

차별금지법안 (2005. 4)

1. 제정이유

- 차별의 판단기준 및 효과적인 구제장치를 마련함으로써
우리사회에 만연한 불합리한 차별관행 및 제도·정책 등
을 시정하고,
- 현행 국가인권위원회법(이하 '인권위법')의 차별개념 및
판단의 불분명성을 보완함으로써,
- 차별금지 및 구제의 실효성을 담보하여 국민의 기본권
보호 및 신장을 꾀하고자 함

2. 주요내용

가. 차별의 정의 구체화, 금지대상 차별 범위 확대 및 보완

- 차별을 직접차별, 간접차별, 괴롭힘(harassment)을 포괄
하는 개념으로 정의함(안 제2조)
- 차별의 사유에 인권위법상 18개 사유 외에 학력·출신
교육기관, 고용형태를 포함함(안 제3조제1항)
- 인권위법상의 차별 사유를 보완함(안 제3조제1항)
 - 인권위법상의 '혼인여부' 및 '가족상황'의 의미 명확화
(안 제3조제1항, 제12조)
 - 인권위법상 '형의 효력이 실효된 전과'의 범위가 협소

하다고 판단하여 차별시정의 실효성을 담보하고자 '전과'로 확대함

- 인권위법상의 차별영역을 확대함
 - 인권위법상의 3개 영역 외에 법령과 정책 집행상의 차별을 포함함(안 제3조제1항제4호)
 - 광고에서의 차별행위를 금지함(안 제5조제2항)

나. 차별시정에 대한 국가기관 및 기업의 의무 강화

- 인권위는 차별시정기본계획을, 중앙행정기관의 장 등은 차별시정세부시행계획을 수립하도록 함(안 제6조, 제7조)
- 국가 및 지방자치단체의 차별시정 노력 및 차별영향평가 실시, 이의 실시 전에 인권위의 의견 청취를 규정함(안 제8조)
- 상시 10인 이상 사업장에 대하여 고용평등이행계획 수립·시행, 고용 관련 자료의 3년간 보존 의무를 부과함(안 제9조)

다. 명백히 차별로 판단할 수 있는 경우를 차별추정 규정으로 처리하여 판단기준 마련

- 성별, 장애, 인종, 나이 등 사유에 따른 영역별 차별 추정 규정을 적시함(안 제12조 내지 제27조)
- <장애에 의한 차별>은 일상생활 등에서의 차별 시정이 중요하다고 판단하여, 제3조에서 정한 차별 영역 외에 일상생활, 행정서비스, 수사·재판절차, 방송, 의료서비스 영역을 포함하고 이를 특례조항으로 구성함(안 제

15조제1항제4호, 제2항)

- 인권위법의 '형의 효력의 실효된 전과' 사유를 '전과'로 확대하고, 사유 확대에 발생할 수 있는 부작용을 최소화하기 위하여 진정직업자격을 경우 차별로 보지 않는다는 단서조항을 명시함(안 제20조제2항)
- 종교의 자율성을 고려하면서도 종교에 의한 차별에 적정 대처하기 위하여 비영리단체에 한하여 종교를 이유로 한 차등 대우는 차별로 추정하지 않되, 공공의 성격이 강한 사회복지시설, 학교법인, 의료법인은 예외에서 제외함(안 제21조제2항)
- 비정규직 차별을 해소하기 위하여 <고용형태에 의한 차별>을 별도로 구성하여, 임금 등에 있어서의 차별금지 규정함(안 제24조 내지 제27조)

라. 구제수단의 다양화 및 구제효과 제고

- 악의적이고 고의적인 차별행위에 대하여 통상의 손해배상 이외 별도의 배상책임을 부과할 수 있게 하고, 배상 범위는 차별 사유 및 영역에 따라, 민간사업장의 규모에 따라 상·하한선을 두어 손해배상액을 탄력적으로 산정함(안 제30조)
- 간접차별의 증가, 사용자 등에 정보 편재 등의 이유로 차별 피해당사자가 입증하기 곤란함을 고려하여 입증책임을 전환함(안 제31조)
- 재판이 진행중인 사건 중 공동소송 요건을 충족하는 피해자에게 공동소송에 참가할 수 있게 하여 승소판결의 효과를 공유할 수 있게 함(안 제32조)

- 사용자 및 임용권자에 대하여, 고용차별 관련 문서의 30일 이내 공개 의무 및 공개 거부시 차별로 추정함을 명시함(안 제33조)
- 차별행위 피해자가 소송비용 등의 부담으로 구제를 신청하기 어려운 점을 해소하기 위하여 소송비용 등의 특례를 둠(안 제35조)
- 사용자 및 임용권자, 교육기관의 장애 대하여 차별 피해자에 대한 불이익 조치를 금지하고, 이때 불이익 조치는 무효로 함(안 제36조)
- 남녀고용평등법상의 별칙을 준용하여 차별행위시 별칙을 부과하고(안 제37조), 확정된 조정을 이행하지 아닐 경우 1천만원 이하의 과태료를 부과함(안 제39조)

마. 기타 용어의 정리

- 교육기관을 각급학교, 교육시설, 직업교육훈련기관을 포함하고 미인가시설 등을 포함할 수 있는 근거를 마련하도록 정의함(안 제4조제1호)
- 장애, 병력, 출신지역, 전과, 학력, 성별, 혼인여부, 성적 지향, 출신교육기관 등에 대한 정의를 함(안 제4조제3호 내지 제7호, 제12조 내지 제14조, 제23조)
 - ※ 장애, 성별 등 인권위법개정안에 일부 정의가 포함되어 있으므로, 인권위법이 개정될 시 차별금지법안에서는 제외함
- 기타 공공기관 등 법안에 필요한 용어를 정의함

초안 마련을 위한 검토용 자료이니 대외비로 해주시기를 당부드립니다.

차별금지법안

<목 차>

<p>제1장 총 칙</p> <p>제1조(목적) 제2조(차별의 정의) 제3조(금지대상 차별의 범위) 제4조(용어의 정의) 제5조(차별금지) 제6조(차별시정기본계획의 수립) 제7조(중앙행정기관의 장 등의 세부시행계획의 수립) 제8조(국가 및 지방자치단체의 책임) 제9조(사용자 및 교육기관장의 의무) 제10조(다른 법률 및 제도와의 관계) 제11조(적용범위)</p> <p>제2장 성별 등 · 용모 등 신체조건 · 성적지향 등에 의한 차별</p> <p>제12조(성별 등에 의한 차별) 제13조(용모 등 신체조건에 의한 차별) 제14조(성적지향 등에 의한 차별)</p>	<p>제3장 장애 · 병력에 의한 차별</p> <p>제15조(장애에 의한 차별) 제16조(병력에 의한 차별)</p> <p>제4장 인종 등 · 출신지역에 의한 차별</p> <p>제17조(인종 · 피부색 · 출신민족 · 출신국가에 의한 차별) 제18조(출신지역에 의한 차별) 제19조(정치적 견해 또는 사상에 의한 차별)</p> <p>제5장 정치적 견해 또는 사상 · 전과 · 종교에 의한 차별</p> <p>제20조(전과에 의한 차별) 제21조(종교에 의한 차별)</p> <p>제6장 나이 · 학력 등에 의한 차별</p> <p>제22조(나이에 의한 차별) 제23조(학력 · 출신교육기관에 의한 차별)</p> <p>제7장 고용형태에 의한 차별</p> <p>제24조(고용형태에 따른 근로자의 구분) 제25조(사용자 등의 의제) 제26조(임금에 있어서의 차별금지) 제27조(기타 근로조건에서의 차별금지)</p>	<p>제8장 차별행위의 구제</p> <p>제28조(구제조치의 특례) 제29조(임시조치) 제30조(손해배상책임의 특례) 제31조(입증책임) 제32조(공동소송참가의 특례) 제33조(정보공개 의무) 제34조(구제신청의 당사자 등) 제35조(소송비용 등의 특례) 제36조(불이익 조치의 금지) 제37조(벌칙) 제38조(양벌규정) 제39조(과태료)</p> <p style="text-align: center;">부칙</p>
--	---	--

제1장 총칙

법 안	제 정 이 유	비 고
<p>제1조(목적) 이 법은 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에서 차별을 금지하고, 차별로 인한 피해자를 효과적으로 구제함으로써 인간의 존엄과 평등을 실현함을 목적으로 한다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 헌법상의 평등이념 및 인간존엄성에 근거, 차별 금지, 피해구제 등을 목적으로 함을 규정 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 헌법 제11조제1항, 남녀차별금지및구제에관한법률 제2조제1호 ○ EU 동등대우명령 2(1), UN여성차별철폐협약 제1조, ILO고용과직업의차별에관한협약 제1조제2항 등
<p>제2조(차별의 정의) 이 법에서의 차별은 다음 각호와 같다.</p> <p>1. 합리적 이유없이 개인이나 집단에 대하여 불리한 대우를 하는 경우</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 차별의 개념에 직접차별, 간접차별, 괴롭힘(harassment)를 포괄함 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 쟁점 <ul style="list-style-type: none"> - 간접차별 및 괴롭힘 내용 명시 여부 - 전 사유에 '괴롭힘' 명시 여부

법 인	제 정 이 유	비 고
<p>2. 중립적인 기준을 적용하였으나, 그 기준이 특정 집단이나 개인에게 현저하게 불리한 결과를 야기하는 경우</p>	<p>○ 간접차별을 구체적으로 적시함으로써 차별개념 명확화 및 차별 시정 효과 제고</p> <ul style="list-style-type: none"> - 기존의 간접차별 개념은 주로 직접차별에 한정됨 - 간접차별의 증가 및 이의 시정 중요성에 대한 인식 증가 - 관련 법령에서도 간접차별 명시 추세 - 외국의 차별관련법에서도 간접차별을 명시하고 있음 	<p>○ 간접차별 : 남녀차별금지및구제에 관한법률 제2조제1호, 남녀고용평등법 제2조</p> <ul style="list-style-type: none"> - 남녀차별금지및구제에관한법률 : 남성과 여성에 대한 적용조건이 양성중립적이거나 성별에 관계없는 표현으로 제시었다고 하더라도 그 조건을 충족시킬 수 있는 남성 또는 여성이 다른 성에 비하여 현저히 적고 그로 인하여 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 입증할 수 없는 때 <p>○ 간접차별 외국의 사례</p> <ul style="list-style-type: none"> - EU 제78호 지침 제2조제2항(b) - 독일 베를린주 평등법 제2조제2항 - 뉴질랜드 국가인권위원회법 제27조 - 영국, 성차별금지법 1(1)(b) 및 인종관계법 9(1)(b) 등
<p>3. 개인이나 집단에 대하여 수치심, 모욕감, 두려움을 야기하는 신체적·정신적·정서적인 가해 행위</p>	<p>○ '괴롭힘'을 적시</p>	<p>○ 남녀차별금지및구제에관한법률 제7조제4항 : 성희롱은 남녀차별로 본다</p> <p>○ 호주, 차별금지법 제20조제1항(b) : 본 법에서, 차별은 다음 각호를 포함한다... (b)특성(attribute)을 근거로 한 괴롭힘(harassment)</p>

법안	제정 이유	비고
<p>제3조(금지 대상 차별의 범위) ①이 법에서 금지하는 차별이라 함은 합리적인 이유없이 성별, 장애, 병력, 나이, 출신국가, 출신민족, 인종, 피부색, 출신지역, 용모 등 신체조건, 혼인여부 등, 임신 또는 출산, 가족형태 및 가족상황, 종교, 사상 또는 정치적 의견, 전과, 성적지향, 학력·출신교육기관, 고용형태, 기타 사회적 신분을 이유로 하여 개인이나 집단을 분리·구분·제한·배제 또는 괴롭히는 다음 각호의 1에 해당하는 행위(이하 '차별'이라 한다.)를 말한다.</p> <p>1. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진·승급, 임금 및 임금외의 금품 지급, 자금의 용자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)에 있어서 특정 개인이나 집단을 차별하는 행위</p> <p>2. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용에 있어서 특정 개인이나 집단을 차별하는 행위</p> <p>3. 교육기관의 교육 및 직업훈련에서 특정 개인이나 집단을 차별하는 행위</p> <p>4. 법령과 정책의 집행에 있어서 특정 개인이나 집단을 차별하는 공권력의 행사 및 행정작용</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 국가인권위원회법상 차별사유 확대 및 보완 <ul style="list-style-type: none"> - 성별, 장애, 나이, 인종 등 인권위법상 18개 사유(인권위법 제30조제2항) + 2개 사유(학력·출신교육기관, 고용형태) - 인권위법상의 '형의 효력이 실효된 전과'를 보완하여 '전과'로 확대 - 인권위법상의 차별 사유 보완 : 혼인여부→혼인여부 등, 가족상황→가족형태 및 가족상황 ○ 차별의 행위를 인권위법상의 의미를 확대하여 '우대·분리·구별·제한·배제 또는 괴롭히는 행위'로 함 ○ 인권위법상의 차별영역(제30조 제2항) 보완 및 확대 <ul style="list-style-type: none"> - 인권위법상의 3개 영역(고용, 재화·용역등의 공급 및 이용, 교육시설이나 직업훈련기관의 이용) + 법령과 정책의 집행 	<ul style="list-style-type: none"> ○ '차별'의 개념에 "합리적인 편의제공"의 거부를 포함해야 한다는 문제 제기 있었음(예, 장애인에 대한 편의나 가족을 돌보는 자에 대한 편의를 거부하는 경우) ○ 인권위법상의 '교육시설이나 직업훈련기관'(제30조제2항)이 시설에 한정된 의미가 될 수 있어, 교육내용 등을 포함할 수 있는 개념으로 제3호와 같이 정리함 ○ 쟁점 <ul style="list-style-type: none"> - '출신교육기관' 포함 여부 - '형의 효력이 실효된 전과'를 '전과'로 확대 여부

법안	제정 이유	비고
<p>②현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 개인이나 집단을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정 및 정책의 수립·집행은 차별로 보지 아니 한다.</p>	<p>○ 잠정적인 우대조치와 이를 내용으로 한 법령 및 정책을 차별의 예외로 함</p>	<p>○ 차별의 예외 규정한 국내법률</p> <ul style="list-style-type: none"> - 국가인권위원회법: 다른 법률에서 특정한 사람에 대한 우대를 차별행위의 범위에서 제외한 경우(제30조제2항) - 남녀차별금지및구제에관한법률: 특정성이 불가피하게 요구되는 경우(제2조), 다른 법률에 규정된 남녀평등을 촉진하기 위한 적극적 조치 등(제8조) - 남녀고용평등법 : 현존하는 차별을 해소하기 위하여 국가, 지방자치단체 또는 사업주가 잠정적으로 특정 성을 우대하는 조치(제2조제1항제3호), 근로여성의 임신, 출산, 수유 등 모성보호를 위한 조치를 하는 경우(제2조제1항2) <p>○ 외국의 사례</p> <ul style="list-style-type: none"> - 진정직업자격 : 캐나다 인권법 제15조, 미국 공민권법 제7편, 703조(e)(1), 영국 성차별금지법 7(1)(a), ILO협약 제111호 제1조제2항 등 - 적극적 조치 : 아일랜드 고용평등법 제33조제2항 등 - 모성보호 : ILO협약 제111호 제5조제2항, 호주 차별금지법 제54조, 캐나다 인권법 15(1)f 등

법안	제정 이유	비고
<p>제4조(용어의 정의)¹⁾ 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>1. '교육기관'이라 함은 영유아보육법 제6조의 규정에 의한 보육시설, 유아교육법 제2조 제2호, 초·중등교육법 제2조 및 고등교육법 제2조의 규정에 의한 각급 학교, 평생교육법 제2조 제3호의 규정에 의한 평생교육시설, 학점 인정등에관한법률에서 정한 교육인적자원부장관의 평가인정을 받은 교육훈련기관, 직업교육훈련촉진법 제2조 2호의 규정에 의한 직업교육훈련기관, 기타 대통령령에서 정한 기관을 말한다.</p> <p>2. '공공기관'이라 함은 국가기관·지방자치단체, 기타 대통령령이 정하는 공공단체를 말한다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인권위법상 차별 사유 의미의 불분명함을 보완하여 의미를 명확히 하고, 법안에서 용어의 정의가 필요한 개념 설명함 ○ 관계법률에서 정한 각급학교, 교육시설, 직업교육훈련기관을 포함 - 기타 대통령령에서 정한 기관을 명시하여, 미인가시설이나 대안학교 등을 포함할 수 있는 근거 마련 	

1) 성별, 장애 등 일부 사유에 대한 정의가 인권위법개정안에 포함되었으므로, 일부 용어 정의는 인권위법 개정시 차별금지법안에서 제외할 것임

법 안	제정 이유	비 고
<p>3. '장애'라 함은 정신적·신체적 손상, 또는 질병등으로 인하여 장기간에 걸쳐 일상생활 또는 사회생활에 있어 상당한 제한을 받는 상태를 말한다.2)</p>		<ul style="list-style-type: none"> ○ 장애인복지법 제2조(신체적·정신적 장애로 인하여 장기간에 걸쳐 일상생활 또는 사회생활에 상당한 제한을 받는 상태) - '장애' 개념 협소하다는 지적 있음 ○ 외국의 사례 - 캐나다 인권법 : "장애", "신체장애"라 함은 이전의 또는 현재의 정신적 및 육체적 장애를 의미하며 이는 손상된 외모나 마약 또는 알코올 중독 중도 포함함 - 영국 장애인차별금지법 제1조제1항 : 실제적이고 장기적으로 개인의 일상적인 활동을 수행하는 능력을 방해하는 효과를 가져오는 신체적 혹은 정신적 손상 - 호주 장애인차별금지법 제3조 : 신체나 정신적 기능의 전체 또는 일부 상실, 신체의 한 부분의 전체 또는 일부 상실, 신체에 장애나 질병을 일으키는 기관 존재, 신체에 장애나 질병을 일으킬 수 있는 기관의 존재, 신체의 일부분의 기능장애나 기형 또는 용모 손상, 학습 장애나 그러한 결과를 초래하는 기능 장애, 사고 과정 현실인식 감정 판단에 영향을 주거나 결합이 있는 행동을 야기시키는 장애나 질병 - 기타 뉴질랜드 인권위법이나 홍콩의 장애인차별금지법상의 개념 등

2) 장애인단체의 안은 '손상'이나 '질병'이 아니라 '차이'에 의한 것으로 하고, 사회적 장벽으로 인한 것도 '장애' 개념에 포함시키고 있음. 또 다른 안으로 "신체적·정신적·사회적 요인에 의하여 장기간에 걸쳐 일상생활 또는 사회생활에 상당한 제약을 받는 상태"가 있음

법 인	제 정 이 유	비 고
<p>4. '병력'이라 함은 치유된 질병, 또는 현재 진행되고 있지만 관리가 잘 되거나 원래 질병의 속성상 신체기능에 문제가 되지 않는 상태를 말한다.</p> <p>5. '출신지역'이라 함은 출생지, 원적지, 본적지, 성년 전 주된 거주지역을 말한다.</p> <p>6. '전과'라 함은 형법 제41조에 규정된 형의 선고를 받은 경력을 말한다.</p> <p>7. '학력'이라 함은 초·중등교육법, 고등교육법에서 정한 교육기관의 졸업 또는 이수, 학점인정등에관한법률에서 정한 교육인적자원부장관의 평가인정을 받은 교육훈련기관에서의 학습과정의 이수, 독학에의한학위취득에관한법률에서 정한 학위취득종합시험에 합격한 자에 대한 학사학위취득, 평생교육법에 의한 평생교육시설의 교육과정 이수에 따른 학력 또는 학위의 취득, 초·중등교육법 제43조 제1항, 제47조 제1항에 따른 학력인정을 포함한 수학 경력을 말한다.</p>	<p>○ 인권위법상의 '형의 효력이 실효된 전과'의 범위가 협소하여 차별시정 목적의 실현에 한계가 있다고 판단, 이를 보완하고자 함</p>	<p>○ 광의(과거부터 앎기 시작하여 치유되거나 현재에도 진행되는 질병)와 협의(관리가 잘 되거나 정신적·신체적 기능에 문제가 되지 않는 상태)의 절충</p> <p>○ '전과' 개념을 광의로 정의하되, 사유별 추정 규정에서 단서규정을 두어 확대시 문제점을 최소화하는 장치 마련</p>

법 인	제 정 이 유	비 고
<p>제5조(차별금지) ①누구든지 제3조제1항에서 정한 차별을 하여서는 아니된다.</p> <p>②누구든지 이 법에서 금지한 차별행위에 관한 의도를 표시하거나 차별행위를 조장하는 광고를 하여서는 아니된다.</p>	<p>○ 일반적인 금지규범으로서, 헌법상의 평등권 침해에 해당하는 차별행위는 불법행위로서 금지된다는 점을 명문화하고자 함</p> <p>○ 광고에 한정하여 미디어에 있어서의 차별금지를 규정함</p> <p>- 미디어 부분을 차별의 영역으로 포함시켜야 한다는 의견 있었으나, 이는 무리라고 판단하여, 일반적인 금지규정으로 처리하되 미디어 중에서도 광고 부분에 한정시킴</p>	<p>○ 외국의 사례</p> <p>- 뉴질랜드 국가인권위원회법 제67조 (1) : 어떤 사람이 본 법의 제II부의 규정을 위반하려는 의도를 나타내는 것으로 합리적으로 이해되는 광고나 통지를 출판하거나 게시하거나 또는 출판이나 게시되도록 하거나 허락하는 것은 불법이다.</p> <p>- 호주 장애인차별금지법 제44조(1) : 차별행위를 하려는 의도를 나타내거나 나타내는 것으로 이해될 수 있는 광고물이나 게시물을 발행, 게시하거나 또는 발행, 게시를 야기하는 것은 범죄행위가 된다.</p> <p>- 호주북부 차별금지법 제25조 : 차별행위를 표현하거나 차별행위를 하도록 조장, 또는 그러한 광고물을 발행하거나 그 발행을 야기하는 행위는 허용되지 아니한다.</p> <p>- EEOC 고용기회의 평등과 고용주의 책임A : 차별적 내용이 담긴 광고물의 인쇄 또는 출판 금지</p> <p>○ 여성발전기본법시행령 제28조</p>

법 안	제정 이유	비 고
<p>제6조(차별시정기본계획의 수립) ①국가인권위원회는 관계중앙행정기관의 협의를 거쳐 5년 단위의 차별시정을 위한 기본계획(이하 '기본계획'이라 한다.)을 수립하여 기본계획 시행 1년 이전까지 대통령에게 제출하여야 한다.</p> <p>②제1항의 기본계획에는 다음 각호의 사항을 포함하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 차별시정정책의 기본방향 2. 차별시정정책의 추진목표 3. 차별금지 및 구제에 관한 법령·제도 개선 사항 4. 차별시정을 위한 적극적 조치 등 프로그램에 관한 사항 5. 차별시정을 위한 교육 및 홍보에 관한 사항 6. 기본계획 이행 모니터링 및 평가에 관한 사항 7. 차별실태조사 및 통계에 관한 사항 8. 그밖에 차별시정 주요시책에 관하여 대통령이 정하는 사항 	<p>○ 국가 차원의 차별시정 비전 및 실천과제를 설정하기 위한 5년 단위 차별시정기본계획 수립 및 그 절차에 관하여 규정함(실효성 및 실현가능성 고려)</p>	<p>○ 여성발전기본법: 5년 단위 여성정책 기본계획의 수립</p> <p>○ 인적자원개발에관한기본계획(인적자원개발기본법), 남녀고용평등기본계획 등 다수 기본계획</p> <p>○ 외국의 사례</p> <ul style="list-style-type: none"> - 뉴질랜드, 국가인권발전계획 : 인권 보호 및 신장을 위해 인권위에서 수립하는 국가계획 - 캐나다 연방양성평등계획 : 성, 연령, 인종, 계급, 출신국, 성적지향, 장애, 종교, 지역 등에서의 평등 실현을 위해 연방기관들이 주체가 된 평등계획 - 기타 아일랜드의 국가발전기본계획 등

법 안	제 정 이 유	비 고
<p>③ 대통령은 제1항의 기본계획에 대하여 국무회의의 의결을 거쳐 이를 공포 후 시행하여야 한다.</p> <p>④제1항의 협의의 내용 및 절차와 제2항의 제호에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>		<p>○ 차별시정기본계획의 실효성을 위하여 이를 국회에 보고하도록 해야 한다는 제안이 있었음</p> <ul style="list-style-type: none"> - 그러나 현재 국내의 각종 기본계획에 대하여 국회가 심의나 의결권을 갖는 경우가 없음 - 그런데 국회가 심의나 의결권이 없다면, 국회 보고가 갖는 의미가 없음 - 또한 공포 시 국회에 통보되고(최소한 관보를 통하여), 예산조치 시 국회의 통제가 가능함 <p>⇒ 따라서 '국회 보고'를 별도로 명시하지 않음</p>

법 안	제정 이유	비 고
<p>제7조 (중앙행정기관의 장 등의 세부시행계획의 수립 등) ①중앙행정기관의 장, 특별시장·광역시장·시장·도지사·군수·구청장(자치구에 한한다) 및 시·도교육감은 제6조 제1항의 기본계획에 따른 연도별 세부시행계획을 수립하고, 이에 필요한 행정 및 재정상 조치를 취하여야 한다.</p> <p>②시·도교육감은 제1항의 계획을 수립함에 있어서 교육기관의 이용에서 제3조 제1항에서 정한 사유에 따른 차별적인 제도 및 관행의 개선 등 차별시정을 위한 사항을 포함하여야 한다.</p> <p>③국가인권위원회는 제1항의 중앙행정기관의 장 등에게 제1항에서 정한 세부시행계획 이행 결과의 제출을 요구할 수 있다.</p>	<p>○ 차별시정계획의 실효성을 담보하기 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 교육지방자치에 대하여 연도별 시행계획을 수립하도록 함</p> <p>○ 차별 관행 등의 시정 및 예방을 위하여서는 교육에서의 차별 시정노력이 중요하기 때문에, 시·도교육감은 중앙행정기관 등의 조치 사항 외에 교육기관의 이용에 있어서의 차별시정 조치도 포함함을 적시함</p> <p>○ 차별시정기본계획의 실효성을 담보하고 모니터링을 가능하게 하고자 함</p>	<p>○ 여성발전기본법: 여성정책기본계획에 따른 연도별 시행계획의 수립 및 시행 의무를 중앙행정기관의 장과 특별시장·광역시장 및 도지사에게 부과</p>

법안	제정 이유	비고
<p>제8조(국가 및 지방자치단체의 책임) ①국가 및 지방자치단체는 이 법에 반하는 기존의 법령, 조례와 규칙, 각종 제도 및 정책을 조사·연구하여 이 법에 부합하도록 시정하여야 한다.</p> <p>②국가 및 지방자치단체는 차별 관련 법령을 제·개정하거나 관련 제도 및 정책을 수립하는 경우 사전에 차별영향평가를 실시하여야 한다.</p> <p>③국가 및 지방자치단체는 제1항 및 제2항을 시행하는 경우 사전에 국가인권위원회의 의견을 들어야 한다.</p> <p>④제1항 내지 제3항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 차별적인 제도 및 관행 등의 개선을 위한 국가 및 지방자치단체의 의무 규정 ○ 법령 및 정책 등에서 차별적인 요소를 제거하고 평등한 방향으로 수립·시행되도록 하기 위하여 사전에 차별영향평가 실시 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 성별영향평가제도 <ul style="list-style-type: none"> - 여성부, 2005년부터 모든 부처와 지자체로 확대 실시 - 여성발전기본법 제10조 - 캐나다의 연방양성평등계획, 일본의 남녀공동참획사회기본법 제18조, 미국, EU, 노르웨이, 뉴질랜드 등에서 실시중 ○ 미국의 프라이버시영향평가(전자정부법 제208조) 및 환경영향평가(국가환경정책법) 캐나다의 프라이버시영향평가 등

법 인	제 정 이 유	비 고
<p>제9조(사용자의 의무) ① 상시 10인 이상 사업장 중 대통령령이 정하는 일정규모 이상의 사업장의 사용자 및 공공기관의 장은 성별, 장애, 고용형태의 차별사유를 포함하여 대통령령이 정한 직종별 차별사유에 따른 5년 단위의 제3조제1항제1호에서 정한 고용 영역에 대한 평등이행계획(이하 '고용평등이행계획'이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.</p> <p>②제1항에서 정한 사용자 및 공공기관의 장은 제3조제1항제1호에서 정한 고용 영역에 대한 자료를 기록하고 3년간 이를 보존하여야 한다.</p> <p>③기타 제1항 및 제2항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>④국가인권위원회는 업무상 필요한 경우 제1항의 사용자에게 대하여 고용평등이행계획 및 그 시행결과의 제출을 요구할 수 있고, 사용자는 이를 거부할 수 없다.</p>	<p>○ 고용상의 차별이 절대적인 비중을 차지하고 있는 현실에서 사용자에게 고용상 차별 개선에 대한 간접적인 강제수단을 제도화하고자 함</p> <p>- 차별의 유형이 사업장의 규모, 산업별로 차이가 있으며 현실적인 여건 등을 감안하여, 성별, 장애, 고용형태를 필수적인 요소로 설정하되, 나머지 사유는 규모별, 산업별로 유연하게 대처할 수 있도록 시행령에서 규정함</p> <p>○ 적용대상 및 시행 절차 등에 관한 사항을 시행령에서 규정하고자 함</p> <p>○ 고용평등이행계획 수립 및 시행에 대한 점검을 위한 조치를 규정함</p>	<p>○ 부칙에서 경과규정을 두는 방안에 대한 제안 있었음</p> <p>○ 미국, 민권법 제709조(c) : 적용대상 고용주, 고용알선기관 및 노동단체는 불법 고용관행 여부 판단에 관련된 자료의 작성 및 보관, 해당기록의 보존을 해야 함</p>

법 인	제 정 이 유	비 고
<p>제10조(다른 법률 및 제도와의 관계) 헌법상의 평등권과 관련한 법률을 제·개정하는 경우나 관련 제도 및 정책을 수립하는 경우에는 이 법에 부합하도록 하여야 한다.</p> <p>제11조(적용 범위) 이 법은 대한민국 국민, 국내법인과 대한민국의 영역 안에 있는 외국인 및 외국법인에 대하여 적용한다.</p>	<p>○ 차별행위자에 법인을 포함시킴 - '국민'의 의미가 법인을 포함하지 않고 자연인의 의미를 담고 있어 법인을 별도로 적시함</p>	

제2장 성별 등·용모 등 신체조건·성적지향에 의한 차별

법 안	제정 이유	비 고
<p>제12조(성별 등에 의한 차별) 다음 각호의 1에 해당하는 행위는 여성·남성, 여성 또는 남성으로 분류하기 어려운 성(이하 '성별'이라 한다), 기혼이나 미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼(이하 '혼인여부 등'라 한다), 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황을 이유로 한 차별로 추정한다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 주관적인 해석의 여지를 줄이고 피해자의 입증을 완화하며, 법적 실효성을 담보하기 위하여, 명백히 차별로 판단할 수 있는 내용을 각 사유별로 별도의 추정 규정을 둠 ○ 여성이나 남성으로 분류되지 않는 성별을 포함시키기 위하여, “여성 또는 남성으로 분류하기 어려운 성”을 별도로 명시함 ○ 성별, 혼인여부 등, 가족형태 또는 가족상황에 의한 차별의 내용이 유사하여 통합하여 처리함 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 건강가정기본법은 가족을 “혼인, 혈연, 입양으로 이루어진 사회의 기본 단위”로 정의하고 있어, ‘가족’ 개념에 대한 정리가 필요함 - 가족형태의 예를 열거하는 방식으로 처리해야 한다는 문제제기 있었음: 생활공동체, 관계중심성에 기반한 개념으로 정리

법 인	제 정 이 유	비 고
<p>1. 고용</p> <p>가. 모집 및 채용</p> <p>(1)성별, 혼인여부 등, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족상황(이하 '성별 등'이라 한다)을 기준으로 모집·채용의 기회를 주지 아니하는 경우</p> <p>(2)동일자격임에도 성별 등을 기준으로 고용 형태·채용방법·채용경로를 달리하는 경우</p> <p>(3)모집·채용 광고에 성별 등을 기준으로 한 배제나 제한을 표현하는 경우</p> <p>(4)성별 등을 기준으로 한 배제·제한을 표현하는 입사지원서 양식을 사용하는 경우</p> <p>(5)특정 성을 배제·제한하여 입사지원서를 배포하는 경우</p> <p>(6)면접시 성별 등을 평가기준으로 삼는 경우</p> <p>(7)면접시 혼인이나 임신, 가족상황에 대하여 질문하는 경우</p> <p>나. 임금 및 금품지급</p> <p>(1)성별 등을 기준으로 임금 및 금품을 차등 지급하거나 호봉 산정을 다르게 정한 경우</p> <p>(2)근무연수나 승진에 따른 임금 인상에서 성별 등을 기준으로 인상액·인상율을 낮게 산정하는 경우</p>	<p>○ 조문의 명확성 및 입증책임 정도를 고려하여, “~을 기준으로”, “~에게” 등으로 조문을 구성하여 범위를 명확히 설정하여 해석의 여지를 최소화하고자 함</p>	<p>○ 노인 등 가족을 돌보는 자에 대한 차별을 가족상황에 의한 차별에 포함시키거나 수발제도의 형태로서 포함시켜야 한다는 문제제기 있었음</p>

법 안	제정 이유	비 고
<p>다. 교육 및 훈련</p> <p>(1)성별 등을 기준으로 교육·훈련에서 배제·구분·강제하는 경우</p> <p>(2)성별 등을 기준으로 교육·훈련 대상자 선정에서 다른 조건을 요구하거나 적용하는 경우</p> <p>라. 배치</p> <p>(1)성별 등을 기준으로 특정한 직무·직군에서 배제하는 경우</p> <p>(2)특정 성을 특정한 직무·직군에 편중하여 배치하는 경우</p> <p>(3)동등자격임에도 성별 등을 기준으로 특정 보직을 부여하지 아니하는 경우</p> <p>(4)성별 등을 기준으로 해당 근로자의 근무지를 부당하게 변경하는 경우</p> <p>(5)성별 등을 기준으로 근로자의 명시적인 동의없이 근로계약과 다른 직무에 배치하는 경우</p>	<p>○ 동일사업장 내에서 합리적인 이유없이 근로계약과 다른 직무로의 배치를 강제하는 경우를 제재하고자 함</p> <p>- 사용자와 노동조합 간 합의에 의한 것이라도 개별 근로자의 동의없이 이루어지는 것을 인정하지 않음</p>	

법 안	제 정 이 유	비 고
<p>마. 승진</p> <p>(1) 동등자격임에도 성별 등을 기준으로 승진에서 배제된 경우</p> <p>(2) 성별 등을 기준으로 승진 조건 또는 절차를 달리하여 적용하는 경우</p> <p>(3) 성별 등에 따라 근무평가에서 동일한 기준을 적용하지 아니하는 경우</p> <p>바. 해고 및 퇴직</p> <p>(1) 성별 등을 기준으로 퇴직을 강요하는 경우</p> <p>(2) 부부가 동일사업장에 근무한다는 이유로 그중 1인에 대하여 퇴직을 강요·권유하는 경우</p> <p>(3) 동일 직종임에도 성별을 기준으로 정년을 다르게 정한 경우</p> <p>(4) 특정 성의 근로자가 주로 배치된 직무·직군의 정년을 다른 직무·직군에 비하여 낮게 정한 경우</p>	<p>○ 사내부부 해고 등의 간접차별을 시정하고자 함</p>	

법 인	제 정 이 유	비 고
<p>(5)경영상의 해고를 포함한 사업장의 근로자의 구성과 인원의 변경을 초래하는 인사조치시 사용자와 근로자 대표간의 합의 여하를 불문하고 당시 당해 사업장의 동일 직군 종사자 총수의 성비에 비하여 경영상의 해고 기타 사유에 의한 퇴직을 포함하여 소급하여 3년간의 해고·퇴직으로 인하여 잔존 종사자의 성비가 기존 성비의 10분의1을 초과하는 변동을 초래하는 경우</p> <p>사. 기타</p> <p>(1)성별 등을 기준으로 징계사유나 절차를 다르게 정한 경우</p> <p>(2)성별 등을 기준으로 근로계약과 다른 고용형태로 전환할 것을 권유·강요하는 경우</p> <p>(3)출산휴가 및 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하는 경우</p>	<p>○ 결과적으로 특정 성에 근거한 구조조정 등을 규제하고자 함</p> <p>- 매우 강한 규제일 수 있으나, 행위시마다 일정한 비율 이상의 변동이 초래되는 해고·퇴직을 허용할 경우에는 해고·퇴직(명퇴)을 반복하게 되어 실효성 있는 차별금지가 되지 않는다는 점을 고려하여 신축적으로 조항을 규정할 필요</p>	<p>○ 3년간 10분의1 규정은 합리적인 선에서 재검토 필요(적절성 여부)</p>

법 안	제 정 이 유	비 고
<p>2. 재화·용역·토지·주거시설의 공급이나 이용</p> <p>가. 성별 등을 기준으로 대출, 신용카드 발급, 보험가입, 기타 금융거래에 있어 불리하게 대우하는 경우</p> <p>나. 토지 또는 주거시설의 공급 조건을 정함에 있어서 성별 등을 기준으로 우대·배제·제한을 하는 경우</p> <p>3. 교육기관의 교육 및 직업훈련</p> <p>가. 성별 등을 기준으로 교육기관에 지원·입학을 금지하거나 제한하는 경우</p> <p>나. 교육기관이 성별 등을 기준으로 교육여건 제공과 교육활동에 대한 지원을 달리하는 경우</p> <p>다. 교육목표, 교육내용, 생활지도 기준이 성별 등을 기준으로 한 차별을 포함하는 경우</p> <p>라. 성별을 기준으로 교육내용 및 교과과정 편성을 달리하는 경우</p>		

법 안	제정 이유	비 고
<p>제13조(용모 등 신체조건에 의한 차별) 다음 각호의 1에 해당하는 행위는 용모, 키, 몸무게, 안경착용, 모반, 흉터, 문신, 왼손잡이, 머리모양, 옷차림, 수염, 장신구 착용 등 신체조건(이하 '용모 등 신체조건'이라 한다)을 이유로 한 차별로 추정한다.</p> <p>1. 고용</p> <p>가. 모집 및 채용</p> <p>(1)용모 등 신체조건을 기준으로 채용의 기회를 주지 않는 경우</p> <p>(2)몸무게로 건강, 민첩성, 성격, 자기통제력 등을 평가하여 채용의 기준으로 삼는 경우</p> <p>(3)모집·채용광고에서 용모 등 신체조건을 표현하는 경우</p> <p>(4)입사지원서에 용모 등 신체조건을 표시하는 항목을 두는 경우</p> <p>(5)지원자의 용모 등 신체조건을 채용의 자격기준 또는 판단기준으로 삼는 경우</p> <p>(6)면접시 용모 등 신체조건을 평가기준으로 삼는 경우</p> <p>(7)채용시 신체능력 측정을 하는 경우</p>	<p>○ 인권위법상의 “용모 등 신체조건”의 의미를 구체화함</p>	

법 인	제 정 이 유	비 고
<p>나. 특정한 신체조건의 사람에게 맞지 않는 근무복 기타 착용 물품을 지급하거나 그 사용을 강제하는 경우</p> <p>다. 용모 등 신체조건을 기준으로 교육·훈련에서 배제·구분하는 경우</p> <p>라. 용모 등 신체조건을 기준으로 특정 직무·직군에서 배제하거나 편중하여 배치하는 경우</p> <p>마. 승진 (1)용모 등 신체조건을 기준으로 승진에서 제외하는 경우 (2)승진시 신체능력을 측정하는 경우</p> <p>바. 용모 등 신체조건을 기준으로 사직·전직을 권고하거나 해고하는 경우</p> <p>2. 공공시설, 상업시설, 숙박시설에서 용모 등 신체조건을 기준으로 이용자에게 시설이나 서비스 이용을 거부하는 경우</p>		

법 안	제정 이유	비 고
<p>3. 교육기관의 교육 및 직업훈련</p> <p>가. 교육기관에서 용모 등 신체조건을 기준으로 지원 또는 입학에 제한하는 경우</p> <p>나. 용모 등 신체조건을 기준으로 교육기관의 시설의 이용을 배제하거나 제한하는 경우</p> <p>다. 교육기관의 교구가 특정한 신체적 조건을 가진 사람이 사용하기에 현저히 곤란한 경우</p>		

법 안	제정 이유	비 고
<p>제14조(성적지향에 의한 차별) 다음 각호의 1에 해당하는 행위는 동성애, 양성애(이하 '성적지향'이라 한다)를 이유로 한 차별로 추정한다.</p> <p>1. 고용</p> <p>가. 면접시 지원자의 성적지향에 대한 정보를 요구·조사하는 경우</p> <p>나. 성적지향을 기준으로 교육·훈련에서 배제·제한하는 경우</p> <p>다. 동등자격임에도 성적지향을 기준으로 특정 직무에서 배제하거나 보직을 부여하지 아니하는 경우</p> <p>라. 성적지향을 기준으로 승진 대상에서 배제되는 경우</p> <p>마. 성적지향을 기준으로 근로계약의 갱신 거부, 퇴직 권유 및 강요, 또는 해고하는 경우</p> <p>2. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용</p> <p>가. 성적지향을 기준으로 대출, 신용카드 발급, 보험가입, 기타 금융거래에 있어 불리하게 대우하는 경우</p>		

법안	제정 이유	비고
<p>나. 성적지향을 기준으로 공공시설이나 상업 시설의 이용을 거부하거나 제한하는 경우</p> <p>다. 공원이나 거리, 버스, 지하철, 기타 공공 장소에서 동성애자에 대한 차별을 드러내는 표현물을 게시하거나 배포하는 경우</p> <p>3. 교육기관의 교육 및 직업훈련</p> <p>가. 성적지향을 기준으로 교육시설이나 직업훈련기관의 지원·입학을 거부·제한하는 경우</p> <p>나. 교육시설이나 직업훈련기관에서 특정 성적지향을 가진 학생에게 전학·자퇴를 요구하거나 퇴학시키는 경우</p> <p>다. 특정 성적지향에 대한 혐오나 편견을 교육내용으로 편성하는 경우</p> <p>4. 제1호 내지 제3호와 관련하여 성적지향을 기준으로 수치심, 모욕감, 두려움을 야기시키는 신체적·정신적·정서적인 가해 행위를 하는 경우</p>	<p>○ 성적지향에 의한 괴롭힘은 다른 사유에 비하여 문제제기가 더 어려운 상황을 감안하여, 별도로 명시함</p> <p>- 가족에 의한 괴롭힘 부분을 제외하기 위하여 제1호 내지 제3호로 한정</p>	

제3장 장애·병력에 의한 차별

법 안	제 정 이 유	비 고
<p>제15조(장애에 의한 차별) ①다음 각호의 1에 해당하는 행위는 장애를 이유로 한 차별로 추정한다.</p> <p>1. 고용</p> <p>가. 모집 및 채용</p> <p>(1)장애인에게 모집·채용의 기회를 주지 않는 경우</p> <p>(2)동등자격임에도 장애를 기준으로 고용형태, 채용방법, 채용경로를 달리하는 경우</p> <p>(3)모집·채용 광고에 장애를 기준으로 한 배제나 제한을 표현하는 경우</p> <p>(4)장애인을 배제·제한하여 입사지원서를 배포하는 경우</p> <p>(5)채용 이전에 응모자로 하여금 건강진단을 받게 하거나 건강진단 자료 제출을 요구하는 경우</p>	<p>○ 채용 전 건강진단을 차별로 규정하여 규제하고자 함</p>	<p>○ 장애인단체에서 제안한 장애인차별금지법안의 간주규정을 모두 포함시켜야 하며, 특히 일상생활 관련 부분을 강화시켜야 한다는 문제제기 있었음</p>

법 안	제정 이유	비 고
<p>(6)채용시험에 있어서 장애인의 요구가 있을 시 장애인 개인의 특성에 맞는 시험 도구를 개발·지원하지 않는 경우</p> <p>(7)면접시 직무와 무관한 장애 및 신체적 능력에 관하여 질문하는 경우</p> <p>나. 임금 및 금품지급</p> <p>(1)장애인에게 임금 및 금품을 차등 지급하거나 호봉산정을 다르게 정한 경우</p> <p>(2)근무연수 및 승진에 따른 임금인상에서 장애인의 인상액·인상율을 낮게 산정하는 경우</p> <p>다. 교육 및 훈련</p> <p>(1)장애인을 교육·훈련에서 배제·구분하는 경우</p> <p>(2)장애인에게 교육·훈련을 강제하는 경우</p> <p>(3)교육·훈련 대상자 선정에서 장애를 장애인에게 다른 조건을 요구하거나 적용하는 경우</p> <p>라. 배치</p> <p>(1)장애인을 특정한 직무·직군에서 배제하거나 편중하여 배치하는 경우</p> <p>(2)동등자격임에도 장애인에게 특정 보직을 부여하지 않는 경우</p>		<p>○ 제1호 가목 (6)의 현실성 및 실효성에 대한 문제제기 있었음</p>

법 안	제 정 이 유	비 고
<p>마. 승진</p> <p>(1) 동등자격임에도 장애인을 승진에서 배제하는 경우</p> <p>(2) 장애인에게 승진 조건 또는 절차를 다르게 적용하는 경우</p> <p>(3) 근무평가 기준에서 장애인에게 불리한 항목을 정한 경우</p> <p>바. 해고 및 퇴직 등</p> <p>(1) 장애인에게 정년기준을 달리 적용하는 경우</p> <p>(2) 장애를 기준으로 해고하거나 사직을 강요하는 경우</p> <p>(3) 장애를 기준으로 징계사유나 절차를 다르게 정한 경우</p> <p>(4) 장애가 직무와 관련이 없거나 장애로 인하여 본질적인 직무를 수행하는데 지장이 없는데도 건강 진단 결과를 이유로 채용을 취소하는 경우</p>		

법 인	제 정 이 유	비 고
<p>2. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용</p> <p>가. 수화, 발성을 부수하는 수화, 점자를 사용한다는 이유로 재화·용역·교통수단·상업시설의 이용을 제한·거부하는 경우</p> <p>나. 건물의 사용·임대·매매를 거부하는 경우</p> <p>다. 장애인·노인·임산부등의편의증진에관한법률 제7조 제3, 4호에서 정한 시설의 시설주가 동 법률에서 정한 편의시설을 설치하지 않는 경우</p> <p>라. 대출, 신용카드 발급, 보험가입, 기타 금융거래에 있어 장애인을 불리하게 대우하는 경우</p> <p>마. 장애인 또는 장애인 보조조건에 대하여 승차·승선 등 교통수단의 이용을 거부하는 경우</p> <p>바. 교통수단의 이용에 이어서 장애인 또는 그 보조건의 승차에 대하여 명시적인 불만을 표시하는 경우</p> <p>사. 장애인이 사용하는 보조기구를 이유로 장애인의 승차·승선 등 교통수단의 이용을 거부하는 경우</p>	<p>○ '추정' 규정에서는 편의증진법상 편의시설 설치 의무대상이³⁾ 편의시설을 설치하지 않는 경우에 한정함</p>	

법 안	제정 이유	비 고
<p>3. 교육기관의 교육 및 직업훈련</p> <p>가. 교육기관이 청각장애 또는 시각장애인에 대하여, 만 6세부터 수화 또는 점자언어를 학습할 수 있는 기회를 제공하지 않는 경우</p> <p>나. 초·중등 교육기관, 고등교육기관에서 장애인이 교육을 받는데 필요한 편의시설이 없다는 이유로 입학, 편입, 전학을 거부하는 경우</p> <p>다. 교육기관에서 입학시험 등에 있어 장애인의 요구에 따라 장애인 개인의 특성에 맞는 시험도구를 개발, 지원하지 않거나 면접, 신체 검사 등을 장애인에게만 실시하는 경우</p> <p>라. 교육기관이 장애인에게 자퇴를 권유하거나 강요하는 경우</p> <p>마. 교육기관이 장애인의 교육활동 및 기회를 제한·구분하는 경우</p>		

3) 공공건물 및 공중이용시설(편의증진법 제3호), 공동주택(동법 제4호). 공공건물 및 공중이용시설은 불특정다수인이 이용하는 건축물, 시설 및 부대시설로서 대통령령으로 정하는 건물 및 시설(동법 제2조제7호), 공동주택은 주택법 제2조제2호의 규정에 의한 공동주택(동법 제2조제8호)

법안	제정 이유	비고
<p>4. 일상생활, 행정서비스, 수사·재판 절차, 방송, 의료서비스</p> <p>가. 피임, 낙태, 단종, 자녀양육 포기를 강요하는 경우</p> <p>나. 장애인 본인의 의사에 반하여 사회복지사업법상의 생활시설의 입소를 강요하는 경우. 단 정신보건법 관계규정에 의한 입원·입소의 경우는 제외한다.</p> <p>다. 법령에서 정한 성희롱예방교육을 하여야 하는 자가 장애인에게 이를 실시하지 않는 경우</p> <p>라. 국가 및 지방자치단체가 장애인의 선거 등 참정권 행사와 행정서비스 이용을 위하여 필요한 시설 및 조치를 하지 않는 경우</p>	<p>○ 장애인 본인과 다른 가족구성원간 사적관계를 규정하는 것은 복지상황을 감안할 필요가 있고, 정신보건법상 강제입소 규정과 충돌 가능성이 있어 단서조항으로 해결함</p> <p>○ 참정권 행사와 민원서비스 등의 행정서비스 이용시 장애인에 대한 일정한 조치를 하도록 함(하지 않을 경우를 차별로 추정)</p>	<p>○ 정신보건법 제24조(보호의무자에 의한 입원), 제25조(시·도지사에 의한 입원), 제26조(응급입원)</p>

법 인	제정 이유	비 고
<p>마. 형사소송법 제2편 제1장의 수사절차에서 수사기관이 청각장애인에 대한 수화통역을 제공하지 아니하거나 시각장애인에 대한 신문이나 조사 후 조서에 서명 또는 기명날인을 하기 전에 검사 또는 사법경찰관이 그 내용을 낭독하지 아니하는 경우</p> <p>바. 장애인을 수사기관 또는 법원에서 피해자 또는 증인으로 조사하거나 신문하는 때에 본인·법정대리인이 신뢰관계에 있는 자를 동석할 것을 요구하였음에도 이를 거부한 경우</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 수사 및 재판 절차에서 장애인에 대한 일정한 조치를 하지 않을 경우 차별로 판단하겠다는 것임 - 제4호 마목은 형사소송법 제181조와 충돌 가능성 있음 - 신뢰관계에 있는 자의 동석 제도를 규정한 제4호 바목은 실정법상 근거 규정이 없어 논란이 예상됨 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 형사소송법 제181조(농아자의 통역) “농자 또는 아자의 진술에는 통역인으로 하여금 통역하게 할 수 있다.” ○ 성폭력범죄의 처벌 및 피해자 보호 등에 관한 법률 제21조의2(영상물의 촬영·보존 등), 제22조의2(전문가의 의견 조회), 제22조의3(신뢰관계에 있는 자등의 동석), 제22조의4(비디오 등 중계장치에 의한 증인신문), 제22조의5(신고의무), 제22조의6(증거보전의 특례) ○ 형사소송법 제244조(피의자신문조서의 작성) ○ 신뢰관계에 있는 자의 동석에 피의자도 포함시켜야 한다는 문제제기 있었음

법안	제정 이유	비고
<p>사. 대통령령이 정하는 방송에서 청각장애인에게 자막, 문자, 수화통역 등의 서비스를 제공하지 않는 경우</p> <p>아. 장애인에 대한 진료를 거부하거나 조건부 진료행위를 하는 경우</p> <p>자. 의료기관 및 의료인이 의료행위와 무관하게 장애상태를 노출시키는 경우</p> <p>차. 의료기관 및 의료인이 장애유형 및 상태에 따라 문서 또는 구술 등 적절한 방법으로 의료행위에 대한 설명을 하지 않는 경우</p>	<p>○ 방송에서 장애인에 대한 일정한 조치를 취하지 않는 것을 차별로 규정하되, '추정' 규정에서는 청각장애인에 대한 조치로 한정함</p> <p>- 인터넷 등의 전자매체를 포함시켜야 한다는 의견 있었으나, 전자매체의 범위는 매우 광범위하고, 현단계에서 인터넷 범위까지 적용하여 '추정' 규정을 두는 것은 무리라고 판단함</p> <p>○ 장애상태에 대한 정보의 공개가 의료법 위반에 해당하는 행위이므로, 자막과 같이 노출시키는 경우에 한정하여 처리함</p>	<p>○ 방송법 제2조 제1호 : 방송은 방송프로그램을 기획·편성 또는 제작하여 이를 공중에게 전기통신설비에 의하여 송신하는 것으로서 텔레비전 방송, 라디오 방송, 데이터 방송, 이동멀티미디어방송을 말함</p> <p>○ 의료법 위반에 해당하는 행위로 의료법을 통하여 해결 가능하나, 의료서비스의 중요성을 감안하여 포함시킴</p>

법안	제정 이유	비고
<p>②장애인에 대한 금지된 차별행위는 제3조제1항 각호 영역을 포함하여 일상생활, 수사·재판 절차, 행정서비스, 방송 영역에 있어서 장애를 이유로 한 분리·제한·배제 또는 괴롭히는 행위를 말한다.</p>	<p>○ 제3조에서 정한 차별의 영역은 제15조 제4호의 내용을 포함하고 있지 않지만, <장애에 의한 차별>의 경우 일상생활 등에 있어 차별 시정이 매우 중요하기 때문에 특정할 필요가 있어 특례조항 형태로 규정하여 관련 내용을 포괄할 수 있도록 근거 규정을 둬</p>	

법 안	제정 이유	비 고
<p>제16조(병력에 의한 차별) 다음 각호의 1에 해당하는 행위는 병력을 이유로 한 차별로 추정한다.</p> <p>1. 고용</p> <p>가. 전염 가능성이 없거나, 전염가능성이 있더라도 일시적인 것으로서 치료가 되는 병력을 이유로 채용을 거부하는 경우</p> <p>나. 채용·면접시 직무와 무관한 병력을 질문하거나, 의학적 검사결과를 요구하는 경우</p> <p>다. 승진, 전보, 배치 등 일체의 인사처분과 임금 등 처우에 관하여 병력을 기준으로 구별·분리·배제하거나 불리하게 대우하는 경우</p> <p>라. 병력을 가진 자가 의학적인 이유로 수행할 수 없는 업무에 배치하는 경우</p> <p>2. 병력을 기준으로 주거시설·상업시설의 사용·임대·매매를 거부하는 경우</p> <p>3. 병력을 기준으로 입학, 편입, 전학 등을 거부하거나, 교육활동을 제한하는 경우</p>	<p>○ 과거력 관련 내용을 감안하여, <장애에 의한 차별>에 포함시키지 않고 <병력에 의한 차별>로 별도로 명시</p>	