

2006년도 국가인권위원회
연구용역보고서

차별 판단 지침에 대한 외국 사례 조사 (장애 및 병력)

2006년도 국가인권위원회
연구용역보고서

차별 판단 지침에 대한 외국 사례 조사 (장애 및 병력)

차별 판단 지침에 대한 외국 사례 조사 (장애 및 병력)

2006년도 국가인권위원회 연구용역 최종보고서를 제출합니다.

2006. 9.

연구수행기관	대구대학교
연구책임자	조한진(대구대학교, 교수)
공동연구자	강민희(University of Leeds, Postgraduate Research Student)
공동연구자	최복천(University of Leeds, Postgraduate Research Student)

이 보고서는 연구용역 수행기관의 결과물로서,
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다.

연구 요약

현재, 장애를 이유로 한 차별을 금지하는 법령들은 차별을 판단할 수 있는 기준이 확립되어 있지 않아 차별시정의 효과성과 차별 예방을 저해하고 있는 실정이다. 이에 차별 판단 기준을 마련하기 위한 일환으로 외국의 모범사례를 조사하여 참고하여 할 필요가 있으며, 우리 법제 및 사회체제에 맞게 외국사례에서 취할 점을 재구성해내는 작업이 요구된다 하겠다. 이에 본 연구의 목적은 장애와 병력을 이유로 한 차별을 판단하는 기준에 대한 외국의 사례를 조사함으로써, 현재 국가인권위원회가 추진 중인 사유별·영역별 차별 판단 지침 작성에 실질적인 도움을 주는 것이다.

선행 연구로서, 윤점룡·원성옥·이상진·김주영(2004)이 장애인 차별 시정에 관한 국제 동향에 대해 보고한 적이 있으나 이것은 장애인 복지 관련 국제 규정과 각국의 장애인 차별 시정 제도에 관한 것에 국한되어 있어, 장애와 병력을 이유로 한 차별을 판단하는 기준에 대한 폭넓은 연구는 국내에서 그동안 부재했다고 볼 수 있다. 이에 본 보고서는 장애와 병력과 관련된, 외국의 각종 차별금지법과 관련 규칙·지침·판례 등에 제시된 차별 판단 기준에 대한 조사를 실시하고 이를 요약·제시하였다.

먼저, 미국의 미국장애인법(Americans with Disabilities Act, ADA)은 장애를 근거로 한 차별에 대한 명백하고도 포괄적인 금지를 규정하기 위한 법이다. ADA는 고용, 주·지역 정부, 공적 시설, 상업시설, 교통, 통신 등에서 장애를 근거로 한 차별을 금지하고 있다. 이 법은 또한 미국 의회(United States Congress)에도 적용된다.

ADA에 의하여 보호를 받기 위해서는, 개인은 장애를 가지고 있거나 장애인과 관계·관련을 가지고 있어야 한다. 장애인은 하나 이상의 주요 생활 활동을 실질적으로 제한하는 신체적이거나 정신적인 손상을 가진 사람, 그러한 손상의 이력이나 기록을 가지고 있는 사람, 또는 그러한 손상을 가진 것으로 다른 사람에게 의하여 인식되는 사람으로 ADA에 의하여 정의된다. ADA는 적용을 받는 모든 손상을 명확하게 지정하지 않고 있다.

정의상의 쟁점을 다룬 최초의 ADA 판례는 병원의 밖에서 HIV(human immunodeficiency virus, 인체 면역 결핍 바이러스)에 감염된 개인을 치료하기를 거절한 치과 의사가 연루된 판례인 *Bragdon v. Abbott* 사건이었다.

Bragdon 사건에서, Abbott의 무증후성 HIV 감염은 생식이라는 주요 생활 활동에 영향을 주어 HIV 감염을 ADA 하에서의 장애가 되도록 하는 신체적 손상이라고 대법원(Supreme Court)은 판결하였다.

Sutton v. United Airlines 사건은 동등고용기회위원회(Equal Employment Opportunity Commission, EEOC)의 규칙에 관하여 간단히 논의한 것이었지만, 이것은 역사적인 판결이다. *Sutton* 사건의 판결에서 대법원은 “개인이 장애인인가 하는 결정은 그 개인의 손상을 완화하는 수단과 관련하여 이루어져야 한다”고 판결하였다.

ADA는 다섯 개의 title로 구성되어 있는데, ADA에 포함되어 있는 몇몇 주요소와 관련 규칙·판례들을 간단히 요약하면 다음과 같다.

title I(고용)은 다른 사람이 이용할 수 있는 전 종류의 고용 관련 기회로부터 이득을 얻을 동등한 기회를 유자격 장애인에게 제공하도록 15인 이상의 직원을 둔 고용주에게 요구하고 있다. 예를 들어, title I은 모집, 채용, 승진, 훈련, 급여, 사회 활동, 고용의 기타 권리에서의 차별을 금지하고 있다. title I은 일자리가 제안되기 전에 지원자의 장애에 관하여 질문하는 것을 제한하고 있고, 과도한 어려움을 가져오지 않는 한 고용주가 유자격 장애인의 기지(既知)의 신체적·정신적 제한에 대하여 적절한 편의를 마련해 주도록 요구하고 있다. 15인 이상의 직원을 둔 종교 기관도 title I의 적용을 받는다.

ADA는 1990년 7월 26일에 서명되었는데, ADA의 section 106(규칙)은 EEOC가 본 법의 제정일 1년 내에 title I을 이행하기 위한 실제적인 규칙을 반포하도록 요구하고 있다. 이 위임에 따라, EEOC는 title I과 고용에 관련된 section들을 이행하기 위하여 그 규칙에 대한 새로운 part 1630을 공포하였다. 이 part 1630은 고용의 모든 측면에서 유자격 장애인에 대한 차별을 금하고 있다.

관련 판례인 *Clackamas Gastroenterology Associates, P.C. v. Wells* 사건에서 Clackamas Gastroenterology Associates, P.C.는 전문직 법인으로서 형성되었지만 조합 계약의 법적 속성을 가지고 운영되는 클리닉이었다. 제기된 문제는, 그 클리닉이 ADA와 기타 연방 반차별 법령의 적용을 받는 기관인지 결정할 의도에서 그 클리닉의 의사 주주들을 직원으로서 셈에 넣을 수 있는지를 결정하는 데에 연방 법원이 ‘경제적 현실 기준(economic realities test)’을 적용해야 하느냐 하는 것이었다. 이 사건에서 제9 순회(Ninth Circuit) 법원은 의사 주주가 직원이라고 결론지었다. 하급 법원은 경제적 현실 기준을 사용한 제7

순회(Seventh Circuit), 제8 순회(Eighth Circuit), 제11 순회(Eleventh Circuit) 법원의 판결을 거부하였다. 대신에 하급 법원은 그 기준을 거부한 제2 순회(Second Circuit) 법원의 논거를 채택하였다.

Board of Trustees of Univ. of Ala. v. Garrett 사건에서 제기된 문제는, 첫째, 미국 헌법(United States Constitution)에 대한 수정 제11조(Eleventh Amendment)가 합의적이지 않은 주에 대하여 일개인이 ADA 하에서 연방 법원에서 소송하는 것을 금하는가 하는 것과 둘째, 수정 제11조가 합의적이지 않은 주에 대하여 일개인이 1973년의 재활법(Rehabilitation Act) section 504 하에서 연방 법원에서 소송하는 것을 금하는가 하는 것이었다. 또 다른 판례로 *US Airways, Inc. v. Barnett* 사건에서 대법원은 ADA 하에서 요청된 ‘편의’가 연공 서열제의 규칙과 상충된다는 것을 고용주가 보인 것은 편의가 ‘적절’하지 않다는 것을 보이는 데는 그런 대로 충분하나, 직원은 특별한 경우에 연공 서열제 규칙의 예외가 적절한 것으로 보이는 특별한 상황을 여전히 자유스럽게 제시할 수 있다고 판결하였다.

title II에서 주·지역 정부 활동에 관한 규정은 정부 기관의 크기나 연방 기금의 수령 여부에 관계없이 주·지역 정부의 모든 활동에 적용된다. title II는 주·지역 정부가 그들의 모든 프로그램·서비스·활동(예를 들어, 공교육, 고용, 교통, 레크리에이션, 건강관리, 사회적 서비스, 재판, 투표, 시 회의 등)으로부터 이득을 얻을 동등한 기회를 장애인에게 주도록 요구하고 있다.

주·지역 정부는 그들 건물의 신·개축에서 특정 건축 기준을 따르도록 요구 받는다. 주·지역 정부는 또한 접근하기 쉽지 않은 오래된 건물에서는 프로그램을 재배치하거나 아니면 접근성을 제공해야 하고, 청각, 시각, 또는 언어 장애를 가진 사람과 효과적으로 의사소통해야 한다. 공공 기관은 과도한 재정적·행정적 어려움을 가져올 조치를 취하도록 요구받지는 않는다. 그러나 공공 기관은 차별이 일어나는 것을 예방하기 위해 필요한 경우, 정책·실천·절차에 대해 적절한 편의를 마련하는 것이 제공되고 있는 서비스·프로그램·활동의 본질을 근본적으로 변화시킬 것이라고 증명하지 않는 한, 적절한 편의를 마련하도록 요구 받는다.

연방규칙집(Code of Federal Regulations, CFR) title 28의 part 35는 ADA title II의 subtitle A를 이행하는 것인데, subtitle A는 공공 기관에 의한, 장애를 근거로 한 차별을 금하고 있다. subtitle A는 모든 주와 지역 정부의 서비스·프로그램·활동에서 장애를 근거로 한 차별로부터 유자격 장애인을 보호

한다. subtitle A는 1973년의 재활법의 section 504에 의해 수립된 연방 지원 프로그램에서의 차별 금지를, 연방의 재정 지원을 받지 않는 활동을 포함하여 주·지역 정부의 모든 활동까지로 넓히며, ADA의 title I·III·V에서의, 장애를 근거로 한 차별에 대한 특정 금지 규정을 추가한다. 그러므로 이 규정은 장애인이 프로그램에 쉽게 접근할 수 있도록 하기 위한 요건과 동등하게 효과적인 통신을 제공하기 위한 요건뿐 아니라, section 504 하에서 수립된 차별의 일반적인 금지 규정을 채용한다. 또한 정신적·신체적 장애를 근거로 한 차별을 구성하는 것에 대한 기준을 밝히고, 장애와 유자격 장애인의 정의를 제공하며, 차별을 해결하기 위한 고소 절차를 정하고 있다.

title II의 대중교통 규정은 시내버스와 공공 철도 수송(예, 지하철, 통근열차 등)과 같은 대중교통 서비스에 적용된다. 대중교통 당국은 그 서비스의 제공에 있어서 장애인을 차별해서는 안 된다. 대중교통 당국은 새로 구입된 차량에서의 접근성 요건에 따라야 하고, 접근하기 쉬운 중고 버스를 구입 또는 임차하기 위한 성실한 노력을 해야 하며, 접근하기 쉬운 방식으로 버스를 재생해야 하고, 고정 노선 버스나 철도 시스템을 운영하는 경우 과도한 어려움을 가져오지 않는 한 보조 교통 기관을 제공해야 한다. 보조 교통 기관은 (신체적·정신적 손상 때문에) 통상적인 수송 시스템을 독립적으로 이용할 수 없는 개인을 태워서 목적지에 내려주는 서비스이다.

교통부(Department of Transportation)는 ADA의 교통 규정을 이행하는 최종 규칙을 반포하였다. 이 규칙은 민간·공공 기관에 의한 접근하기 쉬운 차량의 구입에 관한 규정, 고정 노선 시스템을 운영하는 공공 기관에 의한 보완적인 보조 교통 기관 서비스를 위한 요건, 비차별적이고 접근하기 쉬운 교통 서비스의 제공 등을 포함하고 있다. 교통부는 또한 ADA의 규칙에 비추어 1973년 재활법의 section 504를 이행하는 교통부의 규칙을 개정하였다. 관련 판례로서는, 대법원은 *Barnes v. Gorman* 사건에서 처벌적 손해 배상은 ADA의 section 202와 1973년 재활법의 section 504 하에서 제기된 개인 소송에서 인정될 수 없다고 판결한 바 있다.

title III(공적 시설)은 공적 시설, 어떤 종류의 교육 과정과 시험을 제공하는 민간 운영 기관, 민간이 운영하는 교통 기관, 상업시설 등, 기업과 비영리 서비스 공급자에게 적용된다. 공적 시설은 레스토랑, 소매점, 호텔, 영화관, 사립학교, 컨벤션 센터, 의원, 노숙자 시설, 교통 기관의 역·터미널, 동물원, 장의사, 주간 보호 센터, 스포츠 경기장과 헬스클럽을 포함한 레크리에이션 시설 등과

같은 시설을 소유, 임차, 임대, 또는 운영하는 민간 기관이다. 민간 기관에 의해 제공되는 교통 서비스 또한 title III의 적용을 받는다.

공적 시설은 배제, 분리, 동등하지 않은 대우를 금지하는 기본적 비차별 요건에 따라야 한다. 공적 시설은 또한 신·개축 건물에 대한 건축 기준과 관련된 구체적 요건, 정책·실천·절차에 대한 적절한 변경, 청각장애인·시각장애인·언어장애인의 효과적인 의사소통, 기타 접근성 요건에 따라야 한다. 추가적으로, 공적 시설의 재원이 주어진다면 큰 어려움이나 비용 없이 쉽게 할 수 있는 경우에 공적 시설은 기존 건물의 장벽을 제거해야 한다.

직업상 지원(志願), 교육상 지원, 상업 관련 지원, 면허, 인증, 자격 등에 관련된 교육 과정과 시험은 장애인이 쉽게 접근할 수 있는 장소와 방식으로 제공되어야 하며, 아니면 쉽게 접근할 수 있는 대안이 준비되어야 한다. 공장과 창고 같은 상업 시설은 신·개축에 있어서 ADA의 건축 기준에 따라야 한다.

ADA의 title III을 이행하는 법무부(Department of Justice)의 규칙은 ‘공적 시설의 장소(places of public accommodation)’(일반 대중의 요구를 충족시키는 사업과 비영리 기관)와 ‘상업시설(commercial facilities)’(기타의 사업)에서 장애를 근거로 한 차별을 금하고 있다. 이 규칙은 새로운 시설을 설계·건축하거나 기존 시설을 개축할 때 접근성을 보장하기 위한 최소한의 기준을 수립하기 위하여 CFR title 28 part 36에 대한 부록 A(접근하기 쉬운 설계를 위한 기준, Standards for Accessible Design)를 포함하고 있다. 관련 판례로서 *PGA Tour, Inc. v. Martin* 사건에서 대법원은, ADA의 title III은 골퍼인 Casey Martin이 골프장을 걷지 못하도록 만드는 그 장애에 근거하여 PGA Tour가 그에게 골프 투어에 대한 동등한 접근성을 제공하지 않는 것을 금하고 있으며, PGA Tour의 걷기 요건에도 불구하고 Martin에게 골프 카트를 이용하도록 허용하는 것은 PGA Tour의 “본질을 근본적으로 바꿀” 변경이 아니라고 판결하였다.

title IV(통신 중계 서비스)는 차별 판단 기준으로 요약·제시할 것이 없어 본 보고서에 포함시키지 않았다.

영국의 장애차별에 관한 조사 연구에 사용된 자료는 크게 장애차별금지법(Disability Discrimination Act, DDA), 장애차별 시행지침(Code of practice), 대중교통 이용과 관련된 시행령, 장애차별 판례 사례 등 4가지로 나누어질 수 있다. 영국의 DDA는 장애인에 대한 차별적 행위를 해소하고, 고용, 교육, 교통

그리고 재화나 서비스 제공 등의 분야에서 장애인들이 공평한 기회를 보장받을 수 있도록 하기 위한 목적으로 1995년 제정된 법이다. 그러나 1995년에 제정된 이후로 DDA는 계속해서 추가적 조항이 삽입되거나 개정되어 왔다. 그러므로 본 보고서에서 정리한 자료는 2005년에 개정된 DDA를 준거로 하였고, 중요한 변화 사항을 살펴보기 위해서 1995년 DDA와 대조하는 방식을 취하였다.

DDA에서는 위법적인 장애차별의 개념을 크게 네 가지로 나누어 규정하고 있다. 첫째는 장애인의 개인적 특성(혹은 장애의 효과)을 고려하지 않고 “장애를 가졌다는 이유만”으로 장애인의 동등한 참여 기회를 박탈하거나 부당한 대우를 하는 행위(직접차별)이고, 둘째는 장애를 가졌다는 이유로 장애인의 존엄성을 해하거나 적대적인 환경을 피하는 행위(희롱 혹은 괴롭힘)이다. 이 두 가지 형태의 장애차별은 주로 장애인 혹은 장애 일반에 대한 선입견이나 왜곡된 가정으로부터 발생한다고 할 수 있는데, DDA는 이러한 행위에 대하여 어떠한 정당성도 부여하지 않고 있으며, 위법적 차별로 간주하고 있다.

셋째는 장애에 관련된 이유로 정당한 사유 없이 장애인에게 불이익을 끼치는 행위(부당한 차별대우)이다. 직접차별·희롱과 달리 DDA는 장애인에 대한 ‘덜 우호적인 조치(less favorable treatment)’가 정당한 사유가 있을 경우 위법적인 장애차별에 해당하지 않는 것으로 보고 있다. DDA는 장애인에 대한 덜 우호적인 조치가 정당성을 확보하기 위해서는 장애와 관련하여 제시된 이유가 주어진 개별적 상황과 뚜렷한 연관성을 가지고 있어야 하며 그 이유가 명확하고 실질적(substantial)이어야 한다고 명시하고 있다.

넷째는 정당한 사유 없이 적절한 조정의무(duty of reasonable adjustment)를 수행하지 않은 행위(조정 의무 불이행으로 인한 차별)이다. DDA는 일정한 상황에서 장애인을 원조하기 위한 적절한 조정의 조치를 수행할 적극적인 의무를 고용주, 교육 담당자, 서비스 제공자 등에게 부과하고 있다. 이는 장애인에 대한 기회 평등을 보장하고, 고용 및 기타 사회 영역에서의 접근 및 공정한 대우를 촉진하기 위한 것이다. 적절한 조정의무를 수행하지 않고 그 불이행에 대한 정당성을 입증할 수 없는 경우에는 위법적 장애차별이 된다. 적절한 조정의무는 모든 경우에 발생하는 절대적 의무가 아니라, 일정한 상황 즉, 장애인이 실질적인 불이익에 처하게 되고 그러한 불이익이 발생하지 않도록 조치를 취하는 것이 타당하다고 판단되는 경우에 인정되는 의무이다. 차별대우와 마찬가지로 DDA는 조정의무 불이행의 이유가 문제되고 있는 개별적인 상황에서

(이른바 제반사정에 비추어) 불가결하고 실제적인 경우에는 장애차별로 간주하지 않는다.

DDA는 모두 8개의 part로 구성되어 있다. part 1에서는 장애의 개념을 정의하고 있고, part 2에서는 고용 부문에 있어서의 고용주 및 다른 기타의 자(노동조합 등)에 의한 차별을 규제하고 있다. part 3에서는 서비스 분야 및 부동산 분야에서의 장애 차별을 다루고 있으며, part 4는 교육 부문에 있어서의 차별을 규제하고 있다. part 5는 대중교통 이용과 관련된 장애 차별 규정 및 장애인의 접근성 확보를 위한 관련 시행령에 대한 내용을 다루고 있다. part 6에서 8에 걸쳐서는 장애차별 구제 조치의 행정적·사법적 절차 등과 담당기관 및 기타 조항들로 이루어져 있다. 이들 part 중 장애차별에 관한 법률적 정의, 판단 근거 및 의무 사항을 차별 행위가 발생할 수 있는 사회적 영역별로 각각 명시하고 있는 part 2에서 5까지가 일차적 분석 대상이 되었으며, 영국의 장애차별 지침을 정리하는데 기본적 틀로 삼았다.

이와 같이, DDA는 차별 개념에 대한 법적 규정 및 준수 사항을 고용, 교육, 대중교통, 그리고 기타 서비스 영역에 걸쳐 다루고 있으며, 또한 이에 준거하여 구체적인 실행 방안 및 권고사항을 관련 시행지침과 시행령을 통하여 제시하고 있다.

영국 정부에 의해서 설립된 독립기구로서 2000년 이후부터 업무를 시작한 장애권리위원회(Disability Rights Commission)에 의해 발간되는 장애차별 시행지침들은 영국의 장애차별에 관한 연구조사에 중요한 자료이다. 먼저 시행지침이 가지는 성격을 간단히 언급할 필요가 있는데, 비록 시행지침 그 자체가 법적구속력을 가지고 있지는 않지만 장애차별에 관한 법적 제소가 이루어졌을 경우 판결을 하는데 있어 반드시 검토되어야 할 자료로 자리매김 되어 있다.

장애권리위원회에 의해 출간되는 시행지침은 DDA에서의 장애차별의 사회적 영역 구분을 따르고 있으며, part 2(고용 부문), part 3(서비스 및 부동산 부문), part 4(교육 부문)에 집중되어 있다. 본 보고서에서는 DDA의 part 2에 해당하는 ‘고용 부문 장애차별과 관련된 시행지침(Code of practice: Employment and occupation)’, part 3에 해당하는 ‘재화, 시설, 서비스 및 부동산 이용에 있어서의 접근권 확보를 위한 시행지침(Code of practice: Rights of access)’과 ‘교통 수단 제공 및 이용과 관련된 시행지침(Code of practice on provision and use of transport vehicle)’, part 4에 해당하는 ‘학교교육 부문 장애차별과 관련된 시행지침(Code of practice for schools)’과 ‘고등교육 및 서비스와 관련된 시행

지침(Code of practice for providers of post 16 education and related services)' 등 다섯 가지 종류의 시행지침이 검토·정리되었다.

이상 다섯 가지 종류의 시행지침은 동일한 목적과 구성방식을 취하고 있다. 각 시행지침은 해당 장애차별 영역과 관련하여 DDA가 명시하는 법적 규정, 판단 근거, 의무 사항에 관하여 설명 및 해석을 하고 있으며, DDA에서 추상적으로 정의된 장애차별 행위에 대한 이해를 돕기 위해 구체적인 사례들을 제공하고 있다. 시행지침에서 제시되고 있는 구체적 사례들은 장애차별과 관련하여 행정적·사법적 구제를 행하는 데 있어서 중요한 증거 사항이 되기도 한다. 또한 각 시행지침은 장애차별을 피할 수 있는 권고 사항 및 장애인의 사회적 참여 및 동등한 대우를 실현시킬 수 있는 모범적인 조치들을 제시하고 있다.

DDA에서 장애차별의 주요한 사회적 영역인 대중교통 분야는 별도의 시행지침이 존재하지 않는다. 그러나 앞에서 언급했듯이, 대중교통 분야와 관련하여 장애인의 접근권을 확보하기 위한 관련 시행령을 제정·시행할 것을 1995년 DDA 제정부터 명시하였다. 이에 준거하여 1998년에 '접근성 확보를 위한 철도 차량 이용 관련 시행령(The Rail Vehicle Accessibility Regulation)'을, 2000년에는 '접근성 확보를 위한 공공차량 이용 관련 시행령(The Public Service Vehicles Accessibility Regulation)'을 각각 발효하여 다양한 준수사항을 부과하고 있다. 본 보고서에서는 대중교통과 관련된 위의 두 가지 시행령의 중심내용을 함께 정리하였다.

영국의 장애차별과 관련된 구제는 장애권리위원회에 의한 행정적 구제와 법원에 의한 사법적 구제로 크게 나누어질 수 있다. 장애권리위원회는 고용·서비스·교육 부문과 관련하여 이루어진 장애차별 구제 사례에 관한 자료를 제공하고 있다. 본 보고서는 영국에서 장애차별 행위에 대하여 행정적·사법적 구제가 구체적으로 어떻게 이루어지는가를 살펴보기 위해서, 또한 DDA의 법적 구속력이 어떻게 적용되는가를 살펴보기 위해서 장애차별과 관련하여 제소된 사건들에 대한 판결 사례들에 대한 자료를 수집·보고하였다. 특히, 장애권리위원회 홈페이지에 수록되어 있는 사법적 제소 사건들(legal cases) 중에서 한국적 상황에 적용될 수 있는 것들을 우선적으로 선별하여 정리하였다.

호주의 1992년 장애차별금지법(Disability Discrimination Act, DDA)은 장애를 가진 호주인들의 공평한 권리 보장을 위해 제정된 법이다. 이 법은 고용,

교육, 그리고 재화나 서비스 제공 등의 분야에서 장애인들이 공평한 기회를 보장받을 수 있도록 한다.

호주의 장애차별금지법¹⁾은 장애를 이유로 사람을 차별하는 것을 일반적으로 위법으로 규정한다. 이 법의 목적은, 가능한 한 장애를 근거로 하는 차별을 없애는 것, 가능한 한 장애를 가진 사람들이 법 앞에서 평등을 보장받을 수 있게 하는 것, 장애인의 권리가 지역사회에 받아들여지게 하는 것 등, 세 가지로 크게 정의될 수 있다.

장애차별금지법 title I(전문)에서는 이 법의 표제와 시행일, 법 제정과 시행의 목적, 법에서 사용되는 용어 해석, 그리고 장애차별의 정의를 서술한다. section 11에서는 부당한 고충이라 하여, 어쩔 수 없이 맞닥뜨리게 되는 어려움과 차별행위를 할 수 밖에 없거나 차별행위를 하더라도 참작할 수 있는 상황과 조건 등을 설명한다. 이는 관련된 어떤 사람에 의해 일어날 수 있고 또 그가 영향을 받을 수도 있는 이익과 손실의 성격, 관련된 사람이 가진 장애의 영향, 부당한 고충을 주장한 당사자가 요청한 추정 지출 금액과 재정 상황, 서비스 제공이나 편의시설 설비의 경우 등을 고려하여 법원이 관련 상황이 부당한 고충으로 인정받을 수 있는지에 대해 판정한다.

title II(장애차별의 금지)에서는 고용, 교육, 부동산 접근, 재화, 서비스, 편의시설 제공 등 여러 영역에서의 차별과 차별의 형태, 그리고 차별에서의 면제 등을 서술한다. title II의 part 1(직장에서의 차별)은 고용에서 문제가 될 수 있는 차별의 종류와 고용인이 행할 가능성이 있는 차별의 형태 등을 규정·설명한다.

part 2(기타 영역에서의 차별)는 교육 당국, 교육 공급자가 행할 수 있는 차별의 형태, 부동산 접근권에 관련된 장애인에 대한 차별, 그리고 재화나 서비스·편의시설에 해당하는 장애차별에 대해 설명한다. 이 부분에서는 부동산 접근에 관한 권고문을 함께 서술하였다. 이 권고문은 장애차별금지법 section 23의 취지와 그 적용에 관해 1998년 3월에 만들어진 내용을 기준으로 작성되었다. 각 부분의 도입 부분은, 모든 사용자들이 공평하게 접근권을 가질 수 있도록 하기 위하여 사람들이 이행해야 할 사항들과 이행시 발생하는 광범위한 효과에 대해 설명한다. 두 번째 부분은 접근법에 관련된 사항들을 결정할 때 고려되어야 할 구체적 사항들에 대한 내용이다.

1) 영국의 DDA와의 혼동을 피하기 위하여 호주의 DDA는 ‘장애차별금지법’으로 기술하였다.

part 3(괴롭힘을 포함한 차별)에서는 고용과 재화, 서비스 제공 영역에서 장애인에게 행해질 수 있는 불리한 행위를 설명하고 이를 위법이라 규정한다. part 4(범죄행위)는 보복성 행위조치, 불리한 광고 등에서 드러날 수 있는 장애 차별이 범죄행위라는 점을 규정하고 그 세부사항에 대해 설명한다.

part 5(면제)에서는 교육, 고용, 재화, 서비스 제공 등에서 위법으로 보지 않는 특별행위를 서술·설명한다. 이 부분에서는 보험과 노령퇴직연금 공급자가 준수해야 할 지침을 함께 정리하였다.

title II에 있는 section 24에서는 재화나 서비스, 편의시설을 공급하는 사람이 장애를 가진 사람 혹은 장애를 가진 사람의 동료를 차별하는 것은 위법이라 명시하는데, 이는 보험과 노령퇴직연금의 공급을 포함한다. 특히 보험·노령퇴직연금과 관련된 위법사항은 보험과 연금서비스 제공을 거부함으로써 차별하는 행위, 보험과 연금서비스 제공의 용어나 조건으로 차별하는 행위, 서비스가 제공되는 방식에서의 차별 등 세 가지 정도로 정리될 수 있다.

title III은 실행계획이라는 표제 아래, 장애차별을 없애기 위해 서비스 공급자가 준수해야 할 사항과 서비스 공급자의 차별행위 방지를 위한 구체적 계획에 대해 설명한다. title IV은 인권및평등기회위원회(Human Rights and Equal Opportunity Commission)의 기능에 대해 설명한다. 이 title에서는 인권및평등기회위원회에서 제출한 ‘공공 교통수단에 대한 권고문’을 함께 정리하였다. 이 권고문은 장애차별금지법 section 67 하에서 발행되었으며, 차별금지를 위해 공공 교통수단 운영자들과 관련 기반시설 제공자들에게 도움을 제공하기 위한 의무사항을 명확히 설명하기 위하여 작성되었다. 이 권고문은 공공 교통수단 운영자들과 관련 기반시설 제공자들이 차별적이지 않은 서비스를 제공하는데 있어, 그들 나름대로의 전략을 개발하고 이행하기 위한 근거로서 이용되게 하기 위하여 작성된 것이다.

title V은 기타의 위법행위, title VI은 장애차별금지위원회 위원(Disability Discrimination Commissioner)의 임명, 업무, 사임과 해임의 조건, 그리고 위원의 직무대행에 대한 설명이다. title VII에서는 기타 사항과 함께 월드 와이드 웹 접근권에 관한 권고문을 정리하였다. 이 권고문은, 장애차별금지법의 월드 와이드 웹 분야와 관련해서 어떠한 규칙이 존재하는가 또한 그 규칙을 어떻게 준수할 수 있는가에 대해 좀 더 명확히 이해하도록 함으로써, 월드 와이드 웹 페이지를 개조하거나 개발하는데 관련된 개인이나 단체에게 도움을 주고자 하는 의도에서 작성되었다. 이 권고문은 직접적 법적 구속력이 없을 뿐 아니라

장애차별금지법 자체의 조항들을 대체할 수 없다. 그러나 인권및평등기회위원회와 기타 반차별 단체들에게는 이 권고문이 장애차별금지법 하에서 접수된 고소 사건들을 해결하는데 도움이 될 것이다. 이 권고문에서 명시된 권고안들을 따른다면, 개인이나 단체가 웹 페이지 접근에 관련된 고소사건에 관계될 가능성이 줄어들 것이다. 권고문은 크게 세 부분으로 나뉘지는데, 첫째는 웹에 관한 쟁점들을 다루고 있다. 즉, 무엇이 접근 가능한 웹 디자인인가, 공평한 접근의 법적 보장은 어떻게 이루어질 수 있는가, 웹 디자인에 있어 내용과 길잡이는 어떤 방식으로 만들어져야 하는가 등이다. 둘째는 접근 권고의 참고사항들이며, 셋째는 접근 규칙 준수 의무의 한계에 대해 설명한다. 다른 권고문과 마찬가지로 이 부분에서는 무엇이 부당한 고충으로 인정될 수 있는가와 부당한 고충의 판결을 위해 법원은 무엇을 고려해야 하는가에 대해 설명한다.

장애차별에 관한 유럽 연합의 법률적 정의 및 지침사항은 암스테르담 조약 13조에 근거하여 2000년에 마련된 ‘고용차별을 제거하기 위한 기본적 규범틀(제 2000-78호 지침)²⁾에 근거하고 있다. 이 기본적 규범틀은 장애차별 뿐 아니라 종교, 연령, 성별, 또는 성적지향을 근거로 행해지는 다양한 사회적 차별 행위를 다루고 있으며, 그 주요 목적은 차별철폐에 대한 유럽 연합 회원국의 적극적인 대응책을 마련하고 기본 인권 및 고용에서의 동등한 참여를 보장하기 위한 범 유럽적인 법률적 기초를 제공하는데 있다고 할 수 있다. 특히 장애차별과 관련하여 유럽 연합 회원국은 제 2000-78호 지침에서 제시하고 있는 내용에 부합하는 관련 법령을 2006년까지 채택하도록 하고 있다. 비록 제 2000-78호에서 다루고 있는 장애차별이 고용 부문에 한정되어 있고 그 내용에 있어서도 최소한의 법률적 기준을 제시하는데 머무르고 있지만, 유럽 연합 차원의 장애차별에 대한 원칙과 기본방향이 어떻게 정의되고 있는가를 살펴보면 데 있어 기본적인 자료라 할 수 있다.

캐나다의 장애차별 판례로서, *The Mercier Case*는 고소인이 해당 분야의 훈련을 성공적으로 마쳤음에도 불구하고 퀘벡시가 고소인을 정원 원예사로 고용하기를 거부한 사건이고, *The Hamon Case*는 고소인이 척추에 이상이 있다

2) 원문 제목은 ‘Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation’이다.

는 이유(좌우 양측의 척추 분리증과 후방 척추 전위증)로 몬트리얼시 지역사회의 경찰관으로 고용되지 못한 사건이다.

*The Troilo Case*는 고소인이 1990년 2월, 고용 전 의료검사를 마친 후 12개월의 견습기간을 거친다는 조건으로 보이즈브리안드 지방자치체의 경찰관으로 고용되었으나 고소인의 병이 발견된 직후 해고된 사건이며, *The Grismer Case*는 브리티쉬 콜럼비아 자동차 감독관이 고소인의 시력이 최소 시야 120등급의 표준을 만족시키지 못한다는 이유로 Grismer의 운전면허증을 취소시킨 사건이다. *Fidler v. Sun Life Assurance Co. of Canada* 사건은 고소인의 급성 콩팥감염이 지속적인 만성피로증후군과 섬유근육통으로 발전되어 보험사로부터 보험 보상을 받았으나, 이 후 고소인의 일상 활동 재개를 이유로 보상이 끊어진 경우이다.

아일랜드의 고용 판례로, *Ann Hamington v. East Coast Area Health Board* 사건은 고용 영역에서의 접근권에 관한 쟁점으로서 장애의 직접적 차별로 고소가 접수된 경우이다. 이 사건은 인터뷰 단계에서 취해질 적절한 조치를 하지 않음으로 인한 차별의 무반증 승소 사건으로 확정되었다.

An Employee v. A Local Authority 사건은 풀타임 고용을 지원했음에도 불구하고 장애를 이유로 계약직으로 고용된 것을 문제 삼은 경우이다. 평등위원회는 고용계약의 측면에서는 피고인이 고소인을 장애를 이유로 차별하지 않았음을 인정했으나, 특별대우와 편의시설에 관련해서는 고용평등법 section 16에 위반하여 차별했다고 판결하였다.

A Complainant v. Civil Service Commissioners 사건은 고소인이 직원선발과정의 첫 번째 단계를 성공적으로 통과하여 인터뷰와 타이핑 테스트를 받으러 오라는 요청을 받았지만 인터뷰에서는 요구된 기준을 만족시키지 못했다는 통지를 받은 점에 대해 그가 정신장애를 앓고 있다는 이유로 위법적인 차별을 받았다고 주장한 경우이다. 그러나 위원회는 행정사무관이 1998년 고용평등법 조항에 위반하여 고소인을 차별한 것은 아니라고 판결하였다.

A Complainant v. A Department Store 사건은 고소인이 자신의 고용지원이 처리되는 방식에서 장애를 이유로 백화점으로부터 차별을 당했다고 주장한 경우이다. 위원회는 사건 가능성의 형평성에 기초해서 고용인이 고소인의 장애에 대하여 고용결정 이전에 몰랐다는 사실에 주목할 때 차별하지 않았다는 피

고측의 주장이 더 신뢰성이 높으며 고소인이 장애를 이유로 한 차별에 해당하는 무반증 승소 사건을 확립하기 힘들다고 판결하였다.

또 다른 *A Complainant v. A Department Store* 사건은 보복성 행위조치와 다름없는 상황에서 고소인이 백화점으로부터 벌칙을 적용받아 불리한 입장에 놓이게 되었다고 주장한 경우이다. 위원회는 보복성 행위조치에 준하는 상황에서 해당 백화점이 고소인에게 벌칙을 적용하여 불리한 입장에 놓이게 했다고 보았으며, 법원은 피고측이 보복성 행위조치로 인해 고소인이 받은 정신적 피해를 보상해야 한다고 판결하였다.

A Complainant v. National Training and Development Institute 사건은 1998년 고용평등법 조항에 위반하여 장애를 이유로 전국 훈련·계발 협회로부터 차별을 받았다고 고소인이 주장한 경우이다. 위원회는 이 고소가 1998년 고용평등법 영역의 적용 외부에 있다고 인정하고, 차별 요청에 대해 조사권을 발동하지 않았다.

서문

국가인권위원회법 제2조(정의)에서 “평등권침해의 차별행위’라 함은 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역(출생지, 원적지, 본적지, 성년이 되기 전의 주된 거주지역 등을 말한다), 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한” 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 용자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다), 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용, 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용 등과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위, 성희롱 행위를 말한다고 명시되어 있다. 위 19가지 사유 중 어느 하나 중요하지 않은 것이 없겠으나, 그 중 장애(질병포함)를 가지고 있거나 가졌던 이력이 있다는 이유로 행해지는 차별은 특히 심각하여 장애인은 그들의 신체적 제한만큼, 오히려 그 제한보다도 더욱, 사회에서의 차별에 의해 불리한 처지에 있다.

현재, 장애를 이유로 한 차별을 금지하는 법령에는 국가인권위원회법 외에도 장애인복지법, 특수교육진흥법, 장애인고용촉진및직업재활법, 교통약자의이동편의증진법 등이 있다. 그러나 이러한 법령들은 차별금지를 규정하는 법조문을 뒷받침하는 시행령이나 시행규칙이 없을 뿐 아니라 차별을 판단할 수 있는 기준이 확립되어 있지 않아, 차별시정의 효과성과 차별예방을 저해하고 있는 실정이다.

이러한 실정에서 위 법령들에서의 차별금지 규정을 뒷받침할 시행령과 시행규칙을 만드는 것이 필요하며, 무엇보다도 장애를 이유로 한 차별행위를 판단할 구체적이고 실질적인 기준의 마련이 매우 시급하다. 이에 차별 판단 기준을 마련하기 위한 일환으로 외국의 모범 사례를 조사하여 참고할 필요가 있으며, 우리 법제 및 사회체제에 맞게 외국 사례에서 취할 점을 재구성해내는 작업이 요구된다 하겠다. 이에 본 연구의 목적은 장애와 병력을 이유로 한 차별을 판단하는 기준에 대한 외국 사례를 조사함으로써, 현재 국가인권위원회가 추진 중인 중인 사유별·영역별 차별 판단 지침 작성에 실질적인 도움을 주는 것이다.

선행 연구로서, 윤점룡·원성욱·이상진·김주영(2004)이 장애인 차별 시정에 관한 국제 동향에 관해 보고한 적이 있으나 이것은 장애인 복지 관련 국제 규정과 각국의 장애인 차별 시정 제도에 관한 것에 국한되어 있어, 장애와 병력을 이유로 한

차별을 판단하는 기준에 대한 폭넓은 연구는 국내에서 그동안 부재했다고 볼 수 있다. 그러므로 차별 판단 기준을 마련하기 위한 일환으로 외국의 사례를 조사하여 참고하는 것은 매우 필요한 일이라 하겠다.

본 보고서에서는 장애와 병력과 관련된, 외국(미국, 영국, 호주, 유럽연합, 캐나다, 아일랜드)의 차별금지법, 각종 차별 판단 지침, 판례 등에 제시된 차별 판단 기준에 대한 조사를 실시하고 이를 요약·제시하였다. 주 자료원은 미국의 경우 미국장애인법(Americans with Disabilities Act, ADA), 연방규칙집(Code of Federal Regulations), 대법원(Supreme Court) 판례 등, 영국의 경우 장애차별금지법(Disability Discrimination Act, DDA), 시행지침(Code of practice), 대중교통 이용과 관련된 시행령, 판례 사례 등, 호주의 경우 1992년에 제정된 장애차별금지법(Disability Discrimination Act, DDA), 2002년에 발의된, 1992년 장애차별금지법 개정과 관련 목적을 위한 법안(A Bill for an Act to amend the Disability Discrimination Act 1992, and for related purposes), 권고사항(Advisory Notes), 장애기준(Disability Standards) 시행령, DDA에 포함되어 있는 지침(Guidelines), 인권및평등기회위원회(Human Rights and Equal Opportunity Commission) 홈페이지에 나와 있는 사례 등이었다. 그리고 유럽 연합은 ‘고용차별을 제거하기 위한 기본적 규범틀(제 2000-78호 지침)’, 캐나다는 장애차별 관련 판례, 아일랜드는 2000년의 ‘법률 검토(Legal Review)’에 수록된 고용 관련 판례가 주 자료원이었다.

이들 나라의 각종 문헌을 자료원으로 사용하여 문헌조사에 의한 연구를 수행하는 것이 본 연구의 주된 방법이라 하겠다. 특히, 미국, 영국, 호주의 경우 각각의 법률(Act) 중 차별 판단 지침으로 활용될 만한 section을 중심으로 각국 법률의 구성방식에 따라 정리하고, 이와 관련된 규칙 등에 나오는 상세한 내용을 정리하여 살을 붙이는 방식으로 보고서를 작성하였다. 법률이나 규칙 등의 조항의 경우, 내용의 정리는 그 내용들을 충실히 전달할 수 있도록 단어나 문구의 생략을 가능한 한 최소화하여 직역하였고, 원래의 뜻을 쉽게 전달할 수 없는 일부 용어는 그 뜻을 정확히 전달하기 위해 번역 과정에서 다른 적절한 단어나 문구로 대체하거나 주석을 다는 방식을 택하였다.

그 외에 편집상 다음과 같은 양식을 사용하였다.

첫째, 법률은 11포인트, 규칙 등 그리고 법률과 규칙 등에 대한 설명과 예는 10포인트의 글자 크기로 통일하고 법률과 규칙 등 사이에 상하 한 줄의 여백을 두어 법률과 규칙 등을 구분 지었다.

둘째, 법률과 규칙 등에서 하위로 내려갈수록 왼쪽 여백을 10~20포인트씩 단계적으로 늘려감으로써, 그들 체계를 시각적으로 쉽게 구분할 수 있도록 하였다.

셋째, 법률과 규칙 등에서 조항의 명칭(예, section, subsection 등)은 우리나라에서 관용적으로 사용되는 세부적인 용어가 없어 원문의 용어를 그대로 사용하였다.

넷째, 법률과 규칙 등에서 각국에서 사용하고 있는 번호 체계와 모양이 달라, 보고서 상에서 혼란의 우려가 있었다. 그래서 통일을 기하기 위하여 section(sec.)을 제외하고 'I A 1 i) a) 1) (i) (a) (1) ①'의 순서로 번호 모양을 사용하였다. 따라서 원문과 대조할 때 다소 혼동의 여지가 있을 것이다.

본 보고서의 연구 결과는 우선, 현재 국가인권위원회가 추진 중인 사유별·영역별 차별판단지침 작성에 실질적으로 활용될 수 있을 것이다. 또한 국가인권위원회의 차별금지법과 독립적인 장애인차별금지법 등 장애인 관련 차별금지법의 제정과 이후 시행령·시행규칙의 제정에 활용될 수 있으며, 장애인 차별과 관련된 민·형사 소송시 차별을 판단하기 위한 기초자료로도 활용이 가능할 것으로 사료된다.

목차

연구 요약	v
서문	xix
미국	1
I. 장애의 정의	3
Sec. 3	3
대법원 판례	4
<i>Bragdon v. Abbott et al.</i>	4
<i>Sutton et al. v. United Air Lines, Inc.</i>	5
II. 고용(TITLE I)	6
Secs. 101~103	7
대법원 판례	14
<i>Clackamas Gastroenterology Associates, P.C. v. Wells</i>	14
<i>Board of Trustees of the University of Alabama et al. v. Garrett et al.</i> ..	15
<i>US Airways, Inc. v. Barnett</i>	17
III. 공공 서비스(TITLE II)	18
Subtitle A. 차별에 대한 금지와 기타 일반적으로 적용할 수 있는 조항	18
Sec. 202	19
Subtitle B. 차별적인 것으로 간주되는, 공공 기관이 제공하는 대중교통에 적용 할 수 있는 행위	22
Part 1. 항공기나 철도 운행 이외의 대중교통	23
Secs. 222~224, 226~228	23
Part 2. 통근열차와 도시간 철도에 의한 대중교통	27
Sec. 242	27
대법원 판례	30
<i>Barnes et al. v. Gorman</i>	30
IV. 민간 기관이 운영하는 공적 시설·서비스(TITLE III)	31
Secs. 302~304	34
대법원 판례	47
<i>Martin v. PGA Tour</i>	47

V. 기타 조항(TITLE V)	48
Secs. 501, 503, 510	48
영국	55
I. 고용 부문	57
Secs. 3A~4A, 13~14, 16B, 18B	57
장애차별 판례 사례	67
면접 과정에서의 장애차별	67
간질을 이유로 한 고용 제안 철회	68
휠체어 사용 장애인에 대한 적절한 조정의무 수행을 방기	69
걸려오는 전화에 대해 적절히 대처할 수 없다는 이유로 청각 손상을 가진 장애인 의 고용을 거부	69
II. 재화, 시설 및 서비스	70
Secs. 19~21A	70
장애차별 판례 사례	79
청각장애인이 보조건을 데리고 술집 안으로 들어오는 것을 거부(<i>Canniffe v.</i> <i>Molescroft Inn</i>)	79
휠체어 사용자라는 이유로 레스토랑 예약을 거부	79
지적(학습)장애를 가진 장애인에게 대한 서비스 제공 거부(<i>Mary Mckay v.</i> <i>Bryn Thomas and Scottish & Newcastle Retail Ltd.</i>)	80
III. 부동산 매매 및 임대	81
Secs. 22, 24	81
IV. 교육	85
A. 학교	85
Secs. 28A~28D, 28F~28G	85
B. 고등 교육	92
Secs. 28R~28UC	92
장애차별 판례 사례	102
지적장애를 가진 장애학생을 학교 활동에서 배제(<i>Buniak v. Jenny Hammond</i> <i>Primary School</i>)	102
토우레트 증후군을 앓고 있는 장애학생의 학교 활동 배제	102
ME 장애를 가지고 있는 소년의 ‘11 플러스 시험’에 대한 적절한 조정 요청 거부	103

V. 대중교통	104
A. 택시	104
Secs. 32, 36~37	104
B. 공공용 차량	106
Sec. 40	106
C. 철도차량	107
Sec. 46	107
호주	111
I. 전문	113
Secs. 1~9, 11	113
II. 장애차별의 금지	117
Part 1. 직장에서의 차별	117
Secs. 15, 17	117
Part 2. 기타 영역에서의 차별	118
Secs. 22~25, 27~28, 30~31	118
Part 3. 괴롭힘을 포함한 차별	134
Secs. 35~40	134
Part 4. 범죄행위	136
Secs. 41~44	136
Part 5. 면제	137
Secs. 45~50, 55~58	137
III. 실행계획	148
Secs. 59~65	148
IV. 인권및평등기회위원회의 기능	149
Sec. 67	149
V. 기타 위법행위	153
Sec. 107	153
VI. 장애차별금지위원회 위원	154
Secs. 113~120	154
VII. 기타 사항	155
Secs. 121~123, 125~129, 131~132	155

유럽 연합	167
고용에 있어서의 유럽 연합 장애차별 기본 지침	169
A. Article 2	169
B. Article 5	169
C. Article 11	170
캐나다	171
장애차별 판례 정리	173
A. <i>The Mercier Case</i>	173
B. <i>The Hamon Case</i>	173
C. <i>The Troilo Case</i>	174
D. <i>The Grismer Case</i>	174
E. <i>Fidler v. Sun Life Assurance Co. of Canada</i>	175
아일랜드	179
고용 판례 모음	181
A. <i>Ann Hamington v. East Coast Area Health Board</i>	181
B. <i>An Employee v. A Local Authority</i>	182
C. <i>A Complainant v. Civil Service Commissioners</i>	183
D. <i>A Complainant v. A Department Store</i> (판례요약 12월-E2002-016)	184
E. <i>A Complainant v. A Department Store</i> (판례요약 12월-E2002-017)	184
F. <i>A Complainant v. National Training and Development Institute</i>	185
참고문헌	187

미국

I. 장애의 정의

Sec. 3. 정의

개인과 관련하여, 본 법에 사용된 ‘장애(disability)’라는 용어는 다음 1)~3)을 의미한다.

- 1) 그 개인의 주요 생활 활동 중 하나 이상을 실질적으로 제한하는 신체적이거나 정신적인 손상

28 CFR Sec. 42.540(정의)에 의하면, ‘신체적이거나 정신적인 손상’은 신경계, 근골격계, 특수 감각기관, 발음기관을 포함한 호흡기계, 심혈관계, 생식기계, 소화기계, 비뇨기계, 혈액·림프계, 피부, 내분기계 등의 신체 계통의 하나 이상에 영향을 주는 어떤 생리적 부조나 이상, 외관상의 상처, 해부학적 유실; 정신지체, 기질적 뇌증후군, 정서적·정신적 질병, 특정 학습장애와 같은 어떤 정신적 또는 심리적 부조를 의미한다.

- 2) 그러한 손상의 기록, 또는

본 규정은 주요 생활 활동에서 개인을 이전에 실질적으로 제한했던 신체적이거나 정신적인 손상으로부터 회복된 개인을 보호하기 위하여 부분적으로 정의에 포함되고 있다. 그러한 과거의 손상에 근거한 차별이 금지되고 있는 것이다.

이 규정의 의도는, 손상의 기록을 가진 사람을 보호하고, 사람들이 장애의 이력 때문에 차별받지 않도록 보증하는 것이다. 예를 들어, 이 규정은 이전(以前) 병력에 근거한 차별로부터 이전의 암환자를 보호한다. 이 규정은 또한 장애로 잘못 분류되었기 때문에 개인이 차별받지 않도록 보증한다. 예를 들어, 학습장애로 잘못 분류된 개인은 그 잘못된 분류에 근거한 차별로부터 보호받는다.

- 3) 그러한 손상을 가진 것으로 간주됨

28 CFR Sec. 42.540(정의)의 규정에 의하면, ‘손상을 가진 것으로 간주됨’은 주요 생활 활동을 실질적으로 제한하지는 않지만 그러한 제한을 구성하는 것으로 어떤 사람에게 의해 취급받는 신체적·정신적 손상을 가짐, 그러한 손상에 대한 다른 사람의 태도의 결과로만 주요 생활 활동을 실질적으로 제한하는 신체적·정신적 손상을 가짐, 또는 위 ‘신체적이거나 정신적인 손상’에서 정의된 손상 중 아무 것도

가지고 있지 않지만 그러한 손상을 가진 것으로 어떤 사람에 의하여 취급받음을 의미한다.

예를 들어, 어떤 개인이 두드러진 얼굴 흉터나 손상이 있거나 주기적으로 머리의 불수의 경련 동작을 일으키지만 그 개인의 주요 생활 활동을 제한하지는 않는 몸의 이상을 가지고 있을 수 있다. 만약에 고용주가 고객의 부정적인 반응 때문에 그러한 개인을 차별한다면, 그 고용주는 그 개인을 장애인으로 간주하고 그 인식한 장애에 근거하여 행동하고 있는 것일 것이다. 다른 예로, 심한 화상이 있는 사람은 지역사회 활동에서 종종 차별에 부딪치는데, 이것은 주요 생활 활동의 실질적인 제한을 초래한다.

손상을 가진 것으로 간주되기 때문에 적용을 받는 사람은 공공 기관으로부터 금부를 받을 목적으로 공공 기관의 인식이 부정확하다(예를 들어, 그가 다른 사람에 의하여 받아들여질 것이다)는 것을 증명할 필요가 없다.

대법원(Supreme Court) 판례

Bragdon v. Abbott et al.

Ms. Abbott는 HIV(human immunodeficiency virus, 인체 면역 결핍 바이러스)에 감염되어 있었지만, 문제의 사건이 발생했을 때 극히 심한 증상이 나타나지는 않았었다. 그 당시 Ms. Abbott는 치과 검사를 위하여 Dr. Bragdon의 의원에 갔고, HIV 감염을 밝혔다. Dr. Bragdon은 충치를 발견하고는 그의 의원에서 HIV에 감염된 환자의 충치 충전에 반대하는 그의 방침을 Ms. Abbott에게 알렸다. Ms. Abbott가 병원 시설 사용료를 지불해야 하겠지만, Dr. Bragdon은 병원에서 추가 부담 없이 그 작업을 하라고 제안하였다. Ms. Abbott는 거절하였고, 특히 미국장애인법(Americans with Disabilities Act, ADA) 하에서 소송을 제기하였다. ADA는 “어떤 공적 시설의 장소를 (중략) 운영하는 어떤 사람에 의한 그 장소의 (중략) 서비스를 (중략) 향유하는 데 있어서 장애를 근거로 하여”(Sec. 302) 어떤 개인에 대하여 차별하는 것을 금하고 있으나, “개인이 다른 사람의 건강이나 안전에 직접적인 위협을 가하는 경우, [title III의] 어느 것도 기관이 그 개인에게 그 기관의 (중략) 편익에 참여하거나 이득을 얻는 것을 허용하도록 요구해서는 안 된다”(Sec. 302)고 규정함으로써 금지규정을 제한하고 있다. 지방 법원(District Court)은 Ms. Abbott에게 즉결 재판을 승인하였다. 제1 순회(First Circuit) 법원은 Ms. Abbott의 감염이 아직

증상 단계까지 진행되지는 않았지만 그녀의 HIV는 ADA 하에서의 장애이며 Dr. Bragdon의 의원에서 그녀를 치료하는 것은 다른 사람의 건강과 안전에 직접적인 위협을 가하지 않았을 것이라고 한 하급 법원의 판결을 확인하며 이에 동의하였다. 후자의 판결을 내림에 있어, 법원은 질병 퇴치·예방 센터(Centers for Disease Control and Prevention)의 1993년 치과학 지침(Dentistry Guidelines)과 1991년 ‘HIV에 대한 미국치과협회 방침(American Dental Association Policy on HIV)’에 의지하였다.

1998년 *Bragdon v. Abbott et al.* 사건에서 대법원은 장애인에 대한 ADA의 정의를 다루었는데, Ms. Abbott의 무증후성 HIV 감염은 생식이라는 주요 생활 활동에 영향을 주어 HIV 감염을 ADA 하에서의 장애가 되게 하는 신체적 손상이라고 판결하였다.

HIV 바이러스가 개인의 백혈구에 피해를 입히기 시작한다는 직접성에 주목한 대법원은 무증후성 HIV 감염이 신체적 손상이라고 평결하였다. 둘째로, 대법원은 이 신체적 손상이 주요 생활 활동에 영향을 주는지를 검토하고는, HIV 감염이 번식하여 자식을 기르는 능력에 실질적인 제한을 주었고 생식은 주요 생활 활동이라고 결론지었다. 마지막으로 대법원은 그 신체적 손상이 생식이라는 주요 생활 활동에 실질적인 제한인지를 검토하였다. 의학적 증거를 평가한 후 대법원은 ㉠ 임신 시도는 Ms. Abbott의 배우자에게 심각한 위협을 가할지도 모르며 ㉡ HIV에 감염된 여성은 잉태와 분만 동안에 아이를 감염시킬 각오를 하는 것이라는 등의 두 가지 점에서 Ms. Abbott의 생식 능력은 실질적으로 제한된다고 결론지었다.

Sutton et al. v. United Air Lines, Inc.

심한 근시안을 가진 쌍둥이 자매인 상소인들은 20/200 이하의 비교정 시력을 가지고 있었지만, 교정 수단을 가지고는 두 사람 다 유사한 손상이 없는 사람들과 똑같이 기능하였다. 상소인들은 상업 항공사 조종사로서의 취업을 위하여 주요 상업 항공사인 United Air Lines에 지원하였지만 20/100 이상의 비교정 시력이라는 United Air Lines의 최소 요건을 충족시키지 못하기 때문에 불합격 당하였다. 그 결과, 상소인들은 ADA 하에서 소송을 제기하였는데, ADA는 적용을 받는 고용주들이 장애에 근거하여 개인을 차별하는 것을 금하고 있다. 그 중에서도 특히, ADA는 ‘장애’를 “주요 생활 활동 중 하나 이상을 실질적으로 제한하는 신체적이거나 정신적인 손상”(Sec. 3) 또는 “그러한 손상을 가진 것으로 간주됨”(Sec. 3)으로 정의하고 있다. 지방 법원은 경감 수단이 주어질 수 있다는 주장을 분명히 말하지 못했기 때문에 상소인들의 고소를 기각하였다. 지방 법원은 상소인들이 시각 손상을 완전히 교

정할 수 있기 때문에 그들은 장애 정의의 subsection 1) 하에서 실제로 장애인이 아니라고 판결하였다. 지방 법원은 또한 상소인들은 이 정의의 subsection 3) 하에서 장애인인 것으로 United Air Lines에 의하여 ‘간주’되지 않았다고 결정하였다. 상소인들은 United Air Lines가 세계적인 항공사 조종사라는 특정 직업의 요건을 상소인들이 충족시킬 수 없는 것으로 간주했다고만 진술하였었다. 이러한 진술은 상소인들이 노동이라는 주요 생활 활동에서 실질적으로 제한받는 것으로 간주되었다는 주장을 분명히 말하기에는 충분하지 못했다. 비슷한 논리를 사용하여 제10 순회(Tenth Circuit) 법원은 하급 법원의 판결을 확인하였다.

1999년 *Sutton* 사건에서 대법원은 상소 법원의 판결을 확인하고, 동등고용기회위원회(Equal Employment Opportunity Commission, EEOC)의 견해를 거부하였다.

Sutton 법정이 말했듯이, ‘장애’는 경감 수단이 취해지지 않는다면 손상이 실질적으로 제한할지도 모르거나 제한할 것 같거나 제한할 것이라는 경우가 아니라 손상이 주요 생활 활동을 실질적으로 제한하는 경우에만 존재한다. 대법원은 또한 약 4천 3백만 명의 미국인이 한 가지 이상의 신체적 혹은 정신적 장애를 가지고 있다는 ADA의 사실 진술은 교정되지 않은 상태가 장애에 해당되는 모든 사람을 법률의 보호 하에 포함시키려고 의회가 의도하지 않았다는 결론을 요구하는 것이라고 강조하였다. *Sutton* 사건에서 대법원은 또한 장애를 가진 것으로 ‘간주’되는 개인을 포함시킬, 장애에 관한 ADA의 정의의 세 번째 가닥이 관련이 있다고 말하였다. 대법원은 개인이 장애를 가진 것으로 ‘간주’될 수 있는 두 가지 사항이 있다고 평결하였다. 첫째, 적용을 받는 기관이 어떤 사람이 하나 이상의 주요 생활 활동을 실질적으로 제한하는 신체적 손상을 가지고 있다고 잘못 믿거나, 둘째, 적용을 받는 기관이 사실상 비제한적인 손상이 하나 이상의 주요 생활 활동을 실질적으로 제한한다고 잘못 믿는 것이다. *Sutton* 사건에서 상소인들은 그들이 실질적으로 제한적인 손상이 있는 것으로 간주되었다는 논증을 하지 않았기 때문에, 대법원은 거기에서 이 쟁점을 다루지는 않았다.

II. 고용(TITLE I)

EEOC는 ADA의 title I의 시행에 대하여 책임이 있는데, title I은 장애를 근거로 한 고용 차별을 금지하고 있다. title I과 연방규칙집(Code of Federal Regulations, CFR) title 29 part 1630의 목적은 고용의 모든 측면에서 유자격 장애인이 장애를 근거로 한 차별로부터 보호받도록 보증하는 것이다. part 1630에는 부

록(Appendix)이 있는데, 이 부록은 쟁점에 대한 EEOC의 해석에 해당하며, EEOC는 고용 차별의 혐의에 대해 결정을 내릴 때 이 부록을 따른다.

우선 28 CFR Sec. 35.140(고용 차별의 금지)에 의하면, 어떤 유자격 장애인도 어떤 서비스·프로그램 하에서 고용에 있어 장애를 근거로 하여 차별을 받아서는 안 된다.

법무부의 조정 규칙은 고용에서의 비차별을 명확하게 요구하고 있으며, 사업체의 크기에 근거하여 적용 범위를 제한하지 않는다.

Sec. 101. 정의

title I 에 사용된, ‘적절한 편의(reasonable accommodation)’라는 용어는 다음을 포함할 수 있다.

- 1) 직원에 의해 사용되는 기존 시설을 장애인이 손쉽게 접근할 수 있고 이용할 수 있게 하는 것
- 2) 장애인을 위한 직무의 재구조화, 시간제 또는 수정된 작업 일정, 공식적으로 의 재배치, 설비·장치의 구입·개조, 검사·훈련자료·정책의 적절한 수정·변형, 유자격 낭독자나 통역자의 제공, 기타 유사한 편의

적절한 편의가 있든 없든 어떤 개인이 가지고 있거나 바라고 있는 직위의 본질적인 기능을 수행할 수 있다면 그 개인은 ‘유자격 장애인(qualified individual with a disability)’이라고 간주된다. 적절한 편의에는 세 가지 범주가 있다. 그 범주는 ㉠ 지원 과정에서 동등한 기회를 보장하기 위해 필요한 편의, ㉡ 장애인 직원이 가지고 있거나 바라고 있는 직위의 본질적인 기능을 수행할 수 있도록 하는 편의, 그리고 ㉢ 비장애인 직원이 향유하는 고용상 급부나 권리를 장애인 직원이 동등하게 향유할 수 있도록 하는 편의이다. 예를 들어, 손이 없는 직원을 위하여 페이지를 넘겨주는 사람과 같은 개별지원인(personal assistant)이나 이따금씩의 출장에서 시각장애인 직원을 돕는 안내인의 일을 맡는 여행안내원을 제공하는 것도 적절한 편의일 수 있다.

또한, 고용주가 적절한 편의로서 제공하도록 요구되는 설비·기구·서비스는 아니지만, 장애인이 그러한 것들을 장치하거나 이용할 기회를 허용하는 것도 적절한 편의일 수 있다. 예를 들어, 고용주가 직원을 위하여 안내견을 제공하도록 요구되지 않는 것이라 하더라도, 시각장애인이 직장에서 안내견을 이용하도록 고용주가 허용하는 것은 적절한 편의일 것이다.

본질적인 기능이란, 정의에 의하면, 적절한 편의가 있든 없든 직장을 가지고 있는 사람이 그 직위에 적임이라고 여겨지기 위하여 수행해야 할 것들이다. 고용주나

적용을 받는 기타의 기관은 본질적인 기능이 언제 어떻게 수행되는지를 변경함으로써 어떤 직무를 재구조화할 수 있다. 예를 들어, 쓰는 능력에 장애가 있는 직원은 관례상 손으로 건사되었던 기록들을 컴퓨터화하는 것이 적절한 편의로서 허용될 수 있다.

또한 공식으로의 재배치도 적절한 편의로 잠재적으로 열거될 수 있다. 어떤 직위의 지원자는 적절한 편의가 있든 없든 찾고 있는 그 직위에 적임이어야 하고, 그 직위의 본질적인 기능을 수행할 수 있어야 한다. 그러나 바람직하지 않은 자리나 지정된 사무실이나 시설로 억지로 재배치시킴으로 장애인 직원을 제한·분리·차별하기 위하여 재배치가 이용되어서는 안 된다.

어떤 편의가 특정 상황에서 적절한지를 결정하는 것은 고용주와 직원이 그 장애에 의하여 과해지는 제한을 정확히 확인하고 그 제한을 극복할 수 있는 가능한 편의를 탐색하는 과정을 포함한다. 이 과정은 29 CFR Sec. 1630.9(적절한 편의를 마련해 주지 않음)에서 좀 더 충분히 논의된다.

Sec. 102. 차별

i) 통칙 — 적용을 받는 어떤 기관도 직장 지원 과정, 직원의 채용·승진·해고, 직원 급여, 직업 훈련, 고용의 기타 조건·권리에 관하여 장애인의 장애 때문에 유자격 장애인을 차별해서는 안 된다.

ii) 해석 — subsection i)에 사용된 ‘차별하다(discriminate)’라는 용어는 다음 a)~g)를 포함한다.

a) 지원자나 직원의 장애 때문에 그 지원자나 직원의 기회·지위에 불리한 영향을 미치는 방식으로 직장 지원자나 직원을 제한·분리·분류하는 것

본 규정과 뒤따르는 몇몇 규정들은 29 CFR Sec. 1630.4(금지되고 있는 차별)의 일반적인 금지 규정 내에 포함되는 차별의 여러 가지 구체적 형태를 기술한다.

b) 적용을 받는 기관의 유자격 장애인 지원자나 직원에게 title I에 의하여 금지되고 있는 차별을 받게 하는 효과를 미치는 계약상 또는 기타 합의·관계에 참여하는 것

29 CFR Sec. 1630.4에 의하면, 적용을 받는 기관이 다음과 관련하여 장애를 근거로 유자격 장애인에 대하여 차별하는 것은 위법이다.

(1) 모집, 광고, 직장 지원 과정

(2) 채용, 진급, 승진, 종신 재직권의 부여, 좌천, 전근, 일시 귀휴, 해고, 일시 귀휴로부터의 복귀 권리, 재고용

- (3) 급료나 기타 형태의 보수의 등급, 보수에서의 변경
- (4) 직무 할당·분류, 조직 구조, 직위 내용 기술, 진급 계통, 연공서열 목록
- (5) 휴가, 병가
- (6) 적용을 받는 기관이 관리하든 않든, 고용에 의하여 이용 가능한 부가 급부
- (7) 견습 과정, 직업상 모임, 회의, 기타 관련 활동을 포함한 훈련을 위한 선발과 재정적 지원, 그리고 훈련 휴가를 위한 선발
- (8) 사교·오락 프로그램을 포함하여, 적용을 받는 기관이 후원하는 활동
- (9) 고용의 기타 조건이나 권리

Sec. 1630.6(계약상 또는 기타 합의)에 의하면, ‘계약상 또는 기타 합의·관계’라는 구(句)는 고용·알선 기관, 단체 교섭 합의를 포함한 노동조합, 적용을 받는 기관의 직원에게 부가 급부를 제공하는 기관, 또는 훈련·견습 프로그램을 제공하는 기관과의 관계를 포함하지만, 이들 관계로만 제한되는 것은 아니다.

고용주가 고용, 훈련, 승진, 또는 고용 관계의 어떤 다른 측면에서 장애인 직원의 차별을 가져오는 계약 관계에 참여하는 것은 위반이다. 계약자에 의한 계약자 자신의 직원이나 지원자에 대한 어떤 차별에 있어서 고용주가 그 계약을 통하여 책임져야 하는 것은 아니긴 하지만, 고용주로서의 계약자는 그러한 차별에 대해서 책임을 져야 할 수도 있다.

c) 1) 장애를 근거로 한 차별의 효과를 나타내거나 2) 공통의 행정 감독을 받는 다른 사람들의 차별을 지속시키는, 표준, 기준, 또는 관리 방법을 사용하는 것

EEOC는 29 CFR Sec. 1630.7(표준, 기준, 또는 관리 방법)에서 ADA의 본 section의 1) 앞에 “직무 관련성이 없고 사업의 필요성과도 일치되지 않으며”라는 절(節)을 삽입하였다.

d) 어떤 유자격자와 관계나 관련이 있다고 알려진 어떤 개인의 기지(既知)의 장애 때문에 그 유자격자에게 동등한 직장이나 급부를 배제하거나 거절하는 것

29 CFR Sec. 1630.8(장애인과의 관계나 관련)에 의하면, 어떤 유자격자가 가족적·사업적·사회적 또는 기타 관계나 관련을 가지고 있다고 알려진 어떤 개인의 기지의 장애 때문에, 적용을 받는 기관이 그 유자격자에게 동등한 직장·급부를 배제·거절하거나 그 유자격자에 대하여 차별하는 것은 위법이다.

위 규정은 어떤 유자격자가 장애가 있든 없든 그 사람이 기지의 장애를 가진 어떤 개인과 관련이나 관계가 있다고 알려져 있기 때문에 차별받는 것으로부터 그 사람을 보호할 의도를 가지고 있다.

EEOC가 위 규칙에서 “~하거나 (그 유자격자)에 대하여 차별”이라는 구를 첨가한 것은, 한 개인이 관계나 관련을 가지고 있는 어떤 사람의 기지의 장애로 인한 그 유자격 개인에 대한 괴롭힘이나 기타 형태의 차별 또한 차별의 금지되는 한 형태라는 것을 명백히 하는 것이다.

e) 1) 적용을 받는 기관이 편의가 그 적용을 받는 기관의 사업의 운영에 과도한 어려움을 과할 것이라는 것을 증명하지 않는 한, 유자격 장애인 지원자나 직원의 기지의 신체적·정신적 제한에 대해 적절한 편의를 마련하지 않거나, 2) 유자격 장애인 지원자나 직원에게 고용 기회를 거절하는 것이 적용을 받는 기관이 그 직원이나 지원자의 신체적·정신적 손상에 대해 적절한 편의를 마련해 주어야 할 필요성에 기초하고 있을 경우

29 CFR section 1630.9는 “적용을 받는 기관은 (중략) 기술 지원을 받지 못함으로써 인하여 본 part[part 1630]의 요구로부터 면제되어서는 안 된다”라고 규정하고 있다. 몇몇 고용주들은 이 section을 개정하여 기술 지원을 받지 못하는 것이 적절한 편의를 제공하지 않는 것에 대한 해명이 된다고 기술할 것을 EEOC에 요구하였다. 그러나 EEOC는 요구받은 개정을 하지 않아 왔다.

f) 적용을 받는 기관이 사용하는 표준, 검사, 또는 기타 선택 기준이 해당 직에 있어서 직무 관련성이 있는 것으로 보이고 사업의 필요성과 일치되지 않는 한, 장애인이나 장애인 집단을 가려내거나 가려내는 경향이 있는 자격 기준, 고용 검사, 또는 기타 선택 기준을 사용하는 것

직무 관련성이 없고 사업의 필요성과 일치되지 않는 선택 기준은 장애를 근거로 장애인(또는 장애인 집단)을 가려낼 때에만 29 CFR section 1630.10(자격 기준, 검사와 기타 선택 기준)을 위반한 것이라는 것을 명백히 하기 위하여, EEOC는 ADA의 본 section의 “~ 일치되지 않는 한” 다음에 “장애를 근거로 하여”라는 구를 첨가하였다.

g) 검사가 감각상 능력, 손의 능력, 또는 말하는 능력을 손상시키는 장애를 가진 직장 지원자나 직원에게 실시될 때, 그러한 검사 결과가 직원이나 지원자의

감각상 능력, 손의 능력, 또는 말하는 능력의 손상을 반영(이러한 능력이 검사가 측정하고자 하는 요소인 경우를 제외)하기 보다는 그러한 검사가 측정하고자 하는, 지원자나 직원의 능력, 소질, 또는 어떤 기타 요소를 정확히 반영한다는 것을 보증하는 가장 효과적인 방식으로 고용 관련 검사를 선택·실시하지 않는 것

iii) 건강 진단과 조사

통칙 — subsection i)에서 언급된 차별에 대한 금지는 건강 진단과 조사를 포함해야 한다.

29 CFR Sec. 1630.13(건강 진단과 조사의 금지)에 의하면,

(1) Sec. 1630.14(특별히 허용된 건강 진단과 조사)에 의하여 허용된 것을 제외하고는, 적용을 받는 기관이 고용 전에 지원자의 건강 진단을 실시하거나 지원자가 장애인인지에 관하여 또는 그 장애의 특징이나 심한 정도에 관하여 조사를 하는 것은 위법이다.

(2) Sec. 1630.14에 의하여 허용된 것을 제외하고는, 적용을 받는 기관이 직원의 건강 진단을 요구하거나 직원이 장애인인지에 관하여 또는 그 장애의 특징이나 심한 정도에 관하여 조사를 하는 것은 위법이다.

Sec. 103. 해명

CFR title 29 part 1630에서 해명에 관한 section은 모든 것을 망라하려고 의도한 것은 아니나, ADA와 이 part 하에서 차별 혐의에 대해 할 수 있는 가능한 해명 중 몇 가지를 고용주들에게 알려주기 위한 목적을 가지고 있다.

29 CFR Sec. 1630.15(해명)에 의하면, 이 part 하에서의 차별의 주장에 대한 해명은 다음 (1)~(6)에만 제한되는 것은 아니지만 이들을 포함할 수 있다.

(1) 동등하지 않은 대우의 혐의: 이의 제기된 행위가 적법하고 비차별적인 이유에 의하여 정당화된다는 것은 (중략) 동등하지 않은 대우의 혐의에 대한 해명이 될 수 있다.

그러나 EEOC는 위 section 1630.15의 (1)에 대한 해석 길잡이에 한 문장을 첨가했는데, 보험이 개인의 장애에 적용되지 않는다거나 그 장애가 보험이나 노동자 재해 보상의 비용을 증가시킬 것이라는 주장은 장애인을 동등하게 대우하지 않은 것에 대한 적법하고 비차별적인 이유를 구성하지 않는다는 것을 명백히 하였다.

(2) 선택 기준의 차별적 적용의 혐의: ㉠ 일반적으로, 장애인을 가려내거나 가려내는 경향이 있거나 장애인에게 직장이거나 급부를 거절하는 자격 기준, 검사, 또는 선택 기준을 적용한 것이 직무 관련성이 있고 사업의 필요성과 일치되는 것으로 보이며 그러한 행위가 이 part에서 요구되는 적절한 편의로는 완수될 수 없다는 것은 Sec. 1630.10(자격 기준, 검사와 기타 선택 기준)에 기술된 차별의 혐의에 대한 해명이 될 수 있다. ㉡ 자격 기준으로서의 직접적인 위협(direct threat)³⁾: ‘자격 기준(qualification standard)’이라는 용어는 어떤 개인이 직장에서 그 개인이나 타인의 건강이나 안전에 직접적인 위협을 가하지 않아야 한다는 요건을 포함할 수 있다.

(3) 기타 동등하지 않은 영향의 혐의: 이의 제기된 기준이나 정책이 직무 관련성이 있고 사업의 필요성과 일치되는 것으로 보이며 그러한 행위가 이 part에서 요구되는 적절한 편의로는 완수될 수 없다는 것은 균등하게 적용된 기준이나 정책이 장애인이나 장애인 집단에게 동등하지 않은 영향을 미쳤다는, 이 part 하에서 제기된 차별 혐의에 대한 해명이 될 수 있다.

(4) 적절한 편의를 마련해 주지 않은 혐의: 요구되거나 필요한 편의가 적용 받는 기관의 사업 운영에 과도한 어려움을 과할 것이라는 것은 Sec. 1630.9(적절한 편의를 마련해 주지 않음)에 기술된 차별의 혐의에 대한 해명이 될 수 있다.

이 part에서 요구되는 적절한 편의를 마련해 주지 않았기 때문에 차별했다고 알려져 있는 고용주나 기타 적용 기관은 그 편의를 마련해 주는 것이 과도한 어려움이었을 것이라는 것을 해명으로 말할 수 있다.

(5) 다른 연방 법률과의 충돌: 이의 제기된 행위가 다른 연방 법률이나 규칙에 의해 요구된다거나 다른 연방 법률이나 규칙이 이 part에 의해서는 다르게 요구될 어떤 행위(특정의 적절한 편의를 제공하는 것을 포함)를 금지한다는 것은 이 part 하에서의 차별 혐의에 대한 해명이 될 수 있다.

3) 직접적인 위협은 적절한 편의에 의하여 제거되거나 감소될 수 없는, 개인이나 타인의 건강이나 안전에 대해 상당한 위해를 가할 현저한 위협을 뜻한다. 개인이 ‘직접적인 위협’을 가하는가의 결정은 직무의 본질적 기능을 안전하게 수행하는 그 개인의 현재 능력의 개별적 평가에 근거해야 한다. (중략) 개인이 직접적인 위협을 가할 것인가를 결정함에 있어 고려되어야 될 요소는 다음을 포함한다.

- (i) 위협의 지속 기간
- (ii) 잠정적 위해의 특징과 심한 정도
- (iii) 잠정적 위해가 발생할 가능성
- (iv) 잠정적 위해의 급박성

(6) 추가의 해명: 혐의를 받고 있는 차별 행위가 Sec. 1630.14(특별히 허용된 건강 진단과 조사)나 Sec. 1630.16(허용되는 특정 행위)에 의해 명확히 허용된다는 것이 part 하에서의 차별 혐의에 대한 해명이 될 수 있다.

i)~ii) (생략)

iii) 종교 기관

a) 일반적으로, title I 은 종교 단체, 협회, 교육 기관, 또는 그 활동을 위한 모임에 의한 운영과 관련된 일을 수행하기 위하여 그 단체, 협회, 교육 기관, 또는 모임이 특정 종교인에게 고용상 우선권을 주는 것을 금지해서는 안 된다.

b) 교회의 요구 — title I 하에서, 종교 기관은 모든 지원자와 직원에게 그 기관의 교의에 따르도록 요구할 수 있다.

그러나 종교 기관은 허용된 종교적 기준을 만족하는 개인을 그 개인이 장애인이기 때문에 차별해서는 안 된다. 다시 말해, 종교 기관은 종교적 기준을 마찬가지로 만족하는 유자격 비장애인과 허용된 종교적 기준을 만족하는 유자격 장애인을 대등하게 고려하도록 요구된다.

iv) 전염성 질환의 목록

a) 일반적으로, 본 법의 제정일 6개월 후보다 더 늦지 않게, 보건복지부 장관 (Secretary of Health and Human Services)은 다음을 해야 한다.

1) 식품의 취급을 통하여 옮겨질 수 있는 모든 전염성 질환을 조사

2) 식품의 취급을 통하여 옮겨지는 전염성 질환의 목록을 공표

3) 그러한 질환이 옮겨지는 방식을 공표

4) 질환의 목록과 전염 방식에 관한 그러한 정보를 일반 대중에게 널리 유포
이러한 목록은 매년 갱신되어야 한다.

b) 식품의 취급을 통하여 다른 사람에게 옮겨지고 paragraph a) 하에서 보건복지부 장관이 밝힌 목록상에 포함되며 적절한 편의를 의하여 제거될 수 없는 전염성 질환을 어떤 개인이 가지고 있는 경우에, 적용을 받는 기관은 그러한 개인을 식품의 취급을 포함하는 직책에 임명하거나 계속 임명하기를 거절할 수 있다.

c) 본 법의 어떤 것도, 보건복지부 장관에 의하여 공표된 전염성 질환의 목록과 전염 방식에 준하여, 다른 사람의 건강이나 안전에 상당한 위험 — 적절한 편위에 의하여 제거될 수 없는 — 을 내포하는 사람으로부터 공중보건을 보호하기

위하여 설계된, 식품 취급에 적용할 수 있는 어떤 주·군·지역의 법·조례·규칙을 선취·변경·개정하는 것으로 해석되어서는 안 된다.

식품 취급 직무에 초점을 맞춘 본 규정은 식품의 취급을 통하여 옮겨지는 전염성 질환을 가진 개인의 편의를 도모하는 특정 상황에 ‘직접적인 위협’의 해석을 적용하고 있다. 보건복지부 장관은 식품의 취급을 통하여 옮겨지는 전염성 질환의 목록을 작성해야 한다. 과도한 어려움을 과하지 않고 식품의 취급을 통한 질환의 전염을 예방할 편익이 있다면, 고용주는 개인에게 그 편익을 제공해야 한다. 이러한 상황에서, 고용주는 적절한 편익을 제공해야 할 필요성 때문에 그 개인을 차별하도록 허용되지 않으며, 식품 취급 직무에 그 개인을 유지하도록 요구될 것이다.

대법원 판례

Clackamas Gastroenterology Associates, P.C. v. Wells

Ms. Wells는 Clackamas Gastroenterology Associates라는 클리닉이 그녀의 고용을 끝낼 때에 위법한 차별을 했다고 ADA의 title I 하에서의 차별에 근거하여 주장하면서 소송을 제기하였다. 그 클리닉은 즉결 재판을 신청하면서, 클리닉이 ADA에서 요구하는 20주 동안 15인 이상의 직원을 두고 있지 않았기 때문에 본 법에 의하여 적용받지 않는다고 주장하였다. 그 주장의 정확성은 전문직 법인을 소유하고 있고 그것의 이사회를 구성하고 있는 네 명의 의사 주주를 직원으로 셴에 넣느냐에 달려 있었다. 재정신청을 승인하면서 지방 법원은 의사들이 법인의 주주보다는 조합 계약에서의 조합원에 더 비슷하며 따라서 ADA 하에서의 직원이 아니라고 결론지었다. 제9 순회(Ninth Circuit) 법원은 평결을 파기하면서, 전문직 법인이 법인 신분의 과세와 민사 책임 특권을 받도록 허용할 이유가 없으며 고용 차별의 책임이 있음을 피할 수 있는 조합 계약과 같다고 주장할 이유가 없다고 평결하였다.

대법원은 2003년에 *Clackamas Gastroenterology Associates, P.C. v. Wells* 사건에서 ADA 하에서의 ‘직원(employee)’이라는 용어의 정의를 검토하였다. *Clackamas* 사건에서 대법원은 주주·이사가 직원인지 관한 EEOC의 지침이, 사용할 정확한 기준이라고, Stevens 판사가 쓴 7:2의 판결문에서 판결하였다.

다수 쪽의 편에서 판결문을 쓴 Stevens 판사는, EEOC의 기준에 비추어 생각했을 때 지방 법원의 사실 인정 중 몇 가지가 네 명의 의사가 클리닉의 직원이 아니라는 결론을 뒷받침하는 것같이 보인다고 평결하였다. 그러나 반대 결론을 뒷받침할지도

모르는 몇 가지 증거도 있으므로, 대법원은 그 이상의 소송 절차를 위하여 사건을 하급 법원으로 반송하였다.

반대측은 대법원의 의견은 주종 관계라는 관습법적 측면 중 하나만을 사용하였다고 주장하였다. 게다가 Ginsburg 판사는 의사 주주들이 다른 법령, 특히 1974년 퇴직직원소득보장법(Employee Retirement Income Security Act)의 목적에 비추어 직원이라고 주장한다고 언급하면서 “나는 의사들이 연방 차별금지 법령의 목적에 비추어 직원인지 하는 것이 문제가 될 때 그들이 법인의 형태를 선택한 것으로부터 도피하도록 허용할 이유가 없다고 본다”고 말하였다.

Board of Trustees of the University of Alabama et al. v. Garrett et al.

피상소인인 Garrett와 Ash는 상소인인 Alabama 주(州) 고용주들에 대하여 개별 소송을 제기하였는데, ADA의 title I 하에서 배상금을 요구하였다. ADA는 주와 기타 고용주들이 “(전략) 고용의 조건·권리에 관하여 (중략) 장애 때문에 유자격 장애인을 차별”(Sec. 102)하는 것을 금하고 있다. 양 소송 사건을 결정하는 의견에서 지방 법원은 상소인에게 즉결 재판을 승인하였는데, ADA가 주의 ‘헌법 수정 제 11조(Eleventh Amendment)’⁴⁾ 면책을 폐기할 의회의 권한을 넘어선다는 점에서 상소인들과 의견이 일치하였다. 제11 순회(Eleventh Circuit) 법원은 ADA가 그러한 면책을 합법적으로 폐기하고 있다는 이유로 평결을 파기하였다.

2001년 2월 21일에, 대법원은 *Board of Trustees of the University of Alabama et al. v. Garrett et al.* 사건을 판결하였다. 5:4의 판결에서, 대법원은 헌법 수정 제 11조가 ADA의 title I 하에서 주의 직원에 의한 배상금 소송을 금하고 있다고 판결하였다.

대법원은 헌법 수정 제11조가 Article I (입법부)의 권한을 이용해서는 폐기될 수 없지만 헌법 수정 제14조의 section 5⁵⁾는 어떤 상황에서 폐지를 위하여 사용될 수 있다고 평결해 온 바 있다. ADA도 주의 면책을 폐기하고자 하는 시도와 관련하여 분명한데, 쟁점은 성공적인 폐기의 나머지 요소들이 있느냐 하는 것이다. *Garrett* 사건에서 대법원은 그 나머지 요소들이 없다고 평결하면서, 제11 순회 법원의 평결을 파기하였다.

4) 다른 주의 주민 또는 어떤 외국의 시민이나 국민에 의하여 미국의 한 주에 반하여 시작되거나 수행된, 보통법이나 형평법상의 어떤 소송까지 미국의 사법권이 확대되는 것으로 해석되어서는 안 된다.

5) 의회는 적절한 법률에 의하여 본 article의 규정을 시행할 권한을 가져야 한다.

다수 쪽의 편에서 판결문을 쓴 대법원장 Rehnquist는 ADA의 법령 표현과 헌법 수정 제11조 면책의 일반적 원칙을 간단하게 검토하였다. 대법원장은 이러한 원칙들을 적용하는데 있어 첫 번째 단계는 논쟁 중인 헌법상 권리의 범위를 확인하는 것, 다시 말해 장애인이 차별로부터 자유로워야 한다는 헌법적 권리를 확인하는 것이라고 말하였다.

장애인의 헌법상 권리를 검토한 후, *Garrett* 사건에서의 다수 의견은 주에 의한 장애인에 대한 위헌적 고용 차별의 역사와 패턴을 의회가 확인했었는지를 검토하였다. 대법원장은 ADA의 입법 역사가 그러한 패턴을 확인하지 않았다고 판단하였다. 기록상에서 차별의 예가 충분하지는 않지만, 대법원장은 이러한 예의 대부분이 주가 아닌 지방 정부 단위에서 나왔다는 것에 주목하였고 “헌법 수정 제11조는 지방 정부까지 그 면책을 확대하지는 않는다”고 말하였다.

Garrett 사건의 다수측은, 주에 의한 위헌적 차별의 패턴이 발견된다 하더라도 방지되어야 할 권리침해와 채택된 방법 사이에 ‘조화와 균형(congruence and proportionality)’이 있었는지에 관한 쟁점에서 우려를 자아낼 것이라고 말하였다. 결론적으로, 다수측 의견은 의회가 바람직한 공공 정책에 관한 최후의 권위자이지만, 개인에게 주에 대한 배상금을 받을 권한을 부여하기 위해서는 헌법 수정 제14조를 위반한 주에 의한 차별의 패턴이 있어야 하며 의회에 의하여 부과된 구제 방법은 표적으로 삼은 위반과 조화되고 균형 잡혀야 한다고 확인하였다. 그러나 대법원은, 연방 정부는 배상금을 위한 소송에서 공민권을 강력히 주장할 수 있으며 주 법률도 몇 가지 시정 수단을 제공할 것이라고도 언급하였다. 그러나 소수측은, 한정된 입법 역사에 관한 다수측 의견에서의 강조점은 주정부도 포함하는 일반 사회(주 기관이 그 동종의 보다 넓은 사회의 일부를 형성한다면) 도처에 있는 차별 대우의 강력한 증거를 무시한 것이라고 평하였다.

Board of Trustees of the University of Alabama et al. v. Garrett et al. 사건은 주요한 판결이고, 더 나아가서 대법원의 연방주의 이론을 강조하며 또한 3권 분립의 쟁점을 제기한다. 다수측이 헌법 수정 제14조의 section 5에 따라서 제정된 모든 법률을 배제하지는 않는다 하더라도, 그것은 그러한 법률의 제정이 헌법 수정 제11조의 감시를 견딜 가능성을 상당히 적게 만들어 왔다. 게다가, 다른 강도의 차별에 대한 대법원의 논평은 이러한 접근법의 다른 용도에 대한 도전의 조짐이 될 수가 있었으며, 몇몇 논평가들은 이것이, 인종 차별을 금하는 민권법(Civil Rights Act)의 title VII을 포함하여, 다른 법령을 위한 함의를 가질 수 있다고 말하였다.

몇몇 상소 법원이 *Garrett* 사건에서의 대법원 판결에 이어 ADA와 주의 주권적 면책의 쟁점을 검토하였다. Arkansas 주의 경우, *Garrett* 논의는 단순한 의견이었다

고 주장하기는 했었지만, 상소 법원은 의견이 달랐으며 “장애인을 계속 차별하는 주에 반하는 앞으로의 구제 수단의 유용성을 의회가 제한하려고 기도했다고 생각할 이유가 없다”고 확인하였다.

대법원은 ADA의 title II에 대한 헌법 수정 제11조의 적용 문제를 포함하여, 연방주의 쟁점을 계속 검토하고 있다. 위에서 언급했듯이, *Garrett* 사건에서 고용 차별에 관한 ADA에서의 기록은 헌법 수정 제11조의 면책을 폐기하기에는 불충분한 것으로 판명되었다. 그러나 *Garrett* 사건에서 다수 쪽의 편에서 판결문을 쓴 대법원장 Rehnquist는 고용 차별에 관한 ADA의 입법 역사와 title II를 위반한 주의 행위에 대한 그 입법 역사를 대조시키면서, 고용에 관한 증거가 주의 행위에 관한 증거와 비교하여 부족하다는 것에 주목한 바 있다. 대법원이 2002 ~ 2003년 기간 동안에는 이 쟁점을 다루지 않았지만, 미래에 대법원에 유사한 소송 사건들이 제출될지도 모른다.

US Airways, Inc. v. Barnett

피상소인인 Barnett가 상소인인 US Airways, Inc.를 위하여 화물을 취급하는 사람으로 일하는 동안 등을 다친 후, 그는 육체적인 노력을 덜 요하는 우편물실로 전근하였다. Barnett의 새로운 근무처는 후에 US Airways의 연공 서열제 하에서 입찰하게 될, 연공 순위에 기초한 직원에게 개방되었고, 그보다 선임인 직원들이 그 일자리에 입찰할 작정이었다. US Airways는 Barnett에게 우편물실에 남아 있도록 허용함으로써 그의 장애에 대한 편의를 도모해 달라는 그의 요청을 거절하였고, 그는 일자리를 잃었다. 그 후에 Barnett는 ADA 하에서 소송을 제기하였는데, ADA는 고용주가 “편의가 (중략) 사업의 운영에 과도한 어려움을 과할 것이라는 것을 증명”하지 않는 한, ‘적절한 편의’와 함께 직무의 본질적 기능을 수행할 수 있는 장애인을 고용주가 차별하는 것을 금지하고 있다(Sec. 102). 이에 연공 서열제를 변경하는 것이 US Airways와 비장애인 직원 양쪽에 ‘과도한 어려움’을 가져올 것이라고 판정한 지방 법원은 그 회사에게 즉결 재판을 승인하였다. 제9 순회 법원은 그 판결을 파기하면서, 연공 서열제는 과도한 어려움의 분석에서 단순히 한 요인이고 어떤 특정 과제가 과도한 어려움을 만들어 낼 것인지를 결정하기 위해서는 사항별로 사실에 철저한 분석이 요구된다고 판결하였다.

US Airways, Inc. v. Barnett 사건에서 대법원은 장애인 직원에 의해 요청된 편의가 연공 서열제의 규칙과 상충된다는 것을 고용주가 보인 것은 요청된 편의가 ADA의 취지 안에서 ‘적절’하지 않다는 것을 증명하는 데는 그런 대로 충분하다고 판결하였다. Breyer 판사에 의한 다수측 의견에서 대법원은 연공 서열제가 “직원에게

게 공평·균일한 대우에 대한 기대를 주고 이를 실현함으로써 중요한 직원 급부를 제공”하며 “전형적인 고용주에게 연공 서열제의 존재 그 이상을 보이도록 요구하는 것은, 일관되고 균일한 대우에 대한 직원의 기대를 훼손할 수도 있다”고 진술하였다. 이와 같이, 대부분의 ADA 소송 사건에서 연공 서열제의 존재는 고용주에게 즉결 재판의 자격을 주었을 것이다. 대법원은 연공 서열제가 단체 교섭에 의해서가 아니라 경영자 측에 의해 과해진다면 이러한 추론을 바꿀 어떤 표현도 ADA에서 발견하지 못하였다. 그러나 Breyer 판사는 ‘특별한 상황’과 관련하여 이 규칙에 대한 몇 가지 예외가 있다고 평결하였고, ㉠ 고용주가 일방적으로 연공 서열제를 ‘상당히 자주’ 바꾸고 그 때문에 한 가지 이상의 발전이 효과가 없을 것 같다는 지점까지 직원들의 기대를 훼손시키거나 ㉡ 연공 서열제가 대단히 많은 예외를 포함하고 있어 하나 이상의 예외가 문제가 될 것 같지 않은 상황을 예로써 들고 있다.

Ⅲ. 공공 서비스(TITLE II)

Subtitle A. 차별에 대한 금지와 기타 일반적으로 적용할 수 있는 조항

28 CFR Sec. 35.105(자기평가)에 의하면,

- (1) (생략)
- (2) 공공 기관은 장애인이나 장애인을 대표하는 단체를 포함하여 이해 관계자가 의견을 제출함에 의하여 자기평가 과정에 참여할 수 있는 기회를 제공해야 한다.
- (3) 50인 이상을 고용하는 공공 기관은 자기평가의 완료 후 적어도 3년 동안 다음을 철해서 보관하고 공람이 가능하도록 해야 한다.
 - ㉠ 의견을 물은 이해 관계자의 목록
 - ㉡ 검토된 영역과 확인된 문제의 서술
 - ㉢ 수정된 부분의 서술

모든 공공 기관은 자기평가를 하도록 요구된다. 그러나 50인 이상을 고용하는 공공 기관만이 3년 동안 그 자기평가를 철해서 보관하고 공람이 가능하도록 하도록 요구받는다.

(4) 공공 기관이 1973년 재활법(Rehabilitation Act)의 section 504⁶⁾를 이행하는 규칙의 자기평가 요구에 이미 응했다면, Sec. 35.105의 요구는 이전의 자기평가에 포함되지 않았던 정책과 실천에만 적용해야 한다.

위 paragraph (4)는 통신에의 접근을 포함하는 것과 같이, 재활법 section 504나 그 정책·실천의 영향을 받지 않고 section 504를 이행하는 기존 규칙 하에서 요구되는 자기평가에 이미 포함되지 않았던 프로그램에만 Sec. 35.105가 요구하는 자기평가가 적용되어야 한다고 규정하고 있다. 그러나 대부분의 평가가 5~12년 전에 되었기 때문에, 법무부(Department of Justice)는 아주 많은 공공 기관들이 그들의 모든 정책과 프로그램을 재검토할 것이라고 기대하고 있다.

title II의 subtitle B를 이행하는 교통부(Department of Transportation)의 규칙에 의해 적용을 받는 활동은 Sec. 35.105에 의해 요구되는 자기평가에 포함되도록 요구받지 않는다.

비평가들은 장애인이 둔감함, 특히 범 집행 영역에서의 둔감함 때문에 차별을 받지 않도록 보장하기 위하여 모든 자기평가가 훈련 정책에 대한 검토를 포함할 것을 규정이 요구해야 한다고 제안한 바 있다. 비록 법무부가 이 규정에 그러한 특정 요건을 추가하지는 않았지만, 정책이 비차별적일 때라도 많은 경우에 훈련 부족이 차별적 실천으로 이끌게 하기 때문에, 공공 기관이 훈련 정책을 평가하는 것이 적절할 것이다.

Sec. 202. 차별

title II의 규정에 따라, 어떤 유자격 장애인도 그 장애를 이유로 공공 기관의 서비스·프로그램·활동에 참여하는 것으로부터 배제되거나 그 서비스·프로그램·활동의 이익을 거절당하거나 어떤 공공 기관에 의한 차별을 받아서는 안 된다.

차별에 대한 전반적 금지 규정은 재활법 section 504를 이행하는 기존 규칙에서의 금지에 일반적으로 기초를 두고 있으며, 따라서 section 504에 의하여 적용을 받는 주와 지역 기관에게는 이미 잘 알려져 있다.

28 CFR Sec. 35.130에서의 차별에 대한 전반적 금지를 포함한 part 35의 요건들,

6) 미국에 있는 어떤 유자격 장애인도 (중략) 단지 장애를 이유로, 연방 재정 지원을 받는 어떤 프로그램이나 활동 또는 어떤 행정 기관이나 미국 체신부(United States Postal Service)에 의해 수행되는 어떤 프로그램이나 활동에 참여하는 것으로부터 배제되거나 그러한 프로그램이나 활동의 이익을 거절당하거나 그러한 프로그램이나 활동 하에서 차별받아서는 안 된다. (후략)

subpart D(프로그램 접근성)의 프로그램 접근 요건들, 그리고 subpart E(통신)의 통신 요건들은 공공 기관이 제공하는 방침과 조사에 적용된다.

28 CFR Sec. 35.130(차별에 대한 전반적 금지)에 의하면,

(1) (생략)

(2)

ⓐ 어떤 원조, 급부, 또는 서비스를 제공함에 있어서 공공 기관은, 직접적이든 계약, 허가, 또는 기타 합의를 통해서든, 장애를 근거로 다음 ①~⑦을 해서는 안 된다.

① 원조·급부·서비스에 참여할 기회나 원조·급부·서비스로부터 이익을 얻을 기회를 유자격 장애인에게 거절하는 것

이 paragraph는 공공 기관에 의하여 제공되는 원조·급부·서비스에 참여할 권리나 원조·급부·서비스로부터 이익을 얻을 권리를 장애인에게 거절하는 것은 차별이라고 규정하고 있다.

② 다른 사람에게 제공된 것과 같지 않은 원조·급부·서비스에 참여할 기회나 그러한 원조·급부·서비스로부터 이익을 얻을 기회를 유자격 장애인에게 제공하는 것

③ 다른 사람에게 제공된 것과 같은 결과를 얻을 동등한 기회, 같은 급부를 얻을 동등한 기회, 또는 같은 수준의 성취를 이를 동등한 기회를 제공함에 있어서 다른 사람에게 제공된 것만큼 효과적이지는 않은 원조·급부·서비스를 유자격 장애인에게 제공하는 것

④ 다른 사람에게 제공된 것만큼 효과적인 원조·급부·서비스를 유자격 장애인에게 제공하기 위하여 필요한 행위가 아닌 한, 다른 사람에게 제공된 것과 다르거나 분리된 원조·급부·서비스를 장애인이나 어떤 장애인 집단에게 제공하는 것

⑤ 공공 기관의 프로그램의 수급자에게 어떤 원조·급부·서비스를 제공함에 있어 장애를 근거로 차별을 하는 기관·단체·개인에게 상당한 원조를 제공함으로써 유자격 장애인에 대한 차별을 돕거나 영속시키는 것

⑥ 기획 위원회나 자문 위원회의 일원으로서 참여할 기회를 유자격 장애인에게 거절하는 것

⑦ 원조·급부·서비스를 받는 다른 사람이 향유하는 어떤 권리·이익·기회를 향유함에 있어 유자격 장애인을 제한하는 것

ⓑ~ⓒ (생략)

⑥ 공공 기관은 유자격 장애인에게 장애를 근거로 차별을 받게 하는 방식으로 허가·인증 프로그램을 실시해서는 안 되며, 또한 유자격 장애인에게 장애를 근거로 차별을 받게 하는, 허가 받은 사람이나 인증 받은 기관의 프로그램·활동 요건을 수립해서도 안 된다.

이 paragraph는 공공 기관이 허가나 인증의 부여에 있어서 장애를 근거로 유자격 장애인을 차별하는 것을 금하고 있다. paragraph의 후반부의 예를 들면, 공공 기관은 허가 받은 사람의 운영을 위한 기준치를 수립할 때 위 요건을 따라야 한다. 이 경우에, 공공 기관이 공표하는 기준이 유자격 장애인의 고용에 대하여 허용할 수 없는 방식으로 차별해서는 안 된다는 것을 확실히 해야 한다.

⑦ 변경을 하는 것이 서비스·프로그램·활동의 본질을 근본적으로 바꿀 것이라는 것을 공공 기관이 증명하지 않는 한, 그 변경이 장애를 근거로 한 차별을 피하기 위하여 필요할 때 그 공공 기관은 정책·실천·절차에서 적절한 편의를 마련해야 한다.

이 paragraph는 장애를 근거로 한 차별을 피하기 위하여 필요할 때 공공 기관은 정책·실천·절차에서 적절한 편의를 마련해야 한다는, 차별에 대한 일반적인 금지규정 하에서의 요건을 특별히 적용한 것이다.

⑧ 제공되고 있는 서비스·프로그램·활동의 제공에 기준이 필요한 것으로 보이지 않는 한, 공공 기관은 장애인이나 어떤 장애인 집단이 어떤 서비스·프로그램·활동을 충분하고도 동등하게 향유하는 것을 차단하거나 차단하는 경향이 있는 자격 기준을 과하거나 적용해서는 안 된다.

제출된 규칙에는 포함되지 않았던 새로운 것인 이 paragraph 또한 차별에 대한 일반적인 금지규정을 특별히 적용한 것이고, ADA의 section 302 ii) b) 1) (i)에 기초를 두고 있다. 이 paragraph는 장애인을 차단하는 “경향이 있는” 기준의 부과를 금하고 있다. 이 개념은 재활법 section 504 하에서의 현 규칙으로부터 유래되었는데, 장애인에 대한 직접적인 장벽을 만들지는 않지만 참여를 간접적으로 막거나 제한하는 정책이나 기준을 부과하는 것을 차별로 여기고 있다.

(3)~(6) (생략)

(7) 개인이나 기관이 관계나 관련을 가지고 있다고 알려진 어떤 개인의 기지의 장애 때문에 그 개인이나 기관에 대해 공공 기관은 동등한 서비스·프로그램·활동을 배제하거나 거절해서는 안 된다.

이 paragraph는 장애인과의 알려진 관계나 관련에 근거한 어떤 개인이나 기관의 차별을 금하고 있는데, ADA의 section 102의 ii) d)와 302의 ii) a) 5)에 기초를 두고 있다. 이 paragraph 하에서 적용 받는 사람들은, 장애인과의 알려진 관련성 때문에 차별받는 사람들이다.

입법 과정 동안, 이 규정의 범위가 장애인과 알려진 관련성이 있는 사람 뿐만 아니라 장애인에게 서비스를 제공하거나 장애인과 관련이 있는 기관도 포함하려고 의도한다는 것을 분명하게 하기 위하여 ‘기관(entity)’이라는 용어가 section 302의 ii) a) 5)에 추가되었다. 이 규정은 장애인에게 전문적 서비스를 제공하는 의료 공급자와 같은 기관, 사회 서비스 기관의 직원, 기타의 사람들이 장애인과의 전문적 관련성 때문에 차별받지 않도록 보장하려고 의도하였다.

28 CFR Sec. 35.149(차별의 금지)에 의하면, Sec. 35.150(기존 시설)에 달리 규정된 것을 제외하고는, 공공 기관의 시설이 장애인이 접근할 수 없고 이용할 수 없다는 이유로 어떤 유자격 장애인도 공공 기관의 서비스·프로그램·활동에 참여하는 것으로부터 배제되거나 그 서비스·프로그램·활동의 이익을 거절당하거나 어떤 공공 기관에 의해 차별을 받아서는 안 된다.

Subtitle B. 차별적인 것으로 간주되는, 공공 기관이 제공하는 대중교통에 적용할 수 있는 행위

49 CFR Sec. 37.5(비차별)는 교통 서비스를 제공하는 기관에 대한 일반적인 비차별 의무를 제시하고 있다. 본 규칙의 적용을 받는, 사실상 모든 공공·민간 기관은 또한 법무부의 규칙에 의해서도 적용을 받는데, 법무부 규칙은 일반적인 비차별 의무를 좀 더 자세하게 제시하고 있다는 것을 유념해야 한다.

Sec. 37.5(비차별)에 의하면,

- (1) 어떤 기관도 교통 서비스의 제공과 관련하여 장애인을 차별해서는 안 된다.
- (2)~(4) (생략)
- (5) 기관은 장애인이 보조인과 동행할 것을 요구해서는 안 된다.

보조인의 요구는 다른 사람에게 과하지 않는 요구를 장애인에게 불필요하게 과하는 정책을 금지하는 일반적인 비차별 원칙과 일치하지 않는다.

(6)~(7) (생략)

(8) 장애인이 폭력적이거나 심히 파괴적이거나 불법적인 행동에 관여하기 때문에, 어떤 기관이 그 개인에 대하여 서비스를 제공하기를 거절하는 것은 part 37 하에서 차별이 아니다.

그러나 장애에 대한 두려움이나 잘못된 정보에 근거하여 서비스를 거절하는 것은 part 37의 비차별 요구와 일치하지 않는다.

Part 1. 항공기나 철도 운행 이외의 대중교통

Sec. 222. 고정 노선 시스템을 운영하는 공공 기관

i) 새 차량의 구입·임차 — 고정 노선 시스템을 운영하는 공공 기관이 그 시스템에 사용될 새 버스, 새 고속철도 차량, 새 경철도 차량, 또는 어떤 다른 새 차량을 구입 또는 임차하는 것은, 그러한 구입 또는 임차의 권유가 본 subsection의 시행일 후 30일 이후에 있고 그 버스, 철도 차량, 또는 기타 차량이 휠체어 사용자를 포함한 장애인이 손쉽게 접근할 수 있고 이용할 수 있지 않다면, 본 법의 section 202와 1973년의 재활법의 section 504의 목적에 비추어 차별로 간주된다.

ii) 중고 차량의 구입·임차 — subsection (iii) a)에 따라, 고정 노선 시스템을 운영하는 공공 기관이 본 subsection의 시행일 후 30일 이후에 그 시스템에 사용하기 위하여 중고 차량을 구입 또는 임차하는 것은, 공공 기관이 휠체어 사용자를 포함한 장애인이 손쉽게 접근할 수 있고 이용할 수 있는 중고 차량을 구입 또는 임차하기 위하여 눈에 보이는 성실한 노력을 하지 않는 한, 본 법의 section 202와 1973년의 재활법의 section 504의 목적에 비추어 차별로 간주된다.

본 법의 이 subsection에서 접근할 수 없는 차량을 공공 기관이 구입 또는 임차하는 것은 차별이라고 규정할 때, 그것은 공공 기관과의 계약 하에 그러한 시스템이나 시스템의 일부를 ‘운영하는(operating)’ 민간 기관에게 그 접근 가능한 차량의 구입 요건을 적용하는 것이다.

iii) 재생 차량

통칙 — paragraph b)의 규정(역사적인 차량에 대한 예외)에 의한 것을 제외하고는, 재생 후 차량이 휠체어 사용자를 포함한 장애인에게 최대한 적합하고 손쉽게 접근할 수 있고 이용할 수 있지 않는 한, 고정 노선 시스템을 운영하는 공공 기관이 1) 가용 기간이 5년 이상 연장될 수 있도록 그 시스템에 사용하기 위한 차량을 재생하는데 그 재생을 본 subsection의 시행일 후 30일 이후에 재생을 시작하거나(또는 그 권유가 있거나), 2) 가용 기간이 5년 이상 연장될 수 있도록 재생한 재생 차량을 그 시스템에 사용하기 위하여 구입 또는 임차하는데 그 구입 또는 임차가 위의 30일 후와 가용 기간이 연장되는 기간 동안 발생하는 것은, 본 법의 section 202와 1973년의 재활법의 section 504의 목적에 비추어 차별로 간주된다.

49 CFR Sec. 37.33(공항 교통 시스템)에 의하면,

(1) 공공 공항 운영자에 의해 운영되는 교통 시스템은 지정 대중교통을 제공하며 주차장과 터미널을 연결하거나 터미널 사이의 교통 기관을 제공하는데, 이 시스템은 공공 기관에 의해 운영되는 고정 노선 시스템이나 수요 대응 시스템에 대한 part 37의 요건의 영향을 받는다. 고정 노선 교통 시스템을 운영하는 공공 공항은 공공 기관에 의해 운영되는 통근 버스 서비스에 대한 이 part의 요건의 영향을 받는다.

(2) 공항과 그 공항이 지원하는 지역 내의 제한된 수의 행선지 사이에서 공공 공항 운영자가 운영하는 고정 노선 교통 시스템은 공공 기관에 의해 운영되는 통근 버스 시스템에 대한 part 37의 규정의 영향을 받는다.

이들 운영자 중 대다수가 소기업이기 때문에, 그들이 결국 모든 또는 거의 모든 차량을 접근하기 쉬운 차량으로 갖지 않고서는(이것은 경제적인 문제를 내포할 수 있음) 단독으로 동등성 요구를 충족시킨다는 것이 어려울 수 있다. 이러한 문제에 대하여 하나의 제안된 해결책은 일정한 공항을 지원하는 운영자들이 공동 출자나 컨소시엄 협정을 구성해서, 공동 소유의 접근하기 쉬운 차량 여러 대로 장애인의 수송에 대처하는 것이다. 다른 형태의 수송에서처럼, 이러한 협정은 비차별적 방식(예, 통합된 환경, 접근하기 쉬운 서비스에 대해 더 높지 않은 요금)으로 서비스를 제공해야 할 것이다.

Sec. 223. 고정 노선 서비스에 대한 보완으로서의 보조 교통 기관

i) 통칙 — 고정 노선 시스템(통근 버스 서비스만 제공하는 시스템 제외)을 운영하는 공공 기관이 고정 노선 시스템의 운영과 관련하여 a) 그러한 시스템을 이용

하는 비장애인에게 제공되는 지정된 대중교통 서비스의 수준에 필적하거나 b) 대응 시간에 있어서, 그러한 시스템을 이용하는 비장애인에게 제공되는 지정된 대중교통 서비스의 수준에, 사용할 수 있는 정도까지, 필적하는 서비스 수준을 장애인들에게 제공할 수 있을 만큼 충분한 보조 교통 기관 및 기타 특별 교통 서비스를 휠체어 사용자를 포함한 장애인에게 본 section에 따라 제공하지 않는 것은 본 법의 section 202와 1973년의 재활법의 section 504의 목적에 비추어 차별로 간주된다.

ADA 하에서, 대응 시간은 실행 가능한 정도까지 고정 노선 서비스에 필적해야 한다.

ii)~iv) (생략)

v) 차별의 정의 — subsection i)에 사용된 ‘차별(discrimination)’이라는 용어는 다음을 포함한다.

- a) 본 section 하에서 반포된 규칙이 적용되는 공공 기관이 subsection iii) f)(대중의 참여)와 iii) g)(계획)에 따라 계획을 제출하거나 계획의 이행을 개시하지 못함
- b) 그러한 기관이 subsection iv) c)(불허된 계획의 변경)에 따라 변경된 계획을 제출하거나 변경된 계획의 이행을 개시하지 못함
- c) 본 section의 요건에 부응하지 않는, subsection iv) c) 하에서의 변경된 계획을 교통부장관에게 제출함
- d) 공공 기관이 본 section 하에서 교통부장관에게 제출했던 계획이나 변경된 계획에 따라 그러한 기관이 보조 교통 기관 및 기타 특별 교통 서비스를 제공하지 못함

ADA는 고정 노선 시스템을 이용할 수 없는 사람들을 위한 ‘안전망(safety net)’ 구실을 하는 보완적인 보조 교통 기관과 더불어 고정 노선 서비스에 대한 비차별적 접근을 분명하게 강조하고 있다.

Sec. 224. 수요 대응 시스템을 운영하는 공공 기관

공공 기관이 수요 대응 시스템을 운영한다면, 전체적으로 볼 때 그러한 시스템이 비장애인에게 제공하는 서비스 수준에 동등한 서비스 수준을 장애인에게 제공하지 않는 한, 휠체어 사용자를 포함한 장애인이 손쉽게 접근할 수 있지 않고 이용할 수 없는 새 차량을 그 시스템에 사용하기 위하여 구입 또는 임차하는 것은, 또

구입 또는 임차의 권유가 본 section의 시행일 후 30일 이후에 있는 것은, 본 법의 section 202와 1973년의 재활법의 section 504의 목적에 비추어 차별로 간주된다.

Sec. 226. 신축 시설

본 법의 section 202와 1973년의 재활법의 section 504의 목적에 비추어, 공공 기관이 지정된 대중교통 서비스의 제공에 사용될 새 시설을 세우는 것은, 그러한 시설이 휠체어 사용자를 포함한 장애인이 손쉽게 접근할 수 있고 이용할 수 있지 않는 한, 차별로 간주된다.

Sec. 227. 기존 시설의 개축

i) 통칙 — 시설이나 그 일부분의 유용성에 영향을 미치거나 영향을 미칠 수 있는, 지정 대중교통 서비스의 제공에 사용되는 기존 시설이나 그 일부의 개축과 관련하여, 그 시설의 개축된 부분이 그러한 개축의 완료시 휠체어 사용자를 포함한 장애인이 가능한 한 최대한 손쉽게 접근할 수 있고 이용할 수 있는 방식으로 공공 기관이 개축을 하지 않는 것은(또는 개축이 이루어지도록 보장하지 않는 것은) 본 법의 section 202와 1973년의 재활법의 section 504의 목적에 비추어 차별로 간주된다. (후략)

ii) 철도역에 대한 특별 규정

통칙 — 본 법의 section 202와 1973년의 재활법의 section 504의 목적에 비추어, 지정된 대중교통을 제공하는 공공 기관이 이 subsection의 규정에 따라 고속철도와 경철도 시스템에서의 주요 역(교통부장관에 의하여 규칙으로 제정된 기준 하에서 결정)을 휠체어 사용자를 포함한 장애인이 손쉽게 접근할 수 있고 이용할 수 있도록 만들지 않는 것은 차별로 간주된다.

Sec. 228. 기존 시설에서의 대중교통 프로그램 및 활동과 ‘열차 당 객차 한 량’ 규정

i) 기존 시설에서의 대중교통 프로그램 및 활동

일반적으로, 지정된 대중교통 서비스의 제공에 사용되는 기존 시설과 관련하여, 전체적으로 볼 때 공공 기관이 프로그램이나 활동이 장애인이 손쉽게 접근할 수 있고 이용할 수 있도록 그러한 시설에서 수행되는 지정 대중교통 프로그램이나 활동을 운영하지 않는 것은 본 법의 section 202와 1973년의 재활법의 section 504의 목적에 비추어 차별로 간주된다.

ii) ‘열차 당 객차 한 량’ 규정

49 CFR Sec. 37.93(열차 당 객차 한 량 규정)에 의하면, ‘열차 당 객차 한 량 규정’을 충족시키는 취지에서의 ‘접근할 수 있음’의 정의는 title 49의 part 38의 각 교통 시스템 유형의 적절한 subpart에 자세히 설명되어 있다.

예를 들어, 어떤 경우에, 기관은 새 차량의 구입을 통하여 ‘열차 당 객차 한 량 규정’을 충족시킬 수 있을 것이다.

통칙 — (전략) 경철도 또는 고속철도 시스템에 의하여 하나의 열차로서 운영되는 둘 이상의 차량과 관련하여, 본 법의 section 202와 1973년의 재활법의 section 504의 목적에 비추어, 가능한 한 빨리 그러나 어떤 경우에도 본 section의 시행일부터 시작하여 5년의 기간의 마지막 날보다는 늦지 않게, 공공 기관이 휠체어 사용자를 포함한 장애인이 접근할 수 있는 차량을 열차 당 최소한 한 량도 갖추고 있지 않는 것은 차별로 간주된다.

Part 2. 통근열차와 도시간 철도에 의한 대중교통

Sec. 242. 차별적인 것으로 간주되는, 통근열차와 도시간 철도의 행위

i) 도시간 철도 교통

a) ‘열차 당 객차 한 량’ 규정 — section 244(규칙) 하에 반포된 규칙에 따라, 가능한 한 빨리 그러나 어떤 경우에도 본 법의 제정일 5년 후보다는 늦지 않게, 도시간 철도 교통을 공급하는 사람이 휠체어 사용자를 포함한 장애인이 손쉽게 접근할 수 있고 이용할 수 있는 객차를 열차 당 최소한 한 량도 갖추지 않는 것은 본 법의 section 202와 1973년의 재활법의 section 504의 목적에 비추어 차별로 간주된다.

b) 새 도시간 차량

통칙 — 휠체어 사용자와 관련하여 본 subsection에서 다르게 규정된 경우를 제외하고, 도시간 철도 교통에 사용하기 위하여 구입 또는 임차한 모든 새 철도 차량이 section 244 하에서 반포된 규칙에서 교통부장관이 규정한 것처럼 휠체어 사용자를 포함한 장애인이 손쉽게 접근할 수 있고 이용할 수 있지 않는 한, 어떤 사람이 그러한 철도 객차를 구입하거나 임차하고 또 그 권유가 본 section의 시행일 후 30일 이후에 있는 것은 본 법의 section 202와 1973년의 재활법의 section 504의 목적에 비추어 차별로 간주된다.

c) 1층 객차의 접근성

통칙 — 도시간 철도 교통을 공급하는 사람이 한 량 이상의 1층 철도 객차를 포함한 각 열차에서 다음과 같은 것을 갖추지 않는 것은 본 법의 section 202와 1973년의 재활법의 section 504의 목적에 비추어 차별로 간주된다.

(i) 가능한 한 빨리 그러나 어떤 경우에도 본 법의 제정일 5년 후보다는 늦지 않게, (a) 그러한 열차에서 1층 철도 객차 수의 적어도 반에 해당하는 휠체어를 두고 고정할(휠체어에 남아 있기를 원하는 사람의 편의를 도모할) 다수의 공간과 (b) 그러한 열차에서 1층 철도 객차 수의 적어도 반에 해당하는 휠체어를 접어 보관할(객차 좌석으로 옮기길 원하는 사람의 편의를 도모할) 다수의 공간

(ii) 가능한 한 빨리 그러나 어떤 경우에도 본 법의 제정일 10년 후보다는 늦지 않게, (a) 그러한 열차에서 1층 철도 객차의 총 수에 해당하는 휠체어를 두고 고정할(휠체어에 남아 있기를 원하는 사람의 편의를 도모할) 다수의 공간과 (b) 그러한 열차에서 1층 철도 객차의 총 수에 해당하는 휠체어를 접어 보관할(객차 좌석으로 옮기길 원하는 사람의 편의를 도모할) 다수의 공간

ii) 통근열차 교통

a) ‘열차 당 객차 한 량’ 규정 — section 244(규칙) 하에 반포된 규칙에 따라, 가능한 한 빨리 그러나 어떤 경우에도 본 법의 제정일 5년 후보다는 늦지 않게, 통근열차 교통을 공급하는 사람이 휠체어 사용자를 포함한 장애인이 손쉽게 접근할 수 있고 이용할 수 있는 객차를 열차 당 최소한 한 량도 갖추지 않는 것은 본 법의 section 202와 1973년의 재활법의 section 504의 목적에 비추어 차별로 간주된다.

b) 새 통근열차 차량

통칙 — 통근열차 교통에 사용하기 위하여 구입 또는 임차한 모든 새 철도 차량이 section 244 하에서 반포된 규칙에서 교통부장관이 규정한 것처럼 휠체어 사용자를 포함한 장애인이 손쉽게 접근할 수 있고 이용할 수 있지 않는 한, 어떤 사람이 그러한 철도 객차를 구입하거나 임차하고 또 그 권유가 본 section의 시행일 후 30일 이후에 있는 것은 본 법의 section 202와 1973년의 재활법의 section 504의 목적에 비추어 차별로 간주된다.

iii) 중고 철도 차량 — 어떤 사람이 도시간 철도 또는 통근열차 교통에 사용하기 위하여 중고 철도 객차를 구입 또는 임차하는 것은, 그러한 사람이 section 244 하에서 반포된 규칙에서 교통부장관이 규정한 것처럼 휠체어 사용자를 포함한 장

애인이 손쉽게 접근할 수 있고 이용할 수 있는 중고 철도 차량을 구입 또는 임차하기 위하여 눈에 보이는 성실한 노력을 하지 않는 한, 본 법의 section 202와 1973년의 재활법의 section 504의 목적에 비추어 차별로 간주된다.

iv) 재생 철도 차량

a) 어떤 사람이 가용 기간이 10년 이상 연장될 수 있도록 도시간 철도 또는 통근열차 교통에 사용하기 위한 철도 객차를 재생하는 것은, 그 철도 차량이 section 244 하에서 반포된 규칙에서 교통부장관이 규정한 것처럼 휠체어 사용자를 포함한 장애인이 가능한 한 최대한 손쉽게 접근할 수 있고 이용할 수 있게 만들어지지 않는 한, 본 법의 section 202와 1973년의 재활법의 section 504의 목적에 비추어 차별로 간주된다.

b) 차량이 paragraph a)에 따라 재생되지 않는 한, 어떤 사람이 도시간 철도 또는 통근열차 교통에 사용하기 위하여 재생된 철도 객차를 구입 또는 임차하는 것은 본 법의 section 202와 1973년의 재활법의 section 504의 목적에 비추어 차별로 간주된다.

v) 역

a) 신설 역 — section 244 하에서 반포된 규칙에서 교통부장관이 규정한 것처럼, 어떤 사람이 휠체어 사용자를 포함한 장애인이 손쉽게 접근할 수 없고 이용할 수 없는 새 역을 도시간 철도 또는 통근열차 교통에 사용하기 위하여 건축하는 것은 본 법의 section 202와 1973년의 재활법의 section 504의 목적에 비추어 차별로 간주된다.

b) 기존 역

1) 손쉽게 접근할 수 있게 만들지 못함

통칙 — section 244 하에서 반포된 규칙에서 교통부장관이 규정한 것처럼, 어떤 책임자가 도시간 철도 교통 시스템에서의 기존 역과 통근열차 교통 시스템에서의 기존의 주요 역을 휠체어 사용자를 포함한 장애인이 손쉽게 접근할 수 있고 이용할 수 있게 만들지 않는 것은 본 법의 section 202와 1973년의 재활법의 section 504의 목적에 비추어 차별로 간주된다.

49 CFR Sec. 37.51(통근열차 시스템에서의 주요 역)은 경철도·고속철도·통근열차 시스템에서의 주요 역이 가능한 한 빨리, 그러나 1993년 7월 26일보다는 늦지 않게, 쉽게 접근할 수 있도록 되어야 한다고 요구하고 있다.

2) 개축할 때의 요건

(i) 통칙 — 역이나 그 일부분의 유용성에 영향을 미치거나 영향을 미칠 수 있는, 도시간 철도 또는 통근열차 교통 시스템에서의 기존 역이나 그 일부의 개축과 관련하여, 그 역의 개축된 부분이 그러한 개축의 완료시 휠체어 사용자를 포함한 장애인이 가능한 한 최대한 손쉽게 접근할 수 있고 이용할 수 있는 방식으로 그 역의 책임자·소유자·관리자가 개축을 하지 않는 것은 본 법의 section 202와 1973년의 재활법의 section 504의 목적에 비추어 차별로 간주된다.

(ii) 주요 활동 구역의 개축 — 주요 활동이 일어나는 역내 구역의 유용성이나 접근성에 영향을 미치거나 영향을 미칠 수 있는 개축과 관련하여, 그 개축된 구역까지의 이동 경로, 그 개축된 구역 내 화장실, 전화, 물 마시는 곳이 그러한 개축의 완료시 휠체어 사용자를 포함한 장애인이 가능한 한 최대한 손쉽게 접근할 수 있고 이용할 수 있으며, 이동 경로 또는 그 개축된 구역 내 화장실, 전화, 물 마시는 곳에 대한 그러한 개축이 (법무부장관이 제정한 기준 하에서 결정된) 비용·범위 면에서 전체 개축에 비해 불균형적이지 않은 방식으로 그 역의 책임자·소유자·관리자가 개축을 하지 않는 것은 본 법의 section 202와 1973년의 재활법의 section 504의 목적에 비추어 차별로 간주된다.

3) 협력의 필요 — subparagraph 1)이나 2)가 적용되는 역의 소유자나 관리자가 subparagraph 1)이나 2)에 따르기 위한 그 역의 한 책임자의 노력에 있어서 그 책임자에게 적절한 협조를 제공하지 않는 것은 본 법의 section 202와 1973년의 재활법의 section 504의 목적에 비추어 차별로 간주된다. (중략) subparagraph 1)이나 2)에 의해 요구되는 적절한 협조를 받지 않는 것은 본 법 하에서 차별 주장에 대한 변명이 되어서는 안 된다.

대법원 판례

Barnes et al. v. Gorman

양쪽 하반신 마비 장애인인 Jeffrey Gorman은 체포된 후 장애인을 태우기 위한 설비가 갖추어지지 않은 밴으로 Kansas City 경찰서로 수송될 때, 그를 풀타임으로 일할 수 없게 만드는 심한 부상을 입었다. 척추 손상을 가진 사람들의 체포와 수송을 위한 적절한 방침을 유지하지 못함에 의하여 ADA의 section 202와 1973년 재활

법의 section 504를 위반하여, 장애에 근거하여 그를 차별했다는 이유로 상소인인 경찰관들을 상대로 Mr. Gorman은 소송을 제기하였다. 배심원은 Mr. Gorman에게 보상적·처벌적 손해 배상금을 인정하였지만, 지방 법원은 처벌적 손해 배상에 관하여 무효로 하면서, 처벌적 손해 배상은 ADA의 section 202와 재활법의 section 504 하에서 제기된 사적 소송에서 이용할 수 없다고 판결하였다. 그 평결을 파기함에 있어 제8 순회(Eighth Circuit) 상소 법원은 “의회에 의한 분명한 반대 방침이 없을 때 연방 법원은 연방 정부의 요구를 위반한 데 대하여 어떤 적절한 구제를 인정할 권한을 가지고 있다”는, *Franklin v. Gwinnett County Public Schools* 사건의 ‘통칙(general rule)’ 하에서 처벌적 손해 배상이 이용 가능하다고 평결하였다.

그러나 대법원은 그 평결을 파기하고, *Barnes et al. v. Gorman* 사건에서 처벌적 손해 배상은 ADA의 section 202와 1973년 재활법의 section 504 하에서 인정될 수 없다고 만장일치로 판결하였다. 두 사람의 보충 의견이 있었고 Ginsburg 판사와 Breyer 판사가 함께 참여한 Stevens 판사의 보충 의견은 대법원을 위한 Scalia 판사의 의견에서 사용된 논거와 달랐지만, 대법원은 결과에 있어서 만장일치였던 것이다.

IV. 민간 기관이 운영하는 공적 시설·서비스(TITLE III)

28 CFR Sec. 36.104(정의)에 의하면, 공적 시설의 장소는 민간 기관에 의해 운영되고 그 운영이 상업의 형태를 취하며 다음 범주 중 적어도 하나에 포함되는 시설을 의미한다.

- ㉠ 임대를 위한 방이 많아야 5개가 있고 시설의 소유자가 그 소유자의 주거로서 실제로 살고 있는 건물 내에 위치한 시설을 제외한, 여관, 호텔, 모텔, 또는 기타의 숙박 장소
- ㉡ 레스토랑, 술집, 또는 음식이나 음료를 제공하는 기타 시설
- ㉢ 영화관, 극장, 콘서트홀, 경기장, 또는 기타의 전시·오락 장소
- ㉣ 강당, 컨벤션 센터, 강의실, 또는 기타의 공공집회 장소
- ㉤ 제과점, 식료품점, 옷가게, 철물점, 쇼핑센터, 또는 기타의 판매·대여 시설
- ㉥ 빨래방, 세탁소, 은행, 이발소, 미용실, 여행 서비스, 구두 수선 서비스, 장의사, 주유소, 회계사·변호사 사무실, 약국, 보험 사무실, 의료 공급자의 전문 의원, 병원, 또는 기타 서비스 시설
- ㉦ 터미널, 철도역, 또는 상술(詳述)된 대중교통을 위하여 사용되는 기타의 정거장
- ㉧ 박물관, 도서관, 화랑, 또는 기타의 대중 전시나 소장의 장소

- ① 공원, 동물원, 놀이 공원, 또는 기타 레크리에이션 장소
 - ② 보육 시설, 사립의 초등학교·중등학교·대학교·대학원, 또는 기타 교육 장소
 - ③ 주간 보호 센터, 노인 센터, 노숙자 시설, 식량 은행, 입양 기관, 또는 기타의 사회 서비스 센터 시설
 - ④ 체육관, 건강관리 클럽, 볼링장, 골프장, 또는 기타의 운동·레크리에이션 장소
- 공적 시설은 공적 시설의 장소를 소유하거나 임차(또는 임대)하거나 운영하는 민간 기관을 의미한다.

‘공적 시설의 장소(place of public accommodation)’라는 용어는 ADA의 section 301(정의)에서 법에 의해 규정된 ‘공적 시설(public accommodation)’의 정의를 각색한 것이며, 규칙에 의한 공적 시설 정의의 한 요소로 여겨진다. 규칙의 비차별 요건의 영향을 받는 것은 공적 시설이지, 공적 시설 장소는 아니다. 위 규칙에서 정의된 공적 시설에 차별하지 않아야 할 의무를 지우는 것은 ADA의 section 302 i)과 일치되는데, 이 section은 공적 시설의 장소를 소유하거나 임차(또는 임대)하거나 운영하는 어떤 사람에 차별하지 않아야 할 의무를 부과한다.

민간 기관이 정부의 보조를 받는 것은 그것만으로는 어떤 시설이 공적 시설 장소로 간주되는 것을 막지 않는다. 공적 시설 장소의 정의는 ADA의 section 301(정의)에서 법에 의해 규정된 공적 시설의 정의에 나타난, 12개 범주의 시설을 포함한다.

물론, 공적 시설 장소를 운영하는 회사는 그 공적 시설 장소의 운영에서만 CFR의 title 28 part 36의 영향을 받는다. 예를 들어, 길가의 매점을 운영하는 도매 상품 회사는 그 매점의 운영에 있어서만 공적 시설이다. 그 회사는 길가 매점을 운영함에 있어서 장애에 근거하여 차별하는 것이 금지되며, 손쉽게 달성할 수 있는 한 물리적 접근에 대한 장벽을 제거할 필요가 있으나(28 CFR Sec. 36.304(장벽의 제거) 참고), 장벽의 제거가 손쉽게 달성될 수 없을 경우에는, 예를 들어, 이동 장애인의 접근이 가능하도록 자갈로 덮인 길바닥을 바꾸거나 그 매점 주위 도로의 경사를 다시 완만하게 함으로써, 차에 있는 고객에게 상품을 전달하는 것과 같은, 상품을 이용 가능하게 하는 다른 방법을 통하여 회사의 의무를 다할 수 있다(28 CFR Sec. 36.305(장벽 제거에 대한 대안) 참고).

어떤 시설이 위 12개의 범주 중 하나에 해당되지 않고 따라서 공적 시설 장소의 자격은 없다 할지라도, 그 시설은 여전히 Sec. 36.104에서 정의된 상업시설일 수 있으며, subpart D(신축과 개축)의 신·개축 요건의 영향을 받을 수 있다. 운영이 주간(州間) 통상의 형태를 취하는 시설은, 그 운영이 위 12개 범주의 목록에 포함된 시설이 관여한 활동이나 그 시설이 제공한 서비스의 종류를 포괄하는 한, ADA의 목적에 비추어 공적 시설의 장소이다.

공적 시설 장소의 정의 중 paragraph ④에 기술된 종류의 숙박 장소이나 임대를 위한 방이 많아야 5개가 있고 시설의 소유자가 그의 주거로서 실제로 살고 있는 건

물 내에 위치한 시설은 ADA의 적용을 받지 않는다. ‘1인용 객실 호텔(single room occupancy hotels)’은 종종 연방이나 주의 보조금 프로그램의 실시를 통하여 고객에게 사회적 서비스를 제공할 수도 있다. 그러한 상황에서, 그 시설은 ‘사회 서비스 센터 시설(social service center establishment)’로 간주되어, 숙박 기간에 관계없이 공적 시설 장소로서 ADA의 적용을 받는다.

사람들이 다양한 기간 동안 거주할 수 있는, 노숙자 시설, 가정 폭력으로부터의 피난처를 찾는 사람들을 위한 시설, 요양원, 거주 간호 시설 및 기타 시설을 포함하여 사회적 서비스를 제공하는 기타의 거주 시설에 유사한 분석이 또한 적용될 수 있다. 그러한 시설은 법령의 적용을 결정하기 위해서는 공정주택거래법(Fair Housing Act) 하에서 분석되어야 한다. 그러나 ADA는 별도의 독립적인 분석을 필요로 한다. 예를 들어, 그 시설이나 시설의 일부가 단기간의 거주 목적에 쓰고자 하거나 단기간의 거주를 허용하거나 서비스 시설이나 사회 서비스 시설로 특유하게 분류될 수 있다면, 그 적용된 목적을 위하여 사용된 시설이나 시설의 일부는 ADA 하에서 공적 시설의 장소이다. 예를 들어, 장기간의 거주 목적에만 쓰고자 하고 장기간의 거주에만 사용되며 거주자에게 사회적 서비스를 제공하지 않는 노숙자 시설은 공적 시설의 장소로서 적용을 받지 않는다. 그러나 이 시설이 단기간의 거주를 허용하였거나 거주자에게 사회적 서비스를 제공하였다면, 그것은 ADA 하에서 ‘숙박 장소(place of lodging)’나 사회 서비스 센터 시설 중 하나로 혹은 양쪽 다로 적용받을 것이다.

28 CFR Sec. 36.207(개인 주택에 위치한 공적 시설 장소)에 의하면, 공적 시설의 장소가 개인 주택에 위치할 때, 오로지 주택으로서만 사용되는 주택 부분은 part 36에 의하여 적용받지 않지만, 오로지 공적 시설 장소의 운영에만 사용되는 부분이나 공적 시설 장소와 주택 목적 양쪽으로 사용되는 부분은 이 part의 적용을 받는다.

개인의 집은 그것만으로는 위 12개 범주의 어디에도 해당되지 않는다. 그러나 위 12개 범주의 하나에 해당되는 시설로서 사용되는 한, 개인 집은 공적 시설의 장소로서 적용받을 수 있다. 예를 들어, 치과의사, 의사, 심리학자, 또는 회계사의 전문 사무실이 개인의 집에 위치해 있다면, 사무실용도(예를 들어, 전문 사무실의 입구로도 사용되는 주택 입구와 같은, 거주와 사무 양쪽 다를 위하여 사용되는 구역 포함)에 제공된 그 주택의 일부는 공적 시설의 장소로 간주된다. 그러나 집에서 전문 사무실과 거기로 통하는 구역·공간 이외의 부분은 part 36의 의하여 적용을 받지 않는다. 그러나 정책상 적절한 수정을 하거나, 차별적 자격 기준을 제거하거나, 장벽을 제거하기 위해 손쉽게 달성할 수 있는 조치를 취하든지 손쉽게 달성 가능한 대안을 제공(예, 가정 방문)하거나, 보조 기구·서비스를 제공하

고 접근하기 쉬운 신·개축만 하는 등의 요건을 포함하여, 이 규칙의 모든 요건이 적용을 받는 부분에는 적용된다.

공장이나 영화 촬영소 제작 세트와 같이, 공적 시설의 장소가 아닌 상업시설의 견학이 일반 대중에게 개방되어 있다면, 그 견학 루트는 공적 시설의 장소이며, 그 견학은 공적 시설에 대한 규칙의 요건에 따라 운영되어야 한다. 이러한 견학에 의하여 정의되는 공적 시설 장소는 견학 루트에서 단순히 보이는 상업시설의 부분을 포함하지는 않는다. 견학이 일반 대중에게 개방된 것이 아니라, 예를 들어 선택된 사업 동료, 조합원, 고객, 또는 컨설턴트를 위하여 수행된다면, 그 견학 루트는 공적 시설 장소가 아니며 그 견학은 공적 시설 요건의 영향을 받지 않는다.

part 36의 subpart B(일반적 요건)는 재화·서비스로부터 이득을 얻을 기회를 장애인에게 거절한다든지 동등하지 않은 재화·서비스를 준다든지 또는 다르거나 분리된 재화·서비스를 줌으로써 공적 시설이 장애인을 차별하는 것을 금하는 일반적인 금지 규정을 포함하고 있다.

Sec. 302. 공적 시설에서의 차별 금지

i) 통칙 — 공적 시설의 장소를 소유·임차(또는 임대)·운영하는 어떤 사람에 의한 어떤 공적 시설 장소의 재화·서비스·설비·권리·이익·편의를 충분하고도 동등하게 향유하는 데 있어서 어떤 개인도 장애를 근거로 한 차별을 받아서는 안 된다.

‘사람(person)’이라는 법정 용어는 28 CFR Sec. 36.201(일반)에서 ‘민간 기관(private entity)’라는 규칙 용어에 상응한다.

Sec. 36.201에 의하면, 공적 시설 장소를 제공하는 건물을 소유하고 있는 주인이나 공적 시설 장소를 소유하거나 운영하는 임차인 양쪽 다 CFR의 title 28 part 36의 요건의 영향을 받는 공적 시설이다. 당사자 간에서처럼, 이 part의 의무에 따라야 할 책임의 배분은 임대 계약이나 기타 계약에 의하여 결정될 수 있다.

이 규칙은 모든 책임 영역의 배분을 임대 협상에 위임하고 있다. 그러나 임차인이 사업을 운영함에 있어 적용되는 정책이 오로지 임차인의 것이라면, 일반적으로 주인에게는 그러한 정책에 대한 책임이 주어지지 않아야 한다. 그러므로 만약에 레스토랑 임차인이 손님을 자리에 앉히는 것을 거부함으로써 차별한다면, 차별 정책은 주인이 아닌 임차인에게만 부과되기 때문에, 책임이 있는 것은 주인이 아니라 임차인이다. 그러나 임차인이 그 레스토랑에 서비스 동물을 허용하도록 ‘애완동물 금지

(no pets)' 규칙을 고치는 것을 주인의 요구 때문에 거부한다면, 서비스 동물을 가진 사람이 입장을 거부당할 때, 주인과 임차인 양쪽 다가 ADA를 위반한 것에 대하여 책임을 져야 한다.

ii) 해석

a) 일반적 금지

1) 행위

(i) 참여의 거절 — 개인이나 개인의 집단의 장애를 근거로 그러한 개인이나 집단이, 직접적이든 계약, 허가, 또는 기타 제도를 통해서든, 기관의 재화·서비스·설비·권리·이익·편의에 참여하거나 이들로부터 이득을 얻을 기회를 거절당하게 하는 것은 차별적이다.

공적 시설은 CFR title 28의 part 36에서 구체적으로 설명된 것과 다른 이유로 장애에 근거하여 장애인을 배제할 수 없다. 예를 들어, 보험 회사가 장애인일 때의 보상 범위와 요율이라는 조건을 붙인다고 해서 공적 시설이 장애인에게 봉사하기를 거절할 수는 없다. 이것은 다양한 지역사회 활동으로부터의 배제의 빈번한 논거이지만 위 part에 의하여 금지된다.

(ii) 동등하지 않은 급부예의 참여 — 개인이나 개인의 집단의 장애를 근거로 그러한 개인이나 집단에, 직접적이든 계약, 허가, 또는 기타 제도를 통해서든, 다른 사람에게 제공되는 것과 동등하지 않은 재화·서비스·설비·권리·이익·편의에 참여하거나 이들로부터 이득을 얻을 기회를 제공하는 것은 차별적이다.

(iii) 급부의 분리 — 개인이나 개인의 집단의 장애를 근거로 그러한 개인이나 집단에, 직접적이든 계약, 허가, 또는 기타 제도를 통해서든, 다른 사람에게 제공되는 것과 다르거나 분리된 재화·서비스·설비·권리·이익·편의를 제공하는 것은, 그러한 행위가 다른 사람에게 제공되는 것과 같은 정도로 효과적인 재화·서비스·설비·권리·이익·편의 또는 기타 기회를 그 개인이나 개인의 집단에 제공하기 위해 필요하지 않는 한, 차별적이다.

2) 통합된 환경 — 재화·서비스·설비·권리·이익·편의는 장애인의 욕구에 맞는 가장 통합된 환경에서 장애인에게 제공되어야 한다.

이것은 좀 더 통합된 환경이 '적절(appropriate)'하지 않을 때에만 분리된 프로그램을 허용한다.

3) (생략)

4) 행정적 방법 — 개인이나 기관은, 직접적이든 계약이나 기타 제도를 통해서든, (i) 장애를 근거로 한 차별의 효과를 나타내거나 (ii) 공통의 행정 감독을 받는 다른 사람들의 차별을 지속시키는, 표준, 기준, 또는 관리 방법을 사용해서는 안 된다.

5) 관계 — 어떤 개인이나 기관이 관계나 관련이 있다고 알려진 어떤 개인의 기지의 장애 때문에 그 개인이나 기관에게 동등한 재화·서비스·설비·권리·이익·편의 또는 기타 기회를 배제하거나 거절하는 것은 차별적이다.

b) 구체적 금지

1) subsection i)의 목적에 비추어, 차별은 다음 (i)~(v)를 포함한다.

(i) 기준이 재화·서비스·설비·권리·이익·편의의 공급을 위하여 필요한 것으로 보이지 않는 한, 장애인이나 어떤 장애인 집단이 어떤 재화·서비스·설비·권리·이익·편의를 충분하고도 동등하게 향유하는 것을 차단하거나 차단하는 경향이 있는 자격 기준을 부과하거나 적용하는 것

예를 들어, 청각장애인이 골프장에서 경기를 하거나 뇌성마비인이 영화관에 가는 것을 금하든지 다운 증후군이 있는 사람의 자리를 레스토랑의 특정 구역만으로 제한하는, 배타적·분리적인 자격 기준을 수립하는 것은 이 clause를 위반하는 것이다.

(ii) 변경을 하는 것이 재화·서비스·설비·권리·이익·편의의 본질을 근본적으로 바꿀 것이라고 기관이 증명하지 않는 한, 그러한 변경이 장애인에게 재화·서비스·설비·권리·이익·편의를 제공하기 위해 필요할 때에 정책·실천·과정에서 적절한 변경을 하지 않는 것

예를 들어, 화상 치료만을 전문으로 하는 의사가 화상 이외의 손상의 치료를 위하여 청각장애인을 다른 의사에게 의뢰하는 것은 차별적인 것이 아니다.

(iii) 보조 기구와 서비스가 없어서 어떤 장애인도 배제되거나 서비스를 거절당하거나 분리되거나 아니면 다른 사람과 다르게 취급받는 일이 없도록 보장하기 위하여 필요할 수도 있는 조치를 취하는 것이, 제공되고 있는 재화·서비스·설비·권리·이익·편의의 본질을 근본적으로 바꾸거나 과도한 부담을 초래할 것이라고 기관이 증명하지 않는 한, 그러한 조치를 취하지 않는 것

보조 기구와 서비스를 제공할 이러한 의무에 잠재해 있는 것은 공적 시설이 듣기, 보기, 또는 말하기에 영향을 미치는 장애를 가진 고객·클라이언트·환자·참여자와 효과적으로 통신해야 할 우선적인 의무이다. 보조 기구와 서비스는 효과적인 통신을 보장하기 위한 광범위한 서비스와 장치를 포함한다. 법무부가 제안한 28 CFR Sec. 36.303(보조 기구와 서비스)은 보조 기구와 서비스 예의 목록을 제공하고 있는데, 이것은 ADA의 section 3(정의)에서의 보조 기구와 서비스의 정의에서 취하고 연방 정부 수행 프로그램에서 재활법 section 504를 이행하는 규칙(예를 들어, 28 CFR Sec. 39.103(정의) 참고)에서의 예로 보충한 것이다.

Sec. 36.303에 의하면,

(1) (생략)

(2) ‘보조 기구와 서비스(auxiliary aids and services)’라는 용어는 다음 ㉠~㉡를 포함한다.

㉠ 사용자 통역자, 노트필기, 컴퓨터 이용 복사 서비스, 문자로 된 자료, 전화 송수화기 증폭기, 보조 청취 장치, 보조 청취 시스템, 보청기가 있는 겸용식 전화, 폐쇄 자막 디코더, 개방·폐쇄 자막, 청각장애인을 위한 통신 장치(TDD), 비디오텍스트 디스플레이, 청각적으로 전달되는 자료를 청각장애인이 이용할 수 있도록 하는 기타의 효과적인 방법

제안된 규칙은 텔레비전 디코더 장비를 보조 기구 또는 서비스로 특별히 포함시켰으나, 자막 자체는 언급하지 않았다. 최종 규칙은 개방·폐쇄 자막 양쪽 다를 언급함으로써 이러한 누락을 수정하고 있다.

여기에서, 법무부는 제안된 규칙에서의 ‘구두로 전달되는 자료(orally delivered materials)’라는 구를 ‘청각적으로 전달되는 자료(aurally delivered materials)’라는 구로 바꾸었다. 이 새로운 구는 ADA의 section 3에서의 ‘보조 기구와 서비스’의 정의에서의 표현을 따라간 것이며, 비언어적인 소리, 경보, 컴퓨터에서 발생하는 소리 등을 포함시킬 작정이었다.

㉡ 사용자 낭독자, 원문의 테이프 녹음, 음성 녹음, 점자로 된 자료, 큰 활자 인쇄 자료, 시각적으로 전달되는 자료를 시각장애인이 이용할 수 있도록 하는 기타의 효과적인 방법

많은 논평자들이 신호나 지도 제작, 음성 묘사 서비스, 2차 청각 프로그램(SAP), 원거리 점자(telebraille), 독서기 등과 같은 추가의 예를 제안

하였다. 법무부는 규칙에서의 목록에 이들 품목을 추가하기를 거절하고 있지만, 그 품목들은 적절한 보조 기구와 서비스로 볼 수도 있다.

㉔ 설비·장치의 구입·개조

법무부는 효과적인 통신을 제공하기 위하여, 즉 청각적·시각적으로 전달되는 자료를 청각·언어·시각 손상을 가진 사람이 이용할 수 있도록 하기 위하여 설계된 기구와 서비스로 보조 기구와 서비스를 해석한다.

㉕ 기타 유사한 서비스와 활동

선반에서 어떤 품목을 찾아 가지고 오는 것은, 도움이 없이는 그 품목의 위치를 찾을 수 없는 시각장애인에게는 ‘보조 기구나 서비스’일 수도 있지만, 그것은 선반에 닿을 수 없는 휠체어 이용자를 위해 장벽을 제거하는 것이나 품목을 움켜잡을 능력이 부족한 개인을 위하여 셀프서비스 정책을 적절히 수정하는 것에 비하여 손쉽게 달성 가능한 대안일 수 있다. 중요한 결정은 무엇이 효과적인 보조 기구나 서비스를 구성하느냐 하는 것이다.

(3) 공적 시설은 장애인과의 효과적인 통신을 보장하기 위하여 필요한 경우, 적절한 보조 기구와 서비스를 제공해야 한다.

이 규칙은, 장애인과의 통신이 다른 사람과의 통신처럼 효과적인 것을 보장하기 위해서 적절한 보조 기구와 서비스가 제공될 것을 요구하는, 연방 정부 수행 프로그램에 대한 재활법 section 504의 규칙(예를 들어, 28 CFR Sec. 39.160(통신) 참고)으로부터 비롯된 표현을 추가한 것이다.

(4)~(5) (생략)

(6) 공적 시설에 의한 특정 보조 기구나 서비스의 제공이, 제공되고 있는 재화·서비스·설비·권리·이익·편의의 본질을 근본적으로 변경하거나 과도한 부담(즉, 상당한 어려움이나 비용)을 초래한다면, 변경이나 그러한 부담이 초래되지 않지만 그럼에도 불구하고 가능한 한 최대한 장애인이 공적 시설에 의해 제공되는 재화·서비스·설비·권리·이익·편의를 받는 것을 보장하는 대안적인 보조 기구나 서비스가 존재할 때는, 공적 시설은 그것을 제공해야 한다.

연방 정부 수행 프로그램에 대한 재활법 section 504를 이행하는 규칙(예를 들어, 28 CFR Sec. 39.160 참고)과 일관되게, 위 규칙은 특정 보조 기구나 서비스의 공급이 과도한 부담을 초래할 것이라는 사실이, 공적 시설이 그러한 부담을 초래하지 않을 대안적인 보조 기구나 서비스를, 이용 가능하다면, 제공해야 할 의무를 제거하는 것은 아니라고 규정한다.

(iv) 기존 시설·설비에서의 건축상의 장벽과 본질적으로 구조적인 통신 장벽, 사람들을 수송하기 위한 시설에서 사용된 기존 차량과 철도 객차에서의 교통 장벽(차량이나 철도 객차에 수압 승강기나 기타 승강기를 새로 설치해서만 제거될 수 있는 장벽은 제외)의 제거가 손쉽게 달성될 수 있는 경우에 그러한 제거를 하지 않는 것

이것의 적절한 초점이 물리적 장벽의 제거에 있다고 한다면, 법무부는 TDD, 전화 송수화기 증폭기, 보조 청취 장치, 디지털 체크아웃 디스플레이 등과 같은 통신 설비·장치를 제공해야 할 의무는 clause (iii) 하에서의 보조 기구와 서비스 요건에 의하여 더 적절히 결정된다고 법무부는 믿고 있다.

건축상의 장벽을 제거해야 할 요건은 어떤 물리적 장벽의 제거를 포함한다. 예를 들어, 28 CFR Sec. 36.304(장벽의 제거)는 손쉽게 달성 가능할 때라면 가구, 설비, 진열장 같은 일시적이거나 움직일 수 있는 구조물을 돕에 의하여 야기된 장벽의 제거를 요구한다.

통신 문제를 우선적으로 다루지 못했다는 비평에 응답하여, 법무부는 본질적으로 구조적인 통신 장벽의 제거를 우선순위에 포함하고 있다고 강조한다.

(v) clause (iv) 하에서의 장벽의 제거가 손쉽게 달성될 수 없다고 기관이 증명하는 경우, 다른 방도로 손쉽게 목적을 이룰 수 있을 때에도 그러한 방법을 통하여 재화·서비스·설비·권리·이익·편의를 이용할 수 있도록 하지 않는 것

2) 고정 노선 시스템

(i) 접근성 — 고정 노선 시스템을 운영하며 section 304의 적용을 받지 않는 민간 기관이 휠체어 사용자를 포함한 장애인이 손쉽게 접근할 수 없고 이용할 수도 없는, 정원이 16명을 초과(운전자 포함)하는 차량을 그 시스템에 사용하기 위하여 구입 또는 임차하고 또 그 권유가 본 subparagraph의 시행일 30일 이후에 있는 것은 차별로 간주된다.

(ii) 동등한 서비스 — 고정 노선 시스템을 운영하며 section 304의 적용을 받지 않는 민간 기관이 장애인이 손쉽게 접근할 수 없고 이용할 수도 없는,

정원이 16명 이하(운전자 포함)인 차량을 그 시스템에 사용하기 위하여 본 subparagraph의 시행일 이후에 구입 또는 임차한다면, 전체적으로 볼 때 그러한 시스템이 비장애인에게 제공되는 서비스 수준과 동등한 서비스 수준을 휠체어 사용자를 포함한 장애인에게 보장하도록 그러한 시스템을 그 기관이 운영하지 않는 것은 차별로 간주된다.

3) 수요 대응 시스템 — subsection i)의 목적에 비추어 차별은 다음을 포함한다.

(i) 수요 대응 시스템을 운영하고 section 304의 적용을 받지 않는 민간 기관이, 전체적으로 볼 때 그러한 시스템이 비장애인에게 제공되는 서비스 수준에 동등한 서비스 수준을 휠체어 사용자를 포함한 장애인에게 보장하도록 그러한 시스템을 운영하지 않는 것

(ii) 전체적으로 볼 때 시스템이 비장애인에게 제공되는 것과 동등한 서비스 수준을 장애인에게 제공한다고 기관이 증명하지 않는 한, 기관이 장애인(휠체어 사용자를 포함)이 손쉽게 접근할 수 없고 이용할 수도 없는, 정원이 16명을 초과(운전자 포함)하는 차량을 그 시스템에 사용하기 위하여 구입 또는 임차하고 또 그 권유가 본 subparagraph의 시행일 30일 이후에 있는 것

4) 장거리 도로 수송 버스

접근성 요건 — subsection i)의 목적에 비추어, 차별은 (a) 사람을 수송하지만 사람을 수송하는 사업에 주로 종사하지는 않는 민간 기관이 section 306 i) b)(장거리 도로 수송 버스에 대한 접근을 위한 특별 규정) 하에서 반포된 규칙에 따르지 않은 장거리 도로 수송 버스를 구입 또는 임차하는 것과 (b) 그러한 규칙에 대한 그 기관의 그 밖의 불이행을 포함한다.

49 CFR Sec. 37.207(차별적 실천)에 의하면, 어떤 운영자가 다음을 하는 것은 차별로 간주된다.

(1) Sec. 37.5(비차별)에 규정된 것을 제외하고, 장애인 승객에 대한 운송을 거절하는 것

(2) 장애인 승객이 그 운영자의 직원 이외의 사람들(예, 장애인 승객의 가족 일원이나 여행의 길동무, 의료인이나 치안 요원)로부터의 도움을 요청하거나 도움에 동의하지 않는 한, 그 승객의 일상적인 승차나 기타 도움을 위하여 위의 사람들을 활용하거나 그 활용을 요청하는 것

- (3) 본 subpart(장거리 도로 수송 버스)에서 요구되는 운송을 제공받기 위하여, 장애인 승객에게 여행 일정을 변경하거나 그 승객이 요청한 시간과 다른 시간에 여행하도록 요구하거나 요청하는 것
- (4) 다른 승객에게 제공하는 것과 동등한 예약 서비스를 장애인 승객에게 제공하지 못하는 것
- (5) part 37의 적절한 어떤 규정에 따르지 못하거나 거절하는 것

c) 구체적 해석 — 개인이 다른 사람의 건강이나 안전에 직접적인 위협을 가하는 경우, title III의 어느 것도 기관이 그 개인에게 그 기관의 재화·서비스·설비·권리·이익·편의에 참여하거나 이들로부터 이득을 얻는 것을 허용하도록 요구해서는 안 된다. ‘직접적인 위협’이라는 용어는 정책·실천·과정의 수정에 의해서나 보조 기구·서비스의 제공에 의해서 제거될 수 없는, 다른 사람의 건강이나 안전에 대한 상당한 위협을 의미한다.

어떤 사람이 다른 사람의 건강이나 안전에 직접적인 위협을 가하는가의 결정은 특정 장애의 영향에 대한 일반화나 고정관념에 근거해서는 안 되며, 그 결정은 28 CFR Sec. 36.208(위협)의 요건에 따르는 개별적 평가에 근거해야 한다.

Sec. 36.208에 의하면, 개인이 다른 사람의 건강이나 안전에 직접적인 위협을 가하는지를 결정함에 있어, 위협의 본질, 지속 기간 및 심한 정도, 잠재적인 위해가 실제로 발생할 가능성, 정책·실천·과정의 적절한 수정이 위협을 완화할 수 있는지 등을 확인하기 위하여, 공적 시설은 현재의 의학적 지식에 의존한 적절한 판단이나 이용 가능한 최대한 객관적인 증거에 근거하여 개별화된 평가를 하여야 한다.

이것은 *School Board of Nassau County v. Arline* 사건에서 대법원이 수립한 기준이다. 다른 사람을 상당한 건강상·안전상 위협에 노출시키는 것을 피할 필요성 같은 적법한 관심사에 적절한 무게를 두면서도 편견, 고정관념, 근거 없는 두려움에 근거한 차별로부터 장애인을 보호할 목표를 법이 달성하려면 위와 같은 조사는 필수적인 것이다.

몇몇 비평가들은 장애인이 다른 사람에게 직접적인 위협을 가하는지를 결정하기 위하여 공적 시설이 어떤 조사를 하는 것이 금지되어야 한다고 제안하였다. 그러나 법무부는 그러한 모든 조사를 막는 것은 부적절하다고 믿고 있다.

Sec. 303. 공적 시설과 상업시설의 신축과 개축

‘상업시설’이라는 용어 중 ‘시설(facility)’은, 28 CFR Sec. 36.104(정의)에 의하면, 건축물, 재산, 건조물, 또는 장비가 위치해 있는 장소를 포함하여, 건축물, 건조물, 용지(用地), 건물 집합체, 장비, 차량이나 기타 수송 기관, 도로, 인도(人道), 복도, 주차장, 또는 기타의 부동산이나 동산 등의 전부 또는 어느 일부를 의미한다.

교육·노동 위원회(Education and Labor Committee) 보고서는 시설의 정의가 현 연방규칙에서의 시설 정의로부터 나왔다는 것을 명백히 하였다. 시설의 정의는 민간 기관이 감독권을 행사할 수 있는 장소나 공적 시설이나 상업시설이 위치해 있는 장소만을 포함한다.

‘차량이나 기타 수송 기관(rolling stock or other conveyances)’이라는 용어는 제안된 규정에서는 시설의 정의에 포함되지 않았었다. 그러나 비평가들은 part 36을 (유람선, 수상 레스토랑, 또는 이동 의로 설비와 같은) 이동성이 있는 시설에서 운영되는 공적 시설 장소에 적용하는 문제를 제기했었다. 이제 그러한 공적 시설 장소는 part 36에서 포함되고 있으며, 시설의 정의에도 포함되고 있다. 그러므로 subpart B(일반적 요건)와 C(구체적 요건)의 요건들은 그들 공적 시설 장소에 적용된다. 예를 들어, 적용을 받는 기관은 시설을 충분하고도 동등하게 즐기는 데 있어서 장애에 근거하여 차별할 수 없다(28 CFR Sec. 36.201(일반) 참조).

본 법은 달리 개축되고 있지 않은 기존 시설에 대한 접근을 제공하기 위하여, CFR title 28의 part 36 중 Sec. 36.404(개축: 엘리베이터의 면제)에서 다루어진 종류의, 별로 크지 않은 비용을 단지 요구하지만, 모든 신·개축 시설이 접근하기 쉬워야 함을 요구하고 있다. ADA는 신·개축을 요구하고 있지 않으며, 공적 시설이나 기타 민간 기관이 본 법의 영향을 받는 시설을 짓거나 개축할 때 신·개축된 시설은 접근 가능하게 되어야 한다는 것을 단지 요구하는 것이다. part 36의 subpart D(신축과 개축)는 신축과 개축을 위한 요건을 정립하고 있다.

용어의 적용 — subsection ii)(엘리베이터)의 규정에 의한 것을 제외하고, 공적 시설과 상업시설에 적용될 때, section 302 i)의 목적에 비추어 차별은 다음 a)와 b)를 포함한다.

a) title III 하에서 반포된 규칙과 관련하여 진술되거나 편입된 기준에 따라 그러한 subsection의 요건을 충족시키는 것이 구조적으로 불가능하다는 것을 기관이 증명하는 경우를 제외하고, 본 법의 제정일 30개월 이후에 최초 이용하기 위

한 시설을, 장애인이 손쉽게 접근할 수 있고 이용할 수 있는 시설로 설계·건축하지 않는 것

몇몇 비평가들은 작업 구역의 신축과 개축에 관한 문제는 고용 관계로 title I 하에서 EEOC에 의해 다루어져야 한다고 주장했다. 그러나 입법 역사는 title III의 신·개축 요건이 직원을 비롯한 모든 사람에게 새 시설에 대한 접근성을 보장하려고 의도했다고 분명히 지적하고 있다.

28 CFR Sec. 36.401(신축)에 의하면, 상업시설이 개인 주택에 위치할 때, 오로지 주택으로만 사용되는 주택 부분은 subpart D(신축과 개축)의 적용을 받지 않지만, 오로지 상업시설의 운영에만 사용되는 부분이나 상업시설과 주택 목적 양쪽을 위하여 사용되는 부분은 이 subpart의 신축과 개축 요건의 적용을 받는다.

상업시설에 대한 접근법은 공적 시설 장소에 대한 접근법과 같다. 즉 오로지 상업시설로만 사용되는 부분이나 상업시설과 주택 목적 양쪽을 위하여 사용되는 부분이 적용을 받는다. 그러나 상업시설은 신·개축 요건의 영향만 받기 때문에, 적용을 받는 부분은 단지 subpart D의 영향만 받을 것이다. 개인 주택에 위치한 공적 시설의 경우처럼, 신축 건물의 기준은 주택의 일부가 상업시설 용도로 설계되거나 의도된 한에 있어서만 적용된다.

Sec. 36.401은 또한 신축 건물 요건에 대한 법정 예외를 상술하고 있는데, 신축 건물이 접근하기 쉬워야 한다는 요건은 기관이 그 규칙의 요건을 충족시키는 것이 구조적으로 실행 불가능하다는 것을 증명할 경우 적용되지 않는다.

일반적으로 장애 권리 단체와 몇몇 정부 기관은 일련의 건물들이 연결될 필요는 없을 것이라고 말하면서, 공원이나 마을 환경에 쇼핑센터를 짓는 몇몇 지역의 경향을 지적하였다. 법무부는 이러한 설계 선택이 신축 건물에 대한 엘리베이터 요건을 부정해서는 안 된다는 데에 의견 일치를 보이고 있다.

b) 시설이나 그 일부분의 유용성에 영향을 미치거나 영향을 미칠 수 있는 방식으로 시설을 사용함에 의하여 또는 사용하기 위하여 개축된 시설이나 그 일부와 관련하여, 그 시설의 개축된 부분이 휠체어 사용자를 포함한 장애인이 가능한 한 최대한 손쉽게 접근할 수 있고 이용할 수 있는 방식으로 개축을 하지 않는 것 (후략)

이것은 공적 시설 장소나 상업시설에 대한 어떤 개축(alteration)이 그 개축된 부분이 장애인에 의하여 손쉽게 접근되고 이용될 수 있도록 보장하는 방식으로 이루어질 것을 요구하는 것이다. CFR의 title 28의 part 36은 개축을 요구하는 것이 아니고, 개축에 착수할 때 접근성을 제공하는 방식으로 이루어져야 한다고 단순히 규정하는 것이다.

28 CFR Sec. 36.402(개축)에 의하면,

(1) 일반

소유물의 물리적 개축이 1992년 1월 26일 이후에 시작된다면, 개축은 그 날 이후에 착수된 것으로 간주된다.

해석의 문제로서, 허가 조건에 따라서 물리적 개축이 1992년 1월 26일 후에 시작된다면, 주·군·지방 정부로부터의 허가를 필요로 하는 개축에 적용되는 것으로 법무부는 이 규정을 해석할 것이다. 시행일에 관한 이러한 적용은 part 36의 발행 이전에 계획되었던 몇몇 시설에게 재설계를 요구할 수도 있지만 물리적 개축이 본 법의 시행일 이전에 시작되었던 시설에게는 어떠한 갱신도 요구되지 않을 것이라는 것을 법무부는 인식하고 있다.

(2) part 36의 목적에 비추어, 개축은 건물이나 시설 또는 그 일부의 유용성에 영향을 미치거나 미칠 수 있는, 공적 시설 장소나 상업시설에 대한 변경이다.

④ 개축은 리모델링, 수리, 재건, 복구, 역사상 중요한 복원, 구조적 부분이나 영역에서의 변경이나 재배치, 벽과 높은 칸막이의 설계도 배열상 변경이나 재배치 등을 포함하지만, 이것들로 제한되는 것은 아니다. 보통의 보수 관리, 지붕을 다시 이음, 페인트칠이나 벽지를 바름, 석면 제거, 기계·전기 시스템에 대한 변경은 건물이나 시설의 유용성에 영향을 주지 않는 한 개축이 아니다.

어떤 경우에 ADA의 접근성 기준이 현 MGRAD(Minimum Guidelines and Requirements for Accessible Design, 접근하기 쉬운 디자인을 위한 최소 지침과 요건) 요건을 넘어설 것이라고 입법 역사는 예상하고 있었지만, 이것은 또한 페인트칠이나 벽지를 바르는 것과 같은 지엽적인 변경은 유용성에 영향을 주지 않으며 따라서 개조가 아니라는 기안자들의 관점을 분명하게 나타내고 있다. 제안되었던 규칙은 ‘개축’에 대한 MGRAD의 기존 정의에 기초하고 있었다.

⑤ 기존의 영역, 공간, 공용 구역이 개축된다면, 그러한 각각의 개축된 영역, 공간, 구역은 part 36의 부록 A(ADAAG, ADA Accessibility Guidelines for

Buildings and Facilities, 건물과 시설을 위한 접근성 지침)의 적용 가능한 규정을 따라야 한다.

규칙 중 이 paragraph는 개축 요건의 범위를 분명히 하기 위하여 추가되었다. 그래서 기관이 콘센트를 옮기는 것과 같은, 공적 시설 장소나 상업시설에 대한 지엽적인 변경에 착수할 때, 그 새 콘센트는 ADAAG에 따라 설치되어야 한다. 개축이 주요 기능을 포함하는 시설 구역이 아닌, 직원 휴게실이나 탈의실 같은 구역에 대한 것이라면, 그 구역은 ADAAG에 따라야 한다. 개조된 구역에 대한 이동 경로가 접근하기 쉽게 되어야 하는 것은, 주요 기능을 포함하는 구역에 대한 접근이나 그 구역의 유용성에 개축이 영향을 주는 경우만이다.

(3) 위에서 사용된, “가능한 한 최대한(to the maximum extent feasible)”이라는 구는, 기존 시설의 본질이 계획된 개축을 통해서도 적용 가능한 접근성 기준을 완전히 따르는 것이 사실상 불가능하게 되는 이따금씩의 경우에 적용된다. 이러한 상황에서, 개축은 가능한 한 최대한의 물리적 접근성을 제공해야 한다.

ADA의 입법 역사는 실행 가능성의 개념이 part 36에 따라 개축 건물을 접근하기 쉽게 만드는 것이 가능한지의 문제에만 영향을 준다는 것을 보이고 있다. 비용은 주요 기능을 포함하는 구역에 대한 개축이 그 개축된 구역까지의 이동 경로를 접근하기 쉽게 만들어야 할 추가적 요건을 유발할 때만 고려되어야 한다.

Sec. 304. 민간 기관이 제공하는 특정 대중교통 서비스에서의 차별 금지

i) 통칙 — 사람을 수송하는 사업에 주로 종사하고 영업이 상업의 형태를 취하는 민간 기관이 제공하는 특정 대중교통 서비스를 충분하고도 동등하게 향유하는데 있어서 어떤 개인도 장애를 근거로 한 차별을 받아서는 안 된다.

ii) 해석 — subsection i)의 목적에 비추어, 차별은 다음을 포함한다.

a) 기준이 서비스의 공급을 위하여 필요한 것으로 보이지 않는 한, subsection i)에 기술된 기관이 장애인이나 어떤 장애인 집단이 그 기관이 제공하는 특정 대중교통 서비스를 충분히 향유하는 것을 차단하거나 차단하는 경향이 있는 자격 기준을 부과하거나 적용하는 것

b) 그러한 기관이 1) section 302 ii) b) 1) (ii) 하에서 요구하는 것과 일치하는 적절한 변경을 하지 않음, 2) section 302 ii) b) 1) (iii)의 요건과 일치하는

보조 기구와 서비스를 제공하지 않음, 그리고 3) section 302 ii) b) 1)의 요건과 section 303 i) b)의 요건과 일치하여 장벽을 제거하지 않음

c) 휠체어 사용자를 포함한 장애인이 손쉽게 접근할 수 없고 이용할 수도 없는, 특정 대중교통을 제공하기 위해 사용할 새 차량(자동차, 운전자를 포함하여 정원이 8명 미만인 밴, 또는 장거리 도로 수송 버스 제외)을 그러한 기관이 구입 또는 임차하고 또 그 권유가 본 section의 시행일 30일 이후에 있는 것. 그 새 차량이 수요 대응 시스템에서만 사용될 것이고 전체적으로 볼 때 그러한 시스템이 일반 대중에게 제공되는 서비스 수준과 동등한 서비스 수준을 장애인에게 제공한다는 것을 기관이 증명한다면 그 새 차량이 장애인이 손쉽게 접근할 수 있고 이용할 수 있을 필요가 없다는 것은 예외로 함

d) 1) 그러한 기관이 section 306 i) b)(장거리 도로 수송 버스에 대한 접근을 제공하기 위한 특별 규칙) 하에서 반포된 규칙에 따르지 않은 장거리 도로 수송 버스를 구입 또는 임차하는 것과 2) 그러한 규칙에 대한 그 기관의 그 밖의 불이행

e) 휠체어 사용자를 포함한 장애인이 손쉽게 접근할 수 없고 이용할 수도 없는, 특정 대중교통을 제공하기 위해 사용할, 운전자를 포함하여 정원이 8명 미만인 새 밴을 그러한 기관이 구입 또는 임차하고 또 그 권유가 본 section의 시행일 30일 이후에 있는 것. 전체적으로 볼 때 그 밴이 구입 또는 임차되고 있는 시스템이 일반 대중에게 제공되는 서비스 수준과 동등한 서비스 수준을 장애인에게 제공한다는 것을 기관이 증명한다면 그 새 밴이 장애인이 손쉽게 접근할 수 있고 이용할 수 있을 필요가 없다는 것은 예외로 함

f) 휠체어 사용자를 포함한 장애인이 손쉽게 접근할 수 없고 이용할 수도 없는, 특정 대중교통을 제공하기 위해 사용할 새 철도 객차를 그러한 기관이 구입 또는 임차하고 또 그 권유가 본 paragraph의 시행일 30일 이후에 있는 것

g) 철도 차량이 휠체어 사용자를 포함한 장애인이 가능한 한 최대한 손쉽게 접근할 수 있고 이용할 수 있게 만들어지지 않는 한, 그러한 기관이 가용 기간이 10년 이상 연장될 수 있도록, 특정 대중교통을 제공하기 위해 사용될 철도 객차를 재생하거나, 그 기관이 그러한 철도 차량을 구입 또는 임차하는 것

49 CFR Sec. 37.29(택시 서비스를 제공하는 민간 기관)에 의하면,

택시 서비스를 제공하는 민간 기관은, 택시를 이용할 수 있는 장애인에게 서비스를 제공하기를 거절하거나 이동 장치를 싣는 것을 돕기를 거절하거나 장애인과 그 장치를 태우는 데 있어 다른 사람에게 청구되는 것보다 더 높은 요금을 청구

하는 등을 포함하는 행위(이들 행위로만 제한되지는 않음)에 의해 장애인을 차별해서는 안 된다.

승객이 시각장애인이거나, 휠체어가 택시에 실을 수 있는 것이고 승객이 차량의 좌석으로 갈아탈 수 있다면, 휠체어를 사용하기 때문에 거절하는 것은 차별이다. (택시 운전사는 일상적으로 승객이 짐을 싣는 것을 도와므로) 운전사가 트렁크에 휠체어를 싣는 것을 돕기를 거절하는 것은 차별이다. 또한 여행을 가방을 싣는 것보다 휠체어를 싣는 데 더 높은 요금을 청구하는 것은 차별이다. 다른 승객보다 장애인을 시중드는 데 다소 더 많은 시간과 노력이 걸릴 수 있다는 사실이 장애인 승객과 관련된 차별적 행동을 정당화하지 않는다.

대법원 판례

Martin v. PGA Tour

Martin v. PGA Tour 사건에 대한 7:2 판결에서 대법원은 ADA의 동등한 접근 요건은 이동 장애를 가진 골퍼에게 프로 경기에서 골프 카트를 이용할 권한을 준다고 판결하였다. 제9 순회 법원은 카트의 이용은 경기의 본질을 근본적으로 바꾸지 않기 때문에 허용될 수 있다고 판결했었다.

ADA의 title III은 ‘공적 시설’이라는 용어를 정의하고 있는데, 특히 골프장을 목록에 올리고 있다. 다수측 의견은 이 정의, 그리고 골프 투어와 그 예선 경기가 title III의 적용 범위 안에 잘 맞는다는 것을 확인하고자 하는 ADA의 일반 의도를 고찰하였다. 다음에 대법원은 title III의 실제법상 비차별 규정의 위반이 있었는지를 논의하였다. ADA는 차별에 “변경을 하는 것이 ‘재화·서비스·설비·권리·이익·편의의 본질을 근본적으로 바꿀 것’이라고 기관이 증명하지 않는 한, 그러한 변경이 장애인에게 재화·서비스·설비·권리·이익·편의를 제공하기 위해 필요할 때에 정책·실천·과정에서 적절한 변경을 하지 않는 것”(Sec. 302)을 포함한다고 기술하고 있다.

이론상, 대법원은 ㉠ 구멍의 지름을 바꾸는 것과 같은, 경기의 본질적 측면에서의 변경은, 그것이 모든 선수에게 똑같은 영향을 준다 하더라도, 용인하지 못할 수도 있고 ㉡ 경기에 중요하지 않은 영향만을 주는, 덜 중요한 변화도 장애가 있는 골퍼에게 다른 사람보다 이득을 주고 따라서 경기 규칙을 근본적으로 바꿀 수도 있는 등의 두 가지 점에서 골프 대회와 근본적인 변경이 있을 수 있다는 의견을 말하였다. 이런 두 종류의 상황을 고찰한 Stevens 판사는 Casey Martin에 위한 경기 규칙

면제가 근본적인 변경에 해당하지 않는다고 평결하였다. Stevens 판사는 경기의 본질은 샷이고 골프 카트가 어떤 예선 경기뿐만 아니라 Senior PGA Tour에서도 허용되는 것처럼 걷기 규칙은 토너먼트 골프의 필수적인 특징이 아니라고 언급하였다. 더욱이 Stevens 판사는 다섯 시간 동안 약 5마일을 걷는 것으로부터의 피로는 아주 큰 것은 아니라고 평결하였다. Casey Martin에게 카트를 이용하도록 허용하는 것이 그에게 이득을 줄 것인가의 문제에 관해서, 특정인의 장애에 대한 특정한 변경이 그 상황에서 적절하지만 근본적인 변경은 아닌지에 관하여 개별화된 조사가 이루어져야 한다고 다수측은 말하였다. 제출된 상황을 검토함에 있어, 다수측은 Casey Martin이 다른 경쟁자가 걸음에 의한 피로를 견디는 것보다 카트를 이용하더라도 더 큰 피로를 견딘다는 것을 알았다.

Thomas 판사와 함께 Scalia 판사는 다수측의 의견이 title III의 본문, ADA의 구조, 상식을 왜곡하는 것이라고 평하는 냉혹한 반대 의견을 글로 나타내었다. 그 반대자들은 ADA의 title III은 특정 장소와 사람에게만 적용되며 골프 대회까지 확대되지는 않는다고 주장하였다. 그 반대 의견은 또한 ‘규칙은 규칙’이며 규칙은 본래 자의적이고 규칙 중 어느 것을 ‘비본질적’이라고 단정할 근거는 없다고 주장하였다.

V. 기타 조항(TITLE V)

Sec. 501. 해석

i) (생략)

ii) 다른 법률과의 관계 — 본 법에 의하여 주어지는 것보다 장애인의 권리를 위해 보다 크거나 동등한 보호를 제공하는 어떤 연방 법률 또는 주나 주·관할구의 행정 구역의 법률의 구제 방법, 권리, 절차를 본 법의 어떤 것이 무효로 만들거나 제한하는 것으로 해석되어서는 안 된다.

주의 법률과 관련해서, 주장된 권리침해가 다른 법률 하에서 보호되고 그 배상이 보다 크다면, 고소인은 보다 큰 실체적 권리를 주지 않거나 심지어 보다 적은 실체적 권리를 주는 주 법률 하에서라도 고소할 것을 선택할 수 있다. 예를 들어, 신체장애인은 신체장애에 근거한 차별에 대하여 보상적·처벌적 손해 배상을 허용하지만 정신장애에 근거해서는 허용하지 않는 주 법률 하에서 배상금을 요구할 수 있다.

iii) 보험 — 본 법의 title I 부터 IV는 다음 a)~c)를 금하거나 제한하는 것으로 해석되어서는 안 된다.

a) 보험업자, 병원이나 의료 서비스 회사, 건강관리 기관, 보험 급여 제도를 실시하는 대리점이나 기관, 또는 유사 조직이 피보험자를 보험에 가입시킨다든지 피보험자를 분류한다든지 주 법률에 근거하거나 모순되지 않는 피보험자를 관리하는 것

이것은 사용된 기준이 추측보다는 건전한 보험통계 데이터에 근거한 한, 보험업자는 개별적인 서명의 기초에서 생명 보험, 건강 보험, 기타 보험을 신청하는 사람을 보험에 가입시키거나 그러한 보험 상품을 제공하기를 계속할 수 있다는 것을 강조하려고 의도하였다. 그러므로 ADA는 보험에서 장애인을 차별 대우하는 것을 정당화하기 위하여 적법한 보험통계를 참작하는 것을 금하지 않는다.

가장 빈번한 비평은, 신청자가 요구할 때는 보험 회사가 그 행위가 근거한 보험통계 데이터의 사본을 제공하도록 규칙이 요구해야 한다는 권고였다. 그러한 요건은 본 법이나 의회가 기도한 어떤 것을 넘어서는 것일 수 있고, 그래서 법무부의 최종 규정에는 포함되지 않았다. ADA의 입법 역사는 보험에서 장애인의 차별 대우가 건전한 보험통계 데이터에 의해 정당화될 수 있다고 명백하게 설명하고 있기 때문에, 그러한 보험통계 데이터는 이러한 쟁점에 관한 어떤 잠정적인 소송에서 매우 결정적인 것이 될 것이다.

b) 본 법의 적용을 받는 사람이나 기관이 피보험자를 보험에 가입시킨다든지 피보험자를 분류한다든지 주 법률에 근거하거나 모순되지 않는 피보험자를 관리한다든지 하는 것에 근거한 선의의 보험 급여 제도의 조건을 수립·후원·준수·운영하는 것

c) 본 법의 적용을 받는 사람이나 기관이 보험을 규정하는 주 법률의 영향을 받지 않는 선의의 보험 급여 제도의 조건을 수립·후원·준수·운영하는 것

보험 회사와 고용주에 의한 어떤 보험 업무가 본 법의 목적을 회피하기 위하여 사용되지 않는 한, 본 법은 그러한 업무를 제한하는 것으로 해석되어서는 안 된다고 규정한다.

한편, 28 CFR Sec. 36.212(보험)에 의하면, 보험 회사가 장애인이 없을 때의 보상 범위와 요율이라는 조건을 붙인다고 해서 공적 시설이 장애인에게 봉사하기를 거절해서는 안 된다.

이는 보험 정책에서 보상 범위와 요율에서의 제한 때문에 공적 시설이 장애인에게 봉사하기를 거절해서는 안 된다고 규정하고 있는 것이다.

28 CFR Sec. 36.208(직접적인 위협)과 36.301(자격 기준)은 적법한 안전 우려에 근거한 참여 거절에 대한 기준을 수립하고 있다. Sec. 36.212는 보험 정책에서 그러한 우려의 고려를 금지하고 있는 것이 아니라 장애에 근거한 어떤 배제가 보험 계약 조건보다는 허용될 수 있는 기준에 근거해야 함을 규정하고 있는 것이다.

위원회 보고서들의 표현을 보면, 의회가 공적 시설에 의해 제공되는 보험에서 장애인을 차별 대우하는 것을, 그 차별이 정당화되지 않는 한, 금지함으로써 보험 업무에 영향을 주려고 의도하고 있었다고 지적하고 있다. ADA 하에서, 장애가 증가된 위험을 내포하지 않는다면, 장애인은 단지 그 장애에 근거하여 보험을 거절당하거나 보험에서 다른 조건을 제시받아서 안 된다.

위원회 보고서들은 장애 권리 영역에서의 비차별 원칙이 어떻게 보험 업무와 관련이 있는지에 관한 몇 가지 지침을 제공하고 있다. 단체 건강 보험 적용과 관련하여서는, 기존 질환이 있는 사람은 보험 증권에 명시된 기간 동안 그 질환에 대하여 보상을 거절당할 수 있지만, 기존 질환과 관련이 없는 질병이나 손상에 대해서는 거절당해서는 안 된다. 또한 공적 시설은 어떤 절차나 치료에 대하여 보상을 제한하는 보험 정책을 제공할 수 있지만, 장애인에게 보상을 전적으로 거절해서는 안 된다.

보험 산업을 대표하는 몇몇 비평가들은 생명 보험과 건강 보험에서의 보험 업무는 규칙에서 분명히 다루어지고 있다는 것을 인정했지만, 재산 보험과 상해 보험이 다루어지지 않고 있다고 주장하였다. 법무부는 이러한 구분의 이유가 없다고 보고 있다. 생명 보험과 건강 보험이 규칙이 가장 많이 관계된 영역이기는 하지만, 본 법은 공적 시설에 의해 제공되는 모든 종류의 보험에서의 정당하지 않은 차별에 똑같이 적용되고 있다. 예를 들어, 좋은 운전 기록을 가지고 있음에도 불구하고, 장애 때문에 자동차 보험을 얻는 데 있어서의 어려움이 있다는 것을 많은 비평가들이 보고하고 있다.

iv) 편의와 서비스 — 본 법의 어느 것도 장애인이 받아들이지 않기로 결정한 편의·원조·서비스·기회·급부를 그러한 개인이 받아들일도록 요구하는 것으로 해석되어서는 안 된다.

이것은 다른 대안이 마련되어 있을 때 본 법이 특수 서비스의 강제적 수용을 통하여 차별을 조장하도록 입안된 것이 아니라는 것을 분명히 할 목적을 가지고 있다. 이러한 우려는 장애 상태 자체에 대한 치료의 제공까지 미치지 않는다.

Sec. 503. 보복과 강압의 금지

- i) 보복 — 누구도 어떤 개인이 본 법에 의하여 위법이라고 여겨지는 어떤 행위나 실천에 반대하였기 때문이나 그 개인이 본 법 하에서 조사, 소송 절차, 청문회에서 어떤 방식으로 고소하거나 증언하거나 돕거나 참여했기 때문에 그 개인을 차별해서는 안 된다.
- ii) 간섭, 강압, 또는 협박 — 본 법에 의하여 주어지거나 보호되는 어떤 권리의 행사와 향유에서나, 어떤 개인이 그 권리를 행사하거나 향유했다는 이유로나, 그 개인이 그 권리의 행사나 향유에서 어떤 다른 사람을 돕거나 조장했다는 이유로, 그 개인을 강압하거나 협박하거나 위협하거나 간섭하는 것은 위법이다.

이 section은 본 법 하에서 권리를 행사하는 어떤 개인에 대한 보복을 금하고 있다. 본 section은 본 법이나 CFR title 28의 part 35에 의하여 성립된 권리를 행사하려는 (또는 다른 사람의 노력을 지원하려는) 개인의 노력에 대응하는 어떤 보복이나 강압의 행위를 금지하기 때문에, 이 part의 영향을 받는 공공 기관(또는 공적 시설) 뿐 아니라 개인으로서 행동하는 사람이나 민간 기관에도 적용된다.

Sec. 510. 약물의 불법적 사용

- i) 일반적으로 본 법의 목적에 비추어, 적용을 받는 기관이 약물의 불법적 사용에 근거하여 행동할 때 ‘장애인(individual with a disability)’이라는 용어는 그러한 사용에 현재 관여하고 있는 개인을 포함하지 않는다.

28 CFR Sec. 35.131(약물의 불법적 사용)에 의하면, 이 section의 paragraph (2)(보건 및 약물재활 서비스)에서 규정된 것을 제외하고는, part 35는 개인이 현재 약물을 불법적으로 사용하는 것에 근거한 그 개인에 대한 차별을 금하지 않는다.

28 CFR Sec. 36.209(약물의 불법적 사용)도 공적 시설이 현재 약물을 불법적으로 사용하는 것에 근거하여 행동할 때는 part 36에서의 차별 금지가 적용되지 않는다고 규정하고 있다. 그래서 Sec. 36.208(직접적인 위협) 하에서, Sec. 36.209 아래에서 적용을 받는 의료 공급자나 기타 공적 시설은 현재 약물을 불법적으로 사용하는 것이 다른 사람의 건강이나 안전에 직접적인 위협을 가하고 있는 어떤 개인을 배제할 수 있으며, Sec. 36.301(자격 기준) 하에서 공적 시설은 제공되고 있는 서비스의 제공에 필요한 자격 기준을 부과하거나 적용할 수 있고 안전 운행을 위하여 필요한 적법한 안전요건을 부과할 수 있다.

약물이 규제약물법(Controlled Substances Act)에서 정의된 ‘규제약물(controlled substances)’⁷⁾이든 아니든, 본 법과 규칙은 약물의 불법적 사용과 합법적 사용을 구

별하고 있다. 중독자는 약물의 불법적 사용에 근거한 행위에 대한 해명으로 그 중독 사실을 이용할 수 없다. 의회의 의도는 사람들이 중독되어 있든 중독되어 있지 않든 약물의 불법적 사용에 관여하고 있는 사람들에게 대한 보호를 거절하지만 그들이 현재 약물을 사용하고 있지 않는 한 중독자들에 대한 보호를 제공하는 것이었다.

ii) 해석의 방식 — paragraph a)나 b)에서 기술된 개인이 더 이상 약물의 불법적 사용에 관여하고 있지 않다는 것을 확실히 하기 위하여 설계된 합당한 정책·절차(약물 검사에만 제한되지 않은 것을 포함)를 적용을 받는 기관이 채용하거나 실시하는 것은 본 법의 위반이 아니라는 것 외에는, subsection i)의 어떤 것도 다음과 같은 개인을 장애인으로 배제하는 것으로 해석되어서는 안 된다.

a) 감독된 약물재활 프로그램을 성공적으로 마쳤고 더 이상 약물의 불법적 사용에 관여하고 있지 않거나 또는 다른 방법으로 성공적으로 재활되었고 더 이상 그런 사용에 관여하고 있지 않은 개인

b) 감독된 재활 프로그램에 참여하고 있으며 더 이상 그러한 사용에 관여하고 있지 않은 개인

c) 그러한 사용에 관여하고 있는 것으로 잘못 간주되고 있으며 그러한 사용에 관여하고 있지 않은 개인

그러나 본 section의 어떤 것도 약물의 불법적 사용에 대한 검사의 실시를 장려하거나 금지하거나 제한하거나 인정하는 것으로 해석되어서는 안 된다.

이 section은 본 법이 약물의 불법적 사용에 대한 검사에 관하여 중립적이어야 한다는 의회의 의도를 표현하고 있다.

iii) 보건 및 기타 서비스 — subsection i)과 section 511 ii) c)⁸⁾에도 불구하고, 개인이 보건 서비스 또는 약물재활과 관련하여 제공되는 서비스를 받을 자격이 있다면, 그 개인은 현재 약물을 불법적으로 사용하는 것에 근거하여 그러한 서비스를 거절당해서는 안 된다.

‘현재 약물을 불법적으로 사용하는 것(current illegal use of drugs)’의 정의는 양원협 의회(Conference Committee) 보고서 제596호에 근거를 두고 있는데, 그 정의는 “개인

7) 등급 I · II · III · IV · V로 알려진, 규제약물의 다섯 가지의 확립된 등급이 있다. (후략)

8) 현재 약물을 불법적으로 사용하는 것으로부터 기인하는 향정신성 약물 사용 장애

이 현재 약물을 사용하고 있으며 계속적인 사용이 실재하는 진행 중인 문제라는 합리적 믿음을 정당화하기에 충분한 만큼 최근에 발생한, 약물의 불법적 사용”이다.

28 CFR Sec. 35.131(약물의 불법적 사용)에 의하면, 약물재활 프로그램 또는 치료 프로그램은 그 프로그램에 있는 동안 약물의 불법적 사용에 관여한 사람에 대하여 참여를 거절할 수 있다.

iv) 약물의 불법적 사용의 정의

일반적으로, ‘약물의 불법적 사용(illegal use of drugs)’은 규제약물법 하에서 그 소지와 유통이 위법인 약물의 사용을 의미한다.

이 paragraph는 규제약물이 아니거나 면허를 받은 의료 전문가의 감독 하에 복용된 약물의 사용, 또는 규제약물법이나 연방법의 다른 규정에 의해 인정된 기타의 사용을 드러낼 수 있는 조사, 검사, 기타 절차를 인정하지 않는데, 왜냐하면 그러한 사용은 ‘약물의 불법적 사용’의 정의에 포함되지 않기 때문이다.

영국

I. 고용 부문

Sec. 3A. 차별에 대한 의미

1. 고용과 관련하여 다음과 같은 행위는 장애인을 차별한 것으로 간주한다.
 - i) 장애와 관련된 이유로 당해 이유가 없는 자에 대한 처우보다 장애인을 덜 우호적인(less favorable) 방식으로 처우하고,
 - ii) 당해 처우가 정당함을 입증하지 못하는 경우

Code of practice는 장애와 관련된 이유로 장애인을 불이익하게 대우하는 행위(차별대우)를 ‘장애관련 차별(disability-related discrimination)’로 통칭하고 있는데, 이는 뒤에 서술되는 ‘직접차별(direct discrimination)’, ‘적절한 조정 불이행으로 인한 차별’과 구분지어 사용하고 있다. 직접차별은 본 section의 4에서 정의되듯이 그 자체가 ‘위법적(unlawful)’이다. 반면 고용주에 의한 장애관련 차별대우가 위법적 차별인가 그렇지 않은가는 차별대우의 이유가 해당 상황에 비추어 보아 타당한 근거를 가지고 있느냐 그렇지 않느냐에 따라 판결될 문제이다. 다시 말해 고용주가 취한 장애관련 차별대우 조치에 정당한 사유가 있을 경우에 이는 위법적 차별로 간주되지 않는다. 장애관련 이유로 발생한 처우방식의 정당성 확보에 대한 규정은 본 section의 3에 명시되어 있다.

2. 장애인과 관련하여 (고용주에게) 부과되는 ‘적절한 조정(reasonable adjustment)’ 의무를 수행하지 못하였을 경우에 이는 차별이다.

이는 ‘적절한 조정의무 불이행으로 인한 차별’로 통칭된다. 적절한 조정의무 불이행에 의한 차별이 발생하였는가의 여부는 상황적 조건에 근거하여 판단되어야 한다. 예를 들어 고용주가 적절한 조치를 취하지 않은 근거에 대해서 합당한 근거를 제시하지 못하고 적절한 조치를 취하지 않음으로 인해 장애인이 고용 부문에서 실질적인 불이익을 당했다고 하면, 이는 위법적 차별로 간주된다.

사례: A는 장애로 인한 손목 관절염을 앓고 있어서 워드 작업을 하는데 속도가 느리다. 인터뷰에서 장애인 A는 ‘타이핑 테스트(typing test)’도 채용심사의 한 과정이라는 말을 듣고, 이후에 있을 테스트에 자신이 필요로 하는 특수키보드를 가져다 줄 것을 요구하였다. 그러나 테스트 당일 고용주는 특수키보드를 준비하지 않아 A는 테스트를 통과할 수 없었고, 결국 고용되지 못하였다. 이 경우 고용주는 A에 대해 직접차별을 행하지는 않았다(즉, 고용하지 않은 이유는 장애가 아니

라 테스트의 결과). 그러나 고용주가 적절한 조정(특수키보드 제공)을 하지 못하였기 때문에 이는 ‘적절한 조정 불이행으로 인한 차별’로 간주될 수 있다.

3. 본 section의 1 ii)와 관련하여, 장애인에 대한 (덜 우호적인) 처우에 관하여 제시된 사유가 상황상 실제적(material)이고 실질적(substantial)인 경우에만, 그 해당 처우는 정당성을 확보한다.

장애인의 장애와 관련하여 이루어진 덜 우호적인 조치가 위법적 차별로 간주되지 않기 위해서는 그 제시된 이유가 실제적이고 실질적인 근거를 가지고 있어야 된다. 여기에서 ‘실제적’이라 함은 고용주가 제시한 이유가 관련 장애인의 개별적 상황과 뚜렷한 연관성을 가지고 있어야 함을 의미하고, 실질적이라 함은 그 이유가 현실적이고 명확해야 함을 의미한다.

예를 들어, 다음과 같은 경우는 장애인의 특정 장애와 관련하여 덜 우호적인 처우(차별 대우)를 받았다 할지라도 위법적 차별로 간주되지 않는다.

사례: 장애인 B는 자신의 장애로 인한 심한 허리통증이 있어 허리를 좀처럼 굽히지 못한다. B가 담당해야 할 업무는 카펫을 교체하는 것이고, 이것은 무거운 장비 등을 운반하는 일도 동시에 수행해야 한다. 장애인 B가 이 업무를 수행하지 못할 것이라고 판단해서 고용주가 B를 고용하지 않을 경우, 이는 차별에 속하지 않는다. 왜냐하면, B의 개인적 (장애) 특성과 고용주가 제시한 이유 간에 실제적인 연관관계가 있고, 그 이유 또한 실질적이기 때문이다.

반면에 다음과 같은 처우는 위법적 차별로 간주될 수 있다.

사례: A방송국은 신입사원 모집과정에서 모든 방송 엔지니어들은 높은 수준의 청각과 시력을 가지고 있어야 한다는 것을 지원 조건으로 명시하였다. 그래픽 디자인 업무에 지원하려고 한 청각 장애인 C는 방송국이 제시한 청각 기준에 미달하여 응시하지 못하였다. 장애인 C가 지원하려 했던 업무분야(그래픽 디자인)가 해당 방송국이 정해 놓은 (청력) 조건과 실질적인 연관이 없을 경우 이는 차별로 간주될 수 있다.

4. 만약 본 section의 5에 속하는 경우, 해당 처우는 어떤 정당성을 확보하지 못한다(즉, 위법적이다).

5. 비장애인과 비교하여 볼 때 능력을 포함한 상황적 조건이 같거나 혹은 현저한 차이가 없음에도 불구하고 장애를 가졌다는 이유만으로 장애인에 대해 ‘덜 우호적

인 처우(less favorable treatment)’를 행하는 경우, 이는 장애인을 직접적으로 차별하는 것이다.

(a) 이는 ‘직접차별(direct discrimination)’로 지칭되는데, 장애인이 가지고 있는 개인적 능력 또는 해당 장애인의 장애 특성이 가져오는 효과를 고려하는 대신 장애를 가졌다는 이유만으로 혹은 장애인 일반에 대한 선입견이나 왜곡된 가정으로 인해 주로 발생한다. 이러한 직접차별 행위로 인하여 장애인이 불리한 처우를 받게 되는 것은 위법적이며, 고용 부문과 관련하여 직접차별을 수행하는 어떤 행위도 정당성을 확보하지 못한다.

사례: 고용주가 시각 장애를 가진 장애인은 사무실 업무를 수행할 수 없다는 가정 하에, 지원자의 개인적 특성 및 능력을 전혀 고려하지 않고 면접 명단에서 제외시킬 경우

(b) 고용 부문과 관련하여 장애인이 직접차별을 당했는가 그렇지 않은가를 판단하기 위해서는 장애인에 대한 처우 방식을 적절한 비교 대상자(appropriate comparator)에 대한 처우 방식과 반드시 대조하여야 한다. 이때 비교 대상자는 동일한 장애를 가지지 않은 자이어야 하며, 그 특정 장애인의 능력 또는 그가 처한 상황 조건과 현저한 차이를 보이지 않은 자를 의미한다.

사례: 장애인 A는 6개월 병가 휴가를 가진 후 고용주로부터 해고를 당하였으나 다른 비장애인 동료는 6개월 병가 휴가를 가졌음에도 불구하고 해고를 당하지 않을 경우, 이는 고용주가 ‘직접 차별’을 행한 경우라고 할 수 있다. 왜냐하면 (a) 고용주의 처우 방식이 장애만을 근거로 하고 있고, (b) 비장애인 동료는 이 상황에서 적절한 비교 대상자가 되며, (c) 이로 인하여 장애인이 그 비교 대상자에 비하여 불리한 처우를 받았기 때문이다.

Sec. 3B. 희롱(harassment)에 대한 의미

1. 다음과 같은 목적으로, 혹은 다음과 같은 효과를 발생시키는 행위에 가담하는 것은 장애인을 희롱하는 것이다.

- i) 장애인의 존엄성을 해하는 것 또는
- ii) 장애인에 대한 위협적, 적대적, 모멸감을 주는 환경을 조성하는 것

DDA는 희롱과 관련된 행위를 위법적 차별로 간주한다. 여기에서 희롱과 관련된 행위가 해당 장애인에게 직접적인 영향을 주었느냐 그렇지 않느냐는 중요하지 않

다. 만약 의도적인 목적으로 위에서 열거된 효과를 창출하는 행위를 하였다면, 해당 장애인에게 얼마만큼 실질적인 영향을 주었느냐에 관계없이 희롱 행위로 간주된다.

사례: 뇌성마비를 가진 여성장애인 A에 대하여 직장 동료들은 종종 느림보라고 부르거나 걷는 모습을 흉내 내며 웃곤 한다. 그 직장 동료들이 그러한 행위를 하는 시점에 장애인 A가 그 자리에 있었느냐에 관계없이(즉, 해당 장애인이 직접적으로 어떤 영향을 받았는가에 상관없이) 이는 희롱이며, 여성장애인 A에 대한 위법적 차별로 간주한다. 왜냐하면 그것은 장애인을 비하하려는 의도를 가지고 이루어진 행위이기 때문이다.

2. (특정 개인에 대한 것이 아니라 할지라도 또는 고의적이 아니라 할지라도) 모든 상황을 고려하여 볼 때, 특히 장애인에 대한 인식에 있어서, 본 section의 1의 i)과 ii)의 효과를 발생하는 행위도 장애인에 대한 희롱으로 간주되어야 한다.

사례: 회사직원 A는 회식 자리에서 언어장애인을 흉내 내거나 그와 관련된 농담의 이메일을 동료직원에게 보내곤 한다. 뇌성마비를 가지고 있는 여성장애인 B는 자신의 장애(구강 근육문제)로 인하여 말을 또렷하게 하는데 많은 어려움을 겪고 있다. 동료직원 A의 행동은 장애인 B로 하여금 수치심을 유발하곤 하여, B는 동료직원 A에게 언어장애인에 대한 농담을 하지 말 것을 요구하였다. 직원 A는 자신은 언어장애인 뿐만 아니라 여러 사람의 행동을 흉내 내면서 농담하는 것을 좋아하는 성격이니 너무 심각하게 받아들이지 말아달라고 하였다. 설령 해당 장애인을 두고 고의적으로 행해진 것이 아니라 할지라도 여러 상황들을 고려하여 볼 때 회사 직원 A의 행위는 위에서 열거된 효과들(section 28의 1)을 유발하므로 장애인에 대한 희롱이라고 간주되어야 한다.

Sec. 4. 고용주에 의한 차별 및 희롱⁹⁾

1. 고용주가 지원하고자 하는 장애인에 대하여 다음 i)~iii)과 같은 차별행위를 하는 것은 위법이다

9) 1995년에 작성된 DDA는 고용 부문에서 고용주(employer), 하도급 근로자(contract worker)를 따로 다루었고, 이후 점차적으로 다른 직업군, 예를 들어 전문 직종, 공공기관 공무원(officeholders) 등을 추가해 왔다. 그러나 이러한 직업군별 조항들은 대부분 주체만 다를 뿐 고용주와 관련된 법 조항의 반복에 다름없고, 직업군별 구분에 따라 정리하는 것 역시 한국의 상황에 그대로 적용하기 힘들다는 점에서 다른 직업군에 관한 법조항은 여기에서 생략하기로 하였다. Code of practice도 고용주에 의한 차별에 관한 조항을 집중적으로 다루고 있다는 것도 생략의 한 이유였다.

i) 누구를 고용할 것인가를 고려하는 일련의 과정(arrangements)에서 장애인을 차별하는 경우

일련의 과정(arrangements)이라는 개념은 폭넓은 의미로 사용되고 있다. 즉, 신규사원 공고, 모집, 심사, 채용 등의 모든 과정에 적용된다.

ii) 고용 조건에서 장애인을 차별하는 경우

iii) 장애인 고용을 거부하거나 의도적으로 장애인에게 고용기회를 주지 않는 경우

Code of practice는 신규사원 채용과정에서 발생할 수 있는 다양한 형태의 차별행위를 제시하고 있는데, 그 대표적인 양태를 정리하면 다음 (a)~(d)와 같다.

(a) 불필요하거나 직접적인 관련이 없는 사항을 지원자 조건에 포함시키는 것은 차별로 간주될 수 있다.

사례: 고용주가 채용 공고에 “지원자는 협력·공동 작업을 잘 할 수 있는 사람이어야 한다”라고 명시하였으나 실질적으로 채용하려고 하는 업무는 공동 작업과 관련이 없는 경우에, 이러한 불필요한 조건을 명시하는 것은 의사소통에 장애를 가진 장애인을 배제하는 효과를 낳는다.

(b) 개인의 특성을 고려하지 않고 장애를 가졌다는 이유만으로 모집대상에서 제외시키는 경우(blanket exclusion)

사례: 고용주가 운전수를 채용하는 공고에 “장애를 가진 사람은 지원할 수 없다”고 명시할 때 이는 직접적 차별일 수 있다.

(c) 업무 수행을 하는데 접적적인 영향을 미치지 않음에도 불구하고, 특정한 의료·건강·신체적 특성을 지원 조건에 포함시키는 경우 이는 차별로 간주될 수 있다.

(d) 고용주는 업무와 직접적인 연관이 없는 장애에 대한 질문은 인터뷰 과정에서 하지 말아야 한다.

사례: 인터뷰 과정에서 시각장애인 A에게 고용주가 “태어날 때부터 장애가 그런 상태였습니까?”라고 묻는 것은 A의 업무 수행능력을 평가하는 것과 하등의 연관이 없을 뿐 아니라, A에게 심적 부담감을 줄 수 있다. 이것은 차별의 소지

를 안고 있다. 반면에 인터뷰 과정에서 휠체어를 사용하는 장애인 B에게 그의 장애와 관련하여 근무 환경을 개선할 필요가 있는지 없는지를 물어보는 것은 차별 행위가 아니다.

2. 고용주가 고용되어 있는 장애인에 대하여 다음과 같은 차별행위를 하는 것은 위법이다.

- i) 제공되는 고용 조건에 있어서 장애인을 차별하는 경우
- ii) 진급, 부서 이동, 직무와 관련된 훈련이나 교육 혹은 다른 혜택을 받을 수 있을 수 있는 기회에 있어서 장애인을 차별하는 경우
- iii) 본 section의 2 ii)에 열거된 기회들을 박탈하거나 의도적으로 제공하지 않는 경우
- iv) 장애인을 해고하거나 어떤 다른 형태의 손실을 가하는 경우

3. 고용주가 i) 고용을 지원하고자 하는 장애인에 대하여 또는 ii) 고용되어 있는 장애인에 대하여 고용과 관련하여 희롱 행위를 하는 것은 위법이다.

Sec. 4A. 고용주가 수행해야 할 조정(adjustment)의무¹⁰⁾

1. 고용주는 다음과 같은 경우에 적절한 조정을 수행할 의무가 있다.

- i) 고용주에 의해 또는 고용주를 대신하여 이루어지는 일련의 제공(provision), 판단기준(criterion) 또는 실행(과정)이 다른 비장애인에 비해 장애인에게 ‘실질적인 불이익(substantial disadvantage)’을 가져올 경우, 해당 고용주는 그것들을 개선해 나가는 합리적 조치를 취해야 할 의무가 있다.
- ii) 고용주가 점유하고 있는 부동산의 ‘물리적 특성(physical feature)’으로 인하여 관련 장애인이 비장애인에 비하여 실질적인 불이익을 받는 경우, 해당 고용주는 그와 같은 효과가 발생하지 않도록 합리적 조치를 취해야 할 의무가 있다.

2. (생략)

3. 다음과 같은 경우에는 본 section에서 언급한 조정의무를 고용주에게 부과하지 않는다.

- i) 해당 고용 분야에 있어서, 장애인이 고용을 지원할 수 있다는 것을 또는 지원한 이들 중에 장애인이 있다는 것을 고용주가 몰랐거나 또는 추측하기 힘들었을 경우

10) 1995년 DDA가 제정될 당시에는 ‘적절한 조정을 수행할 의무조항’은 15인 이상의 사업장에만 적용되었다. 그러나 이후 개정을 통해 현재는 모든 사업장에 적용되고 있다.

ii) 해당 장애인이 장애를 가지고 있다는 것과 그것이 본 section의 1에서 지적된 방식으로 영향을 받을 수 있다는 가능성이 있다는 사실(즉, 실질적인 불이익을 당할 수 있다는 사실)을 고용주가 몰랐거나 추측하기 힘들었을 경우

장애가 있다는 사실을 알았을 경우에만(혹은 사례 상황상 파악할 수 있을 가능성이 충분히 있었을 경우에만) 그리고 그러한 장애가 실질적인 불이익을 가져올 수 있을 것이라는 것을 고용주가 알았을 경우에만, 고용주에게 적절한 조정조치를 취할 의무가 부여된다. 다시 말해서, 장애인이 자신의 장애 자체를 알리지 않았거나 또는 지원자(혹은 고용되어 있는 자)가 장애를 가지고 있을 것이라고 짐작할 수 없었을 경우에는 고용주의 처우는 '적절한 조정의무 불이행으로 인한 차별'로 간주되지는 않는다.

그러나 이러한 예외 조항이 고용주로 하여금 장애인에 대한 정보를 파악하려는 노력을 하지 않아도 되는 것으로 해석되어서는 안 된다. Code of practice는 고용주가 다양한 방식으로 장애인이 자신의 장애에 대한 정보를 제공할 수 있고, 고용(업무) 과정에서 겪는 어려움들을 공유하고 반영할 수 있는 제반의 조치들을 적극적으로 수행하도록 권고하고 있다.

사례: 고용주 A는 회사 직원의 업무 고충을 반영하려는 목적으로 매 분기마다 익명성이 보장되는 서베이(survey)를 실시하고 있다. 이를 실시하는 데 자신의 장애 및 의료문제에 대한 정보를 제공하는 항목 및 그 장애로 인하여 겪게 되는 불편함에 대해 얘기할 수 있는 항목을 포함시켰다. 고용주가 장애인에게 이러한 기회를 제공하고, 수집된 정보를 바탕으로 적절한 조치를 강구하는 것은 합리적인 조정의무를 수행하는 좋은 예가 될 수 있다.

Sec. 13. 조합단체(trade organisations)¹¹⁾에 의한 차별 및 희롱

1. 조합단체가 장애인에 대하여 다음과 같은 차별행위를 하는 것은 위법이다.
 - i) 회원으로 가입하는 조건에 있어서 장애인을 차별하는 경우
 - ii) 장애인이 회원으로 가입하는 것을 거절하거나 고의적으로 회피하는 경우
2. 조합단체가 회원으로 가입되어 있는 장애인에 대하여 다음과 같은 차별행위를 하는 것은 위법이다.
 - i) 어떤 혜택(혹은 급부)을 받을 수 있는 기회를 제한하거나 주지 않을 경우

11) 'trade organisations'는 회원제로 운영되고 특정 목적을 위해 존재하는 단체·기구를 의미하여, 일반노조, 직업노조, 전문직 협의체·결사체, 고용주로 구성된 결합체·기구를 모두 총괄하고 있는 개념으로 쓰이고 있다. 여기에서는 편의상 '조합단체'로 번역하였다.

- ii) 장애인에 대하여 회원 자격을 박탈하거나 자격 조건을 임의로 조정하는 경우
 - iii) 장애인에게 기타 손해를 가하는 경우
3. 조합단체가 i) 회원으로 가입되어 있는 장애인에 대하여 또는 ii) 회원으로 가입하고자 하는 장애인에 대하여 ‘회원관련 사항(membership)’에 있어서, 장애인을 희롱행위를 하는 것은 위법이다.

Sec. 14. 조합단체가 수행해야 할 조정의무

1. 조합단체는 다음과 같은 경우에 적절한 조정을 수행할 의무가 있다.
 - i) 조합단체에 의해 또는 조합단체를 대신하여 이루어지는 일련의 제공(provision), 판단기준(criterion) 또는 실행(과정)이 다른 비장애인에 비해 장애인에게 ‘실질적인 불이익(substantial disadvantage)’을 가져올 경우, 해당 조합단체는 그것들을 개선해 나가는 합리적 조치를 취해야 할 의무가 있다.
 - ii) 조합단체가 점유하고 있는 부동산의 ‘물리적 특성(physical feature)’으로 인하여 관련 장애인이 비장애인에 비하여 실질적인 불이익을 받는 경우, 해당 조합단체는 그와 같은 효과가 발생하지 않도록 합리적 조치를 취해야 할 의무가 있다.
2. (생략)
3. 다음과 같은 경우에는 본 section에서 언급한 조정의무를 조합단체에게 부과하지 않는다.
 - i) 장애인이 회원으로 가입할 수 있다는 것을 또는 신청한 이들 중에 장애인이 있다는 것을 해당 조합단체가 몰랐거나 또는 추측하기 힘들었을 경우
 - ii) 해당 장애인이 장애를 가지고 있다는 것과 그것이 본 section의 1에서 지적된 방식으로 영향을 받을 수 있는 가능성이 있다는 사실(즉, 실질적인 불이익을 당할 수 있다는 사실)을 조합단체가 몰랐거나 추측하기 힘들었을 경우

Sec. 16B. 차별적 광고

‘임용(혹은 임명) 또는 혜택(혹은 급부)과 연관된 분야(relevant appointment or benefits)¹²⁾와 관련하여, (모집) 광고 혹은 공시를 할 경우에, 다음과 같은 것을 직접적으로 혹은 간접적으로 명시하는 것은 위법적이다.

12) 여기에서 ‘임용(혹은 임명) 또는 혜택(혹은 급부)과 연관된 분야’는 채용, 진급, 전근, 회원 가입 등을 포괄하는 개념으로 쓰이고 있다.

- a) 해당 지원의 성공 여부는 장애 일반 혹은 특정 장애 소지 여부에 따라 결정될 수 있다고 명시하는 경우 또는
- b) 지원자를 심사·결정하는 담당자가 적절한 조정을 수행하지는 않을 것이라는 것을 명시하는 경우

사례: 고용주가 직원 모집을 할 때 “죄송하지만 저희 사무실은 2층에 위치한 관계로 신체 장애인은 접근이 불가능합니다”라는 문구를 삽입할 경우 이는 장애인에 대한 차별일 수 있다. 이를 피하기 위해서 “저희 사무실이 2층에 위치해 있지만 장애를 가지신 분의 지원을 환영합니다. 필요시 적절한 조정을 수행할 것입니다”라고 공고할 필요가 있다.

기타: 의료, 안전문제와 관련하여,

DDA에서 별도의 항목으로 다루고 있지는 않지만 Code of practice에서 건강 및 안전문제와 관련된 장애차별 형태를 중요하게 다루고 있는데, 이를 정리하면 다음과 같다.

- (a) 고용주가 장애인의 개별적 상황을 고려하지 않고 장애가 건강문제 혹은 안전문제를 야기한다는 고정관념을 가지고 장애인을 고용하지 않으려 하는 경우에 이는 차별일 수 있다.
- (b) 고용할 혹은 고용된 장애인의 건강 혹은 안전문제가 염려되었을 경우, 고용자는 반드시 공신력 있는 전문가의 사정(assessment)을 받아야 된다.
- (c) 그러나 개별 장애인의 특성, 장애 특성, 그리고 작업 환경 등을 고려하지 않고 모든 장애인에게 안전 문제에 대한 사정을 일방적으로 행하는 것은 차별일 수 있다.
- (d) 다른 이에게는 요구하지 않고 장애인에게만 의료진단을 받을 것을 요구할 경우, 업무와 직접적인 연관이 있다는 타당한 근거를 고용주가 제시하지 못하면 차별일 수 있다.
- (e) 장애인에 대한 의료 정보가 고용주로 하여금 장애인을 고용하지 않을 정당한 사유가 될 수 있다. 그러나 고용주가 제시한 이유가 그 장애인이 실질적으로 행할 업무와 직접적인 관련이 없을 경우에는 차별로 간주할 수 있다.

사례: 고용주가 지원자에 대하여 질병기록을 작성할 것을 요구하였다. 장애인 A는 걷는 것에 영향을 미칠 수 있는 퇴행성 질환이 있다고 표시하였다. 만일 A가 지원한 업무가 앉아서 수행하는 경우일 경우에 고용주가 그의 장애(혹은 질병)만을 근거로 하여 고용을 거부하였을 경우 이는 차별에 해당할 수 있다.

Sec. 18B. 적절한 조정¹³⁾

1. 고용주가 section 4A의 조정의무를 준수하기 위한 합리적 조치를 실행해 나가는데 있어 다음과 같은 것을 고려해야 한다.

- i) 수행할 조정조치가 어느 정도 효율적인가
- ii) 수행할 조정조치가 얼마나 실현 가능한가
- iii) 수행할 조정조치에 필요한 비용
- iv) 고용주의 재정과 기타 자원
- v) 조정을 수행하는데 이용 가능한 보조금 및 외부 지원
- vi) 고용주의 사업 특성 및 규모

(a) Code of practice는 적절한 조정 절차를 밟아 나가는데 있어, 위에서 언급한 요소들 중에서 ‘효율성(effectiveness)’과 ‘실행가능성(practicability)’이 최우선 고려 대상이 되어야 한다고 명시하고 있다. 효율성은 조정이 장애인에게 실질적인 도움을 주는가에 의해 판단되어야 하며(장애인 개인의 특성에 준하여 이루어져야 하며), 실행가능성은 고용주가 수행하기 쉬운 것부터 단계적 조치를 밟아 나가는 것을 의미한다.

(b) 비록 DDA에는 명시되어 있지 않지만, 시행지침은 적절한 조정절차를 밟아 나가는데 있어 다음과 같은 상황들 역시 고려되어야 한다고 지적하고 있다.

- (1) 다른 피고용인에게 미치는 효과
- (2) 고용되어 있는 다른 장애인들(장애 특성)을 고려
- (3) 장애인의 협조 의지

2. 적절한 조정과 관련하여 고용주가 시행할 수 있는 조치들은 다음 i)~xii)와 같다.

- i) 고용주 소유의 토지·건물·시설 등을 개선하는 것
- ii) 장애인에게 주어진 업무의 일부분을 다른 비장애인에게 할당하는 것
- iii) 장애인을 기존의 공석으로 배치시키는 것(혹은 다른 부서로 전임시키는 것)

13) 여기에 정리하는 ‘적절한 조정’에 관한 항목(section 18B)은 1995년 DDA가 제정될 당시에는 고용주의 조정의무라는 조항(1995년 판 DDA의 section 6)에 해당한다. 1995년 이후로 임금노동고용(employment) 뿐 아니라 다른 직업군(예를 들어, 전문 직종, 공공기관) 항목이 추가됨으로 인해 ‘조정 의무’ 조항은 고용주로 한정되지 않게 되었다. 그러나 앞에서 언급했듯이 이러한 직업군별 구분은 그대로 한국의 상황에 적용하기 힘들다. 그래서 여기에서는 1995년 판 DDA에서 취급한 방식, 즉 ‘고용주가 취해야 할 조정의무’로 한정해서 다루기로 한다.

사례: 피고용인이 장애인이 되거나 혹은 기존의 장애가 심해졌을 경우 그래서 기존의 업무를 수행하기 어려울 때, 고용주는 그에게 대체적인 업무가 가능한지를 먼저 고려해야 한다. 이것은 새로운 재교육 또는 새 업무에 필요한 적절한 직업 훈련, 서비스 제공도 포함된다.

iv) 장애인의 업무 또는 훈련 시간을 변화시키는 것

사례: 장애로 인하여 사람들이 많이 붐비는 출퇴근 시간에 대중교통수단을 이용하기 어려울 경우에 해당 장애인의 출퇴근 시간을 변경하는 것

v) 장애인의 근무지를 변경하거나 업무장소를 다른 곳에 배치하는 것

사례: 접근이 보다 용이한 장소에서 업무를 수행할 수 있도록 휠체어를 이용하는 장애인의 근무지를 3층에서 1층 사무실로 재배치하는 것

vi) 장애와 관련된 재활치료·처치·진단 때문에 일시적으로 작업 또는 훈련에 참석하지 못하는 것을 허락할 것

vii) 장애인이 직업 수행을 원활히 하기 위한 직업교육 및 훈련을 제공할 것

viii) 직업수행과 관련된 특수 장비를 제공하거나 개선하는 것

ix) 지침서 또는 참조 매뉴얼을 습득 용이하게 전환하는 것

x) 시험 평가 등과 관련된 과정을 적절하게 변환할 것

xi) 대독자(reader) 또는 수화통역사를 제공할 것

xii) 장애인의 업무 수행을 원활하게 할 직업 감독 혹은 도우미를 제공할 것

장애차별 판례 사례

면접 과정에서의 장애차별

i) 요약

청각장애인 의뢰인 B씨는 자택요양 지방 고용청(employment agency)에 취업 지원을 하였다. 의뢰인이 작성한 지원서 양식에는 지원자가 가지고 있는 장애 종류에 대하여 기술하라는 내용이 없었으며, 면접 과정에서 어떠한 형태의 적절한 조정(reasonable adjustment)이 필요한가를 물어보는 내용도 없었다. 의뢰인 B씨는 면접 제의를 받았지만, 해당 고용청이 수화통역인을 제공하지 못한 관계로 면접은 취소

되었다. 해당 고용청은 면접이 시행되기 바로 직전까지도 자신들은 의뢰인의 장애가 어느 정도인지 알 수 없었다고 주장했으며, 사업상의 긴급함을 이유로 들어 재조정된 의뢰인의 면접이 시행되기 전에 다른 지원자 한 명을 선발해야만 하였다고 주장하였다. 의뢰인 B씨는 고용법원(Employment Tribunal)에 해당 고용청을 상대로 장애차별에 대한 소송을 제기하였다.

ii) 중요성

이 소송사건은 신규사원 채용에 있어서 장애인이 불이익을 처하지 않도록 하기 위해서는 고용주가 해당 상황이 발생하기 전에 적절한 조정을 적극적으로 수행해야 할 의무가 있음을 명확하게 보여주는 하나의 예이다.

iii) 결과

장애권리위원회는 의뢰인 B씨의 소송을 지지하기로 결정하였다. 이 소송사건에 관한 심의가 열리기 하루 전에 해당 고용청은 소송을 취하하는 조건으로 2,500파운드를 지급하겠다고 제안하였고, 의뢰인 B씨는 이를 받아들였다.

간질을 이유로 한 고용 제안 철회

i) 요약

의뢰인은 행정업무 직종을 제안 받고 면접을 보았다. 면접 중에 의뢰인은 본인이 이전에 해당 회사에서 일한 경험이 있으며 건강상의 이유로 직장을 그만두었다고 밝혔다. 의뢰인이 밝힌 사실은 면접이 실시되는 동안 문제되지 않았으며 결과적으로 의뢰인의 고용은 결정되었다. 그러나 의뢰인은 출근일이 정해진 직후 그녀의 건강에 대한 세부 정보를 제출하라는 요구를 받았다. 의뢰인은 자신이 어린 시절부터 발작성 간질(Grand Mal epilepsy) 장애를 가지고 있었으나, 1996년 간엽수술치료(lobe surgery)를 받은 이후 발작성 간질 증상은 없어졌고, 더 이상 약물치료도 하고 있지 않다고 설명했다. 며칠이 지난 후 의뢰인은 회사로부터 갑작스런 사업 축소로 인해 의뢰인이 부여받은 고용직이 더 이상 필요 없게 되었다는 통보를 받았다.

ii) 중요성

이 소송사건은 해당 장애에 대한 고용주의 고정관념으로 인한 차별행위에 관한 것이며, 채용 과정의 마지막 단계에서 거짓 이유를 들어 의뢰인의 고용 결정을 취소하려고 했던, 비교적 강한 장애차별의 예라고 할 수 있다.

iii) 결과

이 사건은 해당 회사가 의뢰인에게 4,000파운드 금액을 지급함으로써 소송이 취하되었다.

휠체어 사용 장애인에 대한 적절한 조정의무 수행을 방기

i) 요약

의뢰인 F는 한 고용주를 위해 30년이 넘게 일해 왔었다. 그는 허리부상과 이전의 건강문제의 부작용으로 이동장애를 가지게 되었고 휠체어를 사용하게 되었다. 짧은 기간의 병가 휴가 이후 복직하려 할 시기에 고용주는 의뢰인 F에게 휠체어 사용자가 접근할 수 없는 건물 때문에 F에 대한 고용을 지속하기 힘들다는 내용의 통지를 보냈다. 의뢰인 F가 자신에 대한 해고 결정에 항의하자, 고용주는 건물 변경의 가능성만을 검토한 이후 F와의 고용계약 파기를 위한 절차에 들어갔다. 접근성과 관련된 기술적 문제를 해결하기 위해 파견된 고용서비스센터의 상담사는 7,500파운드 범위 내에서 의뢰인 F가 작업수행을 계속할 수 있는 적절한 조정을 수행할 수 있는 다양한 방법을 고용주에게 제시하였다. 하지만 고용주는 건물주와 건물 변경에 대하여 상의도 하지 않으려 하였으며, 근무지의 물리적 환경을 개선하지 않고 여전히 F와의 고용파기를 고집하고 있었다. 이 사건은 고용법원에 제소되어 심리과정을 거치게 되었다.

ii) 중요성

이 사건은 고용 압류(押留)에 해당하며, 의뢰인의 승소 가능성이 높은 경우에 속한다. 또한 근무지의 적절한 물리적 조정이 고용주의 의무라는 점을 강조하는 경우이다.

iii) 결과

이 소송사건은 고용법원의 심리가 열리기 전 해당 고용주가 총 100,000파운드를 지급함으로써 소송이 취하되었다.

걸려오는 전화에 대해 적절히 대처할 수 없다는 이유로 청각 손상을 가진 장애인의 고용을 거부

i) 요약

의뢰인 D는 중증의 청각 손상을 입은 장애인이다. 의뢰인은 '국민건강보험 신탁기관(NHS Trust)' 내 의료기록원직에 취업 신청을 하였고 면접을 가졌다. 의뢰인 D는 자신의 장애 때문에 걸려오는 전화를 받을 수 없을 것이라는 이유로 채용할 수 없다는 통지를 받았다. 그러나 그 직업에 관한 의무와 책임을 설명해 놓은 15개 항목 중 단 1개 항목만이 전화응답에 관한 것이었기 때문에, 의뢰인 D는 해당기관이 적절한 조정을 시행할 의도가 없다고 생각했다. 해당 기관은 의뢰인 D에 대한 전문적인 보조를 제공할 수 있는 어떤 관련 기관과도 접촉을 시도하지 않았으며, 의뢰

인이 직무를 수행할 수 있도록 팀 내 역할을 재조정할 것을 심각하게 고민한 적도 없었다.

ii) 중요성

이 사건은 사원모집과 채용에 있어 많은 장애인들이 경험하는 어려움을 잘 보여 주고 있다. 특히 고용주의 사전적인 의무조정 실행 불이행으로 인하여 발생할 수 있는 경우이다.

iii) 결과

고용법원은 장애와 관련하여 해당 기관이 의뢰인에 대하여 취한 덜 우호적인 처우는 법적 타당성을 결여하고 있고, 해당 기관이 적절한 조정의무를 수행하지 않은 이유에 대한 정당성을 결여하고 있다고 판결하였다. 또한 고용법원은 의뢰인의 장애와 관련하여 해당기관이 취할 수 있는 조정의무 실행조치는 큰 불편함이나 비용이 들지 않고도 시행될 수 있다고 판단하였다. 의뢰인 D는 7,436파운드의 손해배상금을 받았다.

II. 재화, 시설 및 서비스

Sec. 19. 재화, 시설 및 서비스와 관련된 차별

1. 서비스 제공자가 장애인에 대해 다음 i)~iv)와 같은 차별행위를 하는 것은 위법이다.

i) 장애인에게 다른 사람들이 이용하는 서비스를 제공하는 것을 거부하거나 의도적으로 회피하는 경우

(a) 직접적 거부

사례: 프로축구팀 A는 서포터즈 멤버들의 구단 경기장 방문을 허락한다. 다른 멤버들은 입장이 된 반면 뇌성마비 장애인 B는 몸을 가누는데 힘들어 한다는 이유로 거절당했을 경우에, 이는 위법적 차별일 수 있다.

또한 다음의 경우에도 차별로 간주될 수 있다.

사례: 위와 같은 상황에서 뇌성마비 C를 포함한 한 서포터즈 그룹 전체가 입장을 거절당하였다. 비록 뇌성마비 C는 함께 간 다른 비장애인 멤버들이 같이 거절

당했다는 점에서 같은 대우를 받았다고 할 수 있으나, 그 거절의 이유가 뇌성마비 C로 인한 것이라고 할 경우 이는 장애인 C에 대한 차별로 간주된다.

(b) 거짓 이유를 가장하여 장애인에게 서비스 제공을 거부하는 것 역시 명백한 차별행위이다.

사례: 정신지체 장애인 A는 호텔 룸을 예약하고자 하였다. 그러나 호텔 접수원은 장애인 A의 요구를 거절하기 위해 모든 객실이 예약되어 있다고 거짓말을 하였다. 이러한 행위는 위법적 차별행위이다.

(c) 설령 악의적인 조치가 아니었다 할지라도, 그 의도와 동기에 상관없이 장애인에 대해 서비스 제공을 하지 않는 것은 위법적일 수 있다.

사례: 작은 가게 A의 점원은 조금만 더 가면 큰 가게 B가 있는데 그 곳에서 보다 나은 서비스를 받을 수 있다고 하면서 장애인에게 서비스 제공하는 것을 거부하였다. 이 경우에도 위법적 차별로 간주될 수 있다.

ii) section 21에 의해 부과된 조정의무를 수행하지 않음으로 인해 장애인이 서비스를 이용하지 못하거나 서비스 이용에 심각한 어려움을 겪는 경우

iii) 서비스 기준 또는 제공 방식에 있어서 장애인을 차별하는 경우

장애를 가졌다는 이유로 다른 일반인에게 비하여 낮은 수준의 서비스를 제공하거나, 서비스를 제공하는데 있어 예의를 갖추지 않는 경우(일반적으로 수치심·모멸감을 주는 행위를 동반)에 이는 장애인에 대한 위법적 차별이다.

사례: 다른 빈 자리가 있음에도 불구하고 레스토랑 매니저는 화상 장애를 가지고 있는 장애인 A에게 반드시 다른 손님들로부터 보이지 않는 외곽진 구석 자리에 앉을 것을 요구하였다. 이는 위법적 차별로 간주될 수 있다.

iv) 서비스를 제공하는 조건에 있어서 장애인을 차별하는 경우

장애를 가졌다는 이유로 다른 일반인에 비해 불리한 혹은 나쁜 조건으로 서비스를 제공하는 것은 위법적이다. 이와 관련하여 발생할 수 있는 대표적인 형태는 다음 (a)~(b)와 같다.

(a) 서비스 제공에 추가 요금을 부여

사례: 척수 장애인 A는 휴가 여행을 위해 항공 예약을 하려고 하였다. 여행사는 장애인의 경우 여행 취소를 할 가능성이 높기 때문에 다른 일반인보다 많은 보증금을 지불해야 한다고 주장하였다. 이는 장애인에 대한 위법적 차별일 수 있다.

(b) 서비스 제공에 추가 조건을 첨가

사례: 소아마비 장애인 A는 한 은행으로부터 용자를 받으려고 하였다. 다른 일반인의 경우 보증인이 2명이면 되는 반면, 은행 담당직원은 보증인을 3명 세워야 된다는 조건에서 용자를 해 주겠다고 하였다. 이는 위법적 행위일 수 있다.

2. section 19, 20, 21에 있어서

i) 서비스의 제공은 재화 또는 시설의 제공을 포함하고

여기에서 지칭되는 서비스는 일반 대중에게 제공되거나 그들이 향유하는 모든 영역을 포함하는 것으로, 폭넓은 의미로 이해되어야 한다. 이중 대표적인 적용 범위를 DDA는 본 section의 3에서 명시하고 있다.

ii) 일반인 또는 일반인의 일부에게 서비스를 제공하는 자는 ‘서비스 제공자’로 보며

사적 클럽에 의해 특정 멤버에게 제공되는 서비스는 DDA part 3에서 규정되는 서비스에 포함되지 않는다. 그러나 만약 그 사적 클럽이 일반인에게 제공하는 서비스 성격을 가지는 어떤 행위(예를 들어, 행사)를 할 경우에는 DDA 내에 규정된 서비스로 간주된다.

iii) 서비스의 유·무상 여부는 불문한다.

3. section 19, 20, 21에 적용되는 서비스의 예는 다음과 같다.

- i) 일반인의 출입이 허용된 장소의 접근 및 사용
- ii) 통신수단의 접근 및 사용
- iii) 정보 서비스의 접근 및 사용
- iv) 호텔, 숙박시설, 기타 이와 유사한 시설의 수용
- v) 은행·보험·금융과 관련된 서비스 및 시설
- vi) 오락, 여가 활동과 관련된 시설
- vii) 직업 알선과 관련되어 있는 시설
- viii) 전문기관·노조·공공기관에 의해 제공되는 서비스

Sec. 20. 차별에 대한 의미

1. 다음의 경우 서비스 제공자는 장애인을 차별하는 것으로 본다.
 - i) 장애와 관련된 이유로, 서비스 제공자가 당해 이유가 없는 자에 대한 처우보다 장애인을 덜 우호적인 방식으로 처우하고,
 - ii) 당해 처우가 정당함을 입증하지 못하는 경우
2. 다음의 경우에도 서비스 제공자가 장애인을 차별한 것으로 본다.
 - i) 서비스 제공자가 장애인과 관련하여 부과되는 section 21의 조정의무를 수행하지 않은 경우 그리고
 - ii) 조정의무 불이행에 대한 정당함을 입증하지 못하는 경우
3. 서비스 제공자가 취한 처우는 다음과 같은 경우에만 정당성을 확보한다.
 - i) 서비스 제공자가 제시한 이유가 본 section의 4에 열거된 조건 중의 하나 이상을 충족하고,
 - ii) 사례의 상황상 그와 같이 판단한 것이 합리적인 경우
4. (타당한) 조건들은 다음 i)~v)와 같다.
 - i) 서비스 제공자의 행위가 (장애인을 포함한) 일반 이용자의 건강이나 안전문제와 관련된 어떤 위험요소를 피하기 위한 필요조치일 경우

사례: 놀이동산의 A 놀이기구는 다리 힘을 이용하여 중심을 잡아야 할 필요가 있는 것이었다. 안전상의 염려가 되어서 걸음을 걷는데 항상 스틱을 사용해야 하는 뇌성마비 장애아동이 A 놀이기구를 이용하지 못하도록 한 담당직원의 조치는 정당한 것이었다고 할 수 있다.

그러나 장애인이 항상 안전 문제를 야기할 것이라는 일반적 가정으로 서비스 제공을 거부해서는 안 되며, 또한 안전문제를 장애인에 대한 서비스 제공의 변명으로 이용해서는 안 된다. 예를 들어, 화재 발생시 안전상의 문제가 발생한다는 이유를 들어 휠체어 이용 장애인의 극장 출입을 거부하는 것은 차별일 수 있다.

- ii) 장애인이 실행 가능한 계약을 체결할 수 없거나 충분히 알고서도 동의를 표명하지 않을 경우에, 서비스 제공자가 취한 조치가 타당하다고 판단되는 경우

장애인이 특정한 계약의 조건·내용·절차 등을 이해할 수 없는 상황에서 서비스 제공자가 해당 장애인에게 그와 관련된 서비스 제공을 거부한 조치는 정당화될 수 있다. 예를 들어, 정해진 기간 안에 원금을 상환해야 한다는 계약 체결 조건을 이해

할 수 없는 뇌병변(치매)장애를 가지고 있는 장애인에게 해당 금융기관이 용자 거부를 한 행위는 차별이 아니다.

iii) section 19의 1 i)에 저촉되는 사항 중, 장애인에게 서비스를 제공할 경우에 다른 일반 대중이 그 서비스를 이용하지 못하게 되는 경우

사례: 여행 가이드 A는 심한 신체적 장애로 인해 거동하기 힘든 장애인 B의 유적지 탐방 여행 신청을 거부하였다. 왜냐하면 장애인 B에게 추가적인 보조·도움을 줄 경우에 그 여행의 다른 멤버들이 탐방 여행을 원래 계획했던 대로 마칠 수 없게 되는 상황이기 때문이다. 이는 정당한 조치일 수 있다.

그러나 장애인에 대한 서비스 제공 거부의 정당성 확보는 반드시 장애인에 대한 서비스 제공으로 말미암아 다른 일반인들이 그 서비스를 실질적으로 이용하지 못하게 되는 경우에 한정된다. 단순히 ‘불편함’이라는 이유로 장애인에 대해 서비스 제공을 거부하는 것은 위법적 차별로 간주될 수 있다.

사례: 발달장애를 가지고 있는 이는 다른 이들에 비해서 은행 서비스를 이용하는데 더 많은 시간이 소요될 수 있다. 은행 담당직원이 일처리가 늦어지고 뒤에 기다리는 다른 손님들이 불편해 한다는 이유를 들어 해당 장애인에 대해 서비스 제공을 거부하는 것은 차별로 간주될 수 있다.

iv) section 19의 1 iii) 또는 iv)에 저촉되는 사항 중, 제공되는 서비스의 수준과 조건이 장애인과 일반 대중 간에 차별(차이)을 두지 않을 경우에 장애인 또는 일반 대중이 그 서비스를 이용하지 못하게 되는 사태가 발생할 수 있는 경우

사례: 호텔 A는 휠체어 사용자 장애인의 객실 선택을 리프트에 가까운 곳으로 한정시킨다. 그 객실들은 다른 곳들에 비해 시끄러운 편이고 조망이 안 좋은 편이다. 그러나 해당 호텔의 상황상 휠체어 사용자가 접근 가능한 객실은 그곳 밖에 없다면, 이러한 제한을 두는 것(혹은 조건에서 차이를 두는 것)은 정당화될 수 있다.

v) section 19의 1 iv)에 저촉되는 사항 중, 서비스 제공 조건에 있어서 장애인과 일반 대중 간에 나타나는 차이점이 장애인에게 서비스를 제공하는데 있어서 소요되는 높은 비용을 반영하는 경우

사례: 장애인 A는 자신의 장애에 적합한 침대를 주문하였다. 주문을 받은 가구점은 규격화된 침대의 가격보다 높은 비용을 장애인 A에게 요구하였다. 왜냐하면 그의 주문에 맞는 침대를 제조하기 위해서 특별히 더 많은 비용이 소요되었기 때문이다. 이러한 조치는 정당화될 수 있다.

5. 본 section의 4 v)를 위해, section 21의 조정의무를 준수함으로써 인하여 발생하는 비용을 장애인에 대한 서비스 제공의 추가 비용으로 고려해서는 안 된다.

DDA는 조정의무 수행에 있어서 소요되는 비용은 서비스 제공자의 일반 지출을 구성하는 요소로 간주되어야 한다고 지적하고 있다. 그러므로 서비스 제공자가 적절한 조정의무를 수행하는데 있어서 발생하는 비용을 해당 서비스를 이용하는 장애인에게 전가시키는 것은 위법적인 행위이다.

사례: 호텔 A는 청각장애를 가지고 있는 고객을 위해 객실 두 곳에 화재경보를 시각적으로 보여주는 장치를 설치하였다. 그것을 설치하는데 소요된 비용을 환수하기 위해 그 객실을 이용한 청각장애인에게 추가 요금을 징수하는 것은 위법적인 조치일 수 있다.

Sec. 21. 서비스 제공자가 수행해야 할 조정의무

1. 서비스 제공자의 관행, 정책 또는 절차로 인하여 서비스 제공자가 일반인에게 제공하거나 제공하려고 하는 서비스를 장애인이 이용할 수 없거나 장애인이 그 서비스를 이용하는데 심각한 어려움을 가지게 되는 경우에, 서비스 제공자는 그와 같은 효과를 제거하기 위해 당해 관행, 정책 또는 절차에 관한 적절한 조정을 수행할 의무가 있다.

사례: A레스토랑은 양복과 넥타이를 착용하지 않은 남자 고객은 입장할 수 없다는 방침을 가지고 있다. 그러나 심각한 피부질환을 지니고 있는 장애인 B는 넥타이를 착용할 때 그 부작용이 심각해진다. 만약 해당 레스토랑이 방침에 대한 예외 규정을 모색하지 않고 해당 장애인의 입장을 계속해서 거부할 경우 이는 위법적일 수 있다.

사례: A호텔은 휠체어 사용 장애인이 완전히 접근 가능한 객실을 각 층에 하나씩 보유하고 있다. A호텔은 도착하는 순서에 따라 객실을 먼저 배정하는 예약 방침을 따라오고 있었다. 그러나 때때로 이 원칙은 비장애인이 휠체어 접근 가능한 객실에 배정되고 이후에 도착한 장애인은 그 객실을 이용하지 못하게 되는 사

태가 발생하곤 하였다. A호텔은 이후 해당 객실을 장애인을 위해 예약하지 않고 비축해 놓거나, 다른 객실을 모두 배정한 후에 해당 객실을 배정하는 것으로 예약 방침을 바꾸었다. 이는 적절한 조정의 좋은 예가 될 수 있다.

2. ‘물리적 특성(physical feature, 건물의 설계, 건축 또는 부동산에 대한 접근에 관한 특징 등)’으로 인하여 장애인이 당해 서비스를 이용할 수 없거나 장애인에게 심각한 어려움을 주는 경우에, 서비스 제공자는 다음 i)~iv)와 같은 적절한 조정을 수행할 의무가 있다.

i) 해당되는 물리적 특성을 제거

서비스 이용에 있어서 장애인의 접근을 불가능하게 하는 물리적 방해물을 제거하는 것은 가장 효과적인 방식이다.

사례: 가게의 출입구에 휠체어 사용자의 접근을 불가능하게 하는 전시물이 있을 경우 이를 제거 혹은 다른 장소로 이전시키는 것은 해당 가게가 취할 수 있는 적절한 조정조치의 좋은 예가 된다.

ii) (장애인의 서비스 접근·이용을 저해하는) 물리적 특성을 변경

장애인의 서비스 이용 접근을 불가능하게 하는 효과를 제거하기 위해 기존의 물리적 환경을 변환시켜 그 접근성을 높이는 것은 적절한 조정을 밝어나가는 것이다.

사례: 램프(ramp) 설치, 휠체어가 통과할 수 있도록 출입문의 확대 등

iii) 해당되는 물리적 특성을 피할 수 있는 적절한 수단(혹은 방법)의 제공

사례: 미술전시관 A의 입구는 가파른 계단으로 만들어져 있다. 반면 건물 측면에 위치한 직원전용 입구는 휠체어 사용자가 충분히 접근 가능하다. 일반인이 출입하는 입구에 램프를 설치하기 위한 충분한 공간이 확보되지 않을 경우 직원전용 입구를 또 다른 출입구로 전환시키는 것은 적절한 조정의 예가 될 수 있다.

iv) 장애인에게 해당 서비스를 제공할 수 있는 적절한 대안을 마련

사례: 물품들이 휠체어 이용자의 손에 닿지 않는 곳에 전시되어 있을 경우에, 대형 슈퍼 A는 필요한 물품을 요구하면 대신 수거하여 계산대까지 가져다주는

보조서비스를 제공하고 있다. 이는 서비스 제공에 있어서 적절한 조정의 한 방식 일 수 있다.

3. (생략)

4. 보조수단·서비스(예컨대, 오디오 테이프 또는 수화 통역자에 의한 정보 제공)에 의하여 다음과 같은 것이 가능할 경우에, 해당 서비스 제공자는 필요한 보조수단·서비스를 제공하기 위한 적절한 조치를 수행할 의무가 있다.

i) 서비스 제공자가 일반인에게 제공하거나 제공하려는 서비스를 장애인이 이용할 수 있게 되는 경우

ii) 장애인이 해당 서비스를 쉽게 사용할 수 있는 경우

5. (생략)

6. 조정의무를 취했을 때 서비스 제공자의 업무, 직무 또는 사업의 성격이나 제공되는 해당 서비스의 특성을 바꾸게 되는 경우라면, 그 서비스 제공자는 본 section에서 언급된 조정의무를 수행하지 않아도 된다(즉, 위법적 차별이 아니다).

사례: 레스토랑 A는 활동이 불편한 장애인의 음식 배달을 거부하였다. 왜냐하면 그것을 수행할 경우 A가 해 온 레스토랑 본연의 서비스와 전혀 다른 서비스를 제공하게 되는 것이라는 판단 때문이었다. 이 경우 A의 조치는 위법적 차별이 아니다.

7. 서비스 제공과 관련된 조정의무가 서비스 제공자로 하여금 지정 최고액을 초과하는 경비를 소요하도록 하는 조치를 요구하는 것을 의미하는 것은 아니다.

Sec. 21ZA. 교통수단(means of transport)¹⁴⁾ 이용과 관련된 section 19, 20, 21의 적용

‘교통수단 제공자(transport providers)’는 DDA part 3에서 규정된 서비스 제공자에 해당되지 않는다. 다시 말해, part 3에서 명시된 서비스 제공과 관련된 의무조항들은 교통수단 이용 관련 사항에 법적 구속력을 부여하지는 않는다. 그러나 교통수단 제공자가 part 3의 구속력에서 완전히 면제되는 것은 아니다. 여전히 교통수단 이용에 있어서 part 3에서 포함하고 있는 서비스 내용과 결부되는 사항에 있어서는 그 의무사항을 준수해야 한다.

14) 여기에서 교통수단이라 함은 택시, 버스, 기차, 비행기, 선박 등을 의미한다.

사례: 휠체어 이용자가 이용하고자 하는 선박이 접근성이 결여되어 있다 할지라도, 이는 DDA part 3의 법적 보호를 받지 못하는 못한다. 그러나 만약 장애를 가졌다는 이유로 배편 내의 식당 출입을 거절당하였거나 선박 예약을 거절당하였다면 이는 위법적 차별로 간주될 수 있다.

Sec. 21A. 고용 서비스

1. 고용 서비스란 다음을 지칭한다.

- i) 직업 안내
- ii) 직업 훈련
- iii) 일자리를 얻도록 도움을 주거나 재고용 또는 자영업(self-employed)을 할 수 있도록 도움을 주는 서비스

2. 고용 서비스 제공자가 i) 고용 서비스를 받고 있는 장애인에 대하여 또는 ii) 고용 서비스 제공을 요구한 장애인에 대하여 희롱(harrassment)적인 행위를 하는 것은 위법이다.

기타: 직원의 장애차별 행위에 대한 서비스 제공자의 법적 책임성

DDA section 58의 적용을 받아 서비스 제공자(즉, 서비스 관련 고용주 혹은 기관 등)는 고용되어 있는 직원의 차별적 행위에 대해 법적 책임을 가진다. 서비스 관련 제공자가 고용되어 있는 직원의 장애인 차별행위에 대해서 몰랐거나 혹은 그러한 행위를 승인하지 않았다고 자기 옹호를 한다 할지라도 법적 책임에서 자유롭지는 못하다. Code of practice는 서비스 제공에 있어서 장애인 차별이 발생하지 않도록 하기 위해서 서비스 제공자가 직원들에게 다음과 같은 것들을 행할 것을 권고하고 있다.

- (a) 장애인이 접근·이용 가능하게 할 수 있는 적극적 방침을 세우고 이를 모든 직원과 공유할 것
- (b) 직원들에게 어떠한 행동이 위법적인 차별일 수 있는지를 알릴 것
- (c) 직원들에게 적절한 조정의무와 관련된 내용을 숙지시킬 것
- (d) 장애인의 문제를 이해할 수 있고 장애인에게 서비스 제공에 있어서 유의해야 할 에티켓 등에 관한 교육 훈련을 제공할 것
- (e) 장애인을 차별하는 행위에 대한 규제나 처벌을 직원 운영 방침에 포함할 것
- (f) 장애인이 이용 가능한 서비스 고충 전달 체계를 세울 것
- (g) 장애인의 서비스 접근 및 이용이 용이한지 정기적으로 체크할 것

장애차별 판례 사례

청각장애인이 보조견(assistance dog)을 데리고 술집 안으로 들어오는 것을 거부
(*Canniffe v. Molescroft Inn*)

i) 요약

청각장애를 가진 이유로 청도견(hearing dog)을 대동해야 하는 의뢰인 Canniffe는 Molescroft Inn의 술집 주인으로부터 개를 데리고 들어갈 수 없다는 이유로 출입을 거부당하였다. 주인은 술집에서 음식을 제공하고 있기 때문에 개를 들일 수 없다고 주장하였다. 의뢰인은 자신의 사정과 상황을 설명하려 했지만 주인으로부터 더 이상 귀찮게 하지 말라는 말과 함께 의뢰인이 청각장애인이라는 사실을 믿지 않는다는 이야기를 들었다.

ii) 중요성

청각장애인이 보조견을 대동하는 것은 반드시 보장되어야 할 사항이며, 장애인권리위원회는 이전에도 이와 비슷한 사안에 대하여 적극적인 지지를 행하였다.

iii) 결과

이 사건은 소송절차를 밟았다. 법원(County Court)은 피고측 술집이 위법적으로 의뢰인을 차별하였다고 판정하였고, 차별적 행위로 인한 심리적 손상에 대한 보상금 1,200파운드를 의뢰인에게 지급하라고 판결하였다.

휠체어 사용자라는 이유로 레스토랑 예약을 거부

i) 요약

의뢰인은 2000년 말 경에 피고측의 레스토랑에 식사 예약을 한 7명의 그룹 중 한 명이었다. 그룹 모임을 주관하는 자는 예약을 확정하는 날 레스토랑에 전화를 걸어 그들 그룹 중 한 사람이 휠체어 사용자라는 것을 알렸으나, 레스토랑 매니저로부터 레스토랑이 매우 복잡할 것이라는 이유로 휠체어 사용자는 음식 서비스를 받을 수 없을 것이라는 말을 들었다. 그룹 모임 주관자는 파티 예약을 취소하였다. 의뢰인은 이후에 그 자신의 불 일로 다시 예약을 하려했고, 또한 자신이 휠체어 사용자라는 사실을 알렸다. 그는 이전과 같은 이유로 예약을 거절당했다.

ii) 중요성

이 사건은 평상시 오락, 레저, 사회 활동을 하고자 하는 많은 장애인들이 겪을 수 있는 문제를 보여주는 것이다. 이 사건은 서비스 제공자가 장애인에 대하여 수행해야 할 법적의무가 잘 알려져 있음에도 불구하고, 피고측은 그에 대한 적절한 조정 대책을 마련하려고 하지 않았다.

iii) 결과

이 사건은 의뢰인이 만족스러울 정도로 해결되었다. 의뢰인은 200파운드의 보상과 친필로 쓴 사과편지를 받았다. 또한 피고측 레스토랑으로 하여금 (장애인 친화적인 조치로써) ‘보조권 입장 가능’ 이라는 스티커를 레스토랑 유리에 부착하도록 하였다.

지적(학습)장애(learning difficulties)를 가진 장애인에게 대한 서비스 제공 거부 (*Mary Mckay v. Bryn Thomas and Scottish & Newcastle Retail Ltd.*)

i) 요약

이 사건은 의뢰인 Mary Mckay에 대해 해당 업체(술집) 및 건물주가 서비스 제공을 거부하였으며, 의뢰인의 장애와 관련된 이유로 그 장소를 떠나라고 요구하는 등 부당한 차별행위를 한 경우이다. 피고측은 의뢰인이 부적절한 행동을 하였으며, 그러한 행위는 서비스 제공에 있어서 예외로 둔다고 주장하였다. 당시 의뢰인과 함께 있었던 의뢰인의 동료는 의뢰인의 진술을 뒷받침할만한 증거를 제공할 수도 있다고 했다. 이 고소가 접수된 이후 장애권리위원회는 해당 술집에서 장애를 이유로 이와 유사한 차별을 경험한 다른 장애인이 있다는 사실을 알게 되었다.

ii) 중요성

이 서비스 제공자는 지적장애를 가진 장애인을 지속적으로 차별해 왔다. 따라서 이러한 부당한 대우에 대한 법적 대응은 장애인에 대한 차별적 조치를 시정하고 긍정적인 변화를 촉진시킬 수 있을 것이다.

iii) 결과

판사는 의뢰인과 같이 지적장애를 가지고 있으며 피고측으로부터 유사한 차별을 당한 다른 두 사람의 증언을 마지막 심리(審理) 과정에서 채택하여 참고하기로 하였다. 의뢰인은 이 소송에서 승소하였고, 법원은 피고측이 심리적 손상에 대한 보상으로 의뢰인에 대하여 3,000파운드를 지급하도록 판결하였다. 또한 소송비용으로 무려 14,000파운드가 피고측에 청구되었다.

Ⅲ. 부동산 매매 및 임대

Sec. 22. 부동산에 관한 차별

1. 부동산을 처분(dispose)¹⁵⁾할 권한이 있는 자가 장애인에 대하여 다음 i)~iii)과 같은 차별행위를 하는 것은 위법이다.

i) 부동산을 처분하는 조건에 있어서 장애인을 차별하는 경우

장애를 가졌다는 이유로 다른 일반인에 비해 불리한 혹은 나쁜 조건으로 부동산을 매매·임대하는 것은 위법적이다. 이와 관련하여 발생할 수 있는 차별 양태의 대표적인 예는 다음 (a)~(b)와 같다.

(a) 부동산 처분 과정에서의 추가 금액 요구

사례: 집주인 A가 계약 과정에서 장애를 가지지 않은 다른 이들보다 많은 월세를 요구하는 것은 차별일 수 있다.

사례: 집주인 B는 장애인 C에게 아파트를 매매하기로 하였다. 그러나 계약을 하는 과정에서 B는 장애인 C에게 다른 일반인의 계약 관계에서 지불하는 보증금의 2배를 요구하였다. 이는 위법적일 수 있다.

(b) 부동산 처분 과정에서 추가 조건 첨가

사례: 집주인은 척수장애를 지니고 있는 장애인 A에 대해 월세 계약을 맺는 조건으로 보증금 외에 (다른 일반인과의 계약에서 필요 없는) 가족이나 친척의 연대 보증서를 요구하였다. 이는 위법적일 수 있다.

ii) 장애인에 대하여 부동산 처분을 거부하는 경우

사례: 빌딩소유주 A는 휠체어 사용을 하는 장애인들이 빌딩에 손상을 입힐 것이고 빌딩 가치를 저하시킬 것이라는 가정에서 장애인들이 운영하는 소규모 컴퓨터 회사가 빌딩에 입주하는 것을 거부하였다. 빌딩소유주의 이러한 조치는 위법적 차별일 수 있다.

iii) 부동산을 필요로 하는 자의 명단(list)과 관련하여 장애인을 차별하는 경우

15) 부동산과 관련하여 ‘처분(dispose)’은 부동산의 매매, 임대, 전대, 점용권의 허용을 모두 포함한다. 번역하는데 있어 여기서는 ‘부동산 처분’이라는 용어를 사용하기로 한다.

사례: 부동산 중개업소 A가 임대신청 대기자 명단에 자신의 이름을 올려 달라는 요구사항을 거부하는 것은 직접적인 차별이다.

사례: A는 임대아파트 신청자 명단에 가입한 지 오래다. A는 갑자기 교통사고를 당하여 척수장애인이 되었다. 임대아파트 배정 순서가 되었는데, 그가 장애를 가지고 있다는 사실 때문에 A보다 훨씬 늦은 순번의 다른 이에게 해당 아파트가 배정되었다. 이는 위법적 차별일 수 있다.

2. (생략)

3. 부동산을 관리하는 자가 점유 장애인에게 다음 i)~iii)과 같은 차별행위를 하는 것은 위법이다.

i) 어떤 편의시설(benefits or facilities)¹⁶⁾ 이용을 허가하는 조건(혹은 방법)에 있어서 장애인을 차별하는 경우

사례: 빌딩 소유주를 대신하여 빌딩을 관리하는 대리인(혹은 관리회사)이 화상 장애를 가지고 있는 장애인으로 하여금 빌딩 입주자들이 공동으로 사용하는 수영장을 제한된 시간에만 사용할 것을 요구하였다. 그가 제시한 이유는 다른 입주자들이 그와 함께 수영장을 사용하는 것을 꺼려할 것이라는 것이었다. 이러한 조치는 위법적 차별일 수 있다.

ii) 장애인이 어떤 편의시설을 이용하지 못하도록 하거나 의도적으로 그 이용을 허가하지 않는 경우

사례: 빌라 관리인은 주민들이 반대한다는 이유로 발달장애를 가지고 있는 아이로 하여금 공동으로 이용하는 놀이터를 사용하지 못하도록 하였다. 이는 위법적인 차별일 수 있다.

iii) 장애인을 강제로 쫓아내거나 그에게 어떤 손실을 입히는 경우

(a) 축출(eviction)의 경우

16) 여기에서 'benefits or facilities'는 공동세탁기, 정원, 주차장 등을 지칭하는 개념이다. 이를 맥락상 '편의시설'로 번역하였다.

사례: A는 며칠 전에 AIDS로 판명되었다. A가 전세로 입주해 있는 다가구 주택의 소유자가 아직 계약이 만료되지 않았음에도 불구하고 일주일 내로 집을 비워 줄 것을 요구하였다. 이러한 조치는 위법적 차별일 수 있다.

(b) 다른 손실을 가할 경우

여기에서 손실을 가하는 행위란 장애인에 대한 물리적 폭력, 언어폭력, 희롱하는 행위 등을 포함한다. 또한 다른 입주자와 비교하여 볼 때 장애를 가졌다는 이유로 부동산 소유주(혹은 관리인)가 해당 장애인의 요구사항을 거절하거나 차별적으로 대응하는 행위도 포함된다.

사례: 빌딩 주인 A는 휠체어 사용 장애인 B를 볼 때마다, 실질적으로 B가 그러한 문제를 야기하지 않았음에도 불구하고, 휠체어 때문에 빌딩 유지비가 더 많이 들고 출입문이랑 엘리베이터가 더 빨리 손상되어 간다고 불평한다. 이러한 행동은 장애인에 대한 희롱(즉, 위법적 차별)으로 간주될 수 있다.

Sec. 24. 부동산과 관련된 차별의 의미

1. 다음의 경우에 장애인을 차별하는 것으로 본다.
 - i) 장애와 관련된 이유로, 당해 이유가 없는 자에 대한 처우보다 장애인을 덜 우호적인 방식으로 처우하고
 - ii) 당해 처우가 정당함을 입증하지 못하는 경우
2. 본 section에서 다음과 같은 경우에만 정당한 처우로 인정된다.
 - i) 당사자가 제시한 이유가 본 section의 3에 제시된 조건 중 하나 이상에 충족되고
 - ii) 사례의 상황상 그가 제시한 이유가 타당하다고 판단되는 경우
3. (정당한 처우로 인정되는) 조건은 다음 i)~iii)과 같다.
 - i) 타인(장애인 포함)의 건강 또는 안전을 위태롭게 하지 않기 위한 필요한 조치일 경우

사례: 집주인 A는 뇌졸중 증상이 있고 이동 제약이 있는 독거 장애인에게 3층에 있는 립을 월세 놓는 것을 거절하였다. 해당 장애인은 계단을 오르는데 상당한 어려움이 있고 화재 발생시 제 때 대피를 할 수 없는 상황이다. 집주인 A는 다른 적절한 조치의 가능성이 없는 상황에서 해당 장애인이 3층에 거주할 경우 그의 건강이나 안전문제가 발생할 수 있다는 판단에서 그에게 월세 놓는 것을 거부하였다. 이 경우 집주인 A가 취한 행위는 정당성을 확보한다.

반면에, 다음과 같은 경우는 위법적 차별로 간주된다.

사례: 집주인 B는 다른 거주자의 건강에 위험을 초래할 수 있다고 생각하면서 AIDS를 가진 장애인의 입주를 거부하였다. 해당 장애인은 AIDS는 다른 이에게 건강상의 위험을 초래하지 않는다는 공식 안내 책자를 보여주면서 설득했음에도 불구하고, 집주인 B는 그에게 세를 놓는 것을 거부하였다. 이 경우 집주인 B가 취한 행위는 위법적 차별로 간주될 수 있다.

ii) 장애인이 실행 가능한 계약을 체결할 수 없거나 충분히 알고서도 동의를 표명하지 않을 경우, 그로 인하여 행해진 처우가 타당하다고 판단되는 경우

사례: 차고 주인인 A는 학습장애를 가지고 있는 장애인 B에게 차고를 임대하는 것을 거부하였다. 비록 A가 B에게 임대료 지불 방식, 계약 및 관련 준수사항들을 설명했음에도 불구하고 B는 그것들을 충분히 이해할 수 없는 것 같았다. A는 장애인 B가 계약 사항을 제대로 준수하지 못할 것이라는 판단 하에 그에게 임대하는 것을 거부하였다. 이러한 A의 조치는 정당화될 수 있다.

사례: 그러나 위와 같은 상황이라 할지라도 만약 B의 친구가 보증인 자격의 역할을 수행할 경우에 B에 대해 임대하는 것을 계속해서 거부하는 것은 합당한 조치가 아닐 수 있고, 위법적 차별로 간주될 수 있다.

iii) section 22의 3 i)에 저촉되는 사항 중, 건물의 일부를 형성하는 타 부동산의 장애인 또는 점용인이 편의시설을 이용하기 위한 필요한 조치였을 경우

iv) section 22의 3 ii)에 저촉되는 사항 중, 건물의 일부를 형성하는 타 부동산의 점용인이 편의시설을 이용하기 위한 필요한 조치였을 경우

특정 장애인에 대한 덜 우호적인 조치가 다른 점유자가 편의시설을 이용하기 위해서 필요한 조치였다고 한다면, 그러한 조치는 정당화될 수 있다.

사례: 이동에 어려움이 있는 장애인 A에게 건물 주인은 차를 건물 입구에 주차하는 것을 금지시키고, 대신 뒤편에 주차하도록 요구하였다. 비록 이러한 조치가 장애인 A로 하여금 상당한 불편함을 초래하지만, 건물 주인의 입장에서는 입구에 주차할 만한 충분한 공간이 없고 주차를 하였을 경우 다른 입주자들이 건물을 드나들거나 물건을 옮기는데 상당한 어려움을 겪게 된다는 판단이었다. 건물 주인의 이러한 결정은 정당화될 수 있다.

사례: 다세대 주택의 집주인은 정신지체를 가진 장애인 A로 하여금 공동으로 사용하는 세탁실을 사용하지 못하도록 하였다. 왜냐하면 장애인 A는 세탁기의 작동 방법을 제대로 알지 못해서 자주 망가뜨리기 때문이다. 그러나 만약 장애인 A가 세탁기를 이용할 때 적절한 동반자가 있는 상황이라면 그 세탁실을 이용하는 것을 거부하는 것은 정당화되기 어렵다.

IV. 교육

A. 학교(school)¹⁷⁾

Sec. 28A. 장애 학생(pupils)에 대한 차별

1. 학교 교육 담당자가 장애 학생에 대하여 다음과 같은 차별을 하는 것은 위법이다.

- i) 해당 학교의 입학 허가 결정을 내리는 일련의 과정에서 장애학생을 차별하는 경우
- ii) 해당 학교의 입학 조건에 있어서 장애학생을 차별하는 경우
- iii) 해당 학교의 입학 허가 신청을 거절하거나 의도적으로 회피하는 경우

2. 학교교육 담당자가 ‘교육 및 관련 서비스(education and associated services)’를 제공하는데 있어 장애학생을 차별하는 하는 것은 위법이다.

(a) ‘교육 및 관련 서비스’는 학교생활의 모든 측면을 지칭하는 포괄적 개념이다. 예를 들어, 커리큘럼, 수업방식, 교실 배치, 시간표, 과제물, 학교 시설 접근성, 체육, 학교 클럽활동, 수학여행, 현장 수업 등을 모두 포함한다.

(b) Code of practice는 장애학생에 대한 학교 당국의 차별 대우가 부모와 학교 간에 쓰인 서약 혹은 동의서에 의해 이루어진 행위라고 주장한다 할지라도, DDA에서 명시된 위법적 차별에 속하는 경우 학교 당국은 해당 조치가 그 정당성을 확보하지 못한다고 명시하고 있다. 이와 관련된 좋은 사례는 다음과 같다.

17) 여기에서 지칭하는 학교(school)는 한국의 유치원, 초등·중·고등학교를 포함하는 개념이다. 영국에서 16세 이상의 교육은 higher education으로 지칭된다. 이는 대학교뿐만 아니라 직업훈련 교육 등도 포함하는데, 16세 이상의 교육과 관련해서는 ‘고등교육’으로 번역하였다. 또한 고등교육과 관련해서는 ‘school’ 대신에 ‘educational institution’이라는 용어를 사용하고 있는데, 이를 ‘교육기관’이라고 번역하였다.

사례: 장애학생이 수학여행을 가는데 있어 학교는 장애학생이 수학여행 과정에 필요한 어떤 추가적 보조(예를 들어, 보조원 고용)를 제공할 수 없고, 그래서 해당 장애학생이 수학여행 중의 어떤 활동에서 배제될 수 밖에 없다는 것에 동의한다는 서약서를 부모들로부터 받았다고 하자. 만약 해당 학교의 이런 조치가 DDA에서 정의하고 있는 ‘적절한 조정의무 불이행으로 인한 차별’에 속한다면, 비록 부모들로부터 동의서를 받았다 할지라도 해당 학교의 장애학생의 배제 조치는 위법적인 차별행위로 간주된다.

3. (생략)

4. 학교교육 담당자가 장애학생을 해당 학교로부터 영구히 혹은 일시적으로 배제시키는 것은 위법이다.

Sec. 28B. 차별에 대한 의미

1. 다음의 경우 학교교육 담당자가 장애학생을 차별한 것으로 본다.

- i) 장애학생의 장애와 관련된 이유로, 학교교육 담당자가 당해 이유가 없는 자에 대한 처우보다 장애학생을 덜 우호적인 방식으로 처우하고,
- ii) 당해 처우가 정당함을 입증하지 못하는 경우

사례: 과거 간질장애를 지니고 있었던 학생에 대하여 학교당국이 학교생활에서 발작증상을 일으키지 않는다는 전제를 달고 조건부 입학을 허락하였다. 만약 학교 당국이 그러한 조건을 단 것에 대한 정당한 이유를 제시하지 못한다면 이는 차별로 간주될 수 있다.

학교교육 담당자(responsible body)는 교사뿐 아니라 학교 피고용인, 봉사원, 방과 후 클럽활동 운영자, 부모 등 학교활동과 관련되어 있는 모든 이들을 포함한다. 그래서 학교(장) 관할 하에 이루어지는 학교활동에 대해서 이루어지는 차별행위 발생에 대한 책임은, 설령 그것이 교직원이 아닌 다른 이에 의해서 이루어진다고 할지라도, 학교 당국(혹은 학교장)에 의해 발생하는 차별로 간주된다.

사례: A초등학교는 몇몇의 부모로 하여금 방과 후 독서교실을 운영하도록 하였다. 그러나 그 부모들은 장애아이가 그 독서교실에 참가하는 것을 거절하였다. 이 경우 그 부모는 학교 권위에 의해서 임용된 대리자로 간주되며, 그래서 만약 학교 당국이 그 부모들의 차별적 행태에 대한 어떤 조치를 취하지 않았을 경우에는 학교가 장애학생에 대한 위법적 차별을 행한 것으로 간주된다.

2. 다음의 경우에도 학교 교육 담당자가 장애학생을 차별한 것으로 본다.

i) section 28C와 관련된 적절한 조치를 수행하지 못함으로 인해 장애학생에게 손실을 입히는 경우 그리고

ii) 해당 사항에 대한 적절한 조치 불이행에 대한 정당함을 입증하지 못하는 경우

(a) 장애학생이 실질적인 불이익을 당하지 않도록 학교가 수행해야 할 ‘적절한 조정 의무’는 ‘예측적 의무(anticipatory duty)’를 포함하는 개념으로 이해되어야 한다. 다시 말해, 해당 학교에 장애학생이 입학한 이후에만 고려되어야 할 의무가 아니라, 학교는 장애학생이 입학한 후에 발생할 수 있는 불이익에 대해 예상하고 적절한 조정 조치를 미리 수행해 나갈 의무가 있다. 왜냐하면, 장애학생이 입학한 이후에서야 적절한 조정을 수행하는 것은 해당 장애학생의 현실적 필요를 충족시키기에 시간적으로 지체되고, 이는 해당 학교로 하여금 조정의무의 불이행을 초래하기 쉽다는 현실적 고려에서이다.

(b) Code of practice는 학교가 장애학생이 겪을 수 있는 불이익을 예견하고 적절한 조정 절차를 미리 밝어나가는 예를 몇 가지 제시하고 있는데, 이 중 몇 가지를 정리하면 다음과 같다.

사례: A중학교는 매 학기마다 학생들이 야외학습장에 참가하는 교육 프로그램을 실시하려는 계획을 가지고 있다. 같은 야외학습장을 3년 이상 이용할 경우 참가비는 할인된다고 하여 장기계약을 체결하고자 하려는데, 이 때 A중학교는 계약 체결을 하는데 있어 이후 장애학생이 참가할 경우 야외학습장에 있는 시설에 접근 가능하고 편의시설을 이용할 수 있는지를 확인하고 이를 계약에 첨가하였다. 이것은 설령 장애학생이 등록되어 있지 않더라도 학교가 수행할 수 있는 적절한 조정의무의 한 예가 될 수 있다.

사례: A고등학교는 학생들 사이에 일어나는 따돌림 현상을 방지하기 위한 학칙을 마련하고 이를 방지하기 위한 프로그램을 입안하려고 한다. 설령 장애학생이 입학한 적이 없지만, 이를 수행하는 과정에서 장애학생에게 일어날 수 있는 따돌림 현상에 대해서 미리 생각해서 전문가를 초청하여 의견을 듣고 이를 학칙에 반영하려고 했다. 이는 해당 학교가 장애학생이 처하게 될 수 있는 불이익을 줄이기 위해서 미리 취할 수 있는 적절한 조정의 한 방안이 될 수 있다.

3. 적절한 조치 불이행과 관련하여, 학교 교육 담당자가 다음과 같은 사실을 입증할 경우에는 (위법적) 차별로 간주되지 않는다.

- i) 문제가 발생한 시기에, 학교 교육 담당자가 해당 학생이 장애를 가지고 있다는 것을 모르고 있었고, 해당 학생이 장애를 가지고 있을 것이라고 추측하기 힘들었을 경우
- ii) 학교 교육 담당자의 적절한 조치 불이행이 그 학생에 대한 정보 부족으로 인하여 발생한 경우

사례: 간질장애를 가지고 있는 장애학생 A의 부모는 A가 발작 증상을 억제하는 약을 복용하고 있었고 학교생활을 하는데 있어서 발작증상은 거의 발생하지 않을 것이라고 생각하고, 교장에게 아이의 장애를 비밀로 해 줄 것을 요구하였다. 그러나 수영 야외 수업을 하는데 있어서 교장은 전문가로부터 수영이 아이의 발작을 촉발할 수 있다는 의견을 듣고, 수영 담당원에서 그 사실을 고지시키지 못할 경우 아이의 안전문제가 발생할 수 있다고 전해 들었다. 그래서 교장은 해당 장애 학생을 야외 풀장 수업에서 제외시킬 경우 이것은 위법적인 차별이 아니다.

그러나 학교 당국이 장애학생의 정보 수집 및 부모와의 정보 교환을 위한 노력을 하지 않아도 된다는 것으로 해석되어서는 안 된다. 이와 관련하여 Code of practice는 학교 당국이 다음과 같은 노력을 적극적으로 추진해야 된다고 명시하고 있다.

- (a) 장애학생 본인 및 부모가 장애에 대한 정보를 공개할 수 있는 편안하고 우호적인 학교 환경(장애인 친화적인 환경)을 조성할 수 있도록 노력해야 한다.
- (b) 학교를 방문시 혹은 입학 과정에서 아이의 장애 여부 및 장애 특성에 대한 것을 파악해야 한다.
- (c) 학교활동을 하는 과정에서 필요시 아이의 장애에 관한 정보를 공유할 수 있는 기회를 보장해야 한다.

만약 학교의 직원 중 어느 누가 학생의 장애에 대해 알고 있었다면, 학교 교육 담당자 간의 정보 공유의 부족은 해당 학교의 책임이며, 그 학교가 해당 장애학생의 장애를 몰랐다는 정당성을 확보하기 힘들다.

사례: 장애학생이 학교 사무직원에게 자신은 당뇨병이 있어서 혈당치가 내려갈 때 먹기 위해서 비스킷을 항상 가지고 다녀야 한다고 말했다. 그러나 음악 담당 교사 A는 해당 장애학생이 당뇨병이 있다는 것을 몰랐고 모든 학생들로 하여금 음식물을 가지고 음악실에 들어오지 못하도록 하였다. 수업 도중 그 학생에게 쇼크가 발생하였을 경우 해당 학교는 그 학생의 장애를 몰랐다고 주장할 수 없다. 왜냐하면 장애 학생의 정보 공유는 담당 학교의 의무이기 때문이다.

4.~5. (생략)

6. 장애학생에 대한 덜 우호적인 조치가 ‘허가된 선별 형태(permitted forms of selection)’의 결과라고 할 경우에는, 해당 조치에 대한 정당성을 획득한다(즉, 위법적 차별이 아니다).

7. 장애학생에 대한 덜 우호적인 조치 또는 section 28C와 관련된 적절한 조치 불이행은 학교 교육 담당자가 제시한 이유가 해당 상황과 관련하여 실제적(material)이고 실질적(substantial)일 경우에만 그 정당성을 확보하게 된다.

(a) 특정 장애학생에 대한 학교 교육 담당자의 덜 우호적인 조치가 차별인가 그렇지 않은가를 판단하는데 있어서, 학교 교육 담당자가 제시한 장애 관련 사유는 주어진 상황에 근거하여 객관적으로 판단되어질 문제이다. 이 때 학교교육 담당자의 처우가 정당한 조치였음을 판단하는데 있어, 다음 두 가지를 동시에 고려해야 한다: (1) 해당 교육 담당자가 제시한 장애 관련 이유가 해당 상황과 분명한 연관성을 가지고 있는가?(즉, 실제적인가?), (2) 해당 교육 담당자가 제시한 이유가 현실적이고 타당한가?(즉, 실질적인가?)

(b) 이와 관련하여 Code of practice는 몇 가지 차별 사례들을 제시하고 있는데, 그 중에 대표적인 것을 정리하면 다음과 같다.

사례: 발달장애 아이들은 연극을 이해할 수 없다는 전제 하에 학교 당국은 같은 학년 아이들이 가는 연극관람 현장학습에서 해당 장애학생을 제외시켰다. 이 경우에 학교 당국이 제시한 이유가 ‘실제적’이지 못하기 때문에, 즉 일반적인 편견(혹은 잘못된 이해)에서 비롯된 것이기 때문에, 학교 당국의 조치는 그 정당성을 확보하기 힘들다(즉, 차별로 간주될 수 있다).

사례: 장애학생 A는 자신의 의지와 상관없이 근육발작을 일으키고 이는 종종 ‘뚜뚜둑’하며 큰 소리를 자아낸다. 교사는 장애학생 A가 일으키는 소리와 근육발작이 같은 반 학우들을 놀라게 한다는 가정 하에 장애학생 A가 분리된 반(특수학급)에서 수업을 받도록 조치하였다. 이 경우 교사가 제시한 이유는 장애학생과 다른 학우들에게 미치는 영향에 대한 자신의 일반적 가정(혹은 편견)에서 비롯되었을 가능성이 높기 때문에, 다시 말해 그 교사가 제시한 이유가 해당 상황과 실제적이고 실질적인 연관을 찾기 어렵기 때문에, 정당성을 확보하기 어렵고 차별로 간주될 수 있다.

그러나 다음과 같은 경우에는 차별로 간주되지 않는다.

사례: 휠체어를 사용하는 뇌성마비 장애학생 A가 포함되어 있는 6학년 학생들이 야외활동에 갔다. 그 야외활동은 10km에 걸친 도보여행이라는 프로그램도 포함되어 있었다. 교사들은 해당 장애학생에 대하여 건강 및 안전문제에 대한 사정

(assessment)을 해 본 결과 장애학생 A가 다른 학생들과 함께 도보여행을 하는데 건강 및 안전상의 문제가 있다는 것을 알게 되었고, 그 장애학생을 그 프로그램에서 제외시키기로 하였다. 이 경우에 교사들이 취한 행위의 사유가 해당 상황과 실제적이고 실질적인 연관이 있기 때문에 정당성을 확보하며 차별로 간주되지 않는다.

Sec. 28C. 장애학생이 실질적인 불이익(substantially disadvantaged)을 당하지 않도록 취해야 할 조치들

1. 학교 교육 담당자는 다음 i)~ii)와 관련하여 적절한 조치를 취할 의무가 있다.

i) 학교의 입학 허가 결정을 내리는 일련의 과정과 관련하여, 해당 장애학생이 장애를 가지지 않은 학생과 비교하여 실질적인 불이익에 처하지 않도록 해야 한다.

사례: 입학시험을 통하여 학생을 선별하는 학교의 경우, 그 학교 담당자는 시험을 수행하기 이전에 부모와 함께 사전모임을 가졌다. 그 모임의 목적은 시험을 치는데 있어서 어떤 특별한 조정이 필요한가를 논의하는 것이었다. 뇌성마비 장애를 가진 A는 답안 작성을 하는데 다른 아이에 비해 오랜 시간이 걸린다는 부모의 요청에 따라 학교는 해당 장애학생 A의 시험시간을 연장하기로 결정하였다. 이는 학교가 취할 수 있는 적절한 조정의 한 예라 할 수 있다.

ii) 교육 또는 제공되는 서비스와 관련하여 해당 장애학생이 장애를 가지지 않은 학생과 비교하여 실질적인 불이익에 처하지 않아야 한다.

Code of practice는 장애학생이 겪는 실질적인 불이익을 예견 혹은 판단하는데 있어, 학교 당국은 그 불이익을 구성하는 다양한 요소들을 고려해야 한다고 권고하는데, 예를 들면 다음과 같다.

- (a) 장애를 가지지 않은 학생과 비교하여 장애학생이 소요하는 시간과 노력
- (b) 장애학생이 겪는 모욕감 혹은 불안감
- (c) 장애를 가지지 않은 학생과 비교하여 장애학생이 겪는 기회의 박탈 혹은 (학습) 발달의 저해

2.~5. (생략)

6. 본 section의 1에서 언급한 의무와 관련하여 학교 교육 담당자가 취한 조치가 적절한지 그렇지 않은지를 판단하는데 있어, 해당 상황에서 학교 교육 담당자가 취한 조치가 요구된 것과 얼마만큼 부합되는지를 반드시 고려해야 한다.

Sec. 28D. 접근성 향상을 위한 실행계획(accessibility strategies and plans)¹⁸⁾

1. 각 ‘지역 교육청(local educational authority)’은 관할 하에 있는 학교와 관련하여 장애학생의 접근성 향상을 위한 실행계획을 반드시 준비·수행해야 한다.
2. 본 section에서 언급하는 접근성 향상을 위한 실행계획이란 규정된 기간 안에 다음과 같은 것을 도모하기 위한 실행계획을 의미한다.
 - i) 장애학생의 학교 커리큘럼 참여 정도 향상을 위하여,
 - ii) 장애학생의 교육 및 관련 서비스 수혜 이득을 향상시키기 위한 목적으로 해당 학교의 물리적 환경을 개선하는 것, 그리고
 - iii) 장애를 가지지 않은 학생을 위해서 제공되는 정보(또는 학습) 자료를 a) 적절한 시간 내에 b) 장애학생의 장애(특성)를 고려하여 장애학생 본인 혹은 부모가 원하는 방식으로 제공할 수 있도록 할 것
3. 접근성 향상을 위한 실행계획은 반드시 문서화되어야 한다.
4. 각 지역 교육청은 수립·진척되는 실행계획을 계속해서 검토하여야 하며, 필요시 이를 수정해야 한다.
5. 수립된 실행계획을 수행하는 것은 각 지역 교육청의 의무이다.

Secs. 28F. & 28G. 교육청과 관련된 잔여적 의무(residual duty)

Sec. 28F

교육청의 업무수행을 하는데 있어서, 해당 교육청이 장애학생을 또는 학교 입학에 정인 장애인에 대하여 차별적 행위를 하는 것은 위법이다.

18) DDA에서는 strategy(전략)과 plan(계획)을 따로 구분하여 명시하고 있는데, 그 의미를 한국적 상황에 전달하기는 어렵고, 그 내용에 있어서도 동일하다. 그래서 여기에서는 실행계획이라는 말로 사용하였고, 반복을 피하기 위해 strategy와 plan으로 따로 다루어진 것을 한 번만 언급하기로 한다.

Sec. 28G

각 교육청은 업무수행을 하는데 있어서, 다음과 관련하여 적절한 조치를 취할 의무가 있다.

- i) 입학 예정자인 장애인이 장애를 가지지 않은 이와 비교하여 실질적인 불이익에 처하지 않도록 해야 한다.
- ii) 장애학생이 장애를 가지지 않은 학생과 비교하여 실질적인 불이익에 처하지 않도록 해야 한다.

B. 고등 교육(higher education)

Sec. 28R. 장애 학생에 대한 차별

1. 교육기관 담당자가 장애학생에 대하여 다음 i)~iii)과 같은 차별을 하는 것은 위법이다.

- i) 해당 교육기관의 입학 허가 결정을 내리는 ‘일련의 과정(arrangement)’에서 장애인을 차별하는 경우

여기에서 ‘일련의 과정’이란 해당 교육기관이 제공하는 교육 과정에 대한 광고, 입학지원 과정, 인터뷰, 심사, 결정 등을 포함하는 폭넓은 의미로 이해되어야 한다. 일반적으로 고등교육 과정(예를 들어, 대학교)의 입학 결정의 조건의 핵심을 이루는 것은 시험 혹은 학업성과 관련된 것이다. 각 해당 학교가 채택하고 있는 능력평가가 규범에 대해서 DDA는 어떤 의무사항을 부여하고 있지는 않지만(이에 대한 자세한 설명은 section 28S의 6 참조), Code of practice는 입학 심사 과정에서 다음 세 가지를 반드시 고려할 것을 권고하고 있다.

- (a) 입학시험을 치룰 경우, 장애인에게 시험시간 연장을 허락할 것(예를 들어, 뇌성마비 장애인이 답안지를 작성하는데 타인에 비해 많은 시간을 요한다는 점을 고려)
- (b) 시험, 인터뷰 등에서 보조 서비스(예를 들어, 점자) 또는 보조인의 제공을 고려할 것
- (c) 장애인의 능력을 평가하는데 있어서 다양한 방식을 취할 것

- ii) 해당 교육기관의 입학 조건에 있어서 장애인을 차별하는 경우

입학 ‘조건’과 관련하여 자주 발생할 수 있는 장애인 차별의 대표적인 양태를 Code of practice는 다음 (a)~(c)와 같이 제시하고 있다.

(a) 불필요한 혹은 사소한 자격 조건을 채택함으로써 발생하는, 특정 장애인 배제

사례: 현실적으로 대부분의 교육 과정이 교실에서 이루어짐에도 불구하고 호텔경영학 석사과정 입학 자격 심사에서 지원자가 얼마만큼 ‘적극적이고 활동적’인가에 대한 평가를 심사과정의 주요 항목 중의 하나로 채택하는 경우, 이는 특정 장애로 인하여 신체적 활동력에 제한을 받거나 쉽게 피곤을 느끼게 되는 장애인을 부당하게 배제하는 결과를 가져올 수 있다.

(b) 장애인의 개인적 특성을 고려하지 않고 장애 일반에 대한 편견으로 인하여 발생하는 장애인에 대한 무차별적 배제(blanket policies)

사례: 의학전문대학 A가, 의료과정 이수를 하는데 있어서 신체적 장애를 가지고 있는 자는 부적합하다는 가정 하에, 장애를 가지고 있는 자는 지원할 수 없다고 명시하는 경우 이는 직접적 차별의 대표적 예이다.

(c) 질병, 의료문제, 혹은 건강과 관련하여 특정 장애인 일반을 배제

사례: 자동차 정비 전문 과정을 제공하는 한 교육기관이 의료문제를 지니고 있는 입학지원자는 해당 교육 과정에서 안전문제를 발생할 수 있다는 가정 하에 간질 장애의 기록을 가지고 있는 지원자의 입학을 거부하는 경우, 이는 직접차별로 간주할 수 있다.

- iii) 해당 교육기관의 입학허가 신청을 거절하거나 의도적으로 회피하는 경우
- 2. 교육기관 담당자가 교육관련 서비스를 제공하는데 있어 장애학생을 차별하는 것은 위법이다.
- 3. (생략)
- 4. 교육기관 담당자가 장애학생을 해당 교육기관으로부터 영구히 혹은 일시적으로 배제시키는 것은 위법이다.

Sec. 28S. 차별에 대한 의미

- 1. 다음의 경우 교육기관 담당자가 장애학생을 차별한 것으로 본다.
 - i) 장애인의 장애와 관련된 이유로, 교육기관 담당자가 당해 이유가 없는 자에 대한 처우보다 장애인을 덜 우호적인 방식으로 처우하고, 그리고
 - ii) 당해 처우가 정당함을 입증하지 못하는 경우
- 2. 다음의 경우에도 교육기관 담당자가 장애학생을 차별한 것으로 본다.

- i) section 28T와 관련된 적절한 조치를 수행하지 못함으로 인해 해당 장애학생에게 손실을 입히는 경우, 그리고
- ii) 해당 사항에 대한 적절한 조치 불이행에 대한 정당함을 입증하지 못하는 경우

이는 ‘적절한 조정의무 불이행으로 인한 차별’로 통칭된다. 적절한 조정의무 불이행에 대한 해당 교육기관의 자기 옹호는 상황적 조건에 근거하여 객관적으로 판단되어야 한다. 만약 해당 교육기관이 적절한 조치를 취하지 않은 것에 합당한 사유를 제시하지 못하고 적절한 조치를 취하지 않음으로 인해 해당 장애학생이 장애를 가지지 않은 자에 비해 실질적인 불이익을 당했다고 하면, 이는 해당 장애학생에 대한 위법적 차별로 간주된다.

사례: 대학교 A는 관례적으로 학생 식당에 개를 데리고 들어갈 수 없다는 방침을 유지해 왔다. 시각장애인 A는 식당을 이용하는데 있어서 안내견의 동반을 허가해 줄 것을 요구하였다. 만약 학교가 안내견의 동반을 허가하지 않은 합당한 근거를 제시하지 못할 경우, 또는 상황적 판단에 근거하여 정당한 사유가 아닐 경우, 이는 위법적 차별로 간주된다.

3. 적절한 조치 불이행과 관련하여, 교육기관 담당자는 다음과 같은 사실을 입증할 경우에는 (위법적) 차별로 간주되지 않는다.

- i) 문제가 발생한 시기에, 교육기관 담당자가 해당 학생이 장애를 가지고 있다는 것을 모르고 있었고, 해당 학생이 장애를 가지고 있을 것이라고 추측하기 힘들었을 경우
- ii) 교육기관 담당자의 적절한 조치 불이행이 그 학생에 대한 정보 부족으로 인하여 발생한 경우

(a) 해당 장애인이 자신의 장애 자체를 알리지 않았거나 또는 자신의 장애와 관련된 정보를 제공하지 않음으로 인해 당하는 불리한 처우에 대하여 교육기관은 법적 책임을 지지 않는다. 그러나 이것이 장애인에 대한 정보를 파악하고 이를 교육에 반영하는 노력을 하지 않아도 되는 것으로 해석되어서는 안 된다. Code of practice는 교육기관 담당자가 장애학생이 자신의 장애에 대한 정보를 제공할 수 있도록 다음과 같은 적극적인 조치를 취할 의무가 있다고 명시하고 있다.

- (1) 수강 신청 혹은 등록을 하는데 있어서 장애학생이 자신의 장애를 명시할 수 있도록 하는 것
- (2) 장애학생을 위한 편의 제공에 관한 정보책자를 발간할 것

- (3) 장애학생이 자신의 문제를 교육 담당자와 상의할 수 있는 기회를 제공하는 것
 - (4) 강의를 신청 혹은 등록한 장애학생에게 자신의 장애 특성과 관련하여 어떤 적절한 조정이 필요한가를 물어볼 것
 - (5) 장애학생에게 자신의 장애에 관한 정보를 공개하는 것이 어떠한 혜택을 받을 수 있는지에 대해 설명하고, 제공된 장애인의 사적 정보가 어떻게 보호받는지를 설명할 것
 - (6) 장애학생이 거리낌 없이 자신의 장애에 대한 정보를 제공할 수 있도록 장애 친화적인 학교환경을 조성할 것
- (b) 만약 교육기관 담당자의 일부(예를 들어, 학생 지도교수 또는 학교 직원)가 학생의 장애에 대해 알았다고 하면, 교육기관 그 자체는 그 장애에 대한 정보를 다른 담당자들도 공유할 수 있는 방법을 적극적으로 모색해야 한다. 교육기관의 담당자 일부가 장애인의 장애에 관한 정보를 알았거나 또는 장애인이 적절한 조정을 요구하였다면, 교육기관은 해당 장애인의 장애를 몰랐다는 정당성을 확보할 수 없으며, 이는 위법적인 차별로 간주된다.

사례: 장애학생이 입학상담 직원에게 자신의 장애와 관련하여 정기적인 병원치료 문제로 수업의 모든 과정에 출석하기가 힘들다고 기술하였다. 그 입학상담 부서가 해당 장애인이 밝힌 정보를 수업을 담당하고 있는 강사에게 전달하지 않았을 경우, 그래서 해당 장애학생이 담당 강사로부터 불리한 처우를 당할 경우에는 그 교육기관은 해당 장애인의 장애를 알지 못했다고 주장할 수 없으며, 이는 위법적 차별로 간주될 수 있다.

4.~5. (생략)

6. 장애학생에 대한 덜 우호적인 조치가 i) 교육(academic) 기준 또는 ii) 여타 다른 규정의 기준을 유지하기 위해서 필요할 경우에는 해당조치에 대한 정당성을 획득 한다(즉, 위법적 차별이 아니다).

(a) DDA에서 명시하듯이, 학생의 (학업, 성취, 자격) 능력을 판별하기 위해서 교육기관이 정한 ‘능력평가 규범(competence standard, 평가 규범, 기준, 방식 등을 총괄하는 개념)’ 하에서 특정 장애의 특성과 관련하여 해당 장애인이 불리한 위치에 처하게 되는 것을 차별로 간주하지는 않는다. 그러나 교육기관은 관행적으로 행해지고 있는 평가규범, 방식, 혹은 기준이 학생의 능력을 파악하는데 필수적이고 적합한지를 검토할 필요가 있으며, 만일 행해지고 있는 평가규범, 기준, 혹은 방식이 충분한 타당성을 가지고 있지 못할 때에는 차별로 간주될 수도 있다.

사례: 한 전문대의 관광학과 졸업자격 심사 기준 항목 중에 ‘관광손님 앞에서 명확한 어조로 설명을 할 수 있는 능력’이 있을 경우, 언어 장애를 가지고 있는 장애인은 이 항목으로 인하여 졸업시험을 통과하지 못할 수 있다. 학업 성취를 평가하는 것(혹은 능력을 평가하는 것)으로 채택된 그 심사 기준은 차별의 소지를 안고 있으며, 관행적으로 행해지고 있는 그러한 조치는 위법적일 수 있다.

(b) DDA는 해당 교육기관이 필요하다고 인정한 ‘능력평가 규범’ 자체에 대하여 조정을 수행할 의무를 부여하지는 않는다. 그러나 Code of practice는 능력평가를 행하는 ‘과정’이나 ‘방식’ 혹은 ‘기준’에 있어서 해당 교육기관이 적절한 조정을 수행함으로써 장애인이 불리한 처우를 당하는 것을 피해갈 수 있다고 지적하고 있으며, 그에 대한 가능한 조치들을 제시하고 있다. 대표적인 권고 사항을 정리하면 다음 (1)~(7)과 같다.

(1) 시험시간 연장과 관련된 적절한 조정

사례: 행정업무 과정을 수료했다는 자격증을 부여하는데 있어, 한 전문대학은 필기시험을 실시하고 있다. 시험 항목 중 공식문건 작성 및 문서 교정이 포함 되어 있었다. 난독장애를 가지고 있는 장애인이 자신의 장애 특성으로 인해 너무 어렵기 때문에 그 시험 항목을 다른 것으로 대체해 달라는 요구에 대하여, 해당 교육기관이 자체 능력평가 규범(즉, 그 시험 항목은 자격을 부여하는 능력평가라는 점)에 근거하여 거부하는 것은 정당하다. 그러나 난독장애로 인하여 시험시간을 다른 이들에 비하여 늘려달라는 요구에 해당 교육기관이 응하는 것은 적절한 조정의 한 예가 될 수 있다.

(2) 시험시간 변경과 관련된 적절한 조정

사례: 장애인 A가 수강하고 있는 독일어 과목의 학기말 시험시간은 오전 9시이다. 그러나 A는 자신의 장애와 관련하여 매일 정기적으로 아침에 약을 복용하고 있는데, 그 약은 복용 후 몇 시간동안 상당한 졸음을 유발한다. 장애인 A는 오전에 실시하는 시험에 정신을 집중하기 어렵고 자신의 실력을 발휘하기 힘들다는 점을 들어 당일 오후에 시험에 응할 수 있기를 요구하였다. 학교가 이러한 요구를 받아들여 장애인 A가 오후에 별도로 시험에 응할 수 있도록 조치한 것은 적절한 조정의 한 예가 될 수 있다.

(3) 시각 장애인을 위해 점자 혹은 큰 활자로 된 시험 문제지를 제공

(4) 장애로 인하여 쉽게 육체적 피로를 느끼거나 허리 통증이 있는 장애인에게 시험 중간에 추가의 휴식 시간을 허용

- (5) 장애인이 필요하다고 요구할 경우 별도의 공간에서 시험에 응시할 수 있도록 허락
- (6) 시험 문제를 읽어주고 질문의 뜻을 해석해 줄 수 있는 대독자를 제공(예를 들어, 난독장애를 가진 학생을 위해)
- (7) 평가 방식의 다양화

사례: 대학교 A는 종교학과를 신설하면서 해당 학생의 교과 이수에 대한 평가는 다양한 방식으로 행해질 수 있다는 점을 명시하고, 학생들이 보고서 제출, 구두 발표, 시험 중에서 자신에게 적합한 것을 선택할 수 있다는 학칙을 만들었다. 이러한 평가방식의 다양화는 장애 학생에 대한 학교의 적절한 조정 절차를 줄일 수 있는 한 예일 수 있다.

7. 장애학생에 대한 덜 우호적인 조치는 다음과 같은 상황에서도 정당성을 확보한다.

- i) 해당 조치가 이미 정해진(prescribed) 규정에 속하는 경우
- ii) 해당 조치가 이미 규정된 상황에서 발생하였을 경우
- iii) 해당 조치가 이미 정해진 규정에 속하고 그 해당 조치가 이미 규정된 상황에서 발생하였을 경우

8. (생략)

9. 본 section의 10에 해당하는 직접적인 차별은 위법이다.

10. 비장애인과 비교하여 볼 때 능력을 포함한 상황적 조건이 같거나 혹은 현저한 차이가 없음에도 불구하고 장애를 가졌다는 이유만으로 교육기관 담당자가 장애인에 대해 덜 우호적인 조치를 행하는 경우, 이는 장애인을 직접적으로 차별하는 것이다.

(a) 장애학생이 가지고 있는 능력 또는 해당 장애인의 장애 특성이 가져오는 효과를 고려하는 대신 장애를 가졌다는 자체로 발생하는 선입견이나 왜곡된 가정으로 인해 발생한 불리한 조치는 직접차별(direct discrimination)에 속하며, 이러한 직접 차별 행위는 위법적이다.

사례: IT 수업의 강사가 시각장애인은 컴퓨터를 이용할 수 없다는 가정 하에 시각장애인에게는 수업 참여의 기회를 제공하지 않았다. 이 경우 해당 장애인의 개인적 환경이나 능력을 고려하지 않고 장애 전반 혹은 시각장애인에 대한 일반적 편견으로 인한 조치이기 때문에, 직접 차별로 간주되며 이는 위법적이라 할 수 있다.

(b) 설령 교육 담당자가 해당 장애인에 대한 조치가 의도적인 차별이 아니었다 할지라도 해당 장애학생의 개인적 능력을 고려하지 않았다고 하면 직접차별일 수 있다.

사례: 언어장애(speech impairment)가 있는 장애인 A는 정치학 수업을 듣고 있다. 담당 교수는 언어장애를 가지고 있는 학생이 토론 수업에 참여하기 힘들다는 가정에 토론 수업 참가 신청자 명단에서 제외시켰다. 비록 해당 교수가 선의적인 마음에서 행한 조치라 할지라도, 이 경우에 장애인 A의 개인적 특성을 고려하지 않고 언어 장애를 가진 장애인 일반에 대한 가정(즉 언어장애를 가진 이는 토론에 참여하기 힘들다)에서 비롯된 것이므로, 직접적 차별이라고 할 수 있다.

Sec. 28SA. 장애 학생에 대한 희롱

1. 교육기관 담당자가 다음과 같은 목적으로, 혹은 다음과 같은 효과를 발생시키는 행위에 가담하는 것은 장애인을 희롱하는 것이다.

- i) 장애인의 존엄성을 해하는 것
- ii) 장애인에 대한 위협적, 적대적, 모멸감을 주는 환경을 조성하는 것

희롱과 관련된 행위가 해당 장애인에게 직접적인 영향을 주었느냐 그렇지 않느냐는 중요하지 않다. 만약 의도적인 목적으로 위에서 열거된 효과를 창출하는 행위를 하였다면, 해당 장애인에게 얼마만큼 실질적인 영향을 주었느냐에 관계없이 희롱 행위로 간주되며 이는 장애인에 대한 위법적 차별이다.

사례: 정신지체장애를 가진 학생에 대하여 직업학교 직원은 종종 바보·느림보라고 부른다. 그 직원들이 그러한 언급을 하는 시점에 해당 장애 학생이 그 자리에 있었느냐에 관계없이(즉, 해당 장애학생에 직접적으로 영향을 미쳤는지의 여부에 상관없이) 이는 희롱이다. 왜냐하면 그 장애학생을 비하하려는 의도를 가지고 이루어진 행위이기 때문이다.

2. (특정 개인에 대한 것이 아니라 할지라도 또는 고의적이 아니라 할지라도) 모든 상황을 고려하여 볼 때, 특히 장애인에 대한 인식에 있어서, 본 section의 1의 i)과 ii)의 효과를 발생하는 행위도 장애인에 대한 희롱으로 간주되어야 한다.

사례: 강사 A는 강의를 하는 가운데 언어장애인을 흉내 내거나 그와 관련하여 농담을 자주 한다. 장애학생 B는 자신의 장애로 인하여 말을 자주 더듬는데, 강사 A의 농담에 장애학생 B는 그것이 자신에 대한 수치심을 유발한다고 생각하고

강사에게 언어장애인에 대한 농담을 하지 말 것을 요구했다. 강사 A가 자신은 언어장애인 뿐만 아니라 여러 사람에 대한 농담을 습관적으로 하는 편이니, 너무 심각하게 받아들이지 말아달라고 하였다. 해당 장애학생을 두고 고의적으로 행해진 것이 아니라 할지라도 여러 상황들을 고려하여 볼 때 강사 A의 행위는 위에서 열거된 효과들(section 28의 1)을 유발하므로 장애인에 대한 희롱이라고 간주되어야 한다.

Sec. 28T. 장애학생이 실질적인 불이익(substantially disadvantaged)을 당하지 않도록 취해야 할 조치들

1. 교육기관 담당자는 다음과 관련하여 적절한 조정조치를 취할 의무가 있다.
 - i) 교육기관의 입학 허가 결정을 내리는 일련의 과정과 관련하여, 해당 장애학생이 장애를 가지지 않은 학생과 비교하여 실질적인 불이익에 처하지 않도록 해야 한다.
 - ii) 교육관련 서비스와 관련하여 해당 장애학생이 장애를 가지지 않은 학생과 비교하여 실질적인 불이익에 처하지 않아야 한다.

(a) 장애인이 실질적인 불이익에 처하지 않도록 교육기관 담당자가 수행해야 할 조정의무는 해당 교육기관에 장애학생이 있을 경우에만 해당하는 것은 아니다. 설령 장애 학생의 입학 지원이 없었다 할지라도 교육기관은 장애인이 접근 가능할 수 있는 조치들을 예상하고 계속적으로 수행할 필요가 있다. 이는 현실적인 고려에서 주어지는 의무이다. 다시 말해, 장애학생이 입학한 이후에서야 적절한 조정을 수행하는 것은 해당 장애학생의 현실적 필요를 충족시키기에 시간적으로 지체되고, 이는 해당 교육기관으로 하여금 조정의무의 불이행을 초래하기 쉽기 때문이다.

사례: 대학교 A는 비록 현재 등록된 청각장애인이 없다 하더라도 청각 장애인에 대한 이해를 돕는 훈련 프로그램을 전 직원에게 제공하였다. 그 프로그램을 이수한 교직원들은 청각장애인을 위한 학교서비스에 대한 관한 내용을 학교지원 안내책자에 삽입하였고, 청각장애인이 수강하는데 필요한 교육자재를 추가로 설치하였다. 이는 청각장애인이 해당 학교에 입학하기 전에 미리 취할 수 있는 적절한 조정의 좋은 예라 할 수 있다.

(b) 적절한 조정의무의 실행 조치와 관련하여 Code of practice에서 제시하는 대표적인 예들은 다음 (1)~(9)와 같다:

- (1) 어떠한 적절한 조정이 필요한 지에 대한 사정(assessment)을 수행할 것
- (2) 탄력적인 수업 운영을 허용할 것

(3) 장애학생이 장애와 관련된 (일시적) 수업 불참을 허용할 것

사례: 척수장애를 가지고 있는 장애인 A는 정기적인 의료 및 재활치료를 받을 필요가 있다. 그가 속해 있는 대학교에서 장애인 A에게 일시적인 수업 불참을 허락하고, 그가 다시 수업에 복귀할 때 그에게 그 동안에 진행된 수업 내용을 보충할 수 있는 기회를 제공하는 것은 적절한 조정의 한 예가 될 수 있다.

(4) 장애 학생을 위한 보조원 혹은 도우미를 고용하는 것

(5) 징계 혹은 고충 상담의 절차(혹은 방식)를 변경시키는 것

사례: 학습장애를 가지고 있는 장애인 A가 자신이 가지고 있는 불만 사항을 토로하기 위한 수업 강사와의 면담에서 같은 수업을 듣고 있지 않다 하더라도 자신의 입장을 옹호할 수 있는 친구 B를 동반할 수 있도록 하였다. 이는 적절한 조정의 한 예다.

(6) 장애학생에게 심각한 불이익을 주는 물리적 환경을 제거하거나 변환시키는 것

(7) 보조 서비스(예, 점자로 된 자료물)를 제공할 것

(8) 장애 이해를 위한 훈련 프로그램을 교육기관 직원에게 제공할 것

(9) 수업담당 강사가 장애학생의 편의를 도모하기 위한 적절한 조정에 호응할 수 있도록 동료 학생들로부터의 협조를 이끌어 내도록 노력할 것

2.~3. (생략)

4. 본 section의 1에서 언급한 의무와 관련하여 교육기관 담당자가 취한 조치가 적절한지 그렇지 않은지를 판단하는데 있어, 해당 상황에서 교육기관 담당자가 취한 조치가 요구되어진 것과 얼마만큼 부합되는지를 반드시 고려해야 한다.

DDA는 장애인이 자신의 장애 존재 여부 및 특성에 대한 정보를 비밀로 할 것을 요구할 수 있는 권리가 있다는 것을 인정한다. 그래서 교육기관에게 부여되는 적절한 조정의무를 수행하는데 있어서 교육기관 담당자는 적절한 조정을 장애인 본인의 비밀보장이라는 요구와 더불어 탄력적으로 행할 필요가 있다.

사례: 시각 손상을 입은 장애인 A는 16 포인트 이상으로 작성된 책자만을 읽을 수 있다. 그는 수업 강사에게 자신의 장애를 다른 동료 학우에게 비밀로 해 줄 것을 요청하였다. 그래서 그 강사는 다른 학생들에게 수업과 관련된 자료를 수업 시작과 함께 배포하는 것과 달리 장애인 A에게는 확대된 자료를 수업 전에 개인

적으로 전달하기로 하였다. 이는 장애인 A의 요구에 부응하는 적절한 조정을 실행하는 한 예가 될 수 있다.

Sec. 28UC. 차별적 광고

교육기관 담당자가 교육 과정(course)에 관한 광고를 하는데 있어서 다음과 같은 것을 직접적으로 혹은 간접적으로 명시하는 것은 위법적이다.

- i) 해당 교육과정 지원 성공 여부는 장애의 정도 혹은 특정 장애 소지 여부에 따라 결정될 수 있다고 명시하거나
- ii) 교육 과정 지원자를 심사·결정하는 해당 교육기관 담당자가 적절한 조정을 수행하지 않을 것이라는 것을 명시하는 경우

사례: 회계학과 지원 공고문에 “우리 학과 수업은 2층 교실에서 전부 이루어지기 때문에 장애를 가진 학생들은 접근이 용이하지 않다는 것을 알려드립니다”라고 공시하는 것은 장애인에 대한 위법적 차별일 수 있다. 위법적 차별을 피하기 위해서는 “비록 우리 학과 수업이 2층 교실에서 이루어지고 있지만 장애를 가진 학생 여러분의 지원을 환영하고, 필요시 적절한 조정조치를 취할 것입니다”라고 공고하는 하는 것이 바람직하다.

DDA의 차별적 광고에 관한 규정은 해당 교육기관 지원 과정 뿐 아니라 수강 신청, 학생 서비스 이용 등 학교 활동 전 분야와 관련된 모든 형태의 공고에도 적용된다. 그러나 장애인이 가진 장애의 어떤 특성이 교육 과정(혹은 수업)을 수행하는데 어려움이 있을 수 있다는 것을 제시하는 것은 상황적 조건에 근거하여 ‘실질적인 연관’이 있다고 한다면 합법적인 조치이다.

사례: 한 직업학교가 배포하는 학교 지원 안내서에 “전기수리 전문 과정에 지원하고자 하는 자는 정교한 손동작을 일정 정도 구사할 수 있어야 한다”라고 공시하는 것은 위법적이지 않다.

반면에, 다음과 같은 공고는 실질적 연관이 없는 내용을 공고함으로써 장애학생의 지원을 배제하게 될 가능성이 있으므로 이는 위법적 차별일 수 있다.

사례: 한 대학교의 학교지원 안내서에 “스포츠 과학을 전공하고자 하는 이는 건강한 신체와 일정 정도의 체육활동을 수행할 수 있는 자에 준한다”라고 명시하는 것은 장애 특성(예를 들어, 뇌성마비)과 해당 교육 과정(예를 들어, 이론적 내용이 주)과 직접적인 연관이 없을 경우, 위법적 차별일 수 있다.

장애차별 판례 사례

지적장애를 가진 장애학생을 학교 활동에서 배제(*Buniak v. Jenny Hammond Primary School*)

i) 요약

학습장애와 발달지체장애를 가진 의뢰인의 아들은 일반학교에 다니고 있으나, 크리스마스 연극, 조회, 수학여행 등과 같은 학교활동의 많은 영역에서 배제되어 왔다. 학교측은 그러한 학교활동이 해당 장애학생에게 아무런 도움이 안 될 뿐 아니라, 그 학생이 다른 학생들을 방해할 것이라고 생각하여 왔다.

ii) 중요성

이 사건은 장애학생들이 때때로 일반학교에서 완전 참여를 하지 못하고 배제되고 있는 사실을 잘 보여준다. 행동장애로 인하여 특정한 활동으로부터 일시적 배제가 생길 수 있다는 것은 정당한 근거가 될 수 있지만, 그러한 조치가 장애를 가졌다는 이유로 상황적 고려 없이 일괄적으로 배제하는 것으로 오도되어서는 안 된다.

iii) 결과

심의 과정을 거친 후 의뢰인과 의뢰인의 아들은 학교로부터 사과를 받았으며, 해당 학교는 장애학생들에 대한 학교 정책을 바꾸고 관련 직원을 채용해야 한다는 시정 명령을 받았다. 또한 학교 책임자 및 직원들은 장애평등 훈련 프로그램에 참여해야 한다는 명령 조치를 받았다.

토우레트 증후군을 앓고 있는 장애학생의 학교 활동 배제

i) 요약

의뢰인의 13살 난 아들은 토우레트 증후군을 앓고 있으며 ‘주의력 결핍 과잉행동 장애(attention deficit hyperactivity disorder)’도 함께 가지고 있다. 그는 일반 학교에 다니고 있으며, 학교에서 몇 차례나 그의 장애와 관련된 행동으로 처벌받고 배제당해 왔다. 또한 그 학교는 해당 학생의 학교활동 참가를 위한 적절한 조정을 수행하지 않았으며, 해당 장애학생을 수학여행에서 제외시켰다.

ii) 중요성

이 사건은 인지장애로 인해 나타나는 현상들을 잘 인식하지 못하고 장애학생에 대한 문제를 혼용 문제의 대상으로만 여기는 일반 학교의 문제점을 보여주는 하나의 예다.

iii) 결과

심의 과정을 거친 후 의뢰인은 학교측으로부터 사과를 받았다. 또한 학교측은 이후에 주관하는 수학여행에 해당 장애학생을 포함시킬 것에 합의하였으며, 해당 장애학생의 학교활동에 완전한 통합을 위해 필요한 조정조치를 수행할 것이라는 것에 동의하였다.

ME 장애를 가지고 있는 소년의 '11 플러스 시험'에 대한 적절한 조정 요청 거부

i) 요약

의뢰인은 만성피로증후군을 앓고 있으며, 그가 살고 있는 지역의 인문계 고등학교에 지원한 10살의 소년이다. 그는 아주 쉽게 피로를 느끼며, 학교수업 시간에는 한번에 약 20분 정도만 집중할 수 있다. 그의 부모들은 학교 담당자와 접촉하여 20분 단위로 몇 번에 걸쳐 2시간 동안 시험을 치를 수 있게 해 달라고 요청했다. 학교측은 이는 다른 학생들에게 공평하지 못한 조치일 수 있다는 이유로 '11 플러스 시험'에 대한 적절한 조정을 시행할 수 없다고 거부하였다.

ii) 중요성

이 사건은 시험 및 평가방식에 있어서의 적절한 조정이라는 사항과 교육기관이 채택하고 있는 능력평가 규범·기준 간에 빗어질 수 있는 잠재적인 마찰을 다루고 있다.

iii) 결과

이 사건은 학교측이 시험의 횟수를 3회로 나누고, 이 세 번의 시험을 각각 다른 날 행하도록 동의함에 따라 해결되었다.

V. 대중교통(Public Transport)¹⁹⁾

A. 택시

Sec. 32. 택시 이용 관련 시행령(Taxi accessibility regulation)²⁰⁾

1. 국무부장은 다음과 같은 것이 사항들이 준수될 수 있도록 하기 위하여 ‘택시 이용 관련 시행령’을 정할 수 있다.

i) 장애인이 a) 택시에 안전하게 승하차할 수 있도록 하기 위하여 b) 택시를 안전하고 편안하게 이용할 수 있도록 하기 위하여

ii) 휠체어를 이용하는 장애인이 a) 휠체어를 탄 상태로 택시에 안전하게 승·하차할 수 있도록 하기 위하여 b) 휠체어를 탄 상태로 택시를 안전하고 편안하게 이용할 수 있도록 하기 위하여

2. 택시 이용 관련 시행령은 특히 다음과 같은 사항을 준수해야 한다는 규정을 둘 수 있다.

i) 규제대상 택시로 하여금 다음에 관한 규정을 준수하도록 할 것

a) 승객용 문의 크기

b) 객실의 바닥

c) 객실 머리 위 공간의 규모

d) 택시가 이동하는 동안 휠체어의 안정성을 확보하기 위한 억제장치의 적합성

ii) 규제대상 여객용 택시로 하여금 휠체어의 승·하차를 용이하게 하는 장치나 램프(ramp)를 구비해야 한다는 규정을 준수하도록 할 것

iii) 휠체어를 탄 상태로 승차한 장애인을 운송 중인 규제대상 택시 운전자로 하여금 휠체어의 안전을 확보할 수 있는 위치에 관한 규정을 준수하도록 요구할 것

19) DDA의 part V: Public Transport(대중교통)는 대중교통 분야에 있어서 장애인 차별에 대한 법적 정의보다는 대중교통 유형에 대한 법적개념 정의, 시행령 실시의 주체 정의로 대부분 채워져 있다. 여기에서는 시행령의 목적을 다루고 있는 조항만을 중심으로 정리한다. 왜냐하면, 시행령의 목적은 장애인의 대중교통 이용 및 접근권에 관해 어떤 사항이 고려되어야 하는지를 간접적으로나마 보여주고 있기 때문이다.

20) 현재 실행되고 있는 택시 이용 관련 시행령은 없으나, 이에 관한 준비를 하고 있다.

Sec. 36. 휠체어를 이용하는 장애인의 택시 운송

1. 본 section은 i) 휠체어를 이용하는 장애인에 의하여 혹은 그 장애인을 위하여 또는 ii) 그러한 장애인이 택시에 동승하기를 원하는 사람에게 의하여, 고용된 규제대상 택시 운전자에게 의무를 부과한다.

2. (생략)

3. (택시 운전사가 준수해야 할) 의무의 내용은 다음과 같다.

i) 휠체어를 탄 상태로 장애인을 운송할 것

ii) 이에 관하여 추가 운임을 부과하지 않을 것

iii) 만일 장애인이 택시 좌석을 이용하고자 하는 경우에는 휠체어를 (함께) 운송할 것

iv) 장애인을 안전하고 편안하게 운송하기 위한 필요한 조치를 수행할 것

v) 다음과 같은 경우에 적절한 도움을 줄 것

a) 장애인이 택시 승·하차시 도움을 줄 것

b) 만약 장애인이 휠체어를 탄 상태로 승·하차하고자 하는 경우, 휠체어를 탄 상태로 승·하차하도록 도움을 줄 것

c) 장애인의 수하물을 택시에 싣거나 내리는 경우에 도움을 줄 것

d) 장애인이 휠체어를 타지 않은 상태로 승·하차하고자 하는 경우, 휠체어를 택시에 싣거나 내릴 때 도움을 줄 것

4.~6. (생략)

7. 본 section의 3에서 택시 운전자에게 부과된 의무는 다음과 같은 경우에만 적용되지 않는다.

i) 택시 운전자가 자신의 의료(건강)상의 문제로 부과된 의무를 수행하기 힘들 경우

ii) 택시 운전자가 자신의 신체적 조건으로 인해 부과된 의무를 수행하기 힘들 경우

위의 요건을 충족시키는 운전자는 반드시 공식적인 지정기관에서 ‘의무면제 증명서’를 신청·발급받아야 한다.

Sec. 37. 시각장애인 안내견 및 청각장애인 보조건의 운송

1. 본 section은 i) 시각장애인 안내견²¹⁾이나 청각장애인 보조건²²⁾을 동반한 장애인에 의하여 혹은 그 장애인을 위하여 또는 ii) 그러한 장애인이 택시에 동승하기를 원하는 사람에 의하여, 고용된 택시 운전자에게 의무를 부과한다.
2. (생략)
3. 의무의 내용은 다음과 같다.
 - i) 승객의 안내견 등을 운송하고 승객과 동반하도록 허용할 것
 - ii) 이에 관하여 추가 운임을 부과하지 않을 것
4. 이 section의 의무를 준수하지 못한 규제대상 택시의 운전자는 유죄로 보고 벌금에 처한다.

2001년 이후로 장애인의 보조인(혹은 가이드) 및 위에서 언급된 안내견(보조건)을 동승시키는 것을 거부하거나 추가 요금을 부과하는 것은 위법적 행위로 규정되었으며, 이를 위반할 경우 해당 택시 운전자는 약식 재판을 통해 벌금을 지불하게 되었다.

B. 공공용 차량(Public Service Vehicles, PSV)²³⁾

Sec. 40. PSV 이용관련 시행령

1. 국무부장관은 다음을 확보하기 위한 시행령(‘PSV 이용 관련 시행령’)을 제정할 수 있다.
 - i) 장애인이 규제대상 공공용 차량을 안전하고 불합리한 어려움 없이 승·하차 할 수 있도록 할 것(휠체어를 이용하는 장애인인 경우, 휠체어에 탄 상태로 승·하차할 수 있어야 함)
 - ii) 당해 차량으로 안전하고 편안하게 운송될 수 있도록 할 것

21) ‘시각장애인 안내견’이라 함은 시각장애인을 안내하도록 훈련된 개를 말한다.

22) ‘청각장애인 보조건’이라 함은 청각장애인을 보조하도록 훈련된 개를 말한다.

23) ‘공공용 차량’이라 함은 8인 이상의 승객을 운송할 수 있는 차량을 의미한다.

‘접근성 확보를 위한 공공 차량 이용 관련 시행령(The Public Service Vehicles Accessibility Regulation)’을 2000년부터 발효, 공공용 차량에 다양한 준수사항을 부과하고 있는데, 이를 정리하면 다음과 같다.²⁴⁾

- (a) 적어도 한 개 이상의 휠체어 공간을 확보해야 함
- (b) 적어도 한 개 이상의 탑승용 램프(ramp)나 리프트(lift)를 장착하거나 또는 휴대용 램프를 구비할 것
- (c) 휠체어가 승·하차하는 입구는 적어도 폭 80cm를 확보할 것
- (d) 휠체어 이용자가 안전하게 승·하차할 수 있도록 충분한 조명(lightning)을 설치할 것
- (e) 적어도 4개 이상의 장애인 우선 좌석을 확보할 것

2. PSV 이용 관련 시행령은 특히 다음 사항 등을 포함하여 공공용 차량의 구조, 사용 및 유지보수에 관한 조항을 들 수 있다.

- i) 차량에 대한 장비의 적합성
- ii) 차량에 장착된 장비
- iii) 차량에 적합하거나 장착될 장비의 설계
- iv) 차량이 이동하는 동안 휠체어의 안정성을 확보하기 위한 억제 장치의 사용
- v) 차량이 이동하는 동안 휠체어가 안정될 위치

2000년 정부는 공공버스에 대한 접근성 표준지침(access standard)에 관한 시행령을 제정하고, 2000년 말 이후로 생산되는 시내버스(bus) 및 고속버스(coach)에 대하여 이를 적용하고 있다.

C. 철도차량

Sec. 46. 철도차량 이용 관련 시행령

1. 국무부장은 장애인이 a) 규제대상 철도차량에 안전하고 불합리한 어려움 없이 승·하차할 수 있고 b) 당해 차량을 안전하고 편안하게 이용하며, 휠체어를 이용하는 장애인이 a) 휠체어를 탄 상태로 당해 차량에 안전하고 불합리한 어려움 없이 승하차할 수 있고 b) 휠체어를 탄 상태로 당해 차량을 안전하고 편안하게

24) 이 시행령은 22인용 이하의 소규모 차량에는 적용되지 않는다. 또한 시행령은 대중교통 서비스를 제공하지 않는 차량 즉, 사업·상업적인 목적으로 구입하여 사용되고 있는 차량에는 적용되지 않는다.

이용할 수 있도록 하기 위한 시행령(‘철도차량 이용 관련 시행령’)을 제정할 수 있다.

2. 철도차량 이용 관련 시행령은 철도차량의 구조, 사용 및 유지보수에 관한 다음과 같은 조항을 둘 수 있다.

- i) 차량에 대한 장비의 적합성
- ii) 차량에 장착된 장비
- iii) 차량에 적합하거나 장착될 장비의 설계
- iv) 차량에 적합하거나 장착된 장비의 사용
- v) 차량 내 화장실 시설
- vi) 차량 내 휠체어 수용 시설의 위치 및 바닥
- vii) 장애인에게 제공되는 보조

‘접근성 확보를 위한 철도차량 이용 관련 시행령(The Rail Vehicle Accessibility Regulation)’을 1998년부터 발효, 철도차량에 다양한 준수사항을 부과하고 있는데, 이를 정리하면 다음과 같다.

(a) reg. 4: 승객용 출입문

(시각 장애인을 위해서) 승객용 출입문은 반드시 출입구 양 측면의 외장과 확연히 구분되도록 만들어져야 하며, 승객이 출입문에 다가갈 때 식별할 수 있도록 소리(경고) 알림 장치를 출입문에 장착해야 한다.

(b) reg. 5: 출입문 제어장치(door controls)

출입문 제어장치는 반드시 이용 가능한 높이에 설치되어야 한다. 또한 출입문 제어장치는 쉽게 식별할 수 있도록 해야 하며, 작동하기 간편하게 그리고 가벼운 터치로도 작동될 수 있도록 해야 된다.

(c) reg. 6: 발판(steps)

외부 출입구에 달린 발판은 미끄럼을 방지할 수 있는 재질로 표면이 덮여 있어야 하며, 각각의 디딤판은 쉽게 식별할 수 있도록 서로 대조되는 색깔로 줄무늬가 들어가야 한다.

(d) reg 7: 노면 상태(floors)

객차 내의 바닥 표면은 미끄럼을 방지할 수 있도록 처리되어야 하며, 출입구 바닥 표면은 다른 곳과 대조되는 색깔로 줄무늬를 그어 식별 가능하도록 해야 한다.

(e) reg. 8: 좌석(seats)

객차 내의 좌석은 적어도 전체 좌석의 10%는 ‘장애인 우선 좌석’으로 지정되어야 한다.

(f) reg. 10: 객실 내부의 외장

객실 내부의 투명한 부분은 반드시 좌석, 테이블, 기타 장차물과 구분되어야 하며, 출입문이 투명한 재질로 되어 있을 경우에는 식별 가능하도록 반드시 색깔이 들어가 있는 표시를 달아야 한다.

(g) reg. 11: 손잡이(handrails)

지정된 크기의 손잡이가 내부 출입문 및 외부 출입문에 장착되어야 하며, 특정한 좌석의 윗부분에도 장착되어야 한다.

(h) reg. 12: 출입문 손잡이

출입문 손잡이는 15newton을 초과하지 않는 힘으로도 작동될 수 있어야 한다.

(i) reg. 13: 승객 안내 방송

(시각 장애인과 청각 장애인이 목표지 및 다음 정차역에 대한 정보를 얻도록 하기 위해) 객실 내부에는 시각 및 청각 안내 방송장치를 설치해야 하며, 객실 외부에는 시각 안내 방송장치를 설치해야 한다.

(j) reg. 14: 화장실

화장실은 쉽게 분별할 수 있고 사용하기 간편한 조정 장치를 구비해야 한다. 그리고 그 조정 장치는 지정된 높이에 설치되어야 하고, 가벼운 터치로도 작동 가능하도록 해야 한다.

(k) reg. 15와 16: 휠체어 공간

철도 차량은 지정된 숫자의 휠체어 공간을 확보해야 한다. 객차 차량수가 2개에서 7개일 경우에는 두개의 휠체어가 들어갈 수 있는 공간을 확보해야 하며, 8개에서 11개의 경우일 때는 3개의 휠체어가, 12개 이상일 경우에는 4개의 휠체어가 들어갈 수 있는 공간을 확보해야 한다.

(l) reg. 18: 좌석 테이블

만약 승객 좌석에 테이블이나 음식물 받침대 등이 구비되어 있다면, 이와 비슷한 것들이 휠체어 이용객에도 제공되어야 한다.

(m) reg. 19와 22: 출입문 넓이

휠체어가 통과하기 용이하게 출입문은 적어도 폭 넓이 85cm를 확보해야 한다.

(n) reg. 20: 휠체어 이용자를 위한 화장실

휠체어 공간과 가까운 곳에 설치된 화장실은 휠체어 이용자가 사용할 수 있도록 지정된 준수사항에 맞추어 설계되어야 하며, 응급한 상황에 연락을 취할 수 있는 장치를 구비해야 한다.

(o) reg. 23: 승·하차 보조 장비(boarding device)

휠체어 이용자가 안전하게 승·하차 할 수 있도록 하는 램프나 리프트와 같은 보조 장비를 정착해야 한다.

호주

I. 전문

Sec. 1. 표제

본 법은 1992년 장애차별금지법(Disability Discrimination Act)으로 한다.

Sec. 2. 시행일

A. section 1과 2는 본 법이 국왕의 승인(Royal Assent)을 받은 날로부터 개시한다.

B. subsection C에 따라 본 법의 나머지 규정은 선포되어 확정된 날로부터 개시한다.

C. section 2에 따라 국왕의 승인을 받은 날로부터 12개월 이내에 개시하지 않는 경우, 그 기간의 만기 후 첫째 날에 개시한다.

Sec. 3. 목적

본 법의 목적은 다음과 같다.

A. 다음 각 영역에서 장애를 이유로 한 차별 금지

1. 직장, 숙박·수용시설, 교육, 부동산 접근, 클럽과 스포츠
2. 재화, 편의시설, 서비스, 토지의 제공
3. 기존의 법
4. 연방법과 프로그램의 운영

B. 법 앞에서 지역 공동체 주민들과 동등한 장애인의 권리 보장

C. 지역 공동체 내에서 장애인들의 기본적 권리 보장 원칙의 수립

Sec. 4. 해석

본 법에서 다른 규정이 없는 한, 숙박·수용시설(accommodation)은 주거시설이나 상업시설을 포함한다.

행정직은 다음을 말한다.

A. 연방법에 의해 설립되거나 임명된 관직

B. 준주법(law of a Territory)에 의해 설립되거나 임명된 관직

C. 연방법이나 준주법 외에 연방총독(Governor General) 혹은 장관(Minister)에 의한 임명

D. 연방의 공공기관인 법인 회사의 이사

그러나 다음의 내용은 포함되지 않는다.

- E. 1988년 호주연방 수도 준주법에 따른 국회 구성원, 행정부 구성원, 장관직
- F. 1978년 북부 준주법(Northern Territory (Self-Government) Act 1978) 구성원, 준주 장관직
- G. 1979년 노포크 아일랜드 법(Norfolk Island Act)에 따른 입법회의의 구성원직
- H. 호주 공공 서비스에서의 임용이나 관직

어떤 사람과 관련하여, 측근(associate)은 다음을 포함한다.

- A. 배우자
- B. 실질적으로 한 가정에 속해 살고 있는 동거인
- C. 친척
- D. 보호자
- E. 사업상 또는 스포츠나 레크리에이션상 관계를 가진 자

보조기구(auxiliary aid)라 함은 장애의 영향을 완화시키기 위해 장애인을 보조하는 장비(단, 통증을 완화시키거나 치료하는 장치는 제외)를 말한다.

클럽(club)이라 함은 사회적, 학문적, 문화적, 정치적, 스포츠, 경기, 기타 법률적 목적을 위해 결합한 사람들의 연합(법인이든 아니든 상관없이)을 말하며, 클럽 기금의 일부 또는 전부로 시설을 제공하고 유지·관리한다.

위원회(Commission)라 함은 1986년 인권및평등기회위원회법(Human Rights and Equal Opportunity Commission Act)에 의해 설립된 인권및평등기회위원회(Human Rights and Equal Opportunity Commission)를 말한다.

위탁 대리인(commission agent)이라 함은 다른 사람의 대리인으로서 그를 위해 일을 하고, 위원회로부터 전부 또는 일부의 보수를 받는 사람을 말한다.

위원(Commissioner)이라 함은 section 113에 따라 임명된 장애인차별금지위원회의 위원을 말한다.

클럽이나 등록된 조직에 관한 관리위원회(committee of management)는 경우에 따라 클럽이나 조직의 사무를 관리하는 사람들의 단체나 기관을 말한다.

계약직 근로자(contract worker)라 함은 자신을 고용한 자와 제3자 간에 맺어진 계약에 의해 제3자를 위해 일하는 자를 말한다.

협약(convention)이라 함은 1958년 6월 25일에 국제노동기구의 총회에서 채택된 1958년 (고용 및 직업상의) 차별금지 협약을 말하며, 1986년 인권및평등기회위원회법 부록 1에 영문본이 수록되어 있다.

‘시민적·정치적 권리에 관한 규약(Covenant on Civil and Political Rights)’이라 함은 시민으로서 갖는 그리고 정치적인 권리에 관한 국제 규약을 말하며, 1986년 인권및평등기회위원회법 부록 2에 영문본이 수록되어 있다.

부(Department)라 함은 1999년 공공서비스법에 의한 정부기관을 말한다.

장애(disability)라 함은 다음 각 사항을 말한다.

- A. 신체적·정신적 기능 중 전체 혹은 일부 상실
- B. 신체 일부분의 전체 혹은 일부 상실
- C. 질병 혹은 질환을 일으키는 신체 기관을 가짐
- D. 질병 혹은 질환을 일으킬 수 있는 신체 기관을 가짐
- E. 신체 일부분의 기능 장애, 기형, 외형 변형
- F. 학습에 있어 다른 사람들과 차이가 나게 하는 기능적 장애
- G. 사고과정, 현실인식, 감정, 판단에 영향을 주거나 행동불안을 일으키는 기능 장애

장애는 다음의 각 사항들도 포함한다.

- H. 현재 존재하는 장애
- I. 과거에 존재했지만 더 이상 존재하지 않는 장애
- J. 장래에 존재할 수 있는 장애
- K. 유전되는 장애

장애차별(disability discrimination)이라 함은 section 5에서 9까지 기술된 것을 말한다.

‘차별하다(discriminate)’에는 section 5에서 9까지 기술된 내용이 포함된다.

Sec. 5. 장애차별

- A. 한 사람이 똑같은 환경에서 혹은 실제적으로 그리 다르지 않은 환경에서 다른 사람의 장애를 이유로 덜 호의적으로 대우하는 것은 장애차별이다.
- B. A에서 실제적으로 그리 다르지 않은 환경이라 함은 장애인이 조정(accommodation)이나 필요한 편의시설을 요구할 수 있는 경우를 말한다.

Sec. 6. 간접적 장애차별

한 사람이 장애를 가진 다른 사람에게 다음과 같은 조건에 따를 것을 요구한다면 이는 장애를 이유로 한 차별이다.

- A. 비장애인의 다수가 따르거나 따를 수 있는 조건
- B. 상황상 불리한 조건

C. 장애인이 따르지 않거나 따를 수 없는 조건

Sec. 7. 장애차별: 통증완화 및 치료장치와 보조기구

한 사람이 다른 사람을 다음과 같은 것을 수반한다는 이유로 덜 호의적으로 대한다면, 그 행위는 차별이다.

- A. 통증완화나 치료상 필요한 장치
- B. 보조기구

Sec. 8. 장애차별: 통역자, 낭독자, 그리고 보조자와 관련된 차별

한 사람이 다른 사람을, 장애 혹은 그와 관련된 상황으로 인해 다음의 사람들을 필요로 한다는 이유로, 다른 이들보다 덜 호의적으로 대한다면 그 행위는 차별이다.

- A. 통역관
- B. 낭독자
- C. 보조자
- D. 보호자

Sec. 9. 맹도견(guide dogs), 청도견(hearing assistance dogs) 및 그 이외의 훈련된 동물들

한 사람이 시각장애, 청각장애, 그 이외의 다른 장애를 가진 사람을 다음과 같은 이유로 덜 호의적으로 대한다면 그 행위는 차별이다.

- A. 맹도견을 동반하는 경우
- B. 장애가 있는 사람이 청취시 필요한 도움을 제공할 수 있도록 훈련된 개를 동반하는 경우
- C. 장애의 불편함을 줄일 수 있는, 보조 활동을 위해 훈련을 받은 다른 동물을 동반하는 경우

Sec. 11. 부당한 고충(unjustifiable hardship)

이 법령의 목적과 관련해, 무엇이 부당한 고충을 만들어내는가를 결정하는 데 있어, 아래와 같이 특정한 경우의 모든 관련 상황들이 참작되어야 한다.

- A. 관련된 어떤 사람에 의해 일어날 수 있고, 또 그가 영향을 받을 수도 있는 이익과 손실의 성격
- B. 관련된 사람이 가진 장애의 영향

- C. 부당한 고충을 주장한 당사자가 요청한 추정 지출금액과 재정 상황
- D. 서비스 제공이나 편의시설 설비의 경우, section 64에 의해 장애차별위원회에 계획서를 제출해야 함

II. 장애차별의 금지

Part 1. 직장에서의 차별

Sec. 15. 고용에서의 차별

A. 고용주나 고용주를 대신해서 고용을 담당하고 있는 사람이 다음과 같은 상황에서 어떤 사람의 장애나 그와 관련된 사람의 장애를 이유로 고용을 원하는 사람을 차별하면 이는 위법이다.

1. 고용을 결정해야 할 목적으로 준비하는 일련의 과정에서
2. 누구를 고용해야 할지를 결정할 때에
3. 고용을 위한 조건에서

B. 고용인이나 고용인을 대신해서 고용을 담당하고 있는 사람이 다음과 같이 고용인의 장애나 고용인과 관련된 이들의 장애를 이유로 고용인을 차별하면 이는 위법이다.

1. 고용주가 고용인에게 임금을 지급하는 고용 형태의 조건에서
2. 진급, 부서 이동, 직무와 관련된 훈련이나 교육, 혹은 고용과 연관된 혜택에 대한 기회를 제한하거나 주지 않음으로
3. 고용인을 해고함으로
4. 고용인에게 어떤 다른 형태의 손실을 입힘으로

Sec. 17. 계약상 고용인에 대한 차별

A. 경영주가 다음과 같이 계약상 고용인의 장애나 혹은 그 고용인과 관련된 이들의 장애를 이유로 고용인을 차별하면 이는 위법이다.

1. 경영주가 계약상 고용인에게 허용하는 작업 조건에서
2. 계약상 고용인이 계속적으로 일하고자 하는 의사를 받아들이지 않음으로
3. 고용주와의 계약과 관련된 일에 연관된 혜택을 제한하거나 주지 않음으로
4. 계약상 고용인에게 어떤 형태이든 손실을 입힘으로

B. 다음과 같은 경우는 장애를 이유로 한 차별 행사로 간주하지 않는다.

1. 계약상 고용인이 받았던 과거의 훈련이나 교육, 그리고 해당 직업에 관련된 이전 경험을 고용인의 장애와 결부하여 합당하게 고려하는 것
2. 고용인이 고용주를 위하여 계약상 이미 이전부터 일을 하고 있었던 상황 등을 고용인의 장애와 결부하여 합당하게 고려하는 것
3. 고용인의 작업 성과와 다른 관련 요소들을 고용인의 장애와 결부하여 합당하게 고려하는 것

Part 2. 기타 영역에서의 차별

Sec. 22. 교육

A. 교육당국이 한 사람의 장애나 그 사람과 관련된 다른 이들의 장애를 이유로 다음과 같이 차별하는 것은 위법이다.

1. 학생으로서 제출한 지원서를 받아들이지를 거부함으로써
2. 학생으로서의 지원인에게 요구되는 조건에서

B. 교육당국이 학생의 장애나 그 학생과 관련된 다른 이들의 장애를 이유로 다음과 같이 차별하는 것은 위법이다.

1. 교육당국으로부터 제공되는 혜택을 받지 못하게 하거나 제한하는 경우
2. 학생을 퇴학시키는 경우
3. 학생에게 어떤 다른 형태의 손실을 입히는 경우

B1. 교육 공급자가 한 사람의 장애나 그 사람과 관련된 다른 이들의 장애를 이유로 다음과 같이 차별하는 것은 위법이다.

1. 장애를 가진 사람이 참여할 수 없는 커리큘럼이나 교육 코스를 만드는 것
2. 장애를 가진 사람이 참여할 수 없는 커리큘럼이나 교육 코스를 공식적으로 인정하는 것

C. 이 section에서는, 특정한 장애를 가진 학생을 위해 세워진 교육기관에서 그 특정한 장애를 가지지 않은 학생의 입학에 대해 장애를 이유로 거부하는 경우는 차별로 간주하지 않는다.

D. 이 section에서는 또한, 차별을 피하기 위한 노력이 교육 공급자에게 부당한 고충을 만들어 낸다면, 학생의 장애나 학생과 관련된 다른 사람들의 장애를 이유로 A, B, B1과 같이 차별하는 것을 위법이라 규정하지 않는다.

Sec. 23. 부동산 접근권

A. 특정한 한 사람이 상대방을, 그 사람 본인의 장애나 그 동료의 장애를 이유로 다음과 같이 차별하는 것은 위법으로 규정한다.

1. 다른 일반인들에게 출입이나 사용이 허용된(사용료를 지불해야 하든 아니든) 부동산에의 접근이나 사용, 상대방의 장애나 그 동료의 장애를 이유로 거부하는 것
2. 특정한 한 사람이 상대방의 부동산 접근이나 이용을 허가할 위치나 조건에 있을 때 상대방의 장애나 그 동료의 장애를 이유로 차별하는 것
3. 부동산에의 접근 수단과 관련하여 상대방의 장애나 그 동료의 장애를 이유로 차별하는 것
4. 다른 일반인들의 사용이 허용된(사용료를 지불해야 하든 아니든) 부동산 내의 편의시설 이용을, 상대방의 장애나 그 동료의 장애를 이유로 거부하는 것
5. 특정한 한 사람이 부동산 내의 편의시설 이용을 허가할 위치나 조건에 있을 때 상대방의 장애나 그 동료의 장애를 이유로 차별하는 것
6. 상대방의 장애나 그 동료의 장애를 이유로 상대방에게 그 부동산을 떠나도록 요구하거나 그 부동산 내의 편의시설 이용을 중지하라고 요구하는 것

B. 본 section에서는 부동산 접근 보장과 관련해서 장애를 이유로 다음과 같이 차별을 두는 행위는 위법으로 간주하지 않는다.

1. 부동산 자체가 장애인의 접근을 불가할 정도로 설계 혹은 건축되어 있는 경우
2. 장애인의 접근을 보장하기 위하여 부동산을 개조할 때, 그 접근 보장의 책임을 맡고 있는 당사자에게 부당한 고충을 부과하는 경우

section 23은 ‘부당한 고충’에 대한 변호 역시 법적으로 인정한다. 개인이나 단체는 어떤 특정 수준의 접근이 기술적으로 불가능하다거나 심각한 문제를 유발한다거나 혹은 불합리한 비용을 요한다는 주장을 할 수 있다.

다음은 위의 장애차별금지법 section 23의 내용에 첨가된 권고문을 정리한 것이다.

(토지, 건물 등) 부동산 접근권에 관한 권고문(Advisory Notes on Access to Premises)

주: 본 위원회[인권및평등기회위원회]는 건물접근정책위원회(Building Access Policy Committee, BAPC)의 구성 멤버이며, BAPC는 호주건물규약청(Australian Building Codes Board, ABCB)에 의해 '부동산 접근에 관련된 장애차별금지법의 기준(DDA Access to Premises Standard)'의 초안을 작성하기 위하여 개설되었다.

이 권고문의 각 부분들은, 각기 다른 종류의 장애를 가진 사람들이 건물 등에 접근하거나 이용할 수 있도록 하기 위하여, (토지, 건물 등의) 부동산을 설계, 건설, 소유, 임대, 유지, 또는 관리할 때 고려해야 사항들(예를 들자면, 주차장, 단속·관리, 경사로나 신호)을 설명한다.

각 절의 도입 부분은, 모든 사용자들이 공평하게 접근권을 가질 수 있도록 하기 위하여 사람들이 이행해야 할 사항들과 이행시 발생하는 광범위한 효과에 대해 설명한다. 본 위원회는 각 개인들의 접근권 요구는 매우 다를 수 있으며 이행사항 준수시 생기는 광범위한 효과를 진술하는 것이 일반적인 목표이고 그 진술은 장애차별금지법에서의 '부당한 고충' 규정의 정황 내에서 읽혀져야 한다는 것을 인식하고 있다..

각 절의 두 번째 부분은 '참고사항과 내용'이라는 제목으로, 접근에 관련된 사항들을 결정할 때 '신 호주건물규약(new BCA(Building Code of Australia))'에 표명되어 있는 제안과 함께 고려되어야 할 구체적 사항들에 대한 내용이다.

1. 핵심용어 설명

무단절 접근가능 이동로(continuous accessible path of travel)

본 권고문은 무단절 접근가능 이동로를 토지·가옥이나 건물의 내부에서 또는 이들로 접근하는 데 있어 끊어짐 없이 연결되는 이동 통로로서 모든 서비스와 편의시설에 대한 접근을 보장·제공하는 것으로 정의한다. 이는 계단, 계단의 디딤대, 십자형 회전문, 일반 회전문, 에스컬레이터, 또는 장애인들이 안전하게 이용할 수 없도록 하는 기타 장애물들을 포함하지 않아야 한다.

토지, 건물 등의 부동산(premlises)

장애차별금지법의 부동산의 정의는 모든 건물과 주위 환경까지로 확대되어 있다. 이는 다음의 사항들을 포함한다.

- i) 상속재산으로서의 건물을 포함하는 현존 건물들
- ii) 등록되어 있거나 새로 지은 건물들
- iii) 수송 시스템
- iv) 주차장, 스포츠를 즐길 수 있는 장소, 통로, 공원들

장애차별금지법에서는 현존하는 건물 모두를 부동산의 정의에 포함시키고 있지만, 이 권고문은 등록되어 있거나 새로 지은 건물들에만 적용시킨다.

Class 2 건물들은 접근이 보장되지 않을 때 특별한 경우에 고소될 수 있다는 법적 견해가 있긴 하지만, 본 권고문에서는 특히 Class 1b 그리고 Class 3에서 10까지에 속하는 건물들에만 적용되며, Class 1a에 해당하는 건물들(단독주택,

테라스 혹은 유사 종류의 시설) 혹은 Class 2에 해당하는 건물들(둘이나 그 이상의 단독 세대로 구성된 건물)에 대한 접근권 요구에 관한 문제점들은 다루지 않는다.

2. 무단절 접근가능 이동로(continuous accessible path of travel)

i) 토지, 건물 등의 부동산을 설계, 운영, 또는 관리하는 사람은, 일반인들이 출입하거나 사용할 수 있도록 허용된 부동산의 모든 부분들에 대해 장애인들이 공평하게 접근권을 가질 수 있도록 보장해야 한다.

ii) 무단절 접근가능 이동로는 지하실과 주차장을 포함하여, 일반인들이 출입하거나 이용하도록 허용되어 있는 건물의 모든 층과 시설들에 연결되어 있어야 한다.

iii) 무단절 접근가능 이동로는 가장 자주 이용되는 길이어야 하며, 직통 길이어야 한다. 이 조건이 만족되지 않는 특별한 경우, 대안적 루트를 명시한 신호가 설치되어야 한다.

iv) 부동산의 책임자나 운영자는 무단절 접근가능 이동로의 유지·관리가 적절히 이루어져야 함을 보장해야 한다.

참고사항과 내용(reference points and notes)

v) 무단절 접근가능 이동로와 관련된 설계 특징에 관한 자료: 부동산의 책임을 맡고 있는 사람들은, ‘신 호주건물규약’과 ‘호주 표준(Australian Standards, AS)’ 1428.2의 구체적 조항들(아래)에 나타나 있는 무단절 접근가능 이동로의 명시 사항들을 반드시 고려해야 한다.

- a) 이동 공간(clause 6.2)
- b) 통로의 너비(clause 6.4)
- c) 통행 공간(clause 6.5a)
- d) 높이 변경(clause 6.6)
- e) 인도의 경사도와 층계참(clause 8)
- f) 바닥과 지면의 표면(clause 9)
- g) 난간과 가로장(clause 10)
- h) 출입구와 현관(clause 11)
- i) 리프트(clause 12)
- j) 바닥의 입체방향지시(clause 18.1)
- k) 도로상 설비(clause 27)
- l) 조명(clause 19)
- m) 출입통로와 계산대(clause 28)

vi) 무단질 접근가능 이동로를 따라서 있는 휴식 공간과 좌석 설비에 관련된 구체적인 사항들은 호주 표준 1428.2의 clause 7(e)에 첨가되어 있는 참고 사항을 고려해야 한다.

vii) 일반 높이인 450mm 이상 높이의 공공좌석이 필요한 이동장애인들의 요청은 접수·고려되어야 한다는 것을 유념해야 한다(520mm 높이에 관해 언급한 호주 표준 1428.2의 clause 27.2 참고).

viii) 완전 시각장애인이나 부분 시각장애인들의 접근권 보장을 위한 디자인 형태에 관한 구체적 내용들은 호주 표준 1428.2의 clause 18.1과 함께 호주 표준 1428.4를 고려해야 한다. 방향 안내의 미세한 변화까지 과도하게 입체방향지시로 나타내는 것(예를 들어, 개인 사무공간의 입구까지 표시하는 것)은 적합하지 않다.

ix) 바닥의 입체방향지시의 사용은 위험성이 있는 위치, 즉 계단, 경사로, 에스컬레이터, 탑승구와 승강장 가장 자리로 제한되어야 한다.

x) 가파른 언덕 같은 지형학적 특징과 숲속 도보로(徒歩路)와 같은 시설에는 무단질 접근가능 이동로의 설치가 전 구간 보장될 수 없다.

xi) 호주 표준 1428.2의 clause 6.5a에 명시되어 있듯이, 이동로 자체가 사람들이 지나 다니기에 충분히 넓지 않은 경우에는 무단질 접근가능 이동로에 근거해서 통행 공간이 마련되어야 한다. 이러한 통행 공간 설치의 빈도는 통행로의 목적과 위치에 따라 고려되어야 한다.

xii) 무단질 접근가능 이동로와 함께, 출입구, 위생시설, 비상출구, 그리고 리프트와 청취증대 시스템을 포함한 편의시설은 반드시 명시되어야 한다.

xiii) 장애차별금지법은, 불가피한 상황이 아니라면 건물의 모든 층으로의 접근이 가능하여야 하며 또한 건물 내에서 관리되고 있는 모든 편의시설과 서비스의 이용도 가능해야 한다고 요구하고 있음을 주지해야 한다. 이는 호텔이나 모텔, 레스토랑의 휴게실, TV 시청실, 식당, 바, 그리고 전망이나 전시를 위한 공간 모두를 포함한다.

3. 기반시설

i) 소품 배치나 소품이 차지하는 영역을 포함해서 거리 풍경을 조성하는 요소들은 무단질 접근가능 이동로를 막지 않도록 디자인되고 배열되어야 한다.

ii) 이 요소들은 아래의 내용들을 포함한다.

- a) 길 가장자리에 돌출 형태로 만들어진 경사로
- b) 하수구 교차 지점
- c) 도로 가운데가 불룩한 꼴
- d) 보행자 전용도로의 교차하강지점
- e) 통로의 경사도

- f) 거리 소품
- g) 머리 위쪽에 설치되어 있는 장식물 등 이동로에 가로 놓인 모든 위험 요소
- h) 바닥 표면
- i) 버스 정거장과 정거장 대합실
- j) 횡단보도의 교통 신호등
- k) 선박 선착장
- l) 신호와 안내 표지
- m) 경고 사인

iii) 계단, 에스컬레이터, 거리 소품, 조경공사와 임시도로 등은 무단질 접근가능 이동로에 인접해 있되 그 이동로를 막거나 방해해서는 안 된다.

참고사항과 내용

- iv) 공공 기간시설에 대한 책임은 공공기관 당국에 있지만, 택지개발업자는 기반 시설을 설치하거나 정비·교체하도록 권유받고 있다. 기반시설을 설치하거나 관리, 유지할 책임이 있는 사람은 그 시설의 접근권에 관해서도 책임을 지는 것이 바람직하다.
- v) 신호표시와 경고등에는 대조되는 색을 이용할 필요가 있다.

4. 주차장

- i) 주차장은 반드시 장애인표시 차량으로 지정된 주차 공간을 확보해야 한다.
- ii) 장애차량 지정 주차공간은 출입구에서 가장 가까운 지점에 위치해야 한다. 또한 접근 가능한 공간과 출입구의 위치를 표시하는 적절한 사인이 배치되어야 한다.
- iii) 지정 주차공간으로부터 가장 가까운 공공 출입구까지는 무단질 접근가능 이동로가 설치되어야 한다.

5. 계단, 에스컬레이터, 임시도로 등

- i) 계단, 에스컬레이터, 임시도로·자동이동도로 등은 이 시설들을 이용하고자 하는, 또 그 이용이 허락된 사람들 모두에게 접근 가능해야 한다.
- ii) 계단, 에스컬레이터, 임시도로·자동이동도로 등은 무단질 접근 가능 이동로의 한 부분으로 설치되어서는 안 되며, 그 이동로의 인접한 곳에 위치해 있어야 한다.

6. 접근로와 출입구

- i) 공공 출입구는 모두 모든 이용자들에게 접근 가능해야 한다.
- 참고사항과 내용

ii) 현관에 배치된 신발 휴털개는 무단절 접근가능 이동로에 방해가 되어서는 안 되며, 오목한 곳에 놓인 휴털개는 울퉁불퉁한 표면을 만들어 접근하는데 문제를 초래한다는 것을 주지해야 한다.

iii) 현관과 경사로 사이에는 수평층계참을 설치해야 할 필요가 있다.

iv) 사람들이 이용하기에 어려움이 있기 때문에 무거운 문을 설치하는 것은 피해야 하며, 무단절 접근가능 이동로에는 회전문을 설치해서는 안 된다.

v) 장애차별금지법 section 23은 “전체 혹은 일부 일반인들의 출입이나 이용이 허용된”이라고 표시된 곳에서의 접근 요구에 대해 언급하고 있다. 선적 하역장, 변압기 인클로저 등과 같이 특별한 목적으로 만들어진 곳이나 일반인들의 출입이 허용되지 않은 곳에서의 접근 요구는 그 적용이 달라진다. 그러나 고용인의 접근 권은 장애차별금지법 section 15의 적용을 받으며, 장애를 가진 고용인의 평등한 접근이 보장되지 못하면 장애차별금지법 section 15에 의해 고소할 수 있다.

7. 리프트

i) 통행인을 위한 리프트와 이 외의 다른 수직 운송수단은 모든 사용자들에게 이용될 수 있어야 하며, 리프트 내에서는 사용자가 혼자서 조작할 수 있도록 설비되어야 한다.

참고사항과 내용

ii) 담당직원에 의해 운영되는 리프트의 경우 단독조작의 보장이 항상 요구되는 것은 아니다.

iii) 접근의 공평성을 보장하기 위하여 그리고 필요한 안전수칙을 명확히 하기 위하여, 리프트 내에서 이동할 층이나 방향에 관련된 안전수칙 그리고 리프트가 위치한 로비는 시각적으로 표시되어야 하며 동시에 청각적으로 확인되어야 한다. 청취 안내의 경우 이동 방향에 대해서는 비구두 청취지시보다 구두지시를 권장한다(예를 들면, ‘올라갑니다’, ‘내려갑니다’의 안내). 리프트 내에 있는 사용자들에게는 항상 리프트의 위치를 알려주어야 한다.

8. 경사로

i) 경사로는 모든 사용자들에 항상 안전하고 편리해야 한다.

참고사항과 내용

ii) 이동하기에 과도하게 긴 길이거나 피로를 느끼게 할 수 있는 경우에는, 경사로 자체가 한 층에서 다른 층으로 이동하는 주요 이동수단이거나 유일한 이동수단이어서는 안 된다는 것에 유의해야 한다. 그러나 특정한 높이 이상의 층으로 이동할 목적으로 리프트나 다른 자동수직 이동수단이 이용될 때와 관련된 전국적으로 통일된 구체적 명시사항은 없다.

iii) 노면위의 불룩한 풀이나 움푹 들어간 지점은 배수가 가능한 최소 정도로 유지되어야 하며 1:40을 초과해서는 안 된다.

9. 위생설비

i) 위생시설이 한 곳만 설치되어 있는 장소에서는 장애인들의 이용에 적합하게 설비되어야 한다.

ii) 위생시설이 여러 곳 설치되어 있다면, 적어도 하나는 장애인들의 이용에 적합하게 설비되어야 한다.

참고사항과 내용

iii) 도움이 필요한 사용자가 다른 성을 가진 사람의 도움으로 그 시설을 이용하는데 문제가 없도록 하기 위하여, 가장 우선적으로 접근할 수 있는 위생시설은 남녀공용이어야 한다.

iv) 일부 보행 장애인에게는 표준 화장실 크기가 너무 작거나 좌변기가 너무 낮을 수 있다. 여러 개의 위생시설이 설치되어 있는 곳은 높이 520~560mm의 좌석과 함께 호주 표준 1428.15 (e)의 구체적 사항을 고려해서 화장실을 설비해야 한다. 보행 장애인을 위한 접근 시설의 구체적 사항들에 관해서는 좀 더 연구를 해야 하지만, ABCB는 한 개 이상의 위생시설이 갖추어져 있는 경우 각 화장실 건물에 이러한 시설이 갖추어져야 한다고 제언하고 있다.

10. 고정좌석 설치 지역

i) 좌석 상태의 선택, 특히, 위치, 층, 가격과 관람 각도 등에 대한 선택은 모든 사용자들에게 그 선택권이 주어져야 한다.

ii) 착석 공간과 장애인 전용석으로 표시된 좌석까지 그리고 그 좌석에서 출구와 화장실 같은 편의시설에까지 다다를 수 있도록 무단절 접근가능 이동로가 설치되어야 한다.

iii) 차별적이지 않은 예약 시스템이 수립되어야 하며, 티켓 판매점은 접근이 가능해야 한다.

참고사항과 내용

iv) 고정좌석 설치 지역의 설계와 관리는 공평한 접근과 선택 그리고 공정한 시설 설비를 확보하는데 매우 중요하다. 접근권 보장의 모든 측면과 관련해서 접근권 전문가들 그리고 장애계의 대표 단체들로부터의 의견 수렴이 권장된다.

v) 고정좌석 설치 지역의 설계는 이동시 도움이 필요하거나 휠체어에서 고정 좌석으로 옮기기를 원하는 사람들이 그 고정좌석까지 무단절 접근가능 이동로로 이동할 수 있도록 해야 한다.

vi) 위의 ii)에 설명된 착석 공간과 관련된 자세한 내용은 호주 표준 1428.1의 clause 15.1(c)와 (e), 그리고 15.3을 참고한다. 이러한 수준에서 접근성을 제공하

는 것은 휠체어 사용자의 80%까지 그 공간의 사용을 허용할 것이다. 공간 크기가 커지면 사용 비율도 높아진다.

vii) 연단과 무대 면적에 관한 구체적 사항들은 호주 표준 1428.2의 clause 26.2를 참고한다. 연단으로의 접근은 경사로나 자동수직 이동시스템 등의 무단절 접근가능 이동로를 통해서 이루어져야 한다.

viii) 고정좌석이 아닌 이동식좌석일 경우에는 공평한 접근이 보장되도록 배치·배열되어야 한다.

11. 지면과 바닥의 표면

- i) 지면과 바닥의 표면들은 모든 사용자들이 위험 없이 통과할 수 있어야 한다.
- ii) 바닥은 미끄럼 방지 표면을 사용해서 안전하게 만들어져야 한다.
- iii) 카펫을 사용하는 경우에는 스펀지를 깔개로 바닥에 까는 것을 삼가야 한다.

12. 청취 증대를 위한 시스템

- i) 회의나 회합이 열리는 건물과 음량 증폭이 제공되거나 공적 발표를 하는 모든 장소에는 청취 증대 시스템이 설비되어야 한다.
- ii) 음량 증폭장치가 설치된 곳은 반드시 청취 가능성을 알리는 기호가 표시되어야 한다. 또한 증폭장치의 종류와 그 장치의 전원이 켜진 상태인지 혹은 꺼진 상태인지에 관한 정보가 제공되어야 한다.

참고사항과 내용

- iii) 회의나 회합 장소의 일부에만 청취 증대 시스템이 설치되어 있다면, 그 증대 시스템이 설치된 부분에는 그 시스템을 필요로 하는 휠체어 사용자들의 접근권도 보장되어야 한다.

13. 단속

모든 사용자는, 현관 손잡이, 전원 스위치, 카드 키, 열쇠 꾸러미와 버튼 등 일반적으로 사용하는 단속 수단에 대해 접근할 수 있어야 하며, 또 그것들을 이용할 수 있어야 한다.

14. 소품과 내부 시설

- i) 모든 사용자들은 무단절 접근가능 이동로에 방해가 되지 않는, 건물 내부의 소품과 시설에 접근할 수 있어야 한다.
- ii) 아래 목록은 건물 내부와 주위에 조성된 환경(예를 들어, 공원)에 갖추어야 할 소품과 내부 시설에 대한 지침 역할을 한다(즉, 반드시 포함되어야 하는 것은 아니다).

- a) 프론트 카운터

- b) 출입구와 계산대
- c) 공중전화
- d) 음료 저장고
- e) 자판기
- f) 차와 커피를 만들 수 있는 시설
- g) (읽고 쓸 수 있는) 작업대
- h) 안전장치
- i) 버스 대합실
- j) 티켓 확인처
- k) 조망대
- l) 컴퓨터 정보 시스템
- m) 도서 소장 선반
- n) 식물재배 용기
- o) 공공 바비큐 시설
- p) 우체통
- q) 테이블과 의자
- r) 쓰레기통

참고사항과 내용

- iii) 상점과 마트를 운영·관리할 때에는 장애인들이 높은 선반에 진열된 물건들에 닿을 수 있도록 하기를 권장한다.
- iv) 전화기 등의 편의시설들이 갖추어져 있는 곳에서는 음량 증폭과 통화 기록 등의 서비스 이용도 가능하게 하기를 권장한다.
- v) 공원이나 피크닉이 가능한 구역 내, 고정테이블과 의자들이 마련된 곳에서는 휠체어 사용자들이 테이블에 앉을 수 있을 만큼의 공간을 확보해야 한다.

15. 경고와 알람

- i) 청각·시각적 경고와 알람, 그리고 보조 시스템에 관련된 자세한 내용은 호주 표준 1428.2의 clause 18.2와 18.3을 참고한다.
- ii) 입체바닥표면 설치에 관한 자세한 내용은 호주표준 1428.2의 clause 18.1과 함께 호주표준 1428.4를 참고한다.
- iii) 가청(可聽) 알람의 경우 비구두 알람(non-verbal alarms)보다 구두 알람(verbal alarms)의 설치를 권장한다.
- iv) 호텔과 모텔의 룸에는 시각 알람시스템과 촉각진동 알람시스템이 설치되어야 할 필요가 있다.

16. 조명

- i) 깜박이는 조명은 피해야 한다.
- ii) 통역이나 입술 움직임을 좀 더 분명히 보이게 하기 위해서 말하는 사람과 통역관 둘 다의 얼굴에 조명을 비추어야 한다.

17. 비상 탈출구

- i) 모든 이용자는 문제의 건물·토지 등의 부동산으로부터 안전한 장소로의 탈출을 위해 필요한 수단을 제공받아야 한다.
- ii) 장애인들은 다른 이용자나 건물의 거주자와 같은 수준의 보호를 받아야 한다.

참고사항과 내용

- iii) 장애인의 대피와 관련된 대처 연습은 보호·보장의 중요한 부분이다.
- iv) 호주건물규약청은 호주건물규약을 검토하면서 이 쟁점에 대해 다음과 같이 제안하였다.

- a) 피난처는 이러한 보호를 보장하는 하나의 수단으로 고려되어야 한다.
- b) 설계자들은 비용 효과적인 해결방안을 개발하기 위한 옵션을 부여받아야 한다.
- c) 리프트 로비나 화장실 등의 공간들은 피난처로서 혹은 피난처의 일부로서 이용될 수 있다.

피난처는 대피시 필요한 도움을 기다리는 동안 화재 등 다른 위협으로부터 장애인들이 보호될 수 있는 장소로 규정된다.

탈출구 설계시 고려할 수 있는 사항들은 다음과 같다.

- a) 모든 탈출구로의 단독적 접근
- b) 화재나 다른 비상사태가 일어난 구역으로 들어갈 위험 없이, 이후 대피가 가능한 피난처로의 단독적 접근
- c) 위의 두 사항의 조합

호주건물규약청이 제안한 쟁점들은 다음과 같다.

- a) 화재구역으로 들어갈 염려 없이 이후 대피가 가능한 피난처의 위치
- b) 피난처가 필요한 화재 등급
- c) 피난처, 출입구, 그리고 피난처로 연결되어 있는 통로의 면적
- d) 피난처 출입구에 걸 빗장의 종류와 위치
- e) 피난처까지의 이동 거리
- f) 피난처 위치와 관련된 신호
- g) 피난처로부터의 탈출
- h) 피난처와의 통신

18. 관리와 유지 행위에서 일어나는 차별

부적절한 관리나 유지, 정비 등의 행위는 접근 가능한 건물·토지 등의 부동산을 접근 불가능하게 만들 수 있다. 접근이 가능하도록 설계하고 건축하는 것만으로는 충분하지 않으며, 접근성을 효과적으로 관리·유지하지 못하면 차별적 장벽이 될 수도 있다. 그 예는 다음과 같다.

- a) 사용 가능한 화장실을 창고나 다른 용도의 공간으로 사용하여 설치물이 활동 공간을 좁게 만드는 경우
- b) 조명의 밝기가 낮아지는 것을 방치하는 경우
- c) 건물 등의 부동산이 이용되고 있는 시각에 화장실이나 리프트를 잠가 두는 경우
- d) 통로 주변의 관목이나 머리 위쪽의 나무가 너무 많이 자라는 것을 방치하는 경우
- e) 바닥이 위험스러울 정도로 닳거나 미끄러운 상태로 되어가는 것을 방치하는 경우
- f) 신호가 퇴색해 가는 것을 방치하는 경우

19. 직원들에 의해 행해지는 차별

건물 등의 부동산에 대한 접근권은 단순히 기술적 사항들에만 관련된 것이 아니다. 장애인들의 요구에 대해 직원들이 공정하고 적절하게 대응하지 못하면 이 또한 차별적 장벽이 될 수 있다. 만약 직원들이 고객관계나 부동산 관리 등에 대해 적절히 훈련을 받지 않으면, 장애인의 부동산 접근이나 이용을 거부하는 방식으로 행동할 수 있다. 이는 고소가 가능한 차별이 될 수 있다.

만약 직원이 차별적 행위를 하면, 부동산을 소유·임대·경영·관리하는 사람이 직원의 차별적 행위 방지를 위한 적절한 예방조치를 취했다는 것과 예방조치를 위한 의무를 성실히 수행했다는 것을 보여줄 수 없는 경우, 그가 직원의 차별행위에 대해 책임을 져야할 수 있다. 부동산을 소유·임대·경영·관리하는 사람은 장애인에게 가해질 수 있는 직원의 차별행위를 다음과 같은 방법으로 알려주는 것이 좋다.

- a) 모든 직원들에게 차별행위를 하지 않아야 할 필요성에 대해 주지시킨다. 사업의 성격에 따라 다르겠지만, 차별금지법에 따른 공식 정책 문서를 알려주거나 혹은 좀 더 직접적으로 직원들에게 조언한다.
- b) 차별적이지 않은 방식으로 편의시설과 서비스를 제공할 수 있도록, 직원들에게 충분한 정보와 지식을 줄 수 있는 합리적 조치를 취한다. 공식적인 훈련을 제공하는 것도 하나의 방법이다.
- c) 차별과 관련된 고소 해결 절차를 마련하고 이를 보급한다. 이러한 절차는 장애인들에게도 접근 가능해야 하며, 적절하게 알려져야 한다.

20. 화학제품과 화학물질의 사용

건물 내부의 화학제품, 그리고 부동산의 유지와 관리시 사용되는 화학제품에 민감하게 반응하는 사람의 수가 늘어나고 있다. 이는 화학제품에 민감한 사람들에게 건물 등 부동산이 실제로 접근 불가능하다는 것을 의미하기도 한다. 부동산을 소유·임대·경영·관리하는 사람은, 화학제품에 대한 민감 반응을 최소화하거나 없애기 위해 다음과 같은 점들을 고려해야 한다.

- a) 관련된 환경상·직업상 보건·안전 수칙과 마련되어 있는 기준들에 따라 건축·청소·관리시 사용하는 화학제품과 물질을 선택
- b) 충분한 환기 장치를 제공하고, 신선한 공기의 모든 흡입구에 차고에서 나오는 배기가스 같은 오염원이 없도록 보장
- c) 공기청정제와 살충제 이용을 최소화

부록

1. 차별의 예

장애인 당사자, 그의 동료 혹은 대리인으로부터 고소될 수 있는 차별 영역의 예들:

- a) 건물이나 건물의 다른 층으로의 공평한 물리적 접근을 보장하지 않을 때
- b) 건물 내의 편의시설 이용시 필요한 시각장애이용 신호가 부적절할 때
- c) 자판기나 건물 내부의 계산대 등의 편의시설이 장애인들에게 접근 가능하지 않거나 이용 가능하지 않을 때
- d) 대피와 같은 긴급 상황에 관련된 시각 신호표시기를 설치하지 않았을 때
- e) 장애인 차량을 위한 적절한 주차장 시설이 마련되어 있지 않을 때
- f) 건물 내부나 연결로에 안전한 접근로가 설치되어 있지 않을 때
- g) 이동 장애인에게 원거리의 출입구를 이용하도록 요구할 때
- h) 부적절한 관리 행위로 장애인들에게 문화시설을 공평하게 제공하지 못하였을 때
- i) 음량 확대 시스템을 갖춘 강당이나 대강의실 내에 청취 증대 시스템을 갖추지 않았을 때
- j) 공연장 내에 차별적이지 않은 예약 시스템을 갖추고 있지 않을 때

2. 부당한 고충

앞에서 언급했듯이, 장애차별금지법 section 23은 어쩔 수 없이 생기는 문제를 낳을 수 있을 때는 차별을 허용한다. 부당한 고충은 장애차별금지법 section 11에 설명되어 있다.

공평한 부동산에의 접근·이용이 이루어지지 않은 곳에 대하여 장애인은 고소할 자격이 있다. 또한 이러한 상황에서 부당한 고충과 관련해서 피고의 입장에 있는 사람의 변호 역시 가능하다. 부당한 고충에 관련된 상황은 아래의 내용들을 포함한다.

- a) 기술적 한계
- b) 지형학적 한계
- c) 요구된 정도의 접근을 제공할 때 다른 사람들(예를 들면, 상품을 배달하는 사람들, 배달용 손수레를 밀어야 하는 사람들, 그리고 직원들)에게 미칠 수 있는 긍정적·부정적 영향
- d) 안전, 설계, 건설의 제 문제들
- e) 장애인들이 얻을 수 있는 긍정적 효과
- f) 접근보장을 위한 비용

그러나 모든 경우에 적용 가능한 ‘부당한 고충’을 규정·서술하기란 불가능하다. 한 개인이나 단체에게 부당한 고충일 수 있는 경우가 다른 개인이나 단체에 그렇지 않은 것일 수 있다. 그러나 고소를 피할 수 있는 가장 좋은 방법은 설계 단계에서부터 접근권 문제들을 가능한 한 완벽하게 인지하는 것이다. 권고문은 이를 위한 도움을 제공하는 것을 목적으로 한다.

Sec. 24. 물품, 서비스, 시설

A. 물품이나 서비스를 공급하고 시설의 책임을 맡고 있는 사람이 다른 장애나 그 사람과 관련된 다른 이들의 장애를 이유로 다음과 같이 차별하는 것은 위법이다.

- 1. 물품이나 서비스, 그리고 필요한 시설을 제공하기를 거부함으로써
- 2. 물품, 서비스, 그리고 시설 등의 제공 조건에서
- 3. 물품, 서비스, 그리고 시설 등을 제공하는 방식에서

B. 이 section에서는 물품, 서비스, 그리고 시설의 제공이 이를 제공하는 사람에게 어쩔 수 없는 문제를 야기한다면, 장애를 이유로 차별하는 것을 위법이라 간주하지 않는다.

Sec. 25. 숙박·수용시설

A. 한 사람이, 고용주와 대행자 그 어느 경우이든, 다른 사람의 장애나 그 사람과 관련된 이들의 장애를 이유로 다음과 같이 차별하는 것은 위법이다.

- 1. 숙박 신청을 거절함으로써
- 2. 숙박시설 제공의 조건에서
- 3. 그 사람의 숙박 이용 우선순위를 임의로 다른 사람의 것보다 낮춤으로

B. 한 사람이, 고용주와 대행자 그 어느 경우이든, 다른 사람의 장애나 그와 관련된 사람들의 장애를 이유로 다음과 같이 차별하는 것은 위법이다.

1. 현재 이용하고 있는 숙박시설에 관련된 혜택을 제공하기를 거부하거나 제한하는 경우
2. 현재 이용하고 있는 숙박시설에서 내쫓는 경우
3. 현재 이용하고 있는 숙박시설과 관련해서 어떤 형태로든 손실을 입히는 경우
4. 다음과 같은 조건에서, 현재 이용하고 있는 숙박시설의 정당한 개조나 변경을 허락하지 않는 경우
 - i) 이용자가 어떤 경우에서든 변경되거나 개조된 숙박시설을 떠나기 전까지 그 이전 상태로 다시 원형 복구시킨다.
 - ii) 다른 이용자에게 속해있는 시설은 개조할 의무에 포함되지 않는다.
 - iii) 개조에 드는 비용은 요청자가 부담한다.

Sec. 27. 클럽과 법인조직들

A. 클럽이나 법인조직, 이들의 경영위원회나 위원회의 멤버가 다른 사람의 장애나 그 사람과 관련된 이들의 장애를 이유로 다음과 같이 차별하는 것은 위법이다.

1. 멤버십 신청을 거부함으로써
2. 멤버십 신청의 조건에서

B. 클럽이나 법인조직, 이들의 경영위원회나 위원회의 멤버가 다른 멤버의 장애나 그와 관련된 사람들의 장애를 이유로 다음과 같이 차별하는 것은 위법이다.

1. 멤버들에게 주어지는 멤버십의 조건에서
2. 특정한 유형이나 등급의 멤버십 신청을 거절함으로써
3. 클럽이나 조직의 혜택을 제공하지 않거나 거부함으로써
4. 멤버십을 박탈하거나 멤버십의 조건을 조정함으로써
5. 다른 손실을 입힘으로써

C. B3의 경우, 만약 한 사람이 특별한 방법으로 클럽이나 조직의 혜택을 받기를 원한다면, 그리고 그 혜택 제공에 있어서 어쩔 수 없는 문제가 야기된다면, 장애를 이유로 차별하는 것을 위법으로 간주하지 않는다.

D. A, B의 경우 역시, 클럽이나 법인조직의 멤버십이 특정한 장애를 가진 이들로 한정되어 있다면, 명시된 장애를 가지지 않은 사람을 장애를 이유로 차별하는 것을 위법으로 간주하지 않는다.

Sec. 28. 스포츠

- A. 한 사람이 다른 사람의 장애나 그 사람과 관련된 이들의 장애를 이유로 스포츠 활동에서 제외하는 방식으로 차별하는 것은 위법이다.
- B. 여기에서 스포츠 활동이란 스포츠에 관련된 모든 행정, 지도까지 포함한다.
- C. subsection A에서 다음과 같은 상황은 위법으로 간주하지 않는다.
 - 1. 요구되는 만큼의 활동을 해낼 수 없을 경우 장애를 이유로 차별하는 것
 - 2. 스포츠 활동에 참여하고 있거나 참여할 사람을 그 스포츠 활동에 관련된 기술이나 능력에 근거한 방식으로 선택하는 것
 - 3. 스포츠 활동이 특정한 장애를 가진 사람들을 위해서만 구성되어 있는 경우, 명시된 장애를 가지지 않은 사람을 장애를 이유로 차별하는 것

Sec. 30. 정보 요청

한 사람이 어떤 특정한 상황에서 다른 사람의 장애를 이유로 특정한 행위를 하는 것은 위법으로 인정된다. 예를 들면, 한 사람이 다른 사람에게 같은 상황에 있는 비장애인에 요구하지 않는 정보를 장애인에게 요청하거나 요구한다면 그것은 위법이다.

Sec. 31. 장애 기준(disability standards)

장관은 다음 사항들에 관해 장애 기준을 정할 수 있다.

- A. 장애인의 고용
- B. 장애인의 교육
- C. 장애인의 숙박·수용
- D. 장애인에게 다음 항목들에 의한 공공운송수단과 설비의 제공
 - 1. 연방
 - 2. 주
 - 3. 준주
 - 4. 연방의 공공기관
 - 5. 주의 대행기관
 - 6. 준주의 공공기관
 - 7. 기타 해당인
- E. 장애인에 관한 연방법과 프로그램의 운영
- F. 일반인들의 출입이나 이용이 허가된 공공장소(유료, 무료와 상관없이)에 대한 장애인의 접근이나 이용

Part 3. 괴롭힘(harassment)을 포함한 차별

Sec. 35. 고용에서의 괴롭힘

- A. 장애와 관련하여 다음의 사람을 괴롭히는 것을 위법으로 본다.
 - 1. 근로자이며
 - 2. 장애를 가진 사람
- B. 장애와 관련하여 다음의 사람을 괴롭히는 것을 위법으로 본다.
 - 1. 차별행위자를 고용한 사람의 근로자이며
 - 2. 장애를 가진 사람
- C. 장애와 관련하여 다음의 사람을 괴롭히는 것을 위법으로 본다.
 - 1. 차별행위자에 의한 고용이나 사용자에 의한 고용을 원하며
 - 2. 장애를 가진 사람
- D. 장애와 관련하여 다음의 사람을 괴롭히는 것을 위법으로 본다.
 - 1. 차별행위자의 위탁대리인이나 계약 근로자이며
 - 2. 장애를 가진 사람
- E. 장애와 관련하여 다음의 사람을 괴롭히는 것을 위법으로 본다.
 - 1. 위법 행위자를 위탁대리인이나 계약직 근로자로 고용한 사람의 위탁 대리인이나 계약직 근로자이며
 - 2. 장애를 가진 사람
- F. 장애와 관련하여 다음의 사람을 괴롭히는 것을 위법으로 본다.
 - 1. 위법 행위자 또는 그를 위탁대리인이나 계약직 근로자로 고용한 사람의 위탁 대리인이나 계약직 근로자가 되기를 원하며
 - 2. 장애를 가진 사람

Sec. 36. 고용에서의 괴롭힘: 장애인 측근

- A. 장애와 관련하여 다음의 사람을 괴롭히는 것을 위법으로 본다.
 - 1. 근로자이며
 - 2. 장애인 측근을 가진 사람
- B. 장애와 관련하여 다음의 사람을 괴롭히는 것을 위법으로 본다.
 - 1. 위법 행위자에 의해 고용된 사람의 근로자이며
 - 2. 장애인 측근을 가진 사람
- C. 장애와 관련하여 다음의 사람을 괴롭히는 것을 위법으로 본다.
 - 1. 차별행위자에 의한 고용이나 그 사용자에 의한 고용을 원하며

- 2. 장애인 측근을 가진 사람
- D. 장애와 관련하여 다음의 사람을 괴롭히는 것을 위법으로 본다.
 - 1. 위법행위자의 위탁대리인이나 계약직 근로자이며
 - 2. 장애인 측근을 가진 사람
- F. 장애와 관련하여 다음의 사람을 괴롭히는 것을 위법으로 본다.
 - 1. 차별행위자를 위탁대리인이나 계약직 근로자로 고용한 사람의 위탁 대리인
이나 계약직 근로자이며
 - 2. 장애인 측근을 가진 사람
- G. 장애와 관련하여 다음의 사람을 괴롭히는 것을 위법으로 본다.
 - 1. 차별행위자나 또는 그를 위탁대리인이나 계약직 근로자로 고용한 사람의
위탁대리인이나 계약직 근로자가 되기를 원하며
 - 2. 장애인 측근을 가진 사람

Sec. 37. 교육에서의 괴롭힘

교육기관의 근로자인 사람이 장애와 관련하여 다음의 사람을 괴롭히는 것을 위법으로 본다.

- A. 해당 교육기관의 학생이거나 학생으로서 입학하기를 원하며
- B. 장애를 가진 사람

Sec. 38. 교육에서의 괴롭힘: 장애인 측근

교육기관의 근로자인 사람이 장애와 관련하여 다음의 사람을 괴롭히는 것을 위법으로 본다.

- A. 해당 교육기관의 학생이거나 학생으로서 입학하기를 원하며
- B. 장애인 측근을 가진 사람

Sec. 39. 재화 및 서비스 제공과 관련된 괴롭힘

재화와 서비스를 제공하거나 시설을 운영(사용료를 지불해야 하든 아니든)하는 사람이 장애와 관련하여 다음의 사람을 괴롭히는 것을 위법으로 본다.

- A. 재화나 서비스를 원하거나 시설 이용을 원하며
- B. 장애를 가진 사람

Sec. 40. 재화 및 서비스 제공과 관련된 괴롭힘: 장애인 측근

재화와 서비스를 제공하거나 시설을 운영(사용료를 지불해야 하는 아니든)하는 사람이 장애와 관련하여 다음의 사람을 괴롭히는 것을 위법으로 본다.

- A. 재화나 서비스를 원하거나 시설 이용을 원하며
- B. 장애인 측근을 가진 사람

Part 4. 범죄행위(offences)

Sec. 41. 다른 규정이 없는 한, 범죄행위가 되지 않는 차별

part 4에 의해 명시적 규정이 없는 한, 본 법에 규정된 차별행위를 범죄행위로 보지 않는다.

Sec. 42. 보복성 행위(victimisation)

A. 다른 사람에게 보복성 행위를 하는 것은 범죄행위이다.

처벌: 징역 6월

B. A와 관련해, 다음 각 사항을 이유로 혹은 각 사항에서 언급된 행위를 했거나 할 것을 제안함으로써 타인에게 손해를 입히거나 손해의 위협을 줄 경우 보복성 행위로 본다.

1. 본 법이나 1986년 인권및평등기회위원회법에 따라 진정을 제기했거나 제기를 제의하는 것
2. 본 법이나 1986년 인권및평등기회위원회법에 따라 소를 제기했거나 제기를 제의하는 것
3. 본 법이나 1986년 인권및평등기회위원회법에 따라 권한을 행사하거나 업무를 수행하는 자에게 정보 제공이나 정보 제공을 제의 또는 문서 제시나 문서 제시를 제의하는 것
4. 본 법이나 1986년 인권및평등기회위원회법에 따라 개최되는 회의에 참석했거나 참석을 제의하는 것
5. 본 법이나 1986년 인권및평등기회위원회법에 따라 소송절차에서 증인으로 출두했거나 출두를 제의하는 것
6. 본 법이나 1986년 인권및평등기회위원회법에 따라 자신의 권리나 다른 사람의 권리를 합당하게 주장했거나 주장하기를 제의하는 것
7. title II 조항에 의해 위법행위를 했다고 주장하는 것

Sec. 43. 위법행위나 범죄행위의 선동

다음 각 사항의 행위를 하는 것은 범죄행위로 본다.

- A. part 1, 2, 3의 규정에 의해 차별을 선동하는 행위
 - B. 재정보조에 의해서든 다른 방법으로든, 선동행위를 돕고 조장하는 행위
- 처벌: 징역 6월

Sec. 44. 광고

A. part 1, 2, 3의 규정에 의한 차별행위를 하려는 의도를 나타내거나 나타내는 것으로 이해될 수 있는 광고물이나 게시물을 발행·게시하거나 발행·게시를 야기하는 것은 범죄행위이다.

벌금: 1,000달러

B. A에서 광고라 함은 신문, 기타 출판물, 텔레비전, 라디오, 게시물, 간판, 라벨, 광고 전단, 재화 등에 의해서나, 견본, 회람장, 카탈로그, 가격표, 기타 자료 등의 배포에 의해서나, 사진, 모델, 영화 등의 전시에 의해서나, 기타의 방법에 의한 모든 형태(공적이든 사적이든 상관없이)의 광고물이나 게시물을 포함한다.

Part 5. 면제(exemptions)

Sec. 45. 특별조치

다음 각 사항의 의도를 가진 행위는 위법으로 보지 않는다.

- A. 본 법이 정한 규정과 관련된 상황에서, 장애인에게 동등한 기회를 보장하려는 의도
- B. 다음 각 사항과 관련하여 장애나 특정한 장애를 가진 사람의 특별한 필요를 위해 재화를 제공하거나 편의시설·서비스·기회에 접근할 수 있도록 하려는 의도
 - 1. 고용, 교육, 수용시설, 클럽, 스포츠
 - 2. 재화·서비스·편의시설·토지의 제공
 - 3. 편의시설의 이용
 - 4. 연방법과 프로그램의 운영
 - 5. 장애인들의 독립적 능력 배양

Sec. 46. 노령 퇴직연금(superannuation)과 보험

A. 한 사람이 다른 사람의 장애를 이유로 그 다른 사람에게 다음을 제공하기를

거절함으로 차별하는 것은 위법으로 보지 않는다.

1. 연금(annuity)
2. 생명보험증권
3. 자동차 보험증권이나 기타 보험증권
4. 연금이나 공제기금의 회원 자격
5. 연금이나 공제기금 계획의 회원 자격
6. 단, 차별이 i) 합리적인 보험통계자료나 기타 통계자료에 근거하고, ii) 자료나 다른 관련 요인의 문제를 고려한 합리적인 경우이거나
7. 그러한 보험통계자료나 기타 통계자료를 이용할 수 없고 합리적으로 수집할 수 없는 경우에, 차별이 기타 관련 요인을 고려한 합리적인 경우라면.

B. 한 사람이 다른 사람의 장애를 이유로 다음에서의 용어나 조건과 관련하여 차별하는 것은 위법으로 보지 않는다.

1. 연금
2. 생명보험증권
3. 자동차 보험증권이나 기타 보험증권
4. 연금이나 공제기금의 회원 자격
5. 연금이나 공제기금 계획의 회원 자격
6. 단, 차별이 i) 합리적인 보험통계자료나 기타 통계자료에 근거하고, ii) 자료나 다른 관련 요인의 문제를 고려한 합리적인 경우이거나
7. 그러한 보험통계자료나 기타 통계자료를 이용할 수 없고 합리적으로 수집할 수 없는 경우에, 차별이 기타 관련 요인을 고려한 합리적인 경우라면.

다음은 section 46 하에 작성된 보험과 노령퇴직연금 공급자가 준수해야 할 지침 (Guidelines for Providers of Insurance and Superannuation)을 정리한 것이다.

보험과 노령퇴직연금 공급자가 준수해야 할 지침(Guidelines for Providers of Insurance and Superannuation)

A. 차별

장애차별금지법의 section 24에서는 재화나 서비스, 편의시설을 공급하는 사람이 장애를 가진 사람(혹은 장애를 가진 사람의 동료)을 차별하는 것을 위법이라 명시한다. 이는 보험과 노령퇴직연금의 공급을 포함한다.

특히 보험과 노령퇴직연금과 관련된 section 46의 예외사항과 section 24 하의 부당한 고충에 대한 일반적 변호 내용을 제외하고, section 24는 아래의 각 사항을 위법으로 본다.

1. 서비스 제공을 거부함으로써 차별하는 행위

예를 들면, 어떤 한 사람이 울병(depressive illness)을 가지고 있었거나, 시각장애나 사지마비를 가지고 있거나, 암을 가지고 있거나 이전에 가지고 있었던 사람이라는 이유로 보험가입을 거부당한 경우에 고소신청이 많았다.

2. 서비스 제공의 용어나 조건으로 차별하는 행위

예를 들면, 장애를 가진 사람에게는 다른 사람들보다 더 높은 보험료를 지불한다는 조건으로 혹은 비장애인들에게 적용되는 것보다 더 오랜 기간을 기다린 이후에야 보험 가입을 허용하는 경우(명시한 것과 같이 section 24 하의 부당한 고충과 section 46 하의 적합한 사유는 제외)

3. 서비스가 제공되는 방식에서의 차별

예를 들면, 다른 서비스 제공자들과 마찬가지로, 장애인들이 요구할 때 보험과 노령퇴직연금 상품에 대한 정보에 장애인들이 동등하게 접근할 수 있도록 하지 않는 것은 위법이다. 이는 시각장애나 학습장애를 가진 사람들에게 전자형식이나 다른 적합한 형식의 자료를 제공하는 것, 지적장애나 혹은 뇌손상을 입은 사람들이 요구할 때 이해하기 쉬운 영어나 부가적 설명을 덧붙인 자료를 제공하는 것 등을 포함한다.

A1. 차별의 형태

1. 직접적 차별

직접적 차별은 장애가 없는 고객이 같거나 비슷한 상황에서 대우받는 것보다 장애를 가진 고객이 덜 호의적으로 대우받는 경우이다. 이는 장애가 없는 사람이 대우받거나 받게 될 방식과는 다른 방식으로 장애를 가진 사람을 대우하여 그들에게 피해를 입히는 것을 의미한다.

예를 들면, 어떤 사람이 맹인이라는 이유로 보험가입을 거부하는 것은 직접적 차별이다. 이는 section 46이 적용되는 상황을 제외하고는 위법적 차별에 해당한다.

2. 간접적 차별

장애차별금지법은 간접적 차별도 다루고 있다. 이는 장애가 있든 없든 동일한 규칙과 조건, 요구 사항, 그리고 실천이 적용되지만 그 차별효과가 부당하게 장애인을 소외시키거나 그들에게 불이익을 줄 경우에 일어난다.

B. 보험과 노령퇴직연금 면제

대부분의 보험은 위험률 평가에 기초하여 사람들을 구분하며, 어떤 경우에는 그 사람의 장애가 평가기준이 되기도 한다.

지역사회 등급평가 원칙이 적용되는 건강보험은 예외에 속하지만, 이 보험 역시 보험회사들이 이전 조건(pre-existing conditions) 하의 보험에 대해서는 보험금 지급 대기 기간을 적용함으로써, 그리고 좀 더 비싼 상품에서 몇 가지 급여 사항만을 포함하는 것으로써, 위험 요소들 사이에서 구분을 짓도록 허가하였다.

몇몇 차별은 호주 보험 대부분의 속성으로 인정되고 있다는 인식 하에 장애차별금지법의 section 46은 보험과 노령퇴직연금 산업 분야에 적용될 구체적인 면제 사항을 포함하고 있다. 이는 일반적으로 section 24 하에서 서비스 제공자들에게 유용한, 부당한 고충의 변호 내용에 첨가된 내용이다.

1. 누가 section 46 하의 입증책임을 지고 있는가?

대부분의 경우, 위법적 차별임을 주장하는 하는 사람은 그 문제를 법정까지 가지고 가기 위해서는 차별임을 증명해야 하는 책임을 지고 있다.

2. 무엇이 적절한 것인가?

바사넬리 케이스에서 연방법원이 명시한대로, section 46 (A) (6) 하에서 보호 받을 수 있으려면, 차별이 자료 및 관련 사실과 관련하여 납득할 수 있는 것이어야 한다. 이에 객관적인 판단도 포함된다. 차별을 행한 사람의 상황에서 충분한 지식을 가지고 객관적으로 판단하는 것도 필요하지만, 차별을 행한 사람이 인지하고 있어야 할 사항들을 고려하는 것도 필요하다. 고려되어야 할 사항들은 다음과 같다.

- i) 현실적·사업적 고려
- ii) 고려되고 있는 위험 요인의 성격
- iii) 특정한 케이스에 대한 모든 다른 관련 사항들
- iv) 장애차별금지법의 목적, 특히 가능한 한 장애차별을 없애야 하는 목적

관련 사항들은 위험 요인을 증가시킬 수도 있고 감소시킬 수도 있다.

예를 들면, 한 사람이 정신장애와 같은 병에 대해 효과적인 치료로 그 병에 수반되는 위험 요인을 줄일 수 있는가 아닌가에 대한 정보를 살펴보는 것이다.

합리성에 관한 테스트는 필요성의 측면보다는 덜 까다롭지만 편의성의 측면보다는 좀 더 까다롭다. 그 기준은 한편에서는 제시된 이유에 반하고 다른 한편에서는 요건이나 조건을 지지하는 차별 효과의 성격과 정도를 가늠하도록 법정에게 요구하는 객관적인 것이다. 또한 케이스의 모든 상황이 고려되어야 한다.

특정한 장애와 연관된 위험 요인을 평가할 때, 보험회사는 불충분한 자료에 의존해야 할 수 있다. 제외나 높은 보험료의 결정의 적합성은 상황에 따라 이후 변경된 정보에 따르는 것이 아니라, 현존하는 혹은 관련 결정 사항들이 정해질 시기에 유효했던 정보에 따라 판단되어야 한다.

예를 들면, *Xiros v. Fortis Life Assurance Ltd* 사건의 경우, 담당 판사는 반선택(anti-selection)의 위험 요소 때문에 1991년에서 1996년까지는 노령퇴직정책의 보험 조항에 HIV/AIDS 제외 조항을 적용하는 것이 적합하며, 그 케이스

에 있어 보험회사의 행위는 2001년의 변경된 상황이 아닌 당시 적용되던 상황에 의지하여 평가되어야 한다고 판정하였다.

어떤 분야에서, 특히 생명보험에서는, 일단 한번 시행된 정책은 상황에 따라 이후 변경된 변화를 이유로 취소될 수 없기 때문에, 이 원칙은 보험의 종류에 따라 다르게 운영된다. 다른 종류의 보험에서는 상황이 변함에 따라 보상이나 보험료가 재 고려될 수 있다.

그러나 만약 좀 더 충분한 정보를 수집할 수 있는 상황이라면, 불충분한 정보를 이유로 차별하는 것은 적합하지 않다. 특히 보험회사는 보험가입자나 예비가입자와 충분히 정보를 주고받아 차별적 결정의 필요성을 줄이거나 없앨 수 있도록 해야 한다.

장애차별금지법은 보험회사가 결정의 사유들을 고객에게 설명하라고 직접적으로 규정짓지는 않는다. 그러나 문제가 될 사안과 결정 사유에 관한 명확한 정보교환은 위법적 차별을 피할 수 있게 할 것이며, 정당한 결정을 그릇된 방향으로 잘못 이해함으로써 빚어질 고소 사건을 피할 수 있게 할 것이다.

3. 보험통계와 기타 통계자료가 항상 필요한가?

차별이 항상 section 46의 면제사항에 적용되는, 보험통계와 기타 통계자료에 근거해야 할 필요는 없다. 만약 보험통계와 기타 통계자료, 혹은 신뢰할 만한 어떤 다른 자료를 전혀 찾을 수 없다면 보험회사나 노령퇴직연금 제공자는 다른 관련 사항들에 비추어 보아 차별이 정당하다는 것을 보여줄 수 있으면 된다.

4. 어떤 보험통계와 기타 통계자료가 신뢰할 만한 것인가?

바사넬리 케이스에서 연방법원은 다음과 같이 명시했다.

“이는 신뢰할 만한 보험통계와 기타 통계자료의 성격과 특성에 대한 객관적 판단이 포함된 문제이다. 보험회계사나 통계학자들은 어떤 이유에서든 자료라는 것은 신뢰할 만한 것이 아니라 제한적으로 검증된 거친 것이라고 하거나 혹은 불충분한 샘플 혹은 특정한 결정에 적용하기에는 직접적 자료가 될 수 없다고 할 것이다. 자료는 불충분하거나 구식이거나 의문점이 있을 수 있으나, 결정을 내리는 사람은 그 상황에서 그것을 잘 알고 있어야 한다.”

법원이 명시한 것처럼, 결정은 단순히 그 결정이 보험통계와 기타 통계자료에 기반한 것이라는 이유만으로는 적합하다고 받아들여지지 않는다. 보험회사는 제시할 수 있는 정보의 한계 등을 포함하여 결정의 요인을 설명할 수 있어야 한다.

i) 보험업무 지침

장애와 관련된 위험률의 성격이나 정도의 평가, 그리고 그에 대한 자세한 정보가 기재된 지침을 이용하는 것은 보험회사의 상업적 문제로서 합리적이며 필요한 일이기도 하다.

ii) 지역 자료의 이용

장애 관련 위험률에 대한 정보를 포함하여 보험학, 여론조사 통계자료와 같은 정부지원 연구, 의학 잡지에 발표된 연구 등의 지역 자료가 이용 가능하다.

iii) 외국자료의 이용

iv) 관련된 국내적·국제적 보험 경험

5. 기타 관련 사항들

만약 관련된 사람의 상황에 적용할 수 있는 어떤 보험통계와 기타 통계자료도 찾을 수 없다면, 차별적 결정이 다른 관련 사항들을 이유로 한 적절한 선택이었다는 것을 보여줄 필요가 있다. 다음 사항들은 그 예이다.

i) 의료전문가의 의견

만약 의료전문가의 의견에 의존하고자 한다면, 사안은 의료적 문제이어야 한다. 예를 들어, 인구학과 보험학이 보통 한 종류의 장애만을 보상한다고 명시하고 있기 때문에, 한 종류 이상의 장애를 가지고 있는 사람의 위험률과 장애의 합병증을 평가하기 위해서는 의료전문가의 의견이 요구된다.

반대로, 몇 가지 종류의 보험에 관련된 장기적 위험요소(long term risks)를 평가하는데 있어 모든 의사가 전문지식을 가진 것은 아니다. 의견은 특정한 장애의 위험요소를 평가하는 데 전문인 의사로부터 받아야 한다. 예를 들어, 지식이 급속도로 개발되고 경험 또한 그 변화가 심한 HIV/AIDS 같은 의료분야는 그 질병의 세부 지식을 갖춘 의사의 소견서를 필요로 할 것이다.

ii) 다른 전문가 그룹의 의견

관련 경험이 있는 다른 전문가들의 의견에 의지할 수도 있다(예를 들면, 직업치료사, 물리치료사, 임상심리학자, 이동훈련사 등).

iii) 보험회계사의 조언과 의견

iv) 보험을 찾는 개인에 대한 관련 정보

v) 상업적 판단

C. 위험요소의 합법적 관리: 보상 거부의 대안

차별의 결과가 정당하지 않으면 차별 역시 정당하다고 받아들여지지 않는다. 이전 조건이나 특별히 명시된 위험요소와 관련된 제외 조항은 고소를 해결하기 위해서 혹은 정책을 시행하기 위해 이용되었다. 다음 사항들은 그 예이다.

1. 다발성경화증을 가진 한 대학 강사가, 자신을 강제로 회원 가입을 시킨 노령퇴직연금 기금이 자신의 이전 조건인 다발성 경화증과 관련되어서 뿐 아니라, 다른 질병이나 장애와 관련해서도 그 급여를 한정시킨다고 주장했다. 이 문제는 급여의 제한을 없애는 신탁 증서의 추가 개정에 의존하는 다발성경화증 이외의 질병

과 장애에 관하여 급여를 제한하지 않는다고 그 연금 기금이 통보했을 때 책임인정 없이 해결될 수 있었다.

2. 한 컴퓨터 프로그래머가 그의 직업을 지속할 수 없게 할 질병을 가지거나 사고를 당했을 때도 그의 가족수당을 계속 받고자 했다. 그는 몇 년 이내에 전맹으로 발전될지도 모르는 시각장애를 가지고 있다. 소득보장보험을 위한 그의 지원은 거부되었다. 보험회사가 전맹 예외조항이 있는 장애소득보험을 고소인에게 제공했었다는 것을 기초로 하여 고소는 책임의 인정 없이 해결되었다.

D. 부당한 고충

지급될 보상이 부당한 고충을 야기한다는 것을 입증한다면 보험이나 노령퇴직연금 제공자가 장애를 가진 사람을 차별하는 것은 위법이 아니다. 그러나 장애인에게 제공되는 보험이나 노령퇴직연금이 비용과 노력을 요하는 것이라 해도 그것이 반드시 부당한 고충에 해당하지는 않는다는 점을 주지해야 한다. 장애차별금지법은 부당한 고충을 판정하는데 있어 특정한 케이스에 관련된 모든 상황이 고려되어야 한다고 서술하고 있다. 이는 다음 사항들을 포함한다.

1. 관련된 사람의 장애의 영향
2. 지급될 보상비용이나 기타 불이익
3. 보험회사, 장애를 가진 고객, 혹은 다른 사람들에게 돌아갈 수 있는 급여
4. 만약 보험회사가 장애차별금지법 하에서 실천계획을 이행하려 할 경우 그 계획에 관련된 조건들

E. 사례: 조정 결과

인권및평등기회위원회에 접수된 고소의 대부분은 조정절차를 통해 해결된다. 어떤 경우에는 피고측이 적절하고 합법적인 변호 사항들을 가지고 있다 하더라도 그 문제를 해결하려 하는 경우가 있기 때문에, 조정결과가 반드시 확정적인 판례로 끝나야 할 이유는 없다. 다음의 몇 사례들은 장애차별금지법이 어떻게 시행되는지에 대한 이해를 높여줄 것이다.

1. 소득보장보험의 보장(income protection insurance secured)

과거에 우울증을 경험한 한 여성은 자신이 소득보장보험 급여를 거부당했다는 내용으로 고소하였다. 보험회사는 고소인의 경우인 우울증만을 예외로 할 수는 없으며, 따라서 완전보상을 거부할 수밖에 없다고 밝혔다. 이 고소사건은 보험회사가 보험 방침을 바꾸고 우울증의 예외 조항에 대한 보상을 지급함으로써 해결되었다.

2. 소득보장보험(income protection insurance)

양쪽하반신 마비인 한 남성이 자신이 장애로 인해 소득보장보험을 거부당했다는 내용으로 고소하였다. 이 고소 사건은 고소인의 기존의 장애로부터 발생하

는 지불 청구에 대해 보험회사가 제외 조항을 포함하는 방침을 내놓는데 동의함으로써 해결되었다.

3. 보험과 산후우울증(Post Natal Depression, PND)

산후우울증을 경험한 한 여성이 자신이 보험을 거부당함으로써 차별을 받았다는 내용으로 고소하였다. 이 여성은 성차별과 장애차별로 고소를 하였는데, 이는 산후우울증이 여성에게만 영향을 주기 때문이다. 이에 대해 보험회사는 보험업무 지침에 의하면 산후우울증이 우울증의 원인과 관련하여 다른 형태의 우울증과 특별히 구분되지 않으며, 평가 또한 같은 방식으로 이루어지고 있다고 밝혔다. 보험회사는 조정 회의 끝에, 고소인이 산후우울증으로부터 회복되었다는 의학적 증거를 제시할 수 있다는 이유로 표준 요율로 보험을 적용하겠다는 내용에 동의하였다. 보험회사는 또한 배상금 지급에도 동의하였으며, 산후우울증은 기타 우울증과 비교하여 그 영향과 기간이 다른 특별한 범주에 해당한다는 점을 강조할 것을 자신들이 거래하는 국제 보험업무 지침 회사에 요구할 것이라고 밝혔다.

4. 한정적 배제 조항과 함께 보장되는 사망·장애 보험(death and disability cover secured with limited exclusion clause)

정신장애(조증, manic condition)를 가지고 있는 한 여성이, 보험회사에게 밝힌 적이 있는 자신의 장애를 이유로, 자신이 사망·장애 보험을 거부당했다는 내용으로 고소하였다. 조정 회의에서 보험회사는, 고소인이 장애로 인해 야기될 수 있는 위험 요소에 대한 의학적 소견서를 제출한다면, 보상 수단을 강구하겠다고 밝혔다. 고소인은 의학적 소견서를 제출했으며, 피고측은 곧바로 사망에는 아무런 제한조건이 없으나 장애에는 제한조건을 명시한 보상지급을 실시하였다. 이 조치로 고소사건은 해결되었다.

이와 관련된 다른 한 케이스는 한 목수에 관한 것이다. 그는 8개월 전에 있었던 한 정신병 사건을 이유로 자신이 개인사고질병보험을 거부당했다는 내용으로 고소하였다. 이 고소 사건은 보험회사가 제외조항이 있으나, 정신 질환을 보상할 수 있는 보상안을 제안함으로써 해결되었다.

5. 소득보장보험과 HIV 위험률(income protection insurance and HIV risk)

한 동성연애자 남성은 2년간의 HIV 제외조항을 받아들인다는 조건 하에서도 보험회사가 자신의 소득보장보험 가입을 거부함으로써 이후 가지게 될 장애(이는 그가 HIV 감염자가 될 수 있다는 위험요소를 말한다)를 이유로 자신을 차별했다는 내용으로 고소하였다. 이 사건은, 보험회사가 자신들의 가입 거부를 재고하고 있었으며 2년간의 제한조건을 없애고 보험가입을 허용하려 했었다고 밝힘으로써 책임 인정에 관한 문제를 일으키지 않고 해결되었다.

6. 시각장애 제외조항의 제한(blindness exclusion clause narrowed)

시각장애를 가지고 있는 한 여성이, 시각장애가 사고사에 영향을 미칠 경우에 한해서 제외조항에 해당된다는 조건에서만 보험사가 생명보험 가입을 허용한다고 했는데, 이는 그 보험사가 자신을 차별하는 것이라는 내용으로 고소하였다. 보험회사는 보험통계자료와 기타 증거자료에 의하면 이러한 결정이 정당하며, 또한 장애차별금지법 section 46 하에서의 합법적 결정이라고 주장하였다. 차후 회의를 거쳐 보험사는 자신들이 사용하는 보험업무 지침이 현실의 문제를 반영할 만큼 최신의 것이 아니라는 결론을 내렸다. 이 고소 사건은, 시각장애가 사망을 초래하는 주요 건강 이상 증상인 경우에만 보상하는 개정 제외조항을 담은 방침이 재발행되고, 위험률에 중요한 영향을 미칠 때만 시각장애를 고려하며 신청이 다소의 추가적인 보험료의 부과 여부와 함께 받아들여져야 하는지를 결정하기 위해 좀 더 최신의 보험업무 지침을 적용하겠다는 방침의 변화와 함께, 책임 인정에 관한 문제를 일으키지 않고 해결되었다.

Sec. 47. 법률기관(statutory authority)에 의한 행위

- A. 다음 각 사항의 직접적인 준수와 관련된 행위를 위법으로 보지 않는다.
 - 1. 법원의 명령
 - 2. 봉급이나 임금을 받지 않았다면 장애보조연금을 받을 자격이 있을 경우와 봉급이나 임금이 그 사람의 능력을 고려하여 결정되는 경우에 명령(order) · 판정(award) · 합의(agreement)가 봉급이나 임금의 지불에 관계하여 특별규정을 하고 있는 한도까지, i) 최저임금을 정하는 권한을 가진 법원이나 재판소의 명령이나 결정, ii) (1996년 작업장관계법 내에서) 증명된 합의사항, iii) (1996년 작업장관계법 내에서) 호주의 작업장에 관한 합의사항 중 어떤 한 사항
- B. 규정된 법의 직접적인 준수와 관련된 행위를 위법으로 보지 않는다.
- C. 본 section의 개시일로부터 3년 동안, title II는 다른 법의 직접적인 준수와 관련된 행위를 위법으로 보지 않는다.
- D. B에서 법(law)이라 함은 다음을 의미한다.
 - 1. 연방, 주, 준주의 법
 - 2. 그러한 법의 의한 규칙(regulations)이나 기타 법률문서(instrument)

Sec. 48. 전염병

- 다음 각 사항의 경우에는 차별을 위법이라 보지 않는다.
- 1. 해당 장애가 전염병인 경우

2. 공중보건을 보호하기 위해 차별이 필요한 경우

Sec. 49. 자선행위에 대한 면제

A. title II는 1. 장애나 특정한 장애를 가진 사람에게 자선 혜택을 제공하거나 제공하도록 하는 자선증서(charitable instrument)의 규정에 영향을 주지 않거나, 2. 그러한 규정에 영향을 주기 위해 행해지는 행위를 위법으로 보지 않는다.

B. 본 section에서 호주는 외부 준주(external Territories)를 포함하며, 자선행위(charitable benefits)이라 함은 호주의 모든 영토에서 시행되는 법률에 따라 오로지 자선을 베풀기 위한 혜택을 말하고, 자선증서라 함은 본 법의 시행 전이나 후에 자선행위를 제공하거나 제공하도록 하는 증서(deed), 유언장(will), 기타 문서(document)를 말한다.

Sec. 50. 전기통신

A. title II는 1. 운반인이나 2. 적합한 서비스의 공급자가 유료전화나 공중전화를 통한 전기통신의 제공에서 장애를 이유로 다른 사람을 차별하는 것을 위법이라 보지 않는다.

B. 본 section에서 운반인(carrier)이라 함은 1991년 전기통신법상의 운반인을, 적합한 서비스(eligible service)라 함은 1991년 전기통신법상의 적합한 서비스를, 유료전화(payphone)라 함은 1991년 전기통신법상의 유료전화를, 공중전화(public phone)라 함은 1991년 전기통신법상의 공중전화를 말한다.

Sec. 55. 위원회에 의한 면제

A. 위원회는 다음 각 사항에 해당하는 사람의 신청에 대해 신청과 관련이 있는 사람들에게 증서를 수여함으로써, 명시된 것처럼 part 1(직장에서의 차별)과 part 2(기타 영역에서의 차별)의 조항으로부터 면제될 수 있다.

1. 신청인이 1인인 경우
 - i) 본인의 이익을 위해
 - ii) 자신과 다른 사람이 이익을 위해
 - iii) 다른 사람(들)의 이익을 위해
2. 신청인이 2인 이상일 경우
 - i) 그들 자신의 이익을 위해
 - ii) 그들 자신과 다른 사람의 이익을 위해
 - iii) 다른 사람(들)의 이익을 위해

A1. 위원회는 다음 각 사항에 해당하는 사람의 신청에 대해 신청과 관련이 있는 사람들에게 증서를 수여함으로써, 명시된 것처럼 section 32의 조항으로부터 면제될 수 있다.

1. 신청인이 1인인 경우
 - i) 본인의 이익을 위해
 - ii) 자신과 다른 사람이 이익을 위해
 - iii) 다른 사람(들)의 이익을 위해
2. 신청인이 2인 이상일 경우
 - i) 그들 자신의 이익을 위해
 - ii) 그들 자신과 다른 사람의 이익을 위해
 - iii) 다른 사람(들)의 이익을 위해

A2. subsection A1 아래에서 주어진 면제는 특정 장애 기준과 관련되어야 하며, section 31에 적용되는 공공교통 서비스와 편의시설의 규정을 그 장애의 기준이 다루는 한에 있어서만 적용한다.

A3. 규칙에서 위원회가 subsection A1의 면제에서 다룰 공공운송 서비스나 시설에 관해 함께 상의해야 할 단체를 규정할 경우, 위원회는 면제를 주기 전에 그 해당 단체와 협의해야 한다.

A4. 위원회는 A1의 면제를 주기 전에, 위원회가 상의하기에 적절하다고 판단하는 단체나 사람과 상의할 수 있다.

B. 위원회는, part 1이나 2의 규정으로부터의 면제가 subsection A나 A1에 따라 주어졌던 사람의 신청에 대해, 그 신청이 면제기간 만기 전에 이루어진 경우에 규정으로부터의 면제를 연장할 수 있다.

C. A나 A1에 따라 부여된, part 1이나 2의 규정으로부터의 면제나 그들 규정으로부터의 면제의 연장은 1. 증서에 명시된 조건에 따라 주어질 수 있고, 2. 오직 증서에 명시된 상황에서 또는 증서에 명시된 활동과 관련하여 적용된다고 표시될 수 있으며, 3. 5년을 넘지 않는 한도에서 명시된 기간 동안 주어져야 한다.

Sec. 56. 행정항고재판소에 의한 재심(review by Administrative Appeals Tribunal)

section 55에 따른 위원회의 결정에 대한 재심을 위하여 재판소에 항고를 제기할 수 있다.

Sec. 57. 결정통지의 게재

A. 위원회는 section 55에 따라 결정을 내린 후 1개월이 넘지 않는 기간 내에 그 결정에 관한 통지를 다음 각 사항을 고려하여 관보에 게재해야 한다.

1. 구체적인 사실 문제에 관한 조사결과의 명시
2. 그 조사결과의 근거가 되는 증거를 언급
3. 그러한 결정의 이유 기재
4. 그 결정에 의해 영향을 받는 사람(들)이나 그들의 대리인이 통지와 관련이 있는 결정의 재심을 위해 1975년 행정항고재판소법에 따라 행정항고재판소에 항고할 수 있다는 취지의 진술을 포함

B. 결정과 관련하여 A의 요건에 따르지 않는 것은 그 결정의 정당성에 영향을 미치지 않는다.

Sec. 58. 면제의 효과

title II는 part 1이나 2에 의하여 면제받은 사람이나 그 피용자 또는 대표기관이 면제 규정에 따르는 행위를 하는 것을 위법으로 보지 않는다.

III. 실행계획

Sec. 59. 정의

서비스 공급자라 함은 부(Department), 주 소속의 부(department of a State), 연방공공기관(public authority of the Commonwealth), 주 대행기관(instrumentality of a State), 교육기관, 또는 다음 각 사항의 행위(대가를 지불하든 안하든)를 하는 사람을 말한다.

- A. 재화나 서비스의 공급
- B. 편의시설의 제공

Sec. 60. 실행계획

서비스 공급자는 실행계획을 세우고 이행할 수 있다.

Sec. 61. 실행계획의 규정(provisions)

서비스 공급자의 실행계획은 다음 각 사항에 관한 규정을 포함하여야 한다.

- A. 본 법의 목적을 이루기 위한 정책과 프로그램을 고안함

- B. 서비스 공급자 내부 사람들에게 그 정책과 프로그램을 통보함
- C. 차별적인 행위 여부를 확인하기 위해 서비스 공급자 내부의 관행을 검토함
- D. 본 법의 목적을 이루기 위한 계획의 성공 여부를 평가할 수 있는 목표를 결정함
- E. D에서 언급된 것 외에 A에서 언급된 정책과 프로그램을 평가하기 위한 수단
- F. A에서 E까지 기술된 규정을 이행하기 위해 담당자를 서비스 공급자 내부에서 임명함

Sec. 62. 기타 조항

서비스 공급자의 실행계획은 section 61에 기술된 것을 제외하고 본 법의 목적에 부합하는 규정을 포함할 수 있다.

Sec. 63. 실행계획의 수정

서비스 공급자는 언제든지 실행계획을 수정할 수 있다.

Sec. 64. 실행계획서의 제출

서비스 공급자는 다음 각 사항을 위원회에 제출할 수 있다.

- A. 실행계획서
- B. 수정된 실행계획서

Sec. 65. 실행계획서의 공개

위원회는 section 64에 따라 제출된 실행계획서나 수정된 실행계획서의 사본을 정해진 수수료를 받고 일반인에게 공개할 수 있다.

IV. 인권및평등기회위원회의 기능

Sec. 67. 인권및평등기회위원회의 기능

- A. 위원회의 기능은 다음 각 사항과 같다.
 1. section 55에 의해 위원회에 부여된 권한의 행사
 2. 장애기준의 계발 문제에 관해 해당 장관에 보고
 3. 그러한 기준의 작용을 모니터하고 그 결과를 해당 장관에 보고

4. section 64에 의한 실행계획서 수령
 5. 본 법의 이해 및 수용, 준수를 장려
 6. 연방을 대신하여 본 법을 위한 연구 및 교육 프로그램과 기타 프로그램의 착수
 7. 법령과 법안이 본 법의 목적에 부합하는지를 확인하기 위하여, 법령과 법안(장관이 요청한 경우)을 조사하고, 그 결과를 장관에게 보고
 8. 장애를 이유로 하는 차별을 없애기 위해 적절한 방법으로 지침을 작성·공개
 9. 적절한 경우, 법원의 허가를 받고 법원이 부여한 조건에 따라 장애를 이유로 하는 차별 문제를 포함하는 소송 절차에 참가
 10. 위에서 기술한 기능과 관련이 있거나 부수적인 제반 기능
- B. 위원회는 법령이나 법안이 section 45에 규정된 목적을 위한 경우, 이를 A의 7의 목적과 상충하거나 이에 반하는 것으로 보지 않는다.

다음은 장애차별금지법 section 67 하에 작성된 권고문과 인권및평등기회위원회 홈페이지에 올려져 있는 면제적용 신청의 몇 가지 예를 정리한 것이다. 이는 인권및평등기회위원회에서 제출된 공공교통수단에 대한 장애기준의 시행령(HREOC Advisory Notes on Public Transport)이다.

인권및평등기회위원회의 공공교통수단에 대한 권고문(HREOC Advisory Notes on Public Transport)

A. 서문

이 권고문은 인권및평등기회위원회로부터 장애차별금지법 section 67 하에 발행되었다. 이 권고문은 공공교통수단 운영자들과 관련 기반시설(예를 들면, 탑승지) 제공자들이 장애차별금지법 하에서 가지는 기존의 의무사항을 명확히 설명하고, 그들이 차별을 제거하는 데 도움을 제공하기 위하여 작성되었다.

장애차별금지법은 서비스 제공(공공교통 서비스를 포함)과 부동산 접근에 있어 차별을 금지하는 일반 의무사항을 규정하였다. 장애차별금지법에 명시된 의무사항은 차별적이지 않은 서비스와 접근이 부당한 고충을 야기했을 경우에는 적용되지 않는다는 한계를 가지고 있다.

장애차별금지법에서의 차별은 직접적·간접적 차별을 포함하며, 따라서 공평한 접근권의 결여 또한 분명히 차별에 포함되지만, 그 이상의 세부사항은 명시되어 있지 않다.

특히 장애차별금지법과 그 것에 준하는 국가준주법(State and Territory laws)에는 차별적이지 않은 서비스 제공 실현이 얼마나 오래 걸릴 것인지에 대한 계획이 없다. 이 권고문은 공공교통수단 운영자들과 관련 기반시설 제공자들이 차별적이지 않은 서비스를 제공하는데 있어 그들 나름대로의 전략을 개발하고 이행하기 위한 근거로서 이용되게 하기 위해 작성되었다.

B. 실행계획에 있어서의 표준안(draft Standards) 이용

단순히 실천계획을 세우는 것은 차별 고소에 대응하는 방어수단이 아니다. 의무사항 준수의 대응으로서가 아닌 장애차별금지법에 명시되어 있는 의무사항을 준수하는 한 방법으로서 실천계획을 준비하여야 한다. 여하간 효과적인 실천계획의 개발과 이행은 다음과 같이 고소 성립의 가능성을 낮출 수 있어야 한다.

1. 고소의 원인을 없앴으로써,
2. 장애인과 그들의 측근·대변인에게 공평한 대우와 서비스의 보장을 위해서 제공자가 모든 가능한 방법을 취하고 있다는 점을 보여줌으로써,
3. 지속적인 노력이, 고소를 통해서보다 협력을 통해 이행될 수 있다는 것을 보여줌으로써,
4. 인권및평등기회위원회는 서비스 제공자를 위하여 면제 가능성에 관련된 서비스 제공자의 실천계획을 고려할 것이다.

C. 고소 처리

표준안은 직접적인 법적 강제력을 가지고 있지 않다. 인권및평등기회위원회는 장애차별금지법의 조항들을 적용시키는데 중점을 두고 있다. 어쨌든 위원회는 표준안이 현존하는 장애차별금지법의 효력을 일반적으로 반영한다는 입장을 취하며, 장애차별금지법에 의거한 고소를 처리함에 있어 표준안을 참작할 것이다.

D. 승객의 이용

이 권고문은 장애차별금지법상 의무사항 이행의 책임을 지고 있는 운영자들과 제공자들에게 직접적인 준수사항들을 제공하고 있다. 장애를 가진 승객들은 공공교통 서비스 이용에 무엇을 기대할 수 있을 것인지에 관해, 차별적이지 않은 접근과 서비스가 제공되지 않았을 경우 차별에 대한 고소를 성립시킬 수 있을 것인지에 대한 여부와 방법과 관련해 이 표준안을 이용할 수 있을 것이다.

E. 법 이행 계획에 대한 사항

제공자들의 의무 이행의 중요성을 감안하면, 인권및평등기회위원회는 몇몇의 권리를 제한하기도 하는 이 효력을, 전체적으로는 차별금지를 촉진시킬 수 있는 표준안의 한 부분으로 간주한다.

기준에 명시되어 있지 않거나 혹은 위원회로부터 면제를 받지 않은 경우, 장애차별 금지법의 효력이 발생한 시점 이후부터 제공자는 부당한 고충으로 간주되지 않는 한 차별에 대한 즉각적인 책임을 지게 된다.

F. 면제 적용

1. 인권및평등기회위원회 면제 적용 신청의 고지: 호주철도연합(Australian Railway Association)

인권및평등기회위원회는 호주철도연합으로부터 ‘접근가능 공공교통수단을 위한 장애기준 조항들(Disability Standards for Accessible Public Transport)’과 관련하여 장애차별금지법 section 55에 준거한 5년간의 일시적 면제 적용 신청을 받았다.

면제 적용 신청 내용은 다음과 같다.

호주철도연합은 장애기준의 취지와 철도산업 규약의 한 부분으로 채택한 취지를 지지하나, 교통표준의 일부분은 철도 교통의 기술적 문제나 안전상·운영상의 제약을 제대로 반영하지 못한다는 점을 언급하고자 한다.

호주철도연합은 이 문제를 해결하고자 하는 의지를 가지고 있으며, 유일한 해결법은 인권및평등기회위원회의 면제를 통해서라는 점을 주지하고 있다. ‘접근가능 공공교통 권고 위원회(Accessible Public Transport National Advisory Committee)’에 의한 5개년 검토가 2007년 이후에 시작되는데, 이것은 특히 준수목표를 달성하는데 요구된 리드타임(기획에서 실시까지의 준비 기간)의 관점에서는 너무 늦은 감이 있다. 현재, 대부분의 주 정부(State Governments)는 새 기차와 전차를 구입하고 있거나 정차 역들을 개장하고 있다. 철도 운영자들과 제공자들은 부동산·기반시설·차량 등의 접근성을 향상시킬 확실한 해결책을 확보해야 한다. 철도산업 역시 설계 단계에서의 확실성 부족으로 인해 필요해진 구형장비 개선이 공공 기금과 재원에 비용을 부과하는 것을 피하고자 하고 있다.

첨부된 자료들은 현재 형태로는 채택될 수 없는 장애기준의 조항으로부터의 면제신청에 관한 것이다. 자료들에는 어떤 변경도 요구하지 않는 조항들과 면제 부분이 특히 강조되어 있다. 많은 조항들에서는 장애기준의 의도가 예전과 같은 형태로 남아 있지만, 낱말들이 변경되거나 추가 정보들이 확실성을 높이기 위하여 첨가되었다. 일관성을 위하여, 이 조항들이 면제의 한 부분으로 포함되어 있다. 관련 부분에서는 ‘장애기준에 대한 지침(Guidelines to the Standard)’에서 뽑은 내용들이 삽입되어 있다.

요약하자면, 현재의 기준이 충족되지 못하는 경우 실제적인 해결책이 필요하다는 것이다. 호주철도연합은 모든 투자자(지역사회, 공공교통 제공자·운영자들, 설계자들, 설비 제공자들, 그리고 계약자들)의 필요를 알리기 위해 가장 효과적

인 방법으로써 작성된, 본 자료에 정리되어 있는 관련 기준으로부터의 면제를 요청한다.

호주철도연합은 위원회와 협력하기를 원하며, 장애공동체가 시행 가능성 있는 기준을 만드는데 도움이 되기를 원한다. 호주철도연합은 이 기준이 철도산업규약에 통합되도록 노력할 것이다.

면제 적용 신청 정책에 따라, 위원회는 이해 당사자에게 적용 신청 절차에 참여할 기회를 제공할 것이다.

공개토론과 의견교환을 활성화하기 위해, 위원회는 제출된 내용을 인터넷 웹 사이트에 올림으로써 제출 내용이 공개적으로 이용 가능하도록 하고자 한다. 자료가 기밀로 처리되어야 한다는 요청이 분명하게 명시되어야 한다.

2. 인권및평등기회위원회 면제 판결 고지: 빅토리아 지역 기반시설부(Department of Infrastructure, Victoria)

1992년 장애차별금지법 section 57 하에서 인권및평등기회위원회는 2006년 1월 19일에 판결된 내용을 고지한다.

Daylesford와 Ballan 간 그리고 Mt Egerton과 Ballan 간에 좀 더 일반적인 공공 교통 서비스가 운행되도록 하기 위하여 물리적으로 접근 불가능한(현재는 지정된 학교 통학버스로 사용되고 있는) 버스의 이용을 금지할, 접근가능 공공교통수단을 위한 장애기준 규정으로부터 장애차별금지법 section 55에 준거하여 18개월의 일시적 면제를 위한 면제 적용이 빅토리아 지역 기반시설부에 의해 신청되었다. 동 위원회는 면제를 거부하기로 결정하였다.

이러한 결정을 하는데 있어 위원회는 다음 사항들을 참작하였다.

i) 면제 신청

ii) 위원회 웹 사이트에도 나와 있듯이 면제가 필요하지 않다는 것을 명시하고 있는, 위원회의 장애권리 정책(Disability Rights policy) 담당자가 준비한 권고서에 명시된 조사결과와 이유

위원회는 권고문에 명시되어 있는 조사결과와 이유를 일시적 면제에 대한 거부 결정의 근거로 채택하였다.

V. 기타 위법행위

Sec. 107. 보험통계자료나 기타 통계자료 제공의 불이행

A. section 46을 제외하고 위법이 될 수 있는 차별행위의 경우, 위원장이나 위원회는 서면통지를 하고 통지 후 28일 이내에 위원장이나 위원회에 차별행위의

근거가 되는 보험통계자료나 기타 통계자료의 출처를 밝힐 것을 요구할 수 있으며, 위원장이나 위원회의 요구가 있는 경우 그 요구를 따라야 한다.

벌금: 1,000달러

A1. A는 합당한 근거가 있는 경우 적용되지 않는다.

VI. 장애차별금지위원회 위원

Sec. 113. 장애인차별금지위원회 위원

- A. 장애인차별금지위원회의 위원은 연방총독(Governor General)이 임명한다.
- B. 연방총독은 적절한 자격이나 지식, 경험을 가지고 있지 않은 자를 장애인차별금지위원회의 위원으로 임명하지 않는다.

Sec. 114. 임명의 조건

- A. 본 section에서 위원은 임명통지서에 명시된 기간 동안 재직한다. 임기는 7년을 넘지 못하며 재임할 수 있다.
- B. 위원은 본 법에 의해 제시되지 않는 문제에 관해서는 연방총독이 결정한 조건에 따라 처리한다.

Sec. 115. 위원의 보수

- A. 위원은 보수 심판위원회가 결정한 보수를 받는다. 그러나 보수 심판위원회에 의한 보수 결정이 없다면, 규정된 보수를 받는다.
- B. 위원은 규정된 수당을 받는다.

Sec. 116. 휴직

- A. 위원은 보수 심판위원회가 결정한 휴가를 받을 권한을 갖는다.
- B. 장관은 위원에게 휴가 이외에 보수에 관한 규정이나 장관이 결정한 조건에 따라 휴직하게 할 수 있다.

Sec. 117. 업무 이외의 일

위원은 장관의 승인 없이, 업무 외의 일에 대가를 받고 종사해서는 안 된다.

Sec. 118. 사임

위원은 연방총독에게 사직서를 제출함으로써 위원직으로부터 사임할 수 있다.

Sec. 119. 해임

A. 연방총독은 다음 각 사항을 이유로 임명된 위원을 해임할 수 있다.

1. 부정행위
2. 위원직 고유의 임무를 수행할 수 있는 능력의 결여

B. 연방총독은 다음 각 사항에 해당하면 임명된 위원을 해임해야 한다.

1. 파산, 또는 파산자나 지불불능 채무자로서 채권자와의 합의나 급료양도로 구제신청을 한 경우
2. 연속해서 14일 동안, 또는 12개월의 기간 중 28일 동안 결석한 경우(휴직기간은 제외한다)
3. 장관의 승인 없이 업무 이외의 일에 대가를 받고 종사한 경우

Sec. 120. 위원의 직무대행

A. 장관은 다음 각 사항의 경우 후임자를 임명할 수 있다.

1. 위원이 결원된 경우(사전 임명 여부에 불문하고)
2. 일정 기간 혹은 전 기간 동안 위원이 휴직 중이거나 호수에 없는 경우, 또는 기타 사유로 직무를 수행할 수 없는 경우

B. A에 의해 임명된 자의 행위의 효력과 관련하여 다음 각 사항을 이유로 이를 제기하지 않는다.

1. 임명이 행해지지 않았음
2. 임명에 결함이나 부정행위가 있음
3. 임명의 효력이 중지되었음
4. 후임자가 직무를 수행할 기회가 없었거나 정지되었음

VII. 기타 사항

Sec. 121. 위임

A. 위원회는 서명이 날인된 서면에 의해, 다음 각 사항에 해당하는 사람에게 본 법에 따라 위원회에 부여된 모든 권한(section 67의 권한 제외)을 위임할 수 있다.

1. 위원회의 구성원
 2. 위원
 3. 위원회의 직원
 4. 기타의 사람이나 사람들의 단체
- B. 위원은 위원회에 의해 승인된 다음 각 사항의 사람에게 본 법에 따라 위원에 의해 행사될 수 있는 모든 권한을 서명 날인한 서면으로 위임할 수 있다.
1. 위원회의 직원
 2. 기타의 사람이나 사람들의 단체

Sec. 122. 위법행위 가담자의 책임

본 법 title II의 part 1, 2, 3 하에서 위법인 행위를 하도록 조장·지시·설득·보조하거나 그러한 행위를 허용하는 자는 그 행위를 행한 것으로 간주한다.

Sec. 123. 이사(directors), 사원(servants), 대리인(agents)의 행위

- A. 본 법에서 특별한 행위에 관하여 법인의 의사(意思)를 확인하기 위하여 필요한 경우 다음 각 사항을 설명하여야 한다.
1. 법인의 이사·사원·대리인의 직무에 관한 행위
 2. 이사·사원·대리인의 의사
- B. 본 법에서 법인의 이사·사원·대리인에 의한 직무행위는, 법인이 적절한 조치를 취했으며 그러한 행위를 피하기 위한 상당한 주의를 했음을 입증하지 아니하는 한, 법인에 의해 이행된 것으로 본다.
- C. 본 법에서 특별한 행위에 관한 법인 이외의 제3자의 의사를 확인하기 위해 필요한 경우, 다음 각 사항을 설명해야 한다.
1. 제3자의 사원이나 대리인의 직무에 관한 행위
 2. 그 사원이나 대리기관의 의사
- D. 본 법에서 법인 이외의 제3자의 사원이나 대리인에 의한 직무행위는, 적절한 조치를 취했으며 또한 그러한 행위를 피하기 위한 상당한 주의를 했음을 입증하지 않는 한, 그 자에 의해 이행된 것으로 본다.
- E. 다음 각 사항에 해당되는 사람은 해당 위반행위로 인해 금고형을 받지 않는다.
1. 법인 이외의 사람이 위반행위로 유죄판결을 받음
 2. C와 D가 제정되지 않았었다면, 그 사람이 위반행위로 유죄판결을 받지 않았음

F. A나 C의 의사에는 다음 각 사항이 포함된다.

1. 해당인의 지식·의도·의견·신념·목적
2. 해당인의 의도·의견·신념·목적에 대한 이유

G. 본 section에서 법인의 이사에는 연방·주·준주의 법에 의해 공공 목적을 위해 설립된 법인의 구성원이 포함된다.

H. 본 section의 행위에는 행위의 불이행이나 거절을 포함한다.

Sec. 125. 특별한 명시가 없는 한, 민사소송의 근거가 되지 않는 위법행위

A. 다른 명시조항이 없는 한, title II(장애차별의 금지)에 의해 위법이 되는 행위에 대하여 소를 제기할 수 없다.

B. A에서 title II에 의해 위법이 되는 행위에는 이 title의 part 4(범죄행위)의 규정에 의한 위법행위가 포함된다.

Sec. 126. 민사 소송으로부터의 보호

A. 위원회, 위원회의 구성원, 위원, 위원회나 위원의 직무대행자 또는 section 121에 의한 대리인은, 업무수행을 위해 또는 업무수행 중 선의로 손해를 가한 경우에 책임을 지지 않는다.

B. 중재가 의뢰되고 문서나 정보가 제공되며 증거가 제출된 경우라도, 단지 이를 이유로 위원회나 위원이 그로 인한 손실·손해·상해에 관해 책임을 지지 않는다.

Sec. 127. 개인 정보의 누설 금지

A. 위원, 위원회의 구성원, 위원회를 돕는 직원이거나 직원이었던 자, 또는 위원회나 위원의 대리인이나 대표자는 직·간접적으로 다음 각 사항의 행위를 해서는 안 된다.

1. 업무수행 중 또는 그 권한 행사 중 알게 된 개인에 관한 정보를 기록하거나 타인에게 누설·전달하는 행위
2. 1에서 언급된 정보를 사용하는 행위
3. 본 법의 목적을 위해 제출된 문서를 타인에게 제시하는 행위

처벌: 징역 2년

B. 위원, 위원회의 구성원, 위원회를 돕는 직원이거나 직원이었던 사람, 또는 위원회나 위원의 대리인이나 대표자에게, 본 법의 목적을 위해 필요한 경우를 제외하고, 직·간접적으로 다음 각 사항의 행위를 요구해서는 안 된다.

1. 업무수행이나 권한 행사 중 알게 된 개인의 정보를 법원에 누설하거나 전달하는 행위
2. 업무수행이나 권한 행사로 보유하게 된 업무 관련 문서를 법원에 제시하는 행위

C. 본 section은 다음 각 사항의 행위를 금지하지 않는다.

1. 본 법의 목적을 위한 기록인 경우, 본 법에 의해 요구되거나 허용되는 정보를 기록하는 행위
2. 1986년 인권및평등기회위원회법의 section 16의 협정에 따라 정보를 누설·전달하거나 문서를 제시하는 행위
3. 본 법의 목적을 위해 허용되거나 요구되는 정보를 누설·전달하거나 문서를 제시하는 행위

주) 피고는 C와 관련하여 입증책임을 진다.

C1. A는 다음 각 사항의 경우에 정보를 기록·누설·전달·사용하거나 문서를 제시하는 행위를 금지하지 않는다.

1. 본 법에 따른 임무를 수행하는 경우
2. 본 법에서 위원회나 위원에게 부여된 기능이나 권한을 수행하거나 행사하는 경우

주) 피고는 C1과 관련하여 입증책임을 진다.

D. B는 본 법에 의해 요구되거나 허용되는 정보를 누설·전달하거나 문서를 제시하는 것을 금지하지 않는다.

E. 본 section에서 법원은 문서의 제시나 질문에 대한 답변을 요구할 권한을 가진 재판소·기관·사람을 포함한다. 단, 제시는 접근 허용을 포함한다.

Sec. 128. 문서 이외의 다른 형식으로 저장된 정보

정보가 기계, 전자, 기타 장치의 수단에 의해 기록되거나 저장될 경우에, 본 법에 의해 그 정보를 기록한 문서를 제시하도록 하는 의무는 그 정보와 정확히 같은 내용을 포함하는 문서를 제시해야 할 의무로 본다.

Sec. 129. 위원의 정보 제공

위원은 위원회가 요구하는 경우에, 본 법에 따른 위원의 업무수행과 관련된 정보를 제공해야 한다.

Sec. 131. 공정한 조건을 보장하는 법원

- A. 본 법의 적용에 있어서 재산 획득이 공정하지 않은 조건에 따라 이루어진 경우, 공정한 조건에 따라 이루어지는데 필요한 보상을 연방으로부터 받을 수 있다.
- B. 연방법원은 A에 따라 발행하는 문제에 관한 관할권을 가지며, 그 관할권은 헌법 제75조에 따른 고등법원의 관할권 이외의, 다른 모든 법원의 관할권을 제외한다.

Sec. 132. 규칙

- A. 연방총독은 다음 각 사항에 관해 규칙을 정할 수 있다.
 - 1. 본 법에서 법률로 정한 사항
 - 2. 본 법을 시행하기 위해 필요한 사항
- A1. A의 사항 외에도 연방총독은 종류를 불문하고 section 55 A3의 공공운송 서비스나 편의시설과 관련된 단체를 규칙으로 정할 수 있다.
- B. section 31이나 47을 위한 규칙을 제정하기 전에 연방총독은 장애차별 금지에 책임을 지고 있는 주 장관이나 준주 장관의 권고를 고려해야 한다.

다음은 월드 와이드 웹 접근에 관한 권고문(World Wide Web Access: Disability Discrimination Act Advisory Notes)을 정리한 것이다.

월드 와이드 웹 접근에 관한 권고문(World Wide Web Access: Disability Discrimination Act Advisory Notes)

A. 서문

인터넷에 관련된 재화나 서비스를 공급하는 개인이나 단체는, 자신들의 웹사이트를 어떻게 장애인들에게 접근 가능하게 만들 수 있는지 고려해야 한다. 웹을 기반으로 한 통신과 정보전달에서 장애인의 완전하고도 독립적인 참여는 사업과 시장거래의 전망 있는 한 분야이기도 하며, 차별을 없애고 인권을 장려해야 하는 우리 사회의 의무 실천과도 그 궤를 같이 하는 것이다.

1. 본 권고문의 목적

본 권고문은, 장애차별금지법의 어떠한 규칙이 월드 와이드 웹 분야와 관련해 존재하는가 또한 어떻게 그 규칙을 준수할 수 있는가에 대해 좀 더 명확히 이해하도록 함으로써, 월드 와이드 웹 페이지를 개조하거나 개발하는데 관련된 개인이나 단체에게 도움을 주고자 하는 의도에서 작성되었다. 이 권고문은 직접적인 법적 구속력이 없을 뿐 아니라 장애차별금지법 자체의 조항들을 대체할 수 없다. 그러나 인권및평등기회위원회와 기타 반차별 단체와 기관들에게는 이 권고문이 장애차별금지법 하에서 접수된 고소 사건들을 해결하는데 도움이 될 것이다. 이 권고문에서 명시된 권고안들을 따른다면, 개인이나 단체가 웹 페이지 접근에 관련된 고소 사건에 관계될 가능성이 줄어들 것이다.

2. 무엇이 접근 가능한 웹 디자인인가

가장 일반적 의미에서, 접근 가능한 웹 디자인이란 장소나 경험 혹은 사용하는 컴퓨터 기술의 종류와 상관없이 모든 사람이 읽을 수 있고 조종할 수 있는 웹 페이지를 디자인하는 실천 철학과 밀접히 관련되어 있다. 접근 가능한 웹 디자인은 장애인과 관련하여 가장 빈번히 다루어지고 있는데, 그 이유는 접근 가능한 웹 디자인의 근본 방침이 제대로 시행되지 않으면 가장 크게 피해를 보는 그룹이 장애인이기 때문이다. 이 근본 방침을 잘 시행하지 않으면 장애인들이 웹 페이지에 접근하는 것은 아주 어렵거나 불가능해진다.

접근 가능한 물리적 환경 설계와 접근 가능한 웹페이지 디자인은 많은 유사점을 가지고 있다. 설계의 마지막 단계에서 단순히 접근 방법을 첨가하는 형식이 아닌, 세심하게 계획하고 세부사항에 주의를 기울임으로써 건물로의 접근 가능성과 물리적 환경의 다른 측면들이 접근 가능하게 된다.

접근 가능성이란 모든 페이지가 간결하고 쉬운 평문(plain text)으로 되어 있어야 한다고 규정하는 것은 아니다. 좀 더 정교하고 혁신적인 페이지도 접근 가능해야 한다는 것이다. 일반적으로 이는 접근이 불가능한 부분들에 대한 대안적 방법을 마련하는 것을 의미한다.

B. 공평한 접근과 웹에 관한 쟁점들

1. 서론

정부, 사업, 교육, 그리고 호주의 다른 단체나 기관들은 다수의 사람들에게 시간이나 비용의 측면에서 효과적으로 정보 접근과 다른 서비스를 제공하는 방법으로 월드 와이드 웹을 이용하고 있으며, 이는 증가 추세에 있다. 월드 와이드 웹을 통한 전자형식의 정보와 서비스 제공은 장애인에게 공평한 접근을 보장하는 좋은 방법이며, 다른 형식보다 더 빨리, 더 저렴하게, 그리고 더 광범위하게 접근을 보장하는 방법이다. 예를 들면,

- i) 시각장애를 가진 사람들은 점자, 오디오, 또는 큰 활자로, 은행 서비스나 온라인 쇼핑, 그리고 전자서류를 이용하기 위해 적합한 장치와 소프트웨어를 사용할 수 있다.
- ii) 청각장애를 가진 사람들은 자막이나 청각용 자료의 사본으로 즉각적으로 정보에 접근할 수 있다.
- iii) 장애로 인해 종이 페이지를 읽는 것이 어려운 사람들이 컴퓨터(예를 들어, 개조된 키보드나 음성 조정기기 등이 첨부된 것)를 이용할 수 있다.
- iv) 월드 와이드 웹 간행물은, 장애로 인해 서류형식의 자료가 보관된 장소로 이동하기가 어려운 사람들이 그 자료에 접근할 수 있는 효과적인 방법을 제공할 수 있다.

그러나 월드 와이드 웹에 자료나 서비스가 존재하는 것만으로 접근 가능성이 보장되는 것은 아니다. 예를 들어,

- i) 현재의 문서독본·스크린독본 소프트웨어가 정보를 해석하지 못한다거나 그래픽이나 사진 형태의 자료로만 연결되는 경우
- ii) 오디오 형태로만 되어있는 자료가 대안이 제공되지 않는다면 청각장애인들에게 접근할 수 없게 되어 있는 경우
- iii) 색·사이즈·글자크기 등이 조정 가능하다 하더라도, 문서의 형식이나 색이 시각장애인이나 다른 사용자들이 접근하기 어렵거나 접근이 불가능하게 되어 있는 경우

장애차별금지법과 본 권고문은 웹 페이지가 단순한 흑백 문서로만 되어 있어야 한다고 규정하는 것은 아니다. 일부 사용자들에게 좀 더 나은 기능을 제공하는 혹은 창의성을 개발하는 부분이 더 많이 가미된 형태와 형식을 금지하거나 억제하는 것도 아니다. 그러나 어떤 특성이 공평한 접근 가능성을 보장하지 않는 경우 효과적인 대안책이 제공되어야 한다는 것이다.

2. 공평한 접근은 법으로 요구되어 있다.

월드 와이드 웹을 통한 정보와 온라인 서비스의 제공은 장애차별금지법이 규정하는 서비스의 한 형태이다. 이 부분에서 장애인의 공평한 접근은 그것이 적절하게 제공될 수 있는 경우에 장애차별금지법에 의해 요구되는 부분이다. 고용, 교육, 전문 서비스, 은행 업무, 보험이나 재무 서비스, 오락이나 레크리에이션, 부동산의 판매나 대여, 스포츠, 자발적 단체 가입이나 활동, 연방법이나 프로그램에 관련된 목적을 위해 개발되었거나 유지되는 페이지들이 이에 속한다. 이 모든 것들이 장애차별금지법에 적용되는 영역이다.

위에서 언급한 구체적 영역 외에도 인터넷을 통한 다른 정보나 재화, 서비스, 혹은 편의 시설의 제공은 그것 자체로 서비스의 한 형태이며, 따라서 이 서비스 제공에 있어서의 차별은 장애차별금지법의 적용을 받는다. 장애차별금지법은 유료이든 아니든 모든 형태의 서비스에 적용된다.

3. 내용 대 네비게이션(content versus navigation)

본 권고문은 무엇이 인터넷 간행의 적절한 소재나 주제인가에 관련된 것이 아닙니다. 하지만 웹 설계자들은 웹 페이지의 네비게이션 기능들에의 접근을 가능하게 하는 것만으로 그 페이지의 완전 접근을 보장하는 것이 아니라는 것을 인지해야 한다. 정보가 표현되는 방식 또한 그것의 접근 가능성에 영향을 미친다. GIF나 TIF처럼 이미지 중심의 형식으로 표현되는 자료들은 시각장애를 가진 이유로 컴퓨터 스크린을 읽을 때 점자나 컴퓨터합성 음성에 의존해야 하는 사람들에게는 접근 가능하지 않다.

아도브가 개발한 PDF(Portable Document Format) 파일 시스템은 웹 페이지 자료를 사용 가능하게 하는 데 널리 이용되어져 왔다. 아도브가 많은 일들을 해 왔음에도 불구하고 PDF는 시각장애를 가진 사람들에게는 여전히 접근이 불가능한 형식으로 남아 있다. 일부 PDF 문서 자료에 접근할 수 있는 소프트웨어가 있긴 하지만, 이 소프트웨어들로 PDF 자료들을 이용하려면 필요한 자료를 아도브가 개발한 지침에 맞추어야 한다. 그 지침에 따라 모든 자료를 준비한다 해도 해당 소프트웨어가 없거나 그것을 다루는 기술이 없는 사람은 사용할 수 없다.

위원회의 관점으로는 내용을 PDF로만 배포하거나, RTF(Rich Text Format), HTML(Hyper Text Markup Language), 평문 등 다른 형식으로 배포하지 않는 기관이나 단체는 장애차별금지법 하에서 고소의 대상이 될 수 있다. 대안적 파일 형태가 제공되는 경우, PDF 버전이 날개의 파일로 다운로드 받을 수 있는 것처럼, 그 파일 형태가 날개의 자료로 다운로드 받을 수 있어야 한다는 것을 주지해야 한다.

어떤 그래프나 지도 같은 일부 내용은 시각장애를 가진 사람들에게 접근 가능한 온라인이 될 수 없다. 그럼으로 나타내는 그런 내용들을 접근 가능하게 만들어야 할 기관이나 단체는 그것에 관련된 전략(예를 들면, 요구된 촉각용 지도나 도형도표 제작을 위해 적임의 도급업자를 고용하는 것)을 고려해야 한다.

C. 접근 권고의 참고사항

1. 전문 지침의 중요성

인권및평등기회위원회는 웹 설계자들이 월드 와이드 웹 간행과 접근성 문제와 해결에 대한 최근의 전문 정보를 잘 활용하기를 권장한다. 현재 호주에는 많은 수의 회사와 기관들이 접근성의 전문화와 관련하여 상담과 디자인 서비스를 제공하고 있으나, 이 분야에서 공인된 전문성의 법적 인증이나 인정은 없다. 따라서 그러한 서비스를 필요로 하는 고객들은 법적 중재인과 상담한다든지 혹은 자신들의 작업 샘플을 시험해 보는 등의 표준 평가 시행(standard assessment practices)을 이용해야 한다.

웹 설계사들이 그들 사이트의 접근 가능성을 테스트할 때 사용할 수 있는 평가 도구나 기술은 수없이 많지만, 사용자 테스트를 대신할 만한 것은 없다. 따라서 설계사들은 가능한 한 접근 가능성 테스트에 보조기술 사용자와 그들 웹 사이트에 대한 평가를 반드시 포함시켜야 한다.

2. 웹 내용 접근 지침(Web Content Accessibility Guidelines, WCAG)

월드 와이드 웹 컨소시엄(World Wide Web Consortium, W3C)의 WAI(Web Accessibility Initiative)는 ‘웹 내용 접근 지침’ 1.0을 개발했으며, 이 지침은 광범위한 재검토와 공공 감정을 거쳐 1999년 5월 5일 W3C의 권유 사항으로 보급되기 시작하였다. WCAG는 이제 영구적 서류로서 관련 지침으로 이용되거나 혹은 표준 지침으로 인용될 수 있다. 권유 사항에서 W3C가 하는 역할은 설명서에 좀 더 주의를 기울이게 하고, 광범위한 배치를 활성화시키는 것이다. 이는 웹의 기능성과 보편성을 강화시킨다.

3. 호주정보지침(AusInfo Guideline)

‘전자형식으로 간행된 연방정보에 관한 호주정보지침(The AusInfo Guide for Commonwealth Information Published in Electronic Formats)’은 호주 정부에 의해 1999년 3월 23일에 출판되었다. 위원회는 접근성을 일반적인 인증과 간행의 권고사항에 포함시키는 것이 주류 업무에 그것을 가져오는 최선의 방법이라고 믿고 있다. 호주정보지침은 최선의 시행 방법을 개발하려는 의도에서 세워진 것이며, 위원회는 이러한 노력이 장애차별금지법의 접근에 관한 규칙을 준수하는데 큰 도움이 될 것이라 믿는다.

4. 기타 참고사항

i) W3C의 WAI

ii) 호주 감사원이 펴낸 ‘인터넷 배급 시행지침(Better Practice Guide: Internet Delivery Decisions)’

iii) 웹 페이지의 접근성을 체크하고 문제 영역을 알려주며 개선책을 제안해주는 소프트웨어 보비(Boby)

iv) 기타 웹 페이지 접근성 체크 도구

a) 마이크로 미디어(Micromedia)의 드림위버(Dreamweaver)

b) 아도브의 고우 라이브(Adobe's GoLive) 6.0

D. 접근규칙 준수 의무의 한계

공평한 접근을 보장하기 위한 장애차별금지법 하의 의무사항이 어떤 상황에서는 부당한 고충으로 제한되기도 한다.

1. 부당한 고충은 어떻게 해석되는가?

부당한 고충의 문제가 결정되어야 할 경우, 장애차별금지법 section 11에 의해 인권및평등기회위원회나 법정은 해당 케이스의 다음 각 사항의 모든 관련 상황을 고려해야 한다.

- i) 관련된 어떤 사람에 의해 일어날 수 있고 또 그가 영향을 받을 수도 있는 이익이나 손실의 성격
- ii) 관련된 사람이 가진 장애의 영향
- iii) 부당한 고충을 주장한 당사자가 요청한 추정 지출금액과 재정상황
- iv) 서비스 제공이나 편의시설 설비의 경우, section 64에 의해 장애차별위원회에 계획서를 제출해야 함. 이 요소들이 웹 접근에 적용되는 몇 가지 방법은 아래와 같다.

2. 이익이나 손실의 성격

부당한 고충을 결정할 경우에는 접근을 보장하기 위해 생길 수 있는 손실과 공평한 접근을 제공하면서 생기는 이익을 비교 평가해야 한다.

고려해야 할 이익은 다음의 사항들을 포함한다.

- i) 장애를 가진 사람이 가질 접근의 직접적 이익
- ii) 브라우저나 하드웨어 혹은 라인 연결이 비교적 제한적이며 따라서 그 대안(예를 들어, 한 페이지 모두 혹은 특정한 항목에 대해 문서 접근을 선택할 수 있게 하는 것)의 제공으로부터 혜택을 보는 사용자에게 주어질 이익
- iii) 사용자의 범위가 늘어남으로써, 또한 장애차별금지법과 시장이 동시에 요구하는 보다 값비싼 접근방법을 설치·시행해야 할 필요를 줄임으로써 제공자에게 주어질 이익

고려해야 할 손실은 다음의 사항을 포함한다:

한 형식을 다른 형식으로 변형할 때 발생하는 간행의 지연

이 요소들은 접근방법이 반드시 보장되어야 하는가에 관한 것이라기보다 어떻게 접근방법이 보장되어야 하는가에 영향을 줄 수 있다. 어떻게 각기 다른 요소들이 가늠되어야 하는가에 대해 의구심이 들 경우, 부당한 고충의 개념은 “가능한 한” 차별을 없애려는 목표를 포함하여 장애차별금지법의 목표에 비추어 해석되어야 한다. ‘부당한 고충’이라는 단어는 그 자체로서 어느 정도의 문제는 정당화될 수 있다는 것을 의미하고 있다.

3. 관련된 사람이 가진 장애의 영향

인권및평등기회위원회의 관점에서 장애차별금지법에서 언급한 관련된 사람이 가진 장애의 영향이란, 본래 장애는 어떤 한 사람이 다른 사람들과 비교해서 공평한 기회의 이득을 조금은 혹은 전적으로 취할 수 없다는 것을 의미한다는 것이다. 그러나 이러한 인식의 추구는 가정이나 일반화를 뜻하는 것이 아니라 한 사람의 장애가 주는 실제적 영향을 뜻하는 것이다. 예를 들어, 현재 기술의 측면에서 시각장애의 영향은 한 사람이 웹 페이지를 읽지 못하는데 있는 것이

아니다. 오히려, 이 장애의 영향은 그 사람이 현재 통용되고 있는 점자나 소리
재생 등의 장치를 통해서만 문서를 읽을 수밖에 없다는 데 있다.

4. 재정 상황과 요구되는 지출액

재정비용이 상승하는 만큼, 이 비용은 장애인과 다른 사용자들 그리고 제공자
에게 돌아가는 이익을 포함한 접근보장 수단에 관련된 이익에는 불리하게 작용
한다. 재정 공급원과 관련하여 언급한 것처럼, 개인이나 소규모의 사업보다 정
부 발행처, 법인, 그리고 대규모 교육기관들에는 훨씬 강력한 요구사항들이 적
용될 것이다. 이는 소규모 제공자(회사)들을 위한 일반적 면제의 의미로서 혹은
대규모 제공자(회사)에 대한 무리한 요구로서 받아들여져서는 안 된다.

5. 실행 계획

장애차별금지법이 허용하고 있고 인권및평등기회위원회가 장려하고 있기도 한
것처럼, 서비스 제공자들은 자신들의 서비스 제공에 있어서 차별을 없애기 위
한, 제공자 고유의 전략을 제시하는 실행 계획을 준비해야 한다.

유럽 연합

고용에 있어서의 유럽 연합 장애차별 기본 지침

‘제 2000-78호 지침’ 중에서 장애차별과 관련된 내용을 정리하면 다음과 같다.

A. Article 2: 차별에 대한 정의

1. 장애인에 대한 동등한 처우(equal treatment)라 함은 장애를 근거로 한 직접적인 혹은 간접적인 차별행위가 없어야 함을 의미한다.
2. 장애인에 대한 직접차별 및 간접차별
 - i) 장애인에 대한 직접 차별(direct discrimination)은 상황적 조건이 같거나 혹은 현저한 차이가 없음에도 불구하고, 장애를 가졌다는 이유만으로 비장애인에 비해 장애인을 ‘덜 우호적인(less favorable)’인 방식으로 처우할 경우에 발생한다.
 - ii) 장애인에 대한 간접 차별(indirect discrimination)은 다음과 같은 상황에서 발생한다.
 - a) 고용과 관련된 일련의 제공 방식, 판단 기준, 실행 방식에 있어서, 고용주가 장애인에 대해 취한 덜 우호적인 조치가 타당하고 적절하였음을 증명할 수 없을 경우
 - b) 고용과 관련된 일련의 제공 방식, 판단 기준, 실행 방식에 있어서, 고용주가 특정 장애인에게 적절한 편의제공(reasonable accommodation)을 이행하지 않을 경우
3. 다음과 같은 목적으로, 혹은 다음과 같은 효과를 발생시키는 행위는 장애인을 희롱(harassment)하는 것이며, 이는 장애인에 대한 차별의 한 형태로 간주되어야 한다.
 - i) 장애인의 존엄성을 해하는 것
 - ii) 장애인에 대한 위협적, 적대적, 모멸감을 주는 환경을 조성하는 것

B. Article 5: 적절한 편의제공(Reasonable accommodation)

‘동등한 처우 원칙(principle of equal treatment)’을 유지하기 위해서는 장애인에 대한 적절한 편의제공은 반드시 이루어져야 한다. 편의제공으로 사업운영상 과도한 부담(disproportionate burden)이 초래되지 않는 한, 고용주는 채용 과정, 업무 수행, 진급, 직업 훈련 등과 같은 제반 고용 과정에서 해당 장애인이 배제되거나 불이익을 당하지 않도록 적절한 편의제공 및 조정조치를 수행해야 한다.

C. Article 11: 보복성 행위(victimisation)

차별에 대한 진정·소송제기를 수행하는 것과 관련하여 해고 조치나 기타 불이익을 가하는 고용주의 보복성 행위로부터 해당 장애인을 보호할 수 있는 법적 체계를 마련해야 한다.

캐나다

장애차별 판례 정리

A. *The Mercier Case*

이 케이스는, 고소인이 해당 분야의 훈련을 성공적으로 마쳤음에도 불구하고 퀘벡(Quebec) 시가 고소인을 정원 원예사로 고용하기를 거부했던 1992년 5월에 시작되었다.

1992년 4월에 실시되었던 고용 전 의료검사를 마친 후 고소인은 자신의 척주(spinal column) 내 이형(異形), 즉 경증의 척추측만(thoracolumbar scoliosis) 때문에 정원 원예의 의무를 잘 이행할 수 없을 것이라 믿는다는 퀘벡시의 통보를 받았다. 고소인이 허리 하부 통증을 앓거나 심각한 부상을 당한 적이 한 번도 없었음에도 불구하고, 퀘벡 시는 고소인의 허리 통증이 심각해질 수 있다는 가능성을 고려했던 것이다. 사실상, 고소인은 활동시 어떤 불편을 느끼지도 않았고 다른 증상을 가진 적도 없었을 뿐 아니라 자신의 일상 활동에 제약이나 제한을 경험한 적이 없었다.

고소인과 퀘벡시를 대표하여 구성된 의료 평가단은 고소인이 지원한 정원 원예사의 의무를 완벽히 이행할 수 있다는 의견을 내놓았다. 첫 번째 의료 전문가와의 상담 이후 퀘벡 시는 1994년 정원 원예의 의무이행에 관한 고소인의 능력에 대해 내려진 처음 결정을 번복하고, 고소인을 고용하라는 권고를 내렸다고 밝혔다.

1994년 7월, 이 케이스에 관련된 거의 모든 의료 전문가들은 “해당 환자는 단기적·장기적 관점 모두에서 허리 통증 악화의 위험이 없으며, 평균적 수준에서 해당 작업을 완수할 수 있을 것이라 본다”고 밝혔다.

원칙에 따라, 퀘벡 시는 재정적 문제대 대해 양쪽이 동의한다는 조건하에 고소인을 정원사로 고용하겠다고 밝혔으나, 고용의 문제는 잘 해결되지 못했다. 양쪽은 고소인에 대한 배제가 section 10에서 규정된 장애에 근거한 것이라는 사실을 뒷받침하지 못했다는 이유로 항소 제의를 기각한 판사에게 이 문제를 재항고하려고 하였다.

B. *The Hamon Case*

고소인 Jean-Marc Hamon은 척주에 이상이 있다는 이유(좌우양측의 척추분리증(bilateral spondylololosis)과 후방척추전위증(spondylolisthesis))로 ‘몬트리얼 시 지역사회(Cmmunauté urbaine de Motreal, CUM)’의 경찰관으로 고용되지 못했다. 하몽은 자각증상이 없었으며, 고용인측 역시 고소인이 불편함이나 제한 혹은 제약을 가지고 있지 않다고 인정하였다. 몬트리얼 시 지역사회는 그의 건강 상태를 ‘퀘벡 현

장(Quebec Charter)'에 서술되어 있는 장애의 기준으로 고려하지는 않았지만, 경찰관으로서의 의무수행이 허리 통증을 더 악화시킬 수 있다는 위험성을 고려할 때 그러한 질병을 가진 사람을 배제시키는 지역사회의 일반적인 정책을 정당한 것으로 인정할 수 있다고 밝혔다.

C. *The Troilo Case*

Palmerino Troilo(이하, 고소인)는 1990년 2월, 고용 전 의료검사를 마친 후 12개월의 견습 기간을 거친다는 조건으로 보이스브리안드 지방자치체(이하, 보이스브리안드)의 경찰관으로 고용되었다. 고소인은 누관(소장에 생긴 구멍)으로 인해 생긴 회장염으로 수술을 받아야 했으며, 그로 인해 한동안 결근을 해야 했던 시기인 같은 해 5월 22일까지의 결과로는 그의 의무를 매우 잘 이행했었다.

회장염으로 수술과 입원치료를 받고 난 이후, 고소인은 자신이 크론즈 병(Crohn's disease)이라고 알려져 있는 장기 소장염증을 가지고 있다는 사실을 알았다. 이유는 알 수 없지만, 이 병은 소화관 일부분에 영향을 미치며, 다른 이유보다 스트레스로 많이 악화되는 병이다. 병의 정도는 개인에 따라 다르며, 어떤 사람들에게는 양성으로 남아있기도 한 반면 어떤 사람들은 몇 차례의 수술을 받아야 하는 경우도 있다.

고소인이 병을 발견한 직후 작성된 모든 의료전문가들의 보고서에는, 고소인에게는 자각증상이 없으므로 단기적·중기적 기간의 경찰관 임무 수행에는 아무런 문제가 없다고 기술되어 있다.

따라서 위원회는 보이스브리안드가 장애를 근거로 고소인을 차별하였음을 법정에 호소하려 하였다. 고소인은 1991년 1월부터 보우처빌 시의 경찰관으로서 일해 왔었다.

D. *The Grismer Case: British Columbia (Superintendent of Motor Vehicles) v. British Columbia (Council of Human Rights)*

이 케이스는 피고측이 선의의 정당성 변론(Bona Fide Justification, BFJ)을 제기하면서 시작되었다. 케이스가 법정에서 심리를 받기 전 사망한 Terry Grismer는 같은 쪽 반맹(homonymous hemianopia, HH)을 가지고 있었으며, 이 장애는 Grismer의 양쪽 눈 모두의 왼쪽 편 주변 시(peripheral vision)를 떨어뜨렸다. 브리티시 콜럼비아 자동차 감독관은 그의 시력이 최소 시야 120°의 표준을 만족시키지 못한다는 이유로 Grismer의 운전면허증을 취소시켰다. 120° 표준에 대한 예외가 존재하지는 않지만, 같은 쪽 반맹을 가진 사람은 운전이 허용되지 않았다.

Grismer는 몇 번에 걸쳐 검사 재신청을 하였으며, 시력·시야 검사를 제외한 모든 검사를 통과하였다. 하지만 법적으로 금지되어 있는 관계로 Grismer는 자신의 제한된 시력·시야를 보완할 수 있다는 점을 증명할 수 있는 기회조차 얻지 못하였다. 그는 브리티쉬 콜럼비아 인권 협회의 협조로 고소를 신청하였으며, 브리티쉬 콜럼비아 자동차 감독관이 같은 쪽 반맹을 가진 사람에게 적용되는 엄격한 표준에 대해 선의의 정당성 변론을 할 수 없다는 점을 근거로 법정에서 승소하였다.

항고에서 캐나다 대법원(Supreme Court of Canada)은 이 케이스가 서비스 제공의 케이스에 적용될 수 있을 것이라 밝혔다. 이 고소는 120°의 시야 표준이 꼭 필요한 것은 아니라고 결론지었으며, 그 표준은 이제 효력이 없어졌다.

Grismer의 변호에 있어 선의의 정당성 변론에 대해 법정은 다음과 같은 질문을 하였다.

1. 차별적 기준이나 정책이, 수행되고 있는 기능과 합리적인 연관성을 가지고 있는가?
2. 서비스 제공자가 그들의 목적 달성에 필요한, 정직하고 믿음을 바탕으로 만들어진, 특정 기준을 선택하였는가?
3. 고려된 기준이 서비스 제공자가 그 목적이나 목표를 달성하는데 합리적으로 필요한가?

E. *Fidler v. Sun Life Assurance Co. of Canada*

1. 사건의 개요

고소인 Connie Fidler는 1986년부터 캐나다 로얄 은행(Royal Bank of Canada)에서 일해 왔다. 1990년에 고소인은 신우신염(pyelonephritis)으로 알려진 급성신장감염(acute kidney infection)으로 건강이 좋지 않게 되었으며, 이후 병은 지속적인 만성피로증후군(chronic fatigue syndrome)과 섬유근육통(fibromyalgia)으로 발전되었다.

Fidler 양이 아프기 시작했을 때, 그 은행 고용인들은 장기적 장애보험 급여조항이 포함된 Sun Life라는 단체보험의 적용을 받고 있었다. 그 보험의 조항에 의하면, 완전장애의 정의에 해당되는 경우 고용인은 장기적 장애급여를 받을 수 있는 자격을 가지고 있었다.

Sun Life는 1991년 1월에 Fidler 양에게 장기적 장애급여에 대한 지급을 시작하였으며, 몇 년간 지속적으로 지급을 이행하였다.

1996년 여름, Sun Life 보험사는 Fidler 양의 비디오 감시를 위해 사설 조사원들을 고용하였다. 조사원들은 Fidler 양이 법정판사가 ‘심부름이나 개인적 필요에 의한

활동'이라고 설명한 일들을 수행하고 있는 장면을 담은 비디오를 찍었으며, 그 비디오에는 운전, 낮 시간 쇼핑, 자동차 뒷좌석에서의 자유로운 움직임, 단거리 산책, 다양한 사람들과의 만남 등의 활동이 녹화되어 있었다. 조사 몇 달 전에 시행된 '라이프스타일 설문지'에서 Fidler양은 자신이 아주 드물게 그러한 활동을 한다고 서술했었다.

조사 비디오를 수령한 즉시 Sun Life 보험사는 Fidler 양의 보험급여를 파기하였으며, 이는 Fidler 양을 담당하는 모든 의료 전문가들이 그녀의 증상에 대해 완전장애라는 의견을 피력하고 있음에도 불구하고 Fidler 양과 아무런 접촉도 없이 이루어진 것이었다.

Fidler 양은 Sun Life 보험사를 상대로 무겁고 징벌적 성격이 강한 피해에 대한 고소를 접수하고, 또한 그에 대한 조치를 취하기로 결정하였다. Fidler 양의 심리는 법정판결이 시작되기 일주일 전 2002년 4월에 이행되었다. Sun Life 보험 행정담당자는 증거 검증과 Fidler 양의 진술이 있는 날 법정에 참석하였으며, 최종 판결에서 Fidler 양이 승소할 것이라고 예감했었다. Sun Life 보험사는 Fidler 양의 장기적 장애급여를 복원할 것과 보험계약 파기 시기부터의 연체금 지불, 그리고 심리이전 판결에 대한 비용과 이자를 지불하겠다고 밝혔다.

Fidler 양은 이 조건을 받아들였으나, 무겁고 징벌적 성격이 강한, 보험사의 조치에서 비롯된 피해에 대한 보상을 받을 수 있는지에 대해서는 판결 절차를 취소하지 않았다.

2. 법원의 판결

이 케이스의 판결에서 법원은, Sun Life 보험사는 그들 자신의 이권을 보호할 권리가 있었으며 고소인의 고소 내용을 조사·평가하는 등의 적절한 조치(예를 들면, 비디오 조사)를 취한 점에는 아무런 잘못이 없다고 판결하였다. 그러나 Sun Life 보험사가 Fidler 양을 공정하게 대우했는가와 증거를 객관적으로 평가했는가에 대해서는 문제의 소지가 있다고 판단하였다.

법정의 관점은, Fidler 양의 고소 해결을 위해 Sun Life 보험사가 접근한 방법은 일방적이고 독단적이었으며 자신들의 선의의 의무를 파괴하기에 충분하다는 것이었다. Sun Life 보험사의 행위가 악의적이라고 할 수 없다는 점은 인정함에도 불구하고, 법정은 아래와 같은 판결을 내렸다.

나는 보험 제공사의 행위가 악의적이지는 않다는 점을 인정하지만, 최소한 Sun Life 보험사는 성실한 의무 수행과 보험가입자에게 대한 그 의무 불이행의 결과에 대해서는 일부러 못 본 체 하였다.

Sun Life 보험사는 5년 이상 보상을 거부하였고, Fidler 양의 건강 상태에는 아무런 변화도 없었음에도 불구하고 보험 제공사는 입장을 번복하였다. 보험사는 이러한 입장변화를 충분히 설명할 수 있는 적절한 증거도 없이 2002년 4월 법정판결이 있기 직전 교섭을 제의하였다. 나의 관점에서는, 보험사의 행위가 애매모호하고 독단적이며 선의라고 생각하기에는 무리가 있을 뿐 아니라, 약하고 의존적인 보험 가입자를 안심할 수 있도록 해야 하는 공정함과도 거리가 멀다.

법정은 Sun Life 보험사의 선의의 의무 불이행 행위는 사회 기준에서 벗어난 행위라고 판결하였다.

아일랜드

고용 판례 모음(2002년 발행)

A. *Ann Hamington v. East Coast Area Health Board* (판례 요약 12월 -E2002-001)

1. 배경

고소인은 자신이 인터뷰 편의시설과 관련해 또한 선임 조제 기술자(senior pharmaceutical technician) 직(職)의 적임자 선발 과정에서 장애를 이유로 차별받았다고 주장하였다. 고소인은, 인터뷰하기에 적절한 시설이 배치되어 있지 않았고 인터뷰가 열리는 건물과 인터뷰 장소로의 접근에 어려움이 있었다고 주장하였다. 고소인은 또한 인터뷰 채점 역시 공정·공평하지 못했다고 주장하였다.

2. 결정

평등위원회 담당자는 고용평등법 section 16을 목적론적으로 해석하기로 하고, 피고측이 고소인의 특수한 필요성에 대해 미리 통지를 받았었다는 점을 고려하였다. 담당자는, 고소인이 장애를 이유로 한 차별, 즉 피고측이 고소인의 필요에 따른 인터뷰 장소로의 접근을 보장하는 등 인터뷰 단계에서 취해질 모든 적절한 조치를 하지 않음으로 인한 차별에 해당하는 ‘무반증 승소 사건(prima facie case)’으로 확정했음을 확인하였다. 피고측은 인터뷰 장소로의 접근을 가능하게 할 리프트의 수리 비용이 배정 비용보다 더 높아질 것이라는 점을 통보하지 않았다.

적임자 선발 과정에 관련된 차별에 대한 고소에서 평등위원회 담당자는 피고측이 선발한 자가 고소인보다 더 많은 병원 경험을 가진 적임자임을 확인하였다. 지원자들이 기준상에서 표시한 그 기준이 인터뷰 이전에 작성된 개인 신상명세서에서 가장 중요하다고 명확히 서술되어 있었다. 평등위원회 담당자는 인터뷰를 담당했던 부서가 선발 과정에서 고소인의 장애를 특별히 고려했다는 어떤 증거도 찾지 못했으며, 고소인이 선발 과정과 관련하여 장애를 이유로 한 차별에 해당하는 무반증 승소사건을 성립시키지는 못했음을 확인하였다.

3. 판결

평등위원회 담당자는, 인터뷰 단계에서 특별한 편의시설을 제공하는 등 장애인의 필요에 따라 취해질 모든 적절한 조치를 하지 않았으므로 피고측이 고용평등법 section 16에 위반하여 장애를 이유로 고소인을 차별했음을 확인하였다.

담당자는 또한 평등위원회법 section 8을 위반하여 장애를 이유로 차별을 행하였다는 점에 대해 무반증 승소 사건을 성립시킬 수 없음을 확인하였으며, 인터뷰 편의시설에의 접근권과 관련하여 발생한 차별의 결과로 받게 된 정신적 피해에 대한 보상으로 피고측은 고소인에게 1,270유로(1,000파운드)를 지급하라고 명하였다. 또한

리프트를 작동시키거나 혹은 다른 방법으로 행정담당 건물로의 효과적인 접근수단을 즉각적으로 마련·유지하고, 모든 직원들에게 1998년 고용평등법의 주요 규정을 배포하며, 평등 정책, 장애인 고용 실천지침, 모집·선발 정책을 기안하라고 명하였다.

B. *An Employee v. A Local Authority* (판례요약 12월-E2002-04)

1. 배경

고소인은 본인이 풀타임 고용을 위해 시험을 치렀고 피고측의 고용 제안 역시 풀타임에 해당하는 것이었음에도, 본인이 계약직 고용으로 임명된 것은 고용인이 자신을 장애를 이유로 차별한 것이라고 주장하였다. 고소인은 또한 피고측 사무원으로 일하는 동안 그 직업에 요구되는 의무 수행을 위해 갖추어야 할 충분한 능력연마에 필요한 어떤 특별대우나 편의시설 등 적절한 조치를 피고측이 취하지 않았다고 주장하였다.

2. 결정

평등위원회 담당자는 피고측이 고소인을 임명하는 방식에 있어서는 장애를 이유로 차별하지 않았다는 입장을 수용했으나, 이 문제에 있어 피고측이 한 행위는 계약법에 의거하여 그 이유를 제시·설명해야 할 필요가 있을 수 있다는 견해를 나타내었다. 두 번째 제기한 문제에 관해서 담당자는 도움이 된다고 FAS/NRB(Foras Áiseanna Saothair/National Rehabilitation Board)로부터 확인된 세 가지 이니셔티브를 포함하여 피고측이 자신들에게 선택 가능했던 옵션들을 철저히 검토하지 않았다는 점과 고소인의 직업에 요구되는 의무를 수행하는데 충분한 능력을 갖추게 할 수 있었던 특별대우나 편의시설을 피고인이 고소인에게 적절하고 편견 없는 방식으로 제공하지는 않았다는 점을 확인하였으며, 또한 피고측이 대규모의 공공 조직이라는 점을 고려하면 특별대우와 편의시설 제공으로 책정한 비용이 일반적 책정 비용(일반회사가 책정하는 비용)과 크게 차이가 나지 않는다는 사실도 확인하였다.

위원회 담당자는 또한 관리직원과 다른 분야에 필요한 훈련과 관련하여 피고측이 취한 행위는 환경부가 정한 지방당국 서비스에서의 장애인 고용을 위한 수행지침에 견주어 무척 불충분했음을 확인하였다.

3. 판결

평등위원회 담당자는 고용계약의 측면에서는 피고인이 고소인을 장애를 이유로 차별하지 않았음을 인정했으나, 특별대우와 편의시설에 관련해서는 고용평등법 section 16에 위반하여 고소인의 필요를 충족시킬 수 있는 모든 조치를 취하지는 않았다고 판단하였다.

평등위원회 담당자는, 필요 충족이 적절하지 못한 결과로 고소인이 받은 정신적 피해를 보상하기 위하여 피고측은 15,000유로를 고소인에게 지급하라고 명했으며, 또한 피고측의 모든 관리직원에게 장애 이슈의 적절한 인식을 위한 훈련을 실시하라고 명하였다. 단, 이 훈련은 판결일로부터 4개월 이내에 시작되어야 하며, 지방당국의 장애관련 담당직원의 임무를 수행하는 자를 반드시 포함시켜야 한다고 하였다. 또한 이 장애관련 임무수행자는 지속적으로 장애 이슈에 관한 인식훈련 과정에 참여해야 하며, 일반적으로 직원들의 장애 훈련에 관한 문제 역시 지속적으로 관찰·검토되어야 한다고 하였다.

C. *A Complainant v. Civil Service Commissioners* (판례 요약 12월 -E2002-015)

1. 배경

고소인은 공무원직 중 행정·타이핑사무원 선발에 지원하였다. 이 사무원 선발은 그 지원자를 당시 NRB에 등록되어 있는 자들로 한정하였다. 고소인은 당시 정신장애에 관한 문제를 가지고 있었으며, NRB에 등록되어 있었다. 고소인은 선발 과정의 첫 번째 단계를 성공적으로 통과했으며, 인터뷰와 타이핑 테스트를 받으러 오라는 요청을 받았다. 이후 고소인은 타이핑 테스트를 통과했으나, 인터뷰에서는 요구된 기준을 만족시키지 못했다는 통지를 받았다. 고소인은 인터뷰 담당부서의 결정은 공평하지 못하며, 그가 정신장애를 앓고 있다는 이유로 위법적인 차별을 받았다고 주장하였다.

2. 결정

평등위원회 담당자는 수집한 증거 자료가 장애를 이유로 청구인을 차별했다는 주장을 뒷받침할 수 없다는 점을 확인하고, 직접 차별에 해당하는 무반증 승소 사건이 성립될 수 없다고 결론지었다. 담당자는 또한 수집된 증거 자료가 장애를 이유로 한 간접 차별의 무반증 승소 사건을 성립하기에도 불충분하다는 점을 확인하였다.

평등위원회 담당자는 차별에 대한 무반증 승소 사건이 성립되려면, 피고측에서 제시된 증거가 피고측이 위법적으로 차별을 하지 않았으며 결과적으로 차별이라는 추측에 반증을 들 수 있다는 점을 보여줄 수 있어야 한다는 자신의 생각을 표명하였다.

3. 판결

평등위원회 담당자는 행정사무관이 1998년 고용평등법 규정에 위반하여 청구인을 차별한 것이 아니라는 점을 확인하였다.

D. *A Complainant v. A Department Store* (판례 요약 12월-E2002-016)

1. 배경

이 논쟁은 한 고소인이 자신의 고용 지원이 처리되는 방식에서 장애를 이유로 백화점으로부터 차별을 당했다는 주장으로 시작되었다. 고소인은 지적장애 아동을 위한 학교에 다니긴 했지만, 자신은 장애를 가지고 있지 않다고 주장하였다. 고소인은 자신이 1999년 5월에 있었던 인터뷰에 대해 고용인으로부터 어떤 설명도 없이 고용을 거절당했다고 주장하였다. 고소인은 1999년 12월 한차례 더 지원을 했고, 2000년 1월 인사담당 매니저로부터 ‘학습이 느린 사람들을 위한 학교’에 다녔던 사람을 고용하지는 않을 것이라는 말을 들었다. 피고측은 청구인의 차별에 대한 주장을 인정하지 않았으며, 인터뷰가 성공적이지 않았던 이유는 고소인이 그 직책에 적합하다고 고려되지 않았기 때문이라고 주장하였다. 피고측은 인사담당 매니저의 발언 사실과 고소인과의 대화 사실을 전적으로 부정하였다.

2. 결정

평등위원회 담당자는, 비록 장애를 가지고 있다는 사실은 부정되었지만 장애를 문제 삼은 사실은 고소인이 장애를 이유로 한 차별로 고소할 이유는 된다고 판단하였다. 담당자는 고소인이 작성한 지원서들에는 고소인의 학교 경력에 대한 내용이 없었으며, 어떻게 피고측이 고소인의 교육 배경을 알았는지에 관해 고소인은 어떠한 제안도 할 수 없었다는 것에 주목하였다. 따라서 담당자는 사건 가능성의 형평성에 기초하여 피고측의 주장이 더 신뢰성이 높으며, 고소인이 장애를 이유로 한 차별에 해당하는 무반증 승소 사건을 성립하기 힘들다고 결정하였다.

3. 판결

평등위원회 담당자는 해당 백화점이 고소인의 고용 지원을 처리하는 방식에서, 1998년 고용평등법 조항에 위반하여 장애를 이유로 고소인을 차별하지 않았다고 판결하였다.

E. *A Complainant v. A Department Store* (판례 요약 12월-E2002-017)

1. 배경

이 논쟁은 보복성 행위와 닮은 상황에서 고소인이 백화점으로부터 벌칙을 적용받아 불리한 입장에 놓이게 되었다는 주장에서 시작되었으며, 이는 1998년 고용평등법에 준거하여 장애를 이유로 한 차별에 대해서 어떤 방식으로 보상받을 수 있는지에 대해 알아보던 중 고소인의 그러한 선의의 행위를 계기로 하여 발생한 것이다. 고소인은 학습장애 아동을 위한 학교에 재학했지만, 본인은 장애를 가지고 있지 않다고 주장했다. 고소인은 피고측의 고용을 원하여 몇 차례 지원을 했으며, 자신은

장애를 이유로 차별을 당하고 있다고 생각하여 평등담당국(Equality Authority)의 자문을 구하고 있었다. 2000년 3월, 피고측의 한 지사에서 고소인은 메니저로부터 “당신이 고용평등담당국(Employment Equality Authority)에 주장한 사실은 허위이며 사실무근인 까닭에 이 후 당신으로부터는 우리 객장이나 우리 백화점 산하의 다른 지점들에 제출하는 고용지원서를 접수하지 않겠다”는 편지를 받았다. 피고측은 고소인이 평등 담당국과 접촉한 점에 대해 차별을 행한 적이 없다고 확신하며, 고소인에 대한 그들의 보복성 행위를 부인하였다. 피고측은 1998년 고용평등법에서 명하는 바와 같이 고소가 선의에 의해 이행된 것이 아니라고 피력하였다.

2. 결정

평등위원회 담당자는, 피고측은 고소인의 행위가 선의의 행동인지 아닌지에 대해 판단할 적절한 주체가 아니라는 견해를 나타내었다. 또한 담당자는 고소인의 케이스는 선의를 구분하는 것과는 아무런 상관이 없다고 판단하였다. 이 사건에서 차별에 대한 고소는 판결되지 않았다. 위원회 담당자는 사건에 대한 본인의 조사에 기초하여, 고소인은 진실성이 인정되는 불만의 원인을 가졌으며 따라서 선의의 행위를 한 것이라 판단하였다. 담당자는 보복성 행위의 심각성을 강조하며 보복성 행위를 허용하는 것은 법률을 파괴할 것이라고 말하였다. 담당자는 고소인이 피고측의 행위에 대한 충분한 보상을 받아야 한다고 확신하였다.

3. 판결

평등위원회 담당자는 1998년 고용평등법 section 74의 (1)의 규정에 위반하여 보복성 행위에 준하는 상황에서 해당 백화점이 고소인에게 벌칙을 적용하여 불리한 입장에 놓이게 했다고 보았으며, 피고측은 보복성 행위조치로 인해 고소인이 받은 정신적 피해를 보상하기 위하여 12,700유로를 지급하라고 명하였다.

F. A Complainant v. National Training and Development Institute (판례 요약 12월-E2002-037)

1. 배경

이 논쟁은 고소인이 직업훈련 과정 완수를 위한 허가를 거부당했을 경우, 1998년 고용평등법 규정에 위반하여 장애를 이유로 전국 훈련·계발 협회로부터 차별을 받았다는 주장에서 시작되었다. 과정을 이수하는 데 어려움을 경험한 이유로 고소인은 1996년 9월 그의 건강상태를 좀 더 정확히 검사해보기 위해 일시적 퇴소 상태에 있었다. 건강검사는 부정적이었고, 1997년 1월, 과정으로부터의 퇴소가 결정되었다. 고소인은 2001년 1월에 과정 완수를 신청했으며, 그에 대한 거부는 장애를 이유로 한 차별이라고 주장하였다. 피고측은 먼저 고소인의 퇴소는 1998년 법의 실시일 전

인 1997년에 이루어 졌으며, 따라서 법 영역의 적용 외부에 해당한다고 주장하였다. 또한 어떤 경우에도 고소인은 차별을 당하지 않았을 뿐 아니라 늘 공정하고 정당한 대우를 받았다고 주장하였다.

2. 결정

평등위원회 담당자는 차별이라고 주장된 사건의 일시(日時)가 우선적으로 고려되어야 한다는 점에 동의했으며, 고소인을 과정으로부터 퇴소시킨다는 최초 결정이 1996년 9월에 이루어졌다는 점을 주목하였다. 퇴소 결정은 과정에서 요구되는 사항들이 정확히 고소인이 가진 신체적 장애 영역에 연관되는 것이었다는 외부 평가에 따라 1997년 1월에 확정되었다. 담당자는 과정을 다시 재개하고자 한다는 고소인의 신청이 2001년 1월에 접수되었다는 사실과 훈련담당 학원의 책임자가 결정을 내리기 위해 그에 대한 기록을 재검토했다는 사실을 인정하였다. 책임자가 살펴본 파일은 1996년과 1997년의 고소인의 건강상태 평가와 관련된 기록들이었으며, 새로운 정보는 없었다. 평등위원회 담당자는 2001년의 거부 결정은 최초 결정을 반복한 것이며 따라서 고소된 사건은 1998년 법의 시행 이전에 일어난 것이라고 보았다.

3. 판결

평등위원회 담당자는 이 고소가 1998년 고용평등법 영역의 적용 외부에 있다고 인정하고 차별 고소에 대해 조사권을 발동하지 않았다.

참고문헌

국내

윤점룡 · 원성옥 · 이상진 · 김주영 (2004). 장애 및 병력 차별 시정 국가 정책 계획 수립을 위한 기초현황조사 보고서. 서울: 국가인권위원회.

미국

Americans with Disabilities Act of 1990, 42 U.S.C. § 12102 *et seq.* (Office of the Law Revision Counsel 2001).

Barnes et al. v. Gorman, 536 U.S. 181 (2002).

Board of Trustees of the University of Alabama et al. v. Garrett et al., 531 U.S. 356 (2001).

Bragdon v. Abbott et al., 524 U.S. 624 (1998).

Clackamas Gastroenterology Associates, P.C. v. Wells, 538 U.S. 440 (2003).

Controlled Substances Act, 21 U.S.C. § 812 (Office of the Law Revision Counsel 2001).

Jones, N. L. (2003). *The Americans with Disabilities Act (ADA): Statutory language and recent issues*. Washington, DC: The Library of Congress.

Legal Information Institute. (n. d.). *Supreme Court collection*. Retrieved September 27, 2006, available from <http://neuro.law.cornell.edu/supct/search/search.html>

Nondiscrimination; equal employment opportunity; policies and procedures, 28 C.F.R. § 42 (2005).

Nondiscrimination on the basis of disability by public accommodations and in commercial facilities, 28 C.F.R. § 36 (2005).

Nondiscrimination on the basis of disability in State and local government services, 28 C.F.R. § 35 (2005).

Regulations to implement the equal employment provisions of the Americans with Disabilities Act, 29 C.F.R. § 1630 (2005).

Rehabilitation Act of 1973, 29 U.S.C. § 794 (Office of the Law Revision Counsel 2001).

Sutton et al. v. United Air Lines, Inc., 527 U.S. 471 (1999).

Transportation services for individuals with disabilities (ADA), 49 C.F.R. § 37 (2005).

US Airways, Inc. v. Barnett, 535 U.S. 391 (2002).

U.S. Const., amend. XI.

U.S. Const., amend. XIV, § 5.

U.S. Department of Justice. (2005). *A guide to disability rights laws*. Washington, DC: Author.

영국

CANS Trust. (2002). *The CANS guide to disability discrimination*. London: Author.

Department for Transport. (2001). *The public service vehicles accessibility regulations 2000 — Guidance*. London: The Stationery Office.

Department for Transport. (2002). *The rail vehicle accessibility regulations 1998 — Guidance*. London: The Stationery Office.

Disability Discrimination Act (1995).

Disability Discrimination Act (2005).

Disability Rights Commission. (2002). *Code of Practice: Rights of access — Goods, facilities, services and premises*. London: The Stationery Office.

Disability Rights Commission. (2003). *Code of Practice for providers of post 16 education and related services*. London: The Stationery Office.

Disability Rights Commission. (2003). *Code of Practice for schools*. London: The Stationery Office.

Disability Rights Commission. (2004). *Code of Practice: Employment and occupation*. London: The Stationery Office.

Disability Rights Commission. (2006). *Provision and use of transport vehicles: Statutory Code of Practice — Supplement of part of Code of Practice*. London: The Stationery Office.

호주

Australian Human Rights & Equal Opportunity Commission. (1998). *Advisory notes on access to premises*. Retrieved July 2, 2006, from http://www.hreoc.gov.au/disability_rights/standards/Access_to_premises/premises_advisory.html

Australian Human Rights & Equal Opportunity Commission. (2002). *HREOC advisory notes on public transport*. Retrieved July 2, 2006, from http://www.hreoc.gov.au/disability_rights/standards/Transport_note/transport_note.html

Australian Human Rights & Equal Opportunity Commission. (2002). *World Wide Web access: Disability Discrimination Act advisory notes*. Retrieved July 2, 2006, from http://www.humanrights.gov.au/disability_rights/standards/www_3/www_3.html

Australian Human Rights & Equal Opportunity Commission. (2005). *Guidelines for providers of insurance and superannuation*. Retrieved July 2, 2006, from http://www.hreoc.gov.au/disability_rights/standards/Insurance/insurance_adv.html

Australian Human Rights & Equal Opportunity Commission. (2006). *Notice of exemption application: Australian Railway Association*. Retrieved August 23, 2006, from http://www.hreoc.gov.au/disability_rights/exemptions/ara/noi.htm

Australian Human Rights & Equal Opportunity Commission. (2006). *Notice of HREOC exemption decision re: Department of Infrastructure, Victoria*. Retrieved August 23, 2006, from http://www.hreoc.gov.au/disability_rights/exemptions/doivic/dec.htm

Disability Discrimination Act (1992).

Disability Discrimination Amendment Bill (2002).

유럽 연합

Council Directive 2000/78/EC, O.J.L. 303 (2000).

Whittle, R. (2002). The framework directive for equal treatment in employment and occupation: An analysis from a disability rights perspective. *European Law Review*, 27(3), 303-326.

캐나다

British Columbia (Superintendent of Motor Vehicles) v. British Columbia (Council of Human Rights), 3 S.C.R. 868 (1999).

Fidler v. Sun Life Assurance Co. of Canada, 2006 S.C.C. 30 (2006).

Quebec v. Montreal (City); Quebec v. Boisbriand (City), 1 S.C.R. 665 (2000).

아일랜드

Reid, M. (2003). *Legal review 2002*. Dublin, Ireland: ODEI — The Equality Tribunal.

2006

차별 판단 지침에 대한 외국 사례 조사
(장애 및 병력)

국가인권위원회