

제4장 인종 등·출신지역에 의한 차별

법 안	제 정 이 유	비 고
<p>제17조(인종·피부색·출신민족·출신국가에 의한 차별) ①다음 각호의 1에 해당하는 행위는 인종·피부색·출신민족·출신국가(이하 '인종 등'이라고 한다.)를 이유로 한 차별로 추정한다. 단, 대한민국 국적을 갖지 아니한 자로서 외국인근로자의고용등에관한법률 제2조 본문에서 정한 외국인근로자에 대하여서는 제1호 가, 마, 바목의 규정을 적용하지 아니한다</p> <p>1. 고용</p> <p>가. 모집 및 채용</p> <p>(1)특정 인종 등 출신자에게 모집·채용의 기회를 주지 아니하거나 다른 기준을 적용하는 경우</p> <p>(2)인종 등과 관련된 제한이나 특정요건, 선호를 표현한 모집·채용 광고를 하는 경우</p> <p>(3)인종 등과 관련된 제한이나 특정요건, 선호를 표현한 입사지원서를 사용하거나 인종 등을 구분하여 입사지원서를 유포하는 경우</p> <p>(4)면접시 인종 등과 관련된 제한이나 특정요건, 선호를 표시하는 질문을 하거나 인종 등을 평가기준으로 하는 경우</p>	<p>○ 외국인근로자고용등에관한법률과의 충돌 가능성을 해결하기 위하여 단서 조항을 둠</p>	<p>○ 단서조항의 필요 여부에 대한 검토 필요(불필요 의견 있었음). 단서조항의 유무는 법률상 논쟁을 남겨둘 것인지 여부의 문제임(외국인근로자고용등에관한법률의 개정 논란)</p>

법 인	제 정 이 유	비 고
<p>나. 인종 등을 기준으로 임금, 호봉산정, 승급 등 근로조건 또는 기준을 달리하는 경우</p> <p>다. 교육 및 훈련</p> <p>(1)특정 인종 등 출신자를 교육·훈련에서 배제·구분하는 경우</p> <p>(2)특정 인종 등 출신자에게 해외연수 등의 대상자 선정에 있어 불리한 조건을 적용하는 경우</p> <p>(3)특정 인종 등 출신자에게 직무와 무관한 교육·훈련을 강제하는 경우</p> <p>라. 배치</p> <p>(1)인종 등을 기준으로 분리하여 배치하는 경우</p> <p>(2)전직시 특정 인종 등 출신자를 구분·배제하는 경우</p>		<p>○ 외국인과 내국인의 동일노동동일임금의 원칙 채택의 위험: 정규직근로자와 비정규직근로자의 동노동임이 법제화되지 않을 경우 고용허가제에 의한 저임금 시장의 지배에 따른 내국인 비정규근로자의 퇴출과 노동시장의 2원화 내지 3원화의 위험이 있음</p> <p>- 고용허가제 하에서 동노동임이 미칠 영향에 검토 필요</p>

법 안	제 정 이 유	비 고
<p>마. 승진 (1)특정 인종 등 출신자를 승진대상에서 배제하는 경우 (2)특정 인종 등 출신자에게 근무평가에서 동일한 기준을 적용하지 아니하는 경우</p> <p>바. 해고 및 퇴직 (1)특정 인종 등 출신자에게 퇴직을 강요하거나 해고하는 경우 (2)근로기준법 제31조에 의한 해고와 관련하여 사용자와 근로자대표간의 합의·협의 여하를 불문하고 인종 등을 기준으로 해고 기준을 다르게 정한 경우</p> <p>2. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용</p> <p>가. 특정 인종 출신자에게 재화 또는 용역의 제공을 제한·거부·중단하는 경우 나. 특정 인종 등 출신자에게 교통수단 및 상업시설의 접근 또는 이용을 제한·거부·중단하는 경우 다. 특정 인종 등 출신자에게 토지·주거시설의 이용 및 처분을 제한·거부·중단하는 경우</p>		

법 안	제정 이유	비 고
<p>3. 교육기관의 교육 및 직업훈련</p> <p>가. 특정 인종 등 출신자에게 교육기관에 지원·입학을 금지하거나 제한하는 경우</p> <p>나. 특정 인종 등 출신자에게 교육기관이 제공하는 편의나 시설, 서비스에 대한 접근을 거부하거나 제한하는 경우</p> <p>다. 특정 인종 등의 비하 또는 모욕하는 내용이 표현된 교재를 사용하거나 그와 같은 내용을 교육하는 경우</p> <p>② 다음 각호의 행위는 차별로 보지 아니한다.</p> <p>1. 특정 민족·국가 출신의 학생을 대상으로 한 교육기관의 설립·운영</p> <p>2. 제1호의 교육기관에서 출신국가·민족의 언어의 사용 및 관련과목·교육프로그램의 편성·운영 등 자치적인 교육활동의 수행</p> <p>3. 특정 민족·국가 출신의 학생을 위한 교육기관이 타 민족·국가 출신 학생의 입학을 거절하는 경우</p>	<p>○ 인종 등에 의한 차별의 예외 규정을 명시</p>	

법 인	제 정 이 유	비 고
<p>제18조(출신지역에 의한 차별) 다음 각호의 1에 해당하는 행위는 출신지역을 이유로 한 차별로 추정한다.</p> <p>1. 모집 및 채용</p> <p>가. 특정 지역 출신자에게 모집·채용의 기회를 주지 아니하거나 다른 기준을 적용하는 경우</p> <p>나. 출신지역과 관련된 제한이나 특정요건, 선호를 표현하는 경우</p> <p>다. 본적, 출생지란, 주민등록번호, 기타 출신지역을 표시한 입사지원서를 사용하거나 유포하는 경우</p> <p>라. 면접시 출신지역에 대한 질문을 하는 경우</p>	<p>○ 주민등록번호 후단부에 본적 및 출생지 등 출신지역에 대한 정보가 포함되어 있기 때문에, 다목의 의미를 정확히 하기 위하여 주민등록번호를 첨가함</p>	

법안	제정 이유	비고
<p>2. 배치</p> <p>가. 특정 지역 출신자를 특정한 직무·직군에 편중하여 배치하는 경우</p> <p>나. 동등자격임에도 특정 지역 출신자에게 특정 보직을 부여하지 아니하는 경우</p> <p>다. 동등자격임에도 특정 지역 출신자를 편중하여 근무지를 변경하는 경우</p> <p>라. 동등자격임에도 특정 지역 출신자를 구분하여 배치하는 경우</p> <p>3. 승진</p> <p>가. 동등자격임에도 특정 지역 출신자를 승진·승급 대상에서 배제하는 경우</p> <p>나. 출신지역을 기준으로 근무평가에서 다른 기준을 적용하는 경우</p>		

제5장 정치적 견해 또는 사상·전과·종교에 의한 차별

법 안	제정 이유	비 고
<p>제19조(정치적 견해 또는 사상에 의한 차별) 다음 각호의 1에 해당하는 행위는 정치적 견해 또는 사상을 이유로 한 차별로 추정한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 특정 정치적 견해 또는 사상을 가진 자에게 모집·채용의 기회를 주지 아니하거나 기준을 다르게 정한 경우 2. 승진, 전보, 배치시 특정 정치적 견해 또는 사상을 가진 자를 배제하는 경우 3. 특정 정치적 견해 또는 사상을 가진 자에게 퇴직을 강요하거나 해고하는 경우 4. 특정 정치적 견해 또는 사상을 가진 자에게 입학·편입의 거부 및 전학을 권유·강요하는 경우 		

법안	제정 이유	비고
<p>제20조(전과에 의한 차별) ①다음 각호의 1에 해당하는 행위는 전과를 이유로 한 차별로 추정한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 전과가 있는 자를 모집·채용의 대상에서 제외하는 경우 2. 면접시 전과 유무를 질문하는 경우 3. 본인의 동의 여하를 불문하고 전과기록 및 기타 전과관련 자료 제출을 요구하거나 본인 또는 제3자에게 입수하는 경우 4. 승진, 전보, 배치시 전과를 기준으로 구분·배제하는 경우 5. 전과를 기준으로 퇴직을 강요하거나 해고하는 경우 6. 전과를 기준으로 입학·편입의 거부 및 전학을 권유·강요하는 경우 <p>②법령에서 특정 전과 유무를 직무수행 자격으로 정한 경우, 사업장의 취업규칙에서 특정 전과 유무를 특정 직무수행 자격으로 정한 경우로서 정당한 이유가 있는 경우에는 제1항 제1호 내지 제3호를 각 적용하지 아니한다.</p>	<p>○ '전과'를 광의로 정의할 때의 문제를 해소하기 위하여, 법령에 정한 경우를 포함하여 진정직업자격의 경우에는 예외로 하여 전과의 광의적인 개념화에 따른 부작용을 최소화하는 장치를 마련하고자 함</p>	<p>○ 캐나다 인권법 제3조제1항 : 이 법의 목적 범위 내에서 인종, 국적 또는 민족, 피부색, 종교, 연령, 성... 신체장애 및 사면받은 유죄판결은 차별의 근거가 되지 아니한다.</p> <p>○ 5호 : 입직 이후 전과 사실이 밝혀지고, 그 전과가 특정 업무 수행과 긴밀한 관계가 있는 경우에 대한 우려가 제기되었음</p>

법 안	제정 이유	비 고
<p>제21조(종교에 의한 차별) ①다음 각호의 1에 해당하는 행위는 종교를 이유로 한 차별로 추정한다.</p> <p>1. 특정 종교 신자를 모집·채용 대상에서 제외하거나 특정 종교 신자만을 대상으로 하는 경우</p> <p>2. 면접시 특정 종교 신자 여부 및 종교활동⁴⁾에 대하여 질문하는 경우</p> <p>3. 승진, 전보, 배치시 특정 종교 신자를 구분·배제하는 경우</p> <p>4. 특정 종교 신자에 대하여만 퇴직을 강요하거나 해고하는 경우</p>		<p>○ 종교공동체 형태의 기업이 추정 규정의 행위를 할 시 차별로 처리할 것인가의 문제제기 있었음</p>

4) "일주일에 몇 번 교회를 가느냐"와 같은 질문이 종교활동에 대하여 질문하는 경우에 해당함

법 인	제 정 이 유	비 고
<p>5. 교육기관의 장 및 종사자가 다음 각목의 행위를 하는 경우. 단, 고등교육기관의 특정 종교학과의 경우는 제외한다.</p> <p>가. 특정 종교신자에 대하여 입학·편입을 거부하거나 전학을 권유·강요하는 경우</p> <p>나. 특정 종교활동을 제한하는 경우</p> <p>다. 종교활동을 강제하는 경우</p> <p>6. 고등교육기관이 특정 종교학과를 제외한 교육과정에서 입학·편입을 희망하는 자에게 사전에 명시적으로 동의받지 아니하고 특정 종교과목 이수를 졸업의 자격 조건으로 하는 경우</p>	<p>○ 명시적인 동의없이 특정 종교과목 이수를 졸업자격 조건으로 함을 차별로 규정</p> <p>- 초·중등의 경우 특정 종교과목 이수를 졸업 자격조건이나 점수화하지는 않는다고 판단하여 추정 규정에서는 고등교육기관에 한정</p> <p>- 특정 종교과목을 강제하거나, 과목 이수를 졸업자격조건으로 함을 차별로 규정하는 것 보다는 약한 규정으로, 대학의 자율성을 감안한 것임</p>	<p>○ 부칙에 최소 3년의 경과규정 둘 필요 있다는 의견 있었음</p>

법 인	제 정 이 유	비 고
<p>7. 종교를 기준으로 재화·시설·용역의 제공 및 이용을 거부하는 경우</p> <p>②종교적인 목적을 가지고 설립된 비영리단체에서 그 목적에 부합하는 합리적인 범위 내에서 종교를 이유로 다르게 대우하는 것은 차별로 보지 아니한다. 단 법령에서 정한 유료시설 이외의 사회복지시설, 학교법인, 의료법인은 제외한다</p>	<p>○ 종교에 의한 차별의 예외 규정</p> <ul style="list-style-type: none"> - 종교적인 목적에 근거한 합리적인 활동을 차별로 보지 않는 예외 규정 적용대상을 비영리단체에 한정하되, 법령에서 정한 유료시설 이외의 사회복지시설, 학교법인, 의료법인은 예외 규정에서 제외함 - “유료시설 이외의” 사회복지시설에 한정된 것은 유료시설의 경우 시설측과 고객의 협의를 통하여 종교를 선택하도록 하는 것이 적절하다고 판단하기 때문임 	<p>○ “사업의 본질이 종교적인 성격을 띠는 경우”에만 예외로 하자는 의견과 예외조항 자체를 삭제하자는 의견, 예외 규정을 삭제하되 부칙에 경과 규정(3~5년)을 두자는 의견이 있었음</p> <p>○ 예외규정 적용제의 대상 범위를 사회복지시설에 한정하자는 의견, 적용제의 대상을 삭제하자는 의견도 있었음</p>

5) 가령 특정 종교를 믿을 것을 강요하는 행위

제6장 나이·학력 등에 의한 차별

법 안	제정 이유	비 고
<p>제22조(나이에 의한 차별) 다음 각호의 1에 해당하는 행위는 나이에 의한 차별로 추정한다.</p> <p>1. 고용</p> <p>가. 모집 및 채용</p> <p>(1)모집·채용 광고에서 나이를 기준으로 배제·제한·우대하는 표현을 하거나 이를 포함한 입사지원서 양식을 사용하는 경우</p> <p>(2)동등자격임에도 나이를 기준으로 고용형태·채용방법·채용경로를 달리하는 경우</p> <p>(3)면접시 나이를 평가기준으로 삼는 경우</p> <p>나. 임금 및 금품지급</p> <p>(1)나이를 기준으로 임금 및 금품을 차등 지급하거나 호봉산정을 다르게 정한 경우</p> <p>(2)근무연수나 승진에 따른 임금 인상에서 나이를 기준으로 인상액·인상율을 낮게 산정하는 경우</p>		<p>○ 입직 단계에서 나이 제한을 폐지하는 것의 사회적 영향 정도에 대하여 적절한 검토가 필요하다는 문제제기 있었음</p> <p>○ 18세 이하의 자에 대한 임금 문제</p> <p>○ 임금피크제와의 상충성</p>

법 안	제 정 이 유	비 고
<p>다. 교육 및 훈련</p> <p>(1)나이를 기준으로 교육·훈련에서 배제·구분하는 경우</p> <p>(2)나이를 기준으로 근로자의 명시적인 동의 없이 근로계약과 다른 직무에 배치하기 위한 교육·훈련을 강제하는 경우</p> <p>라. 배치</p> <p>(1)나이를 기준으로 특정한 직무·직군에서 배제하거나 편중하여 배치하는 경우</p> <p>(2)동등자격임에도 나이를 기준으로 특정 보직을 부여하지 아니하는 경우</p> <p>(3)나이를 기준으로 근로자의 명시적인 동의 없이 근로계약과 다른 직무에 배치하는 경우</p> <p>마. 승진</p> <p>(1)나이를 기준으로 승진 대상에서 배제하는 경우</p> <p>(2)나이를 기준으로 승진 조건 또는 절차를 달리 하여 적용하는 경우</p>		

법 안	제정 이유	비 고
<p>제23조(학력·출신교육기관에 의한 차별) 다음 각호의 1에 해당하는 행위는 학력, 특정 교육기관의 졸업·이수 여부(이하 '학력 등'이라 한다)를 이유로 한 차별로 추정한다.</p> <p>1. 고용</p> <p>가. 모집 및 채용</p> <p>(1) 학력 등을 기준으로 모집·채용의 기회를 주지 아니하는 경우</p> <p>(2) 모집·채용 광고에 초·중등교육법, 고등교육법에서 정한 교육기관의 졸업·이수 경력을 모집·채용의 조건으로 정한 경우</p> <p>(3) 동등자격임에도 학력 등을 기준으로 다른 고용형태로 채용하거나 채용방법·채용경로 및 근로조건을 달리하는 경우</p> <p>(4) 특정 학력 이상의 자 또는 특정 교육기관 이수자에게 가산점을 주는 경우</p> <p>(5) 출신 교육기관의 졸업·이수 경력란을 명시한 입사지원서 양식을 사용하는 경우</p>	<p>○ 학벌에 대한 차별 규정을 출신교육기관에 의한 차별로 정리함</p> <p>○ 직무분석 미비 등 현실적인 여건을 감안, 입사지원서에 학력을 쓰는 행위 자체를 차별로 '추정'하지 않고, 특정 교육기관의 졸업·이수 경력란을 명시한 입사지원서 양식을 사용하는 경우에 한정함</p>	<p>○ 학력 등을 대체할 수 있는 객관적인 평가기준에 대한 대안이 제시되어야 한다는 의견 있었음</p> <p>○ 졸업증명서를 요구하는 경우에는 어떻게 할 것인지에 대한 판단이 필요하다는 의견 있었음</p>

법안	제정 이유	비고
<p>(6)면접시 직무와 무관한 지원자의 학력 등을 평가기준으로 삼는 경우</p> <p>나. 임금 및 금품지급</p> <p>(1)학력 등을 기준으로 임금 및 금품의 지급 기준을 달리 정한 경우. 단, 합리적인 기준을 정하여 학력을 경력으로 인정하는 경우는 제외한다.</p> <p>(2)근무연수의 증가나 승진에 따른 임금 인상에서 학력 등을 기준으로 인상율을 다르게 산정하는 경우</p> <p>다. 특정 학력 등을 기준으로 교육·훈련에서 배제·구분·강제하는 경우</p> <p>라. 배치</p> <p>(1)특정 교육기관 출신자를 특정 직군 또는 특정 업무부서에 편중하여 배치하는 경우</p> <p>(2)동등자격임에도 학력 등을 기준으로 특정 직무를 부여하지 아니하는 경우</p> <p>(3)학력 등을 기준으로 배치 전환 기준을 달리 적용하는 경우</p>	<p>○ 학력을 경력으로 인정하는 임금체계에 대한 전면적인 금지는 무리라고 판단, 합리적인 기준이 있는 경우는 제외하는 것으로 단서조항을 둠</p>	<p>○ 합리적인 기준이 불명확하다는 의견 있었음</p>

법 안	제정 이유	비 고
<p>마. 승진</p> <p>(1)학력 등을 기준으로 승진 대상에서 배제하는 경우</p> <p>(2)학력 등을 기준으로 승진 조건 또는 절차를 다르게 적용하는 경우</p> <p>(3)학력 등을 기준으로 근무평가 기준을 다르게 정한 경우</p> <p>(4)특정 학력 이하의 자에 대하여 일정 직급 또는 직위 이상으로 승진할 수 없도록 하는 경우</p> <p>(5)특정 학력 등을 가진 자에게 가산점을 주는 경우</p> <p>바. 해고 및 퇴직</p> <p>(1)동일 직종임에도 학력 등을 기준으로 정년을 다르게 정한 경우</p> <p>(2)학력 등을 기준으로 해고 또는 퇴직의 기준을 다르게 적용하는 경우</p>		

법 안	제 정 이 유	비 고
<p>2. 교육기관의 교육 및 직업훈련</p> <p>가. 특정 학력 소지자에 대하여만 직업훈련을 배정하거나 제외하는 경우</p> <p>나. 교육기관이 학력 등을 기준으로 교육여건 제공과 교육활동에 대한 지원을 다르게 정한 경우</p> <p>다. 교육결과 평가에서 학력 등을 기준으로 다른 기준을 적용하는 경우</p>		

제7장 고용형태에 의한 차별

법 안	제정 이유	비 고
<p>제24조(고용형태에 따른 근로자의 구분) ① 이 장에서의 적용대상이 되는 근로자는 고용 형태에 따라 다음과 같이 구분한다.</p> <p>1. 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 통상 근로를 제공하는 자(이하 '통상근로자'라 한다)</p> <p>2. 제1호 이외의 근로자로서 이 법의 적용 대상이 되는 다음 각목의 근로자 가. 1주간의 소정 근로시간이 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간에 비하여 짧은 근로자(이하 '단시간 근로자'라 한다) 나. 기간 또는 기한을 정한 근로계약에 의하여 근로하는 자 다. 특정한 사용자와 근로계약을 체결하였지만 동 사용자에 대가를 지불하는 다른 사용자의 사업장(사용자와 다른 사용자가 장소적으로 동일한 사업장을 사용하는 경우를 포함한다)에서 근로하는 자</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 근로자를 통상근로자와 통상근로자가 아닌 자로(정규직/비정규직)구분한 것으로, 근로기준법의 특별조항 형태로서 실체조항을 구성하고자 함 - 통상근로자가 아닌 자를 단시간근로자, 임시직근로자, 용역근로자, 파견근로자, 위탁계약근로자 등으로 구분 	<ul style="list-style-type: none"> ○ “통상근로자” 용어 사용의 적절성 여부에 대한 검토 필요하다는 의견 있었음 ○ 근로기준법 제21조의 단시간근로자 ○ EU는 파트타임 근로자를 주단위 또는 1년 이내 기간을 평균하여 계산한 소정근로시간이 비교가능한 풀타임근로자의 소정근로시간 보다 짧은 근로자로 정의하고 있음

법 안	제정 이유	비 고
<p>라. 파견근로자보호등에관한법률에서 정한 파견사업주에게 고용되어 근로자파견계약에 따라 사용사업주에게 파견되어 사용사업주의 지휘·명령을 받아 근로하는 파견근로자</p> <p>마. 특정한 사업자에게 근로를 제공하거나 일정한 양의 재화 또는 서비스를 제공하기로 약정하고 일정한 양의 상품 또는 서비스를 공급하기 위하여 동 사업자의 사업장 내부 또는 외부의 다른 장소에서 근로하는 위탁계약근로자</p> <p>바. 기타 근로계약을 체결하지 않은 자로서 특정 사용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하여 그 사용자 또는 노무 수령자로부터 대가를 얻어 생활하는 자</p> <p>②사업장의 동일한 공장,사무소등에서 동종의 업무를 수행하는 2개 이상의 사업자가 상대방 사업자의 동종의 업무의 근로자가 수행하는 업무와 동일 또는 동질의 업무를 수행하도록 하는 경우 상대방 사업자의 사업과 관련이 없는 업무를 수행하는 것임을 상대방 사업자가 입증하지 아니하는 한 동일 또는 동종의 업무를 수행하는 그 사업자의 근로자는 상대방 사업자의 동일 또는 동종의 업무를 수행하는 근로자로 본다.</p>	<p>○ 특수고용 형태를 포함하고자 함</p> <p>○ 사내하청에 대한 규제를 하고자 함</p>	<p>○ 사내하청 자체를 불법적인 것으로 볼 것인가의 문제제기가 있었음</p> <p>cf)사내하청 자체를 합법적인 것이라는 전제에서 볼 경우, 동노동임을 관철시키더라도 사내하청은 모두 배제되는 문제가 발생함. 다만 해석범위가 넓다면, 서로 다른 공정에 관하여서는 사내하청 형식이 가능하도록 완화할 수 있다는 의견이 있었음</p>

법안	제정 이유	비고
<p>제25조(사용자 등의 의제) ①근로계약을 체결하지 않은 자라고 하여도 특정 사용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무 수령자로부터 대가를 얻어 생활하는 자는 특정 사용자의 근로자로 본다.</p> <p>②동일한 공장, 사무소등 동일한 장소에서 동종의 업무를 수행하는 2개 이상의 사업자가 도급,위임 기타 계약에 따라 소속 근로자들을 상대방 사업자의 동종의 업무의 근로자들이 동일한 장소에서 수행하는 업무와 동일 또는 동질의 업무를 수행하도록 하는 경우 또는 상대방 사업자가 다른 사업자들에게 속한 근로자들의 근로조건 등의 결정에 대하여 실질적인 영향을 미치는 경우에는 그 근로자들의 사용자는 위 업무를 수행하는 기간 중 상대방 사업자로 보며, 이 경우 그 근로자들은 상대방 사업자의 동일 또는 동종의 업무를 수행하는 제24조 제2호 나목의 근로자로 본다.</p>		<p>○ “동종의 업무”라 함은 넓은 범위이니 최소화하는 작업이 필요하다는 의견 있었음</p>

법안	제정 이유	비고
<p>제26조(임금에 있어서의 차별금지) ①사용자(제25조 제1,2항에 의하여 의제된 사용자를 포함한다.)는 동일 사업 또는 사업장 내의 통상근로자와 동일가치 업무를 하는 제24조 제2호 각목에서 정한 각 근로자들에 대하여 동일한 임금을 지급하여야 한다.</p> <p>②제1항에서 동일가치 업무라 함은 동일 또는 유사한 조건하에서 상호 대체가 가능한 업무, 타 업무와 유사한 성질을 갖고 각각의 업무 수행조건 사이의 차이가 전체적으로 볼 때 작거나 유의미하지 않은 업무, 기술 및 신체적·정신적 부담, 책임, 근무조건 등에 비추어 동일한 가치를 갖는 업무를 말한다.</p>	<p>○ 동일가치 판단 기준을 명확히 할 필요가 있으나 현행 남녀고용평등법상의 기준은 한정적이라 판단, 추상적인 수준에서 기술</p>	<p>○ 동일가치 "업무"에 한정함은 부적절하다는 의견 있었음</p> <p>○ 동일가치 판단기준의 명확화가 필요하며, 구체화가 곤란할 시에는 삭제함이 타당하다는 의견이 있었음</p> <p>○ 남녀고용평등법 제8조(임금) ②동일가치 노동의 기준은 직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등으로 하고...</p> <p>○ 동일가치노동 기준의 외국 사례</p> <ul style="list-style-type: none"> - 아일랜드 : 동일 또는 비슷한 조건하에서 상호 대체가 가능한 업무, 타 업무와 유사한 성질을 갖고 각각의 업무 수행조건 사이의 차이가 전체적으로 볼 때 작거나 유의미하지 않은 업무, 기술 및 신체적·정신적 부담, 책임, 근무조건 등에 비추어 동일한 가치를 갖는 업무 - 미국 : 동일한 사업장의 유사한 근로조건 하에서 동등한 기술, 노력, 책임을 요하는 직무)

법 안	제정 이유	비 고
<p>③제1항에서 동일임금이라 함은 통상적·기본적 임금을 포함하여 사용자가 고용을 이유로 근로자에게 지급하는 일체의 임금 및 금품을 말한다. 동일가치 근로의 판단 기준은 직무수행에서 보편적으로 요구되는 능력과 실제로 수행하는 개관적인 기능에 의한다.</p>		<p>○ “고용을 이유로”로 할 경우 이에 포함되지 않는 것이 많이 배제되기 때문에 협소화될 우려가 있다는 문제 제기가 있었음</p>

6) 동일가치 동일임금의 예외 1)아일랜드 : 연공, 근속기간의 차이에 의한 차등대우 2)미국 : 연공급, 성과급, 업무의 양과 질 등에 의한 임금 차이

법 안	제정 이유	비 고
<p>제27조(기타 근로조건에서의 차별금지) ①사용자는 고용형태의 차이를 이유로 임금 이외의 근로조건상의 불리한 대우를 하지 못한다.</p> <p>②사용자(제25조 제1,2항에 의하여 의제된 사용자를 포함한다.)는 제24조 제2호 각목의 근로자에 대하여 동일 사업장에서 근무하는 비교가능한 통상근로자에 비하여 휴일휴가, 복리후생, 사회보장 등 개별적인 근로조건에 있어서 불리한 대우를 하지 못한다.</p> <p>③제2항의 비교가능한 통상근로자는 동일한 사업장에 고용되어 제24조 제1항 제2호에 정한 근로자와 동일 또는 유사한 업무에 종사하면서 동등 수준의 기술과 숙련 수준을 보유한 자를 말한다.</p>		<ul style="list-style-type: none"> ○ 비교가능한 통상근로자에서 볼 때, 단시간근로자에 대한 시간비례적용까지도 차별로 볼 수 있으므로 단서 조항 삽입이 필요하다는 의견이 있었음 : 단, 동등한 대우를 하지 않는데 대한 정당한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다. ○ 사회보험의 경우 귀속주체가 달라지는 문제가 있어 논란이 될 수 있다는 의견이 있었음 ○ 비교가능한 통상근로자가 없을 경우에 대한 검토가 필요하다는 의견 있었음

제8장 차별행위의 구제

법 안	제 정 이 유	비 고
<p>제28조(구제조치의 특례) ①관계 법률에서 정한 구제절차에 있어서 각 구제기관은 신청 또는 직권으로 차별적 행위의 중지, 임금 기타 근로조건 개선, 그 시정을 위한 적극적 조치 및 적절한 손해배상 등의 내용을 포함한 구제 조치를 할 수 있다.</p> <p>②법원은 피해자의 청구에 따라 차별적 행위의 중지, 임금 기타 근로조건 개선, 그 시정을 위한 적극적 조치 및 손해배상 등의 판결을 할 수 있다.</p> <p>③제2항의 경우 법원은 차별행위의 중지, 임금 기타 근로조건 개선, 그 시정을 위한 적극적 조치와 관련하여 그 상당한 이행기간을 밝히고, 이를 이행하지 아니하는 때에는 늦어진 기간에 따라 일정한 배상을 하도록 명하거나 즉시 손해배상을 하도록 간접강제결정을 할 수 있다. 이 경우 민사집행법 제261조를 준용한다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 구제기관 및 법원에 관한 특례 규정: 구제기관의 직권으로 별도의 조치를 할 권한, 사법 적극주의의 구체적 실현 형태를 명시함 - 남녀고용평등위원회 등 일부 구제기관은 별도로 당사자가 신청한 조치 이외에 직권으로 별도의 조치를 할 권한 없고, 차별적 행위의 중지 명령이나 임금 기타 근로조건 개선 명령이나 적극적 조치 명령 등의 내용이 없음 → '특례' 조치 규정 - 법원은 확인소송, 이행청구소송, 형성소송 형태(민사소송)와 항고소송 등 행정소송 형태는 있어도 차별금지법 안에서 제시하고 있는 것과 같은 비전형적인 형태의 조치를 명하는 소송은 불가능함. 특례조치에 관한 실정법상 근거가 없기 때문. 따라서 제28조 제2항은 사법 판결의 획기적인 전환점이 될 수 있음 	<ul style="list-style-type: none"> ○ '특례'로서의 의미가 분명하지 않다는 의견이 있었음 ○ 각 구제기관이 관계법률에서 정한 자신의 권한을 벗어난 영역을 차별금지법에 근거하여 조치하는 것이 가능한지 여부에 대한 검토가 필요하다는 문제제기가 있었음 ○ 구제조치의 '주체'의 문제를 분명히 해야 한다는 문제제기가 있었음

법 인	제 정 이 유	비 고
<p>제29조(임시 조치) 법원 또는 구제기관은 조사 또는 심리한 결과 피해자의 차별로 인한 피해가 인정되는 경우 판결 또는 조치를 하기 전에 임시로 차별행위의 중지 기타 적절한 조치를 할 수 있다.</p> <p>제30조 (손해배상책임의 특례) ① 누구든지 이 법의 규정을 위반한 자는 그 피해자에 대하여 손해배상의 책임을 진다.</p> <p>② 이 법에서 정한 금지된 차별행위를 한 자가 그로 인하여 얻은 재산상 이익은 차별행위 피해자가 입은 재산상 손해로 본다. 다만 차별 행위로 인한 이익이 없거나 그 산정이 곤란한 경우로서 대통령령이 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p>	<p>○ 구제조치 특례의 종국적인 판결, 결정을 하기 이전에 피해자의 임시적인 구제를 위하여 필요한 경우 임시적인 가처분을 할 수 있게 함(일종의 가처분)</p> <p>○ 악의적이고 고의적인 차별행위에 대하여 통상의 손해배상 이상의 손해배상을 부과함. 이는 피해자에 대한 손해배상 전보와 동시에 차별의 억제 효과를 가짐</p>	<p>○ 이러한 방식은 기초생활보장법에도 있으며, 통상적으로 '가구제'라는 형태로 설명되고 있는데, 가사소송법에서도 '가의 구제'라는 규정으로 만족적인 가처분을 규정하고 있음</p> <p>○ 미국 EEOC의 징벌적 손해배상(punitive damages)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 가해자가 피해자에게 악의를 가지고 또는 무분별하게 재산 또는 신체상의 피해를 입힐 목적으로 불법행위를 행한 경우 가해자에게 일종의 징벌의 수단으로서 부과되는 손해배상 - 피해자가 입은 손해에 대하여 손해배상책임을 인정하는 것이 아니라, 가해자의 비도덕적이고 무분별한 불법행위에 대하여 일종의 제재를 부과하는 손해배상

법 안	제정 이유	비 고
<p>③고의로 이 법에서 금지된 차별행위 중 제12조, 제13조, 제15조, 제18조, 제22조, 제23조, 제26조 제1항, 제27조 제1항에서 정한 각 차별을 한 자는 제2항에서 정한 재산상 손해액 이외에, 차별로 인한 정신상 고통에 대하여 피해자에게 다음 각호의 구분에 따라 정한 범위 내에서 징벌적 손해액에 대한 배상책임을 별도로 부담한다.</p> <p>1. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용, 교육기관의 교육 및 직업훈련에서의 차별을 한 경우 다음 각목에서 정한 범위 내의 금액</p> <p>가. 국가 및 지방자치단체의 경우(재정상의 이유로 인한 경우를 제외한다.) : 금 10,000,000원 이상 100,000,000원 이하</p> <p>나. 기타의 자의 경우 : 금 1,000,000원 이상 금 10,000,000원 이하</p>	<p>○ 성별등, 용모등 신체조건, 장애, 출신지역, 나이, 학력·출신교육기관, <고용형태에 의한 차별> 중 임금 및 기타근로조건에서의 차별에 적용(※적용범위는 쟁점)</p> <p>○ 행위의 고의성 정도, 사안의 중요성 및 사회적 파급효과 등을 감안하여 손해액 산정함</p> <p>○ 특히 하한선은 법원이 재산상 손해가 있는 경우의 정신적 손해를 좁게 인정하고 있다는 점을 고려한 주의적 규정</p>	<p>○ 연방, 주, 지방 정부기관을 제외하는 미국의 예를 들어, 국가 및 지방자치단체에 적용할 시 부담주체의 문제(국민의 부담)를 들어 공사기업에 한정해야 한다는 의견이 있었음</p> <p>↔ 미국은 공무원에 대하여 포괄적인 면책권을 부여하고 있어 우리나라와 직접적으로 비교하는 것은 곤란하며, 국가 및 지방자치단체에게 배상책임을 부과하는 것은 구상권을 통하여 해결할 수 있다는 반론 제기되었음</p> <p>○ 개정의 용이성 등을 감안할 때, 법에서 손해액을 구체적으로 규정하는 것은 적절하지 않지만, 명확성을 위하여 상·하한선만 명시하고 세부적인 사항은 시행령에서 규정함이 적절하다는 의견이 있었음</p> <p>↔ 상한선만 명시하고 하한선을 명시하지 않을 경우 하한선에서 금액이 부과될 우려가 있으므로, 하한선을 명시하고, 각 해당 범위에 따라 구체적인 금액을 명시하는 것이 보다 실효성이 있다는 반론</p>

법 안	제정 이유	비 고
<p>2. 고용에 있어서의 차별을 한 경우와 제27조 제1항을 위반한 자는 다음 각목에서 정한 범위 내의 금액</p> <p>가. 국가 및 지방자치단체의 경우(재정상의 이유로 인한 경우를 제외한다.) : 금 50,000,000원 이상 300,000,000원 이하</p> <p>나. 민간 사업주의 경우</p> <p>(1)종업원수 30인 이상 100인 이하 : 금 10,000,000원 이상 금 30,000,000원 이하</p> <p>(2)종업원수 100인 초과 300인 이하 : 금 20,000,000원 이상 금 50,000,000원 이하</p> <p>(3)종업원수 300인 초과 500인 이하 : 금 30,000,000원 이상 금 100,000,000원 이하</p> <p>(4) 종업원수 500인 초과 1000인 이하 : 금 40,000,000원 이상 150,000,000원 이하</p> <p>(5)종업원수 1000인 초과 10,000인 이하 : 금 50,000,000원 이상 200,000,000원 이하</p> <p>(6)종업원수 10,000인 초과 : 금 100,000,000원 이상 300,000,000원 이하</p>	<p>○ 미국 민권법과 장애인법(ADA)에서 정한 기준을 고려하여 정함</p>	<p>○ 민권법 제102조(고의적 차별에 대한 손해배상)는 근로자수에 따라 제한</p> <ul style="list-style-type: none"> - 15~100명 \$ 50,000 - 101~200명 \$100,000 - 201~500명 \$200,000 - 501명 이상 \$300,000 <p>○ 금액의 범위를 명시하지 않고, 고시로 하는 방법도 있음⁸⁾</p> <p>○ 배상액 범위는 실증적인 연구 및 구체적인 검토가 필요하다는 의견 있었음</p> <ul style="list-style-type: none"> - 특히 법원의 경우 징벌배상 제도는 배심제도가 없는 우리나라의 경우 법관에게 많은 부담을 줄 수 있고, 징벌배상금액을 둘러싼 법관별 판단 기준도 객관화하기 쉽지 않은 단점이 있으므로 법관의 징벌배상액 결정에 사회적 합의를 실어줄 수 있는 적절한 장치가 필요함

7) 재산상의 손해로 인하여 받는 정신적 고통은 그로 인하여 재산상 손해의 배상만으로는 전보될 수 없을 정도의 심대한 것이라고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 재산상 손해배상으로써 위자된다(대법원 1998.7.10. 선고 96다38971 판결 등)

법안	제정 이유	비고
<p>3. 제26조 제1항을 위반한 자는 다음 각목의 구분에 따라 정한 범위 내의 금액</p> <p>가. 국가 및 지방자치단체의 경우 : 금 50,000,000원 이상</p> <p>나. 민간 사업주의 경우</p> <p>(1)종업원수(제 장 제 조 네1항 각호에서 정한 고용형태의 구분에 따른 근로자의 총수를 말한다. 이 호에서는 이하 같다.) 30인 이상 100인 이하 : 금 10,000,000원 이상 당해 사업체의 총 인건비(제 조 제2항에 의하여 파견근로자로 보는 자의 급여의 총액을 합산한 금액으로 한다.)의 1000분의 100 이하</p> <p>(2)종업원수 100인 초과 300인 이하 : 금 20,000,000원 이상 당해 사업체의 총 인건비(제 조 제2항에 의하여 파견근로자로 보는 자의 급여의 총액을 합산한 금액으로 한다.)의 1000분의 150 이하</p>		<p>○ 상한선을 명시하지 않는 것의 적절성 여부에 대한 문제제기 있었음</p>

8) 방문판매업자 기타 공급자들의 소비자에 대한 손해배상청구금액의 제한과 관련하여 그 기준을 규제기관에서 정할 수 있도록 하는 방식-비슷한 예는 방문판매등에관한법률 제10조 제2항(공정거래위원회 고시), 전자상거래등에서의소비자보호에관한법률 제19조 제2항(공정거래위원회 고시) 등 주로 소비자 피해 관련 규정들을 두고 있음-을 원용하여 이를 별도로 고시하는 방식이 있음

법 안	제정 이유	비 고
<p>(3)종업원수 300인 초과 500인 이하 : 금 30,000,000원 이상 당해 사업체의 총 인건비(제 조 제2항에 의하여 파견근로자로 보는 자의 급여의 총액을 합산한 금액으로 한다.)의 1000분의 200이하</p> <p>(4)종업원수 500인 초과 1000인 이하 : 금 50,000,000원 이상 당해 사업체의 총 인건비(제 조 제2항에 의하여 파견근로자로 보는 자의 급여의 총액을 합산한 금액으로 한다.)의 1000분의 250이하</p> <p>(5)종업원수 1000인 초과 10,000인 이하 : 금 70,000,000원 이상 당해 사업체의 총 인건비(제 조 제2항에 의하여 파견근로자로 보는 자의 급여의 총액을 합산한 금액으로 한다.)의 1000분의 300이하</p> <p>(6)종업원수 10,000인 초과 : 금 100,000,000원 이상 당해 사업체의 총 인건비(제 조 제2항에 의하여 파견근로자로 보는 자의 급여의 총액을 합산한 금액으로 한다.)의 1000분의 350이하</p>		

법 안	제정 이유	비 고
<p>④제3항의 규정에 의한 손해액을 산정함에 있어서, 각 구제기관과 법원은 차별행위의 동기·정도·기간·고의성·피해자의 수, 기타 제반 사정을 고려하여야 한다.</p> <p>제31조(입증책임) 차별행위로 인한 피해자가 차별이 있다는 사실을 주장할 경우 차별행위자는 차별행위가 없었음을 입증하거나 그 조치에 합리적인 이유가 있음을 입증하여야 한다.</p>	<p>○ 간접차별의 증가, 사용자 등에 정보 편재 등을 감안할 때 차별의 피해당사자가 입증하는 것은 어려우므로 실제로 차별구제가 힘들다는 점을 감안하여, 입증책임을 차별행위자에게 둬</p>	<p>○ 제30조의 쟁점</p> <ul style="list-style-type: none"> - 일종의 징벌적 손해배상의 도입 여부 - 적용범위의 타당성(적용대상 사유의 범위, 공적영역 포함 여부) - 손해배상액 적절성 정도 - 배상액 상·하한선 명시 여부 <p>○ 남녀고용평등법 제30조 : 차별분쟁에서 입증책임 전환을 사업주에게 부담하도록 규정하고 있음</p> <p>○ EU 지침 : 차별 피해자는 차별이 있었다는 사실을 제시함으로써 족하고, 차별 행위자가 부당한 행위가 없었으며 그렇게 조치한 정당한 이유가 있었음을 제시하여야 함</p>

9) 징벌적 손해배상 도입 여부에 대한 국내의 찬반론

반 대 론	찬 성 론
대륙법계 국가 중 이를 받아들인 나라 전혀 없음	악의에 가까운 고의적인 불법행위에 대하여 손해를 전보함과 동시에 가해자 및 사회일반에게 억제 효과를 가짐
미국에서도 주에 따라 부정하거나 폐지를 주장하는 의견 있음	대기업, 공권력 등에 대한 다수 약자의 보호대책이 될 수 있음
기업활동 위축 초래 위험	기업의 준법의식을 제고하고 투명성을 높이는 데 기여 징벌적 손해에도 불구하고, 세계적인 기업 상당수가 미국 기업
현 제도상의 위자료를 높게 인정함으로써도 목적 달성 가능	위자료 액수는 아직도 지나치게 소액이기 때문에 위자료 인상은 해결 방식이 되지 못함
손해배상액에 큰 편차가 생겨, 사법에 대한 불신요인이 될 수 있음	과다하고 자의적인 징벌적 손해배상을 막기 위하여 일정한 기준 설정 가능

법 안	제정 이유	비 고
<p>제32조(공동소송참가의 특례) ①이 법에서 정한 금지된 차별행위로 인한 피해자들 중 민사소송법 제65조의 공동소송요건을 갖춘 자는 같은 법 제67조 제1항, 제83조 제1항의 규정에도 불구하고 72조, 제73조에서 정한 방식과 절차에 따라 공동소송참가를 할 수 있다.</p> <p>②제1항에 의하여 참가한 자에 대하여는 같은 법 제67조, 제69조, 제74조, 제75조의 규정을 준용한다.¹⁰⁾</p>	<p>○ 재판이 진행중인 사건 중 공동소송요건을 충족하는 피해자가 소송에 참가하여 동 승소판결의 효과를 공유할 수 있게 함</p>	<p>○ 실익에 대한 검토가 필요하다는 의견 있었음</p> <p>○ 먼저 소송을 제기한 자의 동의를 구하는 내용의 참가 의견이 있었음 → 이럴 경우 “이 법에서 정한 ... 불구하고 참가대상 소송이 계속중인 피해자의 동의 및 72조조 ... ”로 수정하면 됨</p> <p>- 그러나 먼저 소를 제기한 피해자의 자의적인 판단에 따라 후소 제기자의 참가가 제한되어야 할 근거가 희박하며, 오히려 동의와 관련한 부적절한 거래가 발생하여 제도의 공익성을 훼손할 우려 있다고 판단, 위 내용을 포함시키지 않음</p>

10) 민사소송법 제65조(공동소송의 요건) 소송목적이 되는 권리나 의무가 여러 사람에게 공통되거나 사실상 또는 법률상 같은 원인으로 말미암아 생긴 경우에는 그 여러 사람이 공동소송인으로서 당사자가 될 수 있다. 소송목적이 되는 권리나 의무가 같은 종류의 것이고, 사실상 또는 법률상 같은 종류의 원인으로 말미암은 것인 경우에도 또한 같다.

동법 제67(필수적 공동소송에 대한 특별규정) ①소송목적이 공동소송인 모두에게 합일적으로 확정되어야 할 공동소송의 경우에는 공동소송인 가운데 한 사람의 소송행위는 모두의 이익을 위하여서만 효력을 가진다 ②제1항의 공동소송에서 공동소송인 가운데 한 사람에 대한 상대방의 소송행위는 공동소송인 모두에게 효력이 미친다. ③제1항의 공동소송에서 공동소송인 가운데 한 사람에게 소송절차를 중단 또는 중지하여야 할 이유가 있는 경우 그 중단 또는 중지는 모두에게 효력이 미친다.

법 인	제정 이유	비 고
<p>제33조(정보 공개 의무) ①고용과 관련하여 해당 처분의 대상자로서 금지된 차별의 피해를 받았다고 주장하는 자는 사용자 기타 임용권자에게 그 기준, 당사자가 속한 대상자군과 대비한 평가 항목별 등위표, 기타 대통령령이 정하는 사항에 대하여 문서로 정보공개를 청구할 수 있으며, 사용자 기타 임용권자는 이를 거부할 수 없다.</p> <p>②사용자 또는 임용권자는 제1항의 정보공개 청구를 받은 때로부터 30일 이내에 그 내역을 문서로 공개하여야 한다.</p> <p>③사용자 또는 임용권자가 정보공개를 거부하거나 제2항에서 정한 기한 내에 이를 공개하지 아니하는 경우 사용자 또는 임용권자는 제1항의 정보공개를 청구하는 피해자에 대하여 차별행위를 한 것으로 추정한다.</p>		<p>○ 인적사항 제외 등의 개인정보 보호의 내용이 포함되어야 한다는 의견이 있었으나, 이는 근로기준법에서 개인정보누설 금지 조항을 신설하는 방향으로 개선될 과제로 판단하고, 이 법안에서는 생략함</p>

동법 제69조(필수적 공동소송에 대한 특별규정), 제72조(참가신청의 방식), 제73조(참가허가여부에 대한 재판), 제74조(이의신청권의 상실), 제75조(참가인의 소송관여)

동법 83조(공동소송참가) ①소송목적이 한 쪽 당사자와 제3자에게 합일적으로 확정되어야 할 경우 그 제3자는 공동소송인으로 소송에 참가할 수 있다.

법 안	제정 이유	비 고
<p>제34조(구제신청의 당사자 등) 이 법에서 정한 금지된 차별행위의 피해자 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 관계법령에서 정한 각 구제기관에 동 법령에서 정한 절차에 의한 구제신청을 할 수 있다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 제3자 진정이 불가능한 구제기관에 특례조치를 두고자 함 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 프랑스, 벨기에 : 노동조합, 5년 이상 존속한 N해 등이 직접 또는 피해자를 대행하여 구제신청 가능 ○ 관계법률에서 정한 바에 따라 구제신청을 할 수 있게 규정하고 있음 <ul style="list-style-type: none"> - 가령 남녀차별개선위원회는 제3자 진정을 할 수 없음 ○ 구제신청기한에 관한 규정이 없음: 해당 구제기관의 절차에 의한다는 것인지 불명확하다는 의견 있었음
<p>제35조(소송비용등의 특례) 이 법과 관련한 소송에서 피해자가 패소할 경우 고의나 중대한 과실에 의한 제소가 아닌 한 민사소송법 제98조에도 불구하고 상대방의 변호사 비용 기타 소송비용을 부담하지 아니한다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 차별행위 피해자가 소송비용 등의 부담으로 인하여 구제를 신청하기 어려운 상황을 제거(피해자 중심) ○ 쟁점 : 도입 여부 <ul style="list-style-type: none"> - 반대 : 우리나라 민사소송법 체계와 배치됨(소송부담 주체의 문제) - 찬성 : '특례'로 처리하면 가능하며, 처벌에 대한 소송이 어려운 상황 고려해야 함 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 우리나라 민사소송법상 소송비용부담의 원칙은 패소한 당사자가 부담함 <ul style="list-style-type: none"> - 소송비용 등의 부담 주체의 문제가 발생함 cf)미국은 소 제기자가 소송비용을 부담하고 있어 개인의 부담이 커지는 것을 염려, EEOC가 부담하는 체계가 나왔음

법 인	제정 이유	비 고
<p>제36조(불이익 조치의 금지) ①사용자 및 임용권자, 교육기관의 장(이하 이 조에서 '사용자 등'이라 한다)은 사용자등에게 또는 관계법률에서 정한 구제절차의 준비 및 진행 과정에서 이 법에서 금지한 차별을 주장하였다는 이유로 해고, 전보, 징계, 퇴학 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익한 조치를 하여서는 아니된다.</p> <p>②제1항의 사용자 등의 불이익 조치는 무효로 한다.</p> <p>③제1항을 위반한 사용자 등은 피해자에 대하여 징벌적 손해배상책임을 부담하며, 그 배상책임의 범위는 제32조 제3항 제3호의 규정을 준용한다.</p>		<p>○ 징벌적 손해배상책임 조항이 채택되지 않을 경우, 불이익 조치의 금지 위반에 대하여 별도의 벌칙을 부과할 필요가 있다는 의견 있었음</p> <p>- 남녀고용평등법상에서 직장내 성희롱 피해자에 대한 불이익 조치 금지 위반시 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금 준용</p>

법안	제정 이유	비고
<p>제37조(벌칙)11) ①제26조 제1항을 위반한 사용자, 제2장 내지 제6장에서 각 차별로 추정된 행위인 금지된 차별행위를 한 사용자 중 퇴직 및 해고에서 각기 정한 차별을 한 자는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>②제2장 내지 제6장에서 각 차별로 추정된 행위인 금지된 차별행위를 한 사용자 중 임금 및 금품지급, 임금 외 근로조건, 배치, 승진에서 차별을 한 자, 제27조 제1항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>③제2장 내지 제6장에서 각 차별로 추정된 행위인 금지된 차별행위를 한 사용자 중 모집, 교육 훈련에서 차별을 한 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>④제2장 내지 제6장에서 각 차별로 추정된 행위인 금지된 차별행위를 한 교육기관의 장 중 교육·직업훈련의 이용에서 차별을 한 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 남녀고용평등법상의 벌칙 준용 ○ 쟁점 : 벌칙 규정 도입 여부 및 적용 범위, 수위 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 추정규정에 대하여 처벌 규정을 두는 것은 곤란하다는 의견 있었음 - 이에 대하여 징벌적 손해배상과 연동하여 벌칙을 수정할 수 있다는 의견이 제기됨(징벌적 손해배상이 가능하게 될 경우 벌칙을 삭제하는 안) ○ 벌칙 규정 도입 반대론 - 추정 규정에 대하여 처벌 규정을 두는 것은 과도함 - 비범죄화 추세에 역행하는 것임 ○ 벌칙 도입 찬성론 - 차별행위의 범죄화를 유지할 필요가 있으며, 기왕에 확보된 수준(남녀고용평등법)에서 더 나아가야 할 것임 - 징벌적 손해배상과 연동하여 벌칙 수정 가능

11) 남녀고용평등법상의 벌칙 규정

남 녀 고 용 평 등 법	
벌칙	정년, 퇴직 및 해고 금지 위반 → 5년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금
	동일가치노동 동일임금, 육아휴직 불이익 금지 위반시 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금 직장내 성희롱 피해자에 대한 불이익 조치 금지 위반시 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
	모집 채용상 차별금지, 임금 외 금품, 교육·배치 및 승진상의 차별금지, 육아휴직 허용, 육아휴직 종료 후 동일 직무 복귀 → 500만원 이하 벌금 명예감독관 근로자에 대한 불이익 조치 금지 위반 → 500만원 이하 벌금
과태료	사업주가 직장내 성희롱 금지 규정 위반 → 1천만원 이하 과태료
	사업주가 직장내 성희롱 발생시 행위자에 대하여 징계, 그밖에 이에 준하는 조치를 하지 않을 경우 → 500만원 이하 과태료
	사업주의 직장내 성희롱 예방교육 미실시 → 300만원 이하 과태료

법 안	제정 이유	비 고
<p>제38조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인·사용인 그밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제39조의 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 동조의 벌금형을 과한다.</p> <p>제39조(과태료) 제5조의 규정을 위반한 자로서 관계법률에서 정한 구제기관의 확정된 조정(조정에 갈음하는 결정을 포함한다.)이나 구제명령을 받고 이를 이행하지 아니한 자는 1천만원 이하의 과태료에 처한다.</p>	<p>○ 구제조치 불이행에 대한 제재를 통하여 차별구제의 적정 이행토록 함</p> <p>- 과태료 규정은 미약한 조치이므로 집행력을 강화하고자 할 경우 벌칙 조항에 규정 검토</p>	<p>○ 과태료 부과 주체의 불명확성에 대한 문제제기 있었음</p> <p>- 법원에 강제집행을 청구하는 것으로 해결 가능하다는 반론이 제기됨</p> <p>○ 과태료를 3천만원 이하로 책정하는 것이 적절하다는 의견 있었음</p> <p>- 남녀고용평등법 제11조의 정년, 퇴직, 해고상의 차별 시 벌칙조항(5년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금)에 준함</p>

부 칙

법 안	제정 이유	비 고
<p>제1조 이 법은 2006. . .부터 시행한다. 단, 제 조,... 조에 대하여는 다음과 같이 구분하여 시행한다.</p> <p>1. 제 조는부터 시행한다.</p> <p>2. 제 조는부터 시행한다.</p> <p>제2조(적극적 조치에 대한 특례)</p> <p><예시>제 조에서 정한 적극적 조치에 관하여는 ... 로 본다.</p>	<p>○ 시행시기를 해당 금지규정의 시행에 필요한 행정적·재정적 조치와 대국민홍보, 계도기간, 민간부문의 부담능력 등을 감안하고 해당 조문별 특성을 감안하여 개별적으로 규정을</p> <p>○ 위와 동일</p>	<p>○ 국민연금법이나 국민기초생활보장법 등의 부칙 규정 등을 참고</p>