

장애인차별금지법(안) 2012

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 장애로 인한 사회적 불이익이 개인의 속성에 기인한 것이 아니라 사회환경에 근원이 있음을 확인함과 동시에, 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에서 장애를 이유로 한 차별행위를 금지하고, 장애를 이유로 차별을 받은 피해자의 권익을 효과적으로 구제함으로써 인간으로서의 존엄과 가치를 구현하고 사회 평등의 가치를 실현함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

① 이 법에서 "장애"라 함은 신체적 또는 정신적 요인 등 개인적 특성에 상관없이 만들어진 사회적 환경과의 관계에서 생기는 장애를 말한다.

↳ ① "장애"라 함은 일정 기간의 신체적 또는 정신적 요인 등으로 인해 일상 생활 또는 사회 생활에 상당한 제약을 받는 상태를 말한다.

② 이 법에서 "장애인"이라 함은 다음 각 호의 사람을 말한다.

1. 장기적 또는 일시적 혹은 장래에 예상되는 장애로 인해 생활상의 어려움이 있거나 있을 수 있는 상황에 놓여 있는 사람

2. 환경정비 없이는 장애가 없는 사람에 비해서 불이익을 입거나 입을 수 있을 상황에 있는 사람

3. 제1호 장애의 과거 기록 또는 그러한 장애를 가지고 있다고 간주되는 사람

③ 이 법에서 "공공기관"이라 함은 국가기관·지방자치단체 기타 대통령령이 정하는 공공단체를 말한다.

④ 이 법에서 "사용자"라 함은 사업주 또는 사업경영담당자 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.

⑤ 이 법에서 "교육기관"이라 함은 초·중등교육법 제2조 및 고등교육법 제2조의 규정에 의한 각급 학교를 말한다.

⑥ 이 법에서 "편의시설"이라 함은 장애인이 생활을 영위함에 있어 이동과 시설이용의 편리를 도모하고 정보에의 접근을 용이하게 하기 위한 시설과 설비를 말한다. ???

↳ ⑥ 이 법에서 "편의시설"이라 함은 '장애인·노인·임산부등의편의증진보장에관한법률' 제2조제2호 규정에 의한 시설을 말한다.

↳ 관련자가 들어갈 수 있는 상황이 어디에 있을까요?

- 권리요구에서 진정인에 포함되어 있고,
- 학대, 회롱 등...

제3조(차별) ① 이 법에서 "차별"이라 함은 다음 각 호의 1에 해당하는 경우를 말한다. 다만 장애를 가지고 있는 사람의 자유와 평등의 권리를 실질적으로 보장함을 목적으로 이뤄지는 적극적 개선책은 장애인에 대한 차별로 보지 않는다.

1. 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에서 인간으로서의 기본적 자유를 인식·향유하거나 권리를 행사함에 있어서 합리적인 이유 없이 장애를 이유로 구별·배제 또는 제한이 행하여지는

경우

2. 장애인에 대하여 형식상으로는 상이한 취급을 하지 않지만 합리적인 이유 없이 장애가 없는 자와 동일한 기준을 적용하여 결과적으로 그 장애인에게 현저하게 불리한 결과를 초래하는 경우

3. 장애인에 대한 적절한 배려를 하지 않음으로서 결과적으로 장애인에게 불이익을 주거나 부당한 취급을 하는 경우

4. 차별을 표시 또는 암시하거나, 타인으로 하여금 차별행위를 부추기게 하는 문서, 도화, 필름 기타 물건을 배포, 판매 또는 임대하거나 공연히 전시 또는 상영하는 경우

5. 장애인과 함께 있는 자에 대해 합리적인 이유 없이 장애를 이유로 비장애인을 대하거나 대하려 할 때보다 불리하게 대하는 경우

② 차별 행위의 원인이 장애를 포함한 2가지 이상일 경우, 원인중의 하나가 어떤 사람의 장애에 있었다면, 그것이 이와 같은 행위에 지배적이거나 실질적인 원인이 되는지 여부와는 관계없이, 그 행위는 장애가 원인이 된 것으로 본다.

③ 장애 차별에 관하여 합리적인 이유가 있다고 인정하기 위해서는 당해 행위의 목적, 성질, 태양, 조건 등을 구체적·종합적으로 고려하되 그 필요성, 방법, 정도 등이 모두 적정하여야 한다. 다만, 예산의 결여는 그 합리적인 이유가 되지 않는다.

ㄱ 내용 : 그 제약이 최소한의 제약인가 여부는 그 법률이나 제도의 목적의 합리성, 그 목적을 달성하기 위한 수단의 필요성과 합리성, 특히 달리 선택할 수 있는 보다 제약적이지 않은 수단의 유무, 목적과 수단의 합리적 관련성의 유무 등, 다른 모든 사정을 고려하여 제약하는 자로부터 엄밀하게 입증되지 않으면 아니된다.

④ 장애로 인한 차별이 아니라거나 또는 합리적 이유에 의한 차별이라는 주장은 그것을 주장하는 자가 증명하지 못하는 한 차별로 본다. (???)

제4조(차별금지) ① 누구든지 장애를 이유로 차별을 해서는 아니 된다.

② 국가 및 지방자치단체, 사업자는 장애인에 대한 모든 차별을 제거하기 위한 필요한 시책을 강구하여야 하며, 국민이 올바르게 이해하도록 하도록 노력하여야 한다.

③ 국가 및 지방자치단체는 이 법률 공포 후에 이 법에 반하는 법령, 조례 등을 제정하여서는 안 된다. 또한 이 법에 반하는 기존의 법령, 조례 등은 시급히 개정 또는 무효로 하기 위해서 필요한 조치를 취하여야 한다.

제2장 장애인의 권리 및 차별 금지

가. 지역생활의 권리 및 차별의 금지

제7조(자기결정권의 보장) 모든 장애인은 법률상의 절차에 의한 경우를 제외하고 자신의 생활 전반에 관한 의사결정에 관해서, 적절한 정보제공을 얻고 스스로 선택하고 결정할 권리를 가지며 자기에게 이익이 되든 불이익이 되든 간에 타인의 관여를 받지 않는 권리를 갖는다.

제9조(출생에 있어서의 차별금지) ① 태아는 출생에 있어, 장애를 이유로 한 차별을 받지 않을 권리를 가진다.

② 임신, 출산에 있어서, 심각한 장애를 갖고 있다는 사실이 밝혀진 경우에도 태아는 삶을 영위할 권리를 가진다.

제10조(성, 혼인, 출산에 있어서의 차별금지) ① 장애인은 성을 가진 동등한 개인으로서 존중을 받는다.

② 장애인은 성, 혼인, 임신 및 출산에 관련해서, 장애를 이유로 하는 차별을 받지 않을 권리를 갖는다.

③ 성, 혼인, 출산과 관련된 차별행위는 다음을 포함한다.

1. 장애인의 남성 또는 여성으로서의 권리 또는 성에 대한 권리를 빼앗거나 무시하는 경우
2. 혼인 또는 이성과의 교제에 대한 조건으로서, 장애인에게 피임, 낙태 또는 상속포기를 강요하는 경우
3. 본인의 의사와는 관계없이 불임을 강요하는 경우
4. 본인의 의사와는 관계없이 의사의 진단이나 권고 없이 낙태를 강요하는 경우
5. 장애인에게 자궁적출 및 단종(斷種)을 강요하는 경우

제11조(수화와 점자에 관한 권리) ① 한국 수화(手話)는 독립된 언어로서 한국어와 동등한 것으로서 인정된다.

② 발성(發聲)을 부수하는 수화는 한국어로서 취급된다.

③ 청각장애인은 이상 모두를 자신의 필요에 따라 사용할 권리를 갖는다.

④ 점자는 한국어 기록수단의 하나이다.

⑤ 시각장애인은 점자를 사용할 권리를 갖는다.

제12조(의사소통에 있어서의 차별금지) ① 장애인은 유아기부터 수화, 음성언어 또는 점자언어의 학습 및 그에 따른 의사소통의 기회가 보장된다. 단, 그 기회는 공교육으로부터 분리된 것이어서는 아니 된다.

② 시각장애인은 공공기관 및 불특정다수를 대상으로 정보를 제공하는 일정규모의 민간기관에 대해, 장애인이 이용가능한 정보전달 수단에 따른 정보제공을 요구할 권리를 가진다.

③ 장애인은 공공기관이 신고를 요구하는 정보에 대해, 장애인에 있어서 이용가능한 정보전달수단에 의한 정보제공이 가능하며, 그에 따른 불이익을 받지 않는다.

제13조(지역생활 권리 및 차별금지) ① 장애인은 장애 종류, 정도에 상관없이 장애를 가지고 있지 않은 사람과 동등하게 어떠한 차별도 받지 않고 지역에서 한 주민으로서 생활을 영위할 권리를 갖는다.

② 국가 및 지방공공단체는 장애인이 지역사회에서 생활 가능한 지원서비스를 전면적으로 제공하여야 한다.

③ 자립생활의 권리는 불충분한 지역생활지원서비스의 현황에 따라서 제한적으로 해석되어서는 아니 된다.

④ 자립생활의 권리는 지역생활지원서비스에 따른 반사적 이익으로 이해되어서는 아니된다.

⑤ 장애인의 지역생활에 관한 차별이라는 것은 다음에 제시하는 것 이외에도, 장애를 가지지 않는 사람과 다른 취급을 받았을 경우를 포괄한다.

1. 장애인 본인 뜻에 반하는 시설생활을 강요하는 경우
2. 장애를 이유로 공영주택 및 민간주택(기숙사를 포함한다.)의 임대, 매매를 거부하는 경우
3. 공영주택 및 민간주택(기숙사를 포함한다.)에서 장애의 감소를 위한 편의시설의 설치를 거부 및 방해하는 경우
4. 장애를 이유로 회원가입을 제한하는 등 여러 사회적 활동 참여를 거부하는 경우

5. 장애를 이유로 연애, 혼인, 육아를 제한되는 경우
6. 장애를 이유로 부모로서의 권리를 제한되거나 박탈하는 경우
7. 장애를 이유로 남성과 여성이 같은 화장실을 사용하게 하거나 같은 방을 사용하게 하는 경우

제14조(참정권 및 차별금지) ① 국가와 지방자치단체는 장애인의 참정권 행사의 차별금지를 위하여 편의시설·설비의 설치, 참정권과 관련된 정보전달, 참정권 행사에 관한 홍보, 선거용 보조기구의 개발·보급 등 필요한 조치를 강구하여야 한다.

② 선거 및 참정권과 관련된 장애인 차별행위의 유형은 다음과 같다.

1. 장애를 이유로 장애인이 비장애인과 동일하게 선거에 참여할 수 없도록 충분한 정보의 제공 및 합리적인 편의제공을 거부하는 경우
2. 장애인의 장애를 이유로 선거에 입후보할 수 없도록 하거나 이를 거부하는 경우

제15조(형사사법에 대한 차별금지) ① 장애인은 피해자이든 가해자이든, 공평한 형사사법 수속을 받을 권리를 가진다. 장애인 당사자의 신체적, 정신적 상태를 충분히 고려하여야 한다.

② 장애인은, 형사사법에 있어서의 공격방어에 대해서, 장애에 바탕을 둔 불이익을 받지 않을 권리를 가진다.

③ 장애인은, 형사사법 수속에 있어서, 장애로 인한 불편을 감소시킬 목적으로 변호사, 수화통역사 등을 포함한 적절한 인적 지원과 경찰, 검찰, 법원의 적절한 배려를 요구할 권리를 가진다.

④ 형사사법과 관련된 장애인 차별행위의 유형은 다음과 같다.

1. 변호사, 수화통역사 등을 포함한 적절한 인적 지원과 경찰, 검찰, 법원의 적절한 배려를 요구했음에도 이를 거부하는 경우
2. 보호자나 변호인에게 알리지 않고 수속을 밟는 경우

제16조(명예훼손 금지) ① 누구든지 장애인이 수치심을 느끼도록 하거나, 장애인이 원하지 아니하는 의미가 내포된 장애인을 비하하는 육체적, 언어적, 시각적 행위를 하여서는 아니된다.

② 명예훼손과 관련된 장애인 차별행위의 유형은 다음과 같다.

1. 장애인에게 장애를 비유하거나 장애를 지칭하는 비어적 표현을 사용하는 경우
2. 장애인에게 장애를 비웃는 용어를 고의적으로 사용함으로써 모욕을 주는 경우

제17조(학대, 유기, 금전적 착취의 금지) ① 장애인에 대한 무시, 학대(희롱), 유기, 금전적 착취 등을 하여서는 아니 된다.

② 학대 등의 피해를 신고한 장애인에 대해 불이익한 처우를 해서는 아니 된다.

③ 지방자치단체 및 지역사회장애인을 대상으로 하는 모든 시설은 장애인에 대한 학대, 방치, 금전적 착취를 미연에 방지하고, 학대 등이 발생했을 경우에는 그 피해를 회복하기 위한 시스템을 도모하지 않으면 아니 된다.

④ 학대 등의 행위가 발생했을 경우 그 사실을 안 사람은 감독관청 및 장애차별금지위원회에 그 경위를 신고하지 않으면 아니 된다. 신고를 태만히 한 사람은 학대 등의 행위를 한 사람과 동등한 책임을 진다.

⑤ 시설에 있는 장애인에 대한 서비스는, 강제입소의 경우를 제외하고는, 장애인과 시설의 합의에 기초를 둔 개인 프로그램에 바탕을 두어야 한다. 이 개인 프로그램에 따른 서비스가 제공되지 않는 경우는 유기로 간주된다.

제18조(시설설치반대의 금지) ①누구든지 장애인복지시설이나 복지기관의 설치를 반대하여서는 아니된다.

②사회복지사업법 제34조제2항에 의하여 신고를 받은 시장, 군수, 구청장은 정당한 이유없이 사회복지시설의 설치를 지연시키거나 제한하는 조치를 하여서는 아니된다.

제19조(재활보조기기 등의 착용과 관련된 차별 금지) 장애인복지법 제55조에 의한 재활보조기기, 장애인복지법 제36조에 의한 장애인보조견, 치료장치 등을 착용하거나 소지하고 있다는 사실을 이유로 장애인을 불리하게 대하는 것은 차별로 본다.

제20조(돌보는자 등 동반과 관련된 차별 금지) 장애로 인하여 통역인, 낭독인, 보조자, 돌보는 자를 동반한다는 사실을 이유로 장애인을 불리하게 대하는 것은 차별로 본다.

나. 고용에서의 차별금지

제21조(고용에서의 차별금지) ①공공기관 및 사용자는 고용분야에 있어서 장애인에게 평등한 기회와 대우가 보장되도록 하여야 하며, 채용, 승진, 전보, 해고, 정년 등에 있어서 장애인을 차별하여서는 아니 된다.

② 공공기관 및 사용자는 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 도모하기 위하여, 장애인이 모집 시에 요구되는 직무를 완수함에 있어 최소한 필요로 하는 능력을 갖추었음에도 불구하고, 다른 장벽으로 인해서 그 직무의 수행에 지장이 있는 경우, 그 장벽을 해소하기 위한 인적, 물적 지원을 제공하여야 한다.

③ 제2항과 관련하여 지원을 제공하지 않거나 제공하기를 거부하는 경우, 장애인이 합리적인 편의제공을 요구했음에도 이를 거부하는 경우는 차별로 간주한다.

제22조(정의) ① "고용"이라 함은, 공공기관과 모든 사업 및 사업장의 정규직, 임시직, 계약직 등 모든 형태의 근로계약관계를 포함하며, 근로계약체결에 이르기 위한 모집·채용 등 근로계약개시 이전 단계, 근로관계의 종료 및 이와 관련하여 구체적으로 파생된 절차가 완료되기까지의 모든 과정을 포함한다.

② "모집과 채용"이라 함은, 공공기관이나 사용자가 불특정인을 상대로 한 신문·방송 등을 통한 광고모집, 직접 또는 위탁 모집, 연고에 의한 채용, 공공직업안내소 또는 직업소개사업을 하는 자를 통한 구인신청 등을 포함하여 근로계약 체결에 이르기 위한 근로계약 개시이전의 모든 고용과정을 말한다.

③ "임금"이라 함은, 공공기관 및 사용자가 근로의 대상으로 근로자 등에게 임금·봉급 기타 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 포함한다.

④ "승진"이라 함은, 공공기관의 종사자 및 근로자가 직장 내에서 하위직에서 상위직으로 이동하는 것을 말한다.

⑤ "배치"라 함은 신규채용자 배치 및 전근, 전직, 전출, 파견 등 근로자를 일정한 업무에 취업시키는 것 또는 취업시킨 상태를 말하며, 종사할 직무내용 및 직무장소를 주요 요소로 한다.

⑥ "퇴직"이라 함은, 관련법규, 취업규칙, 단체협약 등에서 정한 정년·기간의 만료, 합의해지, 사직 등의 사유로 근로관계가 종료되는 것을 말한다.

⑦ "해고"라 함은, 근로자의 의사가 아닌 공공기관·사용자의 일방적인 의사표시로 장래에 대하여 근

로관계를 종료시키는 행위를 말한다.

⑧ “교육”이라 함은 신입사원 교육, 관리감독자 훈련, 국내외 연수 등의 명칭에 관계없이 근로자의 직무수행능력의 배양 또는 향상을 위하여 사업주가 소속 근로자를 대상으로 실시하는 모든 교육 및 훈련을 말한다.

제23조(합리적 배려의 의무) ① 고용주는 노동자의 채용방법, 노동의 내용·방법, 승진, 이동, 훈련·연수, 복리후생 기타 노동에 관한 모든 편의에 대한 조건 내지는 결정 내용이 비장애인과 비교했을 때 해당 장애인에게 상당한 불이익을 주고 있을 경우에는 그 조건 또는 결정 내용이 불이익을 해소하는 대책을 강구하도록 배려할 의무를 진다.

② 고용주가 소유하는 모든 시설의 물리적 특징과 업무와 관련한 내용전달에 있어서 비장애인과 비교했을 경우에 해당 장애인에게 상당한 불이익을 주고 있을 때에도 고용자는 전항(前項)과 같은 의무를 진다.

③ 제2항에 대해서는 그 불이익의 내용에 따라 고용자는 적어도 다음에 예시하는 각호 중에서 적절한 시책을 취해야 한다.

1. 시설 개조
2. 장애인이 담당하는 임무의 일부를 타인에게 할당
3. 현존하는 결원을 보충하기 위한 이동
4. 근무시간의 변경
5. 다른 작업장으로 변경
6. 재활, 기능평가, 또는 치료 수당을 위한 근무시간
7. 훈련 제공 또는 훈련 제공에 있어서의 배려
8. 비품·설비의 취득 또는 개조
9. 지도 매뉴얼 또는 참고자료의 변경
10. 시험 또는 평가과정의 개선
11. 낭독자 또는 수화 통역자 등의 배치
12. 지도·감독의 충실

④ 고용주는 장애가 있는 직장환경에 대해서 장애인에 대한 편견이 있는 경우에는 이를 제거하기 위한 대책을 세우지 않으면 안 된다.

제24조(의학적 검사의 금지) ① 고용주는 채용에 관하여 노동자 채용 이전에 건강 진단을 받게 하거나 응모자가 장애인인지의 여부에 관하여, 또는 장애의 성질이나 정도에 관해 조사를 해서는 안 된다. 단, 업무의 본질적인 직무 이행이 가능한지의 여부에 대해 지원자의 능력에 관한 합리적인 조사임이 증명될 경우에는 예외가 될 수 있다.

② 고용주는 지원자가 채용되고 난 이후부터 지원자가 직무를 개시하기 이전 기간에 있어서 다음 각호를 만족하는 경우에 한하여 채용자에게 의학적 검사를 의무화 할 수 있고 그 의학적인 검사결과를 채용의 조건으로 할 수 있다.

1. 장애의 유무에 관계없이 모든 종업원이 건강 진단을 받지 않으면 안 되는 경우
2. 지원자의 건강상태나 병력(病歷)에 관하여 얻어진 정보가 별개의 서식이며 별개의 의료 파일로 수집, 보관되며 비밀 의료기록으로 취급되는 경우

③ 전항의 검사 결과에 의한 채용 취소에 있어서, 다음 각 호의 조건을 만족하지 않는 경우에 고용자는 장애인을 차별한 것으로 한다.

1. 선별 기준이 직무와 관련하여 사업의 필요성에 합당한 것일 것
2. 요구된 합리적 배려에 의해서도 본질적인 직무를 병행할 수 없는 경우일 것
- ④ 고용주는 제2항에서 규정하는 것 이외에 채용 후의 의학적 검사 및 조사에 대해서는 다음 각 호의 조건을 만족하는 경우에 한하여 채용자에게 검사를 의무화할 수 있다.
 1. 검사가 직무와 관련하여 사업의 필요성에 합당한 것일 것
 2. 지원자의 건강상태나 병력에 관하여 얻어진 정보가 별개의 서식으로 별개의 의료파일로 수집, 보관되며 비밀 의료기록으로 취급될 경우
- ⑤ 고용자는 임의의 검사를 행한 경우에 있어서도 제4항제2호의 조치를 취하지 않으면 안 된다.
- ⑥ 약물의 불법사용에 관한 검사 또는 알콜 사용에 관한 검사에 관해서는 본 조항의 규정은 적용하지 않는다.

제25조(불이익한 합의에 대한 무효와 보복의 금지) ① 장애인에게 불이익한 고용자와의 노동계약 및 이에 관련된 합의사항에 대해서는 이들 모든 것을 무효로 본다.

② 장애인이 이용하는 모든 재판상·재판 외의 구제수속과 관련하여 장애인에 대해서 불이익을 주는 고용자와의 절차상의 합의에 대해서도 이들 모두 무효로 본다.

③ 장애인이 재판상·재판 외의 구제절차를 요청한 경우에 이에 대한 장애인 및 그 협력자에 대한 보복을 금지한다.

제26조(고용 과정에서의 장애인 차별의 유형) ① 모집·채용과 관련된 장애인 차별행위의 유형은 다음과 같다.

1. 모집·채용에 있어서 장애인에게 고용기회를 주지 아니하거나, “신체건강한 자, 용모단정한 자”와 같이 신체, 용모 등의 제한적인 조건을 부과하는 경우
2. 모집요강에 “남자의 경우 군복무를 필한 자”와 같이 장애인이 참여할 수 없는 자격조건을 응시하여 장애인의 응시자격을 제한하거나 기회를 주지 않는 경우
3. 채용 면접시에 모집하는 직무와 무관한 신체적 능력을 요구하거나 질문하는 경우
4. 채용 면접시에 면접자에게 합리적인 편의를 제공할 수 없다고 거절하는 경우
5. 채용 면접시에 면접자에게 작업 현장에 편의시설 등의 환경이 갖추어져 있지 않으므로 채용할 수 없다고 거절하는 경우
6. 채용 면접시에 면접자에게 채용 후에 합리적인 편의제공에 대하여 고용주에게 요청하거나 요구하지 않을 것을 약속하도록 강요하는 경우
7. 채용시험 등에 있어서 장애인 개인의 특성에 맞는 시험 도구를 개발, 지원하지 않는 경우
8. 고용주가 요구하는 본질적인 일을 할 수 있음에도 주변적인 일을 하지 못한다는 이유로 채용을 거부하는 경우
9. 사용자, 같은 사업장에 근무하는 근로자집단, 모집의뢰인 또는 고객의 선호를 이유로 장애인 채용을 거부하는 경우
10. 모집·채용과 관련된 정보제공에 있어서 동일한 조건의 모집·채용 대상임에도 불구하고 장애인에 대하여 불리한 대우를 하는 경우
11. 장애인의 이직율이 상대적으로 높다는 이유로 채용을 거부하는 경우
12. 장애인고용촉진및직업재활법 제23조 및 제24조에 의한 고용 의무비율을 초과하였다는 이유로 더 이상의 장애인을 모집·채용하지 않는 경우
13. 면접자가 사용자가 채용하고자 하는 직능에 대하여 자격을 갖추고 원서를 지원했음에도 불구하고

합리적인 사유없이 면접조차 실시하지 않는 경우

14. 기타 모집·채용의 과정에서 합리적인 이유없이 장애를 이유로 구별·배제·제한하는 경우

② 임금과 관련된 장애인 차별행위의 유형은 다음과 같다.

1. 동일가치, 동일노동에도 불구하고 기본급·호봉산정·수당·승급 등에 있어서 기준을 달리 적용하는 경우

2. 근무연수의 증가나 승진에 따른 임금 인상에 있어서 인상액·인상율을 낮게 산정하는 경우

3. 근무 시간외의 초과 근무에 대한 수당 등을 장애인에게만 지급하지 않거나 지급하지 않을 목적으로 장애인을 고용하는 경우

4. 장애인 고용지원금을 정부로부터 지원받은 사용자가 장애인에게 동일가치, 동일노동에 종사하는 다른 사람보다 낮은 급여를 지급하는 경우

5. 기타 임금의 산정 및 지급과 관련하여 합리적인 이유없이 구별·배제·제한하는 경우

③ 승진과 관련된 장애인 차별행위의 유형은 다음과 같다.

1. 장애인에 대하여 승진 기회를 주지 아니하거나 객관적 기준없이 승진대상자에서 제외되는 경우

2. 장애인에게만 장기간 근속을 요건으로 하거나, 장애인에게만 승진 시험을 통과해야 하는 요건을 부과하는 등의 방법으로 장애인에게 상대적으로 불리한 승진조건이나 절차를 적용하는 경우

3. 장애인에 대하여는 일정 직급 또는 직위 이상으로 승진할 수 없도록 하거나, 일반적인 직급 또는 직위보다 더 많은 단계로 세분화하여 결과적으로 승진을 불리하게 하는 경우

4. 승진의 객관적 기준이 되는 근무평정 등에 있어서 장애인에게 불리한 평가를 가져오는 항목을 두는 경우

5. 업무환경을 이유로 장애인을 승진에서 제외하는 경우

6. 승진시험 등에 있어서 장애인에게 불리한 기준을 적용하는 경우

7. 승진시험 등에 있어서 장애인 개인의 특성에 맞는 시험 도구를 개발, 지원하지 않는 경우

8. 기타 승진과 관련하여 합리적인 이유없이 성별에 따라 구별·배제·제한하는 경우

④ 배치와 관련된 장애인 차별행위의 유형은 다음과 같다.

1. 직무수행상 필요 불가결한 요건이나 업무의 특수성에 근거하지 아니하고 일정한 직무의 배치대상에서 장애인을 배제하는 경우

2. 동일 학력·자격으로 채용하였음에도 장애를 이유로 직무상 중요한 업무에 참여시키지 않는 경우

3. 동일 학력·자격으로 채용하였음에도 장애인 본인의 의사에 관계없이 정형적인 단순보조업무에 배치하는 경우

4. 장애인을 특정 직군에 배치하거나 지원하도록 종용하는 경우

5. 승진시험에 합격하거나 일정 경력에 이르렀음에도 장애인에 대하여만 그에 상응하는 업무에 배치시키지 아니하는 경우

6. 장애인의 의사와 반하여 안전상, 업무 환경상을 이유로 장애인에게 필요한 합리적인 편의를 제공하는 대신에 다른 직무에 배치하는 경우

7. 장애인의 의사를 묻지 않거나 묻기를 거부하고 장애인을 배려한다는 이유로 고용주가 임의로 결정하는 경우

8. 기타 배치와 관련하여 합리적인 이유없이 장애에 따라 구별·배제·제한하는 경우

⑤ 퇴직, 해고와 관련된 장애인 차별행위의 유형은 다음과 같다.

1. 장애인 근로자가 많은 직종의 정년을 다른 직종에 비하여 현저하게 낮게 규정하는 경우

2. 동일 직종임에도 장애에 따라 정년 기준을 달리하는 경우

3. 장애를 이유로 해고하거나 퇴직을 강요하는 경우

4. 장애에 따라 퇴직 방법을 달리하는 경우
5. 정리해고대상 선정시 객관적 기준에 따르지 아니하고 장애인을 우선적으로 해고대상으로 선정하는 경우
6. 장애를 이유로 징계사유나 절차를 달리 적용하는 경우
7. 기타 퇴직, 해고 등 근로관계의 종료와 관련하여 합리적인 이유없이 장애인을 구별·배제·제한하는 경우
- ⑥ 교육과 관련된 장애인 차별행위의 유형은 다음과 같다.
 1. 사용자가 시행하는 모든 교육, 훈련, 연수에 있어서 합리적인 이유없이 장애인을 배제하는 경우
 2. 사용자가 시행하는 모든 교육, 훈련, 연수에 있어서 장애인 근로자가 다른 사람의 도움 없이 동등하게 참여할 수 있도록 합리적인 편의를 제공하지 않은 경우
 3. 해외 연수 등 각종 교육의 대상자 선정에 있어 본인의 의사에 반하여 장애를 이유로 장애인을 제외하거나 다른 근로자에 비해 불리한 조건을 부과하는 경우
 4. 기타 교육, 훈련, 연수와 관련하여 합리적인 이유없이 장애인을 구별·배제·제한하는 경우

다. 교육에서의 차별금지

제27조(교육에서의 권리) ① 장애인은 통합화된 환경에 있어서 공교육을 받을 권리를 가진다.

② 장애인은 보육원, 유치원, 일반학교, 일반학급에서 분리되지 않는다.

③ 장애인은 그 필요에 부응하는 지원을 요구할 권리를 갖는다. 그 지원에는, 육아시설 및 학교에 대한 접근성, 교사 또는 전문직종의 추가배치, 의사소통과 학습물 접근에 필요한 인적·물적 수단의 제공, 기타 교육상 필요한 기재 비품의 제공을 포함한다.

④ 장애인에 대한 교육은 장애인, 친족, 교육제공자의 3자 합의에 기초해야 한다.

제28조(교육에서의 차별금지) 공공기관 및 사용자는 교육에 있어서 교육기회·조건·방법 등에서 장애인을 차별하여서는 아니 된다.

제29조(정의) ① 제18조의 "교육"이라 함은 교육기본법에 기초한 초·중등교육법, 고등교육법을 비롯하여 사회교육법, 직업교육훈련촉진법 등 기타 다른 법률에 의하여 설치된 교육기관에 의한 교육, 공공기관 및 사업장에서 취업·직무수행에 필요한 지식·기술 및 태도를 학습·향상시키기 위하여 실시하는 직업훈련 등을 말한다.

② 제18조의 "교육기회·조건·방법 등"이라 함은 교육대상자의 선발과정, 교육내용, 교육과정의 편성·운영, 교육평가 등을 포함한다.

제30조(특별한 요구의 보장) ① 국가 및 공공단체는 일반 학급·특별 학급·특별 학교를 불문하고, 어린이가 교육상에 특별한 요구가 있을 경우 이에 응해야 하며, 충분하고 적절한 교육을 강구하지 않으면 안 된다.

② 국가 및 지방공공단체가 설치하는 일반 학교 및 일반 학급(이하 일반 학교·일반 학급은 사립학교도 포함)은 장애가 있는 아동에게 개방되고, 장애아가 함께 다닐 수 있는 물적, 인적 설비를 정비하지 않으면 안 된다. 특히 국가 및 지방공공단체는 일반 학교·학급에 있어서 장애가 있는 아동의 특별한 요구를 위한 조건정비를 하고, 한 학급의 학생 수와 교원의 추가 배치 등 적절한 시책을 마련하지 않으면 안 된다.

- ③ 국가 및 지방공공단체가 설치하는 특수학교(시각장애·청각장애 학교 포함)는 통합적인 환경과 지역에 개방적인 학교로서 교육의 제반 조건을 갖추고(그 지역의 일반 학교·학급과 충분한 교류 등) 정비를 하지 않으면 안 된다.
- ④ 국가 및 지방공공단체가 설치하는 특별 학급은 통합적인 환경 속에서, 그 학급이 소속되어 있는 일반 학교에 개방된 학급으로서의 제반 교육 조건을 갖추고(그 학교의 일반 학급과 충분한 교류 등) 정비하지 않으면 안 된다.
- ⑤ 국가 및 지방공공단체는 일반 학급·특별 학급·특별 학교를 불문하고 장애가 있는 아동을 받아들이는 경우, 그 어린이의 교육상의 특별한 요구에 응해야 하고, 충분하고 적절한 교육을 제공하지 않으면 안 된다.(맹아·농아에게 있어서는 점자·수화 등 특별한 커뮤니케이션 수단에 기초한 교육이 특히 필요하다)
- ⑥ 전항(前項)의 특별 교육(장애아의 교육상 특별한 필요에 응하는 교육을 말함)은 담당 교사, 특별 교육에 배치되는 의료·복지 관계자와 장애가 있는 아동 및 그 보호자가 협의하고 서로가 합의하는 교육 계획에 따라 실시하지 않으면 안 된다.
- ⑦ 국가 및 지방공공단체는 장애아 중에, 신체 등의 심한 장애에 의해 통학이 불가능한 경우 그 보호자가 사정에 의해 자택·병원 등에 교사를 파견하는 방문교육을 선택한 경우, 아이의 장애 실체를 고려하면서 교육 시간 등에 있어서는 가능한 한도에서 통학제 교육과 동일한 수준을 확보하지 않으면 안 되며, 학적의 변동은 없는 것으로 한다. 단 아이의 상태 변화 등으로 인하여 통학제로 이행이 가능해진 경우에는 아이와 보호자의 의견에 따라 신속히 통학제로 이행하지 않으면 안 된다.

제31조(교육에서의 장애인 차별행위) 교육과 관련된 장애인 차별행위의 유형은 다음과 같다.

1. 장애인에게 비장애인과 동일한 의무교육과 무상교육을 실시하지 않거나 이를 거부하는 경우
2. 장애인의 장애를 이유로 또는 편의시설 등이 없다는 이유로 입학, 편입, 전학을 거부하는 경우
3. 입학시험 등에 있어서 장애인 개인의 특성에 맞는 시험 도구를 개발, 지원하지 않는 경우
4. 장애인의 장애로 인한 학업상의 어려움을 자퇴사유로 한 각서 또는 이와 유사한 약속, 계약 등을 강요하는 경우
5. 면접, 신체검사 등을 장애인에게만 강요하거나 이를 실시하는 경우
6. 장애인에게 편의시설, 자원봉사자의 배치 등 합리적인 편의제공을 학교에 요구하지 않을 것을 강요하는 경우
7. 장애인 또는 장애인의 보호자가 합리적인 편의제공이나 학습물 접근지원을 요구했을 때 이를 거부하는 경우
8. 장애인이 입학, 편입, 전학을 했을 때, 합리적인 편의제공을 하지 않거나 무시하는 경우
9. 장애에 따라 교육 대상 인원을 배정하는 경우
10. 해외연수·직업훈련 등 각종 교육의 대상자 선정에 있어서 객관적인 기준에 의하지 아니하고 장애인을 제외하는 경우
11. 교육기관, 직업훈련을 주관하는 기관이나 부서에서 장애에 따라 교육여건 제공과 교육활동에 대한 행·재정지원 등을 달리하는 경우
12. 공공기관 및 사업장에서 실시하는 교육에서 동일한 자격임에도 불구하고 장애에 따라 교육내용 및 교육과정 편성·운영을 달리하는 경우
13. 교육기관에서 장애인의 역할에 대한 편견을 갖도록 하는 교육목표 제시, 교육내용 구성, 생활지도 등을 하는 경우
14. 교육기관에서 장애에 따라 활동기회를 제한하거나 활동내용을 구분하는 경우

15. 교육기관에서 장애에 따라 교과선택기회, 진로선택범위 등을 제한하는 경우
16. 교육기관에서 교육의 결과를 평가할 때 장애에 따라 다른 기준을 적용하는 경우
17. 기타 교육 등과 관련하여 합리적인 이유없이 장애에 따라 구별·배제·제한하는 경우

라. 이동, 건축물への 접근 등에서의 차별금지

제32조(이동, 건축물への 접근 등의 권리) ① 장애인은 이동에 대해서 장애를 갖지 않은 사람과 비교하여 동등한 이용할 권리를 가진다.

- ② 장애인은 시민 등 불특정 다수가 이용하는 공공시설 또는 공중이용시설을 비장애인과 동등하고 자유롭게 이용할 권리를 갖는다.
- ③ 장애인 불특정다수가 이용하는 시설에서 필요한 정보에의 접근과 비장애인과 자유롭게 의사소통을 할 수 있는 권리가 있다.
- ④ 장애인은 텔레비전 등 방송, 신문, 잡지 등 언론매체와 영화, 비디오 등 영상매체, 인터넷 등 정보매체를 이용하는데 있어서 비장애인과 동등하게 이용하고 접근할 권리를 갖는다.

제33조(정의) ① "교통수단"이라 함은 자동차관리법 제2조제1호의 규정에 의한 자동차, 철도법 제2조제1항의 규정에 의한 철도의 운행에 사용되는 차량 및 도시철도법 제3조제1호의 규정에 의한 도시철도의 운행에 사용되는 차량을 말한다.

- ② "교통시설"이라 함은 횡단보도, 도로, 지하보도, 육교, 정류장, 역사, 공항, 항만 등을 말한다.
- ③ "이용가능"이란, 단순히 물리적인 장벽이 제거되어있는 것만을 의미하는 것이 아니라, 가능한 한 비장애인과 동일한 경로에 따른 이용이 보장되는 것을 말한다.

제34조(교통시설 이용의 차별금지) 교통시설 이용과 관련된 장애인 차별행위의 유형은 다음과 같다.

1. 장애를 가진 것 자체, 또는 장애인이 재활보조기구나 장애인보조견 등 자립을 지원하는 동물을 이용하는 것을 이유로, 서비스의 제공을 거부하거나 다른 이용자와 다른 조건을 제시하는 경우
2. 교통시설 및 교통수단을 비장애인과 동등하게 이용할 수 있도록 합리적인 편의의 제공을 거부하는 경우(이동에 동반되는 궤도차량, 항공기, 버스, 선박, 택시, 리프트, 로프웨이 및 그 내부에 설치되어 있는 화장실, 식당, 전화, 안내판 등의 설비가 장애인의 이용이 불가능한 경우, 도로, 역사, 버스정류장, 공항, 택시 승강장, 선착장, 그 외의 승차장, 그에 부대된 시설인 수직, 수평 이동 및 그에 병설된 내부시설이 장애인의 이용이 불가능한 경우)
3. 장애인이 교통수단 및 교통시설을 이용할 때, 장애인을 불리하게 대우하거나 장애인의 이용에 대하여 불만 또는 불평을 표시하는 경우

제35조(공중이용시설 접근의 차별금지) 공중이용시설 이용 및 접근과 관련된 장애인 차별행위의 유형은 다음과 같다.

1. 합리적인 사유없이 장애를 이유로 장애인의 출입을 거부하는 경우
2. 장애인보조견의 출입을 거부하는 경우
3. 장애인의 출입 및 이용에 대하여 노골적으로 불만 또는 불평을 표시하는 경우
4. 장애인에게 다른 고객과 다른 불리한 서비스를 제공하는 경우
5. 장애인이 시설을 안전하고 편리하며 동등하게 이용할 수 있도록 편의시설을 설치하지 않거나 이를 거부하는 경우 또는 장애인·노인·임산부등의편의증진보장에관한법률에서 규정한 편의시설의 설치를

거부하는 경우

6. 장애인이 시설을 편리하고 동등하게 이용할 수 있도록 제공되는 내용물이나 정보를 장애인이 알 수 있도록 수화통역, 자막제공, 보청장비 등 편의서비스를 실시하지 않는 경우
7. 장애인에게 목적지까지의 안내 등의 서비스를 제공하지 않는 경우
8. 편의시설의 설치 및 서비스의 제공이 합리적으로 불가능한 경우 자원봉사자를 배치하지 않는 경우
9. 장애인이 비상시에 피난 및 대피시설을 마련하지 않는 경우
10. 장애인에게 현저하게 불리한 출입구를 이용하도록 강요하거나 주출입구를 이용할 수 있도록 편의 시설의 설치를 거부하는 경우

제36조(정보 및 통신 접근의 차별금지) 정보 및 통신의 이용 및 접근과 관련된 장애인 차별행위의 유형은 다음과 같다.

1. 시각장애인에게 음성(음향)이나 점자로 다른 사람에게 제공하는 동일한 정보와 서비스를 제공하기를 거부하거나 제공하지 않는 경우
2. 청각장애인에게 자막, 수화통역, 보청장비를 통하여 다른 사람에게 제공하는 동일한 정보와 서비스를 제공하기를 거부하거나 제공하지 않는 경우
3. 청각장애인들이 일반인과 전화통신을 할 수 있도록 통신중계망에서 문자 및 수화통역서비스 제공을 거부하거나 하지 않는 경우

마. 재화·시설·용역 등의 제공 및 이용에서의 차별금지

제37조(재화·시설·용역 등의 제공 및 이용에서의 차별금지) 공공기관 및 사용자는 재화·시설·용역 등의 제공 및 이용에 있어서 장애인 차별을 하여서는 아니 된다.

제38조(정의) "재화·시설·용역의 이용 및 제공"이라 함은, 공공기관 및 사용자가 복지증진, 재산형성 등을 위하여 제공하는 금품, 건축물 등의 설비, 노무의 제공 등을 포함한다.

제39조(장애인차별행위) 재화·시설·용역의 이용 및 제공과 관련된 장애인 차별행위의 유형은 다음과 같다

1. 소비자 또는 고객이 장애인이라는 이유로 계약, 면허상의 불이익을 주는 경우
2. 소비자 또는 고객이 장애인이라는 이유로 시설물의 물건, 서비스, 시설, 편의제공에 참여할 기회를 거절하거나 그것으로부터의 이익을 얻을 기회를 거절하는 경우
3. 소비자 또는 고객이 장애인이라는 이유로 비장애인에게 제공하는 것과 동등하지 않은 물건, 서비스, 이익, 편의를 제공하는 경우
4. 근로자에 대한 생활 보조적·후생적 금품의 지급 등 근로자복지제도의 실시에 있어서 장애에 따라 차이를 두는 경우
5. 금전대출, 신용카드 발급, 보험가입, 자동차 할부판매 등 기타 금융제공에 있어서 장애에 따라 차이를 두는 경우
6. 공공기관 및 사용자가 용역을 제공함에 있어서 장애에 따라 차이를 두는 경우
7. 기타 재화·시설·용역의 이용 및 제공과 관련하여 합리적인 이유없이 장애에 따라 구별·배제·제한하는 경우

바. 법과 정책의 집행에 있어서의 차별금지

제40조(법과 정책의 집행에 있어서의 차별금지) 공공기관은 법령에 의하여 직무를 수행하거나 권한을 행사함에 있어서 장애인을 차별하여서는 아니된다.

제41조(정의) "법과 정책의 집행"이라 함은, 공공기관이 법령이나 정책 등에 의하여 직무를 수행하거나 권한을 행사하는 것을 말한다.

제42조(장애인 차별행위) 제1항의 규정에 의한 법과 정책의 집행과 관련된 장애차별행위의 유형은 다음과 같다.

1. 공공사업 수혜자의 선정기준 등을 정함에 있어서 장애에 따라 차이를 두는 경우
2. 허가, 신고, 인가 등에 있어서 장애에 따라 차이를 두는 경우
3. 기타 법과 정책의 집행과 관련하여 합리적인 이유없이 장애에 따라 구별·배제·제한하는 경우

제43조(결격조항을 정한 규정의 무효 추정) ① 국가·지방공공단체가 특정의 장애·질병의 존재를 이유로 하여 자격·면허 등의 부여를 거절 또는 박탈하거나 행동을 제한하며 설비의 이용을 제한하는 법규의 규정(이하 「결격조항」이라 함)은 무효인 것으로 추정한다.

② 앞 항의 규정은 자격·면허 등의 부여를 거절 또는 박탈하거나 행동을 제한하며 설비의 이용을 제한하는 주체가 개인인 경우에도 자격·면허의 부여, 행동 제한·설비이용 제한의 근거가 국가 또는 지방공공단체가 제정한 법규에 존재하는 경우에 준용한다. 이 경우 「법규의 제정」을 「자격·면허의 거부·행동 제한·설비이용 제한에 관한 내규의 규정」으로 대체하여 적용한다.

③ 국가 및 지방공공단체는 장래에 재차 결격조항을 포함한 입법을 해서는 안 되며, 기존의 결격조항은 신속히 개정할 의무를 가진다.

사. 생활시설에서의 차별금지

제44조(정의) "생활시설"이라 함은 사회복지사업법 제34조에 의한 시설 및 동법 제34조제2항의 규정에 의한 신고를 하지 아니하고 장애인 2인 이상을 보호하는 시설을 말한다.

제45조(생활시설 장애인에 대한 차별금지) 생활시설 장애인은 지역사회 장애인과 동등한 권리를 가지며, 다음과 같은 경우는 차별에 해당된다.

1. 장애인의 장애를 이유로 두발, 의상 등의 자유를 제한하거나 특정한 형태를 강요하는 경우
2. 법적으로 성인인 장애인의 이성교제, 성적행위를 제한하거나 금지하는 경우
3. 장애인의 외출에 대하여 합리적인 이유없이 제한이나 금지를 하는 경우
4. 장애인의 통신에 대해 검열이나 제한 또는 금지를 하는 경우

제46조(위원회규칙 등) 이 법에 제시된 차별이외의 차별에 대해서는 위원회규칙에서 정한다.

제3장 국가장애차별금지위원회

제47조(국가장애차별금지위원회의 설립과 독립성) ① 장애인 차별사항의 조사·시정권고 및 장애인 차별에 의한 장애인 인권을 보호하고 인권을 향상하기 위한 업무를 수행하기 위하여 국가장애차별금지위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.

↳ 대통령 소속하에 두었을 경우와 독립기구로 했을 경우의 장단점 분석 필요

- 대통령 소속하에 두었을 경우 행정부 직원 파견 등의 문제가 있을 것으로 보이나 실제적인 차이점을 분석하는 것이 필요할 듯

② 위원회는 그 권한에 속하는 업무를 독립하여 수행한다.

③ 장애인들의 접근이 용이한 곳에 지방사무소를 둔다. 단 각 시(광역시)·도에 최소한 1개의 지방사무소를 두어야 한다.

제48조(위원회의 구성) ① 위원회는 위원장 1인, 상임위원 3인을 포함한 7인의 위원으로 구성된다.

↳ 7인이 할 일에 대한 구성도 필요

- 위원장의 업무

- 상임위원의 업무

- 비상임위원의 업무

② 위원은 장애인 인권문제에 관하여 전문적인 지식과 경험이 있고 장애인 인권의 보장과 향상을 위한 업무를 공정하고 독립적으로 수행할 수 있다고 인정되는 자중에서 대통령이 임명한다.

③ 위원장은 위원 중에서 대통령이 임명하며, 이 법에 의한 장애인이어야 한다.

④ 위원장과 상임위원은 정무직 공무원으로 보한다.

⑤ 위원 중 4인 이상은 장애인으로 임명한다.

제49조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하며 위원회의 업무를 통할한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 때에는 위원장이 미리 지명한 상임위원이 그 직무를 대행한다.

③ 위원장은 국회에 출석하여 위원회의 소관 사무에 관하여 의견을 진술할 수 있으며, 국회의 요구가 있을 때에는 출석하여 보고하거나 답변하여야 한다.

④ 위원장은 국무회의에 출석하여 발언할 수 있으며, 그 소관사무에 관하여 국무총리에게 의안(이 법의 시행에 관한 대통령령안을 포함한다)의 제출을 건의할 수 있다.

⑤ 위원장은 위원회의 예산관련 업무를 수행함에 있어서 예산회계법 제14조의 규정에 의한 중앙관서의 장으로 본다.

↳ 3.5의 필요성 : 독립기관이기 때문에 이 조항이 필요함. 대통령 소속으로 할 경우 삭제 가능

제50조(위원장 및 위원의 임기) ① 위원장 및 위원의 임기는 3년으로 하고, 1차에 한하여 연임할 수 있다.

② 위원의 임기가 만료되거나 임기중 위원이 결원된 때에는 대통령은 임기만료 또는 결원된 날부터 30일 이내에 후임자를 임명하여야 한다.

③ 결원이 된 위원의 후임으로 임명된 위원의 임기는 새로이 개시된다.

↳ 2.3항 시행령으로 이전 가능

제51조(위원의 자격사유) ①다음 각 호의 1에 해당하는 사람은 위원이 될 수 없다.

1. 대한민국 국민이 아닌 자
 2. 국가공무원법 제33조 각 호의 1에 해당하는 자
 3. 정당의 당원
 4. 공직선거및선거부정방지법에 의하여 실시하는 선거에 후보자로 등록한 자
- ②위원이 제1항 각호의 1에 해당하게 된 때에는 당연히 퇴직한다.

제52조(위원의 겸직금지) ①위원은 재직중 다음 각호의 직을 겸하거나 업무를 할 수 없다.

1. 국회 또는 지방의회의 의원
 2. 다른 국가기관 또는 지방자치단체의 공무원(교육공무원을 제외한다)
 3. 그 밖에 위원회 규칙으로 정하는 직 또는 업무
- ②위원은 정당에 가입하거나 정치운동에 관여할 수 없다.

제53조(소위원회) ①위원회는 그 업무 중 일부를 수행하게 하기 위하여 소위원회를 둘 수 있다.

②소위원회는 3인의 위원으로 구성하며, 소위원회의 업무 및 운영에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

제54조(자문기구) ①위원회는 그 업무수행에 필요한 사항의 자문을 위하여 자문기구를 둘 수 있다.

②자문기구의 조직과 운영에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

제55조(사무처) ①위원회의 사무를 처리하게 하기 위하여 위원회에 사무처를 둔다.

②사무처에 사무총장 1인과 필요한 직원을 두되, 사무총장은 위원회의 심의를 거쳐 대통령이 임명한다.

③소속 직원 중 5급이상 공무원은 위원장의 제청으로 대통령이 임명하며, 6급 이하 공무원은 위원장이 임명한다.

④사무총장은 위원장의 지휘를 받아 사무처의 사무를 관장하고 소속 직원을 지휘·감독한다.

제56조(업무) 위원회는 다음 각호의 업무를 수행한다.

1. 장애인 차별 행위 및 인권침해에 대한 조사와 구제
2. 장애인에 관한 법령(입법과정중에 있는 법령안을 포함한다)·제도·정책·관행의 조사와 연구 및 그 개선이 필요한 사항에 관한 권고 또는 의견의 표명
3. 장애인 차별의 유형·판단기준 및 그 예방조치 등에 관한 지침의 제시 및 권고
4. 장애인 인권에 관한 교육 및 홍보
5. 장애인 인권에 대한 실태조사
6. 장애인 인권의 옹호와 신장을 위하여 활동하는 단체 및 개인과의 협력
7. 장애인 인권과 관련된 국제기구 및 외국의 인권기구와의 교류·협력
8. 그밖에 장애인 인권의 보장과 향상을 위해 필요하다고 인정하는 사항

제57조(정책과 관행의 개선 또는 시정권고) ①위원회는 장애인 인권의 보호와 향상을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 관계기관 등에 대하여 정책과 관행의 개선 또는 시정을 권고하거나 의견을 표명

할 수 있다.

②제1항의 규정에 의하여 권고를 받은 기관의 장은 그 권고사항을 존중하고 이행하기 위하여 노력하여야 한다.

③제1항의 규정에 의하여 권고를 받은 기관의 장이 그 권고내용을 이행하지 않을 경우 그 이유를 위원회에 문서로 설명하여야 한다.

④위원회는 필요하다고 인정하는 경우 제1항의 규정에 의한 위원회의 권고와 의견표명 및 제3항의 규정에 의하여 권고를 받은 기관의 장이 설명한 내용을 공표할 수 있다.

제58조(국가기관과의 협의) ①관계국가행정기관 또는 지방자치단체의 장은 장애인 인권의 보호와 향상에 영향을 미치는 내용을 포함하고 있는 법령을 제정 또는 개정하고자 하는 경우 미리 위원회에 통보하여야 한다.

②위원회는 그 업무를 수행하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우 국가기관·지방자치단체 그 밖의 공·사단체(이하 "관계기관 등"이라 한다)에 협의를 요청할 수 있다.

③제2항의 요청을 받은 관계기관 등은 정당한 사유가 없는 한 이에 성실히 응해야 한다.

제59조(법원 및 헌법재판소에 대한 의견제출) ①위원회는 장애인 인권의 보호와 향상에 중대한 영향을 미치는 재판이 계속중인 경우 법원 또는 헌법재판소의 요청이 있거나 필요하다고 인정하는 때에는 법원의 담당재판부 또는 헌법재판소에 법률상의 사항에 관하여 의견을 제출할 수 있다.

②제4장의 규정에 의하여 위원회가 조사 또는 처리한 내용에 관하여 재판이 계속중인 경우, 위원회는 법원 또는 헌법재판소의 요청이 있거나 필요하다고 인정하는 때에는 법원의 담당재판부 또는 헌법재판소에 사실상 및 법률상의 사항에 관하여 의견을 제출할 수 있다.

제60조(장애인 인권교육과 홍보) ①위원회는 모든 사람의 장애인 인권 및 차별에 대한 의식을 깨우치고 향상시키기 위하여 필요한 교육과 홍보를 하여야 한다.

②위원회는 초·중등교육법 제23조의 규정에 의한 학교 교육과정에서 장애인 인권 및 차별에 관한 내용을 포함시키기 위하여 교육인적자원부장관과 협의할 수 있다.

③위원회는 장애인 인권교육과 연구의 발전을 위하여 필요한 사항을 고등교육법 제2조의 규정에 의하여 설립된 학교의 장과 협의할 수 있다.

④위원회는 공무원의 채용시험, 승진시험, 연수 및 교육훈련과정에 인권에 관한 내용을 포함시키기 위하여 국가기관 및 지방자치단체의 장과 협의할 수 있다.

⑤위원회는 정부출연연구기관등의설립·운영및육성에관한법률에 따라 설립된 연구기관 또는 연구회의의 장과 협의하여 인권에 관한 연구를 요청하거나 공동으로 연구할 수 있다.

⑥위원회는 사회교육법에 의한 사회교육단체 또는 사회교육시설에 대하여 그 교육내용에 장애인 인권 및 차별에 관하여 필요한 사항을 포함하도록 권고할 수 있다.

↳ 더 추가할 기관이 있으면 추가 필요... 인권 교육은 너무나 중요...

제61조(보고서 작성 등) ①위원회는 해마다 전년도에 활동내용과 장애인 인권상황, 차별 상황 및 개선대책에 관한 보고서를 작성하여 대통령과 국회에 보고하여야 한다.

②위원회는 제1항의 규정에 의한 보고 이외에도 필요하다고 인정하는 경우 대통령과 국회에 특별보고를 할 수 있다.

③관계기관 등은 제1항 및 제2항의 규정에 의한 보고에 관한 의견, 조치결과 또는 조치계획을 위원회

에 제출할 수 있다.

④위원회는 제1항 및 제2항의 규정에 의한 보고서를 공개하여야 한다. 다만, 국가의 안전보장, 개인의 명예 또는 사생활의 보호를 위하여 필요하거나 다른 법률에 의하여 공개가 제한된 사항은 공개하지 아니할 수 있다.

제62조(위원회의 조직과 운영) 이 법에 규정된 사항 외에 위원회의 조직에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정하고, 위원회의 운영에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

제4장 장애인 차별의 조사와 구제

제66조(진정) ①동법 제 2장에서 규정한 장애차별로 인해 피해를 입은 자 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 위원회에 그 내용을 진정할 수 있다.

②위원회는 제1항의 진정이 없는 경우에도 차별이 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 이를 직권으로 조사할 수 있다.

③제1항의 규정에 의한 진정의 절차와 방법에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

제67조(진정의 각하 등) ①위원회는 접수한 진정이 다음 각 호의1에 해당하는 경우에는 그 진정을 각하한다.

1. 진정의 내용이 위원회의 조사대상에 해당하지 아니하는 경우
 2. 진정의 내용이 명백히 거짓이거나 이유없다고 인정되는 경우
 3. 피해자가 아닌 자가 한 진정에 있어서 피해자가 조사를 원하지 않는 것이 명백한 경우
 4. 진정원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년이상 경과하여 진정한 경우. 다만, 진정원인이 된 사실에 관하여 공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 아니한 사건으로서 위원회가 조사하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니하다.
 6. 진정이 익명 또는 가명으로 제출된 경우
 5. 진정이 제기될 당시 진정의 원인이 된 사실에 관하여 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제절차가 종결된 경우.
 7. 진정이 위원회가 조사하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되는 경우
 8. 진정인이 진정을 취하한 경우
 9. 위원회가 기각한 진정과 동일한 사실에 관하여 다시 진정한 경우
- ②위원회는 제1항의 규정에 의하여 진정을 각하하는 경우 필요하다고 인정할 때에는 그 진정을 관계 기관에 이송할 수 있다. 이 경우 진정을 이송받은 기관은 위원회의 요청이 있는 때에는 지체없이 그 처리결과를 위원회에 통보하여야 한다.
- ③위원회가 진정에 대한 조사를 시작한 후에도 그 진정이 제1항 각 호의 1에 해당하게 된 경우에는 그 진정을 각하할 수 있다.
- ④위원회는 진정을 각하 또는 이송한 경우 지체없이 그 사유를 명시하여 진정인에게 통보하여야 한다. 이때 위원회는 필요하다고 인정하는 경우 피해자 또는 진정인에게 권리를 구제받는 데 필요한 절차와 조치에 관하여 조언할 수 있다.

제68조(다른 구제절차와 이송) ①진정의 내용이 다른 법률에 정한 권리구제절차에 따라 권한을 가진 국가기관에 제출하고자 하는 것이 명백한 경우에 위원회는 지체없이 그 진정을 그 다른 국가기관에 이송하여야 한다.

②위원회가 제63조제1항의 규정에 의하여 진정에 대한 조사를 시작한 후에 진정의 원인이 된 사실과 동일한 사안에 관하여 피해자의 진정 또는 고소에 의하여 수사가 개시된 경우에는 그 진정을 관할 수사기관에 이송하여야 한다.

③제1항 및 제2항의 규정에 의하여 위원회가 진정을 이송한 경우 지체없이 그 내용을 진정인에게 통보하여야 하며, 이송받은 기관은 위원회가 요청하는 경우 그 진정에 대한 처리결과를 위원회에 통보하여야 한다.

제69조(수사기관과 위원회의 협조) ①진정의 원인이 된 사실이 범죄행위에 해당한다고 믿을 만한 상당한 이유가 있고 그 혐의자의 도주 또는 증거의 인멸 등을 방지하거나 증거의 확보를 위하여 필요하다고 인정할 경우에 위원회는 검찰총장 또는 관할 수사기관의 장에게 수사의 개시와 필요한 조치를 의뢰할 수 있다.

②제1항의 규정에 의한 의뢰를 받은 검찰총장 또는 관할 수사기관의 장은 지체없이 그 조치결과를 위원회에 통보하여야 한다.

제70조(조사의 목적) ①위원회의 조사는 국가기관의 기능수행에 지장을 초래하지 않도록 유의하여야 한다.

②위원회의 조사는 개인의 사생활을 침해하거나 계속중인 재판 또는 수사중인 사건의 소추에 부당하게 관여할 목적으로 하여서는 아니된다.

제71조(조사의 방법) ①위원회는 다음 각호에 정한 방법으로 조사할 수 있다.

1. 진정인·피해자·피진정인(이하 "당사자"라 한다) 또는 관계인에 대한 출석요구 및 진술청취 또는 진술서 제출요구

2. 당사자, 관계인 또는 관계기관 등에 대하여 조사사항과 관련이 있다고 인정되는 자료 등의 제출요구

3. 조사사항과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설, 자료 등에 대한 실지조사 또는 감정

4. 당사자, 관계인, 관계기관 등에 대하여 조사사항과 관련이 있다고 인정되는 사실 또는 정보에 대한 조회

②위원회는 조사를 위하여 필요하다고 인정하는 경우 위원 등으로 하여금 일정한 장소 또는 시설을 방문하여 장소, 시설, 자료 등에 대하여 실지조사 또는 감정을 하게 할 수 있다. 이때 위원회는 그 장소 또는 시설에 당사자나 관계인의 출석을 요구하여 진술을 들을 수 있다.

③제2항에 의한 방문조사를 하는 위원은 필요하다고 인정하는 소속직원 및 전문가를 동반할 수 있으며, 구체적인 사항을 특정하여 소속 직원 및 전문가에게 조사를 위임할 수 있다. 이 경우 조사를 위임 받은 전문가가 그 사항에 대하여 조사를 할 때에는 소속직원을 동반하여야 한다.

④제1항제1호의 규정에 의하여 진술서 제출을 요구받은 자는 14일이내에 진술서를 제출하여야 한다.

⑤제1항 및 제2항의 규정에 의한 피진정인에 대한 출석요구는 인권침해행위나 차별행위를 행한 행위 당사자의 진술서만으로는 사안을 판단하기 어렵고, 제2장의 차별행위가 있었다고 볼 만한 상당한 이유가 있는 경우에 한하여 할 수 있다.

⑥제2항 및 제3항의 규정에 의하여 조사를 하는 위원 등은 그 장소 또는 시설을 관리하는 장 또는 직원(이하 이 조에서는 "관계자"라 한다)에게 필요한 자료나 물건의 제출을 요구할 수 있다.

⑦제6항의 규정에 의하여 조사를 하는 위원 등은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계자에게 제시하여야 한다.

⑧위원회가 자료나 물건의 제출을 요구하거나 그 자료·물건 또는 시설에 대한 실지조사 또는 감정을 하려고 하는 경우 당해 자료·물건 또는 시설이 다음 각호의 1에 해당한다는 사실을 관계 국가기관의 장이 위원회에 소명하고 그 자료·물건의 제출이나 그 자료·물건 또는 시설에 대한 실지조사 또는 감정을 거부할 수 있다. 이 경우 위원회는 관계 국가기관의 장에게 필요한 사항의 확인을 요구할 수 있으며, 요구를 받은 국가기관의 장은 이에 성실히 응하여야 한다.

1. 국가의 안전보장 또는 외교관계에 중대한 영향을 미치는 국가기밀사항인 경우

2. 범죄수사나 계속중인 재판에 중대한 지장을 초래할 우려가 있는 경우

제72조(질문·검사권) ①위원회는 제71조의 조사에 필요한 자료 등의 소재 또는 관계인에 관하여 알고자 할 때에는 그 내용을 알고 있다고 믿을 만한 상당한 이유가 있는 사람에게 질문하거나 그 내용을 포함하고 있다고 믿을 만한 상당한 이유가 있는 서류 및 그 밖의 물건을 검사할 수 있다.

②제71조제5항 내지 제7항의 규정은 제1항의 이를 경우에 준용한다.

제73조(위원의 제척 등) ①위원과 제76조의 규정에 의한 조정위원(이하 이 조에서 "위원"이라 한다)은 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 진정의 심의·의결에서 제척된다.

1. 위원 또는 그 배우자나 배우자이었던 자가 당해 진정의 당사자이거나 그 진정에 관하여 당사자와 공동권리자 또는 공동의무자인 경우

2. 위원이 당해 진정의 당사자와 친족관계에 있거나 있었던 경우

3. 위원이 당해 진정에 관하여 증언이나 감정을 한 경우

4. 위원이 당해 진정에 관하여 당사자의 대리인으로 관여하거나 관여하였던 경우

5. 위원이 당해 진정에 관하여 수사, 재판 또는 다른 법률에 의한 구제절차에 관여하였던 경우

②당사자는 위원에게 심의·의결의 공정을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우에는 위원장에게 기피신청을 할 수 있으며 위원장은 당사자의 기피신청에 대하여 위원회의 의결을 거치지 아니하고 결정한다. 다만, 위원장이 결정하기에 상당하지 아니하는 경우에는 위원회의 의결로 결정한다.

③위원이 제1항 각호의 1의 사유 또는 제2항의 사유에 해당하는 경우에는 스스로 그 진정의 심의·의결을 회피할 수 있다.

제74조(진정의 기각) ①위원회는 진정을 조사한 결과 진정의 내용이 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 그 진정을 기각한다.

1. 사실이 아닌 경우

2. 조사대상 인권침해행위에 해당하지 아니하는 경우

3. 이미 피해회복이 이루어지는 등으로 별도의 구제조치가 필요하지 아니하다고 인정하는 경우

②위원회는 진정을 기각하는 경우 진정의 당사자에게 그 결과와 이유를 통보하여야 한다.

제75조(합의의 권고) 위원회는 조사중이거나 조사가 끝난 진정에 대하여 사건의 공정한 해결을 위하여 필요한 구제조치를 당사자에게 제시하고 합의를 권고할 수 있다.

제76조(합의문 작성 등) ①당사자간 합의가 이루어진 경우 피진정인으로 하여금 적절한 차별시정행동계획(이하 '행동계획'이라 한다)을 제출토록 한다.

②피진정인은 행동계획에 따라 시정조치를 취하여야 하며, 이를 위원회에 매월 또는 종료시점에 보고하여야 한다.

③위원회는 행동계획이 종료될 때까지 피진정인이 행동계획을 제대로 이행하는지를 감독하여야 한다.

④행동계획이 이행되지 않을 경우 이 법 제86조에 의한 소송을 지원할 수 있다.

⑤행동계획의 승인절차, 보고절차 등에 관한 사항은 위원회 규칙으로 정한다.

제77조(조정위원회의 설치와 구성) ①조정의 신속하고 공정한 처리를 위하여 위원회에 5인의 조정위원으로 구성되는 조정위원회를 둔다.

②조정위원회는 위원회가 회부한 조정을 심의·의결한다.

③조정위원 중 2인은 위원회가 위원 중에서, 3인은 다음 각 호의1에 해당하는 자중에서 위원회가 위촉하되 비상임으로 하며, 조정위원 5인 중 1인은 변호사의 자격이 있는 자이어야 한다.

1. 장애인 인권 및 차별문제에 관하여 전문적인 지식과 경험을 가진 자로서 국가기관 또는 민간단체에서 장애인 인권과 관련된 분야에 10년 이상 종사한 자

2. 판사·검사·군법무관·변호사의 직에 10년 이상 종사한 자

3. 대학 또는 공인된 연구기관에서 조교수 이상의 직에 10년 이상 종사한 자

④조정위원의 위촉 및 임기, 조정위원회의 운영, 조정의 절차 등에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

⑤위원회의 조정절차에 관하여 이 법 및 위원회의 규칙에 규정되지 아니한 사항은 민사조정법의 규정을 준용한다.

제78조(조정) ①위원회는 진정에 대하여 제75조에 의한 합의가 이루어지지 않은 경우에 당사자의 신청 또는 직권에 의하여 진정을 조정위원회에 회부하여 조정절차를 시작할 수 있다.

②조정은 조정절차의 개시이후 당사자가 합의한 사항을 조정서에 기재한 후 당사자가 기명날인하고 조정위원회가 이를 확인함으로써 성립한다.

③피진정인은 조정서에 따라 시정조치를 취하여야 하며, 이를 위원회에 매월 또는 종료시점에 보고하여야 한다.

④위원회는 조정서에 따른 조치가 종료될 때까지 피진정인이 제대로 이행하는지를 감독하여야 한다.

⑤조정서 이행의 보고절차 등에 관한 사항은 위원회 규칙으로 정한다.

제79조(조정 효력) ① 제78조제2항의 규정에 의한 조정은 재판상의 화해와 같은 효력이 있다.

②조정의 효력이 상실되었다고 판단되는 경우 위원회는 이 법 제86조에 의한 소송을 지원할 수 있다.

제80조(긴급구제조치의 권고) ①위원회는 진정을 접수한 후 조사대상 인권침해행위가 계속 중에 있다는 상당한 개연성이 있고, 이를 방지할 경우 회복하기 어려운 피해발생의 우려가 있다고 인정할 때에는 그 진정에 대한 결정이전에 진정인이나 피해자의 신청에 의하여 또는 직권으로 피진정인, 그 소속기관 등의 장에게 다음 각호의1의 조치를 하도록 권고할 수 있다.

1. 의료, 급식, 피복 등의 제공

2. 장소, 시설, 자료 등에 대한 실지조사 및 감정 또는 다른 기관이 하는 검증 및 감정에 대한 참여

3. 시설수용자의 구금 또는 수용장소의 변경

4. 인권침해행위의 중지

5. 인권침해를 일으키고 있다고 판단되는 공무원 등의 그 직무로부터의 배제

6. 그 밖에 피해자의 생명, 신체의 안전을 위하여 필요한 사항

②위원회는 필요하다고 인정하는 때에는 당사자 또는 관계인 등의 생명 및 신체의 안전과 명예의 보호 또는 증거의 확보나 인멸의 방지를 위하여 필요한 조치를 하거나 관계자 및 그 소속기관 등의 장에게 그 조치를 권고할 수 있다.

제81조(시정권고) ①위원회는 제71조의 규정에 의한 조사의 결과 장애차별사항에 해당한다고 인정할 만한 상당한 이유가 있을 때에는 장애차별임을 결정하고 피진정인, 그 소속기관, 단체 또는 감독기관의 장(이하 "소속기관 등"이라 한다.)에게 시정을 위하여 필요한 조치를 권고할 수 있다.

②제1항의 규정에 의한 시정권고의 내용은 다음과 같다.

1. 조사대상 장애차별행위의 중지
 2. 원상회복·손해배상 그 밖의 필요한 구제조치
 3. 동일 또는 유사한 인권침해행위의 재발을 방지하기 위하여 필요한 조치
 4. 법령·제도·정책·관행의 시정 또는 개선
- ③제1항의 규정에 의하여 권고를 받은 소속기관 등의 장에 관하여는 제58조제2항 내지 제4항의 규정을 준용한다.
- ④제 1항의 규정에 의하여 위원회로부터 시정권고를 받은 자는 시정권고를 통지받은 날로부터 10일 이내에 당해 권고를 수락하는 지 여부에 관하여 위원회에 통지하여야 한다.
- ⑤제 1항의 규정에 의하여 시정권고를 받은 자가 당해 권고를 수락한 때에는 이 법의 규정에 의한 시정조치가 명하여진 것으로 본다.

제82조(시정조치) ①위원회는 공공기관의 장이 제81조에 따른 시정권고를 받고도 이에 불응할 경우 그 시정을 요구할 수 있다.

②위원회는 사인이 제81조에 따른 시정권고를 받고도 이에 불응할 경우에는 그 시정에 필요한 조치를 명할 수 있다.

제83조(의견진술기회의 부여) ①위원회는 제81조 또는 제82조의 규정에 의한 권고 또는 조치를 하기 전에 피진정인에게 의견을 진술할 기회를 주어야 한다.

②제1항의 경우 당사자 또는 이해관계인은 구두 또는 서면으로 위원회에 의견을 진술하거나 필요한 자료를 제출할 수 있다.

제84조(불복의 소) ①법 제82조 제2항에 의한 위원회의 시정조치명령에 대하여 불복의 소를 제기하고자 할 때에는 처분의 정본을 송달받은 날부터 30일 이내에 이를 제기하여야 한다.

② 제1항의 기간은 불변기간으로 한다.

③제1항에 의한 불복의 소는 위원회의 소재지를 관할하는 법원을 진속관할로 한다.

제85조(고발 및 징계권고) ①위원회는 진정을 조사한 결과 진정의 내용이 범죄행위에 해당하고 이에 대하여 형사처벌이 필요하다고 인정할 때에는 검찰총장에게 그 내용을 고발할 수 있다. 다만, 피고발인이 군인 또는 군무원인 경우에는 소속 군 참모총장 또는 국방부장관에게 고발할 수 있다.

②위원회가 진정을 조사한 결과 인권침해가 있다고 인정할 때에는 피진정인 또는 인권침해에 책임이 있는 자에 대한 징계를 소속기관 등의 장에게 권고할 수 있다.

③제1항의 규정에 의하여 고발을 받은 검찰총장, 군 참모총장 또는 국방부장관은 고발을 받은 날부터 3월 이내에 수사를 종료하고 그 결과를 위원회에 통보하여야 한다. 다만, 3월 이내에 수사를 종료하지 못할 때에는 그 사유를 소명하여야 한다.

④제2항의 규정에 의하여 위원회로부터 권고를 받은 소속기관 등의 장은 이를 존중하여야 하며 그 결과를 위원회에 통보하여야 한다.

제86조(피해자를 위한 법률구조 요청) ①진정에 관한 위원회의 조사, 증거의 확보 또는 피해자의 권리구제를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에 소송을 지원할 수 있다.

②제1항의 규정에 의한 소송지원은 피해자의 명시한 의사에 반하여 할 수 없다.

③제1항의 규정에 의한 법률구조의 요청의 절차·내용 및 방법에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규

칙으로 정한다.

제87조(조사와 조정 등의 비공개) 위원회의 진정에 대한 조사·조정 및 심의는 비공개로 한다. 다만, 위원회의 의결이 있는 때에는 이를 공개할 수 있다.

제88조 (처리결과의 공개) ①위원회는 이 장에 의한 진정의 조사 및 조정의 내용과 처리결과, 관계기관 등에 대한 권고와 관계기관 등이 한 조치 등을 공표할 수 있다. 다만, 다른 법률에 의하여 공표가 제한되거나 개인의 사생활의 비밀이 침해될 우려가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

②제1항의 규정에 의한 처리결과의 공개절차, 방법 등에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 한다.

제5장 보칙

제89조(손해배상) ①피진정인이나 소속기관 등은 이 법에서 규정한 장애차별로 인해 피해를 입은 자가 있을 경우에는 당해 피해자에 대하여 손해배상책임을 진다.

②고용에 있어 차별로 인한 불이익을 받았을 경우에는 취업이나 승진을 거부당한 날로부터 그 해당임금에 상응하는 재산적 손해가 발생한 것으로 간주한다.

③이 법에 정한 장애차별로 인해 진정인이 입은 정신적 손해의 산정기준은 특별한 사유가 없는 한 제2항의 재산적 손해의 배액에 해당하는 것으로 추정한다.

제90조(행정소송) ① 국가공무원법 제 76조 및 지방공무원법 제 67조 제2항에 의하여 30일 이내에 소청심사위원회에 이의신청을 해야 하는 사건 또는 교원지위향상을위한특별법 제9조에 의하여 30일 이내에 교원징계재심위원회에 재심을 청구해야 하는 사건에 대하여 그 기간 내에 위원회에 진정을 하였을 경우에는 당해 진정이 종결될 때까지는 그 기간이 종료되지 아니한 것으로 본다.

② 법 제82조 제1항에 의한 위원회의 시정조치요구를 불응할 경우 진정인은 위법한 부작위처분에 대한 행정소송을 제기할 수 있다.

제91조(자격사칭의 금지) 누구든지 위원회의 위원 또는 직원의 자격을 사칭하여 위원회의 권한을 행사하여서는 아니된다.

제92조(비밀누설의 금지) 위원회의 위원·자문위원 또는 직원이나 그 직에 있었던 자 및 위원회에 파견되거나 위원회의 위촉에 의하여 위원회의 업무를 수행하거나 수행하였던 자는 업무처리중 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니된다.

제93조(유사명칭사용의 금지) 위원회가 아닌 자는 국가장애차별금지위원회 또는 이와 유사한 명칭을 사용하지 못한다.

제94조(공무원 등의 파견) ①위원회는 그 업무수행을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 관계기관 등의 장에게 그 소속 공무원 또는 직원의 파견을 요청할 수 있다.

②제1항의 규정에 의한 요청을 받은 관계기관 등의 장은 위원회와 협의하여 소속 공무원 또는 직원을 위원회에 파견할 수 있다.

③제2항의 규정에 의하여 위원회에 파견된 공무원 또는 직원은 그 소속기관으로부터 독립하여 위원회의 업무를 수행한다.

④제2항의 규정에 의하여 위원회에 공무원 또는 직원을 파견한 관계기관 등의 장은 위원회에 파견된 공무원 또는 직원에 대하여 인사 및 처우 등에 있어서 불리한 조치를 하여서는 아니된다.

제95조(불이익 금지와 지원) ①누구든지 이 법에 의하여 위원회에 진정, 진술, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유만으로 해고, 전보, 징계, 부당한 대우 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익을 받지 아니한다.

②위원회는 인권침해행위의 진상을 밝히거나 증거나 자료 등을 발견 또는 제출한 사람에게 필요한 지원 또는 보상을 할 수 있다.

③제2항의 규정에 의한 지원 또는 보상의 내용, 절차 그 밖의 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

제6장 벌칙

제96조(벌칙) - 제98조(벌칙) 각 차별에 대한 벌칙을 규정할 필요가 있다.

벌칙이 있어야 법원에서 판결을 할 수 있기 때문에 위원회에서 집행을 할 수 없다고 하더라도 벌칙은 세세히 규정하여야 한다.

제99조(업무방해) ①다음 각호의 1에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 위원회의 업무를 수행하는 위원회의 위원 또는 직원을 폭행 또는 협박한 자
 2. 위원회의 위원 또는 직원에 대하여 그 업무상의 행위를 강요 또는 저지하거나 그 직을 사퇴하게 할 목적으로 폭행 또는 협박한 자
 3. 위계로써 위원회의 위원 또는 직원의 업무수행을 방해한 자
 4. 이 법 제4장의 규정에 의하여 위원회의 조사대상이 되는 타인의 인권침해사건에 관한 증거를 인멸, 위조, 또는 변조하거나 위조 또는 변조한 증거를 사용한 자
- ②친족, 호주 또는 동거의 가족이 본인을 위하여 제1항제4호의 죄를 범한 때에는 처벌하지 아니한다.

제100조(자격사칭) 제91조의 규정에 위반하여 위원회의 위원 또는 직원의 자격을 사칭하여 위원회의 권한을 행사한 자는 2년 이하의 징역 또는 700만원 이하의 벌금에 처한다.

제101조(비밀누설) 제92조의 규정에 위반하여 업무처리중 알게 된 비밀을 누설한 자는 2년 이하의 징역이나 금고 또는 5년 이하의 자격정지에 처한다.

제102조(긴급구제조치방해) 제80조제1항 또는 제2항에 의하여 위원회가 하는 조치를 방해한 자는 1년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

제103조(벌칙적용에 있어서의 공무원 의제) 위원회의 위원중 공무원이 아닌 자는 형법 그 밖의 법률에 의한 벌칙의 적용에 있어서는 이를 공무원으로 본다.

제104조(과태료) ①다음 각호의 1에 해당하는 자는 1천만원 이하의 과태료에 처한다.

1. 정당한 이유없이 제71조의 규정에 의한 실지조사를 거부, 방해 또는 기피한 자
 2. 정당한 이유없이 제71조제1항제1호 또는 제2항의 규정에 의한 위원회의 진술서 제출요구 또는 출석요구에 응하지 아니한 자
 3. 정당한 이유없이 제71조제1항제2호 및 제4호 또는 제3항의 규정에 의한 자료 등의 제출요구 및 사실조회에 응하지 아니하거나 거짓의 자료 등을 제출한 자
- ②제93조의 규정에 위반한 자는 300만원 이하의 과태료에 처한다.
- ③제1항 및 제2항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 따라 위원장이 부과한다.
- ④제3항의 규정에 의한 과태료 처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 위원장에게 이의를 제기할 수 있다.
- ⑤제3항의 규정에 의한 과태료 처분을 받은 자가 제4항의 규정에 의하여 이의를 제기한 때에는 부과권자는 지체없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 비송사건절차법에 의한 과태료의 재판을 한다.
- ⑥제4항의 규정에 의한 기간 이내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세채납처분의 예에 의하여 이를 징수한다.

제105조(이행강제금) ①위원회는 동법 제82조제2항의 시정명령을 받고도 30일 이내에 이를 이행하지 아니한 사인에 대하여 그 위반행위의 내용과 정도를 고려하여 일천만원 이하의 이행강제금을 부과한다.

- ②동법 제81조제5항에 의하여 시정권고를 수락하고도 정당한 사유없이 대통령령이 정하는 기간 내에 권고내용을 이행하지 않을 경우에도 전항과 같다.
- ③위원회는 제 1항의 규정에 의하여 이행강제금을 부과하고자 할 경우에는 이행강제금의 금액·부과사유·납부기한 및 수납기관·이의제기방법 및 이의제기기관 등을 명시한 문서로써 행하여야 한다.
- ④위원회는 최초의 시정명령이 있는 날을 기준으로 하여 대통령령이 정하는 바에 따라 매 3월마다 시정명령이 이행될 때까지 반복하여 제1항의 규정에 의한 이행강제금을 부과·징수할 수 있다.
- ⑤위원회는 이행강제금의 대상자가 당해 명령을 이행하는 경우에는 이행강제금의 부과를 즉시 중지하되, 이미 부과된 이행강제금은 이를 징수하여야 한다.
- ⑥제104조 제3항 내지 제6항의 규정은 이행강제금의 징수 및 이의절차에 관하여 이를 준용한다.

부칙

제1조(시행일) 이 법은 공포후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 위원 및 소속 직원의 임명, 이 법의 시행에 관한 위원회규칙의 제정·공포, 위원회의 설립준비는 이 법 시행일 이전에 할 수 있다.

제2조(위원의 임기개시에 관한 적용례) 이 법에 의하여 최초로 임명된 위원의 임기는 이 법의 시행일부터 시작하는 것으로 본다.

제3조(대통령령의 제정) 위원장은 국무총리에게 이 법의 시행에 관한 대통령령안의 제출을 건의할 수 있다.