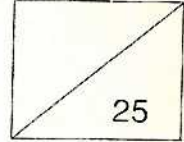


전원위원회

【공개】



의안번호	제05-54호
의결 년월일	2005. 10. 10. (05년 제21차)

보고안건

차별금지법 성안 추진경과 및 향후계획

제출자	사무총장
제출년월일	2005. 10. 10.

차별금지법 성안 추진경과 및 향후계획

1. 차별금지법검토팀의 추진경과

- 차별금지법제정추진위원회(이하 '추진위')를 중심으로 차별금지법 시안 작업을 진행하여('03.1.~),
 - 조문작성팀의 조문작성, 외부 전문가 간담회, 인권위 각 국별 의견수렴 등을 통하여, 차별금지법 시안 마련('04.10.)
 - 전원위원회에 차별금지법 성안 추진현황 및 계획 보고('05.5.)
 - 차별금지법검토팀 구성('05.5.)
 - 정강자 상임위원(팀장), 최영애 상임위원, 인권정책국장(간사), 차별조사국장, 인권연구담당관, 법무담당관 등으로 구성
 - 민법·민사소송법 학자, 헌법 학자, 차별 전문가 등과 간담회 : 총 4회(5.16, 5.23, 7.7, 7.13) 실시, 시안의 쟁점 검토
- ※ [붙임1] 자료 참조
- 검토팀 회의 5회 실시 : 차별금지법 시안 주요쟁점에 대한 검토, 시안 수정·보완 작업('05.5.~9.)
 - 차별금지법 검토팀 안 마련, 팀 활동 종료('05.9.)

※ [붙임2] 자료 참조

2. 차별금지법 성안 관련 향후 주요일정

- 특별위원회 구성('05.10.)
- 대내외 의견수렴(간담회, 공청회 등) ('05.10. 이후)
 - 인권단체, 차별 전문가, 정부기관 등
- 전원위원회 논의, 인권위 안 확정('05.12. 이후)
- 입법 추진('05.12. 이후)

3. 인권위원의 참여 방안 : 특별위원회 구성

- 차별금지법 성안 과정에서 인권위원의 역할 제고를 위하여 '차별금지법 성안 특별위원회'(가칭) 구성
- 특별위원회는 전원위원회에서 차별금지법 인권위 안이 확정될 때까지의 공론화 작업을 주도
 - 인권단체 간담회, 공청회 등 실시
 - 차별금지법검토팀안의 수정·보완
- 사무처(인권정책국)는 특별위원회를 보좌하여 실무 담당

[붙임1]

차별금지법시안 쟁점 검토

1. 차별행위 추정(금지)의 밀도(시안 제2장~제7장)

차별금지법 시안	쟁점	전문가 의견 및 논의내용	차별금지법 검토팀 안
<p>○차별사유별로 차별행위 추정 규정 (시안 제2장~제7장)</p>	<p>○차별행위 추정(금지)의 밀도 문제(차별판단기준의 하위법령 위임 가능성) -세분화하여 구체적으로 명시 -중요한 차별행위에 국한하여 규정</p>	<p>○ 구체적으로 규정 - 차별행위의 판단기준 제시 위해 구체적인 명시 필요</p> <p>○ 하위법령에 위임 - 우리나라 법체계 및 의회입법과 행정입법의 적절한 배분을 고려, 하위법령에 위임함이 적절함</p> <p>○ 주요 차별행위에 국한하여 규정 - 추정규정을 금지 조항으로 대체하되 중요한 차별행위에 국한</p>	<p>○시안의 추정규정 중 핵심내용을 추려 영역별로 차별 금지 및 예방조치 규정으로 수정하되, 주요 차별행위에 국한시킴(검토팀안 제12조~제28조)</p>

2. 차별의 정의 및 금지영역의 범위

시안	쟁점	전문가 의견 및 논의내용	검토팀안
<p>○시안 제2조 (차별의 정의) - 직접차별 - 간접차별 - 괴롭힘 포함</p> <p>○시안 제3조(금지 대상 차별의 범위)</p>	<p>○'괴롭힘(harrassment)'의 별도 명시 여부 (시안 제2조 제3호)</p> <p>○시안 제2조와 제3조의 관계 문제</p>	<p>○'괴롭힘' 포함 - '괴롭힘'은 차별의 한 부분으로 이를 포괄하는 것은 차별금지의 진일보임</p> <p>○'괴롭힘' 삭제 - 자유권에 대한 침해적 행위이지 차별적 취급이라고 보기 어려우므로 포함은 부적절 - 외국 입법례와 비교할 때도 과도한 설정 - 시안과 같이 지나치게 추상적인 개념을 도입하는 것은 명확성의 원칙 측면에서 위험</p> <p>○수정제안 - 전체 사유에 적용하는 것은 무리이므로, 일부 사유에만 적용(성별, 장애, 인종등)</p> <p>○시안 제2조와 제3조를 분리할 이유가 없으므로, 이의 정리 필요</p>	<p>○성별, 장애, 인종등에 한정하여 '괴롭힘' 적용 (검토팀안 제2조제3항)</p> <p>○시안 제2조(차별의 정의)의 간접차별 내용을 시안 제3조(금지대상 차별의 범위) 속에 포함시켜 정리함(검토팀안 제2조) ○진정직업자격, 적극적 조치를 차별의 예외로 명시(검토팀안 제3조)</p>

3. 국가기관 및 사용자의 차별시정 의무 범위

시안	쟁점	전문가 의견 및 논의내용	검토팀안
<p>시안 제6조(차별시정기본계획의 수립)</p> <p>-인권위의 차별시정기본계획 수립</p> <p>-국무회의 의결 거쳐 공표 후 시행</p>	<p>○인권위의 기본계획 수립 권한 인정 여부</p>	<p>○인권위의 기본계획 수립 권한 인정 부적절</p> <p>- 인권위에서 수립한 기본계획에 맞추어 중앙행정기관 등에 세부시행계획을 수립토록 하는 것은 인권위에 대한 과도한 권한 부여임(기본계획 수립은 원칙적으로 행정부 소관)</p>	<p>○인권위가 기본계획 권고안을 마련하는 것으로 수정</p>
<p>시안 제8조(국가 및 지방자치단체의 책임)</p>	<p>○차별영향평가 실시 도입 여부</p>	<p>○도입 반대</p> <p>- 차별영향평가 실시를 위한 역량 부족</p>	<p>○삭제</p>
<p>시안 제9조(사용자의 의무)</p> <p>-상시10인 이상 사업장에 대하여 고용평등이행계획 수립·시행</p> <p>-고용 관련자료 3년 보존 등</p>	<p>○사용자에게 고용평등이행계획 수립 의무 부과 타당성</p>	<p>○도입 반대</p> <p>- 재계에 대한 새로운 규제료, 도입 유보 필요</p>	<p>○사용자의 고용평등이행계획 수립 의무 삭제</p> <p>○상시 5인 사업장에 대하여 근로계약관련 서류의 3년간 보존 의무로 대체(검토팀안 제11조)</p>

4. 차별행위 구제기관 명시

시안	쟁점	전문가 의견 및 논의내용	검토팀안
<p>○시안 제28조(구제조치의 특례), 제29조(임시조치)-관계법률에서 정한 구제절차에 있어서 각 구제기관의 구제조치 명시</p>	<p>○“구제기관”의 명확화</p>	<p>○ “관계 법률에서 정한 구제절차에 있어서 각 구제기관”은 권한 창설규범으로서 명확성 결여</p> <p>○차별시정기구 일원화 방침을 고려한다면, 구제기관을 인권위로 명시할 필요 있음</p> <p>- 다만, 이러한 경우 행사 주체, 요건 등에 대한 명확한 수권 규정 필요</p>	<p>○구제기관을 인권위로 명시 (검토팀안 제29조)</p>

4-1. 인권위의 권한 - 시정명령권 도입 여부

시안	쟁점	전문가 의견 및 논의내용	검토팀안
<p>○시안 제28조(구 제조치의 특례), 제29조(임시조치) -구제기관의 시정 명령권 -법원의 임시조치 및 이행명령권</p>	<p>○인권위의 시정명령권 도입의 타당성 (시안 제28조①, 제29조)</p>	<p>○ 시정명령 도입 - 차별 시정의 실효성 제고를 위해 예외적으로 시정명령권 인정 필요</p> <p>○ 시정명령 도입 부적절 - 인권위의 음부즈만적 성격을 고려할 때, 인정 곤란 - 자유권 영역과의 형평성, 사법심사 대상의 타당성 문제를 고려할 때, 도입 부적절</p> <p>○ 기타의견 - 특정됨 없는 형태의 권한 부여는 허용될 수 없음. 구제조치의 범위 명확화 필요 - 절차규정(심리기간 및 절차, 불복방법 등) 보완 필요</p>	<p>○제한적인 범위(시정권고 불이행시, 차별의 심각성, 공익성 등을 감안)에서 시정명령 조치 인정하되, 의견진술 절차를 둠(검토팀안 제30조) - 이에 따라, 이의신청(검토팀안 제32조) 및 소의 제기(검토팀안 제33조) 규정 마련</p>

시안	쟁점	전문가 의견 및 논의내용	검토팀안
	<p>○법원의 이행명령제도 인정 여부(제28조②)</p>	<p>○도입 찬성 - 조치의 내용이 구체적이고 특정되어 있는 한, 불가능할 이유 없음</p> <p>○반대 - 법원은 “근로조건 개선, 그 시정을 위한 적극적 조치”의 권한 없음 - 이행명령 인정은 사법부의 본질에 부합하지 않음. 특히 사적자치에 대한 과도한 개입이 될 수 있음</p>	<p>○시안유지(검토팀안 제34조)</p>

4-2. 인권위의 권한 - 직권제소권, 소송지원 도입 여부

시안	쟁점	전문가 의견 및 논의내용	검토팀안
○별도 규정 없음	○인권위의 직권제소권 또는 소송지원, 기타 소송 구조 등의 제도 도입 가능성	<p>○직권제소권 도입에 대한 찬반</p> <ul style="list-style-type: none"> - 공익적 요소가 강한 차별행위에 대해서는 직권제소의 예외적 인정 가능 - 직권제소권은 불가하거나 바람직하지 않다는 것이 대다수 의견(소송지원 방식 고려의 필요성 제기) <p>○소송지원 도입 여부</p> <ul style="list-style-type: none"> - 소송지원의 형태로 개입할 수 있을 것이나, 자유권 침해에 따른 피해와의 형평을 고려한다면 신중할 필요 있다는 의견 있음 	○직권제소 대신 소송지원 방식을 채택(검토팀안 제37조) ¹⁾

1) 소송지원 방식과 소송참가 방식(일본 인권옹호법안의 보조참가 방식 준용)을 검토하였으나 최종적으로 소송지원 방식을 채택함. 최종적으로 채택되지 않았으나 검토한 소송참가 방식의 조문 방식은 다음과 같음.

제37조(소송참가) ①위원회는 차별행위로 인정된 사항 중 중대하다고 판단한 것으로 차별의 피해를 입은 자가 신청하는 경우에 소송에 참가할 수 있다. / ②제1항의 규정에 의한 참가의 방식은 민사소송법 제72조를 준용한다. / ③위원회가 제1항의 규정에 의하여 참가 신청을 할 경우 당사자가 해당 소송이 위원회의 결정과 관련되는 것이 아니라고 주장할 경우 법원은 참가 허가 여부를 재판한다. 이 경우 위원회는 해당 소송에 있어서의 청구가 해당 결정과 관련되는 것임을 소명하여야 한다.

5. 형사처벌 규정의 도입 여부

시안	쟁점	전문가 의견 및 논의내용	검토팀안
<p>○시안 제37조(벌칙) 및 제38조(양벌규정) -고용, 교육상의 차별 등 차별유형에 따라 벌칙 규정을 둠(남녀고용평등법의 벌칙 규정을 참고)</p>	<p>○ 형사처벌 도입 여부</p>	<p>○ 도입 찬성 - 차별행위 입증 후 형사처벌 가능</p> <p>○ 반대 - 죄형법정주의 위배이므로 불가 - 사적영역에 대한 과도한 개입, 사법판단의 여지를 지나치게 축소할 가능성으로, 바람직하지 않음 - 차별행위에 대한 제재는 형사처벌 보다는 민사적으로 해결함이 적절(세계적인 추세이기도 함)</p> <p>○ 수정제안 - 특정영역(예, 고용)이나 사유(예, 성별, 장애, 인종등)에 제한하여 처벌 인정 - 징벌적 손해배상 제도 도입시 벌칙 조항 삭제</p>	<p>○시안의 벌칙 규정을 삭제함 ○다만, 시정명령 불이행에 따른 행정질서벌(이행강제금-검토팀안 제31조) 또는 민사제재금(손해배상-검토팀안 제35조)을 활용하는 방안을 채택</p>

6. 징벌적 손해배상제도의 도입 여부

시안	쟁점	전문가 의견 및 논의내용	검토팀안
<p>○시안 제30조(손해배상책임의 특례) -고의적 차별행위에 대하여, 사업장의 규모, 차별 유형 등에 따라 징벌적 손해배상 부과(손해액의 상·하한선 명시)</p>	<p>○징벌적 손해배상 제도의 도입 가능성</p>	<p>○ 도입 찬성 : 입법정책상의 문제로 도입 가능</p> <p>○ 반대 : 우리 법체계 및 민법상의 손해배상 원칙에 부합하지 않는 제도로써 도입 부적절</p> <p>○ 기타 : 비재산적 손해(위자료 등)의 현실화를 통한 해결 방안이 제기되었으나, 이의 실효성에 회의적인 의견도 제기됨</p>	<p>○차별금지의 실효성 확보를 위해 수정형태로 도입(검토팀안 제35조)</p> <p>-적용범위를 금지규정(검토팀안 제12조~제28조)에 제한</p> <p>-징벌적 손해배상의 성격을 완화하여 손해액의 2배 이상 5배 이하의 배상금으로 책정(구체적인 손해액 명시하지 않음)</p>
	<p>-적용범위(성별등, 용모등 신체조건, 장애 등 일부에 한정)의 타당성</p>	<p>○ 범위 확대 : 적용범위 제한의 합리적 이유 없음</p> <p>○ 범위 축소 : 일부 중요 사유에 한정(성별, 장애 등)</p>	
	<p>- 배상액의 범위</p>	<p>○ 배상액의 명시화(상·하한선 명시) 여부</p> <p>- 법률에의 구체적 명시는 부적절, 하위 법령에 위임하는 것이 적절하다는 의견이 다수</p> <p>○ 수정제안</p> <p>- 배상액을 배수로 정하는 방안</p> <p>- 실효성 담보 위해 하한선은 법률에서 명시</p>	

7. 공동소송, 소송비용등의 특례 도입 여부

시안	쟁점	전문가 의견 및 논의내용	검토팀안
○시안 제32조(공동소송참가 특례)	○공동소송참가 도입 가능성	○도입 불가 의견이 다수(집단소송제나 단체소송으로 해결) ○기타 의견 - 피해자 등의 내용 첨가 필요	○삭제
○시안 제35조(소송비용등의 특례) -피해자 패소시 상대방 변호사 비용 등 소송비용 미부담	○소송비용 특례 도입 가능성	○도입 반대론 - 형평성의 문제, 남소가능성 등을 고려할 때, 불가하다는 의견이 다수 ○수정제안 - 소송비용등의 특례 도입은 불가능하나, 단체소송을 인정할 경우 공익적 성격을 감안한 수정방안을 고려할 수 있음	○삭제

차별금지법 검토팀 안(2005.9.현재)

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

차별금지법 시안	차별금지법 검토팀 안	비고
<p style="text-align: center;">제1장 총 칙</p> <p>제1조(목적) 이 법은 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에서 차별을 금지하고, 차별로 인한 피해자를 효과적으로 구제함으로써 인간의 존엄과 평등을 실현함을 목적으로 한다.</p>	<p style="text-align: center;">제1장 총칙</p> <p>제1조(목적) 이 법은 ...</p>	
<p>제2조(차별의 정의) 이 법에서의 차별은 다음 각호와 같다.</p> <p>1. <u>합리적 이유없이 개인이나 집단에 대하여 불리한 대우를 하는 경우</u></p> <p>2. 중립적인 기준을 적용하였으나, 그 기준이 특정 집단이나 개인에게 현저하게 불리한 결과를 야기하는 경우</p>	<p style="text-align: center;"><삭제></p> <p>※검토팀안 제2조②에 포함시킴</p>	
<p>제3조(금지 대상 차별의 범위) ①이 법에서 금지하는 차별이라 함은 합리적인 이유없이 <u>성별, 장애, 병력, 나이, 출신국가, 출신민족, 인종, 피부색, 출신지역, 용모 등 신체조건, 혼인여부 등, 임신 또는 출산, 가족형태 및 가족상황, 종교, 사상 또는 정치적 의견, 전과, 성적지향, 학력·출신교육기관, 고용형태, 기타 사회적 신분을 이유로 하여 개인이나 집단을 분리·구분·제한·배제 또는 괴롭히는 다음 각호의 1에 해당하는 행위(이하 '차별'이라 한다)를 말한다.</u></p> <p>1. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진·승급, 임금 및 임금외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)에 있어서 특정 개인이나 집단을 차별하는 행위</p> <p>2. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용에 있어서 특정 개인이나 집단을 차별하는 행위</p> <p>3. 교육기관의 교육 및 직업훈련에서 특정 개인이나 집단을 차별하는 행위</p> <p>4. 법령과 정책의 집행에 있어서 특정 개인이나 집단을 차별하는 공권력의 행사 및 행정작용</p>	<p>제2조(금지대상 차별의 범위) ①이 법에서 금지하는 차별이라 함은 합리적인 이유없이 <u>성별...혼인여부 ...학력·출신교육기관, 고용형태 ... 사회적 신분(이하 "성별 등"이라 한다)을 이유로 ... 배제하는 다음 각호의 1에 해당하는 행위(이하 "차별"이라 한다)를 말한다.</u></p> <p>1. ...</p> <p>2. ...</p> <p>3. ...</p> <p>4. ...</p> <p>②중립적인 기준을 적용하였으나, 그 기준이 특정 집단이나 개인에게 현저하게 불리한 결과를 야기하는 <u>경우에도 차별로 본다.</u></p>	<p>○차별 사유와 영역</p> <p>-인권위법 차별사유("형의 효력이 실효된 전과"는 "전과"로 수정) + 고용형태, 출신교육기관</p> <p>-인권위법 차별영역 + 공권력의 행사 및 행정작용</p> <p>▷"학력·출신교육기관" 차별사유를 <u>학력(學歷)</u>으로 함하여 학력, 학벌의 의미를 모두 담는 방안도 있음</p> <p>○간접차별 명시(간접차별 증가 및 이의 시정의 중요성 고려)</p>

시안	검토팀안	비고
<p>제2조 3. 개인이나 집단에 대하여 수치심, 모욕감, 두려움을 야기하는 신체적·정신적·정서적인 가해 행위</p> <p style="text-align: center;"><신설></p>	<p>※검토팀안 제2조 및 제4조제10호로 이동</p> <p>③성희롱, 장애 및 인종(출신국가, 출신민족, 피부색을 포함한다. 이하 "인종등"이라 한다)을 이유로 한 괴롭힘은 차별로 본다.</p>	<p>○제한적인 범위(성별, 장애, 인종)에서 괴롭힘 적용</p>
<p style="text-align: center;"><신설></p> <p>②현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 개인이나 집단을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정 및 정책의 수립·집행은 차별로 보지 아니 한다.</p>	<p>제3조(차별금지의 예외) 제2조의 규정에도 불구하고 하고 다음 각호의 1에 해당하는 행위는 이 법에 의한 차별로 보지 아니한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우 2. 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 개인이나 집단을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정 및 정책의 수립·집행 	<p>○차별금지의 예외를 진정직업자격과 적극적조치로 설정</p>
<p>제4조(용어의 정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p style="text-align: center;"><신설></p> <p>3. '장애'라 함은 <u>정신적·신체적 손상, 또는 질병등으로 인하여 장단기 또는 일시적으로 일상생활 또는 사회생활에 있어 상당한 제한을 받는 상태를 말한다.</u></p> <p>4. '병력'이라 함은 <u>치유된 질병, 또는 현재 진행되고 있지만 관리가 잘 되거나 원래 질병의 속성상 신체기능에 문제가 되지 않는 상태를 말한다.</u></p>	<p>제4조(용어의 정의) 이 법에서 ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. "<u>성별</u>"이라 함은 <u>여성·남성, 여성 또는 남성으로 분류하기 어려운 성을 말한다.</u> 2. "<u>장애</u>"라 함은 <u>신체적·정신적·사회적 요인에 의하여 장기간에 걸쳐 일상생활 또는 사회생활에 상당한 제약을 받는 상태를 말한다.</u> 3. "<u>병력</u>"이라 함은 ... 	<p>○개정 인권위법과 동일</p>

시안	검토팀안	비고
<p>5. '출신지역'이라 함은 출생지, 원적지, 본적지, 성년 전 주된 거주지역을 말한다.</p> <p>6. '전과'라 함은 형법 제41조에 규정된 형의 선고를 받은 경력을 말한다.</p> <p>7. '학력'이라 함은 초·중등교육법, 고등교육법에서 정한 교육기관의 졸업 또는 이수, 학점인정등에관한법률에서 정한 교육인적자원부장관의 평가인정을 받은 교육훈련기관에서의 학습과정의 이수, 독학에의한학위취득에관한법률에서 정한 학위취득종합시험에 합격한 자에 대한 학사학위취득, 평생교육법에 의한 평생교육시설의 교육과정 이수에 따른 학력 또는 학위의 취득, 초·중등교육법 제43조 제1항, 제47조 제1항에 따른 학력인정을 포함한 수학 경력을 말한다.</p> <p style="text-align: center;"><신설></p> <p style="text-align: center;"><신설></p>	<p>4. "출신지역"이라 함은 ...</p> <p style="text-align: center;"><삭제></p> <p>5. "학력"이라 함은 ...</p> <p>6. "<u>출신교육기관</u>"이라 함은 특정 교육기관의 졸업·이수 여부를 말한다.</p> <p>7. "<u>성적지향</u>"이라 함은 이성애, 동성애, 양성애를 말한다.</p>	<p>○개정 인권위법과 동일</p> <p>○'전과'가 법률상의 용어가 아니어서 그 의미가 대단히 모호하고, 정의 규정을 두지 않는다고 해서 그 범위가 기소유예 전력 등으로 한없이 확대될 수 있는 것은 아님</p>

시안	검토팀안	비고
<p style="text-align: center;"><신설></p> <p>제24조(고용형태에 따른 근로자의 구분) ①이 장에서의 적용대상이 되는 근로자는 고용형태에 따라 다음과 같이 구분한다.</p> <p>1. 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 통상 근로를 제공하는 자(이하 '통상근로자'라 한다)</p> <p>2. 제1호 이외의 근로자로서 이 법의 적용 대상이 되는 다음 각목의 근로자</p> <p>가. 1주간의 소정 근로시간이 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간에 비하여 짧은 근로자(이하 '단시간 근로자'라 한다)</p> <p>나. 기간 또는 기한을 정한 근로계약에 의하여 근로하는 자</p> <p>다. 특정한 사용자와 근로계약을 체결하였지만 동 사용자에게 대가를 지불하는 다른 사용자의 사업장(사용자와 다른 사용자가 장소적으로 동일한 사업장을 사용하는 경우를 포함한다)에서 근로하는 자</p> <p>라. 파견근로자보호등에관한법률에서 정한 파견사업주에게 고용되어 근로자파견계약에 따라 사용사업주에게 파견되어 사용사업주의 지휘·명령을 받아 근로하는 파견근로자</p> <p>마. 특정한 사업자에게 근로를 제공하거나 일정한 양의 재화 또는 서비스를 제공하기로 약정하고 일정한 양의 상품 또는 서비스를 공급하기 위하여 동 사업자의 사업장 내부 또는 외부의 다른 장소에서 근로하는 위탁계약근로자</p> <p>바. 기타 근로계약을 체결하지 않은 자로서 특정 사용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하여 그 사용자 또는 노무 수령자로부터 대가를 얻어 생활하는 자</p> <p>②사업장의 동일한 공장,사무소등에서 동종의 업무를 수행하는 2개 이상의 사업자가 상대방 사업자의 동종의 업무의 근로자가 수행하는 업무와 동일 또는 동질의 업무를 수행하도록 하는 경우 상대방 사업자의 사업과 관련이 없는 업무를 수행하는 것임을 상대방 사업자가 입증하지 아니하는 한 동일 또는 동종의 업무를 수행하는 그 사업자의 근로자는 상대방 사업자의 동일 또는 동종의 업무를 수행하는 근로자로 본다.</p>	<p>8. "<u>고용형태</u>"라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금을 목적으로 하는 통상근로와 단시간 근로, 계약근로, 파견근로 등의 통상근로 이외의 근로형태를 말한다.</p>	<p>○시안 제24조에서 일부분은 "고용형태"에 대한 정의로, 일부는 "근로자" 및 "사용자" 정의에 포함시킴</p>

시안	검토팀안	비고
<p>1. '교육기관'이라 함은 영유아보육법 제6조의 규정에 의한 보육시설, 유아교육법 제2조 제2호, 초·중등교육법 제2조 및 고등교육법 제2조의 규정에 의한 각급 학교, 평생교육법 제2조 제3호의 규정에 의한 평생교육시설, 학점인정등에 관한 법률에서 정한 교육인적자원부장관의 평가인정을 받은 교육훈련기관, 직업교육훈련촉진법 제2조 2호의 규정에 의한 직업교육훈련기관, 기타 대통령령에서 정한 기관을 말한다.</p> <p style="text-align: center;"><신설></p> <p>2. '공공기관'이라 함은 국가기관·지방자치단체, 기타 대통령령이 정하는 공공단체를 말한다.</p>	<p>9. "교육기관"이라 함은 ...</p> <p>10. "<u>괴롭힘</u>"이라 함은 개인이나 집단에 대하여 수치심, 모욕감, 두려움을 야기하는 신체적·정신적·정서적인 가해 행위를 말한다.</p> <p>11. "공공기관"이라 함은 ...</p>	<p>○개정 인권위법과 유사1)</p>

1) 국가인권위원회법 제2조 제6호. "공공기관"이라 함은 다음 각목에 해당하는 기관을 말한다.
가. 국가기관 / 나. 지방자치단체 / 다. 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」 그 밖의 다른 법률에 의하여 설치된 각급학교 /
라. 「공직자윤리법」 제3조제1항제10호의 규정에 의한 공직유관단체

시안	검토팀안	비고
<p style="text-align: center;"><신설></p> <p>제25조(사용자들의 의제) ①근로계약을 체결하지 않은 자라고 하여도 특정 사용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무 수령자로부터 대가를 얻어 생활하는 자는 특정 사용자의 근로자로 본다.</p> <p>②동일한 공장, 사무소등 동일한 장소에서 동종의 업무를 수행하는 2개 이상의 사업자가 도급, 위임 기타 계약에 따라 소속 근로자들을 상대방 사업자의 동종의 업무의 근로자들이 동일한 장소에서 수행하는 업무와 동일 또는 동질의 업무를 수행하도록 하는 경우 또는 상대방 사업자가 다른 사업자들에게 속한 근로자들의 근로조건 등의 결정에 대하여 실질적인 영향을 미치는 경우에는 그 근로자들의 사용자는 위 업무를 수행하는 기간 중 상대방 사업자로 보며, 이 경우 그 근로자들은 상대방 사업자의 동일 또는 동종의 업무를 수행하는 제24조 제2호 나목의 근로자로 본다.</p>	<p>12. "근로자"라 함은 다음 각목의 1에 해당하는 자를 말한다.</p> <p>가. 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자</p> <p>나. 근로계약을 체결하지 않은 자라도 특정 사용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무 수령자로부터 대가를 얻어 생활하는 자</p> <p>다. 동일한 공장, 사무소등에서 동종의 업무를 수행하며 특정 사업자가 다른 사업자들을 사실상 지휘·감독하는 경우, 일방 사업자가 특정 사업자의 사업과 관련이 없는 업무를 수행하는 것임을 입증하지 아니하는 한 동일 또는 동종의 업무를 수행하는 그 사업자의 근로자는 특정 사업자의 근로자로 본다.</p> <p>13. "사용자"라 함은 다음 각목의 1에 해당하는 자를 말한다.</p> <p>가. 사업주 또는 사업경영담당자 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 위하여 행위하는 자를 말한다.</p> <p>나. 근로계약의 체결 여부와 상관없이 당해 근로자의 근로조건 등의 결정에 대하여 사실상 지휘·감독권이 있는 자도 사용자로 본다.2)</p>	<p>○근로기준법 제14조의 근로자 정의(검토팀안 제12호 가목)+시안 제24조(고용형태에 따른 근로자의 구분) 및 제25조(사용자들의 의제)를 참고</p> <p>○근로기준법 제15조 사용자 정의(검토팀안 제13호 가목)+단병호의원발의 근로기준법중개정법률안 참고</p>

2) 단병호의원 대표발의(2004.7.7.) 근로기준법중개정법률안의 근로자와 사용자의 정의는 다음과 같음
 제14조(근로자의 정의) ①이 법에서 "근로자"라 함은 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말한다.

시안	검토팀안	비고
<p>제5조(차별금지) ①누구든지 제3조제1항에서 정한 차별을 하여서는 아니된다.</p> <p>②누구든지 이 법에서 금지한 차별행위에 관한 의도를 표시하거나 차별행위를 조장하는 광고를 하여서는 아니된다.</p>	<p>제5조(차별금지) ①누구든지 제3조에서 ...</p> <p>②누구든지 ...</p>	<p>○일반적인 차별금지 규범</p> <p>○광고에 한정하여 미디어상의 차별금지 명시</p>
<p>제10조(다른 법률 및 제도와의 관계) 헌법상의 평등권과 관련한 법률을 제·개정하는 경우나 관련 제도 및 정책을 수립하는 경우에는 이 법에 부합하도록 하여야 한다.</p>	<p>제6조(다른 법률 및 제도와의 관계) 헌법상의 ...</p>	
<p>제11조(적용 범위) 이 법은 대한민국 국민, 국내법인과 대한민국의 영역 안에 있는 외국인 및 외국법인에 대하여 적용한다.</p>	<p>제7조(적용범위) 이 법은 대한민국 국민·법인과 대한민국의 영역 안에 있는 외국인·법인에 대하여 적용한다.</p>	

②근로계약을 체결하지 않은 자라 하더라도 특정사용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노부수령자로부터 대가를 얻어 생활하는 자는 근로자로 본다.

제15조(사용자의 정의) ①이 법에서 "사용자"라 함은 사업주 또는 사업경영담당자 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.

②근로계약의 체결 여부와 상관없이 당해 근로자의 근로조건 등의 결정에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자도 사용자로 본다.

시안	검토팁안	비고
<p>제6조(차별시정기본계획의 수립) ①국가인권위원회는 관계 중앙행정기관의 협의를 거쳐 5년 단위의 차별시정을 위한 기본계획(이하 '기본계획'이라 한다.)을 수립하여 기본계획 시행 1년 이전까지 대통령에게 제출하여야 한다.</p> <p>②제1항의 기본계획에는 다음 각호의 사항을 포함하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 차별시정정책의 기본방향 2. 차별시정정책의 추진목표 3. 차별금지 및 구제에 관한 법령·제도 개선 사항 4. 차별시정을 위한 적극적 조치 등 프로그램에 관한 사항 5. 차별시정을 위한 교육 및 홍보에 관한 사항 6. 기본계획 이행 모니터링 및 평가에 관한 사항 7. 차별실태조사 및 통계에 관한 사항 8. 그밖에 차별시정 주요시책에 관하여 대통령령이 정하는 사항 <p>③대통령은 제1항의 기본계획에 대하여 국무회의의 의결을 거쳐 이를 공포 후 시행하여야 한다.</p> <p>④제1항의 협의의 내용 및 절차와 제2항의 제 호에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p style="text-align: center;"><u>제2장 국가 및 지방자치단체 등의 차별시정 의무</u></p> <p>제8조(차별시정기본계획의 수립) ①국가인권위원회(이하 "위원회"라 한다)는 ... 차별시정을 위한 기본계획 권고안(이하 '기본계획 권고안'이라 한다)을 마련하여 기본계획...</p> <p>②제1항의 기본계획권고안에는 ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ... 2. ... 3. ... 4. ... 5. ... 6. ... 7. ... 8. ... <p>③대통령은 제1항의 기본계획권고안을 존중하여 차별시정기본계획을 수립하여야 한다.</p> <p>④제1항 내지 제3항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>○인권위의 기본계획 권고안 마련, 대통령이 기본계획을 수립하는 것으로 시안을 수정</p>

시안	검토팀안	비고
<p>제7조 (중앙행정기관의 장 등의 세부시행계획의 수립 등) ① 중앙행정기관의 장, 특별시장·광역시장·시장·도지사·군수·구청장(자치구에 한한다) 및 시·도교육감은 제6조 제1항의 기본계획에 따른 연도별 세부시행계획을 수립하고, 이에 필요한 행정 및 재정상 조치를 취하여야 한다.</p> <p>② 시·도교육감은 제1항의 계획을 수립함에 있어서 교육기관의 이용에서 제3조 제1항에서 정한 사유에 따른 차별적인 제도 및 관행의 개선 등 차별시정을 위한 사항을 포함하여야 한다.</p> <p>③ 국가인권위원회는 제1항의 중앙행정기관의 장 등에게 제1항에서 정한 세부시행계획 이행결과의 제출을 요구할 수 있다.</p>	<p>제9조(중앙행정기관의 장 등의 세부시행계획의 수립 등) ① 중앙행정기관의 장 ... 제8조 제3항의 기본계획에 ...</p> <p>② 시·도교육감은 ...</p> <p>③ 위원회는 제1항의 ...</p>	
<p>제8조(국가 및 지방자치단체의 책임) ① 국가 및 지방자치단체는 이 법에 반하는 기존의 법령, 조례와 규칙, 각종 제도 및 정책을 조사·연구하여 이 법에 부합하도록 시정하여야 한다.</p> <p>② 국가 및 지방자치단체는 차별 관련 법령을 제·개정하거나 관련 제도 및 정책을 수립하는 경우 사전에 차별영향평가를 실시하여야 한다.</p> <p>③ 국가 및 지방자치단체는 제1항 및 제2항을 시행하는 경우 사전에 <u>국가인권위원회</u>의 의견을 들어야 한다.</p> <p>④ 제1항 내지 제3항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>제10조(국가 및 지방자치단체의 책임) ① 국가 및 지방자치단체는 ...</p> <p style="text-align: center;"><삭제></p> <p>② 국가 및 지방자치단체는 제1항을 시행하는 경우 사전에 <u>위원회</u>의 의견을 들어야 한다.</p> <p>③ 제2항의 시행에 ...</p>	<p>○ 향후 '인권영향평가'로 해결</p>

시안	검토팀안	비고
<p>제9조(사용자의 의무) ①상시 10인 이상 사업장 중 대통령령이 정하는 일정규모 이상의 사업장의 사용자 및 공공기관의 장은 성별, 장애, 고용형태의 차별사유를 포함하여 대통령령이 정한 직종별 차별사유에 따른 5년 단위의 제3조제1항제1호에서 정한 고용 영역에 대한 평등이행계획(이하 '고용평등이행계획'이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.</p> <p>②제1항에서 정한 사용자 및 공공기관의 장은 제3조제1항제1호에서 정한 고용 영역에 대한 자료를 기록하고 3년간 이를 보존하여야 한다.</p> <p>③기타 제1항 및 제2항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>④국가인권위원회는 업무상 필요한 경우 제1항의 사용자에 대하여 고용평등이행계획 및 그 시행결과의 제출을 요구할 수 있고, 사용자는 이를 거부할 수 없다.</p>	<p style="text-align: center;"><삭제></p> <p>제11조(사용자의 자료보존 의무) ①상시 5인 이상 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 중 대통령령이 정하는 일정규모 이상 사업장의 사용자 및 공공기관의 장은 대통령령이 정하는 근로계약에 관한 서류를 3년간 보존하여야 한다.3)</p> <p>②제1항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>○사용자의 고용평등이행계획의 수립 의무가 과도한 규정이라는 의견을 수용하여 삭제하되, 자료보존 의무로 대체</p> <p>○자료보존 적용범위는 근로기준법상의 적용범위(5인 이상 근로자 사용하는 사업장)를 준용</p>

- 3) 근로기준법 제41조(계약서류의 보존) 사용자는 근로자명부와 대통령령이 정하는 근로계약에 관한 중요한 서류를 3년간 보존하여야 한다.
- 근로기준법시행령 제17조(보존대상서류 등) ①법 제41조에서 "대통령령이 정하는 근로계약에 고나한 중요한 서류"라 함은 다음 각호의 서류를 말한다.
1. 근로계약서 / 2. 임금대장 / 3. 임금의 결정·지급방법 및 임금계산의 기초에 관한 서류
 4. 고용·해고·퇴직에 관한 서류 / 5. 승급·감급에 관한 서류 / 6. 휴가에 관한 서류 / 7. ~ 8. 생략
- ②생략

시안	검토팀안	비고
<p>제2장 성별 등·용모 등 신체조건·성적지향에 의한 차별</p> <p>제12조(성별 등에 의한 차별) 다음 각호의 1에 해당하는 행위는 여성·남성, 여성 또는 남성으로 분류하기 어려운 성(이하 '성별'이라 한다), 기혼이나 미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼(이하 '혼인여부 등'라 한다), 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황을 이유로 한 차별로 추정한다.</p> <p>1. 고용</p> <p>가. 모집 및 채용</p> <p>(1)성별, 혼인여부 등, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황(이하 '성별 등'이라 한다)을 기준으로 모집·채용의 기회를 주지 아니하는 경우</p> <p>(2)동일자격임에도 성별 등을 기준으로 고용형태·채용방법·채용경로를 달리하는 경우</p> <p>(3)모집·채용 광고에 성별 등을 기준으로 한 배제나 제한을 표현하는 경우</p> <p>(4)성별 등을 기준으로 한 배제·제한을 표현하는 입사지원서 양식을 사용하는 경우</p> <p>(5)특정 성을 배제·제한하여 입사지원서를 배포하는 경우</p> <p>(6)면접시 성별 등을 평가기준으로 삼는 경우</p> <p>(7)면접시 혼인이나 임신, 가족상황에 대하여 질문하는 경우</p> <p>"제15조(장애에 의한 차별)① 제1호 가목 (5)"참고(건강진단 및 건강진단 자료제출 요구시 차별로 추정)</p>	<p>제3장 차별금지 및 예방조치</p> <p>제1절 고용</p> <p>제12조(모집·채용상의 차별금지) ①성별 등을 이유로 모집·채용의 기회를 주지 않거나 제한하여서는 아니된다.</p> <p><삭제></p> <p>②모집·채용 광고시 성별 등을 이유로 한 배제나 제한을 표현하여서는 아니된다. 、</p> <p><삭제></p> <p><삭제></p> <p>③면접시 직무와 무관한 질문을 하거나 채용시 성별 등을 평가 기준으로 하여서는 아니된다.</p> <p>④채용 이전에 응모자로 하여금 건강진단을 받게 하거나 건강진단 자료 제출을 요구하여서는 아니된다.</p>	<p>○시안의 사유별 차별 추정 규정 중 핵심내용을 추려 영역별로 금지 및 예방조치 규정으로 수정</p> <p>-내용이 가장 포괄적인 <성별등>을 기준으로 하되, 다른 사유별 추정규정 일부는 포함시키도록 함</p> <p>-제3장 차별금지 및 예방조치를 고용, 재화·용역 등의 공급 및 이용, 교육기관의 교육·직업훈련, 괴롭힘, 차별예방조치의 절로 구성</p> <p>○시안 제12조 제1호 가목 (6)+(7)</p>

시안	검토팁안	
<p>나. 임금 및 금품지급</p> <p>(1)성별 등을 기준으로 임금 및 금품을 차등 지급하거나 호봉 산정을 다르게 정한 경우</p> <p>(2)근무연수나 승진에 따른 임금 인상에서 성별 등을 기준으로 인상액·인상율을 낮게 산정하는 경우</p>	<p>제13조(임금·금품지급상의 차별금지) 성별 등을 이유로 임금 및 금품을 차등 지급하거나 호봉산정을 다르게 정하여서는 아니된다.</p> <p><삭제></p>	
<p>다. 교육 및 훈련</p> <p>(1)성별 등을 기준으로 교육·훈련에서 배제·구분·강제하는 경우</p> <p>(2)성별 등을 기준으로 교육·훈련 대상자 선정에서 다른 조건을 요구하거나 적용하는 경우</p>	<p>제14조(교육·훈련상의 차별금지) 성별 등을 이유로 교육·훈련에서 배제·구분하거나 직무와 무관한 교육·훈련을 강요하여서는 아니된다.</p> <p><삭제></p>	
<p>라. 배치</p> <p>(1)성별 등을 기준으로 특정한 직무·직군에서 배제하는 경우</p> <p>(2)특정 성을 특정한 직무·직군에 편중하여 배치하는 경우</p> <p>(3)동등자격임에도 성별 등을 기준으로 특정 보직을 부여하지 아니하는 경우</p> <p>(4)성별 등을 기준으로 해당 근로자의 근무지를 부당하게 변경하는 경우</p> <p>(5)성별 등을 기준으로 근로자의 명시적인 동의없이 근로계약과 다른 직무에 배치하는 경우</p>	<p>제15조(배치상의 차별금지) ①성별 등을 이유로 특정 직무나 직군에서 배제하거나 편중하여 배치하여서는 아니된다.</p> <p>②성별 등을 이유로 특정 보직을 부여하지 아니하거나 근무지를 부당하게 변경하여서는 아니된다.</p> <p><삭제></p>	<p>○시안 제12조 제1호 라목 (1)+(2)</p> <p>○시안 제12조 제1호 라목 (3)+(4)</p>

시안	검토팀안	비고
<p>마. 승진</p> <p>(1)동등자격임에도 성별 등을 기준으로 승진에서 배제된 경우</p> <p>(2)성별 등을 기준으로 승진 조건 또는 절차를 달리하여 적용하는 경우</p> <p>(3)성별 등에 따라 근무평가에서 동일한 기준을 적용하지 아니하는 경우</p>	<p>제16조(승진상의 차별금지) 성별 등을 이유로 승진에서 배제하거나 승진조건·절차를 달리 적용하여서는 아니된다.</p> <p><삭제></p>	<p>○시안 제12조 제1호 마목 (1)+(2)</p>
<p>바. 해고 및 퇴직</p> <p>(1)성별 등을 기준으로 퇴직을 강요하는 경우</p> <p>(2)부부가 동일사업장에 근무한다는 이유로 그중 1인에 대하여 퇴직을 강요·권유하는 경우</p> <p>(3)동일 직종임에도 성별을 기준으로 정년을 다르게 정한 경우</p> <p>(4)특정 성의 근로자가 주로 배치된 직무·직군의 정년을 다른 직무·직군에 비하여 낮게 정한 경우</p> <p>(5)경영상의 해고를 포함한 사업장의 근로자의 구성과 인원의 변경을 초월하는 인사차시 사용자와 근로자 대표간의 합의 여부를 불문하고 당시 당해 사업장의 동일 직군 종사자 총수의 상에 비하여 경영상의 해고 기타 사유에 의한 퇴직을 포함하여 소급하여 3년간의 해고 퇴직으로 인하여 기존 종사자의 상가 기준 상의 10분의 비율을 초과하는 변경을 초월하는 경우</p>	<p>제17조(해고·퇴직상의 차별금지) ①성별 등을 이유로 퇴직을 강요하여서는 아니된다.</p> <p>②성별 등을 이유로 부당한 해고를 하여서는 아니된다.</p> <p><삭제></p> <p><삭제></p> <p><삭제></p> <p><삭제></p>	

시안	검토됨안	비고
사. 기타 (1)성별 등을 기준으로 징계사유나 절차를 다르게 정한 경우 (2)성별 등을 기준으로 근로계약과 다른 고용형태로 전환할 것을 권유·강요하는 경우 (3)출산휴가 및 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하는 경우	<삭제>	
2. 재화·용역·토지·주거시설의 공급이나 이용 가. 성별 등을 기준으로 대출, 신용카드 발급, 보험가입, 기타 금융거래에 있어 불리하게 대우하는 경우	제2절 <u>재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용</u> 제18조(<u>재화·용역 공급·이용의 차별금지</u>) 성별 등을 이유로 대출, 신용카드 발급, 보험가입, 기타 금융거래 등 재화와 용역에 있어 불리하게 대우하거나 제한하여서는 아니된다.	
"제15조(장애에 의한 차별)①제2호(재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용)" 참고	제19조(<u>교통수단·상업시설 공급·이용의 차별금지</u>) 성별 등을 이유로 <u>교통수단의 이용을 제한·거부하거나 상업시설의 사용·임대·매매를 거부하여서는 아니된다.</u>	
나. 토지 또는 주거시설의 공급 조건을 정함에 있어서 성별 등을 기준으로 우대·배제·제한을 하는 경우	제20조(<u>토지·주거시설 공급·이용의 차별금지</u>) 성별 등을 이유로 토지 또는 주거시설의 공급·이용에서 배제·제한을 하여서는 아니된다.	

시안	검토됨안	비고
<p>3. 교육기관의 교육 및 직업훈련</p> <p>가. 성별 등을 기준으로 교육기관에 지원·입학을 금지하거나 제한하는 경우</p> <p>나. 교육기관이 성별 등을 기준으로 교육여건 제공과 교육활동에 대한 지원을 달리하는 경우</p> <p>"제14조(성적지향에 의한 차별) 제3호 나목(특정 성적지향을 가진 학생에게 전학·자퇴를 요구하거나 퇴학시키는 경우)" 및 "제21조(종교에 의한 차별)①제5호 가목(특정 종교신자에 대하여 입학·편입을 거부하거나 전학을 권유·강요하는 경우)" 참고</p> <p>다. 교육목표, 교육내용, 생활지도 기준이 성별 등을 기준으로 한 차별을 포함하는 경우</p> <p>라. <u>성별을 기준으로</u> 교육내용 및 교과과정 편성을 달리하는 경우</p> <p>"제14조(성적지향에 의한 차별) 제3호 다목)" 참고 : 특정 성적지향에 대한 혐오나 편견을 교육내용으로 편성하는 경우를 차별로 추정</p>	<p style="text-align: center;">제3절 교육기관의 교육·직업훈련</p> <p>제21조(교육상의 차별금지) ①성별 등을 이유로 교육기관에 지원·입학·편입을 제한·금지하거나 교육활동에 대한 지원을 달리하거나 불리하게 하여서는 아니된다.</p> <p>②성별 등을 이유로 전학·자퇴를 강요하거나 부당한 퇴학 조치를 하여서는 아니된다.</p> <p>③교육목표, 교육내용, 생활지도 기준이 <u>성별</u> 등에 대한 차별을 포함하여서는 아니된다.</p> <p>④<u>성별 등에 따라</u> 교육내용 및 교과과정 편성을 달리하여서는 아니된다.</p> <p>⑤성별 등을 이유로 특정 개인이나 집단에 대한 혐오나 편견을 교육내용으로 편성하거나 이를 교육하여서는 아니된다.</p>	<p>○시안 제12조 제3호 가목+나목</p>
<p>"제14조(성적지향에 의한 차별)제4호" 참고 : 제1호 내지 제3호와 관련하여 성적지향을 기준으로 수치심, 모욕감, 두려움을 야기시키는 신체적·정신적·정서적인 가해 행위</p>	<p style="text-align: center;">제4절 괴롭힘</p> <p>제22조(괴롭힘 금지) 제12조 내지 제28조와 관련하여 성희롱, 장애 및 인종등을 이유로 한 괴롭힘 행위를 하여서는 아니된다.</p>	<p>○금지규정에 한정하여 '괴롭힘' 적용</p>

시안	검토담안	비고
<p>제15조(장애에 의한 차별)</p> <p>4. 일상생활, 행정서비스, 수사·재판 절차, 방송, 의료서비스 가. 피입, 낙태, 단종, 자녀양육 포기를 강요하는 경우</p> <p>라. 국가 및 지방자치단체가 장애인의 선거 등 참정권 행사와 행정서비스 이용을 위하여 필요한 시설 및 조치를 하지 않는 경우</p> <p>나. 장애인 본인의 의사에 반하여 사회복지사업법상의 생활시설의 입소를 강요하는 경우. 단 정신보건법 관계규정에 의한 입원·입소의 경우는 제외한다.</p> <p>다. 법령에서 정한 성희롱예방교육을 하여야 하는 자가 장애인에게 이를 실시하지 않는 경우</p>	<p>제5절 차별예방을 위한 조치</p> <p><삭제></p> <p>제23조(참정권 및 행정서비스 이용 보장 의무) ① 국가 및 지방자치단체는 장애인 및 특정 신체조건을 가진 자 등의 참정권 행사와 행정서비스 이용을 위하여 필요한 시설 및 조치를 하여야 한다. ② 제1항의 필요한 시설 및 조치는 대통령령으로 정한다.</p> <p><삭제></p> <p><삭제></p>	<p>○시안 제16조(장애에 의한 차별)의 특례규정을 성별 등 전 차별사유로 확대 적용하는 방식으로 조문을 수정하고, 의무규정으로 별도의 장을 구성</p>
<p>마. 형사소송법 제2편 제1장의 수사절차에서 수사기관이 청각장애인에 대한 수화통역을 제공하지 아니하거나 시각장애인에 대한 신문이나 조사 후 조서에 서명 또는 기명날인을 하기 전에 검사 또는 사법경찰관이 그 내용을 낭독하지 아니하는 경우</p> <p>바. 장애인을 수사기관 또는 법원에서 피해자 또는 증인으로 조사하거나 신문하는 때에 본인·법정대리인이 신뢰관계에 있는 자를 동석할 것을 요구하였음에도 이를 거부한 경우</p>	<p>제24조(수사·재판상의 동등대우) 수사·재판 절차 및 서비스에 있어 관련기관은 장애인 및 특정 신체조건을 가진 자 등에게 장애인이 아닌 자 등과 동등한 서비스를 제공하여야 하며, 이를 위하여 대통령령이 정한 정당한 편의를 제공하여야 한다.</p>	<p>○시안 제16조 제4호 마목+바목</p>

시안	검토팀안	비고
<신설>	제25조(사용자의 적절한 편의제공 의무) 사용자 는 장애인이나 특정 신체조건을 가진 자 등이 장 애인이 아닌 자 등과 동등한 근로조건에서 근로할 수 있도록 대통령령에서 정하는 적절한 수단을 제 공하여야 한다. 다만 경영상 과도한 부담이 인정 되는 경우에는 그러하지 아니하다.	○사용자 및 교육기관의 장의 적 절한 편의제공 의무에 대하여 합 리적인 기준을 제시하기 위하여 과도한 부담이 인정되는 경우에 는 차별의 예외로 인정함
<신설> “제13조(용모등 신체조건에 의한 차별) 제3호 다목(교육기관 의 교구가 특정한 신체적 조건을 가진 사람이 사용하기에 현 저히 곤란한 경우)”와 “제15조(장애에 의한 차별) 제3호” 참고	제26조(교육기관의 장의 적절한 편의제공 의무) 교육기관의 장은 피교육자가 동등한 교육을 받을 수 있도록 시설 및 교구 등에 있어 대통령령이 정 하는 적절한 편의를 제공하여야 한다. 다만 운영 상의 과도한 부담이 인정되는 경우에는 그러하지 아니하다.	
사. 대통령령이 정하는 방송에서 청각장애인에게 자막, 문자, 수화통역 등의 서비스를 제공하지 않는 경우	제27조(방송서비스 제공의 의무) 대통령령이 정 하는 방송은 청각장애인에게 자막, 문자, 수화통역 등의 서비스를 제공하여야 한다.	
아. 장애인에 대한 진료를 거부하거나 조건부 진료행위를 하는 경우 자. 의료기관 및 의료인이 의료행위와 무관하게 장애상태를 노출시키는 경우 차. 의료기관 및 의료인이 장애유형 및 상태에 따라 문서 또 는 구술 등 적절한 방법으로 의료행위에 대한 설명을 하지 않는 경우	제28조(의료서비스 제공의 의무) 의료서비스 기 관은 장애인 및 특정 신체조건을 가진 자 등에 대 한 진료 거부, 조건부 진료행위를 하여서는 아니 되며, 의료행위와 무관한 장애상태를 노출하여서 는 아니된다. <삭제>	○시안 제16조 제4호 아목+자목
②장애인에 대한 금지된 차별행위는 제3조제1항 각호 영역을 포함하 여 일상생활, 수사·재판 절차, 행정서비스, 방송 영역에 있어서 장애 를 이유로 한 분리·제한·배제 또는 괴롭히는 행위를 말한다.	<삭제>	

시안	검토필안	비고
<p style="text-align: center;">제8장 차별행위의 구제</p> <p>제28조(구제조치의 특례) ①관계 법률에서 정한 구제절차에 있어서 각 구제기관은 신청 또는 직권으로 차별적 행위의 중지, 임금 기타 근로조건의 개선, 그 시정을 위한 적극적 조치 및 적절한 손해배상 등의 내용을 포함한 구제 조치를 할 수 있다.</p>	<p style="text-align: center;">제4장 차별의 구제</p> <p>제29조(구제의 신청 등) ①이 법에 정한 금지된 차별행위에 해당하는 경우에 차별행위의 피해자 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 국가인권위원회(이하 '위원회'라 한다)에 그 내용을 진정할 수 있다.</p> <p>②제1항의 규정에 의한 조사와 구제에 관한 사항은 이 법에 별도로 정하지 않는 한 국가인권위원회법에 의한다.</p>	<p>○구제기관의 명시(인권위) ○인권위의 시정권고권 명시</p>
<p style="text-align: center;"><신설></p>	<p>제30조(시정명령) ①법 제29조에 의한 위원회의 권고 결정에 대하여 정당한 사유없이 이를 이행하지 않을 경우, 위원회는 차별행위의 심각성, 공익성 등을 감안하여 다음 각호의 사항을 직접 명할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 차별행위의 중지 2. 원상회복·손해배상 그밖의 필요한 구제조치 3. 동일 또는 유사한 차별행위의 재발을 방지하기 위하여 필요한 조치 <p>②제1항 각호의 시정명령을 할 경우 국가인권위원회법 제46조의 규정을 준용한다.</p> <p>③제1항의 시정명령에 관한 절차는 위원회의 규칙으로 정한다.</p>	<p>○차별시정의 실효성 제고를 위하여 제한된 범위(시정권고 불이행시, 차별의 심각성 및 공익성 고려)에서 시정명령권 인정</p> <p>-시정명령 내용은 인권위법 제42조④ 참조</p> <p>-의견진술 절차 마련(인권위법 제46조 준용)</p> <p>▷쟁점 : 시정명령권 도입 여부</p>

시안	검토필안	비고
<p>제39조(과태료) 제5조의 규정을 위반한 자로서 관계법률에서 정한 구제기관의 확정된 조정(조정에 갈음하는 결정을 포함한다.)이나 구제명령을 받고 이를 이행하지 아니한 자는 1천만원 이하의 과태료에 처한다.</p>	<p>제31조(이행강제금) ①위원회는 확정된 조정(조정에 갈음하는 결정을 포함한다.)이나 제30조의 시정명령을 받고 이를 이행하지 아니한 자에 대하여 1천만원 이하의 이행강제금을 부과한다.</p> <p>②위원회는 제1항을 시행할 경우 이행강제금의 금액·부과사유·납부기한 및 수납기관·이의제기방법 및 이의제기기관 등을 명시한 문서로써 하여야 한다.</p> <p>③위원회는 최초의 확정된 조정이나 시정명령이 있는 날을 기준으로 하여 대통령령이 정하는 바에 따라 매 3월마다 해당 조치가 이행될 때까지 반복하여 제1항의 규정에 의한 이행강제금을 부과·징수할 수 있다.</p> <p>④위원회는 이행강제금의 대상자가 당해 명령을 이행하는 경우 이행강제금의 부과를 즉시 중지하되, 이미 부과된 이행강제금은 이를 징수하여야 한다.</p> <p>⑤이행강제금의 징수 및 이의절차에 관하여서는 대통령령으로 정한다.</p>	<p>○차별시정의 실효성 제고 위하여 시정명령 불이행시의 행정질서벌 부과</p> <p>▷쟁점 : 이행강제금 채택 여부</p>

시안	검토필인	비고
<신설>	<p><u>제32조(이의신청) ①법 제30조의 처분에 대하여 불복이 있는 자는 처분 결과를 통지받은 날로부터 30일 이내에 그 사유를 갖추어 위원회에 이의신청을 할 수 있다.</u></p> <p><u>②위원회는 제1항의 규정에 의한 이의신청에 대하여 60일 이내에 재결을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사정으로 그 기간 내에 재결을 할 수 없을 경우에는 30일 내에서 그 기간을 연장할 수 있다.</u></p> <p><u>③이의신청 및 심의·의결에 관한 절차는 위원회의 규칙으로 정한다.</u></p>	<p>○시정명령에 따른 이의신청 및 소의제기 규정</p> <p>※행정심판법</p> <p>1) 제18조(심판청구기간)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 처분이 있음을 안 날로부터 90일 이내 - 처분이 있는 날로부터 180일 이내 <p>2) 제34조(재결기간)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 심판청구서 받은 날로부터 60일 이내(부득이한 사정 있을 경우 30일 연장 가능) <p>※행정소송법</p> <p>1) 제20조(제소기간)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 처분등이 있음을 안 날로부터 90일 이내 - 처분등이 있는 날부터 1년 이내(정당상 사유가 있을 경우에는 예외)
<신설>	<p><u>제33조(소의제기) ①법 제30조의 처분에 대하여 불복의 소를 제기하고자 할 때에는 처분의 통지를 받은 날 또는 이의신청에 대한 재결서의 정본을 송달 받은 날로부터 30일 이내에 이를 제기하여야 한다.</u></p> <p><u>②제3항의 기간은 불변기간으로 한다.</u></p>	<p>※(폐지)남녀차별금지및구제에관한법률</p> <p>제32조(이의신청)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 위원회의 시정권고 결정 통지를 받은 날로부터 30일 이내 이의신청 가능 - 30일 이내 재결(부득이한 사정시 30일 범위안에서 기간 연장 가능) <p>※독점규제및공정거래에관한법률</p> <p>1)제53조(이의신청)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 공정거래위원회의 처분 통지를 받은 날부터 30일 이내 이의신청 가능 - 60일 이내에 재결(부득이한 사정이 있을 경우 30일 범위 안에서 기간 연장 가능) <p>2)제54조(소의 제기)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 처분 통지를 받은 날 또는 이의신청에 대한 재결서 정본을 송달받은 날부터 30일 이내

시안	검토팀안	비고
<p><u>제29조(임시 조치) 법원 또는 구제기관은 조사 또는 심리한 결과 피해자의 차별로 인한 피해가 인정되는 경우 판결 또는 조치를 하 기 전에 임시로 차별행위의 중지 기타 적절한 조치를 할 수 있다.</u></p> <p>제28조(구제조치의 특례) ②법원은 피해자의 청구에 따라 차별적 행위의 중지, 임금 기타 근로조건의 개선, 그 시정을 위한 적극적 조치 및 손해배상 등의 판결을 할 수 있다.</p> <p>③제2항의 경우 법원은 차별행위의 중지, 임금 기타 근로조건의 개선, 그 시정을 위한 적극적 조치와 관련하여 그 상당한 이행기간을 밝히고, 이를 이행하지 아니하는 때에는 늦어진 기간에 따라 일정한 배상을 하도록 명하거나 즉시 손해배상을 하도록 간접강제결정을 할 수 있다. 이 경우 민사집행법 제261조를 준용한다.</p>	<p><u>제34조(법원의 구제조치) ①법원은 이 법에 의해 금지된 차별행위에 관한 소송 제기 전 또는 소송 제기 중에, 피해자의 신청으로 피해자에 대한 차별이 소명되는 경우 본안 판결 전까지 차별행위의 중지 등 기타 적절한 임시조치를 명할 수 있다.</u></p> <p>②법원은 ...</p> <p>③제2항과 관련하여 법원은 차별행위의 중지, 원상회복, 기타 차별시정을 위한 적극적 조치가 필요하다 고 판단하는 경우에 그 이행기간을 밝히고, 이를 이행하지 아니하는 때에는 늦어진 기간에 따라 일정한 배상을 하도록 명할 수 있다. 이 경우 민사집행법 제261조4)를 준용한다.</p>	<p>○법원의 임시조치권만 인정함(인권위는 인권위법 제48조의 긴급구제조치 권고에 한정시키고 긴급구제명령권 부여하지 않음) -현재에도 법원이 가처분 조치를 적절히 취할 수 있다는 논의도 있으나, 차별행위에 대하여 법원이 가처분을 보다 쉽고 활성화할 수 있도록 근거조문을 둬</p> <p>○법원의 이행명령제도 인정: 그동안 법원의 판결에 비취불 때 비전형적인 형태의 조치를 명할 수 있도록 근거규정을 둬</p>

4) 민사집행법 제261조(간접강제) ①채무의 성질이 간접강제를 할 수 있는 경우에 제1심 법원은 채권자의 신청에 따라 간접강제를 명하는 결정을 한다. 그 결정에는 채무의 이행의무 및 상당한 이행기간을 밝히고, 채무자가 그 기간 이내에 이행을 아니하는 때에는 늦어진 기간에 따라 일정한 배상을 하도록 명하거나 즉시 손해배상을 하도록 명할 수 있다. / ②제1항의 신청에 관한 재판에 대하여는 즉시 항고를 할 수 있다.

시안	검토팀안	비고
<p><u>제30조(손해배상책임의 특례) ①누구든지 이 법의 규정을 위반한 자는 그 피해자에 대하여 손해배상의 책임을 진다.</u></p> <p><u>②이 법에서 정한 금지된 차별행위를 한 자가 그로 인하여 얻은 재산상 이익은 차별행위 피해자가 입은 재산상 손해로 본다. 다만 차별 행위로 인한 이익이 없거나 그 산정이 곤란한 경우로서 대통령령이 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</u></p> <p><u>③고의로 이 법에서 금지된 차별행위 중 제12조, 제13조, 제15조, 제18조, 제22조, 제23조, 제26조 제1항, 제27조 제1항에서 정한 각 차별을 한 자는 제2항에서 정한 재산상 손해액 이외에, 차별로 인한 정신상 고통에 대하여 피해자에게 다음 각호의 구분에 따라 정한 범위 내에서 징벌적 손해액에 대한 배상책임을 별도로 부담한다.</u></p>	<p><u>제35조(손해배상) ①누구든지 이 법의 규정을 위반하여 타인에게 손해를 가한 자는 그 피해자에 대하여 손해배상의 책임이 있다. 다만 차별행위를 한 자가 고의 또는 과실이 없음을 증명한 경우에는 그러하지 아니하다.</u></p> <p><u>②제12조 내지 제28조의 규정을 위반한 행위로 인하여 손해가 발생된 것은 인정되나, 차별행위 피해자가 재산상 손해를 입증할 수 없을 경우에는 차별행위를 한 자가 그로 인하여 얻은 재산상 이익을 피해자가 입은 재산상 손해로 추정한다.</u></p> <p><u>③이 법에서 금지한 차별행위를 고의적으로 반복하거나 악의적인 것으로 인정될 경우, 차별행위를 한 자는 제2항에서 정한 재산상 손해액 이외에 손해액의 2배 이상 5배 이하에 해당하는 배상금을 지급하여야 한다. 다만, 배상금의 하한은 5백만원 이상으로 하되, 대통령령으로 정한다.</u></p>	<p>○시안의 내용을 손해유무, 무과실책임, 인과관계 고려하여 손해배상 책임을 지는 것으로 수정5)</p> <p>○적용범위를 차별금지 규정(검토팀안 제12조~제28조, 시안의 제2~7장)으로 제한함</p> <p>○차별금지의 실효성 확보를 위하여 민사제재금 활용: 고의·악의적 차별에 대한 재산상 손해액 이외의 배상금 지급 -시안처럼 구체적인 배상금액을 법에서 정하지 않고 배수로 정하되(2배~5배), 하한 명시 ※미국 등의 징벌적 손해배상 제도를 전폭 채택하지 않으면서도 그 의미를 살리고자 함</p>

5) 민법 제750조(불법행위의 내용) 고의 또는 과실로 인한 위법행위로 타인에게 손해를 가한 자는 그 손해를 배상할 책임이 있다.
 독점규제및공정거래에관한법률 제56조(손해배상책임) 사업자 또는 사업자단체는 이 법의 규정을 위반함으로써 피해를 입은 자가 있는 경우에는 당해 피해자에 대하여 손해배상의 책임을 진다. 다만, 사업자 또는 사업자단체가 고의 또는 과실이 없음을 입증한 경우에는 그러하지 아니하다.
 동법 제57조(손해액의 인정) 이 법의 규정을 위반한 행위로 인하여 손해가 발생된 것은 인정되나, 그 손해액을 입증하기 위하여 필요한 사실을 입증하는 것이 해당 사실의 성질상 극히 곤란한 경우에는, 법원은 변론 전체의 취지와 증거조사의 결과에 기초하여 상당한 손해액을 인정할 수 있다.

시안	검토팀안	비고
<p>1. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용, 교육기관의 교육 및 직업훈련에서의 차별을 한 경우 다음 각목에서 정한 범위 내의 금액</p> <p>가. 국가 및 지방자치단체의 경우(재정상의 이유로 인한 경우를 제외한다.) : 금 10,000,000원 이상 100,000,000원 이하</p> <p>나. 기타의 자의 경우 : 금 1,000,000원 이상 금 10,000,000원 이하</p> <p>2. 고용에 있어서의 차별을 한 경우와 제27조 제1항을 위반한 자는 다음 각목에서 정한 범위 내의 금액</p> <p>가. 국가 및 지방자치단체의 경우(재정상의 이유로 인한 경우를 제외한다.) : 금 50,000,000원 이상 300,000,000원 이하</p> <p>나. 민간 사업주의 경우</p> <p>(1)종업원수 30인 이상 100인 이하 : 금 10,000,000원 이상 금 30,000,000원 이하</p> <p>(2)종업원수 100인 초과 300인 이하 : 금 20,000,000원 이상 금 50,000,000원 이하</p> <p>(3)종업원수 300인 초과 500인 이하 : 금 30,000,000원 이상 금 100,000,000원 이하</p> <p>(4) 종업원수 500인 초과 1000인 이하 : 금 40,000,000원 이상 150,000,000원 이하</p> <p>(5)종업원수 1000인 초과 10,000인 이하 : 금 50,000,000원 이상 200,000,000원 이하</p> <p>(6)종업원수 10,000인 초과 : 금 100,000,000원 이상 300,000,000원 이하</p>		

시안	검토됨안	비고
<p>3. 제26조 제1항을 위반한 자는 다음 각목의 구분에 따라 정한 범위 내의 금액</p> <p>가. 국가 및 지방자치단체의 경우 : 금 50,000,000원 이상</p> <p>나. 민간 사업주의 경우</p> <p>(1)종업원수(제 장 제 조 네1항 각호에서 정한 고용형태의 구분에 따른 근로자의 총수를 말한다. 이 호에서는 이하 같다.) 30인 이상 100인 이하 : 금 10,000,000원 이상 당해 사업체의 총 인건비(제 조 제2항에 의하여 파견근로자로 보는 자의 급여의 총액을 합산한 금액으로 한다.)의 1000분의 100 이하</p> <p>(2)종업원수 100인 초과 300인 이하 : 금 20,000,000원 이상 당해 사업체의 총 인건비(제 조 제2항에 의하여 파견근로자로 보는 자의 급여의 총액을 합산한 금액으로 한다.)의 1000분의 150 이하</p> <p>(3)종업원수 300인 초과 500인 이하 : 금 30,000,000원 이상 당해 사업체의 총 인건비(제 조 제2항에 의하여 파견근로자로 보는 자의 급여의 총액을 합산한 금액으로 한다.)의 1000분의 200이하</p> <p>(4)종업원수 500인 초과 1000인 이하 : 금 50,000,000원 이상 당해 사업체의 총 인건비(제 조 제2항에 의하여 파견근로자로 보는 자의 급여의 총액을 합산한 금액으로 한다.)의 1000분의 250이하</p> <p>(5)종업원수 1000인 초과 10,000인 이하 : 금 70,000,000원 이상 당해 사업체의 총 인건비(제 조 제2항에 의하여 파견근로자로 보는 자의 급여의 총액을 합산한 금액으로 한다.)의 1000분의 300이하</p> <p>(6)종업원수 10,000인 초과 : 금 100,000,000원 이상 당해 사업체의 총 인건비(제 조 제2항에 의하여 파견근로자로 보는 자의 급여의 총액을 합산한 금액으로 한다.)의 1000분의 350 이하</p> <p>④제3항의 규정에 의한 손해액을 산정함에 있어서, 각 구제기관과 법원은 차별행위의 동기·정도·기간·고의성·피해자의 수, 기타 제반 사정을 고려하여야 한다.</p>	<p><삭제></p>	

시안	검토팀안	비고
<p>제31조(입증책임) 차별행위로 인한 피해자가 차별이 있다는 사실을 주장할 경우 차별행위자는 차별행위가 없었음을 입증하거나 그 조치에 합리적인 이유가 있음을 입증하여야 한다.</p>	<p>제36조(증명책임) 제12조 내지 제28조와 관련한 분쟁해결에 있어, 차별행위로 인한 피해자가 차별행위가 있었다는 사실을 주장하면 상대방은 그러한 행위가 없었다거나 그렇게 조치한 합리적인 이유가 있었음을 증명하여야 한다.</p>	<p>○적용범위를 차별 금지 및 예방 조치 규정(시안의 제2~7장)으로 제한함</p>
<p>제32조(공동소송참가의 특례) ①이 법에서 정한 금지된 차별행위로 인한 피해자들 중 민사소송법 제65조의 공동소송요건을 갖춘 자는 같은 법 제67조 제1항, 제83조 제1항의 규정에도 불구하고 72조, 제73조에서 정한 방식과 절차에 따라 공동소송참가를 할 수 있다.</p> <p>②제1항에 의하여 참가한 자에 대하여는 같은 법 제67조, 제69조, 제74조, 제75조의 규정을 준용한다.</p>	<p><삭제></p>	<p>○공동소송참가는 향후 집단소송제나 단체소송으로 해결해야 하는 것으로 판단하여 삭제</p>
<p><신설></p>	<p>제37조(소송지원) ①위원회는 차별행위로 인정된 사항 중 중대하다고 판단한 것으로 피진정인이 이에 대한 결정에 불응한 민사사건에 대하여 차별의 피해를 입은 자가 신청하는 경우에는 소송을 지원할 수 있다.</p> <p>②제1항의 규정에 의한 소송지원 요건 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>○직원제소권은 도입하지 않고, 대신 소송지원, 소송참가) 두 가지 안 중에서 소송지원을 채택함</p>

- 6) 제37조(소송참가) ①위원회는 차별행위로 인정된 사항 중 중대하다고 판단한 것으로 차별의 피해를 입은 자가 신청하는 경우에 소송에 참가할 수 있다.
- ②제1항의 규정에 의한 참가의 방식은 민사소송법 제72조를 준용한다.(보조참가 방식)
- ③위원회가 제1항의 규정에 의하여 참가 신청을 할 경우 당사자가 해당 소송이 위원회의 결정과 관련되는 것이 아니라고 주장할 경우 법원은 참가 허가 여부를 재판한다. 이 경우 위원회는 해당 소송에 있어서의 청구가 해당 결정과 관련되는 것임을 소명하여야 한다.

시안	검토됨안	비고
<p>제33조(정보 공개 의무) ①고용과 관련하여 해당 처분의 대상자로서 금지된 차별의 피해를 받았다고 주장하는 자는 사용자 기타 임용권자에게 그 기준, 당사자가 속한 대상자군과 대비한 평가 항목별 등위표, 기타 대통령령이 정하는 사항에 대하여 문서로 정보공개를 청구할 수 있으며, 사용자 기타 임용권자는 이를 거부할 수 없다.</p> <p>②사용자 또는 임용권자는 제1항의 정보공개청구를 받은 때로부터 30일 이내에 그 내역을 문서로 공개하여야 한다.</p> <p>③사용자 또는 임용권자가 정보공개를 거부하거나 제2항에서 정한 기한 내에 이를 공개하지 아니하는 경우 사용자 또는 임용권자는 제1항의 정보공개를 청구하는 피해자에 대하여 차별행위를 한 것으로 추정한다.</p>	<p>제38조(정보공개 의무) ①고용과 관련하여 ...</p> <p>②사용자 또는 임용권자는 ...</p> <p>③사용자 또는 임용권자가 ...</p>	
<p>제34조(구제신청의 당사자 등) 이 법에서 정한 금지된 차별행위의 피해자 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 관계법령에서 정한 각 구제기관에 동 법령에서 정한 절차에 의한 구제신청을 할 수 있다.</p>	<p><삭제></p>	<p>○인권위는 제3자 진정이 가능하므로 불필요</p>
<p>제35조(소송비용등의 특례) 이 법과 관련한 소송에서 피해자가 패소할 경우 고의나 중대한 과실에 의한 제소가 아닌 민사소송법 제98조에도 불구하고 상대방의 변호사 비용 기타 소송비용을 부담하지 아니한다.</p>	<p><삭제></p>	<p>○형평성의 문제, 남소가능성 등을 고려하여 도입하지 않음</p>

시안	검토됨안	비고
<p>제36조(불이익 조치의 금지) ①사용자 및 임용권자, 교육기관의 장(이하 이 조에서 '사용자 등'이라 한다)은 사용자들에게 또는 관계법률에서 정한 구제절차의 준비 및 진행 과정에서 이 법에서 금지한 차별을 주장하였다는 이유로 해고, 전보, 징계, 퇴학 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익한 조치를 하여서는 아니된다.</p> <p>②제1항의 사용자 등의 불이익 조치는 무효로 한다.</p> <p>③제1항을 위반한 사용자 등은 피해자에 대하여 <u>징벌적 손해배상</u> 책임을 부담하며, 그 배상책임의 범위는 제32조 제3항 제3호의 규정을 준용한다.</p>	<p>제39조(불이익 조치의 금지) ①사용자 ...은 차별행위 피해자가 이 법에서 정한 구제절차의 ...</p> <p>②제1항의 ...</p> <p>③제1항을 위반한 사용자 등은 <u>차별행위 피해자</u>에 대하여 <u>법 제35조 제3항의 손해배상</u> 책임을 부담한다.</p>	
<p>제37조(벌칙) ①제26조 제1항을 위반한 사용자, 제2장 내지 제6장에서 각 차별로 추정된 행위인 금지된 차별행위를 한 사용자 중 퇴직 및 해고에서 각기 정한 차별을 한 자는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>②제2장 내지 제6장에서 각 차별로 추정된 행위인 금지된 차별행위를 한 사용자 중 임금 및 금품지급, 임금 외 근로조건, 배치, 승진에서 차별을 한 자, 제27조 제1항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>③제2장 내지 제6장에서 각 차별로 추정된 행위인 금지된 차별행위를 한 사용자 중 모집, 교육 훈련에서 차별을 한 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>④제2장 내지 제6장에서 각 차별로 추정된 행위인 금지된 차별행위를 한 교육기관의 장 중 교육·직업훈련의 이용에서 차별을 한 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처한다.</p>	<p style="text-align: center;"><삭제></p>	<p>○형사적 제재의 도입 및 적용의 과도함에 대한 문제제기를 수용하여 형사처벌 규정을 삭제하고, 민사적 제재로 방향을 설정함</p>

2014. 10. 10.

시안	검토필안	비고
<p>제38조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인·사용인 그밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제39조의 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 동조의 벌금형을 과한다.</p>	<p><삭제></p>	

부 칙