

장애인차별금지법안 조정안

I. 추진경과

- ☐ '06. 6. 28 제80회 국정과제회의(장애인지원종합대책) 보고시 장애인차별금지법 연구기획단의 운영을 대통령께 보고
- ☐ '06. 8. 16 장차법 연구기획단 구성 및 제1차 회의
 - 이 회의에서 기획단의 공식명칭을 '장애인차별금지법 민관공동기획단'으로 합의하고 매 2주마다 회의 개최기로 결정
 - 기획단 구성 (팀장 : 차별시정비서관, 정부 관계 부처 국장급 공무원 및 장애계 주요 단체의 대표)
 - 정부 : 재경부, 교육부, 법무부, 문화부, 정통부, 복지부, 노동부, 여가부, 건교부, 국조실, 국가인권위(읍저버) (국조실, 국가인권위 외 9개 부처)
 - 장애계 : 장추련 7개 그룹 대표 및 전문가 참여
- ☐ '06. 9. 27 장차법 민관공동기획단 제4차
 - 정부와 장애계 간 1차 합의형성 : 정부와 장애계는 장애인차별금지법의 별도 입법에 대해 잠정 합의하고, 이후부터 장애인차별금지법안을 만들기로 합의함
 - 이 합의에 따라 장차법 민관공동기획단은 소위원회를 두어 회의를 운영기로 결정하고 소위원회는 총론소위와 각론소위의 두 축으로 구성기로 함
- ☐ '06. 10. 18 및 '06. 11. 2~3, 두 차례에 걸쳐 총론소위와 각론소위 회의 개최, 의견 조율
- ☐ '06. 11. 15, 장차법 민관공동기획단 제5차 회의에서 장차법안에 대한 차별위 조정안과 장애계 조정안 논의하고, 소위원회를 다시 구성하여 정부와 장애계 간 남은 이견을 조율기로 함
 - 소위원회 구성 : 차별위, 법무부, 복지부, 국조실, 인권위(읍저버), 장애계 대표 2~3인

II. 조정안

주 1. 본문 중 “o” 표시는 조정안에 대한 보충설명 등이며, “※” 표시는 조정안에 대한 이견임.

2. 현재 국회 계류 중인 장차법안은 “원안”으로 약칭하였음.

차별위 조정안	장애계 조정안
법률 명칭 : <u>장애차별금지 및 권리구제에 관한 법률</u>	법률 명칭 : <u>장애인차별금지 및 권리구제등에 관한 법률</u>
제1장 총칙	제1장 총칙
제1조(목적) 이 법은 모든 생활영역에서 장애를 이유로 한 차별을 금지하고, 장애를 이유로 차별받은 사람의 권익을 효과적으로 구제함으로써 장애인의 완전한 사회참여와 평등권 실현을 통해 인간으로서의 존엄과 가치를 구현함을 목적으로 한다.	제1조(목적) 이 법은 모든 생활영역에서 장애를 이유로 한 차별을 금지하고, 장애를 이유로 차별받은 사람의 권익을 효과적으로 구제함으로써 장애인의 완전한 사회참여와 평등권 실현을 통해 인간으로서의 존엄과 가치를 구현함을 목적으로 한다.
제2조(장애와 장애인) ① 이 법에서 금지하는 차별행위의 사유가 되는 장애라 함은 장·단기간 혹은 일시적으로 발생한 신체적·정신적 손상, 기능상실, 질병 등이 일상 또는 사회생활에 상당한 제약을 가져오는 상태를 말한다. ② 제1항의 규정에서 말하는 일상 또는 사회생활 및 그에 초래된 상당한 제약의 구체적인 내용 및 범위 등은 대통령령으로 정한다. ③ 장애인이라 함은 제1항의 규정에 의한 장애가 있는 사람을 말한다. ※ 법무부 : 장애개념에서 “단기간 혹은 일시적”인 장애는 시정명령권이 도입되지 않는다면 수용 가능	제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 1. “장애”라 함은 장·단기간 혹은 일시적으로 발생한 신체적·정신적 손상, 기능상실, 질병 등이 일상 또는 사회생활에 상당한 제약을 가져오는 상태를 말한다. 2. “장애인”이라 함은 현재 장애가 있는 사람을 말한다. 3. “장애인 관련자”라 함은 장애인의 가족, 주거를 같이 하는 사람, 장애인을 보조하는 사람을 말한다. o “장애인 관련자”는 이것이 개별 조항에 포함된다면 총론에서는 조정 가능
제3조(차별행위) ① 이 법에서 금지하는 차별이라 함은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. 1. <u>장애인을 장애 또는 장애에 관한 기록 또는 장애가 있다고 간주됨을 이유로</u> <u>정당한 사유 없이</u> 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하는 경우 2. <u>장애인에 대하여</u> 형식상으로는 제한·배제·분리·거부 등 다르게 대하지 않지만 장애가 없는 사람과 획일적인 기준을 적용함으로써 <u>정당한 사유 없이 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우</u>	4. “차별”이라 함은 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. 다만, <u>장애인의 실질적 평등권을 실현하기 위하여 다른 법령 등에 정한 내용은 이 법에 의한 차별로 보지 아니한다.</u> 가. <u>장애인 및 장애인 관련자(이하 “장애인 등”이라 한다)를 장애인 아닌 사람과 구별하여 제한·배제·분리·거부 등 불리하게 대하는 경우</u> 나. <u>장애인에 대하여</u> 형식상으로는 제한·배제·분리·거부 등 다르게 대하지 않지만 장애가 없는 사람과 획일적인 기준을 적용함으로써 <u>정당한 사유 없이 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우</u>

차별위 조정안	장애계 조정안
3. <u>정당한 사유 없이 장애인에 대하여</u> <u>정당한 편의 제공을 거부하는 경우</u>	다. <u>과도한 부담, 현저히 곤란한 사정 등의</u> <u>정당한 사유 없이 장애인 등에 대하여</u> <u>정당한 편의 제공을 거부하는 경우</u>
4. <u>장애인에 대한 제한·배제·분리·거부 등 불리한 대우(이하 이 호에서 “불리한 대우 등”이라 한다)를 표시·조장하는 광고를 직접 행하거나 그러한 광고를 허용·조장하는 행위는 이 법에서 금지하는 차별로 본다. 이 경우 광고는 불리한 대우 등을 부추진다고 통상적으로 인정할 수 있는 광고를 포함한다.</u>	라. <u>정당한 사유 없이 본래의 목적 및 취지를 위반하여 장애인 등에 대한 차별행위를 부추기는 문서, 도화, 영상, 공연, 음반, 전기·전자매체 등을 통한 표현물, 기타 물건을 배포·판매·임대하거나 공연히 전시하는 경우</u>
5. <u>장애인을 돕기 위한 목적에서 장애인을 대리·동행하는 자(장애아동의 보호자 또는 후견인 및 기타 장애인을 돕기 위한 자임이 통상적으로 인정되는 자를 포함한다. 이하 이 호 및 관련 조항에서 “장애인 관련자”라 한다)에 대해 제1호 내지 제4호의 행위를 하는 경우 그 행위는 이 법에서 금지하는 차별로 본다. 단, 장애인 관련자라 할지라도 장애인에 대한 그의 행위 역시 이 법에서 금지하는 차별 여부의 판단대상이 된다.</u>	0 “장애인 관련자”가 삭제될 경우 차별위 조정안 긍정적 검토 가능
6. <u>장애인과 동거하거나 동행하는 보조견 및 장애인이 자신의 활동을 위해 일상적으로 함께 사용하는 재활보조기구 등의</u> <u>정당한 사용을 방해하는 경우 그 행위는 이 법에서 금지하는 차별로 본다.</u>	0 “장애인 관련자”가 삭제될 경우 차별위 조정안 긍정적 검토 가능
② “ <u>정당한 편의</u> ”라 함은 장애인이 장애가 없는 사람과 동등하게 같은 활동에 참여할 수 있도록 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성을 고려한 편의시설, 설비, 도구, 서비스, 활동보조인의 배치 등 인적·물리적 제반 수단과 조치를 말한다.	5. “ <u>정당한 편의</u> ”라 함은 장애인이 장애가 없는 사람과 동등하게 같은 활동에 참여할 수 있도록 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성을 고려한 편의시설, 설비, 도구, 서비스, 활동보조인의 배치 등 인적·물리적 제반 수단과 조치를 말한다.
③ “ <u>정당한 사유</u> ”라 함은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. 1. 제1항의 규정에 의해 금지된 차별행위를 하지 않음에 있어서 과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정 등(이하 “ <u>과도한 부담 등</u> ”이라 한다)이 따를 경우 2. 제1항의 규정에 의해 금지된 차별행위가 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우. 이 경우 특정 직무나 사업 수행의 성질은 교육 등의 서비스에도 적용되는 것으로 본다.	6. “ <u>정당한 사유</u> ”라 함은 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. 가. 제1항의 규정에 의해 금지된 차별행위를 하지 않음에 있어서 과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정 등(이하 “ <u>과도한 부담 등</u> ”이라 한다)이 따를 경우 나. 제1항의 규정에 의해 금지된 차별행위가 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우. 이 경우 특정 직무나 사업 수행의 성질은 교육 등의 서비스에도 적용되는 것으로 본다.
④ 제3항 제1호의 규정에 의한 과도한 부담 등은 제1항의 규정에 의해 금지된 차별행위의 구체적인 성격 및 그에 수반하는 비용, 이 법의 적용을 받는 자의 전체적인 재정여력 등을 감안하여 산정하되 이를 산정하기 위한 구체적인 기	7. 제3항 제1호의 규정에 의한 과도한 부담 등은 제1항의 규정에 의해 금지된 차별행위의 구체적인 성격 및 그에 수반하는 비용, 이 법의 적용을 받는 자

차별위 조정안	장애계 조정안
<u>모든 상호작용과 장애인이 여하한 공간에서든 이동함에 있어서 그 상호작용을 대신 또는 보조하거나 당해 상호작용을 대신 또는 보조하기 위해 장애인과 함께 상호작용에 참여하거나 장애인의 이동을 돕기 위해 당해 이동 시점 및 공간에 장애인과 함께 이동함을 말한다.</u>	
5. 제3조 제1항 제6호에서 장애인이 보조견과 “동행한다” 함은 장애인이 본인 이외의 행위주체(사람과 기관을 모두 포함한다)와 갖는 모든 상호작용 및 여하한 공간에서의 이동에 있어서 당해 상호작용 및 이동이 행하여지는 시점 및 공간에 보조견과 함께 있음을 말한다.	
6. “보조견”이라 함은 장애인복지법 제36조의 규정에 의한 장애인보조견을 말한다.	
7. “재활보조기구”라 함은 장애인복지법 제55조의 규정에 의한 재활보조기구, 그 밖에 장애인의 활동을 돕기 위한 자동차 기타 기구를 말한다. 그 밖에 장애인의 활동을 돕기 위한 기타 기구의 구체적인 범위는 대통령령으로 정하되 「장애인고용촉진 및 직업재활에 관한 법률」 제11조의 규정에 의한 작업보조구·작업설비 및 「정보격차해소에 관한 법률」 제9조의 규정에 의한 정보통신기기 기타 관계 법령에서 정하는 내용과의 관계 및 이 법에서 정하는 관련 조항과의 관계 등을 고려하여 정한다.	
8. “공공기관”이라 함은 국가 및 지방자치단체 기타 대통령령이 정하는 공공단체를 말한다.	
9. “사용자”라 함은 사업주 또는 사업경영담당자 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자로서 사용자 단체 등을 포함하며, 사업장에 종사하는 상시 근로자의 수 또는 공사금액 등을 감안하여 대통령령으로 정하는 요건에 해당하는 사업장의 사용자를 말한다. ※ 산자부 : 사용자 단체는 삭제 필요	
10. “노동조합”이라 함은 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조 제4호의 규정에 의한 노동조합을 말하며, 그 구체적인 범위는 이 법 제4조 제1항 제9호의 규정에 의한 사업장의 요건을 고려하여 정한다.	
11. “교육기관”이라 함은 「영유아보육법」에 의한 보육시설, 유아교육법 및 「	11. “교육기관”이라 함은 「영유아보육법」에 의한 보육시설, 유아교육법 및 「

작성부 ()
 산자부, 24.11.22.이재민

차별위 조정안	장애계 조정안
초·중등교육법」·「고등교육법」에 의한 각급 학교, 「평생교육법」에 의한 평생교육시설, 「학점인정 등에 관한 법률」에 정한 교육인적자원부장관의 평가인정을 받은 교육훈련기관, 「직업교육훈련촉진법」에 의한 직업교육훈련기관, 그 밖에 대통령이 정하는 기관으로서, 당해 교육기관에서 교육을 받는 피교육자의 수 및 당해 교육기관의 재정력 등을 감안하여 정하는 일정한 요건에 부합하는 교육기관을 말한다. 교육기관의 범위를 정하는 데 필요한 요건은 대통령령으로 정한다. 12. “교육책임자”라 함은 제11호의 규정에 의한 교육기관의 장 또는 운영책임자를 말한다. ※ 교육부 : 8. “교육책임자”라 함은 「영유아보육법」에 의한 보육시설, 유아교육법, 「초·중등교육법」, 「고등교육법」에 의한 각급 학교의 장을 말한다. ※ 여성가족부 : “영유아보육법에 의한 보육시설” 삭제	초·중등교육법」·「고등교육법」에 의한 각급 학교, 「평생교육법」에 의한 평생교육시설, 「학점인정 등에 관한 법률」에 정한 교육인적자원부장관의 평가인정을 받은 교육훈련기관, 「직업교육훈련촉진법」에 의한 직업교육훈련기관, 그 밖에 대통령이 정하는 기관으로서, 당해 교육기관에서 교육을 받는 피교육자의 수 및 당해 교육기관의 재정력 등을 감안하여 정하는 일정한 요건에 부합하는 교육기관을 말한다. 교육기관의 범위를 정하는 데 필요한 요건은 대통령령으로 정한다. 12. “교육책임자”라 함은 제11호의 규정에 의한 교육기관의 장 또는 운영책임자를 말한다.
13. “정보”라 함은 다음 각 호의 사항으로 구분한다. 가. “전자정보”라 함은 「정보화촉진기본법」 제2조 제1호의 규정에 의한 정보로서 광 또는 전자적 방식으로 처리된 정보를 말한다. 단, 이 경우 「정보화촉진기본법」 제2조 제1호에서 말하는 “자연인 및 법인”에는 이 법의 규정에 의한 공공기관도 포함되는 것으로 본다. 나. “비전자정보”라 함은 「정보화촉진기본법」 제2조 제1호의 규정에 의한 정보를 제외한 정보로서 음성, 문자, 수화, 점자, 몸짓, 기호 등 언어 및 비언어적 방법을 통하여 처리된 모든 종류의 자료와 지식을 말하며, 그 생산·획득·가공·보유주체가 자연인·법인 또는 공공기관의 여부를 불문한다. 다. “개인정보”라 함은 「공공기관의 개인정보 보호에 관한 법률」 제2조 제2호의 규정에 의한 개인정보를 말하며, 그 처리방식이 광 또는 전자적 방식인가의 여부와 그 획득·가공·처리·보유주체가 자연인·법인 또는 공공기관의 여부를 불문한다.	13. “정보”라 함은 다음 각 호의 사항으로 구분한다. 가. “전자정보”라 함은 「정보화촉진기본법」 제2조 제1호의 규정에 의한 정보로서 광 또는 전자적 방식으로 처리된 정보를 말한다. 단, 이 경우 「정보화촉진기본법」 제2조 제1호에서 말하는 “자연인 및 법인”에는 이 법의 규정에 의한 공공기관도 포함되는 것으로 본다. 나. “비전자정보”라 함은 「정보화촉진기본법」 제2조 제1호의 규정에 의한 정보를 제외한 정보로서 음성, 문자, 수화, 점자, 몸짓, 기호 등 언어 및 비언어적 방법을 통하여 처리된 모든 종류의 자료와 지식을 말하며, 그 생산·획득·가공·보유주체가 자연인·법인 또는 공공기관의 여부를 불문한다. 다. “개인정보”라 함은 「공공기관의 개인정보 보호에 관한 법률」 제2조 제2호의 규정에 의한 개인정보를 말하며, 그 처리방식이 광 또는 전자적 방식인가의 여부와 그 획득·가공·처리·보유주체가 자연인·법인 또는 공공기관의 여부를 불문한다.
14. “의사소통”이라 함은 음성, 문자, 수화, 점자, 몸짓, 기호 등 언어 및 비언어적인 방법을 통하여 사상이나 정보 등을 교환하는 것을 말하며, 이 법에서는 제15호의 규정에 의한 정보통신을 포함하지 아니 한다.	14. “의사소통”이라 함은 음성, 문자, 수화, 점자, 몸짓, 기호 등 언어 및 비언어적인 방법을 통하여 사상이나 정보 등을 교환하는 것을 말하며, 이 법에서는 제15호의 규정에 의한 정보통신을 포함하지 아니 한다.
15. “정보통신”이라 함은 「정보화촉진기본법」 제2조 제3호의 규정에 의한 정보	15. “정보통신”이라 함은 「정보화촉진기본법」 제2조 제3호의 규정에 의한 정보

차별위 조정안	장애계 조정안
통신을 말하며, 그 주체가 자연인·법인 또는 공공기관 여부를 불문한다.	통신을 말하며, 그 주체가 자연인·법인 또는 공공기관 여부를 불문한다.
16. “문화·예술활동”이라 함은 문화·예술을 창작·생산하고 향유하기 위한 모든 활동으로서, 문화·예술 사업에 참여하고 문화·예술 시설 및 서비스를 이용하는 일체의 행위를 포함한다.	16. “문화·예술활동”이라 함은 문화·예술을 창작·생산하고 향유하기 위한 모든 활동으로서, 문화·예술 사업에 참여하고 문화·예술 시설 및 서비스를 이용하는 일체의 행위를 포함한다.
17. “문화·예술사업자”라 함은 문화·예술의 요소를 담고 있는 분야에서 기획·개발·제작·생산·전시·유통·판매를 포함하는 일체의 행위를 하는 자를 말한다.	17. “문화·예술사업자”라 함은 문화·예술의 요소를 담고 있는 분야에서 기획·개발·제작·생산·전시·유통·판매를 포함하는 일체의 행위를 하는 자를 말한다.
18. “체육”이라 함은 「국민체육진흥법」 제2조의 체육 및 학교체육, 놀이, 게임, 스포츠, 레저, 레크리에이션 등 체육으로 간주되는 모든 신체활동을 말한다.	18. “체육”이라 함은 「국민체육진흥법」 제2조의 체육 및 학교체육, 놀이, 게임, 스포츠, 레저, 레크리에이션 등 체육으로 간주되는 모든 신체활동을 말한다.
19. “체육지도자”라 함은 「국민체육진흥법」 제2조의 체육지도자를 말한다.	19. “체육지도자”라 함은 「국민체육진흥법」 제2조의 체육지도자를 말한다.
20. “장애인체육지도자”라 함은 체육지도자로서 장애인의 체육활동을 지도하는 사람을 말한다.	20. “장애인체육지도자”라 함은 체육지도자로서 장애인의 체육활동을 지도하는 사람을 말한다.
21. “가정”이라 함은 취사, 취침 등 주거와 생계를 같이 하는 2인 이상으로 이루어진 생활공동체를 말하며, 혈연관계가 없는 사람들끼리 모여 생활을 같이 하고 있는 가구를 포함한다.	21. “가정”이라 함은 취사, 취침 등 주거와 생계를 같이 하는 2인 이상으로 이루어진 생활공동체를 말하며, 혈연관계가 없는 사람들끼리 모여 생활을 같이 하고 있는 가구를 포함한다.
※ 여가부 : 가정의 개념에 1인 가정도 포함 필요	
22. “복지시설 등”이라 함은 장애인이 장·단기간 생활하고 있는 시설로서, 「사회복지사업법」 제34조에 의한 시설, 「장애인복지법」 제48조에 의한 장애인 복지시설 및 신고를 하지 아니하고 장애인 2인 이상을 보호하고 있는 시설을 말한다.	22. “복지시설 등”이라 함은 장애인이 장·단기간 생활하고 있는 시설로서, 「사회복지사업법」 제34조에 의한 시설, 「장애인복지법」 제48조에 의한 장애인 복지시설 및 신고를 하지 아니하고 장애인 2인 이상을 보호하고 있는 시설을 말한다.
23. “시설”이라 함은 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률」 제2조 제2호의 규정에 의한 편의시설, 동법 제2조 제6호 내지 제8호의 규정에 의한 공원, 공공건물 및 공중이용시설, 공동주택, 동법 제2조 제10호의 규정에 의한 통신시설을 말한다.	23. “시설”이라 함은 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률」 제2조 제2호의 규정에 의한 편의시설, 동법 제2조 제6호 내지 제8호의 규정에 의한 공원, 공공건물 및 공중이용시설, 공동주택, 동법 제2조 제10호의 규정에 의한 통신시설을 말한다.
24. “건강권”이라 함은 보건교육, 장애로 인한 후유장애와 질병 예방 및 치료, 영양개선 및 건강생활의 실천 등에 관한 제반 여건의 조성을 통하여 건강한 생활을 할 권리를 말하며, 의료 받을 권리를 포함한다.	24. “건강권”이라 함은 보건교육, 장애로 인한 후유장애와 질병 예방 및 치료, 영양개선 및 건강생활의 실천 등에 관한 제반 여건의 조성을 통하여 건강한 생활을 할 권리를 말하며, 의료 받을 권리를 포함한다.
25. “의료인”이라 함은 「의료법」 제2조 제1항에서 말하는 자와 국가 및 관련 협	25. “의료인”이라 함은 「의료법」 제2조 제1항에서 말하는 자와 국가 및 관련 협

차별위 조정안	장애계 조정안
회 등에서 정한 자격·면허 등을 취득한 물리치료사, 작업치료사, 언어치료사, 심리치료사, 의지·보조기 기사 등의 장애인의 건강에 개입되는 사람을 말한다. 26. “의료기관”이라 함은 의료인이 장애인의 건강을 위하여 서비스를 행하는 보건기관, 의료기관, 치료기관, 약국 그 밖에 관계 법령에 정하고 있는 기관을 말한다. 27. “폭력”이라 함은 집단따돌림, 방치, 유기, 괴롭힘, 희롱, 학대, 금전적 착취, 성적 자기결정권침해 등의 방법으로 장애인 개인이나 집단에게 가해지는 신체적·정신적·정서적·언어적 행위를 말한다. ② 이 법에서 정하지 아니한 용어의 개념은 관련 법령을 준용한다. 제5조(차별판단) ① 차별의 원인이 장애를 포함한 2가지 이상인 경우로서, 그 원인 중 주된 요소가 장애라고 인정되는 경우 그 행위는 이 법에 의한 차별로 본다. ② 이 법을 적용함에 있어서 차별 여부를 판단할 때에는 장애인 당사자의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 충분히 고려하여야 한다. 제6조(차별금지) 누구든지 장애를 이유로 이 법에서 금지하는 차별을 해서는 아니 된다. ※ 재경부 - 모든 생활영역에서 누구든지 장애 또는 과거 장애경력을 이유로 차별해서는 아니 된다. - 이와 함께 예외적인 경우, 즉 “특정직무나 사업수행시 불가피한 경우” 혹은 차별이 합리적인 경우가 있을 수 있음을 명시 제7조(자기결정권 및 선택권) ① 장애인은 자신의 생활 전반에 관하여 자신의 의사에 따라 스스로 선택하고 결정할 권리를 가진다. ② 장애인은 장애인 아닌 사람과 동등한 선택권을 보장받기 위하여 필요한 서비스	회 등에서 정한 자격·면허 등을 취득한 물리치료사, 작업치료사, 언어치료사, 심리치료사, 의지·보조기 기사 등의 장애인의 건강에 개입되는 사람을 말한다. 26. “의료기관”이라 함은 의료인이 장애인의 건강을 위하여 서비스를 행하는 보건기관, 의료기관, 치료기관, 약국 그 밖에 관계 법령에 정하고 있는 기관을 말한다. 27. “폭력”이라 함은 집단따돌림, 방치, 유기, 괴롭힘, 희롱, 학대, 금전적 착취, 성적 자기결정권침해 등의 방법으로 장애인 개인이나 집단에게 가해지는 신체적·정신적·정서적·언어적 행위를 말한다. ② 이 법에서 정하지 아니한 용어의 개념은 관련 법령을 준용한다. 제3조(차별판단) ① 차별의 원인이 장애를 포함한 2가지 이상일 경우, 그 행위는 이 법에 의한 차별로 본다. ② 이 법을 적용함에 있어서 차별 여부를 판단할 때에는 장애인 당사자의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 충분히 고려하여야 한다. ○ 지적 장애인의 특수성을 감안할 수 있는 내용 포함 필요 제4조(차별금지) 모든 생활영역에서 누구든지 장애 또는 과거 장애경력을 이유로 차별해서는 아니 된다. 제7조(자기결정권 및 선택권) ① 장애인은 자신의 생활 전반에 관하여 자신의 의사에 따라 스스로 선택하고 결정할 권리를 가진다. ② 장애인은 장애인 아닌 사람과 동등한 선택권을 보장받기 위하여 필요한 서비스

차별위 조정안	장애계 조정안
스와 정보를 제공받을 권리를 가진다.	스와 정보를 제공받을 권리를 가진다.
제8조(국가 및 지방자치단체의 의무)	제6조(국가 및 지방자치단체의 의무)
① 국가 및 지방자치단체는 장애인 등에 대한 모든 차별을 방지하고 차별 받은 장애인 등의 권리를 구제할 책임이 있으며, 장애인 차별을 실질적으로 해소하기 위한 <u>적극적 조치</u> 를 강구하여야 한다.	① 국가 및 지방자치단체는 장애인 등에 대한 모든 차별을 방지하고 차별 받은 장애인 등의 권리를 구제할 책임이 있으며, 장애인 차별을 실질적으로 해소하기 위한 <u>적극적 조치</u> 를 강구하여야 한다.
② 국가 및 지방자치단체는 장애인 관련 정책·제도·서비스 제공 전반의 의사결정 및 집행 과정에 장애인의 참여권을 보장하여야 한다.	② 국가 및 지방자치단체는 장애인 관련 정책·제도·서비스 제공 전반의 의사결정 및 집행 과정에 장애인 개인 및 단체의 참여권을 보장하여야 한다.
③ 국가 및 지방자치단체는 이 법에 정한 정당한 편의가 제공될 수 있도록 필요한 기술적·행정적·재정적 지원을 다 하여야 한다.	③ 국가 및 지방자치단체는 이 법에 정한 정당한 편의가 제공될 수 있도록 필요한 기술적·행정적·재정적 지원을 다 하여야 한다.
④ 국가 및 지방자치단체는 이 법에 반하는 기존의 법령, 조례와 규칙, 각종 제도 및 정책을 조사·연구하여 이 법의 취지에 부합하도록 시정하여야 한다.	④ 국가 및 지방자치단체는 이 법에 반하는 기존의 법령, 조례와 규칙, 각종 제도 및 정책을 조사·연구하여 이 법의 취지에 부합하도록 시정하여야 한다.
⑤ 국가 및 지방자치단체는 제4항을 시행하는 경우 사전에 이 법 제00조의 규정에 의한 장애인차별금지위원회의 의견을 들어야 한다.	⑤ 국가 및 지방자치단체는 제4항을 시행하는 경우 사전에 이 법 제00조의 규정에 의한 장애인차별금지위원회의 의견을 들어야 한다.
⑥ 제5항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.	⑥ 위 각 항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. o 이 외에 국가 및 지방자치단체에 차별현황 파악 및 차별시정계획을 세울 의무를 부과할 필요
제2장 차별금지	
제1절 고용	
제9조(차별금지)	제7조(차별금지)
① 사용자는 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어서 제3조 제1항 제1호 내지 제2호에 정한 차별행위를 하여서는 아니 된다. ※ 노동부 - 차별위 조정안 제9조 전반에 동의하기 어려움 - 다만, 차별위 조정안 중 제9조 제1항은 그 자체로는 수용 가능. - 그러나 노동부 대안은 다음과 같음 : 제9조(차별금지) 사용자는 장애인이라는 이유로 정당한 사유 없이 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진, 정년·	① 사용자는 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어서 장애인을 차별하여서는 아니 된다.

차별위 조정안	장애계 조정안
퇴직·해고에 있어서 장애인을 차별하여서는 아니 된다. 다만, 직무의 본질적 성격 및 사업의 운영상 객관적으로 불가피한 경우에는 차별에 해당하지 아니 한다.	
② <u>사용자는 채용·승진 등에 있어서 정당한 편의제공 및 채용 후 장애인이 장애인 아닌 근로자와 동등한 근로조건을 누리기 위해 제8조의 규정에 정해진 정당한 편의제공의 요구를 정당한 사유 없이 거부하거나 채용된 장애인에 대해 정당한 편의제공 요구를 이유로 장애인의 의사에 반하여 다른 직무에 배치하여서는 아니 된다.</u> ※ 노동부 : 삭제.	② <u>채용된 장애인이 제8조의 정당한 편의제공을 요구하였음에도 불구하고 이를 거부하거나, 정당한 사유 없이 장애를 이유로 장애인의 의사에 반하여 다른 직무에 배치하여서는 아니 된다.</u>
	③ <u>사용자는 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.</u>
	④ <u>상시 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.</u> ※ 법무부 : 이 항은 이 법에서 금지하는 차별로 보기 어려움
③ <u>노동조합은 장애인 근로자의 조합 가입을 거부하거나 조합원의 권리 및 활동에 차별을 두어서는 아니 된다.</u> ※ 노동부 : 수용 가능	⑤ <u>노동조합은 장애인 근로자의 조합 가입을 거부하거나 조합원의 권리 및 활동에 차별을 두어서는 아니 된다.</u> ○ 관련법령을 정비함을 전제로 차별위 조정안 수용 가능
	⑥ <u>국가 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.</u> ※ 법무부 : 이 항은 이 법에서 금지하는 차별로 보기 어려움

차별위 조정안	장애계 조정안
제10조(정당한 편의제공 의무) ① 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 편의 제공 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·확대 프로그램, 무지점자단말기, 확대 독서기 등 재활보조공학적 설비 및 도구의 설치·운영과 낭독자, 수화 통역자 등의 보조인 배치 ② 제1항 각 호에 규정된 수단 이외의 수단 및 이에 의한 개조·변경·조정 등에 관한 구체적인 내용은 대통령령으로 정한다. ※ 노동부 ① 사용자는 직무수행능력이 있는 장애인이 해당 직무를 수행함에 있어 불이익을 받지 않도록 적절한 편의시설 제공, 직무·근로시간의 조정 등의 합리적 조치를 하여야 한다. ② 제1항의 규정에 의한 합리적 조치의 구체적인 내용은 대통령령으로 정한다.	제8조(정당한 편의제공 의무) 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 편의 제공 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·확대 프로그램, 무지점자단말기, 확대 독서기 등 재활보조공학적 설비 및 도구의 설치·운영과 낭독자, 수화 통역자 등의 보조인 배치
제11조(의학적 검사의 금지) ① 사용자는 채용 이전에 장애인 여부를 조사하기 위한 의학적 검사를 실시하여서는 아니 된다. 다만, 채용 이후에 직무의 본질상 요구되거나 직무배치 등을 위해 필요한 경우에는 그러하지 아니하다. ② 제1항 단서의 규정에 의해 의학적 검사를 실시할 경우 그 비용은 원칙적으로 사용자가 부담하되 사용자의 비용부담방식 및 그 지원 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.	제9조(의학적 검사의 금지) ① 사용자는 채용 이전에 장애인 여부를 조사하기 위한 의학적 검사를 실시하여서는 아니 된다. ② 제1항 단서의 규정에 의해 의학적 검사를 실시할 경우 그 비용은 원칙적으로 사용자가 부담하되 사용자의 비용부담방식 및 그 지원 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. ③ 사용자 및 관계자는 제1항 단서의 규정에 의해 취득한 장애인의 건강상태나

차별위 조정안	장애계 조정안
③ 사용자 및 관계자는 제1항 단서의 규정에 의해 취득한 장애인의 건강상태나 장애 또는 과거 장애경력 등에 관한 개인정보를 누설하여서는 아니 된다.	장애 또는 과거 장애경력 등에 관한 개인정보를 누설하여서는 아니 된다.
제2절 교육	
제12조(차별금지)	제10조(차별금지)
① 교육책임자는 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. 단, 고등학교 이하 각급 학교의 장은 특수교육진흥법 제11조의 규정을 준수하여야 한다.	① 교육책임자는 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. 단, 고등학교 이하 각급 학교의 장은 특수교육진흥법 제11조의 규정을 준수하여야 한다.
② 교육책임자는 당해 교육기관에 재학 중인 장애인 및 그 보호자가 제13조 각호의 정당한 편의 제공을 요청할 때 정당한 사유 없이 이를 거절하여서는 아니 된다.	② 교육책임자는 당해 교육기관에 재학 중인 장애인 및 그 보호자가 제13조 각호의 정당한 편의 제공을 요청할 때 정당한 사유 없이 이를 거절하여서는 아니 된다.
③ 교육책임자는 당해 교육기관에 재학 중인 장애인이 교육활동을 위하여 필요한 장소로 이동, 접근하고 이용하는데 제약을 주어서는 아니 된다.	③ 교육책임자는 당해 교육기관에 재학 중인 장애인이 교육활동을 위하여 필요한 장소로 이동, 접근하고 이용하는데 제약을 주어서는 아니 된다.
④ 교육책임자는 특정 수업이나 실험·실습, 현장견학, 수학여행 등 학습을 포함한 모든 교내외 활동에서 장애를 이유로 장애인의 참여를 제한, 배제, 거부하여서는 아니 된다.	④ 교육책임자는 특정 수업이나 실험·실습, 현장견학, 수학여행 등 학습을 포함한 모든 교내외 활동에서 장애를 이유로 장애인의 참여를 제한, 배제, 거부하여서는 아니 된다.
⑤ 교육책임자는 취업 및 진로교육, 정보제공에 있어서 장애인의 능력과 특성에 맞는 진로교육 및 정보를 제공하여야 한다.	⑤ 교육책임자는 취업 및 진로교육, 정보제공에 있어서 장애인의 능력과 특성에 맞는 진로교육 및 정보를 제공하여야 한다.
⑥ 교육책임자 및 교직원 등 당해 교육기관에 재학 중인 장애인과 그 보호자에게 장애와 관련하여 경제적, 정신적 부담을 가해서는 아니 된다. ※ 교육부 : “정신적 부담”은 그 개념이 모호하므로 삭제	⑥ 교육책임자 및 교직원은 당해 교육기관에 재학 중인 장애인과 그 보호자에게 장애와 관련하여 경제적, 정신적 부담을 가해서는 아니 된다.
⑦ 교육책임자는 장애인의 입학 지원 시 장애인 아닌 지원자와는 다른 추가 서류, 별도의 양식에 의한 지원 서류 등을 요구하거나, 장애인만을 대상으로 한 별도의 면접이나 신체검사, 추가시험 등(이하 “추가서류 등”이라 한다)을 요구하여서는 아니 된다. 단, 추가서류 등의 요구가 장애인의 특성을 고려한 교육시행을 목적으로 함이 명백한 경우에는 그러하지 아니하다.	⑦ 교육책임자는 장애인의 입학 지원 시 장애인 아닌 지원자와는 다른 추가 서류, 별도의 양식에 의한 지원 서류 등을 요구하거나, 장애인만을 대상으로 한 별도의 면접이나 신체검사, 추가시험 등(이하 “추가서류 등”이라 한다)을 요구하여서는 아니 된다. 단, 추가서류 등의 요구가 장애인의 특성을 고려한 교육시행을 목적으로 함이 명백한 경우에는 그러하지 아니하다.

차별위 조정안	장애계 조정안
⑧ 교육책임자 및 교직원 등 교육기관에 재학 중인 장애인 및 그 보호자, 특수교육 교원, 특수교육보조원, 장애인 관련 업무 담당자를 모욕하거나 비하하여서는 아니 된다.	⑧ 교육책임자 및 교직원 등 교육기관에 재학 중인 장애인 및 그 보호자, 특수교육 교원, 특수교육보조원, 장애인 관련 업무 담당자를 모욕하거나 비하하여서는 아니 된다.
	⑨ <u>국가 및 지방자치단체는 장애인에게 「특수교육진흥법」 제5조 제1항에 의한 교육을 실시하는 경우, 정당한 사유 없이 해당 교육과정에 정한 학업시수를 위반하여서는 아니 된다.</u>
제13조(정당한 편의제공 의무)	제11조(정당한 편의제공 의무)
① 교육책임자는 당해 교육기관에 재학 중인 장애인의 교육활동에 불이익이 없도록 적극적으로 다음 각 호의 수단을 강구하고 제공하여야 한다. 1. 장애인의 통학 및 교육기관 내에서의 이동 및 접근에 불이익이 없도록 하기 위한 각종 이동용 보장구의 대여 및 수리 2. 장애인 및 그 보호자가 필요로 하는 경우 교육보조인력의 배치 3. 장애로 인한 학습 참여의 불이익을 해소하기 위한 확대 독서기, 보청기기, 높낮이 조절용 책상, 각종 보완·대체 의사소통 도구 등의 대여 및 보조건의 배치나 휠체어의 접근을 위한 여유 공간 확보 4. 시·청각 장애인의 교육에 필요한 수화통역, 문자통역(속기), 점자자료, 자막, 큰 문자 자료, 화면낭독·확대프로그램, 보청기기, 무지점자단말기를 포함한 각종 재활보조공학장비 등 의사소통 수단 5. 교육과정을 적용함에 있어 학습진단을 통한 적절한 교육 및 평가방법의 제공 6. 기타 장애인의 교육활동에 불이익이 없도록 하는 데 필요한 사항으로서 대통령령이 정하는 사항 ② 교육책임자는 제1항 각 호의 수단을 강구하고 제공하는 데 필요한 업무를 수행하기 위해 장애학생지원부서 또는 담당자를 두어야 한다. ③ 제2항의 규정에 의한 장애학생지원부서 및 담당자의 배치를 위해 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.	① 교육책임자는 당해 교육기관에 재학 중인 장애인의 교육활동에 불이익이 없도록 적극적으로 다음 각 호의 수단을 강구하고 제공하여야 한다. 1. 장애인의 통학 및 교육기관 내에서의 이동 및 접근에 불이익이 없도록 하기 위한 각종 이동용 보장구의 대여 및 수리 2. 장애인 및 그 보호자가 필요로 하는 경우 교육보조인력의 배치 3. 장애로 인한 학습 참여의 불이익을 해소하기 위한 확대 독서기, 보청기기, 높낮이 조절용 책상, 각종 보완·대체 의사소통 도구 등의 대여 및 보조건의 배치나 휠체어의 접근을 위한 여유 공간 확보 4. 시·청각 장애인의 교육에 필요한 수화통역, 문자통역(속기), 점자자료, 자막, 큰 문자 자료, 화면낭독·확대프로그램, 보청기기, 무지점자단말기를 포함한 각종 재활보조공학장비 등 의사소통 수단 5. 교육과정을 적용함에 있어 학습진단을 통한 적절한 교육 및 평가방법의 제공 6. 기타 장애인의 교육활동에 불이익이 없도록 하는 데 필요한 사항으로서 대통령령이 정하는 사항 ② 교육책임자는 제1항 각 호의 수단을 강구하고 제공하는 데 필요한 업무를 수행하기 위해 <u>교내에</u> 장애학생지원부서 또는 담당자를 두어야 한다. ○ “교내에” 문구를 삭제하는 문제는 신중 검토
※ 교육부 : ① 교육책임자는 당해 교육기관에 재학 중인 장애인의 교육활동에 불이익이 없도록 적극적으로 다음 각 호의 수단을 강구하여야 한다.	

차별위 조정안	장애계 조정안
1. 시·청각 장애인의 교육에 불이익이 없도록 수화통역, 문자통역(속기), 점자 자료, 자막, 큰 문자 자료, 화면낭독·확대프로그램, 보청기기, 무지점자단말기를 포함한 각종 재활보조공학장비 등 의사소통 수단의 제공을 위하여 필요한 대책을 강구하여야 한다. 2. 장애인 및 그 보호자가 교육보조인력의 배치를 필요로 하는 경우 특수교육 운영위원회 심사를 거쳐 교육보조인력을 배치하여야 한다. 3. 장애로 인한 학습 참여의 불이익을 해소할 수 있는 확대 독서기, 보청기기, 높낮이 조절용 책상, 각종 보완·대체 의사소통 도구 등을 대여하여야 하고, 안내견의 배치나 휠체어의 접근을 위한 여유 공간을 확보를 위해 노력하여야 한다. ② 당해 교육 책임자는 교내에 제1항의 업무를 수행할 장애학생 지원부서 또는 담당자를 배치 할 수 있다.	
제3절 건축물 및 시설의 이용과 접근	제3절 건축물 및 시설의 이용과 접근
제14조(차별금지)	제12조(차별금지)
① 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률」 제2조 제3호 및 제4호의 규정에 의한 시설주 및 시설주관기관(이하 이 조에서 같다)은 이 법 제4조 제1항 제23호의 규정에 의한 시설을 장애인이 <u>접근·이용하거나 비상시 대피함에 있어</u> 차별하여서는 아니 되며, 이를 위해 정당한 사유가 없는 한 정당한 편의를 제공하여야 한다. ※ 복지부 : 정당한 편의 제공을 의무화하는 것은 실현가능성이 없음	① 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률」 제2조 제3호 및 제4호의 규정에 의한 시설주 및 시설주관기관(이하 이 조에서 같다)은 이 법 제4조 제1항 제23호의 규정에 의한 시설을 장애인이 <u>접근·이용함에 있어</u> 차별하여서는 아니 되며, 이를 위해 정당한 사유가 없는 한 정당한 편의를 제공하여야 한다.
③ 시설주 및 시설주관기관은 장애인이 동반한 보조견 및 재활보조기구 등을 시설에 들여오거나 시설에서 사용하는 것을 거부하여서는 아니 된다.	② 시설주관기관 및 시설주는 장애인이 비상시에 대피할 수 있는 피난·대피시설을 마련하지 않거나 피난 및 대피를 위해 필요한 서비스의 제공을 거부해서는 아니 된다. ③ 시설주 및 시설주관기관은 장애인이 동반한 보조견 및 재활보조기구 등을 시설에 들여오거나 시설에서 사용하는 것을 거부하여서는 아니 된다.
④ 시설주관기관은 시설주가 장애인에게 이 법에 정한 차별행위를 하지 않도록 홍보, 교육, 지원, 감독하여야 한다.	④ 시설주관기관은 시설주가 장애인에게 이 법에 정한 차별행위를 하지 않도록 홍보, 교육, 지원, 감독하여야 한다.

차별위 조정안	장애계 조정안
제4절 이동 및 교통수단의 이용	
제15조(차별금지)	제13조(차별금지)
① 장애인은 장애인 아닌 사람이 일상적으로 이용하는 도로 및 보도와 「교통약자의 이동편의 증진법」 제2조 제2호 및 제3호의 규정에 의한 교통수단 및 여객시설(이하 도로 및 보도와 교통수단 및 여객시설을 합쳐 “교통수단 등”이라 한다)을 동등하게 이용하여 안전하고 편리하게 보행 및 이동을 할 수 있어야 하고, 이를 위해 교통약자법 제2조 제5호 및 제6호의 규정에 의한 교통사업자 및 교통행정기관(이하 이 조에서 같다)은 정당한 편의를 제공하며, 이동 및 교통수단 등의 이용에 있어서 장애인 등에게 장애인 아닌 사람보다 불리한 요금 제도를 적용하여서는 아니 된다.	① 장애인은 장애인 아닌 사람이 일상적으로 이용하는 도로 및 보도와 「교통약자의 이동편의 증진법」 제2조 제2호 및 제3호의 규정에 의한 교통수단 및 여객시설(이하 도로 및 보도와 교통수단 및 여객시설을 합쳐 “교통수단 등”이라 한다)을 동등하게 이용하여 안전하고 편리하게 보행 및 이동을 할 수 있어야 하고, 이를 위해 교통약자법 제2조 제5호 및 제6호의 규정에 의한 교통사업자 및 교통행정기관(이하 이 조에서 같다)은 정당한 편의를 제공하며, 이동 및 교통수단 등의 이용에 있어서 장애인 등에게 장애인 아닌 사람보다 불리한 요금 제도를 적용하여서는 아니 된다.
② 장애인은 장애인이 아닌 사람과 동등하게 운전면허를 취득할 수 있어야 하고, 이를 위해 국가 및 지방자치단체는 운전면허시험의 신청, 응시, 합격의 모든 과정에서 장애인을 차별하여서는 아니 된다.	② 장애인은 장애인이 아닌 사람과 동등하게 운전면허를 취득할 수 있어야 하고, 이를 위해 국가 및 지방자치단체는 운전면허시험의 신청, 응시, 합격의 모든 과정에서 장애인을 차별하여서는 아니 된다.
③ 교통사업자 및 교통행정기관은 이동 및 교통수단 등의 이용에 있어서 장애인이 동반한 보조견 및 재활보조기구 등의 동승 또는 반입 및 사용을 거부하여서는 아니 된다.	③ 교통사업자 및 교통행정기관은 이동 및 교통수단 등의 이용에 있어서 장애인이 동반한 보조견 및 재활보조기구 등의 동승 또는 반입 및 사용을 거부하여서는 아니 된다.
④ 장애인은 장애유형 및 정도를 고려하여 개조한 차량의 이용과 보행을 통한 이동 및 대중교통수단의 이용이 어려운 경우에 있어서의 특별교통수단의 이용을 보장받을 수 있어야 하고, 이를 위해 교통행정기관은 관계 법령의 규정에 따라 개조한 차량 및 특별교통수단을 지원하여야 한다. ※ 건교부 : 삭제 ※ 법무부 : 4항은 차별금지 조항으로 보기 어려우므로 국가 및 지방자치단체의 의무 규정에서 다루는 것이 합당	④ 장애인은 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 장치의 개발, 연구, 생산을 지원하여야 하며, 장애의 유형 및 정도에 맞는 자동차의 구입 및 개조를 위한 기술적, 재정적 지원을 실시해야 한다.
	⑤ 장애인등은 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.
⑤ 교통행정기관은 교통사업자가 장애인에 대해 이 법에 정한 차별행위를 행하	⑥ 교통행정기관은 교통사업자가 장애인에 대해 이 법에 정한 차별행위를 행하

차별위 조정안	장애계 조정안
지 않도록 홍보, 교육, 지원, 감독하여야 한다. ※ 건교부 : 삭제가 입장이나 재검토 용의	지 않도록 홍보, 교육, 지원, 감독하여야 한다.
제5절 정보접근권·의사소통·정보보호	제5절 정보접근권·의사소통·정보보호
제16조(정보접근에서의 차별금지)	제14조(정보접근에서의 차별금지)
① 개인·법인·공공기관(이하 이 조에서 “개인 등”이라 한다)은 장애인이 전자정보와 비전자정보를 이용하고 그에 접근함에 있어서 장애를 이유로 이 법 제3조 제1항 제1호 내지 제3호에서 금지한 차별행위를 하여서는 아니 된다. ② 제3조 제1항 제5호의 규정에 의한 장애인 관련자로서 수화통역, 점역, 점자교정, 낭독, 대필, 안내 등을 위해 장애인을 대리·동행하는 자에 대하여는 누구든지 이들의 활동을 강제·방해하거나 부당한 처우를 해서는 아니 된다.	① 개인·법인·공공기관(이하 이 조에서 “개인 등”이라 한다)은 장애인이 전자정보와 비전자정보를 이용하고 그에 접근함에 있어서 장애를 이유로 이 법 제3조 제1항 제1호 내지 제3호에서 금지한 차별행위를 하여서는 아니 된다. ② 제3조 제1항 제5호의 규정에 의한 장애인 관련자로서 수화통역, 점역, 점자교정, 낭독, 대필, 안내 등 장애인의 의사소통을 지원하는 자에 대하여 누구든지 이들의 활동을 강제·방해하거나 부당한 처우를 해서는 아니 된다. ○ 단순한 대리·동행의 경우만을 지칭하는 것이 아니라 의사소통 매개자의 권리 자체에 관한 규정이 필요함
제17조(정당한 편의제공의무)	제15조(정당한 편의제공의무)
① 제4조 제1항 제8호 내지 제12호 및 제13호, 제15호, 제17호, 제19호 내지 제20호, 제22호 내지 제23호, 제25호에 규정된 행위자(행위자가 속한 기관을 포함한다. 이하 “행위자 등”이라 한다)는 당해 행위자 등이 생산·배포하는 전자정보 및 비전자정보에 대해 장애인이 장애인 아닌 사람과 동등하게 접근·이용할 수 있도록 각종 통신중계서비스 등을 제공하여야 한다. 단, 이 경우 제4조 제1항 제13호 및 제15호에서 말하는 자연인은 행위자 등에 포함되지 아니 한다. ② 공공기관 등은 자신이 주최 또는 주관하는 행사, 프로그램 등에 있어 장애인이 참여 및 의사소통을 위해 필요한 수화통역사·문자통역사(속기사)·대필자·음성통역자·낭독자의 배치, 점자 및 큰 문자, 보청기기 등의 정당한 편의의 제공을 요청할 경우 이를 거절하여서는 아니 된다.	① 제4조 제1항 제8호 내지 제12호 및 제13호, 제15호, 제17호, 제19호 내지 제20호, 제22호 내지 제23호, 제25호에 규정된 행위자(행위자가 속한 기관을 포함한다. 이하 “행위자 등”이라 한다)는 당해 행위자 등이 생산·배포하는 전자정보 및 비전자정보에 대해 장애인이 장애인 아닌 사람과 동등하게 접근·이용할 수 있도록 통신중계서비스, 수화, 문자, 점자 등을 제공하여야 한다. 단, 이 경우 제4조 제1항 제13호 및 제15호에서 말하는 자연인은 행위자 등에 포함되지 아니 한다. ② 공공기관 등은 자신이 주최 또는 주관하는 행사, 프로그램 등에 있어 장애인이 참여 및 의사소통을 위해 필요한 수화통역사·문자통역사(속기사)·대필자·음성통역자·낭독자의 배치, 점자 및 큰 문자, 보청기기 등의 정당한 편의의 제공을 요청할 경우 이를 거절하여서는 아니 된다.
③ 제1항의 규정에 의한 통신중계서비스 등과 제2항의 규정에 의한 정당한 편의의 구체적인 내용과 범위 및 그 이행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.	③ 제1항의 규정에 의한 통신중계서비스, 수화, 문자, 점자 등과 제2항의 규정에 의한 정당한 편의의 구체적인 내용과 범위 및 그 이행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

차별위 조정안	장애계 조정안
	령령으로 정한다.
제18조(개인정보 보호)	제16조(개인정보 보호)
① 장애인의 개인정보는 반드시 본인의 동의 하에 수집되어야 하고, 당해 개인정보에 대한 무단접근이나 오·남용으로부터 안전하여야 한다.	① 장애인의 개인정보는 반드시 본인의 동의 하에 수집되어야 하고, 당해 개인정보에 대한 무단접근이나 오·남용으로부터 안전하여야 한다.
② 제1항의 규정을 적용함에 있어 공공기관은 「공공기관의 개인정보 보호에 관한 법률」에 의해 그리고 공공기관을 제외한 나머지 기관은 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」의 규정을 준용한다.	② 제1항의 규정을 적용함에 있어 공공기관은 「공공기관의 개인정보 보호에 관한 법률」에 의해 그리고 공공기관을 제외한 나머지 기관은 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」의 규정을 준용한다.
③ 제2항의 규정을 적용함에 있어서 「공공기관의 개인정보 보호에 관한 법률」에 의한 정보주체와 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」에 의한 이용자는 이 법 제2조 제2항의 규정에 의한 장애인으로 보며, 장애아동이나 정신장애인 등 본인의 동의를 얻기 어려운 장애인에 있어서 당해 장애인의 개인정보의 수집·이용·제공에 관련된 동의행위를 대리하는 자는 이법 제3조 제1항 제5호의 규정을 준용한다.	③ 제2항의 규정을 적용함에 있어서 「공공기관의 개인정보 보호에 관한 법률」에 의한 정보주체와 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」에 의한 이용자는 이 법 제2조 제2항의 규정에 의한 장애인으로 보며, 장애아동이나 정신장애인 등 본인의 동의를 얻기 어려운 장애인에 있어서 당해 장애인의 개인정보의 수집·이용·제공에 관련된 동의행위를 대리하는 자는 이법 제3조 제1항 제5호의 규정을 준용한다.
제19조(국가 및 지방자치단체 등의 의무)	제17조(국가 및 지방자치단체 등의 의무)
	① 국가와 지방자치단체는 한국 수화가 언어로서 독립된 지위를 보장받을 수 있도록 지원하여야 하며, 스스로 의사소통을 하기 어려운 중증 언어장애인, 청신지체장애인 등의 차별방지를 위하여 별도의 의사소통지원정책을 마련하여야 한다. ⇒ (2) 청각 장애인에게 수화 지원 서비스 제공
① 국가 및 지방자치단체는 장애인의 정보통신서비스 및 정보통신제품에 대한 접근 및 이용환경을 개선하기 위한 관련기술의 개발 및 정보통신기기의 지원을 위해 필요한 시책을 강구하여야 한다.	② 국가 및 지방자치단체는 장애인의 정보통신서비스 및 정보통신제품에 대한 접근 및 이용환경을 개선하기 위한 관련기술의 개발 및 정보통신기기의 지원을 위해 필요한 시책을 강구하여야 한다.
② 정보통신 관련 제조업자는 정보통신제품을 설계·제작·가공함에 있어 장애인이 장애인 아닌 사람과 동등하게 접근·이용할 수 있도록 노력하여야 한다.	③ 정보통신 관련 제조업자는 정보통신제품을 설계·제작·가공함에 있어 장애인이 장애인 아닌 사람과 동등하게 접근·이용할 수 있도록 노력하여야 한다.
③ 국가와 지방자치단체는 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 않는 의사소통양식 등을 강요하여	④ 국가와 지방자치단체는 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 않는 의사소통양식 등을 강요하여

차별위 조정안	장애계 조정안
서는 아니 된다.	서는 아니 된다.
제6절 재화와 용역의 제공 및 이용	제6절 재화와 용역의 제공 및 이용
제20조(차별금지)	제15조(차별금지)
※ 복지부 : 제20조는 전반적으로 재검토 필요	
① 유·무상을 불문하고 재화·용역 등의 제공자는 그 제공 및 이용에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다.	① 유·무상을 불문하고 재화·용역 등의 제공자는 그 제공 및 이용에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다.
② 재화·용역 등의 제공자는 장애인이라는 이유로 장애인 아닌 사람에게 제공하는 것과 질적으로 동등하지 않은 물건, 서비스, 이익, 편의 등을 제공하여서는 아니 된다.	② 재화·용역 등의 제공자는 장애인이라는 이유로 장애인 아닌 사람에게 제공하는 것과 질적으로 동등하지 않은 물건, 서비스, 이익, 편의 등을 제공하여서는 아니 된다.
③ 주거 및 업무시설의 소유·관리자는 장애를 이유로 장애인에 대해 매매, 임대, 입주, 사용 등을 제한하거나 거부하여서는 아니 된다.	③ 주거 및 업무시설의 소유·관리자는 장애를 이유로 장애인 등에 대해 매매, 임대, 입주, 사용 등을 제한하거나 거부하여서는 아니 된다.
④ 재화·용역 등의 제공자는 장애를 이유로 장애인에게 정당한 편의제공을 거부하거나, 해당 재화·용역의 이용으로 장애인이 이익을 얻을 기회를 박탈하여서는 아니 된다.	④ 재화·용역 등의 제공자는 장애를 이유로 장애인 등에게 정당한 편의제공을 거부하거나, 해당 재화·용역의 이용으로 장애인이 이익을 얻을 기회를 박탈하여서는 아니 된다.
⑤ 장애인은 금전대출, 신용카드 발급, 보험가입 등 각종 금융상품과 서비스의 제공 및 이용에 있어서 장애를 이유로 기회를 박탈당하거나, 구별되어서는 아니 된다.	⑤ 장애인은 금전대출, 신용카드 발급, 보험가입 등 각종 금융상품과 서비스의 제공 및 이용에 있어서 장애를 이유로 기회를 박탈당하거나, 구별되어서는 아니 된다.
⑥ 재화·용역 등의 제공자는 이를 제공함에 있어 그 특성상 동성의 서비스가 요구됨에도 장애인의 의사에 반하여 이성의 서비스를 배치하거나 강요하여서는 아니 된다.	⑥ 재화·용역 등의 제공자는 이를 제공함에 있어 그 특성상 동성의 서비스가 요구됨에도 장애인의 의사에 반하여 이성의 서비스를 배치하거나 강요하여서는 아니 된다.
제7절 문화·예술	제7절 문화·예술
제21조(차별금지)	제16조(차별금지)
① 장애인은 모든 문화·예술활동에 자유롭게 참여할 권리, 이를 위해 문화·예술시설을 장애인 아닌 사람과 동등하게 이용할 수 있는 권리, 문화·예술활동에 있어서 본인의 의사에 반하여 특정한 행동을 강요당하지 않을 권리를 가진다.	① 장애인은 모든 문화·예술활동에 자유롭게 참여할 권리, 이를 위해 문화·예술시설을 장애인 아닌 사람과 동등하게 이용할 수 있는 권리, 문화·예술활동에 있어서 본인의 의사에 반하여 특정한 행동을 강요당하지 않을 권리를 가진다.
② 문화·예술사업자는 장애인에 대한 올바른 이해 및 인식을 증진시킬 의무, 장애인이 문화·예술활동에 참여할 수 있도록 정당한 편의를 제공할 의무를 가	② 문화·예술사업자는 장애인에 대한 올바른 이해 및 인식을 증진시킬 의무, 장애인이 문화·예술활동에 참여할 수 있도록 정당한 편의를 제공할 의무를 가

차별위 조정안	장애계 조정안
진다.	진다.
③ 국가 및 지방자치단체는 장애인이 문화·예술시설을 이용하고 문화·예술활동에 적극적으로 참여할 수 있도록 필요한 시책을 강구하여야 하며, 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성에 따른 문화·예술정책을 개발하고 문화·예술시설 등의 확충을 위한 지원을 하여야 한다.	③ 국가 및 지방자치단체는 장애인이 문화·예술시설을 이용하고 문화·예술활동에 적극적으로 참여할 수 있도록 필요한 시책을 강구하여야 하며, 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성에 따른 문화·예술정책을 개발하고 문화·예술시설 등의 확충을 위한 지원을 하여야 한다.
제8절 체육	제8절 체육
제22조(차별금지)	제17조(차별금지)
① 모든 장애인은 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성에 맞게 체육시설 및 프로그램에 자유롭게 접근하여 불편 없이 체육활동에 참여할 권리를 가진다.	① 모든 장애인은 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성에 맞게 체육시설 및 프로그램에 자유롭게 접근하여 불편 없이 체육활동에 참여할 권리를 가진다.
② 체육활동을 주최, 주관하는 기관·단체는 참여를 원하는 장애인을 장애를 이유로 제한, 배제하여서는 아니 된다.	② 체육활동을 주최, 주관하는 기관·단체는 참여를 원하는 장애인을 장애를 이유로 제한, 배제하여서는 아니 된다.
③ 국가 및 지방자치단체는 법적·제도적·행정적으로 장애인이 체육활동에 참여할 때 장애에 따른 차별이 발생하지 않도록 조치하여야 하며, 장애인이 체육활동에 적극적으로 참여할 수 있도록 필요한 시책을 강구하여야 한다.	③ 국가 및 지방자치단체는 법적·제도적·행정적으로 장애인이 체육활동에 참여할 때 장애에 따른 차별이 발생하지 않도록 조치하여야 하며, 장애인이 체육활동에 적극적으로 참여할 수 있도록 필요한 시책을 강구하여야 한다.
④ 국가 및 지방자치단체는 자신이 운영 또는 지원하는 체육프로그램에 장애인 체육 지도자를 배치하여야 하며, 체육시설업자가 장애인 프로그램을 운영할 수 있도록 홍보, 지원, 감독하여야 한다.	④ 국가 및 지방자치단체는 자신이 운영 또는 지원하는 체육프로그램에 장애인 체육 지도자를 배치하여야 하며, 체육시설업자가 장애인 프로그램을 운영할 수 있도록 홍보, 지원, 감독하여야 한다.
제9절 사법·행정절차 및 서비스와 참정권	제9절 사법·행정절차 및 서비스와 참정권
제23조(사법·행정절차 및 서비스 제공에 있어서의 차별금지)	제18조(사법·행정절차 및 서비스 제공에 있어서의 차별금지)
① 공공기관 및 그 소속원은 사법·행정절차 및 서비스에 제공에 있어서 장애인을 차별하여서는 아니 된다.	① 장애인은 생명, 신체 또는 재산권 보호를 포함한 자신의 권리를 보호·보장받기 위하여 필요한 사법·행정절차 및 서비스를 신속하고 적정하게 제공받을 권리가 있다.
② 사법·행정절차 및 서비스 제공기관은 장애인이 장애인 아닌 사람과 실질적으로 동등한 수준으로 이용할 수 있도록 사법·행정절차 및 서비스를 제공하여야 하며, 이를 위해 정당한 편의를 제공하여야 한다.	② 사법·행정절차 및 서비스 제공기관은 장애인이 장애인 아닌 사람과 실질적으로 동등한 수준으로 이용할 수 있도록 사법·행정절차 및 서비스를 제공하여야 하며, 이를 위해 정당한 편의를 제공하여야 한다.
③ 사법·행정절차 및 서비스 제공기관은 장애인이 그 절차 및 서비스에 참여하기 위하여 장애인 스스로 인식하고 작성할 수 있는 서식의 제작 및 제공 등	③ 사법·행정절차 및 서비스 제공기관은 장애인이 그 절차 및 서비스에 참여하기 위하여 장애인 스스로 인식하고 작성할 수 있는 서식의 제작 및 제공 등

차별위 조정안	장애계 조정안
정당한 편의 제공을 요구할 경우 이를 거부하거나 임의로 집행함으로써 장애인에게 불이익을 주어서는 아니 된다.	정당한 편의 제공을 요구할 경우 이를 거부하거나 임의로 집행함으로써 장애인에게 불이익을 주어서는 아니 된다.
④ <u>사법기관은 장애인인</u> 형사 사법 절차에 있어 보호자, 변호인, 통역인, 진술보조인 등의 조력을 받기를 신청할 경우 이를 거부하여서는 아니 되며, 장애인이 인신구금·구속상태에 있어서 장애인 아닌 사람과 실질적으로 동등한 수준의 생활을 영위할 수 있도록 정당한 편의 및 적극적인 조치를 제공하여야 한다.	④ <u>장애인은</u> 형사 사법 절차에 있어 보호자, 변호인, 통역인, 진술보조인 등의 조력을 받을 권리가 보장되지 않은 상황에서 <u>진술로 인해 형사상 불이익을 받지 아니하고</u>, 인신구금·구속상태에 있어서 장애인 아닌 사람과 실질적으로 동등한 수준의 생활을 영위할 수 있도록 정당한 편의 및 적극적인 조치를 제공받을 권리를 가진다.
⑤ 위 각 항에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.	⑤ 위 각 항에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
제24조(법과 정책의 집행에 있어서의 차별금지)	제19조(법과 정책의 집행에 있어서의 차별금지)
① 공공기관 및 그 소속원은 직무를 수행하거나 권한을 행사함에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다.	① 공공기관 및 그 소속원은 직무를 수행하거나 권한을 행사함에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다.
② 제1항과 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 선정기준을 정함에 있어 정당한 사유 없이 장애를 이유로 차이를 두는 경우	② 제1항과 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 선정기준을 정함에 있어 정당한 사유 없이 장애를 이유로 차이를 두는 경우
제25조(참정권)	제20조(참정권)
① <u>국가 및 지방자치단체와 공직 선거의 후보자 및 정당은 장애인인</u> 선거권, 피선거권, 청원권 등을 포함한 참정권을 행사함에 있어서 차별하여서는 아니 된다.	① <u>장애인은 장애인 아닌 사람과 동등하게</u> 투표권, 선거권, 피선거권, 청원권 등을 포함한 참정권을 행사할 수 있는 권리를 가진다.
② 국가 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 <u>정당한 편의를 제공하여야 한다.</u>	② 국가 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 <u>적극적인 조치를 강구하여야 한다.</u>
③ 공직 선거의 후보자 및 정당은 장애인에게 후보자 및 정당에 관한 정보를 장애인 아닌 사람과 동등한 정도의 수준으로 전달하여야 한다.	③ 공직 선거의 후보자 및 정당은 장애인에게 후보자 및 정당에 관한 정보를 장애인 아닌 사람과 동등한 정도의 수준으로 전달하여야 한다.
제10절 모·부성권	제10절 모·부성권

차별위 조정안	장애계 조정안
제26조(차별금지) ① 장애인은 임신, 출산, 양육 등 모·부성권에 있어 장애인 아닌 사람과 동등한 대우를 받아야 한다. ② 입양기관은 장애인이 입양하고자 할 때 장애만을 이유로 입양할 수 있는 자격을 제한하여서는 아니 된다. ③ 교육책임자 및 해당 법에서 정하고 있는 보육시설 및 아동복지시설종사자와 아동의 보호자는 부모가 장애인이라는 이유로 그 자녀를 구분하거나 불이익을 주어서는 아니 된다. ④ 임신·피임·출산·양육 등과 관련하여 국가 및 지방자치단체에서 <u>직접 운영하거나 그로부터 위탁</u> 혹은 지원을 받아 운영하는 기관은 장애인의 임신·피임·출산·양육 등에 있어서의 실질적인 평등을 보장하기 위해 관계 법령이 정하는 바에 따라 장애유형 및 정도에 적합한 정보·활동보조인 서비스 등의 제공 및 보조기기·도구 등의 개발 등 필요한 지원책을 마련하여야 한다. ※ 복지부 : 좀 더 구체적으로 규정될 필요 ⑤ 국가 및 지방자치단체는 임신·출산·양육 등의 서비스 제공에 관련된 공사가관이 장애인에 대하여 이 법에 정한 차별행위를 하지 않도록 홍보, 교육, 지원 감독하여야 한다. ※ 복지부 : 삭제	제21조(차별금지) ① 장애인은 임신, 출산, 양육 등 모·부성권에 있어 장애인 아닌 사람과 동등한 대우를 받아야 한다. ② 입양기관은 장애인이 입양하고자 할 때 장애만을 이유로 입양할 수 있는 자격을 제한하여서는 아니 된다. ③ 교육책임자 및 해당 법에서 정하고 있는 보육시설 및 아동복지시설종사자와 아동의 보호자는 부모가 장애인이라는 이유로 그 자녀를 구분하거나 불이익을 주어서는 아니 된다. ④ 임신·피임·출산·양육 등과 관련하여 국가 및 지방자치단체에서 <u>직접 혹은 그로부터 위탁을 받아 운영하거나 지원을 받고 있는</u> 기관은 장애인의 임신·피임·출산·양육 등에 있어서의 실질적인 평등을 보장하기 위해 관계 법령이 정하는 바에 따라 정보·활동보조인 서비스 등의 제공 및 보조기기·도구 등의 개발 등 필요한 지원책을 마련하여야 한다. ⑤ 국가 및 지방자치단체는 임신·출산·양육 등의 서비스 제공에 관련된 공사가관이 장애인에 대하여 이 법에 정한 차별행위를 하지 않도록 홍보, 교육, 지원 감독하여야 한다.
제11절 성	제11절 성
제27조(차별금지) ① 모든 장애인의 성에 관한 권리는 존중되어야 하며, 장애인은 이를 주체적으로 표현하고 향유할 수 있는 성적 자기결정권을 가진다. ② 가정 및 복지시설 등의 구성원은 장애인에 대해 장애를 이유로 성생활을 향유할 공간 및 기타 도구의 사용을 제한하여 장애인이 성생활을 향유할 기회를 제한하거나 박탈하여서는 아니 된다. ※ 복지부 : 가정의 사적 차별까지 규제하는 것은 타당하지 않음 ※ 법무부 : 가정에서의 차별행위에 대해 국가가 어느 정도나 개입 가능한지에	제22조(차별금지) ① 모든 장애인의 성에 관한 권리는 존중되어야 하며, 장애인은 이를 주체적으로 표현하고 향유할 수 있는 성적 자기결정권을 가진다. ② 가정 및 복지시설 등의 구성원은 장애인에 대해 장애를 이유로 성생활을 향유할 공간 및 기타 도구의 사용을 제한하여 장애인이 성생활을 향유할 기회를 제한하거나 박탈하여서는 아니 된다.

차별위 조정안	장애계 조정안
대한 검토 필요 ③ 국가 및 지방자치단체는 장애인이 성을 향유할 권리를 보장하기 위하여 <u>관계 법령에서 정하는 바에 따라 필요한 지원책을 강구하여야 하며, 장애를 이유로 한 성에 대한 편견·관습 기타 모든 차별적 관행을 없애기 위한 홍보·교육을 하여야 한다.</u> ※ 복지부 : 삭제	③ 국가 및 지방자치단체는 장애인이 성을 향유할 권리를 보장하기 위하여 <u>지원책을 강구하여야 하며, 여기에는 장애 유형 및 정도에 맞는 피임도구, 성향유 공간, 보조도구 및 성교육 교재·교육 방법의 개발 및 적용이 포함된다.</u> ④ 국가 및 지방자치단체는 장애인을 성을 가진 인격체로 보지 않거나 장애를 이유로 한 편견, 관습 및 기타 모든 관행을 없애기 위하여 노력하여야 한다.
제12절 가족·가정·시설	제12절 가족·가정·시설
제28조(차별금지)	제23조(차별금지)
① 가정 및 복지시설 등의 구성원은 장애인의 의사에 반하여 과중한 역할을 강요하거나 장애를 이유로 정당한 사유 없이 의사결정과정에서 장애인을 배제하여서는 아니 된다. ※ 복지부 : 가정의 사적 차별까지 규제하는 것은 타당하지 않음	① 가정 및 복지시설 등의 구성원은 <u>(장애인의 인격 혹은 그 존재 자체를 부정하거나),</u> 장애인의 의사에 반하여 과중한 역할을 강요하거나 장애를 이유로 정당한 사유 없이 의사결정과정에서 장애인을 배제하여서는 아니 된다. ○ 원안의 “장애인의 인격 혹은 그 존재 자체를 부정하거나”라는 문구의 취지를 살릴 필요는 있음. 문구의 수정은 가능
② 가정 및 복지시설 등의 구성원은 정당한 사유 없이 장애인의 의사에 반하여 장애인의 외모 또는 신체를 공개하여서는 아니 된다. ※ 복지부 : 가정의 사적 차별까지 규제하는 것은 타당하지 않음	② 가정 및 복지시설 등의 구성원은 정당한 사유 없이 장애인의 의사에 반하여 장애인의 외모 또는 신체를 공개하여서는 아니 된다.
③ 가정 및 복지시설 등의 구성원은 장애를 이유로 장애인의 취학 또는 진학 등 교육을 받을 권리와 재산권 행사, 사회활동참여, 이동 및 거주지 자유(이하 이 항에서 “권리 등”이라 한다)를 제한·박탈·구속하거나 권리 등의 행사로부터 배제하여서는 아니 된다. ※ 복지부 : 가정의 사적 차별까지 규제하는 것은 타당하지 않음	③ 가정 및 복지시설 등의 구성원은 장애를 이유로 장애인의 취학 또는 진학 등 교육을 받을 권리와 재산권 행사, 사회활동참여, 이동 및 거주지 자유(이하 이 항에서 “권리 등”이라 한다)를 제한·박탈·구속하거나 권리 등의 행사로부터 배제하여서는 아니 된다.
④ 가정의 구성원인 자 또는 구성원이었던 자는 자녀 양육권과 친권의 지정 및 면접교섭권에 있어 장애인에게 장애를 이유로 불리한 합의를 강요하거나, 그 권리를 제한·박탈하여서는 아니 된다. ※ 복지부 : 가정의 사적 차별까지 규제하는 것은 타당하지 않음	④ 가정의 구성원인 자 또는 구성원이었던 자는 자녀 양육권과 친권의 지정 및 면접교섭권에 있어 장애인에게 장애를 이유로 불리한 합의를 강요하거나, 그 권리를 제한·박탈하여서는 아니 된다.

차별위 조정안	장애계 조정안
⑤ 복지시설 등의 장은 시설 입소를 조건으로 친권포기각서를 요구하거나, 시설에서의 생활 중 가족 등의 면접권 및 외부와의 소통권을 제한하여서는 아니 된다.	⑤ 복지시설 등의 장은 시설 입소를 조건으로 친권포기각서를 요구하거나, 시설에서의 생활 중 가족 등의 면접권 및 외부와의 소통권을 제한하여서는 아니 된다.
	⑥ 국가 및 지방자치단체는 가족·가정 및 시설 내의 장애인을 위한 정책 및 서비스를 강구하여야 하며 장애인등이 가정 및 시설 내에서 생활함에 있어 장애를 이유로 발생하는 추가적 비용을 지원해야 한다. ○ 다른 관련 법령에 의해 해결되지 않는 한 삭제 불가
제13절 건강권	제13절 건강권
제29조(차별금지)	제24조(차별금지)
① 장애인은 장애인 아닌 사람과 동등한 수준으로 건강권을 보장받을 권리가 있다.	① 장애인은 장애인 아닌 사람과 동등한 수준으로 건강권을 보장받아야 하며, 이를 위하여 보건의료에 관한 모든 정보를 제공받고 이를 동등하게 이용할 권리를 갖는다.
② 의료기관 및 의료인은 의료행위와 의학연구에 있어서 장애인의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등(이하 이 조에서 “장애인의 특성 등”이라 한다)을 적극적으로 고려하여야 하며, 의료행위에 있어서는 장애인의 특성 등에 적합한 의료정보 등을 제공하여야 한다. ※ 장애계 : 설명의무 포함해야 함	② 의료기관 및 의료인은 의료적 판단에 있어 장애인의 장애로 인한 경험을 존중하여야 하며, 의료 체계의 적용 및 의학연구에 있어서 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 적극적으로 고려하여야 한다.
③ 공공기관은 자신이 시행하는 건강과 관련한 교육 과정에서 필요하다고 판단될 경우 장애인의 특성 등을 반영하는 내용을 포함하여야 한다.	③ 의료기관 및 의료인은 장애인 등에게 장애유형 및 성별에 맞는 적절한 방법으로 의료행위에 대한 설명의무를 이행하고, 필요한 정보를 제공하여야 한다.
④ 국가 및 지방자치단체는 국민의 보건·건강을 대상으로 한 시책의 결정과 집행과정에서 장애인의 특성 등이 고려될 수 있도록 관리체계를 마련하여야 한다.	④ 공공기관은 자신이 시행하는 건강과 관련한 모든 교육 과정에 성별, 장애의 유형 및 정도를 고려한 내용을 포함하여야 한다.
	⑤ 공공기관은 자신이 관리하는 공원 등의 건강관리와 관련된 서비스를 장애인등이 이용할 수 있도록 정당한 편의를 제공하여야 한다.
	⑥ 국가 및 지방자치단체는 장애인의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성, 그리고 생애주기를 고려하여 일상을 건강하게 유지하는데 필요한 모든 의료기기, 보조기구의 제공을 포함한 적절한 서비스를 지원하여야 한다.
	⑦ 국가 및 지방자치단체는 선천적·후천적 장애 발생의 예방 및 치료 등을 위해 필요한 시책을 강구하여야 하며, 특히 장애인에 대한 사회보장정책 집행에 있

차별위 조정안	장애계 조정안
	이 장애로 인한 추가비용을 지원하여야 한다.
	⑧ 국가 및 지방자치단체는 국민의 보건·건강을 대상으로 한 시책의 결정과 집행과정에서 장애인의 경험과 요구를 반영하여야 하며, 정책집행에 있어 장애 유형 및 정도, 성별이 고려될 수 있도록 전담관리체계를 마련하여야 한다.
제14절 폭력	제14절 폭력
제30조(차별금지)	제25조(차별금지)
① 장애인은 성별, 연령, 장애의 유형 및 정도, 특성에 상관없이 모든 폭력으로부터 자유로울 권리를 가진다.	① 장애인은 성별, 연령, 장애의 유형 및 정도, 특성에 상관없이 모든 폭력으로부터 자유로울 권리를 가진다.
② 폭력 피해를 당한 장애인은 상담 및 치료, 법률구조 기타 적절한 조치를 받을 권리를 가지며, 누구든지 폭력 피해를 신고하였다는 이유로 불이익한 처우를 하여서는 아니 된다.	② 폭력 피해를 당한 장애인은 상담 및 치료, 법률구조 기타 적절한 조치를 받을 권리를 가지며, 폭력 피해를 신고하였다는 이유로 불이익한 처우를 받아서는 아니 된다.
③ 누구든지 장애를 이유로 학교, 시설, 직장, 지역사회 등에서 장애인 또는 장애인 관련자에게 집단따돌림을 가하거나, 모욕감을 주거나 비하를 유발하는 언어적 표현이나 행동을 하여서는 아니 된다.	③ 누구든지 장애를 이유로 학교, 시설, 직장, 지역사회 등에서 장애인 또는 장애인 관련자에게 집단따돌림을 가하거나, 모욕감을 주거나 비하를 유발하는 언어적 표현이나 행동을 하여서는 아니 된다.
④ 누구든지 장애를 이유로 사적인 공간, 가정, 시설, 직장, 지역사회 등에서 장애인 또는 장애인 관련자에게 유기, 학대, 금전적 착취를 하여서는 아니 된다.	④ 누구든지 장애를 이유로 사적인 공간, 가정, 시설, 직장, 지역사회 등에서 장애인 또는 장애인 관련자에게 유기, 학대, 금전적 착취를 하여서는 아니 된다.
⑤ 누구든지 장애인의 성적 자기결정권을 침해하거나, 수치심을 자극하는 언어표현, 희롱, 장애 상태를 이용한 추행 및 강간 등을 행하여서는 아니 된다.	⑤ 누구든지 장애인의 성적 자기결정권을 침해하거나, 수치심을 자극하는 언어표현, 희롱, 장애 상태를 이용한 추행 및 강간 등을 행하여서는 아니 된다.
⑥ 국가 및 지방자치단체는 장애인에 대한 폭력을 근절하기 위한 인식개선 및 폭력 방지 교육을 실시하고 적절한 정보를 제공하여야 한다.	⑥ 국가 및 지방자치단체는 장애인에 대한 폭력을 근절하기 위해 인식개선 및 폭력 방지 교육을 실시하고, 적절한 정보를 제공해야 하며, 폭력 근절을 위한 법적·의료적·행정적·제도적 장치를 마련해야 한다.
※ 복지부 : 삭제	
제3장 장애여성 및 장애아동	제3장 장애여성 및 장애아동
제1절 장애여성	제1절 장애여성
제31조(차별금지)	제26조(차별금지)
① 누구든지 장애여성에 대해 이 법에서 금지하는 차별행위를 하여서는 아니 된다.	① 장애여성은 이 법에서 정하고 있는 모든 생활영역에서 장애를 가진 여성임을 이유로 어떠한 차별도 받아서는 아니 된다.
※ 복지부 : 삭제	

차별위 조정안	장애계 조정안
제3장 장애여성 및 장애아동	제3장 장애여성 및 장애아동
제1절 장애여성	제1절 장애여성
제31조(차별금지) ① 누구든지 장애여성에 대해 이 법에서 금지하는 차별행위를 하여서는 아니 된다. ※ 복지부 : 삭제 ② 누구든지 장애여성에 대해 임신·출산·양육·가사에 있어서 장애를 가진 여성임을 이유로 그 역할을 강제 또는 박탈해서는 아니 된다. ③ 사용자는 남성근로자 또는 장애인이 아닌 여성근로자에 비해 장애여성 근로자를 불리하게 대우하여서는 아니 되며, 사내탁아서비스 이용 등에 있어서 다음 각 호의 정당한 편의제공을 거부하여서는 아니 된다. 1. 장애의 유형 및 정도에 따른 수유보조 및 방법의 지원 2. 자녀상태를 확인할 수 있도록 소통방식의 지원 3. 그 밖에 장애여성근로자가 사내활동을 함에 있어서 불가피하게 요구되는 사항 ④ 교육기관, 시설, 사업장 등에서 성폭력 예방교육 책임자는 시설의 종사자 및 장애여성을 대상으로 성인식 및 폭력예방교육을 실시하여야 하고, 성폭력 예방교육 내용에 장애여성에 관한 내용을 포함시켜야 하며, 그 내용이 장애여성을 왜곡하여서는 아니 된다. ⑤ 교육기관 및 직업훈련을 주관하는 기관은 장애여성에 대하여 다음 각 호의 차별을 하여서는 아니 된다. 다만, 다음 각 호의 행위가 장애여성의 특성을 고려하여 적절한 교육 및 훈련을 제공함을 목적으로 함이 명백한 경우에는 이를 차별로 보지 아니 한다. 1. 학습활동의 기회 제한 및 활동의 내용을 구분하는 경우 2. 취업교육 및 진로선택의 범위 등을 제한하는 경우 3. 교육과 관련한 계획 및 정보제공 범위를 제한하는 경우 4. 그 밖에 교육에 있어서 정당한 사유 없이 장애여성을 불리하게 대우하는 경우	제26조(차별금지) ① 장애여성은 이 법에서 정하고 있는 모든 생활영역에서 장애를 가진 여성임을 이유로 어떠한 차별도 받아서는 아니 된다. ② 장애여성은 임신·출산·양육·가사에 있어서 장애를 가진 여성임을 이유로 그 역할을 강제 또는 박탈당하여서는 아니 되며, 이를 조건으로 사회참여활동을 제한하여서는 아니 된다. ③ 사용자는 남성근로자 또는 장애인이 아닌 여성근로자에 비해 장애여성 근로자를 불리하게 대우하여서는 아니 되며, 사내탁아서비스 이용 등에 있어서 다음 각 호의 정당한 편의제공을 거부하여서는 아니 된다. 1. 장애의 유형 및 정도에 따른 수유보조 및 방법의 지원 2. 자녀상태를 확인할 수 있도록 소통방식의 지원 3. 그 밖에 장애여성근로자가 사내활동을 함에 있어서 불가피하게 요구되는 사항 ④ 교육기관, 시설, 사업장 등에서 성폭력 예방교육 책임자는 시설의 종사자 및 장애여성을 대상으로 성인식 및 폭력예방교육을 실시하여야 하고, 성폭력 예방교육 내용에 장애여성에 관한 내용을 포함시켜야 하며, 그 내용이 장애여성을 왜곡하여서는 아니 된다. ⑤ 교육기관 및 직업훈련을 주관하는 기관은 장애여성에 대하여 다음 각 호의 차별을 하여서는 아니 된다. 다만, 다음 각 호의 행위가 장애여성의 특성을 고려하여 적절한 교육 및 훈련을 제공함을 목적으로 함이 명백한 경우에는 이를 차별로 보지 아니 한다. 1. 학습활동의 기회 제한 및 활동의 내용을 구분하는 경우 2. 취업교육 및 진로선택의 범위 등을 제한하는 경우 3. 교육과 관련한 계획 및 정보제공 범위를 제한하는 경우 4. 그 밖에 교육에 있어서 정당한 사유 없이 장애여성을 불리하게 대우하는 경우

차별위 조정안	장애계 조정안
⑤ 재화와 용역의 제공자는 이를 이용하는 장애여성을 정당한 사유 없이 차별하여서는 아니 되며, 제공 과정에서 장애여성에 대한 무시, 회롱 등의 차별이 발생하지 않도록 하여야 한다.	⑤ 재화와 용역의 제공자는 이를 이용하는 장애여성을 정당한 사유 없이 차별하여서는 아니 되며, 제공 과정에서 장애여성에 대한 무시, 회롱 등의 차별이 발생하지 않도록 하여야 한다.
제32조(국가 및 지방자치단체의 의무)	제27조(국가 및 지방자치단체의 의무)
① 국가 및 지방자치단체는 장애여성에 대한 차별요인이 제거될 수 있도록 인식 개선 및 지원책 등 정책 및 제도를 마련하는 등 적극적 조치 등을 강구하여야 하고, 통계 및 조사연구 등에 있어서도 장애여성을 고려하여야 한다.	① 국가 및 지방자치단체는 장애여성에 대한 차별요인이 제거될 수 있도록 인식 개선 및 지원책 등 정책 및 제도를 마련하는 등 적극적 조치 등을 강구하여야 하고, 통계 및 조사연구 등에 있어서도 장애여성을 고려하여야 한다.
② 국가 및 지방자치단체는 정책의 결정과 집행과정에 있어서 장애여성임을 이유로 참여의 기회를 제한하거나 배제하여서는 아니 된다.	② 국가 및 지방자치단체는 정책의 결정과 집행과정에 있어서 장애여성임을 이유로 참여의 기회를 제한하거나 배제하여서는 아니 된다.
제2절 장애아동	제2절 장애아동
제33조(차별금지)	제28조(차별금지)
① 장애아동은 자신의 부모에 의해 양육 받을 권리가 있다.	① 장애아동은 자신의 부모에 의해 양육 받을 권리가 있다.
② 장애아동은 교육, 훈련, 건강보호서비스, 포괄적인 재활서비스, 취업준비, 레크리에이션 등에 있어 충분한 기회를 제공받을 권리가 있다.	② 장애아동은 교육, 훈련, 건강보호서비스, 포괄적인 재활서비스, 취업준비, 레크리에이션 등에 있어 충분한 기회를 제공받을 권리가 있다.
③ 장애아동은 의무교육으로부터 배제되어서는 아니 된다.	③ 장애아동은 의무교육으로부터 배제되어서는 아니 된다.
④ 장애아동은 장애를 이유로 시설에 강제 수용되어서는 아니 된다.	④ 장애아동은 장애를 이유로 시설에 강제 수용되어서는 아니 된다.
⑤ 누구든지 장애아동에 대해 장애를 이유로 유기, 학대, 착취, 감금, 폭행 등의 부당한 대우를 하거나 무리한 재활 치료 및 훈련을 강요하여서는 아니 된다.	⑤ 누구든지 장애를 이유로 장애아동에 대한 유기, 학대, 착취, 감금, 폭행 등의 부당한 대우 및 장애아동의 인권을 무시하고 강제로 무리한 재활 치료 및 훈련을 하여서는 아니 된다.
⑥ 누구든지 관습, 사상, 종교적 태도 등을 이유로 장애아동의 인권을 침해하는 행위를 하여서는 아니 된다.	⑥ 누구든지 관습, 사상, 종교적 태도 등을 이유로 장애아동의 인권을 침해하는 행위를 하여서는 아니 된다.
제34조(국가 및 지방자치단체의 의무)	제29조(국가 및 지방자치단체의 의무)
국가 및 지방자치단체는 장애아동이 장애를 이유로 한 어떠한 종류의 차별도 없이 다른 아동과 똑같은 권리와 자유를 누릴 수 있도록 필요한 조치를 강구하여야 한다.	① 국가 및 지방자치단체는 장애아동이 장애를 이유로 한 어떠한 종류의 차별도 없이 다른 아동과 똑같은 권리와 자유를 누릴 수 있도록 필요한 조치를 다하여야 한다.
	② 국가 및 지방자치단체는 장애아동의 인격이 보장되고 재능, 정신적·신체적 능

차별위 조정안	장애계 조정안
	력이 최대한 제발될 수 있도록 필요한 조치를 다하여야 한다. ③ 국가 및 지방자치단체는 장애아동의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성에 알맞은 서비스를 조기에 포괄적으로 제공할 수 있도록 조치하여야 하고, 이를 위해 장애아동을 보호하는 친권자 및 양육책임자에 대한 지원책을 확대하여야 한다. ④ 국가 및 지방자치단체는 장애아동, 그 친권자 및 양육책임자 등 보호자가 적절한 정보, 위탁, 상담을 제공 받을 수 있도록 필요한 조치를 다하여야 한다.
제4장 장애인차별시정기구	제4장 장애인차별금지위원회
제1절 설립 및 운영	제1절 설립 및 운영
제35조(장애인차별시정기구의 설치) <u>장애를 사유로 한 차별의 예방·조사·시정조치 및 장애인 인권의 보호·향상을 위하여 국가인권위원회 내에 장애차별시정기구(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.</u>	제30조(장애인차별금지위원회의 설립과 독립성) ① 장애인 차별에 대한 예방·조사·시정조치 및 장애인의 인권을 보호, 향상시키기 위하여 국무총리 소속 하에 장애인차별금지위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다. ② 위원회는 그 권한에 속하는 업무를 독립하여 수행한다. ③ 각 광역시·도에 1개 이상의 지방사무소를 두되, 장애인의 접근이 용이한 곳에 설치하여야 한다.
이하 조의 번호가 변경되어야 하나, 조문 자체의 상당한 변화가 필요할 수 있으므로 원안의 조 번호를 그대로 옮겨 기술함	
제31조(업무) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	제31조(업무) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제32조(국가기관과의 협의) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	제32조(국가기관과의 협의) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제33조(위원회의 구성) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	제33조(위원회의 구성) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제34조(위원장의 직무) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	제34조(위원장의 직무) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임

차별위 조정안	장애계 조정안
제35조(위원장 및 위원의 임기) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	제35조(위원장 및 위원의 임기) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제36조(위원의 신분보장) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	제36조(위원의 신분보장) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제37조(위원의 결격사유) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	제37조(위원의 결격사유) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제38조(위원의 겸직금지) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	제38조(위원의 겸직금지) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제39조(소위원회) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	제39조(소위원회) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제40조(회의 의사 및 의결정족수) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	제40조(회의 의사 및 의결정족수) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제41조(의사의 공개) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	제41조(의사의 공개) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제42조(위원의 서명·날인) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	제42조(위원의 서명·날인) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제43조(자문기구 및 전문위원) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	제43조(자문기구 및 전문위원) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제44조(사무처) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	제44조(사무처) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제45조(경제위원회의 설치) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	제45조(경제위원회의 설치) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제46조(위원회의 조직과 운영) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	제46조(위원회의 조직과 운영) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제2절 조사와 구제	제2절 조사와 구제
제47조(정책 및 관행의 개선, 시정권고)	제47조(정책 및 관행의 개선, 시정권고)

차별위 조정안	장애계 조정안
인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제48조(장애인 인권교육과 홍보)	제48조(장애인 인권교육과 홍보)
인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제49조(장애인 인권자료실)	제49조(장애인 인권자료실)
인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제50조(법원 및 헌법재판소에 대한 의견제출)	제50조(법원 및 헌법재판소에 대한 의견제출)
인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제51조(보고서 작성 등)	제51조(보고서 작성 등)
인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제52조(자료제출 및 사실조회)	제52조(자료제출 및 사실조회)
인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제53조(청문회)	제53조(청문회)
인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제54조(진정)	제54조(진정)
인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
시설수용자의 진정권 보장 관련 규정	시설수용자의 진정권 보장 관련 규정
인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제55조(다른 구제절차와 이송)	제55조(다른 구제절차와 이송)
인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제56조(수사기관과 위원회의 협조)	제56조(수사기관과 위원회의 협조)
인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제57조(조사의 방법)	제57조(조사의 방법)
인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제58조(위원의 제척 등)	제58조(위원의 제척 등)
인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제00조(진정의 각하 관련 규정)	제00조(진정의 각하 관련 규정)

차별위 조정안	장애계 조정안
인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	신설 필요
제59조(진정의 기각) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	제59조(진정의 기각) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제60조(조정위원회의 설치와 구성) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	제60조(조정위원회의 설치와 구성) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제61조(조정) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	제61조(조정) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제62조(긴급구제 조치의 요구) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	제62조(긴급구제 조치의 요구) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제63조(시정권고) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	제63조(시정권고) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제64조(시정명령) ○ 대안 - 제1안 : 시정명령권 도입치 않고 그 대신 징배손과 입증책임배분 규정 유지하고 법원에 의한 긴급구제, 임시구제 조치 등을 규정 - 제2안 : 인권위의 차별금지법 권고법안에서는 시정명령권을 도입치 않는 대신 장애차별금지법에서는 장애차별시정기구를 국가인권위 내에 둘을 전제로 국가인권위 내의 기구에 특별히 시정명령권을 두는 것의 법률적·정책적 타당성 등을 면밀히 검토하여 결정 ○ 만일 장애차별시정기구에 시정명령권을 부여하는 경우 - 인권위 차별금지법 권고법안의 시정명령권 규정에 준하여 명령권 발동요건을 제한하여 규정하고 - 원안에 법칙으로 규정되어 있는 이행강제금(법안 제85조)과 사회봉사·수감명령(법안 제78조 제1항)을 시정명령권을 규정하는 부분으로 이동하여 이행강제금과 사회봉사·수감명령을 함께 규정함으로써 사회봉사·수감명령을 법칙이라기보다는 시정명령의 이행을 유도하기 위한 조치로 성격 부여함 - 이와 함께 원안 제78조 제1항 및 제2항에 규정된 법칙은 이것이 차별금지 위반에 대한 법칙으로 되어 있으나 이를 수정하여 시정명령을 받은 후 이를 이	제64조(시정명령) ① 위원회는 다음의 경우에는 그 시정을 위해 필요한 조치를 직접 명할 수 있다. 1. 이 법을 포함하여 관련 법률에서 차별시정을 위한 구체적인 의무사항이 부과되었음에도 불구하고 이를 이행하지 않을 경우 2. 위원회가 차별로 인정한 진정사건에 대하여 피진정인이 정당한 사유를 제시하지 않은 채 조정을 거부하거나 시정권고를 수락하지 않는 경우 3. 제61조 제2항 또는 제63조 제6항에 의하여 조정이 성립되었음에도 시정조치를 이행하지 않을 경우 4. 그 밖에 대통령령이 정하는 바에 따라 시정명령이 필요하다고 판단하는 경우 ② 위원회가 제1항의 시정명령을 내릴 경우에는 제63조 제2항 및 제3항의 규정을 준용한다.

차별위 조정안	장애계 조정안
행치 않아 이행강제금을 부과받고 그럼에도 이행강제금 납부거부 등 시정명령 불이행이 악의적인 경우에 부과하는 벌칙으로 규정 ※ 재경부 : 시정명령권 도입 반대 - 차별시정기구는 법원을 이용하기에 앞서 신속하고 쉽게 이용가능한 대안적 권리구제 기구 - 신속한 권리구제가 가능한 대신 권고조치에 한정하고 시정명령 및 이행강제금 등 강제력 있는 권리구제는 법원에서 담당하도록 하는 것이 바람직 - 강한 제재수단 도입할 경우 신속한 권리구제가 어려워지고, 법원과 판단이 다를 경우 혼란 초래 - 현재 차별시정기구로서 국가인권위에는 시정명령권이 부여되어 있지 않음 ※ 산자부 : 시정명령권 도입은 신중 검토 필요 - 장애인고용과 관련한 차별은 노동위원회를 통해서 구제가 가능함에도 불구하고 시정명령 및 이행강제금을 부과할 경우 오히려 장애인의 고용기회 요인이 될 수 있음 - 국가인권위원회에도 아직 시정명령권이 부여되지 않은 점을 고려할 때 과도한 것으로 판단되며, 특별히 필요한 사항에 한정하여 시정명령권을 최소화하거나 타 법령수준으로 완화할 필요가 있음 ※ 법무부 : 시정명령권 도입은 신중 검토 필요 - 법률에 명시된 차별시정의무를 이행하지 않은 경우 사안에 따라 위원회는 원안 제63조에 따라 시정권고도 할 수 있고 원안 제67조에 따라 고발조치를 할 수도 있으므로 굳이 시정명령권을 인정할 필요성이 있는지 의문(원안 제64조 제1항 제1호의 경우) - 또한 조정을 거부하거나 시정권고를 수락하지 않았다는 이유만으로 시정명령을 발동할 수 있게 한다면 조정이 사실상 강제되거나 권고 자체가 권고의 차원을 넘어 사실상 강제력을 수반하게 되는 효력을 가지게 되므로 바람직하지 않음(원안 제64조 제1항 제2호의 경우) - 또한 조정이 성립되었음에도 시정조치를 이행하지 않은 경우 민사상의 배상 청구 외에 형사처벌 성격의 시정명령이 필요한지는 의문(원안 제64조 제1항 제3호의 경우)	

차별위 조정안	장애계 조정안
- 장애인 인권을 포함하여 모든 사람의 인권 및 차별시정업무를 담당하고 있는 국가인권위원회에도 부여되지 않은 시정명령권을 장애인차별위원회에 부여하는 것은 신중히 검토할 필요가 있음	
제00조(의견제출기회의 부여 관련 규정) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	제00조(의견제출기회의 부여 관련 규정) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제65조(이의신청) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	제65조(이의신청) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제66조(소의 제기) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	제66조(소의 제기) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제00조(시정명령의 집행정지 관련 규정) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	제00조(시정명령의 집행정지 관련 규정) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제00조 (이행강제금 등) ○ 이행강제금에 관련된 등 조정안은 장애차별시정기구에 제한적 시정명령권을 부여한다는 것을 전제로 할 경우의 조정안임 - 법안에서 벌칙에 규정된 이행강제금을 시정명령권을 규정하고 있는 위치로 이동하여 규정하고 시정명령 불이행에 따른 벌칙규정은 삭제하고 대신 시정명령 불이행에 따라 부과된 이행강제금도 납부하지 아니 한 경우에 대한 벌칙 규정 도입	제00조 (이행강제금 등)
① 위원회는 제64조의 시정명령을 받고도 30일 이내에 이를 이행하지 아니할 경우 그 위반행위의 내용 및 정도를 고려하여 1천만원 이하의 이행강제금을 부과하여야 한다.	① 위원회는 제64조의 시정명령을 받고도 30일 이내에 이를 이행하지 아니할 경우 그 위반행위의 내용 및 정도를 고려하여 1천만원 이하의 이행강제금을 부과하여야 한다.
② 위원회는 제1항의 규정에 의하여 이행강제금을 부과하고자 할 경우에는 이행강제금의 금액·부과사유·납부기한 및 수납기관·이의제기방법 및 이의제기기관 등을 명시한 문서로써 하여야 한다.	② 위원회는 제1항의 규정에 의하여 이행강제금을 부과하고자 할 경우에는 이행강제금의 금액·부과사유·납부기한 및 수납기관·이의제기방법 및 이의제기기관 등을 명시한 문서로써 하여야 한다.
③ 위원회는 최초의 시정명령이 있는 날을 기준으로 하여 대통령령에 정하는 바에 따라 매 3월마다 시정명령이 이행될 때까지 반복하여 제1항의 규정에 의한 이행강제금을 부과·징수할 수 있다.	③ 위원회는 최초의 시정명령이 있는 날을 기준으로 하여 대통령령에 정하는 바에 따라 매 3월마다 시정명령이 이행될 때까지 반복하여 제1항의 규정에 의한 이행강제금을 부과·징수할 수 있다.

차별위 조정안	장애계 조정안
④ 위원회는 이행강제금의 대상자가 당해 명령을 이행하는 경우에는 이행강제금의 부과를 즉시 중지하되, 이미 부과된 이행강제금은 이를 징수하여야 한다.	④ 위원회는 이행강제금의 대상자가 당해 명령을 이행하는 경우에는 이행강제금의 부과를 즉시 중지하되, 이미 부과된 이행강제금은 이를 징수하여야 한다.
⑤ 이행강제금의 징수 및 이의절차에 관하여는 제84조 제3항 내지 제6항을 준용한다.	⑤ 이행강제금의 징수 및 이의절차에 관하여는 제84조 제3항 내지 제6항을 준용한다.
⑥ 제1항 내지 제5항의 규정에 불구하고 이행강제금의 부과대상이 된 자로서 그에게 내려진 시정명령의 최초 사유가 이 법에 정한 정당한 편의제공 의무의 불이행인 경우에 위원회는 이행강제금의 부과에 앞서 사회봉사 및 수강명령의 처분을 내릴 수 있다. 단, 이 경우 사회봉사 및 수강명령의 기간은 500시간 이하로 하되 240시간 미만일 수 없다.	
⑦ 위원회는 사회봉사 및 수강명령의 기간이 종료된 이후에 재차 이행강제금을 부과하여야 하며, 이 경우 이행강제금의 부과는 제1항 내지 제5항의 규정을 따른다.	
제67조(고발 및 징계권고) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	제67조(고발 및 징계권고) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제68조(피해자를 위한 법률구조 요청) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	제68조(피해자를 위한 법률구조 요청) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제69조(조사와 조정 등의 비공개) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	제69조(조사와 조정 등의 비공개) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제70조(처리결과외 공개) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	제70조(처리결과외 공개) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제3절 보칙	제3절 보칙
제71조(자격사청의 금지) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	제71조(자격사청의 금지) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제72조(비밀누설의 금지) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	제72조(비밀누설의 금지) 인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제73조(유사명칭 사용의 금지)	제73조(유사명칭 사용의 금지)

차별위 조정안	장애계 조정안
인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제74조(공무원 등의 파견)	제74조(공무원 등의 파견)
인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제75조(불이익 금지와 지원)	제75조(불이익 금지와 지원)
인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임	인권위법 규정에 맞추어 조정하거나 인권위법에 위임
제5장 손해배상과 입증책임	제5장 손해배상과 입증책임
제76조(손해배상)	제76조(손해배상)
① 누구든지 이 법의 규정을 위반하여 타인에게 손해를 가한 자는 그로 인해 피해를 입은 사람에 대하여 손해배상책임을 진다. 다만, 차별행위를 한 자가 고의 또는 과실이 없음을 증명한 경우에는 그러하지 아니하다. ② 이 법의 규정을 위반한 행위로 인하여 손해가 발생한 것은 인정되나, 차별행위의 피해자가 재산상 손해를 입증할 수 없을 경우에는 차별행위를 한 자가 그로 인하여 얻은 재산상 이익을 피해자가 입은 재산상 손해로 추정한다. ③ 법원은 제2항의 규정에 불구하고 차별행위의 피해자가 입은 재산상 손해액을 입증하기 위하여 필요한 사실을 입증하는 것이 해당 사실의 성질상 곤란한 경우에는 법원 전체의 취지와 증거조사의 결과에 기초하여 상당한 손해액을 인정할 수 있다. ④ 이 법에서 금지한 차별이 악의적인 것으로 인정되는 경우, 법원은 차별을 한 자에 대하여 전항에서 정한 재산상 손해액 이외에 손해액의 2배 이상 5배 이하에 해당하는 배상금을 지급하도록 판결할 수 있다. 다만, 정신적 손해배상금의 하한은 5백만원이상으로 한다. ⑤ 제4항에서 악의적이라 함은 다음 각 호의 사항을 고려하여 판단하여야 한다. 1. 차별의 고의성 2. 차별의 지속성 및 반복성 3. 차별 피해자에 대한 보복성 4. 차별 피해의 내용 및 규모 ※ 재경부 : 징벌적 성격의 손해배상 및 정신적 손해배상액 하한제 도입 반대	① 누구든지 이 법의 규정을 위반하여 타인에게 손해를 가한 자는 그로 인해 피해를 입은 사람에 대하여 손해배상책임을 진다. 다만, 차별행위를 한 자가 고의 또는 과실이 없음을 증명한 경우에는 그러하지 아니하다. ② 이 법의 규정을 위반한 행위로 인하여 손해가 발생한 것은 인정되나, 차별행위의 피해자가 재산상 손해를 입증할 수 없을 경우에는 차별행위를 한 자가 그로 인하여 얻은 재산상 이익을 피해자가 입은 재산상 손해로 추정한다. ③ 법원은 제2항의 규정에 불구하고 차별행위의 피해자가 입은 재산상 손해액을 입증하기 위하여 필요한 사실을 입증하는 것이 해당 사실의 성질상 곤란한 경우에는 법원 전체의 취지와 증거조사의 결과에 기초하여 상당한 손해액을 인정할 수 있다. ④ 이 법에서 금지한 차별이 악의적인 것으로 인정되는 경우, 법원은 차별을 한 자에 대하여 전항에서 정한 재산상 손해액 이외에 손해액의 2배 이상 5배 이하에 해당하는 배상금을 지급하도록 판결할 수 있다. 다만, 정신적 손해배상금의 하한은 5백만원이상으로 한다. ⑤ 제4항에서 악의적이라 함은 다음 각 호의 사항을 고려하여 판단하여야 한다. 1. 차별의 고의성 2. 차별의 지속성 및 반복성 3. 차별 피해자에 대한 보복성 4. 차별 피해의 내용 및 규모

차별위 조정안	장애계 조정안
- 우리나라 민법체계에서 징벌적 손해배상은 인정되지 않고 있고, 도입된다고 하더라도 필요요건에 부합하지 않음 - 징벌적 손해배상 필요요건 : ①소액의 피해가 ②다수에게 발생하고 ③피해액을 산정하기 어렵고 ④파급효과가 큰 경우 ⑤예외적으로 인정 - 일반 손해배상책임을 인정하더라도 실제 손해액 및 정신적 손해에 대한 위자료 청구를 통해 권리구체 가능 - 개별적인 상황에 따라 정도의 차이가 큰 정신적 손해배상금의 하한을 규정하는 것은 곤란. 또한, 하한이 높게 규정되어 있으면 손해배상의 판단이 엄격해질 수밖에 없으므로 경미한 정신적 손해를 입은 장애인에게는 오히려 불리 ※ 산자부 : 징벌적 성격의 손해배상 도입은 신중 검토 필요 - 징벌적 손해배상은 피해자의 물적, 정신적 피해 외에 추가적으로 부과된 배상으로 우리나라 법 체계상 맞지 않음 - 공적인 성격의 징벌금이 형법의 벌금처럼 국가에 귀속되는지 개인에 귀속되는지가 현행 법 체계상 논란의 대상이 될 수 있음 - 미국의 소송례(담배)에서와 같이 일부 변호사와 그 단체에만 혜택이 돌아가고 피해당사자에게는 별 도움이 되지 않는 결과를 초래할 수 있으므로 신중한 결정 필요 ※ 법무부 : 징벌적 성격의 손해배상 도입은 신중 검토 및 정신적 손해배상액 하한제 설정은 삭제 필요 - 제한적 성격의 징벌적 배상제도를 도입하는 것은 민사사건의 형사사건화 방지, 위자료제도에 의하여 징벌적 손해배상제도의 목적을 달성할 수 있다는 점, 미국 등 일부 영미법 국가를 제외하고는 사례가 없는 점 등 다양한 측면을 고려하여 도입 여부를 신중히 검토할 필요 - 손해배상책임의 요건인 차별행위, 인과관계, 정당한 사유 등에 대한 입증책임까지 가해자에게 전환시킨 상태에서(원안 제77조) 징벌적 손해배상을 인정하게 되면 마치 피고가 무죄입증책임을 지고 형벌을 부과받는 형태가 되어 행위자에게 지나치게 가혹한 결과를 초래할 수 있음 - 또한, 정신적 손해배상금의 하한을 임의로 5백만원 이상으로 법정한 것은 개개 사건에서 구체적 타당성을 고려하지 않은 것으로 합리성이 의심되므로 삭제	

차별위 조정안	장애계 조정안
제 필요 제77조(입증책임의 배분) ① 이 법률과 관련한 분쟁해결에 있어 차별행위가 있었다는 사실을 피해자가 일 정요건을 갖추어 주장하면 그러한 행위가 없었다거나 장애를 이유로 한 차별 이 아니라거나 정당한 사유가 있었다는 점은 상대방이 입증하여야 한다. ② 제1항의 규정에 의해 피해자가 차별행위가 있었다는 사실을 주장하기 위해 갖추어야 하는 일정요건은 대통령령으로 정한다. ※ 산자부 : 입증책임배분제도 도입은 신중 검토 필요 - 입증책임전환은 입증책임의 일반원칙에 대해 특별한 경우에 한해 예외적으로 도입하는 것이므로 원칙적으로 원고에게 입증책임이 있는 우리나라 민사소송 체계 하에서 입증책임전환제도 도입문제는 신중히 검토할 필요 - 장애를 이유로 고용차별이 이루어진 경우 고용차별 소송에서 본인 등이 고용 차별 사실을 주장하면 사용자 측에서 반증할 수밖에 없을 것임 ※ 법무부 : 현재의 조정안은 원안과 크게 다르지 않은 수준	제77조(입증책임의 배분) ① 이 법률과 관련한 분쟁해결에 있어 차별행위가 있었다는 사실을 피해자가 일 정요건을 갖추어 주장하면 그러한 행위가 없었다거나 장애를 이유로 한 차별 이 아니라거나 정당한 사유가 있었다는 점은 상대방이 입증하여야 한다. ② 제1항의 규정에 의해 피해자가 차별행위가 있었다는 사실을 주장하기 위해 갖추어야 하는 일정요건은 대통령령으로 정한다.
제00조(적용의 제한 관련 규정) ○ 적용제한에 관련된 등 조정안은 제한적 시정명령권이 도입될 경우의 조정안임. · 또한, 조정안의 문구 중 “제64조, 제76조, 제77조는 원안의 조 번호를 따른 것 이며, “제9조 내지 제34조”는 조정안의 조 번호를 따른 것임. 제64조, 제76조, 제77조의 규정은 제9조 내지 제34조의 규정을 위반한 경우에 대 하여서만 적용한다.	제00조(적용의 제한 관련 규정) <u>적용의 제한에 반대</u>
제6장 벌칙	제6장 벌칙
제00조(시정명령의 불이행) <제한적 시정명령권이 도입될 경우> 이 법에 정한 차별금지 규정을 위반하여 위원회로부터 시정명령을 받고도 이행 하지 않은 자로서 그에 대해 부과된 이행강제금의 납부를 악의적으로 거부·회피 하는 자는 3년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다. <시정명령권이 도입되지 않을 경우> 형사고발조항을 두고 형사고발에 해당하는 범죄에 대하여 별도의 벌칙 규정을	제78조(차별행위) ① 장애인 등의 요청에도 불구하고 이 법에 정한 정당한 편의를 제공하지 아니 하여 장애인차별금지위원회로부터 시정명령을 받고도 이행하지 않은 사람은 500시간 이하의 사회봉사 및 수강명령에 처한다. ② 이 법에 정한 차별금지 규정을 위반하여 장애인차별금지위원회로부터 시정명 령을 받고도 이행하지 않은 사람은 3년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌 금에 처한다. 다만, 행위의 성격상 시정명령이 불가능한 경우에는 장애인차별

차별위 조정안	장애계 조정안
두는 방안 고려	금지위원회로부터 차별행위로 인정되는 것만으로도 동일하게 처벌된다.
제79조(업무방해) 인권위법 참조 수정 (5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금)	제79조(업무방해) 인권위법 참조 수정 (5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금)
제80조(자격사칭) 인권위법 참조 수정(2년 이하의 징역 또는 700만원 이하의 벌금)	제80조(자격사칭) 인권위법 참조 수정(2년 이하의 징역 또는 700만원 이하의 벌금)
제81조(비밀누설) 제72조의 규정을 위반하여 업무처리 중 알게 된 비밀을 누설한 자는 2년 이하의 징역 또는 5년 이하의 자격정지에 처한다.	제81조(비밀누설) 제72조의 규정을 위반하여 업무처리 중 알게 된 비밀을 누설한 자는 2년 이하의 징역 또는 5년 이하의 자격정지에 처한다.
제82조(긴급구제조치방해) 인권위법 참조 수정(1년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금)	제82조(긴급구제조치방해) 인권위법 참조 수정(1년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금)
제83조(벌칙적용에 있어서의 공무원 의제) 원안 또는 인권위법	제83조(벌칙적용에 있어서의 공무원 의제) 원안 또는 인권위법
제84조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1천만원 이하의 과태료에 처한다. 1. 정당한 사유 없이 실지조사를 거부, 방해 또는 기피한 자 2. 정당한 사유 없이 위원회의 진술서 제출요구 또는 출석요구에 응하지 아니한 자 3. 정당한 사유 없이 자료 등의 제출요구 및 사실조회에 응하지 아니하거나 거짓의 자료 등을 제출한 자 (원안 또는 인권위법) ② 인권위법 참조 수정(유사명칭사용금지 위반에 대해 300만원 이하 과태료) ③~⑥ 과태료의 부과 절차 등에 관한 규정(원안 또는 인권위법)	제84조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1천만원 이하의 과태료에 처한다. 1. 정당한 사유 없이 실지조사를 거부, 방해 또는 기피한 자 2. 정당한 사유 없이 위원회의 진술서 제출요구 또는 출석요구에 응하지 아니한 자 3. 정당한 사유 없이 자료 등의 제출요구 및 사실조회에 응하지 아니하거나 거짓의 자료 등을 제출한 자 (원안 또는 인권위법) ② 인권위법 참조 수정(유사명칭사용금지 위반에 대해 300만원 이하 과태료) ③~⑥ 과태료의 부과 절차 등에 관한 규정(원안 또는 인권위법)
부칙	부칙
○ 단계적 확대 - 고용영역의 적용을 받는 사업장의 경우 장애인구 증가 및 장애인들의 권리의식 향상, 의무고용제에의 직업적 장애개념 도입 시기('10년 예상) 등을 감안	총/각론의 각 규정의 시행 시기나, 적용범위, 적용대상을 정리하여 부칙에 별도로 정할 수 있음

차별위 조정안	장애계 조정안
① '09년 100인 이상 사업장 적용으로 시행 ② '11년 50인 이상 사업장으로 확대 ③ 이후 적절한 시기에 30인 이상 사업장 등으로 확대 - 나머지 차별영역 : 개별 조항에 대한 세부적인 검토를 통해 결정 ※ 산자부 : 사업장 규모별 적용시기 조정 필요 - '11년 300인 이상 사업장 적용으로 시행 - '12년 100인 이상 사업장으로 확대 - '15년 50인 이상 사업장으로 확대 - 그 이후 적절한 시기에 50인 이상 사업장으로 확대	