

# 미국 성차별 집단소송: 월마트 대 듀크 사건

(Wal-Mart Stores, Inc. v. Dukes et al.)



International Labor Trends

국제노동동향 ① - 미국

배효진 (미국 Berry &amp; Berry 변호사사무소 노동법전문변호사)

## ■ 머리말

이 사건은 월마트가 직원 승진기회에서 여성이라는 이유로 자신을 차별하였다고 2000년 베티 듀크가 고용차별 고소장을 접수하면서 시작되었다. 원고들은 월마트가 임금, 승진과 같은 인사 결정을 할 때 여성 직원들을 차별하였다고 주장하며 집단 소송을 제기했다. 원고측은 이 집단 구성원을 1998년 이후 월마트에서 차별적 임금, 승진 정책과 관행에 직면했던 여성들로 정의하였고, 양측의 공방 끝에 이 집단 소송은 샌프란시스코 지방법원에서 승인을 받았다. 이 정의에 따르면 집단 소송 구성원은 약 150만 명에 이른다. 월마트는 미국 역사상 최대 규모의 집단 소송에 대해 연방 순회 항소법원에 항소하였고, 몇 차례의 판결을 거쳐 연방 순회 항소법원은 샌프란시스코 지방법원의 판결을 확정했다. 월마트는 순회 항소법원의 판결에 다시 항소했고 연방 대법원에서 이 사건 심리를 결정함에 따라 역사적인 월마트 대 듀크 사건은 미국 연방 대법원에까지 이르게 되었다. 그리고 2011년 6월 20일, 연방 대법원은 하급 법원에서 승인한 집단 소송 원고들이 충분한 공통점을 공유하지 않는다고 판결하며 집단 소송 승인을 철회했다. 이 글에서는 연방 대법원의 판결 내용을 살펴보고 이 판결에 대한 각계의 반응에 대해 간략히 살펴보고자 한다.

## ■ 연방 대법원 판결 내용<sup>1)</sup>

지방법원과 순회 항소법원의 판결을 뒤집은 이번 연방 대법원 판결은 집단 소송 승인 여부에 대해 5:4로 나뉘었는데, 스칼리아 대법관이 다수의견을, 진즈버그 대법관이 소수의견을 집필하였다. 대법원의 보수적 법관인 로버츠, 케네디, 토머스, 알리토 대법관은 다수의견에 동의했고, 진보적 법관인 브라이어, 소토마이어, 케이건 대법관은 소수의견에 동의했다. 집단 소송이 체불급여를 청구할 수 있느냐 하는 질문에 대해서는 9명 대법관 모두 만장일치로 청구할 수 없다고 판결했다.

미국의 연방법 절차 규정(Federal Rule of Civil Procedure)에 따르면 집단 소송 승인을 받기 위해 원고는 다음과 같은 조건을 만족시켜야 한다:

- (1) 집단의 규모가 매우 커서 모든 원고가 개별적으로 소송에 참여하는 것이 실현 불가능하다.
- (2) 집단은 공통의 사실 혹은 법적 문제를 공유한다.
- (3) 집단 대표의 주장이 집단을 대표할 수 있는 전형적 주장이다.
- (4) 집단 대표가 공평하고 적절하게 집단의 이해관계를 대변한다.

여기서 이슈가 된 것은 둘째 조건인 '미 전역에 퍼져 있는 월마트에서 일한 150만 명의 여성 직원들은 공통의 사실 혹은 법적 문제를 공유하는가'였다. 이에 대해 다수의견은 그렇지 않다고 판결을 내렸다.

스칼리아 대법관에 따르면 집단 소송 구성원들은 같은 피해를 입었다는 것을 보여주어야 한다. 단순히 같은 법의 위반(여기서는 Civil Rights Act of 1964의 Title VII)으로 인해 피해를 입었다는 것을 보여주는 것만으로는 부족하다. 집단 소송이 가능하려면 집단 소송의 주장에 대한 해결책이 집단 전체에 적용될 수 있어야 한다. 그러나 이 사건은 수백만 건의 인사 관련 결정에 대해 한 번에 소송을 제기했다. 이 수백만 건의 결정을 이어주는 공통의 이유가 없다면, 수백만 건의 클레임을 검토하였을 때 하나의 해결책이 나올 것이라고 말할 수 없다.

스칼리아 대법관은 원고는 두 가지 방식으로 성공적으로 집단 소송을 제기할 수 있는데 이

1) 대법원 판결문 원문 <http://www.supremecourt.gov/opinions/10pdf/10-277.pdf>

사건에서 원고는 어떤 조건도 충족시키지 못했다고 판결했다. 첫째 방식은 기업 전체에 이용된 평가 혹은 시험 방식이 차별적이었음을 보여주는 것이고, 둘째 방식은 기업이 인사 결정을 할 때 차별적 정책을 시행했음을 보여주는 것이다. 스칼리아 대법관에 따르면, 이 사건에서 월마트는 각 지역 관리자의 재량에 인사 결정을 맡겼으므로 기업 전체에 널리 이용된 차별적 평가 방식은 존재하지 않는다. 둘째 방식에 대해 스칼리아 대법관은 월마트에 차별 금지 정책이 있으므로 차별적 정책을 시행했다는 증거가 없음을 지적했다. 이에 대해 원고는 전문가로 고용한 사회학자의 증언을 제출했다. 원고측 전문가는 월마트의 기업문화가 성차별을 용이하게 만들었다고 증언했다. 그러나 그는 고정관념이 얼마나 유의미하게 각각의 인사 결정에 영향을 미쳤는지에 대해서는 답변하지 못했다. 원고는 또한 각 지역 관리자의 재량에 맡기는 것이 주관적이며 차별적인 고용 결정을 내리는 것을 가능하게 했다고 주장하지만, 단지 각 관리자의 재량에 맡겼다는 것을 보여주는 것만으로 둘째 조건 - 기업의 차별적 정책의 시행 - 을 충족시킬 수는 없다. 한 관리자의 차별적 결정이 다른 관리자의 차별적 결정을 증명하진 않기 때문이다. 원고는 수백만 명의 관리자들이 같은 방식으로 차별적으로 재량권을 행사하였다는 것을 보여주지 못했다고 스칼리아 대법관은 판결했다.

스칼리아 대법관은 통계적 증거도 거부하였다. 원고가 제출한 회귀분석에 따르면 통계에서 드러나는 남녀 직원의 승진의 정도에서 다른 요인으로 설명될 수 없으며 성차별로밖에 설명될 수 없는 유의미한 차이가 드러났다. 그러나 스칼리아 대법관은 그러한 차이가 존재하는 원인은 다양한 요인으로 설명될 수 있으며, 원고측에서 공통의 원인을 지목하지 않는 이상 집단 소송은 적절치 않다고 판결했다.

스칼리아 대법관은 일화적 증거(anecdotal evidence)도 집단 소송 승인의 근거로 이용되기에 너무 미약하다고 판결했다. 이 사건에서 원고는 120개의 진술서를 제출했는데, 이는 12,500명당 1명, 3,400개에 달하는 월마트 점포 중에서 235개 가게만을 대표한다. 따라서 이러한 증거는 원고들 사이의 공통점을 보여주는 데 실패하였다고 스칼리아 대법관은 판결했다.

소수의견은 이 사건에 대한 다수의견의 분석에 동의하지 않았다. 소수의견은 통계적 증거가 이러한 불공평한 차이가 독립적 변수로는 설명될 수 없으며 성차별에 의해서만 설명될 수 있다는 것을 보여줬으나 다수의견은 이를 간과했다고 주장했다. 또한 소수의견은 월마트에 성차별적 기업문화가 팽배했으며, 월마트가 각 지역 관리자들에게 명확한 기준 없이 제약 없는 재량

권을 부여함으로써 남성 관리자들이 차별적 기업문화에 영향을 받은 인사 결정을 내렸음을 원고가 보여줬기 때문에 집단 소송을 승인해야 한다고 주장했다.

## ■ 대법원 판결에 대한 반응들

여기서는 월마트 대 듀크 판결에 대한 각종 견해와 논설에 대해 간략히 요약, 소개하겠다.

### 허핑턴 포스트 논설<sup>2)</sup>

Nancy Levit 교수(미주리-캔자스 시티 대학)와 Naomi Cahn 교수(조지 워싱턴 대학): 개별 차별 소송은 시간이 많이 걸리며, 비용이 많이 들고, 승소하기 어려우며, 감정적으로 고통스럽다. 집단 소송은 한 개인이 공통의 주장에 기반해 다른 수많은 노동자들을 대표해 소송을 제기할 수 있도록 해준다. 집단 소송은 전체 기업의 근무환경에 변화를 가져올 수 있으며, 각 개인도 법정 판결을 받을 수 있게 해준다. 실제로 이 소송이 시작된 이후 월마트는 여성 직원들을 남성 직원들과 더 동등하게 대우하기 위해 눈부신 노력을 기울였다.

이 사건에서 원고는 관리자들이 주관적 재량을 이용해 여성을 차별적으로 대했다고 주장했으며 이를 뒷받침하는 통계 자료를 제시했다. 다수의견은 각각의 관리자가 인사 결정에 있어 재량권을 가지고 있기 때문에 월마트 기업 전체에 적용되는 공통의 차별정책은 없다고 판결했다. 그러나 동시에 자사에 차별 금지 정책이 있으므로 구조적 차별이 없다는 월마트 측의 주장은 비판 없이 받아들였다.

이러한 판결은 앞으로 크고 작은 차별 소송을 어렵게 만들 것이다.

2) Expanding the Employment Discrimination Defense Manual (6/20/2011). [http://www.huffingtonpost.com/naomi-cahn/walmart-lawsuit-supreme-court\\_b\\_880792.html](http://www.huffingtonpost.com/naomi-cahn/walmart-lawsuit-supreme-court_b_880792.html)

### 뉴욕타임스 논설<sup>3)</sup>

**Suzette Malveaux** 교수(가톨릭 대학): 대법원이 만장일치로 집단 소송의 경우 체불임금을 청구할 수 없다고 판결한 것이 놀랍다. 법원은 지난 50년간 차별 소송에서 체불임금을 청구할 수 있다고 판결 내려 왔다. 차별 소송에서 체불임금 계산은 비교적 복잡하지 않고 집단 전체적으로 계산이 가능했기 때문에 집단 소송에서 체불임금 청구는 인정되어 왔다. 그러나 대법원은 이번 판결에서 지난 50년간의 판례를 뒤집었다.

**Matthew Bodie** 교수(세인트 루이스 대학): 로버츠 대법관의 대법원은 고용 분쟁을 사적으로 해결할 것을 중용하는 경향을 보여 왔다. 예를 들어 대법원은 건강보험과 연금 분쟁에 있어서는 연금 관리자의 결정에 맡겼다. 또한 사적인 계약에 따라 사법부의 심리에 구속되지 않는 중재자가 최종 결정을 내릴 수 있도록 자유를 주었다. 또한 대법원은 지난 판결에서 주정부가 개발한 인사 결정을 위한 시험이 차별적 결과를 낳았다는 이유로 그 시험 결과를 무효화했을 때 주정부가 내부 인사 정책에 따라 차별적 결과를 낳은 시험 제도를 그대로 유지할 것을 요구했다. 이 모든 사건에서 대법원은 고용 분쟁에 대한 사적 해결을 선호함을 보여주었다. 이 사건에서 집단 소송이 승인되었다면 월마트의 고용 결정은 법원의 검토를 거치게 된다. 대법원은 사법부의 그러한 역할에 전혀 관심이 없으며, 각각의 사건이 각 작업장에서 다뤄지길 바란다.

**Ralph Richard Banks** 교수(스탠포드 대학): 이 판결은 절차법의 해석에 따라 판결을 내린 것처럼 보이지만 실상은 직장이나 그 외의 곳에서 발생하는 평등에 관한 이슈에 대한 판결이다. 지금까지 법이 각 개인에 대한 차별에 초점을 맞춰야 하는지, 아니면 그룹에 대한 불평등에 초점을 맞춰야 하는지에 대한 논쟁은 계속되어 왔다. 월마트 사건에서 여성 그룹이 평등한 대우를 받지 못했다는 것은 분명했다. 그러나 개개인이 각각 차별을 당했다는 증거는 많지 않았다. 대법원은 이 집단 소송 승인을 철회함으로써 그룹 전체의 불평등 문제는 거의 고려하지 않았다. 또한 실질적으로 대법원의 판결은 차별 희생자들이 보상을 받을 길을 막아버렸다. 막대한 소송 비용을 고려할 때 차별을 당했다더라도 개개인은 대부분 소송을 제기하지 않을 것이다.

3) A Death Blow to Class Action? (6/20/2011). <http://www.nytimes.com/roomfordebate/2011/06/20/a-death-blow-to-class-action/>

John Elwood(변호사): 체불임금은 대체로 개인화된 보상책이므로 집단 소송에서 체불임금은 허용되지 않는다는 만장일치 판결은 놀랍지 않았다. 이 판결의 주요 이슈에 대해 대법원은 5:4로 갈렸다. 나는 집단 소송 승인이 거부될 것이라고 예측했는데, 집단 소송의 규모(150만 명의 원고와 전국적 규모의 소송)를 고려해 보면 이것이 집단 전체에 적용될 수 있는 공통의 주장을 찾는 것이 얼마나 어려울 것인지 쉽게 짐작할 수 있다. 지금까지 이러한 규모의 집단 소송이 승인된 적이 없는 데에는 다 이유가 있다.

Tanya Hernandez 교수(포담 대학): 이 판결의 가장 우려스러운 점은 월마트의 규모가 월마트 내부의 인사 결정을 검토하는 것을 막았다는 점이다. 대법원이 월마트가 “공격하기에는 너무 크다”고 명확히 얘기한 것은 아니지만, 판결은 월마트의 규모가 판결에 영향을 끼쳤음을 보여준다. 각기 다른 직위, 직급, 지역에도 불구하고 전체적으로 월마트 여성 직원들이 모두 남성 직원들에 비해 임금과 승진에서 불이익을 당했다는 것은 이러한 결과가 임의적이지 않았음을 보여준다. 임금과 승진을 결정할 때 객관적 기준을 만드는 것이 불법적 차별을 막는 방법이라는 것이 널리 알려져 있음에도 불구하고, 월마트는 굳건히 지역 관리자들에게 무제한의 재량권을 부과했다.

이 판결이 개개인이 소송을 제기하는 것을 막진 않겠지만 기업 전체의 불법적 관행을 조사하는 것은 어렵게 되었다.

Richard Primus 교수(미시간 대학): 성차별을 대하는 두 가지 시각을 고려해 보자. 하나는 차별을 두 개인간의 문제로 보는 것이다. 이러한 시각에서 보면 차별자는 부도덕하며 차별당하는 희생자를 해하기 때문에 이러한 행위는 나쁜 것이다. 다른 시각은 성차별이 사회에서 남성과 여성의 상대적 위치에 관한 문제라고 생각하며, 어떤 개인이 딱히 나쁘지 않더라도 사회적 구조가 각 개인이 가질 수 있는 기회를 결정한다는 시각이다. 첫째 시각을 가진 법률시스템은 개별적 문제를 해결하려 할 것이고, 둘째 시각을 가진 법률시스템은 더 넓은 방식으로 문제를 해결하려 할 것이다. 월마트는 둘째 시각에서 문제를 해결하려는 두 가지 도구를 다루고 있다: 그것은 집단 소송과 불공평한 영향 이론(disparate impact doctrine)이다. 이러한 도구의 적용 범위를 좁힘으로써 대법원은 개별적인 문제 해결을 종용하고 있다. 사람들은 이러한 접근법의 적절함에 대해 논의할 수 있을 것이다. 다만 확실한 것은 대법원의 선택은 구조적 개혁을 더 어렵게 만들 것이라는 점이다.

**Melissa Hart** 교수(콜로라도 대학): 월마트 판결의 가장 충격적인 점은 구조적인 차별 문제를 해결하려고 하는 여성들의 노력에 대한 다수의견 5명 법관의 적개적 태도이다. 또한 로버츠 대법원은 항소 규정에 반해 하급 법원의 판결을 완전히 무시했으며, 집단 소송을 더 어렵게 하기 위해 연방 절차 규정의 언어와 구조를 무시하였다. 또한 로버츠 대법원은 통계적 혹은 일화적 증거를 무시함으로써 구조적 차별이 계속되는 심각한 문제라는 시각에 적대적이라는 것을 보여줬다. 이 판결은, 집단이 체불임금을 청구했을 때 집단 소송 승인을 받을 수 있는가 하는 이슈에 대해 좁게 판결을 내릴 수 있었음에도 불구하고, 잠재적으로 지대한 영향을 끼칠 수 있도록 차별 소송에 대해 공격을 가했다. 그 사실이 매우 우려스럽다.

### 크리스천 사이언스 모니터 기사<sup>4)</sup>

대법원의 월마트 판결에 대해 비판자들은 이 판결이 여성 인권 신장을 후퇴하게 만들었다고 비판했고, 지지자들은 이 판결이 집단 소송을 제기할 수 있는 규정을 확실히 함으로써 큰 기업들을 상대로 거액의 합의 이끌어 내려는 법적인 전략으로부터 기업들을 보호할 수 있게 되었다며 이 판결을 환영했다.

포담 대학의 Howard Erichson 교수는 이 판결이 고용차별 사건에서 집단 소송을 제기하기 어렵게 만들었다고 주장했으며, 밴더빌트 대학의 Brian Fitzpatrick 교수는 많은 집단 소송 변호사들이 기준이 더 관대한 금지명령구제(injunctive relief) 집단 소송을 제기한 후 금전적 보상을 끼워 넣었는데 이번 판결이 그러한 법적 허점을 없앴다고 평가하였다.

여성단체들은 이 판결에 대한 실망감을 표시했다. National Partnership for Women and Families의 Debra Ness는 진즈버그의 소수의견에 강력히 동의한다고 말하고 다음과 같이 이 판결을 평가했다: “더 많은 가족들이 여성의 소득에 의존하는 지금, 여성에게 공정한 임금과 승진 기회를 주는 것은 중요하다. 오늘의 판결은 큰 기업들이 여성 노동자들을 차별하는 것을 더 쉽

4) Supreme Court rules in Wal-Mart's favor: How the sides are reacting (6/20/2011). <http://www.csmonitor.com/USA/Justice/2011/0620/Supreme-Court-rules-in-Wal-Mart-s-favor-How-the-sides-are-reacting>



게 만듦과 동시에 여성 노동자들이 집단적으로 불법적 관행에 도전하는 것을 어렵게 만들었다.”

그에 반해 기업들은 이번 판결을 대대적으로 환영했다. National Chamber Litigation Center의 Robin Conrad는 하급 법원의 판결이 급진적으로 집단 소송 승인 기준을 낮췄으며 이는 더 많은 블록버스터 급의 집단 소송을 가능하게 했었다고 평했다. 그는 이번 판결이 공정함의 원칙을 강화했다면서 집단 소송은 종종 기업들이 소송 비용을 떠안거나 가치 없는 집단 소송 원고들과 합의하게 만든다며, 기업들이 쓸모 없는 집단 소송과 싸우는 데 돈을 덜 쓰고 일자리를 만들어내는 데 더 돈을 많이 쓰는 것이 우리 경제를 위해서도 더 나은 것이라고 평했다.

보수적인 Pacific Legal Foundation의 Timothy Sandefur는 이번 대법원 판결이 전혀 다른 클레임들을 한데 묶어 기업을 위협하는 것을 막았다고 평하며, 이 판결로 인해 우리는 생필품을 저렴한 가격에 계속 구매할 수 있고 더 많은 고용 기회를 얻을 수 있게 되었다고 평했다.

## ■ 맺음말

월마트 대 듀크 사건을 담당했던 로펌들은 대법원 판결 이후 이 집단 소송을 위한 웹사이트<sup>5)</sup>에 다음과 같은 안내문을 올려놓았다:

대법원이 전국적 집단 소송이 불가하다고 판결을 내렸지만 성차별 소송은 여전히 진행될 수 있습니다 ... 원고와 변호인단은 이번 판결에 실망했지만, 그들은 월마트의 여성들을 위한 동등한 기회를 위해 싸움을 계속할 것입니다. 대법원의 판결은 집단 소송이 계속될 수 있는지 여부에 대해서만 판결했습니다. 대법원은 월마트가 여성들을 차별했는지, 여러분이 개별적 소송을 진행할 수 있는지 여부에 대해서는 판결 내리지 않았습니다.

그리고 이 홈페이지는 개별적으로 차별 소송을 진행하기를 원하는 전 집단 소송 구성원들에게 자세한 안내문을 올려놓았다.

5) <http://www.walmartclass.com>



성차별을 당했다고 주장하는 월마트의 전현직 여성 직원들과 월마트 간의 법적 분쟁은 끝나지 않았다. 그러나 앞으로 월마트를 둘러싼 법적 분쟁은 이제 미국 역사상 최대 규모의 집단 소송이 아니라 개인 소송이나 소규모 집단 소송으로 진행될 것이다. **KLI**