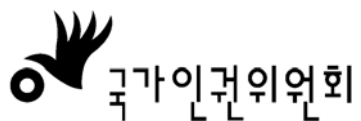


[장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률] 설 명 회

|| 일 시 || 2008년 4월 4일 (금) 오후 14:00~18:00

|| 장 소 || 대한상공회의소 국제회의장



초대의 글

국가인권위원회는 ‘장애인차별금지법의 주요 내용 및 영향’이라는 주제로 오는 4월 4일(금) 장애인차별금지실천연대와 공동으로 설명회를 개최합니다.

본 설명회의 주제인 ‘장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안(이하 ‘장애인차별금지법’이라 함)’은 2007년 3월 6일 국회 본회의를 통과하여 동년 4월 10일 공포되었으며, 그 후 1년 뒤인 금년 4월 11일부터 시행될 예정입니다.

이러한 장애인차별금지법은 무엇보다 장애인 당사자가 자신의 입장을 구체적으로 담아냈으며, 장애인이 스스로가 권리의 주체로서의 전환을 분명히 제시한 점에서 의미가 있습니다. 더 나아가 사회적 약자의 인권을 증진하는 입법에 있어 하나의 전환점이 될 것으로 판단되며, 더불어 우리 사회의 인권수준이 한 단계 성숙되리라 기대합니다.

우리 위원회는 본 설명회를 통하여 장애인차별금지법의 주요내용과 동법의 시행됨으로써 영역별로 어떠한 영향이 있을 것인지에 관하여 설명함으로써 장애인차별금지법 전반에 대한 이해를 증진시키고 국내에서 장애인의 인권이 보다 증진되는 계기가 되기를 바랍니다.

바쁘시더라도 우리의 관심사항과 기대들이 함께 공유될 수 있는 자리에 많은 참여를 부탁드립니다.

2008년 4월
국가인권위원회 위원장 **안경환**

[장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률] 설 명 회

- 일시 2008년 4월 4일 (금) 오후 14:00~18:00
- 장소 대한상공회의소 국제회의장

Program

사회: 최 경 속 (국가인권위원회 상임위원)

시 간	내 용
14:10~14:20	인사말 / 안경환 (국가인권위원회 위원장) 박덕경 (장애인차별금지실천연대 상임공동대표, 한국지체장애인협회 회장)
제 1 부 장애인차별금지법의 의의와 주요내용	
14:20~15:20	장애인차별금지법의 제정 의의와 주요내용 정연순 (국가인권위원회 차별시정본부장)
15:20~15:40	휴 식
제 2 부 전문가 토론	
15:40~17:00	<ul style="list-style-type: none"> • 박자경 연구원 (한국장애인고용촉진공단 연구원) 고용 • 김주영 교수 (한국재활복지대학 교수) 교육 • 배용호 사무총장 (장애인편의시설촉진시민연대 사무총장) 시설물, 이동 • 박종운 변호사 (법무법인 소명 변호사) 권리구제
제 3 부 종합 토론	
17:00~17:30	발제자, 토론자 및 참석자 토론
17:30~17:35	폐 회 사

목 차

- **발제** 1. 장애인차별금지법의 제정 의의와 주요내용
 - 정 연 순 국가인권위원회 차별시정본부장 3

- **토론** 1. 장애인차별금지법과 장애인고용
 - 박 자 경 한국장애인고용촉진공단 연구원 23

- **토론** 2. 장애인차별금지법 시행과 교육
 - 김 주 영 한국재활복지대학 교수 43

- **토론** 3. 시설의 접근과 이동 및 교통수단의 이용에 있어서의 차별금지
 - 배 용 호 장애인편의시설촉진시민연대 사무총장 67

- **토론** 4. 장애인차별금지법의 영향 및 전망 : 권리구제
 - 박 종 윤 법무법인 소명 변호사 89

- **부 록**
 - 1. 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 115
 - 2. 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 시행령 137
 - 3. 장애를 이유로 한 진정사건 접수 및 처리현황 157

제 1 부

장애인차별금지법의 의의와 주요내용

- 발제1. 장애인차별금지법의 제정 의의와 주요내용
정연순 (국가인권위원회 차별시정본부장)



장애인차별금지법의 제정 의의와 주요내용

정 연 순

(국가인권위원회 차별시정본부장)

1 발 제 문

장애인차별금지법의 제정 의의와 주요내용

정 연 순 (국가인권위원회 차별시정본부장)

I. 입법 배경

□ 장애인 차별의 특성 및 실태

- 2007년 3월 기준 전국 장애인 등록 인구는 201만 1천여 명으로 증가 추세이며,¹⁾ 장애인 고용도 계속 늘어나고 있는 상황임.²⁾
- 그러나 여전히 장애인에게 노동시장 진입이나 학교에서 수업을 받는 것, 공공시설을 이용하는 것, 버스나 지하철 등 대중교통수단을 이용하는 것 등 일상생활에 있어 접근 및 이용이 용이하지 않으며, 가혹행위 등도 지속적으로 발생하고 있음.³⁾

1) 정부(보건복지부) 공식통계이며 장애계에서는 450만여 명으로 추산하고 있음. 교통사고, 산업재해, 인구노령화로 인한 후천적 장애인도 늘어나고 있고, 장애범위가 일시적 장애, 희귀난치병, 치매 등으로 확대되어 감에 따라 이에 따른 장애인수도 증가하는 추세에 있음. 참고로 국가별 장애인 출현율을 보면, 일본을 제외한 주요 선진국의 경우 전체 인구대비 10%를 상회하고 있음.

〈국가별 장애인 출현율〉

구 분	한국(2005)	일본(2000)	독일(2003)	미국(2000)	영국(2004)	비고(평균)
출현율(%)	4.59	4.70	10.20	19.30	19.70	11.70

※ 인용자료 : 한국보건사회연구원 『2005년 장애인 실태조사』

2) 장애인 정부부문 고용률은 1997년 3,303명(1.08%)에서 2005년 6,853명(2.25%)으로 증가하였고, 민간부문 고용률도 1997년 10,331명(0.46%)에서 55,009명(1.49%)으로 계속적으로 증가하는 추세에 있음.

<장애인고용률 변화추이>

	1997년	2002년	2005년
정부부문 고용률	3,303명 (1.08%)	4,676명 (1.66%)	6,853명 (2.25%)
민간부문 고용률	10,331명 (0.46%)	20,709명 (0.99%)	55,009명 (1.49%)

자료출처 : 보건복지부(‘07.4.12 장애인권리협약 및 장애인차별금지법에 관한 토론회 자료집)

3) 2004년 2,000명을 대상으로 실시한 ‘차별에 대한 국민의식조사’에 따르면, 우리 국민들이 직접 경험한 차별

- 장애인 차별은 사람이 살아가는 모든 일상 및 사회생활(생존, 고용, 교육, 이동, 정보통신, 의사소통, 문화, 예술, 체육, 사법절차, 행정절차, 참정권, 모·부성권, 가정, 복지시설, 건강 등)에서 광범위하게 일어난다는 점에서 여타 차별과 비교해 특수성이 있음.
- 그런데 기존의 장애인 관련법은 선언적인 차별금지에 머물러 있어 거의 실효성이 없고, 일반적인 차별 영역과 다른 장애인차별의 특수성을 충분히 반영하지 못하며, 인권위의 차별구제 노력에도 불구하고 장애인 당사자의 실질적인 구제로 이어지지 못한 경우가 있었으며, 사법부의 판결은 차별행위 자체의 개선으로 연결되지 않는 경우가 많았음.

□ 국제기준 및 외국의 입법례

- 국제사회에서는 장애인에 대한 접근을 시혜의 차원에서 인권 패러다임으로 전환한 지 오래이며, 그 결과 미국(1990), 호주(1992), 영국(1995), 홍콩(1995), 스웨덴(1999), 노르웨이(2001) 등에서 별도의 장애인차별금지법이 제정됨.⁴⁾
- 특히 국제적으로 2006년 12월 13일 유엔총회에서 장애인권리협약이 채택되어 2008년 3월 현재 125개국 이 서명하였으며, 17개국이 비준하였음. 본 협약은 장애인의 전 생활영역에서의 권리보장에 관한 내용을 담고 있음.

- 장애인의 실질적인 권리 보장을 달성하기 위한 적극적인 차별시정의 필요성으로부터 장애인차별의 특수성을 충분히 담아낼 수 있는 별도 입법이 필요하다는 공감대가 형성되었고, 국제기준과 외국의 입법례 등은 장애인차별금지법 제정에 있어 주요 기준이 됨.

로 장애인차별이 52.8%로 가장 높은 것으로 나타났고, 2003년의 한국보건사회연구원 조사에서는 장애인의 73.7%가 차별받은 경험이 있다고 응답하였으며, 66.1%가 장애인 차별의 가장 큰 이유로 '비장애인의 장애인에 대한 편견'을 들고 있는 바, 우리 사회에는 아직도 장애인에 대한 차별이 관행적으로 지속되고 있음을 시사함.

- 4) 미국의 장애인법(Americans with Disability Act : ADA)은 다른 국가들의 장애인차별금지법 제정에 있어 모델로 작용을 한 법률인데, 고용, 공공서비스, 민간운영 공공편의시설 및 서비스, 전기통신 영역에서의 차별을 금지하고 있음. 호주 장애인차별금지법(Disability Discrimination Act : DDA)은 고용, 시설, 토지와 주거 등의 거주, 상품·서비스의 판매 및 제공, 노동조합, 클럽 등의 참가, 교육 등에서의 차별을 금지함. 영국의 장애인차별금지법(DDA)은 고용에서의 사용자 및 노동조합 등에 의한 차별 규제, 재화·시설·서비스·토지·자산의 제공·이용과 관련한 차별 규제, 교육관련 차별, 대중교통 관련 차별 규제 등을 다루고 있음. 홍콩 장애인차별금지법(Disability Discrimination Ordinance)은 장애인 고용, 교육, 재화·용역·편의시설의 제공, 장소의 제공과 관리, 참정권, 사설클럽, 정부 활동에의 참여에 있어 차별이 있는 것으로 판단하거나 진정이 있는 경우, 조사와 조정 기능, 조정에 실패할 경우 당사자가 원할 때 소송절차 보조 등을 규정

II. 입법 경과

- 우리나라에서 장애인차별금지법 제정 논의가 본격적으로 시작된 것은 2000년대 들어서임.
 - 국토순례대행진(2001.2. 열린네트워크), 입법청원(2002.4. 장애우권익문제연구소)

- 장애인차별금지법제정추진연대 결성(2003.4.)
 - 50여개 단체가 참여
 - 민주노동당과의 공동 성안작업을 하여, 노회찬의원 대표발의안을 국회에 제출(2005.9)
 - 적극적인 입법운동 전개에도, 국회의 구체적인 심의는 이루어지지 못함.

- 인권위, 별도의 장애인차별금지법 제정 필요성 공표
 - 국가인권위원회는 2006년 5월, 당시 입법 추진중이던 차별금지법과는 별도의 장애인차별금지법 제정의 필요성을 인정하는 의사를 공개적으로 밝히고, 그해 7월에는 정부(국무총리)에 차별금지법 입법 권고를 하면서, 이를 다시 한번 대외적으로 공표함.

- 정부 및 국회의 입법 활동
 - 청와대 빈부격차·차별시정위원회를 중심으로, 관계부처, 장애계, 인권위가 참여하는 민관 공동기획단이 2006년 8월 구성됨.
 - 노회찬의원 대표발의안을 기초로 한 논의를 거듭하여 조정안을 마련, 열린우리당에 제안하였고, 그 결과물이 장향숙의원 대표발의안으로 국회에 제출되었고(12월 18일), 같은 날, 한나라당 정화원의원 대표발의안도 제출됨.
 - 2007년 2월 22일, 국회 보건복지위원회는 노회찬, 장향숙, 정화원 의원 대표발의 장애인차별금지법안을 병합 심리하여 상임위 대안을 마련하였고, 3월 2일, 법제사법위원회를 통과함.
 - 2007년 3월 6일, 국회는 장애인의 인권보호와 증진에 중요한 전환점이 될 『장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안』을 거의 만장일치로 의결하였고, 4월 4일 대통령 서명을 거쳐 4월 10일 관보에 공포되어 금년 4월 11일부터 시행될 예정임(법률 제8341호).
 - ※ 국회의원 197명 중 196명 찬성, 1명 기권

- 국민의 대표 기관인 국회가 여·야를 넘어 법률안을 통과시킨 데에는 무엇보다 장애인 당사자들의 적극적인 입법 운동에 기인한 것이지만, 장애인 차별이 장애인 당사자를 넘어 국가적인 문제라는 공감대가 형성되었다는 것을 보여준 것임.

Ⅲ. 장애인차별금지법 제정의 의의와 주요내용

1. 의의

- 장애인 당사자주의에 입각한 입법 및 인권패러다임으로의 전환
 - 장애인차별금지법 제정은 무엇보다 장애인 당사자가 자신의 입장을 구체적으로 담은 법안을 만들고 정부, 국회 등 관계자와의 협의와 설득을 통한 적극적인 입법 운동을 전개한 결과물이라는 데에 큰 의미가 있음.
 - 또한 기존에 장애인을 복지의 시혜 대상이나 배려의 대상에 한정하는 데에서 벗어나 권리 주체로 자리매김하고, 인권 패러다임으로의 전환을 분명히 제시함.
- 장애인차별에 대한 가이드라인 및 판단기준의 제시
 - 장애인차별의 보편성과 특수성을 충분히 감안하여 차별의 유형을 상세히 적시함으로써, 장애인차별 내용에 대한 가이드라인을 제시하고 차별 판단의 기준을 제시함.
- 사회적 약자의 인권 증진을 위한 입법의 모범
 - 장애인차별금지법은 그 입법 과정뿐만 아니라 내용적인 측면에서도 장애인 외에도 사회적 약자의 인권을 위한 입법에 있어 모범이 될 것임.
- 국제인권협약의 국내 이행에 대한 기준
 - 장애계가 장애여성 규정을 별도로 삽입하는 데 직접 기여한 바 있는 장애인권리협약 등 국제협약의 각종 국내 이행과 관련하여 중요한 기준으로 작용할 것임.

2. 장애인차별금지법의 주요내용 및 의미

□ 법의 체계

- 장애인차별금지법은 총칙/차별금지/장애여성 및 장애아동 등/장애인차별시정기구 및 권리 구제 등/손해배상, 입증책임 등/벌칙의 총 6개장 50개 조문으로 구성됨.

1) 제1장 총칙

□ 장애의 개념

- 신체적·정신적 손상 또는 기능상실이 장기간에 걸쳐 개인의 일상 또는 사회생활에 상당한 제약을 초래하는 상태(제2조 제1항)
- ‘장애’의 개념에 대하여서는 기간(장/단기/일시적), 판단기준(의료적 모델/사회적 모델), 발생이유(손상이나 기능상실/사회적 태도나 문화적·물리적 장벽) 등이 핵심쟁점이 되었으나, 장애인차별금지법에서는 애초 장애계에서 제안한 개념에서 축소된 내용으로 정리됨.
- 장애인차별금지법상의 장애 개념은 사실상 현행 장애인복지법과 거의 유사하며, 인권위법상의 장애 개념이나⁵⁾ 외국의 입법례에⁶⁾ 비해 상대적으로 협소한 개념이라 할 수 있어, 향후 이에 대한 재검토가 필요함.

5) 인권위법상의 장애 개념은 신체적·정신적·사회적 요인에 의하여 장기간에 걸쳐 일상생활 또는 사회생활에 상당한 제약을 받는 상태임(제2조제7호).

6) 영국 장애인차별금지법상 장애 개념은 실제적이고 장기적으로 개인의 일상적인 활동을 수행하는 능력을 방해하는 효과를 가져오는 신체적 혹은 정신적 손상(제1조 제1항)을 말하며, 장애인차별금지법이 정의하고 있는 장애가 현재는 없지만 과거 갖고 있었던 자의 경우 고용차별과 관련하여 동법의 적용대상이 됨(제2조 및 부칙2). 미국의 장애인법에 의하면, 장애는 주요한 생활상의 행동을 실질적으로 제한하는 신체적 또는 정신적 손상, 그러한 손상의 기록, 또는 그러한 손상이 있다고 여겨지는 것을 의미함(제12102조 제2항) 이러한 장애 개념은 의학적 모델에 기초한 협소한 정의에 기반한 것이 아님. 또한 캐나다 인권법상의 “장애”, “신체장애”라 함은 이전의 또는 현재의 정신적 및 육체적 장애를 의미하며 이는 손상된 외모나 마약 또는 알코올 중독도 포함됨. 호주 장애인차별금지법은 신체나 정신적 기능의 전체 또는 일부 상실, 신체의 한 부분의 전체 또는 일부 상실, 신체에 장애나 질병을 일으키는 기관 존재, 신체에 장애나 질병을 일으킬 수 있는 기관의 존재, 신체의 일부분의 기능장애나 용모 손상, 학습장애나 그러한 결과를 초래하는 기능장애, 사고 과정, 현실인식, 감정 판단에 영향을 주거나 결함이 있는 행동을 야기시키는 장애나 질병(제3조)으로 규정하고 있음.

□ 차별의 개념

- 장애인 및 장애인 관련자와 장애인이 사용하는 보조견 및 장애인보조기구 등에 대한 부당한 처우를 차별로 규정하고 있으며, 차별의 종류로는 직접차별, 간접차별⁷⁾, 정당한 편의⁸⁾ 제공 거부, 광고를 통한 차별로 규정하고, 과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정이 있는 경우, 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우(진정직업자격), 적극적 차별 수정조치를 차별의 예외로 명시하고 있음(제4조).
- 우리나라에서의 차별 개념은 주로 직접차별에 한정된 경향이었다는 점에서 볼 때, 장애인차별금지법에서 간접차별을 차별의 개념으로 확대·정립한 것은 그 의미가 매우 크다고 할 수 있음. 이는 국제기준이나 외국의 차별금지 입법례에서의 차별 개념 변화의 역사와도 맥을 같이 하는 것임.⁹⁾
- 또한 장애인의 실질적인 평등 보장을 위한 조치이자, 장애인차별의 특수성과 밀접히 관련된 것으로서의 정당한 편의제공이나 장애인 관련자에 대한 부당한 처우까지 장애인 차별로 개념화 한 것은 장애인차별의 개념을 구체적이고 포괄적으로 규정한다는 의미가 있음.
- 표현의 자유와의 상충 문제 등을 감안하여, 표현물 전체에 대한 차별을 포괄한 형태는 아니지만, 광고에 의한 차별을 포함한 것도 차별금지의 포괄 범위를 확대한 의미가 있음.¹⁰⁾
- 다만, 차별의 예외로서의 과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정¹¹⁾ 등에 대한 사항을 구체

7) 장애인차별금지법상의 간접차별 개념은 장애인에 대하여 형식상으로는 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하지 않지만 정당한 사유 없이 장애를 고려하지 않는 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우임(제4조 제2호).

8) “정당한 편의”라 함은 장애인이 장애가 없는 사람과 동등하게 같은 활동에 참여할 수 있도록 장애인의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 고려한 편의시설·설비·도구·서비스 등 인적·물적 제반 수단과 조치를 말함(제4조 제2항).

9) 외국의 차별금지법은 차별의 개념을 직접차별에서부터 간접차별을 포함하는 것으로 변화해 왔고, 더 나아가 괴롭힘(harassment)을 포괄하고 있기도 함. 외국에서는 뉴질랜드 인권법이나 영국 성차별금지법, 스웨덴 남녀고용평등법 등과 같이 간접차별 개념을 법률에 구체적으로 명시한 경우도 있으나, 법에 명시하지는 않지만 축적된 판례를 통하여 간접차별을 적용하기도 함. 가령, 캐나다 인권법은 간접차별 개념을 명시하고 있지는 않지만 인권재판소 등의 판례를 통하여 이를 인정하고 있음. 국내 차별금지 관련법상에서 간접차별을 명확히 적시하고 있는 것은 남녀고용평등법이 있음.

10) 호주 장애인차별금지법은 차별행위를 하려는 의도를 나타내거나 나타내는 것으로 이해될 수 있는 광고물이나 게시물을 발행·게시하거나 발행·게시를 야기하는 것을 불법행위로 규정하고 있고(제44조 제1항), 뉴질랜드 인권법은 이 법의 규정을 위반하려는 의도를 나타내는 것으로 이해되는 광고나 통지를 출판하거나 게시하거나 또는 출판이나 게시되도록 하거나 허락하는 것을 불법행위로 명시하고 있음(제67조 제1항).

11) 미국의 장애인법은 편의제공으로 사업운영에 과도한 곤란이 초래된다는 점을 입증할 수 있는 경우에는 차

적으로 적시하지 않고 있어, 향후 이의 해석 문제가 중요한 지점이 될 것으로 판단됨.

□ 복합차별의 판단

- 차별의 원인이 2가지 이상이고, 그 주된 원인이 장애라고 인정되는 경우 그 행위는 장애인차별금지법에 따른 차별로 인정(제5조)
- 이는 장애와 성별, 장애와 나이 등의 복합차별에 대한 효과적인 대응을 위한 조치임.

□ 국가 및 지방자치단체의 의무

- 장애인차별을 실질적으로 해소하기 위한 적극적인 조치 및 정당한 편의제공을 위한 기술적·행정적·재정적 지원을 할 의무를 국가 및 지방자치단체에 부여(제8조)

2) 차별금지(제2장)

□ 차별의 영역

- 6개 영역 : ①고용, ②교육, ③재화와 용역의 제공 및 이용(시설물, 이동·교통수단, 정보·의사소통, 문화·예술, 체육), ④사법·행정절차 및 서비스와 참정권, ⑤모·부성권, 성 등, ⑥가족·가정·복지시설·건강권, 괴롭힘 등
- 기존의 어떠한 차별 관련법 보다 적용의 영역이 넓고, 생활상의 다양한 영역에서 장애인 차별의 유형과 성격에 기반을 두어 차별금지 사항을 매우 구체적으로 적시하고 있음.

□ 고용(제1절)

- 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어서의 차별금지, 노동조합 가입과 조합원의 권리 및 활동에 있어서의 차별금지(제10조), 정당한 편의제공 의무를 사용자에게 부과, 장애인의 의사에 반한 직무 배치 금지(제11조), 의학 적 검사의 금지(제12조)
- 고용의 전 단계에서의 차별 금지 뿐만 아니라 노동조합 관련 사항도 포함하여 장애인의

별로 인정하지 아니함. 이 때 과도한 곤란(undue hardship)은 조직의 성격이나 운영을 근본적으로 변화시킬 정도로 지나치게 비용이 많이 수반되는 것으로서 이에 대한 판단요소는 사업규모, 재정상태, 사업의 성격과 구조 등과 관련한 편의의 성격과 비용, 편의제공이 시설의 운영에 미치는 영향 등이 있음(제12111조 제19항). 또한 편의제공의 과도한 곤란 초래 여부의 입증책임은 사용자에게 있음.

노동권 보장과 관련된 전반적인 사항을 다룸.

- 채용 이전에 장애인 여부를 조사하기 위한 의학적 검사의 금지는, 장애인차별의 특수성을 반영한 조항으로써 그동안 기업에서 관행적으로 행해지던 채용전 신체검사에 대한 시정의 계기가 될 것임.¹²⁾
- 정당한 편의제공 의무를 명시한 것은 매우 의미 있으나, 정당한 편의의 구체적인 내용¹³⁾이나 적용 대상 사업장의 단계적 범위¹⁴⁾ 등에 대해서는 시행령에서 규정하고 있음.

□ 교육(제2절)

- 장애인의 입학 지원 및 입학 거부 금지, 전학 강요 및 거절 금지, 특수교육진흥법 제11조 준수 의무, 정당한 편의제공 요청 거절 금지, 모든 교내외 활동에서 장애인의 참여 제한·배제·거부 금지 등(제13조), 정당한 편의제공 의무를 교육책임자에게 부과 등(제14조)
- 교육상 장애인 차별 유형을 구체적으로 적시하고, 교육책임자에 대하여 정당한 편의제공 의무까지 부과하고 있지만, 정당한 편의제공 적용대상의 단계적 범위¹⁵⁾ 및 편의의 내용¹⁶⁾에 대하여서는 고용 영역에서도 마찬가지로 시행령에 위임하고 있음.

-
- 12) 미국의 장애인법은 채용지원자나 근로자에 대하여 장애유무나 장애의 성질, 정도에 대한 의료적 검사 및 질문·조사를 차별로 금지하고 있지만, 마약 등 약물사용 여부의 테스트는 이에 해당하지 않는 것으로 규정하고 있고, 채용 결정 이후 업무 개시 전에는 건강진단을 허용하고 있음.
 - 13) 1. 직무수행장소까지 출입가능한 출입구, 경사로, 높낮이 조절용 작업대 등 시설·장비의 설치 또는 개조 2. 작업일정 변경, 출퇴근시간의 조정 등 근로시간의 변경 또는 조정 3. 훈련보조인력 배치, 높낮이 조절용 책상, 접자자료 등 장애로 인한 훈련 참여의 불이익을 해소 할 수 있는 편의시설 4. 장애인용 작업지시서 또는 작업지침서 등 의사소통 수단 5. 시험시간 연장, 확대 답안지 제공 등 장애인의 능력을 적절하게 평가할 수 있는 보조수단
 - 14) 사업장의 단계적 범위: 1. 상시 300인 이상의 근로자를 사용하는 사업장과 국가 및 지방자치단체 : 법 시행 후 1년이 경과한 날('09.4.11) 2. 상시 100인 이상 300인 미만의 근로자를 사용하는 사업장 : 법 시행 후 3년이 경과한 날('11.4.11) 3. 상시 30인 이상 100인 미만의 근로자를 사용하는 사업장 : 법 시행 후 5년이 경과한 날('13.4.11)
 - 15) 1. 국·공·사립 특수학교, 「유아교육법」과 「초·중등교육법」에 따른 각급 학교 중 특수학급이 설치된 국·공립 각급 학교, 장애전담 보육시설은 법 시행 후 1년이 경과한 날 2. 「유아교육법」에 따른 국·공립 유치원, 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에 따른 국·공·사립 각급 학교, 100인 이상 국·공립 및 법인 보육시설, 「영재교육진흥법」 제2조에 따른 영재학교와 영재교육원, 「유아교육법」에 의한 신설 유치원, 「초·중등교육법」과 「고등교육법」에 의한 신설 교육기관은 법 시행 후 3년이 경과한 날 3. 「유아교육법」에 따른 사립 유치원, 「평생교육법」 제20조에 의한 학교형태 학력인정 평생교육시설, 「평생교육법」 제25조에 의한 학교부설 평생교육시설, 기타 평생교육시설·학점인정 「학점인정 등에 관한 법률」에서 정한 평가인정을 받은 교육훈련기관·「직업교육훈련촉진법」에 따른 직업교육훈련기관 중 1,000㎡이상 규모의 교육기관(단, 원격대학은 2,500㎡이상 규모의 평생교육시설에 한한다), 국공립 및 법인 보육시설, 「교원등의연수에관한규정」 제2조제1항에 따른 연수기관, 「공무원교육훈련법」 제3조제1항에 따른 중앙교육연수원 및 제4조제1항에 따른 전문교육훈련기관은 법 시행 후 5년이 경과한 날

□ 재화의 용역의 제공 및 이용(제3절)

- 재화·용역 등의 제공, 토지 및 건물의 매매·임대 등, 금융상품 및 서비스 제공, 시설물 접근·이용, 이동 및 교통수단 등, 정보접근, 문화·예술 활동, 체육활동에 있어서의 차별금지, 정보통신·의사소통에서의 정당한 편의제공 의무, 개인정보보호, 정보접근·의사소통에서의 국가 및 지방자치단체의 의무(제15조~제25조) 등을 규정
- 정당한 편의제공 적용 대상 시설물의 단계적 범위 및 그 지원 등에 관한 사항, 보행 및 이동을 위한 정당한 편의 등과 관련하여 시행령에 위임하고 있으며, 시행령에서는 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률」과 「교통약자의 이동편의증진법」을 준용하고 있음.

□ 사법·행정절차 및 서비스와 참정권(제4절)

- 사법·행정절차 및 서비스 제공에서의 차별금지, 정당한 편의제공 의무, 서식의 제작 및 제공 등 정당한 편의제공 요구 거부 금지, 형사 사법 절차에서 보호자, 변호인, 통역인, 진술보조인 등의 조력 신청시 정당한 사유없는 거부 금지 및 조력 미보장 상황에서의 진술로 인한 형사상 불이익 예방 조치, 인신구급·구속 상태에서의 정당한 편의 및 적극적 조치 제공 의무(제26조), 참정권 보장 및 정당한 편의제공 의무(제27조)

□ 모·부성권·성 등(제5절), 가족·가정·복지시설, 건강권 등(제6절)

- 임신, 출산, 양육 등 모·부성권에 있어서의 차별 금지, 입양 자격 제한 금지, 임신·출산·양육 등에 있어서의 실질적인 평등 보장을 위한 서비스 등의 제공 및 지원책 마련(제28조), 성적자기결정권, 성생활 향유 기회 제한이나 박탈 금지, 성을 향유할 권리 보장을 위한 지원책 강구 및 편견 등을 없애기 위한 홍보·교육 의무(제29조)
- 가족·가정 및 복지시설 등의 구성원에 대하여 장애인의 의사에 반한 과중한 역할 강요나 의사결정과정에서의 배제 금지, 장애인의 외모 또는 신체 공개 금지, 교육권, 재산권 행사, 사회활동참여, 이동 및 거주 의 자유권 제한·박탈·구속·배제 금지, 자녀 양육권

16) 1. 원활한 교수학습 수행을 위한 장애학생 대상 교사용 지도자료 등의 제공 2. 법 제14조 제1항 1호에 의한 각종 이동용 보장구의 대여 및 수리 외에 통학과 관련된 교통편의, 교육기관 내 교실, 실습실, 특별학습실 등을 비롯해 화장실, 식당, 행정실 등 교육활동에 필요한 모든 공간의 이동 및 접근에 필요한 시설·설비의 설치 및 수단 제공(제9조), 교육기관의 규모와 형편에 맞게 장애학생지원부서를 설치하거나 담당자를 배치하여야 한다(10조).

과 친권 지정 및 면접교섭권에 있어서의 차별 금지, 시설 입소를 조건으로 한 친권포기 각서 요구나 면접권 및 외부 소통권 제한 금지(제30조), 보건·의료에 있어서의 차별금지(제31조), 집단따돌림, 모욕감을 주거나 비하를 유발하는 언어적 표현이나 행동 금지, 유기, 학대, 금전적 착취 금지 등(제32조)

- 모·부성권·성과 가족, 가정, 복지시설과 같이 기존에 다른 법률에서 차별의 영역으로 다루지 않는 영역으로 확대함으로써, 일상생활에서 장애인차별이 발생하는 모든 유형을 포괄하도록 함. 특히 복지시설에서의 인권침해에 대하여 적극적인 시정조치를 할 수 있는 법적 근거를 마련하고, 그 적용 또한 미인가 시설로까지 확대할 수 있도록 한 것(제3조 제14호 관련)은 상당히 고무적인 것이라 할 수 있음. 아울러, 괴롭힘을 ‘차별’로 해결할 수 있도록 한 것은 차별의 개념 확장과 관련하여서도 의미가 있음.

3) 장애여성 및 장애아동 등(제3장)

- 장애여성, 장애아동, 정신적 장애를 가진 사람에 대한 차별금지 사항을 구체적으로 적시(제33조 내지 제37조)
- 제3장은 장애여성과 장애아동에 대한 차별을 별도로 다루어 이종차별¹⁷⁾의 해결을 적극적으로 제기하고 있고, 장애인 중에서도 특별한 처우가 필요한 정신 장애인에 대한 차별금지를 특별히 별도로 규정한다는 점에서 그 의미가 깊음.
- 장애여성과 관련하여 정당한 편의제공 의무 사업장의 범위¹⁸⁾와 법률에 명시되지 않은 그 밖의 필요한 정당한 편의제공¹⁹⁾의 내용을 시행령에 위임하고 있음.

17) 복합차별이나 이종차별에 대한 관심은 그것이 특정한 개인이나 집단의 삶에 중복적인 영향을 미치고 있기 때문임. 가령 임신한 여성장애인에겐 장애뿐만 아니라 성별, 임신 및 출산, 혼인여부, 가족상황 등의 차별 사유들이 관련될 수 있음. 2000년 한국보건사회연구원의 조사에 의하면, 여성장애인의 67.8%가 무학이나 초등학교 이하인 반면, 남성장애인은 42.4%, 비장애 여성은 29.6%로 나타났는데, 이는 여성장애인에 대한 이종차별의 현실을 보여주는 것임.

18) 영유아보육법 시행령 제20조에 의한 직장보육시설의 설치 의무사업장

19) ① 직장보육서비스 이용에 있어 소속 장애여성 근로자의 장애유형 등을 고려한 안내책자 비치 ② 상담을 통한 직장보육서비스 이용 편의 제공 ③ 장애여성의 장애상태에 따른 수유도구 비치 및 적절한 수유시간 제공 ④ 장애여성 근로자의 장애상태에 따라 자녀와 원활하게 소통할 수 있도록 편의 제공

4) 장애인차별시정기구 및 권리구제 등(제4장)

차별시정기구로서의 인권위 : 권고기관

- 차별행위에 대한 조사와 구제 업무를 전담하는 장애인차별시정소위원회를 인권위에 두되, 위원회의 구성·업무 및 운영 등에 관하여 필요한 사항은 인권위 규칙으로 정함(제40조)
- 장애계는 독립적인 장애인차별시정기구를 요구하였으나, 효율성, 판단의 일관성, 복합차별에 대한 효과적인 대응 등을 고려하여 인권위를 차별시정기구로 함.
- 인권위는 장애인차별금지법에서 제시하는 차별의 판단 기준에 근거하여 차별 여부를 명확히 판단할 수 있게 됨.

법무부 : 시정명령

- 인권위는 권고를 한 경우 그 내용을 법무부장관에게 통보하고(제42조), 법무부장관은 권고를 받은 자가 정당한 사유없이 인권위의 권고를 불이행하고, 피해자가 다수이거나 반복적 차별행위에 대한 권고 불이행, 피해자에게 불이익을 주기 위한 고의적 불이행 등의 경우 시정명령을 발동할 수 있음(제43조).

5) 손해배상, 입증책임 등(제5장)

손해배상

- 손해 발생은 인정되나 피해자가 재산상 손해를 입증할 수 없을 경우에는 차별행위자가 얻은 재산상 이익을 피해자의 재산상 손해액으로 추정할 수 있도록 하고, 재산상 손해액의 입증이 곤란한 경우에는 변론 전체의 취지와 증거조사의 결과에 기초하여 상당한 손해액을 인정할 수 있도록 함(제46조).
- 상대방 이익의 손해 추정 규정 등은 손해의 존재 및 손해액을 피해자에게 입증하도록 하지 않으므로써, 차별의 피해자에게 입증 부담을 줄일 수 있게 함.

입증책임의 배분

- 차별행위 사실은 피해자가 입증, 장애를 이유로 한 차별이 아니거나 정당한 사유가 있었

다는 점은 차별 행위자가 입증(제47조)

- 차별을 한 자에게 정보가 편재되어 있고 피해자가 증거에 접근하는 것이 제한되어 있는 현실과 간접차별의 증가 등을 고려할 때, 차별 피해자가 차별을 입증하는 것은 현실적으로 어렵고, 이로 인하여 효과적인 피해구제가 힘들기 때문에, 차별 전문가들은 차별분쟁에 있어 입증책임의 전환을 제기해왔음.²⁰⁾ 이러한 맥락에서 입증책임의 배분은 장애인 당사자가 소송 단계에서 불이익을 받지 않도록 하는 조치가 될 것임.

□ 법원의 구제조치

- 소송 제기 전이나 소송 제기 중이라도 임시로 차별행위를 중지시킬 수 있는 임시구제조치(제48조), 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건 개선, 그 시정을 위한 적극적 조치 등의 판결, 적극적 조치가 필요하다고 판단되는 경우 이행기간을 밝히고, 이를 이행하지 아니하는 때에는 늦어진 기간에 따라 일정한 배상을 하도록 명하는 규정 등(제48조)
- 법원이 개별 사안별로 적절한 방법으로 구제를 할 수 있도록 한 것으로, 특히 피해자가 증명보다는 입증의 정도가 낮은 소명만으로 제소 전이나 후에 법원의 적절한 임시조치 명령을 통하여 본안 판결 전이라도 임시적인 구제를 받을 수 있도록 함.

6) 벌칙(제6장) 및 부칙

□ 차별행위에 대한 벌칙 규정 등

- 악의적 차별행위에 대하여 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처할 수 있음(제49조).
- 정당한 이유없이 시정명령 불이행시 3천만원 이하의 과태료 부과(제50조) 규정과 관련하여, 장애계는 이행강제금 부과를 요구하였으나, 시정명령권이 법무부장관에게 부여됨으로써 과태료로 전환된 것임.

20) 남녀고용평등법은 분쟁해결에서의 입증책임을 사업주에게 부담하도록 하여 입증책임의 전환을 명시하고 있고(제30조), 의료·환경 분쟁의 관례에서도 도입하고 있는 추세임. EU 지침은 차별 피해자는 차별이 있었다는 사실을 제시함으로써 족하고, 차별 행위자가 부당한 행위가 없었으며 그렇게 조치한 정당한 이유가 있었음을 제시하여야 한다고 명시하고 있음.

□ 시행시기

- 공포 후 1년 경과 후, 즉 2008년 4월 11일부터 시행. 다만 세부내용별 시행시기 및 적용 대상은 시행령에 위임하고 있음.
- 소위원회의 설립 준비(위원 및 소속직원 임명 등)는 법 시행일 이전에 가능하고, 소위원회 위원 임기는 법 시행일로부터 시작

IV. 장애인차별금지법의 실효적 이행을 위한 향후 과제

□ 장애인 차별 조사 범위의 확장

- 국가인권위원회법과 달리 장애인차별금지법은 간접차별을 구체적으로 적시하고 있어 차별에 대한 접근에 있어 실질적인(결과의) 평등을 적극적으로 다룰 수 있는 근거를 마련함.
- 특히 모·부성권, 성, 가족, 가정 등 국가인권위원회법에 포함되지 않은 영역을 포함하고 있고, 세부 영역 또한 국가인권위원회법의 9개 세부영역(고용, 재화, 용역, 교통수단, 상업시설, 토지, 주거시설, 교육시설, 직업훈련기관)보다 훨씬 넓은 24개 세부 영역으로 규정하여 향후 장애인차별에 대한 인권위의 적극적인 접근을 가능케 하고 있음.
- 또한 복지시설에서의 인권침해에 있어 그 적용범위를 미인가 시설에 확대함으로써 그동안 사각지대에 있던 영역에 대한 조치를 할 수 있게 함.

□ 장애인차별 시정 정책에 대한 적극검토 요구

- 장애인차별금지법은 장애인차별 시정 관련 구체적인 정책과제를 제시하고 있으며, 특히 사회권과 밀접한 관계가 있는 사안의 집중 검토를 요구하고 있음(예, 노동권, 건강권, 교육권 등).
- 또한 각 영역별 조항에서 국가 및 지방자치단체 등에 대하여 광범위한 의무를 부과함으로써 향후 국가의 장애인정책과 이의 실행계획에 대한 구체적이고 직접적인 검토를 요구하고, 기존의 전통적인 정책검토 분야에서 제외되어 온 부분(모·부성권, 가족·가정 등)에 대한 검토를 필요로 하고 있음.

- 현재 정부에서는 장애인차별금지법과 상충되거나 보완·수정이 필요한 기존의 법령·제도의 개선 작업을 계획하고 있으나, 장애인차별금지법의 광범위성을 고려할 때 단시간 내에 이를 시정하기는 어렵다고 판단되는 바, 이에 대한 능동적인 모니터링과 정책권고 또한 필요할 것임.
- 장애인권리협약 등 장애인 인권 관련 국제규약의 국내 이행과 관련된 사항 또한 적극 검토되어야 할 것임.

□ 장애인차별 시정을 위한 인권교육 활성화

- 장애인차별금지법은 공공기관, 각종 기관 및 시설, 기업 등 각 사회분야에서 고용, 교육, 재화 및 용역, 행정서비스 등 전 영역에 걸쳐 장애인에 대한 차별을 금지하도록 하고 있음.
- 그런데 장애인 차별 시정을 위해서는 사후적인 차별구제도 중요하지만 무엇보다 근본적인 방안은 장애인 차별에 대한 사회 각 구성원의 인식을 개선하여 차별을 사전에 예방하는 것인 바, 이를 위해서는 장애인 인권교육이 필수적임.²¹⁾

V. 장애인차별금지법의 제정 취지와 목적 실현을 위한 노력

- 장애계의 열망이 담긴 장애인차별금지법의 기본 취지는 우리 사회 장애인들이 일상생활 속에서 시시각각 겪게 되는 차별 문제에 대한 뿌리 깊은 고민에서 비롯된 것임. 장애인에 대한 차별 문제에 대한 해결점은 비장애인들에 의한 의식적(또는 인지적)인 행위의 결과뿐만 아니라 무의식적(또는 비인지적) 행태의 결과에 따른 차별의 발생을 방지하고 치유하는데 초점이 맞추어져야 함.
- 결국 장애인 차별 문제는 장애인에 대한 차별적 발언이나 행위 또는 장애인시설에서 벌어지는 불합리한 행태에 대한 대책뿐만 아니라, 장애인이 하루의 일상생활을 시작하면서 시간(아침부터 밤까지)과 공간(가정부터 일반 사회 시설까지)을 고려한 업무 계상이 필

21) 장애단체의 조사결과 장애인 차별해소를 위한 인식개선교육이 제1순위(44.4%) 요구되고 있는 것으로 나타났다(장애우권익문제연구소, 2007).

요한 것이며 이것이 곧 별도의 특별법 제정 취지임.

- 장애인차별금지법이 가지고 있는 의의와 장애인과 우리 사회에 미치는 영향을 고려할 때, 무엇 하나도 소홀하게 넘어갈 수 없는 것임. 그동안 인권위는 장애인차별 시정을 위하여 노력해왔지만 그 노력이 미흡한 부분들이 있었다고 판단하고 있으며, 앞으로 장애인차별금지법 제정 취지와 목적에 부합하도록 시정기구로서의 역할에 충실할 것임.

제 2 부

전문가 토론

- 토론1. 장애인차별금지법과 장애인고용
박자경 한국장애인고용촉진공단 연구원
- 토론2. 장애인차별금지법 시행과 교육
김주영 한국재활복지대학 교수
- 토론3. 시설의 접근과 이동 및 교통수단의 이용에
있어서의 차별금지
배용호 장애인편의시설촉진시민연대 사무총장
- 토론4. 장애인차별금지법의 영향 및 전망 : 권리구제
박종운 법무법인 소명 변호사



장애인차별금지법과 장애인고용

박 자 경
한국장애인고용촉진공단 연구원

I. 머리말

우리사회에서 장애인에 대한 차별은 노동, 교육, 문화 등 사회 전 영역에 걸쳐 나타나고 있다. 2005년도 장애인실태조사에 따르면 86.7%의 장애인이 장애인에 대한 차별이 많다고 인식하고 있으며, 35.7%의 장애인은 실제로 차별을 경험한 것으로 나타나 우리사회 내 장애인에 대한 차별의 심각성을 잘 보여주고 있다. 특히 고용영역에서는 39.1%의 장애인이 취업 시 차별을 경험했으며 23.7%는 임금, 16.5%는 승진상의 차별을 경험한 것으로 나타나 교육, 문화, 의료 등 타 영역에 비해 차별경험이 더 높은 것으로 조사되었다. 이는 장애로 인한 차별이 장애인의 사회참여 특히 장애인의 취업과 안정된 직장생활에 큰 장애요인이 되고 있으며, 고용상의 장애인에 대한 차별을 금지하는 것이 장애인의 고용문제를 해결하는 가장 근본적인 과제 의 하나임을 보여준다.

이러한 측면에서 2007년 제정된 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」은 우리사회 내 장애인에 대한 차별을 금지하고 차별받은 장애인의 권익을 보호하는데 큰 역할을 할 것으로 기대된다. 특히 고용영역에서 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에서의 차별금지를 명시화함으로써 채용, 승진, 퇴직과 같은 중요 단계별로 장애인에 대한 차별을 해소하는데 기여하게 될 것이다. 또한 정당한 편의제공 의무를 통하여 장애인이 비장애인과 동등한 근로조건에서 일할 수 있도록 함으로써 물리적 환경 개선, 장애인보조기구의 설치·운영 뿐 아니라 시험 및 평가과정 개선에도 기여할 것으로 예상된다.

그러나 장애인차별금지법 시행을 앞둔 현재까지 장애인차별금지법의 내용이 충분히 공유되지 않았고 시행령 역시 모호한 부분이 많아 법 시행 이후 일정 기간 많은 혼란이 발생할 것으로 예상된다. 또한 장애인차별금지법을 시행하고 있는 국가들에서 장애인차별금지법이 장애인 고용에 미치는 영향에 대해 상이한 결과를 보고하고 있어 장애인차별금지법의 효과를 낙관

하기에는 이르다. 예상되는 문제를 최소화하고 장애인차별금지법의 실효성 있는 운영을 위해서는 우선 장애인차별금지법에 대한 홍보, 교육이 적극적으로 이루어져야 할 것이며 법 시행에 따른 문제를 보완해 나가는 작업이 지속적으로 이루어져야 할 것이다.

이러한 맥락에서 본 원고는 고용상 장애인차별사례와 장애인차별금지법이 장애인 고용에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 장애인차별금지법을 이미 시행하고 있는 국가들의 경험을 통해 우리나라 장애인차별금지법을 운영하는데 있어서의 시사점을 도출할 수 있을 것이다. 더불어 장애인차별금지법 시행에 따라 고용영역에서 검토해야 할 몇 가지 이슈들을 검토하고자 한다.

II. 고용상 장애차별 사례

장애인차별금지법은 고용상의 장애차별을 금지하기 위하여 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에서의 차별금지를 명시하고, 장애인이 해당 직무를 수행함에 있어 장애인이 아닌 사람과 동등한 근로조건에서 일할 수 있도록 정당한 편의제공의 의무를 부과하고 있다. 여기에서는 고용상 장애차별로 빈번하게 보고되는 유형을 몇 가지 사례로 제시하고자 한다. 장애인차별금지법 시행에 따라 향후 고용상 차별행위는 다양하게 나타날 것이다. 차별여부에 대한 판단은 개별 사례에 따라 차이가 있을 수 있지만 장애인차별금지법을 이미 시행하고 있는 국가들의 경험은 우리나라에서도 유용한 참고 기준이 될 것이다.

■ 장애를 이유로 한 채용·승진상의 차별

【사례1】 장애·장애의 영향에 대한 고정관념식 추측을 이유로 한 차별

한 시각장애인이 컴퓨터 관련직의 후보자 명단(면접명단)에 오르지 못했다. 고용주는 시각장애인이 컴퓨터를 사용할 수 없다고 추측하고 의뢰인의 개별상황을 살펴보려는 시도를 하지 않았다. 결과적으로 고용주는 의뢰인을 후보자 명단에 올리지 않음으로써 다른 사람들보다 불리하게 대우하였다. 비장애인의 경우라면 이러한 방식의 추측을 하지 않았을 것이기 때문에 이 사례는 장애를 이유로 한 차별에 해당된다.²²⁾

【사례2】 간질을 이유로 한 고용제한 철회

의뢰인은 행정직을 지원하여 면접을 보았다. 면접 중 의뢰인은 이전의 직장에서 일한 경험이 있으며 건강상의 이유로 직장을 그만두었다고 밝혔다. 이 사실은 면접동안에는 문제가 되지 않았으며 결과적으로 채용이 결정되었다. 그러나 출근일이 정해진 직후 의뢰인은 건강에 대한 세부정보를 제출하라는 요구를 받았다. 의뢰인은 자신이 어린시절부터 발작성 간질장애를 가지고 있었으나 1996년 수술치료를 받은 이후 발작성 간질 증상이 없어졌고 더 이상 약물치료도 하고 있지 않다고 설명했다. 며칠 후 의뢰인은 회사로부터 갑작스러운 사업 축소로 인해 더 이상 채용이 불필요하다는 통보를 받았고 의뢰인은 장애차별에 대한 소송을 제기하였다. 이 사건은 해당 회사가 의뢰인에게 4,000파운드를 지급함으로써 소송이 취하되었다.²³⁾

【사례3】 장애를 이유로 한 승진 차별

어느 편의점에 고용된 보조 매니저는 얼굴에 눈에 띄는 흉터가 있다. 이 사람은 편의점 매니저 승진에서 누락되었다. 고용주는 손님들과 공급업자들이 이 사람을 보고 싶어 하지 않을 것이라고 생각하여 다른 사람을 매니저로 승진시켰다. 고용주는 이 사람이 어떤 제약 가지고 있다고 인식하고 그에 따라 처우하였으므로 장애를 근거로 한 차별에 해당된다.²⁴⁾

22) Disability Rights Commission(2004), Code of Practice, Employment and Occupation

23) 조한진·강민희·최복전(2006), 차별 판단지침에 대한 외국사례조사(장애 및 병력)에서 재인용

24) EEOC(1992), A Technical Assistance Manual on the Employment Provisions(Title I) of the Americans with Disabilities Act

■ 정당한 편의제공 거부

【사례4】 시험 시 정당한 편의제공의무 미이행

의뢰인은 장애로 인한 손목 관절염을 앓고 있어서 워드 작업을 하는데 속도가 느리다. 인터뷰에서 의뢰인은 타이핑테스트가 채용심사의 한 과정이라는 말을 듣고 이후에 있을 테스트에서 자신이 필요로 하는 특수키보드를 가져다 줄 것을 요구하였다. 그러나 테스트 당일 고용주는 특수키보드를 준비하지 않아 의뢰인은 테스트를 통과할 수 없었고 결국 고용되지 못하였다. 이 사건은 고용주가 비록 의뢰인에 대한 직접차별을 행하지는 않았으나(미채용 사유가 장애가 아닌 테스트 결과) 의뢰인이 요구하는 정당한 편의를 제공하지 않았기 때문에 차별로 간주되었다.

【사례5】 면접 시 편의제공의무 미이행

청각장애인 의뢰인은 A회사에 취업 지원을 하였다. 의뢰인이 작성한 지원서 양식에는 지원자가 가지고 있는 장애 종류나 면접 과정에서 어떤 형태의 적절한 조정이 필요한지를 물어보는 내용이 없었다. 의뢰인은 면접 제의를 받았지만 A회사가 수화통역인을 제공하지 못해서 면접이 취소되었다. 고용주는 면접이 시행되기 바로 직전까지도 의뢰인의 장애가 어느 정도인지 알지 못했다고 주장했으며, 사업상의 긴급함을 이유로 재조정된 면접이 시행되기 전에 다른 지원자 한명을 선발해야 한다고 주장하였다. 의뢰인은 A사를 상대로 장애차별에 대한 소송을 제기하였다. 이 사건은 소송사건에 대한 심의가 열리기 하루 전 A회사가 2,500파운드를 지급하고 소송이 취하되었다.

【사례6】 직무조정 등 합리적인 조정의무 미이행

의뢰인은 중증의 청각장애인이다. 의뢰인은 의료기록원직에 취업신청을 하고 면접을 가졌는데 장애 때문에 전화를 받을 수 없다는 이유로 채용할 수 없다는 통보를 받았다. 그러나 의뢰인은 그 직업에 대한 의무와 책임을 설명해 놓은 15개 항목 중 단 1개 항목만이 전화응답에 관한 것이기 때문에 해당기관이 적절한 조정을 시행할 의도가 없다고 생각하였다. 회사는 의뢰인에 대한 전문적인 보조를 제공할 수 있는 어떤 기관과도 접촉을 시도하지 않았으며 의뢰인이 직무를 수행할 수 있도록 팀 내 역할을 재조정할 것을 심각하게 고민한 적도 없었다. 이 사건은 장애와 관련하여 고용주가 적절한 조절의무를 수행하지 않은 것은 정당성이 없다고 판결되었고 의뢰인은 7,436파운드의 손해배상금을 받았다.²⁵⁾

25) 사례4, 5, 6은 조한진 등(2006), 차별 판단지침에 대한 외국사례조사(장애 및 병력)에서 재인용

【사례7】 훈련참여 시 정당한 편의제공의 의무 미이행

A사는 인사부의 모든 직원을 대상으로 조정·중재기법 교육을 실시하기 위하여 B사와 계약을 체결했다. 시각장애가 있는 한 직원이 점자자료를 요청했으나 B사는 점자자료의 제공을 거부하였다. A사는 점자자료의 제공 및 그 비용부담은 B사의 책임이라고 주장하였다. 그러나 A사와 B사 모두 점자자료를 제공할 의무가 있는데, B사가 점자자료의 제공을 거부한 경우 A사가 과도한 부담이 없는 한 정당한 편의를 제공해야 한다. 또한 외부기관에 의뢰하여 근로자 교육·훈련을 실시하고자 하는 고용주는 계약에서 합리적 편의를 제공할 책임이 누구에게 있는지 분명하게 밝혀야 한다. 또한 고용주는 장애 때문에 접근 가능한 시설을 요청하는 경우에도 외부교육훈련이 그러한 시설에서 이루어질 수 있도록 조치해야 한다.

【사례8】 편의제공의 일환으로 제공된 휴가로 인한 불이익(해고)

어떤 외판원이 합리적 편의제공의 일환으로 5개월의 휴가를 사용했다. 회사는 1년 단위로 모든 외판원의 판매실적을 비교 평가한다. 평가 결과 평균 판매실적과 개인 실적 간에 25% 이상 실적 미달이 있으면 자동적으로 해고된다. 이러한 방침에 따라 고용주는 해당 외판원을 해고하였고, 실적 미달의 원인이 5개월간의 휴가 때문이었다는 것을 고려하지 않았다. 또한 고용주는 그 외판원이 일을 했던 기간의 생산성을 별도로 평가하지 않았다. 해당 외판원에게 해고라는 불이익을 가한 것은 합리적 편의제공을 거부한 것과 같다.²⁶⁾

【사례9】 편의제공 거부와 해고

의뢰인은 한 회사에서 30년 이상 일해 왔다. 그는 허리부상과 이전의 건강문제로 이동장애를 가지게 되었고 휠체어를 사용하게 되었다. 짧은 기간의 병가 후 복직하려 할 시기에 고용주는 의뢰인에게 휠체어 사용자가 접근할 수 없는 건물 때문에 의뢰인을 계속 고용할 수 없다는 내용의 통지를 보냈다. 의뢰인이 해고결정에 항의하자 고용주는 건물변경의 가능성만을 검토한 후 곧장 고용계약 파기를 위한 절차에 들어갔다. 접근성과 관련된 기술적 문제를 해결하기 위해 고용서비스센터의 상담사는 의뢰인이 작업수행을 계속할 수 있도록 하는 다양한 방법을 고용주에게 제시하였다. 그러나 고용주는 건물주와 건물 변경에 대한 상의도 하지 않았으며 근무지의 물리적 환경을 개선하지 않고 여전히 의뢰인과의 고용파기를 고집하였다. 이 사건은 고용법원의 심리가 열리기 전 해당 고용주가 100,000파운드를 지급함으로써 소송이 취하되었다.²⁷⁾

26) 사례7, 8은 EEOC(2002), EEOC Enforcement Guidance on Reasonable Accommodation and Undue Hardship Under Americans with Disabilities Act

III. 장애인차별금지법이 장애인 고용에 미치는 영향

고용영역에서 장애인차별금지법의 역할은 고용상의 전 단계에서 장애로 인한 차별을 금지하여 장애인이 비장애인과 동등한 기회를 부여받고 동등한 근로조건에서 일할 수 있도록 하는데 있다. 그러나 장애인의 고용기회를 확대하고 고용여건을 개선할 것이라는 기대와 달리 장애인고용에 미치는 영향을 분석한 몇몇 연구들은 장애인차별금지법의 효과에 대해 서로 다른 결과를 제시하고 있다. 장애인차별금지법이 장애인 고용에 미치는 영향에 대한 연구는 크게 장애인차별금지법이 장애인근로자에 대한 상대적 수요를 증가시켜 고용과 임금을 증가시키는 긍정적인 효과를 가져올 것이라는 견해와 장애인 고용에 대한 부담을 증가시켜 결과적으로 장애인에 대한 수요를 감소시킬 것이라는 부정적인 견해로 나누어진다.

먼저 미국장애인법(ADA)의 효과를 고용과 임금수준을 통해 분석한 Deleire(2000)의 연구는 ADA 시행 이후 장애인 고용이 급격히 감소하였으며 임금수준은 변화가 없었다고 보고하고 있다. 또한 ADA 시행 이후 장애인의 근로기간, 해고율, 채용률을 분석한 Acemoglu & Angrist(2001) 역시 21~39세 연령층, 40~58세 연령층에서 근로기간의 감소가 나타났으며, 21~39세 장애인의 신규채용률은 비장애인에 비해 급격히 감소하였다고 보고하고 있다. 이와 달리 Houtenville & Burkhauser(2004)는 미국에서 90년대 장애인 고용이 실제 감소하기는 하였으나 그 원인을 ADA의 영향으로 판단하기에는 어려움이 있다고 지적하고 있다.

또한 영국 차별금지법(DDA)의 효과에 대해 분석한 Bell & Heitmueller(2006) 연구 역시 DDA 시행 이후 장애인 고용이 감소추세를 보이고 있다고 보고하고 있다. 그러나 이는 DDA 자체의 문제라기보다 장애인고용에 대한 낮은 인지도, 높은 소송비용과 장애인에 대한 재정적 지원의 부족 때문이라고 설명하고 있다.

이상에서 살펴본 몇 편의 연구들은 장애인차별금지법이 장애인 고용에 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 쉽게 예측하기 어려우며 오히려 장애인차별금지법 도입에 따라 장애인 고용이 위축될 가능성도 있음을 보여준다. 그러나 이 연구들은 장애인차별금지법 자체에 문제를 제기하기보다 시행중인 장애인차별금지법의 내용과 운영방식이 궁극적으로 장애인에게 더 많은 기회를 제공하기에 충분하지 않다는 점을 강조하고 있다. 더욱이 ADA 재판결과를 분석한 Colker(2001), DDA 재판 결과를 분석한 Konur(2007)는 재판결과가 고용주에게 매우 유리하여 장애인을 충분히 보

27) 사례9는 조한진 등(2006), 차별 판단지침에 대한 외국사례조사(장애 및 병력)에서 재인용

호하지 못한다는 점을 지적하고 있다.

이상의 연구결과에서 우리가 주목해야 할 점은 장애인차별금지법의 세부 내용과 운영방식이 적절하지 못할 경우 장애인차별금지법이 장애인 고용에 긍정적인 영향을 미치기보다 장애인 고용에 대한 부담을 증가시켜 결과적으로 장애인에 대한 수요를 감소시킬 수 있다는 점이다. 물론 장애인차별금지법 시행을 앞둔 시점에서 법 시행 이후 발생하는 문제나 장애인차별금지법의 효과를 정확히 예측하는 것은 불가능하다. 그러나 법 시행 이후 발생하는 문제를 지속적으로 점검하고 보완해 나가지 않는다면 장애인차별금지법의 효과는 긍정적으로 나타나기 어려울 것이다.

IV. 장애인차별금지법 고용영역의 주요 검토사항

앞서 장애인차별금지법 시행 자체만으로는 장애인 고용에 긍정적인 효과를 기대하기 어렵다는 점을 지적하였다. 장애인차별금지법의 세부 내용과 운영방식에 따라 장애인차별금지법이 장애인 고용에 미치는 영향은 크게 달라질 것이다. 여기에서는 장애인차별금지법 시행에 따라 고용영역에서 중요하게 검토해 할 사항을 크게 네 가지로 나누어 살펴보고자한다. 첫째, 적용대상 장애인의 범위. 둘째, 편의제공의 의무와 편의제공 거부에 대한 정당한 사유에 대한 판단. 셋째, 편의제공 의무와 관련된 적용대상 사업장의 범위. 넷째, 편의제공과 관련한 사업주 지원제도 확대가 그것이다.

1. 적용대상 장애인의 범위

장애인차별금지법 시행에 따라 제기될 수 있는 가장 근본적인 질문 중 하나는 장애인차별금지법 적용대상 장애인의 범위이다. 이와 관련하여 제기되는 문제는 크게 두 가지로 살펴볼 수 있다. 첫째, 장애인차별금지법 상 장애개념이 협소하고 개념정이나 기준이 불충분하여 적용대상 장애인에 대한 논란이 발생할 수 있다는 점이다. 둘째, ADA와 같이 우리나라에서도 고용영역에서 적용대상 장애인의 범위를 별도로 정의할 필요가 있는가의 문제이다.

먼저 장애의 개념을 살펴보면, 장애인차별금지법에서는 장애를 “신체적·정신적 손상 또는

기능상실이 장기간에 걸쳐 개인의 일상 또는 사회생활에 상당한 제약을 초래하는 상태”로 정의하고 있으며, 장애인이라 함은 이에 따른 장애가 있는 사람을 말한다. 이 정의는 인권위법상의 장애 개념이나 장애인차별금지법을 시행하고 있는 외국에 비해 상대적으로 협소한 것으로²⁸⁾, 장애로 인한 단기적·일시적 영향이나 장애의 사회적 요인 등을 포함하지 못한다. 따라서 장애와 관련된 다양한 이유로 노동시장에서 차별을 경험하는 장애인을 포괄하지 못한다는 한계를 가지고 있다.

장애의 개념과 관련한 또 다른 문제는 장애의 개념이 모호하여 이와 관련한 논란이 발생할 수 있다는 점이다. 즉 장애인차별금지법에서는 “신체적·정신적 손상 또는 기능상실이 장기간에 걸쳐 개인의 일상 또는 사회생활에 상당한 제약을 초래하는 상태”라는 정의 외 장애의 구체적인 범위 및 기준을 설명·예시하고 있지 않아 장애인차별금지법 적용 대상 장애인에 대해 논란이 발생할 수 있다. 또한 장애인차별금지법 상 장애의 개념이 장애인복지법 상 장애개념과 유사하기 때문에 ‘장애가 개인의 일상 또는 사회생활에 상당한 제약을 초래하는지’와 관련한 논란이 발생할 때 장애인복지법 상 의학적 판단 기준이 적용되어 장애의 범위가 소극적으로 적용될 수 있다. 이 경우 장애인차별금지법 제정 취지와 달리 15개 장애유형, 1~6등급의 장애인 외 많은 장애인이 장애인차별금지법의 적용을 받지 못할 가능성이 있다.

다음으로 장애 및 장애인의 개념과 관련하여 우리나라 역시 ADA와 같이 고용영역의 장애인의 개념을 별도로 두어야 하는가에 대한 의문이 제기될 수 있다. ADA는 고용영역에서 유자격장애인(qualified individual with a disability)을 적용 대상으로 하고 있는데, 유자격 장애인이란 합리적 편의가 제공되거나 혹은 제공되지 않더라도(with or without reasonable accommodation) 자신이 보유하고 있거나 원하는 고용지위상의 본질적 직무를 수행할 수 있는 장애인”을 말한다. 우리나라 역시 장애인차별금지법 시행령 마련에 즈음하여 ADA와 같이 고용영역의 대상 장애인의 범위를 재설정할 것인지에 대한 논의가 제기된 바 있다.

28) 인권위법상의 장애 개념은 신체적·정신적·사회적 요인에 의하여 장기간에 걸쳐 일상생활 또는 사회생활에 상당한 제약을 받는 상태를 말한다.

ADA는 현재의 장애 뿐 아니라 과거의 장애, 그리고 손상을 가지고 있는 것으로 인식되는 장애(perceived disability)까지 포함하여 장애를 폭넓게 정의하고 있다. 장애는 ① 주요한 생활상의 행동을 실질적으로 제한하는 신체적 또는 정신적 손상, ② 그러한 손상의 기록, ③ 그러한 손상이 있다고 여겨지는 것을 의미한다. DDA에서의 장애는 ‘통상적인 일상생활을 행할 능력에 실질적이고 장기적으로 불리한 효과(영향)를 미치는 신체적 또는 정신적 손상’을 말하며 이러한 장애를 갖고 있는 자가 장애인이다. 장애차별금지법이 정의하고 있는 장애 및 장애인의 개념에는 ① 손상, ② 통상적인 일상활동, ③ 실질적이고 불리한 효과, ④ 장기적 효과이다. 또한 과거의 장애 역시 장애차별금지법의 적용 대상이 된다.

그러나 장애인차별금지법이 장애를 이유로 한 차별을 금지하고 장애인이 비장애인과 동등한 기회를 가지도록 하는데 목적이 있고, 이는 사용자가 더 적절한 비장애인에 우선해 장애인을 채용·대우해야 한다는 것을 의미하는 것은 아니다. 따라서 고용영역에서 유자격 장애인과 같은 별도의 개념을 도입할 필요성은 없는 것으로 보여진다.

2. 차별예외사유(정당한 편의제공 거부에 대한 정당한 사유)

장애인차별금지법 고용영역에서는 장애인이 장애가 없는 근로자와 동등한 근로조건에서 근무할 수 있도록 정당한 편의제공의 의무를 부과하고 있으며 정당한 편의제공을 거부할 경우 차별행위로 간주하고 있다. 장애인차별금지법에서 명시하고 있는 고용영역의 편의제공 내용은 다음과 같다. ① 시설·장비의 설치 또는 개조, ② 재활, 기능평가, 치료 등을 위한 근무시간의 변경 또는 조정, ③ 훈련 제공 또는 훈련에 있어 정당한 편의 제공, ④ 지도 매뉴얼 또는 참고자료의 변경, ⑤ 시험 또는 평가과정의 개선, ⑥ 화면낭독확대 프로그램, 무지점자단말기, 확대 독서기, 인쇄물음성변환출력기 등 장애인보조기구의 설치·운영과 낭독자, 수화 통역자 등의 보조인 배치.

이러한 편의제공의 의무는 장애인 지원자 및 근로자가 비장애인과 동등한 기회를 가지고 동등한 근로조건에서 일할 수 있도록 하는데 큰 기여를 할 것으로 예상된다. 구체적으로 살펴보면, 시행령에서 제시하고 있는 시험시간 연장, 확대 답안지 제공 등 시험 및 평가과정의 개선은 장애인 지원자 및 근로자가 비장애인과 동등한 기회를 가지도록 할 것이다. 실제 국가인 권위원회 진정 사례에서 살펴볼 수 있듯이 시험 및 평가과정 상 적합한 편의를 제공하는 것은 차별과 관련하여 가장 빈번하게 제기된 문제이며, 장애인에게 균등한 기회를 제공하는 출발점이 된다. 또한 고용 이후 시설·장비의 개조 뿐 아니라 다양한 보조기구의 이용 및 보조인의 배치를 통하여 장애인 근로자가 비장애인과 동등한 근로조건에서 근무할 수 있는 여건이 조성되어 나갈 것이다.

다음 <표 1>, <표 2>에 제시된 내용들은 장애인 근로자들이 업무 수행 시 경험하는 어려움과 이에 대한 회사의 대처 노력을 제시한 것이다. 이 자료는 정당한 편의 제공을 통해 장애인 근로자의 근로여건이 상당히 개선될 수 있음을 보여준다. <표 1>에 나타난 바와 같이 장애인 근로자들은 작업물건을 운송할 때, (청각장애인) 의사소통 시, 손동작 작업에 어려움을 겪을

때, 작업장비를 다룰 때, 장시간 앉아서 작업할 때, 작업장 이동 시 어려움을 많이 느끼는 것으로 나타났다. 이러한 어려움은 시설·장비의 개조, 다양한 보조기구의 이용 및 수화통역사와 같은 작업보조인력의 배치를 통해 상당부분 해소될 수 있을 것이다. 또한 장애인 근로자들이 업무수행 시 경험하는 어려움에 대해 72.2%의 사업체가 특별한 조치를 하지 않은 것으로 나타났다. 그러나 향후 정당한 편의제공의 의무에 따라 사업주의 적극적인 조치가 기대된다.

<표 1> 업무수행 시 장애로 인한 불편사항(중복응답)

(단위: 명, %)

불편사항	장애인수	비중
작업장 내외 이동 시	2,658	14.1
작업장비를 다룰 때	3,462	18.3
작업물건을 운송할 때	6,445	34.1
손동작 작업에 어려움을 겪을 때	3,485	18.5
작업지시 또는 작업내용을 이해하기 어려울 때	3,170	16.8
컴퓨터나 사무용 기구를 다룰 때	1,669	8.8
관리자나 동료와의 대화, 의사소통의 어려움	3,912	20.7
장시간 앉아서 작업하는데 어려움	3,433	18.2
문서작업의 어려움	1,621	8.6
작업의자, 작업대 등이 몸에 맞지 않을 때	1,089	5.8
편의시설(엘리베이터, 장애인용 화장실 등) 미설치	1,157	6.1
기타	415	2.2
전체	18,882	100.0

<표 2> 불편사항에 대한 회사의 해소 조치 유무

(단위: 명, %)

불편사항	장애인수	비중
조치 있었음	5,184	27.8
조치 없었음	13,448	72.2
전체	18,632	100.0

자료: 한국장애인고용촉진공단(2006), 2005년 장애인근로자 실태조사

그러나 정당한 편의제공의 중요성에도 불구하고 정당한 편의제공의 의무는 장애인차별금지법 시행과 관련하여 고용영역에서 가장 큰 논란이 예상되는 부분이다. 장애인차별금지법은 정당한 편의제공의 의무를 부과하는 한편 정당한 사유가 있는 경우 이를 차별로 간주하지 않는다. 이때 정당한 사유란 편의를 제공하는데 있어 과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정 등이 있을 경우, 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우를 말한다. 여기에서 문제가 되는 것은 정당한 사유에 해당되는 ‘과도한 부담’, ‘현저히 곤란한 사정’의 범위가 무엇인지에 대해 명시하고 있지 않기 때문에 이에 대한 판단에 어려움이 있다는 점이다.

정당한 편의제공의 의무와 함께 편의를 제공하지 않더라도 차별로 간주하지 않는 것은 ADA, DDA 역시 동일하다. 그러나 ADA, DDA에서는 편의를 제공하지 않더라도 차별로 간주하지 않는 경우를 명시하고 있어 정당한 사유에 대한 논란을 최소화하고 있다.

ADA에서는 사용자에게 과도한 곤란(undue hardship)을 초래하는 경우에는 합리적 편의를 제공하지 않더라도 차별로 간주하지 않는다. 이때 과도한 곤란이란 다음의 요소를 고려할 때 현저한 어려움이나 비용을 초래하는 것을 의미한다. 그 요소에는 ① 필요로 하는 편의의 종류와 비용, ② 합리적 편의제공과 관련된 시설 또는 설비의 전반적 재원, 시설에 고용된 자의 숫자, 비용 및 재원에 미치는 효과, 그러한 편의가 시설 운영에 미치는 영향, ③ 사업체의 전반적 재원, 사업의 규모, 시설의 수·유형·위치, ④ 노동력의 구성·조직·기능을 포함한 사업의 운영 형태, 해당 사업체 시설의 지리적 분리 여부 또는 행정·재정적 관계가 포함된다.

또한 DDA에서도 작업제도 등에 의하여 장애인이 실질적인 불이익에 처하는 것을 방지하기 위하여 사용자가 특정의 조치를 취하도록 하고 있다. 그러나 이러한 조치는 합리적이어야 하며 합리성 여부를 판단할 수 있는 요소를 다음과 같이 규정하고 있다. ① 해당조치가 실질적으로 불이익한 효과를 방지하는 정도, ② 사용자에게 의한 해당조치의 실행 가능성, ③ 해당 조치를 취함에 있어서 사용자에게 발생하는 재정적 부담 및 기타 비용과 그에 따른 사업 활동의 저해 정도, ④ 사용자의 재정 및 기타 재원의 규모, ⑤ 해당 조치와 관련하여 금전적 지원 또는 기타 지원의 이용 가능성 등이 합리성을 판단하는 요소이다.

ADA, DDA 역시 정당한 사유, 합리성을 판단하는 조항이 모호함을 가지고 있기 때문에 정당한 사유에 대한 판단은 개별 사례별로 달라질 수 있다. 그러나 재정적 부담이나 사업 운영 등에 미치는 영향과 같은 중요한 가이드라인을 제시함으로써 정당한 사유를 판단하는데 대한 혼란을 상당히 줄이고 있다. 우리나라 역시 향후 미국이나 영국과 같이 과도한 부담을 판단할

수 있는 기준을 마련하는 것이 시급하다. 특히 미국, 영국에서 중요하게 고려하고 있는 사용자의 재정적 부담이나 사업 운영에 미치는 영향 등을 고려하되 실행가능성, 기타 자원의 이용 가능성, 사용자의 적절한 노력 등을 포괄하는 기준을 마련해 나가는 것이 필요하다.

3. 적용 대상 사업장의 범위

정당한 편의제공 의무와 관련하여 적용대상 사업장의 범위는 법 시행 이후 많은 의견이 제기될 수 있는 사항이다. 이는 시행령과 같이 적용 대상 사업장을 상시 30인 이상으로 할 경우 정당한 편의제공의 실효성이 담보될 수 있을 것인가에 관한 문제와 관련된다. 장애인차별금지법 시행령에 따르면 정당한 편의제공의 의무는 사업장 규모에 따라 단계별로 적용된다. 2009년 4월 11일부터는 상시 300인 이상의 근로자를 사용하는 사업장과 국가 및 지방자치단체에 정당한 편의제공의 의무가 있으며, 2011년 4월 11일부터는 상시 100인 이상 300인 미만의 근로자를 사용하는 사업장과 국가 및 지방자치단체에 정당한 편의제공의 의무가 있다. 장애인차별금지법 시행 5년이 경과하는 2013년 4월 11일부터는 상시 30인 이상 100인 미만의 근로자를 사용하는 사업장과 국가 및 지방자치단체에 정당한 편의제공의 의무가 있다.

정당한 편의제공의 의무가 있는 사업장의 범위를 상시 30인 이상, 단계적으로 적용한 것은 편의제공과 관련된 각종 비용을 고려하여 사용자가 이를 부담할 수 있는지, 법 준수 능력을 반영한 것으로 생각된다. 물리적, 환경적 여건이 열악한 우리나라에서 장애인차별금지법 시행과 동시에 모든 사업장을 대상으로 편의제공에 대한 의무를 부과하는 것은 현실적으로 어려움이 클 것이기 때문이다. 이를 감안한다면 시행령과 같이 적용대상 사업장의 범위를 단계적으로 확대해 나가는 것이 대안이 될 수 있다.

그러나 사업장의 재정적 부담에 초점을 두어 적용대상을 정할 경우에는 실제 편의제공이 필요한 사업장이 누락될 수 있다는 문제가 발생할 수 있다. 즉 편의제공에 따른 부담을 감당하는데 어려움이 큰 작은 규모의 경우 오히려 편의제공의 필요성은 더 클 수 있다는 점이다. 이와 관련하여 사업체 규모별 편의제공 실태를 <표 3>에 제시하였다. <표 3>에 따르면 사업체 규모가 작을수록 편의제공 비율이 낮게 나타나고 있으며, 시설 및 장비와 관련된 편의 제공은 사업체 규모별로 더욱 큰 차이가 나타나고 있다. 이러한 현상은 사업체 규모가 작을수록 편의제공의 필요성이 낮기 때문이 아니라 편의제공의 필요성이 크더라도 편의제공에 따른 경

제적 부담 때문일 수 있다. 따라서 일정 규모 이상의 사업장에만 편의제공의 의무를 부과하는 것은 편의제공이 잘 이루어지지 않는 사업장의 고용여건은 간과하는 결과를 초래할 수 있다.

<표 3> 사업체 규모별 편의제공 실태

(단위: %, 명)

구 분		5-30인 미만	30-100인 미만	100-300인 미만	300인 이상	전체
시설 장비 개조	점자블럭	1.8	6.7	5.3	9.3	4.4
	엘리베이터	13.5	21.3	27.2	45.7	20.2
	경사로	7.5	17.8	17.4	28.3	13.6
	장애인용 화장실	6.3	18.8	16.2	28.4	13.2
	자동문	4.3	10.4	12.2	22.6	8.6
	장애인용 주차장	12.2	25.5	26.7	44.8	20.7
	작업장 개조	1.6	3.9	2.4	1.5	2.4
	높낮이 조절 작업테이블	2.3	3.9	2.9	4.0	3.0
	특수 작업의자	0.8	2.0	1.0	1.5	1.3
	휠체어용 작업테이블	0.2	0.7	0.5	0.4	0.4
근무 시간	융통성 있는 근무시간	25.6	30.6	25.2	23.3	26.9
직무 조정	직무재배치	22.2	30.9	29.8	38.6	27.2
	업무량 조정	21.1	21.2	17.9	19.0	20.5
보조 기구 보조인 배치	대형모니터	0.3	1.0	0.4	2.4	0.7
	점자프린터	0.6	1.0	0.2	0.3	0.6
	신호장치	1.8	0.3	0.6	0.6	1.0
	수화통역사	0.5	1.5	1.4	1.5	1.0
	작업지도원	4.5	4.9	4.7	4.2	4.6
전체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		13,901	8,682	3,590	2,311	28,484

자료: 한국장애인고용촉진공단(2006), 2005년 장애인근로자 실태조사 재분석

주: 장애인근로자 실태조사(장애인고용 사업체 조사)는 상시 5인 이상 사업체를 대상으로 함

이러한 문제를 감안하여 향후 편의제공의 의무가 있는 사업장의 범위를 조정할 때에는 사업장의 비용 부담 능력 뿐 아니라 장애인의 규모, 즉 편의를 제공받을 수 있는 장애인의 규모

가 어느 수준이 되는 것이 적절한지에 대한 심도 깊은 논의가 필요하다. 이와 관련하여 사업체 규모별 장애인 근로자 분포를 <표 4>에 제시하였다. <표 4>에 따르면 30인 이상 사업체에 고용된 장애인은 51.6%이며, 30인 미만 사업장에 근로하는 장애인은 48.4%로 추정된다. 즉 현행 기준대로 할 경우 30인 미만 사업체에 근로하는 장애인의 규모가 전체 장애인 근로자의 절반에도 미치지 못해 실제 편의제공의 적용범위가 넓지 않다는 문제가 제기된다.

물론 앞서 언급한 바와 같이 장애인차별금지법 시행 초기에는 현행과 같이 사업장의 규모를 고려하여 단계적으로 적용하는 것이 현실적일 수 있다. 그러나 향후 정당한 편의제공의 적용 범위가 어느 수준이 적절할지에 대한 논의는 지속적으로 이루어져야 할 것이다. 이러한 면에서 ADA, DDA 모두 법 시행 후 적용 대상 사업장의 범위를 점차 확대했으며 특히 DDA는 2004년 10월 1일 이후 군대를 제외한 전체 고용주로 법 적용 대상이 확대되었다는 점은 시사하는 바가 크다. 그러나 적용 대상의 확대와 함께 간과해서는 안 될 것은 편의제공에 따른 비용을 사용자에게만 부담해서는 안 되며, 사용자의 부담을 경감시킬 수 있는 지원제도를 병행해 나가야 한다는 것이다.

<표 4> 사업체 및 장애인 근로자 분포

(단위: 개, 명, %)

사업체규모	사업체		장애인	
	사업체수	비중	장애인근로자	비중
30인 미만	49,679	77.3	60,226	48.4
30인 이상 100인 미만	8,682	13.5	20,246	16.3
100인 이상 300인 미만	3,590	5.6	14,172	11.4
300인 이상	2,311	3.6	29,788	23.9
전체	64,262	100.0	124,432	100.0

자료: 한국장애인고용촉진공단(2006), 2005년 장애인근로자 실태조사

주: 이 자료는 사업체를 단위로 하기 때문에 사업장 분포와 차이를 보일 수 있음

4. 정당한 편의제공과 관련한 사업주 지원제도의 확대

장애인차별금지법에서 명시하고 있는 정당한 편의제공의 의무는 사용자에게 많은 경제적 부담을 초래할 수 있다. 특히 우리나라와 같이 사회적·물리적 여건이 미비한 상황에서 편의제공에 따라 발생하는 비용을 사용자가 전체 부담하는 것은 편의제공의 실효성을 떨어뜨리고 장애인 고용을 위축시킬 수 있다. 이러한 부정적인 영향을 줄이기 위해서는 편의제공과 관련하여 정부의 적극적인 재정적 지원이 필요하다.

우선 정당한 편의제공과 관련하여 국가 및 장애인고용촉진공단의 사업주 지원제도가 강화되어야 할 것이다. 일차적으로 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 명시된 사업주 지원제도를 확대하여 편의제공과 관련된 사업주의 비용 부담을 줄여나가는 것이 효과적일 것이다. 장애인고용촉진 및 직업재활법에 따르면 노동부장관은 ① 장애인을 고용하는 데에 필요한 시설과 장비의 구입·설치·수리 등에 드는 비용, ② 장애인의 직업생활에 필요한 작업 보조 공학기기 또는 장비 등, ③ 장애인의 적절한 고용관리를 위하여 장애인 직업생활 상담원, 작업 지도원 또는 수화 통역사 등을 배치하는 데에 필요한 비용, ④ 그 밖에 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 것으로서 장애인의 고용에 필요한 비용 또는 기기를 지원할 수 있도록 하고 있다. 이는 장애인차별금지법에서 다루고 있는 정당한 편의와 대부분 일치하는 것이므로 기존 제도를 활용하여 편의제공과 관련한 사업주 지원제도를 확대해 나가는 것이 가능하다.

또한 정당한 편의제공과 관련한 정부의 역할 역시 확대되어야 한다. 장애인차별금지법 제8조에서는 국가 및 지방자치단체는 장애인 등에게 정당한 편의가 제공될 수 있도록 필요한 기술적·행정적·재정적 지원을 하여야 한다고 명시하고 있다. 이와 관련하여 정당한 편의제공에 필요한 정부 지원을 확대해 나가야 할 것이며 세금공제제도와 같은 다양한 제도를 적극 도입할 필요가 있다. 예를 들어 미국과 같이 적절한 편의제공의무 이행을 위해 지출한 연간 비용(250달러 초과, 10,250달러 미만)의 1/2 해당액을 다음 해 세금에서 공제하는 편의제공 세금공제를 적극 검토할 필요성이 있다. 또한 영국에서 교통비·면접통역비를 상환해주는 것과 같이 정당한 편의제공과 관련된 비용을 상환해주는 제도를 도입할 수 있을 것이다²⁹⁾. 정당한 편의제공은 장애인이 비장애인과 동등한 기회를 갖고 동등한 근로조건에서 일할 수 있도록 하는 중요한 수단임과 동시에 사업주에게 부담을 발생시켜 장애인 고용에 부정적인 영향을 미칠 수

29) 조용만(2007), “장애인차별금지법제와 의무고용제도의 관계 정립”

있다. 따라서 사업주의 부담을 경감시켜 편의제공의 의무를 다할 수 있도록 지원하는 것이 제도의 실효성을 담보할 수 있는 방법이 될 것이다.

V. 맺음말

장애인차별금지법은 모든 생활영역에서 장애를 이유로 한 차별을 금지하고 차별받은 사람의 권익을 효과적으로 구제함으로써 장애인의 완전한 사회참여와 평등권을 실현하기 위해 제정되었다. 특히 고용영역에서는 고용 전 과정에서 장애로 인해 발생하는 차별을 효과적으로 금지함으로써 장애인이 비장애인과 동등한 기회를 가지고 동등한 근로조건에서 일할 수 있도록 하는데 그 목적이 있다.

본 원고는 장애인차별금지법 시행을 앞두고 장애인차별금지법이 장애인 고용에 어떤 영향을 미칠 것인지 그리고 고용영역에서 검토해야 할 문제들을 살펴봄으로써 장애인차별금지법과 장애인고용에 대한 이해를 높이고자 하였다. 법 시행을 앞둔 현재 시점에서 장애인차별금지법 시행에 따라 발생할 수 있는 문제들을 정확히 예측하는 것은 어려움이 있다. 그러나 장애인차별금지법 제정 취지에 맞게 장애인을 효과적으로 보호하기 위해서는 앞서 살펴본 내용들을 포함하여 향후 발생하는 문제를 지속적으로 검토·보완해 나가는 작업이 이루어져야 하는 것은 분명하다. 더불어 장애인차별금지법을 통해 장애인의 고용기회를 확대하고 고용여건을 개선해 나가기 위해서는 장애인 고용 여건이 매우 열악한 우리사회의 실정을 감안하여 장애인 고용에 대한 부담을 사업주에게 일방적으로 증가시키지 않도록 다양한 지원방안을 마련해 나가야 할 것이다.

참고문헌

- 조용만(2007), “장애인차별금지법제와 의무고용제도의 관계 정립”, 장애인차별금지법제와 의무고용제도 관계 정립 정책토론회자료집.
- 조한진·강민희·최복천(2006), “차별판단지침에 대한 외국사례조사(장애 및 병력)”, 서울: 국가인권위원회.
- 한국장애인고용촉진공단 고용개발원(2006), 2005년도 장애인근로자 실태조사.
- Acemoglu, D. & Angrist, D.(2001), Consequences of Employment Protection? The Case of the Americans with Disabilities Act, *Journal of Political Economy*, 109(5), pp 915-957.
- Bell, D. & Heitmueller, A.(2006), The Disability Discrimination Act in the UK: Helping or Hindering Employment Amongst the Disabled?, *The EALE 2006 Conference*.
- Colker, R.(2001), Winning and losing under the Americans with Disabilities Act, *Ohio State Law Journal*, 62, pp. 239~178.
- DeLeire, T.(2000), The Wage and Employment Effects of the Americans with Disabilities Act, *The Journal of Human Resources*, 35(4), pp. 693-715.
- Disability Rights Commission(2004), Code of Practice, Employment and Occupation.
- Equal Employment Opportunity Commission(1992), A Technical Assistance Manual on the Employment Provisions(Title I) of the Americans with Disabilities Act.
- Equal Employment Opportunity Commission(2002), EEOC Enforcement Guidance on Reasonable Accommodation and Undue Hardship Under Americans with Disabilities Act
- Houtenville, A. & Burkhauser, R.(2004), Did the Employment of People with Disabilities Decline in the 1990s, and was the ADA Responsible?: A Replication and Robustness Check of Acemoglu and Angrist (2001), *Cornell Univ. RRTC*.
- Konur, O.(2007), A judicial outcome analysis of the Disability Discrimination Act: A windfall for employers?, *Disability & Society*, 22(2), pp. 187-204.



장애인차별금지법 시행과 교육

김 주 영
한국재활복지대학 교수

지난 2007년 3월 6일 장애인의 오랜 염원과 노력 끝에 우리나라에서도 장애인의 차별을 금지하는 법률, 즉 ‘장애인 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률’(이하 ‘장애인차별금지법’)이 제정되었다. 그리고 열흘 후인 4월 10일 법률 제8341호로 공포되었다.

‘장애인차별금지법’은 크게 법의 목적·용어의 정의 및 개념·국가 및 지방자치단체의 의무를 담은 총칙(제1장)과 고용·교육·재화와 용역의 제공 및 이용, 사법·행정절차 및 서비스와 참정권, 모·부성권·성, 가족·가정·복지시설, 건강권 등 6개 분야의 차별금지(제2장), 장애여성과 장애아동 등에 대한 차별금지(제3장), 장애인 차별시정기구 및 권리구제(제4장), 손해배상·입증 책임(제5장), 벌칙(제6장) 등 총 6장 50조로 구성되어 있다.

이 법은 공포 후 1년이 경과한 날인 올 4월 11일부터 시행하되, 제10조부터 제37조에 해당하는 각 차별영역에 규정된 세부내용별 시행시기 및 적용대상은 해당규정에서 위임한 대통령령으로 정하도록 하였다. 이를 근거로 교육영역에서도 다음과 같은 세부 규정을 시행세칙으로 마련하지 않으면 안 되었다.

- 제3조 6호 : 보육시설, 각급학교, 평생교육시설, 교육훈련기관, 직업훈련교육기관 외의 교육기관의 범위
- 제14조 제1항 6호 : 법률규정 외 교육 편의제공의 내용
- 제14조 제3항 : 정당한 편의제공 적용대상 교육기관의 단계적 범위와 장애학생지원부서 및 담당자의 설치 및 배치, 관리감독 등에 관한 사항

1. 장애인차별금지법 중 교육 관련 조항

‘장애인 차별금지법’은 총 6장 49조로 이루어져 있으며, 이 가운데 제3조, 제13조, 제14조, 제28조, 제30조, 제33조, 제35조 등 총 7개조에 교육관련 항목들이 규정되어 있다. 이를 장절

별로 나누어 모두 제시하면 <표1>과 같다.

<표1> 장애인 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 중 교육관련 규정

부분			규정	비고
장	절	조		
제1장 총칙		제3조 정의	<p>6."교육기관"이라 함은 「영유아보육법」에 따른 보육시설, 「유아교육법」·「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에 따른 각급 학교, 「평생교육법」에 따른 평생교육시설, 「학점인정 등에 관한 법률」에서 정한 교육인적자원부장관의 평가인정을 받은 교육훈련기관, 「직업교육훈련 촉진법」에 따른 직업교육훈련기관, 그 밖에 대통령령으로 정하는 기관을 말한다.</p> <p>6."교육책임자"라 함은 교육기관의 장 또는 운영책임자를 말한다.</p>	시행령
제2장 차별금지	제2절 교육	제13조 차별금지	<p>①교육책임자는 장애인의 입학 지원 및 입학울 거부할 수 없고, 전학을 강요할 수 없으며, 「영유아보육법」에 따른 보육시설, 「유아교육법」 및 「초·중등교육법」에 따른 각급 학교는 장애인이 당해 교육기관으로 전학하는 것을 거절하여서는 아니 된다.</p> <p>②제1항에 따른 교육기관의 장은 「특수교육진흥법」 제11조를 준수하여야 한다.</p> <p>③교육책임자는 당해 교육기관에 재학 중인 장애인 및 그 보호자가 제14조제1항 각 호의 편의 제공을 요청할 때 정당한 사유 없이 이를 거절하여서는 아니 된다.</p> <p>④교육책임자는 특정 수업이나 실험·실습, 현장견학, 수학여행 등 학습을 포함한 모든 교내의 활동에서 장애를 이유로 장애인의 참여를 제한, 배제, 거부하여서는 아니 된다.</p> <p>⑤교육책임자는 취업 및 진로교육, 정보제공에 있어서 장애인의 능력과 특성에 맞는 진로교육 및 정보를 제공하여야 한다.</p> <p>⑥교육책임자 및 교직원은 교육기관에 재학 중인 장애인 및 장애인 관련자, 특수교육 교원, 특수교육보조원, 장애인 관련 업무 담당자를 모욕하거나 비하하여서는 아니 된다.</p> <p>⑦교육책임자는 장애인의 입학 지원 시 장애인 아닌 지원자와 달리 추가 서류, 별도의 양식에 의한 지원 서류 등을 요구하거나, 장애인만을 대상으로 한 별도의 면접이나 신체검사, 추가시험 등(이하 "추가서류 등"이라 한다)을 요구하여서는 아니 된다. 다만, 추가서류 등의 요구가 장애인의 특성을 고려한 교육시행을 목적으로 함이 명백한 경우에는 그러하지 아니하다.</p>	

		<p>⑧국가 및 지방자치단체는 장애인에게 「특수교육진흥법」 제5조제1항에 따른 교육을 실시하는 경우, 정당한 사유 없이 해당 교육과정에 정한 학업시수를 위반하여서는 아니 된다.</p>	
	<p>제 14조 정당한 편의제공 의무</p>	<p>①교육책임자는 당해 교육기관에 재학 중인 장애인의 교육 활동에 불이익이 없도록 다음 각 호의 수단을 적극적으로 강구하고 제공하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.장애인의 통학 및 교육기관 내에서의 이동 및 접근에 불이익이 없도록 하기 위한 각종 이동용 보장구의 대여 및 수리 2.장애인 및 장애인 관련자가 필요로 하는 경우 교육 보조 인력의 배치 3.장애로 인한 학습 참여의 불이익을 해소하기 위한 확대독서기, 보청기기, 높낮이 조절용 책상, 각종 보완·대체의사소통 도구 등의 대여 및 보조건의 배치나 휠체어의 접근을 위한 여유 공간 확보 4.사청각 장애인의 교육에 필요한 수화통역, 문자통역(속기), 점자자료, 자막, 큰 문자자료, 화면낭독확대프로그램, 보청기기, 무지점자단말기, 인쇄물, 음성변환 출력기를 포함한 각종 장애인보조기구 등 의사소통 수단 5.교육과정을 적용함에 있어서 학습 진단을 통한 적절한 교육 및 평가방법의 제공 6.그 밖에 장애인의 교육활동에 불이익이 없도록 하는 데 필요한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항 <p>②교육책임자는 제1항 각 호의 수단을 제공하는 데 필요한 업무를 수행하기 위하여 장애학생지원부서 또는 담당자를 두어야 한다.</p> <p>③제1항을 적용함에 있어서 그 적용대상 교육기관의 단계적 범위와 제2항에 따른 장애학생지원부서 및 담당자의 설치 및 배치, 관리·감독 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>시행령</p> <p>시행령</p>
<p>제 5절 모부성권 등</p>	<p>제 28조 모부성권 차별금지</p>	<p>③교육책임자 및 「영유아보육법」에 따른 보육시설 및 그 종사자와 「아동복지법」에 따른 아동복지시설 및 그 종사자 등은 부모가 장애인이라는 이유로 그 자녀를 구분하거나 불이익을 주어서는 아니 된다.</p>	
<p>제 6절 가족·가정·복지 시설, 건강권 등</p>	<p>제 30조 가족·가정·복지 시설 등에서의 차별금지</p>	<p>③가족·가정 및 복지시설 등의 구성원은 장애를 이유로 장애인의 취학 또는 진학 등 교육을 받을 권리와 재산권 행사, 사회활동 참여, 이동 및 거주 자유(이하 이 항에서 “권리 등”이라 한다)를 제한·박탈·구속하거나 권리 등의 행사로부터 배제하여서는 아니 된다.</p>	

제3장 장애여성 및 장애아동 등	제33조 장애여성 차별금지	④교육기관, 사업장, 복지시설 등의 성폭력 예방교육 책임자는 성폭력 예방교육을 실시함에 있어서 장애여성에 대한 성인식 및 성폭력 예방에 관한 내용을 포함시켜야 하며, 그 내용이 장애여성을 왜곡하여서는 아니 된다. ⑤교육기관 및 직업훈련을 주관하는 기관은 장애여성에 대하여 다음 각 호의 차별을 하여서는 아니 된다. 다만, 다음 각 호의 행위가 장애여성의 특성을 고려하여 적절한 교육 및 훈련을 제공함을 목적으로 함이 명백한 경우에는 이를 차별로 보지 아니한다. 1. 학습활동의 기회 제한 및 활동의 내용을 구분하는 경우 2. 취업교육 및 진로선택의 범위 등을 제한하는 경우 3. 교육과 관련한 계획 및 정보제공 범위를 제한하는 경우 4. 그 밖에 교육에 있어서 정당한 사유 없이 장애여성을 불리하게 대우하는 경우	
	제35조 장애아동 차별금지	②누구든지 장애아동에 대하여 교육, 훈련, 건강보호서비스, 재활서비스, 취업준비, 레크리에이션 등을 제공받을 기회를 박탈하여서는 아니 된다. ③누구든지 장애아동을 의무교육으로부터 배제하여서는 아니 된다.	

2. 차별의 개념

“교육 차별금지”를 이해하고 <표 1>의 규정들을 보다 정확히 파악하려면 우선 제1장 총칙에서 정하고 있는 몇 가지 주요 개념을 알아야 한다. 이 법에 의하면, “장애인”은 신체적·정신적 손상 또는 기능상실이 장기간에 걸쳐 개인의 일상 또는 사회생활에 상당한 제약을 초래하는 상태를 지닌 사람을 말한다(제2조 제1항). “괴롭힘 등”은 집단따돌림, 방치, 유기, 괴롭힘, 희롱, 학대, 금전적 착취, 성적 자기결정권 침해 등의 방법으로 장애인에게 가해지는 신체적·정신적·정서적·언어적 행위를 말한다(제3조 제20호). 또 이 법에서 정하는 “교육기관”은 영유아보육법에 의한 보육시설, 유아교육법 및 초·중등교육법, 고등교육법에 의한 각급 학교, 평생교육법에 의한 평생교육시설, 기타 교육훈련기관, 직업교육훈련기관 등을 말한다(제3조 제6호). 또 “교육책임자”는 위의 교육기관의 장 또는 운영책임자를 말한다(제3조 제7호).

이 법에서는 일반적으로 장애인에 대한 “차별행위”를 여섯 가지로 명시하고 있는데(제4조 제1항), 이것은 교육 현장에서도 언제든지 적용될 수 있는 공통 사항이다. 첫째는 장애인을 장

애를 이유로 정당한 사유 없이 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대우하는 경우이다. 둘째는 장애인에 대하여 형식상으로는 제한·배제·분리·거부하지 않지만, 정당한 사유 없이 장애를 고려하지 않는 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우이다. 셋째는 정당한 사유 없이 장애인에 대하여 정당한 편의 제공을 거부하는 경우이다. 넷째는 정당한 사유 없이 장애인에 대한 제한·배제·분리·거부 등 불리한 대우를 표시·조장하는 광고를 직접 행하거나 그러한 광고를 허용·조장하는 경우이다. 다섯째는 장애인을 돕기 위한 목적에서 장애인을 대리·동행하는 자(장애인 관련자)에 대해 첫째 또는 넷째의 행위를 하는 경우이다. 여섯째는 보조견 또는 장애인보조기구 등의 정당한 사용을 방해하거나 이에 대해 넷째와 같은 행위를 하는 경우이다.

앞의 여섯 가지 차별행위 중 셋째의 “정당한 편의”라 함은 장애인이 장애가 없는 사람과 동등하게 같은 활동에 참여할 수 있도록 장애인의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 고려한 편의시설·설비·도구·서비스 등 인적·물적 제반 수단과 조치를 말하고 있다. 또한 “정당한 사유”란 다음 두 가지 경우에 한한다. 그 하나는 위의 여섯 가지 규정에 의해 금지된 차별행위를 하지 않음으로 인해 과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정 등이 있는 경우이고, 다른 하나는 그러한 차별행위가 특정 직무나 사업수행의 성질상 불가피한 경우, 특히 특별한 교육지원을 위하여 입학사정 시 장애인만을 별도로 “분리”하여 상담하는 경우와 같이 교육 등의 서비스에 발생하는 경우가 있다.

이 법에서는 차별을 판단함에 있어서 차별의 원인은 두 가지 이상이어야 하고, 그 주된 원인이 장애라고 인정되는 경우를 “차별”로 규정하고 있다(제5조 제1항). 그러나 차별 여부를 판단할 때는 장애인 당사자의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 충분히 고려하여 신중을 기하도록 하고 있다(제5조 제2항).

무엇보다 이 법에서 가장 핵심적인 규정은 “차별금지”라 할 수 있다(제6조). 그 내용은 “누구든지 장애 또는 과거의 장애경력 또는 장애가 있다고 추측된다는 이유로 차별을 해서는 아니 된다”는 것이다. 이것은 이 법의 법률적 권위를 가장 잘 나타내고 있으며, 법률의 성격을 집약하고 있다. 이후의 내용(특히, 제4장 장애인차별시정기구 및 권리구제 등)은 모두 이 조항의 실현을 위한 구체적 정보이거나 방법이라 할 수 있다.

또 이 법에서는 장애인이 스스로 차별적 상황을 극복하고 시민으로서의 권리를 회복할 것을 요구하고 있다. 그것이 바로 “자기결정권 및 선택권”이다(제7조). 장애인은 자신의 생활 전

반에 관하여 자신의 의사에 따라 스스로 선택하고 결정할 권리를 가지며, 장애인 아닌 사람과 동등한 선택권을 보장받기 위하여 필요한 서비스와 정보를 제공받을 권리를 갖는다는 것이다. 달리 말하자면, 누군가 자신의 의사에 반하는 행동을 할 경우 이의를 제기하고, 동등한 권리 행사를 위해 필요한 서비스와 정보를 그 관계자에게 요구하는 것은 정당하며, 마땅히 그래야 한다는 것이다.

3. 교육차별금지

<표 1>에서 보는 바와 같이 구체적으로 이 법에서는 교육에 있어서 다음과 같은 주요한 차별을 “금지”하고 있다(제13조). 먼저 학교는 정당한 사유 없이 장애인의 입학을 거절하거나, 전학을 강요하거나, 전입을 거부할 수 없도록 하고 있다. 또 교육책임자는 특정 수업이나 실험·실습, 현장견학, 수학여행 등 학습을 포함한 모든 교내의 활동에서 장애를 이유로 장애인의 참여를 제한·배제·거부해서는 안 된다. 또, 국가 및 지방자치단체는 장애인에게 순회교육 등을 실시하면서 정당한 사유 없이 해당 교육과정에 정한 학업시수를 위반하지 않도록 하고 있다.

이 법에서는 여섯 가지의 “정당한 편의 제공 의무”를 규정하여 장애인에 대한 교육책임자의 적극적인 교육지원을 요구하고 있다(제14조 제1항). 첫째는 장애인의 통학 및 교육기관 내에서의 이동 및 접근에 불이익이 없도록 각종 이동용 보장구를 대여하고 수리하는 편의 제공 의무이다. 둘째는 장애인 및 장애인 관련자가 필요로 하는 경우 교육 보조 인력을 배치하여 제공하는 의무이다. 셋째는 장애로 인한 학습 참여의 불이익을 해소하기 위한 확대 독서기, 보청기기, 높낮이 조절용 책상, 각종 보완대체의사소통 도구 등을 대여하고 보조건의 배치나 휠체어의 접근을 위한 여유 공간을 확보하는 편의 제공 의무이다. 넷째는 시·청각장애인의 교육에 필요한 수화통역, 문자통역(속기), 점자자료, 자막, 확대문자자료, 화면낭독 등을 포함한 의사소통 지원 서비스를 제공할 의무이다. 다섯째는 교육과정을 적용함에 있어서 학습 진단을 통한 적절한 교육과 평가방법을 제공할 의무이다. 여섯째는 그 밖에 필요한 편의제공 사항이 있을 경우 대통령령으로 정할 의무이다. 또 교육책임자에게 이상의 여섯 가지 편의 제공에 필요한 업무 수행을 위해 장애학생지원부서 또는 담당자를 두도록 하는 의무를 규정하고 있다(제14조 제2항).

한편, 이 법에서는 별도의 장을 두어 장애여성에 대한 차별금지를 위해 교육기관 등에서는 성폭력 예방교육 책임자는 장애여성을 대상으로 성인식 및 폭력예방 교육을 실시하여야 하고 성폭력예방교육 내용에 장애여성에 관한 내용을 포함시키되 그 내용이 장애여성을 왜곡시키지 않도록 해야 한다고 규정하고(제33조 제3항), 장애아동에 대해 교육 등을 제공받을 기회를 박탈해서는 안 되며, 의무교육으로부터 배제하여서는 안 된다고 규정하고 있다(제35조).

이상과 같은 차별금지 규정을 위반할 경우 이 법에서는 피해를 입은 학생이나 그 사실을 알고 있는 사람, 또는 단체는 국가인권위원회에 그 내용을 진정할 수 있도록 보장하고 있다. 또 사안이 중대하여 필요할 경우 국가인권위원회에서 직권으로 조사할 수도 있도록 하고 있다. 이에 대해 피진정인의 행위가 차별로 간주될 경우 먼저 국가인권위원회에서 시정을 권고 하며, 사안이 중대하거나 국가인권위원회의 1차 권고를 받아들이지 않을 경우 법무부장관이 피해자의 신청 또는 직권에 의해 시정명령을 할 수 있다. 이에 대해 30일 이내에 피진정인의 이의가 없을 경우 시정명령이 확정되며, 확정된 차별행위에 대해서는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처할 수 있도록 하는 권리구제 규정을 두고 있다.

4. 장애인교육차별 실태

지금까지 국가인권위원회에 접수되어 처리된 장애인의 교육차별 사례는 보강조사, 정책권고, 판단불가 등을 포함하여 총 90건이었다(국가인권위원회, 2007.). 이들을 차별 유형별로 분류해 보면 <표 2>와 같이 크게 여섯 가지로 나누어 볼 수 있다.

<표 2>에 의하면 피상적으로 생각하는 것과 달리, 입학이나 전학거부 사례는 매우 적은 것으로 밝혀졌다. 오히려 학습권 침해와 편의제공 부실이 전체의 84%를 차지할 만큼 높게 나타나고 있다. 이것은 ‘장애인차별금지법’에서 규정하고 있는 정당한 편의제공 의무 규정의 내용 과도 일치하고 있는 현상이다. 그 이유는 1994년부터 전면 개정되어 최근까지 시행되어 온 특수교육진흥법의 영향으로, 특별한 사유가 없는 한 각급 학교가 임의로 장애인의 입학이나 전학을 거부할 수 없도록 하였기 때문인 것으로 파악된다. 이 규정에 의하여 형이 확정될 경우 학교장은 1년 이하의 징역 또는 1,000만 원 이하의 벌금까지 받을 수 있게 되어 있다. 그러므로 자연스럽게 장애인과 그 부모들은 특수학교보다는 집에서 가까운 일반학교로의 통합을 선호함으로써 미처 편의시설이나 장애학생 지원체제를 갖추지 못한 학교들이 학습권 침해와 편

의제공 부실을 지적받게 된 것이라고 보여 진다. 즉, 어느 정도 통합교육의 법적 조치들은 마련하였으나 실제 교육현장의 준비는 따르지 못한 결과라 하겠다.

<표 2> 국가인권위원회 접수 교육차별 사례 분류

유형	건(%)	주요 사례	비고
입학거부	2(2)	- 어린이집에서 다른 어린이들이 힘들어한다는 이유로 입소 거부	주로 어린이집에서 발생함
전학강요	3(3)	- J초등학교 3학년에 전학하려하였으나 아동 교육이 어렵다는 이유로 강제 전학 명령을 받고 B초등학교로 전학함	
학습권 침해	42(47)	- 현장학습, 수련회 등에 참여시키지 않거나 도우미를 부모가 책임지도록 강요함 - 적절한 치료교육 서비스를 제공하지 않음 - 특수교육보조원 등 필요한 인적 서비스나 보조공학 서비스를 받을 수 없음	
편의제공 부실	33(37)	- 교내 이동 접근 곤란 - 층마다 화장실이 너무 불편하여 반드시 특정 화장실이 있는 층으로 이동해야 함	
성인교육 부실	10(11)	- 적절한 지원을 받지 못하여 학업에 어려움을 겪음	
기 타	9(10)	- 입학유예 등 특별한 상황 신청을 할 경우 필요 이상의 서류(진단서 등)를 요구함 - 학교의 특별 행사 참여시 만약의 사태에 책임을 묻지 않겠다는 서약서를 강요함	
계	90(100)		

한편, 장애인의 성인교육 부실이 현실적 문제로 부각된 것은 지난 2004년 ‘특수교육 발전 종합계획(’03~’07)’ 수정·보완 과정에서였다. 여러 가지 개인적인 사정으로 정규교육 기회를 놓친 국민을 위하여 국가에서는 공민학교와 고등공민학교, 방송통신학교 등을 운영하거나 중입·고입·대입 검정고시를 실시하여 성인의 학력획득기회를 열어놓고 있다. 이러한 노력은 그동안 민간에서도 ‘야학’이라는 이름으로 자생적으로 운영되어오기도 하였는데, 주로 근로청 소년들을 위한 볼런티어 성격이 컸다. 그러나 앞서의 수정·보완 과정에서 밝혀진 장애인의

성인교육 현황은 전국적으로 12개 기관에서 초·중·고 교육과정 및 교양과정을 운영하고 있으며, 설립주체는 개인, 민간단체 또는 장애인복지관 등의 기관으로 대부분 ‘장애인 야학’이라는 이름을 갖고 기존의 야학과 다른 성격의 지니고 있었다. 상황이 이렇다 보니 재정이나 인력 충원 면에서 상황은 매우 열악한 형편이었다. 정부에서는 국가가 제도 안의 교육전달 체계도 아닌 불런티어 성격이 강한 야학까지 지원하는 것이 과연 옳은 것인가 하는 논란 끝에 향후 장애성인 사회교육 실태조사를 전국적으로 실시하여 장애성인에 대한 평생교육 보장을 위한 특수학교 야간학급 및 파견학급 설치·운영 방안을 검토할 것을 과제로 제시한 바 있다(‘특수교육 발전 종합계획(’03~’07)’ 수정·보완 계획, 2004).

5. 교육차별 해소를 위한 법률 위임 규정

앞 절에서 보아 알 수 있듯이, 장애인의 교육차별은 주로 ‘학습권’과 ‘편의 제공’에 모아져 있다. 이것은 제정된 ‘장애인 차별금지법’의 내용에도 그대로 반영되어 있다. 즉, 차별금지와 정당한 편의제공 의무가 그것인데, 이들 규정을 분석해 보면 대부분이 학습권 보장(제13조 제2항~제8항)과 편의 제공(제14조 제1항), 그리고 이 두 가지 사항을 보장하기 위한 기구 또는 담당자 배치(제14조 제2항)로 이루어져 있음을 알 수 있다.

헌법 제10조 및 제11조에서는 인간으로서의 존엄과 가치, 행복추구권, 그리고 법 앞의 평등을 천명하고 있다. 나아가 헌법 제34조에서는 심신의 장애 등과 관계없이 국민은 누구나 인간다운 생활을 할 권리를 지닌다고 규정하고 있다. 이것은 곧 ‘장애인 차별금지법’ 제13조에서 다루고 있는 교육차별금지에 대한 근본적 이유이자 토대라 할 수 있다. 이렇게 말할 수 있는 것은 현행 국적법에 의한 국민이라면 누구나 대한민국 헌법이 정하고 있는 국민의 권리를 누려 마땅하기 때문이다. 이에 따라 대한민국의 국민인 모든 장애인은 헌법 제31조에 의한 능력에 따른 균등한 교육을 받을 권리를 갖는다.

그러나 이미 앞에서 살펴본 바와 같이 장애인들은 헌법에서 보장하고 있는 교육권을 제대로 누리지 못할 뿐만 아니라 ‘국가인권위원회법’ 제2조 제4호에서 정의하고 있는 ‘평등권 침해의 차별행위’에서 벗어나지 못하고 있다. 즉, 합리적인 이유 없이 장애라는 이유로 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용과 관련하여 배제·구별되거나 불리하게 대우받고 있는 것이다.

법 제14조에서 다루고 있는 정당한 편의제공 의무는 보다 가시적인 성격을 띠고 있다. 이미 ‘장애인복지법’ 제22조 및 제23조의 정보접근, 편의시설 보장이나 ‘장애인 등에 대한 특수교육법’ 제4조의 차별금지 규정, ‘장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률’ 제2조 제2호의 편의시설 등을 교육 분야에 집약시켜 구체적으로 규정해 놓았다는 것이다. 즉, 제13조의 차별금지가 국민의 인식 변화를 꾀함으로써 장애인 차별을 예방하겠다는 캠페인의 성격을 지니고 있다면, 제14조는 그러한 인식의 변화를 이끌어 낸은 물론 변화된 인식을 실천해 보이기 위한 구체적 방법이라는 것이다.

장애인이 교육에서 더 이상 배제되거나 구별 또는 불리하게 대우받지 않고 정당한 편의를 제공받음으로써 교육차별을 근본적으로 없애기 위해서는 <표1>의 법률상 규정과 법률에서 위임한 규정들을 정하고 그대로 시행하는 것이 필수적이다. 이미 2007년 4월 10일 제정 공포된 ‘장애인차별금지법’의 위임규정들은 지난 1년 동안 여러 고비들을 겪으면서 각계의 의견을 모아 준비하였다. 그 내용을 소개하면 다음과 같다.

1) 교육기관

‘영유아보육법’에 의한 보육시설, ‘유아교육법’, ‘초·중등교육법’, ‘고등교육법’에 의한 각급학교, ‘평생교육법’에 따른 평생교육시설, ‘학점인정 등에 관한 법률’에 의해 학점을 인정받을 수 있는 교육훈련기관, ‘직업교육 훈련 촉진법’에 따른 직업교육훈련기관 외에 ‘장애인 차별금지법 시행령’ 제4조에서는 법 제3조 제6호에 의한 교육기관으로 ‘영재교육진흥법’ 제2조에 따른 영재학교와 영재교육원, ‘재외국민의 교육지원 등에 관한 법률’ 제2조 제3호에 의한 한국학교, ‘교원 등의 연수에 관한 규정’ 제2조 제1항에 따른 연수기관, ‘공무원교육훈련법’ 제3조 제1항에 따른 중앙교육연수원, 제4조 제1항에 따른 전문교육훈련기관을 포함하였다. 시행령 논의과정에서 쟁점이 되었던 ‘학원의 설립 운영 및 과외교습에 관한 법률’ 제2조에 의한 학원은 결국 교육기관에 포함시키지 않았다.

2) 정당한 편의 제공

법 제14조 제1항 제6호에 의해 법률로 정한 정당한 편의 외에 제공해야 할 정당한 편의사항으로 시행령 제8조에서는 다음 두 가지 사항을 규정하였다.

1. 원활한 교수 또는 학습 수행을 위한 지도자료 등
2. 통학과 관련된 교통편의
3. 교육기관 내 교실 등 학습시설 및 화장실, 식당 등 교육활동에 필요한 모든 공간에서 이동하거나 그에 접근하기 위하여 필요한 시설·설비 및 이동 수단

한편, 법률 14조 제1항과 시행령 제8조의 정당한 편의제공 의무를 일괄 시행하기에는 현실적 어려움이 있으므로 기관의 성격, 시급성, 기타 부득이한 사정이 있을 경우 시행령 제9조 별표2와 같이 단계적으로 시행할 수 있도록 하였다.

별표2의 내용은 다음과 같다.

별표2 : 교육기관의 단계적 범위(제9조 관련)

<p>1. 다음 각 목의 시설: 2009년 4월 11일부터 적용</p> <p>가. 국·공·사립 특수학교</p> <p>나. ‘유아교육법’에 따른 국·공립 유치원 중 특수반이 설치된 유치원</p> <p>다. ‘초·중등교육법’에 따른 각급학교 중 특수학급이 설치된 국·공립 각급학교</p> <p>라. ‘영유아보육법’에 따라 장애아를 전담하는 보육시설</p> <p>2. 다음 각 목의 시설: 2011년 4월 11일부터 적용</p> <p>가. 제1호 나목 외의 ‘유아교육법’에 따른 국·공립 유치원</p> <p>나. ‘초·중등교육법’에 따른 국·공·사립 각급학교(제1호 다목의 학교는 제외한다)</p> <p>다. ‘고등교육법’에 따른 국·공·사립 각급학교</p> <p>라. 보육하는 영유아의 수가 100명 이상인 국·공립 및 법인 보육시설(제1호 라목의 시설은 제외한다)</p> <p>마. ‘영재교육진흥법’ 제2조에 따른 영재학교 및 영재교육원</p> <p>3. 다음 각 목의 시설: 2013년 4월 11일부터 적용</p> <p>가. ‘유아교육법’에 따른 사립 유치원</p> <p>나. ‘평생교육법’ 제31조에 따른 학교형태의 평생교육시설 및 같은 법 제30조에 따른 학교부설 평생교육시설</p> <p>다. 나목 외의 평생교육시설, ‘학점인정 등에 관한 법률’에서 정한 평가인정을 받은 교육훈련기관 및 ‘직업교육 훈련 촉진법’에 따른 직업교육훈련기관 중 연면적 1,000제곱미터 이상 규모의 교육기관. 다만, 원격대학형태의 평생교육시설은 연면적 2,500제곱미터 이상 규모의 평생교육시설만 해당한다.</p> <p>라. 국·공립 보육시설 및 법인이 설치한 보육시설</p> <p>마. ‘교원 등의 연수에 관한 규정’ 제2조 제1항에 따른 연수기관</p> <p>바. ‘공무원교육훈련법’ 제3조 제1항에 따른 중앙공무원교육원 및 같은 법 제4조 제1항에 따른 전문교육훈련기관</p>
--

3) 장애학생 지원부서와 담당자

교육기관의 장은 법 제14조 제3항에 따라 교육기관의 규모와 형편에 맞게 장애학생 지원 부서를 설치하거나 담당자를 배치하도록 시행령 제10조에 다음과 같은 세부 규정을 마련하고, 교육책임자로 하여금 장애학생 지원부서 또는 담당자가 이를 준수하도록 관리·감독하도록 규정하고 있다.

1. ‘초·중등교육법’ 및 ‘고등교육법’에 따른 학교의 경우 : 독립된 장애학생 지원 부서 또는 담당자를 두어야 한다.
2. ‘영유아보육법’에 따른 보육시설과 ‘유아교육법’에 따른 유치원의 경우 : 장애아동을 위한 담당자를 두어야 한다.
3. ‘평생교육법’에 따른 평생교육시설, ‘학점인정 등에 관한 법률’에 따른 교육훈련기관, ‘직업교육 훈련 촉진법’에 따른 직업교육훈련기관 및 제4조에 따른 교육기관의 경우 : 장애 학생을 위한 담당자를 두어야 한다.

6. 장애인차별금지법 시행에 따른 변화

1) 즉시 시행되는 사항들에 따른 변화

‘장애인 차별금지법’의 시행은 교육계에 많은 변화를 몰고 올 것으로 예상된다. 우선 <표2>에 나타난 바와 같이, 그동안 국가인권위원회에 접수된 교육차별 사례 중 가장 높은 비중을 차지하고 있는 학습권 침해(47%)와 편의제공 부실(37%)이 법 제13조와 제14조 제1항, 그리고 시행령 제8조에 직접적으로 저촉될 것이다.

당장 2008년 4월 11일부터는 모든 교육기관에서 예·체능 과목 등 특정 수업이나 실험·실습, 현장견학, 수학여행 등 학습을 포함한 모든 교내외 활동에서 장애를 이유로 장애인의 참여를 제한하거나 배제, 또는 거부할 수 없다. 학교에서는 재학하고 있는 장애인의 능력과 특성에 맞는 취업 및 진로교육, 정보제공을 하여야 한다. 교육책임자를 비롯하여 교직원들은 재학 중인 장애인과 장애인 관련자, 특수교육 교원, 특수교육보조원 등 특수교육 관련 업무 담당자를 모욕하거나 비하하는 행위를 할 수 없다.

학교에서는 장애인이 입학지원 시 장애인 아닌 지원자에게는 받지 않는 특정 서류를 요구하거나 별도의 양식에 원서를 작성하게 하거나, 장애인을 대상으로 한 별도의 면접이나 신체 검사, 추가시험 등을 보게 해서는 안 된다. 또한 정당한 사유 없이 장애인 및 그 보호자가 요구하는 편의제공을 하지 않거나, 순회교육 시 해당 교육과정에 정한 학업시수를 위반하면 안 된다.

현실적으로 이상과 같은 사항들은 비교적 장애인 중심으로 교육활동이 이루어지고 있는 특수학교보다는 일반학교에서 특히 유의해야 할 것들이다. 장애를 이유로 교내외 활동에서 장애인의 참여를 제한하거나 배제, 또는 거부하는 행위도 그동안 특수학교가 아닌 초·중·고등학교에서 가장 많이 발생했던 교육차별사례였다. 주로 부모나 보호자에게 교육보조를 요구함으로써 생계활동에 곤란을 주거나, 학교방문에 따른 부담을 주기 일쑤였다. 심지어는 현장전학이나 수험여행과 같은 특별활동이 있을 때 직간접적으로 결석을 요구하는 경우도 있었다. 그러나 앞으로 이러한 요구는 법률 위반 사유가 될 수 있다.

취업이나 직로교육, 또는 그와 관련된 정보 제공에 있어서도 일반학교가 취약하다. 그것은 구조적인 측면도 강하다고 할 수 있다. 모든 활동이 정규 교육과정에 의해 움직이다 보니 소수의 장애학생들의 취업이나 진로 욕구에 정당하게 대응하지 못하는 것이다. 이것은 장애인과 그 보호자들이 특수학교에 다니고 있는 경우에 대해 상대적인 박탈감과 차별감을 갖게 하기에 충분하다. 현재 우리나라 교육현장이 처해 있는 상황이 대부분 이와 비슷하다. 이 문제는 장애인의 요구에 맞도록 설계되지 않은 기존의 학교가 자체적으로 풀어가기 어렵다. 따라서 고등학생들을 대상으로 개설된 직업학교 시스템(전국적으로 7개교가 운영되고 있음)을 응용하여 활용하는 등의 발 빠른 대책들이 마련되어야 할 것이다.

교내에서 장애학생들을 비하하거나 모욕하는 행위는 학생들 사이에서, 또는 일반학부모들의 과도한 염려와 개입으로 심심치 않게 발생하고 있다. 장애인과 그 보호자들은 주변의 그릇된 인식과 편견으로 고통 받은 경험들을 갖고 있어 피해의식이 클 뿐만 아니라 아직도 우리 사회는 윤리적으로도 성숙되어 있지 못한 것이 사실이다. 차별금지법이 필요한 이유이기도 하다. 따라서 교육책임자와 교직원들은 개인적 견해에 의존하기보다는 충분한 상황파악과 수용적인 태도를 가지고 신중하게 중재에 임해야 할 것이다. 사안에 따라서는 국가인권위원회 등의 전문적 중재를 요청하는 것도 바람직할 것으로 본다.

앞으로 학교는 장애를 이유로 그 학생의 입학이나 전입학을 거부하는 행위를 할 수 없을

뿐만 아니라, 입학 지원 시에도 다른 학생들에게 요구하지 않는 특별한 서류를 제출하게 하거나, 면접이나 시험 등을 보도록 해서는 안 된다. 이것은 초등학교나 중·고등학교보다는 대학에서 주로 발생하는 문제로, 그동안 대학의 자율성이라는 명분 때문에 쉽게 해소되지 않아 왔다. 그동안 대학을 상대로 한 당사자의 제소와 재판으로 수차례에 걸쳐 사회적 이슈가 되면서 ‘특수교육법’ 제4조 제2항 제4호에서도 고등교육기관에서 입학전형 시 이 같은 차별을 금지하도록 강력히 명시해 두었다. 따라서 대학에서는 입시전형위원회나 장애학생지원부서의 적극적 업무 관장을 통해 이러한 문제를 해결해 나가야 할 것이다.

한편, 장애인 및 그 보호자가 요구하는 편의제공을 하지 않아도 위법하지 않은 정당한 사유란 시행령 제9조 별표 2에 교육기관별로 정해진 단계적 적용기간에 아직 해당되지 않을 경우라 할 수 있다. 예를 들어 2011년 4월 10일까지는 국·공립 유치원은 법 제14조 제1항과 시행령 제8조의 편의제공 의무를 지지 않는다.

반면에, 순회교육에 있어서는 정당한 사유가 분명하지 않다. 그 기준은 다시 정할 필요가 있겠으나, 교육 참여와 관련한 장애의 중증 여부가 관건이 아닐까 한다. 특수교육법의 정의(제2조)에 의하면 순회교육은 특수교육교원 및 특수교육 관련서비스 담당 인력이 각급학교나 의료기관, 가정 또는 복지시설(장애인복지시설, 아동복지시설 등) 등에 있는 특수교육대상자를 직접 방문하여 실시하는 교육을 말한다. 이 학생들은 장애가 중중이거나 치료 중에 있어서 교육과정에서 정한 시수를 완전히 이수하게 하는 것은 기술적으로도 무리가 따른다. 따라서 이에 대한 정당한 사유는 사안에 따라 결정하되, 객관성을 확보할 수 있는 방안들을 강구해야 할 것이다.

2) 단계적 시행 사항들에 따른 변화

그러나 국·공·사립 특수학교, 특수학급이 설치된 국·공립 유치원과 각급학교, 장애아를 전담하는 보육시설 등의 교육기관에서는 2009년 4월 11일부터, 그 외의 교육기관에서는 2011년과 2013년 4월 11일부터 각각 장애인 및 그 보호자가 요구할 경우 반드시 법 제14조 제1항과 시행령 제8조의 편의제공을 해야 한다. 따라서 해당 교육기관은 사전에 <표3>과 같은 편의제공 유형과 수단을 갖추어 시행에 대비해야 할 것이다.

<표 3> 장애인 교육 편의 제공 유형과 수단

유형	수단	제공 체계
통학관련 교통편의	- 특장차	- 직접 구입 운행 - 장애인 콜택시 이용
	- 교통비 지원	- 통학 도우미
	- 보조인력	- 학교버스 보조인력 지원
학교 내 이동·접근 편의 시설·설비	- 지동문, 경사로, 승강기, 지지대 등	- 편의증진법 제2조 제2호 의무 적용 - 국가 및 지방자치단체 예산 우선 적용
학습용 보상기자재	- 확대 독서기, 높낮이 조절용 책상, 텍스트 음성 변환기, 무지점 자단말기 등	- 직접 구입 대여 - 지역사회 보조공학 센터 협력
보완대체 의사소통 기기	- 의사소통판, 알파토커 등	- 직접 제작 또는 구입 대여 - 지역사회 보조공학 센터 협력
대체 의사소통	- 수화통역, 문자통역, 점자자료 등	- 전문 인력 임용 - 지역사회 수화통역센터 등 협력 - 지역사회 보조공학 센터 협력
보장구	- 휠체어, 클러치, 워커 등	- 직접 구입 대여 - 지역사회 보조공학 센터 협력
보조인력 서비스	- 특수교육보조원 등의 지원 인력	- 교육청, 자활후견기관협회, 병무청 등과 협력

<표 3>의 장애인 교육 편의 제공을 위하여 교육기관에서는 장애학생지원부서를 설치하거나 담당자를 두어야 한다. ‘초·중등교육법’과 ‘고등교육법’에 의한 학교 가운데서 규모가 크거나 재학하고 있는 장애인이 많은 교육기관에서는 장애학생지원부서를 두어야 한다. 예를 들면, 대학교는 대학별로 학과도 다양하고 학생 수도 많아 여러 학교들의 집합적 구조를 이루고 있으므로 별도의 지원부서를 설치하는 것이 더 효율적일 것이다. 또한 도시의 대규모 초등학교나 중·고등학교에도 장애학생들이 많을 경우 별도의 지원부서를 설치할 필요가 있다. 그러나 해당 학교에 특수학급이 있고, 특수교육 담당교사를 비롯한 특수교육 보조인력들이 배치되어 있다면, 별도의 부서를 설치하기보다 특수학급에 지원부서의 역할을 겸하도록 하는 것이 더 바람

직할 수도 있다. 이 경우에도 사전에 제도적 문제는 없는지 관할 교육청과 충분한 논의가 있어야 할 것이다.

‘유아교육법’ 등 그 밖의 법률이나 규정에 의한 기관이나 시설에서는 별도의 부서는 아니더라도 담당자는 반드시 두어야 한다. 지원부서의 설치나 담당자의 배치 시기는 별다른 규정을 두지 않는 한 시행령 제9조 별표 2의 단계적 시기를 따르면 될 것이다.

7. 장애인 차별금지법 시행에 따른 교육적 조치들

1) 장애인 교육차별 금지 홍보

4월 11일 시행을 앞둔 본 법률 운영에 있어서 무엇보다 중요한 것은 교육계를 비롯한 시민들의 정확한 인식이다. 따라서 법에 담겨 있는 교육관련 ‘차별금지’와 ‘정당한 편의 제공 의무’가 어떤 의미인지, 그리고 이러한 내용을 준수하지 않을 경우 어떠한 불이익을 받게 되는지를 널리 홍보해야 할 것이다. 이것은 장애인차별을 근본적으로 해결하는 장기적 방안이라 할 수 있다. 어쩌면 교육이 담당해야 할 책무의 하나이기도 하다.

보다 확대해서 접근하자면, 홍보는 비단 교육에만 국한시킬 일이 아니라, 장애인차별금지법 전반의 목적을 홍보하는 것으로 볼 수 있다. 즉, 장애인차별금지와 정당한 편의 제공 의무를 장애인의 감수성을 갖고 이해하도록 하는 것이다. 여기서 감수성이란 제삼자의 개입이나 설명 없이 상대방을 직접 이해하는 것으로 설명할 수 있다. 이를 위해서는 어릴 때부터 장애인을 포함한 모든 국민에게 ‘장애인은 우리를 둘러싸고 있는 친구, 애인, 동업자, 이웃의 한 사람’이라는 인식에 대해 의심의 여지를 갖지 않도록 교육하는 것이다. 이것은 장기간에 걸친 노력이 필요하다는 각오로 지금부터 시작해야 한다.

법 제1조에서는 이 법의 목적을 장애인의 완전한 사회참여와 평등권 실현을 통하여 인간으로서의 존엄과 가치를 구현하기 위해 모든 생활영역에서 장애를 이유로 한 차별을 금지하고 장애를 이유로 차별받은 사람의 권익을 효과적으로 구제하는 것이라고 하였다. 여기서 ‘장애를 이유로 차별하는 것을 금지한다는 것’은 ‘예방적 차원’으로 볼 수 있고, ‘장애를 이유로 차별받은 사람의 권익을 구제한다는 것’은 ‘회복, 또는 보상적 차원’으로 이해할 수 있다. 이 두 가지 측면 가운데 전자에 먼저 중점을 두어 보면 이 법의 목적은 장애인 차별을 예방하고자

하는 의지가 크다는 사실을 알 수 있다. 따라서 국가는 이 법의 시행을 통하여 장애인에 대해 차별을 범하는 국민을 벌하기 이전에, 그들이 장애인을 차별하지 않도록 차별행위를 깨닫게 하고, 그러한 차별을 범하지 않도록 계도하며, 장애인이 차별을 받았을 때 겪게 되는 고통을 깨닫게 함으로써 차별이 없는 행복한 사회를 구현하도록 것이라 하겠다. 이러한 목적은 바로 홍보라고 하는 정책적 방안을 통해 실현될 것이다.

홍보는 그 성격상 교육기관이 할 수 있는 매우 지속적이고 장기적인 적절한 정책 방안일 수 있다. 여러 가지 방법이 있겠으나, 우선 교육과정에 관련 단원을 포함시키는 것이다. 즉, 학교 급별로 국어, 도덕, 사회, 종교, 철학 등 인성함양에 영향을 미치는 주요교과에 장애인 관련 단원이나 학습내용을 포함하거나, 기존 단원과 연계시켜 장애인 관련 학습활동이 가능하도록 교육과정을 보완하는 것이다. 또 통합교육의 확대에 따른 학교관리자와 교사교육을 강화하는 것도 필요하다. 교육책임자나 교사들이 장애학생과 그 부모들을 존중하는 태도를 보이게 되면, 전체 학생들은 물론 학부모들도 장애인에 대한 태도가 바뀔 것이다. 교육기관에 의한 홍보가 지속적이고 장기적인 효과가 있다면, 국가인권위원회와 같은 인권기구나 장애인 인권 단체들의 홍보활동은 사회 곳곳의 다양한 계층에 인식 전환을 꾀할 수 있을 것이다.

2) 정당한 편의제공 의무 준수 정책

또 하나 중요한 교육적 조치는 지금까지의 차별사례를 분석하여 국가 및 지방자치단체의 예산이 포함된 정책제시와 실천이 있어야 한다고 본다. 어떤 문제를 해결하기 위해서는 실태 파악이 우선 이루어져야 한다. 지금까지 장애인이 교육과 관련해서 받아들인 차별도 그 실태를 파악해보면 몇 가지 유형이 발견될 것이고 각각의 유형을 분석해 보면 원인들도 나타날 것이다. 물론 이러한 연구는 이미 부분적으로 여러 차례 이루어진 바 있다. 그러나 지금까지의 연구는 주로 개인이나 단체 수준의 관심을 반영한 것이 대부분이다. 기존 결과들을 토대로 국가나 지역 단위에서 수행할 필요가 남아 있다. 실태파악도 중요하지만 장애인의 교육차별금지 정책을 수립해야 하기 때문이다.

(1) 교육기관 편의시설 설치 최소기준 마련

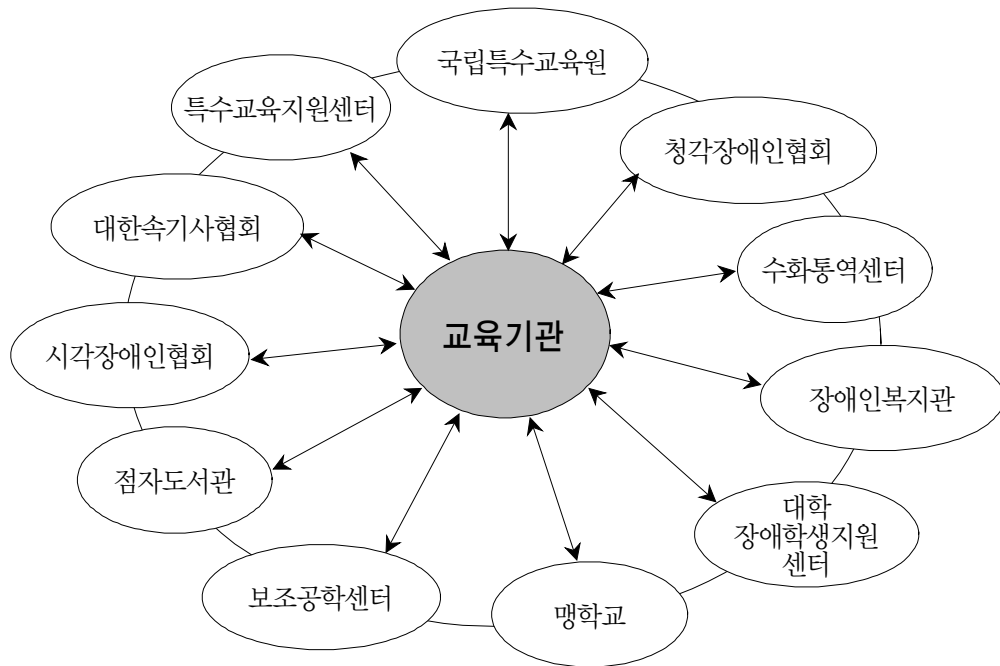
‘장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률 시행령’ 제3조의 별표1에는 편의시

설 설치대상 기관으로 정한 교육연구시설과 노유자 시설 속에 ‘장애인차별금지법’에서 정하고 있는 교육기관이 대부분 포함되어 있다. 그러나 법 제14조 제1항 1호와 3호의 내용은 편의시설 설치와 보조공학 서비스 제공 내용이 다소 혼재된 채 명시되어 있다. 이것은 법 제정 과정에서 조문을 기술적으로 충분히 검토하지 못한 까닭이다. 따라서 제1호의 취지는 편의시설 설치 의무에, 제3호는 보조공학 서비스 제공 의무에 초점을 두어 파악해야 할 것이다. 즉, 제1호에 제시된 준수사항은 이동 및 접근 보장용 보장구의 대여 및 수리에 있다기보다 이동 및 접근 편의 제공 그 자체 있다고 보고 대책을 수립해야 할 것이다.

이렇게 볼 때 제3호의 규정은 비교적 장애인 개인의 요구에 맞게 탄력적으로 대응할 수 있는 반면, 제1호의 규정은 어느 교육기관이든 막론하고 설치해야 하는 것들로 막대한 초기비용이 소요될 가능성이 높다. 따라서 국가 및 지방자치단체는 ‘장애인차별금지법’ 제2조 제6호의 교육기관과 시행령 제4조의 교육기관을 실시하여 해당 교육기관의 성격에 맞는 몇 가지 최소 표준설치규정을 마련하여 시행해야 할 것이다.

(2) 교육 보조 인력 양성

법 제14조 제1항 제2호에서는 장애인의 교육에 필요한 보조 인력을 배치하도록 하고 있다. 현재 법적으로 인정되고 있는 보조 인력으로는 ‘특수교육법’ 제28조 제3항과 제5항에 ‘보조인력’을 명시하고 있으나, 실제로는 이들은 구분 없이 ‘특수교육보조원’으로 배치되어 활동하고 있다. 그러나 이들의 역할은 학생 보호, 교내활동 통제, 통학보조 등 낮은 수준의 업무에 그치고 있다. 따라서 법 제14조의 취지를 살리기 위해서는 특수교육보조원 외에 수화통역, 문자통역(속기), 점역, 음성전환문서편집(시각장애인들이 문자를 음성으로 전환하여 들을 수 있도록 기존의 문서를 편집), 보조공학 지원 등의 역할을 수행할 다양한 보조 인력의 확보와 양성이 필요하다. 현재 수화통역사는 청각장애인협회에서, 속기사는 대한상공회의소에서, 점역사는 한국시각장애인협회에서 각각 배출하고 있으나, 이들을 곧바로 교육기관에 배치하는 데는 무리가 있다. 직전교육이나 재교육을 통해 교육기관 근무 소양을 갖추도록 해야 하는 것이다. 그러므로 우선 국가나 지방자치단체에서는 국가 전체 혹은 지역 내 교육 보조 인력의 예상 소요 인력과 현황을 파악하고 부족한 인력 수급에 대한 확충방안을 마련해야 할 것이다.



[그림] 교육보조인력 제공을 위한 교육기관과 지역사회 네트워크(시각장애)

교육기관에 따라서는 교육 보조 인력을 독자적으로 확보해야 할 경우도 있겠지만, 마다 그때그때 필요할 때마다 지원을 받는 것이 더 효율적일 수도 있다. 따라서 보조 인력의 제공은 [그림]과 같이 교육기관과 지역사회의 네트워크를 통한 협력체계를 갖추는 것이 중요하리라고 본다.

(3) 보조공학 서비스 체계 정비 및 확충

법 제14조 제1항 4호에서는 교육에 직접 필요한 각종 보상기자재 및 이동 접근 용 기자재 등 장애인이 필요로 하는 보조공학 기기의 제공을 명시하고 있다. 이동이나 접근, 그리고 일상생활에 필요한 보조공학 기기들은 개인에 따라 이미 구비하고 있거나 경우에 따라서는 교육 기관에 재학하는 동안 최초로 구비할 수도 있다. 그러나 교육에 필요한 학습 보상용 기자재의 경우는 학습 장면에서 특히 필요한 것이므로 학생의 요구에 따라 반드시 구비하여 제공해야 할 것들이다.

그런데 이러한 보상기자재들을 모든 교육기관에서 사전에 구비한다는 것은 현실성이 없을 뿐만 아니라 재정적으로 대단한 낭비를 초래할 가능성이 높다. 따라서 특수학교나 장애인이 다수인 특정 교육기관을 제외하고는 보조공학 기자재의 비치에 신중을 기해야 할 것이다. 오히려 [그림]에서와 같이 지역사회 ‘보조공학센터’와 네트워크를 구성하여 필요에 따라 특정 보상기자재를 대여하거나 구비를 알선하는 형식을 취하는 것이 보다 합리적일 것이다. 좀 더 적극적인 방안으로는 보조공학 가운데서도 교육관련 보조공학 기자재들만을 특화시킨 ‘교육 보조공학 지원센터’ 등을 권역별로 설치하여 교육기관과 연계하는 것도 바람직할 것이다.

‘장애인차별금지법’이 시행되면 한 동안 예상치 못한 어려움이 나타날 것이다. 왜냐 하면, 법이 시행된다고 하더라도 미처 준비되지 않은 교육기관들이 있을 것이고, 반면에 지금까지 교육의 평등권을 제대로 누리지 못했다고 체감해온 장애인계에서는 그간의 차별구조를 한꺼번에 해결하려 할 것이며, 그 과정에서 일부에서는 법적 진정이나 소송이라는 최후의 수단까지도 내놓을 수 있을 것이기 때문이다. 그 주요 대상은 아무래도 특수학교보다는 여러 모로 정당한 편의 제공 기반이 취약한 일반학교일 가능성이 높다.

더 심각한 문제는 이들 교육기관을 관리·감독해야 하는 교육청의 준비라 할 수 있다. 학교 현장에서 발생하게 될 장애인차별 관련 민원에 대해 얼마만큼 효과적으로 대응할 수 있을지가 의문이다. 따라서 교육현장에서 발생할 수 있는 민원의 유형들을 도출하고 이에 대한 예방지침을 개발하여 일선 교육기관에 보급해야 하며, 교사교육이나 학교 관리자교육 시 반드시 교육하도록 하고, 한시적으로 시·도교육청 또는 지역교육청 단위에 교육현장에서 발생하는 민원에 대해 전문적으로 상담하고 해결하는 기구도 설치 운영하는 것이 바람직할 것이다.

법률은 국민이 서로 의견을 내어 필요하다고 인정한 사항을 정하여 그렇게 하자고, 또는 그렇게 하지 말자고 약속한 것이다. 약속은 어기면 그에 따른 불이익 처분을 받는다. 그것은 질서를 유지하기 위한 최소한의 제한이다. 우리는 그동안 수많은 법률을 통해 고용, 교육, 재화용역, 여성, 아동 등에 관련된 여러 가지 약속을 하였다. 그러나 장애인에 대해서는 음으로 양으로 그 약속들을 지키지 않거나 무시해 온 경향이 있었다.

‘장애인차별금지법’은 대한민국 국민이 그동안 수많은 법률로 정해온 약속들을 신체 등에 장애가 있는 국민과도 반드시 지키자고 하는 또 하나의 약속이다. 특별히 장애인을 국민의 중심에 놓고 하는 첫 약속이라 다소 무리가 있고, 중언부언한 부분도 있다. 장애인의 인권과 삶

을 고민해온 전문가들이라면, 이 법이 얼마나 허점이 많고 아마추어적인지 금방 눈에 거슬릴 것이다. 한 예로, 외국의 장애인차별금지관련법들에서 알 수 있었듯이 비교해 보면 ‘장애인차별금지법’은 일반적인 규정을 특수한 상황 중심으로 다룸으로써 중복규정이 많이 발견된다. 이것은 법률 제정과정에서 각자가 고용, 교육, 여성 하는 식으로 분과(또는 소위원회)로 나누어 고민한 데서 그 원인을 찾을 수 있다. 물론 이렇게 제시된 규정들을 전체 위원회에서 다시 조정하고 다스리는 작업이 있었겠지만, 그 한계가 분명히 있었을 것이다. 사람이 했기 때문이다. 그것도 지금까지 수많은 약속 때문에 상처받아온 사람들의 붓물 같은 요구를 들어 만들었기 때문이다. 좀 더 솔직히 말하자면, ‘당사자’, ‘장애인의 감수성’을 너무 앞세웠기 때문일 수도 있다. 그러나 이번 약속만큼은 지켰으면 한다. 첫술에 배부를 리 없다.

조금만 생각해 본다면 이 법은 매우 인간적이다. 대한민국 국민인 장애인들이 완전한 사회참여와 평등권 실현을 통하여 인간으로서의 존엄과 가치를 구현하자는 것이 목적이기 때문이다.

참고문헌

- 교육인적자원부(2004). **특수교육 발전 종합계획('03~'07) 수정·보완 계획**.
- 국가인권위원회(2007). **장애인 차별사례 요약자료**. 비 간행자료.
- 윤점룡, 원성옥, 이상진, 김주영(2003). **장애 및 병력 차별 시정 국가 정책 계획 수립을 위한 기초현황조사 보고서. 2003년도 국가인권위원회 인권상황 실태조사 연구용역 보고서**. 국가인권위원회.



시설의 접근과 이동 및
교통수단의 이용에 있어서의
차별금지

배 용 호

장애인편의시설촉진시민연대 사무총장

시설의 접근과 이동 및 교통수단의 이용에 있어서의 차별금지

배 용 호 (장애인편의시설촉진시민연대 사무총장)

1. 제18조와 제19조 제정의 배경

장애인이 당하는 차별 가운데 사회참여와 사회활동에 있어서의 차별은 주로 재화와 용역의 이용에 있어서의 차별이라고 할 수 있다. 그 가운데 대표적인 것이 바로 “시설물”의 접근과 이용에 있어서의 차별과 “이동 및 교통수단”의 접근과 이용에 있어서의 차별이라고 할 수 있다.

보건복지부의 발표에 따르면 2003년도 현재 우리나라의 편의시설 설치율은 75.8%에 이른다. 물론 이것은 <장애인·노인·임산부등의 편의증진보장에 관한 법률>에서 지정한 대상시설만을 조사한 내용이며, 보건복지부가 지방자치단체의 전수조사 결과를 집계한 것이기는 하지만, 설치율로만 본다면 놀라운 수치가 아닐 수 없다. 1998년도에 보건복지부가 발표한 편의시설 설치율이 48.2%였던 것을 상기해 본다면, 5년 사이에 28% 이상 설치율이 증가한 셈이다. 이것은 거리를 나가보거나 근린생활시설을 다녀보더라도 많은 곳에 편의시설이 설치된 것을 볼 수 있다는 점에서도 어느 정도 수긍이 가는 점이다.

대상시설별로 본다면, 도로의 접근성이 가장 높고, 공원의 접근성이 가장 낮은 것으로 나타나고 있다. 도로의 경우는 턱낮추기와 시각장애인을 위한 점자블록의 설치 등을 의미하며, 89%라는 접근성(편의시설 설치율)을 보여주고 있다. 하지만 89%라는 접근성의 수치는 실제 이용가능성하고는 거리가 있다. 보건복지부에서 조사할 때, 간선도로 중심으로 조사를 실시하였고, 전문성이 결여된 단순 조사에 의한 결과이므로 이 조사결과를 신뢰할 수는 없으며, 실제 도로의 접근성은 대도시는 40-60%, 지방도시의 경우는 20-30% 정도라고 보아야 할 것이다.

공동주택은 아파트, 빌라, 연립주택 등을 의미하며, 10세대 이상의 세대가 거주하는 주택이 대상시설이 된다. 하지만, 공동주택의 접근성은 주출입구의 접근가능성과 복도 등 공용 공간에 대한 부분만 해당이 되며, 개별 가구 내부의 접근성에 대한 부분은 포함되지 않는다.

일상생활에서 가장 많이 이용하는 시설은 공공건물 및 공중이용시설이다. 이 가운데 가장

접근성이 낮은 부분은 공연장과 소매점(상점)이다. 현재 한국의 『장애인·노인·임산부등의 편의증진보장에 관한 법률』(편의증진법)에 의하면, 소매점의 경우 해당바닥면적의 합계가 300제곱미터이상인 소매점 가운데 1998년 이후에 신축된 소매점만 해당이 된다. 따라서 대부분 주거 지역에 많이 분포되어 있는 300제곱미터미만의 작은 소매점이나 1998년 이전에 세워진 소매점은 해당이 되지 않는다. 이러한 점을 감안해 본다면, 소매점의 접근성이 74.7%인 것은 그리 큰 의미가 없다. 소매점 보다 더 설치율이 낮은 것은 학교와 숙박시설(호텔)등이다. 학교는 68.1%, 숙박시설은 64.6%가 접근이 가능한 것으로 되어 있다. 그러나 학교의 이러한 접근성은 주출입구까지의 접근성을 의미하며, 중간 이동을 포함하여 교육을 받기 위한 완전한 접근성을 의미하는 것은 아니다. 초등학교, 중학교, 고등학교 등 대부분의 학교에는 엘리베이터나 장애인용화장실이 설치되어 있지 않다. 이에 교육인적자원부는 향후 3년 이내에 특수학급이 설치되어 있는 학교부터 편의시설을 설치하여 접근성을 높일 계획이다. 숙박시설의 경우에는 주출입구의 접근성과 아울러 장애인용 객실의 설치여부가 가장 큰 문제이다. 그러나 장애인용 객실이 설치되어 있는 호텔들은 특급 호텔들로서 이용 요금이 매우 비싸며, 저렴한 호텔들은 대부분 접근이 불가능하다. 특히 객실 내부의 화장실 출입구에 높이차이(단차나 턱)가 있어 휠체어 사용자의 이용이 불가능하다. 이러한 현실은 장애인용 객실의 설치율이 가장 낮은 것으로도 확인할 수 있다(표 1 참조).

접근성에 있어서 가장 중요한 부분 가운데 하나가 화장실 문제이다. 공중화장실의 경우 73.7%가 접근이 가능한 것으로 나타나고 있지만, 공중화장실의 수가 많지 않아 이용에 어려움이 많다. 반면에 대부분의 건물의 화장실에는 장애인용 화장실이 설치되어 있지 않으며, 최근에 신축된 대형 건물에만 장애인용 화장실이 설치되고 있다. 따라서 장애인용 화장실을 이용하기에 가장 좋은 곳은 서울의 경우 지하철 역이라고 할 수 있다. 장애인편의시설촉진시민연대에서 지난 2001년도에 조사한 결과에 따르면 서울시내 공중화장실의 장애인용화장실 설치율은 99%였지만, 이용가능성은 45%에 불과하였다.¹⁾ 이것은 설치율과 이용가능성이 크게 일치하고 있지 않음을 보여주는 단적인 예라고 할 수 있다.

공중이용시설의 이용에 아직 어려움이 있는 반면에 공공시설의 접근성은 매우 높은 것으로 나타나고 있다. 보건복지부가 지난 2006년 9월에 발표한 자료에 따르면, 전국의 시·도 및 시·군·구청사 249곳 310개의 건물에 대한 이용율을 조사한 결과 120점 만점에 전국 평균

1) 자료집. “서울시공중화장실실태조사”, (서울 : 장애인편의시설촉진시민연대. 2001.)

83.3점을 받은 것으로 나타나고 있다. 이 자료에 따르면 시각장애인등을 위한 안내시설이 여전히 부족한 것으로 나타났지만 공공시설의 접근성은 대체로 가능한 것으로 보인다.

<표 1> 시·도별 공공시설 편의시설 설치 현황, 보건복지부, 2006.

(단위 : 점수)

시도별 \ 종류별	총 점	매개시설	내부시설	위생시설	안내시설	기타시설
전국	83.31	27.05	29.68	17.91	6.50	2.16
서울	87.41	28.43	30.46	18.78	7.43	2.32
부산	79.39	26.81	27.00	17.13	6.15	2.29
대구	86.59	27.87	29.32	19.10	7.62	2.68
인천	84.22	27.28	30.87	16.38	8.00	1.68
광주	84.22	29.01	28.98	18.49	5.66	2.08
대전	86.23	29.19	31.76	17.37	5.09	2.81
울산	94.60	31.77	30.42	19.64	10.08	2.69
강원	82.14	27.79	31.50	15.35	5.25	2.25
경기	77.15	22.75	29.87	16.90	6.07	1.55
충북	92.75	28.12	32.36	22.11	8.03	2.13
충남	83.75	28.27	28.26	18.12	6.73	2.37
전북	75.64	23.48	26.15	17.38	6.35	2.29
전남	84.58	28.71	29.21	18.86	5.27	2.53
경북	91.18	30.91	29.96	19.54	8.02	2.75
경남	83.02	27.95	28.85	18.12	5.42	2.68
제주	77.29	25.97	30.75	15.63	4.29	0.66

한국의 대중교통은 버스와 택시가 가장 일반적이며, 서울, 인천, 부산, 대전, 광주, 대구에는 지하철이 운행되고 있다.

서울의 지하철역사의 엘리베이터 설치율만 보더라도 2001년도 당시 서울지하철공사(현재의 서울메트로)에서 운영하는 1기 지하철(1호선에서 4호선)의 경우, 140개 역 가운데 엘리베이터가 설치되어 있는 역은 13개 역, 휠체어리프트가 설치되어 있는 곳은 61개 역, 장애인화장실이 설치되어 있는 역은 68개 역, 점자블록이 설치되어 있는 역은 136개 역이었으며, 서울시 도시철도공사에서 운영하는 2기 지하철(5호선에서 8호선)의 경우, 2001년 7월 현재, 130개 역 가운데, 엘리베이터가 설치되어 있는 역은 56개 역, 휠체어리프트가 설치되어 있는 역은 72개

역, 점자블록이 설치되어 있는 역은 130개 역, 장애인화장실이 설치되어 있는 역은 126개 역으로서 총 270개 역 가운데, 40.37%인 109개 역에는 휠체어리프트나 엘리베이터 가운데 그 어느 것도 설치되어 있지 않았었다.²⁾ 그러나 2006년 6월 현재 서울메트로와 도시철도공사의 지하철역사 262개 가운데 54개역을 제외한 모든 역사에 1대 이상의 엘리베이터가 모두 설치되어 있다.

부산의 경우에는 엘리베이터 설치율이 낮은 반면에 비교적 최근에 건설된 대전과 광주의 지하철역에는 엘리베이터 설치율이 매우 높은 편이다.

<표 2> 편의시설 연계성 현황(휠체어 사용자 기준). 보건복지부, 2004.

대상시설	구분	출입구에서 승강장까지 접근 가능한 역사수			환승이 가능한 역사수 (환승역사에 한함)		
		대상역사	접근가능역사	비율	대상역사	환승가능역사	비율
합계		814	552	67.8%	112	96	85.7%
철도역		282	155	59.4%	1	1	100%
고속철도역		19	18	94.7%	3	3	100%
지하철역		513	379	73.9%	108	92	85.2%

현재 휠체어를 사용하는 장애인이 이용할 수 있는 대중교통은 지하철정도이다. 현재 서울시의 버스는 8천여 대에 달하며, 전국의 시내버스 등 버스는 24,000여대에 달한다. 서울시는 2003년도에 처음으로 저상버스(Low Floor Bus)와 굴절버스(Articulated Bus)를 도입함으로써 장애인이 이용할 수 있는 버스를 도입하기 시작했다.

2) 자료집, “서울시 지하철 편의시설 실태조사와 개선방안.”(서울 : 장애인편의시설촉진시민연대, 2001), pp. 2-12.

<표 3> 전국 광역시·도별 저상버스 도입현황. 건설교통부, 2007

(단위 : 대)

구분	계	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	전남	경남	경북	제주
'04년	60	35	3	2	4	2	12	2							
'05년	162	67	5	5	20	10	14	3			3		30		5
'06년	370	194	7	10	20	10	8	10	77	6	13	2		8	5

저상버스의 경우 주요 엔진 부품을 수입에 의존할 수밖에 없어 버스 가격이 일반 버스의 3 배에 달함으로써 지방자치단체와 정부의 예산을 압박하고 있다. 건설교통부는 향후 저상버스의 표준화를 통해 엔진 등 주요 기술을 국산화함으로써 버스의 제작 단가를 낮추고 일반 버스와 같은 가격대를 형성함으로써 대량생산을 할 계획이라고 밝히고 있다. 그러나 현재로서는 장애인이 버스를 이용해 이동하기는 쉽지 않은 것이 현실이다. 서울의 경우 가장 많은 160여 대 운행되고 있지만, 대부분 특정 노선에 편중되어 있어 다양한 노선의 이용이 불가능하다. 반면에 서울에만 20여대 운행중인 굴절버스는 프랑스의 이베코(IVECO)사의 제품으로서 모두 휠체어 사용자의 승하차가 가능한 저상버스로 되어 있다.

택시의 경우도 역시 휠체어를 사용하는 장애인이 휠체어를 탄 채로 탑승할 수 있는 택시는 단 1대도 없다.

운전면허제도의 차별은 장애인의 운전을 제한하여, 장애인들의 운전권을 침해하고 있다. 기존의 규정은 장애인의 경우 운전면허시험에 응시하기 전에 반드시 운동능력측정시험을 거쳐야 하며, 이 운동능력측정시험에 불합격할 경우 필시 시험에 조차 응시할 기회를 잃게 된다. 뿐만 아니라 청각장애인에겐 1종면허시험에 응시가 제한되어 2종면허시험만 응시할 기회를 주고 있다. 문제는 이러한 운전면허시험에 있어서의 운동능력측정제도가 근거가 없으며, 합격 기준이 현실에 부합하지 않는다는데 있다. 국립재활원의 이범석 박사는 이 기준이 1983년에 일본에서 적성검사기기를 도입하면서 판정기준을 그대로 이용하여 사용하다가 이를 개선하지 않은 것으로 추측하고 있다.³⁾ 그러나 이러한 불합리한 제도가 장애인들이 운전면허시험을 보기도 전에 시험응시 자체를 가로막는 가장 큰 차별적 요인으로 작용하여 수많은 장애인들의

3) 이범석, “장애인운전능력 평가의 재활의학적 고찰”, 장애인자동차운전면허제도 토론회, p.9.

운전권리를 앗아간 것이다. 최근 경찰청은 이 규정을 개선하여 선별적으로 운동능력측정시험을 응시하도록 하고자 하지만 이 시험을 폐지하지는 않을 것을 밝혀 다시 한번 차별 논란이 일고 있다.

지난 2003년도부터 서울시에서는 장애인콜택시를 운영하고 있다. 장애인콜택시는 1급과 2급의 지체장애인과 뇌병변 장애인만 이용이 가능하며, 휠체어리프트를 탑재한 승합차 형태로 되어 있다. 요금은 일반 택시 요금의 35% 수준이며, 이용하기 30분 전에 전화로 신청하면 된다. 하지만, 현재 170대가 운행중인 서울의 경우 수요자에 비해 차량의 수가 적어 이용하기가 쉽지 않다. 시각장애인과 내부장애인의 경우에는 시각장애인연합회에서 운영하는 심부름센터의 차량을 이용할 수 있다. 이러한 서울시의 사례는 다른 지방자치단체의 모델이 되고 있으며, 여러 지방자치단체에서 장애인콜택시를 운영하기 위해 준비하고 있다. 하지만 이러한 장애인콜택시에서도 역시 차별적 요소는 존재하고 있다.

이처럼 대중교통과 도로의 문제는 장애인의 이동을 제한하게 되며, 이동의 제한은 장애인들에게 중대한 또 하나의 차별이 된다. 휠체어를 사용하는 장애인은 시내버스를 이용하지 못하는 차별을 당하며, 지하철을 이용할 때마다 도움을 청해야 하는 차별을 받게 된다. 더 나아가 이러한 대중교통과 도로의 여건은 장애인의 외출과 이동을 막는 차별을 가져온다. 그리고 그 결과는 고용, 교육, 사회활동 전반에 걸친 참여와 활동의 제약이라는 차별로 나타난다.

이처럼 우리나라의 이동과 접근의 실태는 접근권과 이동권의 중요성을 다시 일깨워준다. 접근성(accessibility)은 접근이 보장된 상태 또는 그 환경을 의미한다. 이때 접근은 단순히 거리상의 접근이 아닌 자유로운 이용과 완전한 참여를 의미한다. 또한 이 접근에는 건축물 등 건축환경에 대한 접근, 이동 및 교통수단에 대한 접근, 정보 및 의사소통에 대한 접근이 모두 포함이 된다. 접근성에 대한 보장은 바로 이 모든 접근을 보장함으로써 장애인이 모든 삶의 영역에서 동등하게 차별 없이 참여할 수 있는 기회를 제공한다.

그러나 이러한 접근성이 보장되기 위해서는 편의증진법이나 『교통약자의 이동편의증진법』(교통약자법, 2005)과 같은 개별법의 제정을 통해 환경을 개선해 나가는 일이 필요할 것이다. 그러나 위와 같은 법률들이 이미 제정되어 있음에도 불구하고 장애인들이 시설 이용과 이동에 있어서 당하는 차별은 줄지 않고 있다.

2005년도 보건복지부와 한국보건사회연구원의 장애인실태조사는 이러한 사실을 잘 보여주고 있다.

<표 4> 혼자 외출 여부4)

(단위 : %, 명)

구분	지체 장애	뇌병변 장애	시각 장애	청각 장애	언어 장애	정신 지체	발달 (자폐)	정신 장애	신장 장애	심장 장애	호흡기 장애	간장애	전체
예	92.7	50.4	90.0	92.5	92.0	64.2	48.3	78.2	86.4	88.0	74.9	74.4	84.0
아니오	7.3	49.6	10.0	7.5	8.0	35.8	51.7	21.8	13.6	12.0	25.1	25.6	16.0
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(N)	(2,594)	(691)	(569)	(594)	(51)	(290)	(59)	(201)	(106)	(108)	(77)	(35)	(5,465)
전국 추정수	996,346	266,070	219,511	227,849	19,827	110,937	23,259	77,180	40,286	41,684	29,953	13,397	2,100,729

주 : 무응답 1건 제외

뇌병변 장애와 정신지체, 발달장애 등은 혼자 외출하는 비율이 절반 정도에 그치고 있으며, 이 사실은 가족이나 활동보조인이 없을 경우 외출이 전혀 불가능함을 의미한다.

<표 5> 외출 빈도5)

(단위 : %, 명)

구분	지체 장애	뇌병변 장애	시각 장애	청각 장애	언어 장애	정신 지체	발달 (자폐)	정신 장애	신장 장애	심장 장애	호흡기 장애	간장애	전체
거의매일	71.4	40.0	70.0	69.4	72.4	75.2	90.3	49.2	51.3	53.4	43.2	43.6	65.2
주 1-3회	19.9	22.8	18.6	20.2	15.8	13.3	3.5	19.5	43.1	36.7	26.1	28.0	20.6
월 1-3회	5.2	14.0	7.2	6.3	5.8	5.8	1.7	18.1	5.5	8.9	18.1	16.8	7.6
년 10회 이내	2.3	11.1	3.8	2.7	2.1	4.4	4.6	5.6	-	1.0	8.2	5.7	3.9
전혀외출 않음	1.2	12.1	0.3	1.4	4.0	1.4	-	7.6	-	-	4.3	6.0	2.8
계	100.0	100	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(N)	(2,594)	(691)	(569)	(593)	(51)	(290)	(59)	(201)	(106)	(108)	(77)	(35)	(5,464)
전국추정수	996,346	266,070	219,551	227,513	19,827	110,937	23,259	77,180	40,286	41,684	29,953	13,397	2,100,393

4) 변용찬 외, 『2005년 장애인 실태조사』, 보건복지부/한국보건사회연구원, 2006. pp.264

변용찬 외 보건복지부/한국보건사회연구원. 2006. pp.264-265

5) 위의 책.

전체 장애인의 35%가 아직도 주 3회 이하로 외출을 하고 있으며, 뇌병변 장애인은 60%, 지체장애인은 29%가 주3회 이하로 외출을 하고 있어, 여전히 장애인들의 외출과 사회활동은 차별과 제약을 받고 있음을 보여주고 있다. 이것은 기존의 법률만으로는 장애인들이 외출과 사회활동을 하는데 있어서 받는 차별을 제거할 수 없음을 보여주는 것이기도 하다.

2. 제18조와 제19조의 의미

제18조는 장애인등도 건축 환경(building environment) 또는 물리적 환경(physical environment)을 장애인등이 아닌 사람등과 동등하게 이용하며 자유롭게 접근할 수 있어야 하며, 동등하게 이용하지 못하거나 자유롭게 이용하지 못하는 것은 명백한 차별임을 명시하는 조항이다. 건축 환경 또는 물리적 환경은 장애인이 일상생활 및 사회생활에 참여하고 활동하기 위해 가장 필수적인 환경이다. 그러나 지금까지는 이러한 환경에 있어서의 차별을 차별로 인식하지 않고 불편함으로 인식해왔으며, 참고 견뎌야 하는 것으로 인식해 왔다.

그러나 장애인등이 아닌 사람이 일상적으로 아무런 방해 없이 이용할 수 있는 건물이나 시설을 단지 장애를 가졌다는 이유로 이용할 수 없거나 불편하게 이용해야 한다면 이것은 분명히 개선되어야 할 차별이라고 할 수 있다. 특히 건축 환경과 물리적 환경에 있어서의 차별은 제4절과 마찬가지로 직접 차별보다는 간접 차별의 형태로 대부분 나타나게 된다. 즉, 장애인이므로 이용할 수 없다고 직접적으로 말하거나 제한하지는 않지만, 장애인등이 이용할 수 없도록 건축물이나 시설을 설치함으로써 장애인등의 이용을 제한하거나 배제하게 되기 때문이다.

따라서 제18조는 건축 환경 또는 물리적 환경의 이용에 있어서 장애인을 직접적으로 거부하거나 배제하는 것이 차별임을 물론이고 장애인등이 동등하게 이용할 수 없도록 필요한 시설을 설치하지 않는 것도 차별임을 명시하며, 이러한 차별을 금지함으로써 장애인의 사회참여와 활동을 보장하기 위한 것이다.

이 점에서 제18조는 제19조와 밀접한 연관성을 가지나 차별의 영역에 있어서는 분명한 차이를 지니게 된다. 즉 제18조는 시설(건축물) 등 시설위주의 환경에 있어서의 이용의 차별을 금지하기 위한 것인 반면에, 제19조는 이동이라는 활동의 영역과 교통수단이라는 환경에 있어서의 이용의 차별을 금지하기 위한 것이기 때문이다.

시설물이라고 하면 건축물을 의미한다. 장애인들이 생활하는 시설은 생활시설이므로, 제18

조에서 이야기하는 시설은 건축법에 의한 건축물을 의미하게 된다. 우리 사회의 사회생활 환경은 수많은 건축물로 이루어져 있다. 건축물을 이용할 수 없다면, 우리의 사회생활과 사회활동은 대부분 불가능해질 것이다. 가장 기본적인 생활 활동인 의식주 역시 모두 건축물 안에서 이루어진다. 식사를 하려면 식당에 가야하고, 옷을 구입하려면 판매점에 들어가야 하며, 잠을 자려면 집이나 숙박시설을 이용할 수 있어야 한다. 이동과 교통 역시 마찬가지이다. 현대생활에서 장거리 이동은 생활의 필수이며, 이를 위해서는 보행이나 다른 교통수단을 통해 이동을 해야 한다. 장애인의 사회활동과 사회참여를 보장하기 위해서는 접근성(accessibility)의 보장이 필수이며, 따라서 접근성의 보장은 장애인에게 있어서 가장 중요한 권리라고 할 수 있다. 2007년도에 유엔총회에서 결의된 「장애인권리협약」(Convention on Rights of Persons with Disabilities)에서도 제9조(접근성)에서 접근성의 보장을 위해 각 당사국 정부가 필요한 조치를 해야 함을 의무화하고 있는 것도 이러한 이유에서이다.

우리나라의 경우 지난 1997년에 제정된 편의증진법에서 건축물 등 시설에 대한 이용을 보장해 주고 있다. 편의증진법은 이 법의 대상시설을 1) 공공시설 및 근린생활시설, 2) 공원, 3) 공동주택, 4) 통신시설로 정하고 이 대상 시설들은 이 법 제8조에서 정한 편의시설을 설치함으로써 장애인등의 이용을 보장하고 있다. 한편, 편의증진법이 이동과 교통에 대한 이용 보장을 해주지 못함에 따라 2005년도에 교통약자법이 제정되기에 이르렀다. 교통약자법은 도로와 교통수단에 대한 이용을 보장해주고 있다. 교통약자법의 대상은 1)도로, 2)버스, 철도, 도시철도, 항공기, 선박 등 교통수단 등이다.

시설을 이용하고 교통수단을 이용하는데 있어서의 차별은 크게 제한·배제·분리·거부로 볼 수 있다. 제한은 거부를 하지는 않지만 실제로 이용이 제한되거나 불가능한 경우에 경우이다. 음식점의 경우 1층에 좌석이 없고 계단을 통해서만 2층으로 올라가야만 이용이 가능한 경우, 온돌방 형태의 좌석만 있어서 휠체어 사용자가 이용하기 어려운 음식점의 경우, 호텔에서 진동배거나 알람장치를 비치하지 않아 청각장애인의 숙박이 어려운 경우이다. 몇 년 전 서울 시청 앞의 서울광장의 잔디밭에 휠체어사용자는 들어가지 못하도록 한 것도 제한에 해당한다. 휠체어 사용자나 시각장애인이 은행에 가서 업무를 볼 때, ATM기를 이용할 수 없는 것도 제한이라고 할 수 있다. 도로의 일부만 턱낮추기가 되어 있는 경우 역시 제한이라고 볼 수 있으며, 케이블카 등을 이용할 때, 수동휠체어와 같이 작은 휠체어는 이용이 가능하지만, 전동휠체어는 이용할 수 없다면 역시 제한이라고 할 수 있다. 배제는 시설물의 설계와 설치에 있어

서 장애인등의 이용과 접근 자체를 고려하지 않은 경우이다. 주출입구에 계단만 설치한 시설, 계단으로만 올라갈 수 있는 전망대, 자막해설이나 화면해설이 지원되지 않는 영화관이나 공연장 등이 해당된다. 교통수단의 대부분은 배제에 의한 차별에 해당된다. 휠체어 사용자가 전혀 이용할 수 없는 버스와 택시, 휠체어 사용자가 갈 수 없는 항공기의 화장실 등은 처음부터 장애인의 이용을 전혀 고려하지 않고 만들어진 예이다. 지하철도나 육교에 있어서 계단으로만 이동이 가능하도록 설치된 것도 역시 마찬가지이다. 분리는 장애인과 비장애인에게 다른 방식의 이용과 접근을 유도 또는 강요함으로써 발생하는 차별이다. 기존의 시설이 주출입구에 계단만 있어서 주출입구의 높이차이를 제거하고 계단을 없애거나 경사로를 설치하는 것이 불가능할 경우 부출입구에 경사로나 평면 출입구를 설치하는 것은 차별이 아니지만, 신축 건물을 처음부터 주출입구와 부출입구로 나누고 장애인등은 부출입구로만 접근이 가능하도록 설계한다면 분명히 분리에 해당하는 차별이다. 영화관이나 공연장에서 휠체어사용자를 위한 좌석을 설치하면서 비장애인 좌석과 분리하여 장애인만 따로 모여서 관람하도록 좌석을 설계하거나 설치한다면 이 역시 분리에 해당하는 차별이다. 그러나 이 분리의 차별은 긍정적 차별 또는 적극적 조치와 구별이 모호한 경우가 많아 신중하게 판단할 필요가 있다. 앞서 몇 가지 사례를 들었지만, 상황에 따라 적극적 조치가 될 수도 있고, 분리에 의한 차별도 될 수 있다. 다시 말해서 정당한 편의의 제공과 같은 원칙이 분리에 의한 차별의 판단에도 하나의 지침이 될 수 있다. 처음부터 의도된 것인가 아니면 구조나 과도한 부담으로 인해 어쩔 수 없는 부분인가에 따라 판단되어야 할 것이다. 분리에 의한 차별은 처음부터 의도된 것이라고 보아야 할 것이다. 마지막으로 거부는 장애인등이 시설에 들어가거나 이용하는 것을 막거나 거부하는 행위이다. 공중목욕탕에서 장애인의 입장을 거부하는 경우, 음식점·호텔에서 시각장애인안내견을 동반한 시각장애인의 입장을 거부하는 경우 등이 여기에 해당이 된다. 시각장애인안내견의 이용을 가로막는 버스나 교통수단의 경우에도 거부해 해당이 된다.

편의증진법과 교통약자법이 제정되고 시행이 되었지만, 시설의 이용과 접근 및 교통수단의 이용과 접근에 있어서의 제한·배제·분리·거부와 같은 차별은 줄어들지 않았다. 편의증진법과 교통약자법은 시설과 교통수단의 접근성을 개선하기 위한 법률일 뿐, 시설과 교통수단의 이용과 접근에 있어서의 차별을 금지하기 위한 법률이 아니기 때문이다. 편의증진법과 교통약자법의 어디에도 장애인등이 시설을 이용하고자 할 때 거부해서는 안 된다거나 이용을 제한하거나 분리하는 이용을 강요해서는 안 된다는 규정은 없다.

장애인차별금지법을 제정하면서 제18조(시설물 접근·이용의 차별금지)와 제19조(이동 및 교통수단에 있어서의 차별금지)를 포함시킨 것은 바로 이러한 이유에서이다. 편의증진법과 교통약자법은 장애인이 편리하게 이용할 수 있도록 시설과 교통수단을 변경할 수는 있지만, 장애인의 이용에 대한 차별을 막을 수는 없기 때문에, 시설의 이용에 있어서의 거부와 같은 차별을 금지할 수 있는 명확한 규정이 필요했다.

장애인차별금지법 제18조(시설물 접근·이용의 차별금지)는 4개의 항으로 되어 있으며 3가지 내용을 담고 있다. 첫째, 장애인등의 시설을 이용하거나 접근하고 비상시 대피하는 것을 제한·배제·분리·거부하는 경우(제18조제1항), 둘째, 장애인이 이용하는 보조기구나 보조건의 이용과 접근을 제한·배제·분리·거부하는 경우(제18조제2항), 셋째, 장애인등이 시설의 이용과 접근 그리고 비상시 대피에 필요한 정당한 편의를 정당한 사유 없이 제공하지 않는 경우(제18조제3항)가 그것이다. 제1항은 기존의 편의증진법에서 규정하지 못했던 시설의 이용과 접근에 있어서의 장애인등이 당하는 차별을 금지하도록 하고 있다. 이렇게 제1항에서 장애인등의 시설물의 이용·접근에 있어서의 차별을 금지함으로써, 단순히 편의시설의 설치만을 요구했던 편의증진법의 한계에서 벗어나 이용거부나 이용제한과 같은 차별도 금지할 수 있게 된 것이다. 편의증진법에 따르면 주출입구에 경사로를 설치하는 등 높이차이를 제거하면 것으로 끝났지만, 장애인차별금지법에 의하면, 장애인의 이용을 막거나, 출입구를 분리하는 것을 금지함으로써 실제로 장애인등이 차별을 받지 않도록 하고 있다. 제2항은 장애인등이 사용하는 보조기구나 보조건에 대해서도 역시 차별을 금지하도록 하고 있다. 「장애인복지법」에서도 시각장애인안내견의 이용을 거부하지 못하도록 하는 조항이 있었으나 실제로 별다른 실효를 거두지 못했던 것이 사실이다. 제2항에서는 시설물의 접근과 이용이라는 전제 조건을 분명히 하고 있고, 장애인차별금지법 제2조에서 시설물에 대한 범위를 정해줌으로써 보다 분명하게 보조건의 이용을 거부하거나 차별하지 못하도록 하고 있다. 이 경우 시각장애인안내견이라고 하지 않고 보조건으로 한 것은 청각장애인이나 지체장애인 보조건을 모두 포함하기 위해서이다. 아울러 보조건 뿐 아니라 보조기구를 포함한 것 역시 전동휠체어 등과 같은 보조기구에 대한 거부나 이용제한을 금지하기 위해서이다. 제3항은 정당한 편의제공을 거부하지 못하도록 하고 있다. 편의증진법은 대상시설에 편의시설의 설치를 규정한 법률이어서 편의시설이 아닌 정당한 편의는 규정할 수 없었다. 따라서 편의시설 외의 장소나 구조의 변경, 인적 서비스의 제공, 다양한 비품의 설치 및 비치에 대해서는 그 어느 법률에서도 규정해주지 않았으며, 장

애인등이 시설의 이용에 있어서 필요한 적절한 정당한 편의를 제공받지 못함으로써 시설의 이용과 접근에 있어서 차별을 받아왔다.

문제는 제18조 제3항의 정당한 편의제공과 관련하여 대상시설의 단계적 범위와 정당한 편의의 내용을 시행령으로 정하도록 되어 있다는 점이다.

2007년에 보건복지부가 입법예고한 제18조의 정당한 편의의 단계적 범위와 내용에 대한 시행령 내용은 아래와 같다.

제11조(시설물의 대상과 범위) 법 제18조 제4항에 따른 시설물의 대상과 단계적 적용 범위는 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률」(이하 ‘편의증진법’이라 한다) 제7조 각 호의 1에 해당하는 대상시설 중 2009년 4월 11일 이후 신축, 증축 및 개축하는 시설물로 한다.

제12조(정당한 편의의 내용) 령 제11조에 따른 시설별 설치하여야 하는 정당한 편의의 내용 및 설치기준은 「편의증진법」 시행령 제4조에 의한다.⁶⁾

위의 시행령 입법예고안이 보여주는 것은 제18조와 관련하여 정당한 편의를 제공해야 하는 대상시설을 새로 지정하거나 단계적 범위를 새로 정하지 않고, 기존의 편의증진법의 대상시설로 대신하겠다는 것이며, 정당한 편의의 내용 역시 편의증진법의 편의시설 설치로 대신하겠다는 것을 의미한다. 다시 말해서 정당한 편의의 내용을 편의시설로 축소하는 것을 의미하며, 정당한 편의를 제공해야 하는 대상 시설 역시 기존의 편의증진법을 준수해야 하는 시설로 한정한다는 것이다.

그러나 이러한 정부의 정당한 편의에 대한 해석은 장애인차별금지법에서 이야기하는 정당한 편의에 대한 본래의 취지를 매우 축소한 것이며⁷⁾, 장애인권리협약에서 이야기하는 정당한 편의와도 거리가 멀다.⁸⁾

6) 시행령 입법예고안. 2007.12.4., 보건복지부.

7) 장애인차별금지법 제4조(차별행위) ②제1항제3호의 "정당한 편의"라 함은 장애인이 장애가 없는 사람과 동등하게 같은 활동에 참여할 수 있도록 장애인의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 고려한 편의시설·설비·도구·서비스 등 인적·물적 제반 수단과 조치를 말한다.

8) 장애인권리협약 제2조 ‘정당한 편의’(reasonable accommodation)는, 특별한 사례에서 필요한 경우, 다른 사람들과 대등하게 모든 인권 및 기본적 자유를 향유하거나 행사하도록 장애인에게 보장하기 위한, 과하거나 부담한 부담을 지우지 않는 필요·적절한 변경과 조정을 의미한다

장애인차별금지법과 장애인권리협약에서 정의하는 정당한 편의를 정리해보면 다음과 같다.

첫째, 정당한 편의는 시설주와 장애인 모두에게 정당해야 한다.

둘째, 정당한 편의는 장애인의 인권 및 기본적 자유를 보장해야 한다.

셋째, 정당한 편의는 장애인의 성별, 장애정도와 유형 그리고 특성을 고려해서 제공해야 한다.

넷째, 정당한 편의는 편의시설·설비·도구·서비스이다.

다섯째, 정당한 편의는 필요하고 적절한 변경과 조정이다.

그러나 현재의 시행령안에 의하면 이 가운데 셋째의 편의시설·설비·도구·서비스 가운데 편의시설 부분만 포함을 시킨 것이다.

이에 장애인차별금지법시행규칙(장추련)에서는 시설의 이용에 있어서의 필요한 정당한 편의의 내용이 편의증진법에 명시되는 것에는 동의하면서도, 정당한 편의의 본래의 내용을 담보할 수 있도록 편의증진법을 조속히 개정하며, 아울러 정당한 편의의 기본적인 내용을 시행령에 포함시킬 것을 강력히 요구하였으나 끝내 거부되었다.

<표7> 장추련안과 정부의 시행령입법예고안 비교

	장추련안	정부 입법예고안
단계적 범위	<p>제11조(시설물의 단계적 범위)법 제18조 제4항에 따른 시설물의 대상과 단계적 적용범위는 다음 각호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률」(이하 ‘편의증진법’이하 한다)의 대상시설 2. 건축법에 의한 신축시설 3. 건축법에 의한 증축·개축·용도 변경 시설 	<p>제11조(시설물의 대상과 범위) 법 제18조 제4항에 따른 시설물의 대상과 단계적 적용범위는 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률」(이하 ‘편의증진법’이라 한다) 제7조 각호의 1에 해당하는 대상시설 중 2009년 4월 11일 이후 신축, 증축 및 개축하는 시설물로 한다.</p>
정당한 편의의 내용	<p>제12조(정당한 편의의 내용) ① 법 제18조 제4항에 따른 정당한 편의의 내용은 다음 각호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 시설물의 주출입구 높이차이 제거 등 출입 및 접근의 보장 2. 통로 및 복도의 높이차이 제거와 유효폭 확보 등 이동의 보장 	<p>제12조(정당한 편의의 내용) 령 제11조에 따른 시설별 설치하여야 하는 정당한 편의의 내용 및 설치기준은 「편의증진법」 시행령 제4조에 의한다.</p>

	장추련안	정부 입법예고안
정당한 편의의 내용	3. 2층 이상의 시설물의 경우 엘리베이터 설치를 통한 수직 이동의 보장 4. 장애인용 대변기 설치 등 위생시설의 설치 5. 수화통역·음성통역·문자통역·중복장애인을 위한 통역 등의 사소통 지원 6. 음성·문자·큰문자 등 장애인이 이해하기 쉬운 방법으로 정보 제공 7. 활동보조인력 제공 및 인적서비스의 제공 8. 기타 시설물을 동등하게 이용하기 위해 필요한 사항 ② 시설별 설치하여야 하는 편의의 내용 및 설치 기준은 「편의증진법」으로 정한다.	

따라서 입법예고안처럼 시행령이 제정되고, 편의증진법의 조속하고 올바른 개정이 이루어지지 않는다면, 정당한 편의의 내용은 매우 축소되고, 대상시설 역시 축소되어 실질적인 차별금지의 효과를 기대할 수 없다. 정부의 시행령안 제11조에서 제14조는 시행령안 가운데 정당한 편의를 가장 축소시키고, 정당한 편의의 내용을 가장 왜곡시킨 조항이다. 그리고 이것은 결국 장애인이 시설의 이용과 이동 및 교통수단의 이용에 있어서 당하는 간접차별과 정당한 편의를 제공받지 못함으로써 당하는 차별이 여전히 존속할 것을 의미한다. 결국 장애인차별금지법이 본래의 목적대로 시설의 이용에 있어서의 차별을 효과적이고 실질적으로 구제하기 위해서는 하루속히 편의증진법이 개정되어야 할 것이다.

그렇다면, 장애인차별금지법의 시행에 따라 적용되는 내용은 무엇인가? 우선 대상의 단계적 적용 범위는 편의증진법 제7조 각호의 1에 해당하는 시설로 되어 있다. 여기에는 공원, 공공건물 및 공중이용시설⁹⁾, 공동주택¹⁰⁾, 통신시설¹¹⁾이 해당된다.

9) 편의증진법 시행령

제2조 (공공건물 및 공중이용시설의 정의) 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률」(이하 "법"이라 한다) 제2조제7호에서 "대통령령으로 정하는 건물 및 시설"이라 함은 「건축법 시행령」 제3조의4의 용도별 건축물의 종류에 따른 건축물 중 제1종 근린생활시설 및 제2종 근린생활시설, 문화 및 집회시설, 종교시

이 대상시설들은 다시 두 가지 조건을 갖추는 경우에만 해당된다. 첫째, 건축시기, 둘째, 공중이용시설의 규모이다. 건축시기의 경우 편의증진법의 경우에는 1998년 4월 10일 이후에 신축, 증축 및 개축한 대상시설이 해당되지만, 장애인차별금지법의 적용을 받는 대상시설은 2009년 4월 11일 이후에 신축, 증축 및 개축된 시설이 해당이 된다. 다시 말해서 같은 대상시설이라고 하더라도 편의증진법에 따른 편의시설을 갖추는 의무는 1998년 4월 10일 이후에 신축 등이 된 시설이지만, 장애인차별금지법에 따라 정당한 편의를 제공해야 할 의무는 2009년 4월 11일 이후에 신축 등이 된 시설이다. 하지만, 편의증진법과 장애인차별금지법에서 규정하는 편의시설의 내용과 정당한 편의의 내용이 같기에 결국은 어느 법률의 적용을 받느냐에 따라 처벌 규정이 다른 결과를 가져오게 될 것으로 보인다. 즉, 편의증진법의 적용을 받게 되면, 시정명령을 받게 되고 이를 준수하지 않을 경우 5백만원이하의 벌금 및 2백만원 이하의 과태료를 받게 되며, 벌금을 부과한 이후에도 개선되지 않을 경우 3천만원 이하의 이행강제금을 부과하게 된다. 반면에 장애인차별금지법의 적용을 받게 되면, 국가인권위원회나 법원에서 정당한 편의제공 거부에 대한 정당한 사유가 있는가를 판정하게 되고, 정당한 사유가 없을 경우 차별로 인정되어 시정 권고를 받게 된다. 그리고 시정권고를 받고도 개선을 하지 않고 악의적인 차별로 인정될 경우 시정명령을 받게 되며, 시정명령을 거부할 경우 3천만원이하의 과태료를 부과 받게 된다.

정당한 편의의 내용에 대해 입법예고안은 편의증진법 시행령 제4조를 준수하도록 하고 있다.¹²⁾ 편의증진법 시행령 제4조에 의하면 편의증진법 시행령 별표 2에서 자세한 내용을 규정

설, 판매시설, 의료시설, 교육연구시설, 노유자시설, 수련시설, 운동시설, 업무시설, 숙박시설, 공장, 자동차관련 시설, 교정시설, 방송통신시설, 묘지관련시설 및 관광휴게시설을 말한다.

10) 편의증진법 시행령 별표 1

3. 공동주택

가. 아파트

나. 연립주택(세대수가 10세대 이상인 주택에 한한다)

다. 다세대주택(세대수가 10세대 이상인 주택에 한한다)

라. 기숙사 : 학교 또는 공장 등의 학생 또는 종업원 등을 위하여 사용되는 것으로서 공동취사 등을 할 수 있는 구조이되, 독립된 주거의 형태를 갖추지 아니한 것으로 30인 이상이 기숙하는 시설에 한한다.

11) 편의증진법 시행령 별표 1

4. 통신시설

가. 공중전화

나. 우체통

12) 편의증진법 시행령

제4조 (편의시설의 종류) 법 제8조제1항의 규정에 의하여 대상시설별로 설치하여야 하는 편의시설의 종류 및 그 설치기준은 별표 2와 같다.

하도록 하고 있다. 공원의 경우 장애인등의 출입이 가능한 출입구, 장애인등의 통행이 가능한 보도 등 7종류의 시설을 갖추도록 하고 있으며, 공공시설 및 공중이용시설의 경우 장애인등의 통행이 가능한 접근로 등 17종류의 일반사항과 대상시설별로 편의시설을 설치하도록 규정하고 있다.

대상시설의 경우 건축시기와 대상시설의 규모가 정해져 있기에 기존 시설은 증축이나 개축을 하지 않는 한 정당한 편의를 제공해야하는 대상시설에서 제외되며, 대상시설의 규모에 해당되지 않는 작은 시설 역시 제외된다. 따라서 장애인차별금지법의 시행에 대해 지나친 염려나 과도한 부담은 우려하지 않아도 된다. 장애인차별금지법에서 시설물에서 제공하도록 규정하는 정당한 편의의 내용 역시 이미 기존의 편의증진법에 따라 설치를 했어야 하는 편의시설이므로, 실제로 장애인차별금지법의 적용 대상이 되는 대상시설들은 이미 편의증진법에 따라 편의시설을 이미 갖춘 시설이라고 볼 수 있으며, 만약 장애인차별금지법에 따라 정당한 편의를 제공하지 않은 것으로 판단될 경우 장애인차별금지법 위반 이전에 이미 편의증진법의 위반에 해당이 된다. 다만, 2009년 4월 11일 이후 신축된 시설의 경우에는 장애인차별금지법과 편의증진법을 동시에 적용받게 된다. 앞서 언급한 것처럼 두 법률에서 규정하는 정당한 편의와 편의시설의 종류는 동일하므로 편의증진법에 따라 필요한 편의시설을 설치하면 된다.

장애인차별금지법 제19조는 8개의 조항으로 되어 있으며, 5가지 내용을 담고 있다.

첫째, 교통약자법에 의한 교통사업자는 이동 및 교통수단의 이용과 접근에 있어서 장애인을 제한·배제·분리·거부할 수 없다(제1항). 둘째, 교통수단의 이용에 있어서 보조견과 보조기구의 사용에 있어서 차별을 할 수 없으며, 불리한 이용요금을 적용할 수 없다(제2항, 제3항). 셋째, 보행 및 이동을 위해 정당한 편의를 제공해야 한다(제4항), 넷째, 교통행정기관은 교통사업자가 장애인을 차별하지 않도록 교육·홍보하여야 한다(제5항), 다섯째, 교통행정기관은 운전면허자격의 취득에 있어서 장애인을 차별해서는 안되며, 면허취득 과정에 있어서 정당한 편의를 제공하여야 한다(제6항, 제7항). 이 가운데 세 번째 내용까지는 제18조와 같은 의미이므로 다시 설명할 필요는 없을 것이다. 다만, 다른 점이 있다면, 보조견이나 보조기구가 교통수단을 이용하려고 할 때, 비장애인에 비해 더 불리한 요금을 부과하는 것 역시 차별에 해당한다는 점이다. 특히 제5항에서 교통사업자에 대한 교육의 의무가 부여된 것은 매우 큰 의미가 있다. 장애인에 대한 차별을 금지하고, 차별을 가한 자에 대해 처벌을 하는 것 역시 장애인차별금지법의 주요 내용이기도 하지만, 보다 중요한 것은 차별을 예방하고 막는 일이다. 그런

면에서 본다면 교육과 홍보의 중요성은 더욱 높아질 것이다. 마지막으로 운전면허취득을 위한 지원이 포함되어 있다. 이동의 중요한 방법 가운데 자가 운전이 차지하는 비중이 날로 높아지고 있다. 장애인도 역시 예외는 아니며, 따라서 장애인이 운전을 할 수 있는 길이 열려야 한다. 교통약자법에서는 장애인이 운전을 할 수 있도록 운전장치 등을 개발하도록 의무화하고 있다. 장애인차별금지법에서는 운전면허취득과정에 있어서 정당한 편의를 제공하고 차별을 금지하도록 하고 있다. 따라서 교통약자법과 장애인차별금지법은 서로 상호보완하며, 장애인의 이동을 보장하게 된다.

그러나 앞서 제18조 설명에서 언급한 것처럼 제19조와 관련된 시행령 입법예고안은 실망스럽기 그지없다.

<표 8> 장추련과 정부의 시행령 입법예고안

	장추련안	정부 입법예고안
단계적 범위	제14조(이동·교통수단·운전면허시험 등에 관한 대상 수단의 범위와 단계) 법 제19조에 따른 시설물의 대상은 「교통약자의 이동편의 증진법」(이하 ‘교통약자법’이라 한다)의 대상시설을 준용한다.	제13조(이동·교통수단·운전면허 시험 등에 관한 정당한 편의제공 적용대상의 단계적 범위) 법 제19조제8항의 적용 대상시설은 「교통약자의 이동편의증진법」(이하 ‘교통약자법’이라 한다) 시행령 제11조의 별표의 규정에 따른다.
정당한 편의의 내용	제15조(이동·교통수단·운전면허시험 등에 관한 정당한 편의의 내용) ① 법 제18조 제4항에 따른 정당한 편의의 내용은 다음 각호와 같다. 1. 도로의 바닥재, 기울기, 유효 폭, 이동통로 확보를 통한 안전하고 편리한 보행의 보장 2. 교통수단의 승하차, 착석을 위해 필요한 설비의 보장 3. 여객시설의 승강장과 차량선박·항공기 탑승구와의 높이차 이제거를 통한 승하차 지원 4. 2층 이상의 여객시설의 경우 엘리베이터 설치를 통한 수직 이동의 보장 5. 여객시설의 장애인용 대변기 설치 등 위생시설의 설치	제14조(이동·교통수단·운전면허 시험 등에 관한 정당한 편의의 내용) ① 법 제19조 제8항에 따른 정당한 편의의 내용은 「교통약자법」 시행령 제12조 및 별표 2에 따른 “대상시설별 이동편의 시설의 종류”를 준용한다. ② 운전면허시험기관의 장은 장애인 운전교육기관 등에서 운전면허 출장시험(기능시험, 도로주행시험)을 요청할 경우 이를 지원할 수 있다.

	장추련안	정부 입법예고안
	<p>6. 여객시설에 있어서의 수화통역·음성통역·문자통역 등 의사소통 지원</p> <p>7. 음성·문자·큰문자 등 장애인이 이해하기 쉬운 방법으로 교통 정보 제공</p> <p>8. 활동보조인력 제공 및 인적서비스의 제공</p> <p>9. 기타 교통수단·여객시설을 동등하게 이용하기 위해 필요한 사항</p> <p>② 운전면허시험기관의 장은 장애인 운전교육기관 등에서 운전면허 출장시험(기능시험, 도로주행시험)을 요청할 경우 이를 지원해야 한다.</p> <p>③ 청각장애인에게 있어 1종 운전면허 취득을 제한해서는 안된다.</p> <p>④ 시설별 설치하여야 하는 편의의 내용 및 설치 기준은 「교통약자법」으로 정한다.</p>	

위의 표에서 보는 것처럼 장추련안은 교통약자법에서 정당한 편의 내용을 규정하는 것에 원칙적으로 동의하면서 정당한 편의의 본래의 목적과 내용을 담보할 수 있도록 기본적인 내용을 장애인차별금지법 시행령에서 담고 있는 반면에 정부의 입법예고안은 교통약자법의 대상시설 및 교통수단에 이동편의시설을 설치하는 것에 그치고 있다.

시설물의 경우처럼 이동·교통수단·운전면허시험 등에 관한 정당한 편의를 제공해야 하는 단계적 범위와 적용은 교통약자법 시행령의 별표 규정을 따르게 되며, 교통약자법 별표 1에 따르면, 『여객자동차운수사업법』 제3조제1항제1호 규정에 의한 시내버스운송사업등에 사용되는 승합자동차 등(버스), 『철도산업발전기본법』 제3조제4항 규정에 의한 여객운송에 사용되는 철도차량 등의 교통수단, 여객자동차터미널 등 교통시설, 도로 등이 해당된다. 이 대상시설들은 이미 2006년 1월 28일부터 교통약자법이 시행됨에 따라 이동편의시설을 설치해야 하는 대상시설이다. 그러나 시설물과는 달리 교통수단등의 대상시설은 2009년이라는 시기가 정해져 있지 않으므로 2008년 4월 11일부터 장애인차별금지법의 적용을 받게 되며, 장애인차별금지법에서 규정하는 정당한 편의를 제공하도록 되어 있다.

이동·교통수단·운전면허시험 등에 관한 정당한 편의의 내용은 교통약자법 시행령 제12조의 규정에 따라 교통약자법 시행령 별표 2의 규정에 따른다. 교통약자법 시행령 별표 2에 따르면, 버스의 경우 시내버스, 농어촌버스, 시외버스 등 버스에는 안내방송, 문자안내판 등을 설치해야 하고, 철도차량에는 안내방송, 장애인용화장실 등을 설치해야 하는 등 교통수단, 여객시설, 도로에 따른 이동편의시설을 규정하고 있다.

따라서 교통수단, 여객시설 및 도로의 정당한 편의의 내용과 교통약자법에서 규정한 이동편의시설의 내용은 동일하며, 적용대상의 범위 역시 동일하므로, 교통약자법을 준수한다면, 장애인차별금지법을 위반하지 않게 된다.

그러나 교통약자법에서 규정하지 않고 이번 장애인차별금지법에서 새롭게 규정한 정당한 편의는 장애인이 운전면허출장시험을 요청할 경우 이를 지원할 수 있도록 한 규정이다(입법예고 시행령안 제14조제2항). 물론 의무규정이 아닌 권고조항이기는 하지만, 이 조항이 현실적으로 시행된다면, 장애인의 운전면허 취득이 한결 수월해질 것이다. 이동수단 가운데 자가운전역시 무시할 수 없는 부분이므로 운전면허출장시험은 매우 중요한 규정이라고 할 수 있다.

이동 및 교통수단의 이용에 대한 정당한 편의제공의 거부 역시 어느 법률을 적용받느냐에 따라 처벌 규정은 달라지게 된다. 교통약자법을 위반하게 될 경우 1천만원 이하의 벌금을 부과하게 되며, 벌금 부과뒤에도 시정이 되지 않을 경우 3천만원 이하의 이행강제금을 부과하게 된다.

3. 맺는 말

장애인차별금지법에서 제18조와 제19조가 차지하는 비중은 매우 높다. 가장 차별받는 영역 가운데 하나가 바로 시설의 이용과 이동에 있어서의 차별이기 때문이다. 장애인차별금지법에 이러한 차별에 대한 금지가 명시되었다는 점은 매우 큰 의미가 있다.

그러나 시행령안에서 그 의미와 내용이 축소되면서 장애인차별금지법 제정 당시의 목적을 제대로 시행할 수 없는 것이 현실이다. 따라서 정부는 빠른 시일 내에 편의증진법과 교통약자법을 개정하고, 정당한 편의를 제공해야 하는 대상시설의 단계와 범위를 새로 규정하고, 아울러 편의시설·설비·도구·서비스 및 조정과 변경까지 포함하는 제대로된 정당한 편의의 내용을 포함시켜야 할 것이다.



장애인차별금지법의 영향 및 전망 : 권리구제

박종운
법무법인 소명 변호사

1. 서론

- 권리구제수단이 중요하게 부각된 경위

장애인차별금지법 제정 운동의 가장 큰 배경은 우리 사회의 심각한 장애인 차별의 현실이다. 장애인 차별이 심해질수록 장애인 당사자에 의한 반작용, 저항은 운동으로 승화되고, 차별 받는 현실로 인해 운동의 목표는 인권 쟁취로 귀결될 수밖에 없다. 그동안 장애인을 바라보는 패러다임의 세계적 변화에 따라 우리나라에서도 ‘시혜’에서 ‘인권’으로 중심축이 옮겨지면서, 치열한 조직적 투쟁이 교육, 노동, 참정권, 이동권, 소비자 생활권 등 전 영역으로 확산되어 왔다. 그 결과 장애인 관련 법률들이 제정되었고, 국가인권위원회(이하, ‘인권위’라 함)에서도 장애인 차별을 금지하고 침해받은 장애인의 권리를 구제하기 위한 노력을 계속해 왔다.

그러나 이러한 성과에도 불구하고 현실에서는 여전히 동일 유사한 차별행위가 일상적, 반복적으로 지속되었고, 차별로 인정된다고 하더라도 실질적인 피해 회복, 권리구제는 사실상 이루어지지 못하였다. ‘제천시 보건소장 장애인차별’ 사례에서 보듯이, 인권위가 장애인차별이라고 시정권고를 했지만, 실질적인 구제는 이루어지지 못하였고, 장애인 관련 실정법은 차별금지 및 권리 구제에 있어 실효성을 발휘하지 못하였다. 최후의 권리구제기구라 할 사법부는 기나긴 재판을 통해 장애인의 손을 들어 준 경우도 있지만 그 결과는 불과 250만원 정도의 위자료뿐, 차별행위는 시정되지 않았다. 실정법과 제도의 한계가 드러난 것이다.

이러한 현실에 대해서는 여러 가지 분석과 평가가 있을 수 있으나, 주된 이유는 효과적인 권리구제 수단이 없기 때문이라고 판단되었다. 결국 우리나라에도 장애인 차별을 금지하고 침해 받은 권리를 구제받을 수 있는 실효성 있는 법률 제정의 필요성이 장애인 당사자에게 널리 인식되기 시작하였고, 이번에 제정되어야 할 장애인차별금지법은 무엇보다도 실효성 있는 권리구제 기구 및 권리구제 수단에 역점을 두어야 한다는 요구가 높아졌다. 따라서, 장애인차

별금지법에는 ① 효과적인 권리구제 기구로, 장애를 이유로 차별을 받은 장애인이 신속하고 효과적으로 권리를 구제받을 수 있도록 실질적인 조사 및 제재 권한, 독립성과 객관적 중립성, 당사자의 자기결정권이 담보된 장애인차별금지(및시정)위원회가 만들어져야 하고, ② 효과적인 권리구제 수단으로, 인권위법이 규정한 권리구제 수단 이외에 시정요구/시정명령과 이행 강제금 부과, 징벌적 손해배상, 입증책임의 전환, 집단/단체 소송, 교육 및 봉사 위주의 징벌제도를 갖추어야 한다는 요청이 빗발쳤다. 이처럼 법안의 중점이 실효성 있는 권리구제 기구 및 수단에 있었기에 법안의 명칭도 ‘장애인차별금지및권리구제등에관한법률’(이하 ‘장애인차별금지법’이라 함)로 정해졌던 것이다.

2007. 3. 6. 제정된 장애인차별금지법은 ① 제4장(장애인차별시정기구 및 권리구제 등)에 ㉠ 인권위에 장애인차별시정소위원회를 두어 권리구제를 하는 방법(제38조 내지 제41조)과 ㉡ 법무 장관에 의한 시정명령을 통해 권리구제를 하는 방법(제42조 내지 제45조)을, ② 제5장(손해배상, 입증책임 등)에 법원을 통해 권리구제를 하는 방법(제46조 내지 제48조)을, 그밖에 ③ 제6장(벌칙)에 ㉢ 형사재판을 통해 형사처벌을 하는 방법(제49조)과, ㉣ 법무부 장관이 시정명령 불이행자에 대해 과태료를 부과하는 방법(제50조)을 각 규정하고 있다.

2. 국가인권위원회(장애인차별시정소위원회)를 통한 권리구제

<관련 조문>

제38조 (진정) 이 법에서 금지하는 차별행위로 인하여 피해를 입은 사람(이하 "피해자"라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 국가인권위원회(이하 "위원회"라 한다)에 그 내용을 진정할 수 있다.

제39조 (직권조사) 위원회는 제38조의 진정이 없는 경우에도 이 법에서 금지하는 차별행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 이를 직권으로 조사할 수 있다.

제40조 (장애인차별시정소위원회) ① 위원회는 이 법에서 금지하는 차별행위에 대한 조사와 구제 업무를 전담하는 장애인차별시정소위원회(이하 "소위원회"라 한다)를 둔다.

② 소위원회의 구성·업무 및 운영 등에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

제41조 (준용규정) ① 제38조 및 제39조에 따른 진정의 절차·방법·처리, 진정 및 직권에 따른

조사의 방법에 관하여 이 법에 특별한 규정이 없는 사항에 관하여는 「국가인권위원회법」의 규정을 준용한다.

② 「국가인권위원회법」 제40조부터 제50조까지의 규정은 이 법에 따른 진정 및 직권조사의 경우에 준용한다.

가. 경과

앞에서 살펴본 바와 같이, 장애를 이유로 차별을 받은 장애인들에 대한 신속하고 효과적인 권리구제를 위해서는 독립성과 객관적 중립성(독립성)이 보장되면서도 장애를 이유로 한 차별 행위에 대하여 실질적인 조사 및 제재 권한(기능과 권한, 구체적으로는 시정명령권)을 가진 기구가 필요하다.

따라서, 차별시정기구를 어디에 둘 것이며, 그 기구에 어떠한 기능과 권한을 부여할 것인가 하는 문제는 장애인차별금지법제정추진연대(이하 ‘장추련’이라 함) 및 그 산하 법제정위원회의 주요 고민 사항이었고, 장추련이나 민주노동당안의 핵심 내용이었으며, 대통령 자문 빈부격차·차별시정위원회(이하, ‘차별시정위’라 함)가 주도한 ‘장애인차별금지법 민관공동기획단’(이하, ‘민관공동기획단’이라 함) 내에서도 최고의 쟁점이었다.

그동안 인권위에서는 장애를 비롯하여 인권위법 제2조 제4호에 규정된 차별 사유들을 이유로 한 차별을 금지하고 침해받은 당사자의 권리를 구제하기 위한 노력을 계속해 왔으나, 그러한 노력에도 불구하고 현실에서는 인권위가 차별로 인정하여 시정권고 결정을 하더라도 실질적인 권리구제가 이루어지지 못하는 경우가 있었고, 이는 시정권고 권한만을 가지고 있는 인권위의 한계로 지적되었다. 현실이 이러했기 때문에 장추련에서는 시정권고권은 물론이고 시정명령권과 이행강제금 부과권 등 보다 강력한 권리구제 수단을 가진 별도의 독립적인 장애인 차별시정기구를 열망하였다¹⁾.

1) 그 결과 민노당안에 장애인차별금지위원회는 ① 이 법을 포함하여 관련 법률에서 차별 시정을 위한 구체적인 의무사항이 부과되었음에도 불구하고, 이를 이행하지 않을 경우, ② 위원회가 차별로 인정한 진정 사건에 대하여 피진정인이 정당한 사유를 제시하지 않은 채 조정을 거부하거나 시정권고를 수락하지 않을 경우, ③ 조정이 성립되었음에도, 시정조치를 이행하지 않을 경우, ④ 기타 대통령령이 정하는 바에 따라 시정명령이 필요하다고 판단하는 경우에는 시정권고 규정을 준용하여 시정을 위해 필요한 조치(시정명령)를 직접 명할 수 있고(제64조), 시정명령을 받고도 30일 이내에 이를 이행하지 아니할 경우에는 이행강제금의 금액·부과사유·납부기한 및 수납기관·이의제기방법 및 이의제기기관 등을 명시한 문서로써 그 위반행위의 내용 및 정도를 고려하여 1천만원이하의 이행강제금을 부과하여야 하는데, 최초의 시정명령이 있는 날을 기준으로 하여

그러나, 2004년말경부터 정부에서는 인권위법 개정을 통해 차별시정기구를 일원화하자는 논의가 본격적으로 시작되었고, 그 결과 2005. 7. 29. 개정된 인권위법은 ① 여성가족부 등 여러 부처에 분산되어 있는 차별시정기능을 통합하여 인권위에서 수행하도록 하는 한편, ② 인권위 내에 상임위원회, 침해구제위원회 및 차별시정위원회 등의 소위원회를 둘 수 있고(제12조 제1항), ③ 상임위원회와 소위원회에는 심의사항을 연구·검토하기 위하여 성장애 등 분야별 전문 위원회를 둘 수 있도록 규정하게 되었다(제12조 제3항). 한편, 인권위가 인권 및 차별에 관한 한 상당히 진보적인 계획, 문건, 결정들을 내놓고 자유권뿐만 아니라 사회권에도 관심을 쏟게 되자, 우리 사회 보수 세력은 인권위의 기능과 권한을 확대하는 것에 적극 반대하고, 오히려 기능과 권한을 축소시키고자 하는 움직임까지 보이게 되었다. 또한, 인권위에서는 장애뿐만 아니라 인권위법 상의 모든 차별 사유에 대한 차별을 금지하고 권리를 구제할 수 있는 차별금지법을 제정하고자 시도하였다.

이에 따라, 강력한 기능과 권한을 가진 별도의 독립적인 장애인차별시정기구 설치·운영을 주장하면서 이를 관철시키기 위해 투쟁했던 장추련은 겹겹의 난관에 부딪치게 되었고, 차별시정위가 제안한 조정안에서부터 국회 발의에 이르는 과정에서 차별시정기구 일원화 정책에 맞추어 장애인차별시정기능은 인권위에서 수행하도록 하되, 법무부 장관에게 시정명령권을 주는 선에서 법 제정에 이르게 된 것이다(시정기구 일원화 - 시정권한 이원화).

나. 내용

장애인차별금지법은 인권위에 장애인차별시정소위원회를 두어 다른 차별 사유와 동일하게 진정 - 조사 - 합의권고·조정·결정(시정권고 등)의 절차를 통해 권리구제를 하는 방법을 규정하고 있다(제38조 내지 제41조).

인권위에의 ‘진정’은 피해자뿐만 아니라 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체도 가능하고(제38조), 위원회는 진정이 없는 경우에도 이 법에서 금지하는 차별행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 이를 직권으로 조사할 수 있으며(제39

대통령령이 정하는 바에 따라 매 3월마다 시정명령이 이행될 때까지 반복하여 제1항의 규정에 의한 이행강제금을 부과 징수할 수 있고, 이행강제금의 대상자가 당해 명령을 이행하는 경우에는 이행강제금의 부과를 즉시 중지하되, 이미 부과된 이행강제금은 이를 징수하여야 하며, 이행강제금의 징수 및 이의절차에 관하여는 과태료 부과, 불복, 재판, 징수에 관한 조항을 준용하도록 규정한 바 있다(제85조).

조), 이 법에서 금지하는 차별행위에 대한 조사와 구제 업무를 전담하는 장애인차별시정소위원회를 인권위 내부에 두고 그 구성·업무 및 운영에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정하도록 규정하고 있다(제40조).

이와 같이 장애인차별시정소위원회는 인권위 내부에 있기 때문에 인권위의 절차와 방법을 따르게 되고, 권리구제의 방법 및 내용 또한 동일하다. 이와 관련한 인권위법 규정을 간단히 살펴보면, 진정 혹은 직권에 의한 조사(제30조~제39조), 합의의 권고(제40조), 조정²⁾(제41조~제43조), 구제조치 등의 권고(시정권고, 제44조³⁾), 고발 및 징계권고(제45조⁴⁾), 피해자를 위한 법률구조 요청(제47조⁵⁾), 긴급구제조치의 권고(제48조⁶⁾) 등이 주요한 내용이다.

2) 제42조 (조정) ④ 조정에 갈음하는 결정에는 다음 각호의1의 사항을 포함시킬 수 있다.

1. 조사대상 인권침해나 차별행위의 중지
2. 원상회복·손해배상 그 밖의 필요한 구제조치
3. 동일 또는 유사한 인권침해나 차별행위의 재발을 방지하기 위하여 필요한 조치

제43조 (조정액의 효력) 제42조 제2항의 규정에 의한 조정과 제42조 제6항의 규정에 의하여 이의를 신청하지 아니하는 경우의 조정에 갈음하는 결정은 재판상의 화해와 같은 효력이 있다.

3) 제44조 (구제조치 등의 권고) ① 위원회가 진정을 조사한 결과 인권침해나 차별행위가 일어났다고 판단하는 때에는 피진정인, 그 소속기관·단체 또는 감독기관(이하 "소속기관 등"이라 한다)의 장에게 다음 각호의 사항을 권고할 수 있다.

1. 제42조 제4항 각호에 정한 구제조치의 이행
2. 법령·제도·정책·관행의 시정 또는 개선

② 제1항의 규정에 의하여 권고를 받은 소속기관 등의 장에 관하여는 제25조 제2항 내지 제4항의 규정을 준용한다.

4) 제45조 (고발 및 징계권고) ① 위원회는 진정을 조사한 결과 진정의 내용이 범죄행위에 해당하고 이에 대하여 형사처벌이 필요하다고 인정할 때에는 검찰총장에게 그 내용을 고발할 수 있다. 다만, 피고발인이 군인 또는 군무원인 경우에는 소속 군 참모총장 또는 국방부장관에게 고발할 수 있다.

② 위원회가 진정을 조사한 결과 인권침해가 있다고 인정할 때에는 피진정인 또는 인권침해에 책임이 있는 자에 대한 징계를 소속기관 등의 장에게 권고할 수 있다.

③ 제1항의 규정에 의하여 고발을 받은 검찰총장, 군 참모총장 또는 국방부장관은 고발을 받은 날부터 3월 이내에 수사를 종료하고 그 결과를 위원회에 통보하여야 한다. 다만, 3월 이내에 수사를 종료하지 못할 때에는 그 사유를 소명하여야 한다.

④ 제2항의 규정에 의하여 위원회로부터 권고를 받은 소속기관 등의 장은 이를 존중하여야 하며 그 결과를 위원회에 통보하여야 한다.

5) 제47조 (피해자를 위한 법률구조 요청) ① 진정에 관한 위원회의 조사, 증거의 확보 또는 피해자의 권리구제를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에 위원회는 피해자를 위하여 대한법률구조공단 또는 그 밖의 기관에 법률구조를 요청할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의한 법률구조 요청은 피해자의 명시한 의사에 반하여 할 수 없다.

③ 제1항의 규정에 의한 법률구조의 요청의 절차·내용 및 방법에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

6) 제48조 (긴급구제조치의 권고) ① 위원회는 진정을 접수한 후 조사대상 인권침해나 차별행위가 계속중에 있다는 상당한 개연성이 있고, 이를 방지할 경우 회복하기 어려운 피해발생의 우려가 있다고 인정할 때에는 그 진정에 대한 결정이전에 진정인이나 피해자의 신청에 의하여 또는 직권으로 피진정인, 그 소속기관 등의

다. 영향 및 전망

위와 같은 내용으로 장애인차별금지법이 제정됨에 따라 인권위 및 인권위법은 여러 가지 면에서 영향을 받게 되었다.

① 장애인차별금지법에 장애와 장애인, 차별, 차별행위 등 장애를 이유로 한 차별에 관해 구체적으로 규정되어 있으므로, 인권위의 차별판단 기준 또한 달라져야 한다. 장애인차별금지법의 제정으로 인해, 인권위는 장애인 차별에 관한 한 보다 확고한 법적인 근거를 가지고 인권위 본연의 업무를 수행할 수 있게 되었고, 과거보다 적극적이고 능동적인 자세로 장애인 차별 여부를 판단할 수 있게 되었다.

특히, 그동안 제2기 인권위는 자유권에서 사회권으로 업무를 확대해야 한다는 소망이 있었으나, 현재의 인권위법 상으로는 제2조 제4호의 평등권 침해를 넘어서는 사회권적 기본권에 대해서까지 업무 영역을 확대하기 어려운 실정이었다. 그러나, 이번에 제정된 장애인차별금지법은 차별뿐만 아니라 편의제공 등 지원을 포함하여 보다 광범위한 영역을 포섭하고 있으므로 장애인 차별에 관한 한 인권위의 업무 영역은 크게 확장되었다고 할 것이다.

따라서, 장애인차별금지법 제정에 따른 인권위법 개정은 장애인차별금지법을 원용하여 차별받는 사회경제적 약자, 소수자들의 인권을 보다 두텁게 보장할 수 있는 방향으로 나아가야 한다.

② 인권위 내에 장애인 차별행위에 대한 조사와 구제 업무를 전담하는 장애인차별시정 소위원회를 설치·운영하여야 한다. 장애인차별금지법에는 이러한 소위원회의 구성·업무 및 운영 등에 관하여 필요한 사항은 인권위의 규칙으로 정하도록 규정하고 있다(제40조 제2항). 따라서, 장애인차별시정 소위원회를 설치·운영하는 가장 간단한 방법은, 인권위법 제12조 제1항 “... 침해구제위원회, 차별시정위원회 등의 소위원회를 둘 수 있다.”의 ‘등’에 장애인차별시정위

장애에 다음 각호의1의 조치를 하도록 권고할 수 있다.

1. 의료, 급식, 피복 등의 제공
2. 장소, 시설, 자료 등에 대한 실지조사 및 감정 또는 다른 기관이 하는 검증 및 감정에 대한 참여
3. 시설수용자의 구금 또는 수용장소의 변경
4. 인권침해나 차별행위의 중지
5. 인권침해나 차별행위를 일으키고 있다고 판단되는 공무원 등의 그 직무로부터의 배제
6. 그 밖에 피해자의 생명, 신체의 안전을 위하여 필요한 사항

② 위원회는 필요하다고 인정하는 때에는 당사자 또는 관계인 등의 생명 및 신체의 안전과 명예의 보호 또는 증거의 확보나 인멸의 방지를 위하여 필요한 조치를 하거나 관계인 및 그 소속기관 등의 장애에 그 조치를 권고할 수 있다.

원회가 포함되도록 인권위 규칙을 개정하면 된다⁷⁾. 현재 인권위는 운영규칙 상 침해구제 제1위원회, 침해구제 제2위원회, 차별시정위원회를 두고 있다(규칙 제11조).

③ 구체적으로는, 제정된 장애인차별금지법에 부응하도록 인권위법을 개정하여야 할 것이다⁸⁾.

3. 법무부 장관을 통한 권리구제

· 시정명령과 과태료 부과

<관련 조문>

제42조 (권고의 통보) 위원회는 이 법이 금지하는 차별행위로 「국가인권위원회법」 제44조의 권고를 한 경우 그 내용을 법무부장관에게 통보하여야 한다.

제43조 (시정명령) ① 법무부장관은 이 법이 금지하는 차별행위로 「국가인권위원회법」 제44

7) 이처럼 인권위 규칙 개정만으로도 장애인차별시정위원회를 구성·운영할 수 있고, 겉보기에는 전혀 문제가 없어 보인다. 그런데, 차별 사유 중 하나인 장애인 차별에 대해서만 장애인차별시정위원회를 설치하여 침해구제위원회, 차별시정위원회와 동등한 위치에 세우고, 장애인 차별에 대해서만 법무부 장관을 통해 시정명령을 내릴 수 있도록 한다는 것은 뭔가 이상하고 역차별이 아닌가 하는 느낌을 지울 수 없다. 굳이 위계질서를 따지자면 차별시정위원회 산하에 여러 차별 사유에 따른 소위원회가 있고, 그 중 하나가 장애인차별시정 소위원회가 되는 것이 맞다. 또한, 현재 인권위법 및 운영규칙 상의 소위원회라는 것은 인권위원 3인 내지 5인으로 구성되는데, 이러한 소위원회도 필요하다고 인정되는 경우 그 의결로 구금·보호시설을 방문하여 조사를 할 수 있지만(제24조), 시정권고 기타 주요 권한은 원칙적으로 전원위원회(인권위원들로만 구성된 위원회)에 있으므로 이러한 기능과 권한을 가진 기존의 소위원회 조직만으로 “장애인 차별행위에 대한 조사와 구제 업무를 전담”시킨다는 것은 쉽지 않은 일이다.

따라서, 장애인차별시정위원회가 진정으로 장애인 차별행위에 대한 조사와 구제 업무를 전담할 수 있도록, 제대로 기능을 다할 수 있도록 인권위법을 개정하여야 한다. 또한, 다른 차별 사유들도 보다 전문화된 소위원회를 통해 구제받을 수 있도록 관련 소위원회를 만들어야 하고, 나아가 인권위가 제한적이거나 직접 시정명령권을 갖도록 협력하고, 더 나아가 모든 차별 사유에 적용될 차별금지(기본)법이 제정되도록 장애인들이 앞장서서 싸워나가야 한다. 이렇게 해야만, 차별 사유 간에 불평등의 문제가 발생하지 않을 것이고, 이번에 장애인들이 다른 차별 사유보다 앞서서 장애인차별금지법 제정을 관철시킨 그 의미를 더욱 드높게 할 것이다.

그렇게 될 때에만, 장애인차별금지법의 제정이 차별금지(기본)법을 비롯한 다른 개별적인 차별금지법의 제정에 선구적인 역할을 하게 될 것이다. 그동안 인권위는 차별시정위원회를 통해 각 영역의 차별을 해소하려고 노력해 왔고, 그 과정에서 차별금지법(안)을 만들어 정부에 입법권고까지 하였지만 현재까지 특별한 법 제정 움직임은 보이지 않는다. 장애인차별금지법의 제정이 인권위법 개정 운동으로까지 나아간다면, 다른 차별 사유에서도 각 차별 당사자로 하여금 차별금지법 제정 운동을 촉발시킬 것이고, 기본법으로서의 차별금지법이 담아내지 못하는 영역에서는 별도의 개별 차별금지법 제정을 도모하게 될 것이다.

8) 보다 자세한 내용은 좋고, “장애인차별금지법 제정이 국가인권위원회법에 미치는 영향” 참조

조의 권고를 받은 자가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 그 피해의 정도가 심각하고 공익에 미치는 영향이 중대하다고 인정되는 경우 피해자의 신청에 의하여 또는 직권으로 시정명령을 할 수 있다.

1. 피해자가 다수인인 차별행위에 대한 권고 불이행
2. 반복적 차별행위에 대한 권고 불이행
3. 피해자에게 불이익을 주기 위한 고의적 불이행
4. 그 밖에 시정명령이 필요한 경우

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

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

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

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

제44조 (시정명령의 확정) ① 법무부장관의 시정명령에 대하여 불복하는 관계 당사자는 그 명령서를 송달받은 날부터 30일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

② 제1항의 기간 이내에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 시정명령은 확정된다.

제45조 (시정명령 이행상황의 제출요구 등) ① 법무부장관은 확정된 시정명령에 대하여 차별행위자에게 그 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.

② 피해자는 차별행위자가 확정된 시정명령을 이행하지 아니하는 경우에 이를 법무부장관에게 신고할 수 있다.

제50조 (과태료) ① 제44조에 따라 확정된 시정명령을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자는 3천만원 이하의 과태료에 처한다.

② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 법무부장관이 부과·징수한다.

③ 제2항에 따른 과태료 처분에 불복하는 자는 그 처분을 고지받은 날부터 30일 이내에 법무부장관에게 이의를 제기할 수 있다.

- ④ 제2항에 따른 과태료 처분을 받은 자가 제3항에 따라 이의를 제기한 때에는 법무부 장관은 지체 없이 관할 법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할 법원은 「비송사건절차법」에 따른 과태료 재판을 한다.
- ⑤ 제3항에 따른 기간 이내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세체납처분의 예에 따라 징수한다.

가. 경과

차별시정기구의 기능 및 권한 가운데, 가장 쟁점으로 떠오른 것은 바로 시정요구/명령제도와 위반자에 대한 이행강제금 부과제도이다. 이와 관련해서는, 인권위가 탄생하는 과정에서 시정명령권의 도입 여부에 대해 치열한 논쟁이 있었고, 장애인차별금지법을 제정하는 과정에서도 동일 유사한 논쟁⁹⁾이 있었다. 그리고, 정부의 차별시정기구 일원화 정책과 인권위에 시정명령권을 부여할 수는 없다는 보수진영의 강경한 반대에 밀려 차별시정기구는 인권위로 일원화되었고(장애인차별시정소위원회), 인권위가 원래 가지고 있던 시정권고권 정도로 제한될 위기에 놓이게 되었다. 그러나, 차별시정기구의 인권위로의 일원화라고 하는 정부 정책과 독립된 장애인차별금지및시정위원회 설치, 시정기구의 기능 및 권한 강화(특히, 시정명령과 이행강제)라는 장추련의 입장이 장애인차별금지법 민관공동기획단과 정부 여당의 확대당정회의를 거치면서 ‘시정기구 일원화 - 시정권한 이원화’에 도달하게 됨으로써 법무부 장관에게 시정명령권과 과태료 부과권이 주어지게 된 것이다.

9) ① 차별시정기구의 결정에 법원의 판결과 같은 구속력을 부여할 경우 시정기구가 법원을 대체하는 결과가 되어 시정기구의 설립 취지에 맞지 않는다는 입장, ② 차별시정기구가 구속력 있는 명령을 하게 될 경우 시정기구의 시정명령 결정에 불복인 사람은 현재의 재판 제도에 따라 최종적으로 법원에 소를 제기하게 되고 이럴 경우 시정기구의 조치를 법원의 결정에 종속시킴으로써 인권문제에 대한 전향적이고 진보적인 의견을 제시함에 걸림돌이 된다는 의견, ③ 실질적인 차별 시정을 위해서는 차별시정기구가 적정한 요건 아래 차별행위자에 대해 직접 시정명령을 할 수 있도록 해야 한다는 견해, ④ 일반 사인(私人)이나 기업에 대해서는 시정명령을 내릴 수도 있겠지만 같은 국가기관에 대해서 시정명령을 내리는 것은 헌법위반의 소지가 크다는 의견 등이 맞섰다. 이에 대해서는 가해자가 국가기관인 경우에는 시정요구제도를 도입할 것이 논의되었다. 인권을 중하게 여기는 정상적인 국가기관이라면 시정권고만으로도 원만한 해결이 가능할 것이나, 인권위원회의 시정권고가 별다른 효력을 발휘하지 못하고 있는 것을 보면 알 수 있듯이, 시정권고보다 강력한 시정요구권을 부여해야 한다는 것이다. 시정요구는 권고와는 다른 차원의 구속력을 갖는 준행정행위로 보아, 이 요구에 불응하는 것 자체가 법적인 의무를 위반한 위법한 행위가 되는 것으로 보고, 해당 국가기관이 시정요구를 무시할 경우 위원회가 소속 장관이나 임용권자로 하여금 담당자에 대한 징계 및 문책을 요구하게 하거나, 위법한 부작위처분이 있는 것으로 보아 피해자가 부작위위법확인소송 또는 거부처분취소소송 등을 통하여 구제받을 수 있도록 실효성을 담보해 내야 한다는 것이다.

나. 내용

장애인차별금지법은 법무부 장관에게 시정명령권을 부여하면서(제42조 내지 제45조), 확정된 시정명령을 불이행한 자에 대해서는 과태료 처분이 가능하도록 규정하고 있다(제50조).

시정권고를 한 인권위는 법무부 장관에게 그 내용을 통보하여야 하고(제42조), 법무부 장관은 ① 시정권고를 받은 자가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 않고, ② ㉠ 피해자가 다수인인 차별행위에 대한 권고 불이행, ㉡ 반복적 차별행위에 대한 권고 불이행, ㉢ 피해자에게 불이익을 주기 위한 고의적 불이행, ㉣ 그 밖에 시정명령이 필요한 경우 중 어느 하나에 해당하는 경우로서, ③ 그 피해의 정도가 심각하고 공익에 미치는 영향이 중대하다고 인정되는 경우에는 ④ 피해자의 신청에 의하여 또는 직권으로, ⑤ 차별행위의 중지, 피해의 원상회복, 차별행위의 재발방지를 위한 조치, 그 밖에 차별시정을 위하여 필요한 조치 등의 시정명령을 할 수 있다(제43조). 법무부 장관의 시정명령에 대하여 불복이 있는 관계 당사자는 그 명령서를 송달받은 날로부터 30일 이내에 행정소송을 제기할 수 있고(제44조), 법무부 장관은 확정된 시정명령에 대하여 차별행위자에게 그 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있으며(제45조), 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 자는 3천만원 이하의 과태료에 처하게 된다(제50조).

장애인차별금지법의 궁극적인 목적인, 장애를 이유로 한 차별 금지 및 차별받은 장애인의 권익을 효과적으로 구제함으로써 장애인의 완전한 사회참여와 평등권 실현을 통해 인간으로서의 존엄과 가치를 구현하려면, 법무부 장관에 의한 시정명령권과 과태료 부과권이 유효하게 작동되어야 할 것이다.

다. 영향 및 전망

법무부 장관의 시정명령권은 위에 살펴본 바와 같이 대단히 제한적으로 허용될 가능성이 높다. 그런데, 고용분야에서는 노동부 노동위원회(내부 차별시정위원회)에 시정명령권이 있으므로, 원칙적으로 장애인 당사자로서는 노동위원회 (혹은 내부 차별시정위원회)나 법무부 장관에 의한 시정명령을 선택할 수도 있을 것이다. 즉, 인권위에 진정을 하였는데 시정권고가 내

려진 경우, 장애인 당사자는 ① 노동위원회로 가는 방법, ② 법무부로 가는 방법이 있다고 볼 수 있으나, 법무부로 갈 경우 ㉠ 장애인차별금지법 상의 시정명령은 대단히 제한적으로 인정될 것으로 예상된다는 점, ㉡ 인권위에서 시정권고를 하였는데 이를 이행하지 않은 경우에는 신청 또는 직권으로 법무부 장관이 시정명령 여부를 결정하게 될 것이라는 점 등을 고려할 때, 고용분야 차별의 경우에는 노동위원회로 가는 것이 장애인 당사자에게 더 유리할 수도 있다는 것이다.

4. 법원을 통한 권리 구제 수단

개인 및 단체의 권리가 침해되었을 경우 이를 구제받을 수 있는 최후의 보루는 사법부 곧, 법원이고, 법원으로 갈 경우 민사적인 방법은 결국 손해를 금전으로 보상받는 것, 즉 손해배상의 문제로 귀결된다.

장애인차별금지법 제5장(손해배상, 입증책임 등)은 법원을 통한 권리구제방법을 규정하고 있는데(제46조 내지 제49조), ① 차별행위에 관한 소송 전 또는 소송 중에 피해자의 신청으로 차별이 소명되는 경우 법원으로 하여금 분안 판결 전까지 차별행위의 중지 등 필요한 임시조치를 취할 수 있도록 한 법원의 임시구제조치(제48조), ② 장애를 이유로 차별함으로써 타인에게 손해를 가한 경우 차별행위로 인한 피해의 회복을 위한 손해배상(제46조), ③ 분쟁해결에 있어서 장애인들의 정보접근 등의 어려움과 차별행위의 특수성 등을 감안한 원고와 피고 간에 입증책임의 분배(제47조), 그리고 ④ 형사처벌(제49조)이 그것이다.

가. 법원의 임시구제조치

<관련 조문>

제48조 (법원의 구제조치) ① 법원은 이 법에 따라 금지된 차별행위에 관한 소송 제기 전 또는 소송 제기 중에 피해자의 신청으로 피해자에 대한 차별이 소명되는 경우 분안 판결 전까지 차별행위의 중지 등 그 밖의 적절한 임시조치를 명할 수 있다.

② 법원은 피해자의 청구에 따라 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건의 개선, 그 시정을 위한 적극적 조치 등의 판결을 할 수 있다.

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

(1) 경과

법원에 의한 임시구제조치는 시간적, 경제적 비용이 과다하게 소요되는 본안소송으로 가기 전에, 긴급하게 차별상태를 임시로나마 해소시키기 위해 필요한 것이다. 장추련 법제정위는 논의 초기에 각종 권리구제 수단으로 차별시정기구에 의한 것, 법원에 의한 것으로 대별한 후, 법원에 의한 것 중 중요한 수단으로 징벌적 손해배상 제도, 입증책임의 전환, 집단(혹은 단체) 소송 제도 등과 더불어 법원의 임시구제조치 제도의 도입을 시도하였으나, 차별시정기구에 시정명령권과 이행강제금 부과권을 부여하는 것에 중점을 두기로 결정한 결과, 법원의 임시구제조치는 지속적으로 고민되지 못하였고, 실제로 민노당안에도 빠졌다. 그러나, 민관공동기획단 협의 과정에서, 가까운 시일 내에 법을 제정하려면 독립적인 차별시정기구를 설치·운영하는 것, 차별시정기구에 시정명령권과 이행강제금 부과권을 부여하는 것, 징벌적 손해배상 제도의 도입, 입증책임의 전환 등은 사실상 도입 불가능하다는 사실을 인식하게 되자, 이러한 공백을 대체할 만한 제도에 대해 고민하게 되었고, 인권위가 주도했던 차별금지법안 작업에서도 핵심 사안으로 등장하였던 법원의 임시구제조치 제도를 전격적으로 도입하게 된 것이다.

(2) 내용

① 법원은 이 법에 따라 금지된 차별행위에 관한 소송 제기 전 또는 소송 제기 중에 피해자의 신청으로 피해자에 대한 차별이 소명되는 경우 본안 판결 전까지 차별행위의 중지 등 그 밖의 적절한 임시조치를 명할 수 있고, ② 법원은 피해자의 청구에 따라 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건 개선, 그 시정을 위한 적극적 조치 등의 판결을 할 수 있으며, ③ 법원은 차별행위의 중지 및 차별시정을 위한 적극적 조치가 필요하다고 판단하는 경우에 그 이행 기간을 밝히고, 이를 이행하지 아니하는 때에는 늦어진 기간에 따라 일정한 배상을 하도록 명할 수 있다(제48조).

이와 같은 법원의 임시구제조치 제도 도입은 장애인차별금지법 최대의 성과라고 할 수 있다. 위와 같은 제도가 도입됨에 따라, 피해자는 증명보다는 입증의 정도가 낮은 소명만으로도 제소 전, 제소 후에 차별행위의 중지 등 적절한 임시 조치를 통해 보호받을 수 있게 되었다. 예컨대, 장애를 이유로 장애학생이 본인에게 불리한 학교로 전학 조치된 경우, 본안소송을 통해 그 타당성을 다투기 이전이라도 그러한 차별적 행위를 중지시키고 현재의 학교에서 학업을 계속할 수 있게 되었고, 장애를 이유로 임금이 있어 차별을 당한 장애인 근로자는 본안 판결 이전이라도 시정을 위한 적극적인 조치를 통해 침해된 권리를 임시적이거나 구제받을 수 있게 되었다.

한편, 현행 인권위법 제32조 제1항 제5호는 “진정이 제기될 당시 진정의 원인이 된 사실에 관하여 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제절차가 진행 중이거나 종결된 경우”에는 그 진정을 각하하도록 규정하고 있다. 따라서, 법원의 임시구제조치를 인권위에 진정하기 전에 신청하는데 아무런 법적인 장애나 해석상의 오해가 없도록 하기 위해서는 “다만, 장애인차별의 경우 차별행위에 관한 소송 제기 전에 법원의 임시구제절차를 진행할 경우에는 그러하지 아니하다.”라는 내용을 추가하는 것이 바람직할 것으로 보인다.

(3) 영향 및 전망

장애인차별금지법에 법원의 임시구제조치가 규정됨에 따라 장애인 당사자는 비록 임시적일 지라도 긴급한 차별 상황을 해소할 수 있게 되었다. 그로인해, 차별행위자는 차별의 목적을 쉽게 달성할 수 없는 반면, 차별받은 장애인 당사자는 법원의 임시구제조치 등을 통해 자신의 지위를 신속하게 회복할 수 있으므로, 긴급한 경우에는 실질적인 권리구제의 효과를 누릴 수 있을 것으로 보인다.

나. 입증책임

<관련 조문>

제47조 (입증책임의 배분) ① 이 법률과 관련한 분쟁해결에 있어서 차별행위가 있었다는 사실은 차별행위를 당하였다고 주장하는 자가 입증하여야 한다.

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

(1) 경과

민사소송에 있어서 가장 중요한 승패의 갈림길 중 하나는 “누가 입증할 것인가”이다. 다른 소송과 마찬가지로, 장애인차별 소송에서도 장애로 인한 차별행위가 있었는지 여부 등을 원칙적으로 원고(피해자)가 입증을 해야 한다. 그러나, 차별행위에 대해 사회·경제적 약자인 장애인 피해자가 입증한다는 것은 매우 어렵다. 따라서, 어떠한 방법으로도 입증책임을 적절하게 완화, 전환시켜야 할 필요가 있다. 실제로 미국이나 홍콩 등의 차별금지법에서는 입증책임을 전환하는 조항을 두고 있으며 일본의 차별금지법(안)에도 입증책임을 전환하는 규정을 예정하고 있다. 우리나라의 경우에는 1989. 4. 1. 남녀고용평등법 개정시에 “이 법과 관련된 분쟁 해결에서의 입증책임은 사업주가 부담한다.”(당시 제19조, 현행법 제30조)는 입증책임 전환 규정을 포함하고 있었다.

이에 장추련에서는 차별인지의 여부 판단, 손해배상액 판단 등에 있어서 처음부터 입증책임을 전환시켜야 한다고 주장하였고, 민노당(안)에도 “이 법률과 관련한 분쟁해결에 있어, 차별행위가 있었다는 사실을 피해자가 주장하면 그러한 행위가 없었다거나, 장애를 이유로 한 차별이 아니라거나, 정당한 사유가 있었다는 점은 상대방이 입증하여야 한다.”고 규정한 바 있다(제77조).

그러나, 장추련이 제안하는 장애인차별금지법이 지나치게 진보적이라면서 부담을 느끼고 있던 행정 각 부처의 입장이 민관공동기획단 협의 초기부터 표명되면서 어려움이 예상되었고, 여당안에 가서는 적절하게 배분하는 정도로 수정되고 말았다. 대단히 아쉽긴 하지만, 제46조(손해배상) 제1항에 “누구든지 이 법의 규정을 위반하여 타인에게 손해를 가한 자는 그로 인해 피해를 입은 사람에 대하여 손해배상책임을 진다. 다만, 차별행위를 한 자가 고의 또는 과실이 없음을 증명한 경우에는 그러하지 아니하다.”고 규정함으로써 귀책사유에 관하여 입증책임을 전환시키는 규정을 삽입하였고, 향후 실제 운용과정에서 문제가 현실화되면 개정 작업을 통해 보완될 것으로 기대해 본다.

(2) 내용

이처럼 소송의 승패를 가름에 있어 입증책임은 매우 중요한데, 장애인은 사회·경제적으로 약자의 위치에 있고, 차별행위를 한 것이 사실이라면 이미 헌법 제11조의 평등권을 위반한 것이므로, ① 이 법률과 관련한 분쟁해결에 있어서 차별행위가 있었다는 사실은 차별행위를 당하였다고 주장하는 자가 입증하여야 하고, ② 위 차별행위가 장애를 이유로 한 차별이 아니라거나 정당한 사유가 있었다는 점은 차별행위를 당하였다고 주장하는 자의 상대방이 입증하여야 한다(제47조).

(3) 영향 및 전망

입증책임의 전환에까지 이르지 못하는 못했다 하더라도, 입증책임이 적절하게 배분됨에 따라 장애인 당사자는 소송에서 보다 유리한 위치에 서게 되었다. 다만, 장애인 당사자는 사회경제적인 어려움에 더하여 장애의 유형에 따라 의사소통에 장애가 있는 경우도 있으므로 장애인 단체, 활동보조인 기타 신뢰할 만한 사람들을 통해 입증자료를 발굴·제출해야 할 경우가 많을 것이다.

다. 손해배상

<관련 조문>

제46조 (손해배상) ① 누구든지 이 법의 규정을 위반하여 타인에게 손해를 가한 자는 그로 인하여 피해를 입은 사람에 대하여 손해배상책임을 진다. 다만, 차별행위를 한 자가 고의 또는 과실이 없음을 증명한 경우에는 그러하지 아니하다.

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

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

(1) 경과

장추련 법제정위는 손해배상에 대한 과거의 판례 등 사례를 검토하면서, 현재의 손해배상에 관한 법리로는 장애인차별을 실질적으로 시정하기 어렵다는 결론에 도달하였다. 학습권을 침해당하여 여러 해 동안 손해배상 소송을 진행한 끝에 대법원에서까지 최종적으로 승소판결을 받았지만 그 금액이 고작 250여만원이라면, 차별 당한 장애인으로서는 그동안의 변호사 선임료나 소송비용은 물론 법원을 오고 가는데 드는 비용이나 재판을 준비하는데 소요된 시간조차도 보상받지 못하는 반면, 차별행위자는 몇 년 동안 시간을 끌다가 2-300만원 주고 끝내려고 할 뿐 결코 차별적인 태도와 환경을 시정하려고 하지 않을 것이기 때문이다. 그 때문에 손해배상금을 지급하느니 차라리 차별적인 행위, 환경, 태도를 시정하는 것이 차별행위자에게도 도움이 될 정도의 손해배상액 판결을 유도하는 방법에 대해 고민하게 되었고, 법원의 위자료 기준을 높인다거나 차별에 대한 감수성을 높인다거나, 시정명령을 통해 강제한다거나, 형벌에 처하는 방법 등도 함께 시도되면서, 특히, 미국의 징벌적 손해배상 제도¹⁰⁾를 우리나라에 알맞게 도입하는 방안이 심도깊게 논의되었다¹¹⁾.

그러나, 제조물책임법, 소비자보호법 등의 제·개정 당시에도 그러하였듯이 위 규정으로 인한 부담을 상당부분 떠안아야 할 기업, 경영자 단체의 반발에 부딪쳤고, 법리적으로도 현재의 실 손해배상¹²⁾ 제도와도 모순된다는 비판이 있었다. 그로 인해 장추련은 경영자 단체를 향한 시위

10) 배심재판에 의해 실제 손해보다 훨씬 많은 (가해 회사가 치명적인 손실을 입을 정도의) 엄청난 손해배상금을 판결함으로써 가해자로 하여금 다시는 그러한 행위를 하지 않도록 징벌에 해당할 정도로 금전에 의해 강제하는 제도인바, 그 파급효과가 큰 만큼 부작용도 적지 않다. 원래 징벌적 손해배상제도는 가해자가 불법행위를 함에 있어서 고의의 악질적인 경우로 인정되는 때에 가해자나 제3자가 다시는 같은 행위를 되풀이하지 않도록 하기 위하여 원래 손해액보다 훨씬 많은 막대한 금액을 피해자에게 배상하도록 하는 것이다. 이 제도의 목적은 고의의 악질적인 경우에 장래에 있어서 그 자나 다른 자가 그와 유사한 행위를 하지 못하도록 억제하는 것이다. 즉, 징벌적 손해배상은 가해자의 잘못된 행위로 인하여 입은 손해를 피해자에게 단순히 전보하는 것이 아니라 본보기로 가해자를 처벌하는 것이다. 이처럼 징벌적 손해배상의 목적이 불법행위자의 처벌 내지 행위의 억제에 있다는 점에서 (단순히 처벌 내지 억제의 측면을 강조한다면) 형벌과 성격이 비슷하다고 할 것이나 징벌적 손해배상에 있어서는 가해자가 손해배상금을 국가에 지급하는 것이 아니라 피해자 개인에게 지급하고 또한 민사소송절차에 의해 부과된다는 점에서 차이가 나게 된다.

11) 그리하여 민노당안에는 “① 누구든지 이 법에 정한 차별행위를 한 사람은 그로 인해 피해를 입은 사람에 대하여 손해배상책임을 진다. ② 악의에 의한 차별행위로 인정될 경우, 차별행위를 한 사람은 그로 인해 피해를 입은 사람에게 손해액의 2배 이상 5배 이하에 해당되는 배상금을 지급하여야 한다. 다만, 정신적 손해배상금의 하한은 5백만원이상으로 하되 대통령령으로 정한다. ③ 차별행위를 고의로 반복하여 행한 경우, 시정권고 또는 시정명령을 받고도 이를 시정하지 않은 경우는 악의로 추정한다.”고 규정한 바 있다(제76조).

12) 실제로 입은 손해만큼만 배상함으로써 피해자가 부당한 이득을 얻지 않도록 하고 당사자 간에 손해의 공평한 분담을 추구하는 법리

와 농성을 지속적으로 전개한 바 있으나, 민관공동기획단 협의 과정에서 정부 측으로부터 만일 이른 시일 내에 법안 통과를 바라다면 지금 당장은 포기될 수밖에 없는 것 아니냐는 취지의 발언들이 있었고, 열린우리당안이나 한나라당안에도 채택되지 못하였다.

(2) 내용

① 누구든지 이 법의 규정을 위반하여 타인에게 손해를 가한 자는 그로 인하여 피해를 입은 사람에 대하여 손해배상책임을 지고, ② 이 법의 규정을 위반한 행위로 인하여 손해가 발생한 것은 인정되나 차별행위의 피해자가 재산상 손해를 입증할 수 없을 경우에는 차별행위를 한 자가 그로 인하여 얻은 재산상 이익은 피해자가 입은 재산상 손해로 추정되며, ③ 법원은 차별행위의 피해자가 입은 재산상 손해액을 입증하기 위하여 필요한 사실을 입증하는 것이 해당 사실의 성질상 곤란한 경우에는 변론 전체의 취지와 증거조사의 결과에 기초하여 상당한 손해액을 인정할 수 있다(제46조).

제1항은 이 법의 규정을 위반한 자의 책임이 가해자의 귀책사유가 있어야 성립하는 과실 책임이라는 점을 명시하면서도, 고의 또는 과실이 없음을 차별행위자로 하여금 증명하도록 규정함으로써 그 점에 관한 한 입증책임을 전환시키고 있다. 일반 불법행위책임에 관한 법리에 있어서 그러한 귀책사유의 존재는 피해자(원고)가 입증해야 하나, 장애인차별금지법 위반에 있어서는 귀책사유의 부존재를 가해자가 입증하도록 한 것이다. 제1항은 그러한 점에서 큰 의미가 있다.

일반 불법행위책임에 관한 법리에 있어서, 가해자의 행위와 인과관계 있는 손해의 존재 및 손해액은 피해자가 입증해야 한다. 그런데 제2, 3항은 그 점에 대해서도 사회경제적으로 열악한 처지에 있는 장애인을 위하여 몇 가지 보완책을 두고 있다. 즉, 이 법의 규정을 위반한 행위로 인하여 손해가 발생한 것은 인정되나, 차별행위의 피해자가 재산상 손해를 입증할 수 없을 경우에는 차별행위를 한 자가 그로 인하여 얻은 재산상 이익을 피해자가 입은 재산상 손해로 추정할 수 있도록 하고, 법원은 위 규정에 불구하고 차별행위의 피해자가 입은 재산상 손해액을 입증하기 위하여 필요한 사실을 입증하는 것이 해당 사실의 성질상 곤란한 경우에는 변론 전체의 취지와 증거조사의 결과에 기초하여 상당한 손해액을 인정할 수 있다고 규정하고 있다. 이는 손해배상에 관한 일부 판례를 통해 형성되어 온 것을 보다 명확하게 법으로 규정

한 것으로서, 제2, 3항은 재산상 손해 및 손해액 입증에 있어서 장애인 피해자에게 상당한 도움이 될 것으로 기대된다.

(3) 영향 및 전망

장애인차별의 경우 대부분은 위자료의 문제로 종결되었고, 차별이 직접 시정되는 경우는 적었다. 손해배상에 있어서 손해액 추정 등이 규정됨에 따라 정신적 손해뿐만 아니라 물질적 손해 부분도 새롭게 연구될 수 있으리라 기대된다. 손해배상액이 적정 수준으로 높아지면, 차별을 시정하는 대신 적은 금액의 손해배상으로 끝내던 과거의 태도에서, 차별을 시정함으로써 법규도 준수하고 손해배상을 하지 않아도 되는 상황으로 발전하길 기대해 본다.

라. 벌칙

<관련 조문>

제49조 (차별행위) ① 이 법에서 금지한 차별행위를 행하고 그 행위가 악의적인 것으로 인정되는 경우 법원은 차별을 한 자에 대하여 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처할 수 있다.

② 제1항에서 악의적이라 함은 다음 각 호의 사항을 전부 고려하여 판단하여야 한다.

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

③ 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인·사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 악의적인 차별행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 제1항의 벌금형을 과한다.

④ 이 조에서 정하지 아니한 벌칙은 「국가인권위원회법」의 규정을 준용한다.

(1) 경과

장추련에서는 가급적이면 신체의 자유를 구속하거나 금전적으로 형벌을 가하는 것보다는 교육형을 도입하기를 소망하였고, 이에 따라 민노당안에는 “① 장애인등의 요청에도 불구하고 이 법에 정한 정당한 편의를 제공하지 아니하여 장애인차별금지위원회로부터 시정명령을 받고도 이행하지 않은 사람은 500시간 이하의 사회봉사 및 수강명령에 처한다. ② 이 법에 정한 차별금지 규정을 위반하여 장애인차별금지위원회로부터 시정명령을 받고도 이행하지 않은 사람은 3년 이하의 징역 또는 5천만원이하의 벌금에 처한다. 다만, 행위의 성격상 시정명령이 불가능한 경우에는 장애인차별금지위원회로부터 차별행위로 인정되는 것만으로도 동일하게 처벌된다.”고 규정한 바 있다(제78조).

(2) 내용

차별에 대해 형사처벌한다는 점에 대해서는 지나치다는 의견 또한 없지 않았으나 사안의 경중에 따라 제한적이거나 형사처벌을 받게 하자는 공감대가 형성됨으로서 제49조와 같이 규정하게 되었다.

이 법에서 금지한 차별행위를 행해졌는데 그 행위가 차별의 고의성, 차별의 지속성 및 반복성, 차별 피해자에 대한 보복성, 차별 피해의 내용 및 규모 등을 전부 고려할 때 악의적인 것으로 인정되는 경우 법원은 차별을 한 자에 대하여 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처할 수 있고, 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인·사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 악의적인 차별행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 위 벌금형을 과하며, 이 조에서 정하지 아니한 벌칙은 인권위법의 규정을 준용한다(제49조).

(3) 영향 및 전망

제한적이긴 하지만 장애인 차별로 인한 형사처벌이 가능하다는 것은 차별행위자가 차별행위로 나아가는데 보다 신중한 의사결정을 하도록 유도하게 될 것이다.

5. 결론

이와 같이 제정 장애인차별금지법은 차별시정기구(인권위)와 권리구제 수단(인권위를 통한 시정권고, 법무부 장관을 통한 시정명령과 과태료 부과, 법원을 통한 임시구제조치/손해배상/벌칙 등)을 마련하고 있다. 법제적으로 볼 때는 상당한 수준에 도달한 것으로 보아야 한다. 문제는 이러한 법제도가 구체적으로 어떻게 운영되어야 “장애인차별을 금지하고 침해받은 장애인의 권리를 구제해 줄 것인가”이다. 이는 권리침해를 당한 장애인 당사자, 이를 돕는 개인과 단체, 인권위, 법무부, 법원, 사회일반의 다각적인 협력과 투쟁 속에서 비로소 해결책을 찾을 수 있게 될 것이다.

6. 실제 사례에의 적용

사례 1) 광주지역의 7명의 장애학생이 교육청 특수교육운영위원회에 의해 실업계 학교인 광주○○고등학교에 배치결과 통지서를 받았다. 학교측에서는 학교 이미지 손상으로 인해 일반 학생의 입학까지 어려워 질 수 있다는 이유로 행정절차를 거치지 않은 채 입학을 거부하였다. 동문회에서 배치 철회를 요구하는 민원까지 접수시켰다. 결국 3명의 학생들은 본인과 보호자들의 의사가 제대로 반영되지 않은 상태에서 인근의 다른 학교로 재배치되었다.

이에 장애인권단체에서는 특수교육진흥법 규정 위반으로 검찰에 고발하는 절차를 거쳤으나 이미 학생들의 학교배치는 끝난 상태여서 별다른 조치를 취하기 어려웠다.

사례 2) 2002년 6월 제천시는 공석이 된 보건소장에 보건소 내 유일한 의사이자 10년이 넘게 근무해 온 장애인 이희원씨를 보건소장 승진에서 탈락시켰다. 국가인권위원회는 이 사건을 장애인에 대한 차별로 인정하고 시정권고 조치를 내렸다. 그러나 시정권고를 받은 제천시는 권고를 따르지 않고 유감을 표명하는 선에서 일을 마무리 지으려 했고, 이에 따라 이희원씨는 행정소송과 민사소송을 제기한 바 있다.

사례 3) 지체장애 1급인 조○○씨는 ○○생명보험의 보험모집인을 직접 만나 보험상품에 대한 설명을 듣고 종신보험계약서를 작성한 후 1회분 보험료를 납입했다. 그런데 보험사는 계약서를 작성한 지 1개월이 지나서야 ‘장애인보험공통심사기준에 의해 장애1급은 가입할 수 없

다’는 이유를 들어 일방적인 파기 통보를 했다. 조씨의 항의가 받아들여지지 않아 조씨는 2003년 4월 28일 민사소송을 제기했다. 이에 대해 서울중앙지법 민사28단독 황문섭 판사는 ‘보험사는 위자료 200만원을 지급하라’며 원고 일부승소 판결을 내렸다. 재판부는 판결문에서 보험심사기준의 합리성이 결여되어 있다고 판시하면서 ‘장애인이 어떤 행위나 제도로 인해 차별을 받았을 경우, 이에 대한 장애 차별을 입증하는 노력을 스스로 해야 하지만, 이와 동시에 서비스제공자나 사용자 역시 그 행위나 제도에 대해 과학적이고 합리적인 근거를 통해 합리적 차별임을 입증할 의무가 요구된다’고 밝혔다.

사례 4) 정신지체장애인 ○○는 당시 고등학교를 다니고 있었다. 큰 문제는 없었고 다른 사람의 이야기를 마치 자기의 경험처럼 이야기하거나 방과후 학교 주변이나 서울시내를 지하철을 타고 돌아다니는 것을 좋아했다. 그러던 중 수업중에 나와 돌아다니다가 공릉동에 위치한 교회에 들어갔다. 교회에서 서성이던 ○○를 그 교회의 관리인이 인근 경찰서에 신고하였다. 교회의 자판기돈, 자전거, 성경책 등을 빈번하게 도난당하던 차에 ○○를 의심한 것이었다. 경찰에 연행되어 수사를 받던 중 자꾸 교회에서 무엇을 훔쳤는지 캐묻자 자판기에 있는 동전을 훔쳤다고 거짓 자백을 하게 되었고, 검찰은 기소유예 처분을 내렸다. 그 후 ○○의 어머니가 수사가 잘못되어 무혐의 처분이 있어야 할 사건에 대해 유죄를 인정하는 기소유예 처분을 한 것은 잘못이라며 다시 수사해 줄 것을 검찰청에 진정하였으나 모두 거절당하였고, 이를 알게 된 장애인권단체에서 헌법재판소에 헌법소원을 하였다. 헌법소원은 검사의 기소유예처분이 정확히 틀린 것이라고 볼 수 없다며 사건을 기각하였다.

사례 5) 대학의 특별전형제도로 입학한 박○○양은 지체장애인이었다. 이 학생은 휠체어를 이용하고 있어 매번 학교에서 수업을 받을 때 강의실이나 화장실, 기타 건축물에 접근하는 데 물리적 어려움이 있었다. 심지어는 화장실 앞에 친구를 세워두고 사람을 들어오지 못하게 한 채 볼 일을 봐야 했다. 휠체어를 탄 상태에서는 화장실 문이 닫히지 않았기 때문이다. 이에 박양은 3년간 똑같은 등록금을 내면서도 힘들고 고통스럽게 학교를 다닐 수밖에 없었던 것에 대해 정신적 고통과 학습권 침해를 이유로 학교를 상대로 위자료청구소송을 냈다. 소송결과 박양은 200만원의 위자료를 배상받았다. 그러나 지금까지 학교 환경은 별로 달라진 게 없다.

“소외를 넘어 참여로, 차별을 넘어 평등으로”

부 록

1. 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률
2. 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률
시행령
3. 장애를 이유로 한 진정사건 접수 및 처리현황



장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률

장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 법은 모든 생활영역에서 장애를 이유로 한 차별을 금지하고, 장애를 이유로 차별받은 사람의 권익을 효과적으로 구제함으로써 장애인의 완전한 사회참여와 평등권 실현을 통하여 인간으로서의 존엄과 가치를 구현함을 목적으로 한다.

제2조(장애와 장애인) ①이 법에서 금지하는 차별행위의 사유가 되는 장애라 함은 신체적·정신적 손상 또는 기능상실이 장기간에 걸쳐 개인의 일상 또는 사회생활에 상당한 제약을 초래하는 상태를 말한다.

②장애인이라 함은 제1항에 따른 장애가 있는 사람을 말한다.

제3조(용어의 정의) ①이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “광고”라 함은 「표시·광고의 공정화에 관한 법률」 제2조 제1호 및 제2호의 규정에 의한 표시 및 광고를 말한다.
2. “보조견”이라 함은 「장애인복지법」 제40조에 따른 장애인보조견을 말한다.
3. “장애인보조기구 등”이라 함은 「장애인복지법」 제65조에 따른 장애인보조기구, 그 밖에 장애인의 활동을 돕기 위한 자동차 기타 기구를 말한다. 그 밖에 장애인의 활동을 돕기 위한 자동차 기타 기구의 구체적인 범위는 대통령령으로 정하되 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제19조의2에 따른 작업보조공학기기 및 「정보격차해소에 관한 법률」 제9조에 따른 정보통신기기 기타 관계 법령에서 정하는 내용과의 관계 및 이 법에서 정하는 관련 조항과의 관계 등을 고려하여 정한다.
4. “공공기관”이라 함은 국가 및 지방자치단체 기타 대통령령이 정하는 공공단체를 말한다.
5. “사용자”라 함은 「근로기준법」 제15조에 의한 사업주 또는 사업경영담당자 기타 근로자

- 에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.
6. “교육기관”이라 함은 「영유아보육법」에 의한 보육시설, 「유아교육법」 및 「초·중등교육법」·「고등교육법」에 의한 각급 학교, 「평생교육법」에 의한 평생교육시설, 「학점인정 등에 관한 법률」에 정한 교육인적자원부장관의 평가인정을 받은 교육훈련기관, 「직업교육훈련 촉진법」에 의한 직업교육훈련기관 **그 밖에 대통령이 정하는 기관**을 말한다.
 7. “교육책임자”라 함은 제6호에 따른 교육기관의 장 또는 운영책임자를 말한다.
 8. “정보”라 함은 다음 각 호의 사항으로 구분한다.
 - 가. “전자정보”라 함은 「정보화촉진기본법」 제2조 제1호에 따른 정보를 말한다. 이 경우 “자연인 및 법인”에는 이 법의 규정에 의한 공공기관도 포함되는 것으로 본다.
 - 나. “비전자정보”라 함은 「정보화촉진기본법」 제2조 제1호에 따른 정보를 제외한 정보로서 음성, 문자, 수화, 점자, 몸짓, 기호 등 언어 및 비언어적 방법을 통하여 처리된 모든 종류의 자료와 지식을 말하며, 그 생산·획득·가공·보유주체가 자연인·법인 또는 공공기관의 여부를 불문한다.
 - 다. “개인정보”라 함은 「공공기관의 개인정보보호에 관한 법률」 제2조 제2호에 따른 개인 정보를 말한다.
 9. “정보통신”이라 함은 「정보화촉진기본법」 제2조 제3호에 따른 정보통신을 말하며, 그 주체가 자연인·법인 또는 공공기관 여부를 불문한다.
 10. “문화·예술활동”이라 함은 「문화예술진흥법」 제2조 제1항 제1호의 문화, 미술(응용미술을 포함한다), 음악, 무용, 연극, 영화, 연예, 국악, 사진, 건축, 어문 및 출판에 관한 활동을 말한다.
 11. “문화·예술사업자”라 함은 문화·예술의 요소를 담고 있는 분야에서 기획·개발·제작·생산·전시·유통·판매를 포함하는 일체의 행위를 하는 자를 말한다.
 12. “체육”이라 함은 「국민체육진흥법」 제2조의 체육 및 학교체육, 놀이, 게임, 스포츠, 레저, 레크리에이션 등 체육으로 간주되는 모든 신체활동을 말한다.
 13. “가정 및 가족”은 「건강가정기본법」 제3조 제1호 및 제2호의 가정 및 가족을 말한다.
 14. “복지시설 등”이라 함은 장애인이 장·단기간 생활하고 있는 시설로서, 「사회복지사업법」 제34조에 의한 사회복지시설, 「장애인복지법」 제58조에 의한 장애인복지시설 및 신고를 하지 아니하고 장애인 1인 이상을 보호하고 있는 시설을 말한다.

15. “시설물”이라 함은 「건축법」 제2조 제1항 제2호 및 제5호, 제6호에 따른 건축물 및 거실, 주요 구조부를 말한다.
16. “이동 및 교통수단 등”이라 함은 사람이 일상적으로 이용하는 도로 및 보도와 「교통약자의 이동편의 증진법」 제2조 제2호 및 제3호에 따른 교통수단 및 여객시설을 말한다.
17. “건강권”이라 함은 보건교육, 장애로 인한 후유장애와 질병 예방 및 치료, 영양개선 및 건강생활의 실천 등에 관한 제반 여건의 조성을 통하여 건강한 생활을 할 권리를 말하며, 의료 받을 권리를 포함한다.
18. “의료인 등”이라 함은 「의료법」 제2조 제1항에서 말하는 자와 국가 및 관련 협회 등에서 정한 자격·면허 등을 취득한 물리치료사, 작업치료사, 언어치료사, 심리치료사, 의지·보조기 기사 등의 장애인의 건강에 개입되는 사람을 말한다.
19. “의료기관 등”이라 함은 「의료법」 제3조의 의료기관 및 의료인이 장애인의 건강을 위하여 서비스를 행하는 보건기관, 치료기관, 약국 그 밖에 관계 법령에 정하고 있는 기관을 말한다.
20. “괴롭힘 등”이라 함은 집단따돌림, 방치, 유기, 괴롭힘, 희롱, 학대, 금전적 착취, 성적 자기결정권 침해 등의 방법으로 장애인에게 가해지는 신체적·정신적·정서적·언어적 행위를 말한다.

제4조(차별행위) ①이 법에서 금지하는 차별이라 함은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 장애인을 장애를 사유로 정당한 사유 없이 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하는 경우
2. 장애인에 대하여 형식상으로는 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하지 않지만 정당한 사유 없이 장애를 고려하지 않는 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우
3. 정당한 사유 없이 장애인에 대하여 정당한 편의 제공을 거부하는 경우
4. 정당한 사유없이 장애인에 대한 제한·배제·분리·거부 등 불리한 대우를 표시·조장하는 광고를 직접 행하거나 그러한 광고를 허용·조장하는 경우. 이 경우 광고는 통상적으로 불리한 대우를 조장하는 광고효과가 있는 것으로 인정되는 행위를 포함한다.
5. 장애인을 돕기 위한 목적에서 장애인을 대리·동행하는 자(장애아동의 보호자 또는 후견

인 그 밖에 장애인을 돕기 위한 자임이 통상적으로 인정되는 자를 포함한다. 이하 이 호 및 관련 조항에서 “장애인 관련자”라 한다)에 대해 제1호 내지 제4호의 행위를 하는 경우, 이 경우 장애인 관련자의 장애인에 대한 행위 또한 이 법에서 금지하는 차별행위 여부를 판단대상이 된다.

6. 보조견 또는 장애인보조기구 등의 정당한 사용을 방해하거나 보조견 및 장애인보조기구 등을 대상으로 제4호의 규정에 의해 금지된 행위를 하는 경우

②제1항 제3호의 “정당한 편의”라 함은 장애인이 장애가 없는 사람과 동등하게 같은 활동에 참여할 수 있도록 장애인의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 고려한 편의시설·설비·도구·서비스 등 인적·물적 제반 수단과 조치를 말한다.

③제1항의 규정에 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 정당한 사유가 있는 경우에는 이를 차별로 보지 아니 한다.

1. 제1항의 규정에 의해 금지된 차별행위를 하지 않음에 있어서 과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정 등이 있는 경우

2. 제1항의 규정에 의해 금지된 차별행위가 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우. 이 경우 특정 직무나 사업 수행의 성질은 교육 등의 서비스에도 적용되는 것으로 본다.

④장애인의 실질적 평등권을 실현하고 장애인에 대한 차별을 시정하기 위하여 이 법 또는 다른 법령 등에서 취하는 적극적 조치는 이 법에 의한 차별로 보지 아니 한다.

제5조(차별판단) ①차별의 원인이 2가지 이상이고, 그 주된 원인이 장애라고 인정되는 경우 그 행위는 이 법에 따른 차별로 본다.

②이 법을 적용함에 있어서 차별 여부를 판단할 때에는 장애인 당사자의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 충분히 고려하여야 한다.

제6조(차별금지) 누구든지 장애 또는 과거의 장애경력 또는 장애가 있다고 추측됨을 이유로 차별을 해서는 아니 된다.

제7조(자기결정권 및 선택권) ①장애인은 자신의 생활 전반에 관하여 자신의 의사에 따라 스스로 선택하고 결정할 권리를 가진다.

②장애인은 장애인 아닌 사람과 동등한 선택권을 보장받기 위하여 필요한 서비스와 정보를 제공 받을 권리를 가진다.

제8조(국가 및 지방자치단체의 의무) ①국가 및 지방자치단체는 장애인 및 장애인관련자에 대

한 모든 차별을 방지하고 차별받은 장애인 등의 권리를 구제할 책임이 있으며, 장애인 차별을 실질적으로 해소하기 위하여 이 법에서 규정한 차별 시정에 대하여 적극적인 조치를 하여야 한다.

②국가 및 지방자치단체는 장애인 등에게 정당한 편의가 제공될 수 있도록 필요한 기술적·행정적·재정적 지원을 하여야 한다.

제9조(다른 법률과의 관계) 장애를 사유로 한 차별의 금지 및 권리구제에 관하여 이 법에서 규정한 것 외에는 「국가인권위원회법」이 정하는 바에 따른다.

제2장 차별금지

제1절 고용

제10조(차별금지) ①사용자는 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다.

②「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조 제4항에 따른 노동조합은 장애인 근로자의 조합 가입을 거부하거나 조합원의 권리 및 활동에 차별을 두어서는 아니 된다.

제11조(정당한 편의제공 의무) ①사용자는 장애인이 해당 직무를 수행함에 있어서 장애인 아닌 사람과 동등한 근로조건에서 일할 수 있도록 다음 각 호의 정당한 편의를 제공하여야 한다.

1. 시설·장비의 설치 또는 개조
2. 재활, 기능평가, 치료 등을 위한 근무시간의 변경 또는 조정
3. 훈련 제공 또는 훈련에 있어 정당한 편의 제공
4. 지도 매뉴얼 또는 참고자료의 변경
5. 시험 또는 평가과정의 개선
6. 화면낭독·확대 프로그램, 무지점자단말기, 확대 독서기, 인쇄물음성변환출력기 등 장애인 보조기구의 설치·운영과 낭독자, 수화 통역자 등의 보조인 배치

②사용자는 정당한 사유 없이 장애를 이유로 장애인의 의사에 반하여 다른 직무에 배치하여서는 아니 된다.

③사용자가 제1항에 따라 제공해야 할 정당한 편의의 구체적 내용 및 적용대상 사업장의 단계적 범위 등에 관해서는 대통령령으로 정한다.

제12조(의학적 검사의 금지) ①사용자는 채용 이전에 장애인 여부를 조사하기 위한 의학적 검사를 실시하여서는 아니 된다. 다만, 채용 이후에 직무의 본질상 요구되거나 직무배치 등을 위해 필요한 경우에는 그러하지 아니하다.

②제1항 단서의 규정에 의해 의학적 검사를 실시할 경우 그 비용은 원칙적으로 사용자가 부담한다. 사용자의 비용부담방식 및 그 지원 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③사용자는 제1항 단서의 규정에 의해 취득한 장애인의 건강상태나 장애 또는 과거 장애경력 등에 관한 개인정보를 누설하여서는 아니 된다.

제2절 교육

제13조(차별금지) ①교육책임자는 장애인의 입학 지원 및 입학을 거부할 수 없고, 전학을 강요할 수 없으며, 「영유아보육법」에 의한 보육시설, 「유아교육법」 및 「초·중등교육법」에 의한 각급 학교는 장애인이 당해 교육기관으로 전학하는 것을 거절하여서는 아니 된다.

②제1항의 규정에 의한 교육기관의 장은 「특수교육진흥법」 제11조의 규정을 준수하여야 한다.

③교육책임자는 당해 교육기관에 재학 중인 장애인 및 그 보호자가 제14조 제1항 각 호의 편의 제공을 요청할 때 정당한 사유 없이 이를 거절하여서는 아니 된다.

④교육책임자는 특정 수업이나 실험·실습, 현장견학, 수학여행 등 학습을 포함한 모든 교내외 활동에서 장애를 이유로 장애인의 참여를 제한, 배제, 거부하여서는 아니 된다.

⑤교육책임자는 취업 및 진로교육, 정보제공에 있어서 장애인의 능력과 특성에 맞는 진로교육 및 정보를 제공하여야 한다.

⑥교육책임자 및 교직원은 교육기관에 재학 중인 장애인 및 장애인 관련자, 특수교육 교원, 특수교육보조원, 장애인 관련 업무 담당자를 모욕하거나 비하하여서는 아니 된다.

⑦교육책임자는 장애인의 입학 지원 시 장애인 아닌 지원자와 달리 추가 서류, 별도의 양식에 의한 지원 서류 등을 요구하거나, 장애인만을 대상으로 한 별도의 면접이나 신체검사,

추가시험 등(이하 “추가서류 등”이라 한다)을 요구하여서는 아니 된다. 다만, 추가서류 등의 요구가 장애인의 특성을 고려한 교육시행을 목적으로 함이 명백한 경우에는 그러하지 아니하다.

⑧국가 및 지방자치단체는 장애인에게 「특수교육진흥법」 제5조 제1항에 의한 교육을 실시하는 경우, 정당한 사유 없이 해당 교육과정에 정한 학업시수를 위반하여서는 아니 된다.

제14조(정당한 편의제공 의무) ①교육책임자는 당해 교육기관에 재학 중인 장애인의 교육활동에 불이익이 없도록 다음 각 호의 수단을 적극적으로 강구하고 제공하여야 한다.

1. 장애인의 통학 및 교육기관 내에서의 이동 및 접근에 불이익이 없도록 하기 위한 각종 이동용 보장구의 대여 및 수리
2. 장애인 및 장애인 관련자가 필요로 하는 경우 교육보조인력의 배치
3. 장애로 인한 학습 참여의 불이익을 해소하기 위한 확대 독서기, 보청기기, 높낮이 조절용 책상, 각종 보완·대체 의사소통 도구 등의 대여 및 보조건의 배치나 휠체어의 접근을 위한 여유 공간 확보
4. 시·청각 장애인의 교육에 필요한 수화통역, 문자통역(속기), 점자자료, 자막, 큰 문자자료, 화면낭독·확대프로그램, 보청기기, 무지점자단말기, 인쇄물음성변환출력기를 포함한 각종 장애인보조기구등 의사소통 수단
5. 교육과정을 적용함에 있어서 학습진단을 통한 적절한 교육 및 평가방법의 제공
6. 그 밖에 장애인의 교육활동에 불이익이 없도록 하는 데 필요한 사항으로서 대통령령이 정하는 사항

②교육책임자는 제1항 각 호의 수단을 제공하는 데 필요한 업무를 수행하기 위하여 장애학생지원부서 또는 담당자를 두어야 한다.

③제1항을 적용함에 있어서 그 적용대상 교육기관의 단계적 범위와 제2항에 따른 장애학생지원부서 및 담당자의 설치 및 배치, 관리감독 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제3절 재화와 용역의 제공 및 이용

제15조(재화·용역 등의 제공에 있어서의 차별금지) ①재화·용역 등의 제공자는 장애인에 대하여 장애를 이유로 장애인 아닌 사람에게 제공하는 것과 실질적으로 동등하지 않은 수준의

편의를 가져다주는 물건, 서비스, 이익, 편의 등을 제공하여서는 아니 된다.

②재화·용역 등의 제공자는 장애인이 해당 재화·용역 등을 이용함으로써 이익을 얻을 기회를 박탈하여서는 아니 된다.

제16조(토지 및 건물의 매매·임대 등에 있어서의 차별금지) 토지 및 건물의 소유·관리자는 당해 토지 및 건물의 매매, 임대, 입주, 사용 등에 있어서 정당한 사유 없이 장애인을 제한·분리·배제하거나 거부하여서는 아니 된다.

제17조(금융상품 및 서비스 제공에 있어서의 차별금지) 금융상품 및 서비스의 제공자는 금전 대출, 신용카드 발급, 보험가입 등 각종 금융상품과 서비스의 제공에 있어서 정당한 사유 없이 장애인을 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.

제18조(시설물 접근·이용의 차별금지) ①시설물의 소유·관리자는 장애인이 당해 시설물을 접근·이용하거나 비상시 대피함에 있어서 장애인을 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.

②시설물의 소유·관리자는 보조견 및 장애인보조기구 등을 시설물에 들여오거나 시설물에서 사용하는 것을 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.

③시설물의 소유·관리자는 장애인이 당해 시설물을 접근·이용하거나 비상시 대피함에 있어서 피난 및 대피시설의 설치 등 정당한 편의의 제공을 정당한 사유 없이 거부하여서는 아니 된다.

④제3항을 적용함에 있어서 그 적용을 받는 시설물의 단계적 범위 및 정당한 편의의 내용 등 필요한 사항은 관계 법령 등에 규정한 내용을 고려하여 대통령령으로 정한다.

제19조(이동 및 교통수단 등에서의 차별금지) ①「교통약자의 이동편의증진법」 제2조 제5호 및 제6호에 따른 교통사업자 및 교통행정기관(이하 이 조에서 같다)은 이동 및 교통수단 등을 접근·이용함에 있어서 장애인을 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.

②교통사업자 및 교통행정기관은 이동 및 교통수단 등의 이용에 있어서 보조견 및 장애인보조기구 등의 동승 또는 반입 및 사용을 거부하여서는 아니 된다.

③교통사업자 및 교통행정기관은 이동 및 교통수단 등의 이용에 있어서 장애인 및 장애인관련자에게 장애 또는 장애인이 동행·동반한 보조견 또는 장애인보조기구 등을 이유로 장애인 아닌 사람보다 불리한 요금 제도를 적용하여서는 아니 된다.

④교통사업자 및 교통행정기관은 장애인이 이동 및 교통수단 등을 장애인 아닌 사람과 동등하게 이용하여 안전하고 편리하게 보행 및 이동을 할 수 있도록 하는 데 필요한 정당한

편의를 제공하여야 한다.

⑤교통행정기관은 교통사업자가 장애인에 대해 이 법에 정한 차별행위를 행하지 않도록 홍보, 교육, 지원, 감독하여야 한다.

⑥국가 및 지방자치단체는 운전면허시험의 신청, 응시, 합격의 모든 과정에서 정당한 사유 없이 장애인을 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.

⑦국가 및 지방자치단체는 장애인이 운전면허시험의 모든 과정을 장애인 아닌 사람과 동등하게 거칠 수 있도록 정당한 편의를 제공하여야 한다.

⑧제4항 및 제7항을 적용함에 있어서 그 적용대상의 단계적 범위 및 정당한 편의의 내용 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제20조(정보접근에서의 차별금지) ①개인·법인·공공기관(이하 이 조에서 “개인 등”이라 한다)은 장애인이 전자정보와 비전자정보를 이용하고 그에 접근함에 있어서 장애를 이유로 제4조 제1항 제1호 및 제2호에서 금지한 차별행위를 하여서는 아니 된다.

②장애인 관련자로서 수화통역, 점역, 점자교정, 낭독, 대필, 안내 등을 위해 장애인을 대리·동행하는 등 장애인의 의사소통을 지원하는 자에 대하여는 누구든지 정당한 사유 없이 이들의 활동을 강제·방해하거나 부당한 처우를 해서는 아니 된다.

제21조(정보통신·의사소통에서의 정당한 편의제공의무) ①제3조 제1항 제4호 및 제6호, 제7호, 제8호 가목 후단 및 나목, 제11호, 제18호, 제19호에 규정된 행위자 및 제12호, 제14호 내지 제16호에 관련된 행위자 및 제10조 제1항의 사용자 및 제2항의 노동조합 관계자(행위자가 속한 기관을 포함한다. 이하 이 조에서 “행위자 등”이라 한다)는 당해 행위자 등이 생산·배포하는 전자정보 및 비전자정보에 대해 장애인이 장애인 아닌 사람과 동등하게 접근·이용할 수 있도록 수화, 문자 등 필요한 수단을 제공하여야 한다. 이 경우 제3조 제1항 제8호 가목 후단 및 나목에서 말하는 자연인은 행위자 등에 포함되지 아니 한다.

②공공기관 등은 자신이 주최 또는 주관하는 행사에서 장애인의 참여 및 의사소통을 위하여 필요한 수화통역사·문자통역사·음성통역사·보청기기 등 필요한 지원을 하여야 한다.

③「방송법」에 따라 방송물을 송출하는 방송사업자 등은 장애인이 장애인 아닌 사람과 동등하게 제작물 또는 서비스를 접근·이용할 수 있도록 자막, 수화, 점자 및 점자 변환, 보청기기, 큰 문자, 화면읽기·해설·확대프로그램, 인쇄물음성변환출력기, 음성서비스, 전화 등 통신 중계서비스를 제공하여야 한다.

④제1항에 따른 필요한 수단을 제공해야 하는 행위자 등의 단계적 범위 및 필요한 수단의 구체적인 내용과 제2항에 따른 필요한 지원의 구체적인 내용 및 범위와 그 이행 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제22조(개인정보보호) ①장애인의 개인정보는 반드시 본인의 동의하에 수집되어야 하고, 당해 개인정보에 대한 무단접근이나 오·남용으로부터 안전하여야 한다.

②제1항의 규정을 적용함에 있어서 「공공기관의 개인정보 보호에 관한 법률」, 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 등 관련 법률의 규정을 준용한다.

③장애아동이나 정신장애인 등 본인의 동의를 얻기 어려운 장애인에 있어서 당해 장애인의 개인정보의 수집·이용·제공 등에 관련된 동의행위를 대리하는 자는 민법의 규정을 준용한다.

제23조(정보접근·의사소통에서의 국가 및 지방자치단체의 의무) ①국가 및 지방자치단체는 장애인의 특성을 고려한 정보통신망 및 정보통신기기의 접근·이용을 위한 도구의 개발·보급 및 필요한 지원을 강구하여야 한다.

②정보통신 관련 제조업자는 정보통신제품을 설계·제작·가공함에 있어서 장애인이 장애인 아닌 사람과 동등하게 접근·이용할 수 있도록 노력하여야 한다.

③국가와 지방자치단체는 장애인이 장애의 유형 및 정도, 특성에 따라 수화, 구화, 점자, 큰 문자 등을 습득하고 이를 활용한 학습지원 서비스를 제공받을 수 있도록 필요한 조치를 강구하여야 하며, 위 서비스를 제공하는 자는 장애인의 의사에 반하여 장애인의 특성을 고려하지 않는 의사소통양식 등을 강요하여서는 아니 된다.

제24조(문화·예술활동의 차별금지) ①국가와 지방자치단체 및 문화·예술사업자는 장애인이 문화·예술활동에 참여함에 있어서 장애인의 의사에 반하여 특정한 행동을 강요하여서는 아니 되며, 제4조 제1항 제1호 내지 제2호 및 제4호에서 금지한 행위를 하여서는 아니 된다.

②국가와 지방자치단체 및 문화·예술사업자는 장애인이 문화·예술활동에 참여할 수 있도록 정당한 편의를 제공하여야 한다.

③국가 및 지방자치단체는 장애인이 문화·예술시설을 이용하고 문화·예술활동에 적극적으로 참여할 수 있도록 필요한 시책을 강구하여야 한다.

④제3항의 규정을 적용함에 있어서 그 적용대상이 되는 문화·예술사업자의 단계적 범위 및 정당한 편의의 구체적인 내용 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제25조(체육활동의 차별금지) ①체육활동을 주최·주관하는 기관이나 단체, 체육활동을 목적으

로 하는 체육시설의 소유·관리자는 체육활동에의 참여를 원하는 장애인을 장애를 이유로 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.

②국가 및 지방자치단체는 자신이 운영 또는 지원하는 체육프로그램이 장애인의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 고려하여 운영될 수 있도록 하고 장애인의 참여를 위해 필요한 정당한 편의를 제공하여야 한다.

③국가 및 지방자치단체는 장애인이 체육활동에 참여할 수 있도록 필요한 시책을 강구하여야 한다.

④제2항의 규정을 시행하는 데 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제4절 사법·행정절차 및 서비스와 참정권

제26조(사법·행정절차 및 서비스 제공에 있어서의 차별금지) ①공공기관 등은 장애인이 생명, 신체 또는 재산권 보호를 포함한 자신의 권리를 보호·보장받기 위하여 필요한 사법·행정절차 및 서비스 제공에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다.

②공공기관 및 그 소속원은 사법·행정절차 및 서비스의 제공에 있어서 장애인에 대해 제4조 제1항 제1호·제2호 및 제4호 내지 제6호에 정한 행위를 하여서는 아니 된다.

③공공기관 및 그 소속원은 직무를 수행하거나 권한을 행사함에 있어서 다음 각 호에 해당하는 차별행위를 하여서는 아니 된다.

1. 허가, 신고, 인가 등에 있어 장애인을 정당한 사유 없이 장애를 이유로 제한·배제하거나 거부하는 경우
2. 공공사업 수혜자의 선정기준을 정함에 있어서 정당한 사유 없이 장애인을 제한·배제·분리·거부하거나 장애를 고려하지 않은 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우

④공공기관 및 그 소속원은 사법·행정절차 및 서비스를 장애인이 장애인 아닌 사람과 실질적으로 동등한 수준으로 이용할 수 있도록 제공하여야 하며, 이를 위해 정당한 편의를 제공하여야 한다.

⑤공공기관 및 그 소속원은 장애인이 사법·행정절차 및 서비스에 참여하기 위하여 장애인 스스로 인식하고 작성할 수 있는 서식의 제작 및 제공 등 정당한 편의 제공을 요구할 경우

이를 거부하거나 임의로 집행함으로써 장애인에게 불이익을 주어서는 아니 된다.

⑥사법기관은 장애인이 형사 사법 절차에서 보호자, 변호인, 통역인, 진술보조인 등의 조력을 받기를 신청할 경우 정당한 사유없이 이를 거부하여서는 아니 되며, 조력을 받을 권리가 보장되지 않은 상황에서의 진술로 인하여 형사상 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 하여야 한다.

⑦사법기관은 장애인이 인신구금·구속 상태에 있어서 장애인 아닌 사람과 실질적으로 동등한 수준의 생활을 영위할 수 있도록 정당한 편의 및 적극적인 조치를 제공하여야 한다.

⑧제4항 내지 제7항에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제27조(참정권) ①국가 및 지방자치단체와 공직 선거의 후보자 및 정당은 장애인이 선거권, 피선거권, 청원권 등을 포함한 참정권을 행사함에 있어서 차별하여서는 아니 된다.

②국가 및 지방자치단체는 장애인의 참정권을 보장하기 위하여 필요한 시설 및 설비, 참정권 행사에 관한 홍보 및 정보 전달, 장애의 유형 및 정도에 적합한 기표방법 등 선거용 보조기구의 개발 및 보급, 보조원의 배치 등 정당한 편의를 제공하여야 한다.

③공직 선거의 후보자 및 정당은 장애인에게 후보자 및 정당에 관한 정보를 장애인 아닌 사람과 동등한 정도의 수준으로 전달하여야 한다.

제5절 모·부성권·성 등

제28조(모·부성권의 차별금지) ①누구든지 장애인의 임신, 출산, 양육 등 모·부성권에 있어 장애를 이유로 제한·배제·분리·거부하여서는 아니된다.

②입양기관은 장애인이 입양하고자 할 때 장애를 이유로 입양할 수 있는 자격을 제한하여서는 아니 된다.

③교육책임자 및 「영유아보육법」에 의한 보육시설 및 그 종사자와 「아동복지법」에 의한 아동복지시설 및 그 종사자 등은 부모가 장애인이라는 이유로 그 자녀를 구분하거나 불이익을 주어서는 아니 된다.

④국가 및 지방자치단체에서 직접 운영하거나 그로부터 위탁 혹은 지원을 받아 운영하는 기관은 장애인의 피임 및 임신·출산·양육 등에 있어서의 실질적인 평등을 보장하기 위해 관계 법령이 정하는 바에 따라 장애유형 및 정도에 적합한 정보·활동보조 서비스 등의 제

공 및 보조기기·도구 등의 개발 등 필요한 지원책을 마련하여야 한다.

⑤국가 및 지방자치단체는 임신·출산·양육 등의 서비스 제공과 관련하여 이 법에서 정한 차별행위를 하지 않도록 홍보·교육·지원·감독하여야 한다.

제29조(성에서의 차별금지) ①모든 장애인의 성에 관한 권리는 존중되어야 하며, 장애인은 이를 주체적으로 표현하고 향유할 수 있는 성적 자기결정권을 가진다.

②가족·가정 및 복지시설 등의 구성원은 장애인에 대해 장애를 이유로 성생활을 향유할 공간 및 기타 도구의 사용을 제한하는 등 장애인이 성생활을 향유할 기회를 제한하거나 박탈하여서는 아니 된다.

③국가 및 지방자치단체는 장애인이 성을 향유할 권리를 보장하기 위하여 관계 법령에서 정하는 바에 따라 필요한 지원책을 강구하고, 장애를 이유로 한 성에 대한 편견·관습 기타 모든 차별적 관행을 없애기 위한 홍보·교육을 하여야 한다.

제6절 가족·가정·복지시설, 건강권 등

제30조(가족·가정·복지시설 등에서의 차별금지) ①가족·가정 및 복지시설 등의 구성원은 장애인의 의사에 반하여 과중한 역할을 강요하거나 장애를 이유로 정당한 사유 없이 의사결정과 정에서 장애인을 배제하여서는 아니 된다.

②가족·가정 및 복지시설 등의 구성원은 정당한 사유 없이 장애인의 의사에 반하여 장애인의 외모 또는 신체를 공개하여서는 아니 된다.

③가족·가정 및 복지시설 등의 구성원은 장애를 이유로 장애인의 취학 또는 진학 등 교육을 받을 권리와 재산권 행사, 사회활동참여, 이동 및 거주 의 자유(이하 이 항에서 “권리 등”이라 한다)를 제한·박탈·구속하거나 권리 등의 행사로부터 배제하여서는 아니 된다.

④가족·가정의 구성원인 자 또는 구성원이었던 자는 자녀 양육권과 친권의 지정 및 면접교섭권에 있어 장애인에게 장애를 이유로 불리한 합의를 강요하거나, 그 권리를 제한·박탈하여서는 아니 된다.

⑤복지시설 등의 장은 장애인의 시설 입소를 조건으로 친권포기각서를 요구하거나, 시설에서의 생활 중 가족 등의 면접권 및 외부와의 소통권을 제한하여서는 아니 된다.

제31조(차별금지) ①의료기관 및 의료인은 장애인에 대한 의료행위에 있어서 장애인을 제한·

배제·분리·거부하여서는 아니 된다.

②의료기관 및 의료인은 장애인의 의료행위와 의학연구 등에 있어 장애인의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 적극적으로 고려하여야 하며, 의료행위에 있어서는 장애인의 성별 등에 적합한 의료 정보 등의 필요한 사항을 장애인 등에게 제공하여야 한다.

③공공기관은 건강과 관련한 교육 과정을 시행함에 있어서 필요하다고 판단될 경우 장애인의 성별 등을 반영하는 내용을 포함하여야 한다.

④국가 및 지방자치단체는 선천적·후천적 장애 발생의 예방 및 치료 등을 위하여 필요한 시책을 추진하여야 하며, 보건·의료 시책의 결정과 집행과정에서 장애인의 성별 등을 고려하여야 한다.

제32조(괴롭힘 등의 금지) ①장애인은 성별, 연령, 장애의 유형 및 정도, 특성 등에 상관없이 모든 폭력으로부터 자유로울 권리를 가진다.

②괴롭힘 등의 피해를 당한 장애인은 상담 및 치료, 법률구조 기타 적절한 조치를 받을 권리를 가지며, 괴롭힘 등의 피해를 신고하였다는 이유로 불이익한 처우를 받아서는 아니 된다.

③누구든지 장애를 이유로 학교, 시설, 직장, 지역사회 등에서 장애인 또는 장애인 관련자에게 집단따돌림을 가하거나, 모욕감을 주거나 비하를 유발하는 언어적 표현이나 행동을 하여서는 아니 된다.

④누구든지 장애를 이유로 사적인 공간, 가정, 시설, 직장, 지역사회 등에서 장애인 또는 장애인 관련자에게 유기, 학대, 금전적 착취를 하여서는 아니 된다.

⑤누구든지 장애인의 성적 자기결정권을 침해하거나, 수치심을 자극하는 언어표현, 희롱, 장애 상태를 이용한 추행 및 강간 등을 행하여서는 아니 된다.

⑥국가 및 지방자치단체는 장애인에 대한 괴롭힘 등을 근절하기 위한 인식개선 및 괴롭힘 등 방지 교육을 실시하고 적절한 시책을 강구하여야 한다.

제3장 장애여성 및 장애아동 등

제33조(장애여성에 대한 차별금지) ①국가 및 지방자치단체는 장애를 가진 여성임을 이유로 모든 생활 영역에서 차별을 하여서는 아니 된다.

②누구든지 장애여성에 대해 임신·출산·양육·가사 등에 있어서 장애를 이유로 그 역할을 강제 또는 박탈해서는 아니 된다.

③사용자는 남성근로자 또는 장애인이 아닌 여성근로자에 비해 장애여성 근로자를 불리하게 대우하여서는 아니 되며, 직장보육서비스 이용 등에 있어서 다음 각 호의 정당한 편의제공을 거부하여서는 아니 된다.

1. 장애의 유형 및 정도에 따른 원활한 수유 지원
2. 자녀상태를 확인할 수 있도록 소통방식의 지원
3. 그 밖에 직장보육서비스 이용 등에 있어서 필요한 사항

④교육기관, 사업장, 복지시설 등의 성폭력 예방교육 책임자는 성폭력예방교육을 실시함에 있어서 장애여성에 대한 성인식 및 성폭력 예방에 관한 내용을 포함시켜야 하며, 그 내용이 장애여성을 왜곡하여서는 아니 된다.

⑤교육기관 및 직업훈련을 주관하는 기관은 장애여성에 대하여 다음 각 호의 차별을 하여서는 아니 된다. 다만, 다음 각 호의 행위가 장애여성의 특성을 고려하여 적절한 교육 및 훈련을 제공함을 목적으로 함이 명백한 경우에는 이를 차별로 보지 아니 한다.

1. 학습활동의 기회 제한 및 활동의 내용을 구분하는 경우
2. 취업교육 및 진로선택의 범위 등을 제한하는 경우
3. 교육과 관련한 계획 및 정보제공 범위를 제한하는 경우
4. 그 밖에 교육에 있어서 정당한 사유 없이 장애여성을 불리하게 대우하는 경우

⑥제3항을 적용함에 있어서 그 적용대상 사업장의 단계적 범위와 제3항 제3호의 그 밖에 필요한 사항의 구체적 내용 등은 대통령령으로 정한다.

제34조(장애여성에 대한 차별금지를 위한 국가 및 지방자치단체의 의무) ①국가 및 지방자치단체는 장애여성에 대한 차별요인이 제거될 수 있도록 인식개선 및 지원책 등 정책 및 제도를 마련하는 등 적극적 조치를 강구하여야 하고, 통계 및 조사연구 등에 있어서도 장애여성을 고려하여야 한다.

②국가 및 지방자치단체는 정책의 결정과 집행과정에 있어서 장애여성임을 이유로 참여의 기회를 제한하거나 배제하여서는 아니 된다.

제35조(장애아동에 대한 차별금지) ①누구든지 장애를 가진 아동임을 이유로 모든 생활 영역에서 이 법에서 정한 차별을 하여서는 아니 된다

②누구든지 장애아동에 대해 교육, 훈련, 건강보호서비스, 재활서비스, 취업준비, 레크리에이션 등을 제공받을 기회를 박탈하여서는 아니 된다.

③누구든지 장애아동을 의무교육으로부터 배제하여서는 아니 된다.

④누구든지 장애를 이유로 장애아동에 대한 유기, 학대, 착취, 감금, 폭행 등의 부당한 대우를 하여서는 아니 되며, 장애아동의 인권을 무시하고 강제로 시설 수용 및 무리한 재활 치료 또는 훈련을 시켜서는 아니 된다.

제36조(장애아동에 대한 차별금지를 위한 국가 및 지방자치단체의 의무) ①국가 및 지방자치단체는 장애아동이 장애를 이유로 한 어떠한 종류의 차별도 없이 다른 아동과 동등한 권리와 자유를 누릴 수 있도록 필요한 조치를 다하여야 한다.

②국가 및 지방자치단체는 장애아동의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성에 알맞은 서비스를 조기에 제공할 수 있도록 조치하여야 하고, 이를 위해 장애아동을 보호하는 친권자 및 양육책임자에 대한 지원책을 마련하여야 한다.

제37조(정신적 장애를 가진 사람에 대한 차별금지 등) ①누구든지 정신적 장애를 가진 사람의 특정 정서나 인지적 장애 특성을 부당하게 이용하여 불이익을 주어서는 아니 된다.

②국가와 지방자치단체는 정신적 장애를 가진 사람의 인권침해를 예방하기 위하여 교육, 홍보 등 필요한 법적, 정책적 조치를 강구하여야 한다.

제4장 장애인차별시정기구 및 권리구제 등

제38조(진정) 이 법에서 금지하는 차별행위로 인해 피해를 입은 사람(이하 “피해자”라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 국가인권위원회(이하 “위원회”라 한다)에 그 내용을 진정할 수 있다.

제39조(직권조사) 위원회는 제38조의 진정이 없는 경우에도 이 법에서 금지하는 차별행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 이를 직권으로 조사할 수 있다.

제40조(장애인차별시정소위원회) ①위원회는 이 법에서 금지하는 차별행위에 대한 조사와 구제 업무를 전담하는 장애인차별시정소위원회(이하 “소위원회”라 한다)를 둔다.

②소위원회의 구성·업무 및 운영 등에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

제41조(준용규정) ①제38조, 제39조에 따른 진정의 절차·방법·처리, 진정 및 직권에 의한 조사의 방법에 관하여 이 법에 특별한 규정이 없는 사항에 관하여는 「국가인권위원회법」의 규정을 준용한다.

②「국가인권위원회법」 제40조 내지 제50조의 규정은 이 법에 따른 진정 및 직권조사의 경우에 이를 준용한다.

제42조(권고의 통보) 위원회는 이 법이 금지하는 차별행위로 「국가인권위원회법」 제44조의 권고를 한 경우 그 내용을 법무부장관에게 통보하여야 한다.

제43조(시정명령) ①법무부장관은 이 법이 금지하는 차별행위로 「국가인권위원회법」 제44조의 권고를 받은 자가 정당한 사유없이 권고를 이행하지 않고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 그 피해의 정도가 심각하고 공익에 미치는 영향이 중대하다고 인정되는 경우 피해자의 신청에 의하여 또는 직권으로 시정명령을 할 수 있다.

1. 피해자가 다수인인 차별행위에 대한 권고 불이행
2. 반복적 차별행위에 대한 권고 불이행
3. 피해자에게 불이익을 주기 위한 고의적 불이행
4. 그 밖에 시정명령이 필요한 경우

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

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

③법무부장관은 제1항 및 제2항의 규정에 의한 시정명령을 서면으로 하되 그 이유를 구체적으로 명시하여 차별행위자와 피해자에게 각각 교부하여야 한다.

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

제44조(시정명령의 확정) ①법무부장관의 시정명령에 대하여 불복이 있는 관계당사자는 그 명령서를 송달받은 날로부터 30일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

②제1항의 기간 내에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 시정명령은 확정된다.

제45조(시정명령 이행상황의 제출요구 등) ①법무부장관은 확정된 시정명령에 대하여 차별행위자에게 그 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.

②피해자는 차별행위자가 확정된 시정명령을 이행하지 아니하는 경우에 이를 법무부장관에게 신고할 수 있다.

제5장 손해배상, 입증책임 등

제46조(손해배상) ①누구든지 이 법의 규정을 위반하여 타인에게 손해를 가한 자는 그로 인해 피해를 입은 사람에 대하여 손해배상책임을 진다. 다만, 차별행위를 한 자가 고의 또는 과실이 없음을 증명한 경우에는 그러하지 아니하다.

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

③법원은 제2항의 규정에 불구하고 차별행위의 피해자가 입은 재산상 손해액을 입증하기 위하여 필요한 사실을 입증하는 것이 해당 사실의 성질상 곤란한 경우에는 변론 전체의 취지와 증거조사의 결과에 기초하여 상당한 손해액을 인정할 수 있다.

제47조(입증책임의 배분) ①이 법률과 관련한 분쟁해결에 있어서 차별행위가 있었다는 사실은 차별행위를 당하였다고 주장하는 자가 입증하여야 한다.

②제1항의 규정에 의한 차별행위가 장애를 이유로 한 차별이 아니라거나 정당한 사유가 있었다는 점은 차별행위를 당하였다고 주장하는 자의 상대방이 입증하여야 한다.

제48조(법원의 구제조치) ①법원은 이 법에 의해 금지된 차별행위에 관한 소송 제기 전 또는 소송 제기 중에, 피해자의 신청으로 피해자에 대한 차별이 소명되는 경우 본안 판결 전까지 차별행위의 중지 등 그 밖에 적절한 임시조치를 명할 수 있다.

②법원은 피해자의 청구에 따라 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건의 개선, 그 시정을 위한 적극적 조치 등의 판결을 할 수 있다.

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

제6장 벌 칙

제49조(차별행위) ①이 법에서 금지한 차별행위를 행하고 그 행위가 악의적인 것으로 인정되는 경우, 법원은 차별을 한 자에 대하여 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처할 수 있다.

②제1항에서 악의적이라 함은 다음 각 호의 사항을 전부 고려하여 판단하여야 한다.

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

③법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인·사용인 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 악의적인 차별행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 제1항의 벌금형을 과한다.

④이 조에서 정하지 아니 한 벌칙은 「국가인권위원회법」의 규정을 준용한다.

제50조(과태료) ①제44조의 규정에 의하여 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 자는 3천만원 이하의 과태료에 처한다.

②제1항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 따라 법무부장관이 부과·징수한다.

③제2항의 규정에 의한 과태료 처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 법무부장관에게 이의를 제기할 수 있다.

④제2항의 규정에 의한 과태료 처분을 받은 자가 제3항의 규정에 의하여 이의를 제기한 때에는 법무부장관은 지체 없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 「비송사건절차법」에 의한 과태료의 재판을 한다.

⑤제3항의 규정에 의한 기간 내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세체납처분의 예에 의하여 이를 징수한다.

부 칙

- ①(시행일) 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제10조 내지 제37조의 각 차별영역에 규정된 세부내용별 시행시기 및 적용대상은 해당 규정에 위임한 대통령령이 정하는 바에 따른다.
- ②(소위원회의 설립준비) 제1항의 규정에 불구하고 제40조의 소위원회의 위원 및 소속직원의 임명 등 소위원회의 설립준비는 이 법 시행일 이전에 할 수 있다.
- ③(위원의 임기개시에 관한 적용례) 제40조의 소위원회 위원의 임기는 이 법의 시행일부터 시작하는 것으로 본다.



장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 시행령

장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 시행령

제1조(목적) 이 영은 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(자동차 기타기구의 범위) 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제3조제3호 후단에서 “그 밖에 장애인의 활동을 돕기 위한 자동차 기타 기구”란 다음 각 호의 것을 말한다.

1. 장애인이 승·하차하거나 스스로 운전할 때 도움을 주는 보조기구를 장착한 자동차
2. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제21조제1항제2호에 따른 장애인의 직업생활에 필요한 작업 보조 공학기기 또는 장비
3. 「정보격차해소에 관한 법률 시행령」 제8조제2호에 따른 정보통신제품

제3조(공공단체의 범위) 법 제3조제4호에서 “그 밖에 대통령령으로 정하는 공공단체”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관을 말한다.

1. 특별법에 따라 설립된 특수법인
2. 「초·중등교육법」, 「고등교육법」, 그 밖에 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교
3. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조제1항에 따라 공기업 또는 준정부기관으로 지정된 기관
4. 「지방공기업법」에 따른 지방공사 및 지방공단

제4조(교육기관의 범위) 법 제3조제6호에서 “그 밖에 대통령령으로 정하는 기관”이란 다음 각 호의 기관을 말한다.

1. 「영재교육진흥법」 제2조에 따른 영재학교와 영재교육원
2. 「재외국민의 교육지원 등에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 한국학교
3. 「교원 등의 연수에 관한 규정」 제2조제1항에 따른 연수기관
4. 「공무원교육훈련법」 제3조제1항에 따른 중앙공무원교육원 및 같은 법 제4조제1항에

따른 전문교육훈련기관

제5조(사용자 제공 정당한 편의의 내용) 법 제11조제3항에 따라 사용자가 제공하여야 할 정당한 편의의 구체적 내용은 다음 각 호와 같다.

1. 직무수행 장소까지 출입가능한 출입구 및 경사로
2. 작업수행을 위한 높낮이 조절용 작업대 등 시설 및 장비의 설치 또는 개조
3. 재활, 기능평가, 치료 등을 위한 작업일정 변경, 출·퇴근시간의 조정 등 근로시간의 변경 또는 조정
4. 훈련 보조인력 배치, 높낮이 조절용 책상, 점자자료 등 장애인의 훈련 참여를 보조하기 위한 인력 및 시설 마련
5. 장애인용 작업지시서 또는 작업지침서 구비
6. 시험시간 연장, 확대 답안지 제공 등 장애인의 능력 평가를 위한 보조수단 마련

제6조(사업장의 단계적 범위) 법 제11조제3항에 따라 장애인 근로자에게 정당한 편의를 제공하여야 하는 사업장의 단계적 범위는 별표 1과 같다.

제7조(의학적 검사의 비용부담 방식 등) ① 사용자가 법 제12조제1항 단서에 따라 의학적 검사를 실시할 때에 사용자가 지정하는 의료기관이 아닌 다른 의료기관에서 근로자가 의학적 검사를 받은 후 그 검사에 드는 비용의 명세를 사용자에게 제출하는 경우에는 사용자는 그가 지정하는 의료기관에서 검사를 받을 경우 통상적으로 소요되는 금액을 근로자에게 지급하여야 한다.

② 사용자는 법 제12조제1항 단서에 따라 근로자에게 의학적 검사를 받도록 하는 경우 근로자가 의학적 검사를 받는 데 걸리는 시간을 근로시간으로 인정하거나 작업일정 변경 등을 통하여 의학적 검사를 받는 데에 불이익이 없도록 지원하여야 한다.

제8조(정당한 편의의 내용) 법 제14조제1항제6호에 따라 교육책임자가 제공하여야 하는 사항은 다음 각 호와 같다.

1. 원활한 교수 또는 학습 수행을 위한 지도자료 등
2. 통학과 관련된 교통편의
3. 교육기관 내 교실 등 학습시설 및 화장실, 식당 등 교육활동에 필요한 모든 공간에서 이동하거나 그에 접근하기 위하여 필요한 시설·설비 및 이동수단

제9조(교육기관의 단계적 범위) 법 제14조제3항에 따른 교육기관의 단계적 범위는 별표 2와

같다.

제10조(장애학생지원부서 및 담당자) ① 교육책임자는 법 제14조제3항에 따라 해당 교육기관에 재학 중인 장애인의 교육활동에 불이익이 없도록 다음 각 호에서 정하는 바에 따라 장애학생지원부서 또는 담당자를 두어야 한다.

1. 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에 따른 학교의 경우: 독립된 장애학생지원부서 또는 담당자를 두어야 한다.
2. 「영유아보육법」에 따른 보육시설과 「유아교육법」에 따른 유치원의 경우: 장애아동을 위한 담당자를 두어야 한다.
3. 「평생교육법」에 따른 평생교육시설, 「학점인정 등에 관한 법률」에 따른 교육훈련기관, 「직업교육훈련 촉진법」에 따른 직업교육훈련기관 및 제4조에 따른 교육기관의 경우: 장애학생을 위한 담당자를 두어야 한다.

② 교육책임자는 제1항에 따른 장애학생지원부서 또는 담당자의 활동 내용 및 장애인의 이용 실태를 정기적으로 점검하여야 한다.

제11조(시설물의 대상과 범위) 법 제18조제4항에 따른 시설물의 대상과 단계적 적용범위는 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률」 제7조 각 호의 어느 하나에 해당하는 대상시설 중 2009년 4월 11일 이후 신축·증축·개축하는 시설물로 한다.

제12조(시설물 관련 정당한 편의의 내용 및 설치기준) 법 제18조제4항에 따른 시설물의 소유·관리자가 제공하여야 하는 정당한 편의의 내용 및 그 설치기준은 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률 시행령」 별표 2에 따른다.

제13조(이동·교통수단 등 정당한 편의제공 적용대상 및 정당한 편의의 내용) ① 법 제19조제8항에 따라 교통사업자·교통행정기관이 장애인의 이동 및 교통수단 등의 이용에 필요한 정당한 편의를 제공하여야 하는 적용대상은 「교통약자의 이동편의증진법 시행령」 별표 1에 따른다.

② 법 제19조제8항에 따른 정당한 편의의 내용은 「교통약자의 이동편의증진법 시행령」 별표 2에 따른다.

③ 「도로교통법」 제83조제1항 및 제2항에 따른 운전면허시험기관의 장은 장애인이 운전면허 기능시험이나 도로주행시험에 출장시험을 요청할 경우 이를 지원할 수 있다.

제14조(정보통신·의사소통에서의 정당한 편의 제공의 단계적 범위 및 편의의 내용) ① 법 제

21조제1항 전단에 따라 장애인이 접근·이용할 수 있도록 수화, 문자 등 필요한 수단을 제공하여야 하는 행위자 등의 단계적 범위는 별표 3과 같다.

② 법 제21조제1항에 따라 제공하여야 하는 필요한 수단의 구체적인 내용은 다음 각 호와 같다.

1. 누구든지 신체적·기술적 여건과 관계없이 웹사이트를 통하여 원하는 서비스를 이용할 수 있도록 접근성이 보장되는 웹사이트
2. 수화통역사, 음성통역사, 점자자료, 점자정보단말기, 큰 활자로 확대된 문서, 확대경, 녹음 테이프, 표준텍스트파일, 개인형 보청기기, 자막, 수화통역, 인쇄물음성변환출력기, 장애인 용복사기, 화상전화기, 통신중계용 전화기 또는 이에 상응하는 수단

③ 제2항제2호에 따른 필요한 수단은 장애인이 요청하는 경우 요청받은 날부터 7일 이내에 제공하여야 한다.

④ 공공기관 등은 법 제21조제2항에 따라 장애인이 행사 개최하기 7일 전까지 지원을 요청하는 경우에는 수화통역사, 문자통역사, 음성통역사 또는 보청기기 등 필요한 수단을 제공하여야 한다.

제15조(문화·예술활동의 차별금지) ① 법 제24조제2항에 따라 장애인이 문화·예술활동에 참여할 수 있도록 정당한 편의를 제공하여야 하는 문화·예술사업자의 단계적 범위는 별표 4와 같다.

② 법 제24조제2항에 따른 정당한 편의의 구체적인 내용은 다음 각 호와 같다.

1. 장애인의 문화·예술활동 참여 및 향유를 위한 출입구, 위생시설, 안내시설, 관람석, 열람석, 음료대, 판매대 및 무대단상 등에 접근하기 위한 시설 및 장비의 설치 또는 개조
2. 장애인과 장애인 보조인이 요구하는 경우 문화·예술활동 보조인력의 배치
3. 장애인의 문화·예술활동을 보조하기 위한 휠체어, 점자안내책자, 보청기 등 장비 및 기기 제공
4. 장애인을 위한 문화·예술활동 관련 정보 제공

제16조(체육활동의 차별금지) ① 법 제25조제2항에 따라 국가 및 지방자치단체가 제공하여야 하는 정당한 편의의 내용은 다음 각 호와 같다.

1. 장애인의 체육활동에 필요한 시설 설치 및 체육용 기구 배치
2. 장애인이 참여할 수 있는 체육활동 프로그램 운영

3. 장애인이나 장애인의 보조인이 요구하는 경우 체육지도자 및 체육활동 보조 인력의 배치
4. 장애인 체육활동의 편의를 위한 장비 등의 사용설명 내용이 포함된 영상물 및 책자의 배치
5. 장애인을 위한 체육활동 관련 정보 제공
6. 장애인의 체육활동을 지도할 수 있는 장애인체육 지도자의 양성
7. 장애인들이 사용할 수 있는 체육용 기구 생산 장려
8. 장애인 체육활동을 위한 의료서비스 제공

② 제1항제1호의 장애인 체육활동에 필요한 시설의 종류 및 설치의무 적용시기는 별표 5와 같다.

제17조(사법·행정절차 참여를 위한 정당한 편의 제공) 공공기관 및 그 소속원은 법 제26조제4항 및 제5항에 따라 장애인이 사법·행정절차 및 서비스에 참여하기 위하여 요구할 경우 보조인력, 점자자료, 인쇄물음성출력기기 등 관련기기를 제공하여야 한다.

제18조(장애인 피의자에 대한 체포와 피의사실 등의 고지) ① 검사나 사법경찰관은 피의자에게 「형사소송법」 제200조의5에 따른 체포와 피의사실 등의 고지를 할 때에는 피의자에게 구술로 고지하는 것이 적절하지 아니한 장애가 있는지를 확인하여야 한다.

② 검사나 사법경찰관은 피의자에게 제1항의 장애가 있다고 인정되는 경우에는 수화, 서면, 보조인 참여 등 피의자의 장애 유형에 따른 적절한 방법으로 「형사소송법」 제200조의5에 따른 체포와 피의사실 등의 고지를 하여야 한다.

제19조(장애인 피의자의 신문) ① 검사나 사법경찰관은 피의자를 신문하기 전에 피의자에게 의사소통에 어려움을 겪는 장애가 있는지를 확인하여야 한다.

② 검사나 사법경찰관은 피의자에게 제1항의 장애가 있다고 인정되는 경우에는 피의자를 신문하기 전에 수화, 서면, 보조인 참여 등 피의자의 장애 유형에 따른 적절한 방법으로 「형사소송법」 제244조의3에 따른 진술거부권 등의 고지를 하여야 한다.

③ 수사기관은 장애인인 피의자를 신문할 때 피의자가 「형사소송법」 제244조의5에 따라 피의자와 신뢰관계에 있는 자의 동석을 신청할 수 있고 수화통역, 대독(代讀), 음성지원시스템, 컴퓨터 등 신문에 대한 답변이나 그 이익이 되는 사실의 진술 또는 표현에 필요한 정당한 편의의 제공을 요구할 수 있음을 알 수 있도록 안내문을 보여 주거나 수사기관 내의 잘 보이는 곳에 안내문을 게시하는 등의 조치를 하여야 한다.

④ 검사나 사법경찰관은 피의자를 신문할 때에 장애인인 피의자가 수화통역, 대독, 음성지

원시스템, 컴퓨터 등 신문에 대한 답변이나 그 이익이 되는 사실의 진술 또는 표현을 하는데 필요한 정당한 편의의 제공을 요구한 경우 정당한 사유가 없는 한 이를 제공하여야 한다.

⑤ 검사나 사법경찰관은 제4항에 따라 제공하는 정당한 편의의 내용에 관하여 피의자인 장애인의 의사를 최대한 존중하여야 한다.

⑥ 검사나 사법경찰관은 장애인인 피의자를 신문하는 경우 피의자의 장애 유형별 특성에 유의하여야 한다.

⑦ 검사나 사법경찰관은 「형사소송법」 제244조에 따른 피의자신문조서를 장애인인 피의자에게 열람하게 하거나 읽어 들려줄 때에 피의자가 수화통역, 대독, 음성지원시스템 등 필요한 정당한 편의의 제공을 요구한 경우 정당한 사유가 없는 한 이를 제공하여야 한다.

⑧ 검사나 사법경찰관은 피의자의 장애 여부 확인, 신뢰관계에 있는 자의 동석, 정당한 편의 제공에 관한 조치사항 등을 확인할 수 있도록 서면이나 그 밖의 방법으로 기록하여야 한다.

제20조(장애인 피해자 또는 제3자의 조사) 검사나 사법경찰관이 피해자 또는 제3자를 조사하는 경우에는 제19조제1항 및 제4항부터 제7항까지의 규정을 준용한다.

제21조(인신구급·구속 상태에 있는 장애인의 고충 상담) 교정·구금시설의 장은 인신구급·구속 상태에 있는 장애인이 고충 상담을 요청하는 경우 그 장애 유형 및 상태를 고려하여 수화통역, 대독, 음성지원시스템, 컴퓨터 등 상담에 필요한 정당한 편의를 제공하여야 한다.

제22조(장애인에 대한 계구 사용 완화) 교정·구금시설의 장은 인신구급·구속 상태에 있는 장애인의 장애 유형 및 상태를 고려하여 계구(戒具)의 사용을 완화하거나 이를 사용하지 아니할 수 있다.

제23조(장애인 수형자의 교도작업) ① 교정시설의 장은 장애인 수형자의 장애 유형 및 상태를 고려하여 감당할 수 있는 작업에 우선 종사하게 할 수 있다.

② 교정시설의 장은 장애인 수형자의 장애 유형 및 상태를 고려하여 책임생산량을 줄여서 정할 수 있다.

제24조(장애인 수형자의 직업능력개발훈련) ① 교정시설의 장은 장애인 수형자가 직업능력개발훈련을 희망하는 경우 그 장애의 유형·정도 및 특성, 적성, 능력 등을 고려하여 그에 적합한 직업능력개발훈련을 실시할 수 있다.

② 교정시설의 장은 제1항의 직업능력개발훈련을 장애인 편의시설이 설치된 별도의 시설에서 실시할 수 있다.

③ 교정시설의 장은 장애인 수형자가 직업능력개발훈련을 마치고 기술자격을 취득한 경우 석방 후 취업을 희망하면 한국장애인고용촉진공단에 그 취업 알선을 의뢰할 수 있다.

제25조(직장보육서비스 적용대상 사업장 및 단계적 범위) 법 제33조제3항에 따라 직장보육서비스 이용 등에 정당한 편의를 제공하여야 하는 적용대상 사업장은 「영유아보육법 시행령」 제20조제1항에 따라 직장보육시설을 설치하여야 하는 사업장으로 하되, 이 규정은 2009년 4월 11일부터 적용한다.

제26조(직장보육서비스 이용 등에 필요한 사항) 법 제33조제3항제3호에 따른 직장보육서비스 이용 등에 필요한 사항은 다음 각 호와 같다.

1. 장애여성 근로자 자녀의 직장보육시설 우선 입소 지원
2. 직장보육시설에 접근하거나 이를 이용하는 데에 위험이 없도록 장애물 제거
3. 소속 장애여성 근로자의 장애 유형 등을 고려한 안내책자 비치
4. 장애여성 근로자의 장애 상태에 따라 자녀와 원활하게 소통할 수 있도록 편의 제공
5. 상담을 통한 직장보육서비스 이용 편의 제공

제27조(시정명령의 신청방법) 법 제43조제1항에 따른 시정명령을 신청하려는 자는 다음 각 호의 사항을 적은 서면을 법무부장관에게 제출하여야 한다.

1. 신청인의 성명·주소
2. 피신청인의 성명 및 주소(법인인 경우에는 명칭과 주된 사무소의 소재지를 말한다)
3. 시정명령이 필요한 사유

제28조(시정명령 기간) 법무부장관은 법 제43조제1항에 따라 피해자의 신청에 의하여 시정명령을 하는 경우에는 신청을 받은 날부터 3개월 이내에, 직권으로 시정명령을 하는 경우에는 권고 불이행을 확인한 날부터 3개월 이내에 시정명령을 하여야 한다.

제29조(시정명령 서면) 법 제43조제3항에 따른 시정명령의 서면에는 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다.

1. 시정명령의 이유
2. 시정명령의 내용
3. 시정기한

4. 시정명령에 대한 불복절차

제30조(장애인차별시정심의위원회) ① 장애인차별에 대한 시정명령에 관한 사항을 심의하기 위하여 법무부에 장애인차별시정심의위원회(이하 “심의위원회”라 한다)를 둔다.

② 심의위원회는 위원장 1명을 포함하여 9명 이내의 위원으로 구성한다.

③ 위원장은 법무부차관이 되고, 위원은 법무부의 법무실장, 인권국장, 인권 및 장애인차별 문제에 관한 학식과 경험이 풍부한 관계 전문가 중에서 법무부장관이 위촉하는 자로 한다.

제31조(위촉위원의 임기) 제30조제3항에 따라 위촉된 위원의 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있다.

제32조(위원장의 직무 및 회의) ① 위원장은 심의위원회를 대표하고, 심의위원회의 직무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 위원장이 지명하는 위원이 그 직무를 대행한다.

③ 심의위원회 회의는 법무부장관이 요청할 때 또는 위원장이 필요하다고 인정할 때에 소집한다.

④ 위원장은 심의위원회 회의의 의장이 된다.

⑤ 심의위원회 회의는 재적의원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

⑥ 위원장은 긴급을 요하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 서면(전자문서를 포함한다)으로 심의하게 할 수 있다.

제33조(의견 청취) 위원장은 심의위원회의 심의사항과 관련하여 필요하다고 인정할 때에는 관계인을 출석시켜 의견을 들을 수 있다.

제34조(간사) 심의위원회의 사무를 처리하기 위하여 심의위원회에 간사 1명을 두되, 간사는 법무부 소속 공무원 중에서 심의위원회 위원장이 지명하는 자로 한다.

제35조(운영세칙) 이 영에서 규정한 것 외에 심의위원회의 운영에 필요한 사항은 심의위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

제36조(심의위원회의 심의결과 존중) 법무부장관은 시정명령 여부 결정 시 심의위원회의 심의 결과를 존중하여야 한다.

제37조(과태료의 부과·징수) ① 법무부장관은 법 제50조제2항에 따라 과태료를 부과할 때에

는 해당 위반행위를 조사·확인한 후 위반사실과 과태료 금액 등을 서면으로 명시하여 이를 납부할 것을 과태료처분 대상자에게 통지하여야 한다.

② 법무부장관은 제1항에 따라 과태료를 부과하려는 경우에는 10일 이상의 기간을 정하여 과태료처분 대상자에게 구술 또는 서면(전자문서를 포함한다)으로 의견을 진술할 기회를 주어야 한다. 이 경우 지정된 날까지 의견을 진술하지 아니하는 경우에는 의견이 없는 것으로 본다.

③ 법무부장관은 과태료의 금액을 정할 때에는 해당 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하여야 한다.

④ 과태료의 징수절차에 관하여는 국고금관리에 관한 법령에서 정하는 절차를 준용한다. 이 경우 납입고지서에는 이의제기의 방법 및 기간 등을 함께 적어야 한다.

부 칙

이 영은 2008년 4월 11일부터 시행한다.

[별표 1]

사업장의 단계적 범위(제6조 관련)

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업장과 국가 및 지방자치단체:
2009년 4월 11일부터 적용
2. 상시 100명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업장:
2011년 4월 11일부터 적용
3. 상시 30명 이상 100명 미만의 근로자를 사용하는 사업장:
2013년 4월 11일부터 적용

[별표 2]

교육기관의 단계적 범위(제9조 관련)

1. 다음 각 목의 시설: 2009년 4월 11일부터 적용

가. 국·공·사립 특수학교

나. 「유아교육법」에 따른 국·공립 유치원 중 특수반이 설치된 유치원

다. 「초·중등교육법」에 따른 각급 학교 중 특수학급이 설치된 국·공립 각급 학교

라. 「영유아보육법」에 따라 장애아를 전담하는 보육시설

2. 다음 각 목의 시설: 2011년 4월 11일부터 적용

가. 제1호나목 외의 「유아교육법」에 따른 국·공립 유치원

나. 「초·중등교육법」에 따른 국·공·사립 각급 학교(제1호다목의 학교는 제외한다)

다. 「고등교육법」에 따른 국·공·사립 각급 학교

라. 보육하는 영유아의 수가 100명 이상인 국·공립 및 법인 보육시설(제1호라목의 시설은 제외한다)

마. 「영재교육진흥법」 제2조에 따른 영재학교 및 영재교육원

3. 다음 각 목의 시설: 2013년 4월 11일부터 적용

가. 「유아교육법」에 따른 사립 유치원

나. 「평생교육법」 제31조에 따른 학교형태의 평생교육시설 및 같은 법 제30조에 따른 학교부설 평생교육시설

다. 나목 외의 평생교육시설, 「학점인정 등에 관한 법률」에서 정한 평가인정을 받은 교육훈련기관 및 「직업교육훈련 촉진법」에 따른 직업교육훈련기관 중 연면적 1,000제곱미터 이상 규모의 교육기관. 다만, 원격대학형태의 평생교육 시설은 연면적 2,500제곱미터 이상 규모의 평생교육시설만 해당한다.

라. 국·공립 보육시설 및 법인이 설치한 보육시설

- 마. 「교원 등의 연수에 관한 규정」 제2조제1항에 따른 연수기관
- 바. 「공무원교육훈련법」 제3조제1항에 따른 중앙공무원교육원 및 같은 법 제4조 제1항에 따른 전문교육훈련기관

[별표 3]

정보통신·의사소통에서의 정당한 편의제공의 단계적 범위(제14조제1항
관련)

행위자 등	단계적 범위
1. 공공기관	○ 2009년 4월 11일부터 적용
2. 교육기관	○ 별표 2에서 정한 교육기관의 단계적 범위를 적용함
3. 교육책임자	○ 별표 2에서 정한 교육기관의 단계적 범위를 적용함
4. 법 제3조제8호에 따른 법인	○ 별표 2, 별표 4 및 별표 5에서 정하는 단계적 범위를 따르며, 그 외의 법인은 2013년 4월 11일부터 적용함
5. 문화·예술사업자	○ 별표 4에서 정한 단계적 범위를 적용함
6. 의료인 등	○ 2013년 4월 11일부터 적용함
7. 의료기관 등	가. 「의료법」에 따른 종합병원은 2009년 4월 11일부터 적용함 나. 「의료법」에 따른 병원, 치과병원 또는 한방병원 및 요양병원은 2011년 4월 11일부터 적용함 다. 가목 및 나목 외의 기관은 2013년 4월 11일부터 적용함
8. 체육 관련 행위자	○ 2013년 4월 11일부터 적용함
9. 복지시설 등 관련 행위자	○ 2009년 4월 11일부터 적용함
10. 시설물 관련 행위자	○ 2009년 4월 11일부터 적용함
11. 이동 및 교통수단 등 관련 행위자	○ 「교통약자의 이동편의증진법 시행령」 별표 1을 적용함
12. 법 제10조제1항에 따른 사용자	○ 별표 1에서 정한 단계적 범위를 적용함
13. 법 제10조제2항에 따른 노동조합 관계자	○ 별표 1에서 정하는 바에 따라 노동조합이 설치된 사업장의 단계적 범위를 적용함

[별표 4]

문화·예술사업자의 단계적 범위(제15조제1항 관련)

1. 2010년 4월 11일부터 적용되는 문화·예술사업자

- 가. 국가 및 지방자치단체와 소속 문화재단, 문화예술 진흥 및 문화예술 활동 지원을 위하여 법률에 따라 설립된 기관
- 나. 국립중앙도서관, 「도서관법」 제2조제4호에 따른 공공도서관(같은 호 각 목의 시설은 제외한다)
- 다. 「박물관 및 미술관 진흥법」 제2조에 따른 국·공립 박물관, 국·공립 대학 박물관
- 라. 「박물관 및 미술관 진흥법」 제2조에 따른 국·공립 미술관, 국·공립 대학 미술관

2. 2012년 4월 11일부터 적용되는 문화·예술사업자

- 가. 「문화예술진흥법 시행령」 별표 1에 따른 민간 종합공연장
- 나. 「박물관 및 미술관 진흥법」 제2조에 따른 사립 대학박물관, 사립 대학미술관

3. 2015년 4월 11일부터 적용되는 문화·예술사업자

- 가. 「문화예술진흥법 시행령」 별표 1에 따른 민간 일반공연장
- 나. 「문화예술진흥법」 제2조에 따른 스크린 기준 300석 이상 규모의 영화상영관
- 다. 「문화예술진흥법」 제2조에 따른 조각공원, 문화의 집, 복지회관, 문화체육센터, 청소년활동시설, 지방문화원
- 라. 「박물관 및 미술관 진흥법」 제2조에 따른 박물관 중 사립박물관(전시실 바닥면적 500제곱미터 이상인 시설만 해당한다)
- 마. 「박물관 및 미술관 진흥법」 제2조에 따른 미술관 중 사립미술관(전시실 바닥면적 500제곱미터 이상인 시설만 해당한다)

[별표 5]

장애인 체육활동에 필요한 시설의 종류 및 설치의무 적용 시기(제16조제2항 관련)

I. 시설의 종류

구분		시설설치 내용
공통 필수	편의 시설	<ul style="list-style-type: none"> · 「교통약자의 이동편의증진법 시행령」 별표 2 제2호에 따른 매개시설 · 실내복도, 2층 이상일 경우 경사로 또는 승강기 등 내부시설 · 장애인용 화장실(대변기·소변기·세면대), 샤워실·탈의실 등 위생시설 · 점자블록, 유도 및 안내설비, 경보 및 피난시설 등 안내시설 · 관람석, 매표소 등 기타시설
	수영장	<ul style="list-style-type: none"> · 입수 편의를 위한 경사로·손잡이 등 입수보조시설 · 수영장과 연계된 탈의실 진입보조시설 · 탈의 및 샤워 보조기구 · 보조 휠체어
실내 시설	실내체육관	· 좌식배구지주, 골볼(Goal ball) 골대
	야외경기장	· 경기장 진입 시설
실외 시설	생활체육공원 등	· 공원 내 체육시설 접근로 등

II. 설치의무 적용 시기

1. 국가 및 인구 50만 명 이상 지방자치단체가 설치한 체육시설:
2010년 4월 11일부터 적용
2. 인구 30만 명 이상 50만 명 미만 지방자치단체가 설치한 체육시설:
2012년 4월 11일부터 적용
3. 인구 30만 명 미만 지방자치단체가 설치한 체육시설:
2015년 4월 11일부터 적용

[별첨]

입법예고결과

관련 법조문	의견내용	의견제출자	처리결과
안 제4조 (교육기관의 범위)	○ 장애인에게 정당한 편의를 제공해야 하는 교육기관의 범위에 “사설학원” 추가	한국시각장애인협회	<불수용> -학원은 학생 및 학부모의 선택에 따른 교육기관으로서 공교육기관에 포함되지 않음
	○ 정당한 편의제공 의무 교육기관에서 학원 제외	한국학원총연합회	<수용> -학원은 개인의 물적투자에 의하여 설립 운영되는 민간사교육기관으로 대부분 임차건물로 운영되는 등 영세성을 보임
안 제6조 (사용자제공 정당한 편의의 내용)	○ 사용자가 제공해야 하는 정당한 편의의 내용에 작업장내 업무에 필요한 낭독자, 수화통역사 등의 직무보조인을 배치 규정 추가	한국농아인협회	<불수용> -법 제11조제1항에서 상세하게 규정하고 있어 시행령에 반복하여 규정할 필요 없음
안 제11조 (시설물의 대상과 범위)	○ 장애인 편의시설을 설치하여야 하는 시설물에 건축법에 따른 신축시설 및 증·개축·용도변경 시설 추가	한국시각장애인협회	<불수용> -편의시설 설치 대상시설은 장애인·임산부·노인 등의 편의증진에 관한 법령을 준용하되, 대상범위는 단계적으로 확대 검토
안 제14조 (정보통신·의사소통에서의 정당한 편의제공의 단계적 범위 및 편의의 내용)	○ 정당한 편의의 내용에 청각장애인의 제1종 보통운전면허 취득 시 청력에 관계 없이 제한을 두지 아니한다는 내용 추가	한국농아인협회	<불수용> -운전면허 취득 제한과 관련한 내용은 정당한 편의의 내용에 포함된다고 보기 어려움

관련 법조문	의견내용	의견제출자	처리결과
안 제25조 (직장보육서비스 적용대상 사업장 및 단계적 범위)	○ 직장보육서비스 적용대상 사업장의 확대 필요	한국시각장애인협회	<불수용> -사업장의 과도한 부담 등을 고려하여 영유아보육법 시행령상 사업장을 대상으로 하였으며, 점차 규모를 확대할 예정임
안 제30조 (장애인차별시정심의회 구성)	○ 장애인차별시정심의회 구성과 관련하여 심의위원의 1/3은 장애인 및 장애인단체의 추천을 받은 자로 구성	한국농아인협회	<불수용> -특정 이해관계인이 심의 결과에 영향을 미칠 수 있으므로 규정 곤란
안 별표 1 (사업장의 단계적 범위)	○ 상시근로자 50인 이하 사업장 확대	장애인정보문화누리	<불수용> -대다수 영세한 사업장의 상황을 고려하여 단계적으로 확대 검토
	○ 기업현실에 대한 검토를 위해 3년간의 시범사업을 수행(2010년 까지)하고, 상시 1,000인 이상의 근로자를 사용하는 사업장과 국가 및 지방자치단체는 시범사업 종료 후 1년 경과 후 시행여부 결정하도록 하며, 상시 300인 이상 근로자를 사용하는 사업장까지 시범사업 종료 후 5년의 유예를 두는 등 적용사업장 및 시기 조정	한국경영자총협회	<불수용> -장애인 근로자가 실질적으로 근무하고 있는 사업장의 50퍼센트 이상이 근로자 30명 미만의 사업장인 현실을 감안하여 적용사업장으로 규정 필요
안 별표 4 (문화·예술사업자의 단계적 범위)	○ 문화예술사업자의 단계적 범위 확대	장애인정보문화누리	<불수용> -대다수 민간 문화예술사업자의 영세적 상황 등을 고려하여 단계적 범위를 확정



장애를 이유로 한 진정사건 접수 및 처리현황

국가인권위원회 차별시정본부
장애차별팀

1. 진정사건 접수 현황	159
2. 영역별·분야별 진정사건 접수 현황	163
3. 진정사건 처리 현황	167
4. 권고 이행 현황	171
[별표] 장애차별 영역별 진정사건 권고 목록	173

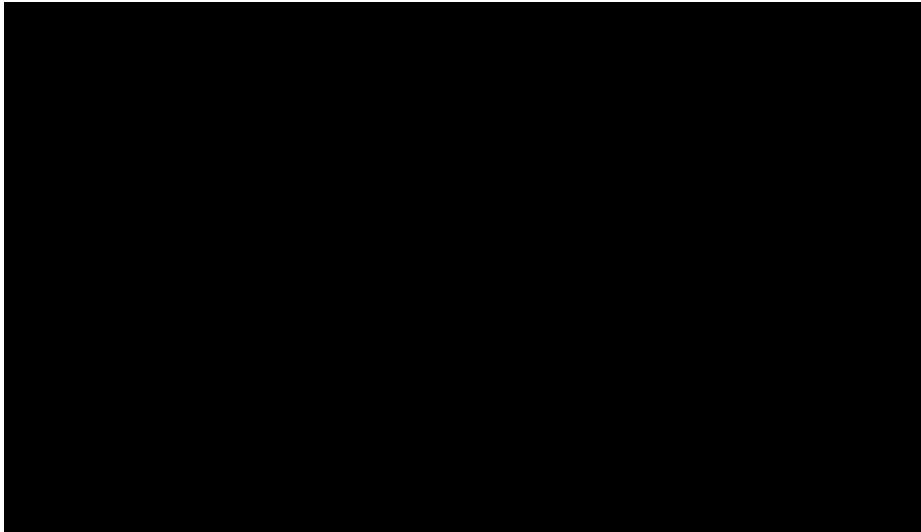
1. 진정사건 접수 현황

가. 차별사유별 진정사건 접수 현황

「국가인권위원회법」에서 규정하는 평등권 침해의 차별행위는 총 19개 사유와 기타사유가 있음. 2001. 11. 위원회 설립이후 2007. 12. 31. 현재까지 진정사건으로 접수된 차별 사건은 총 4,000건이며 이중 가장 높은 비율을 차지하는 차별사유는 사회적 신분 808건(20%)과 기타 사유 859건(21%)임. 그러나 사회적 신분이나 기타 사유는 그 차별사유가 다양하고 범주가 넓은 점을 감안할 때 단일 차별사유로서는 장애를 이유로 한 차별사건이 총 580건으로 전체 차별 진정사건 중 가장 많은 약 15%를 차지하고 있음.

<표 1> 차별 진정사건 중 장애 및 병력 차별 현황

구 분	차 별 사 유										
	계	사회적 신분	장애	나이	성희롱	성별	학력	출신 국가	병력	용모	
진정건수	4,000	808	580	352	324	244	139	131	117	87	
구성비(%)	100	20.3	14.6	8.9	8.2	6.1	3.5	3.3	2.9	2.2	
차 별 사 유											
전과	출신 지역	혼인 여부	종교	임신 출산	가족 상황	사상	성적 지향	인종	피부색	출신 민족	기타
68	53	48	50	46	43	20	19	7	3	2	859
1.7	1.3	1.2	1.3	1.2	1.1	0.5	0.5	0.2	0.1	0.1	21.0



<그림 1> 차별 진정사건 중 장애차별 분포

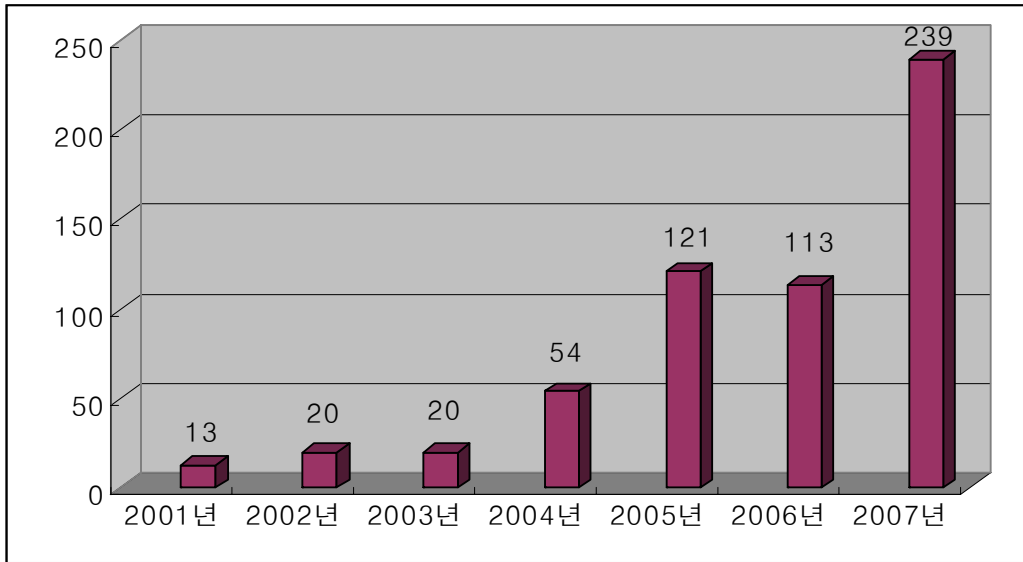
나. 연도별 진정사건 접수 현황

2001년 위원회가 설립되면서 ‘장애를 이유로 한 승진차별’ 진정사건이 제1호로 시작하였듯이 위원회 설립이후 2002년까지 장애 관련 진정이 차지하는 비율은 24.5% 까지 높았으나 2003년에는 다른 차별사유에 비해 진정접수 비율이 5.6%까지 감소한 바 있음.

그러나 장애인 당사자가 중심이 된 인권단체들의 장애인 인권개선과 장애인차별 철폐를 위한 법률제정운동 전개로 장애인차별에 대한 관심이 증대되고, 인권위원회의 팀제 개편이후 장애인차별시정에 대한 적극적인 노력과 함께 조금씩 진정사건이 증가하기 시작하였고, 2007년 「장애인차별금지법」의 제정 이후 진정사건이 2006년의 113건보다 2배 이상 많은 239건으로 증가하였음.

<표 2> 연도별 장애인차별 진정접수 현황

구 분 \ 연 도	합계	2001년 (11~12월)	2002년	2003년	2004년	2005년	2006년	2007년
전체차별(A)	4,000	53	136	358	389	1,081	824	1,159
장애(B)	580	13	20	20	54	121	113	239
비율 B/A(%)	100	24.5	14.7	5.6	13.8	11.2	13.7	20.6



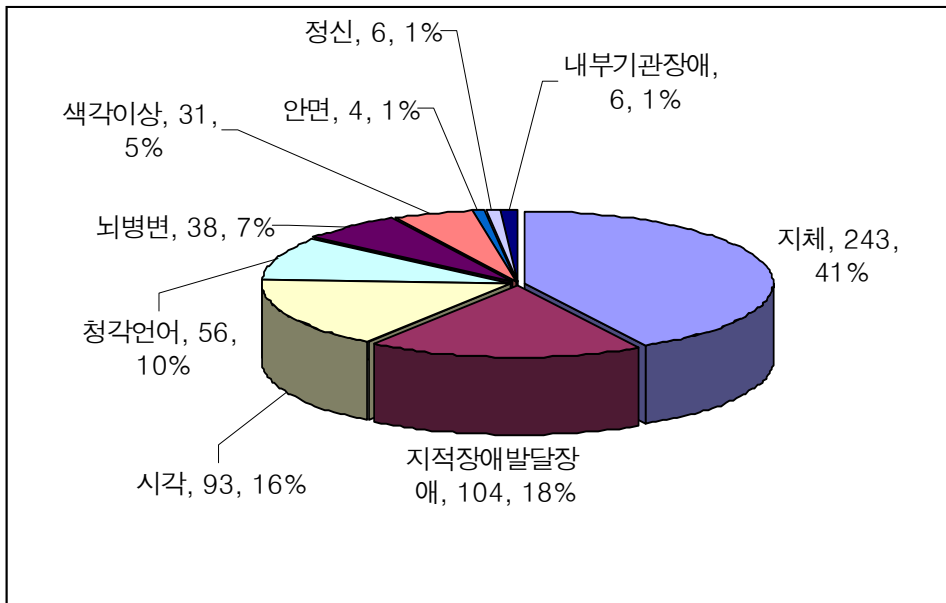
<그림 2> 연도별 장애인차별 진정접수 현황

다. 장애종류별 진정사건 접수 현황

장애인차별 진정사건은 모든 장애종류에서 발생되고 있음. 전체 장애차별 진정접수 사건 총 580건 중에서 가장 많이 접수된 장애종류는 지체장애로 242건인 41%임. 그 다음 순으로 지적장애와 발달장애가 104건으로 18%를 차지하고 있으며, 시각장애는 93건으로 16%, 청각 및

언어장애는 56건으로 107%, 다음으로 뇌병변장애가 38건으로 7%를 차지하고 있음.

여기서 특이한 점은 보건복지부의 장애인 종류별 통계자료¹⁾에 의하면 지적장애와 발달장애인의 분포가 전체 장애인중에서 7.4%에 지나지 않으나, 위원회에 접수된 진정접수 비율은 18%이고, 시각 및 청각 장애인의 분포는 각각 10.4%와 10.2% 이지만 위원회에 접수된 시각장애인의 진정사건은 16%임. 그리고 청각장애인 진정사건은 10%를 차지하고 있음.



<그림 3> 장애종류별 진정사건 접수현황

1) 보건복지부 장애종류별 현황 (2007. 3. 31현재)

구 분	계	지체	시각	청각언어	뇌병변	지적장애 발달장애	내부기관	정신	안면
건 수	2,010,595	1,070,450	209,968	204,233	200,062	148,363	97,883	77,700	1,936
구성비(%)	100	53.2	10.4	10.2	10.0	7.4	4.9	3.8	0.1

2. 영역별 · 분야별 진정사건 접수 현황

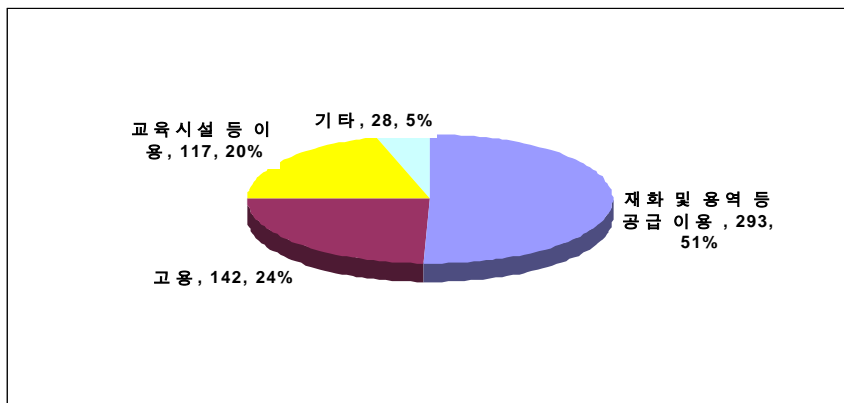
「국가인권위원회법」 제2조에서 규정하는 평등권 침해의 차별행위 영역은 고용 영역 · 재화 용역 · 교통수단 · 상업시설 · 토지 · 주거시설의 공급이나 이용영역(이하 ‘재화 · 용역 등 공급 및 이용영역’이라 함)과 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육 · 훈련이나 그 이용영역(이하 ‘교육시설 이용영역’이라 함)으로 크게 세 가지로 나누고 있음.

장애인차별 진정접수 580건 중에서 차별이 가장 많이 발생한 영역은 재화 · 용역 등 공급 및 이용영역 293건으로 51%에 이룸. 그 다음 순으로 고용영역인 142건으로 24%이며, 교육시설 이용영역이 117건으로 20%를 차지하고 있음. 한편, 기타 영역은 28건으로 5%를 차지하고 있음. 이것은 장애인차별이 사회전반에 걸쳐서 일어나고 있다는 것을 의미함.

<표 3> 차별영역별 진정사건 접수 현황

구 분	합계	고용				재화 및 용역 등 공급/이용				교육시설 등 이용				**기타 영역
		소계	채용 모집	승진 해고	기타	소계	*편의및 교통수단	보험 금융	기타	소계	유치 초등	중등 고등	대학 기타	
합계	580	142	104	33	5	293	132	54	107	117	50	48	19	28
구성비(%)	100	24.5	17.9	5.7	0.9	50.5	22.8	9.3	18.4	20.2	8.6	8.3	3.3	4.8

*편의 및 교통수단 : 편의시설 및 교통수단 등, **기타영역 : 참정권, 장애인 비하 등

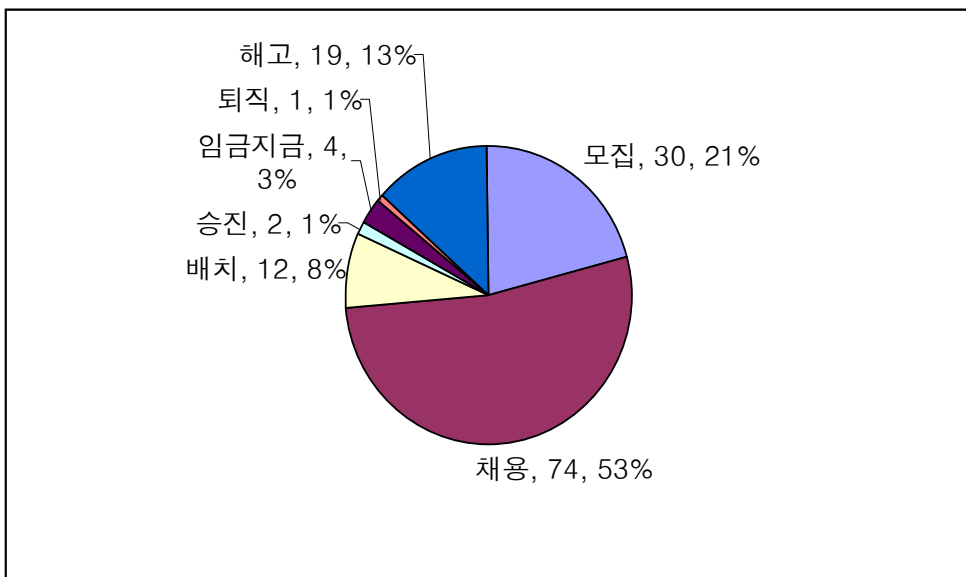


<그림 4> 차별영역별 진정사건 접수현황

가. 고용 영역

1) 분야별 진정사건 접수 현황

고용영역에서 발생하는 장애인차별 진정사건은 총 142건인데 그 중 채용이 74건으로 53%이고, 모집은 30건으로 21%를 차지함. 두 가지 분야와 관련한 사건들이 약 74%로 가장 많이 접수되었음. 그 다음으로 해고는 19건(13%), 배치가 12건(8%)임.



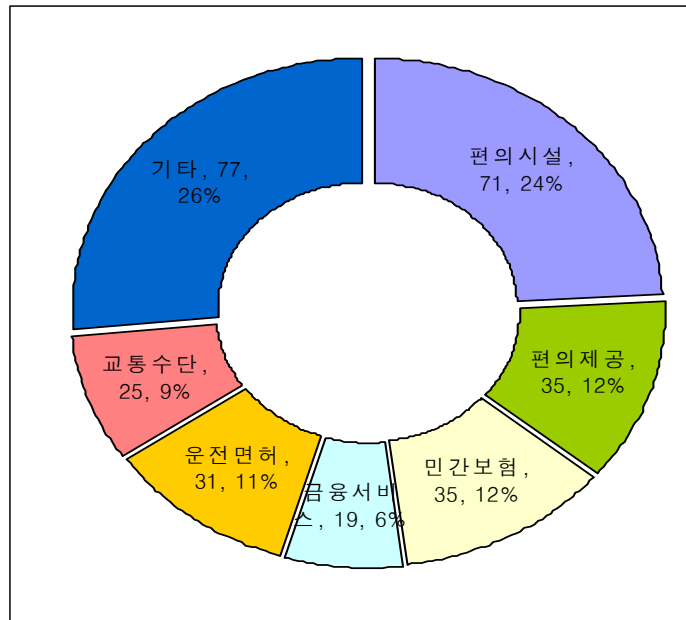
<그림 5> 고용영역에서의 분야별 진정사건 접수현황

나. 재화·용역 등 공급 및 이용영역

1) 분야별 진정사건 접수 현황

재화·용역 등 공급 및 이용영역에서 가장 많이 발생하는 장애인차별 분야는 장애인을 위한 편의시설이 없거나 미비하다는 진정이 총 293건 중 71건으로 24%를 차지하였고, 정당한 편의제공을 하지 않았다는 진정은 35건으로 12%를 차지하고 있음. 이 두 가지 분야를 합하면 36%에 이룸. 그리고 민간보험 가입 등에 있어서 차별 진정사건 접수는 35건으로 12%를 차지

하였음. 다음 순으로 운전면허자격시험 관련이 25건으로 11%, 교통수단에서의 차별 진정이 25건으로 9%, 금융서비스 분야에서의 차별 진정이 19건으로 6%에 이룸. 이외에도 인터넷 웹 접근성, 활동보조인서비스, 의료서비스, 개인정보 요구와 관련된 진정사건이 골고루 접수되었음.

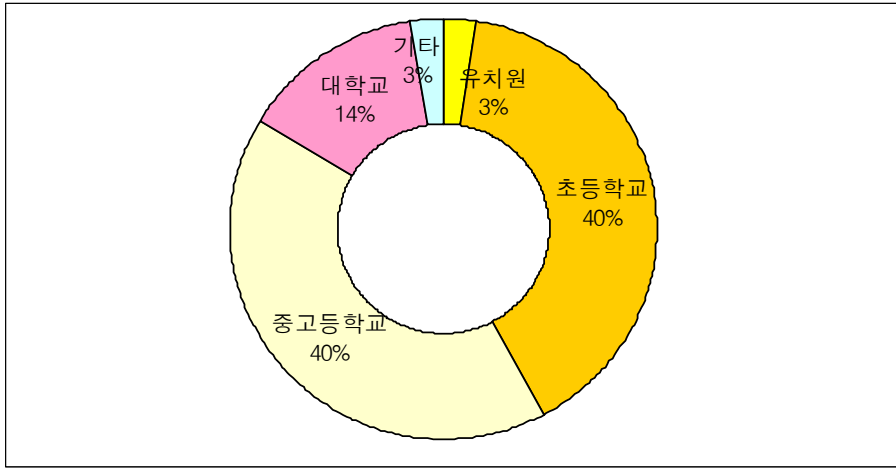


<그림 6> 재화·용역 등 공급 및 이용영역의 분야별 분포

다. 교육시설의 이용영역

1) 학교유형별 진정접수 현황

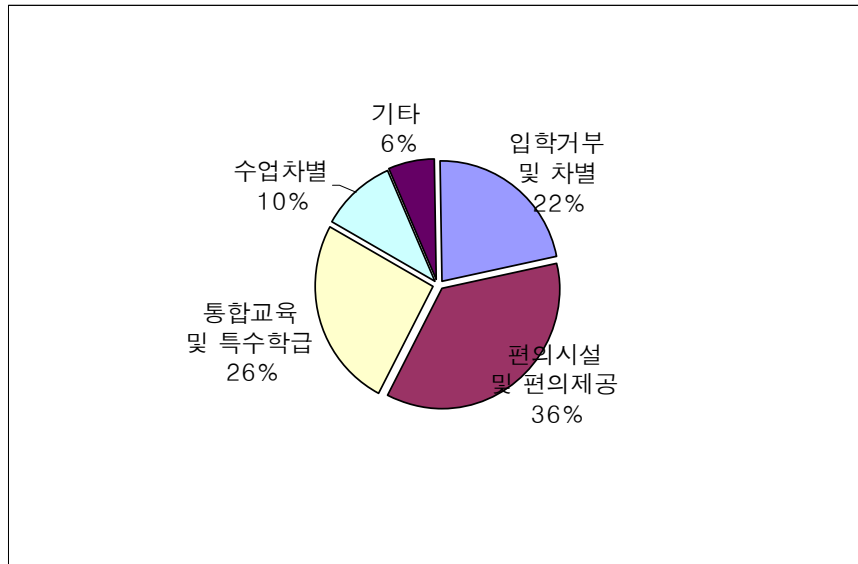
교육시설 이용영역에서 접수된 장애인차별 진정사건을 학교별로 분류하면 가장 많이 접수된 학교유형은 중·고등학교로 48건이고 초등학교는 46건으로 초·중·고등학교가 전체의 약 80%를 차지하고 있음. 그 뒤를 이어 대학교 과정이 16건(14%), 유치원 3건(3%) 그리고 기타 직업훈련기관 관련하여 3건(3%)의 진정사건이 접수되었음.



<그림 7> 교육시설 영역의 학교별 진정사건 분포

2) 교육시설 이용영역에서의 분야별 진정접수 현황

교육시설 이용영역에서 진정사건으로 접수된 장애인차별을 유형별로 분류하면, 가장 많이 접수된 차별유형은 교육시설의 이용에 있어서 편의시설 또는 정당한 편의제공을 하지 아니하였다는 내용이 전체 진정사건 117건 중 27건으로 36%를 차지하였음. 그 다음으로 통합교육과 관련한 특수학급 미설치 또는 특수교육교사 미배치가 20건으로 26%를 차지하고 있음. 나머지는 입학거부 또는 입학차별이 17건(22%), 수업과정에서의 차별이 8건(10%)으로 나타났음.



<그림 8> 교육시설 영역의 분야별 진정사건 분포

3. 진정사건 처리 현황

가. 사건처리 유형별 현황

2007년말까지 장애를 이유로 한 차별 진정사건은 580건이 접수되었고 그 중에서 91.4%인 530건이 처리되었음. 처리유형을 살펴보면,

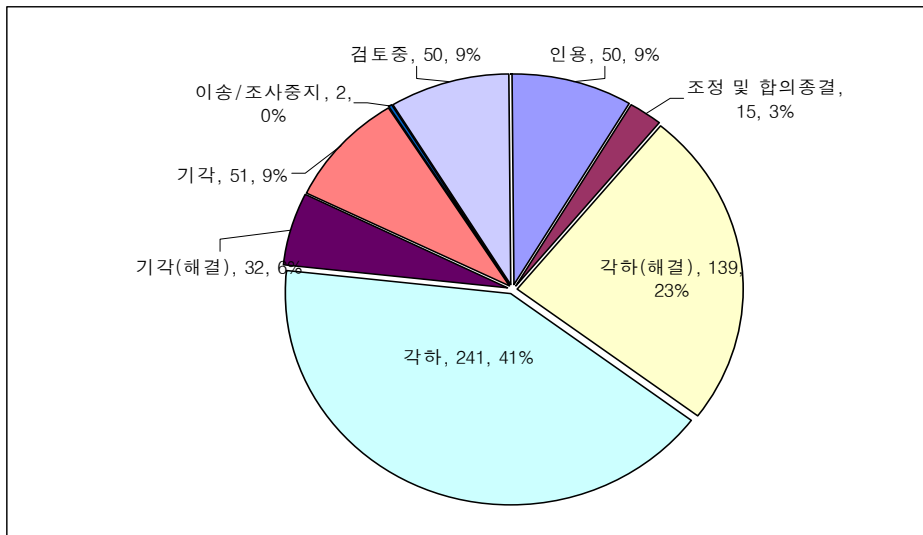
국가인권위원회의 차별시정위원회 또는 전원위원회에서 차별이라고 인정하고 권고한 사건은 50건으로 9.4%를 차지하고 있음. 또한 조정이 성립된 사건은 3건으로 0.6%, 진정인과 피진정인이 합의하고 종결된 사건은 12건으로 2.3%에 이룸. 반면에 차별이 아니라고 판단하고 기각한 사건은 51건으로 9.6%이고, 조사대상에 해당하지 아니하여 각하결정 하거나 다른 기관으로 이송한 사건이 241건으로 45.5%에 해당함.

한편, 조사과정에서 피진정인이 진정인의 요구를 수용하여 권리구제가 필요 없게 되어 기각된 사건이 32건으로 6%를 차지하였고, 조사과정에서 진정원인이 해결되어 진정인이 진정을 취하하여 조사종결된 사건이 총 139건으로 26.2%를 차지하고 있음. 따라서 아래 <표 4>와 같

이 장애를 이유로 접수되어 처리된 사건 중에서 인용, 조정 및 합의종결 그리고 조사 중 해결 사건이 차지하는 사건은 총 236건으로 44.5%를 차지하고 있고, 나머지 각하, 기각 또는 이송 및 조사중지로 일반종결된 진정사건은 294건인 55.5%에 이릅니다.

<표 4> 진정사건의 처리유형별 현황

구 분	처 리 유 형										
	합계		인용 (권고)	조정 성립	합의 종결	조사 중 해결		일 반 종 결		이송	조사 중지
						각하	기각	각하 (이송)	기각		
장애	건수	530	50	3	12	139	32	241	51	1	1
						171					
	구성비 (%)	100	9.4	0.6	2.3	26.2	6.0	45.5	9.6	0.2	0.2
						32.2					
				44.5		55.5					



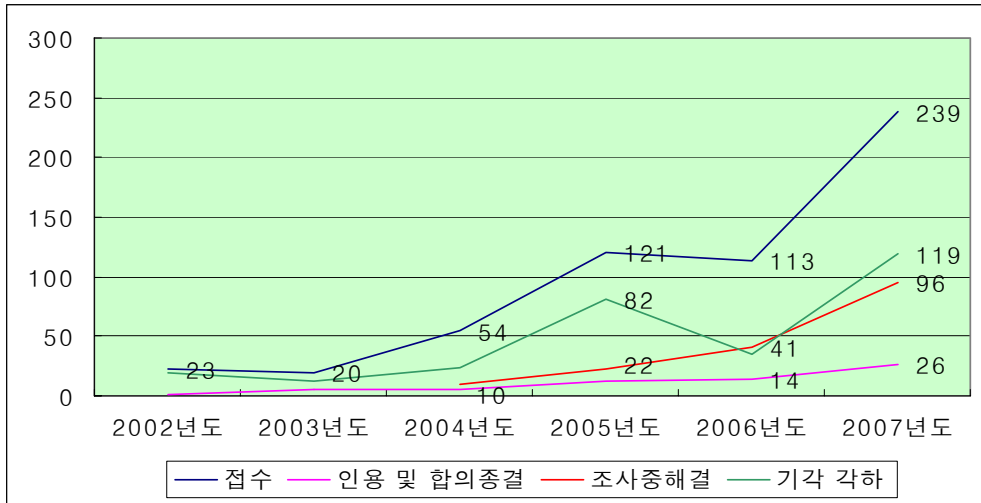
<그림 9> 진정사건 처리 유형별 분포

나. 연도별 진정사건 처리 현황

2002년~2005년까지 처리된 총 198건의 진정사건 중에서 인용, 조정, 합의종결 및 조사 중 해결 등 긍정적으로 해결된 사건은 총 59건으로 그 비율이 29.8%에 지나지 않았음. 그러나 2006년 직제개편에 따라 장애차별팀이 구성된 이후 종결 처리된 91건의 사건 중 긍정적으로 해결된 것이 55건으로 60.4%에 해당하고 2007년도에는 총 처리건수 241건 중 122건으로 50.6%를 차지하여 조사 중에 해결된 사건이 증가하였음.

<표 5> 연도별 처리유형별 진정사건처리 현황

구 분	처 리 유 형									
	합계	인용 (권고)	조정 성립	합의 종결	조사 중 해결		일 반 종 결		이송	조사 중지
					각하	기각	각하	기각		
2002~ 2005	198	19	1	5	32	2	114	24	1	
	100(%)	29.8				34		138		
2006	91	9	2	3	38	3	25	10		1
	100(%)	60.4				41		35		
2007	241	22		4	69	27	102	17		
	100(%)	50.6				96		119		
합 계	530	50	3	12	139	32	241	51	1	1
	100(%)	44.5				171		292		



<그림 10> 진정사건 처리의 유형별 분포

다. 최근 3년간 사건처리 소요기간

2005년부터 2007년까지 장애인차별 진정사건의 처리기간을 보면, 2005년도 전체 차별 진정사건의 평균처리 소요기간 113일에 비해 119일로 다소 높았고, 2006년도 역시 전체 차별사건의 평균처리 소요기간 161일에 비해 179일로 상당히 높았음. 그러나 2007년에는 전체 차별 진정사건의 평균처리기간 106일보다 더 낮은 96일로 단축되었으나 여전히 90일을 초과하고 있으며, 특히 처리기간이 6개월 또는 1년 이상 경과된 진정사건이 2005년 23건에 비해 2006년 67건, 2007년 94건으로 계속 증가하였음.

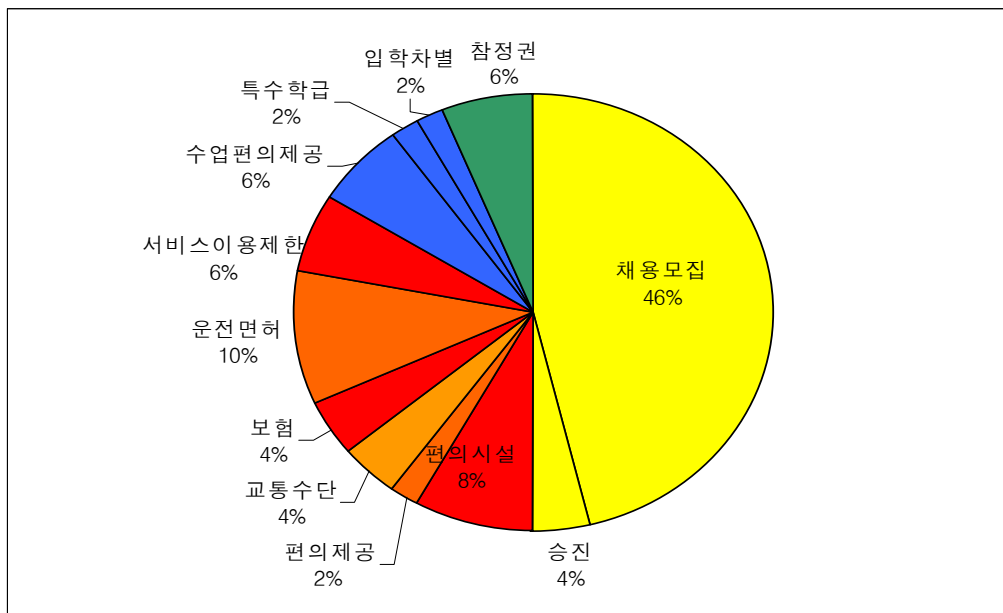
<표 6> 진정사건 처리기간의 최근 3년간 연도별 추이

구 분	2005년도			2006년도			2007년도			
	평균일	6월이상 (건)	1년이상 (건)	평균일	6월이상 (건)	1년이상 (건)	평균일	6월이상 (건)	1년이상 (건)	
합계	장애차별됨	119	21	2	179	60	7	96	86	8
	차별전체	113	219	45	161	371	68	106	352	42

4. 권고 이행 현황

가. 권고 현황

그동안 장애인차별 진정사건으로 접수되어 구제조치 및 법령·제도·정책·관행의 시정 또는 개선에 이른 사건은 총 50건임. 이를 영역별, 분야별로 분류하여 보면 그동안 가장 권고가 많았던 영역은 고용영역(25건)이며 특히 채용 및 모집과 관련된 권고가 23건으로 가장 많았음. 재화·용역 등 공급 및 이용영역(18건)으로 편의시설, 운전면허 자격취득, 서비스 이용제한, 민간보험 그리고 교통수단 및 편의제공 등 다양한 분야에서 권고가 이루어 졌음. 특히 교육시설 이용영역(5건)에서는 주로 학교수업에서의 정당한 편의제공과 통합교육을 위한 특수학급 설치 그리고 입학시 수험편의 제공이 주된 내용이었음. 한편 기타영역(5건)에서는 장애인의 참정권 행사와 관련된 권고를 한 바 있음.



<그림 11> 권고의 영역별 분포

나. 권고 이행 현황

2007. 12. 31. 현재 장애차별 진정사건의 권고 수용율은 95.7%에 달하고 있어 다른 18가지 차별사유의 권고이행율 87.5%에 비해 높은 편에 속함. 장애인차별 진정사건의 권고 수용율은 공공부문의 경우에 95.1%에 달하고 있으며 민간부문에서는 이행실적이 100%로 나타났음.

물론 전체적으로 권고한 건수가 많지 않아 통계상에서 피진정기관의 권고에 대한 일반적인 태도를 분석하기에는 어려움이 있으나, 현재까지 영역별 권고이행 현황을 살펴보면, 고용영역과 재화·용역 등 공급 및 이용영역에서의 권고에 대해서는 공사 구분을 막론하고 권고이행율이 높게 나타나고 있으나, 교육시설 이용 영역이나 참정권 분야에서는 국가기관과 교육기관의 권고이행율이 상대적으로 낮은 것으로 나타나고 있음.

<표 7> 공공 및 민간 부문의 권고이행율 비교

구 분		총계 (건수)	권 고 이 행 상 황				권고이행율 (%)
			이행	일부이행	미이행	검토중	
합계	합계	50	45	1	1	2	95.7
	공공부문	43	39	1	1	1	95.1
	민간부문	7	6			1	100
고 용	합계	25	25				100
	공공부문	24	24				100
	민간부문	1	1				100
재화 및 용역 서비스	합계	17	15			2	100
	공공부문	13	12			1	100
	민간부문	4	3			1	100
교육시설	합계	5	4	1			80.0
	공공부문	4	3	1			75.0
	민간부문	1	1				100
참정권	합계	3	2		1		66.7
	공공부문	3	2		1		66.7
	민간부문						-

※ 권고이행율 산정식 = {이행/(전체권고건수-검토중)} × 100

※ 공공부문은 중앙정부, 지방자치단체, 공기업, 국공립 및 사립 초·중·고등학교를 포함하였고, 민간부문은 주식회사 등 법인 및 단체, 사립대학교, 개인 등을 의미함.

장애차별 영역별 진정사건 권고 목록

(2001. 11. 25~2007. 12. 31)

□ 고용 영역 (25건)

연번	조치 구분	사건명 (사건번호)	조치 내용	의결일자	대상기관	이행 현황
1	권고	장애를 이유로 한 차별행위 -01진차1	장애차별 제도정책 시정 및 차별행위 금지권고 *보건소장 임용에 있어 장애인차별	2002.04.11 (전원위)	제천시장	수용
8	권고	장애를 이유로 한 고용차별 -04진차53	진정인의 근무평정과 승진과정에서 발생한 차별행위를 중지할 것과 재발방지를 위해 부산대학교 근무성정평정지침 등에 실효성 있는 장애인차별 금지조항을 마련할 것을 권고	2004.11.08 (전원위)	부산대학교 총장	수용
9	권고	공무원임용시험시 장애인 배려 -04진차17 (03진기675)	중앙인사위원회위원장에게 지체장애 또는 뇌병변장애 등으로 답안작성이 어려운 자에게 적절한 시험시간, 시험지 크기, 컴퓨터 사용 등 실질적인 응시기회가 보장될 수 있도록 공무원 공개경쟁채용시험을 보완할 것을 권고	2004.11.22 (제3소위)	중앙인사 위원회	수용
10 - 18	권고	색각이상을 이유로 한 공무원 채용제한(9건) -04진차207의 8건	색각이상자 모두를 채용에서 배제하지 말 것과 업무수행을 위해 필요한 색각능력을 측정할 수 있는 새로운 검사방법을 도입할 것을 권고	2005.06.20 (제3소위)	경찰청장, 해양경찰청장, 소방방재청장	수용
21	권고	공무원시험에 있어 장애인 차별 -06진차157	지방직 9급 시험에서 지체장애 또는 뇌병변장애인에게 적절한 시험시간, 시험지 크기, 컴퓨터사용 등에 관련한 조치를 보완할 것을 권고	2006.6. 19 (차별시정위)	경기도	수용
22	권고	소음성난청환자 고용차별 -05진차888	소음성난청을 이유로 진정인을 고용에서 배제한 것은 차별이므로 재발방지 권고	2006. 8 29 (차별시정위)	대한석탄공사	수용
32	권고	장애를 이유로 한 고용차별 -06진차719	공무원임용필기시험에서 저시력 시각장애수험생에게 OMR확대답안지를 제공할 것을 권고	2007.02.20 (차별시정위)	중앙인사 위원회	수용
33 - 34	권고	장애를 이유로 한 고용차별(2건) -06진차543의 1건	서울시지방공무원임용 필기시험에서 시각장애 수험생을 위한 적절한 시험 편의조치를 취할 것을 권고	2007.03.08 (차별시정위)	서울특별시장	수용

연번	조치 구분	사건명 (사건번호)	조치 내용	의결일자	대상기관	이행 현황
36	권고	채용시험에 있어 장애인 응시자 차별 -06진차533	채용시험에 있어 장애인 응시자에게 적절한 편의조치를 제공할 것을 권고	2007. 5. 29 (차별시정위)	한국○○ ○○○ 주식회사	수용
37 - 42	권고	장애를 이유로 한 고용차별(5건) -06진차431의 4건	피진정인에게 교사임용후보자 선정 경쟁시험에서 시각장애인 수험생에게 적절한 시험시간 연장을 권고	2007.6. 11 (차별시정위)	16개시도 교육감	수용
44	권고	자격시험장 내 시각장애인 응시자를 위한 편의시설 미비 -07진차360	자격시험에 응시하는 시각장애인에게 장애특성에 맞는 적절한 크기의 컴퓨터를 제공할 것을 권고	2007.6. 28 (차별시정위)	대한상공 회의소	수용
49	권고	채용필기시험 가산점 부여에서 장애인 차별 (07진차681)	신입사원 채용 필기시험에서 5-6급 장애인에게만 적용한 가산점 부여 제도를 장애등급간에 차별이 발생하지 않도록 개선할 것을 권고	2007. 11.13	부산교통공사	수용

□ 재화 및 용역 공급 및 이용영역 (17건)

- 공공 편의시설 이용 (4건)

연번	조치 구분	사건명 (사건번호)	조치 내용	의결일자	대상기관	이행 현황
20	권고	전철역 화장실 이용 차별 -06진차4	장한평역과 답십리역에 화장실이 있는 층으로 엘리베이터가 설치되지 않은 것은 차별임으로 이를 개선할 것을 권고	2006. 4. 10 (차별시정위)	서울도시 철도공사	수용
29	권고	장애를 이유로 한 복지관 이용차별 -06진차50	군자종합사회복지관에 장애인용 승강기를 설치할 것을 권고	2007. 1.10 (차별시정위)	안산시장	수용
30	권고	장애를 이유로 한 교통시설이용 차별 -06진차508	1. 인천지하철공사에 피해자에 대한 적절한 손해배상을 할 것과 휠체어리프트 교체, 추락방지용 안전장치 설치 등 안전대책을 마련할 것을 권고 2. 인천광역시에 휠체어리프트 추락 사고 재발방지 및 장애인의 이동권 보장을 위하여 지하철역에 엘리베이터 등 장애인 편의시설을 확대 설치할 것을 권고	2007. 1.19 (차별시정위)	인천광역시 지하철공사 인천광역시장	수용

46	권고	지하철 마들역 장애인용 화장실 용차별 -07진차215	마들역에 설치되어 있는 휠체어 리프트를 전동휠체어 및 전동스쿠터 사용 장애인도 이용할 수 있는 개량형 휠체어 리프트로 교체하고 장애인이 화장실을 안전하게 이용할 수 있도록 적절한 편의제공 등 개선대책을 마련할 것을 권고	2007. 8. 2 (차별시정위)	서울특별시청	수용
----	----	----------------------------------	--	-----------------------	--------	----

- 정당한 편의제공 (1건)

연번	조치 구분	사건명 (사건번호)	조치 내용	의결일자	대상기관	이행 현황
47	권고	점자 등으로 변형된 주주총회 자료 미제공으로 인한 시각장애인 차별 -07진차375	주주총회에서 주주들에게 회의자료를 제공함에 있어 시각장애인 주주에게도 비장애인과 동등한 정보제공이 가능하도록 점자 등 자료를 제공할 것을 권고.	2007. 8. 2 (차별시정위)	대한항공	수용

- 상업서비스 이용 차별 (3건)

연번	조치 구분	사건명 (사건번호)	조치 내용	의결일자	대상기관	이행 현황
19	권고	결혼정보회사의 회원가입 관련 장애인차별 -04진차381	결혼정보회사의 장애인 회원가입거절관련 표준약관 등 개선권고	2005.07.19 (제3소위)	(주)○○만남 대표이사, (주)○○정보 대표이사	수용
23	권고	장애를 이유로 한 음식제공 거부 -05진차941	장애인을 이유로 음식제공을 거절하는 것은 차별이므로 재발방지 권고	2006.8. 29 (차별시정위)	강남○○ 음식점소	수용
26	권고	장애를 이유로 한 공공시설이용차별 -06진차208	- 재발방지를 위한 자체교육 실시 *서울광장 이용 관련	2006.12.22 (차별시정위)	서울시청	수용

- 민간보험 가입 차별(2건)

연번	조치 구분	사건명 (사건번호)	조치 내용	의결일자	대상기관	이행 현황
43	권고	무진단 암보험 가입에 있어 장애인 차별 -06진차61	장애인 청약자가 비장애인 보다 불리하게 차별받지 않도록 건강검진대상사 선정을 개선할 것을 권고	2007.6.28 (차별시정위)	00생명보험	수용
50	권고	장애를 이유로 한 보험가입 차별 (07진차652)	진정인의 보험청약을 재심사 할 것과 향후 장애를 이유로 한 차별행위가 재발하지 않도록 보험가입 절차 및 보험심사 기준을 개선할 것	2007.12.14	000손해보험	검토중

- 교통수단 (2건)

연번	조치 구분	사건명 (사건번호)	조치 내용	의결일자	대상기관	이행 현황
31	권고	장애를 이유로 한 교통수단의 이용차별 -06진차296	무궁화호와 새마을호를 이용하는 전동휠체어 사용 장애인들의 이동권이 실효성 있게 보장될 수 있도록 적절한 이동편의시설을 설치할 것을 권고	2007.1.20 (차별시정위)	한국철도공사	수용
48	권고	정신지체인에 대한 장애인콜택시 이용차별 (06진차207)	서울특별시시설관리공단은 1급 및 2급 정신지체인이 장애인콜택시를 이용함에 있어 일률적으로 보호자 동반 탑승을 요구하는 제도를 개선할 것과 서울특별시는 장애인콜택시 제도를 시행함에 있어 합리적인 이유 없이 특정 장애인이 차별받지 않도록 관리 감독을 철저히 할 것.	2007. 9. 11	서울시시설관리공단 서울시	검토중

- 운전면허자격취득 (1건)

연번	조치구분	사건명 (사건번호)	조치내용	의결일자	대상기관	이행 현황
2-6	권고	운전면허발급시 장애인 차별(5건) -01진차45의 4건	장애인 운전면허 발급시 개인별 특성, 보조장치 사용 등에 따른 운동능력 보완가능성을 반영하도록 관계규정을 개선할 것을 권고	2003.06.30 (제3소위)	경찰청장	수용

□ 장애인 참정권 영역 (3건)

연번	조치구분	사건명 (사건번호)	조치내용	의결일자	대상기관	이행 현황
7	의견 표명	선거방송에서의 수화통역 제도 개선 의견표명 -04진차115	선거법에서 수화통역을 임의규정이 아닌 의무규정으로 개정할 것을 권고	2004.10.25 (전원위)	중앙선거관리위원회	미수용
24 - 25	권고	장애를 이유로 한 기타차별 -06진차155의 1건	-장애인의 접근이 용이하고 이용이 편리한 장소 및 시설에 투표소를 설치하고, 장애인 유권자에게 투표보조시설 및 인적서비스를 지원할 것 -모든 후보자들이 점자형 선거공보를 제작토록 하고, 반드시 점역을 해야 하는 선거공보 내용의 기준을 설정할 것 -후보자들의 모든 TV 대담·토론회 등에서 수화통역 및 자막방송을 실시할 것	2006.11. 6 (차별시정위)	중앙선거관리위원회	수용

□ 교육시설 이용 영역 (5건)

연번	조치 구분	사건명 (사건번호)	조치 내용	의결일자	대상기관	이행 현황
27	권고	장애를 이유로 한 교육시설이용 차별 -06진차409	- 출석수업시 청각장애인에게 수화통역이나 문자통역 등의 편의제공을 하지 않는 것은 청각장애인의 평등권을 침해한 것이므로 학습권(강의 내용 접근) 확보를 위한 적절한 편의조치를 제공할 것	2006.12.22 (차별시정위)	한국방송통신대학교	수용
28	권고	장애를 이유로 한 교육시설이용차별 -06진차411	- 등하교시 장애학생들의 학습권이 실효성 있게 보장될 수 있도록 통학버스 운송시스템 개선 권고	2006.12.11 (차별시정위)	경상북도교육감	수용
30	권고	장애를 이유로 한 교육시설의 이용차별 -07진차51	장애학생이 체육학부에 입학할 수 있도록 특별전형제도 도입 등 입학제도를 개선할 것을 권고	2007.01.18 (차별시정위)	인천대학교 총장	수용
35	권고	장애를 이유로 한 교육시설이용 차별 -05진차418	1. 고등학교에 특수학급을 설치하여 장애학생을 위한 통합교육 환경을 마련할 것을 권고 2. 서울특별시교육감에 통합교육 및 특수학급 설치에 대한 지도감독을 철저히 할 것을 권고.	2007. 3.28 (차별시정위)	서울시교육감 ○○고등학교 ××고등학교	일부 수용
45	권고	장애를 이유로 한 교육시설이용차별 -06진차170	노동대학원 최고지도자과정에 지원한 청각장애인에게 수화통역사 비용을 분담하는 방식으로 적절한 편의를 제공할 것을 권고.	2007. 7. 13 (차별시정위)	고려대학교 총장	수용

[장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률]
설 명 회

2008년 4월 인쇄
2008년 4월 발행

발행인 : 안 경 환

발행처 : 국가인권위원회 차별시정본부 장애차별팀
(100-842) 서울시 중구 무교동길 41
(을지로1가 16번지) 금세기 B/D 9층
전화 / 02) 2125-9841~6
FAX / 02) 2125-9848
www.humanrights.go.kr

인쇄처 : 도서출판 **한학문화**
전화 / 02) 313-7593(代)
