

# 미국의 '고용상 연령차별금지법(ADEA)'


조용만 (건국대학교 법대 교수)

미국은 1960년대 중반부터 일련의 고용차별금지법을 제정·시행하였다. 1967년에 제정된 '고용상 연령차별금지법(Age Discrimination in Employment Act, 이하 ADEA)'도 그 중의 하나이다. 동법은 사용자 등이 40세 이상의 자를 나이를 이유로 고용 영역에서 차별하는 것을 금지하고 있다.

## ■ 적용 범위

ADEA에 의해 연령차별로부터 보호되는 자는 공공·민간부분의 40세 이상의 자이다. 따라서 ADEA는 중·고령자에 대한 보호의 성격을 갖는다. 최근에 연령차별금지법을 제정한 호주(2004년), 영국(2006년)의 경우 차별보호 대상자의 연령 범위를 제한하고 있지 않은 것과는 대조적이다. ADEA는 동법이 적용되지 않는 경우를 명시하고 있다. 입법·사법·행정의 비경쟁업무 종사자와 군인에게는 적용되지 않는다. 경찰·소방관의 경우 채용연령제한 및 55세 이상의 강제퇴직도 가능하다. 기업 경영간부와 고위 정책입안자의 경우에도 일정 요건하에서 65세 강제퇴직이 가능하다. 다른 연방법에서 연령 기준을 정하고 있는 경우(예, 항공관제사의 강제퇴직 등)에도 ADEA의 적용이 배제된다.

사건의 예를 보면, 미주리 주 헌법이 시(市) 판사를 제외한 모든 판사의 70세 퇴직을 규정하고 있었는데 선거를 통해 미주리 주 판사로 임명된 원고가 주 헌법상의 강제퇴직조항의 적용을 받



게 되자 소를 제기한 사안에서 연방대법원은 판사가 행정부 공무원이나 입법자와 같은 의미에서 정책을 입안하지는 않으나 공적으로 중요한 쟁점에 관해 재량행사를 하는 지위에 있다는 점에서 '정책입안자 수준'에 있다고 판단하였다(Gregory v. Ashcroft 501 U.S. 452).

## ■ 차별금지의 내용

ADEA는 사용자, 노동단체 및 직업소개기관에 의한 연령차별을 불법화하고 있다.

사용자에 의한 연령차별은 모집·채용에서 근로관계의 종료에까지 전 단계에 걸쳐 금지된다. 즉 사용자가 연령을 이유로 하여 ① 채용을 거부하거나 해고하는 행위 또는 보수, 고용조건, 고용기간, 고용상의 이익과 관련하여 차별하는 행위, ② 고용기회를 박탈하거나 피용자로서의 지위에 부정적 영향을 미치는 방식으로 근로자를 제한, 격리하거나 분류하는 행위, ③ ADEA의 준수를 목적으로 임금액을 삭감하는 행위, ④ ADEA 위반과 관련한 구제신청, 소송 제기, 증언, 지원 또는 참여를 이유로 차별하는 행위, ⑤ 연령에 근거한 선호, 제한, 특정 또는 차별을 드러내는 인쇄물이나 광고를 제작·발간하거나 그렇게 하도록 지시하는 행위는 위법한 것으로 규정하고 있다.

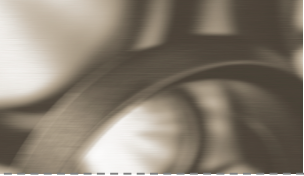
노동단체가 연령을 이유로 하여 그 가입을 배제하거나 단체로부터 추출하는 행위 또는 기타의 차별행위, 연령을 이유로 하여 고용기회를 박탈·제한하거나, 근로자의 지위 또는 채용지원자의 지위에 부정적 영향을 미치는 방식으로 단체구성원 자격을 제한·격리·분류하거나, 고용관련 서비스를 제공하지 않거나 거부하는 행위, 또는 사용자로 하여금 연령차별을 행하도록 하거나, 그렇게 하도록 시도하는 행위는 위법한 것으로 규정되고 있다. ADEA 위반과 관련한 구제신청, 소송 제기, 증언, 지원 또는 참여를 이유로 차별하는 행위, 연령에 근거한 선호, 제한, 특정 또는 차별을 드러내는 인쇄물이나 광고를 제작·발간하거나 그렇게 하도록 지시하는 행위의 경우에도 마찬가지이다. 예컨대, 단체협약의 당사자인 노동조합은 ADEA에 위반하는 협약 내용을 체결하는 경우 사용자와 더불어 책임을 부담하게 된다. 그리고 노조가 협약상의 고충처리절차에서 근로자를 공정하게 대표하지 않는 경우 근로자는 해당 노조에 대해 연령차별의 책임을 물을 수 있다.

직업소개기관이 연령을 이유로 하여 고용을 위한 서비스를 제공하지 않거나 차별하는 행위, 고용과 관련하여 연령에 근거하여 사람을 분류하거나 서비스를 제공하는 행위는 위법한 것으로 규정되고 있다. ADEA 위반과 관련한 구제신청, 소송제기, 증언, 지원 또는 참여를 이유로 차별하는

행위, 연령에 근거한 선호, 제한, 특정 또는 차별을 드러내는 인쇄물이나 광고를 제작·발간하거나 그렇게 하도록 지시하는 행위의 경우에도 마찬가지이다.

한편, 금지되는 차별의 종류에는 불평등대우(disparate treatment, 직접차별)와 불평등효과(disparate impact, 간접차별)가 있다.

불평등대우는 차별 의도가 있는 불이익한 취급을 말한다. 예컨대, “당신과 같은 늙은 사람을 필요로 하지 않는다” 또는 “당신은 너무 늙었다” 등은 불평등대우(직접차별)를 보여주는 직접증거에 해당한다. 해고 사안에서, “오래되고 큰 나무를 베어내어야 그 밑에 있는 작은 나무들이 성장할 수 있다”는 비유적 발언도 불평등대우(직접차별)의 직접증거로 인정되었다. 그러나 연령에 관한 발언이 모두 차별 의도를 입증하는 직접증거가 되는 것은 아니고, 그러한 발언이 연령에 근거하여 불이익한 결정이 이루어졌음을 추정케 할 정도로 충분한 것이어야 한다. 많은 경우 차별 의도를 밝혀주는 직접증거를 찾기 어렵다. 이 경우 간접증거 내지 정황증거가 사용된다. 간접(상황)증거는 차별 의도를 추정케 하는 증거를 말한다. 간접(상황)증거가 제시되면 차별 의도가 ‘일응 입증(prima facie)’ 되었다고 보게 되고, 상대방(사용자)이 합법적 또는 비차별적인 이유를 제시하지 못하면 차별이 성립하게 된다. 예컨대, 채용거부 사건에서 차별 주장자가 ① 자신이 40세 이상이라는 사실(즉 ADEA에 의해 보호되는 연령그룹에 해당하는 점), ② 해당 일자리에 대한 자격을 갖고 있음에도 채용이 거부된 사실, ③ 그 후 사용자가 상당히 젊은 사람을 채용한 사실을 제시하게 되면, 사용자의 차별 의도(동기)를 추정케 하는 ‘일응의 입증’이 성립하게 된다. 다른 예로, 해고사건의 경우 차별 주장자는 ① 자신이 40세 이상이라는 사실, ② 해고 당시까지 사용자의 기대에 부응하여 자신의 직무를 문제없이 수행하고 있었던 사실, ③ 해고 후에 유사한 직업자격 내지 직무수행능력을 갖는 상당히 젊은 자가 해당 일자리(내지 직무)를 수행하고 있는 사실(정리해고의 경우, 유사한 상황에 있는 보다 젊은 자는 해고되지 않았던 사실)을 제시하게 되면, ‘일응의 입증’이 성립하게 된다. 이러한 ‘일응 입증’의 법리에 의해 차별이 아니라는 이유 내지 사실을 제시하여야 할 책임이 상대방에게 전환되어 결과적으로 차별 주장자의 입증책임 부담이 완화되는 효과가 발생한다. 그렇지만 상대방이 제시한 합법적이고 비차별적인 이유 내지 사실이 거짓되었거나 차별 의도를 은폐하기 위한 핑계 내지 구실(pretext)에 불과하다는 점에 대한 최종 입증책임은 차별을 주장하는 자에게 있다. 예컨대, 사용자가 해고 이유로 업무성과의 저조를 제시하였다면, 차별 주장자는 해고 이전까지 업무성과가 전혀 문제되지 않았다는 점을 제시함으로써 사용자의



주장이 허위이거나 핑계라는 점을 입증하여야 하는 것이다.

연령을 이유로 하는 불평등효과(간접차별)는 외관상 중립적인(즉 차별 의도가 개입되지 않은) 사용자의 정책이나 관행 내지 결정이 40세 이상의 자에게 현저히 불리한 영향을 미치고, 그러한 사용자의 정책 등이 경영상의 필요에 의해 정당화되지 않는 경우를 말한다. 본래 불평등효과와 법리는 민권법 제7편(인종, 종교, 성별 등을 이유로 하는 차별을 금지하는 법)의 적용과 관련하여 1971년 Griggs사건(401 U.S. 424, 91 S.Ct. 849)에서 판례에 의해 확립되었고, ADEA하의 연령차별에도 연방하급심에서 적용된 예가 있다. 예컨대, 근로자들의 능력 제고를 위해서 업무시간을 분할하고 그 시간 내에 일정한 업적을 달성하게 하는 시험 프로그램을 만들어 48주 후 이를 종료 하면서, 그 결과 52명의 선발자 중 11명을 해고하였는데 그 중 10명이 40세 이상의 근로자였던 사안에서 연방항소법원은 25명의 젊은 근로자 중 1명의 근로자가 해고된 것에 반해 27명의 나이 많은 근로자 중 10명이 해고된 사실이 약 10대 1의 차이를 보여주므로 유효한 통계적 근거가 된다고 판단하고 나이 많은 근로자에게 불평등한 효과가 발생했다는 사실을 인정하였고, 프로그램이 경영상의 필요에 의한 것이라는 주장에 대해 연방항소법원은 프로그램의 과도하게 높은 평가 기준이 경영상 필요와 관련이 없다고 결론지었다(Fisher v. Transco Serv. Milwaukee Inc., 979 F2d 1239, 1245).

그러나 연방대법원은 현재까지 불평등효과 법리가 ADEA하의 연령차별에도 적용될 수 있는가 하는 문제에 대하여 명확한 입장을 밝히고 있지는 않다. 불평등효과 법리에서는 사용자의 차별 의도에 대한 입증을 요하지 않는다. 이러한 점에서 불평등효과 법리는 고령근로자의 채용, 승진, 해고 등과 관련하여 관행적 내지 제도적으로 이루어지는 차별에 대항할 수 있는 매우 유용한 법적 수단으로 기능할 수 있다. 차별을 주장하는 자가 통계자료 또는 기타 수단을 통해 사용자의 고용정책 등이 본인에게 현저히 불리한 영향을 미치고 있음을 밝히면, 상대방인 사용자는 그러한 정책 등이 경영상의 필요에 의해 정당화되는 것임을 보여주어야 하고, 그렇지 않으면 차별이 성립한다. 간접차별 사건에서 통계적 증거가 주로 활용되는 이유는 문제가 되는 사용자의 정책 등이 서로 상이한 그룹에 어느 정도로 다른 영향을 미치고 있는가를 밝혀야 할 필요성이 있기 때문이다. 그렇지만 사용자의 정책 등이 ADEA의 적용대상이 되는 40세 이상의 모든 근로자들에 현저히 불리한 영향을 미치는 것이어야 하는지 아니면 40세 이상의 일부 근로자들(예컨대, 55세 이상의 근로자들)에게 현저히 불리한 영향을 미치는 것으로 족하는지 여부에 관해서는 연방하급심


법원간에 다툼이 있다. 다른 한편, 경영상의 필요라는 사용자의 항변과 관련하여 비용절감(saving money)이 여기에 해당하는가 여부가 문제된다. 처음에는 판례가 부정적으로 보았다. 다만, 도산을 회피하기 위한 목적에서 이루어진 비용절감(고임금 근로자의 정리해고)은 불가피한 것으로 경영상의 필요에 해당하는 것임을 인정하였다. 최근에는 도산과 같은 극한적 상황뿐만 아니라 통상적인 상황에서도 비용절감은 경영상의 필요에 해당한다고 보는 경향이 있다.

## ■ 차별 예외사유

ADEA는 차별에 해당하지 않는 사유(차별 예외사유)를 구체적으로 규정하고 있다. 그 내용을 살펴 보면 다음과 같다.

### 진정직업자격

특정 사업의 정상적인 운영에 있어서 연령이 합리적으로 필요한 진정직업자격에 해당하는 경우에는 차별 예외로 인정된다. 고용차별에 대한 행정적 구제기관인 고용기회평등위원회(EEOC)는 사용자가 진정직업자격을 주장하려면 ① 연령제한이 정당한 사업상의 필수 요소라는 점, ② 해당 업무에서 배제된 사람 전부 혹은 상당수가 무자격자였다는 점, 또는 ③ 무자격자가 아니었음에도 배제된 일부 사람들의 경우 연령 외에 부적격하다고 판단할 근거가 있었다는 점 등을 입증할 책임이 있다고 하고 있다. 만약 공공의 안전을 위해 연령이 진정직업자격에 해당한다고 주장하는 사용자의 경우, 그러한 고용 관행이 정말로 공공의 안전이라는 목적을 달성하는 데 효과적이라는 점, 또한 연령차별적 요소를 줄인다고 할 때 그보다 낮거나 그와 동등한 정도의 효과를 가져올 수 있는 다른 대안이 없다는 점을 입증해야 한다는 지침을 정하고 있다. 60세에 은퇴를 강요당한 비행기 엔지니어와 재고용이 거부된 60세에 이른 비행기 조종사가 항공사를 상대로 연령차별에 대한 소를 제기한 사건에서 연방대법원은 진정직업자격을 인정받으려면 연령제한이라는 직무자격이 단지 “편리하거나”, “합리적인” 정도를 넘어 “그 직무의 통상적이고 안전한 수행을 위해 합리적으로 봤을 때 필수적이어야”하고, 이를 입증하기 위해서는 안전을 위해 연령이라는 자격제한을 채택할 수밖에 없었음을 입증해야 하고, 이를 위해 사용자는 ① 특정 연령 이상의 근



로자의 전부 또는 대부분은 직무수행을 위한 자격, 능력이 부족하다고 믿을 만한 실질적인 근거 또는 ② 각 근로자의 직무능력을 개별적으로 심사하는 것이 너무 비현실이라는 점을 입증해야 한다고 보았다(Westem Air Lines, Inc. v. Criswell 407 U.S. 472).

한편, 연령이 진정직업자격인가를 결정함에 있어서, 예컨대 고령근로자를 훈련시키는 데 보다 많은 비용이 든다든지, 또는 고령근로자의 생산성이 더 낮을 것이라고 가정하는 등, 이른바 경제적 고려는 진정직업자격과 관련이 없으며, 오히려 고객 및 동료 근로자의 건강과 안전이 핵심적 사항이 된다.

### 연령 외의 합리적 요소

‘연령 이외의 합리적인 요소’에 근거하여 차이를 두는 경우에는 다른 법령에 의해 금지되지 않는 한 연령차별에 해당하지 않는다. ‘연령 이외의 합리적 요소’에는 학력·경험과 같이 일률적으로 요구되는 자격, 직무수행 능력이나 질 또는 양을 측정하는 시스템이 포함된다. 그러나 연령 이외의 요소가 시간의 경과에 따라 형성되는 것으로서 고령근로자에게 불리하게 작용하는 것(즉, 요구되는 것보다 높은 자격을 갖고 있는 것)이라면 허용되지 않는다.

경영상 이유로 인원을 삭감함에 있어서 근속연수 또는 기업연금 수급자격은 연령과 밀접하게 연관되어 있기 때문에 고령근로자의 정리해고를 정당화하는 연령 이외의 요소에 해당할 수 없다는 것이 과거 연방하급심 판례의 입장이었고, 상대적인 임금의 차이(즉, 고임금)도 도산 회피와 같은 불가피한 목적을 위한 경우에 한하여 예외적으로 허용하였던 것이 기본적인 입장이었다. 그러나 최근 연방하급심 법원들은 고령근로자의 고임금을 이유로 하는 사용자의 인사결정에 대하여 차별법리를 적용하는 데 소극적이게 되었고, 몇몇 법원들은 연공에 따른 높은 보상을 이유로 하는 근로자의 해고는 ADEA 위반이 아니라고 판결하기도 하였다.

### 진정한 선임권제도

ADEA의 목적을 회피하려고 의도한 것이 아니라 진정한 선임권제도(seniority system)에 의한 경우도 연령차별에 해당하지 않는다. 선임권은 재직기간이 늘어남에 따라 근로자에게 더 많은 이


익을 부여하는 단체협약상의 제도로서, 미국의 경우 단체협약상의 선임권에 근거한 '단기(短期) 근속자 우선해고의 원칙(the last hired, first fired rule)'이 일반화되어 있다. 이러한 선임권제도는 법률에 의해 요구되는 것은 아니지만 의무적 교섭사항에 해당하며, 단체협약에 단기 근속자 우선 해고의 원칙을 내용으로 하는 선임권제도가 확립되어 있는 경우 사용자는 이에 구속된다. 선임권 제도에 의하면 상대적으로 근속기간이 오래된 고령근로자는 그렇지 않는 자에 비하여 정리해고로부터 보호되는데, 연령이 아니라 근속기간이 기준이기 때문에 고령근로자가 우선적인 해고대상이 될 수도 있다. 이 때 선임권제도가 고령근로자를 불이익하게 취급하려는 목적으로 창설되거나 운영되는 것이 아닌 한 선임권제도의 준수는 ADEA의 위반에 해당하지 않는다. 한편, 재직기간이 보다 짧은 자를 더 우대하는 역선임권제도(reverse seniority)는 ADEA에 의해 보호되지 않기 때문에, 이러한 역선임권제도가 고령근로자에게 불리한 영향을 미치는 경우 사용자는 그 경영상의 필요를 입증하여야 한다.

## 근로자급부제도 내지 조기퇴직장려제

근로자급부제도 또는 조기퇴직장려제도상의 요건을 준수하기 위한 경우에는 연령차별에 해당하지 않는다.

기업연금제도상 연금수급 연령을 설정하는 것은 가능하지만 사용자가 기여금이나 연금급여에서 고령근로자를 차별하는 것은 허용되지 않는다. 기업연금 이외의 부가급부제도, 특히 생명보험이나 의료보험의 경우에는 고령근로자의 사망률 내지 중병 발생률이 젊은 근로자보다 높기 때문에 젊은 근로자를 위한 부가급부 비용과 고령근로자를 위한 부가급부 비용이 유사할 수 있도록 사용자가 후자의 비용을 감액·조정하는 것이 가능하다. 그러나 보다 나이가 많은 근로자를 위하여 사용자가 실제로 지불한 금액이나 부담한 비용이 나이가 더 어린 근로자를 위하여 실제로 지불한 금액이나 부담한 비용보다 적어서는 아니 된다.

다른 한편, 일정 연령에 강제퇴직하게 하는 제도는 원칙적으로 금지되지만 사용자는 조기퇴직장려제를 통해 금전적 인센티브를 제공함으로써 고령근로자의 자발적 퇴직을 유도할 수 있다. 조기퇴직 기준으로 최저연령(예컨대, 50세 이상)을 정할 수 있지만 특정한 연령 범주에 한정하여(예컨대, 55~60세) 조기퇴직을 장려하여서는 아니 된다. 특히 경영상의 이유로 잉여인원을 정리할



필요가 있는 경우 많은 기업은 퇴직대상 근로자의 선정 수단으로 조기퇴직 장려를 실시하는데 일정 연령 이상의 근로자(주로 고령근로자)를 대상으로 하여 통상의 퇴직으로부터 얻을 수 있는 기업연금급여 이외에 추가적으로 금전적 보상을 행함으로써 근로자가 자발적으로 퇴직하도록 장려하고 있다.

## ■ 차별구제

미국에서는 고용기회평등위원회(EEOC)라는 하나의 기관이 고용차별 전반에 대한 행정적 구제절차를 담당하고 있다. EEOC의 행정적 구제절차는 차별분쟁 당사자간의 자주적인 해결을 지원·촉진하는 것이 중심적 기능이다. EEOC는 사용자에 대하여 법적 구속력이 있는 구제명령을 내릴 수 있는 권한이 없으며, 실질적 구제는 법원에 대한 차별소송을 통해 이루어진다. 차별 피해자는 행정적 구제절차를 거쳐야 법원에 연령차별을 다투는 개인소송을 제기할 수 있다. 다만, EEOC는 차별 피해자를 대신하여 법원에 차별소송을 제기할 수 있는 권한을 갖고 있고, 이러한 권한이 행사되면 차별 피해자가 직접 법원에 소송을 제기할 수 없다. **KLI**

---

### 참고문헌

---

- 조용만(2004), 『고용차별금지법의 국제비교』, 한국노동연구원.
- Barbara T. Lindemann and David D. Kadue(2003), *Age Discrimination in Employment Law*, Bureau of National Affairs.
- Harold S. Lewis and Elizabeth J. Norman(2001), *Employment Discrimination Law and Practice*, West.
- Lawrence M. Friedman(2003), “Age Discrimination Law : Some Remarks on the American Experience”, *Age as an Equality Issue*, edited by Sandra Fredman and Sarah Spencer, Hart Publishing.
- Mack A. Player(1992), *Federal Law of Employment Discrimination*, 3rd ed., West.
- Michael Evan Gold(2001), *An Introduction to the Law of Employment Discrimination*, 2nd



---

ed., Cornell University Press.

- Michael R. Carrell and Christina Heavrin(2001), *Labor Relations and Collective Bargaining*, 6th ed., Prentice–Hall.
- Raymond F. Gregory(2001), *Age Discrimination in the American Workplace*, Rutgers University Press.
- Samuel Estreicher and Michael C. Harper(2000), *Employment Discrimination and Employment Law*, West.