

인권정보자료실  
Mdl.1

# 「장애차별금지법」 제정을 위한

## 공 · 청 · 회

사단법인 장애우권익문제연구소

<137-843> 서울시 서초구 방배1동 924-13 근복빌딩 6층

전화: 02-521-5364 / 팩스: 584-7701

이메일: [cowalk@chollian.net](mailto:cowalk@chollian.net)

홈페이지: <http://www.cowalk.or.kr>

· 때: 2002. 10. 24(목) 오후 2시

· 곳: 국가인권위 배움터

사단법인 장애우권익문제연구소

[www.cowalk.or.kr](http://www.cowalk.or.kr)

장애차별금지법제정을위한공청회

10  
24

장애우권익문제연구소

Mdl.1

「장애차별금지법」 제정을 위한  
공 · 청 · 회

- 때: 2002. 10. 24(목) 오후 2시
- 곳: 국가인권위 배움터

사단법인 장애우권익문제연구소  
[www.cowalk.or.kr](http://www.cowalk.or.kr)

# 공 · 청 · 회 · 순 · 서

- 인사말: 이성재(장애우권익문제연구소 이사장)
- 격려사: 주신기(한국장애인단체총연맹 회장)
- 사회: 박옥순(장애우권익문제연구소 함께나눔팀장)
- 기초발제: 장애차별금지법 제정 배경과 필요성...김정열(장애우권익문제연구소장)
- 법안발제: 법안설명
  1. 이동석(장애우권익문제연구소 차별금지법제정위원회 위원)
  2. 안선영(장애우권익문제연구소 차별금지법제정위원회 위원)
- 토론자
  1. 유동철(열린네트워크 집행위원/동의대 사회복지학과 교수)
  2. 광노현(국가인권위원회 위원 / 방송대 법학과 교수)
  3. 권오상(보건복지부 장애인정책과 사무관)

# 자 · 료 · 집 · 목 · 차

1. 장애차별금지법 제정 배경과 필요성	
김정열소장/장애우권익문제연구소	4
2. 장애차별금지법 제안 취지와 법(안) 설명	
이동석위원/장애우권익문제연구소 차별금지법제정위원회	9
안선영위원/장애우권익문제연구소 차별금지법제정위원회	9
3. 장애차별금지법(안)	30
<b>부록 1.</b>	62
1) 국가별 장애정의 비교표-1	
2) 국내법 - 장애관련 4대 법에서의 장애정의 비교표	
3) 국내법 - 기타 장애관련 법	
4) 국가별 장애차별금지법에서 규정하는 대상자 비교	
정리: 조은영(장애차별금지법제정위원회 협동간사/서울대 사회복지 석사과정)	
<b>부록 2.</b>	67
- 장애인권침해 및 차별 유형별 사례	
(99년 한국장애인인권백서(한국장총) 및 장애우권익문제연구소 상담일지 등)	
<b>부록 3.</b>	87
- 한국장애인인권현장	

## 「장애차별금지법」 제정 배경과 필요성

— 장애우권익문제연구소의 장애차별금지법 입법운동을 중심으로 —

김정열(장애우권익문제연구소장)

### 1. 장애인차별관련법 제정의 국제적인 동향에 대해서

1981년 유엔은 세계장애인의 해를 결의하면서 “완전한 사회참여와 평등”을 주제로 삼았다. 이는 장애문제를 인권차원에서 해결하려는 것을 의미한다. 과거 재활의 대상이나 복지수혜자로서 장애인을 보았다면 ‘세계장애인의 해’를 계기로 유엔의 해결방식은 장애문제를 보편성에 초점을 맞추었다는 데 의미가 있다고 하겠다.

이러한 국제적인 흐름은 1970년대 중반 이후 일어난 인권의식에 영향을 강하게 받았다. 이런 보편성의 원리는 1975년 유엔 장애인권선언으로 더욱 구체화된다. 장애인권선언 3조는 “장애인은 인권으로서의 존엄이 존중되는 권리를 출생하면서부터 갖고 있다. 장애인은 그 장애의 원인, 특질, 또는 정도에 관계없이 동년배의 시민과 동등한 권리를 가진다.”고 규정한다. 그렇기 때문에 시민·정치적 권리(자유권)만이 아니라 경제·사회·문화적 권리(사회권)도 장애인들이 당연히 누려야 하는 것이며, 새롭게 등장하는 인권 항목을 누릴 주체인 것이다.

장애문제를 해결하는 방식을 인권차원에서 다루게 되면서 세계 각 국은 장애인을 차별하는 관련법제도 개선을 하게 된다. 대표적으로 1990년 미국은 재활법이 있었으나 장애인의 차별을 적극적으로 금지하는 ADA(미국장애인법)를 제정하게 되었고 1994년 이후 호주, 영국, 캐나다, 홍콩 등을 비롯한 여러 나라는 DDA(장애인차별금지법)를 제정했고 2002년 독일은 ‘장애인가회균등에관한법’을 제정 시행하고 있다. 이 밖에도 필리핀의 권리장전 등 장애인 인권관련 법들이 다양한 방식으로 시행되고 있고 일본의 경우 최근 장애인차별금지법 제정운동이 본격적으로 진행되고 있다.

## 2 장애우권익문제연구소의 장애인차별 관련법 제정 운동

한국은 국민의 정부가 들어서면서 장애인의 인권 문제를 국가차원에서 본격적으로 다루기 시작했다. 1998년 「장애인인권헌장」 제정을 통해 다분히 형식적이기는 하지만 최소한 장애문제를 인권의 문제로 국가가 인식하게 되었다는 점에서는 강조할 대목이다.

부분적으로나마 장애문제를 차별문제로 법에서 다루게 된 시기는 90년대에 들어서라고 볼 수 있다. 1981년에 제정한 심신장애자복지법이 1990년 장애인복지법으로 전면 개정하면서 제4조(장애인의 권리)에서는 “장애인은 인간으로서의 존엄과 가치를 존중받으며, 이에 상응하는 처우를 받으며, 국가·사회 구성원으로서 정치, 경제, 사회, 문화 기타 모든 분야의 활동에 참여할 권리가 있다”고 장애인의 권리를 보장하고 있으며, 동법 제8조(차별금지 등)에서는 “누구든지 장애를 이유로 정치, 경제, 사회 문화 생활의 모든 영역에 있어 차별을 받지 아니하고, 누구든지 장애를 이유로 정치, 경제, 사회, 문화 생활의 모든 영역에서 장애인을 차별하여서는 아니된다”고 규정하고 있다. 그러나 이 법은 장애인 차별 행위에 대해 벌칙조항을 두고 있지 않아 실효성이 없게 되었다.

1997년 장애우권익문제연구소와 민주화를 위한 변호사모임(이하 민변)은 공동으로 장애인종합법을 15대 국회에 입법 청원한바 있다. 장애인종합법은 총 12장 137조로 구성하고 있고, 이중 차별금지관련 조항을 독립장으로 구성하고 있다. 이 장은 명예훼손, 학대의 금지 등, 시설설치반대의 금지, 차별금지, 참정권 확보, 장애인차별신고센터 등 6개 조항으로 구성하고 있다. 장애인종합법 입법 배경은 법적 서비스가 공급자 중심에서 소비자 중심으로 바뀌기 위해서 각 부처에 흩어져 있는 관련법을 한 법 체제로 재구성해야 가능하리라고 보았다. 그러나 장애인종합법은 3개 부처에 속한 관련법을 폐기하고 하나의 법으로 구성한다는 점에서 장점이 있으나 이 법을 시행할 관련부처를 정할 수 없었다. 우리나라의 행정체계상 독립된 국가기구를 구성하지 않으면 법 시행을 하기가 매우 어려운 상황이었다. 그리고 현실적으로 이미 시행되고 있는 기존의 법을 폐기하는 것이 힘들었다. 또한 종합법 체제를 기본법 체제로의 전환문제도 고려했으나 실행력이 떨어진다는 이유로 입법운동을 지속적으로 진행하지 못한 사이 계속 유예되다가 15대 국회를 마감하면서 폐기되었다.

국민의 정부가 새로이 들어서면서 우리 사회는 인권에 대한 논의를 활발하게 진행하는데 토대를 마련하게 된다. 이러한 사회환경은 활발한 인권법제정 움직임을 보이게 되었고

인권·시민 단체를 중심으로 활발하게 진행하게 되었다. 이러한 우리 사회환경 변화에 따라 우리 연구소는 장애인만을 위한 장애인차별금지법 제정운동을 하기보다는 인권법제정 운동에 적극 참여하는 것이 바람직하다는 판단을 하였다.

3여년간의 인권법제정을 위한 공동대책위원회의 노력의 결과로 2001년 국가인권위원회법이 제정되었다. 이 법은 인권침해 행위 및 평등권 침해의 차별행위에 대한 조사·구제를 비롯하여 인권의 보호와 향상 및 인권교육의 업무 등을 수행하는 국가인권위원회를 설치하여 모든 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 보호하는 것을 목적으로 하고 있다. 그러나 국가인권위원회법은 장애인의 차별을 없애는 데는 분명한 한계가 있다. 국가인권위원회법에 의해 진정을 할 수 있고 이에 따라 조정을 하고 구제조치로 권고를 할 수 있다. 그리고 관련 기관에 고발과 징계를 권고 할 수 있다. 그러나 이러한 국가인권위원회의 조치에 불응했을 시 제재 조치가 미약하다. 결국 법원에서 판단하게 되는데 우리 검찰과 법원의 인권감수성에 비추어 볼 때 과연 인권침해에 따른 적절한 조치가 취해질 가능성이 있을까. 특히 장애인의 차별문제는 자유권에 속해 있는 문제보다도 훨씬 광범위하게 사회권에 있어 심각한 차별 상황에 놓여 있다. 그리고 우리 사회는 장애문제를 인권의 문제로 보려 하지 않는 경향이 강하다. 그저 동정이 대상으로 사회복지 수혜자로 인식하고 있다. 이러한 상황에서 장애인의 차별문제가 법적인 구속력이 약한 국가인권위원회법으로 해결 가능할 것인지에 의심의 눈초리를 보내지 않을 수 없다. 이러한 이유로 장애인 차별을 다룰 독자적인 입법체계의 필요성이 더욱 절실하게 되었다. 장애인차별을 금지할 강력한 입법요구는 장애계의 공통의 관심사가 되었고 우리 연구소는 2002년 4월 19일 장애인차별금지법 입법 청원 진정을 16대 국회에 제출하게 되었다.

## 3. 장애인의 차별 실태

한국에서 살고 있는 장애인의 삶의 단면을 통계적으로 보면 장애인 가구의 월 평균 소득은 108만원으로 도시근로자 가구소득의 46.4%에 불과한 실정이고, 생활보호대상자의 비율은 13.7%로서 비장애인가구의 생활보호대상자 비율 2.6%에 비해 5배 이상 높게 나타나고 있다. 장애인의 실업율은 28.4%로 비장애인에 비해 매우 높은 수준의 실업상태에 놓여 있고, 또한 취업장애인의 월평균 소득은 79만원으로 상용종업원(2000. 6)의 월 평균 임금 183만원의 43%에 불과한 수준이다. 무학이 21.5%, 초등학교 30.1% 등으로 나타나고 있고,

대학이상은 6%정도이다. 참고로 일반인의 경우 고등학교 38.0%, 대학교 이상이 19.7%를 보이고 있어 비장애인의 교육수준과 큰 차이를 보이고 있다. 장애유형별로 조금씩 차이는 있으나 64%의 장애인들이 불편함을 호소하고 있다. 이들 중 전혀 외출을 하지 않는 경우도 6.4%, 연 10회 이내도 5.3%로 나타나고 있고 1주일에 1-3회가 19.6%의 빈도를 보이고 있어 상당수의 장애인들은 혼자서 외출할 수 없을 만큼 사회적 환경이 열악하다.

이상의 장애인의 삶의 현실은 장애인에 대한 차별이나 인권침해가 있다고 생각하느냐는 물음에 응답 장애인의 86.7%가 많이 발생하고 있거나 혹은 매우 많이 발생하고 있다고 생각하고 있었다. 장애인이라는 이유로 본인이 차별이나 인권침해를 받고 있다고 느끼는 지에 대해 알아본 결과 전체 응답자의 85.1%가 느낀다고 응답하고 있다.(한국장애인단체총연맹, 한국장애인인권백서, 1999)

#### 4. 장애관련법 중 장애인 인권관련 조항

우리 사회에서 장애를 가진 사람에 대해 드러내놓고 법적으로 차별하지 않는다. 우리나라의 경우 4개의 장애관련법이 있다. 장애인복지법, 장애인고용촉진및직업재활법, 특수교육진흥법, 장애인·노인·임산부등의편의증진보장에관한법률 등이다. 각각의 법 중 장애인의 인권차원에서 다루어지고 있는 조항을 중심으로 소개하면 다음과 같다.

##### 4.1. 장애인복지법

「장애인복지법」은 기본법으로 역할을 하고 있다.

이 법은 장애관련 기본 정책의 근간이 되고 있고, 각종 제도를 명시적 조항으로 구성하고 있다. 이 법 제8조는 누구든지 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화 생활의 모든 영역에 있어 차별을 받지 않도록 하는 차별금지 조항을 명시하고 있고, 동법 제23조는 선거권을 보장하기 위한 조항을 두고 있다. 또한 이 법에는 장애발생예방, 교육지원, 직업재활, 정보에의 접근, 사회환경개선, 문화환경 정비, 경제적 지원에 관한 조항이 있다.

그러나 명시된 차별금지조항이 있으나 구체적이지 못하고 이에 따른 벌칙조항이 없어 사실상 사문화 된 조항에 불과한 실정이다. 그리고 장애관련 사회정책이 법에 명시되어 있으나 실제로 정책으로서 강제할 만한 근거규정이 미미한 실정이고, 현실적으로도 이 법에 근거하고 있는 정책이 시행되지 않고 있는 실정이다.

##### 4.2. 장애인고용촉진및직업재활법

「장애인고용촉진및직업재활법」(이하 '장고법'이라 함)은 1991년부터 본격 시행되고 있다. 이 법은 장애인의 의무고용제를 규정하고 있다. 장고법 제4조는 장애인이라는 이유로 채용·승진·전보 및 교육훈련 등 인사관리상의 차별대우를 받아서는 아니 된다고 규정하고 있다. 그리고 300인 이상 사업장에 2%이상 장애인을 의무 고용하도록 하고 있고, 국가 및 지방자치단체의 경우 신규채용인원의 5%이상을 고용하도록 강제하고 있다.

그러나 법 시행 된지 10년 넘고 있으나 아직 법에 규정된 최소한의 의무고용을 마저도 지켜지고 있지 않고 있다. 또한 고용 시 차별금지 조항이 있으나 이에 따른 벌칙조항이 없어 유명무실한 실정이다

##### 4.3. 특수교육진흥법

「특수교육진흥법」은 1994년부터 장애인의 의무교육과 통합교육을 근간으로 전면 개정되었다. 이 법 제13조는 각급 학교의 장이 특수교육대상자가 당해 학교에 입학하고자 하는 경우에는 그가 지닌 장애를 이유로 입학의 지원을 거부하거나 입학전형합격자의 입학을 거부하는 등의 불이익을 할 수 없도록 차별금지조항을 명시하고 있다. 장애관련 법 중에 차별금지에 따른 벌칙조항을 유일하게 두고 있다. 이 조항을 어겼을 시 1년 이하의 징역 또는 1,000만원이하의 벌금에 처할 수 있도록 하고 있어 교육차별이 감소하고 있다.

다만 통학교육이 이루어지지 않고 있고, 적절한 교육환경 마련 등 교육현장에서의 질적인 문제가 아직 해결되지 않고 있다.

##### 4.4. 장애인·노인·임산부등의편의증진보장에관한법률

「장애인·노인·임산부등의편의증진보장에관한법률」(이하 '편의증진법')은 1997년에 제정되었고 장애인의 접근권 보장을 위한 근거규정을 두고 있다. 또한 의무대상 시설의 경우 이 법을 어겼을 시 이행강제금을 부과하도록 하고 있고, 과태료 부과 방식의 벌칙조항을 두고 있으나 원래 입법 취지는 이동권, 정보접근권 등을 포함한 반면 세부조항에서 다루고 있지 않아 사실상 입법취지가 무색하게 작동되고 있다.

이상의 법이 짧게는 5년, 길게는 20여 년의 시행기간이 있었다고 할지라도 우리 사회는 아직도 장애를 가진 많은 사람들에게 있어 모든 사람이 누리는 기회의 평등에서도, 조건의 평등에서도 수많은 장벽으로 가득 차 있다. 더구나 결과적 평등이라는 차원에서 보면 앞서 소개한 통계에서 보여지듯이 극심한 불평등 상황에 놓여 있다.

## 5. 「장애차별금지법」 제정의 필요성

장애관련 법의 내용을 구체적으로 살펴보면, 적용이 애매모호한 명시적 조항으로 구성되어 있고 강력한 처벌규정이나 구체적인 구제방법이 뒤따르지 않고 있다. 또 피해자가 적극적으로 입증해야 하는 문제 때문에 쉽게 차별임을 밝힐 수도 없는 상황이다. 그래서 결국엔 적극적으로 권리를 되찾기 위해 소송을 제기해도 검찰에서 기각 당하기 일쑤며, 승소는 사회적 여론과 공론화 과정 등 부수적인 힘이 뒷받침되지 않으면 쉽게 생각할 수 없는 상황이다. 근거조항이 미흡하다는 것은 실제적 권리로 인정할 수 없다는 뜻이기 때문이다.

장애문제는 보편적인 권리 차원에서 이해되어야 하고 동시에 특별한 상황에 놓여 있기 때문에 특별한 욕구가 필요한 사람이다. 그 동안 장애문제를 해결하기 위해 단순히 복지서비스 차원으로만 접근하려 했다. 결국 이러한 시도는 장애인에 대한 잘못된 편견만 고착시키는 결과를 가져오게 됐다.

장애문제를 해결하려고 한다면 모든 사람이 누리는 권리에서 제외되는 결과가 초래되어서는 안 된다. 그리고 해결방안은 지속적으로 이루어져야 한다. 이러한 조건을 갖추기 위해서는 국가책임주의를 강조하는 법적 장치가 필요하다. 이 법은 장애인의 기회균등을 가능하게 하기 위한 광범위한 차별을 없애는 조치를 담아야 한다.

「장애차별금지법」 제정의 필요성은 장애인의 문제는 복지서비스만으로 해결되지 않기 때문이다. 왜냐하면 장애문제는 경제·사회·문화 등 모든 사회분야에 걸쳐 있고, 영유아 시절에서 나이가 들기까지 전 생애에 걸쳐 있기 때문이다. 다시 말해 관련법은 장애문제에 일부에 불과하기 때문에 장애인의 보편적인 권리를 보장해야 할 「장애차별금지법」이 필요하다는 것이다.

그리고 「장애차별금지법」에 장애차별 유형을 자세하게 소개함으로써 장애당사자는 물론 모든 시민에 대한 교육효과 차원에서 그렇고 특히 입증책임을 차별한 주체에게 물음으로 이 법의 실효성을 높임으로 이 법 제정의 당위성을 강조한다.

(가칭) 「장애차별금지법」을 제안하면서 몇 가지 유의 사항을 짚고 넘어갈 필요가 있을 것이다. 지속적인 논의가 필요한 지점인 듯 하다.

### 5-1 기존의 장애관련법 강화를 통해 장애차별을 줄일 수 있다는 주장에 대해서

장애차별은 광범위하게 일어나고 있다. 출생에 있어서, 혼인, 출산에 있어서, 수화나 점자 사용 등의 의사소통에 있어서, 지역생활에서, 선거와 참정권에 있어, 형사사법에 있어, 명예훼손, 학대, 유기, 금전적 착취, 시설설치반대, 재활보조기기 착용에 있어서, 보호자 등 동반자에 대해서, 고용에 있어, 교육에 있어, 이동과 건축물의 접근에 있어, 재화·시설·용역 등의 제공과 이용에 있어, 법과 정책의 집행에 있어서, 생활시설에 있어서의 차별 등 전 생애에 걸쳐 그리고 모든 사회분야에서 차별이 일어날 소지를 안고 장애인을 살아가고 있다. 기존의 장애관련법은 복지서비스를 기본으로 삼고 있다. 그러기 때문에 장애인의 차별을 광범위하게 금지하는 법이 절실한 이유가 여기에 있다.

### 5-2 입법 취지를 평등권에 초점을 맞출 것인지, 차별에 근거해야 하는지에 대해서

인권문제를 다룸에 있어 자유권문제는 쉽게 구별할 수 있다. 그러나 사회권은 사회정책과 구별하기가 매우 어렵다. 장애인의 평등권 문제는 기존의 법률로 상당부분 해결이 가능할 것으로 보인다. 인권위원회법이 시행되고 있고 장애인 정책이 장애관련법에 근거해서 시행되고 있기 때문이다. 다만 법 정신에 부합한 정책이 현재 시행되고 있느냐 하는 문제는 여기서 다루지 않겠다.

(가칭)장애차별금지법이라는 법 명칭에서 제안하듯이 이 법은 장애인의 차별을 분명하게 정의하고 구체적인 차별유형을 명시함으로써 장애 당사자에게 있어서는 차별의식을 고양시키고 비장애인의 교육적 효과를 높일 것이다.

### 5-3 이 법의 실효성을 높이기 위해 징역형 등 강력 처벌을 강조하자는 데 대해

현재 시행되고 있는 인권위원회법의 경우 조정력을 발휘할 근거규정이 미약하다. 또한 법 시행이 객관적인 평가를 받을 만한 물리적인 시간이 짧기는 하지만 현재 인권위원회가 가지고 있는 여러 가지 조건에 비추어 많은 어려움이 예상되고 있어 장애차별금지법에서는 법 실효성을 높이기 위한 다양한 조치와 벌칙조항이 필요하다고 생각한다. 왜냐하면 우리 나라 법원이 가지고 있는 인권감수성에 비추어 볼 때 법에 강제규정을 두지 않았을 때 장애차별을 인정하는 경우가 드물 것으로 판단되기 때문이다.(장애인을 한 명도 고용하지 않은 국가 기관에 대해 우리나라 검찰은 장애인고용촉진등에관한법률이 임의조항으로 명시하고 있기 때문에 처벌이 불가하다고 기각한바 있다)

#### 54 이 법을 주관할 기구에 대해서

장애관련법을 보면 각종 위원회 구성을 명시하고 있다. 특히 장애인복지법상의 장애인복지조정위원회의 경우는 국무총리를 위원장으로 관계부처 장관과 민간위원으로 구성하고 있다. 그러나 이 위원회는 제대로 역할을 하고 있지 못하다. 왜냐하면 이름에 걸 맞는 역할이 분명하지 않는 데다 위원회를 작동시킬만한 인력 배치가 되어 있지 않기 때문이다. 그러기 때문에 장애인차별금지법이 제대로 작동이 되려면 장애인차별금지위원회의 경우는 사무국이 있는 상설기구로 모든 부처에 시정, 권고할 수 있는 위치에 놓여져야 한다. 그리고 국가인권위원회가 이 법의 시행주체가 되는 방안에 대해서 검토할 필요는 있을 것이다. 그러기 위해서는 국가인권위원회법이 전면 개정이 전제가 되어야 할 것이다. 그렇다면 국가인권위원회법을 우리가 제안하고 있는 장애인차별금지법을 수용하는 것을 전제로 전면 개정할 수 있겠는가. 국가인권위원회는 심각하게 고민해 보아야 할 것이다.

### 「장애인차별금지법」 법안 설명

이동석(장애우권익문제연구소 장애인차별금지법 제정위원)

안선영(장애우권익문제연구소 장애인차별금지법 제정위원)

#### 1. 문제제기 : 장애인차별 금지의 필요성

장애인차별의 문제는 장애 유무에 따라 역할이 고정되고, 인간이 사회생활을 시작하는 교육, 고용에서의 기회 균등이 이루어지지 않음에 따라 모든 사회 분야에서 실질적인 불평등을 초래하는 사회적 구조(제도와 문화)로부터 발생한다. 이 장애에 따른 차별구조는 장애인과 비장애인의 사회적 차이를 재생산하고, 장애인에 대한 차별적 고정관념을 지속화 하며, 장애인의 자율성과 평등성의 정신을 해치는 문제점이 있다.

장애에 따른 차별은 사회적 차별의 한 유형으로서, 인간의 존엄과 평등을 지향하는 민주 복지사회에서 이 차별의 불식이 매우 중요하므로 이를 위해 법의 제정과 집행기준이 요구된다.

차별을 철폐하고자 하는 것은 평등의 이념을 실현하며, 인간으로서의 기본적인 권리를 보장하는 것이다. 따라서 차별금지법이라는 것은 인권법이며, 인권에 관한 사항은 헌법에 보장되고 있다. 헌법이 성문화되지 않은 국가에서는 인권을 보장하기 위한 인권법을 제정하여 시행하고 있다.

우리나라의 경우 헌법에서 각종 인권을 보장하고 있으며, 헌법 제37조 제1항에서는 “국민의 자유와 권리는 헌법에 열거되지 아니한 이유로 경시되지 아니한다.”라고 규정함으로써 광범위한 권리를 인정하고 있다. 그럼에도 헌법에 명시된 권리는 추상적 권리로만 인정을 받을 뿐, 국민의 인권을 담보해내지 못하는 한계를 보여 왔다.



이에 헌법 중 인권의 위치를 대신할 수 있는 인권법의 필요성이 제기되었으며, 사회단체의 인권법 제정운동에 의해 원안보다는 약화되었다는 평가를 받기는 하지만 '국가인권위원회법'이 제정되었다. 또한 여성차별의 경우 인권법 제정 전에 '남녀차별금지 및 구제에 관한 법'이 제정되어 1999년 7월 1일부터 시행되고 있다.

그러나 '국가인권위원회법'은 인권을 보장하기 위한 기구를 만들 수 있는 근거를 마련했을 뿐 인권 및 차별에 대한 구체적인 명시를 하지 못함에 따라 인권의 본질에 관해서는 다시 헌법에 의존하게끔 만들었다. '국가인권위원회법' 제2조(정의)에서 "인권"이라 함은 헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다'라고 명시함으로써 기존의 헌법의 한계를 넘지 못했다. 결국, 기구는 만들어 졌음에도 국민의 권리를 규정함에 있어서는 변화가 없었던 것이다.

따라서 실제적인 인권법을 제정할 필요성이 생기게 되었다. 앞으로 '인권법'이 탄생된다면 현재 '국가인권위원회법' 제30조제2항에서 18가지로 열거하고 있는 평등권침해의 차별행위(성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적(性的) 지향, 병력(病歷))에 대한 구체적인 금지조항을 만들어야 할 것이다.

종합적으로 인권법을 제정하는 방안도 있고, 18가지 차별 대상이 각각 차별금지법을 만드는 방안이 있을 수 있다. 그러나 한번에 모든 차별을 예시하여 이를 구제하기 위한 법안을 만들기는 불가능할 것이다. 결국 18개 차별영역에서 각각 차별금지법을 만드는 것이 더욱 실효성이 있을 것이다.

또한 각각의 차별금지법의 제정은 헌법상의 평등권 명령을 구체화할 뿐 아니라, 차별을 위법한 행위로 규정하고 이에 관한 피해의 구제를 법적으로 보장하는 입법적 의의를 갖게 되고, 차별 규제에서 차별 여부를 결정짓는 판단자료와 소송에서 근거 자료로 활용될 것이다.

또한 이 법은 장애인에 대한 사회적 불이익이 장애인 개인의 속성에 기인한 것이 아니라 장애인을 둘러싼 사회에 차별의 근원이 있음을 확인함과 동시에, 헌법의 평등이념에 따라 고용, 교육, 재화·시설·용역 등의 제공 및 이용, 법과 정책의 집행 등에 있어서 국가와 국민에 의한 장애인 차별을 금지하고, 이로 인한 피해자의 권익을 구제하고, 장애인의 완전한 사회통합을 위한 적극적 조치를 취함으로써 사회의 모든 영역에서 인간으로서의 존

엄과 가치를 구현하고 사회 평등의 가치를 실현함을 목적으로 한다. (법안 제1조)

## 2 장애차별의 개념

### 1) 장애의 개념

장애에 대한 초기 개념은 의료적, 개별적 모델이 주도하였다. ICD의 의료적 분류에 따라 장애를 분류하였고, 이에 따라 장애에 대한 대처도 의료적 치료가 주를 이루었다. 장애는 질병이었으며, 질병의 치료를 통해 장애는 극복될 수 있는 것이었다. 그러나 만성질병 및 후유증(다시 정상으로 돌아올 수 없는 질병, non-communicable illness)의 증가에 따라 질병 자체뿐만 아니라 질병의 결과 발생하는 현상에 주목할 수밖에 없었으며, 신체적 영역(질병)을 벗어난 개인적 영역, 사회적 영역에서의 불리함에 대한 명명 및 관리가 필요하게 되었다. 이런 문제제기를 한 그룹은 재활전문 집단이었으며, 이들의 주장이 수용되어 1976년 ICD-9에서는 질병과 불리(handicap)를 구분하여 질병의 결과 발생하는 현상을 사회적 불리(handicap)라고 하였다. 그러나 이 개념은 ICD 분류에 통합되지 못하는 보조적인 개념으로 사용되는 수준이었다. (WHO, 1997)

장애 개념을 명확히 하고, 장애의 사회적 원인을 주장하는 세력에 의해 세계보건기구는 1980년에 ICIDH를 발표하게 되었다. 이 분류법은 질병으로 인한 개인적 기능의 상실, 사회적 불리가 포함되고, 장애의 원인에 사회적 원인을 포함시킬 수 있는 여지를 남겼다. 그러나 이 분류법은 손상에 따라 기능의 장애가 발생하고, 기능의 장애에 따라 사회적 장애가 발생한다는 원인론적 모델(causal model)이라는 점이 많은 비난을 받았다. 또한 적용하기에 어려움이 많고, 사회 환경에 대한 고려가 부족하다는 점도 지적되었다. 특히 사회적 모델에 입각할 경우 장애 문제는 질병에 의한 문제가 아니라 질병의 결과를 받아들이지 못하는 사회 환경의 문제이기 때문에 사회환경에 대한 고려가 없는 장애 분류는 비난을 받을 수밖에 없었다.

1997년의 ICIDH-2 분류법은 위와 같은 비판을 수용하여 손상(impairment), 기능제약(disability), 사회적 장애(handicap)를 단선적인 원인론이 아닌 상호관련성을 갖는 것으로 보았다. 또한 기능의 제약, 사회적 장애는 사회의 문화에 따라 다르게 수용될 수 있고, 사회 환경에 의한 장애를 강조하기 위하여 사회적 맥락을 추가하고, 사회적 맥락은 각 구성 요소의 관계에 영향을 미치는 것으로 보았다. 또한 '사회참여'가 장애인 정책의 주요 이슈

가 된 점을 감안하여 활동(activity)과 참여(participation)라는 용어로 바꾸게 되었다.(WHO, 1997)

2001년 확정된 ICF 분류는 ICIDH-2에 대한 세계 각국의 의견을 종합 정리한 것으로 상황적 요인이 각 구성요소의 관계 뿐 아니라 각각의 구성요소에도 영향을 미치는 것으로 보고 있다. 또한 좀더 적극적이고 긍정적인 용어를 사용하고 있다.(김용득, 2002)

이처럼 장애개념은 의료적모델에서 사회적모델(by Oliver)로 이전하고 있다. 즉, 장애는 신체적 손상만을 가리키는 것이 아니라 신체적 손상여부와 관계없이 사회적 환경과의 관계에서 생기는 장벽을 의미하고 있다.

따라서 이 법에서는 장애의 정의를 다음과 같이 하고 있다.(법안 제2조제1항)

이 법에서 "장애"라 함은 상해나 질병 등의 신체적요인, 지적 또는 정신적 요인 등에 의한 개인의 특성에 관계없이 그 개인에 대해서 어느 정도 이상의 능력이나 기능을 요구하는 사회적 환경과의 관계에서 생기는 장벽을 말한다.

이렇듯, 여기서의 '장애인'이라 함은 이와 같은 장애에 따라 불편을 겪고 있는 사람이 된다.

따라서 이 법에서는 '장애인'의 정의를 다음과 같이 하고 있다.(법안 제2조제2항)

② 이 법에서 "장애인"이라 함은 다음 각 호의 사람을 말한다.

1. 장기적 또는 일시적 혹은 장래에 예상되는 장애로 인해 생활상의 어려움이 있거나 있을 수 있는 상황에 놓여 있는 사람
2. 환경정비 없이는 장애가 없는 사람에 비해서 불이익을 입거나 입을 수 있을 상황에 있는 사람
3. 제1호 장애의 과거 기록 또는 그러한 장애를 가지고 있다고 간주되는 사람
4. 각 호의 장애인과 관련된 관련자

이 법안에서 관련자를 장애인의 범주에 넣은 것은 이 법에서 '장애인'이라 함은 차별을 받는 사람을 상정하기 때문으로 장애인뿐만 아니라 장애인과 함께 하는 사람들에 대한 차별까지 포함하기 위한 것이다. 따라서 이 법에서는 관련자의 정의를 다음과 같이 하고 있다.(법안 제2조제3항)

③ 이 법에서 "관련자"라 함은 다음 각호의 1에 해당하는 사람을 말한다.

1. 배우자
2. 실제로 한 가정에서 함께 살고 있는 재(동거인)
3. 돌보는 재(보호자, 통역인 등)
4. 동행인
5. 사업, 스포츠 또는 레크레이션 등을 같이 하는 자

## 2) 차별의 개념

차별에는 직접적 차별과 간접적 차별이 있다. 따라서 이 모든 차별을 정의하는 것이 필요하다.

따라서 이 법에서는 차별의 정의를 다음과 같이 구체화하고 있다. 1은 직접적 차별에 해당하고, 2,4는 간접적 차별에 해당한다. (법안 제3조제1항)

1. 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에서 인간으로서의 기본적 자유를 인식·향유하거나 권리를 행사함에 있어서 합리적인 이유 없이 장애를 이유로 구별·배제 또는 제한이 행하여지는 경우
2. 비장애인에게 적용할 조건을 장애인에게 적용함에 있어, 그 조건에 부합되는 장애인의 비율이 그 조건에 부합되는 비장애인의 비율보다 상당한 정도로 적거나, 그 조건이 정당한 것임을 입증할 수 없거나, 장애인이 그 조건에 부합될 수 없기 때문에 그 사람에게 손해가 되는 경우
3. 장애인과 함께 있는 관련자에 대해 합리적인 이유 없이 장애를 이유로 비장애인을 대하거나 대하려 할 때보다 불리하게 대하는 경우
4. 차별 또는 차별의사를 표시 및 암시하거나, 타인으로 하여금 차별행위를 부추기도록 계산된 모든 공고, 신호, 기호, 엠블럼(시각적 도안 등의 상징) 또는 기타 표시를 대중 앞에 게재 또는 전시하거나 그렇게 되도록 하는 경우

그러나 이런 소극적 차별금지만으로 완벽히 차별이 철폐될 수 없으며, 차별의 해소를 위한 적극적 조치(Affirmative action)가 필요하다. 즉, 지금까지의 차별로 인해 법적 평등이 실현되지 못하기 때문에 이를 바로잡아 사실상의 평등을 이루기 위해 장애인의 불평등 감소를 목표로 하는 임시조치가 필요한 것이다. 따라서 적극적 조치는 이 법에 의한 차별로 보지 아니한다. (법안 제3조제1항 단서조항)

다만 장애를 가지고 있는 사람의 자유와 평등의 권리를 실질적으로 보장함을 목적으로 이뤄지는 적극적 개선책은 그 목적이 달성될 때까지 장애인에 대한 차별이라고는 간주하지 않는다.

차별의 원인이 2개 이상일 경우가 있으며, 두 가지 이상의 원인 중 장애에 따른 차별이 다른 원인에 따른 차별보다 차별의 원인 크기면 예외적으로 작을 수 있다. 그러나 이 또한 장애에 의한 차별로 보아야 할 것이다. (법안 제3조제2항)

② 차별 행위의 원인이 장애를 포함한 2가지 이상일 경우, 원인중의 하나가 어떤 사람의 장애에 있었다면, 그것이 이와 같은 행위에 지배적이거나 실질적인 원인이 되는지 여부와는 관계없이, 그 행위는 장애가 원인이 된 것으로 본다.

차별을 행한 사람은 합리적인 이유가 있다고 주장할 것이다. 따라서 그 합리적인 이유에 대한 규정이 필요하며, 입증책임은 누가 질 것인지에 대한 규정이 필요하다. 당연히 입증책임은 차별을 했다고 계기를 받은 사람이 합리적 이유에 대한 입증책임을 져야 할 것이다. 또한 입증되지 않을 경우 입증 전까지는 차별로 간주하여야 할 것이다. (법안 제3조제3항 내지 제5항)

③ 제1항의 규정에 의하여 장애 차별에 관하여 합리적인 이유가 있다고 인정하기 위하여는 당해 행위의 목적, 성질, 태양, 조건 등을 구체적·종합적으로 고려하여 장애에 따라 구별·배제·제한할 필요성이 있다고 인정되고, 그 방법·정도 등이 적정하여야 하며, 그 적용이 엄격해야 한다.

④ 장애를 가지고 있는 사람이 피해 구제 신청을 했을 경우 제3항을 적용할 때 그 입증 책임은 차별을 행한 것으로 인정되는 공공기관이나 사용자가 부담한다.

⑤ 장애를 이유로 한 차별이 아니라고 하는 주장은 그것이 입증되지 않는 한, 차별로 간주된다.

### 3. 장애차별의 종류

#### 1) 지역생활의 권리 및 차별

지역생활의 범위는 광범위하다. 사실 모든 일상생활 및 사회생활이 포함된다. 그러나 고용, 교육 등의 차별은 차별의 강도가 강하기 때문에 하나의 장으로 묶고 나머지 일상생활과 관련된 차별을 규정한다.

- 출생에 있어서의 차별금지(법안 제9조)
- 성, 혼인, 출산에 있어서의 차별금지(법안 제10조)
- 수화와 점자에 관한 권리(법안 제11조)
- 의사소통에 있어서의 차별금지(법안 제12조)
- 지역생활 권리 및 차별금지(법안 제13조)
- 선거 및 참정권 및 차별금지(법안 제14조)
- 형사사법에 대한 차별금지(법안 제15조)
- 명예훼손 금지(법안 제16조)
- 학대, 유기, 금전적 착취의 금지(법안 제17조)
- 시설설치반대의 금지(법안 제18조)
- 재활보조기기 등의 착용과 관련된 차별 금지(법안 제19조)
- 돌보는 자 등 동반과 관련된 차별 금지(법안 제20조)

#### 2) 고용에서의 차별

고용차별이란 합리적 사유 없이 고용관계의 성립, 내용 및 종료 등에 관하여 사회통념상 허용되는 한도를 넘어 차별적 대우를 하는 것으로서, 고용에서 장애차별 금지는 모집, 채용, 임금, 승진, 배치, 퇴직, 직장내 교육 분야이다. 고용은 정규직만이 아니라 임시직 등을 포함하여 모든 형태의 근로계약관계를 말하며 근로계약 개시 이전단계(모집, 채용 등), 근로 관계의 종료 등 파생절차를 포함하는 것이다.(법안 제21조 및 제22조)

또한 단지 장애인을 모집, 채용, 모집, 임금, 승진, 배치, 퇴직 등에서 차별을 하지 않은 것만으로 장애인의 고용효과가 극대화될 수는 없다. 따라서 고용주는 합리적 배려의 의무

를 가질 수밖에 없다. 합리적 배려에 대한 예시를 하면 다음과 같다. (법안 제23조)

1. 시설 개조
2. 장애인이 담당하는 임무의 일부를 타인에게 할당
3. 현존하는 결원을 보충하기 위한 이동
4. 근무시간의 변경
5. 다른 작업장으로 변경
6. 재할, 기능평가, 또는 치료 수당을 위한 근무시간
7. 훈련 제공 또는 훈련 제공에 있어서의 배려
8. 비품·설비의 취득 또는 개조
9. 지도 매뉴얼 또는 참고자료의 변경
10. 시험 또는 평가과정의 개선
11. 낭독자 또는 수화 통역자 등의 배치
12. 지도·감독의 충실

또한 특별히 신체적 조건에 대한 의학적 검사가 많고, 이에 따른 차별이 심한 상황에서 의학적 검사를 금지하는 것이 필요하며, 고용주와의 불평등하고 불이익한 계약에 의하여 차별을 받는 경우가 있으므로 이를 원천 무효화하는 규정이 필요하다. (법안 제24조 및 법안 제25조)

또한 고용에서의 차별을 상세히 제시함으로써 장애인, 고용주, 일반 국민에 대한 교육의 효과를 높이며 법률 판단의 명확성을 높이도록 한다. (법안 제26조)

### 3) 교육에서의 차별

일반 원칙으로 통합교육을 내세우고, 교육에 있어서 교육기회·조건·방법 등에서 장애인 차별을 금지한다. (법안 제27조 내지 제29조)

또한 학생의 요구에 맞게 교육을 할 수 있도록 개별적 요구 보장을 제시하고 이를 위반하는 것도 차별로 간주한다. (법안 제30조)

또한 교육에서의 차별을 상세히 제시함으로써 장애인, 교육기관, 일반 국민에 대한 교육의 효과를 높이며 법률 판단의 명확성을 높이도록 한다. (법안 제31조)

### 4) 이동, 건축물에서의 접근 등에서의 차별

장애인의 이동권 및 정보접근권이 보장되지 않는다면 원활하고, 사회 통합적인 사회생활을 영위할 수 없다. 따라서 장애인의 이동권 및 정보접근권에 대한 구체적 권리 및 차별을 명시할 필요가 있다.

이동, 건축물, 각종 정보매체에 대한 권리를 명시하고(법안 제32조), 각각의 영역에 대한 차별을 금지한다. (법안 제34조 내지 제36조)

### 5) 재화·시설·용역 등의 제공 및 이용에서의 차별

공공기관 및 사용자가 복지증진, 재산형성 등을 위하여 제공하는 금품, 건축물 등의 설비, 노무의 제공 등(법안 제38조) 각종 사회복지 서비스 및 일반 생활에서의 재화, 시설, 용역 등의 이용시 장애인은 각종 차별을 받고 있다. 따라서 이를 금지하고(법안 제37조) 장애인 차별행위의 유형을 구체화한다. (법안 제39조)

### 6) 법과 정책의 집행에 있어서의 차별금지

"법과 정책의 집행"이라 함은, 공공기관이 법령이나 정책 등에 의하여 직무를 수행하거나 권한을 행사하는 것을 말한다(법안 제41조). 그러나 법이나 정책은 다수집단의 산물이다. 따라서 장애인이라는 소수집단은 법과 정책의 집행에서 항상 소외될 수밖에 없는 구조적 모순을 가지고 있다. 따라서 이의 해결을 위해 법과 정책의 집행에 있어서의 차별을 금지하며(법안 제40조), 차별 유형을 구체화한다. (법안 제42조)

또한 각종 법률에서 결격조항을 두어 장애인을 차별하는 경우가 많으므로 이 법의 제정과 함께 이런 차별적 요소들을 철폐하기 위해 결격조항을 정한 규정을 무효로 추정하며, 앞으로의 입법에서는 이 법의 정신에 맞게 결격조항을 두지 못하도록 한다. (법안 제43조)

### 7) 생활시설에서의 차별금지

생활시설 장애인은 원칙적으로 지역사회 장애인과 동등한 권리를 갖는다. 그러나 생활시설 내에서 특별히 벌어지는 차별의 행위가 있기 때문에 이를 금지하기 위하여 법률에 예

시할 필요가 있다.(법안 제45조) 또한 현재 미신고시설이 637개소에 이르고, 이 시설에서 인권문제가 발생할 소지가 높기 때문에 이 법에서는 신고시설뿐 아니라 미신고시설도 법의 적용에 포함되도록 하였다.(법안 제44조)

## 8) 이 법 이외의 차별 규정에 관하여

법률 개정은 국회운영이라는 변수, 즉 정치적 변수를 내포하고 있다. 따라서 시급한 개정을 요할 때 적절한 대응을 하지 못하는 한계를 가지고 있다. 따라서 이 법 이외의 차별에 대해서는 위원회의 규칙으로 정하게 하여 변하는 인권에 대하여 신속하게 대처할 수 있도록 한다. (법안 제46조)

**인권은 움직이는 것이다!!!**

## 4. 장애 차별금지의 효과성 확보

### 1) 위원회 설립의 필요성

「장애차별금지법」에서 규정하고 있는 장애차별 사항의 조사·시정권고 및 장애인 차별에 의한 장애인 인권을 보호하고 인권을 향상하기 위한 업무를 누가 담당할 것이냐가 문제가 된다. 우선 외국의 입법(례)에 비추어 가능한 방법을 상정해 보면 다음과 같다.

- ① 인권재판소 등의 전문적인 사회법원을 통해 차별을 시정하는 방법
- ② 기존의 장애관련기구(장애인복지조정위원회)나 노동위원회 등을 통하여 권리구제를 꾀하는 방법
- ③ 국가인권위원회 내부에 장애차별위원회를 두고, 인권위원회의 집행기구 등을 통해 문제를 해결하는 방법(호주)
- ④ 독립적인 위원회를 두면서 조사·합의·조정 등으로 해결(영국, 일본 변협안)하거나, 더 나아가 위원회에 시정명령 등의 강력한 권한까지 부여하는 방법(홍콩)

현재의 법원과는 별도로 인권에 관한 판결을 하기 위해 인권재판소, 사회법원 같은 특수

법원을 설립하여 차별의 문제를 사법적 권한으로 다루는 방안이 있다. 그러나 이 방법은 현재 우리법제상 별도의 사회법원이 만들어지기는 어렵다고 보아야 하며, 이러한 법원이 가능하다 할 지라도 차별 당사자가 궁극적인 시정을 받기까지 너무 오랜 시간이 걸리는 문제가 있다. 또한 권리를 추상적 권리 또는 프로그램적 권리로 규정하는 기존의 판례에 따라 차별조항이 상당부분 사장될 수 있다.

두 번째 방법에 있어서는 기존의 '장애인복지조정위원회'는 자문기구에 그치므로 현실적인 차별상황을 조사하고 이를 시정하는 데에는 역부족일 뿐 아니라, 장애에 대한 특별한 관심과 배려가 없는 상황에서 고용과 관련한 장애차별문제를 전적으로 노동위원회에 맡길 수는 없을 것이다.

국가인권위원회를 통한 해결방법은 아마도 가장 편하게 차별금지법을 제정할 수 있다는 장점이 있다. 그러나 자유권 침해에 대한 인권문제에 중점을 두고 있는 현재의 국가인권위원회가 어느 정도의 감수성을 가지고 장애차별을 대할 것인 지는 의문이다. 또한 국가인권위원회와의 중첩 적인 역할 때문에 문제가 되었던 남녀차별개선위원회는 그 전문성 때문에 그 독자적인 지위를 점하고 있으며, 성차별과 관련하여 국가인권위에 진정을 하는 사건이 드물다는 사실에 비추어 보아도 독립적인 장애차별위원회의 실익이 있음을 알 수 있다.

따라서 이 법에서는 국가장애차별금지위원회를 독립기구로 두고자 한다.

### 2) 국가장애차별금지위원회

#### 가. 국가장애차별금지위원회의 설립과 독립성(법안 제47조)

장애인 차별사항의 조사·시정권고 및 장애인 차별에 의한 장애인 인권을 보호하고 인권을 향상하기 위한 업무를 수행하기 위하여 국가장애차별금지위원회(이하 "위원회"라 한다)를 두며, 장애인들의 접근이 용이한 곳에 지방사무소를 둔다. 단 각 시(광역시)·도에 최소한 1개의 지방사무소를 두도록 할 필요가 있다.

#### 나. 위원회의 구성(법안 제48조 및 제49조)

위원회는 위원장 1인, 상임위원 3인을 포함한 7인의 위원으로 구성되며, 위원은 장애인 인권문제에 관하여 전문적인 지식과 경험이 있고 장애인 인권의 보장과 향상을 위한 업무를 공정하고 독립적으로 수행할 수 있다고 인정되는 자중에서 대통령이 임명하도록 한

다.

위원장은 위원회를 대표하며 위원회의 업무를 통괄하며, 국회에 출석하여 위원회의 소관 사무에 관하여 의견을 진술할 수 있으며, 국회의 요구가 있을 때에는 출석하여 보고하거나 답변하여야 한다. 또한 국무회의에 출석하여 발언할 수 있으며, 그 소관사무에 관하여 국무총리에게 의안(이 법의 시행에 관한 대통령 안을 포함한다)의 제출을 건의할 수 있으며, 위원장은 위원회의 예산관련 업무를 수행함에 있어서 예산회계법 제14조의 규정에 의한 중앙관서의 장으로 본다.

#### 다. 위원장 및 위원의 임기(법안 제50조)

위원장 및 위원의 임기는 3년으로 하고, 1차에 한하여 연임할 수 있다. 위원의 임기가 만료되거나 임기중 위원이 결원된 때에는 대통령은 임기만료 또는 결원된 날부터 30일 이내에 후임자를 임명하여야 한다.

#### 라. 소위원회, 자문기구, 사무처(법안 제54조 내지 제56조)

위원회는 그 업무 중 일부를 수행하게 하기 위하여 소위원회를 두며, 소위원회는 3인의 위원으로 구성한다.

또한 업무수행에 필요한 사항의 자문을 위하여 자문기구를 둘 수 있다.

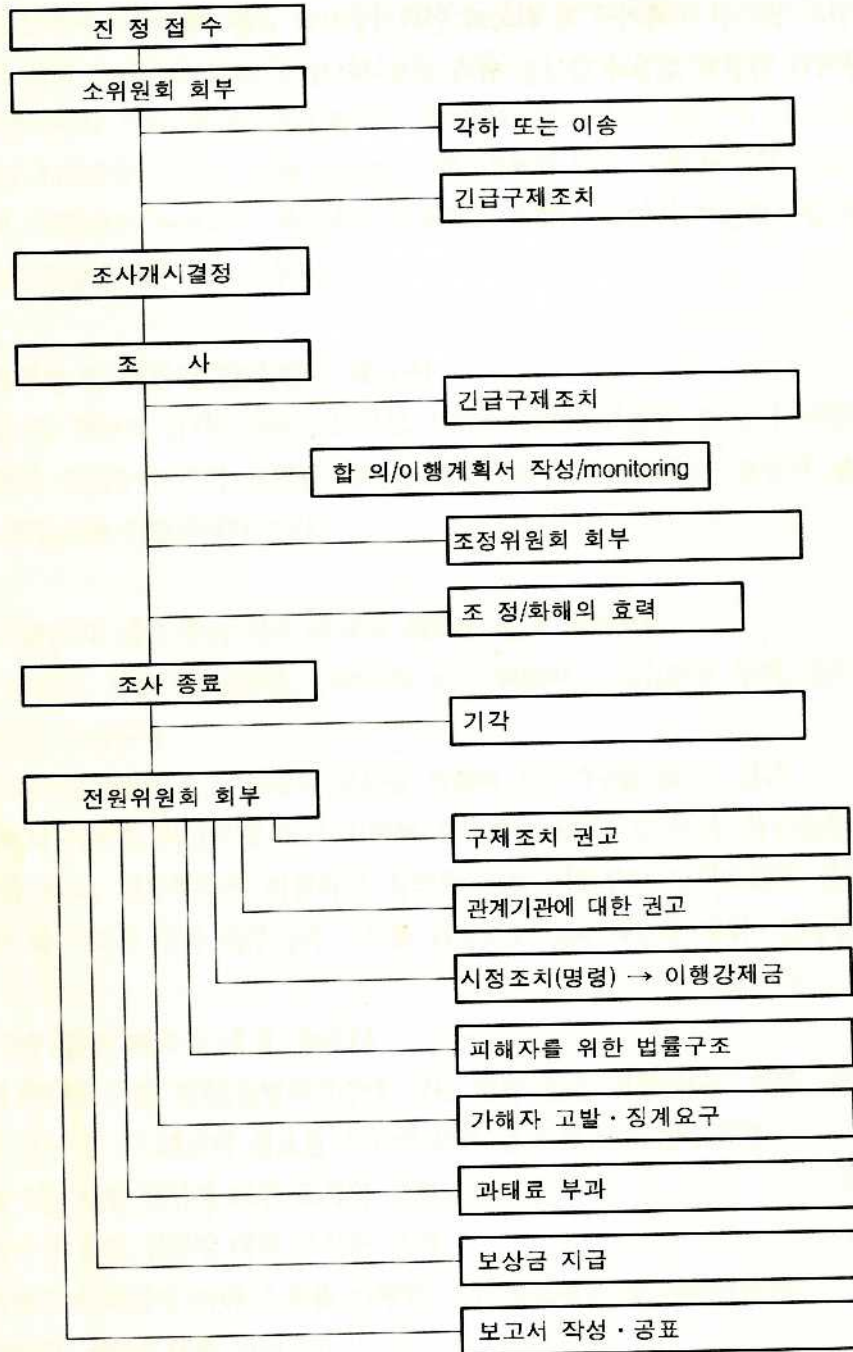
위원회의 사무를 처리하게 하기 위하여 위원회에 사무처를 두며, 사무총장 1인과 필요한 직원을 두되, 사무총장은 위원회의 심의를 거쳐 위원장이 임명하도록 한다. 사무총장은 위원장의 지휘를 받아 사무처의 사무를 관장하고 소속 직원을 지휘·감독한다.

#### 마. 업무(법안 제57조 내지 제62조)

1. 장애인에 관한 법령(입법과정중에 있는 법령 안을 포함한다)·제도·정책·관행의 조사와 연구 및 그 개선이 필요한 사항에 관한 권고 또는 의견의 표명
2. 장애인 차별 행위에 대한 조사와 구제
3. 장애인 인권 침해에 대한 조사와 구제
4. 장애인이 차별에 따라 소송을 진행할 경우 정보제공 및 지원서비스
5. 장애인 차별에 대한 실태조사
6. 고용주 및 일반 국민을 대상으로 한 장애인 인권에 관한 교육 및 홍보
7. 장애인 차별의 유형·판단기준 및 그 예방조치 등에 관한 지침의 제시 및 권고

8. 장애인 인권의 옹호와 신장을 위하여 활동하는 단체 및 개인과의 협력
9. 장애인 인권과 관련된 국제기구 및 외국의 인권기구와의 교류·협력
10. 그밖에 장애인 인권의 보장과 향상을 위해 필요하다고 인정하는 사항

### 3) 권리 구제 방법



### 가. 진정사건처리과정

장애차별을 당한 사람의 입장에서 구제수단을 마련해야 한다는 점에서 출발한다.

차별 받은 사람이 장애차별위원회에 진정을 할 경우

- ① 위원회는 당사자의 진정내용에 비추어 당사자간의 합의를 권고한 뒤, 합의가 이루어질 경우 이행계획서 등을 확보하여 사건을 종결한다(법안 제75조).
- ② 당사자간에 합의가 이루어지지 않을 경우에는 당사자의 신청이나 직권으로 조정위원회에 조정절차로 회부하여 다시 한 번 합의를 유도한 뒤, 이러한 조정이 성립될 경우에는 재판상 화해의 효력을 갖게 한다.(법안 제78, 79조)
- ③ 조정이 결렬되거나, 사안이 중대하다고 판단할 경우 위원회에서 조사를 하게 되고, 이에 따라 장애차별이 인정될 경우 위원회는 피진정인에게 상당한 기간 내에 시정을 요하는 시정권고를 내리며, 피진정인은 이 시정권고의 수락여부를 10일 안에 위원회에 통보하여야 하고, 통보하지 않을 경우 시정권고를 수락한 것으로 본다(법안 제81조).
- ④ 피진정인이 시정권고의 수락을 거부할 경우, 피진정인이 국가기관을 포함한 공공기관일 경우에는 시정요구를(법안 제82조 제1항), 사인일 경우에는 시정명령을 내리게 된다(법안 제82조 제2항)).
- ⑤ 이러한 시정명령을 불응할 경우, 피진정인이 공공기관일 경우에는 진정인이 부작위위법확인소송(법안 제90조 제2항)이나 손해배상청구를 제기할 수 있으며(법안 제89조), 사인이 명령을 위반할 경우에는 이행강제금의 부과(법안 제105조) 및 형사처벌이 가능(법안 제96조 예정)할 수 있으며, 별도의 손해배상책임(법안 제89조)까지도 지게 된다.

### 나. 불복수단

장애로 인해 차별을 당한 사람들은 이상의 과정을 거쳐 장애차별의 시정을 받게 된다.

위원회에 보다 강력한 구제권한을 부여하면서 이에 불응하는 피진정인이 법원(시정명령에 대한 불복이므로 행정소송을 제기해야 할 것이다)에 최종적으로 불복할 수 있도록 길을 열어 두었다.(의문사진상위원회의 최종결정이 법원의 심판을 받을 권리를 침해한다는 이유로 헌법소원의 대상이 되었던 점을 감안)(법안 제84조).

대신 피진정인이 정당한 이유 없이 시정을 거부하고 일부러 기일을 지연시키는 경우에는 손해배상액이 그 기간만큼 증가하도록 하여 위원회의 권위가 무시되지 않도록 간접적인 배려를 하고 있다(법안 제89조).

또한 국가기관 및 공공기관의 경우에는 시정권고만으로 원만한 해결이 가능할 것으로 예

상된다. 다만 각 기관이 그 독립성을 이유로 시정권고나 시정요구를 무시할 경우, 위법한 부작위처분이 있는 것으로 보아 진정인이 부작위위법확인소송을 제기할 수 있도록 하였다(법안 제90조).

#### 다. 손해배상

우리나라의 경우에는 외국의 경우처럼 징벌적 손해배상책임이 인정되지는 않고 있다. 이러한 징벌적 손해배상도입이 어렵다면, 이를 보완하기 위해서라도 이론적으로는 형사처벌의 대상이 되지만 실질적으로는 심각한 범죄로 다루어지지 않고 있는 행위(아마도 장애 차별행위는 대부분 이러한 행위에 해당할 것이다.)에 대하여 별도의 손해액 기준을 입법으로 마련해야 할 필요성이 있다. 손해 액의 간주 또는 추정조항(부정경쟁방지및영업비밀에관한법률 참조)을 마련하여 실제 소송에서 보다 쉽게 손해 액을 인정받게 하자는 것이고, 현재의 법제의 수준에서는 가능할 것으로 보인다(법안 제89조).

고용에 있어 차별로 인한 불이익을 받았을 경우에는 취업이나 승진을 거부당한 날로부터 그 해당임금에 상응하는 재산적 손해가 발생한 것으로 간주하고(법안 제89조 제2항), 이 법에 정한 장애차별로 인해 진정인이 입은 정신적 손해의 산정기준은 특별한 사유가 없는 한 제 2항의 재산적 손해의 배액에 해당하는 것으로 추정한다는 조항(법안 제89조 제3항)을 마련하였다.

고용이외의 다른 차별과 관련 하여는 향후 보다 합리적인 기준이 마련되어야 할 것으로 보인다.

#### 라. 이행강제금

사인인 피진정인이 시정명령에 불응할 경우, 이를 간접적으로 강제하기 위한 조치이다. 차별금지법은 장애차별의 시정이 최종목적이기 때문에 1회의 과태료 부과보다는 이를 강제하기 위해 매 3월마다 재차 이행강제금을 부과할 수 있도록 하였다 (편의증진법에는 매년 부과할 수 있도록 하였으나, 차별금지법상의 금지대상은 다양하므로 기간을 3월로 단축하였다)(법안 제105조). 이에 대하여 별도의 형벌규정을 두는 것은 이중처벌이 아니므로 법적으로 문제는 되지 않으나 보다 신중하게 고려해야 할 부분이다.

#### 4) 과제

#### 가. 자발적 순응 확보

순응이란 정책대상집단의 외연적 행동이 정책지시나 명령에 일치할 뿐만 아니라 이러한 순응이 정책대상집단의 내면세계에서 우러나오는 진정한 열성과 성의에 기반을 두고 있는 것이다(장영배, 1997). 이에 관한 순응을 확보하지 못하는 경우, 사회적 비용이 발생되는 문제가 있다.

#### 나. 형벌규정의 문제

지금까지 장애차별과 관련하여 형벌로 규정하고 있는 경우는 거의 없었다. 그러나, 사회복지시설의 건립을 방해할 한 자를 처벌하거나(사회복지사업법 제 54조, 제6조 제1항), 장애를 이유로 입학을 거부하는 학교의 장을 처벌하는 규정(특수교육진흥법 제28조, 제28조의 2)을 둔 이후에는 현실적으로 이전보다 더 빠르고 효과적으로 차별문제가 시정되었다. 이러한 현실을 바탕으로 보다 강력한 형벌규정 도입의 필요성을 주장하고 있지만, 이는 차별금지법에 대한 일반의 수용가능성이 희박해져 오히려 사회통합에 저해될 가능성과 함께 재계 및 행정 각 부처의 강력한 반대에 봉착될 우려가 있다는 것이다. 다만 영·미법 계에서는 법원을 통하여 이행명령이 가능하고 이를 위반할 경우 법원모독 죄로서 처벌이 가능하므로, 별도의 처벌규정이 없는 영·미법이 기준이 되어서는 안 된다. 죄형법정주의원칙상구체적인 처벌규정이 있어야 형벌부과가 가능한 우리나라의 경우에는 별칙규정은 반드시 필요하고 단지 그 수위만이 조정되어야 할 것이다.

#### 다. 기존의 장애관련법률과의 관계

차별금지법과 기존의 4대 법안이 중복되는 부분을 통일하거나, 각 법률에 근거한 위원회와 장애차별위원회와의 관계를 정립하는 등의 작업이 뒤따라야 할 것이다.

#### 5. 쟁 점

##### 1) 헌법에서 인권을 규정하고 있음에도 이 법이 필요한지의 여부

헌법 제11조에 의하면 「모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.」 라고 규정되어 있다. 헌법에서는 차별의 원인을 성별, 종교, 사회적 신분



으로 한정하고 있어 차별의 원인이 다양해지는 현 세태를 반영하지 못하고 있다. 또한 이외에도 각종 권리를 보장하고 있음에도 법원의 판례는 추상적 권리 수준에 머무르고 있기 때문에 선언적 규정에 불과한 헌법에 의지하여 국민의 인권을 담보해 낼 수 없다.

따라서 헌법을 대체할 인권법이 필요한 것이며, 장애차별과 관련하여서는 별도의 장애차별금지법이 필요한 것이다.

## 2) 개별법(기존의 장애복지 4대 법안)과의 관계 및 기존 법으로 해결할 수 없는지의 여부

개별 법에서 장애인 차별의 문제가 해결되었다면 이 법안에 대한 논의도 필요 없었을 것이다. 기존 법안에도 차별금지 규정이 있으나 벌칙 규정의 미비 및 차별에 대한 명확한 규정이 없어 실효성이 없다.

또한 기존의 4대 법안은 장애인에 대한 서비스 법이다. 이 법들은 헌법 제34조 사회복지권에 의하여 탄생한 것이나, 차별금지법은 헌법에 명시된 모든 권리를 포괄하고 있다. 즉, 사회복지권에서 구체적인 권리로 인정받을 수 있는 것은 제5항 「신체장애자 및 질병·노령 기타의 사유로 생활능력이 없는 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 국가의 보호를 받는다.」는 규정으로, 이에 따라 장애인복지 관련법들이 탄생하게 되었으나, 모든 장애인을 포괄하는 것이 아니라 생활능력이 없는 국민으로 한정하고 있기 때문에 광범위한 차별의 문제를 대처할 수 없는 한계가 있다.

따라서 우리는 새로운 안전망의 개념이 필요하게 되었다. 1차안전망(social safety net)이 장애인복지법, 고용촉진법 등 장애인 4대법 및 기초생활보장법 등 사회보장 법률에 의거한 보장이라면, 이 안전망을 뚫고 발생하는 인권문제에 대해 또 하나의 그물망(net)이 필요하게 된 것이며, 이 안전망을 2차안전망(rights safety net)이라고 할 필요가 있다.

결국 기존 4대법에 의한 안전망과 더불어 인권확보를 위한 새로운 안전망이 필요하게 된 시점이다.

## 3) 법안 명칭의 문제

### 가. 장애인차별금지법

차별의 대상이 장애라기 보다는 사람(장애인)에 대한 차별에 중심을 두는 것이다. 장애의 원인에 대한 규명도 중요하겠지만, 장애인에 중점을 두다보면 장애의 원인 중 신체적 손상(impairment) 수준에 머무를 가능성이 있다. 또한 차별에 대해서만 금지를 하는, 즉 소극적 차별의 금지를 위한 범명일 수 있다.

### 나. 장애차별금지법

차별의 대상으로 장애가 중심이 되는 것이다. 장애의 정의가 중요해지며, 장애의 사회적 원인에 대한 규명이 가능해 질 수 있다. 그러나 차별금지법이기에 때문에 소극적 차별의 금지를 위한 범명일 수 있다.

### 다. 장애차별법

소극적인 차별에 대한 금지뿐 만 아니라 장애인의 완전한 사회참여를 확보하기 위한 수단으로 적극적 차별(affirmative discrimination)을 장구할 수 있다. 영국, 호주, 홍콩 등 대부분의 외국의 경우 “Disability Discrimination Act”라는 명칭으로 사용하고 있다. 이는 장애인을 위한 차별(적절한 배려, reasonable accommodation)을 통해 기회균등을 확보하기 위한 것이다.

그러나 우리나라 말로 할 경우 차별금지에 대한 의미도 살지 않고, 적극적 차별을 위한 의미도 살지 않아 사용에는 문제가 있는 것으로 보인다.

내용을 살려 다른 이름을 사용하고자 할 경우 “장애인의 완전한 사회참여를 위한 법”, “장애인과 함께 하는 사회법” 등이 있을 수 있으나 차별금지에 대한 명확한 의미가 전달되지 않는 한계가 있다.

### 라. 장애차별금지위원회법

국가인권위원회법과 마찬가지로 기구 중심의 법이 되는 것으로 독립기구를 명백히 만들 수 있는 장점이 있다. 그러나 차별에 대한 명확한 예시가 불가능해지는 한계가 있다.

### 마. 소결(小結)

이상의 논의에 따라 한국적 현실에서 ‘장애차별법’이라는 명칭이 잘 어울리지 않고, 이의 변형도 인권확보 및 차별금지에 대한 의미가 약해지는 문제가 있으므로 인해, 법안 명칭은 ‘장애차별금지법’으로 하고, 적극적 차별(적절한 배려, reasonable accommodation) 규

정을 강화하는 것이 바람직 할 것으로 보인다.

#### 4) 국가인권위원회와의 관계

캐나다, 호주, 뉴질랜드 등은 국가인권위원회에 차별영역별 소위원회가 있으며 일인인권 위원제도(One Commissioner)를 실시하고 있다. 즉 장애차별인권위원이 국가인권위원회에 소속되어 있으나 독립적으로 장애차별에 관한 업무를 관장하며, 공동 사무처를 지휘, 감독한다. 각 주에는 각 차별분과별로 집행기구가 있으며, 국가인권위원회의 인권위원의 지휘, 감독을 받는다.

영국의 경우 차별금지법이 1995년도에 만들어졌으나 집행기구의 부재로 인해 실질적인 효과가 나타나지 않자 1998년 장애차별위원회법을 만들어 위원회를 독립적으로 구성하였다. 홍콩도 장애차별법(1995년)의 제정과 함께 장애차별금지위원회를 만들어 조사 및 직접 소송 등의 구제조치를 실시하고 있다.

우리나라 국가인권위원회의 경우 '국가인권위원회법'에 의하여 헌법10조부터 헌법22조까지의 자유권 및 헌법 11조의 평등권 침해의 경우 구제를 할 수 있다. 평등권 침해와 관련하여 차별의 원인을 규정하고 있으며, 차별 18가지 중 장애로 인한 차별에 관해 조사 및 구제를 할 수 있다.

이처럼 국가인권위의 차별조사 범위가 넓기는 하지만 진정사건 2,600여건 중에서 차별진정은 130건, 장애인차별은 15건 정도에 불과하다. 이와 같이 차별진정이 적은 이유는 감수성훈련과 사회가치관과 관련되어 있는 것으로 보인다. 또한 현재 인권위에 진정할 수 있는 경우가 자유권에 한정됨으로서 헌법 23조 이후의 사회권에 대한 권리 침해의 경우 기각을 하기 때문인 것으로 보인다. 또한 평등권 침해의 경우에도 구체적인 차별지침이 마련되어 있지 않아 장애인들이 차별을 받고도 차별로 인식하지 못하는 한계를 갖고 있는 것으로 보인다.

따라서 우선 장애차별금지법을 통해 장애로 인한 차별이 무엇인지를 구체화하는 것이 시급하다. 또한 점차 우리 사회의 가치관과 감수성훈련이 변화된다면 연간 최소 만 건 정도의 진정이 예상되기 때문에 현재의 인권위원회 인력과 조직으로는 한계를 가질 수밖에 없다. 또한 장애인의 차별은 다른 영역의 차별보다도 광범위하고 강도가 클 뿐 아니라 단순 차별의 금지 수준에 머무를 수 없고 적절한 배려를 통한 사회통합을 확보하여야 하기 때문에 현재의 "국가인권위원회법"으로는 한계를 갖는다.

따라서 독립적인 법체계 및 독립적인 조직의 구성이 필요하다.

#### 5) 구제 단계에 따른 장, 단점 및 현실적인 방안의 모색

위원회의 성격을 크게 음부즈만으로 볼 것이냐, 소송의 전심단계로 볼 것이냐에 따라 그 기능 및 구제수단에서 차이가 난다.

현재의 국가인권위원회처럼 위원회가 직접 구제조치를 명하는 것이 아니라 관계기관에 그 시정을 권고하고, 이러한 사실을 언론에 공표할 수 있는 경우에는 음부즈만에 가까운 형태라고 할 것이다. 다른 구제방법보다 간편하고 신속하게 처리될 뿐 아니라 장애차별과 관련하여 보다 진보적인 결정을 내릴 수 있다는 장점이 있는 반면에 확실한 구제수단이 마련되지 못한 관계로 위원회의 결정이 공허한 메아리로 남게 될 가능성이 있다.

소송의 전심단계로 보아 위원회가 시정명령을 내리고 이행강제금을 부과할 경우에는 보다 확실한 구제가 가능하다는 장점이 있는 반면 피진정인이 위원회의 결정에 불복하여 다룰 수 있는 길을 열어 놓아야 한다는 부담이 있다. 이는 보수적인 법원에서 위원회의 결정을 번복하여 위원회의 권위를 약화시킬 수 있을 뿐 아니라, 피진정인이 다룰 경우에는 진정인이 최종적으로 구제 받기까지 너무 오랜 시간과 비용이 들어간다는 약점이 있는 것이다. 또한 법원판례에 귀속되어 진보적인 판결이 나오기 어려운 점도 단점으로 지적되고 있다.

위원회의 방향을 어떻게 잡느냐는 우리의 선택이다. 보다 빠른 시일 내에 장애차별금지법을 제정하는 것이 우선이라면 현실에 타협하여 국가인권위원회처럼 시정권고의 수준으로 방향을 잡는 것이 합리적일 것이다. 그러나 이미 장애차별금지법을 마련하고 있는 미국, 영국, 독일에서조차 실질적인 구제수단이 미비하다는 점 때문에 많은 비판을 받고 있다는 점을 고려해 본다면 각각의 장단점을 보다 면밀히 검토할 필요가 있다.

## 장애차별금지법(안)

### 제1장 총칙

**제1조(목적)** 이 법은 장애인에 대한 사회적 불이익이 장애인 개인의 속성에 기인한 것이 아니라 장애인을 둘러싼 사회에 차별의 근원이 있음을 확인함과 동시에, 헌법의 평등이념에 따라 고용, 교육, 재화·시설·용역 등의 제공 및 이용, 법과 정책의 집행 등에 있어서 국가와 국민에 의한 장애인 차별을 금지하고, 이로 인한 피해자의 권익을 구제하고, 장애인의 완전한 사회통합을 위한 적극적 조치를 취함으로써 사회의 모든 영역에서 인간으로서의 존엄과 가치를 구현하고 사회 평등의 가치를 실현함을 목적으로 한다.

**제2조(정의)** 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

- ① 이 법에서 "장애"라 함은 상해나 질병 등의 신체적요인, 지적 또는 정신적 요인 등에 의한 개인의 특성에 관계없이 그 개인에 대해서 어느 정도 이상의 능력이나 기능을 요구하는 사회적 환경과의 관계에서 생기는 장벽을 말한다.
- ② 이 법에서 "장애인"이라 함은 다음 각 호의 사람을 말한다.
  1. 장기적 또는 일시적 혹은 장래에 예상되는 장애로 인해 생활상의 어려움이 있거나 있을 수 있는 상황에 놓여 있는 사람
  2. 환경정비 없이는 장애가 없는 사람에 비해서 불이익을 입거나 입을 수 있을 상황에 있는 사람
  3. 제1호 장애의 과거 기록 또는 그러한 장애를 가지고 있다고 간주되는 사람
  4. 각 호의 장애인과 관련된 관련자
- ③ 이 법에서 "관련자"라 함은 다음 각호의 1에 해당하는 사람을 말한다.
  1. 배우자
  2. 실제로 한 가정에서 함께 살고 있는 자(동거인)
  3. 돌보는 자(보호자, 통역인 등)
  4. 동행인
  5. 사업, 스포츠 또는 레크레이션 등을 같이 하는 자
- ④ "공공기관"이라 함은 국가기관·지방자치단체 기타 대통령령이 정하는 공공단체를 말한다.

- ⑤ "사용자"라 함은 사업주 또는 사업경영담당자 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.
- ⑥ "학대(희롱)"라 함은 장애를 이유로, 모든 상황을 고려할 때, 이들에게 상처받고 모욕당하고 혐박당한 것으로 생각되는 그런 환영받지 못할 행동(구두 또는 서면진술을 포함한다.)을 하는 것을 말한다.

**제3조(차별)** ① 이 법에서 "차별"이라 함은 다음 각 호의 1에 해당하는 경우를 말한다. 다만 장애를 가지고 있는 사람의 자유와 평등의 권리를 실질적으로 보장함을 목적으로 이뤄지는 적극적 개선책은 그 목적이 달성될 때까지 장애인에 대한 차별이라고는 간주하지 않는다.

1. 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에서 인간으로서의 기본적 자유를 인식·향유하거나 권리를 행사함에 있어서 합리적인 이유없이 장애를 이유로 구별·배제 또는 제한이 행하여지는 경우
2. 비장애인에게 적용할 조건을 장애인에게 적용함에 있어, 그 조건에 부합되는 장애인의 비율이 그 조건에 부합되는 비장애인의 비율보다 상당한 정도로 적거나, 그 조건이 정당한 것임을 입증할 수 없거나, 장애인이 그 조건에 부합될 수 없기 때문에 그 사람에게 손해가 되는 경우
3. 장애인과 함께 있는 관련자에 대해 합리적인 이유없이 장애를 이유로 비장애인을 대하거나 대하려 할 때보다 불리하게 대하는 경우
4. 차별 또는 차별의사를 표시 및 암시하거나, 타인으로 하여금 차별행위를 부추기도록 계산된 모든 공고, 신호, 기호, 엠블럼(시각적 도안 등의 상징) 또는 기타 표시를 대중 앞에 게재 또는 전시하거나 그렇게 되도록 하는 경우
- ② 차별 행위의 원인이 장애를 포함한 2가지 이상일 경우, 원인중의 하나가 어떤 사람의 장애에 있었다면, 그것이 이와 같은 행위에 지배적이거나 실질적인 원인이 되는지 여부는 관계없이, 그 행위는 장애가 원인이 된 것으로 본다.
- ③ 제1항의 규정에 의하여 장애 차별에 관하여 합리적인 이유가 있다고 인정하기 위하여는 당해 행위의 목적, 성질, 태양, 조건 등을 구체적·종합적으로 고려하여 장애에 따라 구별·배제·제한할 필요성이 있다고 인정되고, 그 방법·정도 등이 적정하여야 하며, 그 적용이 엄격해야 한다.
- ④ 장애를 가지고 있는 사람이 피해 구제 신청을 했을 경우 제3항을 적용할 때 그 입증 책임은 차별을 행한 것으로 인정되는 공공기관이나 사용자가 부담한다.
- ⑤ 장애를 이유로 한 차별이 아니라고 하는 주장은 그것이 입증되지 않는 한, 차별로 간주된다.

**제4조(국가 및 지방자치단체, 사업자의 의무)** ① 국가 및 지방자치단체, 사업자는 장애인에 대한 모든 차별을 철폐하고 이해를 촉진하기 위한 시민에 대한 포괄적 방책(方策)을 적절한 수단으로 시급히 실행하여야 한다.

② 국가 및 지방자치단체는 국가 및 지방자치단체가 이 법률 공포 후에 책정할 법령, 조례 등은 장애인에게 보장된 차별을 받지 않는 권리의 실현에 이바지할 것이어야 하며 장애를 이유로 해서 행동제한을 만들거나 자격 등의 취득에 제한을 만들거나, 이용이나 참여를 제한하는 등의 효과를 갖는 것을 제정하여서는 안 된다. 또 기존의 효력을 갖는 법률, 조례는 시급히 개정 또는 파기 혹은 무효로 하기 위해서 필요한 실효적 조치를 취하여야 한다.

③ 국가 및 지방공공단체는 장애인에 대한 모든 차별의 발생을 예방하고 철폐하는 관점에서 정책, 시책 일반을 재검토하고 필요한 개정조치를 취하여야 한다. 또한 이 법률 공포 후 책정될 정책, 시책은 장애인에게 보장된 차별을 받지 않는 권리 실현에 이바지할 것이어야 한다.

④ 사업자는 장애인, 장애를 가지고 있는 사람의 집단 또는 공익단체에 대한 차별적 행위를 하여서는 안 된다.

**제5조(차별을 받지 않는 권리)** ① 장애인은 모든 생활분야와 그 사회적 관계에 있어서 신체적, 정신적인 특징과 이유로 차별적 취급을 받지 않는 권리를 갖는다.

② 이 권리의 회복에 대한 소송을 받은 법원은 금전적인 배상 외에, 차별을 적극적으로 시정하기 위한 상당한 작위(作為) 또는 부작위(不作爲)의 조치를 명령할 수 있다.

**제6조(차별금지의 대상)** 국가, 지방자치단체, 법인 및 국민은 장애인에 대해서 차별을 해서는 아니 된다.

**제7조(자기결정권의 보장)** 모든 장애인은 법률상의 절차에 의한 경우를 제외하고 자신의 생활 전반에 관한 의사결정에 관해서, 적절한 정보제공을 얻고 스스로 선택하고 결정할 권리를 가지며 자기에게 이익이 되든 불이익이 되든 간에 타인의 관여를 받지 않는 권리를 갖는다.

**제8조(제약을 받을 경우의 원칙)** ① 법률상 또는 사회적 제도에 기초하여, 예외적으로 일반 국민과는 다른 제약 아래에서의 생활을 강요받는 경우에도, 그것은 가장 제약이 적은 환경, 방법, 수단에 기초한 것이어야 한다.

② 그 제약이 최소한의 제약인가 여부는 그 법률이나 제도의 목적의 합리성, 그 목적을 달성하기 위한 수단의 필요성과 합리성, 특히 달리 선택할 수 있는 보다 제약적이지 않은 수단의 유무, 목적과 수단의 합리적 관련성의 유무 등, 다른 모든 사정을 고려하여 제약하는 자로부터 엄밀하게 입증되지 않으면 아니 된다.

③ 예산의 결여는 그 합리적인 이유가 되지 않는다.

## 제2장 장애인의 권리 및 차별 금지

### 가. 지역생활의 권리 및 차별의 금지

**제9조(출생에 있어서의 차별금지)** ① 태이는 출생에 있어, 장애를 이유로 한 차별을 받지 않을 권리를 가진다.

② 임신, 출산에 있어서, 심각한 장애를 갖고 있다는 사실이 밝혀진 경우에도 태이는 삶을 영위할 권리를 가진다.

**제10조(성, 혼인, 출산에 있어서의 차별금지)** ① 장애인은 성을 가진 동등한 개인으로서 존중을 받는다.

② 장애인은 성, 혼인, 임신 및 출산에 관해서, 장애를 이유로 하는 차별을 받지 않을 권리를 갖는다.

③ 성, 혼인, 출산과 관련된 차별행위는 다음을 포함한다.

1. 장애인의 남성 또는 여성으로서의 권리 또는 성에 대한 권리를 빼앗거나 무시하는 경우
2. 혼인 또는 이성과의 교제에 대한 조건으로서 장애인에게 피임, 낙태 또는 상속포기를 강요하는 경우
3. 본인의 의사와는 관계없이 불임을 강요하는 경우
4. 본인의 의사와는 관계없이 의사의 진단이나 권고 없이 낙태를 강요하는 경우
5. 장애인에게 자궁적출 및 단종(斷種)을 강요하는 경우

**제11조(수화와 점자에 관한 권리)** ① 한국 수화(手話)는 독립된 언어로서 한국어와 동등한 것으로서 인정된다.

② 발성(發聲)을 부수하는 수화는 한국어로서 취급된다.

③ 청각장애인은 이상 모두를 자신의 필요에 따라 사용할 권리를 갖는다.

④ 점자는 한국어 기록수단의 하나이다.

⑤ 시각장애인은 점자를 사용할 권리를 갖는다.

**제12조(의사소통에 있어서의 차별금지)** ① 청각장애 또는 시각장애인은, 유아기부터 수화, 음성 언어 또는 점자연어의 학습 및 그에 따른 의사소통의 기회가 보장된다. 단, 그 기회는 공교육으로부터 분리된 것이어서는 아니 된다.

② 지적장애, 청각장애 및 시각장애인은, 공공기관 및 불특정다수를 대상으로 정보를 제공하는 일정한 규모의 민간기관에 대해, 장애인이 이용가능한 정보전달 수단에 따른 정보제공을 요구할 권리

를 가진다.

③ 지적장애, 청각장애 및 시각장애인은, 공공기관이 신고를 요구하는 정보에 대해, 장애인에 있어서 이용가능한 정보전달수단에 의한 정보제공이 가능하며, 그에 따른 불이익을 받지 않는다.

**제13조(지역생활 권리 및 차별금지)** ① 장애인은 장애 종류, 정도에 상관없이 장애를 가지고 있지 않은 사람과 동등하게 어떠한 차별도 받지 않고 지역에서 한 주민으로서 생활을 영위할 권리를 갖는다.

② 국가 및 지방공공단체는 장애인이 지역사회에서 생활 가능한 지원서비스를 전면적으로 제공하여야 한다.

③ 자립생활의 권리는 불충분한 지역생활지원서비스의 현황에 따라서 제한적으로 해석되어서는 아니 된다.

④ 자립생활의 권리는 지역생활지원서비스에 따른 반사적 이익으로 이해되어서는 아니된다.

⑤ 장애인의 지역생활에 관한 차별이라는 것은 다음에 제시하는 것 이외에도, 장애를 가지지 않는 사람과 다른 취급을 받았을 경우를 포괄한다.

1. 장애인 본인 뜻에 반하는 시설생활을 강요하는 경우
2. 장애를 이유로 공영주택 및 민간주택(기숙사를 포함한다.)의 임대, 매매를 거부하는 경우
3. 공영주택 및 민간주택(기숙사를 포함한다.)에서 장애의 감소를 위한 편의시설의 설치를 거부 및 방해하는 경우
4. 장애를 이유로 회원가입을 제한하는 등 여러 사회적 활동 참여를 거부하는 경우
5. 장애를 이유로 연애, 혼인, 육아를 제한되는 경우
6. 장애를 이유로 부모로서의 권리를 제한되거나 박탈하는 경우
7. 장애를 이유로 남성과 여성이 같은 화장실을 사용하게 하거나 같은 방을 사용하게 하는 경우

**제14조(참정권 및 차별금지)** ① 국가와 지방자치단체는 장애인의 참정권 행사의 차별금지를 위하여 편의시설·설비의 설치, 참정권과 관련된 정보전달, 참정권 행사에 관한 홍보, 선거용 보조기구의 개발·보급 등 필요한 조치를 강구하여야 한다.

② 선거 및 참정권과 관련된 장애인 차별행위의 유형은 다음과 같다.

1. 장애를 이유로 장애인이 비장애인과 동일하게 선거에 참여할 수 없도록 충분한 정보의 제공 및 합리적인 편의제공을 거부하는 경우
2. 장애인의 장애를 이유로 선거에 입후보할 수 없도록 하거나 이를 거부하는 경우

**제15조(형사사법에 대한 차별금지)** ① 장애인은 피해자이든 가해자이든, 공평한 형사사법 수속을 받을 권리를 가진다. 장애인 당사자의 신체적, 정신적 상태를 충분히 고려하여야 한다.

② 장애인은, 형사사법에 있어서의 공격방어에 대해서, 장애에 바탕을 둔 불이익을 받지 않을 권리를 가진다.

③ 장애인은, 형사사법 수속에 있어서, 장애로 인한 불편을 감소시킬 목적으로 변호사, 수화통역사 등을 포함한 적절한 인적 지원과 경찰, 검찰, 법원의 적절한 배려를 요구할 권리를 가진다.

④ 형사사법과 관련된 장애인 차별행위의 유형은 다음과 같다.

1. 변호사, 수화통역사 등을 포함한 적절한 인적 지원과 경찰, 검찰, 법원의 적절한 배려를 요구했음에도 이를 거부하는 경우
2. 보호자나 변호인에게 알리지 않고 수속을 밟는 경우

**제16조(명예훼손 금지)** ① 누구든지 장애인이 수치심을 느끼도록 하거나, 장애인이 원하지 아니하는 의미가 내포된 장애인을 비하하는 육체적, 언어적, 시각적 행위를 하여서는 아니된다.

② 명예훼손과 관련된 장애인 차별행위의 유형은 다음과 같다.

1. 장애인에게 장애를 비유하거나 장애를 지칭하는 비어적 표현을 사용하는 경우
2. 장애인에게 장애를 비웃는 용어를 고의적으로 사용함으로써 모욕을 주는 경우

**제17조(학대, 유기, 금전적 착취의 금지)** ① 장애인에 대한 무시, 학대(희롱), 유기, 금전적 착취 등을 하여서는 아니 된다.

② 학대 등의 피해를 신고한 장애인에 대해 불이익한 처우를 해서는 아니 된다.

③ 지방자치단체 및 지역사회장애인을 대상으로 하는 모든 시설은 장애인에 대한 학대, 방치, 금전적 착취를 미연에 방지하고, 학대 등이 발생했을 경우에는 그 피해를 회복하기 위한 시스템을 도모하지 않으면 아니 된다.

④ 학대 등의 행위가 발생했을 경우 그 사실을 안 사람은 감독관청 및 장애차별금지위원회에 그 경위를 신고하지 않으면 아니 된다. 신고를 태만히 한 사람은 학대 등의 행위를 한 사람과 동등한 책임을 진다.

⑤ 시설에 있는 장애인에 대한 서비스는, 강제입소의 경우를 제외하고는, 장애인과 시설의 합의에 기초를 둔 개인 프로그램에 바탕을 두어야 한다. 이 개인 프로그램에 따른 서비스가 제공되지 않는 경우는 유기로 간주된다.

**제18조(시설설치반대의 금지)** ① 누구든지 장애인복지시설이나 복지기관의 설치를 폭행·협박·파괴·방화 등 물리력으로 반대하여서는 아니된다.

② 사회복지사업법 제34조제2항에 의하여 신고를 받은 시장, 군수, 구청장은 정당한 이유없이 사회복지시설의 설치를 지연시키거나 제한하는 조치를 하여서는 아니된다.

**제19조(재활보조기기 등의 착용과 관련된 차별 금지)** 장애인복지법 제55조에 의한 재활보조기기, 장애인복지법 제36조에 의한 장애인보조견, 치료장치 등을 착용하거나 소지하고 있다는 사실을 이유로 장애인을 불리하게 대하는 것은 차별로 본다.

**제20조(돌보는자 등 동반과 관련된 차별 금지)** 장애로 인하여 통역인, 낭독인, 보조자, 돌보는자를 동반한다는 사실을 이유로 장애인을 불리하게 대하는 것은 차별로 본다.

### 나. 고용에서의 차별금지

**제21조(고용에서의 차별금지)** ① 공공기관 및 사용자는 고용분야에 있어서 장애인에게 평등한 기회와 대우가 보장되도록 하여야 하며, 채용, 승진, 전보, 해고, 정년 등에 있어서 장애인을 차별하여서는 아니 된다.

② 공공기관 및 사용자는 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 도모하기 위하여, 장애인이 모집 시에 요구되는 직무를 완수함에 있어 최소한 필요로 하는 능력을 갖추었음에도 불구하고, 다른 장벽으로 인해서 그 직무의 수행에 지장이 있는 경우, 그 장벽을 해소하기 위한 인적, 물적 지원을 제공하여야 한다.

③ 제2항과 관련하여 지원을 제공하지 않거나 제공하기를 거부하는 경우, 장애인이 합리적인 편의제공을 요구했음에도 이를 거부하는 경우는 차별로 간주한다.

**제22조(정의)** ① "고용"이라 함은, 공공기관과 모든 사업 및 사업장의 정규직, 임시직, 계약직 등 모든 형태의 근로계약관계를 포함하며, 근로계약체결에 이르기 위한 모집·채용 등 근로계약개시 이전 단계, 근로관계의 종료 및 이와 관련하여 구체적으로 파생된 절차가 완료되기까지의 모든 과정을 포함한다.

② "모집과 채용"이라 함은, 공공기관이나 사용자가 불특정인을 상대로 한 신문·방송 등을 통한 광고 모집, 직접 또는 위탁 모집, 연고에 의한 채용, 공공직업안내소 또는 직업소개사업을 하는 자를 통한 구인신청 등을 포함하여 근로계약 체결에 이르기 위한 근로계약 개시이전의 모든 고용 과정을 말한다.

③ "임금"이라 함은, 공공기관 및 사용자가 근로의 대상으로 근로자 등에게 임금·봉급 기타 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 포함한다.

④ "승진"이라 함은, 공공기관의 종사자 및 근로자가 직장 내에서 하위직에서 상위직으로 이동하는 것을 말한다.

⑤ "배치"라 함은 신규채용자 배치 및 전근, 전직, 전출, 파견 등 근로자를 일정한 업무에 취업시키는 것 또는 취업시킨 상태를 말하며, 종사할 직무내용 및 직무장소를 주요 요소로 한다.

⑥ "퇴직"이라 함은, 관련법규, 취업규칙, 단체협약 등에서 정한 정년·기간의 만료, 합의해지, 사직 등의 사유로 근로관계가 종료되는 것을 말한다.

⑦ "해고"라 함은, 근로자의 의사가 아닌 공공기관·사용자의 일방적인 의사표시로 장래에 대하여 근로관계를 종료시키는 행위를 말한다.

⑧ "교육"이라 함은 신입사원 교육, 관리감독자 훈련, 국내의 연수 등의 명칭에 관계없이 근로자의 직무수행능력의 배양 또는 향상을 위하여 사업주가 소속 근로자를 대상으로 실시하는 모든 교육 및 훈련을 말한다.

**제23조(합리적 배려의 의무)** ① 고용주는 노동자의 채용방법, 노동의 내용·방법, 승진, 이동, 훈련·연수, 복리후생 기타 노동에 관한 모든 편익에 대한 조건 내지는 결정 내용이 비장애인과 비교했을 때에 해당 장애인에게 상당한 불이익을 주고 있을 경우에는 그 조건 또는 결정 내용이 불이익을 해소하는 대책을 강구하도록 배려할 의무를 진다.

② 고용주가 소유하는 모든 시설의 물리적 특징과 업무와 관련한 내용전달에 있어서 비장애인과 비교했을 경우에 해당 장애인에게 상당한 불이익을 주고 있을 때에도 고용주는 전항(前項)과 같은 의무를 진다.

③ 제2항에 대해서는 그 불이익의 내용에 따라 고용주는 적어도 다음에 예시하는 각호 중에서 적절한 시책을 취해야 한다.

1. 시설 개조
2. 장애인이 담당하는 임무의 일부를 타인에게 할당
3. 현존하는 결원을 보충하기 위한 이동
4. 근무시간의 변경
5. 다른 작업장으로 변경
6. 재활, 기능평가, 또는 치료 수당을 위한 근무시간
7. 훈련 제공 또는 훈련 제공에 있어서의 배려
8. 비품·설비의 취득 또는 개조
9. 지도 매뉴얼 또는 참고자료의 변경
10. 시험 또는 평가과정의 개선
11. 낭독자 또는 수화 통역자 등의 배치
12. 지도·감독의 충실

④ 고용주는 장애가 있는 직장환경에 대해서 장애인에 대한 편견이 있는 경우에는 이를 제거하기 위한 대책을 세우지 않으면 안 된다.

**제24조(의학적 검사의 금지)** ① 고용주는 채용에 관하여 노동자 채용 이전에 건강 진단을 받게

하거나 응모자가 장애인인지의 여부에 관하여, 또는 장애의 성질이나 정도에 관해 조사를 해서는 안 된다. 단, 업무의 본질적인 직무 이행이 가능한지의 여부에 대해 지원자의 능력에 관한 합리적인 조사임이 증명될 경우에는 예외가 될 수 있다.

② 고용주는 지원자가 채용되고 난 이후부터 지원자가 직무를 개시하기 이전 기간에 있어서 다음 각 호를 만족하는 경우에 한하여 채용자에게 의학적 검사를 의무화 할 수 있고 그 의학적인 검사 결과를 채용의 조건으로 할 수 있다.

1. 장애의 유무에 관계없이 모든 종업원이 건강 진단을 받지 않으면 안 되는 경우
  2. 지원자의 건강상태나 병력(病歷)에 관하여 얻어진 정보가 별개의 서식이며 별개의 의료 파일로 수집, 보관되며 비밀 의료기록으로 취급되는 경우
- ③ 전항의 검사 결과에 의한 채용 취소에 있어서, 다음 각 호의 조건을 만족하지 않는 경우에 고용자는 장애인을 차별한 것으로 한다.

1. 선별 기준이 직무와 관련하여 사업의 필요성에 합당한 것일 것
  2. 요구된 합리적 배려에 의해서도 본질적인 직무를 병행할 수 없는 경우일 것
- ④ 고용주는 제2항에서 규정하는 것 이외에 채용 후의 의학적 검사 및 조사에 대해서는 다음 각 호의 조건을 만족하는 경우에 한하여 채용자에게 검사를 의무화할 수 있다.

1. 검사가 직무와 관련하여 사업의 필요성에 합당할 것일 것
  2. 지원자의 건강상태나 병력에 관하여 얻어진 정보가 별개의 서식으로 별개의 의료파일로 수집, 보관되며 비밀 의료기록으로 취급될 경우
- ⑤ 고용자는 임의의 검사를 행한 경우에 있어서도 제4항제2호의 조치를 취하지 않으면 안 된다.
- ⑥ 약물의 불법사용에 관한 검사 또는 알콜 사용에 관한 검사에 관해서는 본 조항의 규정은 적용하지 않는다.

**제25조(불이익한 합의에 대한 무효와 보복의 금지)** ① 장애인에게 불이익한 고용자와의 노동계약 및 이에 관련된 합의사항에 대해서는 이들 모든 것을 무효로 본다.

- ② 장애인이 이용하는 모든 재판상·재판 외의 구제수속과 관련하여 장애인에 대해서 불이익을 주는 고용자와의 절차상의 합의에 대해서도 이를 모두 무효로 본다.
- ③ 장애인이 재판상·재판 외의 구제절차를 요청한 경우에 이에 대한 장애인 및 그 협력자에 대한 보복을 금지한다.

**제26조(고용 과정에서의 장애인 차별의 유형)** ① 모집·채용과 관련된 장애인 차별행위의 유형은 다음과 같다.

1. 모집·채용에 있어서 장애인에게 고용기회를 주지 아니하거나, "신체건강한 자, 용모단정한 자"와 같이 신체, 용모 등의 제한적인 조건을 부과하는 경우

2. 모집요강에 "남자의 경우 군복무를 필한 자"와 같이 장애인이 참여할 수 없는 자격조건을 명시하여 장애인의 응시자격을 제한하거나 기회를 주지 않는 경우
  3. 채용 면접시에 모집하는 직무와 직무와 무관한 신체적 능력을 요구하거나 질문하는 경우
  4. 채용 면접시에 면접자에게 합리적인 편의를 제공할 수 없다고 거절하는 경우
  5. 채용 면접시에 면접자에게 작업 현장에 편의시설 등의 환경이 갖추어져 있지 않으므로 채용할 수 없다고 거절하는 경우
  6. 채용 면접시에 면접자에게 채용 후에 합리적인 편의제공에 대하여 고용주에게 요청하거나 요구하지 않을 것을 약속하도록 강요하는 경우
  7. 채용시험 등에 있어서 장애인 개인의 특성에 맞는 시험 도구를 개발, 지원하지 않는 경우
  8. 고용주가 요구하는 본질적인 일을 할 수 있음에도 주변적인 일을 하지 못한다는 이유로 채용을 거부하는 경우
  9. 사용자, 같은 사업장에 근무하는 근로자집단, 모집의뢰인 또는 고객의 선호를 이유로 장애인 채용을 거부하는 경우
  10. 모집·채용과 관련된 정보제공에 있어서 동일한 조건의 모집·채용 대상임에도 불구하고 장애인에 대하여 불리한 대우를 하는 경우
  11. 장애인의 이직율이 상대적으로 높다는 이유로 채용을 거부하는 경우
  12. 장애인고용촉진및직업재활법 제23조 및 제24조에 의한 고용 의무비율을 초과하였다는 이유로 더 이상의 장애인을 모집·채용하지 않는 경우
  13. 면접자가 사용자가 채용하고자 하는 직능에 대하여 자격을 갖추고 원서를 지원했음에도 불구하고 합리적인 사유없이 면접조차 실시하지 않는 경우
  14. 기타 모집·채용의 과정에서 합리적인 이유없이 장애를 이유로 구별·배제·제한하는 경우
- ② 임금과 관련된 장애인 차별행위의 유형은 다음과 같다.

1. 동일가치, 동일노동에도 불구하고 기본급·호봉산정·수당·승급 등에 있어서 기준을 달리 적용하는 경우
2. 근무연수의 증가나 승진에 따른 임금 인상에 있어서 인상액·인상율을 낮게 산정하는 경우
3. 근무 시간외의 초과 근무에 대한 수당 등을 장애인에게만 지급하지 않거나 지급하지 않을 목적으로 장애인을 고용하는 경우
4. 장애인 고용지원금을 정부로부터 지원받은 사용자가 장애인에게 동일가치, 동일노동에 종사하는 다른 사람보다 낮은 급여를 지급하는 경우
5. 기타 임금의 산정 및 지급과 관련하여 합리적인 이유없이 구별·배제·제한하는 경우

- ③ 승진과 관련된 장애인 차별행위의 유형은 다음과 같다.
1. 장애인에 대하여 승진 기회를 주지 아니하거나 객관적 기준없이 승진대상자에서 제외되는 경우

2. 장애인에게만 장기간 근속을 요건으로 하거나, 장애인에게만 승진 시험을 통과해야 하는 요건을 부과하는 등의 방법으로 장애인에게 상대적으로 불리한 승진조건이나 절차를 적용하는 경우
3. 장애인에 대하여는 일정 직급 또는 직위 이상으로 승진할 수 없도록 하거나, 일반적인 직급 또는 직위보다 더 많은 단계로 세분화하여 결과적으로 승진을 불리하게 하는 경우
4. 승진의 객관적 기준이 되는 근무평정 등에 있어서 장애인에게 불리한 평가를 가져오는 항목을 두는 경우

5. 업무환경을 이유로 장애인을 승진에서 제외하는 경우
6. 승진시험 등에 있어서 장애인에게 불리한 기준을 적용하는 경우
7. 승진시험 등에 있어서 장애인 개인의 특성에 맞는 시험 도구를 개발, 지원하지 않는 경우
8. 기타 승진과 관련하여 합리적인 이유없이 성별에 따라 구별·배제·제한하는 경우

④ 배치와 관련된 장애인 차별행위의 유형은 다음과 같다.

1. 직무수행상 필요 불가결한 요건이나 업무의 특수성에 근거하지 아니하고 일정한 직무의 배치 대상에서 장애인을 배제하는 경우
2. 동일 학력·자격으로 채용하였음에도 장애를 이유로 직무상 중요한 업무에 참여시키지 않는 경우
3. 동일 학력·자격으로 채용하였음에도 장애인 본인의 의사에 관계없이 정형적인 단순보조업무에 배치하는 경우
4. 장애인을 특정 직군에 배치하거나 지원하도록 종용하는 경우
5. 승진시험에 합격하거나 일정 경력에 이르렀음에도 장애인에 대하여만 그에 상응하는 업무에 배치시키지 아니하는 경우
6. 장애인의 의사와 반하여 안전상, 업무 환경상을 이유로 장애인에게 필요한 합리적인 편의를 제공하는 대신에 다른 직무에 배치하는 경우
7. 장애인의 의사를 묻지 않거나 묻기를 거부하고 장애인을 배려한다는 이유로 고용주가 임의로 결정하는 경우
8. 기타 배치와 관련하여 합리적인 이유없이 장애에 따라 구별·배제·제한하는 경우

⑤ 퇴직, 해고와 관련된 장애인 차별행위의 유형은 다음과 같다.

1. 장애인 근로자가 많은 직종의 정년을 다른 직종에 비하여 현저하게 낮게 규정하는 경우
2. 동일 직종임에도 장애에 따라 정년 기준을 달리하는 경우
3. 장애를 이유로 해고하거나 퇴직을 강요하는 경우
4. 장애에 따라 퇴직 방법을 달리하는 경우
5. 정리해고대상 선정시 객관적 기준에 따르지 아니하고 장애인을 우선적으로 해고대상으로 선정하는 경우
6. 장애를 이유로 징계사유나 절차를 달리 적용하는 경우

7. 기타 퇴직, 해고 등 근로관계의 종료와 관련하여 합리적인 이유없이 장애인을 구별·배제·제한하는 경우

⑥ 교육과 관련된 장애인 차별행위의 유형은 다음과 같다.

1. 사용자가 시행하는 모든 교육, 훈련, 연수에 있어서 합리적인 이유없이 장애인을 배제하는 경우
2. 사용자가 시행하는 모든 교육, 훈련, 연수에 있어서 장애인 근로자가 다른 사람의 도움 없이 동등하게 참여할 수 있도록 합리적인 편의를 제공하지 않은 경우
3. 해외 연수 등 각종 교육의 대상자 선정에 있어 본인의 의사에 반하여 장애를 이유로 장애인을 제외하거나 다른 근로자에 비해 불리한 조건을 부과하는 경우
4. 기타 교육, 훈련, 연수와 관련하여 합리적인 이유없이 장애인을 구별·배제·제한하는 경우

#### 다. 교육에서의 차별금지

**제27조(교육에서의 권리)** ① 장애인은 통합화된 환경에 있어서 공교육을 받을 권리를 가진다.

② 장애인은 보육원, 유치원, 일반학교, 일반학급에서 분리되지 않는다.

③ 장애인은 그 필요에 부응하는 지원을 요구할 권리를 갖는다. 그 지원에는, 육아시설 및 학교에 대한 접근성, 교사 또는 전문직종의 추가배치, 의사소통과 학습물 접근에 필요한 인적·물적 수단의 제공, 기타 교육상 필요한 기재 비품의 제공을 포함한다.

④ 장애인에 대한 교육은 장애인, 친족, 교육제공자의 3자 합의에 기초해야 한다.

**제28조(교육에서의 차별금지)** 공공기관 및 사용자는 교육에 있어서 교육기회·조건·방법 등에서 장애인을 차별하여서는 아니 된다.

**제29조(정의)** ① 제18조의 "교육"이라 함은 교육기본법에 기초한 초·중등교육법, 고등교육법을 비롯하여 사회교육법, 직업교육훈련촉진법 등 기타 다른 법률에 의하여 설치된 교육기관에 의한 교육, 공공기관 및 사업장에서 취업·직무수행에 필요한 지식·기술 및 태도를 학습·향상시키기 위하여 실시하는 직업훈련 등을 말한다.

② 제18조의 "교육기회·조건·방법 등"이라 함은 교육대상자의 선발과정, 교육내용, 교육과정의 편성·운영, 교육평가 등을 포함한다.

**제30조(특별한 요구의 보장)** ① 국가 및 공공단체는 일반 학급·특별 학급·특별 학교를 불문하고, 어린이가 교육상에 특별한 요구가 있을 경우 이에 응해야 하며, 충분하고 적절한 교육을 강구하지 않으면 안 된다.



② 국가 및 지방공공단체가 설치하는 일반 학교 및 일반 학급(이하 일반 학교·일반 학급은 사립 학교도 포함)은 장애가 있는 아동에게 개방되고, 장애아가 함께 다닐 수 있는 물적, 인적 설비를 정비하지 않으면 안 된다. 특히 국가 및 지방공공단체는 일반 학교·학급에 있어서 장애가 있는 아동의 특별한 요구를 위한 조건정비를 하고, 한 학급의 학생 수와 교원의 추가 배치 등 적절한 시책을 마련하지 않으면 안 된다.

③ 국가 및 지방공공단체가 설치하는 특수학교(시각장애·청각장애 학교 포함)는 통합적인 환경과 지역에 개방적인 학교로서 교육의 제반 조건을 갖추고(그 지역의 일반 학교·학급과 충분한 교류 등) 정비를 하지 않으면 안 된다.

④ 국가 및 지방공공단체가 설치하는 특별 학급은 통합적인 환경 속에서, 그 학급이 소속되어 있는 일반 학교에 개방된 학급으로서의 제반 교육 조건을 갖추고(그 학교의 일반 학급과 충분한 교류 등) 정비하지 않으면 안 된다.

⑤ 국가 및 지방공공단체는 일반 학급·특별 학급·특별 학교를 불문하고 장애가 있는 아동을 받아들이는 경우, 그 어린이의 교육상의 특별한 요구에 응해야 하고, 충분하고 적절한 교육을 제공하지 않으면 안 된다.(맹아·농아에게 있어서는 점자·수화 등 특별한 커뮤니케이션 수단에 기초한 교육이 특히 필요하다)

⑥ 전항(前項)의 특별 교육(장애아의 교육상 특별한 필요에 응하는 교육을 말함)은 담당 교사, 특별 교육에 배치되는 의료·복지 관계자와 장애가 있는 아동 및 그 보호자가 협의하고 서로가 합의하는 교육 계획에 따라 실시하지 않으면 안 된다.

⑦ 국가 및 지방공공단체는 장애아 중에, 신체 등의 심한 장애에 의해 통학이 불가능한 경우 그 보호자가 사정에 의해 자택·병원 등에 교사를 파견하는 방문교육을 선택한 경우, 아이의 장애 실체를 고려하면서 교육 시간 등에 있어서는 가능한 한도에서 통학제 교육과 동일한 수준을 확보하지 않으면 안 되며, 학적의 변동은 없는 것으로 한다. 단 아이의 상태 변화 등으로 인하여 통학제로 이행이 가능해진 경우에는 아이와 보호자의 의견에 따라 신속히 통학제로 이행하지 않으면 안 된다.

**제31조(교육에서의 장애인 차별행위)** 교육과 관련된 장애인 차별행위의 유형은 다음과 같다.

1. 장애인에게 비장애인과 동일한 의무교육과 무상교육을 실시하지 않거나 이를 거부하는 경우
2. 장애인의 장애를 이유로 또는 편의시설 등이 없다는 이유로 입학, 편입, 전학을 거부하는 경우
3. 입학시험 등에 있어서 장애인 개인의 특성에 맞는 시험 도구를 개발, 지원하지 않는 경우
4. 장애인의 장애로 인한 학업상의 어려움을 자퇴사유로 한 각서 또는 이와 유사한 약속, 계약 등을 강요하는 경우
5. 면접, 신체검사 등을 장애인에게만 강요하거나 이를 실시하는 경우
6. 장애인에게 편의시설, 자원봉사자의 배치 등 합리적인 편의제공을 학교에 요구하지 않을 것을

강요하는 경우

7. 장애인 또는 장애인의 보호자가 합리적인 편의제공이나 학습물 접근지원을 요구했을 때 이를 거부하는 경우
8. 장애인이 입학, 편입, 전학을 했을 때, 합리적인 편의제공을 하지 않거나 무시하는 경우
9. 장애에 따라 교육 대상 인원을 배정하는 경우
10. 해외연수·직업훈련 등 각종 교육의 대상자 선정에 있어서 객관적인 기준에 의하지 아니하고 장애인을 제외하는 경우
11. 교육기관, 직업훈련을 주관하는 기관이나 부서에서 장애에 따라 교육여건 제공과 교육활동에 대한 행·재정지원 등을 달리하는 경우
12. 공공기관 및 사업장에서 실시하는 교육에서 동일한 자격임에도 불구하고 장애에 따라 교육내용 및 교육과정 편성·운영을 달리하는 경우
13. 교육기관에서 장애인의 역할에 대한 편견을 갖도록 하는 교육목표 제시, 교육내용 구성, 생활지도 등을 하는 경우
14. 교육기관에서 장애에 따라 활동기회를 제한하거나 활동내용을 구분하는 경우
15. 교육기관에서 장애에 따라 교과선택기회, 진로선택범위 등을 제한하는 경우
16. 교육기관에서 교육의 결과를 평가할 때 장애에 따라 다른 기준을 적용하는 경우
17. 기타 교육 등과 관련하여 합리적인 이유없이 장애에 따라 구별·배제·제한하는 경우

## 라. 이동, 건축물에서의 접근 등에서의 차별금지

**제32조(이동, 건축물에서의 접근 등의 권리)** ① 장애인은 이동에 대해서 장애를 갖지 않은 사람과 비교하여 동등한 이용할 권리를 가진다.

② 장애인은 시민 등 불특정 다수가 이용하는 공공시설 또는 공중이용시설을 비장애인과 동등하고 자유롭게 이용할 권리를 갖는다.

③ 장애인은 불특정다수가 이용하는 시설에서 필요한 정보에의 접근과 비장애인과 자유롭게 의사소통을 할 수 있는 권리가 있다.

④ 장애인은 텔레비전 등 방송, 신문, 잡지 등 언론매체와 영화, 비디오 등 영상매체, 인터넷 등 정보매체를 이용하는데 있어서 비장애인과 동등하게 이용하고 접근할 권리를 갖는다.

**제33조(정의)** ① "교통수단"이라 함은 자동차관리법 제2조제1호의 규정에 의한 자동차, 철도법 제2조제1항의 규정에 의한 철도의 운행에 사용되는 차량 및 도시철도법 제3조제1호의 규정에 의한 도시철도의 운행에 사용되는 차량을 말한다.

② "교통시설"이라 함은 횡단보도, 도로, 지하보도, 육교, 정류장, 역사, 공항, 항만 등을 말한다.

③ “이용가능”이란, 단순히 물리적인 장벽이 제거되어있는 것만을 의미하는 것이 아니라, 가능한 비장애인과 동일한 경로에 따른 이용이 보장되는 것을 말한다.

**제34조(교통시설 이용의 차별금지)** 교통시설 이용과 관련된 장애인 차별행위의 유형은 다음과 같다.

1. 장애를 가진 것 자체, 또는 장애인이 재활보조기구나 장애인보조견 등 자립을 지원하는 동물을 이용하는 것을 이유로, 서비스의 제공을 거부하거나 다른 이용자와 다른 조건을 제시하는 경우
2. 교통시설 및 교통수단을 비장애인과 동등하게 이용할 수 있도록 합리적인 편의의 제공을 거부하는 경우(이동에 동반되는 궤도차량, 항공기, 버스, 선박, 택시, 리프트, 로프웨이 및 그 내부에 설치되어 있는 화장실, 식당, 전화, 안내판 등의 설비가 장애인의 이용이 불가능한 경우, 도로, 역사, 버스정류장, 공항, 택시 승강장, 선착장, 그 외의 승차장, 그에 부대된 시설인 수직, 수평 이동 및 그에 병설된 내부시설이 장애인의 이용이 불가능한 경우)
3. 장애인이 교통수단 및 교통시설을 이용할 때, 장애인을 불리하게 대우하거나 장애인의 이용에 대하여 불만 또는 불평을 표시하는 경우

**제35조(공중이용시설 접근의 차별금지)** 공중이용시설 이용 및 접근과 관련된 장애인 차별행위의 유형은 다음과 같다.

1. 합리적인 사유없이 장애를 이유로 장애인의 출입을 거부하는 경우
2. 장애인보조견의 출입을 거부하는 경우
3. 장애인의 출입 및 이용에 대하여 노골적으로 불만 또는 불평을 표시하는 경우
4. 장애인에게 다른 고객과 다른 불리한 서비스를 제공하는 경우
5. 장애인이 시설을 안전하고 편리하며 동등하게 이용할 수 있도록 편의시설을 설치하지 않거나 이를 거부하는 경우 또는 장애인·노인·임산부등의편의증진보장에관한법률에서 규정한 편의시설의 설치를 거부하는 경우
6. 장애인이 시설을 편리하고 동등하게 이용할 수 있도록 제공되는 내용물이나 정보를 장애인이 알 수 있도록 수화통역, 자막제공, 보청장비 등 편의서비스를 실시하지 않는 경우
7. 장애인에게 목적지까지의 안내 등의 서비스를 제공하지 않는 경우
8. 편의시설의 설치 및 서비스의 제공이 합리적으로 불가능한 경우 자원봉사자를 배치하지 않는 경우
9. 장애인이 비상시에 피난 및 대피시설을 마련하지 않는 경우
10. 장애인에게 현저하게 불리한 출입구를 이용하도록 강요하거나 주출입구를 이용할 수 있도록 편의시설의 설치를 거부하는 경우

**제36조(정보 및 통신 접근의 차별금지)** 정보 및 통신의 이용 및 접근과 관련된 장애인 차별행위의 유형은 다음과 같다.

1. 시각장애인에게 음성(음향)이나 점자로 다른 사람에게 제공하는 동일한 정보와 서비스를 제공하기를 거부하거나 제공하지 않는 경우
2. 청각장애인에게 자막, 수화통역, 보청장비를 통하여 다른 사람에게 제공하는 동일한 정보와 서비스를 제공하기를 거부하거나 제공하지 않는 경우
3. 청각장애인들이 일반인과 전화통신을 할 수 있도록 통신중계망에서 문자 및 수화통역서비스 제공을 거부하거나 하지 않는 경우

#### 마. 재화·시설·용역 등의 제공 및 이용에서의 차별금지

**제37조(재화·시설·용역 등의 제공 및 이용에서의 차별금지)** 공공기관 및 사용자는 재화·시설·용역 등의 제공 및 이용에 있어서 장애인 차별을 하여서는 아니 된다.

**제38조(정의)** "재화·시설·용역의 이용 및 제공"이라 함은, 공공기관 및 사용자가 복지증진, 재산형성 등을 위하여 제공하는 금품, 건축물 등의 설비, 노무의 제공 등을 포함한다.

**제39조(장애인차별행위)** 재화·시설·용역의 이용 및 제공과 관련된 장애인 차별행위의 유형은 다음과 같다.

1. 소비자 또는 고객이 장애인이라는 이유로 계약, 면허상의 불이익을 주는 경우
2. 소비자 또는 고객이 장애인이라는 이유로 시설물의 물건, 서비스, 시설, 편의제공에 참여할 기회를 거절하거나 그것으로부터의 이익을 얻을 기회를 거절하는 경우
3. 소비자 또는 고객이 장애인이라는 이유로 비장애인에게 제공하는 것과 동등하지 않은 물건, 서비스, 이익, 편의를 제공하는 경우
4. 근로자에 대한 생활 보조적·후생적 금품의 지급 등 근로자복지제도의 실시에 있어서 장애에 따라 차이를 두는 경우
5. 금전대출, 신용카드 발급, 보험가입, 자동차 할부판매 등 기타 금융제공에 있어서 장애에 따라 차이를 두는 경우
6. 공공기관 및 사용자가 용역을 제공함에 있어서 장애에 따라 차이를 두는 경우
7. 기타 재화·시설·용역의 이용 및 제공과 관련하여 합리적인 이유없이 장애에 따라 구별·배제·제한하는 경우

#### 바. 법과 정책의 집행에 있어서의 차별금지

**제40조(법과 정책의 집행에 있어서의 차별금지)** 공공기관은 법령에 의하여 직무를 수행하거나 권한을 행사함에 있어서 장애인을 차별하여서는 아니된다.

**제41조(정의)** "법과 정책의 집행"이라 함은, 공공기관이 법령이나 정책 등에 의하여 직무를 수행하거나 권한을 행사하는 것을 말한다.

**제42조(장애인 차별행위)** 제1항의 규정에 의한 법과 정책의 집행과 관련된 장애차별행위의 유형은 다음과 같다.

1. 공공사업 수혜자의 선정기준 등을 정함에 있어서 장애에 따라 차이를 두는 경우
2. 허가, 신고, 인가 등에 있어서 장애에 따라 차이를 두는 경우
3. 기타 법과 정책의 집행과 관련하여 합리적인 이유없이 장애에 따라 구별·배제·제한하는 경우

**제43조(결격조항을 정한 규정의 무효 추정)** ① 국가·지방공공단체가 특정의 장애·질병의 존재를 이유로 하여 자격·면허 등의 부여를 거절 또는 박탈하거나 행동을 제한하며 설비의 이용을 제한하는 법규의 규정(이하 「결격조항」이라 함)은 무효인 것으로 추정한다.  
② 앞 항의 규정은 자격·면허 등의 부여를 거절 또는 박탈하거나 행동을 제한하며 설비의 이용을 제한하는 주체가 개인인 경우에도 자격·면허의 부여, 행동 제한·설비이용 제한의 근거가 국가 또는 지방공공단체가 제정한 법규에 존재하는 경우에 준용한다. 이 경우 「법규의 제정」을 「자격·면허의 거부·행동 제한·설비이용 제한에 관한 내규의 규정」으로 대체하여 적용한다.  
③ 국가 및 지방공공단체는 장애에 재차 결격조항을 포함한 입법을 해서는 안 되며, 기존의 결격조항은 신속히 개정할 의무를 가진다.

### 사. 생활시설에서의 차별금지

**제44조(정의)** "생활시설"이라 함은 사회복지사업법 제34조에 의한 시설 및 동법 제34조제2항의 규정에 의한 신고를 하지 아니하고 장애인 2인 이상을 보호하는 시설을 말한다.

**제45조(생활시설 장애인에 대한 차별금지)** 생활시설 장애인은 지역사회 장애인과 동등한 권리를 가지며, 다음과 같은 경우는 차별에 해당된다.

1. 장애인의 장애를 이유로 두발, 의상 등의 자유를 제한하거나 특정한 형태를 강요하는 경우
2. 법적으로 성인인 장애인의 이성교제, 성적행위를 제한하거나 금지하는 경우
3. 장애인의 외출에 대하여 합리적인 이유없이 제한이나 금지를 하는 경우

4. 장애인의 통신에 대해 검열이나 제한 또는 금지를 하는 경우

**제46조(위원회규칙 등)** 이 법에 제시된 차별이외의 차별에 대해서는 위원회규칙에서 정한다.

## 제3장 국가장애차별금지위원회

**제47조(국가장애차별금지위원회의 설립과 독립성)** ① 장애인 차별사항의 조사·시정권고 및 장애인 차별에 의한 장애인 인권을 보호하고 인권을 향상하기 위한 업무를 수행하기 위하여 국가장애차별금지위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.

② 위원회는 그 권한에 속하는 업무를 독립하여 수행한다.

③ 장애인들의 접근이 용이한 곳에 지방사무소를 둔다. 단 각 시(광역시)·도에 최소한 1개의 지방사무소를 두어야 한다.

**제48조(위원회의 구성)** ① 위원회는 위원장 1인, 상임위원 3인을 포함한 7인의 위원으로 구성된다.

② 위원은 장애인 인권문제에 관하여 전문적인 지식과 경험이 있고 장애인 인권의 보장과 향상을 위한 업무를 공정하고 독립적으로 수행할 수 있다고 인정되는 자중에서 대통령이 임명한다.

③ 위원장은 위원 중에서 대통령이 임명하며, 이 법에 의한 장애인이어야 한다.

④ 위원장과 상임위원은 정무직 공무원으로 보한다.

⑤ 위원 중 4인 이상은 장애인으로 임명한다.

⑥ 위원의 임기가 만료된 경우에는 그 후임자가 임명될 때까지 그 직무를 수행한다.

**제49조(위원장의 직무)** ① 위원장은 위원회를 대표하며 위원회의 업무를 통할한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 때에는 위원장이 미리 지명한 상임위원이 그 직무를 대행한다.

③ 위원장은 국회에 출석하여 위원회의 소관 사무에 관하여 의견을 진술할 수 있으며, 국회의 요구가 있을 때에는 출석하여 보고하거나 답변하여야 한다.

④ 위원장은 국무회의에 출석하여 발언할 수 있으며, 그 소관사무에 관하여 국무총리에게 의안(이 법의 시행에 관한 대통령령안을 포함한다)의 제출을 건의할 수 있다.

⑤ 위원장은 위원회의 예산관련 업무를 수행함에 있어서 예산회계법 제14조의 규정에 의한 중앙관서의 장으로 본다.

**제50조(위원장 및 위원의 임기)** ① 위원장 및 위원의 임기는 3년으로 하고, 1차에 한하여 연임할

수 있다.

②위원의 임기가 만료되거나 임기중 위원이 결원된 때에는 대통령은 임기만료 또는 결원된 날부터 30일 이내에 후임자를 임명하여야 한다.

③결원이 된 위원의 후임으로 임명된 위원의 임기는 새로이 개시된다.

**제51조(위원의 결격사유)** ①다음 각 호의 1에 해당하는 사람은 위원이 될 수 없다.

1. 대한민국 국민이 아닌 자
2. 국가공무원법 제33조 각 호의 1에 해당하는 자
3. 정당의 당원
4. 공직선거및선거부정방지법에 의하여 실시하는 선거에 후보자로 등록한 자

②위원이 제1항 각호의 1에 해당하게 된 때에는 당연히 퇴직한다.

**제52조(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.

**제53조(퇴직 위원의 공직취임 제한)** 위원은 퇴직 후 2년간 공직선거및선거부정방지법에 의한 선거에 후보자로 출마할 수 없다.

**제54조(소위원회)** ①위원회는 그 업무 중 일부를 수행하게 하기 위하여 소위원회를 둘 수 있다.

②소위원회는 3인의 위원으로 구성하며, 소위원회의 업무 및 운영에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

**제55조(자문기구)** ①위원회는 그 업무수행에 필요한 사항의 자문을 위하여 자문기구를 둘 수 있다.

②자문기구의 조직과 운영에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

**제56조(사무처)** ①위원회의 사무를 처리하게 하기 위하여 위원회에 사무처를 둔다.

②사무처에 사무총장 1인과 필요한 직원을 두되, 사무총장은 위원회의 심의를 거쳐 위원장이 임명하며, 이 법에 의한 장애인이어야 한다.

③소속 직원 중 5급이상 공무원은 위원장의 제청으로 대통령이 임명하며, 6급 이하 공무원은 위

원장이 임명한다.

④사무총장은 위원장의 지휘를 받아 사무처의 사무를 관장하고 소속 직원을 지휘·감독한다.

**제57조(업무)** 위원회는 다음 각호의 업무를 수행한다.

1. 장애인에 관한 법령(입법과정중에 있는 법령안을 포함한다)·제도·정책·관행의 조사와 연구 및 그 개선이 필요한 사항에 관한 권고 또는 의견의 표명
2. 장애인 차별 행위에 대한 조사와 구제
3. 장애인 인권 침해에 대한 조사와 구제
4. 장애인이 차별에 따라 소송을 진행할 경우 정보제공 및 지원서비스
5. 장애인 차별에 대한 실태조사
6. 고용주 및 일반 국민을 대상으로 한 장애인 인권에 관한 교육 및 홍보
7. 장애인 차별의 유형·판단기준 및 그 예방조치 등에 관한 지침의 제시 및 권고
8. 장애인 인권의 옹호와 신장을 위하여 활동하는 단체 및 개인과의 협력
9. 장애인 인권과 관련된 국제기구 및 외국의 인권기구와의 교류·협력
10. 그 밖에 장애인 인권의 보장과 향상을 위해 필요하다고 인정하는 사항

**제58조(정책과 관행의 개선 또는 시정권고)** ①위원회는 장애인 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.

**제59조(장애인 인권교육과 홍보)** ①위원회는 모든 사람의 장애인 인권 및 차별에 대한 의식을 깨우치고 향상시키기 위하여 필요한 교육과 홍보를 하여야 한다.

②위원회는 초·중등교육법 제23조의 규정에 의한 학교 교육과정에 장애인 인권 및 차별에 관한 내용을 포함시키기 위하여 교육인적자원부장관과 협의할 수 있다.

③위원회는 장애인 인권교육과 연구의 발전을 위하여 필요한 사항을 고등교육법 제2조의 규정에 의하여 설립된 학교의 장과 협의할 수 있다.

④위원회는 공무원의 채용시험, 승진시험, 연수 및 교육훈련과정에 인권에 관한 내용을 포함시키

기 위하여 국가기관 및 지방자치단체의 장과 협의할 수 있다.

⑤위원회는 정부출연연구기관등의설립·운영및육성에관한법률에 따라 설립된 연구기관 또는 연구회의의 장과 협의하여 인권에 관한 연구를 요청하거나 공동으로 연구할 수 있다.

⑥위원회는 사회교육법에 의한 사회교육단체 또는 사회교육시설에 대하여 그 교육내용에 장애인 인권 및 차별에 관하여 필요한 사항을 포함하도록 권고할 수 있다.

**제60조(법원 및 헌법재판소에 대한 의견제출)** ①위원회는 장애인 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.

**제61조(보고서 작성 등)** ①위원회는 해마다 전년도에 활동내용과 장애인 인권상황, 차별 상황 및 개선대책에 관한 보고서를 작성하여 대통령과 국회에 보고하여야 한다.

②위원회는 제1항의 규정에 의한 보고 이외에도 필요하다고 인정하는 경우 대통령과 국회에 특별 보고를 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.

**제62조(국가기관과의 협의)** ①관계국가행정기관 또는 지방자치단체의 장은 장애인 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 응해야 한다.

**제63조(자료제출 및 사실조회)** ①위원회는 그 업무를 수행하는 데 필요하다고 인정하는 경우 관계기관 등에 필요한 자료 등의 제출을 요구하거나 사실에 관하여 조회할 수 있다.

②위원회는 위원회의 업무를 수행하는 데 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.

**제64조(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.

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

**제65조(위원회의 조직과 운영)** 이 법에 규정된 사항 외에 위원회의 조직에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정하고, 위원회의 운영에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

## 제4장 장애인 차별의 조사와 구제

**제66조(진정)** ①동법 제 2장에서 규정한 장애차별로 인해 피해를 입은 자 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 위원회에 그 내용을 진정할 수 있다.

②위원회는 제1항의 진정이 없는 경우에도 차별이 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 이를 직권으로 조사할 수 있다.

③제1항의 규정에 의한 진정의 절차와 방법에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

**제67조(진정의 각하 등)** ①위원회는 접수한 진정이 다음 각 호의1에 해당하는 경우에는 그 진정을 각하한다.

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 1년이상 경과하여 진정한 경우. 다만, 진정원인이 된 사실에 관하여 공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 아니한 사건으로서 위원회가 조사하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니하다.
5. 진정이 익명 또는 가명으로 제출된 경우
6. 진정이 제기될 당시 진정의 원인이 된 사실에 관하여 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제절차가 종결된 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

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 지체 없이 그 처리결과를 위원회에 통보하여야 한다.

③위원회가 진정에 대한 조사를 시작한 후에도 그 진정이 제1항 각 호의 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.

**제68조(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 제63조제1항의 규정에 의하여 진정에 대한 조사를 시작한 후에 진정의 원인이 된 사실과 동일한 사안에 관하여 피해자의 진정 또는 고소에 의하여 수사가 개시된 경우에는 그 진정을 관할 수사기관에 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.

**제69조(수사기관과 위원회의 협조)** ①진정의 원인이 된 사실이 범죄행위에 해당한다고 믿을 만한 상당한 이유가 있고 그 혐의자의 도주 또는 증거의 인멸 등을 방지하거나 증거의 확보를 위하여 필요하다고 인정할 경우에 위원회는 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.

**제70조(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.

**제71조(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 또

는 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, 제2장의 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

**제72조(질문·검사권)** ①위원회는 제71조의 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.

②제71조제5항 내지 제7항의 규정은 제1항의 이를 경우에 준용한다.

**제73조(위원의 제척 등)** ①위원과 제76조의 규정에 의한 조정위원(이하 이 조에서 "위원"이라 한

다)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 공정을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우에는 위원장에게 기피신청을 할 수 있으며 위원장은 당사자의 기피신청에 대하여 위원회의 의결을 거치지 아니하고 결정한다. 다만, 위원장이 결정하기에 상당하지 아니하는 경우에는 위원회의 의결로 결정한다.

③위원이 제1항 각호의 1의 사유 또는 제2항의 사유에 해당하는 경우에는 스스로 그 진정의 심의·의결을 회피할 수 있다.

**제74조(진정의 기각)** ①위원회는 진정을 조사한 결과 진정의 내용이 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 그 진정을 기각한다.

1. 사실이 아닌 경우
  2. 조사대상 인권침해행위에 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.

**제75조(합의의 권고)** 위원회는 조사중이거나 조사가 끝난 진정에 대하여 사건의 공정한 해결을 위하여 필요한 구제조치를 당사자에게 제시하고 합의를 권고할 수 있다.

**제76조(합의문 작성 등)** ①당사자간 합의가 이루어진 경우 피진정인으로 하여금 적절한 차별시정 행동계획(이하 '행동계획'이라 한다)을 제출토록 한다.

- ②피진정인은 행동계획에 따라 시정조치를 취하여야 하며, 이를 위원회에 매월 또는 종료시점에 보고하여야 한다.
- ③위원회는 행동계획이 종료될 때까지 피진정인이 행동계획을 제대로 이행하는지를 감독하여야 한다. ④행동계획이 이행되지 않을 경우 이 법 제86조에 의한 소송을 지원할 수 있다.
- ⑤행동계획의 승인절차, 보고절차 등에 관한 사항은 위원회 규칙으로 정한다.

**제77조(조정위원회의 설치와 구성)** ①조정 신속하고 공정한 처리를 위하여 위원회에 5인의 조정위원으로 구성되는 조정위원회를 둔다.

②조정위원회는 위원회가 회부한 조정을 심의·의결한다.

③조정위원 중 2인은 위원회가 위원 중에서, 3인은 다음 각 호의1에 해당하는 자중에서 위원회가 위촉하되 비상임으로 하며, 조정위원 5인 중 1인은 변호사의 자격이 있는 자이어야 한다.

1. 장애인 인권 및 차별문제에 관하여 전문적인 지식과 경험을 가진 자로서 국가기관 또는 민간단체에서 장애인 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

④조정위원의 위촉 및 임기, 조정위원회의 운영, 조정의 절차 등에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

⑤위원회의 조정절차에 관하여 이 법 및 위원회의 규칙에 규정되지 아니한 사항은 민사조정법의 규정을 준용한다.

**제78조(조정)** ①위원회는 진정에 대하여 제75조에 의한 합의가 이루어지지 않은 경우에 당사자의 신청 또는 직권에 의하여 진정을 조정위원회에 회부하여 조정절차를 시작할 수 있다.

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

③피진정인은 조정서에 따라 시정조치를 취하여야 하며, 이를 위원회에 매월 또는 종료시점에 보고하여야 한다.

④위원회는 조정서에 따른 조치가 종료될 때까지 피진정인이 제대로 이행하는지를 감독하여야 한다. ⑤조정서 이행의 보고절차 등에 관한 사항은 위원회 규칙으로 정한다.

**제79조(조정 효력)** ① 제78조제2항의 규정에 의한 조정은 재판상의 화해와 같은 효력이 있다.

②조정의 효력이 상실되었다고 판단되는 경우 위원회는 이 법 제86조에 의한 소송을 지원할 수 있다.

**제80조(긴급구제조치의 권고)** ①위원회는 진정을 접수한 후 조사대상 인권침해행위가 계속 중에 있다는 상당한 개연성이 있고, 이를 방지할 경우 회복하기 어려운 피해발생의 우려가 있다고 인정할 때에는 그 진정에 대한 결정이전에 진정인이나 피해자의 신청에 의하여 또는 직권으로 피진정인, 그 소속기관 등의 장에게 다음 각호의1의 조치를 하도록 권고할 수 있다.

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. 인권침해행위의 중지

5. 인권침해를 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 관계자 및 그 소속기관 등의 장에게 그 조치를 권고할 수 있다.

**제81조(시정권고)** ①위원회는 제71조의 규정에 의한 조사의 결과 장애차별사항에 해당한다고 인정할만한 상당한 이유가 있을 때에는 장애차별임을 결정하고 피진정인, 그 소속기관, 단체 또는 감독기관의 장(이하 "소속기관 등"이라 한다.)에게 시정을 위하여 필요한 조치를 권고할 수 있다.

②제1항의 규정에 의한 시정권고의 내용은 다음과 같다.

1. 조사대상 장애차별행위의 중지

2. 원상회복·손해배상 그 밖의 필요한 구제조치

3. 동일 또는 유사한 인권침해행위의 재발을 방지하기 위하여 필요한 조치

4. 법령·제도·정책·관행의 시정 또는 개선

③제1항의 규정에 의하여 권고를 받은 소속기관 등의 장에 관하여는 제58조제2항 내지 제4항의 규정을 준용한다.

④제 1항의 규정에 의하여 위원회로부터 시정권고를 받은 자는 시정권고를 통지받은 날로부터 10일 이내에 당해 권고를 수락하는 지 여부에 관하여 위원회에 통지하여야 한다.

⑤제 1항의 규정에 의하여 시정권고를 받은 자가 당해 권고를 수락한 때에는 이 법의 규정에 의한 시정조치가 명하여진 것으로 본다.

**제82조(시정조치)** ①위원회는 공공기관의 장이 제81조에 따른 시정권고를 받고도 이에 불응할 경우 그 시정을 요구할 수 있다.

②위원회는 사인이 제81조에 따른 시정권고를 받고도 이에 불응할 경우에는 그 시정에 필요한 조치를 명할 수 있다.

**제83조(의견진술기회의 부여)** ①위원회는 제81조 또는 제82조의 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.

**제84조(불복의 소)** ①법 제82조 제2항에 의한 위원회의 시정조치명령에 대하여 불복의 소를 제기

하고자 할 때에는 처분의 정본을 송달받은 날부터 30일 이내에 이를 제기하여야 한다.

② 제1항의 기간은 불변기간으로 한다.

③제1항에 의한 불복의 소는 위원회의 소재지를 관할하는 법원을 전속관할로 한다.

**제85조(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.

**제86조(피해자를 위한 법률구조 요청)** ①진정에 관한 위원회의 조사, 증거의 확보 또는 피해자의 권리구제를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에 소송을 지원할 수 있다.

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

③제1항의 규정에 의한 법률구조의 요청의 절차·내용 및 방법에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

**제87조(조사와 조정 등의 비공개)** 위원회의 진정에 대한 조사·조정 및 심의는 비공개로 한다. 다만, 위원회의 의결이 있는 때에는 이를 공개할 수 있다.

**제88조 (처리결과와 공개)** ①위원회는 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.

②제1항의 규정에 의한 처리결과와 공개절차, 방법 등에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 한다.

## 제5장 보칙



**제89조(손해배상)** ①피진정인이나 소속기관 등은 이 법에서 규정한 장애차별로 인해 피해를 입은 자가 있을 경우에는 당해 피해자에 대하여 손해배상책임을 진다.  
 ②고용에 있어 차별로 인한 불이익을 받았을 경우에는 취업이나 승진을 거부당한 날로부터 그 해당임금에 상응하는 재산적 손해가 발생한 것으로 간주한다.  
 ③이 법에 정한 장애차별로 인해 진정인이 입은 정신적 손해의 산정기준은 특별한 사유가 없는 한 제 2항의 재산적 손해의 배액에 해당하는 것으로 추정한다.

**제90조(행정소송)** ① 국가공무원법 제 76조 및 지방공무원법 제 67조 제2항에 의하여 30일 이내에 소청심사위원회에 이의신청을 해야 하는 사건 또는 교원지위향상을위한특별법 제9조에 의하여 30일 이내에 교원징계재심위원회에 재심을 청구해야 하는 사건에 대하여 그 기간 내에 위원회에 진정을 하였을 경우에는 당해 진정이 종결될 때까지는 그 기간이 종료되지 아니한 것으로 본다.  
 ② 법 제82조 제1항에 의한 위원회의 시정조치요구를 불응할 경우 진정인은 위법한 부작위처분에 대한 행정소송을 제기할 수 있다.

**제91조(자격사청의 금지)** 누구든지 위원회의 위원 또는 직원의 자격을 사청하여 위원회의 권한을 행사하여서는 아니된다.

**제92조(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.

**제93조(유사명칭사용의 금지)** 위원회가 아닌 자는 국가인권위원회 또는 이와 유사한 명칭을 사용하지 못한다.

**제94조(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.

**제95조(불이익의 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 인권침해행위의 진상을 밝히거나 증거나 자료 등을 발견 또는 제출한 사람에게 필요한 지원 또는 보상을 할 수 있다.  
 ③제2항의 규정에 의한 지원 또는 보상의 내용, 절차 그 밖의 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

## 제6장 벌칙

**제96조(벌칙) - 제98조(벌칙)** 각 차별에 대한 벌칙을 규정할 필요가 있다.  
 벌칙이 있어야 법원에서 판결을 할 수 있기 때문에 위원회에서 집행할 수 없다고 하더라도 벌칙은 세세히 규정하여야 한다.

**제99조(업무방해)** ①다음 각호의 1에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 위원회의 업무를 수행하는 위원회의 위원 또는 직원을 폭행 또는 협박한 자
  2. 위원회의 위원 또는 직원에 대하여 그 업무상의 행위를 강요 또는 저지하거나 그 직을 사퇴하게 할 목적으로 폭행 또는 협박한 자
  3. 위계로써 위원회의 위원 또는 직원의 업무수행을 방해한 자
  4. 이 법 제4장의 규정에 의하여 위원회의 조사대상이 되는 타인의 인권침해사건에 관한 증거를 인멸, 위조, 또는 변조하거나 위조 또는 변조한 증거를 사용한 자
- ②친족, 호주 또는 동거의 가족이 본인을 위하여 제1항제4호의 죄를 범한 때에는 처벌하지 아니한다.

**제100조(자격사청)** 제91조의 규정에 위반하여 위원회의 위원 또는 직원의 자격을 사청하여 위원회의 권한을 행사한 자는 2년 이하의 징역 또는 700만원 이하의 벌금에 처한다.

**제101조(비밀누설)** 제92조의 규정에 위반하여 업무처리중 알게 된 비밀을 누설한 자는 2년 이하의 징역이나 금고 또는 5년 이하의 자격정지에 처한다.

**제102조(긴급구제조치방해)** 제80조제1항 또는 제2항에 의하여 위원회가 하는 조치를 방해한 자는 1년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

**제103조(벌칙적용에 있어서의 공무원 의제)** 위원회의 위원중 공무원이 아닌 자는 형법 그 밖의 법률에 의한 벌칙의 적용에 있어서는 이를 공무원으로 본다.

**제104조(과태료)** ① 다음 각호의 1에 해당하는 자는 1천만원 이하의 과태료에 처한다.

1. 정당한 이유없이 제71조의 규정에 의한 실지조사를 거부, 방해 또는 기피한 자
  2. 정당한 이유없이 제71조제1항제1호 또는 제2항의 규정에 의한 위원회의 진술서 제출요구 또는 출석요구에 응하지 아니한 자
  3. 정당한 이유없이 제71조제1항제2호 및 제4호 또는 제3항의 규정에 의한 자료 등의 제출요구 및 사실조회에 응하지 아니하거나 거짓의 자료 등을 제출한 자
- ② 제93조의 규정에 위반한 자는 300만원 이하의 과태료에 처한다.
- ③ 제1항 및 제2항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 따라 위원장이 부과한다.
- ④ 제3항의 규정에 의한 과태료 처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 위원장에게 이의를 제기할 수 있다.
- ⑤ 제3항의 규정에 의한 과태료 처분을 받은 자가 제4항의 규정에 의하여 이의를 제기한 때에는 부과권자는 지체없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 비송사건절차법에 의한 과태료의 재판을 한다.
- ⑥ 제4항의 규정에 의한 기간 이내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세채납처분의 예에 의하여 이를 징수한다.

**제105조(이행강제금)** ① 위원회는 동법 제82조제2항의 시정명령을 받고도 30일 이내에 이를 이행하지 아니한 사인에 대하여 그 위반행위의 내용과 정도를 고려하여 일천만원 이하의 이행강제금을 부과한다.

- ② 동법 제81조제5항에 의하여 시정권고를 수락하고도 정당한 사유없이 대통령령이 정하는 기간 내에 권고내용을 이행하지 않을 경우에도 전항과 같다.
- ③ 위원회는 제 1항의 규정에 의하여 이행강제금을 부과하고자 할 경우에는 이행강제금의 금액·부과사유·납부기한 및 수납기관·이의제기방법 및 이의제기기관 등을 명시한 문서로써 행하여야 한다.
- ④ 위원회는 최초의 시정명령이 있는 날을 기준으로 하여 대통령령이 정하는 바에 따라 매 3월마다 시정명령이 이행될 때까지 반복하여 제1항의 규정에 의한 이행강제금을 부과·징수할 수 있다.
- ⑤ 위원회는 이행강제금의 대상자가 당해 명령을 이행하는 경우에는 이행강제금의 부과를 즉시 중지하되, 이미 부과된 이행강제금은 이를 징수하여야 한다.
- ⑥ 제104조 제3항 내지 제6항의 규정은 이행강제금의 징수 및 이의절차에 관하여 이를 준용한다.

## 부칙

**제1조(시행일)** 이 법은 공포후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 위원 및 소속 직원의 임명, 이 법의 시행에 관한 위원회규칙의 제정·공포, 위원회의 설립준비는 이 법 시행일 이전에 할 수 있다.

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

**제3조(대통령령의 제정)** 위원장은 국무총리에게 이 법의 시행에 관한 대통령령안의 제출을 건의할 수 있다.

· 국가별 장애 정의 비교표-1

국가명	법명: 장애정의	비고
WHO	[CF(International classification of functioning, disability and health), 2001] ICF는 1980년에 제안된 ICDH에서 진일보한 개념이다. ICDH에서는 손상, 능력장애, 사회적 장애의 일방향적인 관계를 전제로 손상의 전체 위에 능력장애가 논의되고, 능력장애의 전체 위에 사회적 장애의 여부를 판단하는 체계였다. ICF에서는 개인적인 장애나 질병과 상황적 맥락(환경적 요소와 개별적 요소)의 상호작용에 의하여 기능과 장애를 설명한다는 점에서 다르다. 즉, 특정 영역에서의 개인들의 기능 수준은 건강상태와 상황적 맥락의 상호작용의 결과라고 본다. 개인의 기능은 신체적 기능과 구조, 활동, 참여 등으로 표현된다. 이러한 세 가지 차원의 기능들은 건강조건과 상황적 맥락에 속하는 환경 요소(사회적 인식, 건축물의 장애요소 정도 등)와 개인적 요소(성, 연령, 인종, 습관, 대처양식 등)의 양 측면에서 영향을 받는다.	국제적 합의 수준에서 가장 발전된 개념. ◇손상: 건강조건(장애, 질병) → 신체기능과 구조 ↔ 활동 ↔ 참여 환경적 요소 개별적 요소
미국	사회보장법, 1995 의학적으로 판정하여 적어도 1년간 지속될 것으로 판정되는 또는 사망에 이를 것으로 판정되는 신체적, 정신적 손상으로 인하여 실질적인 소득활동에 참여하지 못하는 자 (소득활동여부가 장애를 판정하는 기준) 직업재활법(1973년 제정법으로 개정) 장애인을 일상적 활동분야 중 한가지 이상의 활동을 현저히 제한을 받는 신체적 혹은 정신적 손상을 가진 자. 그러한 손상이 있는 사람, 그러한 손상을 가진 것으로 간주되는 사람, 이러한 사람으로 그 상태가 12개월 혹은 그 이상 지속될 가능성이 있는 경우 (증증장애인에 의거) 미국장애인법(American Disability Act, ADA), 1990 개인의 일상생활 활동 중 1가지 이상을 현저히 제한하는 신체적 또는 정신적 기능장애를 지닌 자. 이러한 기능장애의 기록이 있는 자, 이러한 기능장애를 가진 것으로 간주되는 자 등으로서 재활법과 동일... 간주된다는 의미는 주요 일상활동을 현저히 제한하지는 않으나 고용인에 의해 그러한 한 제한을 가졌다고 취급되는 정신적 또는 신체적 기능장애를 가진 자. 오직 기능장애에 대한 고용인의 태도의 결과로서 주요 활동을 제한하는 기능장애를 가진 자. 어떠한 기능장애도 갖지 않았으나 고용인에 의하여 그러한 장애를 가진 것으로 취급되는 것 등. 법주: ①신체적장애, ②정신적장애, ③진염병, 결핵, 후천성면역결핍증(AIDS), 후천성면역결핍증 관련 복합증후 (ARC) 등, ④주요한 생활활동에 근본적인 제한을 받는 자(자각기, 보기, 듣기, 말하기, 호흡하기, 학습하기, 작업하기 등 주로 직업과 관련된 기본적인 직무, 직장까지의 접근성, 직무가능성, 혹은 훈련의 제한을 의미), ⑤알콜 중독과 약물남용과 관련된 자(주기관과 연방사회보장국 장애판정위원회에서 판단)	우리 나라와 일본의 경우는 장애 범주를 의학적 기준에 의하여 판정된 자로 한정시키는데 반해 미국의 경우는 사회활동능력 즉, 노동능력이 감퇴된 자 또는 일상생활활동에 제한을 받는 자를 장애로 간주. -신체적장애: 신체조직에 영향을 미치는 어떤 생리학적 구조 혹은 그러한 상태, 미관상의 손상, 혹은 해부학적 상질 신경기관, 근골격 기관, 감각기관, 발음기관, 호흡기관, 심혈관조직, 생식기관, 소화기관, 비뇨생식 기관, 혈액과 림프기관, 피부조직, 내분비기관, 다발적 신체기관, 악성종양의 질환 등 -정신적장애: 정신지체, 기질적 뇌중추근, 정서적 혹은 정서적인 질병, 뚜렷한 학습장애 등
영국	장애차별금지법(Discrimination Act, DDA), 1992 장상적인 일상생활을 하기 위한 개인의 능력에 지속적으로 불리한 영향을 주는 신체적 또는 정신적 손상. 손상이란 단지 장상적으로 일상생활을 하기 위한 개인의 능력에 영향을 주는 것으로 간주되는 것으로 이동력, 손기능, 신체 협응력, 지속력을 수 있는 능력, 일상의 사물을 이동하는 능력, 말하고, 듣고, 보는 능력, 기억력 또는 집중력, 학습 또는 이해력, 신체적 위험에 대한 지각력과 같은 사항들 중의 하나에 영향을 주는 손상을 말함. 법주: 시각, 청각, 언어, 정신질환, 질병, 부상, 산전적 기형, 이로 인해 자신의 연령, 경험, 자격에 상응하여 취업하지 못하는 자 <증증(adddiction)제외/> 홍분, 절도, 타인학대의 경향 제외(노출증, 판문/ 진초열(hay fever)은 그것이 또 다른 상태를 악화시키는 경우를 예외/ 의료적인 목적이 아닌 문신 또는 신체 손상/ 6세 이하의 아동은 그 손상이 6세 이상이 되어도 장애가 되는지 여부를 기준으로 결정)	장애의 정의 및 기준을 의료적인 모델을 이용하여 정의할 수 내리고 있으며 손상과 기능적 제한 정도에 대한 종합적인 평가에 의해서 정의. 사회적 모델에 의한 개념정의의 단계까지는 아직 이루어지지 못함. 이로 인해 장애의 원인을 개인에게 두는 '생활의 개념'으로는 사회적 차별을 절대로 극복할 수 없다는 비판이 거세다.

· 국가별 장애정의 비교표-2

국가명	법명: 장애정의	비고
호주	Disability Service Act, 1986 지능, 정신 감각 신체적 손상 등으로 의사소통, 학습, 이동 등에 지장이 있는 자 Disability Discrimination Act, 1992 장애정의 가능한 광범위하게 규정하여 신체적, 지적, 심리적, 정신적, 감각적, 신경적 장애와 추형, 기형 및 질병을 야기하는 유기체의 존재: HIV바이러스 등을 모두 포함하며, 현재 뿐 아니라 과거에 존재한 사실이 있거나 혹은 미래에 존재할 가능성이 있거나 가진 것으로 인정되는 장애도 포함 Disability Discrimination Ordinance, 1995	호주의 장애 정의 및 분류는 WHO의 손상(impairment), 장애(disabilities), 불리(handicaps) 등에 대한 정의와 분류를 기초로 했으며, 차별금지법의 경우 장애를 손상, 질병 및 장애의 개념을 모두 포괄하는 광범위한 기준으로 정의했다. 일반적으로 호주에서 장애 정의나 범주를 결정할 때는 장애인차별금지법의 범주를 채택하고 있다.
홍콩	장애차별금지법(修訂 殘障條例), 1990년 제정, 1990년 개정 장애는 사람과 관련된 용어로 사용될 때에는 신체적 또는 정신적 기능의 전부 또는 일부의 상실, 신체 부분의 전부 또는 일부의 상실, 질병의 원인이 되거나 질병을 일으킬 유기체의 체내 존재, 신체 일부의 기능부전, 기형 또는 변형, 개인의 학습상 어려움을 야기하는 부조(不調)나 기능부전 사고(思考)과정, 현실감각, 정서 또는 판단에 영향을 주는 부조, 질병 또는 행동의 교란을 유발하는 부조나 질병, 과거, 현재, 미래에 발생가능한 그리고 개인에게 원인이 있는 장애를 포함 수정 장애인복지법(修正 殘障福利法), 1980년 제정, 1990년 개정	고용정책과 관련된 모든 특수 수혜의 권리들은 증증장애인이면이 양유할 수 있는 까닭에 고용정책상의 장애인 개념은 순전히 의학적차원의 개념 인 셈 다만 소득능력자 또는 직업무능력자로 판정되어 조기연금을 수령하고 자 하는 경우에는 실제의 직업수행 능력여부가 의학적 결함과 함께 고려됨.
대만	장애차별금지법(修訂 殘障福利法), 1980년 제정, 1990년 개정 장애는 사람과 관련된 용어로 사용될 때에는 신체적 또는 정신적 기능의 전부 또는 일부의 상실, 신체 부분의 전부 또는 일부의 상실, 질병의 원인이 되거나 질병을 일으킬 유기체의 체내 존재, 신체 일부의 기능부전, 기형 또는 변형, 개인의 학습상 어려움을 야기하는 부조(不調)나 기능부전 사고(思考)과정, 현실감각, 정서 또는 판단에 영향을 주는 부조, 질병 또는 행동의 교란을 유발하는 부조나 질병, 과거, 현재, 미래에 발생가능한 그리고 개인에게 원인이 있는 장애를 포함 수정 장애인복지법(修訂 殘障福利法), 1980년 제정, 1990년 개정	고용정책과 관련된 모든 특수 수혜의 권리들은 증증장애인이면이 양유할 수 있는 까닭에 고용정책상의 장애인 개념은 순전히 의학적차원의 개념 인 셈 다만 소득능력자 또는 직업무능력자로 판정되어 조기연금을 수령하고 자 하는 경우에는 실제의 직업수행 능력여부가 의학적 결함과 함께 고려됨.
독일	장애차별금지법(修訂 殘障福利法), 1980년 제정, 1990년 개정 장애는 사람과 관련된 용어로 사용될 때에는 신체적 또는 정신적 기능의 전부 또는 일부의 상실, 신체 부분의 전부 또는 일부의 상실, 질병의 원인이 되거나 질병을 일으킬 유기체의 체내 존재, 신체 일부의 기능부전, 기형 또는 변형, 개인의 학습상 어려움을 야기하는 부조(不調)나 기능부전 사고(思考)과정, 현실감각, 정서 또는 판단에 영향을 주는 부조, 질병 또는 행동의 교란을 유발하는 부조나 질병, 과거, 현재, 미래에 발생가능한 그리고 개인에게 원인이 있는 장애를 포함 수정 장애인복지법(修訂 殘障福利法), 1980년 제정, 1990년 개정	고용정책과 관련된 모든 특수 수혜의 권리들은 증증장애인이면이 양유할 수 있는 까닭에 고용정책상의 장애인 개념은 순전히 의학적차원의 개념 인 셈 다만 소득능력자 또는 직업무능력자로 판정되어 조기연금을 수령하고 자 하는 경우에는 실제의 직업수행 능력여부가 의학적 결함과 함께 고려됨.
인도	장애차별금지법(修訂 殘障福利法), 1980년 제정, 1990년 개정 장애는 사람과 관련된 용어로 사용될 때에는 신체적 또는 정신적 기능의 전부 또는 일부의 상실, 신체 부분의 전부 또는 일부의 상실, 질병의 원인이 되거나 질병을 일으킬 유기체의 체내 존재, 신체 일부의 기능부전, 기형 또는 변형, 개인의 학습상 어려움을 야기하는 부조(不調)나 기능부전 사고(思考)과정, 현실감각, 정서 또는 판단에 영향을 주는 부조, 질병 또는 행동의 교란을 유발하는 부조나 질병, 과거, 현재, 미래에 발생가능한 그리고 개인에게 원인이 있는 장애를 포함 수정 장애인복지법(修訂 殘障福利法), 1980년 제정, 1990년 개정	고용정책과 관련된 모든 특수 수혜의 권리들은 증증장애인이면이 양유할 수 있는 까닭에 고용정책상의 장애인 개념은 순전히 의학적차원의 개념 인 셈 다만 소득능력자 또는 직업무능력자로 판정되어 조기연금을 수령하고 자 하는 경우에는 실제의 직업수행 능력여부가 의학적 결함과 함께 고려됨.
일본	장애차별금지법(修訂 殘障福利法), 1980년 제정, 1990년 개정 장애는 사람과 관련된 용어로 사용될 때에는 신체적 또는 정신적 기능의 전부 또는 일부의 상실, 신체 부분의 전부 또는 일부의 상실, 질병의 원인이 되거나 질병을 일으킬 유기체의 체내 존재, 신체 일부의 기능부전, 기형 또는 변형, 개인의 학습상 어려움을 야기하는 부조(不調)나 기능부전 사고(思考)과정, 현실감각, 정서 또는 판단에 영향을 주는 부조, 질병 또는 행동의 교란을 유발하는 부조나 질병, 과거, 현재, 미래에 발생가능한 그리고 개인에게 원인이 있는 장애를 포함 수정 장애인복지법(修訂 殘障福利法), 1980년 제정, 1990년 개정	고용정책과 관련된 모든 특수 수혜의 권리들은 증증장애인이면이 양유할 수 있는 까닭에 고용정책상의 장애인 개념은 순전히 의학적차원의 개념 인 셈 다만 소득능력자 또는 직업무능력자로 판정되어 조기연금을 수령하고 자 하는 경우에는 실제의 직업수행 능력여부가 의학적 결함과 함께 고려됨.
캐나다	장애차별금지법(修訂 殘障福利法), 1980년 제정, 1990년 개정 장애는 사람과 관련된 용어로 사용될 때에는 신체적 또는 정신적 기능의 전부 또는 일부의 상실, 신체 부분의 전부 또는 일부의 상실, 질병의 원인이 되거나 질병을 일으킬 유기체의 체내 존재, 신체 일부의 기능부전, 기형 또는 변형, 개인의 학습상 어려움을 야기하는 부조(不調)나 기능부전 사고(思考)과정, 현실감각, 정서 또는 판단에 영향을 주는 부조, 질병 또는 행동의 교란을 유발하는 부조나 질병, 과거, 현재, 미래에 발생가능한 그리고 개인에게 원인이 있는 장애를 포함 수정 장애인복지법(修訂 殘障福利法), 1980년 제정, 1990년 개정	고용정책과 관련된 모든 특수 수혜의 권리들은 증증장애인이면이 양유할 수 있는 까닭에 고용정책상의 장애인 개념은 순전히 의학적차원의 개념 인 셈 다만 소득능력자 또는 직업무능력자로 판정되어 조기연금을 수령하고 자 하는 경우에는 실제의 직업수행 능력여부가 의학적 결함과 함께 고려됨.
스웨덴	장애차별금지법(修訂 殘障福利法), 1980년 제정, 1990년 개정 장애는 사람과 관련된 용어로 사용될 때에는 신체적 또는 정신적 기능의 전부 또는 일부의 상실, 신체 부분의 전부 또는 일부의 상실, 질병의 원인이 되거나 질병을 일으킬 유기체의 체내 존재, 신체 일부의 기능부전, 기형 또는 변형, 개인의 학습상 어려움을 야기하는 부조(不調)나 기능부전 사고(思考)과정, 현실감각, 정서 또는 판단에 영향을 주는 부조, 질병 또는 행동의 교란을 유발하는 부조나 질병, 과거, 현재, 미래에 발생가능한 그리고 개인에게 원인이 있는 장애를 포함 수정 장애인복지법(修訂 殘障福利法), 1980년 제정, 1990년 개정	고용정책과 관련된 모든 특수 수혜의 권리들은 증증장애인이면이 양유할 수 있는 까닭에 고용정책상의 장애인 개념은 순전히 의학적차원의 개념 인 셈 다만 소득능력자 또는 직업무능력자로 판정되어 조기연금을 수령하고 자 하는 경우에는 실제의 직업수행 능력여부가 의학적 결함과 함께 고려됨.

· 국내법 - 장애인 관련 4대 법에서의 장애인 정의 비교표

법명	장애정의 차별금지관련 법조항
장애인복지법	제2조(장애인의 정의) ①장애인은 신체적·정신적 장애로 인하여 장기간에 걸쳐 일상생활 또는 사회생활에 상당한 제약을 받는 자를 말한다. ②이 법의 적용을 받는 장애인은 제1항의 규정에 의한 장애인중 다음 각호의 1에 해당하는 장애의 종류 및 기준에 해당하는 자를 말한다. 1. 신체적 장애라 함은 주요외부신체기능의 장애, 내부기관의 장애 등을 말한다. 2. 정신적 장애라 함은 정신지체 또는 정신적 질환으로 발생하는 장애를 말한다. 제3조(차별금지 등) ①누구든지 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화 생활의 모든 영역에서 장애인을 차별하여서는 아니 된다. ②누구든지 장애인을 비하·모욕하거나 장애인을 이용하여 부당한 영리행위를 하여서는 아니되며 장애인의 장애를 이해하기 위하여 노력하여야 한다. 제10조 (특수교육대상자의 선정) 시·각장에 청각장애, 정신지체, 지적장애(자폐성 포함), 언어장애, 학습장애, 기타 교육부령이 정하는 장애 등에 해당하는 장애가 있는 사람 중 특수교육을 필요로 하는 사람으로 진단·평가·심사·선정의 기준 및 절차와 선정통보 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정함.
특수교육진흥법	제13조 (차별의 금지 등) ① 각급학교의 장은 특수교육대상자가 당해 학교에 입학하고자 하는 경우에는 그가 지닌 장애를 이유로 입학의 지원을 거부하거나 입학전형합격자의 입학을 거부하는 등의 불이익한 처분을 하여서는 아니된다. <개정 97.12.13> ② 각급학교의 장은 특수교육대상자의 입학전형 및 수학 등에 있어서 특수교육대상자의 장애의 종류 및 정도에 적합한 편의를 제공하여야 한다.
장애인고용촉진 및직업재활법	<개정 97.12.13> [시행일 98.6.14] 제2조 (정의) 1. "장애인"이라 함은 신체 또는 정신상의 장애로 인하여 장기간에 걸쳐 직업생활에 상당한 제약을 받는 자로서 대통령령이 정하는 기준에 해당하는 자... 2. "중증장애인"이라 함은 장애인중 근로능력이 현저히 상실된 자로서 대통령령이 정하는 기준에 해당하는 자... 제3조 (사업주의 책임) ①사업주는 장애인의 고용에 관한 정부의 시책에 협조하여야 하며, 장애인이 가진 능력을 정당하게 평가하여 고용의 기회를 제공함과 동시에 적정한 고용관리를 행할 의무를 가진다. ②사업주는 근로자가 장애인이란 이유로 채용·승진·전보 및 교육훈련 등 인사관리상의 차별대우를 하여서는 아니된다. [시행일 2000.7.1] 제4조 (정의) 1. "장애인등"이라 함은 장애인·노인·임산부등 생활을 영위함에 있어 이동과 시설이용 및 정보의 접근 등에 불편을 느끼는 자를 말한다. 제9조 (시설주의 의무) ① 시설주는 대상시설을 설치하거나 대통령령이 정하는 주요부분(용도변경을 포함한다)을 변경하는 때에는 장애인들이 항상 대상시설을 편리하게 이용할 수 있도록 편의시설을 제8조의 규정에 적합하게 설치하고 이를 유지·관리하여야 한다. <개정 99.1.21>

· 국내법 - 기타 장애인 관련 법

법명	장애정의 및 차별금지관련 법조항
국민연금법	제58조 (장애연금의 수급권자) ①...질병 또는 부상으로 인하여 그 원치 후에도 신체 또는 정신상의 장애가 있는 자... <개정 1998.12.31> ②제1항의 규정에 의한 질병 또는 부상을 당한 자가 초진일로부터 2년이 경과하여도 완치되지 아니하는 경우 ⑤장애정도에 관한 장애등급은 1급, 2급, 3급, 4급으로 구분하되, 그 등급구분의 기준과 장애정도의 심사에 관한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 1998.12.31>
산업재해보상보험법	제42조 (장해급여) ①...부상을 당하거나 질병에 걸려 치유 후 신체 등에 장애가 있는 경우... [신설 99.12.31 법6100] ②...장해급여는 장해등급에 따라, 그 장해등급의 기준은 대통령령으로 정한다. ③ 대통령령이 정하는 노동력을 완전히 상실한 장해등급의 근로자... [개정 99.12.31 법6100] [산업재해보상보험시행규칙] 제2조4항. "장해"라 함은 부상 또는 질병이 치유되었으나 신체에 남은 영구적인 정신적 또는 육체적 훼손(이하 "폐질"이라 한다)으로 인하여 노동능력이 손실 또는 감소된 상태를 말한다. (제4절 장해등급 및 폐질등급 : 참고1.)
국민기초생활보장법	제33조 (보장시설의 장의 의무) ① 보장시설의 장은 보장기관으로부터 수급자에 대한 급여를 위탁받은 때에는 정당한 사유없이 이를 거부하여서는 아니된다. ② 보장시설의 장은 위탁받은 수급자에게 보건복지부장관이 정하는 최저기준 이상의 급여를 행하여야 한다. ③ 보장시설의 장은 위탁받은 수급자에게 급여를 행함에 있어서 성별·신앙 또는 사회적 신분 등을 이유로 차별대우를 하여서는 아니된다. ④ 보장시설의 장은 위탁받은 수급자에게 급여를 행함에 있어서 수급자의 자유로운 생활을 보장하여야 한다. ⑤ 보장시설의 장은 위탁받은 수급자에게 종교상의 행위를 강제하여서는 아니된다. [시행일 2000.10.11]

· 국가별 장애인차별금지법에서 규정하는 대상자 비교

국가명	법적 대상자 정의 (>차별행위자, >차별받은자)	차별행위의 구분 (category)
UN		①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩⑪⑫⑬⑭⑮
미국	> 장애인 당사자 고용 - 차별을 갖춘 장애인 (적합한 편의시설의 유무에 상관없이 그 개인이 소지하거나 원하는 직위에 필요한 기능을 수행할 수 있는 장애인) 예) - ①동성애 및 양성애, ②성도착, 성전환, 유아에 대한 이상성욕, 노출증, 관음증, 신체적 형태 장애의 결과가 아닌 성적 도취, 기타 성적 이상행동, ③강박성 도박병, 도피 또는 방화병, ④약물의 상용불법 사용의 결과로서의 각성물질 사용에 의한 이상	①고용 ②공공서비스(항공기 또는 철도운영 외의 공공교통, 도시간 철도와 출퇴근용 철도에 의한 공공교통) ③민간단체가 운영하는 공공편의시설과 서비스(민간사업체의 대중교통 포함) ④전화통신 ⑤ 기타
영국	> 장애인 당사자	①고용 ②재화와 서비스에 대한 접근권 ③재산의 매매 및 임대 ④교통 및 이동권 ⑤교육
호주	> 장애인 당사자 외 관련자(배우자, 동거인, 당사자의 친척 혹은 보호자, 사업상 혹은 스포츠나 여가를 함께 하는 자)	(1)노동에서의 차별 ①고용 ②직업소거소 ③노동조합 ④동업 ⑤자력부여기관 등 (2)기타분야 ⑥교육 ⑦접근권 ⑧재화, 서비스 및 설비(facility) ⑨편의(accommodation) ⑩땅 ⑪물류와 범인단체 ⑫스포츠 ⑬연방법과 프로그램의 집행 ⑭정보에 대한 요구
홍콩	> 장애인 당사자 외 관련자(배우자, 동거인, 당사자의 친척 혹은 보호자, 사업상 혹은 스포츠나 여가를 함께 하는 자)	(1)고용에서의 차별 ①고용주, ②기타 기구, ③정부 (2)기타분야 ④교육 ⑤저소, 재화, 용역 및 시설 ⑥번호사 ⑦물류 및 스포츠 활동 ⑧정부 ⑨학대
독일	> 장애인 당사자	①공공기관 ②건축과 교통 ③수화 및 다른 의사소통지원 ④정보 및 출판물의 구성 ⑤정보기술의 장비
인도	> 장애인 당사자	①장애예방 및 조기발견 ②교육 ③고용 ④공정적 차별
일본	> DPI 임박안 > 장애인 당사자	①출생 ②성, 혼인, 출산 ③교육 ④커뮤니케이션 ⑤자립생활 ⑥학대, 방치, 금전적 착취의 금지 ⑦취로(고용) ⑧교통접근성 ⑨건축물에 대한 접근성 ⑩그 외의 공공서비스 ⑪자격취득 ⑫참정권 ⑬행사사범
캐나다	> 인권법	일반인들이 통상적으로 이용할 수 있는 물건, 용역, 편의 또는 숙박시설을 제공함에 있어서 어떤 개인에 대하여 이를 거부하거나 또 그것의 사용을 거부하는 것
프랑스		

**[부록 2] 장애인 인권침해 및 차별 사례 유형**

(\* 본 내용은 99년 한국장애인 인권백서에서 발췌했습니다.)

- 부산시립미술관, 부산민주공원 기념관, 장애인용 엘리베이터 운용정지로 계단 이용.
- 부산 암남 공원 안 주차장 관리인의 보철용 차량 스티커 확인을 하고서도 굳이 장애인 수첩을 제시 요구받아 항의.
- 음식점에서 계단이 많아 편한 아랫방을 요구했더니 예약되어 있어 못 주겠다고 함.
- 부산 장애인 복지관에서 남자 정신 지체 장애인이 많다고 오는 것을 싫어한다는 말 들음
- 백화점에서 물건을 구입시, 수화로 의사 전달을 안되 불편함. 일본의 경우 각 백화점마다 수화 통역사가 있다는 말을 들음
- 식당에서 밥맛 떨어진다고 못오게 함
- 부산 범일동 한 백화점 스포츠센터에서 장애인이라는 이유로 거절당함
- 지하철 무료승차권 발부시 담당직원의 무시하는 눈, 표를 던져줌
- 버스기차의 불친절
- 편의시설이용시 절차가 복잡해서 이용곤란
- 버스 안내방송이 정차하는 곳과 불일치. 길을 잃게 된다.
- 지하철 이용시 역승무원의 태도가 무섭다. 보호자의 무임승차권 발부시에도
- 지하철 승차권발부시 신경질적으로 장애인수첩 확인
- 수영장 이용시 계속 강습을 저지당함(다른 부모들이 싫어한다고)
- 횡단보도 건널시 신호기가 없어서(음량신호기) 건너기가 곤란.
- 공공기관 이용시 계단 불편
- 지하철 무료 승차권 받을 때
- 눈으로 봐도 확연히 드러나는 지체장애인인데도 장애인 수첩 없으면 지하철 무임승차권을

발급해주지 않음.

- 지하철 승강기가 매우 흔들려서 어지럽고 위험을 느낌. 휠체어로 통과시 문의 열쇠를 빨리 주지 않고 바쁠 때 짜증스런 표정. 항상 장애인이 사용할 수 있다는 느낌을 갖지 못하게 함.
- 지하철 이용시 보도 블록 방향이 이상하게 깔려서 헤맬 때가 있다.
- 지하철에서 장애인석을 양보하지 않음
- 지하철 노약자 자리에 앉아 있으면 "몸이 불편하면 다니질 말아야지" 한다
- 출근 시간에 버스를 타면 바쁜 시간에 탄다고 핀잔을 줌
- 장애인을 태우면 재수가 없다고 안태워줌
- 택시 요금을 시각 장애인이라는 이유로 터무니 없이 많이 요구함
- 무임승차권을 받을 때 인상을 쓰면서 준다
- 택시, 버스의 승차 거부
- 부산 개금역에서 승무원이 표를 던지는 것을 몇번 당함
- 무임승차권 발급요구시 장애인 수첩이 없다는 이유로 못 받음
- 99년 1월 서면에서 택시를 타려 했는데 승차거부 당함
- 부산 개금역 역무원은 무임 승차권을 개에게 던지듯함
- 지하철 승차권 발부시 담당직원의 불친절. 무시하는 태도
- 버스의 정차, 출발시간이 너무 빠르다.
- 일반인들이 사용하는 체육관인데 장애인이 와서 사용한다고 해서— 장애인들이 무슨 체육이야 하는 말을 들은 적이 있다.
- 목욕탕 사용시 : 엄마와 같이 갈 수 없을 때. 성이 다르기 때문에 아이 혼자 보낼 수 없는 경우가 많다. 복지 기관과 연결해 같은 성인 자원 봉사자가 목욕탕을 같이 데리고 가주는 제도가 생겼으면 한다.
- 1996. 5월 미사 도중 이상한 몸짓을 한다고 자원 봉사 안내자가 쫓아냄.
- 1998. 11. 1. 영등포동 성당에서 미사 도중 이상한 소리를 낸다고 신부가 쫓아냄.
- 병원 안내원 : 장애인이라는 이유로 불친절하고 안내를 잘 해주지 않고 귀찮아 하는 경우가 많다.

- 놀이동산에서 장애인도 이용할 수 있는 놀이기구를 거부당하였다.
- 동사무소 직원의 차별적 발언
- 고교(일반)전학시 교장이 장애를 이유로 전입 거부
- 파출소 순경이 길거리에서 놀림
- 장애를 이유로 교회 고등부 교사 임용거부
- 청소년 회관 수강 거부
- 국립병원에서 차별 : 고입시험을 위해 장애증명을 위해서 진단서를 떼기 위해서 병원에 갔을 때 청력검사실에 있는 의사가 "너, 말해봐, 노래불러봐"라고 무시하는 말을 했으며 청력검사시 불성실한 태도로, 핸드폰을 무성의하게 제대로 켜주지 않았고 보통 검사시 신뢰를 위해 2번씩 하는데 거기서는 1번하고 말았다. 내가 끝나고 난 뒤 일반 할머니 검사 때에는 신경을 써서 하는 모습
- 미용실에서 가만히 있지 못하기에 꺼려한다.
- 복지관 이용도 대기 순서가 많아 기다려야 한다.
- 우리아이를 보는 눈초리가 편견에 가득차 있는 경우가 많음
- 슈퍼나 시장 같은 곳에서 주위사람들의 소근거림이 있다.
- 서울대학병원 택시 승차하는데서 장애아동 휠체어를 실으려고 뒷트렁크를 요구하자 매우 불쾌하게 답변을 하면서 다른 택시 요구했음. 그래서 그 자리에서 음성이 높아졌음
- 학교 등의 건물에서 장애인용 주차장 사용이 곤란하다. 타인이 주차하는 경우가 많다.
- 지하철 이용을 하려다 못했음(미아역)
- 장애인이란 이유로 의사소통이 원활하지 못하고 자주 시혜적인 시각으로 바라봄.
- 차례가 자꾸 뒤로 처짐(98.3.4 동사무소)
- 휠체어로서 접근이 불가능하다. 버스 같은 경우는 탈 업무도 못 낸다. 지하철 역도 마찬가지이다. 때문에 관공서나 어디를 가려고 해도 엄두가 나지 않는다.
- 휠체어를 타고 가다 약간 부딪히면 욕을 하고 길에서는 자동차가 클랙션을 누르면 계속 화를 낸다.
- 승용차로 시가지 진입시 주차문제가 가장 어렵다. 장애인 마크를 부착하고 도로변에 잠깐 차를 세운 뒤 업무를 보고 돌아오면 2-3분 사이에 주차권인 스티커가 붙어있기 때문

이다.

- 오른쪽 편마비이기 때문에 왼손으로 손잡이를 잡아야 하는데 지하철이나 사람이 많은 곳에 가면 손잡이를 잡고 계단을 올라가기가 매우 불편.
- 은행에서 대출이나 카드 발급시 자필 서명을 할 수 없다는 이유로 거절당함.
- 서비스(시각장애인 음성지원 장치)가격이 너무 비싸다.
- 관공서, 은행에서 불친절한 경우가 많다.
- 음식 메뉴를 볼 수 없다.
- 도서 찾기의 어려움
- 학교 앞에서 버스들이 그냥 지나감
- 맹인 복지회관에서 전화상담 불친절, 대우가 보편적이지 못하고 특정인물에게 편의제공, 불쾌감
- 관공서 출입시 불편, 불친절
- 버스 탈 때 목적지를 물어보면 운전사가 대답을 안 하거나 고개만 저어서 시각장애인들이 불편하다.
- 매표소, 줄이 많을 때 줄을 구분하지 못하겠다.
- 쇼핑할 때 만져보는 것을 싫어한다.
- 전시회에서 못 만지도록 유리로 막아 놓을 때
- 택시를 잡았을 경우 장애인이라는 이유로 면박을 받았을 경우
- 문턱을 오르내릴 때 장애
- 버스 승하차시 불편
- 26-1. 신호등 없는 횡단보도에서 뒤쪽에서 들려오는 차량의 경음기 소리를 못 들어서 곤란
- 청각장애인만큼 웬만한 소리 100% 듣기 힘들어 3,4번 정도 물으면 짜증을 내는 경우가 있었다. 고용보험도 그렇게 해서 2개월분(210만원) 수령 못했음.
- 교통사고나 기타 불편으로 인해 경찰서 방문시 경찰서에서 수화 통역 요청했을 때 매우 불편, 부당하다.
- 고속도로휴게소 혹은 고객출입이 많은 공공장소에 장애인이 이용하는 주차 시설에 비

장애인 차량의 무질서한 주차로 이용에 어려움이 매우 많다(특히 동광병원 장애인 주차 장애는 병원 직원 차가 늘 주차해 있는 편이다.)

- 각 지역 시청, 구청, 관공서... 모두 불친절하다.
- 수영장에 수영을 하러 6살 때 갔는데 여자 수영장으로 못 들어가게 해서(엄마와 같이 들어가려고) 어떤 아저씨께 부탁해서 들어갔다.
- 병원에서 장시간 기다리는 것이 불편하다.
- 병원진료-치과, 안전시설 없이 진료함.
- 특수초등학교-잘 건지 못하는데 통학버스 차량이 집 가까이에 오지 못하고 30분 정도 걸어야 하는 곳에 배차하고 등교에 어려움이 있음.
- 98년 4월 일요일 교회에 가기 위해 택시 승강장에서 1시간 이상 기다려도 택시가 서지 않아서 휠체어를 타고 그냥 집으로 왔다.
- 동사무소에 갔는데 너무 불친절한데다 복잡한 서류 절차에 너무 힘이 들었다. 직원들의 친절 개선과 안내원이 있었으면 좋겠다.
- 목욕탕에 갔을 때 다치면 누구 책임이냐며 오는걸 꺼려해 한동안 목욕탕에 가지를 못했다.
- 휴게소 등지에서 시력문제로 행동이 느린 틈을 타 새치기를 많이 당하는 편이며 음식점 등에서 손님으로 받기를 꺼리는 편임.
- 감기약을 지으러 갔는데 비싼 영양제를 같이 먹어야 한다며 같이 구입하기를 여러 번 권해서 곤란을 겪었다.
- 구청이나 병원에 수화통역사가 없어서 많이 어렵다.
- 쌍촌 주공 복지관 내 화장실을 이용할 수 없이 좁다.
- 구청 동사무소에 휠체어 다니기가 너무 좁고 가파르다.
- 시각 장애인의 불편한 관계로 각 은행 금융기관이 이용이 매우 불편함.
- 지체 장애인은 개인병원을 가기가 어렵다. 엘리베이터가 없는 병원은 갈 수가 없다.
- 외출시 화장실 문제 체육시설 없음.
- 동사무소 구청 일부 직원이 장애인을 대할 때 너무 사무적으로 대하며 짐작 취급을 당한 적이 있다.

- 병원에서 통역을 급하게 구할 수 없어서 당황했다.
- 1999.10.16 신상공원 밑 문예회관에서 주차불가능. 장애인이지만 그 보다 높은 사람 차가 들어온다는 이유로 차량진입 금지 당함.
- 공중전화 부탁하면 모두들 도망간다.
- 4개월 전 진료시 수화통역이 되지 않아 엉뚱한 진료결과와 약을 받았다.
- 병원에서 접수할 때 의사소통이 되지 않아 힘들었다.(뒤로 밀린 적도 많다.)
- 교통사고 나서 경찰서에 갔는데 이해 어려웠다.
- 은행이나 매표소 같은 곳에서 농아라는 이유로 나 말고 다른 사람 먼저 접수할 때
- 공중전화 통역 어렵고 Fax없이 힘들다.
- 경찰서 등에 갔을 때 말이 통하지 않아서 그냥 온 적도 있고 공공시설에 장애인 주차장이 없어서 불편.
- 청각장애인이라는 이유로 어떤 것도 자세하게 설명을 듣거나 받지 못하고 귀찮아한다.
- 대부분 수화에 대한 내용이 없다. 나는 한글도 잘 모르는데. 화장실 노크해도 흔들게 된다.
- 경찰서, 파출소에서 수화통역자를 대동하여 오라는 불친절한 언행과 면박을 받았을 때.
- 관공서에서의 공무원 불친절 및 언어소통불능으로 인한 불이익.
- 시설부족으로 의사소통이 어려우므로 차별 많이 당함. 필요시설: 춘천의 명동, 역, 터미널의 팩스 설치
- 수화통역, 자막방송, 안내판이 없으면 이해하지 못해 불편함
- 장애인 화장실인데도 불구하고 사용을 못한 적이 있다. 부산 송정해수욕장에 있는 장애인 화장실인 경우는 내부가 너무 협소하고 화장실을 사용하기 위해 붙잡을 수 있는 버팀대가 변기 바로 앞에 가로로 붙여놔서 앉을 수 없었다.
- 에스컬레이터에서 중심을 잡을 수 없고 계단 다니기가 어렵다. 그리고 상점의 턱이 높아서 걸려 넘어진다.
- 장애인 시설이 없다고 목욕탕 출구에서 거절당함.
- 예금 인출을 하기 위해 은행 단말기 앞에서 시력이 불편하여 (약시) 머뭇거리고 있을 때 가라고 하면서 "이용할 줄도 모르면서"하면서 욕을 하였다.

- 문자 외에 언어수단을 사용하는데, 음성수단이나 그림, 도식, 표 등을 시설이나 설비에 표해주면 좋겠다.
- 춘천 지하상가 여자장애인 전용 화장실이 창고로 사용되고 있어 이용하지 못했습니다.
- 병원에서 통역원이 필요하다.
- 99.6 동사무소에서 새 직원에게 배급을 받으러 갔다가 배급문제로 심한 욕설을 들음.
- 횡단보도의 턱이 높아서 진행하는 어려움이 가끔 있다.
- 병원에 가 보면 대부분 계단으로 되어 있어 이용이 불편할 때가 있다.
- 청각 장애인 공중 팩스(전화국 내)
- 걸지 못한다는 이유로 유치원에 들어가기 어렵다.
- 동사무소 사회복지 담당하고 상담하면 너무 불친절하다.
- 도서관에 점자책없음. 컴퓨터 못씀. (정보접근 매우 불편)
- 리프트가 있어도 담당자가 없거나 있다 해도 작동법을 잘 모른다.
- 92년 가을 일반 버스를 타려다가 승차거부와 욕설을 당함
- 지하철 장애인석에 젊은 사람들이 앉아서 양보하지 않는 것이 많다
- 99년 10월 경주역까지 택시타고 가는데 택시요금을 부당하게 책정
- 택시나 버스가 승차하기도 전에 출발해버려 곤혹스러울 때가 있다.
- 최근 경주에서 버스 안내 부족으로 인해 다른 곳에 내림
- 99년 택시승차, 기사는 내가 장애인이란 이유로 제대로된 목적지에 내려주지 않음
- 99년 8월쯤. 경주에서 택시를 탔는데 자신이 원하는 목적지가 아닌 곳에 내리게 해서 한참을 헤매고 다님
- 언제인지는 모르겠으나 버스를 타려고 기다리다가 버스를 타려고 버스 쪽으로 가는데 기사 아저씨가 저를 보더니 그냥 가는 것이 아닌가? 이것이 바로 부당한 차별을 당했다 할 수 있지 않을까?
- 버스에서 늦게 내린다고 버스 기사가 짜증
- 6-7개월 전에 광주 읍에서 경화 여상까지 태워달라고 했으나 태워 주지 않았다.
- 일반인을 우선적으로 대우한다.
- 지하철 안내원이 장애 등급을 물어 보면서 시비조로 이야기하고 때로는 화도 내고 '재



수없다'는 등의 언어 폭력을 사용하는 경우가 많다.

- 금번 관광 버스 이용시 운전사가 타고 내릴 때 도움을 거절하면서 언어가 매우 좋지 않았음. 결국 여자 승객이 도와주었고, 그 기사는 뺏히 쳐다보고만 있었다.(1999. 10. 8. 월)
- 택시 아저씨가 지리를 모른다고 생각하여 일부러 돌아가서 요금을 더 물었다.
- 무료 승차권 발급시 정중하게 주었으면 한다. 집어던진다. 무시한다.
- 구리에서 서울 성모병원까지 추가 요금 요구했으나 이용할 수밖에 없었다.
- 버스를 타고 자리에 앉기 전에 출발해서 넘어질 뻔한 경우가 많이 있다.
- 택시를 탔는데 나의 말을 잘 못 알아듣겠다고 짜증을 운전사가 냈다.
- 버스 탔을 때 기사아저씨로부터 "왜 그렇게 돌아다니느냐"하는 말을 들은 적이 있다(+욕설).
- 버스의 경우 안내 받기가 힘들고, 지하철표를 주는데 던져주어서 받기가 힘들.
- 지하철 내에서 직원(판매)이 표를 주기 전에 장애카드 제시시 따로 달라고 해서 살살히 보고 난 뒤 다시 물어보고 말을 하니가 가짜가 아니냐고 해 보청기를 보여주고 나서야 표를 주었다. 뒤 사람 보기 민망했다.
- 버스 내에서의 안내방송이 없었고, 버스기사에게 물어봐도 대답이 없을 뿐 아니라 말을 해줘도 알아듣기 어렵기 때문에 눈치껏 하고 다녔다.
- 버스를 시각장애인과 함께 탄 적이 있는데 내리라고 운전기사가 소리쳐서 항의를 한 적이 있다.
- 지하철에서 무료 승차권을 줄 때 던지거나, 장애인이 맞는지 확인하는 등 무료 이용시 직원의 태도(불친절)
- 지하철 탑승시 무료 승차권을 동냥주듯이 던져줄 때
- 지하철 무료승차권을 발급 받을 때 판매원이 귀찮다는 반응을 보이는 때가 있다.
- 무료승차권을 받을 때
- 서울대학병원에서 중계동 방향으로 택시를 승차했음. 비가 몹시 내리는 날이었습니다. 중간에 드림랜드 앞에서 합승을 한 다음 그 손님이 영동으로 가자고 했습니다. 그 순간 장애아동과 부모에게 하차를 강요했음.
- 지정 정류장에서 서지 않기 때문에 차를 놓치는 경우가 많다. 운전자들이 급출발을 하

여 사고에 위험이 많다.

- 버스를 이용하려고 있다가 버스를 타려니까 버스가 문을 닫고 출발해 버림
- 1998년 6월에 직장에 다닐 때 지하철을 타려면 장애인이 아니라며 쳐다보고 안 주려고 한다. 장애인증을 보여주어야만 표를 주며 획 던져준다. 좋게 줄 때가 거의 없다.
- 98년 10월 혜화역에서 리프트를 타려다 담당직원이 오지 않아 주변사람의 도움을 받아 지하철을 승차했다.
- 99년 9월 직장에 가기 위해 버스를 타려고 하는데 아침이라 타는 사람이 많아서 제가 좀 느리게 승차했더니 화를 내며 사람 없는 시간에 타라고 했다.
- 99년 3월 잘못해서 가족을 놓치고 버스를 타려는데 번호를 몰라서 삼양동 가는 버스냐고 물었더니 보고도 모르냐며 화를 내고 문을 닫아 버림
- 버스를 타려고 하는데 늦다고 욕을 하고 귀찮아 함
- 99년 7월 쌍문동에서 택시를 타려고 기다리다 택시가 섰다가 가고 섰다가 가고 해서 콜을 불렀는데 왔다가 그냥 가버림
- 택시의 승차거부로 인해 길에서 많은 시간을 허비한 적.
- 버스기사의 난폭운전으로 승차하자마자 출발해 넘어질 뻔한 적
- 지하철 표를 주지 않으려 한다.
- 장애인석 양보안함
- 1992년경 택시를 타고 정릉에 가자고 했는데 높은데 간다며 화를 내며 욕설을 함.
- 지하철 승차권을 받을 때 불쾌감을 느끼도록 증을 보자고 하며, 위아래로 훑어보고 표를 던지듯이 준다.
- 버스나 택시를 타려면 그냥 가버린다. 그래서 운 때도 많다.
- 99년 8월 미아역에서 본인임을 밝혔어도 꼬치꼬치 캐묻고 표를 던져주며 불쾌감을 줌.
- 98년 10월 버스를 타기 위해 정류장에 있는데, 버스타는데 늦는다며 시간없다고 출발해서 넘어짐.
- 보수 면에서 동등한 능력을 가진 사람과 차별 대우를 받음.
- 장시간 일을 했음에도 작업량이 적어 다른 사람들보다 돈을 적게 받음
- 일반 회사 취업시 눈치를 주어 그만 두게끔 함

- 잘 모른다고 욕설을 하거나 때림
- 정신지체의 특징을 제대로 인식하지 못해 억박지르고 욕하고 무시함(97년 개금동 대혁이란 신발 공장)
- 업체에 취업하려 할 때 장애인이라고 거부당함
- 취업 면접시 능력이 있음에도 거절당할 때
- 취업할 때 가장 그렇다.
- 인천에서 직장 다닐 때 임금을 너무 적게 주었다.
- 장애가 심하다는 이유로 급여를 조금 받았을 때
- IMF로 인해 명예퇴직 0순위였음.
- 편의점 아르바이트 구하기 힘들다. 계산대에서 하는 일에 문제가 없는데도.
- 주유소 아르바이트 장소에서 일한 지 24시간만에 짤림. 이것은 부당한 처사라고 생각 됨.
- 고등학교를 졸업하고 나서 사고가 나서 장애인이 되었다. 아르바이트를 하는데 주인이 처음에는 나의 장애에 대하여 잘 모르고 있다가 몇 일 후에 알고 나서는 손님들이 보기에 안 좋다며 해고를 하였다.
- 근로시 직원들의 홀대가 자주 있는 편이다. 금전적인 문제에 봉착하면 결국 비장애인 우선으로 한다.
- PM 11시 이후로 청소하는 회사에 취업을 했으나 장애인이란 사실을 안 후 홀대. 또한 절차가 복잡하여 봉급받기도 힘들었다.
- 1998년 6월 직장에 다닐 때 말을 잘못하니까 비웃고 아래도 쳐다보며 자기들끼리만 어울리며 소외시키는 경우가 있었다.
- 장애인과 비장애인의 급여 차이로 인한 열등감 등등
- 동료나 상사들이 어쩔 수 없이 같이 있어주는 것 같은 느낌을 갖게 함.
- 임금이 비장애인보다 비교적 낮다.
- 능력에 관계없이 부당한 대우
- 대구대학교 점자도서관에 임시직으로만 채용, 승진을 장애인이란 이유로 포기
- 비장애인과 의 대면, 인사상의 편차

- 연고지 발령이 안되고 있다
- 99년 초에 중소기업체에 취업을 하였는데 장애인이란 이유로 부당하게 해고를 당하였다.
- 회사에 취직하려고 했는데 장애인이라는 이유로 취직 못했음.
- 의류제단을 하였으나 장애인이라는 이유로 퇴사하였음
- 직장동료들과 어울릴 수 없고 무관심한 것도 장애인에게는 큰 상처가 된다.
- 노동력에 비해서 임금저하.
- 장애인이 쉽게 배울 수 있는 직업재활시설이 부족
- 일용직의 경우 일당의 차이. 고용을 꺼려한다.
- 무시하고 돈 조금 준다.
- 농아인과 건청인의 월급의 부당한 차이. 농아인의 취업거부.
- 건청인과 농아인간의 임금차별 심화.
- 듣지 못하기 때문에 작업지시를 못 알아들어, 고용주가 횡포를 부릴 때 마치 내가 하기 싫어서 하지 않은 것처럼 일방적으로 비웃을 때.
- 건설현장에서 일용직으로 일할 때 근로능력으로는 우리가 똑같고 오히려 잘 하는데도 일반 건청인과 비교해서 일당을 턱없이 적게 주는 경우가 있었다.
- 1983년 양산 지방공단 소재 유화업체(페인트 회석제)에서 다른 사람은 21만원 받는데 아이까지 있는 본인은 월17만원 받고 일한 적 있음
- 작업능률에 차이가 있다고 심하게 작업을 시키는 대우를 받음.
- 직업 선택시 직장을 구하기가 다소 어렵다.
- 어느 회사에 취업을 했으나 시각 장애인이라는 이유로 거부당해서 47년 동안 회사에 취직할 엄두를 못 냈다.
- 승진 관계
- 승진 및 봉급 인상시 비장애인들에 비해서 많은 불이익을 받음.
- 휠체어 때문에 계단의 경사로 설치를 하는데 이해가 없음.
- 세를 얻으려 할 때 세를 놓지 않으려 함
- 이웃으로부터 따돌림당함. 이사했을 때 이웃의 비우호적인 태도

- 재수가 없다는 이유로 방을 주지 않는다.
- 처음 이사 당시 주변 상인들로부터 좋지 않은 시선을 받았고 연령 적은 아이들조차 반말을 함
- 전세를 얻으려고 하였으나 장애인이란 이유로 얻지 못했음
- 주택가에서 이웃 주민들로부터의 따가운 시선. 눈총을 받고, 등 너머로 수군거림을 들음.
- 이웃에서 빈정대고 옆에 있는데도 험담을 하는 등 따돌림을 받았을 때
- 동네 단합대회 같은 행사에 참여가 안됨.
- 철학관을 운영하는데 장애 때문에 전세, 월세를 구하기 힘들었다
- 전세를 구하던 중 시각장애인이란 이유만으로 거절당함.
- 반상회에 서로 불편하니까 좋은 말로 오지 말라고 함
- 주위 사람들의 접근을 꺼려한다. 장애인이란 이유로 다른 시각에서 보는 듯하다. 지금 현재도 집주인과 주위사람들의 눈총이 따갑다.
- 집을 비우라고 요구를 받았다.
- 집주인에게 주택입주 거부 등 이사할 때 다른 이웃들의 이목으로 생활하기 힘들게 만든다.
- 다세대 주택에 살고 있는데 다른 호에 사는 이들에게 따가운 눈총을 받음.
- 집을 구하는 데 농아이기 때문에 집을 주지 않아 무척 힘들었다.
- 농아인이기 때문에 싫다고 하여 동네에서 이사가라고 한 경우가 있다.
- 농아라 대화 어려워 못 어울린다
- 집주인으로부터 장애인이라는 이유로 입주거부를 당했을 때.
- 언어소통 불능으로 불이익을 당한 경우.
- 전세방을 구하러 다닐 때 대개는 집주인들이 말을 못하는 청각장애인과 함께 사는 것을 싫어해서 방을 새로 옮길 때마다 많은 어려움 느낀다.
- 뒷전에서 농아인이라고 흉볼 때.
- 본인은 산재장애인으로 94년도 사고당한 후 병원에 입원했으나, 산재장애인이라는 이유로 2인실 병실에서 7인실로 옮기라는 강요를 받았다.

- 깨끗한 병실이 비어 있는데도 불구하고 환경이 안 좋은 병실로 인도
- 간호사로부터 무시하는 말을 들었다.
- 편의시설 부족. 안내자 부족
- 장애인이 병원을 이용하려면 계단이 너무 높고 장애인 보조시설이 너무 부족하고 병원 치료하는 데도 장애인 우선이 아니고 기다려야 하는 어려움이 있다.
- 간호사의 불친절
- 병원 치료받을 때 정신지체인이란 이유로 진료에 대해 대충대충 진단을 내리는 경우. 그래서 오진을 받은 적이 있음
- 치과, 이비인후과 이용시. 몸을 많이 움직인다는 이유로 진료거부.
- 치과. 진료태도의 불성실. 귀찮아하고 무시.
- 간호사들의 무시하는 태도
- 총무과 직원들이 장애인이기 때문에 2명의 보증인을 요구(집이 있어야 하고 재산세 납부 영수증)하였음.
- 장애인이란 이유로 진료보다 진료비를 먼저 요구한 경험이 있다.
- 서울대 치대 병원, 세브란스 병원 치과 등 극소수의 병원 이외에는 치과 진료를 받을 수 없고, 이 병원들은 예약 후 1주일 정도 되어야 진료가 가능하므로 치료에 많은 고통이 따른다.
- 감기에 걸려 예방 접종을 하러 갔는데 간호사가 앞도 안보이면서 혼자 다닌다며 보호자를 동반해야지만 진료를 해준다고 하여 아주 불쾌했다.(보건소에서)
- 일반인과 같이 진료를 받았을 때 일반인에게는 자세히 설명을 해주고 본인에게는 설명이 없고 '가시오' 할 때.
- 진료차례에 있어 다른 사람을 먼저 진료하는 경우가 있다.
- 1년 동안 병원에 입원해 있었을 때 병원에서 강제 퇴원시켰었다.
- 청력검사실을 사용을 할 때, 간호사들이 불친절 -> 진료순서를 기다리면서 호명 불리기를 기다릴 때 진료신청서에 장애를 적었음에도 불구하고 이름을 불러서 한참 기다렸다. 나중에 불렀냐고 물어보니까 늦었다고 화를 냈다.
- 병의원을 이용할 때 부당하게 보호자 대동을 요구한다.

- 부당하게 진료순서가 바뀌는 경우가 종종 있다.
- 시각장애인에 대한 직원들의 무관심, 무성의한 태도
- 가끔 바쁘다며 가족의 동반을 요구하여 병원 진료를 며칠 뒤로 미루어서 받은 경험이 몇 번 있다.
- 대화가 통하지 않으니 보호자 대동을 요구할 때가 있다.
- 큰 병원에 있는 곳마다 꼭 필요한 통역사가 있어야 된다. 농아인은 병원에 진료 받으러 가면 의사와 상대할 때 통역사가 있어야 한다.
- 순서를 바꾸는 일이 있으며 냉대한다.
- 진료차레가 되도 듣지 못하니 다른 사람이 먼저 진료하게 됨.
- 직원들과 의사소통이 어려워 순서가 뒤로 처진 경우가 있다.
- 관공서 사회복지과 직원들의 무성의함
- 기관의 이해와 인식 부족
- 목욕탕에 갈 때 주인으로부터 거절당한 적이 있다. 주위 사람들이 불편해 하니깐 오지 말라는 말을 들은 적이 있다.
- 이용시설이나 목욕시설을 이용할 때 다른 사람들이 이목이 심해서 이용이 어렵다.
- 청각장애인에 대해 학교 통역이 없고 선생님도 수화를 하지 못함. 수업에 대한 이해가 어렵다.
- 대입시험시 신체장애인이라는 이유로 한의대 입학은 거부당함.
- 초등학교 때, 공부 못한다고 선생이 시험지도 주지 않아 시험 못봤음.
- 정규학교 입학 거부, 특수학교 진학 강요
- 어릴 때 유아원에 못 들어감
- 듣지 못한다는 이유로 가고 싶은 대학 진학을 못함
- 진학 당시 특수학교로의 전학을 강요받아 특수학교로 진학함
- 교련, 체육시간에 별도로 취급
- 초등학교 6학년생으로, 힘들게 일반학교 생활을 하고 있는데, 6학년 담임 선생님께서 "왜 이런 아이를 학교 보내는지 모르겠다. 배우는 것도 없는데 왜 부모가 학교에 보내는지 모르겠다"는 말을 들었을 때 너무 가슴 아팠다.

- 일반 유치원에 통합을 시키기 위해 보냈는데, 원장을 비롯, 담임으로부터 매번 힘들다는 소리를 들으며 나오지 말기를 원하는 말투를 자주 들어 그 유치원을 그만두었다.
- 중학교 때 친구들이 실내화나 운동화를 한 짝씩 다른 곳에 숨기고, 때리고 도망가는 경우가 있었다. 사춘기의 나에게는 잊혀지지 않는 아픔이었다.
- 애들이 놀리거나 괴롭히는 경우
- 입학시 특례입학을 받지만 학교에서 장애학우에 대한 편의시설 제공을 안하고 '알아서 하라는 식'. / 수업과제 중 한문을 쓰는 수업에서 한문숙제를 할 수 없으므로 대체과제를 교수님께 요청했을 때 "그럼 숙제를 하지 말아라"라고 했는데 막상 평가점수에는 숙제 내지 않은 것으로 평가되었다. → 나뿐만이 아니라 다른 시각 장애학우도 마찬가지였다. / 컴퓨터 중간고사 실기시험 때 교수님께서 기말시험으로 중간고사까지 평가해 주기로 했는데 역시 점수가 나왔을 때는 중간고사를 보지 않은 것으로 평가됐다. / 대부분의 교과목에서 시험 때 장애특성이 고려되지 않고, 똑같은 시간의 적용(open book), 규정 등으로 많은 어려움을 겪음.
- 고교 전입거부(결국 전입함)
- 발표시 제외당함. 학교 내에서 ① 친구 사이에서 따돌리고 때리고 놀리는 행위 ② 학급 학예회 때 제외시킨 것
- 일반학교 재학시 특별활동 수업참여를 거부당한 경험이 자주 있었음
- 대학 진학시 학교관련법에 의해 장애인 등록 거부당한 경험(83년)
- 1978년 고등학교 진학을 위해 시험을 봤을 때 장애인이라서 전형에 떨어져서 결국 고교 진학을 못함.
- 시험 때의 조명과 시간 배려가 없음.
- 선생님들이 일반반과 특수반을 차별한다.
- 재학시절 친구들에게 왕따를 자주 당해서 학교가기 싫었다. 친구들은 고등학교 진학을 하는데 나는 진학할 고등학교가 없어서 진학을 포기해야 했다.
- 어린이 집에 입학하려고 갔더니 다른 아이들에게 방해가 된다고 거절당함.
- 교내 행사 및 체육 시간 등에서 참여시키지 않고 방치한다.
- 일반초등학교에서 특수학교로 옮기라고 교장선생님이 강요했다.

- 청각장애인에 대해 학교 통역이 없고 선생님도 수화를 하지 못해서 수업에 대한 이해가 어렵다.
- 일반 초등학교에는 장애인 편의시설이 전혀 없어(어느 정도 시력이 남아 있어서 일반 학교에 다녔음) 행동이 매우 불편하였고 행동이 이상한 나를 어떤 아이들은 잘해주고 어떤 아이들은 나를 따돌리고 괴로웠다.
- 98년 3월에 자녀를 유치원 보낼 때 거부당하였다.
- 교재가 없다.
- 진로지도의 무성의와 관심도가 거의 없어서.
- 자녀를 유치원에 보냈을 때 언어소통의 어려움으로 자녀양육의 어려움이 많다. 농아 자녀에 대한 배려가 없다.
- 일반학교는 입학할 수가 없었다.(시설이 너무 미비해서) 장애인 야학에서 검정고시를 통과했다.(하지만 일부 의식 없는 대학생한테서 무시를 당한 적은 있었다.)
- 초등학교 때 친구들이 재수 없다고 하면서 따돌렸음.
- 학급친구로부터 발음이 이상하다는 이유로 병신·병어리라는 소리를 들었다. / 담임선생님(초등학교)이 “애는 청각장애니까 특별히 잘해!”라고 매일 말을 듣고, 문제가 생기면 나를 불러놓고(애들 있는데서) 특별대우를 해서 학급친구 들이 나를 싫어했다. / 대학시절, 교수가 농아인에 대해서 병신이라고 강의시간에 얘기를 해서 항의한 적이 있다.
- 장애인을 전혀 고려하지 않는 수업방식(예: 칠판에만 글씨를 쓰는 경우 등)
- 초등학교 때 아이들이 심하게 놀린 일
- 손이 많이 가고 부산스럽다고 유치원에서 거부당한 적이 있다.
- 중학교 입학 때 강원도 교육청에서 입학할 거부당함. (장애인이고 연령이 많아서)
- 일반학교에 입학 했었지만, 적절한 교재와 교사 부족으로 특수학교로 전학 함.
- 일반초등학교 1학년에 입학하였는데, 담임으로부터 은근히 따돌림과 전학요청을 들음.
- 일반학교 재학시 친구들로부터 놀림을 받아 심히 괴로웠다.
- 학창 시절 친구들이 나를 싫어할 때
- 적절한 학교가 없어 진학하지 못한 경험
- 84년 봄 학교를 다닐 때 수화를 잘 모르는 교사가 있었다. 교육을 부당하게 가르쳐 줄

- 때마다 배우기가 힘들어 항의하면 ‘그냥 배우라’, ‘숙제를 많이 해라’ 등으로 대답했다.
- 지적 능력이나 수학 능력에 의심을 받는다.
- 학우들로부터 따돌림당함.
- 야외수업 행사에 참여 못함.
- 정서장애아인 과잉행동으로 늘 미안한 마음을 가지고 다른 아이들보다 많은 부당한 대우를 받는 것을 보면서 참는다.
- 고등학교 때 약하다고 깔보는 아이들이 많았다.
- 일반학교에서 계단 때문에 불편을 겪었다.
- 결혼을 하고자 했으나 장애를 이유로 거절당함
- 주위 사람들이 장애인 가족이라는 이유로 따돌림
- 형제들의 결혼시 상대방 가족들에게 인사를 못함
- 가족의 혼사 문제시 장애인이 있다는 이유로 파혼 된 적이 있음
- 할아버지 초상 때 못 오게 함
- 친척들 모임(명절포함)에 참석하지 않기를 바라는 경우
- 어디로 갈 때 나만 빼고 가는 경우
- 가정일을 하는 데 본인을 할 수 있는 만큼 하는데, 가족들이 알아주지 않고 무시할 때
- 배우자가 가끔씩 본인을 빗대어서 나 같으면 죽어버리겠다고 하는 때가 있는데, 그 때가 매우 속상하다.
- 할머니가 내가 장애인이라는 것을 알고 나서 고아원이나 농아시설에 보내라고 부모님께 강요함
- 시댁에서 현재 남편, 자녀들과 떨어져서 생활할 것을 요구
- 가족이 모두 외출할 때는 혼자 집에 있다. 그리고 가족 행사에는 아예 거기에 갈 생각도 안하고 데리고 갈 생각도 안 함.
- 부모님께서 주위에 대한 노출 기피
- 이웃으로부터 부부관계를 어떻게 하느냐며 이상하게 묻는다.
- 결혼식 등 집안행사 때 나만 빼놓고 서로 대화한다.
- 나 때문에 언니, 오빠가 놀림 당했다.

- 외식하러 갈 때 가끔 본인 모르게 가는 적이 있음.
- 가족 회의가 있을 때 청각 장애인이라는 이유만으로 아무 말 못하고, 집안 행사에 초대되지 않거나 또는 초대된다 하더라도 따돌림당한다.
- 다른 손님들이 싫어한다는 이유로 음식점에서 거부
- 수영장에서 정회원 수영 강습시간 관례로 강제 퇴원당함
- 장애인이라는 이유로 시설을 쓰지 못하게 할 때가 있다.
- 휠체어 장애인이기 때문에 혼자 갈 수가 없다. 다방같은 데는 아예 갈 엄두를 내지 못한다
- 98년 5월 동승아트센터에 연극을 보러갔는데, 편의시설이 없어 접근이 어려워 직원에게 말했더니 들은 척도 하지 않음.
- 우리 나라 영화에도 자막처리가 필요함.
- 수영장에서 사고가 일어나면 누가 책임지냐며 오길 꺼리는 듯한 어투로 얘기해 주위사람들의 시선이 집중되어 몹시 괴로웠었음.
- 음식점이나 다방 등에 출입할 때 장애인이기 때문에 고객의 입장에서 보지 않고 구걸하러온 사람으로 오인 받은 적이 있다.
- 문화, 여가, 스포츠활동에 있어 농이인이 함께 공유할 수 있는 프로그램이 없어 억울하고 답답하다.
- 장애인을 위한 전문 강사가 없어서 운동을 배울 수가 없다.
- 자원봉사자가 배치되어 있지 않고 장애인 시설 안내판의 미흡으로 혼란스럽고 당황스러움.
- 공공행정기관 이용시 직원의 장애인에 대한 인식 부족으로 귀찮아함.
- 투표장소가 2층이라 투표하러 가는데 지장이 많음.
- 편의시설 부족하고, 선거에서 장애인에 대한 배려가 부족함.
- 접사 투표용지가 준비되어 있지 않음
- 동사무소 이용시 본인이어도 보호자가 대동해야 문서를 떼어줌
- 선거시 정신지체라는 이유로 선거권에 대해 무시당함
- 장애인에게 투표 용지는 배달되나 투표소는 봉사자, 엘리베이터가 없는 장소(2층).....

- 공공근로를 하기 위해 동사무소에 접수하러 갔다가 매우 불친절한 태도와 비협조로 결국 구청까지 가서 구직을 신청하여 처리된 사례가 있음
- 부재자 투표 대신 투표장소에 나가기를 강요
- 선거시 신분증으로 장애인 수첩을 가져갔더니 신분증명을 할 수 없다고 해서 투표를 하지 못했음.
- 경찰관들의 몰이해와 불친절
- 관공서에서 접수 및 안내 창구의 불친절
- 이해와 홍보 부족
- 장애로 인해 후보자의 내력에 대해 잘 알지 못하였고 부재자 투표의 경우에도 보호자나 자원봉사자가 없이 통행이 불편하여 아예 포기한 경우가 많았음.
- 동사무소에 갔을 때 안내표시가 없어서 헤맨 적이 있다. 직원들의 불친절에 마음이 상하기도 한다.
- 선거 때 피선거자의 연설을 이해 못했다. 수화도 없고 설명도 없었다.
- 인감이 필요해 동사무소 방문했는데 무시하고 상대해 주지 않았다. 통역이 없어 의사전달이 안됐다. 그 외에도 관공서에서 많은 불편을 경험했다.
- 선거 때 수화통역 없어서 내용을 알 수 없다.
- 투표절차를 자세하게 설명해 주지 않아서.
- 선거 때 용지에 번호가 목자로만 되어 있어 동반자의 도움으로 투표를 함.
- 경찰 민원실에서 일반인과 달리 무시를 받음.
- 진입로의 경사도가 너무 가파름.
- 부서가 2층에 있어서 볼일을 볼 수 없는데도 담당자와 상담을 못하는 경우
- 직업이 없고 경제적인 주권이 없어 가족에게 미안하고 대소사에 대해 의견개진을 포기함.
- 맞선 봤을 때.
  - 본인은 약시로써 결혼하였으나 남편이 정신적 미아. 알코올 중독으로 부부간 대화가 이루어지지 못하고 술을 먹은 후에 반드시 폭언과 폭행을 일삼아 시댁식구들에게 여러 번 항의했으나 무시당하고 결국은 집을 나와 홀로 직장에서 생활하고 있는 실정. 이혼을

하려하여도 남편이 술을 먹지 않으면 평소에는 괜찮다는 시댁식구들과의 의견대립으로 뜻대로 이루어지지 않고 있는 상태

- 시댁 식구들이 가끔 말을 빈정댄다.
- 남자가 내가 장애인이라는 것을 알기 전에는 좋아했다. 잘해 줬는데 알고 난 뒤 “너는 병어리라서 싫어”라고 외면했다.
- 만날 친정으로 가라고 하며 남편이 욕을 많이 한다.
- 모임시 대화를 할 때 무시를 당함
- 장애에 대한 시댁의 편견.
- 집안에 나쁜 일이 생겼을 때 모두 내 탓으로 돌린다.
- 시댁 어른들로부터 장애인임으로 인해 언제나 부당한 대우를 받는다. (욕설 등)
- 학교 생활을 더 계속했으면 하였는데 여자애라는 이유로 중도에 그만둬야 했다.
- 아이를 낳을 때 혹 유전이 될까봐 가족들로부터 약간의 차별을 받은 적이 있다.
- 시댁에서 서운하거나 잘못이 있을 때 나의 장애를 이유로 들어 따진다

[부록 3]

## 한국장애인인권헌장

1998. 12. 9 선포

장애인은 인간의 존엄과 가치를 가지며 행복을 추구할 권리를 가진다. 장애인은 건전한 사회구성원으로 책임 있는 삶을 살아가며 자신의 능력을 개발하여야 한다. 국가와 사회는 헌법과 국제연합의 장애인 권리선언의 정신에 따라 장애인의 인권을 보호하고 완전한 사회 참여와 평등을 이루어 살아가는 사회를 만들기 위한 여건과 환경을 조성하여야 한다.

1. 장애인은 장애를 이유로 정치, 경제, 사회, 교육 및 문화생활의 모든 영역에서 차별을 받지 아니한다.
2. 장애인은 인간다운 삶을 영위할 수 있도록 소득, 주거, 의료 및 사회복지서비스 등을 보장받을 권리를 가진다.
3. 장애인은 다른 모든 사람과 동등한 시민권과 정치적 권리를 가진다.
4. 장애인은 자유로운 이동과 시설이용에 필요한 편의를 제공받아야 하며, 의사표현과 정보 이용에 필요한 통신, 수화통역, 자막, 점자 및 음성도서 등 모든 서비스를 제공받을 권리를 가진다.
5. 장애인은 자신의 능력을 개발하기 위하여 장애 유형과 정도에 따라 필요한 교육을 받을 권리를 가진다.
6. 장애인은 능력에 따라 직업을 선택하고 그에 따른 정당한 보수를 받을 권리를 가지며, 직업을 갖기 어려운 장애인은 국가의 특별한 지원을 받아 일하고 인간다운 생활을 보장받을 권리를 가진다.

7. 장애인은 문화, 예술, 체육 및 여가활동에 참여할 권리를 가진다.
8. 장애인은 가족과 함께 생활할 권리를 가진다. 장애인이 전문시설에서 생활하는 것이 필요한 경우에도 환경이나 생활 조건은 같은 나이 사람의 생활과 가능한 같아야 한다.
9. 장애인은 사회로부터 분리, 학대 및 멸시받지 않을 권리를 가지며, 누구든지 장애인을 이용하여 부당한 이익을 취하여서는 안 된다.
10. 장애인은 자신의 인격과 재산의 보호를 위하여 필요한 법률상의 도움을 받을 권리를 가진다.
11. 여성 장애인은 임신, 출산, 육아 및 가사 등에 있어서 생활에 필요한 보호와 지원을 받을 권리를 가진다.
12. 혼자 힘으로 의사결정을 하기 힘든 장애인과 그 가족은 인간다운 삶을 영위하기 위하여 필요한 지원을 받을 권리를 가진다.
13. 장애인의 특수한 욕구는 국가정책의 계획단계에서부터 우선 고려되어야 하며, 장애인 과 가족은 복지증진을 위한 정책결정에 민주적인 절차에 따라 참여할 권리를 가진다.