

차별금지법 관련 인권단체 및 전문가 간담회

1. 간담회 개요

- 일시 : 2005. 12. 9.(금) 14:00~17:00
- 장소 : 국가인권위원회 배움터1
- 사회 : 정강자 상임위원
- 순서 : - 개회 및 인사(사회자)
 - 차별금지법 제정 주요경과 및 내용 설명(정영선 인권연구담당관)
 - 질의·응답 및 의견개진(참석자)

2. 차별금지법 제정의 의의

- 정치·경제·사회·문화의 모든 영역에서 평등을 추구하는 헌법 이념의 실현 도모
- 우리사회의 차별적인 관행이나 정책·제도 등에 대한 개선을 통하여 사회적 소수자의 인권보호 및 국민 인권의 전반적인 향상 도모
- 현행 국가인권위원회법의 차별 분야에 대한 특별법적인 성격으로, 차별의 의미와 판단기준 제공, 적극적인 차별구제 실현

3. 차별금지법 제정 주요 추진경과

- 차별금지법제정추진위원회 운영(이하, 추진위 '03.1. ~ '04.7.)
 - 총17인으로 구성(내부 7인, 인권단체 및 차별관련 전문가 10인)
 - 차별관련 주요쟁점 및 외국의 입법례 검토

- 전문가 간담회 실시
- 추진위안 마련('04.8.)
- 차별금지법검토팀 운영('05.5.~9.)
 - 상임위원 2인, 인권정책국장, 차별조사국장 등 총 10인으로 구성
 - 추진위안의 주요쟁점에 대한 검토
 - 외부전문가 간담회(법학자, 차별 전문가 등) 실시
 - 추진위안 수정·보완 → 검토팀안 작성('05.9.)
- 차별금지법제정특별위원회 구성('05.10.~)
 - 제21차 전원위원회('05.10.10.)에서 결정 : 인권위원 4인으로 구성
 - 차별 관련 관계부처 간담회('05.10.27)
 - 전체 인권위원 워크숍 개최('05.11.7)
 - 검토팀안에 대한 수정·보완 → 「차별금지법시안」 마련

4. 차별금지법 관련 주요 흐름

- 차별시정기구 일원화 방침 확정('04.10) 및 이에 따른 차별시정업무의 조정
 - 여성가족부는 「남녀차별금지및구제에관한법률」 폐지 및 정부조직법 개정 완료하여('05.3) 남녀차별개선위원회의 남녀차별개선업무를 국가인권위원회로 승계
 - 차별시정기구의 인권위 일원화에 따른 「국가인권위원회법개정법률안」 국회 통과('05.6)
 - 노동부는 「고용평등촉진에관한법률」 제정 추진을 중단한 바 있으며, 현재 고용평등위원회 폐지를 골자로 하는 「남녀고용평등

법」 개정 작업 진행중

□ 장애인차별 관련 법률 제정 추진 현황

- 민주노동당 노회찬 의원 등 37인이 발의한 「장애인차별금지및 권리구제등에관한법률안」 국회에 접수됨('05.9.20)

5. 「차별금지법시안」 주요내용

1) 전체구성

□ 「차별금지법시안」 (이하 '시안')은 총 4개의 장, 44개 조로 구성

- 제1장(총칙), 제2장(국가 및 지방자치단체 등의 차별시정 의무), 제3장(차별금지 및 예방조치), 제4장(차별의 구제)
- 제3장은 차별금지의 실제적 규정을 구성하는 것으로, 5개의 절로 이루어짐
 - 제1절(고용), 제2절(재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용), 제3절(교육기관의 교육·직업훈련), 제4절(차별예방을 위한 조치), 제5절(괴롭힘)

2) 시안의 주요내용

□ 금지대상 차별의 범위

- 차별의 사유 : 성별, 장애 등 인권위법상 19개 차별사유+고용형태
- 차별의 영역 : 인권위법상 고용 등 3개 영역+공권력의 행사 및 행정작용
- 차별의 범주 : 직접차별, 간접차별, 성희롱과 장애 및 인종에서의 괴롭힘(harassment)
- 차별의 예외 : 진정직업자격 및 차별시정을 위한 적극적조치

□ 국가기관 등의 의무

- 차별시정기본계획의 수립
 - 인권위가 차별시정기본계획권고안을 마련하여 대통령에게 제출,
 - 대통령은 위 권고안을 존중하여 차별시정기본계획을 수립
- 중앙행정기관의 장 등은 차별시정기본계획에 따른 연도별 세부 시행계획 수립
- 차별금지 및 예방조치에 관한 규정 적시
 - 고용, 재화·용역 등 영역별 차별 금지 규정을 명시
 - 적절한 편의제공 등 차별예방을 위한 조치 규정
- 적절한 권리구제 수단 적시
 - 인권위의 구제
 - 일반적인 구제장치로서 조정 및 시정권고(국가인권위원회법에 명시된 일반구제를 따름)
 - 특별한 권리구제 조치로서 시정명령 도입 : 제한적인 범위에서 (정당한 사유없이 권고결정을 이행하지 않고, 차별의 행태가 공익에 미치는 영향이 중대하다고 인정되는 경우) 시정명령 발동 (다만, 제3장 차별금지 규정을 위반한 경우에만 적용), 시정명령 이전에 의견제출기회 부여, 시정명령 불복시 이의신청 및 소의 제기, 정한 기한 내에 시정명령을 이행하지 아니할 시 1천만원 이하의 이행강제금 부과 가능
 - 소송지원: 중대한 차별행위로 인정되었으나 차별행위자가 결정에 불응한 민사사건에 대하여 차별피해자가 신청하는 경우
 - 법원의 구제조치
 - 법원의 임시조치권, 차별적 행위의 중지 등의 판결 및 이행명령 제도

- 차별행위가 악의적인 것으로 인정되는 경우(고의성, 지속성 및 반복성, 보복성, 피해의 규모 및 내용 고려하여 판단), 통상적인 재산상 손해액 이외에 별도의 배상금(손해액의 2배 이상 5배 이하) 지급 결정 가능(다만, 이 법의 제3장의 규정을 위반한 경우에 한하여 적용)
- 차별행위자에 대하여 증명책임의 전환(다만, 이 법의 제3장의 규정을 위반한 경우에 한하여 적용)

6. 향후 추진계획

- 인권단체 및 차별전문가 간담회('05.12.9.)
- 전원위원회 상정(12월)
- 입법 추진

[붙임] 1. 차별금지법시안('05.11. 현재)

2. 차별금지법 관련 주요쟁점 정리

차별금지법시안(2005.11. 현재)

목 차

<p>제1장 총칙</p> <p>제1조(목적) 제2조(금지대상 차별의 범위) 제3조(차별금지의 예외) 제4조(용어의 정의) 제5조(차별금지) 제6조(다른 법률 및 제도와의 관계) 제7조(적용범위)</p> <p>제2장 국가 및 지방자치단체 등의 차별시정 의무</p> <p>제8조(차별시정기본계획의 수립) 제9조(중앙행정기관의 장 등의 세부시정계획의 수립) 제10조(국가 및 지방자치단체의 책임) 제11조(사용자의 자료보존 의무)</p> <p>제3장 차별금지 및 예방조치</p> <p>제1절 고용</p> <p>제12조(모집·채용상의 차별금지) 제13조(임금·급품지급상의 차별금지)</p>	<p>제14조(교육·훈련상의 차별금지) 제15조(배치상의 차별금지) 제16조(승진상의 차별금지) 제17조(해고·퇴직상의 차별금지) 제18조(고용상 차별금지의 예외)</p> <p>제2절 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용</p> <p>제19조(재화·용역 공급·이용의 차별금지) 제20조(교통수단·상업시설 공급·이용의 차별금지) 제21조(토지·주거시설 공급·이용의 차별금지)</p> <p>제3절 교육기관의 교육·직업훈련</p> <p>제22조(교육기회의 차별금지) 제23조(교육내용상의 차별금지)</p> <p>제4절 차별예방을 위한 조치</p> <p>제24조(참정권 및 행정서비스 이용 보장 의무) 제25조(수사·재판상의 동등대우) 제26조(사용자의 편의제공 의무) 제27조(교육기관의 장의 편의제공 의무)</p>	<p>제28조(방송서비스 제공의 의무) 제29조(의료서비스 제공의 의무)</p> <p>제5절 괴롭힘</p> <p>제30조(괴롭힘 금지)</p> <p>제4장 차별의 구제</p> <p>제31조(구제의 신청 등) 제32조(시정명령) 제33조(의견제출기회의 부여) 제34조(이행강제금) 제35조(이의신청) 제36조(소의제기) 제37조(시정명령의 집행정지) 제38조(소송지원) 제39조(법원의 구제조치) 제40조(손해배상) 제41조(증명책임) 제42조(본 장의 적용범위) 제43조(정보공개 의무) 제44조(불이익 조치의 금지)</p>
---	--	---

차별금지법시안	의미	비고
<p style="text-align: center;">제1장 총칙</p> <p>제1조(목적) 이 법은 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에서 차별을 금지하고, 차별로 인한 피해자를 효과적으로 구제함으로써 인간의 존엄과 평등을 실현함을 목적으로 한다.</p> <p>제2조(금지대상 차별의 범위) ①이 법에서 금지하는 차별이라 함은 합리적인 이유없이 성별, 장애, 병력, 나이, 출신국가, 출신민족, 인종, 피부색, 출신지역, 용모 등 신체조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족형태 및 가족상황, 종교, 사상 또는 정치적 의견, 전과, 성적지향, 학력(學歷), 고용형태, 사회적신분(이하 "성별 등"이라 한다)을 이유로 개인이나 집단을 분리·구분·제한·배제하는 다음 각호의 1에 해당하는 행위(이하 "차별"이라 한다)를 말한다.</p>	<p>○ 헌법상의 평등이념 및 인간존엄성에 근거, 차별금지 및 피해구제 등을 법의 목적으로 함을 규정</p> <p>○ 금지대상 차별의 사유와 영역 - 성별, 장애 등 20개 사유 - 고용, 재화·용역 등의 공급이나 이용, 교육기관, 공권력의 행사 및 행정작용 등 4개 영역</p> <p>○ 차별의 개념에 직접차별(제1항), 간접차별(제2항), 괴롭힘(제3항) 포괄</p> <p>○ 직접차별 규정 : 합리적인 이유없이 성별 등의 이유로 개인이나 집단을 분리·구분·제한·배제하는 행위</p>	<p>○ 헌법 제11조제1항</p> <p>○ EU동등대우명령 2(1), 여성차별철폐협약 제1조, ILO 고용과직업의차별에관한협약 제1조제2항 등</p> <p>○ 금지대상 차별의 사유와 영역은 국가인권위원회법에 근간을 둔</p>

차별금지법시안	의미	비고
<p>1. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진·승급, 임금 및 임금외의 금품 지급, 자금의 용자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)에 있어서 특정 개인이나 집단을 차별하는 행위</p> <p>2. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용에 있어서 특정 개인이나 집단을 차별하는 행위</p> <p>3. 교육기관의 교육 및 직업훈련에서 특정 개인이나 집단을 차별하는 행위</p> <p>4. 법령과 정책의 집행에 있어서 특정 개인이나 집단을 차별하는 공권력의 행사 및 행정작용</p> <p>②중립적인 기준을 적용하였으나, 그 기준이 특정 집단이나 개인에게 현저하게 불리한 결과를 야기하는 경우에도 차별로 본다.</p>	<p>○ 간접차별의 구체적 적시로 차별 개념 명확화 및 차별시정 제고</p> <ul style="list-style-type: none"> - 기존의 차별 개념은 주로 직접차별에 한정된 반면, 간접차별의 증가 및 이의 시정 요구는 증가하고 있음 - 차별관련 국내 법률도 점차 간접차별을 명세하는 추세이며, 국제기준이나 외국의 차별관련법에서도 간접차별을 명시하고 있음 	<p>○ 입법례 : (폐지)남녀차별금지및구제에관한법률 제2조제1호, 남녀고용평등법 제2조제1항, 뉴질랜드 인권위원회법 15(1)(b) 및 동법 제27조1), 영국 성차별금지법 1(1)(b)2), 호주 South Australia 성차별금지법 및 빅토리아주 동등기회법, New South Wales주 차별금지법, 독일 베를린주의 평등지위 (Landesgleichstellungsgesetz, 1990) 제2조제2항3), 기타 스웨덴 남녀고용평등법, 노르웨이 양성간의 평등지위에관한법률 등</p>

차별금지법시안	의미	비고
<p>③성희롱과 장애 및 인종, 출신국가, 출신민족, 피부색을 이유로 한 괴롭힘은 차별로 본다.</p>	<p>○제한적인 범위(성별, 장애, 인종 등)에서 괴롭힘(harassment) 적용</p>	<p>○ 판례 : Griggs v. Duke Power 사건(1971년, 미국 대법원), 'Malley vs Simpsons-Sears' 사건(1985년, 캐나다인권재판소/캐나다 온타리오 인권위원회)⁴⁾</p> <p>○ 호주 인권및기회균등위원회법 제20조제1항(b):특성(attribute)을 근거로 한 괴롭힘(harassment)</p>

- 1) 뉴질랜드 인권위원회법은 15(1)(b)에서 "실질적으로 같거나 유사한 자격을 가진 근로자를 성별, 혼인상의 지위, 종교, 신념 등의 이유로 고용상의 조건이나 기간, 부가급여, 훈련기회, 승진, 배치 등에서 차별하는 것을 금지"하고 있으며, 제27조에서는 "속임수에 의한 차별(discrimination by subterfuge)"을 정의하고 있음. 속임수에 의한 차별은 "고용주가 제시한 어떤 조건이나 요구가 이 법에 명백히 위배되지는 않지만 특수한 인종, 피부색, 국적, 성별, 혼인상의 지위, 종교, 신념 등을 가진 사람들에게 불리한 영향을 끼치고, 이러한 조건을 부과하는 것이 합리적이며, 법을 회피하기 위한 속임수가 아니라는 것이 밝혀지지 않는다면 이는 위법한 것"이라고 정의함
- 2) 영국 성차별금지법은 간접차별을 다음과 같이 정의하고 있음
 - (b) 남자가 동등하게 응시할 수 있는 자격 요건이나 조건이 제시되지만,
 - (i) 이것을 충족시킬 수 있는 여성이 남성의 비율에 비해 현저히 적어야 하며, (ii) 이러한 조건이 성별과 무관한 것임을 입증할 수 없고, (iii) 이 조건을 충족시킬 수 없는 여성들이 불이익을 당할 때 성립됨
- 3) "간접차별도 허용되지 아니한다. 어떤 규칙 또는 조치가 중립적으로 표현되어 있더라도 실제로 여성에 대해 불리하게 적용하는 일이 남성에 비해 많거나 여성에 대해 유리하게 작용하는 일이 남성에 대한 것보다도 적으며, 이러한 결과가 성별 또는 성역할에 근거하고, 또한 객관적으로 정당화되지 않는 경우에는 간접차별로 본다."
- 4) 캐나다인권재판소는 판결문을 통해 간접차별에 대한 의미를 다음과 같이 밝히고 있음. "외견상 중립적인(neutral) 규칙이나 기준이 진정한 사업상의 이유(genuine business reasons)로 고용주에 의해 시행될 때, 이는 모든 근로자에게 동등하게 적용되어야 할 것이다. 그러나 이러한 규칙이나 기준이 특정 집단의 근로자들에게 차별적인 효과를 가져오고 다른 근로자들에게는 이러한 효과가 발생하지 않을 때 이를 불평등 효과에 의한 차별이라고 한다."

차별금지법시안	의미	비고
<p>제3조(차별금지의 예외) 제2조의 규정에도 불구하고 다음 각호의 1에 해당하는 행위는 이 법에 의한 차별로 보지 아니한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우 2. 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 개인이나 집단을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정 및 정책의 수립·집행 	<p>○ 차별금지의 예외를 진정직업자격(Bona Fide Occupational Qualification, BFOQ) 또는 진정자격(Bona Fide Qualification, BFQ)과 적극적차별수정조치(affirmative action)로 설정함</p>	<p>○ 국내입법례 : 국가인권위원회법 제30조제2항5), (폐지)남녀차별금지및구제에관한법률 제8조6), 남녀고용평등법 제2조제1항7)</p> <p>○ 외국입법례</p> <ul style="list-style-type: none"> - 진정직업자격 : 캐나다 인권법 제15조, 미국 공민권법 제7편, 703조(e)(1), 영국 성차별금지법 7(1)(a), ILO협약 제111호 제1조제2항 등 - 적극적 조치 : 아일랜드 고용평등법 제33조제2항 등 - 모성보호 : ILO협약 제111호 제5조제2항, 호주 차별금지법 제54조, 캐나다 인권법 15(1)f 등

5) 다른 법률에서 특정한 사람에 대한 우대를 차별행위의 범위에서 제외한 경우

6) 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우(제2조), 다른 법률에 규정된 남녀평등을 촉진하기 위한 적극적 조치 등

7) 현존하는 차별을 해소하기 위하여 국가, 지방자치단체 또는 사업주가 잠정적으로 특정 성을 우대하는 조치, 근로여성의 임신, 출산, 수유 등 모성보호를 위한 조치를 하는 경우

차별금지법시안	의미	비고
<p>제4조(용어의 정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>1. "성별"이라 함은 여성·남성, 여성 또는 남성으로 분류하기 어려운 성을 말한다.</p> <p>2. "장애"라 함은 신체적·정신적·사회적 요인에 의하여 장기간에 걸쳐 일상생활 또는 사회생활에 상당한 제약을 받는 상태를 말한다.</p> <p>3. "병력"이라 함은 치유된 질병, 또는 현재 진행되고 있지만 관리가 잘 되거나 원래 질병의 속성상 신체기능에 문제가 되지 않는 상태를 말한다.</p> <p>4. "출신지역"이라 함은 출생지, 원적지, 본적지, 성년 전 주된 거주지역을 말한다.</p>	<p>○ 여성이나 남성으로 분류되지 않는 성별을 포함함</p>	<p>○ 캐나다 인권법⁸⁾, 영국 장애인차별금지법 제1조제1항⁹⁾, 호주 장애인차별금지법 제3조¹⁰⁾ 등</p>

8) "장애", "신체장애"라 함은 이전의 또는 현재의 정신적 및 육체적 장애를 의미하며 이는 손상된 외모나 마약 또는 알코올 중독증도 포함함

9) 실제적이고 장기적으로 개인의 일상적인 활동을 수행하는 능력을 방해하는 효과를 가져오는 신체적 혹은 정신적 손상

10) 신체나 정신적 기능의 전체 또는 일부 상실, 신체의 한 부분의 전체 또는 일부 상실, 신체에 장애나 질병을 일으키는 기관 존재, 신체에 장애나 질병을 일으킬 수 있는 기관의 존재, 신체의 일부분의 기능장애나 기형 또는 용모 손상, 학습장애나 그러한 결과를 초래하는 기능장애, 사고 과정 현시인식 감정 판단에 영향을 주거나 결함이 있는 행동을 야기시키는 장애나 질병

차별금지법시안	의미	비고
<p>5. "학력(學歷)"이라 함은 초·중등교육법, 고등교육법에서 정한 교육기관의 졸업 또는 이수, 학점인정등에관한 법률에서 정한 교육인적자원부장관의 평가인정을 받은 교육훈련기관에서의 학습과정의 이수, 독학에의한학위취득에관한법률에서 정한 학위취득종합시험에 합격한 자에 대한 학사학위취득, 평생교육법에 의한 평생교육시설의 교육과정 이수에 따른 학력 또는 학위의 취득, 초·중등교육법 제43조 제1항, 제47조 제1항에 따른 학력인정을 포함한 수학 경력 및 특정 교육기관의 졸업·이수 여부를 말한다.</p> <p>6. "성적지향"이라 함은 이성애, 동성애, 양성애를 말한다.</p> <p>7. "고용형태"라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금을 목적으로 하는 통상근로와 단시간 근로, 계약근로, 파견근로 등의 통상근로 이외의 근로형태를 말한다.</p>	<p>○ 종래의 수학경력 의미와 학벌의 의미를 '학력(歷)'으로 포괄함</p> <p>○ 고용형태를 크게 통상근로와 통상근로가 아닌 근로(정규직과 비정규직)로 구분한 것으로 고용형태의 실체를 규명하고자 함</p>	

차별금지법시안	의미	비고
<p>8. "교육기관"이라 함은 영유아보육법 제6조의 규정에 의한 보육시설, 유아교육법 제2조 제2호, 초·중등교육법 제2조 및 고등교육법 제2조의 규정에 의한 각급 학교, 평생교육법 제2조 제3호의 규정에 의한 평생교육시설, 학점인정등에관한법률에서 정한 교육인적자원부장관의 평가인정을 받은 교육훈련기관, 직업교육훈련촉진법 제2조 2호의 규정에 의한 직업교육훈련기관, 기타 대통령령에서 정한 기관을 말한다.</p> <p>9. "괴롭힘"이라 함은 개인이나 집단에 대하여 수치심, 모욕감, 두려움을 야기하는 신체적·정신적·정서적인 가해 행위를 말한다.</p> <p>10. "공공기관"이라 함은 국가기관·지방자치단체, 기타 대통령령이 정하는 공공단체를 말한다.</p>	<p>○ 관계법률에서 정한 각급학교, 교육시설, 직업교육훈련기관 포함</p> <p>- 기타 대통령령에서 정한 기관을 명시하여, 관계법률에서 정하지 않은 기관을 포함할 수 있는 근거 마련</p>	

차별금지법시안	의미	비고
<p>11. "근로자"라 함은 다음 각목의 1에 해당하는 자를 말한다.</p> <p>가. 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자</p> <p>나. 근로계약을 체결하지 않은 자라도 특정 사용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무 수령자로부터 대가를 얻어 생활하는 자</p> <p>다. 동일한 공장, 사무소등에서 동종의 업무를 수행하며 특정 사업자가 다른 사업자들을 사실상 지휘·감독하는 경우, 일방 사업자가 특정 사업자의 사업과 관련이 없는 업무를 수행하는 것임을 입증하지 아니하는 한 동일 또는 동종의 업무를 수행하는 그 사업자의 근로자는 특정 사업자의 근로자로 본다.</p>	<p>○근로기준법 제14조의 근로자 정의를 기본으로 하되, 사실상의 근로자 개념을 추가하여 보완함(근로기준법의 특별조항 형태로서 구성)</p>	
<p>12. "사용자"라 함은 다음 각목의 1에 해당하는 자를 말한다.</p> <p>가. 사업주 또는 사업경영담당자 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 위하여 행위하는 자를 말한다.</p> <p>나. 근로계약의 체결 여부와 상관없이 당해 근로자의 근로조건 등의 결정에 대하여 사실상 지휘·감독권이 있는 자도 사용자로 본다.</p>	<p>○근로기준법 제15조 사용자 정의를 기본으로 하되, 사실상의 사용자 개념을 추가(근로기준법의 특별조항으로서 구성)</p>	

차별금지법시안	의미	비고
<p>제5조(차별금지) ①누구든지 제2조에서 정한 차별을 하여서는 아니된다.</p> <p>②누구든지 이 법에서 금지한 차별행위를 표시하거나 조장하는 광고를 하여서는 아니된다.</p> <p>제6조(다른 법률 및 제도와의 관계) 헌법상의 평등권과 관련한 법률을 제·개정하는 경우나 관련 제도 및 정책을 수립하는 경우에는 이 법에 부합하도록 하여야 한다.</p> <p>제7조(적용범위) 이 법은 대한민국 국민 및 법인과 대한민국의 영역 안에 있는 외국인 및 법인에 대하여 적용한다.</p>	<p>○ 일반적인 차별금지 규범으로서, 헌법상의 평등권 침해에 해당하는 행위를 불법행위로서 금지함을 명시함</p> <p>○ 광고에 한정하여 미디어상의 차별 금지를 규정함</p>	<p>○ 호주 장애인차별금지법 제44조(1)¹¹⁾, 뉴질랜드 국가인권위원회법 제67조(1)¹²⁾, 호주복부 차별금지법 제25조¹³⁾, EEOC 고용기회의 평등과 고용주의 책임A(차별적 내용이 담긴 광고물의 인쇄 또는 출판 금지) 등</p>

- 11) 차별행위를 하려는 의도를 나타내거나 나타내는 것으로 이해될 수 있는 광고물이나 게시물을 발행, 게시하거나 또는 발행, 게시를 야기하는 것은 범죄행위가 된다.
- 12) 어떤 사람이 본 법의 제II부의 규정을 위반하려는 의도를 나타내는 것으로 합리적으로 이해되는 광고나 통지를 출판하거나 게시하거나 또는 출판이나 게시되도록 하거나 허락하는 것은 불법이다.
- 13) 차별행위를 표현하거나 차별행위를 하도록 조장, 또는 그러한 광고물을 발행하거나 그 발행을 야기하는 행위는 허용되지 아니한다.

차별금지법시안	의미	비고
<p>제2장 국가 및 지방자치단체 등의 차별시정 의무</p> <p>제8조(차별시정기본계획의 수립) ①국가인권위원회(이하 "위원회"라 한다)는 관계중앙행정기관의 협의를 거쳐 5년 단위의 차별시정을 위한 기본계획 권고안(이하 '기본계획 권고안'이라 한다)을 마련하여 기본계획 시행 1년 이전까지 대통령에게 제출하여야 한다.</p> <p>②제1항의 기본계획권고안에는 차별시정정책의 기본방향과 추진목표, 차별금지 및 구제에 관한 법령·제도 개선 사항, 기타 대통령령이 정하는 차별시정을 위한 주요시책을 포함하여야 한다.</p> <p>③대통령은 제1항의 기본계획권고안을 존중하여 차별시정기본계획을 수립하여야 한다.</p> <p>④제1항 내지 제3항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>○ 국가 차원의 차별시정 과제 및 실행을 위한 5년 단위 차별시정기본계획 수립 및 그 절차에 관하여 규정</p> <ul style="list-style-type: none"> - 인권위의 기본계획 권고안 마련, 대통령의 기본계획 수립 	<p>○ 여성발전기본법: 5년 단위 여성정책기본계획의 수립</p> <p>○ 인적자원개발에관한기본계획(인적자원개발기본법), 남녀고용평등기본계획 등 다수 기본계획</p> <p>○ 외국의 사례</p> <ul style="list-style-type: none"> - 뉴질랜드, 국가인권발전계획 : 인권 보호 및 신장을 위해 인권위에서 수립하는 국가계획 - 캐나다 연방양성평등계획 : 성, 연령, 인종, 계급, 출신국, 성적지향, 장애, 종교, 지역 등에서 평등 실현을 위해 연방기관들이 주체가 된 평등계획 - 기타 아일랜드의 국가발전기본계획 등

차별금지법시안	의미	비고
<p>제9조(중앙행정기관의 장 등의 세부시행계획의 수립 등) ① 중앙행정기관의 장, 특별시장·광역시장·시장·도지사·군수·구청장(자치구에 한한다) 및 시·도교육감은 제8조 제3항의 차별시정기본계획에 따른 연도별 세부시행계획을 수립하고, 이에 필요한 행정 및 재정상 조치를 취하여야 한다.</p> <p>② 시·도교육감은 제1항의 계획을 수립함에 있어서 교육기관의 이용에서 제3조 제1항에서 정한 사유에 따른 차별적인 제도 및 관행의 개선 등 차별시정을 위한 사항을 포함하여야 한다.</p> <p>③ 위원회는 제1항의 중앙행정기관의 장 등에게 제1항에서 정한 세부시행계획 이행결과의 제출을 요구할 수 있다.</p>	<p>○ 차별시정기본계획의 실효성을 담보하기 위하여 중앙행정기관 등에 대하여 연도별 시행계획을 수립하도록 함</p> <p>○ 차별관행 등의 시정 및 예방을 위하여서는 교육에서의 차별 시정 노력이 중요하기 때문에, 시·도교육감에 대하여 중앙행정기관 등의 조치 사항 외에 교육기관의 이용에 있어서의 차별시정 조치도 포함하도록 함</p> <p>○ 차별시정기본계획의 실효성을 담보하고 모니터링을 가능하게 하고자 함</p>	<p>○ 여성발전기본법: 여성정책기본계획에 따른 연도별 시행계획의 수립 및 시행 의무를 중앙행정기관의 장과 특별시장·광역시장 및 도지사에게 부과</p>

차별금지법시안	의미	비고
<p>제10조(국가 및 지방자치단체의 책임) ①국가 및 지방자치단체는 이 법에 반하는 기존의 법령, 조례와 규칙, 각종 제도 및 정책을 조사·연구하여 이 법에 부합하도록 시정하여야 한다.</p> <p>②국가 및 지방자치단체는 제1항을 시행하는 경우 사전에 위원회의 의견을 들어야 한다.</p> <p>③제2항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>제11조(사용자의 자료보존 의무) ①상시 5인 이상 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 중 대통령령이 정하는 일정규모 이상 사업장의 사용자 및 공공기관의 장은 대통령령이 정하는 근로계약에 관한 서류를 3년간 보존하여야 한다.</p> <p>②제1항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>○차별적인 제도 및 관행 등의 개선을 위한 국가 및 지방자치단체의 의무 규정</p> <p>○ 차별분쟁에서의 판단 등에 요구되는 서류와 관련하여 사용자에게 보존 의무 부과</p> <p>- 자료보존 의무의 적용범위는 근로기준법상의 적용범위(5인 이상 근로자 사용하는 사업장)를 준용</p>	<p>○ 미국, 민권법 제709조(c) : 적용대상 고용주, 고용알선기관 및 노동단체는 불법 고용관행 여부 판단에 관련된 자료의 작성 및 보관, 해당기록의 보존을 해야 함</p>

차별금지법시안	의미	비고
<p style="text-align: center;">제3장 차별금지 및 예방조치</p> <p style="text-align: center;">제1절 고용</p> <p>제12조(모집·채용상의 차별금지) ①성별 등을 이유로 모집·채용의 기회를 주지 않거나 제한하여서는 아니된다.</p> <p>②모집·채용 광고시 성별 등을 이유로 한 배제나 제한을 표현하여서는 아니된다.</p> <p>③면접시 직무와 무관한 질문을 하거나 채용시 성별 등을 평가 기준으로 하여서는 아니된다.</p> <p>④채용 이전에 응모자로 하여금 건강진단을 받게 하거나 건강진단 자료 제출을 요구하여서는 아니된다.</p> <p>제13조(임금·금품지급상의 차별금지) 성별 등을 이유로 임금 및 금품을 차등 지급하거나 호봉산정을 다르게 정하여서는 아니된다.</p>	<p>○ 핵심적인 차별행위를 영역에 따라 차별금지 및 예방조치 규정으로 적시함으로써 차별시정의 실효성을 제고하고자 함(고용 등 4개의 절로 구성)</p> <p>○ 고용 단계별로 차별금지 규정 명시</p>	

차별금지법시안	의미	비고
<p>제14조(교육·훈련상의 차별금지) 성별 등을 이유로 교육·훈련에서 배제·구분하거나 직무와 무관한 교육·훈련을 강요하여서는 아니된다.</p> <p>제15조(배치상의 차별금지) ①성별 등을 이유로 특정 직무나 직군에서 배제하거나 편중하여 배치하여서는 아니된다.</p> <p>②성별 등을 이유로 특정 보직을 부여하지 아니하거나 근무지를 부당하게 변경하여서는 아니된다.</p> <p>제16조(승진상의 차별금지) 성별 등을 이유로 승진에서 배제하거나 승진조건·절차를 달리 적용하여서는 아니된다.</p> <p>제17조(해고·퇴직상의 차별금지) 성별 등을 이유로 부당하게 퇴직을 강요하거나 해고를 하여서는 아니된다.</p> <p>제18조(고용상 차별금지의 예외) 제12조 내지 제17조의 규정에도 불구하고 고용형태를 이유로 한 차별은 제13조 및 제17조에 한하여 적용한다.</p>		

차별금지법시안	의미	비고
<p data-bbox="300 299 880 393">제2절 재화·용역·교통수단·상업시설· 토지·주거시설의 공급이나 이용</p> <p data-bbox="188 471 999 664">제19조(재화·용역 공급·이용의 차별금지) 성별 등을 이유로 금융기관의 대출, 신용카드 발급, 보험가입, 기타 금융거래 등 재화와 용역에 있어 불리하게 대우하거나 제한하여서는 아니된다.</p> <p data-bbox="188 746 999 939">제20조(교통수단·상업시설 공급·이용의 차별금지) 성별 등을 이유로 교통수단의 이용을 제한·거부하거나 상업시설의 사용·임대·매매를 거부하여서는 아니된다.</p> <p data-bbox="188 1020 999 1166">제21조(토지·주거시설 공급·이용의 차별금지) 성별 등을 이유로 토지 또는 주거시설의 공급·이용에서 배제·제한을 하여서는 아니된다.</p>		

차별금지법시안	의미	비고
<p style="text-align: center;">제3절 교육기관의 교육·직업훈련</p> <p>제22조(교육기회의 차별금지) ①성별 등을 이유로 교육기관에 지원·입학·편입을 제한·금지하거나 교육활동에 대한 지원을 달리하거나 불리하게 하여서는 아니된다.</p> <p>②성별 등을 이유로 전학·자퇴를 강요하거나 부당한 퇴학 조치를 하여서는 아니된다.</p> <p>제23조(교육내용의 차별금지) ①교육목표, 교육내용, 생활지도 기준이 성별 등에 대한 차별을 포함하여서는 아니된다.</p> <p>②성별 등에 따라 교육내용 및 교과과정 편성을 달리 하여서는 아니된다.</p> <p>③성별 등을 이유로 특정 개인이나 집단에 대한 혐오나 편견을 교육내용으로 편성하거나 이를 교육하여서는 아니된다.</p>		

차별금지법시안	의미	비고
<p style="text-align: center;">제4절 차별예방을 위한 조치</p> <p>제24조(참정권 및 행정서비스 이용 보장 의무) ① 국가 및 지방자치단체는 장애인 및 특정 신체조건을 가진 자 등의 참정권 행사와 행정서비스 이용을 위하여 필요한 시설 및 조치를 하여야 한다.</p> <p>② 제1항의 필요한 시설 및 조치는 대통령령으로 정한다.</p> <p>제25조(수사·재판상의 동등대우) 수사·재판 절차 및 서비스에 있어 관련기관은 장애인 및 특정 신체조건을 가진 자 등에게 장애인이 아닌 자 등과 동등한 서비스를 제공하여야 하며, 이를 위하여 대통령령이 정한 정당한 편의를 제공하여야 한다.</p> <p>제26조(사용자의 편의제공 의무) 사용자는 장애나 특정 신체조건을 가진 자 등이 장애인이 아닌 자 등과 동등한 근로조건에서 근로할 수 있도록 대통령령에서 정하는 적절한 수단을 제공하여야 한다. 다만 경영상 과도한 부담이 인정되는 경우에는 그러하지 아니하다.</p>	<p>○ 예방적인 차원에서 차별시정을 위한 적극적인 노력이 필요한 부분에 대하여 '차별예방을 위한 조치'로 별도의 절로 구성</p> <p>○ 장애나 특정신체조건을 가진 근로자에 대한 사용자의 적절한 편의제공 의무를 명시하면서도, 합리적인 기준을 제시하기 위하여 경영상 과도한 부담이 인정되는 경우에는 예외로 인정</p>	

차별금지법시안	의미	비고
<p>제27조(교육기관의 장의 편의제공 의무) 교육기관의 장은 피교육자가 동등한 교육을 받을 수 있도록 시설 및 교구 등에 있어 대통령령이 정하는 적절한 편의를 제공하여야 한다. 다만 운영상의 과도한 부담이 인정되는 경우에는 그러하지 아니하다.</p>	<p>○ 피교육자에 대한 교육기관의 장의 적절한 편의제공 의무 명시 : 운영상 과도한 부담이 인정될 경우에는 차별로 판단하지 않음</p>	
<p>제28조(방송서비스 제공의 의무) 대통령령이 정하는 방송은 청각장애인에게 자막, 문자, 수화통역 등의 적절한 서비스를 제공하여야 한다.</p>		
<p>제29조(의료서비스 제공의 의무) 의료서비스 기관은 장애인 및 특정 신체조건을 가진 자 등에 대한 진료 거부, 조건부 진료행위를 하여서는 아니되며, 의료행위와 무관하게 장애상태를 노출하여서는 아니된다.</p>		
<p>제5절 괴롭힘</p>		
<p>제30조(괴롭힘 금지) 제12조 내지 제29조와 관련하여 성희롱과 장애 및 인종, 출신국가, 출신민족, 피부색을 이유로 한 괴롭힘을 하여서는 아니된다.</p>	<p>○ 금지규정(제3장)에 한정하여 '괴롭힘'을 적용</p>	

차별금지법시안	의미	비고
<p style="text-align: center;">제4장 차별의 구제</p> <p>제31조(구제의 신청 등) ①이 법에 정한 금지된 차별 행위에 해당하는 경우에 차별행위의 피해자 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 국가인권위원회(이하 '위원회'라 한다)에 그 내용을 진정할 수 있다.</p> <p>②제1항의 규정에 의한 조사와 구제에 관한 사항은 이 법에 별도로 정하지 않는 한 국가인권위원회법에 의한다.</p>	<p>○ 진정제기 및 구제기관(인권위), 시정권고 적시(조사 및 구제의 내용과 절차는 국가인권위원회법에 의함)</p>	

차별금지법시안	의미	비고
<p>제32조(시정명령) ① 제31조에 의한 위원회의 권고 결정에 대하여 차별행위자가 정당한 사유없이 이를 이행하지 않고, 차별행위의 행태가 다음 각호의 1에 해당하여 공익에 미치는 영향이 중대한 경우, 위원회는 차별행위의 중지, 피해의 원상회복, 차별행위의 재발방지를 위해 필요한 조치, 그 밖에 차별시정을 위해 필요한 조치를 명할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 차별 피해자가 다수인 경우 2. 차별행위가 반복적인 경우 3. 피해자에게 불이익을 주기 위해 고의적으로 시정권고를 이행하지 않는 경우 4. 기타 국민의 평등권 실현을 현저히 부당하게 저해하는 차별행위의 경우 <p>②제1항의 시정명령에 관한 절차는 위원회 규칙으로 정한다.</p>	<p>○ 신속하고 실질적인 구제를 도모하고 피해자를 보호함으로써 차별시정의 실효성 제고를 위하여 구제기관에 시정명령권을 부여하되, 그 행사요건을 제한적으로 규정함</p> <ul style="list-style-type: none"> - 시정권고 불이행시 - 차별의 심각성 및 공익성 고려 - 시정권고 전에 의견제출의 기회 부여 (제33조) 	<p>○ 노동조합및노동관계조정법 제84조 및 제89조, 독점규제및공정거래에관한법률, 청소년보호법 제37조</p> <p>○ 호주북부준주 차별금지법 제88조 및 제89조 등</p>
<p>제33조(의견제출기회의 부여) ①위원회는 제32조의 규정에 의한 시정명령을 하기 전에 시정권고를 받은 자에 대하여 의견제출의 기회를 주어야 한다.</p> <p>②제1항의 경우 당사자 또는 이해관계인은 구두 또는 서면으로 위원회에 의견을 진술하거나 필요한 자료를 제출할 수 있다.</p>	<p>○ 위원회의 권고 결정에 불응하는 경우 1차적으로 의견제출 기회를 부여하여 시정명령에 따른 절차적 보완</p>	<p>○ 국가인권위원회법 제46조, (폐지)남녀차별금지및구제에관한법률 제29조 등</p>

차별금지법시안	의미	비고
<p>제34조(이행강제금) ①위원회는 제32조의 시정명령을 받고 그 정한 기간 내에 시정명령의 내용을 이행하지 아니한 자에 대하여 1천만원 이하의 이행강제금을 부과할 수 있다.</p> <p>②제1항에 의하여 이행강제금을 부과하는 경우 위원회는 이행강제금의 금액·부과사유·납부기한 및 수납기관·이의제기 방법 및 이의제기 기관 등을 명시한 문서로써 하여야 한다.</p> <p>③위원회는 시정명령을 받은 자가 계속하여 시정명령의 내용을 이행하지 않는 경우 대통령령이 정하는 바에 따라 해당 내용이 이행될 때까지 제1항의 규정에 의한 이행강제금을 다시 부과할 수 있다.</p> <p>④이행강제금의 부과, 징수, 납부, 환급, 이의제기 절차에 관하여서는 대통령령으로 정한다.</p>	<p>○ 차별시정의 실효성 제고 위하여 시정명령 불이행시의 행정질서벌 부과할 수 있게 함</p>	

차별금지법시안	의미	비고
<p>제35조(이의신청) ① 제32조에 의한 위원회의 시정명령에 대하여 불복이 있는 자는 처분 결과를 통지받은 날로부터 30일 이내에 그 사유를 갖추어 위원회에 이의신청을 할 수 있다.</p> <p>② 위원회는 제1항의 규정에 의한 이의신청에 대하여 60일 이내에 재결을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사정으로 그 기간 내에 재결을 할 수 없을 경우에는 30일 내에서 그 기간을 연장할 수 있다.</p> <p>③ 이의신청 및 심의·의결에 관한 절차는 위원회의 규칙으로 정한다.</p> <p>제36조(소의제기) 제32조에 의한 위원회의 시정명령에 대하여 불복의 소를 제기하고자 할 때에는 처분의 통지 받은 날 또는 이의신청에 대한 재결서의 정본을 송달 받은 날로부터 60일 이내에 이를 제기하여야 한다.</p>	<p>○ 시정명령에 대한 이의 제기 절차 규정</p>	<p>○ 국내 입법례</p> <ul style="list-style-type: none"> - 행정심판법: 심판청구기간은 처분 있음을 안 날로부터 90일 이내, 처분이 있는 날로부터 180일 이내이며, 재결기간은 심판청구서 받은 날로부터 60일 - 행정소송법: 제소기간은 처분등이 있음을 안 날로부터 90일 이내, 처분등이 있는 날부터 1년 이내 - (폐지)남녀차별금지및구제에관한법률 : 이의신청은 시정권고 결정통지 받은 날로부터 30일 이내이며 재결기간은 30일 이내 - 독점규제및공정거래에관한법률: 이의신청은 처분 통지를 받은 날부터 30일 이내, 재결은 60일 이내, 소의 제기는 부터 30일 이내

차별금지법시안	의미	비고
<p>제37조(시정명령의 집행정지) ①위원회는 제32조의 시정명령을 받은 자가 제35조 제1항에 의한 이의신청이나 제36조에 의한 소를 제기한 경우로서 그 명령의 이행 또는 절차의 속행으로 인하여 발생할 수 있는 회복하기 어려운 손해를 예방하기 위하여 필요하다고 인정하는 때에는 당사자의 신청이나 직권에 의하여 그 명령의 이행 또는 절차의 속행에 대한 정지(이하 "집행정지"라 한다)를 결정할 수 있다.</p> <p>②위원회는 집행정지의 결정을 한 후에 집행정지의 사유가 없어진 경우에는 당사자의 신청 또는 직권에 의하여 집행정지의 결정을 취소할 수 있다.</p> <p>제38조(소송지원) ①위원회는 차별행위로 인정된 사항 중 중대하다고 판단한 것으로 피진정인이 이에 대한 결정에 불응한 민사사건에 대하여 차별의 피해를 입은 자가 신청하는 경우에는 소송을 지원할 수 있다.</p> <p>②제1항의 규정에 의한 소송지원 요건 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>○ 시정명령 처분으로 피진정인에게 회복할 수 없는 피해가 발생할 우려가 있는 경우 예외적으로 위원회의 집행정지 신청을 할 수 있게 함(시정명령에 따른 절차적 보완)</p> <p>○ 피해자에 대한 적극적인 구제를 위하여 직접적으로 소송을 지원하는 방안 모색 - 위원회가 공익적 사건 중 사회적 파급력이 큰 사건에 대하여 소송지원 하도록 함</p>	<p>○ 독점규제및공정거래에관한법률 제53조의2</p>

차별금지법시안	의미	비고
<p>제39조(법원의 구제조치) ①법원은 이 법에 의해 금지된 차별행위에 관한 소송 제기 전 또는 소송 제기 중에, 피해자의 신청으로 피해자에 대한 차별이 소명되는 경우 본안 판결 전까지 차별행위의 중지 등 기타 적절한 임시조치를 명할 수 있다.</p> <p>②법원은 피해자의 청구에 따라 차별적 행위의 중지, 임금 기타 근로조건의 개선, 그 시정을 위한 적극적 조치 및 손해배상 등의 판결을 할 수 있다.</p> <p>③제2항과 관련하여 법원은 차별행위의 중지, 원상회복, 기타 차별시정을 위한 적극적 조치가 필요하다고 판단하는 경우에 그 이행기간을 밝히고, 이를 이행하지 아니하는 때에는 늦어진 기간에 따라 일정한 배상을 하도록 명할 수 있다. 이 경우 민사집행법 제261조를 준용한다.</p>	<p>○ 차별의 유형에 따라 구제방법도 다양하므로 법원이 개별 사안별로 적절한 방법으로 구제를 할 수 있도록 함</p>	

차별금지법시안	의미	비고
<p>제40조(손해배상) ①이 법의 규정을 위반하여 타인에게 손해를 가한 자는 그 피해자에 대하여 손해배상의 책임이 있다. 다만 차별행위를 한 자가 고의 또는 과실이 없음을 증명한 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>②이 법의 규정을 위반한 행위로 인하여 손해가 발생된 것은 인정되나, 차별행위 피해자가 재산상 손해를 입증할 수 없을 경우에는 차별행위를 한 자가 그로 인하여 얻은 재산상 이익을 피해자가 입은 재산상 손해로 추정한다.</p> <p>③이 법에서 금지한 차별행위가 악의적인 것으로 인정되는 경우, 법원은 차별행위를 한 자에 대하여 전항에서 정한 재산상 손해액 이외에 손해액의 2배 이상 5배 이하에 해당하는 배상금을 지급하도록 판결할 수 있다. 다만, 배상금의 하한은 5백만원 이상으로 하되, 대통령령으로 정한다.</p> <p>④제3항에서 악의적이라 함은 다음 각호의 사항을 고려하여 판단하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 차별행위의 고의성 2. 차별행위의 지속성 및 반복성 3. 차별피해자에 대한 보복성 4. 차별 피해의 내용 및 규모 	<p>○ 차별금지의 실효성 확보를 위하여 민사제재금 활용: 악의적 차별에 대하여 통상적인 재산상 손해액 이외의 배상금 지급(피해자에 대한 손해배상 전보와 동시에 일정정도 차별의 억제 효과) - 일종의 손해배상의 특례</p> <p>○ '악의성' 의미를 구체화하고자 함</p>	<p>○ 미국, 영국 등의 징벌적 손해배상(punative damages)을 참고하여 그 취지를 살리되, 법리적·현실적으로 운영이 어렵다고 판단하여, 수위를 대폭 완화</p> <p>○ EEOC 가이드라인("고용기회의 평등과 고용주의 책임") : 악의 또는 부주의한 무관심(malice or reckless indifference)</p>

차별금지법시안	의미	비고
<p>제41조(증명책임) 이 법의 규정을 위반한 차별행위에 관한 소송에서 피해자가 차별행위가 있었다는 사실을 주장하면 상대방은 그러한 행위가 없었다거나 그렇게 조치한 합리적인 이유가 있었음을 증명하여야 한다.</p>	<p>○ 간접차별의 증가, 사용자 등에 정보 편재 등을 감안할 때 차별의 피해 당사자가 입증하는 것은 어려우므로 실제로 차별구제가 힘들다는 점을 감안하여, 증명책임을 차별행위자에게 전환함</p>	<p>○ 남녀고용평등법 제30조 : 차별분쟁에서 입증책임 전환을 사업주에게 부담하도록 규정하고 있음</p> <p>○ EU 지침 : 차별 피해자는 차별이 있었다는 사실을 제시함으로써 족하고, 차별 행위자가 부담한 행위가 없었으며 그렇게 조치한 정당한 이유가 있었음을 제시하여야 함</p>
<p>제42조(본 장의 적용범위) 본 장 제32조, 제40조, 제41조에 관한 규정은 제12조 내지 제30조의 규정에 위반한 차별행위에 대하여서만 적용한다.</p>	<p>○ 특별한 구제의 성격을 갖는 시정명령, 손해배상, 증명책임의 전환에 대하여 그 적용을 차별금지규정(제3장)으로 제한함</p>	

차별금지법시안	의미	비고
<p>제43조(정보공개 의무) ①고용과 관련하여 해당 처분의 대상자로서 금지된 차별의 피해를 받았다고 주장하는 자는 사용자 기타 임용권자에게 그 기준, 당사자가 속한 대상자군과 대비한 평가 항목별 등위표, 기타 대통령령이 정하는 사항에 대하여 문서로 정보공개를 청구할 수 있으며, 사용자 기타 임용권자는 이를 거부할 수 없다.</p> <p>②사용자 또는 임용권자는 제1항의 정보공개청구를 받은 때로부터 30일 이내에 그 내역을 문서로 공개하여야 한다.</p> <p>③사용자 또는 임용권자가 정보공개를 거부하거나 제2항에서 정한 기한 내에 이를 공개하지 아니하는 경우 사용자 또는 임용권자는 제1항의 정보공개를 청구하는 피해자에 대하여 차별행위를 한 것으로 추정한다.</p> <p>제44조(불이익 조치의 금지) ①사용자 및 임용권자, 교육기관의 장(이하 이 조에서 '사용자 등'이라 한다)은 차별행위 피해자가 이 법에서 정한 구제절차의 준비 및 진행 과정에서 이 법에서 금지한 차별을 주장하였다는 이유로 해고, 전보, 징계, 퇴학 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익한 조치를 하여서는 아니된다.</p> <p>②전항의 사용자 등의 불이익 조치는 무효로 한다.</p> <p>③제1항을 위반한 사용자 등은 차별행위 피해자에 대하여 제39조 제3항의 손해배상 책임을 부담한다.</p>		

차별금지법 관련 주요쟁점 정리

1. 금지대상 차별의 범위(시안 제2조 및 제5조)

쟁점 및 취지	전문가 의견	차별금지법시안('05.11)
<p>▶ 차별의 범주에 '괴롭힘'(harassment) 포함 여부</p> <p>○차별개념의 구체화, 차별시정의 효과 제고 : 차별개념의 보완 및 판단기준 정립의 필요성</p>	<p>○ '괴롭힘'은 차별의 한 부분으로 이를 포괄할 필요 있음: 호주 차별금지법 제20조제1항(b)등 외국의 입법례 감안</p> <p>○ '괴롭힘'의 문제는 자유권에 대한 침해적 행위이지 차별적 취급이라고 보기 어려우며, 외국 입법례와 비교할 때도 과도한 설정, 지나치게 추상적인 개념을 도입하는 것은 명확성의 원칙에서 위험</p> <p>○ 일부 사유에 적용(성별, 장애, 인종등)하는 방안</p>	<p>○ 성별, 장애, 인종(출신국가, 출신민족, 피부색 포함)에 한정하여 적용(시안 제2조③)</p> <p>- 차별의 정의에 '괴롭힘'을 포함시키는 것이 이론적으로는 일반적이나 외국의 차별금지관련법에서 괴롭힘이 적용되는 것은 성별, 장애, 인종 등 일부 사유에 한정되어 있으며, 국내에서도 성별에만 적용되고 있다는 현실을 감안하여, 일부 사유에 제한함</p>
<p>▶ 차별의 영역에 미디어 포함 여부</p>	<p>○ 차별금지의 실효성을 위하여서는 광범위하게 미디어 부분을 차별금지의 영역으로 포함해야 함</p> <p>○ '표현의 자유'와의 충돌가능성을 고려해야 하며, 별도의 장치를 통하여 시정해나가는 것이 바람직함</p>	<p>○ 미디어 부분에서 '광고' 부분에 한정하여 적용함(시안 제5조②)</p> <p>- 차별시정의 효과, '표현의 자유' 등을 모두 고려하여 일정 범위에서 적용하는 것으로 정리</p>

2. 차별시정기본계획의 수립(시안 제8조 및 제9조)

쟁점 및 취지	전문가 의견	시안('05.11)
<p>▶ 인권위의 차별시정기본계획 수립 권한의 적절성 여부</p> <p>○ 국가 차원에서 차별시정 정책의 체계적이고 종합적인 추진을 도모</p>	<p>○ 인권위의 기본계획 수립 권한은 부적절 : 옴부즈만 성격의 인권기구가 행정부의 인권정책에 관한 계획을 직접 수행하는 것은 성격이 맞지 않음</p> <p>○ 인권위의 권한은 기본계획 '수립'이 아니라 권고안을 마련하는 것으로서, 국가 인권정책기본계획(Human Rights National Action Plan)에 포괄될 수 있는 것으로서 문제가 없음</p>	<p>○ 인권위가 차별시정기본계획 권고안을 마련하여 대통령에게 제출하고, 대통령은 권고안을 존중하여 차별시정기본계획을 수립하는 형식으로 구성(시안 제8조)</p> <p>- 인권위는 차별에 관한 포괄적인 가이드라인을 제시하는 것으로(구체적인 정책의 수립과 집행은 행정부처 소관), 현재 추진하고 있는 '인권NAP'의 차별 부분을 법률에 명시하고자 함(기본계획 수립의 내용 및 관련 절차는 시행령에서 정하도록 함으로써 조정 가능)</p>

3. 차별 금지의 밀도(시안 제3장)

쟁점 및 취지	전문가 의견	시안('05.11)
<p>▶차별행위 금지의 밀도 : 차별사유별로 차별행위를 구체적으로 규정할 것인지 여부</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 차별 사유별로 구체적으로 규정 <ul style="list-style-type: none"> - 차별행위의 판단기준 제시 위해 구체적인 명시 필요 ○ 하위법령에 위임 <ul style="list-style-type: none"> - 우리나라 법체계 및 의회입법과 행정입법의 적절한 배분을 고려, 하위법령에 위임함이 적절함 ○ 주요 차별행위에 국한하여 규정 <ul style="list-style-type: none"> - 일부 중요한 차별행위에 대하여 금지 규정으로 구성 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 차별행위의 핵심적인 내용을 추려 영역별로 차별 금지 및 예방조치 규정으로 구성 (시안 제3장, 제12조~제30조)

4. 인권위의 권한-시정명령권 도입 여부(시안 제32조)

쟁점 및 취지	전문가 의견	시안('05.11)
<p>▶ 인권위의 시정명령권 도입의 타당성</p> <p>○ 차별구제의 실효성 및 신속성 도모</p>	<p>○ 도입 부적절 의견</p> <ul style="list-style-type: none"> - 인권위의 옴부즈만적 성격에는 조정이나 권고를 통한 분쟁 해결이 부합 - 인권위 결정이 사법심사 대상이 되는 것은 부적절 - 자유권 영역과의 형평성 고려 및 사정영역에 대한 과도한 개입 우려 - 외국의 차별시정기구에서도 도입한 예가 거의 없음 <p>○ 적극 도입 의견</p> <ul style="list-style-type: none"> - 각국의 인권상황 및 그 시정의 특수성에 따라 시정명령권 인정 가능(차별시정의 실효성 제고의 필요성 인정됨) - 민간부문에 대한 차별시정에 적극적 대처 필요 - 장애인단체 등 인권단체나 전문가들의 권한강화 요구를 차별금지법에서 일부 수용할 필요 있음 - 시정명령 발동 요건의 엄격화로 남용 방지 가능 <p>○ 제한적인 범위에서 시정명령권 도입 방안을 모색하되, 행사요건을 구체화하고 절차적 보완의 필요 있음</p>	<p>○ 인권위의 시정권한으로서 조정 및 시정권고를 일반적인 권리구제 장치로 하되, 제한적인 범위에서(정당한 사유없이 권고결정을 이행하지 않고, 차별의 행태가 공익에 미치는 영향이 중대하다고 인정) 시정명령권을 도입하고(다만, 이 법 제3장의 차별금지 규정을 위반한 경우에 한함), 사전에 의견진술기회 부여 등의 절차적인 보완을 함(시안 제32조~제37조)</p>

5. 인권위의 권한-소송지원제도(시안 제38조)

쟁점 및 취지	전문가 의견	시안('05.11)
<p>▶ 인권위의 직권제소권 및 소송지원 제도 도입의 타당성 여부</p> <p>○ 차별피해의 실질적이고 효과적인 구제 도모</p>	<p>○ 직권제소권 도입 여부</p> <ul style="list-style-type: none"> - 공익적 요소가 강한 차별행위에 대해서는 직권제소의 예외적 인정 가능하다는 의견도 있었으나, - 직권제소권은 우리나라 법체계상 불가하거나 바람직하지 않다는 것이 대다수 의견 <p>○ 소송지원제도 도입 여부</p> <ul style="list-style-type: none"> - 소송지원의 형태로 개입할 수 있을 것이나, 자유권 침해에 따른 피해와의 형평성 고려, 국가를 상대로 한 소송에서의 문제점, 예산 등의 확보 방안 등에 대한 의문 제기 - 일정한 조건에서의 공익적 소송지원은 의미가 큼, 민간부문에 대한 적극적 대처 필요, 예산 등의 확보는 법령과 예산의 특별한 조치로 가능 	<p>○ 직권소송제도 도입이 법이론상 어렵다고 판단, 피해자에 대한 소송지원 제도를 통해 궁극적 구제를 도모하고자 함(시안 제38조)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 차별로 인정된 사안 중 중대한 차별행위로 판단한 것으로 피진정인이 본 결정에 불응한 민사사건에 한하여 피해자 신청의 경우 소송지원 가능

6. (징벌적) 손해배상의 도입 여부(시안 제40조)

쟁점 및 취지	전문가 의견	시안('05.11)
<p>▶ 영미식 징벌적 손해배상의 도입의 적절성 및 현실성 여부</p> <p>○ 악의적이고 고의적인 차별행위에 대하여 통상의 손해배상 이상의 배상을 부과함으로써 차별 피해자에 대한 손해배상 전보와 동시에 차별의 억제 효과도모</p>	<p>○ 도입 부적절 의견 : 우리 법체계 및 민법상의 손해배상 원칙에 부합하지 않는 제도로 도입 부적절, 이중처벌의 우려</p> <p>○ 적극 도입 의견 : 입법정책상의 문제일 뿐으로 필요시 적극도입 가능</p> <p>○ 비재산적 손해(위자료 등)의 현실화를 통한 해결방안도 제안되었으나, 이의 실효성에 회의적인 의견도 다수 제기됨</p> <p>○ 적용범위를 일부 중요 사유에 한정(성별, 장애 등)하자는 의견</p> <p>○ 법률에 배상액 명시화(상·하한선 명시) 여부</p> <ul style="list-style-type: none"> - 법률에의 구체적 명시는 부적절, 하위 법령에 위임하는 것이 적절하다는 의견이 다수 - 배상액을 배수로 정하되, 실효성 담보 위해 하한선은 법률에서 명시 	<p>○ 징벌적 손해배상의 도입 여부는 입법정책상의 문제라고 판단되나, 영미에서 운용되는 형태의 징벌적 손해배상 제도를 그대로 도입하는 것은 현실적으로 무리가 있다고 판단하여, 차별금지의 실효성 확보를 위한 장치로서 완화된 수준에서 그 의미를 살리고자 함</p> <ul style="list-style-type: none"> - 재산상 손해액 이외 별도의 배상금(손해액의 2배 이상 5배 이하) 지급 판결 가능. 다만 배상금 하한을 500만원 이상으로 하되 대통령령으로 정함 - 이 법 제3장의 차별금지 규정을 위반한 경우에만 적용

7. 증명책임의 전환(시안 제41조)

쟁점 및 취지	전문가 의견	시안('05.11)
<p>▶ 증명책임의 전환 도입 여부(증명책임 일반원칙의 예외 인정 적절성 여부)</p> <p>○ 사용자 등 차별행위자에 정보 편재 현실 등을 감안할 때 피해자의 입증 곤란함을 고려하여 적절한 차별구제 장치를 마련(EU지침, 남녀고용평등법 제30조 등 참고)</p>	<p>○ 도입 불가 의견</p> <ul style="list-style-type: none"> - 증명책임의 일반원칙에서 차별영역에만 예외를 인정하는 것은 법리상 곤란 - 인권침해 사안과의 형평성 고려 <p>○ 적극 도입 의견</p> <ul style="list-style-type: none"> - 정보의 편재 등 피해당사자의 입장 곤란한 현실을 감안할 때 증명책임전환 필요 	<p>○ 차별 분쟁해결에서 정보의 편재 현실, 간접차별의 증가 등을 고려할 때 차별피해자에게 차별행위자와 동일한 입증책임을 부과하는 것은 적절한 차별구제를 어렵게 한다고 판단하여, 차별금지 규정(시안 제3장)을 위반한 경우에 한하여 차별행위자에 대하여 증명책임의 전환(시안 제41조)</p>

8. 형사처벌 규정의 도입 여부

쟁점 및 취지	전문가 의견	시안('05.11)
<p>▶ 차별행위자에 대한 형사처벌의 적절성 여부</p> <p>○ 고용, 교육상의 차별 등 차별유형에 따라 차별행위시 벌칙 부과함으로써 차별행위자에 대한 형사적 제재를 통한 실효 담보</p> <p>- 남녀고용평등법의 벌칙 규정 참고</p>	<p>○ 도입 반대 의견</p> <ul style="list-style-type: none"> - 죄형법정주의 위배이므로 불가, 비범죄화 추세에 역행 - 사적영역에 대한 과도한 개입, 사법판단의 여지를 지나치게 축소할 가능성 등으로 바람직하지 않음 - 차별행위에 대한 제재는 민사적 해결이 세계적인 추세로서 형사적 제재는 부적절(전과자 양산 우려) <p>○ 적극 도입 의견</p> <ul style="list-style-type: none"> - 차별행위 입증 후 형사처벌 가능하며, 민사적 제재와 형사적 제재를 동시에 하여 차별시정의 효과를 극대화 할 필요 <p>○ 특정영역(예, 고용)이나 사유(예, 성별, 장애, 인종 등)에 제한하여 처벌 인정</p> <ul style="list-style-type: none"> - 다만, 징벌적 손해배상 제도 도입시 벌칙 조항 삭제 의견 	<p>○ 형사적 처벌 규정을 채택하지 않고, 시정명령 불이행에 따른 행정질서벌(시안 제34조 이행강제금)과 민사적인 제재(제40조 손해배상)을 활용하는 방향을 채택</p>

9. 소송 관련 특례 도입 여부

쟁점 및 취지	전문가 의견	시안('05.11)
<p>▶ 공동소송참가 도입의 적절성 및 현실가능성</p> <p>○ 다수의 피해자에 대한 효과적인 구제</p>	<p>○ 도입 불가 의견이 다수</p> <p>- 집단소송제나 단체소송으로 해결하는 것이 바람직</p>	<p>○ 집단소송제나 단체소송으로 해결하기로 하고 채택하지 않음</p>
<p>▶ 소송시 패소자부담원칙의 특례(피해자 패소시 소송비용 미부담) 도입의 적절성 및 현실가능성 여부</p> <p>○ 차별피해자의 적극 소송을 통하여 실질적인 구제를 도모하고자 함(차별사건의 공익성 강조)</p>	<p>○ 도입 반대</p> <p>- 패소자부담원칙의 대전제를 넘어서는 것으로 형평성의 문제, 남소가능성 등을 고려할 때, 불가하다는 의견이 다수</p> <p>○ 수정제안</p> <p>- 소송비용등의 특례 도입은 불가능하나, 단체소송을 인정할 경우 공익적 성격을 감안한 수정방안을 고려할 수 있음</p>	<p>○ 패소자부담원칙의 예외를 도입하지 않음</p>