

장애인차별금지법제정추진연대

서울시 용산구 남영동 62-5
전화 02-732-3420 그림전송 6008-5115

www.ddask.net

실효성 있는 장애인차별금지법 시행을 위한
국가인권위원회법 개정을 위한 공청회

- 일시 : 2007. 5. 29(화) 오후 4시 - 6시
- 장소 : 국가인권위원회 배움터

장애인차별금지법제정추진연대

서울시 용산구 남영동 62-5 전화 02-792-3420 그림전송 02-6008-5115

www.ddask.net / ddask420@hanmail.net

실효성 있는 장애인차별금지법 시행을 위한

국가인권위원회법 개정을 위한 공청회

- 일시 : 2007. 5. 29(화) 오후 4시 - 6시
- 장소 : 국가인권위원회 배움터

장애인차별금지법제정추진연대

서울시 용산구 남영동 62-5 전화 02-792-3420 그림전송 02-6008-5115

www.ddask.net / ddask420@hanmail.net

■ 공청회 순서

사회 : 장명숙(장추련 상임공동집행위원장, 한국여장연 사무처장)

- 주제발제 : 박종운(장추련 법제위원장, 기독교변호사회 사무국장)
- 토론발제 : 한상희(건국대학교 법학과 교수)
강성준(인권운동사랑방 상임활동가)
- 질의응답

■ 자료집 순서

- 장애인차별금지법 제정에 따른 국가인권위원회법 개정 방향 : 박종운 7p
- 헌법학자의 견해 : 한상희 27p
- 인권활동가의 견해 : 강성준 29p

■ 부록

- 장애인차별금지및권리구제등에관한법률 37p
- 국가인권위원회법 63p

주제발제

장애인차별금지법 제정에 따른
국가인권위원회법 개정 방향

주제발제

주제발제

주제발제

주제발제

주제발제

주제발제

주제발제

주제발제

주제발제

주제발제

주제발제

**장애인차별금지법 제정에 따른
국가인권위원회법 개정 방향**

주제발제

박종운

장애인차별금지법 제정에 따른 국가인권위원회법 개정 방향

박종운(변호사, 기독교변호사회 사무국장, 장추련 법제정위원장)

I. 장애인차별시정기구에 대한 장애인차별금지법제정추진연대의 입 장

1. 장애인차별금지법제정추진연대의 원칙적인 입장

그동안 국가인권위원회(이하, 인권위)에서는 장애를 비롯하여 인권위법 제2조 제4호에 규정된 차별 사유들을 이유로 한 차별을 금지하고 침해받은 당사자의 권리를 구제하기 위한 노력을 계속해 왔다. 그러나 그러한 노력에도 불구하고 현실에서는 여전히 동일 유사한 차별행위가 일상적으로 반복되었고, 차별로 인정된다고 하더라도 피해 회복 혹은 권리구제가 사실상 이루어지지 못했다. 장애인 차별만 놓고 보더라도 인권위는 차별행위라며 시정권고 결정을 내렸지만 시정은 이루어지지 않았고, 장애인 관련 실정법은 차별금지 및 권리 구제에 있어 실효성을 발휘하지 못하였으며, 최후의 보루인 사법부는 기나긴 재판을 통해 장애인의 손을 들어 주기도 했지만 그 경우에도 불과 몇백만원의 위자료만 주어졌을 뿐, 차별행위는 여전히 시정되지 않았다.

현실이 이러했기 때문에 장애인차별금지법제정추진연대(이하, 장추련)에서는 시정명령권과 이행강제금 부과권 등 보다 강력한 권리구제수단을 가진 별도의 독립적인 장애인차별시정 기구를 열망하였다. 그 결과 장추련의 의도가 반영된 민주노동당의 장애인차별금지및권리구제등에관한법률안에서 장애인차별금지위원회는 ① 이 법을 포함하여 관련 법률에서 차별 시정을 위한 구체적인 의무사

항이 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 조정이 성립되었음에도, 시정조치를 이행하지 않을 경우, ④ 기타 대통령령이 정하는 바에 따라 시정명령이 필요하다고 판단하는 경우에는 시정권고 규정을 준용하여 시정을 위해 필요한 조치(시정명령)를 직접 명할 수 있고(제64조), 시정명령을 받고도 30일 이내에 이를 이행하지 아니할 경우에는 이행강제금의 금액·부과사유·납부기한 및 수납기관·이의제기방법 및 이의제기기관 등을 명시한 문서로써 그 위반행위의 내용 및 정도를 고려하여 1천만원이하의 이행강제금을 부과하여야 하는데, 최초의 시정명령이 있는 날을 기준으로 하여 대통령령이 정하는 바에 따라 매 3월마다 시정명령이 이행될 때까지 반복하여 제1항의 규정에 의한 이행강제금을 부과·징수할 수 있고, 이행강제금의 대상자가 당해 명령을 이행하는 경우에는 이행강제금의 부과를 즉시 중지하되, 이미 부과된 이행강제금은 이를 징수하여야 하며, 이행강제금의 징수 및 이의절차에 관하여는 과태료 부과, 불복, 재판, 징수에 관한 조항을 준용하도록 규정한 바 있다(제85조).

2. 차별시정기구 일원화 정책

그러나, 2004년말경부터 인권위법 개정을 통해 차별시정기구를 일원화하자는 논의가 본격적으로 시작되었고, 그 결과 2005. 7. 29. 개정된 인권위법은 ① 여성가족부 등 여러 부처에 분산되어 있는 차별시정기능을 통합하여 인권위에서 수행하도록 하는 한편, ② 인권위 내에 상임위원회, 침해구제위원회 및 차별시정위원회 등의 소위원회를 둘 수 있고(제12조 제1항), ③ 상임위원회와 소위원회에는 심의사항을 연구·검토하기 위하여 성·장애 등 분야별 전문위원회를 둘 수 있도록 규정하게 되었다(제12조 제3항). 나아가, 인권위가 인권 및 차별에 관한 한 상당히 진보적인 계획, 문건, 결정들을 내놓고 자유권뿐만 아니라 사회권에도 관심을 쏟게 되자, 우리 사회 보수 세력은 인권위의 기능과 권한을 확대하는 것에 적극적으로 반대하고, 오히려 기능과 권한을 축소시키고자 하는

움직임까지 보이게 되었다. 더 나아가 인권위에서는 장애뿐만 아니라 인권위법상의 모든 차별 사유에 대한 차별을 금지하고 권리를 구제할 수 있는 차별금지(기본)법을 제정하고자 시도하였다.

이에 따라, 강력한 기능과 권한을 가진 별도의 독립적인 장애인차별시정기구 설치·운영을 주장하면서 이를 관철시키기 위해 투쟁했던 장추련은 위와 같은 겹겹의 난관에 부딪치게 되었고, 민관공동기획단에서 국회 발의에 이르는 과정에서 이 문제로 치열하게 논쟁한 끝에, 차별시정기구 일원화 정책에 맞추어 장애인차별시정기능은 인권위에서 수행하도록 하되, 법무부 장관에게 시정명령권을 주는 선(시정기구 일원화-시정권한 이원화 : 시정권고 - 인권위, 시정명령 - 법무부 장관)에서 법 제정에 이르게 된 것이다.

II. 장애인차별금지법 상 차별시정기구 관련 규정

지난 3. 6. 국회 본회의를 통과한 ‘장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률’(이하, 장애인차별금지법)은 총칙 - 차별금지 - 장애 여성 및 장애 아동 등 - 장애인차별시정기구 및 권리구제 등 - 손해배상, 입증책임 등 - 벌칙의 순서로 총 6개장, 50개 조문으로 구성되어 있다.

그 중 제4장은 ‘장애인차별시정기구 및 권리구제 등’이란 제목으로 차별시정기구 및 방법¹⁾에 대해 규정하고 있다.

먼저, 장애를 사유로 한 차별의 예방·조사·시정조치 및 장애인 인권의 보호·향상을 위하여 인권위 내에 장애인차별시정소위원회를 두도록 하고 그 조직 및 업

1) 인권위에 장애인차별시정소위원회를 두어 권리구제(시정권고)를 하는 방법(제38조 내지 제41조)과 법무부 장관에 의한 시정명령을 통해 권리구제를 하는 방법(제42조 내지 제45조)

무, 권리구제 등은 인권위법을 준용하도록 규정하고 있다(제38조 내지 제41조).

위 법률에 따르면, 이 법에서 금지하는 차별행위로 인해 피해를 입은 사람 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 인권위에 그 내용을 진정할 수 있고(제38조), 제38조의 진정이 없는 경우에도 인권위는 이 법에서 금지하는 차별행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 이를 직권으로 조사할 수 있는데(제39조), 이와 같은 진정 및 직권조사의 경우에는 인권위법 제40조 내지 제50조의 규정을 준용하도록 규정하고 있다(제41조 제2항). 한편, 인권위는 이 법에서 금지하는 차별행위에 대한 조사와 구제 업무를 담당하는 장애인차별시정소위원회를 두게 되는데, 소위원회의 구성·업무 및 운영 등에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정하고(제40조), 제38조, 제39조에 따른 진정의 절차·방법·처리, 진정 및 직권에 의한 조사의 방법에 관하여 이 법에 특별한 규정이 없는 사항에 관하여는 인권위의 규정을 준용하도록 규정하고 있다(제41조 제1항).

또한, 인권위는 이 법이 금지하는 차별행위로 인권위법 제44조의 시정권고를 한 경우 그 내용을 법무부장관에게 통보하여야 하고(제42조), 법무부 장관은 이 법이 금지하는 차별행위로 인권위법 제44조의 시정권고를 받은 자가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 않고 ㉠ 피해자가 다수인인 차별행위에 대한 권고 불이행, ㉡ 반복적 차별행위에 대한 권고 불이행, ㉢ 피해자에게 불이익을 주기 위한 고의적 불이행, ㉣ 그 밖에 시정명령이 필요한 경우 등의 어느 하나에 해당하는 경우로서 그 피해의 정도가 심각하고 공익에 미치는 영향이 중대하다고 인정되는 경우에는, 피해자의 신청에 의하여 또는 직권으로 ㉤ 차별행위의 중지, ㉥ 피해의 원상회복, ㉦ 차별행위의 재발방지를 위한 조치, ㉧ 그 밖에 차별시정을 위하여 필요한 조치를 명하는 시정명령을 할 수 있고(제43조), 관계 당사자가 시정명령서를 송달받은 날로부터 30일 이내에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 시정명령이 확정되며(제44조), 이와 같이 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 자는 3천만원 이하의 과태료에 처하게 된다.

Ⅲ. 장애인차별금지법 제정에 따른 인권위법 개정 방향

위와 같은 내용으로 장애인차별금지법이 제정됨에 따라 인권위 및 인권위법은 여러 가지 면에서 영향을 받게 되었다.

① 장애인차별금지법에 장애와 장애인, 차별, 차별행위 등 장애를 이유로 한 차별에 관해 구체적으로 규정되어 있으므로, 인권위의 차별판단 기준 또한 달라져야 한다. 장애인차별금지법의 제정으로 인해, 인권위는 장애인 차별에 관한 보다 확고한 법적인 근거를 가지고 인권위 본연의 업무를 수행할 수 있게 되었고, 과거보다 적극적이고 능동적인 자세로 장애인 차별 여부를 판단할 수 있게 되었다.

특히, 그동안 제2기 인권위는 자유권에서 사회권으로 업무를 확대해야 한다는 소망이 있었으나, 현재의 인권위법 상으로는 제2조 제4호의 평등권 침해를 넘어서는 사회권적 기본권에 대해서까지 업무 영역을 확대하기 어려운 실정이었다. 그러나, 이번에 제정된 장애인차별금지법은 차별뿐만 아니라 편의제공 등 지원을 포함하여 보다 광범위한 영역을 포섭하고 있으므로 장애인 차별에 관한 인권위의 업무 영역은 크게 확장되었다고 할 것이다.

따라서, 장애인차별금지법 제정에 따른 인권위법 개정은 장애인차별금지법을 원용하여 차별받는 사회경제적 약자, 소수자들의 인권을 보다 두텁게 보장할 수 있는 방향으로 나아가야 한다.

② 인권위 내에 장애인 차별행위에 대한 조사와 구제 업무를 담당하는 장애인차별시정 소위원회를 설치·운영하여야 한다. 장애인차별금지법에는 이러한 소위원회의 구성·업무 및 운영 등에 관하여 필요한 사항은 인권위의 규칙으로 정하도록 규정하고 있다(제40조 제2항). 따라서, 장애인차별시정 소위원회를 설치·운영하는 가장 간단한 방법은, 인권위법 제12조 제1항 "... 침해구제위원회,

차별시정위원회 등의 소위원회를 둘 수 있다.”의 ‘등’에 장애인차별시정위원회가 포함되도록 인권위 규칙을 개정하면 된다. 현재 인권위는 운영규칙 상 침해구제 제1위원회, 침해구제 제2위원회, 차별시정위원회를 두고 있다(규칙 제11조).

이처럼 인권위 규칙 개정만으로도 장애인차별시정위원회를 구성·운영할 수 있고, 겉보기에는 전혀 문제가 없어 보인다. 그런데, 차별 사유 중 하나인 장애인 차별에 대해서만 장애인차별시정위원회를 설치하여 침해구제위원회, 차별시정위원회와 동등한 위치에 세우고, 장애인 차별에 대해서만 법무부 장관을 통해 시정명령을 내릴 수 있도록 한다는 것은 뭔가 이상하고 역차별이 아닌가 하는 느낌을 지울 수 없다²⁾. 굳이 위계질서를 따지자면 차별시정위원회 산하에 여러 차별 사유에 따른 소위원회가 있고, 그 중 하나가 장애인차별시정 소위원회가 되는 것이 맞다. 또한, 현재 인권위법 및 운영규칙 상의 소위원회라는 것은 인권위원 3인 내지 5인으로 구성되는데³⁾, 이러한 소위원회도 필요하다고 인정되는 경우 그 의결로 구금·보호시설을 방문하여 조사를 할 수 있지만(제24조), 시정권고 기타 주요 권한은 원칙적으로 전원위원회(인권위원들로만 구성된 위원회)에 있으므로 이러한 기능과 권한을 가진 기존의 소위원회 조직만으로 “장애인 차별행위에 대한 조사와 구제 업무를 전담”시킨다는 것은 쉽지 않은 일이다.

따라서, 장애인차별시정위원회가 진정으로 장애인 차별행위에 대한 조사와 구제 업무를 전담할 수 있도록, 제대로 기능을 다할 수 있도록 인권위법을 개정

2) 좀 더 솔직하게 표현하자면, 사실은 인권위법 개정을 논의하고 싶었지만, 법안이 통과되느냐 마느냐 하는 절대 절명의 순간에 인권위법 개정 문제가 수면위로 떠오르는 순간, 장애인차별금지법마저 향후 몇 년 동안은 제정되기 어려운 심각한 국면에 빠져들 것이라는 판단 하에, 일단 인권위법을 개정하지 않고도 가능한 위 안에 찬성한 것으로 볼 수 있다.

3) 상임위원회와 소위원회에는 심의 사항을 연구·검토하기 위하여 성·장애 등 분야별 전문위원회를 둘 수 있다(법 제12조 제3항). 이때 전문위원회는 인권위원이 위원장이 되고 인권위원과 전문위원을 위원으로 하여 구성된다.

하여야 한다. 또한, 다른 차별 사유들도 보다 전문화된 소위원회를 통해 구제받을 수 있도록 관련 소위원회를 만들어야 하고, 나아가 인권위가 제한적이거나 직접 시정명령권을 갖도록 협력하고, 더 나아가 모든 차별 사유에 적용될 차별금지(기본)법이 제정되도록 장애인들이 앞장서서 싸워나가야 한다. 이렇게 해야만, 차별 사유 간에 불평등의 문제가 발생하지 않을 것이고, 이번에 장애인들이 다른 차별 사유보다 앞서서 장애인차별금지법 제정을 관철시킨 그 의미를 더욱 드높게 할 것이다.

그렇게 될 때에만, 장애인차별금지법의 제정이 차별금지(기본)법을 비롯한 다른 개별적인 차별금지법의 제정에 선구적인 역할을 하게 될 것이다. 그동안 인권위는 차별시정위원회를 통해 각 영역의 차별을 해소하려고 노력해 왔고, 그 과정에서 차별금지법(안)을 만들어 정부에 입법권고까지 하였지만 현재까지 특별한 법 제정 움직임은 보이지 않는다. 장애인차별금지법의 제정이 인권위법 개정 운동으로까지 나아간다면, 다른 차별 사유에서도 각 차별 당사자로 하여금 차별금지법 제정 운동을 촉발시킬 것이고, 기본법으로서의 차별금지법이 담아 내지 못하는 영역에서는 별도의 개별 차별금지법 제정을 도모하게 될 것이다.

IV. 구체적인 제안

1. 제2조(정의) 제4호 - 7호

4. "평등권침해의 차별행위"라 함은 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역(출생지, 원적지, 본적지, 성년이 되기 전의 주된 거주지역 등을 말한다), 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적(성적) 지향, 학력, 병력(병력) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단

을 포함한다. 이하 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권침해의 차별행위(이하 "차별행위"라 한다)로 보지 아니한다.

가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

나. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

다. 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

라. 성희롱 행위

5. "성희롱"이라 함은 업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.

6. "공공기관"이라 함은 다음 각 목에 해당하는 기관을 말한다.

가. 국가기관

나. 지방자치단체

다. 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」 그 밖의 다른 법률에 의하여 설치된 각급 학교

라. 「공직자윤리법」 제3조제1항제10호의 규정에 의한 공직유관단체

7. "장애"라 함은 신체적·정신적·사회적 요인에 의하여 장기간에 걸쳐 일상생활 또는 사회생활에 상당한 제약을 받는 상태⁴⁾를 말한다.

4) 현행 장애인복지법 제2조(장애인의 정의)는 "① 장애인은 신체적·정신적 장애로 인하여 장기간에 걸쳐 일상생활 또는 사회생활에 상당한 제약을 받는 자를 말한다. ② 이 법의 적용을 받는 장애인은 제1항의 규정에 의한 장애인중 다음 각호의 1에 해당하는 장애를 가진 자로서 대통령령이 정하는 장애의 종류 및 기준에 해당하는 자를 말한다. 1. 신체적 장애라 함은 주요 외부신체기능의 장애, 내부기관의 장애등을 말한다. 2. 정신적 장애라 함은 정신지체 또는 정신적 질환으로 발생하는 장애를 말한다. 한편, 2007. 4. 11. 전부 개정되어 2007. 10. 12.부터 시행되는 장애인복지법 제2조(장애인의 정의 등)는 ① "장애인"이란 신체적·정신적 장애로 오랫동안 일상생활이나 사회생활에서 상당한 제약을 받는 자를 말한다. ② 이 법을 적용 받는 장애인은 제1항에 따른 장애인 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는

제정된 장애인차별금지법은 인권위법 제2조 제4호의 위 4가지 각 목에 비해 훨씬 광범위한 내용을 규정하고 있고(제2장, 제3장 등 참조), 공공기관에 대한 정의 또한 다르며(제3조 제4호5) 참조), 장애의 정의 또한 차이가 있고, 인권위법에는 장애인에 대한 정의 규정이 없다(제2조6) 참조).

인권위법 제2조 제4호 "평등권 침해의 차별행위"는 "가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위, 나. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위, 다. 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위, 라. 성희롱 행위"의 어느 하나에 해당하는 행위를 말하는데 반해, 장애인차별금지법은 차별행위의 내용에 대해 제4조(차별행위)에 "① 이 법에서 금지하는 차별이라 함은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. 1. 장애인을 장애를 사유로 정당한 사유 없이 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하는 경우 2. 장애인에 대하여 형식상으로는 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하지 아니하지만 정당한 사유 없이 장애를 고려하지 아니하는 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우 3. 정당한 사유 없이 장애인에 대하여 정당한 편의 제공을 거부하는 경우 4. 정당한 사유 없이 장애인

장애가 있는 자로서 대통령령으로 정하는 장애의 종류 및 기준에 해당하는 자를 말한다. 1. "신체적 장애"란 주요 외부 신체 기능의 장애, 내부기관의 장애 등을 말한다. 2. "정신적 장애"란 발달장애 또는 정신 질환으로 발생하는 장애를 말한다.

양자는 상당히 유사한데, 정신적 장애의 개념 중 "정신지체 또는 정신적 질환"이 "발달장애 또는 정신질환"으로 변경된 점은 유념할 만하다.

5) "공공기관"이라 함은 국가 및 지방자치단체, 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공단체를 말한다.

6) 제2조(장애와 장애인) ① 이 법에서 금지하는 차별행위의 사유가 되는 장애라 함은 신체적·정신적 손상 또는 기능상실이 장기간에 걸쳐 개인의 일상 또는 사회생활에 상당한 제약을 초래하는 상태를 말한다. ② 장애인이라 함은 제1항에 따른 장애가 있는 사람을 말한다.

에 대한 제한·배제·분리·거부 등 불리한 대우를 표시·조장하는 광고를 직접 행하거나 그러한 광고를 허용·조장하는 경우. 이 경우 광고는 통상적으로 불리한 대우를 조장하는 광고효과가 있는 것으로 인정되는 행위를 포함한다. 5. 장애인을 돕기 위한 목적에서 장애인을 대리·동행하는 자(장애아동의 보호자 또는 후견인 그 밖에 장애인을 돕기 위한 자임이 통상적으로 인정되는 자를 포함한다. 이하 "장애인 관련자"라 한다)에 대하여 제1호부터 제4호까지의 행위를 하는 경우. 이 경우 장애인 관련자의 장애인에 대한 행위 또한 이 법에서 금지하는 차별행위 여부의 판단대상이 된다. 6. 보조견 또는 장애인보조기구 등의 정당한 사용을 방해하거나 보조견 및 장애인보조기구 등을 대상으로 제4호에 따라 금지된 행위를 하는 경우"로 자세히 규정하고 있을 뿐만 아니라, 차별행위의 영역은 고용, 교육, 재화·용역 등의 제공, 토지 및 건물의 매매·임대 등, 금융상품 및 서비스 제공, 시설물 접근·이용, 이동 및 교통수단 등, 정보접근, 정보통신·의사소통, 문화·예술활동, 체육활동, 사법·행정절차 및 서비스 제공, 참정권, 모·부성권, 성, 가족·가정·복지시설 등(이상 제2장, 차별금지 뿐만 아니라 정당한 편의제공 의무까지 포함)에서, 장애여성, 장애아동, 정신적 장애를 가진 사람에 대한 특칙(제3장)에 이르기까지 폭넓게 규정하고 있다.

이와 같이 인권위법은 주로 자유권을 중심으로 평등권 침해에 대해 제한적으로 보장하기 때문에 장애인차별금지법 상의 모든 차별을 다루기가 힘들다. 그러므로, 장애인차별금지법 상의 차별 관련 규정을 가져올 수 있는 근거를 만들어야 한다.

따라서, 제2조 제4호의 경우에는, "단, 장애를 이유로 한 차별의 경우에는 장애인차별금지법에 따른다."는 정도의 특칙을 둘 필요가 있고, 공공기관의 정의는 장애인차별금지법 시행령을 만들 때 인권위법과 조화를 이루도록 규정할 필요가 있으며, 장애 및 장애인의 개념은 장애인차별금지법에 맞추어 인권위법을 개정해야 할 것이다.

2. 제2장(위원회의 구성과 운영)

앞에서도 살펴본 바와 같이 가장 우선적으로, 장애인차별시정위원회가 진정으로 장애인 차별행위에 대한 조사와 구제 업무를 전담할 수 있도록, 제대로 기능을 다할 수 있도록 개정하여야 한다.

그러한 의미에서 **인권위원 확충 및 조직 변경**이 필요하다(인권위원, 소위원회, 직원 등). 위와 같은 기능을 발휘하려면 인권위원을 확충하고 조직을 변경할 필요가 있다는 것이다.

현행 인권위법에 의하면, 위원회는 위원장 1인과 3인의 상임위원을 포함한 11인의 인권위원으로 구성하는데, 위원은 인권문제에 관하여 전문적인 지식과 경험이 있고 인권의 보장과 향상을 위한 업무를 공정하고 독립적으로 수행할 수 있다고 인정되는 자 중에서 국회가 선출하는 4인(상임위원 2인 포함), 대통령이 지명하는 4인, 대법원장이 지명하는 3인을 대통령이 임명하도록 되어 있다(제5조 제1, 2항).

그러나, 현재의 인권위원회 업무에다가 장애인차별시정위원회를 비롯한 차별영역의 업무를 감당하기 위해서는 더 많은 인권위원들이 필요하다.

현행 인권위법 상, 위원회는 그 업무 중 일부를 수행하게 하기 위하여 상임위원회, 침해구제위원회, 차별시정위원회 등의 소위원회를 둘 수 있는데, 상임위원회는 위원장과 상임위원으로 구성하고, 소위원회는 3인 내지 5인의 위원으로 구성하도록 되어 있다(제12조 제1, 2항). 그런데, 현재 인권위 조직구성 상으로는, 상임위원회, 침해구제 제1위원회, 침해구제 제2위원회, 차별시정위원회, 이렇게 4개의 소위원회가 구성되어 있다(규칙 제11조). 그러나, 장애인차별금지법의 제정 및 시행에 따라 최소한 장애인차별시정위원회가 추가되어야 한다. 가장 쉬운 방법은 위 소위원회 4개에 장애인차별시정소위원회를 만들면 되고, 그

것은 앞에서 살펴본 바와 같이 인권위 규칙을 개정하는 것만으로도 가능할 것 처럼 보인다. 그러나, 인권위법 제2조 제4호(평등권 침해의 차별행위)에 규정된 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적 지향, 학력, 병력 등의 사유에 대하여, 장애인차별시정 소위원회뿐만 아니라, 보다 세분화되고 전문화된 소위원회들이 필요하다. 즉, 침해구제에 대해 침해구제 제1위원회, 침해구제 제2위원회가 구성되었듯이, 차별시정에 대해서도 예컨대, 장애와 병력을 묶어서 장애인차별시정위원회(차별시정 제1위원회), 종교, 사상 또는 정치적 의견을 묶어서 차별시정 제2위원회, 성별, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 성적 지향을 묶어서 차별시정 제3위원회, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 인종, 피부색, 형의 효력이 실효된 전과, 학력을 묶어서 차별시정 제4위원회 등으로 나누어 전담하게 하는 것이다. 이처럼, 2개의 침해구제, 3-4개의 차별시정, 합하여 5-6개의 소위원회가 필요하고, 각 소위원회마다 3-5인의 인권위원이 필요⁷⁾하므로 최소한 15명에서 30명의 인권위원이 필요하다. 상임위원이 침해나 차별시정위원을 겸하지 않으려면 상임위원 숫자까지 더해야 할 것이다. 따라서, 최소한 15명(상임위원은 소위 위원 겸직, 3인씩 5개의 소위원회) - 18명(상임위원은 소위 위원 겸직, 3인씩 6개의 소위원회) 정도는 필요하고, 현재의 11명으로는 부족하다는 결론이 나오는 것이다. 따라서, 4명 이상 총원하여야 하고, 상임위원 수도 현재의 3인에서 4인 이상으로 늘려야 하는데, 이는 인권위법 개정을 통해서만 가능하다. 만일 인권위원이 15인으로 증원된다면, 각 5인씩 국회 선출, 대통령 지명, 대법원장 지명으로 구성하면 될 것이다.

7) 업무량에 따라 소위원회에 속한 인권위원의 숫자를 3-5인으로 유통성 있게 조절하는 방법(특히, 장애인차별시정위원회는 다른 차별사유에 비해 업무 영역이 넓다고 할 것이므로 다른 위원회가 3인일 경우 장애인차별시정위원회는 5인 정도 되어야 할 것이다), 아예 처음부터 업무량을 예상하여 해당 소위원회에서 관할하는 차별 사유를 조정하는 방법 등을 자유롭게 생각해 볼 필요가 있다.

물론, 위와 같은 소위원회 체제가 갖추어지면, 인권 일반에 대해서 뿐만 아니라, 소관 소위원회의 업무를 수행함에 있어서 당사자성 또는 감수성, 전문성 등이 확보된 사람을 인권위원으로 임명하여야 할 것⁸⁾이다.

인권위법 제5조 제5항은 “위원 중 4인 이상은 여성으로 임명한다.”고 규정하고 있다. 이와 같이 현행 인권위법은 여성 쿼터제만을 실시하고 있는데, 인권위 전체적으로도 장애인 쿼터를 일부라도 도입할 필요가 있고, 예컨대, 상임위원 중 1인 이상, 인권위원이 15인일 경우 3-5인 이상 장애인 당사자를 임명하는 것이 좋을 것으로 보인다. 특히 장애인차별시정소위원회에는 장애인 당사자 및 장애인 전문가를 배치하는 것이 당연한데, 만일 3인으로 구성된다면 2인 정도는 되어야 할 것이고, 소위 위원장 또한 장애인 당사자가 되는 것이 바람직하다고 본다.

나아가, 소위원회의 업무에 종사하는 인권위 직원⁹⁾에 대해서도 그 인원 확충뿐

8) 민노당안 제33조(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 사람이어야 하고, 위원장은 위원의 자격이 있는 자 중에서 장애인 단체의 추천을 받아 국무총리의 제청으로 대통령이 임명하고, 나머지 위원은 위원장의 제청으로 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
- 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.

만 아니라 당사자성 및 감수성, 전문성을 강화해야 하고, 특히 장애인차별시정 소위원회 소속 직원들의 경우에는 장애인 쿼터제를 실시하는 것도 의미가 있을 것으로 본다.

이와 같이 소위원회 구조가 정립되면, 한걸음 더 나아가 인권위 내 복심제 구축을 연구·시도해 볼 필요가 있다. 현재의 인권위는 단심제라고 할 수 있다. 그러나, 소위원회(1심) - 전원위원회(2심)라는 복심제를 구축할 필요도 있다. 차후에 시정명령권과 같은 보다 강력한 권한을 행사하기 위해서는 반드시 필요할 것으로 예상된다. 다만, 인권위에 보다 강력한 권한이 부여되지 않는 한 무용지물이 될 수도 있고, 사건의 지연이나 회피의 수단으로 악용될 염려 또한 없지 않으므로 여러 사정을 고려해야 할 것이다.

3. 제3장(위원회의 업무와 권한)

현행 인권위법 제24조(시설의 방문조사)에는 위원회의 의결로 구금·보호시설을 방문하여 조사할 수 있다고 규정하고 있는데, 장애인차별금지법은 고용, 교육에서부터 사법·행정절차 및 서비스 제공(제26조), 가족·가정·복지시설 등에서 차별금지(제30조)까지 규정하고 있으므로 장애인차별의 경우에는 고용기관, 교육기관에서부터 가정방문 조사에 이르기까지 보다 광범위한 조사가 가능해야 한다. 그러므로, “장애인 차별의 경우에는 장애인차별금지법이 정한 차별행위와 관련하여 조사가 필요하다고 인정되는 경우, 위원회의 의결로 해당 개인 및 단체, 관련 건축물, 시설 등을 방문하여 조사할 수 있다.”는 정도로 규정해야 한다. 또한, 조사 당시에 장애인 당사자, 장애인 단체 및 전문가가 동행하거나 그들의 자문을 구할 수 있도록 제도화하여야 하고(인권위법 제15조 참조),

9) 현재는 (차별시정)본부장 1, (장애차별)팀장 1, 팀원 4(조사, 교육, 대외협력, 통계, 홍보, 사무 등 담당)명으로 장애차별팀이 구성되어 있는바, 평등권뿐만 아니라 사회권의 영역에까지 포함하고 있는 장애인차별금지법의 내용 상 위 인원으로는 도저히 업무 수행이 불가능할 것이다. 특히나, 조사관의 경우 실제로 인권위원의 손과 발이 되어 조사 업무를 수행하게 되므로 감수성, 전문성은 기본적으로 갖추어야 할 것이다.

장애인 당사자의 의사 소통, 자기결정권과 선택권이 보장될 수 있도록 필요한 장치를 완비해야 할 것이다.

4. 제4장(인권침해 및 차별행위의 조사와 구제)

위 장은 주로 자유권과 평등권을 중심으로 하여 규정되어 있는바, 장애인차별금지법은 이보다 더 폭넓은 내용을 가지고 있으므로 최소한 장애인 차별에 관한 한 수정 혹은 추가 규정을 둘 필요가 있다.

제30조에는 위원회의 조사대상으로 제1항 제1호에 “.. 헌법 제10조 내지 제22조에 보장된 인권을 침해당하거나 차별행위를 당한 경우”라고 명기되어 있는데, 위 1호에, 또는 별도의 호를 두어 “장애인차별금지법에 규정된 차별행위를 당한 경우”를 추가하여야 할 것이다.

진정과 관련하여 제30조 제1항은 “... 인권침해나 차별행위를 당한 사람(피해자) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 위원회에 그 내용을 진정할 수 있다.”고 규정하고 있는데, 자신의 의사를 표현할 수 있는 방법이 제한되어 있는 장애인의 경우에는 대리인을 선임하는 것이 보다 간편할 수 있으므로 (법리 상 당연한 것일 수도 있으나) “... 당한 사람 또는 그 대리인, 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체 또는 그 대리인 등은 ...”으로 수정하는 것이 보다 친절할 것이다.

진정서 작성 방해와 관련해서는 제57조에 처벌 조항이 있으나, 위 조항은 “제31조의 규정에 위반하여 진정을 허가하지 않거나 방해한 자”로 제한하고 있고, 제31조는 시설수용자의 진정권 보장을 기술하고 있으므로, 제31조의 규정을 좀더 확대하거나 별도의 규정을 두어 “누구나 장애인의 진정서 작성 및 진정서 접수를 방해하는 어떠한 행위도 하여서는 아니 된다.”는 규정을 추가한 후, 위 제57조와 연결하여 처벌하는 것이 필요하다.

한편, 제32조 제1항 제5호는 “진정이 제기될 당시 진정의 원인이 된 사실에 관하여 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제절차가 진행 중이거나 종결된 경우”, 제8호는 “진정인이 진정을 취하한 경우”에는 그 진정을 각하하도록 규정하고 있다. 제1항 제5호와 관련하여, 장애인차별금지법은 제48조에 법원의 (임시) 구제조치를 규정하고 있는바, “다만, 장애인차별의 경우 차별행위에 관한 소송 제기 전에 법원의 임시구제절차를 진행할 경우에는 그러하지 아니하다.”고 규정함으로써 인권위의 도움을 받을 수 있도록 가능성을 열어두는 것이 좋을 것으로 보인다. 제1항 제8호와 관련해서는 장애인의 경우 진정을 취하하도록 압력을 받거나 착오를 일으켜 진정을 취하하는 경우가 발생할 가능성이 높고, 이러한 경우에는 무효, 취소 등 일반 민법 상 의사표시의 하자 법리대로 해결할 수도 있겠지만, 그 자체가 시간과 노력이 필요하므로 일단 이전에 취하했던 진정사건을 다시 진정한 경우에는 진정 취하가 의사표시의 하자 없이 이루어진 것인지 조사한 후에 각하 여부를 결정하는 것이 타당하므로, “다만, 위원회가 조사하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니하다.” 정도의 단서 조항이 필요하다.

제41조(조정위원회의 설치와 구성)의 경우 현행 인권위법 제1항은 “... 조정위원회를 둘 수 있다.”면서 임의조항으로 규정하고 있으나, 장애인차별의 경우에는 “... 조정위원회를 두어야 한다.”는 강제조항으로 바꾸고, 조정위원회의 구성원 자격에도 장애인차별조정위원회의 경우에는 “장애인 차별 문제에 대하여 전문적 지식과 경험을 가진 장애인 당사자 또는 장애인 전문가”를 추가하고, 위원 구성 또한 최소한 1인 이상은 장애인으로 하여야 한다고 규정하는 것이 타당할 것이다.

5. 기타

가. 지역사무소 확충 및 기능 및 역할 확대

현재 인권위는 부산, 광주에 지역사무소를 두고 있다. 그러나, 경기도, 충청/강원도, 전라/제주도, 경상도 등 각 광역 단위마다 1개 이상의 지역사무소를 두으로써 접근성을 강화하여야 한다. 지역 조직이 활성화되면, 지역인권위(인권위원 1인 이상) - 소위원회(인권위원 3인 이상) - 전원위원회라는 3심제 운영도 필요에 따라 생각해 볼 수 있다.

나아가, 노동부의 지방노동위원회-중앙노동위원회 시스템의 장점들을 잘 끌어온다면, 인권위 지역사무소의 기능과 역할을 확대할 필요가 있고, 인권위원들도 중앙에만 배치될 것이 아니라 지방마다 1인 이상씩 인권위원들을 배치할 필요가 있다.

나. 인권위의 기능 및 권한 강화

이 점에 대해서는 장추련 및 민노당안 등에서 논의된 바와 같이 시정명령권, 이행강제금 부과권, 긴급구제조치권, 국가 및 지방자치단체에 대한 시정요구권 등의 보다 강화된 권한을 인권위에 부여하여야 한다. 처음에는 엄격하게 제한된 범위 내에서 운용되다가 차차 범위를 넓혀 나가는 것이 바람직할 것이다.

다. 시행령에서의 개정 사항

제7조(진정함의 설치·운영)는 구금·보호시설의 장으로 하여금 진정함을 설치하도록 규정하고 있으나, 새로운 미디어가 많이 등장하였고, 점자, 수화 등 다양한 언어로 표현되어야 하는 장애인 차별의 특수성 상 인터넷, 전화 등 다양한 방법으로 진정서를 작성·제출할 수 있는 방안을 마련하여야 하고, 대필 등 편의제공의 방법 또한 강구되어야 할 것이며, 전국의 지방, 도서 벽지를 일일이 방문하여 진정서를 접수하는 데에는 한계가 있으므로 신고 대행 센터 설치 등 아웃소싱하는 방법 등도 강구되어야 할 것이다.

인권활동가가 바라본

장애인차별금지법 제정에 따른
국가인권위원회법 개정 방향

토론발제

강성준

장애인차별금지법 제정에 따른 국가인권위원회법 개정 방향

강성준(인권운동사랑방 상임활동가)

※사정상 단체 내부 토론을 거치지 못했음. 개인 의견임을 전제로 토론하겠음.

1. 인권위원 확충 및 조직 변경, 장애인 쿼터제 도입에 대한 의견

□ 발제자는 제정 '장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률'(이하 장차법)에 따른 장애인차별시정위원회가 국가인권위 안에 소위원회 형태로 설립된다면 △업무를 감당하기 위해 인권위원을 확충하고 △차별 영역에서 보다 전문화되고 세분화된 소위원회를 두기 위해 차별시정위원회를 차별시정 제 1~4위원회로 나누는 조직 변경과 함께 △현재 시행되고 있는 인권위원의 여성 쿼터제와 비슷하게 상임위원 중 1인 이상, 인권위원 중 3~5인을 장애인 당사자로 임명하고 장애인차별시정소위원회 소속 직원의 경우도 장애인 쿼터제를 실시하는 것이 바람직하다고 지적하고 있음. 제정 장차법에 따라 차별 행위의 영역과 내용(유형)이 세분화되었으므로 법 제정의 취지를 고려하면 인권위원의 수를 확충할 필요는 자명함. 장애인 쿼터제 또한 차별 감수성을 가진 인권위원과 직원이 필요하다는 점에서 그 도입 필요성은 충분함.

□ 다만, 인권위원의 수를 늘리고 장애인 쿼터제를 도입하는 것만으로 장애인 차별에 대한 감수성을 확보할 수 있다고 안심해서는 안 될 것임. 현재 인권위원은 국회(4인), 대통령(4인), 대법원장(3인)이 '나뉘먹기' 식으로 선출·지명하고 있음. 그런데 이 과정이 밀실에서 이뤄지고 있어 시민의 입장에서는 선출예정자·지명대상자가 확정된 후에야 누가 인권위원이 될지 알 수 있는

실정임. 이에 따라 부적절한 인사가 나서더라도 사전에 공개적인 검증이 이뤄질 수 없어 선출·지명 절차는 요식행위로 남아 있음. 현 인권위원 중 법조 출신이 다수를 차지하고 있는 것도 이런 이유일 것임. 한편, 장애인 단체가 추천을 하도록 하더라도 어떤 단체를 장애인 단체로 봐야 하는지, 어떤 단체에 추천권을 부여해야 하는지의 문제는 현실적으로 풀기 어려운 쟁점을 갖고 있음.

□ 국가인권위는 사회적 다원성을 조직구성에 반영함으로써 다양한 사회세력의 참여를 보장하는 기구임. 특히 사회적 약자들의 인권을 옹호하는 기구로서 조직 구성과 구성절차에서부터 다원성을 반영해야만 다양한 인권 요구에 밀착한 활동을 수행할 수 있음. 이를 위해서는 위원과 직원의 구성에 있어 소수자 쿼터제는 물론이고 위원의 선임절차에 있어서 추천권을 누가 가질 것인가, 추천절차는 어떻게 두어야 하는가, 자격기준은 어떻게 규정할 것인가 하는 문제가 중요함. 한편, 국가인권위는 국가기구이면서도 민간의 협력과 지지를 받아 다른 국가기관을 견제한다는 점에서 국가와 시민사회의 경계에 놓인 기구임. 강력한 권력을 지닌 다른 국가기관을 견제하기 위해서는 민간으로부터의 도덕적 지지와 협력을 적극 구할 수 있어야 함. 국가기구이면서도 민간의 힘으로 국가기구를 견제한다는 '모순'을 태생적으로 안고 있는 기구로, 국가로부터는 독립성이 시민사회로부터는 협력과 접근 가능성이 중요시됨.

□ 따라서 제대로 된 인권위원을 임명하기 위해서는 사전에 공개적인 추천과 사회적 검증 과정을 거치도록 해야 함. 또 그 과정은 밀실이 아니라 광장에서 투명하게 진행되어야 할 것임. 그렇지 않다면 인권위원을 확충하고 장애인 쿼터제를 도입하는 등 제도를 갖추더라도 인권 감수성과 전문성이 부족한 사람이 인권위원이 되는 현실을 극복하기는 어렵다고 봄.

2. 복심제 구축에 대한 의견

□ 발제자는 현재 단심제인 국가인권위 결정 구조를 '소위원회(1심)-전원위원회(2심)'로 바꾸는 복심제를 연구·시도해 볼 필요가 있다고 지적함. 하지만 국가인권위는 신속하고 접근이 쉽고 저렴한, 대안적인 준사법적 권리구제 기구라 할 수 있음. 특히 기존 사법적 권리구제절차에 접근하기 힘든 사회적 약자들이 더 접근하기 쉬운 기구여야 할 것임. 복심제의 구축은 단심제에서는 설계되지 않았던 이의 제기 절차를 도입한다는 점에서 장점이 있지만 진정 처리 기간이 길어질 수 있다는 점에서 단점도 있음. 신중하게 검토되어야 할 것임.

□ 하지만 현행 국가인권위법에서 각하·기각된 사건에 대해 진정인이 법원이 아니라 국가인권위에 이의제기할 수 있는 절차가 없다는 점은 큰 문제임. 따라서 복심제를 도입하되 그 대상 사건을 각하·기각(일부 기각 포함)된 사건으로 하고 이의제기 주체를 진정인으로 한정할 필요가 있음. 이렇게 되면 '복심제'가 아니라 '각하·기각에 대한 진정인의 이의 제기 절차'라고 이름 붙여야 할 것임.

3. 시정명령 제도의 도입에 대한 의견

1) 국가인권위의 법무부 종속 우려

□ 장차법은 국가인권위 권고를 전제로 피해자가 다수인인 차별행위에 대한 권고 불이행 등에 대해 법무부장관의 시정명령 제도를 설계하고 있음. 이처럼 장차법 원안과는 달리 시정명령의 주체가 법무부장관이 됨에 따라 국가인권위의 법무부 종속이 우려됨. 예를 들어, 국가인권위의 권고에 대해 피진정인이 이행을 거부했는데 법무부장관이 판단에 따라 시정명령을 하지 않았을 경우 국가인권위 권고 결정의 정당성이 의심받게 될 것임. 이런 일이 잦아지게 되면 국가인권위는 권고 단계에서부터 인권의 기준에 충실하기 보다는 현행법의 논리로 보수적 결정을 내리게 될 우려가 있음.

□ 국가인권위법 제정 당시 법무부는 국가인권위를 독립기구가 아닌 법무부 산하 법인으로 설계하려 했음. 국가인권위의 주요 감시 대상이 될 법무부가 국가인권위 조직 법안을 기초하고 입법과정을 주도하려 한 것임. 당시 인권단체들의 입장은 국가인권위의 인사, 예산, 법령, 기타 내부 운영에 필요한 모든 사항들에서 헌법기관에 준하는 독자성과 자율성을 보장하자는 것이었음. 따라서 감시대상인 법무부가 부당하게 국가인권위에 영향력을 행사할 수 있는 제반 통로들을 원천봉쇄하고자 했음. 1993년 유엔총회 결의로 채택된 '국가인권기구의 지위에 관한 원칙'(파리원칙) 또한 국가인권기구가 국가권력의 남용을 견제할 수 있으려면 '입법·사법·행정 등 모든 국가기관으로부터 독립해 설치되는 것이 필수적'이며 '지위·권한·업무 및 재정적 독립성을 확보하는 것'을 강조한 바 있음. 이에 법무부의 직, 간접 영향력에 대한 국가인권위의 독립성 여부가 최대 쟁점이 되었음. 반면, 법무부는 인사, 예산, 법령, 기타 내부 운영에 대한 개입권을 확보함으로써 국가인권위를 실질적인 산하기관으로 만들고자 했음. 법무부가 노린 것은 국가인권위에 대한 주무부처의 지위였음. 그러나 인권운동은 법무부의 집요한 산하기관화 시도에도 불구하고 법무부와 아무런 법적 관련이 없는 소속 없는 독립 국가기관으로 국가인권위를 설계했던 것임.

□ 국가인권위는 국가의 인권 보장 책무를 이행하기 위해 자체적으로 마련한 내부 반성 장치임. 이를 위해 행정, 입법, 사법 등 기존 국가기구로부터 지위와 권한이 독립된 국가기구이며 이들 모두에 대한 견제 통로를 마련하고 있는 것임. 그런데 제정 장차법이 차별 가해자일 가능성이 많은 국가기관의 '대표선수'라 할 법무부에 '시정명령'이라는 핵심적인 권한을 부여한 것은 국가인권위의 독립적 위상을 흔들 수 있다는 점에서 긴장감을 가져야 할 대목임. 발제자의 지적처럼 '겹겹의 난관'에서 우선 법 제정을 하기 위한 전략이었다 하더라도 이제 시급히 개정해야 할 사안임.

2) 국가인권위에 시정명령권을 부여하는 방안

□ 발제자는 시정명령권 등 보다 강화된 권한을 국가인권위에 부여하되 "엄격하게 제한된 범위 내에서 운용되다가 차차 범위를 넓혀 나가는 것이 바람직할 것"이라고 덧붙이고 있음.

□ 국가인권위에 시정명령권을 부여하는 것에 대해서는 그동안 우려의 시선이 있었음. 즉 이행을 강제한다는 점에서 실효성을 제고할 수 있으나 불복소송이 제기되면 해결 기간이 길어지고 물적 비용 부담이 생긴다는 점 때문이었음. 이렇게 되면 진정 처리가 지연되고 인권침해 피해자가 중간에 포기하게 될 가능성이 많아지게 된다는 것임. 또한 국가인권위의 결정이 사법심사의 대상이 됨으로써 보수적인 사법부로부터 국가인권위가 공격받을 수 있는 길을 열게 될 것이고, 이에 따라 국가인권위도 엄격한 법적 잣대에 기댈 수밖에 없으리라는 우려도 제기되었음. 이에 비해 시정 권고의 경우 개별적인 인권침해 사건에 대한 구제의 효력은 약해질 수밖에 없지만, 대신에 사건 해결 과정에서 적극적인 판단이 가능해진다는 점, 국가인권위는 수많은 진정사건들의 개별적 해결에 목매달기보다는 교육과 정책적 측면에서 전략적으로 접근함으로써 인권 수준의 향상을 꾀하는 것이 더 바람직하다는 점 등이 장점으로 지적되었음. 시정명령 제도는 '신속하고 접근이 쉽고 저렴한, 대안적인 준사법적 권리구제 기구'라는 국가인권위 설립 당시의 위상과는 배치된다는 것이 그동안의 핵심적인 문제의식이었음.

□ 하지만 장차법 제정을 계기로 이제는 국가인권위에 시정명령권을 부여하는 것을 긍정적으로 검토할 단계가 되었다고 봄. 국가인권위 설립 당시 시정명령권 대신 시정권고권을 부여한 것은 국가인권위 결정이 사법심사를 통해 번복될 위험을 피하고자 한 전략적 선택이었을 뿐 시정명령권 보다 시정권고권이 더 낫기 때문이 아님. 하지만 현행 국가인권위 권고도 이미 행정법원의 사법심사 대상이 되고 있는 점, 시정권고에 대한 불이행이 빈발하고 있는 점을 감안하면 국가인권위에 좀 더 강력한 권한을 부여할 필요가 있는 것임.

□ 한편, 정책·제도개선 기능과 조사·구제 기능을 함께 가진 국가인권위는 그동안 인권의 가치를 이해하지 못하는 세력에 의한 이데올로기적 비판과 쏟아지는 진정사건에 허덕이면서 두 가지 기능 모두에 집중하지 못하고 있는 것으로 보임. 게다가 조사·구제 기능의 최대 결과가 실효성이 떨어지는 ‘권고’일 뿐임을 깨달은 진정인들의 지지도 얻지 못하는 측면이 있었으며, 이런 실망은 정책·제도개선 기능의 실효성에 대한 의문으로 이어질 수밖에 없었음. 따라서 국가인권위의 권한 강화를 통해 조사·구제 기능의 실효성을 높인다면 그 과정에서 혹시 심한 반발에 부딪히더라도 그 자체가 하나의 ‘인권 논쟁의 장’이 될 수 있을 것임. 만약 어떤 영역에서 이런 사례가 거듭 쌓인다면 해당 영역 정책·제도개선의 필요성에 대한 사회적 관심도 또한 높일 수 있을 것이라는 점에서 이중의 효과를 가질 것임.

장애인차별금지및권리구제등에관한법률

부 록

장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률

[제정 2007.4.10 법률 제8341호], 시행일 2008.4.11

제1장 총칙

제1조 (목적) 이 법은 모든 생활영역에서 장애를 이유로 한 차별을 금지하고 장애를 이유로 차별받은 사람의 권익을 효과적으로 구제함으로써 장애인의 완전한 사회참여와 평등권 실현을 통하여 인간으로서의 존엄과 가치를 구현함을 목적으로 한다.

제2조 (장애와 장애인) ①이 법에서 금지하는 차별행위의 사유가 되는 장애라 함은 신체적·정신적 손상 또는 기능상실이 장기간에 걸쳐 개인의 일상 또는 사회생활에 상당한 제약을 초래하는 상태를 말한다.

②장애인이란 함은 제1항에 따른 장애가 있는 사람을 말한다.

제3조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "광고"라 함은 「표시·광고의 공정화에 관한 법률」 제2조제1호 및 제2호에 따른 표시 및 광고를 말한다.
2. "보조견"이라 함은 「장애인복지법」 제40조에 따른 장애인 보조견을 말한다.
3. "장애인보조기구 등"이라 함은 「장애인복지법」 제65조에 따른 장애인보조기구, 그 밖에 장애인의 활동을 돕기 위한 자동차 기타 기구를 말한다. 그 밖에 장애인의 활동을 돕기 위한 자동차 기타 기구의 구체적인 범위는 대통령령으로 정하되, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제19조의2에 따른 작업보조공학기기 및 「정보격차해소에 관한 법률」 제9조에 따른 정보통신기기, 그 밖에 관계 법령에서 정하는 내용과의 관계 및 이 법에서 정하는 관련 조항과의 관계 등을 고려하여 정한다.
4. "공공기관"이라 함은 국가 및 지방자치단체, 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공단체를 말한다.

5. "사용자"라 함은 「근로기준법」 제2조제1항제2호에 따른 사업주 또는 사업경영 담당자, 그 밖의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.
6. "교육기관"이라 함은 「영유아보육법」에 따른 보육시설, 「유아교육법」·「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에 따른 각급 학교, 「평생교육법」에 따른 평생교육시설, 「학점인정 등에 관한 법률」에서 정한 교육인적자원부장관의 평가인정을 받은 교육훈련기관, 「직업교육훈련 촉진법」에 따른 직업교육훈련기관, 그 밖에 대통령령으로 정하는 기관을 말한다.
7. "교육책임자"라 함은 교육기관의 장 또는 운영책임자를 말한다.
8. "정보"라 함은 다음 각 목의 사항으로 구분한다.
 - 가. "전자정보"라 함은 「정보화촉진기본법」 제2조제1호에 따른 정보를 말한다. 이 경우 "자연인 및 법인"에는 이 법의 규정에 따른 공공기관도 포함되는 것으로 본다.
 - 나. "비전자정보"라 함은 「정보화촉진기본법」 제2조제1호에 따른 정보를 제외한 정보로서 음성, 문자, 수화, 점자, 몸짓, 기호 등 언어 및 비언어적 방법을 통하여 처리된 모든 종류의 자료와 지식을 말하며, 그 생산·획득·가공·보유 주체가 자연인·법인 또는 공공기관 여부를 불문한다.
 - 다. "개인정보"라 함은 「공공기관의 개인정보보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 개인정보를 말한다.
9. "정보통신"이라 함은 「정보화촉진기본법」 제2조제3호에 따른 정보통신을 말하며, 그 주체가 자연인·법인 또는 공공기관 여부를 불문한다.
10. "문화·예술활동"이라 함은 「문화예술진흥법」 제2조제1항제1호의 문학, 미술(응용미술을 포함한다), 음악, 무용, 연극, 영화, 연예, 국악, 사진, 건축, 어문 및 출판에 관한 활동을 말한다.
11. "문화·예술사업자"라 함은 문화·예술의 요소를 담고 있는 분야에서 기획·개발·제작·생산·전시·유통·판매를 포함하는 일체의 행위를 하는 자를 말한다.
12. "체육"이라 함은 「국민체육진흥법」 제2조의 체육 및 학교체육, 놀이, 게임,

- 스포츠, 레저, 레크리에이션 등 체육으로 간주되는 모든 신체활동을 말한다.
13. "가정 및 가족"이라 함은 「건강가정기본법」 제3조제1호 및 제2호의 가정 및 가족을 말한다.
 14. "복지시설 등"이라 함은 장애인이 장·단기간 생활하고 있는 시설로서, 「사회복지사업법」 제34조에 의한 사회복지시설, 「장애인복지법」 제58조에 따른 장애인복지시설 및 신고를 하지 아니하고 장애인 1인 이상을 보호하고 있는 시설을 말한다.
 15. "시설물"이라 함은 「건축법」 제2조제1항제2호·제5호 및 제6호에 따른 건축물, 거실 및 주요구조부를 말한다.
 16. "이동 및 교통수단 등"이라 함은 사람이 일상적으로 이용하는 도로 및 보도와 「교통약자의 이동편의증진법」 제2조제2호 및 제3호에 따른 교통수단 및 여객시설을 말한다.
 17. "건강권"이라 함은 보건교육, 장애로 인한 후유장애와 질병 예방 및 치료, 영양개선 및 건강생활의 실천 등에 관한 제반 여건의 조성을 통하여 건강한 생활을 할 권리를 말하며, 의료 받을 권리를 포함한다.
 18. "의료인 등"이라 함은 「의료법」 제2조제1항 따른 의료인과 국가 및 관련 협회 등에서 정한 자격·면허 등을 취득한 물리치료사, 작업치료사, 언어치료사, 심리치료사, 의지·보조기 기사 등 장애인의 건강에 개입되는 사람을 말한다.
 19. "의료기관 등"이라 함은 「의료법」 제3조의 의료기관 및 의료인이 장애인의 건강을 위하여 서비스를 행하는 보건기관, 치료기관, 약국, 그 밖에 관계 법령에 정하고 있는 기관을 말한다.
 20. "괴롭힘 등"이라 함은 집단따돌림, 방치, 유기, 괴롭힘, 희롱, 학대, 금전적 착취, 성적 자기결정권 침해 등의 방법으로 장애인에게 가해지는 신체적·정신적·정서적·언어적 행위를 말한다.

제4조 (차별행위) ①이 법에서 금지하는 차별이라 함은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 장애인을 장애를 사유로 정당한 사유 없이 제한·배제·분리·거부 등에 의

- 하여 불리하게 대하는 경우
 - 2. 장애인에 대하여 형식상으로는 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하지 아니하지만 정당한 사유 없이 장애를 고려하지 아니하는 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우
 - 3. 정당한 사유 없이 장애인에 대하여 정당한 편의 제공을 거부하는 경우
 - 4. 정당한 사유 없이 장애인에 대한 제한·배제·분리·거부 등 불리한 대우를 표시·조장하는 광고를 직접 행하거나 그러한 광고를 허용·조장하는 경우. 이 경우 광고는 통상적으로 불리한 대우를 조장하는 광고효과가 있는 것으로 인정되는 행위를 포함한다.
 - 5. 장애인을 돕기 위한 목적에서 장애인을 대리·동행하는 자(장애아동의 보호자 또는 후견인 그 밖에 장애인을 돕기 위한 자임이 통상적으로 인정되는 자를 포함한다. 이하 "장애인 관련자"라 한다)에 대하여 제1호부터 제4호까지의 행위를 하는 경우. 이 경우 장애인 관련자의 장애인에 대한 행위 또한 이 법에서 금지하는 차별행위 여부의 판단대상이 된다.
 - 6. 보조견 또는 장애인보조기구 등의 정당한 사용을 방해하거나 보조견 및 장애인보조기구 등을 대상으로 제4호에 따라 금지된 행위를 하는 경우
- ②제1항제3호의 "정당한 편의"라 함은 장애인이 장애가 없는 사람과 동등하게 같은 활동에 참여할 수 있도록 장애인의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 고려한 편의시설·설비·도구·서비스 등 인적·물적 제반 수단과 조치를 말한다.
- ③제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 정당한 사유가 있는 경우에는 이를 차별로 보지 아니한다.
- 1. 제1항에 따라 금지된 차별행위를 하지 않음에 있어서 과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정 등이 있는 경우
 - 2. 제1항에 따라 금지된 차별행위가 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우. 이 경우 특정 직무나 사업 수행의 성질은 교육 등의 서비스에도 적용되는 것으로 본다.
- ④장애인의 실질적 평등권을 실현하고 장애인에 대한 차별을 시정하기 위하여

이 법 또는 다른 법령 등에서 취하는 적극적 조치는 이 법에 따른 차별로 보지 아니한다.

제5조 (차별판단) ①차별의 원인이 2가지 이상이고, 그 주된 원인이 장애라고 인정되는 경우 그 행위는 이 법에 따른 차별로 본다.

②이 법을 적용함에 있어서 차별 여부를 판단할 때에는 장애인 당사자의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 충분히 고려하여야 한다.

제6조 (차별금지) 누구든지 장애 또는 과거의 장애경력 또는 장애가 있다고 추측됨을 이유로 차별을 하여서는 아니 된다.

제7조 (자기결정권 및 선택권) ①장애인은 자신의 생활 전반에 관하여 자신의 의사에 따라 스스로 선택하고 결정할 권리를 가진다.

②장애인은 장애인 아닌 사람과 동등한 선택권을 보장받기 위하여 필요한 서비스와 정보를 제공 받을 권리를 가진다.

제8조 (국가 및 지방자치단체의 의무) ①국가 및 지방자치단체는 장애인 및 장애인 관련자에 대한 모든 차별을 방지하고 차별받은 장애인 등의 권리를 구제할 책임이 있으며, 장애인 차별을 실질적으로 해소하기 위하여 이 법에서 규정한 차별 시정에 대하여 적극적인 조치를 하여야 한다.

②국가 및 지방자치단체는 장애인 등에게 정당한 편의가 제공될 수 있도록 필요한 기술적·행정적·재정적 지원을 하여야 한다.

제9조 (다른 법률과의 관계) 장애를 사유로 한 차별의 금지 및 권리구제에 관하여 이 법에서 규정한 것 외에는 「국가인권위원회법」으로 정하는 바에 따른다.

제2장 차별금지

제1절 고용

제10조 (차별금지) ①사용자는 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다.

②「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제4호에 따른 노동조합은 장애인 근로자의 조합 가입을 거부하거나 조합원의 권리 및 활동에 차별을 두어서는 아니 된다.

제11조 (정당한 편의제공 의무) ①사용자는 장애인이 해당 직무를 수행함에 있어서 장애인 아닌 사람과 동등한 근로조건에서 일할 수 있도록 다음 각 호의 정당한 편의를 제공하여야 한다.

1. 시설·장비의 설치 또는 개조
 2. 재활, 기능평가, 치료 등을 위한 근무시간의 변경 또는 조정
 3. 훈련 제공 또는 훈련에 있어 정당한 편의 제공
 4. 지도 매뉴얼 또는 참고자료의 변경
 5. 시험 또는 평가과정의 개선
 6. 화면낭독·확대 프로그램, 무지점자단말기, 확대 독서기, 인쇄물음성변환출력기 등 장애인보조기구의 설치·운영과 낭독자, 수화 통역자 등의 보조인 배치
- ②사용자는 정당한 사유 없이 장애를 이유로 장애인의 의사에 반하여 다른 직무에 배치하여서는 아니 된다.
- ③사용자가 제1항에 따라 제공하여야 할 정당한 편의의 구체적 내용 및 적용대상 사업장의 단계적 범위 등에 관하여는 대통령령으로 정한다.

제12조 (의학적 검사의 금지) ①사용자는 채용 이전에 장애인 여부를 조사하기 위한 의학적 검사를 실시하여서는 아니 된다. 다만, 채용 이후에 직무의 본질상 요구되거나 직무배치 등을 위하여 필요한 경우에는 그러하지 아니하다.

②제1항 단서에 따라 의학적 검사를 실시할 경우 그 비용은 원칙적으로 사용자가 부담한다. 사용자의 비용부담 방식 및 그 지원 등에 필요한 사항은 대통령령으

로 정한다.

③사용자는 제1항 단서에 따라 취득한 장애인의 건강상태나 장애 또는 과거 장애 경력 등에 관한 개인정보를 누설하여서는 아니 된다.

제2절 교육

제13조 (차별금지) ①교육책임자는 장애인의 입학 지원 및 입학을 거부할 수 없고, 전학을 강요할 수 없으며, 「영유아보육법」에 따른 보육시설, 「유아교육법」 및 「초·중등교육법」에 따른 각급 학교는 장애인이 당해 교육기관으로 전학하는 것을 거절하여서는 아니 된다.

②제1항에 따른 교육기관의 장은 「특수교육진흥법」 제11조를 준수하여야 한다.

③교육책임자는 당해 교육기관에 재학 중인 장애인 및 그 보호자가 제14조제1항 각 호의 편의 제공을 요청할 때 정당한 사유 없이 이를 거절하여서는 아니 된다.

④교육책임자는 특정 수업이나 실험·실습, 현장견학, 수학여행 등 학습을 포함한 모든 교내외 활동에서 장애를 이유로 장애인의 참여를 제한, 배제, 거부하여서는 아니 된다.

⑤교육책임자는 취업 및 진로교육, 정보제공에 있어서 장애인의 능력과 특성에 맞는 진로교육 및 정보를 제공하여야 한다.

⑥교육책임자 및 교직원 등 교육기관에 재학 중인 장애인 및 장애인 관련자, 특수교육 교원, 특수교육보조원, 장애인 관련 업무 담당자를 모욕하거나 비하하여서는 아니 된다.

⑦교육책임자는 장애인의 입학 지원 시 장애인 아닌 지원자와 달리 추가 서류, 별도의 양식에 의한 지원 서류 등을 요구하거나, 장애인만을 대상으로 한 별도의 면접이나 신체검사, 추가시험 등(이하 "추가서류 등"이라 한다)을 요구하여서는 아니 된다. 다만, 추가서류 등의 요구가 장애인의 특성을 고려한 교육시행을 목적으로 함이 명백한 경우에는 그러하지 아니하다.

⑧국가 및 지방자치단체는 장애인에게 「특수교육진흥법」 제5조제1항에 따른 교육

을 실시하는 경우, 정당한 사유 없이 해당 교육과정에 정한 학업시수를 위반하여서는 아니 된다.

제14조 (정당한 편의제공 의무) ①교육책임자는 당해 교육기관에 재학 중인 장애인의 교육활동에 불이익이 없도록 다음 각 호의 수단을 적극적으로 강구하고 제공하여야 한다.

1. 장애인의 통학 및 교육기관 내에서의 이동 및 접근에 불이익이 없도록 하기 위한 각종 이동용 보장구의 대여 및 수리
2. 장애인 및 장애인 관련자가 필요로 하는 경우 교육보조인력의 배치
3. 장애로 인한 학습 참여의 불이익을 해소하기 위한 확대 독서기, 보청기기, 높낮이 조절용 책상, 각종 보완·대체 의사소통 도구 등의 대여 및 보조건의 배치나 휠체어의 접근을 위한 여유 공간 확보
4. 시·청각 장애인의 교육에 필요한 수화통역, 문자통역(속기), 점자자료, 자막, 큰 문자자료, 화면낭독·확대프로그램, 보청기기, 무지점자단말기, 인쇄물음성 변환출력기를 포함한 각종 장애인보조기구 등 의사소통 수단
5. 교육과정을 적용함에 있어서 학습진단을 통한 적절한 교육 및 평가방법의 제공
6. 그 밖에 장애인의 교육활동에 불이익이 없도록 하는 데 필요한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항

②교육책임자는 제1항 각 호의 수단을 제공하는 데 필요한 업무를 수행하기 위하여 장애학생지원부서 또는 담당자를 두어야 한다.

③제1항을 적용함에 있어서 그 적용대상 교육기관의 단계적 범위와 제2항에 따른 장애학생지원부서 및 담당자의 설치 및 배치, 관리·감독 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제3절 재화와 용역의 제공 및 이용

제15조 (재화·용역 등의 제공에 있어서의 차별금지) ①재화·용역 등의 제공자는

장애인에 대하여 장애를 이유로 장애인 아닌 사람에게 제공하는 것과 실질적으로 동등하지 않은 수준의 편익을 가져다주는 물건, 서비스, 이익, 편의 등을 제공하여서는 아니 된다.

②재화·용역 등의 제공자는 장애인이 해당 재화·용역 등을 이용함으로써 이익을 얻을 기회를 박탈하여서는 아니 된다.

제16조 (토지 및 건물의 매매·임대 등에 있어서의 차별금지) 토지 및 건물의 소유·관리자는 당해 토지 및 건물의 매매, 임대, 입주, 사용 등에 있어서 정당한 사유 없이 장애인을 제한·분리·배제·거부하여서는 아니 된다.

제17조 (금융상품 및 서비스 제공에 있어서의 차별금지) 금융상품 및 서비스의 제공자는 금전대출, 신용카드 발급, 보험가입 등 각종 금융상품과 서비스의 제공에 있어서 정당한 사유 없이 장애인을 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.

제18조 (시설물 접근·이용의 차별금지) ①시설물의 소유·관리자는 장애인이 당해 시설물을 접근·이용하거나 비상시 대피함에 있어서 장애인을 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.

②시설물의 소유·관리자는 보조견 및 장애인보조기구 등을 시설물에 들여오거나 시설물에서 사용하는 것을 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.

③시설물의 소유·관리자는 장애인이 당해 시설물을 접근·이용하거나 비상시 대피함에 있어서 피난 및 대피시설의 설치 등 정당한 편의의 제공을 정당한 사유 없이 거부하여서는 아니 된다.

제3항을 적용함에 있어서 그 적용을 받는 시설물의 단계적 범위 및 정당한 편의의 내용 등 필요한 사항은 관계 법령 등에 규정한 내용을 고려하여 대통령령으로 정한다.

제19조 (이동 및 교통수단 등에서의 차별금지) ①「교통약자의 이동편의증진법」 제

2조제5호 및 제6호에 따른 교통사업자 및 교통행정기관(이하 이 조에서 같다)은 이동 및 교통수단 등을 접근·이용함에 있어서 장애인을 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.

- ②교통사업자 및 교통행정기관은 이동 및 교통수단 등의 이용에 있어서 보조조건 및 장애인보조기구 등의 동승 또는 반입 및 사용을 거부하여서는 아니 된다.
- ③교통사업자 및 교통행정기관은 이동 및 교통수단 등의 이용에 있어서 장애인 및 장애인 관련자에게 장애 또는 장애인이 동행·동반한 보조조건 또는 장애인보조기구 등을 이유로 장애인 아닌 사람보다 불리한 요금 제도를 적용하여서는 아니 된다.
- ④교통사업자 및 교통행정기관은 장애인이 이동 및 교통수단 등을 장애인 아닌 사람과 동등하게 이용하여 안전하고 편리하게 보행 및 이동을 할 수 있도록 하는 데 필요한 적당한 편의를 제공하여야 한다.
- ⑤교통행정기관은 교통사업자가 장애인에 대하여 이 법에 정한 차별행위를 행하지 아니하도록 홍보, 교육, 지원, 감독하여야 한다.
- ⑥국가 및 지방자치단체는 운전면허시험의 신청, 응시, 합격의 모든 과정에서 정당한 사유 없이 장애인을 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.
- ⑦국가 및 지방자치단체는 장애인이 운전면허시험의 모든 과정을 장애인 아닌 사람과 동등하게 거칠 수 있도록 적당한 편의를 제공하여야 한다.
- ⑧제4항 및 제7항을 적용함에 있어서 그 적용대상의 단계적 범위 및 적당한 편의의 내용 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제20조 (정보접근에서의 차별금지) ①개인·법인·공공기관(이하 이 조에서 "개인 등"이라 한다)은 장애인이 전자정보와 비전자정보를 이용하고 그에 접근함에 있어서 장애를 이유로 제4조제1항제1호 및 제2호에서 금지한 차별행위를 하여서는 아니 된다.

②장애인 관련자로서 수화통역, 점역, 점자교정, 낭독, 대필, 안내 등을 위하여 장애인을 대리·동행하는 등 장애인의 의사소통을 지원하는 자에 대하여는 누구든지 정당한 사유 없이 이들의 활동을 강제·방해하거나 부당한 처우를 하여서는

는 아니 된다.

제21조 (정보통신·의사소통에서의 적당한 편의제공의무) ①제3조제4호·제6호·제7호·제8호가목 후단 및 나목·제11호·제18호·제19호에 규정된 행위자, 제12호·제14호부터 제16호까지의 규정에 관련된 행위자, 제10조제1항의 사용자 및 같은 조 제2항의 노동조합 관계자(행위자가 속한 기관을 포함한다. 이하 이 조에서 "행위자 등"이라 한다)는 당해 행위자 등이 생산·배포하는 전자정보 및 비전자정보에 대하여 장애인이 장애인 아닌 사람과 동등하게 접근·이용할 수 있도록 수화, 문자 등 필요한 수단을 제공하여야 한다. 이 경우 제3조제8호가목 후단 및 나목에서 말하는 자연인은 행위자 등에 포함되지 아니한다.

- ②공공기관 등은 자신이 주최 또는 주관하는 행사에서 장애인의 참여 및 의사소통을 위하여 필요한 수화통역사·문자통역사·음성통역사·보청기기 등 필요한 지원을 하여야 한다.
- ③「방송법」에 따라 방송물을 송출하는 방송사업자 등은 장애인이 장애인 아닌 사람과 동등하게 제작물 또는 서비스를 접근·이용할 수 있도록 자막, 수화, 점자 및 점자 변환, 보청기기, 큰 문자, 화면읽기·해설·확대프로그램, 인쇄물음성변환출력기, 음성서비스, 전화 등 통신 중계서비스를 제공하여야 한다.
- ④제1항에 따른 필요한 수단을 제공하여야 하는 행위자 등의 단계적 범위 및 필요한 수단의 구체적인 내용과 제2항에 따른 필요한 지원의 구체적인 내용 및 범위와 그 이행 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제22조 (개인정보보호) ①장애인의 개인정보는 반드시 본인의 동의하에 수집되어야 하고, 당해 개인정보에 대한 무단접근이나 오·남용으로부터 안전하여야 한다.

- ②제1항을 적용함에 있어서 「공공기관의 개인정보보호에 관한 법률」, 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 등 관련 법률의 규정을 준용한다.
- ③장애아동이나 정신장애인 등 본인의 동의를 얻기 어려운 장애인에 있어서 당해 장애인의 개인정보의 수집·이용·제공 등에 관련된 동의행위를 대리하는 자는

「민법」의 규정을 준용한다.

제23조 (정보접근·의사소통에서의 국가 및 지방자치단체의 의무) ①국가 및 지방자치단체는 장애인의 특성을 고려한 정보통신망 및 정보통신기기의 접근·이용을 위한 도구의 개발·보급 및 필요한 지원을 강구하여야 한다.

②정보통신 관련 제조업자는 정보통신제품을 설계·제작·가공함에 있어서 장애인이 장애인 아닌 사람과 동등하게 접근·이용할 수 있도록 노력하여야 한다.

③국가와 지방자치단체는 장애인이 장애의 유형 및 정도, 특성에 따라 수화, 구화, 점자, 큰문자 등을 습득하고 이를 활용한 학습지원 서비스를 제공받을 수 있도록 필요한 조치를 강구하여야 하며, 위 서비스를 제공하는 자는 장애인의 의사에 반하여 장애인의 특성을 고려하지 않는 의사소통양식 등을 강요하여서는 아니 된다.

제24조 (문화·예술활동의 차별금지) ①국가와 지방자치단체 및 문화·예술사업자는 장애인이 문화·예술활동에 참여함에 있어서 장애인의 의사에 반하여 특정한 행동을 강요하여서는 아니 되며, 제4조제1항제1호·제2호 및 제4호에서 정한 행위를 하여서는 아니 된다.

②국가와 지방자치단체 및 문화·예술사업자는 장애인이 문화·예술활동에 참여할 수 있도록 정당한 편의를 제공하여야 한다.

③국가 및 지방자치단체는 장애인이 문화·예술시설을 이용하고 문화·예술활동에 적극적으로 참여할 수 있도록 필요한 시책을 강구하여야 한다.

④제2항을 적용함에 있어서 그 적용대상이 되는 문화·예술사업자의 단계적 범위 및 정당한 편의의 구체적인 내용 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제25조 (체육활동의 차별금지) ①체육활동을 주최·주관하는 기관이나 단체, 체육활동을 목적으로 하는 체육시설의 소유·관리자는 체육활동의 참여를 원하는 장애인을 장애를 이유로 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.

②국가 및 지방자치단체는 자신이 운영 또는 지원하는 체육프로그램이 장애인의

성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 고려하여 운영될 수 있도록 하고 장애인의 참여를 위하여 필요한 정당한 편의를 제공하여야 한다.

③국가 및 지방자치단체는 장애인이 체육활동에 참여할 수 있도록 필요한 시책을 강구하여야 한다.

④제2항을 시행하는 데 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제4절 사법·행정절차 및 서비스와 참정권

제26조 (사법·행정절차 및 서비스 제공에 있어서의 차별금지) ①공공기관 등은 장애인이 생명, 신체 또는 재산권 보호를 포함한 자신의 권리를 보호·보장받기 위하여 필요한 사법·행정절차 및 서비스 제공에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다.

②공공기관 및 그 소속원은 사법·행정절차 및 서비스의 제공에 있어서 장애인에게 제4조제1항제1호·제2호 및 제4호부터 제6호까지에서 정한 행위를 하여서는 아니 된다.

③공공기관 및 그 소속원은 직무를 수행하거나 권한을 행사함에 있어서 다음 각 호에 해당하는 차별행위를 하여서는 아니 된다.

1. 허가, 신고, 인가 등에 있어 장애인을 정당한 사유 없이 장애를 이유로 제한·배제·분리·거부하는 경우

2. 공공사업 수혜자의 선정기준을 정함에 있어서 정당한 사유 없이 장애인을 제한·배제·분리·거부하거나 장애를 고려하지 아니한 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우

④공공기관 및 그 소속원은 사법·행정절차 및 서비스를 장애인이 장애인 아닌 사람과 실질적으로 동등한 수준으로 이용할 수 있도록 제공하여야 하며, 이를 위하여 정당한 편의를 제공하여야 한다.

⑤공공기관 및 그 소속원은 장애인이 사법·행정절차 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 불이

악을 주어서는 아니 된다.

- ⑥ 사법기관은 장애인이 형사 사법 절차에서 보호자, 변호인, 통역인, 진술보조인 등의 조력을 받기를 신청할 경우 정당한 사유 없이 이를 거부하여서는 아니 되며, 조력을 받을 권리가 보장되지 아니한 상황에서의 진술로 인하여 형사상 불이익을 받지 아니하도록 필요한 조치를 하여야 한다.
- ⑦ 사법기관은 장애인이 인신구급·구속 상태에 있어서 장애인 아닌 사람과 실질적으로 동등한 수준의 생활을 영위할 수 있도록 정당한 편의 및 적극적인 조치를 제공하여야 한다.
- ⑧ 제4항부터 제7항까지의 규정에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제27조 (참정권) ① 국가 및 지방자치단체와 공직선거후보자 및 정당은 장애인이 선거권, 피선거권, 청원권 등을 포함한 참정권을 행사함에 있어서 차별하여서는 아니 된다.

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 정당한 편의를 제공하여야 한다.

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

제5절 모·부성권, 성 등

제28조 (모·부성권의 차별금지) ① 누구든지 장애인의 임신, 출산, 양육 등 모·부성권에 있어 장애를 이유로 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.

② 입양기관은 장애인이 입양하고자 할 때 장애를 이유로 입양할 수 있는 자격을 제한하여서는 아니 된다.

③ 교육책임자 및 「영유아보육법」에 따른 보육시설 및 그 종사자와 「아동복지법」에 따른 아동복지시설 및 그 종사자 등은 부모가 장애인이라는 이유로 그 자녀를

구분하거나 불이익을 주어서는 아니 된다.

- ④ 국가 및 지방자치단체에서 직접 운영하거나 그로부터 위탁 혹은 지원을 받아 운영하는 기관은 장애인의 피임 및 임신·출산·양육 등에 있어서의 실질적인 평등을 보장하기 위하여 관계 법령으로 정하는 바에 따라 장애유형 및 정도에 적합한 정보·활동보조 서비스 등의 제공 및 보조기기·도구 등의 개발 등 필요한 지원책을 마련하여야 한다.
- ⑤ 국가 및 지방자치단체는 임신·출산·양육 등의 서비스 제공과 관련하여 이 법에서 정한 차별행위를 하지 아니하도록 홍보·교육·지원·감독하여야 한다.

제29조 (성에서의 차별금지) ① 모든 장애인의 성에 관한 권리는 존중되어야 하며, 장애인은 이를 주체적으로 표현하고 향유할 수 있는 성적 자기결정권을 가진다.

② 가족·가정 및 복지시설 등의 구성원은 장애인에 대하여 장애를 이유로 성생활을 향유할 공간 및 기타 도구의 사용을 제한하는 등 장애인이 성생활을 향유할 기회를 제한하거나 박탈하여서는 아니 된다.

③ 국가 및 지방자치단체는 장애인이 성을 향유할 권리를 보장하기 위하여 관계 법령에서 정하는 바에 따라 필요한 지원책을 강구하고, 장애를 이유로 한 성에 대한 편견·관습, 그 밖의 모든 차별적 관행을 없애기 위한 홍보·교육을 하여야 한다.

제6절 가족·가정·복지시설, 건강권 등

제30조 (가족·가정·복지시설 등에서의 차별금지) ① 가족·가정 및 복지시설 등의 구성원은 장애인의 의사에 반하여 과중한 역할을 강요하거나 장애를 이유로 정당한 사유 없이 의사결정과정에서 장애인을 배제하여서는 아니 된다.

② 가족·가정 및 복지시설 등의 구성원은 정당한 사유 없이 장애인의 의사에 반하여 장애인의 외모 또는 신체를 공개하여서는 아니 된다.

③ 가족·가정 및 복지시설 등의 구성원은 장애를 이유로 장애인의 취학 또는 진학 등 교육을 받을 권리와 재산권 행사, 사회활동 참여, 이동 및 거주 자유

(이하 이 항에서 "권리 등"이라 한다)를 제한·박탈·구속하거나 권리 등의 행사로부터 배제하여서는 아니 된다.

- ④가족·가정의 구성원인 자 또는 구성원이었던 자는 자녀 양육권과 친권의 지경 및 면접교섭권에 있어 장애인에게 장애를 이유로 불리한 합의를 강요하거나 그 권리를 제한·박탈하여서는 아니 된다.
- ⑤복지시설 등의 장은 장애인의 시설 입소를 조건으로 친권포기각서를 요구하거나 시설에서의 생활 중 가족 등의 면접권 및 외부와의 소통권을 제한하여서는 아니 된다.

제31조 (건강권에서의 차별금지) ①의료기관 등 및 의료인 등은 장애인에 대한 의료행위에 있어서 장애인을 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.

- ②의료기관 등 및 의료인 등은 장애인의 의료행위와 의학연구 등에 있어 장애인의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 적극적으로 고려하여야 하며, 의료행위에 있어서는 장애인의 성별 등에 적합한 의료 정보 등의 필요한 사항을 장애인 등에게 제공하여야 한다.
- ③공공기관은 건강과 관련한 교육 과정을 시행함에 있어서 필요하다고 판단될 경우 장애인의 성별 등을 반영하는 내용을 포함하여야 한다.
- ④국가 및 지방자치단체는 선천적·후천적 장애 발생의 예방 및 치료 등을 위하여 필요한 시책을 추진하여야 하며, 보건·의료 시책의 결정과 집행과정에서 장애인의 성별 등을 고려하여야 한다.

제32조 (괴롭힘 등의 금지) ①장애인은 성별, 연령, 장애의 유형 및 정도, 특성 등에 상관없이 모든 폭력으로부터 자유로울 권리를 가진다.

- ②괴롭힘 등의 피해를 당한 장애인은 상담 및 치료, 법률구조, 그 밖에 적절한 조치를 받을 권리를 가지며, 괴롭힘 등의 피해를 신고하였다는 이유로 불이익한 처우를 받아서는 아니 된다.
- ③누구든지 장애를 이유로 학교, 시설, 직장, 지역사회 등에서 장애인 또는 장애인 관련자에게 집단따돌림을 가하거나 모욕감을 주거나 비하를 유발하는 언어

적 표현이나 행동을 하여서는 아니 된다.

- ④누구든지 장애를 이유로 사적인 공간, 가정, 시설, 직장, 지역사회 등에서 장애인 또는 장애인 관련자에게 유기, 학대, 금전적 착취를 하여서는 아니 된다.
- ⑤누구든지 장애인의 성적 자기결정권을 침해하거나 수치심을 자극하는 언어표현, 희롱, 장애 상태를 이용한 추행 및 강간 등을 행하여서는 아니 된다.
- ⑥국가 및 지방자치단체는 장애인에 대한 괴롭힘 등을 근절하기 위한 인식개선 및 괴롭힘 등 방지 교육을 실시하고 적절한 시책을 강구하여야 한다.

제3장 장애여성 및 장애아동 등

제33조 (장애여성에 대한 차별금지) ①국가 및 지방자치단체는 장애를 가진 여성임을 이유로 모든 생활 영역에서 차별을 하여서는 아니 된다.

- ②누구든지 장애여성에 대해 임신·출산·양육·가사 등에 있어서 장애를 이유로 그 역할을 강제 또는 박탈하여서는 아니 된다.
- ③사용자는 남성근로자 또는 장애인이 아닌 여성근로자에 비하여 장애여성 근로자를 불리하게 대우하여서는 아니 되며, 직장보육서비스 이용 등에 있어서 다음 각 호의 정당한 편의제공을 거부하여서는 아니 된다.
 1. 장애의 유형 및 정도에 따른 원활한 수유 지원
 2. 자녀상태를 확인할 수 있도록 소통방식의 지원
 3. 그 밖에 직장보육서비스 이용 등에 필요한 사항
- ④교육기관, 사업장, 복지시설 등의 성폭력 예방교육 책임자는 성폭력 예방교육을 실시함에 있어서 장애여성에 대한 성인식 및 성폭력 예방에 관한 내용을 포함 시켜야 하며, 그 내용이 장애여성을 왜곡하여서는 아니 된다.
- ⑤교육기관 및 직업훈련을 주관하는 기관은 장애여성에 대하여 다음 각 호의 차별을 하여서는 아니 된다. 다만, 다음 각 호의 행위가 장애여성의 특성을 고려하여 적절한 교육 및 훈련을 제공함을 목적으로 함이 명백한 경우에는 이를 차별로 보지 아니한다.
 1. 장애의 유형 및 정도에 따른 원활한 수유 지원
 2. 자녀상태를 확인할 수 있도록 소통방식의 지원
 3. 그 밖에 직장보육서비스 이용 등에 필요한 사항

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. 그 밖에 교육에 있어서 정당한 사유 없이 장애여성을 불리하게 대우하는 경우

⑥제3항을 적용함에 있어서 그 적용대상 사업장의 단계적 범위와 제3항제3호에 필요한 사항의 구체적 내용 등은 대통령령으로 정한다.

제34조 (장애여성에 대한 차별금지를 위한 국가 및 지방자치단체의 의무) ①국가 및 지방자치단체는 장애여성에 대한 차별요인이 제거될 수 있도록 인식개선 및 지원책 등 정책 및 제도를 마련하는 등 적극적 조치를 강구하여야 하고, 통계 및 조사연구 등에 있어서도 장애여성을 고려하여야 한다.

②국가 및 지방자치단체는 정책의 결정과 집행과정에 있어서 장애여성임을 이유로 참여의 기회를 제한하거나 배제하여서는 아니 된다.

제35조 (장애아동에 대한 차별금지) ①누구든지 장애를 가진 아동임을 이유로 모든 생활 영역에서 차별을 하여서는 아니 된다.

②누구든지 장애아동에 대하여 교육, 훈련, 건강보호서비스, 재활서비스, 취업준비, 레크리에이션 등을 제공받을 기회를 박탈하여서는 아니 된다.

③누구든지 장애아동을 의무교육으로부터 배제하여서는 아니 된다.

④누구든지 장애를 이유로 장애아동에 대한 유기, 학대, 착취, 감금, 폭행 등의 부당한 대우를 하여서는 아니 되며, 장애아동의 인권을 무시하고 강제로 시설 수용 및 무리한 재활 치료 또는 훈련을 시켜서는 아니 된다.

제36조 (장애아동에 대한 차별금지를 위한 국가 및 지방자치단체의 의무) ①국가 및 지방자치단체는 장애아동이 장애를 이유로 한 어떠한 종류의 차별도 없이 다른 아동과 동등한 권리와 자유를 누릴 수 있도록 필요한 조치를 다하여야 한다.

②국가 및 지방자치단체는 장애아동의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성에 알맞은 서비스를 조기에 제공할 수 있도록 조치하여야 하고, 이를 위하여 장애아동을 보호하는 친권자 및 양육책임자에 대한 지원책을 마련하여야 한다.

제37조 (정신적 장애를 가진 사람에 대한 차별금지 등) ①누구든지 정신적 장애를 가진 사람의 특정 정서나 인지적 장애 특성을 부당하게 이용하여 불이익을 주어서는 아니 된다.

②국가와 지방자치단체는 정신적 장애를 가진 사람의 인권침해를 예방하기 위하여 교육, 홍보 등 필요한 법적·정책적 조치를 강구하여야 한다.

제4장 장애인차별시정기구 및 권리구제 등

제38조 (진정) 이 법에서 금지하는 차별행위로 인하여 피해를 입은 사람(이하 "피해자"라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 국가인권위원회(이하 "위원회"라 한다)에 그 내용을 진정할 수 있다.

제39조 (직권조사) 위원회는 제38조의 진정이 없는 경우에도 이 법에서 금지하는 차별행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 이를 직권으로 조사할 수 있다.

제40조 (장애인차별시정소위원회) ①위원회는 이 법에서 금지하는 차별행위에 대한 조사와 구제 업무를 전담하는 장애인차별시정소위원회(이하 "소위원회"라 한다)를 둔다.

②소위원회의 구성·업무 및 운영 등에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

제41조 (준용규정) ①제38조 및 제39조에 따른 진정의 절차·방법·처리, 진정 및

직권에 따른 조사의 방법에 관하여 이 법에 특별한 규정이 없는 사항에 관하여는 「국가인권위원회법」의 규정을 준용한다.

② 「국가인권위원회법」 제40조부터 제50조까지의 규정은 이 법에 따른 진정 및 직권조사의 경우에 준용한다.

제42조 (권고의 통보) 위원회는 이 법이 금지하는 차별행위로 「국가인권위원회법」 제44조의 권고를 한 경우 그 내용을 법무부장관에게 통보하여야 한다.

제43조 (시정명령) ① 법무부장관은 이 법이 금지하는 차별행위로 「국가인권위원회법」 제44조의 권고를 받은 자가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 그 피해의 정도가 심각하고 공익에 미치는 영향이 중대하다고 인정되는 경우 피해자의 신청에 의하여 또는 직권으로 시정명령을 할 수 있다.

1. 피해자가 다수인인 차별행위에 대한 권고 불이행
2. 반복적 차별행위에 대한 권고 불이행
3. 피해자에게 불이익을 주기 위한 고의적 불이행
4. 그 밖에 시정명령이 필요한 경우

② 법무부장관은 제1항에 따른 시정명령으로서 이 법에서 금지되는 차별행위를 한 자(이하 "차별행위자"라 한다)에게 다음 각 호의 조치를 명할 수 있다.

1. 차별행위의 중지
2. 피해의 원상회복
3. 차별행위의 재발방지를 위한 조치
4. 그 밖에 차별시정을 위하여 필요한 조치

③ 법무부장관은 제1항 및 제2항에 따른 시정명령을 서면으로 하되, 그 이유를 구체적으로 명시하여 차별행위자와 피해자에게 각각 교부하여야 한다.

④ 법무부장관이 차별시정에 필요한 조치를 명하는 기간, 절차, 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제44조 (시정명령의 확정) ① 법무부장관의 시정명령에 대하여 불복하는 관계 당사자는 그 명령서를 송달받은 날부터 30일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

② 제1항의 기간 이내에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 시정명령은 확정된다.

제45조 (시정명령 이행상황의 제출요구 등) ① 법무부장관은 확정된 시정명령에 대하여 차별행위자에게 그 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.

② 피해자는 차별행위자가 확정된 시정명령을 이행하지 아니하는 경우에 이를 법무부장관에게 신고할 수 있다.

제5장 손해배상, 입증책임 등

제46조 (손해배상) ① 누구든지 이 법의 규정을 위반하여 타인에게 손해를 가한 자는 그로 인하여 피해를 입은 사람에 대하여 손해배상책임을 진다. 다만, 차별행위를 한 자가 고의 또는 과실이 없음을 증명한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 이 법의 규정을 위반한 행위로 인하여 손해가 발생한 것은 인정되나 차별행위의 피해자가 재산상 손해를 입증할 수 없을 경우에는 차별행위를 한 자가 그로 인하여 얻은 재산상 이익을 피해자가 입은 재산상 손해로 추정한다.

③ 법원은 제2항에도 불구하고 차별행위의 피해자가 입은 재산상 손해액을 입증하기 위하여 필요한 사실을 입증하는 것이 해당 사실의 성질상 곤란한 경우에는 변론 전체의 취지와 증거조사의 결과에 기초하여 상당한 손해액을 인정할 수 있다.

제47조 (입증책임의 배분) ① 이 법률과 관련한 분쟁해결에 있어서 차별행위가 있었다는 사실은 차별행위를 당하였다고 주장하는 자가 입증하여야 한다.

② 제1항에 따른 차별행위가 장애를 이유로 한 차별이 아니라거나 정당한 사유가 있었다는 점은 차별행위를 당하였다고 주장하는 자의 상대방이 입증하여야 한다.

다.

제48조 (법원의 구제조치) ①법원은 이 법에 따라 금지된 차별행위에 관한 소송 제기 전 또는 소송 제기 중에 피해자의 신청으로 피해자에 대한 차별이 소명되는 경우 본안 판결 전까지 차별행위의 중지 등 그 밖의 적절한 임시조치를 명할 수 있다.

②법원은 피해자의 청구에 따라 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건 개선, 그 시정을 위한 적극적 조치 등의 판결을 할 수 있다.

③법원은 차별행위의 중지 및 차별시정을 위한 적극적 조치가 필요하다고 판단하는 경우에 그 이행 기간을 밝히고, 이를 이행하지 아니하는 때에는 늦어진 기간에 따라 일정한 배상을 하도록 명할 수 있다. 이 경우 「민사집행법」 제261조를 준용한다.

제6장 벌칙

제49조 (차별행위) ①이 법에서 금지한 차별행위를 행하고 그 행위가 악의적인 것으로 인정되는 경우 법원은 차별을 한 자에 대하여 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처할 수 있다.

②제1항에서 악의적이라 함은 다음 각 호의 사항을 전부 고려하여 판단하여야 한다.

1. 차별의 고의성
2. 차별의 지속성 및 반복성
3. 차별 피해자에 대한 보복성
4. 차별 피해의 내용 및 규모

③법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인·사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 악의적인 차별행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 제1항의 벌금형을 과한다.

④이 조에서 정하지 아니한 벌칙은 「국가인권위원회법」의 규정을 준용한다.

제50조 (과태료) ①제44조에 따라 확정된 시정명령을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자는 3천만원 이하의 과태료에 처한다.

②제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 법무부장관이 부과·징수한다.

③제2항에 따른 과태료 처분에 불복하는 자는 그 처분을 고지받은 날부터 30일 이내에 법무부장관에게 이의를 제기할 수 있다.

④제2항에 따른 과태료 처분을 받은 자가 제3항에 따라 이의를 제기한 때에는 법무부장관은 지체 없이 관할 법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할 법원은 「비송사건절차법」에 따른 과태료 재판을 한다.

⑤제3항에 따른 기간 이내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세체납처분의 예에 따라 징수한다.

부칙 <제8341호, 2007.4.10>

①(시행일) 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제10조부터 제37조까지의 각 차별영역에 규정된 세부내용별 시행시기 및 적용대상은 해당 규정에서 위임한 대통령령으로 정하는 바에 따른다.

②(소위원회의 설립준비) 제1항에도 불구하고 제40조의 소위원회의 위원 및 소속 직원의 임명 등 소위원회의 설립준비는 이 법 시행일 이전에 할 수 있다.

③(위원의 임기개시에 관한 적용례) 제40조의 소위원회 위원의 임기는 이 법의 시행일부터 시작하는 것으로 본다.

국가인권위원회법

- 법률 제6481호 신규제정 2001. 05. 24
- 법률 제7427호(민법) 일부개정 2005. 03. 31.
- 법률 제7651호 일부개정 2005. 07. 29.
- 법률 제7655호(치료감호법) 일부개정 2005. 08. 04.
- 법률 제7796호(국가공무원법) 일부개정 2005. 12. 29.
- 법률 제8050호(국가재정법) 일부개정 2006. 10. 04.
- 법률 제8435호(가족관계의 등록 등에 관한 법률) 일부개정 2007. 05. 17.

제1장 총칙

제1조 (목적) 이 법은 국가인권위원회를 설립하여 모든 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 보호하고 그 수준을 향상시킴으로써 인간으로서의 존엄과 가치를 구현하고 민주적 기본질서의 확립에 이바지함을 목적으로 한다.
[[시행일 2001·11·25]]

제2조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. [개정 2005.7.29, 2005.8.4 제7655호(치료감호법)]

1. "인권"이라 함은 「헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. "구금·보호시설"이라 함은 다음 각목에 해당하는 시설을 말한다.
가. 교도소·소년교도소·구치소 및 그 지소, 보호감호소, 치료감호시설, 소년

원 및 소년분류심사원

- 나. 경찰서 유치장 및 사법경찰관리가 그 직무수행을 위하여 사람을 조사·유치 또는 수용하는 데 사용하는 시설
- 다. 군교도소(지소·미결수용실 및 헌병대영창을 포함한다)
- 라. 외국인보호소
- 마. 다수인보호시설
- 3. "다수인보호시설"이라 함은 다수의 사람을 보호·수용하는 시설로서 대통령령이 정하는 시설을 말한다.
- 4. "평등권침해의 차별행위"라 함은 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역(출생지, 원적지, 본적지, 성년이 되기 전의 주된 거주지역 등을 말한다), 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권침해의 차별행위(이하 "차별행위"라 한다)로 보지 아니한다.
 - 가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위
 - 나. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위
 - 다. 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위
 - 라. 성희롱 행위
- 5. "성희롱"이라 함은 업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로

- 로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.
- 6. "공공기관"이라 함은 다음 각 목에 해당하는 기관을 말한다.
 - 가. 국가기관
 - 나. 지방자치단체
 - 다. 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」 그 밖의 다른 법률에 의하여 설치된 각급 학교
 - 라. 「공직자윤리법」 제3조제1항제10호의 규정에 의한 공직유관단체
- 7. "장애"라 함은 신체적·정신적·사회적
 - 제2조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. [개정 2005.7.29, 2005.8.4 제7655호(치료감호법), 2007.5.17 제8435호(가족관계의 등록 등에 관한 법률)] [[시행일 2008.1.1]]
 - 1. "인권"이라 함은 「헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
 - 2. "구금·보호시설"이라 함은 다음 각목에 해당하는 시설을 말한다.
 - 가. 교도소·소년교도소·구치소 및 그 지소, 보호감호소, 치료감호시설, 소년원 및 소년분류심사원
 - 나. 경찰서 유치장 및 사법경찰관리가 그 직무수행을 위하여 사람을 조사·유치 또는 수용하는 데 사용하는 시설
 - 다. 군교도소(지소·미결수용실 및 헌병대영창을 포함한다)
 - 라. 외국인보호소
 - 마. 다수인보호시설
 - 3. "다수인보호시설"이라 함은 다수의 사람을 보호·수용하는 시설로서 대통령령이 정하는 시설을 말한다.
 - 4. "평등권침해의 차별행위"라 함은 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나

이, 사회적 신분, 출신지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주 지역 등을 말한다), 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권침해의 차별행위(이하 "차별행위"라 한다)로 보지 아니한다.

가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

나. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

다. 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

라. 성희롱 행위

5. "성희롱"이라 함은 업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.

6. "공공기관"이라 함은 다음 각 목에 해당하는 기관을 말한다.

가. 국가기관

나. 지방자치단체

다. 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」 그 밖의 다른 법률에 의하여 설치된 각급 학교

라. 「공직자윤리법」 제3조제1항제10호의 규정에 의한 공직유관단체

7. "장애"라 함은 신체적·정신적·사회적

제3조 (국가인권위원회의 설립과 독립성) ①이 법이 정하는 인권의 보호와 향상을 위한 업무를 수행하기 위하여 국가인권위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.

②위원회는 그 권한에 속하는 업무를 독립하여 수행한다. [[시행일 2001·11·25]]

제4조 (적용범위) 이 법은 대한민국 국민과 대한민국의 영역안에 있는 외국인에 대하여 적용한다.

[[시행일 2001·11·25]]

제2장 위원회의 구성과 운영

제5조 (위원회의 구성) ①위원회는 위원장 1인과 3인의 상임위원을 포함한 11인의 인권위원(이하 "위원"이라 한다)으로 구성한다.

②위원은 인권문제에 관하여 전문적인 지식과 경험이 있고 인권의 보장과 향상을 위한 업무를 공정하고 독립적으로 수행할 수 있다고 인정되는 자 중에서 국회가 선출하는 4인(상임위원 2인을 포함한다), 대통령이 지명하는 4인, 대법원장이 지명하는 3인을 대통령이 임명한다.

③위원장은 위원중에서 대통령이 임명한다.

④위원장과 상임위원은 정무직 공무원으로 보한다.

⑤위원중 4인 이상은 여성으로 임명한다.

⑥위원의 임기가 만료된 경우에는 그 후임자가 임명될 때까지 그 직무를 수행한다. [[시행일 2001·11·25]]

제6조 (위원장의 직무) ①위원장은 위원회를 대표하며 위원회의 업무를 통할

한다.

- ②위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 때에는 위원장이 미리 지명한 상임위원이 그 직무를 대행한다.
- ③위원장은 국회에 출석하여 위원회의 소관 사무에 관하여 의견을 진술할 수 있으며, 국회의 요구가 있을 때에는 출석하여 보고하거나 답변하여야 한다.
- ④위원장은 국무회의에 출석하여 발언할 수 있으며, 그 소관사무에 관하여 국무총리에게 의안(이 법의 시행에 관한 대통령령안을 포함한다)의 제출을 건의할 수 있다.
- ⑤위원장은 위원회의 예산관련 업무를 수행함에 있어서 「국가재정법」 제6조의 규정에 의한 중앙관서의 장으로 본다. [개정 2005.7.29, 2006.10.4 제8050호 「국가재정법」] [[시행일 2007.1.1]]

[[시행일 2001.11.25]]

제7조 (위원장 및 위원의 임기) ①위원장 및 위원의 임기는 3년으로 하고, 1차에 한하여 연임할 수 있다.

②위원이 결원된 때에는 대통령은 결원된 날부터 30일 이내에 후임자를 임명하여야 한다. [개정 2005.7.29]

③결원이 된 위원의 후임으로 임명된 위원의 임기는 새로이 개시된다.

[[시행일 2001.11.25]]

제8조 (위원의 신분보장) 위원은 금고 이상의 형의 선고에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 면직되지 아니한다. 다만, 위원이 신체상 또는 정신상의 장애로 직무수행이 현저히 곤란하게 되거나 불가능하게 된 경우에는 전체 위원 3분의 2 이상의 찬성에 의한 의결로 퇴직하게 할 수 있다. [[시행일 2001.11.25]]

제9조 (위원의 결격사유) ①다음 각호의 1에 해당하는 사람은 위원이 될 수 없다. [개정 2005.7.29]

- 1. 대한민국 국민이 아닌 자
- 2. 「국가공무원법」 제33조 각호의 1에 해당하는 자
- 3. 정당의 당원
- 4. 「공직선거법」에 의하여 실시하는 선거에 후보자로 등록한 자

②위원이 제1항 각호의 1에 해당하게 된 때에는 당연히 퇴직한다. [[시행일 2001.11.25]]

제10조 (위원의 겸직금지) ①위원은 재직중 다음 각호의 직을 겸하거나 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

②인권위원회는 정당에 가입하거나 정치운동에 관여할 수 없다. [[시행일 2001.11.25]]

제11조 삭제 [2005.7.29]

제12조 (상임위원회 및 소위원회) ①위원회는 그 업무 중 일부를 수행하게 하기 위하여 상임위원회와 침해구제위원회, 차별시정위원회 등의 소위원회(이하 “소위원회”라 한다)를 둘 수 있다.

②상임위원회는 위원장과 상임위원으로 구성하고, 소위원회는 3인 내지 5인의 위원으로 구성한다.

③상임위원회와 소위원회에는 심의사항을 연구·검토하기 위하여 성·장애

등 분야별 전문위원회를 둘 수 있다.

④상임위원회·소위원회 및 전문위원회의 구성·업무 및 운영과 전문위원의 자격·임기 및 위촉 등에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다. [전문개정 2005.7.29]

제13조 (회의 의사 및 의결정족수) ①위원회의 회의는 위원장이 주재하며, 이 법에 특별한 규정이 없는 한 재적위원 과반수의 찬성으로 의결한다. ②상임위원회 및 소위원회의 회의는 구성위원 3인 이상의 출석과 3인 이상의 찬성으로 의결한다. [개정 2005.7.29]

제14조 (의사의 공개) 위원회의 의사는 공개한다. 다만, 위원회·상임위원회 또는 소위원회가 필요하다고 인정하는 경우에는 공개하지 아니할 수 있다. [개정 2005.7.29]

제15조 (자문기구) ①위원회는 그 업무수행에 필요한 사항의 자문을 위하여 자문기구를 둘 수 있다. ②자문기구의 조직과 운영에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다. [[시행일 2001·11·25]]

제16조 (사무처) ①위원회의 사무를 처리하게 하기 위하여 위원회에 사무처를 둔다. ②사무처에 사무총장 1인과 필요한 직원을 두되, 사무총장은 위원회의 심의를 거쳐 위원장의 제청으로 대통령이 임명한다. ③소속 직원중 5급 이상 공무원 또는 고위공무원단에 속하는 일반직공무원은

위원장의 제청으로 대통령이 임명하며, 6급 이하 공무원은 위원장이 임명한다. [개정 2005.12.29 제7796호(국가공무원법)] [[시행일 2006.7.1]]

④사무총장은 위원장의 지휘를 받아 사무처의 사무를 관장하고 소속 직원을 지휘·감독한다. [[시행일 2001·11·25]]

제17조 (징계위원회의 설치) ①위원회 직원의 징계처분을 의결하기 위하여 위원회에 징계위원회를 둔다. ②징계위원회의 구성, 권한, 심의절차, 징계의 종류 및 효력 그 밖의 징계에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다. [[시행일 2001·11·25]]

제18조 (위원회의 조직과 운영) 이 법에 규정된 사항외에 위원회의 조직에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정하고, 위원회의 운영에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다. [[시행일 2001·11·25]]

제3장 위원회의 업무와 권한

제19조 (업무) 위원회는 다음 각호의 업무를 수행한다.

1. 인권에 관한 법령(입법과정중에 있는 법령안을 포함한다)·제도·정책·관행의 조사와 연구 및 그 개선이 필요한 사항에 관한 권고 또는 의견의 표명
2. 인권침해행위에 대한 조사와 구제
3. 차별행위에 대한 조사와 구제
4. 인권상황에 대한 실태조사

- 5. 인권에 관한 교육 및 홍보
- 6. 인권침해의 유형·판단기준 및 그 예방조치 등에 관한 지침의 제시 및 권고
- 7. 국제인권조약에의 가입 및 그 조약의 이행에 관한 연구와 권고 또는 의견의 표명
- 8. 인권의 옹호와 신장을 위하여 활동하는 단체 및 개인과의 협력
- 9. 인권과 관련된 국제기구 및 외국의 인권기구와의 교류·협력
- 10. 그 밖에 인권의 보장과 향상을 위하여 필요하다고 인정하는 사항 [[시행일 2001·11·25]]

제20조 (국가기관과의 협의) ①관계국가행정기관 또는 지방자치단체의 장은 인권의 보호와 향상에 영향을 미치는 내용을 포함하고 있는 법령을 제정 또는 개정하고자 하는 경우 미리 위원회에 통보하여야 한다.
 ②위원회는 그 업무를 수행하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우 국가기관·지방자치단체 그 밖의 공·사단체(이하 "관계기관 등"이라 한다)에 협의를 요청할 수 있다.
 ③제2항의 요청을 받은 관계기관 등은 정당한 사유가 없는 한 이에 성실히 응하여야 한다.
 [[시행일 2001·11·25]]

제21조 (정부보고서 작성시 위원회 의견청취) 국제인권규약의 규정에 따라 관계 국가기관이 정부보고서를 작성할 때에는 위원회의 의견을 들어야 한다.
 [[시행일 2001·11·25]]

제22조 (자료제출 및 사실조회) ①위원회는 그 업무를 수행하는데 필요하다고

인정하는 경우 관계기관 등에 필요한 자료 등의 제출을 요구하거나 사실에 관하여 조회할 수 있다.

- ②위원회는 위원회의 업무를 수행하는데 필요한 사실을 알고 있거나 전문적 지식 또는 경험을 가지고 있다고 인정되는 사람에게 출석을 요구하여 그 진술을 들을 수 있다.
- ③제1항의 규정에 의한 요구 또는 조회를 받은 기관은 지체없이 이에 응하여야 한다. [[시행일 2001·11·25]]

제23조 (청문회) ①위원회는 그 업무를 수행하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우, 관계기관 등의 대표자, 이해관계인 또는 학식과 경험이 있는 자 등에 대하여 출석을 요구하여 사실 또는 의견의 진술을 들을 수 있다.

- ②제1항의 규정에 따라 위원회가 실시하는 청문회의 절차와 방법에 관하여는 위원회 규칙으로 정한다.
 [[시행일 2001·11·25]]

제24조 (시설의 방문조사) ①위원회(상임위원회 및 소위원회를 포함한다)는 필요하다고 인정하는 경우 그 의결로 구금·보호시설을 방문하여 조사할 수 있다. [개정 2005.7.29]

- ②제1항의 규정에 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.
- ③제2항의 규정에 의하여 방문조사를 하는 위원, 소속직원 또는 전문가(이하 이 조에서 "위원 등"이라 한다)는 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 제시하여야 하며, 방문 및 조사를 받는 구금·보호시설의 장 또는 관리인은 즉시 방문 및 조사에 필요한 편의를 제공하여야 한다.

- ④제2항의 규정에 의하여 방문조사를 하는 위원 등은 구금·보호시설의 직원 및 구금·보호시설에 수용되어 있는 자(이하 "시설수용자"라 한다)와 면담할 수 있고 구술 또는 서면으로 사실 또는 의견을 진술하게 할 수 있다.
- ⑤구금·보호시설의 직원은 위원 등이 시설수용자를 면담하는 장소에 입회할 수 있다. 다만, 대화내용을 녹음하거나 녹취하지 못한다.
- ⑥구금·보호시설에 대한 방문조사의 절차와 방법 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[[시행일 2001·11·25]]

제25조 (정책과 관행의 개선 또는 시정권고) ①위원회는 인권의 보호와 향상을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 관계기관 등에 대하여 정책과 관행의 개선 또는 시정을 권고하거나 의견을 표명할 수 있다.

- ②제1항의 규정에 의하여 권고를 받은 기관의 장은 그 권고사항을 존중하고 이행하기 위하여 노력하여야 한다.
- ③제1항의 규정에 의하여 권고를 받은 기관의 장이 그 권고내용을 이행하지 않을 경우 그 이유를 위원회에 문서로 설명하여야 한다.
- ④위원회는 필요하다고 인정하는 경우 제1항의 규정에 의한 위원회의 권고와 의견표명 및 제3항의 규정에 의하여 권고를 받은 기관의 장이 설명한 내용을 공표할 수 있다.

[[시행일 2001·11·25]]

제26조 (인권교육과 홍보) ①위원회는 모든 사람의 인권의식을 깨우치고 향상시키기 위하여 필요한 인권교육과 홍보를 하여야 한다.

- ②위원회는 「초·중등교육법」 제23조의 규정에 의한 학교 교육과정에 인권에 관한 내용을 포함시키기 위하여 교육인적자원부장관과 협의할 수 있다. [개정 2005.7.29]

- ③위원회는 인권교육과 연구의 발전을 위하여 필요한 사항을 「고등교육법」 제2조의 규정에 의하여 설립된 학교의 장과 협의할 수 있다. [개정 2005.7.29]
- ④위원회는 공무원의 채용시험, 승진시험, 연수 및 교육훈련과정에 인권에 관한 내용을 포함시키기 위하여 국가기관 및 지방자치단체의 장과 협의할 수 있다.
- ⑤위원회는 「정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한법률」 및 「과학기술분야 정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한법률」에 따라 설립된 연구기관 또는 연구회의 장과 협의하여 인권에 관한 연구를 요청하거나 공동으로 연구할 수 있다. [개정 2005.7.29]
- ⑥위원회는 「평생교육법」에 의한 평생교육단체 또는 평생교육시설에 대하여 그 교육내용에 인권에 관하여 필요한 사항을 포함하도록 권고할 수 있다. [개정 2005.7.29]

제27조 (인권자료실) ①위원회는 인권자료실을 둘 수 있다.

- ②인권자료실은 인권에 관한 국내외의 정보와 자료 등을 수집·정리·보존하여 일반인의 이용에 제공할 수 있다.
- ③인권자료실은 「도서관 및 독서진흥법」에 의한 도서관으로 본다. [개정 2005.7.29]
- ④인권자료실의 설치와 운영에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다. [[시행일 2001·11·25]]

제28조 (법원 및 헌법재판소에 대한 의견제출) ①위원회는 인권의 보호와 향상에 중대한 영향을 미치는 재판이 계속중인 경우 법원 또는 헌법재판소의 요청이 있거나 필요하다고 인정하는 때에는 법원의 담당재판부 또는 헌법재판소에 법률상의 사항에 관하여 의견을 제출할 수 있다.

- ②제4장의 규정에 의하여 위원회가 조사 또는 처리한 내용에 관하여 재판이

계속중인 경우, 위원회는 법원 또는 헌법재판소의 요청이 있거나 필요하다고 인정하는 때에는 법원의 담당재판부 또는 헌법재판소에 사실상 및 법률상의 사항에 관하여 의견을 제출할 수 있다.

[[시행일 2001·11·25]]

제29조 (보고서 작성 등) ①위원회는 해마다 전년도에의 활동내용과 인권상황 및 개선대책에 관한 보고서를 작성하여 대통령과 국회에 보고하여야 한다.

②위원회는 제1항의 규정에 의한 보고 이외에도 필요하다고 인정하는 경우 대통령과 국회에 특별보고를 할 수 있다.

③관계기관 등은 제1항 및 제2항의 규정에 의한 보고에 관한 의견, 조치결과 또는 조치계획을 위원회에 제출할 수 있다.

④위원회는 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. [[시행일 2001·11·25]]

제4장 인권침해 및 차별행위의 조사와 구제 [개정 2005.7.29]

제30조 (위원회의 조사대상) ①다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 인권침해나 차별행위를 당한 사람(이하 "피해자"라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 위원회에 그 내용을 진정할 수 있다. [개정 2005.7.29]

1. 국가기관, 지방자치단체 또는 구금·보호시설의 업무수행(국회의 입법 및 법원·헌법재판소의 재판을 제외한다)과 관련하여 「헌법」 제10조 내지 제22조에 보장된 인권을 침해당하거나 차별행위를 당한 경우
2. 법인, 단체 또는 사인(私人)에 의하여 차별행위를 당한 경우

②삭제 [2005.7.29]

③위원회는 제1항의 진정이 없는 경우에도 인권침해나 차별행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 이를 직권으로 조사할 수 있다. [개정 2005.7.29]

④제1항의 규정에 의한 진정의 절차와 방법에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

[[시행일 2001·11·25]]

제31조 (시설수용자의 진정권 보장) ①시설수용자가 위원회에 진정하고자 하는 경우 그 시설에 소속된 공무원 또는 직원(이하 "소속 공무원 등"이라 한다)은 그 사람에게 즉시 진정서를 작성하는데 필요한 시간과 장소 및 편의를 제공하여야 한다.

②시설수용자가 위원회 위원 또는 소속직원(이하 "위원 등"이라 한다) 면전에서 진정하기를 원하는 경우, 소속 공무원 등은 즉시 그 뜻을 위원회에 통보하여야 한다.

③소속 공무원 등은 제1항에 따라 시설수용자가 작성한 진정서를 즉시 위원회에 송부하고 위원회로부터 접수증명원을 발급받아 이를 진정인에게 교부하여야 한다. 제2항의 통보에 대한 위원회의 확인서 및 면담일정서는 발급받는 즉시 진정을 원하는 시설수용자에게 교부하여야 한다.

④제2항의 규정에 의하여 통보를 받은 경우 혹은 시설수용자가 진정을 원한다고 믿을 만한 상당한 근거가 있는 경우 위원회는 위원 등으로 하여금 구금·보호시설을 방문하게 하여 진정을 원하는 시설수용자로부터 구술 또는 서면으로 진정을 접수하여야 한다. 이때 진정을 접수한 위원 등은 즉시 접수증명원을 작성하여 진정인에게 교부하여야 한다.

⑤제4항의 규정에 의한 위원 등의 구금·보호시설의 방문 및 진정의 접수에 관하여는 제24조제3항 및 제4항의 규정을 준용한다.

⑥시설에 수용되어 있는 진정인(진정을 하려는 자를 포함한다)과 위원 등과의

면담에는 구금·보호시설의 직원이 참여하거나 그 내용을 청취 또는 녹취하지 못한다. 다만, 보이는 거리에서 시설수용자를 감시할 수 있다.

⑦소속 공무원 등은 시설수용자가 위원회에 제출할 목적으로 작성한 진정서 또는 서면을 열람할 수 없다.

⑧시설수용자의 자유로운 진정서 작성과 제출을 보장하기 위하여 구금·보호시설에서 이행하여야 할 조치 및 그 밖의 필요한 절차와 방법은 대통령령으로 정한다. [[시행일 2001·11·25]]

제32조 (진정의 각하 등) ①위원회는 접수한 진정이 다음 각호의1에 해당하는 경우에는 그 진정을 각하한다. [개정 2005.7.29]

1. 진정의 내용이 위원회의 조사대상에 해당하지 아니하는 경우
2. 진정의 내용이 명백히 거짓이거나 이유없다고 인정되는 경우
3. 피해자가 아닌 자가 한 진정에 있어서 피해자가 조사를 원하지 않는 것이 명백한 경우
4. 진정원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 경과하여 진정한 경우. 다만, 진정원인이 된 사실에 관하여 공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 아니한 사건으로서 위원회가 조사하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니하다.
5. 진정이 제기될 당시 진정의 원인이 된 사실에 관하여 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제절차가 진행중이거나 종결된 경우. 다만, 수사기관이 인지하여 수사중인 「형법」 제123조 내지 제125조의 죄에 해당하는 사건과 동일한 사안에 대하여 위원회에 진정이 접수된 경우에는 그러하지 아니하다.
6. 진정이 익명 또는 가명으로 제출된 경우
7. 진정이 위원회가 조사하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되는 경우
8. 진정인이 진정을 취하한 경우
9. 위원회가 기각한 진정과 동일한 사실에 관하여 다시 진정한 경우

10. 진정의 취지가 당해 진정의 원인이 된 사실에 관한 법원의 확정판결이나 헌법재판소의 결정에 반하는 경우

②위원회는 제1항의 규정에 의하여 진정을 각하하는 경우 필요하다고 인정할 때에는 그 진정을 관계기관에 이송할 수 있다. 이 경우 진정을 이송받은 기관은 위원회의 요청이 있는 때에는 지체없이 그 처리결과를 위원회에 통보하여야 한다.

③위원회가 진정에 대한 조사를 시작한 후에도 그 진정이 제1항 각호의 1에 해당하게 된 경우에는 그 진정을 각하할 수 있다.

④위원회는 진정을 각하 또는 이송한 경우 지체없이 그 사유를 명시하여 진정인에게 통보하여야 한다. 이때 위원회는 필요하다고 인정하는 경우 피해자 또는 진정인에게 권리를 구제받는 데 필요한 절차와 조치에 관하여 조언할 수 있다. [[시행일 2001·11·25]]

제33조 (다른 구제절차와 이송) ①진정의 내용이 다른 법률에 정한 권리구제절차에 따라 권한을 가진 국가기관에 제출하고자 하는 것이 명백한 경우에 위원회는 지체없이 그 진정을 그 다른 국가기관에 이송하여야 한다.

②위원회가 제30조제1항의 규정에 의하여 진정에 대한 조사를 시작한 후에 진정의 원인이 된 사실과 동일한 사안에 관하여 피해자의 진정 또는 고소에 의하여 수사가 개시된 경우에는 그 진정을 관할수사기관에 이송하여야 한다.

③제1항 및 제2항의 규정에 의하여 위원회가 진정을 이송한 경우 지체없이 그 내용을 진정인에게 통보하여야 하며, 이송받은 기관은 위원회가 요청하는 경우 그 진정에 대한 처리결과를 위원회에 통보하여야 한다.

[[시행일 2001·11·25]]

제34조 (수사기관과 위원회의 협조) ①진정의 원인이 된 사실이 범죄행위에

해당된다고 믿을 만한 상당한 이유가 있고 그 혐의자의 도주 또는 증거의 인멸 등을 방지하거나 증거의 확보를 위하여 필요하다고 인정할 경우에 위원회는 검찰총장 또는 관할 수사기관의 장에게 수사의 개시와 필요한 조치를 의뢰할 수 있다.

②제1항의 규정에 의한 의뢰를 받은 검찰총장 또는 관할 수사기관의 장은 지체없이 그 조치결과를 위원회에 통보하여야 한다.

[[시행일 2001·11·25]]

제35조 (조사의 목적) ①위원회의 조사는 국가기관의 기능수행에 지장을 초래하지 않도록 유의하여야 한다.

②위원회의 조사는 개인의 사생활을 침해하거나 계속중인 재판 또는 수사중인 사건의 소추에 부당하게 관여할 목적으로 하여서는 아니된다. [[시행일 2001·11·25]]

제36조 (조사의 방법) ①위원회는 다음 각호에 정한 방법으로 진정에 관하여 조사할 수 있다.

1. 진정인·피해자·피진정인(이하 "당사자"라 한다) 또는 관계인에 대한 출석요구 및 진술청취 또는 진술서 제출요구
2. 당사자, 관계인 또는 관계기관 등에 대하여 조사사항과 관련이 있다고 인정되는 자료 등의 제출요구
3. 조사사항과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설, 자료 등에 대한 실지조사 또는 감정
4. 당사자, 관계인, 관계기관 등에 대하여 조사사항과 관련이 있다고 인정되는 사실 또는 정보에 대한 조회

②위원회는 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.

③제1항제1호의 규정에 의하여 진술서 제출을 요구받은 자는 14일 이내에 진술서를 제출하여야 한다.

④제1항 및 제2항의 규정에 의한 피진정인에 대한 출석요구는 인권침해행위나 차별행위를 행한 행위당사자의 진술서만으로는 사안을 판단하기 어렵고, 제30조제1항의 규정에 의한 인권침해행위와 차별행위가 있었다고 볼 만한 상당한 이유가 있는 경우에 한하여 할 수 있다.

⑤제2항의 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.

⑥제5항의 규정에 의하여 조사를 하는 위원 등은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계자에게 제시하여야 한다.

⑦위원회가 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 계속중인 재판에 중대한 지장을 초래할 우려가 있는 경우 [[시행일 2001·11·25]]

제37조 (질문·검사권) ①위원회는 제36조의 조사에 필요한 자료 등의 소재 또는 관계인에 관하여 알고자 할 때에는 그 내용을 알고 있다고 믿을 만한

상당한 이유가 있는 사람에게 질문하거나 그 내용을 포함하고 있다고 믿을 만한 상당한 이유가 있는 서류 및 그 밖의 물건을 검사할 수 있다.
②제36조제5항 내지 제7항의 규정은 제1항의 경우에 이를 준용한다. [[시행일 2001. 11. 25]]

제38조 (위원의 제척 등) ①위원과 제41조의 규정에 의한 조정위원(이하 이 조에서 "위원"이라 한다)은 다음 각호의 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
- ②당사자는 위원에게 심의·의결의 공정성을 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.
- ③위원이 제1항 각호의 1의 사유 또는 제2항의 사유에 해당하는 경우에는 스스로 그 진정의 심의·의결을 회피할 수 있다.

[[시행일 2001. 11. 25]]

제39조 (진정의 기각) ①위원회는 진정을 조사한 결과 진정의 내용이 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 그 진정을 기각한다. [개정 2005.7.29]

1. 진정내용이 사실이 아님이 명백하거나 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거가 없는 경우
 2. 조사결과 제30조제1항의 규정에 의한 인권침해나 차별행위에 해당하지 아니하는 경우
 3. 이미 피해회복이 이루어지는 등으로 별도의 구제조치가 필요하지 아니하다고 인정하는 경우
- ②위원회는 진정을 기각하는 경우 진정의 당사자에게 그 결과와 이유를 통보하여야 한다.

[[시행일 2001. 11. 25]]

제40조 (합의의 권고) 위원회는 조사중이거나 조사가 끝난 진정에 대하여 사건의 공정한 해결을 위하여 필요한 구제조치를 당사자에게 제시하고 합의를 권고할 수 있다.
[[시행일 2001. 11. 25]]

제41조 (조정위원회의 설치와 구성) ①조정 신속하고 공정한 처리를 위하여 위원회에 성·장애 등의 분야별로 조정위원회를 둘 수 있다. [개정 2005.7.29]

②조정위원회의 위원은 위원회의 위원과 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 자중에서 성·장애 등의 분야별로 위원장이 위촉하는 자가 된다. [개정 2005.7.29]

1. 인권문제에 관하여 전문적인 지식과 경험을 가진 자로서 국가기관 또는 민간단체에서 인권과 관련된 분야에 10년 이상 종사한 자
 2. 판사·검사·군법무관·변호사의 직에 10년 이상 종사한 자
 3. 대학 또는 공인된 연구기관에서 조교수 이상의 직에 10년 이상 종사한 자
- ③조정위원회의 회의는 다음의 자로 구성한다. [개정 2005.7.29]

1. 위원회의 위원인 조정위원 중 매 회의마다 위원장이 지명하는 1인
 2. 제2항의 규정에 의한 분야별 조정위원 중 매 회의마다 위원장이 지명하는 2인
 - ④조정위원의 위촉 및 임기, 조정위원회의 구성·운영, 조정의 절차 등에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다. [개정 2005.7.29]
 - ⑤위원회의 조정절차에 관하여 이 법 및 위원회의 규칙에 규정되지 아니한 사항은 「민사조정법」의 규정을 준용한다. [개정 2005.7.29]
- [[시행일 2001·11·25]]

제42조 (조정) ①조정위원회는 인권침해나 차별행위와 관련하여 당사자의 신청이나 위원회의 직권으로 조정위원회에 회부된 진정에 대하여 조정절차를 시작할 수 있다. [개정 2005.7.29]

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

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

④조정에 갈음하는 결정에는 다음 각호의1의 사항을 포함시킬 수 있다. [개정 2005.7.29]

1. 조사대상 인권침해나 차별행위의 중지
2. 원상회복·손해배상 그 밖의 필요한 구제조치
3. 동일 또는 유사한 인권침해나 차별행위의 재발을 방지하기 위하여 필요한 조치

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

⑥당사자가 제5항의 규정에 의하여 결정서를 송달받은 날부터 14일 이내에 이의를 신청하지 아니하는 때에는 조정을 수락한 것으로 본다. [[시행일 2001·11·25]]

제43조 (조정의 효력) 제42조제2항의 규정에 의한 조정과 제42조제6항의 규정에 의하여 이의를 신청하지 아니하는 경우의 조정에 갈음하는 결정은 재판상의 화해와 같은 효력이 있다.

[[시행일 2001·11·25]]

제44조 (구제조치 등의 권고) ①위원회가 진정을 조사한 결과 인권침해나 차별행위가 일어났다고 판단하는 때에는 피진정인, 그 소속기관·단체 또는 감독기관(이하 "소속기관 등"이라 한다)의 장에게 다음 각호의 사항을 권고할 수 있다. [개정 2005.7.29]

1. 제42조제4항 각호에 정한 구제조치의 이행
2. 법령·제도·정책·관행의 시정 또는 개선

②제1항의 규정에 의하여 권고를 받은 소속기관 등의 장에 관하여는 제25조 제2항 내지 제4항의 규정을 준용한다.

[[시행일 2001·11·25]]

제45조 (고발 및 징계권고) ①위원회는 진정을 조사한 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.

②위원회가 진정을 조사한 결과 인권침해가 있다고 인정할 때에는 피진정인 또는 인권침해에 책임이 있는 자에 대한 징계를 소속기관 등의 장에게 권고할 수 있다.

③제1항의 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.

④제2항의 규정에 의하여 위원회로부터 권고를 받은 소속기관 등의 장은 이를 존중하여야 하며 그 결과를 위원회에 통보하여야 한다. [[시행일 2001·11·25]]

제46조 (의견진술기회의 부여) ①위원회는 제44조 또는 제45조의 규정에 의한 권고 또는 조치를 하기 전에 피진정인에게 의견을 진술할 기회를 주어야 한다.

②제1항의 경우 당사자 또는 이해관계인은 구두 또는 서면으로 위원회에 의견을 진술하거나 필요한 자료를 제출할 수 있다. [[시행일 2001·11·25]]

제47조 (피해자를 위한 법률구조 요청) ①진정에 관한 위원회의 조사, 증거의 확보 또는 피해자의 권리구제를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에 위원회는 피해자를 위하여 대한법률구조공단 또는 그 밖의 기관에 법률구조를 요청할 수 있다.

②제1항의 규정에 의한 법률구조 요청은 피해자의 명시한 의사에 반하여 할 수 없다.

③제1항의 규정에 의한 법률구조의 요청의 절차·내용 및 방법에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다. [[시행일 2001·11·25]]

제48조 (긴급구제조치의 권고) ①위원회는 진정을 접수한 후 조사대상 인권침해나 차별행위가 계속중에 있다는 상당한 개연성이 있고, 이를 방지할 경우 회복하기 어려운 피해발생의 우려가 있다고 인정할 때에는 그 진정에 대한 결정 이전에 진정인이나 피해자의 신청에 의하여 또는 직권으로 피진정인,

그 소속기관 등의 장에게 다음 각호의1의 조치를 하도록 권고할 수 있다. [개정 2005.7.29]

1. 의료, 급식, 피복 등의 제공
 2. 장소, 시설, 자료 등에 대한 실지조사 및 감정 또는 다른 기관이 하는 검증 및 감정에 대한 참여
 3. 시설수용자의 구금 또는 수용장소의 변경
 4. 인권침해나 차별행위의 중지
 5. 인권침해나 차별행위를 일으키고 있다고 판단되는 공무원 등의 그 직무로부터의 배제
 6. 그 밖에 피해자의 생명, 신체의 안전을 위하여 필요한 사항
- ②위원회는 필요하다고 인정하는 때에는 당사자 또는 관계인 등의 생명 및 신체의 안전과 명예의 보호 또는 증거의 확보나 인멸의 방지를 위하여 필요한 조치를 하거나 관계인 및 그 소속기관 등의 장에게 그 조치를 권고할 수 있다. [[시행일 2001·11·25]]

제49조 (조사와 조정 등의 비공개) 위원회의 진정에 대한 조사·조정 및 심의는 비공개로 한다. 다만, 위원회의 의결이 있는 때에는 이를 공개할 수 있다. [[시행일 2001·11·25]]

제50조 (처리결과의 공개) 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.

[[시행일 2001·11·25]]

제5장 보칙

제51조 (자격사칭의 금지) 누구든지 위원회의 위원 또는 직원의 자격을 사칭하여 위원회의 권한을 행사하여서는 아니된다.

[[시행일 2001. 11. 25]]

제52조 (비밀누설의 금지) 위원회의 위원·자문위원 또는 직원이나 그 직에 있었던 자 및 위원회에 파견되거나 위원회의 위촉에 의하여 위원회의 업무를 수행하거나 수행하였던 자는 업무처리중 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니된다. [[시행일 2001. 11. 25]]

제53조 (유사명칭사용의 금지) 위원회가 아닌 자는 국가인권위원회 또는 이와 유사한 명칭을 사용하지 못한다.

[[시행일 2001. 11. 25]]

제54조 (공무원 등의 파견) ①위원회는 그 업무수행을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 관계기관 등의 장에게 그 소속 공무원 또는 직원의 파견을 요청할 수 있다.

②제1항의 규정에 의한 요청을 받은 관계기관 등의 장은 위원회와 협의하여 소속 공무원 또는 직원을 위원회에 파견할 수 있다.

③제2항의 규정에 의하여 위원회에 파견된 공무원 또는 직원은 그 소속기관으로부터 독립하여 위원회의 업무를 수행한다.

④제2항의 규정에 의하여 위원회에 공무원 또는 직원을 파견한 관계기관 등의 장은 위원회에 파견된 공무원 또는 직원에 대하여 인사 및 처우 등에 있어서 불리한 조치를 하여서는 아니된다.

[[시행일 2001. 11. 25]]

제55조 (불이익 금지와 지원) ①누구든지 이 법에 의하여 위원회에 진정, 진술, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유만으로 해고, 전보, 징계, 부당한 대우 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익을 받지 아니한다.

②위원회는 인권침해나 차별행위의 진상을 밝히거나 증거나 자료 등을 발견 또는 제출한 사람에게 필요한 지원 또는 보상을 할 수 있다. [개정 2005.7.29]

③제2항의 규정에 의한 지원 또는 보상의 내용, 절차 그 밖의 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

[[시행일 2001. 11. 25]]

제6장 벌칙

제56조 (인권옹호업무방해) ①다음 각호의 1에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. [개정 2005.7.29]

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

②친족이 본인을 위하여 제1항제4호의 죄를 범한 때에는 처벌하지 아니한다. [개정 2005.3.31 제7427호(민법)] [[시행일 2008.1.1]]

[[시행일 2001·11·25]]

제57조 (진정서작성 등의 방해) 제31조의 규정에 위반하여 진정을 허가하지 않거나 방해한 자는 3년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

[[시행일 2001·11·25]]

제58조 (자격사칭) 제51조의 규정에 위반하여 위원회의 위원 또는 직원의 자격을 사칭하여 위원회의 권한을 행사한 자는 2년 이하의 징역 또는 700만원 이하의 벌금에 처한다.

[[시행일 2001·11·25]]

제59조 (비밀누설) 제52조의 규정에 위반하여 업무처리중 알게 된 비밀을 누설한 자는 2년 이하의 징역이나 금고 또는 5년 이하의 자격정지에 처한다.

[[시행일 2001·11·25]]

제60조 (긴급구제조치방해) 제48조제1항 또는 제2항에 의하여 위원회가 하는 조치를 방해한 자는 1년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

[[시행일 2001·11·25]]

제61조 (비밀침해) 제31조제6항 또는 제7항의 규정에 위반하여 비밀을 침해한 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

[[시행일 2001·11·25]]

제62조 (벌칙적용에 있어서의 공무원 의제) 위원회의 위원중 공무원이 아닌 자는 「형법」 그 밖의 법률에 의한 벌칙의 적용에 있어서는 이를 공무원으로 본다. [개정 2005.7.29]

제63조 (과태료) ①다음 각호의 1에 해당하는 자는 1천만원 이하의 과태료에 처한다.

1. 정당한 이유없이 제24조제1항의 규정에 의한 방문조사 또는 제36조의 규정에 의한 실지조사를 거부, 방해 또는 기피한 자
2. 정당한 이유없이 제36조제1항제1호 또는 제2항의 규정에 의한 위원회의 진술서 제출요구 또는 출석요구에 응하지 아니한 자
3. 정당한 이유없이 제36조제1항제2호 및 제4호 또는 제5항의 규정에 의한 자료 등의 제출요구 및 사실조회에 응하지 아니하거나 거짓의 자료 등을 제출한 자

②제53조의 규정에 위반한 자는 300만원 이하의 과태료에 처한다.

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

④제3항의 규정에 의한 과태료 처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 위원장에게 이의를 제기할 수 있다.

⑤제3항의 규정에 의한 과태료 처분을 받은 자가 제4항의 규정에 의하여 이의를 제기한 때에는 부과권자는 지체없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 「비송사건절차법」에 의한 과태료의 재판을 한다. [개정 2005.7.29]

⑥제4항의 규정에 의한 기간 이내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세체납처분의 예에 의하여 이를 징수한다. [[시행일 2001·11·25]]

부칙

부칙 [2001.5.24 제6481호]

①(시행일) 이 법은 공포후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 인권위원 및 소속 직원의 임명, 이 법의 시행에 관한 위원회규칙의 제정·공포, 위원회의 설립준비는 이 법 시행일 이전에 할 수 있다.

②(인권위원의 임기개시에 관한 적용례) 이 법에 의하여 최초로 임명된 인권위원의 임기는 이 법의 시행일부터 시작하는 것으로 본다.

③(대통령령의 제정) 위원장은 국무총리에게 이 법의 시행에 관한 대통령령안의 제출을 건의할 수 있다.

부칙 [2005.3.31 제7427호(민법)]

제1조 (시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, ...생략... 부칙 제7조 (제2항 및 제29항을 제외한다)의 규정은 2008년 1월 1일부터 시행한다.

제2조 내지 제6조 생략

제7조 (다른 법률의 개정) ①내지 ⑥생략

⑦국가인권위원회법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제56조제2항중 "친족, 호주 또는 동거의 가족"을 "친족"으로 한다.

⑧내지 <29>생략

부칙 [2005.7.29 제7651호]

이 법은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 [2005.8.4 제7655호(치료감호법)]

제1조 (시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

제2조 내지 제7조 생략

제8조 (다른 법률의 개정) ①내지 ⑥생략

⑦국가인권위원회법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제2호 가목을 다음과 같이 한다.

가. 교도소·소년교도소·구치소 및 그 지소, 보호감호소, 치료감호시설, 소년원 및 소년분류심사원

⑧및 ⑨생략

부칙 [2005.12.29 제7796호(국가공무원법)]

제1조 (시행일) 이 법은 2006년 7월 1일부터 시행한다.

제2조 내지 제5조 생략

제6조 (다른 법률의 개정) ① 내지 ⑫ 생략

⑬국가인권위원회법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제16조제3항중 "5급이상 공무원"을 "5급 이상 공무원 또는 고위공무원단에 속하는 일반직공무원"으로 한다.

⑭ 내지 <68> 생략

부칙 [2006.10.4 제8050호(국가재정법)]

제1조(시행일) 이 법은 2007년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 제56조의 규정은 법률에 따라 정부회계에 관한 기준이 마련되어 시행되는 회계연도부터, 부칙 제11조제14항, 동조제17항(「국유재산법」 제48조제4항 관련 규정에 한한다) 및 동조제29항(「물품관리법」 제21조 관련 규정에 한한다)의 규정은 각각 2008년 1월 1일부터 시행한다.

제2조 내지 제10조 생략

제11조(다른 법률의 개정) ① 내지 ⑩ 생략

⑪국가인권위원회법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제6조제5항 중 "예산회계법 제14조"를 "「국가재정법」 제6조"로 한다.

⑬ 내지 <59> 생략

제12조 생략

부칙 [2007.5.17 제8435호(가족관계의 등록 등에 관한 법률)]

제1조(시행일) 이 법은 2008년 1월 1일부터 시행한다. [단서생략]

제2조 내지 제7조 생략

제8조(다른 법률의 개정) ① 내지 <28> 생략

<29>국가인권위원회법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제4호 본문 중 "원적지, 본적지"를 "등록기준지"로 한다.

<30> 내지 <39> 생략

제9조 생략



장애인차별금지법제정추진연대

서울시 용산구 남영동 62-5 전화 : (02)7323-420 팩스:(02)6008-5115 e-mail : ddask420@hanmail.net / 담당 : 이현경 016-377-6075

■ 국가인권위원 교체에 즈음한 장애인차별금지법제정추진연대 입장

정부와 국가인권위원회는 전원위원회의 30%를 장애인 또는 관련 전문가로 구성해라!!

장애인차별금지법이 국회를 통과하고 새로운 여정이 시작된 지금, 480만 장애인은 국가인권위원회의 전원위원회 구성에 주목하고 있다. 왜냐하면 장애인차별금지법 제정의 과정에서 마지막까지 우리는 독립적인 장애인차별금지위원회 구성을 주장하였다. 그 이유는 이제 더 이상 장애인은 인권의 대상이 아니라 인권의 주인임을 천명하며 정책결정에서의 장애인의 실질적 참여를 보장하라는 것이었기 때문이다. 정부와 국가인권위원회가 480만 장애인의 열망을 무시하지 않겠다면 그 실천은 국가인권위원회의 전원위원회 구성에서 장애인의 참여를 제도적으로 보장해야 하는 것이다.

지금까지 국가인권위원회의 최고의사결정기구인 전원위원회에 장애인의 주체성과 대표성을 가진 어느 누구도 참여하지 못하는 철저히 비장애인 중심의 구조였다. 만약 여성의 차별을 해소하는데 여성을 구조적으로 배

제하고 남성들로만 구성한다면 여성들에게 국가인권위원회가 인권기구로 그 위상과 대표성을 말할 수 있을 것인가. 장애인의 차별을 다루는 문제에서도 마찬가지다. 엄밀하게 말하면, 지금까지 국가인권위원회는 그 구조상 480만 장애인들에게는 인권기구로 그 위상과 대표성을 가질 수 없었다.

국가인권위원회에 장애로 인한 차별의 진정이 급증하고 있다. 지난 2007년 4월 19일 국가인권위원회의 보도자료에 따르면 장애로 인한 차별은 (2007년 3,195건 중 401건 12.6%) 단일사유로는 최다 진정이다. 장애로 인한 차별 진정은 장애인차별금지법이 시행되는 2008년 4월 11일에는 더욱 증가할 것이라 예측할 수 있다. 그러나 장애로 인한 차별이 급증함에도 국가인권위원회 위원회에는 장애인 또는 관련 전문가가 없었다. 현재 국가인권위원회의 전원위원회는 총 11명의 위원으로 구성되었으며 그 중 여성할당의 몫으로 상임위원 1명과 비상임위원 3명으로 총 4명의 위원이 활동하고 있는 반면, 장애인을 대표할 수 있는 장애인이나 관련 전문가는 한명도 없다.

정부와 국가인권위원회는 전원위원회의 위원 30%를 장애인이나 관련 전문가로 구성하라! 그 첫 번째 실천으로 올해 내로 교체되는 위원 교체에서부터 장애인의 참여를 보장해야 할 것이다. 상임위원 중 여성위원은 올 6월, 그리고 대부분의 비상임위원이 올 12월에 임기를 마친다고 한다. 위원들이 임기를 다하는 지금, 정부와 국가인권위원회는 위원회 구성에 신중해야 할 것이다. 또한 이후 제도적으로 장애인의 참여가 보장될 수 있도록 국가인권위원회 법 개정을 통해 장애인할당을 규정해야 할 것이다.

이제 변해야야 한다. 그렇지 않다면 국가인권위원회는 480만 장애인들에게 장애인차별을 해결하는 독립적인 국가기관으로 그 위상과 대표성을

부정당할 것이다. 우리는 말뿐이 립서스가 아니라 장애인의 참여가 보장 되는 실천이 필요하다. 우리는 국가인권위원회의 전원위원회 구성에서 30%를 대표성이 있는 장애인과 관련 전문로 구성할 것과 이후 제도적으로 보장할 것을 정부와 국가인권위원회에 강력하게 촉구한다.

2007년 5월 29일

장애인차별금지법제정추진연대

메모

www.ddask.net