

세계인권선언 70주년 토론회

한국사회 차별의 현주소와 그 대안



일시 : 2018년 12월 4일 (화) 오전 10-12시

장소 : 국회의원회관 3간담회실

주관 : 차별금지법제정연대

공동주최 : 금태섭 국회의원, 김종대 국회의원, 제윤경 국회의원

시민사회단체연대회의, 인권운동더하기, 전국민주노동조합총연맹

한국여성단체연합, 한국여성민우회

세계인권선언 70주년 토론회 한국사회 차별의 현주소와 그 대안

일시: 2018년 12월 4일 (화) 오전 10-12시

장소: 국회의원회관 3간담회실

주관 : 차별금지법제정연대

공동주최 : 금태섭 국회의원, 김종대 국회의원, 제윤경 국회의원

시민사회단체연대회의, 인권운동더하기, 전국민주노동조합총연맹

한국여성단체연합, 한국여성민우회

토론회 순서

인사말 (10:00-10:15)

금태섭 국회의원	2쪽
김종대 국회의원	4쪽
제윤경 국회의원	6쪽

증언 (10:15-10:35)

가족상황 차별 (최형숙 / 변화된 미래를 만드는 미혼모협회 인트리 대표)	
성소수자 차별 (캔디 / 성소수자차별반대무지개행동 집행위원)	
이주민 차별 (사월 / 경기지역 이주노동자 공동대책위원회 집행위원)	

토론발표 (10:35~11:35)

발표1. '혐오'를 통해 본 한국사회 차별의 현주소와 대안 (홍성수 / 숙명여대 법학부 교수)	8쪽
발표2. 세계인권선언과 국제인권규범에 비추어본 한국사회 차별 (이주영 / 서울대 인권센터 전문위원)	28쪽
발표3. 차별금지법과 제도적 대안 (조혜인 변호사 / 차별금지법제정연대)	39쪽

질의응답 및 종합토론 (11:35~12:00)

인사말



안녕하십니까?

국회 법제사법위원회 소속 더불어민주당 금태섭 의원입니다.

1948년 동시에 탄생한 「대한민국헌법」과 「세계인권선언」 모두 “모든 사람은 법 앞에서 평등하고 어떠한 이유로든 차별을 받지 않아야 한다”고 규정하고 있습니다.

그간 우리 사회는 국민의 인권과 평등의 가치를 증진시키기 위해 많은 노력과 희생이 있었습니다. 하지만 「세계인권선언」 70주년을 맞이하는 우리사회 곳곳에는 여전히 외모, 인종, 나이, 장애, 종교, 가족유형, 성별, 성적 지향 등을 이유로 한 차별과 혐오가 존재하고 있습니다.

모든 사람은 ‘한 사람의 인간’으로 존중받아야 하며 서로의 다름을 존중받아야 합니다. 다양한 사람들이 더불어 살아가고 있는 사회에서 다르다는 이유로 차별 받아서는 안 됩니다.

우리 사회에 존재하는 사회적 약자와 소수자에 대한 차별을 없애기 위한 노력이 필요합니다. 특히 2006년 국가인권위원회 권고로 시작된 ‘차별금지법’ 제정에 대해 진지한 고민과 검토가 이뤄져야 합니다.

오늘 토론회는 다양한 이유로 차별받고 있는 사례를 들어보고 이에 대한 바람직한 해결 방안을 모색하는 자리입니다. 차별 없는 대한민국을 만들기 위한 구체적인 논의가 이뤄지길 기대합니다.

저 또한 우리사회에서의 차별과 혐오를 근절하기 위한 법과 제도가 다듬어지도록 모든 노력을 기울이겠습니다. 다시 한 번 토론회에 함께 해 주신 모든 분들께 감사드립니다.

2018. 12. 4.

국회의원 금 태 섭

인사말



안녕하십니까. 정의당 국회의원 김종대입니다.

세계인권선언 채택 70주년을 기념하며 열리는 <한국 사회 차별의 현주소와 그 대안>토론회를 진심으로 축하합니다. 오늘의 자리를 마련하기 위해 노력해주신 많은 분들과 동료 국회의원님, 참석해주신 귀빈 여러분께 감사의 마음을 전합니다.

다사다난했던 한 해가 끝나갑니다. 그러나 2018년 대한민국은 여전히 차별과 혐오의 정서가 두드러졌습니다. 지난 10월 동인천역에서 열릴 예정이었던 첫 인천 퀴어 축제는 반성소수자 단체의 조직적인 폭력과 혐오 표현으로 인해 사실상 무산되며 많은 상처를 남겼습니다.

여전히 우리는 주변에서 특정 지역 출신, 여성, 장애인, 이주민 등 소수자와 약자에 대한 차별과 혐오를 어렵지 않게 볼 수가 있습니다. 차별과 혐오의 수법은 더 교묘해지고, 다양해지고 있어, 일일이 파악하고 대응하는 것도 벅찰 정도입니다. 우리 사회가 차별과 혐오의 내전상태에 빠져있다고 해도 과언이 아닙니다.

그러나 한편으로는 용기를 얻고 있습니다. 사회 곳곳의 혐오와 차별에 맞서, 소수자와 약자의 편에서 함께 연대하는 아름다운 목소리를 들었기 때문입니다. 특히 올해 초 우리사회를 뜨겁게 달군 미투운동을 필두로 차별과 억압에 굴하지 않겠다는 여성들의 외침은 큰 경종을 울렸습니다.

이 자리에 함께 해주신 많은 분들 역시 소수자와 약자의 인권을 위해 함께 연대하고 계시는 분들이라고 생각합니다. 따듯하고 아름다운 행동에 진심으로 감사드

리며, 저 또한 항상 함께하겠다는 약속을 드립니다.

국회에서 차별금지법 제정이 논의된 지도 벌써 10년이라는 시간이 흘렀습니다. 차별금지법은 2006년 노무현 정부 당시 국가인권위원회 권고로 본격적인 제정 논의가 시작됐습니다. 17~19대 국회에서 정부안을 포함해 6건의 법안이 발의됐으나, 4건은 임기만료로 폐기되고, 2건은 자진 철회됐습니다. 차별금지법에 대한 정치권의 의지가 부족했다고밖에 설명되지 않습니다.

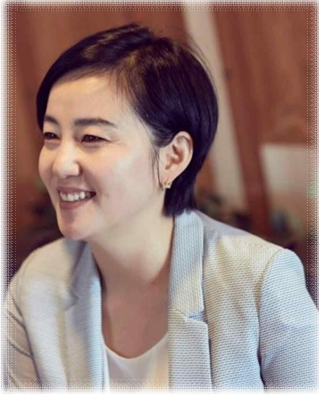
오늘의 토론회가 마중물이 되어 우리 사회가 차별금지법 제정이라는 귀한 결실을 얻게 되기를 기대합니다. 저 또한 우리사회의 인권을 위해 또 한번 의지를 다지는 계기로 삼겠습니다.

다시 한번 오늘의 자리를 마련해주신 분들과 발제자 및 증언자분들께 감사드립니다. 소중한 시간 내어 참석해주신 귀빈 여러분께도 깊이 감사드립니다.

2018. 12. 4.

국회의원 김 종 대

인사말



안녕하십니까. 더불어민주당 비례대표 국회의원 제운경입니다.

우선 세계인권선언 채택 70주년을 진심으로 축하드리며, 70주년을 기념하여 대한민국의 인권과 차별의 현 주소를 짚어보고자 토론회를 마련한 많은 분들께 감사드립니다.

세계인권선언은 세계대전이 끝난 1948년 UN 총회에서 채택된 것입니다. 그 이후로 70년이 지났습니다. 인권선언문 채택은 당시 전쟁으로 인한 수많은 인권 침해에 대응하기 위한 전 세계 인류의 윤리 기준을 정립하고자 한 것이었습니다. 70년이 지난 지금, 몇몇 국지적 전쟁을 제외하고는 전 세계가 유례없는 평화로운 시대를 맞이했습니다. 그러나 작금의 각 나라에서는 여전히, 전쟁과는 다르지만 차별과 인권침해를 마주하고 있습니다.

그것은 바로 경제적 양극화와 이로 인한 차별입니다. 가진 자는 이미 가진 부 혹은 상속받은 부로 지대사업을 통해 부를 늘려가고, 없이 태어난 자는 없이 태어났다는 이유만으로 평생 노동력을 제공하고도 끝까지 사회적 계층 사다리의 위로 올라가지 못하는 현실입니다. 현대판 신 노예제도와 다를바 없는 이러한 공고한 경제적 격차가 우리 사회에 만연합니다. 이는 구조적으로 가장 바뀌나가기 힘든 우리사회의 차별의 현실입니다.

이와 더불어 올 한해는 우리나라를 강타했던 미투 사태가 그간 사회적 약자로 취급받았던 여성들의 목소리를 그 어느 때보다 강렬하게 드높였던 한해라고 생각합니다. 82년생 김지영 책의 열풍, 서지현 검사를 비롯한 많은 미투 사건 들을 통해

더 이상 여자가 남자의 보호를 받거나, 남자의 위력에 당하는 것이 당연한 약자의 처지에 있는 존재가 아니라는 것을 외쳤습니다. 여성은 우리 인류에서 남성과 동등한 위치에 있는 하나의 인격체라는 점을 세상에 소리친 한해였습니다.

이 세상의 모든 안전에 관한 법은 안전사고의 유가족들이 만든 것이라고 합니다. 우리사회의 차별을 없애는 법 또한 차별당하고 있는 자들만이 고쳐나가게 할 수 없습니다. 차별당하는 자들만의 문제가 아니라, 차별당하지 않는 우리들이 먼저 차별을 없애는 것이 문명사회를 살고 있는 우리 인류의 마지막 품위이지 않을까 생각해봅니다.

보다 평등한 사회, 보다 인권이 보장되는 사회, 태어난 조건으로 인해 차별받지 않는 사회, 서로가 서로를 혐오하지 않고 연대하고 상생하는 사회, 사회 구성원들이 서로의 존재와 공존에 감사하는 사회를 만들기 위해 저와 그리고 더불어민주당, 정치권이 함께 힘을 모을 것입니다.

다시 한번, <한국사회 차별의 현주소와 그 대안> 토론회를 진심으로 축하드리며 오늘 이 자리에 나온 좋은 말씀들을 국회에서 더 좋은 정책대안을 만드는데 최선을 다하겠습니다.

감사합니다.

2018. 12. 4.

국회의원 제 윤 경

‘혐오’ 를 통해 본
한국사회 차별의 현주소와 대안

홍 성 수
숙명여자대학교 법학부 교수

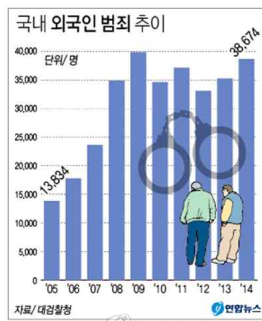
혐오의 확산

- 사회문화적 배경: 막연한 편견과 거부감 (예: 민족중심주의 전통, 동화주의적 문화)
- 경제적 여건 악화와 취약한 개인
- 선동가의 등장
- 확산 매체의 활용 (cf. 인터넷)
- 허위 사실 유포, 사실 조작 (cf. 사이버 전문가의 가세)
- 혐오/차별의 확산에 대한 정치적/사회적 대응 실패

외국인노동자 혐오



외국인 범죄 증가?



자료/대검찰청 YONHAPNEWS
 김포일 기자 / 20160918
 배이스락 kunejx/LeNI, 트위터 @yonthap_graphics

외국인 범죄 증가?

연도	구분	외국인 입국자		외국인 범죄	
		발생인원(명)	전년대비 증가율(%)	발생인원(명)	전년대비 증가율(%)
2005		6,008,527	104.5	13,834	106.0
2006		6,241,256	103.9	17,790	128.6
2007		6,425,257	102.9	23,641	132.9
2008		6,823,812	106.2	34,914	147.7
2009		7,833,998	114.8	39,871	114.2
2010		8,766,915	111.9	34,635	86.9
2011		9,765,902	111.4	37,143	107.2
2012		11,129,305	114.0	33,121	89.2
2013		12,200,473	109.6	35,281	106.5
2014		14,264,508	116.9	38,674	109.6

* 자료: 법무부, 「출입국·외국인정책 통계연보, 2006~2015」, 「법무연감, 2006~2015」 재구성

외국인 범죄 증가?



일간베스트의 등장



동성애 혐오: 보수개신교 반동성애운동



동성애(성적지향) 차별금지가 포함된 헌법개정 절대 반대!!!
 동성애 반대는 부당한 차별이나 혐오가 아닙니다.

국회 개헌 특위는 2017년 1월(제19대 국회의원)의 논의를 통하여 헌법 전문을 동성애 차별금지가 포함된 헌법으로 개정하려고 한다.

- 1 동성애는 선천적이거나 유전이 아니다.**
 동성애는 선천적이거나 유전적이지 않다. 동성애는 후천적으로 형성된다. 동성애는 선천적이거나 유전적이지 않다. 동성애는 후천적으로 형성된다. 동성애는 선천적이거나 유전적이지 않다. 동성애는 후천적으로 형성된다.
- 2 동성애차별의 인권은 보호해야 하지만, 동성애혐오는 반대됩니다.**
 동성애차별은 동성애자의 인권을 침해하는 행위입니다. 동성애차별은 동성애자의 인권을 침해하는 행위입니다. 동성애차별은 동성애자의 인권을 침해하는 행위입니다.
- 3 동성애는 상당한 사회적 해해를 주고 있습니다.**
 동성애는 상당한 사회적 해해를 주고 있습니다. 동성애는 상당한 사회적 해해를 주고 있습니다. 동성애는 상당한 사회적 해해를 주고 있습니다.
- 4 사회적 해해를 주는 동성애를 반대하는 것은 부당한 차별이나 혐오가 아닙니다.**
 동성애는 상당한 사회적 해해를 주고 있습니다. 동성애는 상당한 사회적 해해를 주고 있습니다. 동성애는 상당한 사회적 해해를 주고 있습니다.

여성혐오: 강남역 여성살해사건



지구촌의 혐오

- 네오나치의 재등장
- 유럽, 반이민정서 확대, 반EU, 극우파 약진
- IS와 반이슬람주의
- 브렉시트와 반이민정서 확대
- 트럼프와 혐오의 시대

네오나치의 재등장



유럽, 반이민정서 확대



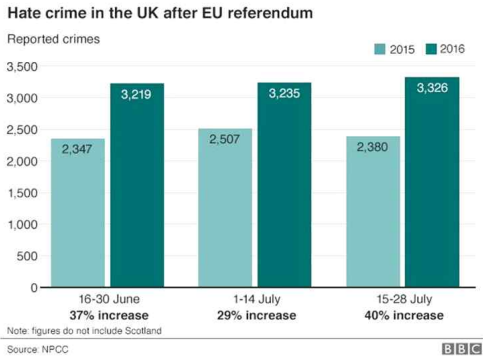
유럽, 극우파 약진



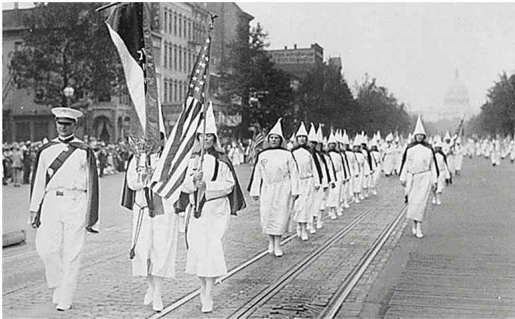
유럽, 반이슬람 확산



브렉시트 이후 증오범죄 증가

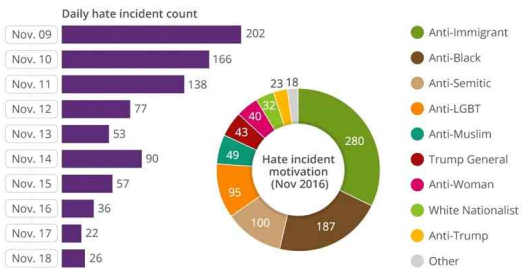


트럼프 당선과 KKK단 시위



트럼프 당선 이후 증오범죄 증가

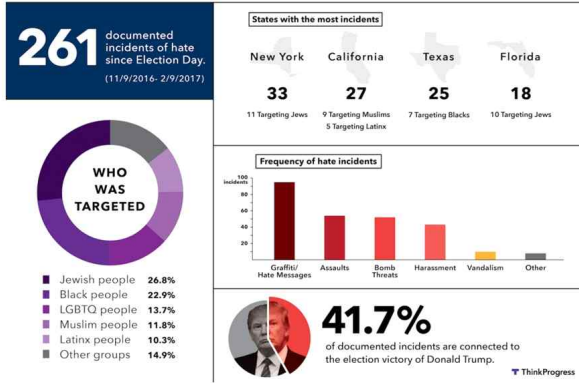
Trump's Election Led To A Surge In Hate Crime
Daily hate incident count and motivation in the U.S. (Nov 2016)



Source: Southern Poverty Law Center

Forbes statista

MAPPING HATE: Recapping the first three months of hate incidents in Trump's America



일상적 의미의 ‘혐오’ (hate)

- **혐오** 嫌惡 [발음 : 혐오]
 - 싫어하고 미워함.
 - 예문) 추악한 세상에 대한 혐오로 가득 차다; 그는 부정과 부패에 대한 혐오가 치솟았다; 힐끔 나를 보는 그 표정엔 무슨 징그러운 동물을 보는 듯한 혐오가 있었다. (출처: 이병주, 행복어 사전); 아픔과 사랑이 사라져 가는 세상, 나는 인간에 대하여 혐오를 느낄 때가 많다. (출처 : 박경리, 원주 통신)
 - 예) 혐오식품, 혐오시설
- **hate**
 - to dislike someone or something very much

혐오표현의 개념: 혐오

- **혐오 hate**
 - 특정 소수자 집단에 대한 부정적인 관념/감정으로서 인종주의, 호모포비아, 제노포비아, 반유대주의, 성차별주의 등 이데올로기에 기반함.
 - 혐오표현에서의 혐오는 ‘소수자’를 차별하고 배제하는 것.
- 사회적 소수자: “신체적 또는 문화적 특성 때문에 자기가 사는 사회의 다른 구성원들과 구분되어 불평등한 처우를 받는 사람들로서, 스스로 집합적 차별의 대상임을 인식하는 사람들의 집단으로 정의한다. ... 소수자는 지배 집단에 대비한 피지배 집단을 가리키는 개념이지, 반드시 수적 소수를 뜻하는 것은 아니다.” (고등학교 사회-문화, 천재교육, 2015)
- 차별과 소수자 (History of mistreatment or current Social Disadvantage):** 소수자는 역사적으로 부적절한 처우와 관련이 있거나 현재의 사회적 불이익과 관련 있는 특성이 있어 차별을 받고 있음. (헬먼, 2016)

혐오표현의 개념: 표현

- **표현 speech**
 - 기존 번역: 표현, 말, 언론, 발언, 연설, 의사표시
 - 복장 (예: KKK단의 하얀 옷)
 - 상징물 (예: 나치문양)
 - 퍼포먼스 (예: 십자가 소각)
- cf) freedom of speech: 표현의 자유

혐오표현 개념 정의

- “소수자에 대한 편견 또는 차별을 확산시키거나 조장하는 행위 또는 어떤 개인/집단에 대해 그들의 소수자로서의 속성을 가졌다는 이유로 멸시, 모욕, 위협하거나 그들에 대한 차별, 적의, 폭력을 선동하는 표현” (홍성수, 2017)
- “어떤 개인·집단에 대하여 그들이 사회적 소수자로서의 속성을 가졌다는 이유로 그들을 차별·혐오하거나 차별·적의·폭력을 선동하는 표현” (인권위, 2016)
- “반유대주의, 제노포비아, 인종적 증오를 확산시키거나 선동하거나 고취하거나, 정당화하는 모든 형태의 표현 또는 소수자, 이주자, 이주 기원을 가진 사람들에 대한 공격적인 민족주의, 자민족중심주의(ethnocentrism), 차별·적대 등에 의해 표현되는 불관용에 근거한 다른 형태의 증오” (유럽평의회 각료회의)

혐오표현금지법 (김부겸 대표발의 법안)

제2조(정의) 이 법에서 “혐오표현”이란 합리적인 이유 없이 행해지는 성별, 장애, 병력, 나이, 언어, 출신국가, 출신민족, 인종, 피부색, 출신지역, 용모 등 신체조건, 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 종교, 사상 또는 정치적 의견, 전과(前科), 학력(學歷), 고용형태, 사회적 신분 등의 특성에 따라 규정된 집단 또는 개인에 대한 행위로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다.

1. 개인 또는 집단이 가지고 있는 특성을 차별하거나 분리·구별·제한·배제하는 내용을 공개적으로 드러냄으로써 해당 개인 또는 집단에 대한 차별, 폭력 또는 증오를 선동·고취하는 행위
2. 개인 또는 집단이 가지고 있는 특성을 이유로 해당 개인 또는 집단을 공개적으로 멸시·모욕·위협하는 행위
3. 개인 또는 집단이 가지고 있는 특성을 차별하거나 제한·배제하는 내용을 유인물, 이미지 등의 형태로 공개적으로 보급하거나 인터넷, 미디어, 통신기기 등을 이용하여 게시·배포하는 행위
4. 개인 또는 집단이 가지고 있는 특성을 이유로 해당 개인 또는 집단에게 수치심, 모욕감, 두려움 등 정신적 고통을 주는 행위

혐오표현의 대상과 양태

- **혐오표현의 대상1:** 소수자(집단).
- 소수자: 차별금지법상 차별금지사유 (성, 성적지향, 장애, 인종, 민족 등)에 의해 차별받는 집단
 - **혐오표현의 대상2:** 일반청중. 소수자에 대한 차별/폭력의 선동
 - **혐오표현의 양태:**
 - 1) 소수자에 대한 부정적 의견 표시, 모욕·조롱·위협,
 - 2) 차별·적대·폭력의 고취·선동
- * 표현 자체의 과격성은 무관하며 맥락이 중요함.

혐오표현 사례: 불쾌감, 비가시화

- 불쾌감 유발: “김치 냄새 난다!”, “조선인은 똥이나 먹어!”, “바퀴벌레 조선인을 몰아내자!”, “동성애자는 유전적으로 돌연변이”, 원숭이 등 동물에 비유
- 비가시화(정체성 부정): 이주자에게 “너희 나라로 가라”, “프랑스에서는 발찌 차고 다니는 여성들을 레즈비언이라고 생각하니 발찌하고 다니지 말라”, “마이클잭슨이 백인처럼 하얘지고 싶어서 수술을 했다”, “정신병자들은 집에 있어라”, “내 눈에 띄지만 않으면 괜찮다”, “퀴어축제 같은 거 안하면 안되냐”, “일본에 살게 해주고 있잖아! 너희는 구석에 처박혀 있으면 돼!”

차별을 낳는 혐오표현: 스테레오 타입 (경향, 2017)

- **김치녀**: 과소비, 분수, 소비지향, 허영, 세속·물질적, 샤넬, 구찌, 명품백, 스타벅스, 성형, 청담동 머느리룩, 남성의존, 남자 무시, 여장관리, 데이트비용, 꽃백, 먹튀, 선물, 대접, 경제적 부담, 잘난 척, 이기주의, 도도.
- **이주민**: 시골, 노총각, 매매혼, 사기결혼, 어린 여자, 가난, 돈 벌러움, 투박, 목 늘어난 셔츠, 촌스러움, 몸빼바지, 까만 피부, 까무잡잡, 후줄근, 꺼려짐, 싹티, 악취, 향신료, 회칼, 범죄자, 청년경찰, 오원준, 무법자, 동포, 장기매매, 중국, 통남아, 조선족, 이슬람, 연변사투리, 시끄럽다.
- **동성애**: 존중 강요, 성욕, 동고충, 불쾌, 눈총, 중성적, 대머리, 위험.
- **맘충**: 기저귀, 김밥, 쓸음, 흘림, 고급유모차/커피숍, 뷔페, 브런치, 비상식, 역센, 적반하장, 민폐, 뛰어다니다, 막장, 무개념, 새치기, 시끄럽다. 진상, 내로남불, 남편 욕, 시댁 욕, 기저귀 가방, 레깅스, 박시한 원피스, 안 꾸림, 뒬은 머리, 허름, 아줌마, 공공장소, 끌보기 싫음, 극혐, 엉망, 부들부들.

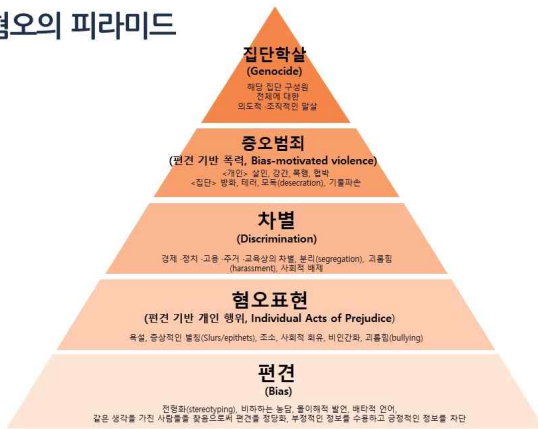
혐오표현 규제 필요성

- **소수자에 대한 정신적 고통**
: 소수자 스트레스, 공포, 모욕, 자책, 자살
→ “영혼의 살인“(야스코)
- **소수자의 “사회구성원으로서의 지위(status)”의 사실적 박탈**
(Waldron)
- **인정(recognition)의 권리 침해** (Heyman)
→ 공동체 구성원의 사회 참여권 박탈

혐오표현 규제 필요성

- 혐오표현 해악(차별)의 심각성/확장성
: 집단으로서의 소수자에 대한 공격
- 폭력으로의 전이
: 혐오표현 → 기피 → 차별 → 물리적 공격
→ 절멸/제노사이드 (올포트 척도)
- 사상의 자유시장론의 허구성
: 자정에 의한 해결의 실패

혐오의 피라미드



출처: <http://www.adl.org/assets/pdf/education-outreach/Pyramid-of-Hate.pdf>

혐오표현의 영향(1): 심리적 영향

- 부정적 심리 반응
 - ① 두려움
 - ② 슬픔
 - ③ 지속적인 긴장감
 - ④ 자존감 손상
 - ⑤ 소외감, 무력감
- 스트레스성 심리 반응
 - ① 자살충동
 - ② 우울증, 공황장애, 외상 후 스트레스 장애

혐오표현의 영향(2): 사회적 영향

- 소수자의 실생활에 미친 영향
 - ① 일상생활(학업, 일) 유지의 어려움
 - ② 고립과 단절
- 사회 전체에 미친 영향
 - ① 낙인·편견의 강화
 - ② 사회적 배제와 차별의 강화
 - ③ 성적대상화의 심화와 프라이버시 침해

혐오표현에 노출된 후 감정/심리 상태

감정/심리 상태	구체적 결과
부정적 심리반응	두려움, 슬픔, 지속적인 긴장감, 자존감 손상, 소외감, 무력감, 불안, 걱정, 비애, 수치심, 좌절감, 절망, 막막함, 답답함, 억울함, 분노, 실망, 혼란스러움, 억압받는 느낌, 자책
신체화된 증상	피곤, 무감각, 원형탈모증
스트레스성 심리반응	자살충동, 우울증, 공황장애, 외상 후 스트레스 장애

생활에 미친 영향(1): 일상생활(학업, 일)

소수자 유형(성별포함)	일과 학업 면에서의 영향
B 여성	이사, 직장 사직, 대학원 시험 실패
C 게이	고교 중퇴
F 트랜스젠더(MTF)	직장 사직
G 이주민, 여성	직장 사직
I 이주민	자녀가 학교 자퇴 후, (자녀와 부인의) 이민
N 장애인 여성(지체장애)	직장 사직
O 장애인 여성(발달장애)	직업훈련장 이직
P 장애인 여성(발달장애)	고교 전학
S 청소년 성소수자	고교 전학
T 남성, 이성애자 (성소수자 지지활동)	대학 휴학

한국, 혐오표현 무대응?

- 범국가적 차원의 조치 전무
- 관련 법률 전무
- 정치지도자나 사회유력인사가 중심을 잡아주지도 못함.
- 시민사회나 기업 차원의 자율적 대응 미미.
- 차별행위나 증오범죄 단계에서의 강력한 대응도 없음.

→ “이름을 알만한 주요국가들 중 혐오표현에 대해 이렇게 무대책으로 일관하고 있는 나라가 또 있을까 싶을 정도다”

cf) 헌법, 국가인권위원회법, 차별금지법(안), 서울시 학생인권조례

혐오표현과 증오범죄

- 혐오표현(hate speech): 장애, 인종, 종교, 성적지향, 성별, 성적정체성 등의 속성을 가지고 있다는 이유로 모욕·조롱·위협하거나, 그들에 대한 차별·적대·폭력을 정당화하거나 선동하는 것.
- 증오범죄(hate crime): 장애, 인종, 종교, 성적지향, 성별, 성적정체성 등에 근거한 적대 또는 편견이 동기가 된 범죄 (① 폭행, 살인 등 일반 범죄 + ② 편견 동기[bias motive])

증오범죄 통계

- 2014 미국 FBI 통계: 5,462건. 인종 47%, 성적 지향 18.6%, 종교 18.6%, 젠더 0.6%, 민족 11.9%, 장애 1.5%, 성적정체성 1.8%
- 2014/2015 영국(잉글랜드/웨일즈) 정부 통계: 55,528건. 인종 82%, 성적 지향 11%, 종교 6%, 장애 5%, 트랜스젠더 1%
- 보편적으로 인종, 성적지향, 종교, 장애, 성적정체성, 젠더 등이 증오범죄가 될 수 있는 ‘속성’(보편적 속성)으로 간주되지만, 개별국 사정에 따라, 교육, 정치관계, 이데올로기 등이 그 속성(특수한 속성)이 되기도 함.

혐오표현 규제의 방향

- 선택지가 될 수 없는 ‘불개입’정책
- 가장 좋은 대안으로서의 ‘맞받아치기’(speaking back),
대항표현(counter-speech),
‘더 많은 표현’(more speech)
- 표현의 자유를 ‘증진’하는 규제
- 차별받는 소수자를 ‘옹호/지지’하는 규제
- ‘금지’하는 규제의 가능성과 한계

혐오표현에 대한 규제방법

- 형사범죄화
- 민사구제: 불법행위로서 규제
- 차별시정: 차별시정기구(국가인권위)에 의한 구제
- 형성적(formative) 규제
: 촉진적, 적극적, 긍정적, 사전예방적 조치들
(e.g. 교육, 홍보, 의식개선, 자치활동)
- -> 다층적, 포괄적 접근의 필요성!

혐오표현 규제 방법

금지하는 규제	형사규제	형사처벌	
	민사규제	손해배상	
	행정규제	차별구제, 방송심의	
형성적 규제 (지지하는 규제)	국가·법적 규제	교육	공무원인권교육과 시민인권교육
		홍보	국가적 차원의 홍보·캠페인, 영화·영상물 제작을 통한 인식제고 활동
		정책	공공(교육)기관에서의 반차별정책 시행
		지원	소수자(집단)에 대한 각종 지원
	연구	차별문제에 대한 조사·연구	
자율적 규제	스프츠·온라인 영역에서의 자율규제, 사기업·대학에서의 자율규제, 인권·시민단체의 반차별운동		

혐오표현 규제의 기본구상

	내용	필요한 법적 조치
표현의 자유를 증진하는 개입	교육, 홍보, 정책, 지원, 연구	차별금지법 제정
차별적 괴롭힘 규제	괴롭힘 금지	차별금지법 제정
공공영역에서의 규제	공공서비스, 방송, 광고, 인터넷에서의 규제	차별금지법 제정 언론관계법 개정
중요선동 규제	중요선동 형사처벌	중요선동금지법 또는 차별금지법이나 형법(개정)에 포함
차별금지, 증오범죄 처벌	차별금지 증오범죄 가시화/가중처벌	차별금지법, 증오범죄법 제정

혐오표현에 대한 정치적, 사회적 대응

- 혐오표현을 코너로 몰아라!
- 정치인, 사회유력인사의 메시지 전달의 중요성 (cf. Wilders 사건, Korwin-Mikke 사건)
- 개인과 시민사회의 대항표현 (counterspeech): 일상적 실천과 대응
- 학교현장에서의 반차별/평등 교육

혐오표현과 정치지도자: 반기문, 오바마

- “레즈비언, 게이, 양성애자, 성전환자에게 말합니다. 당신들은 혼자 가 아닙니다. 폭력과 차별을 끝내기 위한 투쟁은 우리 모두가 함께 하는 투쟁입니다. 당신들에 대한 모든 공격은 유엔과 내가 수호하고 지키기로 맹세한 보편적 가치들에 대한 공격입니다. 오늘, 저는 당신들의 편에 섭니다. 그리고 모든 국가들과 사람들에게 당신들 편에 함께 서라고 요청합니다.” (반기문 유엔 사무총장)
- “오늘은 우리 친구들 레즈비언, 게이, 바이섹슈얼, 트랜스젠더들에게 특히 더 가슴 아픈 날입니다. 총격범은 사람들이 친구를 맺고, 살아가기 위해 찾는 나이트클럽을 노렸습니다. 공격 받은 장소는 단순한 클럽이 아닙니다. 이곳은 사람들이 함께 모여 의식을 고양하고 그들의 생각을 말하며 시민권을 주장하던 연대와 자유의 공간입니다.” (오바마 미 대통령, 게이클럽 펄스(Pulse) 총기 난사 사건 추모사)



혐오표현과 정치지도자: 강남역 사건

- "혐오범죄로 보기 어렵다 ... 기본적으로 혐오 범죄는 (특정대상을 혐오해 범행한다는) 의지적 요소가 있어야 한다 ... 실체가 없는 망상으로 한 범행을 혐오범죄로 보긴 적절치 않다" (강신명 경찰청장 기자간담회, 2016.5.23)
- "강남역과 수락산 부근에서 발생한 사건의 피해자의 명복을 빌며, 가족들에게도 애도의 뜻을 표한다... 이번 사건을 계기로 일부에서는 우리 사회에서 발생하는 여성혐오에 대한 문제제기와 이에 대한 논란이 벌어지고 있다 ... 사회적 약자에 대한 혐오 확산에 따른 인권침해가 우려된다." (이성호 국가인권위원장 성명, 2016.5.31)





일본의 카운터 운동의 성과

- 혐오표현의 피해 최소화, 피해자 고통 감소
- 혐한시위 확산 저지
- 여론 환기
- 국제연대 계기
- 민주주의의 심화
- 구도 전환: <인종주의자+일본인 vs. 조선인> → <인종주의자 vs. 조선인+일본인>
- 구체적 성과: 헤이트스피치 해소법 통과

혐오표현과 반차별정책

- 반차별정책 + 혐오표현정책
- 직장, 학교, 마을 등 각 자치 단위에서 차별/혐오표현 대책 수립
- cf) 인권/평등교육, 자치규약, 학칙, 상담/구제기구, 차별시정 등
- 공동체에서 누구를 고립시키고 누구와 연대할 것인가?
- 정치지도자의 발언 등 영향력 있는 사회적 발언에 관심 필요.

혐오표현 최근 동향

- 혐오의 확산과 차별/폭력으로서의 전이
 - 온라인 → 오프라인
 - 놀이/재미 → 행동
- 경제위기와 혐오의 확산 (cf. 개인적 이해관계)
 - “외국인 노동자들이 일자리를 빼앗아간다”
 - “동성애를 통한 에이즈 감염이 계속 급증한다면 10년 안에 전 국민은 심각한 세금폭탄을 맞게될 것이다.”
 - “가산점받는 5.18유공자 금수저”, “공부해봐야 소용없다.”
 - 여성할당제, 근가산점 문제
- 안보/안전 위기와 혐오의 확산
 - “신문이 불확실하고 범죄가능성이 있는 불법체류 외국인 노동자들은 모두 잠재적인 범죄자로 규정하고 모두 영구 추방해야한다.”

한국은 안전하다?

- 증오범죄나 폭력은 없으니 안심해도 좋다?
- 편견을 가진 사람이 많은 나라 (올포트): 사회구조에 이질적 요소 많음. 사회이동성 있음. 급격한 사회변화 있음. 의사소통과 지식의 전달이 막혀 있음. 소수집단 규모 증대. 경쟁과 갈등 있음. 착취로 이익을 얻음. 공격적으로 화를 내는 것이 억제되어 있지 않음. 민족중심주의 전통. 동화주의나 문화다양성이 허용되지 않음.
- 외국인 노동자와 이민자를 이웃으로 삼고 싶지 않다: 한국 31.8%, 미국 13.7%, 호주 10.6%, 스웨덴 3.5% (여가부 조사)
- 동성애자를 이웃으로 받아들이고 싶지 않다: 한국 79.8%, 네덜란드 6.9%, 미국 20.4%, 싱가포르 31.6%, 대만 40.8%, 중국 52.7%, 말레이시아 58.7% (세계가치관조사)

공존의 사회를 위하여

- 상상력을 동원해 타인의 삶에 감정적으로 참여하는 “인류애의 정치” (너스바움)
- 공존의 사회를 위한 최소한의 조건: 혐오표현을 이대로 둘 것인가?
- “어떤 것이라도 시작해야 하는 절박한 상황이 우리 앞에 놓여 있다.”

참고자료

- 홍성수, 『말이 칼이 될 때: 혐오표현은 무엇이고 왜 문제인가』 (어크로스, 2018)
- 홍성수, “혐오표현의 규제: 표현의 자유와의 충돌을 피하기 위한 규제대안의 모색”, 『법과사회』, 50호, 2015, 287-336쪽.
- <혐오표현 실태조사 및 규제방안 연구>, 연구책임자: 홍성수, 국가인권위원회, 2016.
- J. Waldron, 『혐오표현, 자유는 어떻게 해악이 되는가』, 홍성수/이소영 역 (이후, 2017).
- 한겨레21 연재기사 (홍성수의 혐오시대유감)
 - 1회: '나쁜 표현' 앞 새로운 전선, 한겨레21, 제1062호, 2015.5.19.
 - 2회: 괴담 잡기에 쓸 힘 '혐오표현' 잡기에 쓰시라!, 한겨레21, 제1066호, 2015.6.18.
 - 3회: 화끈한 혐오표현 처벌? 차별금지법부터 만들라!, 한겨레21, 제1069호, 2015.7.8.
 - 4회: '문창극법'만 있으면 된다?, 한겨레21, 제1072호, 2015.7.29.
 - 5회: '혐오할 자유' 보장하는 미국? 멋모르는 소리!, 한겨레21, 제1075호 2015.08.19.
 - 6회: 어떤 혐오표현을 제한할 것인가, 한겨레21, 제1078호 2015.09.09.
 - 7회: 법은 하나의 '방법'일 뿐, 한겨레21, 제1082호 2015.10.14.

감사합니다

홍 성 수
sshong@sm.ac.kr

세계인권선언과 국제인권규범에 비추어 본 한국사회 차별

이 주 영
서울대학교 인권센터 전문위원



1948년 12월 10일 유엔 총회
세계인권선언 채택

나치의 차별, 배제, 제노사이드

유대인

집시

폴란드 민족

슬라브 민족

아프리카계 독일인

장애인

여호와의 증인

동성애자

나치에 순응하지 않는 성직자

공산주의자

사회주의자

그외 정치적인 "적들"



뉘른베르크 국제군사전범재판
(1946.10.1)

돌격대(Der Stürmer) 발행인
율리우스 스트라이허
(Julius Streicher)

인도에 반하는 범죄 유죄 선고

"...For his 25 years of speaking, writing, and preaching hatred of the Jews, In his speeches and articles, week after week, month after month, he infected the German mind with the virus of anti-Semitism, and incited the German people to active persecution..."

1923년 간토대지진 조선인 학살

“재난을 틈타 이득을 취하려는 무리
들이 있다.”

“조선인이 방화, 폭동을 일으켰다”

거짓 소문 유포

조선인
중국인
류큐인
사회주의자
아나키스트
인권운동가

참고자료: 야마다 쇼지, 『관동대지진 조선인 학살에 대한 일본 국가와 민중의 책임』
강덕상, 『학살의 기억, 관동대지진』

70년 전 세계인권선언 채택의 의미

편견
낙인, 비방
차별
배제
통제
제노사이드

의 비극을 되풀이 하지 않겠다는 약속

세계인권선언 제1조

모든 사람은 태어날 때부터
자유롭고 존엄하며 평등하다.

모든 사람은 이성과 양심을 가지고 있으므로
서로에게 우애(형제애)의 정신으로 대해야 한다.

차별금지과 평등 보편적 인권규범의 기초

시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 (채택 1966, 대한민국 비준 1990년)

제2조 1. 이 규약의 각 당사국은 자국의 영토내에 있으며, 그 관할권 하에 있는 모든 개인에 대하여 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분 등에 의한 어떠한 종류의 차별도 없이 이 규약에서 인정되는 권리들을 존중하고 확보할 것을 약속한다.

제26조

모든 사람은 법앞에 평등하고 어떠한 차별도 없이 법의 평등한 보호를 받을 권리를 가진다. 이를 위하여 법률은 모든 차별을 금지하고, 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적, 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분 등의 어떠한 이유에 의한 차별에 대하여도 평등하고 효과적인 보호를 모든 사람에게 보장한다.

경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 (채택 1966 대한민국 비준 1990)

제2조 2. 이 규약의 당사국은 이 규약에서 선언된 권리들이 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분 등에 의한 어떠한 종류의 차별도 없이 행사되도록 보장할 것을 약속한다.

모든 형태의 **인종차별** 철폐에 관한 국제협약 (1966, 한국 비준 1979)

여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐에 관한 협약 (1979, 한국 비준 1985)

장애인 권리협약 (2006, 한국 비준 2009)

유엔인권이사회 “**성적지향, 성별정체성에 따른 차별과 폭력 반대**” 결의안 한국 정부 연속 찬성

17/19 (2011.6.17), 27/32 (2014.9.26), 32/2 (2016.7.15)

보편적 인권규범에 비취 본

대한민국

유엔의 포괄적 차별금지법 제정 권고

- 2008년 사회권위원회 (단락 3)
- 2011년 여성차별철폐위원회 (단락 7)
- 2011년 아동권리위원회 (단락 3-4)
- 2012년 인종차별철폐위원회 (단락 6-8)
- 2015년 자유권위원회 (단락 12-13)
- 2017년 사회권위원회 (단락 22-23)
- 2018년 여성차별철폐위원회 (단락 12-13)

2017년 대한민국 제3차 유엔인권이사회의 국가별 정례인권검토 24개국 권고

2012년 인종차별철폐위원회 권고

“협약 제1조와 일치하는 인종차별에 대한 법적 정의가 없다는 점에 거듭 우려를 표합니다. ... 시민과 외국인에게 동등한 권리를 보장하는 인종차별의 정의를 국내 법에 포함시킬 것을 대한민국에 촉구합니다.” (6항)

“위원회는 2008년 5월 제17대 국회 회기 만료로 차별금지법안이 폐기된 것에 대해 유감을 표명합니다. ... 차별금지법 또는 인종차별을 금지하는 여타 포괄적 법률의 서안 및 채택을 위한 조속한 조치를 취할 것을 한국에 촉구합니다.” (7항)

“위원회는 언론매체와 인터넷 상에서 외국인에 대한 인종혐오 발언이 보다 광범위하게 그리고 보다 노골적으로 표출되고 있다는 점에 주목합니다.” (10항)

2016년 자유권위원회 권고

“위원회는 포괄적인 차별금지법이 없다는 것을 우려합니다. 특히 인종차별과 성적지향 및 성정체성에 근거한 차별을 정의하고 이를 금지하는 법률이 현재 부재한 점을 우려합니다.” (12항)

“당사국은 포괄적인 차별금지법, 명시적으로 삶의 모든 영역을 다루고 인종과 성적지향 및 성별정체성을 포함하는 모든 사유에 근거한 차별을 정의하고 금지하는 법률을 제정해야 합니다. 이러한 법률은 공적, 사적 행위자 모두의 직·간접 차별에 대해 적절한 제재를 부과하고, 효과적인 구제책을 제공해야 합니다.” (13항)

“당사국은 소위 ‘전환치료’의 선전, 혐오표현 또는 폭력을 포함, 성적지향 또는 성정체성에 근거한 모든 형태의 사회적 낙인과 차별을 용인하지 않는다는 것을 명시적, 공식적으로 표명해야 합니다.” (15항)

“당사국은 가족과 사회 내 여성과 남성간 평등에 대한 더 나은 이해와 지원을 증진하기 위한 포괄적인 식개선 프로그램을 실시하는 등 현재의 가부장적 태도와 성별 고정관념을 근절하기 위한 조치를 개발해야 합니다.” (17항)

2017년 사회권위원회 권고

“위원회는 당사국이 차별금지 사유를 둘러싸고 공감대를 형성하기 위하여 적극적이고 효과적인 인 조치를 충분히 취하지 않는 것에 대해 우려합니다.” (22항)

“위원회는 포괄적인 차별금지법 채택의 시급성을 재차 언급하며, 당사국이 인간존엄의 보호와 인권의 평등한 향유에 있어 차별이 미치는 해로운 영향에 대해 시민과 입법자들의 인식을 제고할 것을 권고합니다.” (23항)

“위원회는 당사국이 성소수자에 대한 법적 및 사실적 차별을 제거하기 위해 효과적인 조치를 취할 것을 권고합니다.” (25항)

“위원회는 당사국이 규약의 권리가 국적에 근거한 차별없이 행사될 수 있도록 보장하기 위해 필요한 조치를 취할 것을 권고합니다. 특히 외국인이 국가 사회보장제도에 등록하고, 복지 서비스 혜택을 누리며, 부모의 지위에 관계 없이 아동의 보편적 출생 등록을 보장할 것을 촉구합니다.” (27항)

2018년 여성차별철폐위원회 권고

“위원회는 ... 당사국이 아직 포괄적 차별금지법을 제정하지 않았다는 점에 주목하며 우려를 표합니다. ...”(12항)

“... 여성에 대한 직간접 차별을 비롯하여 빈곤여성, 민족적·인종적·종교적·성적 소수자에 속하는 여성, 장애여성, 난민 및 난민신청 여성, 무국적 및 이주여성, 농촌여성, 비혼여성, 청소년, 여성노인 등 취약집단에 영향을 미치고 있는 교차적 형태의 차별을 금지하는 포괄적 차별금지법을 제정할 것을 권고합니다.” (13항)

“성적지향과 성별정체성은 민감한 주제라고 말하는 이들이 있습니다.

이해합니다. 저와 같은 세대의 많은 사람들처럼, 저 역시 이런 주제를 이야기하면서 크지 않았습니

하지만 이제 저는 목소리 높여 이야기하게 되었습니다. 사람들의 삶이 달려있는 문제이기 때문입니다. 또한, 유엔 현장과 세계인권선언에 따라 누구든 어디에 있든 모두의 권리를 보호하는 것이 우리의 책임이기 때문입니다. [...]

레즈비언, 게이, 바이섹슈얼, 트랜스젠더인 분들에게, 말씀 드립니다.

여러분은 혼자가 아닙니다. 폭력과 차별을 끝내기 위한 여러분의 투쟁은 모두의 투쟁입니다.

여러분에 대한 공격은 제가 옹호하고 지키겠다고 약속한 유엔의 보편적 가치에 대한 공격입니다.

오늘, 저는 여러분과 함께 서 있습니다.

그리고 모든 국가와 모든 사람들에게도 여러분과 함께 나란히 서자고 촉구합니다.

역사적 변화가 진행되고 있습니다. 모든 국가들이 이 문제의 심각성을 알고 있습니다. [...]

유엔인권최고대표의 보고서는 어떤 건설적인 행동을 해야하는지에 대해 제시하고 있습니다.

우리는 폭력에 맞서야 합니다. 차별을 금지해야 합니다. 대중을 교육해야 합니다.

인권침해가 제대로 다루어지고 있는지 주기적으로 확인하는 보고체계가 필요합니다.

인권이사회와 양식 있는 모든 사람들이 이러한 일들이 실현될 수 있도록 하기 위해 나서야 합니다.

그러한 때가 왔습니다.”

반기문 유엔 사무총장, 유엔인권이사회 2012년 3월 7일 연설

국회에 있는 나와 우리의 대표자들에 대한 기대

“포괄적 차별금지법은 민감한 주제라고 말합니다.

이해합니다. 저 역시 차이와 다양성을 존중하는 법을 잘 배우지 못 하고 컸습니다.

하지만 이제 더 이상 미룰 문제가 아닙니다. 우리 사회에서 차별을 경험하는 사람들의 삶의 문제, 우리 모두가 어떻게 공존하며 살 수 있을 것인가의 문제이기 때문입니다.

또한, 우리 헌법과 정부가 비준한 국제인권법에 따라 모두가 차별 없이 동등하게 기본적 권리와 자유를 누릴 수 있어야 하기 때문입니다.

우리 사회에서 차별을 경험하는 모든 분들에게 말씀 드리고 싶습니다.

여러분은 혼자가 아닙니다. 여러분들과 함께 나란히 서겠습니다. 폭력과 차별을 끝내는 것은 우리 모두의 과제입니다. 여러분에 대한 공격은 제가 지키겠다고 다짐한 헌법적 가치, 인류 보편의 가치에 대한 공격입니다.

우리는 무엇을 해야 하는지 알고 있습니다. 차별을 금지해야 하고, 차별에 대한 사회의 인식을 높여야 합니다. 차별로 인한 인권침해 피해를 제대로 구제받을 수 있도록 해야 합니다.

우리 국회는 이제 포괄적 차별금지법을 제정해야 합니다. 저부터 나서겠습니다.

그러한 때가 왔습니다.”

70 **세계인권선언**
주년 #STANDUP4HUMANRIGHTS

제1조
모든 사람은 태어날 때부터
자유롭고, 존엄하며, 평등하다.

사람이
사람답게 사는 세상

대한민국 KOREA 2018 세계인권선언 70주년

330

차별금지법과 제도적 대안

조 혜 인

공익인권변호사모임 희망을만드는법 변호사

차별금지법제정연대 공동집행위원장

1. 들어가며¹⁾

이 발표문은 포괄적 차별금지법의 의의와 지금 현재 한국사회에서 차별금지법 제정이 가지고 있는 법적인, 그리고 사회적 의미를 살펴본다. 그리고 현재 한국사회의 차별 문제를 체계적으로 풀어나갈 제도적 대안으로서 차별금지법이 담고 있어야 할 기본적인 내용을 검토한다. ‘차별’과 ‘혐오’는 갈수록 키워드로 손꼽히고 있지만, 실제로 한국사회에서 일어나는 차별의 다양한 내용들, 그리고 이를 풀어나갈 제도적 대안의 하나로서 차별금지법의 제정과 그에 담겨야 할 실질적인 내용에 대해서는 제대로 된 논의조차 되고 있지 못하다. 합리적인 논의의 장, 모든 사회구성원이 존중받으며 동등하게 참여할 수 있는 정치적/사회적인 공론의 장 자체가 닫혀버린 이러한 상황은 현재 한국사회의 차별과 혐오가 만들어낸 가장 심각한 결과 중 하나이며, 이는 다시 한국사회의 차별과 혐오를 강화시키는 기반이 되어 악순환을 만들어 내고 있다. 공론의 장을 다시 열기 위한 국회와 정

1) 이 발표문은 2018. 8. 29. <차별금지법제정을 위한 첫 번째 토론회 - 차별금지법, 궤도에 올리다(차별금지법제정연대·국가인권위원회 공동주최)>에서 발표된 ‘2018 차별금지법안의 개요와 의의’를 수정하고 보완한 것임을 밝힙니다.

부의 역할이 그 어느 때보다 중요한 때이며, 이번 토론회가 선순환을 다시 시작하는 첫걸음이 되기를 기대한다.

2. 포괄적 차별금지법의 의의: 특히 2018년 한국사회의 맥락에서

가. 포괄적 차별금지법

차별금지법은 사람의 특성을 이유로 한 불합리한 차별을 규율하고 평등의 이념을 실현하기 위한 법이다. 평등은 법, 경제, 사회문화 등 다양한 층위에서 논의될 수 있지만 그 중 가장 근본적인 것은 도덕적 층위에서의 평등, 즉 ‘모든 인간은 동등한 가치를 지닌 존재로서 평등하다’는 개념이다. 현대 인권의 기초가 되는 ‘인간의 존엄성’이라는 가치는 이러한 평등의 개념 위에서만 성립할 수 있다. 차별금지법은 인간의 동등한 존엄성을 부정하는 사회 관행과 제도를 바꿔나가는 것을 목표로 한다.

역사적으로, 차별을 규율하는 법제는 초기에 인종, 성별 등의 사유를 중심으로 발전하다가, 점차 다양한 사유와 영역을 포괄적으로 아우르는 통합적인 법을 제정하는 방향으로 나아가게 되었다. 차별에 대한 인식과 이해가 높아지면서 더 많은 차별 사유들을 다루어야 할 필요성이 생겼을 뿐만 아니라, 단일 사유를 기반으로 한 차별금지법만으로는 사람들의 정체성을 통합적으로 인식하기 어렵고 현실의 복잡한 차별 상황을 효과적으로 다룰 수 없다는 문제의식이 발전하였기 때문이다. 최근의 평등 및 차별금지에 관한 연구들 역시 현대사회의 복잡한 차별과 불평등 문제를 해결하기 위해서는 차별의 교차성(Intersectionality)을 인식하고 규율할 수 있는 통합적인 법제가 필요하다는 점을 특히 강조하고 있다.²⁾

이러한 통찰에 따라 차별 문제를 고민하는 많은 국가들에서는 개별적 차별금지법을 넘어서 포괄적인 형태의 차별금지법을 ‘차별금지법’, ‘인권법’, ‘평등

2) Sandra Fredman, *Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination law*, Report for European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-discrimination. Brussels: European Commission (2016) 등 참조

법’, ‘동등대우법’ 등 다양한 이름으로 제정하여 시행해왔다. 그리고 2007년을 전후하여 본격적으로 시작된 한국의 포괄적 차별금지법 제정 논의 또한 이러한 문제의식과 흐름 안에 놓여있다.

나. 한국 차별금지법제의 현황과 공백

1) 헌법상 평등권

헌법 제11조 제1항은 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.” 고 선언하고 있다. 이 때 차별금지사유로 명시된 ‘성별·종교 또는 사회적 신분’은 예시적 사유라는 것이 판례와 통설의 입장이므로, 헌법상 평등권 조항은 성별, 종교, 사회적 신분에 한하지 않고 모든 차별금지사유를 아우르는 조항이다. 이러한 평등권 조항이 사인(私人) 간에는 어떻게 적용되느냐에 대해 판례는 차별금지법 등의 개별법이 제정되어 있지 않은 상황에서도 민법 제2조, 제103조, 제750조, 제751조 등을 통해 사인 간의 평등권 침해행위를 다룰 수 있음을 분명히 하고 있다.³⁾ 문제는 민법 제750조 등을 통한 차별의 구제에 한계가 명백하다는 점이다. 민법 제750조의 경우 불법행위로 인해 입은 손해의 배상만을 청구할 수 있으며, 소송절차면에서도 차별의 피해를 받은 사람이 원고로서 일반 민사소송법상의 원칙에 따라 모든 권리발생요건에 대해 입증책임을 져야한다. 그러나 차별피해자가 ‘차별의 존재’를 모두 증명하기란 현실적으로 매우 어렵고 간접차별의 경우에는 더욱 그러하다. 차별금지법제가 차별을

3) 대법원 2011. 1. 27. 선고 2009다19864 판결 참조. 서울기독교청년회(서울YMCA)가 남성회원과 달리 여성 회원들을 총회원 자격심사에서 배제하여 온 것은, 우리 사회의 건전한 상식과 법감정에 비추어 용인될 수 있는 한계를 벗어나 사회질서에 위반되는 것으로서 여성 회원들의 인격적 법익을 침해하여 불법행위를 구성한다고 본 위 판례에서 법원은 ‘기본권 규정은 그 성질상 사법관계에 직접 적용될 수 있는 예외적인 것을 제외하고는 사법상의 일반 원칙을 규정한 민법 제2조, 제103조, 제750조, 제751조 등의 내용을 형성하고 그 해석 기준이 되어 간접적으로 사법관계에 효력을 미치게 된다’고 하면서, ‘평등권이라는 기본권의 침해도 민법 제750조의 일반규정을 통하여 사법상 보호되는 인격적 법익침해의 형태로 구체화되어 논하여질 수 있고, 그 위법성 인정을 위하여 반드시 사인간의 평등권 보호에 관한 별개의 입법이 있어야만 하는 것은 아니’라고 판시하였다.

보다 효과적으로 주장입증할 수 있도록 하는 소송법상의 특례 조항들을 두는 이유이다.

국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 지며(헌법 제10조 후문), 이를 위해 헌법상 기본권을 보장하고 실현하기 위한 제 법률을 제정하여 시행한다. 포괄적 차별금지법은 헌법상 평등권의 내용을 구체화하고 그 이념을 실현하기 위한 실체법에 해당하며, 이를 위해 ‘차별이란 무엇인가’에 관한 구체적인 판단기준을 제시하고, 실효성 있는 구제수단을 제공하며, 차별예방 및 시정에 관한 국가의 책무를 포괄적·구체적으로 규정함으로써 개별 차별 관련 법제 및 정책의 상위법이자 준거법으로 기능할 수 있을 것이 요구되어 왔다.

2) 국가인권위원회법

국가인권위원회법은 현행법 중 가장 다양한 사유를 이유로 한 폭넓은 영역에서의 차별 전반을 규율하고 있는 법률이다. 국가인권위원회법은 제2조 제3호에 “평등권 침해의 차별행위”에 관한 정의규정을 두면서, 국가인권위원회에 이러한 차별행위를 조사하고 조정·권고 등을 할 수 있는 권한을 부여하고 있다. 동법 제2조 제3호는 19개의 차별사유를 예시적으로 언급하면서, 합리적인 이유 없이 이러한 사유를 이유로 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 차별행위로 정의한다. 이 때 차별행위가 성립하는 영역은 ‘고용’(가목), ‘재화·용역 등의 공급이나 이용’(나목), ‘교육·훈련이나 이용’(다목)이다. ‘성희롱 행위’(라목) 또한 같은 조항에 따라 차별행위로 분류된다.

문제는 국가인권위원회법은 그 본질이 조직법에 해당하여 차별 역시 국가인권위원회의 권한의 측면에서 1개 조항으로 정의되고 있을 뿐 더 이상의 구체적이고 상세한 실체규정을 두고 있지 않다는 점이다. 특히 후술하다시피 국가인권위원회법이 간접차별, 괴롭힘 등의 다양한 차별유형에 관한 명시적인 규정을 두고 있지 않다는 점은 현실에서 문제되는 다양한 차별들을 효과적으로 규제하는데 걸림돌이 되고 있다. 따라서 현행 국가인권위원회법만으로는 차별에 관한 구체적인 기준을 알기 어렵고, 또 국가인권위원회의 시정권고 등의 구제수단에 강제력이 없

어 피해자 구제에 미흡하다는 점 등에서 일반적 차별금지법을 대신하기에는 한계를 지닌다는 지적을 받아왔다. 특히 현대사회에서 사적 부문에서의 차별관행 시정이 매우 중요한 과제로 떠오르고 있지만 차별금지법과 같은 실체법 없이 국가인권위원회가 이러한 책무를 수행하는데 한계가 있으므로, 차별금지법 제정은 향후 국가인권위원회가 다른 여러 국가들의 국가인권기구들처럼 차별시정기구로서 발전하기 위해 필수적으로 해결되어야 하는 입법적 과제라는 점이 지적되고 있다.⁴⁾

3) 개별적 차별금지법

현재 한국에는 차별시정을 위한 개별적인 차별금지법들이 다양하게 존재한다. 특히 단행법 형태의 주요한 차별금지법으로는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 ‘남녀고용평등법’)」, 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률(이하 ‘장애인차별금지법’)」, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(이하 ‘연령차별금지법’)」 등이 제정되어 시행 중이다.⁵⁾

	국가인권위원회법	남녀고용평등법	장애인차별금지법	연령차별금지법
제정	2001.5.24.	1987.12.4.	2007.4.10.	2008.3.21.일부개정
시행	2001.11.25	1988.4.1.	2008.4.11.	2009.3.22.
사유	19개 사유 예시	성별, 혼인, 가족안지위, 임신·출산	장애	연령
영역	고용 교육 재화용역	고용	고용 교육 재화용역 사법행정 등 모부성권 등 가족건강권 등	고용

이를 바탕으로 현재 우리 법체계에서 어떤 사유와 영역의 차별이 개별적 차별금

4) 윤영미, “국가인권위원회 진정제도의 현황과 개선방안”, 안암법학 52, 2017년 참조.

5) 이외에 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률», 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 차별금지 및 구제에 관한 조항이 존재한다. 한편 「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」은 1999. 2. 8. 제정되어 1999. 7. 1. 시행되었으나 2005. 3. 24. 폐지되었다.

지법을 통해 규율되고 있는지를 정리하면 다음과 같다.

영역 \ 사유		성별, 혼인,가족지 위,임신출산	장애	나이	고용형태 일부	그 외 사유
고 용	모집채용	남녀고용 평등법	장애인차별 금지법	연령차별 금지법	기간제법 파견법	
	근로계약 체결이후					근로기준법
교육			장애인차별 금지법			
재화용역			장애인차별 금지법			
행정			장애인차별 금지법			

표에서 짙은 색으로 표시된 부분은 개별적 차별금지법의 규율을 받는 영역이다. ▨로 표시된 부분은 차별에 관한 실체법 없이 국가인권위원회법만의 규율을 받고 있는 영역으로, 차별에 대한 실체적 조항과 사법적 구제수단의 보완이 필요한 영역이다.

고용은 개별적 차별금지법들과 근로기준법의 적용으로 다른 영역에 비해 비교적 규율되는 범위가 넓은 편이다. 그러나 근로기준법은 근로계약 체결 이후 단계에 기본적으로 적용이 되기 때문에 성별, 장애, 나이 이외의 사유로 모집·채용 단계에서 발생하는 다양한 차별은 역시 국가인권위원회법을 제외하면 규제의 공백으로 남아있다.

다. 2018년 한국에서 차별금지법이 갖는 의의

평등과 차별금지에 관한 법리는 세계적으로 서로 영향을 주고 받으며 비교적 평평하게 발전해가는 분야이지만, 이러한 평등과 차별금지 원칙을 국내에서 보장하고 실현하기 위한 법제는 각 사회의 특유한 역사적 맥락 또한 반영하게 된다. 포

포괄적 차별금지법의 제정은 위에서 살핀 바와 같이 현행 차별금지법제의 한계를 넘어 통합적이고 체계적인 평등권 실현 체계를 마련하기 위하여 그 논의가 시작되었다. 그런데 2007년도 시작된 제정 논의가 10년이 넘도록 제자리걸음을 하면서 2018년 한국의 차별금지법 제정은 일반적인 법제정의 의의를 넘어서는 특수한 맥락 또한 지니게 되었다.

그 중 가장 중요한 점은 2007년에서 2018년에 이르는 동안 한국에서 차별금지법은 ‘모든 사회구성원의 평등한 존엄’에 관한 우리 사회의 공식적 태도를 확인시켜주는 상징적인 법률의 위상을 확고히 갖게 되었다는 것이다. 한국 사회에서 포괄적 차별금지법에 관한 표면적인 반발은 차별금지사유 중심으로 한 것이었고, ‘어떠한 사회구성원들은 법을 통해 평등권을 보장받아서 안 된다’는 반인권적인 주장들이 그 내용을 이루었다. 그럼에도 정부는 차별금지사유를 둘러싼 사회적 합의가 부족하다거나 사회적 논란이 있어 차별금지법을 제정하기 어렵다는 입장을 반복함으로써 이러한 반인권적인 주장들을 경청할 가치 있는 하나의 ‘사회적 의견’으로 승인하여주었고, 이러한 정부의 태도는 2018년 현재 각종 인권 관련 법률과 전국 지자체의 인권조례 등 인권, 평등에 관한 모든 법령들에 대한 공격이 횡행하게 되는 결정적인 배경이 되었다. 이러한 상황에서 2018년 한국의 차별금지법에 차별금지사유를 어떻게 명기할 것인가는 단순한 법기술상의 문제가 아니며 우리 사회의 평등 원칙을 다시 공고히 할 수 있느냐의 의미를 가지게 되었다. 차별금지법은 ‘사회적 논란’이 있는 사유들을 법에 명시하고 차별금지를 선언함으로써 이에 대한 이견이 우리 사회에서 받아들여질 수 없는 주장임을 분명히 하고 모든 이의 평등한 존엄을 또렷하게 선언하여야 한다.⁶⁾

6) 유엔의 국제인권기구들 또한 차별금지사유를 둘러싼 논란이 제기되는 한국 사회의 상황을 우려하며 ‘인종, 성적지향, 성별정체성 등을 반드시 명시한 형태로’ 포괄적 차별금지법을 제정할 것을 2007년 이래 한국에 반복하여 권고해왔다. 특히 최근 유엔 국제인권기구의 권고문들은 차별과 혐오를 공식적으로 승인하는 듯한 한국 정부의 태도를 직접적으로 지적하고 있다. 2015년 유엔 자유권위원회는 성적지향 및 성별정체성을 이유로 한 차별과 관련하여 한국 정부에 대해 ‘성적지향 및 성별정체성을 이유로 한 폭력을 포함한 어떤 종류의 사회적 낙인과 차별도 용납하지 않는다는 것을 공식적인 형태로 분명하게 명시해야 한다’고 권고하면서 포괄적 차별금지법의 채택을 촉구하였다(CCPR/C/KOR/CO/4 para. 12-15). 2017년 유엔 사회권위원회는 한국 정부가 ‘그동안 차별금지사유를 둘러싸고 공감대를 형성하기 위하여 적극적이고 효과적인 조치를 충분히 취하지 않은 것’을 우려하면서, ‘인권 존중의 보호와 인권의 평등한 향유에 대한 차별의 해로운 영향에 대해 국민과 입법자들에게 인식을 제고함으로써 포괄적 차별금지법을 긴급히 제정할 것’을 권고하였다(E/C.12/KOR/CO/4

지금 주목해야 할 또 하나의 맥락은 차별과 혐오를 둘러싼 담론이 우리 사회에서 어떤 방식으로 유통되고 있는가이다. 최근 몇 년 간 ‘차별’, ‘불평등’ 나아가 ‘혐오’는 사회적으로 큰 주목을 받는 단어가 되었다. 그러나 무엇이 차별이고 혐오인가에 대한 담론이 그만큼 제대로 쌓여있는지는 의문이다. 혐오의 문제는 사회에 존재하는 구조적인 차별들의 원인이자 결과이고, 동전의 양면에 해당한다. 무엇이 차별인가에 대한 풍부한 이해가 존재하지 않고 사례가 체계적으로 유통되지 않는 사회에서는 혐오 문제의 원인과 해결방안 또한 제대로 진단되기 어렵다. 구조적인 차별이 존재한다는 점을 인식하지 않거나 인정하지 않을 때 혐오의 문제는 그저 집단과 집단 사이의 평면적인 갈등의 문제로 오인되기 쉽기 때문이다. 지금 한국에서 혐오의 문제가 심각해져가는 배경에는, 우리 사회에 더 이상 ‘여성’, ‘이주민’, ‘성소수자’, ‘청소년’ 등에 대한 차별이 존재하지 않다는 인식, 그렇기에 그러한 차별을 없애나가기 위한 법과 제도는 ‘남성’, ‘국민’, ‘비성소수자’, ‘비청소년 또는 교사’ 등을 역차별하는 것일 뿐이라는 논리가 대중적으로 퍼져나가고 있는 것과 무관하지 않다고 본다. 그렇다면 지금 우리는 ‘차별이란 무엇인가’, ‘우리 사회에 어떠한 차별이 존재하는가’를 더 많이 이야기하고 제대로 다시 듣는 것에서부터 이 문제들을 풀어나가야 하는 것이 아닐까. 이러한 점에서 2018년 한국의 차별금지법은 무엇보다도 차별이 무엇이고 왜 문제가 되는지를 체계적으로 설명하고 사회에 여전히 존재하는 차별들을 더 많이 이야기할 수 있는 장을 제도화하는 법으로서 중요성을 지닌다.

3. 제도적 대안으로서 포괄적 차별금지법의 내용

가. 전체적인 구성

2006년 국가인권위원회가 권고한 차별금지법안과 그 후 시민사회에서 발의된 차별금지법안들은 총 4개의 장으로 구성되어있었다. 제1장 총칙에서는 법의 목적,

para.22,23). 한국은 2019년 4월 유엔 사회권위원회에 포괄적 차별금지법 제정 권고 이행에 관한 후속 보고를 제출하여야 한다.

차별의 개념과 예외, 법의 적용범위 등을 다루고, 제2장 국가 및 지방자치단체 등의 차별시정 의무 등에서는 차별시정을 위한 국가등의 의무를 규정한다. 제3장은 차별이 규율되는 각 영역(△고용, △교육, △재화·용역·시설 등의 공급이나 이용, △행정서비스 등의 제공이나 이용)에서 어떠한 행위가 차별로서 금지되는지, 각 영역 관련자들은 차별예방을 위해 어떠한 조치를 취해야하는지 등을 상세하게 규정하고 있다. 마지막으로 제4장은 이 법에서 금지하는 차별이 발생하는 경우 그에 대한 구제수단을 담고 있다.

아래에서는 차별에 대해 문제제기하고자 하는 사람이 단계별로 어떠한 문제에 부딪히게 되는가를 살펴보면서 그 문제를 해결하기 위한 제도적 대안으로서 차별금지법이 담아야할 내용을 검토한다. 주로 제1장(총칙)과 제4장(차별의 구제)를 중심으로 한 내용이 될 것이다.

나. 누가, 어디에, 무엇을 차별로 이야기할 수 있을까

1) 차별금지법안의 차별구제수단

여기 차별을 경험하는 A가 있다. 차별금지법은 A에게 크게 두 가지 구제절차를 제시한다. 첫 번째는 국가인권위원회에 차별에 관한 진정을 제기하는 것이고, 두 번째는 법원에 차별에 관한 적극적 조치나 손해배상을 청구하는 소를 제기하는 것이다.

포괄적 차별금지법은 현행 개별적 차별금지법들과 달리 형사처벌이나 행정제재를 차별의 구제수단으로 사용하지 않는다. 대신 국가인권위원회를 통한 비사법적 구제와 법원을 통한 민사적 구제를 기본적인 구제수단으로 규정하고 있다. 차별행위는 개인의 악의보다는 사회의 편견, 고정관념, 구조적 차별에서 기인하는 경우가 많기 때문에, 개개의 행위자를 형사처벌하기보다는 구체적인 사례마다 차별 중지 및 시정 조치, 재발 방지 조치, 교육과 훈련 등의 다양한 조치를 유연하게 사용하는 것이 근본적인 차별시정을 위해 효과적이라고 보기 때문이다. 특히 포괄적 차별금지법은 다양한 사유와 영역을 널리 다루고 있기에 더욱 그러하다.

2) 국가인권위원회 진정

먼저 국가인권위원회에 진정을 제기하는 방법을 생각해보자. 차별에 대한 진정 절차는 현행 인권위법과 동일하게 진행된다. 차별피해자인 A 뿐만 아니라 제3자인 B 또는 B단체 또한 A가 경험하는 차별에 관해 진정을 제기할 수 있고 이 역시 현행 인권위법과 동일한 내용이다. 그렇다면 현행 인권위법상 차별 진정 제도와와의 차이점이 생기는 부분은 어디일까. 앞서 보았듯이 현행 인권위법에서 차별에 대한 판단 기준을 제공하고 있는 조항은 제2조 제3호 ‘평등권 침해의 차별행위’의 정의조항 하나뿐이다. 반면 차별금지법은 제1장(총칙)과 제3장(차별시정 및 예방조치)의 실제적 조항들을 통해 차별의 개념을 확장하고 구체화한다. 이와 같이 확장되고 구체화된 차별 개념은 국가인권위원회가 A의 경험을 차별로서 적극적으로 경청할 수 있는 자리를 열어준다.

3) 차별금지법상 차별의 개념

가) 차별의 개념

차별금지법안은 다음과 같은 표지들을 통해 차별의 개념을 정의한다.

- ① 차별금지사유: 현행 인권위법에 규정된 19개 차별금지사유에 국적, 성별정체성, 출신학교, 고용형태, 경제적 상황, 유전형질등 추가
- ② 차별금지영역: 고용, 교육, 재화·용역·시설 등의 공급이나 이용, 행정서비스 등의 제공이나 이용⁷⁾
- ③ 차별의 유형: 직접차별, 간접차별, 괴롭힘, 성희롱, 차별표시조장광고, 차별지시 등
- ④ 차별의 예외: 진정직업자격⁸⁾, 잠정적 우대조치⁹⁾

7) 즉, 차별금지법은 일정한 공공성을 요구받는 영역에서 발생하는 차별을 규제하기 위한 법이다. 따라서 가족관계에서 발생하는 차등대우, 사적인 인간관계에서 발생하는 차등대우 등은 이 법을 통해 규율되는 차별에 해당하지 않는다.

8) 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우

이 중에서 현행 인권위법의 규율 범위와 특히 차이가 나는 부분은 차별의 유형이다. 현행 인권위법은 동법 제2조 제4호에서 직접차별과 ‘업무와 관련하여’ 발생한 성희롱만을 ‘평등권 침해의 차별행위’로서 명시하고 있다. 간접차별, 괴롭힘 등 직접차별에 해당하지 않는 차별유형과 고용·교육 외의 영역에서 발생하는 성희롱은 현행 인권위법상 차별로서 규율되는 범위에 속하지 않는다.

	국가인권위원회법	남녀고용평등법	기간제법, 파견법	장애인차별금지법	연령차별금지법
직접차별	○	○	○	○	○
간접차별		○		○	○
괴롭힘				○	
성희롱	○ (일부영역만)	○		(괴롭힘에포함)	
기타				-차별표시조장 광고 -정당한 편의 제공 거부 등	

나) 차별 개념의 확장: 간접차별, 괴롭힘 등

(1) 간접차별(indirect discrimination)이란 외견상 차별금지사유에 관하여 중립적인 기준을 적용하였으나 그에 따라 특정 집단이나 개인에게 정당한 사유 없이 불리한 결과가 초래되는 결과적인 차별을 말한다. 간접차별은 현대 사회에서 지배적인 차별의 성격이 직접적이고 의도적인 차별에서 점차 비가시적이고 간접적인 차별로 변화되고 있고, 차별을 야기하는 근본적인 요인들인 편견과 통념의 변화를 위해서는 이를 수정할 수 있는 새로운 차별개념 판단 기준이 필요하다는 인식에서 도입된 개념이다.¹⁰⁾

- 여성노동자는 특정 시간대에 아이를 돌보아야 하는데 고용주가 직원들에게 일률적으로

9) 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 개인이나 집단을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행

10) 윤문희, “차별의 법적 개념”, 노동리뷰 통권 제21호, 2006년, 69면

순환근무를 요구하고 예외를 허용하지 않아 퇴직을 할 수 밖에 없는 상황이 되는 경우, 고용주가 이러한 요구가 정당하다는 걸 입증하지 못하면 간접차별에 해당할 수 있다. (영국 2010년 평등법 제19조에 대한 정부해설서¹¹⁾)

- 우체부를 채용하기 위해 전화로 짧게만 일차면접을 진행하였고 그로 인해 모국어가 독일어가 아닌 지원자가 독일어로 만족할만큼 명확하고 또렷하게 자신을 표현하지 못한다고 판단되어 선발에서 떨어진 경우, 이러한 선발절차는 우체부에게 필요한 독일어 실력을 검증하기 위해 적절하지도 필요하지도 않은 경우에 해당하여 독일 일반 평등대우법상 출신민족을 이유로 한 간접차별이 될 수 있다 (독일 지방노동법원 판례)

(2) 차별금지법상 괴롭힘(harassment)은 차별금지사유를 이유로 인간의 존엄성을 침해하거나 적대적, 위협적, 모욕적 또는 굴욕적 환경을 조성하는 행위를 의미한다. 본래 괴롭힘은 최근 문제되는 직장 내 괴롭힘 행위 등에서 잘 드러나듯이 자유권, 인격권 등을 침해하는 행위이다. 그러나 고용, 교육, 재화용역의 제공, 행정 등의 영역에서 차별금지사유를 이유로 행해지는 괴롭힘은 특정 개인 또는 집단을 그가 속한 조직이나 사회로부터 고립·배제하려는 목적을 갖거나 그러한 효과를 만들어내는 행위다. 이는 결국 차별금지사유를 이유로 누군가가 조직이나 사회에 동등한 구성원으로서 참여하지 못하도록 만드는 행위이므로 차별금지사유를 이유로 한 차별행위와 마찬가지로의 의미를 갖는다. 따라서 외국의 차별금지법들은 대부분 차별금지사유를 이유로 한 괴롭힘을 차별의 한 유형(또는 차별금지법에 의해 금지되는 행위)으로 보아 차별과 마찬가지로 규제하고 있다. 그리고 이러한 괴롭힘은 언어적 형태로 이루어지는 경우들을 널리 포함한다. 이는 단순히 ‘나쁜 말’을 단속하거나 또는 ‘차별이나 편견이 들어있는 발언’, ‘개인의 의견 표명’ 등을 일반적으로 규제하는 것과는 다른 문제이다. 괴롭힘은 모든 구성원들이 동등하게 참여할 수 있어야 하는 고용, 교육, 재화용역 등의 영역에서 특정 개인이나 집단을 고립시키거나 배제하여 차별하는 효과를 낳는 행위이기 때문에 차별로서 규제되는 것이다.

- 학교의 책임기관은 학생들을 괴롭혀서는 안 된다. 교실에서 교사가 장애를 이유로

11) Equality Act 2010 Explanatory Notes 81.

특정한 학생을 조롱하는 경우 또는 여학생들을 대상으로 당혹감과 굴욕감을 느끼게 하는 발언을 하는 경우 이는 괴롭힘에 해당할 수 있다. (영국 2010년 평등법 제85조에 대한 정부해설서¹²⁾)

- 한 백인노동자가 직장 내에서 흑인동료를 대상으로 한 인종모욕적인 발언이 오가는 것을 보았고 만약 그러한 발언들이 백인노동자에게 공격적인 환경을 조성하는 것으로 인정된다면 그 노동자는 자신이 직접 인종과 관련한 괴롭힘을 당하였다고 문제제기할 수 있다 (영국 2010년 평등법 제26조에 대한 정부해설서¹³⁾)
- 캐나다 인권법상 괴롭힘에 해당하는 예: 직장 동료가 당신의 허잡을 반복적으로 조롱하는 경우, 관리자가 정기적으로 당신의 외모에 대해 부적절한 발언을 하는 경우 (캐나다 인권위원회 홈페이지 안내¹⁴⁾)

다) 차별 개념 확장의 의미

이와 같이 간접차별, 괴롭힘 등은 우리 사회에서 주요하게 문제되는 차별유형들에 해당함에도 현행 인권위법은 이에 대한 근거규정을 두고 있지 않다. 다만, 장애인차별금지법에서 간접차별과 괴롭힘에 관한 명시적인 규정을 두면서 장애차별을 국가인권위원회에 진정할 수 있도록 하였으므로, 현재 국가인권위원회는 장애차별로 진정된 사건에서만 간접차별, 괴롭힘을 명시적으로 규율할 권한을 가지고 있다. 이에 따라 다른 차별금지사유를 이유로 한 간접차별은 현행 인권위법상 매우 소극적으로 다루어지고 있으며, 괴롭힘은 차별로 구성될 근거가 희박하여 사인(私人)에 의한 경우에는 사실상 각하되기 쉬운 상황에 놓여있다. 따라서 차별금지법을 통해 간접차별과 괴롭힘 등을 차별의 한 유형으로서 명확히 규정함으로써 국가인권위원회가 모든 차별금지사유와 관련한 간접차별과 괴롭힘을 차별로서 적극적으로 규율할 수 있도록 만들어야 한다.

4) 차별적인 법령, 조례·규칙, 정책, 제도 및 관행 등

12) Equality Act 2010 Explanatory Notes 295.

13) Equality Act 2010 Explanatory Notes 99. 영국 2010년 평등법은 괴롭힘의 피해자가 반드시 문제된 차별금지사유를 가진 사람일 것을 요구하지 않는다.

14) <http://www.chrc-ccdp.gc.ca/eng/content/what-harassment-1>

만약 A가 문제제기하고자 하는 대상이 A를 대상으로 한 특정한 행위가 아니라 차별적인 목적이나 효과가 있는 법령, 정책, 제도 등이라면 A는 무엇을 할 수 있을까.

현행 인권위법에 따라 국가인권위원회는 인권에 관한 법령(입법과정 중에 있는 법령안을 포함한다)·제도·정책·관행의 조사와 연구 및 그 개선이 필요한 사항에 관해 권고 또는 의견의 표명을 할 수 있으며(제19조 제1항), 인권의 보호와 향상을 위하여 필요하다고 인정하면 관계기관등에 정책과 관행의 개선 또는 시정을 권고하거나 의견을 표명할 수 있다(제25조 제1항). 문제는 이러한 법령, 정책, 제도 등은 차별의 피해자를 특정인으로 지목할 수 있는 차별행위와 결부되어 있지 않은 이상은 직접적인 진정의 대상이 되지 않는다는 것이다. 그러나 차별적인 목적이나 효과를 지닌 법령, 정책, 제도 등은 개개의 차별행위보다 사회에 훨씬 큰 영향을 미치는 것으로서 적극적인 차별 시정의 대상이 되어야 한다.

따라서 차별금지법안은 차별적인 목적이나 효과를 지닌 법령, 정책, 제도 등에 대해서도 진정할 수 있는 근거조항을 둘 필요가 있다. 이러한 경우 국가인권위원회는 차별피해자가 특정되지 않는다는 이유로 진정을 형식적으로 각하할 수 없고 반드시 진정 내용에 대한 실제적인 조사를 진행하여 답변할 의무를 갖게 된다.

다. 국가인권위원회의 시정권고, 실효성을 높일 수 있을까

1) 국가인권위원회의 차별시정권한

국가인권위원회는 A, B의 진정을 조사하여 합의 권고, 조정, 시정권고 등을 통해 차별을 시정하거나 피해자에게 필요한 구제를 제공하고자 한다. 국가인권위원회의 다양한 비사법적 구제수단은 다양한 차별 상황에 유연하게 대처하여 효과적인 시정방안을 강구할 수 있다는데 큰 강점이 있다. 특히 진정인과 피진정인 당사자에게 직접적으로 미치는 영향을 넘어 비슷한 상황에 있는 조직이나 개인들의 인식을 바꾸는 데 간접적으로 영향을 끼침으로써 자발적인 준수에 의한 예방적 효과를 크게 가져올 수 있다는 점이 강조된다.¹⁵⁾ 다만 피진정인이 시정 권고를 불

수용하는 경우에는 이를 강제할 방법이 없으므로 이를 보완하기 위해 권고의 수용율을 높일 수 있는 방안, 시정명령제도를 도입하는 방안 등이 지속적으로 논의되고 있다.

2) 시정권고 수용율 제고 방안

현행 인권위법 제25조는 국가인권위원회의 권고를 받은 관계기관 등의 장은 권고를 받은 날로부터 90일 이내에 그 권고사항의 이행계획을 위원회에 통지하여야 하고, 권고의 내용을 이행하지 아니한 경우에는 그 이유를 위원회에 통지하도록 하고 있으나, 권고의 이행실태를 직접 확인·점검하는 별도의 규정은 존재하지 아니한다. 따라서 차별금지법안은 국가인권위원회가 권고 또는 의견의 이행실태를 확인·점검할 수 있고, 필요한 경우 권고사항의 이행 경과 및 결과 확인 등을 위하여 관계기관등의 장에게 자료 등의 제출 또는 사실 조회를 요구할 수 있도록 하는 조항을 둘 필요가 있다. 또한 일반 사인(私人)이 아닌 국가기관, 지방자치단체, 공직유관기관, 각급 학교 등이 정당한 사유 없이 90일 내 권고사항의 이행계획 또는 불수용이유를 통지하지 않거나 반복된 권고를 불수용하는 경우에 국가인권위원회는 이러한 사실을 해당기관·단체의 평가에 반영하도록 각 기관·단체의 장에게 요구할 수 있도록 하는 규정¹⁵⁾을 두어 국가기관등의 권고 수용율을 높일 수 있도록 하여야 한다.

3) 시정명령제도 도입의 장단점

2006년 국가인권위원회가 권고한 차별금지법안은 국가인권위원회에게 시정명령권을 부여하는 규정들을 포함하고 있었다. 국가인권위원회의 시정권고 등에 강제력이 없으므로 피진정인이 시정권고에 불응하는 경우에는 인권위 또는 정부가 시

15) 안진(2018), 포괄적 차별금지법의 입법쟁점에 대한 일고찰 - 현행 차별금지법제의 문제점을 중심으로, 법학논총 38(1), 552면. 안진(2018)에 따르면 국가인권위원회가 2001년 대학 전임교원 공채의 지원 자격을 40세 이하로 제한하던 관행을 나이차별로 결정을 내린 이후 전국의 거의 모든 대학에서 연령제한을 자발적으로 폐지한 것을 그 대표적인 예다.

16) 유사 조항으로 양성평등기본법 제31조 제3항 참조

정명령을 발할 수 있도록 하여 구제의 실효성을 담보해야 한다는 견해가 그동안 꾸준히 제기되어왔다.

현재 개별적 차별금지법률 중 다수 법률이 시정명령제도를 가지고 있다. 장애인 차별금지법은 국가인권위원회가 시정권고권한을 가지고 법무부장관이 시정명령권한을 갖는 방식으로 제도를 이원화하였다. 기간제법과 파견법은 노동위원회가 조정, 중재 및 시정명령권한을 가지고 있으며 고용노동부장관은 시정명령을 요구할 권한을 가진다. 연령차별금지법은 국가인권위원회가 시정권고권한을 갖고 고용노동부장관이 시정명령권한을 갖는 방식으로 제도가 이원화되어있다. 장애인차별금지법의 시정명령제도는 국가인권위원회의 권고를 넘어서는 실효성 있는 차별구제수단이 필요하다는 문제의식에서 도입되었다. 그러나 제정 이후 10년 동안 법무부가 내린 시정명령은 단 2건에 불과한 상황이다.¹⁷⁾

비사법적 구제수단의 실효성을 높이는 방안은 중요한 문제이나 반드시 시정명령을 도입하는 방식으로만 해결될 수 있는 것은 아니다. 시정명령의 실효성에 대한 의문이 제기될 뿐만 아니라 국가인권위원회의 조치에 강제력이 더하여져 그 처분적 성격이 강해질수록 인권위원회의 차별에 대한 판단 역시 엄격해지고 경직될 개연성이 크다는 우려가 존재하기 때문이다. 차별금지법안은 국가인권위원회에 시정명령권을 부여하여 준사법심사적 역할을 하게 하기보다는 인권의 최전방에서 피해자의 목소리를 최대한 반영하여 차별판단을 내리는 독립적인 기구로서 기능하도록 하고 대신 후술할 소송지원제도 등을 통하여 차별피해자의 사법접근권을 높이는 방향으로 제도를 보완하는 방법을 보다 적극적으로 모색해볼 필요가 있다. 시정명령권의 도입 여부는 독립적인 쟁점으로 논의되기보다는 차별에 대한 구제수단을 전체적으로 설계하는 가운데 고민되어야 할 것이다.

라. 차별피해자는 어떻게 소제기의 높은 문턱을 넘을 수 있을까

1) 사법적 구제수단과 지원의 필요성

17) 2010년 남성 뇌병변장애인의 질병에 의한 직권면직 사건 관련한 시정명령, 2012년 수원역 앞 지하도상가의 관리주체인 수원시장에 대한 시정명령

A는 국가인권위원회에 진정하는 대신 바로 법원에 차별구제소송을 제기할 수 있다. 국가인권위원회에 진정을 하여 시정권고를 받아낸 경우에도 차별행위자가 이 권고를 자발적으로 수용하지 않는 경우에는 강제력 있는 법적 구제를 받아내기 위해 소송으로 나아가야할 수도 있다. 그러나 법원에 소송을 제기하는 것은 시간과 비용의 측면에서 큰 부담을 준다. 또한 차별행위자는 차별피해자에 비해 사회적 강자의 위치에 있는 경우가 많기 때문에 차별행위자를 상대로 A가 개인적으로 소송을 준비하여 진행하는 것은 현실적으로 매우 어려운 일이기도 하다. 소제기에 대한 이러한 부담감은 결국 차별피해자들이 일체의 구제 절차 전부를 포기하도록 만드는 장벽이 되기도 한다. 소제기로 나아갈 수 없는 이상 상대방이 수용하지 않을 가능성이 있는 국가인권위원회 권고를 받는 것은 큰 실효성이 없을 수 있기 때문이다. 따라서 차별행위자가 정당한 사유 없이 인권위의 시정 권고를 수용하지 않는 경우로서 중대한 차별 사건의 경우 국가인권위원회가 차별피해자의 소송을 적극적으로 지원할 수 있도록 하는 규정을 두는 것은 차별의 구제절차 전반에 대한 접근성과 실효성을 높이는데 결정적인 역할을 하게 된다.

2) 소송지원의 내용

소송지원의 내용은 다양할 수 있으나 가장 주요하게는 국가인권위원회 산하에 차별피해소송지원기금 및 차별피해소송지원변호인단을 설치하여 운영하는 방안이 있을 것이다. 이를 통해 차별피해자는 변호사 보수를 비롯한 소송비용을 지원받고 차별에 관해 전문성 있는 변호사들의 조력을 받아 소송을 진행할 수 있게 될 것이다.

또한 소가 제기되어 재판이 계속 중인 때 국가인권위원회가 사실 또는 법률상의 사항에 관한 의견을 적극적으로 제출하도록 하는 것도 중요한 소송지원의 내용이 될 수 있다. 현행 인권위법 제28조는 법원 또는 헌법재판소의 요청이 있거나 필요하다고 인정할 경우에 인권의 보호와 향상에 중대한 영향을 미치는 재판, 또는 위원회가 조사하거나 처리한 내용에 관한 재판에 사실 또는 법률상의 사항에 관해 국가인권위원회의 의견을 제출할 수 있도록 하고 있으나 현재 이 제도가 그 잠재성만큼 충분하게 활용되고 있는지는 다소 의문이다. 소송지원의 요건을 갖춘

중대한 차별 사건의 경우에는 차별피해자의 신청이 있는 경우 국가인권위원회가 사건에 관한 의견을 필수적으로 제출하도록 하는 규정을 두어 의견 제출 제도를 적극적으로 활용할 필요가 있다.

이와 같은 국가인권위원회의 적극적인 소송지원제도는 피진정인이 이후의 소제기를 예상하여 국가인권위원회의 시정권고를 자발적으로 수용하도록 유인하는 요소가 될 수 있으며, 국가인권위원회의 차별 판단 기준을 법원에 적극적으로 전달함으로써 법원이 차별에 관해 보다 전향적인 판단 기준을 세워갈 수 있도록 전인하는 통로가 될 수 있을 것이다.

마. 차별피해자는 법원에 어떠한 차별시정을 청구할 수 있을까

1) 법원의 적극적 조치

A가 지금 겪고 있는 차별과 괴롭힘 문제를 해결하기 위해서는 법원에 무엇을 청구할 수 있어야 할까. 차별금지법이 존재하지 않는 상황에서 민사소송(또는 행정소송)을 통해 A가 차별행위에 일반적으로 대응할 수 있는 방법은 많지 않다. 작위의 형태로 이루어지는 차별행위에 대해서는 집행정지나 가처분 등을 통한 가구제가 일부 가능하지만 거부나 부작위 형태의 차별행위에 대해서는 이러한 가구제도 어렵다. 본안으로는 민법상 불법행위에 해당한다는 점을 주장·입증하여 재산적·정신적 손해에 대해 배상받는 방법이 있다. 그러나 차별피해자가 일반적으로 원하는 것은 사후적인 손해배상이 아니라 지금 여기서 벌어지는 차별행위를 중지시키거나 차별이 없었던 상태로 원상회복시킬 수 있는 방법이다.

따라서 현실의 차별을 실효적으로 구제하기 위해서는 법원이 차별피해자의 청구에 따라 차별적 행위의 중지, 원상회복, 임금 등 근로조건의 개선, 그 시정을 위한 적극적 조치 등의 판결을 할 수 있어야 한다. 또한 피해자에 대한 차별이 소명되는 경우 소송 제기 전 또는 소송 제기 중이라도 본안 판결 전까지 차별행위의 중지 등의 적절한 임시조치를 명할 수 있어야 한다.

이러한 법원의 적극적 조치 조항은 차별금지법상 사법적 구제수단에서 가장 핵심적인 역할을 하는 조항이다. 장애인차별금지법은 제48조에 이러한 규정을 도입하

였고¹⁸⁾ 이는 법 제정 당시 ‘장애차별금지법 최대의 성과’로 평가받기도 하였다.¹⁹⁾ 그러나 우리 법원은 법원에 의한 적극적 조치라는 개념이 기존 법체계에 이질적이라는 이유로 아직까지 이 조항을 매우 소극적으로 받아들이고 있는 것으로 보인다.²⁰⁾ 차별금지법은 법원의 적극적 조치 판결 조항을 차별 일반에 도입함으로써 차별피해자가 가장 실효성있는 구제를 받을 수 있는 길을 열어여야 한다.

2) 징벌적 손해배상

징벌적 손해배상제도(punative damages)는 가해자의 불법행위가 악의적인 것으로 인정되는 때에 가해자나 제3자가 다시는 같은 행위를 되풀이하지 않도록 하기 위하여 원래 손해액보다 훨씬 많은 막대한 금액을 피해자에게 배상하도록 하는 제도이다.²¹⁾ 민사상 손해배상법리에 따라 통상적으로 인정되는 손해배상액은 금액이 크지 않아 차별소송에서의 패소 위험을 무릅쓰고라도 차별금지법을 위반하는 것이 금전적으로 이익일 수 있는 경우에 악의적인 차별이 지속되거나 반복되는 것을 막기가 현실적으로 어렵다. 또한 간접차별의 경우에는 사용자의 ‘의도’가 아닌 사회통념에 따른 관행이 원인이 되는 경우가 많아 가해자에 대한 처벌과 피해자에 대한 배상이 실제로 실행되기 어려운바, 징벌적 손해배상제도를 통한 위축효과가 나타날 수 있도록 해야만 간접차별에 대한 실효성 있는 구제가 가능하다는 견해도 제시된다.²²⁾ 한국에서 징벌적 손해배상제도는 2011. 3. 하도급거래

18) 법원의 적극적 조치 판결 조항은 미국 민권법 제7편(Title VII of Civil Rights Act) 제706조의 ‘임시적·사전적 구제 청구’와 ‘적극적 조치 명령’ 제도를 도입한 것으로 평가된다(이준일, “한국 장애인차별금지법의 법적 쟁점”, 안암법학 34, 2011년, 132면, 각주 60 참조). 영국 평등법 제124조 제2항 또한 법원이 손해배상(an award of damages), 금지명령(injunction), 확인(declarations) 등을 선고할 수 있도록 규정하고 있다.

19) 박종운, 장애인차별금지법의 영향 및 전망: 권리구제, 국가인권위원회 주최 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 설명회 자료집, 2008년, 102~103면

20) 장애인차별금지법이 시행된 2008년 4월 11일부터 2016년 12월 31일까지의 기간 동안 선고된 장애인차별금지법 관련 민사(행정)판결 55건 가운데 적극적 조치 명령을 청구한 사건은 14건이었고, 청구를 받아들여 적극적 조치 명령을 실제로 내린 판결은 3건에 불과하였다.

21) 대표적인 입법례인 미국 민권법 제102조(b)(1)은 원고가 문제되는 차별행위가 적극적인 악의(malice)나 연방차원의 보호 권리에 대한 심한 무관심(reckless indifference)으로 인한 차별이었다는 점을 증명하는 경우 징벌적 손해배상(Compensatory and punitive damage)을 인정한다.

22) 이주희, “차별금지법의 쟁점과 과제”, 법무부 주최 차별금지법 제정을 위한 공청회 자료집.

공정화에 관한 법률에 최초로 입법되었고 현재는 다양한 법률에 규정되어 있다. 개별적 차별금지법으로는 2014년 기간제법이 사용자의 차별적 처우에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우가 반복되는 경우 노동위원회가 ‘손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서’ 배상을 명령할 수 있도록 하였다(제13조 제2항 제2문). 차별금지법 역시 징벌적 손해배상제도를 도입하여 악의적인 차별행위를 억제하고 실효성 있는 구제를 담보할 수 있어야 한다.

3) 입증책임

입증책임의 문제는 차별을 규율하는 법제에서 가장 중요하게 다루어지는 쟁점 중 하나이다. 차별을 당하는 사람이 상대적 약자이고 차별에 관한 증거가 차별을 한 자의 지배영역에 놓여있는 경우가 많기 때문에 차별을 당한 자가 온전히 차별의 존재를 입증하기란 현실적으로 쉽지 않기 때문이다. 따라서 차별금지 관련 법제들은 일반적으로 차별의 피해자를 효과적으로 구제하기 위해 입증책임을 완화하거나 입증책임의 일부 또는 전부를 전환시키는 소송상의 특례규정을 두게 된다. 현행 개별적 차별금지법들 또한 입증책임의 전환 또는 배분 규정을 두고 있다.²³⁾ 차별금지법 또한 이 법과 관련한 분쟁해결에서의 입증책임을 전환(또는 일부 배분)하는 특례규정을 둬으로써 차별소송에서 차별피해자가 맞닥뜨리는 주장·입증의 어려움을 완화시켜야 한다.

바. 차별피해자, 조력자에 대한 불이익조치 어떻게 방지할 수 있을까

차별에 대해 문제제기하고자 할 때 현실적으로 가장 문제될 수 있는 것은 차별에 대해 진정, 소제기를 하거나 그에 조력하는 행위를 했다는 이유로 다양한 불이익을 당하는 것이다. 이러한 불이익조치는 차별피해자에게 추가적인 피해를 줄 뿐

2007년, 37면 참조

23) 남녀고용평등법 제30조, 기간제법 제9조는 법과 관련한 분쟁에 있어 입증책임을 각각 ‘사업주’와 ‘사용자’에게로 전환시키는 입증책임의 전환 규정을 두었다. 장애인차별금지법 제47조는 ‘차별행위가 있었다는 사실’을 차별행위를 주장하는 자가 입증하면 ‘장애를 이유로 한 차별이 아니라거나 정당한 사유가 있었다는 점’은 그 상대방이 입증하도록 하는 입증책임의 배분 규정을 두고 있다.

더러, 불이익조치에 대한 두려움으로 차별에 대해 문제제기하거나 그에 조력하는 것을 원천봉쇄하는 효과가 있으므로 매우 강력한 예방과 구제책을 필요로 한다. 따라서 사용자 및 재화·용역 이용사업자, 임용권자, 교육기관의 장 등이 차별을 받았다고 주장하는 자 또는 그 관계자가 이 법에서 정한 구제절차의 준비 및 진행 과정에서 국가인권위원회 진정 또는 소의 제기, 진술, 증언, 자료 등의 제출을 하거나 답변을 하였다는 이유로 불이익한 조치를 한 경우 그 불이익조치는 무효로 하고, 불이익조치를 한 자가 징벌적 손해배상을 부담하거나 형사처벌을 받도록 하는 강력한 규정이 필요하다. 이러한 불이익조치에는 공익신고자 보호법 제2조 제6호 각목²⁴⁾ 및 남녀고용평등법 14조 6항 3호²⁵⁾에 규정된 사항 등이 모두 포함되어야 할 것이다.

5. 나가며

역사적으로 차별의 문제는 기존의 고정관념, 편견, 차별적인 사회구조를 그대로 반영하고 있는 ‘사회통념’에 기반한 ‘합리성’에 문제제기해온 과정이었다. 불합리한 차별임을 인정받는 일은 그래서 결코 쉽지 않다.

한국에서 남녀고용평등법이 1987년 제정되어 다음 해부터 시행되기 시작했고 이후 여러 개별적 차별금지법들이 제정되었음에도 불구하고 차별을 본격적으로 다룬 판결들이 아직 많지 않다. 예를 들어 간접차별은 1999년 남녀고용평등법 개정을 통해 국내 처음으로 명시적 조항으로 도입되었고, 장애인차별금지법 제4조 제

24) 가. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치; 나. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치; 다. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치; 라. 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별과 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급; 마. 교육 또는 훈련 등 자기계발 기회의 취소, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급 자격의 취소, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치; 바. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위; 사. 직무에 대한 부당한 감사(監査) 또는 조사나 그 결과의 공개; 아. 인허가 등의 취소, 그 밖에 행정적 불이익을 주는 행위; 자. 물품계약 또는 용역계약의 해지(解止), 그 밖에 경제적 불이익을 주는 조치

25) 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치

1항 제2호, 연령차별금지법 제4조의2 제2항 또한 차별 유형의 하나로 간접차별을 명시하고 있으나 이 조항을 적용한 것으로 평가되는 판례는 아직 몇 개에 불과하다.

포괄적 차별금지법이 제정된다고 해도 차별에 대해 문제제기하는 과정, 차별에 관한 전향적인 판례가 나오는 일은 여전히 쉽지 않을 것이다. 그러나 법 제정을 통해 사회에 던져지는 메시지는 가볍지 않고, 비록 소수라도 제대로 된 인권위 결정과 법원 판례가 사회에 미치는 영향 또한 작지만은 않다. 포괄적 차별금지법은 △국가인권위원회, 공공기관, 그리고 사회 일반에 차별에 대한 판단기준과 차별예방을 위한 지침을 상세하게 제시하고, △ 국가인권위원회가 차별시정기구로서 전향적인 차별 판단과 다양한 조치를 할 수 있는 근거 조항을 제공하며, △차별피해자가 국가인권위원회 뿐만 아니라 법원에서도 자신의 피해를 더 쉽게 주장하고 입증할 수 있도록 도움으로써, 차별에 관한 사회적 담론들을 적극적으로 쌓아나갈 수 있는 기반을 마련하는 역할을 해야 한다. 개별적 차별금지법들에 도입되었으나 법원에서 아직 충분히 활용하고 있지 않은 차별에 관한 개념과 구제에 관한 특례조항들을 일반법의 내용으로 만들어 안착시키는 역할 또한 해야 할 것이다.

이제 10년 이상 지각한 법, 포괄적 차별금지법을 제정하고 평등을 향한 다음 단계로 나아가야 하는 때이다.

종합토론

차별금지법제정연대는

차별금지법제정연대는 포괄적 차별금지법 제정을 목표로 2010년 12월 발족했습니다. 차별금지법은 헌법의 평등이념을 실현하는 인권기본법이자 포괄적 차별금지를 실현하는 실체법입니다. 2017년 3월 재출범 이후 더욱 많은 단체들이 함께 힘을 모아가고 있습니다.

함께하는 단체들

knpt+, SOGI법정책연구회, 감리교퀴어함께, 건강권실현을위한보건의료단체연합, 경제정의실천불교 시민연합, 공익인권법재단 공감, 공익인권변호사모임 희망을 만드는 법, 광주인권지기 활짝, 교육공동체 니다, 금융피해자연대“해오름”, 나누리+, 나무여성인권상담소, 난민인권센터, 노동당, 녹색당, 다른세상을향한연대, 다산인권센터, 다양한 가족형태에 따른 차별해소와 가족구성권 보장을 위한 연구모임, 대전 성소수자 인권모임 솔롱고스, 대학거부로 삶을 바꾸는 투명가방끈, 대학생성소수자모임연대 QUV, 대한불교조계종 사회노동위원회, 대한불교조계종종교평화위원회, 대한불교청년회, 대한성공회 나눔의집협의회, 대한성공회 정의평화사제단, 로렘나무그늘교회, 마하이주민지원단체협의회, 무:대(ACETAGE), 무지개예수, 무지개인권연대, 민주사회를위한 변호사 모임, 민주주의법학연구회, 민주화를위한전국교수협의회, 민중당, 믿는페미, 반성매대인권행동 이름, 법인권사회연구소, 불교생태컨텐츠연구소, 불교여성개발원, 불교인권위원회, 불교환경연대, 불안정노동철폐연대, 빈곤과 차별에 저항하는 인권운동연대, 사회변혁노동자당, 사회진보연대, 상상행동 장애와여성 마실, 새사회연대, 서울시장장애인자립생활센터협의회, 서울인권영화제, 섬돌향린교회, 성별이분법에 저항하는 사람들의 모임 여행자, 성소수자차별반대 무지개행동, 성적소수자문화환경을 위한모임 연분홍치마, 시민사회단체연대회의, 신대승네트워크, 알바노조, 언니네트워크, 연구공동체 건강과 대안, 외국인.이주노동운동협의회, 원불교사회개혁교무단, 원불교인권위원회, 원불교환경연대, 유엔인권정책센터, 이주공동행동, 이주민방송 MWTB, 인권교육 온다, 인권교육센터 들, 인권연구소 창, 인권연극제, 인권운동사랑방, 장애여성공감, 장애와 인권 발바닥 행동, 장애인차별금지추진연대, 장애해방열사단, 장애해방운동기정태수열사추모사업회, 전국민주노동조합총연맹, 전국여성노동조합, 전국장애인차별철폐연대, 전북불교네트워크, 전북평화와인권운동연대, 정의당 성소수자위원회, 젠더정치연구소 여.세.연, 종교와젠더연구소, 종교자유정책연구원, 좋은벗, 지구지역행동네트워크, 진보네트워크 센터, 참교육을위한전국학부모회, 참여불교재가연대, 참여연대, 참의료실현청년한의사회, 천주교인권위원회, 청소년 트랜스젠더 해방으로 나아가는 튜립연대(준) *약칭 튜립연대(준), 청소년성소수자위기지원센터 땃똥, 청소년인권행동 아수나로서울지부, 충남인권교육활동가모임 부들, 캐나다 한진진보 네트워크 희망21, 페미몬스터즈, 평화의 친구들, 학술단체협의회, 한국게이인권운동단체 친구사이, 한국기독교교회협의회(NCCK)인권센터, 한국다양성연구

소, 한국대학생불교연합회, 한국레즈비언상담소, 한국성적소수자문화인권센터, 한국성폭력상담소, 한국여성노동자회, 한국여성단체연합, 한국여성민우회, 한국여성의 전화, 한국이주여성인권센터, 한국인터섹스당사자모임-나선, 한부모미혼모정책포럼, 행동하는성소수자인권연대, 행동하는의사회, 홀리스행동 (2018년 10월 기준 118개 단체)

차별금지법제정연대 연락처

대표메일 (Mail) : equalact2017@gmail.com

홈페이지 : www.equalityact.kr

트위터 (Twitter) : [@equalact2017](https://twitter.com/equalact2017)

페이스북 : www.facebook.com/equalact2017