

장애인차별금지 및 권리구제에 관한 법률안(노회찬의원)

검 토 보 고 서

2006. 4

보 건 복 지 위 원 회
전 문 위 원

목 차

1. 법률안의 제안취지 및 주요내용	1
2. 「장애인차별금지법」의 추진경과	2
3. 독립된 법제정의 필요성	4
4. 장애·장애인의 정의(안 제2조제1항제1호 및 제2호)	7
5. 차별의 정의 및 차별 판단(안 제2조제1항제4호, 안 제3조)	11
6. 고용에서의 차별금지(안 제7조 내지 제9조)	16
7. 교육에서의 차별금지(안 제10조 및 제11조)	23
8. 시설·교통수단·정보통신에서의 차별금지(안 제12조 내지 제14조)	28
9. 사법·행정절차 및 서비스와 참정권에서의 차별금지(안 제18조 내지 제20조)	37
10. 재화·용역, 문화, 체육, 가정·시설, 모성권, 성, 건강권, 폭력 등에서의 차별금지(안 제15조 및 제17조, 제21조 내지 제25조)	41
11. 여성 및 아동 장애인(안 제26조 내지 제29조)	44
12. 차별시정기구 설치(안 제30조 내지 제46조)	45
13. 징벌적 손해배상 및 입증책임 전환(안 제76조 및 제77조)	54
14. 벌칙(안 제78조 내지 제85조)	58

1. 법률안의 제안취지 및 주요내용

- 2000년 보건복지부에서 실시한 장애인 실태조사에 따르면, 장애인 가구의 월평균 소득은 108만원으로 도시근로자 가구평균소득의 46% 수준에 불과하고, 장애인의 50% 이상이 초등학교 이하의 학력수준인 것으로 나타나는 등 장애인은 전 생애·생활 전 영역에 걸쳐 심각한 차별을 받고 있는 것으로 나타나고 있음.
- 이에 따라 동 법률안은 사회 전반의 포괄적 장벽으로 인하여 장애 상태에 놓여 있는 자들에 대한 직접적·간접적 차별을 금지하고, 고용·교육 등 14개 영역별로 차별금지의 구체적인 내용을 예시하며, 장애인 중에서도 이중적 차별을 받고 있는 장애여성과 장애아동에 대해서는 독자적인 장을 구성하여 차별금지를 강조하고 있음.

또한, 장애인차별 시정기구로서 국무총리 소속하에 장애인차별금지위원회를 설립하고, 동 위원회에 시정권고 뿐 아니라 시정명령권을 부여하여 차별시정의 실효성을 제고하도록 하며, 사법적 권리 구제 방법으로 징벌적 손해배상 및 입증책임의 전환을 도입하여 소송 수행을 통한 권리구제의 실익을 제고하고자 하는 것임.

2. 「장애인차별금지법」의 추진 경과

- 정부에서는 참여정부 출범 이후 보건복지부를 주관부서로 하여 장애인차별금지법제정을 준비해 왔고, 당초 '04년 4월 <장애인차별금지법 제정연구용역>에 포함된 법안을 토대로 장애인계의 의견을 수렴하여 최종안을 확정할 계획이었음.
- 그러나 '04년 12월 정부내 차별시정기구를 국가인권위원회로 일원화하는 것으로 정부방침이 확정되면서 독립적 장애인차별시정기구 설치를 주요 내용으로 하는 장애인차별금지법 제정이 불투명하게 되었고, '05년 10월 모든 영역의 차별을 가칭 「차별금지법」으로 통합하여 제정하기로 정부방침이 확정됨에 따라 정부차원의 독립된 장애인차별금지법 제정추진은 무산되었음.

- 장애인계에서는 '03년 4월 60여개 단체의 참여 하에 장애인차별금지법제정추진 연대(장추련)을 결성하여 독자적으로 법안 제정을 준비해 왔고, 장애인차별 문제는 '복지'가 아닌 '인권'차원에서 접근해야 함을 강조하면서 보건복지부를 주관부서로 하는 정부의 장애인차별금지법 추진에 대해 반대입장을 표명하고 자체적으로 공청회 및 토론회 등을 개최하여 독자적인 법안을 성안해 왔음.

이후 민노당과의 법안 수정 과정을 거치면서 당초 장추련안의 차별시정기구를 '대통령 직속'에서 '국무총리 직속'으로 수정하고, 차별구제수단 중 단체소송 규정을 삭제하여 법리적·사회적 수용성을 한층 높인 법안을 국회에 제출하게 된 것임.

- 한편, 현재 국가인권위원회가 주관하는 정부의 가칭 「차별금지법」의 시안도 공개된 상태이며, 전원위원회 의결 및 공청회를 거쳐 국회에 제출할 계획으로 있음.

동 「차별금지법」 시안에서는 성별·장애 등 20개 사유에 의한 고용·재화용역 등 4개 영역에서의 차별을 금지하고 있으며, 이 「장애인차별금지법안」과 비교해 볼 때, 차별금지의 내용을 비교적 포괄적으로 예시하는 태도를 보이고 있고, 시정명령권을 인정하나 '차별의 심각성 및 공익성' 등을 고려하여 그 행사요건을 제한적으로 규정하고 있다는 차이점이 있음.

향후 「차별금지법안」이 확정되어 국회에 제출되면, 두 법안에 대한 조문별 세부적인 비교 검토가 필요할 것으로 봄.

3. 독립된 법제정의 필요성

- 장애인이 사회에 원활하게 참여하고 사회구성원의 일원으로 통합되기 위해서는 장애인을 둘러싼 각종 차별이 철폐되어야 할 필요성이 크나, 현행 법률 중에는 이러한 과제를 구체화하여 일괄적으로 규정하고 있는 법률은 존재하지 않음.

즉, 장애인복지법은 제3조 및 제8조에서 차별금지의 이념을 선언하고 있을 뿐 내용이 구체화되어 있지 못하고, 특수교육진흥법·장애인고용촉진및직업재활법은 적용범위가 교육·고용에 한정되어 있으며, 장애인·노인·임산부등의편의증진보장에관한법률은 장애인에 특유한 문제를 충실히 법제화하고 있지 못한 실정임¹⁾).

□ 그러나 이러한 장애인차별금지를 구체화하는 법제의 유형으로는 ①일반적으로 장애인을 각종 생활영역에서 차별하는 것을 금지하는 단일법을 제정하여 시행하는 유형(가칭 장애인차별금지법), ②주요 영역별로 장애 뿐 아니라 그밖의 비합리적인 기준에 따른 차별을 금지하는 입법을 하는 유형(가칭 고용차별금지법), ③장애인복지법 등 개별법에서 적극적 보호조치와 차별금지를 함께 규율하는 유형, ④다양한 사유에 기인한 차별을 단일 입법으로 규율하는 형태(가칭 사회적차별금지법) 등 다양한 유형의 입법이 가능함.

□ 이 중, ②와 같이 고용 등 주요 차별영역별로 차별금지법을 제정하는 경우, 주요 차별 영역을 제외한 다른 영역에서 장애를 이유로 한 차별을 금지하기 위한 별도의 입법은 여전히 필요하게 되며,

③과 같이 현행 장애인복지법에서 차별금지를 함께 규율하는 방안에 대해서는, 장애인복지법의 경우 장애인차별금지를 규정하고 있는 조항은 제8조가 유일하며 선언적 규정에 그치고 있음을 고려할 때,

①의 유형과 같이 일반적으로 장애인을 각종 생활영역에서 차별하는 것을 금지하는 단일법을 제정하여 시행하는 유형(가칭 장애인차별금지법), 또는 ④의 유형에 서처럼 다양한 사유에 기인한 차별을 단일 입법으로 규율하는 형태(가칭 사회적차별금지법)의 법제가 바람직한 것으로 보여짐.

1) <장애인차별금지법 제정연구>, 전광석 외, p6

□ 그러나, 이 둘 중 어떤 법제유형을 택할 것인가, 즉 장애인에 독립된 차별금지법 제정이 반드시 필요한 것인가에 대해서는,

“장애인” 차별의 경우 장애 및 차별판단기준의 다양성이라는 특수성이 존재하고, 차별기간의 영구성·차별유형의 총체성 등에 있어 타 영역에 비해 정도의 심각성이 존재하는 것으로 보여진다는 점과 미국·영국·독일·호주·홍콩 등 20여 개 나라에서 독립된 장애인차별금지법을 가지고 있다는 점 등을 들어 독립된 장애인차별금지법 제정을 지지할 수도 있고,

반면 현실적으로 차별 문제는 여성·장애인 등에 복합적으로 발생하는 것으로 개별법 추진시 권리구제상 중복이 발생 가능하다는 점 등을 들어 캐나다²⁾·뉴질랜드³⁾ 등에서의와 같이 가칭 사회적차별금지법으로 단일화하는 방안을 지지할 수도 있는 것으로 보임.

□ 그리고, 독립된 장애인차별금지법 제정을 목적으로 하고 있는 이 법률안을 심사해 나감에 있어서는, 동 법률안은 국가 및 공공기관의 행정·재정적 조치 뿐 아니라 사업주 등 민간부문에 대해서도 상당한 수준의 재정적·심리적 부담을 지우는 것을 내용으로 하고 있으므로, 공청회 등을 통해 일반 국민들로부터의 광범위한 의견을 수렴하고 국민 전체의 합의를 도출해내는 과정을 거치는 등 신중을 기해나가야 할 것으로 봄.

4. 장애·장애인의 정의 (안 제2조 제1항 제1호 및 제2호)

2) 캐나다의 「인권법」에서는 12개 차별사유(인종, 출신국가, 출신민족, 피부색, 종교, 연령, 성별, 성적지향, 혼인여부, 가족상황, 장애, 사면된 전과)에 기인하여 고용, 상품 및 서비스 제공, 편의도모, 주거 및 용역 상업용지 등의 시설을 거부하거나 고용 등에 있어 차별(개인이나 집단에 대하여 다르게 대우, 모든 괴롭힘 형태, 외견상 중립적인 정책이나 실행이지만 사실상 차별적임)을 금지하고 있음. (차별금지법안 공청회 자료집, 국가인권위원회, '06.3.28)

3) 뉴질랜드의 「인권법」에서는 13개 차별사유(성별, 혼인여부, 종교, 도덕적 신념, 피부색, 인종, 출신민족, 장애, 연령, 정치적 견해, 직업의 유무, 가족상황, 성적지향)에 근거한 차별을 금지하고 있음. (차별금지법안 공청회 자료집, 국가인권위원회, '06.3.28)

- 안 제2조 제1항 제1호 및 제2호에서는 장애 및 장애인의 정의에 장기 뿐 아니라 단기 또는 일시적인 장애까지 포괄하고 있으며, 현재의 장애 뿐 아니라 과거의 장애까지를 장애의 개념에 포함하고 있음.

법률안
제2조(정의) ①이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.
1. “장애”라 함은 장·단기간 혹은 일시적으로 발생한 신체적·정신적 손상, 기능 상실, 질병 등이 사회적 태도나 문화적, 물리적 장벽으로 인하여 일상 또는 사회생활에 상당한 제약을 가져오는 상태를 말한다.
2. “장애인”이라 함은 현재 장애를 가지고 있거나, 과거 장애 경력으로 인하여 차별을 받을 가능성이 있는 사람을 말한다.
3. ~ 22. (생략)

- 최근 국제법 및 외국 입법례에서 나타나는 경향을 살펴보면, 장애를 장애인 자신의 결함이나 개인적 속성으로 귀결시키는 것이 아니라 장애인을 둘러싼 주변 환경이 장애인의 특수성을 반영하여 구조화되지 못했다는 사실에 주목하고 있고⁴⁾, 동 법률안 역시 이러한 경향을 반영하여 개인의 신체적·정신적 손상 등이 일상 또는 사회생활에 제약으로 이어지게 되는 사회적 태도나 문화적·물리적 장벽이 존재함을 명시함으로써, 장애에 대한 사회적 관점의 이해를 강조하고 있음.

- 그러나, 동 법률안에서는 단기 또는 일시적인 신체적 손상 및 질병까지를 장애의 개념에 포함시키고 있는바, 이 경우 질병과 장애의 개념 구분이 모호해지고 의료적 질환까지 장애에 포괄되어 장애의 범위가 지나치게 확장될 가능성이 있다는 우려가 제기될 수 있으므로, 단기·일시적인 질병 등의 경우는 이로 인한 장래의 장기·지속적인 기능상실 등 장애발생의 개연성이 큰 경우로 한정하여 장애 개념에 포함시키는 등의 보완 방안을 모색할 필요가 있는 것으로 보임.

4) <장애인차별금지법 제정연구>, 전광석 외, p99

- 참고로 외국의 입법례를 살펴보면, 영국의 「장애인차별금지법」에서는 장애인 '지속적이고 장기적'인 '신체적 또는 정신적 손상'이라 정의하고 있고, 독일의 「장애를 가진 사람들의 평등을 위한 법」(Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen, 이하 장애인평등법)에서는 '6개월 이상'의 '전형적 상태로부터의 이탈'로 정의하고 있으며, 호주의 장애차별금지법은 '질병을 야기하는 유기체의 존재'를 포함하여 '과거, 현재, 미래'에 대해 광범위하게 포괄하고 있고, 홍콩 역시 현재 뿐 아니라 과거, 미래에 발생가능한 장애를 포괄하고 있음.

<장애 및 장애인의 정의>

구 분	정 의
· 장애인복지법	· 신체적·정신적 장애로 인하여 장기간에 걸쳐 일상생활 또는 사회생활에 상당한 제약을 받는자
· 장애인고용촉진 및직업재활법	· 신체 또는 정신상의 장애로 인하여 장기간에 걸쳐 직업 생활에 상당한 제약을 받는자
· 장애인의 권리 선언	· 선천적·후천적으로 신체적·정신적 능력의 불완전으로 인하여 일상의 개인적 또는 사회적 생활에서 필요한 것을 자기자신 으로서는 확보할 수 없는 사람
· 독일 장애인 평등에관한법	· 6개월 이상, 신체기능과 정신적 능력, 그리고 심리적 건 전성이 같은 연령의 전형적인 상태로부터 이탈하여 사회 생활에 정상적으로 참여할 수 없는 자
· 미국 장애인법	· 개인의 일상생활 활동중 1가지 이상을 현저히 제한하는 신체적 또는 정신적 기능장애를 지닌자, 이러한 기능장애의 기록이 있는자, 이러한 기능장애를 가진 것으로 간주되는자
· 영국 장애인 차별금지법	· 정상적인 일상생활을 하기위한 개인의 능력에 지속적이고 장기적으로 불리한 영향을 주는 신체적 또는 정신적 손상
· 호주 장애차별 금지법	· 신체적, 지적, 정신적, 감각적, 신경적 장애와, 추형, 기형 및 질병을 야기하는 유기체의 존재 등을 포함하여 현재 뿐만아니라 과거에 존재한 사실이 있거나 미래에 존재할 가능성이 있거나 가진 것으로 인지되는 장애
· 홍콩 장애차별 금지법	· 신체적, 정신적 기능의 전부 또는 일부 상실 등 포함하며, 과거, 현재, 미래에 발생가능한 그리고 개인에게 원인 있는 장애를 포괄
· 일본 장애인 기본법	· 신체장애, 정신박약, 또는 정신장애가 있음으로써 장기에 걸쳐 일상생활 또는 사회생활에 상당한 제한을 받는자

5. 차별의 정의 및 차별 판단(안 제2조 제1항 제4호, 안 제3조)

□ 법률안에서는, 장애인 및 장애인관련자를 비장애인과 구별하여 제한·배제·분리·거부 등 불리하게 대하는 경우(직접적 차별), 획일적 기준적용으로 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우(간접적 차별), 정당한 편의 제공 거부, 차별을 부추기는 표

현물 등을 배포·판매·임대·전시상영하는 경우 등을 차별로 규정하고(안 제2조 제1항 제4호), 차별의 원인이 장애를 포함한 2가지 이상인 경우에도 이 법에 의한 차별로 보도록 규정하고 있음(안 제3조).

법률안
제2조(정의) ①이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 1. ~ 3. (생략) 4. “차별”이라 함은 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. 다만, 장애인의 실질적 평등권을 실현하기 위하여 다른 법령 등에 정한 내용은 이 법에 의한 차별로 보지 아니한다. 가. 장애인 및 장애인 관련자(이하 “장애인등”이라 한다)를 장애인 아닌 사람과 구별하여 제한·배제·분리·거부 등 불리하게 대하는 경우 나. 장애인등에 대하여 형식상으로는 제한·배제·분리·거부 등 다르게 대하지 않지만 장애가 없는 사람과 획일적인 기준을 적용함으로써 정당한 사유 없이 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우 다. 과도한 부담, 현저히 곤란한 사정 등의 정당한 사유 없이 장애인등에 대하여 정당한 편의 제공을 거부하는 경우 라. 장애인 등에 대한 차별행위를 부추기는 문서, 도화, 영상, 공연, 음반, 전기·전자 매체 등을 통한 표현물, 기타 물건을 배포·판매·임대하거나, 공연히 전시·상영하는 경우 5. ~ 22. (생략) 제3조(차별 판단) ①차별의 원인이 장애를 포함한 2가지 이상일 경우, 그 행위는 이 법에 의한 차별로 본다. ② (생략)

- 먼저, 안 제2조 제1항 4호 가목은 장애인등에 대한 불이익처우를 금지하는 직접적 차별금지 규정으로서, 장애인 뿐만 아니라 장애인의 가족, 주거를 같이 하는 사람 등 장애인 관련자를 대상으로 포함하고 있고, 일체의 제한·배제·분리·거부 등을 금지하는 것을 내용으로 하고 있으나,

①“장애를 이유로 함”을 명시하고 있지 않아 장애 이외의 다른 사유로 불리하게 대하는 경우까지 이 법에 의한 차별에 포괄되고 있는 바, 장애를 이유로 한 차별금지 및 권리구제라는 입법목적을 초과한 범위까지 규율할 수 있다는 문제점이 발생할 수 있으며,

②“장애인 관련자”를 차별대상에 포함시키고 있어 장애 이외의 사유로 인한 비장애인(장애인 관련자)에 대한 불리한 처우까지 이 법에 의한 차별로 해석될 소지가 있고, 장애인 관련자는 이미 장애를 이유로 한 차별의 연장선상에 있어 반드시 별도로 언급할 필요는 없다는 견해⁵⁾도 있음에 유의할 필요가 있고, 이 또한 그 차별이 “장애를 이유로 한 것”임을 명시할 필요가 있는 것으로 보여짐.

이와 관련하여 외국 입법례를 살펴보면, 홍콩 장애인차별금지법 제6조(장애인에 대한 차별 등) 제1항은 “장애를 이유로 해서, 비장애인에 비해 불리하게 대하는 경우”를, 제3항은 “관련자(associate)의 장애를 이유로, 장애가 없는 사람에 비해 불리하게 대하는 경우”를 차별로 규정하고 있는 예가 있음.

☐ 또한 ③장애인에 대한 제한·배제·분리·거부조치는 그 자체가 명백한 차별의 유형으로서 강하게 금지될 필요성은 있으나, 제한·배제 등 조치에 “정당한 이유가 있거나 불가피한 경우”에는 예외로 할 필요성이 있는 것으로 보여짐.

☐ 안 제2조 제1항 4호 나목은 획일적 기준을 적용함으로써 인해 장애인등에게 불리한 결과를 야기하는 것을 금지하는 간접적 차별금지를 규정하여, 차별의 개념을 간접적 차별에까지 확장하고 있음.

5) <장애인차별금지법 제정연구>, 전광석 외, P108

간접적 차별이란 중립적인 기준을 적용하였으나 그 기준이 특정 집단이나 개인에게 현저히 불리한 결과를 야기하는 경우를 뜻하는데, 이는 주로 성별에 따른 남녀차별 영역에서 중점적으로 논의되어 왔던 문제였으나 오늘날에는 특정 영역에 국한되지 않은 평등권의 문제로 논의되고 있고⁶⁾, 우리나라의 남녀고용평등법⁸⁾, 뉴질랜드의 인권위원회법⁹⁾, 영국의 성차별금지법¹⁰⁾, 독일 베를린주의 평등지위법¹¹⁾ 등 차별 관련 법률에서 간접차별을 명시하고 있는 사례가 다수 있음.

따라서 간접차별 사례 및 이에 대한 시정요구는 증가하고 있으나 기존 차별개념이 주로 직접차별에 한정되어 머무르고 있는 현실¹²⁾과, 국내외 차별관련법에서도 간접차별을 명시하는 추세에 있다는 점을 고려할 때, 동 법률안에서 장애를 이유로 한 차별금지 영역에 간접적 차별을 적용하도록 한 것은 타당한 것으로 보임.

6) 장애인차별금지법 제정연구, p106

7) 캐나다인권재판소는 판결문을 통해 간접차별에 대한 의미를 다음과 같이 밝히고 있음. “의견상 중립적인(neutral) 규칙이나 기준이 진정한 사업상의 이유(genuine business reasons)로 고용주에 의해 시행될 때, 이는 모든 근로자에게 동등하게 적용되어야 할 것이다. 그러나 이러한 규칙이나 기준이 특정 집단의 근로자들에게 차별적인 효과를 가져오고 다른 근로자들에게는 이러한 효과가 발생하지 않을 때 이를 불평등 효과에 의한 차별이라고 한다.”

8) 남녀고용평등법 제2조 제1항

9) 뉴질랜드 인권위원회법은 15(1)(b)에서 “실질적으로 같거나 유사한 자격을 가진 근로자를 성별, 혼인상의 지위, 종교, 신념 등의 이유로 고용상의 조건이나 기간, 부가급여, 훈련기회, 승진, 배치 등에서 차별하는 것을 금지”하고 있으며, 제27조에서는 “속임수에 의한 차별(discrimination by subterfuge)”을 정의하고 있음. 속임수에 의한 차별은 “고용주가 제시한 어떤 조건이나 요구가 이 법에 명백히 위배되지는 않지만 특수한 인종, 피부색, 국적, 성별, 혼인상의 지위, 종교, 신념 등을 가진 사람들에게 불리한 영향을 끼치고, 이러한 조건을 부과하는 것이 합리적이며, 법을 회피하기 위한 속임수가 아니라는 것이 밝혀지지 않는다면 이는 위법한 것”이라고 정의함

10) 영국 성차별금지법은 간접차별을 다음과 같이 정의하고 있음

(b) 남자가 동등하게 응시할 수 있는 자격 요건이나 조건이 제시되지만,

(i) 이것을 충족시킬 수 있는 여성이 남성의 비율에 비해 현저히 적어야 하며, (ii) 이러한 조건이 성별과 무관한 것임을 입증할 수 없고, (iii) 이 조건을 충족시킬 수 없는 여성들이 불이익을 당할 때 성립됨

11) “간접차별도 허용되지 아니한다. 어떤 규칙 또는 조치가 중립적으로 표현되어 있더라도 실제로 여성에 대해 불리하게 적용하는 일이 남성에 비해 많거나 여성에 대해 유리하게 작용하는 일이 남성에 대한 것보다도 적으며, 이러한 결과가 성별 또는 성역할에 근거하고, 또한 객관적으로 정당화되지 않는 경우에는 간접차별로 본다.”

12) 장애인복지법 제8조

- 안 제3조에서는 차별의 원인이 장애를 포함한 2가지 이상일 경우 차별로 간주하도록 하고 있는데, 차별의 주된 원인이 장애 이외의 다른 사유인 경우에도 동 법에 의한 차별로 간주하여 각종 조치를 취할 수 있도록 하는 것은 비례 원칙 등에 부합되지 않을 소지가 있으므로, 이를 고려한 신중한 검토의 필요성이 있는 것으로 보여짐.

6. 고용에서의 차별금지 (안 제7조 내지 제9조)

- 동 법률안에서는 차별금지의 영역을 총 14개 분야로 나누고 각 영역별로 차별금지의 내용을 구체화하고 있는 바,

고용영역에서는 모집·채용에서 해고, 정년에 이르는 모든 근로관계 및 그 전후까지 차별이 금지되고(안 제7조 제1항), 모든 시험에 있어서 도구개발 지원, 기간 연장, 교육·훈련 등에 동등한 참여를 위한 편의제공 의무가 부여되며(동조 제3항), 그 밖에 상시 5인 이상의 장애인 사업장에 장애인 대표기구 설립 지원(동조 제4항), 국가 및 지방자치단체의 사용자·장애인 그 밖의 관계자에 대한 지원조치 강구(동조 제6항), 채용 전 건강진단 및 장애인 여부 조사 금지(안 제9조) 등을 내용으로 하고 있음.

법률안
제7조(차별금지) ①사용자는 장애인이라는 이유로 모집·채용, 교육, 배치, 임금, 승진, 전보, 해고, 정년 등 모든 근로관계 및 그 전후에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다. ②채용된 장애인이 제8조의 정당한 편의제공을 요구하였음에도 불구하고 이를 거부하거나, 정당한 사유 없이 장애를 이유로 장애인의 의사에 반하여 다른 직무에 배치하여서는 아니 된다. ③사용자는 채용·승진 등 모든 시험에 있어서 장애의 유형 및 정도에 부합하는 도구의 개발 및 지원, 시험기간의 연장 등 정당한 편의제공을 거부해서는 아니 되며, 채용 후에 사용자가 시행하는 모든 교육, 훈련, 연수에 있어서 장애인을 배제하거나, 장애인 아닌 근로자와 동등하게 참여하기 위해 요구되는 정당한

편의 제공을 거부하여서는 아니 된다.

④상시 5인 이상의 장애인을 고용한 사용자는 장애인 근로자로 구성된 장애인 대표기구의 설립을 지원하여야 하고, 정당한 편의제공 등 장애인 차별과 관련된 사항에 대해서는 장애인 대표기구와 협의하여야 하며, 장애인 대표기구의 건의, 이의제기 등이 있을 때에는 이를 반영하도록 적극적으로 협력하여야 한다.

⑤노동조합은 장애인 근로자의 조합 가입을 거부하거나 조합원의 권리 및 활동에 차별을 두어서는 아니 된다.

⑥국가 및 지방자치단체는 장애인의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성을 고려하여 사용자·장애인 그 밖의 관계자에 대하여 직업훈련 등 적절한 지원 조치를 강구하여야 하며, 장애인의 취업 및 고용을 촉진하기 위하여 필요한 정책을 종합적이고 효과적으로 추진하여야 한다.

제8조(정당한 편의제공의무) 사용자는 장애인이 해당 직무를 수행함에 있어 장애인 아닌 사람과 동등한 근로조건에서 일할 수 있도록 다음 각 호의 수단을 강구하고 제공하여야 한다.

1. 시설 개조
2. 근무시간의 변경
3. 재활, 기능평가, 치료 등을 위한 근무시간의 조정
4. 훈련 제공 또는 훈련에 있어서의 정당한 편의제공
5. 비품·설비의 취득 또는 개조
6. 지도 매뉴얼 또는 참고자료의 변경
7. 시험 또는 평가과정의 개선
8. 작업 도구 및 방법 사용 시 화면낭독·확대프로그램, 무지점자단말기, 확대독서기 등 재활보조공학적 설비 및 도구의 설치·운영과 낭독자, 수화 통역자 등의 보조인 배치

제9조(의학적 검사의 금지) ①사용자는 채용 이전에 지원자에게 건강 진단을 받게 하거나, 장애인 인지의 여부를 조사하여서는 아니 된다.

②채용 이후에 직무의 본질상 요구되거나 직무배치 등을 위한 필요에 의해 사용자가 의학적 검사를 시행 할 경우에 그 비용은 사용자의 부담으로 한다.

③제2항의 경우, 사용자 및 관계자는 장애인의 건강상태나 병력에 관한 정보를

누설하여서는 아니 된다.

□ 동 법률안은 고용영역에서 국가와 국가, 국가와 장애인·사용자 등 사인 뿐 아니라 사인인 사용자와 장애인 간에 대해서도 포괄적으로 차별금지 및 정당한 편의제공 의무를 부과하고, 의무 위반시 시정권고, 시정명령, 이행강제금, 벌금 또는 징역 등 다양한 수단을 통해 의무 이행을 강제할 수 있도록 하고 있음.

□ 고용은 장애인의 소득기반이 되며, 인격 실현과 사회통합을 위한 가장 중요한 매개체라는 점에서 차별이 금지되어야 하는 핵심 영역이므로, 사용자 등 사인에게 직접 차별금지 및 적극적 조치 의무를 부과함으로써 차별 상태의 효과적인 시정을 도모해야 할 필요성이 큰 것으로 보여지나,

시설 개조나 시험·훈련 등에서의 정당한 편의 제공 등 차별금지 및 적극적 조치를 행할 경우 소요되는 과도한 비용 소요를 이유로 사용자 등의 저항이 발생할 우려가 있고, 이 경우 오히려 장애인 고용 기피 현상을 심화시킬 소지가 있다는 단점도 있음.¹³⁾

□ 따라서 국민에 대한 법률의 수용성을 높이기 위해서는 의무부과에 따른 부담을 합리화할 수 있도록 적절한 수준에서 세부적 의무부과의 내용을 규율할 필요가 있는 것으로 보여지는 바, 다음과 같은 사항들에 대해서는 특히 폭넓은 의견수렴과 면밀한 검토가 필요한 것으로 보임.

①안 제7조 제1항은 모집·채용·배치 등 각 근로관계를 예시하며 “모든 근로관계”

13) 미국 장애인차별금지법이 장애인고용에 미치는 효과에 대한 연구결과에 의하면 법 시행이후 장애인고용이 오히려 감소한 것으로 나타난 바 있음 [DeLeire(2000) 및 Acemoglu & Angrist(2002) 한국노동연구원 이인재 재인용, 장애인차별금지법과 장애인의무고용제의 관계]

및 “그 전후”에 있어서 포괄적으로 차별을 금지하고 있는데, 이에 대해서는 수범자의 예측 가능성과 사용자의 경영권 제한 정도 등을 고려하여 보다 구체적으로 규정하는 문제를 검토할 필요가 있는 것으로 보여짐.

관련 입법례를 살펴보면, 「남녀고용평등법」 제7조 내지 제10조에서 모집과 채용, 임금, 임금의금품, 교육·배치 및 승진, 정년·퇴직 및 해고에서의 차별 금지에 대해 각 조문별로 규정하고 있으며, 미국 「장애인법(ADA)」은 고용영역에서의 차별에 대한 총칙적 규정으로 모집, 채용, 승진, 해고, 보수, 직업훈련, 고용기간·조건·특혜에서의 차별 금지를 규정하고 있음¹⁴⁾.

②안 제7조 제4항에서는 상시 5인 이상 장애인 고용 사용자에게 대하여 장애인 대표기구 설립지원의무와 장애인 차별 관련 사항의 협의 등을 규정하고 있는데, 고용현장에서의 장애인의 열악한 지위를 고려할 때 대표기구를 통한 의견 개진의 필요성은 있는 것으로 보이나, 기존 노동조합 및 노사협의회 등과의 기능 중복 문제 및 지원·협조에 있어서의 사용자의 부담 문제 등을 고려하여야 할 것으로 보여짐.

③안 제8조에서는 정당한 편의제공의무를 규정하면서 편의제공의 내용을 법률에서 직접 예시하고 있으나, 구체적인 편의제공의 내용은 각종 장애인 보조기구 및 편의시설 등의 시장 상황, 수화통역자 등 보조인 인력수급상황, 장애인 근로자에 대한 사회적 인식 수준 등을 고려하여 하위법령에서 규정하는 것이 바람직할 것으로 보여짐.

④안 제9조는 채용 전에는 장애인 여부에 대한 조사 뿐 아니라 일체의 건강진단

14) 미국 장애인법 제102조 (a)총칙

모든 사업체는 종업원의 취업응시절차, 채용, 승진, 해고, 종업원 보수, 연수, 고용에 대한 규정, 조건 및 권한에 관해 자격을 갖춘 장애인을 장애라는 이유로 차별해서는 안된다.

을 금지하고 있는데, 직무와 직접 관련된 기능에 대한 채용 전 건강검진까지 금지하는 것은 사용자의 권리를 지나치게 제약하는 측면이 있는 것으로 보여짐.

이와 관련하여, 미국 장애인법에서는 직무와 관련된 기능을 수행할 구직자의 능력에 대해서는 채용 전에도 조사를 할 수 있도록 하고 있고, 채용되는 전 종업원이 장애유무에 관계없이 그러한 의학적인 검사를 받아야만 되는 경우 등에 대해 예외적으로 조사를 인정하고 있음.¹⁵⁾

7. 교육에서의 차별금지 (안 제10조 및 제11조)

□ 교육분야에서의 차별금지 내용으로는, 장애인의 입학 지원 및 거부 금지, 전학강요 및 거절 금지, 모든 교내·외 활동에서 장애인의 제한·배제·거부 금지, 별도의 지원 서류 및 면접·신체검사 요구 금지, 학업 시수 엄수 등이 규정되고 있으며(안 제

15) 미국장애인법 제102조 (c) 의학적인 검사와 조사

(1) 총 칙

제102조 (a)가 규정한 차별금지에는 의학적인 검사와 조사가 포함되는 것이다.

(2) 고용전

(A) 금지된 검사와 조사

(3)항에 규정된 경우를 제외하고는 적용사업체는 당사자가 장애를 갖고 있는지 여부에 대해, 또는 장애의 특성과 정도에 대하여 의학적인 검사나 조사를 해서는 아니된다.

(B) 인정되는 검사 및 조사

적용사업체는 직무와 관련된 기능을 수행할 구직자의 능력에 대해 고용전 조사를 할 수 있다.

(3) 채용시의 검사

적용사업체는 다음의 경우, 구직자가 채용되고 난 이후 그리고 해당 구직자의 근무의무 개시이전에 의학적인 검사를 의무시키고 그 검사결과를 정식 고용조건으로 할 수도 있다.

(A) 채용되는 전 종업원이 장애유무에 관계없이 그러한 의학적인 검사를 받아야만 되는 경우

(B) 구직자의 건강상태 혹은 병력에 관한 정보가 개별 서식이나 개별의료철에 수집과 보관되며 또한 다음의 경우를 제외하고 대외 비밀의 의학적인 기록으로 취급되는 경우

(i) 감독자와 경영인은 그 종업원의 임무나 작업에 관한 필요한 제한에 관하여 혹은 필요한 편의시설에 대한 정보제공을 받을 수 있다.

(ii) 장애인이 절박한 치료를 필요로 하는 경우 구급안전 요원은 정보의 제공을 받을 수 있다.

(iii) 이 법률의 준수사항을 감시하는 정부 공무원이 요구를 하면 정보의 제공을 받도록 되어 있다.

(C) 이 검사의 결과는 이 장의 규정에 의해서만 사용할 수 있다.

(4) 검사와 조사

(A) 금지된 검사와 조사

적용사업체는 검사 혹은 조사가 직무와 연관된 것이어야 하며, 또 사업운영상 필요가 있는 경우를 제외하고는 종업원의 의학적인 검사는 실시해서는 안되고, 또한 개인의 장애유무에 대하여 혹은 장애의 특성과 정도에 대해 조사해서는 아니된다.

(B) 허용되는 검사와 조사

적용사업체는 종업원에게 작업장에서 제공하는 보건프로그램의 일부로써 그 병력을 포함한 임의의 의학적인 검사를 할 수 있다.

(C) 조 건

(B)항에 의해 획득한 종업원의 건강상태, 또는 병력에 대한 정보는 모두 제(3)항 (B) 및 (C)의 조건이 적용된다.

10조), 교육책임자는 수화통역·각종 재활보조공학장비 등 의사소통수단의 제공 및 대여, 교육보조원 배치, 적절한 통학 방안 강구 등의 적극적 조치를 행할 것을 의무화하고 있음.(안 제11조)

법률안
제10조(차별금지) ①교육 책임자는 장애인의 입학 지원 및 입학을 거부할 수 없고, 전학을 강요할 수 없으며, 「고등교육법」 제2조에 정하지 아니한 교육기관은 장애인이 당해 학교로 전학하는 것을 거절하여서는 아니 된다. ②교육 책임자는 당해 교육기관에 재학 중인 장애인 및 그 보호자가 제11조 각호의 정당한 편의 제공을 요청할 때 이를 거절하여서는 아니 된다. ③교육 책임자는 당해 교육기관에 재학 중인 장애인이 교육활동을 위하여 필요한 장소로 이동, 접근하고 이용하는데 제약을 주어서는 아니 된다. ④교육 책임자는 특정 수업이나 실험·실습, 현장견학, 수학여행 등 학습을 포함한 모든 교내외 활동에서 장애를 이유로 장애인의 참여를 제한, 배제, 거부하여서는 아니 된다. ⑤교육 책임자는 취업 및 진로교육, 정보제공에 있어서 장애인을 장애인 아닌 사람과 구별하여서는 아니 된다. ⑥교육 책임자 및 교직원은 당해 교육기관에 재학 중인 장애인과 그 보호자에게 장애와 관련하여 경제적, 정신적 부담을 가해서는 아니 된다. ⑦교육책임자는 장애인의 입학 지원 시 장애인 아닌 지원자와는 다른 추가 서류, 별도의 양식에 의한 지원서류 등을 요구하거나, 장애인만을 대상으로 한 별도의 면접이나 신체검사, 추가시험 등을 요구하여서는 아니 된다. ⑧교육책임자 및 교직원은 당해 교육기관에 재학 중인 장애인 및 그 보호자, 특수학급 및 특수교육 교원, 특수교육보조원, 장애인 관련 업무 담당자를 모욕하거나 비하하여서는 아니 된다. ⑨국가 및 지방자치단체는 장애인에게 「특수교육진흥법」 제5조제1항에 의한 교육을 실시하는 경우, 해당 교육과정에 정한 학업 시수를 이수하여야 한다. 제11조(정당한 편의제공의무) ①교육 책임자는 당해 교육기관에 재학 중인 장애인의 교육활동에 불이익이 없도록 적극적으로 다음 각호의 수단을 강구하고 제공

하여야 한다.

1. 시·청각 장애인의 교육에 불이익이 없도록 수화통역, 문자통역(속기), 점자자료, 자막, 큰문자 자료, 화면낭독·확대프로그램, 보청기기, 무지점자단말기를 포함한 각종 재활보조공학장비 등 의사소통 수단을 제공하여야 한다.
 2. 장애인 및 그 보호자가 필요로 하는 경우 교육보조원을 고용, 배치해야 한다.
 3. 장애로 인한 학습 참여의 불이익을 해소할 수 있는 확대독서기, 보청기기, 높낮이 조절용 책상, 각종 보완·대체 의사소통 도구 등을 대여하여야 하고, 안내견의 배치나 휠체어의 접근을 위한 여유 공간을 확보하여야 한다.
 4. 장애인의 이동 및 접근에 불이익이 없도록 각종 이동용 보장구의 대여 및 수리를 해 주어야 한다.
 5. 교육기관은 교육과정을 적용함에 있어 학습 진단을 통해 적절한 교육 및 평가방법을 제공하여야 한다.
 6. 교육기관 및 그의 지휘·관리·감독 기관은 당해 교육기관에 재학 중인 장애인의 통학에 불이익이 없도록 적절한 방안을 강구하여 시행해야 한다.
- ②당해 교육 책임자는 제1항의 업무를 수행하기 위해 교내에 장애 학생 지원부서 또는 담당자를 배치하여야 한다.

□ 교육은 장래 장애인의 경제·사회적 상태를 결정짓는 사회통합의 가장 중요한 요소라는 점에서 고용과 마찬가지로 차별이 금지되어야 하는 핵심 영역에 해당하는 바, 사설교육기관이나 교직원 등 사인에 대해서도 일정 수준의 차별금지 및 적극적 조치 의무를 부과함으로써 차별 상태의 효과적인 시정을 도모해야 할 필요성이 큰 것으로 보여짐.

그러나 교육기관의 종류나 재정상황, 장애의 유형 및 정도 등에 대한 고려 없이 일률적으로 차별금지 및 적극적 조치 의무를 부과할 경우 법률과 현실의 괴리로 사회적 수용가능성이 낮아질 우려가 있는 것으로 보여지므로,

특히 다음과 같은 사항들에 대해서는 의무부과의 수준 및 내용을 적절히 조정할 필요가 있는 것으로 보여짐.

①안 제10조 제1항은, 교육책임자¹⁶⁾가 장애인의 입학·전학을 거부하는 것을 차별로 보아 금지하고 있는데, 장애인이 장애 이외의 사유로 원하는 학교에 들어가기 위해 동 규정을 악용할 경우 다른 학생들에 대한 역차별이 발생할 소지가 있다는 지적이 있으므로, “장애를 이유로” 입학지원 및 입학, 전학을 거부할 수 없음을 명시할 필요가 있는 것으로 봄.

②안 제10조 제7항은, 장애인의 입학 지원시 추가서류·별도 양식에 의한 지원서류·별도 면접·신체검사·추가시험 등을 요구하는 것은 차별로 보아 금지하고 있는데, 학교사정 및 학생의 장애정도·능력을 고려한 적절한 학교 배치와 교육을 위해 필요한 일정한 경우에는 예외를 인정할 필요가 있는 것으로 보임.

예를 들면, 현행 특수교육진흥법령상 특수교육대상자는 장애인 증명서 사본이나 진단서 등 추가 서류를 첨부하도록 하고 배치신청서 등 별도 양식을 요구하며 의견진술 및 면접을 실시하도록 하고 있는 바, 이는 특수교육운영위원회의 심사를 통한 개개인별 배치를 목적으로 하고 있으므로, 일률적 차별로 보아 금지할 사항은 아닌 것으로 보여짐.

③안 제11조는, 모든 교육 책임자에 대해 정당한 편의제공의무를 부과하며, 수화통역, 화면낭독·확대프로그램 등 제공, 보청기, 높낮이 조절책상 등의 대여, 이동용보장구의 대여 및 수리 등 구체적인 편의제공의 내용을 법률에서 직접 규정하고 있으나, 교육 기관의 설립 주체, 재정 상황, 교육보조원 인력 수급상황 등을 고려하여 행정입법으로 규율하도록 하는 방안에 대해 검토해 볼 필요가 있는 것으로 보임.

16) 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안 제2조(정의) ①이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

8. “교육 책임자”라 함은 「영유아보육법」에 의한 보육시설, 유아교육법, 「초·중등교육법」에 의한 각급 학교, 「평생교육법」에 의한 평생교육시설, 「학점인정 등에 관한 법률」에 정한 교육인적자원부장관의 평가인정을 받은 교육훈련기관, 「직업교육훈련 촉진법」에 의한 직업교육훈련기관, 그 밖에 대통령령이 정하는 기관의 장 또는 운영책임자를 말한다.

8. 시설·교통수단·정보통신에서의 차별금지 (안 제12조 내지 제14조)

□ 제3절 건축물 및 시설의 이용과 접근, 제4절 이동 및 교통수단의 이용, 제5절 의사소통 및 정보접근권은 공히 “접근성 보장”에 관한 문제로서,

동 법률안에서는 시설주관기관 및 시설주의 장애인에 대한 피난·대피시설 마련 거부, 보조견 출입 거부 등을 차별로 보아 금지하고(안 제12조), 비장애인과 동등한 운전면허 취득, 운전 장치의 장착, 특별교통수단의 이용 등을 명시하고 이에 상응하는 교통주관기관 및 운송사업주의 정당한 편의제공 의무를 규정하며(안 제13조), 공공기관·민간시설 및 출판물 간행업자·정보통신제품제조업자 등에 대해 인터넷 정보제공·행사 주최·영상물 제작배급·정보통신제품 제조 등에 있어 강요·방해·배제를 금지하고 동등하게 이용가능하도록 실질적 조치를 취해야 할 의무를 규정하고 있음(안 제14조)

법률안
제3절 건축물 및 시설의 이용과 접근 제12조(차별금지) ①시설주관기관 및 시설주는 장애인 아닌 사람이 일상적으로 이용하는 모든 건축물, 시설 및 교통시설을 장애인등이 접근하고 이용함에 있어 차별하여서는 아니 되고, 이를 위해 정당한 편의를 제공하여야 한다. ②시설주관기관 및 시설주는 장애인이 비상시에 대피할 수 있는 피난·대피시설을 마련하지 않거나 피난 및 대피를 위해 필요한 서비스의 제공을 거부해서는 아니 된다.

③시설주관기관 및 시설주는 장애인 보조건의 출입을 거부하거나 장애인이 사용하는 보조기구의 반입 및 사용을 거부하여서는 아니 된다.

④시설주관기관은 시설주가 장애인등에게 이 법에 정한 차별행위를 하지 않도록 홍보, 교육, 지원, 감독하여야 한다.

제4절 이동 및 교통수단의 이용

제13조(차별금지) ①장애인은 장애인 아닌 사람이 일상적으로 이용하는 보도 및 교통수단을 동등하게 이용하여 안전하고 편리하게 보행 및 이동을 할 수 있어야 하고, 이를 위해 교통주관기관 및 운송사업주는 정당한 편의를 제공하며, 이동 및 교통수단의 이용에 있어서 장애인등에게 장애인 아닌 사람보다 불리한 요금 제도를 적용하여서는 아니 된다.

②장애인은 장애인이 아닌 사람과 동등하게 운전면허를 취득할 수 있어야 하고, 이를 위해 교통주관기관은 운전면허시험의 신청, 응시, 합격의 모든 과정에서 장애인을 차별하여서는 아니 된다.

③교통주관기관 및 운송사업주는 교통수단의 이용에 있어서 장애인 보조건의 동승을 거부하거나 장애인이 사용하는 보조기구의 반입 및 사용을 거부하여서는 아니 된다.

④장애인은 장애의 유형 및 정도에 맞는 운전 장치를 장착하거나 개조한 차량을 이용해 자가운전을 할 수 있어야 하고, 이를 위해 교통주관기관은 장애의 유형 및 정도에 맞는 운전 장

치의 개발, 연구, 생산을 지원하여야 하며, 장애의 유형 및 정도에 맞는 자동차의 구입 및 개조를 위한 기술적, 재정적 지원을 실시해야 한다.

⑤장애인등은 대중교통이용 및 자가운전이 어려울 경우 대중교통수단의 이용과 상응한 비용으로 특별교통수단을 이용할 수 있어야 하고, 이를 위해 교통주관기관은 보행을 통한 이동 및 대중교통수단의 이용이 어려운 장애인등을 위하여 특별교통수단을 도입하고 운영하여야 한다.

⑥교통주관기관은 운송사업주가 장애인에 대해 이 법에 정한 차별행위를 행하지 않도록 홍보, 교육, 지원, 감독하여야 한다.

제5절 의사소통 및 정보접근권

제14조(차별금지) ①한국 수화는 고유한 언어로서 독립된 지위를 가지며, 국가 및 지방자치단체는 수화, 점자의 육성 및 인식 개선을 위한 정책을 수립하고, 스스로 의사소통을 하기 어려운 중증 언어장애인, 정신지체 장애인등에 대한 별도의 의사소통지원정책을 마련할 의무가 있다.

②장애인은 누구든지 자유롭게 의사소통을 할 권리가 있으므로 국가 및 지방단체는 장애인이 장애의 유형 및 정도, 특성에 따라 수화, 구화, 점자, 큰문자 등을 습득하고 이를 활용한 학습지원 서비스를 제공받을 수 있도록 필요한 조치를 강구하여야 하며, 위 서비스를 제공하는 자는 장애인의 의사에 반하여 장애인의 특성을 고려하지 않은 의사소통양식 등을 강요하여

서는 아니 된다.

③수화통역, 점역, 점자교정, 낭독, 대필, 안내 등 장애인의 의사소통을 지원하는 자격요건을 갖춘 자는 그에 합당한 처우를 받을 권리가 있으므로 누구든지 이들의 활동을 강제·방해하거나 부당한 처우를 해서는 아니 된다.

④공공기관 및 민간시설은 인터넷 등 정보통신망을 포함하여 자신이 제공하는 모든 정보에 대해 장애인이 장애인 아닌 사람과 동등하게 접근·이용할 수 있도록 자막, 수화, 점자 및 점자변환, 보청기기, 큰문자, 화면낭독·해설·확대프로그램, 음성서비스, 보청기기, 전화등 통신중계서비스 등을 제공하여야 한다.

⑤국가 및 지방자치단체, 공공기관은 자신이 주최 또는 주관하는 행사, 프로그램 등에 있어 장애인이 참여 및 의사소통을 위해 필요한 수화통역사·문자통역사(숙기사)·대필자·음성통역자·낭독자의 배치, 점자 및 큰 문자, 보청기기 등을 3일 이전에 요청할 경우 이를 거절하여서는 아니 된다.

⑥출판물을 인쇄 또는 전자적 형태로 지속적으로 간행하는 사업자와 이를 보관·대출하는 기관 및 영화, 비디오물 등 영상물을 제작·배급하는 사업자, 방송법에 의하여 방송물을 송출하는 방송사업자 등은 장애인이 장애인 아닌 사람과 동등하게 이를 접근·이용할 수 있도록 자막, 수화, 점자 및 점자변환, 보청기기, 큰문자, 화면낭독·해설·확대프로그램, 음성서비스, 전화등 통신중계서비스 등을 제공하여야 하고, 이를 위해 국가는 장애인이 별도의 비용을 부담하지 아니하고 위 서비스를 제공받을

수 있도록 장애인 도서관을 설치·운영하는 등 실질적인 조치를 취하여야 한다.

⑦정보통신제품제조업자는 정보통신제품 및 이를 통해 제공되는 정보를 장애인이 장애인 아닌 사람과 동등하게 접근·이용할 수 있도록 장애인의 유형 및 정도, 특성을 고려하여 설계하여야 하고, 이를 위해 자막, 음성, 수화, 점자, 촉각, 큰 문자, 빛 등의 인식 기능을 제공하여야 한다.

⑧국가 및 지방자치단체는 장애인의 특성을 고려한 정보통신망 및 정보통신기기의 접근·이용에 필요한 지원 및 도구 개발·보급의 의무가 있다.

⑨각 서비스 제공자의 범위, 제공되어야 할 서비스의 종류 및 내용, 장애인 도서관, 그 밖에 위 각 항에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

□ 안 제12조 내지 제14조에서는 접근권 보장을 위하여 차별 금지 행위를 상세하게 규정하고, 국가나 지방자치단체 뿐 아니라 시설주·운송사업주·출판물간행업자·정보통신제품제조업자 등 민간에 대해서도 상당한 수준의 적극적 조치를 취하도록 하고 있음.

법률안에서 공공기관 또는 민간의 의무로 규정하고 있는 편의시설·피난시설 설치 및 유지, 자동차 구입 및 개조 지원, 특별교통수단 도입 및 운영, 장애인이 동등하게 이용가능한 형태의 정보통신서비스 제공 및 정보통신제품 개발·보급 등의 사항은 막대한 재원이 수반되는 사항으로서, 여러 관련 부처간 협의 하에 중장기적 계획을 수립하여 예산을 투입하는 등 정책적 접근이 필요한 것으로 보여짐.

- 따라서 구체적인 차별 금지 행위 또는 적극적 조치의 내용은 하위 법령에 위임하여
정하도록 하거나, 「교통약자의이동편의증진법」, 「장애인·노인·임산부등의편의
증진보장에관한법률」, 「정보격차해소에관한법률」 등 장애인정책을 실현하는 개
별법령들을 통해 규율하도록 하는 방안을 검토해 볼 필요가 있음.

<장애인의 접근권 보장을 위한 법령>

구분	교통약자의 이동편의증진법	장애인·노인·임산부등의 편의증진에관한법률	정보격차해소에 관한법률
· 법의목적	장애인,고령자,임산부, 영유 아동반자, 어린이등 교통약자 의 사회참여와 복지증진도 모	장애인,노인,임산부등의 시설·설비·정보 접근 보장	저소득층,장애인,노령자, 여성등의 정보통신망에 대 한 자유로운 접근 및 정보이 용보장
· 규율영역	버스,철도,항공기,여객선 및 여객시설,도로	공원, 공공건물 및 공중 이용시설, 공동주택, 통 신시설	· 정보통신망을 통한 정보통신이용
· 주 요 보 장 내용	· 국가등의 이동권 보 장의무부과 · 이동편의시설 설치 · 교통사업자 교육 · 특별교통수단 운행 · 보행우선구역 지정 · 장애인등 자가운전 지원	· 편의시설 설치기준 마련 · 시설이용시 편의 제공(휠체어, 점자 안 내책자, 보청기 등 비 치) · 안내서비스, 수화 통역 등 편의제공 · 장애인전용주차구역 설치	· 장애인, 노령자의 정보통신서비스 이용 보 장을 위한 의무 부과 · 정보통신기기 지원 · 정보이용시설설치 · 정보화교육 실시 · 기술개발 지원

· 실효성 확보 수단	· 이동편의시설 미설치시 시정명령 · 명령불이행시 1천원 이하의 벌금, 3천만원 이하의 이행강제금 부과	· 편의시설 미설치시 시정명령 · 명령불이행시 5백만원이하 벌금, 3천만원 이하의 이행강제금 부과 · 휠체어 등 미비치시, 장애인전용주차구역 부정이용시 2백만원 이하 과태료 부과	
--------------------	--	--	--

□ 만약 동 법률안과 같이 구체적 내용들을 이 법률에서 직접 규율하는 방식을 유지하더라도, 미국의 「미국장애인법」 및 독일의 「장애인평등법」에서 유예기간을 두거나 신축 건축물 등 특정한 경우에 한하여 적용하고, 과도한 비용부담이 예상되는 경우 등을 제외하고 있는 것을 참고하여, 일시에 과도한 부담이 발생하지 않도록 완충규정을 둘 필요가 있는 것으로 보여짐.

9. 사법·행정절차 및 서비스와 참정권에서의 차별금지 (안 제18조 내지 제20조)

□ 제9절 사법·행정절차 및 서비스와 참정권 영역에서는 장애인 스스로 인식·작성할 수 있는 서식 제작 및 제공의 거부 금지, 형사사법절차에서 보호자·변호인·통역인·진술보조인의 조력을 받을 권리, 인신구금·구속 상태에서 비장애인과 동일한 생활을 보장받을 권리를 규정하고(안 제18조), 인허가 등에 있어 장애를 이유로 배제·제한하는 경우 등을 차별로 간주하며(안 제19조), 선거용 보조기구의 개발 및 보급, 보조원 배치, 공직선거후보자 및 정당에 관한 정보의 동등한 전달 등 적극적 조치를 통한 장애인의 참정권 보장(안 제20조)을 내용으로 하고 있음.

법률안

제18조(사법·행정 절차 및 서비스 제공에 있어서의 차별금지) ①장애인은 생명, 신체 또는 재산권 보호를 포함한 자신의 권리를 보호·보장받기 위하여 필요한 사법·행정 절차 및 서비스를 신속하고 적절하게 제공받을 권리가 있다.

②사법·행정 절차 및 서비스 제공기관은 장애인이 장애인 아닌 사람과 실질적으로 동등한 수준으로 이용할 수 있도록 사법·행정 절차 및 서비스를 제공하여야 하며, 이를 위해 정당한 편의를 제공하여야 한다.

③사법·행정 절차 및 서비스 제공기관은 장애인이 그 절차 및 서비스에 참여하기 위하여 장애인 스스로 인식하고 작성할 수 있는 서식의 제작 및 제공 등 정당한 편의 제공을 요구할 경우 이를 거부하거나 임의로 집행함으로써 장애인에게 불이익을 주어서는 아니 된다.

④장애인은 형사 사법 절차에 있어 보호자, 변호인, 통역인, 진술보조인 등의 조력을 받을 권리가 보장되지 않은 상황에서의 진술로 인해 형사상 불이익을 받지 아니하고, 인신구금·구속 상태에 있어서 장애인 아닌 사람과 실질적으로 동일한 수준의 생활을 영위할 수 있도록 정당한 편의 및 적극적인 조치를 제공받을 권리를 가진다.

⑤위 각 항에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제19조(법과 정책의 집행에 있어서의 차별금지) ①공공기관 및 그 소속원은 직무를 수행하거나 권한을 행사함에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다.

②제1항과 관련하여 아래 각 호에 해당하는 행위는 이를 차별로 본다.

1. 허가, 신고, 인가 등에 있어 정당한 사유 없이 장애를 이유로 배제하거나, 제한하는 경우
2. 공공사업 수혜자의 선정 기준을 정함에 있어 정당한 사유 없이 장애를 이유로 차이를 두는 경우

제20조(참정권) ①장애인은 장애인 아닌 사람과 동등하게 투표권, 선거권, 피선거권, 청원권 등을 포함한 참정권을 행사할 수 있는 권리를 가진다.

②국가 및 지방자치단체는 장애인의 참정권을 보장하기 위하여 필요한 시설 및 설비, 참정권 행사에 관한 홍보 및 정보 전달, 장애의 유형 및 정도에 적합한

기표방법 등 선거용 보조기구의 개발 및 보급, 보조원의 배치 등 적극적인 조치를 강구하여야 한다.

③공직 선거의 후보자 및 정당은 장애인에게 후보자 및 정당에 관한 정보를 장애인 아닌 사람과 동등한 정도의 수준으로 전달하여야 한다.

- 안 제18조에서는 사법·행정 절차 및 서비스 제공시 각종 정당한 편의 제공과 적극적 조치 의무를 규정하면서 필요한 사항에 대해서는 대통령령에서 정하도록 하고 있는 바(동조 제5항), 이와 같이 세부적 내용에 대한 규정은 하위법령으로 위임하여 정하도록 하는 입법방식은 일응 타당한 것으로 보여짐.

다만, 형사사법절차에서 조력을 받을 권리 등에 대해서는, ①일반적인 형사사법절차를 충분히 감안한 가운데 합리적 수준의 장애인 배려가 요구된다는 점, ②형사소송법에서 농아자 등 일부 장애인에 대한 국선변호인 선임 및 통역인 배치 등의 규정을 두고 있다는 점을 고려하여¹⁷⁾, 그 구체적 내용은 형사소송법령을 통해 규율하도록 하는 방안을 검토할 필요가 있는 것으로 봄.

- 안 20조의 경우 장애인의 참정권 보장을 위한 각종 적극적 조치를 규정하고 있는 바, 선거권은 장애인이 국가의 장애인정책에 영향을 미칠 수 있는 가장 대표적인 권리임을 감안한다면 동 법률안에서 참정권행사에 관한 정보 전달, 기표방법 및 선거용 보조기구의 개발·보급 등 적극적 조치를 예시하는 것은 타당한 것으로 보임.

다만, 현실에서의 적용에 앞서 세부적인 사항에 대한 규정은 「공직선거법」 등 참정권 행사 절차를 규율하고 있는 개별법령을 통해 정하도록 하는 방안을 검토할 필요가 있는 것으로 보여짐.

17) 형사소송법 제33조 (국선변호인) 다음 경우에 변호인이 없는 때에는 법원은 직권으로 변호인을 선정하여야 한다.

1. 피고인이 미성년자인 때
2. 피고인이 70세이상의 자인 때
3. 피고인이 농아자인 때
4. 피고인이 심신장애의 의심있는 자인 때
5. 피고인이 빈곤 기타 사유로 변호인을 선임할 수 없는 때 단, 피고인의 청구가 있는 때에 한한다.

제181조 (농아자의 통역) 농자 또는 아자의 진술에는 통역인으로 하여금 통역하게 할 수 있다.

**10. 재화·용역, 문화, 체육, 가정·시설, 모성권, 성, 건강권, 폭력 등에서의 차별금지
(안 제15조 및 제17조, 제21조 내지 제25조)**

□ 법률안 제2장 제6절 재화와 용역의 제공 및 이용, 제7절 문화·예술, 제8절 체육, 제10절 모·부성권, 제11절 성, 제12절 가족·가정·시설, 제13절 건강권, 제14절 폭력 영역은 주된 법률관계가 사법관계로 구성되는 영역으로,

유·무상을 불문하고 모든 재화·용역 제공자의 장애인 차별 금지(안 제15조), 문화 예술 사업자의 정당한 편의제공의무(안 제16조), 체육시설 및 프로그램에의 자유로운 접근 및 참여권(안 제17조), 임신·출산·양육에 있어 비장애인과 동등한 대우 및 서비스 제공 의무(안 제21조), 장애를 이유로 한 성생활 향유 제한 금지(안 제22조), 가족·가정·시설 구성원에 의한 장애인 배제 금지(안 제23조), 의료기관의 의료행위에 대한 설명의무(안 제24조) 등을 내용으로 하고 있음.

□ 사법관계가 주된 법률관계인 영역의 경우, 국가의 재정적 지원 등에 대한 명시적 조치 없이 사인에 대해 일률적으로 의무를 부과하는 것은 민간에 과도한 부담을 주고, 재산권 등 헌법상 보장된 권리를 과도하게 제한할 우려가 있는 것으로 보이는 바,

이들 영역에서의 차별금지에 관한 사항은 관련된 당사자의 권리침해여부에 대한 고려를 통해 각 개별법령으로 규정하는 방안을 검토해 볼 필요가 있는 것으로 보임.

□ 이와 관련하여 홍콩 장애차별금지법에서 클럽·스포츠활동(제 34조) 및 재화·서비스의 제공(제 38조)에서의 차별금지를 규율하고 있는 예는 있으나, 그 밖에 가정·가족·모부성권·성 등 사적인 영역에 대하여 차별금지를 규율하고 있는 예는 찾아볼 수 없음.

<국가별 차별행위 영역>

국가명	차별행위의 영역
미국	①고용 ②공공서비스(항공기 또는 철도운영 외의 공공교통, 도시간 철도와 출퇴근용 철도에 의한 공공교통) ③민간단체가 운영하는 공공편의시설과 서비스(민간사업체의 대중교통 포함) ④전화통신 ⑤기타
영국	①고용 ②재화와 서비스에 대한 접근권 ③재산의 매매 및 임대 ④교통 및 이동권 ⑤교육
호주	(1)노동에서의 차별 ①고용 ②직업소개소 ③노동조합 ④동업 ⑤ 자격 부여기관 등 (2)기타 ⑥교육 ⑦접근권 ⑧재화, 서비스 및 설비(facility) ⑨편의(accommodation) ⑩땅 ⑪클럽과 법인단체 ⑫스포츠 ⑬연방법과 프로그램의 집행 ⑭정보에 대한 요구
홍콩	(1)고용에서의 확대와 차별 ①고용주②기타기구③정부 (2)기타분야 ④교육 ⑤처소, 재화, 용역 및 시설 ⑥변호사 ⑦클럽 및 스포츠 활동 ⑧정부 ⑨학대
독일	①공공기관 ②건축과 교통 ③수화 및 다른 의사소통지원 ④정보 및 출판물의 구성 ⑤정보기술의 장벽제거
일본 (입법안)	①출생 ②성, 혼인, 출산 ③교육 ④커뮤니케이션 ⑤자립생활 ⑥학대, 방치, 금전적 착취의 금지 ⑦취로(고용) ⑧교통접근성 ⑨건축물에대한 접근성 ⑩그외의 공공서비스 ⑪자격취득 ⑫참정권 ⑬형사사법
캐나다	일반인들이 통상적으로 이용할 수 있는 물건, 용역, 편의 또는 숙박시설을 제공함에 있어서 어떤 개인에 대하여 이를 거부하거나 또 그것의 사용을 거부하는 것.
프랑스	출생지 성별, 품성, 가족상황, 건강상태 또는 신체적 장애들을 이유로 고용등에 있어서 차별을 받지 아니하고, 의료적으로 확인된 노동 부적격을 제외하고 건강상태 또는 신체적 장애로 인하여 처벌을 받거나 해고될 수 없다. 또한 (작위든 부작위든) 자연인 또는 법인과 그 구성원이 건강상태 또는 신체적 장애를 이유로 정상적인 경제활동 수행을 방해받지 않는 것.

11. 여성 및 아동 장애인 (안 제26조 내지 제29조)

- 법률안에서는 장애여성 및 장애아동의 차별금지에 관한 사항을 독립적인 장으로 구성하고 있는데(제3장 장애여성 및 장애아동), 여성장애인의 경우는 육아·출산·가사·성을 포함한 제반 영역에서 여성과 장애인으로서의 이중적 차별을 겪고 있고, 장애아동의 경우는 조기에 개입할수록 성공적인 사회 통합이 가능하다는 측면에서 적극적 조치를 강구할 필요성이 큰 것으로 보여짐.
- 다만, 장애여성의 임신·출산·양육·가사 등 이 법률안의 다른 규정과 다른 법률과의 중복 소지가 있는 규정은 정비할 필요가 있으며, 국가 및 지방자치단체의 적극적 조치 의무는 이 법률안에서는 포괄적으로 규정하고 세부적 내용은 개별법률을 통해 정하도록 하는 방안을 검토할 필요가 있는 것으로 보여짐.

12. 차별시정기구 설치 (안 제30조 내지 제46조)

- 법률안에서는 국무총리 소속 장애인차별금지위원회 및 지방사무소를 설치하고(안 제30조), 위원회로 하여금 장애인 관련 연구·장애인 인권침해 및 차별행위 조사와 구제·소송진행시 정보제공 및 지원 등의 업무를 수행하도록 하며(안 제31조), 위원 중 3인 이상과 위원장은 장애인단체의 추천을 받아 장애인으로 보하며 위원 중 5인 이상은 장애인, 그 중 2인 이상은 여성장애인으로 하여 위원회를 구성하는(안 제33조) 등을 내용으로 하고 있음.

(1) 독립된 장애인차별금지위원회 설치 여부

- 안 제30조는 장애인 차별에 대한 예방·조사·시정조치 및 장애인 인권 보호·향상을 위해 국무총리 소속 하에 장애인차별금지위원회를 설치하고, 각 광역시·도에 1개 이상의 지방사무소를 두도록 하고 있음.

법률안

제30조(장애인차별금지위원회의 설립과 독립성) ①장애인 차별에 대한 예방·조사·시정조치 및 장애인의 인권을 보호, 향상시키기 위하여 국무총리 소속 하에 장애인차별금지위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

②위원회는 그 권한에 속하는 업무를 독립하여 수행한다.

③각 광역시·도에 1개 이상의 지방사무소를 두되, 장애인의 접근이 용이한 곳에 설치하여야 한다.

□ 현재 우리나라는 국가인권위원회로 하여금 고용·교육 등 다양한 영역에서의 장애·성별 등 다양한 사유로 인한 차별의 시정 업무를 수행하도록 하고 있으나, ①인권위원회의 경우 현행법상 시정명령 등 강제력 있는 구제수단이 부재하여 인권위원회를 거치더라도 실제 차별상태의 시정을 기대하기 어렵고, ②장애인 차별의 경우 차별영역의 광범위성 및 차별판단기준의 다양성 등 특수성이 존재하므로, 전문성 및 감수성을 갖춘 전담조직으로 별도의 장애인차별금지위원회를 설치할 필요성이 있는 것으로 보여짐.

□ 그러나, ①인권위원회에는 시정명령권을 부여하지 않은 채 장애인차별금지위원회에만 시정명령 등 실효성 확보수단을 부여한다면, 차별의 심각성은 비슷하나 그 사유가 다르다는 이유만으로 양 위원회를 통한 구제수준에 차이가 발생할 수 있고, ②장애를 이유로 한 차별만을 별도의 시정기구를 통해 다루도록 하면, 다른 영역의 차별시정과의 형평 문제가 발생하게 됨.

□ 외국의 사례를 살펴보면, 호주, 뉴질랜드, 캐나다, 아일랜드 등은 차별에 관한 단일시정기구를 운영하고 있고, 미국, 독일 등에서는 각 영역별 기존 행정기구들이 담당하고 있으며, 영국은 인종·장애·성 등 차별영역별로 별도의 차별시정기구를 두고 있었으나 최근 “평등및인권위원회(Commission for Equality and Human Rights)”

설치를 통해 차별시정기구를 통합하는 방향으로 제도 개선을 추진하고 있음.

- 따라서 별도의 장애인차별금지위원회 설립 여부에 대해서는, 장애인 문제에 대한 전문성 및 감수성의 요청 및 복합적 차별에의 효율적 대응 필요성 등을 종합적으로 고려하여야 할 것으로 보이고, 다만 장차 「차별금지법안」에서 인권위원회에 시정 명령권을 부여하는 것이 확정될 경우에는 인권위원회를 통해서도 한결 실효성 있는 권리구제가 가능해 질 것인 바, 사유가 다른 차별 간 구제의 형평성 측면까지 고려한다면 현재와 같이 인권위원회에서 모든 차별시정업무를 담당하도록 함이 타당할 것으로 보여짐.

<외국의 차별시정기구 현황>18)

18) 미국은 ADA법에 의한 기구는 별도로 없으며, 각각의 내용에 대해 기존의 기구가 담당, 예컨대, 고용영역은 시민권법에 의해 설립된 고용기회평등위원회(Equal Employment Opportunity Commission), 교육과 관련한 차별은 Office for Civil Rights와 Offices of Special Education and Rehabilitation Services가 서로 연계하여 감독 역할 수행, 교통과 관련한 차별은 미국의 교통부 (Dept. of Transportation) 특히, Federal Highway Administration (FHWA), 주거와 관련하여서는 U.S. Dept. of Housing and Urban Development (HUD), 정보통신과 관련해서는 Federal Communication Commission (FCC), 공공시설과 관련된 차별의 경우 ADA (Title III)의 위반사례는 Dept. of Justice 에 신고할 수 있으며, 개인적으로 소송을 제기할 수도 있다. 투표권과 관련하여서는 미국 법무부(Dep. of Justice)내의 Voting section에서 담당하고 있음. (〈독립적인 장애인차별금지위원회 설립의 필요성〉, 박종운, p13 각주 18)

구분	차별시정기구	기능 및 역할
아일랜드	평등위원회	· 불법적 차별금지 및 기회 균등을 위한 업무 · 평등법률 재검토 및 개정요구 · 정보 및 조언제공 · 법적서비스 제공 · 차별 시정을 위한 캠페인 및 교육
	평등심사국	· 준사법기구로 조정, 진정사건에 대한 조사, 법적 구속력 있는 결정 ※ 당사자간 조정 불성립시 법원에 소송전 전심절차로 규정
(구)영국	인종평등위원회	· 인종관계법관련 정책제언 · 차별관련 조사 및 소송시 법률적 대리
	장애인권리위원회	· 장애관련 법률에대한 제언 · 차별에 대한 직권 조사 및 조정 ※ 차별금지통지서 발급(불이행시 법원이 집행) · 소송시 법률적 조언이나 지원
	균등기회위원회	· 정책결정자를 위한 아젠더 개발 · 성차별 관련 직권조사 및 진정사건 접수· 지원
캐나다	인권위원회	· 차별사건에 대한 조정 및 지원 · 진정에 대한 조사 · 고용주의 법률이행 감시 · 법률· 정책 등에 대한 모니터링
	인권재판소	· 인권위원회로부터 회부된 차별진정사건과 관련 심문 및 조사 · 차별행위 중지, 차별시정계획 책정, 차별로 침해된 권리회복 명령 등 가능 ※ 당사자간 조정 불성립시 전심절차로 규정
호주	인권 및 기회균등위원회	· 진정에 대한 조사, 조정 · 재판절차에 참가 · 차별관련 연구 및 정보제공, 교육

(2) 위원회의 인적 구성

□ 안 제33조는 위원회는 위원장을 포함한 상임위원 5인과 비상임위원 4인으로 구성하고, 위원장과 위원 중 3인 이상의 임용시 장애인 단체의 추천을 받아야 하며, 위원 중 5인 이상은 장애인이고 그 중 2인 이상은 여성장애인이어야 한다고 규정하고 있음.

법률안

제33조(위원회의 구성) ①위원회는 위원장 1인을 포함한 5인의 상임위원과 4인의 비상임위원으로 구성한다.

②위원은 장애인 및 인권문제에 관하여 전문적인 지식과 경험이 있고 장애인 인권의 보장과 향상을 위한 업무를 공정하고 독립적으로 수행할 수 있다고 인정됨과 동시에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람이어야 하고, 위원장은 위원회의 자격이 있는 자 중에서 장애인 단체의 추천을 받아 국무총리의 제청으로 대통령이 임명하고, 나머지 위원은 위원장의 제청으로 대통령이 임명한다. 다만 위원 중 3인 이상은 장애인 단체의 추천을 받아야 한다.

1. 장애인 및 인권관련 분야에서 5년 이상 활동한 경력이 있고 식견과 덕망이 있는 자.
2. 장애인 관련 업무에 3년 이상 근무한 경력이 있는 공무원 및 공무원직에 있던 자
3. 대학이나 공인된 연구기관에서 장애인 관련 학문을 강의하거나 연구한 경력이 있는 자로서 부교수 이상 또는 이에 상당하는 직에 5년 이상 있던 자
4. 판사·검사 또는 변호사로서 5년 이상 근무한 자

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

④위원장과 상임위원은 정무직 공무원으로 보한다.

⑤위원 중 5인 이상은 장애인이어야 하고 그 중 2인 이상은 여성장애인이어야 한다.

⑥위 제2항에 관한 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.

□ 이는 위원의 과반수는 장애인 당사자로, 또 장애인 위원 중 40% 이상은 여성장애인으로 삼고, 위원장 및 일부 위원의 임명시 장애인단체의 추천을 받도록 함으로써, 업무수행시 장애인 문제에 대한 감수성을 확보하려는 취지인 것으로 보여짐.

□ 그러나 별도의 시정기구를 설치하는 경우에도 법률안에서와 같이 위원의 과반수를 장애인 당사자로 하는 경우 장애인에 치우친 판단으로 현실과 괴리될 소지가 있을

뿐만 아니라, 위원장을 장애인으로 한정하는 것은 공무담임권을 침해할 소지가 있는 것으로 보여지며, 추천권이 있는 '장애인단체'의 범위가 불명확하므로 이를 명확히 하는 방향으로 보완할 필요가 있는 것으로 보임.

(3) 진정의 기각(안 제59조)

□ 안 제59조 제1항 제1호에서는 진정기각 사유 중 하나로 진정 내용이 '사실이 아닌 경우'를 규정하고 있는데, 국가인권위원회법의 유사 규정¹⁹⁾과 비교해 보면 '사실이 아님이 명백하지는 않지만, 사실이라고 인정할 만한 객관적 증거도 없는 경우'를 제외하고 있어, 실제 사안의 종결이 불가능해지는 경우가 발생할 우려가 있는 것으로 보여짐.

□ 따라서 동 법률안에서 별도의 시정기구를 두는 경우에도 국가인권위원회법 제39조 제1항 제1호와 같이 진정내용이 '사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거가 없는 경우'도 기각 사유로 명시하는 것이 타당할 것으로 보임.

(4) 시정명령 (안 제64조)

□ 시정명령은 강제집행력을 갖는 처분으로서, 이를 불이행한 경우 벌칙이 가해지며, 이행될 때까지 이행강제금을 부과할 수 있어 차별행위의 신속한 시정을 담보할 수 있는 강력한 실효성 확보 수단임.

법률안
제64조(시정명령) ①위원회는 다음의 경우에는 그 시정을 위해 필요한 조치를 직접 명할 수 있다. 1. 이 법을 포함하여 관련 법률에서 차별 시정을 위한 구체적인 의무사항이 부과되었음에도 불구하고, 이를 이행하지 않을 경우

19) 국가인권위원회법 제39조 (진정의 기각) ①위원회는 진정을 조사한 결과 진정의 내용이 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 그 진정을 기각한다.

1. 진정내용이 사실이 아님이 명백하거나 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거가 없는 경우
 2. 조사결과 제30조제1항의 규정에 의한 인권침해나 차별행위에 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.

2. 위원회가 차별로 인정한 진정 사건에 대하여 피진정인이 정당한 사유를 제시하지 않은 채 조정을 거부하거나 시정권고를 수락하지 않는 경우
 3. 제61조제2항 또는 제63조제6항에 의하여 조정이 성립되었음에도, 시정조치를 이행하지 않을 경우
 4. 그 밖의 대통령령이 정하는 바에 따라 시정명령이 필요하다고 판단하는 경우
- ②위원회가 제1항의 시정명령을 내릴 경우에는 제63조제2항 및 제3항의 규정을 준용한다.

□ 시정명령 제도에 관련된 입법례를 살펴보면, 「국가인권위원회법」과 「남녀고용평등법」은 시정명령 제도를 두고 있지 않으며, 폐지된 「남녀차별금지및구제에관한법률」 역시 조정의 결과 강제집행력을 갖는 시정권고는 가능하나 별도의 시정명령 제도를 두고 있지는 않음.

한편, 「노동조합및노동관계조정법」에 의한 노동위원회는 부당노동행위 판정시 사용자에게 구제명령을 발하고, 「청소년보호법」에 의한 청소년보호위원회는 청소년보호법규정에 위반하는 자에 대하여 시정명령을 내릴 수 있도록 되어 있음.

□ 별도의 시정기구를 두어 장애인차별금지위원회에 시정명령권을 부여할지 여부에 대해서는 ①장애인 인권을 포함하여 전반적인 인권 및 차별시정업무를 담당하고 있는 국가인권위원회에도 아직 시정명령권이 부여되어 있지 않다는 점, ②시정명령에 대한 가해자의 제소권을 인정할 수 밖에 없어 결국 법원의 보수적인 결정에 위원회의 진보적인 결정이 종속될 수 밖에 없다는 점 등을 들어 시정명령제도 도입에 반대하는 견해와,

①위원회 조사 결과 차별행위로 인정한 행위에 대해서는 소모적인 소송절차를 거치지 않고서 실질적으로 차별상태를 시정할 수 있는 수단이 필요하다는 점, ②특히 장애인의 경우 자신의 비용과 시간을 들여 소송을 수행하는 것을 기대하기 어려운 현실에 있다는 점 등을 들어 시정명령의 도입을 주장하는 견해가 대립하고 있음.²⁰⁾

20) 「독립적인 차별금지위원회의 필요성」, 박종운, p22

- ☐ 따라서 시정명령권의 부여문제는 이러한 점들을 종합적으로 고려하여 신중히 결정되어야 할 것으로 봄.

13. 징벌적 손해배상 및 입증책임 전환(안 제76조 및 제77조)

- ☐ 안 제76조에서는 악의에 의한 차별행위시 징벌적 손해배상제도를 도입하고, 안 제77조에서는 해당행위가 차별이 아니라는 점을 가해자가 입증하도록 하는 입증책임의 전환을 규정하고 있음.

법률안
제76조(손해배상) ①누구든지 이 법에 정한 차별행위를 한 사람은 그로 인해 피해를 입은 사람에 대하여 손해배상책임을 진다. ②악의에 의한 차별행위로 인정될 경우, 차별행위를 한 사람은 그로 인해 피해를 입은 사람에게 손해액의 2배 이상 5배 이하에 해당되는 배상금을 지급하여야 한다. 다만, 정신적 손해배상금의 하한은 5백만원 이상으로 하되 대통령령으로 정한다. ③차별행위를 고의로 반복하여 행한 경우, 시정권고 또는 시정명령을 받고도 이를 시정하지 않은 경우는 악의로 추정한다. 제77조(입증책임) 이 법률과 관련한 분쟁해결에 있어, 차별행위가 있었다는 사실을 피해자가 주장하면 그러한 행위가 없었다거나, 장애를 이유로 한 차별이 아니라거나, 정당한 사유가 있었다는 점은 상대방이 입증하여야 한다.

(1) 징벌적 손해배상 (안 제76조)

- “징벌적 손해배상제도”란 가해자가 악의로 불법행위를 하는 경우 민사상의 손해 배상제도에 형사적 제재를 가미하여 고액의 손해배상금을 부과하도록 하는 제도로서, 영국과 미국 등 일부 영미법국가에서 명예훼손, 불법감금, 공무원의 가혹행위영역 또는 제조물책임, 공해소송, 운송인책임소송 등에서 인정되고 있는 사례가 있음.

일반적으로 징벌적 손해배상제도 도입시 불법행위 예방 및 억제, 피해자에 대한 손해전보액의 현실화 등의 장점이 있으나, 고액의 손해배상액수로 가해자에게 지나친 부담이 된다는 점, 민사영역인 손해배상영역에 대해 형사벌적 제재인 징벌적 개념 도입으로 헌법상 이중처벌 금지원칙에 위배될 가능성이 있다는 점 등이 문제로 지적되고 있음.

- 한편, 우리 법체계상 손해배상은 실제로 발생한 손해만큼을 금전으로 전보(填補)하는 ‘전보배상의 법리’를 채택하고 있는 바, ①징벌적 손해배상제도의 도입이 제한적으로나마 가능할 것인지, ②특히 동 법률안에서와 같이 배상액의 상한 또는 하한을 정하거나 손해액의 2~5배 정도로 하는 등 배상금 수준이 적절히 조정된다면 동 제도의 도입이 가능할 것인지 등에 대한 사회적 논의와 합의가 우선되어야 할 것으로 보며,

동 제도 도입을 인정하는 경우에도 ③장애인에 대한 모든 악의적 차별 행위를 대상으로 할 것인지 여부, ④안 제76조 제3항에서와 같이 ‘시정권고 또는 시정 명령을 받고도 이를 시정하지 않은 경우’도 악의로 추정하여 고액의 배상금을 부과하는 것은 가해자에게 다소 가혹한 부담은 아닌지 등에 대한 신중한 검토가 필요한 것으로 보여짐.

(2) 입증책임의 전환 (안 제77조)

- 안 제77조에서는 피해자가 차별사실을 주장하면, 차별사실의 존재(차별행위), 장애 이외의 사유로 한 차별이라는 점(인과관계), 정당한 사유의 존재 등에 대해서는 가해자인 상대방이 입증하도록 하여, 입증책임 전환의 법리를 도입하고 있음.

□ 입증책임 전환을 규정하고 있는 국내 법률로는 「남녀고용평등법」, 「제조물책임법」, 「독점규제및공정거래에관한법률」 등이 있으며, 미국이나 홍콩 등의 장애인차별금지법에서도 입증책임을 전환하는 조항을 두고 있음.

□ 장애인 차별의 경우 장애인등의 정보 수집력 및 법적 대응능력은 사용자 등 상대방의 그것에 크게 못 미치는 경우가 일반적인 것으로 보여지므로, 입증책임 전환 규정을 두는 것은 타당하다고 보여짐.

다만, 현행 민사소송법 법리상 일반적인 입증책임 법리의 예외라는 점, 특히 안 제76조에서 예정하고 있는 징벌적 손해배상과 결합할 경우 상대방에게 지나치게 가혹한 결과를 초래할 수 있다는 점 등을 고려할 필요가 있음.

14. 벌칙(안 제78조 내지 제85조)

□ 정당한 편의를 제공하지 아니하여 시정명령을 받고도 이행하지 않은 경우 500시간 이하의 사회봉사 및 수강명령에 처하고, 차별금지 규정에 위반하여 시정명령을 받고도 이행하지 않은 경우는 3년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처하도록 하며(안 제78조), 그 밖에 업무방해·자격사칭·비밀누설·긴급구제조치방해 등의 경우 징역 또는 벌금에 처하도록 하고 있음(안 제79조 내지 제82조).

법률안
제78조(차별행위) ①장애인등의 요청에도 불구하고 이 법에 정한 정당한 편의를 제공하지 아니하여 장애인차별금지위원회로부터 시정명령을 받고도 이행하지 않은 사람은 500시간 이하의 사회봉사 및 수강명령에 처한다. ②이 법에 정한 차별금지 규정을 위반하여 장애인차별금지위원회로부터 시정명령을 받고도 이행하지 않은 사람은 3년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다. 다만, 행위의 성격상 시정명령이 불가능한 경우에는 장애인차별금지

위원회로부터 차별행위로 인정되는 것만으로도 동일하게 처벌된다.

제79조(업무방해) ①다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 7천만원 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 제4장에 의하여 위원회의 조사대상이 되는 차별행위에 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.

제80조(자격사칭) 제71조의 규정을 위반하여 위원회의 위원 또는 직원의 자격을 사칭하여 위원회의 권한을 행사한 자는 2년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

제81조(비밀누설) 제72조의 규정을 위반하여 업무처리 중 알게 된 비밀을 누설한 자는 2년 이하의 징역 또는 5년 이하의 자격정지에 처한다.

제82조(긴급구제조치방해) 제62조의 규정에 의하여 위원회가 하는 조치를 방해하거나, 조치요구를 받고도 정당한 사유 없이 이에 불응한 자는 3년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

□ 관련 입법례를 살펴보면, 「국가인권위원회법」은 업무방해·자격사칭·긴급구제조치방해 등의 경우 징역 또는 벌금의 상한을 이 법률안보다 낮게 규정하고 있으며²¹⁾, 「교통약자의이동편의증진법」은 이동편의시설 미설치에 대한 시정명

21) 국가인권위원회법 56조 (인권옹호업무방해) ①다음 각호의 1에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2005.7.29>

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 인권침해나 차별행위사건에 관한 증거를 인멸, 위조, 또는 변조하거나 위조 또는 변조한 증거를 사용한 자
- ②친족이 본인을 위하여 제1항제4호의 죄를 범한 때에는 처벌하지 아니한다.

제57조 (진정서작성 등의 방해) 제31조의 규정에 위반하여 진정을 허가하지 않거나 방해한 자는 3년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

제58조 (자격사칭) 제51조의 규정에 위반하여 위원회의 위원 또는 직원의 자격을 사칭하여 위원회의 권한을 행

령 불이행시 1천만원 이하의 벌금을 부과하도록 하고 있고, 「장애인·노인·임산부등의편의증진보장에관한법률」은 편의시설 미설치에 대한 시정명령 불이행시 5백만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있음.

- 따라서 관련 입법례에 비하여 벌칙의 양형이 과중하여 형평성에 문제가 있을 수 있다는 점, 이행강제금이 벌칙과 중복적으로 부과되어 실질적으로 가해자의 이중적 부담을 초래한다는 점을 감안해 볼 때, 징역 또는 벌금의 상한액을 전반적으로 하향조정하는 방안을 검토할 필요가 있는 것으로 보여짐.

사한 자는 2년 이하의 징역 또는 700만원 이하의 벌금에 처한다.
제59조 (비밀누설) 제52조의 규정에 위반하여 업무처리중 알게 된 비밀을 누설한 자는 2년 이하의 징역이나 금고 또는 5년 이하의 자격정지에 처한다.
제60조 (간접구제조치방해) 제48조제1항 또는 제2항에 의하여 위원회가 하는 조치를 방해한 자는 1년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금에 처한다.
제61조 (비밀침해) 제31조제6항 또는 제7항의 규정에 위반하여 비밀을 침해한 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.