장차법안 조정안 검토의견 노동부.

차별위 조정안	장애계 조정안	검토의견
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·퇴직·해고에 있어서 장애인을 차별하여서는 아니 된다. 다만, 직무의 본질적 성격 및 사업의 운영상 객관적으로 불가피한 경우에는 차별에 해당하지 아니한다.	① 사용자는 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어서 장애인을 차별하여서는 아니 된다.	○ 장애계 조정안에 동의 - 차별위 조정안 제3조 제1항에서 이 법상의 차별을 규정하고 있다는 점에서 해당 조문에서 별도로 규정할 이유는 없다고 봄
② 사용자는 채용·승진 등에 있어서 정당한 편의제공 및 채용 후 장애인이 장애인 아닌 근로자와 동등한 근로조건을 누리기 위해 제8조의 규정에 정해진 정당한 편의제공의	② 채용된 장애인이 제8조의 정당한 편의제공을 요구하였음에도 불구하고 이를 거부하거나, 정당한 사유 없이 장애를 이유로 장애인의 의사에 반하여 다른 직무에 배치하여서는	○ 삭제 - 차별위 조정안 제9조 제1항에서 채용·승진에서의 차별을 금지하고 있고, 정당한 편의제공을 거부하는 행위를 차별로 규정하고

요구를 정당한 사유 없이 거부하거나 채용된 장애인에 대해 정당한 편의제공 요구를 이유로 장애인의 의사에 반하여 다른 직무에 배치하여서는 아니 된다. ※ 노동부 : 삭제.	아니 된다.	있다는 점에서 해당 조문 불필요
	③ 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.	
	④ 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. ※ 법무부 : 이 항은 이 법에서 금지하는 차별로 보기 어려움	
③ 노동조합은 장애인 근로자의 조합 가입을 거부하거나 조합원의 권리 및 활동에 차별을 두어서는 아니 된다.	⑤ 노동조합은 장애인 근로자의 조합 가입을 거부하거나 조합원의 권리 및 활동에 차별을 두어서는 아니 된다.	

※ 노동부 : 수용 가능	o 관련법령을 정비함을 전제로 차별위 조정안 수용 가능	
	⑥ 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. ※ 법무부 : 이 항은 이 법에서 금지하는 차별로 보기 어려움	
제10조(정당한 편의제공 의무)	**제8조(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·확대프로그램, 무지점자단말기, 확대독서기 등	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·확대프로그램, 무지점자단말기, 확대독서기 등	o 당초 제시한 노동부 의견과 같음

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.	재활보조공학적 설비 및 도구의 설치·운영과 낭독자, 수화 통역자 등의 보조인 배치	
제11조(의학적 검사의 금지)	**제9조(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. ③ 사용자 및 관계자는 제1항 단서의 규정에 의해 취득한 장애인의 건강상태나 장애 또는 과거 장애경력 등에 관한 개인정보를 누설하여서는 아니 된다.	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 장애 또는 과거 장애경력 등에 관한 개인정보를 누설하여서는 아니 된다.	○ 당초 제시한 노동부 의견과 같음