

## 법무 자문위원실

메모랜덤 GC 22-01

2021년 11월 8일

받는 사람: 모든 지역 국장, 책임 직원 그리고 상주 직원

보낸 이: 제니퍼 A. 아브루조(Jennifer A. Abruzzo), 책임 법무 자문

주제: NLRA에 따른 이민 근로자의 권리와 구제 보장

전국노동관계법이 처음 도입된 이후 NLRB와 고등 법원은 그 법의 법적인 보호를 이 나라에서의 체류 신분에 상관없이 모든 적용 대상 근로자가 균등한 수준으로 받을 수 있다는 것을 널리 인지한 바 있습니다.<sup>1</sup> 1984년으로만 거슬러 올라가도 대법원은 슈어-탄(Sure-Tan, Inc.) 대(對) N.L.R.B., 467 U.S. 883, 891-892 (1984)에서 서류 미비 근로자들도 NLRA의 보호를 받을 자격이 있는 법정 고용인이라는 것을 확정했습니다. 모든 근로자가 이 법에 따른 자신의 권리를 행사할 수 있도록 우리는 직원이 말을 하지 못하게 하고, 임금과 근무 조건 개선을 위해 단체 행동할 수 있는 권리를 무시하며, 법정 위반을 보고하려는 의지를 방해하는 이민 관련 위협 술책으로부터 이민 근로자의 권리를 성실하게 옹호해야 합니다.

저는 이민 근로자의 직장을 표적으로 삼아 NLRA 정책과 이 나라의 이민법 정책을 약화시키는 그런 조직이 자신의 행위에 대해 충분히 책임을 지게 하겠다는 굳은 의지를 가지고 있습니다.

### I. NLRB와의 안전하고 접근 가능하고 존중받는 관계

#### A. 불공정 노동 관행의 증인과 피해자를 위한 이민 구제를 추구하고 획득하는 것

---

<sup>1</sup> 예를 들어 다음 참조: *Logan & Paxton*, 55 NLRB 310, 315 n.12 (1944) (“법은 시민과 비시민 사이에 차등을 두지 않는다. 법의 목적을 효과적으로 실행하기 위해 그런 것에 기초에 구별을 해서는 안 된다고 이에 결론 짓는다.”)

모든 이민 근로자(서류를 갖춘 근로자와 서류 미비 근로자 모두)의 권리를 보호하는 NLRB 능력의 주춧돌이 되는 것은 국토안보부(DHS)와 그 구성 기관들과 협조해 사례별로 의미 있는 이민 관련 구제를 제공하는 우리의 능력입니다. 2021년 10월 12일 메모랜덤 “장 집행: 미국 노동 시장, 미국 직장 조건 그리고 개인의 존엄성을 보호하는 전략”에서 DHS 장관 알레한드로 마요르카스는 “임금 보호, 근무지 안전, 노동권 그리고 다른 법과 기준을 실시하려는 노동부와 다른 정부 기관의 중요한 업무를 도모하기 위해 이민 집행 정책을 채택하는” 목표를 기술하고 있습니다. 구체적으로 마요르카스 장관은 이민세관단속국(ICE)과 미국 이민국(USCIS)이 확대하고 착취하는 노동 관행의 증인이나 피해자인 비시민권자가 받을 수 있는 구제를 . . . 고려함으로써” 노동 집행 기관과의 협조와 관련된 우려를 줄이기 위한 계획을 세우라고 지시했습니다. 계속된 학대로부터 근로자를 보호하고 이들이 기관 조사 과정에 전적으로 참여하는 것을 격려하기 위해 NLRB와 같은 노동 집행 기관과 대화를 하는 마요르카스 장관의 노력에 박수를 보냅니다. 따라서 제소 당사자나 증인의 요청이 있으면, NLRB는 이런 근로자가 법적 권리 행사를 보호하고 활발한 법의 집행을 위해 추방 유예, 가석방, 지속적인 거주, U나 T 체류 신분, 추방 중지와 같은 이민 구제나 다른 가능하고 적절한 구제를 찾을 것입니다. 근로자나 그 대리인은 사건을 조사하는 NLRB 지역 사무실이나 기관의 이민 팀에 그런 구제가 필요하다는 것을 알려줄 수 있습니다.

#### B. U 비자와 T 비자(혹은 체류 신분) 신청 인증하기

NLRB는 적절한 경우 신청을 인증해 주어 노동 착취의 피해자가 U 비자와 T 비자(혹은 체류 신분)를 받는 것을 계속 도와줄 것입니다. 의회는 법 집행 기관이 서류 미비자에 대한 특정 학대 관행이 관련된 사건(일부 직장 위반 사건 포함)을 조사하고 기소하는 것을 강화하는 한편 동시에 피해자에게 보호 방안을 마련해 주기 위해 2000년 인신매매 및 폭력 피해자 보호법을 통과시켜 U 비자 프로그램을 만들었습니다. 요건을 갖춘 범죄 피해자가 USCIS에 신청서를 제출하면 U 비자(승인된 신청인과 그 직계 가족에게 부여하는 추방 유예와 취업 허가 형식의 임시 보호도 포함) 구제를 받을 수도 있는데, 신청 시 NLRB와 같은 법 집행 기관이 신청인이 불법 행위의 조사나 기소에 도움이 되었다는 것은 인증해 주어야 합니다. 자매 프로그램인 T 비자는 임시 이민 구제를 제공하는데, 노동 매매를 포함해 심각한 종류의 인신매매 피해자 중 일부에게 부여될 수

있습니다.<sup>2</sup>

취약한 공동체 일원으로서 법에 의해 보호되는 단합 활동에 참여하는 근로자가 고용주에 의한 학대로 인해 NLRB의 도움을 받거나 NLRB에 증거를 제공하는 것을 꺼려한다는 것을 저는 익히 잘 알고 있습니다. 바로 이런 이유로 기관은 수년간 USCIS가 인정하는 인증 법 집행 기관 역할을 했습니다. 저희는 이런 역할을 계속 맡을 것이며, 따라서 NLRB 조사나 기소에 도움을 주었고 요건을 만족시키는 범죄 피해자가 하는 U와 T 신청에 대한 인증을 해 줄 것입니다.<sup>3</sup>

USCIS가 새로 발표한 “진짜 결정” 과정에 따라 저희 기관과 같은 법 집행 기관의 인증을 획득하는 USCIS의 진짜 U 비자 신청인은 추방 유예와 취업 허가를 확보하는 수단을 가지게 되고, 이것은 또한 저희가 사건을 진행하면서 NLRB와 협조할 수 있는 능력을 키워줄 것입니다.<sup>4</sup> 특히 근로자가 U 비자나 T 비자 신청 자격이 없다 하더라도 NLRB는 추방 유예와 적절한 경우 취업 허가 서류와 같은 기소 재량권을 DHS에 여전히 요청할 수 있습니다.

NLRB 위원회 직원회는 문서 정보를 제공받아 기관의 U 비자와 T 비자 인증 과정에 대한 정보를 제소 당사자, 증인 그리고 그 대리인과 공유할 수 있게 됩니다. 또한, 이민 팀은 관련 NLRB 공공 웹사이트 페이지뿐만 아니라 이런 과정에 대한 NLRB 위원회 직원 교육 프로그램도 개발할 것입니다.

### C. 이민 근로자를 대상으로 한 강압 술책에 대응

직원의 입을 막고 법적 위반을 보고하려는 의지를 꺾기 위해 흔히 이민 관련 위협 술책을 이용된다는 것을 위원회는 오래전부터 알고 있습니다. 이민 관련 위협은 특히 강압적이며 “가장 큰 공포를 불러오는데” 그것은 직장을 잃을 수 있다는 협박 외에도 직원이 자신의

---

<sup>2</sup> U 비자와 T 비자 혜택에 대한 상세 정보를 원하면, [범죄 활동 피해자: U 이민 신분; 인신매매 피해자: T 이민 신분](#); 최근 [T 비자 결정에 관한 최신 정보 및 종합 지침](#) 그리고 증인이 될 가능성이 있는 인신매매 피해자에게 주는 일시 혜택에 관한 [인신매매 금지 센터가 제공하는 계속 거주에 대한 리소스](#) 참조. [NLRB 법률 절차에서 일어나는 체류 신분 문제를 다루는 최신 절차](#) OM Memorandum 11-62 (2011년 6월 7일 발행)도 참조.

<sup>3</sup> 불공정 노동 관행에서 흔히 발견되는 요건이 되는 범죄에 사법 방해, 증인 매수, 공갈 그리고 중죄 폭력이 포함됩니다. 8 C.F.R. 214.14(a)(9) (2008) 참조

<sup>4</sup> [USCIS, 범죄 피해자를 추가 보호해 주는 정책 발행](#), USCIS 언론 발표, 2021년 6월 14일 참조.

집에서 계속 거주하는 것도 위협하기 때문입니다. *Viracon, Inc.*, 256 NLRB 245, 247, 252-53 (1981) 참조. 위원회는 “직원의 체류 신분과 관련된 협박을 하는 것은 철저한 조사가 필요하다고” 생각하는데, 그 이유는 “그것이 직원들에게 공포를 심어줄 확률이 가장 크기 때문입니다.” *Labriola Baking Co.*, 361 NLRB 412, 413 (2014). 안전장치가 없는 상태에서는 NLRB 조사나 소송 제기에 정보를 제공하고 도와준 근로자를 표적으로 한 이민 관련 위협과 보복이 “심지어 취업 허가증이 있는 직원들의 경우에도 자신의 실제 혹은 인식된 체류 신분과 대한 질문을 받으면 섹션 7에 나오는 권리의 행사를 하지 못하게” 할 수 있습니다. *Farm Fresh Co.*, 361 NLRB 848, n.1 (2014). 그리고 고용주가 이런 식으로 이민 근로자를 표적으로 삼게 되면 직원이 서로 도움을 주고 노력을 모으는 것을 방해하며 노동 및 고용 법의 효과적인 집행도 방해하게 되어 모든 직원의 노동 권리가 약화될 수 있습니다.<sup>5</sup> 따라서 저희는 체류 신분이나 취업 허가증과 관련된 불공정 노동 관행 사건을 다룰 때 계속해서 방심하지 않고 제소된 당사자나 피고에 의한 모든 협박과 보복 행위를 심각하게 여길 것입니다.<sup>6</sup> 지역 사무실은 사건의 매 단계에서 섹션 10(j) 구제를 요청하고 필요시 기존 소장을 수정하는 것을 포함해 그런 행위에 관한 완전하고 즉각적인 구제를 추구해야 합니다. 제소된 당사자의 변호사가 그런 불법 행위에 연루된 경우, 지역 사무실 관리급은 위원회 규칙 및 규정 섹션 102.177에 따라 변호사를 위반 행위로 의뢰하는 것을 고려하고 또한 주 변호사 협회에 의뢰해 적절한 징계를 요청하는 것도 고려해야 합니다.

## II. 이민 근로자가 관련된 사건에서 법을 충분히 시행하는 조사 및 소송 관행

### A. 효과적인 조사 관행

차별 피해자와 증인이 소송을 제기하고 선서 진술서와 같은 증거를 위원회 직원에게 제공하는 것을 꺼리게 되면 저희는 법을 집행할 수 없게 됩니다. 직원이 저희 사건 진행 절차나 규약에 연루되는 것도 두려워한다면 현재 혹은 이전 고용주의 이익에 반해서 증언하는 것에 대한 직원의 우려는 더욱 커지게 됩니다. 따라서 지역 사무실은 이민 근로자가 관련된 조사 중에 생기는 어려움을 이해하고 융통성을 발휘하며 공감하려고

---

<sup>5</sup> 루벤 J. 가르시아, *소외된 근로자: 법적 결함이 어떻게 근로자를 분열시키고 보호를 받지 못하게 했는가* (2012) 참조.

<sup>6</sup> 위원회 법률 절차 참여자의 체류 신분과 관련된 협박이 U 비자 수권법에 따라 사법 방해나 증인 매수뿐만 아니라 섹션 10(j) 금지 구제를 고려하는 근거가 될 수 있습니다.

노력해야 합니다.

오늘부터 위원회 직원은 선서 진술 증언을 하는 모든 사람에게 위법 행위가 있었는지 여부를 조사할 때 그 사람의 체류 신분이나 취업 허가 상태와는 무관하며, 위원회가 그 사람의 체류 신분이나 취업 허가 상태에 대해 묻지 않겠다는 것을 알려 주어야 합니다. 또한, 위원회 직원은 사건의 본안 단계에서 사회보장번호나 개인 납세자 고유 번호(ITIN)를 물어보아서는 안 됩니다. 이민 팀이 여러 언어로 된 문서를 체류 신분과 저희의 사건 진행 절차에 대한 우려를 하는 모든 증인이나 당사자에게 곧 배포할 것입니다.

지역 사무실은 사무실을 찾는 방법 설명과 증인이 따라야 하는 보안 및 안전 절차를 포함해 증인의 지역 사무실 접근 절차를 검토하고 갱신해야 합니다. 지역 사무실은 그 정보를 지역 이민 공동체와 권익옹호 집단과 폭넓게 공유해야 합니다. 연방 기관으로서 저희는 일부 이민 증인이 연방 건물에 있는 저희 사무실을 찾아오는 것을 꺼리거나 그럴 수 없다는 것 역시 잘 알고 있습니다. 증인이 연방 건물에 들어오는 것을 꺼린다거나 그럴 수 없는 경우, 위원회 직원은 증인의 선서 진술을 받기 위해 중립적인 장소를 찾아야 합니다.<sup>7</sup> 또한, 저희의 절차에 대한 접근을 보다 쉽게 할 수 있도록 이중 언어 자료를 만들어 배포하며 이중 언어를 하는 위원회 직원을 고용하겠습니다.

개인 정보 유출에 대한 우려로 인해 대중이 소를 제기하거나 NLRB 조사에 참여하려는 의지를 꺾는다는 것을 저는 잘 알고 있습니다. 예를 들어 증인이 선서 진술 시 집 주소를 밝히는 것을 우려한다면, 지역 사무실은 가족 일원의 연락 정보와 같은 믿을 수 있는 대안 연락 정보가 있는지 알아보아야 합니다. 특히 NLRB가 법 집행에 도움이 되도록 기관 사건 정보를 요청하는 다른 연방 및 주 기관과 협력을 하지만, 증인이 이민 혜택을 받기 위해 그런 기관에 정보를 공유하라고 요청하지 않는 한, 그런 협력 시 ICE와 NLRB 증인 정보를 공유하지 않습니다.

또한, 저는 근로자가 여러 가지 이유로 자신의 법적 이름이 아닌 다른 이름을 직장에서

---

<sup>7</sup> 다른 적절한 대안이 없는 경우에는 전화나 온라인상으로 모임을 가져야 합니다.

사용하는 것도 잘 알고 있습니다. 위원회 직원은 선서 진술인이 직장에서 보통 쓰는 이름과 다른 이름을 쓰는지 확인하기 위해 질문을 할 의무가 없습니다.<sup>8</sup> 하지만 선서 진술인이 위원회 직원에게 자신의 법적 이름과 다른 이름을 쓴다고 말하면, 위원회 직원은 이것을 다음과 같이 선서 진술서에 적어야 합니다: “나 (법적 이름)은/는 (다른 이름)으로도/로도 불리는데...” 선서 진술인은 선서 진술서를 자신의 법적 이름을 이용해 서명해야 합니다. 지역 사무실은 행정법 판사, 위원회, 다른 조사 위원회와 통신을 할 때 같은 관행으로 “(법적 이름), (다른 이름)으로도/로도 불리는데...”라는 말을 써서 그 사람을 언급해야 합니다. 또한, 위원회 직원은 직장에서 법적인 이름과 다른 이름을 사용한 차별 피해자에게 지역 사무실이 자신의 사건에 대해 최종적으로 소장을 제출하게 되면, 소장에서 그 사람을 법적인 이름으로 언급해야 한다는 사실을 알려 주어야 합니다.

그리고 영어가 모국어가 아닌 사람이 참여하는 조사를 할 때는 지역 사무실은 언어 이해와 말하기 능력 사이의 차이를 알고 있어야 합니다.<sup>9</sup> 영어가 모국어가 아닌 사람이 영어로 정확히 그 말을 반복할 수는 없어도 자신에게 가해진 위협에 대해 신빙성 있게 증언할 수 있습니다. 사건 처리 지침을 따라 지역 사무실은 이런 차이에 근거해 증인이 한 증언의 신빙성을 떨어뜨리거나 불법 진술이 들어간 주장에 대해 소장을 발부하지 않기로 결정해서는 안 됩니다.<sup>10</sup>

## B. 이민 근로자 보복 금지에 맞춘 구제 추진

기관의 구제 이니셔티브는 체류 신분에 상관없이 모든 제소 당사자와 차별 피해자에게

---

<sup>8</sup> 어떤 사람이 NLRB 선서 진술에서 직장에서 쓰는 이름을 사용하는 것이 진실된 증언을 할 의무 관점에서 중요한 허위 진술을 하는 것이 아니라는 것이 저의 입장입니다.

<sup>9</sup> 개인이 어떤 언어로 말을 할 수는 없지만 그 언어를 이해할 수 있다는 것은 널리 인정된 개념인데, 이것을 종종 “수동적인” 혹은 “수용적인” 이중 언어라고 부릅니다. 예를 들어 Michael Erard, “500명의 사람들이 9개의 다른 언어를 사용하는 작은 섬”, *The Atlantic* (2018년 11월 26일)

<https://www.theatlantic.com/health/archive/2018/11/receptive-multilingualism-small-languages/576649/>도

참조. Hugo Baetens Beardsmore, “이중 언어: 기본 원칙 16” (2d ed. 1986)도 참조.

<sup>10</sup> 참조: NLRB 현금 취급 설명서, Pt. 1, 불공정 노동 관행 법률 절차 (2021년 4월), Sec. 10064 (“만약... 지역 사무실이 지역 사무실의 근거 결정에 영향을 주게 될 문제에 관해 객관적인 증거에 기초해 신빙성 상충 문제를 해결할 수 없는 경우, 합의가 없는 상태면 소장이 발부되어야 한다.”)

적용됩니다. 이런 구제 이니셔티브로 각 사건의 구체적인 정황에 맞추어 창의적이고 강력한 구제를 개발하라는 요구를 저희가 받을 수 있습니다. 따라서 지역 사무실과 본부 지사는 협력을 계속해 이민 근로자를 포함해 모든 대중이 겪은 보복성의 그리고 다른 불법적인 행위를 시정하기 위해 모든 차별 피해자와 그 직장에 맞는 유의미한 구제책을 개발할 것입니다.

직원의 불법 해고에 관련된 사건의 경우, 지역 사무실은 차별 피해자에 대한 완전 소급 지급과 무조건적인 복직과 같은 전통적인 원상 복구 구제를 추구해야 합니다. 드문 경우 지역 사무실이 차별 피해자가 직장에 복귀하는 데 필요한 취업 증명서를 현재 가지고 있지 않다는 것에 관한 실제적 혹은 추정적 인식을 하고 있을 수 있습니다. 실제적인 혹은 추정적인 인식이 있다는 것을 보여주는 것은 복잡합니다. 따라서 아래 더 자세히 설명이 되겠지만, 지역 사무실이 그런 결정을 자체적으로 해서는 안 되며 이민 팀에 연락해야 합니다. 이민 팀이 지역 사무실이 그 질문을 평가하는 것을 도와주고, 지역 사무실과 법무·정부 윤리실과 협력해 구체적이 사실 정황에서 적절한 구제가 무엇인지 결정할 것입니다.<sup>11</sup>

특정 사건에서 임금 소급 지급이나 복직을 추진할 수 없는 경우 지역 사무실은 구제가 없는 결과를 피하기 위해 광범위한 다양한 구제를 고려해야 합니다. 차별 피해자에게 취업 허가증이 없을 수 있는 경우에는, *메조노스 메이븐 베이커리(Mezonos Maven Bakery)*, 362 NLRB 360, 363 (2015)에서 위원회가 분명한 기술한 상황에서 부여되는 조건부 복직 명령을 이용하면, 차별 피해자가 양식을 작성하고 적절한 서류를 제출해 피고가 연방 법에 따라 직원의 취업 허가를 확인할 의무를 수행할 “적절한 시간”을 벌 수 있습니다.

또한, 지역 사무실은 단체에 대한 지지가 약화되었고 교섭력이 피고의 불법 행위로 부정적인

---

<sup>11</sup> 차별 피해자가 현재 미국에서 합법적으로 일을 할 수 없다는 것에 대해 지역 사무실이 실제적 혹은 추정적 인식이 있는 아주 제한된 상황에서만 기관이 *무조건적인* 복직과 완전 소급 지급을 추진하는 것이 금지되어 있습니다. *Hoffman Plastic Compounds, Inc. v. NLRB*, 535 참조. U.S. 137 (2002) (이민법에 따라 소급 지급 기간에 미국에서 합법적으로 일할 허가가 없었던 사람에게 소급 지급을 위원회가 하는 것이 금지됨); *A.P.R.A. Fuel Oil Buyers Group*, 320 NLRB 408, enf. 134 F.3d 50 (2d Cir. 1997) (차별 피해자가 현재 취업 허가가 없는 상태에서 조건부 복직 명령이 적절).

영향을 받은 상태에 있는 노동 단체가 의뢰한 자격이 되는 후보자의 임명 명령도 고려해야 하는데, 그 이유는 그렇게 했을 때 “단위 직원의 섹션 7 권리 행사에 끼친 위축 효과를 시정할 수 있는 한 방법이 되기 때문입니다.” *A.P.R.A. Fuel Oil Buyers Group*, 320 NLRB at 417-19 (Member Browning, 부분적으로 반대).

넓게 이야기하자면, 제가 지난 메모랜덤에서 말한 것처럼,<sup>12</sup> 지역 사무실은 직원의 체류 신분이나 취업 허가에 관련된 불법 보복이 연루된 경우를 포함해 모든 경우에 차별 행위에 관련되어 집중되어 있지만 강력한 구제를 추진하기 위해 모든 적절한 수단을 동원해야 합니다. 여기에는 고용주의 불공정 노동 관행의 예측가능한 직접적인 결과로 발생한 경제적인 손실을 복구하는 간접 손해 배상,<sup>13</sup> 영향을 받은 현 및 전 직원 그리고 잠정적인 미래 직원에게 전달할 “직원 통지서”의 발행, 피고의 상사급과 관리급 앞에서 통지서 낭독; 피고가 소급 지급을 대신해 구제적 금전 지급을 해야 한다는 명령, 고용주의 불공정 노동 관행으로 직원이 취업 허가 스폰서를 잃게 된 경우 그런 취업 허가(관련 수수료 모두 포함)<sup>14</sup>가 포함됩니다. 뿐만 아니라 지역 사무실은 불법으로 적용된 조건 하에서 이미 한 작업에 대한 배상을 일상적으로 추구해야 하는데, 그것은 그런 구제가

---

<sup>12</sup> [완전 배상 추구](#), GC Memorandum 21-06 (2021년 9월 8일 발행) 그리고 [합의 계약에서 완전 배상](#), GC 메모랜덤 21-07 (2021년 9월 15일 발행).

<sup>13</sup> “호프만” 사건 이후 위원회와 하급 법원은 이민법의 근간 규정에 반대되기 때문에 허용되지 않는 “하지 않은 작업”에 대한 소급 지급 명령과 다른 금전 배상 명령을 구분함으로써 그 적용을 신중하게 제한해 왔습니다. 예를 들어 *Tuv Taam Corp.*, 340 NLRB 756, 759 n.4 (2003) (불법으로 적용된 요율 하에 이미 한 작업에 적절한 금전 배상 명령); *Lamonica v. Safe Hurricane Shutters, Inc.*, 711 F.3d 1299, 1307-1308 (11th Cir. 2013) (호프만이 NLRA에 따라 소급 지급은 면제되지만 FLSA에 따른 하지 않은 작업에 대한 배상에 대해서는 면제되지 않는다고 판결); *Lucas v. Jerusalem Café, LLC*, 721 F.3d 927, 933 (8th Cir. 2013) (동일), cert. denied, 134 S.Ct. 1515 (2014) 참조. 따라서 직원이 해당 소급 지급 기간에 취업 허가가 없거나 없었다는 것을 증명한 경우, 위원회가 엄격하게 “하지 않은 작업”에 대한 것을 제외하고 고용주의 불공정 노동 관행의 직접적인 결과에 대해 금전적인 배상 결정을 내리는 것이 타당합니다. 그런 구제는 소급 지급과 달리 불법 고용 방식으로 유효하게 다시 간주되지 않습니다. 이런 구제는 고용주의 불공정 노동 관행으로 직접적으로 발생한 경제적 손실은 배상하지만, 이민 개혁과 통제법(IRCA) 상 금지를 직접 약화시킬 임금과 혜택과는 관련이 없습니다. 그러한 배상에는 예를 들어 본인 부담 의료비, 교통, 이사나 주택 상실 비용 그리고 특정 법률비나 다른 비용이 포함될 수 있습니다.

<sup>14</sup> [완전 배상 추구](#), GC 메모랜덤 21-06, 2-3 페이지 참조. 그리고 [ULP 법률 절차에서 일어나는 체류 신분을 다루는 최신 절차](#), GC 메모랜덤 15-03 (2015년 2월 27일 발행)에 강조된 구제도 참고.



“호프만 플라스틱”(Hoffman Plastics)에서 정부의 이민과 노동 법 간에 조화를 이루려고 하는 대법원의 노력을 바로 적용할 수 있는 것은 아니기 때문입니다.<sup>15</sup>

적절한 경우 지역 사무실은 위원회 명령을 준수해 법에 나오는 직원의 권리에 대해 피고의 상사급과 매니저급이 교육을 받으라는 명령, 사법부의 이민자 및 직원 권리 섹션에서 제공하는 차별 금지 이민 관행에 대해 피고의 상사급과 매니저급이 교육을 받으라는 명령, 그리고 피고가 법을 어기는 방식으로 틀을 조작한 E-Verify 시스템을 제대로 이용하는 것에 대해 미국 이민국이 교육을 실시하라는 명령을 요청해야 합니다. 최대한 가능한 구제를 위해 추가 구제가 적절한지 결정할 때 지역 사무실이 이민 팀의 지원을 받을 것을 권합니다.

### C. 소송 중 그리고 법 섹션 10(j)에 따른 금지 구제 동안 학대 방지

지역 사무실은 불공정 노동 법률 절차의 책임 단계에서 체류 신분이 무관한 경우 증인의 체류 신분에 대해 거슬리고 근거 없는 신문을 하지 못하도록 증인의 권리를 보호하는 데 경계를 게을리하지 말아야 합니다.<sup>16</sup> 피고가 증인의 취업 허가 와 체류 신분을 파고들려고 하는 것은 법의 집행에 중요한 협력을 할 수 있는 증인을 위협하기 때문에 위원회 절차의 온전성을 약화시킵니다. *Flaum Appetizing Corp.*, 357 NLRB 2006, 2012 (2011)(체류 신분과 누가 봐도 그것을 다루는 사실에 대한 그런 공식적인 조사가 위협적이며 법적 권리 행사를 위축시킨다고 수많은 연방 법원이 인지했다”라고 언급).

이런 이유로 위원회는 처리 과정이 “직원이 근거 있는 주장으로 소급 지급을 받는 것을 꺼리게 하는 방법인 법적 신문”으로 전락할 수 있는 증인의 체류 신분이나 취업 허가에 대한 “제한 없는 탐구”로 되어 버리게 하지 않겠다고 분명히 말했습니다. 같은 곳, 2010. 대신에 위원회는 피고가 준수 법률 절차에서 이민에 기초한 적극적인 변론으로 법적

<sup>15</sup> *Tuv Taam Corp.*, 340 NLRB at 759 n.4.

<sup>16</sup> *Intersweet, Inc.*, 321 NLRB 1, 1, n.2 (1996), enf. 125 F.3d 1064 (7th Cir. 1997) (차별 피해자가 미국에서 합법적인 취업 허가가 없었기 때문에 소급 지급을 받거나 복직될 권리가 없다는 고용주의 주장에 대한 숙고가 준수 단계에 맡겨짐) 참조. 연이은 책임 법무 자문들이 이 기본 원칙을 인정할 때 위원회와 법원 법에 의지했습니다. [호프만 플라스틱 컴파운즈\(주\) 이후 서류 미비자가 되었을 수 있는 차별 피해자를 위한 절차와 구제](#), GC 메모랜덤 02-06 (2002년 7월 19일 발행), 1 페이지; [최근 위원회와 법원 전례를 보았을 때 서류 미비자일 수 있는 외국인 차별 피해자를 위한 복직 및 소급 지급 구제](#), GC 메모랜덤 98-15 (1998년 12월 4일 발행), 4 페이지 참조.

분쟁을 하는 것을 허락받기 전에 차별 피해자가 취업 허가를 받지 않았다는 것을 보여주는 “충분한 사실적 근거” 제시 의무를 부과했습니다. 같은 곳, 2011.

따라서 책임 법무 자문 자문(CGC)은 불공정 노종 관행 법률 절차의 책임 단계에서 증인의 체류 신분이나 취업 허가에 대해 증거를 제시하거나 증인을 신문하는 것에 일반적으로 반대합니다. 이런 행위를 감시하기 위해 CGC는 지나친 소환장을 기각하는 신청인 증거 배제 신청이나 피고의 사실적 근거를 조사하기 위한 청구 명세서 신청을 하는 것을 포함해 모든 보호 장치를 동원해야 합니다.<sup>17</sup> 이런 노력을 통해 CGC는 피고가 위원회 심리를 증인의 체류 신분에 대한 법적 신문으로 바꾸는 일이 없도록 할 수 있습니다.

또한, 지역 사무실은 피고가 증인의 체류 신분이나 취업 허가에 대해 알아보려고 시도하는 것이 그 자체로 불공정 노동 관행이 되는지 살펴봐야 합니다. 라이프웨이 푸드(Lifeway Foods) 사건 중 불공정 노동 관행 법률 절차에서 고용주가 차별 피해자의 체류 신분이 무관한데 이 두 차별 피해자의 체류 신분을 추궁했을 때 자문 부서는 고용주가 법 섹션 8(a)(1)과 8(a)(4)를 위반했다고 결론지었는데, 그 이유는 그것이 보복 위협을 암시해 증인의 증언을 방해한다고 간주했기 때문입니다. *Lifeway Foods*, 사건 13-CA- 169510, 2016년 6월 7일 자 조언 메모랜덤.

물론 피고가 복직시키거나 소급 지급을 할 의무를 평가할 때 모든 복직 장애물이 관련이 있을 수 있습니다. 하지만 이런 사안은 불공정 노동 관행의 준수 단계에서만 발생합니다. 취업 허가 문제는 미묘하고 복잡하기 때문에 지역 사무실은 피고의 취업 허가 문제 주장을 자체적으로 평가하지 말고 기관의 이민 팀에 자문을 구해야 합니다. 예를 들어, 사회보장국(SSA)에서 발부한 사회보장국(SSA)에서 발부한 “비일치” 편지가 어떤 사람이 미국에서 합법적으로 일할 수 있는지에 대한 문제를 조명하지는 않습니다. “비일치” 편지 자체에 그 편지가 직원의 체류 신분에 대한 언급이 아니라고 기술되어 있으며, SSA 비일치 편지에 근로자의 이름을 언급한다고 해서 그 근로자의 체류 신분에 대한 어떤 진술을 하는 것이라는 밝힌 [지침](#)과 법적 권위가 있습니다.

[GC 21-05](#)에서 기술한 대로 섹션 10(j) 금지가 효과적으로 법을 집행할 때 가장 중요한 틀 중의 하나라고 저는 생각합니다. 그리고 이것은 이민 관련 위협이나 보복 행위와 같은

---

<sup>17</sup> 모범 법률 신청은 기간의 이민 팀에서 관리합니다

매우 강압적인 행위와 관련된 사건에서 특히 그렇습니다. 위원회는 직원의 체류 신분에 기초한 협박이나 보복 행위가 특히 강압적이며 직원이 보호된 권리를 행사하는 데 종종 복구 불가능한 피해를 끼칠 위험이 있다는 것을 알고 있습니다. *Viracon, Inc.*, 256 NLRB at 247 (“... 이민 당국과 있을 수 있는 문제나 심지어는 추방에 대한 공포가 피고 측에서 하는 그런 행동에 피해를 받는 모든 사람의 마음에 지울 수 없게 자리 잡을 것이다. 그런 공포가 전통적인 구제를 통한 효과적인 제거 노력에 강하게 저지시킨다는 것이 우리의 생각이다.”)<sup>18</sup> 참조.

따라서 법이 부여한 보호를 모든 근로자가 받을 수 있도록 저는 섹션 7의 권리와 위원회의 구제 권한을 위협하는 체류 신분 관련 불법 협박이 들어간 모든 사건에서 섹션 10(j) 구제를 고려할 것입니다.<sup>19</sup> 또한, 저는 모든 직원이나 차별 피해자의 체류 신분에 상관없이<sup>20</sup> 모든 적절한 경우에 섹션 10(j) 구제의 적절성 여부를 고려하고, 섹션 10(j)에 따라 법률 절차 결과가 나올 때까지 복직이 타당한 직원을 위해 추방 유예, 가석방 혹은 다른 이민 구제를 추구하겠습니다.

### III. 의미 있는 기관 간 협력

체류 신분에 상관없이 모든 직원을 위해 법을 실시하기 위해 저희가 쓸 수 있는 많은 수단이 있지만, 다른 정부 기관과 협력했을 때 이민 근로자를 보호하는 우리의 능력이 더욱 커집니다. 2016년에 NLRB는 미국 이민국과 다른 노동 기관과 충돌 방지 과정에 대한 [양해 각서](#)를 체결했습니다. 충돌 방지는 이민 기관과 노동 집행 기관 간의 상충된

---

<sup>18</sup> *Ahearn v. Beckley Mechanical, Inc.*, 1999 WL 328775 (S.D.W.V. 1999년 3월 29일) (고용주가 직원에게 직장 상실과 근무지 폐쇄로 위협하고, 직원을 추궁하며 보상을 약속한 경우 섹션 10(j)구제가 필요함) 참조.

<sup>19</sup> See, e.g., *Rubin v. American Reclamation, Inc.*, 2012 WL 3018335, at \*3 (C.D. Cal. 2012년 7월 24일) (무엇보다도 직원의 노조 지원을 이유로 이민 기관에 연락하겠다고 고용주가 은근히 위협한 경우, 임시 섹션 10(j) 구제 받음)

<sup>20</sup> 예를 들어, *Pate v. Bodega Latina Corporation*, 2015 WL 12661924, at \*10-11 (C.D. Cal. 2015년 7월 30일) (섹션 10(j) 법률 절차가 계류 중일 때 취업 허가를 받은 경우, 차별 피해자가 USCIS 양식 I-9와 일치하는 적절한 취업 허가증을 피고에 제출하는 조건으로 법원이 복직 명령); *Drew-King v. Deep Distributors of Greater NY, Inc.*, 194 F.Supp.3d 191, 201-202 (E.D.N.Y. 2016) (차별 피해자가 미국 내 취업을 허가받지 못했다는 증명서를 피고가 제시하지 못한 경우, 피고가 그 사람을 고용했을 때 IRCA에 추정상 동의를 했으므로 섹션 10(j)에 따른 임시 복직을 명함) 참조.

집행 조치를 방지하는 과정입니다. 구체적으로, 총돌 방지 양해 각서에 따라 몇 개의 제한적인 예외 조건을 두고 ICE는 노동 분쟁으로 현재 조사 대상인 근무지에서 조사가 계류 중인 동안 그리고 모든 관련 법률 절차에서 활동을 집행하지 않을 것입니다. 총돌 방지는 노동 관련 조사에 협조하는 사람들이 보복에 대한 두려움 없이 협조하고 이민 법의 집행이 고용 및 노동 법의 효과적인 집행을 방해하지 않게 하는 데 도움을 줍니다.

총돌 방지 과정은 악용을 방지하고 위원회 과정에 참여하는 직원을 보호하는 중요한 수단이 되었는데, 저는 그것을 더욱 보강하고 확대할 것입니다. 저는 마요르카 DHS 장관님이 직장 법 집행에 대한 하신 메모를 적극 지지하는데, 그것은 DHS의 표적을 정말 표적이 되어야 할 것, 다시 말해 추방 위협을 통해 취약한 서류 미비 근로자를 착취하는 불량한 고용주에 맞추어야 하는데, 이런 고용주들은 미국의 노동 기준을 약화시키고 법을 지키는 다른 고용주에게 피해를 줍니다. DHS 메모와 위에서 이미 언급되었지만, 저는 노동법 위반의 피해자 혹은 증인이 관련된 모든 적절한 사건에서 검사의 재량권을 행사해 줄 것을 요청할 것입니다. 지역 사무실은 그런 요청이 법의 집행에 도움이 될 거라고 생각되면 이민 팀에 연락해야 합니다.

이민법을 악용해 노동법을 위반하는 불량한 고용주와 관련되어 저희는 연방 및 주 기관 파트너와 협력해 고용주 악용에 대해 합동 집행 활동을 추진할 것입니다. 그런 협력의 예로 NLRB가 이민 법의 차별 금지 조항을 집행하는 사법부 산하 이민자 및 직원 권리 섹션과 체결한 [양해 각서](#)를 들 수 있습니다.

다음과 같은 경우에 지역 사무실은 NLRB의 이민 팀과 협력해 사건을 기소하도록 연방 및 주 기관에 의뢰해야 합니다: (1) IRCA를 위반해 직원이 취업 허가증이 없다는 것에 대해 고용주가 추정적 혹은 실제적 인식을 이전에 가지고 있었다는 증거가 있는데도, 고용주가 직원이 취업 허가증이 없기 때문에 해고를 했다고 주장하는 경우, (2) IRCA 시민 권리 조항의 위반이나 관련 차별 증거가 있는 경우, (3) 고용주가 비이민 취업 비자와 관련된 의무를 준수하지 않았다는 증거가 있는 경우 혹은 (4) 고용주가 E-Verify를 악용했다는 증거가 있는 경우.

또한, 지역 국장과 지역 이민 코디네이터는 DHS와 그 하부 기관과 지역 차원에서 기관

간 관계를 쌓아 충돌 방지 원칙과 관행을 강화하고, 근로자의 체류 신분이나 취업 허가에 관련된 노동법 악용 사례를 찾아내며 이민 근로자를 더 잘 보호해야 합니다.

#### IV. NLRB 내에서 그리고 저희 파트너와 함께 하는 교육 기회

체류 신분에 상관없이 미국 내 모든 근로자의 노동 권리를 보호하는 우리의 임무를 다하는 능력은 필드 직원이 필요한 교육과 리소스를 제공받는 것과 큰 관련이 있습니다. 따라서 지역 이민 코디네이터와 저희 이사회 직원은 미국 전역의 이민 집단이 관련된 사안과 이 메모에서 다뤄진 정책에 대해 알도록 최신 교육을 받으라는 요청을 받게 됩니다. 또한, 우리 기관이 연방, 주 및 지방 차원의 자매 기관과 의미 있는 파트너십을 다지기 위해서는 각 기관의 조사관과 집행 직원에 대해 쌍방 교육을 할 필요가 있습니다. 저희는 기관 각자의 임무 추진을 돕고 그 업무들이 충돌이 없도록 이민 관련 기관뿐만 아니라 노동 집행 기관과도 협력을 계속할 것입니다.

또한, 공동체 내 모든 근로자들에게 저희 서비스에 대해 알리고자 하는 공동 노력을 지원하고 확대하는 목표를 가지고 외국 대사관 및 영사관과의 협력을 이어가겠습니다.<sup>21</sup> 헌신적인 대사관과 영사 직원과의 교차 교육이 이런 목표를 이루는데 일조하며, 또 그렇게 하는 것이 중요합니다. 마지막으로 저희의 활발한 아웃리치 노력의 일환으로 NLRB 직원은 권익옹호 집단, 노조 그리고 고용주 집단과 파트너십을 맺어 NLRB와 우리의 법을 뒷받침하는 권리와 의무에 대한 교육을 제공해야 합니다.

이 메모랜덤이 체류 신분이나 취업 허가 유무에 상관없이 이 나라의 모든 보호받는 근로자의 권리를 완전히 구현하는 NLRB의 능력을 고양시킬 것이라고 저는 생각합니다. 이런 정책을 실시하고 강화하는 데 있어 여러분 모두와 같이 일할 것을 기대합니다.

/s/  
J.A.A.

---

<sup>21</sup> 2021년 9월 2일 모크테수마 대사와 제가 서명한 기관의 최근 "[멕시코와의 협의 서한](#)"(Letter of Arrangement with Mexico)은 이민 공동체에 대한 아웃리치 노력을 확대하고 싶은 제 의지를 보여주는 한 예입니다.