

1. 민노당 TFT와의 발의안 작성 경과 및 내용

- 큰 틀에 있어 합의가 도출된 이후, 7월 12일, 19일, 26일에 걸쳐 합의
- 첨부 자료 참조

2. 전략 및 전술 관련

- 발의 수준이지 통과 수준이 아니므로 발의안은 통과안과는 거리가 멀다는 점 유념
- 긴급대처할 팀을 5명 이내로 구성할 필요
(예컨대, 투쟁위원장, 두 분 상집위원장, 법제위원장, 배음호 + 연락 및 집행 도움 : 사무국장)
- 통과를 위한 대강의 우선순위를 책정할 필요

① 문제되는 조항을 포기하기 보다는 부칙에 유예기간, 경과조항을 두어 존치하기

② 특정적인 장애인차별금지위원회를 끝까지 밀고 나가면서 다른 조항들을 획득한 후, 어느 시점에서 양보하게 될 경우 최소 요구 조건을 "국가인권위의 권한 및 기능을 장애인차별금지위원회 수준으로 확대"할 것을 내세우기

3. 향후 준비

- 예산 문제 : 유동철 교수가 민노당 좌혜경 연구원에게 도움주기
(장애인차별금지위원회를 인권위의 일정 수준에 맞추는 정도로 예산 세울 것)
- 해설서 및 입법제안서를 만들어야 함
(해설서는 내부 준비 자료, 입법제안서는 해설서를 정리한 외부 공개 자료 개념)
- 투쟁일정

8. 16-17 공청회

9월 발의

장차법 법률팀 구성안

20050613 민주노동당 정책위원회 좌혜경

1. 법률팀 구성안

1) 구성목적

- 협의된 사항을 바탕으로 법률 수정
- 법안의 형식 등과 관련하여 완성도를 높이는 작업 수행.

2) 구성팀원

- 장애인차별금지법제정추진연대: 전권팀
- 민주노동당: 정책위원회(이민중 변호사, 좌혜경 정책연구원), 노회찬 의원실(정영훈 보좌관-상시적 결합은 힘들기에, 초기에는 당 정책위와 소통을 하거나 격주로 회의에 참여하다가 법안 마무리 시기에 집중 참여)

3) 회의 운영방식

- 효과적인 회의 진행을 위해서는 서로 법률안을 수정·보완한 후, 회의 때 만나서 조율하는 식으로 작업을 하면 좋을 듯함.
- 이렇게 진행된다면, 격주로 만나서 회의를 하면 어떨까 함.

2. 합의사항

1) 대표발의자: 노회찬 의원

2) 발의예상시기: 2005년 9월 정기국회

3) 쟁점사항 합의

1. 대통령 산하에 독립적인 장애인차별금지위원회를 설치한다.
2. 독립적인 장애인차별금지위원회에서 시정명령을 내리고, 이행강제금을 부과한다.
3. 손해배상제도의 손해액을 상향조정하되(징벌적 손해배상제도의 제한적 도입), 그 액수와 하한선은 추후 협의하여 결정한다.
4. 입증책임전환제도를 도입하되, 장차법 내에 법리적으로 충돌되는 차별간주행위를 없애기로 한다. 단, 차별간주행위가 꼭 필요한 부분에 대해서는 부분적으로 도입할 수 있다.
5. 소송대리및단체소송제도는 악용소지가 크므로, 관련조항의 삭제를 포함하여 전면 재검토한다.
6. 법사위 노회찬 의원을 통해 대표발의한다.

<민노당 발의안> 2005. 7. 30.

장애인 당사자들이 제안하는

“장애인차별금지및권리구제등에관한법률”

장애인차별금지법제정추진연대

전권위

수 정 안

장추련 법제정위원장 박종운

<장애인차별금지및권리구제등에관한법률>

제1장 총칙

제2장 차별금지

- 제 1절 고용
- 제 2절 교육
- 제 3절 건축물 및 시설의 이용과 접근
- 제 4절 이동 및 교통수단의 이용
- 제 5절 의사소통 및 정보접근권
- 제 6절 재화와 용역의 제공 및 이용
- 제 7절 문화
- 제 8절 체육
- 제 9절 사법·행정 절차 및 서비스와 참정권
- 제10절 모·부성권
- 제11절 성
- 제12절 가족·가정·시설
- 제13절 건강권
- 제14절 폭력

제3장 여성장애인 및 장애아동

- 제 1절 여성장애인
- 제 2절 장애아동

제4장 장애인차별금지위원회

- 제 1절 설립 및 운영
- 제 2절 조사와 구제 등
- 제 3절 보칙

제5장 손해배상과 입증책임

제6장 벌칙

부칙

제1장 총칙

제 1 조(목적) 이 법은 모든 생활 영역에서 장애를 이유로 한 차별을 금지하고, 장애를 이유로 차별받은 사람의 권익을 효과적으로 구제함으로써 장애인의 완전한 사회참여와 평등권 실현을 통해 인간으로서의 존엄과 가치를 구현함을 목적으로 한다.

제 2 조(장애)

① “장애”라 함은 장·단기간 혹은 일시적으로 발생한 신체적·정신적 손상, 기능상실, 질병 등이

사회적 태도나 문화적, 물리적 장벽으로 인하여 일상 또는 사회생활에 상당한 제약을 가져오는 상태를 말한다.

* '장애'의 개념 논쟁

- 1) 장애인 복지법 -> "장애인은 신체적·정신적 장애로 인하여 장기간에 걸쳐 일상생활 또는 사회생활에 상당한 제약을 받는 자"
- 2) 정신적·신체적 손상, 또는 질병 등으로 인하여 장단기 또는 일시적으로 일상생활 또는 사회생활에 있어 상당한 제한을 받는 상태
- 3) 신체적·정신적 차이로 인하여 장단기 또는 일시적으로 일상 또는 사회 생활에 상당한 제약을 주는 개인적·사회적 장벽(법제정위원회 안)
- 4) 신체적·정신적 요인에 의하여 장단기간에 걸쳐 일상생활 또는 사회생활에 상당한 제약을 받는 상태
- 5) 신체적·정신적 손상, 기능상실, 질병 등의 장·단기간 발생이 사회적 태도나 물리적, 문화적 장벽으로 인해 일상 또는 사회생활에 상당한 제약을 가져오는 상태

* 핵심 요소는 "① 신체·정신적 발생 요인 + ② 사회·문화적 발생요인 + ③ 평등권 상실"이므로, 위 3요소를 모두 살펴야 한다.

=> "신체적·정신적·심리적 차이를 이유로 장·단기간 발생하여 일상·사회생활에 상당한 제약을 주는 사회적 태도나 물리적·문화적 장벽으로 인해, 다른 사람들과 동등한 수준으로 생활할 수 있는 기회를 상실하거나 제한받는 것" -> 장·단기간 혹은 일시적으로 발생한 신체적·정신적 손상, 기능상실, 질병 등이 사회적 태도나 문화적, 물리적 장벽으로 인하여 일상 또는 사회생활에 상당한 제약을 가져오는 상태

② "장애인"이라 함은 현재 장애를 가지고 있거나, 과거 장애 경력으로 인하여 차별을 받을 가능성이 있는 사람을 말한다.

* 과거 장애인 논쟁

=> '과거에 장애를 가진 적이 있는 사람' -> 과거 장애 경력으로 인하여 차별을 받을 가능성이 있는 사람

③ "장애인 관련자"라 함은 장애인의 가족, 주거를 같이 하는 사람, 장애인을 보조하는 사람을 말한다.

제 3 조(차별)

① 이 법에서 "차별"이라 함은 다음 각 호의 1에 해당하는 경우를 말한다. 다만, 장애인의 실질적 평등권을 실현하기 위하여 다른 법령 등에 정한 내용은 이 법에 의한 차별로 보지 아니한다.

1. '장애인 및 장애인 관련자'(이하 "장애인등"이라 한다)를 장애인 아닌 사람과 구별하여 제한·배제·분리·거부 등 불리하게 대하는 경우
2. 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
3. 과도한 부담, 현저히 곤란한 사정 등의 정당한 사유 없이 장애인등에 대하여 정당한 편의 제공을 거부하는 경우
4. 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

② "정당한 편의"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 "적극적 조치"라 함은 국가 및 지방자치단체가 장애인에 대한 차별을 시정하기 위하여 취하는 장애인 당사자의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성을 고려한 법적·정책적 조치를 말한다.

④ "과도한 부담"이라 함은 정부, 지방자치단체, 사용자, 교육책임자 등 이 법에서 정한 사람이 정당한 편의를 제공함에 있어, 그 사업의 원래 목적을 훼손하거나 파산이 우려되는 등 사업 운영을 어렵게 할 정도의 부담을 주는 물리적, 재정적 부담을 말한다.

- ⑤ 차별의 원인이 장애를 포함한 2가지 이상일 경우, 그 행위는 이 법에 의한 차별로 본다.
- ⑥ 이 법을 적용함에 있어서 차별 여부를 판단할 때에는 장애인 당사자의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 충분히 고려하여야 한다.
- ⑦ 이 법에서 특별히 정하지 아니한 용어의 개념은 관련 법령을 준용한다.

<= 신설

제 4 조(차별금지) 모든 생활영역에서 누구든지 장애를 이유로 차별받아서도 아니 되고 차별해서도 아니 된다.

제 5 조(자기결정권 및 선택권의 보장)

- ① 장애인은 자신의 생활 전반에 관하여 자신의 의사에 따라 스스로 선택하고 결정할 권리를 가진다.
- ② 장애인은 장애인 아닌 사람과 동등한 선택권을 보장받기 위하여 필요한 서비스와 정보를 제공받을 권리를 가진다.
- ③ 장애인에 대한 정보는 반드시 본인의 동의 하에 수집되어야 하고, 개인의 신분을 확인할 수 없는 통계적인 형식으로만 보관되어야 하며, 정보에 대한 무단 접근이나 오용으로부터 안전하여야 한다.

제 6 조(국가 및 지방자치단체의 의무)

- ① 국가 및 지방자치단체는 장애인등에 대한 모든 차별을 방지하고 차별 받은 장애인등의 권리를 구제할 책임이 있으며, 장애인 차별을 실질적으로 해소하기 위한 적극적 조치를 강구하여야 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.
- ④ 위 각항에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제2장 차별금지

제 1절 고용

제 7 조(차별금지)

- ① 사용자는 장애인이라는 이유로 모집·채용, 교육, 배치, 임금, 승진, 전보, 해고, 정년 등 모든 근로관계 및 그 전후에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다.
- ② 채용된 장애인이 제8조의 정당한 편의제공을 요구하였음에도 불구하고 이를 거부하거나, 정당한 사유 없이 장애를 이유로 장애인의 의사에 반하여 다른 직무에 배치하여서는 아니 된다.
- 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.
- ⑤ 노동조합은 장애인 근로자의 조합 가입을 거부하거나 조합원의 권리 및 활동에 차별을 두어서는 아니 된다.

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

제 8 조(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 재활보조 공학적 설비 및 도구의 설치·운영과 낭독자, 수화 통역자 등의 보조인 배치

제 9조(의학적 검사의 금지)

- ① 사용자는 채용 이전에 지원자에게 건강 진단을 받게 하거나, 장애인 인지의 여부를 조사하여서는 아니 된다.
- ② 채용 이후에 직무의 본질상 요구되거나 직무배치 등을 위한 필요에 의해 사용자가 의학적 검사를 시행 할 경우에 그 비용은 사용자의 부담으로 한다.
- ③ 제2항의 경우, 사용자 및 관계자는 장애인의 건강상태나 병력에 관한 정보를 누설하여서는 아니 된다.

제 10조(차별간주행위) 사용자가 아래 각 호의 1에 해당하는 행위를 한 경우에는 이를 차별로 본다. => 전부 삭제

1. 모집·채용에 있어 장애인이라는 이유로 고용될 기회를 박탈하거나, 신체·용모 등의 제한적인 조건을 부과하는 행위
2. 모집·채용에 있어 해당 직무 수행과 상관없는 신체적 능력을 요구하거나, 작업장 내 편의시설 등의 환경이 갖추어져 있지 않다거나, 정당한 편의제공이 곤란하다는 이유 등으로 채용 자체를 거부하는 행위
3. 장애인이라는 이유로 해고하거나 퇴직을 강요하는 행위

제 2절 교육

제 11조(차별금지)

* '교육 책임자'에 대한 개념 논쟁

- 1) 유아 교육을 포함한 각 교육기관의 운영자, 학교장이 포함되어야 함
- 2) 미취학 아동에 대한 교육을 포함하여 관련 법령에 정한 교육기관의 장
- 3) 영유아보육법 제6조의 규정에 의한 보육시설, 유아교육법 제2조 제2호/초·중등교육법 제2조/고등교육법 제2조의 규정에 의한 각급 학교, 평생교육법 제2조 제3호에 의한 평생교육시설, 학점인정등에관한법률에 정한 교육인적자원부장관의 평가인정을 받은 교육훈련기관, 직업교육훈련촉진법 제2조 제2호의 규정에 의한 직업교육훈련기관, 기타 대통령령에서 정한 기관의 장 또는 운영책임자

=> 결국, 제1항에 개념 정의 규정을 신설(향후, 정의 규정은 모두 제2조와 제3조에 배치할 필요가 있음) 

-> (이 법에서) '교육 책임자'라 함은 영유아보육법에 의한 보육시설, 유아교육법, 초·중등교육법에 의한 각급 학교, 평생교육법에 의한 평생교육시설, 학점인정등에관한법률에 정한 교육인적자원부장관의 평가인정을 받은 교육훈련기관, 직업교육훈련촉진법에 의한 직업교육훈련기관,

기타 대통령령에서 정한 기관의 장 또는 운영책임자를 말한다.

- ① 교육 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.
- ② 교육 책임자는 당해 교육기관에 재학 중인 장애인 및 그 보호자가 제 12조 각호의 정당한 편의 제공을 요청할 때 이를 거절하여서는 아니 된다.
- ③ 교육 책임자는 당해 교육기관에 재학 중인 장애인이 교육활동을 위하여 필요한 장소로 이동, 접근하고 이용하는데 제약을 주어서는 아니 된다.
- ④ 교육 책임자는 특정 수업이나 실험·실습, 현장견학, 수학여행 등 학습을 포함한 모든 교내외 활동에서 장애를 이유로 장애인의 참여를 제한, 배제, 거부하여서는 아니 된다.
- ⑤ 교육 책임자는 취업 및 진로교육, 정보제공에 있어서 장애인을 장애인 아닌 사람과 구별하여서는 아니 된다.
- ⑥ 교육 책임자 및 교직원 등 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 지원서류 등을 요구하거나, 장애인만을 대상으로 한 별도의 면접이나 신체검사, 추가시험 등을 요구하여서는 아니 된다.
- ⑧ 교육책임자 및 교직원은 당해 교육기관에 재학 중인 장애인 및 그 보호자, 특수학급 및 특수교육 교원, 특수교육보조원, 장애인 관련 업무 담당자를 모욕하거나 비하하여서는 아니 된다.
- ⑨ 국가 및 지방자치단체는 장애인에게 특수교육진흥법 제5조 제1항에 의한 교육을 실시하는 경우, 해당 교육과정에 정한 학업 시수를 엄수하여야 한다.

제 12조(정당한 편의제공의무)

- ① 교육 책임자는 당해 교육기관에 재학 중인 장애인의 교육활동에 불이익이 없도록 적극적으로 다음 각호의 수단을 강구하고 제공하여야 한다.
 1. 시청각 장애인의 교육에 불이익이 없도록 수화통역, 속기, 점자자료, 큰문자 자료, 화면낭독·확대프로그램, 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, 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.
- ② 당해 교육 책임자는 제1항의 업무를 수행하기 위해 교내에 장애 학생 지원부서 또는 담당자를 배치하여야 한다.

=> 지원부서 및 담당자 -> 지원부서 또는 담당자

제 13조(차별간주행위) 교육책임자 및 교직원이 아래 각 호의 1에 해당하는 행위를 한 경우에는 이를 차별로 본다. => 전부 삭제

1. 당해 교육기관에 전학이나 입학을 희망하는 장애인에게 타 교육기관으로의 전학이나 입학을 강요하는 행위
2. 대학입학지원을 하려는 장애인에게 입학지원을 거부하거나, 본인의 의사에 반하여 다른 학교 지원을 강권하거나 임의로 학과를 배정하는 행위
3. 장애를 이유로 장애인을 퇴학시키거나 전학 혹은 자퇴를 강요하는 행위

제 3절 건축물 및 시설의 이용과 접근

제 14조(차별금지)

- ① 시설주관기관 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.
- ② 시설주관기관 및 시설주는 장애인이 비상시에 대피할 수 있는 피난·대피시설을 마련하지 않거나 피난 및 대피를 위해 필요한 서비스의 제공을 거부하여서는 아니 된다.
- ③ 시설주관기관 및 시설주는 장애인 보조건의 출입을 거부하거나 장애인이 사용하는 보조기구의 반입 및 사용을 거부하여서는 아니 된다. <= 차별간주행위 중 수정 존속
- ③ 시설주관기관은 시설주가 장애인등에게 이 법에 정한 차별행위를 하지 않도록 홍보, 교육, 지원, 감독하여야 한다.

제 15조(차별간주행위) 시설주관기관 및 시설주가 아래 각 호의 1에 해당하는 행위를 한 경우에는 이를 차별로 본다. => 전부 삭제

1. 장애를 이유로 장애인등의 접근 및 이용 자체를 거부하는 행위
2. 장애인 보조건의 출입을 거부하거나 장애인이 사용하는 보조기구의 반입 및 사용을 거부하는 행위 => 제14조 제3항으로 수정 존속

제 4절 이동 및 교통수단의 이용

제 16조(차별금지)

- ① 장애인은 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.
- ② 장애인은 장애인이 아닌 사람과 동등하게 운전면허를 취득할 수 있어야 하고, 이를 위해 교통주관기관은 운전면허시험의 신청, 응시, 합격의 모든 과정에서 장애인을 차별하여서는 아니 된다.
- ③ 교통주관기관 및 운송사업주는 교통수단의 이용에 있어서 장애인 보조건의 동승을 거부하거나 장애인이 사용하는 보조기구의 반입 및 사용을 거부하여서는 아니 된다. <= 차별간주행위 중 수정 존속
- ③ 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.
- ④ 장애인등은 대중교통이용 및 자가운전이 어려운 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 교통주관기관은 운송사업주가 장애인에 대해 이 법에 정한 차별행위를 행하지 않도록 홍보, 교육, 지원, 감독하여야 한다.

제 17조(차별간주행위) 교통주관기관 및 운송사업주가 아래 각 호의 1에 해당하는 행위를 한 경우에는 이를 차별로 본다. => 전부 삭제

1. 교통수단의 이용에 있어서 장애를 이유로 장애인등의 승차 또는 이용을 거부하는 행위
2. 교통수단의 이용에 있어서 장애인 보조건의 동승을 거부하거나 장애인이 사용하는 보조기구의 반입 및 사용을 거부하는 행위 => 제16조 제3항으로 수정 존속

제 5절 의사소통 및 정보접근권

제 18조(정의) 이 절에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

- ① “의사소통”이라 함은 음성, 문자, 수화, 점자, 몸짓, 기호 등 언어 및 비언어적인 방법을 통하여 사상이나 정보 등을 교환하는 것을 말한다.
- ② “정보”라 함은 정보화촉진기본법 제2조 제1항의 정보 및 재활보조공학을 이용한 화면 확대, 화면낭독 프로그램 등을 포함한 언어, 비언어로 표현되는 모든 종류의 자료 및 지식을 말한다.
- ③ “정보통신”이라 함은 정보화촉진기본법 제2조 제3항의 정보통신 및 재활보조공학을 통한 장애인의 정보접근 활동을 말한다.

제 19조(차별금지)

- ① 한국 수화는 한국어 내에서 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.

=> 한국수화는 독립된 언어로서 한국어와 동등한 위치를 가지며 -> 한국 수화는 한국어 내에서 독립된 언어로서의 위치를 가지며 => 한국 수화는 한국어 내에서 독립된 지위를 가지며

- ② 장애인은 누구든지 자유롭게 의사소통을 할 권리가 있으므로 국가 및 지방단체는 장애인이 장애의 유형 및 정도, 특성에 따른 수화, 구화, 점자, 큰문자 등의 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 강요하여서는 아니 된다.
- ③ 수화통역, 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.
- ④ 공공기관 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, 전화등 통신중계서비스 등을 제공하여야 한다.
- ⑤ 국가 및 지방자치단체, 공공기관은 자신이 주최 또는 주관하는 행사, 프로그램 등에 있어서 장애인이 의사소통을 위해 필요한 수화통역사·대필자·음성통역자·낭독자의 배치, 점자 및 큰 문자 등을 3일 이전에 요청할 경우 이를 거절하여서는 아니 된다.

<= 차별간주행위 중 수정 존속

- ⑤ 출판물을 인쇄 또는 전자적 형태로 정기적으로 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.
- ⑥ 정보통신제품제조업자는 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.
- ⑦ 국가 및 지방자치단체는 장애인의 특성을 고려한 정보통신망 및 정보통신기기의 접근·이용에 필요한 지원 및 도구 개발·보급의 의무가 있다.
- ⑧ 각 서비스 제공자의 범위, 제공되어야 할 서비스의 종류 및 내용, 장애인 도서관, 기타 위 각

항에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제 20조(차별간주행위) 국가 및 지방자치단체, 공공기관의 담당자가 아래 각 호의 1에 해당하는 행위를 한 경우에는 이를 차별로 본다. => 전부 삭제

1. 국가 및 지방자치단체, 공공기관이 주최·주관·후원하는 행사, 프로그램 등에서 동일한 유형 및 정도의 장애를 가진 3인 이상의 장애인이 의사소통을 위해 필요한 수화통역사·대필자·음성통역자·낭독자의 배치, 점자 및 큰 문자 등을 사전에 요청하였음에도 불구하고 이를 거절한 행위 => 제19조 제5항으로 수정 존속
2. 장애인이 국가 및 지방자치단체, 공공기관이 제공하는 정보에 접근·이용하기 위하여 수화통역, 자막, 대필, 점자, 큰문자, 화면확대 프로그램 및 확대 독서기를 포함한 대안적 매체 및 보조장치 등 보조수단의 제공을 요청하였음에도 불구하고 이를 거절한 행위

제 6절 재화와 용역의 제공 및 이용

제 21조(차별금지)

- ① 유무상을 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.
- ③ 주거 및 업무시설의 소유·관리자는 장애를 이유로 장애인등에 대해 매매, 임대, 입주, 사용 등을 제한하거나 거부하여서는 아니 된다. <= 차별간주행위 중 수정 존속
- ④ 재화·용역 등의 제공자는 장애를 이유로 장애인등에게 정당한 편의제공을 거부하거나, 해당 재화·용역의 이용으로 장애인이 이익을 얻을 기회를 박탈하여서는 아니 된다.
- ④ 장애인은 금전대출, 신용카드 발급, 보험가입 등 각종 금융 상품과 서비스의 제공 및 이용에 있어서 장애를 이유로 기회를 박탈당하거나, 구별되어서는 아니 된다.
- ⑤ 재화·용역 등의 제공자는 이를 제공함에 있어 그 특성상 동성의 서비스가 요구됨에도 장애인의 의사에 반하여 이성의 서비스를 배치하거나 강요하여서는 아니 된다.

제 22조(차별간주행위) 아래 각 호의 1에 해당하는 행위는 이를 차별로 본다. => 전부 삭제

1. 국가 및 지방자치단체가 장애를 이유로 장애인등에게 계약, 자격상의 불이익을 주는 경우
2. 주거 및 업무시설관련 계약에 있어서 제공자가 장애를 이유로 장애인등에 대해 매매, 임대, 입주, 사용 등을 제한하거나 거부하는 경우 => 제21조 제3항으로 수정 존속

제 7절 문화·예술

=> 문화 -> 문화·예술

제 23조(정의) 이 절에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "문화·예술 활동"이라 함은 문화·예술을 창작·생산하고 향유하기 위한 모든 활동으로서, 문화·예술 사업에 참여하고 문화·예술 시설 및 서비스를 이용하는 일체의 행위를 포함한다.
2. "문화·예술 사업자"이라 함은 문화·예술의 요소를 담고 있는 분야에서 기획·개발·제작·생산·전시·유통·판매를 포함하는 일체의 행위를 하는 자를 말하며, 영리·비영리를 불문한다.

제 24조(차별금지)

- ① 장애인은 모든 문화·예술 활동에 자유롭게 참여할 권리, 이를 위해 문화·예술 시설을 장애인 아닌 사람과 질적으로 동등하게 이용할 수 있는 권리, 문화·예술 활동에 있어서 본인의 의사에 반하여 특정한 행동을 강요당하지 않을 권리를 가진다.
- ② 문화·예술 사업자는 장애인에 대한 올바른 이해 및 인식을 증진시킬 의무, 장애인이 문화·예술

활동에 참여할 수 있도록 정당한 편의를 제공할 의무를 가진다.

- ③ 국가 및 지방자치단체는 장애인이 문화·예술 시설을 이용하고, 문화·예술 활동에 적극적으로 참여할 수 있도록 필요한 시책을 강구하여야 하며, 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성에 따른 문화·예술 정책을 개발하고 문화·예술 시설 등의 확충을 위한 지원을 하여야 한다.

제 25조(차별간주행위) 아래 각 호의 1에 해당하는 행위는 이를 차별로 본다. => 전부 삭제

1. 문화사업자가 장애를 이유로 장애인의 참여 자체를 제한, 배제, 거부하는 경우
2. 해당 기관이 예술전문인력의 체계적 양성 및 재교육에 있어 장애인이라는 이유로 배제, 거부하는 경우

제 8절 체육

제 26조(정의) 이 절에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "체육"이라 함은 국민체육진흥법 제2조의 '체육' 및 학교체육, 놀이, 게임, 스포츠, 레저, 레크리에이션 등 체육으로 간주되는 모든 신체 활동을 말한다.
2. "체육지도자"라 함은 국민체육진흥법 제2조의 '체육지도자'를 말하며, "장애인체육지도자"라 함은 체육지도자로서 장애인의 체육 활동을 지도하는 사람을 말한다.

제 27조(차별금지)

- ① 모든 장애인은 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성에 맞게 체육시설 및 프로그램에 자유롭게 접근하여 불편 없이 체육 활동에 참여할 권리를 가진다.
- ② 체육 활동을 주최, 주관하는 기관·단체는 참여를 원하는 장애인을 장애를 이유로 제한, 배제하여서는 아니 된다.
- ③ 국가 및 지방자치단체는 법적·제도적·행정적으로 장애인이 체육 활동에 참여할 때 장애에 따른 차별이 발생하지 않도록 조치하여야 하며, 장애인이 체육 활동에 적극적으로 참여할 수 있도록 필요한 시책을 강구하여야 한다.
- ④ 국가 및 지방자치단체는 자신이 운영 또는 지원하는 체육 프로그램에 장애인체육지도자를 배치하여야 하며, 체육시설업자가 장애인 프로그램을 운영할 수 있도록 홍보, 지원, 감독하여야 한다.

제 28조(차별간주행위) 아래 각 호의 1에 해당하는 행위는 이를 차별로 본다. => 전부 삭제

1. 체육시설 및 체육활동 주관자가 장애를 이유로 해당 체육활동에 장애인의 참여 자체를 거부하는 행위
2. 국가 및 지방자치단체가 운영·지원하는 체육 프로그램에 장애인체육지도자를 배치하지 않는 행위

제 9절 사법·행정 절차 및 서비스와 참정권

제 29조(사법·행정 절차 및 서비스 제공에 있어서의 차별금지)

- ① 장애인은 생명, 신체 또는 재산권 보호를 포함한 자신의 권리를 보호·보장받기 위하여 필요한 사법·행정 절차 및 서비스를 신속하고 적정하게 제공받을 권리가 있다.
- ② 사법·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.
- ③ 사법·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.
- ④ 장애인은 형사 사법 절차에 있어 보호자, 변호인, 통역인, 진술보조인 등의 조력을 받을 권리

가 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.

⑤ 위 각항에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제 30조(법과 정책의 집행에 있어서의 차별금지)

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 선정 기준을 정함에 있어 정당한 사유 없이 장애를 이유로 차이를 두는 경우

제 31조(참정권)

① 장애인은 장애인 아닌 사람과 동등하게 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 적극적인 조치를 강구하여야 한다.

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

제10절 모·부성권

제 32조(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 피임 및 임신·출산·양육 등과 관련하여 국가 및 지방자치단체에서 직접 혹은 그로부터 위탁을 받아 운영하거나 지원을 받고 있는 기관은 장애인의 장애 유형 및 정도에 따라 임신·출산·양육 등에 필요한 정보, 정책 및 활동보조인 등의 서비스를 제공하여야 한다.

⑤ 국가 및 지방자치단체는 장애인의 임신·출산·양육 등에서의 실질적인 평등을 보장하기 위하여 필요한 보조기기·도구의 개발 및 장애로 인한 추가비용 등에 대한 지원책을 마련해야 한다.

⑥ 국가 및 지방자치단체는 교육기관 및 보육시설, 산후조리기관, 입양기관 등이 장애인등을 차별하지 않도록 지속적으로 관리·감독하여야 한다.

제 33조(차별간주행위) 아래 각 호의 1에 해당하는 행위는 이를 차별로 본다. => 전부 삭제

1. 혼인 또는 이성교제에 대한 전제 조건으로 장애를 이유로 본인의 의사에 반하여 장애인에게 피임, 불임, 인공임신중절 수술을 강요하는 행위

2. 법령이나 재판에 의하지 아니하고 유전가능성 혹은 장애를 이유로 임신, 출산, 양육의 권리를 박탈하는 행위

제11절 성

제 34조 (차별금지)

- ① 모든 장애인의 성에 관한 권리는 존중되어야 하며, 장애인은 이를 주체적으로 표현하고 향유할 수 있는 성적 자기결정권을 가진다.
- ② 가족, 가정, 시설의 구성원은 성생활을 향유할 공간 및 기타 도구의 사용 제한 등 장애를 이유로 성생활을 향유할 기회를 제한하거나 박탈하여서는 아니 된다.
- ③ 국가 및 지방자치단체는 장애인이 성을 향유할 권리를 보장하기 위하여 지원책을 강구하여야 하며, 여기에는 장애 유형 및 정도에 맞는 피임도구, 성향유공간, 보조도구 및 성교육 교재·교육 방법의 개발 및 적용이 포함된다.
- ④ 국가 및 지방자치단체는 장애인을 성을 가진 인격체로 보지 않거나 장애를 이유로 한 편견, 관습 및 기타 모든 관행을 없애기 위하여 노력하여야 한다.

제 35조 (차별간주행위) 아래 각 호의 1에 해당하는 행위는 이를 차별로 본다. => 전부 삭제

1. 장애를 이유로 장애인의 의사에 반하여 성적인 관계를 배제 또는 강제하는 경우
2. 장애인의 의사에 반하여 성적반응에 영향을 주는 약물을 투여하거나 투약하는 경우

제12절 가족·가정·시설

제 36조(정의) 이 절에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "가정"이라 함은 취사, 취침 등 주거와 생계를 같이하는 2인 이상으로 이루어진 생활공동체를 말하며, 혈연관계가 없는 사람들끼리 모여 생활을 같이 하고 있는 가구를 포함한다.
2. "시설"이라 함은 장애인이 장기간 생활하고 있는 시설로서, 사회복지사업법 제34조에 의한 시설, 장애인복지법 제48조에 의한 장애인복지시설 및 신고를 하지 아니하고 장애인 2인 이상을 보호하고 있는 시설을 말한다.

제 37조(차별금지)

- ① 가족·가정 및 시설의 구성원은 장애인의 인격 혹은 그 존재 자체를 부정하거나, 장애인의 의사에 반하여서 과중한 역할을 강요하거나 장애만을 이유로 의사결정과정에서 배제하여서는 아니 된다.
- ② 가정·가족 및 시설 구성원은 장애인의 의사에 반하여 장애인의 외모 또는 신체를 공개하여서는 아니 된다.
- ③ 가정·가족 및 시설 구성원은 장애와 성별을 이유로 장애인의 취학 또는 진학 등 교육을 받을 권리와 재산권 행사를 제한, 배제하여서는 아니 된다. <= 차별간주행위 중 수정 존속
- ④ 가족이나 가족이었던 자는 자녀 양육권과 친권의 지정 및 면접교섭권에 있어 장애인에게 불리한 합의를 강요하거나, 그 권리를 제한, 박탈하여서는 아니 된다.
- ⑤ 가정·가족 및 시설 구성원은 장애와 성별을 이유로 사회활동참여, 이동 및 거주자의 자유를 제한 또는 구속하여서는 아니 된다.
- ⑥ 시설의 장은 시설 입소를 조건으로 친권포기각서를 요구하거나, 시설에서의 생활 중 가족 등의 면접권 및 외부와의 소통권을 제한하여서는 아니 된다.

<= 차별간주행위 중 수정 존속

- 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.

제 38조(차별간주행위) 아래 각 호의 1에 해당하는 행위는 이를 차별로 본다. => 전부 삭제

1. 가정·가족 및 시설 구성원이 장애와 성별을 이유로 장애인의 취학 또는 진학 등의 교육받을 권리를 제한 또는 배제하는 행위 => 제37조 제3항 수정으로 존속
2. 가정·가족 및 시설 구성원이 장애와 성별을 이유로 장애인의 상속권 등 모든 금전상의 권리

- 를 제한하거나 포기를 강요하거나, 개인 물품 등 재물을 임의로 처분하는 행위
3. 가족 및 가정 구성원, 시설의 장이 의사에 반하여 장애인을 강제로 시설에 입소시키거나 퇴소를 방해하는 행위
4. 시설의 장이 시설 입소를 조건으로 친권포기각서를 요구하는 행위 => 제37조 제6항으로 수정 존속
5. 시설의 장이 시설에서의 생활 중 가족 등의 면접권 및 외부와의 소통권을 과도하게 제한하는 행위 => 제37조 제6항으로 수정 존속

제13절 건강권

제 39조(정의) 이 절에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "건강권"이라 함은 보건교육, 장애로 인한 후유 장애와 질병 예방 및 치료, 영양개선 및 건강 생활의 실천 등에 관한 제반 여건의 조성을 통하여 건강한 생활을 할 권리를 말하며, 의료 받을 권리를 포함한다.
2. "의료인"이라 함은 의료법 제2조 ①항에서 말하는 자와 국가 및 관련 협회 등에서 정한 자격·면허 등을 취득한 물리치료사, 작업치료사, 언어치료사, 심리치료사, 의자·보조기 기사 등의 장애인의 건강에 개입되는 사람을 말한다.
=> 국가에서 -> 국가 및 관련 협회 등에서
3. "의료기관"이라 함은 의료인이 장애인의 건강을 위하여 서비스를 행하는 보건기관, 의료기관, 치료기관, 약국 기타 관계 법령에 정하고 있는 기관을 말한다.

제 40조(차별금지)

- ① 장애인은 장애인 아닌 사람과 동일한 수준으로 건강권을 보장받아야 하며, 이를 위하여 보건의료에 관한 모든 정보를 제공받고 이를 동등하게 이용할 권리를 갖는다.
- 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 의료기관 및 의료인은 장애인 등에게 장애 유형 및 성별에 맞는 적절한 방법으로 의료행위에 대한 설명의무를 이행하고, 필요한 정보를 제공하여야 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 있어 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.

제 41조(차별간주행위) 아래 각 호의 1에 해당하는 행위는 이를 차별로 본다. => 전부 삭제

1. 의료기관 및 의료인이 임신·출산을 포함하여 장애인에 대한 진료를 거부하는 행위
2. 의료기관 및 의료인이 직접적인 의료행위와는 상관없이 장애인의 과다한 신체 노출을 요구하거나 당사자의 동의 없이 장애상태를 공개하는 행위

제14절 폭력

제 42조(정의) 이 법에서 “폭력”이라 함은 집단따돌림, 방치, 유기, 괴롭힘, 희롱, 학대, 금전적 착취, 성적 자기결정권 침해 등의 방법으로 장애인 개인이나 집단에게 수치심, 모욕감, 두려움을 야기하는 모든 신체적·정신적·정서적·언어적 가해행위를 말한다.

* ‘폭력’ 정의에 대한 논쟁

- 1) 이 법에서 ‘폭력’이라 함은 “집단따돌림, 괴롭힘, 희롱, 학대 등 장애인 개인이나 집단에 대하여 수치심, 모욕감, 두려움을 야기하는 신체적·정신적·정서적인 가해행위를 하는 것”을 말한다.
=> 이 법에서 “폭력”이라 함은 장애인등이 성별, 연령, 장애 유형 및 정도, 특성에 따라 경험하는 집단따돌림, 유기, 괴롭힘, 희롱, 학대, 금전적 착취, 성적 자기결정권 침해 등 모든 신체적·정신적·정서적·언어적 가해행위를 말하며, 장애를 이유로 한 무시, 무관심, 방임을 포함한다.
-> 이 법에서 ‘폭력’이라 함은 집단따돌림, 방치, 유기, 괴롭힘, 희롱, 학대, 금전적 착취, 성적 자기결정권 침해 등의 방법으로 장애인 개인이나 집단에게 수치심, 모욕감, 두려움을 야기하는 모든 신체적·정신적·정서적·언어적 가해행위를 말한다.

제 43조(차별금지)

- 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, 폭력 피해를 신고하였다는 이유로 불이익한 처우를 받아서는 아니 된다.
- ③ 누구든지 장애를 이유로 학교, 시설, 직장, 지역사회 등에서 장애인등에게 집단따돌림을 가하거나, 모욕감을 주거나 비하를 유발하는 언어적 표현이나 행동을 하여서는 아니 된다.
- ④ 누구든지 장애를 이유로 사적인 공간, 가정, 시설, 직장, 지역사회 등에서 장애인등에게 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.
- 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.

제3장 여성장애인 및 장애아동

* 여성장애인vs장애여성, 아동장애인vs장애아동 ?

제 1절 여성장애인

제 44조(차별금지)

- ① 여성장애인은 이 법에서 정하고 있는 모든 생활영역에서 장애를 가진 여성임을 이유로 어떠한 차별도 받아서는 아니 된다.
- ② 여성장애인은 임신·출산·양육·가사에 있어서 장애를 가진 여성임을 이유로 그 역할을 강제 또는 박탈당하여서는 아니 되며, 이를 조건으로 사회참여활동을 제한하여서는 아니 된다.
- ③ 사용자나 남성근로자 또는 장애인이 아닌 여성근로자에 비해 여성장애인 근로자를 불리하게 대우하여서는 아니 되며, 사내 탁아서비스 이용 등에 있어서 다음 각 호의 정당한 편의제공을 거부하여서는 아니 된다.
 1. 장애의 유형 및 정도에 따른 수유 보조 및 방법의 지원
 2. 자녀 상태를 확인할 수 있도록 소통방식의 지원
 3. 기타 여성장애인근로자가 사내 활동을 함에 있어서 불가피하게 요구되는 사항

- ④ 교육기관, 시설, 사업장 등에서 성폭력 예방교육 책임자는 여성장애인을 대상으로 성인식 및 폭력예방 교육을 실시하여야 하고, 성폭력예방교육 내용에 여성장애인에 관한 내용을 포함시켜야 하며, 그 내용이 여성장애인을 왜곡하여서는 아니 된다.
- ⑤ 교육기관, 직업훈련을 주관하는 기관은 장애인의 성별이나, 여성간의 장애 유무에 따라 교육여건 제공이나 교육활동에 대한 행·재정적 지원 등을 달리하여서는 아니 되며, 여성장애인에 대하여 다른 각호의 차별을 하여서는 아니 된다.
 - 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. 기타 교육에 있어서 정당한 사유 없이 여성장애인을 불리하게 대우하는 경우
- ⑥ 재화와 용역의 제공자는 이를 이용하는 여성장애인을 정당한 이유 없이 차별하여서는 아니 되며, 제공 과정에서 여성장애인에 대한 무시, 희롱 등의 차별이 발생하지 않도록 하여야 한다.

제 45조(국가 및 지방자치단체의 의무)

- ① 국가 및 지방자치단체는 여성장애인에 대한 차별요인이 제거될 수 있도록 인식개선 및 지원책 등 정책 및 제도를 마련하는 등 적극적 조치 등을 강구하여야 하고, 통계 및 조사연구 등에 있어서도 여성장애인을 고려하여야 한다.
- ② 국가 및 지방자치단체는 정책의 결정과 집행과정에 있어서 여성장애인임을 이유로 참여의 기회를 제한하거나 배제하여서는 아니 된다.

제 2절 장애아동

제 46조(차별금지)

- 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.
- ③ 장애아동은 의무교육으로부터 배제되어서는 아니 된다.
- ④ 장애아동은 장애를 이유로 시설에 강제 수용되어서는 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.

제 47조(국가 및 지방자치단체의 의무)

- 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 능력이 최대한 계발될 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 장애인차별금지위원회

제1절 설립 및 운영

제 48조(장애인차별금지위원회의 설립과 독립성)

① 장애인 차별에 대한 예방·조사·시정조치 및 장애인의 인권을 보호, 향상시키기 위하여 대통령 직속 하에 장애인차별금지위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.

=> 국무총리 직속도 가능함

② 위원회는 그 권한에 속하는 업무를 독립하여 수행한다.

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

제 49조(업무) 위원회는 다음 각호의 업무를 수행한다.

1. 장애인에 관한 법령(입법 과정 중에 있는 법령안을 포함한다)·제도·정책·관행의 조사와 연구 및 그 개선이 필요한 사항에 관한 권고 또는 의견의 표명

2. 장애인 인권 침해 및 차별 행위에 대한 조사와 구제

3. 장애인 차별을 이유로 소송이 진행될 경우 정보제공 및 지원서비스

4. 장애인 차별에 대한 실태조사 및 관련 보고서 작성

5. 장애인 인권에 관한 교육 및 홍보

=> '일반국민을 대상으로 한' -> 삭제

6. 장애인 차별의 유형·판단기준 및 그 예방조치 등에 관한 지침의 제시 및 권고

7. 장애인 인권의 옹호와 신장을 위하여 활동하는 개인 및 단체와의 협력

8. 장애인 인권과 관련된 국제기구 및 외국의 인권기구와의 교류·협력

9. 그 밖에 장애인 인권의 보장과 향상을 위해 필요하다고 인정하는 사항

제 50조(국가기관과의 협의)

① 관계 국가행정기관 또는 지방자치단체의 장은 장애인의 인권보호 및 향상, 차별금지에 영향을 미치는 내용을 포함하고 있는 법령을 제정 또는 개정하고자 하는 경우 미리 위원회에 통보하여야 한다.

② 위원회는 그 업무를 수행하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우 국가기관·지방자치단체 그 밖의 공·사단체(이하 "관계기관 등"이라 한다)에 협의를 요청할 수 있다.

③ 제2항의 요청을 받은 관계기관 등은 이에 성실히 응해야 한다.

제 51조(위원회의 구성)

① 위원회는 위원장 1인을 포함한 5인의 상임위원과 4인의 비상임위원으로 구성한다.

② 위원은 장애인 및 인권문제에 관하여 전문적인 지식과 경험이 있고 장애인 인권의 보장과 향상을 위한 업무를 공정하고 독립적으로 수행할 수 있다고 인정됨과 동시에 다음 각호의 1에 해당하는 사람 중에서 국회가 선출하는 3인, 대통령이 지명하는 3인, 대법원장이 지명하는 3인을 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

* 추천위원회 논쟁

1) 6항을 삭제하고, 추천위원회에 대한 규정?

2) 대통령, 국회, 대법원에서 각 3인씩?

3) 추천위원회는 대통령령으로?

4) 시민단체 추천 혹은 공개 추천? -> 결국, 3부 추천으로 함

=> 위원은 장애인 및 인권문제에 관하여 전문적인 지식과 경험이 있고 장애인 인권의 보장과 향상을 위한 업무를 공정하고 독립적으로 수행할 수 있는 자로서 다음 각호의 1에 해당하는 자 중에서 추천위원회의 추천을 받아 대통령이 임명한다.

-> 위원은 장애인 및 인권문제에 관하여 전문적인 지식과 경험이 있고 장애인 인권의 보장과 향상을 위한 업무를 공정하고 독립적으로 수행할 수 있다고 인정됨과 동시에 다음 각호의 1에 해당하는 사람 중에서 국회가 선출하는 3인, 대통령이 지명하는 3인, 대법원장이 지명하는 3인을 대통령이 임명한다.

- ③ 위원장은 위원 중에서 대통령이 임명하며, 이 법에 의한 장애인이어야 한다.
- ④ 위원장과 상임위원은 정무직 공무원으로 보한다.
- ⑤ 위원 중 5인 이상은 장애인이어야 하고 그 중 2인 이상은 여성장애인이어야 한다.
- ⑥ 위 제2항에 관한 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.

제 52조(위원장의 직무)

- ① 위원장은 위원회를 대표하며 위원회의 업무를 통할한다.
- ② 위원장은 국회에 출석하여 위원회의 소관 사무에 관하여 의견을 진술할 수 있으며, 국회의 요구가 있을 때에는 출석하여 보고하거나 답변하여야 한다.
- ③ 위원장은 국무회의에 출석하여 발언할 수 있으며, 그 소관 사무에 관하여 대통령에게 의안(이 법의 시행에 관한 대통령령안을 포함한다)의 제출을 건의할 수 있다.

=> (일출) 내용 추가

- ④ 위원장은 위원회의 예산관련 업무를 수행함에 있어서 예산회계법 제14조의 규정에 의한 중앙관서의 장으로 본다.
- ⑤ 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 때에는 위원장이 미리 지명한 상임위원이 그 직무를 대행한다.

제 53조(위원장 및 위원의 임기)

- ① 위원장 및 위원의 임기는 3년으로 하고, 1차에 한하여 연임할 수 있다.
- ② 대통령은 위원의 임기만료의 경우 임기만료 30일 전, 결원의 경우 결원된 날부터 30일 이내에 후임자를 임명하여야 한다.
- ③ 결원이 된 위원의 후임으로 임명된 위원의 임기는 새로이 개시된다.

제 54조(위원의 신분보장) 위원은 금고 이상의 형의 선고에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 면직되지 아니한다. 다만, 위원이 장기간의 심신쇠약으로 직무수행이 현저히 곤란하게 되거나 불가능하게 된 경우에는 전체 위원의 3분의 2 이상의 찬성에 의한 의결로 퇴직하게 할 수 있다.

제 55조(위원의 결격사유)

- ① 다음 각 호의 1에 해당하는 사람은 위원이 될 수 없다.
 - 1. 대한민국 국민이 아닌 자
 - 2. 국가공무원법 제33조 각 호의 1에 해당하는 자
 - 3. 정당의 당원
 - 4. 공직선거및선거부정방지법에 의하여 실시하는 선거에 후보자로 등록한 자
- ② 위원이 제1항 각호의 1에 해당하게 된 때에는 당연히 퇴직한다.

제 56조(위원의 겸직금지)

- ① 위원은 재직 중 다음 각 호의 직을 겸하거나 해당 업무를 할 수 없다.
 - 1. 국회 또는 지방의회의 의원
 - 2. 다른 국가기관 또는 지방자치단체의 공무원(교육공무원을 제외한다)
 - 3. 그 밖에 위원회 규칙으로 정하는 직 또는 업무
- ② 위원은 정당에 가입하거나 정치활동에 관여할 수 없다.

제 57조(소위원회)

- ① 위원회는 그 업무 중 일부를 수행하게 하기 위하여 소위원회를 둘 수 있다.
- ② 소위원회는 3인의 위원으로 구성하며, 소위원회의 업무 및 운영에 관하여 필요한 사항은 위원

회의 규칙으로 정한다.

제 58조(회의 의사 및 의결정족수)

- ① 위원회의 회의는 위원장이 주재하며, 이 법에 특별한 규정이 없는 한 재적위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ② 소위원회의 회의는 구성위원 전원의 출석과 출석위원 전원의 찬성으로 의결한다.

제 59조(의사의 공개) 위원회의 의사는 공개한다. 다만, 위원회 또는 소위원회가 필요하다고 인정하는 경우에는 공개하지 아니할 수 있다.

=> 밑줄 내용 추가

제 60조(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.

제 61조(자문기구 및 전문위원)

- ① 위원회는 그 업무수행에 필요한 사항의 자문을 위하여 자문기구를 둘 수 있고, 위원회의 활동을 보조하기 위한 전문위원을 둘 수 있다.
- ② 제1항에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

제 62조(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.

=> 임명하며, 이 법에 의한 장애인이어야 한다. -> 삭제 => 임명한다.

- ③ 소속 직원 중 5급 이상 공무원은 위원장의 제청으로 대통령이 임명하며, 6급 이하 공무원은 위원장이 임명한다.
- ④ 사무처장은 위원장의 지휘를 받아 사무처의 사무를 관장하고 소속 직원을 지휘·감독한다.

제 63조(징계위원회의 설치)

- ① 위원회 직원의 징계처분을 의결하기 위하여 위원회에 징계위원회를 둔다.
- ② 징계위원회의 구성, 권한, 심의절차, 징계의 종류 및 효력 그 밖의 징계에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

제 64조(위원회의 조직과 운영) 이 법에 규정된 사항 외에 위원회의 조직에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정하고, 위원회의 운영에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

제2절 조사와 구제 등

제 65조(정책 및 관행의 개선, 시정권고)

- ① 위원회는 장애인 인권의 보호와 향상을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 관계기관 등에 대하여 정책과 관행의 개선 또는 시정을 권고하거나 의견을 표명할 수 있다.
- ② 제1항의 규정에 의하여 권고를 받은 기관의 장은 그 권고사항을 존중하고 이행하기 위하여 노력하여야 한다.
- ③ 제1항의 규정에 의하여 권고를 받은 기관의 장이 그 권고내용을 이행하지 않을 경우 그 이유를 위원회에 문서로 설명하여야 한다.
- ④ 위원회는 필요하다고 인정하는 경우 제1항의 규정에 의한 위원회의 권고와 의견표명 및 제3항의 규정에 의하여 권고를 받은 기관의 장이 설명한 내용을 공표할 수 있다.

제 66조(장애인 인권교육과 홍보)

- ① 위원회는 모든 사람의 장애인 인권 및 차별에 대한 의식을 깨우치고 향상시키기 위하여 필요한 교육과 홍보를 하여야 한다.
- ② 위원회는 유치원 및 초·중등교육 관련법의 규정에 의한 학교 교육과정에 장애인 인권 및 차별에 관한 내용을 포함시키기 위하여 교육인적자원부장관과 협의할 수 있다.
- ③ 위원회는 장애인 인권교육과 연구의 발전을 위하여 필요한 사항을 고등교육법 제2조의 규정에 의하여 설립된 학교의 장과 협의할 수 있다.
- ④ 위원회는 공무원의 채용시험, 승진시험, 연수 및 교육훈련과정에 장애인 인권 보장 및 차별금지에 관한 내용을 포함시키기 위하여 국가기관 및 지방자치단체의 장과 협의할 수 있다.
- ⑤ 위원회는 정부출연연구기관등의설립·운영및육성에관한법률에 따라 설립된 연구기관 또는 연구회의의 장과 협의하여 장애인 인권 보장 및 차별금지에 관한 연구를 요청하거나 공동으로 연구할 수 있다.
- ⑥ 위원회는 사회교육법에 의한 사회교육단체 또는 사회교육시설에 대하여 그 교육내용에 장애인 인권 및 차별에 관하여 필요한 사항을 포함하도록 권고할 수 있다.

제 67조(장애인 인권자료실)

- ① 위원회는 장애인 인권자료실을 둘 수 있다.
- ② 장애인 인권자료실은 장애인 인권 보장 및 차별금지에 관한 국내외의 정보와 자료 등을 수집·정리·보존하여 일반인의 이용에 제공할 수 있다.
- ③ 장애인 인권자료실은 도서관및독서진흥법에 의한 도서관으로 본다.
- ④ 장애인 인권자료실의 설치와 운영에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

제 68조(법원 및 헌법재판소에 대한 의견제출)

- ① 위원회는 장애인 인권 보장 및 차별금지에 중대한 영향을 미치는 재판이 계속 중인 경우 법원 또는 헌법재판소의 요청이 있거나 필요하다고 인정하는 때에는 법원의 담당재판부 또는 헌법재판소에 법률상의 사항에 관하여 의견을 제출할 수 있다.
- ② 위원회가 조사 또는 처리한 내용에 관하여 재판이 계속 중인 경우, 위원회는 법원 또는 헌법재판소의 요청이 있거나 필요하다고 인정하는 때에는 법원의 담당재판부 또는 헌법재판소에 사실상 및 법률상의 사항에 관하여 의견을 제출할 수 있다.

제 69조(보고서 작성 등)

- ① 위원회는 해마다 전년도와 활동내용과 장애인 인권 상황, 차별 상황 및 개선대책에 관한 보고서를 작성하여 대통령과 국회에 보고하여야 한다.
- ② 위원회는 제1항의 규정에 의한 보고 이외에도 필요하다고 인정하는 경우 대통령과 국회에 특별보고를 할 수 있다.
- ③ 관계기관 등은 제1항 및 제2항의 규정에 의한 보고에 관한 의견, 조치결과 또는 조치계획을 위원회에 제출할 수 있다.
- ④ 위원회는 제1항 및 제2항의 규정에 의한 보고서를 공개하여야 한다. 다만, 국가의 안전보장, 개인의 명예 또는 사생활의 보호를 위하여 필요하거나 다른 법률에 의하여 공개가 제한된 사항은 공개하지 아니할 수 있다.

제 70조(자료제출 및 사실조회)

- ① 위원회는 그 업무를 수행하는 데 필요하다고 인정하는 경우 관계기관 등에 필요한 자료 등의 제출을 요구하거나 사실에 관하여 조회할 수 있다.
- ② 위원회는 위원회의 업무를 수행하는 데 필요한 사실을 알고 있거나 전문적 지식 또는 경험을 가지고 있다고 인정되는 사람에게 출석을 요구하여 그 진술을 들을 수 있다.
- ③ 제1항의 규정에 의한 요구 또는 조회를 받은 기관은 지체 없이 이에 응하여야 한다.

제 71조(청문회)

- ① 위원회는 그 업무를 수행하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우, 관계기관 등의 대표자, 이해

관계인 또는 학식과 경험이 있는 자 등에 대하여 출석을 요구하여 사실 또는 의견의 진술을 들을 수 있다.

- ② 제1항에 따라 위원회가 실시하는 청문회의 절차와 방법에 관하여는 위원회 규칙으로 정한다.

제 72조(진정)

- ① 이 법에서 정한 장애인 차별로 인해 피해를 입은 사람 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 위원회에 그 내용을 진정할 수 있다.
- ② 위원회는 제1항의 진정이 없는 경우에도 차별이 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 이를 직권으로 조사할 수 있다.
- ③ 제1항의 규정에 의한 진정의 절차와 방법에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

제 73조(다른 구제절차와 이송)

- ① 진정의 내용이 다른 법률에 정한 권리구제절차에 따라 권한을 가진 국가기관에 제출하고자 하는 것이 명백한 경우에 위원회는 지체 없이 그 진정을 그 다른 국가기관에 이송하여야 한다.
- ② 위원회가 진정에 대한 조사를 시작한 후에 진정의 원인이 된 사실과 동일한 사안에 관하여 피해자의 진정 또는 고소에 의하여 수사가 개시된 경우에는 그 진정을 관할 수사기관에 이송할 수 있다.
- ③ 제1항 및 제2항의 규정에 의하여 위원회가 진정을 이송한 경우 지체 없이 그 내용을 진정인에게 통보하여야 하며, 이송 받은 기관은 위원회가 요청하는 경우 그 진정에 대한 처리결과를 위원회에 통보하여야 한다.

제 74조(수사기관과 위원회의 협조)

- ① 진정의 원인이 된 사실이 범죄행위에 해당한다고 믿을 만한 상당한 이유가 있고 그 혐의자의 도주 또는 증거의 인멸 등을 방지하거나 증거의 확보를 위하여 필요하다고 인정할 경우에 위원회는 경찰총장 또는 관할 수사기관의 장에게 수사의 개시와 필요한 조치를 의뢰할 수 있다.
- ② 제1항의 규정에 의한 의뢰를 받은 경찰총장 또는 관할 수사기관의 장은 지체없이 그 조치결과를 위원회에 통보하여야 한다.

제 75조(조사의 방법)

- ① 위원회는 다음 각호에 정한 방법으로 조사할 수 있다.
1. 진정인·피해자·피진정인(이하 이 조에서는 "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
- 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 제2항에 의한 방문조사를 하는 위원은 필요하다고 인정하는 소속직원 및 전문가를 동반할 수 있으며, 구체적인 사항을 특정하여 소속 직원 및 전문가에게 조사를 위임할 수 있다. 이 경우 조사를 위임받은 전문가가 그 사항에 대하여 조사를 할 때에는 소속직원을 동반하여야 한다.
- ④ 제1항 제1호의 규정에 의하여 진술서 제출을 요구받은 자는 14일 이내에 진술서를 제출하여야 한다.
- ⑤ 제2항 및 제3항의 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.
- ⑥ 제5항의 규정에 의하여 조사를 하는 위원 등은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계자에게 제시하여야 한다.

- ⑦ 위원회가 자료나 물건의 제출을 요구하거나 그 자료·물건 또는 시설에 대한 실지조사 또는 감정을 하려고 하는 경우 당해 자료·물건 또는 시설이 다음 각호의 1에 해당한다는 사실을 관계 국가기관의 장이 위원회에 소명하고 그 자료·물건의 제출이나 그 자료·물건 또는 시설에 대한 실지조사 또는 감정을 거부할 수 있다. 이 경우 위원회는 관계 국가기관의 장에게 필요한 사항의 확인을 요구할 수 있으며, 요구를 받은 국가기관의 장은 이에 성실히 응하여야 한다.
1. 국가의 안전보장 또는 외교관계에 중대한 영향을 미치는 국가기밀사항인 경우
 2. 범죄수사나 계속 중인 재판에 중대한 지장을 초래할 우려가 있는 경우

제 76조(위원의 제척 등)

- ① 위원과 제78조의 규정에 의한 조정위원(이하 이 조에서 "위원"이라 한다)은 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 진정의 심의·의결에서 제척된다.
1. 위원 또는 그 배우자나 배우자이었던 자가 당해 진정의 당사자이거나 그 진정에 관하여 당사자와 공동권리자 또는 공동의무자인 경우
 2. 위원이 당해 진정의 당사자와 친족관계에 있거나 있었던 경우
 3. 위원이 당해 진정에 관하여 증언이나 감정을 한 경우
 4. 위원이 당해 진정에 관하여 당사자의 대리인으로 관여하거나 관여하였던 경우
 5. 위원이 당해 진정에 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 진정의 심의·의결을 회피할 수 있다.

제 77조(진정의 기각)

- ① 위원회는 진정을 조사한 결과 진정의 내용이 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 그 진정을 기각한다.
1. 사실이 아닌 경우
 2. 진정 사안이 차별행위에 해당하지 아니하는 경우
 3. 이미 피해회복이 이루어지는 등 별도의 구제조치가 필요하지 아니하다고 인정하는 경우
- ② 위원회는 진정을 기각하는 경우 진정의 당사자에게 그 결과와 이유를 통보하여야 한다.

제 78조(조정위원회의 설치와 구성)

- ① 조정의 신속하고 공정한 처리를 위하여 위원회에 3인 이상의 조정위원으로 구성되는 조정위원회를 둔다.
- ② 조정위원회는 위원회가 회부한 조정을 심의·의결한다.
- ③ 조정위원의 위촉 및 임기, 조정위원회의 운영, 조정의 절차 등에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.
- ④ 위원회의 조정절차에 관하여 이 법 및 위원회의 규칙에 규정되지 아니한 사항은 민사조정법의 규정을 준용한다.

제 79조(조정)

- ① 위원회는 조사 중이거나 조사가 끝난 진정에 대하여 조정절차에 회부하여 조정절차를 개시할 수 있다.
- ② 조정은 조정절차의 개시이후 당사자가 합의한 사항을 조정서에 기재한 후 당사자가 기명날인하고 조정위원회가 이를 확인함으로써 성립한다.
- ③ 제2항의 규정에 의한 조정은 재판상의 화해와 같은 효력이 있다.
- ④ 제2항의 조정이 성립된 경우 위원회는 피진정인에게 이행계획서의 제출을 요구할 수 있다.
- ⑤ 피진정인은 조정서의 이행 여부를 위원회에 보고하고, 위원회는 조정서에 따른 조치가 종료될 때까지 피진정인이 제대로 이행하는지를 감독하여야 한다.

⑥ 조정 절차 및 조정서 이행의 보고절차 등에 관한 구체적인 사항은 위원회 규칙으로 정한다.

제 80조(긴급구제 조치의 요구)

- ① 위원회는 진정을 접수한 후 조사대상 차별행위가 계속 중에 있다는 상당한 개연성이 있고, 이를 방지할 경우 회복하기 어려운 피해발생의 우려가 있다고 인정할 때에는 그 진정에 대한 결정이전에 진정인이나 피해자의 신청에 의하여 또는 직권으로 피진정인, 그 소속기관 등의 장에게 다음 각 호의1의 조치를 하도록 요구할 수 있다.
1. 의료, 급식, 피복 등의 제공
 2. 시설수용자의 구금 또는 수용장소의 변경
 3. 차별행위의 중지
 4. 기타 피해자의 생명, 신체의 안전을 위하여 필요한 사항
- ② 위원회는 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 요구할 수 있다.

제 81조(시정권고)

- ① 위원회는 조사 결과 장애인 차별에 해당한다고 인정할만한 상당한 이유가 있을 때에는 차별임을 결정하고 피진정인, 그 소속기관, 단체 또는 감독기관의 장(이하 "소속기관 등"이라 한다.)에 대해 시정을 위하여 필요한 조치를 권고할 수 있다.
- ② 제1항의 규정에 의한 시정권고의 내용은 다음과 같다.
1. 조사대상 차별행위의 중지
 2. 원상회복·손해배상 그 밖의 필요한 구제조치
 3. 동일 또는 유사한 인권침해행위의 재발을 방지하기 위한 교육 등의 조치
 4. 일간신문의 광고란을 통한 시정권고 받은 사실의 공표
 5. 법령·제도·정책·관행의 시정 또는 개선
 6. 기타 대통령령으로 정하는 사항
- ③ 위원회는 필요하다고 판단할 경우 유예기간을 두어 제2항의 시정권고를 내릴 수 있다.
- ④ 제1항의 규정에 의하여 권고를 받은 기관의 장에 관하여는 제85조 제2항 내지 제4항의 규정을 준용한다.
- ⑤ 제1항의 규정에 의하여 위원회로부터 시정권고를 받은 자는 시정권고를 통지 받은 날로부터 14일 이내에 당해 권고를 수락하는 지 여부에 관하여 위원회에 통지하여야 한다.
- ⑥ 제1항의 규정에 의하여 시정권고를 받은 자가 당해 권고를 수락한 때에는 법 제79에 의한 조정이 성립된 것으로 본다.

제 82조(시정명령)

- ① 위원회는 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
 2. 위원회가 차별로 인정한 진정 사건에 대하여 피진정인이 정당한 사유를 제시하지 않은 채 조정을 거부하거나 시정권고를 수락하지 않는 경우
 3. 제79조 제2항 또는 제81조 제6항에 의하여 조정이 성립되었음에도, 시정조치를 이행하지 않을 경우
 4. 기타 대통령령이 정하는 바에 따라 시정명령이 필요하다고 판단하는 경우
- ② 위원회가 제1항의 시정명령을 내릴 경우에는 법 제81조 제2항 및 제3항의 규정을 준용한다.

제 83조(이의신청)

- ① 이 법에 의한 위원회의 처분에 대하여 불복이 있는 자는 처분 결과를 통지받은 날로부터 14일 이내에 그 사유를 갖추어 위원회에 이의신청을 할 수 있다.
- ② 위원회는 제1항의 규정에 의한 이의신청에 대하여 30일 이내에 재결을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사정으로 그 기간 내에 재결을 할 수 없는 경우에는 30일의 범위 안에서 결정으로 그

기간을 연장할 수 있다.

제 84조(소의 제기)

- ① 이 법에 의한 위원회의 처분에 대하여 불복의 소를 제기하고자 할 때에는 처분의 통지를 받은 날 또는 이의신청에 대한 재결서의 정본을 송달 받은 날로부터 30일 이내에 이를 제기하여야 한다.

=> 밑줄 내용 추가

- ② 제1항의 기간은 불변기간으로 한다.

제 85조(고발 및 징계권고)

- ① 위원회는 조사 결과 진정의 내용이 범죄행위에 해당하고 이에 대하여 형사처벌이 필요하다고 인정할 때에는 검찰총장에게 그 내용을 고발할 수 있다. 다만, 피고발인이 군인 또는 군무원인 경우에는 소속 군 참모총장 또는 국방부장관에게 고발할 수 있다.
- ② 위원회가 조사한 결과 이 법을 위반한 차별행위가 있다고 인정할 때에는 피진정인 또는 차별행위를 한 사람에 대한 징계를 소속기관 등의 장에게 권고할 수 있다.
- ③ 제1항의 규정에 의하여 고발을 받은 검찰총장, 군 참모총장 또는 국방부장관은 고발을 받은 날부터 3월 이내에 수사를 종료하고 그 결과를 위원회에 통보하여야 한다. 다만, 3월 이내에 수사를 종료하지 못할 때에는 그 사유를 소명하여야 한다.
- ④ 제2항의 규정에 의하여 위원회로부터 권고를 받은 소속기관 등의 장은 이를 존중하여야 하며 그 결과를 위원회에 통보하여야 한다.

제 86조(피해자를 위한 법률구조 요청)

- ① 진정에 관한 조사, 증거의 확보 또는 피해자의 권리구제를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에 위원회는 피해자를 위하여 대한법률구조공단 또는 그 밖의 기관 및 단체에 법률구조를 요청할 수 있다.
- ② 제1항의 규정에 의한 소송지원은 피해자의 명시한 의사에 반하여 할 수 없다.
- ③ 제1항의 규정에 의한 법률구조의 요청의 절차·내용 및 방법에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

제 87조(조사와 조정 등의 비공개) 위원회의 진정에 대한 조사·조정 및 심의는 비공개로 한다. 다만, 위원회의 의결이 있는 때에는 이를 공개할 수 있다.

제 88조(처리결과와 공개)

- ① 위원회는 이 장에 의한 진정의 조사 및 조정의 내용과 처리결과, 관계기관 등에 대한 권고와 관계기관 등이 한 조치 등을 공표할 수 있다. 다만, 다른 법률에 의하여 공표가 제한되거나 개인의 사생활의 비밀이 침해될 우려가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ② 제1항의 규정에 의한 처리결과와 공개절차, 방법 등에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 한다.

제3절 보칙

제 89조(자격사칭의 금지) 누구든지 위원회의 위원 또는 직원의 자격을 사칭하여 위원회의 권한을 행사하여서는 아니 된다.

제 90조(비밀누설의 금지) 위원회의 위원·자문위원 또는 직원이나 그 직에 있었던 자 및 위원회에 파견되거나 위원회의 위촉에 의하여 위원회의 업무를 수행하거나 수행하였던 자는 업무 처리 중 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.

제 91조(유사명칭사용의 금지) 위원회가 아닌 자는 장애인차별금지위원회 또는 이와 유사한 명칭

을 사용하지 못한다.

제 92조(공무원 등의 파견)

- ① 위원회는 그 업무수행을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 관계기관 등의 장에게 그 소속 공무원 또는 직원의 파견을 요청할 수 있다.
- ② 제1항의 규정에 의한 요청을 받은 관계기관 등의 장은 위원회와 협의하여 소속 공무원 또는 직원을 위원회에 파견할 수 있다.
- ③ 제2항의 규정에 의하여 위원회에 파견된 공무원 또는 직원은 그 소속기관으로부터 독립하여 위원회의 업무를 수행한다.
- ④ 제2항의 규정에 의하여 위원회에 공무원 또는 직원을 파견한 관계기관 등의 장은 위원회에 파견된 공무원 또는 직원에 대하여 인사 및 처우 등에 있어서 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

제 93조(불이익 금지와 지원)

- ① 누구든지 이 법에 의하여 위원회에 진정, 진술, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유로 해고, 전보, 징계, 부당한 대우 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익을 받지 아니 한다.
- ② 위원회는 인권침해행위의 진상을 밝히거나 증거나 자료 등을 발견 또는 제출한 사람에게 필요한 지원 또는 보상을 할 수 있다.
- ③ 제2항의 규정에 의한 지원 또는 보상의 내용, 절차 그 밖의 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

제5장 손해배상과 입증책임

제 94조(손해배상)

- ① 누구든지 이 법에 정한 차별행위를 한 사람은 그로 인해 피해를 입은 사람에 대하여 손해배상 책임을 진다.

* 단체 표현 논쟁

- 1) 누구든지 이 법을 위반하여 장애를 이유로 차별행위를 한 사람은 그로 인해 피해를 입은 사람에 대하여 손해배상책임을 진다.

=> 차별행위를 한 사람과 그가 속한 단체는 이 법에서 규정한 차별로 인해 피해를 입은 사람에 대하여 각자 손해배상책임을 진다.

-> 누구든지 이 법에 정한 차별행위를 한 사람은 그로 인해 피해를 입은 사람에 대하여 손해배상 책임을 진다.

- ② 악의에 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 5백만원이상으로 하되 대통령령으로 정한다.

* 징벌적 손해 액수 논쟁

- 1) 손해액의 1.5배 이상 5배 이하

-> 손해액의 3배 이상 10배 이하 => 손해액의 2배 이상 5배 이하

- ③ 차별행위를 고의로 반복하여 행한 경우, 시정권고 또는 시정명령을 받고도 이를 시정하지 않은 경우는 악의로 추정한다.

제 95조(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.

★ 수정 정의

- 1) 차별행위로 인한 피해자가 차별이 있다는 사실을 주장할 경우 차별행위자는 차별행위가 없음을 입증하거나 그 조치에 정당한 사유가 있음을 입증하여야 한다.
- => 이 법률과 관련한 분쟁해결에서 해당 행위가 장애를 이유로 한 차별이 아니라는 점과 정당한 사유가 있다는 점은 그 행위자가 입증하여야 한다.
- > 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.

제 96조(소송대리 및 단체소송) => 전부 삭제

- ① 장애인 단체는 소송당사자가 아닌 경우에도 이 법 위반과 관련된 소송을 진행하는 장애인을 위하여 그의 동의 하에 해당 소송을 위임받아 진행할 수 있다.
- ② 장애인 단체는 자신의 권리가 직접적으로 침해되지 않은 경우에도 그 단체의 정관이 정한 설립 목적 및 기능과 직접 관련되어 있는 경우에 한하여 이 법을 위반한 장애인 차별 행위에 대해 확인 및 이행소송을 제기할 수 있다.
- ③ 위 제1항, 제2항의 소송대리 및 단체소송을 제기할 수 있는 장애인단체의 범위 및 요건, 절차 등 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.

제6장 벌칙

제 97조(차별행위)

- ① 장애인등의 요청에도 불구하고 이 법에 정한 정당한 편의를 제공하지 아니하여 장애인차별금지위원회로부터 시정명령을 받고도 이행하지 않은 사람은 500시간 이하의 사회봉사 및 수강명령에 처한다.

=> 시정조치 -> 시정명령, 6개월 -> 500시간

- ② 이 법에 정한 차별금지 규정을 위반하여 장애인차별금지위원회로부터 시정명령을 받고도 이행하지 않은 사람은 3년 이하의 징역 또는 5천만원이하의 벌금에 처한다. 다만, 행위의 성격상 시정명령이 불가능한 경우에는 장애인차별금지위원회로부터 차별행위로 인정되는 것만으로도 동일하게 처벌된다.

=> 차별간주행위 -> 차별금지

제 98조(업무방해)

- ① 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 7천만원이하의 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
- ② 친족, 호주 또는 동거의 가족이 본인을 위하여 제1항 제4호의 죄를 범한 때에는 처벌하지 아니한다.

제 99조(자격사칭) 제89조의 규정에 위반하여 위원회의 위원 또는 직원의 자격을 사칭하여 위원회의 권한을 행사한 자는 2년 이하의 징역 또는 3천만원이하의 벌금에 처한다.

제100조(비밀누설) 제90조의 규정에 위반하여 업무처리 중 알게 된 비밀을 누설한 자는 2년 이하의 징역 또는 5년 이하의 자격정지에 처한다.

제101조(긴급구제조치방해) 제80조에 의하여 위원회가 하는 조치를 방해하거나, 조치요구를 받고도 정당한 사유 없이 이에 불응한 자는 3년 이하의 징역 또는 5천만원이하의 벌금에 처한다.

제102조(벌칙적용에 있어서의 공무원 의제) 위원회의 위원 중 공무원이 아닌 자는 형법 그 밖의 법률에 의한 벌칙의 적용에 있어서는 이를 공무원으로 본다.

제103조(과태료)

① 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 1천만원이하의 과태료에 처한다.

1. 정당한 사유 없이 실질조사를 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

② 제92조를 위반한 사람은 5백만원이하의 과태료에 처한다.

③ 제1항 및 제2항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 따라 위원장이 부과한다.

④ 제3항의 규정에 의한 과태료 처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 14일 이내에 위원장에게 이의를 제기할 수 있다.

⑤ 제3항의 규정에 의한 과태료 처분을 받은 자가 제4항의 규정에 의하여 이의를 제기한 때에는 부과권자는 지체없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 비송사건절차법에 의한 과태료의 재판을 한다.

⑥ 제4항의 규정에 의한 기간 이내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세체납처분의 예에 의하여 이를 징수한다.

제104조(이행강제금)

① 위원회는 동법 제82조의 시정명령을 받고도 30일 이내에 이를 이행하지 아니할 경우 그 위반행위의 내용 및 정도를 고려하여 1천만원이하의 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.

③ 위원회는 최초의 시정명령이 있는 날을 기준으로 하여 대통령령이 정하는 바에 따라 매 3월마다 시정명령이 이행될 때까지 반복하여 제1항의 규정에 의한 이행강제금을 부과·징수할 수 있다.

④ 위원회는 이행강제금의 대상자가 당해 명령을 이행하는 경우에는 이행강제금의 부과를 즉시 중지하되, 이미 부과된 이행강제금은 이를 징수하여야 한다.

⑤ 이행강제금의 징수 및 이의절차에 관하여는 제103조 제3항 내지 제6항을 준용한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 위원 및 소속 직원의 임명, 이 법의 시행에 관한 위원회규칙의 제정·공포, 위원회의 설립준비는 이 법 시행일 이전에 할 수 있다.

제2조(위원의 임기개시에 관한 적용례) 이 법에 의하여 최초로 임명된 위원의 임기는 이 법의 시행일부터 시작하는 것으로 본다.

제3조(대통령령의 제정) 위원장은 국무총리에게 이 법의 시행에 관한 대통령령안의 제출을 건의할 수 있다. => 삭제, 대통령 산하에 둘 경우에는 잘못된 것이 됨, 국무총리 산하에 둘 경우에는 이에 알맞게 고쳐야 함