



# 간접차별의 요건: 영국 대법원 *Essop, Naeem* 판결 분석

남궁준 (영국 유니버시티 칼리지 런던 법학 박사과정)

## ■ 머리말

일반적으로 간접차별은 외관상 명백히 중립적 기준을 적용해 형식적으로는 평등원칙을 위반하지 않는 것처럼 보이지만 실질적으로는 위 속성을 지닌 사람들을 불리하게 취급하는 데 그 특징이 있다.<sup>1)</sup> 지난 4월 5일 영국 대법원은 인종, 연령 또는 종교에 근거한 간접차별이 문 제돼 병합된 두 사건에 대한 판결을 내렸다.<sup>2)</sup> 이 판결은 간접차별과 관련해 그간 명확하게 정 리되지 않은 몇몇 주요 쟁점에 대한 분명한 입장을 밝혔다. 이러한 이유로 영국 학계와 법조 계는 이 판결에 대해 높은 관심을 표명하고 있다.<sup>3)</sup> 이 글은 이 판결의 주요 내용을 분석하고, 이것이 어떠한 함의를 갖는지 간략히 검토하는 것을 목표로 한다. 이를 위해 먼저 판결의 사 실관계를 살피고, 사건에 적용된 2010년 평등법 제19조를 점검한다. 이어 사안의 핵심쟁점 을 정리하고 각 쟁점에 대한 대법원 판결을 분석한다. 마지막으로 동 판결이 간접차별 법리의

1) Collins H., K. D. Ewing and A. McColgan(2012), *Labour Law*, Cambridge University Press. p.331.

2) *Essop and others (Appellants) v Home Office (UK Border Agency) (Respondent) Naeem (Appellant) v Secretary of State for Justice (Respondent)* [2017] UKSC 27 On appeals from: [2015] EWCA Civ 609 and [2015] EWCA Civ 1264.

3) 예를 들어 영국에서 가장 오랜 전통을 갖고 있고 권위를 인정받는 노동법학회인 Industrial Law Society는 이 판결을 최근 열린 학회의 주요 주제 중 하나로 선정하였다. [http://www.industriallawsociety.org.uk/ils\\_events/manchester-indirect-discrimination-where-are-we-now-gender-pay-reporting-can-it-really-fill-the-gap](http://www.industriallawsociety.org.uk/ils_events/manchester-indirect-discrimination-where-are-we-now-gender-pay-reporting-can-it-really-fill-the-gap).

전체적 맥락 속에서 갖는 의미를 점검하며 글을 맺는다.

## ■ 사실관계

### *Essop* 사건

먼저 *Essop*의 사실관계는 다음과 같다. *Essop*을 대표당사자로 하는 49명의 상고인(이하 ‘원고’)들은 모두 행정자치부 소속 현 (혹은 전) 공무원으로서 일정 공무원 직급으로 승급하기 위해 핵심기량평가(Core Skills Assessment: CSA)를 통과해야 했다. 2010년 발표된 보고서에 따르면 흑인과 소수민족 응시자 그리고 35세 이상 응시자의 경우 백인 및 34세 이하 응시자에 비해 현저히 저조한 합격률을 보였는데 그 원인은 (상고심 현재까지) 밝혀지지 않았다. 이와 같은 사실을 근거로 원고들은 위 핵심기량평가 합격을 진급의 필수조건으로 한 것이 인종 또는 연령을 기반으로 한 간접차별에 해당한다고 주장했다. 피상고인(이하 ‘피고’)인 행정자치부는 평등법 제19조 제2항 (b)에 따라, 간접차별을 주장하는 원고에게 특정 인종 및 연령 응시자가 왜 더 낮은 비율로 합격하는지 증명할 책임이 있다고 주장하며, 이를 성공적으로 입증하지 못한 원고의 청구는 기각돼야 한다고 주장했다.

### *Naeem* 사건

상고인(이하 ‘원고’)인 *Naeem*은 이슬람교 종교위원으로 교도소에서 근무해 오고 있었다. 2002년 이전까지 동 교도소 소속 기독교 종교위원은 정규직 근로자로서 고정된 급여(salary)가 보장됐으나 이슬람교 성직자 교정위원은 필요가 있을 때만 근로하고 시간당 급여를 지급 받았다. *Naeem*은 2001년 6월 근무를 시작했고 2004년 10월부터 정규직 근로자가 되었다. 당시 정규직 종교위원에게 적용되던 임금체계는 연공급제로 근로기간에 비례해 급여가 인상되었기 때문에, 평균 계속근로연수가 긴 기독교 종교위원들의 기본급이 일반적으로 타 종교 위원들에 비해 높았다. 원고는 이 임금체계가 이슬람교를 포함한 비기독교 종교위원을 차별

한다고 주장했다. 근속기간과 능력·경험이 반드시 비례하지 않기 때문에 이러한 급여 차이는 종교에 기반을 둔 간접차별이라는 것이 그 이유였다. 피상고인(이하 ‘피고’)인 법무부는 불이익의 이유가 법이 보호하는 속성과 관련되어야만 하므로, 각 종교위원의 근로연수 차이가 임금 차이를 초래한 본 사건은 간접차별이 문제되지 않는다고 주장했다. 이어 비교대상 집단은 해당 연공급 임금체계를 적용받는 모든 종교위원이 아니라, (이슬람교 종교위원도 정규직으로 채용 또는 전환된) 2002년 이후에 정규직으로 채용 또는 전환된 종교위원들만을 그 비교 대상으로 삼아야 하며, 이 경우 그들 간 임금차별이 존재하지 않는다고 반박했다.

## ■ 주요 적용 법률규정

*Essop*과 *Naeem*은 모두 근로조건과 관련된 간접차별이 쟁점이었다. 전자는 인종 및 연령과 관련된 진급시험 합격률이 문제되었고, 후자는 종교에 따른 임금 차별이 다투어졌다. 두 사건 모두 2010년 평등법(Equality Act 2010)이 적용되었다.<sup>4)</sup> 동법 제19조 제1항은 “어떤 사람이 다른 사람에게, 법이 보호하는 속성과 관련된 차별적 규정, 기준, 또는 관행을 적용”하는 것을 간접차별로 정의한다.<sup>5)</sup> 동조가 정하는 간접차별의 성립요건을 하나씩 살펴보면 다음과 같다.

먼저 평등법에 의해 보호되는 특성은 연령, 장애, 성전환, 혼인 및 동성결혼(civil partnership), 인종, 종교 또는 신념(belief), 성적 지향으로 총 여덟 가지이다.<sup>6)</sup> *Essop*의 경우는 인종 및 연령이, *Naeem*의 경우는 종교가 동법에 의해 보호되는 특성이다. 동법은 규정(provision), 기준(criterion), 관행(practice)이 정확히 무엇을 의미하는지 직접 밝히고 있지는 않다. 다만 관할기관인 평등인권위원회는 이 개념을 폭넓게 이해하여 공식적 혹은 비공

4) 기존의 개별 평등 관련 법률을 통합 후 개정된 Equality Act 2010의 주요 내용과 함의에 대해서는 구미영(2011), 「영국 평등법 개정의 주요 내용」, 『국제노동브리프』 2011년 3월호, pp.80~92 참조.

5) 평등법 제19조 제1항.

6) 평등법 제19조 제3항.

식적인 정책(policies), 규칙(rules), 관행(practices), 제도(arrangements), 기준(criteria), 조건(conditions), 필수조건(prerequisite), 자격(qualifications) 등이 모두 이에 포함된다고 본다.<sup>7)</sup>

평등법 제19조 제2항은 이러한 속성에 관한 규정, 기준 또는 관행이 ‘차별적’이기 위한 요건을 다음과 같이 규정한다.<sup>8)</sup> 첫째, A가 B’에게 적용하는 PCP를 C에게도 적용하거나 적용하였을 것이어야 한다.<sup>9)</sup> 둘째, C와 비교할 때, 이 PCP가 B와 B’ 모두에게 특정 불이익(particular disadvantage)을 주었어야 한다.<sup>10)</sup> 이 조항에 ‘불이익한 상태에 둘 수 있을 것’(would put)이라는 법문이 명시적으로 추가되어, 아직 시행되지는 않았지만 장래 시행이 예정된 PCP에 대해서도 동 조항에 근거해 간접차별 여부를 다룰 수 있게 되었다. 물론 이때 B는 시행예정 PCP가 차별적 효과를 가져올 것이라는 것을 증명해야 한다.<sup>11)</sup> 한편 법이 직접 정의를 내리고 있지 않은 ‘불이익’의 의미에 대해, 평등인권위원회는 보통의 합리적(reasonable)인 사람이 이익을 제기할 만한 기회 또는 선택의 거부, 제지(deterrence), 거절이나 배제 등으로 이해한다.<sup>12)</sup> 셋째, 문제되는 PCP가 정당한 목적을 달성하기 위해 비례적인 수단이라는 사실을 A가 증명할 수 없어야 한다.<sup>13)</sup> 이 요건들을 모두 충족했을 때 간접차별은 성립한다.

7) Equality and Human Rights Commission(2011), *Equality Act 2010 Code of Practice: Employment Code of Practice*, para. 4.5, p.60.

8) 편의상 평등법 제19조 제1항의 ‘규정, 기준 또는 관행’을 ‘PCP’로, 이 PCP를 적용하는 ‘어떤 사람’을 ‘A’로, 법이 보호하는 속성을 가진 ‘다른 사람’을 ‘B’로, B와 그 속성을 공유하는 사람들을 ‘B’로, 그 속성을 공유하지 않는 사람들을 ‘C’로 약칭한다.

9) 평등법 제19조 제2항 (a).

10) 평등법 제19조 제2항 (b) and (c).

11) Equality and Human Rights Commission(2011), *Equality Act 2010 Code of Practice: Employment Code of Practice*, para. 4.7, p.61.

12) Ibid, para. 4.9, p.61.

13) 평등법 제19조 제2항 (d).

## ■ 핵심 쟁점과 대법원의 판단

### Essop 사건<sup>14)</sup>

이 사건의 주된 쟁점은 다음의 세 가지이다. 첫째, 평등법 제19조 제2항 (b)에 따른 때 원고가 속한 (법이 보호하는 속성을 공유하는) 집단이 무슨 이유로 PCP로 인해 특정 불이익을 받았는지 밝혀져야 하는지, 둘째, 사안의 ‘불이익’이 구체적으로 무엇인지, 셋째, 간접차별 성립 요건, 특히 불이익 존재 및 PCP와 불이익 간 인과관계를 누가, 어떻게 증명해야 하는지이다.

대법원은 이상의 쟁점에 대해 다음과 같이 판단했다. 대법원은 먼저 2010년 평등법 (그리고 평등법으로 통합되기 전 관련 개별 법률 중 어느 것도) 특정 PCP가 특정 집단을 더 불이익한 상태에 두는 이유를 설명할 것을 명시적으로 요구하지 않는다는 점에 주목했다. 대법원은 이러한 이유의 예로 힘과 키와 같은 유전적 요소, 사회적으로 여성에게 더욱 크게 기대되는 가정과 육아에 대한 책임, 여성과 남성에게 적합한 직업이 다르다고 보는 전통적인 고용관행을 들었다. 대법원은 이러한 이유가 반드시 합법적이거나 불법적일 필요도 없고 사용자가 통제할 수 있어야 하는 것도 아니라고 보았다.<sup>15)</sup> 또 입증이 가능할 만큼 항상 명백한 것도 아니라고 보았다.<sup>16)</sup> 따라서 사안의 PCP가 특정 집단에 불이익을 준다는 결과적 사실만 증명되면 간접차별이 성립될 수 있으며, 구체적으로 어떠한 이유로 불이익이 발생하는지까지 증명될 필요는 없다고 판단했다.<sup>17)</sup> 따라서 대법원은 Essop 등 원고가 속해 있는 집단, 즉 흑인, 소수민족, 35세 이상의 핵심기량평가 응시자가 백인, 35세 미만 응시자에 비해 왜 현저히 높은 비율로 불합격하게 되었는지 밝히지 않더라도 간접차별은 성립할 수 있다고 결론 내렸다.<sup>18)</sup>

다음으로 대법원은 사안의 불이익을 ‘시험 불합격이라는 사실’(mere fact of failure of the test)로 보았다. 다시 말해 불균형적으로 높은 비율의 흑인, 소수민족, 35세 이상 응시자가 핵

14) [2017] UKSC 27, para. 11.

15) [2017] UKSC 27, para. 26.

16) [2017] UKSC 27, para. 24.

17) [2017] UKSC 27, para. 24.

18) [2017] UKSC 27, para. 30.

심기량평가에서 불합격하고 원고 개인도 불합격했다는 사실이 불이익이라는 것이다. 이로써 대법원이 고용항소심판소의 입장을 지지하고, 사안의 불이익을 ‘불합격 확률의 증대’(greater likelihood of failure)로 파악한 고용심판소 및 항소법원의 판단을 배척했다. 이 논점은 여러 쟁점의 논리적 연결고리 역할을 한다. 일단 평등법 제19조 제2항 (c)는 간접차별을 주장하는 개인이 입은 불이익이 소속 집단의 불이익과 일치할 것을 요구하므로, 불이익이 무엇인지 특정해야 한다. 이어 대법원은 (PCP가 특정 집단에 불이익을 주는 이유의 증명은 불필요하지만) PCP와 집단과 개인이 입은 불이익 사이에 반드시 인과관계가 존재해야 한다고 보므로,<sup>19)</sup> 이 판단을 위해서도 사안의 불이익이 무엇인지 확정되어야 한다.

대법원은 직접차별과 구별되는 간접차별의 특성으로부터 논의를 출발한다. 먼저 대법원은 간접차별에서 문제되는 PCP는 해당 집단 구성원 전부를 불이익한 상태에 둘 필요는 없다는 점을 지적했다.<sup>20)</sup> 불균형한 비율의 구성원이 불이익을 입은 것으로 충분하며, 이것은 간접차별의 본질적 특성이라는 것이다. 간접차별에서 동일집단에 속한 어떤 이는 불이익을 경험하고 다른 이는 그렇지 않은 상황은 늘 발생한다. 이러한 이해를 바탕으로 대법원은 *Essop*에서 불이익을 불합격 확률의 증대가 아닌 시험 불합격 자체로 이해하더라도 집단의 불이익과 개인의 불이익을 일치시키는 데 아무런 문제가 없다고 보았다. 이 둘은 잠재적(potential) 혹은 추상적 불이익인지, 실제로 실현된 불이익(actual disadvantage)인지만 다를 뿐 근본적으로 동일하다는 것이다.<sup>21)</sup> 대법원은 불이익을 확률의 증대로 파악할 경우 사안의 핵심기량평가를 합격한 집단 구성원이나 개인적 사유(시험 불출석, 대비 부족 등)로 불합격한 이들도 불이익을 입었고 이 불이익과 PCP 사이에 인과관계가 존재한다는 것을 인정해야 하는데, 이는 관념적으로는 생각해 볼 수 있지만 현실적으로 받아들이기 어려운 논리라고 지적했다.<sup>22)</sup> 결과적 혹은 실용적 관점에서도 불이익을 불합격 자체로 보는 입장이, 인과관계 성립을 저지함으로써 자격 없는 이(“undeserving” claimants)가 부당하게 간접차별 보호를 받는 것(“coat

19) [2017] UKSC 27, para. 25.

20) [2017] UKSC 27, para. 27.

21) [2017] UKSC 27, para. 35.

22) [2017] UKSC 27, para. 32.

tail”)을 더욱 효과적으로 방지할 수 있다고 판단했다.<sup>23)</sup>

마지막으로 대법원은 간접차별 성립요건의 증명책임은 어떻게 분배할 것인지에 대해서도 판단했다. 평등법 제19조 제2항에서 열거하는 불이익의 존재, 집단과 개인이 입은 불이익의 일치, PCP와 불이익 간 인과관계의 존재와 같은 적극적 사실은 간접차별을 주장하는 원고가 주장·증명해야 하며, 이때 PCP가 어떤 이유로 집단과 개인에게 불이익을 주었는지는 이에 해당하지 않는다는 점을 분명히 했다. 또 특정 집단이 입은 불이익, 즉 차별적 효과가 존재한다는 사실을 증명하기 위해 통계적 증거를 사용할 수 있다고 판시했다.<sup>24)</sup> 한편 대법원은 이때 피고가 원고가 주장하는 것과 반대되는 사실을 증명하여 간접차별 성립을 저지할 수 있다는 점을 확인했다.<sup>25)</sup>

이러한 근거로 대법원은 *Essop*의 상고를 인용하고, 본 판결에 따라 다시 판단하도록 고용 심판소로 사건을 환송했다.

## **Naeem 사건**<sup>26)</sup>

이 사건의 주된 쟁점은 세 가지이다. 첫째, 원고가 겪는 불이익을 초래한 이유가 법이 보호하는 속성(이 사건의 경우는 종교)과 반드시 관련되어야 하는지이다. 둘째, 비교대상 집단의 범위를 어떻게 정할 것인가이다. 다시 말해 이 사건의 경우 교도소 종교위원 전체를 비교대상으로 할 것인지, 아니면 2002년 이후 채용된 종교위원으로 한정해야 하는지이다. 마지막 쟁점은 사안의 임금체계가 평등법 제19조 제2항 (d)에 의해 정당화될 수 있을 것인가이다.

이 사건은 *Essop*과 달리 PCP가 특정 집단에 불이익을 주는 이유가 분명했다. 사건의 근로 기간에 비례해 급여가 인상되는 교도소의 연공급 임금체계는 종교위원의 계속근로연수를 이유로 이슬람교 및 다른 아시아 종교위원에게 상대적 불이익을 주었다. 문제는 불이익의 이유 그 자체가 법이 보호하는 속성과 관련되어야 하는지였다. 피고는 (그리고 항소법원은) 차별적

23) Ibid. 이것은 *Essop* 사건 피고의 두 가지 주요 주장 중 하나였다.

24) [2017] UKSC 27, para. 28.

25) 평등법 제136조 제2항 및 제3항.

26) [2017] UKSC 27, para. 16.

효과를 초래한 원인은 원고를 포함한 이슬람교 종교위원이 상대적으로 늦게 정규직으로 근로를 시작했다는 사실(상대적으로 짧은 계속근로연수)로서 이것은 법에 의해 보호되는 속성인 종교와 아무런 관련이 없다고 주장했다. 그것은 상대적으로 단기인 근로기간은 종교 자체의 속성과 관련이 없으며, 단지 2002년 이전까지 원고를 포함한 이슬람교 종교위원에 대한 수요가 부족했다는 사실을 반영할 뿐이라는 것이다.<sup>27)</sup> 대법원은 이 주장을 받아들이지 않았다. 대법원은 불이익의 원인과 법이 보호하는 속성 사이에 어떤 필연적 관계가 있어야 한다고 보지 않았다. 예컨대 여성이 가정을 돌보는 책임을 더 많이 부담하는 현실은 여성으로서의 고유한 속성과 무관한 우연적 결과일 뿐이라는 것이다. 그러나 이로 인한 여성의 경력단절 혹은 늦은 노동시장 진입은 근로기간에 따라 임금을 인상하는 연공급제와 맞물려 여성이 상대적으로 낮은 임금이라는 불이익을 받게 하는 원인이 된다. 이것과 비교할 때 이슬람교 종교위원에 대한 수요 부족은 오히려 이슬람교 교인으로서 그들이 갖는 독특한 속성에 가깝다고 보았다. 이러한 근거로 대법원은 *Naeem*의 연공급 임금체계는 단순한 근로기간 차이가 아닌, 종교와 관련한 차별적 효과를 갖는다고 결론지었다.<sup>28)</sup>

비교대상 집단 쟁점에 대해 대법원은 여러 관련 하급심 판례와 함께 평등인권위원회의 입장<sup>29)</sup>을 참조한 후, 해당 PCP에 의해 영향을 받는 모든 집단을 비교대상으로 삼아야 한다고 판단했다. 즉 이 사안의 경우 2002년부터 채용된 종교위원뿐 아니라 연공급 임금체계를 적용받는 모든 종교위원을 검토대상으로 한 후, 이슬람교 및 아시아 종교 교정위원과 (2002년 이후는 물론 그 이전에 채용된) 기독교 (및 기타 종교) 교정위원을 비교해야 한다고 보았다. 그 결과 대법원은 원고가 평등법 제19조 제2항 (b)와 (c) 요건을 충족해 간접차별이 존재한다고 판단했다. 다만 마지막으로 동조 동항 (d)에 따라 사안의 연공급 임금체계가 '정당한 목적을 달성하기 위한 비례적 수단'으로서 정당화될 수 있는지 검토해야 한다고 보았다.<sup>30)</sup>

정당화 분석에 임하면서 (하급심과) 대법원이 주목한 사실은 사안의 PCP, 즉 연공급 임금

27) [2015] EWCA Civ 1264, para. 22.

28) [2017] UKSC 27, para. 39.

29) Equality and Human Rights Commission(2011), *Equality Act 2010 Code of Practice: Employment Code of Practice*, para. 4.18, p.64.

30) [2017] UKSC 27, para. 42.



체계가 계속해서 변하는 과정에 있다는 것이었다. 초기의 임금체계는 가장 낮은 호봉부터 가장 높은 호봉에 도달하기까지 17년이 필요했다. 그러나 계속해서 해당 기간을 줄여 궁극적으로 6년으로 단축할 계획을 갖고 있었다. 따라서 2009년에 채용된 종교위원은 가장 높은 호봉에 이르는데 9년이 소요되게 되었다. 기존의 사제들도 이러한 변화로 호봉승급상 불이익을 받지 않을 수 있는 과도기 임금체계가 적용되었다. 먼저 이러한 연공급 기반 임금체계가 정당한 목적에 해당하는지를 두고 법원은 각기 다르게 판단했다. 고용심판소는 기본적으로 기존 연공급제는 직무에 대한 충실과 숙련을 보상하는 제도로 이해하면서, 피고가 추진하는 임금제 변경 역시 진지한 목적을 가진, 조직에 필요한 변화로 인정했다. 이 점은 고용항소심판소도 동의했다. 그러나 고용심판소와 고용항소심판소는 이 임금제 변경이 비례적인 수단이었는지를 두고 견해를 달리했다. 고용심판소가 임금제 변경 과정에서 원고에게 초래된 불이익이 정당한 목적달성을 위해 필요한 최소한의 침해였다는 점을 간단히 인정한 반면, 고용항소심판소는 원고(와 그가 속한 집단)의 불이익을 제거 내지 최소화할 수 있는 대안을 검토하지 않은 점을 지적했다.<sup>31)</sup> 대법원은 원칙적으로 고용항소심판소의 입장을 지지했지만, 이 쟁점이 법률문제가 아닌 사실판단의 문제로서 고용심판소가 전속관할권을 보유하기 때문에 법률문제만을 다루는 항소심이나 상고심에서 이 사실을 다룰 수 없다고 판단했다.<sup>32)</sup>

이러한 이유로 대법원은 *Naeem*의 상고를 기각해, 사안의 PCP에 해당하는 임금체계가 간접차별에 해당하지 않는다고 결론지었다.

## ■ 맺음말 : 본 판결의 함의

본 대법원 판결에 대한 영국 법조계의 반응은 대체로 긍정적이다. 논란이 되는 쟁점에 대한 대법원의 입장을 명확하고 간결하게 정리했고, 항소법원에 의해 상대적으로 협소하게 이해된 간접차별의 개념 및 보호범위를 다시 정상적으로 회복시켰다는 것이 그 주된 이유다.<sup>33)</sup> 동

31) [2017] UKSC 27, para. 44.

32) [2017] UKSC 27, para. 47.

33) 예를 들어 <http://www.cloisters.com/blogs/no-reason-why-essop-and-naeem-in->

판결은 간접차별의 성립을 좀 더 용이하게 함으로써 이러한 결과를 가져왔다. 첫째, 대법원은 간접차별 성립을 위해 사안의 PCP가 어떤 이유로 집단 및 개인을 불이익한 상태에 두는지 밝힐 필요가 없다고 선언했다. 따라서 구체적으로 어떠한 이유로 차별적 효과가 발생하는지 불명확한 경우에도 원고는 간접차별을 주장할 수 있게 되었다(Essop의 첫 번째 쟁점). 둘째, 불이익의 원인 자체가 법이 보호하는 속성과 관련되어야 하는 것은 아니라는 점을 명확히 했다(Naeem의 첫 번째 쟁점). 셋째, 통계적 증거를 사용하여 불이익의 존재를 증명하고 PCP와 불이익 간 인과관계 추정을 할 수 있다는 점을 재확인했다(Essop의 세 번째 쟁점). 넷째, 비교대상의 범위를 넓게 이해하여 해당 PCP에 영향 받는 모든 집단을 포함할 수 있게 함으로써 차별의 존재 증명을 좀 더 용이하게 했다(Naeem의 두 번째 쟁점). 다섯째, 대법원은 일응 간접차별적 효과를 갖는 PCP를 객관적으로 정당화할 책임이 피고에게 있다는 점과, 비례성 요건 충족을 위해 더 적은 차별적 효과를 갖는 대안이 없어야 한다는 점을 재확인했다.<sup>34)</sup> 무엇보다 이러한 개별 쟁점에 대한 판단의 기저에는 간접차별 금지의 목적이 처우의 평등이 아닌 결과의 평등에 있다는 대법원의 명백한 인식이 자리했다. 간접차별의 본질과 그간 논란이 되었던 법적 쟁점을 (재)정리한 동 판결은 현재 법원에 계류 중이거나 앞으로 제기될 수많은 간접차별 소송에 중요한 지침을 제공해 줄 것으로 보인다. **111**

the-supreme-court; Personnel Today 4월 12일자 기사, “Indirect discrimination: a welcome ruling from the Supreme Court”, <http://www.personneltoday.com/hr/indirect-discrimination-welcome-ruling-supreme-court/>

34) 이는 영국을 포함한 유럽연합의 간접차별 법제에 공통된 특징이다. 미국의 경우에는 이와 유사한 사실(더 적은 차별적 영향을 주는 대안적 고용관행의 존재)에 대한 증명책임을 원고가 부담한다. 이에 대해 자세한 내용은 최윤희(2009), 「미국에서의 결과적 차별행위(Disparate Impact) 이론에 대한 고찰」, 『노동법연구』 20, pp.19~21 참조; 심재진(2009), 「미국의 차별적 영향 이론과 유럽연합의 간접차별 법리」, 『노동법연구』 27, pp.64~73 참조.