



Ius Laboris USA Global HR Lawyers

**FordHarrison**

# **Korean Translation of Labor & Employment Terms**

**Michael Yim**

**FordHarrison LLP – New York Office**

**212.453.5936**

**[myim@fordharrison.com](mailto:myim@fordharrison.com)**

## About FordHarrison

Founded in Atlanta in 1978, FordHarrison is a labor and employment law firm with a national practice in all aspects of labor and employment law. More than 200 labor and employment lawyers in 29 offices across the country including six affiliate firms provide employers with sound legal advice, practical counseling and excellent client service. FordHarrison is the only US member of Ius Laboris, a global alliance of labor and employment law attorneys in more than 44 countries.

Today organizations must operate in a highly regulated, litigious business climate. However, employers are able to minimize the legal risks involved in making employment decisions without compromising critical business needs. FordHarrison is committed to providing assistance to employers to allow their management teams to successfully deal with increased litigation, government agency investigations, collective bargaining, or union organizing drives by helping to provide the necessary knowledge and insight to deal with these issues.

# KOREAN / ENGLISH DICTIONARY OF UNITED STATES EMPLOYMENT LAW TERMS AND STATUTES

## 미국 노동법 법률 용어 사전

### I. TERMS AND PHRASES 용어

#### **Affected Class** 피(被)영향 집단

Minorities or women who have been placed in specific jobs or have otherwise been denied employment opportunities on the basis of past discrimination and who have been unable to move out of those jobs, or who otherwise suffer the present effects of past or continuing discrimination.

과거 차별으로 인해 고용 기회를 거부당했거나 특정 직업에 배치되고 그 직업에서 이직하는 것이 불가능했던 소수집단이나 여성. 또는 과거 또는 현존하는 차별로 인해 다른 방식으로 현재 영향을 받는 사람들.

#### **Affidavit** 선서진술서

A written or printed declaration or statement of facts, made voluntarily, and confirmed by the oath or affirmation of the party making it, taken before a person having authority to administer such oath or affirmation.

서면으로 된 사실 진술서. 자발적으로 이루어져야 하며, 진술자는 선서를 집행할 권한이 있는 있는 사람 앞에서 진술서의 내용이 사실임을 선서해야 한다.

#### **Affirmative Action** 소수 집단 우대 정책, 적극적 시정 조치

Special program or plan undertaken by an employer to provide equal employment opportunities for minorities and women, handicapped persons and certain veterans. Under some circumstances, preferences for such person can be required where those being preferred are qualified and there has been significant statistical disparity in employing such individuals.

고용주(主)가 소수집단, 여성, 장애인, 그리고 특정 참전 용사들에게 동등한 고용기회를 제공하기 위해 펼치는 특별 프로그램이나 계획. 특정 상황에서는, 이러한 계층이 자격을 갖추었고 고용 차별이 통계적으로 존재할 경우 그들에게 우선권을 제공하는 것이 법으로 요구될 수도 있다.

### **After-Acquired Evidence** 사후 취득 증거

An argument asserted by an employer in employment-related litigation such as employment application or resume fraud or on-the-job misconduct, discovered after an employee's termination and after the employee has brought suit. This argument may be limited to effecting only the amount of damages to be awarded.

고용 관련 소송(예: 고용 지원이나 레쥬메 상 사기, 근무 중 부적절 행위 등)에서 고용주(主)가 제시하는 주장. 본 증거는 근로자가 해고된 후에 발견되어야 하며, 근로자가 제기한 후에 발견되었어야 한다. 이러한 고용주(主)의 주장은, 손해배상액의 규모에만 영향을 끼칠수도 있다.

### **Agency Shop Fees** 에이전시 샵 비용

Representation fees deducted from the pay of non-union members equivalent to the membership dues paid by members of the employees' organization.

비(非)노동조합원인 근로자의 소득에서 제한 대표 비용. 노동조합원이 지불하는 조합원 회비와 동일한 금액이다.

### **Alternative Dispute Resolution** 대체적 분쟁해결

This term refers to procedures for settling disputes by means other than court litigation; e.g., by arbitration, mediation, etc. Such procedures, which are usually less costly and more expeditious, are increasingly being used in employment and labor disputes, and in other disputes that would likely otherwise involve court litigation.

소송 이외에 분쟁을 해결하는 절차를 뜻한다. 예: 중재, 조정, 등. 이러한 절차는 소송과 비교해 대부분 비용이 저렴하고 효율적이며, 현재 고용, 노동 분쟁 이외의 분야에서도 소송을 대체하는 비율이 높아지고 있다.

### **Arbitration** 중재

A process of dispute resolution in which a neutral third party (arbitrator) renders a decision after a hearing at which both parties have an opportunity to be heard. Under certain circumstances, the disputing parties may select the arbitrator who often has the power to render a binding decision.

중립적 제 3 자(중재자)가 양측의 입장을 듣는 공판 후 결정을 내리는 분쟁해결 방식. 특정 상황 하에서는, 양측의 동의 하에 법적구속력이 있는 중재자를 선임할수도 있다.

### **Bargaining Unit (or Negotiating Unit) 교섭 단위**

A group of employees organized for the purpose of collective negotiations and represented by an employees' organization.

단체 교섭과 근로자 집단 대표를 목적으로 구성된 근로자 조직.

### **Bona Fide Occupational Qualifications (“BFOQ”) 정당 직업 요건**

“BFOQ” is a term used to describe a job qualification which requires that individuals of a particular religion, sex or national origin be selected, thus providing an exception to Title VII of the Civil Rights Act of 1964. This exception is permitted only in extremely limited circumstances. An individual's race or color can never be a BFOQ.

정당 직업 요건은 특정 종교, 성별 또는 출생국가를 갖춘 개인을 요구하는 직업요건을 의미한다. 이는 1964년 민권법의 제 7조에 예외사항이며, 따라서 극히 제한된 경우에만 허용되고 있다. 인종이나 피부색은 절대 정당 직업 요건이 될 수 없다.

### **Brief 준비서면**

A written statement prepared by a lawyer in connection with representing his or her client. It typically contains a summary of the facts of the case, the pertinent laws, and legal arguments describing how the law supports the lawyer's client's position.

변호사가 클라이언트를 옹호하는데 있어 준비하는 서면. 일반적으로 사실의 요약, 연관된 법, 그리고 그 법이 어떻게 클라이언트의 입장을 옹호하는지의 내용을 포함한다.

### **Burden of Proof 입증 책임**

The obligation of one party in a court action to affirmatively prove by submission of evidence a fact or facts in dispute.

소송에서 한 당사자가 사실이나 분쟁되고 있는 사실을 제시해 증명해야 하는 법적 의무.

### **Business Necessity Defense 업무상 필요적 항변**

A term used by the courts to describe a possible justification for the continued use of an employment criterion or qualification on the basis that it is essential to the conduct of business, despite the fact that it arguably has a discriminatorily negative effect upon protected groups such as minorities or women.

소수집단이나 여성 등 피(被)보호 계층에게 결과적으로 차별적 영향을 끼치고 있음에도 불구하고, 사업을 운영하는데 있어 불가피하게 고용주 (主)가 특정 고용 기준을 계속한다는 고용주 (主)의 주장을 법원에서 일컫는 용어.

### **Cause of Action** 소송 사유

A group of facts which the court will recognize as stating a claim sufficient to initiate and maintain a lawsuit.

소송을 시작하고 유지하는데 있어 충분하다고 법원이 인정할만한 사실들.

### **Certified Class of Individuals** 인가(認可)된 집단

A group of individuals (i.e., past, present, future or potential employees) sharing common questions of law or fact whom the court has determined can bring a lawsuit as a class against their employer rather than each person proceeding as an individual plaintiff.

법원이 판단하기에 개개인이 각각 소송을 제기하는 것보다, 집단으로 고용주(主)를 소송하는 것이 적합하다고 판단한, 법률상과 사실상 공통문제를 갖고 있는 개인들의 집단(즉, 과거, 현재, 미래 또는 잠재적 근로자들).

### **Charge of Discrimination** 차별 고발

A written legal document filed with an administrative agency, such as the U.S. Equal Employment Opportunity Commission or state or local equal employment agency, by an individual who alleges discrimination. The document must include the names of the parties and must set forth the particulars of the alleged act(s) of discrimination.

행정기관 (예: 평등고용기회위원회(EEOC)라던가 주(州), 지방의 평등고용위원회)에 차별을 제기하기 위해 제출된 법률 문서. 이 문서는 양측의 성명을 포함해야 하며, 또한 차별 행위를 구체적으로 제시해야 한다.

### **Charging Party** 고발자

An individual who asserts a charge of discrimination against another party.

차별을 당했다고 주장하는 개인.

### **Class Action** 집단소송

Court action generally brought by one or more named individuals on behalf of themselves and a group of similarly situated individuals who claim that because of the large number of such individuals and because the nature of their claims is factually and legally common and typical to all, the action would be best litigated on behalf of all such individuals in one court before the same judge and at the same time.

한 명 이상의 개인(대표 원고)이, 비슷한 상황(similarly situated)의 개인들을 대표해 시작되는 소송. 대개 단체구성원이 너무 많아서 이들을 모두 당사자로 소송을 수행하기가 사실상 곤란할 정도로 구성원이 다수이며, 사실상 법률상의 쟁점(문제)이 집단구성원

전체에게 공통적이며, 대표당사자의 청구가 집단구성원의 청구와 비교하여 전형성을 띠기 때문에, 한명의 판사 앞에서 동시에 소송을 하는 것이 최선이라고 주장한다.

### **Collective Bargaining Agreement** 노사(勞使) 간의 단체 협약

Agreement between an employer and a labor union which regulates the terms and conditions of employment.

고용주 (主)와 노동조합 간의 합의. 고용 기간과 요건을 규제한다.

### **Complaint** 고소장

A written legal document in a court action, filed by a charging party or plaintiff and served upon a defendant, which begins the litigation. The complaint must set forth all significant facts upon which the plaintiff relies to support his or her claims in the court action.

고발자나 원고는 고소장을 법원에 제출하고 피고에게 송달함으로써 소송을 시작한다. 고소장은 소송에 있어서 원고의 클레임에 기반이 되는 중대한 사실들을 모두 제시해야한다.

### **Common Law** 판례법

In general, it is a body of law that develops and derives solely through court decisions, as distinguished from legislative enactments.

일반적으로, 입법부에 의해 제정되는 법률과 달리 오직 판례에서만 유래되고 이를 통해 발전되는 법들을 의미한다.

### **Conciliation** 조정, 화해

A formal or informal process of resolving a charge of discrimination often utilized by an administrative equal employment agency in an effort to avoid further litigation by amicably resolving the matter between the parties.

소송까지 하지 않도록 원만하게 차별 고발을 해결하기 위해 공식 또는 비공식적으로 문제를 해결하는 절차. 평등고용기관에서 종종 사용한다.

### **Consent Decree** 화해가 이서된 법원 명령

A consent decree is an agreement entered into between all the parties to a litigation, including a class action, which must be approved by the court when such litigation is settled and after a formal public hearing is held.

소송의 모든 측이 참가한 (집단 소송 포함) 합의서. 소송이 화해할 경우, 공식적인 공청회를 집행한 후 법원의 인가를 받아야 한다.

## **Contract** 계약

An agreement between two or more persons or organizations which creates an obligation to do or not do a particular thing.

둘 이상의 개인 또는 조직 사이에 이루어진, 특정한 행위를 행하거나 행하지 않겠다는 의무를 생성하는 합의.

## **Covenant Not to Compete** 경쟁금지 조항

A provision in a contract by which a person is restrained from exercising a lawful profession, trade or business.

합법적으로 사업, 직종에 종사하는 것을 저지하는 계약 상의 조항.

## **Defendant** 피고

A person, corporation or business entity against whom relief is sought in a court action.

소송이 걸린 개인, 기업 또는 기업실체.

## **Deposition** 증언녹취

The oral testimony of a party or nonparty to a lawsuit or other action that is given under oath and pursuant to the questioning of an opponent's attorney generally outside of the courtroom (e.g., in a lawyer's office) for the purpose of gathering facts and potential evidence for use at trial. The testimony taken at a deposition can be admitted into evidence at trial, e.g., to contradict a parties' testimony during the trial.

소송 또는 기타 법적 조치의 원/피고나 제 3자가 선서 하에 행하는 구두 증언. 재판에서 사용될 수 있는 사실과 잠재적 증거를 수집하는 목적으로 행해지며, 상대방의 변호사의 질문에 답하는 방식으로 대개 법원 밖 (예: 변호사 사무실)에서 진행된다. 증언녹취에서 기록된 증언은 재판에서 사용될 수 있다. (예: 재판 중 당사자 증언 반박)

## **Discovery** 증거제시 절차

In a lawsuit or certain administrative proceedings, disclosure of facts, documents or other information prior to a trial and which is in the possession of one party that are relevant to a matter and mandated by federal or state procedural law and are necessary to assist the other party to prepare its defense (or prosecution) of its case. If a party misuses the discovery process, that party can be sanctioned and an inference adverse to the party may be allowed by the court at trial.

소송이나 특정 행정 소송절차의 경우, 연방 또는 주(州) 절차법에 의해 의무적으로 한 측만 보유하고 있는 사실, 문서, 또는 다른 정보를 공유해야 한다. 이러한 사실, 문서 또는 다른



정보는 소송에 관련이 있어야 하며 (**relevant**), 상대방이 소송을 방어 (또는 추진)하는데 있어 필수적이어야 한다. 소송의 한 측이 이 증거 발견 단계를 악용할 경우 법원이 제재조치를 취할 수 있으며, 악용한 측에게 재판 시 법원이 불리한 추정(**adverse inference**)을 허용할 수 있다.

### **Discrimination 차별**

Unequal treatment of an individual's) with regard to the terms and conditions of employment because of the individual's sex, race, color, age, national origin, religion, handicap, or other status protected by federal, state or local employment discrimination or fair employment practice laws. Discrimination can also occur unintentionally as described below.

개인의 성별, 인종, 피부색, 나이, 출신국가, 종교, 장애 또는 기타 연방, 주(州), 지방 차별법이나 공정고용관행법에 의해 보호되는 신분 때문에 개인을 다르게 취급하는 경우. 아래에 묘사된 바와 같이, 차별은 의도치 않게 발생할 수도 있다.

### **Disparate Impact Discrimination 불공평 결과적 차별**

Occurs when a facially neutral employment practice operates in such a way that it has a discriminatorily negative effect upon a person or group of persons in a protected status or group.

표면적으로는 중립적인 고용 관행이 보호되는 신분의 일원(들)에게 차별적으로 영향을 미칠 경우 발생한다.

### **Disparate Treatment Discrimination 불공평 대우 차별**

Intentionally different or unequal treatment of an individual on the basis of his or her race, color, sex, national origin, age, religion, handicap or other protected status.

인종, 피부색, 출신국가, 나이, 종교, 장애, 또는 기타 보호되는 신분 때문에 의도적으로 다른 또는 불공평한 대우를 하는 경우 발생한다.

### **EEO-1 Form EEO-1 서식**

Employers with 100 or more employees (and government contractors or subcontractors with 50 or more employees) must complete and file annually with the Equal Employment Opportunity Commission and the Department of Labor, an Employer Information Report ("EEO-1 Form"). On this form, the employer must designate the statistical breakdown of its workforce by including the total number of employees, as well as the total number of white, African American, Hispanic, Asian and Native American males and females.

100 명 이상의 직원을 고용하는 고용주 (主)의 경우 (또는 직원 50 명 이상의 정부상대업자나 하도급업자의 경우), 고용주 (主) 정보 리포트 (“EEO-1 서식”)을 평등고용기회위원회(EEOC)와 노동부에 매해 제출하여야 한다. 이 서식에, 고용주 (主)는 총 근로자의 수와 인종별 근로자의 통계 (남녀 별 백인, 흑인, 히스패닉, 동양인, 북미원주민 수)를 명시하여야 한다.

### **Employee Handbook** 근로자 편람/안내서

A document that introduces employees to the organization and familiarizes them with the guidelines and benefits that affect the employment relationship.

근로자에게 고용주 (主)를 소개하고 고용관계에 영향을 미칠 지침(가이드라인)과 혜택들을 설명하는 문서.

### **Employment Policy** 고용 방침

Policies that relate in some manner to a company's employment process.

고용주(主)의 고용 과정에 연관되는 방침들.

### **Employee Leasing** 근로자 임대

An arrangement whereby an "employee leasing company" assigns its employees to work at a client company for a definite term and on a continuing basis. The practice of employee leasing has gained popularity because the employee leasing company typically performs personnel management functions, such as payroll and benefits for their leased employees. As a result, the client company is no longer obligated to perform these administrative functions, thus saving it expense and time. Many states have enacted laws regulating employee leasing.

“근로자 임대사(社)”가 특정 기간동안 지속적으로 클라이언트 사(社)에 자신의 근로자들을 배치한다. 일반적으로 근로자 임대사 (社)가 임대된 근로자의 임금과 혜택/특전 등의 인사관리 업무를 행하기 때문에 인기를 얻고 있다. 결과적으로, 클라이언트사는 이러한 행정 업무를 행할 필요가 없어 비용과 시간을 절감할 수 있기 때문이다. 많은 주 (州)들이 근로자 임대를 규제하는 법안들을 제정했다.

### **Employment at Will** 임의 고용

This doctrine provides that, absent express written agreement to the contrary, either employer or employee may terminate their relationship at any time, for any lawful reason.

근로자나 고용주 (主)양측 모두 아무때나, 합법적인 이유로 고용관계를 종료할 수 있다. 단, 이에 반하는 내용의 서면 계약서가 있을 경우는 제외한다.

## **Employment Contract** 근로 계약서

An agreement or contract between employer and employee in which the terms and conditions of one's employment are provided.

고용주 (主)와 근로자 간의 합의 또는 계약서. 고용관계의 조건들이 명시되어 있다.

## **Equal Employment Opportunity (“EEO”) 평등 고용 기회**

The means by which human resource decisions are made and carried out in a nondiscriminatory manner.

인사 관련 결정들이 평등 고용기회를 통해 비차별적으로 결정되고 이행된다.

## **Equal Employment Opportunity Commission (“EEOC”) 평등고용기회위원회**

The federal government agency which is responsible for enforcing federal equal employment laws, among them: Title VII of the Civil Rights Act of 1964, as amended ("Title VII"); The Equal Pay Act; The Age Discrimination in Employment Act of 1967 ("ADEA"); and The Americans With Disabilities Act ("ADA").

수정된 1964 년 민권법의 제 7 조 (“제 7 조”), 동일 임금법, 1967 년 고용상 연령차별법 (“ADEA”), 미국 장애인법 (“ADA”) 등 연방 동등 고용 법들을 집행하는 연방 정부 기관.

## **Exempt/Non-exempt (As these terms are used in the wage and hour laws) (임금 시간법 상에서의) 면제/비면제**

Non-Exempt Employees: Employees required to be paid overtime generally at the rate of time and one-half (i.e., one and one-half times their regular rate of pay) for all hours worked beyond 40 hours in a workweek in accordance with applicable federal law.

Exempt Employees: Employees who are exempt from the overtime compensation provisions of federal wage and hour laws.

비면제 근로자: 연방법에 따라, 주당 40 시간을 초과하는 노동시간에 대해서는 초과수당을 받아야 한다. 초과수당은 일반적으로 일반 지불 비율의 1.5 배다.

면제 근로자: 연방 노동 기준법의 초과수당이 적용되지 않는 근로자.

## **Expatriate** 해외파견 근로자

An employee who is assigned to work outside her or her home country or the country of hire.

자신의 모국이나 고용국(國) 밖으로 배치받은 근로자.

### **Expatriate Compensation** 해외파견 수당

Salaries paid to expatriate employees which typically include compensation for costs uniquely associated with living and working in a foreign country.

해외파견 근로자에게 지급되는 수당. 대개 해외에서 생활하고 일하는 비용에 상응하는 보상금을 포함한다.

### **Expert Witness** 전문가 증인

In employment discrimination litigation, an expert on a particular subject may be used by a party to support or confirm certain evidence or testimony. For example, an expert witness may be presented to explain Korean business customs, language and culture.

고용 차별 소송에 있어, 특정 증거나 증언을 지지하거나 확정하기 위해 특정분야의 전문가를 부를 수도 있다. 예를 들어, 한국 사업 관습, 언어와 문화를 설명하기 위해 해당 전문가를 부르는 경우.

### **Extraterritoriality** 치외법권

The extension of the laws of one nation beyond its boundaries so as to apply to that nation's citizens who are working in another country for a wholly owned or wholly controlled subsidiary of the foreign parent company.

한 나라의 법이 국경을 넘어, 외국령에 있으면서 외국 기업이 100% 전액출자한 회사에서 근무하는 자(自)국민에게도 적용되는 경우.

### **Fair Employment Practice Agency** 공정고용관행 기관

A state agency which enforces state anti-discrimination laws.

주 (州) 차별금지법을 집행하는 주(州) 정부기관

### **Foreign Relocation Allowances** 해외 재배치 수당

Monetary allowance paid by an employer to an expatriate employee who is assigned to work in a country other than where the employee was hired. Such allowances are generally based on the actual costs incurred by the expatriate employee living and working abroad or based on some well-established formula.

고용국가가 아닌 외국으로 배치받은 해외 파견 근로자에게 고용주 (主)가 지불하는 금전적 수당. 이러한 수당은 대개 해외 생활 비용 등 해외파견 근로자가 실제로 초래하는 비용이나 정립되어있는 공식에 근거한다.

### **Government Contractor** 정부상대업자

Certain employers who do business with the U.S. government. Government contractors may be obligated to abide by an equal opportunity clause

contained in their contracts with the government committing them to refrain from discrimination, to administer affirmative action, and to comply with certain regulations of the U.S. Department of Labor.

미국 정부와 상대하는 특정 고용주 (主). 이들은 정부와의 계약서 상 공정고용기회 조항을 따르도록 요구될 수도 있다. 이러한 조항은 정부상대업자들이 차별을 하지 않고, 적극적 시정 조치 방안을 취하고 미국 연방 노동부의 특정 규칙들에 따를 것을 요구한다.

### **Grievance 불만사항**

A claim that a specific provision or provisions of a collective bargaining agreement have been violated.

노사(勞使) 간의 단체 협약의 조항이 위반되었다고 제기하는 불만.

### **Human Resources / Personnel Department 인사부**

The department within a company which is responsible for such functions as hiring employees, payroll and benefits and generally serving to provide advice to management on various employee issues.

직원 고용, 지불 급여, 혜택을 담당하고 일반적으로 직원 문제에 관해 사(社)측에 조언을 제공하는 사내(社內) 부서.

### **Impasse 교착상태**

The failure of the parties to achieve a collective bargaining agreement despite efforts to bargain in good faith.

고용주 (主), 근로자 양측의 노력에도 불구하고 노사단체협약이 이루어지지 않는 경우.

### **Independent Contractor 독립계약자**

An individual who is self employed and does work according to his or her own methods, schedule and rates. Typically, such individuals can control their hours and place of work and may work for competitors and other companies.

자영업자이며 스스로의 업무방식, 스케줄 그리고 요율(rate)에 따라 일한다. 일반적으로 독립계약자들은 자신의 근무 시간과 장소를 정할 수 있으며, 경쟁자나 다른 고용주 (主)를 위해 일할 수도 있다.

### **Interrogatories 질문서**

Written questions concerning issues relevant to a lawsuit that are served by a party prior to trial to elicit written responses by the opposing party. These questions are covered by federal or state procedural law.

소송과 연관되는 사안들에 관한 질문들을 적은 서면 질문서. 소송의 한 측에서 상대방으로 송달하며, 이를 송달 받은 측은 이에 관한 답변들을 서면으로 제공한다. 이는 모두 소송 전에 이루어진다.

### **Injunction 법원 금지 명령**

Order of the court that forbids a person or entity from continuing to engage in conduct that is causing monetary or other injury to another party or entity. An injunction can also be issued by a court to order a party to affirmatively act to do something to or for another party that is legally required to do.

상대편에게 금전적 또는 다른 형태의 손해를 입히는 행동을 금지시키거나 또는 적극적인 일정한 조치를 명하는 법원 명령.

### **Job Description 업무 기술**

A summary of the most important and essential features of a job, including the general nature of the work performed, specific task responsibilities, and employee characteristics required to perform the job. As one of the major outputs of job analysis, a job description should describe and focus on the job itself, and not on any specific individual who might fill the job.

업무의 일반적 특성, 특정 과업 책무, 업무를 행하기 위해 필요한 근로자 성격 등 업무의 가장 중요한 특징들을 요약한다. 업무기술은 업무 분석의 중요한 결과물 중 하나로써, 특정 후보가 아닌 업무 자체에 요점을 두어야 한다.

### **Job-Related Defense 업무 관련 항변**

The specific job duties related to any individual's job which have not been satisfactorily performed, thus justifying the personnel action taken (i.e., demotion, termination).

업무 능력 부족으로 특정 인사 조처 (강등, 해고 등) 를 정당화하는 항변.

### **Joint Employer 공동 고용주 (主)**

In certain instances a foreign parent company (not physically located in the U.S.) may be subject to potential liability under American employment laws. Factors including business relationships in the United States and the degree of interrelated control between the parent and the American subsidiary or branch will be considered in determining whether or not a foreign parent corporation is subject to the U.S. nondiscrimination laws.

특정 상황 하에서는, 외국 기업 (물리적으로 미국에 위치하고 있지 않은 기업)이 미국 노동법 하에 책임이 있을수도 있다. 외국 모(母)기업에 미국 차별 금지법이 적용되는지는 여러 요소가 고려된다. 예: 미국 내에서의 사업관계, 외국 모(母)기업과 미국 자(子)회사 간의 지배권의 밀접한 정도 등.

## **Jury 배심원**

A group (usually 6 but no more than 12 plus alternates) of citizens randomly chosen to reach a decision as to guilt, innocence and/or damages in a lawsuit based on facts and evidence presented during the trial.

재판 중 제시된 사실과 증거물들을 바탕으로 유/무죄의 여부와 손해배상액에 관한 결정을 내리는, 무작위로 추출된 시민들의 그룹 (대개 6 명이지만, 최대 12 명에 대리인들을 넘지는 않는다).

## **Labor Relations** 노사관계

A general term usually used to describe the workplace relationships between employers and employees usually when these employees are members of a labor union.

고용주(主)와 근로자 간의 직장 관계를 가리키는 용어. 주로 근로자들이 노동조합의 일원일 때 사용된다.

## **Legitimate Business Reason** 타당한 사업적 이유

In order to rebut a claim of discrimination under Title VII, an employer is required to articulate a legitimate business reason for an employment decision that an employee has challenged as discriminatory.

제 7 조 하에서 차별을 당했다는 주장에 반박하기 위해서는, 근로자가 차별적이었다고 주장하는 고용결정에 있어 타당한 사업적 이유가 있어야 한다.

## **Local Staff** 현지인 직원/스태프

Individuals or employees who are hired locally by a foreign company to work in the country of hire.

외국 회사가 고용국(國)에서 채용하는 현지 직원.

## **“Make-Whole” Relief** 완전회복

A term used to describe monetary damages or equitable relief that can be awarded to a prevailing party in a lawsuit for the purpose of returning such a party to the same position he or she would have been in had it not been for the lawsuit (i.e., to make the person "whole" again).

승소한 측에 지급될 수 있는 금전적, 형평법상 구제. 소송이 없었을 경우의 상태로 승소측을 회복시킨다는 개념하에 지급된다.

### **Marital Status** 결혼 상태

A protected status under many state and local nondiscrimination laws which prohibits discrimination against an employee because the individual is married or unmarried.

많은 주(州)나 지방들은 결혼 여부에 따른 차별을 금하고 있다.

### **Mediation** 조정

Private, informal dispute resolution process in which a neutral third person, the mediator, helps disputing parties to reach an amicable agreement. The mediator has no power to impose a decision on the parties.

분쟁 당사자들이 원만한 합의를 이루도록 중립적인 입장의 제 3자 (중재인)가 도와주는 사적이고 비공식적인 분쟁 해결방식. 중재인은 결정을 분쟁당사자들에게 강요할 권한이 없다.

### **Merit Salary Increase** 성과주의 급여

An adjustment to individual salary based solely on the individual's job performance.

오직 업무능력, 성과만에 근거한 급여 조정.

### **Minimum Wage** 최저임금

The minimum hourly rate of compensation that is established by federal and/or state statute to be paid by an employer to an employee.

연방 또는 주(州)에서 법으로 고용주 (主)가 근로자에게 지불할 최소한의 시간급 임금을 지정한 것을 의미한다.

### **National Labor Relations Board (“NLRB”)** 전국 노동 관계 위원회

The National Labor Relations Board is an independent agency created by the National Labor Relations Act. The Board has two principal functions under the Act: preventing and remedying unfair labor practices by employers and labor organizations or their agents, and conducting secret ballot elections among employees in appropriate collective-bargaining units to determine whether or not they desire to be represented by a labor organization.

미국노동관계법에서 생성된 독립적인 기관으로 미국노동관계법 하에서 2 개의 주요 업무를 가지고 있다. 첫번째는 고용주 (主), 노동조합 또는 그들의 대리인의 불공평한 노동 관례를 시정, 예방하는 것이고 두번째는 적정교섭단위 내의 근로자들을 상대로 노동조합에 의해 대표되기를 희망하는지에 대한 비밀투표를 행하는 것이다.



## **National Origin 출신국가**

A protected status under Title VII of the Civil Rights Act of 1964 and various state and local statutes which prohibit discrimination against an employee on the basis of his or her place of birth, ancestry, or heritage, but not citizenship.

1964년 민권법의 제 7조, 그리고 출생지역, 혈통, 문화적 유산 (시민권은 예외)에 의한 차별을 금지하는 여러 주(州) 및 지방 법에 따라 보호되는 피(被)보호 신분.

## **Office of Federal Contract Compliance Programs (“OFCCP”) 연방계약준수국**

The section of the United States Department of Labor that enforces the federal affirmative action standards by which federal contractors, subcontractors and grantees must abide.

미국 연방 노동부의 한 부문. 정부상대업자, 하도급업자들과 연방자금 수여자들이 연방적극적 시정 조치 방안 (affirmative action)을 따르도록 집행하는 역할을 맡고 있다.

## **Performance Appraisal/ Evaluation/ Review 업무 평가**

Process by which a company measures and evaluates an individual employee's work accomplishments over a specific period of time for the purpose of making decisions with regard to the individual's employment status (e.g., promotion, transfer, demotion termination). Appraisals are typically administered on an annual basis by the employee's immediate manager.

근로자의 고용 상태에 있어 (예: 진급, 전근, 강등, 해고) 결정을 내리기 위해 특정 기간에 걸친 근로자의 업무 성과를 측정하고 평가하는 절차. 일반적으로 근로자의 직접 상관에 의해 매해 행해진다.

## **Plaintiff 원고**

A person, corporation or business entity that initiates a lawsuit.

소송을 시작하는 개인, 기업 또는 기업실체.

## **Pleading 소장 및 답변서**

The formal allegations and papers filed by the parties to a lawsuit of their respective claims and defenses.

각 측의 주장 (클레임)과 법적 방어를 담고 있는 정식 형의서.

## **Precedent 선례**

A decision of a court considered as furnishing an example or authority for a similar case which may arise thereafter that concerns a similar question of law.

과거 법원의 판단은 후에 제기된 유사한 법의 문제를 갖고 있는 사건에 예가 되거나 근거가 되도록 고려된다.

### **Pretext 구실**

Ostensible reason or motive assigned as a cover or pretense for the real reason or motive. Typically refers to the motive behind an employment decision which has adversely affected a disgruntled employee.

실제 근거나 동기를 은폐하거나 가장하기 위해 주장되는 표면적인 근거나 동기. 주로 불만을 품은 직원에게 부정적 영향을 미친 고용 결정을 일으킨 근거나 동기를 일컫는다.

### **Pretrial Conference 재판 전 회의**

Informal meeting among the judge (or magistrate) and the parties to a lawsuit which takes place prior to trial, to narrow issues to be tried, schedule future proceedings, secure stipulations as to matters and evidence to be heard and to take all other steps necessary to aid in the deposition of the case.

재판 전에 이루어지는 판사 (또는 연방지원판사)와 소송의 당사자들간의 비공식적 회의. 재판될 사항들을 좁히고, 앞으로 진행될 절차들의 일정을 맞추며 재판 시 제시될 문제들과 증거들을 명시하며 증언녹취에 도움이 될 조취들을 취한다.

### **Prima Facie Case 일응(一鷹) 사건**

A prima facie case refers to the fact that sufficient evidence exists to permit the plaintiff to avoid a motion for directed verdict in a jury case or motion to dismiss in a nonjury case. It refers to the evidence necessary to allow the plaintiff to proceed with his or her case.

원고가 지시평결신청 (배심원 재판의 경우)나 소기각신청(비(非) 배심원 재판의 경우)을 피할수 있도록 충분한 증거가 존재하는 케이스. 원고가 케이스를 진행할수있도록 필요한 증거를 의미한다.

### **Protected Class 피(被)보호 계층**

Any person or group of persons specifically protected by the provisions of federal, state or local equal employment opportunity laws. For example, African-Americans (i.e., Blacks), Hispanics, Asian-Americans, American Indians, women, veterans, handicapped persons, older persons, etc.

연방, 주(州) 또는 지방의 고용 기회 법에 따라 명확히 보호되는 개인 또는 개인들의 집단. 예: 흑인, 히스패틱, 동양계 미국인, 북미 원주민, 여성, 참전용사, 장애인, 고령자 등.

### **Punitive Damages 징벌적 손해 배상금**

These damages are generally awarded in cases where it is provided that the defendant acted willfully, maliciously or fraudulently with regard to the plaintiff.

Unlike compensatory damages, punitive damages are based on the public policy consideration of punishing the defendant and deterring the defendant and similar wrongdoers from future similarly outrageous and offensive conduct.

일반적으로 원고의 권리 내지 법익침해에 대하여 악의적이거나 의도적으로 행위를 한 경우 지급 판정된다. 보상적 손해배상금과는 달리, 피고를 처벌하고 그와 유사한 범법행위자들이 미래에 이와 유사한 터무니없고 모욕적인 (outrageous 하고 offensive) 행위를 하는것을 억제하고자 하는 공공정책(public policy consideration)에 기반을 두고 있다.

### **Reasonable Accommodations 합리적인 편의 제공**

A change or modification in a job or work environment that would not unreasonably burden the employer and would enable an otherwise qualified person with a disability to perform the essential functions of the position. Employers are required to make reasonable accommodation for qualified disabled persons pursuant to the Americans with Disabilities Act. Federal government contractors and subcontractors are also required to provide reasonable accommodation pursuant to the Rehabilitation Act of 1973. Employers are also required to reasonably accommodate an employee's legitimate religious observance or practice which does not cause undue hardship on the conduct of the employer's business.

고용주 (主)에게 과도한 부담을 주지 않고, 유(有)자격 장애인이 업무의 근본적인 직무를 수행할 수 있도록 업무, 작업환경을 조정 또는 수정하는 것. 미국 장애인법은 고용주 (主)에게 유(有)자격 장애인에게 합리적인 편의제공을 하도록 요구하고 있다. 연방 정부상대업자들과 그들의 하도업체 또한 1973년 재활법에 따라 유(有)자격

장애인에게 합리적인 편의제공을 해야한다. 고용주 (主)들은 또한 고용주 (主)의 사업에 과도한 부담을 주지 않는 한에서, 근로자들의 정당한 종교 의식이나 관례에 대해 합리적인 편의를 제공해야 한다.

### **Recognition 인정**

The voluntary designation of an employees' organization as the exclusive negotiating representative of employees in an appropriate unit.

특정 근로자 조직을 적정교섭단위 근로자들의 독점적 교섭대표로 자발적으로 지정.

### **Reduction-in-Force (“RIF”)/ Downsizing/ Lay-Off 인원 감축/삭감/일시 해고**

A term used to describe a company's reduction of its workforce in some cases, through the elimination of jobs and is usually the result of economic factors.

고용주 (主)가 업무 삭감을 통해 인원 삭감하는 경우. 주로 경제적 요인의 결과이다.

## **Regulation** 규정

A rule or order typically having force of law issued by a federal, state or local governmental agency.

연방, 주(州), 또는 지방 정부 기관에서 발행한 규칙. 법적 효력을 지니고 있다.

## **Reinstatement** 복직, 복권

A remedy which is used in employment and labor law cases in which an individual is restored to his or her former position.

노동, 고용법에서 사용되는 해결책으로써 근로자를 예전의 지위로 복귀시킨다.

## **Respondent** 응답자

The party who makes an answer to a charge or complaint.

고발이나 고소장에 답을 하는 측.

## **Respondeat Superior** 고용자 의무

This doctrine means that a master (i.e., the company) may be liable in certain cases for the wrongful acts of his or her servant, (i.e., an employee).

직원이 불법행위로 법적 책임을 지는 경우 고용주 (主)가 그 책임을 져야 하는 경우가 있다.

## **Restrictive Covenant** 제한 조약

Clauses in contracts of partnership and employment which limit a contracting party after termination of the contract in performing similar work for a period of time and within a certain geographical area. If reasonable as to time and geographic area, such clauses are enforceable.

파트너십이나 고용계약에서, 계약의 만료 후 유사업무에 종사하는 것을 시간적, 지리적으로 제한하는 조항을 일컫는다. 이러한 조약이 법적 효력을 갖기 위해서는 시간, 지리적 제한이 합리적이어야 한다.

## **Reverse Discrimination** 역(逆)차별

A type of discrimination in which majority groups (usually white males) are purportedly discriminated against in favor of minority groups or women.

주류 계층 (주로 백인 남성)이 소수집단 및 여성에 대한 우대로 인해 역으로 오히려 차별을 당했다고 주장하는 차별.

## **Rotating Staff** 교대 직원

Employees of the home office of a foreign company who are assigned for a limited duration to work in the company's overseas offices and subsidiaries.

특정 기간 동안 타국 지사에서 일하도록 배정받은 외국사(社) 본부의 직원.

## **Ruling** 판정

Generally, a judicial interpretation of a provision of a law or statute or a judicial determination on an aspect of litigation, e.g., the admissibility of certain evidence at trial.

일반적으로 법이나 법령에 대한 법원의 해석, 또는 재판 시 특정 증거의 허용 여부와 같이 소송의 한 쟁점에 대한 법원의 결정을 일컫는다.

## **Settlement Discussion** 화해 논의

A discussion held by parties in order to settle or amicably resolve a lawsuit. Such discussions may be mandated by the court and are generally confidential.

소송을 화해 또는 원만하게 해결하기 위해 양측이 논의할 수 있다. 이러한 논의는 법원에 의해 요구될 수 있으며 일반적으로 내용은 비밀에 부쳐진다.

## **Severance Pay** 퇴직금

Payment by an employer to an employee on termination of his or her employment. There is no federal law requirement for severance pay. Where an employer does provide severance pay it must ensure that the disbursement of severance pay is nondiscriminatory.

고용 종료 시 고용주 (主)가 근로자에게 퇴직금을 지불할 수 있다. 이는 연방법으로 의무된 바는 아니지만 고용주 (主)가 퇴직금을 지불하는 경우, 공정하게 이루어져야한다.

## **Sex Discrimination** 성(性)차별

Discrimination against any individual with respect to any term, condition, or privilege of employment because of the individual's sex. Discrimination on the basis of pregnancy and sexual harassment in the workplace are two examples of prohibited forms of sex discrimination.

개인의 성(性) 때문에 고용의 조건이나 혜택이 차별되는 경우. 금지된 성차별의 예: 임신에 의거한 차별과 직장 내 성희롱.

## **Sexual Harassment** 성희롱

Sexual Harassment is a form of unlawful sex discrimination that violates Title VII. The EEOC and the courts have defined two types of sexual harassment:

1. “Quid Pro Quo” (i.e., “this in exchange for that”). This type of sexual harassment occurs when either submission to or rejection of a supervisor's, manager's, coworker's or client's unwelcome sexual advances are used as a basis for employment decisions.
2. Hostile Work Environment. This kind of harassment concerns unwelcomed repeated sexual conduct that unreasonably interferes with an employee's job performance by creating an intimidating, hostile or offensive working environment.

성희롱은 제 7 조에 위반되는 불법적인 성차별이다. 평등고용기회위원회(EEOC)와 법원들은 두가지 종류의 성차별을 정의하고 있다.

1. “Quid Pro Quo” (대가, 보상). 직장 상사, 매니저, 동료 또는 클라이언트의 원치 않는 성적 접근에 굴복 또는 거절함이 고용 결정에 영향을 미치는 경우.
2. 적대적 환경. 원치 않는 성적 행동이 반복되어, 위협적이고 적대적이며 불쾌한 직장 환경을 조성해 근로자의 업무 능력에 비합리적으로 방해되는 경우.

#### **State Division of Human Rights 주(州) 인권 부서**

State government agency which has the power to enforce state equal employment opportunity laws or other nondiscrimination laws.

주(州) 평등 고용 기회 법이나 기타 차별법들을 집행할 권한을 가지고 있는 주(州) 정부기관.

#### **Statute of Limitations 소멸시효**

Statutes or portions of a law promulgated by the federal government and/or states setting maximum time periods during which certain actions can be brought or rights enforced. After the time period set out in the applicable statute of limitations has run, generally no legal action can be brought regardless of whether any cause of action ever existed.

소송 제기를 소송 원인 발생 후의 일정 기간 내로 제한하는 연방 또는 주(州) 법. 일반적으로 기간이 만료된 경우, 소송사유의 존재와 무관하게 소송을 제기할 수 없다.

#### **Summary Judgment 약식 판결**

Procedural device available for prompt and expeditious disposition of controversy without trial when there is no dispute as to either material fact or inferences to be drawn from undisputed facts, or if only question of law is involved. The motion may be directed toward all or part of a claim or defense and it may be made on the basis of the pleadings or other portions of the record in the case or it may be supported by affidavits.

핵심적인 사실관계에 관한 한 당사자간에 분쟁이 없을 경우, 또는 당사자간에 분쟁이 없는 사실들로부터의 추론 역시 분쟁이 없을 경우, 또는 법률상 문제만 있는 경우,

재판 없이 신속하게 분쟁을 해결하는 절차적 도구. 주장(클레임) 또는 항변의 전체 또는 일부에 적용될 수 있다. 고소장과 답변서, 케이스의 기타 기록에 기반하여 요청할 수 있으며, 선서진술서로 지지할 수 있다.

### **Tort 민사 불법 행위**

A civil injury committed by a person or entity against another person or entity which can be the basis of a lawsuit in a court for the purpose of obtaining monetary or other damages for that injury. Two examples of torts are defamation and intentional infliction of emotional distress.

금전이나 기타 방식으로 손해 배상을 요구하는 민사 소송. 예로 명예훼손과 의도적인 정신적 고통이 있다.

### **Undue Hardship 과도한 부담**

A term used in connection with the Americans With Disabilities Act and generally defined as requiring the company to undertake significant difficulty or expense with regard to attempting to reasonably accommodate a disability. Thus, where a reasonable accommodation is unduly disruptive, costly, substantial or would fundamentally alter the nature or operation of the employer's business, the employer may assert "undue hardship" as a reason for not being required to undertake such reasonable accommodation. The term "undue hardship" may also be applicable in a religious discrimination action.

미국장애인법 (“ADA”)과 연관되어 사용되는 용어로, 고용주 (主)가 장애를 합리적으로 수용하려고 노력하기 위해 현저한 어려움과 비용을 초래하도록 요구한다. 따라서 합리적인 편의 제공 설치가 과도한 어려움 또는 비용을 초래하는 경우, 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우, 고용주 (主)는 “과도한 부담”을 근거로 제시하여 합리적 편의제공을 거부할 수 있다. 이 “과도한 부담”이라는 용어는 종교적 차별 소송에서도 사용될 수 있다.

### **Unfair Labor Practice (“ULP”) 부당 노동 행위**

The NLRA sets forth certain prohibited conduct by employers or labor organizations. For example, it is a ULP for an employer to interfere with, restrain, or coerce employees in the exercise of their rights to form and join labor organizations.

미국노동관계법 (“NLRA”) 는 고용주 (主)나 노동조합의 금지된 행동들을 진술한다. 예: 고용주 (主)가 직원들의 노동조합 조직 또는 가입할 권리를 방해, 침해 또는 강요하는 것은 부당 노동 행위에 포함된다.

### **United States Department of Labor (“DOL”) 미국 연방 노동부**

The purposes of the DOL are to promote the welfare of wage earners, to improve their working conditions and to advance their opportunities for profitable employment. The Department administers a wide variety of federal labor laws,

such as the federal affirmative action laws, the wage hour laws and ERISA, through its component offices, boards, bureaus and administrations.

노동부의 목적은 임금노동자의 복지 향상, 근무 환경 개선 그리고 수익성있는 고용에 대한 기회를 증진시키는 것이다. 소속 사무실들, 위원회 부서 그리고 관리직들을 통해 연방 소수 계층 우대 정책, 노동기준법과 종업원퇴직소득보장법(ERISA)등 각종 연방 노동법들을 집행한다.

### **United States Federal District Court (미국 연방지방법원)**

The United States federal district courts are the trial courts with general federal jurisdiction. Each state is comprised of one or more federal judicial districts, and in each district there is a district court.

연방지방법원은 일반 연방 관할권을 지닌 사실심 (事實審) 법정이다. 각 주(州)는 하나 이상의 연방 사법 지방 (judicial district) 로 구성되었으며 각 지방(district)마다 지방 법원이 있다.

### **United States Magistrate Judge 연방지원판사**

A judicial officer having many, but not all of the powers of a judge.

판사의 권한 중 일부를 지니고 있는 사법 공무원.

### **Waiver and Release 권리 포기**

A legal contract between an employee and employer whereby the employee agrees to release his or her employer from legal claims the employee may have against the employer and to waive any rights arising out of any aspect of the employment relationship, usually in exchange for a sum of money to which such employee would not otherwise have been entitled.

고용주 (主)와 직원 사이의 법적 계약으로, 근로자가 고용주 (主)에 대해 갖고 있을수도 있는 법적 주장(클레임)으로부터 고용주 (主)를 풀어주며 (release), 고용관계로 인해 생성된 어떠한 권리도 포기 (waive)한다는 내용이다. 이에 대한 댓가로 인한 금전적 교환이 주로 이루어지며, 이러한 돈은 오로지 권리포기에 대한 댓가여야 한다.

### **Work Rules 직장 내(內) 규칙**

An employer's policies governing employee conduct in the workplace, such as attendance, lateness, insubordination and dishonesty. Work rules are frequently found in unionized environments; in a nonunion environment such policies are frequently included in employee handbooks.

출석, 지각, 상사에 대한 불복종, 부정 행위 등 직장에서 근로자의 행동을 지배하는 고용주 (主)의 방침. 이러한 규칙들은 주로 노동조합 환경에서 발견된다. 노동조합이 없는 경우, 이러한 방침들은 종종 직원 안내서/편람에 담겨있다.



## **Wrongful Discharge** 부당해고

An at-will employee's cause of action against his or her former employer, alleging that the discharge was in violation of public policy, an implied employment contract, or an implied covenant of good faith and fair dealing.

임의고용된 근로자 (at-will employee)가 전(前) 고용주 (主)를 상대로 하는 소송. 해고의 사유가 공공정책에 어긋나거나 암묵적인 고용 계약서를 위반했거나 암묵적인 신의성실의 원칙에 어긋났다는 주장.

## **II. STATUTES, REGULATIONS AND RULES** 제정법, 규정, 규칙

### **Age Discrimination in Employment Act of 1967, as amended (“ADEA”) 1967 년 고용상 연령차별 금지법**

The federal law which prohibits covered employers from discriminating on the basis of age generally against any person 40 years of age or older.

해당 고용주 (主)들이 고령을 이유로 (주로 40 세 이상) 일체의 차별을 금지하는 연방법.

### **Americans with Disabilities Act (“ADA”) 미국장애인법**

The ADA makes it unlawful to discriminate in employment against a qualified individual with a disability and required covered employers to make reasonable accommodations for qualified disabled employees. The definition of "disabled" in the ADA includes not only persons with disabilities, with a record of having been disabled, or perceived as being disabled, but also individuals related to or associated with persons who fit into one of those three categories. For employers with 25 or more employees, the effective date of this Act was July 26, 1992; for employers with 15 or more employees, the effective date of the Act was July 26, 1994.

유(有)자격 장애인에 대해 장애로 인한 고용 차별을 금지하며, 해당 고용주 (主)에게 유(有)자격 장애인에게 합리적인 편의 제공을 의무화한다. 미국장애인법은 “장애”의 정의는, 장애를 지녔거나, 장애의 기록을 가지고 있거나 장애를 보유한다고 간주되는 개인 뿐 아니라, 이 세 가지 경우에 포함되는 개인과 친척지간이거나 연관된 개인 또한 포함한다. 직원 25 명 이상의 고용주 (主)의 경우 이 법은 1992 년 7 월 26 일부터 적용되었으며 직원 15 명 이상의 고용주 (主)의 경우, 1994 년 7 월 26 일부터 적용됨.

### **Civil Rights Act of 1866, as amended (“Section 1981”) 1866 년 시민권법 (1981 섹션)**

This law prohibits discrimination on the basis of race. The Supreme Court has broadened the definition of "race" to include "identifiable classes of persons who are subjected to intentional discrimination solely because of their ancestry or ethnic characteristics." Further, the Civil Rights Act of 1991 made Section

1981 applicable to not only the making of contracts, (as previously held by the Supreme Court) but, also to the performance, modification, termination, and the enjoyment of all benefits, privileges, terms and conditions of the contractual relationship.

인종차별을 금한다. 미국대법원은 “인종”의 정의를 넓혀서 “혈통이나 인종적 특징만으로 인해 의도적으로 차별을 받는 확인 가능한 집단 (identifiable classes of persons)”을 포함시켰다. 더 나아가 예전 미국대법원이 제 1981 조를 계약 성립에만 적용시켰것에 반해, 1991 년의 시민권법은 이를 계약 이행, 수정, 해지, 그리고 계약관계에 의한 모든 혜택, 특전, 기간과 조건을 누릴수 있도록 확대했다.

### **Civil Rights Act of 1991 (“CRA”) 1991 년 시민권법 ( “CRA” )**

The CRA amends Title VII of the Civil Rights Act of 1964, Section 1981, ADEA, and the ADA. The CRA provides a plaintiff broader legal and equitable remedies in a discrimination case under Title VII, including compensatory and punitive damages and the right to a jury trial.

1991 년 시민권법 ( “CRA” )는 1964 년 시민권법의 제 7 조, section 1981, 1967 년 고용 시 연령차별 금지법 ( “ADEA” ), 그리고 미국장애인법( “ADA” )을 수정한다. CRA 는 제 7 조하의 차별에 있어 보상적 손해배상, 징벌적 손해배상, 배심원 재판권 등 원고에게 더 광범위한 법적, 형평법상 구제를 제공한다.

### **Drug Free Workplace Act of 1988** 작업장에서의 마약 추방을 위한 법

Federal statute which requires covered government contractors and recipients of federal financial assistance to certify to the government that they have developed and distributed policies that address the issue of drugs in the workplace.

해당 정부상대업자나 연방 재정적 원조 수혜자에 관해, 직장 내의 마약 문제를 처리하는 정책을 개발하고 배포시켰다고 정부에게 보증하도록 요구하는 연방법

### **Employee Retirement Income Security Act (“ERISA”) 종업원퇴직소득보장법**

This Act regulates an employer's conduct with respect to certain pension, health and welfare benefits, plans and programs that the employer provides to its employees.

고용주(主)가 직원들을 위해 제공하는 특정 연금, 건강과 복리 후생 플랜이나 프로그램에 관한 고용주(主)의 행동을 규제하는 법.

### **Equal Pay Act of 1963, as amended (“EPA”) 1963 년 동등임금법**

Prohibits an employer from paying lower wages to employees of one sex than are paid to employees of the opposite sex where they are employed in the same establishment for work requiring substantially equal skill, effort and

responsibility and where the work is performed under similar working conditions.

동일 노동에 대한 동일 임금의 원칙. 즉, 같은 직장에서 실질적으로 동일한 기술, 노력과 책임을 요구하는 일을 하고 있고, 유사한 근로조건 하에서 업무를 행하고 있을 경우, 고용주(主)는 모든 성(性)의 직원들에게 동등한 임금을 지불해야 한다.

### **Executive Order 11246, as amended, and its implementing regulations (“E.O. 11246” or the “Order”) 행정명령 11246 와 시행규칙들**

Presidential order with the power and effect of law that prohibits certain federal government contractors and subcontractors subject to the Order from discriminating against any applicant or employee on the basis of race, color, religion, sex or national origin, and further requires that affirmative action be provided to minorities and women.

특정 정부상대업자와 하도급업자들에게 근로자나 지원자에 대해, 인종이나 피부색, 종교, 성별, 또는 출신국가를 이유로 차별 해서는 안 되며, 더 나아가 소수집단과 여성들에 대해 적극적 시정조치를 취할 것을 요구하는 행정명령. 행정명령은 대통령이 내린 명령이며 법적 효력을 지닌다.

### **Fair Labor Standards Act (“FLSA”) 공정노동규준법**

Federal act which set a minimum standard wage (periodically increased by later statutes) and a maximum work week of 40 hours in industries engaged in interstate commerce. FLSA also regulates hours of work, and type of work, that can be performed by teenagers.

주(州)간의 상업에 종사하고 있는 고용주(主)들에 관해 최소 임금을 규정하고 (주기적으로 법령으로 인상된다) 근로주를 40 시간으로 규제한 연방법. 이 법은 또한 10 대들이 할수있는 종류의 업무와 근무 시간을 규제한다.

### **Family and Medical Leave Act of 1993 (“FMLA”) 가족의료 휴가법**

The FMLA requires private employers of 50 or more employees to provide eligible employees up to 12 weeks of unpaid job-protected leave from work for the employee's serious illness, the birth or adoption of a child, or the care of a seriously ill child, spouse, or parent.

가족의료 휴가법은 근로자가 50 명 이상인 사(私)/민간 고용주(主)에 적용된다. 해당 고용주(主)는 자격을 갖춘 근로자가 본인의 심한 건강상 질환, 자녀 출산 또는 입양, 또는 심한 건강 상 질환을 앓고 있는 자녀, 배우자, 또는 부모를 간호하는 상황일때 최고 12 주까지 무급휴가를 제공해야한다. 가족의료휴가법에 따른 무급휴가 사용이 근로자의 인사문제에 부정적인 영향이 미쳐서는 안된다.

### **Federal Rules of Civil Procedure 연방민사소송규칙**

Body of procedural rules which govern all civil actions in U.S. District Courts and after which most states have modeled their own rules of civil procedure.

미국연방법원에서 사용되는 민사소송을 규정한 규칙이다. 많은 주(州)들이 이를 기초로 주(州) 민사소송규칙을 제정하였다.

### **Federal Rules of Evidence 연방증거규칙**

Rules which govern admissibility of evidence at trials in the Federal District Courts and before U.S. Magistrates. Many states have adopted Evidence Rules patterned on these federal rules.

미국연방법원에서 그리고 연방지원판사 앞에서 어떤 증거가 허용되는지를 규율한 규칙이다. 많은 주(州)들이 이를 기초로 주(州) 증거규칙을 제정하였다.

### **National Labor Relations Act (“NLRA”) 전국노동관계법**

A federal statute enacted in 1935 which guarantees employees the right to organize and join labor unions. The NLRA is enforced by the National Labor Relations Board.

1935년 제정된 법률로서 근로자들의 단결권 (노동조합을 조직할 수 있는 권리와 또 그가 원하는 기존 노동조합에 가입할 수 있는 권리)을 보장한다. 이 법은 전국노동관계국이 집행한다.

### **Occupational Safety and Health Act (“OSHA”) 산업안전보건법**

Federal law administered by the Occupational Safety and Health Administration enacted to ensure safe and healthy working conditions for employees nationwide. OSHA imposes a "general duty" on employers to provide a workplace free from reorganized safety and health hazards.

근로자의 안전과 보건을 보장하기 위해 산업안전보건청에 의해 집행되는 연방법. 사업주로 하여금 산재예방조치를 하도록 하는 소위 ‘일반적 의무(general duty)’를 부과한다.

### **Pregnancy Discrimination Act (“PDA”) 임신차별법**

This federal statute requires that employers extend to employees who are unable to perform their job because of pregnancy or complications of childbirth benefits that are at least as generous as benefits offered to other employees with disabilities.

이 연방법은, 근로자가 임신이나 출산과 관계된 의료상태 때문에 일을 하지 못할 경우, 고용주(主)가 적어도 다른 장애 근로자와 동일한 혜택을 주도록 한다.

### **Rehabilitation Act of 1973, as amended 1973년 재활법**

This Act prohibits a non-exempt federal government contractor or subcontractor from discriminating against an employee or applicant on the basis of the individual's handicap. The Act further requires that the employer provide affirmative action as to such handicapped employees and applicants.

이 법은 비면제 정부상대업자나 하도급업자들이 근로자나 지원자에 대해 장애를 이유로 차별해서는 안 되며 더 나아가 장애를 지닌 근로자나 지원자에 대해 적극적 시정조치를 취할 것을 요구한다.

### **State and Local Fair Employment Practice Statutes 주(州), 지방 공정 고용 관행 법령**

In addition to federal antidiscrimination laws, most states and many cities and counties have laws that prohibit discriminatory employment practices. Many of these laws contain broader prohibitions than those in the federal law.

연방 차별법 이외에도, 대부분의 주(州), 많은 도시와 지역들이 차별적 고용 관행을 금지하는 법령을 제정했으며 연방법보다 포괄적인 금지사항들을 지니고 있는 경우도 많다.

### **Title VII of the Civil Rights Act, as amended (“Title VII”) 1964년의 민권법 제 7 조 (“제 7 조”)**

This law prohibits discrimination by employers on the basis of race, color, religion, sex, or national origin. Title VII is one of the most important American federal statutes.

인종, 피부색깔, 종교, 성별, 또는 출신국가에 의한 차별을 금지한다. 제 7 조는 미국 연방법에서 가장 중요한 법 중 하나이다.

### **Vietnam Era Veterans’ Readjustment Assistance Act of 1974, as amended, and its implementing regulations (“Veterans Act”) 베트남 참전 용사 재적응 보조에 관한 법**

This law prohibits employers from discriminating against special disabled veterans or veterans of the Vietnam era and further requires that affirmative action be provided to such veterans.

고용주(主)들이 특별 장애 참전용사나 베트남 참전 용사에 대해 차별하는 것을 금하며, 이들에게 적극적 시정조치를 취할 것을 요구한다.

### **Worker Adjustment and Retraining Notification Act (“WARN”) 근로자 조정 및 재훈련 통지법**

Federal legislation which was enacted to protect workers affected by the closing of facilities and mass work force reductions. The law states that employers must provide sixty days' advance written notice of these layoffs.

사업장 폐쇄, 대량의 일시해고의 경우 고용주(主)에게 60 일 전의 해고예고의무를 부과하는 연방법.

**Workers' Compensation Act 근로자 상해보험법**

State and federal statutes which provide for fixed awards to employees or their dependents in case of employment related accidents and diseases, dispensing with the need by the employee to bring legal action and prove negligence on part of the employer.

근로자가 일과 관련된 부상을 입거나 병에 걸렸을 때, 근로자와 부양가족들에게 일정한 수당을 지급함으로써, 근로자가 소를 제기하거나 고용주 (主)의 과실을 입증할 필요성을 없앤 주(州)와 연방법.