

# 국가인권위원회 결정례집

| 차별행위분야 |

제1집  
2004

## [ 발간어제 조음하이어 ]

국가인권위원회는 모든 국민의 기본적 인권을 보장하고 그 수준을 향상 시킴으로써 인간으로서의 존엄과 가치를 구현하고 민주적 기본질서에 이바지함을 목적으로 2001년 11월 25일 출범하였습니다.

출범이후 우리 위원회는 인권침해의 예방과 구제 등에 힘쓰면서, 특히 차별관행을 개선하고 사회적 편견을 해소하기 위해 다양한 노력을 기울여, 국민들이 차별문제에 대해 새롭게 인식할 수 있는 계기를 마련했습니다.

그동안 인권문제의 주된 관심이 인권침해 행위에 초점이 모아져 차별문제는 상대적으로 관심이 적었지만, 우리위원회가 △승진임용에서의 장애인 차별 △교수임용에서의 나이 차별 △크레파스에서 살색 명칭 사용에서의 피부색 차별 등을 인정함으로써, 차별문제에 대한 사회적 인식이 한층 확대됐습니다.

어느덧 3년여의 세월이 흘러 제1기를 마감하면서 우리 위원회 출범이후 2004년말까지 처리한 차별행위 진정사건 중에서 인용결정된 사례들을 담아 조그마한 결정레집을 내게 되었습니다.

아무쪼록 이 자료집이 인권위 직원은 물론 사회생활을 영위하는 모든 분들에게 널리 활용됨으로써 차별 없는 사회, 사람이 사람답게 사는 세상을 만드는 데 조금이나마 보탬이 되기를 바랍니다.

2004년 12월

국가인권위원회

위원장 김치국

## [ 일 러 투 기 ]

- 이 결정례집에 수록된 결정사례는 모두 45건으로 2001년 11월 25일 국가인권위원회 출범이후 2004년말까지 결정한 차별행위사건 중에서 인용결정된 사건을 성별, 종교, 장애, 나이 등 13개의 차별 사유별로 분류하여 수록하였습니다.
  
- 결정문은 사건내용을 일견하여 알 수 있도록 사건명과 결정요지를 앞부분에 신고, 주문 및 이유 등 결정내용을 가능한 한 원문을 그대로 게재하여 참고하기에 편하도록 하였습니다. 다만, 사건관계인의 인격권 보호 등을 위해 필요한 경우 사건관계인의 이름, 소속기관, 주소 등은 비실명·익명처리하였습니다.

# 목 차

www.humanrights.go.kr

## 제1부

### [성별에 의한 차별]

- 
- ① 2002.11.25.자 02진차2, 36 결정[장애판정시 남·여 차별] / 3  
동일한 외모의 흉터에 대해서 남성보다 여성에 대한 등급을 상위로 정한 산업재해보상보험법시행령 제31조는 평등권 침해의 남·여 차별행위로 인정되므로 관련규정 개정을 권고한 사례
- 
- ② 2003.6.30.자 03진차5 결정 [성별에 의한 재화 차별] / 6  
안면에 흉터가 남은 휴유장애에 대하여 성별에 따라 보험금을 차등 지급하는 것은 평등권 침해의 차별행위로 인정하고 건설교통부장관에게 관련규정을 개정할 것을 권고한 사례
- 
- ③ 2003.9.1.자 03진차48 결정[성별에 의한 고용 차별] / 12  
[1] 대학병원 교수의 간호사들에 대한 성희롱 및 폭행·인격무시·비하언동 등의 행위가 차별행위 및 인격권 침해행위로 인정되는지 여부(적극)  
[2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 당해 교수에게 특별인권교육을 받을 것을 권고하고, 관리감독 책임이 있는 대학총장 및 대학병원장에게 성차별 및 인권침해행위의 예방을 위한 대책 수립 등을 권고한 사례
- 
- ④ 2003.9.1.자 03진차10 결정 [양성평등채용목표제 검찰사무직렬 제외로 인한 평등권 침해] / 19  
[1] ‘양성평등채용목표제실시지침’ 중 실시대상시험의 종류에서 검찰사무직렬을 제외하는 것이 평등권 침해의 차별행위인지 여부(적극)  
[2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 행정자치부장관에게 관련규정의 개정을 권고한 사례
- 
- ⑤ 2003.11.17.자 02진차90, 02진차91, 02진차92, 02진차93 (병합) 결정[보건휴가 관련 평등권 침해] / 24  
[1] 여교사의 보건휴가 사용과 관련하여 관계증빙서류 요구 등으로 사실상 보건휴가 사용을 제한한 것이 평등권 침해인지 여부(적극)  
[2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 피진정인 ○○특별시교육감에게 보건휴가제도가 원활하게 시행될 수 있는 방안을 마련할 것과 피진정인 ○○초등학교장 등에게 보건휴가 사용 제한행위의 중지 및 재발방지를 권고한 사례
-

---

⑥ 2004.5.10.자 04진차12 결정[성별을 이유로 한 차별] / 35

- [1] ○○ YMCA가 여성회원들에 대하여 여성이라는 이유로 총회의결권 등을 배제하는 것이 평등권 침해인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 ○○ YMCA 여성회원들에 대하여 총회 의결권 등을 허용할 것을 권고한 사례

---

⑦ 2004.6.21.자 04진차130 결정[성별에 의한 상이등급 차별] / 45

- [1] 국가유공자등에우뒀지원에관한법률시행령 제14조 관련 [별표3] 상이등급구분표 중 “외모에 (고도의) 흉터가 남아 있는” 신체상이에 남·여 별로 등급을 차등적으로 분류하는 것이 남자국가유공자에 대한 평등권 침해인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 상이등급구분표 기준을 남녀에 따른 차별적 요소가 없도록 개정할 것을 권고한 사례

---

⑧ 2004.10.18.자 03진차589 결정[경찰공무원 및 소방공무원 공개경쟁채용시험에서 남녀응시연령 차별] / 49

- [1] 경찰공무원 채용시험 중 순경공개경쟁채용시험에서 남녀에 따라 응시연령을 달리 정하고 있는 것이 성별을 이유로 한 헌법 제11조의 평등권을 침해하는 것인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 경찰공무원임용령 제39조 제1항을 차별적요소가 없도록 개정할 것을 권고한 사례

## 제2부

### [종교에 의한 차별]

---

① 2002.10.19.자 01진차2 결정[여호와의 증인 수용자에 대한 차별] / 57

- [1] 교도소 측이 여호와의 증인 수용자들에 대하여 종교집회를 허용하지 않고 있는 행위가 평등권을 침해한 차별행위인지 여부(적극)
- [2] 국가의 구금시설에서 특정 종교에만 종교집회를 허용하는 것은 위헌시비의 소지가 있는지 여부(적극)
- [3] 교도소 측이 여호와의 증인 수용자들에 대하여 구금시설 내의 종교집회를 허용하지 않는 행위가 종교의 자유를 침해하는 행위인지 여부(적극)

## 제3부

### [장애에 의한 차별]

#### ① 2002.4.11.자 01진차1 결정[장애를 이유로 한 차별] / 65

- [1] 공무원 승진임용에 있어서 장애인차별의 의미
- [2] 지방자치단체장이 법률상 우선적인 임용 대상자에게 마땅히 주어야 할 승진의 기회를 신체적인 장애를 이유로 합리적인 이유 없이 제공하지 아니한 것은 평등권을 침해하는 차별행위에 해당하는지 여부(적극)
- [3] 차별행위를 한 지방자치단체장에게 언론매체를 통한 사과광고를 요구하는 것은 헌법에 보장된 양심의 자유를 훼손할 소지가 있는지 여부(적극)
- [4] 지방자치단체장의 차별행위가 그 의사에 반하여 당해 직을 물러날 만한 사유가 되지 않고, 차기 지방자치단체장 선거의 출마문제는 본인이 판단할 문제라고 판단하여 국가인권위원회가 권고할 수 있는 구제조치의 범위에 속하지 아니한다고 본 사례

#### ② 2003.6.30.자 01진차45, 02진차58, 103, 03진차7, 47(병합) 결정[운전면허 발급시 장애인 차별] / 73

도로교통법상 자동차면허취득시 장애인의 신체상태에 따라 받을 수 있는 운전면허의 범위 및 조건부과기준과 운동능력측정기기 판정기준중 핸들조작의 합격기준은 장애인들의 운전면허 취득을 과도하게 제한하고 있으므로 진정한 평등권을 침해한 차별행위로 인정하고 경찰청장에게 관련 규정을 개정할 것을 권고한 사례

#### ③ 2004.10.25.자 04진차115 결정[선거방송에서의 수화통역 제도개선 의견표명] / 87

- [1] 공직선거및선거부정방지법에 청각장애선거인을 위하여 자막 또는 수화통역을 임의적으로 방영할 수 있도록 한 규정이 청각장애인의 평등권을 침해할 우려가 있는지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 동규정을 의무규정으로 개정할 필요가 있다는 의견을 표명한 사례

#### ④ 2004.11.8.자 04진차53 결정[장애를 이유로 한 고용차별] / 93

- [1] 국립대학교에서 장애인을 지속적으로 승진에서 배제시킨 것이 장애를 이유로 한 헌법 제11조의 평등권을 침해하는 것인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 진정한 장애인에 대한 차별행위를 중지할 것과 재발방지를 위하여 당해 대학교 근무성적평정지침 등에 장애인차별 금지조항을 마련할 것을 권고한 사례

- 
- ⑤ 2004.11.22.자 03진기675, 04진차17 결정[장애를 이유로 한 고용차별] / 100
- [1] 공무원임용시험에서 지체장애 또는 뇌병변장애 등으로 필기에 어려움이 있는 자들을 위해 시험시간연장 등의 보완조치를 취하지 않는 것이 장애를 이유로 한 헌법 제11조의 평등권을 침해하는 것인지 여부(적극)
  - [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 시험시간연장, 컴퓨터 사용 등 공무원 공개경쟁채용 시험에 대한 보완조치를 취할 것을 권고한 사례
- 

## 제4부

### [나이에 의한 차별]

- 
- ① 2002.6.18.자 02진차22결정[나이를 이유로 한 대학신입생모집 과정의 차별행위] / 109
- [1] 대학의 입학시험에서 동점자처리기준으로 연소자 우선원칙을 채택하여 연장자를 불합격처리한 것이 입학시험 지원자의 평등권을 침해한 것인지 여부(적극)
  - [2] 대학당국에게 가능한 한 빠른 시기에 모집인원 유동제 등에 의한 합격처리 등 입학시험 지원자의 평등권 침해에 대한 구제조치의 이행을 권고하며, 대학신입생 모집과 관련하여 나이를 이유로 한 차별적 제도, 정책, 관행 등이 있는 지를 조사하여 이를 시정·개선하고, 나이를 이유로 차별행위를 하지 않을 것을 권고한 사례.
- 
- ② 2002.11.18.자 02직차1 결정[나이를 이유로 한 대학교원 모집차별] / 116
- 대학교원을 모집하면서 일정 연령을 초과한 자는 응시할 수 없도록 지원자격을 제한한 행위가 차별행위인지 여부(적극)
- 
- ③ 2004.6.28.자 03진차119 결정[교원임용시험 응시연령제한관련 평등권침해] / 122
- [1] 교육공무원임용령 제11조의2에서 교사의 신규채용을 위한 공개전형 응시연령을 40세이하로 규정한 것이 연령을 이유로 한 평등권 침해인지 여부(적극)
  - [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 교원임용시험 응시연령제한을 폐지할 것을 권고한 사례
- 

## 제5부

### [사회적신분에 의한 차별]

**1** 2002.7.18.자 01진차11 결정[원격대학 수료자에 대한 차별] / 131

- [1] 사회복지사업법시행령 별표 1 소정의 “사회복지사의 등급별 자격기준”이 평생 교육법에 의한 2년제 원격대학 사회복지 관련학과 졸업생을 사회복지사 2급 자격 취득 대상에서 배제한 것이 평등권을 침해한 것인지 여부(적극)
- [2] [1]의 경우, 보건복지부장관에게 동자격기준을 개정하기 위하여 필요한 조치를 취할 것을 권고한 사례

**2** 2003.3.24.자 02진차64 결정[기간제교원 고용 차별] / 137

- [1] 기간제교원에 대한 방학기간중 보수, 연가, 퇴직금, 호봉획정등을 정규직 교원에 비해 불리하게 대우하는 것은 평등권침해의 차별행위로 인정하여 관련 행정규칙의 개정과 차별행위의 중지를 권고한 사례

**3** 2003.6.5.자 02진차63, 03진차1 결정[국가공인민간자격증(문서실무사자격증) 취득자에 대한 차별] / 143

- [1] 교육공무원 승진후보자 명부작성을 위한 선택가산점 평정대상에서 국가기술자격인 워드프로세서 자격증소지자는 인정하면서 국가공인 민간자격인 문서실무사 자격증 소지자를 제외하는 것은 평등권 침해의 차별행위로 판단하고 이를 시정할 것을 권고한 사례

**4** 2003.9.8.자 03진차13, 03진차15(병합) 결정[군복무자의 민간의료시설 이용관련 국민건강보험법 개정 권고] / 150

- [1] 하사 등이 휴가기간 중 민간의료시설에서 진료를 받을 경우 국민건강보험법에 의한 보험급여를 하지 아니하는 것이 평등권 침해인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 보건복지부장관에게 국민건강보험법을 개정할 것을 권고한 사례

**5** 2003.9.15.자 03진차127 결정[사회적신분(비학생청소년)에 의한 차별] / 156

- [1] 공공시설 및 교통시설 이용요금의 할인에서 학생과 학생이 아닌 청소년을 구별하는 것이 평등권침해의 차별행위인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 문화관광부장관에게 관련 법령, 제도, 정책, 관행의 개정 또는 개선을 권고한 사례

**6** 2003.9.22.자 03진차104 결정[별정직공무원 사직강요 및 업무배제] / 159

- [1] 일반직공무원의 인사적체 해소와 인사쇄신을 위하여 별정직공무원에게 사직을 강요하고 업무에서 배제시키는 것이 헌법 제10조에 보장된 인격권 및 행복추구권, 헌법 제15조에 보장된 직업선택의 자유를 침해하는 행위인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 피진정인들에게 사직강요 및 업무배제행위를 중지할 것을 권고한 사례



- 
- 7** 2003.9.22.자 03진차76 결정[육아휴직 불허관련 국가공무원법 개정 권고] / 164
- [1] 특수경력직공무원(정무직, 별정직, 계약직, 고용직 공무원)에게 국가공무원법 제 71조가 정한 육아휴직을 허용하지 않고 있는 것이 차별행위인지 여부(적극)
  - [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 행정자치부장관에게 국가공무원법 및 지방공무원법의 관련 규정을 개정할 것을 권고한 사례
- 
- 8** 2003.9.29.자 03진차503 결정[국가공인민간자격증(문서실무사자격증) 취득자에 대한 차별] / 169
- [1] 교육공무원 승진후보자 명부작성을 위한 선택가산점 평정 대상에서 국가공인 민간자격인 문서실무사 자격증 소지자를 제외하는 것이 차별행위인지 여부(적극)
  - [2] 위 [1]의 경우, 관계기관들에게 국가공인 민간자격인 문서실무사 자격증 소지자에게도 선택가산점을 부여할 것을 권고한 사례
- 
- 9** 2003.10.15.자 03진차93 결정[○○대학교의 전임교원 신규채용 지원자격 차별] / 176
- [1] 「대학교전임교원신규채용업무지침」중 “본교 교직원은 지원 접수 시작일 1월 이전에 사직하여야 한다”하는 규정이 평등권 및 직업선택의 자유를 침해하는 것인지 여부(적극)
  - [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 대학교 전임교원신규채용업무지침의 관계규정의 개정을 권고한 사례
- 
- 10** 2003.12.29.자 02진차62 결정[독학사의 교사자격증 취득에 대한 차별] / 180
- [1] 독학사과정을 통해 학사학위를 취득한 후 교육대학원을 졸업하여도 학점을 인정받지 못하여 교원자격증을 취득할 수 없도록 한 관련규정이 평등권 침해인지 여부(적극)
  - [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 교육인적자원부장관에게 교원자격검정령 제19조 제 3항을 개정할 것을 권고한 사례
- 
- 11** 2004.3.22.자 03진차75, 85, 46 결정[기간제교원 고용차별] / 191
- [1] 기간제교원의 방학기간 중 보수 및 퇴직금 지급에 있어서 정규직 교원에 비하여 불리하게 대우하는 것이 평등권 침해인지 여부(적극)
  - [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 기간제 교원에 대한 차별행위를 중지하고, 진정인들에 대한 미지급된 방학기간중 보수와 퇴직금을 지급할 것을 권고한 사례
- 
- 12** 2004.5.3.자 03진차6 결정[평등권침해(계약직 경력인정 차별)] / 195
- [1] 입사전 경력이 정규직인 경우에는 그 경력이 현 업무와 동종 또는 이종 업무 여부를 구별함이 없이 경력을 인정하면서, 계약직인 경우에는 비정규직이라는 이유로 전혀 인정하지 않는 것이 사회적 신분을 이유로 한 평등권침해인지 여부(적극)
  - [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 ○○지하철공사 인사규정시행내규상 경력을 적용함에 계약직 등 비정규직을 제외하는 행위를 시정할 것을 권고한 사례
-

---

**13** 2004.5.24.자 03진차111 결정[사회적신분(일용잡급직 영양사)을 이유로 한 차별] / 199

- [1] 일용잡급직으로 고용된 영양사의 급여를 식품위생직공무원으로 임용된 영양사에 비하여 현저히 낮게 지급하는 행위 등이 평등권 침해인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 ○○○ 교육감 및 교육인적자원부장관에게 각급학교에 근무하는 영양사에 대한 차별행위를 하지 않도록 권고한 사례

---

**14** 2004.6.14.자 03진차656, 675 결정[국가공인민간자격증(문서실무사자격증) 취득자에 대한 차별] / 206

- [1] 교육공무원 승진후보자 명부작성을 위한 가산점 평정대상에서 공인민간자격인 문서실무사 자격증 소지자를 제외하는 것이 평등권침해인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 문서실무사자격증 소지자에게 관련 국가자격증 소지자와 동등한 선택가산점을 부여할 것을 권고한 사례

---

**15** 2004.9.6.자 04진차22결정[조교 재임용 차별] / 214

- [1] 교원인사관리규정의 제정·공포 이전에 임용된 조교에 대해서는 재임용을 제한하지 아니하고, 제정·공포 이후에 임용된 조교에 대해서는 재임용을 제한하는 것이 직업선택의 자유 및 평등권을 침해하는 행위인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 위 교원인사관리규정을 개정할 것을 권고한 사례

---

**16** 2004.9.20.자 04진차192 결정[사회적신분(시간강사)에 의한 고용차별] / 219

- [1] 연구직공무원의 초임호봉 획정을 위한 유사경력 산정에 있어 대학 등에서 시간강사로 근무한 경력을 유사경력으로 인정하지 않는 것이 헌법 제11조의 평등권을 침해하는 것인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 지방공무원보수규정 별표3 『연구직공무원의 경력환산율표』를 개정할 것을 권고한 사례

## 제6부

### [출신지역에 의한 차별]

---

**1** 2004.10.11.자 04진차104 결정[출신지역을 이유로 한 기타차별] / 225

- [1] 개인택시면허발급 우선순위에서 관내 택시 무사고경력만 인정하는 것이 직업선택의 자유 및 평등권을 침해하는 행위인지 여부(적극)
  - [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 위 관련규정을 개정할 것을 권고한 사례
-

## 제7부

### [출신국가에 의한 차별]

① 2002.8.12.자 02진차40 결정[외국인 산업연수제도 개선요구] / 231

정부가 2002.7.15. 발표한 『외국인인력제도 개선방안』이 외국인 노동자의 심각한 인권문제를 개선하기에는 미흡하다고 판단하여, 최소한 산업연수생제도의 단계적 폐지, 차별논란이 없도록 취업관리제 보완, 불법제류자의 단계적 양성화 조치 등이 포함되도록 개선안을 재검토할 것을 권고한 사례

② 2003.3.10.자 02진차30, 31 결정[국적차별] / 241

외국인노동자라는 이유로 직업재활훈련 신청대상에서 배제한 것은 출신국가를 이유로 한 평등권 침해의 차별행위로 인정하여, 앞으로는 이들에 대하여 직업재활훈련 신청대상에서 배제하는 일이 없도록 직업재활훈련 대상자 선정제도를 개선할 것을 권고한 사례

③ 2004.1.12.자 03진차25 결정[평등권 침해(고용차별)] / 246

- [1] 중국국적을 가진 자에 대하여 조교수 재임용심사를 하지 아니하고 계약기간 만료를 이유로 해임한 것이 평등권 침해인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 진정인에 대한 재임용심사를 실시할 것을 권고한 사례

## 제8부

### [피부색에 의한 차별]

① 2002.7.31.자 01진차3 결정[크레파스 색상의 피부색 차별] / 259

- [1] 한국산업규격(KS)상 ‘살색’ 색명이 합리적인 이유 없이 헌법 제11조에 보장된 평등권을 침해할 소지가 있는지 여부(적극)
- [2] 국제화·세계화로 국가 및 인종간 교류가 활발한 현 상황에서 특정한 인종의 피부 색깔만을 ‘살색’으로 규정하는 것이 산업표준화법의 입법취지에 부합되는지 여부(소극)
- [3] 민간기업인이 특정 색깔의 제품에 ‘살색’이라는 표기를 부착한 것이 국가인권위원회법 제30조 제1항 제1호 및 동법 제30조 제2항 제2호 소정의 인권침해행위 및 차별행위에 해당하는지 여부(소극)

## 제9부

### [전과에 의한 차별]

① 2003.1.27.자 02진차47 결정[형의 효력이 실효된 전과를 이유로 한 교원임용차별] / 267

- [1] 형의 효력이 실효된 전과를 이유로 진정인을 교원으로 임용제정하지 아니한 피 진정인의 행위에 대하여 평등권을 침해한 차별행위로 인정한 사례
- [2] 국정원장이 신원조사 회보를 함에 있어 사면·복권된 국가보안법 위반 전력을 통보하여 진정인이 불이익을 받게 한 행위는 행복추구권 침해로 인정된 사례
- [3] 사면·복권된 범죄 전력에 대하여 국정원장이 신원조사 회보를 하지 않도록 관행을 개선할 것을 권고한 사례

## 제10부

### [성적지향에 의한 차별]

① 2003.3.31.자 02진차80, 130 결정[성적지향에 의한 행복추구권등 침해] / 283

- [1] 동성애를 수간, 혼음, 근친상간, 가학·피학성음란증 등과 같이 사회통념상 허용되지 아니한 성관계라고 할 수 있는지 여부(소극)
- [2] 동성애를 표현한 매체물을 청소년유해매체물로 지정하여 청소년들의 접근을 막는 청소년보호법시행령 [별표 1] 청소년유해매체물 심의기준(제7조 관련)은 헌법상 평등권 및 신체의 자유를 침해한 것이므로 규정 중 ‘동성애’를 삭제하도록 권고한 사례

② 2004.8.3.자 03진차664 결정[헌혈문진시 성적지향에 의한 평등권침해] / 289

- [1] 헌혈기록카드 문진사항 중 ‘동성이나 불특정 이성과 성접촉이 있었다’는 문항이 성적 지향을 이유로 한 헌법 제11조의 평등권을 침해하는 것인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 혈액관리법시행규칙 별지 제5호 서식 헌혈 기록카드 문진사항 15번의 3을 개정할 것을 권고한 사례

## 제11부

### [학력에 의한 차별]

**1** 2003.9.1.자 03진차129, 03진기98, 03진기102(병합) 결정[국가기술자격증 응시자격상의 평등권 침해] / 299

- [1] 국가기술자격법시행령 별표4 중 경력에 의하여 응시자격을 부여함에 있어서 동일직무 분야 실무종사 경력을 요구하면서 학력에 의하여 응시자격을 부여함에 있어서는 전공분야를 구분하지 아니하는 것이 평등권 침해의 차별행위인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 국가기술자격법시행령 별표4 중 학력에 의하여 응시자격을 부여함에 있어서 전공분야를 한정하는 등 관련법령을 개정하도록 권고한 사례

## 제12부

### [가족상황에 의한 차별]

**1** 2003.5.7.자 02진차70 결정 [가족상황을 이유로 한 평등권 침해] / 305

- 초·중등교육법시행령 제21조 제3항의 “보호자”를 친권자 또는 후견인만으로 한정하여 적용하는 것은 헌법상 행복추구권과 평등권을 침해한 것으로 판단하여 그 관행의 개선을 권고한 사례

## 제13부

### [기타사유에 의한 차별]

**1** 2004.1.19.자 03진차535 결정[미결수용자 종교집회 참여배제의 평등권침해] / 313

- [1] 미결수용자에 대해 종교집회 및 종교교육에 참여하지 못하도록 하는 것이 평등권 침해인지 여부
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 미결수용자에 대해 종교집회 및 종교교육에 참여하지 못하도록 하는 관행을 개선할 것을 권고한 사례

**2** 2004.2.16.자 03진차27 결정[기타사유에 의한 교육시설 이용차별] / 317

- [1] 대학입학전형에서 특수교육진흥법 제10조 제1항에 정한 장애종류 가운데 특정 장애 종류에 대하여서만 특수교육대상자 특별전형의 지원자격을 부여한 것이 다른 장애를 가진 자에 대한 평등권 침해인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 대학이 특수교육대상자를 특별전형함에 있어서 특정 장애유형에 한정하여 지원자격을 부여하는 관행의 시정을 권고한 사례

제 1 부

# 성별에 의한 차별

**1 2002.11.25.자 02진차2, 36 결정[장애판정시 남·여 차별]**

---

동일한 외모의 흉터에 대해서 남성보다 여성에 대한 등급을 상위로 정한 산업재해보상보험법시행령 제31조가 평등권 침해의 남·여 차별임을 인정하고 관련규정 개정을 권고한 사례

**【결정요지】**

산업재해보상보험법시행령 제31조(장해급여의 등급기준)의 [별표2] 신체장해등급표에서 동일한 외모의 흉터에 대해서 남성보다 여성에 대한 등급을 상위로 정하여 보상금 지급액을 달리 정한 것은 국가인권위원회법 제30조 제2항 제2호 소정의 평등권 침해의 남·여 차별에 해당한다.

---

**【진 정 인】** 광○○

**【피진정인】** 노동부장관

**【주 문】** 남·여간의 차별적인 신체장해등급기준을 적용하고 있는 산업재해보상보험법시행령 제31조(장해급여의 등급기준)의 [별표2]의 개정을 권고한다.

**【이 유】**

**1. 의견제시의 배경**

가. 국가인권위원회는 동일한 안면장해를 입고도 남·여간의 신체장해등급기준이 달라 장해보상금 지급시 남·여간의 차이를 두고 있는 현행 산업재해보상보험법 시행령 제31조(장해급여의 등급기준)가 평등권침해의 소지가 있는 것으로 판단하였다.

나. 국가인권위원회법 제19조제1호는 “인권에 관한 법령·제도·정책·

## 제1부 성별에 의한 차별

관행의 조사와 연구 및 그 개선이 필요한 사항에 관한 권고 또는 의견의 표명”을 국가인권위원회의 업무로 규정하고 있는 바, 산업재해보상보험법 시행령은 국가인권위원회법 제19조제1호에서 말하는 “인권에 관한 법령”에 해당하는 것이다.

다. 이에, 국가인권위원회는 관련 의료전문가의 자문을 거쳐 동 법령에 대한 의견을 다음과 같이 표명한다.

### 2. 산업재해보상보험법시행령 제31조(장해급여의 등급기준)에 대한 국가인권위원회의 의견

가. 동 법령은 의학적 타당성을 결여한 조항이다.

산업재해보상보험법시행령에 외모의 흉터에 대해 일률적으로 정해져 있는 등급규정과 남·여 차이는 의학적으로 타당성이 없다는 것이 의료전문가의 소견이다. 설사 그 법이 만들어졌던 1960년대의 사회통념인 사회생활에서 흉터로 인해 받는 정신적 고통을 고려할 때 여성의 경우가 남성보다 훨씬 더 클 것이라는 것을 반영했을 수는 있으나 의학적 타당성과는 무관하다.

나. 동 법령은 평등권을 침해하는 남·여 차별적 조항이다.

외모의 흉터로 인한 장애는 남성과 여성의 외모에 대한 가치평가를 달리 하는 사회적 통념의 문제와는 성격을 달리한다. 상대방에게 혐오감을 줄 정도의 커다란 흉터는 남·여 모두에게 극심한 정신적 고통 뿐 아니라 직업수행과정에서의 어려움 등 사회·경제적 불이익도 겪게 되는 문제이다. 그러므로 신체장해를 평가하는 과정에서 남·여 차별이 존재하는 것은 비합리적이며 같은 부위의 같은 정도의 흉터에 대하여 남·여간 보상금 지급기준이 다른 것은 평등권을 침해하는 조항이라고 판단된다.

다. 국가배상법시행령과 미국의약협회의 기준 등에는 남·여 구분이 없다.

산재법시행령과 유사한 법률인 국가배상법시행령 [별표2] 신체장해의등급과노동력상실률표에는 남·여 간에 차별을 두지 않고 ‘외모에 추상이 남은 자’등으로 표현하고 있다. 또한 세계적으로 널리 쓰이는 맥브라이드



(McBride)방법과 미국의약협회(AMA)의 기준에는 흉터에 대한 언급이 없으며, 미국 캘리포니아주 노동법의 형태장해(흉터) 평가표에는 흉터의 정도에 따라 신체장해율을 정하고 있다.

### 3. 결 론

따라서, 산업재해보상보험법시행령 제31조(장해급여의 등급기준)의 [별표2] ‘신체장해등급표’에서 동일한 외모의 뚜렷한 흉터에 대해 남성은 제7급제12호, 여성은 제12급제13호로 남성보다 여성에 대한 등급을 상위로 정하여 보상금 지급액을 달리 정한 것은 국가인권위원회법제30조제1항제2호에 정한 평등권 침해의 남·여 차별로 판단되어 동 규정의 개정을 권고한다.

2002. 11. 25

국가인권위원회 정책및대외협력소위원회  
위원장 박경서 위 원 김덕현 위 원 정강자

## ② 2003.6.30.자 03진차5 결정[성별에 의한 재화 차별]

---

안면에 흉터가 남은 휴유장애에 대하여 성별에 따라 보험금을 차등 지급하는 것은 평등권 침해의 차별행위로 인정하고 건설교통부장관에게 관련규정을 개정할 것을 권고한 사례

### 【결정요지】

외모에 흉터가 남아서 받는 정신적 고통 및 제약이 남성보다 여성이 더 크다는 사회적 통념은 의학적 타당성 및 근거가 없음에도 외모에 흉터가 남은 신체장애에 대하여 장애등급을 성별로 다르게 규정하여 보험금을 차등지급하는 것은 평등권 침해의 차별행위로 인정하고 피진정인에게 자동차손해배상보장법시행령 별표2 후유장애의 구분과 보험금 등의 한도금액(제3조제1항제3호 관련)중 외모에 흉터가 남은 신체장애에 관한 부분을 성별에 따른 차별적 요소가 없도록 개정할 것을 권고

---

【진 정 인】 고○○

【피진정인】 건설교통부장관 외 2인

- 【주 문】
1. 자동차손해배상보장법시행령 별표 2 후유장애의 구분과 보험금 등의 한도금액(제3조제1항제3호 관련) 중 외모에 흉터가 남은 신체장애에 관한 부분은 남성 피해자에 대한 헌법 제11조의 평등권 침해의 차별행위임을 인정한다.
  2. 피진정인 건설교통부장관에게 자동차손해배상보장법시행령 별표 2 후유장애의 구분과 보험금 등의 한도금액(제3조제1항제3호 관련) 중 외모에 흉터가 남은 신체장애에 관한 부분을 성별에 따른 차별적 요소가 없도록 개정할 것을 권고한다.
  3. 피진정인 ○○보험 주식회사에 대한 진정을 기각한다.
  4. 피진정인 ○○○○원장에 대한 진정을 각하한다.

## 【이 유】

### 1. 당사자의 지위

가. 진정인은 2002. 5. 5. 17:50경 피진정인 ○○보험 주식회사의 개인용자동차보험에 가입한 ○○29고○○○○ 자동차를 운전하다가 교통사고로 다발성늑골골절, 뇌진탕, 안면부 및 슬관절 열상의 상해를 입고 치료를 하였으나 안면부에 다발성 추상반흔이 남았다.

나. 피진정인 건설교통부장관은 육운에 관한 사무를 장리하고 있고, 피진정인 ○○○○원장은 금융감독위원회 또는 증권선물위원회의 지시를 받아 금융기관에 대한 검사·감독업무 등을 수행하기 위하여 설립한 ○○○○원을 대표하며, 그 업무를 통할하고 있고, 피진정인 ○○보험 주식회사는 진정인이 가입한 자동차보험의 보험사업자이다.

### 2. 당사자의 주장

#### 가. 진정인의 주장

(1) 진정인은 자동차손해배상보장법시행령에 따라 장해등급 제12급 판정을 받고 보험금 300만원을 지급받았다. 위 시행령에 따르면 진정인과 같은 정도의 장해가 있는 여성은 장해등급 제7급에 해당하여 보험금 1천200만원을 지급받을 수 있도록 되어 있는데 이는 성별에 의한 차별이다.

(2) 장해 정도가 같은 데도 보험금이 남성과 여성에게 다르게 지급되므로 피진정인 ○○보험 주식회사는 남성 피보험자의 보험료를 감액하여야 한다.

(3) 피진정인 건설교통부장관은 진정인이 장해정도가 같은 여성보다 적게 받은 보험금 900만원을 진정인에게 지급하여야 하며, ○○○○원장은 자동차종합보험약관에 남녀차별조항이 있음을 알고도 이를 시정하지 않는 등 직무를 유기하였다.

#### 나. 피진정인의 주장

##### (1) 건설교통부장관의 주장

자동차손해배상보장법시행령이 “외모에 뚜렷한 흉터가 남은” 여성과 남

## 제1부 성별에 의한 차별

성간 후유장해 구분과 보험금 등의 한도금액을 달리 정하고 있는 것은 문제가 있다고 판단하여 개정을 추진 중에 있다. 그러나 자동차손해배상보장법시행령 별표 2(제3조제1항제3호 관련)의 관계규정은 현행법 체계상 유효한 것이므로, 동 규정에 근거한 손해배상금액에 대하여 정부가 직접 그 부족분을 보전해 주어야 하는 것은 아니다.

### (2) ○○보험 주식회사의 주장

(가) 통상 자동차는 피보험자 본인만 운전하는 것이 아니라 여성을 포함하여 불특정 다수인이 운전하고 있으며, 남성 피보험자가 운전하는 자동차에 부모, 배우자, 자녀가 동승하다가 부상한 경우에도 성별에 관계없이 보험금은 불특정 다수인에게 지급되고 있다.

(나) 자동차보험료는 어느 특정한 개인의 보험금액에 따라 변동되는 것이 아니라, 가입차종, 가입자 연령, 가입경력, 특약요율, 할인할증률 등 여러 조건들을 종합하여 산출되는 것이므로 남성 피보험자의 보험료를 감액할 것이 아니다.

### (3) ○○○○원장의 주장

○○○○원은 자동차종합보험과 책임보험의 보험제도와 요율, 보험정책 등을 관할하며 보험약관의 인가 및 검토 등의 업무를 담당하고 있으나, 추상 후유장해에 관한 것은 자동차보험약관이 아니라 건설교통부가 관장하는 자동차손해배상보장법시행령에 정한 기준에 따른 것이므로 ○○○○원장이 직무유기한 것은 없다.

## 3. 조사내용과 관계법령

가. 조사결과 다음과 같은 사실이 인정된다.

(1) 피진정인 ○○보험 주식회사의 자동차종합보험약관 중 자기신체사고의 후유장해 보험금에 관한 규정은 다음과 같다.

### 35. 보험금의 종류와 한도

㉠ 회사가 이 약관에 따라 매 사고에 대하여 지급하는 보험금의 종류와 한도는 다음과 같습니다.

#### ①, ② 생략

③ 후유장해보험금 : 회사는 피보험자가 상해를 입은 직접적인 결과로 치료를 받은 후에도 신체에 장애가 남는 경우에는 <별표 3>의 후유장해구분

및 급별 보험가입금액표에 따라 보험증권에 기재된 후유장해보험가입금액에 해당하는 각 장해급별 보험가입금액을 후유장해보험금으로 피보험자에게 지급합니다.

② 내지 ④ 생략

<별표 3> 후유장해구분 및 급별 보험가입금액표  
(보통약관 35조 ①항 ③호 관련)

장해 등급	보 험 가 입 금 액			
	1,500만원	3,000만원	5,000만원	1억원
1급	1,500만원	3,000만원	5,000만원	1억원
2급	1,350만원	2,700만원	4,500만원	9,000만원
3급	1,200만원	2,400만원	4,000만원	8,000만원
4급	1,050만원	2,100만원	3,500만원	7,000만원
5급	900만원	1,800만원	3,000만원	6,000만원
6급	750만원	1,500만원	2,500만원	5,000만원
7급	600만원	1,200만원	2,000만원	4,000만원
8급	450만원	900만원	1,500만원	3,000만원
9급	360만원	720만원	1,200만원	2,400만원
10급	270만원	540만원	900만원	1,800만원
11급	210만원	420만원	700만원	1,400만원
12급	150만원	300만원	500만원	1,000만원
13급	90만원	180만원	300만원	600만원
14급	60만원	120만원	200만원	400만원

(주) 장해등급은 자동차손해배상보장법 시행령 별표 2에서 정한 후유장해구분에 의함

(2) 국가인권위원회 정책및대외협력소위원회는 2002. 11. 25. 산업재해보상보험법시행령 제31조(장해급여의 등급기준)의 별표 2 신체장해등급표에서 동일한 외모의 뚜렷한 흉터에 대하여 여성은 제7급제12호, 남성은 제12급제13호로 남성보다 여성에 대한 등급을 상위로 정하여 보상금 지급액을 달리 정한 것은 평등권 침해의 차별행위라고 판단하고 동 규정의 개정을 권고하였다.

나. 관계 법령은 다음과 같다.

(1) 헌법 제11조제1항은 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생

## 제1부 성별에 의한 차별

활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니 한다”고 규정하고 있다.

(2) 자동차손해배상보장법시행령 별표2 후유장해의 구분과 보험금등의 한도금액(제3조제1항제3호 관련) 중 흉터가 남은 신체장해에 관한 부분의 내용은 다음 표와 같다.

<별표2> 후유장해의 구분과 보험금등의 한도금액

장해급별	한도금액	신 체 장 해 내 용
7급	3천200만원	1.~11. 생략 12. 외모에 뚜렷한 흉터가 남은 여자
12급	1천만원	1.~12. 생략 13. 외모에 뚜렷한 흉터가 남은 남자 14. 외모에 흉터가 남은 여자
14급	500만원	1.~10. 생략 11. 외모에 흉터가 남은 남자

(3) 국가인권위원회법 제30조제1항은 국가기관의 업무수행과 관련하여 헌법 제10조 내지 제22조에 보장된 인권을 침해당한 경우와 법인, 단체 또는 사인에 의하여 평등권 침해의 차별행위를 당한 경우를 위원회의 조사대상으로 규정하고 있다.

## 4. 판 단

가. 자동차손해배상보장법시행령 별표2 후유장해의 구분과 보험금 등의 한도금액(제3조제1항제3호 관련) 중 외모에 흉터가 남은 신체장해에 관한 부분은 외모에 흉터가 남아서 받는 정신적 고통 및 제약이 남성보다 여성이 더 크다는 사회적 통념을 고려한 것이겠지만 외모에 흉터가 남아서 받는 정신적 고통이 남성보다 여성이 더 크다는 것은 의학적으로 타당성이 없다는 것이고(국가인권위원회 정책및대외협력소위원회 2002. 11. 25. 산업재해보상보험법시행령에 대한 개선권고 결정 참조), 흉터가 남아서 받는 제약이 남성보다 여성이 더 크다고 볼 근거도 없으므로 외모에 흉터가 남은 신체장해에 관하여 장해등급을 성별로 다르게 규정하는 것은 합리적 이유가 없는 것으로 판단된다.

나. 자동차보험료는 가입차종, 가입자연령, 가입경력, 특약요율, 할인할증률 등을 종합하여 산출되는 것이지 지급보험금액에 따라 변동되는 것이 아니고, 자동차운행으로 인한 피해자에게는 그 피해자가 남성이건 여성이건 구별 없이 보험금이 지급되고 있으므로 피보험자가 남성이라고 하여 보험료를 감액해 줄 이유는 없다고 할 것이다.

다. 자동차손해배상보장법시행령 별표 2 후유장해의 구분과 보험금등의 한도금액(제3조제1항제3호 관련)의 규정이 평등권을 침해하는 것이라고 하더라도, 남·여간의 보험금 차등지급분을 국가가 지급할 의무가 있다고 할 수는 없다. 피진정인 금융감독원장에 대한 진정은 국가인권위원회법 제30조제1항 소정의 위원회 조사 대상에 해당하지 아니한다.

## 5. 결 론

그러므로, 자동차손해배상보장법시행령 별표 2 후유장해의 구분과 보험금등의 한도금액(제3조제1항제3호 관련) 중에서 외모에 흉터가 남은 신체장해에 관한 부분은 남성피해자에 대한 평등권 침해의 차별행위임을 인정하고, 피진정인 건설교통부장관에게 이를 차별적 요소가 없도록 개정할 것을 권고하고, 피진정인 ○○보험 주식회사에 대한 진정을 기각하고, 피진정인 ○○○○원장에 대한 진정을 각하하기로 한다.

2003. 6. 30.

국가인권위원회제3소위원회

위원장 유시춘 위 원 김오섭 위 원 정강자

### ③ 2003.9.1.자 03진차48 결정[성별에 의한 고용 차별]

---

- [1] 대학병원 교수의 간호사들에 대한 성희롱 및 폭행·인격무시·비하 언동 등의 행위가 차별행위 및 인격권 침해행위로 인정되는지 여부 (적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 당해 교수에게 특별인권교육을 받을 것을 권고하고, 관리감독 책임이 있는 대학총장 및 대학병원장에게 성차별 및 인권침해행위의 예방을 위한 대책을 수립할 것 등을 권고한 사례

#### 【결정요지】

- [1] 대학병원 교수가 간호사들에 대한 성희롱 및 폭행·인격무시·비하 언동 등의 행위를 한 경우에 그 경위, 내용, 주위사정에 비추어 볼 때 공공기관의 종사자로서 업무관계에서 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 상대방에게 성적 굴욕감 등을 느끼게 하는 행위는 차별행위(성희롱) 및 인격권 침해행위로 인정함.
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 당해 교수에게 특별인권교육을 받을 것을 권고하고, 관리감독 책임이 있는 대학총장 및 대학병원장에게 성차별 및 인권침해행위의 예방을 위한 대책수립과 사건발생시 공정한 조사·처리가 이루어질 수 있는 방안을 마련할 것을 권고함.
- 

【진 정 인】 김○○ (○○대학교병원노동조합지부장)

【피 해 자】 ○○대학교병원 수술실 간호사들

【피진정인】 ○○대학교 의과대학교수 이○○ 외 2인

- 【주 문】 1. 피진정인 이○○의 이유란 기재 1.나.(1)내지(4) 행위는 차별행위(성희롱) 및 인격권 침해행위임을 인정한다.  
2. 피진정인 이○○에게 국가인권위원회가 주최하는 특별인권교육을 받을 것을 권고한다.



3. ○○대학교총장과 ○○대학교병원장에게 성희롱예방교육을 철저히 시행하고, 향후 성차별 및 인권침해 행위의 예방을 위한 대책을 수립하며, 성희롱 및 성폭력 사건 발생시 공정하게 조사·처리할 수 있는 방안을 마련할 것을 권고한다.

## 【이 유】

### 1. 피진정인 이○○에 대한 진정

#### 가. 당사자의 주장

##### (1) 진정인의 주장

○○대학교 의과대학 비뇨기과 주임교수 겸 ○○대학교병원 비뇨기과 과장으로 있던 피진정인 이○○은 간호사들을 성희롱하고, 폭행하고, 인격을 무시하는 행동을 하였으므로 그를 교수직에서 해임하여야 한다.

##### (2) 피진정인 이○○의 주장

간호사들에게 농담을 하였으나 성적 의미는 없는 것이었고 인격을 무시할 의도도 없었고 간호사 머리에 손을 댄 것에 대하여는 잘못을 사과하였으나 진정인의 주장 중에는 과장되고 근거 없는 것도 많다.

#### 나. 인정된 사실

이 사건 피해자들, 목격자 및 참고인들의 진술과 관계 자료를 종합하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

##### (1) 성희롱 사례

(가) 피진정인 이○○은 2003. 2. 7. 09:00경 신규로 임용된 간호사가 피진정인 이○○이 수술을 위해 손목위에 착용한 슬리브에 많은 양의 젤리를 짜서 바르자, “역시 처녀라서 농도를 못 맞춰”라고 말하고, 다른 간호사가 이를 제지하자 “그럼 니꺼(여성분비물) 발러, 너 많이 나오잖아”라고 하였다.

(나) 비뇨기과로 처음 오는 신규 혹은 새로 배치되어 오는 간호사에게 “너 어디 출신이야? 강간이나?(강간 : ○○대학교 간호학과 지칭)라고 물으면서 당황하게 한다.

(다) 수간호사가 수술실에서 일하다가 잠깐 화장실에 다녀오면 “또 늘

다왔어? 하여튼 일도 하지 않고 커피만 마셔. 다음부턴 화장실 가지 마, 가지 말고 foley(소변줄) 끼워”라고 말한다.

(라) 비뇨기와 특성상 남자의 생식기를 노출하고 수술하는 경우 간호사에게 “너 송이버섯 먹고 싶지?”라고 질문하고, 간호사가 송이버섯은 귀해서 못 먹어 봤고 양송이는 먹어봤다고 대답하자 “내가 줄께”하며 남자환자의 음경을 가리켜 간호사들이 당황하는 모습을 보고 재미있어 한다.

(마) 간호사의 얼굴을 보면서 “야! 너 빨따구니 터진다”하며 불을 만진다.

(바) 간호사가 머리 숙이고 앉아서 일을 하고 있으면 엉덩이를 치며 “탱탱한 걸” 한다.

(사) 외래 환자를 진료하는 방광경실에서 간호사와 간호조무사들에게 “너희들 팬티 매일 갈아입어? 팬티 소독해야지”라는 말을 한다.

(아) 수술실에서 수술 준비하는 간호사에게 “너 말 안들어서 뺏테루 해야겠어”하며 뒤에서 간호사의 허리를 안아 간호사가 깜짝 놀라서 앞으로 쓰러졌다. 그 후로도 여러 번 “말 안들으면 다 뺏테루 줄꺼야”라며 이상한 분위기로 몰아간다.

(자) 수술실에 들어와서는 “야! 넌 가슴이 빈약해. 척 보면 알지. 옆방 좀 갖다와야겠다(비뇨기과 수술방 옆의 성형외과 수술방에서 유방확대수술을 하는 것을 의미)”고 말한다.

(차) 잘 아는 간호사가 앞에 있으면 간호사 뒤에서 목을 두 손으로 감싸며 “안녕?”하면서 놀라게 한다.

(카) 수술할 때 피가 날 수 있는 부위나 혈관수술시 티셀(tissel)이란 지혈제를 1cc 주사기에 뽑으라고 지시할 때 피브리노겐이란 약이 걸쭉해서 잘 빨아들여지지 않아 다른 간호사가 “주사기 속에 공기를 넣다 뺏다 하라”고 설명해주면 피진정인 이○○은 “넣다 뺏다 하면 어떻게? 지긋이 넣고 있어야지”라고 얘기하면서 “다음부턴 in & out 이렇게 얘기해”라며 면박을 준다.

(타) 수술 후 몸안에 고인 내용물이 나오도록 drain(배액관)이나 hemovac(피주머니)을 삽입할 때 보통 “어떤 drain 박을 건가요?”라고 묻는데, 피진정인 이○○은 그때마다 “박긴 뭘 박어? 박어는 다른 때 쓰는 말이야”하면서 주변 사람들을 민망하게 만든다.

(파) 내시경을 통해서 수술하는 경우 손을 복강에 넣기 위하여 젤포트라는 기구를 사용하는데, 젤포트 사용시 손이 들어가는 입구에 젤리를 묻히

면 피진정인 이○○은 “어디 구멍에 여자가 손을 대! 구멍은 남자꺼야! 시작하기도 전에 스크립(수술간호사)이 먼저 만져서 김센다. 다시는 만지지 마!”라는 말을 자주 하여 같은 수술방에 있는 간호사는 물론 의사들도 당황케 한다.

(하) 2003. 1. 10. 09:30경 수술중에 갑자기 간호사들에게 “너희들에게 설문조사 좀 하자”라고 하더니 “니들 컷키스 언제 했냐?”고 물어보고, 집이 어딘지 물어서 ○○라고 얘기하면 “거기는 군부대인데 거기 산다고 하면 처녀 아닌 줄 아니까 절대로 다른 사람에게 얘기하지 마”라고 얘기한다.

(2) 폭행 사례

(가) 피진정인 이○○은 2003. 2. 7. 12:30경 내시경을 이용한 신장절제술을 하는 도중 수술기계의 압력을 내려달라는 지시를 받은 수술간호사가 전원을 끄고 기계를 다시 세팅하자 “과장이 하는 수술에 신규간호사가 들어올 수 있냐”며 소리를 질렀고, 수술 후에 피 묻은 손으로 신규간호사의 머리를 때렸다.

(3) 인격 무시 사례

(가) 피진정인 이○○은 간호사로 하여금 집도의가 직접 조절하는 기계인 지혈기계의 발판을 피진정인 이○○의 발밑에 쭈그리고 앉아 조절하게 하여 수치심을 느끼게 하였다.

(나) 평소 사람을 부를 때 호칭이 “야, 너” 등 반말을 쓴다.

(다) 수술하러 아침에 내려오자마자 “허○○, 나 너 ○○대 출신 아닌 거 알아. 야! 난 허○○가 ○○대 출신 아니라는 걸 내입으로 말 못해! 수술실 사람들 중 모르는 사람 없으니까” 라고 얘기하며, 해당 간호사가 이를 제지하여도 매일 반복해서 얘기하고, 신규간호사가 들어오면 “야, 너는 어디 출신이냐”라고 물어본다.

(라) 수술료 산정을 위해 교수 연구실로 전화하면 “쓰잘 데기 없는 일로 전화하지 마! 끊어! 바빠!”라고 소리치며 전화를 끊는다.

(마) 아침부터 방광경실에 찾아와 수술방에 전화하여 “과자 좀 가져오라”고 지시하여 간호사들이 아침 수술준비가 바빠서 못간다고 하면 “빨리 가져오고 일하면 될 것 아냐!”하고 소리를 지른다.

(바) 간호사들이 목례를 하면서 “안녕하세요?” 인사하면 “야! 더 크게 인사해봐! 어디서 고개만 끄떡겨려? 소리내서 크게 다시 해봐!”라고 말을 하여 난처하게 만든다.

## 제1부 성별에 의한 차별

(사) 물어보는 말에 간호사가 대답하면 “그만해! 하여튼 MM(말이 많다는 뜻)이야. 하여튼 입이 싸”라고 말하여, 어떻게 그런 표현을 할 수 있다고 하면 “어른한테 말대꾸 꼬박꼬박 하는 거봐, 하여튼 MM이야”라고 말하며 상대방으로 하여금 말을 못하게 한다.

(아) 수술에 필요한 기계가 사자마자 두 번이나 망가져 수리를 위해 미국으로 보낸 줄 알면서도 사유에 대해 설명하면 “넌 일을 참 안해. 보면 일은 앓고 말만 많아. 회사에다 얘기를 할 때 욕을 하면서 해야지 그냥하면 빨리 고쳐주냐” 한다. 회사에 다시 얘기하라고 강요하며 전화하는 옆에서 “죽여버린다고 해”라고 말하며 그대로 전하라고 강요한다.

(자) 허○○ 간호사의 부모가 별세한지 얼마 되지 않아 업무에 관해 얘기할 때 “넌 참 말이 많아. 어른한테 말대꾸하라고 네 부모가 그렇게 가르치냐...너는 에미 애비도 없어?...아 참 너는 에미 애비가 없지”라고 말하여 상대방을 불쾌하게 만든다.

### (4) 직종 비하 사례

(가) 대화할 때 “간호사 주제에...”라는 말을 자주 쓰곤 한다.

(나) 항상 월급과 수당에 대해 말하면서 “내가 일해서 돈 벌어 놓으면 하여튼 쓸데없는 것들이 다 가지고 가”라고 말한다.

(다) 간호사가 휴가를 사용하고 나오면 “휴가 받지 마. 365일 일만 해야 돼! 어디 간호사가 의사가 수술하는데 휴가야? 정기휴가도 반납해!”하면서 야단친다.

(라) 점심시간에 교대로 식사 하러 가면 “밥 먹으러 가지마. 의사가 수술하는데 어디 간호사가 밥 먹으러 가! 하여튼 간호사들은 상태가 안좋아” 하면서, 밥 먹고 온 간호사들을 다그친다.

(마) 병원 정책상 파트타임, 신규간호사가 근무할 수밖에 없는데도 “과장수술에 어떻게 신규만 있고 맨날 간호사를 바꿔? 간호부는 하여간 썩었어”라고 말한다.

### (5) 피해자에 대한 사과

위 간호사 폭행사건에 관하여 피진정인 이○○은 2003. 2. 13. 간호과장, 수간호사 3인이 모인 자리에서 피해자인 송○○ 간호사에게 잘못했다고 정식으로 사과를 하였고, 같은 달 19. 전 수술실 간호사들이 모인 식당에서 김○○ 부원장 입회 하에 공개사과를 하였으며, 피진정인 ○○대학교병원장은 같은 달 20. 수술장 직원 70여 명이 참석한 가운데 공식으로 사과하였다.

(6) 피진정인 이○○에 대한 처분

피진정인 이○○은 이 사건과 관련하여 2003. 3. 8. ○○대학교 의과대학 비뇨기과학교실 주임교수 면직 발령을 받았고, 같은 달 19. ○○대학교병원 겸직해제 발령을 받았으며, 같은 해 6. 16. 감봉 2월의 징계처분을 받았다.

다. 판 단

피진정인 이○○의 간호사들에 대한 위 나.(1)내지(4)의 언동은 그 경위, 내용, 주위사정에 비추어 볼 때 공공기관의 종사자로서 업무관계에서 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 그 상대방이나 관계자들에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 성희롱에 해당하거나 간호사들의 인격권을 침해하는 행위에 해당한다고 할 것이다. 그러나 피진정인 이○○의 간호사들에 대한 이와 같은 성희롱과 인격권 침해행위에 관해서는 이미 감봉 2월의 징계처분이 되어 다시 징계를 권고할 수는 없게 되었다고 할 것이다.

2. 피진정인 ○○대학교총장, ○○대학교병원장에 대한 진정

가. 당사자의 주장

(1) 진정인의 주장

피진정인 이○○이 간호사들에게 성희롱을 하고 인격권을 침해하였으므로 피진정인 이○○을 교수직에서 해임하고, 피진정인 ○○대학교총장, ○○대학교병원장은 공개사과를 하고 의사들에게 성희롱예방교육을 받게 하는 등 재발방지 방안을 수립하여야 한다.

(2) 피진정인의 주장

(가) ○○대학교총장의 주장

피진정인 이○○의 행위를 인지한 후 피진정인 이○○이 소속된 의과대학의 학장은 유감의 성명을 발표한 바 있고, 피진정인 이○○을 ○○대학교 교수윤리위원회에 회부하여 2003. 4. 29. 피진정인인 이○○을 징계위원회에 회부하기로 결정하였으며, ○○대학교교육공무원일반징계위원회는 같은 해 6. 16. 피진정인 이○○에 대하여 감봉 2월의 징계처분을 내렸다.

(나) ○○대학교병원장의 주장

피진정인 이○○의 행위를 인지한 후 2003. 2. 20. 수술장 직원 70여 명이 참석한 가운데 공식사과를 하였고, 같은 해 3. 5. 피진정인 이○○에 대하여

## 제1부 성별에 의한 차별

병원장 처분으로 보직해임 및 겸직해제를 확정된 후 ○○대학교에 보직해임 발령 및 겸직해제 요청을 하였다.

### 나. 인정된 사실

피진정인 이○○에 대한 ○○대학교총장 및 ○○대병원장의 처분은 1. 나.(6)의 내용과 같고, ○○대학교병원장은 2003. 2. 20. 수술장 직원들에게 공식사과를 한 사실이 있다.

### 다. 판 단

피진정인 이○○이 간호사들에게 성희롱을 하고 인격권을 침해하였고, 그와 같은 이유로 이미 징계처분이 되어 그를 해임하도록 징계를 권고할 수는 없게 되었음은 앞에서 본 바와 같다. 또한 피진정인 ○○대학교병원장은 피진정인 이○○이 간호사들에게 성희롱을 하고 인격권을 침해하는 등 교수 및 진료과장 신분으로서 물의를 일으킨 데 대한 문책과 재발방지를 위한 차원에서 보직을 해임하고 겸직해제를 하였으며, 이와 관련하여 피해자들에게 공개사과를 한 사실 등에 비추어 볼 때 또다시 공개사과 할 의무가 있다고 인정하기도 어렵다. 그러나 피진정인 ○○대학교총장 및 ○○대학교병원장은 피진정인 이○○에 대한 관리 감독의 의무가 있는 기관장으로서 재발방지를 위한 대책 등을 마련할 의무는 있다고 판단된다.

## 3. 결 론

그러므로 피진정인 이○○의 이유란 기재 1.나.(1)내지(4) 행위는 차별행위(성희롱) 및 인격권 침해행위임을 인정하고, 피진정인 이○○에게 국가인권위원회가 주최하는 특별인권교육을 받을 것을 권고하고, 또한 피진정인 이○○에 대한 관리 감독 책임이 있는 ○○대학교총장 및 ○○대학교병원장에게 성희롱 예방교육을 철저히 시행하고, 향후 성차별 및 인권침해 행위의 예방을 위한 대책을 수립하며, 성희롱 및 성폭력 사건 발생시 공정하게 조사·처리할 수 있는 방안을 마련할 것을 권고하기로 하여 주문과 같이 결정한다.

2003. 9. 1.

국가인권위원회제3소위원회

위원장 유시춘 위 원 이흥록 위 원 김오섭

#### 4 2003.9.1.자 03진차10 결정[양성평등채용목표제 검찰사무직렬 제외로 인한 평등권 침해]

---

- [1] ‘양성평등채용목표제실시지침’중 실시대상시험의 종류에서 검찰사무직렬을 제외하는 것이 평등권 침해의 차별행위인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 행정자치부장관에게 관련규정의 개정을 권고한 사례

#### 【결정요지】

- [1] 피의자 체포나 구속 등 신병확보 업무에 어느 정도 물리력이 필요한 경우가 있을 것이나 언제나 물리력 행사가 따른다고 볼 근거가 없고, 여성 검찰사무직원이 그러한 업무를 담당하지 못한다고 볼 자료도 없으며, 당직 또한 일부 검찰청에서는 여직원이 당직근무를 하고 있는 점 등에 비추어 검찰업무의 특성이 양성평등채용목표제 적용의 제외 사유가 된다고 보기 어려우므로 양성평등채용목표제실시지침(제정 2002. 12. 30. 행정자치부예규 제105호)중 검찰사무직렬을 제외하는 것은 평등권 침해의 차별행위임
  - [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 행정자치부장관에게 양성평등채용목표제 실시대상시험의 종류에서 검찰사무직렬을 제외하지 않도록 관련규정을 개정할 것을 권고함.
- 

**【진 정 인】** 김○○  
**【피 해 자】** 김○○  
**【피진정인】** 행정자치부장관

**【주 문】** 1. 피진정인의 양성평등채용목표제실시지침(제정 2002. 12. 30. 행정자치부예규 제105호) 중 실시대상시험의 종류에서 검찰사무직렬을 제외하는 것은 평등권 침해의 차별행위임을 인정한다.

## 제1부 성별에 의한 차별

2. 피진정인에게 양성평등채용목표제 실시대상시험의 종류에서 검찰사무직렬을 제외하지 않도록 위 양성평등채용목표제 실시지침을 개정할 것을 권고한다.

### 【이 유】

#### 1. 양성평등채용목표제 실시지침

2002. 12. 30. 제정 행정자치부예규 제105호 양성평등채용목표제 실시지침 중 이 사건 진정과 관계되는 부분의 내용은 다음과 같다. II. 실시대상시험의 종류 ‘양성평등채용목표제’는 다음의 시험 중 선발예정인원이 5명 이상인 시험단위를 그 대상으로 함. 다만, 검찰사무직렬·교정직렬·소년보호직렬은 제외함.

- 행정고등고시, 외무고등고시, 기술고등고시
- 7급 공개경쟁채용시험
- 9급 공개경쟁채용시험
- 시험령 제3조제1항제1호 및 제14조의2제3항의 규정에 의하여 행정자치부장관이 실시하는 특별채용시험(기능직은 제외) 중 제한경쟁 특별채용시험

#### 2. 당사자 및 참고인의 주장

##### 가. 진정인의 주장

피해자는 검찰사무직 9급 공개채용시험 준비를 하던 중 2003년 9급 공무원채용이 여성채용목표제에서 양성평등채용목표제로 바뀌어 적용된다는 공고를 보고 당연히 검찰사무직도 30% 양성평등채용목표제가 적용될 것으로 기대하였으나, 피진정인은 검찰직·교정직·소년보호직은 양성평등채용목표제 적용에서 제외한 바, 이는 차별이다.

##### 나. 피진정인의 주장

피의자·피고인에 대한 형집행 및 구속, 야간근무 등 업무의 특성을 고려하여 검찰사무직렬 채용에 양성평등채용목표제를 적용하지 아니한 것이며,



검찰사무직과 교정직, 소년보호직의 경우에도 업무환경의 변화 등 업무특성상 양성평등채용목표제 적용을 배제할 필요가 없다고 판단되면 관련 부처와 협의를 거쳐 양성평등채용목표제를 적용할 수 있다.

#### 다. 참고인의 견해

##### (1) 여성부장관의 견해

전 직급에 대해 채용목표비율(30%)을 동일하게 적용하는 것이 타당하다.

##### (2) 법무부장관의 견해

(가) 검찰사무직은 형집행, 구속 등 신병확보·관리, 야간당직 등을 주 업무로 하는 바, 여성 직원이 늘어날 경우 체포, 구속, 신병확보·관리 등 검사의 강제수사 업무 중 상당부분 큰 애로가 발생할 수밖에 없으며, 급격한 여성인력의 증가로 인해 남성 직원들의 업무가 가중되는 등 특정업무의 차질과 순환인사 원칙상 문제가 발생할 수 있다.

(나) 여성이라는 이유만으로 시험성적 등 객관적인 자료상 남성에 비하여 자질이 떨어지는 응시자를 미리 설정한 채용 목표 인원에 따라 추가 합격시키는 경우, 후순위 여성보다 성적이 좋은 남성의 경우 역차별 소지 및 헌법상 평등의 원칙과 공무담임권을 침해할 소지가 있으며 공개경쟁의 취지에 부합되지 아니한다.

(다) 미세한 점수 차로 합격 여부가 결정되는 공무원임용시험에 있어서 3점 내외의 성적 차이는 자질 면에서 결코 무시할 수 없는 격차이며, 임용성적 미만인 상당수의 여성이 매년 상시적으로 채용되는 현상이 지속되면 여성검찰사무직에 대한 전체적인 인식이 폄하되어 오히려 여성 검찰사무직의 사기가 저하될 수 있다.

(라) 현재 양성평등채용목표제가 교원 등 특정분야를 제외하고는 여성 채용목표제와 같은 제도임을 감안할 때 검찰사무직렬의 경우 양성평등채용목표제 적용을 제외한 것은 타당한 조치이다.

### 3. 인정사실 및 판단

가. 검찰업무의 특성이 양성평등채용목표제 적용 제외의 사유가 될 수 있는지의 여부

(1) 관계 자료에 의하면 검찰사무직은 형집행, 구속 등 신병확보·관

## 제1부 성별에 의한 차별

리, 야간 당직 등의 업무를 수행하고, 검사실은 검사, 계장 1명(또는 2명), 기능직 직원 1명으로 구성되는데 검사실 계장은 7급 이상이 배치되고, 여성 검찰사무직원은 현재 대부분 8~9급으로서 사무국에 집중되어 있는 사실, 여성 검찰사무직원에 대하여 야간당직을 제한하는 규정은 없고, 현재 서울 지방검찰청, 서울지방검찰청 서부지청, 인천지방검찰청, 인천지방검찰청 부천지청 등에서는 여성 직원에게 당직을 명하고 있다.

(2) 피의자 체포나 구속 등 신병확보 업무에 어느 정도 물리력이 필요한 경우가 있을 것이나 그러한 업무에 언제나 물리력 행사가 따른다고 볼 근거가 없고, 그러한 업무를 여성 검찰사무직원이 담당하지 못한다고 볼 자료도 없으며, 피의자 체포나 구속 등 신병확보업무가 검찰사무직이 담당하는 업무의 전부가 아닐 뿐더러 일부 검찰청에서는 여성 직원이 당직근무를 하고 있는 점 등에 비추어 검찰업무의 특성이 양성평등채용목표제 적용의 제외 사유가 된다고 보기 어렵다.

나. 검찰사무직렬 채용시험에 양성평등채용목표제를 적용하는 것이 역차별인지의 여부

(1) 관계 자료에 의하면 양성평등채용목표제는 여성채용목표제의 문제점을 보완하여 2003년~2007년까지 한시적으로 도입한 제도로서, 공무원 채용시험에서 남성 또는 여성 합격자 수가 일정 채용목표 비율(30%)에 미달할 경우 선발예정인원을 초과하여 남성 또는 여성을 추가로 합격시키는 것인데, 목표인원에 미달하는 인원만큼 당초의 합격예정인원을 초과하여 어느 한 성을 추가 선발하는 것이므로 합격선에 든 다른 성의 합격자를 탈락시키는 것은 아니고, 검찰사무직 여성 직원의 수는 2003. 5. 현재 9급의 경우 전체 검찰사무직의 약 18.2%(849명 중 155명) 수준이고, 7급의 경우 전체의 3.4%(1,309명 중 45명)이고, 5급의 경우 한 명도 없으며, 5·7·9급 여성 직원의 비율은 전체의 8.3%에 달하는 사실이 인정된다.

(2) 여성발전기본법 제6조는 “국가 및 지방자치단체는 여성의 참여가 현저히 부족한 분야에 대하여 합리적인 범위 안에서 그 참여를 촉진하기 위하여 관계법령이 정하는 방법에 따라 잠정적인 우대조치를 취할 수 있다”고 규정하고 있고, 공무원임용시험령 제11조의3은 “시험실시기관의 장은 여성과 남성의 평등한 공무원임용기회를 확대하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우”에는 “한시적으로 여성 또는 남성이 시험실시단계별로 선발

예정인원의 일정비율이상이 될 수 있도록 선발예정인원을 초과하여 여성 또는 남성을 합격시킬 수 있다”고 규정하고 있으며, 남녀차별금지및구제에 관한법률 제8조는 “다른 법률에 규정된 남녀평등을 촉진하기 위한 잠정적 조치 등은 이 법에 의한 남녀차별로 보지 아니한다”고 규정하고 있는 바, 검찰사무직 여성 직원의 비율이 가장 높은 9급의 경우에도 전체의 18.2% 수준에 머무르고, 7급의 경우 전체의 3.4%, 5급의 경우 한 명의 여성 직원도 없는 실정에 비추어 보면 검찰사무직에 한시적으로 양성평등채용목표제를 적용한다고 해서 여성 검찰사무직의 사기가 저하된다거나 검찰사무직의 인식이 폄하되는 결과를 초래한다고 보기 어렵고, 양성평등채용목표제는 목표인원에 미달하는 인원만큼 당초의 정원을 초과하여 어느 한 성을 추가 선발하는 것이지 합격선에 든 다른 성의 합격자를 탈락시키는 것은 아니어서, 공개경쟁시험의 취지에서 벗어나는 것도 아니므로 양성평등채용목표제는 남녀평등을 촉진하기 위한 잠정적 조치로서 남녀차별로 볼 수 없다고 판단된다.

#### 4. 결 론

그러므로, 피진정인의 위 양성평등채용목표제실시지침 중 실시대상시험의 종류에서 검찰사무직렬을 제외하는 것은 평등권 침해의 차별행위임을 인정하고, 국가인권위원회법 제44조제1항의 규정에 따라 피진정인에게 양성평등채용목표제 실시대상시험의 종류에서 검찰사무직렬을 제외하지 않도록 위 양성평등채용목표제실시지침을 개정할 것을 권고하기로 하여 주문과 같이 결정한다.

2003. 9. 1.

국가인권위원회제3소위원회

위원장 유시춘 위 원 이홍록 위 원 김오섭

**5 2003.11.17.자 02진차90, 02진차91, 02진차92, 02진차93 (병합)결정[보건휴가 관련 평등권 침해]**

---

- [1] 여교사의 보건휴가 사용과 관련하여 관계증빙서류 요구 등으로 사실상 보건휴가 사용을 제한한 것이 평등권 침해인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 피진정인 ○○특별시교육감에게 보건휴가제도가 원활하게 시행될 수 있는 방안을 마련할 것과 피진정인 ○○초등학교장 등에게 보건휴가 사용 제한행위의 중지 및 재발방지를 권고한 사례

**【결정요지】**

- [1] ○○시내 초등학교 여교사의 보건휴가 사용과 관련하여 문진표 작성, 진단서 요구, 보건휴가 사용을 알리는 가정통신문 발송, 수업후 보건휴가 사용 유도, 사용횟수 제한 등으로 보건휴가 사용을 어렵게 하거나 사용을 제한한 행위는 평등권 침해로 인정된다.
  - [2] 따라서, 보건휴가 사용에 대한 지도·감독 책임이 있는 ○○특별시교육감에게 보건휴가제도가 원활하게 시행될 수 있는 방안을 마련할 것과 2002년도 보건휴가 사용 실적이 저조하고 수업 대체교사 고용관련 예산 집행실적이 저조한 ○○초등학교장 등에게 보건휴가 사용제한행위의 중지와 재발방지를 권고함
- 

- 【진 정 인】** 황○○ 외 6인
- 【피 해 자】** 남○○ 외 1인
- 【피진정인】** ○○시 교육감 외 4인

- 【주 문】** 1. 피진정인 ○○특별시교육감의 이유란 기재 1.나. 행위는 보건휴가 사용에 대한 지도·감독 책임을 소홀히 한 것으로, 이는 평등권 침해 행위임을 인정한다.
- 2. 피진정인 ○○특별시교육감에게 보건휴가 제도가 원활히

시행될 수 있는 방안을 마련할 것을 권고한다.

3. 피진정인 ○○초등학교장의 이유란 기재 2.나. 행위와 피진정인 ○○초등학교장의 이유란 기재 3.나. 행위는 평등권 침해 행위임을 인정한다.
4. 피진정인 ○○초등학교장과 피진정인 ○○초등학교장에게 보건휴가 사용 제한행위의 중지와 재발방지를 권고한다.
5. 피진정인 ○○초등학교장에 대한 진정을 기각한다.

## 【이 유】

### 1. 피진정인 ○○특별시교육감에 대한 진정

#### 가. 당사자의 주장

##### (1) 진정인의 주장

(가) 피진정인 ○○특별시교육감은 2002. 5. 9. 전국교직원노동조합서울지부와 “교육청은 각급학교 여성교원의 보건휴가가 차질없이 시행되도록 지도한다”는 내용의 단체협약을 체결하였다.

(나) 전국교직원노동조합서울지부는 ○○소재 138개 초등학교에 근무하는 여교사 5,408명을 대상으로 2002년도 보건휴가 사용실태를 설문조사한 결과 “언제든지 신청하면 보건휴가를 사용할 수 있다”고 답변한 여교사는 89명(1.6%)에 불과하고, 또한 ○○소재 65개 초등학교에 근무하는 여교사 2,772명을 대상으로 2003년 상반기 보건휴가 사용실태를 설문조사한 결과 “보건휴가를 당당하게 사용한다”고 답변한 여교사는 31명(1.1%)에 불과하다.

(다) 아울러 동 설문조사에서 다음과 같은 행위가 보건휴가 사용을 어렵게 하거나 제한하는 것으로 나타났다.

1) 보건휴가를 사용하려는 여교사에게 문진표를 요구하거나 보건휴가 사용을 알리는 가정통신문을 학부모에게 발송한다.

2) 예정된 생리날짜 변경시 보건휴가 사용이 불가능하고, 학기별로 보건휴가 사용횟수를 제한하고 있다.

3) 보건휴가를 연가, 병가로 전용해서 사용토록 유도하고, 예산을 핑계로 수업 후 조퇴를 유도한다.

## 제1부 성별에 의한 차별

4) 대체강사의 부족 또는 학생들의 수업권을 이유로 보건휴가 사용을 꺼리게 하고, 교사의 자질 등을 이유로 사용이 어렵도록 분위기를 유도한다.

(라) 이와 같이 학교 현장에서 보건휴가가 제대로 시행되지 못하고 있음에도 불구하고 이에 대한 지도·감독의 책임이 있는 피진정인 ○○특별시교육감은 이를 방관하였다.

### (2) 피진정인 ○○특별시교육감의 주장

(가) 여교사의 보건휴가 권리와 아동의 학습권도 보장하는 두 가지 측면에서 예산 및 대체인력(시간강사)을 점차적으로 확대하여 지원하고 있으며, 보건휴가에 따른 증빙서류(문진표)도 최소화하고 있다.

(나) 그러나 학교 구성원간의 요구가 서로 다른데 따른 갈등(학교교육과정 운영과 관련하여 학교경영자와 교사간, 남교사와 여교사간, 대상 여교사와 비대상 여교사간, 교사와 학부모간)과 전국적으로 초등교사 부족현상으로 나타난 강사 구인난, 교수-학습의 질적 향상을 위한 학부모의 요구에 부응하여 교사 스스로 자제하는 경우 등이 보건휴가 사용율을 저조하게 하는 요인이 되고 있다.

(다) 보건휴가 관련 예산은 어느 정도 확보하여 제공할 수 있으나 당분간 초등교사 자격증 소지자의 부족으로 시간강사는 더욱 구하기 어려워질 것으로 예상되고, 초등학교의 교수-학습은 학급담임 교사가 거의 전과목을 지도하고 일부 교과목만 교과전담 교사에 의해 이루어지고 있는데, 담임교사가 연가, 병가, 특별휴가, 출장 등의 사유로 결근을 하여 단기간 외부 시간강사 고용시 초등학교 아동의 특성상 교사와 아동간의 교감이 이루어지지 않으면 알찬 수업이 어려워 아동의 학습권 침해가 우려된다.

(라) 교사들의 보건휴가 사용으로 인한 수업결손 및 교수-학습의 질 저하에 따른 민원과 학생들의 경우 생리를 하여도 수업을 받는데 지도해야 할 교사들이 보건휴가를 내는 것은 교사 본분에 어긋난다는 의견이 제기되고 있고, 수요자 중심 교육의 일환으로 학교운영위원회에서 “학교에서 일어나는 모든 일을 학부모에게 알릴 것을 요구”하고 있으며, 이에 따라 “교사 동정을 안내”하는 과정에서 출장, 연가, 특별휴가 등을 알리는 일부 학교가 있는 실정이며, 앞으로 학부모의 요구가 더욱 높아질 것으로 예상된다.

(마) 교원휴가는 가능한 한 수업 결손이 없는 수업 휴무일에 실시하도록 하고 있는 것과 교원휴가업무처리요령에 ‘보건휴가를 ~ 얻을 수 있다’

라고 명시한 것 등은 전원 꼭 실시하라는 의무 규정이라기보다는 꼭 필요한 경우만 사용하여야 할 것이고, 교사의 직무 특성상 방학이 있어 연 220일 정도만 근무하고 있기 때문에 수업결손 방지 차원에서도 전일제로 휴가를 하는 것은 바람직하지 않으므로 교원만은 별도로 ‘월 8시간 이내 사용할 수 있다’로 하여 수업이 끝난 후 분할 사용하도록 하는 것이 아동의 학습권과 여교사의 건강권 및 모성보호권을 보장할 수 있는 방안이라고 사료된다.

#### 나. 인정된 사실

이 사건 진정인, 피진정인, 피해자들의 진술 및 관련 자료 등을 종합하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

(1) 피진정인 ○○특별시교육감은 정책12100 - 1959(제목 : 보건휴가 실시에 따른 시간강사 수당 지원 및 운영협조, 시행일자 : 2001. 8. 9.), 정책12100 - 2738(제목 : 여성보건휴가 운영 안내, 시행일자 : 2001. 11. 15.), 정책12100 - 1071(제목 : 여성보건휴가 업무 추가 알림, 시행일자 : 2002. 5. 4.) 공문을 통해 문진표를 시달한 사실이 있다.

(2) 피진정인 ○○특별시교육감이 2002. 3. ~ 2003. 1. 기간동안 초등학교 여교사 보건휴가와 관련하여 집행한 예산(강사비)은 총 책정예산액 2,819,706천원 중 25.2%인 711,795천원에 불과하다.

(3) 2002. 3. ~ 2003. 1. 기간동안 ○○소재 505개 초등학교 중 23.2%인 117개교가 수업 후에 보건휴가를 사용토록 하였다.

(4) ○○특별시교육청 산하 일부 초등학교에서 문진표 작성 요구, 보건휴가 사용을 알리는 가정통신문 발송, 생리날짜 변경시 사용불가, 수업 후 보건휴가 사용유도, 사용횟수 제한 등을 하여 여교사의 보건휴가 사용을 어렵게 하거나 제한한 사실이 인정된다.

#### 다. 관계법령

(1) 헌법 제32조제4항은 “여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다”고 규정하고 있고, 같은 법 제36조제2항 및 제3항은 “국가는 모성의 보호를 위하여 노력하여야 한다”, “모든 국민은 보건에 관하여 국가의 보호를 받는다”고 규정하고 있다.

(2) 근로기준법 제71조는 “사용자는 여성인 근로자에 대하여 월 1회의 생

## 제1부 성별에 의한 차별

리휴가를 주어야 한다”고 규정하고 있다.

(3) 국가공무원복무규정 제20조제3항은 “여자공무원은 매 생리기와 임신한 경우 검진을 위하여 매월 1일의 여성보건휴가를 얻을 수 있다”고 규정하고 있다.

(4) 공무원휴가업무예규 3-다-(3)은 “여성공무원은 매 생리기와 임신한 경우 정기검진 등을 위하여 매월 1일의 여성보건휴가를 얻을 수 있음”으로 규정하고 있고, 공무원휴가업무처리요령 4-라-(3)은 “여자교원은 매 생리기와 임신한 경우 정기검진 등을 위하여 매월 1일의 여성보건휴가를 얻을 수 있음”으로 규정하고 있다.

(5) “여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약” 제11조는 “당사국은 고용분야에서 남녀평등의 기초위에 동일한 권리, 특히 다음의 권리를 확보할 목적으로 여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다”면서 “건강보호에 대한 권리 및 생식기능의 보호조치를 포함한 노동조건에 대한 권리”를 규정하고 있다.

### 라. 판 단

(1) 여교사의 보건휴가 사용은 헌법 제32조제4항, 제36조제2항 및 제3항에 의해 헌법에 보장된 기본권이고, 근로기준법 제71조, 국가공무원복무규정 제20조제3항은 보건휴가 사용을 의무조항으로 규정하고 있는 바, 보건휴가 사용은 허가권자의 재량사항이 아니며 그 본질상 허가권자가 시기를 지정하거나 변경할 수 없는 것이기 때문에 여교사의 청구가 있으면 부여해야 하는 것이다.

(2) 문진표에는 보건휴가 신청자의 인적사항(성명, 주민등록번호, 소속, 직위)과 함께 폐경여부, 생리중단 사유, 생리기간 등 개인적인 비밀에 해당하는 내용을 기재토록 하고, 아울러 보건휴가 사용과는 별개의 문제인 보건휴가 사용에 따른 보결수업 관리 예산 및 대체교사 수급상의 어려운 문제, 학교교육과정 운영과 관련하여 학교경영자와 교사간, 남교사와 여교사간, 대상교사와 비대상교사간의 입장, 학생의 학습권을 주장하는 학생·학부모의 입장도 기재토록 하고 있는데, 이는 사실상 여교사들의 보건휴가 사용을 어렵게 하거나 제한하는 것이다.

(3) 근로기준법과 공무원복무규정은 보건휴가 사용을 반드시 “생리일”로 규정하고 있지 않고, 보건휴가는 생리통뿐만 아니라 출산기능에 악영향을



미치는 무월경증, 월경전긴장증후군, 폐경기전 갱년기 장애를 겪는 경우에도 사용할 수 있는 특별휴가이므로 문진표 작성을 요구하는 것은 보건휴가 사용을 부당하게 제한하는 것이다.

(4) 문진표 작성 외에 보건휴가 사용을 알리는 가정통신문 발송, 생리날짜 변경시 사용불가, 수업 후 보건휴가 사용 유도, 사용횟수 제한 행위 등도 보건휴가 사용을 부당하게 제한하는 것이다.

(5) 2002. 3. ~ 2003. 1. 기간동안 보건휴가와 관련한 강사비 집행이 25.2%에 불과한 것은 피진정인 ○○특별시교육감이 보건휴가 제도를 제대로 운영하지 못한 것으로 판단된다.

(6) 보건휴가 사용과 관련한 아동의 학습 문제는 대체강사 인력풀의 확충 등 다른 방법으로 해결할 문제이지 헌법에 보장된 기본권인 보건휴가 사용을 제한하여 해결할 문제가 아니므로 보건휴가를 사용하는 것이 아동의 학습권을 침해한다는 것은 비합리적이며, 대체강사 사용 등에 대한 학부모의 알 권리를 위해 보건휴가 사용을 제한하는 것 역시 부당하다.

(7) 보건휴가는 여성의 특수한 신체적 조건을 고려하여 생리기 등과 임신한 경우 병원검진 등을 위하여 매월 1일 사용할 수 있도록 한 것이므로 수업이 끝난 후 이를 분할 사용토록 하는 것은 사용목적에 부합하지 아니한다.

(8) 이상을 종합해 보면 일선 초등학교에서 보건휴가 사용이 제한되고 있는 바, 이는 여교사에 대한 평등권 침해로 인정이 되고, 피진정인 ○○특별시교육감은 이에 대한 지도·감독기관으로서 보건휴가 제도가 원활히 시행될 수 있는 방안을 마련할 의무가 있다고 판단된다.

## 2. 피진정인 ○○○○초등학교장에 대한 진정

### 가. 당사자의 주장

#### (1) 진정인의 주장

(가) 피진정인 ○○초등학교장은 진정인 류○○ 교사의 보건휴가 사용을 결재하는 과정에서 “보건휴가가 있다고 교사가 반 아이들을 내팽개치고 꼭 휴가를 내야겠느냐”, “선생님 1, 2년 하다가 말 것도 아닌데 교직 사회는 소문이 먼저 난다는 거 모르는가? 이번은 해주겠으나 다음부터는 잘 생각해서 행동하라” 등의 모욕적인 발언을 하였다.

(나) 또한 교직원회의석상에서 보건휴가를 사용하는 교사를 학생에 대

## 제1부 성별에 의한 차별

한 사랑과 책임감이 부족한 교사로 매도하는 등 보건휴가 사용을 어렵게 하거나 제한하였다.

### (2) 피진정인의 주장

(가) 보건휴가는 교원이 원하는 시기에 수업결손이 발생하지 않는 범위에서 허가하는 바, 사용을 원하는 시기에 실시하고 있으나 강사 구하기가 쉽지 않은 경우 고충이 발생하여 많이 아프지 않고 불편하다면 수업에 지장을 주는 보건휴가보다 수업이 끝난 후의 조퇴를 권고하였다.

(나) 보건휴가 사용과 관련하여 진정인 류○○ 교사를 매도한 적이 없고, 직원 종회시 관리자인 교장으로서 교사가 아동을 사랑하는 마음과 책임감을 가져야 한다고 말한 사실은 있다.

### 나. 인정된 사실

(1) 피진정인 ○○초등학교장은 수업결손이 발생하지 않는 범위에서 보건휴가 사용을 허가하고, 보건휴가 사용을 희망하는 교사에게 수업 후 조퇴하는 방식으로 보건휴가를 사용토록 한 사실이 있다.

(2) ○○○초등학교의 보건휴가 대상 여교사 47명의 2002년도 보건휴가 사용은 미사용자가 24명, 전일휴가 사용자가 5명, 반일휴가(수업후 조퇴) 사용자가 18명이다.

(3) ○○○초등학교는 2002년도에 보건휴가와 관련된 예산 6,370천원을 배정받아 이 중 5.4%인 350천원을 집행하였다.

### 다. 관계법령

관계법령은 피진정인 ○○특별시교육감의 이유란 기재 1. 다.와 같다.

### 라. 판 단

(1) 보건휴가 사용에 대한 법적인 권리문제의 판단은 피진정인 서울특별시교육감의 이유란 기재 1.라.(1)에서 보는 바와 같다.

(2) 보건휴가는 헌법에 보장된 권리이고 근로기준법 및 국가공무원복무규정에 허가권자의 의무로 규정되어 있으므로 수업결손이 발생하지 않는 범위내에서 보건휴가 사용을 허가하고 수업후 조퇴하는 방식으로 보건휴가를 사용토록 하는 것은 보건휴가 사용의 근본취지에 부합하지 아니하는 것이다.

(3) 2002년도 보건휴가 사용실적이 저조하고 보건휴가와 관련된 예산 집행이 5.4%에 불과한 것은 피진정인 ○○초등학교장이 보건휴가 제도를 제대로 운영하지 못한 것으로 판단된다.

(4) 이상을 종합해 보면 피진정인 ○○초등학교장은 보건휴가 사용을 제한한 바, 이는 여교사에 대한 평등권 침해로 인정되고, 보건휴가 사용 제한의 중지와 재발방지 의무가 있다고 판단된다.

### 3. 피진정인 ○○○○초등학교장에 대한 진정

#### 가. 당사자의 주장

##### (1) 진정인의 주장

(가) ○○초등학교 교감은 2002. 7월 초순경 피해자 이○○ 교사가 보건휴가 사용을 신청하였을 때 “이미 보건휴가를 2회 사용하였고, 보건휴가는 한 학기에 1회만 사용했으면 좋겠다, 학교 예산이 모자란다, 강사 구하기가 어렵다”는 등의 이유를 대면서 사용을 불허하였으며, 생리일자가 불규칙하다며 진단서 제출을 요구하였다.

(나) 또한 보건휴가를 사용할 때마다 문진표를 작성케 하거나 보건휴가를 사용하려는 여교사에게 결재권자인 교장·교감이 큰소리로 지적하여 여교사들의 보건휴가 사용을 어렵게 하거나 제한하였다.

##### (2) 피진정인의 주장

(가) 보건휴가는 수업 결손이 발생하지 않는 범위에서 허가할 수 있는데, 대체인력을 확보하기가 매우 어려운 실정이어서 교사의 보건휴가 사용시에 보결수업을 위한 시간강사를 확보하기 위하여 가급적 2~3일 전에 보건휴가를 신청하도록 협조를 구하였다.

(나) 불규칙하게 보건휴가를 활용하는 여교사에 대해서는 진단서를 제출받도록 되어있으나 피해자는 진단서 제출없이 2002. 4. 29, 같은 해 5. 24, 같은 해 7. 5. 3회의 보건휴가를 사용하였다.

(다) 공무원건강검진을 실시하기 전에는 보건휴가를 신청하는 여교사에게 문진표를 작성하여 제출토록 요구하였으나 공무원건강검진을 실시한 2002. 5월 이후에는 이를 요구하지 않고 공무원건강검진시 작성하는 문진표를 활용하고 있다.

## 제1부 성별에 의한 차별

### 나. 인정된 사실

(1) ○○○○초등학교는 보건휴가 대상 여교사에 대해 2002. 5월 이후 문진표 작성을 요구하지 않고 있으나, 진단서 제출은 중지하지 않고 있다.

(2) ○○○○초등학교의 보건휴가 대상 여교사 53명의 2002년도 보건휴가 사용횟수는 미사용자가 21명, 1회 사용자가 20명, 2회 사용자가 11명, 3회 사용자가 1명이고 3회를 초과하여 사용한 자는 없다.

(3) ○○초등학교는 2002년도에 보건휴가와 관련된 예산 8,060천원을 배정받아 이 중 40.9%인 3,304천원을 집행하였다.

### 다. 관계법령

관계법령은 피진정인 ○○특별시교육감의 이유란 기재 1. 다.와 같다.

### 라. 판 단

(1) 보건휴가 사용에 대한 법적인 권리문제의 판단은 피진정인 서울특별시교육감의 이유란 기재 1.라.(1)에서 보는 바와 같다.

(2) 문진표 작성 문제는 2002. 5월 이후 문진표 작성을 요구하지 아니하므로 별도의 구제조치가 필요치 아니한 경우에 해당한다.

(3) 근로기준법과 공무원복무규정은 보건휴가 사용일을 반드시 “생리일”로 규정하고 있지 않고, 또한 보건휴가는 생리통이 있을 경우에만 사용하는 것이 아니므로 보건휴가 사용일이 불규칙하다는 이유로 입증책임을 보건휴가 대상 여교사에게 물어 진단서 제출을 요구하는 것은 보건휴가 사용을 부당하게 제한하는 것이다.

(4) 2002년도 보건휴가 사용실적이 저조하고 보건휴가와 관련된 예산 집행이 40.9%에 불과한 것은 피진정인 ○○초등학교장이 보건휴가 제도를 제대로 운영하지 못한 것으로 판단된다.

(5) 이상을 종합해 보면 피진정인 ○○○○초등학교장은 보건휴가 사용을 제한한 바, 이는 여교사에 대한 평등권 침해로 인정되고, 보건휴가 사용 제한의 중지와 재발방지 의무가 있다고 판단된다.

#### 4. 피진정인 ○○○○초등학교장에 대한 진정

##### 가. 당사자의 주장

###### (1) 진정인의 주장

피진정인 ○○○○초등학교장은 피해자 남○○ 교사가 2002. 5. 31. 보건휴가를 사용하자 학교장 명의로 피해자 남○○ 교사의 보건휴가 사용 내용을 가정통신문으로 발송하였는데, 이는 피해자 남○○ 교사의 생리일을 학부모에게 공개하는 등 프라이버시를 침해한 것이다.

###### (2) 피진정인의 주장

(가) 보건휴가 사용에 따른 대체강사 등에 대한 학부모 민원해결 차원에서 보건휴가 사용을 가정통신문으로 발송해오다가 전국교직원노동조합 운영위원회에서 2002. 6. 29. 가정통신문에 보건휴가를 기재하는 것은 여교사의 사생활을 공개할 우려가 있다는 문제를 제기하여 2002. 7. 1.부터 특별휴가사항인 결혼, 산가, 보건휴가 등으로 구분하지 않고 ‘특별휴가’로만 기재하여 가정통신문을 발송하고 있다.

(나) 이후 2002. 9. 13. 전국교직원노동조합 여교사들이 특별휴가로만 기재하여 가정통신문을 발송해도 학부모들이 보건휴가로 오해하는 경향이 있다고 우려하여 3일 이상 휴가를 사용할 경우에만 가정통신문을 발송하기로 하였다.

(다) 사생활 침해란 통상적으로 이를 고지하여 명예훼손이나 손해를 끼칠 우려가 있는 사실일 경우라고 생각되는 바, 보건휴가란 생리현상 및 임신으로 정기검진을 받을 때 내는 특별휴가로 보건휴가를 냈다는 고지가 사생활 침해는 아니다.

##### 나. 인정된 사실

(1) 피진정인 ○○○○초등학교장은 피해자 남○○ 교사의 보건휴가 사용일인 2002. 5. 31, 같은 해 6. 28. 학교장 명의로 “남○○ 교사의 보건휴가로 인한 특별휴가” 사용을 알리는 가정통신문을 학부모에게 발송한 사실이 있다.

(2) 그러나 2002. 9. 13.부터 3일 이상 휴가를 사용하는 경우에만 “보건휴가” 사용을 표기하지 않고 “특별휴가”만을 표기하여 가정통신문을 발송하고 있다.

다. 판 단

(1) 사생활의 비밀권은 본인이 비밀로 하고자 하는 개인의 사적사항을 공개 당하지 아니할 권리로서, 가정통신문에 “보건휴가”사용을 기재하여 이를 학부모에게 알리는 것은 여교사 개인이 공개되는 것을 꺼려하는 사적사항인 생리일자가 공개되는 결과를 초래하는 바, 이는 사생활을 침해하는 행위로 판단되며, 또한 보건휴가에 따른 대체강사 등에 대해 학부모의 알 권리가 있다하더라도 휴가 사용의 원인인 ‘보건휴가’를 굳이 명기해야 할 이유는 없는 것으로 판단된다.

(2) 그러나 피진정인 ○○초등학교장은 2002. 9. 13.부터 가정통신문에 “보건휴가” 사용을 기재하지 않고 있으므로 진정의 원인이 해소되었는바, 별도의 구제조치가 필요하지 않은 경우에 해당되는 것으로 판단된다.

5. 결 론

그러므로, 피진정인 ○○특별시교육감 이유란 기재 1.나. 행위의 보건휴가 사용에 대한 지도·감독 책임을 소홀히 한 것은 평등권 침해 행위임을 인정하고, 피진정인 ○○특별시교육감에게 보건휴가 제도가 원활히 시행될 수 있는 방안을 마련할 것을 권고하고, 피진정인 ○○초등학교장의 이유란 기재 2.나. 행위와 피진정인 ○○초등학교장의 이유란 기재 3.나. 행위는 평등권 침해 행위임을 인정하고, 피진정인 ○○초등학교장과 피진정인 ○○초등학교장에게 보건휴가 사용 제한행위의 중지와 재발방지를 권고하며, 피진정인 ○○초등학교장에 대한 진정은 별도의 구제조치가 필요치 않은 경우에 해당되므로 기각하기로 하여 주문과 같이 결정한다.

2003. 11. 17.

국가인권위원회 제3소위원회

위원장 유시춘 위 원 이홍록 위 원 김오섭

## ⑥ 2004.5.10.자 04진차12 결정[성별을 이유로 한 차별]

---

- [1] ○○ YMCA가 여성회원들에 대하여 여성이라는 이유로 총회의결권 등을 배제하는 것이 평등권 침해인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 ○○ YMCA 여성회원들에 대하여 총회의결권 등을 허용할 것을 권고한 사례

### 【결정요지】

- [1] ○○ YMCA의 다양한 활동에 여성회원들의 참여가 활발한 점, 전국 43개의 지역 YMCA 중 ○○ YMCA를 제외하고는 여성을 배제하는 곳이 한곳도 없다는 점 등을 고려해 볼 때, 총회회원으로서의 자격을 갖춘 여성회원들에 대하여 여성이라는 이유로 총회의결권을 배제하는 것은 차별행위로 판단된다.
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 ○○ YMCA 여성회원들에 대하여 총회의결권 등을 허용할 것을 권고함.

【참조조문】 헌법 제11조, 여성에대한모든형태의차별철폐에관한협약 제1조, 제2조, 제3조, 제5조, 남녀차별금지및구제에관한법률 제1조, 제2조

---

【진 정 인】 김○○  
【피진정인】 재단법인 서울기독교청년회 유지재단(약칭 : ○○ YMCA) 이사장 박○○

- 【주 문】 1. 피진정인이 ○○ YMCA 여성회원들에 대하여 여성이라는 이유로 총회 의결권 등을 배제하는 것은 여성을 이유로 한 평등권침해의 차별행위로 인정된다.  
2. 피진정인은 ○○ YMCA 여성회원들에 대하여 총회 의결권 등을 허용할 것을 권고한다.

## 【이 유】

### 1. 진정의 취지

피진정인이 ○○ YMCA 여성회원들에 대하여 여성이라는 이유로 총회 의결권과 선거권 및 피선거권을 배제하는 것은 성차별행위이다.

### 2. 당사자 주장

#### 가. 진정인 주장

(1) ○○ YMCA는 설립 이래 100여년간, 여성회원들도 남성들과 함께 ○○ YMCA 활동에 참여하고 있음에도 불구하고 여성에게는 총회 의결권과 선거권 및 피선거권을 주지 않고 있는데 이는 성차별행위이다.

(2) ○○ YMCA는 남성단체가 아니며 1905년부터 여성들이 사업에 참여하였다는 자료가 ○○ YMCA 역사에 기록되고 있다. 또한 남성단체임을 표방하거나 천명한 적이 한 번도 없으며 회원비율도 여성이 전체의 60%를 차지하고 있다. ○○ YMCA는 기독교사회운동단체로 시민운동, 청소년운동, 평생교육운동, 사회체육운동 등을 전개하는 회원이 중심이 되는 회원운동이라는 정체성을 가지고 있을 뿐이다.

(3) 세계 YMCA 강령으로 채택되어 있는 ‘도전21(1998년 제14차 세계 YMCA대회에서 채택)’ 2항에 의하면 ‘모든 사람들 특별히 청년과 여성들이 더 큰 책임을 맡고 모든 영역에서 지도력을 발휘할 수 있도록 이들의 역량을 키우고, 형평성 있는 사회를 위해 일한다’라고 되어 있어 이미 세계적으로 YMCA가 이를 실천하고 있다. 그리고 한국 YMCA전국연맹의 43개 가맹 YMCA 중 ○○ YMCA를 제외한 전국 42개 지역 YMCA는 이미 여성회원들에게 총회 의결권 등을 부여하고 있다.

(4) 세계 YMCA가 설립될 당시는 전세계적으로 가부장적 문화가 팽배한 사회였으나 여성의 사회참여가 활발한 요즈음 Young Men’s Christian Association의 Men을 단순한 사전적 의미에서 ‘남자’라고만 해석한다면 History역시 ‘남자의 역사’로 해석되어야 할 것이다.



나. 피진정인 주장

(1) ○○ YMCA는 1903년 창립되어 100여년간 민족의 근·현대사와 함께 해온 최초의 민간운동단체로 남성을 본위로 하여 성립된 단체이다. 따라서 ○○ YMCA의 정체성은 남성단체이고 ○○ YMCA 현장상의 총회구성원이 남자만을 의미하는 것은 100여년간 이어온 관습이다. YMCA의 M또한 남자 Men을 의미하기에 여성에게 총회 참여권을 인정하기 위해서는 현장개정이 필요하다.

(2) ○○ YMCA 현장제1조(YMCA로 칭한다는 조문)와 남자기독교청년단체로 발족되어온 전통과 역사성과 여성기독교청년단체인 YWCA와의 관계에서 총회회원을 남자만 추천해서 이사회에서는 추천된 분만 총회회원으로 선정하여 왔다. 현장 제1조를 개정하고 회원위원회에서 여자도 추천하면 여자도 총회회원이 될 수 있다. 그러나 남자고등학교, 여자고등학교, 남자청년단, 여자청년단, 보이스카웃, 걸스카웃과 같이 조직과 운영은 내부규정에 의거 자율적으로 운영될 문제이다.

(3) ○○ YMCA는 여성도 일반회원이 될 수 있으며, 각 위원회의 위원이 될 수 있고, 각 클럽의 회원이 될 수 있으며, 특정시설이용 및 특정프로그램에 제한 없이 참여할 수 있다. 여성회원들도 각종 위원회에서 왕성하게 활동하고 있고, 각종 클럽을 조직하여 대사회적인 활동을 전개함은 물론 본회의사결정에까지 상당한 영향을 끼치고 있다. 다만 총회회원의 경우 YWCA에 대응하는 남성단체라는 정체성으로 100여년간 제한하여 온 역사와 관습이 있고 이는 근본 조직규범이다.

3. 관계법령 및 국제협약

가. 헌법

제11조 ① 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

나. 여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약

제1조 본 협약의 목적을 위하여 "여성에 대한 차별"이라 함은 정치적, 경제적, 사회적, 문화적, 시민적 또는 기타 분야에 있어서 결혼여부에 관계없이 남녀 동등의 기초위에서 인권과 기본적 자유를 인식, 향유 또는 행사하

## 제1부 성별에 의한 차별

는 것을 저해하거나 무효화하는 효과 또는 목적을 가지는 성에 근거한 모든 구별, 배제 또는 제한을 의미한다.

제2조 당사국은 여성에 대한 모든 형태의 차별을 규탄하고 여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 정책을 모든 적절한 수단을 통해 지체없이 추진하기로 합의하며 이러한 목적으로 다음을 약속한다.

(라) 여성에 대한 여하한 차별 행위 또는 관행에 따르는 것을 삼가하며 공공 당국과 기관이 동 의무와 부합되게 행동하도록 확보할 것

(마) 여하한 개인, 조직 또는 기업에 의한 여성 차별도 철폐되도록 모든 적절한 조치를 취할 것

(바) 여성에 대한 차별을 구성하는 현행 법률, 규칙, 관습 및 관행을 수정 또는 폐지하도록 입법을 포함한 모든 적절한 조치를 취할 것

제3조 당사국은 여성이 남성과 동등하게 인권과 기본적 자유를 행사하고 향유하는 것을 보장하기 위한 목적으로 모든 분야, 특히 정치적, 경제적, 사회적 및 문화적 분야에서 여성의 완전한 발전 및 진보를 확보해 줄 수 있는 입법을 포함한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

제5조 당사국은 다음을 위하여 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

(사) 일방의 성이 열등 또는 우수하다는 관념 또는 남성과 여성의 고정적 역할에 근거한 편견, 관습 및 기타 모든 관행을 없앨 목적으로, 남성과 여성의 사회적 및 문화적 행동양식을 수정할 것

### 다. 남녀차별금지및구제에관한법률

제1조 (목적) 이 법은 헌법의 남녀평등이념에 따라 고용, 교육, 재화·시설·용역 등의 제공 및 이용, 법과 정책의 집행에 있어서 남녀차별을 금지하고, 이로 인한 피해자의 권익을 구제함으로써 사회의 모든 영역에서 남녀평등을 실현함을 목적으로 한다.

제2조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "남녀차별"이라 함은 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에서 인간으로서의 기본적 자유를 인식·향유하거나 권리를 행사함에 있어서 합리적인 이유 없이 성별을 이유로 행하여지는 모든 구별·배제 또는 제한을 말한다.

#### 4. 인정 사실

가. 총회회원(총회구성원)을 규정하고 있는 ‘○○ YMCA헌장’ 제12조 1)은 총회구성원의 자격을 ‘만20세 이상의 기독교회 정회원(입교인)인 사람’과 ‘2년 이상 계속 회원인 사람으로 본회 활동에 참여한 사람’으로만 정하고 있을 뿐 명시적으로 여성을 제한한다고 규정하지 아니하며, 같은 조 3)에 ‘총회구성원에게는 의결권과 선거권 및 피선거권이 있다’고 규정하고 있다.

나. ○○ YMCA 회원은 일반회원과 총회회원으로 구분되며 회비액수의 차이는 없고 일반회원 36,000여명 중 총회회원은 1,508명으로 모두 남성이다. 반면에 한국YMCA전국연맹의 가맹 YMCA 43개 중 ○○ YMCA를 제외한 전국 42개 지역YMCA는 여성회원에게도 총회 의결권등이 인정되고 있다.

다. 2004. 3. 1. 영·호남지역 21개 YMCA가 ○○ YMCA에게 총회회원에서의 여성차별을 시정할 것을 권고하였고, 2004. 4. 8.에는 한국 YMCA전국연맹 정기이사회에서 ○○ YMCA 이사장에게 같은 내용으로 권고한 사실이 있다.

라. 대한 YWCA연합회에 따르면 전국의 회원 YWCA(여자기독교청년회)에도 남성회원들이 있으며 이들에게 총회 의결권 등이 일부 주어지고 있다.

마. ○○ YMCA 여성회원들은 2004. 2. 20. ○○ 지방법원에 의결권등허용가처분신청(2004카합392)을 제기하였으나 ‘회비납부·회원활동 참여여부 등 총회구성원으로서의 자격요건을 완비하지 못하였다’는 이유로 같은 해 2. 25. 기각되자 같은 해 2. 26. 항고하였다가 같은 해 2. 27. 취하한 사실이 있다.

#### 5. 판 단

가. 피진정인이 ○○ YMCA 여성회원들에게 여성이라는 이유로 총회의

## 제1부 성별에 의한 차별

결권 등을 배제하는 것은 아래 사항 및 관계법령 등을 종합적으로 고려해 볼 때 불합리한 성차별행위로 판단된다.

(1) ○○ YMCA의 정체성이 남성단체이므로 여성을 총회에 참여시킬 수 없다는 것이 피진정인의 주장인 바, ○○ YMCA가 설립된 100여 년 전에는 여성의 사회활동이 미약하여 남성중심적인 조직 운영이 이루어져 왔을 수도 있다.

그러나 사회 각 분야에서 여성참여가 활발한 21세기 사회변화의 흐름과 ○○ YMCA의 다양한 활동에 여성회원들의 참여가 활발한 점, ○○ YMCA와 유사한 조직성격과 활동내용을 가진 전국 43개의 지역 YMCA 중 서울YMCA를 제외하고는 YMCA가 남성단체라는 이유로 총회회원에서 여성을 배제하는 곳이 한 곳도 없다는 점, 그리고 한국 YMCA전국연맹과 영·호남지역 21개 YMCA가 피진정인에게 총회회원에서의 여성차별을 시정할 것을 권고한 점 등을 볼 때 피진정인 주장은 설득력이 없다.

(2) 피진정인은 여성회원들을 총회에서 배제하는 근거로 「○○ YMCA 헌장」을 들고 있는데 조직내부 규정의 성격을 갖는 「○○ YMCA헌장」에 총회회원(총회구성원)의 성별에 대한 제한은 명시되어 있지 아니하므로 이는 여성을 배제하는 근거가 될 수 없다.

(3) 피진정인은 ○○ YMCA가 남성단체라면서 YWCA(여자기독교청년회)가 남성을 정회원으로 인정하지 않는 여성단체라는 점을 총회회원에서 여성을 배제하는 근거의 하나로 제시하고 있다. 그러나 국가인권위원회의 조사결과 여성단체로서의 정체성을 분명히 하고 있는 YWCA에서도 현재 남성들이 정회원으로 활동하고 있으며 남성 정회원의 경우에는 총회 의결권 등이 일부 인정되고 있다.

나. ○○ YMCA 여성회원들은 2004. 2. 20. 서울지방법원에 의결권등허용가처분신청(2004카합392)을 제기하였으나 같은 해 2004. 2. 25. 기각되자 같은 해 2. 26. 항고하였다가 같은 해 2. 27. 취하한 사실이 있는데, 이는 아래 사항에 비추어 볼 때 국가인권위원회법 제32조 제1항 제5호에 규정된 진정의 원인이 된 사실에 관하여 법원의 권리구제절차가 종결되었다고 볼 수 없으므로 본 진정사건은 각하대상도 아니다.

(1) 가처분이란 보전처분의 하나로 민사소송의 대상이 되고 있는 권리 또는 법률관계에 대한 쟁송이 있을 것을 전제로 확정판결의 집행을 용이하

게 하거나 확정판결이 있을 때까지의 손해발생을 방지하고자 하는 목적으로 본안소송과는 별도의 절차에 의하여 잠정적인 처분을 하고 그 집행을 통하여 현상을 동결하거나 임시의 법률관계를 형성하는 제도이다.

(2) 이와 같이 가처분이라는 것은 잠정적인 것이고, 부수적인 것으로 이러한 성격은 본 진정사건에서와 같이 총회의결권행사라는 임시의 지위를 정하는 가처분의 경우에도 그대로 적용된다 할 것이다. 따라서 가처분이 확정되었다고 하더라도 신청인은 그 후 같은 내용의 가처분신청 또는 본안소송을 제기할 수 있다.

(3) 위 가처분신청에 대한 법원의 기각 이유가 「신청인들이 총회 구성원으로서의 자격 요건을 구비하였음을 전제로 한 의결권등허용가처분 신청은 피보전권리에 대한 소명이 부족하다」는 것이어서 진정의 원인사실에 관한 판단을 한 것이라고 볼 수 없다.

## 6. 결 론

그렇다면 피진정인이 ○○ YMCA의 총회회원(총회구성원)으로서의 자격을 갖춘 여성회원들에 대하여 여성이라는 이유로 총회 의결권 등을 배제하는 것은 헌법 제11조에서 보장하고 있는 평등권을 침해한 차별행위로 인정하고, 피진정인에게 ○○ YMCA 여성회원들에게도 총회 의결권 등을 허용할 것을 권고하기로 하여 국가인권위원회법 제44조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

## 7. 위원 김오섭의 반대의견

가. 국가인권위원회의 조사대상에 관한 국가인권위원회법의 규정은 다음과 같다.

제30조(위원회의 조사대상) ① 다음 각호의 1의 경우에 인권을 침해당한 사람(이하 "피해자"라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 위원회에 그 내용을 진정할 수 있다.

1. 국가기관, 지방자치단체 또는 구급·보호시설의 업무수행(국회의 입법 및 법원·헌법재판소의 재판을 제외한다)과 관련하여 헌법 제10조 내지 제22조에 보장된 인권을 침해당한 경우

## 제1부 성별에 의한 차별

2. 법인, 단체 또는 사인(私人)에 의하여 평등권침해의 차별행위를 당한 경우

② 평등권침해의 차별행위라 함은 합리적인 이유없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적(性的) 지향, 병력(病歷)을 이유로 한 다음 각호의 1에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 다른 법률에서 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 같다)에 대한 우대를 차별행위의 범위에서 제외한 경우 그 우대는 차별행위로 보지 아니한다.

1. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금외의 금품 지급, 자급의 용자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)에 있어서 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

2. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용에 있어서 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

3. 교육시설이나 직업훈련기관의 이용에 있어서 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

### ③, ④ 생략

이 사건에서 진정인은 국가인권위원회법 제30조제1항제2호의 단체(이 사건 피진정인은 ○○ YMCA로 약칭되는 서울기독교청년회이지 그 재정을 관장하는 재단법인 서울기독교청년회유지재단이 아니다. 서울기독교청년회 헌장 제1조 및 제3조 참조)에 의하여 평등권침해의 차별행위를 당하였다고 주장하고 있으므로, 진정인이 주장하는 차별행위는 국가인권위원회법 제30조제2항제1호 내지 제3호의 1에 해당하는 것이어야 할 것인데, 종교단체인 ○○ YMCA에 회원으로 가입하여 그 단체의 의사결정기구인 총회에 참석하는 행위는 고용관계가 아님은 물론, 재화·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용관계가 아니고, 교육시설, 직업훈련기관의 이용관계도 아니며, 용역의 공급이나 이용관계라고 할 수도 없는 것이므로 이 사건 진정의 내용은 국가인권위원회법 제30조제2항제1호 내지 제3호의 어느 것에도 해당하지 아니한다. 따라서 ○○ YMCA가 여성회원에 대하여 평등권침해의 차별행위를 하였다는 이 사건 진정은 국가인권위원회의 조사 대상이 될 수 없다고 할 것이다.

나. 국가인권위원회법 제32조제1항은 위원회는 접수한 진정이 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 그 진정을 각하한다고 규정하고 있는데, 동조항제5호는 “진정이 제기될 당시 진정의 원인이 된 사실에 관하여 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제절차가 진행중이거나 종결된 경우. 다만, 수사기관이 인지하여 수사중인 형법 제123조 내지 제125조의 죄에 해당하는 사건과 동일한 사안에 대하여 위원회에 진정이 접수된 경우에는 그러하지 아니하다.”고 되어 있다. 원래 법원의 재판이라 함은 법원의 공권적인 법률판단 또는 의사의 표현을 말하는 것으로서 이에 본안사건에 대한 본안재판 뿐만 아니라 장래에 판결의 집행을 보전하기 위한 보전사건에 대한 보전재판도 포함되는 것이며, 국가인권위원회법 제32조제1항은 그 취지가 진정의 원인이 된 사실에 관하여 다른 법률에 의한 권리구제절차가 진행중이거나 종결된 경우에는 이를 각하함으로써 권리구제절차의 중복진행으로 인한 낭비와 혼선 내지 충돌을 피하기 위한 것으로 해석되므로 국가인권위원회법 제32조제1항제5호의 법원의 재판에서 보전재판을 제외할 이유는 없다. 권리구제절차의 하나인 수사기관의 수사는 종결되어도 확정력이 없는 것인데, 수사기관의 수사가 종결된 경우는 물론 수사가 진행중인 경우에도 진정을 각하하도록 되어 있는 것을 보더라도 그렇다.

진정인을 포함한 ○○ YMCA 여성회원들은 2004. 2. 20. 서울지방법원에 의결권등허용가처분신청을 하고 2004. 2. 25. 기각결정이 되자 2004. 2. 26. 항고를 제기하였다가 2004. 2. 27. 항고를 취하하였는데, 그 사건에서 신청인들은 여성회원으로서 피신청인 현장이 요구하는 총회 구성원의 자격을 구비한 자들인바, 피신청인이 설립 이후 여성회원들에게 총회 구성원으로서의 지위를 부여한 바 없었으나, 2003. 2. 22. 제100차 정기총회에서 ‘피신청인의 모든 의사결정과정에서 여성과 남성은 동등한 자격으로 참여한다. 선거, 피선거권이 있어 여성은 남성과 동등한 권리를 갖는다’는 내용이 포함된 여성과 남성이 함께하는 ○○ YMCA를 위한 100차 총회 결의문을 채택하였는데도 신청인들을 2004. 2. 28. 개최예정인 제101차 정기총회의 구성원으로서의 지위를 인정하지 않고 있는바, 이는 피신청인 현장 및 위 총회 결의문의 취지, 헌법 제11조에 반하는 위법행위에 해당한다고 주장한 바 있고, 법원은 가처분 신청이 피보전권리에 대한 소명이 부족하다는 이유로 기각결정을 하고, 신청인들이 항고를 제기하였다가 항고를 취하하여 가처분

제1부 성별에 의한 차별

기각결정이 확정되었는데, 이와 같이 진정인을 포함한 신청인들이 가처분 신청이유로서 여성회원들에 대하여 총회의결권 등을 배제하는 것은 평등권을 보장하는 헌법 제11조에 반하는 위법행위라는 주장을 하고, 법원이 가처분신청을 기각한 이상 단체에 의한 평등권침해의 차별행위를 당하였다는 이 사건 진정의 원인이 된 사실에 관하여는 권리구제절차의 하나인 법원의 보전재판이 종결되었다고 보아야 할 것이다. 다수의견은 국가인권위원회법 제32조제1항제5호의 법원의 재판이 기관력이 있는 본안판결로 한정되어야 한다는 취지이나 그렇다면 국가인권위원회법 제32조제1항제10호가 확정판결에 반하는 진정을 각하하도록 따로 규정한 이유를 설명할 수 없을 것이다.

다. 그렇다면 이 사건 진정은 국가인권위원회법 제32조제1항제1호 및 제5호에 의하여 이를 각하하여야 할 것이다.

2004. 5. 10.

국가인권위원회 전원위원회

위원장 김창국 위 원 박경서 위 원 조미경  
위 원 김오섭 위 원 신동운 위 원 정강자  
위 원 김덕현 위 원 이홍록 위 원 김만흠



**7] 2004.6.21.자 04진차130 결정[성별에 의한 상이등급 차별]**

---

- [1] 국가유공자등에우및지원에관한법률시행령 제14조 관련 [별표3] 상이등급구분표 중 “외모에 (고도의) 흉터가 남아 있는” 신체상이에 남·여 별로 등급을 차등적으로 분류하는 것이 남자국가유공자에 대한 평등권 침해인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 상이등급구분표 기준을 남녀에 따른 차별적 요소가 없도록 개정할 것을 권고한 사례

**【결정요지】**

- [1] 국가유공자등에우및지원에관한법률시행령 제14조 관련 [별표3] 상이등급구분표 중 “외모에 흉터가 남아 있는” 신체상이에 남·여 별로 등급을 차등적으로 분류하는 것은 사회생활에서 흉터로 인해 받는 정신적 고통이 남자보다 여자가 더 크다는 일반적인 사회통념은 의학적 타당성이 없고, 외모의 흉터는 남녀 모두에게 고통과 피해를 준다는 점을 고려해 볼 때 차별행위로 판단된다.
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 국가유공자등에우및지원에관한법률시행령 제14조 관련 [별표3] 상이등급구분표에서 “외모에 (고도의) 흉터가 남아 있는” 신체상이에 관한 부분을 성별에 따른 차별적 요소가 없도록 개정할 것을 권고함

**【참조결정】** 국가인권위원회 2002. 11. 25.자 02진차2, 36 결정

**【참조조문】** 헌법 제11조, 국가유공자등에우및지원에관한법률시행령 제14조

---

**【진 정 인】** 박○○

**【피진정인】** 국가보훈처장

- 【주 문】**
1. 국가유공자등예우및지원에관한법률시행령 제14조 관련 [별표3] 상이등급구분표 중 “외모에 (고도의) 흉터가 남아 있는” 신체상이에 관한 부분은 남자 국가유공자에 대한 헌법 제11조의 평등권 침해의 차별행위임을 인정한다.
  2. 피진정인에게 국가유공자등예우및지원에관한법률시행령 제14조 관련 [별표3] 상이등급구분표 중 “외모에 (고도의) 흉터가 남아 있는” 신체상이에 관한 부분을 성별에 따른 차별적 요소가 없도록 개정할 것을 권고한다.

**【이 유】**

**1. 진정요지**

가. 진정인은 군복무중인 1987년 3월 얼굴이 약 10cm 찢어지고 치아 3개가 파손되는 공상을 입어 2003. 3. 21. 상이등급 제6급2항 판정을 받았다.

나. 그러나 상이등급 판정의 근거법령인 국가유공자등예우및지원에관한법률시행령(이하 ‘국가유공자예우법시행령’이라 한다) 제14조 관련 [별표3]에 따르면 진정인과 같이 “외모에 고도의 흉터가 남아 있는” 신체상이를 입은 여성의 경우 5급96 등급 판정을 받게 되는 바, 같은 정도의 신체상이에 대하여 성별에 따라 다른 등급을 부여하여 결과적으로 기본연금이나 부가연금 등을 차등지원하는 것은 평등권 침해이다.

**2. 진정인 및 피진정인의 각 주장 요지**

가. 진정인의 주장요지

진정요지와 같다.

나. 피진정인의 주장 요지

사회생활에서 흉터로 인해 받는 정신적인 고통이 남성보다 여성이 더 크다는 사회통념과 여성으로서의 군복무 등을 감안하여 2000년에 여성에 대한 우대 기준을 별도로 신설한 것이며, 국내·외의 유사제도 비교 및 보훈

병원 전문의 워크숍을 거치는 등 충분한 검토를 통하여 상이등급을 개정할 예정이다.

### 3. 인정사실

진정인이 제출한 진정서, 피진정인이 제출한 자료와 국가인권위원회의 조사결과 등을 종합하여 보면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 국가유공자예우법시행령 제14조 관련 [별표3]의 상이등급구분표는 “외모에 고도의 흉터가 남아 있는” 신체상이의 경우 여성은 5급96등급으로, 남성은 6급2항90등급으로 분류하고, “외모의 흉터가 남아 있는” 신체상이의 경우 여성은 6급2항90등급으로, 남성은 7급601등급으로 분류하고 있다.

나. 위 가.항의 규정에 따라 같은 정도의 신체상이(외모의 흉터)를 입었다라도 성별에 따라 상이등급이 다르게 분류되어 실제적으로 “외모에 고도의 흉터가 남아 있는” 여성은 기본연금 67만4천원, 부가연금 12만원을 지급받는 반면, 남성은 기본연금은 여성과 같은 금액을 받지만, 부가연금은 지급 대상에는 해당되나 여성보다 더 적은 액수를 지원받게 된다. 또한 “외모에 흉터가 남아 있는” 여성은 기본연금을 67만4천원을 지원받는 반면, 남성은 20만3천원을 지원받고 있다.

### 4. 판 단

피진정인이 국가유공자들의 신체상이의 등급을 구분함에 있어 남성보다 여성에게 더 높은 등급을 부여하여 결과적으로 연금 등을 차등지원하는 것은 아래와 같은 이유로 평등권 침해의 차별행위라고 판단된다.

가. 신체장해 및 상이 등으로 잃게 된 노동능력 상실의 정도를 정리하여 각종 장해등급 판정 등에 널리 활용되는 맥브라이드방식이나 미국의학협회(AMA)의 기준에는 흉터 등 형태장해의 경우 외모가 흉하여 사회로부터 불이익을 당하거나 행동 또는 적응장애가 발생할 수는 있다 하더라도, 그 장애나 상이가 직접 일상생활 수행에 제한을 가져오지는 않기 때문에 정신행

## 제1부 성별에 의한 차별

동장해로 분류하여 판단하는 바, ‘외모의 흉터’와 관련하여 여성에게 남성보다 높은 등급을 부여하는 것은 의학적 타당성이나 근거가 없다.

나. 사회생활에서 외모의 흉터로 인해 받는 정신적인 고통이 남성보다 여성이 더 크다는 일반적인 사회통념과 여성으로서의 군복무 등 특수성을 감안하여 여성에게 상위 등급을 부여하도록 한 국가유공자에우법시행령 [별표3]의 입법취지를 감안하더라도, 외모의 흉터가 여성에게 특히 고통과 피해를 준다고 판단할 근거가 없을 뿐만 아니라 외모의 뚜렷한 흉터는 남·여 모두에게 고통과 피해를 줄 수 있고, 양성평등의 원칙에 비추어볼 때 특별히 여성을 우대하여야 할 합리적인 이유가 없다고 판단된다.

다. 또한 국가유공자에우법시행령 [별표3]과 유사한 사례로 국가배상법시행령 제2조 관련 [별표2] 신체장해의 등급과 노동력상실률표는 “외모에 (현저한) 추상이 남은 자”로 분류하고 있고, 국가인권위원회의 개정 권고결정(2002. 11. 25, 02진차2·02진차36 ; 2003. 6. 30, 03진차5)에 의거 산업재해보상보험법시행령 [별표2] 신체장해등급표와 자동차손해배상보장법시행령 제3조 관련 [별표2] 후유장해의 구분과 보험금 등의 한도금액은 “외모에 (뚜렷한) 흉터가 남은 사람”으로 개정된 사실이 있다.

## 5. 결 론

그러므로 피진정인이 국가유공자에우법시행령 제14조 관련 [별표3] 상이등급구분표에서 “외모에 (고도의) 흉터가 남아 있는” 신체상이에 남·여 별로 등급을 차등적으로 분류하는 것은 평등권 침해 행위로 인정하고, “외모에 (고도의) 흉터가 남아 있는” 신체상이에 관한 부분을 성별에 따른 차별적 요소가 없도록 개정할 것을 권고하기로 하여 주문과 같이 결정한다.

2004. 6. 21.

국가인권위원회 제3소위원회

위원장 김오섭 위 원 이홍록 위 원 김만흠

**㉔ 2004.10.18.자 03진차589 결정[경찰공무원 및 소방공무원 공개경쟁채용시험에서 남녀응시연령 차별]**

---

- [1] 경찰공무원 채용시험 중 순경공개경쟁채용시험에서 남녀에 따라 응시연령을 달리 정하고 있는 것이 성별을 이유로 한 헌법 제11조의 평등권을 침해하는 것인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 경찰공무원임용령 제39조 제1항을 차별적 요소가 없도록 개정할 것을 권고한 사례

**【결정요지】**

- [1] 경찰공무원 채용시험 중 순경공개경쟁채용시험에서 군복무를 고려하여 남자의 응시연령을 21세 이상 30세 이하로 정함으로써, 남자의 경우 군복무 여부와 상관없이 21세가 될 때까지 기다려야 하고, 여자의 경우 27세 응시기회가 끝나게 되어 4년제 대학을 졸업한 응시자가 늘어나고 있는 현실을 감안할 때 남녀에 따라 응시연령을 달리 정하고 있는 것은 합리적인 이유가 없이 성별을 이유로 헌법 제11조의 평등권을 침해하는 차별행위로 인정된다.
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 경찰청장에게 순경공개경쟁채용시험에서 남녀에 따라 응시연령을 달리하고 있는 경찰공무원임용령 제39조 제1항을 차별적 요소가 없도록 개정할 것을 권고함

**【참조조문】** 헌법 제11조, 경찰공무원법 제15조

---

**【진 정 인】** 김○○

**【피진정인】** 경찰청장, 행정자치부장관

**【주 문】** 1. 경찰공무원 채용시험 중 순경공개경쟁채용시험에서 남녀에 따라 응시연령을 달리하고 있는 것은 합리적인 이유없이 성별을 이유로 헌법 제11조의 평등권을 침해하는 차별

## 제1부 성별에 의한 차별

행위임을 인정한다.

2. 피진정인 경찰청장에게 순경공개경쟁채용시험에서 남녀에 따라 응시연령을 달리하고 있는 경찰공무원임용령 제39조 제1항을 차별적 요소가 없도록 개정할 것을 권고한다.
3. 피진정인 행정자치부장관에 대한 이유란 기재 1.나.의 진정은 기각한다.

## 【이 유】

### 1. 진정요지

가. 경찰공무원 채용시험 중 순경공개경쟁채용시험의 응시연령을 남자는 30세 이하, 여자는 27세 이하로 하고 있는 것은 성별에 따른 평등권 침해이다.

나. 소방공무원 채용시험 중 소방사 및 지방소방사 공개경쟁채용시험의 응시연령을 남자는 30세 이하, 여자는 25세 이하로 하고 있는 것은 성별에 따른 평등권 침해이다.

### 2. 피진정인의 주장 요지

#### 가. 경찰청장 주장

1) 경찰공무원 채용시험 중 순경공개경쟁채용시험의 경우 시험의 난이도와 임용계급을 고려하는 한편 남녀에게 공평한 응시기회를 부여하고자 경찰공무원임용령 제39조 제1항에 의거 남자의 경우 군복무의 특성을 고려하여 21세 이상 30세 이하, 여자는 18세 이상 27세 이하로, 각각 10년의 응시기간을 부여하고 있다.

2) 남자의 경우 특별한 경우를 제외하고는 고졸 이후 군복무(2003년 10월 기준 육군 24개월, 해군 26개월, 공군 28개월)를 하는 바, 순경공개경쟁채용시험에 응시하기 위해서는 고졸자라 하더라도 21세 이상이어야 응시할 수 있으므로 응시가능 연령을 21세 이상 30세 이하로 정하였다.

3) 그러나 순경공개경쟁채용시험에서 4년제 대졸자의 지원이 늘어나고 있고, 실제 시험에 응시하는 경우 남녀 모두 대학졸업 시점인 25세 이상 응

시자의 합격비율이 높아지고 있어 여자의 경우 응시기회가 적다는 의견이 있으며, 남자의 경우 균면제 판정을 받은 사람들은 21세가 될 때까지 시험에 응시할 수 없어 현재 남녀의 응시연령을 동일하게 상향조정하는 방안을 적극 검토하고 있다.

#### 나. 행정자치부장관 주장

소방공무원 중 소방사 및 지방소방사 공개경쟁채용시험의 응시연령은 여자의 경우 18세 이상 25세 이하였으나 여성의 고용기회 확대를 위하여 2003. 1. 20.자로 소방공무원임용령 제43조 제1항 [별표2] 중 소방사·지방소방사 공개경쟁채용시험의 응시연령을 남녀 모두 21세 이상 30세 이하로 개정하여 2005. 1. 20.부터 시행할 예정이다.

### 3. 관련법령 및 인정사실

#### 가. 순경공개경쟁채용시험과 관련하여

1) 경찰공무원법 제15조 제2항은 “각종 시험의 응시자격·시험방법 기타 시험의 실시에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다”고 규정하고 있으며, 이에 따라 경찰공무원임용령 제39조 제1항은 순경공개경쟁채용시험의 응시연령을 남자는 21세 이상 30세 이하, 여자는 18세 이상 27세 이하로 규정하고 있다.

2) 피진정인 경찰청장은 순경공개경쟁채용시험에 있어 남녀의 응시연령을 위 1)의 응시연령으로 하고, 남자의 경우에는 “병역을 필한 자(면제자 또는 전역예정자 포함)”로 하며, 제대군인의 경우에는 남녀 구분없이 군복무기간에 따라 위 1)의 응시 상한연령에서 군복무기간 1년 미만은 1세, 1년 이상 2년 미만은 2세, 2년 이상은 3세를 연장해 주고 있다.

#### 나. 소방사 및 지방소방사 공개경쟁채용시험과 관련하여

1) 소방공무원법 제10조는 “소방공무원의 신규채용시험 및 승진시험과 소방간부후보생 선발시험의 응시자격·시험방법 기타 시험실시에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다”고 규정하고 있으며, 이에 따라 현재 소방공무원임용령 제43조 제1항 [별표2]는 소방사 및 지방소방사 공개경쟁채용시험의 응시연령을 남자는 21세 이상 30세 이하, 여자는 18세 이상 25

세 이하로 규정하고 있다.

2) 그런데 행정자치부장관은 남녀에 따라 달리하고 있는 위 1)의 응시연령을 2003. 1. 20. 남녀 동일하게 21세 이상 30세 이하로 개정(대통령령 제 17887호)하였으며, 이는 2005. 1. 20.부터 시행될 예정이다.

#### 4. 판 단

가. 순경공개경쟁채용시험에서 남녀에 따라 응시연령을 달리하고 있는 것이 평등권을 침해하는 차별행위인지 여부

1) 피진정인 경찰청장은 순경공개경쟁채용시험에서 남자의 경우 ‘병역을 필한 자(면제자 또는 전역예정자 포함)’로 응시자격을 제한하고 군복무기간을 고려하여 응시연령을 21세 이상 30세 이하로 정하였는데, 경찰공무원법 및 경찰공무원임용령 등 관련법령은 순경공개경쟁채용시험에서 남자의 경우 ‘병역을 필한 자(면제자 또는 전역예정자 포함)’로 응시자격을 제한하도록 규정하고 있지 아니하므로, 남자의 경우 ‘병역을 필한 자(면제자 또는 전역예정자)’로 응시자격을 제한한 것은 법적 근거가 없다.

2) 또한 군복무기간을 고려한 응시연령 차등적용은 ‘병역을 필한 것’이 전제가 되는데, 위 가)에서 보는 바와 같이 ‘병역을 필한 자’로 응시자격을 제한하는 것이 법적 근거가 없는 것이므로, 응시자격의 하나인 응시연령을 결정함에 있어 군복무기간을 고려하는 것 역시 법적근거가 없는 것으로서, 이는 고려 요소가 될 수 없으며, 달리 이를 고려해야 할 합리적인 이유도 없는 것으로 보인다.

3) 군복무기간을 고려하여 남자의 응시 연령을 21세 이상 30세 이하로 정함으로써, 여자는 18세부터 응시기회가 주어지는데 반해 남자의 경우 여자보다 3세 늦은 21세부터 응시기회가 주어져 군복무 여부와 상관없이 21세가 될 때까지 기다려야 하는 불리한 대우를 받게 되고, 또한 남자는 30세까지 응시기회가 주어지는데 반해 여자의 경우 남자보다 3세가 빠른 27세에 응시기회가 끝나게 되어 4년제 대학을 졸업한 응시자가 늘어나고 있는 현실을 감안할 때 결과적으로 불리한 대우를 받게 된다.

4) 위 사항을 종합해 판단해 볼 때, 순경공개경쟁채용시험에서 남녀에 따라 응시연령을 달리하고 있는 것은 합리적인 이유없이 성별을 이유로 헌법 제11조의 평등권을 침해하는 차별행위로 판단된다.



나. 소방사 및 지방소방사 공개경쟁채용시험에서 남녀 응시연령 차별은 피진정인 행정자치부 장관이 2003. 1. 20. 대통령령 제17877호로 응시자격을 남녀 동일하게 21세 이상 30세 이하로 소방공무원임용령 제43조 제1항 [별표2]를 개정하여 2005. 1. 20.부터 시행할 예정이므로, 별도의 구제조치가 필요하지 아니한 경우에 해당하는 것으로 판단된다.

## 5. 결 론

따라서, 순경공개경쟁채용시험에서 남녀에 따라 응시연령을 달리하고 있는 경찰공무원임용령 제39조 제1항을 차별적 요소가 없도록 개정할 것을 국가인권위원회법 제44조 제1항 제2호에 따라 권고하고, 소방사 및 지방소방사 공개경쟁채용시험에서 남녀 응시연령 차별은 남녀 동일한 응시연령으로 소방공무원임용령이 개정되어 별도의 구제조치가 필요하지 아니하는 경우에 해당하므로 같은 법 제39조 제1항 제3호에 따라 기각하기로 하여 주문과 같이 결정한다.

2004. 10. 18.

국가인권위원회 제3소위원회

위원장 김오섭 위 원 이홍록 위 원 김만흠

제 2 부

종교에 의한 차별

## 1 2002.10.19.자 이진차2 결정[여호와의 증인 수용자에 대한 차별]

---

- [1] 교도소 측이 여호와의 증인 수용자들에 대하여 종교집회를 허용하지 않고 있는 행위가 평등권을 침해한 차별행위인지 여부(적극)
- [2] 국가의 구금시설에서 특정 종교에만 종교집회를 허용하는 것은 위헌 시비의 소지가 있는지 여부(적극)
- [3] 교도소 측이 여호와의 증인 수용자들에 대하여 구금시설 내의 종교 집회를 허용하지 않는 행위가 종교의 자유를 침해하는 행위인지 여부(적극)

### 【결정요지】

- [1] 교도소 측이 여호와의 증인 수용자들에 대하여 종교집회를 허용하지 않고 있는 행위가 헌법 제11조 제1항에 보장한 평등권을 침해한 차별 행위이다.
  - [2] 국가의 구금시설에서 특정 종교에만 종교집회를 허용하는 것은 국가의 종교에 대한 중립성의 원칙으로 볼 때 위헌시비의 소지가 있다.
  - [3] 교도소 측이 여호와의 증인 수용자들에 대하여 구금시설 내의 종교 집회를 허용하지 않는 행위가 헌법 제20조 제1항에 정한 종교의 자유를 침해하는 행위이다.
- 

【진 정 인】 양○○  
【피 해 자】 ○○수용자  
【피진정인】 법무부장관

【주 문】 1. 피진정인이 구금시설 내에 수용중인 여호와의 증인 수용자들에게 구금시설 내 종교집회를 허용하지 않는 것은 헌법 제11조 제1항 및 제20조 제1항에서 규정하고 있는 평등권 및 종교의 자유를 침해한 행위로 인정된다.

2. 피진정인에게 구금시설 내에 수용중인 여호와의 증인 수용자들에 대하여 종교집회를 허용할 것을 권고한다.
3. 진정사실 중 여호와의 증인 군 항명죄 수행자의 가석방 심사에 관한 부분은 이를 각하한다.

## 【이 유】

### 1. 진정의 취지

가. 진정인은 ‘여호와의 증인 양심적 병역거부 수행자 가족 일동’의 대표로서 피진정인이 구금시설에 수용된 여호와의 증인 신도들에게 종교집회를 불허하고, 여호와의 증인 군 항명죄 수행자에 대한 가석방을 심사하면서 일률적으로 27개월의 복역을 한 경우에만 가석방 대상에 포함시키고 있는데 이는 종교를 이유로 한 평등권 침해의 차별행위라며 2001. 11. 26 국가인권위원회(이하 위원회라 한다)에 진정을 제기하였다.

나. 위원회는 진정인이 여호와의 증인 군 항명죄 수행자에 대한 가석방 심사에 관한 부분에 대해서는 2002. 9. 18. 그 진정을 취하하였으므로 국가인권위원회법 제32조 제1항 제8조의 규정에 따라 이를 각하하고, 여호와의 증인 수용자의 구금시설 내 종교집회를 허용하지 않고 있는 부분에 대하여만 판단한다.

### 2. 당사자의 주장

가. 진정인은, 헌법 제11조 제1항 및 제20조 제1항은 평등권 및 종교의 자유를 보장하고 있고, 천주교·개신교·불교 신도의 경우 구금시설 내에서도 외부인사의 참여하에 종교집회를 갖도록 하는 데 반하여, 여호와의 증인 신도들에 대하여는 이를 허용하지 않고 있는 것은 헌법에 보장된 평등권 및 종교의 자유를 침해하는 것으로, 구금시설에 수용되어 있는 동안은 긴장의 연속이므로 정기적인 종교모임이 개최된다면 훌륭한 교화의 장이 마련될 수 있으니 여호와의 증인 수용자들에 대하여도 구금시설 내에서 종교집회를 개최하여 참석할 수 있도록 허용해 줄 것을 요구하고 있다.

나. 피진정인은 구금시설의 설치·운영 등 교정행정을 총괄하는 주무장관으로서 여호와의 증인 수용자는 대부분 군복무 중 집총거부 및 명령불복종 또는 입영명령 불응 등의 실정범위반으로 형이 확정되어 구금시설에 수용되어 있는 바, 그 범죄행위를 정당화하는 종교집회, 합동예배, 교리학습 등의 종교행사는 교정의 목적에 비추어 적절하지 아니하므로 허용할 수 없고, 구금시설에 수용된 종교인 중 기독교·불교·천주교 신도가 거의 90% 가까이 차지하고 있으므로, 이 세 종교에 한해 종교집회를 허가하고 있으며, 구금시설 내에서 이들 이외의 모든 종교에 대하여 종교집회를 허용할 경우 시설부족 등 관리·운영상 문제가 발생한다고 주장하고 있다.

### 3. 위원회의 인정사실

진정인 및 피진정인이 제출한 각 관련자료와 주장 내용 등을 종합하여 보면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 여호와의 증인 수용자들은 군대에 입대한 후 ‘네 이웃을 네 몸처럼 사랑하라’ ‘살인하지 말라’는 등 성서의 가르침에 따라 무기를 들고 전쟁을 연습할 수 없다는 이유로 집총을 거부하여 군사법원에서 항명죄로 실형을 선고받아 구금시설에 수용되었으며 2001년 1월 경 부터는 입영명령에 불응함으로써 병역법상 병역기피죄로 실형을 선고받고 구금시설에 수용되어 있으며 피진정인에 대하여 구금시설 내에서 종교집회를 허용할 것을 지속적으로 요구하여 왔다. 그러나 피진정인은 기독교, 불교, 천주교 등 3대 종교에 대해서만 구금시설 내 종교집회를 허용하고 여호와의 증인 수용자들에 대하여는 종교집회를 허용하지 않고 있다.

나. 법무부 교정국 공식 통계자료에 의하면 구금시설 수형자의 82%가 위 3대 종교의 신도이다.

<표 1> 수형자의 종교별 인원 (2000. 12. 31 현재)

구분 \ 종교	계	기독교	불교	천주교	기타	무종교
인원	37,361	14,101	9,638	6,604	2,004	5,375
구성비(%)	(100)	(38)	(26)	(18)	(4)	(14)

## 제2부 종교에 의한 차별

다. 피진정인은 교화와 재범방지를 위하여 1983년부터 목사, 승려, 신부 등 종교인을 수형자 종교위원으로 위촉하여 수용 중에는 물론 출소 후에도 신앙생활이 계속 유지되도록 지도하고 종교별 교회 주관, 교리지도, 상담, 자매결연 주선 등을 통하여 수용자들의 신앙지도와 교화에 노력하고 있다고 밝히고 있다. 그러나 수용자의 종교생활에 대한 지원이 위 3대 종교에만 집중되고 있으며 여호와의 증인 수용자들은 교정당국으로부터 종교집회 등의 지원을 받지 못하고 있다.

### 4. 관계 법령

가. 헌법 제11조는 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니 한다”고 규정하고 있으며, 헌법 제20조는 제1항에 “모든 국민은 종교의 자유를 가진다”, 제2항에 “국교는 인정되지 아니하며, 종교와 정치는 분리된다”고 규정하여 종교의 자유와 함께 국가의 종교에 대한 중립성을 각 규정하고 있다.

나. 행형법 제1조 제3항에는 “수형자 또는 미결수용자의 기본적 인권이 최대한으로 존중되어야 하며 국적·성별·종교 또는 사회적 신분 등에 의한 수용자의 차별은 금지된다”고 규정하고 있다.

다. 국가인권위원회법 제30조 제1항은 국가기관, 지방자치단체 또는 구급·보호시설의 업무수행과 관련하여 헌법 제10조 내지 제22조에 보장된 인권을 침해하는 경우 위원회의 조사대상으로 정하고 있다.

### 5. 위원회의 판단

가. 피진정인의 행위가 헌법 제11조 제1항에서 보장한 평등권을 침해한 차별행위인지 여부

(1) 피진정인은 기독교·불교·천주교의 종교인 중에 위원을 위촉하여 수용자들의 종교 활동을 지원하고 있는데 이는 교정교화에 있어 종교가 미치는 역할이 크다는 판단에 따라 수용자들의 교정교화에 종교를 활용하는

것으로 여겨진다. 즉 종교의 종류와 관계없이 구금시설에 있는 수용자들에게 종교집회 등 종교활동을 지원하는 것은 수용자들이 구금으로 인한 고통을 극복하는데 많은 도움이 되며 출소 후 사회에 복귀하는 데에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 그러나 3대 종교가 아닌 소수종교를 신봉하고 있는 수용자들은 종교집회 참여를 통한 고통의 극복이나 교정교화의 기회에서 원천적으로 배제되는 불이익을 당하고 있다 할 수 있다.

(2) 피진정인은 여호와의 증인 수용자의 구금시설 내 종교 활동은 ‘범죄행위를 정당화하고 잘못된 신념을 굳건히 하는 종교’이므로 허용할 수 없다고 주장하고 있으나 구금시설에 수용되어 있는 모든 수용자들은 실정법을 위반한 범죄행위로 인해 형이 확정되어 수감된 사람들 이므로 여호와의 증인 수용자들과 크게 다를 수는 없다 하겠다.

(3) 따라서 피진정인이 여호와의 증인 수용자들에 대하여 종교집회를 허용하지 않고 있는 행위는 헌법 제11조 제1항에 보장한 평등권을 침해한 차별행위라고 인정된다.

나. 헌법 제20조에 보장한 종교의 자유를 침해 하였는지 여부

(1) 헌법 제20조 제1항은 종교의 자유를 보장하고 있는 데,

(가) 종교의 자유는 내심의 자유뿐만 아니라 신앙을 외적으로 표현할 수 있는 종교집회의 자유가 그 핵심이다. 그러므로 종교행사가 살인이나 폭력, 시설 파괴 등 명백한 위협을 초래하지 않고 구금시설 내의 질서를 해치지 않는 한 종교행사의 자유는 보장되어야 할 것이다.

(나) 피진정인이 시설 부족을 이유로 3대 종교를 제외한 나머지 소수종교에 대하여는 구금시설 내 종교집회를 허용할 수 없다고 주장하는 것은 국민의 기본권인 종교의 자유를 침해할 수 있는 이유가 될 수 없다. 구금시설내의 시설 부족 문제는 구금시설의 운영·관리자가 개선하여야 할 문제이지 이를 명분으로 국민의 기본권을 침해해야 할 만큼 절박한 것이 아니다.

(다) 위원회가 조사한 바에 의하면 외국 구금시설의 경우도 시설, 시간, 그리고 자원의 부족은 마찬가지 임에도 소수종교를 인정하면서 종교의 자유를 보장하기 위해 노력하고 있다. 사회·문화적 다양성과 인권의식의 신장으로 종교의 자유에 대한 권리보장이 점차 확대되고 있는 것이 세계적인 추세이다.

(라) 따라서 피진정인이 주장하는 시설부족의 문제는 구금시설 내의

## 제2부 종교에 의한 차별

강당 등 기존 시설을 공동으로 이용하거나 다종교실 등을 설치하는 등 합리적인 운영 방안을 마련하면 충분히 해결할 수 있다고 판단된다.

(2) 또한 헌법 제20조 제2항은 종교에 대한 국가의 중립성의 원칙을 규정하고 있다. 국가는 종교 문제에 관여하지 말아야 하며 어쩔 수 없이 종교 문제에 관여할 때에는 특정 종교를 특별히 보호 내지 우대하거나 차별하지 않는 등 중립적인 효과를 가져와야만 할 것이다. 이에 비추어 비록 구금시설이라 하더라도 특정 종교에만 종교집회를 허용하는 것은 중립성의 원칙에 비추어 볼 때 위헌시비의 소지가 있다 하겠다.

(3) 따라서 위원회는 피진정인이 여호와의 증인 수용자들에 대하여 구금시설 내의 종교집회를 허용하지 않는 행위를 헌법 제20조 제1항에 정한 종교의 자유를 침해하는 행위로 판단한다.

## 6. 결 론

그렇다면 피진정인이 구금시설에 수용된 여호와의 증인 수용자들에게 종교집회를 허용하지 않는 것은 평등권 및 종교의 자유를 침해한 행위로 인정하고, 피진정인에게 구금시설에 수용된 여호와의 증인 수용자들에게 종교집회를 허용할 것을 권고하기로 하여 국가인권위원회법 제44조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

### 전원위원회

위원장 김창국	위 원 박경서	위 원 유 현
위 원 유지춘	위 원 조미경	위 원 김오섭
위 원 이진강	위 원 신동운	위 원 정강자
	위 원 곽노현	위 원 김덕현



제 3 부

# 장애에 의한 차별

## 1 2002.4.11.자 이진차1 결정[장애를 이유로 한 차별]

---

- [1] 공무원 승진임용에 있어서 장애인차별의 의미
- [2] 지방자치단체장이 법률상 우선적인 임용 대상자에게 마땅히 주어야 할 승진의 기회를 신체적인 장애를 이유로 합리적인 이유 없이 제공하지 아니한 것은 평등권을 침해하는 차별행위에 해당하는지 여부(적극)
- [3] 차별행위를 한 지방자치단체장에게 언론매체를 통한 사과광고를 요구하는 것은 헌법에 보장된 양심의 자유를 훼손할 소지가 있는지 여부(적극)
- [4] 지방자치단체장의 차별행위가 그 의사에 반하여 당해 직을 물러날 만한 사유가 되지 않고, 차기 지방자치단체장 선거의 출마문제는 본인이 판단할 문제라고 판단하여 국가인권위원회가 권고할 수 있는 구제조치의 범위에 속하지 아니한다고 본 사례

### 【결정요지】

- [1] 공무원 승진임용에서의 장애인 차별이라 함은 합리적 이유없이 장애를 이유로 고용, 승진에 있어서 특정한 사람을 우대, 배제, 구별하거나 불리하게 대하는 행위를 말한다.
  - [2] 지방자치단체장이 법률상 우선적인 임용 대상자에게 마땅히 주어야 할 승진의 기회를 신체적인 장애를 이유로 합리적인 이유 없이 제공하지 아니한 것은 평등권을 침해하는 평등권을 침해하는 차별행위에 해당한다.
  - [3] 차별행위를 한 지방자치단체장에게 언론매체를 통한 사과광고를 요구하는 것은 당사자의 자발적인 윤리적 판단과 감정 및 의사에 기초하지 않은 내용의 의사표시를 일반 공중에게 공표하도록 하는 것이므로 헌법에 보장된 양심의 자유를 훼손할 소지가 있다.
  - [4] 지방자치단체장의 차별행위가 그 의사에 반하여 당해 직을 물러날 만한 사유가 되지 않고, 차기 지방자치단체장 선거의 출마문제는 본인이 판단할 문제라고 판단하여 국가인권위원회가 권고할 수 있는 구제조치의 범위에 속하지 아니한다고 본 사례.
-

**【진 정 인】** 김○○

**【피 해 자】** 이○○

**【피진정인】** 권○○

- 【주 문】**
1. 피진정인이 피해자를 제천시 보건소장의 임용에서 배제한 행위는 신체조건(장애)을 이유로 피해자의 평등권을 침해한 차별행위로 인정한다.
  2. 피진정인은 제천시 행정과 관련하여 장애를 이유로 한 차별적 제도와 정책이 있는지를 조사하여 이를 시정하고, 신체적 장애를 이유로 한 차별행위를 하지 않을 것을 권고한다.

**【이 유】**

### 1. 당사자의 지위

가. 진정인은 서울대학교 의과대학 교수로 재직중인 사람으로 자신의 제자인 피해자를 위하여 2001. 11. 26. 국가인권위원회(이하“위원회”라 한다)에 이 사건 진정을 제기하였다.

나. 피해자는 서울대학교 의과대학을 졸업하고 의사면허를 취득한 사람으로 3급 장애인인 바, 1991. 11. 1부터 제천시보건소 의무과장으로 근무하던 중 2001. 7. 23. 공석이 된 제천시 보건소장에 우선적으로 승진 임용될 자격을 갖추었으나 피진정인이 2001. 10. 22 신체적인 장애를 이유로 자신을 임용에서 배제함으로써 고용상의 차별을 받아 평등권을 침해당하였다고 판단하고 사표를 제출하였다.

다. 피진정인은 지방자치법에 의한 지방자치단체인 제천시 시장으로 제천시 보건소장의 임용권자이다.

## 2. 당사자의 주장

가. 진정한 및 피해자는 제천시 보건소장이 공석이 된 후 제천시 내에 법률상 우선적인 임용대상자이며 책임자인 피해자가 있는데도 뚜렷한 사유를 밝히지 않은 채 임용을 미루다가 3개월이 지난 2001. 10.22 의사면허가 없는 충청북도의 보건사무관을 제천시로 전입시켜 보건소장으로 승진 임용한 것은 피해자에 대하여 장애를 이유로 헌법 제11조 제1항에 정한 평등권을 침해한 행위라고 주장하면서 위 부당인사의 철회, 차별행위에 대한 사과, 시장직 사퇴 및 차기 시장 출마포기 등의 구제조치를 피진정인에게 요구하고 있다.

나. 피진정인은 피해자가 제천시 보건소장의 직무를 수행하는 데 필요한 직원통솔과 조직관리 능력 및 직무 수행능력, 행정경력 등을 갖추지 못하고 있으며, 의료전문가보다도 보건행정 전반을 관리 조정할 수 있는 보건관련 일반공무원도 필요하고 하위직의 인사적체를 해소할 필요가 있었기 때문에 충청북도와 인사교류방식을 통하여 현 보건소장을 발령한 것이지 장애를 이유로 피해자를 승진임용에서 차별한 것이 아니라고 주장하고 있다.

## 3. 위원회의 조사내용

가. 위원회가 조사한 결과 다음과 같은 사실이 인정된다.

(1) 2001. 7. 23. 홍○○ 전 보건소장이 사망하여 보건소장이 공석이 되었는바, 당시 제천시 공무원 중 보건소장 적격자는 피해자뿐이었다.

(2) 피진정인은 2001. 7. 24. 부터 10. 7까지 후임 보건소장의 충원계획을 수립하거나 임용기준 검토와 책임자 선정 등 필요한 조치를 취하지 아니하여 보건소장 임용이 지연되었다.

(3) 피진정인은 2001. 10. 8. 부터 10. 18. 까지 충청북도와 전입절차를 진행하여 10. 22 충청북도 지방보건사무관으로 근무하던 노○○를 제천시로 전입시켰다.

(4) 피진정인은 2001. 10. 18. 제천시 인사위원회를 열어 위 노○○를 지방보건서기관으로 승진 임용하였다.

(5) 피진정인은 2001. 10. 22. 제천시 인사위원회를 개최하였는바, 이 자

### 제3부 장애에 의한 차별

리에서는 후임 보건소장 충원계획과 임용기준에 대한 논의를 하지 않았다.

(6) 피진정인은 2001. 10. 23. 제천시 인사위원회를 열어 후임 보건소장 충원계획과 임용기준에 대한 논의를 하지 않은 상태에서 보건소의 원활한 업무를 위하여 충청북도와 인사교류가 있었다는 사실을 보고하고 보건의료 업무처리를 위하여 행정경험이 풍부한 사람이 좋겠다고 말하였으며, 위 인사위원회는 노○○ 보건사무관을 보건서기관으로 승진시켜 보건소장에 임용하는 인사조정안대로 의결하였고, 같은 날 피진정인은 위 노○○를 제천시 보건소장으로 임명하였다.

(7) 한편, 피진정인은 2001. 9. 21. 열린 제천시의회 제73회 임시회 제3차 본회의에서 보건소장 인사지연과 인사원칙에 관한 질의에 대하여 “승진 소요연수에 해당되는 사람은 의무과장인 의사 하나 뿐이나 장애인이라고 해서 얘기를 하는 것은 아니지만 15만 제천시민의 보건향상과 보건복지를 책임지기는 좀 어렵다”고 답변하였다.

(8) 피진정인은 2001. 12. 1. 한국일보 6면에 제천시 보건소장의 인사와 관련하여 지나치게 능률성에만 신경을 쓴 나머지 장애인에 대한 고려가 부족한 인사가 되었음을 사과하며 장애인에 대한 지원을 약속한다는 내용의 사과광고를 게재하였다.

나. 관계 법령에 의하면 보건소장이 공석이 된 경우 임용권자가 취해야 할 조치는 다음과 같이 이루어진다.

(1) 지방공무원 임용령 제8조에 의하면 임용권자인 피진정인은 후임자의 임용을 위하여 지체없이 제천시 인사위원회를 개최하여 후임 보건소장의 충원계획과 임용기준을 정하였어야 한다.

(2) 지역보건법 시행령 제11조는 보건소장은 의사면허를 가진 사람을 임용하고 의사면허를 가진 자로 충원이 곤란한 경우에 한하여 기타 보건의 무직군에서 임용할 수 있도록 정하고 있다.

(3) 헌법 제11조, 지방공무원법 제25조, 국가인권위원회법 제30조에 의하면 지방공무원의 임용은 시험성적·근무성적·경력평정 기타 능력의 실증에 의하여 해야 하며, 그 과정에서 합리적 이유가 없이 신체조건등의 사유로 차별행위를 해서는 아니된다.

#### 4. 피진정인의 주장에 대한 판단

##### 가. 피해자의 직무수행능력에 대하여

(1) 피진정인은 피해자의 직무수행능력에 관하여 다음과 같이 주장하였다.

① 의무과장직 수행 시 직원관리와 화합은 물론 업무처리에 문제가 있다는 이야기를 여러 경로로 들었다. ② 2001.2. 중에 실시된 충청북도의 종합감사에서 일반진료 약품 발주 및 구매와 관련하여 2001. 3. 24 공무원경고처분에관한규정 제5조에 따른 훈계처분을 받은 바 있다. ③ 한해대책, 산불예방 및 진화, 제설작업, 수해응급복구 등의 비상업무와 보건소 주관 캠페인에 참여하지 않았다. ④ 보건소 업무의 특성으로 행해지는 출장과 현지확인 및 지도감독업무의 원활한 직무수행에 애로가 있다. ⑤ 피해자에 대한 시장과 보건복지부 장관의 표창은 업무유공의 성격보다는 사기진작차원에서 수여된 것이다.

(2) 이에 대하여 진정인과 피해자는 다음과 같이 주장하였다.

① 직원들과 불화가 없었으며 직원들과 개인적인 일까지 상의하는 돈독한 관계였다. ② 훈계는 징계가 아니며 징계이유도 피해자가 어떤 잘못을 한 데 대한 것이 아니라 공중의가 물품구입과 관련하여 작성한 문서에 대한 결재과정에 대한 것일 뿐이다. ③ 자리를 비울 경우 하루에 150여명에 이르는 진료환자의 민원이 발생하는 등 고유업무가 많아 비상근무에 참여할 수 없었다. ④ 보건소장으로서는 기획능력을 갖추고 있으며 ‘환경변화에 대응하는 보건소의 구조 및 기능 개선방향’이라는 제목으로 보건행정학 석사학위를 받았고 박사과정을 이수한 점등에 비추어 보건행정 관리능력도 갖추었다.

(3) 참고인들의 진술 등 우리 위원회가 조사한 증거를 토대로 판단한 결과,

① 피해자에게 직원관리 및 화합과 보건행정능력이 부족하다는 주장은 사실에 부합하지 아니하며, ② 훈계를 받았다는 사실만으로 피해자를 보건소장에 임용하지 아니할 사유는 되지 아니하고, ③ 각종 비상근무 불참은 피해자의 고유업무를 처리하기 위하여 불가피한 것이었다는 주장에 신빙성이 있으며, 외부업무와 관련된 지적은 그 자체가 장애에 대한 편견을 바탕으로 한 것으로서 그 합리성을 인정하기 어렵고 또한 피해자에게 그 책임을 돌릴 수 없는 사유다. ④ 피해자의 학력, 경력에 토대한 전문성에 비추어 피해자에게 보건행정관리능력이 결여되었다고 판단되지 않는다.

나. 피해자의 직무수행 태도에 대하여

(1) 피진정인은 피해자의 직무수행 태도가 불량하다고 하면서 다음과 같이 주장하였다.

① 진료행위는 등한시하고 아르바이트 영문번역에 몰두하였다. ② 연세대학교 원주캠퍼스 보건대학원 보건행정학 석사학위 취득 후 동 대학원 박사과정 이수를 위하여 주 1-2회씩 무단으로 직장을 이탈하였는바, 이는 지방공무원법에 의한 징계사유에 해당된다.

(2) 이에 대하여 진정인과 피해자는 다음과 같이 주장하였다. ① 업무 중 한가한 시간에 피해자가 원서로 의학서적을 읽기는 하였으나 근무시간 중에 영문번역 아르바이트를 한 적은 없다. ② 석사과정은 야간수업에 의하여 진행되었고 박사과정 수업은 월 1-2회에 불과하였으며 규정에 따라 연가를 내고 수업에 출석하였다.

(3) 참고인들의 진술과 사실조회결과 등 우리 위원회가 조사한 증거를 토대로 판단한 결과, ① 근무시간 중 영문번역에 대한 주장은 사실이라고 인정할 증거가 없고, ② 박사과정 이수를 위한 직장무단이탈 역시 사실로 인정할 증거가 없으며, 그 당시에 아무런 조치도 하지 아니한 점에 비추어 보아 이 사건에서 피해자에 대한 차별행위를 정당화하기 위하여 제시한 것으로 의심된다.

## 5. 위원회의 판단

가. 피진정인이 후임 보건소장 임용에서 장애를 이유로 피해자를 배제했는지의 여부

(1) 공무원 승진임용에서의 장애인 차별이라 함은 합리적 이유없이 장애를 이유로 고용, 승진에 있어서 특정한 사람을 우대, 배제, 구별하거나 불리하게 대하는 행위를 말한다.

(2) 피진정인은 보건소장의 결원이 생겼을 경우 지방공무원법 및 지방공무원 임용령과 지역보건법에 따른 신속한 조치를 취했어야 함에도 충원계획과 임용기준을 합리적인 기간 안에 세우지 않았고, 제천시 공무원 중 유일하고도 우선적인 승진임용대상자인 피해자를 대상으로 그 임용자격과 능력 여부를 검증하는 절차를 거치지 아니한 채, 타 지역 근무자인 노○○를 전입시켜 후임 보건소장으로 임용하기 위한 절차를 거쳤는바, 이는 법률

상 우선적인 임용 대상자인 피해자에게 마땅히 주어야 할 승진의 기회를 신체적인 장애를 이유로 합리적인 이유없이 제공하지 아니함으로써 배제하거나 불리하게 대우한 것으로 판단된다.

(3) 따라서 위원회는 이 사건에서 피진정인이 피해자에 대하여 제천시 보건소장의 임용에서 배제한 행위를 국가인권위원회법 제30조 제2항에 해당하는 차별행위로 인정한다.

#### 나. 구제조치의 범위

(1) 위에서 본 바와 같이 피진정인은 제천시 보건소장 임용과정에서 장애를 이유로 피해자의 평등권을 침해하는 차별행위를 한 사실이 인정되므로 이를 엄중히 경고하며 피진정인은 제천시의 행정과 관련하여 장애를 이유로 한 차별적 제도와 정책이 있는지를 면밀히 조사하여 이를 시정, 개선하고 앞으로 신체적 장애를 이유로 차별행위를 하지 않을 것을 권고한다.

(2) 진정인은 나아가 위 인사조치의 철회와 원상회복의 권고를 요구하고 있으나 이미 제3자가 보건소장으로 임용되어 근무 중이며 피진정인이 피해자에 대하여 차별행위를 한 이유만으로는 그 제3자의 보건소장 임용처분을 취소할 근거는 되지 아니하므로, 진정인의 위 주장은 받아들일 수 없다.

(3) 진정인은 또한 위 차별행위에 대하여 피진정인에게 언론매체를 통한 사과광고를 요구하고 있으나 당사자의 자발적인 윤리적 판단과 감정 및 의사에 기초하지 않은 내용의 의사표시를 일반공중에게 공표하도록 요구하는 것은 헌법에 보장된 양심의 자유를 훼손할 소지가 있으므로 진정인의 위 주장도 받아들이지 아니한다.

(4) 진정인은 피진정인의 제천시장직 사퇴와 차기 시장선거 불출마 선언을 요구하고 있으나, 이 사건 차별행위만으로는 피진정인이 그 의사에 반하여 시장직을 물러날 만한 사유가 되는 것으로 판단되지 않고, 차기 지방자치단체장 선거의 출마문제는 본인이 판단할 문제일 뿐 아니라, 국가인권위원회법 제42조 제4항에 의하여 우리 위원회가 권고할 수 있는 구제조치의 범위에 속한다고 보이지 아니하므로 이를 받아들이지 아니한다.

### 6. 이상과 같은 이유로 주문과 같이 결정한다.



제3부 장애에 의한 차별

전원위원회

위원장	김창국	위 원	박경서	위 원	유 현	위 원	유시춘
위 원	조미경	위 원	김오섭	위 원	이진강	위 원	신동운
		위 원	정강자	위 원	곽노현	위 원	김덕현

**㉔ 2003.6.30.자 01진차45, 02진차58, 103, 03진차7, 47결정(병합)**  
**[운전면허발급시 장애인 차별]**

---

도로교통법상 자동차면허취득시 장애인의 신체상태에 따라 받을 수 있는 운전면허의 범위 및 조건부과기준과 운동능력측정기기 판정기준 중 핸들조작의 합격기준은 장애인들의 운전면허 취득을 과도하게 제한하고 있으므로 진정한 평등권을 침해한 차별행위로 인정하고 경찰청장에게 관련 규정을 개정할 것을 권고한 사례

**【결정요지】**

도로교통법시행규칙 별표 13의3 신체상태에 따라 받을 수 있는 운전면허의 범위 및 조건부과기준은 지나치게 신체적 외양을 기준으로 운전능력을 판단하고, 별표 13의5 운동능력측정기기 판정기준은 운전보조장치에 의한 보완 가능성을 고려함이 없이 일률적인 기준의 운동능력을 요구하여 장애인의 운전면허 취득을 과도하게 제한하고 있으므로 헌법 제11조에 의하여 보장된 진정한들의 평등권을 침해한 차별행위로 인정하고 피진정인에게 장애인들의 운전면허 취득시 개인별 특성과 보조장치 사용 등에 의한 보완 가능성을 반영하도록 관련 규정을 개정할 것을 권고

---

**【진 정 인】** 지○○ 외 4인

**【피진정인】** 경찰청장

- 【주 문】**
1. 도로교통법시행규칙 별표 13의3 신체상태에 따라 받을 수 있는 운전면허의 범위 및 조건부과 기준과 별표 13의5 운동능력측정기기 판정기준 중 핸들조작의 합격기준은 진정한들의 평등권을 침해하는 차별행위임을 인정한다.
  2. 피진정인에게 도로교통법시행규칙 별표13의3 신체상태에 따라 받을 수 있는 운전면허의 범위 및 조건부과 기준과 별표13의5 운동능력측정기기 판정기준 중 핸들조작의

### 제3부 장애에 의한 차별

합격기준을 장애인의 개인별 특성과 보조장치 사용 등에 의한 운동능력 보완가능성을 반영하도록 개정할 것을 권고한다.

## 【이 유】

### 1. 당사자의 지위

가. 진정인들은 지방경찰청장의 제1종운전면허(대형면허) 또는 제2종운전면허(보통면허)를 받기 위하여 적성시험에 응시하였으나 신체적 장애를 이유로 불합격되었다.

나. 피진정인은 경찰에 관한 사무를 통할하고 청무를 관장하며 소속 공무원 및 각급 경찰기관의 장을 지휘·감독할 권한이 있다.

### 2. 당사자의 주장

가. 진정인

(1) 지○○

제1종보통면허(조건:자동변속기)를 가지고 있는 제3급 지체장애인인 바, 도로교통법시행규칙 별표13의3 신체상태에 따라 받을 수 있는 운전면허의 범위 및 조건부과 기준은 엄지손가락 이외의 두 손가락이 없거나 이와 동등한 기능장애를 제외한 손·팔·다리에 장애가 있는 장애인이 제1종대형면허를 받을 수 없도록 하는 등 신체적 조건을 운전능력 판단의 중요한 요인으로 규정하고 있어서 제1종대형면허를 받을 수 없다.

(2) 안○○

제1종보통면허와 제2종보통면허를 가지고 있는 뇌병변 제3급·지체장애 제5급3호의 장애인인 바, 도로교통법시행규칙 별표13의3 신체상태에 따라 받을 수 있는 운전면허의 범위 및 조건부과 기준에 미달하여 제1종대형면허를 받을 수 없다.

(3) 김○○

뇌병변 제1급 장애인으로서 2002. 7. 5. 제2종보통면허를 받기 위하여 서

올도봉면허시험장에서 운동능력 측정검사에 응시하여 탈락하였는바, 도로교통법 제68조제3항, 같은 법 시행령 제45조제2항 및 같은 법 시행규칙 별표13의5 운동능력측정기기 판정기준 중 핸들조작 항목에 관한 것은 과외 핸들 등 현대의 기술발전을 무시하고 합격기준을 너무 높게 규정하여 장애인들의 면허취득 기회를 과도하게 제한하고 있다.

(4) 안○○

뇌성마비 제2급제2호 장애인으로서 1998. 8. 제2종보통면허를 받기 위하여 서울강서면허시험장에서 장애인 운동능력측정에 응시하여 탈락하였는바, 도로교통법시행규칙 별표13의5 운동능력측정기기 판정기준 중 핸들조작에 관한 것은 합격기준이 너무 높아 장애인들의 면허취득 기회를 과도하게 제한하고 있다.

(5) 유○○

뇌병변 제1급 장애인으로서 2000. 12. 제2종보통면허를 받기 위하여 서울도봉면허시험장에서 장애인 운동능력측정에 응시하여 탈락하였는바, 도로교통법시행규칙 별표13의5 운동능력측정기기 판정기준 중 핸들조작에 관한 것은 합격기준이 너무 높아 장애인들의 면허취득 기회를 과도하게 제한하고 있다.

나. 피진정인

장애인에 대한 제1종대형면허 취득제한의 완화와 운동능력 측정기준의 개정 등 운전면허제도의 개선을 위하여는 장애인 개개인의 장애정도 및 차량 종류에 따른 운전가능성 여부·돌발 상황 대비능력 등 전문가에 의한 과학적인 검증이 선행되어야 하고, 현행 규정이 개별 신체장애의 특성에 부합하지 않아 장애인들의 운전면허 취득을 과도하게 제한하고 있다는 여론에 따라 관련 전문가들로 구성된 연구기관에 장애인운전면허제도의 문제점과 그 개선방안에 대하여 과학적 연구·검토를 의뢰하였고 그 연구결과에 따라 현행제도를 개선할 예정이다.

3. 관계법령

가. 도로교통법

제68조(운전면허)①자동차등을 운전하고자 하는 사람은 지방경찰청장의

### 제3부 장애에 의한 차별

운전면허를 받아야 한다.

#### ② 생략

③지방경찰청장은 운전면허를 받을 사람의 신체상태 또는 운전능력에 따라 행정자치부령이 정하는 바에 의하여 운전할 수 있는 자동차 등의 구조를 한정하는 등 운전면허에 필요한 조건을 붙일 수 있다.

#### 나. 도로교통법시행령

제45조(자동차등의 운전에 관하여 필요한 적성의 기준)

①법 제71조제1항제1호, 법 제74조제1항 및 법 제74조의2제1항의 규정에 의한 자동차 등의 운전에 관하여 필요한 적성의 기준은 다음 각호와 같다. 다만, 법 제74조제1항 및 법 제74조의2제1항의 규정에 의한 적성검사의 경우에는 제2호의 기준을 적용하지 아니한다.

##### 1 내지 3 생략

4. 조향장치 그밖의 장치를 뜻대로 조작할 수 없는 등 정상적인 운전을 할 수 없다고 인정되는 신체상의 장애가 없을 것. 다만, 보조수단이나 신체장애정도에 적합하게 제작·승인된 자동차를 사용하여 정상적인 운전을 할 수 있다고 인정되는 경우에는 예외로 한다.

②제1항제1호 내지 제4호의 기준에 의한 적성판정은 행정자치부령이 정하는 바에 의하여 운전면허시험기관의 장에게 신고한 의료기관이 발행한 신체검사서에 의한다. 다만, 제1항제4호 단서의 경우 신체검사서에 의하여도 판정하기 곤란한 때에는 행정자치부령이 정하는 운전능력측정 등의 방법으로 적성을 측정한다.

④제1항제4호 단서의 규정에 해당하는 사람에 대한 운전면허의 기준은 행정자치부령으로 정한다.

#### 다. 도로교통법시행규칙

제25조의5(면허의 조건등) ① 법 제68조제3항·제4항 및 영 제71조의2제3항의 규정에 의하여 지방경찰청장 또는 운전면허시험장장이 운전면허를 받을 사람 또는 적성검사를 받은 사람에게 붙이거나 바꿀 수 있는 조건은 다음과 같이 구분한다.

##### 1. 자동차등의 구조를 한정하는 조건

가. 자동변속기장치 자동차만을 운전하도록 하는 조건

나. 가속페달 또는 브레이크를 손으로 조작하는 장치를 부착하도록 하는 조건

2. 의수·의족·보청기등 신체상의 장애를 보완하는 보조수단을 사용하도록 하는 조건

3. 청각장애인이 운전하는 자동차에는 청각장애인표지와 충분한 시야를 확보할 수 있는 볼록거울을 따로 부착하도록 하는 조건

②제1항의 규정에 의한 조건의 부과기준은 별표 13의3과 같다. 다만, 운전면허를 받을 사람 또는 적성검사를 받은 사람의 신체상의 상태 또는 운전능력에 따라 2이상의 조건을 병합하여 부과할 수 있다.

(별표 13의3은 별지1과 같다)

제25조의6(운동능력측정방법등)

①영 제45조제2항 단서의 규정에 의하여 운전적성을 다른 방법으로 측정하여야 할 사람(이하 "운동능력 측정대상자"라 한다)에 대한 운전적성의 측정은 의수·의족 등의 보조수단(이하 "보조장구"라 한다)을 사용하여 측정하거나, 보조장구 없이 핸들·브레이크·엑셀러레이터·클러치 등의 조작과 기어 변속능력 등을 과학적으로 측정할 수 있는 운동능력판정기기로써 측정한다.

②제1항의 규정에 의한 운전적성의 판정은 별표 13의5의 운동능력 측정기준에 따라 현장에서 판정하고, 판정결과를 별지 제21호의4서식의 운동능력측정표에 기재하여야 하며, 별지 제21호의5서식의 운동능력측정자접수대장에 기록·관리하여야 한다.

(별표 13의5는 별지2와 같다)

제34조의2(신체상태에 따른 운전면허의 기준)

영 제45조제4항의 규정에 의한 신체상태에 따른 운전면허의 기준은 별표 13의3과 같다.

제3부 장애에 의한 차별





(별지1)


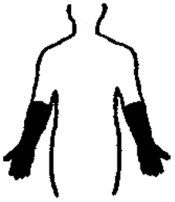


[별표 13의3] <개정 2001.7.24>

신체상태에 따라 받을 수 있는 운전면허의 범위 및 조건부과기준

(제25조의5제2항 · 제34조의2관련)





가. 신체상태별

신 체 상 태		신체상태에 따라 받을 수 있는 운전면허의 범위	조 건 부 과 기 준	
부 위	정 도		자 동 차 등 의 구 조	보 조 수 단 기
양	1. 엄지손가락 이외의 두 손가락이 없거나 이와 동등한 기능장애 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 제1종대형면허</li> <li>• 제1종보통면허</li> <li>• 제1종특수면허</li> <li>• 제2종보통면허</li> <li>• 제2종소형면허</li> <li>• 원동기장치자전거면허</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자동변속기 (제2종소형면허와 원동기장치자전거면허에 한한다)</li> </ul>	
	2. 엄지손가락을 제외한 모든 손가락이 없거나 이와 동등한 기능장애 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 제1종보통면허</li> <li>• 제2종보통면허</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자동변속기</li> </ul>	
쪽 손	3. 한 손은 엄지손가락을 제외한 모든 손가락이 없고 한 손은 엄지손가락을 포함하여 두 손가락이 없거나 이와 동등한 기능장애 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 제1종보통면허</li> <li>• 제2종보통면허</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자동변속기</li> </ul>	
	4. 손가락이 모두 없거나 이와 동등한 기능장애 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 제2종보통면허</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자동변속기</li> </ul>	

신 체 상 태		신체상태에 따라 받을 수 있는 운전면허의 범위	조 건 부 과 기 준	
부 위	정 도		자동차등의 구 조	보 조 수 단 타 기
양 쪽	5. 팔꿈치관절부터 아래부분이 없거나 이와 동등한 기능장애 	• 제2종보통면허	• 다리로 운전할 수 있는 자동변속기	• 의수 (운전조작상 유효한 작업용 의수를 말한다. 이하 같다)
	5-1. 양팔의 팔꿈치관절이 상을 잃은 사람 또는 양팔을 전혀 쓸 수 없는 사람 	• 제2종보통면허	• 본인의 신체장애 정도에 적합하게 제작·승인된 자동차	
한 쪽	6. 견관절부터 아래부분이 없거나 이와 동등한 기능장애 	• 제1종보통면허 • 제2종보통면허	• 자동변속기	• 의수
	7. 팔꿈치관절부터 아래부분이 없거나 이와 동등한 기능장애 	• 제1종보통면허 • 제2종보통면허 • 원동기장치자전거면허	• 자동변속기	• 의수



제3부 장애에 의한 차별

신 체 상 태		신체상태에 따라 받을 수 있는 범위 운전면허의	조 건 부 과 기 준	
부 위	정 도		자동차등의 조 구	보 조 수 단 타 기
양 쪽	8. 무릎관절부터 아래부분이 없거나 이와 동등한 기능장애 	<ul style="list-style-type: none"> <li>제1종보통면허</li> <li>제2종보통면허</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>수동 가속페달 및 수동 브레이크</li> <li>자동변속기</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>의족 (운전조작상 유효한 작업용 의족을 말한다. 이하 같다)</li> </ul>
	다 리	9. 고관절부터 아래부분이 없거나 이와 동등한 기능장애 	<ul style="list-style-type: none"> <li>제1종보통면허</li> <li>제2종보통면허</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>수동 가속페달 및 수동 브레이크</li> <li>자동변속기</li> </ul>
한 쪽	10. 무릎관절부터 아래부분이 없거나 이와 동등한 기능장애 	<ul style="list-style-type: none"> <li>제1종보통면허</li> <li>제2종보통면허</li> <li>원동기장치자전거면허</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>자동변속기</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>의 족</li> </ul>
	다 리	11. 고관절부터 아래부분이 없거나 이와 동등한 기능장애 	<ul style="list-style-type: none"> <li>제1종보통면허</li> <li>제2종보통면허</li> <li>원동기장치자전거면허</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>자동변속기</li> </ul>
청 각 장 애	12. 보청기를 사용하여 40데시벨의 소리를 들을 수 있고 언어분별력 80%이상	<ul style="list-style-type: none"> <li>제1종보통면허</li> <li>제2종보통면허</li> <li>원동기장치자전거면허</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>보청기</li> </ul>
	13. 전혀 듣지 못하거나 보청기를 사용하고도 40데시벨의 소리를 듣지 못하고 언어분별력 80%미만	<ul style="list-style-type: none"> <li>제2종보통면허</li> <li>원동기장치자전거면허</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>청각장애인 표지 부착</li> <li>사각지대를 볼 수 있는 볼록거울 부착</li> </ul>

(주)

1. 신체장애인으로서는 수동변속기를 장치한 자동차로 운전면허시험에 합격한 사람의 경우에는 자동변속기 조건을 부과하지 아니할 수 있다.
2. 위 표의 규정에 의한 의족 또는 의수 조건은 외견상 조건을 부과하는 것이 현저하게 불합리하거나 조건을 부과할 수 없는 경우에는 이를 부과하지 아니할 수 있다.
3. 운전면허증의 기재방법은 자동변속기는 A로, 의수는 B로, 의족은 C로, 보청기는 D로, 청각장애인 표지 및 볼록거울은 E로, 수동제동기·가속기는 F로, 특수제작·승인차는 G로 한다.

나. 운전능력별

운전능력	운전면허의 범위	조건 부과기준
자동변속기를 장치한 자동차로 운전면허시험에 합격한 사람	제2종 보통면허	자동변속기

주 : 운전면허증에는 A로 기재한다.

(별지2)

[별표 13의5] <개정 2001.3.10>

운동능력측정기기 판정기준(제25조의6제3항관련)

항 목	세 목	합 격	약간불량	불 량
핸 들 조 작	조 작 량	580도	480~580도	480도미만
	조 작 력	4.8kg	3.6~4.8kg	3.6kg미만
	지속시간	24초이상	24초미만	
	소요시간	2.5초이내	2.5초초과	
( 발 ) 브 레 이 크 조 작	압 력	40kg	30kg	30kg미만
	지속시간	24초이상	24초미만	
	반응시간	0.72초	0.72~0.84초	0.84초초과
	정 확 성	정확	부정확	
수 동 식 브 레 이 크 조 작	압 력	8kg	6kg	6kg미만
	지속시간	24초이상	24초미만	
엑 셀 러 레 이 터 조 작	압 력	4kg	3kg	3kg미만
	지속시간	24초	18~24초	18초미만
	정 확 성	정확	부정확	
수 동 식 엑 셀 러 레 이 터 조 작	견 인 력	8kg	6kg	6kg미만
	지속시간	24초	18~24초	18초미만
클 러 치 조 작	압 력	10kg	7kg	7kg미만
	지속시간	24초이상	24초미만	
	원 활 성	정상적	비정상적	
기 어 변 속 구 간	원 활 성	정확	부정확	
사 이 드 브 레 이 크	견 인 력	12kg	9kg	9kg미만
	정 상	정확	부정확	

(주)

1. 항목별로 약간 불량시에는 3회까지 반복 측정하여 1회 이상 불량한 것으로 측정된 경우에는 이를 불량으로 판정한다.
2. 위 표의 항목중 신체상태에 따라 측정을 하지 아니할 수 있는 항목은 다음 각목과 같다.
  - 가. 양팔의 팔꿈치관절 이상을 앓은 사람 또는 양팔을 전혀 쓸 수 없는 사람 : 핸들조작, 수동식브레이크조작, 수동식엑셀러레이터조작, 기어변속조작, 사이드브레이크조작
  - 나. 양쪽다리무릎관절부터 아래부분이 없거나 이와 동등한 기능장애 및 양쪽다리 고관절부터 아래부분이 없거나 이와 동등한 기능장애 : (발)브레이크조작, 엑셀러레이터조작, 클러치조작(자동변속기 조건을 부과한 경우에 한한다)

#### 4. 조사결과 인정된 사실

가. 피진정인이 제출한 의견, 국립재활원의 연구자료, 장애인운전면허제도 토론회에서 제시된 전문가들의 의견 등을 종합하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

(1) 승합자동차·화물자동차 등 제1종대형면허로 운전할 수 있는 차는 다른 종류의 운전면허로 운전할 수 있는 차에 비하여 차체가 클 뿐만 아니라 운전석의 높이, 승차인원, 자동차 구동원리 등 여러 측면에서 차이가 있어 보다 높은 수준의 운전적성이 요구되어 신체상태에 따라 받을 수 있는 운전면허의 범위가 제한되고 자동차 등의 구조와 보조수단 등에 관하여 조건을 부과할 필요가 있을 것이나, 신체장애로 인한 운전적성의 부족은 운전 보조장치 등 현대의 발달된 기술력으로 상당한 정도의 보완이 가능하며 자동차의 파워핸들 성능과 보조장치의 여하에 따라 핸들조작에 요구되는 힘의 강도가 다를 수 있다.

(2) 도로교통법시행규칙 별표 13의3 신체상태에 따라 받을 수 있는 운전면허의 범위 및 조건부과기준은 신체상태별로 손, 팔, 다리 부위의 장애 중앙쪽 손 부위에 엄지손가락 이외의 두 손가락이 없거나 이와 동등한 기능장애가 있는 경우에는 받을 수 있는 운전면허의 범위에 제1종대형면허가 포함되고 제2종소형면허와 원동기장치자전거면허에 한하여 자동차 등의 구조에 관한 자동변속기 조건이 부과되고, 다른 유형의 장애가 있는 경우에는 제1종대형면허를 받을 수 없고, 받을 수 있는 운전면허의 범위내에서도 자동차 등의 구조에 관한 자동변속기 조건을 부과하도록 되어 있는데 다른 유형의 장애가 있는 모든 경우에 제1종대형면허의 운전적성이 없다고 보기는 어렵다.

(3) 도로교통법시행규칙 별표 13의5 운동능력측정기기 판정기준은 운동능력 측정기준 중 핸들조작의 합격기준은 조작량이 580도, 조작력이 4.8kg, 지속시간이 24초 이상, 소요시간이 2.5초 이내로 되어 있으나 위와 같은 합격기준에 대하여는 그것이 무엇을 근거로 하였는지, 과학적인 검증을 거쳤는지 의문이 제기되어 왔고, 그 합리성을 인정할 자료가 없다. 파워핸들이 장착된 자동차는 0.5~0.65kgf·m 정도의 힘만 있으면 조작이 가능하고, 1999년 국립재활병원에 입원한 장애인을 대상으로 핸들 회전능력을 측정된 결과 장애인 운동능력 측정검사에는 통과할 수 없지만 파워핸들 조작이 가능했던 사람은 전체의 24%나 되었다.

나. 자료에 의하면 외국의 경우는 다음과 같다.

(1) 미국은 장애인차별금지법(The Americans with Disabilities Act of 1990:ADA)에서 장애인에게 별도의 차별적인 절차를 요구하는 것을 금하고 있으므로 장애인의 경우에도 장애에 맞게 개조된 차량으로 면허시험에 응시할 수 있고, 각 주마다 조금씩 차이는 있지만 신체적 조건의 경우 한쪽 다리·발, 한쪽 팔·손이 없는 경우에는 원칙적으로 사업용자동차운전면허를 받을 수 없으나 사업용자동차안전규정 391.49조에 의하여 신체검사의 면제가 승인되는 경우에는 사업용자동차운전면허를 받을 수 있는데, 이러한 제도는 과학기술의 발전에 따라 신체적 결함을 보충할 의료보조장치 및 운전보조장치가 개발됨에 따라 손, 발 또는 팔다리가 손상된 사람이 안전하게 사업용자동차를 운전할 수 있도록 하는 의수·족과 보완장치의 사용을 통하여 자동차운전면허를 얻을 수 있도록 하기 위한 것이다.

(2) 유럽공동체(EC : European Communities)가 제시하는 운전면허 기본 모델은 의학적 전문가들이 응시자의 시력, 청력, 심장질환, 당뇨, 신경계, 정신질환, 알콜, 마약, 신장, 지체장애 등에 관하여 검사를 실시한 후 운전가능 여부를 판단하고, 지체장애의 경우 총중량 3.5톤 미만에 해당하는 차량의 운전을 원칙으로 하여 전문가의 신체검사와 그에 따른 차량개조·보조장치 설치를 통해 면허시험 응시가 가능하며 총중량 3.5톤 이상의 차량을 운전하고자 할 경우에는 의학적 전문가에 의하여 각 차량별 운전가능여부를 판단하도록 하는 등 엄격한 심사를 거치도록 하고 있다.

(3) 호주 ACT(Australian Capital Territory)의 경우 간질, 당뇨병, 중풍 등 뇌성마비, 75세 이상에 해당하는 응시자는 의사의 1차 진료결과 정밀검사가 필요한 경우에 한하여 HSA(Health Services Australia)에서 2차 검사를 하도록 하고, 손·팔·다리·눈·뇌질환 등의 장애를 가진 응시자는 HSA에서 운전가능 여부에 대한 전문가의 판정을 받아야 하며, 운전면허의 기본급인 C(Car) Class는 차량 총중량 4.5톤 이하와 승차인원 12인승 차량까지 운전이 가능한데 택시·대형트럭 및 대형버스의 경우에는 경찰에서의 운전적성검사(Police Character Check)와 HSA에서 실시하는 엄격한 의학적 검사 및 각 차량의 특성에 맞는 운전연습교육을 이수하여야만 응시가 가능하도록 제한하고 있다.

(4) 일본은 신체장애인에 대한 적성검사는 모의운전장치를 사용하여 일정한 기준을 만족시키는지 여부를 판단하는 바, 기준치에 미달하는 사람

은 본인이 조작할 수 있도록 개조한 자동차를 사용하여 검사하고, 검사결과 합격한 사람에 대해서는 해당 자동차로 운전하는 것이 허용된다. 일본의 운전적성검사는 우리나라와 마찬가지로 운동능력측정기기를 이용하여 실시하나 운전면허 결격자가 아닌 한 운전면허를 허용하고 있으며, 운전면허적성검사 결과에 따라 아무런 조건 없이 운전할 수도 있고, 자신의 능력이 맞는 자동차로 적성검사를 받을 수도 있다. 적성검사에 합격하면 학과시험과 기능시험에 응시하게 되는데, 기능시험에 사용한 자동차에 따라서 운전가능한 차종이 한정되고, 신체장애가 운전에 영향을 미친다고 판단하는 경우 운전면허의 종별을 제한하고 조건을 부과한다.(양팔 또는 양다리의 기능이 없는 사람 및 중복장애가 있는 사람의 경우에는 대형자동차, 사업용보통자동차, 이륜자동차를 운전할 수 없다)

## 5. 판 단

가. 장애인이 차의 운전에 관하여 필요한 적성을 가지고 있는지 여부는 차의 종류에 따른 특성과 장애의 상태와 정도를 고려하여 종합적으로 판단해야 할 것이고, 최근 자동차산업의 발달로 차의 각종 장치를 조작하는데 드는 힘은 감소되는 등 장애로 인한 운동능력의 부족은 운전보조장치의 개발로 인하여 상당한 정도로 보완될 수 있으므로 신체상태에 따라 받을 수 있는 운전면허의 범위와 조건기준을 외형적인 신체상태별 장애정도만으로 판단하고 운전보조장치에 의한 보완가능성을 고려함이 없이 일률적인 기준의 운동능력을 요구하는 것은 합리적인 것이 아니다.

나. 도로교통법시행규칙 별표 13의3 신체상태에 따라 받을 수 있는 운전면허의 범위 및 조건부과기준은 지나치게 신체적 외양을 기준으로 운전능력을 판단하고 있고, 별표 13의5 운동능력 측정기기관정기준은 파워핸들과 보조장치 개발 등 현재의 발달된 산업기술 수준에 비추어 볼 때 합격기준을 지나치게 높게 규정함으로써 장애인의 운전면허 취득을 과도하게 제한하고 있다고 할 것이고, 이는 헌법 제11조제1항에 의하여 보장된 진정인들의 평등권을 침해하는 차별행위로 판단된다.

## 6. 결 론

그러므로 도로교통법시행규칙 별표 13의3 신체상태에 따라 받을 수 있는 운전면허의 범위 및 조건부과기준과 별표 13의5 운동능력 측정기기판정기준 중 핸들조작의 합격기준은 헌법 제11조에 의하여 보장되는 진정인들의 평등권을 침해한 차별행위임을 인정하고, 피진정인에게 도로교통법시행규칙 별표 13의3 신체상태에 따라 받을 수 있는 운전면허의 범위 및 조건부과기준과 별표 13의5 운동능력 측정기기판정기준 중 핸들조작의 합격기준을 장애인의 개인별 특성과 보조장치 사용 등에 의한 운동능력 보완가능성을 반영할 수 있도록 개정할 것을 권고하기로 한다.

2003. 6. 30.

국가인권위원회제3소위원회

위원장 유시춘 위 원 김오섭 위 원 정강자

### ③ 2004.10.25.자 04진차115 결정[선거방송에서의 수화통역 제도개선 의견표명]

---

- [1] 공직선거및선거부정방지법에 청각장애선거인을 위하여 자막 또는 수화통역을 임의적으로 방영할 수 있도록 한 규정이 청각장애인의 평등권을 침해할 우려가 있는지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 동규정을 의무규정으로 개정할 필요가 있다는 의견을 표명한 사례

#### 【결정요지】

- [1] 청각장애인의 완전한 사회참여를 통한 평등권을 실현하기 위해서는 선거와 관련한 TV토론, 후보자연설 등의 내용을 청각장애선거인들이 정확히 알 수 있도록 하여야 함에도, 자막 또는 수화통역을 임의적으로 방영할 수 있도록 한 규정은 청각장애인의 평등권을 침해할 우려가 있다고 판단된다.
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 국회의장 및 중앙선거관리위원회위원장에게 동규정을 의무규정으로 개정할 필요가 있다는 의견을 표명함

【참조조문】 헌법 제11조, 공직선거및부정방지법 제70조, 제72조, 제82조

---

#### 【주 문】

국회의장 및 중앙선거관리위원회위원장에게, 공직선거및선거부정방지법 제70조제6항, 제72조제2항 및 제82조의2제10항에 청각장애선거인을 위하여 자막 또는 수화통역을 임의적으로 방영할 수 있도록 한 규정은 청각장애선거인의 평등권을 침해할 우려가 있으므로 이를 의무규정으로 개정할 필요가 있다는 의견을 표명한다.



## 【이 유】

### 1. 검토배경 및 관계법

#### 가. 검토배경

1) 2004. 4. 12. 사단법인 한국농아인협회 대표 주신기가 같은 달 15. 실시된 제17대 총선의 선거방송과 관련하여, 각 지역방송사의 후보자토론회 등에 대하여 수화통역 방영 여부를 자체 조사한 결과 14% 정도는 실시하지 않았는데, 이는 공직선거및선거부정방지법(2004. 3. 12. 법률 제07189호로 개정된 것, 이하 선거법) 제70조, 제72조, 및 제82조의2에서 청각장애선거인을 위한 자막 또는 수화통역 방영을 임의규정으로 한 것에 대한 결과로서 청각장애선거인을 차별하고 있다며, 이를 의무규정으로 개정할 것을 요구하며 진정을 제기하였다.

2) 관련 선거법의 개정을 요구하는 진정인의 주장에 대하여 2004. 6. 21. 제3소위원회는 국가인권위원회법 제30조제1항제1호 및 제32조제1항제1호의 규정에 따라 국회의 입법에 관한 사안으로 각하로 결정하였고, 전원위원회는 청각장애선거인의 완전한 사회참여를 통한 평등권 실현을 위하여 제도개선이 필요한지 여부를 같은 법 제19조에 따라 검토하였다.

#### 나. 관계법

별지와 같다.

### 2. 관련자들의 의견

#### 가. 진정인

1) 2004. 3. 12. 선거법의 개정으로 과거 합동연설회가 폐지되고 TV토론회가 각 지역별로 실시되었는데 지역방송사 중 일부는 수화통역이나 자막 방영 제작 및 재정이 여의치 않거나, 카메라 수급이나 기술진 확보가 어렵고, 편집이나 송출장비 확보가 안 되었다는 이유 등으로 후보자연설회 등을 중계방송하면서 자막 또는 수화통역을 방영하지 않았고,

2) 과거 선거법에서는 합동연설회의 경우 현장에서의 수화통역을 의무적으로 실시하도록 하였는데, 지난 3월 각 정당은 선거법을 개정하면서 소수

계층에 대한 배려를 하지 않은 채 합동연설회를 대체하는 TV토론회 등에서 수화통역 방영을 의무규정이 아닌 임의규정으로 하여 청각장애선거인들이 참정권 행사를 함에 있어 많은 제약을 받고 있는바, 선거법 제70조제6항, 제72조제2항, 제82조의2제10항에서 규정하고 있는 임의적 자막 또는 수화통역 방영을 의무규정으로 개정할 필요가 있다.

#### 나. 중앙선거관리위원회위원장

1) 선거법 제70조는 정당·후보자의 선거운동을 위한 방송광고에 관한 규정이고, 같은 법 제72조는 방송시설주관 후보자 연설에 관한 규정으로서 이들에게 자막 또는 수화통역 방영을 강제하는 것은 선거운동의 자유 또는 언론의 자유원칙과 상충할 우려가 있어 임의규정으로 하고 있고,

2) 같은 법 제82조의2에 의한 선거방송토론위원회 주관 대담·토론회의 경우 원칙적으로 청각장애선거인을 위한 자막 또는 수화통역 방영을 하는 것이 마땅하다고 할 것이나, TV방송을 이용하여 중계하는 속성을 감안할 때 해당 방송사의 기술적 이유로 자막방영 등이 불가능할 수 있는 등 불가피한 사유로 인해 실시하지 못하는 상황이 발생할 수도 있고,

3) 위와 같은 사정을 고려해 볼 때, 만약 자막 또는 수화통역 방영을 의무화할 경우 자칫 국가기관이 법을 위반하는 위법문제가 발생할 수 있고, 이러한 이유로 대담·토론회의 개최 및 중계방송까지 위협받게 된다면 그로 인한 영향은 청각장애선거인 뿐만 아니라 전체 유권자에게까지 영향이 미치게 될 것인바, 이러한 사정을 감안하여 후보자 토론회 등의 방송과 관련하여 자막 또는 수화통역 방영을 의무화하지 않고 있는 것이다.

#### 다. 중앙선거방송토론위원회위원장

1) 제17대 총선과 관련하여 전국 181개 지역선거방송토론위원회에서 주관한 방송토론회는 총 272회이며, 그 중 전체의 총 75%인 205회에 대하여 자막 또는 수화통역 방영을 실시하였으나 나머지 25%인 67회 중 57회에 대해서는 중계방송 기술상의 문제로, 나머지 10회는 법정 비초청후보자를 대상으로 한 토론회이므로 예산이 지원되지 않아 발생한 것이고,

2) 진정인과는 수화통역사 확보 및 청각장애선거인의 참정권 행사를 위해 보건복지부·방송위원회 등과도 긴밀하게 협조한 사실이 있고,

3) 비록, 선거법에 방송토론회 관련 수화통역 방영이 임의규정으로 되어

### 제3부 장애에 의한 차별

있다고 하나 불가피한 사정이 있는 경우를 제외하고는 청각장애선거인의 참정권 행사를 위해 최대한 수화통역을 제공하고 있으며, 방송토론회 외 방송사의 뉴스 등 선거와 관련이 있는 모든 프로그램까지 수화통역 방영을 요구하는 것은 현실적으로 불가능한 일이다.

#### 라. 각 정당대표

열린우리당, 한나라당, 민주노동당, 새천년민주당, 자유민주연합 각 대표에게 선거방송에서의 자막 또는 수화통역 방영 의무화 등에 대한 참고 의견을 요청하였으나 제출하지 않았다.

#### 마. 방송사

제17대 총선 후보자토론회 등의 방송과 관련하여 자막 또는 수화통역 방영을 실시하지 못한 지방의 케이블 방송사 등을 상대로 의견을 종합하면 다음과 같다.

- 1) 소규모 지방 방송사의 특성상 수화통역에 필요한 추가분 중계카메라가 없는 등 중계기술상의 문제로 자막 또는 수화통역 방영을 실시하지 못하였고,
- 2) 선거법을 개정하여 자막 또는 수화통역 방영을 의무화한다면, 재정여건이 부실한 지방의 케이블 방송사는 시설비에 대한 부담으로 중계방송 자체를 포기할 수도 있으므로 법개정에 앞서 시설 보완과 관련하여 정부의 지원 등이 선행될 수 있는 유예기간이 있어야 할 것이다.

### 3. 인정사실 및 판단

#### 가. 인정사실

1) 제17대 총선과 관련하여 전국 181개 지역선거방송토론회위원회에서 주관한 방송토론회는 총 272회이며, 그 중 전체의 총 75%인 205회에 대하여 자막 또는 수화통역 방영을 실시하였으나 나머지 25%인 67회에 대해서는 이를 실시하지 않았고,

2) 자막 또는 수화통역 방영을 실시하지 못한 67회 중 57회는 방송기술상의 문제로, 나머지 10회는 수화통역 등 예산이 지원되지 않는 법정 비초청 후보자들의 토론회와 관련된 것이다.

#### 나. 판단

1) 우리 헌법 제11조는 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니하도록 규정하고 있으며, 국가인권위원회법(2001. 5. 24. 법률 제6481호로 제정된 것) 제30조제1항 및 제2항은 국가기관의 업무수행과 관련하여 헌법 제11조에 보장된 평등권을 침해한 경우와 법인, 단체 등이 장애를 이유로 재화·용역의 공급이나 이용에 있어서 장애인을 불리하게 대우하는 행위를 차별행위로 규정하고 있다.

2) 장애인의 인간다운 삶과 권리보장을 위한 장애인복지의 기본이념은 장애인의 완전한 사회참여와 평등을 통한 사회통합을 이루는데 있다고 할 것이며, 따라서 장애인은 국가·사회의 구성원으로서 정치·경제·사회·문화 기타 모든 분야의 활동에 참여할 권리가 있으며, 누구든지 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화생활의 모든 영역에 있어 차별을 받지 아니하고, 누구든지 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화생활의 모든 영역에서 장애인을 차별하여서는 장애인복지의 기본이념을 실현할 수 없을 것이다.

3) 국가와 지방자치단체는 장애인이 원활하게 정보에 접근하고 그 의사를 표시할 수 있도록 하기 위하여 전기통신 및 방송시설 등을 개선하여야 할 것이며, 국가적인 행사의 방송 등에 대해서는 청각장애인을 위한 수화통역을 반영하는 것이 마땅하다 할 것인바, 국민의 대표자를 선출하는 국회의원 선거와 관련하여 청각장애선거인의 선거권 행사의 편의를 위하여 편의시설, 선거권 행사에 관한 홍보 등에 대하여 자막 또는 수화통역을 제공하는 것이 장애인의 사회참여를 보장하는 길이 될 것이다.

#### 4) 판단컨대,

가) 장애인들이 장애를 이유로 비장애인과 구별하여 불리한 대우를 받게 된다면 장애인의 완전한 사회참여와 평등을 통한 사회통합을 실현하는 것은 어려울 것인바, 국민의 뜻을 반영하여 국회의원을 선출하는 총선에서 각 후보자의 성향을 분석할 수 있는 후보자의 방송광고, 방송시설주관 후보자연설의 방송 및 선거방송토론위원회 주관 대담·토론회에서 청각장애선거인을 비장애선거인과 구별하여 이들을 위한 자막 또는 수화통역 반영을 하지 않는다면 청각장애선거인을 불리하게 대우하는 것이고, 나아가 대의민주주의에서 청각장애선거인을 배제하는 우려를 범하게 될 것인바,

나) 선거법 제70조는 후보자의 방송광고로서 선거운동의 자유를 위하

### 제3부 장애에 의한 차별

여 방송광고에서의 자막 또는 수화통역을 임의적으로 할 필요가 있다고 하겠으나, 선거운동의 자유 이전에 청각장애선거인이 후보자를 선택할 수 있도록 방송광고에서의 의사소통 방법인 자막 또는 수화통역을 제공하는 것이 우선이라 할 것이고,

다) 선거법 제72조는 방송시설주관 후보자연설의 방송으로서 방송사들의 시설미비 등 기술적인 문제가 있어 이를 해소하기 위해서는 추가적인 비용 부담 등이 있을 수 있겠으나, 우리 사회에 잔존하고 있는 사회적 소수 약자의 권익 신장과 차별해소에 일조하고 있는 방송의 역할을 고려할 때 청각장애선거인을 위한 자막 또는 수화통역 방영이 방송의 공익성에 비추어 마땅하다 할 것이며,

라) 선거법 제82조의2는 선거방송토론위원회 주관 대담·토론회로서 장애인의 사회통합과 평등을 구현할 책무를 갖고 있는 국가가 청각장애선거인을 위하여 방송에서의 자막 또는 수화통역을 실시하지 않는다면 국가가 우리 사회에서 소외받고 있는 소수 계층을 배려하지 않는 차별적 행위라 할 것이므로 국가는 방송에서의 자막 또는 수화통역 방영을 위한 시설 마련에 필요한 조치를 강구하고, 각 해당 방송국의 장 등 민간사업자에 대하여 국가적 주요사항의 중계 등에 대해서는 적극적으로 청각장애인을 위한 자막 또는 수화통역을 방영하도록 요청해야 할 의무를 지고 있다고 할 것이다.

## 4. 결 론

그러므로, 선거법 제70조제6항, 제72조제2항 및 제82조의2제10항은 헌법 제10조에 보장된 청각장애선거인의 평등권을 침해할 우려가 있다고 판단되어, 국가인권위원회법 제19조에 따라 국회의장 및 중앙선거관리위원회위원장에게 관계법의 개선이 필요하다는 의견을 표명하기로 하여 주문과 같이 결정한다.

2004. 10. 25.

국가인권위원회 전원위원회

위원장 김창국 위 원 박경서 위 원 최영애  
위 원 김오섭 위 원 조미경 위 원 김덕현  
위 원 이홍록 위 원 김만흠

#### 4 2004.11.8.자 04진차53 결정[장애를 이유로 한 고용차별]

---

- [1] 국립대학교에서 장애인을 지속적으로 승진에서 배제시킨 것이 장애를 이유로 한 헌법 제11조의 평등권을 침해하는 것인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 진정인에 대한 차별행위를 중지할 것과 재발방지를 위하여 당해 대학교 근무성적평정치침 등에 장애인차별금지조항을 마련할 것을 권고한 사례

#### 【결정요지】

- [1] 3급 뇌성마비 장애인인 진정인은 국립대학교 도서관에서 장기간 도서정리 업무를 담당하여 왔고 업무의 전문성을 인정받고 있음에도, 승진심사 판정에서 정당한 근거 없이 업무수행능력에 대해 부정적 판단을 하고 1순위의 진정인을 승진에서 배제시킨 것은 장애를 이유로 승진에 있어 불리하게 대우한 평등권 침해의 행위로 판단된다.
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 당해 대학교 총장에게 진정인에 대한 차별행위를 중지할 것과 재발방지를 위하여 근무성적평정치침 등에 장애인차별 금지조항을 마련할 것을 권고함

【참조조문】 헌법 제11조, 장애인복지법 제8조

---

【진정인】 김○○

【피진정인】 ○○대학교 총장

- 【주 문】
1. 피진정인이 진정인을 지속적으로 승진에서 배제시킨 것은 장애를 이유로 하여 합리적 이유없이 헌법 제11조에 보장된 평등권을 침해하는 차별행위임을 인정한다.
  2. 피진정인에게 진정인에 대한 차별행위를 중지할 것과 재발방지를 위하여 ○○대학교 근무성적평정치침 등에 장애인차별금지 조항을 마련할 것을 권고한다.

## 【이 유】

### 1. 진정요지

진정인은 1977년 10월 국가공무원으로 임용되어 ○○대학교 도서관에서 27년째 근무하고 있는 7급 공무원(사서주사보)으로, ○○대학교는 진정인이 장애인이라는 이유로 20년째 승진에서 누락시키고 있는데, 이의 시정을 원한다.

### 2. 진정인과 피진정인의 주장 요지

#### 가. 진정인의 주장 요지

1) 진정인은 1977년 10월 9급 국가공무원으로 임용되어 ○○대학교 도서관에서 근무해오다가 1984년 7급으로 승진된 후 일년에 두 번 시행하는 인사평정 때마다 장애인이라는 이유로 평정 순위는 항상 하위였고 승진에서 지속적으로 제외되어 왔으며, 그동안 진정인보다 늦게 들어와서 진급한 사람은 8명이나 된다.

2) 진정인은 27년간 누구 못지않게 성실히 업무를 수행하여왔고, 1998년 3월부터 1999년 8월까지 1년 5개월 동안 ○○대학교 도서관 100만권 장서 확충 사업의 일환으로 교내 기계공학부를 비롯해 각 단과대학 자료실 8곳을 맡아 용역직원 수명을 관리하며 국내서·일서·중국서·서양서 총 31,585권을 정리하였고, 2000년 1월부터 현재까지 일서·중국서 정리업무를 맡고 있으며, 외국어 서적을 정리·관리하는 업무의 효율성을 위하여 수년간 자비로 외국어 학원을 다니는 등 업무와 관련하여 최대한 성실하게 일하여왔다. 승진의 기준이 일을 열심히 한 순서도 아니고 근무연수도 아니라면 비합리적이고 주관적인 판단에 의해 이루어질 수밖에 없을 것이며, 진정인은 장애인이기 때문에 부당하게 제외되어 왔다고 생각한다.

#### 나. 피진정인측 주장 요지

1) 전정보개발과장 강○○ : 1998년부터 2003년까지 진정인이 근무하던 부서의 과장으로 재직하며 진정인에 대한 근무평정을 한 자로서 진정인의 근무 평정을 할 당시 장애인이라는 이유로 차별하지 않았으며, 나름의 객관

성을 기하고자 직원 상호간 평가를 하는 등 노력하였다. 또한 평정자의 평정점수가 곧바로 승진 여부를 결정하는 것은 아니므로 진정인이 승진하지 못한 것이 낮은 평정점수 때문이라고 볼 수는 없을 것이다. 진정인의 업무 능력에 대해서는 다른 직원들에 비하여 특별히 떨어진다고 생각해본 적은 없고, 6급의 업무를 수행할 수 있는지 여부는 그 업무를 맡기 전에 판단할 수 있는 것이 아니라 사후 판단해야 할 문제라고 생각한다. 직원의 승진은 승진심사위원회에서 결정하는 것으로 본인의 판단사항이 아니라고 생각하지만, 2000년 승진심사위원회에서 승진후보대상자 1순위였던 진정인을 승진에서 배제시킨 사실에 대해서는 차별이라고 생각한다.

2) 총무과장 : 도서관에 근무하는 사서직원의 인사는 자체 평정점수가 결정적인 영향을 미치며, 승진심사위원회는 그 평정점수를 주요한 판단 근거로 삼아 승진 여부를 최종 결정하는 것으로, 이 건이 장애인에 대한 차별행위인지 여부는 정확한 판단을 내리기 어렵다.

### 3. 인정사실

진정인과 피진정인이 위원회에 제출한 자료와 전원위원회에서의 각 진술, 참고인들의 진술서 등에 대한 위원회의 조사 결과 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인은 2급 정서서 자격증을 가지고 있는 자로, 1977년 ○○대학교 도서관 사서서기보(9급)로 신규 임용되어 열람과와 정리과에서 일·중서를 비롯한 여러 종류의 도서 분류·정리·수정 일을 하였으며, 현재 위 도서관 정보개발과(‘정리과’가 2001년 ‘정보개발과’로 개칭됨)에서 일·중서 정리 업무를 맡고 있다.

나. 2004. 3. 현재 ○○대도서관 사서직원 총 34명 중 6급은 11명으로 이들의 7급 임용 후 6급으로 승진하기까지의 소요 연수는 각 6년 8개월부터 13년까지에 걸쳐 있고 평균 약 9년 반의 기간이 소요되었으며, 7급 14명 중 진정인을 제외한 13명이 현 직급에 임용된 지는 4년부터 10년까지에 걸쳐 있으며 진정인의 경우는 7급에 임용된 지 20년이 되었다.



### 제3부 장애에 의한 차별

다. 총무과와 참고인 등에 대한 조사 결과 일반적으로 ○○대학교 도서관 사서직원의 승진은 직원을 직접 관리·감독하는 평정자의 평정을 기본 자료로 하여 이루어져왔으며, 1999년 상반기부터 2003년 상반기까지 진정인은 도서관 내 평정대상자 14~16명의 7급 사서직원 중 10~15위의 하위점수를 받았고, 과장이 바뀐 2003년 하반기에는 14명 중 4위의 점수를 받았다.

라. 1999년 승진심사위원회 회의록에 따르면, 위원장인 김○○ 사무국장이 “경력 등이 앞서는 진정인이 부서 내 평정점수가 현저하게 떨어지는 것은 장애인이기 때문에 불이익을 받는 것이 아닌가 하여 도서관장에게 문의한 결과 진정인이 정신지체 장애인이라 6급의 업무를 담당할 수 없다는 답변을 들었다”고 하였다는 말을 전하였고, 이에 대해 당시 총무과장 박○○은 “일반적인 업무수행에는 지장이 없으나 6급 팀장의 역할에는 미흡할 것”이라고 답하였다.

마. 2000년 승진심사위원회에서는 위원장이 “(진정인이) 장애인이라 하여 불이익을 받지 않도록 해야 한다”고 제기하였으나, 위원들이 “도서관의 사정을 감안하여야 한다”는 의견을 제출하여 승진후보자 순위 1순위인 진정인을 배제하고 3순위인 자를 승진시키기로 결정하였다.

바. 진정인은 정신지체 장애인이 아니라 3급 뇌성마비 장애인으로서 뇌성마비는 뇌신경계 손상으로 운동장애가 주로 나타나는 장애이며, 동료 직원 등의 진술에 따르면 장애를 제외하고 업무수행능력이나 직원 간의 관계 등에서 특별히 부족한 점이 없다는 것이 다수의 의견이었을 뿐만 아니라 지속적으로 하위의 평정점수를 주었던 당시의 평정자 역시 진정인의 업무수행능력이 다른 직원과 비교하여 현저하게 낮다는 평가를 하지 않았다.

사. 도서관 6급 사서직원을 일반적으로 팀장이라고 부르기는 하지만 공식적 체계화가 되어있는 것은 아니며, 그 역할과 업무내용은 고정적인 것이 아니라 과장의 업무분장에 따라 얼마든지 유동적일 수 있는 것으로서, 현재 6급은 7급 이하의 업무수행 사항을 확인하고 도서관 내 팀장회의 결정 사항을 전달하여주는 정도의 역할을 하고 있을 뿐 본질적으로 업무내용이 다르지 않다.

#### 4. 판 단

##### 가. 진정인의 낮은 근무평정점수에 대하여

진정인은 3급 뇌성마비 장애인으로 장기간 정리의 업무에만 배치되어 누구보다 오랫동안 정리업무를 하여왔고, 중·일서 정리업무에 필요한 언어능력을 가지고 있는 등 업무 전문성을 인정받고 있으며, 평정자 자신도 진정인의 업무능력에 대해 특별한 문제점을 지적하고 있지 못함에도 불구하고, 1999년부터 2003년 상반기까지 지속적으로 하위의 근무평정점수를 주었으며, 승진심사위원장이 도서관장에게 진정인의 근무경력에 비해 현저하게 낮은 평정점수가 장애인을 차별한 결과가 아닌지 문의하자 도서관장은 정신지체 장애인이어서 6급의 업무를 수행할 수 없다고 답한 것 등의 행위는 평정자와 확인자가 진정인의 장애에 대한 편견을 가지고 진정인을 차별한 행위로 판단된다. 또한 지속적으로 낮은 평정점수를 줌으로써 현재 승진 기회 자체가 박탈되는 등 차별이 누적되고 심화되어 왔다고 할 것이다. 평정자는 객관적인 평정을 위하여 직원 상호간 평가를 실시하는 등 노력하였다고 주장하나, 이는 1999년 경에 일회적으로 실시되었으며, 이 평가와 평정자의 평정 간에 큰 차이가 있는 것 등을 고려할 때 직원 상호간 평가는 평정을 위한 단순 참조사항이었을 뿐 진정인에게 예외적이고 지속적으로 낮은 평정점수를 준 이유를 충분히 설명할 수 있는 근거가 될 수 없을 것이다.

##### 나. 보통승진심사위원회의 승진 배제에 대하여

1999년 보통승진심사위원회에서는 진정인에 대한 장애인 차별 여부가 문제시되었음에도 진정인의 장애를 왜곡하여 전달한 도서관장의 발언을 그대로 수용하여 정당한 근거없이 진정인의 업무수행능력에 대해 부정적 판단을 내렸으며, 2000년 보통승진심사위원회에서는 진정인이 승진후보자 1순 위였는데도 진정인이 장애로 인해 6급 업무를 수행할 수 없다는 도서관의 사정을 감안하여야 한다는 의견을 위원들이 제기하여 진정인이 승진에서 배제된 바 이는 업무수행능력과 무관한 장애를 이유로 승진에 직접적이고도 중대한 불이익을 끼친 것으로 판단된다.

다. 헌법 제11조는 모든 국민이 모든 영역에 있어서 차별을 받지 않을 권리를 밝히고 있으며, 장애인복지법 제8조는 장애인이 차별받지 않을 권리

### 제3부 장애에 의한 차별

와 장애인을 차별하지 않을 의무를 명시하고 있다. 법으로 명시된 이러한 권리와 의무는 공직사회에서 모범적으로 이행함으로써 사회에 뿌리내릴 수 있는 것인 바 현재 장애인 공직임용 확대방안이 모색되고 ‘장애인인사관리 지침’이 제정되어 고용 뿐만 아니라 고용 이후의 승진 등에서도 장애인의 불이익을 최소화하려는 공직사회의 제도적 노력이 이루어지고 있다. 그러나 공직사회의 장애인 차별 해소를 현실화하기 위해서는 이와 같은 제도적 노력만이 아니라 각 기관에서 개별적으로 시행되는 평정과 승진 등의 과정에서 장애인에 대한 차별행위가 발생하지 않도록 하는 노력이 필수적이라 할 것이다.

라. 이 건은 국립대학교인 ○○대학교가 장애에 대한 편견으로 인해 장애인의 업무능력을 제대로 평가하지 못하고 차별적인 시각과 평가를 함으로써 헌법에 보장된 평등권을 침해하고, 장애인복지법에 규정된 장애인 차별 금지 등의 의무를 이행하지 않음으로써 진정인의 차별받지 않을 권리를 침해한 것으로 판단된다.

## 5. 결 론

따라서 피진정인에게 국가인권위원회법 제44조 제1항 제1호와 제2호의 규정에 따라 진정인의 평정과 승진과정에서 누적적으로 가해진 장애인 차별행위를 중지할 것과 재발방지를 위하여 ○○대학교 근무성적평정지침 등에 실효성있는 장애인차별금지조항을 마련할 것을 권고하기로 하여 주문과 같이 결정한다.

## 6. 위원 김오섭의 반대의견

국가공무원의 계급간 승진임용은 근무성적평정·경력평정 기타 능력의 실증에 의하여야 하고(국가공무원법 제40조제1항), 3급 이하 공무원을 승진 임용하고자 할 때에는 보통승진심사위원회의 승진심사를 거쳐야 한다(공무원임용령 제34조의3제1항). 근무성적평정은 평정대상 공무원의 상급감독자 중에서 지정된 평정자와 평정자의 상급감독자 중에서 지정된 확인자가 실시하고(공무원평정규칙 제3조), 승진심사는 기관의 장 또는 당해 기관의

장이 지명한 위원장과 승진임용예정직급에 해당하는 계급의 상위계급자 중에서 당해 기관의 장이 지명한 위원으로 구성된 보통승진심사위원회가 하는 것이다(공무원임용령 제34조의3제3항). 근무성적평정과 승진심사를 임용권자가 하는 것은 아니다.

근무성적평정이나 보통승진심사위원회의 승진심사는 그 성질상 양심에 따라 독립적으로 이루어져야 할 것이므로 임용권자의 통제가 배제되어야 할 것이고 법령상으로도 근무성적평정이나 보통승진심사위원회의 승진심사에 임용권자가 관여하는 제도는 마련되어 있지 않다. 그렇다면 평정자와 확인자의 근무성적평정이나 보통승진심사위원회의 승진심사에 잘못이 있다고 하더라도 그러한 사정만으로 곧 이를 승진임용권자의 잘못으로 볼 수는 없을 것이다.

그러므로 진정인에 대한 평정자와 확인자의 근무성적평정이나 보통승진심사위원회의 승진심사에서 장애를 이유로 한 차별이 있었다고 하더라도 근무성적평정이나 승진심사과정에 참여하지도 않았던 피진정인이 진정인을 승진에서 배제시킨 것이 평등권을 침해하는 차별행위라고 인정하여 피진정인에게 그 중지를 권고할 수 없다. 진정인에 대한 평정자나 확인자의 근무성적평정과 보통승진심사위원회의 승진심사가 평등권을 침해하는 차별행위를 인정하고 차별행위를 한 피진정인으로서의 ○○대학교 총장이 아니라 차별행위를 한 확인자, 평정자 및 보통심사위원회 위원들의 소속기관의 장으로서의 ○○대학교 총장에게 재발방지를 위한 조치를 권고하여야 할 것이다.

2004. 11. 8.

국가인권위원회 전원위원회

위원장 김창국 위 원 박경서 위 원 최영애

위 원 김오섭 위 원 조미경 위 원 신동운

위 원 정강자 위 원 김덕현 위 원 이홍록 위 원 김만흠

**5 2004.11.22.자 03진기675, 04진차17 결정[장애를 이유로 한 고용차별]**

---

- [1] 공무원임용시험에서 지체장애 또는 뇌병변장애 등으로 필기에 어려움이 있는 자들을 위해 시험시간연장 등의 보완조치를 취하지 않는 것이 장애를 이유로 한 헌법 제11조의 평등권을 침해하는 것인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 시험시간연장, 컴퓨터 사용 등 공무원 공개경쟁채용시험에 대한 보완조치를 취할 것을 권고한 사례

**【결정요지】**

- [1] 일반적으로 공직업무의 내용이 수기보다는 컴퓨터 문서 작성 등이 압도적인 현실임을 감안할 때 필기능력의 장애를 업무에 현저히 지장이 있다고 판단하는 것은 타당성이 부족하며, 업무수행의 합리성은 연장시간 등의 합리적인 기준을 설정함으로써 달성할 수 있을것이므로, 피진정인이 공무원임용시험에서 필기에 어려움이 있는 장애인에게 시험시간연장 등의 보완조치를 취하지 않는 것은 장애를 이유로 한 평등권 침해의 행위로 판단된다.
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 중앙인사위원장에게 필기에 어려움이 있는 장애인에게 시험시간연장 등의 보완조치를 취할 것을 권고함

**【참조조문】** 헌법 제11조, 장애인고용촉진및직업재활법제2조, 장애인복지법 제8조

---

**【진정인】** 임○○ 외 1인

**【피진정인】** 중앙인사위원회 위원장

**【주 문】** 1. 피진정인이 공무원임용시험에서 지체장애 또는 뇌병변장애 등으로 필기에 의한 답안작성이 어려운 자에게 시험시

- 간, 시험지 크기, 컴퓨터 사용 여부 등에 관하여 보완조치를 하지 않아 사실상 응시를 제한하는 것은 헌법 제11조에 보장된 평등권을 침해하는 차별행위임을 인정한다.
2. 피진정인에게 지체장애 또는 뇌병변장애 등으로 필기에 의한 답안작성이 어려운 자에게 적절한 시험시간, 시험지 크기, 컴퓨터 사용 등에 관하여 조치함으로써 실질적으로 응시의 기회가 보장될 수 있도록 공무원 공개경쟁채용시험을 보완할 것을 권고한다.

## 【이 유】

### 1. 진정요지

가. 진정인 1은 전산직 기술고시를 준비하는 지체장애 2급의 대학생으로 양손이 불편하여 답안 작성에 시간이 많이 걸리고 2차 시험의 논술형 문제는 작성이 거의 불가능하여 행정자치부 홈페이지를 통해 워드프로세서의 사용에 관하여 문의하였는데, 대리마킹이나 컴퓨터 이용은 불가능하다고 답변한 바 이는 몸이 불편한 장애인의 경우 시험을 보지 말라는 것과 같은 것이므로 이의 시정을 원한다.

나. 진정인 2는 뇌병변(뇌성마비)장애 2급의 대학생으로 대학수학능력시험, 변리사 시험, 사법시험에 응시할 때 미리 민원을 제기하여 시간연장, 확대시험지 제공, 노트북 사용 등의 허가를 받아 시험을 보았으나, 유독 행정자치부가 주관하는 공무원임용시험에서는 장애인에 대해 배려를 해주지 않고 있는 바 이는 장애를 이유로 한 차별행위이므로 적절한 조치를 원한다.

### 2. 진정인과 피진정인의 주장 요지

가. 진정인의 주장 요지  
진정 요지와 같다.

### 제3부 장애에 의한 차별

#### 나. 피진정인의 주장 요지

##### 1) 행정자치부장관 주장 요지

공무원 공개경쟁채용(이하 ‘공채’라 함)시험에서 시간연장·대리답안 작성 등 우대조치를 도입하는 것은 해당 수험생이 장애로 인해 일반적인 직무수행능력이 현저하게 제약된다는 전제 하에 논의되는 것으로, 이들을 통상 일반적인 직위에 임용하는 것은 곤란하므로 이러한 조치를 취하는 것은 부적절하다.

##### 2) 중앙인사위원회위원장 주장 요지

가) 공무원 공채시험 시 장애인을 위한 조치는 시험의 공정성과 경쟁시험이라는 본래의 취지에 어긋나지 않는 한도 내에서 취할 수 있는 것으로서, 현재 장애인 구분 모집 시험을 치르는 장소로 장애인 편의시설이 있는 장애인학교를 선택하고 있고, 장애인학교가 없는 지역의 경우 장애인 시험장을 1층에 배정하여 출입의 어려움을 최소화하기 위해 노력하고 있으며, 시험 집행관을 시험장 주위에 배치하여 신체적으로 불편한 수험생을 개별적으로 안내하는 등의 배려를 하고 있다.

나) 장애인과 비장애인의 실질적·합리적 형평성을 확보하기 위해서 장애인의 공직채용시험 응시연령을 연장하는 방안을 검토 중에 있으며, 장애인의 시험시간 연장·편의시설 설치 등은 시험의 공정한 관리와 장애유형에 따른 효율적인 접근이 필요하므로 관련 부처인 노동부·보건복지부 등과 협의하여 추진할 예정이다.

다) 공채시험의 성격과 선발된 공무원이 담당해야 하는 직무 등을 고려해볼 때 일반직 임용이 곤란한 중증 장애인의 경우 장애인 의무고용율의 범위 내에서 중증장애인 채용대상 직무를 지정하여 근무하는 것을 조건으로 하는 특별채용의 도입 등을 고려해볼 수 있을 것이다.

라) 이 진정 건과 같이 뇌성마비나 지체장애로 인해 필기능력이 떨어지는 장애인이 공채시험을 볼 경우 대필제·워드프로세서 사용·시간연장 등의 조치를 마련하는 것에 대해서는 적극적으로 검토할 수 있을 것이다.

### 3. 인정사실

관련법률 및 진정인과 피진정인이 제출한 자료와 진술, 위원회의 조사 결과 등을 종합하여 보면, 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 진정인들이 진정을 제기할 당시는 공무원 임용 관련 업무를 행정자치부에서 담당하였으나, 정부조직법 개정(법률 제7186호, 2004.3.11 공포)으로 2004. 5. 24. 정부 인사업무가 중앙인사위원회로 일원화되었다.

나. 공무원 공채시험 중 7급과 9급의 장애인 고용 적합직종에 대해서는 장애인 구분모집제를 도입하여 해당 직종의 5% 정도를 장애인 공무원을 선발하고 있으나, 시험시간 등 시험 방식이 비장애인의 경우와 동일하여 중증 장애인의 공직 진출 통로로는 부적합하다.

다. 2004년 2월 국정과제회의 시 대통령은 중증 장애인의 응시연령 상향 조정과 시험시간 연장, 특정기관을 선정하여 장애인을 위한 근무환경 개선과 장애인 집중 채용 등의 방안을 강구할 것 등 중증 장애인의 공직진출 방안을 마련하도록 지시하였다.

라. 2004년 10월 중앙인사위원회는 ‘장애인공무원 인사관리지침’을 제정하여 장애인의 공직 진출과 승진 등 각종 인사관리에서 실질적이고 합리적인 평등을 보장받을 수 있도록 하고, 장애인 공무원을 위한 업무 보조인을 두고 보조공학 도구와 편의시설 등을 적극 설치하여 장애인 친화적인 근무환경을 조성하도록 제도적 장치를 마련하고 있다.

마. 대학수학능력시험의 경우 손·목·눈의 운동장애가 심하여 OMR 답안지의 정상적 작성이 불가능한 뇌성마비 수험생을 위해 시험시간 연장·대리답안 작성 등의 조치를 취하고 있으며, 사법시험의 경우 점자시험지 출제·대리답안 작성 등 장애인 수험생을 위한 조치를 마련하고 있다. 또한 변리사 시험의 경우 2003년 이전까지는 장애인 응시자가 없어서 특별조치를 취한 적이 없었으나, 2003년 진정인 2의 문의를 받고 확대시험지 제공·노트북 사용 등의 조치를 취하고 있다.

#### 4. 판 단

가. 필기능력에 장애를 지닌 자의 공무원 공채시험 응시에 대하여 공무원 공채시험은 일반적인 행정업무를 수행하는 인력을 확보하기 위한



### 제3부 장애에 의한 차별

시험이며, 이 업무의 수행을 위해서는 필기능력이 필수적이기 때문에 이들을 위한 특별조치의 요구는 이러한 필수적 능력의 현저한 제한을 전제로 하는 요구이므로 합리성이 없다는 주장이 있으나, 현재 일반적으로 공직업무의 내용이 수기보다는 컴퓨터 문서 작성 등이 압도적인 비중을 차지하고 있으며, 진정인들은 필기능력이 전혀 없는 것이 아니라 중증의 장애를 가진 자들로 대학 재학 등 일상적인 활동을 하고 있고, 필기능력을 완전히 상실한 자에 대한 조치를 요구하는 것이 아니라 필기능력에 지장이 전혀 없는 비장애인 중심의 시간 배정, 필기시험 조건 등의 문제점을 보완해 달라고 주장하는 것이다.

그리고, 이들에게 공무원 공채시험에 응시할 기회를 실질적으로 보장하는 것의 합리성 여부는 구체적인 연장 시간과 대체방안 등 보완조치의 합리적 조정 여부에 달려 있다고 할 것이며, 시간 연장 등의 조치는 피진정인 측에서도 이미 추진을 검토하고 있는 것으로서 이 역시 필기능력 혹은 시각능력 등에서의 중증 장애인을 위한 보완조치일 것이며, 대필제·워드프로세서의 사용 등의 도입도 이와 동일한 이유에서 요구되고 있는 것이라 할 것이다.

또한 장애인들의 특성에 맞는 특정업무를 발굴·배치하는 것도 장애인의 공직 진출을 위해 중요한 조치이겠으나, 장애인과 비장애인이 함께 공동으로 협력하고 이를 통해 다양성이 실현되는 사회를 만들어 나가고자 하는 것이 교육과 고용 등에서의 장애와 관련한 사회적 흐름이며, 여러 자격시험 등에서 장애인 수험생과 관련한 다양한 보완조치를 시행하고 있음을 감안할 때 일반적인 공직 진출 통로인 공채시험에서 장애인들을 위한 보완조치를 마련하는 것은 공직 사회의 당연한 의무라 할 것이다.

나. 현재 피진정인 등은 중증 장애인이 공직에 진출할 수 있도록 하기 위하여 응시연령을 상향 조정하고 시험시간을 연장하는 등의 조치를 검토하고 있으며, 또한 공직 진출 후 차별대우를 받지 않도록 하기 위하여 장애인 공무원에 대해 희망근무제도를 실시하여 장애인의 건강과 노동능력 등에 맞는 근무환경을 현실화시키고자 노력하고 있다. 또한 업무보조인과 보조공학 도구, 편의시설을 적극 설치하여 장애인 친화적인 공직 사회의 실현을 위하여 노력하고 있다. 이러한 노력들은 비장애인 중심으로 고착되어있는 조직과 문화의 변화를 도모하는 제도적 노력들일 것이며, 이러한 노력은 장애인이 공직에 진출하는 첫 단계인 채용의 과정에서도 동일하게 적용되어야 할 것이다.

다. 헌법 제11조에는 모든 국민이 모든 영역에서 차별받지 않을 권리를 밝히고 있으며, 장애인복지법 제8조는 장애인이 차별받지 않을 권리와 장애인을 차별하지 않을 의무를 명시하고 있다. 또한 장애인고용촉진및직업재활법 제2조제2항은 국가와 지방단체가 장애인 중에서도 중증장애인과 여성장애인에 대한 고용촉진과 직업재활을 중요시하여야 한다고 밝히고 있으며, 제13조에서는 장애인 중 정상적인 직업조건 아래서 일하기 어려운 장애인을 위하여 특정한 근로환경을 제공하고 그 근로환경에서 일할 수 있도록 보호고용을 실시할 의무를 국가와 지방자치단체에 부과하고 있다. 이는 장애인 중에서도 사회 진출 조건이 가장 열악한 중증 또는 여성 장애인들에 대해 정당한 노동의 기회를 제공함으로써 장기적으로 그들의 자립능력을 보장하는 것을 국가의 의무로 공식화하는 의미를 가지는 것이라 할 것이다. 그러나 필기능력에 장애를 지닌 중증 장애인 등의 경우 고용의 첫 단계라 할 수 있는 모집 단계에서부터 적절한 보완책이 수립되어 있지 않아 공직 진출에서 불이익을 당하고 있는 것이 현실이다.

라. 필기능력에 장애를 지닌 자들이 그들의 조건에 맞게 능력을 검증받고 공직에 진출할 수 있는 기회를 박탈하고 있는 현재의 공무원 공채시험제도는 헌법에 보장된 평등권을 침해하고, 장애인복지법이 규정하고 있는 장애인에 대한 차별 금지 의무를 위배하고, 장애인고용촉진및직업재활법에서 의무화하고 있는 국가의 중증장애인에 대한 보호고용의 의무에 합치하지 않는 차별적인 제도라고 판단된다.

## 5. 결 론

따라서 피진정인에게 국가인권위원회법 제44조 제1항 제2호에 규정에 따라 중증의 지체 또는 뇌병변 장애 등으로 인해 필기능력에 장애를 가진 자가 공무원 공채시험에 응시할 수 있도록 대필제, 워드프로세서 사용, 시간 연장 등의 필요한 조치를 강구할 것을 권고하기로 하여 주문과 같이 결정한다.

2003. 11. 22.

국가인권위원회 제3소위원회

위원장 유시춘 위 원 김오섭 위 원 정강자

제 4 부

나이에 의한 차별

## 1 2002. 6. 18. 자 02진차22결정[나이를 이유로 한 대학신입생 모집 과정의 차별행위]

---

- [1] 대학의 입학시험에서 동점자처리기준으로 연소자 우선원칙을 채택하여 연장자를 불합격처리한 것이 입학시험 지원자의 평등권을 침해한 것인지 여부(적극)
- [2] 대학당국에게 가능한 한 빠른 시기에 모집인원 유동제 등에 의한 합격처리 등 입학시험 지원자의 평등권 침해에 대한 구제조치의 이행을 권고하며, 대학신입생 모집과 관련하여 나이를 이유로 한 차별적 제도, 정책, 관행 등이 있는 지를 조사하여 이를 시정·개선하고, 나이를 이유로 차별행위를 하지 않을 것을 권고한 사례

### 【결정요지】

- [1] 대학의 의예과 2002학년도 수능영역별 우수자 특별전형 입학시험에서 동점자처리기준으로 연소자 우선원칙을 채택하여 연장자를 불합격처리한 것이 입학시험 지원자의 평등권을 침해한 차별행위로 인정된다.
  - [2] 대학당국에게 가능한 한 빠른 시기에 모집인원 유동제 등에 의한 합격처리 등 입학시험 지원자의 평등권 침해에 대한 구제조치의 이행을 권고하며, 대학신입생 모집과 관련하여 나이를 이유로 한 차별적 제도, 정책, 관행 등이 있는 지를 조사하여 이를 시정·개선하고, 나이를 이유로 차별행위를 하지 않을 것을 권고한 사례.
- 

【진 정 인】 정○○

【피진정인】 ○○대학교 총장

【주 문】 1. 피진정인이 진정인을 ○○대학교 의예과 2002학년도 수능영역별 우수자 특별전형 입학시험에서 탈락시킨 행위는 나이를 이유로 진정인의 평등권을 침해한 차별행위로 인정한다.

## 제4부 나이에 의한 차별

2. 피진정인에게 가능한 한 빠른 시기에 모집인원유동제 등에 의한 합격처리 등 진정인의 평등권 침해에 대한 구제 조치의 이행을 권고한다.
3. 피진정인에게 대학신입생 모집과 관련하여 나이를 이유로 한 차별적 제도, 정책, 관행 등이 있는 지를 조사하여 이를 시정·개선하고, 나이를 이유로 한 차별행위를 하지 않을 것을 권고한다.

### 【이 유】

#### 1. 당사자의 지위

가. 진정인은 피진정인이 실시한 2002학년도 대구가톨릭대학교 의예과의 수능영역별 우수자 특별전형 입학시험에 지원하였다가 탈락한자인 바, 특별전형에서 동점자는 수능종합등급과 연소자 순으로 합격처리한다는 대구가톨릭대학교의 규칙에 따라 3명의 동점자 중 연장자인 진정인이 불합격되자, 이는 대학입학에 있어서 나이를 이유로 진정인의 평등권을 침해한 차별 행위라며 2002. 2. 20 국가인권위원회(이하 위원회라 한다)에 진정을 제기하였다.

나. 피진정인은 고등교육법의 규정에 의거 학교법인 선목학원이 설치 운영하고 있는 대구가톨릭대학교 총장으로서 2002학년도 대구가톨릭대학교 의예과 수능영역별 우수자 특별전형 입학시험을 실시하였다.

#### 2. 당사자의 주장

가. 진정인은 수능영역별 우수자 특별전형 입학시험에서 동점자가 발생하면 합리적이고 객관적인 자료를 기준으로 합격자를 선발하여야 함에도, 피진정인이 그러한 기준 없이 연소자 순으로 합격자를 선발한 것은 나이를 이유로 헌법 제11조 제1항에 정한 평등권을 침해한 행위라고 주장하면서 피진정인에 대하여 진정인의 합격 처리 등의 구제조치를 요구하고 있다.

나. 피진정인은 연소자를 동점자 처리 기준으로 활용하는 것은 연소자는 연장자에 비해 사회적 경험과 수학기간이 짧음에도 불구하고 같은 점수를 취득하였으므로 상대적으로 우수하다고 볼 수 있고, 또한 동점자중 연소자를 우선적으로 합격처리하는 것은 대부분의 대학에서 활용하고 있는 일반적인 기준으로서 대학의 자율사항일 뿐 아니라 원서접수 이전에 일반에게 공개된 입시요강에 위 기준을 명시하였기 때문에 진정인을 포함한 모든 응시생들이 이를 용인한 것으로 보아야 한다고 주장하고 있다.

### 3. 위원회의 조사내용

가. 피진정인이 제출한 각 관련자료, 교육인적자원부의 의견회신, 각 대학의 입시요강에 각 기재된 내용, 당사자의 각 주장 및 한국헌법학회 등 전문가 의견을 종합하여 보면 다음과 같은 사실이 인정된다.

(1) ○○대학교는 2000. 12. 30. 교무위원회에서 2002학년도 입학전형에 있어 동점자 처리기준을 아래와 같이 정하였다.

전 형 유 형	동점자 처리 기준
취업자 특별전형	학생부, 경력, 연소자 순
특기자 특별전형	학생부, 실기고사, 임상실적, 연소자 순
수도자 특별전형	학생부, 실기고사, 면접고사, 연소자 순
성소자·성직자 추천·복지장학대상자 특별전형	학생부, 면접고사, 연소자 순
만학도·주부 특별전형	학생부, 면접고사, 연장자 순
실업계고교출신자·영어우수자·실기 우수자, 농어촌 특별전형	연소자 순
12년 개근자·교사추천자 특별전형	학생부, 학업계획서, 면접고사, 연소자 순
선·효행자 특별전형	학생부, 표창내용, 면접고사, 연소자 순
수능영역별 우수자 특별전형	수능종합등급, 연소자 순
일반학생 전형	모집인원 유동제 실시

(2) 피진정인은 대구가톨릭대학교 의예과의 2002학년도 신입생을 모집하면서 수능종합등급 1등급 이상인 자를 대상으로 외국어 영역과 과학탐구 영역 2개영역을 합산한 점수로 13명을 선발하되 동점자가 있을 경우 수능

#### 제4부 나이에 의한 차별

종합등급 및 연소자 순으로 합격처리한다는 내용의 수능영역별 우수자 특별전형계획 등이 포함된 신입생 모집요강을 발표하였다.

(3) 특별전형시험의 지원자 33명 중 1 ~ 11위를 선발한 후, 12위에 진정인을 포함한 3명의 동점자가 발생하자, 피진정인은 동점자 중 진정인보다 나이가 어린 2명을 12위, 13위로 정해 각 합격시키고 진정인은 14위로 탈락시켰다.

(4) 피진정인은 2002학년도 수능영역별 우수자 특별전형을 실시함에 있어서 2002학년도부터 수능총점주의의 폐단을 줄이기 위해 소수점제도를 폐지하고 각 영역별 취득점수를 소수점이 없는 정수로 대학에 제공하도록 제도가 변경됨에 따라 다수의 동점자가 발생할 가능성이 예전에 비해 현저히 증가될 것임을 예측하였음에도 이에 대비한 객관적인 기준을 마련하지 않았다.

(5) 피진정인은 일반학생 전형의 경우에는 신입생 모집인원 유동제에 의하여 동점자를 모두 합격처리한다는 기준을 명시하였다.

(6) 연소자 기준을 적용하는 다른 대학에서는 동점자가 발생하는 경우 연소자 선발기준을 적용하기에 앞서 수능시험성적, 생활기록부성적, 면접고사성적, 경력, 학업계획서 평가 등에 의하여 순위를 정하는 방법을 채택하고 있다.

나. 관계 법령은 다음과 같다.

(1) 헌법 제11조는 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니 한다”고 규정하고, 헌법 제31조 제1항은 “모든 국민은 능력에 따라 균등하게 교육을 받을 권리를 가진다.”고 규정하고, 같은 조 제4항은 “교육의 자주성·전문성·정치적 중립성 및 대학의 자율성은 법률이 정하는 바에 의하여 보장된다.”고 규정하고 있다.

(2) 고등교육법 제34조 제1항은 “대학(산업대학·교육대학 및 전문대학 포함, 대학원 대학 제외)의 장은 제33조 제1항의 규정에 의한 자격이 있는 자 중에서 일반전형 또는 특별전형에 의하여 입학할 학생을 선발한다.”고 규정하고, 고등교육법시행령 제31조 제1항은 “대학의 장이 법 제34조제1항의 규정에 의하여 입학자를 선발함에 있어서는 모든 국민이 능력에 따라 균등하게 교육받을 권리를 보장”하도록 규정하고 있다.

(3) 국가인권위원회법제30조 제2항은 합리적인 이유 없이 나이를 이유로 불리하게 대우하는 행위를 평등권침해의 차별행위로 규정하고 있다.

#### 4. 위원회의 판단

가. 연소자 우선 기준이 대부분의 대학에서 채택하는 일반적인 방법인지 여부

(1) 동점자 처리기준으로 연소자를 우선하는 것이 대부분의 대학에서 채택하고 있는 일반적인 기준이라고 할 수는 없다. 피진정인이 제출한 각 대학교의 입시요강을 보면 연소자 기준을 적용하는 대학이라 하더라도 동점자가 발생하는 경우, 연소자를 우선하기 이전에 수능시험 성적, 생활기록부 성적, 면접고사, 경력, 학업계획서 평가 등 다양한 기준들을 우선 채택하고 있다.

(2) 진정인이 지원한 <수능영역별 우수자 특별전형 : 의예과>의 경우를 살펴보면, 동점자가 발생하는 경우 “1. 수능종합등급, 2. 연소자 순”으로 합격처리하도록 하고 있는 바, 이는 의예과를 지원할 수 있는 자격이 수능종합등급 1등급 이상인 점을 고려하면 결국 동점자 중에서의 선발기준은 “연소자 순”이라는 유일한 기준만이 적용될 수밖에 없다.

(3) 특히 피진정인은 수능영역별 우수자 특별전형을 실시함에 있어, 교육인적자원부에서 수능총점주의의 폐단을 줄이기 위해 소수점제도를 폐지하고 각 영역별 취득점수를 소수점이 없는 정수로 대학에 제공하도록 변경되어 다수의 동점자가 발생할 가능성이 현저히 증가될 것임을 예상하고 있었음에도 이에 대비한 보다 합리적이고 객관적인 기준을 마련하지 않은 채 ‘연소자 우선’ 기준만을 적용한 것은 행정편의적인 방법에만 의존하여 직무를 소홀히 하거나 태만히 한 것으로 판단된다.

(4) 가사, 전국대학에서 동점자 처리기준으로 연소자를 우선하는 것이 일반적인 방법이라고 하더라도 그러한 사정만으로 그것이 평등권을 침해하는 차별행위가 되지 않는다고 할 수는 없다.

나. 연소자가 사회적 경험과 수학기간이 짧으므로 상대적으로 우수하다고 할 수 있는지 여부

(1) 연소자가 연장자에 비하여 반드시 사회적 경험과 수학기간이 짧다



#### 제4부 나이에 의한 차별

고 할 수 없으며 사회적 경험과 수학기간은 지원자의 개인적 사정에 따라서 달라질 수 있다. 가정사정 등으로 정상적인 학교 공부를 하지 못한 만학도의 경우 연소자보다 수학기간이 짧을 수도 있는 것이다. 또한 같은 점수를 취득하기까지 소요된 기간의 길고 짧음이 지원자 능력의 우열이나 입학 이후의 학업성취 가능성 여부에 대한 평가기준이 될 합리적 근거가 될 수는 없다.

(2) 즉, 연소자가 연장자보다 상대적으로 뛰어나다는 가정은 객관성이 없는 것이다. 이는 나이 차이가 며칠에 불과한 경우를 생각해 보아도 분명하다.

다. 연소자 기준을 대학의 자율사항이라고 할 수 있는지 여부

(1) 헌법 제11조 제1항은 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별, 종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니 한다”고 명시하고 있고, 이러한 평등권은 ‘기본권 보장에 관한 헌법의 최고원리’이며 ‘기본권중의 기본권’으로 간주되고 있으므로(헌재 1989. 1. 25, 88 헌가 7), 평등권은 모든 기본권을 공통적으로 제약하는 ‘민주국가의 기본원리’라 할 수 있다. 따라서 입학자 선발에 있어서의 대학의 자율성은 평등권의 범위 내에서 인정되는 것으로 보아야 한다.

(2) “대학의 장이 입학자를 선발함에 있어서는 모든 국민이 능력에 따라 균등하게 교육받을 권리를 보장”하여야 한다는 고등교육법시행령 제31조 제1항의 규정도 그러한 취지이다.

라. 입시요강에 명시하여 진정인이 이를 용인한 것으로 볼 수 있는지 여부  
피진정인이 연소자 우선 선발기준을 사전에 일반에 공개한 입시요강에 명시하였다 하더라도 그러한 사실만으로 진정인이 이를 용인하였다고 볼 근거가 되지 않는다. 또한, 피진정인이 선택한 선발기준이 헌법상 최고의 기본권인 평등권을 침해하는 내용인 것으로 판단된 이상 그 사전 공표 여부가 그 효력에 영향을 미치는 것으로 볼 수는 없다.

마. 평등권 침해의 차별행위인지 여부

(1) 위에서 살펴 본 바와 같이 위원회는 이 사건 수능영역별 우수자 특

별전형과정에서 피진정인이 진정인에 대하여 연장자라는 이유만으로 탈락시킨 행위를 국가인권위원회법제30조 제2항에 해당하는 차별행위로 인정한다.

(2) 나이를 기준으로 우선순위를 결정하는 것이 대학에 부여된 자율권의 범위 안에 속한다고 하더라도 ‘왜 연소자를 연장자보다 우선적으로 입학시키는 것이 합리적인지’에 대한 논리적 정당성이 필요하다고 할 것이다. 이 사건에서는 대학에서의 수학능력이 입학자의 나이와 밀접한 상관관계가 있고, 연소자의 우대가 교육의 목표나 성과에 비추어 불가피하다는 사정은 밝혀지지 않았다. 또한, 능숙시험 성적, 생활기록부 성적, 면접고사 성적, 학업계획서 평가 등 지원자의 수학 능력을 보다 객관적으로 평가할 수 있는 방법이 있고, 특히 피진정인은 동점자가 많이 발생할 수 있을 것이라는 예측을 하였으면서도 보다 합리적이고 객관적인 기준을 마련하지 않은 채 연소자를 우선하는 기준만을 적용한 것은 행정편의만 고려한 것으로서 합리성을 인정하기 어렵다.

## 5. 결 론

그러므로 피진정인이 진정인을 대구가톨릭대학교 의예과 2002학년도 수능영역별 우수자 특별전형 입학시험에서 탈락시킨 행위는 나이를 이유로 진정인의 평등권을 침해한 차별행위로 인정하고, 피진정인에게 가능한 한 빠른 시기에 모집인원 유동제 등에 의한 합격처리 등 진정인의 평등권 침해에 대한 구제조치의 이행을 권고하며, 대학신입생 모집과 관련하여 나이를 이유로 한 차별적 제도, 정책, 관행 등이 있는 지를 조사하여 이를 시정·개선하고, 나이를 이유로 차별행위를 하지 않을 것을 권고하기로 하여 주문과 같이 결정한다.

### 전원위원회

위원장 김창국 위 원 박경서 위 원 유 현 위 원 유시춘  
 위 원 조미경 위 원 김오섭 위 원 이진강 위 원 신동운  
 위 원 정강자 위 원 광노현 위 원 김덕현

## ② 2002. 11. 18.자 02직차1 결정[나이를 이유로 한 대학교원 모집 차별]

---

대학교원을 모집하면서 일정 연령을 초과한 자는 응시할 수 없도록 지원 자격을 제한한 행위가 차별행위인지 여부(적극)

### 【결정요지】

[1] 나이를 기준으로 지원자격을 결정하는 것이 대학에 부여된 자율권의 범위에 속한다고 하더라도 ‘왜 일정 연령의 자를 절대적으로 배제하는 것이 대학의 연구기능과 교육목표를 달성하는데 필요불가결한 요건인지’에 대한 논리적 정당성이 필요하다고 할 것인 바, 본건에서는 대학에서의 교수능력이 나이와 밀접한 상관관계가 있고, 연구 및 교육의 성과에 비추어 불가피한 사정은 밝혀지지 않았고, 또한 지원자들에 대한 교육 효과, 업무특수성 등을 반영할 수 있는 심사기준을 정하여, 면접시험 등을 통해 지원자의 능력을 평가하는 등 다른 방법으로도 적임자를 선발할 수 있음에도 합리적이고 객관적인 기준을 마련하지 않은 채 일정 연령을 기준으로 지원자격을 제한한 것은 행정편의만 고려한 것으로서 합리성을 인정하기 어렵다.

[2] 대학교원을 모집함에 있어 일정 연령을 초과한 자는 응시할 수 없도록 지원자격을 제한한 행위는 헌법 제11조에 정한 평등권을 침해한 차별행위로 인정되므로, 피진정인들은 가능한 한 빠른 시기에 대학교원 채용 관련규정 중 응시연령 제한조항을 삭제하고 향후 대학교원 채용에 있어 응시연령을 제한하지 말 것을 권고함.

---

【피진정인】 14개 국립대학교 총장

【주 문】 1. 피진정인들이 2002년도 대학교원 모집을 함에 있어 응시연령을 제한한 행위는 나이를 이유로 지원하고자 하는 자들의 헌법 제11조에 정한 평등권을 침해한 차별행위로 인정한다.

2. 피진정인 14개 국립대학교의 각 총장은 가능한 한 빠른 시기에 대학교원채용 관련규정 중 응시연령을 제한하고 있는 조항을 삭제할 것을 권고한다.
3. 피진정인들에게 향후 대학교원을 채용함에 있어 나이를 이유로 한 차별행위를 하지 않을 것을 권고한다.

## 【이 유】

### 1. 피진정인의 지위

가. 피진정인들은 고등교육법 제3조 및 국립학교설치령에 의해 설립 운영하고 있는 국립대학교 총장으로서 2002년도 대학교원 모집을 실시하였다.

### 2. 피진정인의 주장

가. 피진정인들은 대학의 연구능력 향상 및 양질의 교육을 제공하기 위해서는 보다 젊은 대학교원이 요구되고,

나. 교수진의 연령분포를 적정하게 유지함으로써 학사운영·업무의 연속성을 기함과 아울러 신·구 교원간 적절한 균형과 조화를 도모하고,

다. 교육공무원법 제11조제2항 및 교육공무원임용령 제11조의 2의 규정에 교사채용시 연령을 제한하도록 규정하고 있어 이를 준용하였으며,

라. 대학교원의 임용에 관한 사항은 헌법 제31조제4항에 정한 대학의 자율권에 속하는 것으로 보아야 한다고 주장하고 있다.

### 3. 위원회의 조사내용

가. 피진정인들이 제출한 자료에 의하면 14개 국립대학교가 2002년도 대학교원 모집을 하면서 다음과 같이 응시연령을 제한한 사실이 인정된다.

제4부 나이에 의한 차별

대 학 명	연령제한 채용분야 및 인원	제한 연령 기준	제한 근거
○○대학교	○ 분야 : 고고학 ○ 인원 : 1명	만 45세 이하	교무회의 결정 (2002. 7. 2)
○○대학교	○ 분야 : 24개 전공 중 3개 전공 ○ 인원 : 3명	만 40세 미만	학과회의에서 심의 및 총장 결정 (2002. 5. 27)
○○교육대학교	○ 분야 : 고전문학, 수학교육 ○ 인원 : 2명	만 40세 이하	인사위원회 결정 (2002. 5. 31)
○○대학교	○ 분야 : 고전문학 등 16개 전공 ○ 인원 : 16명	만 40세 이하	전임교수 및 조교임용 규정(내규)
○○대학교	○ 분야 : 전자통신공학, 열유체학 ○ 인원 : 2명	만 40세 이하	교무회의 결정 (2002. 6. 3)
○○대학교	○ 분야 : 65개 전공 중 2개 전공 ○ 인원 : 2명	만 40세 이하	학과회의(02.6.11 및 8.26) 의견수렴 및 총장 결정
○○교육대학교	○ 분야 : 8개 전공 ○ 인원 : 9명	30~41세 미만	전임교수임용에 관한 규정(내규)
○○대학교	○ 분야 : 17개 전공 ○ 인원 : 17명	만 45세 이하	전임교원 공개채용 전형준칙(내규)
○○대학교	○ 분야 : 60개 분야 중 54개 전공 ○ 인원 : 55명	만 40세 미만	평의원회(2002.7.15) 심의 및 총장 결정
○○대학교	○ 분야 : 36개 전공 ○ 인원 : 36명	만 45세 이하	전임교원 신규채용지침 (내규)
○○교육대학교	○ 분야 : 생물학, 교육사 또는 교육철학, 영역교육 ○ 인원 : 3명	40세 이하	전임교원임용규정(내규)
○○교육대학교	○ 분야 : 체육학, 식품영양학 또는 의류학 ○ 인원 : 3명	만 45세 미만	전임교원임용규정(내규)
○○대학교	○ 분야 : 기계공학 등 12개 전공 ○ 인원 : 12명	만 40세 이하	전임교원임용규정 및 신규 채용지침(내규)
○○대학교	○ 분야 : 기계공학 등 16개 전공 ○ 인원 : 17명	만 40세 이하	전임교원신규채용업무지 침 (내규)

나. 관계법령은 다음과 같다.

(1) 헌법 제11조는 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종

교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.”고 규정하고, 같은 법 제31조제1항은 “모든 국민은 능력에 따라 균등하게 교육을 받을 권리를 가진다.”고 하며, 같은 법 제31조 제4항은 “교육의 자주성·전문성·정치적 중립성 및 대학의 자율성은 법률이 정하는 바에 의하여 보장된다.”고 규정하고 있다.

(2) 교육공무원법 제10조제2항은 “교육공무원의 임용에 있어서는 교원으로서의 자격을 갖추고 임용을 원하는 모든 자에 대하여 능력에 따라 균등한 임용의 기회가 보장되어야 한다.”고 규정하고, 같은 법 제11조는 “① 교사의 신규채용은 공개전형에 의한다. ② 제1항의 규정에 의한 공개전형의 실시에 있어서 담당할 직무수행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.”고 규정하고, 교육공무원임용령 제11조의2에는 “법 제11조제1항의 규정에 의한 공개전형에 응시할 수 있는 자의 연령은 최초시험시행예정일이 속한 연도에 40세 이하이어야 한다. 다만, 공개전형실시기관의 장은 결원의 신속한 보충 및 전문직업경력자의 임용 등 특별한 사유가 있는 경우에는 그 연령을 연장할 수 있다.”고 규정하고 있다.

(3) 국가인권위원회법 제30조제2항은 합리적인 이유없이 나이를 이유로 불리하게 대우하는 행위를 평등권침해의 차별행위로 규정하고 있다.

#### 4. 위원회의 판단

가. 대학의 연구능력 향상, 양질의 교육 제공 등이 나이와 연관성이 있는지의 여부

(1) 교육자의 연구능력이나 자질은 연구실적 등에 의하여 우선적으로 가늠할 수 있는데, 연령과 실적과는 상호 인과적 연관이 없다는 점에서 연령을 기준으로 응시자격부여 여부를 결정하는 것은 합리적이라 할 수 없다.

(2) 개개인의 연구능력과 성과는 학문에 대한 자질·노력 등의 결과로 나타나는 바, 연령이 적은 사람이 나이 많은 사람에 비하여 향후 더 나은 연구·교육업적을 나타낸다고 단정할 근거가 없다.

(3) 일부 대학에서는 나이제한의 이유로서 전공의 특수성을 내세우고 있으나, 학문적·체력적인 능력은 사람마다 개인차가 있으며, 교육의 효과도 개개인이 습득한 정보의 질·교수기법 등 여러 요인에 의해 좌우되므로 나이만 가지고 이를 판단할 수는 없다.

#### 제4부 나이에 의한 차별

나. 교수들의 연령분포를 적정하게 함으로써 학사운영·업무의 연속성을 유지하고, 신·구 교원간 적절한 균형과 조화를 도모한다는 데 대하여

(1) 연구·교육·봉사가 대학이라는 제도의 1차적 목표라면, 조직의 건전성은 이를 효율적으로 수행하기 위한 부차적 목표라 할 수 있다. 이는 대학의 내부적인 정책사항은 될 수 있겠으나, 채용과정에서 일정한 연령을 절대적으로 배제하는 이유로서의 그 정당성을 인정하기는 어렵다고 판단된다.

(2) 대학 인적자원의 유동성 확보는 우리 대학사회뿐만 아니라 우리나라의 지식사회에 요청되는 현안과제라 할 수 있는 바, 연령분포의 적정성에 대한 강조는 오히려 대학간 인적교류 등 인적 유동성을 막는 걸림돌이 될 수 있다.

라. ‘교육공무원 임용령 제11조의 2’를 준용할 수 있는지 여부

(1) ‘교육공무원 임용령 제11조의 2’의 규정은 교육공무원법 제6조 및 초·중등교육법 제21조제2항의 규정에 의거 초·중·고 교사에 적용되는 규정으로, 대학교원 임용의 근거규정으로 보기 어렵다.

(2) 초·중등학교 교사의 경우 연령제한은 국가의 교육이념과 교육내용의 통일성, 보편적 교육서비스의 제공 등 국가-교사와의 관계가 고려된 것이라 할 수 있으나, 대학교원은 국가적 통제나 규제로부터 벗어난 자율성을 기저로 하는 학술의 연구와 교육 영역을 수행하므로 직무의 성격이 다르다고 할 수 있다. 따라서 초·중등교사에 대한 연령제한을 준용하였다는 주장은 타당하다고 할 수는 없다.

마. 대학교원에 대한 임용요건 결정을 대학의 자율사항이라고 할 수 있는지 여부

(1) 헌법 제11조제1항은 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니 한다”고 명시하고 있고, 이러한 평등권은 기본권 보장에 관한 헌법의 최고 원리이며, 기본권중의 기본권으로 간주되고 있는 바(헌재 1989. 1. 25, 88 헌가 7), 대학의 자율성은 헌법 제11조에 정한 평등권의 범위 내에서 인정되는 것으로 보아야 한다.

(2) “교육공무원의 임용에 있어 교원으로서의 자격을 갖추고 임용을 원하는 모든 자에 대하여 능력에 따라 균등한 임용의 기회가 보장되어야 한다”라는 교육공무원법 제10조제2항의 규정도 그러한 취지이다.

## 5. 결 론

가. 위에서 살펴 본 바와 같이 위원회는 이 사건 대학교원 모집과정에서 피진정인들이 일정 연령을 초과한 자는 응시할 수 없도록 지원자격을 제한한 행위를 국가인권위원회법 제30조제2항에 해당하는 차별행위로 인정한다.

나. 나이를 기준으로 지원자격을 결정하는 것이 대학에 부여된 자율권의 범위에 속한다고 하더라도 ‘왜 일정 연령의 자를 절대적으로 배제하는 것이 대학의 연구기능과 교육목표를 달성하는데 필요불가결한 요건인지’에 대한 논리적 정당성이 필요하다고 할 것이다. 이 사건에서는 대학에서의 교수능력이 나이와 밀접한 상관관계가 있고, 연구 및 교육의 성과에 비추어 불가피한 사정은 밝혀지지 않았다. 또한 지원자들에 대한 교육 효과, 업무특수성 등을 반영할 수 있는 심사기준을 정하여, 면접시험 등을 통해 지원자의 능력을 평가하는 등 다른 방법으로도 적임자를 선발할 수 있음에도 합리적이고 객관적인 기준을 마련하지 않은 채 일정 연령을 기준으로 지원자격을 제한한 것은 행정편의만 고려한 것으로서 합리성을 인정하기 어렵다.

다. 그렇다면 피진정인들이 2002년도 대학교원 모집을 함에 있어 일정 연령을 초과한 자는 응시할 수 없도록 지원자격을 제한한 행위는 헌법 제11조에 정한 평등권을 침해한 차별행위로 인정되므로, 피진정인들에게 가능한 한 빠른 시기에 대학교원채용 관련규정 중 응시연령 제한조항을 삭제할 것과 향후 대학교원 채용에 있어 응시연령을 제한하지 말 것을 권고하기로 하여 주문과 같이 결정한다.

2002. 11. 18

국가인권위원회 전원위원회

위원장 김창국	위 원 박경서	위 원 유 현	위 원 유시춘
위 원 조미경	위 원 김오섭	위 원 이진강	위 원 신동운
	위 원 정강자	위 원 광노현	위 원 김덕현



### ③ 2004.6.28.자 03진차119 결정[교원임용시험 응시연령제한관련 평등권침해]

---

- [1] 교육공무원임용령 제11조의2에서 교사의 신규채용을 위한 공개전형 응시연령을 40세이하로 규정한 것이 연령을 이유로 한 평등권 침해인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 교원임용시험 응시연령제한을 폐지할 것을 권고한 사례

#### 【결정요지】

- [1] 교원으로서의 능력은 교원임용시험으로 입증하여야 하는 것인 바, 교원으로서의 업무수행능력이 교원임용의 1차적 기준이 되어야 할 것이고 교직사회의 원활한 순환구조 유지 등은 부차적 목표일 것인데 일정한 연령 이상의 사람을 절대적으로 배제하는 것은 불합리한 차별행위로 판단된다.
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 교육인적자원부 장관에게 교원임용시험시 응시연령을 제한하고 있는 교육공무원임용령 제11조의 2를 개정할 것을 권고함

【참조조문】 헌법 제11조, 교육공무원법 제11조

---

【진정인】 이○○

【피진정인】 교육인적자원부장관

- 【주 문】
- 1. 교육공무원임용령 제11조의2에서 교사의 신규채용을 위한 공개전형 응시연령을 40세 이하로 규정한 것은 연령을 이유로 헌법 제11조의 평등권을 침해하는 차별행위임을 인정한다.
  - 2. 피진정인에게 교육공무원임용령 제11조의2를 개정할 것을 권고한다.

## 【이 유】

### 1. 진정요지

진정인은 1962. 5. 12. 출생한 자로 교사의 신규채용을 위한 공개전형(이하 “교원임용시험”이라 한다) 응시연령이 40세 이하로 제한되어 있어 2005 학년도 교원임용시험부터 응시할 수 없게 된 바, 연령에 의해 교원임용시험의 응시자격을 제한하는 것은 평등권 침해라고 주장하고 있다.

### 2. 진정인 및 피진정인의 각 주장 요지

#### 가. 진정인의 주장 요지

진정요지와 같다.

#### 나. 피진정인의 주장 요지

1) 교육공무원임용령 제11조의2는 40세로 교원임용시험 응시연령을 제한하고 있는 바, 응시연령의 제한은 설정 당시 업무의 원활한 수행을 위한 체력과 업무습득 능력 등을 고려하여 정해졌고, 이는 교직사회의 원활한 순환구조를 위해서도 필요한 사항이라 할 것이다.

2) 젊은 나이에 교직에 뜻을 두고 준비하여 이에 헌신할 유능한 교원을 확보하는 것이 필요하고, 교원의 능력은 다년간 학생지도와 연수 경험을 통하여 함양되는데, 특히, 학생과의 관계형성에서 상당기간 경험이 축적되어야 한다.

3) 연령제한이 없을 경우 합격할 때까지 계속 교원임용시험을 준비하는 현상이 발생하여 결과적으로 국가 인적자원 개발 및 활용 측면에서 비효율적이다.

4) 또한, 일반직 공무원의 응시연령제한 및 교원의 정년이 62세인 점 등 타 법령과의 형평성을 감안하여 40세로 제한한 것이나, 특별한 사유가 있을 경우 연령을 연장할 수 있도록 되어 있어, 이에 따라 최근 시행된 초등교원 임용시험의 경우 응시연령을 40세 이상으로 연장한 사례가 있다.

### 3. 인정사실

관련법령, 피진정인이 제출한 자료, 외국사례, 전문가 자문 결과 등을 종합하여 보면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 교육공무원법 제11조 제1항은 “교사의 신규채용은 공개전형에 의한다”고 하고 같은 조 제2항에서 “제1항의 규정에 의한 공개전형에 있어서 담당할 직무수행에 필요한 연령 기타 필요한 자격요건과 공개전형의 실시에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다”고 규정하고 있으며, 이에 따라 교육공무원임용령 제11조의2는 “법 제11조 제1항의 규정에 의한 공개전형에 응시할 수 있는 자의 연령은 최초시험시행예정일이 속한 연도에 40세 이하이어야 한다. 다만, 공개전형실시기관의 장은 결원의 신속한 보충 및 전문직업경력자의 임용 등 특별한 사유가 있는 경우에는 그 연령을 연장할 수 있다”고 규정하고 있다.

나. 우리나라의 교원임용방법을 살펴보면, 일반적으로 초등교원의 경우 13개 초등교원 양성 교육기관(11개 교육대학, 1개 교원대학 및 1개 사립대학 초등교육과)의 교육을 이수하면 초등교원자격증을 취득하고, 중등교원의 경우 사범대학, 일반대학의 교육과, 일반대학의 교직과정, 교육대학원에서 소정의 교육을 이수하면 중등교원자격증을 취득하는 바, 교원자격증 취득자 중에서 교원임용시험에 합격한 자를 교원으로 임용하게 되며, 미국·영국·독일·일본 등 외국의 경우들을 보아도, 교원자격증 취득과정 및 교원임용주체 등은 다양하나, 공통적으로 교원자격증 취득자 중에서 교원을 임용하고 있다.

다. 교육공무원임용령 제11조의2의 단서조항에 따라 2004년도 교원임용시험에서 응시연령을 연장한 사례를 살펴보면, 중등교원의 경우 응시연령 연장사례가 없고, 초등교원의 경우 울산·강원·경북·경남이 45세까지, 충북·충남이 50세까지, 전남이 57세까지 응시연령을 연장하였다.

라. 외국의 교원임용 응시연령제한 사례를 살펴보면, 미국·영국은 연령 제한이 없고, 독일의 경우 연방정부는 45세, 주정부의 경우 함부르크는 45

세 및 헤센은 50세로 연령을 제한하고 있으며, 일본은 전체 60개 선발지역에서 6개 지역은 연령제한이 없는 반면에 54개 지역은 30세~50세로 다양하게 연령을 제한하고 있다.

<2004년도 일본의 교원임용 응시연령제한 현황>

연령구분		해당지역 수 (전체60개지역중)	구성비(%)
연령제한	30세 미만	1	1.7
	35세 미만	12	20
	36세 미만	8	13.3
	40세 미만	24	40
	41세 미만	3	5
	45세 미만	2	3.3
	50세 미만	1	1.7
	51세 미만	3	5
연령제한 없음		6	10
계		60	100

※ 출처 : 교육인적자원부

#### 4. 판 단

가. 체력 및 업무수행능력, 교직사회의 원활한 순환구조를 위해서 응시연령을 제한한 것이 합리적인지 여부

1) 교원임용자의 체력은 교육공무원법 제16조의 규정에 따라 신규임용시 신체검사를 통해 별도로 검증되고 있고, 또한, 62세 정년으로 계속 수행되는 교원업무의 특성상 40세 이하의 자만이 원활한 업무수행을 위한 체력을 갖춘 것으로 볼 수 없다.

2) 교원으로서의 업무수행능력은 교원자격증 취득과정 및 교원임용시험을 통해 입증하여야 하는 것인 바, 연령을 기준으로 응시자격 여부를 결정하는 것은 합리적이라 할 수 없다.

3) 교원으로서의 업무수행능력이 교원임용의 1차적 기준이 되어야 할 것이고, 교직사회의 원활한 순환구조 유지 등 조직의 건전성은 교원의 업무

#### 제4부 나이에 의한 차별

를 효율적으로 수행하기 위한 부차적 목표일 것인데, 이것이 일정한 연령 이상의 사람을 절대적으로 배제할 만큼의 합리성을 가졌다고 인정하기 어렵다.

나. 교직에 뜻을 두고 헌신할 젊은 나이의 교원 확보 및 경험을 통한 교원으로서의 능력함양을 위해 응시연령을 제한한 것이 합리적인지 여부

교원으로서의 능력은 교원자격증 취득 및 교원임용시험을 통해 검증되어 임용 전에 갖추고 있어야 하는 것이며 임용 후의 발전은 응시연령 제한과는 별개로 전반적인 교원인력관리정책에 의해 다루어져야 할 것이므로 이 점에 있어서도 응시연령 제한은 합리적이라 보기 어렵다.

다. 연령제한이 없을 경우 국가 인적자원 개발 및 활용 측면에서 비효율적이라는 데 대하여

교원임용시험 응시여부는 개인적 선택의 문제라 할 것이고, 연령을 기준으로 이미 교원자격증을 취득하여 교원으로 양성된 자를 교육분야에 종사하지 못하도록 임용기회에서 배제하는 것은 오히려 국가 인적자원 개발 및 활용이라는 입법목적에 역행하는 모순을 초래할 수 있다고 판단된다.

라. 일반직 공무원의 응시연령제한 및 교원의 정년 등 타 법령과의 형평성을 감안하고, 특별한 사유가 있을 경우 연령을 연장할 수 있도록 되어 있으므로 평등권 침해가 아니라는 데 대하여

1) 교육공무원은 교육이라는 특수하고 전문적인 업무를 담당하고 있는 특정직 공무원으로서 직무·신분·조직의 특성이 일반직 공무원 등 다른 공무원의 경우와 다르고, 또한, 교원임용시험은 이미 교원자격증을 취득한 자를 대상으로 하는 등 양성 및 임용과정이 일반직 공무원 등의 경우와는 다른 특수성이 있어 따로 달리 판단하여도 형평에 어긋나지 아니한다고 판단된다.

2) 교원의 정년이 62세라는 점이 교원의 신규임용연령이 40세 이하여야만 할 것을 요구하는 근거로 보기 어렵고, 오히려 교원으로 일할 수 있는 기간이 남아 있고, 그 기간 동안 교직을 수행할 의지와 능력이 있는 한 응시 기회를 보장하는 것이 더 바람직하다고 판단된다.

3) 교육공무원임용령 제11조의2의 단서조항에 의하여, 특별한 사유가

있는 경우 각 공개전형실시기관의 장이 교원임용시험 응시연령을 연장할 수 있도록 규정하고 있으나, 이는 대부분 교원수급이 부족한 일부 지역의 초등교원임용시험에만 적용되고 있어, 실질적으로 40세로 연령제한이 되고 있는 실정이다.

4) 이외 외국의 사례를 보면, 미국·영국의 경우 교원에 대해 응시연령 제한을 하지 않고 있으며, 일본도 일부 선발지역의 경우 교원의 연령제한을 하지 않고 있는 등 연령과 관계없이 교원을 임용하고 있다.

5) 위 사항들을 종합하여 판단해 볼 때, 교원임용시험 응시연령을 40세 이하로 제한하고 있는 교육공무원임용령 제11조의2는 합리적인 이유없이 연령에 의해 헌법 제11조의 평등권을 침해하고 있다고 판단된다.

## 5. 결 론

따라서 피진정인에게 교원임용시험 응시연령을 제한하고 있는 교육공무원임용령 제11조의2를 개정할 것을 권고하기로 하여 주문과 같이 결정한다.

2004. 6. 28.

국가인권위원회 전원위원회

위원장 김창국 위 원 박경서 위 원 조미경  
위 원 김오섭 위 원 신동운 위 원 정강자

제 5 부

사회적신분에 의한 차별

## 1 2002.7.18.자 이진차11 결정[원격대학 수료자에 대한 차별]

---

- [1] 사회복지사업법시행령 별표 1 소정의 사회복지사의 등급별 자격기준이 평생교육법에 의한 2년제 원격대학 사회복지 관련학과 졸업생을 사회복지사 2급 자격 취득대상에서 배제한 것이 평등권을 침해한 것인지 여부(적극)
- [2] [1]의 경우, 보건복지부장관에게 동자격기준을 개정하기 위하여 필요한 조치를 취할 것을 권고한 사례

### 【결정요지】

- [1] 사회복지사업법시행령 [별표1] 소정의 사회복지사의 등급별 자격기준이 평생교육법에 의한 2년제 원격대학 사회복지 관련학과 졸업생을 사회복지사 2급 자격 취득대상에서 배제한 것이 국가기관의 업무수행과 관련하여 헌법 제11조에 보장된 평등권을 침해한 것이다
- [2] [1]의 경우, 보건복지부장관에게 동자격기준을 개정하기 위하여 필요한 조치를 취할 것을 권고한 사례.
- 

- 【진 정 인】 박○○
- 【피 해 자】 ○○ 사이버대학 사회복지과 재학생
- 【피진정인】 보건복지부장관

- 【주 문】 1. 사회복지사업법시행령 별표1의 사회복지사 2급 자격기준 규정이 2년제 원격대학 사회복지관련 학과 졸업생을 사회복지사 자격취득 대상에서 제외한 것은 피해자의 평등권을 침해한 차별적 규정임을 인정한다.
2. 피진정인은 2년제 원격대학 사회복지관련 학과 졸업생이 사회복지사 2급 자격증 취득대상에 포함되도록 2002년 12월 31일까지 사회복지사업법시행령의 위 규정이 개정되도록 필요한 조치를 취할 것을 권고한다.



## 【이 유】

### 1. 당사자의 지위

가. 진정인은 2년제 원격대학인 경기도 ○○ 소재 ○○사이버대학 사회복지과에 재학 중으로서, 자신을 포함한 같은 학교 사회복지과 재학생전원을 위하여 2001. 11. 28. 국가인권위원회(이하 “위원회”라 한다)에 진정을 제기하였다.

나. 피해자는 진정인을 포함하여 2년제 원격대학인 위 대학의 사회복지과에 재학 중인 학생들로서 사회복지사업법시행령(이하 “시행령”이라 한다) 별표1의 자격기준에 따라 위 대학을 졸업한 이후에도 사회복지사 2급 자격증을 취득할 수 없는 상황에 처해 있다.

다. 피진정인은 사회복지사업법 및 동법시행령을 주관하는 중앙행정기관으로서 사회복지사 자격증의 교부 권한을 가지고 있다.

### 2. 당사자의 주장

가. 진정인은 피해자가 재학 중인 2년제 원격대학은 교육인적자원부장관으로 부터 고등교육법에 의한 전문대학과 동등이상의 학력이 있다고 인가를 받고 설치되었음에도 불구하고 피진정인의 소관 법령인 시행령 별표1의 자격기준이 피해자가 재학 중인 2년제 원격대학 사회복지과 졸업생에 대하여 4년제 원격대학 및 2년제 전문대학 사회복지관련 학과 졸업생들과는 달리 사회복지사 2급 자격증 취득을 허용하지 않고 있는 것은 평등권을 침해한 차별행위라고 주장하며 이의 시정을 요구하고 있다.

나. 피진정인은 평생교육법에 의해 설치된 4년제 원격대학 사회복지관련 학과 졸업생의 경우에는 시행령 별표1 사회복지사 2급 자격기준 ‘다’ 호가 “고등교육법에 의한 대학과 동등이상의 학력이 있다고 교육인적자원부장관이 인정하는 학교”라고 규정하고 있으므로 자격증 취득이 가능하나, 2년제 원격대학 졸업생의 경우에는 동 자격기준 ‘라’ 호가 “고등교육법에 의한

전문대학”이라고만 규정하고 있어서 자격증 취득을 인정할 수 없고, 특히 이를 허용할 경우 대폭적인 학과 증설로 학생수 증가가 예상되어 사회복지사의 과다배출이 우려되므로 2년제 원격대학 사회복지관련 학과 졸업생들에게 사회복지사 자격증의 취득을 불허하는 것은 피해자의 평등권을 침해한 차별행위가 아니라고 주장하고 있다.

### 3. 위원회의 조사결과 인정된 사항

가. 원격대학은 평생교육법에 의해 설치되는 평생교육시설 8종 중 원격대학 형태의 시설로서 전문대학 또는 대학졸업자와 동등한 학력·학위를 인정받기 위해서는 대통령령이 정하는 바에 따라 교육인적자원부장관의 인가를 받아야 한다.

나. 피해자들이 재학 중인 ○○사이버대학은 2001. 8. 7. 전문학사학위과정의 원격대학으로 인가를 받아 사회복지과를 비롯한 5개학과를 개설하였고, 2001년 3월 1일 개교하였다.

다. 2003. 1. 1 이후 적용되는 시행령 별표 1 <사회복지사의 등급별 자격기준>중 본 진정사건 관련 사항은 아래와 같다.

자격기준	4년제 대학의 경우	2년제 대학의 경우	비 고
내 용	나. 고등교육법에 의한 대학에서 보건복지부령이 정하는 ... 다. 고등교육법에 의한 대학과 동등이상의 학력이 있다고 교육인적자원부장관이 인정하는 대학에서 보건복지부령이 정하는 ...	라. 고등교육법에 의한 전문대학에서 보건복지부령이 정한 ....	2년제의 경우 ‘동등이상의 학력이 있다고 교육인적자원부장관이 인정하는’ 구절이 빠져있음

라. 4년제 대학, 4년제 원격대학 및 전문대학 사회복지관련 학과 졸업생 모두 시행령상 사회복지사 2급 자격취득에 필요한 이수교과목은 피진정인이 사회복지사업법시행규칙으로 정하는 사회복지학 필수과목 10과목과 선택과목 4과목 등 총 14과목으로 동일하며 피해자들이 재학 중인 세계사이버대학 사회복지과를 졸업하기 위해서는 위 14과목을 포함한 필수과목 11

#### 제5부 사회적신분에 의한 차별

과목, 선택과목 16과목, 기타 교양과목 6과목 중 80학점 이상에 해당하는 과목을 이수하여야 한다.

마. 피진정인이 제출한 자료에 따르면 사회복지사 자격취득자는 2001. 12. 31 현재 52,000여명이며, 2003년 이후에는 매년 18,000여명의 유자격자가 배출되고, 그중에서 12,000여명이 사회복지사 자격증을 취득할 것으로 예상된다. 이에 비하여 사회복지전담공무원, 사회복지시설, 대학 등 사회복지사로 취업한 인원은 15,000명 ~ 20,000명 정도로서 사회복지사 자격증 소지자 중 관련 분야의 사회복지사로 취업한 비율은 30%내외이다.

바. 전국 사회복지관련 학과는 247개로 입학정원은 18,167명이며 이중 원격대학의 사회복지관련 학과 재학생수는 4년제 4개교 739명, 2년제 1개교 200명이다.

#### 4. 위원회의 판단

피진정인은 피해자들을 사회복지사 자격취득 대상에서 배제하는 사유로 시행령 별표 1의 자격기준상 2년제 사회복지관련 학과 졸업생에 대하여는 “동등이상의 학력”이라는 구절이 없다는 점과 사회복지사 인력수급문제를 제시하였는바,

가. 먼저 시행령 별표 1의 자격기준에 대하여 살펴보면,

(1) 동 자격기준은 같은 고등교육법에 의한 대학과 전문대학 사이 및 같은 4년제 대학의 경우 고등교육법에 의한 대학과 평생교육법에 의한 원격대학 사이에 아무런 차별을 하지 않고 피진정인이 정하는 사회복지학 관련 교과목을 이수하는 경우에는 사회복지사 자격취득을 인정하고 있음에 비추어 볼 때, 사회복지사 자격취득 대상자를 결정하는 실질적인 기준은 피진정인이 정하는 일정 수 이상의 사회복지관련 교과목의 이수라고 할 것이므로 2년제 원격대학 사회복지관련 학과 졸업생들은 동일한 교과목을 이수하는 경우에도 자격취득 대상에서 배제하는 것은 평등권 침해의 차별이라고 볼 상당한 이유가 있다.

(2) 또한 법적인 학력 자격요건을 명시할 경우 통상적으로 특정한 학력요

건 외에 ‘동등 이상의 학력’ 문구를 추가하는 것이 일반적인 것이라 할 것이며 이는 피진정인 소관 법령인 위생사자격요건(위생사에관한법률), 보육지도원의자격(영유아보육법시행령), 보육교사1급자격(영유아보육법시행규칙) 등에서도 ‘전문대학 또는 이와 동등이상의 학교에서...’라고 정해 놓은 것으로 보아도 알 수 있다.

(3) 뿐만 아니라 시행령의 소관 중앙행정기관인 피진정인은 동 자격기준에 대하여 1998년, 1999년에 이어 2000년에도 자격등급을 상향조정한 것으로 보아 시행령상의 자격기준 개정이 특별히 어려운 것은 아닐 것으로 판단되는 바, 이를 개정하지 않고 2년제 원격대학 사회복지관련 학과 졸업생이 사회복지사 자격취득 대상에서 배제된 상태를 방치하고 있는 피진정인의 행위는 정당화될 수 없다고 판단된다.

나. 사회복지사 인력 수급 문제에 대하여 살펴보면,

(1) 사회복지사 자격기준을 정하는 것은 사회복지사업법이 규정한 사회복지에 관한 전문지식과 기술을 가진 자를 선발하기 위한 기본요건을 제시하는 것으로서 그 성격상 필요한 전문지식과 기술을 구비한 것으로 인정되는 모두에게 자격을 부여함이 타당함에도 불구하고 피진정인은 업무수행에 필요한 전문지식 및 기술과는 무관하게 사회복지사 인력의 과다 배출이 우려된다는 점 및 피해자에게도 자격 취득을 허용할 경우 다른 평생교육시설 졸업생에게도 허용하게 되어 인력수급 조절이 어려울 것이라는 점 등을 이유로 피해자를 배제하고 있다.

(2) 사회복지사의 적정한 인력수급은 사회복지사 수요 확대 등 다른 방법을 통하여 이루어야 할 것이지 합리적 이유 없이 일정 부류 사람들에 대한 차별을 통하여 달성하고자 하는 것은 지나치게 행정편의적인 조치로서 헌법 제11조에 보장된 피해자의 평등권을 침해할 소지가 있으며, 설사 자격증 배출이 과다하다고 하더라도 자격증을 취득한 자 모두가 관련 업종에 취업해야할 필연적인 이유도 없다고 할 것이다.

(3) 더욱이 이미 5만 명이 넘는 자격증 소지자가 배출되어 있고, 이들의 사회복지관련 직업으로의 취업률이 30% 내외에 불과한 실정에서 2003년 2월 첫 졸업생을 배출하는 2년제 원격대학 사회복지과 졸업생 약 100명을 배제함으로써 사회복지사 인력수급을 성공적으로 달성할 수 있을 것으로 믿거나 이에 도움이 된다고 보기 어렵다고 할 것이다.

## 5. 결 론

그렇다면 시행령 별표 1의 <사회복지사의 등급별 자격기준>이 평생교육법에 의한 2년제 원격대학 사회복지관련 학과 졸업생을 사회복지사 2급 자격 취득 대상에서 배제한 것은 국가기관의 업무수행과 관련하여 헌법 제11조에 보장된 피해자의 평등권을 침해한 것으로 인정되고, 피진정인에게 동자격 기준을 개정하기 위하여 필요한 조치를 취할 것을 권고하기로 하여 주문과 같이 결정한다.

### 전원위원회

위원장	김창국	위 원	박경서	위 원	유 현	위 원	유시춘
위 원	조미경	위 원	김오섭	위 원	이진강	위 원	신동운
		위 원	정강자	위 원	곽노현	위 원	김덕현

**② 2003. 3. 24.자 02진차64 결정[기간제교원 고용 차별]**

---

기간제교원에 대한 방학기간중 보수, 연가, 퇴직금, 호봉획정등을 정규직 교원에 비해 불리하게 대우하는 것은 평등권침해의 차별행위로 인정하여 관련 행정규칙의 개정과 차별행위의 중지를 권고한 사례

**【결정요지】**

- [1] 기간제교원이 정규의 교원과 동일한 업무를 하고 있음에도, 방학기간 중의 보수, 연가, 퇴직금, 호봉 획정에 있어서 기간제교원을 정규의 교원에 비하여 불리하게 대우하는 것은 국가인권위원회법 제30조 제2항에 의한 합리적인 이유 없는 고용상 차별행위로 인정함.
  - [2] 피진정인 한천중학교장에게 위와 같은 차별행위의 중지와 피진정인 서울특별시교육감, 교육인적자원부장관에게 위와 같은 차별행위가 발생하지 않도록 기간제교원에 관한 운영지침 등 행정규칙을 개정할 것을 권고함.
- 

**【진 정 인】** 기간제교원 ○○○

**【피진정인】** ○○중학교장, ○○시교육감, 교육인적자원부장관

- 【주 문】**
- 1. 기간제교원이 정규의 교원과 동일한 업무를 하고 있음에도, 방학기간 중의 보수, 연가, 퇴직금, 호봉 획정에 있어서 기간제교원을 정규교원에 비하여 불리하게 대우하는 것은 평등권침해의 차별행위임을 인정한다.
  - 2. 피진정인 ○○중학교장에게 교원들에 대한 방학기간중의 보수, 연가, 퇴직금, 호봉획정에 있어서 기간제교원을 정규의 교원에 비하여 불리하게 대우하는 차별행위를 중지할 것을 권고한다.
  - 3. 피진정인 교육인적자원부장관, ○○시교육감에게 각급 학교의 기간제교원에 대하여 위와 같은 차별행위가 발생

하지 않도록 기간제교원에 관한 운영지침 등 행정규칙을 개선할 것을 권고한다.

## 【이 유】

### 1. 당사자의 지위

가. 진정인은 ○○중학교의 기간제교원이다.

나. 피진정인 ○○중학교장은 ○○시교육감행정권한의위임에관한규칙 제6조에 따라 ○○중학교에 근무하고 있는 기간제교원의 임용권한을 가지고 있다.

다. 피진정인 ○○시교육감은 피진정인 ○○중학교장을 비롯한 ○○시 관내 초·중등학교의 감독기관으로서, 교육인적자원부의 계약제교원 운영지침에 따라 ○○시 관내 각급 학교의 기간제교원 임용에 대한 ○○시 관할 공립(사립)유·초·중등·특수학교 계약제교원 운영지침을 수립·시행하고 있다.

라. 피진정인 교육인적자원부장관은 피진정인 ○○시교육감과 ○○중학교장을 지도·감독하는 기관으로서, 각 시·도 교육청의 기간제교원 임용과 관련한 계약제교원 운영지침을 수립·시행하고 있다.

### 2. 당사자들의 주장

가. 진정인은 기간제교원이 정규의 교원 자격증을 가진 자로서 정규의 교원과 동일한 업무를 수행하고 있음에도 방학기간 중의 보수, 연가, 퇴직금 및 호봉획정 등에 있어서 부당하게 차별대우를 받고 있다고 주장하고 있다.

나. 피진정인 ○○중학교장은 기간제교원에 대한 방학 중 보수, 연가, 호봉획정은 ○○별시 교육감이 정한 ○○시 관할 공립(사립) 유·초·중등학교 계약제교원 운영 지침(이하 “운영지침”이라 한다)에 따라서 한 것이므로 부당한 차별이 아니라고 주장하고 있다.

다. 피진정인 ○○시교육감은 교육인적자원부의 초·중등학교 계약제교원 운영 지침에 따라 운영지침을 수립·시행하고 있으며, 기간제교원의 임용권은 각 학교장에게 위임되어 있다고 주장하고 있다.

라. 피진정인 교육인적자원부장관은 IMF이전에는 기간제교원에 대해서 방학기간 중에도 보수 등을 지급하였으나 감사원으로부터 예산낭비라는 지적을 받아 방학기간 중에는 원칙적으로 보수를 지급하지 않도록 하였고, 그 후 제7차 교육과정 시행으로 기간제교원의 운용 필요성이 증대됨에 따라 감사원과 협의하여 2001년 이후에는 방학기간중의 기간제교원을 임용하여 보수를 지급할 수 있도록 하였는데, 방학기간 중에도 보수지급은 각 시·도 교육청에서 예산을 고려하여 정할 사항으로 강제할 사항은 아니라고 주장하고 있다.

### 3. 위원회의 조사내용

가. 피진정인들이 제출한 관련자료를 종합하여 보면 다음과 같은 사실이 인정된다.

(1) 기간제교원은 정규의 교원 자격증 소지자로서 정규의 교원이 휴직, 파견, 휴가 등으로 결원이 발생하는 경우, 특정 교과목의 지도를 위해 한시적으로 교원이 필요한 경우, 퇴직한 교원의 교육경험을 활용하고자 하는 경우 등에 일정 기간을 정하여 한시적으로 교원을 임용하는 제도로서 2002. 4. 1. 현재 전국 초·중·고등학교 재직교원수 348,413명 중 5.1%인 17,797명이 기간제교원이 근무하고 있다.

(2) 교육인적자원부의 초·중등학교 계약제교원 운영지침 중 기간제교원에 관한 내용은 아래와 같다.

구 분	기간제교원 운영지침
보 수	담임요원이나 6월이상 임용한 경우, 방학기간 이후에도 임용이 예정되어 있다면 보수를 지급할 수 있음
호 봉	공무원보수규정 제8조의 규정에 의하여 산정된 호봉액을 예산의 범위 안에서 지급하되 고정급으로 지급
연 가	연가 불인정
퇴직금	계속근무년수(근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간)가 1년 이상인 경우



(3) 운영 지침에 따른 기간제교원의 계약조건은 아래와 같다.

구 분	기간제교원 계약 조건
보 수	담임요원이나 6월이상 임용한 경우, 방학기간 이후에도 임용이 예정되어 있다면 보수지급 가능
호 봉	10호봉을 초과할 수 없음
연 가	연가불인정
퇴직금	계속근무년수(근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간)가 1년 이상인 경우

(4) ○○시 관내 각급학교에 근무하는 2002. 8월말 기간제교원은 2,910명(6월미만 : 1,320명, 6월이상 : 1,596명)이다.

(5) 2002년 여름방학 중 ○○시 관내 각급 학교의 보수지급율은 6월이상 계약을 체결한 1,596명중 85%인 1,356명이다.

(6) 기간제교원에 대한 방학 중의 보수제도의 변천 과정에 대하여 살펴보면, 1998년 이전에는 방학 중 보수 및 퇴직금 등을 지급하였고, 1998. 10. 15. 감사원 감사에 지적된 후 ○○시 교육청의 예산절감 지침에 의해 원칙적으로 방학 중에 보수를 지급하지 않았으며, 2001. 2. 17. 교육인적자원부에서 담임요원 등 교육감이 필요하다고 인정할 경우 방학 중에 보수를 지급할 수 있다고 운영방안을 수정 통보하였고, 2001. 9. 1. 교육인적자원부에서 ‘담임요원이나 계약기간 만료시점이 방학기간이 아닌 자로서 1학기 이상 임용하는 경우 등 교육감이 특히 필요하다고 인정하는 경우 또는 방학이 끝난 후 계속 임용이 예정되는 자 중 방학기간 중에 특별한 업무가 있는 경우 보수 지급 이 가능하다는 기간제교원 운영지침을 시행하였으며, 2002. 2. 21. 교육인적자원부의 계약제교원 운영지침 적용관련 안내(교원 81801-134) 및 2002. 3. 6. ○○시 교육청의 기간제 교원 등 계약제교원 운영지침 적용관련 안내(정책 81801-602)로 임용기간이 1년 이상 예정된 경우 가급적 방학기간을 포함하여 1년 단위로 계약하고, 방학기간 이후에도 임용이 예정되어 있다면 교육과정 운영의 연속성, 교재연구, 담당업무 등을 고려하여 방학 중 임용 및 보수 지급을 권장하였다.

(7) 피진정인 ○○중학교장은 2001년 겨울방학에는 정규의 교원의 휴직기간이 당초 1년 이상으로서 기간제교원의 임용도 1년 이상의 계약이 필요한 상황이었으나 방학 후에 재임용하는 방식으로 기간제교원 4명에게 방

학 중 임용 및 보수를 지급하지 않았고, 2001년, 2002년 각 1명 등 방학기간을 제외하고도 근무연수가 1년 이상이었으나 퇴직금을 지급하지 않았으며, 보수 지급시 기간제교원의 호봉획정에 있어 교원근무경력에 관계없이 최고 10호봉으로 제한(군복무기간은 예외)하였고, 기간제교원의 연가를 인정하지 않고 있다.

#### 4. 관련법령

가. 헌법 제11조는 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니 한다”고 규정하고 있다.

나. 국가인권위원회법 제30조 제1항은 국가기관, 지방자치단체 또는 구급·보호시설의 업무수행과 관련하여 헌법 제10조 내지 제22조에 보장된 인권을 침해하는 경우 위원회의 조사대상으로 정하고 있다.

#### 5. 위원회의 판단

##### 가. 방학중의 보수

기간제교원의 임용기간이 한 학기를 초과하는 경우 그 임용기간 중의 방학이 교재연구 및 학생지도준비 등 다음 학기를 위한 재충전의 기간이 되어야 함은 정규의 교원의 경우와 다를 것이 없다. 따라서 피진정인 ○○중학교장이 정규의 교원의 휴직으로 기간제교원을 1년 이상 임용할 필요가 있었고, 또한 방학이 끝난후 재임용 하였음에도 방학기간 중 보수를 지급하지 않은 것은 달리 특별한 사정이 없는 이상 합리적 이유가 없는 차별행위라고 할 것이다.

##### 나. 퇴직금

피진정인 ○○중학교장이 기간제교원 임용계약을 체결할 때 방학을 제외한 나머지 기간만 반복적으로 재임용하거나 계약기간을 2002. 3. 2.부터 2002. 8. 31.까지, 2002. 9. 2.부터 2003. 2. 28.까지 등과 같이 하여 형식상 계속근무연수가 1년을 초과하지 않는 경우에도 계약기간에서 제외된 기간

이 새로 학기가 시작되는 각 첫날 하루에 불과하거나 방학과 같이 교재연구 및 학생지도준비 등 다음 학기를 위한 재충전의 기회로 이용되는 경우에는 실질적인 근로관계는 단절없이 계속되었다고 할 것이므로 그러한 경우에도 기간제교원에게 퇴직금을 지급하지 아니한 것은 합리적 이유가 없는 차별행위라고 인정된다.

#### 다. 연가

정규의 교원의 연가가 학생들의 학습권을 보호하기 위해 휴가업무처리요령에 따라 학기말의 휴업일에 실시하도록 제한되고 있다고 하더라도 기간제교원에게 국가공무원복무규정에 규정된 연가를 전혀 인정하지 않는 것은 부당한 차별행위로 인정된다.

#### 라. 호봉

정규의 교원의 경우 교원으로 근무한 경력을 인정하여 호봉을 책정하면서 기간제교원에 대하여 교원 경력이 있음에도 불구하고 상한호봉을 10호봉으로 제한하는 것은 합리적 이유가 없는 차별행위로 인정된다.

### 6. 결 론

그러므로 기간제교원이 정규의 교원과 동일한 업무를 하고 있음에도, 방학기간중의 보수, 연가, 퇴직금, 호봉 획정에 있어서 기간제교원을 정규의 교원에 비하여 불리하게 대우하는 것은 평등권침해의 차별행위로 인정하고, 피진정인 ○○중학교장에게 위와 같은 차별행위의 중지를 권고하고, 피진정인 ○○시교육감, 교육인적자원부장관에게 위와 같은 차별행위가 발생하지 않도록 기간제교원에 관한 운영지침 등 행정규칙을 개선할 것을 권고하기로 한다.

2003. 3. 24.

국가인권위원회 전원위원회

위원장 김창국 위 원 박경서 위 원 유 현  
위 원 유시춘 위 원 조미경 위 원 김오섭  
위 원 신동운 위 원 정강자 위 원 김덕현

**③ 2003.6.5.자 02진차63, 03진차1결정[국가공인민간자격증(문서실무사자격증) 취득자에 대한 차별]**

---

교육공무원 승진후보자 명부작성을 위한 선택가산점 평정대상에서 국가기술자격인 워드프로세서 자격증소지자는 인정하면서 국가공인 민간자격인 문서실무사 자격증 소지자를 제외하는 것은 평등권 침해의 차별행위로 판단하고 이를 시정할 것을 권고

**【결정요지】**

국가공인 민간자격인 문서실무사는 검정기준 및 검정과목 등 검정수준이 국가기술자격인 워드프로세서에 상당한 것임에도 교육공무원 승진후보자 명부작성을 위한 선택가산점 평정에 있어서 워드프로세서 자격증만 가산점 평정대상으로 인정하고 문서실무사 자격증 소지자는 선택가산점 평정대상에서 제외하는 것은 평등권 침해의 차별행위로 판단되므로 피진정인에게 공인민간자격인 문서실무사 자격증 소지자에게 관련 국가자격증 소지자와 동등한 선택가산점을 부여할 것을 권고

---

**【진 정 인】** 조○○(사단법인 한국정보관리협회 ○○사업본부장)

**【피 해 자】** ○○○(○○남도 ○○초등학교 교사)

**【피진정인】** ○○○도 교육감

- 【주 문】**
1. 피진정인이 교육공무원 승진후보자 명부작성을 위한 가산점 평정대상에서 공인민간자격인 문서실무사 자격증 소지자를 제외하는 것은 평등권 침해의 차별행위임을 인정한다.
  2. 공인민간자격인 문서실무사 자격증 소지자에게 관련 국가자격증 소지자와 동등한 선택가산점을 부여할 것을 피진정인에게 권고한다.

## 【이 유】

### 1. 당사자의 지위

가. 진정인은 컴퓨터분야 자격검정시험 시행 민간업체인 사단법인 한국정보관리협회 ○○지역 본부의 본부장으로서 공인민간자격인 문서실무사 자격검정 사무를 담당하고 있다.

나. 피해자는 ○○지역에 근무하는 초등학교 교원으로서 문서실무사 자격증 소지자이다.

다. 피진정인은 충남도내 초·중등학교의 교원승진후보자 명부작성권자로서 교육공무원승진규정 제41조의 규정에 의하여 교원승진후보자 평정시 선택가산점을 부여할 항목 및 점수의 기준을 정하는 자이다.

### 2. 당사자들의 주장

#### 가. 진정인

자격기본법 제27조에 공인민간자격을 취득한 자는 국가자격을 취득한 자와 동등한 대우를 받는다고 명시되어 있음에도 피진정인이 교원승진시 정보관련 국가기술자격인 워드프로세서와 컴퓨터활용 자격증 소지자에게는 가산점을 주고 공인민간자격인 문서실무사 자격증 소지자에게 가산점을 주지 않는 것은 부당한 차별이다.

#### 나. 피해자

소관업무 및 법령 중 국가자격 취득자에 대한 우대사항이 있는 경우에는 자격기본법 제27조의 규정에 따라 국가공인자격 취득자도 동등한 대우를 받을 수 있도록 조치를 취하여 달라는 교육인적자원부의 공문을 보고 공인민간자격인 문서실무사 자격을 취득하였으나 교감승진후보자 평정에 있어서 선택가산점을 받지 못하여 서열이 뒤로 밀리는 불이익을 받았다.

#### 다. 피진정인

공인민간자격은 그 수나 단체가 다양하여 등록된 단체인지 확인이 어려워 향후 자격별 형평성 등에 대하여 교육공동체 구성원간 충분한 검토와 심의를 거쳐 추후 산입여부를 결정할 예정이다.

### 3. 관계법령

#### 가. 자격기본법

제17조 (민간자격의 공인) ① 민간자격관리자는 당해 민간자격에 대하여 국가의 공인을 받을 수 있다. 공인받은 민간자격의 검정기준 기타 대통령령이 정하는 중요한 사항을 변경하고자 하는 경우에도 또한 같다.

##### ②, ③ 생략

제19조 (민간자격의 공인절차) ① 제17조제1항의 규정에 의하여 민간자격의 공인을 받고자 하는 자는 개발원장에게 공인신청을 하여야 한다.

② 제1항의 규정에 의하여 신청을 받은 개발원장은 공인을 받고자 하는 민간자격의 필요성, 자격검정의 기준, 관련국가자격과의 호환성등에 관하여 조사·연구를 하고 심의회에 심의를 요청하여야 한다.

③ 개발원장은 제2항의 규정에 의하여 심의회에 심의를 요청하기 전에 관계중앙행정기관의 장(국가기술자격과 관련이 있는 경우에는 노동부장관을 포함한다)과 협의하여야 한다.

④ 개발원장은 제2항의 규정에 의한 심의회 심의결과를 관계중앙행정기관의 장에게 통보하여야 한다.

⑤ 제4항의 규정에 의하여 통보받은 관계중앙행정기관의 장은 심의결과에 따라 당해 민간자격을 공인할 수 있다.

##### ⑥ 생략

제27조 (자격취득자에 대한 우대) ① 제17조제1항의 규정에 의하여 공인받거나 변경공인받은 민간자격을 취득한 자는 대통령령이 정하는 기준과 범위안에서 공인한 내용에 따라 관련국가자격을 규정하고 있는 법령에 의하여 당해 국가자격을 취득한 자와 동등한 대우를 받는다.

##### ② 생략

나. 자격기본법시행령

제18조 (공인민간자격의 우대기준등) 법 제27조제1항에서 "대통령령이 정하는 기준과 범위"라 함은 민간자격의 검정기준·검정과목·응시자격 기타 검정수준이 당해 국가자격의 경우와 동일하거나 이에 상당한 것을 말한다.

다. 교육공무원승진규정

제40조 (명부의 작성) ① 교육공무원의 승진후보자명부(이하 "명부"라 한다)는 제2조제1항제1호 내지 제3호의 1에 해당하는 자를 그 승진될 직위별로 나누어 작성하되, 경력평정점 90점, 근무성적평정점 80점, 연수성적평정점 30점을 각각 만점으로 평정하여 그 평정점을 합산한 점수의 다점자 순위로 등재하며, 그 명부는 별지 제6호서식에 의한다.

② 내지 ④ 생략

제41조 (가산점) ① 교육공무원으로서 당해 직위에서 다음 각호의 1에 해당하는 사유가 있는 자에 대하여는 명부작성권자가 다음 각호의 1의 범위 내에서 가산점 평정대상의 범위 및 평정점을 정하여 평정하고 제40조에 규정된 각 평정점의 합산점수에 이를 가산한다. 다만, 교육공무원이 전직된 때에는 전직되기 직전의 직위중 받은 가산점(교육전문직 경력이 있는 교감의 가산점 평정은 교감자격증 취득후의 가산점에 한한다)을 포함하여 평정한다.

1 내지 7 생략

8. 국가기술자격법에 의한 기능계 또는 기술계의 자격증 또는 선박직원법에 의한 해기사 자격증을 소지한 교원은 0.75점

9. 생략

② 가산점은 공통가산점과 선택가산점으로 구분한다.

③ 생략

④ 선택가산점은 다음 각호의 1에 해당하는 사유가 있는 자에게 명부작성권자가 항목 및 점수의 기준을 정하여 산정하되, 그 기준은 평정기간이 시작되기 전에 이를 공개하여야 한다. 이 경우 선택가산점의 총합계는 15점을 초과할 수 없다.

1 내지 7 생략

8. 국가기술자격법 제9조의 규정에 의한 기술자격증 또는 선박직원법 제5조의 규정에 의한 해기사면허증을 소지한 경우

## 9. 생략

### ⑤ 내지 ⑦ 생략

#### 라. 헌법 제11조

모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니 한다.

## 4. 조사결과 인정된 사실

가. 민간자격의 공인제도는 국가 외의 법인·단체 또는 개인이 신설하여 관리·운영하는 민간자격에 대하여 민간자격관리자의 신청으로 한국직업능력개발원의 장이 민간자격의 필요성, 자격검정의 기준, 관련국가자격과의 호환성 등에 관하여 조사·연구를 하고 직업교육훈련정책심의회 심의를 거쳐 관계 중앙행정기관의 장이 공인해 주는 제도로서 2003. 2. 현재 민간자격 중 공인을 받은 것은 39개이고, 그 중 컴퓨터·정보통신 관련 자격은 문서실무사를 포함하여 10개이다.

나. 국가자격인 워드프로세서는 국가기술자격법시행령 제36조 제2항에 의거 노동부장관이 대한상공회의소에 위탁하여 검정을 시행하고 있으며, 컴퓨터 기초사용법과 효율적인 문서작성을 위한 워드프로세싱 프로그램 운영 및 편집능력을 평가하는 국가기술자격으로서 시험은 워드프로세싱 용어 및 기능(워드프로세서의 구성, 기능, 기본용어, 교정부호, 공문서의 처리, 전자출판의 개념), PC운영체제(한글윈도우의 기초, 사용법, 보조프로그램활용, 컴퓨터유지보수, 네트워크관리), PC기본상식(컴퓨터시스템의 개요, PC의 구성요서, PC의 유지와 보수, 멀티미디어기초지식, 정보통신의 이해, PC와 정보사회)에 관한 필기시험과 문서작성 및 편집하기, 그래프작성에 관한 실기시험으로 나누어지는데, 합격기준은 필기시험이 문제수 60문항, 제한시간 60분, 합격점수 평균 60점 이상 매과목 40점 이상, 실기시험이 합격점수 80점 이상이다.

다. 문서실무사는 자격기본법에 따라 2000. 12. 22. 노동부장관으로부터



공인을 받았으며, 문서실무에 관한 고급기능과 응용력을 가지고 이와 관련된 업무를 신속·정확하게 수행할 수 있는 능력의 유무를 측정하는 민간자격으로서 시험은 사무문서일반(사무관리 일반, 사무자동화 일반, 워드프로세서의 구성, 컴퓨터의 기능, 문서작성의 기본, 공문서의 처리, 교정부호, 문서관리, 사무자동화기기), 컴퓨터운영체제(한글윈도우개요, 윈도우의 사용법, 보조프로그램활용, 컴퓨터유지보수, 리눅스, 네트워크관리, 멀티미디어 활용, 인터넷활용), 컴퓨터일반(컴퓨터시스템의 개요, 컴퓨터의 구성, 소프트웨어, 정보통신, 정보윤리 및 관련법률)에 관한 필기시험과 문서작성 및 기안문을 지시사항에 따라 성문화, 표작성하기에 관한 실기시험으로 나누어지고, 합격기준은 필기시험이 문제수 60문항, 제한시간 60분, 합격점수 70점 이상, 실기시험이 공문서 및 표작성 80점 이상, 정타 1,250타 이상이다.

라. 교육인적자원부는 2001. 3. 19.과 2002. 2. 27. 각각 제1회 및 제2회 민간자격공인 현황과 함께 자격기본법 제27조의 규정에 의거 국가자격취득자에 대한 우대사항이 있는 경우에는 공인민간자격취득자도 동등한 대우를 받을 수 있도록 적절한 조치를 취하라는 내용의 공문을 각 시·도 교육청에 보내었고, 충청북도 교육청과 경기도 교육청에서는 문서실무사 자격증 소지자에게 선택가산점을 부여하고 있다.

## 5. 판 단

공인민간자격인 문서실무사는 검정기준·검정과목 기타 검정수준이 국가기술자격인 워드프로세서에 상당한 것이라 할 것이므로 피진정인이 교육 공무원 승진후보자 명부작성을 위한 가산점 평정에 있어서 워드프로세서 자격증 소지자를 가산점 평정대상으로 하면서 문서실무사 자격증 소지자를 가산점 평정대상으로 하지 아니하는 것은 자격기본법 제27조의 규정에 반하는 것으로서 헌법 제11조의 평등권침해의 차별행위라고 할 것이다. 민간자격의 공인은 자격기본법 제23조제1항의 규정에 의하여 관계중앙행정기관의 장이 공고하고, 교육인적자원부에서는 매년 각 시·도 교육청에 공인 민간자격현황을 공문으로 알려주고 있어서 피진정인이 민간자격을 확인하는 것은 어려운 일이 아니므로 검토와 심의를 거쳐 추후 산입여부를 결정할 수 밖에 없다는 취지의 피진정인의 주장은 받아들일 수 없는 것이다.

## 6. 결 론

그러므로 피진정인이 교육공무원 승진후보자 명부작성을 위한 가산점 평정 대상에서 공인민간자격인 문서실무사 자격증 소지자를 제외하는 것은 헌법제11조의 평등권 침해의 차별행위임을 인정하고, 피진정인에게 문서실무사 자격증 소지자에 대하여 관련 국가기술자격증 소지자와 동등한 선택 가산점을 부여할 것을 권고하기로 한다.

2003. 6. 5.

국가인권위원회 제3소위원회

위원장 유시춘 위 원 김오섭 위 원 정강자

#### 4 2003.9.8.자 03진차13, 03진차15(병합) 결정[군복무자의 민간 의료시설 이용관련 국민건강보험법 개정 권고]

---

- [1] 하사 등이 휴가기간 중 민간의료시설에서 진료를 받을 경우 국민건강보험법에 의한 보험급여를 하지 아니하는 것이 평등권 침해인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 보건복지부장관에게 국민건강보험법을 개정할 것을 권고한 사례

#### 【결정요지】

- [1] 헌법 제11조는 “누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다”고 규정하고, 제39조제2항은 “누구든지 병역의무의 이행으로 인하여 불이익한 처우를 받지 아니한다”고 규정하고 있으므로 하사 등이 군복무 때문에 의료서비스 이용에서 불이익을 받아서는 아니되며 하사 등이 군복무 기간에 포함되는 휴가나 외출·외박기간 중에 접근하기 편리한 민간의료시설에서의 진료에 대해서 국민건강보험법에 의한 보험급여를 제외시키는 것은 평등권 침해로 인정된다.
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 보건복지부장관에게 하사 등이 휴가기간 중 민간의료시설에서 진료를 받을 경우 국민건강보험의 혜택을 받을 수 있도록 국민건강보험법을 개정할 것을 권고함.
- 

【진 정 인】 나○○ 외 1인

【피진정인】 보건복지부장관

【주 문】 보건복지부장관에게 하사(단기복무자에 한한다)·병 및 무관후보생이 휴가기간 중 민간의료시설에서 진료를 받을 경우 국민건강보험급여를 받을 수 있도록 국민건강보험법을 개정할 것을 권고한다.

## 【이 유】

### I. 검토배경

1. 군복무 예정자인 나○○와 군 복무중인 자녀를 둔 배○○는 군복무자가 휴가기간 중 군병원 이외의 민간의료시설에서 의료조치를 받을 경우 국민건강보험법에 의거하여 보험급여를 받지 못하는 것은 헌법 제11조의 평등권 및 같은 법 제39조제2항의 병역의무 이행으로 인한 불이익 금지 원칙에 벗어나므로 국민건강보험법을 개정해야 한다는 진정을 제기하였다. 그러나 이 진정들은 국회의 입법에 관한 것으로서, 국가인권위원회법 제32조에 의하여 각하되었다.

2. 그런데 국가인권위원회에 접수된 위 진정과 동일한 내용의 민원이 여러 차례 국방부 등에 제기되었고, 대통령직인수위원회에서도 검토한 바 있으며, 언론에서도 이 문제를 지적하는 등 사회문제화 되었으므로 국가인권위원회는 국가인권위원회법 제19조제1호에 의거, 사회보험제도 및 외국의 사례 등을 살펴 보는 한편, 보건복지부·국방부 등 관계부처의 의견, 관련 전문가의 자문의견 등을 들어보고 국민건강보험법 제도의 개선이 필요한지의 여부를 검토하게 되었다.

### II. 국민건강보험법상 군복무자에 대한 보험급여

국민건강보험법 제6조제2항제2호는 하사(단기복무자에 한한다)·병 및 무관후보생(이하 “하사 등”이라 한다)을 국민건강보험의 직장가입자대상에서 제외하는 것으로 규정하고 있고, 같은 법 제49조제3호는 보험급여를 받을 수 있는 자가 하사 등으로 복무중인 때에는 그 기간 중 보험급여를 하지 아니한다고 규정하고 있으므로, 하사 등이 휴가기간중 민간의료시설에서 진료를 받을 경우 국민건강보험법에 의한 보험급여를 받을 수 없다.

### III. 민간의료시설에서의 군복무자 진료

1. 하사 등은 복무 중(휴가·훈련 포함) 질병이나 부상이 발생한 경우 군통합병원령에 의거 군 의무시설에서 무료로 진료 받고 있으며, 군병원에서 치

## 제5부 사회적신분에 의한 차별

료할 수 없는 환자 및 응급환자(휴가, 외출, 외박 포함)는 민간병원위탁진료 지침에 의거 군 예산으로 민간의료시설에 위탁하여 치료하고 있다.

2. 다만, 휴가, 외출, 외박 중 응급환자가 아닌 경우 임의로 인근 민간의료시설에서 진료를 받을 경우에는 진료비 전액을 환자 본인이 부담하여야 한다.

3. 하사 등이 민간의료시설에서 진료시 국민건강보험법에 따라 건강보험공단부담금을 환자 또는 보호자에게 구상하고 있다.

## IV. 군의료시설 현황

현재 군병원은 붙임 <표1>과 같이 전국적으로 21개가 있으며, 경기도에 5개, 강원도에 4개, 대전·충남에 4개, 부산·경남에 3개, 서울에 2개, 경북에 2개, 광주에 1개가 있다.

## V. 관계부처 의견

### 1. 보건복지부 의견

가. 국민건강보험법 제49조제3호의 규정이 하사 등에게 보험급여를 정지하는 것은 국가의 부담으로 요양을 받는 기간 동안 사실상 건강보험의 적용을 배제시키는데 그 목적이 있고, 징병제 하에서 현역사병은 입영일로부터 전역일까지 군의 구성원으로서 24시간 모든 권리와 의무는 병역법령 및 하부규정의 구속을 받게 되므로, 현역병에 대한 의료보장은 국가의 책임이고, 따라서 건강보험적용을 위한 소요예산은 국가(국방부)가 부담해야 한다.

나. 다만, 이스라엘 등 징병제 국가도 사병은 의료보험에서 제외하고 있을 뿐만 아니라 건강보험은 국민의 질병·부상 등에 대한 예방·치료를 위해 보험료 납부를 전제로 보험급여를 받을 수 있는 사회보험제도로써 가입자가 납부한 보험료 등에 의해 운영되므로 보험적용 소요비용을 국가가 부담하지 않을 경우 국가부담분을 건강보험 가입자에게 전가하게 되는 결과를 초래한다.

## 2. 국방부 의견

국민건강보험법 제49조 제3호는 현역병 등 군복무자에 대해 법적인 불이익을 규정한 조항으로써 “누구든지 병역의무의 이행으로 인하여 불이익한 처우를 받지 아니한다”는 헌법 제39조 제2항의 정신에 위배되며, 국민건강보험은 전국민이 적용받아야 하는 것이 기본원칙임에도 현역병 등 군복무자에게 보험급여를 제한하는 것은 문제가 있다.

## VI. 외국의 사례

외국의 현역병 의료보장은 불입 <표2>와 같이 현역병이 일반 의료체계를 이용할 경우 지원방식은 국가마다 다르며, 징병방식과 보건의료체계에 있어 우리나라와 근본적인 상황이 다른 국가와의 직접 비교는 의미가 없으나, 분명한 것은 외국의 경우 대부분의 현역병은 군 의료체계를 이용하도록 하고 있다는 사실이다.

## VII. 국민건강보험법 개정추진

1. 보건복지부는 2003. 5. 29. 당정협의를 거쳐 국민건강보험법개정법률안을 2003. 8. 1.~같은 달 20. 기간동안 입법예고 하였다.

2. 동 개정법률안의 내용은 현역사병·진투경찰 등 병역의무자가 민간의료시설에서 진료를 받을 경우, 본인부담금은 병역의무자가 납부하고, 국민건강보험공단이 의료기관에 지급한 요양급여비용(공단부담금)에 대해서는 사후에 국방부장관 등 병역의무자가 소속된 기관의 장에게 청구하고 소속 기관의 장은 지체 없이 요양급여비용을 공단에 지급하도록 하는 제93조의2를 신설하는 것이다.

## VIII. 군복무자에 대한 국민건강보험 미적용의 평등권 침해 여부

1. 징집제 국가의 현역병에 대한 의료보장은 국가가 현역병의 경제활동을 인위적으로 제한함으로써 이들이 실제 근로능력이 있음에도 불구하고 근로

## 제5부 사회적신분에 의한 차별

와 그로 인한 소득이 제한되어 있는 상태에 있기 때문에 원칙적으로 국가 일반예산으로 유지되어야 한다.

2. 현재 군병원은 21개로서 그 수가 적고, 그 중 경기도에 5개(23.8%), 강원도 및 대전·충남에 각각 4개(각 19%) 등 일부 지역에 집중되어 있어 휴가 중인 하사 등이 사실상 군병원을 이용하기가 곤란한 경우가 많다.

3. 또한 사회 전반적으로 양질의 의료서비스를 받고자 하는 욕구는 증가되는데 반하여 군의료시설의 수준은 민간의료시설과 비교할 때 양적·질적으로 떨어진다는 일반적인 인식 등으로 휴가 중인 하사 등이 민간의료시설을 선호하는 것이 현실이다.

4. 이러한 이유로 휴가 중인 하사 등이 군의료시설 이외의 민간의료시설에서 의료조치를 받을 경우 국민건강보험의 적용을 받을 수 없기 때문에 비용부담이 높아 계속적으로 민원이 제기되어 왔다.

5. 헌법 제11조는 “누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다”고 규정하고, 같은 법 제39조제2항은 “누구든지 병역의무의 이행으로 인하여 불이익한 처우를 받지 아니한다”고 규정하고 있다. 따라서 하사 등이 군복무 때문에 의료서비스 이용에서 불이익을 받아서는 아니되며 하사 등이 군복무 기간에 포함되는 휴가나 외출·외박기간 중에 접근하기 편리한 민간 의료시설에서 진료를 받을 수 있도록 하는 것이 합리적이라고 판단된다.

## IX. 결 론

따라서 하사 등이 휴가기간 중 민간의료시설에서 진료를 받을 경우 국민건강보험법에 의한 보험급여를 하지 아니하는 것은 평등권 침해라고 할 것이므로 국가인권위원회법 제19조제1호 및 제25조제1항제1호의 규정에 따라 보건복지부장관에게 하사 등이 휴가기간 중 민간의료시설에서 진료를 받을 경우 국민건강보험의 혜택을 받을 수 있도록 국민건강보험법을 개정할 것을 권고하기로 하여 주문과 같이 결정한다.

2003. 9. 8.

국가인권위원회 전원위원회

위원장 김창국	위 원 박경서	위 원 유 현	위 원 유시춘
위 원 조미경	위 원 김오섭	위 원 이흥록	위 원 신동운
	위 원 정강자	위 원 김만흠	위 원 김덕현



**㉔ 2003.9.15.자 03진차127 결정[사회적신분(비학생청소년)에 의한 차별]**

---

- [1] 공공시설 및 교통시설 이용요금의 할인에서 학생과 학생이 아닌 청소년을 구별하는 것이 평등권침해의 차별행위인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 문화관광부장관에게 관련 법령, 제도, 정책, 관행의 개정 또는 개선을 권고한 사례

**【결정요지】**

- [1] 헌법 제11조의 평등권 보장규정 및 청소년 헌장중 청소년은 출신, 성별, 종교, 학력, 연령, 지역 등의 차이에 의해 차별받지 않는다는 청소년의 권리조항 등에 비추어 볼 때, 공공시설 및 교통시설 이용요금을 학생들에게는 할인해 주면서 비학생 청소년에게는 할인해 주지 않는 것은 합리적 이유없는 차별행위로 인정된다.
  - [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 청소년 육성정책을 총괄하고 있는 문화관광부장관에게 공공시설 및 교통시설 이용요금의 할인에서 학생과 학생이 아닌 청소년을 구별하는 관련 법령·제도·정책·관행의 개선을 권고함.
- 

**【진 정 인】** 박○○

**【피진정인】** 문화관광부장관

**【주 문】** 피진정인에게 공공시설 및 교통시설 이용요금의 할인에서 학생과 학생이 아닌 청소년을 구별하는 관련 법령·제도·정책·관행의 개정 또는 개선을 권고한다.

## 【이 유】

### 1. 당사자의 주장

#### 가. 진정인의 주장

청소년은 공공시설 및 교통시설 이용시 할인을 받을 수 있는데, 청소년이라는 증명을 학생증으로 하고 있어 비학생 청소년은 할인을 받지 못하고 있으니 청소년증을 발급하는 등 대책을 마련하여야 한다.

#### 나. 피진정인의 주장

(1) 청소년 할인에 대한 근거는 청소년 현장의 청소년 권리조항 및 청소년기본법 제2조(기본이념) 및 제3조(정의)에서 포괄적 의미로 규정하고 있다.

(2) 청소년 할인제도에 문제가 있어 2003년중 국·공립기관 및 시설의 경우 청소년증 없이도 할인혜택이 가능하도록 제도를 개선할 예정이다.

(3) 그러나 청소년증을 따로 발급할 경우 오히려 비학생 청소년들이 이를 기피할 가능성도 있어 신중하게 추진할 예정이다.

### 2. 인정사실

가. 우리 나라 청소년(9세 이상 24세 이하의 자)은 11,370,000명 정도이고, 그 중 비학생은 3,000,000명 정도된다.

나. 공공시설 및 교통시설 이용요금은 다음과 같이 어린이나 학생에게는 할인제도가 시행되고 있으나 학생이 아닌 청소년에게는 할인제도가 시행되고 있지 않다.

#### (1) 할인제도의 근거와 내용

(가) 버스 : 버스·택시등의운임조정요령(건설교통부 훈령)에 의거 시·도지사가 할인을 지정

- 일반 시내버스, 농어촌버스 및 시외직행 : 초·중·고생 대상 30~50%

- 시외고속버스 : 초등생 대상 50%이내

(나) 고속버스 : 어린이 대상 50%(전국고속버스운송사업조합)

(다) 철도 : 국유철도여객운송규칙(철도청장 고시)

무궁화호 · 통일호 및 전철 · 지하철 : 학생 20%, 어린이(6세~13세 미만) 대상 50%

(2) 할인제도의 실례(단위 : 원)

구 분	기본요금	할인요금	할인율	비 고
서울 시내버스	600	450	25%	초 · 중 · 고생
서울 지하철(기본)	700	560	20%	중 · 고생
항공(서울-부산)	60,900	54,000	10%	중 · 고 · 대학생
영 화 관	7,000	6,500	7%	초 · 중 · 고생

### 3. 판 단

헌법 제11조의 평등권 보장규정 및 청소년 헌장중 청소년은 출신, 성별, 종교, 학력, 연령, 지역 등의 차이에 의해 차별받지 않는다는 청소년의 권리조항 등에 비추어 볼 때, 공공시설 및 교통시설 이용요금을 학생들에게는 할인해 주면서 비학생 청소년에게는 할인해 주지 않는 것은 합리적 이유없는 차별행위라 할 것이고, 경제적 · 사회적으로 불우한 입장에 처해있는 비학생 청소년이 늘어나고 있고 비학생 청소년에 대한 국가와 사회의 관심이 어느 때보다 필요한 시점임을 감안해 볼 때, 비학생 청소년에 대해 차별적 요소가 있는 법령 · 제도 · 정책 · 관행의 개선을 추진할 필요가 있다고 판단된다.

### 4. 결 론

그러므로 국가인권위원회법 제44조제1항의 규정에 따라 청소년 육성정책을 총괄하고 있는 피진정인에게 공공시설 및 교통시설 이용요금의 할인에서 학생과 학생이 아닌 청소년을 구별하는 관련 법령 · 제도 · 정책 · 관행의 개선을 권고하기로 하여 주문과 같이 결정한다.

2003. 9. 15.

국가인권위원회 제3소위원회

위원장 유시춘 위 원 이홍록 위 원 김오섭

**⑥ 2003.9.22.자 03진차104 결정[별정직공무원 사직강요 및 업무배제]**

---

- [1] 일반직공무원의 인사적체 해소와 인사쇄신을 위하여 별정직공무원에게 사직을 강요하고 업무에서 배제시키는 것이 헌법 제10조에 보장된 인격권 및 행복추구권, 헌법 제15조에 보장된 직업선택의 자유를 침해하는 행위인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 피진정인들에게 사직강요 및 업무배제 행위를 중지할 것을 권고한 사례

**【결정요지】**

- [1] 진정인을 면직시킬 객관적이고도 합리적인 근거가 있다고 볼 만한 자료가 없고 가사 그러한 사유가 있다고 하더라도 정식 면직처분의 절차를 밟지 아니하고 사직의사가 없는 진정인에게 계속적으로 사직서의 제출을 요구하고 업무에서 배제하는 방법으로 사직을 강요한 것은 헌법 제10조에 보장된 인격권 및 행복추구권, 헌법 제15조에 보장된 직업선택의 자유를 침해하는 행위로 판단된다.
  - [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 피진정인들에게 진정인에 대한 사직강요 및 업무배제 행위를 중지할 것을 권고함.
- 

**【진 정 인】** 고○○

**【피진정인】** 국정홍보처장 외 1인

**【주 문】** 피진정인들에게 진정인에 대한 사직강요 및 업무배제 행위를 중지할 것을 권고한다.

## 【이 유】

### 1. 당사자 지위

가. 진정인은 2000. 1. 1. 국정홍보처 ○○국장에 임용되어 재직중인 별정직 2급 공무원이다.

나. 피진정인 조○○은 2003. 3. 7. 국정홍보처○에 임명되어 재직중인 정무직 공무원이고, 피진정인 정○○은 2003. 3. 18. 국정홍보처○○에 임명되어 재직중인 별정직 공무원이다.

### 2. 당사자의 주장

#### 가. 진정인의 주장

(1) 피진정인 조○○은 2003. 3.초 직원들에게 투명하고 공정한 인사, 개개 직원들의 개혁성 평가 등의 원칙을 약속하였지만, 다면평가·개인면담 등은 일체 생략한 채 지난 4월초부터 일반직 공무원의 인사적체가 심하고 인사쇄신이 필요하며 진정인이 국민의 정부시기에 들어온 별정직이라는 이유로 부단히 사직을 요구하고 있다.

(2) 피진정인 정○○은 2003. 4.말, 같은 해 5.12., 같은 달 28.경 수차례 진정인에게 사표를 쓰도록 강요하였으며, 사표를 쓰지 않으면 조치를 취하겠다고 말하였고, 같은 해 6. 이후 ○○국에 업무지시를 할 경우 국장인 진정인을 배제하고 과장에게 하거나, ○○국이 직결된 신규업무나 국정홍보대책회의(T/C)에 진정인을 제외하고 ○○국 과장과 계장, 다른 국장들을 참여시키는 등 업무에서 진정인을 배제시키고 있다.

(3) ○○과장 노○○는 같은 해 4. 및 5. 수차례 진정인을 찾아와서 낱짜를 쓸 필요는 없으니 의원면직을 원한다는 사직서를 내달라고 요청하였다.

(4) 피진정인들이 이와 같이 진정인에게 사직을 강요하고 업무에서 배제하는 것은 별정직공무원에 대한 차별이고 인권침해이다.

#### 나. 피진정인들의 주장

(1) 진정인은 1999. 12. ○○국장 후임인사시 내부에 적임자가 있음에도 불구하고, 공개모집 등 객관적 검증없이 외부추천에 의하여 2000. 1. 1.자로 특별채용되었다.

(2) 지금까지 역대 처장들 모두 진정인을 무능력한 자격미달자로 지적하여 인사조치를 하려고 하였으나, 진정인이 대통령 선거때까지만 봐달라고 요청하여 유보하였고, 참여정부 출범이후 처·차장이 새로 부임하여 2개월여 운영해 본 결과 진정인의 능력으로는 도저히 새정부의 개혁추진에 도움이 되지 않는다고 판단하여 사직을 권고하게 되었다.

(3) 국정홍보처는 국·과장급 18명의 작은 조직임에도 불구하고 2002년 월드컵 이후 파견복귀자 등으로 현재 국장급 2명, 과장급 4명이 장기간 대기하고 있어 인사적체의 어려움과 함께 참여정부 출범 3개월이 지났음에도 조직운영의 새로운 진용을 갖추지 못하고 있는 것도 사실이다.

(4) 진정인에 대한 퇴직권고는 반드시 인사적체 해소차원만이 아니고 과거에 외부에서 공개모집 등 객관적 검증없이 채용하여 자리만 지키고 있는 고위공직자 쇄신차원에서 한 불가피한 조치이다.

(5) 통상적으로 각 과장을 직접 상대하여 업무를 수행하고 있고, 특히 국정홍보대책회의는 국정홍보처 업무를 전체적으로 잘 알고 있는 국장들이 필요해서 일반직 국장 위주로 참석하게 하였으며, 진정인을 참석시키지 아니한 것은 진정인의 사직문제와 직접적인 관계가 없다.

### 3. 인정사실

#### 가. 진정인에 대한 사직강요

(1) 피진정인 조○○은 2003. 4.중순 3급 이상 무보직 대기자로 인한 조직과 후배들의 발전을 위하여 진정인이 용퇴해 줄 것을 요청하면서 재취업 자리를 알아보겠다고 언급하였다.

(2) 피진정인 정○○은 같은 해 4.말과 같은 해 5. 12.경 진정인에게 매달 2일까지만 근무하면 한달치 급여를 받을 수 있으니 그 다음달 2일자로 사표를 내주면 조직에 도움이 되겠다고 언급하였다.

(3) 국정홍보처 ○○과장 노○○도 진정인과 이야기하는 과정에서 날짜를 쓰지말고 사직서를 내주면 재취업이 결정될 무렵에 처리하겠다고 언급하였다.

나. 업무수행과정에 있어서 진정한 배제

(1) 피진정인 정○○은 같은 해 6.이후 청와대 공보라인의 ○○국에 대한 업무협조 등의 관련 업무를 처리하기 위하여 지시 등을 할 경우 국장인 진정인을 거치지 않고 과장에게 지시하는 형태를 취하였다.

(2) 같은 해 7.초부터 시작된 국정홍보대책회의(T/C)에 본부소속 국장과 ○○국 간부직원(사무관급 이상)을 참석하게 하면서 ○○국 책임자인 진정인을 제외시켰다.

#### 4. 판 단

국가공무원법의 규정은 제33조, 제46조 내지 제67조 및 제69조의 규정을 제외하고는 이 법 그 밖의 법률에 특별한 규정이 없는 한 특수경력직 공무원에게 적용되지 않으므로(국가공무원법 제3조제1항) 특수경력직 공무원의 일종인 별정직 공무원에 대한 직권면직은 일반직 공무원에 비하여 임명권자에게 광범위한 재량권이 부여되어 있다고 하더라도 임명권자가 아무런 사실적 근거나 기준 없이 면직처분을 할 수 없고 객관적이고도 합리적인 근거가 있어야 하는 것이므로 별정직 공무원에 대한 면직처분은 국가공무원법 제70조제1항 소정의 직권면직 사유가 있거나 기타 일반직 공무원의 신분보장에 준하는 조리상의 제한을 받는다고 할 것이다(대법원 1981.7.28. 81누17 면직처분취소 판례 참조). 그런데 이 사건의 경우 진정인을 면직시킬 객관적이고도 합리적인 근거가 있다고 볼 만한 자료가 없을 뿐 아니라 가사 그러한 사유가 있다고 하더라도 정식 면직처분의 절차를 밟지 아니하고 사직의사가 없는 진정인에게 계속적으로 사직서의 제출을 요구하고 업무에서 배제하는 방법으로 사직을 강요한 것은 헌법 제10조에 보장된 인격권 및 행복추구권, 헌법 제15조에 보장된 직업선택의 자유를 침해하는 행위로 판단된다.

#### 5. 결 론

그러므로 국가인권위원회법 제44조제1항의 규정에 따라 피진정인들에게 진정인에 대한 사직강요 및 업무배제행위를 중지할 것을 권고하기로 하여 주문과 같이 결정한다.

2003. 9. 22.

국가인권위원회 전원위원회

위원장 김창국	위 원 박경서	위 원 유 현	위 원 유시춘
위 원 조미경	위 원 김오섭	위 원 이홍록	위 원 신동운
	위 원 정강자	위 원 김만흠	위 원 김덕현



## 7] 2003.9.22.자 03진차76 결정[육아휴직 불허관련 국가공무원 법 개정 권고]

---

- [1] 특수경력직공무원(정무직, 별정직, 계약직, 고용직 공무원)에게 국가공무원법 제71조가 정한 육아휴직을 허용하지 않고 있는 것이 차별행위인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 행정자치부장관에게 국가공무원법 및 지방공무원법의 관련 규정을 개정할 것을 권고한 사례

### 【결정요지】

- [1] 육아휴직을 허용한다고 해서 특수경력직공무원의 신분불안이 가중된다고 볼 근거가 없고, 특수경력직공무원이 최초 임용 당시 육아휴직 배제에 대한 동의가 있었다고 보기도 어려우며 달리 특수경력직공무원을 육아휴직제도의 적용대상에서 배제할 합리적 이유를 발견할 수 없으므로 특수경력직공무원을 육아휴직제도의 적용대상에서 배제하는 것은 특수경력직공무원을 합리적인 이유 없이 경력직공무원보다 불리하게 대우하는 것으로서 평등권 침해의 차별행위로 인정된다.
  - [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 행정자치부장관에게 특수경력직공무원에 대하여도 육아휴직이 허용되도록 국가공무원법 및 지방공무원법의 관련 규정을 개정할 것을 권고함.
- 

【진 정 인】 김○○

【피진정인】 행정자치부장관

【주 문】 행정자치부장관에게 특수경력직공무원에 대하여도 육아휴직이 허용되도록 국가공무원법 및 지방공무원법의 관련 규정을 개정할 것을 권고한다.

## 【이 유】

### I. 검토배경

국회의원 김00은 특수경력직공무원에게 육아휴직을 허용하지 않는 것이 평등권 침해라는 진정(사건번호 03진차76)을 제기하였다. 이 진정은 국회의 입법에 관한 것으로서 국가인권위원회의 조사대상에 해당하지 아니하여 국가인권위원회법 제32조제1항제1호에 의하여 각하되었다. 그러나 이 진정의 내용은 공무원제도의 기본적 구조와도 관계가 있는 것이므로 국가인권위원회는 국가인권위원회법 제19조 제1호에 의거, 위 진정사건의 진정인과 피진정인의 주장, 관련 법령 및 국제협약 등을 살펴보고 특수경력직공무원에게 육아휴직을 허용하지 않고 있는 국가공무원법 및 지방공무원법의 개선이 필요한지 여부를 검토하게 되었다.

### II. 국가공무원법 및 지방공무원법상 특수경력직공무원에 대한 육아휴직

1. 국가공무원법 제2조 제1항 내지 제3항 및 지방공무원법 제2조 제1항 내지 제3항은 공무원을 경력직공무원과 특수경력직공무원으로 구분하면서, 경력직공무원의 종류로 일반직공무원, 특정직공무원, 기능직공무원을 규정하고, 특수경력직공무원의 종류로 정무직공무원, 별정직공무원, 계약직공무원, 고용직공무원을 규정하고 있다.
2. 국가공무원법 제71조 제2항 및 지방공무원법 제63조 제2항은 공무원이 자녀(휴직신청 당시 3세 미만인 자녀에 한한다)를 양육하기 위하여 필요하거나, 여자공무원이 임신 또는 출산의 사유로 휴직을 원하는 경우에는 임용권자는 대통령이 정하는 특별한 사정이 없는 한 휴직을 명하여야 한다고 규정하고 있다.
3. 국가공무원법 제3조 제1항 본문은 “이 법의 규정은 제33조, 제46조 내지 제67조 및 제69조의 규정을 제외하고는 이 법 그 밖의 법률에 특별한 규정이 없는 한 특수경력직공무원에게 적용하지 아니한다”고 규정하고, 지방공무원법 제3조 제1항 본문은 “이 법의 규정은 제31조, 제44조 내지 제59조,

## 제5부 사회적신분에 의한 차별

제61조 및 제74조 내지 제79조의 규정을 제외하고는 이 법 그 밖의 법률에 특별한 규정이 없는 한 특수경력직공무원에게 적용하지 아니한다”고 규정하여 특수경력직공무원에 대하여는 국가공무원법 제71조 및 지방공무원법 제63조가 규정하고 있는 육아휴직이 허용되지 않는다.

### Ⅲ. 행정자치부 의견

1. 특수경력직공무원에 대하여 육아휴직을 허용하지 아니하는 것은 경력직공무원과 달리 신분이 보장되는 공무원이 아니며, 수행업무의 특성상 휴직을 허용할 경우 휴직자의 신분불안 등 현실적인 어려움이 많기 때문이다. 다만 정부는 모성보호 차원에서 육아휴직을 허용할 수 있는 방안을 검토하고 있다.

2. 특수경력직공무원의 업무특성 및 신분관계 등을 고려하지 않고 육아휴직을 허용하는 규정을 국가공무원법에 신설하는 것은 특수경력직공무원의 신분불안을 가중시킬 수 있으므로 관련 규정 등의 면밀한 검토와 정비 후 국가공무원법에 근거규정을 마련하는 것이 바람직하다.

3. 원칙적으로 특수경력직공무원으로 최초 임용당시 육아휴직 배제 등에 대한 동의가 있었다고 볼 수 있으므로 이를 차별로 보기는 곤란하나, 정부는 모성보호를 중요하게 생각하고 있으며 이에 대한 대안을 검토 중이다.

### Ⅳ. 국가공무원법 개정추진

행정자치부는 2003. 9. 20. 국가공무원법중개정법률안을 입법예고하였다. 동 개정법률안의 내용은 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 특수경력직공무원에 대하여도 국가공무원법 제71조 제1항 제4호에 규정되어 있는 육아휴직 등을 허용하는 제73조의2를 신설하는 것이다.

### Ⅴ. 관련 법령 및 국제협약

1. 헌법 제11조 제1항은 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종

교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별받지 아니한다라고 규정하고 있다.

2. 국가인권위원회법 제30조 제2항은 평등권 침해의 차별행위라 함은 합리적인 이유없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적(性的) 지향, 병력(病歷)을 이유로 고용, 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용, 교육시설이나 직업훈련기관의 이용에 있어서 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위라고 규정하고 있다.

3. 남녀고용평등법 제19조는 사업주는 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로자가 그 영아의 양육을 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다고 규정하고 있다. 또한 여성발전기본법 제23조는 국가 및 지방자치단체는 근로자가 직장생활과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 영유아 보육시설의 확충, 방과후 아동 보육의 활성화, 육아휴직제 정착에 관한 시책을 강구하여야 한다고 규정하고 있다.

4. ILO 협약(가족부양책임이 있는 남녀근로자에 대한 기회 및 대우 균등에 관한 협약, 1981년) 제3조는 현재 고용되어 있거나 취업하고자 하는 가족부양책임이 있는 자가 차별받지 아니하고 가능한 한 취업과 가족부양책임 사이에 충돌 없이 권리를 행사할 수 있도록 하는 것이 국가 정책의 목적인다고 규정하고 있다.

## VI. 특수경력직공무원에 대한 육아휴직 불허의 평등권 침해 여부

1. 관련 법령과 국제협약의 내용을 보면 육아휴직 제도는 여성뿐만 아니라 남성근로자에게도 일정기간 육아에 전념하였다가 직장에 복귀할 수 있도록 하여 가족부양과 직업종사를 조화롭게 양립할 수 있도록 하기 위한 중요한 국가정책의 목표라고 할 것이다.

2. 행정자치부 및 중앙인사위원회의 여성공무원 인사관리지침(2002. 3. 26)

## 제5부 사회적신분에 의한 차별

에는 여성공무원 인사정책의 방향으로 가정친화적인 근무환경을 조성해야 한다고 되어 있는데 그러한 인사정책은 특수경력직공무원을 포함하여 모든 공무원에게 차별 없이 적용되어야 할 것이다.

3. 육아휴직을 허용한다고 해서 특수경력직공무원의 신분불안이 가중된다고 볼 근거가 없고, 특수경력직공무원이 최초 임용 당시 육아휴직배제에 대한 동의가 있었다고 보기도 어려우며 달리 특수경력직공무원을 육아휴직제도의 적용대상에서 배제할 합리적 이유를 발견할 수 없다.

4. 그렇다면 특수경력직공무원을 육아휴직제도의 적용대상에서 배제하는 것은 특수경력직공무원을 합리적인 이유 없이 경력직공무원보다 불리하게 대우하는 것으로서 평등권 침해의 차별이라고 할 것이다.

## VII. 결 론

그러므로 국가인권위원회법 제19조제1호 및 제25조제1항제1호의 규정에 따라 행정자치부장관에게 특수경력직공무원에 대하여도 육아휴직이 허용되도록 국가공무원법 및 지방공무원법의 개정을 권고하기로 하여 주문과 같이 결정한다.

2003. 9. 22.

국가인권위원회 전원위원회

위원장 김창국	위 원 박경서	위 원 유 현	위 원 유시춘
위 원 조미경	위 원 김오섭	위 원 이흥록	위 원 신동운
	위 원 정강자	위 원 김만흠	위 원 김덕현

**⑧ 2003.9.29.자 03진차503 결정[국가공인민간자격증(문서실무사자격증) 취득자에 대한 차별]**

---

- [1] 교육공무원 승진후보자 명부작성을 위한 선택가산점 평정 대상에서 국가공인 민간자격인 문서실무사 자격증 소지자를 제외하는 것이 차별행위인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 경우, 관계기관들에게 국가공인 민간자격인 문서실무사 자격증 소지자에게도 선택가산점을 부여할 것을 권고한 사례

**【결정요지】**

- [1] 교육공무원 승진후보자 명부작성을 위한 선택가산점 평정 대상에서 국가공인 민간자격인 문서실무사 자격증 소지자를 제외하는 것은 합리적 이유없이 헌법 제11조에 보장된 평등권을 침해하는 차별행위로 판단된다.
  - [2] 위 [1]의 경우는 평등권 침해의 사실이 인정되므로 관계기관들에게 국가공인 민간자격인 문서실무사 자격증 소지자에게도 선택가산점을 부여할 것을 권고함.
- 

**【진 정 인】** 조○○

**【피 해 자】** 류○○

**【피진정인】** 대전광역시 교육감 외 1인

- 【주 문】**
- 1. 피진정인들이 교육공무원 승진후보자 명부작성을 위한 가산점 평정대상에서 국가공인 민간자격인 문서실무사 자격증 소지자를 제외하는 것은 평등권 침해의 차별행위를 인정한다.
  - 2. 국가공인 민간자격인 문서실무사 자격증 소지자에게 국가자격증 소지자와 동등하게 선택가산점을 부여할 것을 피진정인들에게 권고한다.

## 【이 유】

### 1. 당사자의 지위

가. 진정인은 컴퓨터 분야 자격검정시험 시행 민간업체인 사단법인 한국정보관리협회 대전·충남·부산지역사업본부장으로서 국가공인 민간자격인 문서실무사 자격검정 사무를 담당하고 있다.

나. 피해자는 부산지역에 거주하는 초등학교 교원으로서 문서실무사 1급 자격증 소지자이다.

다. 피진정인 대전광역시 교육감과 피진정인 부산광역시 교육감은 대전·부산지역내 초·중등학교의 교원승진후보자 명부작성자로서 교육공무원승진규정 제41조의 규정에 의하여 교원승진후보자 평정시 선택가산점을 부여할 항목 및 점수의 기준을 정하는 자들이다.

### 2. 당사자들의 주장

#### 가. 진정인 및 피해자의 주장

(1) 피진정인들이 초·중등학교 교감 후보자 평가시 국가자격을 가진 교사에게만 가산점을 주고, 국가공인 민간자격인 문서실무사 자격증 취득자에게는 가산점을 주지 않고 있는 것은 부당한 차별이다.

(2) 2002. 4. 8. 국가공인 민간자격도 국가자격과 같은 대우를 받을 수 있다는 공문을 접하고 해운대 교육청에 문의한 결과 확실하다고 하여 이미 문서실무사 3급자격이 있어 국가기술자격인 워드프로세서 자격을 딸 필요가 없다고 생각했으며, 이후 시험을 보아 문서실무사 1급 자격을 취득하였다.

(3) 그 후 2002년에는 문서실무사는 가산점을 인정해 주지 않는다고 하여 경제적, 시간적 피해를 감수하며 워드프로세서 3급 자격을 취득하여 승진후보시험에 겨우 통과하여 2003년 여름 교감승진후보 강습을 받았으나, 1급이 아닌 3급 적용을 받아 가산점에서 0.25 손해를 보고 있다.

#### 나. 피진정인들의 주장

##### (1) 대전광역시 교육감의 주장

(가) 국가기술자격을 우선하여 인정하고 학교 교육현장에 직접적으로 도움을 줄 수 있는 것으로 국한하여 교원의 부담을 최소화하고 있다.

(나) 교육활동에 직접적으로 도움을 주지 못하는 자격증을 인정할 경우 수많은 자격증 소지자에 대한 가산점 인정을 피할 수 없어 많은 혼란을 빚을 수 있다.

(다) 결론적으로 문서실무사 자격은 교원의 수업활동(수업의 질 개선)에 직접적으로 영향을 끼친다고 보기 어렵다.

##### (2) 부산광역시 교육감의 주장

(가) 선택가산점 평정대상 항목은 교육공무원승진규정 제41조제4항제1호 내지 제9호에 의하여 지정된다.

(나) 자격기본법 제27조제1항에 의하면 공인한 내용에 따라 동등한 대우를 받는다고 규정되어 있으므로 관련 국가자격증, 국가자격증과의 호환성·동등성 등을 입증할 만한 자료를 제시하여야 한다.

(다) 문서실무사 자격증이 특정 국가기술자격과 호환됨을 나타내는 자료제시, 국가자격과 호환됨을 국가기술자격법시행령에 명시, 특정 국가기술자격과 동등성 입증 등의 과제가 해결되어야 할 것이다.

(다) 현재 부산시 교육청에는 정보화 관련 국가공인 민간자격에 대하여 국가자격증과의 호환성, 자격을 취득하기 위한 노력의 정도, 지식 및 실기기능 등의 비교·분석을 통해 승진가산점 인정여부를 면밀히 검토중이다.

### 3. 관계법령

#### 가. 자격기본법

제17조 (민간자격의 공인) ① 민간자격관리자는 당해 민간자격에 대하여 국가의 공인을 받을 수 있다. 공인받은 민간자격의 검정기준 기타 대통령령이 정하는 중요한 사항을 변경하고자 하는 경우에도 또한 같다.

#### ② 내지 ③ 생략

제19조 (민간자격의 공인절차) ① 제17조제1항의 규정에 의하여 민간자격의 공인을 받고자 하는 자는 개발원장에게 공인신청을 하여야 한다.

② 제1항의 규정에 의하여 신청을 받은 개발원장은 공인을 받고자 하는



## 제5부 사회적신분에 의한 차별

민간자격의 필요성, 자격검정의 기준, 관련국가자격과의 호환성등에 관하여 조사·연구를 하고 심의회에 심의를 요청하여야 한다.

③ 개발원장은 제2항의 규정에 의하여 심의회에 심의를 요청하기 전에 관계중앙행정기관의 장(국가기술자격과 관련이 있는 경우에는 노동부장관을 포함한다)과 협의하여야 한다.

④ 개발원장은 제2항의 규정에 의한 심의회 심의결과를 관계중앙행정기관의 장에게 통보하여야 한다.

⑤ 제4항의 규정에 의하여 통보받은 관계중앙행정기관의 장은 심의결과에 따라 당해 민간자격을 공인할 수 있다.

### ⑥ 생략

제27조 (자격취득자에 대한 우대) ① 제17조제1항의 규정에 의하여 공인받거나 변경공인받은 민간자격을 취득한 자는 대통령령이 정하는 기준과 범위안에서 공인한 내용에 따라 관련국가자격을 규정하고 있는 법령에 의하여 당해 국가자격을 취득한 자와 동등한 대우를 받는다.

### ② 생략

## 나. 자격기본법시행령

제18조 (공인민간자격의 우대기준등) 법 제27조제1항에서 “대통령령이 정하는 기준과 범위”라 함은 민간자격의 검정기준·검정과목·응시자격 기타 검정수준이 당해 국가자격의 경우와 동일하거나 이에 상당한 것을 말한다.

## 다. 교육공무원승진규정

제40조 (명부의 작성) ① 교육공무원의 승진후보자명부(이하 “명부”라 한다)는 제2조제1항제1호 내지 제3호의 1에 해당하는 자를 그 승진될 직위별로 나누어 작성하되, 경력평정점 90점, 근무성적평정점 80점, 연수성적평정점 30점을 각각 만점으로 평정하여 그 평정점을 합산한 점수의 다점자 순위로 등재하며, 그 명부는 별지 제6호서식에 의한다.

### ② 내지 ④ 생략

제41조 (가산점) ① 교육공무원으로서 당해 직위에서 다음 각호의 1에 해당하는 사유가 있는 자에 대하여는 명부작성권자가 다음 각호의 1의 범위 내에서 가산점 평정대상의 범위 및 평정점을 정하여 평정하고 제40조에 규

정된 각 평정점의 합산점수에 이를 가산한다. 다만, 교육공무원이 전직된 때에는 전직되기 직전의 직위중 받은 가산점(교육전문직 경력이 있는 교감의 가산점 평정은 교감자격증 취득후의 가산점에 한한다)을 포함하여 평정한다.

1 내지 7

8 국가기술자격법에 의한 기능계 또는 기술계의 자격증 또는 선박직원법에 의한 해기사 자격증을 소지한 교원은 0.75점

9. 생략

② 가산점은 공통가산점과 선택가산점으로 구분한다.

③ 생략

④ 선택가산점은 다음 각호의 1에 해당하는 사유가 있는 자에게 명부작성권자가 항목 및 점수의 기준을 정하여 산정하되, 그 기준은 평정기간이 시작되기 전에 이를 공개하여야 한다. 이 경우 선택가산점의 총합계는 15점을 초과할 수 없다.

1 내지 7 생략

8. 국가기술자격법 제9조의 규정에 의한 기술자격증 또는 선박직원법 제5조의 규정에 의한 해기사면허증을 소지한 경우

9. 생략

⑤ 내지 ⑦ 생략

#### 라. 헌법 제11조

모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니 한다.

### 4. 조사결과 인정된 사실

가. 민간자격의 공인제도는 국가 외의 법인·단체 또는 개인이 신설하여 관리·운영하는 민간자격에 대하여 민간자격관리자의 신청으로 한국직업능력개발원의 장이 민간자격의 필요성, 자격검정의 기준, 관련국가자격과의 호환성 등에 관하여 조사·연구를 하고 직업교육훈련정책심의회 심의를 거쳐 관계 중앙행정기관의 장이 공인해주는 제도로서 2003. 9. 현재 민

간자격 중 공인을 받은 것은 39개이고, 그 중 컴퓨터·정보통신 관련 자격은 문서실무사를 포함하여 10개이다.

나. 국가자격인 워드프로세서는 국가기술자격법시행령 제36조제2항에 의거 노동부장관이 대한상공회의소에 위탁하여 검정을 시행하고 있으며, 컴퓨터 기초사용법과 효율적인 문서작성을 위한 워드프로세싱 프로그램 운영 및 편집능력을 평가하는 국가기술자격으로서 시험은 워드프로세싱 용어 및 기능(워드프로세서의 구성, 기능, 기본용어, 교정부호, 공문서의 처리, 전자출판의 개념), PC운영체제(한글윈도우의 기초, 사용법, 보조프로그램활용, 컴퓨터유지보수, 네트워크관리), PC기본상식(컴퓨터시스템의 개요, PC의 구성요소, PC의 유지와 보수, 멀티미디어기초지식, 정보통신의 이해, PC와 정보사회)에 관한 필기시험과 문서작성 및 편집하기, 그래프작성에 관한 실기시험으로 나누어지는데, 합격기준은 필기시험이 문제수 60문항, 제한시간 60분, 합격점수 평균 60점 이상 매과목 40점 이상, 실기시험이 합격점수 80점 이상이다.

다. 문서실무사는 자격기본법에 따라 2000. 12. 22. 노동부장관으로부터 공인을 받았으며, 문서실무에 관한 고급기능과 응용력을 가지고 이와 관련된 업무를 신속·정확하게 수행할 수 있는 능력의 유무를 측정하는 민간자격으로서 시험은 사무문서일반(사무관리 일반, 사무자동화 일반, 워드프로세서의 구성, 컴퓨터의 기능, 문서작성의 기본, 공문서의 처리, 교정부호, 문서관리, 사무자동화기기), 컴퓨터운영체제(한글윈도우개요, 윈도우의 사용법, 보조프로그램활용, 컴퓨터유지보수, 리눅스, 네트워크관리, 멀티미디어 활용, 인터넷활용), 컴퓨터일반(컴퓨터시스템의 개요, 컴퓨터의 구성, 소프트웨어, 정보통신, 정보윤리 및 관련법률)에 의한 필기시험과 문서작성 및 기안문을 지시사항에 따라 성문화, 표작성하기에 관한 실기시험으로 나누어지고, 합격기준은 필기시험이 문제수 60문항, 제한시간 60분, 합격점수 70점 이상, 실기시험이 공문서 및 표작성 80점 이상, 정타 1,250타 이상이다.

라. 교육인적자원부는 2001년부터 매년 민간자격 공인현황과 함께 자격기본법 제27조의 규정에 의거 국가자격취득자에 대한 우대사항이 있는 경우에는 공인민간자격취득자도 동등한 대우를 받을 수 있도록 적절한 조치

를 취하라는 내용의 공문을 각 시·도 교육청에 보내었고, 충청북도 교육청과 경기도 교육청에서는 문서실무사 자격증 소지자에게 선택가산점을 부여하고 있다.

## 5. 판 단

위 인정사실에 의하면 국가공인 민간자격인 문서실무사는 검정기준·검정과목 기타 검정수준이 국가기술자격인 워드프로세서에 상당한 것이라 할 것이므로 피진정인들이 교육공무원 승진후보자 명부작성을 위한 가산점 평정에 있어서 워드프로세서 자격증 소지자를 가산점 평정대상으로 하면서 문서실무사 자격증 소지자를 가산점 평정대상에서 제외하는 것은 자격기본법 제27조의 규정에 반하는 것으로서 헌법 제11조에서 보장하고 있는 평등권침해의 차별행위라고 할 것이다(국가인권위원회 2003. 6. 5.자 02진차63, 03진차1 결정 참조).

## 6. 결 론

그러므로 피진정인들이 교육공무원 승진후보자 명부작성을 위한 가산점 평정대상에서 국가공인 민간자격인 문서실무사 자격증 소지자를 제외하는 것은 합리적 이유없이 헌법 제11조에 보장된 평등권을 침해하는 차별행위로 인정하고, 피진정인들에게 문서실무사 자격증 소지자에 대해서도 관련 국가기술자격증 소지자와 동등하게 선택가산점을 부여할 것을 권고하기로 하여 주문과 같이 결정한다.

2003. 9. 29.

국가인권위원회 제3소위원회

위원장 유시춘 위 원 이홍록 위 원 김오섭

**9] 2003.10.15.자 03진차93 결정[○○대학교의 전임교원 신규채용 지원자격 차별]**

---

- [1] 「대학교전임교원신규채용업무지침」중 “본교 교직원은 지원 접수 시작일 1월 이전에 사직하여야 한다”하는 규정이 평등권 및 직업선택의 자유를 침해하는 것인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 대학교 전임교원신규채용업무지침의 관계규정의 개정을 권고한 사례

**【결정요지】**

- [1] 교육공무원법 제10조(임용의 원칙) 제2항은 ‘교육공무원의 임용에 있어서는 교원으로서의 자격을 갖추고 임용을 원하는 모든 자에 대하여 능력에 따라 균등한 임용의 기회가 보장되어야 한다.’라고 규정하고 있음을 고려할 때 대학교 교직원이라는 이유로 전임교원 지원서 접수 1월 이전에 사직하게 하는 당해 규정은 능력에 따른 균등한 지원의 기회를 부여하지 아니하여 특정한 사람을 불리하게 대우하는 것이므로 평등권 및 직업선택의 자유를 침해한 것이다.
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 대학교 총장에게 대학교전임교원신규채용 업무지침(2003. 4. 2. 개정)의 관계규정인 3.(자격) 라.의 규정을 개정하도록 권고함.
- 

**【진 정 인】** 임○○

**【피진정인】** ○○대학교 총장

**【주 문】** 1. ○○대학교전임교원신규채용업무지침(2003. 4. 2. 개정)의 3.(자격) 라. “본교 교직원은 지원서 접수 시작일 1월 이전에 사직하여야 한다.”라는 규정은 위 대학교 교직원으로 재직하는 자에 대하여 헌법 제15조 소정의 직업선택의 자유를 침해함과 동시에 헌법 제11조 소정의 평등

권을 침해하는 차별행위임을 인정한다.

2. 피진정인에게 ○○대학교전임교원신규채용업무지침의
- 3.(자격) 라.를 개정할 것을 권고한다.

## 【이 유】

### 1. 진정요지

가. 피진정인은 2003. 4. 2. ○○대학교전임교원신규채용업무지침(이하 “이 사건 지침”이라 한다.)을 개정하면서 3.(자격) 라.에 ‘본교 교직원은 지원서 접수 시작일 1월 이전에 사직하여야 한다.’는 규정(이하 “이 사건 규정”이라 한다.)을 신설하였다.

나. 이 사건 규정 신설로 인해 교원의 자격을 갖추고 전임교원 지원을 원하는 ○○대학교 교직원은 평등권 및 직업선택의 자유를 침해당하고 있으며, 상위법령에서 규정하고 있는 임용의 원칙에 반하므로 개정(삭제)을 원한다.

### 2. 당사자의 주장

가. 진정인 주장  
진정요지와 같다.

나. 피진정인 주장

(1) 피진정인은 전임교원 신규채용에 있어 ○○대학교의 교직원 신분으로 재직하면서 지원하게 하는 것은 역으로 대외 지원자에 대한 평등권침해의 우려와 타 대학의 사례에서 나타난 전임교원 채용 과정에서의 공정성 확보 및 심사절차의 객관성 결여에 대한 저해요인을 미연에 방지하기 위하여 이 사건 규정을 신설하게 되었다.

(2) 또한 대학 전임교원 임용은 대학의 자율성 차원에서 대학의 장에게 위임되어 있는 바, 단과대학장 및 학과장들의 개정 건의를 수용하여 인사위원회 심의와 학내 사정을 잘 이해하고 판단할 수 있는 교무위원회의 심의를 거치는 등 적법한 절차를 거쳐 신설하였다.

### 3. 인정사실 및 판단

#### 가. 인정사실

(1) 피진정인은 2003년도에 이 사건 지침 개정에 대한 의견을 수렴하고 교수채용의 공정성 및 심사절차의 객관성 확보를 위한다는 이유를 들어 ○○대학교 대학인사위원회의 심의(2003. 3. 28. 개최)와 ○○대학교 단과대학장 및 학과장들로 구성(23명)된 교무위원회의 심의(2003. 4. 1. 개최)를 거쳐 2003. 4. 2. 이 사건 지침을 개정하여 3.(자격) 라. ‘본교 교직원은 지원서 접수 시작일 1월 이전에 사직하여야 한다.’라는 이 사건 규정을 신설한 사실이 있다.

(2) 진정인이 2003. 4. 7. 이 사건 규정에 대하여 피진정인에게 개정(삭제)을 건의하였으나, 피진정인은 대학인사위원회 및 교무위원회의 심의를 거쳐 개정되었다는 피진정인의 입장만을 고수하면서 2003. 4. 10. ○○대학교의 교수초빙 공고를 하고 2003. 6. 2.(월)부터 같은 해 6. 10.(화) 기간동안 지원서 접수를 받아 최종 10명의 교수를 선발 채용한 사실이 있다.

(3) 피진정인이 2000년도, 2002년도 및 2003년도에 실시한 ○○대학교 전임교원 신규채용(2000년도 8명, 2002년도 14명, 2003년도 10명)에 ○○대학교 교직원이 지원한 사실은 없다.

#### 나. 판단

(1) 교육공무원법 제10조(임용의 원칙) 제2항은 ‘교육공무원의 임용에 있어서는 교원으로서의 자격을 갖추고 임용을 원하는 모든 자에 대하여 능력에 따라 균등한 임용의 기회가 보장되어야 한다.’라고 규정하고 있는 바, 이에 의거 판단할 때 ○○대학교 교직원이라는 이유로 교원으로서의 자격을 갖추고 지원을 원하는 자에 대하여 전임교원 지원서 접수 1월 이전에 사직하게 하는 이 사건 규정은 능력에 따른 균등한 지원의 기회를 부여하지 아니하여 특정한 사람을 불리하게 대우하는 것으로 판단된다.

(2) 또한 대학 전임교원의 임용은 교육공무원법 제33조(임용권의 위임 등) 제1항 ‘대통령이 정하는 바에 의하여 대통령은 그 임용권의 일부를 교육인적자원부장관에게, 교육인적자원부장관은 그 임용권의 일부를 교육기관·교육행정기관 또는 교육연구기관의 장에게 위임할 수 있다.’라는 규정과, 같은 법 시행령 제3조(임용권의 위임) 제2항 제2호 ‘교육인적자원부장

관은 법 제33조의 규정에 의하여 소속교수의 임용권을 대학의 장에게 위임한다.'라는 규정에 위한 것인 바, 이 위임의 취지는 대학의 자율성 차원에서 교육공무원법 등 관련법령에 정해진 자격 소지자 중에서 자체적으로 우수한 인재의 확보를 위하여 최대한 공정성과 객관성이 확보되는 범위 내에서 그에 상응하는 권한과 책임을 대학의 장에게 위임한 것이므로 이에 의할 때 이 사건 규정은 권한 위임의 범위를 벗어난 것으로 판단된다.

(3) 따라서 위 (1) 및 (2)를 종합하여 판단해 보면, 피진정인이 신설한 이 사건 규정은 전임교원 채용에 있어 ○○대학교에 교직원으로 재직하는 자를 불리하게 대우하는 것으로 헌법 제15조 소정의 직업선택의 자유를 침해함과 동시에 헌법 제11조 소정의 평등권을 침해하는 차별행위에 해당하는 것으로 판단된다.

#### 4. 결 론

○○대학교전임교원신규채용업무지침(2003. 4. 2. 개정)의 3.(자격) 라.의 규정을 개정함이 상당하므로 국가인권위원회법 제44조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2003. 10. 15.

국가인권위원회 제3소위원회

위원장 유시춘 위 원 이홍록 위 원 김오섭



**10 2003.12.29.자 02진차62 결정[독학사의 교사자격증 취득에 대한 차별]**

---

- [1] 독학사과정을 통해 학사학위를 취득한 후 교육대학원을 졸업하여도 학점을 인정받지 못하여 교원자격증을 취득할 수 없도록 한 관련규정이 평등권 침해인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 교육인적자원부장관에게 교원자격검정령 제19조제3항을 개정할 것을 권고한 사례

**【결정요지】**

- [1] 독학사제도는 일반대학에서 정상적으로 수강하여 학위를 취득하기 어려운 사람을 대상으로 학사학위 취득의 기회를 부여하고 국가가 시험에 합격한 사람에게 학위를 수여하여 대학에서 취득한 학위와 동등한 대우를 받도록 하는 제도이며, 관계법령에서 독학사는 일반학사학위와 동등성을 인정하고 있고 □□학점인정등에관한법률□□에서 독학사의 경우도 일정범위에서 학점을 인정하도록 규정하고 있음에도 불구하고 □□교원자격검정령□□에서 독학사를 학점인정대상에서 제외하는 것은 평등권 침해로 인정된다
  - [2] 위[1]의 사실이 인정되므로 교육인적자원부장관에게 교원자격검정령 제19조제3항의 규정을 개정할 것을 권고함
- 

**【진 정 인】** 임○○

**【피진정인】** 교육인적자원부장관

**【주 문】** 1. 독학사의 학점을 인정하지 않아 교사자격증 취득을 제한하고 있는 교원자격검정령 제19조제3항은 차별적 규정으로 이를 개정할 것을 피진정인에게 권고한다.

## 【이 유】

### 1. 진정의 요지

가. 진정인은 불어불문학과를 졸업한 후 웹디자인 공부를 한 현직 웹디자이너인데 컴퓨터쪽에 관심이 있어 컴퓨터 교육쪽 교사자격증을 취득할 수 있는 길을 찾다가 독학사 과정에 관심을 갖고 준비하던 중에 교육대학원 입시요강을 보니 독학사의 경우 교육대학원을 졸업하여도 교사자격증을 취득할 수 없다는 사실을 알게 되었다.

나. 현행 법령상 국가가 정한 독학사취득시험에 합격한 자에게는 일반대학에서 취득한 학위와 동등한 대우를 받도록 하고 있음에도 불구하고, 독학사의 경우는 교육대학원을 졸업하여도 교사자격증을 취득할 수 없도록 하고 있는 바 이는 독학사에 대한 차별이다.

### 2. 당사자 주장

#### 가. 진정인의 주장

진정의 요지와 같다.

#### 나. 피진정인의 주장

(1) 교원자격검정의 최우선 기준은 교원의 전문성 확보에 있기에 교육과 훈련과정을 중시하고 있는데 독학사 제도의 취지는 평생교육차원에서 일반적인 학사학위 취득의 기회를 부여하기 위한 것이므로, 전문적인 교사양성 과정의 일부로 간주하기에는 적합하지 않은 것으로 판단된다.

(2) 초·중등교육법 제21조제2항[별표2] 중등학교 교사자격기준 제2호의 규정에 의해 교육대학원 또는 교육부장관이 지정하는 대학원 교육과에서 석사학위를 받은 자의 경우 교원자격검정령 제19조제3항의 규정에 의해 소정의 학점을 취득한 자를 합격으로 하고 있다.

(3) 교육대학원에서 석사학위를 취득하더라도 전공42학점 및 교직과목 20학점 이상을 이수해야 교사자격취득이 가능하며, 학점 인정의 범위는 고등교육법 제2조가 정한 관련학과 및 특별법에 의하여 설립되고 대학졸업의

학력이 인정되는 교육기관의 관련학과에서 취득한 학점으로 제한하고 있으므로 독학사 과정을 통해 취득한 학점은 학점인정의 범위에 포함되지 않는다.

(4) 교육대학원에서 석사학위를 취득하더라도 전공42학점 및 교직과목 20학점 이상을 이수하여야 교사자격 취득이 가능하며, 학부에서 표시과목의 동일전공(관련학과)이 아닌 경우 교육대학원에서 석사학위를 받더라도 전공학점을 인정받지 못해 중등학교 정교사(2급) 자격 취득은 불가능하다.

(5) 교원양성이 과다하여 양성과정 기준을 강화하고 인원을 제한하고 있는 현 상황에서 독학사 취득자의 학점인정은 독학사 제도 보완(학점요건 강화, 정규교육과정과 호환성 부여 등)이 선행되어야 한다.

### 3. 관계법령

관계법령은 다음과 같다.

가. 독학에의한학위취득에관한법률(일부개정 1996.12.30. 법률제5208호)

- 제5조(시험의 단계 및 과목) ①시험은 다음 각호의 과정별 시험을 단계적으로 거쳐야 한다. 다만, 대통령령이 정하는 바에 따라 일정한 학력 또는 자격을 가진 자에 대하여는 제1호 내지 제3호의 각 과정별 인정시험 또는 시험과목의 전부 또는 일부를 면제할 수 있다.

1. 교양과정 인정시험
2. 전공기초과정 인정시험
3. 전공심화 인정시험
4. 학위취득 종합시험

- 제6조(학위수여등) ①교육인적자원부장관은 교육법 제115조제1항의 규정에 불구하고 제5조제1항제4호의 규정에 의한 학위취득시험에 합격한 자에 대하여는 학위를 수여한다.

나. 독학에의한학위취득에관한법률시행규칙(개정 2001.1.31. 교육인적자원부령제779호)

- 제3조(시험과목 및 평가영역) ①교육인적자원부장관은 법 제5조제2항의 규정에 의하여 교양과정인정시험과 전공분야별 전공기초과정인정시험·전공심화과정 인정시험 및 학위취득종합시험의 시험과목을 정함에 있

어서는 시험과목의 내용이 대학교과과정의 보편적인 내용을 포괄할 수 있어야 한다.

다. 학점인정등에관한법률(개정 2001.3.28. 법률제6434호)

- 제7조(학점인정) ① 생략

②교육인적자원부장관은 다음 각호의 1에 해당하는 자에게 그에 상당한 학점을 인정할 수 있다.

1.~4. 생략

5. 대통령령이 정하는 시험에 합격하거나 그 시험에 면제되는 교육과정을 이수한 자

6. 생략

라. 학점인정등에관한법률시행령(개정 2001.7.7. 대통령령제17296호)

- 제9조(학점인정대상학교등) ①, ② 생략

③법 제7조제2항제5호의 규정에 의한 학점인정의 대상이 되는 시험은 독학에의한학위취득에관한법률에 의한 시험으로 한다.

- 제11조(학점인정의 기준) 법 제7조4항의 규정에 의한 학점인정의 기준은 별표와 같다

[별표] <개정 2001.6.29 ; 제1호 마목의 시행일 2002.3.1>

**학점인정의 기준(제11조 관련)**

구 분	학점인정의 기준
1. 생략	
2. 생략	
3. 법 제7조제2항제5호의 규정에 의한 시험 합격자 및 시험면제과정 이수자	다음 각목의 범위안에서 교육인적자원부령으로 정한다. 가. 교양과정인정시험 합격자 및 시험면제교육과정 이수자 : 20학점 나. 전공기초과정인정시험 합격자 및 시험면제교육과정 이수자 : 30학점 다. 전공심화과정인정시험 합격자 및 시험면제교육과정 이수자 : 30학점 라. 학위취득종합시험 합격자 : 30학점
4. 생략	

제5부 사회적신분에 의한 차별

마. 학점인정등에관한법률시행규칙(개정 2001.7.6. 교육인적자원부령제 786호)

- 제5조(학점인정의 기준) ①영 별표 제1호·제3호 및 제4호의규정에 해당하는 자에 대한 학점인정의 세부기준은 별표와 같다

② 삭제<2002.7.6>

[별표] <개정 2001.7.6>

학점인정의 세부기준(제5조제1항 관련)

구 분	학점인정의 기준
1. 생략	
2. 생략	
3. 법 제7조제2항 제 5호의규정에 의한 시험 합격자 및 시험면제과정 이수자	<p>다음 각목의 기준에 의한다.</p> <p>가. 교양과정인정시험 합격자 및 시험면제교육과정 이수자 : 과목당 4학점</p> <p>나. 전공기초과과정인정시험 합격자 및 시험면제과정 이수자 : 과목당 5학점</p> <p>다. 전공심화과정인정시험 합격자 및 시험면제과정 이수자 : 과목당 5학점</p> <p>라. 학위취득종합시험 합격자 : 과목당 5학점</p>
4. 생략	

바. 초·중등교육법(개정 2002.8.26. 법률제6714호)

- 제21조(교원의 자격) ① 생략

②교사는 정교사(1급·2급)로 나누되, 별표2의 자격기준에 해당하는 자로서 대통령령이 정하는 바에 의하여 교육인적자원부장관이 검정·수여하는 자격증을 받은 자이어야 한다.

[별표2] <개정 2002.8.26.>

교사자격기준(제21조제2항관련)

자 격 학교별	정 교 사(2급)
중 등 학 교	1. 사범대학 졸업자 2. <u>교육대학원 또는 교육인적자원부장관이 지정하는 대학원 교육과에서 석사학위를 받은 자</u> 3. 임시 교원양성기관을 수료한 자 4. 대학에 설치하는 교육과 졸업자 5. 대학·산업대학 졸업자로서 재학중 소정의 교직과 학점을 취득한 자 6. 중등학교 준교사자격증을 가진 자로서 2년 이상의 교육경력을 가지고 소정의 재교육을 받은 자 7. 초등학교의 준교사 이상의 자격증을 가지고 대학을 졸업한 자 8. 교육대학·전문대학의 조교수·전임강사로서 2년 이상의 교육경력이 있는 자
	- 이 하 생 략 -

사. 교원자격검정령(개정 2002.7.30. 대통령령제17690호)

- 제2조(자격검정의 중별) 교원의 자격검정(이하 “자격검정”이라 한다)은 무시험 검정과 시험검정으로 구분한다.

- 제3조(자격증의 수여) ①교육인적자원부장관은 자격검정에 합격한 자에 대하여는 교육인적자원부령이 정하는 교원자격증(이하 “자격증”이라 한다)을 수여한다. 이 경우 사범대학의 졸업자(대학에 설치된 교육과 졸업자 및 교직과정 이수자를 포함한다. 이하 같다)로서 교육인적자원부장관이 정하는 학과(학부를 포함한다. 이하 같다) 또는 전공분야를 복수로 전공한 자에 대하여는 각각 그 학과 또는 전공분야에 대한 자격증을 수여할 수 있다.

- 제4조(자격증표시종목) ①중등학교 및 특수학교의 정교사 및 준교사와 실기교사의 자격증에 표시할 담당과목은 교육인적자원부령이 정한다.

②제1항의 규정에 의하여 자격증에 그 담당과목을 표시함에 있어서 그 자격증을 받고자 하는 자가 사범대학의 졸업자인 경우에는 전공과목과 부전공과목을 표시할 수 없다.

③제2항의 규정에 의한 전공과목과 부전공과목의 표시는 재학중 전공과목에 대하여는 42학점이상, 부전공과목에 대하여는 교육인적자원부장관이 정하는 학과 또는 전공분야에서 30학점이상 이수한 자에 한하여 할 수 있다.

제5부 사회적신분에 의한 차별

- 제19조(무시험검정의 방법 및 합격기준) ①무시험검정은 법 별표1 또는 별표2의 자격기준에 따라 수시로 서류심사에 의하여 이를 행한다.

②교직과정을 이수한 자에 대한 자격검정에 있어서는 교직과정의 과목과 전공과목의 평균성적이 각각 80점 이상인 자를 합격으로 한다.

③교육대학원 및 교육인적자원부장관이 지정하는 대학원 교육과에서 석사학위를 받은 자에 대한 자격검정에 있어서는 교육인적자원부장관이 정하는 소정의 학점을 취득한 자를 합격으로 한다. 이 경우 고등교육법 제2조 각호의 규정에 의한 학교(이에 상응하는 교육과정을 운영하는 외국의 학교를 포함한다)의 관련학과나 전공분야 또는 특별법에 의하여 설립되고 대학졸업의 학력이 인정되는 교육기관의 관련학과나 전공분야에서 취득한 학점을 포함할 수 있다.

- 제20조(교직과정의 설치) ①대학 또는 전문대학이 자격증의 취득을 위한 교직과정을 설치하고자 할 때에는 교육인적자원부장관의 승인을 받아야 한다.

②제1항의 교직과정의 과목과 학점 기타 설치기준에 관하여는 교육인적자원부령으로 정한다.

아. 교원자격검정령시행규칙(개정 2002.9.10. 교육인적자원부령제807호)

제12조(교직과정의 과목과 이수학점 등) ①검정령 제20조제2항의 규정에 의하여 교직과정에서 이수하여야 할 과목과 그 학점은 별표3과 같다.

[별표3] <신설 1999.1.29.>

교직과정의 이수과목과 학점(제12조관련)

영역	과목	수요최저이수학점	
		대학	전문대학
교직이론	교육학개론 교육철학 및 교육사 교육과정 및 교육공학(교육용 소프트웨어의 활용에 관한 과목을 포함한다) 교육심리 교육사회 교육행정 및 교육이론에 관한 과목 기타 교직이론에 관한 과목	14학점이상 (7과목이상)	10학점이상 (5과목이상)

영역	과목	수요최저이수학점	
		대학	전문대학
교과교육(양호교사 및 사서교사의 교직과정의 경우를 제외한다)	교과교육론 교과교재 연구 및 지도법 논리 및 논술에 관한 과목 기타 교과과목에 관한 과목	4학점이상 (2과목이상)	4학점이상 (2과목이상)
교육실습(양호교사 및 사서교사의 교직과정의 경우에는 실무실습으로 한다)	교육실습	2학점(4주)	2학점(4주)

#### 4. 인정사실 및 판단

가. 현재 우리나라에서 교사자격증[중등학교 정교사(2급)]을 취득하기 위해서는 초·중등교육법 제21조제2항 [별표2]의 자격기준에 해당하는 자로서 대통령(교원자격검정령)이 정하는 바에 의하여 교육인적자원부장관이 검정·수여하는 자격증을 받은 자이어야 한다.

나. 독학사는 독학자에게 학사학위취득의 기회를 부여함으로써 평생교육의 이념을 구현하고 개인의 자아실현과 국가사회의 발전에 기여함을 목적으로 국가가 시험에 합격한 사람에게 학위를 수여하는 제도로 1990.4.7. 「독학에의한학위취득에관한법률」이 공포되면서 실시되어 1997년 말까지는 국립교육평가원에서 1998년 부터는 한국방송통신대학교 독학학위검정원에서 주관하여 독학학위 취득시험을 실시하고 있다.

다. 독학사 전공분야는 국어·국문학 등 12개 분야이고 2003.2.10. 현재 학사학위자는 총7,042명이며, 43,038명이 학적을 보유하고 있다.

라. 컴퓨터과학 전공의 독학사 단계별 시험과목은 다음과 같다.



제5부 사회적신분에 의한 차별

<b>■교양과정인정시험(1단계)</b>			
▷5과목(필수 : 3과목, 선택 : 15과목중 2과목)			
공통	1교시	2교시	3교시
	국어, 국사	<외국어> 영어, 독일어, 프랑스어, 중국어, 일본어 중 택1	국민윤리, 문학개론, 철학개론, 문화사, 한문, 법학개론, 경제학개론, 경영학개론, 사회학개론, 심리학개론, 교육학개론, 자연과학개론, 일반수학, 초급통계학, 전산개론 중 택2

<b>■전공기초과정인정시험(2단계)</b>				
▷6과목(필수 : 3과목, 선택 : 5과목중 3과목)				
컴퓨터과학전공	1교시	2교시	3교시	4교시
	C프로그래밍 논리회로 설계	자료구조 웹프로그래밍	파일처리론 시스템프로그래밍	프로그래밍 언 어론 이산수학

<b>■전공심화과정인정시험(3단계)</b>				
▷6과목(필수 : 3과목, 선택 : 5과목중 3과목)				
컴퓨터과학전공	1교시	2교시	3교시	4교시
	컴퓨터시스템구조 운영체제	자료구조 웹프로그래밍	컴파일러 알고리즘	데이터베이스 시스템분석 및 설계

<b>■학위취득종합시험(4단계)</b>				
▷6과목(필수 : 3과목, 선택 : 5과목중 3과목)				
컴퓨터과학전공	1교시		2교시	3교시
	국어, 국사, 외국어 중 택2 ※외국어를 선택할 경우 영어, 독일어, 프랑스어, 중국어, 일본어 중 택1		컴퓨터시스템구조 컴퓨터네트워크	자료구조 운영체제

다. 교사자격증 취득을 위해서는 전공 42학점, 교직과목 20학점 이상을 이수하여야 하는데, 현행 규정상 독학사, 학점은행제, 사이버대학, 일반대학

원에서 취득한 학점은 교사자격증 취득을 위해 부여하는 이수학점 대상에서 제외되고 있다.

바. 학점인정등에 관한 법령<sup>1)</sup>에서는 독학사의 경우도 각 과정별로 일정한 범위안에서 학점을 인정하도록 규정하고 있다.

사. 이상을 종합하여 판단하건대 관계법령에서 독학사와 일반학사와의 학위의 동등성을 인정하고 있고 학점인정등에관한법률에서 독학사의 경우도 일정범위에서 학점을 인정하도록 규정하고 있음에도 불구하고, 대통령령인 교원자격검정령에서 독학사를 학점인정 대상에서 제외하는 것은 부당하다.

아. 피진정인은 독학사제도의 취지가 해당학문의 전문가 확보 보다는 독학자의 평생교육을 위한 배려차원에서 실시하고 있는 제도이므로 독학사를 일반학사와 그 능력에 있어 동등하게 평가하는 데는 현실적 제약이 있다고 주장하고 있으나, 독학사제도가 일반대학에서 정상적으로 수업을 수행하기 어려운 사람을 대상으로 학사학위 취득의 기회를 부여함으로써 평생교육의 이념을 구현하고 개인의 자아실현과 국가사회의 발전에 기여함을 목적으로 국가가 시험에 합격한 사람에게 학위를 수여해 대학에서 취득한 학위와 동등한 대우를 받는 제도임을 감안해 볼 때 피진정인의 주장은 독학사제도의 목적 및 취지에 어긋나는 것으로 합리적이라고 인정하기 어렵다.

## 5. 결 론

결론적으로 학점인정등에관한법률 제7조제1항제5호에서 학점을 인정하도록 규정하고 있는 독학사에 대해 학점을 인정하지 않아 교사자격증 취득을 제한하고 있는 교원자격검정령 제19조제3항의 규정은 상위 법률에 배치될 뿐 아니라 합리적 이유없이 독학사 취득자에 대한 차별적 규정에 해당하므로 국가인권위원회법 제44조제1항제2호에 의거 독학사에 대하여 학점

---

1) 학점인정등에 관한 법률 제7조2항제5호, 동법시행령 제9조제3항, 제11조, 동법시행규칙 제5조제1항

제5부 사회적신분에 의한 차별

인정을 하지 않아 교사자격증 취득을 제한하고 있는 교원자격검정령 제19조제3항의 규정을 개정할 것을 권고하기로 하여 주문과 같이 결정한다.

국가인권위원회 제3소위원회

2003. 12. 29.

위원장 유시춘 위 원 이홍록 위 원 김오섭

**11 2004.3.22.자 03진차75, 85, 46 결정[기간제교원 고용차별]**

---

- [1] 기간제교원의 방학기간 중 보수 및 퇴직금 지급에 있어서 정규직 교원에 비하여 불리하게 대우하는 것이 평등권 침해인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 기간제 교원에 대한 차별행위를 중지하고, 진정인들에 대한 미지급된 방학기간중 보수와 퇴직금을 지급할 것을 권고한 사례

**【결정요지】**

- [1] 기간제 보건교원의 경우 정규직 보건교원과 같이 방학기간은 학생의 건강관리, 교재연구 등 다음학기를 위한 재충전의 기간이 되어야 하나 방학기간중 보수를 지급하지 않는 것은 차별행위이며, 계약기간을 2002.3.2.~2003.2.28.과 같이 형식상 계약기간이 1년을 초과하지 않게 하여 퇴직금을 지급하지 아니한 것은 차별행위로 판단된다.
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 피진정인들에게 기간제 교원들에 대한 방학중 보수 및 퇴직금 지급에 있어 차별행위를 중지할 것과, 진정인들에 대한 미지급된 방학기간중 보수 및 퇴직금을 지급할 것을 권고함

**【참조결정 및 판례】** 국가인권위원회 2003. 3. 24.자 02진차64 결정

**【참조조문】** 헌법 제11조

---

**【진정인】** 권 ○○ 외 2인

**【피진정인】** ○○도교육감 외 3인

**【주 문】** 1. 기간제 교원이 정규직 교원과 동일한 업무를 하고 있음에도, 방학 기간 중의 보수·퇴직금 지급에 있어서 기간제 교원의 취약한 신분조건을 이용하여 정규직 교원에 비하여 불리하게 대우하는 것은 평등권 침해의 차별행위임을

인정하고, 피진정인들에게 교원들에 대한 방학 기간 중의 보수·퇴직금 지급에 있어서 기간제 교원을 정규직 교원에 비하여 불리하게 대우하는 차별행위를 중지할 것을 권고한다.

2. 피진정인 ○○중학교 교장에게 진정인 권○○에 대한 미지급된 방학 중 보수를 지급할 것을 권고한다.
3. 피진정인 ○○초등학교 교장과 ○○고등학교 교장에게 진정인 문○○과 최○○에 대한 미지급된 퇴직금을 각각 지급할 것을 권고한다.

## 【이 유】

### 1. 진정인의 주장 요지

가. 진정 1 : 진정인 권○○는 ○○중학교 기간제 보건교원인데, 계약기간은 2003. 3. 1. 부터 2004. 2. 29. (단 방학 기간은 제외)까지 이며 실제 근무기간은 2003. 3. 1. 부터 2003. 8. 31. (6개월)까지 이었다. 방학 중 임금을 지급받지 못하였다.

나. 진정 2 : 진정인 문○○·최○○는 각 ○○초등학교, ○○고등학교에 2002. 3. 2. 부터 2003. 2. 28. 까지 기간제 교원으로 계약을 체결하고 근무하였는바, 3월 1일을 제외하고 그 익일인 3월 2일부터 발령을 내는 편법으로 계속근로 년수가 1년이 못되어 퇴직금을 지급 받지 못하였다.

### 2. 피진정인의 주장 요지

가. 진정 1에 대한 피진정인 2의 주장

○ 피진정인 ○○중학교는 상부 교육관청인 ○○도 교육청의 기간제교사에 관한 지침과 ○○○교육청의 공문에 의거하여 비담임으로서 방학 중 교육과정 운영과 교재연구의 필요성을 느끼지 않았을 뿐만 아니라 특히 방학 중 학생의 등교 지도가 필요하지 않아서 방학 중 보수를 지급하지 않았다.

○ 방학 중 보수 지급에 관한 것은 학교장과 당사자의 계약사항이고 계약 체결 당시 진정인에게 방학 중 보수를 지급하지 않을 것임을 고지하였으므로 계약에 대한 책임은 계약당사자인 진정인에게 있다.

나. 진정 2에 대한 피진정인 3·4의 주장

○ 피진정인 ○○초등학교와 ○○고등학교는 진정인 문○○과 최○○의 계약기간이 근로기준법 제34조 제1항에 의거 근로년수가 1년 미만인 경우에 해당하여 퇴직금을 지급하지 않았으며, 임용 당시 근로기간을 협의하여 임용하였으므로 편법적인 차별이 아니었다.

3. 판 단

가. 방학 중 보수

기간제 보건교원의 경우 정규직 보건교원과 동일한 업무를 하고 있고 방학중 기간은 학생의 건강관리, 교재연구 및 학생지도 준비 등 다음 학기를 위한 재충전의 기간이 되어야 함은 정규의 보건교원과 다를 것이 없음에도 정규직 보건교원에 비하여 불리하게 대우하는 것은 평등권침해의 차별행위라 할 것이다.

방학 중 근무기간은 질 좋은 교육을 받는 학생의 입장에서 기간제 보건교원의 지도를 받아야 함은 정규직 보건교원과 다를 것이 없고, 기간제 보건교원의 입장에서도 방학 중 동일한 업무를 하고 있음에도 정규직 보건교원에 비해 방학 중 보수를 지급하지 않는 것은 차별행위라 할 것이다.

나. 퇴직금

계약기간을 2002. 3. 2. 부터 2003. 2. 28. 까지와 같이 형식상 계약기간이 1년을 초과하지 않는 경우에도 계약에서 제외된 기간이 새로 학기가 시작 되는 첫날 하루에 불과한 경우에는 실질적인 근로관계가 단절 없이 계속되었다고 할 것이므로 이러한 경우에도 기간제 교원에게 퇴직금을 지급하지 아니한 것은 차별행위라 할 것이다.

다. 초·중등학교 계약제교원 운영 지침의 개정

국가인권위원회는 기간제 교원의 임용기간이 한 학기를 초과하는 경우

방학 기간 중의 보수를 지급하지 아니하는 것과 형식상 계속근무 년수가 1년을 초과하지 않는 경우에도 계약기간에서 제외된 기간이 새로 학기가 시작되는 각 첫날 하루에 불과한 경우 퇴직금을 지급하지 아니한 행위 등 기간제 교원을 정규직 교원에 비하여 불리하게 대우하는 것은 평등권 침해의 차별행위로 인정하고 2003. 3. 24. 교육인적자원부장관 등에게 관련 행정규칙을 개정할 것을 기권고 하였으며, 그에 따라 초·중등학교 계약제교원 운영지침을 2003. 9. 1. 개정한 바 있다.

#### 4. 결 론

앞에서 살펴본 바와 같이 진정한 권○○에 대하여는 방학 중의 보수를, 진정한 문○○과 최○○에 대하여는 퇴직금을 각 지급하는 것이 타당하다 할 것이므로 국가인권위원회법 제44조 제1항 제1호, 제42조 제4항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2004. 3. 22

국가인권위원회 전원위원회

위원장 김창국	위 원 박경서	위 원 유 현	위 원 유시춘
위 원 조미경	위 원 김오섭	위 원 신동운	위 원 정강자
	위 원 김덕현	위 원 이흥록	위 원 김만흠

**12 2004.5.3.자 03진차6 결정[평등권침해(계약직 경력인정 차별)]**

---

- [1] 입사전 경력이 정규직인 경우에는 그 경력이 현 업무와 동종 또는 이종 업무 여부를 구별함이 없이 경력을 인정하면서, 계약직인 경우에는 비정규직이라는 이유로 전혀 인정하지 않는 것이 사회적 신분을 이유로 한 평등권침해인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 ○○지하철공사 인사규정시행내규상 경력을 적용함에 계약직 등 비정규직을 제외하는 행위를 시정할 것을 권고한 사례

**【결정요지】**

- [1] 입사전 경력이 정규직인 경우에는 그 경력이 현 업무와 동종 또는 이종 업무 여부를 구별함이 없이 경력을 인정하면서도, 동일한 업무에 종사한 경력자라도 단지 입사 전 경력이 계약직 등 비정규직이라는 이유로 이를 전혀 인정하지 않는 것은 재론의 여지가 없는 불합리한 차별로 판단된다.
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 ○○지하철공사 인사규정시행내규 별표3 경력환산기준표 다항의 ‘근로자 200인 이상 규모 사업장 또는 상장업체 일반기업’을 적용함에 있어서 계약직 비정규직을 제외하는 행위를 시정할 것을 권고함

**【참조조문】** 헌법 제11조

---

**【진 정 인】** 김○○  
**【피진정인】** ○○지하철공사 사장

**【주 문】** 1. 피진정인의 인사규정시행내규 별표3 경력환산기준표 “다항의 ‘근로자 200인 이상 규모 사업장 또는 상장업체 일반기업’을 적용함에 있어서 계약직 등 비정규직을 제외함



은 헌법 제11조의 평등권을 침해하는 차별행위임을 인정한다.

2. 피진정인에게 위 차별을 하는 행위를 시정할 것을 권고한다.

## 【이 유】

### 1. 진정요지

#### 가. 진정인의 주장

(1) 진정인은 현재 ○○지하철공사의 매표 담당 역무원으로서 ○○지하철공사 입사전인 1979년부터 1985년까지 ○○건설(주)에서 계약직 경력(토목배관공)으로 해외 근무를 한 경력이 있다.

(2) ○○지하철공사는 근로자 200인 이상 규모의 사업장과 상장업체인 일반기업에 근무한 경력의 70%를 인정하기로 하였으나, 실제로는 경력 중 정규직 경력만 인정하고, 계약직 등 임시직 경력은 인정하지 않고 있음에 따라 진정인은 ○○건설(주) 계약직으로 해외 근무 경력을 인정받지 못하여 호봉 산정에서 불이익을 받고 있다.

#### 나. 피진정인의 주장

(1) 입사전 경력 인정 기준에 있어 계약직 및 일용직 등 임시직 경력이 제외된 것은 ○○지하철공사에서 1988년 1/4분기 노사합의 사항인 전 경력 호봉합산 심의를 위한 경력합산심의위원회(1988. 8. 17.)의 경력인정기준 설정에 근거한 것이며, 당시 ‘해외취업 경력사항 중 잡급직 및 임시직은 기간 계약 직원이므로 경력 미인정 한다’는 기준을 설정하였다.

(2) 비정규직 경력을 인정하지 않는 이유는 도시철도공사가 직원의 입사전 경력 인정을 정규직에 한하여 인정하고 있는 것에서 비롯되었으며, 이는 공무원 및 다른 유사기관에서도 동일하게 정규직 직원에 한하여 경력을 인정하고 있다.

(3) 입사전 경력 인정 시 비정규직 경력을 인정한다면 기존에 경력 인정을 받은 직원들과 형평성 문제가 발생되며, 또한 계약직 등 임시직은 그 범위가 광범위하여 객관적인 기준 설정에 어려움이 있다.

## 2. 인정 사실 및 판단

가. 진정인은 ○○건설(주)이 수주한 사우디아라비아의 ○○○현장에서 1979년 7월 22일부터 1981년 10월 13일까지, 이라크의 ○○○하수처리공사 현장에서 1982년 3월 17일부터 1985년 6월 9일까지 각 토목배관공으로 근무하여, 총 5년 6개월간 ○○건설(주)에서 계약직으로 해외 근무한 사실이 있다.

나. 2000. 12. 30. ○○지하철공사 사장과 노동조합 위원장은 양측의 노사 합의로 근로자 200인 이상 규모 사업장 또는 상장업체인 일반기업의 경력을 70% 인정하는 등의 내용으로 단체협약서를 체결하고, 인사규정시행내규 별표3 경력환산 기준표 “다” 항을 적용함에 있어 입사전 경력인정 시 계약직 등 비정규직을 제외한 사실이 있다.

<별표3> 경력환산기준표

구분	적용대상	적용율
가	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 국가 및 지방공무원(군포함)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 국가공무원법 제2조, 지방공무원법 제2조</li> </ul> </li> <li>· 정부투자기관                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 정부투자기관관리기본법에 의한 정부투자기관</li> </ul> </li> <li>· ○○시 지방공기업                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 지방공기업법에 의한 ○○시 지방공기업</li> </ul> </li> <li>· 군복무기간</li> <li>· 지하철건설(주)</li> </ul>	100%
나	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 정부재투자기관                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 공무원연금법 제47조 동시행규칙 제5조에 정한 공공 기관 중 국가 및 ○○시가 투자한 공공기관</li> </ul> </li> <li>· 금융기관                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 은행법 제3조, 제5조, 제8조에 정한 은행</li> </ul> </li> <li>· 교육기관                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 초·중등교육법 및 고등교육법 제2조에 정한 각종학교(유치원 제외)</li> </ul> </li> <li>· 공공법인체                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 특별법에 의한 공기업체</li> </ul> </li> <li>· 국가기관 또는 지방자치단체의 잠급직원                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 대통령령 제7265호, 제7976호</li> </ul> </li> </ul>	80%
다	· 근로자 200인 이상 규모 사업장 또는 상장업체인 일반 기업	70%
라	· 경력직인 채용 시에는 상기 가, 나항 이외의 경력자에 대하여도 인사위원회 의결로 경력을 인정할 수 있다.	

다. 입사전 경력이 정규직인 경우에는 그 경력이 현 업무와 동종 또는 이종 업무 여부를 구별함이 없이 경력을 인정하면서도, 단지 입사 전 경력이 계약직 등 비정규직이라는 이유로 이를 전혀 인정하지 않는 것은 사회적 신분을 이유로 고용에 있어서 불리하게 대우하는 행위로서 헌법 제11조의 평등권을 침해하는 차별행위이라고 판단된다.

라. 피진정인이 노사합의나 임시직의 광범위성 등으로 경력 인정상의 객관적인 기준 설정에 어려움이 있어 비정규직 경력을 인정하지 않고 있다고 주장하고 있고, 현재 입사전 경력인정의 경우 정규직에 한하여 인정하는 것이 추세라고 주장하고 있지만 그 사실 여부에 대한 논란을 떠나 동일한 경력자를 비정규직이라고 차별하는 것은 재론의 여지가 없는 불합리한 차별이라고 판단된다.

### 3. 결 론

그러므로 입사전 경력이 비정규직이라는 이유로 경력을 인정하지 않는 피진정인의 행위는 사회적 신분을 이유로 한 평등권 침해의 차별행위로 인정되어 국가인권위원회법 제44조제1항제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2004. 5. 3.

국가인권위원회 제3소위원회

위원장 김오섭 위 원 이홍록 위 원 김만흠

**13 2004.5.24.자 03진차111 결정[사회적신분(일용잡급직 영양사)을 이유로 한 차별]**

---

- [1] 일용잡급직으로 고용된 영양사의 급여를 식품위생직공무원으로 임용된 영양사에 비하여 현저히 낮게 지급하는 행위 등이 평등권 침해인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 ○○도 교육감 및 교육인적자원부장관에게 각급학교에 근무하는 영양사에 대한 차별행위를 하지 않도록 권고한 사례

**【결정요지】**

- [1] 일용잡급직으로 고용된 영양사는 식품위생직공무원으로 임용된 영양사와 같이 영양사자격을 가진 자로서 담당업무에 차이가 없음에도, 공무원 정원 때문에 일용잡급직으로 고용되었다 하여 식품위생직공무원으로 임용된 영양사들에 비하여 현저히 낮은 급여를 받는것은 불합리한 차별행위로 판단된다.
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 ○○도교육감 및 교육인적자원부장관에게 각급학교에 근무하는 일용잡급직영양사에 대한 차별행위를 하지 않도록 권고함

**【참조조문】** 헌법 제11조, 식품위생법 제35조

---

**【진 정 인】** 최○○(전국여성노동조합 위원장)  
**【피 해 자】** ○○도 내 각급학교 일용잡급직 영양사  
**【피진정인】** 교육인적자원부장관 외 1인

**【주 문】** 1. 일용잡급직으로 고용된 영양사의 급여를 식품위생직공무원으로 임용된 영양사에 비하여 현저히 낮게 지급하는 행위 등은 헌법 제11조에 보장된 평등권을 침해하는 차별행위임을 인정한다.

제5부 사회적신분에 의한 차별

2. ○○도교육감 및 교육인적자원부장관에게, 각급학교에 근무하는 일용잡급직 영양사에 대한 차별행위를 하지 않도록 시정할 것을 권고한다.
3. 진정요지 ‘다’항은 이를 각하한다.

**【이 유】**

**1. 진정 요지**

○○도 내 각급학교의 일용잡급직으로 고용된 영양사는

가. 식품위생직공무원으로 임용된 영양사와 전적으로 같은 업무를 담당하고 있는데도 불구하고 일용잡급직 영양사는 식품위생직공무원으로 임용된 영양사에 비하여 현저히 낮은 급여를 받고 있고,

나. 근로계약 체결에 있어 그 기간을 1년으로 정하면서도 방학기간의 급여와 연차수당을 지급받지 못하고, 퇴직금 산정에서도 제외하는 등 부당한 대우를 받고 있으며,

다. 식품위생직공무원인 영양사에게 주어지는 직무연수 기회를 제공받지 못하는 등 차별을 받고 있어 시정을 바란다.

**2. 당사자의 주장 요지**

가. 진정인의 주장 요지  
위 진정취지와 같다.

나. 피진정인의 주장 요지

(1) 식품위생직공무원으로 임용된 영양사는 영양사 자격을 취득한 후 공무원 임용시험을 거쳐 임용된 자들로서, 근로계약을 체결하여 임용된 일용잡급직과 학교급식전담직원으로서의 업무는 같으나 원활한 학교급식 추진을 위한 다양한 업무와 각종 사안의 대응에 있어 차이가 있고,

(2) 연차휴가는 1년을 계속 근무한 경우 발생하는 것으로, 1년 중 근로제 공을 중단하는 기간이 있으므로 연차휴가를 부여하지 않더라도 근로기준법을 위반한 것은 아니며

(3) 교육행정기관에서 학교급식과 관련하여 실시하는 연수는 일용잡급직으로 고용된 영양사나 식품위생직공무원으로 임용된 영양사 모두에게 연수 기회를 제공하고 있고, 다만 지방공무원교육훈련법에 정한 직무연수의 경우에 한하여 기회를 주지 않을 뿐이다.

(4) 초·중등학교의 설립·운영에 관한 지도·감독에 관한 권한은 ‘지방교육자치에관한법률’에 의거 시·도 교육감의 권한 사무로서, 시·도 교육감이 각급학교에 배치하는 지방공무원의 정원배정과 임용·배치 등의 제반 업무를 관장하고 있어 시·도교육감의 지방공무원 정원정책상 일부 학교의 경우 식품위생직공무원의 정원을 배정하지 않고 각급 학교장이 근로기준법에 정한 바에 따라 적격자를 선발하여 근로계약을 체결한 뒤 급식업무를 담당하게 하고 있으며,

(5) 초·중등교육법의 개정으로 2006. 1. 1.부터는 ‘영양교사’제도가 신설되어, 2006. 3. 1.부터 각급학교에 식품위생직공무원이 아닌 영양교사를 배치하도록 하고 있어 영양교사 정원이 확보되는 대로 각급학교에 근무하는 일용잡급직 영양사를 영양교사로 대체할 예정이고,

(6) 현재 근무하고 있는 일용잡급직 영양사에 대하여는 점진적으로 급여의 현실화 등을 통하여 차별행위를 시정할 것이다.

### 3. 인정 사실

진정인이 제출한 진정서, 피진정인이 제출한 자료와 각급학교에서 제출한 참고자료 및 국가인권위원회의 조사결과 등을 종합하여 보면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 식품위생법 제35조 및 같은 법시행령 제19조는 상시 1회 50인 이상에 게 식사를 제공하는 집단급식소는 영양사를 배치하도록 되어 있고, 학교급식법 제7조 및 같은 법 시행령 제5조는 급식학생이 50인 이상인 학교급식 시설의 경우 ‘영양사 면허를 가진 자(영양사)’를 학교급식전담직원으로 두도록 규정하고 있다.

제5부 사회적신분에 의한 차별

나. 이에 따라 ○○도교육감은 관내 일부 학교에 대하여 식품위생직공무원 정원을 배정하고 식품위생직공무원으로 임용된 영양사를 학교급식전담직원으로 발령하였다.

다. ○○도 내 각급학교 중 교육감으로부터 식품위생직공무원의 정원을 배정받지 못한 학교는 학교급식법 등에 의거 학교급식전담직원을 임용하여야 할 경우 근로기준법과 학교급식에 관한 ○○도교육청의 각종 지침 등을 근거로 ‘영양사 면허를 가진 자’를 일용잡급직으로 고용하고 ○○도교육비 특별회계세출예산집행지침에 정한 금액을 급여로 지급하고 있다.

라. 일용잡급직 영양사는 일당 33,360원씩 연간 1,000여 만원의 급여를 받고 있는데 비하여 식품위생직공무원은 9급 초임 호봉의 경우 연간 1,600여 만원의 급여를 받고 있다.

마. 학교장과 일용잡급직 영양사가 체결한 근로계약서는 근로계약 기간을 1년으로 하되 방학기간은 근무기간에서 제외하여 급여를 지급하지 않도록 정하고 있다.

바. 각급학교에 근무하는 학교급식전담직원(영양사)의 업무는 학교급식법시행령 제5조 제4항에 정하고 있으며, 학교규모나 학교사정에 따라 업무분장의 차이가 있기는 하나 식품위생직공무원과 일용잡급직 영양사의 업무가 다르다고 인정할만한 점은 발견되지 않는다.

사. 2004. 3. 2. 현재 ○○도 내 각급학교에 근무하는 학교급식전담직원(영양사)은 아래 표와 같다.

구 분	급식학교수	필요인원수	현 원	
			식품위생직공무원	일용잡급직
합 계	1,357(65)	1,128(48)	581(3)	547(45)
초등학교	939(3)	771(3)	502(3)	269
중 학교	315(30)	260(14)	63	197(14)
고등학교	103(32)	97(31)	16	81(31)

※ ( )안은 사립학교임

아. 2003. 7. 25. 학교급식법이 개정되어 2006. 3. 1.부터는 제7조에 정한 학교급식전담직원(영양사)을 영양교사로 임용하도록 하였고, 현재 임용되어 있는 식품위생직공무원은 영양교사가 배치될 때까지 근무할 수 있도록 경과규정을 두었다.

자. 개정된 초·중등교육법 부칙 제3조는 현재 임용되어 있는 식품위생직공무원에 한하여 영양교사 자격을 취득할 수 있는 연수를 이수할 수 있도록 규정하고 있다.

차. 교육청 등이 주관하는 학교급식에 필요한 영양사들의 직무연수는 참가 자격을 식품위생직공무원이나 일용잡급직의 제한을 두고 있지 않으며, 다만, 지방공무원교육훈련법에 정한 직무교육의 경우 식품위생직공무원에 한하여 이수하도록 시행하고 있다.

#### 4. 판 단

가. 각급학교에 근무하는 학교급식전담직원(영양사)은 식품위생직공무원이나 일용잡급직 영양사 모두 학교급식법 등 같은 법령의 규정에 따라 임용되고 있으며, 단지 지방공무원의 정원이 확보되었느냐의 여부에 따라 공무원 임용시험을 거친 식품위생직공무원 또는 일용잡급직으로 임용되고 있고, 이들이 담당하고 있는 업무는 학교에 따라 차이가 있기는 하지만 식품위생직공무원으로 임용된 영양사와 일용잡급직으로 임용된 영양사를 구분할 수 있을 정도로 차이가 있다고 볼 수는 없다.

나. 학교급식전담직원을 일용잡급직으로 고용하느냐 아니면 식품위생직공무원으로 임용하느냐의 구분은 오로지 지방직공무원의 정원을 얼마나 확보하느냐에 따라 결정되고 있는 실정에 비추어 볼 때, 같은 영양사 자격을 가진 자로서 공무원 정원 때문에 일용잡급직으로 고용되고 그 이유만으로 식품위생직공무원으로 임용된 영양사들에 비하여 현저히 낮은 급여를 지급하는 것은 합리적 이유를 결한 평등권을 침해하는 차별행위라고 판단된다.

다. 방학기간에도 학교에 따라 학생들의 특기교육이나 자율학습 등을 위



## 제5부 사회적신분에 의한 차별

해 급식의 필요성이 있음에도 일용잡급직이라는 이유로 방학기간 중 근무의 기회를 주지 아니하고 연차수당도 지급받지 못하게 하는 것은 실질적인 수혜자인 학생들에게 불편을 초래할 수 있고, 또한 식품위생직공무원으로 임용된 영양사의 방학 중 업무가 다음 학기의 원활한 학교급식업무를 위하여 새로운 식단의 개발, 이를 위한 각종 자료수집, 자기개발을 위한 직무연수 등의 필요성 때문이라 한다면 일용잡급직으로 고용된 영양사 또한 같은 이유 때문에 방학 중 근무의 필요성이 인정된다 할 것이다. 그런데도 일용잡급직 영양사의 근로계약기간을 1년 단위로 정하여 고용한 후 방학기간 중의 급여를 지급하지 않는 것은 역시 식품위생직 영양사와의 관계에서 불합리한 차별이라 할 것이다.

라. 교육인적자원부장관은 각급학교의 일용잡급직 영양사들에 대한 임용 책임이 시·도교육감에게 있다고 주장하나, 시·도교육비특별회계 예산·결산 및 회계제도에 관한 사항 등 지방교육재정에 대하여 총괄적인 지도·감독업무를 담당하고 있으므로 경기도교육감의 차별행위에 대하여 감독자로서 책임을 면할 수 없다 하겠고, 이와 같은 현상은 경기도에 국한된 것이 아니라 전국적인 현상이므로 교육인적자원부장관으로서 전국 각급학교의 일용잡급직 영양사에 대한 차별행위를 시정할 전반적인 대책을 강구하여야 할 책임이 있다.

마. 다만, 직무연수에 관한 부분(진정요지 ‘다’항)은 지방공무원교육훈련법에 정한 직무연수를 받지 못한다는 내용으로, 이는 국회의 입법에 관한 사항에 해당된다 하겠다.

## 5. 결 론

위와 같은 이유로, 진정요지 ‘가’항 및 ‘나’항에 대하여는 ○○도교육감과 교육인적자원부장관에게 국가인권위원회법 제44조 제1항 제2호의 규정에 따라 그 시정을 권고하기로 하고, 진정요지 ‘다’항에 대하여는 같은 법 제30조 제1항 및 제32조 제1항 제1호의 규정에 따라 각하하기로 하여 각 주문과 같이 결정한다.

2004. 5. 24.

국가인권위원회 전원위원회

위원장 김창국 위 원 박경서 위 원 조미경  
위 원 김오섭 위 원 신동운 위 원 정강자  
위 원 김덕현 위 원 이홍록 위 원 김만흠

**14 2004.6.14.자 03진차656, 675 결정[국가공인민간자격증(문서  
실무사자격증) 취득자에 대한 차별]**

---

- [1] 교육공무원 승진후보자 명부작성을 위한 가산점 평정대상에서 공인  
민간자격인 문서실무사 자격증 소지자를 제외하는 것이 평등권침해  
인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 문서실무사자격증 소지자에게 관련 국  
가자격증 소지자와 동등한 선택가산점을 부여할 것을 권고한 사례

**【결정요지】**

- [1] 공인민간자격인 문서실무사는 검정수준 등이 국가기술자격인 워드프  
로세서에 상당한 것이라 할 수 있고, 교육인적자원부는 자격기본법에  
의거 국가자격취득자에 대한 우대사항이 있는 경우 공인민간자격취  
득자도 동등한 대우를 받을 수 있도록 적절한 조치를 취하라는 공문  
을 각 시·도 교육청에 보낸 점 등을 고려해 볼 때 교육공무원 승진후  
보자 명부작성을 위한 가산점 평정대상에서 국가공인 민간자격인 문  
서실무사 자격증 소지자를 제외하는 것은 합리적 이유없이 평등권을  
침해하는 차별행위로 인정된다.
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 10개 시·도 교육감에게 문서실무사 자격  
증 소지자에 대해서도 관련 국가기술자격증 소지자와 동등하게 선택  
가산점을 부여할 것을 권고함

**【참조결정】** 국가인권위원회 2003. 6. 5. 자 02진차63, 03진차1 결정

**【참조조문】** 헌법제11조, 자격기본법제17조, 제19조, 제27조

---

**【진 정 인】** 최○○ 외 1인

**【피 해 자】** 피진정인 소속 문서실무사 자격취득 초·중등 교원

**【피진정인】** ○○ 시 교육감 외 9인

## 【주 문】

1. 피진정인이 교육공무원 승진후보자 명부작성을 위한 가산점 평정대상에서 국가공인 민간자격인 문서실무사 자격증 소지자를 제외하는 것은 평등권 침해의 차별행위임을 인정한다.
2. 국가공인 민간자격인 문서실무사 자격증 소지자에게 국가자격증 소지자와 동등하게 선택가산점을 부여할 것을 피진정인에게 권고한다.

## 【이 유】

### 1. 진정 요지

#### 가. 진정인의 주장요지

피진정인이 초·중등학교 교원 승진 후보자 평가시 국가자격(워드프로세서)을 가진 교사에게만 가산점을 주고, 국가공인 민간자격인 문서실무사 자격증 취득자에게 가산점을 인정하지 않아 부당한 차별을 받고 있는 바, 시정을 바란다.

### 2. 당사자의 주장요지

#### 가. 진정인의 주장요지

위 진정취지와 같다.

#### 나. 피진정인의 주장 요지

##### (1) ○○○도 교육감

문서실무사 공인증서에, 호환되는 국가자격증과 우대에 관한 사항이 나타나지 않으므로 입증할 수 있는 추가자료가 필요하며, 교육공무원승진규정도 국가기술자격에 한정하여 가산점을 부여하도록 하고 있어 민간자격에 대해 가산점을 부여하지 않고 있다.

##### (2) ○○○○시 교육감

(가) 자체 가산점 평정규정은 교원들의 의견수렴과 인사위원회 심의를

거친 후 확정하는 바, 선택가산점은 지역적 특성을 반영하여 임용권자인 시·도교육감이 정하게 되어 있어 문서실무사 자격증소지자에 대한 가산점 인정 여부에 대한 판단도 교육감이 적법한 절차를 거쳐 확정 공고한 규정이다.

이러한 과정에 일부 교사들은 문서실무사에 대한 가산점 부여요구도 있었으나 대다수 교사들은 부정적 반응을 나타냈다.

(나) 교육인적자원부에서 알려진 민간자격 국가공인 현황만으로는 해당국가자격의 경우와 동일하거나 이에 상당한 것인지 여부를 판단하기에 어려움이 있고, 공인 민간자격은 유효기간이 있어 그 기간 경과 후에 공인이 취소되는 등 항구성이 부족하여 혼란을 야기할 가능성이 있다.

(3) ○○○○시 교육감

(가) 국가공인 민간자격증에 대하여 승진 가산점을 부여하기 위해서는 교육공무원승진규정 제41조에 근거가 있어야 하는데, 같은 규정 제41조제4항제8호는 국가기술자격증에 대해 가산점을 부여하도록 규정하고 있어, 자격기본법 제27조의 규정에도 불구하고 국가공인 민간자격증에 대해 가산점을 부여하기에는 그 법적 뒷받침이 결여된다

(나) 그러나 두 차례에 걸친 국가인권위원회의 권고와 지적, 타 시·도의 민간자격증에 대한 승진 가산점 부여 사례 등을 고려하여 의견 수렴과정을 거치는 등 심도있게 검토할 것이다.

(4) ○○○○시 교육감

(가) 문서실무사 공인증서에 우대에 관한 사항이 명시되어 있지 않아 국가기술자격과의 호환성을 인정할 수 없으며, 관련 부처에서 개별법령을 통하여 제도적인 검토보완이 이루어져야만 선택가산점을 부여할 수 있다.

(나) 무분별한 자격이 승진의 가산점으로 인정됨으로써 그 자격증을 취득하기 위한 현직 교사의 무분별한 노력과 비용 등은 자칫 교사 본연의 교육업무에 지장을 초래할 수 있고 교육의 본질을 왜곡하는 풍토를 조장할 수 있으므로 안정적인 승진제도가 마련되어야 한다.

(5) ○○○○시 교육감

(가) 문서실무사 공인증서에 ‘국가기술자격과의 호환성 등 공인받은 민간자격취득자의 우대에 관한 사항’이 기재되어 있지 않고, 자격증 종류가 매우 많고 다양한데 교육현장과 거리가 먼 자격증에 가산점을 부여한다면 불필요한 자격증을 취득하기 위한 노력과 경비가 많아져 교육에 대한 부작

용이 우려되므로 필요한 자격증에만 가산점을 부여해야 한다.

(나) 그러나, 타 시·도 교육청의 사례와 국가인권위원회의 권고를 참고하여 다수의 의견을 수렴하고 공청회 등을 통해 전향적으로 검토할 것이다.

(6) ○○○○시 교육감

(가) 문서실무사 자격증이 정확하게 직무와 어느 정도 관련이 있는지 불명확하며, 교육공무원승진규정은 공신력·공정성이 크게 좌우하는 것이므로 공신력 높은 국가기술자격을 선택가산점으로 인정하고 있는 것이다.

(나) 또한, 국가기술자격증으로도 가산점 인정을 받을 수 있음에도 불구하고 굳이 국가공인 민간자격을 인정함에 있어 교육활동과의 연계성에 대한 적정성 여부를 판단하는데 어려움이 클 뿐만 아니라, 국가공인 민간자격 취득자에게 동등한 자격을 인정하는 것은 민간자격관리자의 상업성과 관계가 있다고 사료된다.

(7) ○○도 교육감

(가) 문서실무사 공인증서에 민간자격의 우대에 관한 내용이 분명하게 명시되어 있지 않으므로 국가기술자격과의 호환성을 인정하기 어렵고, 문서실무사 자격증 취득자에 대한 승진가산점 인정 여부는 명부작성권자의 재량이다.

(나) 문서실무사자격증 취득자에게 승진가산점을 인정하기 위하여는 민간자격증 취득자의 우대에 관한 사항과 교육공무원승진규정과의 관련 적법성을 신중하게 검토하고 현장 교원들의 충분한 의견수렴 절차를 거친 후 결정할 사안이다.

(8) ○○○도 교육감

(가) 국가공인 민간자격증에 대한 가산점 부여의 적정성 여부는 직무와의 관련성, 교육활동과의 연계성 등을 종합적으로 고려하여 결정할 사항이며, 국가기술자격증으로도 가산점을 인정받을 수 있는 여건이 조성되어 있기 때문에 별 문제가 없는 것으로 판단된다.

(나) 문서실무사 자격증 소지자가 불이익을 받는다는 민원제기도 없었으나, 향후 타 시·도와의 형평성을 고려하여 예고단계를 거쳐 국가공인 민간자격 취득자에게도 가산점을 부여하는 방안을 신중히 검토할 것이다.

(9) ○○○○도 교육감

대부분의 교원이 국가기술자격을 선호하고 있어 문서실무사자격이 자연스럽게 배제된 것이며, 국가공인 민간자격을 승진가산점으로 인정할 경우

난립되어 있는 모든 민간자격을 인정해 주어야 하는 어려움이 있으나, 향후 심의결과를 참작하여 인정여부를 신중히 검토할 것이다.

(10) ○○도 교육감

○○도교육청의 「교육공무원승진규정중선택가산점평정규정」에 의하면, 국가기술자격증에 한하여 가산점으로 인정해 주고 있으며, 동규정 개정시 직속기관 및 각급 학교로부터 의견을 수렴하여 개정하였으며, 향후 국가공인 민간자격증에 대한 가산점 부여 문제는 충분한 의견수렴과정을 거쳐 검토할 예정이다.

### 3. 인정사실

진정인이 제출한 진정서, 피진정인이 제출한 자료와 국가인권위원회의 조사결과 등을 종합하여 보면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 민간자격의 국가공인제도는 자격기본법 제17조에 의거 국가 외의 법인·단체 또는 개인이 관리·운영하는 민간자격 중에서 사회적 수요에 부응하는 우수 민간자격을 같은 법 제19조에 의거 민간자격관리자의 신청으로 한국직업능력개발원의 장이 민간자격의 필요성, 자격검정의 기준, 관련 국가자격과의 호환성 등에 관하여 조사·연구를 하고, 직업교육훈련정책심의회의 심의를 거쳐 관계 중앙행정기관의 장이 공인해 주는 제도로서 2004. 5. 현재 민간자격 중 공인을 받은 것은 45개이고, 그 중 컴퓨터·정보통신 관련 자격은 문서실무사를 포함하여 12개이다.

나. 국가자격인 워드프로세서는 국가기술자격법시행령 제36조제2항에 의거 노동부장관이 대한상공회의소에 위탁하여 검정을 시행하고 있으며, 컴퓨터 기초사용법과 효율적인 문서작성을 위한 워드프로세싱 프로그램 운영 및 편집능력을 평가하는 국가기술자격으로서, 시험은 워드프로세싱 용어 및 기능(워드프로세서의 구성, 기능, 기본용어, 교정부호, 공문서의 처리, 전자출판의 개념), PC운영체제(한글윈도우의 기초, 바탕화면, 작업수행, 파일과 폴더의 관리, 인쇄, 보조프로그램 활용, 컴퓨터 유지보수, 네트워크관리), PC기본상식(컴퓨터시스템의 개요, PC의 구성요소, PC의 유지와 보수, 멀티미디어의 이해, 정보통신의 이해, PC와 정보사회)에 관한 필기시험과

문서작성 및 편집하기, 그래프작성에 관한 실기시험으로 나누어지는데, 1급의 경우 합격기준은 필기시험이 문제수 60문항, 제한시간 60분, 합격점수 평균 60점이상 매과목 40점이상, 실기시험이 합격점수 80점 이상이다.

다. 문서실무사는 자격기본법에 따라 2000. 12. 22. 노동부장관으로부터 공인을 받았으며, 문서실무에 관한 고급기능과 응용력을 가지고 이와 관련된 업무를 신속·정확하게 수행할 수 있는 능력의 유무를 측정하는 민간자격으로서 시험은 사무문서일반(사무관리 기본, 문서입력·표시·편집·출력·저장기능, 문서작성의 기본용어, 교정부호, 공문서의 처리, 사무자동화 일반, 문서관리, 사무자동화기기), PC운영체제(한글윈도우 기초, 한글윈도우의 사용법, 보조프로그램 활용, 컴퓨터유지보수, 네트워크의 기본, 네트워크 관리), 컴퓨터일반(컴퓨터의 기본요소, 컴퓨터의 구성요소, 소프트웨어, 정보통신일반, 정보보안 일반)에 의한 필기시험과 문서작성 및 기안문을 지시사항에 따라 성문화, 표작성 하기에 관한 실기시험으로 나누어지고, 1급의 경우 합격기준은 필기시험이 문제수 60문항, 제한시간 60분, 합격점수 70점이상, 실기시험이 공문서 및 표작성 80점이상, 정타 1,250타 이상이다.

라. 교육인적자원부는 2001년부터 매년 민간자격 공인현황과 함께 자격기본법 제27조의 규정에 의거 우대사항이 있는 경우에는 공인민간자격 취득자도 동등한 대우를 받을 수 있도록 적절한 조치를 취하라는 내용의 공문을 각 시·도 교육청에 보냈었고, ○○○도·○○도·○○○도·○○○시 교육청은 초·중등 승진후보자 명부작성을 위한 평정대상 교원에게 문서실무사 선택가산점을 인정하고 있으며, ○○○도교육청은 초등 교원에 대하여는 문서실무사 선택가산점을 인정하고 있다.

마. 국가인권위원회는 교육공무원 승진후보자 명부 작성을 위한 가산점 평정대상에 국가공인 민간자격인 문서실무사 자격증 소지자를 제외하는 것은 평등권침해의 차별행위임을 인정하고 충청남도교육감에 대해서는 2003. 6. 5., 부산광역시교육감과 ○○○시교육감에 대해서는 2003. 9. 29. 각 시정권고한 사실이 있다.



#### 4. 판 단

피진정인이 문서실무사자격증을 가진 피해자들에게 교육공무원 승진후보자 명부작성시 가산점 평정대상에서 제외한 것은 인정사실 등을 종합적으로 고려해 볼 때 아래와 같은 이유로 평등권침해 차별행위로 판단된다.

가. ○○○도·○○○시·○○도교육감은 국가공인 민간자격증 취득자에 대한 선택가산점은 교육공무원승진규정에 근거가 없기 때문에 인정하기 어렵다고 주장하고 있으나, 현행 교육공무원승진규정 제41조제4항은 선택가산점은 명부작성권자인 각 시·도교육감이 산정하도록 규정되어 있으며, 문서실무사의 선택가산점에 대한 교육인적자원부의 입장도 시·도교육감의 자율재량 사항임을 밝히고 있어 피진정인의 주장은 설득력이 없다 할 것이다.

나. 문서실무사 공인증서에 우대사항이 명시되지 않았을 뿐만 아니라 국가기술자격과의 호환성을 인정할 수 없어 선택가산점을 부여하지 않고 있다는 ○○○시·○○○도·○○○시·○○도교육감의 주장에 대해서, 자격기본법 제27조(자격취득자에 대한 우대) 제1항 및 같은 법 시행령 제18조(공인민간자격의 우대기준 등) 규정에 따라 민간자격의 검정기준·검정과목·응시자격 기타 검정수준이 당해 국가자격의 경우와 동일하거나 이에 상당하는 경우에는 우대할 수 있도록 되어 있으며, 문서실무사는 공인기관인 노동부에서 위 우대기준을 충족하여 공인한 점을 감안하면 공인증서에 우대사항이 없어 국가기술자격과의 호환성을 인정할 수 없다는 피진정인들의 주장은 그 이유가 될 수 없다고 판단된다.

다. ○○○시·○○○도·○○○도 교육감은 대다수 교원들이 문서실무사에 대한 가산점 인정에 부정적일 뿐만 아니라 국가기술자격을 선호하고 있다는 이유로 인정하지 않고 있다고 주장하고 있으나, 인정사실에서 보는 바와 같이 자격기본법 제27조 규정에 따라 교육인적자원부가 2001년부터 매년 시·도교육청에 공인민간자격 취득자에 대한 적절한 조치를 취하도록 공문을 보내고 있는 점 등을 고려해 보면 문서실무사 자격취득자를 원천적으로 배제하는 것은 행정편의적이라고 아니할 수 없다

## 5. 결 론

그러므로 피진정인들이 교육공무원 승진후보자 명부작성을 위한 가산점 평정대상에서 국가공인 민간자격인 문서실무사 자격증 소지자를 제외하는 것은 합리적 이유없이 헌법 제11조에 보장된 평등권을 침해하는 차별행위로 인정하고, 피진정인들에게 문서실무사 자격증 소지자에 대해서도 관련 국가기술자격증 소지자와 동등하게 선택가산점을 부여할 것을 권고하기로 하여 주문과 같이 결정한다.

2004. 6. 14

국가인권위원회 전원위원회

위원장 김창국 위 원 박경서 위 원 조미경  
위 원 김오섭 위 원 신동운 위 원 정강자  
위 원 김덕현 위 원 이홍록 위 원 김만흠

**15 2004.9.6.자 04진차22결정[조교 재임용 차별]**

---

- [1] 교원인사관리규정의 제정·공포 이전에 임용된 조교에 대해서는 재임용을 제한하지 아니하고, 제정·공포 이후에 임용된 조교에 대해서는 재임용을 제한하는 것이 직업선택의 자유 및 평등권을 침해하는 행위인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 위 교원인사관리규정을 개정할 것을 권고한 사례

**【결정요지】**

- [1] 교육공무원인 조교의 재임용은 근무성적, 업무수행실적 등에 의하여 균등한 기회가 보장되어야 함에도, 교원인사관리규정의 제정·공포 이전 또는 이후에 임용되었는지 여부만을 기준으로 재임용 여부를 결정하는 것은 직업선택의 자유 및 평등권을 침해하는 행위로 판단된다.
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 ○○대학교 총장에게 교원인사관리규정을 개정할 것을 권고함

**【참조조문】** 헌법 제11조, 교육공무원법 제2조, 제10조

---

**【진정인】** 김○○

**【피진정인】** ○○대학교 총장

- 【주 문】**
1. ○○대학교교원인사관리규정 제18조 제2항 중 동 규정의 제정·공포 이전에 임용된 조교에 대해서는 재임용을 제한하지 아니하고, 제정·공포 이후에 임용된 조교에 대해서는 재임용을 제한하는 것은 헌법 제15조 소정의 직업선택의 자유와 헌법 제11조 소정의 평등권을 침해하는 행위를 인정한다.
  2. 피진정인에게 ○○대학교교원인사관리규정 제18조 제2

항을 같은 조 제1항의 취지에 맞추어 개정할 것을 권고한다.

## 【이 유】

### 1. 진정요지

가. 진정인은 공개채용시험을 통해 1998. 2. 6. ○○대학교 조교로 임용되어 2003. 2. 28. 까지 근무하였다.

나. 진정인은 조교로 재임용 받고자 하였으나, 피진정인이 1992. 9. 28. 제정·공포된 ○○대학교교원인사관리규정 제18조 제2항(이하 “이 사건 규정”이라 한다)에 의거 이 사건 규정의 제정·공포 이전에 임용된 조교에 대해서는 재임용 횟수를 제한하지 아니하고 재임용한 반면, 진정인 등 제정·공포 이후에 임용된 조교에 대해서는 재임용 횟수를 제한하여 재임용하지 아니하여 재임용을 받지 못하였는 바, 이는 부당한 평등권 침해이므로 이 사건 규정의 개정을 원한다.

### 2. 피진정인의 주장 요지

가. ○○대학교의 조교는 학사학위소지자 이상인 자 중에서 해당 학부장의 추천을 받아 총장이 임용하고 있으며, 이 사건 규정이 제정·공포된 1992. 9. 28. 이후 신규 임용자에 대하여는 교무위원회(총장, 처·국장, 주요보직자, 학부장 및 평교수 대표 등 24명으로 구성)의 심의를 거쳐 다음과 같은 사유로 조교 재임용 횟수를 제한하게 되었다.

#### 1) 장기근무로 인한 자기발전 및 재취업 기회 상실

조교의 업무성격이 교수와 같이 전문직업 분야라기보다는 교수의 교육·연구업무 수행을 보조하고 일상적인 학과사무를 처리하는 점을 감안, 재직기간 중 자기발전에 노력하여 보다 발전적인 직업에 종사하는 것이 바람직하고 장기근무로 인해 타 직업 분야의 신규채용 연령을 초과하게 되어 결과적으로 취업기회를 잃게 되므로 장기근무는 바람직하지 않다.

#### 2) 장기근무 시 신학문·신기법 적용 등 교수 보조능력 저하

## 제5부 사회적신분에 의한 차별

장기근무 시 평생 조교 직으로 근무하게 됨으로써 자기발전을 위한 노력을 소홀히 하고 첨단 기자재가 도입되거나 신학문이 개발될 때 교수의 교육·연구업무 보조능력이 떨어지는 경우가 많아 새로운 학문을 접한 신규 조교를 채용하는 것이 대학발전을 위해 바람직하다.

3) 직장분위기 침체 및 신규 교원의 조교 통솔 한계로 대학발전 저해  
조교는 전통적으로 본교 출신자를 임용하고 있으므로 후배들에게도 동등한 기회를 주어야 한다는 것이 대학 및 학생들의 입장이며, 장기근무자 또는 연장자가 조교로 근무 시 연소한 신규 교수의 입장에서는 통솔에도 문제가 있어 재임용 횟수를 제한하지 않고 계속 임용하는 것은 대학발전을 저해한다.

4) 따라서 조교의 신분은 교육공무원법에 의해 교원의 범주에 속하지만 조교는 대학성적이 우수한 학생을 선발하여 실험실습, 연구보조 및 실무 행정 업무를 담당하고 있으며, 일반적으로 미래교수, 연구직 또는 전문직을 선택하기 위한 과정으로 조교를 영구직업으로 종사하게 하는 것은 자기 발전에 도움이 되지 못하다는 의견과 신규교원의 조교통솔의 한계 등으로 재임용 횟수를 제한하게 되었다.

나. 현재 장기근무 중인 조교 15명은 이 사건 규정 제정 이전부터 근무했던 조교로서 임용 횟수에 제한 없이 1년 단위로 재임용되고 있다.

다. 이 사건 규정 제정 이후에 임용된 조교는 재임용 횟수가 제한되어 있다는 사실을 인지하고 임용되어 개개인 나름대로 대학원 수학 등으로 임기를 마치고 퇴직하였으며, 임기제한으로 인하여 불이익을 당하였다고 주장하는 것은 옳지 않다.

### 3. 인정사실

가. 교육공무원법 제2조 제1항 제1호에 의거 조교는 교육공무원에 해당하며, 같은 법 제10조 제1항은 “교육공무원의 임용은 그 자격·교육성적·근무성적 기타 능력의 실증에 의하여 행한다”고 규정하고, 같은 조 제2항은 “교육 공무원의 임용에 있어서는 교원으로서의 자격을 갖추고 임용을 원하는 모든 자에 대하여 능력에 따라 균등한 임용의 기회가 보장되어야 한다”고 규정하고 있다.

나. 계약직공무원규정 제8조는 “각 기관의 장은 채용된 계약직공무원의 근무상황과 업무수행실적을 정기 또는 수시로 평가하여 계약의 변경·연장 또는 해지 시 이를 반영할 수 있다”고 규정하고 있다.

다. 1992. 9. 28. 피진정인이 제정·공포한 ○○대학교교원인사관리규정 제18조 제1항은 “조교의 재임용은 해당 전공학부장 또는 부속기관장이 임용 추천이 있어야 한다.”고 규정하고 있으며, 이 사건 규정은 “이 규정이 공포된 이후에 신규로 임용되는 조교의 재임용은 1회에 한한다. 다만, 특수분야에 임용된 조교의 재임용은 1회에 한하여 연장할 수 있으며, 기임용된 조교의 재임용은 앞의 기준을 고려하여 해당 전공학부장 또는 부속기관장이 임용 추천한다”라고 규정하고 있다.

라. 피진정인은 이 사건 규정의 제정·공포(1992. 9. 28.) 이전에 임용된 조교(15명)에 대해서는 이 사건 규정의 단서규정(…, 기임용된 조교의 재임용은 앞의 기준을 고려하여 해당 전공학부장 또는 부속기관장이 임용추천한다.)를 적용하여 재임용 횟수를 제한하지 아니하고 계속해서 매년 1년 단위로 재임용을 하였으며, 진정인 등 제정·공포 이후에 임용된 조교(57명)에 대해서는 이 사건 규정 전단부(이 규정이 공포된 이후에 신규로 임용되는 조교의 재임용은 1회에 한한다.)를 적용하여 재임용 횟수를 제한하여 재임용하지 아니하였다.

#### 4. 판 단

가. 교육공무원법 제10조 제1항·제2항 및 계약직공무원규정 제8조에 의할 때, 교육공무원인 조교의 재임용은 근무성적, 업무수행실적, 기타 능력의 실증 평가 등에 의하여 균등한 기회가 보장되어야 함에도 불구하고, 피진정인이 이 사건 규정에 의거 재임용 대상 조교가 이 사건 규정의 제정·공포 이전 또는 이후에 임용되었는지 여부만을 기준으로 재임용 여부를 결정하는 것은 합리적이라고 보기 어렵다고 판단된다.

나. 또한 피진정인은 위 2. 피진정인의 주장 요지 가.에서 보는 바와 같이 이 사건 규정의 제정·공포 이후에 임용된 조교의 재임용 횟수 제한사유로

“장기근무로 인한 자기발전 및 재취업 기회 상실” 등을 주장하나, 이러한 사유가 이 사건 제정·공포 이전에 임용된 조교에게는 해당되지 아니하고 제정·공포 이후에 임용된 조교에만 해당된다고도 볼 수 없으므로, 피진정인의 주장은 합리적인 사유가 될 수 없다고 판단된다.

다. 따라서 위 가. 및 나.에 의해 판단해 볼 때, 이 사건 규정은 조교의 재임용에 있어 합리적인 이유 없이 이 사건 규정의 제정·공포 이전에 임용된 조교를 우대하는 반면, 제정·공포 이후에 임용된 조교를 불리하게 대우하는 것으로서 헌법 제15조 소정의 직업선택의 자유를 침해함과 동시에 헌법 제11조 소정의 평등권을 침해하는 행위에 해당하는 것으로 판단된다.

## 5. 결 론

그러므로 피진정인이 ○○대학교교원인사관리규정 제18조 제2항의 규정을 같은 조 제1항의 취지에 맞추어 개정함이 상당하므로 국가인권위원회법 제44조 제1항 제2호의 규정에 따라 동 규정을 개정할 것을 권고하기로 하여 주문과 같이 결정한다.

2004. 9. 6.

국가인권위원회 제3소위원회

위원장 최영애 위 원 김오섭 위 원 김만흠

**16 2004.9.20.자 04진차192 결정[사회적신분(시간강사)에 의한 고용차별]**

---

- [1] 연구직공무원의 초임호봉 획정을 위한 유사경력 산정에 있어 대학 등에서 시간강사로 근무한 경력을 유사경력으로 인정하지 않는 것이 헌법 제11조의 평등권을 침해하는 것인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 지방공무원보수규정 별표3 『연구직공무원의 경력환산율표』를 개정할 것을 권고한 사례

**【결정요지】**

- [1] 연구직공무원은 행정업무를 담당한다 하더라도 연구업무를 지속적으로 수행하여야 하고, 시간강사 또한 주어진 과제에 대한 연구라는 동질성이 있는 등 객관적으로 입증할 수 있는 시간강사 경력을 비전임이라는 이유로 경력환산에서 배제하는 것은 시간강사라는 사회적 신분을 이유로 한 헌법 제11조의 평등권을 침해하는 행위로 판단된다.
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 행정자치부장관에게 연구직공무원을 임용하는 경우 대학등에서 시간강사로 근무한 경력의 일정부분을 유사경력으로 인정하여 호봉에 산입하도록 지방공무원보수규정 별표 3 『연구직공무원의 경력환산율표』를 개정할 것을 권고함

**【참조조문】** 헌법 제11조

---

**【진 정 인】** 조○○

**【피진정인】** 행정자치부장관

**【주 문】** 1. 지방공무원보수규정 별표 3 『연구직공무원의 경력환산율표』가 연구직공무원의 초임호봉 획정을 위한 유사경력 산정에 있어 대학 등에서 시간강사로 근무한 경력을 유사경력으로 인정하지 않는 것은 합리적인 이유 없이 헌법 제



- 11조에 보장된 평등권을 침해하는 차별행위로 인정한다.
2. 피진정인 행정자치부장관에게 연구직공무원을 임용하는 경우 대학 등에서 시간강사로 근무한 경력의 일정부분을 유사경력으로 인정하여 호봉에 산입하도록 지방공무원 보수규정 별표 3 『연구직공무원의 경력환산율표』를 개정할 것을 권고한다

## 【이 유】

### 1. 진정요지

가. 진정인은 2003. 1. 27. ○○○○시 문화예술과 학예연구사에 임용되어 호봉획정을 하면서 대학에서 시간강사로 근무한 경력을 인정받지 못한 바, 지방연구직공무원으로 임용될 경우 정규교원의 경력은 유사경력으로 인정해 주면서 시간강사의 경력은 유사경력으로 인정하지 않고 있다.

나. 대학의 시간강사는 정규교원의 표준 강의시간 이상 강의할 경우가 많고, 또한, 대학의 강의는 연구를 바탕으로 하고 있어 시간강사가 연구직이라는 점에서 정규교원과 차이가 없는데도 동일분야의 연구직공무원으로 임용하면서 시간강사 경력을 인정해 주지 않는 것은 비정규직에 대한 합리적인 이유가 없는 차별행위이므로, 연구직공무원의 호봉획정에 있어 시간강사 경력을 합산하여야 한다.

### 2. 피진정인의 주장 요지

대학의 시간강사 경력은 지방공무원보수규정 별표 3 『연구직공무원의 경력환산율표』에 규정한 유사경력에 해당하지 않고, 전임상근직의 경우 일정정도 환산률을 반영하여 적용하고 있는 실정인 바, 대학의 시간강사 경력을 유사경력으로 인정할 지 여부는 비정규직 경력 인정 문제와 연관 지어 장기적으로 검토하여야 한다.

### 3. 관련법령 및 인정사실

가. 지방공무원보수규정 제8조는 공무원을 신규 임용하는 경우 별표 1 공무원의 초임호봉표에 의하여 초임호봉을 확정하도록 규정하고 있고, 별표 1은 별표 3의 경력이 있는 연구직공무원의 경우 임용시 별표 3의 기준에 따라 산출된 경력연수에 1을 더하여 초임호봉을 확정하도록 하고 있으며, 이에 따라 별표 3 『연구직공무원의 경력환산율표』에는 공무원으로 근무하지 않은 국·공·사립학교 근무경력을 유사경력으로 인정하도록 아래와 같이 규정하고 있다.

<연구직공무원의 경력환산율표 : 1981년 12월 31일 이후 경력>

구 분	경 력	환 산 율
나. 유사경력	(6) 사립학교에서 정규 교·직원으로 근무한 경력(동일분야에 한한다.)	5할
	(7) 국·공립학교에서 임시교원 또는 기간제교원으로 근무한 경력(동일분야에 한한다)	5할
	(8) 사립학교에서 임시교원 또는 기간제교원으로 근무한 경력(동일분야에 한한다)	3할

나. 진정인은 1999. 9. 1.~2002. 2. 28. 기간동안 주당 4~6시간 ○○대학교에서 ‘현대서양사’를 강의한 경력이 있고, 1998. 3. 2.~2002. 3. 3. 기간동안 주당 3시간 ○○대학교에서 ‘서양의 역사와 문화’를 강의한 경력이 있으나, ○○○○시장은 진정인을 6급 상당 지방학예연구사로 임용하여 2003. 3. 1. 유사경력 합산에 따른 호봉획정을 하면서 지방공무원보수규정에 따라 이러한 진정인의 시간강사 경력을 합산해 주지 않았다.

다. 교육공무원의 경우 공무원보수규정에 따라 호봉획정에 있어 대학의 시간강사 경력을 5할부터 10할까지 합산대상 경력으로 인정받고 있다.

### 4. 판 단

가. 연구직공무원은 행정업무를 담당한다 하더라도 연구업무를 지속적으

## 제5부 사회적신분에 의한 차별

로 수행하여야 하고, 시간강사 또한 강의를 위하여 지속적인 연구가 필요하므로 비록 연구내용이나 목적 등이 다를 수는 있지만 주어진 과제에 대한 연구라는 동질성이 있고

나. 객관적으로 입증할 수 있는 시간강사 경력을 비전임이라는 이유만으로 경력합산에서 배제하는 것은 헌법 제11조에 보장된 평등권을 침해하는 것으로 판단된다.

다. 특히, 동일분야 경력이 있을 경우 국·공·사립학교에 근무한 교원경력 및 기간제교사나 임시교사 경력을 유사경력으로 인정해 주고 있음에도 대학 등에서 시간강사로 근무한 경력을 인정해 주지 않는 것은 시간강사라는 사회적 신분을 이유로 한 헌법 제11조에 보장된 평등권을 침해하는 행위로 판단된다.

## 5. 결 론

따라서, 피진정인 행정자치부장관에게 연구직공무원을 임용하는 경우 대학 등에서 시간강사로 근무한 기간의 일정부분을 유사경력으로 인정하여 이를 합산한 경력을 기준으로 호봉을 확정하도록 지방공무원보수규정 별표 3 『연구직공무원의 경력환산률표』를 개정할 것을 권고하기로 하여 국가인권위원회법제44조제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2004. 9. 20.

국가인권위원회 제3소위원회

위원장 최영애 위 원 김오섭 위 원 김만흠

제 6 부

출신지역에 의한 차별

**1 2004.10.11.자 04진차104 결정[출신지역을 이유로 한 기타차별]**

---

- [1] 개인택시면허발급 우선순위에서 관내 택시 무사고경력만 인정하는 것이 직업선택의 자유 및 평등권을 침해하는 행위인지 여부(적극)  
[2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 위 관련규정을 개정할 것을 권고한 사례

**【결정요지】**

- [1] 지방자치단체에 개인택시운송사업면허를 신청하기 위해서는 당해 지방자치단체에서 2년 이상 거주하여야 한다는 개인택시운송사업면허 업무처리규정은 관외 경력으로 개인택시면허신청자들이 개인택시운송사업면허를 신청하는데 있어서 제한이 될 수 있으므로 개인택시면허 우선순위에서 관외경력을 인정하지 않는 것은 직업선택의 자유 및 평등권을 침해하는 행위로 판단된다.  
[2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 당해 지방자치단체장에게 개인택시운송사업면허업무처리규정을 개정할 것을 권고함

**【참조조문】** 헌법 제11조, 헌법 제15조

---

**【진 정 인】** 배○○

**【피진정인】** ○○시장

**【주 문】** 피진정인이 개인택시면허발급 우선순위에서 관내 택시 무사고경력만 인정하는 것은 헌법제11조 평등권 및 헌법제15조 직업선택의 자유를 침해한 차별행위 이므로 관련규정의 개정을 권고한다.

## 【이 유】

### 1. 진정요지

진정인은 ○○에서 택시운전을 14년 가량 하다가 2002. 1. 8. ○○로 이사 와서 2년이 지난후 개인택시면허 발급신청을 하였으나 ○○시에서 2003. 9. 25. 관련규정을 ○○시 관내 택시운전경력만 인정하는 것으로 개정하여 진정인을 개인택시면허발급 대상자에서 제외한 것은 직업선택의 자유 및 평등권을 침해한 것이다.

### 2. 당사자의 주장요지

#### 가. 진정인의 주장요지

경북지역의 다른 지역인 상주, 안동의 경우 개인택시면허발급 우선순위에서 타지역의 경력도 합산하여 주고 있음에도 불구하고 ○○시는 타지역의 경력을 전혀 인정하지 않고 관내 택시운전경력만 인정하는 것은 타지역 주민에 대한 불합리한 차별이다.

#### 나. 피진정인의 주장요지

여객자동차운수사업법 시행규칙 제17조제7항제2호는 면허발급요건 또는 우선순위를 따로 정할 수 있다고 규정하고 있고 이에 따라 ○○시 택시제도의 효율적 운영방안에 관한 학술용역 결과보고서와 타시도에서도 개인택시 면허발급 우선순위에 타지역 경력에 대하여 차등을 두고 있는 것을 참고 하였으며, 2002년도 개인택시면허 발급시 주소를 ○○시에 두고 타지역에서만 운전경력이 있는 사람이 ○○시의 개인택시 면허를 신청하여 ○○ 시내 운전경력을 소유하고 개인택시 면허를 받기 위해 대기하고 있는 운전자들의 반발이 있어 관련규정을 개정한 것이다.

### 3. 인정사실 및 판단

가. 진정인은 2002. 1. 8. ○○광역시에서 ○○도 ○○시 ○○동으로 전입하여 2004. 4. 9. 현재까지 ○○시에 거주하면서 ○○택시회사에서 근

무하고 있으며, 진정인의 택시운전경력은 관외 14년, ○○ 관내 2년 3개월이다.

나. ○○시는 2003. 9. 24. ○○시개인택시운송사업면허업무처리규정(이하 “면허규정”이라 한다)중 제4조(우선순위) 개인택시운송사업법 면허발급 대상자 우선순위를 “택시를 11년 이상 무사고로 운전한 자”에서 “관내 택시를 11년 이상 무사고로 운전한 자”로 개정하였다.

다. 여객자동차운수사업법시행규칙 제17조제7항에 의하면 관할관청에 면허우선순위를 따로 정할 수 있다고 규정하고 있으나 이는 정하여진 순위 내에서의 기준설정 및 설정된 기준의 변경에 대한 것으로 관외 무사고 경력을 100% 인정하던 것을 관련규정을 개정하여 관외무사고 경력을 일체 인정하지 않는 것은 법령에서 위임된 권한을 넘어서는 것이라고 판단된다.

라. 또한 피진정인은 개인택시 면허 발급시 타지역에서만 운전경력이 있는 사람이 ○○시의 개인택시면허를 신청하여 ○○시내 운전경력을 소유하고 개인택시운송사업면허를 받기 위해 대기하고 있던 운전자들의 반발이 있어, 학술용역 결과에 따라 우선순위를 개정하였다고 주장하고 있으나

마. 최근 3년 간 면허규정의 개인택시면허 발급우선순위 중 택시운전자 부분에서 실제로 발급대상이 된 대상자들을 보면 2001년도 15명, 2002년도 12명, 2003년도 17명이며, ○○시에서 개인택시면허발급을 받은 자 중 관외 경력을 인정하여 면허를 받은 사람은 2000년에 1명, 2001년에 1명 밖에 없을 뿐만 아니라, ○○시의 개인택시운송사업면허를 신청하기 위해서는 ○○시에 2년 이상 거주하여야 하는바, 이 규정만으로도 관외 경력으로 개인택시면허를 신청하는 자들을 제한하는 효과를 충분히 거둘 수 있다고 판단된다.

바. 또한 위 학술용역 보고서에 의하면 개인택시면허 우선순위에서 개인택시면허 무사고운전경력 중 관내경력만 인정하는 곳은 ○○, ○○, ○○, ○○ 등 4개 지역이며, 그 외 ○○, ○○, ○○, ○○, ○○, ○○, ○○, ○○, ○○ 등 30여개 지역은 관외 경력도 인정해주는 것으로 나타난 사실로 볼

## 제6부 출신지역에 의한 차별

때 개인택시면허 우선순위에서 관외 경력을 인정하는 지역이 관외경력을 인정하지 아니하는 지역보다 월등하게 많고 개인택시면허발급 우선순위 제안에서도 관내 경력에 대한 언급이 없음에도 불구하고 피진정인이 학술용역결과를 반영하여 개정하였다는 것은 합리적인 이유가 없다고 판단된다.

### 4. 결 론

따라서 피진정인이 면허규정을 개정하여 개인택시면허 우선순위에서 관외경력을 인정하지 않는 것은 헌법제11조의 평등권 침해 및 제15조 직업선택의 자유를 침해하는 것으로 국가인권위원회법 제44조 제1항 제2호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2004. 10. 11.

국가인권위원회 전원위원회

위원장 김창국 위 원 박경서 위 원 최영애 위 원 조미경  
위 원 신동운 위 원 정강자 위 원 김덕현 위 원 이홍록  
위 원 김만흠



제 7 부

출신국가에 의한 차별

## Ⅰ 2002.8.12.자 02진차40 결정[외국인 산업연수제도 개선요구]

정부가 2002.7.15. 발표한 『외국인인력제도 개선방안』이 외국인 노동자의 심각한 인권문제를 개선하기에는 미흡하다고 판단하여, 최소한 산업연수생제도의 단계적 폐지, 차별논란이 없도록 취업관리제 보완, 불법체류자의 단계적 양성화 조치 등이 포함되도록 개선안을 재검토할 것을 권고한 사례

### 【주 문】

국가인권위원회는 정부가 2002. 7.15. 발표한 『외국인인력제도 개선방안』(이하 개선안이라 한다)이 외국인 노동자의 심각한 인권문제를 개선하기에는 크게 미흡하다고 판단하여 국가인권위원회법 제25조에 의거, 아래에 열거한 점을 감안하여 최소한 산업연수생제도의 단계적 폐지, 차별논란이 없도록 취업관리제 보완, 불법체류자의 단계적 양성화 조치 등이 포함되도록 개선안을 재검토할 것을 권고하기로 의결함

1. 국내뿐만 아니라 국제사회의 초미의 관심사인 외국인노동자의 인권관련 기본정책을 확정하는 과정에서 사전에 국가인권위원회의 의견을 청취하려는 진지한 노력이 없었다는 사실에 대하여 유감을 표명함
2. 특히, 최근까지도 시민·인권단체를 비롯하여 학계, 정치계 등에서 토론회, 입법공청회, 입법청원 등을 통하여 외국인노동자의 인권보호와 신장을 위한 각고의 노력을 경주하고 있다는 사실을 잘 알고 있으면서도 이해관계가 있는 정부부처 등이 참여하여 그것도 비공개적인 의견조율로 마련하여 발표한 정부의 개선안은 그 내용의 옳고 그름을 떠나 철차적으로 문제가 있다고 판단됨
3. 산업연수생제도는 연수라는 명목으로 사실상 근로에 종사케 하는 편법 고용으로 그동안 인권침해를 유발하여 국제사회에 인권탄압 국가라는 부정

적인 국가이미지 생성 등 구조적인 한계가 있다고 정부 스스로 인정한 바 있음에도 불구하고 오히려 농업, 축산업 등으로 확대 적용하겠다는 금번 개선안은 적절하지 못한 정책임. 따라서 고용허가제 등 외국인력을 정당하게 고용하고 보호하는 근본적인 대책을 마련하고 산업연수생제도를 시급히 폐지하여야 마땅함. 다만, 폐지시 일시적으로 중소기업체와 인력난을 가중시키는 등 부작용 발생이 우려될 경우를 감안한다 하더라도 최소한 단계적으로 폐지하는 방안은 제시되어야 할 것임

4. 개선안중 취업관리제 도입방안은 외국국적 동포에게 합법적인 근로자 신분으로 취업하는 것을 허용한다는 점에서는 일용 진일보한 것임. 그러나 동 제도는 ① 새로운 법률이 아니라 출입국관리법상의 방문사증 조항을 활용하여 편법적으로 실시한다는 점, ② 정작 인력부족률이 높은 제조업 등을 제외하고 서비스부문에만 적용하는 합리적인 근거가 부족한 점, ③ 제조업에 종사하는 연수(취업)인력의 서비스부문으로의 이탈과 불법체류를 촉발할 개연성이 농후하다는 점, ④ 일부 업종을 제외 동포로 국한하여, 국제규약과 헌법의 차별금지 조항에 배치하여 민족을 이유로 한 차별이라는 비난을 면키 어렵다는 점 등에서 많은 문제점을 야기할 소지가 있으므로 편법이 아닌 정당한 방법으로 국내의 인력수요에 알맞은 외국인력을 차별없이 활용할 수 있는 제도 마련을 권고함

5. 불법체류 자진신고자 26만여명 등 불법체류자를 2003. 3.31.까지 전원 출국조치하고 단속을 강화하겠다는 것에 대하여는 불법을 바로 잡겠다는 정부의 의지 표현으로 원칙적으로 동의함. 그러나 ① 지금까지 정부가 외국인력을 편법적으로 운영하고 불법취업을 사실상 묵인하여 왔다는 사실, ② 불법취업자의 규모나 존재는 우리 사회의 현실적인 필요에 의한 고용에서 비롯되었다라는 사실, ③ 그리고 불법체류자를 일시에 강제출국 조치하는 과정에서 과잉단속, 검문검색 등으로 인한 외국인 개인 및 집단에 대한 인권침해가 예측된다는 사실 등을 감안할 때 사면조치 등을 통하여 시간을 갖고 단계적으로 출국조치하는 것이 합리적이라고 보이며, 특히 2002년 3월25일부터 5월25일까지 자진신고한 불법체류자에 대하여는 더욱 그러함. 또한 향후 불법체류자에 대한 강력한 단속과 예방조치는 고용허가제 등 합리적인 제도의 마련이 병행되어야 그 실효성 확보가 가능하다고 판단함

## 【이 유】

### I. 사실관계

□ 정부는 지난 7.15 국무총리실 주관으로 수차례 관계부처 협의 등을 거쳐 확정된 『외국인력제도 개선방안』을 발표

○ 불법체류자 신고 결과, 현재 불법취업자가 취업하고 있는 업종별 인력은 우리 사회가 필요로 하는 외국인력 규모라고 보고, 그 수준 만큼은 산업연수생과 외국국적 동포에게 합법적으로 취업 허용

○ 총리실 주관으로 정부합동 단속을 수시로 실시하여 적발된 불법취업자와 송출업체·송출국가 및 고용주에 대해서는 법에 따라 엄히 처벌

□ 확정된 정부의 개선방안 주요내

<산업연수제(연수취업제) 보완>

○ 산업현장에 근무하고 있는 외국인력규모(불법취업자 포함)를 총정원 산출시 최대한 반영하고 총정원으로 관리

- 중소제조업연수생 : 총정원 13만명 이내

- 연근해어업연수생 : 현 정원(3,000명) 범위내

- 농·축산업연수생 : 총정원 5천명 범위 내에서 신규도입

- 건설업연수생 : 현 정원 2천5백명 → 총정원 7천5백명으로 증원

▲ 현재 정원 126,750명 → 총정원 145,500명(18,750명 증원)

○ 업종도 현행의 제조업, 연근해어업, 건설업에 농·축산업 추가

※ 위탁관리제를 폐지, 모집-입국-연수-출국에 이르는 전 과정에 대한 송출국가·기관의 책임을 강화

<서비스 부문에 취업관리제(고용허가제와 유사) 도입>

○ 취업자격 : 방문동거 사증(F1) 발급대상자인 재외동포

○ 취업업종 : 음식점업, 청소관련 서비스업, 사회복지사업 등 서비스업에 제한적 허용

○ 출입국관리법상 자격외 활동(취업) 허가로 추진

※ 사업장이동 및 가족동반 원칙적으로 금지

<불법체류 방지 및 단속강화>

○ 불법체류 자진신고자는 2003. 3.31까지 전원 출국조치

제7부 출신국가에 의한 차별

- 총리실 주관의 범정부적 단속체제를 구축
  - 주기적이고 지속적인 불시단속을 실시
  - 단속강화방침·단속실시 결과 등을 지속적으로 홍보, 불법취업·고용의지 봉쇄

<외국인근로자 권익보호>

- 임금체불 취약업체 수시점검 및 안전보건관리 강화대책 수립·추진
- 외국인근로자인권대책위원회(위원장 법무부장관) 활성화, 지방노동관서에 전담 상담창구 설치·운영, 인권침해 기업체 불이익 조치 및 형사처벌 등

□ 최근 시민단체 등의 외국인노동자 관련 대책 마련 사례

- 이주노동자 관련 입법공청회(2002. 7.12)
  - 주관 : 민변, 민주노총, 국회 보건사회연구회
  - 발제 및 지정토론 : 민주노총·한국노총 정책국장, 외노협 상임공동대표, 이호웅 의원, 노동부 고용정책심의관 등
  - 필요한 인력은 도입하되, 업종·규모 등은 제한하고 도입인력에 대하여는 실질적인 노동권과 기본권 보장
- 외국인노동자고용및인권보장에관한법률에 대한 특별토론회(2001.12.18)
  - 주관 : 국회 보건사회연구회
  - 발제 및 토론자 : 노동인권회관소장, 이호웅의원, 노동부 고용총괄심의관 등
- 외국인노동자 관련 입법청원(2000년, 국회계류중)
  - 외국인노동자 지원단체에서 「외국인노동자인권법(안)」 입법 청원
    - ※ 노동부, 「외국인근로자의고용및관리에관한법률」 제정 추진(2000년, 당정협의자료)
  - 외국인근로자 인권침해, 송출비리, 불법체류자 문제는 산업연수제도 운영의 잘못보다는 『제도 자체의 결함』 때문에 발생
  - 고용허가제 도입은 아직은 시기상조라는 주장이 있으나, 고용비용의 상승, 연수생의 근로자 인정 판례 누적, 외국인력 편법 도입이라는 대내외적 비난 등으로 더 이상 연수취업제도 유지 곤란

## II. 정부안에 대한 분석틀

### □ 세계인권선언

○ 모든 사람은 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 그 밖의 견해, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생, 기타의 지위 등에 따른 어떠한 종류의 구별도 없이, 이 선언에 제시된 모든 권리와 자유를 누릴 자격이 있음

### □ 시민적및정치적권리에관한국제규약

○ 이 규약의 각 당사국은 자국의 영토 내에 있으며, 그 관할권하에 있는 모든 개인에 대하여 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분 등에 의한 어떠한 종류의 차별도 없이 이 규약에서 인정되는 권리들을 존중하고 확보할 것을 약속함

○ 외국인의 생명권보호, 고문의금지, 노예제도의 금지, 신체의 자유, 집회의 자유, 결사의 자유 보장 규정 등

### □ 경제적,사회적및문화적권리에관한국제규약

○ 이 규약의 권리들이 인종, 피부색, 민족적 또는 사회적 출신 등에 의한 어떠한 종류의 차별도 없이 행사되어야 함

○ 개발도상국은 인권과 국가경제를 충분히 고려하여 외국인에게 어느 정도까지 보장할 것인가 결정 가능

○ 노동의 권리, 동등한 보수와 근로조건을 향유할 권리, 노동조합 관련 권리, 사회보장권 관련 규정 등

### □ 모든형태의인종차별철폐조약

○ ‘인종차별’이라 함은 인종, 피부색, 가문 또는 민족이나 종족의 기원에 근거를 둔 어떠한 구별, 배척, 제한 또는 우선권을 말하며 이는 정치, 경제, 사회, 문화 또는 기타 어떠한 공공생활의 분야에 있어서도 평등하게 인권과 기본적 자유의 인정, 향유 또는 행사를 무효화시키거나 침해하는 목적 또는 효과를 가지고 있는 경우로 정의

○ 모든 체약국에 대하여 ”인종차별을 규탄하며 모든 형태의 인종차별 철폐와 인종간의 이해증진 정책을 적절한 방법으로 지체없이 추구할 책임

## 제7부 출신국가에 의한 차별

“을 부여

○ ”인간이나 인간의 집단 또는 단체에 대한 인종차별 행위를 하지 않을 의무 또는 인종차별을 실시하지 않을 의무를 지며 또한 모든 국가 및 지방공공기관과 공공단체가 그러한 의무에 따라 행동하도록 보증할 의무“를 부과

○ 인종, 피부색 또는 민족이나 종족의 기원에 구별없이 만인의 권리를 법 앞에 평등하게 보장하고 모든 형태의 인종차별을 금지하고 폐지할 의무

- 정부관리, 개인, 집단 또는 단체의 폭행 또는 신체적 피해로부터 안전하고 보호받을 권리, 국적취득권, 평화적 집회와 결사의 자유, 근로, 직업선택의 자유, 공정하고 알맞은근로조건, 실업에 대한 보호, 동일노동 동일임금, 주거에 관한 권리, 공중보건, 의료, 사회보장 및 사회봉사에 대한 권리 등을 차별금지 권리로 열거

### □ ILO협약

○ 제19호 근로자재해보상에대한내외국인의균등대우에관한협약

- 산업재해로 인하여 신체의 상해를 입은자 또는 피부양자에게 자국민과 동일한 근로자의 보상에 관한 대우를 부여 규정 등

○ 제111호 고용및직업상차별대우에관한협약

- 고용 및 직업상의 모든 차별을 제거할 목적으로, 국내 여건과 관행에 적합한 방법으로 고용 및 직업상의 기회와 대우의 균등을 증진하기 위하여 국내 정책 선언 및 추구 규정 등

### □ 유엔 인권기구 등의 권고사항

○ 경제적·사회적·문화적권리 위원회 권고사항(1995. 3)

- 노동조건 개선사항은 자국노동자 및 비자국노동자 에게 동등하게 적용, 비자국 노동자들에 대한 차별적 관행 제거, 외국인노동자의 사회적 고립 및 취약성에 대한 특별한 관심 필요

○ 인종차별철폐위원회 권고사항(1999. 7.)

- 인종, 피부색, 혈통, 출신국가, 출신민족에 의한 차별을 명백히 금지하는 법의 부재

- 인종차별을 처벌하는 법의 부재

- 외국인 노동자와 그 거주자의 불안정한 지위

□ 헌법 등 기타

- 헌법에 의하여 체결·공포된 조약과 일반적으로 승인된 국제법규는 국내법과 같은 효력
- 외국인은 국제법과 조약이 정하는 바에 따라 그 지위 보장

III. 위원회의 판단

□ 산업연수제도의 유지 및 확대 문제

○ 중소기업협동조합중앙회 등을 비롯한 일부에서는 ① 외국인에 대한 인권문제와 송출비리는 산업연수제도 때문에 발생한 것이 아니고 고용허가 제도하에서도 여전히 계속되며 ② 고용허가제도는 외국인 노동자의 국내 정착을 높여 사회불안과 경제적 부작용 초래할 가능성 높고 ③ 실제내용에서 고용허가제와 산업연수제는 크게 다를바 없으므로 현행의 연수취업제도를 개선하는 것이 바람직하다고 주장하고 있으나

○ 당초 제3세계와의 기술협력을 명목으로 도입된 산업연수제는 실제로는 저임금의 외국인 노동력 확보를 위한 표리부동한 편법정책임

※ 연수제의 근거인 출입국관리법상 산업연수(D-3)는 기술협력을 위한 연수의 근거이지 편법노동력 확보를 위한 근거는 아님

※ 국제사회는 연수취업제도를 한국의 『미숙련 외국인력 수입제도』로 간주함. 그러므로 한국이 단순 외국인력 수입을 회피하기 위하여 연수취업제도를 고수해야 한다는 주장은 궤변임(2000년 노동부 당정협의자료)

○ 또한 연수생은 사실상 근로에 종사함에도 불구하고 근로자 지위를 갖지 못한다는 이유로 노동3권 등 기본권이 실질적으로 보장되지 못하여 심각한 인권침해 현상 빈발

- 산업연수생은 근로자 신분이 인정되어야 한다는 대법원판례, 각종 정부보고서의 통계에 연수생을 외국인력으로 계산하고 있음에도 근로자 지위 불인정

- 1999. 6. 유엔 경제적·사회적·문화적권리위원회에 제출한 제2차 정부보고서에서 사실상 근로를 제공하는 외국인 산업기술 연수생은 국내 근로자와 달리 인도적 차원에서 보호한다고 언급하고 있음

○ 연수생제도는 저임금, 임금체불, 각종 인권침해 등으로 인하여 연수생 신분을 이탈, 구조적으로 불법체류를 유발



## 제7부 출신국가에 의한 차별

- 산업연수생 89천명중 58.4%인 52천명이 업체를 이탈 하여 불법 취업  
증임(개선안 자료)

○ 합법연수자가 불법취업자에 비해 임금 및 근로시간 등에 있어 불리한  
처지에 있게 되어 합법연수보다는 불법취업이 오히려 유리한 제도임

※ 불법체류근로자는 내국인과 동등하게 근로기준법을 적용받고 있으나,  
산업연수생은 근로기준법 일부 조항(폭행 및 강제근로금지, 연수수당 지급  
및 금품청산, 휴일·휴게, 시간외·야간 및 휴일 연수)만 적용받음(2000년  
노동부 당정협의자료)

- 합법적인 산업연수생중 68.9%가 보다 많은 임금 등을 위해 불법취업  
자가 될 계획이 있다는 조사결과(한국노동연구원 실태조사 2001)

○ 더욱이 실태조사결과 실제로 불법취업자를 고용하고 있는 중소기업  
체의 경우 합법적인 외국인력 제도의 도입을 바라는 것으로 나타나고 있음

※ 외국인노동자 합법고용업체, 불법고용업체 및 비고용업체의 54.2%가  
불법취업자에 대한 해결방안으로 ‘합법적인 근로자 신분으로 외국인력 도  
입확대’ 의견을 표명(한국노동연구원 실태조사 2001)

○ 그리고 앞에서 살펴본 바와 같이 유엔 인권기구 등으로부터 수차례에  
걸쳐 외국인 노동자에 대한 인권보호와 차별철폐 권고를 받았으며, 국제인  
권회의시 마다 우리의 외국인 노동자에 대한 인권침해 사실에 대한 강도  
높은 비판을 받고 있는 실정임

⇒ 따라서 고용허가제 등 외국인력을 정당하게 고용하고 보호하는 근본  
적인 대책을 마련하고 산업연수생제도를 시급히 폐지하여야 마땅함. 다만,  
폐지 시 일시적으로 중소기업체의 인력난을 가중시키는 등 부작용 발생  
이 우려될 경우에도 최소한 단계적으로 폐지하는 방안은 제시되어야 할  
것임

### □ 외국국적 동포에게만 허용되는 취업관리제의 차별성

○ 고용허가제와 유사한 취업관리제를 도입한다는 것은 진일보한 측면이  
있고 동포애적인 관점에서 긍정적인 측면도 있음

○ 그러나 취업관리제를 재외동포에게만 적용한다는 것은 기본적으로 대  
한민국국민이 아닌 특정 외국인을 특별대우 한다는 것으로 외국인들 사이  
에 필연적으로 차별의 문제가 제기됨

- 물론 영국이 영연방 국가사람들에게는 다른 외국인들과 차별하여 특

별대우하고 있기는 하지만 WTO 출범시 개도국을 중심으로 자본의 국경간 자유로운 이동보장과 병행하여 자연인의 국경간 자유로운 이동을 보장하여야 한다는 주장이 제기되어 현재 국제협상이 계속 진행중에 있는 형편임

- 이러한 차별이 합리적인 차별인가는 헌법은 물론 우리가 가입 비준한 국제인권규약 및 일반적으로 승인된 국제법의 원칙에 합치해야함

- 또한 합리적 차별인가 여부는 헌법재판소가 판시한 바와 같이 그 차별이 ① 차별 목적의 정당성 ② 차별기준과 차별로 인한 목적 실현과의 실질적인 관계성 ③ 차별정도의 적정성을 기준으로 판단하여야 함

- 헌법 제11조제1항은 차별금지 사유로 성별·종교 또는 사회적 신분 에 의한 차별을 제시하고 있으나 이것이 비인도적인 인종 또는 민족에 의한 차별이 합리적이라는 것은 아니라고 판단됨

- 인종을 토대로 한 차별은 세계인권선언을 필두로 한 현대 국제인권법에서는 무엇보다도 먼저 금지되는 차별사유임

- 현실적으로 현재 서비스업종에 종사하는 외국인 노동자는 주로 중국이나 러시아 국적을 갖고 있는 조선적 노동자로서 이러한 조항을 명시적으로 하여도 실익은 없으면서도 인종 차별의 소지는 매우 높음

- 또 외국국적 동포의 경우, 헌법재판소의 헌법불합치 판정을 받은 현행 재외동포의출입국과법적지위에관한법률의 외국국적 동포 개념규정과의 상충되어 현재 서비스 업종에서 일하고 있는 이들 중 많은 이들이 제외될 가능성이 높음

○ 설사 외국국적 동포에 대한 특별대우가 평등권을 침해하는 차별인가 여부를 차치하더라도 취업관리제의 제도화를 독립된 법률이 아닌 일반법인 출입국관리법상의 조문을 활용하는 것은 편법이며 더욱이 일반법에 근거한 민족의 차별대우는 위헌소지가 있음

- 특히 편법에 의한 취업관리제 실시는 정당한 근로자로서의 지위 확보가 불투명하여 근로기준법상의 노동3권 등의 보장여부가 의문시

○ 한편, 취업관리제를 제조업에는 적용하지 않고 서비스업에만 도입하는 합리성이 의문시

- 불법취업자의 취업현황을 토대로 취업관리제를 서비스부문에 도입하기로 방침을 정했다고 하지만

- 3D업종 등 중소제조업체들의 인력난을 해소하기 위한 당초의 외국 인력 도입 취지에 반함

⇒ 따라서 취업관리제는 편법이 아닌 정정당한 방법으로 국내의 인력 수요에 알맞은 외국인력을 차별 없이 활용할 수 있는 제도 마련이 바람직함

□ 불법취업자 단속 및 예방 문제

○ 불법취업자가 전체 외국인력의 78.9%인 것은 심각한 사회문제임이 분명함

○ 불법체류 자진신고자 26만여명 등 불법체류자를 2003. 3.31.까지 전원 출국조치하고 단속을 강화하겠다는 것에 대하여는 불법을 바로 잡겠다는 정부의 의지 표현으로 원칙적으로 동의함.

○ 그러나 ① 지금까지 정부가 외국인력을 편법적으로 운영하고 불법취업을 사실상 묵인하여 왔다는 사실, ② 불법취업자 규모나 존재는 우리 사회의 현실적인 필요에 의한 고용에서 비롯되었다라는 사실 ③ 그리고 불법체류자를 일시에 강제출국 조치하는 과정에서 과잉단속, 검문검색 등으로 인한 외국인 개인 및 집단에 대한 인권침해가 예측된다는 사실 등을 외면할 수는 없을 것임

○ 또한 향후 불법체류에 대한 강력한 단속과 예방조치는 고용허가제 등 합리적인 제도의 마련이 병행되어야 그 실효성 확보가 가능하다고 판단함

○ 산업연수제를 도입하고 있는 일본의 불법취업률이 42.2%인데 반하여 연수제도가 아닌 다른 합법적인 외국인력 제도를 도입한 대만, 싱가포르의 경우는 각각 7.4%, 3.2%에 불과 한 점은 좋은 시사점을 준다고 판단됨

⇒ 따라서 사면조치 등을 통하여 시간을 갖고 단계적으로 출국조치하는 것이 합리적이라고 보이며, 특히 자진신고한 불법체류자에 대하여는 더욱 그러함.

IV. 결 론

○ 이상에서 살펴본 바와 같이 정부의 외국인력제도 개선방안은 외국인노동자의 심각한 인권문제를 개선하기에는 크게 미흡하므로 주문과 같이 권고함

2002. 8. 12

정책및대외협력소위원회

위원장 박 경 서 위 원 정 강 자 위 원 김 덕 현

## ② 2003.3.10.자 02진차30, 31 결정[국적차별]

외국인노동자라는 이유로 직업재활훈련 신청대상자에서 배제한 것은 출신국가를 이유로 한 평등권 침해의 차별행위로 인정하여, 외국인노동자에 대하여 직업재활훈련 신청대상자에서 배제하는 일이 없도록 직업재활훈련 대상자 선정제도를 개선할 것을 권고한 사례

### 【결정요지】

외국인노동자도 근로기준법 제5조 규정에 의거 불법체류와 상관없이 근로자로 인정되어 산업재해보상보험 급여대상 수급자이므로, 산업재해보상보험법에 근거하여 시행되고 있는 직업재활훈련 신청대상자에서 외국인노동자를 배제한 것은 국가인권위원회법 제30조 제2항 소정의 합리적인 이유 없이 출신국가를 이유로 한 차별행위이므로 외국인노동자에 대하여 직업재활훈련 신청대상자에서 배제하는 일이 없도록 직업재활훈련 대상자 선정제도를 개선할 것을 권고함.

- 【진 정 인】 1. 소○○ (Z○○ L○○)  
2. 휘○○○ (S○○○○)

- 【피진정인】 1. 근로복지공단 ○○○

- 【주 문】 1. 피진정인이 진정인들을 외국인노동자라는 이유로 직업재활훈련 신청대상자에서 배제한 것은 출신국가를 이유로 한 평등권 침해의 차별행위로 인정한다.  
2. 피진정인은 진정인들을 포함한 외국인노동자에 대하여 직업재활훈련 신청대상자에서 배제하는 일이 없도록 직업재활훈련 대상자 선정제도를 개선할 것을 권고한다.

## 【이 유】

### 1. 진정의 취지

위 진정인들 중 소○○은 미얀마, 휘○○○는 파키스탄 국적 출신의 외국인노동자로서, 국내에서 취업하여 일하던 중 산업재해를 입고 직업재활교육을 받기 위해 피진정인에게 직업재활훈련원 입소와 직업훈련비용 지원을 신청하였으나 진정인이 외국인노동자라는 이유로 직업재활훈련이 거부되었는데, 이는 출신국가를 이유로 한 평등권 침해라며 2002. 3. 12. 국가인권위원회(이하 '위원회'라 한다)에 진정을 제기하였다.

### 2. 당사자의 주장

가. 진정인은 외국인노동자인 산업기술연수생 및 불법체류자도 근로기준법상 근로자로 인정되어 산재보험이 적용되고 있는데 산재로 인한 노동력 상실을 회복하기 위한 직업재활 훈련 대상에서는 외국인 노동자를 제외하는 것은 출신국가를 이유로 한 차별행위라고 주장하면서 이의 시정을 요구하고 있다.

나. 피진정인은 직업재활훈련은 한정된 예산으로 운영되는 복지사업으로서 지원대상을 산재장해자 중에서도 직업복귀가 가능한 지원자에게 한정적으로 지원할 수밖에 없으며, 외국인노동자의 경우 직업훈련기간을 근거로 불법체류를 합법화 하는 문제가 야기될 수 있으므로 기본적으로 내국민만을 대상으로 함이 타당하다고 주장하고 있다.

### 3. 위원회의 조사결과 인정된 사실

가. 산업재해보상보험법 제1조는 “이 법은 산업재해보상보험사업을 행하여 근로자의 업무상 재해를 신속하고 공정하게 보상하고, 재해근로자의 재활 및 사회복귀를 촉진하기 위하여 이에 필요한 보험시설을 설치·운영하며 재해예방 기타 근로자의 복지증진을 위한 사업을 행함으로써 근로자의 보호에 이바지함을 목적으로 한다.”라고 정의하고 있다.

나. 피진정인이 제출한 산재장해자직업훈련비용지원사업지침 제2조는 “이 지침에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 1. ‘산재장해자’라 함은 산업재해보상보험법 제42조 제1항의 규정에 의하여 장해판정을 받은 1~14급에 해당하는 산재장해자를 말한다. 2. “직업훈련 대상자”라 함은 취업 또는 자영하고 있지 않은 산재장해자로서 직업훈련을 받고자 희망하는 자를 말한다.”라고 규정하고 있다.

다. 산재장해자에 대한 직업재활은 재활훈련원 입소, 직업재활훈련비용 지원, 자립점포 임대지원 등이 있고 훈련 중 정당한 사유 없이 중도탈락한 후 2년이 경과 하지 않은 자, 다른 법령에 의하여 직업훈련비용을 지원받고 있는 자, 이미 수료한 훈련과정과 동일 직종·동일 수준의 훈련을 희망하는 자, 선발일 현재 다른 훈련과정에 대하여 훈련비용을 지원받고 있는 자, 공단 재활훈련원에서 훈련 중인 자, 산재장해자직업훈련비용지원사업지침에 의해 2회 이상 지원을 받은 자, 동 지침에 의해 1회 지원을 받고 다시 공단 재활훈련원을 수료한 자, 공단 재활훈련원을 수료하고 동 사업지침에 의해 1회 지원을 받은 자는 선발대상에서 제외하고 있다.

라. 피진정인은 직업재활훈련 대상자 선발 기준은 사업예산 범위 내에서 신청서 접수 선착순으로 선발을 하고 있다.

#### 4. 위원회의 판단

가. 직업재활훈련 사업은 산업재해보상보험법의 입법취지인 재해근로자의 재활및 사회복귀를 촉진함으로써 근로자의 보호에 이바지하기 위해 시행되고 있는 사업으로 그 대상을 근로기준법 제14조의 근로자로 명시하고 있다. 외국인 노동자도 같은 법 제5조 규정에 의거 불법체류 여부와 상관없이 근로자로 인정받은 산업재해보상보험 급여수급 대상자이므로 산업재해보상보험법에 근거하여 시행되고 있는 직업재활훈련 또한 그 대상자에도 포함된다고 할 수 있다.

나. 직업재활훈련이 한정된 예산에 따라 그 수혜대상을 선별하여 지원해야 한다면 합리적인 우선지원 대상자 선별 원칙을 수립하여 그에 따른 대

## 제7부 출신국가에 의한 차별

상자를 선별해야 할 것이고 산재장해자직업훈련비용지원사업지침에 규정되어 있는 선발제의 대상자에 외국인 노동자가 포함되어 있지 않음에도 불구하고 산재외국인노동자의 직련훈련비용 신청 자체를 불가능하게 하는 것은 기회균등의 원칙에 어긋나는 것이다.

다. 직업재활훈련은 산업재해보상보험법 제1조에서 명시하고 있는 바와 같이 산업재해로 인해 노동력을 상실한 근로자가 직업재활훈련을 통해 노동력을 회복하여 재취업, 자영업 등으로 사회복귀를 목표로 하고 있는바, 진정인들은 직업재활훈련을 통해 국내에서 재취업을 원하고 있으므로 직업재활훈련의 취지에 어긋나지 않는다고 판단된다.

## 5. 결 론

따라서 피진정인이 외국인노동자인 진정인들을 직업재활훈련 신청대상자에서 제외한 것은 국가인권위원회법 제30조 제2항에서 규정하고 있는 합리적인 이유없이 출신국가를 이유로 직업훈련기관의 이용에 있어 특정한 사람을 배제하거나 불리하게 대우하는 차별행위에 해당하므로 주문과 같이 결정한다.

반대의견 : ○○○위원, ○○○위원

직업재활훈련사업은 업무상의 재해를 입은 근로자의 원활한 사회복귀를 촉진하기 위하여 직업재활에 관한 시설을 설치·운영하여 하는 근로자의 복지 증진을 위한 사업으로서 외국인 노동자도 업무상의 재해를 입은 근로자인 이상 직업재활훈련사업의 대상자가 될 수 있음은 두말할 필요도 없는 것이다.

그러나 2000년 신규발생 산재장해자는 20,170명인데 직업재활에 관한 시설의 수용인원은 230명에 불과하여 산재근로자 발생 대비 직업재활시설이 절대부족하여 직업재활훈련은 모든 산재장해자를 대상으로 할 수 없고 직업재활훈련대상을 한정지를 수밖에 없는 실정이다.

그런데 직업재활훈련은 단순한 직업재활훈련이 아니라 업무상의 재해를 입은 근로자의 재취업, 자영업 등 사회복귀를 지원하기 위한 것인데, 외국

인 노동자는 재취업 및 자영업 등 사회복귀에 법적 제약이 따르고 있다. 진정한 소○○은 국적이 ○○로서 1998. 3. 9. 산업연수생으로 입국하여 주식회사 한창에서 일하다가 2000. 5. 19. 업무상 재해를 입고 근로복지공단에서 장해3급 판정을 받고 3,600,000원의 산재급여를 받았는데 산재 당시 불법체류 상태이었고 2002년 불법체류자 자진신고를 한 사람이고, 진정한 휘○○는 국적이 ○○○○으로서 1999. 9. 단기상용비자로 입국하여 서울특별시 소재 채원문화인쇄에서 일하다가 2001. 3. 7. 업무상의 재해를 입고 근로복지공단에서 장해12급6호 판정을 받고 4,312,000원의 산재급여를 받았는데 2002. 9. 20.경 ○○○○으로 귀국하였고 2003년도에 원팔 재수술을 위하여 다시 입국할 예정이라는 것이므로 법적으로 진정한들은 재취업, 자영업 등 사회복귀가 불가능한 것이다.

따라서 직업재활훈련의 대상자를 선정함에 있어서 산재장해자 중에서도 재취업, 자영업 등 사회복귀가 가능한 지원자로 한정할 수밖에 없는 것이므로 재취업, 자영업 등 사회복귀가 불가능한 외국인노동자를 직업재활훈련 대상에서 제외하였다고 하더라도 이를 합리적 이유없는 차별이라고 보기는 어렵다.

2003. 3. 10.

국가인권위원회 전원위원회

위원장 김창국 위 원 박경서 위 원 유 현 위 원 유시춘  
 위 원 조미경 위 원 김오섭 위 원 신동운 위 원 정강자  
 위 원 김덕현



### ③ 2004.1.12.자 03진차25 결정[평등권 침해(고용차별)]

---

- [1] 중국국적을 가진 자에 대하여 조교수 재임용심사를 하지 아니하고 계약기간 만료를 이유로 해임한 것이 평등권 침해인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 진정인에 대한 재임용심사를 실시할 것을 권고한 사례

#### 【결정요지】

- [1] ○○대학교 교수인사규정에 계약제 교수에 관한 별도의 규정도 없고 발령장에도 계약제교수임을 규정한 바 없어 임용기간이 만료되어 재임용 여부를 판단하는 시점이 되어서야 재임용심사 대상이 아닌 계약제로 임용되었다고 하는 것은 진정인이 외국인이기 때문에 취한 차별적 조치라고 밖에는 달리 해석할 여지가 없어 이는 평등권을 침해한 것이라고 판단된다.
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 당해 대학교 총장에게 진정인에 대한 재임용심사를 실시할 것을 권고함.

【참조조문】 사립학교법 제53조의2 제3항, 제4항

---

【진 정 인】 추○○○ (崔○○)

【피진정인】 ○○대학교 총장

【주 문】 피진정인이 진정인에 대하여 조교수 재임용심사를 하지 아니하고 계약기간 만료를 이유로 진정인을 해임한 것은 평등권을 침해한 차별행위이므로, 진정인에 대한 재임용심사를 실시할 것을 권고한다.

## 【이 유】

### 1. 진정의 취지

진정인은 중국국적으로 ○○대학교 중국지역학과에 전임강사로 임용된 후 내국인교수와 동등한 과정을 거쳐 전임 조교수로 승진되었는데, 피진정인이 외국인 교수는 계약직이라고 하면서 조교수 재임용심사도 하지 않은 채 진정인이 계약만료라는 이유로 계약해지 한 것은 평등권 침해라며 2003. 1. 30. 국가인권위원회(이하 ‘위원회’라 한다)에 진정을 제기하였다.

### 2. 당사자의 주장

가. 진정인은 전임조교수 승진 당시에는 한국인 교수와 동일하게 교원인사위원회에서 연구업적평가 및 강의 평가 등을 통해 승진임용 되었고 중국 지역학과 내에서도 다른 한국인 조교수와 동일하게 학생지도(학년지도교수) 및 학과회의에 동일한 자격으로 참석하였다. 그런데 내국인 교수와 달리 외국인 교수는 계약제라고 하면서 조교수재임용 심사도 거치지 않고 계약만료로 해임하는 것은 차별행위라고 주장하면서 이의 시정을 요구하고 있다.

나. 피진정인은 진정인을 조교수로 승진시킨 것은 계약기간동안의 예우 차원이었지 계약제를 기간임용제로 전환한다는 의미가 아니며, 교원인사규정 제11조제3항에서도 외국인을 전임교원으로 임용할 경우 계약제로 할 수 있도록 규정되어 있으며, 진정인의 조교수 자리를 겸임교수 1명과 초빙교수 1명으로 바꾸기로 한 것도 중국지역학과와 장기발전계획 속에서 진행된 것으로서 교수인사위원회에서 위의 계획을 인준 하였으므로 진정인의 주장은 타당하지 않다고 주장하고 있다.

### 3. 인정 사실

위원회의 조사결과를 종합하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

## 제7부 출신국가에 의한 차별

가. 사립학교법 제53조의2제3항에는 “대학교육기관의 교원은 정관이 정하는 바에 따라 근무기간·급여·근무조건, 업적 및 성과약정 등 계약조건을 정하여 임용할 수 있다. 이 경우 근무기간에 관하여는 국·공립대학의 교원에게 적용되는 관련 규정을 준용한다” 라고 규정하고 있으며, 제4항에는 “제3항의 규정에 의하여 임용된 교원의 임용기간이 종료되는 경우에 임면권자는 교원인사위원회의 심의를 거쳐 당해 교원에 대한 재임용여부를 결정하여야 한다” 라고 규정되어 있다.

나. ○○대학교 교원인사 규정에 의하면 “제4조(직위) 교원의 직위는 교수, 부교수, 조교수, 전임강사로 한다. 제5조(종류) 교원은 전임교원과 별도로 대우교원 및 객원교원, 겸임교원, 연구교원, 초빙(강의전담)교원, 석좌교수로 분류한다.”라고 규정하고 있다.

① 같은 규정 제11조제1항에 의하면 “조교수 이하의 교원을 임용할 때에는 정관 제43조2항에 따라 다음과 같이 기간을 정하여 임용한다. 다만 신규임용의 경우에는 직명에 불구하고 그 임용기간을 1년으로 한다. 1. 조교수 4년, 2. 전임강사 2년, 3. 조교 1년”으로 규정하고 있고

② 제2항은 “대우교원, 객원교원, 겸임교원, 연구교원, 초빙(강의전담)교원, 석좌교수는 직위와 기한을 정하여 계약임용 한다.” 제3항은 “외국인을 전임교원으로 임용할 경우에는 계약제로 할 수 있다. 그 계약기간은 2년으로 한다”라고 규정하고 있으며, 제3항은 외국인교수에 대한 차별적 해석의 여지가 있어 2002. 12. 30. 이를 삭제하였다.

다. 진정인은 중국국적으로 1999. 3. 1. ○○대학교 중국지역학과 전임강사로 임용된 후 2차례에 걸쳐 교원인사규정 제4조 소정의 전임강사로 재임용 되었다.

라. 진정인은 단과대학업적평가위원회에서 기준점수 300점에 총점 795점의 높은 점수를 받았으며, 2002. 1. 15. 교수인사위원회는 이를 인정하고 진정인을 전임강사에서 조교수로 승진시키기로 결의하고, 진정인을 2002. 4. 1. 같은 학과에 조교수로 승진 임용하였다.

마. 2002. 11. 20. 중국지역학과 학과장은 교무처장에게 진정인의 조교수

자리를 겸임교수와 초빙교수로 바꾸는 것이 학과의 입장이며 진정인이 맡고 있는 어학교육은 ‘전공과정’이 아닌 ‘교양과정’으로 초빙교수에게 맡길 수 있음을 통지한 바 있다.

바. 2002. 12. 20. 교원인사위원회는 진정인이 “재임용”대상이 아닌, “계약제”에 해당됨을 확인하고 진정인에 대한 재임용심사 없이 소속학과의 공식의견을 접수한 후 이를 심의하기로 한다고 결의하고, 교무처장은 진정인에게 계약기간 만료사실을 알리면서 초빙교원으로는 재계약 할 수 있음을 통지하였다.

사. 2002. 12. 30. 진정인은 조교수에서 해임하고 초빙교수로 임용하는 것은 부당하다며 초빙교수임용을 거부하면서 인사위원회에 업적심사 및 평가를 요청하는 서신을 보냈다.

아. 2003. 2. 교무처장은 진정인이 초빙교원 임용지원 의사가 없음을 확인하고 계약기간 만료에 따른 후속절차를 안내하고 2003. 2. 18. 총장은 이 사장에게 계약기간 만료를 이유로 한 진정인의 교원 해임을 보고하였다.

#### 4. 판 단

가. ○○대학교 교수인사규정에 의하면 교원의 직위는 교수, 부교수, 조교수, 전임강사로 한다고 규정하고, 위의 전임교원과는 별도로 대우교원 및 객원교원, 겸임교원, 연구교원, 초빙(강의전담)교원, 석좌교수로 분류하고 있으나 따로 계약제 조교수나 계약제 전임강사에 대한 규정이 없고

나. 한국인 조교수와 외국인 조교수에 대해서 권한과 의무가 차이가 있다는 규정도 없고, 진정인은 실질적으로 중국지역학과내에서 다른 조교수들과 동등하게 업무를 수행하였으며

다. 구 교원인사규정 제11조제3항에 외국인을 전임교원으로 임용할 경우 계약제로 할 수 있으며 그 계약기간을 2년으로 한다고 규정하고 있으나, 피

## 제7부 출신국가에 의한 차별

진정인은 위 조항이 외국인에 대한 차별적 해석의 여지가 있어 삭제하고 대신 초빙교원규정 제5조제2항을 신설하여 이 규정이 원어민 교원의 임용 근거로 할 수 있게 하였다고 밝힌 점을 감안하면, 피진정인이 구 교원인사규정을 적용하여 진정인을 비정규직 의미의 계약제로 임용하였다는 주장은 합리적인 이유가 될 수 없고

라. 피진정인은 진정인을 조교수로 임용 할 당시에도 계약제교수이었다고 주장하고 있으나 ○○대학교 교원인사규정에는 계약제 조교수에 대한 별도 규정이 없을 뿐만 아니라, 진정인의 조교수 승진심사 및 발령장 어디에도 ‘계약제’교수임을 규정하거나 심의한바 없이, 임용기간이 만료 되어 재임용 여부를 판단하는 시점이 되어서야 진정인이 재임용심사 대상이 아닌 비정규직에 해당하는 ‘계약제’로 임용되었다고 주장하는 것은 진정인이 외국인이기 때문에 취한 차별적 조치라고 밖에는 달리 해석할 수 없다.

## 5. 결 론

따라서 피진정인이 진정인을 비정규직 의미의 계약제 임용으로 간주하여 재임용심사를 하지 아니하고 해임한 것은 국가인권위원회법 제30조제1항 제2호 평등권침해의 차별행위에 해당하므로 주문과 같이 결정한다.

이 결정에는 위원 김오섭, 위원 조미경의 아래 6과 같은 반대의견이 있었다.

## 6. 위원 김오섭, 위원 조미경의 반대의견

### 가. 당사자의 주장과 쟁점

#### (1) 진정인의 주장

진정인은 중국국적을 가진 사람으로서 ○○대학교 중국지역학과 전임조교수로 있었는데, 진정인은 한국인 교수와 동일하게 교원인사위원회에서 연구업적평가 및 강의 평가 등을 통해 조교수로 승진임용 되고, 한국인 조교수와 동일하게 학생지도(학년지도교수) 및 학과회의에 참석하였고, 모든 조교수는 계약직이어서 관례상 업적평가와 강의평가에 문제가 없으면 재임용되어 왔는데, 피진정인이 진정인을 내국인 교수와 달리 계약제 교수라면서 조교수 재임용심사도 거치지 않고 계약만료를 통지하였는 바 이는 합리

적 이유없이 진정인을 외국인이라는 이유로 차별한 것이다.

(2) 피진정인의 주장

진정인의 조교수 승진은 계약기간동안의 예우를 위한 학교의 배려였으며 계약제를 기간임용제로 전환한다는 의미가 아니고, 교원인사규정 제11조제3항에서 외국인을 전임교원으로 임용할 경우 계약제로 할 수 있으며 그 계약기간을 2년으로 규정한 것은 원어민 교원의 경우 전공능력이 아닌 어학교수 능력을 고려하여 임용되고, 임용 후 해당 출신국가의 어학 관련 교과목만을 담당하며 우리말 구사능력의 부족으로 인하여 사회가 교수에게 기대하는 세 가지 주요 역할인 교육(학생지도 포함), 연구, 사회활동의 역량이 제한되고 있는 점을 고려할 때 내국인 교수와 그 임용조건을 달리 하는 것이 합리적이기 때문이고(위 조항은 외국인에 대한 차별적인 조항으로 해석할 여지가 있어 2002. 12. 30. 삭제하였다), 내국인 교수를 임용하기 위하여 진정인을 재임용하지 않은 것이 아니고 학과 사정상 어학 전임교수를 둘 수가 없어서 진정인을 재임용하지 못하고 초빙교수로의 재계약 기회를 부여하였던 것이므로 진정인을 외국인이라는 이유로 차별한 것이 아니다.

(3) 쟁점

따라서 이 사건의 쟁점은 진정인이 조교수 재임용 심사의 대상인지 여부와 진정인을 조교수로 재임용하지 아니 한 것이 국적을 이유로 한 차별인지 여부라고 할 것이다. 차례로 본다.

나. 재임용 심사대상 여부

(1) 관계규정

2002. 12. 30. 개정되기 전의 교원인사규정

제11조(임용기간) ① 조교수 이하의 교원을 임용할 때에는 정관 제43조2항에 따라 다음과 같이 기간을 정하여 임용한다. 다만 신규임용의 경우에는 직명에 불구하고 그 임용기간을 1년으로 한다.

1. 조교수 4년
2. 전임강사 2년
3. 조교 1년

② 대우교원, 객원교원, 겸임교원, 연구교원, 초빙(강의전담)교원, 석좌교수는 직위와 기한을 정하여 계약 임용한다.

③ 외국인을 전임교원으로 임용할 경우에는 계약제로 할 수 있다. 그 계

제7부 출신국가에 의한 차별

약기간은 2년으로 한다.

제19조(승진) 교원은 제13조의 기준에 따른 자격을 구비한 자로서 교수업적이 평가기준에 달하고, 학교발전에 공헌이 현저할 경우 승진할 수 있다.(부교수 승진시부터는 학위논문은 연구업적에서 제외한다)

정관

제43조(임면) ① 생략

② 학교의 장 이외의 대학교육기관의 교원은 인사위원회의 심의를 거쳐 당해 학교의 장의 제청으로 이사회의 의결을 거쳐 이사장이 임면하되, 다음 각호와 같이 그 기간을 정하여 임면한다. 다만, 신규임용의 경우에는 직명에 불구하고 그 임용기간을 1년으로 한다.

1. 부교수, 교수 정년
2. 조교수 4년
3. 전임강사 2년

③ 내지 ⑤ 생략

사립학교법

53조의 2 (학교의 장이 아닌 교원의 임면) ①, ② 생략

③ 대학교육기관의 교원은 정관이 정하는 바에 따라 근무기간·급여·근무조건, 업적 및 성과약정 등 계약조건을 정하여 임용할 수 있다. 이 경우 근무기간에 관하여는 국·공립대학의 교원에게 적용되는 관련 규정을 준용한다.

④ 제3항의 규정에 의하여 임용된 교원의 임용기간이 종료되는 경우에 임면권자는 교원인사위원회의 심의를 거쳐 당해 교원에 대한 재임용여부를 결정하여야 한다.

(2) 진정인에 대한 임용발령

학교법인 ○○학원 이사장은 ○○대학교 교원인사위원회의 1999. 1. 13. 자 진정인에 대한 교원(계약제 2년) 임용결의에 따라 1999. 3. 1. 중국학과 전임강사(임용기간 1999. 3. 1.부터 2000. 2. 29.까지)로 임용 발령하였다가 ○○대학교 교원인사위원회의 2000. 2. 16.자 재임용 결의(외국인 2년 규정 적용)에 따라 2000. 3. 1. 다시 중국학과 전임강사(임용기간 2000. 3. 1.부터 2001. 2. 28.까지)로 임용 발령하고, ○○대학교 교원인사위원회의 결의에 따른 재계약으로 2001. 3. 1. 중국지역학과 전임강사(임용기간 2001. 3. 1.부터 2003. 2. 28.까지)로 임용 발령하고, 2002. 4. 1. 중국지역학과 조교수(임

용기간 2002. 4. 1.부터 2003. 2. 28까지)로 승진 임용 발령하였으나 그 당시 계약제 전임교원을 기간임용제 전임교원으로 변경한다는 의사표시는 없었다.

(3) 심사대상 여부의 판단

(가) 진정인은 2001. 3. 1. 계약제 전임교원(전임강사, 임용기간 2001. 3. 1.부터 2003. 2. 28.까지 2년)으로 임용되었고, 피진정인은 그 계약기간 중 계약기간의 제한을 유지한 채 진정인을 조교수로 승진발령하면서 계약제 전임교원인 진정인을 기간임용제 전임교원으로 변경한다는 취지의 의사표시를 하지 않았으므로 피진정인이 계약제 전임강사인 진정인을 그 계약기간 중 조교수로 승진발령하였다고 하더라도 진정인의 신분이 계약제 전임교원에서 기간임용제 전임교원으로 변경되었다고 볼 수는 없다. 2003. 9. 15.자 진정사건 관련 추가자료 제출에 의하면 조교수 승진은 계약기간 동안의 예우를 하기 위한 배려이었으며 계약제를 기간임용제로 전환한다는 의미가 아니라고 한다. 교원인사규정 제11조제1항을 보면 기간임용제 조교수를 임용하면서 임용기간을 1년 미만으로 할 수는 없도록 되어 있으나, 피진정인은 승진대상이 된 진정인이 계약제 전임교원이었으므로 임용기간을 계약기간내인 2002. 4. 1.부터 2003. 2. 28.까지 1년미만으로 발령한 것으로 보인다. 교원인사위원회는 2002. 12. 20.자 회의에서도 진정인이 기간임용제 전임교원이 아니라 계약제 전임교원에 해당됨을 확인하였다. 진정인이 기간임용제 전임교원이 아니라 계약제 전임교원임은 진정인이 다른 한국인 교수와 동일하게 교원인사위원회에서 연구업적평가 및 강의 평가 등을 통하여 승진임용 되고 중국지역학과 내에서도 다른 한국인 조교수와 동일하게 학생지도(학년지도교수) 및 학과회의에 동일한 자격으로 참석하였다고 하더라도 마찬가지이다.

(나) 외국인이 대학의 전임교원으로 취업하는 데는 여러 가지의 제한이 있을 수 있으므로 외국인 전임교원을 계약제로 할 수 있다는 교원인사규정 제11조제3항 그 자체를 차별조항이라고 보기 어렵고, 가사 그것이 차별조항이라고 하더라도 그 조항에 의하여 계약제 전임교원으로 임용된 진정인의 신분이 계약제 전임교원이 아닌 기간임용제 전임교원으로 된다고 할 수도 없다. 진정인도 자기의 신분이 계약제 전임교원임을 전제로 진정을 제기하였다. 진정인은 진정서에서 “본인은 1999년 3월 1일자로 ○○대학교 국제학부 중국지역학과에 전임강사로 임용되어 2000년 3월 1일 2차 계약, 2001. 3. 1일 3차 재계약을 하였고 그 사이에 2002년 4월 1일자로 조교수로



승진하였으며 2003년 2월 28일에 계약기간이 만료되어 있습니다.”고 주장하였다. 진정인은 대면상담에서도 “2001년 재계약을 하여 만기 2003년까지 근무하도록 되어 있던 중 조교수로 승진발령되었는데 계약기간은 2003. 2. 25. 까지였다고 주장하였다. 진정인은 “2003년 ○○대 중국지역학과 외국인 전임교수 재계약 관련 자료”에서 2003. 2. 28.에 계약이 만료되었다고 주장하였다.

(다) 교원인사규정 제11조제1항의 기간임용제교원은 대학교수 등에게는 고도의 전문적인 학식과 교수능력 및 인격을 갖춘 것을 요구하고 있어서 일정한 기간이 지나면 임용권자가 이와 같은 여러 가지 사정을 참작하여 재임용여부를 결정할 필요성이 있어서 임용기간을 정하는 것이지만, 기간임용제교원은 이와 같이 임용기간이 만료되는 경우 재임용여부를 결정하는 것 외에는 정년까지의 계속 임용을 예정한 것이다. 그러나 교원인사규정 제11조제3항의 외국인 계약제 전임교원은 외국어 등 특수전문분야에 관하여 한시적으로 임용하는 전임교원으로서 같은 조 제2항의 대우교원, 객원교원, 겸임교원, 연구교원, 초빙(강의전담)교원, 석좌교수와 마찬가지로 정년까지의 계속 임용을 예정하지 아니한 것이라고 할 것이다. 따라서 사립학교법 제53조의 2의 규정의 취지에 비추어 보면 교원인사규정 제11조제1항의 규정에 의한 교원은 사립학교법 제53조의 2 제3항의 규정에 의하여 임용된 교원이라고 할 것이나 교원인사규정 제11조제3항의 규정에 의한 교원은 사립학교법 제53조의 2 제3항의 규정에 의하여 임용된 교원에 해당하지 않는다고 할 것이다. 그렇다면 진정인은 임용기간이 종료되는 경우에 임면권자가 교원인사위원회의 심의를 거쳐 재임용여부를 결정할 대상자에 해당하지 아니하므로 피진정인이 진정인에게 계약만료를 통지하면서 가사 재임용 심사를 거치지 아니하였다고 하더라도 이를 합리적 이유없이 진정인이 외국인이라는 이유로 차별한 것이라고 할 수는 없다고 할 것이다.

다. 재임용하지 아니한 것이 국적을 이유로 한 차별인지 여부

(1) 재임용을 하지 아니한 경우

(가) ○○대학교에서는 교원임용의 추천권한을 학과에서 행사하고 있다. 교무처장이 2002. 10. 7. 중국지역학과과장에게 진정인의 계약기간만료사실을 통지하고 향후 계획에 대한 학과의 입장을 알려 달라고 요청하자 중국지역학과에서는 같은 해 11. 20. 교무처장에게 진정인의 계약기간 만료후 재계약을 하지 않겠다는 학과의 입장을 통지하였다. 교무처장은 2002. 12.

28. 진정인에게 임용계약기간이 2003. 2. 28.자로 만료된다는 사실을 통보하였다. 진정인은 2002. 12. 30. 진정인이 전임교수의 임용자격으로 1999. 3. 1.자로 임용되었으므로 2003. 3. 초빙교수로의 재계약 제의를 거절하면서 4년 재직중의 강의능력과 연구능력에 대한 교수인사위원회의 평가 및 심사 등 납득할 수 있는 공식절차를 밟아 달라는 요청을 하였다.

(나) 중국지역학과장은 같은 해 12. 16. 교무처장에게 중국자매대학의 교원을 초빙하려는 것이 학과의 입장임을 통지하고 어학교육을 위해서는 학과 즉 전공과정이 아닌 교양과정에 초빙교수를 둘 것을 권고하고, 2003. 1. 6. 진정인을 2003년 1년간 원어민 초빙교원으로 임용할 의사가 있음을 통지하였다. 중국지역학과장은 2003. 1. 20. “사회적 수요의 변화에 따라 학과의 발전계획을 새로 수립하면서 첫째, 중국의 자매대학과의 교류를 확대·발전시킬 필요성이 있는데, 현재 학점교류 프로그램에 따라 자매대학에 단기 유학하는 학생이 늘고 있긴 하지만, 이 교류의 이점이 본과 학생들을 위해 잘 활용되고 있지 못하다고 보고, 자매대학과의 교수 교류의 확대를 위해 자매대학의 중국인 교수를 초청하여 학생들의 어학교육을 할 수 있게 하는 초빙교수제도를 신설할 필요성이 있고, 둘째, 학과의 특성상 외국어 교육을 학과 교과과정 내에 충분히 수용하기 어려우며 장기적으로 어학인증제나 어학원제도 등을 통해 외국어 교육을 학과 교과과정으로부터 분리하고, 학과의 교과과정은 지역연구프로그램을 중심으로 조정할 필요성이 있고, 셋째, 졸업 이후 학생의 사회진출 전망을 고려할 때 산학연구의 틀을 강화할 필요가 있다고 보며, 이를 위해 2002년 교과과정 개편시 ‘국제경영문화 비즈니스’와 ‘동아시아 유통경제론’과 같은 산학연계성 교과목을 개발한 바 있는데, 이 과목을 제대로 운영하기 위해서는 현장의 실무지식이 충분한 겸임교원을 초빙해 강의를 수행토록 할 필요가 있고, 또 장기적으로 이러한 영역을 특성화하여 국제학부내에 새로운 전공영역을 개발할 필요성도 대단히 커서 어학교육전담 외국인 교수제도를 변경할 필요성이 발생하였는데 현재 학과의 교수 TO를 새롭게 늘리기 어려운 상황을 고려해서 외국어 교육 초빙교수 1명 + 산학관련 담당 겸임교수 1명의 제도를 운영하거나 경우에 따라서는 이를 외국어 교육과 산학겸임교수 3명의 제도로 운영할 수 있도록 하여 학생들의 교육에 도움이 될 수 있게 해 줄 것을 학교측에 요청한 바 있다.

(다) 대학본부에서는 중국지역학과와 이와 같은 발전계획을 시인하고 교원인사위원회는 2003. 1. 22. 진정인의 초빙교원임용을 승인하고, 2003. 1.

24. 진정인에게 진정인의 계약만료의 건에 대하여 중국지역학과에서 제한 초빙교수임용을 원칙적으로 허락하고 이에 따른 소정의 신규임용절차를 진행하도록 결의하였다는 결과 통보를 하였으나 진정인은 초빙교원 임용지원을 하지 않았다.

(2) 차별 여부의 판단

교원인사위원회는 중국지역학과와 발전계획에 따라 진정인을 조교수로 재임용하지 아니하고 초빙교수로 임용하기로 하였으므로 진정인에 대한 조교수 재임용 여부를 심사하였다고 보아야 할 것이다. 사립학교법 제53조의 2 제3항의 규정에 의하여 임용된 교원의 임용기간이 종료되는 경우에 임면권자가 교원인사위원회의 심의를 거쳐 재임용 여부를 결정한다고 하더라도 당해 교원의 임용기간 중의 업적평가와 강의평가에 문제가 없는 경우 임면권자가 당해 교원을 반드시 재임용하여야 하는 것은 아니다. ○○대학교에서 1999년부터 현재까지 재임용에서 탈락한 교수가 없었다고 하더라도 그러한 사정만으로 진정인을 반드시 재임용해야 하는 것이라고 볼 수는 없다. 교원인사위원회는 중국지역학과와 발전계획에 따라 진정인을 조교수로 재임용하지 않고 초빙교수로 임용하기로 하였으나 진정인이 초빙교수로 임용받기를 거절하였던 것이다. 따라서 진정인의 조교수 재임용 여부에 관하여 교원인사위원회의 심의를 거치지 않았다고 할 수 없고, 진정인을 조교수로 재임용하지 아니한 것을 진정인이 외국인이라는 이유로 합리적 이유없이 차별한 것이라고도 할 수 없다.

라. 결 론

그렇다면 이 사건 진정은 조사결과 진정의 내용이 조사대상 인권침해행위에 해당하지 아니하므로 국가인권위원회법 제39조제1항제2호에 의하여 이를 기각하여야 할 것이다.

2004. 1. 12.

국가인권위원회 전원위원회

위원장 김창국 위 원 박경서 위 원 유 현 위 원 유시춘  
위 원 조미경 위 원 김오섭 위 원 이흥록 위 원 신동운  
위 원 정강자 위 원 김만흠 위 원 김덕현

제 8 부

피부색에 의한 차별

## 1 2002.7.31.자 이진차3 결정[크레파스 색상의 피부색 차별]

---

- [1] 한국산업규격(KS)상 살색 색명이 합리적인 이유 없이 헌법 제11조에 보장된 평등권을 침해할 소지가 있는지 여부(적극)
- [2] 국제화·세계화로 국가 및 인종간 교류가 활발한 현 상황에서 특정한 인종의 피부 색깔만을 살색으로 규정하는 것이 산업표준화법의 입법취지에 부합되는지 여부(소극)
- [3] 민간기업인이 특정 색깔의 제품에 살색이라는 표기를 부착한 것이 국가인권위원회법 제30조 제1항 제1호 및 동법 제30조 제2항 제2호 소정의 인권침해행위 및 차별행위에 해당하는지 여부(소극)

### 【결정요지】

- [1] 한국산업규격(KS)상 ‘살색’ 색명은 1967년 한국산업규격 제정 당시 제 반사항에 대한 고려 없이 일본의 공업규격을 단순 번역한 것으로서 특정 색깔의 피부를 가진 인종의 사람에 대해서만 사실과 부합되는 것이므로 기타 인종의 사람들에 대해서는 합리적인 이유 없이 헌법 제11조에 보장된 평등권을 침해할 소지가 있다.
  - [2] 국제화·세계화로 국가 및 인종간 교류가 활발한 현 상황에서 특정한 인종의 피부 색깔만을 살색으로 규정하는 것이 인종과 피부색에 대한 차별적 인식을 확대하는 것으로 시대적 흐름에 반(反)하는 것일 뿐만 아니라, 살색이라는 색명은 적정하고 합리적인 산업표준을 제정·보급함으로써 산업경쟁력을 향상시키고 국민경제발전에 이바지한다는 산업표준화법의 입법취지에 부합되지 않는다.
  - [3] 민간기업인이 특정 색깔의 제품에 살색이라는 표기를 부착한 것이 국가인권위원회법 제30조 제1항 제1호에서 규정하고 있는 국가기관 등의 업무수행과 관련된 인권침해 또는 동법 제30조 제2항 제2호에서 규정하고 있는 재화의 공급이나 이용에 있어서 ‘특정한 사람’을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위로 볼 수 없다.
-

**【진 정 인】** 김○○ 외 4인

**【피진정인】** 기술표준원장 외 3인

- 【주 문】**
1. 피진정인 기술표준원장이 한국산업규격(KS)상 크레파스와 수채물감의 색명을 지정함에 있어서 특정색을 ‘살색’이라고 명명한 것은 헌법 제11조의 평등권을 침해할 소지가 있으므로 위 피진정인에게 위 색명을 개정할 것을 권고한다.
  2. 피진정인 경인상사(주), (주)신한화구 및 동아교재(주)에 대한 각 진정은 이를 각하한다.

**【이 유】**

**1. 당사자의 지위**

가. 진정인은 한국에 체류하고 있는 가나인 커피 ○○(COFFIE ○○○○), 스리랑카인 데○(DE○○), 미국인 잭 워터 (JACK WATTLE ○○○○), 독일인 요르그 ○○(JÖRG ○○○○)와 외국인노동자의 집 및 중국동포의 집 소장 김○○으로서 피진정인이 진정인의 평등권을 침해하였다는 이유로 2001. 11. 26. 국가인권위원회(이하 “위원회”라 한다)에 진정을 제기하였다.

나. 피진정인 기술표준원장은 국가표준제도의 확립지원 및 산업표준화제도의 운영을 주관하는 산업자원부 산하 행정기관으로서 한국산업규격(KS)의 제·개정 권한을 가지고 있고, 피진정인 경인상사(주), (주)신한화구 및 동아교재(주)(이하 “경인상사(주) 등”이라 한다)는 위 한국산업규격에 따라 황인종의 피부색과 유사한 색의 제품을 ‘살색’으로 표기한 제품을 판매하고 있는 사업체들이다.

**2. 당사자의 주장**

가. 진정인은 피진정인 기술표준원장이 한국산업규격(KS)상 특정색의 색명을 ‘살색’이라고 명명하고, 피진정인 경인상사(주) 등이 판매하는 크레

파스 및 수채물감 제품 중 특정 색깔의 제품을 살색이라고 표기한 것은 당해 특정한 색만이 피부색이라는 인식을 전달하는 것으로 이와 다른 피부색에 대한 차별행위를 조장하는 것이라고 주장하며 이의 시정을 요구하고 있다.

나. 피진정인 기술표준원장은 ‘살색’이라는 색명은 한국산업규격(KS)의 국가규격 도입초기인 1967년도에 일본공업규격상의 색명을 그대로 받아들인 것으로서 진정인을 차별할 의도가 없었다고 주장하고, 피진정인 경인상사(주) 등은 한국산업규격 인증업체로서 위 기술표준원이 정한 한국산업규격상의 색명에 따라 표기한 것이라고 주장하고 있다.

### 3. 위원회의 조사결과 인정된 사실

가. 산업표준화법 제1조는 “이 법은 적정하고 합리적인 산업표준을 제정·보급함으로써 광공업품 및 산업활동 관련 서비스의 품질고도화, 생산효율의 향상, 생산기술혁신을 기하며 거래의 단순·공정화 및 소비의 합리화를 통하여 산업경쟁력을 향상시키고 국민경제발전에 이바지함을 목적으로 한다”라고 규정하고, 동법 제2조는 “이 법에서 ‘산업표준화’라 함은 다음 각호의 사항을 통일하고 단순화하는 것을 말하며, ‘산업표준’이라 함은 산업표준화를 위한 기준을 말한다”라고 규정하는 한편, 동법 제2조 제5호는 “광공업의 기술과 관련되는 용어·약어·기호·부호·표준식 또는 단위”를 산업표준화로 정의하고 있다.

나. 한국산업규격(KS)은 산업표준화법 제2조에 근거를 두고 피진정인 기술표준원장이 산업표준심의회 심의를 거쳐 고시함으로써 제정되는 국가규격으로 약칭하여 KS로 표시한다.

다. 한국산업규격(KS)의 크레파스와 수채물감은 KS G로 분류하여 51종의 색명을 지정하고 있는데 그 가운데 황인종의 피부색과 유사한 특정색의 색명을 ‘살색’으로 명명하고 있다.

라. 현재 피진정인 경인상사(주) 등이 판매하고 있는 제품 중 황인종의 피부색과 유사한 특정 색깔의 제품에 ‘살색’이라는 표기가 부착되어 있고

이것은 피진정인 기술표준원장이 제정한 한국산업규격(KS)상 당해 색의 색명이 ‘살색’으로 명명되어 있기 때문이다.

#### 4. 위원회의 판단

가. 피진정인 기술표준원장과 관련된 부분에 대하여 살펴보면, 한국산업규격(KS)상 ‘살색’ 색명은 1967년 한국산업규격 제정 당시 제반사항에 대한 고려 없이 일본의 공업규격을 단순 번역한 것으로서 진정인의 주장대로 특정 색깔의 피부를 가진 인종의 사람에 대해서만 사실과 부합되는 색명이며, 이는 결과적으로 기타 인종의 사람들에 대해서는 합리적인 이유 없이 헌법 제11조에 보장된 평등권을 침해할 소지가 있는 것으로 판단된다.

나. 또한 국제화·세계화로 국가 및 인종간 교류가 활발한 현 상황에서 특정한 인종의 피부 색깔만을 ‘살색’으로 규정하는 것은 인종과 피부색에 대한 차별적 인식을 확대하는 것으로 시대적 흐름에 반(反)하는 것일 뿐만 아니라, ‘살색’이라는 색명은 적당하고 합리적인 산업표준을 제정·보급함으로써 산업경쟁력을 향상시키고 국민경제발전에 이바지한다는 산업표준화법의 입법취지에도 부합되지 않는다고 할 것이다.

다. 피진정인 경인상사(주) 등이 관련된 부분에 대하여 살펴보면, 민간기업인 피진정인들이 특정 색깔의 제품에 ‘살색’이라는 표기를 부착한 것은 국가인권위원회법 제30조 제1항 제1호에서 규정하고 있는 국가기관 등의 업무수행과 관련된 인권침해 또는 동법 제30조 제2항 제2호에서 규정하고 있는 재화의 공급이나 이용에 있어서 ‘특정한 사람’을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위로 볼 수 없으므로 동법 제30조 제1항에서 규정하고 있는 조사대상에 해당되지 아니한다.

#### 5. 결 론

그렇다면 피진정인 기술표준원장이 한국산업규격(KS)상 특정색의 색명을 ‘살색’이라고 명명한 것은 국가기관의 업무수행과 관련하여 헌법 제11조에서 보장하고 있는 평등권을 침해할 소지가 있는 것으로 인정되므로 피진



정인에 대하여 한국산업규격(KS)을 개정할 것을 권고하기로 하고, 피진정인 경인상사(주) 등의 행위는 위원회의 조사대상에 해당하지 아니하여 국가인권위원회법 제32조 제1항 제1호에 따라 각하대상이므로 주문과 같이 결정한다.

전원위원회

위원장	김창국	위 원	박경서	위 원	유 현	위 원	유시춘
위 원	조미경	위 원	김오섭	위 원	이진강	위 원	신동운
		위 원	정강자	위 원	곽노현	위 원	김덕현

제 9 부

전과에 의한 차별

**1 2003.1.27.자 02진차47 결정[형의 효력이 실효된 전과를 이유로한 교원임용 차별]**

---

- [1] 형의 효력이 실효된 전과를 이유로 진정인을 교원으로 임용제청하지 아니한 피진정인의 행위에 대하여 평등권을 침해한 차별행위로 인정한 사례
- [2] 국정원장이 신원조사 회보에 있어 사면·복권된 국가보안법 위반 전력을 통보하여 진정인이 불이익을 받게 한 행위를 행복추구권 침해로 인정한 사례
- [3] 국정원장이 신원조사회보를 하는 경우 사면·복권된 범죄 경력에 대하여 이를 통보하지 않도록 관행을 개선할 것을 권고한 사례

**【결정요지】**

- [1] 국가보안법 위반으로 징역형등을 선고받고 이후 사면·복권되어 형의 효력이 실효되었음에도 피진정인이 신원조사회보서상 전과가 있음으로 진정인을 이사회에 임용제청조차 하지 아니한 행위는 헌법 제11조의 평등권 침해 및 국가인권위원회법 제30조 제2항에 의한 합리적인 이유없는 고용상 차별행위로 인정된다.
  - [2] 피진정인 ○○고등학교장은 빠른시일내에 진정인을 이사회에 임용제청할 것을 권고함
  - [3] 피진정인 국정원장은 사면·복권을 고려하지 아니하고 국가보안법 위반죄등 일부 범죄에 대해서 신원조사회보서에 이를 통보하는 관행을 유지하고 있는 바, 이는 헌법 제10조의 행복추구권을 침해한 것으로 인정되므로 이의 개선을 권고함
- 

**【진 정 인】** 이○○

- 【피진정인】**
- 1. ○○○○고등학교 교장 허○○
  - 2. 국가정보원장
  - 3. 경찰청장

- 【주 문】**
1. 피진정인 ○○○○고등학교장이 진정인을 교원으로 임용 제청하지 않은 행위는 형의 효력이 실효된 전과를 이유로 한 진정인의 평등권을 침해한 차별행위로 인정한다.
  2. 피진정인 ○○○○고등학교장은 가능한 한 빠른 시기에 진정인을 학교법인 ○○학원 이사회에 임용 제청할 것을 권고한다.
  3. 피진정인 국가정보원장이 신원조사 회보에 있어 사면·복권된 국가보안법 위반 진력을 통보하게 한 관행으로 인하여 당사자가 불이익을 받게 한 행위는 헌법 제10조에 정한 진정인의 행복추구권을 침해하는 행위로 인정한다.
  4. 피진정인 국가정보원장, 경찰청장 등은 보안업무규정 제31조에 정한 신원조사를 하는 경우 사면·복권된 범죄 경력은 범죄 종류와 관계없이 통보하지 않도록 관행을 개선할 것을 권고한다.

**【이 유】**

**1. 당사자의 지위**

가. 진정인은 1992. 3월 경상남도 ○○시에 소재한 ○○대학교 인문대학에 입학하여 2001. 2월 졸업한 자로, 1999. 10. 8. 국가보안법 등을 위반한 혐의로 창원지방법원 ○○지원에서 징역 1년에 집행유예 2년 및 자격정지 1년을 각 선고받아 2000. 8. 15. 특별사면·복권된 사실이 있고, 2002학년도 ○○○○고등학교 교원 임용시험에 합격하였으나, 신원조사 결과 위 사실이 밝혀져 교원임용에서 탈락하였다고 주장하면서, 이는 형의 효력이 실효된 전과를 이유로 진정인의 평등권을 침해한 차별행위이며, 이미 관계 법률에 정한 처벌을 받았음에도 교원으로 임용되지 않아 이중의 피해를 본 것이라며, 2002. 4. 24. 국가인권위원회(이하 위원회라 한다)에 진정을 제기하였다.

나. 피진정인 ○○○○고등학교장은 학교법인 ○○학원에서 설립·운영하고 있는 ○○○○고등학교의 장으로, 같은 학교에 근무하는 교원의 임용 제청 등 학교 운영 전반을 책임지고 있는 자이다.

다. 신원조사제도 부분에 있어 진정인은 신원조사 결과를 회보한 경남 ○○경찰서장을 피진정인으로 지정하였으나, ○○경찰서장은 보안업무규정 제31조 및 제34조의 규정에 따라 신원조사결과를 통보만 하였을 뿐이므로, 신원조사제도를 총괄하고 있는 국가정보원장, 경찰청장 등을 피진정인으로 지정하여 신원조사제도에 관한 의견을 제출받아 이를 검토하였다.

## 2. 당사자들의 주장

가. 진정인은 신원조사 회보에 있어 사면·복권된 범죄 경력은 통보하지 않아야 함에도 이를 통보하여 취업을 하지 못하게 한 행위는 진정인에게 이종의 피해를 입게 한 것이며, 국가보안법 위반 사실이 있더라도 사면·복권된 경우 공립학교 교원은 임용된 반면에 사립학교 교원은 그 임용기준을 달리 정하여 임용하지 않은 것은 합리적인 이유가 없는 차별행위라고 주장하고 있다.

나. 피진정인 ○○○○고등학교장은 교원을 신규 임용할 때에는 감독기관인 경남교육청에 신원조사회보서를 제출하도록 되어 있어, 임용에 필요한 구비서류를 갖추기 위해 신원조사를 실시한 것으로, 그 결과는 서류 심사에도 참고만 할 뿐이며, 교원임용은 당사자와의 면접 등을 통하여 인성과 자질이 교사로서 적격한지 여부와 본교 건학이념에 부합된 사람인가를 신중히 검토하여 결정할 사항으로, 특히 사립학교의 경우 한번 임용하면 특별한 이유가 없는 한 정년까지 근무하게 되어 임용 예정자의 인성 등을 매우 중요시하여 선발하고 있는 바, 진정인은 학교장의 서류 심사 및 면접 결과 교사로서의 인품과 자질이 본교 건학이념과 부합되지 않아 임용제청을 하지 않은 것으로, 진정인에게 이를 충분히 설명하여 납득을 시켰다고 주장하고 있다.

다. 피진정인 경찰청장은, 신원조사는 보안업무규정 제31조의 규정에 따라 국가의 안전보장을 위하여 국가에 대한 충성심·성실성·신뢰성 등을 조사하는 등 임용대상자의 정보를 수집·제공하는 것으로, 보안업무규정 제34조제1항에 의거 대상자의 국가관, 성실소행, 대인관계, 특이사항 등을 기재하며, 국가안전보장을 위하여 정보를 수집·제공하는 것이므로 형의

## 제9부 전과에 의한 차별

실효나 사면·복권된 사실과는 별개 사안으로 보아야 하며, 또한 그 결과는 보안상 적성을 판단하는 데 필요한 신원정보의 제공일 뿐으로 신규임용이나 승진 등 인사관리에 활용할지 여부는 인사 결정권자의 재량에 속하는 사항임을 명시하여 회보하고 있다고 주장하고 있고,

라. 피진정인 국가정보원장은 신원조사기관의 장은 형의실효등에관한법률 제6조 및 같은 법 시행령 제7조의 규정에 따라 수사자료표에 의한 범죄경력 조회 및 회보를 할 수 있으므로 형의 효력이 실효되거나 사면·복권된 경우라도 이를 회보할 수 있고, 신원조사 결과를 신규임용이나 승진 등 인사관리에 활용할지 여부는 결정권자의 재량에 속하는 사항이며, 특히 보안업무규정 제34조의 규정에 의거 국가안전보장상 유해로운 정보인 국가보안법 위반사항을 통보하는 것은 인사권자가 신원조사대상자의 국가에 대한 충성심·신뢰성 등과 관련하여 인사업무에 참고하도록 한 것일 뿐이므로 신원조사 목적에 위배되지 않는다고 주장하고 있다.

### 3. 위원회의 조사내용

가. 진정인 진술서, 피진정인 ○○○○고등학교장의 진술조서, 경남교육청에서 제출한 각 관련자료, 교육인적자원부의 의견회신, 국가정보원장 및 경찰청장 의견서 및 참고인 진술서 등을 종합하여 보면 다음과 같은 사실이 인정된다.

(1) 진정인을 임용제청하지 않은 사실에 대하여

(가) 진정인이 학교법인 ○○학원에서 실시한 ○○○○고등학교 교원 신규임용 시험에 최종 합격한 사실

(나) 학교법인 ○○○○학원의 교원임용규칙 제5조 단서에 “금고 이상의 형을 받은 사실이 있는 자는 교원으로 임용할 수 없다”고 규정한 사실

(다) 학교법인 ○○학원 이사장이 2002. 2. 1. 진정인의 신원조사를 ○○경찰서장에게 의뢰하여 같은 달 19일 신원조사회보서를 접수한 사실

(라) 2002. 2. 21.경 피진정인 ○○○○고등학교장이 진정인에게 임용을 하지 않겠다고 통보한 사실

(마) 피진정인 ○○○○고등학교장이 학교법인 ○○학원 이사회에 진정인에 대한 임용제청을 하지 않은 사실

(바) ○○○○고등학교의 감독기관인 경남교육청에서 진정인이 제기한 인터넷 민원을 처리하면서 피진정인에게 교원임용규칙 제5조 단서규정 때문에 진정인을 임용제청하지 않았다는 확인서를 받은 사실

(2) 사면·복권된 전과를 통보하여 취업에 불이익을 받게 한 것은 이중 처벌이라고 주장한 데 대하여

(가) 경남○○경찰서장이 2002. 2. 5. 학교법인 ○○학원 이사장으로 부터 진정인의 신원조사를 의뢰받아 같은 달 16일 회신한 사실

(나) 진정인이 1999. 10. 8. 국가보안법 등을 위반한 혐의로 창원지방 법원 ○○지원에서 징역 1년, 집행유예 2년 및 자격정지 1년을 각 선고받아 2000. 8. 15. 특별사면·복권된 사실

나. 관계 법령은 다음과 같다.

(1) 헌법 제10조는 “모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.”고 규정하고 있고,

(2) 헌법 제11조는 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니 한다”고 규정하고 있다.

(3) 사립학교 교원 임용관련 규정

○ 사립학교법제52조 : 사립학교의 교원의 자격에 관하여는 국·공립학교의 교원의 자격에 관한 규정에 의한다.

○ 사립학교법제53조의 2

① 각급학교의 교원은 당해 학교법인 또는 사립학교경영자가 임명하되, 다음 각호의 1에 의하여야 한다.

1. 학교법인 및 법인인 사립학교경영자가 설치·경영하는 사립학교의 교원의 임명은 당해 학교의 장의 제청으로 이사회의 의결을 거쳐야 한다.

○ 사립학교법제53조의 3

① 각급학교의 교원의 인사에 관한 중요사항을 심의하기 위하여 당해 학교에 교원인사위원회를 둔다.

② 교원인사위원회의 조직·기능과 운영에 관하여 필요한 사항은 학교법인 및 법인인 사립학교경영자의 경우에는 정관으로 정한다.

제9부 전과에 의한 차별

○ 사립학교법제57조 : 사립학교의 교원이 국가공무원법제33조제1항 각호의 1에 해당하게 된 때에는 당연 퇴직된다.

○ 교육공무원법제10조

② 교육공무원의 임용에 있어서는 교원으로서의 자격을 갖추고 임용을 원하는 모든 자에 대하여 능력에 따라서 균등한 임용의 기회가 보장되어야 한다.

○ 국가공무원법제33조

① 다음 각호의 1에 해당하는 자는 공무원에 임용될 수 없다.

1. 금치산자 또는 한정치산자
2. 파산자로서 복권되지 아니한 자
3. 금고이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년을 경과하지 아니한 자
4. 금고이상의 형을 받고 그 집행유예의 기간이 완료된 날로부터 2년을 경과하지 아니한 자
5. 금고이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고유예기간 중에 있는 자
6. 법원의 판결 또는 다른 법률에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 자
7. 징계에 의하여 파면의 처분을 받은 때로부터 5년을 경과하지 아니한 자
8. 징계에 의하여 해임의 처분을 받은 때로부터 3년을 경과하지 아니한 자

○ 학교법인 ○○학원 정관 제77조(임면)

② 학교의 장 이외의 교원은 당해학교의 장의 제청으로 이사회의 의결을 거쳐 이사장이 임면한다.

○ 학교법인 ○○학원 정관 제85조(인사위원회의 설치) : 교원의 인사에 관한 중요사항을 심의하게 하기 위하여 당해 학교에 교원인사위원회를 둔다.

○ 학교법인 ○○학원 정관 제86조(인사위원회의 기능)

① 인사위원회는 다음 각호의 사항을 심의한다.

1. 교원의 보직에 관한 사항
2. 교원의 연수대상자 및 포상대상자 추천에 관한 사항



3. 기타 학교의 장이 인사위원회의 심의를 필요로 한다고 인정하는 사항

○ 학교법인 ○○학원 교원임용규칙 제5조(교원의 자격) : 사립학교의 교원의 자격에 관하여는 국·공립학교의 교원의 자격에 관한 규정에 준하되 단, 금고 이상의 형을 받은 사실이 있는 자는 교원으로 임용할 수 없다.

(3) 신원조사제도 관련규정

○ 형의실효등에관한법률 제3조(수형인명부) : 지방검찰청 및 지청과 보통검찰부에서는 자격정지 이상의 형을 선고한 재판이 확정되면 지체없이 수형인명부에 기재하여야 한다.

○ 형의실효등에관한법률 제4조(수형인명표)

① 지방검찰청 및 지청과 보통검찰부에서는 자격정지 이상의 형을 선고받은 수형인에 대한 수형인명표를 작성하여 수형인의 본적지 시·구·읍·면사무소에 송부하여야 한다.

○ 형의실효등에관한법률 제6조(수사자료표의 조회 및 회보제한 등)

① 수사자료표에 의한 범죄경력 조회 및 그 회보는 범죄수사와 재판 및 대통령령으로 정하는 경우에만 할 수 있다.

○ 형의실효등에관한법률 제7조(형의 실효)

① 수형인이 자격정지 이상의 형을 받음이 없이 형의 집행을 종료하거나 그 집행이 면제된 날부터 다음 각호의 기간이 경과한 때에는 그 형은 실효된다.

○ 형의실효등에관한법률 제8조(형 실효등과 전과기록의 정리)

① 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 수형인명표는 이를 폐기하고 수형인명부는 해당란을 삭제한다.

1. 제7조 또는 형법 제81조에 의하여 형이 실효된 때

4. 일반사면이나 형의 선고의 효력을 상실하게 하는 특별사면 또는 복권이 있을 때

○ 형의실효등에관한법률시행령 제7조

① 범죄의 수사와 재판 외에 법제6조의 규정에 의하여 수사자료표에 의한 범죄경력조회 및 그 회보를 할 수 있는 경우는 다음과 같다.

1. 보안업무규정에 의하여 신원조사를 하는 경우

○ 보안업무규정 제31조

① 국가보안을 위하여 국가에 대한 충성심·성실성 및 신뢰성을

제9부 전과에 의한 차별

조사하기 위하여 신원조사를 실시한다.

② 신원조사의 대상이 되는 자는 다음과 같다.

1. 공무원 임용예정자
2. 비밀취급인가예정자
3. 해외여행을 하고자 하는 자(입국하는 교포를 포함한다)
4. 국가중요시설·장비 및 자재 등의 관리자와 기타 각급기관의 장이 국가보안상 필요하다고 인정하는 자
5. 공공단체의 직원과 임원의 임명에 있어서 정부의 승인이나 동의를 요하는 법인의 임원 및 직원
6. 기타 법령이 정하는 자

○ 보안업무규정 제34조(조사결과의 처리)

① 각 조사기관의 장은 신원조사의 결과 국가안전보장상 유해로운 정보가 있음이 확인된 자에 대하여는 관계기관의 장에게 그 사실을 통보하여야 한다.

② 제1항의 통보를 받은 관계기관의 장은 신원조사의 결과에 따라 필요한 보안대책을 강구하여야 한다.

○ 국정원신원조사업무지침제15조(회보 범위)

① 조사기관의 장은 신원조사결과 다음 각호에 해당하는 본인의 신원특이 내용이 발견되었을 경우에는 요청기관의 장에게 기록 회보하여야 한다.

1. 국가보안법위반, 형법 중 내란·외환의 죄 등 반국가사범으로 유죄판결(선고유예 이상)을 받았거나 기소유예, 공소보류 처분을 받은 사항
2. 북한이탈 또는 납북귀환 관련사항
3. 피 보안관찰자로 편입되어 있는 사항
4. 일반 형사사건 관련으로 유죄판결(선고유예 이상)을 받은 사항
5. 기타 국가안보에 위해로운 영향을 미칠 수 있다고 인정되거나 해당 공직임용 및 직무수행상 결격사유에 해당되는 사항

② 조사기관의 장은 제1항 각호의 사항 이외에도 대상자의 신원정보자료 중 조사목적의 적격성 판단을 위한 참고자료가 될 수 있는 사항은 충실히 기록·회보하여야 한다.

(4) 국가인권위원회법제30조제2항은 합리적인 이유 없이 형의 효력이 실효된 전과를 이유로 고용 등에 있어 불리하게 대우하는 행위를 평등권침해의 차별행위로 규정하고 있다.

#### 4. 위원회의 판단

가. 진정인이 선고받은 전과가 형의 효력이 실효되었는지 여부

(1) 진정인은 1999. 10. 8. 국가보안법 등을 위반한 혐의로 창원지방법원 ○○지원에서 징역 1년에 집행유예 2년 및 자격정지 1년을 각 선고받았으나, 2000. 8. 15. 사면법 제5조 및 제7조의 규정에 의거 형 선고의 효력을 상실케 하는 동시에 복권된 바, 진정인이 선고받은 형의 효력은 이미 실효되었다고 할 수 있다.

나. 진정인이 선고받은 범죄 사실이 학교법인 ○○학원의 교원임용규칙 제5조 단서 규정에 해당되는 지 여부

(1) 대법원이 1997. 7. 22. 선고한 판결 내용에 의하면(96도2153) 『형사소송법 제420조에 정한 재심청구에 있어, 특별사면에 의하여 유죄의 판결의 선고가 그 효력을 상실하게 되었다면 이미 재심 청구의 대상(유죄판결)이 존재하지 아니 한다』고 한 바, 진정인은 사면·복권으로 인해 이미 유죄를 선고 받은 판결이 있지 않은 것과 같다고 보아야 하며,

(2) 2002. 8. 23. 선고한 대법원 판결(2000다64298)도 『“금고 이상의 형의 선고를 받은 때”란 사면 등으로 인하여 그 형의 효력이 상실된 경우까지를 포함하는 것은 아니고, “금고 이상의 형의 선고를 받고 그 효력이 유지되고 있는 때”를 뜻한다고 보는 것이 합리적』이라고 한 바, 진정인이 이미 사면·복권된 이상 학교법인 ○○학원의 교원임용규칙 제5조 단서규정에 해당되지 않는 것으로 보아야 할 것이다.

다. 진정인이 교원 신규임용에서 탈락한 이유에 대하여

(1) 피진정인 ○○○○고등학교장은 진정인에 대한 서류심사 및 면접결과 교사로서의 인품과 자질이 학교 건학이념과 부합되지 않아 임용체정을 하지 않았다고 주장하고 있으나,

(2) 피진정인 진술조서 등에 의하면, 진정인의 면접시험을 위하여 교원인사위원회 등을 개최하거나 면접시험을 따로 실시한 사실이 없고, 진정인이 서류를 제출할 때 인사를 겸해 면담을 한 사실이 있을 뿐이라고 하였으며, 진정인의 인품과 자질을 판단할 만한 자료 등 면접에 필요한 검토 자료를 작성한 사실이 없다고 한 점 등으로 볼 때,

(3) ○○경찰서장이 보낸 신원조사사회보서가 진정인의 평가를 위한 기준이 될 수밖에 없었다고 인정되며,

(4) 또한, 2002. 2. 21. 진정인을 면담한 것도 피진정인이 진정인에 대한 인품과 자질을 검토하기 위한 면담이라기보다는 임용제청을 하지 않겠다는 통보를 하기 위한 면담이었던 것으로 인정되는 바, 피진정인의 주장을 받아들이기는 어렵다 하겠다.

(5) 특히, ○○○○고등학교의 감독기관인 경남교육청에서 진정인이 제기한 민원을 확인하면서 피진정인에게 받은 확인서 및 경위서 등에 의하면, 피진정인은 “금고 이상의 형을 받은 사실이 있는 자는 교원으로 임용할 수 없다”고 한 규정 때문에 학교법인 이사회에 교원채용을 위한 임용제청을 하지 않은 사실이 있다고 한 바, 피진정인이 교원임용규칙 제5조의 규정을 근거로 임용제청을 하지 않은 것이라고 볼 수밖에 없다 하겠다.

라. 사립학교 교원의 임용은 사적 계약관계로 그 자율성의 보장 여부에 대하여

(1) 교육인적자원부가 제출한 의견에 의하면, 사립학교 교원의 임용 행위가 사적 계약관계이므로 국가공무원법에 정한 이상으로 제약을 가할 수는 있지만, 사립학교가 국민의 교육을 담당하는 공공적인 성격이 강한 만큼 교원임용 행위가 사적 계약관계라 할지라도 국가의 최고 규범인 헌법에 규정한 국민의 기본권을 침해하는 불합리한 사유를 결격사유로 규정하는 것은 인정될 수는 없다고 하겠고,

(2) 사립학교의 공공성을 확인하기 위하여 최근 3년간 ○○○○고등학교 세입 재원 현황을 살펴보면, 설립자인 학교법인이 부담하는 재정은 연 1%도 되지 아니하고, 대부분 국고 보조금 또는 학생들이 납부하는 수업료 등이 주요 재원이므로, 사립학교를 국민교육기관으로서의 공공성을 배제한 채 그 자율성만을 인정하기는 어렵다 하겠다.

○○○○고등학교 세입재원 현황

(금액 단위 : 천원)

구 분	학 생 부 담			법 인 부 담	국 고 보 조 금 등			기 타 수 입	합 계
	사용료및 수수료	학교운영 지원비	계		국고	기타 (시설비 등)	계		
2000년	235,040		235,040 (27.5%)	5,349 (0.6%)	519,034 (60.8%)	93,492 (11.0%)	612,526 (71.8%)	996 (0.1%)	853,911 (100%)
2001년	256,335	243,419	499,754 (40.0%)	1,557 (0.1%)	664,934 (53.1%)	63,592 (5.1%)	728,526 (58.2%)	21,777 (1.7%)	1,251,614 (100%)
2002년	357,934	315,246	673,180 (46.0%)	1,560 (0.1%)	716,198 (49.0%)	40,423 (2.8%)	756,621 (51.8%)	31,272 (2.1%)	1,462,633 (100%)

1. 2000년 및 2001년은 결산액 기준, 2002년은 예산액 기준
2. 2002년 보조금은 도 교육청 내시액 기준
3. 보조금란의 기타는 도 교육청에서 지원한 학교시설비 및 기타 학교운영경비임
4. 학교운영지원비는 육성회비 회계 등을 통합한 것임(육성회비 및 급식비, 특기교육비, 앨범비 등)

(3) 따라서, 사립학교의 교원 임용행위를 순수한 사인간의 계약행위로 볼 수만은 없고, 교육기본법에 의한 공공의 목적을 수행하는 공공기관으로서의 성격이 병존한다고 보아야 할 것이다.

마. 진정인에게 임용제청하지 않은 이유를 충분히 설명하여 납득을 시켰다고 한 데 대하여

(1) 피진정인은 진정인의 전과 사실이 여러 사람에게 알려지면 진정인이 곤란할 것 같아 진정인에게 사립학교에 임용될 경우 어려운 점 등을 설명하고 공립학교로 갈 것을 설득하여 진정인이 납득을 하였다고 주장하나

(2) 진정인은 2002. 2. 21. 피진정인에게 신원조사사회보서에 전과 기록이 있어 채용을 할 수 없다는 설명과 함께 이사회의 내규 때문에 이사회에서 통과될 수 없어 임용이 안 된다는 말을 들었으나, 피진정인이 지역사회 유지로서 명망이 있기 때문에 최대한 좋은 인상을 피진정인에게 남기기 위하여 정중하게 인사를 드리고 나왔을 뿐으로 피진정인의 임용 탈락 통보를 수긍한 것은 아니라고 주장하고 있으며, 앞에서 살펴 본 전후 사정에 비추어 보면 진정인의 주장이 보다 신빙성이 있다 하겠다.

바. 평등권 침해의 차별행위인지 여부

(1) 위에서 살펴 본 바와 같이 위원회는 피진정인 ○○○○고등학교장이 진정인을 교원으로 신규 임용할 것을 제청하지 않은 행위를 국가인권위원회법 제30조 제2항에 정한 『형의 효력이 실효된 전과를 이유로 한 고용 상의 차별행위』로 인정한다.

(2) 한편, 사립학교에서 교원을 신규 임용하는 행위가 사립학교 운영의 자율권에 속한다고 하더라도 “형의 효력이 실효된 전과를 이유로 진정인을 교원임용에서 배제시킨 행위가 왜 합리적인지”에 대한 논리적 정당성이 필요하다고 할 것이나, 피진정인은 진정인의 인성이나 품성, 교원으로서의 자질 등을 검토할 수 있는 객관적인 기준을 마련하지 않았고, 면접시험 등 진정인에 대한 검증 절차도 없이 교원임용을 제청하지 않은 만큼 그 합리성을 인정하기는 어렵다.

사. 신원조사제도의 인권침해 여부에 대하여

(1) 신원조사는 보안업무규정 제31조 및 제34조의 규정에 의거 국가 보안을 위해 국가에 대한 충성심 등을 조사하기 위하여 실시하는 것으로, 형의 실효 등에 관한 법률 제6조 및 같은 법 시행령 제7조에 의거 같은 법 제2조 제4호에 정한 수사자료표를 활용할 수 있도록 하고 있으나, 같은 법 제7조에 형의 실효에 관한 규정을 두고, 제8조에 형이 효력이 실효되면 전과기록을 정리하는 수형인명표를 폐기하고, 수형인명부의 해당란을 삭제하도록 하고 있으며,

(2) 대법원도 『형사소송법 제420조에 정한 재심청구에 있어, 특별사면에 의하여 유죄의 판결의 선고가 그 효력을 상실하게 되었다면 이미 재심청구의 대상(유죄판결)이 존재하지 아니 한다』고 판시한 바 있고(1997. 7. 22. 선고96도2153)

(3) 신원조사의 근본 취지가 국가에 대한 충성심·성실성·신뢰성 등을 조사하여 국가의 안전보장을 위한 것인 바, 국가보안법 등을 위반하여 형을 선고 받은 사실이 있다 하더라도 국가에서 사면·복권을 해 주는 것은 그 대상자의 국가에 대한 충성심 등을 긍정적으로 평가한 것으로 볼 수 있으며,

(4) 특히 사면법에 따라 특별 사면·복권된 경우, 『형의 선고로 인해 금지되어 있는 선거에 의한 공직취임이나 공무원 임용 등을 다시 허용하도

록 한 관계규정의 범 제정취지』나, 『전과기록을 정리하는 수형인명표를 폐기하고, 수형인명부의 해당란을 삭제하도록 한 형의실효등에관한법률의 제정취지』 등으로 볼 때 사면·복권된 범죄 경력을 통보하여 당사자가 불이익을 받도록 한 것은 헌법 제10조에 정한 진정인의 행복추구권을 침해하는 행위라 할 것이고,

(5) 사면·복권된 경우 ‘일반 형사사건 관련으로 유죄판결을 받은 경우’에는 신원조사회보서에 기재하지 않으면서 ‘국가보안법위반, 형법 중 내란·외환의 죄의 경우’에만 통보를 하고 있는 것은 또 하나의 차별행위라고 할 것이다.

## 5. 결 론

그러므로, 피진정인 ○○○○고등학교장이 진정인을 ○○○○고등학교의 교원으로 신규임용 제청을 하지 않은 데 대하여 형의 효력이 실효된 전과를 이유로 헌법 제11조에 정한 진정인의 평등권을 침해한 차별행위로 인정하고, 피진정인에게 가능한 한 빠른 시기에 진정인의 임용제청 등 평등권 침해에 대한 구제조치의 이행을 권고하고, 앞으로 이와 같은 일이 일어나지 않도록 교원 모집 등과 관련하여 형의 효력이 실효된 전과를 이유로 차별행위를 하지 않을 것을 권고하기로 하고,

피진정인 국가정보원장 등이 신원조사회보서에 사면·복권된 국가보안법 위반 전과를 통보하도록 한 관행에 대하여 헌법 제10조에 정한 진정인의 행복추구권 등을 침해하는 행위로 인정하고, 앞으로 신원조사제도 운영에 있어 사면·복권된 범죄전력은 그 종류에 관계없이 신원조사 회보 대상에서 제외하도록 관행의 개선을 권고하기로 하여 주문과 같이 결정한다.

반대의견 : ○○○ 위원

피진정인이 속한 학교법인 ○○학원의 교원임용규칙 제5조에 “금고 이상의 형을 받은 사실이 있는 자”를 임용결격사유로 규정한 것은 선고받은 형의 효력이 실효된 자를 포함하여 금고 이상의 형을 받은 경력이 있는 모든 사람들에 대하여 제한 없이 획일적이고 원천적으로 고용을 배제하는 것으로, 헌법 제11조가 보장한 평등권을 침해하는 것이고, 국가인권위원회법 제

30조제2항이 규정한 합리적 이유 없는 차별행위에 해당함은 이론의 여지가 없다.

다만, 이 사건의 피진정인인 ○○○○고등학교장이 학교법인 이사회에 진정인에 대한 교원임용 제청을 하지 않은 것은 단지 진정인이 징역형의 집행유예의 형을 받은 사실이 있다는 그 자체 때문 만이었다고 볼 수는 없고, 진정인이 국가보안법 위반 등의 죄로 위와 같은 형을 선고받은 사실에 의하여 일부 간취될 수 있는 진정인의 품성, 사고방식, 행동양식이 위 학교의 교사로서의 적격과 건학 이념에 부합되지 않는다는 나름대로의 판단에 기인했다고 보아야 할 것이다.

사립학교의 교원임용행위는 어디까지나 사적 계약관계이므로 자율성과 합리적인 범위 내에서의 재량이 보장되어야 한다. 사립학교가 특정한 사람을 최종합격자로 공고하고 교육청에 보고한 행위에 의하여 학교장이 이사회에 그 사람에 대한 임용을 제청하거나 또는 이사회가 그 사람의 임용을 의결해야 할 법적 구속력이 발생했다고 볼 수는 없고, 최종적으로 고용계약이 이루어질 때까지 학교장이나 이사회가 어떠한 경로나 사유에 의해서이든 그 임용대상자의 자질이나 인성이 그 학교의 교사로서 적합하지 않다고 판단하면 임용하지 않을 수 있는 재량권이 있다고 하겠다.

따라서 이 사건 진정내용은 오직 형의 효력이 실효된 전과만을 이유로 한 불합리한 차별행위가 아니라고 판단된다.

2003. 1. 27.

국가인권위원회 진원위원회

위원장 김창국	위 원 박경서	위 원 유 현	위 원 유시춘
위 원 조미경	위 원 김오섭	위 원 류국현	위 원 신동운
	위 원 정강자	위 원 곽노현	위 원 김덕현



제10부

성적지향에 의한 차별

## 1 2003.3.31.자 02진차80, 130 결정[성적지향에 의한 행복추구권등 침해]

---

- [1] 동성애를 수간, 혼음, 근친상간, 가학·피학성음란증 등과 같이 사회통념상 허용되지 아니한 성관계라고 할 수 있는지 여부(소극)
- [2] 동성애를 표현한 매체물을 청소년유해매체물로 지정하여 청소년들의 접근을 막는 청소년보호법시행령 [별표 1] 청소년유해매체물 심의기준(제7조 관련)은 헌법상 평등권 및 신체의 자유를 침해한 것이므로 규정 중 ‘동성애’를 삭제하도록 권고한 사례

### 【결정요지】

- [1] 동성애는 정신의학상 정신질환이 아니고, 정신적 장애와 아무 관계도 없으며, 정상적인 성적 지향의 하나로 간주되고 있을 뿐 아니라 교육 인적자원부 발행의 성교육 교사용 지도지침서에도 동성애가 하나의 인간적인 삶인 동시에 애정의 형식이고 성도착증으로 분류되지 않는다고 설명되고 있는 사정 등에 비추어 보면 동성애를 수간, 혼음, 근친상간, 가학·피학성음란증 등과 같이 사회통념상 허용되지 아니한 성관계라고 할 수는 없다.
  - [2] 헌법 제10조에 보장된 행복추구권은 개인의 자기운명결정권을 전제로 하는 것이고, 자기운명결정권에 포함되어 있는 성적자기결정권은 성적행동의 여부 및 그 상대방을 결정할 수 있는 권리인 바, 이와 같은 성적행동에는 동성애도 포함된다 할 것이므로, 동성애를 표현한 매체물을 청소년유해매체물로 지정하여 청소년들의 접근을 막는 청소년보호법시행령 [별표1] 청소년유해매체물 심의기준(제7조 관련)은 동성애자의 성적자기결정권, 곧 행복추구권을 침해하고, 합리적인 이유없이 성적지향을 이유로 동성애자를 배제·구별하거나 불리하게 대우함으로써 헌법 제11조 제1항에 보장된 평등권을 침해하고, 타인의 명예나 권리 또는 공중도덕이나 사회윤리를 침해하지 않는 한 최대한으로 보장되어야 할 헌법 제21조 제1항의 표현의 자유를 침해하는 것으로 판단되므로 당해 심의기준(제7조 관련) 중 ‘동성애’를 삭제할 것을 권고함.
-

**【진 정 인】** 한국○○○○ ○○○, ○○○인권○○

**【피진정인】** 청소년보호위원회위원장

- 【주 문】**
1. 동성애를 사회통념상 허용되지 아니한 성관계의 하나로 규정한 청소년보호법시행령 [별표 1] 청소년유해매체물의 심의기준(제7조 관련)은 동성애자들의 헌법 제10조의 행복추구권, 제11조의 평등권, 제21조의 표현의 자유를 침해하는 것으로 인정한다.
  2. 피진정인에게 청소년보호법시행령 [별표 1] 청소년유해매체물 심의기준(제7조 관련) 중 ‘동성애’를 삭제하는 것으로 개정할 것을 권고한다.

**【이 유】**

**1. 당사자의 지위**

가. 진정인 한국○○○○모임 ○○○는 2002. 10. 15., 진정인 ○○○○연대는 같은 해 12. 23. 각각 국가인권위원회(이하 “위원회”라 한다)에 청소년보호법시행령 [별표 1] 청소년유해매체물의 심의기준(제7조 관련) 2. 개별 심의기준 다. 수간을 묘사하거나 혼음, 근친상간, 동성애, 가학·피학성음란 증등 변태성행위, 매춘행위 기타 사회통념상 허용되지 아니한 성관계를 조장하는 것(이하 “이 사건 규정”이라 한다) 중 동성애의 삭제를 요구하는 진정을 제기하였다.

나. 피진정인은 청소년보호법의 규정에 의한 청소년보호업무를 수행하기 위하여 국무총리 소속하에 설치된 청소년보호위원회의 대표자이다.

**2. 당사자의 주장**

가. 진정인들의 주장

(1) 진정인 한국○○○○모임 ○○○는 이 사건 규정이 동성애를 비정상적인 성적 지향으로 간주하고 동성애 매체물에 대한 청소년의 접근을 차단

하여 동성애자의 인권을 침해하고 있고, 실제로 이 사건 규정을 근거로 하여 플러스기술 주식회사에서 개발한 ‘수호○○ S○○○ Z○○○’과 같은 음란물차단프로그램이 전국의 많은 PC방에 설치되어 동성애사이트에 대한 접근을 차단하고 있다고 주장하고 있다.

(2) 진정인 ○○○○연대는 위 (1)과 같은 주장과 함께, 실제로 인터넷 포털 업체 ○○코리아 주식회사는 이 사건 규정을 근거로 ‘동성애’라는 단어를 성인전용 검색어로 지정하여 일반 사용자가 ○○코리아 사이트에서 ‘동성애’를 검색하기 위해서는 야후 회원에 가입하고 성인인증을 받은 뒤 로그인하는 절차를 거쳐도록 하여 동성애사이트에 대한 청소년의 접근을 차단하고 있다고 주장하고 있다.

#### 나. 피진정인의 주장

이 사건 규정은 청소년들의 동성애 관련 정보 접근을 원천적으로 차단하는 것이 아니므로 동성애자에 대한 인권침해가 아니다. 다만 청소년기는 아직 자신의 성적 지향을 결정하기에는 지식·경험·판단력이 완전히 성숙하지 않았음을 감안하여 이성애와 동성애에 대해 건전하고 합리적인 도움이 되는 정보제공을 넘어선 매체물에 대해서만 청소년유해매체물로 지정하는 것이다. 또한 청소년유해매체물의 지정과 관련하여 동성애라고 하여 무조건 포함하는 것이 아니며, 개별 매체에 대해서 관련 매체물 전문가들로 구성된 심의위원회의 심의를 거쳐 결정하고, 이 때 해당 매체물의 특성과 문학적·예술적·교육적·의학적·과학적 측면을 동시에 고려한다.

### 3. 위원회의 조사내용

가. 피진정인이 제출한 의견, 참고인 ○○○기술 주식회사 및 ○○코리아 주식회사가 제출한 관련자료, 전문가들에 대한 의견조회 결과를 종합하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

(1) 피진정인은 2000년부터 2002년까지 인터넷사이트에 대한 청소년유해매체물 심의·의결기관인 정보통신윤리위원회가 심의·의결한 3개의 동성애사이트를 청소년유해매체물로 고시(고시번호: 제2000-31호, 제2001-04호, 제2001-29호)하였고, 정보통신윤리위원회는 그 근거의 하나로 이 사건 규정을 들고 있다. 플러스기술 주식회사가 개발한 음란물차단프로

그럼 ‘수호○○ S○○○ Z○○○’은 진정한 한국○○○○모임 ○○○ 홈페이지를 비롯한 10개의 동성애사이트를 차단하고 있고, 그 근거를 이 사건 규정에 두고 있다. ○○코리아 주식회사는 2002년부터 ‘동성애’를 성인전용 검색어로 지정하여, 인터넷사용자가 ○○회원에 가입하고 로그인하는 절차를 거쳐 ‘동성애’를 검색할 수 있도록 하고 있고, 그 근거를 이 사건 규정에 두고 있다.

(2) 세계보건기구(WHO)는 1993년 ICD-10에서 동성애를 비롯한 성적체성 자체는 정신적 장애와 아무런 관련이 없다는 것을 확인하였으며, 이성애, 동성애, 양성애를 동등한 입장에서 가치 중립적인 성격으로 진단·분류하고 있다. 그리고 미국정신의학회가 정신질환을 진단하는 기준으로 사용하기 위하여 발간하는 통계편람 ‘DSM(Diagnostic & Statistical Manual of Mental Disorders)’은 전세계적으로 가장 보편적으로 적용되고 있는데(한국의 정신의학, 임상, 상담심리학, 그리고 사회사업 등 정신건강을 담당하는 곳에서도 기준으로 이용되고 있다), 미국정신의학회의 이사회는 1973. 12. 15. 통계편람 DSM 제2판에서부터 동성애 조항을 정신질환의 목록에서 삭제하기로 결의하여 공식적으로 동성애를 질병이나 질환이 아니라 성행동의 정상적 지향체(normal orientation)로 인정하였다. 미국심리학회 역시 1975년에 동성애는 정신질환이 아니라고 재천명하였는데 동성애 그 자체는 판단능력, 안정성, 신뢰성 또는 전반적인 사회생활이나 직장생활을 하는 능력에 어떠한 손상도 내포하지 않는다고 결의하였다. 1998년에는 미국의 거의 모든 정신건강단체(정신의학회, 심리학회, 상담심리학회, 학교심리학회, 사회사업학회 등)에서 공식적으로 동성애는 정신질환이 아님을 다시 한번 분명히 하였고, 동성애자에 대한 잘못된 처우는 물론, 특히 성적 지향성을 고치려는 시도나 행위에 대해 반대함을 공식적으로 밝혔다. 위와 같이 동성애에 대하여 다방면에서 체계적으로 확립된 이론들은 현재 미국내 청소년들의 성교육과 성상담의 기본자료로 각계 각층에서 사용되고 있으며, 동성애를 정상적인 성적 지향의 하나로 정의하는 세계적인 추세에 근본적인 영향을 끼치고 있다.

(3) 국내의 동성애에 대한 시각도 최근에 와서 급속도로 변화하고 있다. 즉, 국내에서도 세계보건기구의 기준을 따라 한국표준질병분류를 고시하며, 그 분류에서 “성적 지남력(지향성) 그 자체는 장애와 연관시킬 수 없다.”고 밝히고 있다. 교육인적자원부 발행 성교육 교사용 지도지침서는 “우

리 사회에서 동성애자는 타인의 따가운 시선을 받아야 하며 또한 자신의 사랑을 표현하는데 제약을 받는다. 이는 동성애자를 비정상적으로 보는 사회의 영향을 받기 때문이다. 동성애 또한 하나의 인간적인 삶인 동시에 애정의 형식이다”(중학교용), 또는 “이제는 더 이상 동성애가 성도착증으로 분류되지는 않는다”(고등학교용)고 설명하고 있다. 또한 국내 청소년들의 성문제를 상담하는 각 기관들도 상담에서 “일반인이 알고 있는 것과는 달리 동성애는 더 이상 성도착에 해당하지 않는다”고 설명하며 위에 열거한 국내외의 이론들을 바탕으로 점차 동성애에 긍정적으로 접근하고 있다.

나. 관계 법령은 다음과 같다.

(1) 헌법 제10조는 “모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다”고 규정하고 있다.

(2) 헌법 제11조제1항은 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니 한다”고 규정하고 있다.

(3) 헌법 제21조제1항은 “모든 국민은 언론·출판의 자유와 집회·결사의 자유를 가진다”고 규정하고 있다.

(4) 국가인권위원회법 제30조제1항은 국가기관의 업무수행과 관련하여 헌법 제10조 내지 제22조에 보장된 인권을 침해당한 경우를 위원회의 조사대상으로 규정하고 있다.

#### 4. 위원회의 판단

가. 동성애는 정신의학상 정신질환이 아니고, 정신적 장애와 아무 관계도 없으며, 정상적인 성적 지향의 하나로 간주되고 있을 뿐 아니라 교육인적자원부 발행의 성교육 교사용 지도지침서에도 동성애가 하나의 인간적인 삶인 동시에 애정의 형식이고 이제는 더 이상 성도착증으로 분류되지 않는다고 설명되고, 청소년 성문제상담기관에서도 동성애가 성도착에 해당하지 않는다고 설명하고 있는 사정에 비추어보면 동성애를 수간, 혼음, 근친상간, 가학·피학성음란증 등과 같이 사회통념상 허용되지 아니한 성관계라고 할 수는 없게 되었다고 할 것이다.

나. 헌법 제10조에 보장된 행복추구권은 개인의 자기운명결정권을 전제로 하는 것이고, 이 자기운명결정권에 포함되어 있는 성적자기결정권은 성적행동의 여부 및 그 상대방을 결정할 수 있는 권리인 바, 이와 같은 성적행동에는 동성애도 포함된다 할 것이므로, 동성애를 표현한 매체물을 청소년유해매체물로 지정하여 청소년들의 접근을 막는 이 사건 규정은 동성애자의 성적자기결정권, 곧 행복추구권을 침해하고, 합리적인 이유없이 성적지향을 이유로 동성애자를 배제·구별하거나 불리하게 대우함으로써 헌법 제11조 제1항에 보장된 평등권을 침해하고, 타인의 명예나 권리 또는 공중도덕이나 사회윤리를 침해하지 않는 한 최대한으로 보장되어야 할 헌법 제21조 제1항의 표현의 자유를 침해하는 것으로 판단된다.

## 5. 결 론

그러므로, 동성애를 사회통념상 허용되지 아니한 성관계의 하나로 규정할 이 사건 규정이 동성애자들의 헌법 제10조의 행복추구권, 제11조제1항의 평등권, 제21조제1항의 표현의 자유를 침해하는 것으로 인정하고, 피진정인에게 이 사건 규정 중 ‘동성애’를 삭제하는 것으로 개정할 것을 권고하기로 하여 주문과 같이 결정한다.

2003. 3. 31.

국가인권위원회 제3소위원회

위원장 유시춘 위 원 김오섭 위 원 정장자

## ② 2004.8.3.자 03진차664 결정[헌혈문진시 성적지향에 의한 평등권침해]

---

- [1] 헌혈기록카드 문진사항 중 ‘동성이나 불특정 이성과 성접촉이 있었다’는 문항이 성적 지향을 이유로 한 헌법 제11조의 평등권을 침해하는 것인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 혈액관리법시행규칙 별지 제5호 서식 헌혈 기록카드 문진사항 15번의 3을 개정할 것을 권고한 사례

### 【결정요지】

- [1] 헌혈기록카드 문진사항 중 ‘동성이나 불특정 이성과 성접촉이 있었다’는 문항은 안전한 성생활을 영위하여 HIV 감염확률이 없는 동성애자도 헌혈에서 배제하고, 동성애가 에이즈의 원인인 것처럼 간주되어 온 잘못된 편견을 심화시킬 수 있으므로 이는 성적지향을 이유로 한 헌법 제11조의 평등권을 침해하는 행위로 판단된다.
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 보건복지부장관에게 혈액관리법시행규칙 별지 제5호 서식 헌혈기록카드 문진사항 15번의 3을 동성간 성접촉이 있었다는 사실만으로 에이즈 바이러스에 감염될 수 있다고 해석되지 않는 방향으로 개정하되, 최소한 동성간 성접촉 여부에 대한 질문을 남성에게만 한정하도록 할 것을 권고함

【참조조문】 헌법 제11조, 혈액관리법 제9조

---

【진 정 인】 ○○○자인권연대 대표

【피진정인】 보건복지부장관

【주 문】 1. 혈액관리법시행규칙 별지 제5호 서식 헌혈기록카드 중 문진사항 15번의 3. ‘동성이나 불특정 이성과 성접촉이 있었다’는 문항은 합리적인 이유없이 성적 지향을 이유로



- 헌법 제11조의 평등권을 침해하는 차별행위로 인정한다.
2. 피진정인에게 위 문진사항 15번의 3.을 동성간 성접촉이 있었다는 사실만으로 에이즈바이러스에 감염될 수 있다고 해석되지 않는 방향으로 개정하되, 최소한 동성간 성접촉 여부에 대한 질문을 남성에게만 한정하도록 할 것을 권고한다.

## 【이 유】

### 1. 진정요지

가. 혈액관리법시행규칙 별지 제5호 서식 헌혈기록카드 중 헌혈 전 실시하는 문진사항 15번의 3.에 ‘동성이나 불특정 이성과 성접촉이 있었다’(이하 “이 사건 문진사항”이라고 한다)는 내용이 있어 이에 해당하는 사람은 헌혈을 하지 못하게 하고 있다.

나. 이 사건 문진사항은 이성간 성접촉과 관련해서는 ‘불특정 이성’과의 성접촉 여부를 묻고 있는 것에 비해 동성간 성접촉과 관련해서는 단지 ‘동성’과의 성접촉 여부를 묻고 있는 바, 이는 동성간 성접촉이 있었다는 사실만으로 에이즈에 걸릴 수 있다고 간주하는 것이다.

다. 에이즈바이러스(Human Immunodeficiency Virus, 이하 “HIV”라 한다) 감염은 HIV 감염자와의 성접촉을 통해 이루어지는 것이지 성접촉의 대상이 이성인지 동성인지 여부에 따라 이루어지는 것이 아닌데, 이 사건 문진사항은 한 명의 동성과 지속적이고 안전한 성생활을 영위하고 있는 건강한 동성애자라 하더라도 단 한 번이라도 동성간 성접촉이 있는 사람이면 헌혈을 하지 못하게 하여 동성애자의 헌혈할 권리를 박탈하고, 동성애가 에이즈의 원인이라는 잘못된 편견을 조장하며, 또한, HIV의 명확한 감염 경로를 은폐하여 결국 일반인이 에이즈에 대해 보다 정확히 알고 대처하는 것조차 방해하고 있으므로, 피진정인은 이 사건 문진사항을 ‘불특정 이성 또는 불특정 동성과 성접촉이 있었다’라고 수정해야 한다.

## 2. 피진정인의 주장 요지

가. 혈액관리법시행규칙 제12조 제1항 가목에 의거 의사 또는 간호사는 체혈 전에 문진을 실시하고 헌혈기록카드를 작성하고 있는 바, 헌혈부작용을 방지하고 수혈자의 건강을 보호하기 위하여 헌혈자에 대해 문진을 실시하는 것이다.

나. 헌혈자의 건강상태와 수혈전파성 감염질환(간염, 매독, 에이즈, 말라리아, 광우병 등)의 유무를 파악하는 것이 문진의 주요내용인데, 특히, 헌혈 검사법에 의해 검출되지 않을 수 있는 감염질환의 전파를 예방하고, 항체미형성기간(예 : 에이즈 감염시의 window period)<sup>2)</sup>에 헌혈하는 것을 방지하기 위하여, 문진을 통해 각종 수혈전파성 감염질환자 및 위험성이 있는 헌혈지원자의 헌혈을 사전에 배제하는 것이 중요하다.

다. 이 사건 문진사항은 헌혈자가 에이즈에 감염되었을 가능성을 배제하기 위한 문항으로서, 이는 진정인의 주장처럼 이성간 성접촉과 달리 동성에 대하여는 성접촉이 있었다는 사실만으로 에이즈에 감염될 수 있다고 단정적으로 해석될 여지가 있으므로, 향후 혈액관리법시행규칙 개정시 진정인의 주장을 참고하겠다.

## 3. 참고인 사단법인 ○○에이즈퇴치연맹회장의 의견

가. 이 사건 문진사항은 동성간 성접촉만으로도 에이즈가 발생할 수 있다는 잘못된 정보를 제공해 줄 수 있고, 이는 이성애자들의 에이즈 예방의식 향상에도 전혀 도움이 되지 못하며, 동성애자들에게 헌혈에 대한 부정적인 인식을 심어줄 수 있다.

---

2) HIV에 감염된 후 항체가 생기기 전까지의 기간을 항체미형성기간(window period)이라고 하는데, 연구 학자에 따라 견해를 달리하고 있으나 HIV에 감염된 후 보통 6주 내지 14주 정도가 소요되며, 확률은 낮지만(약 3% 이내) 개인에 따라서는 6개월 내지 2년 까지 소요되는 경우도 있다고 한다.

나. 현재 HIV 검사는 감염 후 3개월이 지난 후(항체미형성기간이 경과된 이후)에 실시하면 정확한 결과를 얻어낼 수 있는 바, 문진사항에서 최근 3개월 이내의 성접촉에 대해 묻는 것이 옳으며 콘돔 등 성병 예방 도구의 사용유무도 묻는 것이 옳다고 본다.

#### 4. 관련법령 및 인정사실

가. 혈액관리법 제9조는 “혈액원은 채혈시의 혈액량, 혈액관리의 적정 온도 등 보건복지부령이 정하는 기준에 의하여 혈액관리 업무를 행하여야 한다”고 규정하고, 이에 따라 혈액관리법시행규칙 제12조는 “혈액원이 법 제9조의 규정에 의한 혈액관리업무를 수행하는 때에는 다음 각 호의 구분에 따라 행하여야 한다”고 하면서, 같은 조 제1항 가목은 “의사 또는 간호사는 채혈 전에 문진을 실시하고 별지 제5호 서식의 헌혈기록카드를 작성하여야 한다”고 규정하고 있으며, 별지 제5호 서식 헌혈기록카드 중 문진사항 15번은 아래와 같다.

##### <문진사항 15번>

<b>15</b>	최근 1년 사이에 아래에 해당되는 사항이 있습니까? 1. 약물(마약, 각성제, 스테로이드 등)을 주사했다. 2. 에이즈(AIDS) 검사에서 양성으로 판정받은 경우가 있다. 3. 동성이나 불특정 이성과 성접촉이 있었다. 4. 위 1-3항에 해당되는 사람과 한 번이라도 성접촉이 있었다.	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
-----------	--	--

나. 위 문진사항 15번은 헌혈자가 HIV에 감염되었을 가능성을 배제하기 위한 것으로, 15번의 1.~4. 중 어느 한 가지 사항이라도 해당되는 경우 원칙적으로 헌혈을 하지 않고 있다.

다. 우리나라는 현재 모든 헌혈 혈액에 대하여 효소면역검사법을 이용한 항-HIV 검사를 실시하고 있는데, 효소면역검사법은 항체미형성기간에는 음성반응을 보일 수 있고, 따라서, 항체미형성기간에 있는 HIV 감염자의 헌혈을 방지하기 위해 이 사건 문진사항을 실시하는 것이다.

라. 질병관리본부가 2004. 4. 8. 배포한 보도자료에 의하면, 2004년 3월말 기준 우리나라 HIV 감염자 중 성접촉으로 인한 감염자의 35%가 동성간 성접촉(남성간 성접촉)으로 감염되었고, 여성간 성접촉으로 HIV에 감염된 사례는 없을 뿐 아니라, 감염경로를 볼 때 여성간 성접촉으로 HIV에 감염될 확률은 극히 낮다고 볼 수 있다.

마. 이 사건 문진사항은 남녀 구분없이 모든 헌혈자에게 질의하고 있으나, 미국·캐나다·영국·일본 등 외국의 경우 모두 남성에 대해서만 남성간 성접촉 여부를 묻고 있으며, 그 내용은 아래와 같다.

<미국혈액은행협회 문진표>

	Yes	No	
From 1977 to the present, have you			
34. Male donors : has sexual contact wiht another male, even once?(Females : check "I am female.")	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> I am female (여성)
1977년 이래, 34. 남성의 경우 : 한번이라도 다른 남성과 성접촉을 한 적이 있습니까?(여성 : “여성”에 표시하시오)			

<캐나다 HEMA-QUEBEC 혈액은행 문진표>

	Yes	No
18. Male donors : Have you had sex with a male, even one time, since 1977?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 남성의 경우 : 1977년 이래 한번이라도 다른 남성과 성접촉을 한 적이 있습니까?		

<영국 National Blood Service 문진표>

	Yes	No
11. Are you a man who has had oral or anal sex with another man(even if you used a condom)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 남성의 경우, 당신은 다른 남성과 오럴섹스나 항문섹스를 한 적이 있습니까(콘돔을 사용한 경우도 포함)?		

<일본적십자사 문진표>

14	최근 1년내에 다음에 해당하는 사항이 있습니까?(해당하는 항목을 선택할 필요는 없습니다) ① 불특정의 이성과 성적 접촉을 하였다. ② 남성에 해당사항 : 남성과 성적 접촉을 하였다. ③ 마약·각성제를 주사했다. ④ 에이즈 검사(HIV 검사)에서 양성으로 판명되었다. ⑤ ①~④에 해당하는 사람과 성적 접촉을 하였다.	예. 아니오
----	---	--------

(표 출처 : 보건복지부)

5. 판 단

가. 성접촉으로 인한 HIV 감염은 성접촉의 대상이 동성인지 이성인지 여부에 따라 발생하는 것이 아니라, HIV 감염자와 감염확률이 높은 방식의 성접촉을 했는지에 따라 발생하는 것인 바, 성행위 특성 등의 이유로 남성 동성애자의 HIV 감염률이 상대적으로 높은 것이 사실이나, 동성간 성접촉이 HIV 감염의 직접적인 원인이 아니다.

나. 또한, 감염경로로 볼 때 여성간 성접촉으로 HIV에 감염될 확률은 극히 낮다고 알려져 있고, 현재까지 국내에서 여성간 성접촉으로 HIV에 감염된 사례가 없으며, 미국·캐나다·영국·일본 등 외국의 문진표 사례를 보아도 남성에 대해서만 남성간 성접촉 여부를 묻고 있는 것을 볼 때, 이 사건 문진사항은 동성간 성접촉이 있었다는 사실만으로 HIV에 감염될 수 있다고 해석될 여지가 있다고 판단된다.

다. 아울러 이 사건 문진사항은 안전한 성생활을 영위하여 실제로 HIV 감염확률이 없다고 할 수 있는 건강한 동성애자도 헌혈에서 배제하는 결과를 낳을 수 있고, 동성애자에게 헌혈에 대한 부정적 인식을 심어줄 수 있으며, 동성애가 에이즈의 원인인 것처럼 간주되어 온 잘못된 편견을 심화시킬 수 있고 이는 일반인의 에이즈 예방의식 향상에 도움이 되지 아니하다고 판단된다.

라. 위 사항들을 종합하여 판단해 볼 때 이 사건 문진사항은 합리적인 이

유없이 성적 지향을 이유로 헌법 제11조의 평등권을 침해하고 있다고 판단된다.

## 6. 결 론

따라서, 피진정인에게 이 사건 문진사항을 동성간 성접촉이 있었다는 사실만으로 에이즈바이러스에 감염될 수 있다고 해석되지 않는 방향으로 개정하되, 최소한 동성간 성접촉 여부에 대한 질문을 남성에게만 한정하도록 할 것을 권고하기로 하여 주문과 같이 결정한다.

2004. 8. 3.

국가인권위원회 제3소위원회

위원장 최영애 위 원 김오섭 위 원 김만흠

제11부

# 학력에 의한 차별

**1 2003.9.1.자 03진차129, 03진기98, 03진기102(병합) 결정[국  
가기술자격증 응시자격상의 평등권 침해]**

---

- [1] 국가기술자격법시행령 별표4 중 경력에 의하여 응시자격을 부여함에 있어서 동일직무 분야 실무중사 경력을 요구하면서 학력에 의하여 응시자격을 부여함에 있어서는 전공분야를 구분하지 아니하는 것은 평등권 침해의 차별행위인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 국가기술자격법시행령 별표4 중 학력에 의하여 응시자격을 부여함에 있어서 전공분야를 한정하는 등 관련법령을 개정하도록 권고한 사례

**【결정요지】**

- [1] 국가기술자격법시행령 별표4 중 경력에 의하여 응시자격을 부여함에 있어서는 동일 직무분야 실무중사 경력을 요구하면서 학력에 의하여 응시자격을 부여함에 있어서는 기사등급 응시자격에서 4년제 대학졸업자에 대하여는 해당분야 전공 및 실무경력에 관계없이 누구에게나 응시자격을 부여하고 전문대학 졸업자 및 고등학교를 졸업한 자에게는 해당분야를 전공하여도 실무경력을 요구하는 행위는 대학졸업자를 합리적인 이유없이 우대하는 행위로서, 평등권 침해로 인정함.
  - [2] 위 [1]의 국가기술자격법시행령 별표4 중 학력에 의하여 응시자격을 부여함에 있어서 전공분야를 한정하는 등 평등권 침해요소가 없도록 관련법령을 개정 권고함.
- 

**【진 정 인】** 김○○ 외 2인

**【피진정인】** 노동부장관

**【주 문】** 1. 국가기술자격법시행령 별표4 중 경력에 의하여 응시자격을 부여함에 있어서는 동일직무분야 실무중사 경력을 요구하면서 학력에 의하여 응시자격을 부여함에 있어서는



전공분야를 구분하지 아니하는 것은 평등권침해의 차별 행위임을 인정한다.

2. 피진정인에게 국가기술자격법시행령 별표4 중 학력에 의하여 응시자격을 부여함에 있어서 전공분야를 한정하는 등 평등권 침해요소가 없도록 개정할 것을 권고한다.

## 【이 유】

### 1. 관련 법령

국가기술자격법 제3조(기술자격의 기준 등) 기술자격의 등급·기준·종목·명칭 및 응시자격 등에 관하여는 대통령령으로 정한다.

국가기술자격법시행령 제11조(기술자격의 등급별 응시자격) 법 제3조의 규정에 의한 기술자격의 등급별 응시자격은 별표4 및 별표5와 같다.

### 2. 당사자의 주장

#### 가. 진정인의 주장

국가기술자격 중 기사 등급의 경우 4년제 대학 졸업자(산업기사 등급의 경우 2년제 전문대학 졸업자)에 대하여는 해당분야 전공 및 실무경력에 관계없이 누구에게나 응시자격이 부여되는 반면, 그렇지 않은 졸업자에 대하여는 해당분야를 전공하여도 실무경력을 요구하는 것은 학력에 의한 부당한 차별이다.

#### 나. 피진정인의 주장

(1) 국가기술자격제도는 크게 학력형 자격취득경로와 경력형(실무형) 자격취득경로로 이원화된 체계를 취하고 있는데, 학력형 자격취득경로만을 분리해서 볼 때, 취득하고자 하는 자격증 등급에 해당하는 학력을 갖춘 경우(기사 등급의 경우 4년제 대학 졸업자, 산업기사 등급의 경우 전문대학 졸업자)에는 자격증의 등급에 상관없이 일률적으로 모두 동일 직무분야의 전공여부를 조건으로 하지 않아 학력에 따른 차별을 하고 있지 아니하다.

(2) 다만, 경력형 자격취득경로와 학력형 자격취득경로를 구분하지 않고, 등급별로 종합적으로 판단할 경우 4년제 대학 또는 전문대학 학력 소지자

에 대하여는 해당수준의 등급(4년제 대학 졸업자는 기사 등급, 전문대학 졸업자는 산업기사 등급)에 있어 전공분야에 관계없이 응시자격을 부여하고 있는 반면, 그렇지 않은 학력 소지자(기사 등급에서는 전문대학 졸업자 또는 고등학교를 졸업한 자, 산업기사 등급에서는 고등학교를 졸업한 자)에 대하여는 동일 직무분야 실무경력을 요구하고 있어 학력에 따른 차별이 있는 것처럼 보여진다.

(3) 따라서, 피진정인은 학력 취득에 따른 응시자격 부여시 관련전공분야로 제한하는 등 전문성을 강화하는 방향으로 국가기술자격의 응시요건을 체계화하는 방안을 검토 중이며, 2003. 9.경에 전문가협의회를 개최하고, 같은 해 10.경에 공청회를 개최하여 빠르면 2004년 초에는 국가기술자격법시행령의 개정작업을 완료할 예정이다.

### 3. 판 단

국가기술자격법시행령 별표4는 기사 등급 응시자격에서 4년제 대학 졸업자(산업기사 등급은 전문대학 졸업자)에게 해당분야 전공 및 실무경력에 관계없이 모든 종목에 응시할 수 있는 자격을 부여하고, 취득하고자 하는 자격증의 해당수준의 학력을 갖추지 못한 자(기사 등급에서는 전문대학 졸업자 또는 고등학교를 졸업한 자, 산업기사 등급에서는 고등학교를 졸업한 자)에 대하여는 해당분야를 전공하더라도 일정 기간 동안의 동일 직무분야 실무경력(기사 등급의 경우 전문대학 졸업자는 2년 이상, 고등학교를 졸업한 자는 4년 이상의, 산업기사 등급의 경우 고등학교를 졸업한 자는 2년 이상의 실무경력)을 요구하고 있다.

이와 같이 취득하고자 하는 직무분야를 전공하였다고 하더라도 해당수준의 학력을 소지하지 못한 경우에는 따로 일정기간 동안의 실무경력을 갖추어야만 응시할 수 있고, 해당분야를 전혀 전공하지 아니하더라도 취득자격증의 해당수준의 학력을 갖춘 경우에는 아무런 제한없이(동일 직무분야의 실무경력이 없더라도) 모든 직무분야에 응시할 수 있도록 요구하는 것은 기사 등급 응시자격에서 4년제 대학 졸업자를 전문대학 졸업자 및 고등학교를 졸업한 자에 비하여 합리적 이유없이 우대하고, 산업기사 등급 응시자격에서 전문대학 졸업자를 고등학교를 졸업한 자에 비하여 합리적 이유없이 우대하는 것으로 판단된다.

#### 4. 결 론

그러므로 국가기술자격법시행령 별표4 중 경력에 의하여 응시자격을 부여함에 있어서는 동일직무분야 실무종사 경력을 요구하면서 학력에 의하여 응시자격을 부여함에 있어서는 전공분야를 구분하지 아니하는 것은 평등권 침해의 차별행위임을 인정하고, 피진정인에게 국가기술자격법시행령 별표 4 중 학력에 의하여 응시자격을 부여함에 있어서 전공분야를 한정하는 등 평등권 침해요소가 없도록 개정할 것을 권고하기로 하여 주문과 같이 결정한다.

2003. 9. 1.

국가인권위원회제3소위원회

위원장 유시춘 위 원 이홍록 위 원 김오섭

제12부

가족상황에 의한 차별

## 1 2003.5.7.자 02진차70 결정 [가족상황을 이유로 한 평등권 침해]

---

초·중등교육법시행령 제21조 제3항의 “보호자”를 친권자 또는 후견인만으로 한정하여 적용하는 것은 헌법상 행복추구권과 평등권을 침해한 것으로 판단하여 그 관행의 개선을 권고한 사례

### 【결정요지】

초·중등교육법시행령 제21조 제3항의 “보호자”를 친권자 또는 후견인만으로 한정하여 적용하는 것은 친권자 또는 후견인이 아닌 보호자의 보호를 받고 있는 초등학생의 헌법 제10조의 행복추구권과, 친권자 또는 후견인이 아닌 보호자와 그의 보호를 받고 있는 초등학생의 헌법 제11조 제1항의 평등권을 침해하는 차별행위로 인정하고, 피진정인에게 초·중등교육법시행령 제21조 제3항 중 “보호자”를 친권자 또는 후견인만으로 한정하여 적용하는 관행의 개선을 권고함.

---

【진정인】 김○○

【피진정인】 교육인적자원부장관

- 【주 문】
1. 초·중등교육법시행령 제21조 제3항의 “보호자”를 친권자 또는 후견인만으로 한정하여 적용하는 것은 친권자 또는 후견인이 아닌 사람의 보호를 받고 있는 초등학생의 헌법 제10조의 행복추구권을 침해하고, 친권자 또는 후견인이 아닌 보호자와 그의 보호를 받고 있는 초등학생의 헌법 제11조의 평등권을 침해하는 차별 행위임을 인정한다.
  2. 피진정인에게 초·중등교육법시행령 제21조 제3항 중 “보호자”를 친권자 또는 후견인만으로 한정하여 적용하는 관행의 개선을 권고한다.

## 【이 유】

### 1. 당사자의 지위

가. 진정인은 2002. 8. 23. 국가인권위원회(이하 “위원회”라 한다)에 초·중등교육법시행령 제21조 제3항의 ‘보호자’를 친권자 뿐만 아니라 특수한 가정상황인 경우 실제 양육자나 이들을 보호하고 있는 기관 등을 포함할 수 있도록 초·중등교육법시행령 제21조 제3항의 개정을 요구하는 진정을 제기하였다.

나. 피진정인은 인적자원개발정책의 수립·총괄·조정, 학교교육·평생교육 및 학술에 관한 사무를 장리하고 있다.

### 2. 당사자의 주장

#### 가. 진정인의 주장

(1) 진정인은 ○○초등학교에 재학하였던 유○○의 어머니로서, 1999. 8. 이혼 당시 친권은 유○○의 아버지가, 양육권은 진정인이 갖기로 합의하였다가 개인적인 사정으로 2000년부터 2002년까지 한시적으로 유○○의 양육을 그의 아버지에게 맡겼는데, 2001. 12. 23. 진정인을 찾아 온 유○○이 아버지의 재혼에 충격을 받고 진정인과 함께 살기를 희망하여 유○○의 아버지와 양육문제를 협의하던 중 2002. 2. 2. 유○○의 아버지가 귀가하는 유○○을 강제로 데려가려다 진정인에게 상해를 입혀 인천지방법원은 같은 달 8. 유○○의 아버지에게 진정인의 거주지 100m 이내의 접근금지를 명령하였다.

(2) 유○○이 이에 충격을 받고 신경정신과적 치료를 받게 되자 진정인은 같은 달 20. ○○초등학교에 이와 같은 가정상황을 설명하고 유○○의 거주지 이전 없는 전학을 요청하였으나, ○○초등학교교장은 진정인이 친권자가 아닌 이혼여성이라는 이유로 전학을 불허하였다가 부산지방법원 가정지원이 진정인이 제기한 친권행사자 및 양육권자 변경 심판청구 사건의 판결에 앞서 같은 해 3. 2. 임시로 진정인을 친권행사자 및 양육권자로 변경한다는 결정을 내리자 같은 달 6. 유○○의 거주지 이전 없는 전학을 부산광역시교육청에 추천하였다.

(3) 초등학교의 거주지 이전 없는 전학과 관련하여 초·중등교육법시행령 제21조 제3항은 “초등학교의 장은 학생의 학교생활 부적응 또는 가정사정 등으로 인하여 학생의 교육환경을 바꾸어 줄 필요가 있다고 인정하는 때에는 학생의 보호자 1인의 동의를 얻어 교육장에게 당해 학생의 전학을 추천할 수 있다”고 규정하고 있으나, 보호자에 대한 명확한 개념 규정이 없어 일선 학교장들이 가정폭력 등 특수한 가정상황이 있음에도 친권자만을 보호자로 인정하여 실제로 자녀를 양육하거나 보호하고 있는 사람이 해당 학생의 거주지 이전 없는 전학을 신청할 경우 이를 불허하고 있는 바, 이는 헌법 제11조의 평등권을 침해하는 것이다.

#### 나. 피진정인의 주장

(1) 초·중등교육법시행령 제21조 제3항의 “보호자”는 민법 제909조에 규정된 친권자, 친권을 행사하는 사람이 없을 때는 같은 법 제928조에 의한 미성년자에 대한 후견인이 적용될 수 있으며, 친권자 외에 “현재 자녀를 보호하고 있는 자 등”도 보호자의 범주에 포함시킬 경우 민법상 친권자에게 주어질 미성년자 보호 권한과 배치될 수 있어 실제 친권자와 분쟁이 생길 수 있다.

(2) 친권자가 폭력 등으로 자녀의 교육권 보호 등의 의무를 수행하지 못하는 경우 민법 및 가정폭력범죄의처벌등에관한특별법 등 관련 법령에 의거 사실여부 조사 후 친권행사의 제한 및 친권행사자의 변경 등의 조치를 요구할 수 있으며, 이 같은 조치는 법원의 판결에 따라 이루어질 사항으로 학교장의 판단에 의하여 결정할 수 있는 사안이라 보기는 어렵다고 주장하고 있다.

### 3. 위원회의 조사내용

가. 피진정인이 제출한 의견, 참고인 한국가정법률상담소, 한국여성의전화연합 및 한국성폭력상담소가 제출한 관련자료, 전문가들에 대한 의견조치 결과를 종합하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

(1) 초등학교의 거주지 이전 없는 전학은 초·중등교육법시행령 제21조 제3항에 의거하여 보호자의 의견을 바탕으로 담임교사의 의견서, 학교장의 추천서, 보호자 동의서 등을 해당 교육청에 제출하면 교육청이 전학조치 가부를 결정하고 전학통지서를 발급하는 과정으로 성립된다.

(2) 현재 일선 학교에서는 거주지 이전 없는 전학과 관련하여 친권자만을 보호자로 인정하여 부모가 이혼한 후 아버지와 함께 살기 싫어하는 자녀를 양육하는 어머니가 법원에 친권행사자 및 양육자 변경 심판청구를 하고 자녀의 전학을 요청하는 경우에도 어머니는 친권행사자 및 양육권자가 아니라는 이유로 이를 불허하는 사례가 종종 발생하고 있다.

나. 관계 법령은 다음과 같다.

(1) 헌법 제10조는 “모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다”고 규정하고, 헌법 제11조 제1항은 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다”고 규정하고 있다.

(2) 국가인권위원회법 제30조 제1항은 국가기관의 업무수행과 관련하여 헌법 제10조 내지 제22조에 보장된 인권을 침해당한 경우를 위원회의 조사대상으로 규정하고 있다.

#### 4. 위원회의 판단

가. 초·중등교육법시행령 제21조 제3항에서 초등학교의 장이 학생의 학교생활 부적응 또는 가정사정 등으로 인하여 학생의 교육환경을 바꾸어 줄 필요가 있다고 인정하여 교육장에게 당해 학생의 전학을 추천할 때에 보호자 1인의 동의를 얻도록 한 것은 친권자나 후견인의 권리를 보호하기 위해 서라기보다는 학생의 교육받을 권리를 보장하기 위한 것이라 할 것이고, 부모의 이혼이나 가정폭력 범죄로 가정이 파괴되는 등의 가정사정 등으로 인하여 학생의 교육환경을 바꾸어 줄 필요가 있는 경우에도 전학을 추천할 수 있도록 되어 있는 것에 비추어 보면 위 규정에서 말하는 보호자에는 친권자나 후견인뿐만 아니라 기타 사실상 학생을 보호하는 자도 포함된다고 보아야 할 것이다.

나. 사실상 학생을 보호하고 있는 사람도 초·중등교육법시행령 제21조 제3항의 보호자에 포함된다고 할 경우 피진정인의 주장과 같이 친권자와



사이에 분쟁이 생길 수도 있을 것이다. 그러나 초·중등교육법시행령 제21조 제3항에 의하면 보호자가 여러 사람인 경우에 보호자 전원이 아니라 보호자 1인의 동의를 얻어 전학을 추천할 수 있도록 되어 있으므로 보호자들 사이에 학생의 전학에 관한 의견이 다른 경우 분쟁이 일어날 가능성은 언제나 있는 것이다. 보호자들 사이에 학생의 전학에 관한 의견이 달라서 분쟁이 일어날 가능성이 있다고 하더라도 교장은 보다 좋은 환경에서 교육받을 초등학생의 권리를 보장해 주기 위하여 전학이 필요한지 여부를 결정하여야 할 것이다.

다. 학교생활 부적응 또는 가정사정 등으로 교육환경을 바꾸기 위하여 전학이 필요한 초등학생에 대하여 사실상 그를 보호하는 자의 동의가 있음에도 불구하고 친권자나 후견인의 동의가 없다는 이유로 초등학생의 장이 전학추천을 하지 아니하는 것은 초등학생의 헌법 제10조의 행복추구권을 침해하는 것이 될 것이다. 그리고 초·중등교육법시행령 제21조 제3항의 “보호자”를 친권자 또는 후견인만으로 한정하여 적용하는 것은 친권자 또는 후견인이 아닌 보호자와 그의 보호를 받고 있는 초등학생을 합리적인 이유 없이 친권자 또는 후견인과 그들의 보호를 받고 있는 초등학생보다 불리하게 대우함으로써 친권자 또는 후견인이 아닌 보호자와 그의 보호를 받고 있는 초등학생의 헌법 제11조 제1항의 평등권을 침해하는 차별행위로 판단된다.

## 5. 결 론

그러므로, 초·중등교육법시행령 제21조 제3항의 “보호자”를 친권자 또는 후견인만으로 한정하여 적용하는 것은 친권자 또는 후견인이 아닌 보호자의 보호를 받고 있는 초등학생의 헌법 제10조의 행복추구권과, 친권자 또는 후견인이 아닌 보호자와 그의 보호를 받고 있는 초등학생의 헌법 제11조 제1항의 평등권을 침해하는 차별행위로 인정하고, 피진정인에게 초·중등교육법시행령 제21조 제3항 중 “보호자”를 친권자 또는 후견인만으로 한정하여 적용하는 관행의 개선을 권고하기로 하여 주문과 같이 결정한다.

2003. 5. 7.

국가인권위원회 제3소위원회

위원장 유시춘 위 원 김오섭 위 원 정강자

제13부

기타사유에 의한 차별

## 1 2004.1.19.자 03진차535 결정[미결수용자 종교집회 참여배제의 평등권침해]

---

- [1] 미결수용자에 대해 종교집회 및 종교교육에 참여하지 못하도록 하는 것이 평등권 침해인지 여부
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 미결수용자에 대해 종교집회 및 종교교육에 참여하지 못하도록 하는 관행을 개선할 것을 권고한 사례

### 【결정요지】

- [1] 미결수용자에 대해 종교집회 및 종교교육의 참여를 불허할 법적 근거는 없으며, 미결수용자는 무죄추정을 받기 때문에 기본권이 일부 제한될 수 밖에 없는 기결수용자보다 기본권이 확대되어야 함에도 종교집회 등이 일체 불허되어 온 관행은 평등권 침해의 차별행위로 판단된다.
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 피진정인 ○○교도소장 등에게 미결수용자에 대해 종교집회 및 종교교육에 참여하지 못하도록 하는 관행을 개선할 것을 권고함

【참조조문】 행형법 제31조, 제67조

---

【진정인】 문○○

【피진정인】 법무부장관, ○○교도소장

- 【주 문】
- 1. 피진정인들이 미결수용자에 대해 종교집회 및 종교교육에 참여하지 못하도록 하는 것은 헌법 제11조의 평등권 침해의 차별행위임을 인정한다.
  - 2. 피진정인들에게 미결수용자에 대해 종교집회 및 종교교육에 참여하지 못하도록 하는 관행을 개선할 것을 권고한다.

## 【이 유】

### 1. 진정요지

진정인은 ○○교도소에 수용중인 미결수용자인데 불교신자라서 종교집회 및 종교교육 참가 신청을 했으나 교도소측으로부터 공범관리의 문제와 시설부족 때문에 미결수용자에게는 허가하지 않는다는 답변을 들었다. 그러나 무죄추정을 받는 미결수용자가 기결수용자보다 종교의 자유가 보장되지 않는 것은 부당하므로 이에 대한 개선을 요구하였다.

### 2. 당사자의 주장

#### 가. 진정인 주장

진정요지와 같다.

#### 나. 피진정인 주장

##### (1) 피진정인 법무부장관의 주장

(가) 교정시설에서 시행하는 교정교육 프로그램은 법률로 그 대상을 수형자로 규정하고 있고 미결수용자는 형사소송의 주체로 재판이 종결되어 유죄판결이 확정되기 전까지는 교정교화의 대상자가 아니다.(근거법령 : 행형법 제1조 행형의 목적, 동법 제31조 수형자 교회, 동법 제32조 수형자 교육)

(나) 미결수용자는 재판 진행 중이므로 종교집회 참가를 위해 구금시설 내에서 회동한다면 증거인멸의 우려 등 형사 절차 진행에도 장애가 되며 수용자간 사건에 관련이 있는 경우에는 분리 수용하여야 하므로 다수인의 집결을 전제로 하는 종교집회 등의 참가는 허용하지 않고 있고 상호관련이 있는 자를 분리하여 허용하는 것도 현재의 시설 및 인력으로는 감당할 수 없다.(근거법령 : 형사소송법 제70조 구속사유, 행형법 제1조의2제2호 미결수용자의 정의, 동법 제3조제4항 수형자와 미결수용간의 분리수용, 동법 제11조제1항 독거수용 원칙, 동법 제64조 미결수용자의 분리수용)

(다) 또한 원활한 형사소송절차를 위하여 종교 활동의 자유를 일부 제한하는 것은 공공의 안녕 및 질서유지상 불가피한 경우에 해당하므로 이는

합리적 차별이다.

(2) 피진정인 ○○교도소장의 주장

(가) 교도소내 종교집회는 수형자들에게 교정교화의 방편으로 실시하고 있기 때문에 구금의 목적이 다른 미결수용자가 종교집회에 참석하지 못하는 것은 차별이 아니다.

(나) 현재 ○○교도소에서는 미결수용자들에게 종교서적 배포, 신앙상담, 소규모 집회활동, 선교활동 등을 허용하고 있지만 다중이 참여하는 종교집회는 공범분리를 위한 통제가 불가능하여 형사 절차상 혼선을 초래할 위험이 높고, 시설도 부족하며, 교도관들의 계호부담과 종교 활동의 순기능을 저해할 위험이 높기 때문에 허용할 수 없다.

### 3. 관련 법령

가. 행형법 제31조(敎誨) 제2항은 ‘수형자가 그가 신봉하고 있는 종파의 교의에 의한 특별교회를 청원할 때에는 당해소장은 그 종파에 위촉하여 교회를 할 수 있다’고 규정하고 있고, 제67조(작업과 교회) 제1항은 ‘미결수용자에 대하여는 신청이 있는 경우에 한하여 작업을 과하거나 교회를 행할 수 있다’고 규정하고 있다.

나. 수용자 신앙생활에 관한 지침(법무부 예규 제577호, 개정 2002. 1. 25) 제3조(일반원칙) 제1항은 ‘수용자는 그가 신봉하는 종교의 교의에 따른 신앙생활을 할 수 있다’고 규정하고 있다.

다. 수용자 교회(敎誨) 및 복지활동 지침(법무부예규 제587호, 제정 2002. 3. 10) 제2조(적용범위)는 ‘이 지침은 교정시설에 수용중인 기·미결수용자 및 피보호감호자에 대하여 적용된다’고 규정하고 있고, 제6조(교회담당) 제2항은 ‘소장은 수용자들이 신앙을 통하여 자아를 정립하고 덕성을 함양할 수 있도록 해당교회를 신봉하는 수용자 및 희망자에 한 하여 종교지도자로 하여금 교회를 시행하게 할 수 있다’고 규정하고 있다.

#### 4. 인정사실

가. ○○교도소, ○○구치소, ○○구치소, ○○구치소, ○○교도소, ○○교도소의 미결수용자의 종교집회 등 신앙생활 참여 현황을 조사한 결과, 미결수용자에 대해 다중이 모이는 종교집회의 참여가 일체 불허되고 있는 사실이 인정된다.

나. 다만, 미결수용자에 대해 종교단체에서 발행하는 종교신문 및 종교간행물이 배부되고 있으며 중형선고가 예상되거나 고층으로 교회가 필요하다 고 인정되는 경우에만 개별교회를 허용하고 있는 사실이 인정된다.

#### 5. 판 단

가. 미결수용자에 대해 종교집회 및 종교교육의 참여를 불허할 법적 근거는 없으며 피진정인들은 공범관리의 어려움, 시설부족 등의 이유를 들어 그동안 관행적으로 미결수용자의 참여를 제한하였던 것으로 판단된다.

나. 미결수용자는 무죄추정을 받기 때문에 기본권이 일부 제한될 수밖에 없는 기결수형자보다 기본권이 확대되어야 하며 피진정인들이 미결수용자에 대해 종교집회 및 종교교육 참여를 일체 불허하여 온 것은 비합리적 차별행위로 판단된다.

#### 6. 결 론

그러므로 피진정인들이 관행적으로 미결수용자에 대해 종교집회 및 종교교육에 참여하지 못하도록 하는 것은 평등권침해의 차별행위로 인정되므로, 이러한 관행을 개선할 것을 권고하기로 하여 주문과 같이 결정한다.

2004. 1. 19.

국가인권위원회 제3소위원회

위원장 유시춘 위 원 이홍록 위 원 김오섭

## ② 2004. 2. 16.자 03진차27 결정[기타사유에 의한 교육시설 이용차별]

---

- [1] 대학입학전형에서 특수교육진흥법 제10조제1항에 정한 장애종류 가운데 특정장애 종류에 대하여서만 특수교육대상자 특별전형의 지원자격을 부여한 것이 다른 장애를 가진 자에 대한 평등권 침해인지 여부(적극)
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 대학이 특수교육대상자를 특별전형함에 있어서 특정 장애유형에 한정하여 지원자격을 부여하는 관행의 시정을 권고한 사례

### 【결정요지】

- [1] 특수교육대상자 특별전형 지원자격을 시각, 청각, 지체부자유 장애인으로 제한한 것은 특수교육진흥법 제10조가 규정하고 있는 정신지체, 정서장애(자폐성 포함), 언어장애, 학습장애를 가진 자에게는 특수교육을 받을 수 있는 기회조차 박탈한 것으로, 이는 같은 법 제13조에서 “각급학교의 장은 특수교육대상자가 당해 학교에 입학하고자 하는 경우에는 그가 지닌 장애를 이유로 입학의 지원을 거부하거나 입학전형 합격자의 입학의 지원을 거부하는 등의 불이익한 처분을 하여서는 아니된다”는 규정에도 반한 것이므로 평등권 침해의 차별행위로 판단된다.
- [2] 위 [1]의 사실이 인정되므로 대학교총장에게 시각·청각·지체부자유 장애인 외의 장애인에 대해서도 특수교육대상자 특별전형의 지원자격을 부여할 것과, 교육인적자원부장관에게 각 대학이 특수교육대상자를 특별전형함에 있어서 특정 장애유형에 한정하여 지원자격을 부여하는 관행을 시정하도록 권고함.

- 【참조조문】 장애인복지법 제2조제1항, 제8조제1항, 제18조제4항 및 제5항, 특수교육진흥법 제2조제1호 및 제2호, 제10조제1항, 제13조제1항 및 제2항, 특수교육진흥법시행령 제9조제1항, 고등교육법 제33조제1항, 제34조제1항, 고등교육법시행령 제29조제2항 제4호, 제34조제2항
-

**【진 정 인】** 이○○

**【피진정인】** 교육인적자원부장관 외 2인

- 【주 문】**
1. 피진정인 ○○대학교총장 및 ○○대학교총장의 이유란 기재 1.나. 행위는 장애의 종류를 이유로 교육시설 이용에서 특정인을 차별한 행위임을 인정한다.
  2. 피진정인 ○○대학교총장 및 ○○대학교총장에게 시각·청각·지체부자유 장애인 외의 장애인에 대해서도 특수교육대상자 특별전형의 지원자격을 부여할 것을 권고한다.
  3. 피진정인 교육인적자원부장관은 각 대학이 특수교육대상자를 특별전형함에 있어서 특정 장애유형에 한정하여 지원자격을 부여하는 관행을 시정하도록 조치할 것을 권고한다.
  4. 특수교육진흥법을 개정해야 한다는 진정인의 진정은 각 하한다.

**【이 유】**

**1. 피진정인 ○○대학교총장 및 ○○대학교총장에 대한 진정**

가. 당사자의 주장

(1) 진정인의 주장

2003학년도 대학교 특수교육대상자 특별전형에 지원하고자 하였는데, ○○대학교와 ○○대학교는 지원자격을 장애인복지법 제29조에 의거 장애인으로 등록된 시각·청각·지체부자유 장애인에게만 한정하고, 이 밖의 장애인에 대하여는 원서접수조차 하지 아니한 바, 이는 장애의 종류를 이유로 한 교육시설 이용에서의 차별행위이다.

(2) 피진정인의 주장

(가) ○○대학교총장의 주장

1) 2003학년도 특수교육대상자 특별전형의 지원자격은 ‘장애인복지법 제29조에 의하여 장애인 등록을 필하고 특수교육진흥법 제10조의 규정 및 같은 법 시행령 제9조제2항에 의거한 시각, 청각, 지체부자유(뇌성마비



포함)의 장애인으로 본교의 특수교육대상자 자격심사위원회의 심의를 마친 자'이다.

2) 특수교육대상자의 교육은 학교가 특수교육을 위한 시설투자와 특수교육과정을 마련하는 등의 준비가 되어야 하는 바, 우선적으로 시각, 청각, 지체부자유의 장애 학생을 선발하고, 처음부터 모든 장애 유형을 받아들여 교육할 준비가 되어 있지 않기 때문에 불가피하게 제한적으로 특별전형을 실시할 수밖에 없었으며, 시설 및 특수교육프로그램이 갖춰지는 대로 단계적으로 확대해나갈 계획이다.

(나) ○○대학교총장의 주장

1) 2003학년도 특수교육대상자 특별전형 지원자격은 '고등학교 졸업(예정)자, 고등학교 졸업 학력 검정고시 합격자 및 법령에 의하여 이와 동등 이상의 학력이 있다고 인정된 자 중, 장애인복지법 제29조에 의해 장애인으로 등록된 시각장애, 청각장애, 지체부자유(뇌성마비 포함)자'이다.

2) 특수교육대상자 특별전형은 장애인의 대학 입학에서 오는 차별을 없애고자 하는 보상적 차원에서 이루어지는 것으로, 대학이 자체적으로 판단하여 장애유형을 규정할 수 있고, 특수교육진흥법시행령 제9조제2항에 의거, 정신장애는 대인관계에 결함이 있는 자로 일반 학생의 학습에도 부정적인 영향을 미칠 수 있으므로 지원자격을 제한한 것이다.

3) 2004학년도 대입전형계획(특수교육대상자 특별전형은 2003학년도와 동일)은 이미 확정·고시되었으므로, 2005학년도 이후 장애 치료 가능성을 확인할 수 있는 전문의의 소견서를 첨부할 경우에 한하여 특별전형 지원자격을 부여하는 방안을 '입학관리위원회' 안건으로 상정할 것을 검토할 수 있다.

나. 인정된 사실

○○대학교 및 ○○대학교는 2003~2004학년도 대학입학전형에서 장애인 복지법에 따라 장애인으로 등록된 시각·청각·지체부자유 장애인(뇌성마비 포함)에게만 특수교육대상자 특별전형의 지원자격 부여한 사실이 인정된다.

다. 관계법령

(1) 장애인복지법 제2조제1항은 장애인을 "신체적·정신적 장애로 인하

여 장기간에 걸쳐 일상생활 또는 사회생활에 상당한 제약을 받는 자”로 정의하고, 같은 법 제8조제1항은 “누구든지 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화 생활의 모든 영역에 있어 차별을 받지 아니하고, 누구든지 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화 생활의 모든 영역에서 장애인을 차별하여서는 아니된다”고 규정하고 있으며,

같은 법 제18조제4항은 “각급 학교의 장은 교육을 필요로 하는 장애인이 당해 학교에 입학하고자 하는 경우에는 장애를 이유로 입학의 지원을 거부하거나 입학시험 합격자의 입학을 거부하는 등의 불이익한 조치를 하여서는 아니된다”면서 같은 조 제5항은 “모든 교육기관은 교육대상 장애인의 입학 및 수학 등에 있어서 장애의 종별 및 정도에 적합한 편의를 제공하기 위하여 시설의 정비 기타 필요한 조치를 강구하여야 한다”고 규정하고 있다.

(2) 특수교육진흥법 제2조제1호는 특수교육을 “특수교육대상자의 특성에 적합한 교육과정·교육방법 및 교육매체 등을 통하여 교과교육·치료교육 및 직업교육 등을 실시하는 것”이라 정의하고, 같은 조 제2호는 특수교육대상자를 “제10조의 규정에 의하여 특수교육을 필요로 하는 사람으로 선정된 사람”이라고 정의하고 있으며,

같은 법 제10조제1항은 “시각장애, 청각장애, 정신지체, 지체부자유, 정서장애(자폐성을 포함한다), 언어장애, 학습장애, 기타 교육인적자원부령이 정하는 장애”에 해당하는 장애가 있는 사람 중 특수교육을 필요로 하는 사람으로 진단·평가된 사람을 특수교육대상자로 선정한다고 규정하면서,

같은 법 제13조제1항은 “각급학교의 장은 특수교육대상자가 당해 학교에 입학하고자 하는 경우에는 그가 지닌 장애를 이유로 입학의 지원을 거부하거나 입학전형합격자의 입학을 거부하는 등의 불이익한 처분을 하여서는 아니된다”고 규정하고, 같은 조 제2항은 “각급학교의 장은 특수교육대상자의 입학전형 및 수학 등에 있어서 특수교육대상자의 장애의 종별 및 정도에 적합한 편의를 제공하여야 한다”고 규정하고 있다.

(3) 특수교육진흥법시행령 제9조제1항은 특수교육대상자의 선정과 관련하여 “법 제10조의 규정에 의하여 특수교육대상자로 선정 받고자 하는 자 또는 그의 보호자는 교육감·교육장 또는 학교의 장에게 특수교육대상자로의 선정을 신청하여야한다”고 규정하고 있다.

(4) 고등교육법 제33조제1항은 입학자격과 관련하여 “대학(산업대학·교육대학·전문대학 및 방송·통신대학을 포함하며, 대학원대학을 제외한다)

에 입학할 수 있는 자는 고등학교를 졸업한 자 또는 법령에 의하여 이와 동등이상의 학력이 있다고 인정된 자”로 규정하고, 같은 법 제34조제1항은 “대학의 장은 제33조제1항의 규정에 의한 자격이 있는 자중에서 일반전형 또는 특별전형에 의하여 입학할 학생을 선발한다”고 규정하고 있다.

(5) 고등교육법시행령 제29조제2항은 제4호의 “특수교육진흥법 제10조의 규정에 의한 특수교육대상자”에 해당하는 자의 입학의 경우에는 그 정원이 따로 있는 것으로 보고, 같은 시행령 제34조제2항은 “법 제34조의 규정에 의한 특별전형은 특별한 경력이나 소질 등 대학이 제시하는 기준 또는 차등적인 교육적 보상기준에 의한 전형이 필요한 자를 대상으로 학생을 선발하는 전형으로서 사회통념적 가치기준에 적합한 합리적인 입학전형의 기준 및 방법에 따라 공정한 경쟁에 의하여 공개적으로 시행되어야 한다”고 규정하고 있다.

#### 라. 판단

(1) 고등교육법 제34조에 의하면 “대학의 장은 일반전형 또는 특별전형에 의하여 입학할 학생을 선발”하고, 같은 법 시행령 제29조 및 제34조에 의거하여 정원 외로 특별한 경력이나 소질 등 대학이 제시하는 기준 또는 차등적인 교육적 보상기준에 의한 전형이 필요한 자를 대상으로 학생을 선발하는 특별전형을 실시할 수 있다.

이에 따라 각 대학은 농·어촌 학생이나 특수교육대상자를 대상으로 특별전형을 실시하는데, 대학이 반드시 정원의 특별전형을 실시할 책임이 있는 것은 아니라고 하더라도, 대학의 입학전형 정책은 단순히 교육정책에 그치는 것이 아니라 중요한 사회정책으로 기능하고 있으므로, 평등성과 보편성의 원리에 입각하여 교육적·사회적으로 소외되어 있는 계층에 대해서도 대학교육의 기회를 확대시켜 줄 필요가 있음을 중요하게 고려해야 할 것으로 판단된다.

(2) 특히 장애인의 고등교육기회 확대를 통한 장애인 전문인력 양성과 그에 따른 계층 상승을 꾀함으로써 삶의 질을 높이고자 하는 특수교육대상자 특별전형의 도입 취지를 고려하여 볼 때 고등교육기관으로서 각 대학은 특수교육에 필요한 시설 등을 지속적으로 확충하고, 불리의 정도가 심한 장애인에게 적극적 우대조치를 통해 장애인의 고등교육 기회를 확대하는 등 궁극적으로 우리 사회의 장애인에 대한 인식을 개선하는 데 선도적인 역할을

담당해야 할 사회적 책무가 있는 것으로 보인다.

(3) 이상을 종합해 보면 특수교육대상자 특별전형에 따른 최종적인 학생 선발은 대학이 자율적으로 결정할 사안이나 특수교육대상자 특별전형 지원 자격을 시각, 청각, 지체부자유 장애인으로 제한한 것은 특수교육진흥법 제 10조가 규정하고 있는 정신지체, 정서장애(자폐성 포함), 언어장애, 학습장애를 가진 자에게는 특수교육을 받을 수 있는 기회조차 박탈한 것으로, 이는 같은 법 제13조에서 “각급학교의 장은 특수교육대상자가 당해 학교에 입학하고자 하는 경우에는 그가 지닌 장애를 이유로 입학의 지원을 거부하거나 입학전형합격자의 입학에 거부하는 등의 불이익한 처분을 하여서는 아니된다”는 규정에도 반할 뿐만 아니라, 시각, 청각, 지체부자유 장애 이외의 장애를 가진 장애인을 교육시설 이용에서 차별한 행위이고, 특수교육대상자 특별전형의 취지에도 부합하지 아니하는 것으로 판단된다.

## 2. 피진정인 교육인적자원부장관에 대한 진정

### 가. 당사자의 주장

#### (1) 진정인의 주장

특수교육진흥법은 장애인복지법에 의거하여 등록된 시각장애, 청각장애, 지체부자유, 정신지체, 정서장애(자폐성 포함), 언어장애, 학습장애등 7가지 장애유형에 대해서만 특수교육대상자로 선정될 수 있도록 규정한 바, 이는 이 밖의 장애인에 대한 평등권 침해이므로 특수교육진흥법을 개정해야 한다.

#### (2) 피진정인 교육인적자원부장관의 주장

(가) 각 대학이 교육인적자원부에 제출한 2003년도 대학입학전형기본 계획 중 특수교육대상자 특별전형계획은 다음 표와 같다.

지원자격	국공립대	사립대	국립 산업대	시립산업대
제한없음 (자체심사선정)	○○대 ○○대 ○○○대	○○대, ○○대, ○○대, ○○ 대, ○○○대, ○○대, ○○대		○○○○대
시각, 청각, 언어,지체부자유		○○대, ○○○대		

지원자격	국공립대	사립대	국립 산업대	시립산업대
시각, 청각, 지체부자유 (뇌병변 포함)	○○대(사범대 ○○○○과)	○○○○○대, ○○대, ○○ ○대, ○○대, ○○대, ○○대 (정신장애 3급 가능), ○○대, ○○대, ○○○○대, ○○대, ○○대, ○○○○대, ○○○ 대, ○○대, ○○대, ○○대, ○○대, ○○○○○대, ○○ 대, ○○대, ○○대, ○○대	○○대	○○대
청각, 지체부자유	○○대	○○대		○○○대
지체부자유	○○대(사범대, ○○○○○대), ○○대	○○○대, ○○대, ○○대, ○ 대		○○대
청각		○○대, ○○○○○대		

(나) 교육인적자원부장관이 매년 고시하는 “대학입학전형기본계획”의 내용에 정원의 특별전형의 유형으로 특수교육대상자 특별전형을 예시하는 것 외에 별도의 지침을 제시한 사실은 없고, 특수교육대상자 특별전형의 지원자격 기준 및 전형방법 등 세부적인 사항은 대학이 자율적으로 정하도록 하고 있으나, 2000. 4. 20. 장애인이라는 이유로 원서접수를 거부하거나 일반학생과 차별을 둠으로써 교육권 침해를 야기할 가능성이 있다고 판단하여, “특수교육시설이 없으므로 지원에 유의”, “제3자의 도움 없이 수학이 가능해야 한다”는 조건 등을 2001학년도 대학입학전형계획에 설정한 대학에 대하여 이 같은 내용을 삭제하여 줄 것을 권고한 바는 있다.

(다) 특수교육은 심신의 장애로 인한 특별한 교육과정, 교육방법, 교육매체를 요구하는 학생을 대상으로 하는 교육으로, 치료 가능한 질병은 제외하고, 만성적인 심신의 손상 및 결함을 가진 자를 대상으로 하는 교육이라는 취지에 근거하여 특수교육진흥법 제10조의 특수교육대상자 선정기준을 정한 것이며, 향후 특수교육의 개념이나 장애의 개념이 변화하는 경우 특수교육진흥법상 특수교육대상자의 범위를 확대할 수 있다.

(라) 대학의 학생선발권은 고등교육법 제34조제1항에 의거 대학의 장에게 부여되어 있고, 대학의 장은 같은 법시행령 제34조제1항의 규정에 의

하여 일반전형과 같은 조제2항의 규정에 의한 정원내 특별전형을 실시할 수 있는 바, 특수교육진흥법상 특수교육대상자에 포함되지 아니하는 장애인인 경우 각 대학이 실시하는 일반전형과 정원내 특별전형에 응시할 수 있으나 2004학년도에 장애인을 대상으로 정원내 특별전형을 실시하는 대학의 사례는 없다.

#### 나. 인정된 사실

(1) 특수교육진흥법은 시각장애, 청각장애, 정신지체, 지체부자유, 정서장애(자폐성 포함), 언어장애, 학습장애, 기타 교육인적자원부령이 정하는 장애를 가진 사람 가운데 특수교육을 필요로 하는 사람으로 진단·평가된 사람을 특수교육대상자로 선정하도록 규정하고 있다.

(2) 특수교육대상자 특별전형의 학생 선발권한은 고등교육법 제34조제1항에 의거 대학의 장에게 부여되어 있고, 각 대학은 특수교육진흥법 제10조제1항에 열거된 유형의 장애인을 대상으로 특수교육대상자 특별전형을 실시하고 있는 사실이 인정된다.

(3) 각 대학이 교육인적자원부에 제출한 2003학년도 대학입학전형 기본계획에 따르면 특수교육대상자 특별전형을 실시하는 대학 가운데 일부는 장애 유형을 제한하지 아니하고 지원자격을 부여하나, 일부는 특수교육진흥법 제10조제1항에 정한 특정 장애 유형에 대해서만 지원자격을 부여하고 있는 사실이 인정된다.

#### 다. 관계법령

관계법령은 피진정인 ○○대학교총장 및 ○○대학교총장의 이유란 기재 1. 다. 와 같다.

#### 라. 판단

(1) 특수교육대상자 특별전형의 의의 및 특정 장애 유형에 대해서만 지원자격을 부여한 행위의 합리성 여부에 대한 판단은 피진정인 ○○대학교총장 및 ○○대학교총장의 이유란 기재 1.라.(1) 내지 (3)에서 보는 바와 같다.

(2) 특수교육대상자 특별전형에 따른 학생의 선발권한은 대학의 장에게 부여되어 있다 하더라도, 인적자원개발정책의 수립·총괄·조정, 학교교육·평생교육 및 학술에 관한 사무를 장리하고 있는 교육인적자원부장관은

각 대학에 대한 지도·감독 기관으로서 특수교육대상자 특별전형 제도가 원활히 시행될 수 있는 방안을 마련할 의무가 있다고 판단된다.

(3) 그러나 특수교육진흥법이 특정 장애 종류에 대해서만 특수교육대상자로 선정될 수 있도록 규정한 것이 평등권 침해라는 진정인의 주장은 국회의 입법에 관한 내용을 진정한 것으로 국가인권위원회법 제30조제1항제1호에 의거 조사대상에 해당하지 아니한다.

### 3. 결 론

그러므로, 피진정인 ○○대학교총장 및 ○○대학교총장이 이유란 기재 1. 나. 와 같이 특수교육진흥법 제10조제1항에 정한 장애 종류 가운데 특정 장애 종류에 대하여서만 특수교육대상자 특별전형의 지원자격을 부여한 것은 이 밖의 장애를 가진 장애인을 교육시설 이용에서 차별한 행위임을 인정하고, 국가인권위원회법 제44조제1항제2호에 따라 피진정인 ○○대학교총장 및 ○○대학교총장에게 특수교육진흥법에 의거, 시각·청각·지체부자유 장애인 외의 장애인에 대해서도 특수교육대상자 특별전형의 지원자격을 부여할 것을 권고하고, 피진정인 교육인적자원부장관은 각 대학이 실시하는 특수교육대상자 특별전형이 원활히 시행되도록 지도·감독할 책임이 있으므로, 같은 법 같은 조항에 따라 각 대학이 특정 장애유형에 한정하여 지원자격을 부여하는 관행을 시정하도록 조치할 것을 권고하고, 특수교육진흥법을 개정해야 한다는 진정은 입법에 관한 것으로 국가인권위원회의 조사대상에 해당하지 아니하므로 같은 법 제32조제1항제1호에 따라 각하하기로 하여 주문과 같이 결정한다.

2004. 2. 16.

국가인권위원회 제3소위원회

위원장 유시춘 위 원 이흥록 위 원 김오섭

판 권  
소 유

## 국가인권위원회결정례집 (제1집)

---

2004년 12월 일 인쇄

2004년 12월 일 발행

발 행 국가인권위원회

편 집 차 별 조 사 국

인 쇄 대 종 파 이 오

---

ISBN 89-90475-59-7 94340

ISBN 89-90475-58-9 (세트)

<비매품>