

장애인차별금지법 초안 2012

당신도 차별받아 봤나요?

열린네트워크(www.opennet.or.kr)

AB (PS) PM

장애인차별금지및권리구제에관한법률

제1장. 총 칙

제1조 [목적] 이 법은 헌법의 인간의 존엄과 가치, 행복추구권, 평등의 이념에 따라 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에서 장애를 이유로 한 차별행위를 금지하고 장애를 이유로 차별을 받은 피해자의 권익을 효과적으로 구제함으로써 장애인의 완전한 사회통합의 기반을 마련함을 그 목적으로 한다.

제2조 [정의] 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “장애인”이라 함은 신체적·정신적 장애, 추형·기형, 질병을 야기하는 유전체의 존재로 인하여 장기간에 걸쳐 일상생활 또는 사회생활에 상당한 제약을 받는 자, 위와 같은 장애를 과거에 입은 적이 있거나 미래에 입을 가능성이 있는 자를 말한다
2. “차별행위”라 함은 합리적인 이유 없이 장애인을 배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위 및 그밖에 이에 준하는 행위를 말한다.
3. “공공기관”이라 함은 국가기관·지방자치단체 기타 대통령령이 정하는 공공단체를 말한다.
4. “사용자”라 함은 사업주 또는 사업경영담당자 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.
5. “교육기관”이라 함은 초·중등교육법 제2조 및 고등교육법 제2조의 규정에 의한 각급 학교를 말한다.
6. “편의시설”이라 함은 장애인등이 생활을 영위함에 있어 이동과 시설이용의 편리를 도모하고 정보에의 접근을 용이하게 하기 위한 시설과 설비를 말한다.
7. “사법서비스제공기관”이라 함은 법원, 행정심판기관, 검찰, 경찰 등 재판, 조정 및 수사 등의 직무를 행하는 기관을 말한다.

제3조 [차별행위의 간주] 다음의 행위는 장애를 이유로 한 차별행위로 본다.

1. 합리적인 이유없이 장애인을 장애가 없는 자와 구별하여 명백하게 다르게 취급하는 행위.
2. 장애인에 대하여 형식상으로는 상이한 취급을 하지 않지만 합리적인 이유없이 장애가 없는 자와 동일한 기준을 적용하여 결과적으로 그 장애인에게 현저하게 불리한 결과를 초래하게 하는 행위.
3. 장애인에 대하여 합리적인 배려를 거부하는 행위. 다만 합리적인 배려를 하기가 현저하게 곤란하거나 이를 위해서는 과도한 비용이 지출되는 경우는 차별행위로 보지 아니한다.

제2장 차별금지

제1절 통 칙

제4조 [차별금지] ① 누구든지 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화 생활의 모든 영역에서 차별을 받지 아니하고, 누구든지 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화 생활의 모든 영역에서 장애인을 차별하여서는 아니된다.

② 누구든지 장애인을 비하·모욕하거나 장애인을 이용하여 부당한 영리행위를 하여서는 아니된다.

③ 국가와 지방자치단체는 장애인의 불가침의 기본적 인권을 보장하고 장애인의 완전한 사회참여와 평등을 통한 사회통합을 구현할 의무가 있다.

제5조[차별금지의 예외] 다른 법률에 규정된 장애인의 사회통합을 촉진하기 위한 잠정적 조치 등은 이 법에 의한 장애인차별행위로 보지 아니한다.

제2절 고 용

제6조 [고용에서의 차별금지] 공공기관 및 사용자는 장애를 이유로 고용(모집·채용·교육·배치·승진·임금 및 임금 외의 금품 지급·자금의 융자·정년·퇴직·해고 등을 포함한다)에 있어서 장애인을 차별하여서는 아니된다. 다만 다음 각호의 1에 해당하는 경우는 차별행위로 보지 아니한다.

1. 직무의 성질상 제8조의 규정에 의한 합리적인 배려를 하더라도 장애인의 업무수행이 불가능한 경우
2. 경영상태 등 제반사정에 비추어 볼 때 사용자가 장애인의 업무수행을 위한 제8조의 규정에 의한 합리적인 배려를 하기가 현저히 곤란하거나 이를 위해서는 과도한 비용이 지출되는 경우
3. 현존하는 차별을 해소하기 위하여 공공기관 및 사용자가 잠정적으로 장애인을 우대하는 조치를 취하는 경우

제7조 [차별행위의 추정] ① 공공기관 및 사용자가 취업을 신청한 장애인에 대하여 채용을 거부하는 경우에는 공공기관 및 사용자가 취업을 신청한 장애인이 자격을 갖추지 못하였음을 입증하지 못하는 한 차별행위로 본다.

② 공공기관 및 사용자가 고용에 있어 제8조의 규정에 의한 합리적인 배려를 하지 않은 경우에는 합리적인 배려를 하기가 현저히 곤란하거나 이를 위해서는 과도한

비용이 지출된다는 점을 입증하지 못하는 한 차별행위로 본다.

제8조 [합리적 배려의무] ① 공공기관 및 사용자는 채용 또는 근로의 조건이 장애인에게 장애가 없는 자보다 상당한 불이익을 주고 있는 경우에는 그 조건의 불이익을 제거하기 위한 대책을 강구하여야 한다.

② 공공기관 및 사용자는 장애인이 업무를 수행함에 있어 안전하고 편리하게 시설 및 설비를 이용하고 정보에 접근할 수 있도록 배려를 하여야 한다.

③ 공공기관 및 사용자는 직장 내에서 장애인에 대한 편견을 제거하고 장애인이 장애가 없는 자와 동등한 근로조건에서 일할 수 있는 여건 조성을 위하여 노력하여야 한다.

제9조 [적용의 확대] 제6조 내지 제8조의 규정은 사실상의 고용 및 노동관련자의 경우 및 노동조합 등에 의한 장애인취급의 경우에도 적용된다. 사실상의 고용, 노동관련자, 노동조합 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

제3절 교 육

제10조 [교육에서의 차별금지] ① 누구든지 장애를 이유로 교육기회·조건·방법 등에서 장애인을 차별하여서는 아니된다. 각급 학교의 장은 장애인이 당해 학교에 입학하고자 하는 경우에는 장애를 이유로 입학을 거부하여서는 아니된다.

② 모든 교육기관은 장애인의 입학 및 수학 등에 있어서 장애의 종별 및 정도에 따라 합리적인 배려를 하여야 한다.

제11조 [차별행위의 추정] ① 장애아동 및 그 보호자의 의사에 반하여 행하는 분리교육은 그 분리교육이 정당한 것임을 입증하지 못하는 한 차별행위로 본다.

② 제10조 제2항에 규정된 합리적인 배려를 거부하는 교육은 합리적인 배려를 하기가 현저히 곤란하거나 이를 위해서는 과도한 비용이 지출된다는 점을 입증하지 못하는 한 차별행위로 본다.

제4절 부동산

제12조 [부동산 등의 공급이나 이용에서의 차별금지] ① 누구든지 장애를 이유로 부동산 및 이에 부속된 설비(이하 부동산 등이라 한다)의 공급이나 이용에 있어서 장애인을 차별하여서는 아니된다.

② 장애인 및 장애인을 고용한 자는 장애인이 부동산 등의 이용이 불가능하거나 곤란한 경우 그 부동산 등을 장애인의 이용에 필요한 한도 내에서 변경할 수 있다. 이 경우에 그 부동산 등의 이용을 제공한 자는 정당한 사유가 없는 한 이를 용인하

여야 한다.

제5절 재화·시설·용역

제13조 [재화·시설·용역의 제공 및 이용에서의 차별금지] ① 공공기관 및 사용자는 장애를 이유로 재화·시설·용역 등의 제공 및 이용에 있어서 장애인을 차별하여서는 아니된다.

② 공공기관 및 사용자가 합리적인 이유 없이 장애인에 대하여 재화·시설·용역 등의 제공 및 이용을 거부하는 경우는 차별행위로 본다.

제6절 편의시설

제14조 [편의시설 제공의무] ① 공공기관 및 사용자는 장애인등이 항상 대상시설을 편리하게 이용할 수 있도록 편의시설을 설치하고 이를 유지·관리하여야 한다.

② 공공기관 및 사용자가 합리적인 이유 없이 장애인에 대하여 편의시설 제공의무를 거절하는 경우는 차별행위로 본다.

제15조 [편의시설설치청구권] ① 장애인은 대상시설을 이용하는 것이 불가능하거나 곤란한 경우 시설주에게 편의시설을 설치해 줄 것을 청구할 수 있다.

② 전항의 경우에 시설주는 합리적인 이유가 없는 한 이를 거절하지 못한다.

제7절 정보접근권

제16조 [정보접근권의 보장] ① 장애인은 장애가 없는 자가 접근할 수 있는 정보에 다른 사람의 도움 없이 자유롭게 접근하고 사용할 수 있는 권리를 가진다.

② 장애인차별금지위원회는 장애인의 정보접근권을 효과적으로 보장하기 위하여 “장애인의 정보통신접근에 대한 기준”을 설정한다.

③ 공공기관 및 사용자는 장애인차별금지위원회가 설정한 전항의 기준을 준수하여야 한다. 다만 장애인차별금지위원회는 정당한 사유가 있는 경우 공공기관 및 사용자에 대하여 전항의 기준 준수의무를 면제할 수 있다.

제8절 참정권

제17조 [참정권의 보장] ① 장애인은 장애가 없는 자와 동등하게 참정권(투표권, 선거권, 피선거권, 청원권 등을 포함한다)을 행사할 수 권리를 갖는다.

② 공공기관은 장애인의 평등한 참정권을 효과적으로 보장하기 위하여 편의시설·설비의 설치, 참정권 행사에 관한 홍보, 참정권 행사를 위한 보조기구의 개발·보급 등 필요한 조치를 강구하여야 한다.

③ 공직선거의 후보자 및 정당은 장애인에게 후보자 및 정당에 관한 정보를 장애가 없는 자와 동등하게 전달하여야 한다.

④ 제2항 및 제3항 위반행위는 합리적인 사유를 입증하지 못하는 한 차별행위로 본

다.

제9절 성

제18조 [성에 대한 차별금지] ① 누구든지 여성장애인을 장애 또는 성을 이유로 차별하여서는 아니된다.

② 여성장애인은 장애를 이유로 하는 불임수술을 받지 아니할 권리가 있으며, 여성 장애인에 대한 불임수술은 정당한 사유를 입증하지 못하는 한 차별행위로 본다.

제19조 [차별행위의 간주] 여성장애인에 대한 강간, 강제추행, 성희롱, 폭행, 협박은 차별행위로 본다. → 악성 (차별) . 1/100 여성 장애인에게 2차 피해를 준다.

제10절 사법서비스

제20조 [사법서비스를 제공받을 권리] ① 장애인은 자신의 생명, 신체 또는 재산의 보호를 위하여 필요한 사법서비스를 제공받을 권리가 있다.

② 사법서비스제공기관은 장애인에 대한 사법서비스를 제공함에 있어 그의 정신적 · 신체적 상태를 충분히 고려하여야 한다.

제21조 [합리적 배려의무] ① 사법서비스제공기관은 장애인에게 사법서비스를 제공함에 있어 다음 각호의 1의 배려를 하여야 한다.

1. 장애인이 특정한 사법서비스절차를 이용하는 것이 불가능하거나 곤란한 경우에는 장애인이 해당 사법서비스를 용이하게 이용할 수 있도록 그 실무관행이나 절차를 변경하여야 한다.
2. 장애인이 사법서비스를 효과적으로 이용하기 위하여 필요한 편의시설, 보조기구 및 서비스를 제공하여야 한다.

제22조 [이용거부 등의 금지] 사법서비스제공기관은 장애인이 사법서비스를 제공받음에 있어 보조견, 휠체어 그 밖의 보조기구를 사용하는 것을 이유로 사법서비스의 이용을 거부하거나 다른 이용자와는 다른 이용조건을 부과할 수 없다.

제3장. 장애인차별금지위원회

제23조 [장애인차별금지위원회의 설치] 장애인에 대한 차별행위를 철폐하고 장애인의 인권을 신장시키기 위하여 대통령 소속 하에 장애인차별금지위원회(이하 위원회라 한다)를 설립한다.

제24조 [위원회의 기능] 위원회의 기능은 다음 각호와 같다.

1. 차별행위에 대한 조사와 구제
2. 차별행위의 유형·판단기준 및 그 예방조치 등에 관한 지침의 제시 및 권고
3. 장애인 관련 법령 또는 법령안·제도·정책 등에 관한 권고 또는 의견표명
4. 장애인 인권 및 복지 상황에 대한 실태조사
5. 장애인 인권 및 복지에 관한 교육 및 홍보
6. 장애인 관련 활동하는 단체 및 개인과의 협력
7. 장애인과 관련된 국제기구 및 외국의 장애인 관련 기구와의 교류·협력

제25조 [위원회의 구성] ① 위원회는 위원장 1인과 3인의 상임위원을 포함한 9인의 위원으로 구성한다.

② 위원은 다음 각호의 1에 해당하는 자 중에서 위원장은 대통령이 임명하고 위원은 위원장의 제청으로 대통령이 임명한다.

1. 대학이나 공인된 연구기관에서 장애인 관련 학문을 강의하거나 연구한 경력이 있고 부교수 이상 또는 이에 상당하는 직에 10년 이상 있던 자
 2. 2급 이상 또는 이에 상당하는 공무원의 직에 있던 자로서 장애인 관련 업무에 3년 이상 근무한 자
 3. 판사·검사 또는 변호사로서 10년 이상 근무한 자
 4. 장애인 관련 분야에서 10년 이상 활동한 경력이 있고 식견과 덕망이 있는 자
- ③ 위원장은 정무직으로 하고, 위원은 1급 상당 별정직 국가공무원으로 보한다.
- ④ 위원 중 4인 이상은 장애인이어야 하고, 2인 이상은 변호사의 자격이 있는 자이어야 한다.

제26조 [회의의 구분] 위원회의 회의는 위원전원으로 구성하는 회의(이하 "전원회의"라 한다)와 상임위원 1인을 포함한 위원 3인으로 구성하는 회의(이하 "소회의"라 한다)로 구분한다.

제27조 [전원회의 및 소회의 관장사항] ① 전원회의는 다음 각호의 1의 사항을 심의·의결한다.

1. 위원회 규칙의 제정과 개정에 관한 사항
 2. 제46조에 의한 조정위원의 위촉에 관한 사항
 3. 위원회의 의결례를 변경할 필요가 있는 사항
 4. 소회의에서 의결하지 못하거나 전체회의에서 처리하도록 의결한 사항
 5. 그밖에 이 법과 위원회 규칙에서 전체회의에서 의결하도록 정한 사항
- ② 소회의는 제1항 각호의 사항외의 사항을 심의·의결한다.

제28조 [위원장] ① 위원장은 위원회를 대표하며 위원회의 업무를 통할한다.

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

제29조 [위원의 임기] 위원장 및 위원들의 임기는 각 3년으로 하고, 1차에 한하여 연임할 수 있다.

제30조 [위원의 신분보장] 위원은 다음 각호에 해당하는 경우를 제외하고는 그 의사에 반하여 면직되지 아니한다.

1. 금고이상의 형의 선고를 받은 경우
2. 장기간의 심신쇄약으로 직무를 수행할 수 없는 경우

제31조 [위원의 정치운동금지] 위원은 정당에 가입하거나 정치운동에 관여할 수 없다.

제32조 [회의 의사 및 의결정족수] ① 전원회의의 의사는 위원장이 주재하며, 재적위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

② 소회의의 의사는 상임위원이 주재하며, 구성위원 전원의 출석과 출석위원 전원의 찬성으로 의결한다.

제33조 [의사의 공개] 위원회의 의사는 공개한다. 다만, 위원회가 필요하다고 인정하는 경우에는 공개하지 아니할 수 있다.

제34조 [위원의 서명·날인] 위원회가 이 법의 규정에 위반되는 사항에 대하여 의결하는 경우에는 그 이유를 명시한 의결서로 하여야 하고, 의결에 참여한 위원이 그 의결서에 서명·날인하여야 한다.

제35조 [자문기구] ① 위원회는 그 업무수행에 필요한 사항의 자문을 위하여 자문기구를 둘 수 있다.

② 자문기구의 조직과 운영에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

제36조 [사무처] ① 위원회의 사무를 처리하게 하기 위하여 위원회에 사무처를 둔다.

② 사무처에 사무처장 1인과 필요한 직원을 두되, 사무처장은 위원회의 심의를 거쳐 위원장의 제청으로 대통령이 임명한다.

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

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

제37조 [조직에 관한 규정] 이 법에 규정된 사항외에 위원회의 조직에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정하고, 위원회의 운영 등에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

제4장 조사 등의 절차

제38조 [조사개시] ① 제4조 내지 제22조의 규정에 위반한 장애인 차별행위로 피해를 입은 자(이하 피해자라고 한다)는 위원회에 이 법에 의한 시정을 신청할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의한 시정신청은 다음 각호의 사항을 기재한 서면 또는 구술로 하여야 한다.

1. 신청인의 이름과 주소
2. 신청의 취지 및 이유와 장애인차별사항의 원인이 되는 사실
3. 기타 대통령령이 정하는 사항

③ 위원회는 차별행위가 있었다고 볼 상당한 이유가 있는 경우에는 직권으로 조사를 개시할 수 있다.

제39조 [시정신청의 각하 등] ① 위원회는 접수한 시정신청이 다음 각호에 해당하는 경우에는 그 시정신청을 각하한다.

1. 시정신청의 내용이 위원회의 조사대상에 해당하지 아니하는 경우
2. 시정신청의 내용이 명백히 허위이거나 이유없다고 인정되는 경우
3. 피해자가 아닌 자가 한 시정신청에 있어서 피해자가 조사를 원하지 않는 것이 명백한 경우
4. 시정신청원인이 된 사실이 발생한 날로부터 1년이상 경과하여 시정신청한 경우. 다만, 시정신청원인이 된 사실에 관하여 공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 아니한 사건으로서 위원회가 조사하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니하다.
5. 시정신청이 익명 또는 가명으로 제출된 경우
6. 위원회가 조사하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되는 경우
7. 시정신청인이 시정신청을 취하한 경우
8. 위원회가 기각한 시정신청과 동일한 사실에 관하여 다시 시정신청한 경우
9. 시정신청의 취지가 당해 시정신청의 원인이 된 사실에 관한 법원의 확정판결이나 헌법재판소의 결정에 반하는 경우

② 위원회는 제1항의 규정에 의하여 시정신청을 각하하는 경우 필요하다고 인정

할 때에는 그 시정신청을 관계기관에 이송할 수 있다. 이 경우 시정신청을 이송받은 기관은 위원회의 요청이 있는 때에는 지체없이 그 처리결과를 위원회에 통보하여야 한다.

③ 위원회가 시정신청에 대한 조사를 시작한 후에도 그 시정신청이 제1항 각호의 1에 해당하게 된 경우에는 그 시정신청을 각하할 수 있다.

④ 위원회는 시정신청을 각하 또는 이송한 경우 지체없이 그 사유를 명시하여 시정신청인에게 통보하여야 한다. 이때 위원회는 필요하다고 인정하는 경우 피해자 또는 시정신청인에게 권리를 구제받는 데 필요한 절차와 조치에 관하여 조언할 수 있다.

제40조 [다른 구제절차와 이송] ① 시정신청의 내용이 다른 법률에 정한 권리구제절차에 따라 권한을 가진 국가기관에 제출하고자 하는 것이 명백한 경우에 위원회는 지체없이 그 시정신청을 그 다른 국가기관에 이송하여야 한다.

② 제1항의 규정에 의하여 위원회가 시정신청을 이송한 경우 지체없이 그 내용을 시정신청인에게 통보하여야 하며, 이송받은 기관은 위원회가 요청하는 경우 그 시정신청에 대한 처리결과를 위원회에 통보하여야 한다.

제41조 [조사의 방법] ① 위원회는 다음 각호에 정한 방법으로 시정신청에 관하여 조사할 수 있다.

1. 시정신청인·피해자·피시정신청인(이하 “당사자”라 한다) 또는 관계인에 대한 출석요구 및 진술청취 또는 진술서 제출요구
2. 당사자, 관계인 또는 관계기관 등에 대하여 조사사항과 관련이 있다고 인정되는 자료 등의 제출요구
3. 조사사항과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설, 자료 등에 대한 실지조사 또는 감정
4. 당사자, 관계인, 관계기관 등에 대하여 조사사항과 관련이 있다고 인정되는 사실 또는 정보에 대한 조회
5. 증인 또는 감정인에 대한 소환 및 심문

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

③ 제1항 제1호의 규정에 의하여 진술서 제출을 요구받은 자는 14일이내에 진술서를 제출하여야 한다.

④ 제2항의 규정에 의하여 조사를 하는 위원 등은 그 장소 또는 시설을 관리하는 장 또는 직원(이하 이 조에서는 “관계자”라 한다)에게 필요한 자료나 물건의 제출을 요구할 수 있다.

⑤ 제4항의 규정에 의하여 조사를 하는 위원 등은 그 권한을 표시하는 증표를 관계자에게 제시하여야 한다.

⑥ 제1항 제2호, 제3호 또는 제5항에 의한 조사를 한 위원 등은 제출을 요구하거나 영치한 자료 등의 목록, 그 대상자, 검증 또는 감정을 한 장소, 시설, 자료 등을 기재한 조서를 작성하여 그 사본을 관계인에게 교부하여야 한다.

⑦ 제2항 또는 제5항에 의한 조사를 하는 인권위원 등은 필요하다고 인정하는 경우 당사자, 관계인, 그 가족, 동거인, 고용인 또는 피고용인, 또는 관할 국가기관이나 지방자치단체의 공무원에게 증인으로 참여할 것을 요구할 수 있다. 이때 증인으로 참여한 사람은 조사의 절차와 내용을 기재한 조서에 서명날인하여야 한다.

⑧ 제1항에 의한 검증, 증인 또는 감정인의 신문에 관하여는 민사소송법 제2편 제3장 제2절, 제3절, 제5절, 제6절을 준용한다.

제42조 [질문·검사권] ① 위원회는 제41조의 조사에 필요한 자료 등의 소재 또는 관계인에 관하여 알고자 할 때에는 그 내용을 알고 있다고 믿을 만한 상당한 이유가 있는 사람에게 질문하거나 그 내용을 포함하고 있다고 믿을 만한 상당한 이유가 있는 서류 및 기타의 물건을 검사할 수 있다.

② 제41조 제6항 내지 제8항의 규정은 제1항의 경우에 준용한다.

제43조 [위원의 제척·기피·회피] ① 위원과 제46조의 규정에 의한 조정위원(이하 이 조에서 “위원”이라 한다)은 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 시정신청 심의·의결에서 제척된다.

1. 위원 또는 그 배우자나 배우자이었던 자가 당해 사건의 당사자이거나 그 사건에 관하여 당사자와 공동권리자 또는 공동의무자인 경우
2. 위원이 당해 사건의 당사자와 친족관계에 있거나 있었던 경우
3. 위원이 당해 사건에 관하여 증언이나 감정을 한 경우
4. 위원이 당해 사건에 관하여 당사자의 대리인으로 관여하거나 관여하였던 경우
5. 위원이 당해 사건에 관하여 수사, 재판 또는 다른 법률에 의한 구제절차에 관여하였던 경우

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

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

제44조 [시정신청의 기각] ① 위원회는 시정신청을 조사한 결과 시정신청의 내용이 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 그 시정신청을 기각한다.

1. 사실이 아닌 경우
2. 조사대상 차별행위에 해당하지 아니하는 경우
3. 이미 피해회복이 이루어지는 등으로 별도의 구제조치가 필요하지 아니하다고 인정하는 경우

② 위원회는 시정신청을 기각하는 경우 시정신청의 당사자에게 그 결과와 이유를 통보하여야 한다.

제45조 [합의의 권고] 위원회는 조사중이거나 조사가 끝난 시정신청에 대하여 사건의 공정한 해결을 위하여 필요한 구제조치를 당사자에게 제시하고 합의를 권고할 수 있다.

제46조 [조정위원회의 설치와 구성] ① 조정의 신속하고 공정한 처리를 위하여 위원회에 3인의 조정위원으로 구성되는 조정위원회를 둔다.

② 조정위원회는 위원회가 회부한 조정을 심의·의결한다.

③ 조정위원 중 2인은 위원회가 위원 중에서 1인은 다음 각호에 해당하는 자 중에서 위원회가 위촉하되 비상임으로 하며, 조정위원 3인 중 1인은 장애인이어야 하고, 1인은 변호사의 자격이 있는 자이어야 한다.

1. 장애인문제에 관하여 전문적인 지식과 경험을 가진 자로서 국가기관 또는 민간단체에서 장애인 관련된 분야에 5년 이상 종사한 자

2. 판사·검사·군법무관·변호사의 직에 5년 이상 종사한 자

3. 대학 또는 공인된 연구기관에서 조교수 이상의 직에 5년 이상 종사한 자

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

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

제47조 [조정] ① 위원회는 시정신청에 대하여 차별행위가 있다고 인정하고 제45조의 합의권고에 따른 합의가 이루어지지 않는 경우에 당사자의 신청 또는 직권에 의하여 시정신청을 조정위원회에 회부하여 조정절차를 시작할 수 있다.

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

③ 조정위원회는 조정절차중에 당사자사이에 합의가 이루어지지 않는 경우 사건의 공정한 해결을 위하여 조정에 갈음하는 결정을 할 수 있다.

④ 조정에 갈음하는 결정에는 다음 각호의 사항을 포함시킬 수 있다.

1. 조사대상 차별행위의 중지

2. 원상회복·손해배상 기타 필요한 구제조치

3. 동일 또는 유사한 차별행위의 재발을 방지하기 위하여 필요한 조치

⑤조정위원회는 조정에 갈음하는 결정을 한 경우에는 지체 없이 그 결정서를 당사자에게 송달하여야 한다.

⑥당사자가 제5항의 규정에 의하여 결정서를 송달받은 날로부터 2주일 이내에 이의를 신청하지 아니하는 때에는 조정을 수락한 것으로 본다.

제48조 [조정외 효력] 제47조제2항의 규정에 의한 조정과 제47조제6항의 규정에 의하여 이의를 신청하지 아니하는 경우의 조정에 갈음하는 결정은 재판상의 화해와 같은 효력이 있다.

제49조 [시정조치의 권고 및 의견표명] ①위원회는 제38조의 규정에 의한 조사의 결과 차별행위에 해당한다고 인정할만한 상당한 이유가 있을 때에는 차별행위임을 결정하고 당해 공공기관의 장 또는 사용자에게 시정을 위하여 필요한 조치를 권고하여야 한다.

② 제1항의 규정에 의한 시정조치는 다음과 같다.

1. 차별행위의 중지
2. 원상회복·손해배상 기타 필요한 구제조치
3. 재발방지를 위한 교육 및 대책수립 등을 위한 조치
4. 일간신문의 광고란을 통한 공표
5. 기타 대통령령으로 정하는 사항

③ 위원회는 차별행위를 조사·결정하는 과정에서 법령·제도나 정책 등의 개선이 필요하다고 인정되거나 부당한 행위 또는 이 법의 규정을 위반할 우려가 있는 사실을 발견한 때에는 당해 공공기관의 장이나 사용자에게 이에 대한 합리적인 개선을 권고하거나 의견을 표명할 수 있다.

제50조 [시정명령] ① 위원회는 장애인고용촉진및직업재활법에서 정하고 있는 의무고용률 미만의 장애인을 채용하고 있는 공공기관 및 사용자가 취업을 신청한 장애인에 대하여 채용을 거부하는 행위가 제6조의 규정에 위반되는 차별행위에 해당한다고 인정되는 경우에는 당해 공공기관의 장 또는 사용자에게 상당한 기간을 정하여 당해 장애인을 합리적 배려 하에 일반인과 동일한 조건으로 고용할 것을 명령할 수 있다.

② 위원회는 교육기관이 장애인에 대하여 제10조의 규정에 위반되는 차별행위를 하였다고 인정되는 경우에는 당해 교육기관의 장에게 상당한 기간을 정하여 당해 장애인에 대한 차별행위의 중지 및 원상회복을 명령할 수 있다

제51조 [의견제출기회의 부여] 위원회는 제49조 제1항의 규정에 의한 공공기관의 장 또는 사용자에 대한 시정조치의 권고나 제50조의 규정에 의한 공공기관의 장, 사용자 또는 교육기관에 대한 시정명령을 하기 전에 미리 당사자 또는 이해관계인에게

의견을 제출할 기회를 주어야 한다.

제52조 [결정의 통지] 위원회는 차별행위의 시정신청에 대한 결정 및 명령을 신청인 및 당해 공공기관의 장·사용자·교육기관에게 통지하여야 한다.

제53조 [처리결과와 통보] ① 제49조의 규정에 의한 시정조치의 권고·개선권고·의견이나 제50조의 규정에 의한 시정명령을 통지받은 공공기관의 장·사용자·교육기관은 특별한 사유가 있음을 소명하지 못하는 한 이에 응하여야 한다.

② 제1항의 공공기관의 장·사용자·교육기관은 시정조치의 권고나 개선권고 또는 의견을 통지받은 때는 그 날부터 30일이내에, 시정명령을 통지받은 때는 시정기간내에 각 그 처리결과를 위원회에 통보하여야 한다.

③ 위원회는 제2항의 규정에 의한 처리결과와 통보를 받은 때에는 신청인에게 그 내용을 통지하여야 한다.

제54조 [이의신청] ①이 법에 의한 위원회의 시정조치의 권고나 시정명령에 대하여 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일이내에 그 사유를 갖추어 위원회에 이의신청을 할 수 있다.

②위원회는 제1항의 규정에 의한 이의신청에 대하여 30일이내에 재결을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사정으로 그 기간 내에 재결을 할 수 없는 경우에는 30일의 범위 안에서 결정으로 그 기간을 연장할 수 있다.

제55조 [피해자를 위한 소의 제기] ① 시정신청에 관한 위원회의 조사, 증거의 확보 또는 피해자의 권리구제를 위하여 필요하다고 인정하는 경우 위원회는 피해자를 위하여 위원회의 이름으로 관할 법원에 필요한 소를 제기할 수 있다.

② 제1항의 경우 피해자의 권리구제를 위한 소는 피해자의 명시한 의사에 반하여 제기할 수 없다.

③ 제1항의 소를 제기하기 위한 요건과 절차, 그밖에 필요한 사항은 위원회 규칙으로 정한다.

제56조 [고발 및 징계요구] ① 위원회는 시정신청을 조사한 결과 시정신청의 내용이 범죄행위에 해당하고 이에 대하여 형사처벌이 필요하다고 인정할 때에는 검찰총장 또는 관할 수사기관의 장에게 그 내용을 고발할 수 있다.

② 위원회는 시정신청을 조사한 결과 이 범위반의 차별행위가 있었다고 인정할 때에는 피진정인 또는 책임이 있는 자에 대한 징계를 소속기관 등의 장에게 요구할 수 있다.

③ 제1항에 의하여 고발을 받은 검찰총장 또는 관할 수사기관의 장은 고발을 받은 날부터 3월 이내에 수사를 종료하고 그 결과를 위원회에 통보하여야 한다. 다만, 3

월 이내에 수사를 종료하지 못할 때에는 그 사유를 소명하여야 한다.

제57조 [긴급구제조치 등] ①위원회는 시정신청을 접수한 후 조사대상 차별행위가 계속중에 있다는 상당한 개연성이 있고, 이를 방지할 경우 회복하기 어려운 피해발생의 우려가 있다고 인정할 때에는 그 시정신청에 대한 결정이전에 시정신청인이나 피해자의 신청에 의하여 또는 직권으로 다음 각 호의 조치를 하거나 그 소속기관 등의 장에게 다음 각호의 조치를 하도록 요구할 수 있다.

1. 의료, 급식, 피복 등의 제공
2. 시설수용자의 수용장소의 변경
3. 차별행위의 중지
4. 그 밖의 피해자의 생명, 신체의 안전을 위하여 필요한 사항 등의 조치

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

제58조 [법률구조] ① 위원회는 필요하다고 인정하는 경우에는 피해자에게 권리를 구제받는데 필요한 절차와 조치에 관하여 조언할 수 있다.

② 제1항의 경우 위원회는 피해자의 신청이 있는 때에는 피해자를 위하여 법률구조를 결정할 수 있다.

③ 제2항의 경우 위원회는 필요하다고 인정하는 때에는 법률구조법 제4조에 의한 법률구조법인에 피해자를 위한 법률구조를 요청할 수 있다.

④ 위원회가 제3항에 따라 법률구조를 요청하는 경우 법률구조법인은 법률구조를 제공하여야 한다. 이때 법률구조법인은 법률구조의 내용과 방법에 관하여 위원회와 협의하여야 한다.

⑤ 그밖에 이 조에 의한 법률구조의 내용, 절차 및 방법에 관하여 필요한 사항은 위원회 규칙으로 정한다.

제59조 [소송지원] ①위원회는 제4조 내지 제22조 위반의 차별행위가 있다고 인정되는 사항에 대하여는 피해자를 위하여 소송을 지원할 수 있다.

②제1항의 규정에 의한 위원회의 소송지원 요건 및 절차 등은 위원회 규칙으로 정한다.

제60조 [조사와 조정 등의 비공개] 위원회의 시정신청에 대한 조사·조정 및 심의는 비공개로 한다. 다만, 위원회의 의결이 있는 때에는 이를 공개할 수 있다.

제61조 [처리결과의 공개] 위원회는 이 장에 의한 시정신청의 조사 및 조정의 내용

과 처리결과, 관계기관 등에 대한 권고, 명령과 관계기관 등이 한 조치 등을 공표할 수 있다. 다만, 다른 법률에 의하여 공표가 제한되거나 개인의 사생활의 비밀이 침해될 우려가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

제62조 [소의 제기] 이 법에 의한 위원회의 처분에 대하여 불복의 소를 제기하고자 할 때에는 처분의 통지를 받은 날 또는 이의신청에 대한 재결서의 정본을 송달받은 날부터 30일 이내에 이를 제기하여야 한다.

제5장 손해배상

제64조 [손해배상책임] ① 제4조 내지 제22조의 규정에 위반한 차별행위를 한 자는 그로 인하여 피해를 입은 자에게 손해배상의 책임을 진다.

② 악의로 제7조, 제10조, 제18조의 규정을 위반하여 차별행위를 한 자는 그로 인하여 피해를 입은 자에게 금 1000만원 이상 5억원 이하의 배상금을 지급하여야 한다.

제6장 보칙

제65조 [국회에의 보고] ①위원회는 매년 정기국회에 전년도의 장애인차별사항에 관한 시정사항 기타 활동 등에 관한 연차보고서를 제출하여야 한다.

②제1항의 규정에 의한 연차보고서의 작성에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제66조 [협조요청] 위원회는 직무수행상 필요하다고 인정되는 경우에는 공공기관에 대하여 자료제출 등의 협조를 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 공공기관은 특별한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다.

제7장 벌칙

제67조 [상습차별행위] ① 상습적으로 제4조 내지 제22조의 규정을 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 5,000만원 이하의 벌금에 처한다.

제68조 [위원회업무방해] ① 다음 각호의 1에 해당하는 자는 3년이하의 징역 또는 3,000만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 위원회의 업무를 수행하는 위원회의 위원 또는 직원을 폭행 또는 협박한 자
2. 위원회의 위원 또는 직원에 대하여 그 업무상의 행위를 강요 또는 저지하거나 그 직을 사퇴하게 할 목적으로 폭행 또는 협박한 자
3. 위계로써 위원회의 위원 또는 직원의 업무수행을 방해한 자
4. 이 법 제4장의 규정에 의하여 위원회의 조사대상이 되는 타인의 차별행위사건에 관한 증거를 인멸, 위조, 또는 변조하거나 위조 또는 변조한 증거를 사용한 자

② 친족, 호주 또는 동거의 가족이 본인을 위하여 제1항 제4호의 죄를 범한 때에는 처벌하지 아니한다.

제69조 [긴급구제조치방해] 제57조 제1항 또는 제2항에 의하여 위원회가 하는 조치를 방해한 자는 1년 이하의 징역 또는 1,000만원 이하의 벌금에 처한다.

제70조 [벌칙적용에 있어서의 공무원 의제] 위원회의 위원 중 공무원이 아닌 자는 형법 기타 법률에 의한 벌칙의 적용에 있어서는 이를 공무원으로 본다.

제71조 [과태료] ① 다음 각호의 1에 해당하는 자는 1천만원이하의 과태료에 처한다.

1. 정당한 이유없이 제41조 제1항 제1호 또는 제2항의 규정에 의한 위원회의 진술서 제출요구 또는 출석요구에 응하지 아니한 자
2. 정당한 이유없이 제41조 제1항 제2호 및 제4호 또는 제3항의 규정에 의한 자료 등의 제출요구 및 사실조회에 응하지 아니하거나 허위의 자료 등을 제출한 자

② 제1항 및 제2항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 따라 위원회가 부과·징수한다.

③ 제1항의 규정에 의한 과태료 처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 위원회에 이의를 제기할수 있다.

④ 제1항의 규정에 의한 과태료 처분을 받은 자가 제2항의 규정에 의하여 이의를 제기한 때에는 위원회는 지체없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 비송사건절차법에 의한 과태료의 재판을 한다.

⑤ 제4항의 규정에 의한 기간내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세체납처분의 예에 의하여 이를 징수한다.

제72조 [이행강제금] ① 위원회는 제50조의 규정에 의하여 시정명령을 받은 후 시정기간내에 당해 명령을 이행하지 아니한 공공기관·사용주·교육기관에 대하여 1억

원이하의 이행강제금을 부과한다.

② 제1항의 규정에 의하여 이행강제금을 부과하는 위반행위의 중별과 위반정도에 따른 금액 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 위원회는 제1항의 규정에 의한 이행강제금을 부과하기 전에 제1항의 규정에 의한 이행강제금을 부과·징수한다는 뜻을 미리 문서로써 예고하여야 한다.

④ 위원회는 제1항의 규정에 의한 이행강제금을 부과하는 경우에는 이행강제금의 금액·부과사유·납부기한 및 수납기관·이의제기방법 및 이의제기기관 등을 명시한 문서로써 행하여야 한다.

⑤ 위원회는 고용명령 또는 교육명령을 받은 자가 당해 명령을 이행하는 경우에는 새로운 이행강제금의 부과를 즉시 중지하되, 이미 부과된 이행강제금은 이를 징수하여야 한다.

⑦ 제71조 제2항 내지 제5항의 규정은 이행강제금의 징수 및 이의절차에 관하여 이를 준용한다.

부 칙

제1조(시행일) ① 이 법은 공포한 날부터 6개월 이후에 시행한다. 다만, 위원 및 소속 직원의 임명, 이 법의 시행에 관한 위원회규칙의 제정·공포, 위원회의 설립준비는 시행일 이전에 할 수 있다.

② 이 법에 의하여 최초로 임명된 위원의 임기는 이 법의 시행일부터 시작하는 것으로 본다.