

[별첨]

「차별금지법 권고법안」

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

차별금지법안	의미	비고
<p>제1장 총칙</p> <p>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.</p> <p>제2조(금지대상 차별의 범위) ①이 법에서 금지하는 차별이라 함은 합리적인 이유없이 성별, 장애, 병력, 나이, 출신국가, 출신민족, 인종, 피부색, 출신지역, 용모 등 신체조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족형태 및 가족상황, 종교, 사상 또는 정치적 의견, 전과, 성적지향, 학력(學歷), 고용형태, 사회적신분(이하 “성별 등”이라 한다)을 이유로 개인이나 집단을 분리·구별·제한·배제하거나 불리하게 대우하는 다음 각호의 1에 해당하는 행위(이하 “차별”이라 한다)를 말한다.</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 또는 불행사</p>	<p>○헌법상의 평등이념 및 인간존엄성에 근거, 차별금지 및 피해구제 등을 법의 목적으로 함을 규정</p> <p>○금지대상 차별의 사유와 영역 -성별, 장애 등 20개 사유 -고용, 재화·용역 등의 공급이나 이용, 교육기관, 법령과 정책의 집행에서의 공권력의 행사 또는 불행사 등 4개 영역</p> <p>○차별의 개념에 직접 차별(제1항), 간접차별(제2항), 괴롭힘(제3항) 포괄</p> <p>○직접차별 규정 : 합리적인 이유없이 성별 등을 이유로 개인이나 집단을 분리·구별·제한·배제하거나 불리하게 대우하는 행위</p>	<p>○헌법 제11조제1항 ○EU동등대우명령 2(1), 여성차별철폐협약 제1조, ILO 고용과직업의차별에관한협약 제1조제2항 등</p> <p>○금지대상 차별의 사유와 영역은 국가인권위원회법에 근간을 둠</p>

차별금지법안	의미	비고
②중립적인 기준을 적용하였으나 그 기준이 특정 집단이나 개인에게 불리한 결과를 야기하고 그 기준의 합리성 내지 정당성을 입증하지 못한 경우에도 차별로 본다.	○간접차별의 구체적 적시로 차별개념을 명확히 하고 차별시정의 효과를 제고 -기존의 차별 개념은 주로 직접차별에 한정된 반면, 간접차별의 증가 및 이의 시정 요구는 증가하고 있음 -차별관련 국내 법률에서도 간접차별을 도입한 사례가 있고, 국제기준이나 외국의 차별관련법에서도 간접차별을 명시하고 있음	○입법례 : 남녀고용평등법 제2조제1항, (폐지)남녀차별금지및구제에관한 법률 제2조제1호, 뉴질랜드 인권법 15(1)(b) 및 동법 제27조1), 영국 성차별금지법 1(1)(b)2), 호주 South Australia 성차별금지법 및 빅토리아주 동등기회법, New South Wales주 차별금지법, 독일 베를린주의 평등지위(Landesgleichstellungsgesetz, 1990) 제2조제2항3), 기타 스웨덴 남녀고용평등법, 노르웨이 양성간의평등지위에 관한법률 등 ○판례 : Griggs v. Duke Power사건(1971년, 미국 대법원), Malley vs Simpsons-Sears사건(1985년, 캐나다 인권재판소/캐나다 온타리오 인권위원회) ⁴⁾

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

차별금지법안	의미	비고
<p>③성별, 장애, 인종, 출신 국가, 출신민족, 피부색, 성적지향을 이유로 한 괴롭힘은 차별로 본다.</p> <p>④특정 개인이나 집단에 대한 분리·구별·제한·배제나 불리한 대우를 표시하거나 조장하는 광고 행위는 이 법에서 금지한 차별로 본다.</p> <p>제3조(차별금지의 예외) 제2조의 규정에도 불구하고 다음 각호의 1에 해당하는 행위는 차별로 보지 아니한다.</p> <p>1. 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우</p> <p>2. 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 개인이나 집단을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정 및 정책의 수립·집행</p>	<p>○제한적인 범위(성별, 장애, 성적지향, 인종 등)에서 괴롭힘(harassment) 적용</p> <p>○광고에 한정하여 미디어상의 차별금지를 규정함</p> <p>○차별금지의 예외를 진정직업자격(Bona Fide Occupational Qualification, BFOQ) 또는 진장자격(Bona Fide Qualification, BFQ)과 적극차별수정조치(affirmative action)로 함</p>	<p>○호주 북부준주 차별금지법 제20조제1항(b) : 특성(attribute)을 근거로 한 괴롭힘(harassment)</p> <p>○캐나다 인권법, 호주 성차별금지법, 영국 괴롭힘 보호법 등</p> <p>○호주 장애인차별금지법 제44조(1)⁵⁾, 뉴질랜드 인권법 제67조(1)⁶⁾, 호주북부준주 차별금지법 제25조⁷⁾, EEOC 고용기회의 평등과 고용주의 책임A(차별적 내용이 담긴 광고물의 인쇄 또는 출판 금지) 등</p> <p>○국내입법례 : 국가인권위원회법 제2조제4호⁸⁾, 남녀고용평등법 제2조제1항⁹⁾, (폐지)남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 제8조¹⁰⁾</p> <p>○외국입법례</p> <p>-진정직업자격 : 캐나다 인권법 제15조, 미국 공민권법 제7편, 703조(e)(1), 영국 성차별금지법 7(1)(a), ILO협약 제111호 제1조 제2항 등</p> <p>-적극적 조치 : 아일랜드 고용평등법 제33조제2항 등</p> <p>-모성보호 : ILO협약 제111호 제5조제2항, 호주 차별금지법 제54조, 캐나다 인권법 15(1)f 등</p>

reasons)로 고용주에 의해 시행될 때, 이는 모든 근로자에게 동등하게 적용되어야 할 것이다. 그러나 이러한 규칙이나 기준이 특정 집단의 근로자들에게 차별적인 효과를 가져 오고 다른 근로자들에게는 이러한 효과가 발생하지 않을 때 이를 불평등 효과에 의한 차별이라고 한다.”

- 차별행위를 하려는 의도를 나타내거나 나타내는 것으로 이해될 수 있는 광고물이나 게시물을 발행·게시하거나, 발행·게시를 야기하는 것은 범죄행위가 된다.
- 어떤 사람이 본 법의 제Ⅱ부의 규정을 위반하려는 의도를 나타내는 것으로 합리적으로 이해되는 광고나 통지를 출판하거나, 게시하거나, 또는 출판이나 게시되도록 하거나 허

차별금지법안	의미	비고
<p>제4조(용어의 정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>1. “성별”이라 함은 여성, 남성, 기타 여성 또는 남성으로 분류하기 어려운 성을 말한다.</p> <p>2. “장애”라 함은 신체적·정신적·사회적 요인에 의하여 장기간에 걸쳐 일상생활 또는 사회생활에 상당한 제약을 받는 상태를 말한다.</p> <p>3. “병력”이라 함은 다음 각목의 1에 해당하는 경우를 말한다.</p> <p>가. 질병이 치유된 상태</p> <p>나. 현재 질병이 진행되고 있지만 적절한 치료 등을 통하여 잘 관리되고 있는 상태</p> <p>다. 질병의 속성상 신체기능에 문제가 되지 않는 상태</p>	<p>○여성이나 남성으로 분류되지 않는 성별을 포함함</p>	<p>○캐나다 인권법¹⁾, 영국 장애인차별금지법 제1조제1항²⁾, 호주 장애인차별금지법 제3조³⁾ 등</p>

락하는 것은 불법이다.

- 7) 차별행위를 표현하거나 차별행위를 하도록 조장, 또는 그러한 광고물을 발행하거나 발행을 야기하는 행위는 허용되지 아니한다.
- 8) 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다.)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권침해의 차별행위로 보지 아니한다.
- 9) 현존하는 차별을 해소하기 위하여 국가, 지방자치단체 또는 사업주가 잠정적으로 특정 성을 우대하는 조치, 근로여성의 임신, 출산, 수유 등 모성보호를 위한 조치를 하는 경우
- 10) 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우(제2조), 다른 법률에 규정된 남녀평등을 촉진하기 위한 적극적 조치 등
- 11) “장애”, “신체장애”라 함은 이전의 또는 현재의 정신적 및 육체적 장애를 의미하며 이는 손상된 외모나 마약 또는 알코올 중독증도 포함함
- 12) 실제적이고 장기적으로 개인의 일상적인 활동을 수행하는 능력을 방해하는 효과를 가져오는 신체적 혹은 정신적 손상
- 13) 신체나 정신적 기능의 전체 또는 일부 상실, 신체의 한 부분의 전체 또는 일부 상실, 신체에 장애나 질병을 일으키는 기관 존재, 신체에 장애나 질병을 일으킬 수 있는 기관의 존재, 신체의 일부분의 기능장애나 기형 또는 용모 손상, 학습장애나 그러한 결과를 초래하는 기능장애, 사고 과정 현실인식 감정 판단에 영향을 주거나 결함이 있는 행동

차별금지법안	의미	비고
<p>4. “출신지역”이라 함은 출생지, 원적지, 본적지, 성년이 되기 전 주된 거주지역을 말한다.</p> <p>5. “학력(學歷)”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 경력 및 특정 교육기관의 졸업·이수 여부를 말한다.</p> <p>6. “성적지향”이라 함은 이성애, 동성애, 양성애를 말한다.</p> <p>7. “고용형태”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금을 목적으로 하는 통상근로와 단시간 근로, 기간제근로, 파견근로 등의 통상근로 이외의 근로형태를 말한다.</p> <p>8. “교육기관”이라 함은 영유아보육법 제6조의 규정에 의한 보육시설, 유아교육법 제2조 제2호, 초·중등교육법 제2조 및 고등교육법 제2조의 규정에 의한 각급 학교, 평생교육법 제2조 제3호의 규정에 의한 평생교육시설, 학점인정등에관한법률에서 정한 교육인적자원부장관의 평가인정을 받은 교육훈련기관, 직업교육훈련촉진법 제2조 2호의 규정에 의한 직업교육훈련기관, 기타 대통령령에서 정한 기관을 말한다.</p> <p>9. “괴롭힘”이라 함은 개인이나 집단에 대하여 신체적 고통을 가하거나 수치심, 모욕감, 두려움 등 정신적 고통을 주는 일체의 행위를 말한다.</p>	<p>○종래의 수학경력 의미와 학벌의 의미를 ‘학력(學歷)’으로 포괄함</p> <p>○고용형태를 크게 통상근로와 통상근로가 아닌 근로로 구분한 것으로 고용형태의 실체를 규명하고자 함</p> <p>○관계법률에서 정한 각급 학교, 교육시설, 직업교육훈련기관 포함 -기타 대통령령에서 정한 기관을 명시하여, 관계법률에서 정하지 않은 기관을 포함할 수 있는 근거 마련</p>	

을 야기시키는 장애나 질병

차별금지법안	의미	비고
<p>10. “공공기관”이라 함은 국가기관·지방자치단체, 기타 대통령령이 정하는 공공단체를 말한다.</p> <p>11. “근로자”라 함은 다음 각목의 1에 해당하는 자를 말한다.</p> <p>가. 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자</p> <p>나. 근로계약을 체결하지 않은 자라도 특정 사용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무수령자로부터 대가를 얻어 생활하는 자</p> <p>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.</p> <p>12. “사용자”라 함은 다음 각목의 1에 해당하는 자를 말한다.</p> <p>가. 사업주 또는 사업경영담당자 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.</p> <p>나. 근로계약의 체결 여부와 상관없이 당해 근로자의 근로조건 등의 결정에 대하여 사실상 지휘·감독권이 있는 자도 사용자로 본다.</p> <p>제5조(차별금지) ①누구든지 제2조에서 정한 차별을 하여서는 아니된다.</p> <p>제6조(다른 법률 및 제도와와의 관계) 헌법상의 평등권과 관련한 법률을 제·개정하는 경우나 관련 제도 및 정책을 수립하는 경우에는 이 법의 취지에 부합하도록 하여야 한다.</p> <p>제7조(적용범위) 이 법은 대한민국 국민 및 법인과 대한민국의 영역 안에 있는 외국인 및 법인에 대하여 적용한다.</p>	<p>○근로기준법 제14조의 근로자 정의를 기본으로 하되, 사실상의 근로자 개념을 추가하여 보완함(근로기준법의 특별조항 형태로 구성)</p> <p>○근로기준법 제15조 사용자 정의를 기본으로 하되, 사실상의 사용자 개념을 추가(근로기준법의 특별조항으로서 구성)</p> <p>○일반적인 차별금지 규범으로서, 헌법상의 평등권 침해에 해당하는 행위를 불법행위로서 금지함을 명시함</p>	

차별금지법안	의미	비고
<p>제2장 국가 및 지방자치단체 등의 차별시정 의무</p> <p>제8조(차별시정기본계획의 수립) ①국가인권위원회(이하 “위원회”라 한다)는 관계중앙행정기관의 협의를 거쳐 5년 단위의 차별시정을 위한 기본계획 권고안(이하 “기본계획 권고안”이라 한다)을 마련하여 기본계획 시행 1년 이전까지 대통령에게 제출하여야 한다.</p> <p>②제1항의 기본계획권고안에는 차별시정정책의 기본방향과 추진목표, 차별금지 및 구제에 관한 법령·제도 개선 사항, 기타 대통령령이 정하는 차별시정을 위한 주요 시책을 포함하여야 한다.</p> <p>③대통령은 제1항의 기본계획권고안을 존중하여 차별시정기본계획을 수립하여야 한다.</p> <p>④제1항 내지 제3항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>○국가 차원의 차별시정 과제 및 실행을 위한 5년 단위 차별시정기본계획 수립 및 그 절차에 관하여 규정</p> <p>-인권위의 기본계획 권고안 마련, 대통령의 기본계획 수립</p>	<p>○여성발전기본법: 5년 단위 여성정책기본계획의 수립</p> <p>○인적자원개발에 관한 기본계획(인적자원개발기본법), 남녀고용평등기본계획 등 국내의 다수 기본계획</p> <p>○외국의 사례</p> <p>-뉴질랜드, 국가인권발전계획 : 인권 보호 및 신장을 위해 인권위에서 수립하는 국가계획</p> <p>-캐나다 연방평등계획 : 성, 연령, 인종, 계급, 출신국, 성적지향, 장애, 종교, 지역 등에서의 평등 실현을 위해 연방기관들이 주체가 된 평등계획</p> <p>-기타 아일랜드의 국가발전 기본계획 등</p>

차별금지법안	의미	비고
<p>제9조(중앙행정기관의 장 등의 세부시행계획의 수립 등) ① 중앙행정기관의 장, 특별시장·광역시장·시장·도지사·군수·구청장(자치구에 한한다) 및 시·도교육감은 제8조 제3항의 차별시정기본계획에 따른 연도별 세부시행계획을 수립하고, 이에 필요한 행정 및 재정상 조치를 취하여야 한다.</p> <p>② 시·도교육감은 제1항의 계획을 수립할 경우 교육기관의 교육·직업훈련에서 제2조 제1항에서 정한 사유에 따른 차별적인 제도 및 관행의 개선 등 차별시정을 위한 사항을 포함하여야 한다.</p> <p>③ 위원회는 제1항의 중앙행정기관의 장 등에게 제1항에서 정한 세부시행계획 이행결과의 제출을 요구할 수 있다.</p> <p>제10조(국가 및 지방자치단체의 책임) ① 국가 및 지방자치단체는 이 법에 반하는 기존의 법령, 조례와 규칙, 각종 제도 및 정책을 조사·연구하여 이 법의 취지에 부합하도록 시정하여야 한다.</p> <p>② 국가 및 지방자치단체는 제1항을 시행하는 경우 사전에 위원회의 의견을 들어야 한다.</p> <p>③ 제2항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>○ 차별시정기본계획의 실효성을 담보하기 위하여 중앙행정기관 등에 대하여 연도별 세부시행계획을 수립하도록 함</p> <p>○ 차별관행 등의 시정 및 예방을 위하여서는 교육에서의 차별 시정 노력이 중요하기 때문에, 시·도교육감에 대하여 중앙행정기관 등의 조치 사항 외에 교육기관의 교육·직업훈련에서의 차별시정 조치도 포함하도록 함</p> <p>○ 모니터링을 통하여 차별시정기본계획의 이행을 제고하고자 함</p> <p>○ 차별적인 제도 및 관행 등의 개선을 위한 국가 및 지방자치단체의 의무 규정</p>	<p>○ 여성발전기본법: 여성정책기본계획에 따른 연도별 시행계획의 수립 및 시행 의무를 중앙행정기관의 장과 특별시장·광역시장 및 도지사에게 부과</p>

차별금지법안	의미	비고
<p>제3장 차별금지 및 예방조치</p> <p>제1절 고용</p> <p>제11조(모집·채용상의 차별금지) ①사용자 및 임용권자는 모집·채용에 있어 다음 각호의 1에 해당하는 행위를 하여서는 아니된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 성별 등을 이유로 모집·채용의 기회를 주지 않거나 제한하는 행위 2. 모집·채용 광고시 성별 등을 이유로 한 배제나 제한을 표현하는 행위 3. 면접시 직무와 무관한 질문을 하거나 채용시 성별 등을 기준으로 평가하는 행위 4. 채용 이전에 응모자로 하여금 건강진단을 받게 하거나 건강진단 자료 제출을 요구하는 행위 <p>제12조(임금·금품지급상의 차별금지) 사용자 및 임용권자는 성별 등을 이유로 임금 및 금품을 차등 지급하거나 호봉산정을 다르게 정하여서는 아니된다.</p> <p>제13조(교육·훈련상의 차별금지) 사용자 및 임용권자는 성별 등을 이유로 교육·훈련에서 배제·구별하거나 직무와 무관한 교육·훈련을 강요하여서는 아니된다.</p>	<p>○핵심적인 차별을 영역에 따라 차별금지 및 예방조치 규정으로 명시하여 차별판단의 지침을 제시하고자 함(고용 등 4개의 절로 구성)</p> <p>○고용 단계별로 차별금지 규정 적시</p>	

차별금지법안	의미	비고
<p>제14조(배치상의 차별금지) 사용자 및 임용권자는 배치에 있어 다음 각호의 1에 해당하는 행위를 하여서는 아니된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 성별 등을 이유로 특정 직무나 직군에서 배제하거나 편중하여 배치하는 행위 2. 성별 등을 이유로 특정 보직을 부여하지 아니하거나 근무지를 부당하게 변경하는 행위 <p>제15조(승진상의 차별금지) 사용자 및 임용권자는 성별 등을 이유로 승진에서 배제하거나 승진조건·절차를 달리 적용하여서는 아니된다.</p> <p>제16조(해고·퇴직상의 차별금지) 사용자 및 임용권자는 성별 등을 이유로 퇴직을 강요하거나 해고를 하여서는 아니된다.</p> <p>제17조(고용상 차별금지의 예외) 제11조 내지 제16조의 규정에도 불구하고 고용형태를 이유로 한 차별은 제11조 제3항 및 제4항, 제12조, 제13조, 제16조에 한하여 적용한다.</p> <p>제2절 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용</p> <p>제18조(재화·용역 공급·이용의 차별금지) 재화·용역의 공급자는 성별 등을 이유로 금융기관의 대출, 신용카드 발급, 보험가입, 기타 금융거래 등 재화와 용역에 있어 불리하게 대우하거나 제한하여서는 아니된다.</p> <p>제19조(교통수단·상업시설 공급·이용의 차별금지) 교통수단·상업시설의 공급자는 성별 등을 이유로 교통수단의 이용을 제한·거부하거나 상업시설의 사용·임대·매매를 거부하여서는 아니된다.</p> <p>제20조(토지·주거시설 공급·이용의 차별금지) 토지·주거시설의 공급자는 성별 등을 이유로 토지 또는 주거시설의 공급·이용에서 배제·제한을 하여서는 아니된다.</p>		

차별금지법안	의미	비고
<p style="text-align: center;">제3절 교육기관의 교육 · 직업훈련</p> <p>제21조(교육기회의 차별금지) ①교육기관의 장은 성별 등을 이유로 교육기관에의 지원 · 입학 · 편입을 제한 · 금지하거나 교육활동에 대한 지원을 달리하거나 불리하게 하여서는 아니된다. 다만, 관계법률에서 정한 특별한 사유가 있거나, 피교육자의 요구가 있거나, 정당한 이유가 있을 경우에는 그러하지 아니한다.</p> <p>②교육기관의 장은 성별 등을 이유로 전학 · 자퇴를 강요하거나 부당한 퇴학 조치를 하여서는 아니된다.</p> <p>제22조(교육내용의 차별금지) ①교육기관의 장은 다음 각호의 1에 해당하는 행위를 하여서는 아니된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 특정 개인이나 집단에 대한 혐오나 편견을 교육내용에 포함하거나 이를 교육하는 행위 <p>②제1항 제1호 및 제2호의 규정에도 불구하고, 관계법률에서 정한 특별한 경우나, 피교육자의 요구가 있거나, 정당한 이유가 있는 경우에는 차별로 보지 아니한다.</p>		

차별금지법안	의미	비고
<p>제4절 차별예방을 위한 조치</p> <p>제23조(참정권 및 행정서비스 이용 보장 의무) ①국가 및 지방자치단체는 장애인 및 특정 신체조건을 가진 자의 참정권 행사와 행정서비스 이용을 위하여 필요한 시설 및 조치를 하여야 한다.</p> <p>②제1항의 특정 신체조건을 가진 자의 범위, 필요한 시설 및 조치는 대통령령으로 정한다.</p> <p>제24조(수사·재판상의 동등대우) 수사 및 재판 관련 기관은 수사·재판 절차에 있어 성별 등을 이유로 특정 개인이나 집단이 차별을 받지 않도록 하여야 하며, 이를 위하여 대통령령이 정하는 편의를 제공하여야 한다.</p> <p>제25조(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.</p> <p>제26조(교육기관의 장의 편의제공 의무) 교육기관의 장은 피교육자가 동등한 교육을 받을 수 있도록 시설 및 교구 등 대통령령이 정하는 편의를 제공하여야 한다. 다만 운영상의 과도한 부담이 인정되는 경우에는 그러하지 아니할 수 있다.</p> <p>제27조(방송서비스 제공의 의무) ①방송사업자는 청각장애인에게 자막, 문자, 수화통역 등의 적절한 서비스를 제공하여야 한다.</p> <p>②제1항의 방송사업자 및 서비스의 범위는 대통령령으로 정한다.</p>	<p>○예방적인 차원에서 차별시정을 위한 적극적인 노력이 필요한 부분에 대하여 '차별예방을 위한 조치'로 별도의 절로 구성함</p> <p>○장애나 특정 신체조건을 가진 근로자에 대한 사용자의 적절한 편의제공 의무를 명시하되, 합리적인 기준을 제시하기 위하여 경영상 과도한 부담이 인정되는 경우에는 예외로 인정함</p> <p>○피교육자에 대한 교육기관의 장의 적절한 편의제공 의무를 명시하되, 운영상 과도한 부담이 인정될 경우에는 차별로 판단하지 않음</p>	

차별금지법안	의미	비고
<p>제28조(의료서비스 제공의 의무) 의료기관은 성별 등을 이유로 환자에 대하여 진료 거부 또는 조건부 진료행위를 하여서는 아니된다.</p> <p>제5절 괴롭힘</p> <p>제29조(괴롭힘 금지) 제11조 내지 제28조가 적용되는 각 영역에서 성별, 장애, 인종, 출신국가, 출신민족, 피부색, 성적 지향을 이유로 괴롭힘을 하여서는 아니된다.</p> <p>제4장 차별의 구제</p> <p>제30조(구제의 신청 등) ①이 법에서 정한 차별의 피해자 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 위원회에 그 내용을 진정할 수 있다.</p> <p>②제1항의 규정에 의한 조사와 구제에 관한 사항은 이 법에 별도로 정하지 않는 한 국가인권위원회법에 의한다.</p> <p>제31조(시정명령) ①제30조에 의한 위원회의 권고 결정에 대하여 차별을 한 자가 정당한 사유없이 이를 이행하지 않고, 차별의 양태가 심각하고 공공의 이익에 미치는 영향이 중대한 경우, 위원회는 차별의 중지, 피해의 원상회복, 차별의 재발방지를 위해 필요한 조치, 그 밖의 차별시정을 위해 필요한 조치를 명할 수 있다.</p> <p>②제1항의 시정명령에 관한 절차는 위원회 규칙으로 정한다.</p>	<p>○ 금지규정(제3장)에 한정하여 ‘괴롭힘’을 적용함</p> <p>○ 진정제기 및 구제기관(인권위), 시정권고 적시(조사 및 구제의 내용과 절차는 국가인권위원회법에 의함)</p> <p>○ 신속하고 실질적인 구제를 도모하고 피해자를 보호함으로써 차별시정의 실효성 제고를 위하여 구제기관에 시정명령권을 부여하되, 그 행사요건을 제한적으로 규정함</p> <p>-시정권고 불이행시</p> <p>-차별의 심각성 및 공익성 고려</p> <p>-시정명령 전에 의견제출의 기회 부여(제32조)</p>	<p>○ 노동조합및노동관계조정법 제84조 및 제89조, 독점규제및공정거래에관한법률, 청소년보호법 제37조</p> <p>○ 호주북부준주 차별금지법 제88조 및 제89조 등</p>

차별금지법안	의미	비고
<p>제32조(의견제출기회의 부여) ①위원회는 제31조의 규정에 의한 시정명령을 하기 전에 시정권고를 받은 자에 대하여 의견제출의 기회를 주어야 한다.</p> <p>②제1항의 경우 당사자 또는 이해관계인은 구두 또는 서면으로 위원회에 의견을 진술하거나 필요한 자료를 제출할 수 있다.</p> <p>제33조(이행강제금) ①위원회는 제31조의 시정명령을 받고 그 정한 기간 내에 시정명령의 내용을 이행하지 아니한 자에 대하여 3천만원 이하의 이행강제금을 부과할 수 있다.</p> <p>②제1항에 의하여 이행강제금을 부과하는 경우 위원회는 이행강제금의 금액·부과사유·납부기한 및 수납기관·이의제기 방법 및 이의제기 기관 등을 명시한 문서로써 하여야 한다.</p> <p>③위원회는 시정명령을 받은 자가 계속하여 시정명령의 내용을 이행하지 않는 경우 대통령령이 정하는 바에 따라 해당 내용이 이행될 때까지 제1항의 규정에 의한 이행강제금을 다시 부과할 수 있다.</p> <p>④이행강제금의 부과, 징수, 납부, 환급, 이의제기 절차에 관하여서는 대통령령으로 정한다. 다만, 체납된 이행강제금은 국세체납처분의 예에 따라 이를 징수한다.</p>	<p>○위원회의 권고 결정에 불응하는 경우 1차적으로 의견제출 기회를 부여하여 시정명령에 따른 절차를 보완함</p> <p>○차별구제의 실효성을 제고하기 위하여 시정명령 불이행시의 행정질서벌 부과할 수 있게 함</p>	○국가인권위원회법 제46조, (폐지)남녀차별금지및구제에관한법률 제29조 등

차별금지법안	의미	비고
<p>제34조(이의신청) ①제31조에 의한 위원회의 시정명령에 대하여 불복이 있는 자는 처분 결과를 통지받은 날로부터 30일 이내에 그 사유를 갖추어 위원회에 이의신청을 할 수 있다.</p> <p>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.</p> <p>③이의신청 및 심의·의결에 관한 절차는 위원회의 규칙으로 정한다.</p>	<p>○시정명령에 대한 이의제기 절차 규정</p>	<p>○국내 입법례</p> <p>-행정심판법: 심판청구기간은 처분 있음을 안 날로부터 90일 이내, 처분이 있는 날로부터 180일 이내, 재결기간은 심판청구서 받은 날로부터 60일 이내</p> <p>-행정소송법: 제소기간은 처분등이 있음을 안 날로부터 90일 이내, 처분등이 있는 날부터 1년 이내</p> <p>-(폐지)남녀차별금지및구제에관한법률 : 이의신청은 시정권고 결정통지 받은 날로부터 30일 이내, 재결기간은 30일 이내</p> <p>- 독점규제및공정거래에 관한법률: 이의신청은 처분 통지를 받은 날부터 30일 이내, 재결은 60일 이내, 소의 제기는 부터 30일 이내</p>
<p>제35조(소의제기) 제31조에 의한 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.</p>		
<p>제36조(시정명령의 집행정지) ①위원회는 제31조의 시정명령을 받은 자가 제34조 제1항에 의한 이의신청이나 제35조에 의한 소를 제기한 경우로서 그 명령의 이행 또는 절차의 속행으로 인하여 발생할 수 있는 회복하기 어려운 손해를 예방하기 위하여 필요하다고 인정하는 때에는 당사자의 신청이나 직권에 의하여 그 명령의 이행 또는 절차의 속행에 대한 정지(이하 "집행정지"라 한다)를 결정할 수 있다.</p> <p>②위원회는 집행정지의 결정을 한 후에 집행정지의 사유가 없어진 경우에는 당사자의 신청 또는 직권에 의하여 집행정지의 결정을 취소할 수 있다.</p>	<p>○시정명령 처분으로 피진정인에게 회복할 수 없는 피해가 발생할 우려가 있는 경우 예외적으로 위원회의 집행정지 신청을 할 수 있게 함(시정명령에 따른 절차적 보완)</p>	<p>○독점규제및공정거래에 관한법률 제53조의2</p>

차별금지법안	의미	비고
<p>제37조(소송지원) ①위원회는 차별로 인정한 사건 중에서 피진정인이 위원회의 결정에 불응하고 사안이 중대하다고 판단하는 경우에는 당해 사건의 소송을 지원할 수 있다.</p> <p>②제1항의 규정에 의한 소송지원의 요건 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>○피해자에 대한 적극적인 구제를 위하여 직접적으로 소송을 지원하는 방안 모색</p> <p>-위원회가 공익적 사건 중 사회적 파급력이 큰 사건에 대하여 소송지원을 하도록 함</p>	
<p>제38조(법원의 구제조치) ①법원은 이 법에 의해 금지된 차별에 관한 소송 제기 전 또는 소송 제기 중에, 피해자의 신청으로 피해자에 대한 차별이 소명되는 경우 본안 판결 전까지 차별의 중지 등 기타 적절한 임시조치를 명할 수 있다.</p> <p>②법원은 피해자의 청구에 따라 차별의 중지, 임금 기타 근로조건의 개선, 그 시정을 위한 적극적 조치 및 손해배상 등의 판결을 할 수 있다.</p> <p>③제2항과 관련하여 법원은 차별의 중지, 원상회복, 기타 차별시정을 위한 적극적 조치가 필요하다고 판단하는 경우에 그 이행기간을 밝히고, 이를 이행하지 아니하는 때에는 늦어진 기간에 따라 일정한 배상을 하도록 명할 수 있다. 이 경우 민사집행법 제261조를 준용한다.</p>	<p>○차별의 유형에 따라 구제방법도 다양하므로 법원이 개별사안별로 적절한 방법으로 구제를 할 수 있도록 함</p>	
<p>제39조(손해배상) ①이 법의 규정을 위반하여 타인에게 손해를 가한 자는 그 피해자에 대하여 손해배상의 책임이 있다. 다만 차별행위를 한 자가 고의 또는 과실이 없음을 증명한 경우에는 그러하지 아니하다.</p>		

차별금지법안	의미	비고
<p>②이 법의 규정을 위반한 행위로 인하여 손해가 발생된 것은 인정되나, 차별행위 피해자가 재산상 손해를 입증할 수 없을 경우에는 차별행위를 한 자가 그로 인하여 얻은 재산상 이익을 피해자가 입은 재산상 손해로 추정한다.</p> <p>③법원은 제2항의 규정에도 불구하고 차별의 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.</p> <p>④이 법에서 금지한 차별이 악의적인 것으로 인정되는 경우, 법원은 차별을 한 자에 대하여 전항에서 정한 재산상 손해액 이외에 손해액의 2배 이상 5배 이하에 해당하는 배상금을 지급하도록 판결할 수 있다. 다만, 배상금의 하한은 5백만원 이상으로 한다.</p> <p>⑤제4항에서 악의적이라 함은 다음 각호의 사항을 고려하여 판단하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 차별의 고의성 2. 차별의 지속성 및 반복성 3. 차별 피해자에 대한 보복성 4. 차별 피해의 내용 및 규모 	<p>○차별금지의 실효성 확보를 위하여 민사적 제재 활용: 악의적 차별에 대하여 통상적인 재산상 손해액 이외의 배상금 지급(피해자에 대한 손해배상 전보와 동시에 일정정도 차별의 억제 효과) - 일종의 손해배상의 특례</p> <p>○ ‘악의성’ 의미를 구체화하고자 함</p>	<p>○상표법 제67조⑤</p> <p>○미국, 영국 등의 징벌적 손해배상(punative damages)을 참고하여 그 취지를 살리되, 법리적·현실적으로 운영이 어렵다고 판단하여, 조정</p> <p>○EEOC 가이드라인(“고용기회의 평등과 고용주의 책임”): 악의 또는 부주의한 무관심(malice or reckless indifference)</p>

차별금지법안	의미	비고
<p>제40조(증명책임) 이 법에서 금지한 차별과 관련한 소송에서 증명책임은 차별을 받았다고 주장하는 자의 상대방이 부담한다.</p>	<p>○간접차별의 증가, 사용자 등에 정보 편재 등을 감안할 때 차별의 피해당사자가 차별을 입증하는 것은 현실적으로 어렵고, 이로 인하여 효과적인 구제가 힘들다는 점을 감안하여, 증명책임을 차별을 한 자에게 전환함</p>	<p>○남녀고용평등법 제30조 : 차별분쟁에서 입증책임 전환을 사업주에게 부담하도록 규정하고 있음</p> <p>○EU 지침 : 차별 피해자는 차별이 있었다는 사실을 제시함으로써 족하고, 차별 행위자가 부당한 행위가 없었으며 그렇게 조치한 정당한 이유가 있었음을 제시하여야 함</p>
<p>제41조(적용의 제한) 제31조, 제39조, 제40조는 제11조 내지 제29조의 규정을 위반한 경우에 대하여서만 적용한다.</p>	<p>○특별한 구제의 성격을 갖는 시정명령, 손해배상, 증명책임의 전환에 대하여 그 적용을 차별금지규정(제3장)에 제한함</p>	

차별금지법안	의미	비고
<p>제42조(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 또는 임용권자는 이를 거부하여서는 아니된다.</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 자에 대하여 차별을 한 것으로 추정한다. 다만, 정당한 사유가 있을 때에는 그러하지 아니하다.</p> <p>제43조(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.</p> <p>②전항의 사용자 등의 불이익 조치는 무효로 한다.</p> <p>③제1항을 위반한 사용자 등은 차별을 받았다고 주장하는 자에 대하여 제39조 제4항의 손해배상 책임을 부담한다.</p>		