『장애인차별금지법안』 제정관련 검토

('06.9.27, 산업자원부 산업혁신팀)

□ 고용에서의 차별금지 (안 제7조내지 제9조)

제7조(차별금지)

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.

<검토의견>

○ 기업의 인사권을 과도하게 규제할 경우 장애인의 고용자체를 기피하는 요인이 될 수 있으며, 장애인 고용시 사용자에게 편의시설 제공의무까지 과도하게 부담을 지울 경우 편의시설 제공 여력이 없는 기업은 장애인을 고용할 수가 없게 됨

- 따라서, 편의제공의무는 권장사항으로 하고 정부에서 인센티브를 제공하여 장애인의 고용을 촉진하는 것이 바람직

○ 사업장에 장인대표기구 설치토록하는 것은 "근로자참여및협력증진에관한법률 제4조"에 의거 30인 이상 사업장은 '노사협의의회'를 설치·운영하도록 되어 있어 기능의 중복가능성

* 노사협의회에서는 근로자의 근로조건, 임금, 인력배치 등 광범위한 사항협의

- 노사협의회에서 장애인의 근로조건에 관한 문제를 다룰 수 있음에도 불구하고 '장애인대표기구'를 두게하는 것은 기업에 이중부담을 초래하므로 삭제 필요

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

<검토의견>

○ 사용자에게 적극적인 조치의무를 부과하는 것은 장애인 차별시정을 효과적으로 도모할 수 있으나, 시설개조나 근무시간 조정 및 변경, 시험·훈련 등 차별금지를 위해 적극적인 조치를 시행토록 할 경우 기업에 과도한 부담이 될 수 있으며, 이 경우 사용자의 반발우려가 크고 장애인 채용 기피 심화요인이 될 수 있음

- 편의제공은 기업에 일방적인 부담을 지우기보다는 '장애인고용촉진기금'을 활용하여 장애인 고용이 원활히 이루어질 수 있도록 국가에서 인센티브로 제공하는 것이 바람직

- 구체적인 편의내용은 사용자의 부담을 최소화 할 수 있는 범위내에서 하위법령에 위임하는 것도 한 방법임

제9조(의학적 검사의 금지)

①사용자는 채용 이전에 지원자에게 건강 진단을 받게 하거나, 장애인인지의 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.

<검토의견>

○ 직무와 관련된 기능에 대해 채용전 건강검진까지 금지하는 것은 사용자의 권리를 지나치게 제약하는 측면이 있음

- 사용자의 고용기피요인이 될 수 있으므로 예외적으로 조사를 인정하는 방안이 검토되어야 함

□ 장애인차별금지위원회 신설 (제30조 내지 46조)

○ 장애인 차별시정 및 권리구제를 위해 국가인권위원회 산하에 있는 장애인차별금지위원회를 국무총리 산하의 독립기구로 하며 광역시·도에 1개 이상의 지방사무소를 설치함

<검토의견>

○ 고용차별에 있어 현실적으로 부당한 차별과 합리적인 차별을 구분하는 것이 매우 어려운 실정임을 감안할 때 '장애인차별금지위원회' 판단결과의 신뢰성에 많은 논란예상

○ 정부는 차별시정기구와 관련 기존의 고용평등위원회, 남녀차별개선위원회 등을 폐지하고 인권위원회로 일원화하기로 한 바, 별도의 장애인 차별시정위원회를 설치하는 것은 정책의 일관성에 문제가 있을 수 있으므로 장기과제로 검토함이 바람직

* 외국사례에서 보면 호주,뉴질랜드,캐나다,아일랜드 등의 경우 차별에관한 단일 시정기구를 두고있고 영국은 통합하는 방향으로 제도개선 추진중

□ 시정명령 및 이행강제금 제도 (안 제64조 및 제85조)

장애인차별금지위원회가 직접 시정명령을 내릴 수 있고 시정명령을 받고도 이를 이행하지 않을 경우 1천만원 이하의 이행 강제금을 부과

<검토의견>

○ 장애인 고용과 관련차별은 노동위원회를 통해서 구제가 가능함에도 불구하고 시정명령 및 이행강제를 부과할 경우 오히려 장애인의 고용기피 요인이 될 수 있음

- 국가인권위원회법에도 아직 시정명령권은 부여되어 있지 않은 점을 고려할 때 과도한 것으로 판단되며, 특별히 필요한 사항에 한정하여 시정명령권을 최소화하거나 타 법령수준으로 완화할 필요가 있음

* 현재 장애인고용촉진법에 의건 사업주에게 장애인 의무고용(2%)을 시행하고 있으며, 미채용 장애인에 대해 부담금을 납부토록 하고 있음에도 의무고용 제도가 실질적인 성과를 거두고 있지 못함

□ 징벌적 손해배상 및 입증책임 전환 (안 제76조 및 제77조)

○ 악의적이고 고의적으로 차별행위를 반복할 경우 차별행위를 한사람은 그로인해 피해를 입은 사람에게 실 손해액이 아닌 징벌적 손해배상을 하여야 함 - 그 액수와 하한선을 실손해액의 2~5배, 정신적 손해배상부분은 500만원 이상으로 제한 (제76조 제2항 및 제3항) ○ 차별행위를 하지않은 정당한 사유가 있었음은 상대방이 입증하여야함 (제77조 입증책임)

<검토의견>

○ 징벌적 손해배상은 피해자의 물적, 정신적 피해외에 추가적으로 부과된 배상으로 우리나라 법 체계상 맞지않음

- 공적인 성격의 징벌금이 형법의 벌금처럼 국가에 귀속되는지 개인에 귀속되는 지가 현행 법체계상 논란의 대상이 될 수 있음

- 미국의 소송예(담배)에서와 같이 일부 변호사와 단체에만 그 혜택이 돌아가고 피해당사자에게는 별 도움이 되지않는 결과를 초래할 수 있으므로 신중한 결정이 필요

○ 입증책임도 입증책임의 일반원칙에 대해 특별한 경우에 대해 예외적으로 도입하는 것이므로 원칙적으로 원고에게 입증책임이 있는 우리 민사소송체제하에서 입증전환제도 도입문제도 신중히 검토되어야 함

- 장애를 이유로 고용차별이 이루어진 경우 고용차별 소송에서 본인 또는 법률대리인을 통해 고용차별 사실을 주장하면 사용자측에서 반증할 수 밖에 없을 것임

□ 기타 벌칙조항 (업무방해, 긴급구제조치 방해)

○ 위원회 업무를 수행하는 위원 또는 직원을 폭행, 협박한자 및 위계로서 직원의 업무를 방해한자와 증거인멸, 변조한자는 **5년이하의 징역 또는 7천만원이하의 벌금**에 처함 (제79조)
○ 위원회가 하는 **조치를 방해**거나 조치요구를 받고도 정당한 사유없이 이에 불응한자는 **3년이하의 징역 또는 5천만원이하의 벌금**에 처함(제82조)

○ 인권위원회법상의 업무방해, 긴급구제조치방해 경우에 비해 과도한 벌칙조항을 규정하고 있고, 유사한 입법례*와 비교할 때에도 형평성의 문제가 있을 수 있음

* 교통약자이동편의증진에관한법률, 장애인·노인·임산부등 편의증진보장에관한법률 등에도 1천만원이하의 벌금을 부과하고 있음

- 가해자의 이중부담을 초래할 수 있으므로 징역 또는 벌금은 하향조정하는 것이 바람직한 것으로 판단