

피고용인의 종교적 관행에 대한 고용주의 협조 의무 기준의 해석¹⁾

I. 사건개요

1964년 미국 민권법 제7장(Title VII of the Civil Rights Act of 1964, 이하 ‘민권법 제7장’이라 한다)은 피고용인의 종교적 관행에 협조(accommodation)²⁾하는 데 고용주의 사업 경영(conduct of the employer’s business)에 ‘과도한 어려움(undue hardship)’이 부과되는 경우가 아닌 한 고용주는 그러한 협조를 해야 한다고 규정하고 있다(42 U. S. C. §2000e(j)).

연방대법원의 Trans World Airlines, Inc. v. Hardison, 432 U. S. 63 (1977) 판결을 기초로, 이 사건 제3연방항소법원을 비롯한 많은 하급심 법원들은 ‘과도한 어려움’을 ‘최소허용기준을 초과하는(more than *de minimis*)’ 노력이나 비용을 의미하는 것으로 해석해 왔다. 그러나 이 사건에서 상고인 Gerald Groff와 피상고인 미국 우정국장(Postmaster General) - 연방송무차관(Solicitor General)에 의해 대리됨 - 모두 Hardison 판결의 최소허용기준 해석이 오류라는 데 동의하였다.

이에 연방대법원은 민권법 제7장이 요구하는 바를 명확히 하기 위해 상고를 허가하였다.

II. 쟁점 및 판단

1. Alito 대법관의 법정의견(전원일치 의견)³⁾

1) Groff v. DeJoy, 600 U. S. 447 (2023) (2023. 6. 29. 선고).

2) “accommodation”은 협조, 배려, 편의제공 등을 뜻하며 이하에서는 ‘협조’로 번역한다.

3) Alito 대법관, Roberts 대법원장, Thomas, Sotomayor, Kagan, Gorsuch, Kavanaugh, Barrett, Jackson 대법관의 의견.

가. 사건의 전개

상고인 Gerald Groff는 복음주의 기독교인(Evangelical Christian)으로, 종교적인 이유로 일요일은 속세의 노동과 세속적인 재물의 운송이 아닌 예배와 휴식을 위해 봉헌되어야 한다고 믿고 있다. 2012년, 상고인은 60만 명 이상의 피고용인을 둔 USPS(United States Postal Service, 미국우정국)에 고용되었다. 상고인은 우편물 배달 업무에서 정집배원(regular carrier)을 돕는 지방 부집배원(Rural Carrier Associate)이 되었다. 그가 이 직책을 맡았을 때는 일반적으로 일요일 업무가 포함되지 않았었다. 그러나 2013년, USPS는 아마존사(社)와 계약을 맺고 일요일 배송도 시작하게 되었다. 2016년, USPS는 관련 노동조합과 양해각서(MOU)를 체결하여 일요일 및 휴일에 우편물 배달을 어떻게 처리할지에 대해 정하였다. 2달간의 성수기 동안은 각 우체국이 자체 직원들을 활용하여 우편물을 배달하고, 나머지 다른 기간 동안은 일요일과 휴일 배달을 지역 허브에서 일하는 직원들(상고인과 같은 지방 부집배원들 포함)이 처리하게 되었다.

양해각서에는 성수기가 아닐 때 USPS 직원들이 일요일 및 휴일 근무를 요청받는 순서가 명시되어 있다. 첫 번째는 각 허브의 ‘지방 보조집배원들(Assistant Rural Carriers)’로 이들은 허브에 배정되어 일요일과 휴일 업무만 담당하는 파트타임 직원들이다. 두 번째는 순환교대로 배정된 지역 지원자들이다. 세 번째는 나머지 모든 집배원들로 순환교대로 의무적으로 업무를 맡게 된다. 상고인은 이 세 번째 범주에 해당되었고, 양해각서가 채택된 후 일요일에도 근무하게 될 것이라는 이야기를 들었다. 그러자 상고인은 당시 일요일 배달 업무가 없던, 직원이 7명인 Holtwood의 작은 시골 우체국으로의 전근을 요청하였고 이 요청이 받아들여져 업무지를 이동하였다. 그러나 2017년 3월, 이 지역에도 아마존 배송이 시작되었다. 일요일 근무를 원치 않았던 상고인에게 USPS는 다른 방안을 주었다. 성수기 동안 상고인이 해야 할 배

달 업무를 우체국장을 포함한 Holtwood 우체국의 다른 직원들이 맡고 - 일반적으로 우체국장의 업무에 배달 업무는 포함되어 있지 않다 - 나머지 기간 동안은 지역 허브의 다른 집배원들이 맡는 것이었다. 이 기간 동안 상고인은 일요일 결근을 이유로 계속하여 징계를 받았다. 결국 2019년 1월, 상고인은 퇴사하였다.

몇 달 후, 상고인은 USPS가 사업 경영상의 과도한 어려움 없이 상고인이 일요일을 안식일로 지키는 관행에 협조할 수 있었다고 주장하며 민권법 제7장상의 소송을 제기하였다. 제1심 법원은 약식판결(summary judgment, 사실심생략판결)로 USPS의 손을 들어주었고, 제3연방항소법원도 이를 유지하였다. 항소법원 재판부의 다수의견은 재판부가 Hardison 판결에 구속된다고 판단하였고, Hardison 판결에서 고용주가 종교적 협조를 제공하는 데 최소허용 기준을 초과하는 비용을 감내하도록 하는 것이 과도한 어려움이라고 보았다고 해석하였다. 항소법원의 선례에 따르면 이것은 통과하기 어려운 기준은 아니었고, 항소법원은 이 사건이 이 낮은 기준을 충족한다고 판단하였다. 재판부는 상고인을 일요일 근무에서 면제하는 것이 그의 동료들에게 부담을 주었고, 직장과 업무 흐름에 지장을 주었으며, 직원들의 사기를 떨어뜨렸다고 판단하였다. 항소법원의 반대의견은 지역 허브나 우체국 직원들에게 미치는 악영향은 그것만으로는 고용주의 사업상의 어려움을 증명하기에는 충분하지 않다고 주장하였다.

이에 연방대법원은 상고인의 상고허가 신청을 인용하였다.

나. Hardison 판결의 배경, 내용, 해석

이 사건은 거의 50년 만에 Hardison 판결의 개략을 설명하는 첫 번째 기회이기 때문에 그 배경을 이야기하는 것으로 시작하고자 한다.

(1) 민권법 제7장의 초기 규정, EEOC 규칙, 연방의회의 개정

민권법 제7장은 개인의 종교 때문에 고용주가 그 사람을 고용하지 않거나 해고하거나 그 외에 고용에 관한 보상, 기간, 조건, 또는 특혜에 관하여 그를 차별하는 경우 이를 고용주의 불법 관행으로 규정하고 있다(42 U. S. C. §2000e - 2(a)(1)).⁴⁾ 민권법 제7장이 처음 제정될 때, ‘종교 때문에’ 차별한다는 의미가 무엇인지 상세히 설명되지는 않았다. 이후 EEOC(Equal Employment Opportunity Commission, 고용평등위원회)⁵⁾ 규칙들은 피고용인의 종교적 요구가 고용주의 사업 경영에 과도한 어려움을 초래하지 않는다면 고용주는 항상 그러한 요구에 합리적으로 협조하도록 하였다(29 CFR §1605.1 (1968)).

그러나 1970년, 제6연방항소법원은 고용주가 안식일 종교관행에 따르거나 협조하는 것이 심각한 국교금지조항(Establishment Clause)상의 문제를 일으킬 수 있기 때문에 민권법 제7장이 고용주에게 이러한 종교적 관행에 따르거나 협조할 것을 요구하지는 않는다고 판단하였다.⁶⁾ 연방대법원은 동수로 나뉘어⁷⁾ 이 판단을 유지하였다(Dewey v. Reynolds Metals Co., 402 U. S. 689 (1971)). 이 Dewey 판결과 피고용인의 안식일 준수에 협조할 고용인의 의무를 인정하지 않았던 다른 판결들에 대응하여, 1972년 연방의회는 민권법 제7장을 개정하였다. 연방의회는 EEOC 규칙의 문언을 따라 “고용주의 사업

4) 42 U. S. Code § 2000e-2 - 불법 고용관행

(a) 고용관행

아래와 같은 경우는 고용주의 불법적인 고용관행이다.

(1) 개인의 인종, 피부색, 종교, 성별, 출신민족 때문에 고용주가 그 사람을 고용하지 못하거나, 고용하지 않거나 해고하거나 그 외에 고용에 관한 보상, 기간, 조건, 또는 특혜에 관하여 그를 차별하는 경우; 또는

(2) 개인의 인종, 피부색, 종교, 성별, 출신민족 때문에, 개인의 고용 기회를 박탈하거나 박탈하는 경향이 있거나 그 외에 피고용인으로서의 지위에 악영향을 주는 방식으로 피고용인 또는 지원자를 제한, 차별, 또는 구분하는 경우.

5) 미국 EEOC(고용평등위원회)는 개인의 인종, 피부색, 종교, 성(임신, 성전환 상태 및 성지향성을 포함), 국적, 연령, 장애 또는 유전 정보로 인하여 취업지원자 또는 피고용인을 차별하는 것을 금지하는 연방법의 집행을 담당하고 있다.

6) Dewey v. Reynolds Metals Co., 429 F. 2d 324, 334.

7) Harlan 대법관이 참여하지 않아 8명이 심리와 판결(per curium 판결)에 참여하였다.

경영에 대한 과도한 어려움의 부과 없이는 피고용인 또는 예비 피고용인의 종교적 의식이나 관행에 합리적으로 협조할 수 없는 경우가 아닌 한, ‘종교’라는 용어는 신앙뿐만 아니라, 모든 종교적 의식과 관행을 포함한다.”라고 규정하였다(42 U. S. C. § 2000e(j) (1970 ed., Supp. II)).

(2) Hardison 사건의 검토

Hardison 사건은 EEOC의 ‘과도한 어려움’ 규칙 공포와 1972년의 민권법 제7장 개정 사이에 발생하였던 고용 분쟁에 관한 것이었다. 트랜스월드 항공(Trans World Airlines)은 Larry Hardison을 고용하여 1년 365일 하루 24시간 운영되는 부서에서 일하도록 하였다. 해당 부서는 비행기를 유지·보수하는데 필요한 부품들을 제공하여 트랜스월드 항공에 필수적인 역할을 수행하였다.⁸⁾ 이후 Hardison은 개종하여 안식일을 지키고자 결근하기 시작하였다. Hardison의 근무 일정상의 첫 갈등은 해결되었지만, 그가 다른 자리로 옮겨가면서 안식일 결근이 가능한 연공서열(seniority)을 잃게 됨에 따라 갈등이 다시 떠올랐다. 트랜스월드 항공은 협조에 실패하였고 불복종을 이유로 Hardison을 해고하였다.

Hardison은 트랜스월드 항공과 노동조합을 상대로 소송을 제기하였고, 제8연방항소법원이 Hardison의 손을 들어주었다. 제8연방항소법원은 트랜스월드 항공이 합리적인 협조를 할 수 있었다고 판단하였고, 피고들의 국교금지조항상의 주장을 배척하였다. 트랜스월드 항공은 민권법 제7장의 개정이 제8연방항소법원의 해석을 적용할 때 - 특히 제8연방항소법원이 종교적 관행에 대한 협조가 관련 노사단체협약이 부여한 연공서열 권리보다 우선한다고 승인하는 한에 있어 - 국교금지조항을 위반하는지 여부를 결정해 줄 것을 요청하며 연방대법원에 상고허가 신청을 하였다. 연방대법원은 상고를 허가하였

8) Hardison, 432 U. S., at 66.

다. 당시 일부 사람들은 지금은 폐기된 연방대법원의 *Lemon v. Kurtzman*, 403 U. S. 602 (1971) 판결 - 국교금지조항과 관련하여 *Lemon* 심사기준⁹⁾을 채택하여 법률의 주된 또는 주요한 효과가 종교를 향상시키는 것이라면 그 법률은 위헌이라고 판단¹⁰⁾하였던 판결 - 이 민권법 제7장의 1972년 개정에 심각한 문제를 제기한다고 생각하였다. 그러나 결국 헌법적 우려는 *Hardison* 사건에서 연방대법원의 결정에 아무 역할도 하지 못하였다. 대신 *Hardison* 판결의 법정의견이 주된 문제라고 밝힌 것은 연공서열 제도에 동의한 고용주 및 노동조합이 근속년수가 낮은 직원들의 종교적 관행에 협조하기 위해 고참 직원들의 연공서열 권리를 박탈하는 것이 민권법 제7장이 요구하는 바인가였다.¹¹⁾ 그리고 연방대법원은 민권법 제7장은 그러한 요구를 하지 않는다고 판결하였다.¹²⁾ 연방대법원은 이러한 결론은 연공서열 제도가 민권법 제7장 자체에서 특별 취급을 받는다는 사실에 의해서도 뒷받침된다고 보았다.¹³⁾ 연방대법원은 민권법 제7장의 이러한 해석을 적용하였고, 제8연방항소법원의 사실인정에 동의하지 않았으며, 트랜스월드 항공이 연공서열 권리의 침해 없이 안식일 근무를 면제해 달라는 *Hardison*의 요구에 협조하는 것은 불가능하다고 보았다.

소송당사자들은 연공서열 문제와는 별개로, 민권법 제7장하에서 증가된 비용이 언제 ‘과도한 어려움’에 이르는가에 초점을 맞추었다. 그러나 *Hardison* 판결의 법정의견은 자주 인용되는 다음 문장을 언급하였다. “*Hardison*에게 토요일 휴무를 주기 위해 트랜스월드 항공에 최소허용기준을 초과하는 비용을 감내하도록 요구하는 것은 과도한 어려움이다.” 비록 이후 많은 하급심 법원들이 이 문장을 ‘과도한 어려움’이라는 법률 용어의 권위 있는 해석으로 보았지만, 사실 이처럼 큰 역할을 떠맡을 의도였는지는 의심스럽다. 법정의

9) *Lemon* 심사기준에 따르면, 문제가 된 정부행위가 국교금지조항의 위반이 되지 않으려면 (1) 세속적인 법적 목적을 지녀야 하고, (2) 그 주된 또는 주요한 효과가 종교를 향상시키거나 억누르는 것이어서는 안 되며, (3) 정부가 과도하게 종교에 관계하는 것을 조장해서는 안 된다.

10) *Lemon*, 403 U. S., at 612-613.

11) *Hardison*, 432 U. S., at 83, and n. 14.

12) *Ibid.*

13) *Id.*, at 81.

견은, Marshall 대법관의 반대의견에 대응하여, ‘상당한(substantial)’ 비용 또는 지출을 수반하는 경우 협조는 요구되지 않는다고 세 번씩이나 언급하며 그 기준에 대해 상당히 다른 설명을 하였다.¹⁴⁾

(3) ‘최소허용기준의 초과’에 대한 법원 및 EEOC의 해석

비록 Hardison 판결의 ‘최소허용기준’에 대한 언급이 상충되는 언어에 의해 약화되었고, 연공서열 권리라는 주된 문제의 논의와 비교해 볼 때 순식간에 지나가기는 하였지만, 하급심 법원들은 ‘최소허용기준’을 지도적인 기준으로 붙들어 왔다.

다양한 종교 단체들은 ‘최소허용기준’이 종교적 관행에 대한 사소한 협조조차 거부하는 데 이용되어 왔다고 말하였다.

EEOC도 Hardison 판결을 ‘최소허용기준 초과 비용’ 심사를 제시한 판결로 받아들여 왔다.¹⁵⁾ 그러나 EEOC는 Hardison 판결의 문구가 스케줄 재조정에는 행정비용, 대체인력을 위한 부정기적·일시적 수당 지급, 그리고 연공서열 제도에 상충되지 않는 자발적인 대체인력이나 교대인력 등도 포함시키는 식으로 확장되지 않도록 유의하며 Hardison 판결의 영향을 완화하고자 노력해 왔다.

그럼에도 불구하고 몇몇 법원들은 EEOC의 최소허용기준에 대한 해석조차 배척하였다. 어떤 사건들에서는 법원들이 복장규정의 완화와 간혹 있는 결근과 같이 EEOC의 지침상 일반적으로 요구된다고 여겨지는 협조를 거부하기도 하였다.¹⁶⁾

14) Id., at 83, n. 14.

15) 29 CFR §§ 1605.2(e)(1), (2).

16) 예를 들어, Wagner v. Saint Joseph's/Candler Health System, Inc., 2022 WL 905551, *4-5 (SD Ga., Mar. 28, 2022); Camara v. Epps Air Serv., Inc., 292 F. Supp. 3d 1314, 1322, 1331-1332 (ND Ga., 2017); El-Amin v. First Transit, Inc., 2005 WL 1118175, *7-8 (SD Ohio, May 11, 2005); EEOC v. Sambo's of Ga., Inc., 530 F. Supp. 86, 91 (ND Ga., 1981).

이 사건에서 송무차관은 Hardison 판결이 법원에 ‘최소허용기준의 초과’ 기준을 문자 그대로 해석하거나 Hardison 판결이 언급했던 ‘상당한 비용’을 훼손하는 방식으로 해석할 것을 강요하지 않는다고 주장하였다. 그리고 우리도 이에 동의하는 바이다.

다. ‘과도한 어려움’에 대한 해석의 명확화

‘최소허용기준을 초과하는 비용’을 증명하는 것으로는, 그 문구의 일반 법령상의 용례처럼, 민권법 제7장하의 과도한 어려움이 성립될 만큼 충분하지 않다. Hardison 판결은 그 한 문구로 축약될 수 없다. 고용주의 ‘과도한 어려움’ 항변을 설명함에 있어, Hardison 판결은 반복적으로 ‘상당한 부담’을 언급하였고 그 표현이 판결을 보다 잘 설명한다. 따라서 우리는 소송당사자들과 마찬가지로, Hardison 판결이 의미하는 바는 ‘고용주의 사업상의 전체적인 맥락에서 그 부담이 상당한 경우’에 ‘과도한 어려움’이 입증된다는 것이라고 생각한다. 이것은 Hardison 판결과 일상 담화에서의 ‘과도한 어려움’의 의미에 모두 부합된다.

(1) ‘과도한 어려움’의 일반적 의미 및 EEOC의 사용례 검토

종교적 협조의 거부를 변호하기 위하여 고용주가 입증해야 할 것을 결정하기 위해서는 우선 민권법 제7장의 법문을 살펴보는 것이 합리적이라고 생각한다. ‘어려움(hardship)’이라는 용어는, 적어도 견디기 힘든 것을 지칭하고, 단순한 부담(burden)보다 더 혹독한(severe) 무언가를 의미한다.¹⁷⁾ 따라서 민권법 제7장이 단지 고용주에게 어려움을 감내하게 할 필요가 없다고 말했을 뿐이라도, 고용주는 종교적 관행에 대한 협조가 추가비용을 발생시킨다는 점

17) Random House Dictionary of the English Language 646 (1966) (Random House).

을 보여주는 것만으로는 책임에서 벗어날 수 없을 것이다. ‘과도한(undue)’이라는 수식어의 추가는 부담이나 역경이 지나치거나(excessive) 정당화할 수 없는(unjustifiable) 수준에 이르러야 함을 의미한다.¹⁸⁾

이렇게 해석한다면 ‘과도한 어려움’은 단순히 최소 - 즉, 매우 작고 사소한¹⁹⁾ - 허용기준을 초과하는 부담과는 매우 다른 의미가 된다. ‘과도한 어려움’의 일반적인 의미는 Hardison 판결이 언급했던 ‘상당한 추가비용’이나 ‘상당한 지출’에 더 가깝다.²⁰⁾

더구나 연방대법원의 해석은 협조에 상당한 비용이 수반될 것을 요구했던 1972년 이전의 EEOC 결정들과도 조화된다. 민권법 제7장의 ‘과도한 어려움’이 그 일반적인 사용상의 의미보다 더 적은 것을 의미한다고 해석되어야 한다는 주장은 이러한 역사를 고려하건대 타당하지 않다.

요컨대, 소송당사자들이 논했던 어떠한 요소도 - ‘과도한 어려움’의 일반적인 의미, Hardison 판결이 1972년의 개정으로 비준되었다고 판단한 EEOC 지침,²¹⁾ 그러한 개정 이전에 EEOC의 용어 사용례, 그리고 다른 법률에서의 해당 용어의 일반적인 사용례 모두 - Hardison 판결을 ‘최소허용기준 초과’ 기준으로 몰아가는 것을 뒷받침하지 않는다.

(2) 대안적 표현 및 관련 요소의 고려

소송당사자들은 ‘최소허용기준’ 심사는 옳지 않다는데 동의하였지만 그들이 제시한 대안적인 문구는 조금 달랐다. 상고인은 ‘중대한 어려움이나 비용 (significant difficulty or expense)’이라는 문구를 선호하였다. 피상고인은, Hardison 판결의 파기를 주장하던 이전의 입장을 변경하여, Hardison 판결이 반복적으로 ‘상당한 지출’이나 ‘상당한 추가비용’을 언급하였다고 강조하였다.

18) Random House 1547.

19) Black's Law Dictionary 388 (5th ed. 1979).

20) Hardison, 432 U. S., at 83, n. 14.

21) Id., at 76, n. 11.

우리는 ‘고용주가 입증해야 할 것은 협조의 제공이 특정 사업 경영과 관련하여 상당한 추가비용을 야기할 것이라는 점이다’²²⁾라는 말로 충분하다고 생각하였다.

‘과도한 어려움’에 대한 선호 표현보다 더 중요한 것은 법원들이 그 심사를 적용함에 있어 해당 사건의 관련 요소들을 고려해야 한다는 점이다. 여기에는 문제가 된 특정한 협조와 - 성질, 규모, 고용주의 운영비용에 비춘 - 현실적 영향이 포함된다.

(3) 소송당사자들의 확대적 의도에 대한 경계

상고인은 ‘중대한 어려움이나 비용’이라는 문구를 미국 장애인법 (Americans with Disabilities Act, ADA)에서 차용했을 뿐만 아니라, 연방대법원으로 하여금 하급심 법원들에 수십 년간의 미국 장애인법 판례를 의지하도록 지시하게 하려 했다. 다른 한편으로, 정부는 EEOC가 Hardison 판결에서 언급된 ‘최소허용기준을 초과하는 비용’을 일종의 ‘상당한 비용’으로 이해해 왔다고 보고, 우리가 Hardison 판결에 대한 EEOC의 해석이 기본적으로 옳다는 의견을 밝혀주길 요청하였다.

상고인과 정부의 의견들은 둘 다 너무 멀리 나갔다. 우리는 이 영역에서 EEOC의 많은 지침이 합리적이고, 십중팔구 오늘 이 판결에 의해 영향을 받지 않을 것이라는 데 아무런 이의가 없다. 결국 많은 EEOC의 지침은 어떤 것들이 협조되어야 하는가에 초점을 두고 있다. 그러나 오늘 우리가 채택하는 설명에 이의를 갖지 않는 EEOC 해석 전체까지 모두 승인하는 것은 신중하지 못한 일이 될 것이다. 무엇보다 중요한 것은 민권법 제7장의 ‘과도한 어려움’은 말 그대로를 의미한다는 것이고, 법원들은 고용주의 사업적 맥락에서 어려움이 상당한지 여부의 문제를 상식적인 방식으로 풀어야 한다는

22) Id., at 83, n. 14.

것이다.

(4) 관련 문제의 명확화

‘최소허용기준’의 잘못된 해석은 몇 가지 반복되는 문제에 관하여 법원들이 민권법 제7장의 실제 법문이 무엇을 의미하는지에 대해 충분히 관심을 기울이지 못하게 하는 결과를 가져왔다. 이제 우리가 Hardison 판결의 그러한 오류적 관점을 털어냈기 때문에 그러한 문제들도 명확하게 되었다.

첫째, 소송당사자들도 동의하였듯이, 민권법 제7장은 종교적 관행에 대한 협조가 ‘고용주의 사업 경영’에 미치는 영향에 대한 평가를 요한다. ‘동료 직원들’에게 미치는 영향은 사업 경영에 영향을 미치게 되는 한도 내에서만 관련성을 갖는다. 종교적 관행에 대한 협조가 동료 직원들에게 미치는 영향은 고용주의 사업 경영에도 영향을 미칠 수 있지만, 법원은 여기서 분석을 멈춰서는 안 되고 그러한 추가적인 논리적 단계가 증명되었는지를 검토해야 한다. 또한 특정 종교나 종교 일반, 또는 종교적 관행에 협조한다는 생각 자체에 대해 동료 직원들이 갖는 반감에 기인한 어려움은 ‘과도한’ 것으로 판단되어서는 안 된다. 만일 종교적 관행 또는 종교적 협조에 대한 편견이나 적대감이 합리적인 협조 주장에 대한 항변이 될 수 있다면, 민권법 제7장은 내분을 겪고 있었을 것이다.

둘째, 민권법 제7장은 고용주가 피고용인의 종교적 관행에 ‘합리적으로 협조’할 것을 요구하는 것이지 단순히 가능한 특정 협조의 합리성을 평가할 것을 요구하는 것이 아니다. 상고인의 요청과 같은 협조 요청이 있을 때, 고용주는 다른 직원들에게 초과근무를 강제하는 것이 과도한 어려움이 될 것이라고 결론내리는 것 이상의 조치를 취해야 한다. 다른 선택지에 대한 고려 역시 필요할 것이다.

라. 법정의견의 결론

우리가 민권법 제7장의 ‘과도한 어려움’ 기준을 명확히 한 이상, 이렇게 명확해진 기준을 특정 맥락에 들어맞게 이 사건에 적용하는 일은 제1심 법원에 맡기는 것이 적절하다고 생각한다.

이에 원심을 파기하고 사건을 이 판결에 부합하는 후속 소송절차를 위해 환송한다.

2. Sotomayor 대법관의 보충의견(2인 의견)²³⁾

이 사건 양 당사자들이 동의하였듯이, Hardison 판결의 ‘최소허용기준을 초과하는 비용’이라는 문구는 느슨한(loose) 말이다. 고용주가 피고용인의 종교 의식이나 관행에 합리적으로 협조하는 데 실패한다면, 그 고용주는 그러한 협조가 고용주의 사업 경영에 대한 과도한 어려움을 야기할 것이라고 입증하지 못하는 한 민권법 제7장을 위반한 것이 된다. 법률상의 기준은 ‘과도한 어려움’이지 사소한 비용이 아니다.

Hardison 판결은 ‘최소허용기준’이라는 말로 축약되어서는 안 된다. 대신 Hardison 판결은 사실관계와 연방대법원의 논증을 고려하여 이해되어야 한다. Hardison 재판부는 원고가 제안한 협조가 고용주의 사업 경영에 과도한 어려움을 가할 것이라고 결론 내렸다. 그러한 협조가 고용주로 하여금 직원들의 연공서열 권리를 박탈하거나, 상당한 추가비용을 발생시키도록 할 것이기 때문이라는 것이다.²⁴⁾ EEOC는 레이건 대통령부터 바이든 대통령까지 연이은 일곱 번의 정권 동안 민권법 제7장의 과도한 어려움 기준을 이러한 방식으로 해석해 왔다.

23) Sotomayor, Jackson 대법관의 의견.

24) Hardison, 432 U. S., at 79-81, 83-84, and n. 14.

상고인은 연방대법원에 Hardison 판결을 파기하고 그 대신 ‘상당한 어려움 또는 비용’ 기준으로 바꾸어 줄 것을 요청하였다. 그러나 우리는 그렇게 하지 않았다. 선례구속은 법률 사건에 있어서는 그 힘이 더 강화되기 때문에²⁵⁾ 우리의 판단이 현명한 것이라 하겠다. 연방의회는 연방대법원의 법률 해석을 자유롭게 변경할 수 있다. 연방의회가 개입하지 않기로 한 결정에 대한 연방대법원의 존중은 권력분립을 고취시킨다. 법률적 선례구속의 정당성은 이 사건에서 특히 더 강하다. 연방의회가 Hardison 판결을 뒤엎을 수차례의 기회를 일축해 왔기 때문이다. 게다가 Hardison 판결이 선고된 후 수십 년 동안 연방의회는 연방대법원의 다른 판결들에 대응하여 민권법 제7장을 여러 차례 개정하였다. 그러나 Hardison 판결에 대응하여 개정한 적은 없다.

또한 상고인은 민권법 제7장에 따르면 USPS가 자신의 ‘사업(business)’에 대한 과도한 어려움 - 상고인의 동료 직원들에 대한 것이 아니라 - 을 증명해야 한다고 주장하였다. 그러나 연방대법원은 민권법 제7장이 고용주의 사업 ‘경영(conduct)’에 대한 과도한 어려움을 요구한다고 보았다(42 U. S. C. § 2000e(j)). ‘사업의 경영(conduct of a business)’에는 직원들의 관리와 성과도 포함되는 것이 분명하기 때문에 사업 경영에 미치는 과도한 어려움에는 직원들에게 미치는 과도한 어려움도 포함된다.²⁶⁾ 실제로 많은 사업에서 노동은 다른 어떤 요소들보다도 사업의 경영에 있어 중요하다.

분명 동료 직원들에게 미치는 영향의 일부는 민권법 제7장의 과도한 어려움에 이르지 못할 것이다. 예를 들어 피보호 집단을 향한 적대감은 어떠한 차별금지법에서도 ‘어려움’으로 인식될 수 없다. 자발적인 근무 교대를 편성하는 노동 비용과 같은 일부 어려움은 사소한 것으로 ‘과도한’ 것이 아니다. 그렇지만 만일 고용주의 사업 경영에 대한 과도한 어려움이 있다면 - 그것이 직원들에게 부과되는 어려움이라 할지라도 - 그것으로 충분히 과도한 어려움이 된다.

25) Kimble v. Marvel Entertainment, LLC, 576 U. S. 446, 456 (2015).

26) Hardison, 432 U. S., at 79-81.

이와 같은 의견으로, 나는 법정의견에 합류하는 바이다.

III. 판결의 의의

민권법 제7장은 고용주의 사업 경영에 ‘과도한 어려움(undue hardship)’이 부과되지 않는 한 고용주는 피고용인의 종교적 관행에 합리적으로 협조해야 한다고 규정하고 있다. 1977년 연방대법원의 Hardison 판결은 ‘최소허용기준을 초과하는(more than *de minimis*)’ 비용이 부과되는 경우 ‘과도한 어려움’이 성립된다고 보는 듯하였고, 이후 많은 하급심 법원들도 그러한 해석을 따랐다. 하지만 이에 대해 민권법 제7장의 법문을 잘못 해석한 것으로 노동자들의 종교적 권리를 제대로 보호하지 못한다는 비판이 뒤따랐다.

그리고 Hardison 판결로부터 거의 50년이 지난 2023년 6월 29일, 연방대법원은 전원일치 판결로 종교적 관행에 대한 협조에 있어 ‘과도한 어려움’의 의미를 재정립하였다. 연방대법원은 Hardison 판결을 재검토하여, ‘과도한 어려움’의 의미를 종교적 협조의 부담이 ‘고용주의 사업상의 전체적인 맥락에서 상당한 경우’, 즉 종교적 협조가 ‘상당한 추가비용’을 발생시키는 경우에 ‘과도한 어려움’이 성립된다고 보았다. 또한 단순히 동료 직원들에게 부담이 된다는 것으로는 부족하고 그러한 부담이 고용주의 사업 경영에 직접적으로 관련성이 있다는 것을 증명해야 한다고 보았다.

이번 판결에서 ‘과도한 어려움’ 기준을 구체적으로 재정립함에 따라 사업체의 종교적 협조의 풍광은 크게 달라지게 되었다. 고용주로서는 피고용인들의 종교적 관행에 대한 협조를 거부하는 것이 한층 어려워진 반면, 피고용인들의 종교적 권리는 더욱 강화된 보호를 받게 되었다.