



포괄적 차별금지법 제정을 위한 국회 토론회

2020년 7월 20일(월)
오전 09시 30분 ~ 12시

국회의원회관 대회의실

주최 정의당 차별금지법제정추진운동본부

주관 정의당 국회의원 장혜영

목 차

환 영 사	장혜영 정의당 국회의원 5
인 사 말	심상정 정의당 대표 7
축 사	권인숙 더불어민주당 국회의원 이동주 더불어민주당 국회의원	
기 조 연 설	최영애 국가인권위원회 위원장 9
발 제	홍성수 숙명여자대학교 법학과 교수 13
토 론	유승익 신경대학교 경찰행정학과 교수 40
	김신아 한국성폭력상담소 활동가 44
	이진희 차별금지법제정연대 공동집행위원장 48
	서수정 국가인권위원회 차별시정총괄과장 53

인 사 말



정의당 국회의원 장혜영

안녕하세요, 정의당 국회의원 장혜영입니다.

지난 6월 29일, 7년 만에 국회에서 차별금지법안이 발의되었습니다. 대표 발의 의원으로서, 여야를 막론하고 많은 의원님들께 존엄과 평등을 위한 길에 동참해 주실 것을 요청드렸습니다. 수많은 우려와 반대, 항의에도 불구하고 차별 없는 세상을 만들고자 하는 굳은 의지로 동참해 주신 아홉 분의 의원님과 함께 발의라는 1차 목표를 이루어낼 수 있었습니다.

그 이후 3주라는 시간이 흘렀습니다. 발의 이후 매일같이 차별금지법에 대한 소식들이 들려왔다고 해도 과언이 아닐 정도로, 차별금지법은 전 사회적 이슈가 되었습니다. 더불어민주당과 미래통합당 모두 차별금지법의 필요성에 대해 이야기했습니다. 또한 다수의 설문조사 결과를 통해, 많은 시민들께서도 차별과 혐오를 근절하는 것에 대한 열망을 지니고 계신다는 점을 분명히 확인할 수 있었습니다. 포괄적 차별금지법에 대한 논의는, 이제 더 이상 '사회적 합의가 필요하다.'는 문장으로 미룰 수 없는 의제가 되었다는 것을 하루하루 실감하고 있습니다.

우리에게는 이제 '제정'이라는 큰 목표가 남아 있습니다. 정의당은 차별금지법 제정추진운동본부를 발족하여 차별금지법 제정을 위해 전당적 차원에서 노력을 기울이고 있습니다. 앞으로도 더욱 다양한 방법으로, 더 많은 분들의 목소리에 귀를 기울이고자 합니다. 포괄적 차별금지법이 우리의 일상과 밀접하게 연관되어 있음을 계속해서 알려나갈 것입니다. 오늘 토론회를 위해 다양한 분야에서 활동하시는 발제자, 토론자분들이 자리해 주셨습니다. 보다 다양한 시

각에서의 논의가 이루어질 오늘 토론회는, 포괄적 차별금지법 제정을 향한 새로운 이정표가 될 것이라 생각합니다.

공동발의 의원으로 함께해 주셨을 뿐 아니라 오늘 토론회에 직접 참석해 주신 심상정 대표님, 그리고 권인숙, 이동주 의원님께 감사드립니다. 기초연설로 함께해 주신 국가인권위원회 최영애 위원장님, 발제를 맡아 주신 홍성수 교수님, 그리고 토론자로 참여해 주신 유승익 교수님, 김신아 활동가님, 이진희 공동집행위원장님, 서수정 과장님께도 진심으로 감사드립니다. 더불어 이 자리에 계신 참석자분들을 비롯하여, 포괄적 차별금지법 제정을 위해 함께해주고 계시는 모든 시민분들께도 감사의 인사를 드립니다. 여러분의 소중한 목소리들이 모여, 차별금지법이 국회가 외면해왔던 공고한 역사의 벽을 넘을 것이라 굳게 믿습니다. 앞으로도 많은 지지와 관심, 연대를 부탁드립니다.

감사합니다.

2020년 7월 20일

정의당 국회의원 장혜영

인 사 말



정의당 대표 심 상 정

반갑습니다. 정의당 대표 심상정입니다.

먼저 바쁘신 와중에도 어려운 걸음 해주신 더불어민주당 권인숙, 이동주 의원님, 차별금지법 제정을 위해 달려와 주신 최영애 국가인권위원회 위원장님, 홍성수 교수님, 유승익 교수님, 한국성폭력상담소 김신아 선생님, 차별금지법제정연대 이진희 공동집행위원장님, 국가인권위원회 서수정 차별시정총괄과장님께 진심으로 감사드립니다.

차별금지법 제정은 “누구도 차별받지 않아야 한다”는 민주주의의 기본정신을 실현하는 것입니다. 사회적 약자의 목소리가 배제되어왔던 우리의 빈약한 민주주의를 반성하고 개인의 존엄이 존중되는 사회를 만들겠다는 약속입니다. 특히 코로나19로 인해 개인의 안전과 삶의 존엄을 지키는 것이 더더욱 중요해진 만큼 「차별금지법」 제정은 더는 미룰 수 없는 우리 사회의 지상과제입니다.

지금이말로 「차별금지법」을 제정할 수 있는 적기입니다. 국가인권위원회도 차별금지법 제정에 적극적으로 나서고 있고 「차별금지법」에 대한 국민들의 오해가 하루가 다르게 해소되고 있습니다. 지금보다 더 좋은 기회는 없을 거라는 각오로 반드시 통과시켜야 합니다.

국회와 정치권도 「차별금지법」 제정에 머뭇거리던 과거와 많이 달라졌습니다. 법안 발의조차 어려웠던 20대 국회와 달리 개원 직후 정의당이 여러 의원님들의 지원을 받아 법안을 발의했습니다. 또 더불어민주당 이상민 의원도 차별금지법 발의를 예고했고 그동안 차별금지법 제정에 반대하던 미래통합당에서도

미흡하긴 하지만 차별금지법 제정 논의의 장으로 들어왔습니다.

제가 제안했던 차별금지법 제정을 위한 국회 공동입법토론회가 성사되지 못한 것은 아쉽지만 코로나19로 인해 차별과 혐오에 대한 경각심이 높아진 만큼 21대 국회에서는 반드시 제정될 수 있도록 최선의 노력을 다하겠다는 약속 드립니다.

그런 의미에서 오늘 「차별금지법」 제정을 위해 논의하는 이 자리가 중요합니다. 아무쪼록 훌륭하신 토론자분들의 좋은 제안들이 이어져 이 토론회가 차별 없는 사회로 나아가는 계기가 되길 바랍니다. 정의당이 인권을 강화하고 사회적 약자를 지키는 일을 소명으로 생각하고 있는 정당인만큼 어떤 어려움에도 차별 없는 사회를 향한 발걸음을 멈추지 않겠습니다. 감사합니다.

2020년 7월 20일
정의당 대표 심상정

기 조 연 설



국가인권위원회 위원장 최영애

반갑습니다. 국회에서 열리는 차별금지법 토론회에서 기조연설을 하게 되어 매우 기쁘게 생각합니다.

다들 아시다시피, 위원회는 2006년 정부에게 차별금지법 제정을 권고하였습니다. 하지만 위원회 권고 이후 여러 차례 법안이 발의되었으나 아직까지 입법이 이루어지지 못하였습니다.

차별은 개개인의 기본권 향유나 권리 행사를 저해할뿐만 아니라 사회갈등을 일으키는 주 요인입니다. 그러므로 차별을 규율하는 것은 사회구성원 모두의 다양성을 존중하고 그 누구도 차별받지 않는 공존사회를 만들고, 차별로 인한 사회적 갈등을 해소하는 기제가 됩니다. 일상생활의 모든 영역에서 차별을 금지하고 차별로 인한 피해를 효과적으로 구제하고, 차별을 적극 예방하기 위하여서는 그 근거가 되는 법률이 필요한 것입니다.

우리 헌법은 전문에서 정치·경제·사회·문화의 모든 영역에서 각인의 기회를 균등히 할 것을 요청하고 있고, 제11조 제1항은 ‘모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 생활의 모든 영역에서 차별을 받지 아니한다’고 선언하고 있습니다. 이렇듯 평등의 원칙은 기본권 보장에 관한 우리 헌법의 핵심 원리입니다. 그리고 차별금지법은 헌법의 평등이념 실현을 위한 법적 근거가 되는 것입니다.

물론 장애, 성별, 연령 등을 이유로 한 차별을 규제하는 개별법이 있습니다. 하지만 개별법만으로는 다양한 차별 현실을 개선하는 데 어려움이 있습니다. 무엇보다 모든

사유마다 개별법을 만드는 것은 쉽지 않습니다. 또한 다양한 차별 문제를 일관되게 판단할 수 있는 기준도 필요합니다. 「국가인권위원회법」이 평등권 침해의 차별행위에 대한 조사구제를 규정하고 있지만, 차별 개념과 유형을 상세히 규정하고 있지 않아 무엇이 차별인지 판단하기 어려운 한계가 있습니다. 이러한 이유로 모든 차별을 망라하는 포괄적인 법률이 필요한 것입니다. 성차별금지법 등 개별법을 평등법으로 통합한 영국 사례, 포괄적인 법률을 두고 있는 독일이나 뉴질랜드, 캐나다 입법례, 그리고 포괄적인 법률과 개별법을 함께 두고 있는 미국이나 호주 등의 사례는 포괄적 법률의 필요성을 보여줍니다.

차별금지법 제정은 국제인권기준의 국내 이행이라는 의미도 있습니다. 이미 국제사회는 2003년부터 우리 정부에게 차별금지법 제정을 촉구해 왔습니다. 우리나라는 여러 국제인권조약의 당사국으로서, 국제적으로 합의된 인권규범을 국내에 실현할 책무가 있습니다. 또한 유엔 인권이사회 이사국으로서, 인권증진의 선도적인 역할을 수행할 위치에 있습니다. 2019년 기준 36개 OECD 회원국 중에서 우리나라와 일본을 제외한 대부분의 국가에 이미 차별금지법이 존재합니다. 이제는 국제사회의 요청에 응답할 때입니다.

차별금지법 제정을 위한 사회적 공감대도 무르익었습니다. 국민 상당수가, 나의 권리만큼 타인의 권리도 존중돼야 하며, 누구도 차별로부터 자유롭지 못하고, 나, 그리고 나의 가족도 언제든 차별받을 수 있기에 차별을 해소하려는 적극적 노력이 필요하다고 생각하고 있습니다. 위원회가 지난 4월에 실시한 <차별에 대한 국민인식조사>에서 응답자 10명 중 9명이 그와같이 답했습니다. 특히, 차별금지법 제정에 대한 국민적 공감대가 조금씩 확산되고 있음에 주목할 필요가 있습니다. 응답자의 88.5%가 차별금지법 제정이 필요하다고 답했는데, 이는 위원회가 작년에 실시한 조사보다 15%정도 높은 결과입니다. 코로나-19 국면은, 우리 국민이 차별을 자신의 삶과 무관하지 않은 것으로 인식하게 된 계기였다고 생각합니다.

물론 차별금지법이 제정된다고 하루아침에 차별이 사라지는 것은 아닐 것입니다. 그렇지만 차별금지법은 무엇이 차별인지에 대한 기준을 제시함으로써, 차별에 대한 인식을 바꾸고 예방하는 효과가 있을 것입니다. 차별에 대한 민감성이 커질수록 차별은 계

속 ‘발견’되고 ‘명명’될 것이며, 또한 지속적으로 시정될 것입니다. 차별금지법은 우리 일상에서 불합리하고 불공정한 차별 행위나 관행을 개선할 수 있게 하는 틀이 되는 것입니다.

법 통과가 쉽지만은 않을 것입니다. 종교계 일부의 반대가 있는 것도 사실입니다. 평등의 실현이 누군가의 몫을 뺏거나 줄이는 것이 아니라, 우리 모두가 향유할 권리의 총량을 넓히는 과정이라는 점을 설득해 나가야 할 것입니다. 또한 평등권 보장이 종교의 자유와 배척 관계에 있지 않음을 명확히 할 필요가 있습니다. 차별금지법에 대한 오해도 상당히 있다고 생각합니다. 그렇기에 위원회는 지난 6월부터 한국교회총연합을 비롯해, 개신교, 천주교, 불교 등 종교계 지도자들과 계속 만남을 갖고 있습니다. 이를 통해 종교계 의견을 청취하는 한편, 차별금지법 제정에 대한 지지와 협력을 요청하고 있습니다. 앞으로도 종교지도자와의 면담이나 토론회 등을 열 계획입니다. 다른 한편으로는, 대한변협 등 법조계의 지지를 요청하는 자리도 가졌습니다. 재계와의 만남도 계획하고 있습니다. 이러한 과정이 입법에 대한 공감대를 넓힐 것으로 기대합니다.

위원회는 차별금지법 제정이 더 이상 미룰 수 없는 우리사회의 당면 과제라고 판단 하였습니다. 이에 권고를 한 지 14년만인 지난 6월 30일, 또 다시 입법을 촉구하는 의견을 표명하게 되었습니다. 이번에는 국민의 대표이자 입법권자인 국회에게 직접적으로 요청하였습니다. 장혜영 의원이 대표발의한 「차별금지법안」과 위원회의 「평등 및 차별 금지에 관한 법률안」이 그 입법 방향에 있어 다르지 않다고 생각합니다.

국회의 반응을 상세히 알 수는 없으나, 분위기가 나쁘지는 않다고 보고 있습니다. 국민을 대표하는 입법기관인 국회가, 평등의 원리가 우리 사회 곳곳에 퍼지게 하라는 국민의 열망을 안아 입법을 추진할 것으로 기대하고 있습니다.

위원회 또한 입법을 위한 모든 역할을 할 것입니다. 의견표명 직후 국회의장과 정의당 심상정 대표, 미래통합당 주호영 원내대표와 면담을 가졌습니다. 앞으로 여야 지도부와 계속 자리를 가지려 합니다. 또한 다양한 통로를 통해 국회의원들에게 설명하고 지지를 요청할 계획입니다. 관계기관 협의도 진행하려 합니다.

차별금지법 제정은 더 이상 거스를 수 없는 시대의 요구라고 생각합니다. 이번 21대 국회에서는 꼭 법이 제정될 수 있을 것이라 봅니다. 이번 토론회가 그 징검다리가 되기를 기대합니다.

감사합니다.

2020년 7월 20일
국가인권위원회위원장 최영애

발 제

차별금지법, 쟁점과 과제

차별금지법, 쟁점과 과제

-홍성수 숙명여대 법학과 교수

2020년 7월 현재 두 가지 차별금지법(안)이 제출되어 있다. 하나는 국회에 발의된 차별금지법안(장혜영의원 등 10인 공동발의, 의안번호 1116, 2020년 6월 29일)이고, 다른 하나는 국가인권위원회가 제시한 평등 및 차별금지에 관한 법률 시안(2020년 6월 30일)이다. 아래에서는 차별금지법 입법 과정에서 논의될 수 있는 몇가지 쟁점을 이 두 법안의 내용을 중심으로 살펴보도록 하겠다.¹⁾

1. 기본법으로서의 포괄적 차별금지법의 필요성

일단 차별금지법과 기존 법률, 그리고 입법 논의가 되고 있는 법안들 사이의 관계에 대한 전반적인 검토가 필요하다. 기존의 차별 관련 법으로는 ‘장애인차별금지 및 권리구제에 관한 법률’(이하 “장애인차별금지법”), ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’(이하 “남녀고용평등법”), ‘양성평등기본법’, ‘남녀차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률’(폐지), ‘고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률’(이하 “연령차별금지법”), ‘기간제 및 단기간근로자 보호 등에 관한 법률’, ‘파견근로자 보호 등에 관한 법률’(이하 두 법률을 합쳐서 “비정규직차별금지법”) 등을 들 수 있으며, 논의가 진행 중인 법안으로는 정보소외계층차별금지법안²⁾성차별·성희롱금지법안³⁾, 학력차별금지법안⁴⁾, 인권기본법안⁵⁾, 혐오죄법안⁶⁾, 지역차별금지법안⁷⁾ 등이 있다.⁸⁾ 이러한

- 1) 발표문의 일부는 홍성수, "포괄적 차별금지법의 필요성: 평등기본법을 위하여", 『이화젠더법학』 10권 3호, 2018의 내용을 옮겨 왔다.
- 2) 정보소외계층 차별금지에 관한 법률안(이철우의원 등 12인, 2014.4.10. 발의); 정보소외계층 차별금지에 관한 법률안(이철우의원 등 10인, 2017.8.30. 발의).
- 3) 성차별·성희롱금지 및 권리구제 등에 관한 법률안(김상희의원 등 19인, 2013.11.20. 발의, 임기만료폐기); 성차별·성희롱 금지 및 권리구제 등에 관한 법률안(유승희의원 등 45인, 2015.4.10. 발의, 임기만료폐기); 성차별·성희롱의 금지와 권리구제 등에 관한 법률안(김상희의원 등 12인, 2018.03.26. 발의); 성별에 의한 차별·성희롱 금지 및 권리구제 등에 관한 법률안(남인순의원 등 10인 발의, 2018.03.13.)
- 4) 학력·출신학교 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안(오영훈의원 등 18인, 2016.9.2. 발의); 학력차별금지 및 직무능력중심 고용촉진에 관한 법률안(강길부의원 등 25인, 2017.2.10. 발의), 학력차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안(나경원의원 등 10인, 2016.11.28 발의), 공공기관의 학력차별금지 및 기회균등보장에 관한 법률안(김해영의원 등 24인, 2016.9.2. 발의), 고용상 학력차별금지 및 기회균등 보장에 관한 법률안(김기현의원 등 11인, 2013.4.18. 발의, 임기만료폐기), 학력차별금지에 관한

차별금지법들을 ‘개별적 차별금지법’이라고 한다면, 그동안 논의되었던 차별금지법안은 ‘포괄적 차별금지법’ 또는 ‘일반적 차별금지법’이라고 할 수 있다.⁹⁾ 아래에서는 개별적 차별금지법이 일부 제정되어 있고 앞으로 입법될 가능성이 있음에도 불구하고, 포괄적 차별금지법이 필요한 이유에 대해서 설명해보도록 하겠다.

1. 개별 차별금지 사유·영역의 통합

개별적 차별금지법들은 차별이 금지되는 특정한 사유(차별금지사유) 또는 특정 영역에서의 차별금지를 규율한다. 예컨대 특정 차별금지사유를 규율하는 법(안)으로는 ‘장애’를 이유로 한 차별을 금지하는 장애인차별금지법, ‘성별’을 이유로 한 차별을 금지하는 성차별·성희롱금지법안, ‘학력’을 이유로 한 차별을 금지하는 학력차별금지법안 등이 있다. ‘고용영역’에서의 차별을 금지하는 법으로는 남녀고용평등법, 연령차별금지법, 비정규직차별금지법 등이 있다. 표1은 현행 차별금지 관련 법률과 법안이 어떠한 차별금지사유와 영역을 규율하고 있는지를 보여주고 있다.

	차별금지사유	차별금지영역
장애인차별금지법	장애	고용, 교육, 서비스, 공공서비스
연령차별금지법	연령	고용
남녀고용평등법	성별	고용
비정규직차별금지법	근로형태	고용
정보소외계층차별금지법안	경제적·지역적·신체적 또는 사회적 여건	정보통신서비스
성차별금지법안	성별, 혼인 여부, 가족 안에서의 지위, 임신, 출산,	고용, 교육, 서비스, 사회보장, 공공서비스

법률안(김한길의원 등 34인, 2012.10.25 발의, 임기만료폐기), 학력차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안(김기현의원 등 10인, 2012.6.26. 발의, 철회), 고용상 학력차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안(홍영표의원 등 10인, 2011.11.23. 발의, 임기만료폐기), 학력차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안(김기현의원 등 14인, 2010.5.14. 발의, 임기만료폐기)

- 5) 19대 국회에서 국가인권위원회, 법무부, 추미애의원실 등에서 준비되다가 발의에는 실패했다.
- 6) 형법 일부개정법률안(안효대의원 등 50인, 2013.6.20. 발의, 임기만료폐기)이 제출되었다가 임기만으로 폐기되었는데, 다음과 같은 내용을 담고 있었다. “제311조의2(혐오) 인종 및 출생지역 등을 이유로 공연히 사람을 혐오한 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처한다.”
- 7) 출신지역 차별인사금지 특별법안(유성엽의원 등 121인, 2017.9.27. 발의)
- 8) 이외에도 각종 법제에 차별금지규범들이 산재해 있다. 예컨대, 노동조합 및 노동관계조정법, 근로기준법, 고용정책기본법, 아동복지법, 방송법, 교육기본법, 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률, 재한외국인처우기본법, 다문화가족지원법, 장애인복지법 등에도 차별금지조항들이 포함되어 있다. 이를 정리한 자료는 이준일(2007), 『차별금지법』, 고려대 출판부, 169-176면; 안진(2018), “포괄적 차별금지법의 입법쟁점에 대한 일고찰: 현행 차별금지법제의 문제점을 중심으로”, 『법학논총』 38(1), 전남대학교 법학연구소, 541-543면 참조.
- 9) ‘개별적’ 차별금지법에 대응하는 용어로는 ‘일반적’ 차별금지법이 적절하다는 의견이 있는데, 타당한 지적이라고 생각된다. 다만 포괄적 차별금지법이 워낙 보편적으로 사용되고 있어 논문에서는 그대로 포괄적 차별금지법이라는 표현을 사용했다. 본 논문에서 편의상 별다른 수식 없이 차별금지법이라고 할 때는 포괄적 차별금지법을 의미한다.

	용모 및 키·체중 등의 신체적 조건	
학력차별금지법안	학력·출신학교	고용, 국가자격 등의 부여, 교육기관의 교육·직업훈련
지역차별금지법안	출신지역	고용, 교육

<표1: 개별적 차별금지법의 규율 영역>

이들 개별적 차별금지법은 특정 사유 또는 영역과 관련하여 특별히 차별을 금지할 필요성이 있기 때문에 제정되거나 발의된 것이다. 하지만 아무리 개별 사유와 영역마다 개별적 차별금지법을 제정하더라도 공백이 생길 수밖에 없기 때문에 모든 사유와 영역을 포괄하는 차별금지법의 제정이 필요하다.¹⁰⁾ 포괄적 차별금지법을 두어 모든 차별금지사유와 영역을 포괄적으로 규율하고, 특별히 필요성이 있는 영역에 대해서는 개별적 차별금지법으로 보완하는 방식으로 전체 차별금지법 체계를 짜는 것이 체계적인 법률체계와 효율적인 규율을 위해서 바람직할 것이다. 어떤 사유와 영역에 개별적 차별금지법을 제정해야 하는지는 한국사회의 현실을 고려하여 판단할 문제이고, 앞으로의 상황 변화에 따라 그 판단은 달라질 수 있다. 하지만 어떠한 경우에도 포괄적 차별금지법이 필요하다는 점은 변하지 않는다.

2. 차별구제의 실효성 강화

포괄적 차별금지법이 필요한 또 다른 이유는 차별구제의 실효성 강화다. 일단 차별시정기구를 단일화하는 것이 효과적이고 효율적인 차별구제 및 차별금지정책 수행을 위해 유리하다. 일단 위에서 논의한 바대로 아무리 개별적 사유와 영역마다 차별금지법을 각각 제정할 수 없는 것처럼 차별시정기구도 사유와 영역별로 설립하는 것은 사실상 불가능하다. 따라서 개별적 차별시정기구를 두더라도 어차피 포괄적 차별시정기구는 필요하다. 또한 개별 사유/영역마다 차별시정기구를 두게 되면, 각 차별시정기구마다 예산과 조직을 별도로 배정해야 하는 등 효율성이 떨어진다. 단일 차별시정기구를 두고 거기에 역량을 집중하는 것이 효율적이다. 또한 최근에는 복합차별(combined discrimination)¹¹⁾의 문제가 심심치 않게 발생하고 있는데, 이에 대처하기 위해서도 개별 차별시정기구를 두는 것보다는 단일한 차별시정기구가 여러 차별문제와 복합 차별문제를 다루도록 하는 것이 효과적이다.

실제로 차별금지법과 차별시정기구를 하나로 통합한 대표적인 국가가 영국이다. 영국은 원래 인종, 장애, 성별에 따른 차별 문제를 다루기 위하여 「장애인차별금지법」(1995)과 「장애권리위원회법」(1999)에 의해 설립된 장애권리위원회(Disability Rights

10) 현행 차별금지법은 주로 고용영역에서 집중되어 있어 서비스와 교육 영역에서는 공백이 있다는 지적으로 안진, 위의 논문(주8), 565면 참조.

11) 두 가지 차별금지사유가 합쳐져서 불리한 대우를 받은 경우를 뜻한다(영국 평등법 14조).

Commission), 「성차별금지법」(1975)과 「남녀동일임금법」(1970)에 따른 평등기회위원회(Equal Opportunities Commission), 「인종관계법」(1976)에 따른 인종평등위원회(Commission for Racial Equality) 등 각각의 법률과 각각의 차별시정기구가 있었다.¹²⁾ 하지만 「1998년 인권법」(Human Rights Act 1998)에 따라 「유럽인권협약」(European Convention of Human Rights)이 국내 효력을 갖고, 국내 사안들이 유럽재판소(European Court of Justice)에 의해 다뤄지는 일들이 많아지면서, 통합형 인권기구를 설립함으로써 더욱 효과적이고 효율적으로 인권/차별문제에 대응할 수 있다는 주장이 설득력을 얻기 시작했고,¹³⁾ 결국 「2006년 평등법」(Equality Act 2006)¹⁴⁾이 제정됨으로써 기존의 위원회들을 통합한 ‘평등·인권위원회’(Commission for the Equality and Human Rights, EHRC)가 설립되었다.¹⁵⁾

하지만 단일한 차별시정기구의 필요성은 포괄적 차별금지법을 정당화하는 필요충분조건은 아니다. 차별시정기구를 단일화하더라도 개별영역에 관하여 각각 개별적 차별금지법을 제정하는 것이 가능하기 때문이다. 입법적으로 차별시정기구에 대한 근거규정은 조직법인 국가인권위원회법에 두고 구체적인 규율은 개별적 차별금지법에 맡길 수 있다는 것이다.¹⁶⁾

그 외에도 포괄적 차별금지법에 차별구제의 실효성을 향상시키는 몇가지 개선 조치를 담을 수 있다. 현행법에서는 차별행위가 발생하면 인권위가 시정권고를 한 뒤 법무부나 고용노동부가 시정명령을 내리도록 하거나 (장애인차별금지법 43조, 연령차별금지법 제4조의7), 노동위원회가 조사 후에 시정명령을 내릴 수 있도록 되어 있다(기간제 및 단기간근로자 보호 등에 관한 법률 12조). 하지만 이러한 방법으로 차별구제의 실효성을 담보하기 어렵 지적이 지속적으로 제기되어 왔다.¹⁷⁾ 이러한 문제를 해결하기

12) 심재진(2004), “영국의 단일평등위원회 설립 논의”, 『국제노동브리프』 2(4); 신지원(2007), “영국 고용평등법의 변천과 평등인권위원회의 출범”, 『국제노동브리프』 5(12); 신옥주 외(2009), 『유럽연합과 회원국의 차별금지법제에 관한 비교법적 연구』, 한국법제연구원, 231-272면; L. Dickens(2007), “The Road is Long: Thirty Years of Equality Legislation in Britain”, *British Journal of Industrial Relations* 45(3), 463-494면 참조.

13) C. O’Cinneide(2002), “A Single Equality Body: Lessons from Abroad” (Working Paper Series No.4), Equal Opportunities Commission.

14) 평등법은 Part 1에는 평등인권위의 기능, 역할, 권한에 관한 사항이, 그리고 part 2부터는 평등인권위가 다루게 되는 차별의 기준들이 적혀 있다. 이 법에 대한 상세한 해설로는 S. Makkan(2008), *The Equality Act 2006: A Guide to the Constitution and Functions of the Commission for Equality and Human Rights*, Callow Publishing.

15) 자세한 과정은 J. Jones(2005), “The Proposals for a Commission of Equality and Human Rights”, *Journal of Social Welfare and Family Law* 27(1), 91-104면 참조.

16) 그런 점에서 보면 남녀차별시정기구를 인권위로 통합하더라도 남녀차별금지법을 굳이 폐지할 필요는 없었다. 이 점에 대해서는 한지영(2018), “#미투 이후, 다시 ‘성’차별금지법을 말하다”, 「혐오와 차별 없는 세상을 위하여 차별금지법 제정」 이화여자대학교 젠더법학연구소 학술대회(2018.10.26.), 이화여자대학교 젠더법학연구소, 8-11면 참조.

17) 남녀고용평등법, 장애인차별금지법, 연령차별금지법, 비정규직 차별금지법의 성과와 한계에 대해서는 안진, 위의 논문(주9), 552-563면; 안진(2017), “개별적 차별금지법의 성과와 한계: 포괄적 차별금지법 제정을 위한 검토”, 『법학논총』 37(3), 전남대학교 법학연구소, 227-228면 참조.

위해 차별금지법을 제정하여 차별의 개념, 차별금지사유, 차별영역 등이 구체적으로 명시하고¹⁸⁾ 차별구제방법이 강화된다면 차별 구제의 실효성이 높아질 수 있을 것이다.¹⁹⁾

3. 범국가적 이념 목표로서의 ‘평등’의 법제화

평등과 차별금지가 헌법의 중요 이념이라는 점은 이견의 여지가 없다. 하지만 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.”(11조 1항)는 평등권 조항만으로는 이 중요한 이념을 규범화하는데 충분치 않다.²⁰⁾ 헌법에서도 평등의 이념은 더 강조되고 구체화되어야 하지만,²¹⁾ 이를 법률적 차원에서 구체화하는 것도 중요하다. 원칙적으로는 모든 법률에 이러한 평등 이념이 구현되어야 하겠고, 몇몇 영역에서는 개별적 차별금지법도 필요하겠지만, 한국의 헌정질서가 평등을 지향하고 있다는 점을 확인하는 ‘기본법’을 제정할 필요가 있다.

기본법이란 어떤 정책을 추진하기 위해 기본이 되는 사항, 예컨대 기본용어의 정의, 정책 추진 원칙과 방향, 추진체계, 재원 조달 방법 등을 종합적으로 규정하는 입법의 한 유형으로서, 보통 비슷한 목적으로 제정된 여러 법률들의 우산 역할을 한다.²²⁾ 차별금지법도 국가, 지자체, 공무원, 기업, 시민의 평등실현의무에 관한 일반적인 내용을 담고 있는 개별적 차별금지법에 대한 일반법으로서 역할을 하고 있다면, 차별금지법 역시 기본법의 성격을 갖고 있다고 할 수 있다. 그렇다면 법명도 차별금지법보다는 ‘차별금지기본법’ 정도가 대안으로 고려될 수 있을 것이다.²³⁾

18) 안진, 위의 논문(주9, 564-565면 참조.

19) 차별금지법 제정을 통한 차별 구제 강화로, 제3자 진정권 보장, 징벌적 손해배상 도입, 소송지원 제도 등을 제안하는 안진, 위의 논문(주17, 229-231면; 안진, 위의 논문(주9) 570-580면 참조.

20) 이외에도 31조 균등한 교육을 받을 권리, 32조4항 근로에서 여성에 대한 차별금지, 36조 혼인과 가족생활에서의 양성 평등에 관한 조항이 있다.

21) 그래서 2018년 3월에 제출된 대통령 발의 헌법개정안에는 평등권 조항이 다음과 같이 강화되어 있다.

제11조 ① 모든 사람은 법 앞에 평등하다. 누구도 성별·종교·장애·연령·인종·지역 또는 사회적 신분을 이유로 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에서 차별을 받아서는 안 된다.

② 국가는 성별 또는 장애 등으로 인한 차별 상태를 시정하고 실질적 평등을 실현하기 위하여 노력해야 한다.

③ 사회적 특수계급 제도는 인정되지 않으며, 어떠한 형태로도 창설할 수 없다.

④ 훈장을 비롯한 영전(榮典)은 받은 자에게만 효력이 있고, 어떠한 특권도 따르지 않는다.

22) 현재 시행 중인 법률 중 ‘기본법’이라는 이름이 붙은 법률은 문화기본법, 사회보장기본법, 소비자기본법, 재한외국인처우기본법, 청소년기본법 등 68개에 이를 정도로 이미 일반화된 입법형태 중 하나다(2018년 10월 20일 국가법령정보센터 검색 기준). 기본법에 대한 입법론적 고찰에 대해서는 황승흠(2010), “기본법체제에 대한 법학적 이해: 아동·청소년 분야 통합·분리논의를 중심으로”, 『공법학연구』 11(1), 246면; 박영도(2006), 『기본법의 입법모델연구』, 2006-03 연구보고, 한국법제연구원; 박영도(2014), 『입법학 입문』, 증보판, 법령정보관리원, 2장 2절 참조.

23) 영국의 평등법도 공공부문 평등의무와 적극적 조치 등을 자세히 규정하고 있다. 심재진(2017), “일반적 차별금지법으로서의 영국의 2010년 평등법 제정의 의미와 시사점”, 『강원법학』 50, 61-64면 참조.

II. 법명의 문제: 차별금지법이나, 평등법이나?

기존에 제출된 법안의 이름은 대개 ‘차별금지법’이었다. 다만, 2011년 박은수 법안만 ‘차별금지기본법’이었고, 2010년과 2013년 법무부에서 내부적으로 만들었던 안(비공개)은 ‘동등대우법’이라고 알려져 있다. 외국의 사례를 살펴보면 ‘차별금지법’(호주, 홍콩, 핀란드)²⁴⁾, ‘인권법’(캐나다, 뉴질랜드), ‘일반평등대우법’(독일, 네덜란드)²⁵⁾, ‘평등대우법’(에스토니아, 그리스, 리투아니아, 룩셈부르크, 슬로바키아 등), ‘평등법’(영국)²⁶⁾, ‘평등과 차별금지에 관한 법률’(노르웨이), ‘(인종, 고용, 남녀) 평등대우원칙의 이행을 위한 지침’(유럽연합) 등이 있다. 각기 다르지만 최소한 ‘차별금지법’이 보편적인 법명이라고 보기는 어렵다.

만약 차별금지법의 주된 목표가 차별시정기구를 통한 차별구제절차를 마련하는 것에 있다면, 법의 목적을 가장 직관적으로 보여주는 법명은 차별금지법이다. 그런데 차별금지법은 차별구제뿐만 아니라, 평등의 가치를 실현하기 위한 증진(promotion)정책도 규범화해야 한다. 그동안 발의된 법안을 봐도, 예컨대 김재연 법안의 2장, ‘국가 및 지방자치단체 등의 차별시정 의무’에서는 차별시정기본계획의 수립 및 이행에 관한 내용을 규정하고 있다. 장혜영 법안의 2장에서도 ‘국가 및 지방자치단체 등의 차별시정 의무’를 제시하면서, 1. 차별시정정책의 기본방향과 추진목표, 2. 차별금지 및 구제에 관한 법령·제도 개선사항, 3. 제1호의 차별시정정책의 수립 및 달성을 위한 실태조사, 교육훈련, 홍보 등의 조치를 차별시정기본계획에 포함시켜야 한다고 규정하고 있다. 그런데 이 조항에서 ‘차별시정기본계획’이라는 표현이 적절한지 의문이다. 차별시정은 과거에 발생한 차별행위를 사후적으로 시정한다는 의미이기 때문에, 차별시정기본계획은 차별의 사후구제에 대한 계획을 뜻한다고 봐야할 것이다. 그런데 국가와 지자체가 차별예방이 아니라 차별시정에 관한 계획을 세운다는 것은 다소 이상하다.

24) ‘anti-discrimination act’, ‘discrimination act’(호주, 홍콩), ‘non-discrimination act’(노르웨이) 등의 표현이 사용된다. 해석은 ‘차별금지법’ 또는 ‘차별에 관한 법률’ 정도로 하는 것이 적절할 것이다.

25) 이하 이 법의 해석은 법무부(2008), 『독일 일반평등대우법』; 홍관표/차원일(2016), 『독일의 일반평등대우법(AGG)과 차별금지 판결』, 전남대학교출판부, 부록에 의존했다; 독일연방의회가 2006년 의결한 「평등대우 원칙의 실현을 위한 유럽지침의 이행을 위한 법률」(이하 “일반평등대우법”)은 유럽연합의 평등대우에 관한 4개 지침(「인종 및 출신민족과 관련된 평등대우 원칙에 관한 유럽연합 이사회 지침」(2000/43/EC)(인종평등지침), 「고용 및 직업에서의 평등 대우를 위한 유럽연합 이사회 지침」(2000/78/EC)(고용평등지침), 「고용 및 직업과 관련된 공적 및 사적 영역에서의 남녀 평등대우 원칙에 관한 유럽의회 및 이사회 지침」(2002/73/EC), 「재화 및 용역의 이용 및 공급에 있어서의 남녀 평등대우 원칙에 관한 유럽연합 이사회 지침」(2004/113/EC))이 포함하고 있는 차별금지 유형을 전부 수용하고 있다. 독일 일반평등대우법의 제정과정에 대해서는 황수옥(2016), “독일 일반평등대우법의 제정과정과 시사점”, 『노동법학』 57 참조.

26) 영국의 평등법(Equality Act 2010)은 기존의 개별적 차별금지법을 통합한 포괄적 차별금지법이다.

차별시정에 관한 계획은 차별시정기구인 인권위의 관할이기 때문이다. ‘차별시정정책’, ‘차별금지 및 구제에 관한 법령·제도 개선사항’ 등에는 주로 차별의 ‘예방’에 해당하는 조치들이 포함될 것이고, 이것은 차별시정이 아니라, 차별의 예방 또는 평등의 증진에 해당하는 것이지 차별‘금지’의 내용이라고 보기는 어렵다고 생각된다. 차별의 예방이 평등의 증진과 맞물려 있다고 본다면, 차별시정기본계획, 차별시정정책, 차별금지·구제 등의 용어보다는 ‘평등’, ‘평등기본계획’, ‘평등정책’, ‘평등을 증진하기 위한 법령·제도 개선 사항’과 같은 표현이 더 적절해 보인다. 일례로, 차별을 예방하기 위해 초중고에서 다문화이해증진교육을 실시한다고 할 때, 이것을 ‘차별금지교육’이라고 하기보다는 ‘평등교육’ 또는 ‘인권교육’이라고 하는 것이 더 적절하다는 것이다.

오히려 장혜영 법안의 2장을 확대 개편하여 평등을 증진하기 위한 정책을 더욱 체계적으로 법제화해야 한다고 본다. 구체적으로 국가와 지자체의 평등실현의무, 공무원, 기업, 시민의 평등의무, 평등실태조사, 평등영향평가, 평등 정책개선권고, 평등교육, 대통령 직속 평등위원회(정책조정기구) 등의 내용을 법제화할 수 있다. 차별 문제에 있어서 차별의 사후구제 뿐만 아니라 사전예방조치로서의 평등정책이 중요하다는 점을 고려하면 더더욱 중요한 부분이다. 이 때 2장의 제목은 “국가 및 지방자치단체 등의 평등증진의무” 정도가 될 수 있을 것이다.

여기서 평등과 차별의 개념적인 차이를 고려해볼 필요가 있다. 차별이라는 말은 합리적 이유가 없는 불법적 차별이라는 부정적인 의미로도 쓰이지만, 중립적인 의미에서 상이한 대우 자체를 의미하기도 한다. 후자로 사용될 경우, 정당한 차별, 합리적 이유가 있는 차별, 합법적 차별이라는 말로도 사용될 수 있다.²⁷⁾ 반면 평등은 그 자체로 정당성을 내포하고 있다. 물론 평등도 절대적 평등과 상대적 평등, 형식적 평등, 실질적 평등 등으로 구분될 수 있어서 어떤 평등이냐가 문제가 되지만, 최소한 평등이라는 말 자체가 부정적인 뉘앙스로는 쓰이지 않는다. 또한 평등이라는 개념은 차별금지의 차별을 금지함으로써 궁극적으로 지향되는 목적이라는 의미도 있다.²⁸⁾ 이런 개념상의 차이를 봐도, 차별금지법보다는 평등법이라는 명칭이 법의 목적과 취지에 좀 더 적합하다고 생각된다.²⁹⁾ 그렇게 본다면, ‘평등법’, ‘평등과 차별금지에 관한 법률’을 대안으로 생각해볼 수 있고, 앞서 언급한대로 ‘기본법’으로서의 기능을 분명하게 하기 위해서는 ‘평등기본법’ 또는 ‘평등과 차별금지에 관한 기본법’ 정도가 적절하다고 생각된다.

다만, 인권위 예시법안처럼 「평등 및 차별금지에 관한 법률」이라고 명칭을 바꾼다면, 위에서 설명한 바와 같이 법의 내용에 국가와 지자체의 평등실현의무, 공무원, 기업,

27) 차별과 평등의 다양한 의미에 대해서는 이준일(2012), 『차별없는 세상과 법』, 홍문사, 1장 참조.

28) A. McColgan(2014), *Discrimination, Equality and the Law*, Hart Publishing, 14면.

29) 보편적 가치로서의 평등의 의미에 대해서는 김지혜(2018), “모두를 위한 평등”, 『민주법학』 68, 183-208면 참조.

시민의 평등의무, 평등실태조사, 평등영향평가, 평등 정책개선권고, 평등교육, 대통령 직속 평등위원회(정책조정기구) 등이 포함되어야, ‘평등’이라는 말을 덧붙이고, ‘평등법’이라고 약칭하는 이유가 충분해진다. 인권위 예시법안은 ‘평등법’이라고 이름을 붙이기에는 평등의 증진에 관한 내용이 다소 부족하다는 생각이다.

III. 차별금지사유

1. 차별금지사유 일반

차별금지법에서 가장 중요한 쟁점 중 하나가 소위 ‘차별금지사유’이다. 대부분의 차별금지법은 차별이 될 수 있는 이유·근거(grounds)³⁰⁾, 보호되는 이유·근거(protected grounds)³¹⁾, 보호되는 속성(protected characteristics)³²⁾, 특성(attribute)을 규정함으로써, 법의 적용범위를 명확히 하고 있다. 차별 관련 기본법으로서의 포괄적 차별금지법의 위상을 확고하게 하기 위해서는 차별금지사유를 포괄적으로 상세하게 규율하는 것이 필요하다. 개별적 차별금지법의 유무와 무관하게 일반적인 차별금지사유를 적시하여 근거규정을 마련할 필요가 있기 때문이다.

차별금지사유와 관련하여 헌법은 성별, 종교, 사회적 신분 등 세 가지를 규정하고 있고, 국가인권위원회법은 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등 19가지를 규정하고 있다. 다른 나라의 차별금지법제와 비교할 때 차별금지사유가 너무 많다는 지적도 있지만,³³⁾ 단순히 사유가 많다는 것이 문제라고 할 수는 없다. 국가별 상황에 따라 차별금지사유의 목록은 달라질 수 있고 그 숫자가 늘어날 수도 있기 때문이다.³⁴⁾

30) 차별금지사유를 유럽연합법이 금지하는 ‘이유’(grounds)라고 표현하는 E. Ellis and P. Watson(2012), *EU Anti-Discrimination Law*, Second Edition, Oxford University Press, 22면 참조.

31) I. Chopin and C. Germaine(2015), *Developing Anti-discrimination Law in Europe*, European Commission, 1장 참조.

32) 영국 평등법 2010, 1장 참조.

33) 사상 또는 정치적 의견을 차별금지법에서 배제해야 한다는 제안으로 박신욱(2015), “차별금지에 관한 일반법 도입을 위한 허용되는 차별대우 연구”, 『비교사법』 22(3), 1181면; 정치적 의견이 지나치게 모호하다는 지적으로는 김명수(2014), “소수자보호와 차별금지법”, 『홍익법학』 15(3), 189면 참조. 하지만 사상이나 정치적 의견을 차별금지사유로 두고 있는 나라가 적지 않고, 또 블랙리스트 사건이나 종북세력에 대한 차별/배제 등 이 차별금지사유가 갖는 의미를 간과할 수는 없다.

34) 실제로 2018년 3월 문재인 대통령이 발의한 헌법 개정안에는 차별금지사유가 성별, 종교, 장애, 연

유럽의 경우, 1950년 성안된 <인권 및 기본적 자유의 보호에 관한 유럽협약>(유럽인권협약)에는 성, 인종, 피부색, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 소수민족에의 소속, 재산, 출생 또는 기타의 신분 등 10개의 차별금지사유가 규정되었으나, 2000년에 성안된 유럽연합 기본권 헌장(Charter of Fundamental Rights of the European Union)에는 성, 인종, 피부색, 민족적 또는 사회적 출신, 유전적 특징, 언어, 종교 또는 신념, 정치적 또는 기타 의견, 소수민족에의 소속, 재산, 출생, 장애, 연령, 성적지향 등 14가지로 확대되었다. 각국 사례를 봐도 마케도니아(구 유고공화국) 24개, 아이슬란드 23개, 벨기에 23개, 체코 23개, 헝가리 22개, 몰타 21개, 슬로바키아, 18개, 스페인 19개 등 차별금지사유를 자세하게 규정하는 경우는 드문 일이 아니다.³⁵⁾

실제로 한국처럼 차별금지법제가 안착되지 않은 상황에서 법률에 명문규정으로 없는 차별금지사유가 인정될 가능성은 많지 않아 보인다. 예시적 규정이라고 해도 예시되지 않은 차별금지사유를 법적으로 인정받는 것은 결코 쉬운 일이 아닐 것이다.³⁶⁾ 따라서 차별금지사유는 가능한 한 구체적으로 나열할 필요가 있다고 보여진다. 다른 한편, 차별금지사유는 열거적 규정이 아니라 예시적 규정으로 두는 것이 바람직하다. 사회변화에 따라 탄력적으로 적용될 필요성을 감안하면 당연히 예시적 규정이어야 할 것이다. 예시적 규정임을 확실하게 하려면 차별금지사유 말미에 “~ 등”이나,³⁷⁾ “~ 그 밖의 사유”(법무부 법안)³⁸⁾을 덧붙이면 된다. 차별금지사유를 예시적으로 자세히 나열할 경우 법 적용 범위가 지나치게 확대될 수 있다는 우려가 있을 수 있다. 하지만 차별행위는 차별금지사유에 해당한다고 무조건 성립하는 것이 아니라, 합리적 이유가 없고 진정직업자격 등의 예외에 해당하지 않는 경우에만 성립하는 것이다. 이런 제한 장치들이 있기 때문에 차별금지사유가 많다고 해서 특별히 법이 남용되거나 불합리한

령, 인종, 지역 또는 사회적 신분으로 규정되어 있다. 기존 헌법에 비해 장애, 연령, 인종, 지역이 추가된 것이다.

35) 이하 28개 유럽연합 회원국들과 마케도니아, 아이슬란드, 리히텐슈타인, 노르웨이, 터키의 차별금지법제 사례는 다음 문헌에 주로 의존했다. I. Chopin and C. Germaine, 앞의 글(주 31) 참조.

36) 차별금지사유를 명시하지 않을 경우 소극적으로 적용될 가능성이 높다는 현실적인 우려로 김명수, 앞의 논문(주 38), 192-193면 참조. 구체적으로 나열하지 않고 “등”으로 도피하는 것은 사실상 차별금지를 포기하는 것이나 다름없다는 지적으로 이지현(2014), “한국에서 차별금지법 제정에 있어서 성적지향을 둘러싼 갈등과 전망”, 『중앙법학』 16(3), 133-134면 참조.

37) 빈부격차차별시정위의 최종안에서는 다른 차별금지사유를 포함하기 위하여 인권위 법안에는 없었던 “등”을 의도적으로 추가했다고 한다. 이숙진(2009), “차별금지 법제화 과정과 입법운동의 동학”, 『동향과 전망』 제77호, 한국사회과학연구소, 437면 참조. 반면, 독일 일반평등대우법에는 “등”과 같은 류의 표현이 없어서 독일에서는 법에 정한 차별금지사유를 열거규정으로 해석된다. 박신욱(2015), “차별금지에 관한 일반법 도입을 위한 허용되는 차별대우 연구”, 『비교사법』 제22권 제3호, 한국비교사법학회, 1163면 참조. 영국도 열거적 규정으로 해석된다. 심재진, 위의 논문(주 23), 75면 참조. 반면, “~~등과 같은 어떠한 이유로도”(any ground such as ~~)라고 규정되어 있는 유럽인권협약의 차별금지사유들에 대해 유럽인권재판소는 예시적(illustrative and not exhaustive) 규정이라고 해석한다. 23 Nov. 1976, 1 E.H.R.R. 647; M. W. Janis et al.(ed)(2008), *European Human Rights Law: Text and Materials*, Third edition, OUP, 470-471면 참조.

38) 다만 법무부 법안은 차별금지사유를 대거 삭제하면서, 대신에 “그 밖의 사유”라고 하여 여지를 두었다.

결과를 초래할 가능성이 있다고 보기는 어렵다.

다만, 기존 법안의 차별금지사유들이 중복되고 복잡하게 나열되어 있다는 문제는 있다. 차별금지사유가 행위자들에게 일종의 계도효과를 가지고 있다는 점에서 보면, 좀 더 알기 쉽게 표현할 필요가 있을 것이다. 예를 들어, 중간점을 이용하여 용모·신체조건, 임신·출산, 가족형태·상황, 출신 민족 등과 같이 간략하게 표현한다거나, 피부색과 같이 인종에 포함될 수 있는 것은 제외하는 등의 방안을 생각해볼 수 있다.

인권위법	2006 인권위 법안	2007 법무부 법안	2020 장혜영 법안	2020 인권위 예시법안	제안
성별	성별	성별	성별	성별	성별
종교	종교	종교	종교	종교	종교
장애	장애	장애	장애	장애	장애
나이	나이	연령	나이	나이	나이
사회적 신분	사회적신분	사회적 신분	사회적 신분	사회적 신분	사회적 신분
출신 지역 (출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다)	출신지역	출신 지역	출신지역	출신지역	출신지역
출신 국가	출신국가	×	출신국가	출신국가	출신국가
출신 민족	출신민족	출신 민족	출신민족	출신민족	출신민족
용모 등 신체 조건	용모 등 신체조건	신체조건	용모 등 신체 조건	용모·유전정보 등 신체조건	용모 등 신체 조건
기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부	혼인여부	혼인	혼인 여부	혼인 여부	혼인
임신 또는 출산	임신 또는 출산	임신	임신 또는 출산	임신 또는 출산	임신·출산
가족 형태 또는 가족 상황	가족형태 및 가족상황	×	가족 및 가구의 형태와 상황	가족형태 및 가족상황	가족 형태·상황
인종	인종	인종	인종	인종	인종
피부색	피부색	피부색	피부색	피부색	피부색
사상 또는 정치적 의견	사상 또는 정치적 의견	정치적 또는 그 밖의 의견	사상 또는 정치적 의견	사상 또는 정치적 의견	사상 또는 정치적 의견

형의 효력이 실효된 전과(前科)	전과	×	형의 효력이 실효된 전과	전과	전과
성적(性的) 지향	성적지향	×	성적 지향	성적 지향	성적 지향
×	×	×	성별정체성	성별정체성	성별정체성
학력	학력(學歷)	×	학력	학력	학력·출신학교
병력(病歷)	병력	×	병력 또는 건강상태	병력(病歷)	병력·건강상태
×	×	×	언어	×	언어
×	×	×	국적	×	국적
×	고용형태	×	고용형태	고용형태	고용형태
			×	×	경제적 상황
			×	×	사회적 지위
					직업
					노조활동
					문화
					유전 정보

<표2: 차별금지사유 비교>

2. 추가를 고려해볼만한 차별금지사유

새로 추가될 수 있는 사유들을 정리해서 분류해보면 다음과 같다.

가. 변화된 현실과 인식을 반영하는 사유

- **성별정체성**: 유엔 결의 등, 주요 국가 차별금지법, 서울시 학생인권조례
- **언어**: 다문화사회의 도래. 이주인구 급증. 기존 사유로 포괄되지 않음. 해외 사례: 헌법(스위스, 핀란드, 볼리비아, 피지, 르완다, 에스토니아, 남아공, 슬로베니아, 독일, 몽고, 니카라과, 포르투갈, 에콰도르, 스웨덴, 네팔)과 법률(벨기에, 핀란드, 아이슬란드, 리히텐슈타인, 몰타, 크로아티아, 에스토니아, 노르웨이, 슬로베니아, 터키 등)
- **출신학교 또는 학벌**: 학력으로 포괄되지 않는 내용으로 추가 필요성이 있다. 고용정책 기본법 7조 1항에 출신학교가 규정되어 있음. 학력·학벌 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안(김부겸의원 등 12인, 2019), 학력·출신학교 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안(오영훈의원 등 18인, 2016). 학력과 나란히, ‘학력·출신학교’ 또는 ‘학력·학벌’로 표시 가능.

- **고용형태**: 현재 한국사회의 가장 큰 이슈 중 하나로서 추가되어야 함.³⁹⁾
 - **경제적 상황/지위**: 현재 한국사회에서 가장 문제되고 있는 차별 문제 중 하나로 추가 할만한 사유. 서울시 학생인권조례에 포함되어 있음. 해외 사례: 재산(르완다 헌법), 경제적 지위(르완다 헌법), 재산과 자산 (몽고 헌법) 물질적 상태 (슬로베이나 헌법), 경제적 또는 사회적 조건(볼리비아 헌법), 경제적 지위 (아이슬란드), 경제적 상황 (포르투갈)
 - **사회적 지위**: 사회적 ‘신분’(status)은 개인의 사회적인 위치나 계급을 뜻하는 말로, 봉건적 세습권력의 뉘앙스가 있다. 이에 비해, ‘지위’(position)은 각종 직위나 직업, 자리 등을 뜻하는 말로 좀 더 현대적인 의미를 담고 있다. ‘사회적 신분·지위’로 규정할 수도 있음. 해외사례: 사회적 지위 (스위스, 모잠비크), 사회적 조건 (볼리비아), 사회적 상태 (피지), 사회적 지위(벨기에)
 - **직업**: 직업에 따른 차별도 자주 문제가 되는 이슈. 해외 사례: 직업의 종류(볼리비아, 몽고, 모잠비크), 직업과 공적 지위 (몽고)
 - **노조활동**: 한국에서 특별히 문제될 수 있는 이슈로 해외 사례도 다수 있다. 해외 사례: 노조에 대한 신념(벨기에), 노조가입(크로아티아, 마케도니아, 몰타, 노르웨이, 폴란드, 슬로베니아), 노조 관여 (슬로바키아) 노동자 이익의 대표 또는 노동자 조직 가입 (에스토니아), 노조활동(호주 뉴사우스웨일즈)
 - **국적**: 현재의 ‘국적’(nationality)에 따른 차별은 인종, 출신국가, 피부색으로 포괄되지 않는 고유의 차별사유가 될 수 있다.
 - **문화**: 다문화사회의 도래와 함께, 언어와 더불어 추가가 고려될 수 있다. 해외 사례: ‘문화’ (볼리비아, 피지, 남아공 헌법/법률), ‘문화적 차이’ (르완다), ‘문화적 정체성’ (에콰도르), ‘삶의 방식’(스위스 헌법)
- ※ 출신국가, 출신민족, 인종, 피부색, (국적), (언어), (문화)를 어떻게 정리할 것인지 검토 필요. 다른 사유로 충분히 포괄가능한 피부색을 빼고 국적이나 언어를 포함시키는 방안도 있을 수 있음.
- **유전정보**⁴⁰⁾: 과학기술 발전에 따른 새로운 이슈로서 ‘유럽기본권헌장’에도 차별금지

39) 해외 법제의 경우에도 파트타임 고용(헝가리, 노르웨이)라고 표현하는 경우가 있으며, 뉴질랜드 인권법은 ‘고용 지위’(employment status)을 차별금지사유로 두고 있는데 이것은 실업자에 대한 차별금지에 관한 것으로 해석된다.

사유로 포함되어 있으며, 생명윤리 및 안전에 관한 법률 제46조(유전정보에 의한 차별 금지 등)에도 규정되어 있다.⁴¹⁾ 해외 사례: 유전적 특징(벨기에, 프랑스), 휴먼게놈(불가리아), 유전적 위험(에스토니아), 유전적 유산(포르투갈, 크로아티아) 등 차별금지 사유로 포함되는 추세이며, 미국(Genetic Information Nondiscrimination Act), 캐나다(Genetic Non-Discrimination Act), 호주, 프랑스, 영국 등에서 관련 입법.

나. 다른 법률에 이미 규정되어 있거나 법안으로 제출된 바 있는 사유

- **성별정체성**: 김재연법안, 김한길법안, 최원식법안, 권영길법안(2011)
- **언어**: 김재연법안
- **고용형태**: 06년 권고법안, 김재연법안
- **출신학교 또는 학벌**: 고용정책기본법 7조 1항, 김재연법안, 학력·학벌 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안(김부겸의원 등 12인, 2019), 학력·출신학교 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안(오영훈의원 등 18인, 2016)
- **유전정보**: 생명윤리 및 안전에 관한 법률 46조

다. 국제기준과 해외 법안에 대체로 있는 사유

- 성별정체성
- 언어
- 고용형태
- 유전정보

라. 기존 사유 중 수정보완이 필요한 사유

- **병력**: 병력(medical history)보다는 현재의 **건강상태**(helth condition)를 차별사유로 두는 것이 좀 더 명확하다고 생각됨. 해외 사례: 건강상태(에콰도르, 네팔), HIV 감염(에콰도르), 의료적 상태(멕시코), 건강(핀란드), 건강상태(health condition)(체코, 마케도니아, 헝가리, 라트비아, 슬로베니아 등), 선호되지 않는 건강상태(슬로바키아), 만성질병(포르투갈, 루마니아)
- **혼인 여부**: 혼인이라고 하는 것이 좀 더 포괄적이라고 생각됨. 다른 사유들 중에도 '여부'를 붙여야 하는 경우가 있지만(예: 장애 여부), 여부라는 말을 붙인 것은 혼인뿐이라는 것도 문제가 됨

40) 2007년 빈부격차차별시정위가 각 부처 의견을 받는 과정에서 '유전 정보'를 추가할 것을 요청받았다고 함.

41) ① 누구든지 유전정보를 이유로 교육·고용·승진·보험 등 사회활동에서 다른 사람을 차별하여서는 아니 된다.

마. 제안

- 변화된 상황과 국제기준, 해외 사례를 고려할 때, 성별정체성, 언어, 고용형태, 유전정보, 경제적 상황, 출신학교/학벌 추가.
- 기술적으로는 성적지향과 성별정체성을 묶고, 유전정보는 “용모, 유전정보 등 신체적 조건”으로, 출신학교는 “학력·출신학교”로 규정할 수 있음.
- 사회적 신분을 사회적 신분·지위로 바꾸는 것도 고려할 수 있음. 사회적 지위라고 할 경우 경제적 상황이 포괄될 여지가 커지는 효과가 있을 것임.

IV. 차별의 범위·개념

1. 차별의 범위 일반

포괄적 차별금지법이 차별의 범위를 명시하는 것도 매우 중요하다. 포괄적 차별금지법에서 차별의 범위를 명확히 해야 개별적 차별금지법에서 이를 활용하여 차별의 범위를 확정할 수 있기 때문이다. 어떤 행위와 경우에 차별이라고 할 것인지에 관한 문제이기 때문에, ‘차별의 범위’보다는 ‘차별의 정의’,⁴²⁾ ‘차별의 유형’, ‘차별의 개념’⁴³⁾, ‘차별의 종류’, ‘차별의 형태’⁴⁴⁾ 등의 표제어를 다는 것이 더 적절한 것으로 보인다. 여기서 문제가 되는 것은 차별의 범위를 기존의 법안처럼 직접차별, 간접차별, 괴롭힘, 광고로 두고, 차별금지사유는 직접차별 조항에서만 규율하는 것으로 할 것인지, 성희롱과 괴롭힘은 어떻게 규정할 것인지 등이다. 일례로 영국 평등법은 다음의 표3과 같은 구조로 되어 있다.

1장 보호되는 속성	연령, 장애, 성전환, 혼인 및 동성결혼, 임신 및 모성, 인종, 종교 또는 신념, 성별, 성적 지향
2장 금지되는 행위	- 차별: 직접차별, 복합차별, 간접차별 - 장애인을 위한 정당한 편의제공 - 기타 금지되는 행위: 괴롭힘, 불이익조치(보복)

<표3: 영국 평등법의 차별의 범위>

그러니까 영국 평등법은 보호되는 속성(protected characteristics, 차별금지사유)을

42) Chopin and Germaine 앞의 책(주31), 2장 참조. 이 문서에서는 범위(scope)는 차별영역을 뜻하는 말로 사용되고 있다.

43) 이준일, 위의 책(2012), 45면은 차별의 ‘개념’에 직접차별과 간접차별이 있다고 설명하고 있다. 또한 ‘차별의 유형’이라고 표제 하에, 국가에 의한 차별과 사인에 의한 차별, 직접차별과 간접차별, 적극적인 우대조치, 차별사유에 따른 차별유형, 차별영역에 따른 차별유형이라는 세부항목을 두고 있다.

44) 최윤희(2010), “차별금지법제의 현황”, 『저스티스』 121, 596-598면.

별도의 장에서 규정하고, 이어서 금지되는 행위(prohibited conduct)라는 장을 두어, 그 안에 차별의 종류를 직접차별, 복합차별, 간접차별로 규정하고, 괴롭힘과 불이익조치는 ‘기타 금지되는 행위’로 규정하고 있다. 반면, 유럽연합 이사회 평등 지침(인종평등지침, 고용평등지침)에서는 차별의 ‘개념’(concept)에 직접차별, 간접차별, 괴롭힘, 차별지시 등이 있다고 규정한다. 독일 일반평등대우법은 차별의 ‘정의’(Begriffsbestimmungen)에 직접차별, 간접차별, 괴롭힘, 성희롱이 있다고 규정한다. 「고용 및 직업과 관련된 공적 및 사적 영역에서의 남녀 평등대우 원칙에 관한 유럽의회 및 이사회 지침」(2002/73/EC)에서도 차별에 직접차별, 간접차별, 괴롭힘, 성적 괴롭힘이 있다고 규정하고 있다. 반면 한국의 법안들은 대개 차별금지사유를 직접차별 조항에 포함시킨 후 이를 ‘성별 등’으로 계속 인용하는 방식을 취하고 있으며, 차별의 범위에 직접차별, 간접차별, 괴롭힘, 차별 표시·조장 광고를 포함시키고 있다. 이를 정리해보면 표4와 같다.

	차별의 개념·정의·범위	기타 금지되는 행위
영국 평등법	직접차별, 간접차별, 복합차별	괴롭힘, 불이익조치
독일 일반평등대우법	직접차별, 간접차별, (복합차별), 괴롭힘, 성적 괴롭힘, 차별지시	(고용관계) 불이익조치
유럽연합 이사회 인종평등지침, 고용평등지침	직접차별, 간접차별, 괴롭힘, 차별지시	불이익조치
유럽의회 및 이사회 지침 (2002/73/EC)	직접차별, 간접차별, 괴롭힘, 성적 괴롭힘(성희롱), 차별지시	불이익조치
한국 법안들	직접차별, 간접차별, 괴롭힘, 차별 광고	불이익조치

<표4: 차별의 범위>

기존 법안이나 두 법안은 차별의 기본 개념 또는 직접차별 규정을 두고 있는데, 여기에 차별금지사유와 차별영역이 모두 규정되어 있어서 상당히 복잡하다. 차별금지법상 금지되는 차별이 무엇인지를 직관적으로 알기 어렵다. 차별의 개념은 좀 더 간명하게 표현해주는 것도 필요하다. 예컨대, “이 법에서 차별이란 차별금지사유를 이유로 어떤 사람을 다른 사람보다 불리하게 대우하는 것을 말한다”와 같은 식으로 간략히 개념규정을 하고 차별금지사유나 차별영역은 별도의 조문에서 규정할 수 있을 것이다. “합리적 이유 없이”라는 문구도 문제다. 물론 합리적 이유가 있는 경우에는 차별금지법이 적용되지 않아야 하는 것은 당연하지만, 이렇게 포괄적으로 “합리적 이유 없이”라고 표현하기 보다는 적용이 배제되는 경우를 구체적으로 규정하는 것이 바람직하다. 이렇게 하면 법에서 정한 적용 배제 사유에 포함되지 않는 한 차별행위로 간주되는

것이기 때문에 규율 범위가 좀 더 명확해진다. 차별영역도 이 부분에서 규정하기 보다는 뒤에서 개별적으로 규정하는 것이 더 바람직해 보인다.

한편, 의도가 없거나 차별사유가 없다고 오인한 경우, 또는 실재는 아니지만 외견상 그렇게 보이는 속성을 이유로 한 차별도 차별행위에 해당하는 것으로 규정하는 것도 검토해볼 필요가 있다. 외견상 보이는 속성을 이유로 한 차별의 경우, 피지 헌법은 “실재 또는 그렇게 보이는 개인적 특징이나 상황”이라는 표현으로 규율하고 있다. 개별적 차별금지사유에 ‘젠더 정체성과 표현’(gender identity and expression)(크로아티아), ‘트랜스젠더 정체성 또는 표현’(gender identity or expression)이라고 규정한 경우, ‘출신’(origin)과 더불어 ‘출신의 외양’(appearance of origin)을 별도로 규정한 경우(프랑스)도 그렇게 보이는 속성을 보호하기 위한 것으로 해석된다.

사실 차별의 원형은 직접차별이고 나머지 차별의 개념은 여기에서 파생된 것이라고 할 수 있다. 따라서 직접차별만 법에 규정하고 나머지 차별은 해석으로 포함시키는 것도 불가능한 것은 아니다.⁴⁵⁾ 하지만 여러 차별의 개념들을 가급적 법에 명확히 정해 놓는 것이 바람직할 것이다. 다만, 괴롭힘이나 차별 광고 등이 직접차별과 동등한 지위를 갖는 ‘차별’인지는 이론의 여지가 있다. 차별의 개념에 포섭되지만 않지만 금지되어야 하는 행위인 것은 맞다면, 영국처럼 ‘금지되는 행위’로 별도로 규정하는 것도 고려해볼 수 있을 것이다.

2. 간접차별과 복합차별

간접차별이란 외견상 차별금지사유와 관련하여 중립적인 기준을 적용했으나 결과적으로 특정 개인이나 집단에게 불리하게 된 경우를 말한다. 장혜영 법안과 인권위 예시 법안에 직접차별과 간접차별이 규정되어 있다.

다만, 직접차별과 간접차별 이외에 ‘복합차별(combined discrimination)’을 별도로 규정할 필요가 있는지에 관해서는 검토가 필요하다. 영국 평등법(복합차별)과 독일일 반평등대우법(복수의 사유에 의한 차별적 대우)에도 복합차별 규정이 있다. 복합차별을 두는 이유는 어느 하나의 사유에 근거했는지 각각 입증할 필요가 없게 해서 소수자를 두텁게 보호하기 위함이다. 예컨대, 여성 노인이 차별을 받았다면, 이 여성 노인은 본인이 여성으로서 차별을 받은 것인지, 연령 때문에 차별을 받은 것인지를 각각 개별적으로 입증할 필요가 없으며 직접차별과 복합차별을 동시에 주장할 수도 있다.⁴⁶⁾ 이것은 차별받는 자가 차별을 주장하기에 보다 용이하게 하는 것이고, 특히 여성 노인과 같은 “소수자 내의 소수자”(minorities within minorities)를 보호하는 규정이라고 할 수 있다.⁴⁷⁾ 이 때 비교대상자(comparator)는 두 가지 속성을 모두 가지

45) 그런 점에서 보면 현행 국가인권위원회법의 차별 개념을 적극적으로 확대해석하면 거의 모든 종류의 차별을 포섭할 수도 있다.

46) Explanatory Notes: Equality Act 2010, 66단락.

47) S. Ashtiany(2011), “The Equality Act 2010: Main Concepts”, *International Journal of*

고 있지 않은 자가 된다.⁴⁸⁾ 예를 들어, 여성 장애인이 복합차별을 주장한다면, 그 때 비교대상자는 남성 비장애인이 된다. 또한 거꾸로 차별의 예외를 적용할 때는 모든 사유에 예외가 적용되어야 예외로 인정된다(독일 일반평등대우법 4조). 장혜영 법안에는 “2가지 이상의 성별등 차별금지사유가 함께 작용하여 발생한 제1호부터 제5호까지의 행위”를 복합차별이라고 하여 차별의 범위에 포함시키고 있다.

3. 괴롭힘⁴⁹⁾

괴롭힘은 기존의 개별적 차별금지법이나 국가인권위원회법에서 명확히 규정되지 않았던 문제로 차별금지법이 제정된다면 새로운 차별의 유형이 추가되는 것으로서 큰 의미를 갖는다. 두 법안은 다음과 같이 규정하고 있다.

장혜영 법안: 성별등을 이유로 적대적·모욕적 환경을 조성하는 등 신체적·정신적 고통을 주어 인간의 존엄성을 침해하는 행위

인권위 예시법안: 성별등을 이유로 ① 개인이나 집단에 대하여 적대적, 위협적 또는 모욕적 환경을 조성하거나, ② 수치심, 모욕감, 두려움 등을 야기하거나, ③ 멸시, 모욕, 위협 등 부정적 관념의 표시, 선동 등의 혐오적 표현을 하여 신체적·정신적 고통을 주는 행위

“성별 등을 이유로” 괴롭힘 경우만 금지되는 것이기 때문에 괴롭힘 중 ‘차별적 괴롭힘’을 금지대상으로 하고 있음이 명백하다. 따라서 고용에서의 인간존엄침해 행위를 다루는 ‘직장 내 괴롭힘’(workplace harassment),⁵⁰⁾ 불안감, 공포심을 유발하는 스토킹의 일종으로서의 ‘괴롭힘’⁵¹⁾과는 구분되는 개념이다. 한편, 한국 장애인차별금지법도 괴롭힘을 금지하고 있는데, 집단따돌림, 방치, 유기, 괴롭힘, 희롱, 학대, 금전적 착취, 성적 자기결정권 침해 등 장애인에 대한 정신적, 물리적 폭력을 뜻하는 것으로 이해된다. 차별적 괴롭힘이 이들 괴롭힘 유형과 상당 부분 겹치는 것은 사실이지만,

Discrimination and the Law 11, 32면.

48) B. Doyle et al.(2010), *Equality and Discrimination: The New Law*, Jordan Publishing Limited, 36-37면.

49) 홍성수(2019), "차별금지법상 차별적 괴롭힘에 관한 연구", 『법학연구』, 59집, 전북대학교 법학연구소 참조.

50) 따라서 차별금지사유를 이유로 하지 않은 인간존엄 침해행위는 차별금지법상 규율대상이 되지 않는다. 이것은 별도의 ‘직장 내 괴롭힘’으로 포섭할 수 있다. 홍성수 외(2017), 『괴롭힘 실태조사』, 국가인권위원회; European Framework Agreement on Harassment and Violence at Work, 2007; S. Einarsen et al.(ed)(2010), *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice*, Second Edition, CRC Press, 22면; 일본 후생성(2016), “직장 내 괴롭힘의 예방·해결을 위한 제언”, 21세기직업재단 저, 노동인권법 비교연구모임 외 엮음, 『직장 내 괴롭힘에 대한 일본 판례 모음』, 17면; 류은숙 외(2016), 『일터 괴롭힘, 사냥감이 된 사람들』, 코난북스, 25면 등 참조

51) 영국 괴롭힘법(Harassment Act 1997); 지속적 괴롭힘범죄의 처벌 등에 관한 특례법안(김삼환의원 등 18인, 2016.10.13. 발의); 지속적 괴롭힘 행위의 처벌에 관한 특례법안(염동연의원 등 22인, 2005.11.28 발의)등 참조.

차별적 괴롭힘은 성별, 장애, 성적지향 등 차별금지사유를 이용하는 행위라는 점에서 구분된다. 해외의 대부분의 차별금지법에서도 괴롭힘을 차별의 한 유형으로 규율하고 있다.

한편, 최원식 법안과 정부 법안은 괴롭힘이 모든 차별금지 사유에 의해서가 아니라, “성별, 인종, 피부색, 출신민족, 장애” 등 5가지 사유에 의해서만 성립하는 것으로 규정하고 있다. 영국 평등법의 경우에도 괴롭힘은 연령, 장애, 성전환, 인종, 종교/신념, 성, 성적 지향을 이유로 해서만 가능하다. 영국 평등법의 차별금지사유 중에서 결혼/시민동반자, 임신/모성 등이 제외되어 있는 것이다. 빈도나 정도의 차이는 있겠지만 원칙적으로 모든 차별금지사유에 의해서 괴롭힘이 가능할 것이라고 생각된다. 하지만 범위를 적절히 좁혀서 특별히 문제되는 괴롭힘을 규율대상으로 한정하는 것도 효과적, 효율적 차별구제를 위해서 생각해볼만 하다.

한편, 차별적 괴롭힘은 최근 문제가 되어온 ‘혐오표현’(hate speech)하고도 겹치는 부분이 있다. 혐오표현에 대해서는 여러 가지 개념 정의가 있지만, 대체로 소수자에 대한 편견, 차별, 적대를 확산, 정당화, 조장, 촉진, 고무하는 표현을 뜻한다.⁵²⁾ 그러니까 혐오표현은 차별금지사유를 이유로 차별적인 표현을 하는 것이며, 차별금지사유를 이유로 한다는 점에서 차별적 괴롭힘과 겹치는 부분이 있다. 다만 차별적 괴롭힘은 ‘표현’행위에 한정되는 것이 아니라 물리적인 행위로서도 가능하기 때문에 혐오표현과는 다른 부분이 있다. 또한 혐오표현이 특정 영역을 전제하지 않는 반면, 차별적 괴롭힘은 고용, 서비스, 교육 등의 영역에서의 문제라는 점에서도 차이가 있다. 그렇게 본다면, 고용, 서비스, 교육 등의 영역에서의 혐오표현은 차별적 괴롭힘의 한 유형이라고 할 수 있다.⁵³⁾

혐오표현을 금지하는 국내 법령으로는 <서울특별시 학생인권조례>가 있다. 이에 따르면, 차별받지 않을 권리(5조)라는 표제 하에, “학교의 설립자·경영자, 학교의 장과 교직원, 그리고 학생은 제1항에서 예시한 사유⁵⁴⁾를 이유로 차별적 언어나 행동, 혐오적 표현 등을 통해 다른 사람의 인권을 침해하여서는 아니 된다”는 내용이 담겨 있다(5조 3항). 즉 이 조항은 차별금지사유를 이유로 하는 표현행위를 차별의 일종으로서

52) 혐오표현 개념에 대한 포괄적인 논의로는 홍성수(2018), 「말이 칼이 될 때: 혐오표현이란 무엇이고 왜 문제인가」, 어크로스; 홍성수 외(2015), 「혐오표현 실태조사 및 규제방안 연구」, 국가인권위원회 참조.

53) 이주영(2015), “혐오표현에 대한 국제인권법적 고찰: 증오선동을 중심으로”, 「국제법학회논총」, 60(3), 199면 이하; 홍성수(2015), “혐오표현의 규제: 표현의 자유와 소수자 보호를 위한 규제대안의 모색”, 「법과 사회」, 50, 319면 이하 참조. 차별적 괴롭힘을 혐오표현의 유형 중 하나로 분류하는 홍성수 외(2015), 「혐오표현 실태조사 및 규제방안 연구」, 국가인권위원회, 21면 이하 참조. 여기서는 혐오표현의 유형을 차별적 괴롭힘, 차별표시, 공개적인 멸시·모욕·위협, 증오선동 등으로 분류하고 있다.

54) “성별, 종교, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 출신국가, 출신민족, 언어, 장애, 용모 등 신체조건, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 경제적 지위, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 성적 지향, 성별 정체성, 병력, 징계, 성적 등.” (5조 1항)

금지하고 있는 것이다. 학교에서의 혐오표현 금지 조항이지만, 학교라는 영역에서의 괴롭힘 금지 조항이라는 측면도 있다고 할 수 있다.

4. 차별 광고와 혐오표현

불이익이라는 구체적인 결과를 낳는 다른 차별의 유형과 달리 차별을 표시하거나 조장하는 행위도 차별의 범위에 포함시킬 수 있다. 이른바 혐오표현(hate speech)의 문제다. 혐오표현이 고용이나 교육영역에서 발화된다면 괴롭힘으로 포섭할 수 있지만, 불특정 다수를 향해 발화되는 경우에는 별도의 차별유형을 제시해야 한다. 유럽 국가들은 대개 혐오표현 중 증오선동(incitement to hatred)에 해당하는 것을 형사처벌하고 있지만, 형법에 근거규정을 둔 경우가 대부분이다.⁵⁵⁾

일단 광고를 통한 차별 공표의 금지를 검토해볼 수 있다. 광고의 경우 특별히 광범위한 영향을 줄 수 있기 때문에 금지 규정을 두는 것이다. 국내 차별금지법안 중 인권위 법안, 법무부 법안, 권영길 법안, 김재연 법안, 김한길 법안, 최원식 법안, 박은수 법안 등은 공통적으로 ‘광고’에 의하여 차별을 표시·조장하는 행위를 차별행위로서 금지하고 있다. 장혜영 법안은 “합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 특정 개인이나 집단에 대한 분리·구별·제한·배제·거부 등 불리한 대우를 표시하거나 조장하는 광고 행위”를, 인권위 예시법안은 “특정 개인이나 집단에 대한 분리·구별·제한·배제나 불리한 대우를 표시하거나 조장하는 광고 행위”를 차별로 보고 있다. 한편, 최원식 법안은 “성별·학력·지역·종교 등” 4가지 사유에 의해서만 광고에 의한 차별이 성립하는 것으로 한정하고 있다. 해외의 경우 호주 퀸즐랜드 주 차별금지법(Anti-discrimination Act 1991), 호주 장애인차별금지법(Disability Discrimination Act 1992)(44조 1항), 뉴질랜드 인권법(Human Rights Act 1993)(67조 1항) 등이 광고에 의한 차별을 금지하고 있다.

광고 이외에도 매체 특성상 혐오표현이 금지되어야 하는 영역을 생각해볼 수 있다. 예컨대 방송, 출판, 인터넷 등 영향력이 큰 매체를 통한 혐오표현은 특별히 규제할 필요가 있다는 것이다. 실제로 캐나다 사스캐츄완 주 인권법(The Saskatchewan Human Rights Code 1979)과 뉴질랜드 인권법(Human Rights Act 1993)에서 신문, 라디오, 인쇄 매체 등을 통해 공표하는 것을 금지하는 규정을 두고 있다. 한국의 경우 <방송심의규정>⁵⁶⁾과 <언론중재위원회 시정권고 심의기준>⁵⁷⁾에 차별금지에 관한

55) 홍성수(2016), “혐오표현의 규제: 표현의 자유와 소수자 보호를 위한 규제대안의 모색”, 『법과 사회』 50; 김지혜(2015), “차별선동의 규제: 혐오표현에 관한 국제법적, 비교법적 검토를 중심으로”, 『법조』 64(9); 이주영(2015), “혐오표현에 대한 국제인권법적 고찰”, 『국제법학회논총』 60(2) 참조.

56) <방송심의에 관한 규정> 제29조(사회통합) 방송은 지역간, 세대간, 계층간, 인종간, 종교간 차별·편견·갈등을 조장하여서는 아니 된다.

제30조(양성평등) ① 방송은 양성을 균형있고 평등하게 묘사하여야 하며, 성차별적인 표현을 하여서는

조향을 두고 있는데 차별금지법에 방송, 언론, 인터넷 등에서의 혐오표현을 금지한다면, 이들 규정/기준에 대한 상위 근거 법률이 될 수 있을 것이다.

5. 차별지시

차별지시는 차별하도록 지시하는 행위를 규율하는 것으로서, 차별지시도 차별금지법상 금지되는 행위로 규율된다. 예컨대, 유럽연합 이사회 평등 지침(인종평등지침, 고용평등지침)들에서도 직접차별, 간접차별, 괴롭힘과 더불어 ‘차별 지시’(instruction to discriminate)를 차별로 간주하고 있다. 독일 일반평등대우법도 “어떤 사람을 차별하도록 하는 지시(Anweisung zur Benachteiligung)”를 차별로 간주하고 있으며(3조), (고용, 직업교육 등과 관련하여) 특히 누군가가 어떤 사람에게 차별금지사유를 이유로 차별하도록 하는 행위가 차별지시로 간주된다고 규정하고 있다. 차별지시는 직접적으로 차별을 유발하기 때문에 그 자체로 차별행위로 간주하는 것이 적절하다고 생각된다.

6. 차별의 표시·암시

차별행위 표시·암시는 차별금지법상 차별행위를 하겠다는 의도를 표명하는 것이다. 예컨대 특정 국가 출신의 레스토랑 출입을 저지하는 것뿐만 아니라, 출입을 금한다고 써 붙인 것 자체도 차별로 간주된다. 차별의 표시·암시는 직접적으로 차별로 이어진다는 점에서 한국 차별금지법에도 도입을 검토해볼만 하다. 캐나다 인권법과 캐나다 사스케츄완 주 인권법에 관련 조항이 있다.⁵⁸⁾

7. 불이익조치(보복)

‘불이익조치’(victimisation)⁵⁹⁾란 차별을 받았다고 주장하는 자가 차별시정기구에 구제를 신청했다는 이유로 불이익한 조치를 당한 것을 말한다. 차별 그 자체라기보다는 차별행위에 부수되는 행위로 봐야 할 것이며, 따라서 차별의 개념이나 범위에 포함시키는 것보다는 별도로 규정하는 것이 바람직해 보인다. 불이익조치는 차별금지법이 차별시정기구에 의한 비사법적 구제를 기본으로 하고 있음에도 불구하고 형사처벌해야 할 만큼 행위의 비난가능성이 높다. 실제로 한국의 법안들도 불이익조치에 대해서는 형사처벌을 벌칙으로 두고 있다. 한편 2011년 제정된 공익신고자보호법(2조 6호)

아니된다. ② 방송은 특정 성(性)을 부정적, 희화적으로 묘사하거나 왜곡하여서는 아니된다. ③ 방송은 성별 역할에 대한 고정관념을 조장하여서는 아니된다.

57) <언론중재위원회 시정권고 심의기준> 제10조의2(차별 금지) ① 언론은 개개인의 인종, 종교, 성별, 육체적·정신적 질병이나 장애를 이유로 편견적 또는 경멸적 표현을 삼가야 한다.

58) 캐나다 인권법상 차별의 표시·암시 조항에 대한 설명은 이주영(2017), “캐나다 혐오표현 규제 논쟁과 공동체의 가치”, 「차별금지법과 소수자 권리보호: 법사회학적 접근」, 2017 한국법사회학회·전남대학교 공익인권법센터 공동학술대회(2017.5.27.), 69-70면 참조.

59) 보통 피해자화, 희생화, 불이익조치, 보복조치 등으로 번역되며, 「공익신고자보호법」 2조에서는 공익신고로 인해 인사상의 불이익, 차별, 따돌림, 폭행 등을 하는 조치를 ‘불이익조치’로 정의하고 있고, 기존 차별금지법안들도 모두 불이익조치로 표시하고 있다.

에는 불이익 조치를 상당히 자세히 규정하고 있는데 인권위 예시법안에는 이를 준용하고 있다.

해외의 경우 영국 평등법(27조)에서는 금지되는 행위의 하나로 불이익조치가 규정되어 있고,⁶⁰⁾ 독일 일반평등대우법에는 이 법에 따른 근로자 차별금지에 관한 장에서 근로자의 권리 행사 등을 이유로 근로자에게 불이익을 주는 행위를 금지하고 있다(16조). 유럽연합 이사회 인종평등지침에도 불이익조치 규정이 있는데, 차별행위와는 별도로 규정하고 있다.

V. 혐오표현

혐오표현은 지난 5년간 혐오차별 문제에서 가장 심각한 문제로 떠오른 의제로서 어떤 식으로든 혐오표현에 관한 조항을 차별금지법에 포함시켜야 한다. 다만 혐오표현은 차별을 조장하는 ‘표현’으로서 그 자체로 차별구제의 대상이 되기 힘들다는 점에서 혐오표현 일반을 차별의 ‘개념’에 포함시키는 것은 무리라고 본다. 다만, ‘괴롭힘’이 차별의 개념으로 규정되고 특히 환경조성형 괴롭힘이 차별의 개념에 확실히 포함된다면, 최소한, 고용, 재화/용역의 이용/공급, 교육에서의 혐오표현은 ‘괴롭힘’으로 간주되어 규제가 가능하다. 즉 지금 법안으로도 혐오표현 규제가 일부 영역에서 강화되는 것이다. 차별금지법 홍보 과정에서 이 점을 분명하게 알릴 필요가 있다.

그 외에 생각해볼 수 있는 규제영역으로는 방송과 인터넷을 들 수 있다. 이미 방송심의규정과 정보통신망법에 혐오표현에 해당하는 내용을 금지하는 조항이 있는 상황에서 상위법은 차별금지법에 혐오표현 금지 규정이 없다는 것은 이해하기 어려운 일이다. 방송과 인터넷에서 혐오표현에 대한 구체적인 조치를 취할 수 있도록 하는 포괄적인 근거규정을 두거나 선언적 규정이라도 두어야 한다고 생각된다.

방송법: “인종, 민족, 지역, 종교 등을 이유로 한 차별금지”

방송심의에 관한 규정: “지역간, 세대간, 계층간, 인종간, 종교간 차별.편견.갈등의 조장”, “인종, 민족, 국가 등에 관한 편견의 조장”

60) Explanatory Notes: Equality Act 2010, 22면의 다음 사례 참조. 사례1) 한 여성은 자신의 고용주에게 성차별로 고소하였다. 그 후 그녀는 승진에 밀렸다. 이는 불이익조치가 문제될 수 있다. 사례2) 한 남성 동성애자가 자신을 이성애자 손님보다 불리하게 대우한다는 이유로 술집주인을 고소하였다. 이를 이유로, 술집지배인이 그의 술집출입을 금지한다면 이는 불이익조치에 해당한다. 사례) 고용주가 한 여성 직원을 해고하겠다고 으름장을 놓고 있다. 그 이유는 그녀가 동료들 도와주려 하고 있다고 생각하기 때문이다. 그 동료는 고용주로부터 성적 괴롭힘을 당했다고 주장하려 한다. 이 때 고용주의 으름장은 불이익조치에 해당한다.

정보통신망법: “성별, 종교, 장애, 연령, 사회적 신분, 인종, 지역, 직업 등을 차별하거나 이에 대한 편견을 조장하는 내용

정보통신심의규정: 선량한 풍속 기타 사회질서에 위반하는 내용으로 “특정 종교, 종파 또는 종교의식을 비방, 왜곡하거나 조롱하는 내용” “장애인, 노약자 등 사회적인 소외계층

을 비하하는 내용” “합리적 이유 없이 성별, 종교, 장애, 연령, 사회적 신분, 인종, 지역, 직업 등을 차별하거나 이에 대한 편견을 조장하는 내용”

언론중재위원회 시정권고 심의기준: “인종, 종교, 성별, 육체적·정신적 질병이나 장애를 이유로 편견적 또는 경멸적 표현”

서울특별시 학생인권조례 5조 3항 학교의 설립자·경영자, 학교의 장과 교직원, 그리고 학생은 제1항에서 예시한 사유를 이유로 차별적 언사나 행동, 혐오적 표현 등을 통해 다른 사람의 인권을 침해하여서는 아니 된다.

해외에서도 차별금지법/인권법에 혐오표현금지 조항을 두고 있는 경우가 있다. 물론 다른 대다수 국가들은 ‘형사처벌’을 하고 있어서 차별금지법이 아닌 형법에 조항을 두고 있다.

<호주 퀸즈랜드주 차별금지법>

인종, 종교, 성, 젠더정체성을 이유로 한 혐오표현(vilification, incitement, contempt, servere ridicule)을 금지하고 벌금형에 처함

<호주 Tasmanian 차별금지법>

성희롱, 보복조치와 함께 차별금지법에서 금지되는 행위로 규정. 증오선동(inciting hatred)으로 incitement, contempt, servere ridicule를 예시로 들고 있음. 차별을 조장하는 행위(Promoting discrimination)도 금지

<캐나다 인권법>

제12조(차별적 표지 등의 공표): (a)이 법 5조부터 11조 그리고 14조에서 금지하는 차별행위⁶¹⁾ 또는 그와 같은 차별행위를 할 의도를 나타내거나 암시하는, 또는 (b) 다른 사람으로 하여금 차별하도록 선동하거나 선동이 계산된 통지, 사인, 상징, 로고 및 기타 표현물을 공개 출판 또는 게시하거나 그러한 행위를 야기하는 것은 차별행위이다.

<뉴질랜드 인권법>

61) 캐나다 인권법은 제5조-11조, 14조에 걸쳐, 인종, 출신 국가 또는 민족, 피부색, 종교, 성별, 성적지향, 혼인상태, 가족상태, 장애 및 사면 혹은 말소를 허가받은 전과를 이유로, 재화·서비스·시설·숙소의 이용, 고용기회 및 업무관계, 임금 등의 영역에서의 부당한 대우 및 괴롭힘 등 금지되는 차별행위를 규정한다.

제61조 제1항: 다음과 같은 행위는 어떤 사람에게나 불법이다. (a) 위협적이거나 욕하거나 모욕적인 문자 자료를 출판하거나 배포하는 것 또는 라디오, TV, 기타 전자매체를 통해 위협적이거나 욕하거나 모욕적인 말을 방송하는 것, 또는 (b) Summary Offences Act 1981 제2조 제1항에 규정된 공공장소에서 또는 그러한 공공장소에서 사람들이 들을 수 있는 범위에서 또는 대중들이 초대받거나 접근 가능한 회합 자리에서, 위협적이거나, 욕하거나, 모욕적인 말을 사용하는 것, 또는 (c) 말을 한 사람이 자신의 말이 신문, 잡지, 정기간행물에 게재되거나 라디오, TV에서 방송될 가능성이 상당히 있음을 알고 있었거나 알고 있었어야 한 경우, 공공장소에서 위협적이거나, 욕하거나, 모욕적인 말을 사용하여, 뉴질랜드에서나 뉴질랜드에 올지 모르는 사람들의 집단을 그 집단의 피부색, 인종, 출신 민족 및 국적을 근거로 하여 경멸하거나 그에 대한 적대를 자극할 수 있는 가능성이 있는 경우.

<캐나다 사스케츨완 주 인권법>

제14조 1항(a): 종교, 신앙, 혼인상태, 가족상태, 성별, 성적지향, 장애, 연령, 피부색, 혈통, 국적, 출생지, 인종 또는 타인이 인지하는 인종, 공적부조의 수급 여부, 성별정체성(제2조 1항)에 기초해 개인 또는 집단이 법률에 의해 보장된 권리의 향유를 박탈, 약화 또는 제약할 경향이 있거나 그러할 가능성이 상당한, 공지, 표지, 상징, 기호, 기사, 진술, 또는 기타 표현물을 자신이 소유, 통제, 배포, 혹은 판매하는 특정 부지 또는 건물, 신문, 텔레비전이나 라디오 방송국, 기타의 방송수단, 각종 인쇄방법 및 출판, 또는 기타 다른 매체를 통해, 발간 또는 게시하거나 그러한 행위를 허용하는 것을 금한다.

제14조 1항(b): 제2조 1항의 차별금지 사유(종교, 신앙, 혼인상태, 가족상태, 성별, 성적지향, 장애, 연령, 피부색, 혈통, 국적, 출생지, 인종 또는 타인이 인지하는 인종, 공적부조의 수급 여부, 성별정체성)에 기초해 개인 또는 집단을 혐오에 노출시키거나 그러할 경향이 있는 공지, 표지, 상징, 기호, 기사, 진술, 또는 기타 표현물을 자신이 소유, 통제, 배포, 혹은 판매하는 특정 부지 또는 건물, 신문, 텔레비전이나 라디오 방송국, 기타 방송매체, 각종 인쇄방법 및 출판, 그 밖의 매체를 통해, 발간 또는 게시하거나 그러한 행위를 허용하는 것을 금한다. 이러한 행위는 차별행위의 일환으로서, 인권위원장은 당사자 간 문제에 대한 합의를 조정하거나, (제29조 5항) 법원에 심리를 요청해 위법행위 중지 및 위법행위로 인한 인간 존엄의 손상 등 정신적 고통에 대한 배상 등 법원의 명령(제31조 제3-4항)을 구할 수 있다.

관련하여 다음과 같이 규정하는 것을 생각해볼 수 있다. 먼저 ‘방송서비스 공급·이용의 차별금지’ 조항(장예영 법안 29조, 인권위 예시법안 24조)을 전면 개정하는 것이다. 개정한다면 다음과 같은 조문화가 가능하다. 차별금지법에서는 이 정도로 규율하여 일종의 근거규정을 만들어 놓고, 방송이나 인터넷에서 관한 개별 법률에서 구체적인 규제방안을 마련하면 될 것이다.

<방송, 인터넷 등 서비스 제공·이용에서의 차별금지>

- 이 법에서 금지하는 차별 또는 편견을 조장하는 방송을 하여서는 아니된다.
- 정보통신서비스제공자 또는 게시판 관리·운영자는 이 법에서 금지하는 차별 또는 편견을 조장하는 내용이 유통되지 않도록 조치해야 한다.

혐오표현 조항을 추가하는 대안도 가능하다.

- 성별, 장애, 종교, 나이, 출신지역, 인종, 성적지향 등을 이유로 어떤 개인이나 집단에게 모욕, 비하, 멸시, 위협하거나 차별, 폭력의 선전과 선동을 함으로써 차별을 정당화, 조장, 강화하는 효과를 갖는 표현을 혐오표현이라고 한다.
- 공공기관의 장, 교육기관의 장, 방송사업자, 정보통신서비스제공자는 혐오표현의 확산을 막고 예방하기 위한 조치를 취해야 한다.

혐오표현을 직접 규제하기가 어렵다면 차별금지법 앞부분에 선언적인 조항을 넣을 수도 있다. 인권위 예시법안 5조는 “제5조(차별금지) 누구든지 제3조에서 정한 차별을 하여서는 아니 된다.”라고 되어 있는데 이것을 다음과 같이 수정보완하는 것이다.

5조 누구든지 이 법이 금지한 차별을 하거나 차별을 조장하는 행위(언동)를 하여서는 아니 된다.

V. 차별의 구제

차별금지법에서 차별의 구제를 강화하는 과제는 매우 중요하다. 다만 다음과 같은 점을 고려할 필요가 있다. 두 법안은 공통적으로 소송지원, 법원의 임시-적극 조치 명령, 징벌적 손해배상, 증명책임 전환 등을 규정하고 있고, 장혜영 법안은 시정명령제도를 추가하고 있다. 시정명령제도는 시정권고를 받은 자가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하는 경우에 이행강제제금을 부과하고 시정명령에 대한 불복절차로 이의신청, 소제기, 집행정지 신청 등을 규정하고 있다.

먼저 장애인차별금지법, 연령차별금지법, 기간제법에서 시정명령제도가 어떻게 운용되었는지 평가가 선행되어야 한다. 시정명령제도가 차별구제를 위해 효과적으로 작동했는지, 효과적으로 작동하지 않았다면 어떤 이유에서 기인하는 것이며, 개선방안은 무엇인지 평가를 해 볼 필요가 있다.

시정명령에 불복하여 행정소송을 제기하는 일이 빈발하게 될 경우 인권위의 시정권고는 사실상 소송의 전심(前審)으로 전락하게 될 수 있다는 것도 문제다. 패소하는 일이 반복되면 인권위의 시정권고와 시정명령은 결국 소송에서 패소하지 않도록 그 범위와 강도를 소극적으로 설정하게 된다. 소송을 통한 구제의 한계를 극복하기 위해 차별시정기구의 차별시정이 고안되었음을 상기할 필요가 있다.⁶²⁾ 시정명령에 과도하게 의존

62) 홍성수(2010), “소송을 통한 사회변동전략의 한계: 미국의 성희롱 소송을 중심으로”, 『법과 사회』, 38호, 209-232면.

하게 되면, 시정권고의 효과를 향상시키는 비강제적, 비법적 수단의 활용을 회피하게 만든다는 점에서도 문제가 있다.⁶³⁾ 시정명령제도를 도입하더라도 이러한 부작용을 해소할 수 있는 방안이 마련되어야 할 것이다.

63) 홍성수(2010), “법에 의한 인권 보호의 한계와 국가인권기구의 존립근거: ‘정규 국가기구’로서의 인권위의 기능과 위상”, 『고려법학』, 58호 151-194면; 홍성수(2011), “국가인권위원회 조사·구제기능에 대한 평가와 과제: 출범 이후 10년간의 통계를 중심으로”, 『법학연구(전북대)』, 34집, 79-120면 참조.



토 론 문

유승익(신경대학교)

포괄적 차별금지법은 우리나라 평등법 체계가 결여하고 있는 마지막 퍼즐이다. 헌법상 보장되는 평등권은 지금까지 일반법·기본법 없이 개별적 차별금지법으로 구체화되었다. 이러한 파편적 입법과정에서 개별법들로 다 담을 수 없는 차별사유와 차별영역 등은 그대로 입법적 공백으로 남아 있다.

현재(2020. 7.) 논의되고 있는 차별금지법안의 내용과 발제문을 중심으로 몇 가지 문제를 강조하고 부연하는 방식으로 토론하고자 한다.

○ 차별금지법 제정의 필요성

차별금지법을 제정해야 할 필요성은 발제에서 충분히 논의되었다. 부연하자면, 포괄적 차별금지법은 평등권 그 자체가 가지고 있는 개방성에서 찾아볼 수도 있다. 아직 알지 못하는 차별사유나 차별영역, 차별의 범위나 개념이 존재할 수 있다. 헌법상 “성별, 종교, 사회적 신분”이 예시적이듯 20개 남짓의 차별사유도 예시적이다.

다른 차별사유가 등장하여 문제될 때마다 개별적 차별금지법을 제정하는 것은 효율적이지 않으며, 행정부나 사법부의 재량과 해석에 맡기는 것은 인권보장을 가변적으로 남겨둔다.

포괄적 차별금지법은 앞으로 개별적 차별금지법을 제정할 필요가 있을 때 일종의 플랫폼 품이나 모범으로 기능을 할 수도 있다.

○ 시정명령권 도입의 문제

차별구제 강화가 차별금지법 제정의 중요 과제 중의 하나임은 분명하다. 그 일환으로 장혜영 안은 시정명령제도를 제안하고 있다. 시정명령제도는 개별적 차별금지법 중 장애인차별금지법과 연령차별금지법 등에서 도입·시행되고 있다. 각각 법무부장관과 고용노동부장관에게 시정명령권을 부여하고 있다.

장혜영 안에서 특기할만한 점은 위원회가 직접 시정명령권을 행사한다는 점이다. 또한 “차별시정에 필요한 조치를 명하는 기간, 절차, 방법 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다”는 조항이 있다.

령령으로 정한다”고 규정한다.

기존 개별법들에서 시정명령제도는 실효적으로 작동하지 않은 것이 사실이다. 장애인차별금지법의 경우, 법 시행 후 11년간 인권위가 시정권고한 133건 중 법무부장관의 시정명령 집행은 2건에 불과했다. 사문화되었다는 평가를 받았다. 연령차별금지법의 경우 시행령상 시정명령을 심의할 위원회 규정조차 미비하며, 기간제법의 경우 비정규직 노동자만 구제신청이 가능하도록 한정함으로써(노동조합 등 제3자 진정이 필요하다) 구제신청에 따른 불이익은 노동자의 몫으로 남아 신청을 기피하고 있다. 신청건수도 매년 3,000건 이하다.

위원회에 시정명령권을 부여함으로써 이상의 문제점도 해결하고, 시정권한도 강화할 수 있다. 그러나 발제문에서 지적하고 있는 것처럼, 시정명령제도의 도입은 인권위의 권고를 소송절차의 일부로 편입시키고, 비사법적 구제의 신속성 등 인권위가 가지는 위상을 퇴색시킬 수 있다. 시정권고가 재판의 임의적 전심으로 이해될 경우, 권고의 고유한 의미도 사라진다.

이에 더하여 생각해 볼 문제는 시정명령권을 갖는 인권위의 위상이다. 시정명령은 강제력을 수반하는 행정처분의 성격을 갖는다. 일종의 공권력작용이다. 시정권고, 시정명령, 이행강제금 부과, 이의신청, 재결, 소제기 등 일련의 차별시정절차에는 사법적 절차가 준용될 수밖에 없다. 인권위가 일정 정도 행정기관의 위상을 갖는다는 의미이다.

인권위가 “또 하나의 행정기관”의 위상과 역할을 갖게 된다면, 그 인권위가 독립성을 갖는 무소속 기관이 될 이유는 무엇일까. 무소속 기관은 법적 통제가 어렵다. 역설적으로 더 강한 통제를 요구할 수도 있다. 차라리 행정부 내로 편입하는 것이 권력기관 편성원칙에 부합한다는 주장을 반박하기 곤란해질 수도 있다.

○ 이행강제금

이행강제금(집행벌)과 관련하여, 반복부과를 허용하면서 반복횟수 등은 대통령령으로 정하도록 하고 있다. 입법례에 따라 반복횟수의 범위를 제한할 필요가 있다(예: 건축법 제80조 ④ 최초 시정명령이 있는 날로부터 1년에 2회 범위)

○ 입증책임 규정

장혜영 안(제52조), 인권위 시안(제35조) 모두 입증책임에 대해 규정하고 있다.

장혜영안 제52조

이 법률과 관련한 분쟁해결에 있어, 차별행위가 있었다는 사실을 피해자가 주장하면 그러한 행위가 없었다거나, 성별등을 이유로 한 차별이 아니라거나, 정당한 사유가 있었다는 점은 상대방이 입증

하여야 한다.

인권위안 제35조

이 법과 관련한 분쟁해결에 있어서 제3조 제1항의 분리·구별·제한·배제하거나 불리하게 대우하는 행위가 성별 등을 이유로 한 것이 아니라거나 정당한 사유가 있었다는 점은 차별행위가 있었다고 주장하는 자의 상대방이 입증하여야 한다.

이와 관련하여 기간제법 제9조 제4항은 “제8조 및 제1항부터 제3항까지의 규정과 관련한 분쟁에서 입증책임은 사용자가 부담한다.”고 규정한다. 장차법은 다음과 같다.

장애인차별금지법 제47조

①이 법률과 관련한 분쟁해결에 있어서 차별행위가 있었다는 사실은 차별행위를 당하였다고 주장하는 자가 입증하여야 한다.

②제1항에 따른 차별행위가 장애를 이유로 한 차별이 아니라거나 정당한 사유가 있었다는 점은 차별행위를 당하였다고 주장하는 자의 상대방이 입증하여야 한다.

기간제법처럼 입증책임의 전환을 명확히 하거나, 배분의 취지를 명확히 규정하여 해석상의 다툼을 막을 필요가 있다.

○ 경제적 차별사유 추가 등

발제문이 지적하고 있는 바와 같이 고용형태, 경제적 상황, 사회적 지위, 직업, 노조활동, 문화, 유전 정보 등 차별금지사유를 추가할 필요가 있다. 이들은 대개 경제적 성격을 갖고 있다. 포괄적 차별금지법에 관한 논의에서 특정 차별금지사유가 지나치게 강조되거나 문제시되어 정작 실무에서 큰 비중을 차지하는 부분을 간과하는 경향이 있다.

예를 들어 인권위에 진정한 차별사건의 40% 이상이 고용에서의 차별이다. 포괄적 차별금지법이 오히려 집중해야 할 차별은 고용, 비정규직 등 경제적 성격을 띠는 것들이어야 한다.

과거(2006. 3. 1.) 남녀고용평등법상 지방노동청 하의 고용평등위원회는 별다른 논의없이 폐지되었다. 당시 이 위원회는 조정기구의 역할뿐만 아니라 고용상 성차별, 성희롱, 육아휴직 등도 담당하다가 인권위로 일원화되었다. 인권위가 성차별, 성희롱 등에 대한 구제업무를 담당하고 있으나 남녀고용평등법상의 차별구제를 모두 담당하고 있는 것은 아니다. 이를 포괄적 차별금지법이 어떻게 받아안을지는 과제로 남겨져 있다 할 것이다.

○ 예시되어 있지 않은 차별사유

헌법상 평등권은 실체적 보호법익이 없는 기본권이다. 다른 기본권을 차별 없이 보장하

는 기능을 한다. 따라서 평등권을 침해하는 차별사유는 열거되지 않은 기본권이 새롭게 보장됨에 따라 추가될 수도 있다. 법상 예시되어 있지 않은 차별사유도 경시되지 않는다는 규정을 두면 이러한 취지를 명확히 할 수 있을 것이다.

감사합니다.

반성폭력운동 현장에서 보는 포괄적 차별금지법의 의미

한국성폭력상담소 성문화운동팀 김신아

2020년 6월 29일 장혜영 의원 외 9명이 '차별금지법'을 발의했고, 그 다음날인 30일 국가인권위원회에서 '평등 및 차별금지에 관한 법률'(평등법)의 제정을 국회에 촉구하는 입장을 표명했다. 수많은 시민단체들의 지지 및 차별금지법 제정 촉구 성명이 이어졌다. 제정에 대한 기대가 높은 지금이다.

한편으로, 그동안 차별금지법은 '동성애법'이라는 혐오세력이 만든 프레임 속에서 법이 지향하는 가치와 담아야할 내용 등에 대한 다각도의 의미화가 어려웠다. 차별금지법제정연대가 2017년 3월 재출범하여 활동하는 동안 여성들은 성차별적이고 성폭력적이었던 일상을 고발했다. 2018년 미투운동(metoo, '나도 고발한다'의 의미를 가진 성폭력 말하기 운동)을 통해 '권력형 성폭력'이라고 이름 붙여진 사건들부터, 평범해 보이는 다수의 남성들이 공모하고 참여하며(중복추산 26만 명) 만들어냈던 이른바 'N번방 사건' 등, 2020년 중반인 지금도 성폭력이 고발되는 현장은 한국 사회 모든 곳이라고 해도 과언이 아니다. '성차별과 성폭력'을 어떻게 해결할 것인가에 대한 문제가 차별금지법과 만날 때, 2020년 차별금지법의 제정은 어떤 의미를 갖게 될 것인지 간략하게나마 살펴보려고 한다.

1) 성폭력 전 과정에서 발생하는 차별

2018년 미투운동이 폭발적으로 이어지고 있을 때, 대법원은 성폭력 사건을 해석하는데 있어서 의미있는 판례를 남겼다. 성폭력 사건을 판결할 때 재판부의 '성인지 감수성'이 중요하다는 것이다.

"법원이 성희롱 관련 소송을 심리할 때에는 그 사건이 발생한 맥락에서 성차별 문제를 이해하고 양성평등을 실현할 수 있도록 '성인지 감수성'을 잃지 않아야 한다"

"성희롱 피해자가 처해 있는 특별한 사정을 충분히 고려하지 않은 채 피해자 진술의 증명력을 가볍게 배척해서는 안 된다"

"법원이 어떤 행위가 성희롱에 해당하는지 여부를 판단할 때는 우리 사회 전체의 일반적이고 평균적인 사람이 아니라 피해자와 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 입장에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있는 정도였는지를 기준으로 심리·판단해야 한다"⁶⁴⁾

64) 대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702 판결

즉 성폭력 사건을 이해하기 위해서는 구조와 맥락 속에서 사건을 살펴봐야 한다. 특히 성폭력 상담 현장에서는 사건을 이해하기 위해서는 맥락을 다각도로 이해하고자 노력한다. 가해자와 피해자의 위치의 차이가 무엇이었고, 피해자의 역할이나 업무는 어떤 것이었고, 어떤 환경과 문화를 가진 조직이었는지 등을 파악하며 ‘사건’의 맥락을 이해한다. 그런데 구조와 맥락을 고려하지 않고 성폭력 사건을 판단할 때 피해자와 가해자의 권한, 지위, 자원 등 조건의 차이는 무시되고 피해자가 ‘곧장 신고하지 않은 것/곧장 자리를 피하지 않은 것’ ‘피해 이후 음식을 얻어먹은 것’ ‘일상적으로 업무를 유지한 것’ ‘가해자에게 친근감을 표시한 것’ 등의 행동은 성폭력 피해가 없음을 뜻한다고 해석된다. 성폭력 사건을 그것이 일어난 맥락으로부터 분리시키기 때문이다.

성폭력 사건을 해결하기 위해서는, 피해자의 입장과 상황을 이해해야 하고 가해자와 피해자가 어떤 차이를 갖고 있는지 질문해야 한다. 여성, 비정규직, 부하직원, 청소년, 장애인 등 당사자의 관점으로 피해자가 왜 말할 수 없었는지, 왜 자리를 곧장 피할 수 없었는지, 왜 친근감의 표시를 왜 할 수밖에 없었는지, 왜 일상적으로 업무를 유지해야만 했는지 등을 살펴봐야 한다. 피해자의 관점에서 상황을 본다는 것은 보편적이지 않은 약자와 소수자의 관점을 채택함으로써 “인식에 있어서의 적극적 조치”(권 김현영 2018)를 취하는 것과 같다. 어떠한 사회적 신분이나 상황이나 위치에 있는 사람의 삶, 경험, 이야기 등을 전혀 모르고 상상조차 할 수 없다면, 차이에 대한 감수성이 전혀 없는 사람이라면 성폭력을 성폭력으로 이해할 수 없다. 여성을 성적으로 낙인찍고 통제하는 현실을 모른다면 왜 ‘N번방 사건’에서 부모나 주변에 알리겠다는 말이 피해자에게 협박이 될 수 있었는지 이해하지 못하고, 마치 여성 스스로 선택한 것이라고 책임 지운다. 여성에 대한 성차별이 만연한 곳에서 성폭력이 발생하는데 여성에 대한 성차별을 부정하는 사람이 성폭력을 인정할 리도 없다.

성폭력이 일어나고 누군가 인식하거나 해석하는 과정, 피해자의 존엄을 찾도록 해결되는 모든 과정에 차별에 대한 민감성이 필요하다. 성폭력을 피해자의 차별적 지위와 가해자의 특권적 지위의 차이에서 성폭력이 발생한다고 여길 때 피해를 구제하고 가해자를 처벌할 수 있으며 나아가 평등의 조건을 모색하며 사건 이후의 공동체와 사회를 물을 수 있다. 실제로 미투운동 이후 수많은 조직과 공동체에서 사건 구제의 시스템을 만들고 공동체 내 성평등을 증진시키고 민주적인 토대를 마련하기 위한 작업을 진행했다.

차별금지법이 없는 기간에 대한 평가 중 하나가 ‘차별’에 대한 역량을 기를 수 없었다는 것이다. 상대방과의 ‘다름’을 구조적으로 인식할 계기가 없는 시간이었다. 차별금지법은 이에 대한 방향을 제시하고 시민들이 중요성을 인식하는 토대가 된다.

2) 기존 성차별 관련 법제의 한계

성차별은 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’(이하 ‘남녀고용평등법’) 이나 ‘양성평등기본법과’ 같은 개별적 차별금지법에서 다뤄지고 있다. 또한 성희롱은 국가인권위원회에서 피해 구제 업무가 이루어지고 있다. 그럼에도 불구하고 기존 법제의 한계를 보완하기 위해 포괄적 차별금지법은 필요하다.

현재 남녀고용평등법은 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산을 사유로 하는 차별에 대하여 고용영역에서만 다루고 있지만 그 대상을 사업주와 근로자로 한정하고 있다. 성희롱과 관련하여 국가인권위원회는 “업무, 고용 그 밖에 관계에서” 일어난 성희롱을 규율하고 있지만 ‘그 밖의 관계’가 명료하지 않은 문제가 있다. 차별금지법은 네 가지 공적 영역을(고용, 교육, 재화용역, 행정서비스) 명시함으로써 기존에 포함되지 못했던 차별을 분명하게 포괄하게 된다.

3) ‘여성 혐오’를 차별로서 포섭

‘여성혐오’와 성차별에 기반한 괴롭힘을 지금까지는 형법상 ‘모욕’이나 ‘명예훼손’, 방송통신심의위원회의 심의 등을 통해 규제해되었으나 해당 문제의 근본적인 성격인 차별로서 규율하지는 못했다. 특히 모욕이나 명예훼손으로는 피해자가 특정되지 않는다면 아무리 심각하고 악영향을 미치는 혐오표현이라고 할지라도 처벌이 불가능했다. 차별금지법은 여성에 대한 성차별에서 기인하고 성차별을 심화시키는 혐오표현을 차별로서 해석하고 규제할 수 있게 할 것이다. 혐오표현 하나하나를 모두 규제한다면 오히려 소수자들의 목소리를 막을 수 있다는 점에서 신중해야 하겠지만 현재 발의된 법안의 ‘괴롭힘’⁶⁵⁾이나 광고 행위에서의 차별 금지⁶⁶⁾로 규율될 수 있을 것이라고 기대된다.

4) 교차적 차별을 경험하는 여성들을 법제도적으로 인식

무엇보다도 교차적 차별에 대한 문제의식 속에서 차별을 규율할 수 있게 된다. 이는 사안을 해석함에 있어서, 그리고 차별시정과 예방에 대한 계획이나 교육 등에서 꼭 다뤄져야 하는 부분이다. 한국에서는 성차별과 성평등에 대한 정의 규정에서 특정한 여성들을 배제하며 단일한 집단으로 규정하려는 시도가 끊임없이 이어지고 있다. 그러나 현실의 여성들이 교차적인 정체성과 위치에서 존재하고 있다는 것은 부정할 수 없는 사실이며 교차성에 대한 지향은 보편적인 규범이기도 하다. 유엔여성차별철폐위원회(UN Committee on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)는 2018년 한국 정부의 제8차 정기보고서를 심의한 후 최종견해를

65) “성별 등을 이유로 적대적 모욕적 환경을 조성하는 등 신체적 정신적 고통을 주어 인간의 존엄성을 침해하는 행위”

66) “합리적인 이유 없이 성별 등을 이유로 특정 개인이나 집단에 대한 분리·구별·제한·배제·거부 등 불리한 대우를 표시하거나 조정하는 광고 행위”

발표하며 포괄적 차별금지법 제정을 다음과 같이 권고한다.⁶⁷⁾

위원회는 이전의 최종견해(CEDAW/C/KOR/CO/7, 15항)를 반복하면서 협약 제 1조의 내용 및 제 2조에 따른 당사국의 핵심 의무에 관한 일반권고 제 28호 (2010)에 따라 여성에 대한 직간접 차별 및 빈곤 여성, 소수 인종 종교 그룹 및 성적 소수자에 속하는 여성, 장애여성 난민 및 난민 신청 여성, 무국적 및 이주 여성, 농촌 여성, 비혼 여성, 청소년, 여성 노인과 같은 소외 계층에 영향을 미치는 교차적인 차별을 금지하는 포괄적인 차별금지법을 채택할 것을 권고한다.

모든 여성에 대한 모든 유형의 차별을 해소한다는 것은 다층적이고 교차적으로 발생하는 차별도 함께 아울러야 한다는 것이다. 미투운동에서도 모든 피해자들이 말할 수 있었던 것은 아니다. 어떤 피해자들은 취약한 위치로 인해 더 말하기 어렵기도 했다. 청소년, 성매매여성, 성소수자여성, 이주여성, 장애여성 등 소수자들은 차별, 낙인, 혐오, 불이익으로 인해 말할 수 없었다. 차별금지법에서 포괄적인 사유를 명시한다는 것은 다양한 여성들을 평등의 권리 주체로 호명하는 계기가 될 것이다. 피해구제에 있어서도 하나의 사유만 선택해야 하는 것이 아니라 복합적으로 경험된 차별을 그대로 인정받고 구제받을 수 있을 것이다.

67) 유엔 여성차별철폐위원회는 제69차 세션에서 한국 정부의 제8차 정기 보고서를 심의하였고, 이 심의를 바탕으로 한국의 전반적인 여성 차별 실태에 대한 최종견해로 포괄적 차별금지법 제정, 효과적인 성평등 정책 추진체계 확립, 젠더폭력 예방 체계 강화, 낙태 비범죄화 등을 주요하게 권고했다.

포괄적 차별금지법 제정을 위한 가이드라인

이진희 차별금지법제정연대 공동집행위원장

● 차별금지법과 사회적 갈등

- 갈등은 인권을 보장하고 실현하는 사회적 변화를 향해가는 과정
- 차별금지법으로 인해 생기는 갈등을 없애겠다는 것은 사회적 소수자에게 동료 시민의 자리를 내어주지 않겠다는 것 (당신을 인정하지 않겠다. 당신과 토론하지 않겠다)
- 차별받는 사람들이 사회의 정당한 성원으로 타자와 상호작용(박건)할 수 있어야
- 법 제정과 제도화는 서로 모르는 사람들 사이의 상호성과 호혜성을 만드는 것. 갈등 관계는 나쁜 것이 아니라 일방적 관계를 상호적 관계로 만들. 허울적인 보편성과 불평등한 권력관계를 공적으로 다뤄야 할 문제와 사건으로 만나다(류은숙)
- 시민으로서의 성원권을 지속적으로 배제당했던 이들이 비로소 공론화의 공간에 등장하게 되는 것. 갈등을 통해 이 시기에 필요한 '사회적 정의'가 무엇인지 가치를 정립해 가야함. 차별금지법 없이 민주주의가 헌법의 평등권 실현이 가능한가?

● 국회

- 따라서 국회는 차별금지법 제정 과정에서 소수자의 목소리를 최소화하면서 합의를 이루는 것이 아니라 국가가 필요한 갈등으로 인식하고 발언할 공간을 계속 확대하며 법 제정을 추진해야 함.
- 민주당은 집권여당으로 지난 12년 변화를 만들어온 시민의 요구를 직면하길 바람.

● 간접 차별

- 차별 개념의 확장
- 간접차별은 추상적인 평등이 아니라 구체적인 개인들이 경험하는 차별적인 일상과 조건들을 자세히 들여다볼 수 있게 함.
- 중립적이고 공정한 기준으로 보이지만, 과정상에서 정당한 편의나 조건을 제공하지 않아 불리한 결과를 감당해야 하는 것.
- 특정한 집단을 완전히 배제하는 것이 아니라 개별의 특수성을 고려하지 않고 형식적으로 동등하게 대우하여 불평등 초래.
- 사회적 소수자의 구체적인 상황이나 맥락을 제대로 고려하지 못해 차별적인 구조를 오히려 강화시킬 수 있음. 평등이 아니라 공정함이란 형태로 간접차별이 더욱 교묘해질 가능성.

- 정당한 편의 제공을 고민한다는 것은 비장애/중산층/이성애/성인/남성국민을 중심으로 표준화된 환경에 대한 문제제기. 간접차별에 대한 규제와 깊은 논의는 복잡한 사회 구조와 다양한 정체성/조건의 사람들에게 필요한 사회적 기반, 공공성이란 무엇인지 재사유할 것을 요청하는 것.

● 복합 차별

- 제도나 사회가 부여한 규정에 맞추어 나를 설명하는 한계에 도전하며 내가 경험한 차별과 나의 정체성을 나답게 설명하는 과정.
- 수급자, 장애인, 다문화, 폭력 피해자 등의 정책대상에게 제공되는 사회적 서비스라는 할당된 권리가 차별일 수 있음을 드러내는 것.
- 교차적인 정체성으로 살아가는 것이 인간의 조건. 다양한 사회적 조건들 속에서 연결된 존재로 살아가는 나의 발견. 사회에서 이야기하는 특정한 기준의 나로 살아가는 것이 아니라 내가 경험한 차별을 온전히 설명하도록 돕는 것.

● 금지와 처벌-> 권리를 활성화하고 추동

- 금지는 차별하는 나의 위치를 알아차리게 해주는 사회적 사인. 무엇이 차별인지 인식해야 차별하는 사람도 평등을 향한 도전과 실천이 가능해짐. 내가 가진 권력적 위치를 인지하고, 동료시민과 평등한 관계 맺기는 어떻게 가능할 건가, 과제가 시작되는 계기
- 혐오세력은 금지와 처벌로 차별금지법을 왜곡하여 차별을 가해자와 피해자의 문제, 개인적인 영역에 머물게 함.
- 누구나 차별의 가/피해자가 될 수 있는데 (인권위 2020 차별에 대한 국민인식 조사에서 90.8%가 차별을 하거나 당할 수 있다고 답변) 개인의 책임과 처벌로 해결하지 않고 사회적 구조와 책임의 문제로 전환하는 것이 중요함. 차별하는 사람의 권리를 제한/처벌하는 것이 아니라 권리를 활성화하고 추동하기 위해 차별금지법을 통해 국가적 원칙과 대책을 세우는 것이 필요함. 가/피해자로 위치를 고정하지 않고, 평등을 향해가는 동료로서 만날 수 있는 시작점이기도 함.

● 혐오표현과 표현의 자유

- 표현의 자유는 권력관계와 차별의 문제. 공적 공간에 진입할 권리가 보장되지 않은 사람들에게 표현의 자유를 보장하기 위해서 혐오표현은 규제가 필요함. 인천 퀴퍼 축제, 인권 관련 조례 제정 토론회 때마다 등장해서 서울시 인권현장에서 자유로운 시민들의 토론을 훼방놓으며 회칠했던 것을 잊을 수 없다.

● 시정명령

- 발제자의 내용 전반 동의. 인권위 2020 차별에 대한 국민인식 조사 결과 '차별 후 무대응한 경우(71.7%)로 실효성 부재(40%)와 대응 후 보다 심각한 문제 발생 우려

(30.8%)를 이유로 들었음. 구제 수단의 실효성을 강화할 필요.

- 시정명령권의 도입 여부는 독립적인 쟁점으로 논의되기보다는 차별에 대한 구제수단을 전체적으로 설계하는 가운데 고민되어야 할 것(조혜인)

● 모두를 위한 차별금지법

- “모두를 위한”의 함의: 모두의 문제인데 일부의 문제처럼 보이게 한다. 일부의 문제처럼 보이게 하는 것과 맞서 싸운다. 일부의 문제, 단 한 사람의 문제라도 연대하여 싸운다. 인권의 가치, 반차별의 가치를 함께 지키는 것 또한 차별금지법의 가치다. 모든 사람은 존엄하다. 나와 너는 존엄하다. 당신의 존엄이 나의 존엄이다. 나의 존엄이 당신의 존엄이다.

● 차별금지법으로 동료시민의 역할을 상상하고 연대하는 것

- 차별금지법은 시민으로서 성원권을 인정받지 못한 사람들의 이름으로 권리를 다시 쓰는 것
- 법으로 보호받을 수 있는 시민의 자격과 기준을 질문하며, 시민과 비시민을 구분했던 규범과 정상성의 억압을 드러내는 것
- 차별의 구조를 파악하는 것은 동시에 동료시민으로서 책임성을 확인하는 것. 당사자로, 목격자로, 증인으로, 옹호자로 다양한 모습으로 언제나 차별받는 이들과 함께 서는 것
- 차별금지법은 시민들의 연대를 확대하는 장, 새로운 삶의 현장이 열리는 것.

차별금지법제정연대는 '차별금지법' 내지 '평등 및 차별금지에 관한 법률'(이하 '차별금지법'으로 통칭)이 어떠한 원칙과 내용을 담아야 하는지, 그리고 입법 과정에서 어떠한 법 제정의 의의가 사회적으로 충분하게 알려지고 논의되어야 하는지에 관해 세 가지 내용을 최소한의 기준으로 짚고자 한다.

첫째, 차별금지법은 차별에 관한 통합적인 정의와 구체적인 판단기준을 제시하는 법이 되어야 한다.

최근 발의된 장혜영의원안과 국가인권위원회의 평등법 시안 모두는 직접차별을 비롯하여 간접차별, 괴롭힘, 성희롱, 차별 표시·조장 광고를 차별로 보며 차별에 관한 폭넓은 개념을 제시하고 있다. 이 개념들은 국내외 차별금지법제에서 보편적으로 인정되어온 중요한 개념들이지만, 우리 사회에서는 이에 관한 사회적 논의가 많이 진전되지 못했다. 이들 개념을 차별로 명시한 차별금지법을 제정함으로써 '차별이란 무엇인가'에 대한 사회적 이해를 높이고, 차별을 겪는 이들이 자신의 경험을 보다 잘 설명할 수 있는 언어를 가질 수 있게 해야 한다. 이를 위해서는 입법 과정에서 실질적 평등을 지향하는 현대 사회에서 간접차별 개념이 갖는 중요성, 차별적 괴롭힘이 우리

법제에 새로운 개념으로 도입되는 의의, 성희롱이 차별로서 적극적으로 규율되는 취지에 관한 사회적 논의가 풍부하게 이루어져야 할 것이다. 복합차별의 규정과 문제의식 또한 강조되어야 할 것이다. 여러 차별사유들이 복합적으로 작용하여 발생하게 되는 현실의 차별을 효과적으로 해소하기 위해서는, 포괄적 차별금지법을 통해 복합차별을 잘 다룰 수 있어야 한다는 것이 현대 차별금지법제의 중요한 문제의식이기 때문이다.

둘째, 차별금지법은 차별이 발생하기 전에 차별을 예방하고 차별이 발생하였을 때 피해자를 효과적으로 구제하기 위한 방법을 담아야 한다.

이를 위해 차별금지법안은 국가인권위원회의 시정권고 내지 시정명령제도, 차별피해자에 대한 소송지원제도, 차별의 피해를 실효성 있게 구제받을 수 있도록 법원이 차별중지, 재발방지 등을 명할 수 있게 하는 제도, 입증책임의 전환 또는 배분, 악의적 차별에 대한 징벌적(가중적) 손해배상 등의 특례조항을 제안해왔다. 차별피해자는 대부분 사회적 약자의 위치에 놓여있으며, 차별에 대한 문제제기는 차별 여부를 입증할 수 있는 자료나 힘을 이미 가지고 있는 자를 대상으로 한 경우가 많다. 차별피해자가 실제로 진정이나 소를 제기하여 차별을 다룰 수 있게 하기 위해서는 차별피해자의 불리한 위치를 보완하고 효과적인 구제수단을 제공해주기 위한 조항들이 필수적이다. 차별금지법은 이러한 구제수단에 관한 조항들을 충실히 담음으로써 차별을 실효성 있게 구제할 수 있어야 한다. 나아가 개별 차별 행위의 시정 뿐만 아니라 차별에 관한 예방 조치 조항, 사회구조적인 불평등을 근본적으로 개선할 수 있기 위해 차별적 정책을 개선할 수 있는 조치들에 관한 고민 또한 포함해야 할 것이다.

마지막으로 차별금지법의 가장 중요한 의의는 평등에 관한 국가 책무를 확인하는 기본적인 법률을 만든다는 것 그 자체에 있다.

평등의 문제가 점점 더 중요한 사회 문제가 되어가고 있지만 지금까지 우리 사회에는 평등권을 보장할 국가의 책무와 그 내용을 일반적으로 확인하는 법률이 존재하지 않았다. 차별금지법은 국가에게 실질적 평등을 실현할 책무가 있음을 선언하고, 국가기관이 평등 증진을 주요 과제로 인식하면서 장기적인 목표 아래 정책을 일관성있게 추진하도록 하는 제도적 장치들을 그 내용에 포함하여야 한다. 이와 관련하여 지금 우리 사회에서 평등에 관한 국가의 책무는 모든 사회구성원이 존엄한 존재로서 평등하게 대우받을 권리가 있음을 선언하는 것에서부터 시작될 수밖에 없다는 점이 다시 한번 강조되어야 할 것이다. 2007년에서 2020년에 이르는 동안 한국에서 차별금지법을 둘러싼 논쟁은 '사회적 논란', '사회적 합의'라는 명목 하에 사회구성원들을 끊임없이 줄 세우고 배제함으로써 평등의 가치를 오히려 훼손해온 과정이었기 때문이다. 따라서 차별금지법 제정은 소위 '사회적 논란'이 있다고 지목되어왔던 사유들을 법에 명확

히 명시함으로써 보편적인 차별금지원칙을 선언하고 '모든 이의 평등한 존엄'이라는 대원칙을 다시 세우는 과정이 되어야만 한다. 이러한 원칙에서부터 시작하여 평등이라는 가치를 기준으로 사회의 모든 제도와 정책을 근본부터 점검하겠다는 국가와 사회의 의지를 확인하는 과정으로 나아갈 때 차별금지법의 제정은 평등을 향한 중요한 이정표, 실질적 평등 실현을 위해 국가와 사회가 무엇을 해야 하는지에 관한 논의의 장을 여는 계기가 될 수 있을 것이다.

차별금지법만으로 우리 사회의 모든 불평등을 없앨 수 없으나, 차별금지법도 못 만든 채 우리 사회의 불평등 문제를 해결한다는 것도 불가능하다. 차별금지법은 차별과 평등에 관한 사회적 대화와 탐구가 제대로 시작될 수 있도록 하는 법, 사회적 대화가 공정하게 오갈 수 있게 하는 규칙을 만드는 법이며, 따라서 차별금지법을 제정함으로써 우리는 모든 이의 존엄과 평등을 향한 시작선에 비로소 서게 되는 것이다. 우리는 앞서 밝힌 의의를 충분히 담은 차별금지법을 제정할 것을 모든 국회의원에게 촉구한다. 우리는 이러한 차별금지법을 만들어냄으로써 존엄과 평등에 관한 원칙이 다시 서는 사회, 우리 안의 차별과 불평등을 끊임없이 성찰하고 시정해나갈 수 있는 힘을 가진 사회를 함께 만들어 낼 것이다.

- 차별금지법은 모든 사람이 존엄하다는 헌법정신을 다시 쓰는 법입니다.
존엄을 위한 약속이자 평등을 향한 나침반입니다.
- 차별금지법은 서로의 동료가 되고자 하는 시민들의 평등역량을 높입니다.
차별을 알아채고 개입하며 평등한 관계를 실천하는 힘이 됩니다.
- 차별금지법은 나중으로 밀려난 사람들이 차별에 맞설 수 있게 합니다.
일상의 풍경을 바꾸고 모두가 나답게 살 수 있는 세상을 만듭니다.

국가인권위원회 평등법 시안 주요내용

서수정 (국가인권위원회 차별시정총괄과장)

1. 평등법 시안의 체계 및 구성

- 법률명 : 「**평등 및 차별금지에 관한 법률**」(약칭: 평등법)
- 체계 : 총 5개의 장 39개조 및 부칙으로 구성
 - 제1장 총칙, 제2장 국가 및 지방자치단체 등의 차별시정 의무, 제3장 차별금지 및 예방조치, 제4장 차별의 구제, 제5장 벌칙

2. 주요골자

가. 차별의 개념과 범위 명확화

☐ 차별 개념

- ①직접차별, ②간접차별, ③괴롭힘, ④성희롱, ⑤차별 표시·조장 광고
- **직접차별** : 합리적인 이유 없이 성별 등을 이유로 분리·구별·제한·배제, 불리하게 대우하는 행위
- **간접차별** : 외견상 중립적인 기준을 적용하였으나 그 기준이 특정 집단이나 개인에게 불리한 결과를 야기하고 그 기준의 합리성 내지 정당성을 입증하지 못한 경우

○ 괴롭힘 : 특정 개인이나 집단에 대하여, ①적대적, 위협적 또는 모욕적 환경을 조성하거나, ②수치심, 모욕감, 두려움 등을 야기하거나, ③멸시, 모욕, 위협 등 부정적 관념의 표시, 또는 선동 등의 혐오적 표현을 하는 행위로 인하여 신체적·정신적 고통을 주는 경우

○ 성희롱 구성요건 검토하여 현행법상 규정 보완

- 업무, 고용, 교육, 그 밖의 관계에서 사용자, 근로자 또는 업무관련자, 공공기관 종사자의 ①그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 행한 성적 언동 또는 요구, ②성적 언동이나 요구를 따르지 아니한다는 이유로 불이익을 주거나 불이익의 의사표시를 하는 경우, ③성적 언동이나 요구를 따르는 것을 조건으로 이익을 주거나 이익공여의 의사표시를 하는 경우

- 시안 취지

- 0. 업무관련성 요건을 존치하면서 사각지대 해소 위해 적용 영역 확대(“업무, 고용, 교육, 그 밖의 관계에서)하고 ‘고용상의 불이익’을 ‘불이익’으로 정리
- 0. 조건형 성희롱 내용을 보완하여 ‘성적언동이나 요구를 따르는 것을 조건으로 이익공여의 의사표시’ 등의 내용 추가
- 0. 프린랜서 등 특수고용관계 등에서 발생하는 성희롱 구제에 어려움이 있어 사각지대 해소를 위해 행위주체에 ‘업무관련자’ 추가
- 0. 성적 굴욕감이나 혐오감을 성희롱 요건을 하는 것은 부적절하다고 판단하여 이를 제외

□ 금지대상 차별범위

○ 차별사유 : 21개 사유의 예시적 규정으로 탄력적 적용 도모

※ ①성별, ②장애, ③병력, ④나이, ⑤출신국가, ⑥출신민족, ⑦인종, ⑧피부

색, ⑨출신지역, ⑩용모·유전정보 등 신체조건, ⑪혼인여부, ⑫임신 또는 출산, ⑬가족형태 및 가족상황, ⑭종교, ⑮사상 또는 정치적 의견, ⑯전과, ⑰성적지향, ⑱성별정체성, ⑲학력, ⑳고용형태, ㉑사회적 신분 등

○ 차별사유 추가 배경

0. 유전정보

생명윤리 및 안전에 관한 법률 제46조에서 유전정보에 의한 차별금지를 명시

0. 성별정체성

유엔사회권 규약위원회는 일반논평 20호('09)에서 규약 제2조 제2항에서 규정한 기타의 신분(other status)에 포괄되는 사유로 장애, 나이, 성적지향

향, 성별정체성 등을 제시, 유엔 인권이사회 '성적지향, 성별 정체성에 근거한 폭력과 차별로부터의 보호결의안'('16년) 채택 등 국제인권규범은 '성별정체성'을 새로운 차별사유로 인정하고 있고, 캐나다 인권법, 미국 민권법 제7평, 노르웨이 평등 및 차별금지법 등 해외 입법례 또한 차별사유로 추가하는 추세

○ 차별영역 : ①고용, ②재화·용역, ③교육·직업훈련, ④행정·사법절차·서비스

○ 차별에 해당하지 않는 경우 : ①진정직업자격, ②적극적 차별수정 조치, ③다른 법률의 규정 따라 차별로 보지 않는 경우⁶⁸⁾를 일반적·포괄적 예외로 규정

68) 남녀고용평등법 상 모성보호조치 등 이미 다른 법률에서 담고 있는 내용을 명시적인 예외사유로 규정함으로써 법률 상호간의 충돌문제를 체계적으로 정리할 필요가 있다는 의견 반영

나. 국가 및 지방자치단체의 차별시정 책무 규정

☐ 국가 및 지자체의 차별시정 의무 상세 규정

- 기존의 법령, 조례와 규칙, 각종 제도 및 정책 시정 의무
- 법령 및 정책 집행 과정에서의 차별 예방
- 재난상황에서 긴급한 조치를 할 경우 비차별 및 소수자 보호 원칙 견지(코로나-19 국면에서 사회적 소수자 및 약자 배제·혐오와 차별 문제 참조)
- 교육, 홍보 등을 통한 차별시정 및 평등문화 확산 조치

☐ 차별시정 기본계획 수립 규정

- 정부의 5년 단위 차별시정 기본계획 수립
- 인권위의 권고안 마련(기본계획 시행 1년 전까지)

☐ 중앙행정기관의 장 등의 연도별 시행계획 수립 규정

- 중앙행정기관장, 광역지자체장, 시·도교육감의 연도별 시행계획 수립
- 시행계획 추진실적 평가 및 그 결과의 정책 반영 규정
- 인권위의 시행계획 이행결과 제출 요구 권한 명시

다. 금지되는 차별유형 구체화

☐ 고용, 재화·용역의 공급·이용, 교육기관의 교육·직업훈련, 행정·사법 절차 및 서비스의 제공·이용에서의 규율되는 차별행위 적시

☐ 고용 영역 : 고용의 모든 단계에서의 대표적인 차별행위 규정

- 모집·채용, 임금, 교육·훈련, 배치, 승진, 해고 등에서 규율되는

차별행위를 상세히 규정, 사용자의 편의제공 의무 명시

□ 재화·용역 영역

- 금융상품 및 서비스 제공·이용, 교통수단 및 서비스 공급·이용, 상업·공공시설 공급·이용, 토지·주거시설 공급·이용, 보건의료서비스 제공, 방송 등 서비스 제공·이용, 문화 등의 공급·이용에서 규율되는 차별행위 규정

□ 교육·직업훈련 영역

- 교육기회 및 교육내용에서의 차별금지 규정
- 교육기관의 장의 편의제공 의무 명시

□ 행정·사법 절차·서비스 영역

- 참정권 행사 및 행정절차·서비스 이용, 수사·재판 절차·서비스에서의 동등대우 규정

라. 다양한 구제수단 통한 차별구제의 실효성 제고

□ 인권위 구제조치⁶⁹⁾

- 일반 구제수단으로 인권위법상 구제조치(합의권고, 조정, 시정권고 등)

○ 소송지원제도 규정

- (요건) 정당한 사유없이 인권위 결정 불이행하고 사안이 중대한 경우

69) 폭넓은 판단을 기대할 수 있는 권고의 강점을 살리되 권고수용률을 제고하는 것이 적절하다는 의견, 시정명령 도입시 사법적 통제 우려 등을 고려하여 시정명령 규정 두지 않음.

- 소송지원 실효적 운영 위한 소송지원변호인단 설치·운영 등 규정
- 피해자의 구제절차 전반에 대한 접근성과 실효성 제고 취지. 소송지원단 설치로 차별분야 전문가 양성 기대

□ 법원의 구제조치

○ 임시조치 및 적극적 차별시정조치 명령 규정(장애인차별금지법과 유사 조항)

- 차별소송 제기 전·중에 차별중지 등 임시조치 명령, 차별중지, 임금 기타 근로조건 개선, 적극적 조치 등 시정조치⁷⁰⁾와 함께 간접강제 규정

○ 손해배상 특례 규정

- 차별피해 손해배상, 재산상 손해의 입증 어려울 경우 차별행위자가 얻은 재산상 이익으로 손해 추정, 재산상 손해액의 입증 곤란 시 법원의 재량에 따라 상당한 손해액 인정(장애인차별금지법과 유사한 조항)

- 악의적 차별*에 대한 가중적 손해배상⁷¹⁾(손해액의 3~5배) 규정

* 차별의 고의성, 지속성 및 반복성, 피해자에 대한 보복성, 피해의 내용 및 규모 고려하여 판단

□ 피해구제 절차의 실효적 활용 도모

○ 분쟁해결시 입증책임 배분 규정

- 성별 등을 이유로 분리·구분·제한·배제나 불리하게 대우하는

70) 차별행위에 대한 가장 효과적인 구제책은 차별을 직접 시정하도록 하는 것이므로 민법상 금전배상의 한계를 넘어 차별행위에 대한 적극적 시정조치를 사법적으로 명할 필요가 있다는 문제의식에서 도입

71) 가중적 손해배상 책임 입법례

공익신고자 보호법, 기간제법, 개인정보보호법, 독점규제 및 공정거래에 관한 법률 등.

행위가 성별 등을 이유로 한 것이 아니라거나 정당한 사유가
있음은 차별행위자가 입증

○ 차별 피해자 및 관계자의 진정, 진술, 증언, 자료 등 제출 또는 답변을 이유로 한 불이익 조치 금지 규정

- 불이익 조치 무효, 불이익 조치시 가중적 손해배상 부담과 함께 형사벌(3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금)⁷²⁾ 병행 규정

72) 남녀고용평등법 제37조 직장내 성희롱 사실을 신고한 사유로 신고한 근로자나 피해자에게 불리한 대우를 하는 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다

붙임 자료 1

차별금지법안 (장혜영의원 대표발의)

의안 번호	1116
----------	------

발의연월일 : 2020. 6. 29.

발 의 자 : 장혜영 · 심상정 · 배진교
강은미 · 이은주 · 류호정
권인숙 · 이동주 · 강민정
용혜인 의원(10인)

제안이유

헌법은 “누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.”고 규정하고 있습니다. 그러나, 많은 영역에서 차별이 여전히 발생하고 있고, 차별 피해가 발생한 경우, 적절한 구제수단이 미비하여 피해자가 제대로 보호받지 못하고 있는 실정입니다.

이에 성별, 장애, 나이, 언어, 출신국가, 출신민족, 인종, 국적, 피부색, 출신지역, 용모 등 신체조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족 및 가구의 형태와 상황, 종교, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적지향, 성별정체성, 학력(學歷), 고용형태, 병력 또는 건강상태, 사회적신분 등을 이유로 한 정치적·경제적

· 사회적 · 문화적 생활의 모든 영역에서 합리적인 이유 없는 차별을 금지 · 예방하고 복합적으로 발생하는 차별을 효과적으로 다룰 수 있는 포괄적이고 실효성 있는 차별금지법을 제정함으로써 정치 · 경제 · 사회 · 문화의 모든 영역에서 평등을 추구하는 헌법 이념을 실현하고, 실효적인 차별구제수단들을 도입하여 차별피해자의 다수인 사회적 약자에 대한 신속하고 실질적인 구제를 도모하고자 합니다.

주요내용

가. 차별금지에 관한 기본법이자 현행 「국가인권위원회법」의 차별 분야에 대한 특별법적인 성격에 비추어 이 법에서 금지되는 차별사유를 「국가인권위원회법」상의 차별금지사유를 기본으로 성별, 장애, 나이, 언어, 출신국가, 출신민족, 인종, 국적, 피부색, 출신지역, 용모 등 신체조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족 및 가구의 형태와 상황, 종교, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적지향, 성별정체성, 학력(學歷), 고용형태, 병력 또는 건강상태, 사회적신분 등으로 구체화하여 차별의 의미와 판단기준을 명확히 하고자 함(안 제3조제1항제1호).

나. 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 고용, 재화 · 용역 등의

공급이나 이용, 교육기관의 교육 및 직업훈련, 행정서비스 제공
이나 이용에서 분리·구별·제한·배제·거부 등 불리하게 대
우하는 행위를 차별로 금지함(안 제3조제1항제1호).

다. 직접차별 뿐만 아니라 간접차별, 성별 등을 이유로 특정 개인
및 집단에 대하여 신체적·정신적 고통을 주는 행위 및 차별의
표시·조장 광고 행위를 차별로 금지함(안 제3조제1항제2호부
터 제5호까지).

라. 차별 관련 정책을 체계적으로 추진하기 위하여 정부는 차별시
정기본계획을 5년마다 수립하고, 국가인권위원회는 차별시정기
본계획 권고안을 마련하여 차별시정기본계획을 수립하기 1년
전까지 대통령에게 제출하며, 중앙행정기관 등은 세부시행계획
을 수립하고 그 이행결과를 공개하도록 함(안 제6조부터 제8조
까지).

마. 고용, 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설·의
료서비스·문화 등의 공급이나 이용, 교육기관의 교육기회 및
교육내용, 참정권 등 행정서비스 및 수사 재판상의 차별예방을
위한 조치, 성별 등을 이유로 한 차별 금지 등 영역별 차별금
지 유형을 구체화하여 적시함(안 제10조부터 제40조까지).

바. 차별행위의 피해자는 국가인권위원회에 진정을 제기할 수 있
으며, 차별구제의 실효성을 제고하기 위하여 국가인권위원회는

시정권고를 받은 자가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하는 경우 시정명령 및 시정명령 불이행시 3천만원 이하의 이행강제금을 부과할 수 있도록 함(안 제41조부터 제44조까지).

사. 위원회는 차별행위로 인정된 사건 중에서 피진정인이 위원회의 결정에 불응하고 사안이 중대하다고 판단하는 경우에는 해당 사건의 소송을 지원할 수 있도록 함(안 제49조).

아. 법원이 피해자의 청구에 따라 차별의 중지 등 그 시정을 위한 적극적 조치 및 손해배상 등의 판결을 할 수 있도록 함(안 제50조).

자. 차별행위가 악의적인 것으로 인정되는 경우(고의성, 지속성 및 반복성, 보복성, 피해의 규모 및 내용 고려하여 판단), 통상적인 재산상 손해액 이외에 별도의 배상금(손해액의 2배 이상 5배 이하)을 지급할 수 있도록 함(안 제51조).

차. 차별행위의 피해자와 그 상대방이 가지고 있는 정보 및 정보에 대한 접근성의 차이로 차별의 입증이 곤란함을 고려하여 차별을 받았다고 주장하는 자의 상대방에 대하여 증명책임을 부담하도록 함. 다만, 이 법의 제3장의 규정을 위반한 경우에 한하여 적용함(안 제52조).

차별금지법안

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에서 차별을 금지하고, 차별로 인한 피해를 효과적으로 구제함으로서 헌법상의 평등권을 보호하여 인간으로서의 존엄과 가치를 실현함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “성별”이란 여성, 남성, 그 외에 분류할 수 없는 성을 말한다.
2. “장애”란 신체적·정신적 손상 또는 기능상실이 장기간에 걸쳐 개인의 일상 또는 사회생활에 상당한 제약을 초래하는 상태를 말한다.
3. “출신지역”이란 출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지를 말한다.
4. “성적지향”이란 이성애, 동성애, 양성애 등 감정적·호의적·성적으로 깊이 이끌릴 수 있고 친밀하고 성적인 관계를 맺거나 맺지 않을 수 있는 개인의 가능성을 말한다.

5. “성별정체성”이란 자신의 성별에 관한 인식 혹은 표현을 말하며, 자신이 인지하는 성과 타인이 인지하는 성이 일치하거나 불일치하는 상황을 포함한다.
6. “학력(學歷)”이란 「초·중등교육법」, 「고등교육법」에서 정한 교육기관의 졸업 또는 이수, 「학점인정 등에 관한 법률」에서 정한 교육부장관의 평가인정을 받은 교육훈련기관에서의 학습과정의 이수, 「독학에 의한 학위취득에 관한 법률」에서 정한 학위취득 종합시험에 합격한 자에 대한 학사학위취득, 「평생교육법」에 따른 평생교육기관의 교육과정 이수에 따른 학력 또는 학위의 취득, 「초·중등교육법」 제43조제1항, 제47조제1항에 따른 학력인정을 포함한 수학 경력 및 특정 교육기관의 졸업·이수 여부를 말한다.
7. “고용형태”란 직업의 종류를 불문하고 임금을 목적으로 하는 통상근로와 단시간 근로, 기간제근로, 파견근로, 그 밖에 통상근로 이외의 근로형태를 말한다.
8. “병력”이란 치유된 질병, 또는 현재 진행되고 있지만 관리가 잘 되거나 원래 질병의 속성상 신체기능에 문제가 되지 아니한 상태를 말한다.
9. “교육기관”이란 다음 각 목의 시설 또는 기관을 말한다.
 - 가. 「영유아보육법」 제2조제3호에 따른 어린이집

나. 「유아교육법」 제2조제2호, 「초·중등교육법」 제2조 및 「고등교육법」 제2조에 따른 각급 학교

다. 「평생교육법」 제2조제3호에 따른 평생교육기관

라. 「학점인정 등에 관한 법률」 제3조제1항에 따라 교육부장관의 평가인정을 받은 학습과정을 운영하는 교육훈련기관

마. 「직업교육훈련 촉진법」 제2조제2호에 따른 직업교육훈련기관

바. 그 밖에 대통령령으로 정하는 기관

10. “공공기관”이란 국가기관·지방자치단체, 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공단체를 말한다.

11. “근로자”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.

가. 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자

나. 근로계약을 체결하지 아니한 자라도 특정 사용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무 수령자로부터 대가를 얻어 생활하는 자

다. 동일 사업장에서 특정 사업자가 다른 사업자들을 사실상 지휘·감독하는 경우, 일방 사업자가 특정 사업자의 사업과

관련이 없는 업무를 수행하는 것임을 입증하지 아니하는
한 그 사업자의 근로자는 특정 사업자의 근로자로 본다.

12. “사용자”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.

가. 사업주 또는 사업경영담당자나 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자

나. 근로계약의 체결 여부와 상관없이 해당 근로자의 근로조건 등의 결정에 대하여 사실상 지휘·감독권이 있는 자

제3조(금지대상 차별의 범위) ① 이 법에서 차별이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위 또는 경우를 말한다.

1. 합리적인 이유 없이 성별, 장애, 나이, 언어, 출신국가, 출신민족, 인종, 국적, 피부색, 출신지역, 용모 등 신체조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족 및 가구의 형태와 상황, 종교, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적지향, 성별 정체성, 학력(學歷), 고용형태, 병력 또는 건강상태, 사회적 신분 등(이하 “성별등”이라 한다)을 이유로 다음 각 호의 어느 하나의 영역에서 특정 개인이나 집단을 분리·구별·제한·배제·거부하거나 불리하게 대우하는 행위

가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진·승급, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한

다)

나. 재화·용역·시설 등의 공급이나 이용

다. 교육기관 및 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 이용

라. 행정서비스 등의 제공이나 이용

2. 제1호 각 목의 영역에서 외견상 성별등에 관하여 중립적인 기준을 적용하였으나 그에 따라 특정 집단이나 개인에게 불리한 결과가 초래된 경우
3. 제1호 각 목의 영역에서 성적 언동이나 성적 요구로 상대방에게 피해를 주거나 피해를 유발하는 환경을 조성하는 행위, 그리고 그러한 성적 요구에 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사 표시를 하는 행위
4. 제1호 각 목의 영역에서 성별등을 이유로 적대적·모욕적 환경을 조성하는 등 신체적·정신적 고통을 주어 인간의 존엄성을 침해하는 행위
5. 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 특정 개인이나 집단에 대한 분리·구별·제한·배제·거부 등 불리한 대우를 표시하거나 조장하는 광고 행위
6. 2가지 이상의 성별등 차별금지사유가 함께 작용하여 발생한 제1호부터 제5호까지의 행위

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 정당한 사유가 있는 경우에는 차별로 보지 아니한다. 제1항제6호의 경우 다음 각 호의 정당한 사유는 차별의 원인이 된 모든 사유에 각각 존재하여야 한다.

1. 특정 직무나 사업수행의 성질상 그 핵심적인 부분을 특정 집단의 모든 또는 대부분의 사람들이 수행할 수 없고, 그러한 요건을 적용하지 않으면 사업의 본질적인 기능이 위태롭게 된다는 점이 인정되는 경우. 다만, 과도한 부담 없이 수용할 수 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

2. 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 개인이나 집단을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행에 해당하는 경우

제4조(다른 법령 및 제도와의 관계) ① 「대한민국헌법」상의 평등권과 관련된 법령을 제정·개정하는 경우나 관련 제도 및 정책을 수립하는 경우에는 이 법의 취지에 부합하도록 하여야 한다.

② 차별에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법이 정하는 바에 따른다.

제5조(적용범위) 이 법은 대한민국 국민 및 법인과 대한민국의 영역 안에 있는 외국인 및 법인에 대하여 적용한다.

제2장 국가 및 지방자치단체 등의 차별시정 의무

제6조(차별시정기본계획의 수립) ① 정부는 차별금지 및 차별의 예방 등 차별시정을 위한 차별시정기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립하여 시행하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 차별시정정책의 기본방향과 추진목표
2. 차별금지 및 구제에 관한 법령·제도 개선사항
3. 제1호의 차별시정정책의 수립 및 달성을 위한 실태조사, 교육훈련, 홍보 등의 조치
4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 차별시정을 위한 주요 시책

③ 정부는 기본계획을 수립함에 있어 국가인권위원회가 제7조에 따라 제출하는 권고안을 존중하여야 한다.

④ 제1항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제7조(기본계획 권고안의 제출) ① 국가인권위원회는 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 기본계획 권고안을 마련하여 제6조의 기본계획 시행 1년 이전까지 대통령에게 제출하여야 한다.

② 제1항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제8조(중앙행정기관의 장 등의 세부시행계획의 수립 등) ① 중앙

행정기관의 장, 특별시장·광역시장·시장·도지사·군수·구청장(자치구에 한한다) 및 시·도교육감은 제6조제1항의 기본계획에 따른 연도별 세부시행계획을 수립하고, 이에 필요한 행정 및 재정상 조치를 취하여야 한다.

② 시·도교육감은 제1항의 계획을 수립함에 있어서 교육기관의 이용에서 제3조제1항에서 정한 사유에 따른 차별적인 제도 및 관행의 개선 등 차별시정을 위한 사항을 포함하여야 한다.

③ 국가인권위원회는 제1항의 중앙행정기관의 장 등에게 제1항에서 정한 세부시행계획 이행결과의 제출을 요구할 수 있다

④ 중앙행정기관의 장 등은 제1항의 세부시행계획 이행결과를 공개해야 한다.

제9조(국가 및 지방자치단체의 책임) 국가 및 지방자치단체는 이 법에 반하는 기존의 법령, 조례와 규칙, 각종 제도 및 정책을 조사·연구하여 이 법의 취지에 부합하도록 시정하여야 한다. 이 경우 사전에 국가인권위원회의 의견을 들어야 한다.

제3장 차별금지 및 예방조치

제1절 고용

제10조(모집·채용상의 차별금지) 사용자는 모집·채용을 할 때에 다음 각 호의 어느 하나의 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 성별등을 이유로 모집·채용의 기회를 주지 아니하거나 제한하는 행위
2. 모집·채용 광고 시 성별등을 이유로 한 배제나 제한을 표현하는 행위
3. 서류지원 및 면접 시 직무와 관련 없는 성별등의 정보를 제시요구하거나 채용 시 성별등을 평가 기준으로 하는 행위
4. 채용 이전에 응모자로 하여금 건강진단을 받게 하거나 건강진단 자료 제출을 요구하는 행위. 다만, 직무의 성질상 불가피한 경우는 제외한다.
5. 성별등을 기준으로 채용인원수를 구분하는 행위

제11조(근로계약) ① 근로계약상 성별등을 이유로 한 차별적인 부분은 무효로 본다.

② 어떤 근로자의 근로계약이 동일한 사용자에게 고용되어 실질적으로 다르지 아니한 직무를 수행하는 다른 근로자의 근로계약보다도 불리한 내용을 포함하고 있는 경우 그러한 근로계약은 차별에 해당하며, 불리하지 아니한 내용으로 수정되는 것으로 간주된다. 다만, 사용자가 성별등을 이유로 한 차별이 아닌 정당한 이유라는 점을 입증한 경우에는 그러하지 아니하다.

제12조(근로조건) 사용자는 성별등을 이유로 근로조건, 작업환경, 시간외근로, 교대근로, 근로시간단축, 징계를 달리 적용해서는 아니 된다.

제13조(임금·금품 지급상의 차별금지) ① 성별등을 이유로 임금 및 금품을 차등 지급하거나 호봉산정, 연봉 책정 등 임금결정 기준을 다르게 정하거나 적용하여서는 아니 된다.

② 근로자가 유사한 직무를 수행하는 다른 근로자에게 지급되는 것과 임금이 차등 지급된 경우 차별로 간주된다.

③ 제2항의 유사한 직무란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 두 근로자가 동일 내지 비슷한 조건하에서 상호 대체가 가능한 동일한 작업을 수행하는 경우
2. 어떤 근로자가 수행하는 작업이 다른 근로자가 수행하는 작업과 유사한 성질을 갖고 있고, 각자가 행하는 작업이나 작업 수행조건 사이의 차이가 해당 작업 전체적으로 볼 때 작거나 유의미하지 아니한 경우
3. 어떤 근로자가 행하는 작업이 기술, 신체적 내지 정신적 요구, 책임, 근무조건 등에 비추어 다른 근로자가 행하는 작업과 동일한 가치를 갖는 경우

④ 사용자 및 임용권자는 제2항의 차별을 해소하기 위하여 기

존의 임금수준을 저하시키거나 임금산정 기준 및 임금체계를
하향평준화해서는 아니 되며, 근로자가 행하는 업무의 가치에
비례하여 임금이 지급되도록 해야 한다.

⑤ 단체협약의 규정이 성별등을 이유로 임금액의 차이를 정한
경우 그 규정은 무효로 본다.

제14조(임금 외의 금품 등) 사용자는 임금 외에 근로자의 생활을
보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에
있어서 성별등을 이유로 차별하여서는 아니 된다.

제15조(교육·훈련상의 차별금지) ① 사용자는 성별등을 이유로 교
육·훈련에서 배제·구별하거나 직무와 무관한 교육·훈련을 강요
하여서는 아니 된다.

② 사용자 및 임용권자는 성별등 차별금지사유를 이유로 교육·
훈련에 따른 보상과 기타 편의제공 등에서 차별하여서는 아니
된다.

제16조(배치상의 차별금지) 사용자는 배치를 할 때에 다음 각 호
의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 성별등을 이유로 특정 직무나 직군에서 배제하거나 편중하여
배치하는 행위
2. 성별등을 이유로 특정 보직을 부여하지 아니하거나 근무지를
부당하게 변경하는 행위

제17조(승진상의 차별금지) 사용자는 성별등을 이유로 승진에서 배제하거나 승진조건·절차를 달리 적용하여서는 아니 된다.

제18조(해고·퇴직 등의 차별금지) 사용자는 성별등을 이유로 퇴직을 강요하거나 해고를 하여서는 아니 된다.

제19조(노동조합에서의 차별금지) 노동조합은 성별등을 이유로 해당 단체에의 가입이나 단체가 제공하는 이익, 해당 직업에의 입직이나 직업수행과 관련하여 차별하여서는 아니 된다.

제20조(직업소개기관 등) 「직업안정법」 제2조의2에 따른 직업안정기관, 직업소개사업 및 근로자공급사업, 직업정보제공사업 등 고용서비스 업무를 수행하는 기관은 해당 기관으로부터 서비스를 제공받거나 제공받고자 하는 자에 대하여 성별등을 이유로 차별하여서는 아니 된다.

제2절 재화·용역 등의 공급이나 이용

제21조(금융서비스 공급·이용의 차별금지) 금융서비스의 공급자는 성별등을 이유로 금융기관의 대출, 신용카드 발급, 보험 가입, 그 밖에 금융서비스의 공급·이용에서 불리하게 대우하거나 제한하여서는 아니 된다.

제22조(교통수단·상업시설 공급·이용의 차별금지) 교통수단·상업

시설의 공급자는 성별등을 이유로 교통수단의 이용을 제한·거부하거나 상업시설의 사용·임대·매매를 거부하여서는 아니 된다.

제23조(토지·주거시설 공급·이용의 차별금지) 토지·주거시설의 공급자는 성별등을 이유로 토지 또는 주거시설의 공급·이용에서 배제·제한을 하여서는 아니 된다.

제24조(보건의료서비스 공급·이용의 차별금지) ① 「보건의료기본법」 제3조제3호 및 제4호에 따른 보건의료인(이하 “보건의료인”이라 한다) 및 보건의료기관(이하 “보건의료기관”이라 한다)은 성별등을 이유로 환자에 대하여 치료·간호·예방·관리 및 재활, 그 밖에 보건의료서비스의 공급·이용에 있어 차별해서는 아니 된다.

② 보건의료인 및 보건의료기관은 성별등을 이유로 보건의료서비스의 공급·이용·연구·교육 등에 있어 차별해서는 아니 되며, 의료서비스의 공급·이용에 있어 성별등에 적합한 의료정보 등의 필요한 사항을 환자에게 제공해야 한다.

제25조(문화 등의 공급·이용의 차별금지) 문화·체육·오락, 그 밖의 재화·용역(이하 “문화 등”이라 한다)의 공급자는 성별등을 이유로 문화 등의 공급·이용에서 배제·제한하여서는 아니 된다.

제26조(시설물 접근·이용의 차별금지) 시설물의 소유·관리자는 성

별등을 이유로 해당 시설물의 접근·이용·임대·매매에 있어서 차별해서는 아니 된다.

제27조(관광서비스의 공급·이용의 차별금지) 국가와 지방자치단체 및 「관광진흥법」 제2조제2호에 따른 관광사업자는 성별등을 이유로 운송·숙박·음식·오락·휴양 및 용역 제공, 그 밖에 관광부대시설의 공급·이용에 있어 차별해서는 아니 된다.

제28조(정보통신서비스 공급·이용의 차별금지) 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제3호에 따른 정보통신서비스 제공자는 성별등을 이유로 인터넷, 소셜미디어, 전기통신 등 정보통신서비스의 공급·이용에 있어 차별해서는 아니 된다.

제29조(방송서비스 공급·이용의 차별금지) 신문기사, 광고, 「방송통신발전 기본법」 제2조제2호에 따른 방송통신콘텐츠를 제작하거나 공급하는 자는 성별등을 이유로 방송서비스의 제작·공급·이용에 있어 차별해서는 아니 된다.

제30조(단체 등의 운영에서의 차별금지) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 단체(이하 “단체 등”이라 한다)는 성별등을 이유로 단체 등의 가입을 거절하거나 가입에 있어 불리한 조건을 붙이거나 구성원 자격을 제한·박탈하는 등 단체 등의 가입·활동·이익 공여에 있어 차별하여서는 아니 된다. 다만, 정관으로

정하는 바에 따라 구성원의 자격을 제한한 경우로서 이 법에서 금지하는 차별을 조장하거나 선동하기 위한 목적이나 효과가 없는 경우는 차별로 보지 아니한다.

1. 「법인세법 시행령」에 따라 지정기부금단체등으로 지정된 단체
2. 「비영리민간단체 지원법」에 따른 비영리민간단체
3. 「협동조합 기본법」에 따른 사회적협동조합
4. 「정당법」에 따른 정당
5. 그 밖에 국가기관 및 지방자치단체의 출자·출연·보조를 받는 등 공공성이 인정되는 단체

② 제1항제5호의 적용기준에 대해서는 대통령령으로 정한다.

제3절 교육기관의 교육·직업훈련

제31조(교육기회의 차별금지) ① 교육기관의 장은 성별등을 이유로 교육기관에 지원·입학·편입을 제한·금지하거나 교육활동에 대한 지원을 달리하거나 불리하게 하여서는 아니 된다.

② 교육기관의 장은 성별등을 이유로 전학·자퇴를 강요하거나 퇴학 등의 불이익 조치를 하여서는 아니 된다.

제32조(교육내용의 차별금지) 교육기관의 장은 다음 각 호의 어느

하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 교육목표, 교육내용, 생활지도 기준이 성별등에 대한 차별을 포함하는 행위
2. 성별등에 따라 교육내용 및 교과과정 편성을 달리하는 행위
3. 성별등을 이유로 특정 개인이나 집단에 대한 혐오나 편견을 교육내용으로 편성하거나 이를 교육하는 행위
4. 그밖에 교육내용 등에 있어 성별등을 이유로 불리하게 대우하거나 현존하는 차별을 유지·심화하는 행위

제33조(학교활동 및 교육서비스의 차별금지) 교육책임자와 교육담당자는 성별등을 이유로 수업이나 실험·실습, 현장견학, 수학여행 등 교육시설 내외의 활동과 건강검사, 급식 기타 혜택 등 복리 및 서비스 제공, 생활기록부 작성, 평가, 징계 등 생활지도 기준에 있어 차별해서는 아니 된다.

제34조(교육기관의 장의 편의제공 의무) 교육기관의 장은 피교육자가 동등한 교육을 받을 수 있도록 시설 및 교구 등에 있어 대통령령으로 정하는 편의를 제공하여야 한다. 다만, 운영상의 과도한 부담이 인정되는 경우에는 그러하지 아니하다.

제35조(교육책임자 등의 의무) ① 국가기관의 장은 이 법의 목적을 달성하기 위해 필요한 교육 정책, 제도, 인력 등을 마련하여야 한다.

② 국가기관의 장은 교육기관 내에 차별 없는 환경을 조성하기 위한 정책·제도의 수립 등 필요한 조치를 취하여야 한다.

제36조(자격증 및 교육훈련에서의 차별금지) 「자격기본법」 제11조, 제17조에 따른 국가자격을 신설·관리·운영하는 자는 자격증의 취득·자격검정, 자격을 취득하기 위한 교육훈련의 제공 등에 있어 성별등을 이유로 다음 각 호를 포함한 차별을 해서는 아니 된다.

1. 자격증 취득에 있어 해당 자격과 무관한 성별등을 설정하는 행위
2. 성별등을 이유로 자격 검정, 교육훈련 제공에 있어 차별하거나 해당 자격과 무관한 자격 검정, 교육훈련을 요구하는 행위

제4절 행정서비스 등의 제공이나 이용

제37조(참정권 및 행정서비스 이용 보장 의무) ① 국가 및 지방자치단체는 성별등을 이유로 개인이나 집단이 참정권 행사와 행정서비스 이용에서 차별받지 아니하도록 필요한 서비스 제공 등의 조치를 하여야 한다.

② 제1항의 필요한 서비스 제공 등의 조치는 대통령령으로 정한다.

제38조(수사·재판상의 동등대우) 수사·재판 절차 및 서비스에 있어 관련 기관은 성별등을 이유로 특정 개인이나 집단이 차별을 받지 않도록 하여야 하며, 이를 위하여 대통령령으로 정하는 편의를 제공하여야 한다.

제39조(사용자의 편의제공 의무) 사용자는 장애나 특정 신체조건을 가진 자 등이 장애인이 아닌 자 등과 동등한 근로조건에서 근로할 수 있도록 대통령령에서 정하는 수단을 제공하여야 한다. 다만, 경영상 과도한 부담이 입증되는 경우에는 그러하지 아니하다.

제40조(방송서비스 제공의 의무) 대통령령으로 정하는 방송은 청각장애인, 시각장애인에게 자막, 문자, 한국수어 통역, 음성서비스 등의 적절한 서비스를 제공하여야 한다.

제4장 차별의 구제

제41조(진정 등) ① 이 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.

② 제1항에 따른 조사와 구제에 관한 사항은 이 법에 별도로

정하지 아니하는 한 「국가인권위원회법」에 따른다.

제42조(시정명령) ① 위원회는 이 법이 금지하는 차별행위로 「국가인권위원회법」 제44조의 권고를 받은 자가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하는 경우 피해자의 신청에 의하여 또는 직권으로 시정명령을 할 수 있다.

② 위원회는 제1항에 따른 시정명령으로서 이 법에서 금지되는 차별행위를 한 자(이하 “차별행위자”라 한다)에게 다음 각 호의 조치를 명할 수 있다.

1. 차별행위의 중지
2. 피해의 원상회복
3. 차별행위의 재발방지를 위한 조치
4. 그 밖에 차별시정을 위하여 필요한 조치

③ 위원회는 제1항 및 제2항에 따른 시정명령을 서면으로 하되, 그 이유를 구체적으로 명시하여 차별행위자와 피해자에게 각각 교부하여야 한다.

④ 차별시정에 필요한 조치를 명하는 기간, 절차, 방법 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제43조(의견제출기회의 부여) ① 위원회는 제42조에 따른 시정명령을 하기 전에 시정권고를 받은 자에 대하여 의견제출의 기회를 주어야 한다.

② 제1항의 경우 당사자 또는 이해관계인은 구두 또는 서면으로 위원회에 의견을 진술하거나 필요한 자료를 제출할 수 있다.

제44조(이행강제금) ① 위원회는 제42조의 시정명령을 받고 그 정한 기간 내에 시정명령의 내용을 이행하지 아니한 자에 대하여 3천만원 이하의 이행강제금을 부과할 수 있다.

② 제1항에 의하여 이행강제금을 부과하는 경우 위원회는 이행강제금의 금액·부과사유·납부기한 및 수납기관·이의제기 방법 및 이의제기 기관 등을 명시한 문서로써 하여야 한다.

③ 위원회는 시정명령을 받은 자가 계속하여 시정명령의 내용을 이행하지 않는 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 내용이 이행될 때까지 제1항에 따른 이행강제금을 다시 부과할 수 있다.

④ 이행강제금의 부과, 징수, 납부, 환급, 이의제기 절차에 관해서는 대통령령으로 정한다.

제45조(이의신청) ① 제42조에 따른 위원회의 시정명령에 대하여 불복하는 자는 처분 결과를 통지받은 날로부터 30일 이내에 그 사유를 갖추어 위원회에 이의신청을 할 수 있다.

② 위원회는 제1항에 따른 이의신청에 대하여 30일 이내에 재결을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사정으로 그 기간 내에 재결을 할 수 없을 경우에는 30일 내에서 그 기간을 연장할 수 있

다.

③ 이의신청 및 심의·의결에 관한 절차는 위원회의 규칙으로 정한다.

제46조(소의 제기) 제42조에 따른 위원회의 시정명령에 대하여 불복의 소를 제기하고자 할 때에는 처분의 통지를 받은 날 또는 이의신청에 대한 재결서의 정본을 송달 받은 날로부터 60일 이내에 이를 제기하여야 한다.

제47조(시정명령의 집행정지) ① 위원회는 제42조의 시정명령을 받은 자가 제45조제1항에 따른 이의신청이나 제46조에 따른 소를 제기한 경우로서 그 명령의 이행 또는 절차의 속행으로 인하여 발생할 수 있는 회복하기 어려운 손해를 예방하기 위하여 필요하다고 인정하는 때에는 당사자의 신청이나 직권에 의하여 그 명령의 이행 또는 절차의 속행에 대한 정지(이하 “집행정지”라 한다)를 결정할 수 있다.

② 위원회는 집행정지의 결정을 한 후에 집행정지의 사유가 없어진 경우에는 당사자의 신청 또는 직권에 의하여 집행정지의 결정을 취소할 수 있다.

제48조(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 제1항에 따른 법률구조는 피해자의 명시한 의사에 반하여 할 수 없다.

③ 제1항에 따른 법률구조의 요청의 절차·내용 및 방법에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

제49조(소송지원) ① 위원회는 차별행위로 인정된 사건 중에서 피진정인이 위원회의 결정에 불응하고 사안이 중대하다고 판단하는 경우에는 해당 사건의 소송을 지원할 수 있다.

② 제1항에 따른 소송지원 요건 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.

제50조(법원의 구제조치) ① 법원은 이 법에 의해 금지된 차별행위에 관한 소송이 제기되기 전 또는 소송 제기 중에, 피해자의 신청으로 피해자에 대한 차별이 소명되는 경우 본안 판결 전까지 차별행위의 중지 등 그 밖에 적절한 임시조치를 명할 수 있다.

② 법원은 피해자의 청구에 따라 차별적 행위의 중지, 임금, 그 밖에 근로조건 개선, 그 시정을 위한 적극적 조치 및 손해배상 등의 판결을 할 수 있다.

③ 제2항과 관련하여 법원은 차별행위의 중지, 원상회복, 그 밖에 차별시정을 위한 적극적 조치가 필요하다고 판단하는 경우

에 그 이행 기간을 밝히고, 이를 이행하지 아니하는 때에는 늦어진 기간에 따라 일정한 배상을 하도록 명할 수 있다. 이 경우 「민사집행법」 제261조를 준용한다.

제51조(손해배상) ① 이 법을 위반하여 타인에게 손해를 가한 자는 그 피해자에 대하여 손해배상의 책임이 있다. 다만, 차별행위를 한 자가 고의 또는 과실이 없음을 증명한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 이 법을 위반한 행위로 인하여 손해가 발생한 것은 인정되나, 차별행위 피해자가 재산상 손해를 입증할 수 없을 경우에는 차별행위를 한 자가 그로 인하여 얻은 재산상 이익을 피해자가 입은 재산상 손해로 추정한다.

③ 이 법에서 금지한 차별행위가 악의적인 것으로 인정되는 경우, 법원은 차별행위를 한 자에 대하여 제2항에서 정한 재산상 손해액 이외에 손해액의 2배 이상 5배 이하에 해당하는 배상금을 지급하도록 판결할 수 있다. 다만, 배상금의 하한은 500만원 이상으로 정한다.

④ 제3항의 “악의적”이란 다음 각 호의 사항을 고려하여 판단하여야 한다.

1. 차별행위의 고의성
2. 차별행위의 지속성 및 반복성

3. 차별피해자에 대한 보복성

4. 차별 피해의 내용 및 규모

⑤ 제1항을 적용함에 있어서는 「민법」 제756조, 제757조, 제760조의 규정을 준용한다.

제52조(증명책임) 이 법률과 관련한 분쟁해결에 있어, 차별행위가 있었다는 사실을 피해자가 주장하면 그러한 행위가 없었다거나, 성별등을 이유로 한 차별이 아니라거나, 정당한 사유가 있었다는 점은 상대방이 입증하여야 한다.

제53조(적용범위) 제42조, 제51조 및 제52조는 제10조부터 제40조까지의 규정을 위반한 차별행위에 대해서만 적용한다.

제54조(정보공개 의무) ① 고용과 관련하여 해당 처분의 대상자로서 금지된 차별의 피해를 받았다고 주장하는 자는 사용자 또는 임용권자에게 그 기준, 당사자가 속한 대상자군과 대비한 평가항목별 등위표, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항에 대하여 문서로 정보공개를 청구할 수 있으며, 사용자 또는 임용권자는 이를 거부하여서는 아니 된다.

② 사용자 또는 임용권자는 제1항의 정보공개청구를 받은 때로부터 30일 이내에 그 내역을 문서로 공개하여야 한다.

③ 사용자 또는 임용권자가 정보공개를 거부하거나 제2항에서 정한 기한 내에 이를 공개하지 아니하는 경우 사용자 또는 임

용권자는 제1항의 정보공개를 청구하는 피해자에 대하여 차별 행위를 한 것으로 추정한다. 다만, 정당한 사유가 있을 때에는 그러하지 아니하다.

제55조(불이익 조치의 금지) ① 사용자 및 임용권자, 교육기관의 장(이하 이 조에서 “사용자등”이라 한다)은 차별을 받았다고 주장하는 자 및 그 관계자가 이 법에서 정한 구제절차의 준비 및 진행 과정에서 진정 또는 소의 제기, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유로 해고, 전보, 징계, 퇴학, 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다. 이 경우 불이익한 조치에는 「공익신고자 보호법」 제2조제6호 각 목에 규정된 사항이 포함된다.

② 제1항의 사용자등의 불이익 조치는 무효로 한다.

제56조(벌칙) 사용자등이 제55조를 위반하여 불이익 조치를 한 경우에는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

제57조(양벌규정) ① 법인의 대표자, 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인의 업무에 관하여 제55조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 법인에도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다.

② 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 개인의 업무에 관하여 제55조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니

라 그 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과한다.

부 칙

이 법은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다.

별첨

「평등 및 차별금지에 관한 법률」 시안

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에서 차별을 금지하고, 차별로 인한 피해를 효과적으로 구제하며, 차별을 예방함으로써 인간의 존엄과 평등을 실현함을 목적으로 한다.

제2조(용어의 정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다

1. “성별”이란 여성, 남성, 그 외에 분류하기 어려운 성을 말한다.
2. “장애”란 개인의 신체적·정신적 요인, 또는 그 개인적 요인과 사회·환경적 요인의 상호작용으로 인하여 장기간에 걸쳐 일상생활 또는 사회생활에 상당한 제약을 받는 상태를 말한다.
3. “병력(病歷)”이란 다음 각목의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.
 - 가. 질병이 치유된 상태
 - 나. 현재 질병이 진행되고 있지만 적절한 치료 등을 통하여 잘 관리되고 있는 상태

다. 질병의 속성상 신체기능에 문제가 되지 않는 상태

4. “출신지역”이란 출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전 주된 거주지 등을 말한다.

5. “학력(學歷)”이란 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에 따른 교육기관의 졸업 또는 이수, 「학점인정 등에 관한 법률」에 따라 교육부장관의 평가인정을 받은 교육훈련기관에서의 학습 과정의 이수, 「독학에 의한 학위 취득에 관한 법률」에 따른 학위 취득 종합시험에 합격한 자에 대한 학사 학위 취득, 「평생교육법」에 따른 평생교육시설의 교육과정 이수에 따른 학위 취득, 「초·중등교육법」에 따른 학력인정 등 수학 경력, 특정 교육기관의 졸업·이수 여부를 말한다.

6. “교육기관”이란 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」·「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에 따른 각급 학교, 「평생교육법」에 따른 평생교육시설, 「학점인정 등에 관한 법률」에서 정한 교육부장관의 평가인정을 받은 교육훈련기관, 「직업교육훈련 촉진법」에 따른 직업교육훈련기관, 그 밖에 대통령령으로 정하는 기관을 말한다.

7. “괴롭힘”이란 특정 개인이나 집단에 대하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위로 인하여 신체적·정신적 고통을 주는 경우를 말한다.

가. 적대적, 위협적 또는 모욕적 환경을 조성하는 행위

나. 수치심, 모욕감, 두려움 등을 야기하는 행위

다. 멸시, 모욕, 위협 등 부정적 관념의 표시, 또는 선동 등의 혐오적

표현을 하는 행위

8. “성희롱”이란 업무, 고용, 교육, 그 밖의 관계에서 사용자, 근로자 또는 업무관련자, 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자의 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다.

가. 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 행한 성적 언동 또는 요구

나. 성적 언동이나 요구를 따르지 아니한다는 이유로 불이익을 주거나 불이익의 의사표시를 하는 경우

다. 성적 언동이나 요구를 따르는 것을 조건으로 이익을 주거나 이익 공여의 의사표시를 하는 경우

9. “근로자”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.

가. 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자

나. 근로계약을 체결하지 아니한 자라도 특정 사용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무 수령자로부터 대가를 얻어 생활하는 자

다. 동일 사업장에서 특정 사업자가 다른 사업자들을 사실상 지휘·감독하는

경우, 일방 사업자가 특정 사업자의 사업과 관련이 없는 업무를 수행하는 것임을 입증하지 아니하는 한 그 사업자의 근로자는 특정 사업자의 근로자로 본다.

10. “사용자”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.

가. 사업주 또는 사업경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자

나. 근로계약의 체결 여부와 상관없이 당해 근로자의 근로조건 등의 결정에 대하여 사실상 지휘·감독하는 자

11. “광고”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다.

가. 「정부기관 및 공공법인 등의 광고시행에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 정부광고

나. 「옥외광고물 등의 관리와 옥외광고산업 진흥에 관한 법률」 제2조 제1호에 따른 옥외광고물

다. 「표시·광고의 공정화에 관한 법률」 제2조제1호 및 제2호에 따른 표시 및 광고

라. 「신문 등의 진흥에 관한 법률」 제2조제1호 및 제2호에 따른 신문·인터넷신문, 「잡지 등 정기간행물의 진흥에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 정기간행물, 「방송법」 제2조제1호에 따른 방송, 「전기통신기본법」 제2조제1호에 따른 전기통신 등을 이용하여 광고 형식으로 의견을 제시하는 것

제3조(차별의 개념) ①이 법에서 차별이란 합리적인 이유없이 성별, 장애, 병력(病歷), 나이, 출신국가, 출신민족, 인종, 피부색, 출신지역, 용모·유전 정보 등 신체조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족형태 및 가족상황, 종교, 사상 또는 정치적 의견, 전과, 성적지향, 성별정체성, 학력(學歷), 고용 형태, 사회적신분 등(이하 “성별 등”이라 한다)을 이유로 다음 각 호의 영역에서 개인이나 집단을 분리·구별·제한·배제하거나 불리하게 대우하는 행위를 말한다.

1. 고용
2. 재화·용역의 공급이나 이용
3. 교육기관의 교육 및 직업훈련
4. 행정·사법절차 및 서비스의 제공·이용

②제1항의 경우에 그 행위가 외견상 중립적인 기준을 적용하였으나 그 기준이 특정 집단이나 개인에게 불리한 결과를 야기하고 그 기준의 합리성 내지 정당성을 입증하지 못한 경우에도 차별로 본다.

③제1항 각 호의 영역에서 성별 등을 이유로 한 괴롭힘은 차별로 본다.

④성희롱은 차별로 본다.

⑤특정 개인이나 집단에 대한 분리·구별·제한·배제나 불리한 대우를 표시하거나 조장하는 광고 행위는 차별로 본다.

제4조(차별에 해당하지 않는 경우) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위는 차별로 보지 아니한다.

1. 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우
2. 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 개인이나 집단을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행
3. 다른 법률의 규정에 따라 차별로 보지 아니하는 경우

제5조(차별금지) 누구든지 제3조에서 정한 차별을 하여서는 아니 된다.

제6조(다른 법률 등과의 관계) ①헌법상의 평등권과 관련한 법률을 제정·개정하는 경우나 관련 제도 및 정책을 수립하는 경우에는 이 법의 취지에 부합하도록 하여야 한다.

②이 법은 다른 법률에 따른 권리구제절차의 이용에 영향을 미치지 아니한다.

제7조(적용범위) 이 법은 대한민국 국민과 대한민국의 영역에 있는 외국인에 대하여 적용한다.

제2장 국가 및 지방자치단체 등의 차별시정 의무

제8조(국가 및 지방자치단체의 책무) ①국가 및 지방자치단체는 이 법에

반하는 기존의 법령, 조례와 규칙, 각종 제도 및 정책을 조사·연구하여

이 법의 취지에 부합하도록 시정하여야 한다. 이 경우 사전에

국가인권위원회(이하 “위원회”라 한다)의 의견을 들어야 한다.

②국가 및 지방자치단체는 법령 및 정책을 집행함에 있어 이 법에 부합하도록 해야 한다.

③국가 및 지방자치단체는 사회구성원의 생명과 안전을 위협하는 재난 상황에서 관련 법률에 따라 긴급 조치를 실시하는 경우 성별 등에 따른 차별이 발생하지 않도록 하고 사회적 소수자 또는 약자를 보호하기 위해 특별한 주의를 기울여야 한다.

④국가 및 지방자치단체는 교육, 홍보 등을 통하여 차별시정 및 평등문화 확산을 위한 조치를 하여야 한다.

⑤국가 및 지방자치단체는 제4항의 조치에 필요한 재원을 마련하고 연구·개발을 지원하여야 한다.

⑥제1항 내지 제5항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제9조(차별시정 기본계획의 수립) ①대통령은 차별시정 및 예방 등에 관한 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립하여야 한다.

②제1항의 기본계획에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 직전 기본계획에 대한 평가

2. 차별시정정책의 기본방향과 추진목표

3. 차별금지 및 구제에 관한 법령·제도 개선 사항

4. 차별예방을 위한 교육 및 홍보에 관한 사항

5. 그 밖에 차별시정을 위하여 특별히 필요하다고 인정되는 사항

③위원회는 기본계획 권고안을 마련하여 기본계획 시행 1년 전까지 대통령에게 제출하여야 하며, 정부는 위원회 권고안을 존중하여 기본계획을 수립하여야 한다.

④위원회는 제3항의 권고안을 마련하기 위해 필요한 조사·연구를 할 수 있다.

⑤제1항 내지 제4항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제10조(중앙행정기관의 장 등의 시행계획 수립 등) ①중앙행정기관의 장, 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도의 장 및 시·도교육감(이하 “중앙행정기관의 장 등”이라 한다)은 제9조 제1항의 기본계획에 따른 연도별 시행계획을 수립하고, 이에 필요한 행정 및 재정상 조치를 취하여야 한다.

②시·도교육감은 제1항의 계획을 수립할 경우 교육기관의 교육·직업훈련에서 제3조 제1항에서 정한 사유에 따른 차별적인 제도 및 관행의 개선 등 차별시정을 위한 사항을 포함하여야 한다.

③중앙행정기관의 장 등은 매년 시행계획에 대한 추진실적을 평가하고

그 결과를 차별시정을 위한 정책에 반영하여야 한다.

④위원회는 제1항의 중앙행정기관의 장 등에게 제1항에서 정한 시행계획 이행결과의 제출을 요구할 수 있다.

제3장 차별금지 및 예방조치

제1절 고용

제11조(모집·채용에서의 차별금지) 사용자 및 임용권자는 모집·채용에서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 성별 등을 이유로 모집·채용의 기회를 주지 않거나 제한하는 행위
2. 모집·채용 광고시 성별 등을 이유로 한 배제나 제한을 표현하는 행위
3. 모집·채용시 직무 수행에 필요하지 아니한 성별 등에 대한 질문을 하거나 성별 등과 관련된 조건을 제시 또는 요구하거나, 성별 등을 기준으로 평가하는 행위
4. 채용 전에 응모자에게 건강진단을 받게 하거나 건강진단 자료 제출을 요구하는 행위

제12조(임금 등에서의 차별금지) ①사용자 및 임용권자는 성별 등을 이유

로 임금을 차등 지급하거나 호봉산정, 연봉책정 등 임금결정 기준을 다르게 정하여서는 아니 된다.

②사용자 및 임용권자는 임금 외 금품의 지급 또는 자금의 융자, 편의시설의 이용 등 복리후생에서 성별 등을 이유로 배제하거나 불리하게 대우하여서는 아니 된다.

제13조(교육·훈련에서의 차별금지) 사용자 및 임용권자는 성별 등을 이유로 교육·훈련에서 배제·구별하거나 직무와 무관한 교육·훈련을 강요하여서는 아니 된다.

제14조(배치에서의 차별금지) 사용자 및 임용권자는 배치에서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 성별 등을 이유로 특정 직무나 직군에서 배제하거나 편중하여 배치하는 행위
2. 성별 등을 이유로 특정 보직을 주거나 또는 주지 아니하거나, 근무지를 부당하게 변경 또는 변경하지 않는 행위

제15조(승진에서의 차별금지) 사용자 및 임용권자는 성별 등을 이유로 승진에서 배제하거나 승진조건·절차를 달리 적용하여서는 아니 된다.

제16조(근로시간 등에서의 차별금지) 사용자 및 임용권자는 근로·휴게시간, 안전과 재해 처리 등의 근로조건에서 성별 등을 이유로 배제하거나 불리하게 대우하여서는 아니 된다.

제17조(해고 등 불이익 처분의 금지) 사용자 및 임용권자는 성별 등을 이유로 정년·퇴직에서 불리하게 대우하거나 퇴직 강요나 해고 등 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

제18조(사용자의 편의제공 의무) 사용자는 장애인 및 특정 신체조건을 가진 자가 근로조건에서 차별받지 않도록 대통령령에서 정하는 편의를 제공하여야 한다. 다만 경영상 과도한 부담이 인정되는 경우에는 그러하지 아니할 수 있다.

제2절 재화·용역의 공급이나 이용

제19조(금융상품 및 서비스 제공·이용에서의 차별금지) 금융상품 및 서비스의 공급자는 성별 등을 이유로 금융기관의 대출, 신용카드 발급, 보험가입 등 각종 금융상품과 그 밖에 금융서비스의 제공·이용에서 불리하게 대우하거나 제한하여서는 아니 된다.

제20조(교통수단 및 서비스 공급·이용에서의 차별금지) 「교통약자의 이동편의증진법」 제2조제5호 및 제6호에 따른 교통사업자 및 교통행정기관은 성별 등을 이유로 교통수단 및 서비스의 이용을 제한·거부하여서는

아니 된다.

제21조(상업·공공시설 공급·이용에서의 차별금지) 상업·공공시설의 소유·관리자는 성별 등을 이유로 시설물의 사용·임대·매매를 제한·거부하여서는 아니 된다.

제22조(토지·주거시설 공급·이용에서의 차별금지) ① 토지·주거시설의 소유·공급자는 성별 등을 이유로 토지 또는 주거시설의 공급·이용에서 배제·제한을 하여서는 아니 된다.

② 제1항의 공급자의 범위 등은 대통령령으로 정한다.

제23조(보건의료서비스 제공에서의 차별금지) 「보건의료서비스」 제3조제3호의 보건의료인 및 제4호의 보건의료기관은 보건의료서비스 제공에서 성별 등을 이유로 배제·제한하여서는 아니 된다.

제24조(방송 등 서비스 제공·이용에서의 차별금지) ① 「신문 등의 진흥에 관한 법률」 제2조제1호 및 제2호에 따른 신문 및 인터넷신문, 「방송통신발전 기본법」 제2조제2호에 따른 방송통신콘텐츠 제작·공급자는 성별 등을 이유로 한 차별이 발생하지 않도록 그 제공 및 이용을 위한 적절한 서비스를 제공하여야 한다.

②제1항의 시행에 필요한 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.

제25조(문화 등의 공급·이용에서의 차별금지) 문화·체육·오락(이하 이 조에서 “문화 등”이라 한다)의 공급자는 성별 등을 이유로 문화 등의 공급·이용에서 배제·제한하여서는 아니 된다.

제3절 교육기관의 교육·직업훈련

제26조(교육기회의 차별금지) ①교육기관의 장은 성별 등을 이유로 교육기관에의 지원·입학·편입을 제한·금지하거나 교육활동에 대한 지원을 달리하거나 불리하게 하여서는 아니 된다.

②교육기관의 장은 성별 등을 이유로 전학·자퇴를 강요하거나 퇴학 등의 불이익 처분을 하여서는 아니 된다.

제27조(교육내용에서의 차별금지) 교육기관의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 교육목표, 교육내용, 생활지도 기준이 성별 등에 대한 차별을 포함하는 행위
2. 성별 등에 따라 교육내용 및 교과과정 편성을 달리하는 행위
3. 성별 등을 이유로 한 특정 개인이나 집단에 대한 혐오나 편견을 교

육내용에 포함하거나 이를 교육하는 행위

제28조(교육기관의 장의 편의제공 의무) ①교육기관의 장은 피교육자가 동등한 교육을 받을 수 있도록 시설 및 교구 등 편의를 제공하여야 한다.

②제1항의 편의 제공에 관한 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.

제4절 행정·사법절차 및 서비스의 제공·이용

제29조(참정권 행사 및 행정절차·서비스 이용에서의 동등대우) ①국가 및 지방자치단체는 성별 등을 이유로 특정 개인이나 집단이 참정권 행사와 행정절차·서비스 이용에서 차별받지 아니하도록 필요한 조치를 하여야 한다.

②제1항에 따른 필요한 조치에 관한 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.

제30조(수사·재판 절차·서비스에서의 동등대우) ①수사 및 재판 관련 기관은 수사·재판 절차·서비스에서 성별 등을 이유로 특정 개인이나 집단이 차별받지 아니하도록 필요한 조치를 하여야 한다.

②제1항을 시행하는 데 필요한 조치와 관련한 구체적인 사항은 대통령령

으로 정한다.

제4장 차별의 구제

제31조(구제의 신청 등) ①이 법에서 정한 차별의 피해자 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 위원회에 그 내용을 진정할 수 있다.

②제1항의 규정에 의한 조사와 구제에 관한 사항은 이 법에서 별도로 정하지 않는 한 「국가인권위원회법」에 의한다.

제32조(소송지원) ①위원회는 차별로 인정된 사건 중에서 피진정인이 정당한 사유없이 위원회 결정을 이행하지 않고 사안이 중대하다고 판단하는 경우 당해 사건의 소송을 지원할 수 있다.

②위원회는 제1항에 따른 지원을 위하여 소송지원변호인단(이하 "소송지원단"이라 한다)을 운영할 수 있으며, 소송지원단의 설치·운영에 필요한 사항은 위원회 규칙으로 정한다.

③제1항 및 제2항에 따른 비용은 국가가 부담할 수 있다.

④제1항에 따른 지원절차, 지원내용 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제33조(법원의 구제조치) ①법원은 이 법에 의해 금지된 차별에 관한 소송 제기 전 또는 소송 제기 중에, 피해자의 신청으로 피해자에 대한 차

별이 소명되는 경우 본안 판결 전까지 차별의 중지 등 기타 적절한 임시 조치를 명할 수 있다.

②법원은 피해자의 청구에 따라 차별의 중지, 임금 기타 근로조건의 개선, 차별시정을 위한 적극적 조치 등의 판결을 할 수 있다.

③법원은 차별의 중지 및 원상회복, 차별시정을 위한 적극적 조치가 필요하다고 판단하는 경우에 그 이행기간을 밝히고, 이를 이행하지 아니하는 때에는 늦어진 기간에 따라 일정한 배상을 하도록 명할 수 있다. 이 경우 「민사집행법」 제261조를 준용한다.

제34조(손해배상) ①이 법의 규정을 위반하여 타인에게 손해를 가한 자는 그 피해자에 대하여 손해배상의 책임이 있다. 다만 차별행위를 한 자가 고의 또는 과실이 없음을 증명한 경우에는 그러하지 아니하다.

②이 법의 규정을 위반한 행위로 인하여 손해가 발생한 것은 인정되나, 차별행위 피해자가 재산상 손해를 입증할 수 없는 경우에는 차별행위를 한 자가 그로 인하여 얻은 재산상 이익을 피해자가 입은 재산상 손해로 추정한다.

③법원은 제2항에도 불구하고 차별행위 피해자가 입은 재산상 손해액을 입증하기 위하여 필요한 사실을 입증하는 것이 해당 사실의 성질상 곤란한 경우에는 변론전체의 취지와 증거조사의 결과에 기초하여 상당한 손해액을 인정할 수 있다.

④이 법에서 금지한 차별이 악의적인 것으로 인정되는 경우로서 차별피해자에게 손해가 발생한 때에는 법원은 그 손해액의 3배 이상 5배 이하에 해당하는 범위에서 손해배상액을 정할 수 있다. 다만, 배상액의 하한은 5백만원 이상으로 한다.

⑤제4항에서 악의적이라 함은 다음 각호의 사항을 고려하여 판단하여야 한다.

1. 차별의 고의성
2. 차별의 지속성 및 반복성
3. 차별 피해자에 대한 보복성
4. 차별 피해의 내용 및 규모

제35조(입증책임의 배분) 이 법과 관련한 분쟁해결에 있어서 제3조 제1항의 분리·구별·제한·배제하거나 불리하게 대우하는 행위가 성별 등을 이유로 한 것이 아니라거나 정당한 사유가 있었다는 점은 차별행위가 있었다고 주장하는 자의 상대방이 입증하여야 한다.

제36조(정보공개 의무) ①고용과 관련하여 해당 처분의 대상자로서 차별의 피해를 받았다고 주장하는 자는 사용자 또는 임용권자에게 그 기준, 당사자가 속한 대상자군과 대비한 평가 항목별 등위표, 기타 대통령령이 정하는 사항에 대하여 문서로 정보공개를 청구할 수 있으며, 사용자 또

는 임용권자는 이를 거부하여서는 아니 된다.

②사용자 또는 임용권자는 제1항의 정보공개청구를 받은 때로부터 30일 이내에 그 내역을 문서로 공개하여야 한다.

③사용자 또는 임용권자가 정보공개를 거부하거나 제2항에서 정한 기한 내에 이를 공개하지 아니하는 경우 사용자 또는 임용권자는 제1항의 정보공개를 청구하는 자에 대하여 차별을 한 것으로 추정한다. 다만, 정당한 사유가 있을 때에는 그러하지 아니하다.

제37조(불이익 조치의 금지) ①사용자 및 임용권자, 교육기관의 장(이하 이 조에서 '사용자 등'이라 한다)은 차별을 받았다고 주장하는 자 및 그 관계자가 이 법에서 정한 구제절차의 준비 및 진행 과정에서 위원회에 진정, 진술, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유로 해고, 전보, 징계, 퇴학 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익한 조치를 하여서는 아니된다.

②제1항의 사용자 등의 불이익 조치는 무효로 한다.

③제1항을 위반한 사용자 등은 차별을 받았다고 주장하는 자 및 그 관계자에 대하여 제34조 제4항의 손해배상 책임을 부담한다.

제5장 벌칙

제38조(벌칙) 사용자 등이 제37조 제1항을 위반하여 불이익 조치를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

제39조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종사자가 그 법인 또는 개인의 업무와 관련하여 제38조의 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 같은 벌금형을 과한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리 하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.