 소지품은 상기자가 그 출신국에 귀환하는 때에 관세를 면제하여야 한다. 다만 이와 같은 자가 출신국에 귀환할 당시 그 국적을 보지하고 있을 경우에 한한다.

2. 근로자가 그 각개의 업무를 수행하기 위하여 통상 소지하는 종류의 휴대용공구 및 휴대용장구로서 이민근로자 및 그 동반·사후합류가 허용된 가족성원의 소유에 대해서는 근로자가 그 출신국에 귀환하는 때 관세를 면제하여야 한다. 다만 이민근로자가 출신국에 귀환할 당시 그 국적을 보유하고 있으며 또한 이민이 이와 같은 공구 및 장구를 현실로 소유하고 있거나, 상당한 기간 소유 및 사용하고 있었거나 또는 그 업무수행중 이를 사용할 의사가 있다는 것을 이민 당시 증명할 수 있는 경우에 한한다.

제111호 협약

고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약(1958년)

\* 효력발생 : 1961년 11월 15일 (154개국 비준)

《주요내용》

본 협약은 고용과 직업에 있어서 모든 형태의 차별을 철폐할 목적으로 국가정책을 결정·추진함으로써 기회와 대우의 평등을 촉진하고자 하는 근본 목표를 협약 비준국에게 부여하고 있다.

차별이란 인종·피부색·성별·종교·정치적 견해·출신국·사회적 출신성분에 의거하여 행하여지는 모든 차별, 배제, 또는 우대로서, 고용과 직업에 있어서의 기회 또는 대우 균등을 저해하는 효과를 가져오는 행위를 말한다. 본 협약에서는 직업훈련·고용·특정직업에의 접근·고용계약과 조건을 다루고 있다.

협약 비준국은 협약의 기본정책에 위반되는 법조항을 철폐하고 행정조치 및 관행을 수정해야 하며 사용자 단체 및 근로자 단체와의 협력이행에 도움이 되는 법안을 제정하고 교육 프로그램을 추진해야 한다. 국가 주도의 고용이나 직업지도·훈련·직업소개 활동에 있어서 협약의 기본정책이 견지되어야 한다.

국제노동기구의 총회는,  
국제노동기구 사무국의 이사회에 의하여 「제네바」에 소집되어, 1958년 6월 4일 제42차 회의를 개최하고,  
회기 의사일정의 네 번째 의제인 고용 및 직업에 대한 차별대우에 관한 제안의 채택을 결의하고,  
이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결정하고,  
필라델피아 선언이 모든 인간은 인종, 신앙 또는 성별의 차별없이, 자유와 존엄 및 경제적 보장과 기회균등의 조건에 있어서, 물질적 복지와 정신적 발전을 추구하는 권리를 가지고 있음을 확인하고 있는 것을 고려하고,  
또한, 차별대우는 세계인권선언에 의하여 선언된 권리의 침해임을 고려하여,  
1958년의 차별대우(고용 및 직업)협약이라고 부를 다음 조약을 1958년 6월 25일 채택한다.

[제1조] 1. 이 협약 적용상, “차별대우”라 함은 다음 사항을 말한다.

(가) 인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 견해, 출신국 또는 사회적 출신에 의거하여 행하여지는 모든 차별, 배제 또는 우대로서, 고용 또는 직업에 있어서의 기회 또는 대우의 균등을 파괴하거나 저해하는 효과가 있는 것.

(나) 고용 또는 직업에 있어서의 기회 또는 대우의 균등을 파괴하거나 저해하는 효과가 있는 다른 차별, 배제 또는 우대로서, 당해회원국이 대표적인 사용자단체 및 근로자단체가 있는 경우에 그 단체 및 기타 적합한 단체와 협의한 후 결정하는 것.

2. 특정 업무와 관련하여 그 업무의 고유한 요건에 의한 차별, 배제 또는 우대는 차별대우로 간주하지 아니한다.

3. 이 협약에서, “고용” 및 “직업”이라 함은 직업훈련을 받는 것, 고용되는 것 및 개개의 직업에 종사하는 것과 고용조건을 말한다.

[제2조] 이 협약의 적용을 받는 회원국은 고용 및 직업에 관한 차별대우를 철폐하기 위하여, 국내 사정 및 관행에 적합한 방법으로 고용 또는 직업에 관한 기회 및 대우의 균등을 촉진할 것을 목적으로 하는 국가의 방침을 명확히 하여야 하며, 이에 따를 것을 약속한다.

[제3조] 이 협약의 적용을 받는 회원국은 국내의 사정 및 관행에 적합한 방법으로 다음 사항을 행할 것을 약속한다.

(가) 앞의 방침의 인정 및 준수를 촉진함에 있어 사용자단체, 근로자단체 및 기타 적합한 단체의 협력을 얻을 것.

(나) 앞의 방침의 인정 및 준수를 확보하기 위한 적절한 법령을 제정하고, 교육프로그램을 촉진할 것.

(다) 앞의 방침과 양립하지 아니하는 모든 법령의 규정을 폐지하고, 행정상의 모든 명령 또는 관행을 수정할 것.

(라) 국가기관의 직접 관리하에 있는 고용에 있어서, 앞의 방침에 따를 것.

(마) 국가기관의 감독하에 있는 직업지도, 직업훈련 및 직업소개의 활동에 있어서, 앞의방침의 준수를 확보할 것.

(바) 이 협약의 적용에 관한 연차보고에 앞의 방침에 따라 취한 조치 및 그 결과를 기재할 것.

[제4조] 국가의 안전을 해치는 활동에 관하여 정당하게 혐의를 받고 있는 자 또는 그 활동에 종사하고 있는 자에게 영향을 미치는 어떠한 조치도 차별대우로 간주하여서는 아니된다. 다만, 당해 개인은 국내의 관행에 따라 설치되는 권한있는 기관에 이의를 제기할 권리를 가진다.

[제5조] 1. 국제노동기구의 총회가 채택한 다른 협약 또는 권고에서 정한 보호 또는 원조에 관한 특별한 조치는 차별대우로 간주하여서는 아니된다.

2. 모든 회원국은 대표적인 사용자 및 근로자 단체가 있는 경우에는 그들 단체와 협의한 후 성별, 연령, 신체장애, 부양책임 또는 사회적·문화적 지위로 인하여 특별한 보호 또는 원조가 필요하다고 일반적으로 인정되는 자의 특정한 필요를 충족할 것을 목적으로 하는 다른 특별한 조치를 차별대우로 간주하지 아니한다고 결정할 수 있다.

[제6조] 본협약을 비준하는 회원국은 국제노동기구 헌장의 규정에 따라 비본토 지역에 본협약을 적용할 것을 약속한다.

[제7조] 이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정보)

제118호 협약

사회보장에서 내외국인의 균등대우에 관한 협약(1962년)

\* 효력발생 : 1964년 4월 25일 (38개국 비준)

《주요 내용》

협약 비준국은 협약이 적용되는 다른 비준국 국민·난민·무국적자에게 동등한 처우를 보장하기 위한 조치를 취해야 한다.

균등처우는 급여 적용범위와 권리에 적용된다. 이 원칙은 비준국이 협약의무를 받아들인 모든 사회보장 분야에 적용된다.

균등처우는 거주조건과 관계없이 적용되어야 한다.

비준국이 자국 영토내 국민들에게 법으로 적용하고 있는 의료보험 등의 사회보장분야에서 협약의무 조항이 적용될 수 있다.

본 협약은 공무원이나 전쟁희생자들을 위한 특별제도·공적부조에는 적용하지 않는다.

특정급여(상병, 고령, 유족, 사망 일시급, 업무상 재해급여)는 수급자가 해외에 거주할 때에도 협약 비준국 국민과 해당분야에 대한 협약 의무사항을 받아들인 다른 비준국 국민에게 지급되어야 한다고 협약에 규정되어 있다. 회원국 영토내에 거주하는 자녀의 경우 가족급여는 회원국 국민과 그 분야의 협약의무를 받아들인 다른 비준국 국민에게 제공되어야 한다.

협약에는 비준국은 이미 습득한 권리 및 습득과정에 있는 권리를 유지하기 위한 계획에 참여해야 한다고 규정되어 있다.

국제노동기구 총회는,

국제노동기구 사무국 이사회가 1962년 6월 6일 제네바에 소집한 제46차 회의에서,

회기 의사일정의 다섯 번째 의제인 사회보장에서 내외국인의 균등대우에 관한 제안을 채택하기로 결정하고,

이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하여,

1962년 균등대우(사회보장) 협약이라고 부를 다음의 협약을 1962년 6월 28일 채택한다.

[제1조] 이 협약에서,

- (가) '법령'이라 함은 법률, 규칙, 사회보장에 관한 모든 법규를 말한다.
- (나) '급여'라 함은 보전분 또는 증액분을 포함한 모든 급여, 수당 및 연금을 말한다.
- (다) '경과적 제도하에서 주어지는 급여'라 함은 적용되는 법령이 효력을 발생한 날에 소정의 연령에 달한 자에게 주어지는 급여 또는 회원국의 현재 영토 밖에서 발생한 사고 혹은 만료된 기간을 고려하여 경과조치로 주어지는 급여를 말한다.
- (라) '사망일시금'이라 함은 사망한 경우에 지급되는 일시금을 말한다.
- (마) '거주'라 함은 통상의 거주를 말한다.
- (바) '소정의'라 함은 (개호에 정해진 국내법령에 의해 또는 그에 의하여 결정되는 것을 말한다.
- (사) '난민'이라 함은 1951년 7월 28일 난민의 지위에 관한 조약 제1조에서 정한 자를 말한다.
- (아) '무국적자'라 함은 1954년 9월 28일 무국적자의 지위에 관한 조약 제1조에서 정한 자를 말한다.

[제2조] 1. 각 회원국은 다음에 열거한 사회보장의 부분의 1 또는 2 이상에 대해서 이 협약의 의무를 수락할 수 있다. 다만, 당해 회원국이 당해 부문에 대해서 그 영역내에서 자국민에게 실효성 있게 적용되는 법령을 갖고 있을 것을 조건으로 한다.

- (가) 의료
  - (나) 상병급여
  - (다) 출산급여
  - (라) 장애급여
  - (마) 노령급여
  - (바) 유족급여
  - (사) 업무상 재해급여
  - (아) 실업급여
  - (자) 가족급여
2. 이 협약의 적용을 받는 회원국은 이 협약의 의무를 수락한 사회보장부문에

관해서 이 협약의 규정에 따르도록 한다.

3. 회원국은 그 비준시에 사회보장의 어떠한 부문에 대해서 이 협약의 의무를 수락하는가를 명시하여야 한다.
4. 이 협약을 비준한 회원국은 최초의 비준에서 명시하지 않았던 사회보장의 1 또는 2 이상의 부문에 대해서 차후 협약의 의무를 수락하는 취지를 국제노동기구 사무총장에게 통지할 수 있다.
5. 제4항의 약속은 비준의 불가분의 일부로 인정되며 통지한 날로부터 비준과 동일한 효력을 갖는다.
6. 이 협약상의 어떠한 부문에 대한 의무를 수락하고 있는 회원국으로 다음 각 호의 급여에 관한 규정이 포함된 법령을 갖고 있는 국가는 그 법령에서 규정하는 당해 급여를 명시하는 설명서를 국제노동기구 사무총장에게 송부하여야 한다.
  - (가) 피보호자나 그 사용자의 직접적인 재정적 참가 또는 직업활동에 종사한 기간에 근거하여 지급되는 급여
  - (나) 경과적 제도하에서 지급되는 급여
7. 제6항의 송부는 비준 또는 제4항의 규정에 의한 통지의 시점에 행하여야 한다. 차후 채택하는 법령의 경우에는 법령 채택일로부터 3개월 이내에 송부하여야 한다.

[제3조] 1. 이 협약을 적용받는 회원국은 이 협약의 의무를 수락한 사회보장부문에 관해서 적용범위 및 수급권에 대해서 그 영역내에서 이 협약의 적용을 받는 다른 회원국 국민에 대해서 자국의 법령상 자국민에 대한 것과 균등한 대우를 부여하여야 한다.

2. 유족급여에 있어서는 이 협약을 적용받는 회원국의 국민의 유족에 대해서도 국적의 여하를 불문하고 제1항에서 언급한 균등한 대우를 부여하여야 한다.
3. 제1항 및 제2항의 규정은 어떠한 회원국에 대해서도 사회보장의 특정부문에 관한 법령을 갖고 있음에도 불구하고 그 부문에 대해서 균등대우를 당해 회원국의 국민에게 부여하고 있지 아니한 다른 회원국의 국민에 대해서 당해 부문의 급여에 관해 이러한 규정을 적용하여야 함을 의미하는 것은 아니다.

[제4조] 1. 급여의 지급에 관한 균등대우는 거주조건을 부가하지 아니하고 부여되

어야 한다. 다만, 사회보장의 특정부문의 급여에 관한 균등대우에는 법령에 의해 그 부문의 급여지급에 대해서 자국의 영역내에 있어서 거주 조건을 붙이고 있는 회원국의 국민에 대해서 거주조건을 붙일 수 있다.

2. 제1항의 규정에도 불구하고 제2조 제6항 (가)호에서 언급한 급여(의료, 상병 급여, 업무상 재해급여 및 가족급여를 제외)의 지급은 당해 급여에 대해서 규정하고 있는 법령을 갖고 있는 회원국의 영역내에서 수급자(유족급여에서는 사망자)가 다음 각호에 열거한 기간을 초과하지 않는 기간동안 거주했을 것을 조건으로 할 수 있다.

(가) 출산급여 및 실업급여의 지급에 대해서는 청구의 제출 직전 6개월

(나) 상해급여의 지급에 대해서는 청구의 제출 직전 계속해서 5년, 유족급여의 지급에 대해서는 사망 직전 계속해서 5년

(다) 노령급여의 지급에 대해서는 18세에 달한 후 10년(청구의 제출 직전 계속해서 5년의 요건을 포함시킬 수 있다)

3. 경과적 제도하에서 지급되는 급여에 대해서는 별단의 규정을 설정할 수 있다.

4. 급여의 중복을 방지하기 위해서 필요한 조치는 필요에 따라 관계있는 회원국 사이의 특별한 조치에 의해서 결정한다.

[제5조] 1. 제4조의 규정 이외에도 관련 사회보장의 1 또는 2 이상의 부문에 있어서 의무를 수락한 회원국은 자국민 및 당해 부문에 대해서 이 협약의 의무를 수락한 다른 회원국의 국민이 해외에 거주하는 경우에는 이러한 자들에 대해서 상해급여, 노령급여, 유족급여, 사망일시금 및 업무상 재해급여의 지급을 보장하여야 한다. 다만, 필요한 경우에는 이를 위해 제8조의 조치를 취할 것을 조건으로 한다.

2. 외국거주의 경우에 대해서는 제2조 제6항 (가)호에서 언급한 종류의 상해급여, 노령급여 및 유족급여의 지급은 관계 회원국이 제7조에서 정한 권리의 보전을 위한 계획에 참가할 것을 조건으로 할 수 있다.

3. 본조의 규정은 경과적 제도하에서 지급되는 급여에 대해서는 적용하지 아니한다.

[제6조] 제4조의 규정 이외에도 가족급여에 있어서 이 협약의 의무를 수락한 회원국은 자국민 및 가족급여에 대해서 이 협약의 의무를 수락한 다른 회원국의 국민의 자녀들이 당해 회원국의 영역에 거주하는 관련 회원국들이 합의한 조

건 및 한도내에서 이러한 자녀들에 대해서 가족급여의 지급을 보장하여야 한다.

[제7조] 1. 이 협약의 적용을 받는 회원국은 제8조의 규정에 따라 관련 회원국들 간에 합의된 조건에 따라 관련 회원국이 이 협약의 의무를 수락한 사회보장 전부분에 대해서 이 협약을 적용받는 회원국의 국민이 법령에 따라 이미 획득하거나 획득하는 과정에 있는 권리를 유지하기 위한 계획에 참여하도록 노력하여야 한다.

2. 상기 계획은 특히 권리의 취득, 보전 또는 회복 및 급여의 산정을 목적으로 하는 보험기간, 고용기간, 거주기간 및 유사한 기간의 계산에 대해서 규정하여야 한다.

3. 이렇게 결정된 상해급여, 노령급여 및 유족급여에 요구되는 비용은 관련 회원국의 합의에 의해서 관련 회원국 사이에서 분담하거나 수급자가 거주하는 영역이 속하는 회원국이 부담한다.

[제8조] 이 협약을 적용받는 회원국은 1935년 이주자의 연금권유지협약의 비준, 특정한 회원국간의 상호합의에 의한 동협약 규정의 적용 또는 당해 의무의 이행에 관한 다수국가 또는 2국간의 협정에 의해 제5조 및 제7조의 규정에 근거한 의무를 이행할 수 있다.

[제9조] 이 협약의 규정은 다른 회원국의 권리 및 의무에 영향을 미치지 아니하며, 취득과정에 있는 권리 및 취득한 권리의 보전에 대해서 이 협약에서 정한 조건과 전체적으로 적어도 동등한 조건으로 규정하는 회원국 사이의 협정으로 대치할 수 있다.

[제10조] 1. 이 협약은 상호주의를 조건으로 하지 아니하며 이민 및 무국적자에게 적용한다.

2. 이 협약은 공무원이나 전쟁희생자를 위한 특별제도 또는 공적부조에는 적용하지 아니한다.

3. 이 협약은 어떠한 회원국에 대해서도 국제문서의 규정에 따라 그 회원국의 사회보장에 관한 국내법령의 적용으로부터 제외되고 있는 자에게 이 협약의 규정을 적용할 것을 요구하는 것은 아니다.

[제11조] 이 협약을 적용받는 회원국들은 이 협약의 적용 및 각각의 사회보장에 관한 법령의 실시를 용이하게 하기 위해서 상호 무상으로 행정적인 원조를 제공하여야 한다.

[제12조] 1. 관련 회원국에 대해서 급여가 지급되어야 하는 사회보장 부문에 관한 이 협약이 효력을 발생하기 이전에 발생한 사유에 의한 급여에는 이 협약이 적용되지 않는다.

2. 사후에 급여를 지급토록 규정한 사회보장 부문에 관한 이 협약이 효력을 발생하기 이전에 발생한 사건에 의한 급여에 대한 이 협약의 적용범위는 다수국가 또는 2국간의 협정에 의하여 또는 그러한 협정이 존재하지 아니하는 경우에는 회원국의 법령에 의해서 결정한다.

[제13조] 이 협약은 어떠한 현행 협약도 개정하는 것으로 보아서는 아니된다.

[제14조] 이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정보)

## 이민근로자의 기회 및 대우 균등 증진에 관한 협약(1975년)

\* 효력발생 : 1978년 12월 9일 (18개국 비준)

### 《주요 내용》

본 협약은 각각 두 부분에서 남용상황에 놓인 이주민 문제와 기회와 처우균등에 관하여 다루고 있다. 협약 비준국은 협약의 선언문에 의거하여 어느 한 부분의 제외를 인정할 수 있다.

1부에서는 남용 상황에 처한 이민 근로자 문제를 다루고 있으며 모든 이민 근로자들의 기본 인권을 존중해야 할 의무를 규정한다.

또한 1부에서는 협약이 시행되는 각 회원국은 자국의 영토내에 불법적으로 고용된 이민 근로자들의 존재여부와 국제협약이나 국내법령에 저촉되는 이민 근로자들의 고용운동단체가 국내영토를 떠나거나 경유하거나 혹은 들어오는지 여부를 결정하도록 요구하고 있다.

국내·외의 모든 필요한 조치를 취하여 이민 근로자들의 은밀한 또는 불법 고용운동을 차단하고 이민 근로자들의 불법 또는 은밀한 고용운동을 방지하며 불법취업을 금지한다. 이 문제에 관한 조직적인 접촉과 정보의 교류가 다른 국가들과 이루어져야 하며 행정적·민사상·형사상 제재조치가 정의되고 적용되기 위한 규정이 마련되어야 한다.

또한 실직 이민 근로자와 불법적 상황에 놓인 근로자들에 대한 보호조치를 취해야 한다.

1958년 차별관련 조항에 의하여 만들어진 2부에 따르면 협약 비준국은 고용과 직업, 사회보장, 노동조합, 문화권 및 개별, 단체의 자유에 있어서 균등 처우를 촉진·보장하는 정책을 선언하고 추진하여야 한다.

해당 국가에게 각 국의 상황과 실정에 맞는 방법을 운용하는 재량권을 주면서 이 방법을 실행하기 위한 일련의 조치를 규정하고 있다.

그러나 본 협약은 고용의 균등기회에 관한 일정한 제한요소들(2년이하의 합법적 거주기간 이후의 취업의 자유로운 선택, 자격증 및 학위의 인정, 국가의 이익에 필요할 경우 취업 및 기능의 제한적 습득)을 인정하고 있다.

국제노동기구의 총회는,

국제노동기구 사무국의 이사회에 의하여 제네바에 소집되어, 1975년 6월 4일 제60차 회의를 개최하고,

국제노동기구 헌장 전문에 국제노동기구가 “근로자가 자국 이외의 국가에서 고용된 경우 근로자의 이익”을 보호해 주는 임무를 가지고 있다고 명시한 점을 고려하고,

필라델피아 선언이 국제노동기구의 기초로 되어 있는 기본원칙 중에서도 “노동은 상품이 아니다”와 “일부의 빈곤은 전체의 번영에 위협하다”의 원칙을 재확인하고 또한 국제노동기구의 숭고한 의무가 “고용을 포함한 노동의 이전”을 통하여 특히 완전고용을 성취하기 위한 프로그램을 추진하는 것임을 인식하고,

1964년의 국제노동기구 고용 프로그램 및 고용정책협약과 이민노동자에 대한 부정적인 사회적, 인간적 결과로 인하여 과도하고 통제되지 않거나 또한 보조가 없는 이민근로자의 이동을 방지하여야 할 필요성을 강조하고,

저개발과 구조적인 만성 실업을 극복하기 위하여 많은 국가가 근로자의 이동보다는, 근로자의 출신국과 취업국의 상호이익을 위하여 이러한 국가들의 요구와 요청에 부합하는, 자본과 기술이전을 고무하는 것이 바람직하다는 것을 강조하고,

모든 사람들이 세계인권선언과 시민적·정치적 권리에 관한 규약에 명시된 대로 고국을 포함한 어떠한 국가라도 출국하거나 또는 입국할 권리를 가진다는 점을 고려하고, 이민근로자 모집, 소개 및 취업알선에 대한 규칙, 이민에 관한 정확한 정보제공, 이민근로자가 누릴 수 있는 여행중의 그리고 도착시의 최저조건, 이러한 문제에 대한 적극적인 고용정책 및 국제협력 채택등을 다룬 1949년의 취업이민협약 및 권고(개정), 1955년의 이민근로자(개발도상국) 보호 권고, 1964년의 고용정책협약 및 권고, 1948년의 직업안정조직협약 및 권고, 1949년의 유료직업소개소협약(개정)에 명시된 제규정들을 상기하고,

근로시장의 여건에 따른 근로자의 이주가 공식취업기관의 관장하에 또는 쌍무 혹은 다자간 협정에 따라, 특히 근로자의 자유로운 이동을 허가하는 협정에 따라 행하여져야 한다는 것을 고려하고,

불법적이고 은밀한 노동시장이 존재한다는 증거가 있기 때문에 이러한 노동시장의 남용을 막기 위하여 특별히 고안된 기준이 필요하다는 점을 고려하고, 1949년의 이민근로자에 관한 협약(개정)이 각 회원국에 대하여 자국의 영토내에 합법적으로 이주한 이민근로자에게 여러가지 사항이 국내의 법령에 의하여 규제되거나 또는 행정기관의 통제하에 있는 한 자국민에게 적용하는 것

보다 불리하지 아니한 대우를 적용할 것을 요청하고 있음을 상기하고,  
1958년의 고용 및 취업에 있어서 차별대우에 관한 협약에 명시된 “차별대우”라는 용어의 정의가 국적에 근거한 차별대우를 포함하지 않고 있음을 상기하고,

이민근로자에 대한 동등한 기회와 대우를 증진시키기 위하여, 국내의 법령에 의하여 규제되거나 또는 행정기관의 통제하에 있는 사항을 고려하여, 적어도 자국민과 동등한 대우를 보장하기 위하여 사회보장까지 포함하는 보다 높은 기준을 인정하는 것일 바람직하다는 것을 고려하고,

이민근로자들의 다양한 문제점을 다룰 조치들을 성공적으로 이끌기 위하여는 국제연합과 기타 다른 전문기관들의 긴밀한 협조가 필수적임을 주목하고,  
다음의 기준들을 설정함에 있어서 국제연합과 기타 다른 전문기관들의 의견을 고려하였으며, 또한 중복을 피하고 적절한 협조를 보장하고 이러한 기준 적용을 추진 및 보장하기 위하여 지속적인 협력관계가 있어야 한다는 점을 주목하고,

본 회기의 의사일정의 다섯번째 의제인 이민근로자에 관한 제안을 채택할 것을 결의하고, 이러한 제안이 1949년의 이민근로자 협약(개정)과 1958년의 차별대우(고용 및 취업) 협약을 보충하는 국제협약의 형식을 취하여야 할 것을 결정하고

1975년의 이민근로자(보통 규정) 협약이라고 부를 다음 협약을 1975년 6월 24일 채택한다.

#### 제 I 부 적용되는 조건에서의 이주

[제1조] 본 협약이 시행되는 각 회원국은 모든 이민근로자의 기본적인 인간의 권리를 존중하여야 한다.

[제2조] 1. 본 협약이 시행중인 각 회원국은 자국의 영토내에 불법적으로 고용된 이민근로자가 있는지의 여부와 자국의 영토를 출발, 경유 및 입국시 취업이민 대상자의 행동이 또는 거주 및 취업기간동안의 행위가 해당 쌍무, 다자간 협정이나 제도 또는 국내법 및 규칙에 위반하는지를 결정하기 위한 방법을 모색하여야 한다.

[제3조] 각 회원국은 자국의 관할권내에 있어서 그리고 다른 회원국과의 협력하에 본 협약의 제2조에 언급된 악용의 사례를 방지하고 제거하기 위하여 다음

을 시행하기 위한 적절한 모든 필요한 조치를 취하여야 한다.

(가) 취업을 위한 은밀한 이주 및 불법취업을 금지한다.

(나) 이 협약 제2조에 언급된 악용사례를 방지하고 제거하기 위하여, 자국 영토에서의 출발, 경유, 입국등 취업을 위한 불법적이고 은밀한 이주를 알선하는 행위와 불법 이민자 고용을 금지한다.

[제4조] 회원국은 특히 사용자단체와 근로자단체 대표와의 협의하에 이민근로자에 관하여 국가적인 그리고 국제적인 수준에서 체계적인 연락망과 정보교환을 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.

[제5조] 본 협약의 제3조와 4조에 의거하여 조치를 행하는 목적중의 하나는 불법취업이민알선업자를, 그들의 활동무대가 어느 국가이건 간을 막론하고 처벌하기 위한 것이어야 한다.

[제6조] 1. 불법취업 이민근로자를 효과적으로 찾아내고, 본 협약 제2조에 언급된 악용사례를 포함한 것으로 규정된 이민 근로자의 불법취업, 이민취업을 위한 알선행위, 이윤을 위하여 또는 다른 이유 때문에 그러한 불법이민을 알면서도 고용한 행위에 대하여 행정적, 민사적, 형사적인 제재 조치를 적용 및 정의하기 위하여 국내법령에 의거 제규정을 만들어야 한다.

2. 이 조를 시행할 목적으로 만들어진 규정에 따라 사용자가 처벌받을 경우, 사용자는 자신의 결백에 대한 증거를 제공할 권리를 가진다.

[제7조] 위에서 언급된 악용사례를 방지 및 제거하고 본 협약에서 언급된 법령 및 기타 조치에 관하여 대표적인 근로자단체 및 사용자단체와 협의하여야 하며 또한 그러한 목적을 위하여 이 두 단체 대표가 주도권을 잡는 가능성이 인정되어야 한다.

[제8조] 1. 이민근로자가 취업을 목적으로 회원국의 영토내에 합법적으로 거주한다는 조건하에, 해당 이민근로자는 일자리를 잃어버렸다는 단순한 사실로 인하여 불법적인 또는 비정상적인 상태에 놓인 것으로 간주되어서는 아니되며, 취업상실 자체가 해당 이민근로자의 거주권 박탈을 의미하여서는 안된다.

2. 따라서 이민근로자는 특히 고용안정보장, 대체고용제공, 실업구제사업 및 재훈련 등에 관하여 자국인과 동등한 대우를 받아야 한다.

[제9조] 1. 이민근로자가 해당 법령에 따라 회원국의 영토내에 입국하고 취업이 인가되도록 함으로써 취업이민을 통제하는 조치를 침해함이 없이 이민근로자는 이러한 법령이 존중되지 않거나 또는 자신의 위치가 정상적으로 될 수 없

는 경우, 보수, 사회보장 및 기타 급여는 과거 취업에 기인한 권리에 관하여 당사자 및 그의 가족은 동등한 대우를 받아야 한다.

2. 앞 제1항의 권리에 관한 분쟁이 발생하는 경우, 해당 근로자는 권한있는 기관(competent authorities)에 자신이 또는 대리인을 통하여 이의를 제기할 수 있어야 한다.

3. 이민근로자 또는 가족이 추방당하는 경우 그 비용을 그들이 부담해서는 아니된다.

4. 본 협약의 어떠한 규정도 회원국이 자국의 영토내에 합법적으로 거주하거나 취업하고 있는 사람들에게 거주할 권리와 합법적인 취업에 대한 권리를 부여하는 것을 금지 할 수 없다.

#### 제II부 동등한 기회 및 대우

[제10조] 이 협약을 시행중인 각 회원국은 국내 상황 및 관행에 적합한 방법에 의하여 이민근로자 및 그 가족으로써 자국의 영토내에 합법적으로 거주하는 자들에게 고용 및 취업, 사회보장, 노동조합 및 문화적인 권리와 개인의 자유 및 집단적인 자유에 관한 동등한 기회 및 대우를 촉진하고 보장하기 위한 국내정책을 선언하고 추구하여야 한다.

[제11조] 1. 본 협약의 제II부의 목적상, “이민근로자”라 함은 자영업이 아닌 기타형태의 고용을 목적으로 자국으로부터 타국으로 이민하는 자를 말하며, 이민근로자로서 정기적으로 입국이 인정되는 자를 포함한다.

2. 본 협약은 다음과 같은 자를 적용되지 아니한다.

(가) 국경근로자

(나) 자유직업에 종사하는 자 및 예술가로서 단기간 입국한 자

(다) 해원

(라) 훈련 또는 교육의 목적으로 입국한 자

(마) 한 국가의 영토내에서 운영되는 조직이나 기업의 고용인으로서 특수한 임무 또는 업무를 맡기 위하여 고용주의 요청에 따라 해당 국가에 한정된 기간동안 잠정적으로 입국이 허가된 자로서 해당 임무의 완료와 함께 출국하는 자

[제12조] 각 회원국은 국내상황 및 관행에 부합하는 방법에 따라 다음을 행하여

야 한다.

- (가) 본 협약의 제10조에 기술된 정책의 수락과 준수를 촉진하기 위하여 사용자 단체 및 근로자단체 그리고 기타 적절한 단체와의 협력을 구하여야 한다.
- (나) 그러한 정책의 수락과 준수를 보장하기 위하여 고안된 법령을 입안하고 교육프로그램을 촉진시켜야 한다.
- (다) 이민근로자가 그들의 권리를 행사하고 또한 그들을 보호하는 데 효과적으로 도움을 줄 수 있도록 고안된 정책에 대하여 이민근로자가 완전히 알 수 있도록, 즉 자신의 권리와 의무 그리고 활동범위를 충분히 알 수 있도록 교육프로그램을 촉진하고 기타 다른 활동을 개발하고, 필요한 조치를 취하여야 한다.
- (라) 정책과 부합하지 아니하는 법적규정을 폐지하고 행정지도나 관행을 수정하여야 한다.
- (마) 사용자 및 근로자의 대표적인 단체와의 협의하에 이민근로자가 취업국의 사회생활에 적응될 때까지 필요한 특수한 점들을 고려하여, 동등한 기회 및 대우의 원칙을 손상시키지 않고, 그들과 그들의 가족이 내국인이 누리는 동등한 대우를 받을 수 있도록 국내상황과 관행에 부합하는 사회정책을 고안하고 적용시켜야 한다.
- (바) 이민근로자 및 그 가족이 자신의 국적과 민족성 및 고국과의 문화적인 교류를 유지하려는 노력과 그 자녀가 모국어를 배우려는 노력을 원조하고 장려하기 위하여 모든 조치를 취하여야 한다.
- (사) 근로조건에 관하여 모든 이민근로자가, 그들의 취업조건이 아무리 특수하더라도, 동일한 활동에 대하여 동등한 대우를 받도록 보장하여야 한다.

[제13조] 1. 회원국은 자국의 영토내에 합법적으로 거주하고 있는 모든 이민근로자의 가족의 재결합을 촉진하기 위하여 모든 필요한 조치를 취하여야 하며 이를 위하여 다른 회원국들과 협력하여야 한다.

2. 이 협약이 적용되는 이민근로자의 가족은 배우자, 부양자녀 및 부모이다.

[제14조] 회원국은,

- (a) 이민근로자가 2년을 초과하지 아니하는 규정된 기간동안 취업을 목적으로 자국의 영토내에 합법적으로 거주한다는 조건하에서, 또는 법령이 2년 이하의 정해진 기간동안 계약을 하도록 하는 경우에는 해당 근로자가 첫번째 고용계약을 완료하였다는 조건하에서, 이민근로자에게 지리적으로 이동할

수 있는 권리를 확보해 주는 반면, 직업을 자유롭게 선택할 수 있다.

- (b) 사용자단체 및 근로자단체 대표들과의 적절한 협의를 거쳐 자국 영토밖에서 습득한 자격증 및 학위증을 포함한 취업상의 자격요건을 인정하는 데 관한 규정을 만든다.
- (c) 당해국의 이익을 위하여 필요한 경우 제한된 범주의 직업이나 기능에 대하여는 취업이민을 제한한다.

### 제III부 최종규정

[제15조] 본 협약은 회원국이 본 협약의 적용상 야기되는 문제점을 해결하기 위하여 다자간 또는 쌍무간 협정을 맺는 것을 금지하지 아니한다.

[제16조] 1. 본 협약을 비준하는 회원국은 비준시 첨부하는 선언에 의하여 제 I 부 또는 제 II 부를 그 비준에서 제외할 수 있다.

2. 그와 같은 선언을 한 회원국은 그 선언을 추후 새로운 선언에 의하여 언제든지 취소할 수 있다.

3. 본 건의 제1항에 의거하여 행한 선언이 시행중인 모든 회원국은 본 협약의 적용에 관한 보고서를 비준에서 제외한 규정에 대한 국내법과 관행의 현황, 효력이 발생한 범위, 또는 어느 정도까지 효력이 발생할 것으로 제안되었는지와 본 협약 수락시 포함되지 않는 이유를 명시하여야 한다.

[제17조] 이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 폐기, 회원국에 대한 비준의 통보, 국제연합에 대한 통보, 개정의 심의, 개정협약의 효력, 정본)

제157호 협약

사회보장권리의 보전을 위한 국제체제 확립에 관한 협약(1982년)

\* 효력발생 : 1986년 9월 11일 (3개국 비준)

《주요 내용》

본 협약은 국외에서 근로하거나 거주하는 근로자들의 의료보험, 의료급여, 출산급여, 상병급여, 노령급여, 유족급여, 업무상 상해급여, 실업급여, 가족급여에 관한 권한 유지를 위한 국제규정이다.

비준시 적용되는 조항과 양국, 혹은 다자간 협약의 형태로 적용되는 의무 이행사이에 차이를 인정하여 유연성을 보장하고 있다. 각 국간 특별협정이나 비준시 체결되는 보충조약으로 본 협약의 특정부문을 대신하는 것도 가능하다.

본 협약은 비준국내에 월급근로자들뿐 아니라 자영업자, 해당 근로자의 가족들도 보호하도록 하고 있다.

협약 목적에 나열된 9개의 경우에 급여가 지급되며 각각 적절한 상황에 맞게 급여가 지불된다.

본 협약은 권리습득 과정에서의 권리유지 계획에 따라 보험기간·고용·직업 활동·거주에 관한 조항을 두도록 규정하고 있다.

또한 본 협약은 해당국가가 발효한 협약관련 법령과 관계된 다양한 급여에 관한 습득된 권리 유지를 위한 적절한 상황을 규정하고 있다.

본 협약 비준국은 상병·노령·유족자 현금급여, 업무상 상해 및 사망급여를 협약 체결국의 국민·난민·무국적자 등의 급여 수급자에게 제공할 것을 규정하고 있다.

본 협약에서는 또한 급여 수급자에 대한 지원, 혹은 행정지원을 다루고 있다.

국제노동기구의 총회는,

국제노동기구 사무국 이사회에 의하여 제네바에서 소집되어, 1982년 6월 2일 제68차 회의를 개최하고,

균등처우 및 취득한 권리 및 취득중에 있는 권리의 보전에 대한 1962년 균등  
 처우협약(사회보장)에 의하여 설정된 원리를 상기하고,  
 1952년 사회보장(최저기준)협약에 포함된 모든 분야의 사회보장에 관하여 취  
 득중에 있거나 이미 취득한 권리의 보전원칙적용을 규정하는 것이 필요하  
 는 점을 고려하여,  
 회기 의사일정 네번째 의제인 이민근로자의 사회보장권리(협약 제48호 개정)  
 보존에 관한 제안을 채택할 것을 결의하고,  
 이러한 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결정하고,  
 1982년 사회보장권리의 유지에 관한 협약이라고 부를 다음의 협약을 1982년  
 6월 21일 채택한다.

### 제1 절 일반규정

[제1조] 본 협약에서,

- (가) 회원국이라 함은 본 협약의 구속을 받는 국제노동기구의 모든 회원국을 말한다.
- (나) 법령이라 함은 법률, 규칙 및 사회보장에 관한 규정을 말한다.
- (다) 관할국이라 함은 관련된 자가 그 법령에 따라 급부를 청구할 수 있는 국기를 말한다.
- (라) 기구라 함은 한 국가의 모든 법령 또는 일부 법령을 적용시키는데 직접적인 책임을 지고 있는 기구를 말한다.
- (마) 난민이라 함은 1951년 7월 28일 난민의 지위에 관한 협약 제1호 및 1967년 1월 31일 난민의 지위에 관한 의정서 제1조 제2항에 정한 자를 말한다.
- (바) 무국적자라 함은 1954년 9월 28일 무국적자의 지위에 관한 협약 제1조에 정한 자를 말한다.
- (사) 가족이라 함은 급여지불의 근거가 되는 법령에 의하여 한 가정의 구성원으로 정의 또는 간주되거나 또는 관련된 회원국간의 상호협정에 따라 정하여진 자를 말한다. 관계법령에 따라 이들이 관련된 자와 거주를 하는 조건하에만 가족으로 정의 또는 간주되는 경우 관련된 자로부터 대부분의 경제적인 보조를 받는 사람은 이 조건을 만족시키는 것으로 간주된다.
- (아) 유족이라 함은 급부지급의 근거가 되는 법령에 의하여 정의 또는 간주된

사람을 말한다. 관계법령에 따라 이들이 사망자와 동거를 하였다는 조건하에서만 유족으로 정의 또는 간주되는 경우 사망자로부터 대부분의 경제적 인 보조를 받았던 사람은 이 조건을 만족시키는 것으로 간주된다.

- (자) 거주라 함은 정상적인 거주를 말한다.
- (차) 보험기간이라 함은 법령에 의하여 보험기간으로 정의 또는 인정된 지출, 고용, 직업활동 또는 거주기간을 말한다.
- (카) 거주기간이라 함은 법령에 의하여 정의 또는 인정된 거주기간을 말한다.
- (타) 기여금 납부에 의하지 않은 방식(non-contributory)은 피보험자 또는 그 사용자의 직접적인 재정적 참여나 일정기간의 직업활동을 요건으로 하지 않는 급여, 그러한 급여를 배타적으로 제공하는 모든 제도에 적용된다.
- (파) 잠정적인 조치하의 급여 부여란 입국일에 일정한 연령을 초과한 사람들에게 부여되는 급여 및 잠정적인 조치로서 회원국의 영토밖에서 발생한 사건 또는 완료한 기간들을 고려한 후 부여되는 급여를 말한다.

[제2조] 1. 제4조 제1항 및 제2항 (가)호의 제규정에 따라 본 협약은 회원국의 법령에 의해 시행중인 다음의 사회보장분야에 적용된다.

(가) 의 료

(나) 의료급여

(다) 출산급여

(라) 노령급여

(마) 유족급여

(바) 업무상 상해급여, 즉 직업성의 상해 및 질병에 관한 급여

(사) 실업급여

(아) 가족급여

2. 본 협약은 본조의 제1항에 언급된 모든 분야의 사회보장에 관하여 법령으로 규정된 재할급부에도 적용된다.

3. 본 협약은 기여금 납부(contributory) 및 기여금 납부를 토대로 하지 않은 방식(non-contributory)을 포함하는 모든 일반적이고 특정한 사회보장제도 및 본조의 제1항에 언급된 모든 분야의 사회보장에 관한 법령에 의하여 사용자에게 부과된 업무제도에 적용된다.

4. 본 협약은 공무원 및 전장희생자를 위한 특수한 제도 및 사회 또는 의료지원 제도에는 적용되지 아니한다.

[제3조] 1. 제4조의 제1항 및 3항 제(나)호 및 제9조 제1항의 제규정에 따라 본 협약은 본협약에서 정한 권리의 보전을 위한 국제기구가, 관련된 자가 현재 그 영토에서 거주하고 있거나 잠정적으로 거주하고 있는 국가이외의 국가의 법령을 고려하여야 한다고 요구하는 모든 경우 하나 이상의 회원국 법령의 적용을 받는 사람과 그의 가족 및 유족에게 적용된다.

2. 본협약은 어떠한 회원국에 대하여도 당해국 법령의 적용대상에서 제외된 자에게 국제기관의 힘을 빌어 본 협약의 제규정을 적용시킬 것을 요구하지 아니한다.

[제4조] 1. 회원국은 본 협약의 제2부부터 제4부의 제조항에 따른 그들의 업무에 대하여 관련된 국가들간의 상호협정에 의하여 정하여진 조건에 따라 이러한 업무의 효력을 발생하게 하는 쌍무 또는 다자간 기구에 의하여 효력을 발생시킬 수 있다.

2. 본조 제1항의 규정에도 불구하고, 본 협약의 제7조 제4항, 제8조의 제2항 및 3항, 제9조의 1항 및 4항, 제11조, 제12조, 제14조, 제18조의 제3항은 각 회원국에서 본 협약이 효력을 발생하는 날로부터 해당국에 의하여 즉시 적용된다.

3. 본협약의 제1항에서 언급된 기구는 특히 다음을 규정하여야 한다.

(가) 본 협약의 제6조 및 제10조에서 언급된 호혜적 요구를 고려한 후, 그 기구에 의하여 적용될 사회보장분야는 관련된 회원국들이 그러한 분야를 포함하는 법령이 있는 경우, 본 협약의 제10조 제1항의 제규정에 따라 적어도 장애급부, 노령급부, 유족급부 및 업무상 상해 연금 및 의료, 질병급부, 출산급부 및 업무상 상해의 경우 연금 및 사망급부 이외의 기타 급부를 포함하여야 한다.

(나) 그러한 기구가 적용가능한 사람의 범주는 적어도 근로자(적절한 경우, 국경근로자와 계절적 근로자를 포함한) 및 그 가족 및 유족으로서 관련된 국가중 한 국가의 국적을 소유하고 있거나 관련된 국가 중 한 국가의 영토내에서 거주하고 있는 피난민 또는 무국적자를 포함하여야 한다.

(다) 한 국가의 기구가 다른 국가의 기구를 위하여 지불한 급부 및 기타 경비에 대한 변상을 위한 조치. 단, 관계국간에 변상하지 않는다는 협정이 없어야 한다.

(라) 기여금(contribution) 또는 다른 의무나 급부의 부당한 중복을 피하기 위

## 한 규칙

### 제2절 적용 가능한 법령

[제5조] 1. 본 협약에 포함된 사람들에게 적용 가능한 법령은, 다음의 규칙에 따라, 보호의 부족 또는 기여금(contribution)이나 기타 의무 또는 급부의 부당한 중복으로 인하여 야기될 수 있는 법률간의 불일치 및 바람직하지 않는 결과를 방지하기 위하여 관련된 국가간의 상호협정에 의하여 결정되어야 한다.

(가) 한 회원국의 영토에서 정상적으로 고용된 근로자는 자신이 다른 회원국의 거주인 또는 이들을 고용하는 기업이나 이들의 사용자가 다른 국가의 영토에 등록 또는 거주하는 경우에도 고용된 국가법령의 적용을 받는다.

(나) 한 회원국의 영토내에서 정상적으로 자영업을 하는 사람은 이들이 다른 국가의 영토내에서 거주하고 있다 하더라도 자영업을 하는 국가의 법령을 적용받는다.

(다) 한 회원국의 국적하의 배에 승선하여 항해중인 근로자 또는 자영업인은 이들이 배의 국적과는 다른 회원국의 영토내에 거주하고 있거나 또는 이들을 고용한 기업 또는 이들의 사용자가 다른 회원국의 영토내에 사업등록을 했거나 거주한다 하더라도 배의 국적이 속한 국가의 법령을 적용받는다.

(라) 경제활동 인구에 속하지 않는 사람은 본 항의 제(가)부터 (다)호에 의하여 보호되지 아니하는 한 그들이 거주하고 있는 회원국의 법률을 적용받는다.

2. 본조의 제1항의 제(가)호부터 (다) 호까지의 제규정에도 불구하고, 관련된 회원국들은 일정한 범주의 사람, 특히 자영업인의 경우에는, 그들이 거주하고 있는 국가의 법률을 적용할 것에 합의할 수 있다.

3. 관련된 회원국들은 관련된 사람들의 이익을 위하여 상호협정에 의하여 본조의 제1항에 명시된 규칙에 예외를 둘 수 있다.

### 제3절 취득중인 권리의 보전

[제6조] 본 협약의 제4조 제3항 (가)호의 제규정에 따라 각 회원국은 본 협약의 제2조제1항에 언급된 각 분야의 사회보장에 관하여 취득중인 권리의 보전과, 이러한 회원국들이 법률을 시행하고, 계속적으로 또는 비계속적으로 해당국가 법률의 적용을 받는 사람들의 이익을 위한 제도에 다른 모든 관련된 회원국들과 참여하기 위하여 노력하여야 한다.

[제7조] 1. 본 협약의 제6조에서 언급된 취득중인 권리보전을 위한 제도는 경우에 따라 관련된 회원국들의 법령하에서 완료한 보험, 취업, 직업활동 또는 거주기간들을 다음의 목적을 위하여 필요한 정도까지 합산함을 명시하여야 한다.

(가) 적절한 경우, 임의보험 또는 선택적 계속보험에 가입

(나) 권리의 취득, 보전 또는 회복 및 경우에 따라 급부산정

2. 둘 이상의 회원국 법령하에서 동시에 완료된 기간은 한번으로 간주된다.

3. 관련 회원국은 필요한 경우, 특별제도에 따른 급부에 대한 권리를 취득하기 위한 자격기간과 서로 상이한 성질의 기간을 합산하기 위한 특별조치를 상호협정에 의하여 정하여야 한다.

4. 서로 다른 쌍무간 또는 다자간 기구에 속하는 셋 이상의 회원국의 법령에 의거 기간을 완료한 사람의 경우 두개 이상의 관련기구에 의하여 동시에 구속을 받는 각 회원국은 급부에 대한 권리의 취득 보전 또는 회복을 위하여 이러한 기구의 제규정에 따라 그와 같은 기간들을 합산하여야 한다.

[제8조] 1. 본 협약의 제6조에서 언급된 취득중인 권리의 보전을 위한 제도는 다음의 급부를 부여하는 방식 및 적절한 경우, 관련된 비용의 해당방식도 정하여야 한다.

(가) 장애, 노령 및 유족급여 및

(나) 취업상 사망의 경우 연금

2. 본 협약의 제7조 4항에서 언급된 바와 같은 경우 두 개 이상의 관련기구에 의하여 동시에 구속을 받는 각 회원국은 관련 회원국들의 법령에 따라 합산한 기간들을 고려하여, 자국법령에 적용되어 받을 권리가 발생한 급여를 산정하기 위하여 이러한 기구들의 제규정을 적용하여야 한다.

3. 본 협약의 제2항의 제규정 적용시 회원국이 두개 이상의 쌍무 또는 다자간 기구에 따라 동일한 사람에게 동일한 성질의 급여를 제공하여야 하는 경우, 해당국은 이러한 급여의 최초 부여시 정하는 바에 따라 관련 수급권자에게 가장 유리한 하나의 급여만을 부여하도록 요청된다.

4. 본 협약 제2항의 제규정도 불구하고 필요한 경우 관련 회원국들은 제2항에서 규정된 급여산정을 위한 추가규정에 협의할 수 있다.

#### 제4절 취득한 권리보전 및 국외급여의 제공

[제9조] 1. 각 회원국은 한 회원국의 국적을 가진 자, 난민 또는 무국적자가 자국의 법령에 의거하여 획득한 권리인 장애, 노령 및 현금 유족급여, 업무상 상해시의 연금 및 사망급여에 대한 권리를 취득하였을 때 이들의 거주장소와 관계없이 이들 수급권자에게 이러한 목적을 위한 조치에 따라, 필요한 경우 관련된 국가와의 협정에 따라 위에 언급한 급여의 지불을 보장하여야 한다.

2. 1항의 제규정도 불구하고 본 협약 제6조의 언급된 취득중의 권리보전을 위한 제도에 참여하는 관련 회원국들은 본 협약 제4조 제1항에서 언급된 쌍무 또는 다자간 협정의 테두리 내에서 해당국 이외의 영토에 거주하는 수급권자에게 본조 제6조에서 언급된 급여제공을 보장하는데 동의할 수 있다.

3. 그 외에도, 1항의 제규정도 불구하고, 기여금에 토대를 두지 않은 급여(non-contributory benefit)에 대하여는, 관계 회원국들은 이와같은 급여제공이 관할국 이외의 영토에서 거주하는 수급권자에게 보장되도록 하는 조건을 상호협정에 따라 정하여야 한다.

4. 본조의 제1항, 2항 및 3항의 제규정은 다음의 항목에는 적용할 필요가 없다.

(가) 보조의 형식으로, 또는 필요한 경우에 제공되는 특별한 기여금에 토대를 둔 급여(special contributory benefit)

(나) 잠정적인 제도하에서 제공되는 급여

[제10조] 1. 관련 회원국들은 각 회원국의 법령에 따라 시행되고 있는 다음의 각 사회보장분야에 관하여 본 협약 제3부의 제규정을 제고한 후 각국의 법령에 의거하여 획득한 권리보전(의료, 질병급여, 출산급여 및 업무상 상해에 관한 연금 및 사망급여 이외의 연금)을 위한 제도에 참여할 수 있다. 이와같은 제도는 관리국 이외의 회원국중 한 국가에 거주하거나 또는 일시적으로 거주하는 사람에게, 관련된 국가간의 상호협정에 따라 정한 조건하에서, 그리고 정한 범위내에서 이와 같은 급여를 보장하여야 한다.

2. 현행 법령이 명확하지 않은 경우 1항의 상호주의(reciprocity) 원칙에 따라

다른 회원국의 법령하에서 제공되는 급여를 보장할 수 있는 조치를 상대국과의 협정에 따라 취하여야 한다.

3. 관련 회원국들은 각 회원국의 법령에 따라 시행되고 있는 다음의 각 사회 보장분야에 관하여 본 협약 제3부의 제규정을 고려한 후 각 국의 법령에 의거 획득한 권리보전(실업급여, 가족급여 및 본 협약의 제9조 제1항과 본조 제1항의 규정에도 불구하고 재할급여)을 위한 제도에 참여할 수 있다. 이와같은 제도는 관할국 이외의 회원국중 한 국가에 거주하거나 또는 임시 거주하는 사람에게, 관련 국가간의 상호협정에 따라 정한 조건하에서, 그리고 일정한 범위내에서 이와 같은 급여를 보장하여야 한다.

[제11조] 한 회원국의 법령에 따라 제공되는 급여조정을 위한 규칙은 본 협약의 제규정에 의거하여 그 법령하에서 지급가능한 급여에 적용될 수 있어야 한다.

#### 제5절 행정적 지원 및 본 협약에 의하여 포함되는 자에 대한 지원

- [제12조] 1. 각 회원국의 권한있는 기관(competent authorities)은 본 협약과 해당국 법령의 시행을 촉진하기 위하여 상호지원을 제공하여야 한다.
2. 원칙적으로 이와 같은 관할기관이 서로에게 제공하는 지원은 무상이어야 한다. 회원국들은 일정한 경비에 대하여는 변제하도록 협의할 수 있다.
  3. 한 회원국의 관리청, 기관 및 사법기관은 다른 회원국의 공식언어로 작성되었다는 이유로 그들에게 제출된 청구서와 문서들을 거절할 수 없다.

- [제13조] 1. 청구자가 당해국이 아닌 다른 회원국의 영토내에 거주하는 경우, 이 청구자는 거주장소의 해당기관에 청구서를 합법적으로 제출할 수 있으며, 그 기관은 청구서에 언급된 기관으로 그 청구서를 송부하여야 한다.
2. 회원국의 법령에 의거 일정기간내에 한 회원국의 관리청, 기관 또는 사법기관에 제출되어야 하는 모든 청구, 선언 또는 청원은 이것들이 규정된 시간내에 청구자가 거주하는 영토내에 있는 다른 회원국의 관리청, 기관 또는 사법기관에 제출된 경우 접수가 가능하여야 한다. 이러한 경우, 청구, 선언 또는 청원을 접수한 관리청, 기관 또는 사법기관은 이들 서류를 지체함이 없이 첫번째 회원국의 관리청, 기관 또는 사법기관으로 송부하여야 한다. 두번째 회원국의 관리청, 기관 또는 사법기관에 청구, 선언, 또는 청원서를 제출한 날짜가 이들 서류를 실제 처리할 관리청, 기관 또는 사법기관에 제출된 날짜로 간

주되어야 한다.

3. 한 회원국이 다른 회원국의 영토내에 거주 또는 일시 거주하는 수급권자에게 제공하는 급부는 관련 회원국들간의 협정에 따라 급여의 책임을 가진 기관이 직접 수급권자에게 지불하거나 또는 상대방 회원국이 지정한 중개기관을 통하여 수급권자가 거주 또는 일시 거주하는 장소에서 지불될 수 있다.

[제14조] 각 회원국은 본 협약에 포함된 사람들, 특히 이민근로자들이 받을 권리를 가진 급부의 취득 및 수급과 관련하여 관리청, 기관 및 사법기관과의 처리 문제를 지원하고 또한 그들의 개인 및 가족의 복지를 촉진하기 위한 사회사업의 발전을 도모하여야 한다.

#### 제6절 기타 규정

[제15조] 비용부담을 둘 이상의 회원국이 분담하는 장애, 노령 및 가족급여, 직업상의 질병에 관한 급여를 제외하고는, 본 협약은 동일한 기간의 의무 보험, 고용, 직업상의 활동 또는 거주에 근거한 동일한 성질의 여러 급여에 대한 권리를 부여하거나 유지시키지 않는다.

[제16조] 1. 한 회원국의 기구가 다른 회원국의 기구를 위하여 제공한 급여 및 기타 경비는 이들 국가들이 변제를 하지 않기로 동의하지 않는 한 당사국들의 상호협정에 따라 정하여진 형식으로 변제되어야 한다.

2. 본 협약의 적용으로 산출된 금액이전은 필요한 경우 관련된 회원국들간 발효중인 협정에 따라 이전날짜에 효력을 발생한다. 그러한 협정이 없는 경우 당사국들간에 필요한 조치에 대하여 합의가 있어야 한다.

[제17조] 1. 회원국은 둘 이상의 회원국 사이에서 종결된 쌍무 또는 다자간 기관의 테두리안에서의 특별조치가 다른 회원국의 권리와 의무에 영향을 미치지 않으며, 또한 전체적으로 볼 때 본 협약을 적용시킬 때 보다 유리한 조건으로 제권리의 보전을 정하는 경우 그와 같은 특별 조치에 의하여 본 협약을 손상시킬 수 있다.

2. 회원국은 다음과 같은 본 협약은 제9조 1항 및 제9조의 제규정을 만족시키는 것으로 간주된다.

(가) 회원국이 이 협약을 비준한 날짜로부터 자국의 법령에 의거하여 규정된 상당한 금액의 해당급여 제공을 모든 수급권자에게 그들의 국적이나 거주

지와는 상관없이 보장하는 경우

(나) 회원국이 본 협약의 제4조 1항에 언급된 쌍무 또는 다자간 기구의 테두리 안에서 본 협약의 제9조 1항 및 제11조의 제규정에 효력을 발생시키는 경우

3. 본 조의 제2항의 규정을 적용하는 각 회원국은 국제노동기구헌장 제22조에 의거하여 제출하는 본 협약의 적용에 관한 보고서에 다음 사항을 기재하여야 한다.

(가) 본 조 제2항의 규정을 적용할 이유가 존재하고 있다는 것, 또는

(나) 본 조 제2항의 규정을 적용할 권리를 명시한 날짜 이후 폐기한다는 것.

### 제7절 경과규정 및 최종규정

[제18조] 1. 본 협약은 관련 국가에서 본 협약이 효력발생하기 이전의 기간 동안의 급여에 대한 어떠한 권리도 부여하지 아니한다.

2. 본 협약의 적용시 본 협약의 제6조에서 언급된 취득중의 권리보전을 위한 제도가 해당국에서 효력을 발생하기 이전에 그 국가의 법령하에서 완료된 모든 보험, 취업, 직업상의 활동 및 거주기간은 필요한 경우 관련 국가들간의 동의를 이루어진 특별규정에 의하여 그와같은 권리보전제도의 효력발생일로부터 그 제도에 따라 권리가 부여되는지의 여부를 결정하기 위하여 고려되어야 한다.

3. 청구인이 관할국 이외의 다른 국가의 영토에 거주하고 있다는 이유로 해서 본 협약의 제9조 제1항에서 언급된 급부가 부여되지 않았거나 또는 중지된 경우, 이와 같은 중지된 급부는 관련된 자의 요청에 따라 본 협약이 청구인에게 거주국에서 효력을 발생하는 날짜 또는 청구인 국적을 가진 국가에서 효력을 발행하는 날짜중 보다 늦은 날짜로부터 지급이 시작되거나 또는 재개되어야 한다. 단, 청구인에게 그 이전에 급부를 일괄적으로 지급하지 않아야 한다. 권리소멸에 관한 관할국의 법령은, 청구인이 경우에 따라 제9조 1항에 명시된 조치의 효력발생일로부터 2년이내에 청구서를 제출한 경우 관련 청구인에 불리하도록 만들어져서는 아니된다.

4. 관련 회원국들은 상호협정에 따라 본 협약의 제6조에서 언급된 취득중의 권리보전을 위한 제도를 이러한 국가에서 그러한 제도가 효력을 발생하기 이

전에 일어난 우발적 사건에 대하여 어느 정도까지 적용할 것인가를 정하여야 한다.

[제19조] 1. 회원국에 의한 본협약의 폐기는 폐기가 효력을 발생하기 이전에 일어난 우발적사건에 관한 회원국의 의무에 영향을 미치지 아니한다.

2. 본 협약에 의하여 보전되는 취득중의 권리는 회원국의 폐기로 소멸되지 아니한다. 본 협약이 효력이 중지된 이후의 그들 권리의 보전에 대하여는 관련 회원국이 결정한 쌍무 또는 다자간 사회보장기구에 따라 결정하거나 그러한 기구가 존재하지 아니하는 경우 해당국의 법령에 따라 결정한다.

[제20조] 1. 본 협약은 본조의 다음 항에 명시된 조건에 따라 1935년 이민자의 연금에 대한 권리보전협약을 개정한다.

2. 1935년 이민자의 연금에 대한 권리보전협약의 의무를 구속받는 모든 회원국에서의 본 협약의 효력발생이 1935년 협약의 즉각 폐기를 가져오지는 않는다.

3. 1935년 이민자의 연금에 대한 권리보전협약은, 당사국들에 있어서 본협약 제6조에 따라 취득중인 권리보전을 위한 제도가 적용 가능한 날짜로부터, 당사국에서 효력을 중지하게 된다.

[제21조] 이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정본)



[자료 4]

---

미국 1964년 民權法(개정) Title VII상  
금지되는, 인종과 피부색에 의한 고용차별

- 목차 E: 피고용인 선발절차에 관한 통일지침(1978년)

미국 고용기회평등위원회(EEOC) 기술협력프로그램

2002년 1월(개정본)



목차 E: 피고용인 선발절차에 관한 통일지침(1978년)  
(29 CFR, Part 1607)

Title 29--노동

Part 1607--피고용인 선발절차에 관한 통일지침(1978)

총 목 차

일반원칙

- §1607.1 목적
- §1607.2 범위
- §1607.3 차별의 정의: 선발절차의 이용과 차별 간의 관계
- §1607.4 영향에 관한 정보
- §1607.5 타당성 검사의 일반적 표준
- §1607.6 타당성을 인정받지 못한 선발절차의 이용
- §1607.7 다른 타당성 검사들의 이용
- §1607.8 협력적 검사
- §1607.9 타당성 가정의 금지
- §1607.10 취업알선 기관 및 업무
- §1607.11 부당한 대우
- §1607.12 지원자의 재시험
- §1607.13 적극적 고용개선 조치
- §1607.14 타당성 검사를 위한 기술적 표준
- §1607.15 영향과 타당성 증거의 자료화
- §1607.16 정의. 다음의 정의들은 이 지침 전반에 걸쳐 적용된다.
- §1607.17 적극적 고용개선 조치에 관한 정책성명(§13 B 참조)
- §1607.18 인용 표시

## §1607.1 목적

### A. 통일지침의 필요성 -- 지침 발표 기관

연방정부는 시험(test)과 여타 선발절차의 이용과 관련해 통일된 원칙이 필요하다는 점을 오래 전부터 인식해왔다. 이에 따라서, 그리고 연방정부뿐만 아니라 다른 고용주들에게도 동일한 원칙이 적용될 수 있도록 하기 위해, EEOC, 행정위원회, 노동부, 법무부는 이 통일지침을 공동으로 채택했다.

### B. 지침의 목적

이 지침은 고용주, 노동단체, 취업알선 기관, 인허가 기관이 인종, 피부색, 종교, 성, 민족 등에 근거한 고용차별을 금지하는 연방법들의 요건을 준수하는 것을 돕기 위해 고안된 일련의 원칙들을 포함하고 있다. 또한 시험과 여타 선발절차가 적절하게 이용되고 있는지 여부를 판단하는 원칙들도 포함하고 있다. 이 지침은 불리한 영향(adverse impact)을 미치지 않는 선발절차의 타당성(validity)을 검사하도록 (이 지침의) 사용자에게 요구하지 않는다. 그러나 모든 사용자들, 특히 실적(merit) 원칙을 적용하는 사용자들은 타당성을 인정받은 선발절차를 이용하도록 권장된다.

### C. 이전 지침과의 관계

과거에 발표된 피고용인 선발절차에 관한 지침들에 기초하고 있는 이 지침은 그 지침들을 대체한다. 이 지침은 법원판례, 여러 기관들이 과거에 발표한 지침들과 실제의 경험, 그리고 심리학적 기준들에 의거해서 작성되었으며, 현행법을 준수한다.

## §1607.2 범위

### A. 지침의 적용

이 지침을 적용하는 기관들은 다음과 같다. 1972년 고용기회 평등법(Equal Employment Opportunity Act)으로 개정된 1964년 시민권법 Title VII(이하 “Title VII”로 줄임)의 시행에 책임을 진 EEOC; 대통령령 제11375호에 의해 수정된 대통령령 제11246호(이하 “대통령령 제11246호”로 줄임)의 시행에 책임을 진 노동부 및 계약준수 기관들(대통령의 1978년 조직개편안(Reorganization Plan) 제1호에 의거해 권한이 이전될 때까지); Title VII §717의 적용을 받는 행정위원회(Civil Service Commission)와 여타 연방기관들; 정부간 인사교류법(Intergovernmental-Personnel Act) §208(b)(1)에 의거하여 주·지방정부를 담당하는 행정위원회; 연방법의 시행에 책임을 진 법무부; 개정된 1972년 주·지방 재정 지원법(State and Local Fiscal Assistance Act)의 시행에 책임을 진 재무부 산하 세입교부국(Office of Revenue Sharing); 이 지침을 채택하는 여타의 연방기관들.

## B. 고용결정

이 지침은 고용결정(employment decisions)의 기초로 이용되는 시험과 여타 선발 절차들에 적용된다. 고용결정의 몇 가지 예를 들면, 채용, 승진, 강등, 가입(예컨대, 노조가입), 추천, 유임, (연방 고용기회 평등법의 적용을 받는) 인허가 등이 있다. 훈련생이나 전임자(轉任者)를 선발하는 것과 같은 다른 결정들은 앞에 예시된 결정들과 관련된 경우에만 고용결정으로 간주된다.

## C. 선발절차

이 지침은 고용결정의 근거로 이용되는 선발절차에만 적용된다. 예컨대, 과거에 고용기회를 거부당했고 현재도 취업률이 낮은 특정한 인종, 성, 또는 민족 집단의 구성원들을 모집하는 절차는 고용주가 연방법을 준수하는 데 필요할 수도 있고, 고용촉진 조치(affirmative action) 프로그램의 필수요소가 되는 경우도 많지만, 이 지침에서는 선발절차로 간주되지 않는다. 마찬가지로, 이 지침은 (Title VII) §703(h), 대통령령 제11246호, 또는 여타 연방법이나 규칙의 적용을 받는 연공서열(seniority) 제도의 합법성 여부를 판단하는 데 적용되지 않는다. 단, 그 제도가 직무를 수행할 수 있는 자격 또는 능력을 판단하는 선발절차에 포함되어

이용되는 경우는 예외이다. 이 지침에 의해 타당성을 인정받은 선발절차에 포함된 자격 또는 상대적 자격을 판단하는 기준들은 얼마든지 이용이 가능하다.

#### D. 한계

이 지침은 Title VII, 대통령령 제11246호, 또는 고용기회의 평등에 관한 여타 연방법들을 준수할 의무가 있는 관계자들에게만 적용된다. 이 지침은 연령에 기초한 차별을 금지하는 1967년 고용상의 연령차별 금지법(ADEA: Age Discrimination in Employment Act) 또는 장애에 근거한 차별을 금지하는 1973년 재활법(Rehabilitation Act) §501, §503, §504에 규정된 의무사항들에 적용되지 않는다.

#### E. 인디언에 대한 우대에는 비적용

인디언 보호거주지 또는 그 근처에서 제공되는 고용기회와 관련하여, 인디언 보호거주지 또는 그 근처에 살고 있는 인디언들을 우대해야 한다는 연방법상의 의무 또는 권리는 이 지침에 의해 제한되지 않는다.

### §1607.3 차별의 정의: 선발절차의 이용과 차별 간의 관계

#### A. 불리한 영향을 미치는 절차는 정당화되지 않는 이상, 차별적 절차이다.

채용, 승진, 또는 여타 고용이나 가입 기회와 관련하여 특정한 인종, 성, 또는 민족 집단의 구성원들에게 불리한 영향을 미치는 선발절차는, 이 지침에 의해 그 타당성을 인정받지 못하거나 아래의 §6(즉, §1607.6)를 충족하지 못하는 한, 이 지침에 위배되는 차별적 절차로 간주된다.

#### B. 적절한 대안적 선발절차의 고려

실력과 신뢰성을 갖춘 피고용인을 선발하려는 사용자의 정당한 목적에 실질적으

로 똑같이 부응하는 선발절차가 둘 또는 그 이상일 경우, 사용자는 불리한 영향을 덜 미치는 것으로 확인된 절차를 이용해야 한다. 따라서 이 지침에 의해 타당성 검사(validity study)가 요구되는 경우, 사용자는 그 검사의 일환으로 불리한 영향을 덜 미치는 적절한 대안적 선발절차가 있는지 여부를 조사해야 한다. 만일 사용자가 대안적 절차를 파악하기 위한 적절한 노력을 다하고, 이 지침에 일치한 것으로 타당성이 확인되면, 시험 또는 여타 선발절차는 그 통용성이 합리적으로 심사되어야 할 때까지 계속 이용될 수 있다. 사용자는 불리한 영향을 덜 미친다는 증거를 가지고 또 유사한 상황에서 타당하다는 실질적 증거를 가진 대안적 선발절차가 발견하면, 사용자는 그러한 절차를 사용하거나 이 지침에 일치하여 타당하게 하는 것이 적합한지 여부를 결정하기 위하여 이를 조사하여야 한다. 이 조항은 이 지침에 위배되지 않는 범위 내에서, 사용자는 여러 가지 절차들을 혼용할 수도 있다는 것을 배제하지는 않는다.

#### §1607.4 영향에 관한 정보

##### A. 영향에 관한 기록

이 지침의 준수를 판단하기 위하여, 각 사용자는 시험과 여타 선발절차가 아래의 단락 B에 제시된 인종, 성, 또는 민족에 의해 구분되는 사람들의 고용기회에 미치는 영향을 드러내는 조사기록이나 여타 정보를 보존하고 이용할 수 있도록 해야 한다. 지원자들의 숫자가 많고 선발절차가 빈번하게 이용될 경우에는, 통계적으로 유의미한 방식으로 추출된 표본들에 대해서만 그러한 정보를 보존할 수도 있다.

##### B. 기록보존이 요구되는 인종, 성, 민족

성에 관한 기록, 그리고 다음과 같은 인종과 민족에 관한 기록은 보존되어야 한다. 흑인(니그로), 아메리카 인디언(알래스카 원주민 포함), 아시아인(태평양 섬 원주민 포함), 히스패닉(멕시코인, 푸에르토리코인, 쿠바인, 중남미 아메리카인, 인종과 무관한 여타 스페인 출신 또는 문화 포함), 히스패닉 이외의 백인(백색 인종),

그리고 그 총계. 이 지침에서 이용되는 인종, 성, 민족 분류법은 ‘평등한 고용 기회 표준양식 100’(Equal Employment Opportunity Standard Form 100)과 ‘고용주 정보보고 EEO-1 Report’에서 이용되는 것과 동일하다. 사용자는 이 지침에서 요구하는 기록들이 불리한 영향의 확인이나 고용촉진 조치 프로그램의 개발과 감시 등과 같은 정당한 목적으로만 이용되고 부적절하게 이용되는 일이 없도록 보안조치를 취해야 한다. 아래의 §4E 및 §17(4)을 볼 것.

### C. 선발비율의 평가. “기저선”(bottom line)

앞에서 언급한 정보에 의해 전체 선발과정이 불리한 영향을 미치고 있다는 사실이 드러나면, 그 과정의 요소들을 개별적으로 평가해야 한다. 만약 전체 선발과정이 불리한 영향을 미치고 있지 않다는 사실이 드러나면, 연방 법집행 기관들은 특별한 상황이 아닌 한 사용자에게 그러한 개별적 평가를 요구하거나 시정을 위한 법집행 조치를 취하지 않는다. 그러나 다음과 같은 상황에서는 그러한 평가를 요구하고, 필요시 법집행 조치를 취한다.

(1) 과거에 행해진 차별적 고용행위의 결과로 현직 피고용인들이 받고 있는 불리한 영향이 주로 선발절차 때문에 지속되고 있다.

(2) 특정한 절차(예컨대, 신장이나 체중 요건 또는 체포기록 요건)가 직무와 무관하다고 법원이 판결했거나 행정기관이 해석했다.

이외의 특별한 상황에서도, 연방 법집행 기관들은 사용자에게 개별적 평가를 요구하고, 필요시 시정을 위한 법집행 조치를 취할 수 있다.

### D. 불리한 영향과 “4/5 규칙”(four-fifth rule)

선발비율이 가장 높은 집단의 선발비율의 4/5(또는 80%)보다 낮은 인종, 성 또는 민족 집단의 선발비율은 일반적으로 연방 법집행 기관들에 의해 불리한 영향의 증거로 간주된다. 선발비율 간의 차이가 적더라도, 그것이 통계적으로나 실제적으로 유의미할 때, 또는 사용자가 취한 조치가 인종, 성, 또는 민족 집단에 근거

하여 지원자들에게 편파적으로 적용되는 때에는 불리한 영향이 있을 수도 있다. 반면에, 선발비율 간의 차이가 크더라도, 그것이 적은 숫자에 기초한 것이어서 통계적으로 유의미하지 않을 때, 또는 특별한 모집 프로그램이나 여타의 프로그램을 통해 소수집단과 여자들이 많이 지원할 때에는 불리한 영향이 없을 수도 있다. 선발절차가 불리한 영향을 미친다는 증거가 있지만 이 증거가 너무 적은 숫자에 기초한 것이어서 신빙성이 없을 경우에는, 장기간에 걸쳐 조사를 하거나, 그 선발절차를 다른 곳의 유사한 상황에서 동일한 방식으로 이용하여 어떠한 결과가 나오는지 확인할 수도 있을 것이다. 사용자가 불리한 영향에 관한 데이터를 보존하고 있지 않을 경우, 유관 노동시장에서 차지하는 비율보다 피고용인 가운데 차지하는 비율이 더 낮은 집단이 발견되면, 연방 법집행 기관들은 선발절차가 불리한 영향을 미친다고 추정한다.

#### **E. 고용기회의 평등에 대한 사용자의 태도**

연방 법집행 기관들은 고용기회의 평등에 대한 사용자의 일반적 태도를 또한 고려한다. 그리하여 사용자가 고용촉진 조치 프로그램을 실행하고 있다면, 목표와 시간표 및 진척정도를 포함해 그 프로그램의 세부사항을 조사한다. 고용촉진 조치 프로그램은 그 목적상, 그리고 실행과정에서 인종, 피부색, 성, 또는 민족에 근거할 수 있지만, 선발절차는 가능한 한 직무수행 능력 또는 상대적 능력에 근거해야 한다.

(행정관리·예산국에 의해 승인됨. 승인번호 3046-0017)

(Pub. L. 96-511, 94 Stat. 2812(44 U.S.C. 3501 et seq.))

[46 FR 63268, December 31, 1981에 개정·수록된 43 FR 38295, 38312, August 25, 1978]

#### **§1607.5 타당성 검사의 일반 기준**

#### A. 허용되는 타당성 검사의 유형

이 지침을 준수하기 위해, 사용자들은 아래의 §14에 의거하여 기준 관련 타당성 검사(criterion-related validity studies), 내용 타당성 검사(content validity studies), 또는 구성개념 타당성 검사(construct validity studies)를 할 수 있다. 선발절차의 타당성을 검사하는 새로운 방법은 심리학 전문가의 검증을 통해 채택 될 수 있다.

#### B. 기준 관련, 내용, 구성의 타당성

기준 관련 타당성 검사의 경우, 시험 또는 여타 선발절차의 타당성을 입증하는 증거는 선발절차가 직무수행과 관련이 있는 중요한 요소들에 근거하고 있거나 그 요소들과 유의미한 상관관계를 맺고 있다는 것을 보여주는 경험적 자료들이어야 한다. 아래의 §14B를 볼 것. 내용 타당성 검사의 경우, 그러한 증거는 선발절차의 내용이 직무수행의 중요한 측면들을 반영하고 있다는 것을 보여주는 자료들이어야 한다. 아래의 §14C를 볼 것. 구성개념 타당성 검사의 경우, 그러한 증거는 선발절차가 직무를 성공적으로 수행하는 데 중요하다고 확인된 특성들을 지원자가 얼마나 갖고 있는지를 평가하는 자료들이어야 한다. 아래의 §14D를 볼 것.

#### C. 이 지침은 전문적 표준과 일치한다.

선발절차의 타당성 검사에 관련된 이 지침의 규정들은 표준적 시험과 여타 선발절차를 평가하는 공인된 전문적 표준(professional standards)과 일치한다. 그러한 표준의 예로는 미국 심리학회(APA), 미국 교육협회, 국가 교육평가위원회가 공동으로 작성한 교육·심리시험 표준(Standards for Educational and Psychological Tests)(이하 "APA 표준"으로 줄임) 및 인력충원 분야의 표준적 교과서와 잡지 등이 있다.

#### D. 타당성의 입증을 위한 자료보존의 필요

불리한 영향을 미치는 선발과정에 포함되어 있는 선발절차 및 불리한 영향을 직접적으로 미치는 선발절차와 관련하여, 각 사용자는 아래의 §15에서 기술하는 바와 같이 그러한 절차의 타당성을 입증하는 자료를 보존해야 한다.

#### **E. 정확성과 표준화**

타당성 검사는 조사와 보고의 적절성과 정확성을 보장하는 조건 하에서 실시되어야 한다. 선발절차는 표준화된 조건 하에서 관리되고 이용되어야 한다.

#### **F. 짧은 오리엔테이션 기간에 습득된 지식, 기량, 또는 능력에 근거한 선발에 대한 경고**

일반적으로, 사용자들은 짧은 오리엔테이션 기간에 습득된 지식, 기량, 또는 능력에 근거하고, 아울러 불리한 영향을 미치는 고용결정을 하지 말아야 한다.

#### **G. 선발절차의 이용방법**

선발절차의 타당성과 유용성을 입증하는 증거는 또한 그 절차의 이용방법이 불리한 영향을 미치지 않는다는 것을 입증해야 한다. 합격/불합격을 결정하는 적격심사(screening)에 관한 증거는 순위심사(ranking)에 관한 증거가 되기에 불충분할 수도 있다. 따라서 적격심사 방법보다 불리한 영향을 더 미치는 순위심사 방법을 이용하는 사용자는(아래의 §5H를 볼 것) 그 방법의 타당성과 유용성을 입증하는 증거를 갖고 있어야 한다. §3B, §14B(5) 및 (6), §14C(8) 및 (9)를 볼 것.

#### **H. 합격선(cutoff scores)**

합격선이 이용될 경우, 그것은 직무수행과 관련하여 일반적으로 인정될 수 있는 정상적 기대치에 의거해서 책정되어야 한다. 타당성을 인정받은 선발절차에 따라서 지원한 사람이 정상적 기대치보다 높게 책정된 합격선 때문에 선발될 가능성이 희박하다면, 그것이 불리한 영향을 미치는지를 조사해야 한다.

## I. 승진을 위한 선발절차의 이용

승진체계가 확립되어 있어서 일정기간이 지나면 피고용인 모두가 자동적으로 승진 자격을 얻게 되는 경우, 후보자는 승진해서 담당하게 될 직무와 관련해서 평가되어야 한다. 그러나 승진체계가 확립되지 않아 자동적으로 승진 자격이 주어지지 않거나 승진에 필요한 기간이 들쭉날쭉할 경우에는, 후보자는 현재 담당하고 있는 직무의 성과에 근거해서 평가되어야 한다. 승진에 필요한 “합리적 기간”은 직무와 고용상황에 따라 다르지만, 대체로 5년이 적당하다. 다음과 같은 상황들에서는 승진 후보자에 대한 평가를 목적으로 선발절차를 이용하는 것이 부적절하다.

(1) 피고용인 대다수가 승진하지 못한다.

(2) 승진해서 담당하게 될 직무가 요구하는 기량이 현재 담당하고 있는 직무가 요구하는 기량과 본질적으로 같다. 또는

(3) 승진 후보자에게 요구되는 지식, 기량, 또는 능력이 향후의 훈련 또는 경험을 통해서 습득될 수 있는 것들이다.

## J. 선발절차의 잠정적 이용

다음과 같은 경우에, 사용자들은 타당성을 완전히 인정받지 못한 선발절차를 계속 이용할 수 있다.

(1) 사용자가 타당성을 입증하는 실질적인 증거를 갖고 있다.

(2) 합리적 시간 내에 추가증거를 발견하는 것이 기술적으로 가능한 검사를 실시하고 있다. 기술적으로 가능하지 않을 경우에는 §6B를 볼 것. 검사 결과, 추가증거가 발견되지 않아 검사의 타당성이 입증되지 못하면, 사용자는 제소되어 연방법을 위반한 책임을 질 수도 있다.

## K. 타당성 검사의 통용성(currency) 심사

이 지침에 의거해 타당성을 인정받은 직무 또는 직무범주의 선발절차는, §3B의

규정에 따라 타당성 검사가 요구되지 않는 한, 다시 그 타당성을 검사받지 않아도 된다. 타당성 검사의 현재성, 즉 과거에 받은 타당성 검사가 진부한 것이냐 아니냐를 심사하는 절대적 기준은 없다. 따라서 타당성을 입증하기 위해 이용된 전략, 유관 노동시장과 직무의 변화 등 타당성 검사에 관련된 제반 상황이 모두 고려되어야 한다.

## **§1607.6 타당성을 인정받지 못한 선발절차의 이용**

### **A. 불리한 영향을 제거하기 위한 대안적 선발절차의 이용**

사용자는 불리한 영향을 제거하기 위해 또는 고용촉진 조치 프로그램의 일환으로 대안적 선발절차를 이용할 수 있다. 아래의 §13을 볼 것. 그러한 절차는 전체 선발과정에서 불리한 영향을 제거하고, 합법적이어야 하며, 가능한 한 직무와 관련된 것이어야 한다.

### **B. 타당성 검사가 불가능하거나 불필요한 경우**

이 지침에 규정된 타당성 검사방법을 사용자가 이용할 수 없거나 이용하는 것이 불필요한 상황들이 있다. 그러한 상황에 있는 사용자는, 아래에서 설명되는 바와 같이, 가능한 한 직무와 관련되고 또한 불리한 영향을 최소화하거나 제거하는 선발절차를 이용해야만 한다.

(1) **비공식적 또는 비계량적 절차가 사용되는 경우.** 비공식적 또는 비계량적 절차를 이용하고 있고, 그것이 불리한 영향을 미치고 있을 때, 사용자는 불리한 영향을 제거하거나, 공식적 또는 계량적 절차를 채택해서 이 지침에 따라 그 타당성을 인정받아야 한다. 아니면, 그 절차를 계속 이용하는 것이 정당하다는 것을 연방법에 의거해 입증해야 한다.

(2) **공식적이고 계량적 절차가 사용되는 경우.** 공식적 또는 계량적 절차를 이용하고 있고, 그것이 불리한 영향을 미치고 있을 때, 사용자는 이 지침에서 제

시하는 타당성 검사방법을 이용해야 한다. 만약 그 방법을 이용할 수 없거나 이용하는 것이 불필요하다면, 사용자는 불리한 영향이 제거될 수 있도록 그 절차를 변경하거나, 그 절차를 이용하는 것이 정당하다는 것을 연방법에 의거해 입증해야 한다.

## §1607.7 여타 타당성 검사의 이용

### A. 사용자에 의해 실시되지 않은 타당성 검사

상황에 따라서, 사용자는 다른 사용자 또는 시험 공급업자나 판매업자가 실시한 검사, 그리고 시험 매뉴얼(test manuals)에서 설명되고 있는 검사에 의해 타당성을 인정받은 선발절차를 이용할 수도 있다. 이러한 경우 그 검사가 공인된 전문적 표준에 입각한 것이라고 해도(앞의 §5C를 볼 것), 사용자는 이 지침을 준수할 의무가 있다. 따라서 이 지침에 따라 타당성의 입증을 요구받을 경우를 대비해서, 사용자는 검사에 관련된 정보들을 보존하고 있어야 한다.

### B. 다른 출처에서 획득된 기준관련 타당성 증거의 이용

다른 사용자가 실시하였거나 시험 매뉴얼과 전문서적에서 설명되고 있는 기준관련 타당성 검사는 다음과 같은 요건들이 충족될 경우에 이용 가능한 것으로 인정된다.

(1) **타당성 증거.** 아래의 §14B에서 제시되는 표준들에 부합하는 검사에 의해 획득된 증거는 선발절차의 타당성을 명백히 입증한다.

(2) **직무의 유사성.** 직무분석 결과, 사용자의 피고용인들이 수행하는 직무 또는 직무범주와 타당성 검사를 실시한 사용자의 피고용인들이 수행하는 직무 또는 직무범주가 매우 유사하다는 사실이 밝혀졌다.

(3) **공정성(fairness) 증거.** 타당성 검사에 포함된 시험이 사용자의 유관 노동

시장을 구성하고 있는 인종, 성, 민족 집단별로 공정하게 시행되었다. 타당성 검사가 앞의 단락 (1)과 (2)의 요건을 충족시키지만 시험의 공정성에 대한 조사를 포함하고 있지 않고 또한 조사를 하는 것이 기술적으로 불가능할 경우, 사용자는 시험의 공정성이 다른 곳에서 입증될 때까지, 또는 시험의 공정성에 대해 조사가 기술적으로 가능해질 때까지, 그 타당성 검사를 이용할 수 있다. 공급업자로부터 선발절차를 구입하는 사용자들은 시험의 공정성을 입증하는 증거도 함께 구입할 수 있는 것인지를 반드시 확인해야 한다.

### C. 다부서 검사(multi-unit study)에 의해 획득된 타당성 증거

타당성 증거가 한 조직 내의 여러 부서들을 포괄하는 검사에 의해 획득된 것일 경우, 그 타당성에 심대한 영향을 미칠 수 있는 변수가 나타나지 않는 한, 개별 부서에 관련된 타당성 증거는 요구되지 않는다.

### D. 기타 중요한 변수들

타당성에 심대한 영향을 미칠 수 있는 변수가 다른 검사들에서 드러날 경우, 사용자는 그 다른 검사들에만 의존하지 말고 스스로 타당성 검사를 하거나 앞의 §6의 규정을 따라야 한다.

## §1607.8 협력적 검사(cooperative study)

### A. 협력적 검사의 권장

이 지침을 발표하는 기관들은 이 지침에 일치하는 선발절차의 이용을 위해 고용주, 노동단체, 취업알선 기관이 조사, 개발, 합법적 대안의 모색, 타당성 검사 등과 관련하여 서로 협력할 것을 권장한다.

### B. 협력적 검사의 이용을 위한 표준들

협력적 검사에 의해 획득된 타당성 증거가 아래의 §14에서 제시하는 요건들을 충족시킬 경우, 그 타당성에 심대한 영향을 미칠 수 있는 변수가 나타나지 않는 한, 개별 사용자에게 관련된 타당성 증거는 요구되지 않는다.

## §1607.9 타당성 가정의 금지

### A. 타당성 증거의 허용되지 않는 대체물.

시험 또는 여타 선발절차의 일반적 평판, 그것의 저자나 공급업자의 명성, 또는 그것의 타당성에 관한 일반적 보고서는 어떠한 상황에서도 타당성의 증거로 인정되지 않는다. 구체적으로, 선발절차의 명칭이나 안내문; 모든 형태의 선전용 자료; 선발절차의 판매량에 관한 데이터; 판매업자, 사용자, 또는 컨설턴트의 증언과 추천; 선발행위 또는 그 결과에 관련된 여러 가지 허구적인 설명 등에 기초한 타당성 가정은 인정을 받을 수 없다.

### B. 전문적 감독의 권장

선발행위에 대한 전문가의 감독은 권장되긴 하지만 타당성의 문서증거를 대체할 수는 없다. 선발절차의 타당성을 조사하면서, 법집행 기관들은 철저한 직무분석을 했는지 여부, 그리고 공인된 전문적 표준에 따라 신중하게 개발되고 이용되는 선발절차가 해당 직무에 얼마나 타당한 것인지를 고려한다.

## §1607.10 취업알선 기관과 업무

### A. 취업알선 기관에 의해 고안된 선발절차

고용주나 노동단체의 요청에 따라 선발절차를 고안해서 이용하고 있는 사설 또는 주립 취업알선 기관은 그 절차가 불리한 영향을 미치는 것인지를 판단해야 한다. 그리하여 불리한 영향이 발견되면 이 지침을 따라야 한다. 고용주나 노동

단체가 타당성 검사를 요구하지 않았기 때문에, 또는 이 지침에서 제시된 타당성 기준보다 더 낮은 기준을 요구했기 때문에 선발절차가 타당성을 결여하게 되었을 경우, 그 책임의 일부는 취업알선 기관이 져야 한다. 역으로, 취업알선 기관이 고안하고 이용하는 선발절차가 연방법을 위반했다면, 예컨대 평등한 고용기회를 제공하지 않았다면, 고용주나 노동단체도 그 책임의 일부를 져야 한다.

## B. 다른 곳에서 고안된 선발절차

다른 곳에서 고안된 선발절차를 이용하여 지원자를 추천해 달라는 요청을 받은 취업알선 기관은 선발절차와 추천과정이 불리한 영향을 미치는지를 판단해야 한다. 그리하여 불리한 영향이 발견되면 이 지침을 따라야 한다. 취업알선 기관은 이 지침을 준수하기 위해 타당성 검사를 할 수 있으며, 이를 위해 고용주가 갖고 있는 자료들도 이용할 수 있다.

### §1607.11 부등한 대우(disparate treatment)

부등한 또는 불평등한 대우에 관한 원칙들은 타당성 개념과 구분되어야 한다. 이 지침에 따라 직무수행의 측면에서 타당성을 인정받은 선발절차라고 하더라도, 특정한 인종, 성, 민족 집단에 속하는 피고용인이나 지원자에게만 적용되어서는 안 된다. 특정한 인종, 성, 또는 민족 집단의 구성원들이 고용, 승진, 가입의 기회를 편파적으로 거부당했을 때 부등한 대우가 발생한다. 과거의 차별적 행위 또는 정책 때문에 평등한 대우를 거부당한 피고용인 또는 지원자에게는 차별기간 중에 다른 피고용인 또는 지원자가 받았던 것과 동일한 기회가 제공되어야 한다. 따라서 고용주의 차별적 선발절차 때문에 불이익을 당한 집단의 구성원은, 그 절차가 경영상의 불가피성에 의해 정당화되지 못하는 한, 차별적이지 않은 선발절차를 통해 다시 자격을 검증받을 수 있어야 한다. 이 지침은 과거에 실적 기준을 채택하지 않았던 사용자가 이 지침에 부합하는 실적 기준을 채택하는 것을 금지하지 않는다. 또한 이 지침은 과거에 타당성이 없는 선발절차를 이용했던 사용자가 이 지침에 부합하는 절차를 새로이 개발하고 이용하는 것을 금지하지 않는다.

## §1607.12 지원자의 재시험

사용자들은 재시험과 재심사를 위한 합리적 기회를 제공해야 한다. 시험이 공개리에 정기적으로 실시되고 있다면, 재시험에서 특별히 제외되는 사람들이 없는 한, 그러한 합리적 기회가 제공되는 것으로 간주된다. 그렇더라도 사용자들은 그 절차의 보안을 유지하기 위해 적절한 조치를 취해야 한다.

## §1607.13 적극적 고용개선 조치

### A. 적극적 고용개선 조치 의무

이 지침에 따라 타당성을 인정받은 선발절차를 이용하고 있더라도, 사용자들은 고용기회의 평등을 보장하기 위해 적극적 고용개선 조치를 취할 의무가 있다. 이 지침은 과거에 행해진 차별행위의 결과를 시정하거나 적극적 고용개선 조치 목적을 달성하는 데 유용한 합법적 선발절차의 이용을 금지하지 않는다.

### B. 자발적인 적극적 고용개선 조치 프로그램의 권장

연방법상 고용촉진 조치를 취할 의무가 없는 사용자들의 경우에도, 이 지침은 자발적으로 고용촉진 조치 프로그램을 채택하고 이행하도록 권장한다. 하지만 새로운 의무사항으로 강요하지는 않는다. 이 지침을 승인하고 발표한 기관들은 모든 사(私)고용주들과 정부 고용주들이 고용기회 평등 조정위원회(Equal Employment Opportunity Coordinating Council)의 “주·지방 정부기관들의 고용촉진 조치 프로그램에 관한 정책성명”(41 FR 38814, September 13, 1976)을 참고할 것을 권장한다. 이 정책성명은 부록의 형태로 §17에 수록되어 있다.

## 기술적 표준

## §1607.14 타당성 검사를 위한 기술적 표준

타당성 검사를 할 때는 아래에 제시되는 최소한의 표준들을 충족시켜야 한다. 이 지침은 선발절차의 타당성을 판단하는 다른 공인된 전문적 방법을 개발하고 이용하는 것을 금지하지 않는다. 타당성 검사가 기술적으로 불가능할 경우, 사용자는 다른 방식으로 이 지침을 준수할 의무가 있다. 앞의 §6 및 §7을 볼 것.

### A. 타당성 검사는 직무에 관한 정보의 심사에 기초해야 한다.

타당성 검사는 선발절차의 적용을 받는 직무에 관한 정보의 심사에 기초해야 한다. 기준 관련 타당성에 관해 아래의 §14B(3)에서 언급되고 있는 사항을 제외하고, 그러한 심사는 직무분석을 포함해야 한다. 타당성 검사에 필요한 정보를 획득할 수 있는 한, 직무분석 방법은 어떠한 것이든 상관없다.

### B. 기준관련 타당성 검사를 위한 기술적 표준

(1) **기술적 선발가능성(technical feasibility)**. 기준 관련 타당성 검사를 통해 선발 절차의 타당성을 인정받으려는 사용자들은 그 검사가 실제의 고용상황에 비추어 (아래의 §16에서 규정하는 바와 같이) 기술적으로 실행가능한 것인지 여부를 판단해야 한다. 선발절차, 표본, 고용상황 등에 관한 모든 관련정보에 기초해서, 사용자는 유의미한 기준 관련 타당성 검사에 필요한 사람들의 숫자를 결정해야 한다. 경우에 따라서는, 적절한 표본을 얻기 위해 내용이 비슷한 직무들을 하나로 묶을 수도 있다. 이 지침은 기준 관련 타당성 검사를 하기 위해 채용이나 승진 등을 통해 적절한 규모의 표본이 추출될 수 있도록 보장하라고 사용자에게 요구하지 않는다.

(2) **직무분석**. 직무 또는 직무범주에 관련된 작업이나 성과를 평가하기 위한 지표를 결정하기 위해서는 직무에 관한 정보들을 심사해야 한다. 그 지표 또는 기준은 핵심적이거나 중요한 직무상의 의무, 작업 또는 그 결과물을 반영하는 것 이어야 한다.

지표를 선택하고 적용하는 과정에는 편견이 개입될 수 있으므로, 이 문제 또한 적절히 처리되어야 한다. 특히, 주관적 평가에는 편견이 개입될 소지가 크므로, 평가과정과 평가자들을 감독할 수 있는 방법이 용의주도하게 강구되어야 한다. 모든 지표들, 그리고 데이터를 수집하기 위한 모든 방법들은 특정한 집단의 구성원들에게 불이익을 줄 수 있는 요소들을 완전히 배제해야 한다. 이 점은, 집단들 간에 직무성과(job performance)가 현저히 차이가 날 때에 특히 유념할 사항이다.

(3) **기준.** 선발절차를 이용할 때는 피고용인의 적절성 여부가 판단의 기준이 되지 않도록 필요한 조치를 취해야 한다. 어떠한 기준이든지 중요하거나 핵심적인 작업 또는 그 결과물을 반영해야 한다. 때에 따라서는 충분한 직무분석을 통해 도출되지 않은 기준들이 사용될 수도 있다. 이러한 경우에 사용주는 그 기준들이 특정한 고용상황과 관련하여 중요한 것임을 입증할 수 있어야 한다. 그러한 기준들의 몇 가지 예를 들면, 생산율, 하자율, 지각, 결근, 근무연한 등이 있다. 직무분석을 통해 필요성이 입증되면 전체 직무성과의 표준적 순위가 기준으로 이용될 수 있다. 훈련성과를 기준으로 이용할 경우에는, 훈련의 성공 여부를 그것에 의거하여 정확하게 평가할 수 있어야 하고, 핵심적이거나 중요한 작업 또는 그 결과물과 훈련 프로그램의 내용을 비교함으로써, 또는 훈련성과(training performance) 지표와 직무성과 지표의 상관관계를 확인함으로써 훈련의 적절성을 입증할 수 있어야 한다. 훈련의 상대적 성공 정도를 평가하는 지표의 몇 가지 예를 들면, 교관에 의한 평가, 성적 샘플, 시험 등이 있다. 필기시험에 이용되는 기준들은 그 직무 관련성이 면밀하게 심사되어야 한다.

(4) **표본의 대표성.** 타당성 검사가 미래 지향적(predictive)이든 동시 발생적(concurrent)이든, 표본은 가능한 한 직무 또는 직무범주의 유관 노동시장을 구성하고 있는 가용 인력 및 인종, 성, 민족 집단을 대표하는 것이어야 한다. 동시 발생적 타당성 검사를 할 경우, 사용자는 표본의 대표성을 보장하기 위해 피고용인이 직무를 수행하면서 습득한 지식이나 기량을 시험의 주된 평가대상으로 삼아야 한다. 그리고 표본이 여러 가지일 때에는, 피고용인이 수행하는 실제의 직무 내용, (직무를 수행하는 데 소요되는 시간이 직무성과에 영향을 줄 경우) 직무수행 시간, 그리고 타당성 검사에 영향을 주는 여타 관련요소들과 관련하여 그 표

본들이 비교될 수 있도록, 또는 그러한 요소들이 타당성 검사에 포함되어 그 영향이 확인될 수 있도록 적절한 조치를 취해야 한다.

(5) **통계적 관계.** 이용되는 기준들과 선발절차 간의 관계는 공인된 전문적 통계방법에 의해 검토되고 계산되어야 한다. 일반적으로, 선발절차상의 점수와 기준상의 점수가 0.05의 오차범위 내에 들 때, 즉 두 점수가 우연에 의해 일치될 가능성이 1/20 미만일 때, 선발절차와 기준 간의 관계는 통계적으로 유의미한 관계로 간주된다. 이러한 유의미한 관계가 없더라도, 선발절차의 타당성에 대한 다른 조사들의 필요성이 반드시 없어지는 것은 아니다.

(6) **선발절차의 적절한 이용.** 사용자들은 선발절차를 평가하여 그것이 적절히 이용될 수 있도록 보장해야 한다(예컨대, 합격선이나 순위의 책정). 일반적으로, 다른 모든 요소들이 같을 경우, 직무에 관련된 하나 또는 그 이상의 기준상의 점수와 선발절차상의 점수 간의 일치도, 즉 상관계수가 높을수록, 그리고 기준이 반영하는 직무의 여러 가지 측면들의 중요도와 숫자가 높고 많을수록, 선발절차가 적절히 이용될 가능성이 그만큼 더 커진다고 할 수 있다. 잡다한 요소들에 대한 타당성 검사에 기초하고 있고 상관계수도 낮은 선발절차는 불리한 영향을 미친다는 사실이 드러날 경우 면밀한 재심사를 받아야 한다. 직무의 여러 가지 측면들 중에서 오직 한 측면에만 관련된 선발절차 역시 면밀한 재심사를 받아야 한다. 모든 고용상황에 보편적으로 적용될 수 있는 상관계수는 없기 때문에, 선발절차의 적절성은 각각의 특수한 상황에 비추어 평가되어야 한다. 이와 관련해, 그 절차가 미치는 불리한 영향의 정도, 그 절차보다 타당성이 더 높거나 실질적으로 동등한 다른 선발절차의 존재 여부가 또한 확인될 필요가 있다.

(7) **타당성 검사결과의 과장.** 특별한 대비책을 갖고 있지 않은 한, 사용자들은 우연적 요소를 내포하고 있어 타당성 검사결과를 과장할 가능성이 높은 방법을 가급적 이용하지 말아야 한다. 선발절차들 또는 직무성과를 평가하는 기준들이 많이 있음에도 불구하고 그 중에서 몇 가지만 이용되거나, 한 개의 표본에서 계산된 통계 가중치가 선발절차에 적용될 때, 타당성 검사결과는 과장되기 쉽다. 이러한 문제점에 대한 대비하기 위해 표본의 크기를 늘릴 수도 있고 교차 타당성 검사(cross-validation)를 실시할 수도 있다.

(8) **공정성.** 기술적으로 가능한 한, 사용자는 공정성 조사(fairness studies)를 해야 한다. 공정성 또는 불공정성 개념은 현재 개발 중에 있다. 일반적으로, 조사 대상이 되는 직무(들)를 수행하는 피고용인들의 숫자가 많을 때에만 공정성 조사가 가능하다. 따라서 연방 법집행 기관들은 이 지침에서 요구하는 공정성 조사의 의무가 다수의 피고용인들을 고용하고 있는 사용자 또는 시험 공급업자에게만 적용될 수 있다는 점, 그리고 피고용인 숫자가 적을 경우에는 그러한 조사가 기술적으로 불가능하다는 점을 인정하고 있다.

(a) **불공정성의 정의.** 특정한 인종, 성, 또는 민족 집단의 구성원들이 다른 집단의 구성원들보다 현저히 낮은 선발절차상의 점수를 받았고, 그러한 점수 차이가 직무성적을 평가하는 기준상의 점수차이와 불일치할 경우, 선발절차는 낮은 점수를 받은 집단 구성원들의 기회를 불공정하게 제한한 것으로 간주된다.

(b) **공정성 조사.** 선발절차가 특정한 인종, 성, 또는 민족 집단에게 불리한 영향을 미쳤고(앞의 §4를 볼 것), 그 집단이 유관 노동시장에서 중요한 부분을 차지하고 있다면, 사용자는 기술적으로 가능한 한 불공정성의 유무를 조사해야 한다.

불리한 영향의 정도가 클수록 그러한 조사의 필요성 또한 더욱 커진다. 만약 선발절차가 (다른 조사를 통해) 그 특정한 집단 또는 유사한 직무에 공정하게 적용될 수 있다는 것을 입증하는 증거가 있다면, 그러한 증거는 선발절차의 타당성을 인정하는 근거가 될 수 있다.

(c) **공정성 조사의 일반적 고려사항.** 공정성 조사를 하는 사용자들은 시험에 반영된 편견을 조사하기 위해 APA 표준을 참고해야 한다. 선발절차에 대한 공정성 조사는 타당성의 증거 및 선발절차가 특정한 고용상황에서 이용된 방식에 따라 달라질 수 있다. 따라서 이러한 요소들을 고려하지 않고 조사할 내용에 미리 결정하면 안 된다. (다른 하위집단 표본들과 비교되는) 어떤 하위집단 표본에서 선발절차상의 점수 또는 기준상의 점수의 범위가 극히 제한적인 표본을 대상으로 선발절차의 공정성을 조사하면 그릇된 불공정성 증거가 도출될 가능성이 있다. 이 점 또한 공정성 조사에 앞서 고려되어야 한다.

(d) **불공정성이 입증될 때.** 특정한 집단의 구성원들이 다른 집단의 구성원들과 비교되어 도출된 선발절차상의 점수보다 실제로 직무를 더 훌륭하게 수행하거나 더 서투르게 수행하고 있어서 불공정성이 입증될 때, 사용자는 이 지침에 따라 선발절차를 수정하거나 대체해야 한다. 아니면, 조사대상이 되는 직무(들)의 무작위 선택을 보장하는 적절한 보완조치를 취함으로써 기존의 선발절차를 잠정적으로 계속 사용할 수도 있다.

(e) **공정성 조사의 기술적 실행가능성.** 기준 관련 타당성 검사의 기술적 가능성에 필요한 일반적 조건들에 덧붙여(아래의 §16을 볼 것), 공정성 조사는 다음과 같은 조건들을 요구한다.

(i) 각 집단별로 표본의 규모가 적절하여 통계적으로 유의미한 결과가 나올 수 있어야 한다. 이 지침은 공정성 조사를 하기 위해 채용이나 승진 등을 통해 적절한 규모의 표본이 추출될 수 있도록 보장하라고 사용자에게 요구하지 않는다.

(ii) 각 집단별 표본들은 실제로 수행되고 있는 직무, (직무를 수행하는데 소요되는 시간이 직무성과에 영향을 미칠 경우) 직무 수행시간, 타당성의 차이에 영향을 미치는 여타 관련요소들의 측면에서 비교 가능한 것이어야 한다.

또는 그러한 요소들이 조사 대상에 포함되어 그 영향이 파악되어야 한다.

(f) **공정성 조사가 기술적으로 실행가능하지 않는 경우에 있어서 선발절차의 계속적 이용.** 공정성 조사를 해야 하지만 이것이 기술적으로 실행가능하지 않을 경우, 이 지침의 타당성 기준에 부합하는 선발절차는 계속 이용될 수도 있다. 단, 기술적 실행불가능성이 과거와 무관한 차별적 고용행위 --즉, 과거에 선발절차의 타당성 요건을 준수하지 않았기 때문에 그 결과로 행해진 차별적 고용행위-- 에서 비롯된 경우에는 예외이다. 여하튼, 공정성 조사가 기술적으로 실행 가능해지고, 그러한 조사를 하도록 요구받을 경우, 사용자는 공정성 조사를 실시하여야 한다.

### C. 내용 타당성 검사를 위한 기술적 표준

(1) **내용 타당성 검사의 적합성.** 내용 타당성 검사에 의해 선발절차의 타당성을 인정받으려는 사용자들은 특정한 고용상황에서 그 검사를 하는 것이 적합한 것인지 여부를 판단해야 한다. 직무내용과 관련해 대표성을 갖고 있는 표본이 검사의 대상일 경우에 선발절차는 그 타당성을 인정받을 수 있다. 표본의 대표성이 없더라도, 지식, 기량, 또는 능력을 평가하는 선발절차는, 그 지식과 기량 또는 능력이 아래의 §14C(4)에서 규정되는 바와 같이 적절하게 정의될 수 있고 또한 직무를 수행하는 데 필수적인 요소일 경우에는 내용 타당성에 의해 정당화될 수 있다. 그러나 정신 작용에 대한 추론에 근거한 선발절차는 내용 타당성 하나에 의해서만 정당화될 수 없다. 따라서 지능, 적성, 개성, 상식, 판단, 리더십, 공간능력 등과 같은 정신적 속성 또는 구성개념을 평가하는 선발절차의 타당성을 입증하는 데는 내용 타당성 검사가 부적절하다. 또한 피고용인이 승진하여 장차 직무를 수행하면서 습득하게 될 지식, 기량, 또는 능력을 평가대상에 포함시키고 있는 선발절차에도 내용 타당성 검사가 부적절하다.

(2) **내용 타당성 검사를 위한 직무분석.** 직무분석은 직무를 성공적으로 수행하는 데 필요한 작업(들)-work behavior(s)-과 이것(들)의 중요도에 대한 분석, 그리고 작업(들)이 결과물(들)-work product(s)-을 산출할 경우에는 그 결과물(들)에 대한 분석을 포함해야 한다. 그리고 작업(들)뿐만 아니라 그것(들)과 연계된 과업(task)들에도 초점을 두어야 한다. 만약 작업(들)에 대한 관찰이 불가능하다면, 그 작업(들)의 관찰 가능한 부분과 결과물을 파악해서 분석해야 한다. 평가의 대상이 되는 작업(들)은 직무를 수행하는 데 핵심적이거나 중요한 작업(들)이어야 한다.

(3) **선발절차의 개발.** 작업(들)을 평가하는 선발절차는 특정한 직무와 관련하여 새로이 개발된 것일 수도 있고, 과거에 개발된 것일 수도 있다. 또한 그것은 다른 사용자들 또는 시험 공급업자(test publisher)에 의해 개발된 것일 수도 있다.

(4) **내용 타당성의 입증을 위한 표준.** 선발절차의 내용 타당성을 입증하기

위해, 사용자는 선발절차에 포함된 작업(들) 또는 그 결과물(들)의 표본이 대표성을 갖춘 표본임을 증명해야 한다. 지식, 기량, 또는 능력을 평가하는 선발절차의 경우, 그 지식, 기량, 또는 능력은 적절히 정의되어야 한다. 요컨대, 지식은 작업의 관찰 가능한 부분들에서 필수적으로 이용되는 학습된 정보들에 근거하여, 그리고 기량이나 능력 역시 작업의 관찰 가능한 부분들과 관련하여 적절히 정의되어야 한다. 지식, 기량, 또는 능력을 평가하는 선발절차를 이용하는 사용자는 다음 사항을 증명할 수 있어야 한다.

(a) 선발절차가 지식과 기량 또는 능력을 평가하며, 그 요소들을 대표하는 표본이다.

(b) 그 지식과 기량 또는 능력이 핵심적이거나 중요한 작업(들)을 수행하는데 실제로 이용되며, 그 작업(들)을 수행하기 위한 필수요소들이다.

아울러, 기량 또는 능력을 평가하는 선발절차가 내용 타당성을 인정받기 위해서는, 그 절차가 관찰 가능한 작업에 근접한 것이거나, 그 절차의 이용 결과가 작업 결과물에 근접한 것이어야 한다. 만약 시험이 작업 또는 그 결과물의 표본을 추출하는 데 그 목적이 있다면, 선발절차가 이용되는 방식과 상황 및 복잡성 수준은 작업상황에 근접한 것이어야 한다. 선발절차의 내용과 구성이 작업 또는 그 결과물의 표본에 근접할수록, 내용 타당성이 입증될 가능성이 더 커진다. 반면에, 선발절차의 내용이 작업에 덜 근접할수록, 또는 그 절차가 이용되는 방식과 상황이 작업상황과 덜 유사할수록, 또는 그 절차의 이용 결과가 작업 결과물과 덜 유사할수록, 그 절차의 내용은 타당성이 더 낮아지고, 다른 타당성 증거의 필요성이 더 높아질 것이다.

(5) **신뢰성.** 사용자는 선발절차의 신뢰성이 내용 타당성에 의해 입증될 수 있도록 검사에 신중을 기해야 한다. 실행가능한 한, 선발절차의 신뢰성은 적절한 통계수치에 근거해서 판단되는 것이 바람직하다.

(6) **과거의 훈련 또는 경력.** 내용 타당성에 근거해서 과거의 훈련 또는 경력(예컨대, 그 수준이나 기간)을 자격요건으로 내세우거나 평가하는 것은 그 훈련 또는 경력의 내용과 관련 직무내용 사이의 관계에 의해서 정당화되어야 한다. 핵

심 고려사항은 훈련 또는 경력에 포함된 특정한 작업·결과물·지식·기량·능력과 관련 직무에서 요구되는 특정한 작업·결과물·지식·기량·능력 간의 유사성이다. 말하자면, 훈련 또는 경력 전체와 관련 직무 전체 사이에 유사성이 있느냐 없느냐는 핵심 고려사항이 아니다.

(7) **훈련성과의 내용 타당성.** 훈련의 성과를 평가하는 지표가 선발절차에서 이용되고 있고, 그 훈련의 내용이 타당한 것이라고 하더라도, 그 훈련 내용은 관련 직무의 내용과 유사해야 한다.

(8) **적절한 이용.** 선발절차가 내용 타당성에 의해 정당화되더라도, 그 절차는 핵심적 작업(예컨대, 직무수행에 필수적인 작업) 또는 직무의 주요 부분을 구성하는 작업들을 반영해야만 적절히 이용될 수 있다.

(9) **내용 타당성 검사에 기초한 순위.** 선발절차가 내용 타당성을 인정받고, 그 선발절차상의 점수가 실제의 직무성과를 잘 반영하고 있다는 사실이 직무분석이나 여타의 분석에 의해 입증될 경우, 그 점수에 따라 후보자들의 순위가 책정될 수 있다.

내용 타당성에 의해서만 정당화되는 선발절차는 직무성과의 상이한 수준들을 평가할 수 있어야만 순위 책정에 이용될 수 있다.

#### D. 구성개념 타당성 검사를 위한 기술적 표준

(1) **구성개념 타당성 검사의 적합성.** 구성개념 타당성 검사는 기준 관련 또는 내용 타당성 검사보다 더 복잡하다. 다른 것들과 비교해 새로운 편에 속하는 이 검사는 지금도 개발 중에 있으며, 고용행위에 실제로 적용된 사례가 그리 많지 않다. 사용자들은 구성개념 타당성을 입증하는 경험적 증거들을 충분히 획득하기 위해 광범위하고도 집중적인 노력을 기울여야 한다는 사실을 알아야 한다. 예컨대, 구성개념 타당성 검사는 기준 관련 타당성 검사와 내용 타당성 검사를 비롯해 많은 검사들을 필요로 한다. 따라서 구성개념 타당성 검사를 통해 선발절차의 이용을 정당화하려는 사용자들은 그 검사가 아래에 제시되는 요건들을 충족시킬 수 있도록 각별히 신경을 써야 한다.

(2) **구성개념 타당성 검사를 위한 직무분석.** 먼저 직무분석을 실시하여, 검사의 대상이 되는 직무 또는 직무범주에 속하는 핵심적이거나 중요한 작업(들), 그리고 그 작업(들)의 성과를 표시한다고 생각되는 구성개념(들)을 파악해야 한다. 구성개념들은 명확히 명명되고 정의되어야만 상호간에 쉽게 구분될 수 있다. 직무범주가 검사의 대상일 경우에는 비교의 가능성을 보장하기 위해, 관련 직무들은 하나 또는 그 이상의 핵심적이거나 중요한 작업들을 공통으로 포함하고 있어야 한다.

(3) **직무 관련성.** 직무분석에 이어, 앞의 소단락 (2)에 따라 파악된 구성개념(들)을 평가하는 선발절차를 다른 곳에서 구하거나 자체적으로 개발해야 한다. 사용자는 그 선발절차가 구성개념에 적절하게 관련되고, 또한 구성개념이 핵심적이거나 중요한 작업(들)의 성과에 적절하게 관련되어 있다는 사실을 경험적 증거를 통해 입증할 수 있어야 한다. 선발절차에 의해 평가되는 구성개념과 관련 작업(들) 간의 관계는 앞의 §14B의 요건을 충족시키는 직무(들)에 대한 하나 또는 그 이상의 기준 관련 타당성 검사에서 도출된 경험적 증거에 의해 그 유의미성이 입증되어야 한다.

#### (4) 새로운 기준관련 증거를 결여한 구성개념 타당성 검사의 이용.

(a) **이용을 위한 표준.** 구성개념 타당성 검사의 이용에 관한 전문적 세부 지침이 마련될 때까지, 연방 법집행 기관들은 기준 관련 타당성 검사를 결여한 구성개념 타당성 검사가 앞의 §14B의 요건을 충족시키는 한 그것의 이용을 허용한다.

이 경우, 선발절차는 기준 관련 타당성 검사에 기초해서 다른 곳에서 이용된 바 있어야 하고, 실시하려는 기준 관련 타당성 검사는 앞의 §7에 제시된 호환성(transportability) 기준을 충족시키는 것이어야 한다. 여하튼 그 검사가 공통의 핵심적 또는 중요한 작업들을 포함하는 다수의 직무들을 대상으로 삼고 있고, 기준 관련 타당성 증거가 필요한 직무들에 대한 앞의 §14B(2) 및 (3)의 요건을 충족시키는 증거가 있을 경우, 선발절차는 검사 대상이 되는 모든 직무들에 대해 이용될 수 있다. 만약 검사 대상이 아닌 다른 직무들 또는 직무범주에도 구성개

님 타당성이 적용될 필요가 있다면, 연방 법집행기관들은 추가적 직무들 또는 직무범주에 대한 앞의 §14B(2) 및 (3)의 요건을 충족시키는 최소한의 추가적 경험적 증거를 요구한다.

(b) **공통의 작업들에 대한 판단.** 둘 또는 그 이상의 직무들이 공통의 작업(들)을 포함하고 있느냐를 판단하기 위해, 사용자는 각 직무에 포함된 작업(들) 및 그 결과물(들)을 관찰해서 비교해야 한다. 작업(들)과 그 결과물(들)이 공통적이지 않으면, 연방 법집행 기관들은 각 직무의 작업(들)이 상이하다고 추정한다.

작업(들)이 관찰 불가능한 것일 경우에는, 결과물(들)의 유사성에 관한 증거 및 여타의 관련증거에 기초해서 작업(들)의 공통성 여부를 판단한다.

## §1607.15 영향과 타당성 증거의 자료화

### A. 요구되는 정보

아래의 §15A(1)를 준수하는 선발절차 사용자 이외의 선발절차 사용자들은 각 직무들에 관련된 선발절차의 불리한 영향에 관한 정보, 그리고 (선발절차가 실제로 불리한 영향을 미칠 경우에는) 그 절차의 타당성을 입증하는 증거를 보존해야 한다.

(1) **100명 이하의 피고용인을 고용하는 사용자들에게 적용되는 단순화된 기록보존.** 기록보존 부담을 최소화하기 위해, 100명 이하의 피고용인을 고용하는 고용주들, 그리고 EEO-1 Report가 요구되지 않는 여타의 사용자들은 다음 사항들에 관한 기록만을 매년 보존하면 된다.

(a) 직무별, 성별, (필요시) 인종과 출신민족별로 구분된 채용·승진·퇴직자 숫자

(b) 성별, (필요시) 인종과 출신민족별로 구분된 채용·승진 지원자 숫자

(c) 이용된 (표준적 또는 비표준적) 선발절차

유관 노동시장에서 2% 이상의 비중을 차지하고 있는 인종 또는 출신민족 집단(이에 관해서는 앞의 §4를 볼 것)에 관련된 정보는 기록으로 보존되어야 한다. 그러나 유관 노동시장에서 98% 이상의 비중을 차지하고 있는 인종이나 출신민족 집단에 관련된 정보는 보존될 필요가 없다. 선발절차가 불리한 영향을 미친다고 믿을만한 이유가 있을 경우, 사용자는 그 절차의 타당성을 입증하는 증거들을 보존하고 있어야 한다(앞의 §7A 및 §8을 볼 것).

## (2) 영향에 관한 정보

(a) **영향에 관한 정보의 수집.** 앞의 §15A(1)를 준수하는 선발절차 사용자 이외의 선발절차 사용자들은 전체 선발과정이 앞의 §4B에 열거된 집단들에게 불리한 영향을 미치는지 여부를 알려주는 직무기록 또는 여타의 정보를 보존해야 한다.

유관 노동시장 또는 가용 노동력에서 최소한 2%의 비중을 차지하고 있는 집단들의 경우, 불리한 영향의 유무에 대한 판단은 적어도 해마다 이루어져야 한다.

전체 선발과정이 불리한 영향을 미치고 있다면, 사용자는 구체적으로 어떠한 요소들이 불리한 영향을 미치는지를 보여주는 기록 또는 정보를 보존하고 있어야 한다. 반면에, 전체 선발과정이 불리한 영향을 미치고 있지 않다면, 아래의 §15A(2)(b)에서 설명되는 상황이 아닌 한, 개별요소들에 관한 정보는 보존하지 않아도 된다. 만약 앞의 §4D의 첫 문장에서 정의된 “4/5 규칙” 이외의 방법이 불리한 영향을 판단하는 데 이용되고 있다면, 앞의 §4D에 의거하여 그 방법의 불가피성이 입증되어야 한다.

(b) **전체 선발과정에서 불리한 영향이 제거되었을 경우.** 앞의 §4에서 언급된 바와 같이, 전체 선발과정이 특정한 직무에 불리한 영향을 미쳤다가 더 이상 불리한 영향을 미치고 있지 않을 때, 사용자는 불리한 영향을 미쳤던 기간에 한해서 그 과정의 개별요소들에 관한 정보를 보존하고 있어야 한다. 아울러, 사용자는 불리한 영향이 제거된 후에도 최소한 2년 동안 그러한 정보를 계속 수집해야 한다.

(c) **데이터가 영향을 판단하기에 충분하지 않는 경우.** 분석대상의 숫자가 너무 적어서 특정한 직무에 대한 전체 선발과정의 불리한 영향의 유무를 판단하기가 힘들 경우, 앞의 §4에 규정된 바와 같이 전체 선발과정이 불리한 영향을 미치지 않음을 입증하기에 충분할 정도로 정보가 축적될 때까지, 또는 직무가 실질적으로 변화되기 전까지, 사용자는 앞의 §15(A)(2)(a)에 의거하여 선발과정의 개별요소들에 관한 정보를 계속해서 수집하고 보존해야 한다.

### (3) 타당성 증거의 자료화

(a) **증거의 유형.** 전체 선발과정이 불리한 영향을 미칠 경우(앞의 §4를 볼 것), 사용자는 그 과정의 개별요소들에 대해 다음과 같은 유형의 증거들을 하나 또는 그 이상 보존하고 있어야 한다.

(i) 선발절차의 기준 관련 타당성을 보여주는 문서증거(아래의 §15B를 볼 것)

(ii) 선발절차의 내용 타당성을 보여주는 문서증거(아래의 §15C를 볼 것)

(iii) 선발절차의 구성개념 타당성을 보여주는 문서증거(아래의 §15D를 볼 것)

(iv) 사용자의 시설물에서 이용되는 선발절차의 타당성을 보여주는 다른 타당성 검사의 문서증거(아래의 §15E를 볼 것)

(v) 타당성 검사가 불가능하거나 불필요한 이유, 그리고 선발절차의 지속적 이용이 연방법에 위배되지 않는 이유를 보여주는 문서증거

(b) **보고서의 형태.** 선발절차의 타당성이 직접적으로 평가될 수 있도록, (문서)증거들은 완전하고 체계적인 방식으로 편집되어야 한다. 과거에 작성된 고용주나 컨설턴트의 타당성 보고서, 또는 이 지침이 발표되기 전에 실시된 타당성 검사 보고서는 이 지침의 문서증거 요건을 충족시킬 경우, 또는 타당성 검사가 실시될 때 효력을 발휘했던 지침의 요건을 충족시킬 경우, 그 유효성이 인정된다.

불완전하고 비체계적인 보고서는 추가적인 문서증거들로 보완되어야 한다.

필요한 정보가 누락된 타당성 검사 보고서도 문서증거로 이용될 수 있지만, 이 지침의 요건에 따라 그 적절성이 평가되어야 한다.

(c) **완전성(completeness).** 타당성 증거가 연방 법집행 기관에 의해 심사될 경우, 이 지침의 효력발생일 이후에 작성된 타당성 보고서들은 아래에서 열거되는 정보들을 포함해야 한다. 아래에서 “(필수)”라고 표시된 증거들은 심사과정에서 핵심적 증거들로 간주되는 것들이다. 따라서 “(필수)”라고 표시된 증거들을 포함하고 있지 않은 보고서는, 그 증거들을 수집하는 것이 불가능하거나 불필요하다는 것이 사용자에게 의해 입증되지 않는 한, 불완전한 보고서로 간주된다. 반면에, “(필수)”라고 표시되지 않은 증거들은 보고서의 완전성을 판단하는 근거가 되지 않는다. 사용자는 아래의 §15B(11) 및 §15D(11)에서 소스 데이터(source data)로 열거되는 정보들을 보존하고 있어야 한다. 이 정보들은 타당성 검사에 필요한 것이긴 하지만, 보고서에 포함되지 않아도 무방하다. 모든 통계자료들은 가능한 한 표(表)나 도표 형태로 제시되어야 한다.

## B. 기준관련 타당성 검사

선발절차에 대한 기준 관련 타당성 보고서는 다음의 정보들을 포함해야 한다.

(1) **검사의 사용자(들), 장소(들), 일자(들).** 직무분석이나 직무정보(job information)

심사의 일자(들)와 장소(들), 선발절차가 시행되고 기준 데이터가 수집된 일자(들)와 장소(들), 그리고 선발절차에 관한 데이터가 수집된 시점과 기준 데이터가 제공된 시점 간의 시간차(필수). 검사가 여러 장소에서 실시되었을 경우, 각 장소의 주소(시, 주 포함).

(2) **문제와 상황.** 검사의 목적과 검사가 실시된 상황에 대한 명시적 설명. 기존의 선발절차와 합격선에 대한 설명.

(3) **직무분석 또는 직무정보 심사.** 직무 또는 직무범주를 분석하는 데 이용되거나 직무정보를 심사하는 데 이용된 절차에 관한 설명(필수). 직무정보 심사가

완전한 직무분석을 결여한 채 이용되는 기준들을 도출했을 경우(§14B(3)를 볼 것), 그 기준들의 선택기준(필수). 직무분석에서 작업(들) 또는 그 결과물(들)에 대한 완전한 설명이 요구되었을 경우, 그 작업(들)의 중요도를 보여주는 지표(필수). 작업(들) 또는 그 결과물(들)이 중요하다고 판단된 근거, 예컨대, 각 작업에 소요된 시간, 각 작업의 난이도와 수행 빈도, 하자율, 또는 여타 관련요소(필수). 둘 또는 그 이상의 직무들이 하나로 묶여져 검사되었을 경우, 각 직무들에 관련된 정보 및 그렇게 하나로 묶여진 이유(§14B(1)를 볼 것)(필수).

(4) **직무명칭과 부호.** 사용자가 이용하는 직무명칭(들) 및 미국 고용서비스국(Employment Service)의 직업명칭 사전에 나오는 직무명칭(들)과 부호(들)

(5) **기준.** 기준들을 선택한 근거와 증거(필수). 데이터의 수집·관찰·기록·평가·계량화에 이용된 모든 기준들(필수). 순위검사를 실시했을 경우, 평가방법(들)과 평가자들에게 전달된 지침(필수). 기준들을 선택하면서, 특정집단의 구성원들에게 불공평하게 낮은 점수를 줄 가능성이 있는 요소들을 배제하기 위해 취한 모든 조치들(필수).

(6) **표본의 기재.** 조사표본이 확정되고 선택된 방법의 기재가 포함되어야 한다(필수). 앞의 §4A에 열거된 집단들을 포함하여, 표본의 인종별, 성별, 민족 집단별 구성비가 기재되어야 한다(필수). 이 기재는 집단들 각각에 속한 하위집단들의 크기를 포함하여야 한다(필수). 유관 노동시장 또는 가용 노동력과 표본 간의 비교방법, 유관 노동시장 또는 가용 노동력을 파악한 방법, 유관 노동시장 또는 가용 노동력과 표본 간의 차이가 타당성 검사에 미친 영향에 대한 기재도 바람직하다. 학력수준, 근무연한, 연령에 대한 기재 또한 바람직하다.

(7) **선발절차의 기재.** 검사 대상이 된 모든 지표 또는 절차에 대한 완전하고 명시적인 설명(필수). 선발절차가 구입된 것일 경우, 그 명칭과 형태 및 공급업자(필수). 신빙성 평가 보고서 및 평가방법.

(8) **기법과 결과.** 데이터 분석방법(필수). 모든 선발절차들의 집중지표(예컨대, 평균)와 분산지표(예컨대, 표준편차와 범위)(필수). 모든 기준들은 유관 노동시장

에서 중요한 비중을 차지하고 있는 인종, 성, 민족 집단별로 구분되어 보고되어야 한다(필수). 검사 대상이 된 선발절차와 기준 간의 관계를 나타내는 수치와 설명은 인종, 성, 민족 집단별로, 그리고 전체 집단과 관련하여 보고되어야 한다(필수). 단, 집단의 크기가 너무 작아 신빙성 있는 증거의 수집이 불가능할 경우에는 그렇게 구분해서 보고되지 않아도 무방하다. 검사결과의 통계적 유의미성(필수). 신빙성 정도의 조정이나 점수분포의 조정 등 모든 통계적 조정에 대한 설명 및 조정되지 않은 상관계수(필수). 이연 상관계수와 파이계수 등에 의해 연속적 데이터가 통계처리 되었을 경우, 각 범주 및 이것의 결정근거(필수). 이외에, §14B(8)에 규정된 요건인 공정성 조사 결과가 보고되어야 한다(필수). 여기에는 다음 사항들이 포함되어야 한다.

-- 특정집단(들)과 관련하여 선발절차가 공정하다고 판단한 근거. 공정성 조사가 다른 조사들의 결과에 기초해서 실시되었을 경우, 그 조사들의 목록(필수). 그 목록에 공개되지 않은 자료들이 포함되어 있을 경우, 그것들의 사본 또는 적절한 형태의 요약문(필수). 검사 대상이 되는 직무(들)의 무작위 선택을 보장하기 위해 선발절차를 수정했을 경우, 그 수정에 대한 자세한 설명(필수). 모든 통계결과들은 인종, 성, 민족 집단별로 체계적으로 구분되어 보고되어야 한다(필수).

(9) **조사된 대안적 선발절차.** 조사된 모든 대안적 선발절차들과 그것들이 미치는 영향의 증거(필수). 조사의 범위, 방법, 결과 및 이 결과에 의거한 결론에 대한 설명(필수).

(10) **이용과 적용.** 선발절차의 이용에 동원된 방법들(예컨대, 적격심사, 순위심사, 또는 종합심사) 및 그것들이 미치는 영향의 증거(필수). 그 방법들이 선택된 이유, 이용된 선발절차의 타당성과 유용성(필수). 선발절차가 이용된 목적(예컨대, 채용, 전임, 승진)(필수). 선발절차의 여러 부분들에 가중치가 주어졌을 경우, 그 가중치의 크기 및 타당성(필수). 선발절차가 합격선에 의거하여 이용되었을 경우, 노동자들의 능력에 대한 정상적 예상치를 추정하는 방법 및 합격선을 결정하는 방법(필수).

(11) **소스 데이터.** 각 사용자는 선발절차의 타당성 검사를 비롯해 각종 검사에 이용된 표본들 및 평가자들에 관련된 모든 기록들을 보존해야 한다. 그러한

기록들은 준법감시 기관의 요청이 있을 경우에 제공되어야 한다. 표본에 포함된 개별 구성원들의 경우, 선발절차상의 점수, 기준상의 점수, 연령, 성, 인종, 민족 집단, 타당성 검사의 대상이 된 직무를 수행한 경력, 학력, 훈련, 과거의 경력 등에 관한 정보가 보존되어야 한다. 그러나 성명과 사회보장번호(SSN)는 보존되어서는 안 된다. 개별 구성원들에게 매겨졌던 순위는 보존대상이다.

(12) **담당자(contact person).** 타당성 검사에 관해 더 자세한 정보를 얻고자 할 때 연락할 사람의 성명, 주소, 전화번호(필수).

(13) **정확성과 완전성.** 데이터의 수집과 분석 및 결과보고의 정확성과 완전성을 도모하기 위해 취해진 조치들.

### C. 내용 타당성 검사

내용 타당성 검사 보고서는 다음의 정보들을 포함해야 한다.

(1) **검사의 사용자(들), 장소(들), 일자(들).** 직무분석의 일자(들)와 장소(들)(필수).

(2) **문제와 상황.** 검사의 목적과 검사가 실시된 상황에 대한 명시적 설명. 기존의 선발절차와 합격선에 대한 설명.

(3) **직무분석--직무내용.** 직무분석에 이용된 방법(필수). 작업(들) 또는 그 결과물(들)과 관련과제(필수). 작업(들)의 중요도 지표 및 이것의 결정방법(필수). 직무분석의 대상에 작업(들)에 필요한 지식, 기량, 능력이 포함되었을 경우, 그 지식과 기량 및 능력에 대한 구체적인 설명, 그리고 이 세 요소 각각에 대한 작업(들)의 관계 및 이 관계의 판단방법(필수). 작업(들)이 수행되는 상황을 포함한 근무 환경에 대한 설명, 지식과 기량 또는 능력이 이용되는 방식, 작업(들)에 이용되는 지식과 기량 또는 능력의 복잡성과 난이도.

(4) **선발절차와 그 내용.** 선발절차의 개발자, 구체적인 훈련요건, 구성요소,

여타 내용 타당성이 입증되는 기준들(필수). 선발절차가 구입된 것일 경우, 그 명칭, 형태, 공급업자(필수). 선발절차에 의해 평가되거나 표본으로 추출된 작업들(필수). 지식, 기량, 또는 능력을 평가하는 선발절차의 경우, 그 절차가 지식, 기량, 또는 능력을 평가하며, 그 요소들을 대표하는 표본임을 입증하는 증거(필수).

(5) **선발절차와 직무 간의 관계.** 선발절차가 작업(들) 또는 이 작업(들)의 수행에 필요한 지식과 기량 또는 능력을 대표하는 표본임을 입증하는 증거(필수). 선발절차가 표본으로 추출하거나 평가하는 작업(들)(필수). 선발절차가 작업(들)을 표본으로 추출하거나 작업 결과물의 표본을 제공할 경우, 그 절차의 이용방식/이용되는 상황/복잡성 수준과 작업상황 간의 비교(필수). 인종, 성, 또는 민족 집단에 대한 불리한 영향을 줄이기 위해 선발절차의 내용 또는 이용방식에 변경을 가했을 경우, 그 변경의 구체적인 내용. 시한이 설정되어 있을 경우, 그 시한이 직무의 수행속도에 어떻게 관련되는지에 대한 설명. 가능한 한, 모든 선발절차들의 집중지표(예컨대, 평균)와 분산지표(예컨대, 표준편차) 및 신빙성 추정치. 표본의 크기가 통계적으로 유의미한 인종, 성, 민족 하위집단들.

(6) **조사된 대안적 선발절차.** 조사된 모든 대안적 선발절차들과 그것들이 미치는 영향의 증거(필수). 조사의 범위, 방법, 결과 및 이 결과에 의거한 결론에 대한 설명(필수).

(7) **이용과 적용.** 선발절차의 이용에 동원된 방법들(예컨대, 적격심사, 순위심사, 또는 종합심사) 및 그것들이 미치는 영향의 증거(필수). 그 방법들이 선택된 이유, 이용된 선발절차의 타당성과 유용성(필수). 선발절차가 이용된 목적(예컨대, 채용, 전임, 승진)(필수). 선발절차가 합격선에 의거하여 이용되었을 경우, 노동자들의 능력에 대한 정상적 예상치를 추정하는 방법 및 합격선을 결정한 방법(필수). 아울러, 선발절차가 순위에 의거하여 이용되었을 경우, 선발절차상의 점수와 직무성과 간의 일치도.

(8) **담당자.** 타당성 검사에 관해 더 자세한 정보를 얻고자 할 때 연락할 사람의 성명, 주소, 전화번호(필수).

(9) **정확성과 완전성.** 데이터의 수집과 분석 및 결과보고의 정확성과 완전성을 도모하기 위해 취해진 조치들.

#### D. 구성개념 타당성 검사

구성개념 타당성 검사 보고서는 다음의 정보들을 포함해야 한다.

(1) **검사의 사용자(들), 장소(들), 일자(들).** 직무분석을 실시하고, 이 지침에서 요구하는 증거들을 수집한 일자(들)와 장소(들)(필수).

(2) **문제와 상황.** 검사의 목적과 검사가 실시된 상황에 대한 명시적 설명. 기존의 선발절차와 합격선에 대한 설명.

(3) **구성개념의 정의.** 핵심적이거나 중요한 작업(들)의 성과를 표시한다고 생각되는 구성개념(들)의 명확한 정의(필수). 선발절차가 이용된 직무(들)의 구성개념상의 성과 수준(필수). 심리학 문헌에 나오는 구성개념 관련 명제에 대한 간략한 설명, 또는 그러한 명제가 없을 경우에는 구성개념을 정의하고 평가하는 방법에 관한 설명 및 이것을 뒷받침하는 심리학 이론의 제시(필수). 직무의 구성개념을 파악하거나 정의하는 데 이용되는 계량적 데이터 및 이것의 처리방법(예컨대, 요소분석)(필수).

(4) **직무분석.** 직무분석에 이용된 방법(필수). 작업(들), 작업 결과물, 그 작업(들)의 중요도를 보여주는 지표 등에 대한 완전한 설명(필수). 작업(들) 또는 그 결과물이 중요하다고 판단된 근거, 예컨대, 작업에 소요된 시간, 작업의 난이도와 수행 빈도, 하자율, 또는 여타 관련요소(필수). 타당성 증거의 일반화를 위해 직무들이 범주화되거나 비교되었을 경우, 작업(들)과 그 결과물(들)에 대한 기술, 그리고 관찰 가능한 작업들 또는 그 결과물들의 유사성에 관한 결론(필수).

(5) **직무명칭과 부호.** 사용자가 이용하는 직무명칭(들) 및 미국 고용서비스국의 직업명칭 사전에 나오는 직무명칭(들)과 부호(들)

(6) **선발절차.** 구성개념이 이용된 선발절차에 대한 완전하고 명시적인 설명(필수). 선발절차가 구입된 것일 경우, 그 명칭과 형태 및 공급업자(필수). 선발절차와 구성개념간의 관계를 입증하는 증거(예컨대, 요소 구조)(필수). 선발절차의 집중도, 분산도, 신빙성 지표들(필수). 이 지표들은 가능한 한 인종, 성, 민족 집단 별로 구분되어 제시되어야 한다.

(7) **직무성 수행과의 관계.** 선발절차에 의해 평가된 구성개념과 관련 직무 또는 직무범주의 작업(들) 간의 관계를 입증하는 기준 관련 타당성 검사(들)의 결과 및 여타의 경험적 증거(필수). 기준 관련 타당성 검사(들)의 결과는, 그 검사가 이 지침의 효력발생일 이전에 실시되지 않은 한, 앞의 §15B와 아래의 §15E(1)의 요건을 충족시키는 것이어야 한다(필수). 구성개념 타당성 검사의 대상이 직무범주일 경우, 각 직무의 관찰 가능한 작업(들)과 그 결과물(들), 그리고 그것들의 공통성을 판단하는 데 이용된 근거들에 대한 충분한 설명(필수).

(8) **조사된 대안적 선발절차.** 조사된 모든 대안적 선발절차들과 그것들이 미치는 영향의 증거(필수). 조사의 범위, 방법, 결과 및 이 결과에 의거한 결론에 대한 설명(필수).

(9) **이용과 적용.** 선발절차의 이용에 동원된 방법들(예컨대, 적격심사, 순위심사, 또는 종합심사) 및 그것들이 미치는 영향의 증거(필수). 그 방법들이 선택된 이유, 이용된 선발절차의 타당성과 유용성(필수). 선발절차가 이용된 목적(예컨대, 채용, 전임, 승진)(필수). 선발절차의 여러 부분들에 가중치가 주어졌을 경우, 그 가중치의 크기 및 타당성(필수). 선발절차가 합격선에 의거하여 이용되었을 경우, 노동자들의 능력에 대한 정상적 예상치를 추정하는 방법 및 합격선을 결정한 방법(필수).

(10) **정확성과 완전성.** 데이터의 수집과 분석 및 결과보고의 정확성과 완전성을 도모하기 위해 취해진 조치들.

(11) **소스 데이터.** 각 사용자는 구성개념 타당성 검사에 이용된 모든 기록들을 보존해야 한다.

(12) **담당자.** 타당성 검사에 관해 더 자세한 정보를 얻고자 할 때 연락할 사람의 성명, 주소, 전화번호(필수).

#### E. 다른 검사들에서 획득된 타당성 증거

선발절차의 타당성이 사용자가 실시하지 않은 다른 타당성 검사(들)에 의해 입증되었을 경우, 그 다른 검사(들), 즉 근원검사(들)(original study or studies)와 관련하여 앞에서 열거된 것과 유사한 증거들이 보존되어야 한다. 아울러, 다음의 증거들이 보존되어야 한다.

##### (1) 기준관련 타당성 검사에서 획득된 증거

(a) **직무정보.** 사용자의 직무에 포함된 작업(들) 및 이것(들)의 중요도를 판단한 근거(필수). 이 작업(들)과 근원검사(들)의 대상이 된 직무에 포함된 작업(들) 간의 유사성을 판단한 근거(필수).

(b) **기준의 관련성.** 근원검사(들)에서 이용된 기준들이 사용자에게도 관련 된다고 판단한 근거(필수).

(c) **여타 변수.** 근원검사(들)에서 이용된 분석방법 또는 표본의 특성과 사용자가 이용한 분석방법 또는 표본의 특성 간의 유사성(필수). 사용자의 유관 노동시장의 인종, 성, 민족 집단별 구성과 근원검사(들)가 분석대상으로 삼은 표본 간의 비교(필수)

(d) **선발절차의 이용.** 선발절차가 근원검사(들)에 의거하여 이용되었음을 입증하는 증거(필수).

(e) **검사 보고서 목록.** 직무 또는 직무범주에 이용된 선발절차의 타당성 검사 보고서들의 목록(필수). 시험 공정성 조사가 타당성 검사에 포함되었을 경우, 그 조사의 결과(필수). 일반적으로 입수하기가 어려운 정기간행물에 게재된

보고서는 상세히 기재되든지 첨부되어야 한다.(필수). 공개되지 않은 검사 보고서들을 이용하려는 사용자는 그것을 어떠한 형태로든 얻기 위해 합리적 노력을 기울여야 한다. 그 보고서들이 타당성 증거의 유일한 원천일 경우, 그것들에 대한 상세한 설명(필수). 그 보고서들을 얻는 것이 불가능할 경우, 근원검사(들)의 명칭과 실시 장소, 그 검사(들) 및 관련 데이터에 관한 적절한 형태의 요약, 근원검사를 실시한 단체의 연락처(필수).

(2) 내용 타당성 검사에서 획득한 증거. 앞의 §14C(3)와 §15C를 볼 것.

(3) 구성개념 타당성 검사에서 획득한 증거. 앞의 §14D(2)와 §15D를 볼 것.

#### F. 협력적 검사를 통해 획득된 타당성 증거

선발절차의 타당성이 협력적 검사를 통해 인정되었을 경우, 그 검사가 §7과 §8 및 §15E의 요건들을 충족시키고 있음을 입증하는 증거가 보존되어야 한다(필수).

#### G. 승진을 위한 선발

선발절차가 승진 후보자들을 평가하는 데 이용되었을 경우, 그 타당성의 증거는 §15의 요건을 충족시켜야 한다. 아울러, 사용자는 다음에 관한 정보들을 보존해야 한다.

(1) 공식적 또는 비공식적 승진경로

(2) 승진된 피고용인 숫자와 승진에 필요한 기간

(3) 고위급 직무들의 예상되는 변화. 아울러, 시험이 지식과 기량 또는 능력을 평가하는 것일 경우, 고위급 직무들을 수행하는 데 필요한 지식과 기량 또는 능력, 그리고 그 지식과 기량 또는 능력이 훈련이나 (향후 담당하게 될 고위급) 직무들의 수행과정에서 습득되지 않을 것이라고 결론을 내린 근거.

#### H. 선발절차의 잠정적 이용

선발절차가 타당성 증거의 부족으로 인해 잠정적으로 이용되고 있을 경우, 사용자는 다음의 증거들을 보존하고 있어야 한다.

(1) 절차의 타당성을 사실상 입증하는 증거

(2) 추가 증거를 수집하기 위한 타당성 검사의 시작일과 예상되는 종료일, 그리고 수집될 데이터에 관한 설명(필수)을 포함하고 있는 보고서.

(행정관리·예산국에 의해 승인됨. 승인번호 3046-0017)

(Pub. L. 96-511, 94 Stat. 2812(44 U.S.C. 3501 et seq.))

[46 FR 63268, December 31, 1981에 개정·수록된 43 FR 38295, 38312, August 25, 1978]

## 정의

**§1607.16** 정의. 다음 정의들은 이 지침 전반에 걸쳐 적용된다.

### A. 능력(ability)

관찰 가능한 결과물을 가져오는 작업 또는 관찰 가능한 작업을 수행할 수 있는 현재의 역량.

### B. 불리한 영향(adverse impact)

채용, 승진, 또는 여타의 고용결정과 관련하여, 특정한 인종, 성, 또는 민족 집단의 구성원들에게 불이익을 주는 실질적으로 상이한 선발비율. 이 지침의 §4를 볼 것.

### C. 이 지침의 준수(Compliance with these guidelines)

(아래에서 정의되는 바와 같이) 이 지침에 의거하여 타당성을 인정받은 선발절차, 또는 어떠한 인종, 성, 또는 민족 집단에도 불리한 영향을 미치지 않는 선발절차(앞의 §4를 볼 것), 또는 (특별한 상황에서) 연방법에 의해 타당성을 인정받은 선발절차(앞의 §6B를 볼 것)의 사용자는 이 지침을 준수해야 한다.

### D. 내용 타당성(Content validity)

선발절차의 내용이 직무수행의 중요한 측면들을 반영하고 있다는 점이 데이터에 의해 입증됨. §5B 및 §14C를 볼 것.

### E. 구성개념 타당성(Construct validity)

직무수행에 중요하다고 판단된 속성들을 후보자들이 얼마나 갖고 있는지가 선발절차에 의해 측정될 수 있다는 점이 데이터에 의해 입증됨. §5B 및 §14D를 볼 것.

### F. 기준관련 타당성(Criterion-related validity)

선발절차가 작업의 중요한 요소들을 반영하고 있거나 그 요소들과 밀접하게 관련되어 있다는 점이 경험적 데이터에 의해 입증됨. §5B 및 §14B를 볼 것.

### G. 고용주(Employer)

개정된 1964년 시민권법 조항들의 적용을 받는 모든 고용주. 예컨대, 개정된 시민권법 §717의 적용을 받는 연방·주·지방 정부기관, 수정된 대통령령 제11246호의 적용을 받는 연방 계약자나 하도급업자 또는 연방의 지원을 받는 건설 계약자나 하도급업자.

### H. 취업알선 기관(Employment agency)

개정된 1964년 시민권법 조항들의 적용을 받는 모든 취업알선 기관.

#### **I. 법집행 조치(enforcement action)**

§4에 의거, 연방 법집행 기관이 법정소송이나 행정절차를 통해 연방정부 계약을 금지·보류·중단·종료하거나 연방정부 보조금을 중단·보류하는 것. 그러나 연방 법집행 기관은 개인을 상대로 제소사건에 대해 판단하거나 조정을 시도하는 일, 또는 Title VII이나 대통령령 제11246호에 의거하여 법정제소 권리 통지서(NRTS)를 발부하는 일을 할 수 없다.

#### **J. 법집행 기관(enforcement agency)**

고용기회 평등법을 시행하기 위해 이 지침을 채택했거나, 이 지침의 준수여부를 감시할 책임이 있는 연방정부 각부의 기관들.

#### **K. 직무분석(job analysis)**

직무에 포함된 작업들과 여타 관련정보에 대한 상세한 분석.

#### **L. 직무설명서(job description)**

직무의 내용과 책임에 대한 일반적 설명서.

#### **M. 지식(knowledge)**

직무기능을 수행하는 데 직접적으로 적용되는 정보들.

#### **N. 노동단체(labor organization)**

개정된 1964년 시민권법 조항들의 적용을 받는 모든 노동단체와 수습·훈련 통제

위원회.

**O. 관찰 가능한(observable)**

작업 또는 그 결과물을 제3자가 보거나 들을 수 있는, 또는 여타의 방식으로 인지할 수 있는.

**P. 인종, 성, 또는 민족 집단(race, sex, or ethnic group)**

인종, 피부색, 종교, 성, 또는 출신민족에 근거하여 구분되는 사람들의 집단.

**Q. 선발절차(selection procedure)**

고용결정의 근거로 이용되는 절차 또는 지표(들). 여기에는 전통적인 필기시험, 성과측정, 훈련·수습 프로그램, 신체·학력·경력 요건 등으로부터 비공식 또는 임시 면접과 비계량적 지원서 양식에 이르기까지 모든 형태의 평가기법들이 포함된다.

**R. 선발비율(selection rate)**

채용, 승진, 또는 여타의 방식으로 선발되는 지원자들 또는 후보자들의 비율.

**S. 해야 한다(should)**

이 용어는 이 지침을 준수하기 위해 반드시 해야만 하는 행위를 의미한다. 그러나 대안적 행위가 허용되는 상황도 있다.

**T. 역량(skill)**

학습된 정신운동성 작업을 수행할 수 있는 관찰 가능한 현재의 역량.

## U. 기술적 실행가능성(technical feasibility)

유의미한 기준 관련 타당성 검사를 가능하게 만드는 조건들의 존재. 그러한 조건들의 몇 가지 예를 들면 다음과 같다.

- (1) 표본의 크기가 적절하여 통계적으로 유의미한 검사결과가 도출될 수 있다.
- (2) 기대되는 타당성 증거를 산출하기에 충분할 만큼 선발절차상의 점수들과 직무 성과 지표들의 범위를 넓힐 수 있다.
- (3) 편견이 배제되고 신빙성과 관련도가 높은 직무성과 지표들 및 여타 피고용인 적격성 기준들을 개발할 수 있다. §14B(2)를 볼 것. 이 조건은 공정성 조사에도 똑같이 적용된다. §14B(8)을 볼 것.

## V. 선발절차의 불공정성(unfairness of selection procedure)

특정한 인종, 성, 또는 민족 집단의 구성원들이 다른 집단의 구성원들보다 현저히 낮은 점수를 받고 있고, 그러한 점수의 차이가 직무성과 지표들에 반영되고 있지 않은 상태. §14B(7)를 볼 것.

## W. 사용자(user)

연방 고용기회 평등법의 적용을 받는 가운데, 선발절차를 고용결정의 근거로 사용하고 있는 모든 고용주, 노동단체, 취업알선 기관, 또는 인허가 기관. 고용주, 노동단체, 또는 취업알선 기관이 법에 따라 특정한 직무들에 대한 지원을 인허가 요건을 충족시키는 사람들에게만 허용할 경우, 연방 고용기회 평등법의 적용을 받는 인허가 기관은 그 인허가 요건과 관련하여 사용자로 간주된다. 노동부 규칙에 의해 허용된 절차를 관리하거나 감시하는 일만 하고, 그 절차의 결과에 근거하여 추천을 하거나 여타의 적극적 행위를 하지 않는 주(州) 취업알선 기관은 사용자로 간주되지 않는다.

## X. 이 지침에 의거하여 타당성을 인정받은(validated in accord with these guidelines) 또는 적절하게 타당성을 인정받은(properly validated).

이 지침에서 제시된 표준들에 부합하는 하나 또는 그 이상의 타당성 검사(각종 조사 포함)가 실시된 결과, 이 지침에 제시된 표준들에 부합하는 증거들이 발견됨으로써 선발절차(§3B에서 설명되는 적절한 대안적 선발절차 포함)를 이용하는 것이 타당하다는 인정을 받음.

## Y. 작업(work behavior)

직무의 목표를 달성하기 위해 수행되는 행위. 작업은 관찰 가능한 (물리적) 요소와 관찰 불가능한 (정신적) 요소를 포함하며, 하나 또는 그 이상의 과제(task)로 구성된다. 지식, 기량, 능력은 작업에서 응용되지만, 그 자체가 작업은 아니다.

## 부록

### §1607.17 적극적 고용개선 조치에 관한 정책성명(§13B를 볼 것).

1972년에 의회에 의해 창설된 고용기회 평등 조정위원회는 인종, 피부색, 성, 종교, 출신민족에 근거한 차별을 금지하는 연방법의 시행에 책임을 진 연방정부 기관들 간의 마찰과 불일치를 방지하기 위한 협약과 정책을 개발하고 집행하는 책임을 맡고 있다. 이 정책성명은 고용기회 평등 프로그램 전반에 걸쳐 고용촉진 조치의 역할에 대한 연방정부의 정책을 분명히 밝혀달라는 많은 주·지방정부 관리들의 요청에 부응하여 첫 번째로 발표되는 성명이다. 위원회가 채택한 이 성명은 서명에 참여한 기관들의 견해만을 반영하고 있지만, 아래에 제시되는 원칙들은 다른 연방기관들에게도 정책지침으로 적용되어야 한다.

(1) 고용기회의 평등은 그 자체가 이 나라의 법이다. 이 말은, 우리 사회의 공공 부문과 관련하여, 모든 사람들이 인종, 피부색, 종교, 성, 또는 출신민족과 관계없이 오직 자신의 직무수행 능력에 의해서만 공공부문의 직무들에 평등하게 접근하는 것이 제한된다는 것을 의미한다. 우리 사회의 모든 부문들에는, 그러한 평

등한 접근이 성, 인종, 또는 민족적 특성을 이유로 특정한 집단의 구성원들에게 자주 거부되고 있음을 보여주는 증거들이 많이 있다. 그러한 과거 및 현재의 차별을 구제할 수 있는 방법은 두 가지이다. 한편으로 차별금지법의 강력한 시행이 필수적이다. 마찬가지로, 아니 아마도 더 중요한 것은, 자격을 갖춘 모든 사람들이 자신의 성, 인종, 또는 민족적 특성에 관계없이 공공부문의 직무들에 실질적으로 평등하게 접근할 수 있도록 공(公) 고용주들이 적극적이고 자발적으로 노력하는 것이다. 공 고용주들의 그러한 노력이 없다면, 고용기회의 평등은 단순한 기대에 불과하다. 고용기회의 평등을 실현하기 위해 고용주들이 취하는 자발적인 적극적 고용개선 조치의 중요성은 1964년 시민권법 Title VII, 대통령령 제11246호, 여타 관련법들과 규칙들에 의해서 강조되고 있다. 다른 많은 경영목적들과 마찬가지로, 적극적 고용개선 조치의 목적을 달성하는 데도 철저한 조직분석과 문제규명에 기초한 체계적 계획이 중요한 역할을 담당한다. 이러한 이유로, 위원회는 모든 주·지방정부들에게 규명된 문제들을 다루는 결과지향적인 적극적 고용개선 조치 계획을 수립하고 이행할 것을 촉구하고 있다. 아래의 단락들은 공 고용주의 자발적인 적극적 고용개선 조치 계획에 적합한 분석과 행위의 종류들을 예시함으로써 주·지방정부들의 노력을 뒷받침한다는 데 그 목적을 두고 있다. 이 정책성명은 불법적 차별로 유죄판결을 받은 고용주에게 강요되는 구제조치들에 대해서는 언급하지 않는다.

(2) 고용기회의 평등을 보장하기 위한 자발적인 적극적 고용개선 조치는 고용과정의 모든 단계에서 허용된다. 적극적 고용개선 조치 계획을 수립하기 위해서는 먼저 고용주의 노동력(work force)을 분석해야 한다. 이 분석을 통해, 피고용인의 성, 인종, 또는 민족 집단별 구성이 유관 노동시장의 성, 인종, 또는 민족 집단별 구성과 얼마만큼 일치하는지가 판단된다. 그리하여 일치하지 않는 정도가 크다는 사실이 발견되면, 선발과정의 어떠한 요소들이 성, 인종, 또는 민족 집단에 근거하여 사람들을 배제시키는지를 확인하기 위해 전체 선발과정의 모든 요소들을 조사해야 한다. 그러한 요소들의 몇 가지 예를 들면, 모집, 시험, 순위 책정, 면접, 추천, 채용, 승진 등이 있다. 그리고 그 요소들이 실제의 직무수행에 얼마만큼 관련된 것인지를 판단해야 한다.

(3) 선발절차가 앞의 단락 (2)에 기술된 것처럼 특정집단을 배제하는 결과를 초래

한다고 생각하는 고용주는 그러한 상황을 시정하기 위해 적극적인 조치를 취해야 한다. 본래의 취지에 따라, 그리고 시행과정에서, 인종, 피부색, 성, 또는 출신민족에 “주의를 기울이는” 그러한 조치의 몇 가지 예를 들면 다음과 같다.

(a) 유관 노동시장의 가용 노동력에 기초하여, 특정한 직무들의 충원을 위한 장·단기 목표와 시간표를 작성한다.

(b) 배제된 집단의 유자격 구성원들을 모집하는 프로그램을 시행한다.

(c) 초보적 지식이나 기량마저 갖고 있지 않은 사람들도 적절한 훈련을 받아 고용되고 승진될 수 있도록, 노동의 조직화와 직무 재조정을 체계적으로 시도한다.

(d) 특정한 직무와 관련하여 특정한 집단을 배제시키는 선발절차나 도구를 개선한다.

(e) 직무수행 자격이 있음에도 불구하고 불이익을 받는 집단의 구성원들이 인사담당관에 의해 선발될 수 있도록, 유관 노동시장의 가용 노동력에 그들을 포함시키는 조치들을 취한다.

(f) 승진 길이 막힌 피고용인들의 승진을 돕기 위해 실내교육과 현장실습을 체계적으로 실시한다.

(g) 특정한 고용촉진 조치 프로그램의 효율성을 정기적으로 측정하는 체계를 수립하고, 비효율적인 프로그램을 시기적절하게 조정하는 절차들을 강구한다.

(4) 적극적 고용개선 조치 계획은 모든 유자격자들에게 고용기회의 평등을 실질적으로 보장하는 데 그 목적을 두어야 한다. 그러한 계획에 의거한 선발은 지원자(들)의 직무수행 능력에 근거해야 한다. 따라서 직무를 수행할만한 자격이 없거나 직무수행에 불필요한 사람은 선발의 대상에서 제외되어야 한다. 마찬가지로 이유로, 인종, 피부색, 성, 종교, 또는 출신민족에 근거한 선발은 허용되지 않는다. 앞에서 언급한 바와 같이, 이 정책성명은 연방기관들뿐 아니라 주·지방 정부기관들의 고용촉진 조치를 뒷받침하는 데도 목적을 둔 것이기 때문에, 위원회는 적극적 고용개선 조치가 때와 장소에 관계없이 동일한 방식으로 시행되는 표준적 프로그램으로 간주될 수 없다는 점을 인정하고 있다. 따라서 위원회는 고용주들이 각자의 상황에서 달성해야 할 최소 또는 최대의 목표를 이 성명에서 제시하려고 하지 않았다. 달리 말해서, 주·지방 고용주들은 관계당국의 지침에 따라 각자의

특수한 상황에 가장 잘 부합하는 적극적 고용개선 조치 계획을 신축성 있게 수립해서 시행해야 한다. 위원회는 그렇게 하는 것이 고용기회의 평등을 가장 효과적으로 실현할 수 있는 길이라고 믿고 있다.

서명인:

Harold R. Tyler, Jr.

법무부 차관 및 고용기회 평등 조정위원회 위원장

Michael H. Moskow

노동부 차관

Ethel Bent Walsh

EEOC 위원장 대리

Robert E. Hampton

행정위원회 위원장

Arthur E. Flemming

시민권위원회 위원장

1972년 주·지방정부 재정지원법(세입교부법)에 의거하여, 고용기회의 평등을 보장할 의무가 있는 재무부 또한 이 정책성명의 작성과정에 참여하도록 초대되었다. 재무부는 이 정책성명에 동의를 표하고, 1976년 8월26일에 정식으로 서명했다.

Richard Albrecht

재무부 최고 법률고문

§16077.18      인용 표시(citations)

이 지침의 공식명칭은 “피고용인 선발절차에 관한 통일지침(1978)”이다. 이 지침은 인종, 피부색, 종교, 성, 또는 출신민족에 근거한 차별적 고용행위를 금지하는 것에 대한 연방정부의 일관된 입장을 정립하는 데 그 목적이 있다. 이 지침은 EEOC, 노동부, 법무부, 행정위원회에 의해 채택되었다.

이 지침의 정식 인용 표시는 다음과 같다.

Section ----, 피고용인 선발절차에 관한 통일지침(1978)  
43 FR ---- (August 25, 1978)

이 지침의 약식 인용 표시는 다음과 같다.

Section ----, U.G.E.S.P.(1978)  
43 FR ---- (August 25, 1978)

이 지침을 발표한 기관들 가운데 어느 한 기관의 행위와 관련하여 이 지침이 인용될 경우, 그 기관이 시행하고 있는 규칙의 인용 표시는 위에 제시된 인용 표시 뒤에 부기되어야 한다. 그 부기되는 인용 표시는 다음과 같다.

EEOC  
29 CFR Part 1607

노동부 연방계약 준수 프로그램국(OFCCP)  
41 CFR Part 60-3

법무부  
28 CFR 50.14

행정위원회

5 CFR 300.103(c)

이 지침을 인용할 경우, 이 지침의 명칭 앞에 조항(section/§)의 일련번호(1~18)가 붙여져야 한다. 각 기관이 시행하는 규칙의 인용을 표시할 때도 그 명칭 앞에 조항의 일련번호가 붙여져야 한다. 예컨대, EEOC가 이 지침의 §6A를 인용하고 그 인용을 표시하고자 할 때 다음과 같이 해야 한다.

Section 6A, 피고용인 선발절차에 관한 통일지침(1978)  
43 FR ---, (August 25, 1978); 29 CFR Part 1607, §6A.

[자료 5]

---

미국 1964년 民權法(개정) Title VII상  
금지되는, 출신민족에 의한 고용차별

- 목차 B: 출신민족 차별에 관한 지침
- 목록 E: 시민권, 거주요건, 외국인, 미등록 노동자(要約)
  - 목록 G: 영어전용 규칙과 여타 언어정책(要約)

미국 고용기회평등위원회(EEOC) 기술협력프로그램

2002년 1월(개정본)



## 목록 B: 출신민족 차별에 관한 지침 (29 CFR, Part 1606)

### 목 차

- §1606.1 출신민족 차별의 정의
- §1606.2 Title VII의 보호범위
- §1606.3 국가안보상의 예외
- §1606.4 진정한 직무요건(BFOQ)상의 예외
- §1606.5 시민권 요건
- §1606.6 선발절차
- §1606.7 영어전용 규칙
- §1606.8 희롱[괴롭힘]

전거: 개정된 1964년 시민권법 Title VII, 42 U.S.C. 2000e et seq.

출처: 다른 출처를 밝히지 않는 한, 45 FR 85635, December 29, 1980.

#### §1606.1 출신민족 차별의 정의

위원회는 출신민족 차별을 광범위하게 정의하고 있다. 그러한 차별에는 개인의 출생지나 그의 조상들의 출생지, 또는 특정한 출신민족 집단의 신체적, 문화적, 언어적 특성에 근거하여 평등한 고용기회를 거부하는 것 등이 포함된다. 위원회는 위원회의 관할권에 속하는 개인들이 출신민족에 관련된 다음과 같은 이유들로 평등한 고용기회를 거부당해 제소한 사건들을 각별히 취급한다. (a) 특정한 출신민족 집단의 구성원과 결혼을 하거나 친밀한 관계를 맺고 있다. (b) 특정한 출신민족 집단과 관련이 있거나 그 집단의 이익을 도모하는 단체에 가입했거나 그 단체와 친밀한 관계를 맺고 있다. (c) 특정한 출신민족 집단의 구성원들이 주로 이용하는 학교나 예배장소에 다니고 있다. (d) 본인 또는 배우자의 이름이

특정한 출신민족 집단과 관련이 있다. 이러한 불법적인 출신민족 차별사건을 조사할 경우, 위원회는 부당한 대우와 불리한 영향 등과 같은 일반적 Title VII 원칙들을 적용한다.

### §1606.2 Title VII의 보호범위

개정된 1964년 시민권법 Title VII은 인종, 피부색, 종교, 성, 또는 출신민족에 근거한 고용차별로부터 개인들을 보호한다. Title VII의 부당한 대우 원칙과 불리한 영향 원칙은 출신민족 차별에도 동일하게 적용된다. 이 지침은 Title VII의 적용을 받는 모든 관계자들(집합적으로, “고용주”를 가리킴)에게 적용된다.

### §1606.3 국가안보상의 예외

Title VII §703(g)에 규정된 국가안보 요건을 충족시키지 못하는 개인에게 고용기회를 거부하는 것은 불법적 고용행위가 아니다.<sup>19)</sup>

### §1606.4 진정한 직무요건(BFOQ)상의 예외

출신민족이 진정한 직무요건이 될 수도 있다고 규정한 Title VII §703(e)에 규정된 예외는 엄격하게 해석되어야 한다.

### §1606.5 시민권 요건

(a) 출신민족에 근거하여 개인을 차별할 목적을 갖고 있거나 그러한 결과를 야기하는 시민권 요건은 Title VII에 의해 금지된다.<sup>20)</sup>

---

19) 국가안보를 이유로 피고용인을 정직시키거나 해고할 수 있는 연방 기관 또는 부서의 장(長)의 권한에 관해서는 5 U.S.C. 7532를 볼 것.

(b) 일부 주(州) 법들은 비(非)시민의 고용을 금지하고 있다. 그 법들 가운데 Title VII에 배치되는 법률들은 Title VII §708에 의거하여 폐지된다.

## §1606.6 선발절차

(a) (1) 고용주가 이용하는 선발절차(아래에 열거되는 것들 포함)가 출신민족에 근거하여 불리한 영향을 미치는가를 조사할 때, 위원회는 “피고용인 선발절차에 관한 통일지침”(UGESP: Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures, 29 CFR Part 1607)을 적용한다. 고용주, 그리고 선발절차를 이용하는 여타 사람은 불리한 영향 및 출신민족 집단의 확인과 기록보존 요건 등과 관련하여 UGESP를 참고해야 한다.

(2) 신장이나 체중 요건은 출신민족에 근거하여 개인들을 배제시킬 가능성이 높기 때문에,<sup>21)</sup> 전체 선발과정이 출신민족에 근거하여 불리한 영향을 미치느냐에 관계없이, 일단 불리한 영향을 미치는 것으로 추정된다. 따라서 신장이나 체중 요건은 UGESP<sup>22)</sup>와 마찬가지로 “기저선”개념의 예외로서 여기서도 확인된다.

(b) 위원회는 아래의 선발절차들을 이용하는 것이 출신민족에 근거한 차별행위가 될 수도 있다는 입장을 견지해왔다. 따라서 아래의 선발절차가 출신민족에 근거한 불평등한 대우와 불리한 영향을 내포한 것인지를 면밀하게 조사해야 한다. 그러나 위원회는 이들을 “기저선”개념의 예외로 간주하지는 않는다.

---

20) Espinosa v. Farah Manufacturing Co., Inc., 414 U.S. 86, 92(1973)를 볼 것. 또한 일부 연방기관의 고용에 적용되는 시민권 요건과 관련해서는 E.O. 11935, 5 CFR 7.4 및 31 U.S.C. 699(b)를 볼 것.

21) 이에 관해서는 다음을 볼 것. CD 71-1529(1971), CCH EEOC Decisions ¶6231, 3 FEP Cases 952; CD 71-1418(1971), CCH EEOC Decisions ¶6223, 3 FEP Cases 580; CD 74-25(1973), CCH EEOC Decisions ¶6400, 10 FEP Cases 260; Davis v. County of Los Angeles, 566 F. 2d 1334, 1341-42(9th Cir. 1977), 다른 이유로 파기되고 반송됨, 440 U.S. 625(1979); Dothard v. Rawlinson, 433 U.S. 321(1977).

22) UGESP §4C(2), 29 CFR 1607.4C(2)를 볼 것.

(1) 유창한 영어구사 능력 요건: 예컨대, 개인의 외국 역양을 문제 삼아,<sup>23)</sup> 또는 영어로 원활하게 의사소통할 수 없다는 이유로<sup>24)</sup> 고용기회를 거부함.

(2) 훈련 또는 교육 요건: 개인이 외국에서 받은 훈련이나 교육을 문제 삼아 고용기회를 거부하거나, 반대로 외국에서 받은 훈련이나 교육을 요구함.

### §1606.7 영어 전용(專用) 규칙

(a) 항시적으로 적용되는 경우. 직장에서 항시적으로 영어만 사용할 것을 피고용인들에게 요구하는 규칙은 과중한 고용상의 약정과 조건이다. 개인의 모국어는 출신민족의 본질적인 특성에 해당하는 경우가 많다. 따라서 모국어 또는 사용하기에 가장 편한 언어의 사용을 직장에서 항시적으로 금지하는 것은 출신민족에 근거하여 개인의 고용기회에 불이익을 주는 것이다. 또한 그러한 조치는 출신민족에 근거한 열등감, 고립감, 위협감을 초래함으로써 차별적인 근무환경을 조성할 수도 있다.<sup>25)</sup> 이러한 이유로, 위원회는 그러한 규칙이 Title VII에 위배된다고 추정하여 면밀한 조사를 촉구하고 있다.

(b) 특정한 시간에만 적용되는 경우. 특정한 시간에 영어만을 사용하는 것이 필요할 경우, 고용주는 그것이 경영상 불가피하다는 것을 입증함으로써 피고용인들에게 영어 전용을 요구할 수 있다.

(c) 규칙의 통지. 영어가 모국어가 아닌 개인들이 모국어로 말하다가 갑자기 영어로 말하기란 쉬운 일이 아니다. 따라서 특정한 시간에 영어전용이 경영상 불가피한 경우, 고용주는 영어만 사용해야 하는 일반적 상황과 규칙을 어겼을 때의 결과에 관해 피고용인들에게 통지해야 한다. 고용주가 이렇게 하지 않아, 만약 그 규칙을 어긴 개인에게 고용상의 불리한 결정이 내려진다면, 위원회는 고용주의

23) CD AL68-1-155e(1969), CCH EEOC Decisions ¶6008, 1 FEP Cases 921을 볼 것.

24) CD YAU9-048(1969), CCH EEOC Decisions ¶6054, 2 FEP Cases 78을 볼 것.

25) CD 71-446(1970), CCH EEOC Decisions ¶6173, 2 FEP Cases, 1127; CD 72-0281(1971), CCH EEOC Decisions ¶6293을 볼 것.

영어전용 규칙을 출신민족에 근거한 차별의 증거로 간주한다.

### §1606.8 희롱[괴롭힘]

(a) 위원회는 출신민족에 근거한 희롱[괴롭힘]이 Title VII 위반이라는 입장을 일관되게 견지해 왔다. 따라서 고용주는 출신민족에 근거한 학대가 없는 근무환경을 유지하기 위해 적극적으로 노력할 의무가 있다.<sup>26)</sup>

(b) 다음과 같은 경우, 개인의 출신민족에 대한 증상 및 여타의 언어적 행위(verbal conduct)나 신체적 행위는 희롱[괴롭힘]으로 본다.

(1) 위협적, 적대적, 또는 모욕적 근무환경을 조성할 목적을 갖고 있거나 그러한 결과를 초래할 경우

(2) 개인의 업무수행을 부당하게 방해할 목적을 갖고 있거나 그러한 결과를 초래할 경우

(3) 다른 방식으로 개인의 고용기회에 불리한 영향을 미칠 경우

(c) 희롱[괴롭힘] 혐의를 받는 특정한 행위가 고용주에 의해 허가된 것이든 금지된 것이든, 그리고 고용주가 그 행위를 알았든 알았을 것이 분명하든, 고용주는 출신민족에 근거한 희롱[괴롭힘]과 관련하여 자신의 행위는 물론, 상관(감독직 피고용인)과 대리인의 행위에 대해서도 책임을 져야 한다. 위원회는 학대 혐의를 받는 개인이 상관이나 대리인의 자격으로 그러한 행위를 했는지를 판단하기 위해 고용관계의 전반적 상황 및 그 개인이 수행하는 직무기능들을 조사한다.

(d) 직장에서 동료 피고용인들 사이에 일어난 출신민족에 근거한 희롱[괴롭힘]행

---

26) 다음을 볼 것. CD CL68-12-431 EU(1969), CCH EEOC Decisions ¶6085, 2 FEP Cases 295; CD 72-0621(1971), CCH EEOC Decisions ¶6311, 4 FEP Cases 312; CD 72-1561(1972), CCH EEOC Decisions ¶6354, 4 FEP Cases 852; CD 74-05(1973), CCH EEOC Decisions ¶6387, 6 FEP Cases 834; CD 76-41(1975), CCH EEOC Decisions ¶6632; “성차별에 관한 지침”(개정) §1604.11(a) n.1, 45 FR 7476 sy 74677(1980.11.10).

위와 관련하여, 고용주, 그의 대리인, 또는 상관들이 그 행위를 알았거나 알았을 것이 분명한 경우에는 고용주가 그 행위에 대해서 책임을 져야 한다. 단, 고용주가 즉각적이고 적절한 교정조치를 취했다는 것을 보여주는 경우는 예외이다.

(e) 직장에서 비(非)피고용인이 출신민족에 근거하여 피고용인을 희롱[괴롭힘]했을 경우, 고용주, 그의 대리인, 또는 상관들이 그 행위를 알았거나 알았을 것이 분명함에도 불구하고 즉각적이고 적절한 교정조치를 취하지 않았다면, 고용주가 그 행위에 대해서 또한 책임을 져야 한다. 이러한 사건을 조사할 때, 위원회는 고용주가 그 비피고용인에게 행사할 수 있었던 통제력의 정도, 그리고 그의 행위에 대해 고용주가 져야 할 여러 가지 법적 책임들을 검토한다.

## 목록 E: 시민권, 거주요건, 외국인, 미등록 근로자(要約) (EEOC 준법감시 편람, § 1606)

### §622.1 서론

시민권이 없다는 이유로 개인을 차별하는 것은, 비록 그 자체로서는 (불법적인) 차별이 아니지만, 경우에 따라서는 개정된 1964년 시민권법 Title VII에 위배되는 출신민족 차별이 될 수도 있다. 이 장은 시민권, 거주요건, 그리고 외국인과 미등록 노동자에 대한 법률의 적용가능성 등의 문제를 제기하는 공(公)·사(私) 고용주 제소사건에 관한 지침을 제공한다.

### §622.2 연방 이외 차원의 고용을 위한 시민권 요건에 관한 지침

위원회의 “출신민족 차별에 관한 지침”(29 CFR §1606.5(a) 및 (b))은 다음과 같이 규정하고 있다.

(a) 출신민족에 근거하여 개인을 차별할 목적을 갖고 있거나 그러한 결과를 초래하는 시민권 요건은 Title VII에 의해 금지된다.

(b) 일부 주법들은 비(非)시민의 고용을 금지하고 있다. Title VII에 상치되는 주법들은 동법 §708에 의해 폐지된다.

Espinoza v. Farah Manufacturing Co., Inc.(414 U.S. 86, 6 EPD ¶8944, 1973) 사건에서 연방대법원은 R의 피고용인들 가운데 약 96%가 CP(멕시코계 미국인)와 동일한 출신민족에 속해 있기 때문에, 고용을 위한 시민권 요건은 출신민족에 근거하여 차별할 목적을 가졌거나 그러한 결과를 초래한 것이 아니며, 따라서 Title VII에 위배되지 않는다고 판결했다. EEOC 결정 No. 76-133(CCH Employment Practice Guide ¶6695)에서, 위원회는 위 판결을 지지하면서, 주 차원의 고용을 위해 미국 시민권을 요구한 주법은 그 자체로써 Title VII을 위반한

것이 아니라는 결정을 내렸다. 그리고 이유를 설명하면서, 그 시민권 요건이 출신민족에 근거하여 차별할 목적을 갖고 있거나 그러한 결과를 초래했다는 증거가 없다고 지적했다.

위원회의 “출신민족 차별에 관한 지침”(29 CFR §1606.5(b))의 규정에 따라, 출신민족에 근거하여 차별할 목적을 갖고 있거나 그러한 결과를 초래하는 주법은 Title VII에 의해 폐지된다. 다만, 시민권 요건들이라고 해서 반드시 Title VII에 위배되는 것은 아니다. 그 중 일부는 수정헌법 제14조의 평등한 보호 조항(Equal Protection Clause)과 1866년 시민권법(42 U.S.C.A. §§1981, 1982, 1983)에 의해 위헌으로 선언되었다.

### §622.3 연방 차원의 고용을 위한 시민권 요건

1976년 9월2일, 제럴드 포드 대통령은 Mow Sun Wong v. Hampton(426 U.S. 88, 11 EPD ¶10,955, 1976) 사건에 대한 연방대법원 판결에 부응하여 외국인들을 연방 공무원 임용에서 사실상 배제시키는 대통령령 제11935호를 발표했다. 포드 대통령은 이 대통령령의 전거로써 헌법과 관련법, 즉 5 U.S.C. §3301을 인용하였다.<sup>27)</sup> 대통령령 제11935호는 다음과 같이 규정하고 있다.

- (a) 미국의 시민 또는 국민이 아닌 사람은 경쟁시험에 응시해서는 안 된다.
- (b) 미국의 시민 또는 국민이 아닌 사람은 경쟁을 통해 임용되는 공무원 (competitive service)에 임용되어서는 안 된다.
- (c) 이 규칙의 예외로써, 그리고 법률이 허용하는 범위 내에서, 공무원위원회 (현재는 인사관리국)는 특별한 경우에 또는 임시적으로 공무의 효율성을 도모하기 위해 경쟁을 통해 임용되는 공무원에 외국인을 임용하는 것을 허가할 수도 있다.

Mow Sun Wong v. Hampton(435 F. Supp. 37, N.D. Calif., 1972, *affirmed*, *sub nom Wong v. Campbell*, 626 F.2d 739, 24 EPD ¶31,262, 9th Cir. 1980) 사건

---

27) 5 U.S.C. §3301은 다음과 같이 규정하고 있다. “대통령은 -- (1) 공무의 효율성을 최대한 도모하기 위해 집행부의 공무원 채용규칙을 정할 수 있다.”

에서, 수정헌법 제5조의 정당한 법절차 조항(Due Process Clause)에 의거하여 대통령령 제11935호의 합헌성 여부가 논란의 대상이 되었다. 제9차 순회재판은 공무원 규칙을 공포하는 것은 대통령의 권한에 속하기 때문에 대통령령 제11935호는 수정헌법 제5조의 정당한 법절차 조항에 위배되지 않는다고 판결했다. 다른 법원들도 동일한 판결을 내렸다.

#### §622.4 국가안보상의 예외

Title VII §703(g)은 다음과 같이 규정하고 있다. “이 Title의 다른 어떠한 규정에도 불구하고, 다음 두 가지 조건이 충족되는 한, 고용주가 개인의 채용을 거부하거나 그를 해고하는 행위, 또는 취업알선 기관이 개인의 취업알선을 거부하는 행위는 불법적 고용행위로 간주되어서는 안 된다. (1) 특정한 직무의 담당 또는 특정한 시설물에 대한 접근이 법률 또는 대통령령에 의해 채택된 안보정책의 국가안보 요건의 적용을 받고 있다. (2) 특정한 개인이 그 요건에 부적합하거나 더 이상 적합하지 않다.”

앞의 두 가지 조건이 충족되는 한, 국가안보 요건을 충족시키지 못하는 개인에게 고용기회를 거부하는 것은 불법적 고용행위가 아니다. 국가안보상의 이유로 법률 또는 대통령령에 의해 시민권이 요구되는 경우, 예컨대 일부 방위산업체들의 경우, §703(g)이 적용되기 때문에, 고용주는 시민권이 없는 피고용인이나 취업지원자에게 불리한 조치를 취하더라도 이에 대해 책임을 지지 않는다. 그 밖의 경우, 대통령령 제11935호에 의거하여 미국 시민권은 대다수 연방 공무원(즉, 경쟁을 통해 임용되는 공무원) 직무의 필수요건이기 때문에, §703(g)의 예외규정은 해당 연방 직무가 경쟁에서 제외된 상황에서만 적용될 필요가 있다. 아울러, 대통령령 제11935호에 대한 해석은 5 U.S.C. §7532에 부합해야 한다. 후자에 따르면, 임명직 집행기관 장(長)들은 국가안보를 위해 피고용인을 정직시키거나 해고할 수 있다.

#### §622.5 미국 밖에서 미국 고용주에 의해 고용된 외국인

Title VII §702는 “이 Title은 고용주가 주(州) 밖에서 외국인을 고용하는 것에 적용되어서는 안 된다...”고 규정하고 있다. §702의 목적에 따라, “‘주’라는 용어에는 미연방 각주, 컬럼비아 특별지구, 푸에르토리코, 버진 아일랜드, 미국령 사모아, 괌, 웨이크 아일랜드, [파나마]운하지대, 대륙붕에 관한 법에 규정된 대륙붕이 포함된다.” (개정된 1964년 시민권법 Title VII §701(i)을 볼 것.) 이 조항에 의거, 위에 정의된 “주” 내의 모든 고용주들은 Title VII의 적용을 받는다.

Title VII §702는 미국 밖에서 이루어지는 외국인의 고용에만 적용된다는 사실에 유의할 필요가 있다. 따라서 미국 밖에서 활동하는 미국 고용주에 대한 미국 시민의 Title VII 제소, 또는 미국 내에서 활동하는 고용주에 대한 외국인의 제소는 허용된다.

Bryant v. International School Services, Inc.(민사소송 No. 78-251, D.C. N.J. December 4, 1980) 사건에서, 뉴저지 연방지방법원은 미국의 영토 밖에서 미국 시민이 차별을 당했을 경우에 1964년 시민권법 Title VII이 적용될 수 있다는 법률해석을 내렸다. 법원은 의회가 주 밖에서 고용된 외국인들을 명시적으로 배제한 이유는 비(非)외국인을 구제한다는 데 그 참 뜻이 있다고 지적했다.

## §622.6 거주요건

시민권 요건과 마찬가지로, 거주요건 그 자체는 Title VII에 의해 금지되지 않는다. 그러나 인종, 성, 출신민족, 또는 종교에 근거하여 차별적인 방식으로 강요될 경우에는 금지된다.

## §622.7 미등록 근로자 - Title VII의 적용가능성

미국 시민인가 아닌가 여부는 잠재적 CP가 Title VII에 의거하여 제소하는 데 걸림돌이 되지 않는다. Espinoza v. Farah Manufacturing Company(414 U.S. at 95) 사건에서 연방대법원은 “외국인들은 Title VII에 의해 차별로부터 보호된다”고 판결했다. 더욱이 Title VII 제소사건의 처리 또는 기각은 잠재적 CP의 신분, 즉 등록(documented) 외국인인가 미등록(undocumented) 외국인인가에 근거해서

는 안 된다. 위원회는 Title VII §703에서 언급되는 “개인”이라는 용어는, 등록이나 미등록과 관계없이, “주”에 속하는 모든 사람들을 의미한다고 보고 있다. 그 “주”는 미연방 각주, 컬럼비아 특별지구, 푸에르토리코, 버진 아일랜드, 미국령 사모아, 괌, 웨이크 아일랜드, [파나마]운하지 구, 대륙붕에 관한 법에 규정된 대륙붕이 포함된다.

NLRB v. Apollo Tire Co., Inc.(604 F.2d 1180, 9th Cir. 1979) 사건에서, 제9차 순회재판은 미등록 근로자이고 미국에서 취업이나 거주할 자격을 갖고 있지 않더라도 일단 고용된 외국인들은 전국 노동관계법(NLRA: National Labor Relations Act)에서 규정하는 “피고용인들”에 해당한다고 판결했다. 또한 복직이 미등록 “피고용인들”에 대한 적절한 구제조치였으므로 고용주가 NLRA를 위반했다고 판결했다. NLRB v. Sure-Tan, Inc.(583 F.2d 356, 7th Cir. 1978) 사건에서, 제7차 순회재판은 미등록 근로자는 태프트-하틀리법(Taft-Hartley Act)의 보호를 받는다고 판결했다. NLRB v. Duke City Lumber Company(251 N.L.R.B. No. 12) 사건을 보면, 고용주와 노동조합은 미등록 근로자들을 배제시키는 단체협약을 체결했다. 전국 노동관계위원회(NLRB)는 배제된 피고용인들의 미등록 이민자 지위가 단체교섭권의 배제사유가 될 수 없고, 또한 위원회가 실시하는 선거에 참여하지 못하는 결격사유도 될 수 없다고 주장했다. 제5차 순회법원은 미국의 관할권에 속하는 모든 사람들은 백인 시민들이 누리는 것과 동일한 법적 특권, 권리, 면제, 보호를 누린다고 규정한 1866년 시민권법 조항이 외국인들에게도 적용된다고 판결했다 - Guerra v. Manchester Terminal Corporation(498 F.2d 641, 5th Cir. 1974).

## §622.8 1866년 시민권법과 수정헌법 제14조

1964년 시민권법 Title VII, 1866년 시민권법, NLRA의 불공정 노동행위 조항들, 그리고 수정헌법 제14조는 고용차별 분야에서 중첩된다. 따라서 어느 한 법의 위반사항이 다른 법에서 위반사항이 될 수도 있고 안 될 수도 있지만, 그 법들은 별개의 독자적인 법들이다.

시민권 요건은 차별의 목적을 가지고 있거나 차별의 결과를 초래하지 않는 한 1964년 시민권법 Title VII에 의해 금지되지 않는다. Espinoza v. Farah

Manufacturing Co., 414 U.S. at 92. 여하튼 1866년 시민권법(42 U.S.C. §§1981 et seq.) 또는 수정헌법 제14조에 의거하여 시민권 요건이 쟁점으로 부각되었을 때, 법원들은 서로 다른 접근법을 채택함으로써 상이한 판결을 내렸다. 연방대법원과 여러 다른 법원들은 시민권에 근거한 차별적 고용행위가 1866년 시민권법 조항(미국의 관할권에 속하는 모든 사람들은 백인 시민들이 누리는 것과 동일한 법적 특권, 권리, 면제, 보호를 누린다)에 의해 금지된다고 판결했다. 나아가 1866년 시민권법 또는 수정헌법 제14조에 의거하여 시민권 요건이 쟁점이 될 경우, 외국인이 “의심스러운 부류”로 간주되기 때문에 그 요건은 “엄격한 사법심사”의 대상이 된다.

## 목록 G: 영어전용 규칙과 여타 언어정책(要約) (EEOC 준법감시 편람, § 623)

### §623.1 서론

언어 요건 또는 정책은 상황에 따라서 Title VII에 위배되는 불법적 고용차별이 될 수 있다.

### §623.2 영어전용 규칙

영어전용 규칙은 직장에서 영어만을 사용할 것을 피고용인들에게 요구하는 규칙이다. “영어전용 규칙”(speak-English-only rule)이라는 용어는 또한 직장에서 특정한 언어의 사용을 금지하는 규칙(예컨대, 스페인어 사용 불가 규칙)을 포함한다. 위원회는 영어전용 규칙을 강요하는 것이 상황에 따라서 Title VII에 위배되는 불법적 출신민족 차별이 될 수 있다는 입장을 오래 전부터 견지해 왔다.

“출신민족 차별에 관한 지침”(45 FR 85,632, 1980; 29 CFR §1606.7, 1983. 이하 “지침”으로 줄임)의 §1606.7 또는 영어전용 규칙에 관한 장의 규정에 따르면, 개인의 모국어는 종종 그의 출신민족에 공통된 기본적 특성이기 때문에, 영어가 모국어가 아닌 사람들에게 괴로움을 주거나 고용상의 과중한 약정과 조건이 되는 영어전용 규칙은 출신민족에 근거한 차별로 간주될 수 있다. 이러한 규칙은 상황에 따라서 개인의 고용기회에 불이익을 주고 차별적 근무환경을 조성할 수 있다.

피고용인들에게 항시적으로 영어만을 사용할 것을 요구하는 규칙을 Title VII에 위배되는 고용상의 과중한 약정과 조건으로 추정한다. 왜냐하면 피고용인의 모국어는 종종 그의 출신민족에 공통된 기본적 특성이고, 그러한 규칙은 출신민족에 근거하여 피고용인의 고용기회에 불이익을 주는 것이기 때문이다. 한편 경영상의 불가피성을 입증할 수 있는 특별한 경우에 한 해, 고용주는 영어전용 규칙을 피고용인들에게 요구할 수 있다. 모국어가 영어가 아닌 사람이 갑자기 영어

를 말하는 것이 힘들다는 사실을 감안하여, 고용주는 영어전용 규칙을 사전에 피고용인들에게 효과적으로 통지해야 한다. 통지할 내용에는 영어만을 사용해야 하는 일반적 상황 및 규칙을 어겼을 때 어떠한 결과가 초래되는지에 관한 정보가 포함되어야 한다. 만약 고용주가 영어전용 규칙을 피고용인들에게 효과적으로 통지하지 않았고, 규칙을 어긴 개인에게 불리한 고용결정을 내렸다면, 위원회는 그 규칙을 출신민족에 근거한 차별의 근거로 간주한다.

Garcia v. Gloor(618 F.2d 264, 23 EPD ¶30,964, 5th Cir. 1980, *cert. denied*, 449 U.S. 1113, 24 EPD ¶31,478, 1981) 사건에서 법원은 모든 피고용인들에게 적용되지 않았고 휴식시간의 대화에도 적용되지 않은 영어전용 규칙, 그리고 영어를 잘 하고 고용주의 지시에 순순히 따르는 사람들에게만 적용된 영어전용 규칙은 출신민족에 근거한 차별이 아니라고 판결하였다. Saucedo v. Brothers Well Service, Inc.(464 F. Supp. 919, 19 EPD ¶9135, S.D. Texas, 1979) 사건에서 피고용인들에게 적절하게 전달되지 않았고, 또한 경영상의 불가피성에 의해 정당화되지도 않는 불리한 영향을 멕시코계 미국인 피고용인들에게 미친 영어전용 규칙은 Title VII 위반이라고 보았다.

#### §623.4 보복 이론에 의거한 영어전용 규칙의 분석

보복 이론(retaliation theory)은 Title VII에 의거하여 제소를 한 개인, 또는 Title VII 제소사건의 조사에 협조했거나 여타의 방식으로 Title VII에 의거하여 차별에 항의를 한 개인이 보복을 받았다고 주장할 때 적용된다.

#### §623.5 과거 차별의 영구화 이론에 의거한 영어전용 규칙의 분석

과거 차별의 영구화 이론(perpetuation of past discrimination theory)에 의거하여, 과거에 발생한 차별행위의 결과가 현재의 (다른 모든 측면에서) 중립적인 고용 정책 또는 행위에 의해 지속되고 있다는 사실이 확인되면 Title VII 위반이 입증될 수 있다. 경우에 따라서는, 제소하기에 시기가 부적절한 사건이 영구화 이론에 의해 시기적절한 사건이 될 수도 있다.

### §623.6 불리한 영향 이론에 의거한 영어전용 규칙의 분석

모든 피고용인들에게 적용되는 중립적인 고용 정책 또는 행위가 특정한 인종, 피부색, 성, 출신민족, 또는 종교 집단의 구성원들에게 편파적인 영향을 미친다는 이유로 제소된 사건은 불리한 영향 이론에 의거하여 분석되어야 한다. 영어전용 규칙을 피고용인들에게 요구하는 사용자는 그것이 경영상 불가피한 것임을 입증해야 한다. 왜냐하면 지침에 따라, 그러한 정책 또는 행위는 불리한 영향을 미친다고 추정되기 때문이다.

모국어는 출신민족의 본질적 특성 가운데 하나이다. 이 점을 감안하여, 위원회는 직장에서 영어만을 사용할 것을 요구하는 규칙이 출신민족에 근거하여 영어가 모국어가 아닌 개인의 고용기회에 불리한 영향을 미친다고 추정한다. 특정한 출신민족에게 편파적인 영향을 미치는 영어전용 규칙을 시행하는 사용자는 경영상의 불가피성에 근거하여 그것을 정당화해야 한다.

사용자는 불리한 영향을 미치는 영어전용 규칙을 경영상의 불가피성에 근거하여 정당화할 수 있다. 특정한 고용행위를 경영상의 불가피성으로 정당화하기 위해, R은 그 행위가 안전하고 효율적인 직무수행 또는 경영을 위해 필수적이라는 사실을 입증해야 한다.

법원들은 경영상의 불가피성이 경영상의 편의 이상의 의미를 내포하고 있다고 해석한다. U.S. v. Jacksonville Terminal Co., 451 F.2d 418, 451, 3 EPD ¶8324 at 7137(5th Cir. 1971), *cert. denied*, 406 U.S. 906, 4 EPD ¶7774(1971); United States v. Bethlehem Steel Corp., 446 F.2d 652, 3 EPD ¶8257 at 6851(2nd Cir. 1971). Robinson 사건에서 법원은 다음과 같이 언급하였다. 경영상의 목적은 인종에 대한 어떠한 영향도 개의치 않을 정도로 불가피한 것이어야 하며, 그러한 행위는 [예컨대, 영어전용 규칙은] 그러한 경영상의 목적을 효과적으로 달성하는데 기여하는 것이어야 한다. 그리고 그러한 경영상의 목적을 더 효과적으로 달성할 수 있거나 인종에 대해 덜 차별적인 영향을 미치면서도 동일하게 그 목적을 달성할 수 있는 대안적 정책이나 행위가 없어야 한다.

경영상의 불가피성이라는 측면에서 원활한 의사소통을 분석할 경우, 피고용인이 영어 이외의 언어를 사용하는 것이 그의 직무수행 또는 경영의 안전이나 효

울성에 부정적 영향을 미치느냐 안 미치느냐가 쟁점으로 부각된다. 피고용인들 사이의 의사소통에 있어서 안전과 효율성을 위해, 동료들 간의 의사소통은 그들 모두가 이해할 수 있는 언어로 이루어져야 한다. 즉, 2개 국어를 사용하는 피고용인들은 영어만을 사용하는 동료들과 대화할 때 영어로 말해야 한다. 이 점은 특히 안전이 우려되는 상황, 예컨대 의사소통이 제대로 되지 않으면 사람이나 재산이 피해를 입기 쉬운 상황에서 그러하다. 그러한 상황의 구체적 예로는 외과수술; 유정 굴착공사; 위험한 장비의 이용; 사고나 비상사태가 발생할 가능성이 높은 실험실, 정련소, 광산, 건설현장 등이 있다. 반면에, 피고용인들 각자가 독자적으로 일하기 때문에 안전문제가 우려되지 않는 상황에서, 영어 이외의 언어 사용을 금지하는 규칙은 원활한 의사소통의 필요성에 근거한 경영상의 불가피성에 의해 정당화될 수 없다. 마찬가지로, 효율성에 대한 고려도 영어전용 규칙을 정당화할 수 있다.

피고용인과 영어를 사용하는 고객 또는 의뢰인 사이의 의사소통에 있어서 영어만을 사용하는 고객 또는 의뢰인을 상대하는 피고용인들은 영어를 사용할 줄 알아야만 직무를 만족스럽게 수행할 수 있을 것이다. 그러나 대부분의 경우, 고객이 어떠한 언어를 선호할지도 모르는 상태에서 영어 이외의 언어 사용을 무조건 금지하는 규칙은, 사용자가 안전하고 효율적인 경영을 위해 그것이 부득이하다는 것(경영상의 불가피성)을 입증하지 못하는 한, 원활한 의사소통이라는 경영상의 목적을 달성하는 데 필수요소로 간주되지 않는다.

### §623.8 피고용인의 언어상의 필요에 대한 편의제공

영어를 읽고 쓰고 말하는 능력을 측정하는 시험은, Title VII의 보호를 받는 집단에 불리한 영향을 미치는 수단으로 이용될 때, 또는 직무와 무관할 때, 또는 Title VII §703(c)에 규정된 공평하고 평등한 노조가입 기회를 봉쇄할 때, 차별로 간주될 수 있다. 마찬가지로, 고용에 관련된 정보를 다른 언어들로 피고용인들에게 전달하지 않는 것은 Title VII 위반이 될 수 있다. 따라서 영어 이외의 언어로 시험을 치르게 했거나 관련정보를 전달한 R은 차별에 대한 책임을 면할 수 있다.

### §623.9 유창한 언어구사 능력 요건

영어 또는 다른 언어의 유창한 구사능력을 피고용인들에게 요구하는 규칙은 Title VII에 의거하여 불법적 차별로 간주될 수 있다. 대부분의 경우, 그러한 요건은 피고용인 선발절차의 한 가지 요소로 작용하며, 직무수행에 필수적이라는 이유로 고용주에 의해 정당화된다. 그러한 요건이 쟁점이 되는 제소사건은 차별에 관한 부당한 대우 이론이나 불리한 영향 이론에 의해서 분석될 수 있다.

Title VII §703(e)(1)에 의거하여, 특정한 성, 종교, 또는 출신민족이 정상적인 경영에 필수적인 진정한 직무요건(BFOQ)임이 입증되면, 성, 종교, 또는 출신민족에 근거한 차별은 차별금지 규정의 적용을 받지 않는 예외로 간주된다.

### §623.10. 어투나 억양에 근거한 차별

어투나 억양에 근거한 차별은 Title VII에 의거하여 불법적 차별이 될 수 있다.