

## 독립적인 "장애인차별금지위원회" 설립에 대한 공개토론회

- 일시 : 2005. 4. 18. 월요일 14:00 - 17:00
- 장소 : 국가인권위원회 배움터
- 참석대상 : 장추련, 여성계, 시민·인권단체, 국가인권위원회
- 토론 형식 및 진행

좌장 : 배용호(장애인차별금지법제정추진연대 법제정위원회 차별금지팀장)

(1) 토론의 실타래 풀기(개회 및 인사말)

(2) 발제

- 가. 독립적 장애인차별금지위원회의 설립의 필요성 및 쟁점
- 박종운(변호사, 장추련 법제정위원장)

(3) 지정토론

국가인권위원회법 개정 추진 경과 및 향후 추진방향

- 유인덕(국가인권위원회 정책총괄과 서기관)

- 류은숙 (인권운동사랑방)

- 김미연 (장추련 상임집행위원)

- 조한진 (대구대학교 사회복지학과)

(4) 발제자와 토론자 상호 토론

(5) 전체토론

\* 토론회 이후에는 장애인차별금지법제정을 향한 장애계의 염원을 담은 촛불문화제가 있습니다. 바쁘시겠지만 촛불문화제에 많이 참석하여 주시기 바랍니다.  
(저녁 6시 시청 앞 광장)

## 독립적인 장애인차별금지위원회 설립의 필요성

박중운(변호사, 장추련 법제정위원장)

### I. 서론

2004. 11. 16. 오후 2시, 국회도서관 소회의실에서는 '장애인차별금지법제정추진 연대'(이하, 장추련)와 장향숙, 정화원, 현애자 의원이 공동 주최하는 "장애인차별금지및권리구제등에관한법률(안) 설명회"가 열렸다. 이 날 설명된 것은 같은 해 5. 14. 공개된 "장애인 당사자들이 제안하는 장애인차별금지및권리구제등에관한법률 장추련 법제정위원회 공개안"(이하, 법제위안)을 수정안 작성위원회(이하, 수정위)에서 수정하고 상임집행위원회에서 검토한 법률안(이하, 수정안)이다.

설명회가 끝난 후 장추련 전체집행위원회는 자구 수정 및 조문 통폐합 등의 권한을 수정위에 위임하는 조건으로 수정안을 통과시켰다. 그때부터 수정안은 장애인 당사자들이 제안하는 장애인차별금지법(안)이 되었고, 장애인 당사자들은 가능한 원안 그대로 국회에서 발의, 심의, 상정, 통과될 것을 소망하고 있다.

위 수정안은 총칙(목적, 장애 및 차별의 개념, 자기결정권 및 선택권의 보장, 국가 및 지방자치단체의 의무), 차별금지(14개 영역, 차별금지, 차별간주행위), 여성장애인 및 장애아동, 독립적인 장애인차별금지위원회(진정-조사-조정-이행권고, 이행명령, 이행강제금 등 시정조치), 손해배상과 입증책임(입증책임의 전환, 단체소송, 징벌적 손해배상), 벌칙 등 총 6개장 104개조와 부칙으로 구성되어 있는데, 장애인 차별에 관한 한 최고 수준의 권리장전이요 권리구제법이라 할 수 있다.

한편, 2004.말경부터 국가인권위원회(이하, 인권위)법 개정을 통해 차별시정 기구를 인권위로 통합하는 방안이 정부 일각에서 논의되기 시작하였고, 결국 2005. 1. 21.경 인권위는 공고 제2005-5호를 통해, "국민의 권리구제가 효과적으로 수행될 수 있도록 여성부 등 여러 부처에 분산되어 있는 차별시정기능을 통합하여 인

권위에서 수행하도록 함으로써 국민의 기본권을 보호하고 신장하려는 것"이라는 개정 이유를 들어, "차별시정기능의 인권위 일원화·실질화를 위한 소위원회 등 체제 개편", "차별관련 업무수행을 위한 관련규정 보완" 등을 주요 내용으로 하는 인권위법 개정안을 입법예고 하기에 이르렀다.

그런데, 인권위 등에서 제출해 놓은 인권위법 개정안의 내용은, 시정명령권 등의 권한을 가진, 보다 강력하고 독립적인 장애인차별금지위원회를 주요 내용으로 하고 있는 장추련 수정안과 직접적으로 충돌하는 것이다. 따라서, 장애인 당사자들은 위와 같은 인권위법 개정 논의에 대해 심각한 우려와 반대 의사를 표명하고 있는바, 아래에서는 장애인차별금지법 제정 운동 과정에서의 논의를 중심으로 차별금지위원회의 위상, 권한과 기능 등에 대해 살펴봄으로써, 현재 가장 긴급한 현안으로 떠오르고 있는 독립적인 장애인차별금지위원회의 필요성에 대해 검토해 보고자 한다.

### II. 인권위법에 나타난 인권위의 위상, 권한 및 기능

인권위법은 "모든 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 보호하고 그 수준을 향상시킴으로써 인간으로서의 존엄과 가치를 구현하고 민주적 기본질서의 확립에 이바지함"을 목적으로 인권위를 설립하도록 규정하고 있다(제1조). 이를 위해 인권위는 설립 당시부터 독립성이 강조되었고, 그에 따라 법무부와 같은 중앙행정기관은 물론 대통령이나 국무총리 소속도 아닌 독립적인 위상을 확보하게 되었으며, 국회가 선출하는 4인, 대통령이 지명하는 4인, 대법원장이 지명하는 3인을 대통령이 임명하는 방법으로 위원회를 구성하고 있다(제5조).

위원회는 ① 인권에 관한 법령(입법과정중에 있는 법령안을 포함한다)·제도·정책·관행의 조사와 연구 및 그 개선이 필요한 사항에 관한 권고 또는 의견의 표명, ② 인권침해행위에 대한 조사와 구제, ③ 차별행위에 대한 조사와 구제, ④ 인권상황에 대한 실태조사, ⑤ 인권에 관한 교육 및 홍보, ⑥ 인권침해의 유형·판단기준 및 그 예방조치 등에 관한 지침의 제시 및 권고, ⑦ 국제인권조약에의 가입 및 그

조약의 이행에 관한 연구와 권고 또는 의견의 표명, ⑧ 인권의 옹호와 신장을 위하여 활동하는 단체 및 개인과의 협력, ⑨ 인권과 관련된 국제기구 및 외국의 인권기구와의 교류·협력, ⑩ 그 밖에 인권의 보장과 향상을 위하여 필요하다고 인정하는 사항을 고유의 업무로 하고 있다(제19조)<sup>1)</sup>.

여기서 특별히 권리 구제와 관련하여 중요한 내용을 지적해보면, ① 정책과 관행의 개선 또는 시정권고(제25조<sup>2)</sup>), ② 인권침해의 조사 대상(제30조<sup>3)</sup>), ③ 합의의 권고(제40조<sup>4)</sup>), ④ 조정(제42조<sup>5)</sup>), ⑤ 구제조치 등의 권고(제44조<sup>6)</sup>), ⑥ 고발 및 징계권고(제45조<sup>7)</sup>), ⑦ 피해자를 위한 법률구조 요청(제47조<sup>8)</sup>), ⑧ 긴급구제조치

- 1) 이를 위해 국가기관과의 협의(제20조), 정부보고서 작성시 위원회 의견청취(제21조), 자료제출요구 및 사실조회(제22조), 청문회(제23조), 시설의 방문조사(제24조), 정책과 관행의 개선 또는 시정권고(제25조), 인권교육과 홍보(제26조), 인권자료실(제27조), 법원 및 헌법재판소에 대한 의견제출(제28조), 보고서 작성 등(제29조), 인권침해의 조사 대상(제30조), 시설수용자의 진정권 보장(제31조), 진정의 각하 등(제32조), 다른 구제조치와 이송(제33조), 수사기관과 위원회의 협조(제34조), 조사의 목적(제35조), 조사의 방법(제36조), 질문·검사권(제37조), 진정의 기각(제39조), 합의의 권고(제40조), 조정위원회의 설치와 구성(제41조), 조정(제42조), 조정의 효력(제43조), 구제조치 등의 권고(제44조), 고발 및 징계권고(제45조), 의견진술기회의 부여(제46조), 피해자를 위한 법률구조 요청(제47조), 긴급구제조치의 권고(제48조), 제5장 보칙(제51조 - 제55조), 제6장 벌칙(제56조(인권옹호업무방행) - 제63조(과태료)) 등을 규정하고 있다.
- 2) 위원회는 인권의 보호와 향상을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 관계기관 등에 대하여 정책과 관행의 개선 또는 시정을 권고하거나 의견을 표명할 수 있고, 권고를 받은 기관의 장은 그 권고사항을 존중하고 이행하기 위하여 노력하여야 하며, 권고를 받은 기관의 장이 그 권고내용을 이행하지 않을 경우 그 이유를 위원회에 문서로 설명하여야 한다.
- 3) ① 국가기관, 지방자치단체 또는 구급·보호시설의 업무수행(국회의 입법 및 법원·헌법재판소의 재판을 제외한다)과 관련하여 헌법 제10조 내지 제22조에 보장된 인권을 침해당한 경우, ② 법인, 단체 또는 사인(사인)에 의하여 평등권침해의 차별행위를 당한 경우, '평등권침해의 차별행위'는 합리적 이유 없이 '장애' 등 18개 사항을 이유로 ㉠ 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금외의 금품 지급, 자금의 용자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)에 있어서 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위, ㉡ 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용에 있어서 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위, ㉢ 교육시설이나 직업훈련기관의 이용에 있어서 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 하는 것을 말하는데, 진정이 없는 경우에도 인권침해가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 직권으로 조사할 수 있도록 규정하고 있다.
- 4) 위원회는 조사 중이거나 조사가 끝난 진정에 대하여 사건의 공정한 해결을 위하여 필요한 구제조치를 당사자에게 제시하고 합의를 권고할 수 있다.
- 5) 위원회는 진정에 대하여 인권침해가 있다고 인정하고 제40조에 의한 합의가 이루어지지 않은 경우에 당사자의 신청 또는 직권에 의하여 진정을 조정위원회에 회부하여 조정절차를 시작할 수 있는데, 조정위원회는 조정절차 중에 당사자 사이에 합의가 이루어지지 않는 경우 사건의 공정한 해결을 위하여 조정에 갈음하는 결정을 할 수 있고, 조정에 갈음하는 결정에는 ㉠ 조사대상 인권침해행위의 중지, ㉡ 원상회복·손해배상 그 밖의 필요한 구제조치, ㉢ 동일 또는 유사한 인권침해행위의 재발을 방지하기 위하여 필요한 조치를 포함시킬 수 있으며, 결정서를 송달받은 날부터 14일 이내에 이의를 신청하지 아니하는 때에는 조정을 수락한 것으로 본다. 이러한 경우 조정에 갈음하는 결정은 재판상의 화해와 같은 효력이 있다(제43조).
- 6) 위원회가 진정을 조사한 결과 인권침해가 일어났다고 판단하는 때에는 피진정인, 그 소속기관·단체 또는 감독기관의 장에게 ㉠ 제42조제4항 각호에 정한 구제조치의 이행, ㉡ 법령·제도·정책·관행의 시정 또는 개선을 권고할 수 있다.
- 7) 위원회는 진정을 조사한 결과 진정의 내용이 범죄행위에 해당하고 이에 대하여 형사처벌이 필요하다고 인정할 때에는 검찰총장에게 그 내용을 고발할 수 있고, 인권침해가 있다고 인정할 때에는 피진정인 또는 인권침해에 책임이 있는

의 권고(제48조<sup>9)</sup>) 등이다. 그 가운데 가장 중요한 것은 인권위가 시정조치로서 시정권고의 권한을 가지고 있다는 것이다.

### III. 수정안에 나타난 장애인차별금지위원회의 위상, 권한 및 기능

수정안은 장애인차별금지및권리구제등에관한법률의 목적을 “모든 생활 영역에서 장애를 이유로 한 차별을 금지하고, 장애를 이유로 차별받은 사람의 권익을 효과적으로 구제함으로써 장애인의 완전한 사회참여와 평등권 실현을 통해 인간으로서의 존엄과 가치를 구현함”을 목적으로 삼고 있고(제1조), 이를 실현하기 위해 독립적인 장애인차별금지위원회를 설립하여 진정 - 조사 - 조정 - 이행권고, 이행명령, 이행강제금 등 시정조치를 할 수 있도록 규정하고 있다.

수정안 제4장(장애인차별금지위원회, 제48조 - 제93조)과 제6장(벌칙)의 일부(제98조 - 제104조)는 장애인차별금지위원회에 대해 규정하고 있는데, 이에 의하면, “장애인 차별에 대한 예방·조사·시정조치 및 장애인의 인권을 보호, 향상시키기 위하여”, 대통령 직속 하에 장애인차별금지위원회를 두되, 위원회는 그 권한에 속하는 업무를 독립하여 수행하며, 각 광역시·도에 1개 이상의 지방사무소를 두되, 장애인의 접근이 용이한 곳에 설치하여야 한다(제48조, 인권위법 제3조 참조).

장애인차별금지위원회와 관련한 각 규정은 인권위법으로부터 영향받은 바 크나<sup>10)</sup>, 설립과 독립성(제50조), 위원회의 구성(제51조), 시정명령(제82조), 이의신청(제83

자에 대한 징계를 소속기관 등의 장에게 권고할 수 있다.

- 8) 진정에 관한 위원회의 조사, 증거의 확보 또는 피해자의 권리구제를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에 위원회는 피해자를 위하여 대한법률구조공단 또는 그 밖의 기관에 법률구조를 요청할 수 있다.
- 9) 위원회는 진정을 접수한 후 조사대상 인권침해행위가 계속 중에 있다는 상당한 개연성이 있고, 이를 방지할 경우 회복하기 어려운 피해발생의 우려가 있다고 인정할 때에는 그 진정에 대한 결정 이전에 진정인이나 피해자의 신청에 의하여 또는 직권으로 피진정인, 그 소속기관 등의 장에게 ㉠ 의료, 급식, 피복 등의 제공, ㉡ 장소, 시설, 자료 등에 대한 실지조사 및 감정 또는 다른 기관이 하는 검증 및 감정에 대한 참여, ㉢ 시설수용자의 구금 또는 수용장소의 변경, ㉣ 인권침해행위의 중지, ㉤ 인권침해를 일으키고 있다고 판단되는 공무원 등의 그 직무로부터의 배제, ㉥ 그 밖에 피해자의 생명, 신체의 안전을 위하여 필요한 사항 등의 조치를 하도록 권고할 수 있고, 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.
- 10) 특히, 위원회법 상 위원회의 구성과 운영(제2장), 업무와 권한(제3장), 침해의 조사와 구제(제4장), 보칙(제5장), 벌칙(제6장)

조), 소의 제기(제84조), 이행강제금(제104조) 부분은 인권위법과 다르며, 특히, 시정명령-이의신청-소의 제기와 이행강제금 규정은 독점규제및공정거래에관한법률(이하, 공정거래법, 특히, 제5조, 제17조의 3 등 참조)로부터 영향을 받았다.

여기에서는 인권위법과 대표적으로 다른 부분만 살펴본다.

제50조(설립과 독립성)는, ① 시정명령, 이행강제금 부과와 같은 강력한 권한을 ② 독립하여 행사할 수 있도록 대통령 직속 하에 위원회를 두고<sup>11)</sup>, ① 장애인의 접근성을 보장하고, ② 신속하고 실질적인 구제를 가능하기 위해 지방사무소 설치를 규정하였다.

제51조(위원회의 구성)는, 9인(그 중 상임위원 5인)으로 위원회를 구성하되, 추천 위원회의 추천을 받아 대통령이 임명하도록 하였는데, 장애인차별금지위원회가 “장애인 차별에 대한 예방·조사·시정조치 및 장애인의 인권을 보호, 향상”시키기 위한 구체 기구이므로 당사자 의사를 보다 적극적으로 반영하여 당사자주의, 감수성, 전문성이 고려된 실질적이고 구체적인 권리구제가 가능할 것으로 보아, 3인 이상은 장애인 단체의 추천을 받아야 하고, 위원장은 장애인이어야 하며, 위원 중 5인 이상은 장애인, 그 중 2인 이상은 여성장애인으로 정하고 있다.

제81조(시정권고)는, 조사 결과 장애인 차별에 해당한다고 인정할만한 상당한 이유가 있을 때에는 차별임을 결정하고 피진정인, 그 소속기관, 단체 또는 감독기관의 장애 대해 시정을 위하여 필요한 조치로서, ① 조사대상 차별행위의 중지, ② 원상회복·손해배상 그 밖의 필요한 구제조치, ③ 동일 또는 유사한 인권침해행위의 재발을 방지하기 위한 교육 등의 조치, ④ 일간신문의 광고란을 통한 시정권고 받은 사실의 공표, ⑤ 법령·제도·정책·관행의 시정 또는 개선, ⑥ 기타 대통령령으로 정하는 사항 등의 권고를 할 수 있도록 하였다. 이는 인권위법 제42조, 제44조를 반영한 것이다.

11) 위 권한을 행사할 수 있으나 중점이 있으므로, 법안 작성 시에는 행정부와 완전히 독립해 있다 보니 독립성은 보장되어 있으나 다른 중앙행정기관의 지원을 받지 못함에 따라 오히려 강력한 권한은 행사할 수 없게 되어 버린 인권위보다는 대통령이나 국무총리 소속으로 하되, '대통령 직속'이든 '국무총리 소속'(공정거래위원회의 경우, 공정거래법 제35조 참조)이든 위 목적에만 합당하다면 상관없다는 견해가 다수였음.

그런데 수정안은 이에 더하여, 위원회에 시정명령권을 규정하고 있다. 제82조(시정명령)는, ① 이 법을 포함하여 관련 법률에서 차별 시정을 위한 구체적인 의무 사항이 부과되었음에도 불구하고, 이를 이행하지 않을 경우, ② 위원회가 차별로 인정한 진정 사건에 대하여 피진정인이 정당한 사유를 제시하지 않은 채 조정을 거부하거나 시정권고를 수락하지 않는 경우, ③ 제79조 제2항 또는 제81조 제6항에 의하여 조정이 성립되었음에도, 시정조치를 이행하지 않을 경우, ④ 기타 대통령령이 정하는 바에 따라 시정명령이 필요하다고 판단하는 경우에는 그 시정을 위하여 필요한 조치<sup>12)</sup>를 직접 명할 수 있게 한 것이다. 이는 그동안 시정권고에 의해서는 차별받은 장애인 당사자의 권리가 실질적으로 구제받지 못하는 현실을 감안하여 보다 강력한 권한을 행사할 수 있도록 규정한 것이다. 다만, 이러한 시정조치에 대해서는 사법적으로 다룰 수 있도록 하기 위해, 처분 결과를 통지받은 날로부터 14일 이내에 그 사유를 갖추어 위원회에 이의신청을 할 수 있고(제83조), 처분의 통지를 받은 날 또는 이의신청에 대한 재결서의 정본을 송달 받은 날로부터 30일 이내에 소를 제기할 수 있도록 규정하고 있다.

또한, 제104조(이행강제금)는 시정명령의 실효성을 확보하기 위해, 시정명령을 받고도 30일 이내에 이를 이행하지 아니할 경우 그 위반행위의 내용 및 정도를 고려하여 매 3월마다 시정명령이 이행될 때까지 반복하여 1천만원 이하의 이행강제금을 부과·징수할 수 있도록 규정하고 있다.

#### IV. 인권위법 개정안의 내용

##### 1. 개정 이유

입법예고에 의하면, “국민의 권리구제가 효과적으로 수행될 수 있도록 여성부 등 여러 부처에 분산되어 있는 차별시정기능을 통합하여 국가인권위원회에서 수행하도록 함으로써 국민의 기본권을 보호하고 신장”하려는 이유로 인권위법 개정안을 내놓게 되었음을 밝히고 있다.

12) ① 조사대상 차별행위의 중지, ② 원상회복손해배상 그 밖의 필요한 구제조치, ③ 동일 또는 유사한 인권침해행위의 재발을 방지하기 위한 교육 등의 조치, ④ 일간신문의 광고란을 통한 시정권고 받은 사실의 공표, ⑤ 법령·제도·정책·관행의 시정 또는 개선, ⑥ 기타 대통령령으로 정하는 사항 등

## 2. 주요 개정 내용

### 가. 차별시정기능의 인권위 일원화·실질화를 위한 위원회 체제 개편

개정안은 상임위원회와 제1, 2, 3소위원회 등으로 되어 있는 소위원회 체제를 상임위원회, 침해구제위원회, 차별시정위원회 등의 소위원회로 개편하고, 3인 내지 5인으로 구성되는 소위원회에 성·장애 등 분야별 전문위원회를 설치·운영할 수 있도록 하여 분야별 전문성을 강화하고 있다(제12조 제1항·제3항·제4항).

또한, 조정위원회는 조정의 전문성을 제고하기 위하여 성·장애 등 분야별로 구성·운영하도록 하되, 3인의 조정위원으로 구성하며, 위원장이 인권위원 1인과 성·장애 등 분야별 조정위원단 중 관련 전문가 2인을 지명하여 구성·운영하도록 규정하였고(제41조 제1항·제2항·제3항), 조정을 활성화하기 위해 합의권고 없이 당사자의 신청이나 직권으로 조정절차를 개시할 수 있도록 규정하였다(제42조 제1항).

### 나. 차별관련 업무수행을 위한 관련규정 보완

개정안은 제2조(정의) 제6호에 “‘장애’라 함은 신체적·정신적·사회적 요인에 의하여 장기간에 걸쳐 일상생활 또는 사회생활에 상당한 제약을 받는 상태를 말한다.”, 제7호에 “‘병력’이라 함은 치유된 질병 또는 현재 진행되고 있지만 관리가 잘 되거나 원래 질병의 속성상 신체 기능에 문제가 되지 않는 상태를 말한다.”는 등의 개념 규정들을 신설하였다

또한, 진정사건의 접수 및 처리의 효율성을 제고하기 위하여 위원회 사무처 산하에 지방사무소를 설치할 수 있도록 하였고(제16조 제5항), 시행령에 규정되어 있는 관계기관 등으로 구성되는 협의회의 설치에 관한 사항을 법에 규정하였으며(제20조 제4항·제5항), 성희롱을 차별영역에 포함하는 등 차별 사유 및 차별영역을 확대하였다(제30조 제2항13).

13) “혼인여부”를 “기혼미혼별거·이혼사별·재혼·사실혼 등 혼인여부”로, “가족상황”을 “가족형태 및 가족상황”으로, “병력”을 “학력, 병력 등”으로 하며, 동항 단서 중 “다른 법률에서 특정한 사람(특정 사람들의 집단을 포함한다)에 대한 우대를 차별행위의 범위에서 제외할 경우 그 우대는 차별행위로 보지 아니한다.”를 “현존하는 차별을 해소하기

### 다. 인권위원 관련 조항 개정

인권위원을 임기만료 후 30일 이내에 임명하도록 한 규정을 삭제하고(제7조 제2항), 헌법재판소의 위헌결정(2004. 1. 29.)에 따라 퇴직 인권위원의 공직 취임 제한 규정을 삭제하였다(제11조).

### 라. 기타 용어정리 등

인권위법 곳곳에 있는 ‘인권침해(행위)’를 ‘인권침해·차별(행위)’고 개정함으로써 인권위의 업무 영역에 고전적 의미의 인권뿐만 아니라 차별의 영역도 포함된다는 것을 명기하였다(제4장 제목, 제30조 제1항, 제3항, 제42조 제4항 제1호 및 제3호, 제44조 제1항, 제48조 제1항, 동항 제4호, 동항 제5호, 제55조 제2항 등).

## 3. 평가

입법예고된 인권위 개정안은 지방사무소를 설치하는 등 진전된 내용도 없지는 않으나, 근본적으로는 현행법에 규정된 인권위의 권한은 그대로 유지한 채(위상 및 권한 유지), 여성부 등 여러 부처에 분산되어 있는 차별시정기능을 통합하여 인권위에서 수행할 수 있도록 하기 위해(기능 확대) 정의 규정 신설, 위원회의 개편 등 몇 가지 사항을 보완한 것에 불과하다고 평가된다.

그러한 점에서 성차별(여성)의 경우 남녀차별금지및구제에관한법률 상 인권위와 기능은 유사하지만 전문성, 감수성 등의 측면에서는 훨씬 우수하다고 볼 수 있는 남녀차별개선위원회(제9조14)를 포기하고 인권위로의 통합에 여성부가 찬성했다는 것은 선뜻 이해하기 어려운 처사라 할 것이다.

위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제개정 및 정책의 수립집행은 차별로 보지 아니한다.”로 하고, 동항 제1호중 “고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금외의 금품 지급, 자금의 용자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)에 있어서”를 “고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금외의 금품 지급, 자금의 용자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여”로 하며, 동항 제2호중 “이용에 있어서”를 “이용과 관련하여”로 하고, 동항 제3호중 “이용에 있어서”를 “교육·훈련 및 이용과 관련하여”로 하며, 동항 제4호에 ‘성희롱 행위’를 신설

14) 남녀차별사항의 조사·시정권고 기타 남녀차별개선사무를 수행하기 위해 여성부 장관 소속 하에 설치됨.

## V. 장애인 당사자들이 장애인차별금지법 제정을 논의하게 된 배경

### 1. 논의 배경

#### 가. 실정법의 한계

장애인 차별은 노동, 교육, 이동, 선거 등 우리 사회 모든 생활 영역에 자리 잡고 있고, 차별을 철폐하고 제도적으로 근절하려고 하는 장애인 당사자, 장애인 단체 등을 비롯한 장애인운동진영의 노력도 끊이지 않아 장애인 운동은 곧 '장애인 차별 철폐운동의 역사'라 해도 과언이 아닐 정도이다. 장애인운동진영은 운동 과정에서 장애인 문제는 개인의 특성 문제가 아니라 사회적 차별의 문제이고, 나아가 법과 제도의 문제임을 인식하게 되었고, 그에 따라 개별법 제·개정 및 제도개선을 통한 차별금지 및 권리구제를 도모하게 되었다.

그러나, 그것 또한 한계에 부딪힐 수밖에 없었다. 일정한 성과에도 불구하고 여전히 동일·유사한 차별행위가 일상적으로 반복되었고, 차별로 인정된다고 하더라도 피해 회복 혹은 권리 구제는 사실상 이루어지지 못하는 현실을 실감하게 된 것이다. ① 인권위에 많은 부분을 기대하였으나, 인권위에서 할 수 있는 것은 차별의 현실을 조사하고 시정권고를 하는 것이었고, 이것은 해당 차별행위에 대해 주위를 환기시키고 인식 및 제도의 전환을 가져오도록 촉구한 측면은 있으나, 전면적이고 실효성 있는 구제를 가져오지는 못했다. ② 장애인 관련 실정법은 장애인 복지 분야에 대해서는 낮은 수준에서나마 법제가 형성되어 가고 있었지만, 차별행위를 구체적으로 적시하고 이를 금지하며 차별행위로 인해 권익을 침해받은 장애인이 발생했을 경우에 신속하고 적절하게 이를 구제할 수 있어야 한다는 현실의 요구에 전혀 부응하지 못하였으며, 사실상 아무런 준비도 없었다. ③ 현실 사법제도는 기나긴 재판을 통하여 일부 승소한 사례도 있고, 판시 내용을 통해 장애인 당사자들의 권익을 보장하려는 측면도 있었지만, 대부분은 몇백만원에 불과한 위자료를 받을 수 있었을 뿐 결과적으로 차별행위는 시정되지 않았다.

이처럼 뿌리 깊고 광범위한 장애인 차별이 현실에서 발생하고 있음에도 현행법과 제도는 ① 장애인의 완전한 사회참여와 평등을 통한 사회통합의 실현이라는 스스로 표방하고 있는 장애인 복지의 이념(장애인복지법 제3조)에도 미치지 못할 뿐만 아니라, ② 시혜에서 인권으로 나아가는 세계적인 입법 경향을 따라가지 못하고 있고, ③ 행정기관이나 사법기관을 통한 실질적인 구제 절차도 미흡하다.

따라서, 장애인 차별을 금지하고 장애인 인권이 확보되는 법률과 실질적인 구제절차, 그리고 그와 관련된 권리구제방안 등이 규정된 법률을 마련하는 것이 절실하게 요청되고 있는 것이다. 이에 장애인 운동진영은 그동안의 차별철폐운동 과정을 통하여 실정법만으로는 근본적으로 부족함을 직시하고 장애인차별금지법 제정 운동에 나서게 된 것이다.

#### 나. 외국의 경우

이와 관련하여 외국의 입법례를 살펴보면, 1990년에 미국에서 장애인차별금지법(Americans with Disabilities Act)이 제정된 이후, 영국에서는 '장애(인)차별금지법'(Disability Discrimination Act)이 만들어지면서 영연방 국가를 중심으로 호주, 뉴질랜드, 캐나다, 홍콩 등 40여개 나라에서 장애인차별금지법이 제정되었다. 독일은 장애인 정책의 목표를 '배려'에서 '자기 결정과 참여'로 바꾸고, 사회법전 제9권을 새롭게 편찬하면서 "장애인기회균등및다른법률의개정에관한법률"을 제정한 바 있으며, 일본에서는 변호사 단체와 장애인 단체에서 각각 장애인차별금지법(안)을 제출한 바 있다.

#### 다. 인권 보장

그동안 우리나라에서 시행되는 법률들과 외국의 장애인차별금지법 입법례를 비교해보면, 외국은 이미 급부적, 시혜적, 배려적인 장애인 정책에서 평등, 자기결정, 참여로 나아가고 있는데 반해, 우리나라는 여전히 미비된 사회 보장 및 보호 제도를 감안하여 생존권 보장 측면을 상대적으로 중시하고 있음을 알 수 있다. 물론,

생존권 보장의 측면도 계속하여 강조되어야 하나, 그것만으로는 부족하다. 장애인에게 필요한 것은 돈과 쌀만이 아니라, 근본적으로 이 사회의 구성원으로서 차별을 받지 아니하고, 실질적으로 평등하게 인간으로서의 존엄과 가치를 인정받고 행복을 추구하며 함께 살아가는 것이다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 우리나라에서도 장애인차별금지법이 제정되어야 한다. 장애인차별금지법이야말로 포괄적인 기본권인 인간의 존엄과 가치 및 행복추구권(목적론적 포괄적 기본권), 평등권(방법론적 포괄적 기본권)을 보장하기 위한 초석이 될 것이기 때문이다.

## 라. 소결

결론적으로, ① 기존의 법률들이 다루고 있지 못한 차별의 영역들이 있고, ② 기존의 법률들은 차별금지에 대해 선언적 의미만을 가지고 있으며, ③ 장애인 차별의 문제는 일부 법률의 한 조항이나 일부 조항으로만 해결하기에는 너무 광범위한 문제이고, ④ 장애인 차별에 대한 정의와 사회적 인식 확대가 필요하며, ⑤ 장애인 차별이 가지고 있는 특수성이 있기 때문에 사회·문화적 요소를 갖춘 장애인에 대한 차별을 금지하기 위해서는 기존의 장애인 관련 법률들이 아닌 사회·문화적 측면에서 장애인에 대한 차별을 포괄적으로 금지할 수 있는 법률이 요구되는 것이다<sup>15)</sup>.

## 2. 장애인차별금지법에 담아야 할 핵심 내용

위와 같은 장애인차별금지법의 필요성을 염두에 둘 때, 우리나라의 장애인차별금지법에는 장애 및 장애인의 개념, 차별의 유형, 실효성 있는 권리구제 기구 및 권리구제수단에 이르기까지, 장애인차별을 전반적으로 금지하고, 실질적인 권리구제가 가능한 수단이 포함되어야 함을 잘 알 수 있다.

따라서, 장애인차별금지법에는 ① 효과적인 권리구제 기구로, 장애를 이유로 차별을 받은 장애인이 신속하고 효과적으로 권리를 구제받을 수 있도록, 실질적인 조사 및 제재 권한을 가지고, 독립성과 객관적 중립성, 당사자의 자기결정권이 담보

15) 보다 상세한 것은 “장애인차별금지법의 역사적 함의”, 배용호, ‘이제 장애인차별금지법이다. 장추련 법제위 공청회 자료집, 2003

된 장애인차별금지(및시정)위원회가 만들어져야 하고, ② 효과적인 권리구제수단으로, 국가인권위원회가 규정한 권리구제수단 이외에 시정요구/시정명령(이상 위원회), 징벌적 손해배상, 입증책임의 전환, 집단 소송, 교육 및 봉사 위주의 징벌제도(이상 사법기관) 등을 갖추어야 하며, ③ 이중 차별을 받고 있는 여성 장애인을 위한 세심한 조치가 요청된다.

그동안 우리 나라 장애인 관련 법률은 외국의 우수한 사례들을 잘 융합하여 법 자체로는 상당한 수준에 이른 것으로 평가되기도 한다. 그러나, 실질적인 권리구제수단이 없어서 사실상 제 기능을 발휘하지 못하는 것이 현실이다. 따라서 이번에 제정되어야 하는 장애인차별금지법에는 무엇보다도 권리구제수단에 역점을 두어 실질적인 차별금지가 이루어지도록 해야 한다는 것이 중요 과제로 지적되었다.

## VI. 독립적인 장애인차별금지위원회 설립의 필요성

장애를 이유로 차별을 받는 장애인들에 대한 신속하고 효과적인 권리구제를 위해서는 힘 있는 기구, 독립성과 객관적 중립성이 보장되는 기구, 장애를 이유로 한 차별행위에 대하여 실질적인 조사 및 제재 권한을 가진 기구가 필요하다. 실제로 법안 작성 과정에서는 위원회의 위상·위치, 명칭, 권한 범위, 특히 시정명령권의 도입 및 전반적인 적용에 대해서는 논쟁이 치열하였다. 그 결과, 위원회의 구성 및 절차에 대해서는 인권위(인권위법)를, 권한에 대해서는 공정거래위원회(공정거래법)를 본받아, 과반수가 장애인으로 이루어진 위원회에서 진정 - 조사 - 조정 - 시정조치(이행권고, 이행명령 및 이행강제금 부과)의 흐름으로 장애인 당사자의 권리구제가 가능하도록 하였다. 아래에서는 이와 같은 수정안이 작성되게 된 경과 및 배경에 대해 살펴본다. 당시의 논의를 정리하는 것이므로 이미 시간적으로 뒤떨어진 부분도 있음을 양해 바란다.

### 1. 독자적인 장애인차별금지법 제정의 필요성

장애인차별금지위원회에 대한 논의에 앞서, 인권위에서 ‘차별금지법’ 제정을 준

비하고 있는 것으로 알려지자, 그럼에도 불구하고 별도의 장애인차별금지법 제정 운동을 벌이는 것이 타당한지에 대한 논의가 먼저 이루어졌다. 그 결과, 여러 차례 논의들을 거친 끝에 인권위에서 준비하고 있는 것으로 알려진 '차별금지법'은 ① '차별금지법'이 포괄하지 못하는 다른 차별금지영역과의 관계에 있어서 '차별금지 영역간 재차별'이 발생할 가능성, ② 여러 상이한 차별금지 영역을 다루다 보니 실질적이고 효과적인 구체절차가 미흡할 가능성, ③ 구제기관의 위상에 대한 문제점 등이 예상될 뿐만 아니라, 장애인 차별은 다른 차별영역과는 달리 ① 차별기간의 영구성, ② 차별유형의 총체성, ③ 장애 및 차별 판단 기준의 다양성 등의 특수성을 지니고 있어, '차별금지법'과 같은 기본법만으로는 해결되지 못하는 문제들이 많을 수밖에 없으므로 '차별금지법'에 조응하되 장애인차별을 실질적으로 철폐할 수 있는 별도의 법으로서 장애인차별금지법이 제정되어야 한다.<sup>16)</sup> 결국, 독자적인 장애인차별금지법을 만들어야 한다는 것이 장애인 운동계의 주된 견해로 되었다.

## 2. 장애인차별금지위원회의 위상·위치

인권위에서 추진하고 있는 '차별금지법'과는 별도로 장애인차별금지법 제정운동을 시작하기로 결정된 이후에는, 장애인 차별을 시정하고 침해받은 권리를 효과적으로 구제하기 위한 차별시정 및 권리구제기구인 장애인차별금지위원회를 인권위 산하에 둘 것인지, 대통령 직속이나 국무총리 소속으로 둘 것인지에 대한 논의가 격렬하였다.<sup>17)</sup>

### 가. 외국의 입법례

각국의 국가인권기구에 대한 개괄적인 검토와 장애인 차별문제의 시정과 관련한 각국의 인권기구에 대한 구체적 검토 결과, ① 관련 행정기구를 통해 조정을 시도하나 결과적으로는 법원을 통해 차별을 시정하는 경우[미국<sup>18)</sup>, 독일<sup>19)</sup>], ② 독

16) 송시섭, "차별금지법이나, 장애인차별금지법이나", 장추련 법제위 공개토론회 자료집, 2003.

17) 아래의 내용은 다음 글에서 도움을 받은 것인바, 보다 상세한 것은 "장애인차별금지의 효과성 확보를 위한 기구", 안선영, '장애인차별금지법, 이념과 철학 기초 다지기II' 장추련 법제위 공청회 자료집, 2003.

18) ADA법에 의한 기구는 별도로 없으며, 각각의 내용에 대해 기존의 기구가 담당, 예컨대, 고용영역은 시민권법에 의해 설립된 고용기회평등위원회(Equal Employment Opportunity Commission), 교육과 관련한 차별은 Office for

립적인 장애차별위원회를 두면서 조사 및 · 합의 · 조정 등으로 해결하거나(영국<sup>20)</sup>), 더 나아가 위원회에 시정명령 등의 강력한 권한까지 부여하는 경우(홍콩<sup>21)</sup>), ③ 국가인권기구 내부에 장애인차별위원회를 두고, 인권위원회의 집행기구 등을 통해 문제를 해결하는 경우(호주<sup>22)</sup>, 뉴질랜드<sup>23)</sup>) 등이 조사되었다.

각국의 국가인권기구는 나라마다의 문화적, 정치적, 역사적, 경제적 배경과 기존의 법체계에 따라 그 위상과 형태를 달리한다. 따라서 장애인차별을 시정하고 그 권리를 보장하는 기구 또한 자국의 인권보장과 증진 요청에 가장 적합한 형태로 마련되어야 할 것이다. 그렇다면 우리의 법체계와 현실 등에 비추어 가장 합당한

Civil Rights와 Offices of Special Education and Rehabilitation Services가 서로 연계하여 감독 역할 수행, 교통과 관련한 차별은 미국의 교통부(Dept. of Transportation) 특히, Federal Highway Administration (FHWA), 주거와 관련하여서는 U.S. Dept. of Housing and Urban Development (HUD), 정보통신과 관련해서는 Federal Communication Commission (FCC), 공공시설과 관련된 차별의 경우 ADA (Title III)의 위반사태는 Dept. of Justice 에 신고할 수 있으며, 개인적으로 소송을 제기할 수도 있다. 투표권과 관련하여서는 미국 법무부(Dept. of Justice)내의 Voting section에서 담당.

19) 독일의 경우 장애와 관련된 행정업무는 연방정부, 각 주(州)정부 그리고 지방자치단체 차원에서 여러 다양한 기관들에 의해 수행된다. 먼저 장애와 관련된 정치적 목적의 달성을 위한 조정 혹은 지원에 관한 전반적 사항은 연방 및 각 주의 수준에서 이루어진다. 이 업무를 주로 담당하는 국가적 기관은 연방 노동 및 사회질서부와 각 주들의 해당 부처(部處)들이다. 또한 연방정부와 각 주정부에 장애인을 위한 전권자가 임명되어 장애와 관련된 문제에 대해 조정자의 역할을 수행한다. 비국가적 기관으로서 연방차원의 장애인을 위한 자문위원회와 각 주의 자문위원회가 있다.

20) 1999년에 장애인권리위원회법(Disability Rights Commission Act 1999)이 제정되어 이듬해인 2000년 장애인권리위원회(DRC, Disability Rights Commission)가 설립되었다. 이 위원회에서는 정부가 장애인차별금지법을 시행함에 있어 보다 효율적이고 효과적인 집행이 이루어질 수 있도록 정부에 자문을 하고, 장애인차별철폐, 장애인의 평등한 기회증진, 장애인 치료와 재활에 있어 합당한 관행 장려 등 장애인의 시민적인 권리를 보장하기 위한 활동을 전개하고 있다. 이러한 활동을 수행하는데 있어 장애인단체, 자문그룹과 기업과 고용주를 대변하는 네트워크와 조직들과의 연계를 구축하고 있다. 이외에도 연대적 접근이 적당한 경우에 차별문제를 사회문제로 삼는 다른 공공의 법정조직들과 함께 일하고 있다. 주요기능으로는 ①장애인 스스로 권리를 보호할 수 있도록 법률적인 조언과 지원 ②장애인과 고용주에게 DDA에 근거한 권리나 의무에 대한 정보 제공 ③법정 소송절차법을 마련하고 재검토함으로써 DDA에서의 고용주와 서비스 제공자들이 의무를 지키는 것과 타당한 관례에 대한 실제적인 안내 제공 ④장애인과 서비스 제공자 사이에 분쟁이 있을 경우 독자적인 조정서비스를 제공하고, 조정이행을 감독 ⑤장애인들이 특정 조직이나 영역에서 어떻게 대우받고 있는가에 대한 공식적인 조사 수행 ⑥토론과 정책입안을 알리고 장애인에게 영향을 미치는 법이 얼마나 잘 작동하고 있는가 등의 연구 수행 등이 있다.

21) 홍콩은 1995년 8월에 장애차별금지법(Disability Discrimination Ordinance)을 제정하였으며, 기회평등위원회(Equal Opportunity Commission)가 장애를 이유로 하는 차별을 감독하도록 그 권한을 확대하였다. 위원회는 차별방지를 위한 업무, 장애인과 비장애인간의 기회평등 추진, 학대(희롱) 및 비방의 방지를 위한 업무, 본법위반행위 주장이 있을 경우에 동 행위의 관련 당사자에게 화해를 권고하는 업무, 본법 시행에 관한 지속적인 감시 및 총독으로부터의 요구가 있거나 기타 위원회 스스로가 필요하다고 인정하는 때에는 본법 개정안의 기초와 제출, 본법 또는 기타 법령에 의하여 위원회에 부과된 기타의 기능 수행업무 등을 수행한다. 구제와 관련하여 합의, 조정 및 이행명령을 내릴 수 있으며 소송제기 권한까지 부여하고 있다.

22) 호주에서는 "호주인권및기회평등위원회(Australian Human Rights and Equal Opportunity Commission)"가 장애인차별금지법을 집행한다. 1986년에 제정된 인권및기회평등위원회법에 의하여 설립된 독립적 기구로서, 동법과 인종차별금지법, 성차별금지법, 장애인차별금지법, 프라이버시법을 집행한다.

23) 뉴질랜드는 "국가인권위원회(National Human Rights Commission of New Zealand)"에서 장애인차별을 포함한 광범위한 차별을 담당하고 있다. 이 위원회는 The Human Rights Act(1993)을 집행하기 위한 법률인 The Human Rights Commission Act(1977)에 의해 설립된 법정 독립기구(Independent Crown Entity)이다.



모습의 위원회는 어떤 것이고, 어떻게 하는 것이 가장 바람직한 것인가? 이를 위해서는 장애인 문제를 다루고 있는 국내의 각종 위원회 및 관련 기구들이 어떠한 역할을 하고 있는지를 먼저 살펴보는 것이 필요하다.

#### 나. 국내법상 기구들에 대한 검토

##### (1) 장애인복지조정위원회

장애인복지종합정책을 수립하고 관계부처간의 의견을 조정하며 그 정책의 이행을 감독하고 평가하기 위하여 국무총리 소속하에 있는 장애인복지조정위원회가 대표적인 장애인관련기구라 할 것이다<sup>24)</sup>. 그러나 장애인복지정책에 대한 기본방향, 장애인복지증진을 위한 제도개선과 예산지원에 관한 사항 등에 관한 심의·조정하는 기구에 불과하여 장애인 당사자의 권리구제를 도모할 수 있는 길이 차단되어 있다.

##### (2) 사회보장심의위원회 및 사회복지위원회

사회보장기본법상의 “사회보장심의위원회”<sup>25)</sup>은 사회보장에 관한 주요시책을 심의하기 위한 위원회로서, 사회복지사업법상의 “사회복지위원회”<sup>26)</sup>는 사회복지사업에 관한 중요사항을 심의 또는 건의하기 위하여 시·군·구에 두고 있는 위원회로서 장애인복지위원회와 마찬가지로 개인의 실질적인 권리구제에는 실효성이 없는 기구에 불과하다고 할 것이다.

##### (3) 특수교육운영위원회

특수교육대상자에 대한 차별금지 및 이에 대한 처벌규정까지 두고 있는 특수교육진흥법에서는 특수교육운영위원회<sup>27)</sup>를 두고 있다. 그러나 동 위원회는 특수교육대

24) 장애인복지법 제11조

25) 사회보장기본법 제16조

26) 사회복지사업법 제7조

27) 특수교육진흥법 제4조

상자의 심사 또는 학교의 지정 등의 특수교육에 관한 주요사항을 심의하는 기구로서 특수교육과 관련한 차별문제를 시정할 수 있는 기능이 포함되어 있지는 않다.

##### (4) 국민고충처리위원회

행정기관의 위법·부당한 처분이나 사실행위 또는 불합리한 제도 등으로 인하여 국민의 권리를 침해하거나 국민에게 불편·부담을 주는 고충민원을 간이·신속하게 처리하는 대표적인 옴부즈만인 국민고충처리위원회를 들 수 있다. 그러나 강제력이 없는 시정권고만이 가능하며, 특히 사인간의 권리관계는 위원회의 심사대상이 되지 않기 때문에 장애인 차별의 문제를 전반적으로 아우를 수 없다는 문제가 있다.

##### (5) 노동위원회

근로자가 사용자로부터 정당한 이유없이 해고·휴직·전직·감봉·기타 징벌을 당한 때에 그 구제를 신청할 수 있는 기구가 바로 노동위원회<sup>28)</sup>이다. 실제 장애를 가진 근로자가 장애를 이유로 해고 등의 불리한 대우를 받았을 경우에는 동 위원회를 통한 권리구제가 가능하다. 다만 장애관련 문제에 전문성이 없는 노동위원회가 장애차별 여부를 판단하여야 한다는 문제와 장애인의 경우 노동진입 자체에서 차별받는 경우가 대부분이기 때문에 동 위원회에 신청할 수조차 없는 한계가 있다<sup>29)</sup>

##### (6) 인권위

모든 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 보호하고 그 수준을 향상시킴으로써 인간으로서의 존엄과 가치를 구현하고 민주적 기본질서의 확립에 이바지함을 목적으로 설립된 국가인권위원회는 사인에 의한 차별행위를 조사하고 이에 대한 구

28) 근로기준법 제33조

29) 이에 반해 여성이 채용에 있어 차별을 받았을 경우에는 남녀고용평등법상의 고용평등위원회에 조정신청을 할 수 있으며, 입증책임 또한 사업주에게 부담시키고 있다(남녀고용평등법 제27조, 제30조)

제조치를 할 수 있도록 되어 있다<sup>30)</sup>.

## (7) 소결

앞에서 여러 차례 살펴본 바와 같이, 장애인 당사자가 제정하려는 장애인차별금지법은 장애인의 권리를 실효성 있게 보장하기 위한 것이므로, 장애로 인해 차별을 받거나 권리를 침해당했을 때 보다 신속하고 효율적으로 구제를 받을 수 있는 수단이 그 법에 확보되어 있어야 한다. 그런데 위에서 보는 것처럼 현행법상 인권위를 제외하고는 장애인의 권리가 침해되거나 차별행위가 있을 경우 이를 일반적으로 구제할 수 있는 기구는 없다. 그러므로 장애인차별금지법상 예정하고 있는 위원회의 업무를 과연 인권위가 담당할 수 있는지를 살펴보아야 할 것이다.

### 다. 별도의 장애인차별금지위원회가 필요한가의 문제

#### (1) 문제제기

인권위는 이미 차별금지법을 제정하고 내부기구로서 차별시정위원회를 두겠다는 공식적인 입장을 밝힌 바 있으며, 차별행위를 근본적으로 시정하기 위해 차별금지법의 제정이 반드시 필요하다고 판단, 사회각계의 종합적인 의견이 반영된 차별금지법 시안을 마련하고자 차별금지법제정추진위원회를 구성해 놓은 상태이다<sup>31)</sup>. 또한 현실적으로 인권위의 권한과 위상을 초월하는 장애인 분야의 국가독립기구가 탄생하기는 쉽지 않다는 점에서 장애인차별시정의 문제는 인권위가 담당하여야 한다는 의견도 강하게 제시되고 있다<sup>32)</sup>.

그러나 다음에 보는 바와 같이 현재의 인권위는 그 자체에 한계가 있으며, 이같은 문제에 대한 해결이 선행되지 않는 한 우리는 별도의 장애인차별금지위원회를 요구할 수밖에 없다.

30) 국가인권위원회법 제30조

31) 월간 인권 2003. 8. 차별금지법제정추진위원회 명단. 제8쪽

32) 이찬진, "2002한국인권보고대회 및 토론회자료집" 제54쪽

## (2) 인권위의 문제점

### 1) 조사 대상의 한계

우리가 금지하고 있는 차별은 직접적 차별만을 의미하지 아니하고, 장애인이 비장애인과 동등한 입장에서 생활하는데 필요한 합리적 조치(적극적 조치, 정당한 편의제공 등)를 거부하는 행위까지도 차별의 범위로 포함시키고 있다. 따라서 장애인차별과 관련해서는 헌법에 사회권으로 규정되어 있는 부분까지도 종합적으로 다룰 수밖에 없다.

그런데 현재 인권위법을 보면 헌법 제10조부터 헌법 제22조까지의 자유권 및 헌법 제11조의 평등권 침해로 한정하여 조사 대상으로 삼고 있다(제30조 참조). 최근 장애인 이동권과 관련한 손해배상청구소송에서 법원은 장애인 이동권의 문제를 사회권의 일부로 보았다<sup>33)</sup>. 만일 인권위에 먼저 진정을 했을 경우, 인권위가 조사대상이 아니라는 이유로 각하하지 않을 가능성이 얼마나 될지 의심스러울 따름이다<sup>34)</sup>.

### 2) 실효성 있는 구제수단의 부재

현재의 인권위는 실효성 있는 구제수단을 제공하지 못하고 있고, 강제력 있는 구제방법을 강구할 수가 없다. 이는 인권위가 시정명령권을 가질 경우 기존의 사법절차 외에 또 하나의 법적 권리구제제도를 만들게 되어 두 가지 절차를 놓고 사람들이 혼란을 일으키거나 두 기관 사이에 인권에 관한 해석을 둘러싸고 충돌이 벌어질 가능성이 있고, 구속력이 있는 결정을 하기 위해서는 필연적으로 그 절차와 증거조사 과정이 형식적으로 엄격하게 될 수밖에 없어 비공식적이며 융통성 있고 신속한 대안적 구제절차를 제공한다는 인권기구의 본래 취지와 맞지 않다는 이유로 시정권고권으로 규정하자는 의견이 강하게 작용한 것이라고 한다<sup>35)</sup>.

그러나 인권위 제1호로 진정이 접수되어 장애로 인한 차별임이 인정되었던 제천

33) 2003. 7. 4. 서울지방법원37473 손해배상청구

34) 2002. 8.9. 국가인권위원회는 실제 장애인 이동권 보장을 요구하는 진정사건에 대하여 같은 사건이 헌법재판소에 심리 중이라는 이유로 각하처리된 바 있다 (첨부자료 장애인관련 진정사건 자료요청에 대한 회신)

35) 백운조, "대한민국 국가인권위원회법의 입법과정에 관한 연구" 제184면.

시 보건소장 승진임용탈락 사건에서는 신속하고 융통성 있는 구제절차를 제공한다는 취지가 무색한 결정이 내려졌다. 인권위는 4개월이 넘는 조사기간을 거쳐 장애로 인한 차별임을 인정하고 시정권고<sup>36)</sup>하였으나, 구체적인 구제조치를 권고하지는 않았다. 차별로 피해를 입은 당사자가 있고 그가 인권위에 진정을 한 목적은 실질적인 권리 구제를 받고자 함이었음에도 불구하고 권리구제를 위한 조치가 전혀 없는 결정을 내리고 만 것이다. 결국 피해자는 자신의 권리확보를 위해 다시 별도의 소송을 제기하여 법원에 그 판단을 맡겨야 하는 것<sup>37)</sup>이 현실이다. 인권위의 어설픈 결정으로 인해 제천시가 차별 자체를 부인하고 있을 뿐 아니라, 감독기관인 충청북도마저도 장애 차별이지만 적법한 행위라는 모순된 입장을 보였다.

장애로 인한 차별은 위법한 것이고, 사인은 물론 국가기관도 즉시 시정해야 한다. 즉각적인 시정이 어려울 경우에는 그에 부합하는 합리적인 이유를 제시하여야 하며, 인권위도 단지 권고하는 것에 그치는 것이 아니라, 권고사항이 지켜지고 있는지 여부에 대한 모니터링을 계속하고 있어야 한다.

이처럼 장애차별임이 인정되고도 실질적인 구제조치가 이루어질 수 없는 상황이 지속되는 한 우리는 보다 강력한 권한을 가진 장애인차별금지위원회를 요구할 수 밖에 없을 것이다.

### 3) 전문성의 부재

장애인 차별이라는 것은 실제로 매우 광범위한 영역에서 다양하게 이루어지고 있다. 장애인차별의 특성 상 차별 여부를 조사하고 판단하는 데에는 보다 전문적인 식견을 가지고 감수성 있게 접근해야 한다. 그러나 적은 규모의 조직으로 국가기관에 의한 모든 인권침해와 사인에 의한 모든 차별행위를 전부 다루고 있는 인권위로서는 그 역량이 부족할 수 밖에 없다.

인권위 설립 이후부터 2003. 3. 31.까지 장애인 관련 진정사건이 총 41건에 불과하다는 점은 인권위가 국가기관의 자유권 침해 조사에 업무가 치중되어 있음을 알 수 있다. 이는 위에서 살펴본 바와 같이 인권위가 체제전환기에 만들어진 인권기

36) "장애를 이유로 한 차별적 제도와 정책이 있는 지를 조사하여 이를 시정하고, 신체적 약자를 이유로 한 차별행위를 하지 않을 것을 권고한다."

37) 제천시청의 임용처분은 무효이므로 취소되어야 한다는 처분무효확인소송은 패소, 정신적 손해에 대한 위자료청구소송은 일부 승소

구이기 때문이기도 하지만, 장애인차별에 대한 전문성이 부족하기 때문이라고도 볼 수 있다<sup>38)</sup>. 인권위와의 중첩적인 역할 때문에 문제가 되었던 남녀차별개선위원회는 그 전문성 때문에 독자적인 지위를 점하고 있고, 성차별과 관련해서는 인권위에 진정을 하는 사건이 드물다는 사실에 비추어 보더라도 독립적이고 전문적인 장애인차별금지위원회가 필요하다.

### 4) 감수성의 부재

인권위는 토익, 토플 시험에서 장애인에 대한 대필제도 등의 제도가 미흡하다는 진정 사건에 대하여 출제주관기관이 미국 ETS사이므로 조사대상에 해당되지 않는다는 이유로 각하 처리한 바 있다. 그러나, 적어도 장애인 문제에 감수성을 가진 위원회라면 진학 및 고용에 있어 절대적 장벽이 되는 이 사안에 대하여 정책 실로 이관을 하던지, 적어도 미국 ETS사가 주관하는 토플 시험을 치르는 다른 나라의 경우를 조사 정도는 했어야 한다. 아니면 주관사가 우리나라에 있는 텡스에 대한 기본적인 조사를 통해 개선방안을 마련했어야 한다. 이것이 바로 장애인 문제에 대한 감수성의 문제이고, 이러한 감수성이 장애차별을 시정하는데 결정적 역할을 하는 것이다.

### (3) 소결

국회에서 장애인특별위원회 구성 결의안이 만장일치로 통과되면서 제출된 위원회 구성의 제안이유를 보면<sup>39)</sup>, "장애인 정책 일반은 보건복지위원회와 관련되고, 장애인의 교육문제는 교육위원회 소관이고 장애인의 취직·고용문제는 환경노동위원회의 업무입니다. 또 장애인들이 평소에 느끼는 교통의 불편함이나 편의시설의 문제는 건설교통위원회가 관장하고 있고, 장애인들이 주로 쓰는 차량의 LPG문제나 자영업을 하는 장애인들의 문제는 산업자원위원회의 소관입니다. 그리고 장애인의 정보접근문제는 정보통신위원회와 문화관광위원회가 관련되어 있습니다. 이처럼 매우 복합적인 장애인 정책을 다룸에 있어 심의의 효율성과 전문성을 높이기 위해서 국회에 장애인특별위원회를 비상설로 설치해야 합니다. 그래서 장애인 정책을 좀더 종합적이고 일관성 있게 시행해야 합니다."라고 되어 있다.

38) 장애인관련 진정사건 자료요청에 대한 회신

39) 제242회 제1차 본회의 회의록 중

위 제안 이유야말로 우리가 기대하는 장애인차별금지위원회가 결코 보건복지부 소관일 수 없고, 또한 실효성 있는 구제수단의 부재뿐만 아니라, 전문성과 감수성 또한 뒤떨어질 수밖에 없는 현재의 인권위에 장애인 차별 문제를 맡겨둘 수 없는 이유가 될 것이다.

### 3. 시정명령

장애인차별금지위원회가 장애로 인한 차별이라고 인정하였을 경우, 그 차별은 반드시 시정되어야 한다. 차별 시정을 요구받고도 이를 이행하지 않는 이들에게 아무런 강제력조치 행사할 수 없다면, 차별을 인정하는 것과 다름없는 결과를 초래하게 된다. 이는 차별받은 장애인에게 그 차별을 감내하라고 하는 것과 마찬가지로 이다. 따라서, 시정명령, 이행강제금 부과와 같은 보다 강력한 권한을 장애인차별금지위원회에 부여할 필요가 있다. 아래에서는 시정명령권을 부여하는 것과 관련한 토론 내용을 정리해 본다<sup>40)</sup>.

#### 가. 시설

장애인들이 장애인차별금지법에 담아내고 싶은 내용들은 여러 가지가 있겠지만, 그 중에서도 가장 핵심을 이루는 부분은 보다 효과적인 권리구제장치를 마련하는 데에 있을 것이다. 법률에서 아무리 장애인의 권리보장을 위한 상세한 규정을 두고 있더라도 막상 그 규정된 권리가 침해된 경우에 이를 효과적으로 구제받을 수 있는 길이 없다면 그 권리는 아무런 실효성이 없는 종이 위의 권리에 불과하기 때문이다. 따라서, 장애인차별금지위원회가 장애로 인한 차별행위에 대하여 국가나 사인을 상대로 “시정명령”을 내릴 수 있을 것인지, 만일 가능하다면 가장 합리적인 안은 어떤 것일 지에 대한 논의를 하고자 한다.

#### 나. 시정명령의 도입에 대한 논의

40) 아래의 내용은 다음 글에서 도움을 받은 것인바, 보다 상세한 것은 “장애인차별금지법에 있어서의 시정명령 도입 가능성”, 박은수, ‘힘있는 장애인차별금지법 만들기 I’ 장추련 법제위 공청회 자료집, 2003.

### (1) 인권위법 제정 당시

인권위의 설립 당시 구제방법과 관련하여 첨예하게 대립되었던 논의 중 하나는 인권위의 구제 권한에 구속력을 부여할 것인가, 즉 시정명령권을 부여할 것인가에 있었다. 인권위가 인권침해행위에 대하여 조사를 한 결과 인권침해가 사실로 드러날 경우, 그 피해자를 구제하고 이를 막기 위한 조치를 취하여야 하는데, 위원회가 이를 구제하기 위하여 어떠한 권한을 어느 정도로 갖느냐가 논쟁의 대상이 되었던 것이다.

인권법 제정을 위한 공대위는 처음에 국가인권기구가 조사를 거쳐 인권침해를 인정하고 시정권고를 내렸는데도 가해자가 국가인권기구의 권고 또는 조정에 응하지 않을 경우 피해자는 아무런 구제를 받지 못한 채 처음부터 다시 소송절차 등을 시작할 수밖에 없는데, 이러한 소모적인 결과는 반드시 피해야 한다는 견해를 가지고 있었다. 어떤 식으로든지 가해자에게 부담을 전가하는 방법을 마련하고자 하였으며, 그 중의 하나가 바로 시정명령권의 도입이었다<sup>41)</sup>. 피해자가 다시 수사기관에 고소를 하거나 법원에 소송을 제기하여 구제를 받아야 한다면 이에 많은 시간과 비용이 소요되므로 자칫 인권위의 조사 및 활동결과를 무의미하게 하여 비경제적일 뿐 아니라, 이러한 이유에서 많은 경우 고소나 소송을 포기하게 되면 결국 인권위에 대한 불신과 이용률 저하를 초래하게 된다는 점에서 그 필요성이 강조되었던 것이다<sup>42)</sup>.

이에 반해 법무부는 인권위의 결정에 법원의 판결과 같은 구속력을 부여할 경우 인권위가 법원을 대체하는 결과가 되어 인권위의 설립 취지에 맞지 않는다는 입장이었다. 구체적으로는 정부의 중요정책에 대해 인권위가 시정명령을 하게 되면 법률상의 기구에 불과한 인권위가 다른 법률상의 기관 뿐 아니라 감사원과 같은 헌법상의 기구까지 귀속시키는 ‘국가최고정책 결정기구화’가 되어 국가조직 체계에 일대 혼란을 초래할 것이라는 이유로, 또한 인권위가 구속력 있는 시정명령을 할 수 있도록 하려면, 인권위의 결정이 정확하다는 것이 전제되어야 하는데 법원

41) 조용환 「인권법시안에 대한 토론의견」 1998. 10. 16. 인권법제정공청회 자료집 제143면

42) 차지훈 「인권법시안에 대한 토론의견」 1998. 11. 6. 인권위원회법의 올바른 제정방향에 대한 공청회자료집 제97면

의 재판과 같은 엄격한 증거법칙이 적용되지 않는 인권위의 조사결과는 그 판단의 정확성이 담보되지 않는다는 이유로 부정적인 입장이었다<sup>43)</sup>.

결국 인권위가 구속력 있는 명령을 하게 될 경우 인권위의 시정명령에 불복인 사람은 현재의 재판 청구제도에 따라 소제기를 하게 되고, 이것은 인권위의 조치를 법원의 결정에 종속시킴으로써 인권위를 기존의 다른 행정기관과 별다른 차이가 없게 만들게 되고, 이는 인권위의 설립취지에도 위배된다는 점, 또한 인권위가 인권 문제에 관하여 전향적이고 진보적인 견해와 해석을 수렴·제공하는 기구가 되는 것을 막고, 인권위의 독립적 지위까지 위협하는 결과를 초래한다는 점들이 받아들여져 시정권고권을 규정하는 데에 그치고 말았다<sup>44)</sup>.

## (2) 남녀차별개선위원회에서의 논의

여성부는 남·녀차별금지및구제에관한법률상 시정권고는 행정지도에 해당하는 행위로서 가해자가 불응하더라도 이행을 강제할 방법이 없어 그 실효성에 한계가 있다는 이유로 시정명령제도의 도입을 적극 추진했었다. 그러나 행정조직의 위계질서를 파괴할 우려가 있다는 지적과 남녀고용평등법상 형사벌 규정과 중복되어 기업에 대한 이중규제가 될 소지가 있다는 정부안에 밀려 최종 개정안 심사과정에서는 통과되지 못하였다<sup>45)</sup>.

### 다. 장애인차별금지법에 있어서 시정명령이 필요한 이유

#### (1) 차별을 당한 피해자의 보호 필요성

장애인차별금지법에서 시정명령제도를 도입하고자 하는 가장 큰 이유는 차별을 당한 피해자를 보호하자는 데에 있다. 실제 차별을 당한 사람이 위원회에 진정하여 차별임이 인정된 경우라면 피해자가 더 이상 자신의 비용과 시간을 들여 구제

43) 법무부 보도자료 인권법시안과 입법추진계획」 1998. 9. 25. 자료집

44) 백운조, 「대한민국 국가인권위원회법의 입법과정에 관한 연구」 인하대학교 대학원 법학박사학위논문, 2002, 제 183-184면

45) 이원희 「남녀차별 금지 및 구제 제도의 현황과 발전방향」 2002. 8. 남녀차별금지법 시행3주년 기념세미나 발제문 제45면

수단을 마련하는 것을 막아야 할 것이다. 그런데 지금의 인권위 제도에서는 피해자는 계속 피해자로 남을 수밖에 없다.

대표적인 것이 앞서 언급한 제천시 보건소장 승진 차별 사건이다. 위원회의 조사결과 차별행위로 인정했다면, 피해자가 당사자가 되어 소모적인 소송절차를 진행하는 불필요한 절차를 거치지 않도록 해야 한다. 이를 위해 위원회가 가해자에게 시정명령을 내리고, 가해자가 이에 불복하는 경우 행정소송을 제기하도록 해야 할 것이다<sup>46)</sup>. 현재의 사회 여건상 장애인은 매우 열악한 위치에 있기 때문에 차별을 당한 장애인이 직접 자신의 비용으로 소송을 수행하는 것을 기대하기는 어려운 것이 현실이다<sup>47)</sup>. 따라서 소송의 부담을 가해자쪽으로 넘겨야 하며, 이렇게 될 경우에는 차별을 당한 피해자가 현실적으로 보호받을 수 있게 된다.

#### (2) 차별행위의 지속성

인권위의 진정사건 대부분을 차지하는 자유권 침해는 침해상태가 지속된다기보다는 과거의 침해사실에 비추어 향후 재발을 방지하는 데에 초점이 맞추어져 있다. 따라서 긴급구제조치를 해야 될 급박한 상황을 제외하고, 인권침해행위에 대하여는 시정권고를 하고 이를 공표하는 것만으로도 향후 재발방지에 큰 효과를 거둘 수 있다. 그러나 장애로 인한 차별행위의 경우 일회성으로 그치는 것이 아니라, 차별상태가 지속된다는 데에 그 특성이 있다. 따라서 그 차별의 원인이 제거되거나 실제 시정되지 않는 한, 피해자는 차별상태를 그대로 감내하는 수밖에 없다.

예컨대, 2001. 3.경 1급 지체장애인 박지주씨가 편의시설 부족으로 학습권을 침해받았으며 대학교를 상대로 손해배상청구소송을 제기한 것을 들 수 있는데, 1심 법원은 2002. 7. 26. 편의시설과 관련, 장애학생에 대한 대학측의 “배려의무”를 확인하고 “장애인용 책상 설치 등 비교적 손쉬운 요구를 배려하지 않아 원고가 신체적 불편과 정신적 피해를 본 점이 인정된다면서” 피고는 원고에게 250만원의 위자료를 지급하라”는 판결을 내렸고<sup>48)</sup>, 항소 및 상고를 거쳐 결국 2003.10.9. 위자

46) 조용환 「인권법시안에 대한 토론의견」 1998. 10. 16. 인권법제정공청회 자료집 제143면

47) 2002. 열린넷 장애인차별금지법 해설서 제4면, 소송수행능력과 관련한 장애인의 열악한 지위

48) 박은수 「장애인의 인권」 2002 변협 인권보고서 제17집, 제 306면 참조

료 250만원을 지급받는 것으로 확정되었다<sup>49)</sup>. 위 소송을 통해 과연 피해자의 학습권이 개선되었다고 볼 수 있을까? 물론 위 판결로 인해 대학 내 장애인의 학습권 보장이라는 목소리가 커진 것은 사실이나 2년 넘도록 소송이 진행되면서 학교 측은 ‘향후 신축 건물을 지을 때 편의시설을 잘 갖추겠다.’는 답변을 하고 있을 뿐, 구체적으로 피해자의 학습권을 보장하기 위해 개선한 사항이 거의 없다는 것이다<sup>50)</sup>. 단지 위자료를 받는 것으로 학습권을 보장받을 수는 없는 것이고, 이러한 권리를 보장받기 위해서는 학교측의 적극적인 조치가 필요하다. 따라서 장애인차별금지법에는 차별 상태를 적극적으로 시정할 수 있도록 하는 시정명령권의 도입이 반드시 필요하며, 이러한 시정명령을 강제시킬 수 있는 이행강제금 또는 처벌조항 또한 함께 규정되어야 할 것이다.

### (3) 위원회를 실질적으로 기능하게 하는 수단

실제 장애로 인한 차별행위는 본질적으로 매우 은밀하게, 주로 가해자의 내심 영역에서 관철되는 것이기 때문에 피해자가 그 차별을 주관적으로 느낀다고 하여도 관련자들이 그 사실을 부정할 경우 이를 밝혀내는 것은 매우 어렵다. 따라서 실질적으로 차별의 현실을 개선하기 위해서는 고용관계 등에서 사용자의 피용자에 대한 업적 및 능력평가가 투명하고 공정하게 이루어질 수 있도록 절차를 확립하는 방안이 강구되어야 한다<sup>51)</sup>. 예컨대 캐나다 인권위원회와 같이 각종 차별영역에서 차별행위를 예방하고 규제할 수 있는 구속력 있는 기준을 제정할 권한을 부여하고, 그 기준을 통하여 고용관계 등에서도 적절한 절차의 원칙이 관철될 수 있도록 하여야 한다<sup>52)</sup>. 다양하게 발생하는 차별유형 및 그 기준을 처음부터 장애인차별금지법안에 담아 낼 수는 없다. 차별행위는 시대가 변화함에 따라 매년 다른 모습으로 나타난다. 그러나 이러한 다양성 때문에 장애인차별금지법 또한 추상적인 차별금지규정에 그친다면, 이는 실제 차별을 시정함에 있어서는 실질적인 도움이 될 수 없다<sup>53)</sup>.

49) 2003. 10. 9. 대법원 2003다38337

50) 2003. 5. 12. 자 워드뉴스

51) 조용환 「인권법시안에 대한 토론의견」 1998. 10. 16. 인권법제정공청회 자료집 제94면

52) 캐나다 인권법 제27조 (2),(3)항. 이 조항에 따르면 인권위원회는 인권법의 특정 조항이 적용되는 사건이나 사건들에 관하여 기준(guideline)을 제정할 수 있으며 이 기준은 인권법에 따라 차별행위가 문제된 사건들의 조사와 처리과정에서 구속력을 가지게 된다.

따라서 (가칭)장애인차별시정위원회가 보다 융통성 있게 그리고 보다 효과적으로 차별을 시정하기 위해서는 각종 영역별로 다양하게 발생하는 차별행위를 방지할 수 있는 필요한 기준을 마련하고, 이러한 기준에 따르지 않을 경우 가해자에게 최종적으로 의무 이행을 강제할 수 있도록 하는 것이 필요하다.

### (4) 사회통합을 위한 합리적 대안

기존의 장애관련법률은 단지 “차별금지” 조항만을 규정하고 있을 뿐, 이를 규제하는 처벌조항이 규정되어 있지 않은 탓에 실효성이 없다는 비판이 많이 제기되고 있다<sup>54)</sup>. 실제 특수교육진흥법상에 처벌규정이 신설되고 나서부터 입학거부에 대한 문제가 많이 사라졌던 경험으로 보더라도 장애인차별금지법을 위반하는 자에 대하여 처벌규정은 어느 정도 필요하다. 그러나 이는 또 다른 인권침해 및 형평성의 문제를 야기할 뿐 아니라, 자칫 잘못할 경우 장애인에 대한 거부감으로 인해 오히려 사회통합에 저해될 가능성이 있다.

그러나 가해자에 대하여 시정명령권을 통하여 차별 시정에 대한 의무를 부과하고, 이를 계속 위반할 경우 처벌하도록 규정한다면 가해자도 자신의 위법행위를 정확히 인식할 것이므로 처벌에 대한 저항감이 훨씬 적어지게 될 것이다. 장애인차별금지법을 통해 궁극적으로 차별이 시정되기를 원하는 것이라면 무작정 강력한 처벌조항을 주장하기 보다는 시정명령을 통해 해결하는 것이 보다 합리적이라 하겠다.

## 라. 시정명령제 도입을 반대하는 주장의 검토

### (1) 행정조직의 위계질서를 파괴한다는 주장

사인 뿐 아니라 국가기관을 포함한 공공기관에 대하여 시정명령을 내릴 경우, 이는 행정조직의 위계질서를 파괴한다는 주장이다<sup>55)</sup>. 이는 시정명령은 원칙적으로

53) 나운환, 「장애인차별금지법 제정방향과 할당고용제도」 2003. 8. 29. RI Korea Workshop 발제문 제22면

54) 이찬진 「장애차별 현실과 장애인차별금지법」에 대한 토론문, 2002 한국인권보고대회 자료집 제53면

행정목적상 민간인에게 부과되는 행정처분이므로 국가기관에 대하여는 재판절차를 거쳐 행정처분의 취소나 무효 확인만을 구할 수 있을 뿐 적극적인 이행명령은 할 수 없으며, 또한 법률상의 기관인 위원회가 또 다른 국가기관, 심지어 헌법상 기관인 감사원 등에 대하여도 강제력 있는 시정명령을 내릴 경우에는 국가조직체계에 혼란을 가져온다는 것이다<sup>56)</sup>.

그러나 건축법상 건물 소유주가 위법건축물에 대한 시정명령(제69조)을 이행하지 않으면 이행강제금(제83조)을 부과할 수 있도록 되어 있어 공공기관도 건물 소유주로서 시정명령 대상에 포함된다. 또한 오수·분뇨및축산폐수의처리에관한법률에서도 오수처리시설 및 정화조 등의 시설관리와 관련하여 '소유자 또는 관리자에게 개선명령을 할 수 있고(제14조의2제1항 및 제2항, 제24조제3항) 개선명령을 이행하지 않으면 6월 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금에 처한다(제55조)'라고 규정하여 공공기관의 장에 대하여도 개선명령권 행사가 가능하도록 규정하고 있다. 위와 같은 입법례를 살펴보다라도, 공공기관에서 차별행위가 발생할 경우 공공기관의 장도 시정명령의 대상으로 하는 것은 입법적으로 가능하다고 할 것이다.

또한 공공기관이라 할지라도 차별행위의 경우에는 실질적으로는 사인의 지위에서 하게 되는 경우가 많다. 고용에 있어서는 같은 "사업주"로서, 편의시설 설치와 관련해서는 같은 "시설주"로서의 지위를 갖게 되므로, 사인과 국가기관을 구별할 이유가 없다고 보아야 한다.

### (2) 시정명령권을 행사할 수 있을 만큼의 조직을 가지고 있지 못하다는 점

인권위와 남녀차별개선위원회는 현재 단심제로 운영되고 있고, 축적된 판례 등이 없어 시정명령권을 도입하기는 곤란하다는 주장이다. 현재 구제명령이 가능한 노동위원회의 경우, 중앙노동위원회와 지방노동위원회라고 하는 복심적 구조를 가지고 있다는 점을 근거로 하고 있다.

55) 이원희 「남녀차별 금지 및 구제 제도의 현황과 발전방향」 2002. 8. 남녀차별금지법 시행3주년 기념세미나 발제문 제45면

56) 오병주 「인권법안에 대한 토론의견」 1998. 10. 16. 인권법제정공청회 자료집 제76면

물론 차별행위에 대한 위원회의 판단에 합리성을 높이기 위하여는 최소한 광역시·도에 1-2개 정도의 지방위원회를 두어 1차적인 판단권을 부과하고, 당사자가 그 결정에 이의를 제기하는 경우에 한하여 중앙위원회에서 처리하도록 하는 복심제를 갖추는 것이 바람직하다. 복심제를 통해 오판의 위험을 줄일 수 있으며, 위원회의 결정에 대하여 당사자로 하여금 재심의 기회를 제공함으로써 위원회의 결정에 대한 저항도 줄일 수 있다는 장점이 있다. 그러나 현재 청소년보호위원회나 공정거래위원회의 경우 단심제로 운영하면서도 시정명령권을 행사하고 있다는 점을 보면, 시정명령을 도입하기 위해 반드시 복심제도를 도입하여야 하는 것은 아니라고 할 것이다.

### (3) 결국 위원회가 법원의 결정에 종속될 수밖에 없다는 주장

위원회가 처분적 성격을 가지는 시정명령권을 가질 경우 가해자는 법원에 제소하게 될 것이고, 보수적인 법원에 의해 위원회의 진보적인 결정이 번복될 가능성이 많은데다가, 이를 피하기 위해 위원회의 조사절차가 경직될 수 있으므로 이는 위원회의 입법취지에 반한다는 지적이다. 위원회의 시정권고에 머무르게 하는 가장 큰 벽이라고 할 것이다.

그러나 가해자에게 강제력이 있는 시정명령을 내릴 경우, 반드시 법원을 통해 다룰 수 있는 길을 열어 놓아야 한다. 이는 가해자 또한 자신의 자율성 및 재판청구권 등의 권리를 보장받아야 하기 때문이다<sup>57)</sup>. 다만 시정권고를 전치하고, 위원회가 강제력 있는 차별기준을 마련함과 동시에 입증책임을 가해자에게 적정하게 분배시킬 경우에는 위원회의 결정이 법원에서 번복될 가능성이 그리 크지 않다. 오히려 위원회의 정확한 조사가 있을 경우에는 그 조사 자료가 바로 법원의 증거자료로 활용된다는 점, 또한 판례를 통해 사례가 축적될 수도 있다는 점 등을 고려해 보면 처음부터 움추려 들 필요는 없을 것이다.

### 마. 현행법상 시정명령(구제명령)이 가능한 각 위원회

57) 의문사건상위원회가 여러 합리적인 이유로 인해 법원을 통한 불복절차를 마련하지 않았음에도 불구하고, 동 위원회의 결정에 대하여 위헌시비가 끊이지 않았다는 점을 상기할 필요가 있다.

### (1) 노동위원회

노동위원회는 부당노동행위가 성립한다고 판정한 때에는 사용자에게 구제명령을 발하며 (노동조합및노동관계조정법 제84조), 부당노동행위나 부당해고에 대한 구제명령에 대하여 사업주가 이의를 제기하지 않거나 이의제기 결과 명령이 확정된 경우 사업주가 위원회의 구제명령을 미이행할 경우 3년이하의 징역이나 3천만원 이하의 벌금형이 부과된다(동법 제89조).

### (2) 공정거래위원회

공정거래위원회는 국무총리 소속의 장관급 중앙행정기관으로서 경제 정책을 수립, 운영하며 공정거래관련 사건을 심결·처리하는 역할을 담당하고 있다. 위원회는 공정거래법 등의 위반 여부를 최종 심사하여, 동법 위반의 경우에는 과징금 부과, 위반행위 중지명령 등 시정조치를 한다. 이에 하여 불복이 있는 자는 공정거래위원회에 이의신청(동법 제53조)을 하거나, 법원에 불복의 소를 제기할 수 있다(제54조).

### (3) 청소년보호위원회

청소년보호위원회는 청소년보호를 위한 기본계획을 수립 및 유해환경과 약물 등으로부터 청소년을 보호하는 업무를 수행하는 국무총리소속의 기관으로서 청소년보호법 규정에 위반하는 자에 대하여 시정명령을 내릴 수 있으며(동법 제37조), 이에 불복이 있는 자는 이의신청(동법 제37조) 및 소제기(제40조)를 할 수 있다.

## 바. 외국의 사례

### (1) 미국<sup>58)</sup>

1964년 시민권법 제7장에 의해 설립된 대통령직속의 균등고용기회위원회(the U.S

58) 이광택, 「남녀차별 및 성희롱의 주요 결정례 분석과 선진국의 유사기관과 비교」 200. 8. 남녀차별금지법 시행3주년 기념세미나 토론문

Equal Employment Opportunity Commission)는 위 법률의 차별에 대한 법규정 해석, 차별예방 및 1차적인 조사와 직접적 차별에 대한 고소 및 손해배상까지의 업무를 담당하고 있다. 조정에 사업주가 응하지 않을 때에는 위원회가 원고가 되어 소송을 수행하는 일도 있는데, 반드시 이 권리를 행사하는 것이 아니고, 이 소권을 신청인에게 양도하는 경우도 많다. 그러나 조정이 성공하면 제3단계로서 위원회, 신청인, 사업주 사이에 조정조항이 서면으로 작성되고, 이것은 당사자를 구속한다. 당사자 또는 사업주가 화해안의 이행을 거부하는 등 그에 따르지 않으면 당사자는 제4단계로 법원에 제소하여 집행명령을 얻을 수 있다.

### (2) 영국<sup>59)</sup>

1999년 장애인리위원회법(the Disability Rights Commission Act: DRC)에 의해 설립된 장애인리위원회(the Disability Rights Commission)는 장애인의 시민권을 보호하기 위해 정부에 의해 설립된 독립기구로 장애인의 차별해소, 균등기회의 촉진, 고용차별지침제정, 조정, 조사, 연구 및 정부에 장애와 관련된 차별정책의 자문 등을 수행한다.

### (3) 호주<sup>60)</sup>

1차적인 규제는 1986년 인권 및 균등기회위원회법(the Human Rights and Equal Opportunity Commission Act: HREOC)에 의해 설립된 대통령 직속의 인권 및 균등고용위원회에서 담당하며, 동 위원회는 인권 및 고용차별에 대한 대중인식개선과 교육, 차별 및 인권관련 민원해결, 정책 및 법률개정 및 자문 등의 업무를 담당하게 된다.

### (4) 캐나다<sup>61)</sup>

캐나다는 인권위원회에 행정구제 권한을 부여하는 제도를 갖고 있다. 캐나다에서

59) 나운환, 「장애인차별금지법 제정방향과 할당고용제도」 2003. 8. 29. RI Korea Workshop 발제문

60) 나운환, 「장애인차별금지법 제정방향과 할당고용제도」 2003. 8. 29. RI Korea Workshop 발제문

61) 이광택, 「남녀차별 및 성희롱의 주요 결정례 분석과 선진국의 유사기관과 비교」 200. 8. 남녀차별금지법 시행3주년 기념세미나 토론문



는 연방법 외에 각 주와 준주(準州)에 따라 약간씩 차이가 있으나, 고용상의 차별은 성차별을 포함하여 인권법에 근거해 인권위원회가 이에 대한 관할권을 가지고 있다. 이들 위원회는 원상회복의 구제명령을 발하는 제도를 채택하면서도, 그 권위로써 화해로 해결하는 건수가 적지 않다.

#### (5) 홍콩<sup>62)</sup>

홍콩은 1995년 8월에 장애인차별금지법(Disability Discrimination Ordinance)을 제정하였으며, 기회평등위원회(Equal Opportunity Commission)가 장애를 이유로 하는 차별을 감독하도록 그 권한을 확대하였다. 위원회는 차별방지를 위한 업무, 장애인과 비장애인간의 기회평등 추진, 학대(희롱) 및 비방의 방지를 위한 업무, 본법위반행위 주장이 있을 경우에 동 행위의 관련 당사자에게 화해를 권고하는 업무, 본법 시행에 관한 지속적인 감시 및 총독으로부터의 요구가 있거나 기타 위원회 스스로가 필요하다고 인정하는 때에는 본법 개정안의 기초와 제출, 본법 또는 기타 법령에 의하여 위원회에 부과된 기타의 기능 수행업무 등을 수행한다. 구제와 관련하여 합의, 조정 및 이행명령권한(장애차별금지법 제73조)까지 두고 있으며 직접 소송을 대행하기도 한다.

#### 사. 소결

우리는 더 이상 좋은 말로 일관된 명목상의 법을 원하지 않는다. 현실적으로 장애인의 권리를 보장해 줄 수 있는 실질적인 법을 제정하려고 하는 것이고, 그것이 바로 장애인차별금지법이다.

장애인의 권리를 실효성있게 보장하기 위해서는 장애인 당사자에 의한 권리 구제 중심의 입법이 이루어져야 하며, 이는 권리침해를 당한 장애인 당사자가 실질적으로 구제를 받을 수 있는 수단을 갖추어야 함을 의미한다. 이러한 권리구제수단 중 하나가 시정명령권이며, 이는 적극적인 차별시정을 위해서, 또한 차별을 당한 피해자의 부담을 줄이기 위해서는 반드시 필요하다고 할 것이다. 이와 같은 이유로 수정안에서는 시정명령권을 전면적으로 도입하였다.

62) 아태 장애인 10년에 있어서의 각국의 장애정책 자료집 V 홍콩 장애인차별금지법 1995.

#### VII. 결론

장애인 당사자의 바램은 어떻게 하면 장애인 차별을 효과적이고 실질적으로 시정하고 금지하며, 이미 차별받은 장애인 당사자의 침해된 권익을 구제할 것인가이다. 따라서, 기존의 인권위가 가지고 있는 권한과 기능보다 한층 더 강력한 권한과 기능을 가진 독립적인 차별금지위원회를 원하는 것이다.

그러나, 인권위 개정안은 기존의 인권위의 위상과 권한은 그대로 둔 채 차별시정과 관련한 기능을 덧붙여주고 있을 뿐입니다. 따라서, 여전히 조사 대상의 한계, 실효성 있는 구제수단의 부재, 전문성 및 감수성의 부재 문제가 남아 있는 것이다.

다른 차별 영역과는 달리 ① 차별기간의 영구성, ② 차별유형의 총체성, ③ 장애 및 차별 판단 기준의 다양성 등의 특수성을 지니고 있는 장애인차별의 문제를 해결하기 위해서는, 장애인 당사자의 감수성을 충분히 이해하고, 전문성과 실효성 있는 구제수단을 갖춘 독립적인 장애인차별금지위원회의 필요하다.

참고로 보건복지부 용역안에서도 장애인차별금지위원회는 대통령 소속 하에 두고 있고(제19조), 제한적이거나 시정명령(제39조), 이행강제금(제40조) 제도를 두고 있다.

## 제4장 장애인차별금지위원회

### 제1절 설립 및 운영

#### 제 48조(장애인차별금지위원회의 설립과 독립성)

- ① 장애인 차별에 대한 예방조사·시정조치 및 장애인의 인권을 보호, 향상시키기 위하여 대통령 직속 하에 장애인차별금지위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.
- ② 위원회는 그 권한에 속하는 업무를 독립하여 수행한다.
- ③ 각 광역시·도에 1개 이상의 지방사무소를 두되, 장애인의 접근이 용이한 곳에 설치하여야 한다.

#### 제 49조(업무) 위원회는 다음 각호의 업무를 수행한다.

1. 장애인에 관한 법령(입법 과정 중에 있는 법령안을 포함한다)·제도·정책·관행의 조사와 연구 및 그 개선이 필요한 사항에 관한 권고 또는 의견의 표명
2. 장애인 인권 침해 및 차별 행위에 대한 조사와 구제
3. 장애인 차별을 이유로 소송이 진행될 경우 정보제공 및 지원서비스
4. 장애인 차별에 대한 실태조사 및 관련 보고서 작성
5. 일반 국민을 대상으로 한 장애인 인권에 관한 교육 및 홍보
6. 장애인 차별의 유형·판단기준 및 그 예방조치 등에 관한 지침의 제시 및 권고
7. 장애인 인권의 옹호와 신장을 위하여 활동하는 개인 및 단체와의 협력
8. 장애인 인권과 관련된 국제기구 및 외국의 인권기구와의 교류·협력
9. 그 밖에 장애인 인권의 보장과 향상을 위해 필요하다고 인정하는 사항

#### 제 50조(국가기관과의 협의)

- ① 관계 국가행정기관 또는 지방자치단체의 장은 장애인의 인권보호 및 향상, 차별금지에 영향을 미치는 내용을 포함하고 있는 법령을 제정 또는 개정하고자 하는 경우 미리 위원회에 통보하여야 한다.
- ② 위원회는 그 업무를 수행하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우 국가기관·지방자치단체 그 밖의 공사단체(이하 "관계기관 등"이라 한다)에 협의를 요청할 수 있다.
- ③ 제2항의 요청을 받은 관계기관 등은 이에 성실히 응해야 한다.

#### 제 51조(위원회의 구성)

- ① 위원회는 위원장 1인을 포함한 5인의 상임위원과 4인의 비상임위원으로 구성한다.
- ② 위원은 장애인 및 인권문제에 관하여 전문적인 지식과 경험이 있고 장애인 인권의 보장과 향상을 위한 업무를 공정하고 독립적으로 수행할 수 있는 자로서 다음 각호의 1에 해당하는 자 중에서 추천위원회의 추천을 받아 대통령이 임명한다. 다만 위원 중 3인 이상은 장애인단체의 추천을 받아야 한다.
  1. 장애인 및 인권관련 분야에서 7년 이상 활동한 경력이 있고 식견과 덕망이 있는 자.
  2. 장애인 관련 업무에 3년 이상 근무한 경력이 있는 공무원 및 공무원직에 있던 자
  3. 대학이나 공인된 연구기관에서 장애인 관련 학문을 강의하거나 연구한 경력이 있는 자로서

부교수 이상 또는 이에 상당하는 직에 5년 이상 있던 자

4. 판사검사 또는 변호사로서 10년 이상 근무한 자
- ③ 위원장은 위원 중에서 대통령이 임명하며, 이 법에 의한 장애인이어야 한다.
- ④ 위원장과 상임위원은 정무직 공무원으로 보한다.
- ⑤ 위원 중 5인 이상은 장애인이어야 하고 그 중 2인 이상은 여성장애인이어야 한다.
- ⑥ 위 제2항에 관한 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.

#### 제 52조(위원장의 직무)

- ① 위원장은 위원회를 대표하며 위원회의 업무를 통할한다.
- ② 위원장은 국회에 출석하여 위원회의 소관 사무에 관하여 의견을 진술할 수 있으며, 국회의 요구가 있을 때에는 출석하여 보고하거나 답변하여야 한다.
- ③ 위원장은 국무회의에 출석하여 발언할 수 있으며, 그 소관 사무에 관하여 대통령에게 의안의 제출을 건의할 수 있다.
- ④ 위원장은 위원회의 예산관련 업무를 수행함에 있어서 예산회계법 제14조의 규정에 의한 중앙관서의 장으로 본다.
- ⑤ 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 때에는 위원장이 미리 지명한 상임위원이 그 직무를 대행한다.

#### 제 53조(위원장 및 위원의 임기)

- ① 위원장 및 위원의 임기는 3년으로 하고, 1차에 한하여 연임할 수 있다.
- ② 대통령은 위원의 임기만료의 경우 임기만료 30일 전, 결원의 경우 결원된 날부터 30일 이내에 후임자를 임명하여야 한다.
- ③ 결원이 된 위원의 후임으로 임명된 위원의 임기는 새로이 개시된다.

제 54조(위원의 신분보장) 위원은 금고 이상의 형의 선고에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 면직되지 아니한다. 다만, 위원이 장기간의 심신쇠약으로 직무수행이 현저히 곤란하게 되거나 불가능하게 된 경우 된 경우에는 전체 위원의 3분의 2 이상의 찬성에 의한 의결로 퇴직하게 할 수 있다.

#### 제 55조(위원의 결격사유)

- ① 다음 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
- ② 위원이 제1항 각호의 1에 해당하게 된 때에는 당연히 퇴직한다.

#### 제 56조(위원의 겸직금지)

- ① 위원은 재직 중 다음 각 호의 직을 겸하거나 해당 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

- ② 위원은 정당에 가입하거나 정치활동에 관여할 수 없다.

#### 제 57조(소위원회)

- ① 위원회는 그 업무 중 일부를 수행하게 하기 위하여 소위원회를 둘 수 있다.
- ② 소위원회는 3인의 위원으로 구성하며, 소위원회의 업무 및 운영에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

#### 제 58조(회의 의사 및 의결정족수)

- ① 위원회의 회의는 위원장이 주재하며, 이 법에 특별한 규정이 없는 한 재적위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ② 소위원회의 회의는 구성위원 전원의 출석과 출석위원 전원의 찬성으로 의결한다.

제 59조(의사의 공개) 위원회의 의사는 공개한다. 다만, 위원회가 필요하다고 인정하는 경우에는 공개하지 아니할 수 있다.

제 60조(위원의 서명·날인) 위원회가 이 법의 규정에 위반되는 사항에 대하여 의결하는 경우에는 그 이유를 명시한 의결서로 하여야 하고, 의결에 참여한 위원이 그 의결서에 서명·날인하여야 한다.

#### 제 61조(자문기구 및 전문위원)

- ① 위원회는 그 업무수행에 필요한 사항의 자문을 위하여 자문기구를 둘 수 있고, 위원회의 활동을 보조하기 위한 전문위원을 둘 수 있다.
- ② 제1항에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

#### 제 62조(사무처)

- ① 위원회의 사무를 처리하게 하기 위하여 위원회에 사무처를 둔다.
- ② 사무처에 사무처장 1인과 필요한 직원을 두되, 사무처장은 위원회의 심의를 거쳐 위원장의 제청으로 대통령이 임명하며, 이 법에 의한 장애인이어야 한다.
- ③ 소속 직원 중 5급 이상 공무원은 위원장의 제청으로 대통령이 임명하며, 6급 이하 공무원은 위원장이 임명한다.
- ④ 사무처장은 위원장의 지휘를 받아 사무처의 사무를 관장하고 소속 직원을 지휘·감독한다.

#### 제 63조(징계위원회의 설치)

- ① 위원회 직원의 징계처분을 의결하기 위하여 위원회에 징계위원회를 둔다.
- ② 징계위원회의 구성, 권한, 심의절차, 징계의 종류 및 효력 그 밖의 징계에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

제 64조(위원회의 조직과 운영) 이 법에 규정된 사항 외에 위원회의 조직에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정하고, 위원회의 운영에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

## 제2절 조사와 구제 등

### 제 65조(정책 및 관행의 개선, 시정권고)

- ① 위원회는 장애인 인권의 보호와 향상을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 관계기관 등에 대하여 정책과 관행의 개선 또는 시정을 권고하거나 의견을 표명할 수 있다.
- ② 제1항의 규정에 의하여 권고를 받은 기관의 장은 그 권고사항을 존중하고 이행하기 위하여 노력하여야 한다.
- ③ 제1항의 규정에 의하여 권고를 받은 기관의 장이 그 권고내용을 이행하지 않을 경우 그 이유를 위원회에 문서로 설명하여야 한다.
- ④ 위원회는 필요하다고 인정하는 경우 제1항의 규정에 의한 위원회의 권고와 의견표명 및 제3항의 규정에 의하여 권고를 받은 기관의 장이 설명한 내용을 공표할 수 있다.

### 제 66조(장애인 인권교육과 홍보)

- ① 위원회는 모든 사람의 장애인 인권 및 차별에 대한 의식을 깨우치고 향상시키기 위하여 필요한 교육과 홍보를 하여야 한다.
- ② 위원회는 유치원 및 초·중등교육 관련법의 규정에 의한 학교 교육과정에서 장애인 인권 및 차별에 관한 내용을 포함시키기 위하여 교육인적자원부장관과 협의할 수 있다.
- ③ 위원회는 장애인 인권교육과 연구의 발전을 위하여 필요한 사항을 고등교육법 제2조의 규정에 의하여 설립된 학교의 장과 협의할 수 있다.
- ④ 위원회는 공무원의 채용시험, 승진시험, 연수 및 교육훈련과정에 장애인 인권 보장 및 차별금지에 관한 내용을 포함시키기 위하여 국가기관 및 지방자치단체의 장과 협의할 수 있다.
- ⑤ 위원회는 정부출연연구기관등의설립·운영및육성에관한법률에 따라 설립된 연구기관 또는 연구회의 장과 협의하여 장애인 인권 보장 및 차별금지에 관한 연구를 요청하거나 공동으로 연구할 수 있다.
- ⑥ 위원회는 사회교육법에 의한 사회교육단체 또는 사회교육시설에 대하여 그 교육내용에 장애인 인권 및 차별에 관하여 필요한 사항을 포함하도록 권고할 수 있다.

### 제 67조(장애인 인권자료실)

- ① 위원회는 장애인 인권자료실을 둘 수 있다.
- ② 장애인 인권자료실은 장애인 인권 보장 및 차별금지에 관한 국내외의 정보와 자료 등을 수집·정리·보존하여 일반인의 이용에 제공할 수 있다.
- ③ 장애인 인권자료실은 도서관및독서진흥법에 의한 도서관으로 본다.
- ④ 장애인 인권자료실의 설치와 운영에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

### 제 68조(법원 및 헌법재판소에 대한 의견제출)

- ① 위원회는 장애인 인권 보장 및 차별금지에 중대한 영향을 미치는 재판이 계속 중인 경우 법원 또는 헌법재판소의 요청이 있거나 필요하다고 인정하는 때에는 법원의 담당재판부 또는 헌법재판소에 법률상의 사항에 관하여 의견을 제출할 수 있다.
- ② 위원회가 조사 또는 처리한 내용에 관하여 재판이 계속 중인 경우, 위원회는 법원 또는 헌법재판소의 요청이 있거나 필요하다고 인정하는 때에는 법원의 담당재판부 또는 헌법재판소에 사실상

및 법률상의 사항에 관하여 의견을 제출할 수 있다.

### 제 69조(보고서 작성 등)

- ① 위원회는 해마다 전년도의 활동내용과 장애인 인권 상황, 차별 상황 및 개선대책에 관한 보고서를 작성하여 대통령과 국회에 보고하여야 한다.
- ② 위원회는 제1항의 규정에 의한 보고 이외에도 필요하다고 인정하는 경우 대통령과 국회에 특별보고를 할 수 있다.
- ③ 관계기관 등은 제1항 및 제2항의 규정에 의한 보고에 관한 의견, 조치결과 또는 조치계획을 위원회에 제출할 수 있다.
- ④ 위원회는 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.

### 제 70조(자료제출 및 사실조회)

- ① 위원회는 그 업무를 수행하는 데 필요하다고 인정하는 경우 관계기관 등에 필요한 자료 등의 제출을 요구하거나 사실에 관하여 조회할 수 있다.
- ② 위원회는 위원회의 업무를 수행하는 데 필요한 사실을 알고 있거나 전문적 지식 또는 경험을 가지고 있다고 인정되는 사람에게 출석을 요구하여 그 진술을 들을 수 있다.
- ③ 제1항의 규정에 의한 요구 또는 조회를 받은 기관은 지체 없이 이에 응하여야 한다.

### 제 71조(청문회)

- ① 위원회는 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.
- ② 제1항에 따라 위원회가 실시하는 청문회의 절차와 방법에 관하여는 위원회 규칙으로 정한다.

### 제 72조(진정)

- ① 이 법에서 정한 장애인 차별로 인해 피해를 입은 사람 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 위원회에 그 내용을 진정할 수 있다.
- ② 위원회는 제1항의 진정이 없는 경우에도 차별이 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 이를 직권으로 조사할 수 있다.
- ③ 제1항의 규정에 의한 진정의 절차와 방법에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

### 제 73조(다른 구제절차와 이송)

- ① 진정의 내용이 다른 법률에 정한 권리구제절차에 따라 권한을 가진 국가기관에 제출하고자 하는 것이 명백한 경우에 위원회는 지체 없이 그 진정을 그 다른 국가기관에 이송하여야 한다.
- ② 위원회가 진정에 대한 조사를 시작한 후에 진정의 원인이 된 사실과 동일한 사안에 관하여 피해자의 진정 또는 고소에 의하여 수사가 개시된 경우에는 그 진정을 관할 수사기관에 이송할 수 있다.
- ③ 제1항 및 제2항의 규정에 의하여 위원회가 진정을 이송한 경우 지체 없이 그 내용을 진정인에게 통보하여야 하며, 이송 받은 기관은 위원회가 요청하는 경우 그 진정에 대한 처리결과를 위원

회에 통보하여야 한다.

#### 제 74조(수사기관과 위원회의 협조)

- ① 진정의 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.
- ② 제1항의 규정에 의한 의뢰를 받은 검찰총장 또는 관할 수사기관의 장은 지체없이 그 조치결과를 위원회에 통보하여야 한다.

#### 제 75조(조사의 방법)

- ① 위원회는 다음 각호에 정한 방법으로 조사할 수 있다.
  1. 진정인·피해자·피진정인(이하 이 조에서는 "당사자"라 한다) 또는 관계인에 대한 출석요구 및 진술청취 또는 진술서 제출요구
  2. 당사자, 관계인 또는 관계기관 등에 대하여 조사사항과 관련이 있다고 인정되는 자료 등의 제출요구
  3. 조사사항과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설, 자료 등에 대한 실지조사 또는 감정
  4. 당사자, 관계인, 관계기관 등에 대하여 조사사항과 관련이 있다고 인정되는 사실 또는 정보에 대한 조회
- ② 위원회는 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.
- ③ 제2항에 의한 방문조사를 하는 위원은 필요하다고 인정하는 소속직원 및 전문가를 동반할 수 있으며, 구체적인 사항을 특정하여 소속 직원 및 전문가에게 조사를 위임할 수 있다. 이 경우 조사를 위임받은 전문가가 그 사항에 대하여 조사를 할 때에는 소속직원을 동반하여야 한다.
- ④ 제1항 제1호의 규정에 의하여 진술서 제출을 요구받은 자는 14일 이내에 진술서를 제출하여야 한다.
- ⑤ 제2항 및 제3항의 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.
- ⑥ 제5항의 규정에 의하여 조사를 하는 위원 등은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계자에게 제시하여야 한다.
- ⑦ 위원회가 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 계속 중인 재판에 중대한 지장을 초래할 우려가 있는 경우

#### 제 76조(위원의 제척 등)

- ① 위원과 제78조의 규정에 의한 조정위원(이하 이 조에서 "위원"이라 한다)은 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 진정의 심의의결에서 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 구체절차에 관여하였던 경우
- ② 당사자는 위원에게 심의의결의 공정성을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우에는 위원장에게 기피신청을 할 수 있으며 위원장은 당사자의 기피신청에 대하여 위원회의 의결을 거치지 아니하고 결정한다. 다만, 위원장이 결정하기에 상당하지 아니하는 경우에는 위원회의 의결로 결정한다.
  - ③ 위원이 제1항 각호의 1의 사유 또는 제2항의 사유에 해당하는 경우에는 스스로 그 진정의 심의의결을 회피할 수 있다.

#### 제 77조(진정의 기각)

- ① 위원회는 진정을 조사한 결과 진정의 내용이 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 그 진정을 기각한다.
  1. 사실이 아닌 경우
  2. 진정 사안이 차별행위에 해당하지 아니하는 경우
  3. 이미 피해회복이 이루어지는 등 별도의 구체조치가 필요하지 아니하다고 인정하는 경우
- ② 위원회는 진정을 기각하는 경우 진정의 당사자에게 그 결과와 이유를 통보하여야 한다.

#### 제 78조(조정위원회의 설치와 구성)

- ① 조정의 신속하고 공정한 처리를 위하여 위원회에 3인 이상의 조정위원으로 구성되는 조정위원회를 둔다.
- ② 조정위원회는 위원회가 회부한 조정을 심의·의결한다.
- ③ 조정위원의 위촉 및 임기, 조정위원회의 운영, 조정의 절차 등에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.
- ④ 위원회의 조정절차에 관하여 이 법 및 위원회의 규칙에 규정되지 아니한 사항은 민사조정법의 규정을 준용한다.

#### 제 79조(조정)

- ① 위원회는 조사 중이거나 조사가 끝난 진정에 대하여 조정절차에 회부하여 조정절차를 개시할 수 있다.
- ② 조정은 조정절차의 개시후 당사자가 합의한 사항을 조정서에 기재한 후 당사자가 기명날인하고 조정위원회가 이를 확인함으로써 성립한다.
- ③ 제2항의 규정에 의한 조정은 재판상의 화해와 같은 효력이 있다.
- ④ 제2항의 조정이 성립된 경우 위원회는 피진정인에게 이행계획서의 제출을 요구할 수 있다.
- ⑤ 피진정인은 조정서의 이행 여부를 위원회에 보고하고, 위원회는 조정서에 따른 조치가 종료될 때까지 피진정인이 제대로 이행하는지를 감독하여야 한다.
- ⑥ 조정 절차 및 조정서 이행의 보고절차 등에 관한 구체적인 사항은 위원회 규칙으로 정한다.

#### 제 80조(긴급구제 조치 요구)

① 위원회는 진정을 접수한 후 조사대상 차별행위가 계속 중에 있다는 상당한 개연성이 있고, 이를 방지할 경우 회복하기 어려운 피해발생의 우려가 있다고 인정할 때에는 그 진정에 대한 결정 이전에 진정인이나 피해자의 신청에 의하여 또는 직권으로 피진정인, 그 소속기관 등의 장에게 다음 각 호의1의 조치를 하도록 요구할 수 있다.

1. 의료, 급식, 피복 등의 제공
2. 시설수용자의 구금 또는 수용장소의 변경
3. 차별행위의 중지
4. 기타 피해자의 생명, 신체의 안전을 위하여 필요한 사항

② 위원회는 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 요구할 수 있다.

#### 제 81조(시정권고)

① 위원회는 조사 결과 장애인 차별에 해당한다고 인정할만한 상당한 이유가 있을 때에는 차별임을 결정하고 피진정인, 그 소속기관, 단체 또는 감독기관의 장(이하 "소속기관 등"이라 한다.)에 대해 시정을 위하여 필요한 조치를 권고할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의한 시정권고의 내용은 다음과 같다.

1. 조사대상 차별행위의 중지
2. 원상회복손해배상 그 밖의 필요한 구제조치
3. 동일 또는 유사한 인권침해행위의 재발을 방지하기 위한 교육 등의 조치
4. 일간신문의 광고란을 통한 시정권고 받은 사실의 공표
5. 법령·제도·정책·관행의 시정 또는 개선
6. 기타 대통령령으로 정하는 사항

③ 위원회는 필요하다고 판단할 경우 유예기간을 두어 제2항의 시정권고를 내릴 수 있다.

④ 제1항의 규정에 의하여 권고를 받은 기관의 장에 관하여는 제85조 제2항 내지 제4항의 규정을 준용한다.

⑤ 제1항의 규정에 의하여 위원회로부터 시정권고를 받은 자는 시정권고를 통지 받은 날로부터 14일 이내에 당해 권고를 수락하는 지 여부에 관하여 위원회에 통지하여야 한다.

⑥ 제1항의 규정에 의하여 시정권고를 받은 자가 당해 권고를 수락한 때에는 법 제79에 의한 조정이 성립된 것으로 본다.

#### 제 82조(시정명령)

① 위원회는 다음의 경우에는 그 시정을 위해 필요한 조치를 직접 명할 수 있다.

1. 이 법을 포함하여 관련 법률에서 차별 시정을 위한 구체적인 의무사항이 부과되었음에도 불구하고, 이를 이행하지 않을 경우
2. 위원회가 차별로 인정한 진정 사건에 대하여 피진정인이 정당한 사유를 제시하지 않은 채 조정을 거부하거나 시정권고를 수락하지 않은 경우
3. 제79조 제2항 또는 제81조 제6항에 의하여 조정이 성립되었음에도, 시정조치를 이행하지 않을 경우
4. 기타 대통령령이 정하는 바에 따라 시정명령이 필요하다고 판단하는 경우

② 위원회가 제1항의 시정명령을 내릴 경우에는 법 제81조 제2항 및 제3항의 규정을 준용한다.

#### 제 83조(이의신청)

① 이 법에 의한 위원회의 처분에 대하여 불복이 있는 자는 처분 결과를 통지받은 날로부터 14일 이내에 그 사유를 갖추어 위원회에 이의신청을 할 수 있다.

② 위원회는 제1항의 규정에 의한 이의신청에 대하여 30일 이내에 재결을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사정으로 그 기간 내에 재결을 할 수 없는 경우에는 30일의 범위 안에서 결정으로 그 기간을 연장할 수 있다.

#### 제 84조(소의 제기)

① 이 법에 의한 위원회의 처분에 대하여 불복의 소를 제기하고자 할 때에는 처분 또는 이의신청에 대한 재결서의 정본을 송달 받은 날로부터 30일 이내에 이를 제기하여야 한다.

② 제1항의 기간은 불변기간으로 한다.

#### 제 85조(고발 및 징계권고)

① 위원회는 조사 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.

② 위원회가 조사한 결과 이 법을 위반한 차별행위가 있다고 인정할 때에는 피진정인 또는 차별행위를 한 사람에 대한 징계를 소속기관 등의 장에게 권고할 수 있다.

③ 제1항의 규정에 의하여 고발을 받은 경찰총장, 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.

④ 제2항의 규정에 의하여 위원회로부터 권고를 받은 소속기관 등의 장은 이를 존중하여야 하며 그 결과를 위원회에 통보하여야 한다.

#### 제 86조(피해자를 위한 법률구조 요청)

① 진정에 관한 조사, 증거의 확보 또는 피해자의 권리구제를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에 위원회는 피해자를 위하여 대한법률구조공단 또는 그 밖의 기관 및 단체에 법률구조를 요청할 수 있다.

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

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

제 87조(조사와 조정 등의 비공개) 위원회의 진정에 대한 조사·조정 및 심의는 비공개로 한다. 다만, 위원회의 의결이 있는 때에는 이를 공개할 수 있다.

#### 제 88조(처리결과의 공개)

① 위원회는 이 장에 의한 진정의 조사 및 조정의 내용과 처리결과, 관계기관 등에 대한 권고와 관계기관 등이 한 조치 등을 공표할 수 있다. 다만, 다른 법률에 의하여 공표가 제한되거나 개인의 사생활의 비밀이 침해될 우려가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항의 규정에 의한 처리결과의 공개절차, 방법 등에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

로 한다.

### 제3절 보칙

제 89조(자격사칭의 금지) 누구든지 위원회의 위원 또는 직원의 자격을 사칭하여 위원회의 권한을 행사하여서는 아니 된다.

제 90조(비밀누설의 금지) 위원회의 위원·자문위원 또는 직원이나 그 직에 있었던 자 및 위원회에 파견되거나 위원회의 위촉에 의하여 위원회의 업무를 수행하거나 수행하였던 자는 업무 처리 중 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.

제 91조(유사명칭사용의 금지) 위원회가 아닌 자는 장애인차별금지위원회 또는 이와 유사한 명칭을 사용하지 못한다.

### 제 92조(공무원 등의 파견)

- ① 위원회는 그 업무수행을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 관계기관 등의 장에게 그 소속 공무원 또는 직원의 파견을 요청할 수 있다.
- ② 제1항의 규정에 의한 요청을 받은 관계기관 등의 장은 위원회와 협의하여 소속 공무원 또는 직원을 위원회에 파견할 수 있다.
- ③ 제2항의 규정에 의하여 위원회에 파견된 공무원 또는 직원은 그 소속기관으로부터 독립하여 위원회의 업무를 수행한다.
- ④ 제2항의 규정에 의하여 위원회에 공무원 또는 직원을 파견한 관계기관 등의 장은 위원회에 파견된 공무원 또는 직원에 대하여 인사 및 처우 등에 있어서 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

### 제 93조(불이익 금지와 지원)

- ① 누구든지 이 법에 의하여 위원회에 진정, 진술, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유로 해고, 전보, 징계, 부당한 대우 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익을 받지 아니한다.
- ② 위원회는 인권침해행위의 진상을 밝히거나 증거나 자료 등을 발견 또는 제출한 사람에게 필요한 지원 또는 보상을 할 수 있다.
- ③ 제2항의 규정에 의한 지원 또는 보상의 내용, 절차 그 밖의 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

### 제5장 손해배상과 입증책임

#### 제 94조(손해배상)

① 차별행위를 한 사람과 그가 속한 단체는 이 법에서 규정한 차별로 인해 피해를 입은 사람에 대하여 각자 손해배상책임을 진다.

② 악의에 의한 차별행위로 인정될 경우, 차별행위를 한 사람은 그로 인해 피해를 입은 사람에게 손해액의 3배 이상 10배 이하에 해당되는 배상금을 지급하여야 한다. 다만, 정신적 손해배상금의 하한은 5백만원이상으로 하되 대통령령으로 정한다.

③ 차별행위를 고의로 반복하여 행한 경우, 시정권고 또는 시정명령을 받고도 이를 시정하지 않은 경우는 악의로 추정한다.

제 95조(입증책임) 이 법률과 관련한 분쟁해결에서 해당 행위가 장애를 이유로 한 차별이 아니라는 점과 정당한 사유가 있다는 점은 그 행위자가 입증하여야 한다.

#### 제 96조(소송대리 및 단체소송)

- ① 장애인 단체는 소송당사자가 아닌 경우에도 이 법 위반과 관련된 소송을 진행하는 장애인을 위하여 그의 동의 하에 해당 소송을 위임받아 진행할 수 있다.
- ② 장애인 단체는 자신의 권리가 직접적으로 침해되지 않은 경우에도 그 단체의 정관이 정한 설립 목적 및 기능과 직접 관련되어 있는 경우에 한하여 이 법을 위반한 장애인 차별 행위에 대해 확인 및 이행소송을 제기할 수 있다.
- ③ 위 제1항, 제2항의 소송대리 및 단체소송을 제기할 수 있는 장애인단체의 범위 및 요건, 절차 등 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.

### 제6장 벌칙

#### 제 97조(차별행위)

- ① 장애인등의 요청에도 불구하고 이 법에 정한 정당한 편의를 제공하지 아니하여 장애인차별금지위원회로부터 시정조치를 받고도 이행하지 않은 사람은 6개월 이하의 사회봉사 및 수강명령에 처한다.
- ② 이 법에 정한 차별간주행위 규정을 위반하여 장애인차별금지위원회로부터 시정명령을 받고도 이행하지 않은 사람은 3년 이하의 징역 또는 5천만원이하의 벌금에 처한다. 다만, 행위의 성격상 시정명령이 불가능한 경우에는 장애인차별금지위원회로부터 차별행위로 인정되는 것만으로도 동일하게 처벌된다.

#### 제 98조(업무방해)

- ① 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 7천만원이하의 벌금에 처한다.
  - 1. 위원회의 업무를 수행하는 위원회의 위원 또는 직원을 독행 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 제4장에 의하여 위원회의 조사대상이 되는 차별행위에 관한 증거를 인멸, 위조, 또는 변조하거나 위조 또는 변조한 증거를 사용한 자
- ② 친족, 호주 또는 동거의 가족이 본인을 위하여 제1항 제4호의 죄를 범한 때에는 처벌하지 아니한다.

제 99조(자격사칭) 제89조의 규정에 위반하여 위원회의 위원 또는 직원의 자격을 사칭하여 위원회의 권한을 행사한 자는 2년 이하의 징역 또는 3천만원이하의 벌금에 처한다.

제100조(비밀누설) 제90조의 규정에 위반하여 업무처리 중 알게 된 비밀을 누설한 자는 2년 이하의 징역 또는 5년 이하의 자격정지에 처한다.

제101조(긴급구제조치방해) 제80조에 의하여 위원회가 하는 조치를 방해하거나, 조치요구를 받고도 정당한 사유 없이 이에 불응한 자는 3년 이하의 징역 또는 5천만원이하의 벌금에 처한다.

제102조(벌칙적용에 있어서의 공무원 의제) 위원회의 위원 중 공무원이 아닌 자는 형법 그 밖의 법률에 의한 벌칙의 적용에 있어서는 이를 공무원으로 본다.

#### 제103조(과태료)

① 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 1천만원이하의 과태료에 처한다.

1. 정당한 사유 없이 실지조사를 거부, 방해 또는 기피한 자
2. 정당한 사유 없이 위원회의 진술서 제출요구 또는 출석요구에 응하지 아니한 자
3. 정당한 사유 없이 자료 등의 제출요구 및 사실조회에 응하지 아니하거나 거짓의 자료 등을 제출한 자

② 제92조를 위반한 사람은 5백만원이하의 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 14일 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 강제채납처분의 예에 의하여 이를 징수한다.

#### 제104조(이행강제금)

① 위원회는 동법 제82조의 시정명령을 받고도 30일 이내에 이를 이행하지 아니할 경우 그 위반행위의 내용 및 정도를 고려하여 1천만원이하의 이행강제금을 부과하여야 한다.

② 위원회는 제1항의 규정에 의하여 이행강제금을 부과하고자 할 경우에는 이행강제금의 금액·부과사유·납부기한 및 수납기관·이의제기방법 및 이의제기기관 등을 명시한 문서로써 하여야 한다.

③ 위원회는 최초의 시정명령이 있는 날을 기준으로 하여 대통령령이 정하는 바에 따라 매 3월마다 시정명령이 이행될 때까지 반복하여 제1항의 규정에 의한 이행강제금을 부과징수할 수 있다.

④ 위원회는 이행강제금의 대상자가 당해 명령을 이행하는 경우에는 이행강제금의 부과를 즉시 중지하되, 이미 부과된 이행강제금은 이를 징수하여야 한다.

⑤ 이행강제금의 징수 및 이의절차에 관하여는 제103조 제5항 내지 제6항을 준용한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1년이 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.



# 차별시정기구 중첩해소를 위한 국가인권위원회법 개정 추진 경과 및 향후 추진방향

국가인권위원회 정책총괄과 서기관 유인덕

## 1. 추진 경과

- 참여정부는 현행 차별시정기구의 문제점을 인식하고 이의 개선을 위해 대통령 자문기구로서 '빈부격차·차별시정위원회'를 설치('04.6월)
- 관계기관 회의 등 수차례 걸쳐 현행 차별시정기구 개선방안 논의
  - 여성부, 노동부, 보건복지부, 인권위, 차별시정위 등 참여
  - 국장급 회의에서부터 차관급 회의까지 수차례에 걸쳐 고위정책관계자간 협의 진행
- 차별시정기구를 국가인권위원회로 단일화하기로 확정('04.10.21)
  - 남녀차별개선위원회(여성부), 남녀고용평등위원회(노동부) 폐지하여 인권위로 이관하고, 장애인 차별시정기능도 인권위에서 수행
  - 정책기능은 현행대로 정부 각 부처에서 수행하고, 차별시정기능만 인권위로 이관
- 관련법률 개폐절차 진행
  - 남녀차별금지및구제에관한법률(폐지) 및 정부조직법(개정)의 개폐절차 완료('05.3.2 국회통과, '05.3.24 공포)
  - 남녀고용평등법은 현재 노동부에서 고용평등위원회를 폐지하는 것을 골자로 한 개정안을 마련 중에 있음(6월 임시국회에서 처리 예정)
  - 국가인권위원회법 개정안은 정부관계부처와의 협의를 거쳐, 국회에 제출되어 심의 중에 있음(4월 임시국회에서 처리예정)

## 2. 차별시정기구의 통합 사유(필요성)

### ○ 차별시정기구의 중복·다원화

- 현행 차별시정기구는 국가인권위원회, 남녀차별개선위원회(여성부), 고용평등위원회(노동부)로 중복·다원화 되어 있고, 장애계에서는 별도의 장애인차별시정기구 설립을 요구하고 있는 실정임에 따라,
- 이를 통합하여 국민들의 진정기관 선택에 대한 혼란 해소 필요

### ○ 유사사례에 대하여 기관별 서로 다른 결정 가능성

- 유사사례에 대한 통일된 결정으로 차별에 대한 개념을 명확히 정립하고, 향후 유사사례 재발방지(차별 예방효과)

### ○ 복합차별에 대한 대응 곤란

- 차별의 경우 대개 여성, 장애인, 고용 등 하나의 사유로 차별이 발생하기 보다는 장애인·고용 또는 장애인·여성·고용 등 복합적으로 일어나는 차별이 다수 존재하는 바,
- 국민의 입장에서는 어디에 무엇에 대하여 진정해야 될지 혼란스러울 경우가 있으므로,
- 차별시정기구를 단일화하여 한 기관에 진정하면 모든 차별에 대한 권리 구제가 가능하도록 원스톱 형태의 신속한 권리구제 필요

### ○ 조정기능 미흡

- 차별의 경우(특히 민간) 구체적인 사례에 들어가면, 차별에 대한 상호 주장이 첨예하게 대립되는 경우가 많으므로,
- 일방적인 결정보다는 조정으로 해결하는 것이 더 효과적일 수 있으므로 조정기능을 활성화할 필요가 있음

## 3. 국가인권위원회법 개정안에 반영된 장애차별시정기능 강화 부분

### □ 차별시정위원회 설치(안 제12조제1항)

- 현행 위원회 체제를 제1소위원회(정책, 교육·홍보), 제2소위원회(침해), 제3소위원회(차별) 등 3개의 소위원회를 **침해구제위원회와 차별시정위원회 등 2개의 소위원회로 개편**

⇒ 소위원회의 구성인원을 현행 3인에서 5인으로 확대(차별시정기능 강화)

### □ 장애차별전문위원회 설치(안 제12조제3항)

- 차별시정위원회에 장애분야 전문가로 구성된 장애차별전문위원회를 별도로 설치하여 차별시정위원회 상정전 **장애차별전문위원회(7~9인 예정)에서 충분한 심의를 거치도록 함**

⇒ 장애분야의 전문가 참여를 확대하여 **전문성 강화**

### □ 장애차별조정위원회 설치(안 제41조 및 제42조제1항)

- 장애분야를 전문적으로 담당할 장애차별조정위원회를 설치
  - 장애분야 전문가로 구성된 조정위원 풀을 구성(20~30인 예정)
  - 장애차별조정위원회의 구성인원 조정 : 인권위원 2인, 위촉조정위원 1인  
→ 인권위원1, 조정위원 풀에서 2인 지명

※ 조정위원 자격요건중 장애관련 경력을 10년→7년으로 완화 추진(추가개정 추진중)

- 진정사건에 대하여 사전 합의권고 절차 없이도 당사자의 신청이나 위원회의 직권으로 조정절차 개시 가능

### □ 기타

- '장애'에 대한 정의규정 신설(안 제2조제7호)
- 지방사무소 설치(안 제16조제5항)
- 국가기관 등과의 협의기구 설치(안 제20조제4항·제5항)

※ 고용분야 차별의 경우 입증책임을 고용주에 부과 조항 신설 추진(추가개정 추진중)

#### 4. 국가인권위원회와 '(가칭)장애인차별금지위원회'의 비교

- 국가인권위원회법 개정(안)과 장애인차별금지및권리구제등에관한법률(안)을 중심으로 비교

구분	국가인권위원회	(가칭)장애인차별금지위원회
설치	독립기구	대통령 직속
기구	-전원위원회(11인/남녀성비6/10초과 금지) -상임위원회(4인) -차별시정위원회(5인) -지방사무소	-장애인차별금지위원회(9인/5인 이상 장애인) -소위원회 -지역위원회(광역시·도)
전문위원회	장애인차별전문위원회(심의기능)	전문위원(보조기능)
권한	-권고 또는 의견표명 -기타기능 유사	-권고 또는 의견표명, 시정명령 -기타 기능 유사
권고 이행	-권고이행여부 60일 이내 통보	-권고수락여부 14일 이내 통보 -권고수락시 재판상의 화해와 같은 효력
국가기관협의	-국가기관 협의 -관계기관 등 참여하는 협의체 구성	-국가기관 협의
조사권	-진정조사 -직권조사 -방문조사	-진정조사 -직권조사 -방문조사
조정	-장애인차별조정위원회 설치(3인, 조정위원풀을 구성) -당사자 신청 또는 위원회 직권회부 -재판상 화해와 같은 효력	-조정위원회 설치(2인 이상) -위원회 직권회부 -재판상 화해와 같은 효력
소송지원	-피해자 법률구조 요청	-피해자 법률구조 요청 -장애인단체의 소송 또는 소송지원
기타 ..	-고용주 입증책임	-차별행위자에 대한 손해배상책임 -차별행위자 입증책임

#### 5. 검토 의견

##### □ 장애인차별시정기구의 인권위 단일화

- 인권위는 입법·행정·사법부 어디에도 소속되지 않은 독립기구로서 고도의 독립성 확보 가능(독립성)
  - ⇒ 현 장애인차별금지위원회는 비록 업무수행에 있어 독립성이 인정되나 대통령 직속기관(행정부소속)으로서의 한계점을 갖고 있음
- 별도의 기구 설립 없이 기존조직을 활용하므로 기구신설에 따른 시간적, 경제적 부담 해소(효율성)
  - ⇒ 새로운 기구 신설을 위해서는 시간적·경제적인 문제점과 관련정부 부처의 반대 입장 해소 필요
- 차별시정위원회에 심의기능을 가진 장애인차별전문위원회(7~9인 예정)를 설치 운영할 수 있도록 하여 전문성 확보(전문성)
  - ⇒ 신설하고자 하는 기구가 전문성에 있어 인권위보다 낫다는 점을 발견하지 못함
- 사전 합의권고 절차 없이 당사자의 신청이나 위원회의 직권으로 조정절차를 개시할 수 있도록 하고, 장애인차별조정위원회에 조정위원 풀을 통한 외부전문가 참여를 확대함(조정기능 활성화)
  - ⇒ 권리구제의 중요한 기능인 조정기능에 있어서는 신설기구보다 인권위가 보다 활성화, 전문화 되어 있음
- 인권위 권고는 비록 강제력은 없으나 권고에 대한 이행율(90% 이상)이 매우 높음(권고의 높은 수용율)
  - 강제적 시정조치는 이행을 강제한다는 점에서 실효성을 제고할 수 있으나, 불복소송 등 지루한 장기분쟁에 휘말릴 경우 진정처리의 지연과 함께 인적, 물적 비용 부담이 우려되는 반면,
  - 권고에 의한 시정조치는 비록 강제성은 없으나, 조정제도를 잘 활용하여 권고와 상호보완적 기능 수행 가능

□ 인권위에서 성안 중인 (가칭)차별금지법을 고려하여 장애인차별금지법 추진 필요

- 현재 인권위는 차별금지기본법 성격의 (가칭)차별금지법을 성안중에 있으며, 장애차별금지관련 규정도 다수 있음
- (가칭) 차별금지법(안)중 장애차별 관련 사항
  - 장애인차별금지
    - 고용 : 모집, 채용, 임금 및 금품지급, 교육 및 훈련, 배치, 승진, 해고 및 퇴직 등
    - 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용
    - 교육기관의 교육 및 직업훈련
    - 일상생활, 행정서비스, 수사·재판절차, 방송, 의료서비스 등
  - 괴롭힘 등

6. 향후 추진계획

- 개정(안) 국회 통과 및 공포·시행(5월)
- 후속조치
  - 대통령령 및 관련 규칙 제·개정
  - 소위원회, 조정위원회 등 위원회 체제 개편
  - 사무처 조직 개편 및 소요인원 충원 등
- 여성부 등 관련부처 차별시정 업무 이관
- 지방사무소 설치(부산, 광주, 6월 개소 예정)

<참고자료>

국가인권위원회법 개정안(차별시정기구 단일화 관련)

정부제출(안)	최재천 의원(안)	김에실 의원(안)
<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 위원회 내부구조 개편(제12조, 제13조, 제14조, 제16조)</li> <li>- 상임위원회, 침해구제위원회, 차별시정위원회 설치(3~5인 구성)</li> <li>- 성·장애등 분야별 전문위원회 설치</li> <li>- 지방사무소 설치</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 위원회 내부구조 개편(제12조, 제13조, 제16조)</li> <li>- 상임위원회, 침해구제위원회, 차별시정위원회 설치(3~4인 구성)</li> <li>- 지방사무소 설치</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 위원회 내부구조 개편(제12조)</li> <li>- 상임위원회, 침해구제위원회, 성차별시정위원회, 차별시정위원회(성차별 제외) 설치</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 차별행위 규정(제2조제4호내지 제7호, 제30조제1항및제2항)</li> <li>- 조사대상에 성희롱 명시</li> <li>- 제30조제1항의 조사대상 기관 재규정</li> <li>- 제30조제2항의 차별행위에 대한 정의를 제2조로 이동(범위 확대)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 차별행위 규정(제2조제5호내지 제8호, 제30조제1항및제2항)</li> <li>- 조사대상에 성희롱 명시</li> <li>- 제30조제1항의 조사대상 기관 재규정</li> <li>- 제30조제2항의 차별행위 규정 보완(범위확대)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 조정위원회 활성화(제41조, 제42조)</li> <li>- 조정위원회를 성·장애 등 분야별로 구성(3인)</li> <li>- 조정위원 구성변경(인권위원2, 위촉위원1→인권위원1, 위촉위원2)</li> <li>- 합의권고 절차 없이 당사자의 신청이나 직권에 의하여 조정절차 개시 가능</li> <li>- 조정위원풀 구성</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 조정위원회 활성화(제41조, 제42조)</li> <li>- 조정위원회를 성·장애 등 분야별로 구성(3~5인)</li> <li>- 조정위원 구성변경(인권위원2, 위촉위원1→인권위원1, 위촉위원2)</li> <li>- 합의권고 절차 없이 당사자의 신청이나 직권에 의하여 조정절차 개시 가능</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 인권위원 남녀 성비를 10분의 6 이내로 제한</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 용어정리(침해→침해·차별)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 용어정리(침해→침해·차별)</li> </ul>	

## 국가인권위원회의 장애인차별 시정방안에 대한 토론

조한진(대구대학교 사회복지학과)

국가인권위원회법 제30조제2항에서 “평등권침해의 차별행위라 함은 합리적인 이유 없이 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)을 이유로 한” 고 용에 있어서, 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용에 있어서, 또는 교육시설이나 직업훈련기관의 이용에 있어서 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 말한다고 명시되어 있다. 현재 추진 중인 차별금지법안에서도 위 국가인권위원회법에서 명시하고 있는 18가지 사유 등을 중심으로 차별 관련 제재조항을 마련하고 있다. 이에 반해 장애인차별금지법제정추진연대는 독립적인 장애인차별금지법이 제정되어야 한다는 확고한 입장이다.

우리는 이 시점에서 미국장애인법(Americans with Disabilities Act, ADA)의 입법 역사로부터 차별금지법 제정 방향에 대한 얼마간의 교훈을 얻는 것도 도움이 될 듯하다. 1964년 미국의 민권법(Civil Rights Act)은 인종·성별·종교·국적에 기초하여 공공의 편의시설, 민간 부문의 고용, 주정부와 지방정부의 서비스 제공에서 차별하는 것을 금하고 있어, 장애인은 그 획기적인 민권법에 의해 적용되는 계층에 있지 않았었다. 그 후, 장애를 민권법에 합병하려는 시도가 있었지만 성공적이지 못했다. 사실, 민권법의 법적 근거만으로는 ADA에서와 같은 종합적인 법령을 적절히 지탱해낼 수가 없었다. 다른 인종적 소수자와 여성이 흑인의 인권 보호와 동등한 인권 보호를 제공받았었지만, 하나의 계층으로서의 장애인은 달랐고 ‘적절한 편의시설’과 같은 독특한 법적 규정이 필요했다. 이것이 ADA가 발의된 이유이며, 그 새로운 법안은 민권법보다 범위에 있어서 훨씬 넓었다.

물론 장애인이 사회의 잘못된 차별행위 때문에 겪게 되는 어려움은 사회의 다른 비주류 집단이 겪는 사회적 차별과 일견 차이가 없는 것처럼 보일 수 있다. 그러나 모든 형태의 차별이 공통적인 요소를 가질 수 있다 하더라도, 장애의 경험은 다음 네 가지 특징에서 다른 소수자 집단과 구별된다.

1. 장애인에 대한 대중의 잘못된 인식은 긍정적인 것과 부정적인 것의 서로 상충되는 감정의 혼란 속에 자리 잡고 있다. 장애인에 대해 공개적으로 평가절하하는 것은 ‘보호’와 ‘고통 받는 자에 대한 사랑’이라는 일반적인 가치와 충돌할 수도 있으므로, 장애에 대한 대중의 부정적인 태도는, ‘감탄’과 ‘애정 어린 돌봄과 배려’를

포함하여, 감정의 혼란을 통하여 표현될 수도 있다. 따라서 장애에 대한 편견은 인종에 대한 완고함이나 반(反)동성애적 관점이 전달되는 방식처럼 공공연하게 표현되지 않는 수도 있다. 그럼에도 불구하고, 온정주의는 장애인과 비장애인 간의 관계를 해치며, 장애인의 열등한 위치를 고착화한다.

2. 성별과 인종과는 대조적으로, 장애에 기초한 부정적인 속성은 ‘실재하는’ 인간의 차이에 피상적으로만 연결될 수 있다. 통증이나 고통을 주는 육체적 제한과 같은, 손상(impairment)과 관련된 문제들은 많은 개인들에게 있어 장애 경험의 일부이며, 각 사람에 의해 독특하게 구성되는 현실로만 축소될 수 없다. 그러나 그러한 어려움들이 그 개인의 삶의 다른 측면과 따로 분리해서 과잉일반화되거나 해석될 때, 그러한 어려움들은 장애 경험에 대한 왜곡된 무차별적 비난을 자아낸다.

3. 차별행위라는 장애인이 갖게 되는 어려움은, 대부분의 비주류 집단이 이해를 얻을 것으로 기대할 수 있는 성역까지 널리 퍼져 있다. 비주류로서의 위치와 경험을 가까운 사람들과 일반적으로 공유하는 인종적 소수자 집단 구성원들과는 달리, 많은 장애인들은 자신의 식구들에게서조차 고립됨을 느낀다. 마찬가지로, 다른 소수자 집단과 진보적인 정치 집단도 장애인이 겪는 억압으로부터 반드시 피난처가 되는 것은 아니다. 예를 들어, 사실상 흑인 장애인이나 동성연애 장애인은 — 인종 집단이든, 동성애·양성에·성전환자 집단이든 — 모든 소수자 집단 안에서도 사회적으로 무시당한다고 한다. 여성 장애인은 또한, 인종차별주의·성차별주의·동성애 혐오와 외견상 모든 차원의 억압에 반하여 공격적으로 조직된 많은 진보적인 여성 그룹조차 장애인의 삶에 대해 비방적인 관점을 공개적으로 시사하고 있다고 말해왔다.

4. 차이에 집중하는 정치적·문화적 의식을 발전시키지 않는 한, 대부분의 장애인들은 장애를 평상의 것으로 간주한다. 다른 비주류 사회(예를 들어, 비주류 인종 집단)에서 자라게 되면 차별주의에 대해 집단 구성원들에게 알려주는 데 반해, 장애인들은 소수자 신분과 그것의 삶의 결과에 대해 계속적으로 의식할 태세가 일반적으로 되어 있지 않다. 게다가 대부분의 장애인들은 일상의 일에 파묻혀 있을 때 손상이라는 것이 그리 중요하게 의식되지 않기 때문에, 자기 자신의 장애를 예사로 생각한다.

이들 네 가지 점 외에도 장애인이 다른 소수자 집단과 구별되어야 하는, 다시 말해 장애인차별금지법이 현재 국가인권위원회에서 추진 중인 차별금지법과 법 자체와 차별시정기구 면에서 구별되어야 하는, 보다 구체적인 이유가 있다.

그것은 장애에 대한 개념의 문제인데, 국제연합에서 ‘장애(disability)’라는 용어는 손상, 활동 제한(activity limitation) 및 참여 제약(participation restriction)을

포괄하는 용어로 사용되어 왔다. 여기에서 손상은 신체 일부분(즉, 구조) 또는 신체 기능(즉, 생리적 기능)의 유실 혹은 비정상을 의미하며, 활동 제한은 활동을 하는데 있어서 개인이 가질 수 있는 어려움이고, 참여 제약은 생활 중에 처하는 상황에 관계하는데 있어 개인이 경험할 수 있는 문제이다.

ADA도 장애의 범위 안에 현재 손상을 가진 사람 뿐 아니라 손상의 이력을 가지고 있거나 손상되었다고 인식됨으로 인해 사회에서의 완전한 참여로부터 배제되는 사람을 포함하고 있어, ADA 역시 장애의 의료적 모델과 사회적 모델의 통합에 기초하고 있다. 장애인차별금지법안도 이제까지 해오던 장애 범주의 확대 차원을 훨씬 뛰어넘어, 장애의 사회적 모델에 기초하여 종합적인 장애의 정의를 내놓았다. 그렇다면 국가인권위원회에서 말하는 장애가 이러한 포괄적인 개념을 담고 있는가? 그렇지 않다면 국가인권위원회의 장애 개념 역시 장애인복지법에서 말하는 것처럼 이상·손상에서 기인하는 활동 제한, 즉 의료적 모델에 그 초점을 둘 수밖에 없으며, 여기에 기초하여 차별을 조사하고 시정하는 역할 역시 극히 제한적일 수밖에 없다.

이상의 이유로 장애를 근거로 한 차별의 분명하고 포괄적인 금지를 확립하기 위해서는 독립적인 장애인차별금지법 뿐 아니라 독립적인 차별시정기구가 필요하다 하겠다.