



발 간 등 록 번 호

11-1620000-000867-01

2021년도 장애인에 대한 정당한
편의제공 연구용역보고서

장애인에 대한 정당한 편의제공 연구 국가별 부록

목 차

제1장 EU	1
제1절 개관	3
I. 연혁	3
II. 입법체계	7
III. 주요 정책	9
제2절 접근영역별 현황	13
I. 기본 영역	13
II. 개별 분야	16
III. 시사점	20
제2장 영국	25
제1절 개관	27
I. 연혁	27
II. 입법체계	28
III. 정책 및 제도	34
제2절 접근영역별 현황	50
I. 기본 영역	50
II. 개별 분야	93
III. 시사점	105
제3장 독일	111
제1절 개관	113
I. 연혁	113
II. 입법체계	114
제2절 접근영역별 현황	128
I. 기본영역	128
II. 개별 분야	132
III. 시사점	143

제4장 프랑스	147
제1절 개관	149
I. 연혁	149
II. 입법체계	152
III. 프랑스의 장애인에 대한 접근성 보장 특징	154
제2절 접근영역별 현황	156
I. 기본 영역	156
II. 개별 분야	160
III. 시사점	165
제5장 이탈리아	167
제1절 개관	169
I. 연혁	169
II. 입법체계	169
제2절 접근영역별 현황	171
I. 기본 영역	171
II. 개별 분야	173
III. 시사점	175
제6장 스웨덴	177
제1절 개관	179
I. 연혁	179
II. 정책 및 제도	181
제2절 접근영역별 현황	184
I. 기본 영역	184
II. 개별 분야	198
III. 주요 판례	201
IV. 시사점	208
제7장 오스트리아	215
제1절 개관	217
I. 연혁	217
II. 입법체계	217

III. 오스트리아의 정당한 편의제공 의무 특징	225
제2절 접근영역별 현황	232
I. 기본영역	232
II. 개별 분야	239
III. 시사점	244
제8장 일본	247
제1절 개관	249
I. 연혁 및 개요	249
II. 입법체계	252
III. 일본의 장애인에 대한 정당한 편의제공 의무 특징	253
IV. 장애인정책위원회	260
제2절 접근영역별 현황	264
I. 기본영역	264
II. 개별 분야	277
III. 시사점	299
제9장 홍콩	303
제1절 개관	305
I. 연혁	305
II. 정당한 편의제공 의무의 구체적 내용	306
제2절 접근영역별 현황	308
I. 기본 영역	308
II. 개별 분야	312
III. 시사점	314
제10장 미국	317
제1절 개관	319
I. 연혁	319
II. 입법체계	321
III. 미국의 합리적 편의제공 의무의 특징	321
제2절 접근영역별 현황	326
I. 기본 영역	326

II. 개별 분야	358
III. 시사점	422
제11장 호주	425
제1절 개관	427
I. 연혁	427
II. 입법체계	427
III. 호주의 장애인에 대한 합리적 조정 의무 특징	429
제2절 접근영역별 현황	430
I. 기본 영역	430
II. 개별 분야	436
III. 중증 장애인에 대한 개인예산제로서 NDIS(National Disability Insurance Scheme)	449
IV. 시사점	458
제12장 캐나다	461
제1절 개관	463
I. 연혁	463
II. 입법체계	465
III. 캐나다의 장애인에 대한 정당한 편의제공 의무와 접근성 보장의 특징	468
제2절 접근영역별 현황	471
I. 개별 분야	471
II. 시사점	485

제1장

EU

제1장 EU

제1절 개관

I. 연혁

○ 유럽연합의 평등법제

- 유럽연합 차원에서 제정된 각종 평등법제는 장애인에 대한 차별금지를 함께 규율하고 있음. 연혁적으로 중요한 제도로는, 동등대우지침(Directive 2000/78/EC), 교통약자 이동권 특별지침(Directive 2001/85/EC), 시민의 이주 및 거주권 권리 지침(Directive 2004/38/EC), EU 인권협약(EMRK) 등이 있음

○ 유럽연합의 법체계

- 유럽연합(EU)은 2021년 현재 27개 국가로 구성된 국가연합체로서, 외교권 및 주권은 개별 회원국에게 있으며, 2009년 발효된 리스본조약을 근거로 현행 체제가 성립되었으며, 당사국 간 합의에 기반한 EU법에 따라 운영되고 있음
- EU의 법제는 계층적 법 구조로 되어 있어서, 헌법적 성격을 갖는 것과 그에 기초하여 제정된 법령으로 구성됨. 헌법적 성격을 갖는 것으로는 회원국 간에 체결한 공동체 설립조약 등의 성문법원과 ‘법의 일반원칙(general principles of law)’으로 이해되는 불문 법원이 존재하고, 이에 기초하여 제정되는 법령에 해당하는 것으로는 규칙(regulation) 지침(directive) 결정(decision)이 있음. 이상의 법령은 법적 구속력을 갖는 데 반해, 원칙적으로 법적 구속력을 갖지 않는 결정으로서 권고(recommendation) 및 의견(opinion)이 있으며, 또한, EU 공동체와 역외 국가 간의 조약은 규칙 지침 결정 등의 법령보다 우위로 인정하고 있음
- 이들은 최고법인 제1차 법원(法源) (primary sources of law), 이에 근거하여 EU의 입법기관이 구체화하여 발령하는 제2차 법원, 그 하위법령인 제3차 법원으로 나누어볼 수 있음. 1차 법원은 EU 질서 체계 아래에서 국내법상 헌법과 같은 기능을 수행하는 최상위 규범으로서의 성격을 갖고 있음. EU의 1차 법원

은 우리나라의 헌법이 단일법의 형태를 취하고 있는 것과 달리, 다양한 형태로 다수 존재함(예: 리스본조약, EU 기능조약, 리스본조약 프로토콜 및 부속서). 2차 법원(secondary sources of law)은 제1차 법원에 근거하여 EU의 기관이 발령하는 법적 행위를 말하는데, 리스본조약에 따라 개정된 EU 기능조약(Treaty on the Functioning of the European Union: TFEU) 제288조에서는 EU가 권한을 행사하기 위한 다양한 입법행위를 규칙과 지침 및 결정 등으로 열거하고 있음 (채형복, 2013).

- 동등대우지침(Directive 2000/78/EC), 교통약자 이동권 특별지침(Directive 2001/85/EC), 시민의 이주 및 거주권 권리 지침(Directive 2004/38/EC) 등에서 규정하고 있는 장애차별금지 또한 이러한 2차 법원으로서 EU 회원국에서 효력을 지님

○ 유럽연합의 장애인차별금지 정책 연혁

- EU가 장애인 정책에 관해 관심을 기울이게 된 결정적 계기는 1993년 유엔이 “장애인을 위한 기회 평등에 관한 표준규칙”(Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons With Disabilities)(이하 ‘표준규칙’)을 제정하면서부터로, 이때부터 EU는 유럽에서의 장애인의 권리에 대해 적극적으로 관심을 두게 되었음. 사실 1992년 2월 서명된 마스트리흐트조약(Treaty of Maastricht)에서조차 장애 문제에 대해서는 그다지 별다른 규정을 두고 있지 않았으나, 표준규칙이 채택된 이후 장애인과 장애인단체들은 EU 차원의 장애인 정책을 도입할 것을 강하게 요구하였음. 이에 1997년 서명된 암스테르담조약(Treaty of Amsterdam)은 EC 조약을 개정하면서 제13조를 신설하고, 장애를 사유로 한 차별을 금지하였음
- 오늘날 EU의 장애인 정책은 “모든 사람에게 개방되고, 또 모든 사람이 접근할 수 있는 사회”(a Society Open and Accessible to All)의 중요성을 강조하고 있음. 이를 위해서는 사회에 존재하고 있는 장애인에 대한 각종 장벽의 철폐하고자 의도하고 있음(김선화, 2021: 홍선기, 2021)
- EU의 장애인정책과 관련하여 중요한 사항 중의 하나는 유럽의회의 역할임. 유럽의회는 산하에 장애인 관련 위원회인 “유럽의회 장애인그룹”(European Parliament Disability Intergroup)과 “유럽의회 장애인 지원그룹”

(European Parliament Disability Support Group)을 두고, 장애에 관한 현안 사안들에 대해 검토하였음. 특히 후자는 EU의 대내외 장애인정책에 대한 감시자(watchdog)로서 활동하고 있음

- 이 외에도 EU 장애인정책에서 주요한 활동을 한 기관으로 유럽옴부즈맨 (European Ombudsman)과 유럽장애인포럼(European Disability Forum)19)을 들 수 있으며, 다양한 시민단체들도 EU에서 장애인정책을 의제 화하고 주류화하는데 적지 않은 기여를 하였음
- 2002년 스페인 마드리드에서 열린 ‘유럽장애인의회’(Congrès européen sur les personnes handicapées)는 “보다 적극적인 비차별 조치는 사회통합을 이끈다”(Non Discrimination Plus Positive Action Results in Social Inclusion)는 선언, 즉 “2002 마드리드선언”(the Madrid Declaration 2002)을 했음. 이 선언을 통해 EU와 회원국들, 그리고 유럽장애인포럼은 장애인의 사회통합을 유럽 차원의 주요 의제로 채택함과 동시에, 주요 정책 분야로 부각했음. 그리하여 마드리드 선언은 비차별을 이행하기 위한 법적 조치, 장애인에 대한 가치와 태도에 대한 문화적 도전, 장애인의 독립적 주거권 향상을 위한 서비스의 개선, 사회적 통합에 있어 고용이 중요성 및 그 변화의 과정에서 장애인의 핵심적 역할 등에 대한 기준과 원칙을 제시하였음
- EU 장애인 정책에 있어 2003년은 중요한 의미가 있음. EU는 2003년을 ‘유럽장애인의 해’(European Year of Disabled People)로 정하고, ‘EU 장애 행동계획 2003-2010’(EU Disability Action Plan: DAP) 2003-2010)을 수립했음. 유럽위원회를 중심으로 EU 당국은 유럽 차원의 다양한 장애인 정책을 개발했으며, DAP 2003-2010을 실시함으로써 장애인들의 고용과 사회적 통합 및 접근성 분야에서 상당한 성과를 거두었음
- 이후 EU는 DAP 2003-2010에서 해결되지 못한 문제점과 그 운영 경험을 바탕으로 추가로 향후 10년간 적용될 새로운 장애인 전략인 ‘유럽 장애 행동전략 2010-2020’을 채택하였음. 즉, 유럽위원회는 2010년 11월 15일 ‘유럽 장애 행동전략 2010-2020: 장벽 없는 유럽을 위한 새로운 합의’(European Disability Strategy(EDS) 2010-2020: A Renewed Commitment to a Barrier-Free Europe)를 채택하게 되었음
- 장애 시민 정책에 있어서 ‘유럽 장애 전략(European Disability Strategy)’은

배리어프리가 적용된 유럽 사회와 장애인의 역량 강화를 촉진함으로써 장애인이 그들의 권리를 누리고 온전한 사회경제적인 참여를 할 수 있게 하는 것을 그 목적으로 함. 이와 같은 주류화 접근은 유럽의회의 승인을 받았으며, 공공기관이 자신들이 제공하는 서비스가 접근할 수 있도록 하기 위한 전략을 시작하고 조율할 책임을 수행할 것을 요구함. 이 전략은 유럽연합 단계에서 협약을 이행하기 위한 목표와 행동을 제시하고 있는데, 주요 영역은 접근성, 공적 생활에의 참여, 평등, 고용, 교육과 훈련, 사회안전망, 건강, 국제적 활동임

- 이 가운데 접근성은 장애인의 사회 및 경제 참여를 위한 전제조건이며, 전략의 핵심임. 이 전략은 공적 서비스와 보조 기기를 포함한, 재화와 서비스에 대한 장애인의 접근성을 보장을 그 목표로 함. 이 목표는 건축 환경, 교통, 정보통신과 같은 주요 영역에서 장애인이 마주하게 되는 장애들을 예방, 확인하고 제거하는 것을 통해 달성할 수 있음(채형복, 2013; 김선화, 2021)

- 2010년부터의 유럽 장애 전략의 주요 성과(일부)는 아래와 같음

- ① 유럽연합 위원회가 「유럽 접근성법」 채택 (2019년)
- ② 공공기관의 웹 사이트와 모바일 애플리케이션의 접근성에 관한 지침을 채택함 (2016년)
- ③ 장애인의 접근성과 장애인에 대한 지원을 강화하기 위하여 철도, 해양, 도로, 교통과 관련된 법률을 개정함
- ④ 첫 번째 유럽 정보통신기술 접근성 표준을 채택함 (2014년)
- ⑤ 표준화에서 접근성을 주류화할 뿐만 아니라 건축 환경에 대한 접근성 표준, 모두를 위한 디자인(Design for All)에 따른 새로운 접근성 표준을 개발하기 위한 지속적인 작업을 함
- ⑥ 탑승과 사전 공지 등 항공편을 이용하는 장애인의 권리에 관한 규정의 일률적인 적용을 위한 지침을 발행함 (2012년)
- ⑦ 장애인에 대한 지원과 관련된 서비스 제공을 포함하여 기차 탑승객의 권리와 의무에 관한 규정에 대한 지침을 채택함 (2015년)
- ⑧ 장애인을 위한 접근성을 개선하기 위한 시내 교통수단에 관한 연구에 착수함
- ⑨ 유럽 시설 투자 기금의 지원을 받는 접근성 의무 요건을 소개함 (2013년)
- ⑩ 웹 접근성에 관한 연구 등 장애인을 지원하는 정보통신기술에 관한 연구와 개발에 대한 재정을 지원함

II. 입법체계

1. 동등대우지침(Directive 2000/78/EC)

- EU에서의 장애인에 대한 차별금지지는 동등대우지침을 통해 구체적으로 규정되고 있음. 2000년 11월 27일자 이사회 동등대우지침(2000/78/EC)은 고용과 직업활동에 있어서 국적 이외에 종교 또는 신념, 장애, 나이 또는 성적성향의 사유에 따른 차별금지에 대해 규정하면서, EU 회원국들의 차별금지법제의 형성에 영향을 미쳐 왔음
 - 이 지침 제1조에 의하면 “고용 및 직업 활동에 있어 종교 또는 신념, 장애, 나이 또는 성적성향의 사유에 따른 차별을 철폐하기 위한 하나의 일반 기준(a general framework)을 제정하고 동시에 동등 대우 원칙(the principle of equal treatment)이 회원국 내에서 효과를 발생케 할 목적임을 분명하게 밝히고 있음. 즉 이 지침은 차별을 철폐하기 위한 기본원칙과 동등 대우 원칙의 이행을 확보하기 위한 목적으로 마련되었음
 - 이를 위해 제2조에서는 “동등 대우의 원칙은 어떠한 직접적 또는 간접적 차별도 없어야 한다는 것을 의미한다고 규정하고 있음
 - 제3조제1항에서는 적용 범위와 관련하여 공적 영역뿐만 아니라 사적 영역의 모든 사람에게 적용된다고 규정하고 있음. 특히 “고용 또는 직업 활동을 위한 접근 조건, 직업 훈련의 모든 유형 및 단계에 대한 접근, 해고 및 급여를 포함한 고용 및 작업조건 및 노동 관련 조직에의 가입에 있어 직간접적인 어떤 차별도 받아서는 안 된다고 강조하고 있음
 - 유럽고용평등지침 제5조에서는 고용주가 부담하는 합리적 편의제공 의무를 규정하고 있음. 이는 장애인이 직장 생활에 있어서 동등한 참여가 가능하도록 하는 적절하고 구체적으로 필요한 조치로 이해되어야 하는데, 고용주가 부담하는 의무가 불비례적이라면 이 의무는 면제되나, 유럽재판소(EuGH)는 해당 고용주의 재정적 자원과 전체 자산, 그리고 공적 자원 및 기타 재정지원 가능성까지 고려되어야 한다는 점을 고려하여 만일 EU 회원국이 해당 고용주에게 발생하는 비용을 충분히 보상하게 된다면 불비례적인 것이 아니라로 보고 있음
 - 더 나아가 EU 인권협약(EMRK)에서는, 유엔 장애인권리협약상의 정당한 편의

제공과 관련하여, 장애인과 비장애인 사이에 사실상의 불평등이 철폐될 수 있더라도 국가적인 공정한 편의제공이 거부된다면, 장애를 이유로 한 차별이 있다고 보고 있다는 점에서, 장애인의 완전한 사회참여를 위한 정책에 있어서 공적 편의 제공의 중요성을 강조하고 있다는 점을 시사점으로 도출할 수 있음

2. 교통약자 이동권 특별지침(Directive 2001/85/EC)

○ 유럽연합(EU)은 장애인의 이동수단과 관련한 특별 유럽의회 및 이사회 지침(2001/85/EC)을 마련하여 대중교통 등이 장애인을 포함한 교통약자에게 접근성을 보장하고 있음

- 여기에서 구체적인 기준을 상세하게 제시했음. 이 지침에 따르면 휠체어의 안전성을 보장하기 위하여 i) 안전장치의 안전성 보장을 위한 검사 기준을 구체적으로 제시하고 있으며(3.8.1.1. 조), ii) 차량의 종류별로 안전장치가 충족하여야 할 요건을 달리 정하면서(3.8.1.2.1. 조24) 및 하부규정포함), iii) 휠체어 탑승자용 안전띠 등이 갖추어야 할 요건과 관련한 검사 기준 등도 매우 상세하게 규정(3.8.2.8. 조26) 및 하부규정 포함) 하고 있음

- 한편 그로부터 10년이 지난 2011년 유럽연합(EU)은 버스 고속버스(Coach) 이용자 권리규칙(Regulation No. 181/2011)을 마련하여 “대중교통 운영자, 여행사 등은 장애인 등 교통약자들이 교통수단을 이용하는 것을 거절하거나 추가 비용을 부담하게 해서는 아니 된다고 규정하고 있음(제9조)

3. 시민의 이주 및 거주권 권리 지침(Directive 2004/38/EC)

○ 지침 2004/38/EC는 유럽을 자유롭게 이동하는 시민의 권리와 그 가족의 자유로운 이동 및 거주할 권리에 관한 것임. 이 지침은 이러한 권리를 쉽게 실행하기 위해 행정절차를 간소화시켰고, 가족의 지위에 대해 더욱 우호적으로 정의하고 있음. 이 지침에서는 입국 거부와 거주권 소멸에 대한 범위를 축소했고 영주권을 새로운 권리로 도입했음

- 이 지침 제1조에 의하면 “유럽 연합시민과 그 가족(Union citizens and their family members)의 자유 이동을 보장하기 위한 그것이라고 규정하고 있고, 제2조에 의하면 “(유럽)연합시민이 될 수 있는 자격 기준은 적어도 어느 회원

국의 국적을 가져야 한다고 규정했음. 이와 관련하여 전문 Preamble에서는 “장애 혹은 비장애 여부를 떠나 어느 회원국의 국적을 가진 모든 사람은 연합 시민이다. 회원국들은 이 지침에 따라 장애 등을 사유로 한 차별 없이 이 지침이 실시되도록 해야 한다”고 규정하고 있음

Ⅲ. 주요 정책

- 유럽 장애 행동전략 2010-2020은 9개 주요 의제를 설정하고 분야별 이행계획을 수립하였음

1. 접근성: 장애인을 위한 상품 및 공공서비스와 보조 장치를 포함한 서비스 접근성

- ‘접근성’(accessibility)이란 “장애인이 비장애인과 동등한 조건으로 물리적 환경, 이동수단, 정보통신기술과 체계(information and communications technologies and systems: ICT) 및 기타 시설과 서비스에 접근하는 것”을 의미하는바, 장애인들이 이 모든 영역에 접근하는데 여전히 주요한 장벽이 남아 있음. 예를 들어, EU 27개 회원국 평균 5%의 공적 웹 사이트만이 전적으로 웹 접근성 표준(web accessibility standards)에 부합하고, 나머지는 부분적으로 접근할 수 있을 뿐임. 그리고 많은 방송 매체들도 여전히 소수의 프로그램에서만 자막을 제공하고 있음

2. 참여: 장애인의 사회 참여의 완전한 보장

- 장애인들은 EU 시민으로서 누리는 권리인 ‘연합시민권’(Union citizenship rights)을 포함한 기본권을 완전하게 행사하는 데 있어 여전히 다양한 장벽이 존재하고, 또한 비장애인과 동등한 조건 아래 사회에 참여하는 데 많은 제한이 있음. 장애인들이 누리는 기본권 속에는 자유롭게 이동할 권리(자유 이동권), 자기 삶의 방식을 선택하고 결정할 권리 및 문화, 레크리에이션 및 스포츠 활동에 완전하게 접근할 수 있는 권리 등이 포함됨

3. 평등: 장애를 사유로 한 차별의 철폐

- 50% 이상의 유럽 시민들은 장애와 나이를 이유로 한 차별이 유럽 역내에서 광범위하게 행해지고 있다고 생각함. EU 기본권헌장 제1조, 제21조 및 제26조, TFEU 제10조 및 제19조에 규정된 요청에 따라 유럽위원회는 두 가지 접근방법을 통해 장애인과 비장애인 간 동등한 대우를 증진하고자 함. 하나는, EU입법 내지 규범화를 통해, 다른 하나는, EU정책 시행을 통해 장애인의 동등대우를 저해하는 차별을 철폐하고 있음. 또한, 유럽위원회는 장애인에게 가해지는 다양한 차별적인 관행과 사유, 이를테면, 국적, 나이, 인종 또는 민족, 성(性), 종교 또는 신념, 또는 성적성향 등에 따른 차별의 복합적인 영향에 대해서도 주의를 기울이고 있음

4. 고용: 열린 고용시장에서 장애인의 권리 보장

- 양질의 직업은 장애인에게 경제적 독립과 개인적 성취감 고취뿐 아니라 빈곤에 대한 최상의 보호를 제공하는 것임. 그러나 EU의 경우, 장애인의 고용비율은 여전히 약 50%에 머물고 있을 뿐임. EU의 성장 목표를 달성하기 위해서는 장애인에게 열린 고용시장(open labour market)에서 유급의 고용을 제공할 필요가 있음. 유럽위원회는 ‘유럽2020전략’(Europe 2020 Strategy))과 그 어젠다를 통해 회원국에게 정치적 지침을 시달하고, 관련 정보의 교환 및 기타 지원책을 제공함으로써 장애인의 고용을 증대하고자 함

5. 교육·훈련: 장애인 학생과 연수생을 위한 무상교육 및 평생교육의 제공

- 유럽국가의 16-19세 나이의 청소년 가운데 교육을 받고 있지 않은 장애청소년의 비율을 살펴보면, 중증 장애인의 37%, 경증 장애인의 25%가 교육의 혜택을 받고 있지 못하고 있음. 이는 같은 연령대의 비장애청소년의 17%에 비교해보아도 상당히 높은 수치임. 이 비율을 통해 알 수 있는 바와 같이, 장애청소년들은 통상적인 교육 활동에 참가하는 것에 많은 어려움을 겪고 있고, 또 더러는 아예 배제되고 있음. 장애인, 특히 장애청소년들은 일반교육체계 속에 적절한 방법으로 통합되어 교육을 받아야 함. 또한 장애청소년에게는 개인적인 지원이 제공되어야 함. 이를 위하여 유럽위원회는 회원국들로 하여금 장애청소년을 위한 최상의 교육과 훈련

을 제공할 수 있도록 “행동하는 청소년 계획”(Youth on the Move initiative)를 수립하여 통합적이고 질 높은 교육·훈련 정책 개발을 지원하고 있음

6. 사회보장: 장애인을 위한 삶의 질적 조건 향상

- 일반교육 및 노동시장에서의 낮은 참가율은 비장애인과 비교하여 장애인들을 사회적 차별과 배제, 그리고 고립과 같은 불평등과 빈곤으로 이끄는 주된 원인임. 이 문제를 해소하기 위해서는 장애인들을 위한 사회보장제도, 이를테면, 빈곤감소프로그램, 장애인관련 지원, 공공주택 및 은퇴프로그램과 같은 다양한 제도가 마련되어 시행되어야 함. 이를 위하여 유럽위원회는 “ET 2020”의 일환으로 “유럽빈곤퇴치 플랫폼 및 사회적 배제”(European Platform against Poverty and Social Exclusion)³⁰)를 통하여 이 문제들에 대한 대책을 마련하고 있음

7. 보건의료: 장애인을 위한 동등한 보건의료서비스 이용 및 접근 보장

- 일반적으로 장애인은 의료보건서비스에 접근하는 데 제한을 받고 있음. 하지만 장애인도 예방적 질병치료, 그들을 위한 특수한 질적 수준 있는 의료적 처치 및 재활을 포함한 의료보건서비스에 비장애인과 동등한 접근을 할 수 있어야 함. 회원국은 이러한 접근이 가능하도록 보건의료서비스를 제공하기 위한 조직과 제도를 정비해야 할 의무가 있음. 또한, 유럽위원회는 장애인이 보건의료 및 재활서비스에 동등하게 접근할 수 있는 유럽 차원의 정책을 마련해야 함

8. 대외행동: EU 대외행동에 있어 장애인권리의 향상

- EU와 회원국은 대외행동, 이를테면, EU의 확대, 인접국 및 개발도상국을 위한 원조계획 등에 있어 장애인의 권리를 증진하는 내용을 포함해야 함. 유럽위원회는 EU의 대외행동에 있어 인권 의제로 장애인 차별의 철폐와 같은 적절한 정책을 마련하고 감독함. 이를테면, UNCRPD 및 인도적 지원 분야에 접근성을 포함한 장애인의 요구를 고취시키고, EU 대표부에 장애 의제와 관련된 단체와의 네트워크를 조성하며, EU에 가입하고자 하는 후보국 및 잠재적 후보국에서 장애인의 권리 향상을 위한 진전이 있었는지, 또한 가입 전에 그 국가들에 대해 행해

지는 EU의 재정지원이 장애인 관련 국내 상황을 개선하는데 이바지했는지 등이 이에 해당함(홍선기, 2021; 김종서, 2021)

- 유럽연합 집행위원회는 2021년 3월 장애인의 권리를 보호하기 위한 조치로 2021-2030 '유럽 장애 전략'을 발표하였는데, 이런 유럽 장애인 전략은 유럽연합의 향후 10년 동안 장애인의 권리를 보호하기 위해 어떠한 노력을 할 것인지를 다루고 있음
 - 이전의 유럽 장애인 전략 2010-2020 및 디지털 단일 시장 전략에는 접근성 표준화를 촉진하는 조치가 포함되어 있었는데, 특정 접근성 표준의 개발은 유럽위원회 표준화 계획과 연간 롤링 ICT 표준화 계획에 포함되어 있는 것으로 볼 수 있음. 유엔 장애인권리협약 제9조에서 구축환경, 정보통신, 특히 ICT에 관한 접근성, 소통 등을 근거로 함. 장애인은 다른 사람들과 마찬가지로 삶의 모든 영역에 참여할 권리가 있으며, 지난 수십 년 동안 의료, 교육, 고용, 레크리에이션 활동 및 정치 생활에 대한 참여에 대한 접근이 진전을 이루었지만 많은 장애물이 남아 있다는 점을 고려할 때 이 전략은 EU와 유엔 회원국 차원에서 장애인 권리 협약의 이행을 지원하는 것으로 볼 수 있음¹⁾

1) <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1535&langId=en>

제2절 접근영역별 현황

I. 기본 영역

□ 유럽접근성법

- 유럽연합(EU) 위원회와 의회가 주도해 장애인을 위한 ‘유럽접근성법 (European Accessibility Act)’에 대한 논의를 활발히 진행하여 2019년 4월 17일 유럽의회에서 유럽접근성법을 제정하였음
 - 이 법은 지난 2016년 유럽연합의 웹접근성 지침을 보완하기 위해 만들어졌으며, 유엔 장애인권리협약에 근거하여 유럽연합 회원국 내의 시민, 특히 장애인의 접근 가능한 재화와 서비스를 보장하기 위해 제정되었음
 - 유럽접근성법은 장애인의 접근성이 요구되는 제품 및 서비스의 가격경쟁력 향상과 소비정보의 의무적 제공을 규정하고 있음. 즉, 여기에는 적용대상인 무인발권기, ATM 및 결제수단, 컴퓨터 및 관련 운영시스템, 스마트폰, TV, 소매금융서비스, 전자책(e-book), 전자상거래, 항공기 및 대중교통 서비스 등을 구매하거나 이용할 때 장애인의 접근성을 보장하는 것임. 이러한 유럽접근성법은 회원국의 상이한 규칙에 따라 만들어진 장벽을 제거함으로써 접근 가능한 제품과 서비스의 기능을 향상하는 것을 목적으로 하고 있음
 - 이 법은 항공, 버스, 철도, 수상 여객 서비스에 있어서 장애인이 여행하는 데 필요한 웹 사이트, 모바일 기반 서비스, 터치스크린, 전자 단말기기를 통한 실시간 여행 정보를 포함한 교통 서비스 정보에 적용됨
 - 이러한 정보에는 서비스 제공자의 여객 운송 상품과 서비스, 사전 및 여행 당일 필요한 정보, 취소 및 지연 정보뿐만 아니라 여행 상품 가격 및 할인 정보가 포함될 수 있음
 - 만약 장애인이 사용할 무인발권기가 있다면 제조부터 유통까지 발생하는 비용을 최대한 절감시켜야 하며, 기업은 기계 사용에 대한 장애인용 정보를 모두 제공해야 함. 현재는 이 같은 법안이 제대로 마련돼 있지 않아 기업의 자발적 참여만이 요구되고 있음. 현재 EU 회원국 내 등록된 장애인은 2020년 장애인 수

가 1억2천만 명으로 증가하여 이들의 제품 및 서비스의 이용 수요가 더욱 증가할 것으로 전망됨

- 이 법은 제32조19)에 저촉됨이 없이 항공, 버스, 철도, 수상 여객 서비스의 (i) 웹 사이트, (ii) 모바일 애플리케이션 등 모바일 기반 서비스, (iii) 전자 티켓과 전자 티켓 서비스, (iv) 실시간 교통 정보 등 교통 서비스 정보(터치스크린의 경우 유럽연합 지역 내에만 적용)에 대하여 2025년 6월 28일부터 적용되며, (v) 유럽연합 내 도시 및 지역 교통 서비스의 자동서비스 단말기기(여객 운송 서비스의 목적으로 차량, 여객기, 여객선, 철도 차량 내 설치된 기기의 경우에는 유럽연합 지역 외에서도 적용)에 대해서는 이 법 시행일로부터 적용됨(제2조 제2항 (c))
- 이 법에 따라 회원국은 사업자가 [부록 I]의 접근성 요건을 준수하는 상품과 서비스를 제공하도록 하여야 함. 도시 및 지역 교통 서비스를 제외한 모든 서비스는 제시된 접근성 요건을 따라야 함
- 이러한 접근성 요건을 따라야 하는 대상에서 영세 서비스 사업자는 제외되나, 회원국은 이 법에 따른 국가적 조치를 적용할 수 있도록 영세 서비스 사업자에게 가이드라인과 관련 방안을 제공해야 함. 회원국은 이해 관계자들과의 협의를 통해 위 방안을 마련해야 함(제4조 제5항, 제6항)
- 이 법 제13조는 서비스 제공자의 의무를 규정하고 있는데, 서비스 제공자는 접근성 요건에 따른 서비스를 개발하고 제공해야 함(동조 제1항)
- 서비스 제공자는 이 법 제32조와 저촉됨이 없이, 적용 가능한 접근성 요건에 따라 서비스가 제공되도록 절차가 수립되어 있는지 확인해야 함. 서비스 제공 특성의 변화, 접근성 요건의 변화, 조화 표준 또는 접근성 요건을 충족한다고 선언하는 참조 자료의 기술 사양 내의 변화는 서비스 제공자에 의해 적절하게 고려되어야 함(동조 제3항). 이러한 사항을 충족하지 못할 시, 서비스 제공자는 서비스가 적용 가능한 접근성 요건을 따르도록 하는 데 필수적인 시정 조처하여야 함. 나아가, 서비스가 적용 가능한 서비스 요구사항을 따르지 않는 경우, 서비스 제공자는 그 서비스가 제공되는 회원국의 소관 부처에 특히 불이행과 취한 시정 조치와 관련한 영향과 세부 사항을 즉시 알려야 함(동조 제4항)
- 서비스 제공자는 나아가 관계 부처로부터의 타당한 요구에 대하여 서비스가 적

용 가능한 접근성 요건을 준수하였는지를 설명하는 데 필요한 모든 정보를 제공하여야 함. 서비스 제공자는 관계 부처의 요구가 있으면 서비스가 위 요건을 준수하도록 하는 조치를 이행하면서 관계 부처와 협력하여야 함

□ ‘읽기쉬운문서’ (Easy-to-read) 정책

○ UN 장애인권리협약에 비준한 유럽국가들은 발달장애인의 정보접근권 보장을 위한 도구 중 하나로 ‘읽기쉬운문서’ (Easy-to-read) 정책을 실시하고 있음

- ‘읽기 쉬운 자료’란, 글을 읽고 이해하는 것이 어려운 독자들이 보다 쉽게 정보를 얻을 수 있도록 이해하기 쉽게 만든 자료를 말함. 이러한 ‘읽기 쉬운 자료’는 장애와 상관없이 모든 사람들이 공평하게 문서 정보에 접근할 수 있도록 보장하기 위한 것임. 현재 영국, 스웨덴, 덴마크 등의 유럽 국가들은 읽기 어려움이 있는 사람들을 위하여 ‘읽기 쉬운 자료’를 대체도서로 활발하게 개발하는 등 여러 가지 특화된 서비스를 제공하고 있음

- 영국은 ‘장애인차별금지법’과 ‘고용평등법’의 규정에 발달장애인의 요구와 의사소통 특성, 문해력등을 감안 읽기쉬운버전의 문서를 제공하며, 장애인권리장전(Disability Rights Commission)의 읽기쉬운문서지침을 발간함. 영국 정부는 장애인권리장전(Disability Rights Commission)의 읽기 쉬운 문서 지침(How to use easy words and picture·Easy Read Guide)을 발간했을 뿐만 아니라 2011년 영국 보건부와 민간기관인 Mencap(영국 학습장애 인옹호협회)은 발달장애인을 위한 문서작성 지침(Guidance for people who commission or produce Easy Read information, Mencap’s guidelines for accessible writing)을 개발하여 보건부와 법무부가 공동으로 안내책자를 개발하고 사법행정체계 관련 기관의 종사자들이 활용할 수 있게 했다(국립장애인도서관, 2013; 서선진 외, 2014). 그밖에도 영국 민간기구 지적장애인복지협회는 의사소통 전문가 양성과정을 개설하고 교육을 실시하고 있음

- 덴마크는 국립도서관 소속 도서관인 ‘노타(Nota)’를 중심으로 독서 장애인을 위한 읽기자료, 비디오, 소식지 등을 온라인, 오프라인으로 제공함. 또한, 덴마크 문화국(The Danish Agency for Culture)은 독서 장애인 지원을 위한 다양한 프로젝트 사업을 지원하는데, 대표적인 사례로 ‘letbib.dk’은 외국 공공

도서관의 독서 장애인 이용자 서비스 우수사례를 수집하고 덴마크 공공도서관에 적용될 수 있도록 하는 프로젝트 사업임

- 스웨덴의 경우 대부분의 공공도서관에 사과 기호가 부착된 '사과 책장'에 특수 아동을 위한 서적을 보관하고 있으며 이용할 수 있는 오디오북, 비디오 등의 정보를 교사와 부모에게 제공함. 뿐만 아니라 대다수의 공공도서관은 학교와 협력함. 2012년 8월 IFLA 독서장애인 위성회의에서 '독서 장애가 있는 어린이/청소년을 위한 공공도서관과 교사들 간의 협력(Collaboration between a public library and pedagogues regarding children and teens with print disabilities)'을 발표했으며 이를 기반으로 하는 학습센터도 운영하고 있음

II. 개별 분야

1. 문화·관광

□ 접근 가능한 관광

○ 유럽의 접근 가능한 관광 정책의 목표

- 유럽의 접근 가능한 관광에 관한 정책은 권리와 접근이라는 두 가지 목표에 초점을 맞추고 있음. '권리'로서의 접근 가능한 관광은 시민, 특히 장애인과 노인의 관광 향유권에 대한 권리를 보호하는 것을 의미하고, '접근'으로서의 관광은 관광 분야에서의 접근성 기준의 향상과 표준적인 접근성 수준을 보장하는 것을 의미함
- 시설과 서비스를 제공의 측면에서 접근성은 관광 분야에서 더 큰 노력이 필요함 접근 가능한 관광을 위한 유럽 네트워크(European Network for Accessible Tourism, ENAT)의 접근성 정책의 목표는 관광지와 개별 관광사업에서 정보 및 교통수단 제공을 통해 장애인 등에게 필요한 접근성을 충족하도록 지원하는 것임. 접근 가능한 관광 정책은 장애인 시민이 여행과 관광을 향유할 권리를 강화할 뿐만 아니라 관광사업자가 효과적이고 효율적이며 지속 가능한 방법으로 접근 가능한 서비스와 시설을 제공할 수 있는 능력을 강화하

계 함(한국관광정책, 2007; 최수남 2014).

○ 접근 가능한 관광 정책의 조율

- 유럽의 관광 정책에서 접근 가능한 관광과 관광 분야는 공식적으로 정의된 적이 없으며, 유럽연합 회원국의 관광 정책 또한 유럽연합 차원이 아니라 27개 회원국별로 추진됐음. 그 결과 국가마다 서로 다른 법률과 국제표준화기구 (ISO) 기준 등 국제적으로 인정된 표준을 고려한, 공중이 이용할 수 있는 건물의 모든 설계의 승인을 규제하는 의무적인 배리어프리 접근 기술 표준의 유무, 수화통역사의 수, 공공을 위한 웹 사이트 등 모든 정보통신기술 관련 서비스의 승인을 규제하는 정책발전과 조율이 요구되고 있음

○ 유럽의 접근 가능한 관광 정책

- 1990년 이후 유럽의 접근 가능한 관광 정책은 여러 방법으로 추진됐으며 요약하면 다음과 같음
 - ① 유럽연합 협약의 제약으로 인해, 유럽연합 정책 입안자들은 유럽 전역에 걸친 관광 관련 법률을 제정할 수 없었으며, 그 결과 접근 가능한 관광을 지원 하는 법률의 실효성을 감소시킴
 - ② 접근 가능한 관광의 발전에 대한 정책 분석과 모델 제시는 부분적으로만 이루어졌는데, 이는 적절한 시장 전략이 부족하고 유럽연합 차원의 분석이 모자랐기 때문이었음
 - ③ 회원국이나 지역에서의 좋은 사례는 관광사업자가 참고할 수 있는 사례로 활용되었으나 적용 가능한 관광 영역에서의 부분적인 관점만을 제공해 왔음. 정책 개발과 개선 증진의 정보제공 방법으로서의 좋은 사례를 활용하는 체계적인 접근이 없었음
 - ④ 유럽연합 전역에 걸친 접근 가능한 관광에 대한 자문은 이해 관계자의 장기적인 결속을 촉진할 수 있는 전반적인 틀과 인센티브가 부족했음

○ 접근 가능한 관광에 대한 향후 정책 요구와 목표

- ENAT의 연구에 따르면, 39개의 접근 가능한 관광의 정책 요구와 목표가 나타났다. 위 정책 목표는 경제 개발, 관광 개발, 지역 개발, 환경, 도시 개발, 공간 계획과 디자인, 공공 조달, 인권과 사회개발, 상품과 서비스, 소비자 보호, 고

용, 건강, 교육, 훈련과 연구, 의사소통과 의사소통기술(ICT), 문화와 교통을 다루고 있음. 모두를 위한 접근 가능한 관광의 목표에 도달하기 위해서는 장애의 주류화가 필수적이며, '분야 책임'의 달성이 장애 주류화의 핵심으로 널리 받아들여졌음

- '분야 책임'은 공공기관의 각 '분야'가 장애인에게 제공하는 정책, 장애인 관광 활동 보장을 위한 정당한 편의 제공 연구를 공식화하고 이행해야 한다는 것을 의미하며, 이는 서비스가 모든 이용자와 모든 유형의 장애인에게 적절한 방식으로 개발되고 전달되는 것이 수반되어야 함을 말함. 더 나아가 분야 책임이 실천된다면, 장애인에 대한 접근 장벽을 제거하기 위한 시설이나 서비스의 제공에서 추가 비용은 장애인 이용자에게만 부과되는 것이 아니라 전체 이용자가 부담해야 한다는 원칙이 수립됨

2. 노동

□ 덴마크의 노동관계법에 의한 해고 사건

- 2007년 3월에 유럽연합은 UN 장애인의 권리에 관한 협약에 서명하고 2010년 12월에 비준하여, 2011년 1월부터 효력을 발생시켰음. 유럽연합의 장애인 권리협약 발효 이후 유럽법원(ECJ)은 2013년 4월 11일 HK Danmark(Ring and Skouboe Werge 사건을 판결하였음
- 이 사건에서 덴마크의 노동관계법(Forskelsbehandlingslov)에 의하면 노동자가 12개월에 걸쳐 총 120일의 유급 상병휴가로 결근한 경우에 축소된 해고 고지 기간을 거친 해고가 허용되었음. 당사자인 덴마크인 Ring은 치료가 불가능한 허리통증으로 여러 번 상병휴가를 사용한 후 해고되었고, Skouboe Werge는 교통사고로 인한 부상 이후 시간제와 전일제 상병휴가를 사용하고 난 이후 해고되었음. 노동조합 HK Danmark가 두 원고를 대리하여 동등대우 지침(2000/78/EC)을 반영한 덴마크 차별금지법(Law No.1417)에 근거한 소송을 제기하였음
- 동등대우지침(2000/78/EC) 제5조의 요구에 따라 덴마크 차별금지법 제2a조는 지침을 반영하며 "사용자는 특별히 필요한 경우에, 장애를 가진 사람이 고용에 접근, 참여, 진입 또는 훈련을 수행하는 것을 가능하게 하기 위해 적절한

조치를 취해야 함. 하지만 이는 만약 그러한 조치가 사용자에게 불비례적 부담을 부과한다면 적용되지 않는다. 그러한 부담이 공공 조치에 의해 충분히 해결된다면 불비례적인 것으로 간주되어서는 안된다.” 라고 규정하고 있었음

- 노동조합 HK Danmark는 덴마크 차별금지법이 장애를 가진 사람에게 정당한 편의제공을 해야 할 의무를 사용자에게 부과하고 있기 때문에 사용자는 장애를 가진 두 명의 원고에게 근로시간 단축을 제공해야 한다고 주장하였음. 또한, 두 노동자의 결근이 장애로 인한 것이기 때문에 축소된 해고 고지 기간 이후의 해고를 규정한 덴마크의 노동관계법(Forskelsbehandlingslov)을 적용할 수 없다고 주장했음
- 이에 대해 사용자는 “그들에게 영향을 미치는 유일한 불능 상태(incapacity)는 그들이 전일제 근로를 할 수 없다는 것이기 때문에 동등대우지침(2000/78/EC)의 의미 내에서 장애인이 아니다 라고 주장했음. 사용자는 또한 “근로시간 단축은 동등대우지침(2000/78/EC) 제5조에 의한 편의에 해당하지 않으며, 덴마크의 노동관계법(Forskelsbehandlingslov)에 따라 장애를 가진 노동자를 해고하는 것은 차별에 해당하지 않기 때문에 동등대우지침(2000/78/EC)에 위반이 아니다.” 라고 주장했음.
- 이러한 사실 관계를 바탕으로 덴마크 국내법원은 소송절차를 보류하고 유럽법원(ECJ)에 사전 질의를 회부하였음. 가장 핵심적인 질의는 Chacón Navas 판결에 비추어 장애 개념의 명확화였음. 또한, 근로 시간 단축이 동등대우지침(2000/78/EC) 제5조에 따른 정당한 편의제공에 해당할 수 있는지 여부, 그리고 결근이 장애로 인한 것이거나 장애인의 필요를 충족하는 합리적 편의를 사용자가 제공하지 않아서 발생한 경우 축소된 고지 기간 이후의 해고를 허용하는 덴마크의 노동관계법(Forskelsbehandlingslov)의 적용을 동등대우지침(2000/78/EC)이 무력화 하는지 여부를 질의했음
- 이 사건은 유럽연합이 UN 장애인의 권리에 관한 협약을 비준한 이후 유럽법원(ECJ)에 제출된 최초의 장애차별 관련 사건이라, 유럽법원(ECJ)의 동등대우지침(2000/78/EC)의 해석에 많은 이목이 집중되었음. 실제로 이번 유럽법원(ECJ)의 판결은 이전보다 진일보한 것으로 평가를 받고 있음
- 유럽법원(ECJ)는 사전적 의견으로서 EU 기능조약(TFEU) 제216(2)조에, “유

럽연합이 비준한 국제법은 유럽연합법의 일부이며 유럽연합 기구에 구속력이 있고 유럽연합의 법에 우선한다” 고 규정되어 있어서, UN 장애인의 권리에 관한 협약 이 유럽연합의 법적 질서의 필수적 부분을 형성하기 때문에 동등대우 지침(2000/78/EC)은 UN 장애인의 권리에 관한 협약 과 일치하는 방식으로 해석되어야 한다고 강조했다

- 동시에 유럽법원(ECJ)는 “장애가 반드시 노동과 직업 생활에서의 완전한 배제를 의미하는 것은 아니라”고 강조하고, “장애는 반드시 직업 생활의 방해로 이해되어야 하고 시간제 근로 밖에 할 수 없는 장애인은 그러한 개념에 포함될 수 있다” 고 언급했음
- 최종적으로 유럽법원(ECJ)는 “근로 시간 단축은 지침에 의한 편의조치의 하나를 구성할 수 있다”라고 결론을 내리고, “이 사건과 같은 이슈에서 불리한 처우의 근거로 허용되는 결론이 사용자의 정당한 편의제공 실패의 결과일 경우에 지침은 국내법을 무효화 시킨다”고 명료하게 판시했음. 유럽법원(ECJ)은 이러한 경우에 “장애를 지닌 노동자의 결론은 노동자의 장애가 아닌 사용자의 행위 실패에 기인한다고 덧붙였다²⁾

Ⅲ. 시사점

- 유럽 회원국들 중 많은 국가들이 평등 처우를 증진시킬 특별한 전담기구를 설치 운영하고 있음. 2018년 유럽위원회는 인종평등지침을 통하여 유럽공동체 회원국들에게 보다 더 큰 독립성을 확보하고 확장된 권한과 적절한 재원을 갖추도록 하는 등 평등기구의 기준에 대한 권고한 바 있으며, 이러한 평등기구의 기준으로 다음과 같은 4가지 기준을 제시하고 있음(김선화, 2021)
- 첫째, 평등기구는 보다 강화된 독립성을 확보하여야 함. 회원국들은 운영구조, 예산배정, 직원임명과 해고절차, 이해관계충돌 예방 등을 통하여 평등기구의 독립성을 보장하여야 하며 평등기구가 증거와 정보를 수집할 수 있도록 해야 함
- 둘째, 평등기구는 법적 조력을 하여야 함. 회원국들은 평등기구가 개인이나 집단의 고충을 처리할 수 있게 법적 조력을 제공하며 피해자나 단체를 법정으로

2) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62011CJ0335/> 홍선기, 2021, 사회법연구 제43호, p59-61.

대리하도록 하여야 함

- 셋째, 평등기구는 적절한 자원과 인력을 갖추어야 함. 회원국들은 평등기구가 인적, 기술적, 재정적으로 필요한 자원을 갖추고 하부구조도 갖추도록 해야 함
- 넷째, 평등기구는 효과적인 협력, 즉 회원국 내의 평등기구와 유럽연합 그리고 국가 간에도 적절한 의사소통이 확실히 될 수 있도록 필요한 조건을 제공하여야 함. 또한 ‘과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정’들은 ‘다소 부담되거나 곤란한 사정’과 구별되어 이해되기 위해서는 그 판단기준을 설정하는 것이 필요함
- 장애인차별금지법 규정의 해석에 따르면 ‘합리성’과 ‘비례성’ 또는 ‘합리성과 정당성’을 구별하고 있는 한국 법원의 판례 등을 종합해 보면, ‘과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정’은 그 엄격성의 정도가 상당히 높다는 것을 보여 줌

○ 유럽 사례를 보면, 평등한 사회, 차별 없는 사회로 나아가기 위한 디딤돌을 마련하기 위하여 많은 논쟁과 타협을 거쳤음을 볼 수 있음. 그리고 평등, 차별금지를 구체화하는 법규범이나 구제기관과 절차 등 시스템을 구축하는 것으로 차별금지나 평등증진이 완성되었다고 할 수 없으며, 이를 시작점으로 하여 사회구성원들의 평등한 처우가 어떤 것인지에 대해 끊임없이 살피고 논의하는 사회적 합의와 노력이 지속되고 있는 점도 참고할 수 있음. 사회의 발전과 변화에 따라 차별의 유형도 변하며 개념도 변화는 것을 지속적으로 주시하는 것도 중요한 시사점이라고 할 수 있음(김선화, 2021)

- 우리나라의 경우는 국가인권위원회법에서 포괄적인 차별사유와 시정기구로서의 국가인권위원회 기능이 규정되어 있으므로, 이로써 일종의 포괄적 차별금지규범으로 보고 보완으로 가능할지 살펴볼 수 있음. 그러나 국가인권위원회법에 다 규정하기에는 체계상이나 여러 이유를 들어 부족하다고 하는 주장이 있으므로 유럽에서 개별 차별금지법에도 불구하고 포괄적 차별금지법이 필요했던 사유 등을 면밀히 살펴 궁극적으로 차별 없는 사회를 구현하는 데에 도움이 되는 방식을 찾아 합의하는 것이 중요함. 역차별이나 표현의 자유, 종교의 자유 문제 등 쟁점 사항들에 대해 합리적인 절충안을 찾아 사회적 논의를 지속하여야 할 것임

□ 참고문헌

- 국가인권위원회, "장애인 관광활동 보장을 위한 정당한 편의제공에 관한 연구" 2019. 국가인권위원회 연구보고서.
- 김대환, "유럽연합기본권헌장상 기본권의 제한과 그 한계". 유럽헌법학회연구논집 제3호, 2008.6.
- 김선화, "유럽 차별금지법제와 시사점" 국회입법조사처 현안분석, 제224호. 2021.11.
- 김종서, "유럽 차별금지법 교본", 민주법학 제76호. 2021.7.
- 이동영, "법적 근거에 기반한 장애인 접근권의 개념정립에 관한 일 고찰", 비판사회정책(56), 2017. p95-132.
- 안진, "개별적 차별금지법의 성과와 한계; 포괄적 차별금지법 제정을 위한 검토", 법학논총, 제37권 제3호, 전남대학교 법학연구소, 2017.
- 오욱찬, "장애인에 대한 합리적 편의제공 의무의 평가-OECD국가에 대한 비교법연구" 한국사회복지학회 학술대회 자료집, 2016.04. 한국사회복지학회.
- 최수남, "복지관광의 정책변화 분석-한국과 유럽복지관광의 비교를 중심으로", 관광연구논총, 26(1). 2014. 한양대학교 관광연구소.
- 채형복, "유럽연합(EU) 장애인 정책의 현황과 과제"-유럽장애행동전략(EDS) 2010-2020을 중심으로. EU연구 제33호. 97-126. 2012.
- 한국관광정책 편집부, "유럽 주요국가들의 관광정책 현황", 한국문화관광연구원, 2007.
- 홍선기, "장애 개념에 관한 유럽연합(EU)의 법제 및 판례검토", 사회법연구 43호. p39-65. 2021.
- 홍성수, "포괄적 차별금지법의 필요성-평등기본법을 위하여", 이화젠더법학, 제10권 제3호, 2018.12.
- European Commission, Commission Recommendation of 22.06.2018 on Standards for Equality Body, C(2018) 3850 final, Brussel.
- Ellis E., Eatson P. EU Anti-Discrimination Law, Oxford University Press, 2012.
- Electoral Studies. The political participation of disabled people in Europe: Rights, accessibility and activism 2016.
- Das Behindertengleichstellungsgesetz vom 27. April 2002 (BGBl. I S. 1467, 1468)
- RICHTLINIE 2000/78/EG DES RATES vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in

Beschäftigung und Beruf.

RICHTLINIE (EU) 2016/2102 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 26. Oktober 2016 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen

Uladzslau Belavusau, Kristin Henrard, A Bird's Eye View on EU Anti-Discrimination Law: The Impact of the 2000 Equality Directives, German Law Journal, (2019), 20, Cambridge University Press.

<https://equineteurope.org/what-are-equality-bodies/standards-for-equality-bodies/>

<https://swarb.co.uk/sonia-chacon-navas-v-eurest-colectividades-sas-social-policy-ecj-11-jul-2006/>

https://www.gesetze-im-internet.de/bitv_2_0/BJNR184300011.html

<https://www.equalitylaw.eu/downloads/5226-germany-country-report-non-discrimination-2020-1-96-mb>

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A32016L2102>

<https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a729-un-konvention.html>

<https://www.bmas.de/DE/Europa-und-die-Welt/Europa/europa.html;jsessionid=C86285BF0803B86E5A60DC4FE170CA83.delivery1-master>

<https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/das-institut/monitoring-stelle-un-brk/die-un-brk>

제2장

영국

제2장 영국

제1절 개관

I. 연혁

1. 평등법 2010 제정

- 영국은 2010년 제정된 평등법 2010(Equality Act 2010)을 통해 연령, 장애, 성전환, 결혼·생활 동반자관계, 임신과 모성, 인종, 종교나 신념, 성별, 성적 취향과 관련된 차별을 규율하고 있음. 이에 따라 장애 차별에 대해서도 반차별 통합법인 평등법 2010을 중심으로 이해·판단하고 있음
- Equality Act 2010은 2010년 4월 8일 제정된 이래, 2020년 9월 30일 한 차례 개정된 데 이어, 2021년 3월 31일 2차 개정되었음³⁾

2. 평등법상 ‘장애(disability)’의 정의

- 정상적 일상 활동을 영위하는 능력에 실질적이고 장기적인 영향을 미치는 신체적 또는 정신적 장애(impairment)가 있는 경우
- HIV, 암 또는 다발성 경화증과 같은 진행성 질환이 있는 경우 현재 정상적인 일상 활동을 수행할 수 있는 경우
 - 진행성 상태로 진단되는 즉시 보호를 받을 수 있음
- 과거에 장애가 있었던 경우 역시 평등법의 적용을 받음
 - 예를 들어, 과거에 12개월 이상 지속된 정신건강 상태가 있었으나 지금은 회복된 경우라 하더라도 그 장애로 인한 차별로부터 여전히 보호받을 수 있음

3) 2021년 12월말 기준, 2차 개정법률 시행 중

3. 평등법상 장애 차별 금지

- 장애 차별 금지를 명시
- 주요 장애 판별 포인트
 - 신체적 또는 정신적 장애가 정상적인 일상 활동 수행 능력에 실질적으로 불리하고 장기적인 영향을 미치기 때문에, 직장 등 여러 활동에 모두 적용됨
 - 전화 또는 컴퓨터 사용, 동료와의 상호 작용, 지시 사항 준수, 일상적인 물건 운전 및 운반과 같은 것들이 모두 포함됨
 - 평등법 2010은 장애인들에게 고용 외 다른 다양한 영역에서의 차별로부터 보호함

II. 입법체계

1. 평등법 2010(Equality Act 2010)

1) 장애 차별의 주요 유형

- 직접 차별(direct discrimination): 장애 때문에 다르게 대우받을 때를 의미함. 예를 들어, 고용주가 장애를 이유로 고용하지 않는 경우가 포함됨
 - 특히 세 가지 유형의 '우호적이지 않은' 대우가 여기에 해당함. 자신의 장애(일반적인 직접 차별), 지각 장애(지각에 의한 직접 차별), 장애인과의 관계(협회에 의한 직접 차별)가 이에 속함
 - 실례:

인터뷰 중에 구직자가 잠재적 고용주에게 자신의 다발성 경화증에 대해 미리 말함. 이에 고용주가 그가 인터뷰한 최고 성적의 후보자임에도 불구하고 그를 임명하지 않기로 결정했다면 이는 직접 차별에 해당함

- 간접 차별(indirect discrimination): 직장의 규칙, 관행 또는 절차가 모든 직원에게 적용되지만 장애를 가진 사람들에게 불리한 경우에 발생
 - 그러나, 일부 제한된 상황에서 사업이 작동해야 하는 경우 간접 차별이 정당화

될 수 있음. 예를 들어, 고용주는 무거운 수동 리프팅이 작업의 필수 부분인 심각한 허리 문제가 있는 신청자를 거부하는 경우가 이에 해당함

- 객관적 정당화

보통 구인 광고에는 모든 지원자가 운전 면허증이 있어야 한다고 명시되어 있음. 그러나 뇌전증 등으로 인하여 면허가 없을 수 있기 때문에 일부 장애인을 불리하게 만드는 것이 사실임. 그러나 버스 운전사 직업에 대한 것이라면 요구 사항이 정당화될 것이나, 교사의 경우 정당화하기 어려운 것임

- 괴롭힘(harassment): 개인의 장애와 관련된 원치 않는 행동이 그 사람을 괴롭히거나 모욕적인 환경을 유발할 때, 누군가가 장애를 가진 이를 굴욕감이 들게 하거나, 기분을 상하게 하는 혹은 수치심을 느끼게 하는 방식으로 대할 때 발생함

한 장애 여성이 장애를 이유로 직장 동료들에게 정기적으로 호출을 당한다면, 이는 분명한 괴롭힘이라 할 수 있음. 괴롭힘은 절대 정당화될 수 없음. 그러나 기관이나 고용주가 해당 조직에서 일하는 사람들이 그러한 행동을 하지 않도록 방지하기 위해 할 수 있는 모든 조치를 취했다는 것을 증명하는 경우, 괴롭힘 당사자에 대한 청구는 할 수 있으나 괴롭힘 자체에 대해서는 청구할 수는 없음

- 보복(victimisation): 장애 차별에 대한 불만을 제기했거나 지지했다는 이유로 부당하게 대우하는 행위

직원이 장애 차별에 대해 불만을 제기한 경우, 고용주가 이를 철회하지 않으면 해고하겠다고 위협한다면 '보복'에 해당함. 그러나 장애인을 비장애인보다 더 호의적으로 대우하는 것은 합법적임.

2) 장애에 관한 두 가지 다른 유형의 차별

- 장애로 인한 차별(Discrimination arising from disability): 장애와 관련은 있지만, 장애 자체를 이유로 하지 않고 누군가를 '우호적'으로 취급하는 경우

- 사립 보육원이 어린 소년이 배변 훈련을 받지 않았기 때문에 입소를 거부함. 아동의 부모는 아이가 히르슈스프룽병에 걸려 배변 훈련을 받지 못했다고 호소했지만, 여전히 그 아동에게 입소를 허가하지 않는다면 이는 아동의 '장애로 인한 차별'에 해당함
- 암에 걸린 직원이 치료를 받기 위해 휴가를 낸 시간 때문에 보너스를 받지 못하는 경우 장애로 인한 차별'에 해당함
- 시력이 심각하게 약화된 직원은 비장애인 동료만큼 많은 일을 할 수 없음. 고용주가 재배치 가능성을 시행하지 않고 그를 해고하려고 한 경우, 고용주가 해고에 정당한 이유가 있으며 동시에 해고가 적절했음을 입증하지 못하는 경우 '장애로 인한 차별'에 해당.

- 합리적 조정(Reasonable adjustments) 실패: 장애가 있는 취업 지원자 또는 직원에 대해 합리적인 조정을 하지 않는 경우

거동이 불편한 직원은 사무실과 가까운 주차 공간이 필요하나, 고용주는 상급 관리자에게만 주차 공간을 제공하고 그녀에게 지정된 주차 공간을 제공하기를 거부한다면 이는 위법임. 이에 따른 합리적 조정이란, 조정을 수행하는 기관에서 사용할 수 있는 리소스를 포함하여 여러 요인에 따라 다를 수 있으며, 이러한 경우에는 기관에 여러 개의 주차 공간이 있다면 입구에 가까운 주차 공간을 지정하는 것이 합리적 조정이라 볼 수 있으며, 그렇게 하지 않는다면 이는 '합리적 조정에 실패한 장애차별'의 경우라 할 수 있음

- 합리적 조정(Reasonable adjustments)의 내용

- DWP(Department for Work and Pensions, DWP) 지침에 명시된 사항
- 장애인을 수용하기 위한 합리적인 조정 비용은 종종 낮음
- 손상을 입은 숙련된 직원을 유지하는 것의 이점은 대개 신입 직원을 모집하고 훈련시키는 것보다 더 큼

- 합리적 조정의 예는 다음과 같음

- 장애인의 작업 패턴 변경: 장애인이 된 사람들이 단계적으로 업무에 복귀할 수 있도록 허용
- 사회적 불안 장애가 있는 사람이 자신의 책상을 갖도록 하거나 휠체어를 탄 사람이 1층에서 작업하도록 하는 등의 다른 방법을 사용
- 교육 또는 멘토링 제공: 여기에는 장애인을 더 포용할 수 있는 방법에 대한 비장애인 근로자 교육도 포함
- 장애인 근로자를 보조하기 위해 지원 인력을 고용하거나, 동료가 특정 업무를 돕도록 주선
- 휠체어 사용자를 위한 램프 설치 또는 청각 장애인을 위한 시청각 화재 경보와 같은 시설 변경
- 점자 또는 오디오 테이프와 같이 접근 가능한 형식으로 정보가 제공되도록 보장
- 관절염 환자용 특수키보드 등 장비 제공
- 채용 절차 변경: 특정 장애인에게 불이익을 주지 않도록 시험이나 평가 절차를 수정

- 시험 중 추가 시간 허용

○ 제공될 수 있는 보조 지원 및 서비스

- 보청기를 가진 사람들을 위한 휴대용 유도 루프
- BSL 통역사
- 점자 또는 오디오 CD와 같은 대체 형식으로 정보 제공
- 추가적 인적 지원

2. 정신능력법 2005(Mental Capacity Act 2005)

○ 학습장애로 인해 의사소통 또는 의사결정 능력이 심각하게 손상되거나 불가능한 사람들을 돕기 위한 목적으로 제정된 법이며, 2007년부터 잉글랜드와 웨일즈에서 적용되어 시행되고 있음

- MCA (Mental Capacity Act) 2005는 잉글랜드와 웨일즈에 거주하는 16세 이상의 사람들이 스스로 결정을 전부 또는 일부 내릴 수 없는 사람들을 돌보고 치료하고 지원하는 모든 사람에게 적용됨
- 잉글랜드와 웨일즈의 약 2백만 명이 스스로 결정을 내릴 능력이 부족한 것으로 추정되며, 정신 능력이 부족한 이유는 뇌졸중 또는 뇌 손상, 정신 건강 문제, 치매, 학습장애, 약물 오용 등임
- 발달장애를 가진 사람들은 예전보다 더 오래 살지만 의사소통이나 인지, 정신 건강 등의 문제를 가지고 있어 개인적 문제나 재정, 의료 등의 문제가 발생할 때 본인 스스로 의사결정을 내릴 수 없을 경우가 많음
- 본인의 의사결정이 어려울 때 전문가나 간병인과 같은 대리 의사결정자에게 명확한 지침을 제공하여, 스스로 의사결정이 어려운 이들의 최선의 이익을 보장하기 위해 제정된 법
- 영국은 16세를 자신에 대한 중대한 결정을 스스로 내릴 수 있는 시기라고 보지만, 타인의 도움이 필요한 경우 도움을 받아 개인의 복지 및 재정, 건강 문제에 대해 자신을 대신할 수 있는 대리 의사결정자를 지명할 수 있도록 함

○ 이는 두 가지 방법으로 실행됨

- 하나는, 개인을 의사결정 과정의 중심에 두는 유연한 틀을 제공하여 의사결정

력이 부족한 사람들을 보호하여, 가능한 한 스스로 결정을 내릴 수 있는 권한을
최대화할 수 있도록 보강할 수 있도록 하는 방법

- 다른 하나는, 사람들이 의사결정력이 부족해질 때를 대비하여 미리 의사결정의
도움을 받을 수 있을 때를 계획할 수 있도록 하는 방법

○ 법적용의 다섯 가지 핵심 원칙

- 능력 추정: 모든 성인은 자신의 결정을 내릴 권리가 있으며 달리 입증되지 않는
한 그렇게 할 수 있는 능력이 있다고 가정해야 함. 즉, 특정 질병이나 장애가 있다
는 이유만으로 누군가 스스로 결정을 내릴 수 없다고 가정할 수 없음을 의미함
- 개인 스스로의 결정 지원: 누군가 자신의 결정을 내릴 수 없는 것으로 간주하기
전에 모든 실질적인 도움을 받아야 함. 이는 모든 개인이 스스로 결정을 내릴 수
있도록 격려하고 지원하기 위해 모든 노력을 기울여야 함을 의미함. 즉, 능력이
부족한 경우에도 가능한 한 그 사람을 의사 결정에 참여시키는 것이 중요함
- 현명하지 못한 결정: 모든 사람들은 타인이 볼 때 현명하지 않아 보이는 결정을
내릴 수 있음을 인정해야 함. 따라서 누구도 이런 이유로 능력이 부족하다고 생
각될 수 없으며, 모든 사람은 타인과 다른 자신만의 가치, 신념 및 선호를 가지
고 있음을 인정하는 것이 중요함
- 최선의 이익: 정신 능력이 부족한 사람을 위해 혹은 그를 대신하여 수행되는 모
든 일은 그들의 최선의 이익을 위해 수행되어야 함
- 제한을 최소화한 선택: 대리인은 당사자의 권리와 행동의 자유를 가장 적게
관여하는 방식으로 결정하거나 행동해야 할 필요가 있음. 모든 개입은 사건의
특정성이 인정되는 상황에서 이루어져야 함

○ 평가의 두 단계

- 1 단계: 사람의 정신이나 뇌의 기능에 장애가 있습니까?
- 2 단계: 장애가 인정된다면, 그 사람이 특정 결정을 내릴 능력이 부족할 정도로
장애가 결정적입니까?

○ 정신능력법에서의 결정능력이 없다고 판단하는 경우는, 다음의 네 가지 중 한 개 이상에 해당될 때임

- 주어진 정보를 이해하지 못할 때

- 어떤 결정을 내릴 수 있을 만큼 정보를 충분히 오래 보관 혹은 기억하지 못할 때
- 결정을 내리는 데 사용하는 정보 중요성들을 이해하지 못할 때
- 말, 수화 또는 눈을 깜박이거나 손을 쥐는 것과 같은 단순 근육 움직임 등으로 의사전달이 불가능할 때

○ 정신능력법을 지원하는 새로운 역할, 기관 및 권한

- LPAs(Lasting Powers of Attorneys)에 따라 임명된 변호사: 이 법은 18세 이상의 사람들이 건강, 복지 및 재정적 결정을 도울 수 있도록 공식적으로 한 명 이상의 사람을 임명할 수 있는 새로운 형태의 제도로서, 미래에 스스로 결정을 내릴 능력이 부족할 때 이를 활용할 수 있도록 함
- 보호법원 및 대리인: 의사결정력이 부족한 사람들을 보호하고 대신 결정을 내리는 사람들을 감독하기 위한 새로운 법원과 공무원. 예를 들어, 한 사람이 지속적인 의사결정력이 부족하다고 판단될 때 법원은 대리인을 지정할 수 있으며, 개인의 상황에 따라 대리인의 권한을 조정함
- 공공후견(Public Guardian): 공공후견의 역할은 의사결정력이 부족한 사람들을 학대로부터 보호하는 것이며, OPG(Office of the Public Guardian)에서 지원함
- 독립 정신능력 옹호 (의사대변인제도) (IMCA:Independent mental capacity advocate): IMCA 의사결정력이 없는 사람들을 위한 법적 보호 장치이며, 특히 의료 치료와 거주지 결정 등 중요한 결정 시 자신을 대리 할 수 있는 가족이나 친구가 없을 때 활용될 수 있음
- 치료를 거부할 위한 사전 결정: 미래에 의사결정력이 부족해질 경우 치료를 거부할 수 있다는 의사를 사전에 결정·표명할 수 있도록 하는 법적 규칙을 포함하고 있음
- 형사상 범죄: 의사결정력이 부족한 사람을 부당 대우 또는 고의적으로 방치하는 것은 형사상 범죄로 규정함

Ⅲ. 정책 및 제도

1. 장애 부문 챔피언 제도

1) 섹터 챔피언(The Sector Champions)

- 섹터 챔피언은 다양한 분야와 비즈니스를 대표하며 해당 분야의 리더로서 영향력 있는 지위를 활용하여 해당 분야의 서비스 및 시설에 대한 접근성과 품질 개선을 주도
- 많은 기업이 이미 장애인 소비자의 요구와 비즈니스 잠재력을 인식하고 있으나, 장애인들은 여전히 다양한 장소와 비즈니스에 접근할 수 없음
- 영국에는 1,300만명 이상의 장애인이 있으며, 가계의 지출력인 '보라색 파운드(purple pound)' '는 2,490억 파운드임
- Sector Champions는 간과되는 소비자 그룹(장애인그룹)이 제품과 서비스를 사용할 수 있도록 비즈니스 사례 홍보를 위해 지원함
- 그들은 해당 분야의 모범 사례를 보여주고, 이를 통해 다른 기업에 장애인 고객의 요구를 충족시키는 도덕적, 경제적 장점을 보여주는 역할을 함

2) 장애이슈사무국(ODI: The Office for Disability Issues)

- 장애이슈사무국은 고용연금부에 기반을 둔 범정부 단위임
- 장애이슈사무국의 비전은 장애인들이 일상생활에서 직면하는 장벽을 낮추고 완전한 참여 및 포용을 가능하게 하기 위해 사람들을 하나로 모으는 것임
- 장애이슈사무국은 장애인 및 관련 부서 장관을 대신하여 부문 챔피언과 협력하고 이 모집 활동을 감독하고 있음

3) 장애 부문 챔피언 역할

- 부문 챔피언은 소비자가 B2B(business to business) 참여를 통해 모범사례를 공유하고 해당 부문이 수백만명의 장애인을 변화시킬 수 있는 구체적인 변화와

개선 사항을 강조하면서 장애인이 직면하는 문제를 해결하는 일을 수행함

- 섹터 챔피언은 개인이 일상 업무와 함께 수행하는 자발적인 무급 역할임

4) 섹터 챔피언으로서 기대되는 사항

- 강력한 네트워크를 통해 스스로 동기를 부여한 성공적인 비즈니스맨
- 해당 부문에서 신뢰할 수 있고, 존경받을 수 있으며, 다양한 비즈니스에 접근할 장애인을 위한 사회변화 주도에 열정적임

5) 역할

- 해당 부문의 서비스 및 시설 접근성 및 품질 개선을 위한 공익 옹호자의 역할
- 모범 사례 발굴
- 장애인에게 접근가능한 비즈니스의 이점 홍보
- 기업이 장애인 고용의 이점을 이해하도록 노력
- 적절한 경우 소셜 미디어 사용을 포함하여 장애인 장관, 해당 부문, 관심 있는 대중과 진행 상황 공유
- 이 임무를 수행하는 동안 얻은 정보는 기밀로 해야 하며 “1989 공식비밀법 (Official Secrets Act 1989)”의 적용을 받음

6) 수행기간

- 위촉은 장애인부장관이 함
- 최초 위촉 1년, 2회 갱신 가능하여 총 3년간 역할을 수행함

2. 커뮤니티 챔피언 제도(Community Champions scheme)

1) 커뮤니티 챔피언 제도

- 커뮤니티 챔피언이란 장애인, BAME 커뮤니티, 노인, 신앙단체 및 접근이 어려운 이들 등 더 큰 위험에 처한 사람들을 지원하기 위해 MHCLG(The Ministry

of Housing, Communities and Local Government)이 Covid-19 전염병 동안 수행할 목적으로 수립한 계획임

- 커뮤니티 챔피언(Community champions)은 지역 사회에 사는 사람들의 문화, 관심사 및 감정을 포함하여 지역에 대한 지식을 가진 사람들의 그룹임
- 커뮤니티 챔피언들은 지역사회의 사람들이 Covid-19과 관련된 최신 정보를 유지하고 지역에서 신뢰와 강한 공동체 의식을 조성할 수 있도록 권한을 부여하고 지원하기 위해 일함

2) 커뮤니티 챔피언의 작동 방식

- 커뮤니티 챔피언은 지역 네트워크를 활용하여 COVID-19의 더 큰 위협에 노출된 그룹을 지원하여 주요 공중 보건 정보들을 이해하고 더 안전한 행동을 따르도록 그 역할을 수행
- 이는 신뢰를 구축하고 전염을 줄이며, 궁극적으로 대상 지역 및 그 밖의 지역에서 사망률을 낮추는 데 도움이 됨
- 커뮤니티 챔피언은 지역 의회와 함께 일함
- 정보접근 장벽을 식별하기 위해 의회와 협력하여 필요한 지역주민 맞춤형 지원을 제공함
- 지원에는 디지털 방식으로 배제된 사람들을 위한 전화 통화, 전용 헬프라인, GP(마을병원) 수술 연결 등이 포함됨
- 커뮤니티 챔피언은 지역 사회의 특정 요구 사항을 이해하기에 적합한 위치에 있으며, 이러한 요구 사항을 지원하기 위해 시의회와 협력
- 커뮤니티 챔피언 계획은, 지역의 기존 커뮤니케이션 전략을 강화하고 Covid-19 전염병에 의해 불균형적으로 영향을 받는 지역사회의 풀뿌리 옹호자들과 협력하는 데 중점을 둠
- 지역사회 추가 지원은 지역에서 전달되는 지역사회 파트너 기관인 '신앙 강화 기관(SFI)' 및 '이웃이웃(NN)' 기관이 제공함

- 최근 모범 사례는, PHE 및 NHS와 협력하여 자원과 사례를 공유하며 지역 당국과 자원봉사 조직이 Covid 팬데믹 기간동안 장애인과 교류할 수 있도록 지원하는 것이었음

3) 커뮤니티 챔피언 지원자금

- 2,375만 파운드의 정부 자금이 1월에 영국 전역의 60개 의회와 추가 자원 그룹에 할당되었음
 - 이 자금은 Covid-19로 인해 가장 위험에 처한 사람들을 지원하는 목적으로 사용되며, 커뮤니티 챔피언 계획을 통해 Covid-19 백신의 활용도를 높이는 데 활용될 것임
- 이 기금은 특정 인구 통계를 대상으로 하여 가장 필요한 지역사회 사람들에게 사용되었음
 - 노인 및 학습 장애가 있는 사람을 포함한 장애인
 - 소수 민족 배경의 사람들
 - 신앙 단체
- 이 기금은 영국에서 백신 접종 프로그램이 계속됨에 따라 유포된 잘못된 정보를 바로잡고 도입을 장려하는 분야를 지원함
- 커뮤니티 챔피언 계획은 Covid-19 및 예방 접종 프로그램에 대한 정확한 정보를 제공하기 위해 지역 사회 참여를 위한 보다 광범위한 범정부 조치를 기반으로 함
- 이는 또한 전염병이 특정 인구 통계 그룹에 미친 불균형적인 영향을 해결하는 것을 목표로 함
- 커뮤니티 챔피언 계획은 Covid-19 불평등을 해결하는 데 핵심적인 역할을 함
 - 이 프로그램은 팬데믹 기간 동안 지역사회를 지원하기 위해 의회에 제공된 79억 파운드 이상의 정부 자금의 일부임

3. Disability Confident 고용주 제도(Disability Confident employer scheme)

1) Disability Confident 고용주 제도

- Disability Confident 고용주 제도는 고용주가 장애인이 직장에서 발휘될 수 있는 재능을 최대한 활용할 수 있도록 지원하는 제도임
- 직원이 직장 생활 중에 장애인이 되었든, 신입사원을 찾고 있든, 장애인 지원은 직원들이 잠재력을 발휘하고 팀의 성공에 전적으로 기여할 수 있도록 도울 수 있음
- 고용주는 장애인(의 능력)에 대한 확신을 가지고, 긍정적인 태도를 가지고 행동하며, 직장문화를 바꾸는데 도움이 되며, 사업 부문 뿐 아니라 다른 분야에서도 장애인과 함께 하는 길을 선도하는 역할을 할 것임
- Disability Confident 제도의 고용주는 다음과 같은 특성을 가짐
 - 장애차별에 대한 도전적 태도
 - 장애에 대한 이해 증대
 - 장애인과 장기적 (질환)건강 상태에 있는 사람들이 경함할 장벽 제거
 - 장애인이 자신의 잠재력을 성취하고 자신의 열망을 실현할 수 있는 기회를 갖도록 보장

2) 장애인 지원의 행동 지침

- 레벨 1: Disability Confident Committed
 - “Disability Confident Committed”로 인정되려면 Disability Confident의 동의(약속) 사항에 동의하고 장애인을 위해 수행해야 할 최소 한 가지 조치를 이해해야 함
 - 동의(약속) 사항
 - 포괄적이고 접근 가능한 채용
 - 투명한 채용 내용 전달
 - 장애인면접 제공·실시
 - 합리적 조정 제공

- 기존 직원 지원
- 활동에는 아래 사항 중 한 개 이상 내용이 포함되어야 함
 - 업무 경험
 - 작업 시험
 - 유급 고용
 - 견습
 - 잡새도잉(job shadowing)
 - 연수
 - 인턴십
 - 학생 배치
 - 섹터 기반의 작업 아카데미 배치
 - 이미 이러한 작업을 수행하고 있는 기관 혹은 작업장의 경우, 이 계획이 장애인에게 동등한 기회를 제공하기 위함이며 이에 대해 기관이 매우 진지한 태도로 실천하고 있음을 공식적으로 알리는 것이 좋은 방법임.
- Disability Confident Committed에 가입하면 다음의 사항들을 받게 됨
 - 회원 자격 증서 및 장애 확신 인증서
 - 3년 동안 비즈니스 문구, 소셜 미디어 및 커뮤니케이션에서 사용할 수 있는 Disability Confident Committed(레벨 1) 배지
 - Disability Confident 고용주의 자격을 지속할 수 있도록 정보 제공
- 레벨 2: Disability Confident 고용주
 - 레벨 1에 등록하면 약 2가지 주제를 자체 평가하여 Disability Confident 고용주 레벨 2로 진행할 수 있음
 - 기관 혹은 사업장에 적합한 인력 채용
 - 인력 유지 및 개발
 - Disability Confident 고용주는 장애인의 공정한 기회 획득을 위해 더 많은 노력을 하는 것으로 인식됨.
 - 온라인 자체 평가를 완료한 것으로 확인되면, 3년 동안 Disability Confident 고용주로 등록되며, 다음의 내용을 취득하게 됨
 - Disability Confident 고용주가 되기 위한 자기 평가 완료 확인

- 신청 고용주의 업적을 인정하는 증명서
- 3년 동안 비즈니스 문구, 소셜 미디어 및 커뮤니케이션에서 사용할 수 있는 Disability Confident 고용주(레벨 2) 배지
- 장애 자신감 있는 리더가 되는 방법에 대한 정보

○ 레벨 3: Disability Confident 리더

- Disability Confident 리더로서 지역 및 비즈니스 영역에서 챔피언역할을 하게 됨
- 이 수준에 도달하려면 다음이 내용을 수행해야 함
 - 잡센터(jobcentres) 내 노동연금부(DWP) 직원을 제외한 (비즈니스 외) 타 영역 전문가로부터 자체 평가를 검증 받아야 함
 - Disability Confident 리더로서의 지위를 인정받기 위해 신청 고용주가 무엇을 했는지, 무엇을 할 것인지 등을 보여주어야 함
 - 장애인 채용 사실을 확인해야 함
 - 자발적 보고서 형식을 기반으로 한 장애, 정신 건강 및 웰빙에 대한 보고를 해야 함
- Disability Confident 리더로 인정받으면 다음이 주어짐
 - Disability Confident 리더가 되기 위해 자기 평가의 완료 및 검증 확인
 - 신청 고용주의 업적을 인정하는 증명서
 - 3년 동안 비즈니스 문구, 소셜 미디어 및 커뮤니케이션에서 사용할 수 있는 Disability Confident 리더(레벨 3) 배지
 - Disability Confident 리더가 되기 위해 자기 평가 완료 및 검증 확인서
- 장애인 고용에 대한 조언
 - 장애인과 (질병)건강 상태에 있는 사람들을 고용하는 방법에 대한 지침을 우선 읽어보기를 권유함
 - 젊은 장애인이 직업을 찾고 유지할 수 있도록 도와줄수 있는 지원방법에 대해 알아보고 실천하기를 권유함
 - 장애인 차별에 대한 고용주와 직원에 대한 ACAS의 도움과 조언을 참고하기를 권유함
 - 장애포용적 의사소통이 가능한 방안을 강구하여 마련하기를 권유함

4. 합리적 조정과 관련된 위원회⁴⁾

- 영국에서는 평등인권위원회(The Equality and Human Rights Commission: EHRC)가 합리적 조정을 위한 필요한 역할을 수행하고 있으며, 이는 국가인권기구로서 유엔으로부터 'A' 등급을 받은 독립적 위원회임
 - 위원회는 2006년 평등법에 의해 설립된 법정 비부서 공공기관으로서 독립적으로 운영됨
 - 증거, 분석, 평등 및 인권법 분야에서 전문가이자 권위 있는 조직이 됨을 목표로 하며, 정책 입안자, 공공 기관 및 기업을 위한 필수적인 접점이 되고자 함
 - 위원회는 차별에 맞서고 기회의 평등을 촉진하며 인권을 보호하기 위한 목적을 위해 다른 조직 및 개인과 협력함

1) 위원회의 역사

- 위원회는 2007년에 시작되어 인종 평등 위원회(CRE), 장애 권리 위원회(DRC), 평등 기회 위원회(EOC)의 3개 이전 평등 단체의 작업과 합치됨

2) 역할

- 위원회는 영국의 평등과 인권을 보호하고 증진하기 위해 존재함
- 평등 및 인권 보호 시스템 유지
- 인권법이 사람들을 보호하고, 실제로 일어나고 있는 일을 보여주는 데이터의 격차를 좁히기 위해 노력하고, 평등 및 인권 보호 시스템을 유지하기 위해 고유한 권한 사용
- 평등 및 인권법을 준수하지 않는 행위 등에 대해 시스템적 장벽 제거
- 기본권이 심각하게 침해당하는 가장 취약한 위치에 있는 사람들의 권리 보호
- 특히 위원회는 장애인과 여성은 저임금 직업에 더 많이 종사할 가능성이 높고 소수 민족과 노인은 직장에 접근하기가 더 어렵다는 점과 직장에서의 성희롱과 왕따가 영국에서 큰 문제라는 점을 고려하여, 근로자의 권리를 보호하고 임금 격

4) 이 절은 평등인권위원회 홈페이지 내용을 기반으로 정리하였음

차 법안을 시행하며 차별에 맞서는 것이 주요한 역할임을 분명히 함

3) 목표

- 누군가 부당한 대우를 받거나 피해를 입었을 때 그들의 법적 권리를 알고 조언과 지원을 받을 수 있도록 하는 것
 - 대중교통은 장애인과 노인의 경제적, 사회적 통합을 지원하므로 대중교통을 이용하면 직장, 학교, 병원 또는 가족 및 친구 방문 등 삶의 모든 측면에 참여할 수 있음. 그러나 장애인과 노인을 위한 대중교통을 개선하기 위한 조치가 아직 충분하지 않음. 누구도 차별받지 않고 평등이 대중교통 디자인의 핵심이 되도록 이를 변경할 계획임
- 사람들은 부당한 대우를 받았을 때 보상을 받을 수 있고 형사 사법 제도에서 공정한 재판을 받을 수 있도록 하는 것
 - 학교와 보육원은 미래의 태도를 형성하는 데 필수적인 역할을 하므로 누구도 학교에서나 이후 인생에서 편견이나 증오 범죄를 경험해서는 안 됨. 위원회는 학교가 모든 어린이를 위한 포용적인 장소가 될 수 있도록 노력하고 있음
- 가장 취약한 상황에 있는 사람들의 권리 보호
 - 정신 건강 시설, 교도소 및 이민 센터의 상황이 악화되고 있으며 많은 사람들이 학대와 불필요한 구속을 경험하고 있음 위원회는 정책과 안전장치가 모든 사람의 권리를 보호하도록 노력하고 있음

4) 위원회의 지원 사항

- 전략적 소송:
 - 법의 해석을 강화하기 위한 전략적 소송 수행
 - 법을 위반하는 사람들에게 도전하기 위해 집행 조치할 수 있도록 지원
 - 위원회에는 평등 및 인권 문제에 대한 테스트 사례를 실행하는 인권 및 차별법에 대한 폭넓은 경험을 가진 변호사 및 사례 담당자로 구성된 법률 위원회를 가지고 있음
 - 고용법뿐 아니라 사회복지, 시설 및 서비스, 주택, 교통, 교육, 이민 등에 대한

접근과 같은 관련 법적 문제의 전체 영역을 다룸

○ 사법 심사: 평등과 인권

- 위원회는 인권법 위반을 근거로 평등, 인권 및 우호적 관계 의무와 관련된 모든 문제와 관련하여 사법적 검토 절차를 밟을 권한을 가지고 있음
- 사법 심사를 위해 반드시 '피해자' 요건을 충족할 필요가 없음

○ 개입: 평등과 인권

- 상소 수준(유럽 인권 재판소 포함)에서 다른 사람들이 취한 인권 및 평등 사건에 개입
- 법원에 가치를 더할 수 있고 인권 또는 평등법의 개발 또는 해석에서 진전을 달성하는 데 도움이 될 수 있다고 믿는 공익 사건에 개입
- 스코틀랜드의 인권 문제와 관련하여 위원회는 스코틀랜드 인권위원회와 역할과 소임을 공유하고 조치를 취하기 전에 제기된 문제를 논의함

○ 자문 및 지원

- 차별이나 관련 권리 침해를 경험한 개인이 문제를 제기할 수 있도록 지원
- 문제의 전략적 가치에 대한 평가를 받고자 하는 개인은 평등 자문 지원 서비스(EASS)에 전화로 지원 요청 가능
- EASS는 법률자문과 달리 개인의 전화를 받고 이를 추천하는 조언 기관 및 기타 조직과 협력함
- EASS에 접수된 문제를 당사에 회부한 다음 지원 여부를 결정하고, 문의자를 더 잘 도울 수 있는 다른 기관에 추천 의뢰하기도 함

○ 변호사 추천 헬프라인

- 위원회가 관심을 가질 수 있다고 생각하는 사건이나 문제에 대해 위원회의 법무팀과 상담할 수 있고, 관련 문제에 대해 변호사가 필요한 경우 변호사추천 헬프라인으로부터 도움을 받을 수 있음

○ 기타

- 차별, 불평등, 권리침해를 폭로하기 위한 조사 및 연구 수행

- 차별, 불평등, 권리침해 문제를 해결하기 위해 규제 기관, 검사관 및 기타 기관과 협력
- 고용주, 서비스 제공자, 공공 기능을 제공하는 사람들이 공공 부문 평등 의무를 포함한 평등 및 인권법을 준수하도록 지원하고 모범 사례 공유
- 정부와 의회에 영향을 주어 법률과 정책 강화
- 국가가 국제 표준 준수에 대해 책임을 지도록 압력 행사

5) 이사회

- 이사회의 위원장과 위원은 여성 평등부 장관이 임명·공개함
- 이사회는 전략적 감독 역할을 함. 위원회의 운영을 직접적으로 관리하는 것이 아니라, 그 역할을 CEO와 직원들에게 위임하고, 위원회의 전략적 우선순위에 대한 성과를 모니터링하며, 결과로써 CEO와 직원에게 책임을 묻는 역할을 함
- 이사회는 전략과 거버넌스 회의의 혼합으로 그 역할을 수행함

6) 이사회 산하 위원회

- 법정 위원회: 스코틀랜드 위원회 및 웨일즈 위원회
 - 2006년 평등법에 역할이 명시되어 있는 두 개의 위원회는 스코틀랜드와 웨일즈에서의 기능 수행에 대해 위원회에 조언하고, 일부 위임된 기능을 수행 및 감독함. 법정 위원회는 위원이 의장이 되며 위원은 전문 지식과 경험을 바탕으로 위원회에서 모집
- 비법정 위원회: 감사 및 위험 보증 위원회(ARAC) 및 사람과 작업 공간 위원회(P&WC)
 - 이사회의 의사결정과 업무 프로그램을 지원하고 알리기 위해 위원회가 설립한 2개의 비법정 위원회를 추가로 두고 있음
 - ARAC와 P&WC는 모두 위원이 의장이 되며 위원과 독립 회원을 둘 다 가질 수 있음

○ 장애인문위원회

- 장애인의 권리와 평등을 보호하고 증진하기 위한 위원회의 작업을 알리고 조언하는 역할을 함

7) 거버넌스

- 위원회의 거버넌스 매뉴얼에는 위원회, 법정, 비법정 위원회, 고위 경영진 및 임원의 역할과 책임을 자세히 설명하고 있음
- 위원회가 모범 사례에 따라 대중의 신뢰를 받는 방식으로 운영되도록 하기 위해 고안되었음
- 위원회가 독립기관으로 운영되는 방식은 정부-위원회 프레임워크 문서에 설명되어 있음. 여기에는 정부의 독립성과 법적 기능을 수행하는 동시에 기업성과 및 공적자금 사용에 대한 완전한 책임을 유지하는 능력을 보장하는 방식으로 지출 통제, 모집 및 의회 대응등의 영역에서 위원회의 운영방법이 명시되어 있음

8) 장애인문위원회(Disability Advisory Committee)의 목적 및 역할

- 장애인의 권리와 평등을 보호하고 증진하는 업무를 알리기 위해 조언과 지침 제공
- 이전에는 2006년 평등법에 따른 명령으로 법정위원회(Disability Committee)로 활동을 수행하다가 2017년 3월 31일에 법정위원회가 해산되고 자문위원회로 바뀜
- 장애인문위원회는 최소 1년에 4번 회의를 개최하며 필요한 경우 추가 회의를 개최함

5. 합리적 조정 실패

1) 직장에서의 차별과 합리적 조정 실패

- 합리적인 조정을 하지 않는다는 것은 근로자와 지원자가 장애가 없는 사람과 비교할 때 장애로 인해 직업을 수행하거나 지원하는 데 상당한 불이익을 받지 않도록 보장해야 하는 사용자의 의무를 위반하는 것을 의미

- 이것은 대부분의 고용주가 처리하는 데 익숙한 법적 의무이지만 '장애'를 구성하는 것과 '합리적인 것'으로 분류되는 것을 정확히 결정하는 것은 실제로 종종 문제를 일으킬 수 있음

○ 고용주가 합리적인 조정을 하지 않는 것을 정당화할 수 있는가?

- 고용주는 합리적인 조정을 하지 않는 것을 정당화할 수 없지만 '합리적인 것'으로 분류되는 것은 각 사례의 사실에 따라 다를 수 있음. '합리적 조정'에는 조정 비용과 고용주가 사용할 수 있는 자원의 범위가 포함될 수 있음

○ 합리적인 조정의 의무는 누구에게 있는가?

- 직장의 맥락에서 합리적인 조정의 의무는 장애인 근로자 및 구직자의 고용주 모두에게 있음. 여기에는 장애인이 작업 환경의 신체적 특징이나 규정, 기준 또는 관행으로 인해 직업을 수행하거나 지원하는 데 불이익을 받지 않도록 하는 것이 포함됨

○ 직장 내 차별에 대해 어떻게 해야 할지 결정하기

- 일반적으로 먼저 비공식적으로 문제를 해결하려고 시도하고 해결하는 것이 가장 좋음. 특히 고용주와 계속 일하고 싶다면 더욱 그러함
- 문제가 해결되지 않을 시, 가능한 한 빨리 증거 수집을 시작해야 함. 문제에 대한 메시지를 보관하고 무슨 일이 있었는지 메모해 두어야 함

○ 합리적인 조정이 이루어지지 않는 경우

- 고용주가 장애가 있는 근로자 또는 신청자를 위해 합당한 조정을 하지 않으면 2010년 평등법에 따라 차별이 됨
- 대부분의 경우 해당 개인은 고용주에 대해 비공식적으로 불만을 제기하거나 공식적으로 불만을 제기할 가능성이 높아, 경우에 따라 고용주가 고용재판소에서 불법적 차별에 대한 청구에 직면할 수 있음
- 고용재판소가 합리적인 조정을 하지 않았다고 판결하는 경우, 고용주는 무제한 손해액을 배상할 책임이 있음. 이는 장애인 근로자나 구직자에 대해 차별적인 행동을 한 경우 법원이 판결할 수 있는 상한선이 없기 때문임
- 따라서 고용주는 합리적인 조정의 의무가 언제 발생할 수 있는지 완전히 이해

하고, 필요한 경우 장애인 근로자 또는 신청자가 겪는 불이익이 완화되도록 적절한 조치를 취하는 것이 중요함

○ 합리적 조정 실패 시 평등인권위원회의 역할

- 위원회는 고용주의 의무를 더 자세히 살펴보고 고용주가 합당한 조정을 하지 않아 발생하는 불법적인 차별에 대한 청구를 피할 수 있도록 실질적인 조언을 제공함
- 중소기업이 대기업과 동일한 수준의 조정을 감당할 수 없는 경우 조정이 합리적임을 입증할 책임은 고용주에게 있으나, 고용주가 합리적인 조정을 충분히 하지 않았다고 장애인 근로자 또는 신청자가 주장하는 경우에도 고용인의 조치가 정당하다는 것을 증명해야 함
- 법은 비용이 예상되는 이익보다 과도하게 더 크거나 비즈니스에 심각한 지장을 초래할 가능성이 있는 경우와 같이 불합리한 조정을 할 것을 요구하지 않지만, 법적 요구가 없을 때에도 여전히 지원을 위한 다른 대안 혹은 방법을 찾아야 함

2) 문제 해결

○ 비공식적 협상

- 고용주와 이야기하거나 서면으로(비공식적으로) 불만 제기
- 고용주에게 공식적으로 불만 제기해야 함. 이것을 '고충 제기'라고 함
- 고용주와 협상하여 합의에 도달함. 이것을 '정착'이라고 함

○ 중재

- 훈련된 중재자가 법적 조치를 취하기 전에 귀하와 고용주가 합의에 도달하도록 도움
- 중재에 응하는 것이 좋음. 중재자는 어느 쪽도 알지 못하며 사람들이 의견 불일치를 해결할 수 있도록 훈련을 받은 전문가임
- 고용주는 중재에 동의해야 하며, 고용주에게 중재자 비용을 지불하도록 요청해야 할 수도 있지만 일부 회사에는 중재자가 있을 수 있음

○ 사퇴 및 해고조치 청구

- 문제를 해결할 수 없을 경우 직장을 그만둘 수 있으며, 직장 내 차별 때문에 그

만두는 경우, '건설적 해고 조치'를 청구할 수 있음

- 차별에 대한 조치를 취하고 이로 인해 부당한 대우를 받는 경우를 '피해자'라고 하며, 청구인은 법의 보호를 받으며 청구과정을 이행할 수 있음
- 불만을 제기하기 전에 법률고문과 이야기하는 것을 권장함
- 법적 조치를 취하는 데에는 엄격한 기한이 있으므로 신속하게 조치를 취해야 하며, 법적조치는 조정기관(Acas)에 연락하는 것이 가장 먼저 해야 할 일임. 이를 '조기 조정'이라고 하는데, 차별을 받은 날로부터 3개월 이내로 Acas에 연락해야 함
- 실직한 경우 손실된 임금을 기록해 두어야 이에 대한 보상을 청구할 수 있음. 새 직업을 찾는 데 드는 비용(예를 들어 인터뷰를 위해 이동하는 데 드는 교통비)도 포함됨

○ 고용재판소에서의 법적 조치

- 고용재판소는 법정보다 덜 형식적인 무료 심리임
- 문제를 해결하기 위해 다른 방법을 시도하여야 하며, 재판이 시작되면 스트레스를 받을 수 있고 결정을 내리는 데 6개월에서 1년이 걸릴 수 있음을 고려해야 함
- 청문회는 며칠 혹은 몇 주 동안 지속될 수 있음
- Acas와 조기 화해를 통해 문제를 해결하려고 노력한 경우에만 재판소에 갈 수 있음
- 재판소에 가는 경우에도 고용주와 협상할 수 있으며, 이것이 원하는 결과를 얻는 가장 좋은 방법일 수 있음
- 변호사 상담비 등을 평등인권위원회로부터 일부 지원받을 수 있음. 소득이 낮거나 저축액이 많지 않은 경우 무료 법률 지원을 받을 수 있음

○ 부당한 차별에 대한 불만 방지

- 불법적인 차별에 대한 불만을 최소화하려면 채용 절차부터 시작하여 직원이 함께 일하는 동안 장애를 가진 사람들을 도울 수 있는 방법을 항상 찾아야 함
- 특히, 장기간의 신체적 또는 정신적 건강 문제로 고통 받는 근로자를 항상 사전

에 지원하고 가능한 한 직장 내에서 합리적인 조정을 해야 함. 다행히도 많은 조정이 간단하고 저렴할 수 있음

- 예를 들어, 근로자가 질병이나 부상으로 인해 병가를 낸 경우 작업 기록에 대한 적합성을 검토하고 평가해야 함. 이는 단계적 복귀, 수정된 업무, 변경된 시간 또는 작업장 적응과 같이 업무 복귀를 지원하기 위한 조정을 의미함. 고용주는 어떤 조치를 취할 수 있는지에 대한 개인 GP(의사)의 권장 사항을 우선 이해해야 하며, 근로자에게 직업 건강 평가에 동의하도록 요청할 수도 있음. 이는 결근은 없으나 장애로 인해 직무 수행에 어려움을 겪고 있는 경우에도 가능함
- 중요한 것은 고용주가 장기간 장애로 고통 받는 모든 근로자와 항상 공개적으로 의사소통하도록 노력해야 한다는 것임. 이런 식으로 개인이 자신을 지원하는 데 필요한 것이 무엇인지, 가장 잘 달성할 수 있는 방법에 대한 개인의 견해를 확인하고 가능한 작업장 조정에 대해 함께 동의할 수 있음
- 모든 개인은 장애를 다르게 경험함. 따라서 일부 사람들은 일상 활동에 최소한의 영향을 경험하고 직장에서 상당히 쉽게 관리하지만, 그렇지 않은 다른 사람들은 심각한 영향을 받기 때문에 일반화를 하지 않는 것이 중요함. 고용주는 근로자가 장애의 일상적인 영향에 대해 말하는 것을 들어야 하며, 그들이 직면하고 있는 어려움을 식별하고 그들이 한 제안을 신중히 고려해야 함
- 합리적 조정이 이루어진 경우, 이를 다시 명확하게 기록하고, 조정을 정기적으로 검토하여 조정이 계속 유효한지 확인해야 함. 반면에 합리적으로 조정할 수 없는 경우에는 그 이유를 설명해야 함

제2절 접근영역별 현황

I. 기본 영역

1. 정보통신·의사소통

1) 웹접근법(Web Accessibility Laws)

(1) 웹접근법(Web Accessibility Laws)이란?

- 1995년 장애인 차별 금지법이 웹사이트 접근성을 다루기 시작했지만, 장애인에 대한 법적 보호가 온라인으로 실제 확대된 것은 평등법 2010(EQA)에서였으며 본 법에서 웹사이트가 동등한 액세스 및 웹 접근성 표준을 준수해야 한다고 공식적으로 명시됨
 - 평등법 섹션 20은 서비스 제공자가 온라인과 오프라인 모두에서 장애인에게 평등한 경험을 제공하도록 합리적인 조치를 취하도록 함
 - 섹션 29는 서비스 제공자에게 합리적 조정 의무가 있음을 규정
 - 영국 인권위원회(The U.K. Human Rights Commission)는 웹사이트를 서비스로 정의할 때 법정행동강령을 강조함
- 웹사이트 소유자가 장애인 고객의 요구 사항을 예상해야 함을 의미
 - 더 이상 차별하지 않는 것만으로는 충분하지 않으며, 기업은 장애인이 웹사이트를 사용할 수 있도록 적극적으로 기능을 제공해야 함
 - 이는 기관의 웹 접근성 요구 사항에 대한 지침 제공 기관인 British Standards Institute 에서 발표한 British Standard(BS 8878) 2010으로 다시 명확해졌으며, 이러한 표준은 웹 사이트, 앱, 이메일 및 클라우드 기반 제품 모두에 해당됨
- 2018년에는 추가 규정도 법으로 통과되어, ‘공공 부문 기관(웹사이트 및 모바일 애플리케이션)(2번) 접근성 규정 2018’로 발표되었으며, 이는 공공 부문 웹사이트 및 모바일 앱에 적용되었음

(2) 적용대상

- 평등법은 잉글랜드, 스코틀랜드, 웨일스의 장애인을 대상으로 하지만, 아일랜드의 장애인은 대상이 아님
 - 아일랜드 시민은 1995년 국가의 장애 차별법의 적용을 받음
 - 영국에서 장애인으로 분류되는 이들은 1,390만 명 이상이며, 전체 인구의 약 22%에 해당함. 아일랜드의 경우 약 643,000명, 인구의 약 13% 정도가 장애인으로 분류됨
 - 평등법 2010에 따라, 일상 기능을 수행하는 능력에 실질적이고 장기적으로 영향을 미치는 신체적, 정신적 장애가 있는 경우 장애인으로 분류되며, 여기에는 시각 장애, 운동 장애, 청각 장애 또는 청력 장애, 인지 장애 또는 학습 장애가 있는 사람들이 포함됨

(3) 법준수의 주체

- 영국 전역에서 정부 기관과 기업
 - 기관이 준수해야 하는 구체적인 방법은 명시적으로 나열되어 있지 않지만, 월드와이드웹컨소시움(W3C)에서 게시된 웹 콘텐츠 접근성 지침 및 권장 사항이 웹사이트 개발자 등이 따라야 하는 모범 사례로 제시됨
- 접근권의 표준이라고 할 수 있는 ‘웹콘텐츠접근성지침(WCAG: Web Content Accessibility Guidelines)’은 법적 접근성 요구 사항을 준수하기 위한 방법으로 전 세계 국가에서 채택하고 있음
- WCAG 지침의 섹션 1.2.2에서는 모든 오디오 및 비디오에 대해 동시자막을 제공해야 한다고 명시되며, 자막은 Rev.com에서 제공받을 수 있음
- 영국 법률은 정부 또는 공공 부문 웹사이트는 모든 거주자에게 정부 서비스를 제공해야 하기 때문에 반드시 웹표준을 지키도록 하고 있음

(4) 법시행

- 영국 대부분의 지역에서 ‘평등 및 인권 위원회(Equality and Human Rights Commission)’가 이 법률을 시행하며, 아일랜드에서는 Taoiseach 및 정부 정

보 서비스 부서가 시행함

- 아직까지는 원활한 시행이 이루어지고 있지는 않으나, 대부분의 불만 사항은 온라인 자산에 수정을 제공하여 불만 제기자, 정부 및 조직 간의 합의로 처리됨
- 왕립시각장애연구소(The Royal National Institute for the Blind)는 다양한 조직에 대해 법적 조치를 고려했지만 각각의 경우에 우호적인 해결책에 도달하였음

(5) 영국 웹 접근성 표준 준수

- 정부 디지털 서비스(Government Digital Services)
 - 접근성은 온라인에 물건을 올려놓는 것 이상을 의미함. 그것은 대부분의 사람들이 특별히 적응을 해야할 필요 없이 사용할 수 있도록 콘텐츠와 디자인을 명확하고 단순하게 만드는 것을 의미하며, 적응해야 하는 사람들을 지원하는 것을 의미함
 - W3C의 웹콘텐츠접근성지침(WCAG)에 명시된 웹 접근성 표준을 따르면 영국 및 아일랜드 규정을 충족할 수 있음
 - 웹콘텐츠접근성지침은 장애가 있는 사람들이 온라인 콘텐츠에 더 쉽게 접근할 수 있도록 하는 구체적인 방법을 권장
 - WCAG 2.1 지침에는 기업, 사용자 경험(UX) 디자이너 및 웹 디자이너를 위한 포괄적인 항목 목록이 포함되어 있음
 - 웹사이트가 규정을 준수하는지 확인하기 위해 규정 준수 여부를 확인할 수 있는 온라인 도구 목록이 있음

(6) 웹사이트의 네가지 주요 영역

- 감지할 수 있어야 함
 - 시각 장애인 사용자를 포함한 모든 사용자가 웹사이트를 보고 읽을 수 있어야 함
- 작동가능해야 함
 - 웹사이트는 반응형이어야 하며 여러 브라우저와 모바일 장치를 사용하는 모든 사용자가 쉽게 탐색할 수 있어야 함

- 이해가능해야 함
 - 웹사이트는 사용하기 쉽고 대부분의 고객이 이해할 수 있는 언어로 구성되어야 함
- 통합가능해야 함
 - 웹사이트는 장애가 있는 사용자가 사용하는 도구(보조 기술 또는 AT)와 통합되어야 함

(7) 웹사이트 접근성

- 접근 가능한 웹사이트는 시력 상실, 언어 및 운동 장애, 청력 상실, 인지 장애 등과 같은 영구적이거나 일시적인 장애가 있는 사람들이 완료하려는 작업을 방해하는 장벽에 부딪치지 않고 사용할 수 있는 웹사이트를 의미함
- 이를 위해 스크린 리더와 같은 보조 기술에 의존할 수 있음
 - 여기에는 양식 작성, PDF 액세스, 텍스트 읽기 또는 멀티미디어 콘텐츠 사용이 포함
- 웹 접근성은 장애인이 비장애인과 동일한 정보에 액세스할 수 있는 동시에 비장애인이 할 수 있는 것과 동일한 작업을 수행할 수 있도록 웹 사이트를 디자인하는 것을 의미

(8) 실례

- 일반적인 웹 접근성 장벽의 예
 - 스크린 리더와 호환되지 않는 웹 사이트, 키보드를 사용하여 탐색할 수 없는 콘텐츠, 액세스할 수 없는 PDF 파일, 이미지에 대한 대체 텍스트 누락, 스크립트, 오디오 설명 또는 캡션 등의 대안이 없는 멀티미디어, 누락된 양식, 텍스트를 인식하기 어렵게 만드는 입력 레이블 및 낮은 색상 대비 등
- 제한적 의미로 접근성을 흑과백 정도로 생각하기 쉽지만, 접근성은 포괄성 외 추가적인 이점이 있음
 - 접근성은 실제로 장애인뿐 아니라 나이든 사용자, 인터넷 연결이 좋지 않은 사용자, 시끄러운 환경에서 소리를 듣는 것보다 비디오 캡션 등 다른 매체의 콘텐츠

츠에 액세스하려는 사용자 등 모든 웹사이트 사용자에게 혜택을 준

- 모든 사용자들에게 접근이 가능하다는 것은 영국 웹접근법에 부합할 뿐 아니라 WCAG(웹콘텐츠 접근성 지침)의 원칙과도 부합하다는 것을 의미함

○ 국가마다 접근성 관련 법률이 다르지만 영국을 비롯한 많은 국가에서 웹 접근성에 대한 국제 표준인 웹콘텐츠 접근성 지침을 기반으로 법률을 제정하고 있음

- 웹콘텐츠 접근성 지침은 장애가 있는 사람들이 웹사이트에 더 쉽게 접근할 수 있도록 하는 방법을 의미
- 웹콘텐츠 접근성 지침 표준에 따라 웹사이트를 측정 하는 것은 법원 소송에서 장애인이 웹사이트에 액세스할 수 있는지 여부를 나타내는 좋은 지표임

○ 웹접근성의 4가지 원칙(POUR)

- 인지 가능: 모든 사용자가 웹사이트 콘텐츠를 정확하게 보고 읽을 수 있어야 함. 즉, 콘텐츠는 시력 상실, 청력 상실 및 기타 장애가 있는 사람들을 배제해서는 안됨
- 작동 가능: 웹 사이트 콘텐츠는 반응이 빠르고 모든 사용자가 쉽게 탐색할 수 있어야 함. 예를 들어 웹 사이트를 탐색하기 위해 마우스 뿐 아니라 키보드를 전용할 수 있어야 함
- 이해 가능: 웹사이트 인터페이스와 정보는 사용하기 쉽고 예측 가능하며 모든 사용자가 이해할 수 있는 언어를 포함하는 방식으로 구성되어야 함
- 강력함: 웹사이트는 장애가 있는 사용자가 일반적으로 사용하는 보조 기술 도구를 포함하여 광범위한 기술과 호환되어야 함

○ 웹사이트 관리자가 이러한 원칙을 따를 수 있도록 웹콘텐츠 접근성 지침은 웹사이트의 접근성 수준을 측정하기 위한 특정 기술 표준도 설명하고 있음

- 표준은 세 가지 수준(A, AA, AAA, 접근성의 최소 수준인 A)로 나뉨
- 웹콘텐츠 접근성 지침 2.2가 2021년 말에 출시될 예정

○ 영국 접근성 법률은 웹사이트 액세스 여부를 결정하는 데 사용하는 표준이기 때문에 웹콘텐츠 접근성 지침이 작동하는 방식을 인지하고 있어야 함

○ 평등법 2010에 따라 영국 웹사이트 소유자는 웹 콘텐츠에 장애가 있는 사람들

이 액세스할 수 있도록 '합리적인 조정'을 해야 함

- 평등법 자체는 웹사이트에 필요한 기술적 접근성 표준을 설명하지 않기 때문에, 실제로 기관이 취해야 할 조치는 웹콘텐츠 접근성 지침 2.1 표준을 준수해야 함

(9) 공공 기관(웹사이트 및 모바일 애플리케이션) 접근성 규정 개요

- 공공 기관(웹사이트 및 모바일 애플리케이션) 접근성 규정은 2018년 9월 도입
 - 이 규정은 공공 부문 기관이 제공하는 서비스가 장애인들에게 접근 가능토록 함을 목표로 함
- 공공 기관의 접근성 임계값
 - 웹사이트는 웹콘텐츠 접근성 지침 2.1 레벨 AA에 부합해야 함
 - 웹콘텐츠 접근성 지침 2.1 레벨 AA표준을 충족하지 않는 사이트 영역을 리스트화 하고 이에 대한 설명을 게시해야 함
 - 모든 공공 기관은 2020년 9월까지 이 법의 내용을 준수해야 하며, 준수하지 않을 경우 법적 조치를 받을 수 있음
- 공공 기관 접근성 규정 대상
 - 공공 기관 접근성 규정은 일부 면제 및 부분 면제를 받은 기관을 제외한 영국의 모든 공공 조직에 적용됨
 - 중앙 정부 기관
 - 지방자치단체
 - 일부 자선단체
 - 일부 비정부 기관
- 법에서 면제되는 공공 부문 조직은 다음과 같음
 - 비정부 조직(자선단체와 같은 조직이 포함됨)
 - 공공 부문 방송사와 그 자회사
- 법에서 부분적으로 면제되는 공공 부문 조직은 다음과 같음
 - 초등 및 중등 학교 및 보육원(사람들이 서비스를 사용하기 위해 필수적으로 접

근해야 하는 웹콘텐츠는 적용됨)

- 부분적으로 면제되는 조직은 여전히 웹사이트에 접근성 성명을 게시해야 함

○ 일부 비면제 조직에 대한 주의 사항

- 접근성 규정을 완전히 준수할 필요가 없다는 의미는, 해당 기관이 웹콘텐츠의 완전 접근 요건이 '비정상적인 부담'에 직면할 때 적용됨
- 기관의 규모, 접근 가능한 콘텐츠를 만드는 비용 및 조직의 유형과 같은 요소를 고려하여 '비정상적인 부담' 여부를 판단하지만, 시간이나 지식 부족과 같은 요인은 고려되지 않음

(10) 민간 부문과 웹접근성법

○ 민간 부문 사업체는 영국 상품 및 서비스 제공자가 장애인을 차별할 수 없다고 명시한 평등법 2010의 소관에 해당함

○ 법을 준수하는 것 외에도 웹 접근성에 대한 설득력 있는 비즈니스 사례가 있음

- 현재 14,100,000 만명의 장애인이 살고 있으며, 장애고객들의 지출력은 연간 2,750억 파운드로 추산됨
- 사업체 웹사이트가 이들 장애고객들의 욕구에 부합하지 않는다면 그 사업체는 수백만 파운드를 잃을 수 있으며, 그 숫자는 무시할 수 없음
- Click-Away Pound 설문조사에 따르면 2019년 영국 비즈니스는 장애인 쇼핑객이 접근성 장벽이 있는 웹사이트를 버리면서 170억 파운드 이상의 매출 손실이 발생하였음
- Nielsen의 연구에 따르면 장애가 있는 사람들은 일반적으로 일반 소비자보다 브랜드 충성도가 더 높고 쇼핑을 더 자주 하며 더 많이 지출하는 것으로 조사됨

○ 법을 준수하지 않을 경우

- 공공 기관 접근성 규정(2018)
 - '중앙 디지털 및 데이터 사무소(CDDO)'는 공공 부문 웹사이트 규정 준수를 모니터링할 책임을 맡고 있음
 - 정보요청권 및 공개 자료를 포함한 모든 공공 부문 조직의 웹 콘텐츠에 대한 액세스 요구권을 가지고있어서, 공공 기관이 웹사이트에 접근성 성명문

을 게시하지 않거나 그 내용이 정확하지 않은 경우 중앙 디지털 및 데이터 사무소는 해당 기관의 이름을 게시함

(11) 웹사이트에서 접근가능한 콘텐츠

○ 대체 텍스트

- 이미지 및 기타 텍스트가 아닌 콘텐츠에는 스크린 리더에서 읽을 수 있도록 설명 텍스트(대체 텍스트)가 추가되어야 함
- 대체 텍스트는 검색 엔진이 텍스트가 아닌 콘텐츠를 더 잘 이해하는 데 도움이 될 수 있어야 함

○ 키보드 탐색

- 모든 웹사이트 기능은 키보드로만 사용할 수 있어야 함

○ 시맨틱 마크업(semantic markup)

- 시맨틱 마크업을 사용하여 표제, 목록 및 기타 구조적 요소를 지정하는 논리적 페이지 구조로 구성
 - 예를 들어 제목은 H1으로 식별된 다음 H1, H2, H3 순 등 합리적 방식으로 구조화되어야 함

○ 테이블

- 데이터 테이블에는 추가 마크업이 필요함
 - 화면 판독기에서 액세스할 수 있도록 행 및 열 머리글 셀을 추가

○ 지침

- 작업을 완료하기 위한 지침은 소리, 모양, 크기 또는 시각적 위치에 의존해서는 안 됨

○ 설명 링크

- '자세히 알아보기' 및 '여기를 클릭하세요' 등과 같은 일반 링크 텍스트를 사용하면 스크린리더 사용자는 이를 활용할 수 없음. 따라서 모든 링크 텍스트는 개별적으로 읽을 수 있어야 함

- 양식
 - 모든 사람이 양식을 제출할 수 있도록 하려면 텍스트 필드, 드롭다운 목록 및 확인란을 포함하여 적절한 레이블이 지정되어야 함
- 비디오 및 오디오
 - 자막 또는 스크립트와 같은 텍스트에 상응하는 내용이 멀티미디어 콘텐츠와 함께 제공되어야 함
- PDF
 - PDF 파일에 액세스할 수 있도록 태그를 지정해야 함
- 색상
 - 의미를 전달을 위해 색상을 사용하는 경우 대체 텍스트도 포함해야 됨
- 가독성
 - 접근 가능한 글꼴을 사용하고, 한 눈에 알아볼 수 있는 제목을 사용하여 논리적으로 형식을 지정, 최적의 이해를 위해 대상 청중과 일치하는 수준으로 작성해야 함
- 요소 건너뛰기
 - 탐색/ 건너뛰기 링크 포함
 - 이렇게 하면 보조 기술을 사용하는 사용자가 페이지에서 반복적인 요소를 건너뛰어 더 빨리 읽을 수 있음
- 제목
 - 페이지 제목은 설명적이고 유익해야 함
- 대비
 - 텍스트와 텍스트의 이미지는 저시력 사용자에게 충분한 색상 대비 비율을 제공해야 함
- 텍스트
 - 텍스트를 확대할 때 기능 또는 콘텐츠 손실이 발생하지 않아야 함

- 트리거
 - 깜박이거나 깜박이는 콘텐츠를 사용하면 안됨

(12) 주의점

- 정기적인 접근성 검사를 실행
 - 접근성은 한두번의 작업으로 끝나지 않음
 - 사이트에 새 콘텐츠를 추가하거나 재디자인 시 콘텐츠에 새로운 접근성 장벽을 추가할 수 있음
- 웹 접근성은 프로젝트가 아닌 프로세스
 - 지속적인 접근성 개선을 위한 예산 책정, 접근성의 중요성에 대해 웹사이트 기고자에게 교육, 접근 가능한 콘텐츠를 나중에 추가하는 대신 처음부터 설계하는 것을 의미
 - 이 단계를 따르면 기관의 웹사이트가 모든 사람이 사용될 수 있고 영국 접근성 법률에 따라 액세스 가능한 것으로 간주될 가능성이 매우 높음

2. 시설물 접근·이용

1) 법령 및 정책 등

(1) 포용적 디자인에 대한 영국 표준(British Standards for inclusive design)

- 2018년에는 포괄적인 디자인을 다루는 새로운 영국 표준이 도입됨. 표준은 두 부분으로 제작됨
 - BS 8300-1:2018 접근 가능하고 포괄적인 건축 환경 설계. 외부 환경(실행 강령)
 - BS 8300-2:2018 접근 가능하고 포괄적인 건축 환경 설계. 건물(실행 강령)
- 1부에서는 건물 및 부지에 대한 접근 방식 등 외부 건축 환경이 장애인뿐 아니라 건물을 사용하는 모든 사람의 요구 사항을 충족하도록 하는 모범 사례 설계 원칙 장려
 - 사이트 및 외부 환경을 위한 포괄적인 전략적 설계 전략 개발

- 목적지 도착 및 주차 제공
- 수평 이동 - 접근 경로, 위험 요소, 표지판, 표면, 게이트 및 장벽 등
- 수직 이동 - 외부 계단, 계단, 경사로, 난간, 승강기, 지하철 및 교량 등

○ 2부에서는 건물 내부의 포괄적이고 접근 가능한 디자인에 대한 권장 사항을 제공

- 건물 및 건물 배치를 위한 포괄적인 설계 전략 개발
- 건물 내부 및 내부 접근 경로
- 건물 진입 - 문, 출입 통제 시스템, 입구 및 접수 구역
- 수평 이동 - 복도 및 통로
- 수직 이동 - 내부 계단, 계단, 경사로, 경사로, 난간, 리프트 등
- 표면 마감, 조명, 표지판 및 가청 통신 시스템 제공
- 좌석, 창고, 창문, 건물 서비스 등과 같은 건물 시설
- 카운터 및 리셉션 데스크
- 위생 시설 - 샤워실, 화장실 등

○ 표준의 권장 사항은 주로 새로운 개발작업에 적용되지만, 기존 건축 환경의 접근성과 유용성을 평가하고 실행 가능한 경우 개선의 기초로 사용할 수 있음

○ 주요 내용

- 구내 접근 변경 및 수정
 - 이 섹션에는 건물에 대한 장애인 접근개선을 위해 필요한 일반적 변경, 수정 및 설계 관련 고려 사항이 나열되어 있음
 - 이 목록은 배타적이지 않으며 다른 많은 설계 솔루션 및 개선 사항이 사례별로 고려됨
 - 개별 건물과 장애인 이용자의 요구 사항은 다양해서, 필요한 경우 전문 설계 조언을 얻어야 함
 - 건물에 대한 모든 장애인 접근 변경 및 수정은 평등법 2010 및 관련 건물 규정을 준수해야 함
- 레벨 접근
 - 장애인이 휠체어, 지팡이, 프레임, 목발, 안내견 또는 간병인을 동반할 수

이므로 수평 접근 권장. 수평 접근은 1:20 미만의 경사와 1.2m 미만의 표면 너비의 요건을 갖추어야 함

- 지하 파이프, 케이블 및 장비에 대한 접근 유지
- 계단
 - 일련의 계단을 통해서만 도달할 수 있는 좁은 문이 있는 건물의 경우 휠체어 이용자 또는 문에 도달할 수 없는 기타 장애가 있는 고객이 필요한 경우 대체 옵션을 제공
- 외부 접근 위험
 - 장애인에게 문제를 일으키는 기타 외부 접근 위험에는 바깥쪽으로 열리는 창문과 문이 있음. 그러한 위험을 경고하거나 방지하기 위해 건물에 보호대, 자갈 또는 통로 수준의 장치 설치
- 정문
 - 건물의 주 출입구는 회전문이든 로비든 자동문이든 접근가능하고 적합해야 함. 문이 경사면에 설치되어 있으면 장애인을 위한 다른 출입구를 설치해야 하며, 출입구는 다시 주 출입구로 연결되어야 함
- 입구 문
 - 입구 문은 휠체어가 움직일 수 있도록 충분한 너비를 제공해야 함. 휠체어 사용자는 문손잡이에 쉽게 접근할 수 있어야 하며 문은 자동 제어 장치로 작동되어야 함. 가능하면 장애인은 맞은편 적절한 높이에서 유리 패널을 볼 수 있어야 함
- 회전문
 - 소형 회전문은 일반적으로 타이밍 문제와 제한된 공간으로 인해 장애인이 사용하기에 적합하지 않음. 그러나 한 번에 여러 명이 탑승할 수 있는 대형 회전문은 회전 속도가 느리고 사용자의 저항이 느껴져 문이 멈추면 요구 사항을 충족할 수 있음
- 입구 로비
 - 입구 로비에서 장애인은 다음 문을 만나기 전에 한 문에서 나갈 수 있어야 함
- 구내 장애인 시설
 - 이 섹션은 모든 직원 또는 방문자가 사용할 수 있지만 신체 조정 또는 회사

절차에 따라 장애인을 위해 일부 조정이 필요한 시설을 의미

- 모든 취사 구역은 장애인이 쉽게 접근할 수 있는 곳에 위치해야 함
- 모든 의료 영역은 쉽게 접근할 수 있도록 배치되어야 함
- 모든 바와 셀프 서비스 카운터는 휠체어 사용자가 이용할 수 있어야 함
- 공동 구역의 좌석 공간 중 최소 50%는 휠체어 사용자가 사용할 수 있어야 함
- 서비스가 레벨 사이 또는 동일한 레벨의 다른 부분으로 분할되는 경우 각 영역의 최소 50%는 휠체어 사용자가 접근할 수 있어야 함
- 여가시설에서 장애인이 사용할 수 있도록 특별 샤워실과 탈의실을 제공해야 함
- 건물의 대형 회의실은 휠체어 사용자가 쉽게 접근할 수 있고 좋은 전망을 제공해야 함 거동이 불편한 사람과 비장애인 등이 함께 착석이 가능하도록 1:100의 비율로 좌석을 제공해야 함

- 위생 시설

- 장애인용 변기(WC)의 수와 위치는 건물의 크기와 접근 용이성에 따라 다르지만 휠체어 사용자는 장애인 화장실에 도달하기 위해 한 층 이상을 이동할 필요가 없어야 함
- 적절한 위생 시설은 주 출입구 레벨에 위치해야 함. 단, 해당 레벨에 주 출입구와 엘리베이터 접근로만 있는 경우는 예외임
- 휠체어 사용자가 접근할 수 없는 높이의 경우 거동이 불편한 장애인의 요구에 적합한 화장실을 제공해야 함
- 장애인 직원의 경우 작업장에서 화장실까지 수평 이동의 최대 거리는 40m 이어야 함

- 보안

- 보안 장치를 손상시키지 않으면서 장애인의 접근 및 출구가 어떻게 손상되지 않을 수 있는지 세심한 고려가 필요

- 표지판

- 장애인 방문자는 시설에서 길을 찾기 위해 다른 사람들보다 좋은 표지판에 더 의존할 수 있기 때문에, 외부 및 내부 간판은 명확하고 쉽게 읽을 수 있어야 함
 - 심플한 무반사 디자인 사용

- 심플하고 읽기쉬운 글자체 사용
 - 적절한 크기의 문자 사용
 - 텍스트/배경 색상 대비 고려
 - 기호는 텍스트를 대체하는 것이 아니라 보완하는 데 사용
 - 표지판의 적절한 높이 배치와 항상 켜져 있어야 함
- 접근성 유지 및 관리
- 경사로, 계단, 복도 및 출입구 부근에 명확한 접근 및 기동 공간 유지
 - 장애인 주차 공간은 다른 용도로 사용되지 않아야 함
 - 도어, 핸들 및 클로저가 느슨하거나 뻣뻣하지 않아야 함
 - 경사로에는 파편, 나뭇잎, 눈 등이 없는 상태로 유지
 - 계약자 및 공급업체가 지침을 준수하는지 감독
 - 조명기구, 블라인드 및 창문을 깨끗하게 유지하고 시각 장애인을 돕기 위해 빛을 최대화
 - 공조 시스템은 청각 장애가 있는 사람들에게 영향을 미치는 배경 소음 수준을 줄이기 위해 정기적으로 유지 관리되어야 함
 - 장애인 화장실 시설은 예를 들어 보관을 위해 부적절하게 사용되지 않음
 - 교직원, 학부모 및 학생의 장애인 대표와의 토론을 포함하는 정기적인 검토를 수행해야 함
 - 임대 건물의 장애인 이용
 - 임대차 계약이 변경을 금지하는 경우 세입자는 집주인의 서면 동의를 구할 수 있으며, 집주인은 부당하게 동의를 보류할 수 없음. 동의는 합리적인 조건의 적용을 받을 수 있음
 - 변경 사항이 다음과 같은 경우 임대주가 동의를 보류하는 것이 합리적
 - 집주인의 이익 가치가 영구적으로 실질적으로 감소하는 결과를 초래할 경우
 - 다른 임차인에게 중대한 지장을 주거나 불편을 끼치는 경우
- 긴급 대피 준비
- 비상 대피 조치: 예를 들어 화재 비상 상황에서 장애인이 건물을 빠르고 안전하게 떠날 수 있도록 적절한 수단이 포함되어야 함
 - 화재 위험 평가에는 건물의 장애인 사용자의 요구 사항에 대한 고려가 포함되어야 함

- 휠체어를 사용하는 직원과 같이 도움이 필요한 사람을 위해 개인 비상 탈출 계획(PEEP)을 작성해야 함
- GEEP(일반 비상 탈출 계획)는 일반적인 방문자 요구 사항을 예상하여 개발할 수 있음
- 모든 유형의 장애, 특히 일시적인 부상을 입은 사람들을 고려해야 함. 필요한 경우 숙련된 접근 또는 화재 안전 컨설턴트의 조언을 구해야 함. 소방관 훈련에는 장애인의 요구 사항이 포함되어야 함. 비상 경로에는 항상 가구, 쓰레기 및 보관 물품이 없어야 함
- 개인 비상 탈출 계획 제공을 포함하여 비상 대피를 처리하는 방법에 대한 추가 정보 배치

- 주차장

- 주차장이 조직 소유인 경우 적절한 장애인 주차장을 제공해야 함
- 장애인 차량 사용자를 위해 지정된 주차 공간과 마찬가지로 직원 주차 공간도 명확하게 표시되어야 함
- 접근을 보장하기 위해 충분한 장애인 베이(스팟)가 제공되어야 하며 이는 입구에 쉽게 접근할 수 있는 건물 근처에 배치되어야 함
- 장애인 주차 허가증이 없는 운전자가 예약된 주차 공간을 사용하지 않도록 정기적으로 주차장을 순찰해야 함
- 현장 안팎으로 이동하는 차량은 보행자에게 위험을 초래할 수 있으며, 특히 "분주한" 기간이나 보급품이 배달되는 동안에는 더욱 그러하기 때문에, 도로 접근 및 주차장 내에서 차량 이동을 최소화하는 일반적인 목표가 있어야 함
- 장애인 주차 구역으로의 접근을 포함하여 가능한 한 차량과 보행자를 분리해야 함
- 보행자, 자전거, 자동차, 배달 및 쓰레기 차량, 소방차의 경우 일반적으로 구내 접근이 필요

(2) 역사적 건물에 대한 접근권(Easy Access to Historic Buildings)

① 서문

히스토리컬 잉글랜드는 모든 사람이 역사적 환경에 쉽고 포괄적인 접근을 즐길 수 있어야 함을 인식하고 있습니다. 접근 장벽을 제거하면 더 많은 사람들이 역사적인 환경을 사용하고 혜택을 받을 수 있으며, 민감하게 수행할 경우 미래 세대가 동일한 작업을 수행할 수 있는 능력을 손상시킬 필요가 없습니다.

레벨 변경, 고르지 않은 경로 및 기타 장애물이 있는 속성에 쉽게 접근할 수 있도록 하는 것은 어려울 수 있습니다. 그럼에도 불구하고 신중한 생각과 훌륭한 조연으로도 많은 것을 얻을 수 있습니다. 물리적 장벽은 종종 가장 큰 문제를 제기하지만, 해석 및 서비스의 개선은 또한 사람들이 우리의 문화 유산에 참여할 수 있는 능력을 향상시켜 물리적 접근에 대한 불가피한 제한을 부분적으로나마 보상할 수 있습니다.

건물과 주변 경관을 더 쉽게 사용할 수 있도록 하는 것도 입법 요구 사항이 될 수 있습니다. 평등법은 서비스, 교육 및 고용에 대한 접근을 포함한 다양한 영역에서 차별로부터 사람들을 보호합니다. 이 법에 따라 의무가 있는 조직과 개인은 차별하지 않도록 해야 합니다. 즉, 장애인이 서비스와 고용에 접근할 수 있도록 시설을 개조해야 할 수도 있습니다.

본 지침은 영국에서 역사적인 건물을 소유, 관리 또는 점유하는 사람들을 위한 것이며, 변경 계획 또는 대체 서비스 제공 형태에 대한 조연에 전문적으로 관여할 사람들을 위한 것입니다. 그들의 첫 번째 목표는 접근을 개선하는 과정이 더 넓은 보전 원칙과 만족스럽게 일치될 수 있는 방법을 찾는 것입니다. 법적 내용에 대한 요약은 제공할 뿐만 아니라 사소한 개선 작업에서 고품질의 현대적인 디자인 솔루션에 이르기까지 다양한 성공적인 접근 방식을 보여줍니다.

본 지침은 광범위한 정책, 관행 및 절차 또는 일반적인 설계 문제와 관련된 액세스 측면을 다루지 않습니다. 이는 다른 간행물에 자세히 설명되어 있습니다. 우수하고 종합적인 설계 지침은 BS 8300에서 제공되며 건축 규정의 승인 문서 M에서도 다룹니다. 본 지침에는 역사적인 건물의 특성, 특징 및 문제에 대한 중요한 세부 사항이 포함되어 있습니다.



○ 각각의 내용마다 이해하기 쉽도록 사진과 함께 설명이 덧붙여져 있음

ex) 휘트비 수도원, 새로운 방문자 센터 건설, 폐허가 된 셸 안의 승객용 리프트, 기회를 제공한 17세기 맨션, 수도원 유적에 대한 접근성을 개선하기 위해, 위층에서 막힌 출입구를 열고 입구에서 높은 수도원 구역까지 경사로 다리를 형성하는 것에 대한 동의를 얻은 경우 등

② 주요 내용

○ 보존 원칙

- 대부분의 역사적인 건물의 생존은 지속적이고 실행 가능한 사용에 달려 있으며 무엇보다도 접근성을 개선하기 위해 변경이 필요할 수 있음
- 민감한 변경은 특정 건물을 특별하거나 중요하게 만드는 것이 무엇인지에 대한 적절한 고려를 해야 함. 그것의 독특한 물리적 특징, 배치와 상대적인 완성도, 건축의 재료와 방법, 또는 특정한 성격 및 사건과의 연관성에서 중요성이 생길 수 있음. 건물의 중요성을 이해하는 것은 건물이 얼마나 바뀔 수 있는지 생각하는 데 있어 중요한 첫 번째 단계임
- 기획 허가
 - 계획 통제는 토지와 건물의 개발을 관리하는 데 사용되는 시스템
 - 지역 계획 당국에서 관리함
 - 건물의 외관을 재료로 변경하는 대부분의 작업에는 계획 허가가 필요하며, 대부분의 사용 변경 사항을 다룸
 - 계획 응용 프로그램은 일반적으로 제안에 적용된 원칙을 설명하고 계속해서 포괄적인 액세스가 달성되는 방법에 대한 정보를 제공하는 디자인 및 액세스 설명에 의해 지원되어야 함
 - 장애인의 요구 사항을 반드시 언급해야 하고, 이는 건물의 물리적 특징에 대해 제안된 합리적인 조정에 참고되어야 함

평등법은 등재된 건물 또는 계획 법률과 같은 다른 법률에 우선하지 않으며, 접근성을 개선하기 위해 변경된 경우에도 적절한 승인을 받아야 합니다.

- 건축 규정 2010: 승인 문서 M(2004)
 (The Building Regulations 2010: Approved Document M (2004))
 - 건물 규정의 파트 M은 건물에 대한 접근 및 사용에 관한 것
 - 이는 비가정용 건물의 자재 변경 및 확장 및 일부 비가정용 건물의 자재 변경에 적용
 - 승인된 문서 M은 규정 준수에 대한 지침을 제공하고 최소 표준 설정
 - 완전한 접근이 가능한 곳
 - ▷ 지방 당국 및 건강, 교통 및 교육 서비스 제공자와 같은 주요 조직이 해당됨.
 - ▷ 이러한 기관은 불법적인 차별, 괴롭힘 및 희생을 근절하고 기회의 평등을 증진하며 서로 다른 그룹 간의 좋은 관계를 조성할 필요성을 충분히 고려해야 할 의무가 있음. 이 의무는 장애인의 물리적 접근을 고려하고 적절한 조정을 하도록 권장
 - 계획 허가
 - ▷ 계획 통제는 토지와 건물의 개발을 관리하는 데 사용되는 시스템
 - ▷ 지역 계획 당국에서 관리함
 - ▷ 건물의 외관을 재료로 변경하는 대부분의 작업에는 계획 허가가 필요하며, 대부분의 사용 변경 사항을 다룸
 - ▷ 계획 응용 프로그램은 일반적으로 제안에 적용된 원칙을 설명, 포괄적인 액세스를 달성하는 방법에 대한 정보를 제공하는 디자인 설명
 - ▷ 장애인의 요구 사항을 반드시 언급해야 하며, 건물의 물리적 특징에 대해 제안된 합리적인 조정에 참고되어야 함
- 장애인의 요구를 충족시키기 위한 건물 설계 및 접근 방식: 실행 강령
 - BS 8300은 장애인이 편리하게 사용할 수 있도록 건물 설계 및 접근 방식에 대한 모범 사례에 대한 지침을 제공
 - 역사적 건물에 적용되는 범위는 개별적으로 결정됨. 어떤 점에서는 영국 표준 지침은 승인문서 M의 지침과 다를 수 있음
 - 실행 불가능하거나 과도한 비용으로만 달성할 수 있는 것으로 판명되면 보상 조치가 제안될 수 있음. 이는기본적으로 액세스 기술은 포괄적인 환경을 제공하기 위해 적용되며, 액세스 제공의 낮은 기준을 정당화하는 데 사용되어서는 안됨

- 승인문서 M
 - ▷ 역사적 건물의 특별한 특성을 보존할 필요성은 승인된 문서 M에서 언급됨
 - ▷ 지침은 작업이 건물의 특성을 손상시키거나 장기간의 위험을 증가시키지 않는 한, 실질적으로 가능한 경우 접근성을 개선하는 것이 목표여야 함
 - ▷ 건물 직물 또는 부속품의 장기간 열화. 건물을 가능한 한 접근할 수 있도록 하기 위해 히스토리 잉글랜드 및 지역 접근 그룹의 견해를 고려할 뿐만 아니라 보존 및 접근 담당자와 상의하도록 권유
- 등록된 건물 동의
 - ▷ 등록된 건물 및 보존법(1990)의 조건에 따라 해당 건물의 관련 구조물 및 부속물을 포함하여 등록된 건물의 특성에 영향을 미치는 모든 철거, 변경 또는 확장 작업에는 동의가 필요
 - ▷ 등재된 건물 법규는 그 기능이 별도로 식별되는지 여부에 관계없이 내부 및 외부 변경 모두에 적용됨. 설계 과정의 초기 단계에서 동의의 필요성에 대해 지역 계획 당국과 상의해야 함
- 예정된 기념물 동의
 - ▷ 목록에 등재되었을 뿐만 아니라 일부 역사적인 건물과 그 주변 환경은 고대 기념물법(1979)에 따라 보호될 수 있음
 - ▷ 지정 기념물로 등록된 고고학 유적지나 건축물에 대한 작업은 동의가 필요
 - ▷ 동의 신청은 히스토리 잉글랜드의 조언에 따라 문화, 미디어 및 스포츠 부서에서 처리
 - ▷ 동의 절차에는 독립 기관에 대한 신청, 편의 시설 기관과의 협의, 건물 자체의 중요성에 대한 고려, 항소권의 4가지 주요 원칙이 포함됨
- 역사적인 정원과 풍경
 - 역사적 건물과 관련된 공원, 정원 및 기타 설계 경관은 그 자체로 특별한 역사적 관심을 가질 수 있으므로 역사 영국의 정원 및 정원 등록부에 포함될 수 있음
 - 제안된 변경에 대해 계획 허가가 필요한 경우, 지역 계획 당국은 모든 경우에 정원 역사 협회와, 등급 I 또는 II*로 등록된 정원의 경우 역사 영국과 상의해야 함
 - 계획 허가가 필요하지는 않으나 제안된 변경 사항이 정원이나 풍경의 특성

이나 모양에 영향을 미칠 수 있는 경우, 특히 교단의 승인이 필요한 교회 건물의 경우 전문적인 지도를 받아야 함

- 등록부에 포함되지 않은 역사적 경관은 상당한 지역적 가치가 있을 수 있으며 이러한 맥락에서 디자인, 레이아웃, 특성 또는 외관에 대한 변경을 충분히 고려해야 함
- 역사적 경관 내의 건물이 등재된 경우, 해당 경관의 변경은 건물의 설정에도 영향을 미칠 수 있기 때문에, 이러한 변경에는 계획 허가가 필요할 수 있으며 지역 계획 당국과 협조해야 함
- 역사적인 정원과 풍경에 대한 접근에 대한 지침은 Historic England의 동반자 가이드인 Easy Access to Historic Landscapes(2015)에 나와 있음

○ 전략

- 합리적 접근 전략

- 거리 소매점, 박물관 또는 레스토랑과 같이 사람들이 역사적인 건물을 더 쉽게 사용할 수 있도록 하려는 곳은 다음의 내용을 중심으로 액세스 전략을 수립하는 것으로 시작하기를 권유함

- 개선해야 할 점은 무엇입니까? 건물 자체입니까, 관리 방식입니까, 아니면 둘의 조합입니까?
- 합리적인 조정은 무엇인가?
- 법적 의무는 무엇입니까?
- 보존 고려 사항은 무엇입니까?
- 누가 이러한 요구 사항의 균형을 맞출 책임을 가지고 있습니까?
- 비용은 얼마나 들며 기간은 얼마나 걸릴까요?

□ 보전 평가

- ▷ 프로세스의 보완적인 부분은 보존 평가를 준비하기 위해 건물의 중요성을 설정하는 것
- ▷ 특별한 건축적, 역사적 또는 고고학적 관심 측면에서 유적지 등이 해당되며, 일반적으로 어메니티협회 및 지역 당국지침을 기반으로하여 건축역사가 또는 보존건축가에 의해 이루짐
- ▷ 교회 건물의 경우, 중요성 진술은 보전 평가와 동등하게 고려됨
- 변경의 필요성과 관련하여 이해관계가 충돌하는 경우
 - ▷ 접근과 보전의 관점에서 창의적이고 민감한 디자인을 통해 이들을 조화

시키는 것이 가능

- ▶ 재정 및 운영상의 이유로 물리적 작업은 일정 기간에 걸쳐 단계적으로 수행될 수 있으며, 이 경우 계획은 임시로 서비스를 제공하는 대체 방법으로 수행
- ▶ 접근 계획은 휠체어 사용자로 제한되어서는 안되며, 제한된 이동성, 감각 장애 및 학습 장애가 있는 사람들, 어린 자녀가 있는 가족 및 노인의 요구 사항을 고려해야 함.
- ▶ 규정의 변경뿐만 아니라 새로운 기술 솔루션 측면에서 현재 조항이 최신 상태로 유지될 수 있도록 정기적으로 검토해야 함

- 접근성 개선을 위한 자금 지원

- 히스토릭 잉글랜드나 헤리티지 복권 기금(HLF) 모두 역사적 건물 소유주에게 특히 접근성을 개선하기 위한 자금을 제공할 수 있는 위치에 있지 않으나, 헤리티지 복권 기금은 경우에 따라 역사적 건물이나 장소(예배 장소 포함)가 건물이나 부지를 수리하고 대중에게 개방하기 위한 더 넓은 프로젝트의 일부를 구성하는 경우 물리적 및 감각적 접근 개선에 자금을 지원하고 있음
- 헤리티지 복권 기금은 프로젝트 개발 단계의 일부로 액세스 감사 완료를 승인할 수 있음

○ 실천

- 장벽 극복

- 무엇보다도 접근 계획 프로세스는 평등법의 관심사인 접근 장벽, 특히 물리적 장애물과 관련된 접근 장벽을 극복하는 방법을 찾는 것
- 평등법의 적용을 받는 모든 서비스 제공자는 장애인이 상당한 불이익을 받지 않도록 필요한 모든 합리적인 조정을 해야 함
- 잠재적인 장애물은 크게 두 가지 범주로 나뉨
 - ▶ 조경, 연석, 외부 표면, 포장 도로, 주차 공간, 건물 입구 및 출구, 비상 탈출 경로를 포함한 건물 및 건물 설정의 외부 물리적 요소
 - ▶ 건축적 세부 사항(주추, 기둥 베이스, 계단, 철골 및 문 개구부 등), 비품, 부속품, 가구, 장비 및 기타 재료

- 평등법은 물리적 특징으로 인한 장벽을 극복하기 위한 네 가지 옵션을 설명
 - ▷ 기능 제거
 - ▷ 기능 변경
 - ▷ 회피하는 합리적인 수단 제공
- 합리적인 방법으로 서비스 제공
- 앞의 옵션 중 어느 것도 실행 가능하지 않은 경우 대체 방법
 - 실무에서 합리적인 조정
 - 서비스 제공자를 위한 평등법 실행 강령 지침은 합리적인 조정을 식별하거나 수행하기 위해 취할 수 있는 조치 목록을 제공

- 장애인의 요구사항에 대한 사전 계획 및 적절한 조정 검토
- 구내에서 액세스 감사 수행
- 장애인 고객에게 합리적인 조정에 대한 의견 묻기
- 지역 및 국가 장애단체 컨설팅
- 장애인이 서비스를 사용할 수 있음을 알 수 있도록 하는 적절한 조치
- 보조장치의 적절한 유지와 보조 장치가 고장난 경우에 대비한 비상 계획
- 합리적인 조정 요청에 응답하는 방법을 인식하도록 직원 교육
- 직원들이 장애인을 위한 추가 서비스 기술을 개발하도록 장려
(예:청각 장애인)
- 직원이 합리적인 조정의 의무를 인식하고 장애 고객과의 의사소통 방법을 이해하여 그러한 조정을 식별하고 수행할 수 있도록 함

- 접근의 현실화
 - 실질적인 조연 및 사례
 - ▷ 바닥 표면, 복도, 출입구, 문지방 및 미세한 요인에 의한 제약이 가장 많은 경우를 차지함.
 - ▷ 수직 순환을 개선하려면 계단, 계단 및 난간을 변경하거나 경사로 또는 리프트를 도입해야 할 수 있음
 - ▷ 경로 표면, 계단 및 경사는 공원 및 정원에서 유사한 문제를 나타내며, 지침의 대부분은 야외 환경에도 동일하게 적용됨
 - 수평 이동
 - ▷ 입구 만들기
 - 목표는 건물의 정문을 모든 사람이 영구적으로 이용할 수 있도록 하는 것이어야 함. 건물의 외관과 설정의 디자인과 특성으로 인해 보존 제약

이 발생할 수 있으며, 각 건물에는 고유한 특성이 있으므로 접근을 위한 변경을 고려할 때 가능한 한 존중되어야 함

- ex 1) 고전적인 건물은 일반적으로 대칭과 비율의 엄격한 규칙을 따르는 단일 통합 계획에 적용을 받음. 사원의 개념에서 파생된 입구는 종종 기초 위에 설치되고 계단을 통해 접근됨
- ex 2) 단일 비대칭 램프의 삽입을 허용할 수 있음. 현관까지 계단이 있는 조지 왕조 시대와 빅토리아 시대의 계단식 주택은 접근과 관련하여 걸보기에 다루기 힘든 문제를 제기할 수 있음. 이런 경우 무와 같은 대체 입구를 생각해볼 수 있음
- ex 3) 건물과 포장도로 사이의 지하 공간에 플랫폼 리프트를 통합하여 거리 수준에서 지하층으로의 접근을 제공할 수 있음. 플랫폼 리프트는 종종 지하 구역의 경사보다 시각적으로 덜 방해가 될 수 있다는 장점이 있음
- ex 4) 도시 지역에서는 건물 앞 공간이 자주 제한됨. 가능한 경우 베란다 또는 현관까지 또는 내부에서 보행자 접근로의 등급을 재지정할 수 있음. 기존 입구를 개조할 수 없는 경우 모든 사람이 사용할 수 있는 새로운 접근 가능한 입구를 만들 수 있음

▷ 건물 내부

- 대형 세속 건물은 종종 공간의 계층 구조와 건물을 통과하는 지정된 이동 순서(현관, 주요 계단, 기본 복도 및 주요 방)로 설계되어 있음. 이러한 각 공간의 형태와 장식은 유지필요성이 높은 부분일 수 있어, 변경의 시각적 영향을 신중하게 고려해야 함. 작은 건물에서는 경사로나 리프트와 같은 추가 공간이 부족할 수 있지만 이로 인한 부정적인 시각적 영향이 피해를 가져올 수 있음

▷ 바닥

- 건물을 통과하는 경로는 걸을 위험이 없고 휠체어를 쉽게 사용할 수 있을 정도로 부드러워야 함. 그러나 역사적 바닥의 평탄화 또는 변경은 손상정도가 최소화 될 수 있는 다른 완벽한 옵션이 고려된 후 최후의 수단으로 간주되어야 함. 역사적인 바닥 표면이 특히 깨지기 쉬운 경우 보행자 및 휠체어, 특히 무거운 전동 장치로부터 보호해야 하며, 때로는 임시

뒷개가 유일한 해답일 수도 있음

- 과도하게 연마된 바닥은 위험할 수 있으며 특히 바닥이 젖을 수 있는 영역에서는 미끄럼 방지 마감이 중요함. 고정할 밀받침이 없는 헐렁한 러그나 가장자리가 걸려 넘어질 위험이 있는 러그도 피해야 함. 두꺼운 더미 카펫은 휠체어 통행을 방해할 수 있음

▷ 복도

- 순환 경로는 쉽게 이동할 수 있어야 하며 위치 및 방향 감각을 제공해야 함. 복도의 방해되지 않는 너비는 1200mm이지만 휠체어 사용자가 서로 지나갈 수 있도록 1800mm를 권장

▷ 시각적 대비

- 시각적 대비는 바닥과 벽 표면을 구별하는 유용한 방법이 될 수 있으므로 사람들이 방향을 잡는 데 도움이 되어야 함. 문 또는 문틀과 잠재적 장애물의 대비되는 색상도 안전하게 이동하는 데 도움이 됨. 적절한 대비를 보장하기 위해 빛 반사율 값(LRV)을 확인해야 함
- 계단의 디딤판코가 시각적으로 대조되도록 한다면 시각 장애가 있는 사람들에게 특히 도움이 될 수 있음. 카펫이 깔린 계단에 대비되는 시각적 대비효과를 낼 수 있으며, 적절한 경우 제거 가능한 페인트를 사용하고 변경이 불가능한 경우 방향 조명이 그림자 대비를 대신할 수 있도록 함

▷ 조명

- 효과적으로 사용하면 장애물을 더 명확하게 표시하고 경로를 따라 안내할 수 있으며, 조명은 눈부심을 피해야 함
- 빛과 깊은 그림자 영역. 실내조명 계획은 특히 계단이나 레벨 변화가 있는 경우 적절한 수준의 빛이 조명될 수 있도록 세밀하게 배치된 추가 부속품으로 보완. 예를 들어, 블라인드는 하루 중 특정 시간에 눈부심이나 혼란스러운 그림자를 제거하는 유용한 방법이 될 수 있음
- 조도의 급격한 변화는 피해야 하며 가능한 한 밝은 공간에서 어두운 공간으로 전환되는 영역을 만들어야 함. 휴식을 취하거나 잠시 멈추고 낮은 수준의 조명에 익숙해지는 장소를 제공하는 것이 도움이 될 수 있음. 건물이나 공간의 극적인 효과를 향상시키는 고효율 조명 구성이 점점 보편화되고 있지만 일반적으로 안전이 문제가 될 수 있는 영역에서는 조명

수준을 일관되게 유지하는 것이 좋음

▷ 표지판

- 표지판은 간단하고 짧고 이해하기 쉽고 잘 보이는 곳에 위치해야 함. 외부 표지판은 이것이 주 출입구가 아닌 경우 접근 가능한 출입구를 식별해야 함.
- 주요 지형물 또는 지역까지의 거리, 경사의 존재 및 기울기, 도움을 받을 수 있는 방법 등을 표시할 수 있음
- 일관된 스타일로 디자인된 명확하고 쉽게 볼 수 있는 표지판은 모든 사람에게 도움이 됨. 예를 들어, 청각 장애인이나 청각 장애가 있는 사람은 응답을 듣거나 해독할 수 없는 경우 길을 묻는 것을 꺼릴 수 있음
- 기호를 사용한 표지판은 학습장애가 있는 사람과 영어가 모국어가 아닌 방문객에게 유용할 수 있도록 해야 함

▷ 정보

- 접근가능한 형식으로 된 접근에 대한 포괄적인 정보는 방문 전에 제공되는 것이 가장 유용
- 접근 가이드는 전단지로 보내거나 웹 사이트에서 제공하여 사람들이 방문 계획을 세울 수 있도록 함. 대중 교통으로 건물에 도달할 수 있는 방법, 건물 내부 및 주변의 주차 시설 및 접근 방식 등을 표기하고 접근 제한 및 대체 조항을 강조할 필요가 있음
- 모든 직원, 특히 대중을 다루는 직원은 장애인의 요구 사항과 장애인이 이용할 수 있는 시설에 대해 잘 알고 있어야 함. 이러한 종류의 교육은 모든 조직의 전략적 약속이 필요하며 특히 각 개인의 역할을 목표로 할 때 효과적

- 풍경과 설정

- Historic England 가이드 Easy Access to Historic Landscapes(2015) 제작
 - ▷ 부동산 소유자와 관리자가 모든 방문객이 역사적 경관에 더 쉽게 접근할 수 있도록 돕기 위해 함께 제공
 - ▷ 접근과 보전 사이의 균형을 달성하기 위한 지침을 제공하고 모범 사례를 제공

- 모두를 위한 거리(English Heritage 2000/2005)
 - ▷ 어수선함을 줄이고, 디자인을 조정하고, 지역 특성을 강화하는 것과 같은 거리 관리를 위한 모범 사례의 원칙을 설정
 - ▷ 각 영국 지역을 다루는 매뉴얼은 지역의 역사적 특성을 반영하는 거리 디자인에 대한 조언 제공
- 건물 및 그 주변에 대한 접근
 - ▷ 더 넓은 역사적 경관에 이르기까지 도보, 자동차 또는 대중교통을 이용 시 항상 도착 지점부터 고려해야 함
 - ▷ 많은 수의 역사적 도로 등은 자갈이나 포장, 갈라진 석판 또는 자갈로 만들어졌으며 이 모든 것이 접근 장벽이 될 수 있음. 그럼에도 불구하고 이러한 자료는 종종 풍경의 중요성과 특성의 필수적인 부분일 수 있음
 - ▷ 건물과 마찬가지로 정원과 경관에 대한 접근은 정원과 경관의 중요성과 사용자의 요구를 이해하고 접근과 보존의 요구 사이의 균형을 유지함으로써 잘 달성될 수 있음
 - ▷ 고려 및 평가할 수 있는 조정의 예

- 기존 자갈 표면을 자체 결합 자갈로 교체하여 더 단단한 표면 제공
- 더 단단한 조인트로 석 세트를 전달하거나 덜 오목한 조인트를 형성하도록 함
- 표면이 고르지 않은 영역 내에서 수평 경로 통합
- 공원이나 건물을 통과하는 대체 경로를 소개하고 적절한 표지판 추가
- 물리적으로 접근할 수 없는 영역에 대한 대체 접근 제공을 위해 통역 또는 멀티미디어 장치를 사용
- 모든 정원과 풍경, 계절적 변화의 감각적 특성을 최대한 활용
- 최대한 많은 사람들이 접근할 수 있도록 난간, 전동 이동식 차량 및 빈번한 휴게소 제공
- 훈련된 직원과 가이드 투어를 신체적 변화에 대한 대안으로 활용

- 거리의 가구구조물 및 좌석

- 서비스 제공자는 패널, 블라드, 자전거 거치대, 독립형 표지판, 가로등 기둥 및 쓰레기통과 같은 거리 가구구조물의 디자인, 위치 및 정당성에 대해 신중하게 생각해야 함
- 보행자 도로에 설치하면 장애물이 될 수 있으며, 항목을 함께 그룹화하면 더 쉽게 볼 수 있으므로 위험이 줄어들
- 벤치와 내부 좌석은 다양한 높이를 제공해야 하며 등받이와 팔걸이가 있는 것과 없는 것 중에서 선택할 수 있어야 함

- 휠체어 사용자가 앉은 동반자 옆에 세울 수 있는 공간도 있어야 하며, 테이블이 있는 경우 휠체어가 접근할 수 있어야 함
- 장애인 접근이 가능한 건물 정문
 - 평등법 2010에 따라 모든 건물의 출입이 가능하도록 해야 함. 건물의 역사적 특성으로 인해 휠체어 접근이 불가능하다는 오해가 있으나, 실제로는 아래와 같이 가능함

[켄싱턴 궁전의 이미지]



- 평면 및 층계 접근
 - 지금까지 모든 건물에 휠체어 액세스를 달성하는 가장 쉬운 방법은 평면 및 층계 접근 즉, 계단을 없애는 것임.
 - 건물이 수평 면에서 현관을 통해 비활성화된 액세스를 허용할 수 있다면 이상적인 솔루션임



- 임시 경사로

- 평등법 2010에 따른 건물의 '합리적인 조정'의 예
- 건물의 개인 소유 카페라면 임시 경사로가 적합
- 임시 경사로는 안전하게 설치되어야 하며 필요에 따라 즉시 사용할 준비가 되어 있어야 합니다. 임시 경사로는 12에서 1의 그라데이션을 초과해서는 안됨



- 반영구적 램프(경사로)

- 반영구적 램프는 공간이 있다고 가정할 때 좋은 솔루션
- 상승도는 12그라데이션에서 1을 초과해서는 안되며, 100mm 상승에 대해 경사로의 길이는 1.2m여야 함
- 경사로는 위원회의 사전 허가없이 공공 포장도로를 잠식해서는 안됨. 반영구적 경사로는 안전을 보장하기 위해 정기적으로 검사해야 함. 회전원 휠체어와 이동성 스쿠터가 경사로에서 쉽게 쥘 수 있도록 영국 표준을 준수해야 함

[세미 영구 휠체어 램프]



- 영구 램프(경사로): 얇은 그라데이션

- 영구경사로는 설계를 사용하여 건물의 건축에 원활하게 통합할 수 있음

[런던 빅토리아 & 앨버트 박물관]



- 영구 램프(경사로): 가파른 그라데이션
 - 가파른 그라데이션이 있는 영구 경사로는 건물의 건축을 보완하기 위해 설계될 수 있음

[왕립 예술 아카데미]



- 1000mm 미만의 상승이 있는 플랫폼 목록
 - 영국 표준은 1m 미만의 상승과 1m 이상의 상승으로 리프트에 대한 다른 규칙을 가지고 있음. 상승은 낮은 평지부분에서 상부 평지부분의 수준으로 레벨의 변화로 정의됨
 - 1m 미만의 상승이 있는 플랫폼 리프트에는 휠스톱이 필요하지 않음

[오피스 리셉션 공간에 어울리는 숨겨진 휠체어리프트]



- 1000mm 이상의 상승과 플랫폼 리프트
 - 영국 표준은 1000mm 이상 상승 플랫폼 리프트를 설치하도록 함
 - 낮은 착륙 수준에서 상승

[Knightsbridge Stairlift]

[The Knightsbridge Stairlift \(sesameaccess.com\)](http://sesameaccess.com)

2) 판례 및 사례 등

□ 오래된 영국 법원 건물의 접근성

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 휠체어 사용 등
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 시설물
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 접근성

○ 기본 정보

- (개요) 법원이 오래된 건물로서 장애인에 대한 완전한 접근을 보장하지 않는다는 점에 대해 문제제기됨. 한 로펌(Bolt Burdon Kemp)의 새로운 연구에 따르면, 영국 법원의 2%만이 완전한 접근이 가능함. “만약 사람이 방에 들어갈 수 없다면 어떻게 테이블에 앉을 수 있겠습니까?”

○ 상세 사항

- (배경) 1097년 지어진 웨스트민스터 홀 등 오래된 건축물들은 법원이면서도 장애인에 대한 접근의 어려움을 상징한다는 점, 영국 전역의 법원 중 4분의 3 이상이 완전 접근이 어렵다는 점이 제시됨(법원의 4분의 3 이상이 휠체어 사용자가 접근할 수 없는 것으로 나타났으며, 이는 건물의 84%에 해당)(아래 8곳 예시)
- Aberystwyth Justice Center(웨일즈)
- 리즈 복합 법원 센터(잉글랜드 북동부)
- 맨체스터 민사 재판 센터(민사 및 가정 법원)(잉글랜드 북서부)
- 플리머스 복합 법원(잉글랜드 남서부)
- Taunton Magistrates' Court, Tribunals and Family Hearing Center(영국 남서부)
- Weston-Super-Mare 카운티 법원 및 가정 법원(잉글랜드 남서부)
- Wigan and Leigh Magistrates' Court(잉글랜드 북서부)
- 우스터 복합 코트(미들랜즈)

○ 쟁점

- 법원이 중요한 서비스가 제공되는 공공 부문의 기관임에도 불구하고 휠체어 사용자의 접근이 어려운 상황임에 관하여 접근성 문제 해결 방법의 모색이 필요함이 주장됨
- 완전히 접근 가능한 건물이 되려면 무엇이 필요한가?
 - 장애인 주차
 - 장애인 화장실
 - 리프트
 - 청력 루프 시스템
 - 면접실
 - 유아기저귀 갈이 시설
 - 화상회의 시설
 - 무선 인터넷 접속
 - 증인 지원 시설
 - 휠체어 접근 확보
 - 보조견 허용
- "법원의 4분의 3 이상이 완전 접근이 어렵다면, 정의가 이루어질 수 없는 실제적 위험이 있다고 보아야 합니다"
- 법원의 22%만이 증인 지원을 받음. 법원에 문제를 제기하는 것은 많은 감정적, 정신적 에너지를 소모할 수 있으며, 누군가가 이미 고갈된 매우 엄중한 상황일 수 있음. 조용한 공간에서 느끼는 그 고요한 순간이 누군가에게 그들의 힘겨운 노력을 계속할 수 있도록 할 수도 있음에도, 법원의 단 22%만이 정신 건강 문제가 있는 사람들을 위한 증인 지원이나 조용한 방을 제공한다는 사실은 놀랍지 않을 수 없다는 점을 주장
- 1995년 장애차별법 제정 이후 휠체어 사용자는 영국의 모든 사업체에 접근할 수 있어야 함. 법정이 비즈니스 장소는 아니지만 영국 정부의 통제 하에 있으며, 중요한 서비스가 제공되는 곳임에도 불구하고 다른 영역에는 적용되는 조언을 받아들이지 않는 것은 이례적으로 보임
- COVID-19로 인해 사람들이 법원에 직접 출석하는 것이 불가능하지만, 아마

도 지금이 이러한 건물이 어떻게 설계되었는지를 재고할 좋은 시기일 것임. 중대한 변화의 시점이 올 때까지 해당 로펌은 법률 전문가를 위한 고객과의 접근성 문제 해결 방법에 대한 가이드를 만드는 것으로 그 해결을 모색하기 시작할 것임을 밝힘

3. 이동 및 교통수단

1) 법령 및 정책 등

(1) 대중교통 차별 가이드(Public transport discrimination guide)

- 평등법 2010은 버스, 기차, 지하 및 택시와 같은 대중 교통 서비스를 제공하는 회사가 장애인을 차별할 수 없으며 장애인이 서비스에 접근 할 수 있도록 조치를 취해야 한다고 명시함
- 대중교통차별가이드는 장애인의 경험이 차별인지를 판단하는데 도움을 줄 수 있으며, 차별에 항의하는 과정에서 필요한 여러 가지 정보(필요한 템플릿, 증거 및 출처 등)의 수집에 필요한 실용적인 팁을 제공함
- 실례
 - 기차 이용
 - 역이 너무 접근하기 어려워 도움을 받아도 기차에 탑승할 수 없는 경우, 합리적인 조정 의무는 철도 회사에서 도움을 받을 수 있는 가장 가까운 접근 가능한 역으로 고객이 갈 수 있도록 도와야 함을 의미함. 도움이 필요하다고 해서 자동으로 지연되거나 여행 시기를 선택할 수 있는 기회가 줄어들어서는 안됨
 - 기차 안팎에서 하차 시, 역 주변 이동 시, 티켓 구입 시, 좌석 착석 시, 방향 등을 알지 못해 도움이 필요할 시 도움을 제공해야 함. 제공되는 지원은 효과적이어야 하며 고객의 존엄성과 자립을 존중하는 방식으로 제공되어야 함. 도움이 필요하다는 사실로 인해 여행이 지연된다거나 하면 안됨
 - 모든 철도 회사에는 필요한 지원 예약 시스템을 갖추어야 함. 예약시스템은 사용하기 쉽고 무료여야 하며, 합리적이어야 함. 예를 들어 사전에 지원을 예약해야 하는 경우 제공해야 하는 통지는 매우 짧아야 하며, 예약이 완료

된 지원은 반드시 제공되어야 함. 역 직원의 상황, 혹은 역의 물리적 접근성 및 기타 요인에 따라 지원은 달라질 수 있음. 장애인 승객이 많은 역은 매일 여행하는 장애인이 있을 것이라는 것을 알고 있기 때문에 예약할 필요 없이 도움이 제공되어야 함

- 버스 이용

- 휠체어 공간이 다 찼거나, 버스가 정차하지 않거나, 시청각 안내 방송이나 경사로가 작동하지 않아 버스에 오르거나 내릴 수 없는 경우
 - 평등법에 따라 버스 회사가 장애인에 대한 합리적인 조정을 통해 장애인이 다른 모든 사람과 동일한 서비스를 받을 수 있도록 조치를 취해야 함. 버스 회사가 취해야 하는 단계는 다음과 같음
 - 예를 들어 경사로를 운영하거나 버스를 멈추어 안전하게 내릴 수 있도록 물리적 접근이 가능한지 확인해야 함
 - 장애인을 위한 우선 공간과 좌석을 확보하고, 필요할 때 장애인 승객을 위해 이러한 공간을 확보하기 위한 조치를 취해야 함
 - 현재 위치와 정류장이 언제인지 알 수 있도록 해야 함
- 2017년 Paulley v FirstGroup PLC 사건에서 대법원은 운전자가 다른 승객에게 휠체어 공간을 비워달라고 요청해야 하고, 그 승객들이 그렇게 하지 않을 경우 그 이유를 명확히 알아내야 한다고 판정함. 특별한 문제가 없다면 운전기사는 그 승객들을 설득하여 버스의 다른 부분으로 이동하게 하는 조치를 취해야 하며, 요구가 통하지 않을 시에도 이를 다른 방법으로 요구해야 하고 필요한 경우 한동안 운전을 거부할 수도 있음. 버스 회사의 정책은 최소한 운전자가 이러한 모든 단계를 수행하도록 해야 함
- 경사로나 시청각 안내 방송 등 이미 합리적으로 조정된 사항은 정상 작동해야 하며, 버스 회사는 이를 신속하게 수정하기 위한 조치를 취해야 함

- 택시 이용

- 안내견 때문에 또는 휠체어나 이동 스쿠터를 사용한다는 이유로 택시 기사가 데려가기를 거부하면 안됨
- 택시 또는 미니 택시 회사는 대중에게 서비스를 제공하므로 차별해서는 안되며 평등법 2010에 따라 합리적인 조정을 해야 함
- 승차거부의 정당한 이유

- 예를 들어 운전자가 심각한 개 알레르기가 있고 개와 접촉하면 건강을 위협할 수 있는 경우 등에만 귀하의 장애와 관련된 이유로 서비스를 거부할 수 있음
- 이러한 경우에도 운전자는 면허 면제를 신청해야 함
- ▣ 2017년 4월부터 택시로 이동하는 휠체어 사용자를 추가로 보호하는 평등법 조항이 시행되어, 휠체어 사용자의 승차를 거부하거나, 승차를 돕지 않거나, 요금을 더 부과하면 1,000파운드의 벌금에 처하게 됨

(2) 블루 배지 제도(Blue Badge Scheme)

① 개요

- 블루 배지 제도는 장애인 승객 또는 운전기사를 위한 제도로서 가려는 목적지 근처에 주차할 수 있도록 배려하는 제도임
 - 블루배지를 보여줌으로서 장애인 운전자 혹은 승객이 가까운 곳에 내릴 수 있거나 주차할 수 있도록 허가하는 제도임
 - 블루배지는 노상 주차 전용임
 - 단, 쇼핑 센터, 병원, 슈퍼마켓 등에서 제공하는 노외 주차장은 별도의 규칙이 적용됨
 - 잉글랜드 다른 지역(스코틀랜드, 웨일즈 또는 북아일랜드)에서는 다른 제도가 적용될 수 있음

② 블루 배지 소지자로서의 책임

- 블루배지를 다른 사람이 오용하는 것은 형사범죄에 해당하며, 그런 경우 £1,000의 벌금과 배지압수의 벌칙이 적용됨
- 승객으로 주차 할인을 사용하는 경우 운전자가 이 지침에 명시된 모든 규칙을 인지하도록 하는 것은 블루배지 소지자의 책임임
- 마찬가지로 주차 혜택을 받을 수 있도록 친구나 가족에게 배지를 빌려주어서는 안되며, 복사한 배지를 사용하여 배지의 세부 정보를 주차하거나 변경하면 위법임
- 배지는 발급 지역 의회의 자산으로 속해 있음

③ 배지의 사용

- 운전자나 승객으로 차량을 타고 여행하는 경우, 또는 누군가가 당신을 집에 데려다 주거나 내려주고 당신이 집결 또는 내려주는 장소에 주차해야 하는 경우에만 표시
- 배지 표시는 전면 유리창을 통해 명확하게 읽을 수 있는 대시보드 또는 페시아 패널에 해야 함. 차량에 대시보드 또는 페시아 패널이 없는 경우 차량 외부에서 명확하게 읽을 수 있는 위치에 배지를 표시해야 함. 배지의 전면이 위쪽을 향해야 하며 홀로그램이 표시되어야 하고 사진이 보이는 면이 앞유리를 통해 보이지 않아야 함
- 시각장애인은 자신을 대신하여 배지나 시계를 표시하는 사람들이 올바르게 표시하는 방법을 이해하고 있는지 확인해야 함. 배지를 잘못 표시하면 주차 벌금 또는 과태료가 부과될 수 있음
- 주차 시계를 사용해야 할 때
 - 노란색 라인이나 기타 시간제한이 있는 장소에 주차할 때는 파란색 주차 시계를 표시하여 도착 시간을 표시해야 함
 - 주차 시계를 사용해야 하는 경우 앞 유리창을 통해 시간을 명확하게 볼 수 있도록 차량 대시보드 또는 페시아 패널에 표시해야 함. 차량에 대시보드 또는 페시아 패널이 없는 경우에도 차량 외부에서 명확하게 읽을 수 있는 장소에 시계를 표시해야 함

④ 배지를 검사하고 유지할 수 있는 권한

- 경찰관, 교통경찰관, 주차요원, 경찰공무원은 배지를 검사할 권한이 있음. 이들이 배지를 보여달라고 요청하면 배지를 보여주어야 하며, 그렇지 않으면 법을 위반하고 최대 £1,000의 벌금을 물 수 있음

⑤ 세금 면제

- 블루 배지를 보유하고 있다고 해서 도로세를 내지 않아도 되는 것은 아니지만, 정해진 기준을 충족하면 도로세가 면제될 수 있음

○ 블루 배지 소지자는 특정 강 횡단 및 유료 도로 등에서 통행료를 면제받을 수 있음

⑥ 블루 배지 소지자에게 제공되는 주차 혜택

○ 노란색 선: 배지 소지자는 최대 3시간동안 단일 또는 이중 노란색 선에 주차할 수 있지만, 일반적으로 노란색 표지판으로 표시된 적재 또는 하역 제한이 있는 곳에서는 주차할 수 없음. 또한 노상 주차장의 노란색 선에는 주차할 수 없음

○ '도로 위' 장애인 주차 구역: 표지판에 파란색 휠체어 기호가 있는 주차구역에서는 무료로 주차할 수 있음. 표지판에 특별한 내용이 명시되어 있지 않는 이상 시간 제한 없이 주차할 수 있으며 파란색 배지(베이에 시간 제한이 있는 경우 파란색 주차 시계)를 표시해야 함

○ '노상' 주차 미터기 및 유료 디스플레이 기계: 배지 소지자는 필요한 기간 동안 무료로 주차할 수 있으며, 블루 배지를 표시해야 함

○ 노상 주차장(ex) 슈퍼마켓, 병원, 지역 의회 주차장): 노상 주차장 운영자는 장애인을 위한 주차 공간을 제공해야 하나, 배지 소지자가 무료로 주차할 수 있는지 여부는 주차장 소유자가 결정함

○ 모든 운전자가 무료이지만 제한된 시간 동안만 주차할 수 있는 노상 주차 공간 - 배지 소지자는 일반적으로 시간 제한 없이 무료로 주차할 수 있으나, 표지판에 배지 소지자에게도 시간제한이 있다고 표시되는 경우 표시된 시간제한을 준수해야 함

⑦ 주차할 수 없는 장소

○ 블루 배지는 아무데나 주차할 수 있는 면허증이 아니기 때문에, 다른 사용자와 마찬가지로 고속도로법에 명시된 대로 도로 규칙을 준수해야 함

○ 적재 또는 하역 금지가 시행되는 장소. 그러나 특정 지역 의회 가 예외적으로 블루 배지 소지자가 적재 제한이 있는 곳에 주차할 수 있도록 확인해볼 수 있음

○ 거주자 주차 또는 물품하역 주차와 같은 특정 사용자를 위해 예약된 주차 장소. 그러나 지역에 따라 특정 지역 의회가 블루 배지 소지자를 이러한 제한에서 면

제하기로 한 경우가 있는 확인할 필요가 있음

- 지그재그 선으로 표시된 지역을 포함한 횡단보도
- 클리어웨이(주정차금지 구역)
- 정해진 시간의 버스정류장 구역(클리어웨이)
- 대기 금지 구역과 같이 임시 주차 제한이 시행되는 곳

⑧ 기관 배지

- 자체적으로 블루 배지를 받을 자격이 있는 장애인을 돌보고 수송하는 기관은 지역 의회를 통해 조직 블루 배지를 신청할 수 있음
- 이 배지는 자체적으로 블루 배지를 받을 자격이 있는 장애인을 운송할 때 해당 기관에서 사용할 수 있음
- 기관 배지는 배지 뒷면에 사진이 아니라 기관의 스탬프 또는 로고가 있으며, 배지가 표시될 때 이 면이 보이지 않도록 숨겨야 함
- 배지는 기관의 직원이 차량이 주차된 장소에서 적격한 장애인을 하차하거나 픽업할 때만 표시되어야 함

⑨ 블루 배지 신청 가능자: 다음 중 하나 이상에 해당하는 경우

- 전혀 걸을 수 없는 경우
- 다른 사람의 도움 없이 또는 이동 보조 기구를 사용하지 않고는 걸을 수 없는 경우
- 통증, 호흡곤란 또는 소요 시간으로 인해 걷는 것이 매우 어렵다는 것을 알게 된 경우
- 말기 질환이 있어 걷지 못하거나 걷는 것이 매우 어렵다는 것을 의미하며 DS1500 양식이 있어야 함
- 두 팔에 심각한 장애가 있고 정기적으로 운전하지만 유료 주차 기계를 작동할 수 없는 경우

- 3세 미만의 자녀가 항상 부피가 큰 의료 장비를 동반해야 함을 의미하는 의학적 상태에 있는 경우
- 응급 치료가 필요한 때를 대비하여 항상 차량 근처에 있어야 하는 의학적 상태의 3세 미만의 자녀가 있는 경우
- 차량 근처, 교통 또는 주차장에서 자신 또는 타인에게 지속적으로 상당한 위험이 있는 경우
- 여행을 계획하거나 동반하는 데 심하게 어려움을 겪는 경우
- 행동을 통제하는 것이 어렵거나 불가능하며 다른 사람들에게 미칠 수 있다는 인식이 어려운 경우
- 행동 통제력을 일시적으로 상실하는 상황에 대해 정기적으로 강하고 압도적인 반응을 보이는 경우
- 자주 공공(열린) 공간에 대해 극도로 불안하거나 두려워 하는 경우
 - 배지를 받을 자격이 되는지의 여부는 지역 의회에서 결정하며, 필요한 모든 서류 등이 확보될 때 평가 프로세스를 시작할 수 있음
- 신청서의 평가기간은 약 12주 이상이 소요될 수 있으며, 거절될 때 재평가를 요청할 수 있음

⑩ 블루 배지 신청 서류

- 신원 증명(출생 또는 입양 증명서 혹은 여권 혹은 운전 면허증 혹은 결혼 또는 시민 파트너십 증명서 혹은 이혼 또는 이혼 증명서) 혹은 혜택 증명서
- 주소 증명(최근 의회 세금 법안 혹은 정부 부처의 최근 서한 혹은 운전 면허증 혹은 학교에서 보낸 최근 편지(만 16세 미만인 경우) 혹은
- 최근 머리와 어깨 디지털 사진
- 국가 보험 번호(있는 경우)
- 연락처(전화번호, 이메일, 우편 주소)

- 걸을 수 없거나 걷기가 어렵거나 보이지 않는(숨겨진) 상태가 있는 경우 다음 사항에 대한 세부 정보를 제공해야 함
 - 복용하는 관련 약물
 - 받고 있거나 받을 예정인 관련 치료
 - 신청자의 치료와 관련된 의료 또는 관련 전문가의 의견서

2) 판례 등

□ 네트워크 레일 23조 협약

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 휠체어 사용자 등
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 이동·교통수단
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 접근성

- 기본 정보
 - (요지) 2019 철도 레일 보수 기간 동안 철도회사의 장애인 이용자에 대한 합리적인 조정 의무 불이행이 문제된 사안
- 상세 사항
 - (사실관계) 2019년 9월 맨체스터 빅토리아역에서 보수 공사가 진행되는 동안 엘리베이터가 작동하지 않아, 휠체어 사용자는 계단을 오르거나 계단클라이머를 이용해야만 했기 때문에 상당한 고통을 겪음. 보수 공사가 시작되기 전에 Network Rail은 장애 영향 평가(Disability Impact Assessment)를 완료하지 못했을 뿐 아니라 장애인 승객이나 단체와 상의하여 리프트 교체 준비가 적절한지 여부 또한 결정하지 못하였음이 문제되었음. 결정적으로, 명확한 안내판과 의사소통이 부족하여 장애인 승객들은 어떤 지원을 받을 수 있는지에 대해 인식하지 못하였음이 문제됨
 - (결정내용) 평등·인권위원회(EHRC: Equality and Human Rights Commission)는 Network Rail이 장애인 이용자를 위해 합리적 조정을 해야 하는 법적 의무를 위반했다고 판단하고, 2006년 평등법 제23조에 따른 협약을

마련하도록 개입함. 그 협약의 내용으로, ①사용자 그룹 및 이해 관계자와의 협의 및 동의에 따라 보수 기간 중에 적절하고 합리적인 조정을 수행할 것과 ②주기적인 재정비를 시행하는 모든 경우, 초기 단계에서 영향 평가를 수행할 것, ③거동이 불편한 승객에게 미치는 영향을 최소화하기 위해 리프트 갱신 계획과 함께 명확하고 간결하며 시기적절한 커뮤니케이션을 보장하는 새로운 계획을 마련할 것, ④합의된 조치가 완료되었는지 확인하기 위해 Network Rail의 진행 상황을 지속적으로 모니터링할 것 등을 협약의 내용으로 삼았음. 그 결과, 2021년 1월 11일 Manchester Victoria 역의 리프트를 교체하기에 이르게 됨

- (판단이유) 장애인 교통 접근성 개선은 2019~2022년 3개년 전략 계획의 핵심 부분임. 많은 사람들에게 대중 교통은 세상으로 가는 관문이며, 학교나 직장에 가는 방법일 뿐 아니라 병원에 가는 방법이나 친구와 가족을 방문하는 방법일 수 있음. 운송 사업자는 다른 모든 사람들처럼 장애인도 여행을 할 수 있도록 지원해야 하는 법적 책임이 있음. 그렇게 하지 않으면 장애인에게 미치는 영향은 치명적일 수밖에 없음

□ 버스 운영 회사의 평등법 2010 위반(Paulley v. FirstGroup PLC)

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 휠체어 사용
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 이동·교통수단
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공

○ 기본 정보

- (연도) 2017

- (요지) 유모차 동반 승객이 휠체어 공간을 떠나기를 거부하여 휠체어 사용 장애인이 탑승할 수 없어 회사를 상대로 차별을 주장하는 소를 제기한 사안

○ 상세 사항

- (사실관계) 휠체어 사용자가 버스에 탑승하려 했으나 휠체어 공간은 아이가 잠들어 있는 유모차와 함께 있는 아이의 어머니가 차지하고 있었던 상황으로, 운전기사는 위 휠체어 사용자에게 기다리라고 한 뒤 해당 승객에게 자리를 비워달라고 요청하였으나, 승객이 이를 거부함. 이로 인해 휠체어 이용자는 버스에

탈 수 없었고 결과적으로 기차를 놓치게 된 사안

- (결정내용) 대법원은 휠체어 사용자가 휠체어 공간에 우선적으로 접근해야 한다고 보고, 버스 회사가 명확한 정책을 수립해야 하며 운전자는 단순히 휠체어를 사용하지 않는 고객에게 휠체어 사용자를 위한 공간을 양보하도록 단순요청하는 이상의 조치를 취해야 한다고 판시함. 다른 승객을 더 적극적으로 설득하여 장애인이 직면한 장벽을 제거해야 하며, 요구가 통하지 않을 시 다른 방법으로 요구해야 하고, 설득을 위해 필요한 경우 한동안 버스 운전을 중지하는 등의 추가조치를 취해야 한다고 봄. 따라서 버스 운영 회사가 평등법 2010을 위반하여 휠체어 사용자였던 승객에게 불리한 상황을 피하기 위해 합리적인 조정을 하지 않았다고 판단함
- 다만, 휠체어 사용자가 휠체어 공간에 대한 절대적인 권리를 가진다는 점에 대해서는 인용하지 않았으며, 다른 승객에게 이동해야 하는 법적 의무가 있다는 것은 확신하지 않았음
- (의미) 평등법에 따르면 규칙이나 정책의 결과 장애인이 비장애인에 비해 불리한 경우에 처해진다면, 이를 위해 합리적인 조정을 수행할 책임이 있음. 영국에는 약 120만명의 휠체어 사용자가 있으며 이동에 있어 여러 가지 문제에 직면하고 있음. 본 사건은 장애인 교통수단개선계획을 더욱 발전시킬 수 있는 기회로, 장애인이 대중교통을 안정적으로 이용할 수 있도록 하는 정책이 필요하다는 기존의 판단이 뒤집히지 않았는지 확인할 필요가 있다는 점과 장애인이 대중교통을 이용할 때 겪는 어려움에 주의를 기울일 필요에 부합하는 케이스라 볼 수 있음. 쉽고 안정적으로 여행할 수 없다는 것은 장애인이 삶의 모든 측면에서 사회참여하는 것을 막는 장벽 중 하나임. 이러한 장벽은 일하고, 진료 약속을 지키고, 사회 생활을 유지하는 것을 더 어렵게 만듦. 이 사례는 버스 회사가 대중교통 이용을 개선하고 운전기사가 다른 승객의 무례한 행동에 도전할 준비가 되어 있어야 함을 강조하고 이에 대한 조치 책임이 있음을 분명히 하는 경우임
- 이는 버스 사업자보다 더 광범위하게 적용될 수 있음. 예를 들어 기차 회사와 같은 다른 운송 제공업체는 휠체어 사용자가 아닌 고객이 지정된 휠체어 공간을 휠체어 사용자에게 양도하도록 요구하는 충분한 조치를 취하고 있는지의 여부를 고려할 수 있는 정책을 검토할 필요가 있으며, 그 방법 등에 대해 관련 직원을 교육해야 함

II. 개별 분야

1. 문화·예술

1) 문화·예술 영역에서의 정당한 편의제공

○ 문화 예술 영역에서의 정당한 편의제공과 관련한 주요 경향은 한국과 마찬가지로 이전까지 확보되지 못했던 장애인의 접근성을 높이는 동시에, Equality Act 2010에 명시된 ‘합리적 조정’(Reasonable Adjustment)의 내용에 최대한 부응하는 것이 그 목적이자 목표로 설정되는 경향을 보임. 아래의 몇 가지 내용들을 살펴보면, 스포츠계와 문화·예술계의 Equality Act 2010에 부응하는 실천을 위한 노력들을 이해할 수 있음

- 영국 Equality Act 2010 홈페이지에 소개된 Reasonable Adjustment의 사례 중 스포츠경기장의 접근성과 관련된 내용임

245. 스포츠 경기장의 접근성은 오랫동안 관심사였음. 국회의원 저스틴 톰린슨이 다음과 같이 언급 하였음. "이 나라 대부분의 축구 클럽은 장애인의 접근성에 관해서만큼은 뒤져져 있습니다. 축구는 모든 사람이 즐기는 게임이 되어야 하며, 장애가 있는 사람도 장애가 없는 사람과 동등하게 경기를 관람하는 기회가 보장되어야 한다고 생각합니다."
247. 평등법 2010에 의하면 장애인 스포츠 팬들에게 적절한 접근이 가능하도록 하는데 성공하지 못했으며 이에 새로운 조치가 필요하다고 보임.
248. 스포츠 그라운드 법안은 지방자치단체가 스포츠경기장 안전당국이 발표한 지침을 준수하지 않는 경기장뿐만 아니라 대형 스타디움의 안전인증서를 거부할 수 있는 임의 권한까지도 부여함. 이에 대해 스포츠경기장 접근법안의 것과 유사한 조항을 포함할 필요가 있음.
249. 법안에 대한 응답으로, FA 프리미어 리그는 모든 클럽이 8월까지 접근 스타디움 지침을 준수할 것을 약속하였음. 법안이 제정되는 것에 환영하지만, 정부가 그 이행사항을 어떻게 감시할 것인지 불분명함. 해당 장관이 프리미어 리그와 타 축구 리그가 작성한 (a)진행 상황과 (b) 대형 스타디움의 운영자의 조치에 등에 대해 의회에 정기적으로 보고하도록 할 필요가 있음.

*참고: <Equality 2010 에 명시된 조정 의무>

- (1) 본 법이 개인에게 합리적인 조정을 할 의무를 부과하는 경우, 본 조, 제21절 및 제22절과 적용 가능한 부칙이 적용되며, 이러한 목적을 위해 그 의무가 부과된 사람을 A라고 한다.
- (2) 의무는 다음의 세 가지 요건으로 구성된다.
- (3) 첫 번째 요구사항은 조항, 기준 또는 관행으로 인해 장애인이 관련 문제와 관련하여 상당한 불이익을 받는 경우, 불이익을 피하기 위해 취해야 하는 합당한 조치를 취하도록 요구하는 것이다.

- (4) 두 번째 요구사항은 신체적 특징이 장애인과 관련하여, 장애인을 상당한 불이익에 빠뜨리는 경우 이의 불이익을 피하기 위해 필요한 합당한 조치를 요구하는 것이다.
- (5) 세 번째 요건은 장애인이 특정한 문제와 관련하여 비장애인보다 상당한 불이익을 받을 수 있는 경우, 수행해야 하는 합리적 조치를 위해 부가적인 원조를 제공해야 한다는 것이다.
- (6) 첫 번째 또는 세 번째 요구사항이 정보의 제공과 관련되는 경우, A는 관련 정보가 접근 가능한 형식으로 제공되도록 보장하여야 한다.
- (7) 합리적 조정 의무가 있는 사람(A)은 의무를 준수하는 데 드는 비용을 장애인에게 지급하도록 요구할 수 없다.
- (8) 제21조, 제22조 또는 제1조, 제2조 또는 제3조의 요구사항에 대한 적용 가능한 부칙의 참조는 본 조에 따라 해석되어야 한다.
- (9) 두 번째 요구사항과 관련하여, 상당한 불이익을 피하기 위한 본 섹션 또는 해당 부칙의 참조는 다음을 포함한다.
 - (a) 문제의 물리적 특성을 확인한다.
 - (b) 승인 또는
 - (c) 합리적인 회피 수단을 강구해야 한다.
- (10) 본 섹션 21, 22 또는 해당 부칙(부칙 4의 문단 2부터 4까지는 제외)의 물리적 특성은 다음을 참조한다.
 - (a) 건물의 설계 또는 시공에서 발생하는 특징,
 - (b) 건물에 대한 접근, 출입구 등의 특징,
 - (c) 시설 내 가구, 재료, 장비 또는 기타 물품,
 - (d) 기타 물리적 요소 또는 품질

- 영국의 예술위원회가 2021년 7월에 발표한 입장문

예술위원회는 7월 19일 월요일부터 영국의 모든 코로나바이러스 제한을 철폐하겠다는 영국 정부의 이번 주 초 발표에 따라 창의적이고 문화적인 부문을 지원하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 문화단체는 이제 극장, 콘서트홀 및 관련 장소에 방문자, 직원 및 실무자를 맞을 계획을 마무리할 것입니다. 동시에 보리스 존슨 총리는 "이 전염병 끝나지 않았다"며 "우리가 지금 신중하게 진행하는 것이 절대적으로 중요하다"고 언급하기도 했습니다.

그 주의를 장애인과 극단적으로 취약한 이들을 포함하여 전염병에 의해 가장 영향을 많이 받은 사회 전반의 사람들에게 매우 필요합니다. 그들은 창의적이고 문화적인 공간을 다시 방문하거나 제한이 제거됨에 따라 이 분야에서 직장으로 돌아오는 것에 대해 두려움을 느끼고 있다고 말합니다. 예술위원회는 이러한 걱정과 우려를 이해하고 인식하고 있습니다. 우리는 장애인과 취약한 이들, 공연자 및 방문자에게 다른 사람들처럼 재개하는 데 필요한 자원과 유연성을 제공할 것입니다. 이제 법이 변경되고 조직(기관)에 더 많은 재량권을 제공하고 있으므로, 각 조직들은 이를 보장하기 위한 필요한 조치를 취할 것으로 기대하고 있습니다. 여기에는 다음이 포함됩니다.

- 코비드-19에 대한 정부의 조언에 따라. 법적 제한이 제거되고 있지만, 조직은 여전히 바이러스로부터 사람들을 보호하는 방법에 대해 고려해야 합니다. 여기에서 최신 지침을 찾을 수 있습니다. 여기에는 혼잡하고 밀폐된 설정에서 마스크착용을 하도록 지원하는 것이 권장됩니다.
- 창조적 예술을 위한 공간 기타 및 문화공간은 Covid-19의 확산 가능성을 줄이기 위해 방문자와 관객에게 계속 요청해야 하는 다른 조치를 고려하고 선택해야 합니다. 어떤 대책을 유지할지 고려할 때, 조직은 장애인과 취약한 이들의 구체적인 요구를 고려해야 합니다. 현재 조직과 관련하여 자신의 요구에 대해 명확하지 않은 경우, 장애인 및 취약자 직원, 실무자 및 청중과 신중히 상의해야 할 것입니다. 접근 방식은 여러 상황을 고려할 때 각각 다를 수 있지만, 사회적 거리를 확보할 수 있는 공연을 유지하고 장애인 및 취약자 청중에게 안전 조치를 마련하는 것들에 대한 명확한 의사소통을 보장하는 등의 조치가 포함될 수 있습니다.
- 문화공간은 또한 당사와 디지털, 미디어, 문화 및 스포츠 부서가 지지하는 7가지 포용원칙을 고려해야 합니다. 이들은 문화단체가 장애인이 직면한 장벽을 인식하고 대응하는 동안 재개하는 방법을 제공하도록 설계되었습니다.

영국 전반에 걸친 문화예술의 재개는 포괄적이어야 할 것입니다. 이에 따라 예술위원회는 제한이 제거됨에 따르는 필요한 지원을 지속적으로 제공할 것입니다. 포괄적 재개와 관련하여, 앞으로 몇 주 동안 우리는 여러 분야의 좋은 사례를 게시하는 등 추가 정보를 제공할 것입니다.

예술위원회 영국 의장인 니콜라스 세로타 경의 언급: "여러 장소에서 조명이 다시 켜지는 순간부터 포용성의 원칙이 해당 조직에 적용되어야 합니다. 모든 분야는 다양한 관객을 포용해야 하고, 공연 및 전시 공간을 모두가 이용할 수 있는 곳이 되도록 해야 한다는 것이 우리의 희망입니다". 예술위원회 영국 장애인 자문 그룹의 위원장인 앤드류 밀러의 언급: "전염병과 관련하여 나는 포괄적인 회복을 옹호한다, 코비드가 우리 문화에 장애인의 지속적인 참여에 미치는 중요한 위협을 인식하여 실시한 최근 영국장애인예술연맹의 설문 조사에 따르면 장애인 창의적 인력의 취약성이 여실히 드러났으며, 청중조사에 따르면 장애인의 라이브 이벤트 복귀에 대한 자신감은 사상 최저수준으로 나타났습니다... 예술위원회의 포용적 가치와 제한 사항을 해제하는 동시에 실시하는 지원조치를 환영합니다."

우리의 새로운 야외공간인 리디아 & 만프레드 고비 가든 극장은 이제 열려 있으며, 새로운 강당에서 라이브 공연에 다시 관객을 환영하는 멋진 일을 눈앞에 두고 있습니다. 사람들이 연극과 문화 활동으로 돌아갈 수 있게 되어 있지만, 일부 관객 특히 접근과 관련한 요구사항이 있거나 이에 대해 취약한 사람들 사이에 긴장감이 있다는 것을 알고 있기때문에 Covid보안 지침을 계속 마련할 것입니다. 우리는 모두를 위한 최고의 안전한 환경을 조성하는 것을 목표로 하며, 앞으로 몇 주 동안 마스크를 의무적으로 착용하고, 관객을 위한 사회적 거리를 준수하는 좌석 확보할 뿐 아니라 만일의 경우 관람자의 추적과 현장 직원 및 프리랜서 근로자를 보호하는 다양한 프로토콜을 계속 활용할 것입니다.

- 7가지 포괄 원칙

- 모든 조직 활동은 평등법(2010)의 요구사항을 준수해야 한다. 장애인이 불법적으로 차별받는 일이 없도록 운영 관행을 합리적으로 조정한다

- 장애인과 관련된 모든 조치는 사회적 모델에 대한 이해에 따라 수행되어야 한다. 이는 장애차별을 제거하는 것을 목표로 한다
- 장애인 당사자와 공동제작을 해야 한다. 해당조직은 결정을 내리기 전에 장애인 당사자 그룹과 상담해야 하여 맞춤형 운영 계획 또는 재개설 계획을 수립하고 평등영향평가를 실시한다
- 조직은 Covid-19에 대한 명확하고 정확하며 포괄적인 정보를 제공해야 한다. 장애 아티스트, 의사, 직원, 방문자, 청중, 그리고 참가자는 자신의 위험 수준을 평가하고, 특정 문의 사항에 적응할 수 있도록 준비하며, 이에 필요한 사항을 요한다
- 장애인과 방문객을 위한 고객 여정을 철저히 지도화해야 한다. 그리고 접근권을 확보하기 위해 무료동반 티켓의 우선순위를 정해야 한다
- 장애 예술가들은 영국의 중요한 문화유산이며, 새로운 모든 것에 대한 그들의 참여와 창의적인 프로젝트의 우선순위를 정해야 한다
- 조직은 다양성을 존중하고, 반(反)능력중심주의 원칙(anti-ableist principles)을 지지하도록 보장해야 한다. 또한 감원조치, 구조조정 및 새로운 작업 방식에 대한 의사 결정시에는 장애인 근로자를 위한 보호조치를 반드시 실행해야 한다

2) 청각장애인의 문화예술접근성 보장

(1) 현장이벤트에 대한 접근 가능한 COVID 조치(2021년 7월 19일 이후)

- ‘Attitude is Everything’ 측은 이벤트 주최자가 7월 19일 이후의 재개장 계획을 다시 한번 체크하고, 가능한 많은 사람들이 일상의 삶으로 돌아가는 것이 안전하다고 느낄 수 있도록 COVID 안전 조치를 취하기를 촉구함
- 대부분의 현장과 야외 이벤트는 이미 모든 준비를 마쳤으나, 안전조치의 재평가와 적절한 의사소통은 장애인 관객의 접근성을 염두에 두고 행해져야 함을 강조함

(2) 관련 설문조사 내용

- 2021년 7월에 Attitude is Everything 측에 의해 실시된 설문조사(289명의 응답)는 다음과 같은 조치가 필요하다고 답함

- 접근 가능한 액세스를 통한 과밀을 최소화하기 위해 모든 단계의 조치
 - 얼굴커버는 어떠한 경우든 특히 이리저리 움직일 때 강력히 권유
 - 웹사이트에서는 장애인을 위해 명확한 COVID 안전 및 액세스 정보 제공
 - 접근 가능한 화장실 표면에 강화 세척 실시
 - 공연 24시간 전까지 항공권 환불 기능
 - 접근 가능한 손 소독제 설치
 - (면제권이 없는 한) 모든 직원의 마스크 착용
 - 안전 요청과 타인 배려를 촉구하는 현장 간판
 - 사회적 거리가 확보된 좌석 옵션 유지
 - 출입구에서의 마스크 제공 준비
 - 가능한한 시차 도착 시간 허용
 - 완벽한 환기
 - 이벤트 주제에 대해 고객을 위한 명확한 정보 제공 필수
 - 직원이 마스크를 쓰고 있는 경우, 적어도 한 명의 직원은 청각 장애가 있는 고객이 입술을 읽을 수 있도록 투명마스크나 바이저를 가지고 있어야 함
- 289명의 응답자 중 192명은 행사시 국가건강서비스(NHS)에서 발급하는 COVID 패스(예방접종 혹은 코로나 비감염증명서)를 사용하도록 하는 것이 옳다라는 의견을 표현함
 - 현장 이벤트에서 국가건강서비스(NHS)에서 발급하는 COVID 패스를 요구하는 경우, 의료 면제 대상이 지침에 따라 입장을 허용받을 수 있는 시스템(앱설치 등) 마련

(3) 온라인 스트리밍

- 응답자의 78%는 현장이벤트가 옵션으로 온라인 스트리밍을 유지해야 한다고 생각함
- 스트리밍은 지상엑세스를 대체해서는 안 되며 이를 위해 가능한 모든 노력을 기울여야 함

○ 온라인 음악이벤트: 액세스 가이드 배포하였으니 이를 참고할 수 있음

(4) 청중참여

○ 설문 조사에 따르면 42%의 응답자들이 2021년 7월말 현재까지 라이브 장소가 어떻게 안전한 환경이 될 수 있는지 확신하지 못했으며, 24%는 내년초까지 실내 라이브 이벤트에 참가하지 않겠다고 답함

○ 가능한 지원

- 기존 청각 장애인 및 타 장애인 고객과의 온라인 참여 세션 확보
- 방문 할 수 있는 현장 오픈 일자 공개 및 이에 따른 직원의 안전조치 교육
- 완전 참여 이벤트와 사회적 거리두기 이벤트 동시 기획

2. 주택

□ 변경금지 임대차 계약 조항: 장애인 세입자의 주택조정권

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 신체적 장애(거동 불편)
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 주거
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 접근성+편의제공

○ 기본 정보

- (사건명) Andrew Smailes, Stacey Poyner-Smailes 및 Clewer Court Residents Ltd
- (결정일) 2019.1.30.

○ 상세 사항

- (사실 관계) 거동이 불편한 신체장애가 있는 세입자가 장애로 인한 필요에 따른 아파트 개조를 하고자 합리적 조정을 요청하였으나, 임대인으로부터 조정을 할 수 없다는 거절을 받았으며, 해당 아파트 임대차 계약은 건물의 물리적 변경을 금지하는 조항이 포함되어 있었음

- (쟁점) 변경을 금지하는 임대차 계약 조항이 평등법에 위배되는지 여부가 관건으로, 임대차 계약에서 이를 금지하는 경우에도 장애인 세입자가 집에 필요한 개조를 할 수 있을까가 문제됨
- (결정 내용) 카디프 카운티 법원은, 변경을 금지하는 임대차 계약을 근거로 장애인 세입자가 필요로 하는 개조에 대하여 변경허가를 거부한 임대인에 대하여, 평등법을 위반한 것으로 이로 인하여 장애인 세입자가 상당한 피해를 보았다고 판단. 임대인이 변경금지를 철회하도록 하여, 장애 세입자의 변경을 허용하며 변경금지로 인한 장애인세입자의 상당한 불이익을 피할 수 있도록 함

3. 보험

1) 보험 서비스: 차별이 허용되는 경우

(1) 평등법 2010은 차별을 금지하고 있으며, 따라서 법에 위배되는 차별은 불법임

- 일반적으로 보험사는 차별을 행사할 수 없으나, 때때로 보험 제공자가 귀하의 연령이나 장애를 이유로 귀하를 차별하는 것은 합법적으로 인정함

(2) 보험사의 차별이 가능한 경우

○ 위험 평가

- 장애로 인한 보험위험이 더욱 클 경우 보험사는 차별을 할 수 있음을 수용함
- 이는 보험사가 장애인에게 보험을 제공할지의 여부와 보험의 제공 조건을 결정할 수 있음을 의미함
- 그러나 보험사는 위험평가를 실시할 때 반드시 신뢰할 수 있는 출처를 기반으로 해야 하며, 그 출처 중 어떤 것을 제품과 관련하여 정보(예: 통계)를 제공하였는지를 명확히 해야 함
- 장애인은 위험평가가 신뢰할 수 없는 정보이거나, 제품과 관련되어 제공된 정보를 바탕으로 이루어지지 않은 경우 보험사에 이의를 제기할 수 있음

○ 총괄 정책

- 보험 제공자는 장애인에게 보험 제공을 거부하거나 특정 조건에 대해서만 보험

을 제공하는 포괄적 혹은 일반적 정책을 시행할 수 없음. 이는 평등법에 따른 불법적인 차별임

○ 예시: 암에 걸려 자동차 보험을 신청하는 경우

- 암은 평등법에 따라 장애로 간주됨
- 보험 회사가 다른 운전자에게 청구하는 것보다 더 높은 보험료를 지불하는 경우에만 자동차 보험 제공을 수락하는 경우
- 보험 회사는 평등법에 따라 이러한 정책을 허용받을 수 있으나 단, 가입자의 장애가 (직접적으로) 보험 가입 및 지불에 더욱 큰 위험을 안고 있다는 것을 증명할 수 있는 경우에만 가능함
- 보험사는 장애인가입자의 실제 건강 상태와 암에 대한 객관적인 정보에 근거하여 결정을 내릴 수 있음
- 그러나 동시에, 암환자에게 더 많은 비용을 부과하는 일반적인 정책을 시행하는 것은 불법적인 차별이기 때문에 시행할 수 없음.

○ 기타 금융 서비스

- 모기지 또는 은행 서비스와 같은 기타 금융 서비스는 보험적용예외(insurance exception)에 포함되지 않음
- 금융 서비스 제공자는 보험 서비스와 관련해서만 적용 차별이 허용됨. 예를 들어, 은행에서 장애를 이유로 은행 계좌를 허용하지 않는다거나 모기지론을 받을 수 없다고 하는 경우 이는 불법적인 차별에 해당함

2) 보험업자의 장애인에 대한 다른 대우(different treatment)

- 보험업자는 다음과 같은 경우에만 보험을 제공할 때 장애인(과거 장애가 있는 사람 포함)을 다르게 대우하는 것을 정당화할 수 있음
- 다르게 대우한다는 것은 처리는 장애인이 신뢰할 수 있는 출처의 관련 정보를 참조하는 것이며, 바로 그런 이유로 다르게 대우할 수 있는 것임
- 이는 장애인에게 보험서비스를 제공할 때 신뢰할 수 있는 출처에서 관련정보를 얻어야 함을 의미하며, 검증되지 않은 가정, 고정 관념 또는 일반화는 불법적 차별을 유도할 수 있음을 의미함

예를 들어:

- 정신 건강 문제로 인해 이전에 장애인이었던 사람은 수년 동안 상태가 재발하지 않았음에도 불구하고 일괄 제외 정책(blanket exclusion policy)으로 인해 더 높은 여행 보험료를 부과받음.
- 보험사는 개인의 과거 상태가 현재 특정 위험과 관련되어 있다는 정보를 갖고 있지 않으며, 다른 대우가 신뢰할 수 있는 출처의 관련 정보를 기반으로 하고 있는 동시에 과거 장애로 인해 개인을 다르게 대우하는 것이 합리적이라는 점을 보여줄 수 있을 것 같지 않음.
- 위의 내용을 보험사가 입증할 수 없다면, 보험사가 더 높은 보험료를 부과하거나 아예 보험을 거부해서는 안됨.

4. 교육

1) 시각장애학생을 위한 입학시험에서의 합리적 조정

(1) 사건명

- 시각장애학생 v Reading School 소유주

(2) 법적 사안

- 시각 장애가 있는 학생은 필요한 조정이 이루어지지 않아 grammar school(대학입학을 목적으로 하는 우수학생중심교육기관)의 입학 시험(11세 이상)에 응시할 수 없었음
- 입학 시험을 합리적으로 조정의 책임은 누구에게 있으며 조정하지 않기로 한 결정에 대해 1급 재판소(SEND)에 항소할 수 있는가?

(3) 배경

- 왕립시각장애인연구소(RNIB: Royal National Institute of Blind People)는 수년 동안 시각장애가 있는 학생들이 맞닥뜨릴 (11세이상 학생들에게 허가된) 입학시험에 대한 접근성에 관한 우려를 표시해 왔음
 - 매년 왕립시각장애인연구소는 부모들과 전문가들로부터 grammar school의 시험과정과 시험에의 접근여부를 확인하는 문의를 받음
- 해당학생은 시각장애를 가지고 있으며, 학교에서 필요한 조정을 명시한 EHCP(Education, Health and Care Plan)가 있음

- 그럼에도 불구하고 그는 시험지 수정에 대한 조정이 이루어지지 않아 Berkshire grammar school의 입학시험에 응시할 수 없었음
- 해당 학생의 부모는 자녀가 (11세이상 입학이 가능한) Reading School의 입학시험을 볼 수 있도록 지원하였으나, 당국은 집에서 가까운 다른 학교 시험에 응시하라는 수락서를 보냄
- 시험 전, 학교당국은, £2,000의 초과비용으로 인해 시험지의 더 큰글씨체를 포함한 요청한 조정을 할 수 없다고 밝힘
- Reading School 당국은 적절한 서면정책이 없어, 요청을 잘 인지하지 못했고 조정에 대한 책임 역시 받아들이지 않았음

(4) 개입 방법

- 입학시험과 grammar schools이라는 맥락에서 합리적인 조정을 해야 하는 의무 주체가 누구인지 명확히 할 필요가 있음
- 장애 아동을 위한 시험 응시 조정 방법에 대해 적절한 서면 정책을 마련하지 않은 것에 대해 학교에 이의를 제기함
- 앞으로는 장애 아동이 입학시험을 볼 때 불이익을 받는 일이 없도록 하고 필요한 조정을 받을 수 있도록 할 필요가 있음
- 이 사건은, EHCP는 가지고 있으나 입학 결정이 없었기 때문에 입학항소심판에 항소할 수 없는 아동의 장애차별 청구에 관한 입학시험 등 입학결정에 대해 권소시움을 통해 1급재판소(특수교육 필요성 및 장애)에 청구를 제기할 수 있는지 여부를 테스트할 수 있는 사례임
- 이 사례는 또한 이것을 평등법 2010에 따라 법을 명확히 하고 강화하여 법률 전문가가 장애인 고객에게 합리적인 조정과 접근 가능한 입학 시험을 책임지는 사람에 대해 적절하게 조언할 수 있는 기회가 될 수 있을 것임
- RNIB는 1급재판소(특수교육 필요성 및 장애) 청구를 위한 지원을 결정
 - 법적 소송은 Sinclairs Law의 변호사 Chris Barnett과 1급 재판소에서 아동을 대리한 Matrix Chambers의 변호사 Nick Armstrong이 주도
 - 이 사건에 자금을 지원한 RNIB와도 협력함

(5) 결과

- 청문회에서 Reading School은 요청된 조정이 합리적이라는 점을 인정했지만 대체 시험 준비를 허용했음에도 불구하고 컨소시엄을 통해 이루어진 요청에 대해 알지 못했다고 주장
- 1급재판소는 조정이 제대로 이루어졌는지 확인하는 책임이 Reading School에 있다고 결론지었으며, 컨소시엄을 통해 신청하는 경우 장애 아동이 시험을 치르도록 조정해야 하는 방법을 명시하는 합의된 서면 정책이 있어야 한다고 결정함
- 본 의무는 2010년 평등법(Equality Act 2010) 섹션 85(1)에 명시되어 있음
- 따라서 컨소시엄을 사용하여 입학 학생을 선발하기 위한 시험을 관리하는 학교는 합당한 조정을 해야 할 의무가 충족되도록 조치를 취해야 함
 - 학교는 필요한 모든 잠재적 장애 학생에게 적용될 합리적인 조정의 범위를 사전에 예측해야 함
- 이 법적 도전의 성공은 장애 아동과 선별 학교 입학을 위한 입학시험에 평등한 기회를 갖기를 원하는 아동에게 도움이 될 것임
- 판결 이후 RNIB는 GSHA(Grammar School Heads Association) 및 11세 이상 대상의 시험 제공자(CEM 및 GL 평가)에 서신을 보내 입학시험 접근성을 확보할 수 있도록 하였으며, 모든 grammar school, 선별 학교 및 컨소시엄에 이 같은 내용이 장애아동 차별을 금지하는 평등법 2010의 의무라는 사실을 고지 함

(6) 결정일

- 2020년 6월 18일

2) 난독증이 있는 학생을 위한 조정

(1) 사건명

- Q v C 대학

(2) 법적 사안

- “합리적인 조정을 하는 것이 대학의 의무인가?”

(3) 배경

- 청구인은 난독증을 앓고 있는 의대생이었음
- 그는 학업을 계속하는 데 필요한 평가에 패스하지 못했고, 이는 대학이 그를 위해 합리적인 조정을 하지 않았기 때문이라고 주장함
- 이는 그를 장애 차별의 희생자로 만들 수 있는 중대한 사안임
- 평등법을 준수하는 것은 사회의 의무이며, 대학이 합당한 조정을 해야 할 의무를 다하지 않는다면 학생이 장애 차별의 희생자가 될 수 있음
- 따라서 합리적인 조정 의무가 대학에 어떻게 적용되는지 명확히 할 필요가 있음

(4) 결과

- 해당 학생의 사건은 법원 밖에서 해결되었고 적절한 조정을 통해 평가를 다시 받을 수 있었음
- 대학은 장애 학생을 위한 조정을 검토하는 데 동의하였음
- 통계에 따르면 영국에는 약 300,000명의 장애인이 대학에서 공부하고 있음
- 장애인을 지원하는 대학의 실패로 인해 누군가의 촉망되는 경력이 피해를 입을 수 있다는 것은 용납될 수 없는 일임
- 영국 내 타 대학에서도 장애 학생을 위해 적절한 조정을 해야 할 책임을 인식할 수 있어야 할 것임

(5) 결정일

- 2020년 8월

Ⅲ. 시사점

- 영국의 차별은 대부분 평등법 2010(Equality Act 2010)을 중심으로 이해·판단되고 있음
 - Equality Act 2010은, 법적용(30.9.2020)이후 1차개정(30.9.2020), 2차개정(31.3.2021), 3차개정(20.08.2021)을 진행하였음
 - 직접 차별(direct discrimination), 간접 차별(indirect discrimination), 괴롭힘(harassment), 희생화(victimisation) 등으로 차별의 주요유형을 구분하고, 각 행위에 대한 고용주 등의 조치방안 등을 법해설에 구체적으로 설명함
- 합리적인 조정(Reasonable adjustments)을 통해 차별적 요소를 없애기 위해 노력함
 - 합리적 조정의 구체적 상황과 실례를 명시하고 이에 대한 위반이 일어났을 때 조치사항 등을 자세히 기술하여 배포할만큼 법의 효과성 담보에 대한 영국정부의 의지가 강하다고 할 수 있음
- 합리적 조정에 필요한 거의 모든 조치들은 타 법 혹은 하위법령, 규약, 표준 등을 통해 구체적인 내용을 마련하여 사회 각 영역에서 준수할 수 있도록 함
 - 웹 접근법(Web Accessibility Laws): 1995년 장애인차별금지법이 웹사이트 접근성을 다루기 시작했지만, 장애인에 대한 법적 보호가 온라인으로 실제 확대된 것은 평등법 2010(EQA)에서였으며, 평등법에서 웹사이트가 동등한 액세스 및 웹 접근성 표준을 준수해야 한다고 공식적으로 명시됨
 - 접근권의 표준이라고 할 수 있는 ‘웹콘텐츠접근성지침(WCAG: Web Content Accessibility Guidelines)’은 법적 접근성 요구 사항을 준수하기 위한 방법으로 전 세계 국가에서 채택하고 있음
 - 영국 인권위원회(The U.K. Human Rights Commission)는 웹사이트를 서비스로 정의할 때 법정행동강령을 강조함
 - 영국 대부분의 지역에서 ‘평등 및 인권 위원회(Equality and Human Rights Commission)’가 이 법률을 시행하며, 아일랜드에서는 Taoiseach 및 정부 정보 서비스 부서가 시행함
 - 포용적 디자인에 대한 영국 표준(British Standards for inclusive design):

- 표준의 권장 사항은 주로 새로운 개발작업에 적용되지만, 기존 건축 환경의 접근성과 유용성을 평가하고 실행 가능한 경우 개선의 기초로 사용할 수 있음
 - 대중교통 차별 가이드(Public transport discrimination guide): 장애인의 경험이 차별인지를 판단하는데 도움을 줄 수 있으며, 차별에 항의하는 과정에서 필요한 여러 가지 정보(필요한 템플릿, 증거 및 출처 등)의 수집에 필요한 실용적인 팁을 제공
 - 평등법 2010은 버스, 기차, 지하철 및 택시와 같은 대중교통 서비스를 제공하는 회사가 장애인을 차별할 수 없으며 장애인이 서비스에 접근할 수 있도록 조치를 취해야 한다고 명시함
 - 역사적 건물에 대한 접근권(Easy Access to Historic Buildings): 대부분의 역사적인 건물의 생존은 지속적이고 실행 가능한 사용에 달려 있으며 무엇보다도 접근성을 개선하기 위해 변경이 필요할 수 있음
 - 민감한 변경은 특정 건물을 특별하거나 중요하게 만드는 것이 무엇인지에 대한 적절한 고려를 해야 함. 그것의 독특한 물리적 특징, 배치와 상대적인 완성도, 건축의 재료와 방법, 또는 특정한 성격 및 사건과의 연관성에서 중요성이 생길 수 있음
- 정당한 편의와 관련된 정책들
- 블루 배지 제도(Blue Badge Scheme): 장애인 승객 또는 운전기사를 위한 제도로써 가려는 목적지 근처에 주차할 수 있도록 배려하는 제도
 - 섹터 챔피언(The Sector Champions): 다양한 분야와 비즈니스를 대표하며 해당 분야의 리더로서 영향력 있는 지위를 활용하여 해당 분야의 서비스 및 시설에 대한 접근성과 품질 개선을 주도
 - 커뮤니티 챔피언 제도(Community Champions scheme): 장애인, BAME 커뮤니티, 노인, 신앙단체 및 접근이 어려운 이들 등 더 큰 위협에 처한 사람들을 지원하기 위해 MHCLG(The Ministry of Housing, Communities and Local Government)이 Covid-19 전염병 동안 수행할 목적으로 수립한 계획
 - Disability Confident 고용주 제도(Disability Confident employer scheme): 고용주가 장애인이 직장에서 발휘될 수 있는 재능을 최대한 활용할

수 있도록 지원하는 제도

○ 합리적 조정 관련 위원회 및 역할

- 합리적 조정을 담당하는 위원회: 평등인권위원회(The Equality and Human Rights Commission: EHRC)가 합리적 조정을 위한 필요한 역할을 수행하고 있으며, 이는 국가인권기구로서 유엔으로부터 'A' 등급을 받은 독립적 위원회임
 - 전략적 소송: 법의 해석을 강화하기 위한 전략적 소송 수행
 - 사법 심사
 - 개입: 상소 수준에서 다른 사람들이 취한 인권 및 평등 사건에 개입
 - 자문 및 지원
- 장애인자문위원회(Disability Advisory Committee): 장애인의 권리와 평등을 보호하고 증진하는 업무를 알리기 위해 조언과 지침 제공
 - 최소 1년에 4번 회의를 개최하며 필요한 경우 추가 회의를 개최함
- 합리적 조정 실패 시
 - 평등인권위원회는 고용주의 의무를 더 자세히 살펴보고 고용주가 합당한 조정을 하지 않아 발생하는 불법적인 차별에 대한 청구를 피할 수 있도록 실질적인 조언을 제공함
 - 법은 비용이 예상되는 이익보다 과도하게 불합리한 조정을 할 것을 요구하지 않지만, 법적 요구가 없을 때에도 여전히 지원을 위한 다른 대안 혹은 방법을 찾도록 하고 있음

○ 영국의 정당한 편의 보장은 법과 그 하위법령, 규약, 표준 등을 세밀하게 구성하여 매뉴얼의 기능을 할 수 있도록 함이 가장 큰 특징이라 할 수 있음. 법규범의 내용이 구체적이고 이해하기 쉽기 때문에 법규범 자체가 생활규범 역할을 하게 됨

- 평등법 내에서 '장애차별'에 해당하는 차별행위와 위법가능성을 명시하고, 차별이 일어나지 않을 수 있도록 각 사업장과 서비스 현장에서 준수해야 할 내용들을 면밀히 기술·묘사하여 배포함

□ 참고문헌

Anna Lawson and Maria Orchard, The Anticipatory Reasonable Adjustment Duty: REemiving the Blokages?, Cambridge Law Journal, 80(2), July 2021, pp. 308-337.

British Standards for inclusive design

<https://app.croneri.co.uk/topics/disability-access/indepth>

Department for Work and Pensions, Candidate Information Pack Disability Sector Champion

<https://www.gov.uk/government/publications/employing-disabled-people-and-people-with-health-conditions/employing-disabled-people-and-people-with-health-conditions>

Jayne Earncliffe in collaboration with the Arts Council Capital team Building Access: A good practice guide for arts and cultural organisations

www.artscouncil.org.uk

National Disability Scheme

<https://disabilityunit.blog.gov.uk/2021/07/28/public-services-national-disability-strategy-explained/>

National Disability Strategy, Part 3: a cross-government effort to transform disabled people's everyday lives, Published 28 July 2021

<https://www.gov.uk/government/publications/national-disability-strategy/part-3-a-cross-government-effort-to-transform-disabled-peoples-everyday-lives>

Working Safely through Covid-19, Seven Inclusive Principles for Arts & Cultural Organisations

<http://www.artscouncil-ni.org/images/uploads/publications-documents/Seven-Inclusive-Principles-for-Arts-and-Cultural-Organisations-working-safely-through-COVID-19.pdf>

○ 합리적 조정 사례

<https://legal.equalityhumanrights.com/en/case/mental-health-and-access-justice-what-reasonable-adjustments-should-be-made>

<https://legal.equalityhumanrights.com/en/case/helping-disabled-tenants-make-reasonable-adjustments-their-homes>

<https://legal.equalityhumanrights.com/en/case/improving-public-transport-disabled-people>

<https://legal.equalityhumanrights.com/en/case/home-repossession-what-reasonable-adjustments-should-mortgage-providers-make>

<https://legal.equalityhumanrights.com/en/case/network-rail-signs-agreement-prevent-discrimination-against-disabled-people>

<https://legal.equalityhumanrights.com/en/case/ensuring-schools-make-entrance-exams-accessible-disabled-children>

<https://legal.equalityhumanrights.com/en/case/protecting-toddlers-right-education>

<https://legal.equalityhumanrights.com/en/case/protecting-disabled-peoples-right-live-independently>

<https://legal.equalityhumanrights.com/en/case/making-homeless-application-without-mental-capacity>

○ 장애인차별사례

<http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2018/1105.html>

<https://www.bailii.org/uk/cases/UKSC/2018/65.html>

European network of legal experts in gender equality and non-discrimination

<https://www.bailii.org/uk/cases/UKSC/2018/65.html>, accessed 19 December 2018

European network of legal experts in gender equality and non-discrimination

<https://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2019/1061.html>

제3장

독일

제3장 독일

제1절 개관

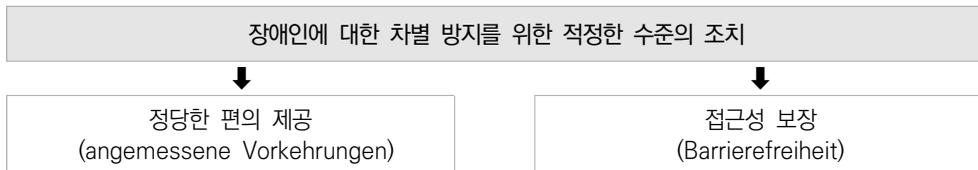
I. 연혁

- 독일에서의 장애인에 대한 정당한 편의 제공(angemessene Vorkehrungen)은 연방장애인평등법과 같은 자국내 장애인 관련 개별 법제도에의 명시적인 개념적 편입(연방장애인평등법 제7조) 이전부터 유럽연합지침의 자국내 수용과 기본법 차원에서 인간의 존엄성 보장 및 장애인 차별금지를 위한 조치로서 인정 가능한 개념이라고 할 수 있음
- 유럽연합 차원에서 정당한 편의제공은 유럽연합이사회가 성별, 인종, 출신민족, 종교 및 신념, 장애, 연령, 성적 지향에 근거한 차별에 대항하기 위해 적절한 결정을 할 수 있음을 규정하고 있는 유럽공동체설립조약(EGV) 제13조와 차별로부터의 보호를 규정하고 있는 유럽연합기능협약(AEUV) 제19조, 민사법적 거래에서의 사회적 보호를 포함한 직장에서의 성별 또는 연령, 장애, 인종, 출신민족, 성적 지향에 근거한 차별의 극복을 규정하고 있는 반인종차별지침(2000/43/EG)과 고용평등지침(2000/78/EG)의 규정과 해석에 따라 인정되는 개념임
 - 특히 유럽연합의 고용평등지침(2000/78/EG)은 제5조에서 장애인을 차별로부터 보호하기 위한 정당한 편의 제공 개념을 직접 규정하고 있다는 점에서 의미가 있음
 - 동조에 따르면 고용주는 장애인의 직업활동에의 접근 및 참여와 승진을 보장하고 장애인이 직업훈련을 받을 수 있도록 정당한 편의를 제공하여야 할 의무가 있음
- 한편, 유럽사법재판소(ECJ)도 판례를 통해 유럽연합법 차원에서 해석·적용되는 정당한 편의 제공의 개념을 발전시키고 있다고 할 수 있음
 - 결과적으로 이와 같은 유럽연합 차원의 정당한 편의 제공과 관련한 지침 및 판

례의 해석·적용은 독일 자국내의 관련 법제도 및 판례 형성에 영향을 미친다고 할 수 있음

- 또한, 독일은 국내법적 차원에서 연방 및 주의 장애인평등법, 기본법, 사회법전 제9권, 일반평등대우법 등을 통해 직·간접적으로 장애인이 장애로 인하여 차별을 받지 않도록 하기 위한 예방적 차원의 조치(정당한 편의 제공(angemessene Vorkehrungen) 및 접근성 보장(Barrierefreiheit))의 필요성을 인정하고 있음
 - 독일은 장애인에 대한 차별을 제거하고 평등한 사회참여를 보장하기 위해 필요한 적절한(angemessen) 수준의 적극적인 조치들을 법제도적으로 예견하고 있다고 할 수 있으며, 이를 통해 궁극적으로 장애인 인권의 침해 방지 및 포괄적인 인권 실현을 도모하고 있다고 할 수 있음

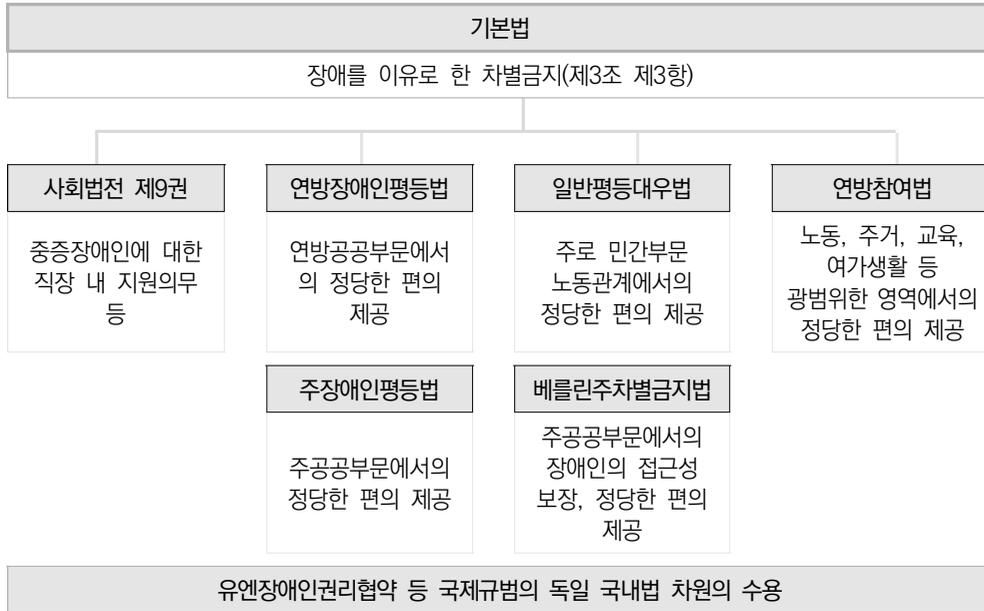
【적정한 수준의 조치 구분】



II. 입법체계

- 독일은 기본법상 장애를 이유로 한 차별금지를 규정하고 있으며, 이에 근거하여 사회법전 제9권, 연방 및 주의 장애인평등법, 일반평등대우법, 연방참여법 등은 장애인에 대한 정당한 편의제공을 규정하고 있음
 - 이밖에 독일은 유엔장애인권리협약 등 국제규범을 국내법 차원에서 수용하여 장애인에 대한 정당한 편의제공을 보장하고 있음

【 “정당한 편의 제공” 관련 입법체계 】



1. 기본법(헌법, Grundgesetz)

1) 기본법상 장애차별금지와 그 의의

- 독일에서 장애인에 대한 차별 금지 규정은 최근에야 도입된 것으로 1949년 제정된 독일 기본법은 제3조 제1항에서 "모든 인간은 법 앞에 평등하다"라는 일반적인 평등 원칙을 규정하고, 제3항에서 일반적인 차별금지 규정을 두고 있기 때문에 장애를 이유로 한 차별에 대해서도 동법 동조 제3항을 준용하였지만 명시적으로 장애로 인한 차별을 규정하지는 않았음
- 이후 1994년에 이르러 “누구라도 장애를 이유로 차별을 받지 아니한다 (Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden)”라는 규정이 기본법 제3조 제3항 제2문에 특별히 삽입되었음⁵⁾

5) GG. Art 3

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

- 동규정을 근거로 장애인의 차별을 방지하기 위한 내용을 포함하고 있는 사회복지법전 제9권, 연방 및 주의 장애인평등법, 일반평등대우법, 연방참여법 등이 제정·적용되고 있음

○ 한편, 이러한 장애를 이유로 한 차별을 금지하는 규정의 명문화에도 불구하고 그 이전에 이미 독일 기본법 제3조 제3항을 통해 특정한 차이를 차별의 기준으로 삼는 것을 금지하고 있었고, 기본법상의 평등원칙을 근거로 장애로 인한 차별 금지가 이루어지고 있다고 해석할 수 있기 때문에 이러한 기본법 개정 자체는 상징적인 의미를 지니는 것일 뿐이라는 평가도 있음⁶⁾

○ 그러나 기본법 차원에서 성별, 인종 등 다른 조건과 마찬가지로 장애로 인한 차별을 금지하기 위한 직접 법적 근거가 마련되었고, 더 나아가 장애인의 인권에 대한 포괄적인 재검토 및 논의를 활성화⁷⁾하여 이후의 장애인에 대한 차별을 금지하는 법률들의 제정을 견인하였다는 점에서 의의가 있음

2) 내용

○ 독일 기본법 제1조 제1항은 “인간의 존엄성은 불가침이며, 모든 국가권력은 이를 존중하고 보호할 의무를 진다”라고 규정하고 있고, 동법 제3조 제3항은 “누구든지 자신의 성별, 출신민족, 인종, 언어, 고향 및 출신, 종교적 또는 정치적 견해로 인하여 차별을 받거나 특혜를 받지 아니하고, 누구라도 장애를 이유로 차별을 받지 아니한다”라고 규정하고 있음

○ 독일은 이와 같은 규정을 근거로 국가가 특정한 이유로 개인에게 특혜를 주거나 차별을 가하는 것을 금지하고 있으며, 특히 장애를 이유로 장애인에게 불리한 법적 효과에 귀속시키는 것도 금지되어 있음

- 이러한 기본법상의 평등원칙(Gleichheitsgebote)은 개개인의 다양한 실제적

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. *Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.*

6) Thomas Vater/Bendorf, DasSchwerbehindertengesetzreformieren, in: Soziale Sicherheit Nr. 6/1998 S.225.

7) HelmutSimon, Menschenbild und Grundgesetz, Soziale Sicherheit für behinderte Menschen, Lambertus, 1999, S.51ff.

차이를 부정하는 것이 아니라, 오히려 이러한 차이를 인정하고 이를 극복하기 위한 법제도를 마련·운영함으로써 실질적인 평등을 추구하기 위한 것이라고 할 수 있음

- 한편, 객관적이고 불가항력적인 이유가 있는 경우에는 불평등한 처우(ungleiche Behandlung)도 허용될 수 있음
 - 이는 특히 장애로 인하여 권리행사요건인 특정 정신 및 신체 능력(의사능력, 행위능력 등)이 결여된 경우라고 할 수 있음
- 그러나 불가항력적인 이유가 있는 경우에도 장애인의 본질적인 자유 및 평등권을 침해할 수 없음
 - 예를 들어, 타인을 수발을 받아 자기결정권을 행사할 수 있는 장애인의 선거권을 제한하거나, 글을 쓰거나 말을 하지 못하는 장애인의 유언의 자유를 부정하는 것과 같은 불평등한 처우는 허용될 수 없음⁸⁾
 - 또한, 이와 같은 장애로 인한 의사 및 행위능력상의 제약을 제거하기 위해 추가적인 비용이 소요되더라도 장애인에 대한 불평등한 처우를 정당화할 수 없음

3) 제3자효의 인정 여부

- 독일 기본법 제3조 제3항 제2문의 내용이 공권력(öffentlichen Gewalt)이 미치는 영역을 넘어서서 사적관계에서도 직접 적용가능한지의 여부에 대하여는 이견의 여지가 있음
 - 애초에 사적관계에서의 적용을 예정하고 있는 기본법 제1조 제1항의 인간존엄성의 보장 규정과는 달리 기본법 제3조 제3항 제2문은 그 내용만으로 당연 제3자효를 적용하기는 어려울 수 있음
- 그러나 독일은 동법 동조와 관련한 판례와 해석(다수설)에 따라 제3자효를 인정하고 있다고 할 수 있음
 - 기본법 제3조 제3항 제2문은 주로 공권력의 개입에 대한 방어권을 보장하는 것이 아니라 국가와 사회의 장애인에 대한 차별금지와 인권보호의무를 규정하고 있는 것으로서 제3자효를 가진다고 해석할 수 있음

8) BVerfGE99,341

- 이와 같은 해석을 통해 장애인이 장애라는 특수한 조건에도 불구하고 가능한 한 제약없는 삶(uneingeschränktes Leben)을 영위하기에 적절한 수준의 조치(정당한 편의 제공 및 접근성 보장)를 취하여야 하는 국가의 의무를 도출할 수 있음⁹⁾

2. UN장애인권리협약에 따른 독일 국내법에 대한 평가

- 유엔장애인권리위원회(CRPD)는 독일 국내법이 UN장애인권리협약에 명시된 내용과 완전하게 부합하지는 않는 것으로 검토한 바 있음(2015년 5월 13일 기준)
 - 특히 유엔장애인권리위원회는 정당한 편의제공(angemessene Vorkehrungen)의 개념이 독일 국내 개별법 차원에서 반영되어 있지 않아 이에 대한 입법이 필요하다는 의견을 나타낸 바 있음¹⁰⁾
- 더 나아가 유엔장애인권리위원회는 독일이 행정, 판례, 사회서비스의 제공 측면에서 정당한 편의 제공 의무의 진전이나 도입을 위한 충분한 계획과 이를 위한 연방 및 주차원의 일정들을 마련하고 있지 않다는 점을 지적하였음
- 또한, 유엔장애인권리위원회는 장애인의 관점에서 학교통합, 건강관리, 노동시장통합 등의 개별분야에서의 권리보호의 미흡을 지적하면서 정당한 편의 제공 의무를 장애인의 권리 실현을 위한 기본의무로 규정하고 이를 근거로 장애인에 대한 차별을 방지하기 위한 적절한 조치의 실시의무를 정당화할 것을 권고하였음
- 이와 더불어 유엔장애인권리위원회는 독일의 장애인에 대한 보호가 중증장애인 집단으로 제한되어 있다는 점에 대해 우려를 표명하였고, 정당한 편의 제공에 대한 법적 개념의 부재¹¹⁾와 독일 국내법이 정당한 편의 제공에 대한 장애인의 포괄적인 권리를 예견하고 있지 않다는 점에 대하여 비판하였음

9) Fachgespräch „Angemessene Vorkehrungen als Diskriminierungsdimension im Recht: Menschenrechtliche Forderungen an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“, 19. März 2019 in Berlin, Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2019, p. 7.

10) 유엔장애인권리위원회는 성명서에서 독일 국내법상 정당한 편의 제공에 대한 정의가 규정되어 있지 않으며, 정당한 편의 제공에 대한 거부가 차별로의 한 형태로 받아들여지지 않고 있다는 점에 대해서 우려를 나타낸 바 있음.

11) 독일은 이와 같은 비판을 수용하여 2016년 연방장애인평등법을 개정하면서 제7조 제2항에 정당한 편의 제공 의무 개념을 규정하였음.

3. 사회법전 제9권(SGB IX)

1) 제정 배경

- 정당한 편의 제공 개념은 오랫동안 장애인 관련 독일의 법제도 측면에서 핵심적인 의미를 가지지 못하였음
- 그러나 정당한 편의 제공은 유엔장애인권리협약 등 국제규범의 자국내 수용과 독일 사회법전 제9권 및 일반평등대우법(AGG)의 제·개정 및 해석을 통해 장애인에 대한 차별의 방지와 인권의 보호를 위해 중요한 개념으로서 변화하게 되었음
- 2001년 제정된 사회법전 제9권은 “장애인의 재활과 참여(Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen)”에 대해 규정하고 있으며, 사회보장 측면에서 장애인의 권리보호를 위한 기본법으로서의 역할을 담당하고 있음
- 유엔장애인권리위원회의 권고에 따라 장애인의 완전하고 효과적인 사회참여와 통합을 목적으로 연방참여법(BTHG)이 2016년 제정되었으며¹²⁾, 이에 따라 사회법전 제9권도 2018년 개정되었음¹³⁾
 - 사회법전 제9권의 개정을 통해 장애의 개념이 유엔권리협약에 더욱 부합하는 방향으로 수정되었으며, 장애인의 자기결정과 사회참여를 확대할 수 있는 법제도적 기반이 마련되게 되었음

2) 내용

- 정당한 편의 제공 의무는 특히 사회법전 제9권 제1부 “장애인 및 장애위험이 있는 사람에 대한 규정(Regelungen für Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohte Menschen)”에서 규정하고 있는 장애인의 자기결정권 및 포괄적인 사회참여권의 보장과 제3부 “중증장애인에 대한 특별규정(Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehinderten recht))”에서 규정하고 있는 중증장애인에 대한 직장내

12) 연방참여법은 2017년부터 단계적으로 시행(2017년, 2018년, 2020년, 2023년)되고 있음.

13) 사회법전 제9권은 2018년과 2020년에 걸쳐 단계적으로 시행되었으며, 개정 전 2부에서 개정 후 3부(241개 조항)로 구성체계가 변경되었음.

지원 의무(예를 들어, 직장생활을 하는 청각장애인은 수화통역사, 시각장애인은 문서를 읽어주는 사람 등을 노동부에 요구 가능)를 통해 간접적으로 확인할 수 있음

○ 사회법전 제9권(SGB IX; Neuntes Buch Sozialgesetzbuch) 제81조 제4항 (현재는 제164조 제4항¹⁴⁾)에서 관련 내용을 규정하고 있었음¹⁵⁾

- 동법의 규정에 따라 고용주는 장애인의 능력과 지식이 발휘되고 향상·발전할 수 있는 노동관계의 유지, 능력개발을 촉진하는 사내직업훈련의 우선 고려, 사외직업훈련 참가를 위한 편의 제공, 사고의 위험을 특별히 고려한 사내설비, 기계, 장치의 마련 및 유지, 장애를 고려한 노동조직 및 노동시간의 조정, 장애인을 위한 기술적 지원을 포함한 노동환경 유지 등에 대한 의무가 있음

14) 2016년 12월 16일 장애인의 참여 및 자기결정증진법(연방참여법, BTHG; Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung ovbn Menschen mit Behinderungen)이 통과되고, 그 3단계가 완료됨에 따라 현재는 사회법전 제9권의 제3부(SGB IX Teil. 3)에서 규정.

15) SGB § 164 Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen
(4) Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf

1. Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,
2. bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens,
3. Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung,
4. behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfelds, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr,
5. Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung. Bei der Durchführung der Maßnahmen nach Satz 1 Nummer 1, 4 und 5 unterstützen die Bundesagentur für Arbeit und die Integrationsämter die Arbeitgeber unter Berücksichtigung der für die Beschäftigung wesentlichen Eigenschaften der schwerbehinderten Menschen. Ein Anspruch nach Satz 1 besteht nicht, soweit seine Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen.

- 다만, 중증장애인의 요구 충족을 위해 과도하거나 불합리한 비용을 지불해야 하는 경우, 국가 또는 협동조합의 근로자보호규정 또는 공무규정과 충돌하는 경우 등에는 사업주의 의무가 면제될 수 있음
- 그러나 동법상 청구권자를 중증장애인(Schwerbehinderte Menschen)으로 한정하고 있고, 필수적인 조치에 대한 거부가 직접적으로 차별에 해당한다는 규정은 마련되어 있지 않음

4. 연방장애인평등법(BGG)

1) 제정 배경

- 1994년 기본법 개정의 영향과 포괄적인 차별금지법 또는 평등법 제정에 대한 요구가 확대됨에 따라 장애인단체 등의 주도로 2002년 연방장애인평등법(Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (Behindertengleichstellungsgesetz: BGG)이 제정되었음
- 연방장애인평등법은 ‘장애를 가진 법률가 포럼’이 2000년 1월에 제시한 입법제안을 원안으로 하여 법안 작성에는 장애인단체 및 국가 및 게마인데(지자체) 대표가 참가하는 등 장애인단체의 요구를 대폭 반영되어 제정되었다는 점에 특징이 있음

2) 목적 및 의의

- 연방장애인평등법(BGG)은 2002년 장애로 인한 차별의 제거 및 예방, 장애인의 사회생활에서의 균등참여, 자기결정권의 보장 등을 목적으로 제정되었음
- 동법은 이후 유엔장애인권리협약 및 유엔장애인권리위원회(CRPD)의 권고 수용을 위한 법개정을 통해 정당한 편의 제공(동법 제7조 제2항), 정보기술에 대한 접근성 보장(동법 제12a조 ~ 제12d조)¹⁶⁾을 비롯한 다양한 영역에서의 접근성 보장(동법 제4조) 등 장애인¹⁷⁾에 대한 차별금지와 인권보호를 위한 적극적인 조치들을 명시적으로 규정하고 있다는 점에서 큰 의의가 있다고 할 수 있음

16) 제2a장 “연방공공기관의 정보기술에 대한 접근성 보장”(Abschnitt 2a: Barrierefreie Informationstechnik öffentlicher Stellen des Bundes)에 해당함.

17) 연방장애인평등법(BGG)상 장애인이란 6개월 이상 신체적, 정서적, 정신적, 감각적 건강상태가 그 연령의 전형적인 상태와는 상이함이 상당하여 사회생활 참여에 지장이 있는 사람을 의미한다(동법 제3조).

3) 내용

- 연방공공기관은 장애인을 차별하여서는 아니된다는 규정을 두고 있음(동법 제7조(공공기관의 차별금지¹⁸⁾) 제1항)
 - 여기서의 차별이란 정당한 이유 없이 장애인을 비장애인과 다르게 대우하고, 이로 인하여 장애인의 사회생활에의 균등참여가 직·간접적으로 침해받는 경우를 의미함
 - 일반평등대우법(AGG) 제3조 제3항의 괴롭힘(Belästigung)과 제4항의 성희롱(sexuelle Belästigung)도 차별에 해당하며, 접근성 보장 의무를 위반한 경우에도 차별에 해당함(동법 제7조 제1항)
- 또한, 정당한 편의 제공을 거부하는 것도 차별에 해당함
 - 정당한 편의 제공은 장애인이 비장애인과 동등하게 모든 권리를 향유하고 행사할 수 있도록 하기 위해 필요한 조치로서 동법 제1조 제2항에 따른 연방공공기관에 과도하거나 부당한 부담을 주지 않는 조치를 의미함(동법 제7조 제2항)
 - 비장애인에 비하여 장애인에 대한 차별이 존재하는 분야에서는 이러한 차별을 제거하고 해소하기 위한 특별한 조치가 허용되고, 남녀간 동등한 권리의 실질적인 행사에 관한 법률이 적용되는 경우에는 장애여성의 특별한 수요도 고려하여야 함(동법 제7조 제3항)
- 접근성 보장(Barrierefreiheit)은 장애인이 일반적이고 통상적인 방식으로 특별한 애로사항이나 원칙적으로 타인의 도움이 없이 건물 등의 시설물, 교통수단, 기술도구, 정보처리시스템, 시청각정보원, 의사소통수단, 기타 생활시설에 접근하여 이용이 가능한 경우를 의미함(동법 제4조)
 - 이 경우 장애로 인하여 필요한 보조장치를 사용할 수 있도록 허용됨
- 한편, 독일은 2016년 제정된 유럽연합 웹사이트 및 모바일 어플리케이션 접근성보장지침(Richtlinie(EU) 2016/2102)¹⁹에 대한 국내법 차원의 수용(2018년 9월 23일까지 기한)의무에 따라 2018년 연방장애인평등법(BGG)을 개정하

18) Benachteiligungsverbot für Träger öffentlicher Gewalt

19) Richtlinie (EU) 2016/2102 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Oktober 2016 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen

여 정보기술에 대한 접근권 보장(Barrierefreie Informationstechnik)을 위한 규정을 마련하였음

- 연방공공기관은 직원을 대상으로 하는 인트라넷을 포함하여 웹사이트와 모바일 어플리케이션에 대한 접근권을 보장하도록 시스템을 설계하여야 함(동법 제12a조 제1항)
- 2021년 6월 23일까지 단계적으로 전자처리절차 및 전자파일관리 등 전자적으로 지원되는 행정절차에 대한 접근성을 보장하도록 설계하여야 함(동법 제12a조 제1항)
- 접근성 보장을 위한 설계는 동법 제12d조에 근거하여 제정되는 시행령²⁰⁾에 따르며, 시행령에 다른 조건이 없는 한 접근성 보장은 공인된 기술준칙을 준수하여 설계되어야 함(동법 제12a조 제2항)

○ 이 밖에 동법 제6조 수어(Gebärdensprache) 및 청각장애인의 소통, 제8조 교통 및 건축분야의 접근성 보장²¹⁾, 제9조 수어 및 다른 소통보조기구의 사용에 관한 권리 등 접근성 보장 규정을 통해 장애인 차별을 방지하고 있음

○ 또한, 2016년 동법 개정시 공공기관은 지적장애인 및 정신장애인과 간단하고 이해가능한 언어(einfacher und verständlicher Sprache)로 소통하여야 하고(동법 제11조 제1항), 이를 위해 제작되는 서류, 서식 등에 소요되는 비용은 공공기관이 부담하며(동법 제11조 제3항), 향후 점진적으로 더욱 더 평이한 언어(Leichte Sprache)로 장애인에게 정보를 제공하고 이를 위한 역량을 제고한다(동법 제11조 제4항)라는 규정을 마련하여 장애인의 접근성을 확대하고 있음

5. 주(州)장애인평등법

1) 제정 배경

○ 장애인평등법은 기본적으로 연방의 공공기관만을 구속하기 때문에 주에 직접적

20) 연방장애인평등법에 따른 정보기술에 대한 접근성 보장을 위한 시행령(Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung - BITV 2.0))

21) 동규정을 근거로 교통계획의 초안 작성시부터 설계자 및 기술자가 장애인의 이동 및 접근성을 고려하도록 하고 있음.

인 영향을 미치지 아니함

- 따라서 주차원에서 연방과 같은 조건을 갖추기 위해 각 주는 독자적으로 장애인평등법(주법)을 제정하여 현재 독일의 모든 주는 주법으로 장애인평등법을 제정하고 있음
 - 베를린 주(1999년 5월 제정·시행) 및 작센-안할트 주(2001년 11월 제정·시행)는 연방장애인평등법의 제정 이전에 주장애인평등법을 제정·시행하고 있었으며, 다른 14개주는 연방장애인평등법의 성립 이후에 법률을 제정하였음²²⁾

2) 내용

- 연방장애인평등법과 주장애인평등법은 기본적으로 유사한 내용을 규정하고 있으나 적용영역에 있어서는 차이점이 존재함
 - 기본법상 교육분야는 연방의 관할 영역이 아닌 주의 전권적 입법영역에 해당하기 때문에 연방장애인평등법은 교육 분야에 대한 규정을 포함하고 있지 않지만, 주장애인평등법은 학교 및 교육과 관련한 규정을 포함하고 있음
 - (노드라인베스트팔렌주) 주장애인평등법은 동법의 적용 영역으로 대학을 명기하고 있음(노드라인베스트팔렌주 장애인평등법 제1조)
 - (헤센주) 주장애인평등법은 국가의 공교육기관이 장애인과 비장애인의 자기결정에 따른 사회생활에의 참여를 촉진하고 공동학습장 및 생활장소를 제공할 것을 규정하고 있음(헤센주 장애인평등법 제6조)
 - (니더작센주) 주장애인평등법에 따르면 주소재 대학교는 청각장애인 등의 신청이 있는 경우 시험의 목적에 반하지 않는 범위 내에서 구술시험 대신 필기시험을 실시하도록 하는 등 비교적 구체적이고 적극적으로 장애인의 접근성을 보장하기 위한 규정을 마련하고 있음(니더작센주 장애인평등법 제6조)
- 베를린 주는 주장애인평등법 이외에 주평등권법(Landesgleichberechtigungsgesetz: LGBG)을 통해 장애인의 권리를 보장하고 있는데, 최근 2021년 9월 동법을 개정하여 "건물, 운송 수단, 기술 품목, 정보처리

22) 연방장애인평등법의 성립 이후 처음으로 주차원의 장애인평등법을 제정한 주는 라인란트-팔츠 주(2002년 12월 제정, 2003년 1월 시행)이며, 마지막으로 제정한 주는 니더작센주(2007년 11월 제정, 2008년 1월 시행)임.

시스템, 음향 및 시각 정보 소스, 통신 시설, 기타 설계된 생활 영역에서의 장애인²³⁾의 접근성 보장을 규정

6. 일반평등대우법(AGG)

1) 제정 배경

- 기본법 제3조의 규범구체화와 유럽연합 반차별지침들(Antidiskriminierungsrichtlinien)²⁴⁾의 독일 국내법으로의 수용·전환을 위해 2006년 8월 일반평등대우법(Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetze: AGG)²⁵⁾이 제정되었음
- 실제로 일반평등대우법은 주로 노동관계에 적용되는 관계로 그 당시 기업 등 사경제주체들의 반발과 우려로 제정되지 못하고 있었으며, 유럽연합 반차별지침들의 국내법 차원의 수용기한도 2003년에 이미 도래한 상황이었음
- 독일의 유럽연합지침의 국내법 차원의 수용과 관련하여 유럽연합재판소(EuGH)는 2005년 4월 반인종차별지침(2000/43/EC)에 대해, 2006년 2월 고용평등지침(2000/78/EC)에 대해 독일이 유럽연합지침의 국내법으로의 전환의무를 위반하고 있다고 판단하였음
- 독일은 이러한 판결에 따른 제재 절차가 2006년 9월에 시작되기 바로 직전 일반평등대우법(AGG)을 제정하였음
- 그러나 일반평등대우법의 적용 범위는 주로 고용, 직업 활동 등 사적인 계약관계에 관한 사항을 규율하고 있어 유럽연합 반차별지침들이 공적 영역에서는 완전하게 실행되고 있지 않은 것으로 평가받고 있음
- 이에 베를린주의 경우 공적 영역에서 발생하는 차별을 금지하고 효과적인 구제책을 마련하기 위해 2020년 주차별금지법

23) 동법은 특히 청각장애 및 난청, 시각장애, 보행장애, 인지장애, 정신질환, 만성 또는 희귀질환, 자폐증 등 기타 장애가 있는 그룹을 대상으로 함

24) 유럽연합은 2000년부터 4개의 반차별지침을 제정하였음. 4개의 반차별지침은 상품 및 서비스 공급과 이용에 대한 남녀평등대우원칙의 시행을 위한 지침(2004/113/EG), 남녀평등대우지침(76/207/EWG)의 시행을 위한 지침(2002/73/EG), 반인종차별지침(2000/43/EG), 고용평등지침(2000/78/EG)임.

25) 독일은 일반평등대우법의 제정 전 일반적이고 포괄적인 차별금지법이 존재하지 않았고, 다양한 개별 법률 차원에서 차별의 금지를 규정하고 있었음.

(Landesantidiskriminierungsgesetz: LADG)을 제정하여 공적 영역에서의 차별금지 및 피해구제 등에 관한 사항을 규율하고 있음

2) 내용

- 동법은 주로 노동관계에서의 장애인에 대한 차별금지를 내용으로 하고 있으며, 관련 판례와 해석을 통해 간접적으로 정당한 편의 제공 의무가 인정된다고 할 수 있음²⁶⁾
- 동법은 장애인이 인종, 성별, 종교, 세계관, 장애, 연령, 성적 지향을 이유로 차별 (Benachteiligung)받는 것을 방지하고 제거하기 위하여 제정된 법으로 장애인에 대한 차별 금지와 관련한 일반법적 성격을 가지는 법률이라고 할 수 있음
- 동법은 고용, 승진, 해고, 작업훈련, 노동단체에의 가입, 연금 등 사회보험을 포함한 사회보장, 주거를 포함한 공공재화 및 서비스에의 접근 및 이용 등에 적용됨(동법 제2조)
- 차별로 인한 손해는 물질적 손해뿐만 아니라 비물질적 손해도 포함되며 이러한 손해에 대한 배상을 청구할 수 있음(동법 제15조)

7. 연방참여법

1) 제정 배경

- 연방참여법은 법률 제정을 논의하기 위한 단계부터 장애인단체, 연방정부, 각 정당 등 여러 관련 주체들 간의 참여한 의견대립으로 여러 차례 법안이 수정된 후 2016년 제정되게 되었음
 - 동법은 2017년부터 총 4단계²⁷⁾에 걸쳐 시행되고 있으며, 연방참여법을 통한 관련 제도의 개선(개혁)은 2023년까지 계속될 예정임

26) 일반평등대우법(AGG)은 주로 노동관계에 적용되며, 동법을 근거로 장애인이 노동관계에서의 차별을 받은 경우 소송을 제기할 수 있음.

27) 연방참여법은 2017년 1단계, 2018년 2단계, 2020년 3단계, 2023년 4단계로 점진적으로 시행되고 있음.

2) 의의 및 내용

- 연방참여법(Bundesteilhabegesetz: BTHG)은 장애인 정책 및 사회서비스체
계 개선을 위한 법적 토대를 마련하였다는 점에서 의의가 있음
 - 동법을 통하여 장애인 정책 및 서비스 관련 법률(요양법, 사회법전 등)은 UN의
장애인의 권리에 관한 협약(Convention on the Rights of Persons with
Disabilities)에서 권고된 장애인의 자기결정권 강화와 사회적 참여를 보장하
는 환경을 마련해 나가고자 개정, 수정 및 보완이 되었음
- 연방참여법은 장애인들이 노동, 주거, 교육, 여가생활 등 삶의 모든 영역에서 자
기결정권을 가지고 사회공동체 내에서 생활할 수 있도록 필요한 지원과 법적 요
구에 대한 내용을 광범위하게 포함하고 있음
 - 동법을 통해 사회부조로서 장애인에게 제공되었던 사회통합부조
(Eingliederungs hilfe)를 사회법전 제9권(장애인의 재활과 참여)에 포함하여
장애인의 사회참여 및 통합을 위한 지원을 매우 제한된 자격기준을 통하여 제
공하는 것이 아니라 ‘사회적 권리’로서 개인의 개별욕구를 평가하여 제공할 수
있게 되었음
- 연방참여법은 장애인의 장기질환과 이에 따른 근로능력의 저하를 방지하기 위
한 정부의 신속한 조치와 조기개입의 강화를 특징으로 하며, 이를 위한 윈스통
서비스가 가능하도록 행정절차의 간소화도 규정하고 있음
 - 특히 직장 내 중증장애인의 권리 강화와 영향력 확대를 위하여 장애인 위원회
의 기능을 강화하고 위원회 활동을 위한 작업 면제 및 연수 등을 규정하고 있
으며, 장애인 위원회에 장애인 여성 대표위원의 선출을 규정하는 등 직장 내 성차
별에 대한 대응을 강화하였음
 - 또한, 장애정도 70(GdB 70) 이상의 청각장애와 장애정도 100(GdB 100) 이상
의 시각장애를 가진 시청각중복장애인을 위한 새로운 표식인 ‘Tb’를 도입하였
으며, 향후 이러한 표식이 있는 중증장애인만을 위한 서비스의 확대를 계획하
고 있음

제2절 접근영역별 현황

I. 기본영역

1. 정보통신 및 의사소통

- 독일은 장애인의 정보접근권 보장을 위해 연방장애인평등법(BGG)²⁸⁾을 개정함
 - 공공서비스에서의 장애없는 웹사이트 접근(출입, 접속)과 모바일 사용에 관한 EU집행위원회의 지침 2016/2102²⁹⁾의 독일 국내법 차원의 수용에 따라 연방장애인평등법(BGG)은 제1조, 제7조, 제9조 제1항, 제10조 제1항, 제11조, 제13조, 제14조 제1항, 제15조, 제16조의 개정과 함께 제2장a를 “연방공공서비스기관에서의 장애없는 정보기술”³⁰⁾이라는 이름으로 신설하였음
 - 새로 추가된 제2장a에는 제12조 연방공공서비스기관, 제12a조 장애없는 정보기술, 제12b조 무장애선언, 제12c조 무장애 상태에 대한 보고, 제12d조 시행령 위임에 대한 규정이 포함되어 있음
 - 이에 따르면, 연방기관과 연방 서비스를 제공하는 단체 (동법 제12조) 등은 전자적 문서화, 행정처리 및 그 과정의 전자화 등 그 담당업무를 위해 제공되는 정보에 대하여 웹사이트와 모바일 사용을 위해 늦어도 2021년 6월 23일까지 접근을 위한 장애를 제거하여야 하고, 새로 구축되는 경우에는 그 계획, 진행, 공고와 조달에 있어서 이와 같은 사항을 고려하여야 함³¹⁾
 - 연방기관 등은 웹사이트와 모바일 사용에서의 장애없음을 선언하여야 하고, 여기에는 장애가 있는 경우에 대한 상세한 설명, 장애를 알리고 장애없는 무장애 접근에 대한 직접적인 문의방법 그리고 조정 또는 중재방법 등이 포함되어야 함
 - 이러한 무장애 선언은 2018. 9. 23. 이전의 연방기관 웹사이트는 2019년 9월

28) Das Behindertengleichstellungsgesetz vom 27. April 2002 (BGBl. I S. 1467, 1468)

29) RICHTLINIE (EU) 2016/2102 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 26. Oktober 2016 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A32016L2102>, 2021. 6. 20. 현재).

30) Abschnitt 2a Barrierefreie Informationstechnik öffentlicher Stellen des Bundes.

31) 하지만 그 비용부담이 불비례적인 경우에는 제외될 수 있음 (동법 제12a조)

23일부터, 그렇지 않은 웹사이트는 2020년 9월 23일, 그리고 모바일 사용을 위해서는 2021년 6월 23일부터 공개되어야 함

- 고지나 문의에 대한 연방기관의 답변은 늦어도 1달 이내에 이루어져야 함(동법 제12b조)
- 최고연방기관은 매 3년마다(최초 2021년 6월 30일까지) 정보기술에 대한 무장애를 위한 감독기구에게 인트라넷을 포함하여 최고연방기관의 웹사이트와 모바일 사용과 전자적 행정과정에서의 무장애 상황에 대한 보고함
- 정보기술의 장애 제거를 위한 구속력 있고 평가 가능한 조치와 시간계획서를 제출하여야 함
- 각 주(州)는 매 3년마다(최초 2021년 6월 30일까지) 주 웹사이트에서와 주기관의 모바일 사용에 대한 무장애 현황을 정보기술에 대한 무장애를 위한 감독기구에게 보고함
- 특히, EU의 지침 2016/2021에 따른 그 감독의 결과가 보고되어야 함(동법 제 12c조)
- 연방노동사회부는 시행령의 적용범위 관련 내용을 포함한 웹사이트와 모바일 사용과 기술적 표준 등 무장애 접근에 대한 규정 마련에 대하여 연방의회의 동의를 필요로 하지 않는 법규명령 공포를 위임 받음(동법 제12d조)

○ 무장애 정보기술에 관한 시행령

(BITV: Barrierefreie-Informationstechnik_Verordnung)

- 무장애정보기술에 관한 시행령(BITV)은 포괄적이고 원칙적으로 정보와 통신기술의 제한없는 무장애 환경을 보장하여야 함
- 특히, 본 시행령은 웹사이트, 모바일 사용, 전자적 행정처리와 그래픽 환경에 유효함
- BITV의 규정은 분명하게 1999년 5월 5일의 웹접근성지침 1.0³²⁾에 근거하고 있고, 그 우위성에 의미가 있음
- 웹접근성 1.0의 우선 적용의 모든 요구사항은 관련된 웹요소의 모든 영역에서

32) Zugänglichkeitlinien für Web-Inhalte 1.0 (Web Content Accessibility Guidelines, WCAG 1.0) der Web Accessibility Initiative(WAI).

이행되어야 하지만, 정보통신기술의 발전과 새로운 기술계발에 따른 시의적절성이 부족하게 됨

- 이에 학계와 기술계를 포함한 연방노동사회부, 연방행정사무소의 장애인연대 대표자로 구성된 연구자그룹은 2007년 5월에 새로운 BITV를 발표함(BITV 2.0³³)
- BITV 2.0은 WCAG 2.0과 비슷하지만 그 위에 청각장애, 시각장애, 학습장애인을 위한 요구사항이 더해졌음
- BITV 2.0은 2019년 5월 23일 시행되었는데 계속하여 EU의 2016/2102 지침을 대폭 수용하는 방향으로 개정되었음
- 장애인과 관련한 내용에 따르면 연방기관의 웹사이트는 웹사이트와 모바일 사용을 위하여 그래픽을 사용하는 표면 등을 갖추어야 하며, 웹사이트 표출 소스(html)과 보이는 웹주소(Webadresse), 수화, (이해하기) 쉬운 언어(사용) 등 상세한 요구사항을 제시하고 있음

[BITV 2.0에 규정에 따른 웹사이트 예시]

33) Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung - BITV 2.0), https://www.gesetze-im-internet.de/bitv_2_0/BJNR184300011.html.

2. 사회 참여(Soziale Teilhabe)를 위한 시설물 접근과 이동 및 교통수단

- 추가서비스(사회법전 제9권 제64조), 교육참여서비스(사회법전 제9권 제75조), 사회참여(사회법전 제9권 제76조)를 통해 장애로 인한 차별을 극복하기 위해 사회법전 제9권에서 규정하고 있는 조치목록이 완성됨
 - 사회 참여의 보장이라는 맥락에서 연방장애인평등법(BGG)은 장애인의 연방 기관 등 공공시설에 대한 접근성을 보장하고, 수화의 인식과 장애인의 물리적 환경(교통수단, 정보 및 통신, 건물 및 경로, 학교, 행정, 의료시설 및 작업장)에 대한 접근성을 보장한다는 점에서 큰 의미를 가짐
 - 작업장에서 장애인을 위한 사회통합부조(Eingliederungshilfe)의 대상은 점심식사예의 참여를 보장하는 것일 수도 있음³⁴⁾
 - 사회참여의 보장은 민법 차원에서의 수많은 법적 문제를 야기할 수 있는데, 판례에 따르면 이는 세입자가 임대아파트를 장애인의 요구에 맞게 개조하거나³⁵⁾ 버스 및 기차에 전동 휠체어를 가져갈 수 있는 권리 등과 관련이 있음³⁶⁾
- 장애인의 독립적인 생활방식(유엔장애인권리협약 제19조)의 보장이라는 관점에서 자살위험이 있는 장애인의 자해행위를 방지하기 위하여 장애인을 위한 사회통합부조(Eingliederungshilfe)를 통해 장애인에 대한 야간감시(경비)서비스를 제공하거나³⁷⁾ 의료지원서비스로서³⁸⁾ 사회법전 제5권 제37조에 따라 장애인이 입원거주시설을 이용하게 할 수 있음
 - 또한, 채무자가 보행장애가 있는 장애인인 경우 생활자립성의 보장이라는 관점에서 장애인의 이동성을 확보하기 위해 장애인이 사용하는 자동차에 대한 압류금지 조치를 할 수 있음³⁹⁾

34) BSGE 102, 126.

35) §554a BGB: AG Flensburg - 11. Juli 2014 - 67 3 / 14, in Deutsche Vereinigung für Rehabilitation, o. J., 23.

36) OLG Schleswig - 11. Dezember 2015 - 1 U 64 / 15 R, in Deutsche Vereinigung für Rehabilitation, o. J., 28.

37) LSG Baden-Württemberg - 29. September 2012 - L 2 SO 1378 / 11, zit. nach Heinz, ZfSH / SGB 2017, 7.

38) SG Frankfurt / Main - 31. Oktober 2012 - S. 25 KR 520 / 12 ER, zit. nach Heinz, ZfSH / SGB 2012, 7.

39) BGH - 16. Februar 2011 - VII ZB 17 / 09 = BtPraxis, zit. nach Heinz, ZfSH / SGB

- 장애인의 수요와 관계없이 사회통합부조(Eingliederungshilfe)가 제공되어야 하는지, 즉 수급자격이 소득 및 자산에 대한 크레딧을 제공할 수 있는지 여부의 문제는 논쟁의 여지가 있음⁴⁰⁾
 - 이와 같은 논쟁은 누진유보제도(Progressionsvorbehalt)⁴¹⁾ 측면에서 제기됨
 - 누진유보제도는 소득과 자산의 공제(Anrechnung) 수요와 무관하게 장기적으로 사회통합부조(Eingliederungshilfe)가 제공되어야 한다는 지도이념에 기초한 입법(Rechtssetzung von der Leitvorstellung)이 이루어지는 경우에 허용됨
 - 또한, 양육권은 장애인권리협약상의 전체 요건을 준수하도록 구성되어야 함⁴²⁾

II. 개별 분야

1. 문화·예술 및 관광·체육

- UN장애인권리협약, 일반평등대우법 등에 근거하여 문화예술 및 관광체육 영역에서의 장애인에 대한 정당한 편의 제공(angemessene Vorkehrungen)과 접근성이 보장(Barrierefreiheit)되어야 함
 - 문화예술 및 관광체육 영역의 공공기관뿐만 아니라 일부 민간기관도 제공하는 재화와 서비스, 구조적 기반시설 등에서 장애인의 접근성을 제한하는 장벽이 제거되어야 함
 - 독일의 주요 도시는 민간단체와 협력하여 장애인을 위한 관광브로슈어를 제작·배포하여 장애인이 이용하기 용이한 관광명소, 숙박업소, 식당 등에 대한 정보를 제공함

2012, 7.

40) Rickli / Wiegmann, Sozialrecht Aktuell 2014, 45 ff.; Gutzler, 2017, 54 ff.

41) 누진유보제도는 어느 특정개인에게 비과세소득이 존재하는 경우 해당 비과세소득이 비과세혜택은 누리게 해주더라도 이 소득이 제외됨에 따라 누진적 소득세율 하에서 당해 개인에게 적용되는 소득세율조차도 낮은 세율을 적용받게 하는 혜택은 주지 않기 위하여 적용소득세율의 산정에서만 비과세소득과 함께 고려하는 제도임.

42) Lipp, FamRZ 2017, 4.

○ 베를린주는 2020년 제정된 주차별금지법

(Landesantidiskriminierungsgesetz: LADG)에 따라 공공부문에서의 장애인에 대한 실질적인 기회균등(Chancengleichheit) 보장과 문화향유 진흥 등 적극적인 조치를 취하여야 할 책임이 있음

- 베를린주는 다양한 공공 및 민간기관과 협력하여 실무그룹인 "장벽 없는(barrrierefrei) 문화"를 설립하여 문화 영역에서의 장애인의 접근성 보장을 위한 핵심실무를 수행하도록 하고 있음
- 베를린주는 국가박물관협회 등과 협력하여 장애인의 접근성 보장을 위한 문화 전시의 개념과 디자인을 위한 체크리스트를 개발하여 적용하는 등 실질적인 장애인의 접근성 보장을 위해 노력하고 있음

2. 건강보험

○ 사회법전 제9권은 장애인의 건강과 직업능력의 확보를 위한 정당한 편의 제공 의무에 근거한 일반적인 청구권이 아니라, 장애인의 참여를 보장하기 위해 제공되는 다양한 서비스에 대한 청구권을 규정하고 있음

- 사회법전 제9권 제47조에 따라 보조기구를 통한 건강 돌봄(Gesundheitliche Versorgung)이 가능하며, 동법 제42조 제2항 제6호에 따른 보조기구(신체 교체 및 정형 외과 및 기타 보조 기구)는 수혜자가 휴대하거나 휴대할 수 있거나 이사시 가져갈 수 있고 가져갈 필요가 있는 보조 기구를 포함함
- 그러나 치료 및 보조기구(Heil-und Hilfs-mittel)를 통한 장애인에 대한 돌봄 제공은 근본적으로 난점(Schwierigkeit)이 있음⁴³⁾
- 이는 연방사회법원(BSGE)이 치료 및 보조기구를 통한 돌봄과 관련한 판결을 통해 형성·발전한 직접 장애조정과 간접 장애조정(Behinderungsausgleich) 간의 구별을 통해 설명할 수 있음

○ 또한, 사회법전 제5권의 질병치료와 사회법전 제9권의 의료 재활을 위한 청구의 범위 등이 명확하지 않아 장애인에 대한 치료 및 보조도구의 지원은 근본적으로

43) Welti, 2015, 652 ff., im Hinblick auf BSGE 116, 210; Hellrung, 2017, 173 ff.; Ramm / Hlava, 2017, 144 ff.

한계가 있다고 할 수 있으며, 사회법전 제9권 제42조의 의료재활은 사회법전 제5권에서 규정하고 있는 법정건강보험급여에 따른 의료재활급여의 적용을 받음⁴⁴⁾

- 여기서의 보조기구는 주로 직접적인 신체적 손상을 조정(Ausgleich)⁴⁵⁾하는 역할을 함⁴⁶⁾

- 반면, 장애의 간접적인 결과로 인한 불평등은 전체 일상생활에 장애가 영향을 미치는 경우에만 예외적으로 조정될 수 있음⁴⁷⁾

○ 판례에 따르면 통합(Integration)은 -주로 어린이의 경우- 보조기구 제공의 합법적 목적으로서 예외적인 경우에만 인정할 수 있음⁴⁸⁾

- 그러나 이와 같이 판례에서 나타나는 엄격한 해석은 장애를 결핍 측면으로 과도하게 경도하여 이해하는 데 기인하며, 장애인의 적절한 자기결정권의 행사를 보장하지 못함⁴⁹⁾

- 치료기구의 제공은 여전히 의학적으로 치료가능한 패러다임에 의해 결정되며, 필수적인 참여지향성(notwendige Teilhabeorientierung)이 결여되어 있음⁵⁰⁾

- 따라서 장애인에 대한 급부의 필요성은 주로 조정되어야 하는 결핍상황으로부터 해석되는 것이 아니라, 참여(Teilhabe)의 개별적 보장으로 해석되어야 하고 개별적 법적 청구권으로서 발전함⁵¹⁾

○ 건강보험에서의 이와 같은 구분(Unterscheidung)으로 인해 보조기구의 제공과 관련하여 특별한 문제가 발생함

- 판례를 통해 형성된 원칙⁵²⁾에 따르면 보조기구의 제공(사회법전 제5권 제33

44) Trenk-Hinterberger, 2017, 172.

45) 여기서의 조정은 사회보험법상의 사회적 조정을 의미하며, 국가는 장애 등과 같은 불평등한 조건에 대하여 사회적 조정과 조정된 사회급부를 통해 해소하여야할 의무가 있음.

46) BSGE 98, 213, 218.

47) BSGE 107, 44; 102, 90.

48) BSGE 109, 199, 266 = BSG SozR 3-2500 § 33 Nr. 27; BSG - 18. Mai 2011 - B 3 KR 12 / 10 R; LSG Saarland, ZfSH / SGB 2016, 40.

49) Trenk-Hinterberger, 2017, 170 ff.; Hellrung, 2017, 179 ff.

50) Trenk-Hinterberger, 2017, 172 ff.

51) Trenk-Hinterberger, 2017, 182.

조)은 주로 건강 손상으로 야기된 장애결과를 제거하는 것이어야 함

- 그러나 지금까지의 판례는 장애로 인한 회복불가능한 결과를 기술적 수단("간접장애조정")으로 대응하고 있다는 측면에서 제한적임
- 여기서 규칙은 이러한 결과가 "일상생활의 기본적인 욕구⁵³⁾를 충족할 수 있는 범위에 한하여 조정될 수 있다는 것임
- 조정은 가능한 치료 지원의 사용을 포함한 주거지의 "근접지역"으로의 이동 지원으로 제한되며, 더 먼 격지로의 이동을 지원하거나⁵⁴⁾ 승강기를 활용하여 주거지의 층고를 조정하는 것 등은 포함되지 않음⁵⁵⁾

○ 원칙적으로 장애인의 어려운 상황(Notlage)을 해결할 책임이 있는⁵⁶⁾ 담당기관은 장애인의 직장생활에의 참여를 보장하기 위한 경우 건강보험이 아닌 장애에 따른 사회통합부조(Eingliederungshilfe) 차원에서 장애인에게 보조기구를 제공하여야 할 책임이 있음⁵⁷⁾

- 건강보험에서의 보조기구는 이를 통해 장기요양이 필요한 상태(Pflegebedürftigkeit) 회피할 수 있는 경우⁵⁸⁾ 제공되지만, 병에 걸린 장애인이 타인의 도움이 없이 보조기구를 사용할 수 없는 경우에는 그렇지 아니함⁵⁹⁾

○ 건강보험의 경제성원칙(Gebot der Wirtschaftlichkeit)에 따라 보조기구의 운송비용이 비합리적으로 많이 소요되는 경우 두 개의 동일한 보조기구장비를 구비하도록 할 수 있음⁶⁰⁾

- 다리가 절단된 장애인의 경우 수영을 지원하기 위해 기존에 사용하는 의수(인공보철기)가 있더라도 또 하나의 수중에서 호환가능한 의수를 제공할 수 있음. 그러나 농촌거주자인 경우에는 담수와 호환가능한 의수로도 충분함. 이와는 대조

52) BSGE 98, 213.

53) BSGE 102, 90, 96.

54) BSGE 98, 213; 91, 60, 63; 93, 176.

55) BSGE 107, 44; Aufgabe von BSG SozR 220 § 182 b Nr. 29.

56) BSG - 22. Juli 2004 - B 3 KR 5 / 03 R = SozR 4-2500 § 33 Nr. 5 .

57) BSGE 102, 90.

58) BSG - 28. Mai 2003 - B 3 RK 30 / 02 R = SozR 4-2500 § 33 Nr. 4.

59) BSG - 20. Mai 2003 - B 1 KR 23 / 01 R = SozR 4-2500 § 32 Nr. 1.

60) BSGE 109, 199.

적으로 휴가목적으로 한정된 비염수성 의수의 필요성이 인정되기 어려움⁶¹⁾

- 장애인의 건강권을 실현하기 위한 유엔장애인권리협약 제25조의 요건은 상세하고 구체적으로 규정되어 있음⁶²⁾
 - 이는 전체 국민에 대한 의료 돌봄을 보장하여야 하는 사회의 원칙적인 공법상의 의무에 기초함
 - 이에 따라 돌봄제공에 있어서 장애로 인해 추가적으로 의료적 지원을 제공하여야 하는 특별한 의무를 정당화할 수 있음
 - 이러한 의무는 유엔장애인권리협약 제26조를 통해 보완되어 국가의 장애인에 대한 재활서비스의 제공의무를 도출함
- 결과적으로 장애인은 의료 서비스의 우선 순위 또는 분배에 있어서 후퇴해 있지 않을 수 있음⁶³⁾
 - 예를 들어, 장애에 대한 동적인 개념인식의 결과로서 니더작센-브레멘주 사회법원(Landessozialgericht(LSG) Niedersachsen-Bremen)⁶⁴⁾은 어린이의 심각한 식품알레르기도 장애로 인식되어야 하며 유치원에 있을 때에도 지원이 필요하다는 것을 인정한 바 있음
 - 돌봄이 필요한 사람들을 보호하기 위한 맥락에서 피보험자는 개별 사례에서 제공되는 돌봄 지원을 수혜할 자격이 있으며⁶⁵⁾, 그 내용, 범위, 방향은 돌봄에 의존하는 피보험자의 개별적 필요에 따름
- 또한, 포괄적으로 용인된 접근성 보장으로부터 포괄적인 조치의무(umfassende Handlungspflichten)가 발생함
 - 이는 보건의료시설의 건설뿐만 아니라 의사소통통로(kommunikative Zugänge)의 마련 등을 목표로 하며 장애인을 지원하기 위해 편의

61) BSG - 25. Juni 2009 - B 3 KR 10 / 08 = SozR § 33 Nr. 25; BSG - 25. Juni 2009 - B 3 KR 2 / 08 R = SozR 4-2500 § 33 Nr. 24.

62) Igl, 2016, 31, 37 ff.

63) Ebd., 42.

64) LSG Niedersachsen-Bremen - 27. August 2015 - L 8 SO 177 / 15, in Deutsche Vereinigung für Rehabilitation, o. J., 38.

65) BSG - 26. Juni 2001 - B 2 U 28 / 00 R = SozR 3-2700 § 44 Nr. 1; 6. Mai 2003 - B 2 U 22 / 03 R = SozR 4-2700 § 41 Nr. 1.

(Vorkehrungen)가 제공되어야 하는 한 보건의료분야 경제성 확보도 제한될 수 있음⁶⁶⁾

- 사회법전 제9권으로부터 장애인을 보호하기 위한 다양한 급부청구권 (Leistungsansprüche)을 도출할 수 있음
 - 장애인에 대한 지원은 개인예산(persönlichen Budget)제도의 운용을 통해서도 보장될 수 있음(사회법전 제9권 제29조)
 - 개인예산제도는 국가에 의해 지원되던 각종 복지서비스의 제공방식을 전환하여 장애인의 자기결정권을 실현하기 위한 제도로, 장애인은 스스로 본인에게 필요한 서비스를 선택하여 맞춤형 지원을 받을 수 있다는 의의가 있음
 - 장애인에 대한 지원은 의료적 재활 서비스(사회법전 제9권 제42조 이하), 직장생활 참여를 위한 급부(지원)(사회법전 제9권 제49조 이하), 사회참여(사회법전 제9권 제76조 이하)를 통한 건강 돌봄, 통합지원의 대상(사회법전 제9권 제90조 및 제102조), 교육(사회법전 제9권 제75조)과 관련이 있음

3. 교육

- 통합교육의무(Auftrag zu inklusiver Bildung)는 유엔장애인권리협약 제24조에 명확하고 직접적으로 규정되어 있음⁶⁷⁾
 - 이에 따르면 협약국(Vertragsstaaten)은 장애인의 교육권을 인정하고, 이러한 권리를 균등한 기회에 기초하여 차별 없이 행사하기 위하여 모든 수준에서의 통합교육제도와 평생교육을 보장함
 - 이를 통해 ① 인간의 잠재력, 존엄성, 자존감의 완전한 계발과 인권, 기본권, 인간의 다양성에 대한 존중을 강화하고, ② 장애인의 정신적, 신체적 능력뿐만 아니라 인성, 재능 및 창의성의 계발을 극대화하며, ③ 장애인 사회참여의 효과적 인 확대을 도모함
- 유엔장애인권리협약 제24조에 따르면 협약국은 차별 없이 다른 사람들과 동등하게 일반고등교육, 직업교육, 성인교육, 평생학습에 대한 접근권을 보장하여

66) Hornberg / Wattenberg, 2016, 103 ff.

67) Werning / Thomas, SF 2015, 255

야 함

- 이를 위하여 협약국은 장애인에게 개별수요에 기초한 정당한 편의(angemessene Vorkehrungen)를 제공하여야 함
- 이와 같이 특별하고 정교하게 형성된 교육에 대한 권리보장의 실현은 학교생활에서 장애인의 동등한 참여를 보장하는 문화적 성과(Kulturerrungenschaft)가 얼마나 확장되어 있는지를 나타냄
- 교육분야에서의 장애인에 대한 정당한 편의 제공은 고등교육, 직업교육, 성인교육, 평생학습에 대한 장애인의 접근권을 보장하고, 생활, 연령, 발달의 모든 단계에서의 장애인의 교육권을 보장하기 위한 것이라는 점에서 의의가 있음
 - 이러한 정당한 편의 제공의 예로 시험시간의 연장, 개별보조도구 또는 특수텍스트라벨링도구 등이 허용됨⁶⁸⁾
- 법정건강보험(gesetzliche Krankenversicherung)은 장애인이 학교생활에서 장애 또는 질병으로 인하여 필요한 도구(노트북 등)가 있는 경우 이를 제공하여야 하는 의무가 있음
 - 그러나 이와 같은 의무는 판례에 따르면 의무교육(Schulpflicht)이 수행되는 범위 내에서만 인정됨⁶⁹⁾
 - 의무교육은 일반학교 및 특수학교에서의 교육을 의미하고 체육 또는 직업학교는 해당되지 않음
 - 이와 같은 제한에 따르면 장애인은 별도의 특수한 교육을 받기 어려운 상황에 놓이게 되고, 이는 유엔장애인권리협약이 보장하고 있는 장애인의 교육권을 침해할 가능성이 있음
- 판례에 따르면 사회통합부조(Eingliederungshilfe)의 일환으로 장애청소년을 대상으로 한 치료교육차원의 지원의무와 목적을 인정할 수 있음⁷⁰⁾
 - 그러나 사회통합부조(Eingliederungshilfe)에는 교육 지원의 핵심 영역에 해당하는 임무수행을 지원하는 내용은 포함되어 있지 않음⁷¹⁾

68) Hellrung, 2017, 9.

69) BSG - 22. Juli 2004 - B 3 KR 13 / 03 = SozR 4-2500 § 33 Nr. 6.

70) BVerwGE 144, 364; 145, 1.

- 특히, 사회법전 제9권 제53조 이하에 따른 개별 사례의 특수성에 따라 사회통합부조(Eingliederungshilfe)의 방향이 결정되는 것인지 불분명함⁷²⁾
- 따라서 장애의 결과를 제거하거나 완화하기 위한 조치에 대한 적합성 및 필요성(Eignung und Erforderlichkeit)원칙에 따른 판단이 중요함⁷³⁾
- 개별사례별 교육에 대한 평가(Beurteilung)도 개별학교행정 차원의 결정을 따라야 함⁷⁴⁾
 - 이러한 맥락에서 독일은 유엔장애인권리협약 제27조에서 규정하고 있는 장애인에 대한 직업 훈련과 진학을 보장하고, 승진이 가능하도록 대학진학(Studienabschlüsse)을 독려할 의무 등을 각 주에 부과하고 있다는 점에서 주목할 만함⁷⁵⁾

4. 노동(Arbeit)

- 노동분야에서의 장애인에 대한 지원(Hilfe zur Arbeit)은 실제 작업장에서의 지원뿐만 아니라 지원받는 노동(unterstützte Arbeit)⁷⁶⁾도 포함함(사회법전 제9권 제55조)
 - 사회참여청구권에는 생활공간의 공급 지원(사회법전 제9권 제77조), 원조지원(Assistenzleistungen)(사회법전 제9권 제78조), 특수치료교육지원(사회법전 제9권 제79조) 등을 포함함
 - 이와 같은 장애인의 청구권은 노동분야에서의 장애인의 법적 지위에 영향을 미침
- 일반평등대우법 제12조 제1항에 따라 고용주는 차별로부터 노동자를 보호하기

71) BSGE 110, 301.

72) BSG - 29. Juli 2014 - B 3 SF 1 / 14 R; BSG 23. August 2013 - B 8 SO 10 / 12a = SGB 2014, 565.

73) BSGE 110, 79 ff.

74) BVerwGE 123, 316 ff.

75) BSG - 20. April 2016 - B 8 SO 20 / 14 R = SGB 2016, 342; 24. Februar 2016 - B 8 SO 18 / 14 R = SGB 2017, 40; Bieritz-Harder, SGB 2017, 491.

76) 먼저 구직을 한 다음 자질을 구비한다(Erst plazieren, dann qualifizieren)는 모토 아래 직업교육이 불가능한 장애인을 대상으로 사회법전 제9권 제55조에 따라 지원받는 근무제도(Unterstützten Beschäftigung)를 운영하여 장애인의 노동시장에의 편입을 지원함. 장애인은 계약이 체결되기 전까지 직장에서 업무를 배우고 재정적인 지원을 받는다.

- 위하여 “필요한 조치(erforderliche Maßnahmen)”를 취하여야할 의무가 있음
 - 이에 따라 차별에서 자유롭고 독립적인 신청절차를 거칠 수 있는 권리도 도출됨⁷⁷⁾
 - 이와 같은 보호에는 “예방적 조치(vorbeugende Maßnahmen)”도 포함됨⁷⁸⁾
 - 보호의무는 노동관계를 기반으로 발생하며, 반드시 작업장과의 공간적 연계를 필요로 하는 것은 아님⁷⁹⁾
- 이러한 보호는 노동자가 고용주, 다른 노동자 또는 고객에 의해 차별받지 않도록 하는 것을 목적으로 함⁸⁰⁾
 - 이에 따라 또한 고용주도 차별적인 편향(diskriminierende Zurücksetzung)을 방지하기 위해 대응하여야 함
 - 이를 위해 필요한 조치는 새로운 업무 할당에 대한 권고, 설명(Aufklärung), 전환(Um- und Versetzung), 해고에 이르기까지 다양함⁸¹⁾
- 장애를 가진 노동자의 관점에서 일방평등대우법(AGG) 제12조상의 의무는 주로 장애인에게 알맞은 일자리 창출 의무에 관한 것임⁸²⁾
 - 이는 “사전예방적 조치(proaktives Handeln)”를 통한 차별적 근무 조건 및 환경의 극복을 의미⁸³⁾
 - 따라서 정당한 편의(angemessener Vorkehrungen)를 제공하지 않는 것은 차별에 해당하며, 이는 일반평등법 제12조에서 규정하고 있는 명시적 의무를 위반하는 것임⁸⁴⁾
- 일반평등대우법(AGG) 제12조 제1항에 따르면 고용주는 노동자를 차별로부터

77) BAG, NJW 2012, 3803.

78) Palandt-Weidenkauff, BGB, 2017 (76. Aufl.), § 12 AGG Rn. 1; MünchKomm-Thüsing, § 12 AGG Rn. 1.

79) MünchKomm-Thüsing, § 12 AGG Rn. 4.

80) MünchKomm-Thüsing, § 12 AGG Rn. 1.

81) BAG, NJW 2012, 407; NZA 2008, 223; Palandt-Weidenkauff, § 12 AGG Rn. 2; MünchKomm-Thüsing, § 12 AGG Rn. 4.

82) Kocher / Wenckebach, Soziales Recht 2013, 18 ff.; Rabe-Rosendahl, 2016, 361 ff.

83) Kocher / Wenckebach, Soziales Recht 2013, 19 f.

84) Ebd., 20; BAGE 122, 84.

보호하기 위해 필요한 조치(erforderlichen Maßnahmen)를 취해야 하며, 이러한 보호에는 예방적 조치(vorbeugende Maßnahmen)도 포함

- 동법 동조 제3항에 따르면 고용주는 노동자를 보호하기 위해 필요하고 적절한 조치(erforderlichen und angemessenen Maßnahmen)를 취해야 함

○ 일반평등대우법(AGG) 제12조에 따른 의무를 이행하지 않는 경우 고용주는 민법전 제280조의 계약위반(Vertragsverletzung)과 불법행위(Delikt)로 인한 손해배상(Schadensersatz) 책임을 부담하여야 함⁸⁵⁾

- 고용주가 고의가 아닌 과실로 장애에 적합한 작업장을 설계하지 않은 경우에도 고용주는 노동자에 대한 손실보상책임을 부담⁸⁶⁾

- 또한, 장애를 가진 근로자는 중증 장애인대표(Schwerbehindertenvertretung)를 통해 직접 작업환경의 설계에 참여할 수 있어야 함⁸⁷⁾

○ 장애로 인한 차별의 금지에는 고용주의 근로계약해지로부터의 보호도 포함

- 판례에 따르면 병적비만증(Adipositas permagna)도 장애에 해당할 수 있으며⁸⁸⁾, 중증장애를 가진 노동자라도 직업선택의 자유가 있을 뿐만 아니라 자신의 장애에 적합한 직업을 가질 권리도 있음⁸⁹⁾

- 연방노동법원(BAG)은 일반평등대우법(AGG)의 해석상 HIV 감염으로 인한 해고가 차별에 해당한다고 판시한 바 있음⁹⁰⁾

- 2013년 연방노동법원은 HIV 감염인인 제약회사 연구원이 회사의 정당한 편의 제공의무에 따라 ‘무균실’에서 근무할 수 있었는지 여부와 HIV 감염으로 인한 해고가 정당인지 여부를 검토한 사건에서 일반평등대우법(AGG)에 따르면 무증상의 HIV 감염인인 노동자도 “장애”를 가지고 있는 것으로 볼 수 있고, 따라서 이러한 해고는 장애를 이유로 한 차별로 볼 수 있다고 판결하였음

85) MünchKomm-Thüsing, § 12 AGG Rn. 13.

86) BAGE 116, 121.

87) Grobkreutz / Welti, AuR 2016, 205; Rabe-Rosendahl, 2016, 416 ff.

88) LSG Berlin-Brandenburg - 3. Dezember 2009 - L 13 SGB 235 / 07.

89) BSG - 6. August 2014 - B 11 AL 5 / 14 R = SozR 4-3250 § 2 Nr. 5.

90) BAG - 19. Dezember 2013 = NZA 2014, 372.

- 일반평등대우법(AGG)상 장애는 "신체기능, 정신능력 또는 심리적 건강이 각 연령대의 전형적인 상태에서 6개월 이상 벗어날 가능성이 높으며" "따라서 사회생활에의 참여가 제한되어 있을 가능성이 높은 경우"를 의미하고, 장애와 질병은 상호 구분되는 개념이라고 할 수 있음⁹¹⁾
- 일반평등대우법 제7조에 따른 차별금지 규정을 위반할 경우, 동법 제15조 제1항에 따라 금전적 손실 및 무형적 손실⁹²⁾에 대해 보상 및 배상하여야 함⁹³⁾
 - 이러한 보상 및 배상의무는 차별을 방지하기 위한 정당한 편의 제공(angemessener Vorkehrungen)이 이루어지지 않아 결국 부당불법의 손실 및 손해가 발생하였다는 데에 근거함⁹⁴⁾
- 기업통합관리(BEM)⁹⁵⁾는 장애인을 노동시장에 편입시키는 역할을 하며, 노동관계에서 노동능력이 상실되거나 상실될 위험에 처한 노동자의 노동능력을 유지시켜 주는 기능을 담당함⁹⁶⁾
 - 기업통합관리(BEM)는 질병으로 인한 해고상황이 발생하였을 경우 보다 유연하게 대응할 수 있는 관리방법으로 간주됨⁹⁷⁾
- 작업장령(ArbeitsstättenVO) 제3a조는 접근성이 보장(barrierefreie)된 작업장에 대한 내용을 규정하고 있음
 - 작업장령은 산업재해를 방지하기 위한 산업안전보건법에 근거해 제정된 규정으로 작업장의 현대화를 통한 노동자의 건강과 안전의 확보를 내용으로 하고 있음
- 사회법전 제9권 제49조는 장애인의 노동참여에 대한 권리를 구체화하고 있음

91) BAGE 147, 60; BSG - 16. Dezember 2014 - B 9 SB 2 / 13 = SozR 4-3250 § 69 Nr. 13.

92) Palandt-Weidenkauff, § 15 AGG Rn. 2.

93) BAG, NZA 2009, 945; NJW 2009, 3672; BAG, NJW 2010, 2970; NZA 2010, 280; Palandt-Weidenkauff, § 15 AGG Rn. 2; MünchKomm-Thüsing, § 15 AGG Rn. 4; Deinert, in Däubler / Berzbach, 2013, Rn. 1, 13; Bauer / Krieger, AGG, § 15 Rn. 23; Falke, in Rust / Falke, 2007, § 15 Rn. 4.

94) Palandt-Weidenkauff, § 15 AGG Rn. 3; Ansicht umstritten.

95) Betriebliche Eingliederungsmanagement

96) Düwell, VSSR 2011, 34; Welti, SF 2015, 267, 271.

97) BAG, NZA 2008, 173; BAGE 116, 121.

- 통합(Integration)을 위한 보호 임무는 장애인에 국한하지 않고, 모든 노동자에 대한 사회 전반의 보호 임무의 일부에 해당한다고 할 수 있음
- 따라서 사회법전 제9권 제154조, 제155조, 제159조에 따라 20명 이상의 근로자가 근무하는 기업은 중증장애인을 고용하여야 하는 의무가 있으며, 이를 불이행하는 경우 고용되지 않은 인원 당 월 125~320유로의 조정금(Ausgleichsabgabe)을 통합청(Integrationsamt)에 납부하여야 함

Ⅲ. 시사점

- 독일의 장애인에 대한 정당한 편의제공(angemessene Vorkehrungen)은 연방장애인평등법과 같은 자국내 장애인 관련 개별 법제도에의 명시적인 개념적 편입(연방장애인평등법 제7조) 이전부터, 유럽연합지침의 자국내 수용과 기본법 차원에서 인간의 존엄성 보장 및 장애인 차별금지를 위한 조치로서 인정가능한 개념이라 할 수 있음
 - 기본법상 장애를 이유로 한 차별금지를 규정하고 있으며, 이에 근거하여 사회법전 제9권, 연방 및 주의 장애인평등법, 일반평등대우법, 연방참여법 등은 장애인에 대한 정당한 편의제공을 규정함
- 독일은 정보접근권 보장을 위해 공공서비스에서의 장애없는 웹사이트 접근(출입, 접속)과 모바일 사용에 관한 EU집행위원회의 지침 2016/2102의 독일 국내법 차원의 수용에 따라 연방장애인평등법(BGG)은 연방공공서비스기관에서의 장벽없는 정보기술 규정을 두고 있음
 - 무장애 정보기술에 관한 시행령(BITV: Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung)은 포괄적이고 원칙적으로 정보와 통신기술에 있어서 제한 없는 무장애 환경을 보장하도록 규정
- 연방장애인평등법(BGG)은 사회 참여의 보장이라는 맥락에서 장애인의 연방기관 등 공공시설에 대한 접근성을 보장하고, 수화의 인식과 장애인의 물리적 환경(교통수단, 정보 및 통신, 건물 및 경로, 학교, 행정, 의료시설 및 작업장)에 대한 접근성을 보장하고 있음

- UN장애인권리협약, 일반평등대우법에 그치지 않고, 각 주별 주차별금지법은 공공부문에서의 장애인에 대한 실질적인 기회균등(Chancengleichheit) 보장과 문화향유 진흥 등 적극적인 조치를 취하여야 할 책임을 인정하고 이에 따라 다양한 공공 및 민간기관과 협력하여 "장벽 없는(barrierefrei) 문화"를 설립하고 문화 영역에서의 장애인의 접근성 보장을 위한 핵심실무를 수행하도록 하고 있음
- 정보통신·의사소통, 시설물 접근 및 이용, 이동 및 교통수단 등의 기본 영역에 대해, 독일의 제도는 개별적인 정당한 편의제공 방식의 법제화에 의존하기보다는 접근성 조치 범위 확대 및 접근성 조치 유형의 상세화 등을 통한 장벽 없는 환경 조성을 통해 종합적인 접근권 제고를 꾀하고 있는 것으로 보임
- 장애인에 대한 정당한 편의제공 방식의 접근성 보장이 특히 강조되는 분야는 교육 및 노동 영역 등으로, 개별 장애인의 권리 보장을 위한 의무부담자의 책임을 제시하고 있음
- 독일의 법체계는 기본법 차원에서 도출되는 장애인에 대한 정당한 편의제공 개념 위에 연방장애인평등법에서 명시적으로 그 개념을 도입한 뒤 연방 및 각 주의 법령에서 구체적인 내용들을 형성하고 있는 구조라 볼 수 있음
 - 이는 전체 법체계를 관통하는 기본 원리로서의 장애인에 대한 정당한 편의제공의 강화 근거가 될 수 있음. 즉, 시스템적인 관점에서 사전적이며 집단적으로 접근성 조치가 이루어지는 가운데 그러한 접근성 조치가 미치지 못하는 영역 전반에 정당한 편의제공이 이루어질 수 있도록 하려면, 시스템이 완비하지 못하는 영역에 대해 개별적으로 개입하여 장애인의 접근권을 보장하는 방법의 마련을 필수적인 것으로 받아들이고 준비하려는 공동체 구성원의 합의가 뒷받침되어야 함

□ 참고문헌

- Fachgespräch, Angemessene Vorkehrungen als Diskriminierungsdimension im Recht: Menschenrechtliche Forderungen an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“, 19. März 2019 in Berlin, Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2019
- HelmutSimon, Menschenbild und Grundgesetz, Soziale Sicherheit für behinderte Menschen, Lambertus, 1999
- Mahlmann, Matthias, Country report: Non-discrimination; Transposition and implementation at national level of Council Directives 2000/43 and 2000/78; Germany, European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020
- RICHTLINIE (EU) 2016/2102 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 26. Oktober 2016 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen
(<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A32016L2102>)
- Thomas Vater/Bendorf , DasSchwerbehindertengesetzreformieren, in:Soziale Sicherheit Nr . 6/1998
- Welti, Felix/Arne Frankenstein, Arne/Hlava, Daniel, Angemessene Vorkehrungen und Sozialrecht: Gutachten erstattet für die Schlichtungsstelle nach dem Behindertengleichstellungsgesetz, Berlin: Schlichtungsstelle nach dem Behinderten-Gleichstellungsgesetz, 2018
- Zugänglichkeitlinien für Web-Inhalte 1.0 (Web Content Accessibility Guidelines, WCAG 1.0) der Web Accessibility Initiative(WAI)
- <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5226-germany-country-report-non-discrimination-2020-1-96-mb>
- https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2021/03/Annex-_Reasonable-Accommodation.pdf

제4장

프랑스

제4장 프랑스

제1절 개관

- 프랑스 통계청(Insee)에 따르면, 장애 판정을 받아 고용 영역 등에서 혜택을 받는 자택 거주 인구(15-64세)는 2007년 기준 180만여 명으로 집계되었는데, 2019년 통계에 따르면 장애인 인구는 595만여 명으로 집계되었음.⁹⁸⁾ 프랑스는 지속적으로 증가하고 있는 장애인 인구를 대상으로 편의제공을 포함하는 다양한 정책을 펼치고 있음

I. 연혁

- 프랑스의 장애인 관련 정책은 기본적으로 복지국가와 국가연대(la solidarité nationale) 이념에 기초함. 프랑스 정부가 제공하는 연보를 살펴보면, 지금의 장애인 관련 제도는 장애인에 관한 사회적, 정치적 관점의 변화가 거듭된 결과임을 알 수 있음⁹⁹⁾
- 20세기가 시작될 무렵부터 20세기 중반까지, 산업재해보험의 일부를 사용자가 부담하게 한 1898년 산업재해법을 시작으로, 장애인 법제는 기존의 “원조”(l’assistanat)의 성격을 벗어나 “피해보상을 받을 권리를 인정”(la reconnaissance d’un droit à réparation)하는 방향으로 변화하였음
- 20세기 초반에는 산재, 상이군인 등 개별영역에서 피해보상 받을 권리를 인정해주었다면, 20세기 후반에는 국가의 장애인 통합(l’intégration des personnes handicapées) 의무에 기초하여 모든 장애인에게 적용되는 법률이 제정되기에

98) Institut national de la statistique et des études économiques, TIF(Tableaux de l’Économie Française), 2011, pp. 36-37 참조.

99) 이하에서는 프랑스 정부 생활법령정보센터(Vie publique) 홈페이지에 소개된 내용을 바탕으로 연혁을 살펴보기로 한다. Vie publique, “Chronology: evolution of the outlook on people with disabilities”, Dernière modification : 13 janvier 2019, <<https://www.vie-publique.fr/eclairage/19409-chronologie-evolution-du-regard-sur-les-personnes-handicapees>> 참조 (2021. 12. 14. 최종확인).

이르는데, 바로 「1975. 6. 30.자 제75-534호 법률」(이하 '1975년 장애인법'¹⁰⁰)이 그것임. 1975년 장애인법은 현행 장애인법인 「장애인의 평등한 권리와 기회, 참여 및 시민권에 관한 2005. 2. 11.자 제2005-102호 법률」(이하 '2005년 장애인법'¹⁰¹)의 모법이기도 함. 1975년 장애인법은 제1조에서 “장애의 예방과 발견, 신체적, 감각적 또는 정신적 장애가 있는 아동 및 성인에 대한 돌봄, 교육, 직업훈련, 고용, 최저자원보장, 사회통합 및 스포츠·여가활동 접근 보장은 국가의 의무(une obligation nationale)이다.”라고 규정함. 동 조에서도 보듯이 1975년 장애인법은 장애의 예방과 발견의 중요성, 유아와 청소년기에 있는 장애인에 대한 의무교육, 장애인이 통상적인 직장 및 일상생활을 영위할 수 있는 환경을 유지하는 것 등에 관해 규정함

- 1980년대 후반에 장애인 사회통합 정책은 더 다양한 법률에 반영됨. 「장애인 근로자 고용을 위한 1987. 7. 10.자 제87-517호 법률」¹⁰²도 이 시기에 제정되는데, 동 법률은 창설 당시 종업원 수가 20인을 초과하는 규모의 사업장은 최소 6%의 종업원을 장애인 등으로 고용할 것을 의무로 규정하였고, 이는 노동법전(Code du travail)에 편입되어 지금까지 유지되고 있음
 - 이 시기에는 「거주지, 직장, 공공시설에 대한 장애인의 접근성 증진을 위한 다양한 조치를 규정하는 1991. 7. 13.자 제91-663호 법률」¹⁰³이 제정되기도 하였음. 또한 「자폐장애에 관한 1996. 12. 11.자 제96-1076호 법률」¹⁰⁴이 제정되어 교육, 치료, 사회 등 여러 영역에서 자폐장애인의 필요가 고려될 수 있도록 하였음
 - 2001. 10. 9.에는 가족·아동·장애부장관, 공직·정부개혁부장관, 그리고 공무원이 일부 구성원인 5개의 조합(CFDT, FSU, UNSA, CFE-CGC, CFTC)이 3

100) Loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées.

101) Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

102) Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

103) Loi n° 91-663 du 13 juillet 1991 portant diverses mesures destinées à favoriser l'accessibilité aux personnes handicapées des locaux d'habitation, des lieux de travail et des installations recevant du public.

104) Loi n° 96-1076 du 11 décembre 1996 modifiant la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales et tendant à assurer une prise en charge adaptée de l'autisme.

년 내에 정부기관 장애인 등의 고용률을 6%까지 끌어올릴 것을 요구하는 의정서에 서명하였음

- 2002년, 1975년 장애인법 개정작업이 시작됨. 2002년 1월, 국회는 선천적 장애인에 대한 배상에 관한 법률안을 제1독회에서 채택하였는데, 이 법률안은 “누구도 그 출생 그 자체로 인한 손해로 배상을 청구할 수 없다.”는 점을 확고히 한 정부 개정안을 포함하고 있었음. 이 정부개정안은 2000. 11. 17.자 파기원 판결¹⁰⁵⁾에 중지부를 찍은 것인데, 동 판결은 의학적 진단의 오류로 인해 임신중단을 선택할 수 있는 기회를 놓친 임신부가 장애아동 출생으로 인한 손해의 배상을 청구한 사건에서 그 손해를 인정하바 있음. 정부개정안은 선천적 장애아동의 출생 그 자체에 대한 배상청구는 금지하고 그로 인한 손해의 배상만을 인정하였으며, 아동의 인생에서 장애로 인해 발생하는 손해는 특정인(의료인 등)에 의한 배상이 아닌 사회연대로 보전한다는 관념을 규정함. 이는 「2002. 1. 17.자 제2002-73호 법률」¹⁰⁶⁾ 제53조에 반영되었음. 2000. 2. 19.에 국회는 만장일치로 환자의 권리와 보건시스템의 질에 관한 법률안을 채택하였는데, 이 법률안도 이러한 정부개정안의 내용을 포함하였고, 이 법률안은 이후 「환자의 권리와 보건시스템의 질에 관한 2002. 3. 4.자 제2002-303호 법률」¹⁰⁷⁾로 입법화되었음
- 2002. 7. 14., 프랑스 대통령 자크 시라크가 한 TV 인터뷰에서 3개의 거대 작업(도로안전사고 대책, 장애인 사회통합, 암과의 전쟁)을 우선시하고 싶다는 의사를 밝힘
- 교육현장에서의 장애인 사회통합의 일환으로, 학교에서 장애학생을 돕는 보조자에 관한 「2003. 4. 30.자 제2003-400호 법률」¹⁰⁸⁾이 제정됨. 동 법률에 따라 장애학생보조자¹⁰⁹⁾는 장애학생을 보조하는 업무를 수행할 뿐 아니라 수행할 업무와 관련된 특별훈련을 받을 수 있게 됨

105) CC, Ass. plénière, 17 nov. 2000, n° 99-13.701, Perruche. 원문은 종합법률정보 웹사이트(Légifrance), <<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007041543/>> 참조 (2021. 12. 14. 최종확인).

106) Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.

107) Loi n° 2002-303 du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé.

108) Loi n° 2003-400 du 30 avril 2003 relative aux assistants d'éducation.

109) 장애학생보조자 제도에 관하여는 아래 ‘교육’ 부분에서 상술함.

- 2003. 11. 6. 프랑스 국무총리 장피에르 라파랑(Jean-Pierre Raffarin)은 노인과 장애인 등에 대해 4년간 지원하는 계획을 공표하였는데, 이 계획은 장애인연금 수령권과 장애인 등이 (병원 등의 시설이 아닌) 자택에 가능한 한 오래 머무르면서 자율성을 발전시키는 것에 관한 내용을 담고 있음. 이 계획은 이후 「노인 및 장애인의 자율성을 위한 연대에 관한 2004. 6. 30.자 제2004-626호 법률¹¹⁰⁾로 입법화됨

○ 2005년 장애인법 제정 이후 장애인 정책이 재편됨

○ 요약하면, 1세기가 넘는 시간 동안 프랑스 장애인 정책은 ‘시혜에서 권리로’, ‘권리에서 국가의 의무’로 발전해 왔다고 할 수 있음

II. 입법체계

1. 법률: 2005년 장애인법

○ 프랑스에서 장애인에 대한 정당한 편의제공과 관련하여 규정하고 있는 대표적인 법률로는 위에서 ‘2005년 장애인법’으로 칭한 「장애인의 평등한 권리와 기회, 참여 및 시민권에 관한 2005. 2. 11.자 제2005-102호 법률」을 들 수 있음

○ 2005년 장애인법은 총 8개의 부(제1부 총칙, 제2부 장애의 예방, 연구 및 돌봄, 제3부 장애인연금 급여 및 재원, 제4부 접근성, 제5부 장애인 신청, 정보, 판정 및 장애인권리인정, 제6부 장애인의 시민권과 사회참여, 제7부 기타규정, 제8부 경과규정)와 101개의 조로 구성되어 있음. 동 법률은 장애인 일상생활의 모든 측면을 다룬다는 장점이 있지만 이를 적용하기 위해서는 많은 장치가 필요하였음. 상원은 동 법률의 제정 후 7년이 지난 2012년 시점에서 이를 평가하면서, 규칙제정의 측면에서는 220여 개의 하위법령이 제정되었다는 점에서 목표의 99%가 달성되었다고 보았음.¹¹¹⁾ 동 법률은 이처럼 방대한 영역을 개괄적으로 다루고 있는데, 크게 다음의 네 영역으로 나누어 살펴볼 수 있음¹¹²⁾

110) Loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

111) Ibid., p. 159, p. 220 참조.

112) Ibid., p. 15.

- 장애인연금(la compensation du handicap): 구체적으로 지역장애인지원센터(Maisons départementales des personnes handicapées, MDPH)의 기능과 장애인연금(Prestation de compensation du handicap, PCH)에 관하여 규정함. 기존의 시스템은 민원처리기간이 길다는 단점이 있었는데, 동법에 의해 창설되어 2007년부터 운영된 지역장애인지원센터는 도마다 설치되어 민원접수, 정보제공, 장애판정, 장애인연금지급 등에 관한 원스톱 서비스를 제공함
- 장애아동의 학교교육(la scolarisation des enfants handicapés): 구체적으로 모든 장애아동이 통상적인 환경에서 학교교육을 받을 수 있는 권리가 있음을 확인함
- 장애인 직업훈련 및 고용(la formation et l'emploi des personnes handicapées): 20명 이상의 종업원을 고용한 사업장에서 종업원의 6%를 장애인 등으로 고용할 의무를 재확인함
- 도시에 대한 접근 가능성(l'accessibilité à la cité): 2015년까지 달성할 건물, 대중교통, 도로에 대한 접근성 목표를 정함

2. 그 밖의 법령들

- 2005년 장애인법이 기본법과 같은 역할을 한다면, 그 집행을 위한 수많은 법령이 제정되었는데, 접근성을 제고하기 위한 법령 중 몇 가지만을 언급하면 다음과 같음
- 「2014. 9. 26.자 제2014-1090호 오르도낭스」(이하 '2014년 오르도낭스')¹¹³⁾: 2014년 오르도낭스는 아래에서 상술할 건물에 대한 접근성 목표가 2015년까지 달성되지 못할 것을 예상하고 제정된 것으로서 접근성 규범을 단순화하는 동시에 명시화하는 역할을 함. 또한 2014년 오르도낭스는 '접근성계획아젠다'(Agendas d'accessibilité programmée, Ad'Ap) 제도를 도입하여 모든 대중개방시설(ERP)¹¹⁴⁾ 운영자에게 접근성계획아젠다 제출 의무를 부여하고 접근

113) Ordonnance n° 2014-1090 du 26 septembre 2014 relative à la mise en accessibilité des établissements recevant du public, des transports publics, des bâtiments d'habitation et de la voirie pour les personnes handicapées.

114) 아래 '나. 시설물 접근·이용'에서 상술함.

성 기준 충족 기한을 연장해주었음(3년 내지 9년). 2014년 오르도낭스는 이후 「2015. 8. 5.자 법률」¹¹⁵⁾에 의해 비준됨

- 「2011. 7. 28.자 제2011-901호 법률」¹¹⁶⁾: 동 법률은 장애인 정책과 관련된 다양한 규정과 더불어 그에 대한 예외규정도 규정함. 예컨대, 특정 계절에만 또는 일시적으로 사용되는 시설은 접근성 기준에 대한 예외규정의 적용을 받음. 이는 장애인단체에 있어서는 보편설계원칙(le principe de conception universelle)에 대한 첫 위반 사례이기도 하였음

Ⅲ. 프랑스의 장애인에 대한 접근성 보장 특징

- 프랑스의 장애인 접근성 보장은 “접근성의 보편화”(l'accessibilité universelle)를 원칙으로 삼고 이를 목표로 함. 즉, 비장애인이 누리는 환경, 물품, 서비스에 대한 접근성을 장애인도 동일한 수준에서 누릴 수 있어야 하며, 장애인이 이를 특별히 요청하지 않아도 제도나 건물 등의 설계가 장애인과 비장애인 모두 접근 가능한 보편성을 띠고 있어야 한다는 것임
- 이러한 목표는 2005년 장애인법상의 ‘장애’ 개념과도 무관하지 않음. 2005년 장애인법 제2조 제1항 제1호는 “장애”(un handicap)를 “하나 또는 그 이상의 신체적, 감각적, 정신적, 인지적 또는 심리적 기능이 중대하게, 지속적으로 또는 영구적으로 손상됨으로 인해, 다중장애로 인해, 또는 일상생활에 불편을 주는 건강문제로 인해, 한 개인이 자신에게 주어진 환경 속에서 행하는 활동에서 발생하는 모든 한계 또는 사회생활 참여에서 발생하는 모든 제한”이라 정의함. 프랑스 상원은 동 조가 장애를 규정함에 있어 엄격한 의학적 접근을 벗어나 환경적 요소를 강조하였다고 평가한 바 있음.¹¹⁷⁾ 이를 통해 볼 때, 프랑스의 장애인

115) Loi n° 2015-988 du 5 août 2015 ratifiant l'ordonnance n° 2014-1090 du 26 septembre 2014 relative à la mise en accessibilité des établissements recevant du public, des transports publics, des bâtiments d'habitation et de la voirie pour les personnes handicapées et visant à favoriser l'accès au service civique pour les jeunes en situation de handicap.

116) Loi n° 2011-901 du 28 juillet 2011 tendant à améliorer le fonctionnement des maisons départementales des personnes handicapées et portant diverses dispositions relatives à la politique du handicap

117) Sénat, Rapport d'information fait au nom de la commission sénatoriale pour le

정책의 초점은 장애인이 어떤 장애를 가지고 있는지를 구별하는 데에 있기 보다는, 어떤 장애를 가졌든 그 장애인이 주변 환경에서 맞닥뜨리는 제약을 최소화하기 위해 접근성을 보편화하는 데에 있는 것으로 판단됨

- 프랑스 정부는 장애인 접근성 제고를 위해 정부가 접근성 기준 충족 여부를 감독할 의무만 있는 것이 아니라, 이에 관한 고충을 해결하고 기술적인 지원을 할 의무가 있다는 점을 인식하고 있음¹¹⁸⁾

contrôle de l'application des lois sur l'application de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, 4 juillet 2012, p. 13. 이 자료는 프랑스 상원에서 발간한 정보보고서로서 최근에 가결된 법을 평가하는 보고서이다.

- 118) 프랑스 정부 생활법령정보센터(Vie publique) 웹페이지, “Bâtiments, transports, numérique : l'accessibilité aux personnes handicapées”, Dernière modification : 22 avril 2019, <<https://www.vie-publique.fr/eclairage/21896-accessibilite-aux-personnes-handicapees-bati-transport-numerique>> 참조 (2021. 12. 14. 최종확인).

제2절 접근영역별 현황

I. 기본 영역

1. 정보통신·의사소통

- 2005년 장애인법은 제47조에서 장애인이 국가, 지방자치단체 및 공공시설법인 (l'établissement public)이 온라인으로 제공하는 서비스에 접근할 수 있어야 한다고 규정함. 이는 정부가 운영하는 웹사이트뿐 아니라, 접근방식(인터넷, 휴대전화, 등)과 조회방식(전자파일 다운로드, HTML 웹페이지 등)을 불문하고 디지털 형태로 제공되는 모든 종류의 정보에 대한 접근이 가능하여야 함을 의미함. 동 조는 인터넷 접근성에 관한 국제기준(EU 지침 2016/2102¹¹⁹⁾ 제6조)도 적용하여야 함을 언급함
- 동 조는 국사원 데크레(우리나라의 시행령에 상응함)에 접근성 관련 구체적인 사항을 위임하면서, 전자행정개발청(Agence pour le développement de l'administration électronique, ADAE)의 권고를 참고할 것을 명시하였음. 또한 정부의 온라인 서비스에 대한 장애인의 접근성 목표 달성 기한을 3년을 초과하지 않는 기간으로 국사원 데크레에서 정할 것을 명시함. 「2009. 5. 14.자 제2009-549호 데크레」(이하 '2009년 데크레')¹²⁰⁾가 그 시행령에 해당함. 2009년 데크레는 중앙정부의 온라인 서비스에 대하여는 2년의 접근성 달성 기한을, 지방자치단체의 온라인 서비스에 대하여는 3년의 기한을 부여하였고, 그에 따라 2012년부터는 모든 공적인 웹사이트에 접근성 요건 충족의무가 부여됨
- 「2018. 9. 5.자 제2018-771호 법률」(이하 '2018년 법률')¹²¹⁾은 2005년 장애인법 제47조를 개정하여, 접근성 기준 충족 의무를 ① 정부, 지방자치단체, 공공시설법인

119) Directive (EU) 2016/2102 of the European Parliament and of the Council of 26 October 2016 on the accessibility of the websites and mobile applications of public sector bodies.

120) Décret n° 2009-546 du 14 mai 2009 pris en application de l'article 47 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et créant un référentiel d'accessibilité des services de communication publique en ligne.

121) Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

과 같은 공법인뿐 아니라(제47조 1항 1호), ② 공공서비스(상공업적 공공서비스¹²²⁾ 제외) 또는 공익적 서비스를 수행하는 사법인(제47조 1항 2호), ③ 상공업적인 성격을 갖지 않는 공익적 수요를 이유로 제47조 1항 1호 및 2호의 법인(들)에 의해 창설되어 사법의 적용을 받는 법인(제47조 1항 3호), 그리고 ④ 연 매출액이 국사원 데크레가 정하는 수준을 넘는 사기업(제47조 1항 4호)에게도 부과하였음. 「2019. 7. 24. 자 제2019-768호 데크레」(이하 ‘2019년 데크레’라 약함. 2009년 데크레는 2019년 데크레에 의해 폐지됨)¹²³⁾는 그 연 매출액 기준을 2.5억 유로로 정함

- 2019년 데크레 제10조에 따라 장애인법 제47조 1항 1호 내지 3호의 법인이 운영하는 웹사이트는 해당 웹사이트가 접근성 의무에 부합하는지 여부를 공시하여야 하게 되었음.¹²⁴⁾ 구체적인 의무사항은 아래와 같음
 - 2019. 9. 23.부터: 2018. 9. 23. 이후에 생성된 모든 인터넷, 인트라넷, 엑스트라넷의 접근성
 - 2020. 9. 23.부터: 2018. 9. 23. 이전에 생성된 모든 인터넷, 인트라넷, 엑스트라넷의 접근성
 - 2021. 6. 23.부터: 모바일 애플리케이션, 소프트웨어 패키지 및 디지털도로서 설물의 접근성

2. 시설물 접근·이용

- 2005년 장애인법은 장애인 자택돌봄, 지역사회에의 통합 등을 증진시키기 위해 건물과 대중교통에 대한 장애인의 접근성을 높일 의무를 제41조 내지 제54조에서

122) ‘공역무’라고도 번역되는 프랑스의 공공서비스(le service public)의 대상은 그 성격과 그에 따른 적용 법률 체계에 따라 행정적 공공서비스와 상공업적 공공서비스로 나뉨. 행정적 공공서비스의 예로 중고등학교, 대학교, 박물관, 공공병원 등의 운영을 들 수 있음. 행정적 공공서비스는 거의 전적으로 행정법의 지배를 받는 데에 비해, 상공업적 공공서비스에서 사업자는 이용자와 사법상 계약을 체결하며 공공서비스 운영으로부터 발생하는 법적 문제에서 사법의 적용을 받는다는 차이가 있음. 관련하여 상세로는 박우경, “프랑스 공역무 수행방식 분류 체계”, 공법연구 제45집 제4호, 2017, 229-232면 참조.

123) Décret n° 2019-768 du 24 juillet 2019 relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées des services de communication au public en ligne.

124) 프랑스 디지털부는 접근성 기준 부합 여부를 공시하는 양식을 안내하고 있음. <<https://design.numerique.gouv.fr/outils/exemple-declaration-accessibilite/>> 참조 (2021. 12. 14. 최종확인).

규정함. 장애인 접근성을 높일 의무는 일상생활 전반의 다양한 장소와 영역, 즉 공중에 개방된 시설, 직장, 주택, 교통수단, 도로, 학교, 공공서비스, 여가활동 등에 부과됨(이 가운데 교통수단에 관한 내용은 아래 ‘다. 이동 및 교통수단’에서 상술함)

- 이 목표를 달성하기 위한 일환으로 2005년 장애인법 제41조는 “대중에 개방된 시설”(Établissements recevant du public, ERP. 이하 ‘대중개방시설’이라 약함)¹²⁵과 “대중에 개방된 설비”(Installations ouvertes au public, IOP. 이하 ‘대중개방설비’라 약함)¹²⁶이라는 개념을 만들고, 대중개방시설의 등급에 따른 차등화된 목표를 설정하여 10년을 초과하지 않는 기간 내(2015. 1. 1.까지)에 접근성 목표를 달성할 것을 규정하였음

- 대중개방시설의 등급은 수용인원에 따라 아래와 같이 나뉨

〈대중개방시설 등급〉¹²⁷

수용인원	등급
1,501명 이상	1
701명 - 1,500명	2
301명 - 700명	3
300명 이하	4
기준 이하	5

* 수용하는 대중의 규모가 안전기준에서 정하는 최소인원에 미치지 않는 경우 5등급 대중개방시설에 해당함

125) 대중개방시설은 외부인의 출입이 허용된 건물 등을 말함. 출입에 비용이 드는지 여부, 출입에 일정한 제한이 있는지 여부 등은 중요하지 않음. 직원만 출입이 가능한 기업의 건물은 대중개방 시설에 포함되지 않음. 프랑스 정부 공공서비스 웹사이트의 “대중개방시설”(ERP) 설명, <<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F32351>> 참조 (2021. 12. 14. 최종확인).

126) 대중개방설비는 공공건물에 인접해 있는 공공 또는 사설 공간이나 공공건물에 인접해 있지 않은 영구적인 설비를 일컫음. 대중개방설비의 예로는 공원, 공동묘지의 주요 통행로, (경기장 등의) 야외관람석, 계단식 관람석, 건물이 세워지지 않은 캠핑장 영역 등을 들 수 있음. 도시 시설물 가운데 대중개방설비에 포함되는 경우는 접근성 기준을 충족하여야 함.

127) 프랑스 정부 공공서비스 웹사이트의 “대중개방시설”(ERP) 설명, <<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F32351>> 참조 (2021. 12. 14. 최종확인).

- 「2010. 2. 9.자 제2010-124호 테크레」는 접근성 관련 통계데이터를 산출하기 위해 ‘접근성관측소’(Observatoire interministériel de l’accessibilité et de la conception universelle, OBIAÇU)를 창설하여 대중개방시설, 직장, 도로, 공공장소, 교통수단 등의 ① 접근성을 평가하고 ② 접근성 목표달성에 방해가 되는 요소를 파악하는 역할을 부여하였음.¹²⁸⁾ 접근성관측소는 그 보고서에서 목표달성에 방해가 되는 요소로 수범자들이 2005년 장애인법에 대해 잘 알지 못하는 점, 소규모 지방자치단체에 정보, 교육, 지원 등이 부족한 점 등을 밝혔음
- 목표 기한 3년 전인 2012년, 30%를 넘는 대중개방시설만이 접근성 목표를 달성하였음.¹²⁹⁾ 이에 정부는 2015. 1. 1.이라는 기한은 달성하기 어렵다는 결론을 내리게 됨. 의회는 지방자치단체와 기업들이 접근성 목표를 달성할 수 있는 시간을 더 부여하기 위해 「2014. 7. 10.자 제2014-789호 법률」¹³⁰⁾을 제정함. 동 법률에 따라 위(입법체계 부분)에서 언급한 2014년 오르도낭스가 제정되어 대중개방시설 및 대중개방공간의 운영자에게 ‘접근성계획아젠다’(Agendas d’accessibilité programmée, Ad’Ap) 제출 의무를 부여함

3. 이동 및 교통수단

- 2005년 장애인법 제45조, 교통법전(Code des transports) 제L.1112-1조는 10년을 초과하지 않는 기간 내(2015. 2. 13.까지) 교통수단의 접근성 목표를 달성할 것을 규정함. 2014년 오르도낭스 등은 건물뿐 아니라 교통수단의 접근성에 대하여도 기한을 연장하여, 시내대중교통의 경우 3년 내에, 시외대중교통의 경

128) 접근성관측소에 관한 상세로는 프랑스 연대부 웹페이지 “접근성관측소”(OBIAÇU)에 관한 설명, <<https://solidarites-sante.gouv.fr/ministere/acteurs/instances-rattachees/article/obiacu-observatoire-interministeriel-de-l-accessibilite-et-de-la-conception>> 참조 (2021. 12. 14. 최종확인).

129) 프랑스 정부 생활법령정보센터(Vie publique) 웹페이지, “La politique du handicap : la mise en œuvre de l’accessibilité universelle”, Dernière modification : 23 avril 2019, <<https://www.vie-publique.fr/dossier/19411-la-politique-du-handicap-mise-en-oeuvre-de-l-accessibilite-universelle>> 참조 (2021. 12. 14. 최종확인).

130) Loi n° 2014-789 du 10 juillet 2014 habilitant le Gouvernement à adopter des mesures législatives pour la mise en accessibilité des établissements recevant du public, des transports publics, des bâtiments d’habitation et de la voirie pour les personnes handicapées.

우 6년 내에, 철도교통의 경우 9년 내에 접근성제고계획을 제출하도록 규정함

- 장애인의 이동을 위해 현재 시행되고 있는 제도로는 장애인우대제도가 있음. 장애율 80% 미만의 장애인 등은 장애인우대카드(la carte mobilité inclusion¹³¹), CMI)를 발급받을 수 있는데, 이 카드를 통해 대중교통에서 좌석을 양보 받거나 줄을 서지 않고 먼저 입장하는 등의 ‘우선권’(priorité)을 부여받을 수도 있고, 세금이나 요금 등의 ‘면제’(invalidité)를 받을 수도 있음¹³²)
- 대중교통을 이용하기 어려운 상황에 있는 장애인을 위해 자가용에 필요한 장치 설치비용, 택시비용, 예약택시(Voiture de transport avec chauffeur, VTC) 비용 지원 등 별도의 지원제도를 두고 있음
- 시각장애인에 대한 안내견 지원은 「1987. 7. 30.자 제87-588호 법률」¹³³ 제 88조에 근거하여 인정되며 이는 현행법임. 동 조는 장애인우대카드 소지자의 안내견이 대중교통(택시, 비행기 포함)에 탑승하거나, 공공장소, 직장, 훈련장소, 교육활동장소에 출입하는 것을 법적으로 보장함. 동 조는 안내견의 출입으로 장애인에게 추가비용(입장료, 서비스 이용료 등)을 지불하게 하여서는 안 된다는 점을 함께 규정함

II. 개별 분야

1. 교육

- 2005년 장애인법 제19조 내지 제22조는 「교육법전」(Code de l'éducation)에도 변화를 가져다주었음. 「교육법전」은 법률편 제1부(일반 및 공통 규정) 제1권(교육에 관한 일반원칙) 제1편(교육받을 권리) 제2장(장애, 만성질환 또는 장기간 질환을 가진 아동 및 청소년을 위한 특별규정)에서 장애 등을 가진 아동·청소년

131) 직역하면 ‘이동통합카드’인데, 이 카드의 명칭에서도 장애인의 이동성 제고를 위한 정책을 사회통합의 관점에서 펴고 있음이 나타남.

132) 이에 관한 상세로는 프랑스 국무총리실 산하 ‘장애청’(Secrétariat d'État chargé des personnes handicapées) 홈페이지, <<https://handicap.gouv.fr/deplacements-transport-et-handicap>> 참조 (2021. 12. 14. 최종확인).

133) Loi n° 87-588 du 30 juillet 1987 portant diverses mesures d'ordre social.

년의 교육권을 위한 규정(제L.112-1조 내지 제L.112-5조)을 별도로 마련하고 있는데,¹³⁴⁾ 그 대부분은 2005년 장애인법에 의해 개정(제L.112-1조, 제L.112-2조, 제L.112-2-1조 등)되거나 신설(제L.112-5조)되었음. 동 법전은 법률편 제2부(학교교육) 제3권(학교교육과정의 구성) 제5편(장애, 만성질환 또는 장기간 질환을 가진 아동 및 청소년을 위한 교육)에서도 장애 등을 가진 아동 청소년의 학교교육에 관한 규정(제L.351-1조 내지 제L.352-1조)을 두고 있음. 그 가운데 몇 가지를 특기하면 아래와 같음

- 「교육법전」 제L.121-1조: ‘장애 또는 일상생활에 불편을 주는 건강문제가 있는 모든 아동과 청소년’(이하 ‘장애 등을 가진 아동청소년’)은 자신이 거주하는 곳에서 가장 가까운 교육기관에 등록됨. 물론 특수교육기관에서의 개별화된 교육이 필요한 아동청소년의 경우, 거주지에서 가장 가까운 일반교육기관의 제안과 부모(또는 법정대리인)의 동의를 거쳐 ‘장애인의 권리와 자율을 위한 위원회’(Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, CDAPH. 이하 ‘장애인권리위원회’)¹³⁵⁾의 결정을 받아 특수교육기관에 등록되어 교육을 받을 수 있음. 이 경우에도 거주지와 가까운 일반학교로 돌아오는 것이 배제되지 않음. 부모는 어느 교육기관에 자녀를 등록할지와 관련하여 전문가상담 등의 도움을 받을 수 있음. 일반교육기관과 특수교육기관 거주지에서 멀리 떨어진 특수기관에서 교육을 받기로 결정된 경우, 그로 인해 해당 아동청소년이 지불해야 하는 교통비용은 해당 지역의 교육당국이 부담함
- 「교육법전」 제L.121-3조: 청각장애를 가진 아동청소년은 학교 교육과정에서 수화언어와 프랑스어 중 편한 것을 선택하여 교육을 받을 권리가 있음
- 「교육법전」 제L.121-4조: 장애 등을 가진 아동청소년이 그가 등록된 교육기관

134) 프랑스 종합법률정보 웹사이트(Légifrance),

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006071191/LEGISCTA000006166559/#LEGISCTA000044523885 참조 (2021. 12. 14. 최종확인).

135) 장애인권리위원회는 지역장애인지원센터에 소속되어 장애인평가와 같이 장애인의 권리와 관련된 제반 결정을 함. 장애인권리위원회에 관한 상세로는 프랑스 교육부 소속 진로진학정보센터(Office national d'information sur les enseignements et les professions, ONISEP) 웹사이트의 장애인권리위원회에 관한 설명,

<https://www.onisep.fr/Formation-et-handicap/Se-faire-accompagner/Instances-d-orientation/La-CDAPH-commission-des-droits-et-de-l-autonomie-des-personnes-handicapees> 참조 (2021. 12. 14. 최종확인).

이 아닌 다른 장소에서 구두, 필기 또는 실기 시험을 치르거나 계속평가를 받는 경우, 그 시험을 주관하는 기관에 그 장애 등을 가진 아동청소년에 대한 개별화된 계획이 전달되며, 이 개별화된 계획에는 시험기간 동안 보건전문가 배치에 대한 요청이 포함될 수 있음

- 「교육법전」 제L.351-1조: 아동청소년이 장애 또는 일상생활에 불편을 주는 건강문제로 인해 보건의료시설에 머물러야 하는 경우, 교육부는 자격을 갖춘 교사를 배정하여 해당 아동청소년의 교육을 담당하게 함. 공교육 교사 중 보건의료시설의 아동청소년 교육을 전담하는 교사로 배정하거나, 사교육 교사 중 교육법전의 규정에 따라 해당 보건의료시설 및 국가와 계약을 체결한 교사로 배정함
- 「교육법전」 제L.351-2조: 장애 등을 가진 아동청소년의 특수교육을 담당할 기관은 장애인권리위원회에서 지정하며, 일반교육기관은 그 결정에 구속됨. 장애 등을 가진 아동청소년의 부모가 장애인권리위원회에 자신이 선호하는 특수교육기관을 알리는 경우, 위원회는 그 기관을 위원회가 지정할 특수교육기관 후보군에 포함하여야 함
- 「교육법전」 제L.351-3조, 제L.917-1조: 장애인권리위원회가 장애 등을 가진 아동청소년이 학교교육을 받는 데에 (시간당 급여를 지급할) 개별보조(une aide individuelle)가 필요하다고 판단하는 경우, 그 보조를 수행할 장애학생 보조자(Accompagnant des élèves en situation de handicap, AESH)는 국가나 교육기관에 의해 고용된 보조자에 의해 수행됨.¹³⁶⁾ 장애학생보조자가 교육기관에 의해 고용되는 경우, 그 고용은 교육감(le directeur académique des services de l'éducation nationale)의 승인을 요함. 보조가 필요하지만 개별보조와 같은 지속적인 주의까지는 필요하지 않은 경우에는 공동보조(une aide mutualisée)의 지원을 받을 수 있음. 한 장애학생은 개별보조와 공동보조 중 하나만을 지원받을 수 있음. 도마다 설치되어 있는 지역장애인지원센터(MDPH)가 개별보조와 공동보조를 수행할 가장 적합한 보조자를 교육기관에 연결시켜주는 역할을 함

136) 파리지 교육청의 2020년 장애학생 보조전문인력 채용공고를 보면 장애학생보조자(AESH)는 전문직업인으로 인정받으며 국가와 공법상 계약을 체결한다. 파리지 교육청 웹페이지, <https://www.ac-paris.fr/portail/jcms/p2_1906981/rentree-2020-l-academie-de-paris-recrute-des-aesh> 참조 (2021. 12. 14. 최종확인).

- 「교육법전」 제L.351-5조: 학생 부모의 동의를 전제로, 학생이 소속된 교육기관은 해당 교육기관 소속 학생이 만성질환 또는 암 진단을 받은 날로부터 21일 내에 해당 학생을 대상으로 하는 맞춤형교육계획의 실행방법 논의를 위한 회의를 개최하여야 함. 이 회의에는 부모(또는 법정대리인), 학생(본인이 희망하는 경우 참석할 수 있음. 성인인 경우 필수적으로 참석함), 해당 교육기관의 장, 담당교사가 참석하며, 필요한 경우 관할 지역당국의 대표가 참석함. 해당학생을 보조하는 전문인도 참석할 수 있음. 보건전문가나 학교에 소속된 간호교사의 참석도 권고됨

2. 노동

○ 2005년 장애인법 제25조는 「장애인 근로자 고용을 위한 1987. 7. 10.자 제 87-517호 법률」¹³⁷⁾을 계승하여 장애인의무고용(l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, OETH)에 관하여 규정함. 창설 당시 종업원 수가 20인을 초과하는 규모의 사업장은 최소 6%의 종업원을 '장애인 등'[장애인권리 위원회에 의해 장애판정을 받은 사람, 산업재해노동자, 상이군인, 산업재해를 입은 자원소방관, 장애인우대카드소지자, 성인장애인연금(AAH) 수급자 등을 포함함]으로 고용하여야 함. 이 기준은 노동법전(Code du travail) 제 L.5212-2조에 편입되어 현재에도 시행되고 있으며, 정부기관에도 적용됨. 의무고용률은 매 5년마다 갱신됨이를 위반하는 사업장이 연간 납부하여야 하는 금액은 아래와 같음¹³⁸⁾

사업장 내 종업원 수	연간 납부액
20인 - 199인	4,228 유로
200인 - 749인	5,285 유로
750인 이상	6,342 유로

* 3년 이상 장애인 등을 1명도 고용하지 않은 사업장의 경우 연간 납부액이 증가할 수 있음

137) Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

138) 프랑스 정부 공공서비스 웹사이트,

〈<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35536>〉 참조 (2021. 12. 14. 최종확인).

3. 사법

- 장애인의 사법접근성을 높이기 위한 노력은 계속되어 왔지만, 여전히 장애인들은 법률전문가들이 사용하는 언어가 익숙하지 않은 이유 등으로 어려움을 겪기도 하고, 시각장애인의 경우 갈수록 전자화되어가는 소송절차로 인해 어려움을 겪고 있음
- 이를 개선하기 위해 법률전문가가 장애에 대해 알고 훈련될 필요가 있다는 목소리가 “Droit Pluriel”이라는 공익단체와 옴부즈만(Défenseur des droits)에 의해 제기되었음.¹³⁹⁾ 이들이 2015년에 법률전문가와 장애인 등에 대한 설문조사 등을 수행하여 작성한 보고서 『법률가와 장애』(Professionnels du droit et handicap)은 2016년에 프랑스 정부에 의해 공식 발간됨.¹⁴⁰⁾ 2017년, 이 보고서는 상원에서 장애인담당 국무차관,¹⁴¹⁾ 국가장애자문위원회(Conseil national consultatif des Personnes handicapées, CNCPH) 위원장, 옴부즈만 등을 비롯한 관계자들이 자리한 가운데 발표됨. 이 보고서의 결론은 장애인의 사법접근권을 제고하기 위해서는 법률전문가들이 장애인 접근권에 관한 연수과정을 밟을 필요가 있다는 것이었음. 이에 법률전문가 양성 및 연수 기관들[국립사법관학교(ENM), 프랑스변호사협회(Conseil National des Barreaux), 국립법원서기학교(École Nationale des Greffes), 전국집행관회의소(Chambre Nationale des Huissiers de Justice), 프랑스조정인협회(Fédération Nationale des associations de Conciliateurs de justice) 등은 협력하여 2021. 7. 22. 연수과정을 위한 교재(la mallette pédagogique) 『사법과 장애』(Justice et Handicap)를 발간하고 3개의 연수용 영상을 제작하였음
- 이 교재 등은 법률가에게 다양한 장애, 그 장애를 가진 장애인이 맞닥뜨리는 어

139) 프랑스 법무부 웹사이트의 관련 설명, “Personnes en situation de handicap : un accès au droit facilité”, 22 juillet 2021,

〈<http://www.justice.gouv.fr/le-garde-des-sceaux-10016/personnes-en-situation-de-handicap-un-acces-au-droit-facilite-34039.html>〉 참조 (2021. 12. 14. 최종확인).

140) Kim-Khanh Pham et Anne-Sarah Kertudo, Professionnels du droit et handicap, La Documentation française, 2021.

141) Sophie Cluzel, la secrétaire d'état en charge des personnes handicapées.

려움, 장애인과 대화할 때 주의할 점, 장애 관련 법령 등에 관하여 안내함으로써 장애인과 법률가가 원활한 관계 속에서 사법절차를 밟을 수 있게 한다는 데에 주안점을 두고 있으며, 교재와 연수용 영상, 실무가이드북 모두 프랑스 법무부 웹사이트에서 다운로드하고 시청할 수 있음¹⁴²⁾

Ⅲ. 시사점

- 앞서 살펴본 프랑스의 장애인 정책과 법제를 통해 도출할 수 있는 키워드는 ‘연대’와 ‘통합’이라 할 수 있음. 10년의 기한을 두고 추진했던 대중개방시설 등의 접근성 제고 사업은 기한 내 달성되지는 못하였지만, 기한(2015. 1. 1) 내에 전체 대중개방시설의 30% 가량이 접근성 목표를 달성하였고, 2017. 3. 30. 기준으로 전체 대중개방시설의 96% 정도가 접근성 목표를 달성하였음. 그러나 대중개방시설 운영자가 접근성 관련 기준을 충족하지 못하였을 때의 제재를 받은 사례를 찾기 어렵다는 지적도 있음. 의무고용률을 위반한 사업장에 강한 제재를 가하는 것과 비교했을 때, 이는 기존의 건물에 대한 접근성을 강제하는 것이 어렵다는 점을 드러내며, 신축건물이 보편설계에 따르도록 강제하는 것의 중요성을 시사함
- 프랑스가 오랜 기간 동안 장애인 정책과 법제를 발전시켜 왔다는 점과 사회보장 사건에의 장애인 접근성이 상대적으로 높음을 감안했을 때, 장애인의 사법접근성을 높이기 위한 해결책으로서 프랑스 정부가 법률전문가의 장애인 및 장애 관련법에 대한 인식 제고를 위해 노력하고 있다는 점은 의외의 측면으로 보일 수 있음. 그러나 이는 장애인과 법률가가 상호작용을 한 실례가 축적되어 있어 가능했던 분석 및 해결책이라고도 볼 수 있고, 장애인의 사법접근성을 위한 법제도적, 절차적인 장치는 충분히 마련되어 있는 상태에서 법률가의 인식제고를 위해 나아가는 것으로도 볼 수 있음. 장애인의 사법접근성을 높이기 위해서는 제도마련과 인식제고가 함께 어우러져야 한다는 점을 시사함

142) 프랑스 법무부 웹사이트, <<https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/actualite/justice-et-handicap-une-mallete-pedagogique-pour-former-les-professionnels-du-droit>> 참조 (2021. 12. 14. 최종확인).

□ 참고문헌

- 박우경, “프랑스 공역무 수행방식 분류 체계”, 공법연구 제45집 제4호, 2017
- Bâtiments, transports, numérique : l’accessibilité aux personnes handicapées”,
Dernière modification : 22 avril 2019
- Institut national de la statistique et des études économiques, TIF(Tableaux de
l’Économie Française), 2011
- La politique du handicap : la mise en œuvre de l’accessibilité universelle”, Dernière
modification : 23 avril 2019
- Kim-Khanh Pham et Anne-Sarah Kertudo, Professionnels du droit et handicap, La
Documentation française, 2021.
- Sénat, Rapport d’information fait au nom de la commission sénatoriale pour le
contrôle de l’application des lois sur l’application de la loi n° 2005-102 du
11 février 2005, pour l’égalité des droits et des chances, la participation et
la citoyenneté des personnes handicapées, 4 juillet 2012
- Vie publique, “Chronology: evolution of the outlook on people with disabilities”,
Dernière modification : 13 janvier 2019
- https://www.ac-paris.fr/portail/jcms/p2_1906981/rentree-2020-l-academie-de-paris-recrute-des-aesh
- https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006071191/LEGISCTA000006166559/#LEGISCTA000044523885
- <https://design.numerique.gouv.fr/outils/exemple-declaration-accessibilite>
- <https://handicap.gouv.fr/deplacements-transport-et-handicap>
- <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/actualite/justice-et-handicap-une-mallette-pedagogique-pour-former-les-professionnels-du-droit>
- <https://www.onisep.fr/Formation-et-handicap/Se-faire-accompagner/Instances-d-orientation/La-CDAPH-commission-des-droits-et-de-l-autonomie-des-personnes-handicapees>
- <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F32351>
- <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35536>
- <https://solidarites-sante.gouv.fr/ministere/acteurs/instances-rattachees/article/obiacu-observatoire-interministeriel-de-l-accessibilite-et-de-la-conception>
- <http://www.justice.gouv.fr/le-garde-des-sceaux-10016/personnes-en-situation-de-handicap-un-acces-au-droit-facilite-34039.htm>

제5장

이탈리아

제5장 이탈리아

제1절 개관

I. 연혁

- 이탈리아 헌법은 제3조에서 “성, 인종, 언어, 종교, 정치적 의견, 개인적 또는 사회적 조건을 이유로 한 차별 없이 법 아래 평등한 존엄성과 평등”을 인정한다는 규정을 두고 있음. 이탈리아에서의 차별금지란 실질적인 차별금지를 의미하며, 국가에 대한 시민의 자유와 평등을 제한하고 인간의 완전한 발전을 방해하는 사회적, 경제적 장애물을 제거할 것을 요구함¹⁴³⁾
- 장애인에 대한 합리적 편의 제공 의무가 고용 영역을 시작으로 인정범위를 넓혀 오고 있음. 이러한 측면에서 긍정적인 발전은 UNCRPD에 의해 촉발된 것으로 볼 수 있음. 동 협약은 Law 18/2009에 의해 비준되었는바, 협약에 따라 다양한 접근 영역에서의 합리적 편의제공 의무에 대한 이행 거부가 차별에 해당하게 됨

II. 입법체계

- 이탈리아는 2009년 UN장애인권리협약에 비준한 국가로서, 장애인에 대한 완전한 평등을 보장하기 위하여 민간 및 공공 사업주는 사업장에서 합리적인 편의 제공 의무를 부담함. 공공사업주는 별도의 부담 없이 이미 사용 가능한 인적, 재정적, 기술적 자원을 사용하여 이 조항을 적용하도록 규정되어 있는 것이 특징적임. 이는 합리적 편의제공 의무가 없다는 것이 아니라 편의제공을 위한 추가 재원이 배정되지 않는다는 것을 의미함
- 이는 공공재정 지출을 줄이기 위해 이탈리아의 다양한 법률에서 관찰되는 내용

143) 제8조 제1항: 종교의 자유와 평등에 관한 구체적인 조항을 포함
 제37조 제1항: 노동법의 성차별에 관한 구체적인 조항을 포함
 제37조제3항: 미성년자의 동일 근로에 대한 동일 임금 지급을 규정하는 특정 조항을 포함
 제51조: 여성과 남성의 선출직 평등에 관한 구체적인 조항 포함

- 이기는 하나, 2000/78/EC 지침 제5조에 따른 합리적 편의제공 의무 위반 가능성이 높다는 점에서, 결국 고용주들의 부담으로 돌아가게 될 것이라 할 수 있음
- 민간 부문 고용주들에게도 동일하게 적용되는바, 비용이 불비례적이라면 합리적인 편의제공에 대한 비용은 고용주들이 부담하게 됨
 - 이탈리아의 국내법은 이러한 고용주에 대한 불비례적 부담이 무엇인가에 관해 정의하고 있지 않고 있음
 - 2015년, 합리적 편의제공에 소요되는 비용을 보상하기 위하여 도입된 Law 68/1999 제14조에서는, 지역 장애인 고용 기금(the Regional Fund for the Employment of Persons with Disability)이 장애인 근로자 통합을 위한 지역 프로그램을 지원할 수 있도록 규정하고 있음. 이는 근로능력이 50% 이하로 제한된 사람들을 위해 합리적인 편의를 제공하는 데 소요되는 비용에 대한 보전을 포함하며, 합리적 편의제공 의무와 관련된 비용을 구체적으로 목표로 하여 고용주가 이용가능한 기금으로는 유일한 것임
 - 이탈리아의 차별금지법은 불비례적인 부담이 있는지 여부를 평가함에 있어서 공적 지원의 이용가능성을 고려하지 않고 있음
- 합리적 편의제공 의무의 불이행은 차별의 한 형태로 다루어짐. Legislative Decree 216/2003 제3조의2 규정은 차별의 정의에 관한 조항이 아닌 적용범위에 관한 조항으로서, 이에 따르면 합리적인 편의제공 의무는 장애인의 동등대우 원칙을 실현하기 위한 수단으로서, 법원은 정당한 편의제공 의무를 위반하는 것을 차별 금지의 위반으로 해석하고 있음
- 고용 외의 접근 영역에서도 장애인에 대한 합리적 편의 제공 의무가 인정됨. 이러한 측면에서 긍정적인 발전은 UNCRPD에 의해 촉발된 것으로 볼 수 있음. 동 협약은 Law 18/2009에 의해 비준되었는바, 협약에 따라 다양한 접근 영역에서의 합리적 편의제공 의무에 대한 이행 거부가 차별에 해당하게 됨

제2절 접근영역별 현황

I. 기본 영역

1. 정보통신·의사소통

- 정보통신·의사소통과 관련해서는 이탈리아 법률 4/04에서 규정하고 있는데, 모든 시민이 모든 정보 출처 및 관련 서비스에 접근할 수 있는 권리, 특히 장애인이 공공 행정 및 공공 서비스의 컴퓨터 및 IT 서비스에 접근할 수 있는 권리를 인정하고 보호하고 있음¹⁴⁴. 디지털 행정 강령(CAD)을 통해 접근성을 공공행정 웹사이트의 전제조건으로 정의하고, 기관의 웹사이트는 정보의 완전성, 언어의 명확성, 신뢰성과 함께 장애인을 위한 최고의 사용성 및 접근성 표준으로 만들어져야 한다고 규정함. 이러한 접근성 표준은 공공행정, 경제공공단체, 공공서비스를 제공하는 민간기업, 지역도시관리기업, 공공요양기관 및 재활단체, 국가 관리교통통신기업, 정보기관 등을 대상으로 적용됨
- 다만, 법률 4/04는 모든 공공행정 웹사이트가 접근하기 쉬운 웹사이트로 전환해야 할 의무를 부여하는 방식이 아니라, 통합강령에서 웹사이트 접근성 분야의 규범 미준수의 경우 관리책임을 묻고 징계하는 방식을 추가함
- 접근성 검사를 통과한 웹 사이트는 접근성 요건을 충족한 경우 공식 로고를 표시할 수 있음

2. 시설물 접근 및 이용

- 물리적 환경 및 교통수단 접근성과 관련하여 이탈리아의 CRPD 국가보고서(10 August 2016, CRPD/C/ITA/1)에 따르면¹⁴⁵, 법률 118/71 및 법률 13/89, DPR(공화국 대통령령) 503/96 및 장관령 236/89 등 다수의 규정을 통해 장벽의 제거에 관한 최소 요건과 범위를 포함하여 상세한 규제를 도입하고 있음. 시

144) 제1조는 장애인이 공공행정과 공익서비스의 IT 및 서비스에 접근할 권리를 인정하고 보장
 145) UN Committee on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), *Consideration of reports submitted by States parties under article 35 of the Convention, Initial reports of State parties due in 2011 : Italy*, 10 August 2016, CRPD/C/ITA/1, p.7-9.

설물에 대한 접근성 확보는 유니버설 디자인적 관점을 우선적으로 지향한다는 점을 밝히고 있음

- 특히, 적합 판정을 받은 건물에 대하여 검증을 실시한 뒤 건물이 장애인이 이용할 수 없을 정도로 당초 사업과 차이가 있는 경우, 건축물을 부적합 판정을 받게 되며, 적합 판정을 한 기술 관리자 및 검사자에게도 벌금 및 자격정지 등의 제재를 적용함
- 문화 유적지 접근과 관련하여, 문화 유적지 건축 장벽 제거 가이드라인(2008)은 문화유산 및 활동 분야의 장애 관련 문제 분석을 위해 2007년 위원회가 만들어진 이후로 초안이 작성된 바 있음. 이 지침은 센서 장벽을 고려하는 한편, 설계 지향적인 제안을 제시하고 있음

3. 이동 및 교통수단

- 교통 접근성과 관련하여 장애인 협회 및 항공사가 협력하여 장애인 등 교통약자에 대한 지원 품질 표준 및 직원 교육에 관한 지침을 상세화하고, 항공사 등이 교통약자들을 대할 때 직원들이 주의하고 준수해야 하는 특성들에 대하여 기술하고 있음. 국영철도회사(RFI) 또한, 교통약자를 위한 철도 서비스를 준비하고, 장애가 있는 고객들이 참여하는 절차를 통해 지침을 마련함. 선박에 대해서도, 교통약자들에 대한 접근성, 사용성, 보안성에 근거하여 선내에서의 적절한 조치와 함께 선원들을 훈련시켜야 할 의무가 있다고 규정함(다만, 그 개입이 경제적인 관점에서 합리적이라면)
- 법령 24/09는 2008년 7월 발효된 규정 (EC)1107/06을 위반할 경우 제재를 적용하고 있으며, 공항은 장애인 또는 이동성이 저하된 고객의 항공편 접근성 측면에서 유럽 표준에 맞게 조정되어야 한다고 규정함

II. 개별 분야

1. 고용

- 노동 영역에서의 장애인에 대한 동등한 대우를 위해 2013년 법률 n. 99/2013이 채택되었음
- 합리적 편의제공에 관한 판례법은 사업주가 장애인에게 필요한 편의시설을 제공하기 위해 조직을 바꾸거나 추가 비용을 부담하는 것이 어려운 일이라는 점을 보여 줌
 - 유럽위원회는 이탈리아가 2000/78/CE 지침 제5조¹⁴⁶⁾를 완전히 이행하지 않았다고 지적하면서 이탈리아를 유럽연합 사법 재판소에 회부하였으며, 이탈리아 법이 고용의 모든 측면에서 장애인을 위한 합리적인 편의시설을 제공하거나 일반적인 규칙을 제공하지 않는다고 간주한 바 있음¹⁴⁷⁾. 즉, EU 사법 재판소는 판례법 312/11를 통해, 고용주의 합리적 편의제공 의무를 확인하면서, 공공 당국이 제공하는 인센티브와 지원이 부족한 경우 합리적 편의제공을 거부하는 것은 정당화되지 않는다는 점을 밝혔음
 - 이와 관련하여 2013년 볼로냐 법원은, 이탈리아에 대한 CJEU의 판결을 예상하고 2000/78/EC와 UNCRPD를 모두 적용하여 결정한 바 있음¹⁴⁸⁾. 여기에서 법원은 기간제 계약직 장애인 근로자에게 합리적 편의를 제공하지 않은 것에 대해, 고용주인 지역 보건 서비스 기관에게 책임이 있음을 인정하고 청구인이 고용되었을 경우 받게 될 6개월치 급여에 해당하는 손해배상을 청구를 인용하였음¹⁴⁹⁾

146) 고용평등지침(2000/78/CE) 제5조에서는 고용주는 불균형적 부담이 초래되지 않는 한 합리적인 편의를 위한 '적절한 조치'를 취할 의무가 있다고 명시하고 있음. 한편, 동조에서는 이러한 부담이 회원국의 장애정책 틀 내에 존재하는 조치를 통해 충분히 상쇄될 수 있다면 불균형적 부담에 해당하지 않는다고 보고 있음

147) UN Committee on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), Consideration of reports submitted by States parties under article 35 of the Convention, Initial reports of State parties due in 2011 : Italy, 10 August 2016, CRPD/C/ITA/1, p.30.

148) Court of Bologna, judgment of 17 June 2013, available at: http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wpcontent/uploads/2013/08/trib_bg_18_6_13.pdf.

149) Court of Bologna, judgment of 17 June 2013, available at: http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wpcontent/uploads/2013/08/trib_bg_18_6_13.pdf.

2. 교육

- 교육 접근성과 관련하여 장관령 30/4/08에서는 '장애학생에게 유리한 교육기구 및 훈련기구 접근성에 관한 기술규정'이 포함하고 있는바, 장애학생의 교육 소프트웨어 접근성 및 이용성을 위한 학습지도요령과 학습지도요령을 소개하고 있음. 교육혁신부는 국가행정정보화기구(DigitPA)와 협력하여 온라인 공공서비스의 접근성을 평가하기 위해 공공 웹사이트의 모니터링 기능을 수행하고 있는데, 시민들이 웹사이트 www.accessibile.gov.it을 통해 보낸 접근 불가 보고서는 해당 공공 웹사이트의 웹마스터에게 전달되는 방식으로 작동함

3. 참정

- 참정 영역의 접근성과 관련하여, 법률 15/91에서는 투표가 가능함에도 건축적 장벽 때문에 자율적으로 기표소에 갈 수 없는 장애인에 대해 투표소 접근성을 보장하도록 하는 조항을 두고 있음¹⁵⁰⁾
 - 법률 62/02에 따르면 물리적으로 불가능한 경우를 제외하고 4개 중 최소 1개 부스에 접근할 수 있어야 하며 이 경우 평등권과 투표권 보장을 위해 서로 다른 유형의 장애를 가진 사람들의 다른 요구가 고려되어야 함
 - 법 104/92조에 따르면 선거를 주관하는 자치단체에 장애인이 목적지에 더 쉽게 도착할 수 있도록 대중교통 서비스를 마련할 의무가 있음. 이 서비스를 이용할 수 있는 사람은 법률 104/1992 제3조에 따라 장애 평가를 받은 장애인과, 일시적 장애가 있는 사람도 해당(증명서를 함께 제시해야 함)
 - 투표소에 장애증명서를 제시해야 하기 때문에 지역 보건소는 최소 선거 3일 전 즉시 무료로 장애증명서를 발급받을 수 있는 서비스를 준비해야 함
 - 이처럼, 시설과 투표소에 대한 건축적 접근성은 보장하지만, 촉각적 의사소통 등 다른 대안적 형태의 의사소통을 장애인의 표현의 자유를 촉진하는 도구로 인정하지 않고 있었음. 이에 관하여, CRPD는 정보 통신과 관련된 사법 시스템 접근 불가능성에 대하여 우려하면서, 당사국이 전문적인 수화 통역과 읽기 쉬

150) UN Committee on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), Consideration of reports submitted by States parties under article 35 of the Convention, Initial reports of State parties due in 2011 : Italy, 10 August 2016, CRPD/C/ITA/1, p.34.

은 점자 형식의 정보를 포함하여 완전한 절차상의 편의를 제공할 것을 권고한 바 있음¹⁵¹⁾

III. 시사점

- 이탈리아 법에서는 합리적 편의제공 의무의 불이행을 차별의 한 형태로 다루고 있음
- 민간 및 공공 사업주는 사업장에서 합리적인 편의제공 의무를 부담하도록 규정하고 있음. 특징적인 것은, 별도의 부담 없이 이미 사용 가능한 인적, 재정적, 기술적 자원을 사용하여 이 조항을 적용하도록 규정되어 있다는 점임. 이는 합리적 편의제공 의무는 인정되나, 편의제공을 위한 추가 재원이 배정되지 않는다는 것을 의미함. 따라서 대개의 경우 고용주가 이러한 합리적 편의제공에 대한 비용을 부담하게 된다고 볼 수 있음
- 합리적 편의제공에 소요되는 비용을 보상하기 위하여 도입된 Law 68/1999 제 14조에서 지역 장애인 고용 기금을 통해 장애인 근로자 통합을 위한 지역 프로그램을 지원할 수 있도록 규정하고 있으나, 이처럼 편의제공 의무와 관련한 비용에 관해 고용주가 이용가능한 기금은 거의 없음¹⁵²⁾
- 장애인이 공공 행정 및 공공 서비스의 컴퓨터 및 IT 서비스에 접근할 수 있는 권리를 인정하고 보호하고 있으며, 물리적 환경 및 교통수단과 관련하여 물리적 장벽의 제거에 관한 상세한 규정들을 두고 있음
- 참정 영역과 관련하여 시설 및 교통과 관련한 접근성을 보장하는 데서 그치지 않고, 완전한 절차상의 편의 제공으로 나아갈 필요가 있음

151) UN Committee on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), Concluding observations on the initial report of Italy , 6 October 2016, CRPD/C/ITA/Q/1, p. 4.

152) European commission, “Country report - Non-discrimination - Italy -2021 : Transposition and implementation at national level of Council Directives 2000/43 and 2000/78 ”, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021, p.23.

□ 참고문헌

European commission, “Country report - Non-discrimination - Italy -2021 : Transposition and implementation at national level of Council Directives 2000/43 and 2000/78 ”, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021

UN Committee on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), Consideration of reports submitted by States parties under article 35 of the Convention, Initial reports of State parties due in 2011 : Italy, 10 August 2016, CRPD/C/ITA/1

UN Committee on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), Concluding observations on the initial report of Italy , 6 October 2016, CRPD/C/ITA/Q/1

UN Committee on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), Information received from Italy on follow-up to the concluding observations, 27 November 2017, CRPD/C/ITA/Q/1

UN Committee on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), List of issues in relation to the initial report of Italy, 29 April 2016, CRPD/C/ITA/Q/1
www.accessibile.gov.it

http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wpcontent/uploads/2013/08/trib_bg_18_6_13.pdf

<https://www.equalitylaw.eu/>

www.innovazionepa.gov.it

<https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/CRPDIndex.aspx>

제6장

스웨덴

제6장 스웨덴

제1절 개관

I. 연혁

1. 스웨덴 차별법(Swedish Discrimination Act)

1) 스웨덴 차별법의 도입

- 2009년 스웨덴에서 차별법이 도입되었으며, 그 목적은 개인의 법적 보호를 강화하고 차별 피해자가 구제 및 재정적 보상을 받을 수 있도록 돕는 것

2) 차별의 개념

- 차별의 개념은 차별 금지에 관한 EU 법률에 기반함
- 스웨덴 차별법은 6가지 형태의 차별을 정의
- 직간접적 차별, 희롱과 성희롱, 차별에 대한 지시로 정의하고 있음
- 직접적인 차별은 결과적으로 다른 사람보다 불리한 대우를 받거나, 대우를 받았거나, 동등한 상황에서 대우받았을 것인 불이익이 장애와 관련되어 있음을 말함 (section 1, § 4, 1항)
- 간접 차별은 중립적으로 보이지만 특정 장애를 가진 사람을 특히 불리하게 할 수 있는 조항, 기준 또는 절차의 적용으로 인해 불이익을 받는 것을 말함 (section 1, § 4, 2항)
- 괴롭힘은 개인의 존엄성을 침해하고 장애 관련 차별 근거와 관련된 행동 형태를 말함 (section 1, § 4, 포인트 3)
- 차별 지시는 직접, 간접적 또는 괴롭힘을 통해 누군가를 차별하라는 명령 또는 지시를 의미함 (section 1, § 4, 포인트 5)

- 명령이나 지시는 명령이나 지시를 내리는 사람과 복종적이거나 종속적인 관계에 있는 사람이나 작업을 완료하기 위해 그 사람에게 맡긴 사람에게 주어져야 함

3) 불충분한 접근성

- 차별의 한 형태로 이해하고 있으며, 차별금지가 적용되는 영역에서 접근성을 보장하기 위한 조치를 의무적이라고 명시
- 어떤 조치가 합리적인지 결정하는 것은 법률 및 기타 법령의 접근성 요구 사항을 기반으로 하고 특정 기타 요소를 고려하여 판단함

4) 합리적인 편의

- 차별법은 직장 생활과 교육 분야에서 어느 정도 합리적인 편의에 관한 조항을 포함하고 있음
 - 장애가 있는 사람이 장애가 없는 사람과 유사한 목적을 달성할 수 있도록 합리적인 편의를 구현해야 함(section 2, § 1)
 - 합리적인지 여부를 평가할 때는 재정적 부담, 직원의 장애 유형 및 정도, 고용 기간 및 형태를 고려해야 함

5) 적용 대상

- 스웨덴은 WHO의 기능, 장애 및 건강에 대한 국제 분류(ICF)를 참조하여 장애의 환경 개념을 적용
- 이러한 포괄적 정의를 사용하면 다양한 정도의 장애를 가진 모든 연령대의 사람이 110만에서 150만 명으로 추산됨
 - 추정치에 따르면 약 350,000명이 자신이 장애가 있다고 보고함
- '장애'라는 용어는 차별법, 계획 및 건축에 관한 법률 및 사회 영역의 법률과 같은 다양한 법률에서 다르게 정의됨
 - '스웨덴차별법'에 따르면 장애는 부상이나 질병의 결과로 출생 시 존재했거나 그 이후 발생했거나 발생할 것으로 예상되는 개인의 기능적 능력에 대한 영구적인 신체적, 정신적 또는 지적 제한을 의미함

II. 정책 및 제도

1. 장애인 관련 정책

1) 장애 관련 정책의 전반적인 목표

- 다양성을 기반으로 하는 사회적 결속, 장애를 가진 모든 연령의 사람들이 사회 생활에 완전히 참여할 수 있도록 형성되는 사회, 소녀와 소년, 여성 및 남성의 평등한 생활 조건을 추구하기 위함
- 장애정책은 2010년 부문별 목표로 구체화·세분화됨
 - 이후 2011-2016년 기간 동안 적용될 장애 정책 전략을 형성하기 위해 수집된 모니터링 가능한 중간 목표의 형태로 유형화됨
 - 이 계획의 출발점은 전반적인 장애 정책 목표를 달성하기 위한 작업이 효과적이고 목표가 있어야 하며 실행에 있어 광범위한 협력과 명확한 역할이 있어야 한다는 것임

2) 접근성

- 스웨덴 정부는 CRPD 보고서를 통해 장애인이 사회적 기능에 접근할 수 있도록 하는 작업을 참여 및 평등 향상을 위한 작업의 일부로 본다는 입장을 분명히 하고 있음
- 접근성 향상을 위한 노력
 - 접근 가능한 공무원 분야 강화 및 건축 환경과 접근 가능한 대중교통의 장애물 제거
 - 공공조달에 관한 규정
 - 조달법은 장애인의 접근성에 관한 기준 준수 명시
 - 자재, 상품, 서비스의 속성이 작업 계약과 서비스, 공급 계약 모두에서 적합함을 보장하도록 함
 - Handisam
 - 모든 사람이 정보를 공유할 수 있고 정보공유가 가장 쉬운 형태로 이루어지게 하기 위해 다양한 정책 영역에서 실행계획을 세움

3) 법 접근성

- 2010년부터 스웨덴의 모든 국가 법원은 장애인 방문객을 포함하여 모든 사람이 접근할 수 있도록 함
- 2000년 이후 새로 건설되거나 개조된 법원 건물은 접근성에 대한 현재 요구 사항에 따라 조정됨
- 법정의 주요 절차와 관련하여 시각 및 청각 장애가 있는 사람을 위한 통역하도록 하고 있으며, 통역사의 보수는 공적 자금으로 지급함
- 범죄피해자보상지원청의 교환번호는 장애로 인해 음성통화 지원
 - 이 서비스는 3자간 대화에서 이해하기 어려운 말을 반복하고, 기억력을 지원하고, 쓰기 및 읽기에 어려움이 있는 사람들이 메모를 작성하도록 도와주는 중개자 서비스를 제공함
 - 이는 누구나 무료로 이용할 수 있는 전국 서비스임

4) 특정 기능 장애인(LSS)에 대한 지원 및 서비스

- LSS는 광범위하고 영구적인 장애가 있는 사람들에게 좋은 생활 조건을 보장할 뿐만 아니라 그들이 필요한 도움을 받고 그들이 받는 지원과 서비스에 영향을 미칠 수 있음을 보장하는 권리법
- LSS에 따라 이니셔티브를 부여받는 그룹(법 § 1에 명시된 세 그룹)
 - 지적 장애, 자폐증 또는 자폐와 유사한 상태
 - 외부의 폭력이나 신체적 질병으로 인한 성인기의 뇌손상으로 인해 심각하고 영구적인 지적 기능 장애가 있는 경우
 - 정상적인 노화로 인한 것이 아닌 기타 영구적인 신체적 또는 정신적 장애가 주요하고 일상생활에 심각한 어려움을 초래하여 결과적으로 지원 또는 서비스에 대한 높은 필요성이 인정되는 경우
- LSS에 정의된 지원
 - 조연 및 기타 개인 지원, 개인 지원, 동반자 서비스, 연락 담당자의 지원, 가정

에서의 구호 서비스

- 성인을 위한 특별 서비스를 제공하는 거주지 또는 성인을 위해 특별히 개조된 기타 주택 제공
- 개인 위생, 식사, 옷 입기 및 다른 사람과의 의사 소통에 대한 지원
- 숙박 시설 적응을 위한 보조금, 장애인을 위한 재활 센터 지원

○ 이동권 지원

- 지방 자치 단체와 카운티 의회가 접근성을 개선을 위해 정부와 SALAR 간의 긴밀히 협력하며, 스웨덴 보조 기술 연구소(Swedish Institute of Assistive Technology)는 장애 분야에서 개발 활동에 더욱 박차를 가함
- 가청신호, 촉각표시
 - 일시 정지가 있는 빠른 펄스 주파수는 표시등이 곧 빨간색으로 변경됨을 나타냄
 - 촉각 표시는 사용자가 걸어야 하는 방향과 시각 장애인을 위한 교차로의 레이어아웃을 나타냄
- 안내견 배정에 있어 적법한 절차를 밟고 안내견의 수를 늘리기 위해 스웨덴의회는 정부의 제안에 따라 2005년에 안내견 공급 시스템을 규제하고 조달 절차를 도입
- 자신의 개를 소유한 장애인은 개별 사례의 이점에 대한 의사의 평가에 따라 팀(개 및 소유자) 훈련에 대한 지원을 받을 수 있도록 함

2. 관련 제도 : 평등 옴부즈맨

- 평등 옴부즈맨은 법률 준수 상황을 감독하고, 차별을 받았다고 생각하는 개인을 대신하여 법원에 소송을 제기할 수 있는 권한이 있음
- 특정 비영리 단체도 법적 조치를 취할 수 있음
- 옴부즈맨은 조언 및 기타 방법을 통해 차별을 받은 사람이 자신의 권리를 활용할 수 있도록 기여해야 하며, 당국은 정보 및 교육 제공, 차별 근절을 위한 헌법 개정 제안, 기타 적절한 조치 시행 등의 임무를 수행함

제2절 접근영역별 현황

I. 기본 영역

1. 정보통신·의사소통 영역

1) 웹 접근성 지침 WAI(Web Accessibility Initiative)¹⁵³⁾

(1) EU의 웹접근성 지침을 따름

- 웹 접근성 지침은 주 및 지방 자치 단체에 적용됨
- 공적으로 관리되는 기관 및 정부 보조금을 받는 학위 허가증을 소지한 개별 교육 제공자에게도 동일하게 적용되며, NGO는 법의 범위에서 제외
- 제안된 법률에 따라 디지털 서비스를 제공해야 하며, 명시된 기술 솔루션을 통해 규정의 접근성 요구 사항에 따라 디지털 서비스를 이용할 수 있음

(2) 웹사이트는 읽기 쉬운 일반 정보와 정보를 소리 내어 읽어주는 기능이 포함되어 있음을 명시

(3) 윤리와 관련된 요소

- 대우 및 윤리와 관련된 요소는 스웨덴 법원 내 직원에게 지속적으로 제공되는 대부분의 기본 교육에 포함됨
 - 교육의 범위에는 인권, 아동 권리 및 차별에 관한 적용 가능한 법률 및 규정에 대한 요소도 포함하며, 장애인에 초점을 맞춘 특별 보호법에 관한 과정보도 제공됨
 - 스웨덴 교도소 및 보호 관찰 서비스는, 서비스의 고객과 관련하여 구금 센터, 감옥, 보호 관찰 및 운송 작업을 담당함
 - 차별에 반대하는 클라이언트 중심의 서비스와 교도소 및 보호 관찰 서비스 내의 장애인 작업에 대한 지침을 작성
- 서비스의 기본 교육에는 인권, 아동권리협약 및 차별에 관한 적용 가능한 법률

153) 본 내용은 2014년 제출된 스웨덴 CRPD 국가보고서 내용에 의거하여 작성함

및 규칙, 그리고 차별의 메커니즘에 관한 이론에 대한 정보가 포함됨

- 당국이 직원들에게 제공하는 기본 교육과 추가 교육 모두에서 스웨덴 교도소 및 보호 감호원의 비전과 핵심 가치는 다양한 교육 요소에서 차별과 다양성 문제를 강조

(4) 공공서비스

- 디지털 공공 서비스에 대한 접근성에 관한 법률 제안에 따라, 공공 운영자는 해당 요구 사항을 준수해야 함
 - 조정의 합리성을 평가할 때, 공공 사업자의 크기, 성격 및 자원의 상호 관계와 장애인이 받을 혜택과 관련하여 관련 사업자에 대한 예상 비용 및 혜택이 고려됨
 - 규정은 공공 기관이 공공 기관에 '불균형적 부담'을 주지 않는 범위까지 공공 기관이 지침에서 발생하는 접근성 요구 사항을 적용하도록 요구하는 웹 접근성 지침 제 5항에 근거함

(5) 정당한 편의제공 및 접근성의 개념

- 유엔 장애인 권리 협약에 명시된 '정당한 편의제공'과 '접근성'의 개념 간 분명한 차이점을 인지하기 어렵다는 점도 제기됨
 - 유엔 장애인권리위원회의 일반 논평에서 다음과 같이 밝힘:
 - “접근성은 그룹과 관련이 있는 반면, 정당한 편의제공 시설은 개인과 관련이 있습니다. 즉, 접근성을 제공하는 의무는 전 영역의 직무입니다... 따라서 당사국은 장소 또는 서비스에 대한 개별 요청을 받기 전에 접근성을 제공할 의무가 있습니다. 당사국은 또한 이에 따라 접근성 표준을 설정해야 합니다... 접근성 표준은 광범위하고 표준화되어야 합니다... 접근성을 구현해야 할 의무는 무조건적이며, 접근성을 제공해야 하는 법인은 장애인에 대한 액세스를 제공하는 부담을 언급할 수 있다는 점도 분명히 해야 합니다. 합리적 편의제공의 의무는 또한 서비스 제공 주체가 과도한 부담을 주지 않는 경우에만 존재합니다... 정당한 편의제공 시설은 특정 상황에서 장애가 있는 개인의 접근성을 보장하는 수단으로 사용할 수 있습니다. 합리적인 편의제공은 개인의 존엄성, 자율성 및 선택을 고려하여 차별이나 평등이 보장된다는 점에서 개인의 정의를 달성하기

위한 노력입니다. 따라서, 장애가 있는 사람은 접근성 표준의 범위를 벗어난 편의제공 역시 요청할 수 있습니다...”

(6) 보상 및 차별

○ 디지털 서비스 접근성 조치는 정부의 의무라고 보고 이를 효과적으로 이행하는 것은 해당 접근성 요구사항을 준수해야 할 것임

○ 차별 옴부즈만(DO: Diskrimineringens Ombudsmannen)은 차별법에 따른 제재대상이 될 경우 감독 당국의 명령이 위약금을 동반해서는 안된다고 보고, 다양한 상황을 고려하기를 언급하며 위약금 부과에 대해서는 신중한 입장을 견지함

- 동시에 차별법에 의해 이루어지는 보상이 차별을 막기에 충분하지 않은 경우가 많다는 점 또한 유의해야 한다고도 언급함

예) 2014년에 있었던 한 대법원 판결에서 개인에게 수반되는 손해에 근거하여 보상금액이 결정되지만, 이는 사회적으로 의미있는 효과를 낼 수 없을 정도의 낮은 금액으로 책정되기 쉬울 뿐 아니라 차별과 전혀 다른 영역에서 보상금액이 결정되는 현상도 있다는 점(예를 들면, 장애차별로 신고되었으나 ‘개인 데이터 및 소비자법 보호법’에 의해 피해보상액이 결정되는 등의 사례)을 언급함

- 대법원은 2015년 이루어진 후속판결에서 차별에 대한 보상에 대한 추가 요건이 ‘일종의 처벌’의 성격을 가지고 있다고 밝혔으며, 이는 스웨덴 차별금지법상 위반에 상응하는 법적 효력이 유럽 연합(EU)의 사법 재판소의 처벌 수준에 상응하지는 못하는 것임을 밝힘

2) 정책

○ 정보화 사회에의 참여는 교육 참여, 직업 관리 및 사회 활동의 기회를 증가시켜 삶의 질을 높이고 사회 전반의 발전에 기여함

- IT와 인터넷은 사회의 모든 분야에서 사용되기 때문에, 스웨덴 정부는 IT를 사용할 수 없음에 따른 고립의 악순환을 끊기 위해 개발을 통해 추진하는 조치를 시행함

- 장애인들은 IT 개발에서 특정 요구 사항을 고려해야 하는 사용자 그룹 중 하나이

며, 새로운 기술 솔루션에 대한 액세스 증가 외에도 정부는 장애인을 위한 기존 서비스 및 신규 서비스의 사용성 및 액세스 가능성을 높이는 데 투자함

- 스웨덴 우정통신국(PTS)은 장애인을 위한 전자 서비스를 개발하고 있으며, PTS가 조달하는 서비스에 대한 지식을 높이고 더 많은 대상 그룹에 도달하기 위해 시정촌, 군의회 등을 대상으로 광고 및 정보 자료를 포함한 주요 정보 캠페인을 실시함

2. 시설물 접근 및 이용

1) 유니버설 디자인

- 유니버설 디자인은 합리적 편의제공을 위해 사용되는 개념으로, 사회가 어떻게 설계되어야 하는지에 대한 비전 및 목표로 설명할 수 있음
 - 유럽에서 사용되는 유니버설 디자인(Universal Design) 또는 모두를 위한 디자인(Design for All)은 가능한 많은 사용자의 요구를 충족시키기 위해 대신 대상 그룹 접근 방식을 확장하기 위해 건축, 디자인 및 사회 계획 내에서 창의적인 기술에 도전하는 디자인 방법론으로 설명할 수 있음

2) 스웨덴 계획 및 건축법(Swedish Planning and Building Act, PBL)

(1) 개요

- 스웨덴 계획 및 건축법은 건설 작업에 대한 9가지 기술 요구 사항 중 하나로 이동 또는 방향 장애가 있는 사람을 위한 접근성 및 사용성을 포함하는 내용으로 구성되어 있으며, 건물, 아파트식 주거지, 공공 장소 및 건물 이외의 시설 모두에 적용됨
 - 예를 들어, 모든 신축 건물에는 접근 가능한 출입구가 있어야 하며 휠체어를 위한 실내 회전 구역이 있어야 함
 - 3층 이상의 신축 및 개조된 주택 건물의 엘리베이터와 보관 구역, 우편함, 세탁실, 쓰레기 구역, 쓰레기 처리 및 기타 숙박 시설에 접근 및 사용 가능한 엘리베이터가 있어야 함. 엘리베이터에 대한 요구 사항은 일반 대중이 접근할 수 있는 작업 건물과 공공건물이 있는 건물에도 적용됨

- 2001년 7월 스웨덴 계획 및 건축법은 공공 건물과 공공 장소에서 쉽게 제거할 수 있는 장애물에 대한 소급 요구 사항으로 강화되어 움직임에 문제가 있거나 방향감각이 손상된 사람을 위해 수정 및 조정됨
 - 일반 대중이 접근할 수 있는 공공 장소 및 건물의 접근성 확보 과정에서 지방 자치 단체를 지원하며, 접근성에 대한 규칙, 의무 및 솔루션에 대해 일반 대중, 조직 및 기타 당국에 홍보를 지원하기도 함
 - 전국 주택, 건축 및 계획 위원회(National Board of Housing, Building and Planning)은 지방 자치 단체의 계획 및 건축법 적용에 관한 보고서를 매년 정부에 제출함
 - 결정된 사항을 위반할 때, 시립 건축 위원회는 그 결과가 재정적 벌금 및/또는 부족한 접근성 솔루션을 시정할 것을 요구할지 여부를 결정함
 - 지방 자치 단체는 계획 및 건축법의 요구 사항이 지역 수준에서 충족시켜야 할 의무와 책임이 있음. 지역적 개발을 추진하기 위해 정부는 장애인을 위한 접근성 및 접근성 작업의 공개 비교를 위한 지표 및 시스템의 개발에서 지방 자치 단체를 지원
 - 전국 주택, 건축 및 계획 위원회는, 접근성을 포함하는 일련의 간행물을 통해 개요 계획과 관련하여 지방 자치 단체에 대한 지침을 제공
 - 실내와 실외, 그리고 사유지와 공공 재산 모두에서 물리적 환경의 장애물의 식별 및 정의는 지방자치단체의 소관이며, 전반적인 수준에서 접근성을 분석하기 위한 다양한 도구가 지방 자치 단체 및 지역에서 개발되고 있음
- 주택 개조 보조금에 관한 법률은 장애인이나 노인을 위한 기존 주택의 접근성과 활용성을 높이기 위해 지방 자치 단체에 개조 보조금을 제공
 - 2008년에는 약 75,000가구가 경사로 및 도어 오프너 설치, 욕실 개조 등을 위해 총 9억 5,900만 SEK의 비용으로 이러한 보조금을 지원받음
 - 접근성을 넓은 관점에서 봐야 한다는 사실을 강조하는 것도 중요함. 국립보건 복지위원회는 장애인이 비장애인과 동일한 조건으로 돌봄 및 지원을 신청할 수 있는지 여부를 조사함
 - 이는 스웨덴의 사회 복지 사무소와 의료 센터에 대한 접근성 차트를 통해

이루어졌으며, 이러한 맥락에서 접근성은 장애인을 둘러싼 환경이 얼마나 접근 가능한지, 그리고 장애인이 서비스와 제품을 얼마나 사용할 수 있는지를 나타내는 것임

- 대부분의 의료 센터와 사회 복지 사무소에는 특히 시각 장애, 청각 장애 및 인지 장애를 가진 사람들의 접근성에 대한 주요 결함이 있는 것으로 드러남. 이는 접근성의 의미를 더욱 명확히 정의해야 할 필요가 있음을 의미

○ 정부의 요청에 따라 Handisam은 지방 자치 단체에 장애인을 위한 접근성 가이드를 작성하는 방법에 대한 권장 사항을 제시

- 목적은 시민들이 건물과 환경에 접근할 수 있는지 여부를 쉽게 확인할 수 있도록 하는 것이며, 스웨덴 지방 자치 단체 중 약 3분의 1 이상이 위치와 건물에 대한 장애인의 인터넷 접근을 설명하는 안내서를 제공하고 있음

○ 스웨덴 정부는 2009년에 총 100개 프로젝트 중 약 절반 이상이 장애인이 건물에 접근하고 사용할 수 있도록 하는 데 할애함

- 건물 내외부, 대지, 공공장소, 건물 외 시설 구역, 건물 입구 및 건물 내 통신 구역 등 장애인이 보다 쉽게 사용할 수 있도록 안내 표지판 및 조명에 대한 요구를 수용함

○ 스웨덴 보조 기술 연구소(Swedish Institute of Assistive Technology)는 건물 및 기타 공공 장소에서 비언어적 정보 표현의 사용을 늘리기 위해 국가 표준에서 그래픽 기호를 개발했으며 이 과정에서는 다양한 장애의 특성을 특별히 고려하였음

- 특히 시력, 인지 능력 또는 움직임에 영향을 미치는 장애를 고려하였음
- 새로운 스웨덴 표준에 포함된 모든 공공 정보 기호는 테스트 방법에 대한 국제 ISO 표준(ISO 9186-1)에 따라 이해도 테스트를 거침

(2) 공적 공간의 접근성과 이용성(Accessibility and usability in public spaces)

○ 전국 주택, 건축 및 계획 위원회(National Board of Housing, Building and Planning)에서 규정하는 사항

○ "PBA", 공공 장소 및 건축용 구역(3장, section 18)

- 거동이 불편한 사람들이 건물 이외의 장소를 사용할 수 있어야 한다고 명시
 - 공공 장소가 될 수 있는 공간의 예로 거리, 도로, 광장 및 공원. 건축물 이외의 건축물과 관련된 구역, 즉 건축물의 정상적인 사용을 위해 사용되거나 필요한 토지
 - 건물 이외의 건축물을 위한 구역의 예는 레크리에이션 장소가 포함됨
 - 놀이 공원, 동물원, 골프 코스, 리프트가 있는 스키장, 캠핑사이트, 정박지, 노천탕, 야외 주차 공간 및 묘지 등

○ 제한된 이동성 등을 가진 사람들은 다음을 포함하며, 이들이 모두 사용할 수 있는 공간이어야 함을 명시

- 대형 야외 휠체어를 사용하는 사람
- 수동 휠체어 또는 야외 사용을 위한 보행 보조기가 있는 사람
- 수동 휠체어 또는 야외 사용을 위한 보행 보조기가 있는 사람
- 시력, 청력 또는 인지 능력 장애가 있는 사람

(3) 일반 권장 사항

○ 공간 확보

- 사용성 평가에 적합한 디자인 터닝 스페이스 확보
- 화장실의 경우 최소한 하나의 화장실은 휠체어 사용자와 같은 이동 제약이 있는 이들이 사용할 수 있어야 함
 - 크기는 최소 2.2 x 2.2미터이상이어야 하며,
 - 자동문과 함께
 - 화장실 문 옆 최소 0.90미터의 터닝 존이 있어야 함
- 레벨 차이를 피할 수 없는 경우 최소화해야 하며, 경사로와 계단은 평평하게 수정되어야 함

○ 산책로

- 보행 공간은 거동이 불편한 사람이나 휠체어 사용자들도 도움 없이 이동할 수 있어야 하며
- 보행 구역은 평평하고 견고하며 미끄러지지 않아야 함

- 보행 구역의 예로는 보도, 보도, 경사로, 계단 및 놀이 공간, 열린 공간의 예로는 광장과 주차 공간 등으로 아스팔트, 콘크리트 바닥 슬래브 및 수평 판석이 적합함

○ 도보 공간

- 가능한 한 수평이어야 하며, NS. 1:50을 초과하는 측면 기울기가 없어야 함
- 너비가 1.80미터 이상이어야 하며 일정한 간격으로 회전 구역이 있어야 함
- 울타리와 울타리 등의 개구부에서 너비는 최소 0.90미터이어야 함
- 자전거 도로 및 도로에서 잘 분리되어야 하며, 다른 표면 덮개로 가구 구역과 분리되어야 함

○ 리프트

- 2층 이상에 해당하는 단차가 생성되는 경우, 레벨 차이는 승강기와 계단으로 연결되어야 함
- 연결을 위해 경사로와 계단을 사용하는 것은 적합하지 않음
- 리프트 또는 기타 리프팅 장치는 넓은 공간에서 사람을 수용해야 함

○ 야외 휠체어 및 도우미 등

- 거동이나 방향 감각이 제한된 사람들이 스스로 사용할 수 있어야 함

○ 터미널 등 대형 운송 정류장

- 거리, 거리와 다리 사이는 계단으로 연결되어야 함
- 계단의 대비 및 표시
 - 중요한 목적지, 도보 지역, 계단 및 경사로는 쉽게 이동할 수 있어야 함
 - 계단에는 부분적으로 대조 표시가 있어야 함
 - 시각 장애인 및 기타 방향 장애를 가진 사람들을 위한 높이의 레벨 차이 식별이 가능하도록 해야 함

○ 버스 정류장, 승강기 문, 횡단보도 등

- 보행 구역, 계단 및 경사로 등은 주변환경과의 대비가 이루어져 식별할 수 있도록 해야 함

- 주변 환경과의 대비작업을 통해 시각 장애인, 지적 장애인 등이 방향식별이 가능하도록 해야 함
 - 아스팔트 표면에서 분명히 인지할 수 있는 포장 돌과 같이 지면 표면에 다른 구조와 가벼움을 가진 재료를 삽입하거나 잔디 가장자리, 벽, 울타리 등 자연적 경계 활용
- 부분 시력을 가진 사람을 위해 걸려 넘어질 위험을 없애야 함
 - 최소 0.40 이상의 밝기 대비, 대비 표시 사이의 NCS(Natural Color System)에 따라 주변 지표면을 알아볼 수 있도록 함, 방향식별이 어려운 사람들을 위한 마킹
- 논리적 식별 시스템은 지적 장애가 있거나 기타 방향 설정에 어려움이 있는 사람들을 위한 방향 설정을 용이하게 함
 - 계단의 가장 낮은 디딤판과 모든 상단 계단참 전면 가장자리의 최소 0.40 이상의 톤 대비
- 장애물과의 충돌 방지를 위해 고정된 물체 및 충돌위험이 있는 건물의 일부는 제한 배치하고, 충돌경고를 설치
 - 지상 2.20m 미만에 위치한 계단, 표지판, 발코니 등 건물의 돌출된 부분은 명확하게 경고 표시 해야 함. “전맹 및 부분 시력을 가진 사람들과 방향 감각이 어려운 사람들에게 위험합니다”
- 보호되지 않은 유리표면 역시 주변환경 디자인과 혼동되지 않도록 경고 표시 해야 함
- 표지판
 - 필요한 정보를 쉽게 할 수 있도록 표시되어야 함
 - 공간을 사용할 수 있는 이동성 및 방향 능력이 제한된 사람들 또는 지역. 방향감각 장애가 있는 사람도 식별가능해야 함
 - 기호는 이해하기 쉽고 읽기 쉽고 톤 대비가 있어야 하며, 휠체어를 탄 사람과 서 있는 시각 장애가 있는 사람 모두가 읽고 들을 수 있는 적절한 높이에 배치되어야 함
 - 텍스트 크기는 읽기 거리와 표면이 반사를 일으키지 않아야 함
 - 양각 구호 및/또는 점자로 된 문자 및 특정 경우에는, 음성언어를 기준으로

로 명확하고 이해하기 쉽고 잘 알려진 기호를 사용해야 함. 예를 들어, 전자 간판은 시각, 청각 또는 인지 능력이 손상된 사람들을 위해 기능하도록 설계되어야 함

- 조명이 밝은 간판은 특히 시각 또는 청각 장애가 있는 사람과 지적 장애가 있는 사람, 읽기 장애 또는 기타 오리엔테이션 장애가 있는 사람들이 스스로 방향을 잡을 수 있도록 해야 함
- 보행 구역 및 주요 목적지의 조명은 이동 제약이 있거나 제한적 방향 능력을 가진 사람들이 사용할 수 있을 정도의 밝기여야 함
 - 버스 정류장, 플랫폼, 횡단보도 및 입구의 부분시력을 가진 사람들, 방향 조절에 어려움이 있는 사람, 이동제약이 있는 사람들이 불편함 없이 사용할 수 있어야 함
 - 지표면이 어떻게 생겼는지를 식별가능할 정도여야 하며, 청각장애인이 수화와 입술읽기를 분별할 수 있을 정도여야 하므로 눈이 부실 정도의 조명은 사용할 수 없음
- 도보 지역 등
 - 좌석은 광장, 운송 정류장, 플랫폼, 계단 및 산책로와 공원을 따라 일정한 간격으로 배치되어야 함
 - 좌석에는 등받이와 팔걸이가 있어야 하며, 착석 높이는 0.45-0.50 미터, 팔걸이 높이는 0.70 미터 정도여야 함
 - 팔걸이는 좌석 공간의 앞쪽 가장자리에 확장 배치되며, 휠체어 좌석 옆에 달아야 함
 - 도보지역에도 거동이 불편한 사람들(특별 허가증을 소지한 이들)을 위한 주차 공간을 마련해야 하고, 이러한 주차 공간의 표면은 단단해야 하며 균일하고 미끄럼 방지장치가 되어 있어야 함. 또한 최소한 하나의 공간은 경사로 또는 리프트를 사용하여 차량 측면에서 휠체어를 신는 것이 가능해야 함
 - 특별 허가증을 소지한 이들을 위한 주차공간은 공원, 휴양지와 같은 중요한 장소에 제공되어야 함. 이에는 캠핑장 등이 포함됨
 - 길이 방향 및 측면 기울기는 다음 작업에 필요한 것보다 커서는 안 되며,

휠체어를 실을 수 있는 주차공간의 폭은 측면에서 최소 5.0m 떨어져 있어야 함

3) 건축 조례(PBO)

- 이동성 또는 방향 감각 장애가 있는 사람들을 위한 접근성 및 사용성에 대한 일반적인 요구 사항은 계획 및 건축법(2010:900), PBA의 8장, section 1, 4, 7 및 9 및 3장, section 4에 나와 있음

(1) 보베르켓(Boverket)의 건축 규정(BBR)

- 보베르켓의 건축 규정(BBR)에는 법 및 조례의 적용에 관한 필수 조항이 포함되어 있으며, 새 건물이나 용도 변경을 포함한 변경에 적용됨
- 건물은 이동 및 방향 장애가 있는 사람들이 접근할 수 있고 사용할 수 있어야 함
- 개발을 위한 부지는 일반적으로 지형 및 조건과 관련하여 불합리하지 않은 경우 접근 가능하고 사용 가능해야 함
- 주택이 2개 이하인 홀리데이 홈은 면제되며, 작업의 성격과 관련하여 건물에 접근하고 사용할 수 있도록 하는 것이 정당하지 않은 경우 작업 건물은 면제됨

(2) 표준

- BBR의 일반 권장 사항이 참조하는 표준을 따를 수 있음
 - 일반 권장 사항은 의무 조항에 의해 지정된 요구 사항을 충족하는 방법의 예를 제공하며, SIS(Swedish Standards Institute)에서 구입할 수 있음

(3) 장애물의 용이한 제거

- 쉽게 제거되는 장애물은 보베르켓의 의무 조항 및 대중이 접근할 수 있는 구내 및 공공 장소에서 쉽게 제거되는 장애물 제거에 대한 일반 권장 사항에 따라 이루어져야 함(BFS 2013:9 - HIN 3)
- HIN의 규정은 소급 적용되며, 접근성 컨설턴트는 장애물이 쉽게 제거되는지 여부를 평가하고 실행 계획을 도움

(4) 공공 장소에서의 접근성 및 사용성

- 새로운 공공 장소 및 구역을 건설할 때 접근 가능하고 사용 가능해야 함
 - 예를 들어 거리, 광장, 공원, 레크리에이션 지역 및 노천탕에 적용됨
 - 규정은 보베르켓의 의무 조항과 공공 장소 및 건물 이외의 건축물 구역에서 이동성 또는 방향 능력이 제한된 사람들을 위한 접근성 및 사용성에 대한 일반 권장 사항에 포함되어 있음(BFS 2011:5 ALM 2)
- 접근성은 이미 건축 허가 단계에서 평가됨
- 접근성 전문가 인증(TIL)
 - 건축 위원회는 개발자의 자체 구현 제어가 적절하지 않은 경우 접근성 요구 사항이 충족되는지 제어하기 위해 인증된 전문가를 요구할 수 있음

(5) 쉽게 제거되는 장애물 제거(Removal of easily eliminated obstacles)

- 계획 및 건축법의 17장 21a절, PBA의 10-13에는 접근성 보장을 위해 장애물 제거에 관한 내용을 언급함
- 공공 건물을 포함하여 공공장소에서는 이동성 및 오리엔테이션 능력이 제한된 사람들을 위한 접근성 및 사용성을 보장해야 한다고 명시함
 - 제거될 수 있는 장애물은 제거되어야 한다고 명시하고 있으나, 개인의 경우 다른 방안을 자유롭게 선택할 수 있어 권고를 받는 사람에게 공식적으로 구속력을 갖지는 않는 것으로 해석할 수 있음
 - 여기서 '쉽게 제거될 수 있는 장애물'이란
 - 제거하는 것이 합리적이라고 간주될 수 있는 장애물을 의미하며
 - 제거조치의 장점과 장소 등의 조건, 금전적 영향을 함께 고려하는 것임. 즉, 제거의 영향이 부동산 소유자, 건물의 관리자 또는 사업자 등에게 부당하게 부담이 되어서는 안 된다는 의미를 포함하는 것임
 - 제거 조치 외에 보완조치도 고려될 수 있는데, 이는 다음과 같은 내용을 포함함
 - 충분한 공간이 있는 경우 경사로로 2~3개의 계단을 교체하는 것. 이 또한 좁은 포장도로가 있는 비좁은 환경에서는 그렇게 하기 어렵다는 점음

고려해야 함의 의미

- 자동문 개폐장치의 설치 등
- 자동문 개폐장치는 접근성보장을 위해 매우 중요하나, 합리적인 투자의 의미로 해석할 수 있을 때 가능함
- 접근성 제공을 위해 기타 조치들과 관련하여 재정상태를 고려하여 우선순위를 설정하는 것도 대안으로 권장됨
- 이는 소기업 운영자의 이익활동이 위협에 처하지 않도록 재정적 영향을 고려하도록 한 조치라고 볼 수 있음

3. 이동·교통수단

1) 장애인용 대중교통에 관한 법률

○ 규정 내용

- 이 법(대중교통법)은 대중 교통의 장애인 적응에 적용되어 해석되며, 여기에서 대중교통이란 대중에게 유료로 제공되고 시간표에 따라 운행되거나 택시로 운행되는 여객교통을 말함
- 대중교통을 감독하는 사람과 그러한 교통을 수행하는 사람은 교통이 장애인에 대해 적합하도록 해야 하며, 이때 다음 사항을 준수해야 함
- 대중교통을 계획하고 시행할 때 장애인의 특별한 요구 사항을 가능한 한 고려해야 함
- 사용되는 운송 수단은 가능한 한 장애인 여행자에게 적합해야 함
- 정부 또는 정부가 임명한 당국은 조치를 이행하는 데 필요한 추가 규정을 발표할 수 있음.
- 건물 현장(1959: 612)에는 대중교통으로 이동할 수 있는 공간이 있는 건물에 대한 조항이 포함되어 있음

2) 정책

- 교통 시스템 내 접근성을 높이는 것은 민주주의의 근본적인 문제이자 참여를 창출하는 중요한 수단이기 때문에 스웨덴 정부와 의회는 접근 가능하고 사용 가능

한 교통 시스템을 달성하기 위한 특정 교통 정책 목표와 자금을 지원

- 인구 고령화는 대중교통의 접근성 향상이 점점 더 중요해질 것임을 의미함. 전체 교통시스템을 포괄적으로 확대하여 접근가능한 대중교통시스템을 갖추고, 다양한 장애인이 대중교통을 이용할 수 있도록 장애인 운동과 관련 당국 간에 조직적인 협력을 수행함
 - 이 협력은 스웨덴 교통국의 접근성 위원회(Accessibility Council) 내에서 중앙 및 지역의 수준에서 이루어짐. 이 기구의 목적은 국가 교통 인프라를 책임지는 행정부가 모든 사람이 사용할 수 있는 교통 시스템을 설계하는 작업에서 조언과 지원을 잘 받을 수 있도록 지원하는 것임
- 교통 부문에 존재하는 법적 보호는 대중 교통, 이동 서비스 및 국가 이동 서비스와 관련이 있으며, 교육법에는 무료 학교 교통편에 대한 조항이 포함되어 있음
 - 대중교통 시스템과 연결된 건물 및 서비스 시설에 대한 요구 사항은 계획 및 건축법과 주택 건축 계획위원회 규정에 규정되어 있음
 - 해운의 경우, 스웨덴 해사청은 장애인에 대한 여객선의 적용에 관한 국가 규정 및 일반 조언을 발표했으며, 다양한 운송 유형 내에서 차량에 대한 기술적 요구 사항을 규제하는 EU 법률 역시 적용됨 EU 법률은 장애인 또는 이동 장애가 있는 사람의 권리와 관련하여 운송업자 및 역 관리자에게 요구 사항을 제시함
 - 기차역의 접근성은 운송 시스템의 중요한 부분임. 2010년에는 현행 규정에 따라 40개의 기차역에 완전히 접근할 수 있었으며 2011년에는 추가로 20개의 기차역이 완공됨. 이는 기반 시설로 정의된 것과 역 건물의 다른 부분 모두에 적용되며, 150개의 기차역에 접근할 수 있게 됨
 - 전국 도로망에 있는 모든 버스 정류장의 절반 이상이 장애인이 버스로 이동할 수 있도록 개조됨
 - 지역에서 운영되는 버스의 3분의 2 이상이 저상차량이고, 버스의 절반 이상이 자동 정류장 안내 방송을 제공함
 - 주정부는 차량, 터미널, 정류장, 교육, 정보 및 지불 시스템, 보행자 및 자전거 도로, 휠체어 리프트, 리프트, 조정 조치 등에 대한 주 보조금을 제공

II. 개별 분야

1. 노동

1) 고용·노동 영역에서의 합리적인 편의

- 고용주는 합리적인 편의를 통해 직원, 구직자 또는 장애가 있는 취업 알선 중인 사람이 장애가 없는 사람과 유사한 환경에서 일할 수 있도록 해야 함
- 고려될 수 있는 조치에는 작업장 및 관련 건물에 대한 물리적 접근을 개선하고 건물을 장애인이 사용할 수 있도록 하기 위한 조치 등이 포함됨
- 여기에는 기술 장치 및 특수 작업 도구 또는 물리적 작업 환경의 변경이 포함됨
- 시각 장애가 있는 사람을 위한 더 강한 조명, 알레르기가 있는 사람을 위한 양호한 환기, 들어올리기 및 운반을 용이하게 하는 기술 장치, 컴퓨터 지원 등
- 작업 의무, 근무 시간 및 작업 방법의 변경 등

2) 새로운 노동 시장 정책 조치

○ 2013 고용혁신정책: 스웨덴의 포용적 노동 시장 구축

- 2010년 스웨덴의 건강 문제 또는 장애가 있는 사람의 고용률은 62%로 OECD 전체에서 가장 높았음
 - 근로능력이 저하된 장애인의 약 50%가 취업을 하고 있는 상황으로 덴마크 등 근로능력이 저하된 장애인의 26%만이 취업하고 있는 것과는 큰 차이가 있음
 - 2009년에 근로 능력이 저하된 스웨덴 직원의 75%가 적응된 업무, 작업 속도, 근로 시간, 보조 등 근로 조건의 적응이 필요하다고 보고했으며 절대 다수가 필요한 도움을 받았다고 보고함
- 혁신적인 측면
 - 부당한 해고로부터의 보호: 해고는 경제적인 해고나 개인적인 사정 등 객관적인 사유가 있어야 가능함
 - 다른 사람과 동등한 고용권: 연령, 질병 또는 장애로 인한 근로능력 저하는 객관적인 해고사유가 아님. 고용주는 직원을 재활시키고 작업장을 조정하

고 다른 적절한 작업으로 이전할 의무가 있음

- 공정한 해고: 해고는 직원의 근로 능력이 더 이상 고용주와 함께 중요한 업무를 수행할 것으로 기대할 수 없을 정도로 영구적으로 감소된 경우에만 공정하다고 판단함
- 집단적 해고의 경우 보호 조치: 작업 능력이 저하된 직원은 해고의 경우 일반적인 후입선출 규칙에서 면제되기 때문에 보호를 받음

3) 스웨덴의 일반 노동법

- 다른 사람들과 동등하게 고용 권리를 제공함. 이것은 스웨덴이 OECD 전체에서 건강 문제 또는 장애를 가진 사람의 고용률이 가장 높은 가장 중요한 이유 중 하나이기도 함
 - 1982년 스웨덴 고용보호법 No. 80
- 이 법에 따른 고용주의 의무는 OECD 최고 수준의 장애 고용률을 달성하는 열쇠라고 할 수 있음
- 가장 중요한 것은 근로 능력이 저하된 장애인의 50%가 고용되어 있다는 것인데, 이는 덴마크(26%)등과 비교해도 상당히 높은 수치임
- 실제로 스웨덴의 장애인은 연령, 질병 또는 후천적 장애로 인한 능력 저하가 해고의 객관적인 근거가 아니며 고용주는 근로자를 유지하기 위해 모든 합리적인 노력을 기울여야 하기 때문에 비장애인과 동일한 고용 보호 권리를 누린다고 할 수 있음
- 고용보호법 No. 80은 고용 첫날부터 '보호'가 적용되며, 이는 기본적으로 피고용인의 고용이 불특정 기간이라고 생각하며, 고용주가 정당한 사유를 입증할 수 없는 한 그러한 영구 고용에 있는 피고용인을 해고할 수 없도록 하기 위한 것임. 따라서 근로자가 합리적으로 다른 업무로 이전될 수 있는 상황이라면 객관적인 해고사유는 존재하지 않는 것으로 봄
- 장애가 있는 사람들이 일할 수 있도록 하기 위해, 포괄적인 작업장을 보장하고 고용주가 제공해야 하는 편의 시설에 대한 표준을 설정함

- 연령, 질병 또는 장애로 인하여 능력이 현저히 저하된 경우 고용주는 먼저 작업장을 조정하거나 직원을 재할시키거나 직원을 다른 적합한 작업으로 이전해야 하며, 합당한 모든 노력이 실패할 경우에만, 특히 고용주에게 부당한 고충을 초래하는 경우에만 정당한 해고 사유로 인정받을 수 있음
- 부당하다고 판단되는 경우 해고는 무효이며 장애가 있는 직원은 고용주의 비용으로 직장에 다시 통합되어야 함
- 정리해고의 경우 근로능력이 저하된 근로자는 후입선출의 원칙(제23조)이 면제되며, 부당하게 해고된 경우라고 인정되면 해당 직원은 보상 및 손해 배상을 받게 됨

4) Samhall AB 내에서 임금 보조금 및 보호 고용을 위한 자원 증대

- Samhall AB의 보호 고용, 공공 부문 고용주의 보호 고용, 보안 고용 및 개발 고용의 보조금, 임금 비용 이외의 항목에 대한 재정 지원
- 직업 보조 장치 지원, 개인 지원, 배치 보조금, 특별 도입 및 후속 지원(취업 지원) 및 사업 활동 시작 시 특별 지원
- 2006년부터 직업보조기기 지원 상한액을 인상하고 개인지원 지원을 확대
- 일할 수 있는 능력이 저하된 실업자는 다른 구직자와 동일한 조건으로 스웨덴 공공 고용 서비스에서 제공하는 모든 서비스와 노동 시장 정책 프로그램을 이용할 수 있도록 함

5) 예외

- 차별법이 모든 것을 포괄하는 것은 아니며, 직원이 10명 미만인 민간 기업에 대한 합리적인 편의 요건에 대한 면제가 있음(관련내용: 차별법 2:12c)

2. 교육

- 교육 제공자는 활동에 참여하거나 신청하는 아동, 학생 또는 학생을 차별해서는 안 됨
- 차별 금지는 교육 제공자가 시설의 접근성 또는 사용성과 관련하여 합리적인 조

치를 통해 장애인이 고등 교육법에 따라 과정에 지원하거나 수락한 것을 보장할 수 있는 경우에도 적용됨

- 특정 학위 수여 면허법에 따라 학위를 취득할 수 있는 과정에서 장애가 없는 사람과 유사한 환경을 조성할 의무를 포함함
 - 대학 및 관련 건물에 대한 물리적 접근을 개선하고 가능한 한 접근가능한 건물을 장애인이 사용할 수 있도록 함
 - 높은 문턱, 벽에서 벽까지의 카펫, 엘리베이터 부재, 도어 오프너의 위치, 화장실 공간 디자인 등과 같은 건물 디자인의 변경이 포함됨
 - 알레르기가 있는 사람, 청각 장애가 있는 사람을 위한 무선 루프 시스템 및 우수한 음향, 시각 장애가 있는 사람을 위한 대비 및 강한 조명 등이 포함됨
- 장애에 관계없이 활동에 참여하거나 신청하는 아동, 학생 또는 학생의 평등한 권리와 기회를 증진하기 위해 필요한 조치의 개요가 포함된 연간 계획을 작성해야 함

III. 주요 판례

1. Case 1: UN 장애인권리위원회 결정

- 일시: 2014년 3월 24일
- 유형: 소송(HM Vs. 스웨덴)
- 분야: 상품 및 서비스(장애치료를 위한 주택 개조)
- 내용:
 - HM은 이동제한 장애를 가지고 있었으며, 그녀의 의사들은 그녀의 신체적 손상이 더 진행되는 것을 막고 삶의 질을 향상시킬 수 있는 유일한 방법은 수치료법이라고 진단함
 - 수치료를 받기 위해 이동하는 것이 위험하다고 판단하여, 의사들은 그녀의 집에 수압 요법을 위해 실내수영장(pool)을 건설할 것을 권장함
 - HM은 그녀가 실내 수영장을 지을 수 있도록 그녀의 집을 63제곱미터 확장하기 위해 Örebro 지역 주택위원회에 허가를 신청하였고, 주택위원회는 계획 및

건축법 이 그러한 사용을 금지 했기 때문에 HM의 신청을 거부함

- HM은 주택위원회의 결정에 항소했고 이후 장애인권리위원회에 진정서를 제출함

- 관련 CRPD 내용:

제2조(정의) CRPD의 2(3)조는 "장애를 이유로 한 차별"을 금지한다
제25조(건강) 장애인이 "장애를 이유로 한 차별 없이" 건강에 대한 권리를 가지며 "당사국은 장애인이 의료 서비스에 접근할 수 있도록 보장하기 위해 모든 적절한 조치를 취해야 한다"
제26조(재활 및 재활) "당사국은 효과적이고 적절한 조치를 취해야 한다"
제19(b)조(독립적으로 생활하고 지역사회에 포함됨) 당사국이 "장애인이 이 권리를 완전히 향유하고 지역사회에 완전히 포함되고 참여하도록 촉진하기 위해" "효과적이고 적절한 조치를 취해야" 할 의무를 부과한다

- 위원회는 '장애에 따른 차별'의 정의에 '합리적인 편의 제공의 거부'가 포함된다고 판단함

□ 국가가 객관적이고 합리적인 정당성 없이 상황이 크게 다른 사람을 다르게 대우하지 않는 경우 협약에 따라 보장된 권리를 향유함에 있어 차별받지 않을 권리가 침해될 수 있음을 강조

- 위원회는 HM의 수치료 수영장(pool)이 장애로 인한 그녀의 신체적 손상의 진행을 방지하는 데 필수적이라고 판단함.

□ 따라서 계획 및 건축법에 따른 개발 계획에서 이탈하는 것은 "비정상적이거나 과도한 부담"이 아니기 때문에 스웨덴이 HM이 치료를 위한 실내수영장을 구축할 수 있도록 해야한다고 판단

- 위원회는 장애인이 최대한의 독립성, 완전한 신체적, 정신적, 사회적 및 직업적 능력과 삶의 모든 측면에 대한 완전한 통합 및 참여를 달성하고 유지할 수 있도록 해야 한다고 봄

□ 제25조 및 제26조에 비추어 주택위원회의 거부가 과도할 뿐 아니라 건강 및 요양을 위한 허가가 필요한 장애인에 대해 차별적 영향을 미친다고 판단함

□ 제19(b)조는 장애인이 지역사회에서 생활 및 통합을 지원하고 격리 또는 분리를 방지하는 데 필요한 개인 지원을 포함하여 다양한 가정, 주거 및

기타 지역사회 지원 서비스에 접근할 수 있어야 함을 의미한다고 봄

○ 결과:

- 위원회는 스웨덴이 CRPD의 19(b)조를 위반했다고 판단함
 - 이는 치료를 위한 실내수영장이 "그녀가 지역사회에서 생활하고 포함할 수 있도록 지원할 수 있는 유일한 옵션"이기 때문임
- 이는 장애 문제에 대한 의료 법적 모델에서 사회적 법적 모델로의 전환을 의미함
 - 결핍은 사람이 아니라 환경이라는 것을 이해하고 CRPD는 장애인의 사회 참여를 방해하는 장벽에 중지부를 찍는 사회 모델을 선호하는 의료 모델을 거부함을 의미

2. Case 2: 스웨덴 노동 법원의 결정

○ 일시: 2020년 1월 22일

○ 유형: 소송(Stockholms läns landsting)

○ 내용:

- 청각장애인 청구인이 Interpreter's Central (Tolkcentralen) 통신센터 접수처에서 8개월 임시 고용을 신청함
- 광고는 신청자가 음성 전화를 포함한 모든 전화 응대를 요구조건으로 하였음
- 청구인은 인터뷰 요청을 받지도 않았고 취업도 되지 않았음
- 청구인의 주장은, 그가 장애로 인해 음성 전화를 사용할 수 없었음. 그러나 홍보포스터로는 언제 전화가 올지, 또 그 전화가 긴급한 것인지 예측할 수 없었음
- 법원은 이 경우의 신청자가 자신의 작업을 수행할 수 있도록 접근권 보장을 위한 합리적 조치는 이루어질 수 없다고 결론내리고, 신청자가 차별받았다고 볼 수 없다고 판결함

○ 결론: 차별 없음

3. Case 3

○ 일시: 2019년

○ 분야: 교육(자폐아동에 대한 지원)

○ 내용:

- Runstycket는 유아원과 학교를 운영하는데, 유치원생 중 한 명이 고기능 자폐증이 있어 접근성 대책이 필요한 상황이었음
- 접근성의 문제는 자녀의 1학년 이전의 준비와 친숙함, 학교에 대한 원생과 학교 교직원의 능력과 경험, 그리고 많은 학교구성원들이 아동의 필요를 고려하여 그를 돕는 임무를 분담해야 한다는 점 등이었음
- 법원은 이런 점들과 관련된 학교의 준비가 충분했고, 아이가 학교에 다니는 첫 4일 동안만 출석했기 때문에 학교의 대책이 미흡하다고 보기에는 자료가 부족하다고 봄
- 하지만 이후 법원은, 아동을 받아들이고 적합한 지원을 할 수 있는지의 여부를 떠나서, 학교가 아동에 대한 불확실성을 조성함으로써 아동과 그 부모를 직접적으로 차별했다는 사실을 발견하고 이를 직접차별이라 판결함

○ 결론: 차별

4. Case 4

○ 일시: 2019년

○ 분야: 교육(장애 학생을 위한 접근성 조치를 적시에 조사하지 못한 학교)

○ 내용:

- Malmö Municipality 학교의 한 학생은 집중과 학습을 어렵게 만드는 장애와 난독증의 두 가지 이유로 인해 지원이 필요하였음
- 이유는 불분명하나, 조치가 필요한 학교는 규정에 따라 학생의 필요와 욕구 등을 철저하고 신속하게 조사하지 않았음
- 따라서 Scania and Blekinge 항소 법원은 부적절한 접근성의 형태로 학생을

차별하였으며 이 책임은 교육제공자에게 있다고 판결함

○ 결론: 차별

5. Case 5

○ 일시: 2019년

○ 분야: 교육(읽기테스트에서 난독증을 가진 학생이 디지털 읽기도구를 사용하고 자 하는 요청 거부)

○ 내용:

- 난독증이 있는 한 학생이 읽기 시험 중에 평소 사용하던 디지털 읽기 도구를 사용하기를 요청함
- 테스트의 목적이 읽기 능력을 평가하기 위한 것이라는 점을 감안하면 이러한 도구 사용이 허용된다면 목적이 제대로 달성되기 어렵다는 이유로 그녀의 요청은 거부되었음
- Scania and Bleking 항소 법원이 이를 확인했으며, 항소자가 요청한 방법은 비장애학생과 동등한 상황을 만드는 경우에 해당되지 않는다고 보았음

○ 결론: 차별 없음

6. Case 6

○ 일시: 2019년

○ 분야: 상품 및 서비스(오디오 유도루프 작동을 확인하기 위해 취해진 조치의 합리성 평가)

○ 내용:

- 오디오 유도 루프가 있는 회의 시설을 소유한 회사가 있음. 청문회를 위한 단체는 회의를 위해 로케일을 임대했지만 k로 전날 점검을 마친 오디오 유도 루프가 고장났음을 알게 됨
- 스톡홀름 지방 법원(The Stockholm District Court)은 루프 설치, 직원 교육

및 루프트작동 확인 등과 같은 조치는 합리적이었다고 결론짓고, 회사는 더 이상의 합리적 조치를 취할 수 없음을 인정함

○ 결론: 차별 없음

7. Case 7

○ 일시: 2018년

○ 분야: 상품 및 서비스/운송(버스운전자의 리프트작동방법 불인지)

○ 내용:

- 휠체어 사용자는 버스에 탑승할 수 없었음. 왜냐하면 버스에는 휠체어 리프트가 설치되어 있었지만 운전자가 그것을 조작하는 방법을 몰랐기 때문
- 이 후 여행자는, 이런 경우에는 대체운송수단을 제공해야 한다는 내용을 지역 보증기관에 제출함
- 버스기사는 대체운송수단과 관련한 아무런 조치도 취하지 않았음
- Gävle 지방 법원(The Gävle District Court)은 버스 기사의 리프트 작동방법을 모르는 것 자체가 부적절한 접근성 금지조치를 위반한 것이라고 보았음
- 이에 더하여 법원은, 버스 기사가 대체운송수단으로 택시를 예약하지 않은 사실이 위반의 추가조항에 해당된다고 보았음

○ 결론: 차별

8. Case 8

○ 일시: 2017년

○ 분야: 고용(한 대학이 재정적 이유로 청각장애인 구직자를 거절함)

○ 내용:

- Södertörn 대학은 부교수 모집을 공고함
- 청각 장애인 응시자는 연간 약 300시간의 교육통역과 150시간의 정규통역이 필요함

- 대학은 이러한 지원에 너무 높은 비용이 들어간다는 것을 알게되어 모집을 중단하였음
- 노동 법원은 CRPD에 따라 대학은 공공영역으로서 장애인을 고용할 의무가 있으며 접근성에 대한 모범을 보여야 할 필요가 있다고 밝힘
- 그러나 법원은 교수채용이 매년 진행되는 정규직고용임을 감안하면 그 방안이 합리적으로 보기에는 너무 비용이 많이 든다는 점을 인정함

○ 결론: 차별 없음

9. Case 9

○ 일시: 2017년

○ 분야: 교육(학교에서 휠체어를 사용하던 학생에 대해 제때 적절한 조치를 취하지 못함)

○ 내용:

- 만성 질환으로 인해 자주 휠체어를 사용하는 14세 학생은 학교가 본인의 요구에 대해 제때 적절한 방안으로 지원하지 않아 어려움과 스트레스에 직면하게 되었다고 주장함
- Göta 항소 법원(The Göta Court of Appeal)은 학생의 요구가 합리적이며 그 요구를 조기에 완전히 받아들이지 못한 것은 부적절한 접근성에 따르는 차별에 해당한다고 판결함

○ 결론: 차별

10. Case 10

○ 일시: 2013년

○ 분야: 고용(실질적 상황 및 고용에 대한 불안감으로 뇌졸중을 앓는 버스기사에게 회사가 편의제공을 거부함)

○ 내용:

- 한 버스 기사가 뇌졸중에 걸린 후 편의제공 없이는 일을 지속할 수 없는 상황에 처함
- 버스기사는 파트타임, 일정한 스케줄, 차분한 근무환경 등을 원했으나, 고용주는 그러한 요구는 불가능에 가까운 요구라는 이유로 이를 거절함
- 고용주는 또한 그렇게 하면 다른 직원들에게 상당한 어려움을 줄 수 있다고 주장함
- 노동법원은 버스기사가 요구한 조치는 합리적이지 않을 수 있다고 판단함

○ 결론: 차별 없음

IV. 시사점

1. 정당한 편의 제공

- 스웨덴의 장애인차별의 기반은 스웨덴 차별법(Swedish Discrimination Act)이라 할 수 있음
 - 스웨덴 차별법은 2009년 도입되었으며, 그 목적은 개인의 법적 보호를 강화하고 차별 피해자가 구제 및 재정적 보상을 받을 수 있도록 돕는 것임
 - 스웨덴 차별법은 6가지 형태의 차별을 정의하고 있으며 이는 직간접적 차별, 희롱과 성희롱, 차별에 대한 지시로 구분됨
 - 법 내 차별의 개념은 차별 금지에 관한 EU 법률에 기반함
 - 차별법은 직장 생활과 교육 분야에서 어느 정도 합리적인 편의에 관한 조항을 포함하고 있음
 - 장애가 있는 사람이 장애가 없는 사람과 유사한 목적을 달성할 수 있도록 합리적인 편의를 구현해야 함(section 2, § 1)
 - 합리적인지 여부를 평가할 때는 재정적 부담, 직원의 장애 유형 및 정도, 고용 기간 및 형태를 고려해야 함
 - 차별법이 모든 것을 포괄하는 것은 아니며, 직원이 10명 미만인 민간 기업에 대한 합리적인 편의요건에 대한 면제가 인정됨

○ 합리적 편의와 관련된 법 및 규정·지침 등

- 스웨덴 계획 및 건축법(Swedish Planning and Building Act, PBL)
 - 건설 작업에 대한 9가지 기술 요구 사항 중 하나로 이동 또는 방향 장애가 있는 사람을 위한 접근성 및 사용성을 포함하는 내용으로 구성되어 있으며, 건물, 아파트식 주거지, 공공장소 및 건물 이외의 시설 모두에 적용됨
 - 지방 자치 단체는 계획 및 건축법의 요구 사항이 지역 수준에서 충족시켜야 할 의무와 책임이 있음. 지역적 개발을 추진하기 위해 정부는 장애인을 위한 접근성 및 접근성 작업의 공개 비교를 위한 지표 및 시스템의 개발에서 지방 자치 단체를 지원
- 전국 주택, 건축 및 계획 위원회(National Board of Housing, Building and Planning)에서 규정하는 사항
 - 거동이 불편한 사람들이 건물 이외의 장소를 사용할 수 있어야 한다고 명시
 - 대형 야외 휠체어를 사용하는 사람, 수동 휠체어 또는 야외 사용을 위한 보행 보조기가 있는 사람, 수동 휠체어 또는 야외 사용을 위한 보행 보조기가 있는 사람, 시력, 청력 또는 인지 능력 장애가 있는 사람
- 장애인용 대중교통에 관한 법률
 - 이 법은 대중교통의 장애인 적응에 적용되어 해석되며, 여기에서 대중교통이란 대중에게 유료로 제공되고 시간표에 따라 운행되거나 택시로 운행되는 여객교통을 말함.
 - 대중교통을 감독하는 사람과 그러한 교통을 수행하는 사람은 교통이 장애인에 대해 적합하도록 해야 하며, 대중교통을 계획하고 시행할 때 장애인의 특별한 요구 사항을 가능한 한 고려해야 하고, 사용되는 운송 수단은 가능한 한 장애인 여행자에게 적합해야 함
- 웹 접근성 지침 WAI(Web Accessibility Initiative)
 - 스웨덴 웹접근성 지침은 EU의 웹접근성 지침을 따름
 - 본 지침은 주 및 지방 자치 단체에 적용됨. 공공 기관 및 교육기관, 정부보조금을 받는 개별 교육 제공자에게도 동일하게 적용되며, NGO는 제외됨
 - 제안된 법률에 따라 디지털 서비스를 제공해야 하며, 명시된 기술 솔루션을 통해 규정의 접근성 요구 사항에 따라 디지털 서비스를 이용할 수 있음

- 웹사이트는 읽기 쉬운 일반 정보와 정보를 소리 내어 읽어주는 기능이 포함 되어 있어야 함
- 건축 조례(PBO)
 - 보베르켓의 건축 규정(BBR)에는 법 및 조례의 적용에 관한 필수 조항이 포함되어 있으며, 새 건물이나 용도 변경을 포함한 변경에 적용됨
 - 건물은 이동 및 방향 장애가 있는 사람들이 접근할 수 있고 사용할 수 있어야 함
 - 공공 건물을 포함하여 공공장소에서는 이동성 및 오리엔테이션 능력이 제한된 사람들을 위한 접근성 및 사용성을 보장해야 한다고 명시함. 특히 제거될 수 있는 장애물은 제거되어야 한다고 명시하고 있으나, 개인의 경우 다른 방안을 자유롭게 선택할 수 있어 권고를 받는 사람에게 공식적으로 구속력을 갖지는 않는 것으로 해석할 수 있음
- 정당한 편의제공 및 접근성의 개념
 - 유엔 장애인 권리 협약에 명시된 '정당한 편의제공'과 '접근성'의 개념 간 차이 인정
 - 유엔 장애인권리위원회는 접근성이 그룹과 관련이 있는 반면, 정당한 편의제공은 개인과 관련이 있음을 인정
 - 접근성을 제공하는 의무는 전 영역의 직무이나, 합리적 편의제공의 의무는 또한 서비스 제공 주체가 과도한 부담을 주지 않는 경우에만 존재한다고 인정함
 - 정당한 편의제공 시설은 특정 상황에서 장애가 있는 개인의 접근성을 보장하는 수단으로 사용할 수 있다고 밝힘
 - 차별 옴부즈만(DO: Diskriminerings Ombudsmannen)
 - 차별법에 따른 제재대상이 될 경우 감독 당국의 명령이 위약금을 동반해서 는 안된다고 보고, 다양한 상황을 고려하기를 언급하며 위약금 부과에 대해서는 신중한 입장을 견지함
- 정당한 편의제공 관련 정책
 - 접근성
 - 스웨덴 정부는 CRPD 보고서를 통해 장애인이 사회적 기능에 접근할 수

있도록 하는 작업을 참여 및 평등 향상을 위한 작업의 일부로 본다는 입장을 분명히 하고 있음

- 법 접근성
 - 2010년부터 스웨덴의 모든 국가 법원은 장애인 방문객을 포함하여 모든 사람이 접근할 수 있도록 하고, 2000년 이후 새로 건설되거나 개조된 법원 건물은 접근성에 대한 현재 요구 사항에 따라 조정됨
 - 법정의 주요 절차와 관련하여 시각 및 청각 장애가 있는 사람을 위한 통역을 실시하도록 하고 있으며, 통역사의 보수는 공적 자금으로 지급함
- 특정 기능 장애인(LSS)에 대한 지원 및 서비스
 - LSS는 광범위하고 영구적인 장애가 있는 사람들에게 좋은 생활 조건을 보장할 뿐만 아니라 그들이 필요한 도움을 받고 그들이 받는 지원과 서비스에 영향을 미칠 수 있음을 보장하는 권리법임

2. 각 영역별 정당한 편의 내용 시사점

- 차별이라고 판결한 경우
 - 주택의 경우, 공공건물에 한해, '장애에 따른 차별'의 정의에 '합리적인 편의 제공의 거부'가 포함된다고 판단함
 - 국가가 적극적으로 긍정적인 고려조치를 하지 않는 경우 장애인 등 약자의 권리가 침해되고 차별받을 수 있음을 인정함
 - 때에 따라 매우 개인적인 사정 등으로 이해될 수 있는 사안에 대해서도 장애의 특성에 따른 특별한 조치라고 판단되는 경우, 개발 계획 등에서 이탈한다 할지라도 "비정상적이거나 과도한 부담"으로 볼 수 없으므로 장애인 개인의 요구사항을 받아들여야 한다고 판정하여, 적극적인 차별방지조치를 취함
 - 우리 사회의 경우, 동일한 경우 '과도한 부담'으로 인정할 수 있는 경우이나, 스웨덴 정부는 CRPD에 명시된 '장애인의 권리 향유' 및 '차별받지 않아야 할 권리 침해' 사항에 대해 적극적으로 장애인에게 유리한 상황으로 해석하고 있다는 점을 주목할 필요가 있어 보임
 - 교육의 경우, 자폐성장애를 가진 학생이 며칠만 학교에 등교한 후 학교를 그만

둔 이유로, 이러한 학생을 받아들일 준비를 미리 갖추지 못한 학교의 준비성 및 태도 등을 직접적 차별의 이유로 수용

- 학생이 단 며칠만 학교에 출석한 이유로 학생의 욕구 및 요구를 파악하여 적절한 조치를 취할 수 없었다는 학교측의 주장보다 자폐성 장애를 가진 학생의 욕구와 필요에 대해 미리 준비하여 지원조치를 하지 못함에 대한 책임을 차별로 인정하였다는 점을 주목할 필요가 있어 보임

- 교육 영역의 직접적 차별의 범위를 매우 넓게 해석한 경우로서, 교육에 있어서의 정부의 의지 등을 매우 강하게 보여줄 수 있는 예라고 볼 수 있을 것임

○ 차별이 아니라고 판결한 경우

- 노동의 경우, 노동의 특성을 장애의 특수성보다 더욱 중요하다고 판결하여, 작업수행의 특성을 ‘합리적 조정 조치’의 중요성보다 더 우선한다는 점을 인정함

- 고용의 경우, 대학의 교수채용 역시 장애를 가진 응시자를 위한 지원이 ‘과도한 비용’에 해당된다고 판결하여 사용자의 높은 비용 부담 주장을 수용하였음

- 고용 영역의 또 다른 판결의 경우, 뇌졸중을 갖게된 고용인이 상황에 맞는 파트타임직무를 요구한 데 대한 고용주의 부담을 인정하였으며, 이의 이유 중 하나로 다른 직원에게 부담을 줄 수 있다는 주장을 받아들인 점을 고려할만 함

- 교육의 경우, 입학시험 등 공식 평가 제도에서는 능력평가를 위한 장애의 특수성 인정 범위를 ‘보편적 인식 정도’로 보아 비교적 소극적 판결을 내림에 주목할만 함

- 다른 영역보다 고용 영역에서의 판결이 비교적 소극적으로 이행되고 있는 것으로 보임

- 교육의 경우 역시, 공적 평가 등에서 장애인 등 약자에 대한 사회적 차별인식과 행위보다 사회적 규범 등을 좀 더 적극적으로 수용하는 경향이 짙어 보임

□ 참고문헌

CRPD report Sweden(2011, 2012, 2014)

European Network of Equality Bodies.(2021), Case law compendium on reasonable accommodation for persons with disabilities: Equinet Working group on Equality law in practice

The Swedish Disability Federation(2016), Answers from The Swedish Disability Federation to the Questionnaire Convention on the Rights of Persons with Disabilities Article 5 - equality and non-discrimination

○ 출처

case2: Sweden, Labour Court, 22 January 2020, Stockholms läns landsting, AD 2020 Nr 3.

case3: Sweden, Malmö District Court, 18 November 2018, Runstyckets Förskola AB, Case T 11646-17.

case4: Sweden, Scania and Blekinge Court of Appeal, 2019, Malmö Municipality, Case FT 3884-19.

case5: Sweden, Scania and Blekinge Court, 2019, Malmö Municipality, FT 3697-19.

case6: Sweden, Stockholm District Court, 2019, 7 A Sevena AB, T 5181-18.

case7: Sweden, Gävle District Court, 2018, Region Gävleborg, T 240-16.

case8: Sweden, Labour Court, Södertörn University, Case A 146/16, Judgement 51/17.

case9: Sweden, Göta Court of Appeal 15 May 2018, Vara Municipality, Case T 1773-17.

case10: Sweden, Labour Court, 23 October 2013, Veolia Transport Sverige AB, Case 78/13.

<https://www.do.se/ovrigt/sok#query/disability>

<https://sweden.se/life/equality/disability-policy>

<https://www.boverket.se/en/start/building-in-sweden/swedish-market/laws-and-regulations/national-regulations/accessibility/>

<https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling>

g/lag-1993387-om-stod-och-service-till-vissa_sfs-1993-387

<https://zeroproject.org/policy/sweden/>

<https://knowledge.leglobal.org/anti-discrimination-laws-in-sweden/>

https://www.researchgate.net/publication/324046872_Reasonable_Accommodation_as_a_Gateway_to_the_Equal_Enjoyment_of_Human_Rights_From_New_York_to_Strasbourg

https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2021/03/Annex-_Reasonable-Accommodation.pdf

제7장

오스트리아

제7장 오스트리아

제1절 개관

I. 연혁

- 오스트리아 법제에서 차별로부터의 보호와 평등의 증진의 헌법적 원칙은 1867년의 기본법(Staatsgrundgesetz; StGG) 제2조, 1929년 연방헌법(Bundes-Verfassungsgesetz; B-VG) 제7조 그리고 연방공보 1964/59에 따라 헌법의 일부가 된 유럽인권재판소(The European Court of Human Rights; ECHR) 규정 제14조에 그 근거를 둬
- 오스트리아 법제에서는 연방 헌법과 연방장애인평등법 및 국가장애행동계획을 통해 장애인에게 비장애인과 동등한 삶의 질을 보장하기 위해 장애제거의 수립과 이행에 대한 단호한 요구와 대처방안을 포함하고 있고, 연방장애인법에 의해 UN CRPD 이행을 위한 감시위원회가 활동하고 있음에도 불구하고, 전면적인 접근권 보장 및 정당한 편의 제공에 대한 국가적 차원의 통일된 개념은 없음

II. 입법체계

1. 오스트리아 헌법

- 현행 오스트리아 헌법 제7조 제1항¹⁵⁴⁾에서는 모든 시민의 법앞의 평등을 규정

154) 오스트리아 헌법 제7조 제1항 모든 시민은 법 앞에 평등하다. 출생, 성별, 신분, 계급과 신앙에 의한 특혜는 불가능하다. 누구도 장애로 인하여 차별받지 아니한다. 정부(연방, 주 그리고 공동체)는 일상생활의 모든 영역에서 장애인과 비장애인의 동등한 처우를 보장함을 인정한다 (“B-VG, Artikel 7. (1) Alle Staatsbürger sind vor dem Gesetz gleich. Vorrechte der Geburt, des Geschlechtes, des Standes, der Klasse und des Bekenntnisses sind ausgeschlossen. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Die Republik (Bund, Länder und Gemeinden) bekennt sich dazu, die Gleichbehandlung von behinderten und nichtbehinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten.”).

하고(제1문) 출생, 성별, 사회적 지위, 계급과 종교로 인한 특혜는 배제됨(제2문)을 천명하고 있음. 특히, 제3문과 제4문에서는 누구도 장애를 이유로 한 차별을 받지 아니하며, 오스트리아 내에서 장애인과 비장애인에 대한 동등한 대우는 모든 영역과 일상에서 보장된다고 규정하고 있음. 여기에서 오스트리아의 모든 영역에서의 차별적 상황의 제거와 장애인에 대한 포괄적인 동등 권리를 위한 조건의 조성이라는 일반적 요구는 나온다고 볼 수 있음

2. 연방장애인평등법

○ 『장애인동등지위에 관한 연방법』

(Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz; BGStG, 이하 『연방장애인평등법』)은 헌법 제7조 제1항의 구체화하기 위한 입법으로 보임. 동법은 2005년 8월에 공포되어,¹⁵⁵⁾ 10 차례의 개정을 통해 현재에 이르고 있는데,¹⁵⁶⁾ 그 주된 내용은 아래와 같음

1) 입법목적 및 적용범위

○ 오스트리아 연방장애인평등법은 차별로부터 보호와 그 절차, 조정 그리고 최종 규정 등 총 4장으로 구성되어 있음. 그 중 제1장 “차별로부터 보호”(Schutz vor Diskriminierung)에서는 입법 목적을 명시하고 있는 바, 장애인에 대한 차별을 제거 또는 방지하여 장애인이 비장애인과 동등한 권리의 사회 참여를 보장하고 자기주도의 삶을 가능하게 하는 것을 목적(제1조)으로 삼고 있음

○ 또한 동법의 규정은 장애인고용법(Behinderteneinstellungsgesetz; BEinstG)¹⁵⁷⁾ 제7조a에서의 직업세계에서의 차별에 대한 보호를 제외하고, 연방이 감독하는 자치 행정과 사적 권리 보유자로서의 활동을 포함하여 연방의 행정(제4조제1항)과 상품 및 서비스의 접근 및 공급과 관련된 법률관계의 개시 및 정당화를 포함한 법적 관계, 법적 관계 외부의 서비스 사용 또는 주장에도 적용되며(제2조제2항), 여기에는 연방 정부의 직접적인 규제 권한이 부여됨을 밝히고 있음(제2조제3항)

155) BGBl. I Nr. 82/2005.

156) BGBl. I Nr. 32/2018.

157) BGBl. Nr. 22/1970.

2) 장애와 차별금지

- 연방장애인평등법은 제3조에서 ‘장애’를 정의하고 있는데, 이에 따르면 동법에서의 ‘장애’는 일시적이 아닌 신체적, 정신적 또는 심리적 기능 장애 또는 감각 기능 장애의 영향으로 사회생활에 참여하기가 더 어려워지는 것으로 정의하고, “일시적”이 아닌 것으로 6개월 이상의 기간을 들고 있음
- 이러한 장애를 이유로 하는 직·간접적 차별을 금지하며(제4조제1항), 다른 사람과의 친밀한 관계에 근거하여 그 장애때문에 차별을 받는 경우에도 차별이 있음을 명시함(제4조제2항)

3) 차별의 판단기준

- 연방장애인평등법은 차별을 직접적 차별과 간접적 차별로 구분하고 있는데, 직접적 차별은 장애로 인해 유사한 상황에서 다른 사람이 경험했거나 경험했을 것보다 불리한 대우를 받을 때 발생한다고 규정함(제5조제1항)
- 또한, 중립적인 것으로 보이는 생활 영역의 규정, 기준 또는 절차 및 특징이 문제의 규정, 기준 또는 절차 및 특징이 아닌 한, 간접 차별이 존재한다고 함(제5조제2항)
- 나아가, 장애를 이유로 차별하라는 지시를 받은 경우에도 차별이 있으며(제5조제3항), 장애와 관련하여 바람직하지 않은 행동(당사자의 존엄성을 침해하거나 이를 목적으로 하는 행위, 해당인에게 바람직하지 않거나 부적절하거나 불쾌감을 주는 내용 및 당사자에게 위협적, 적대적, 굴욕적, 모욕적 또는 굴욕적인 환경을 조성하거나 조성하는 것을 목표로 하는 경우)을 통한 괴롭힘의 경우(제5조제4항) 그리고 사람을 괴롭히는 지시를 받은 경우, 괴롭힘을 당하는 사람에 의한 괴롭힘의 거부 또는 허용이 이 사람에게 영향을 미치는 결정의 근거가 되는 경우 및 장애를 이유로 사람과의 친밀한 관계로 인해 괴롭힘을 당한 경우에도 차별적이라고 규정하고 있음(제5조제5항). 다만, 사회생활에서 장애인의 평등한 참여를 가져오기 위한 특별 조치는 차별로 간주되지 않음(제7조)

4) 간접 차별과 면책조항

- 연방장애인평등법은 제5조제2항에서의 간접 차별의 경우에 불이익을 정당화하

는 조건, 특히 장벽의 제거가 과도한 부담으로 인해 불법이거나 불합리한 경우에는 그 ‘차별’을 인정하지 않고 있음(제6조제1항). 다만, 그 부담의 과도함 여부는 ① 불리한 조건을 제거하기 위한 노력, ② 차별에 반대하는 당사자의 경제적 능력, ③ 해당 조치에 대한 공적 자금 조달 가능성 여부, ④ 동법의 발효와 차별 주장 사이에 경과된 시간, ⑤ 동법의 보호를 받는 집단의 일반 이익에 대한 불이익의 영향 및 ⑥ (주거)생활공간 접근의 경우에는 해당 주거시설의 사용에 대한 필요성 여부에 따라 결정된다고 함(제6조제2항)

- 만약, 불이익을 정당화하는 조건의 제거가 제1항의 의미 내에서의 과도한 부담으로 판명되는 경우, 적절한 조치를 통해 동등한 대우에 대한 최대한의 접근한다는 의미에서 해당 당사자의 상황이 적어도 현저하게 개선되는 경우에는 차별이 존재하고, 적절성을 검토할 때에는 제2항을 적용함(제6조제3항). 또한 장애를 통한 간접 차별의 존재를 판단하는 경우에는, 해당 사건에 적용 가능한 접근성에 관한 관련 법률 조항이 존재하는지, 그리고 이를 얼마나 준수했는지 여부도 확인해야 함(제6조제4항)
- 건축물 및 기타 시설, 교통수단, 일상적인 사용의 기술적 대상, 정보 처리 시스템 및 기타 조성된 생활 영역은 장애인이 특별한 어려움이나 다른 사람의 도움 없이 일반적으로 관습적인 방식으로 접근하고 사용할 수 있는 경우에는 장애는 없음(제6조제5항)

5) 차별금지 위반 시 법적 효과

- 연방장애인평등법 제4조제1항에서의 차별 금지를 위반의 경우, 해당자는 당연히 재정적 손실에 대한 배상 및 신체적 손상에 대한 배상 청구권을 가짐(제9조제1항), 제5조제4항에 따른 괴롭힘에 의한 차별의 경우에도 괴롭힘을 당한 사람은 괴롭힘 자에게 입은 피해에 대한 보상청구권과, 괴롭힘을 중지할 것을 요구할 수 있으며, 괴롭힘의 피해자는 개인 손상으로 인한 적절한 보상(최소 1,000유로)을 받을 수 있음(제9조제2항). 괴롭힘이 법에 따라 발생한 경우 책임 있는 법인에 대한 청구도 존재함(제9조제3항)
- 개인적 손상에 대한 보상 금액은 손상이 실제로 그리고 효과적으로 보상되고, 입은 손상에 대한 보상이 적절하고, 차별이 방지되는 방식으로 측정되어야 하

며, 특히 차별의 기간, 결합의 심각성, 손상의 중요성 및 다중 차별이 고려되어야 하며(제9조제4항), 불만 또는 차별 금지를 시행하기 위한 절차의 개시에 대응하여 당사자는 불이익을 받지 않고, 증인으로 등장하거나 소송 절차에서 정보를 제공하는 사람 또는 관계자의 불만을 지원하는 사람은 불만에 응답하거나 차별 금지를 시행하기 위한 절차 개시에 대해 불이익을 받지 않음(제9조제5항)

3. 연방장애인법

- 오스트리아 연방장애인법(Bundesbehindertengesetz; BBG)¹⁵⁸⁾은 UN CRPD의 이행과 감시를 위한 규정을 두고 있음. 동법에 의하면 연방 노동, 사회 및 소비자 보호부(Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz)는 2006년 12월 13일의 UN CRPD와 관련된 사안을 위한 오스트리아 내의 연방사무소(“Focal Point”)로 오스트리아 연방에서 해당 협약의 이행을 조정하고, 적절한 조치(angemessene Maßnahmen)를 통하여 협약에 의해 보장된 권리와 이행 가능성 인식의 확산을 지원해야 함(제13조f)
- UN CRPD상의 보호, 감시 및 지원이라는 임무수행을 위해 연방 노동, 사회 및 소비자 보호부는 내부에 감시위원회(Monitoringausschuss)¹⁵⁹⁾를 설치하여야 하며, 해당 위원회에는 의결권을 갖는 4명의 장애인대표, 인권분야에서 활동하는 비공식 공익대표 1명, 발전협업분야에서 활동하는 비공식 공익대표 1명, 그리고 학계전문가 1명으로 구성됨(제13조g제1항)
- 동위원회는 옴부즈만위원회(Volksanwaltschaft)와 별개로 입법과 집행에 있어서 연방업무에 해당하는 사안에 있어서 UN CRPD의 이행과 관련된 행정기관으로부터 의견서를 제출 받고, 관련한 권고와 의견서를 제출하며 시민사회와 폭넓은 대화를 하면서 매년 연방 노동, 사회 및 소비자 보호부 장관에게 보고하고 보고서를 제출하여야 함(제13조g제2항). 동위원회의 위원들은 업무수행에 있어서 독립성이 보장되며(제13조g제3항), 위원회의 임무 수행을 위해 모든 연방기관은 감시위원회에 문서 열람권을 허용하여야 하며, 요구하는 필요한 정보를 제출하여야 함. 또한 동위원회는 법률조사에 참여할 수 있음(제13조g제4항). 동위원회의 위원들

158) BGBl. Nr. 283/1990.

159) <https://www.monitoringausschuss.at/>.

은 자신들의 업무와 관련하여 비밀유지 의무를 짐(제13조제5항)

4. 국가장애행동계획

1) 개요

- 오스트리아 전역에서 UN 장애인권리협약(UN-BRK)을 장기적으로 이행하기 위해¹⁶⁰⁾ 2012년 7월에 각료회의에서 『국가장애행동계획 2012-2020』(Nationale Aktionsplan Behinderung; NAP)이 채택되었는데, 동계획은 EU장애인전략(EU-Behindertenstrategie) 2010-2020의 목표와 내용을 지원하고, 오스트리아 장애인 정책의 지침이 되고자 함¹⁶¹⁾
- 현재의 NAP 2012-2020은 2021년 말까지 운영되고, 새로운 NAP 2022-2030의 경우 주제에 따라 다양한 연방 부처에서 콘텐츠를 생성하고, 이를 위해 연방 부처와 연방 주 모두 이 목적을 위해 자체 NAP 팀을 만들어 목표, 구체적인 조치 및 지표가 공식화되어 장애인의 권리가 구현될 예정임.¹⁶²⁾ 연방 사회, 보건, 케어 및 소비자 보호부(Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz; BMSGPK)에는 일부 NAP 팀과 NAP 프로세스의 전반적인 조정이 있음. 오스트리아 정부는 NAP을 추진하면서 의견을 청취하고¹⁶³⁾ 다양

160) Biewer/Koenig/Kremsner/Möhlen-Prozer-Prummer-Resch-Steigmann-Subasi Singh, Evaluierung des Nationalen Aktionsplans Behinderung 2012-2020, Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK), Wien, 2020, S. 14
(https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:ec106d2c-7346-4360-8756-975de92d9576/Evaluierung_des_NAP_2012_2020.pdf, 2021년 12월 13일 현재).

161) Ganner/Voithofer/Rieder/Welti (Hg.), Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Österreich und Deutschland, Universität Innsbruck, 2021 Innsbruck, S. 25
(https://www.uibk.ac.at/iup/buch_pdfs/10.1520399106-028-4.pdf, 2021년 12월 13일 현재).

162) Biewer/Koenig/Kremsner/Möhlen-Prozer-Prummer-Resch-Steigmann-Subasi Singh, Evaluierung des Nationalen Aktionsplans Behinderung 2012-2020, Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK), Wien, 2020, SS. 21-22
(https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:ec106d2c-7346-4360-8756-975de92d9576/Evaluierung_des_NAP_2012_2020.pdf, 2021년 12월 13일 현재).

163) 오스트리아 연방장애인위원회는 시민 사회의 관점에서 실질적인 제안을 부처에 제공할 기회가 있습니다. 이러한 이유로 우리는 교육, 고용, 접근성, 건강, 장애 여성, 장애 아동, 스포츠, EU

한 주제로 토론하면서 시민 사회의 요구를 반영하고 있음. 차기 NAP 2022-2030은 연방장애인위원회(Bundesbehindertenbeirat)의 투표를 거쳐 각료 회의에서 결정되어 2022년 3월에 발효될 예정임

- 코로나19 사태로 인해 계획에 따른 진행에 차질이 빚어지고 있기는 하지만, 이번 위기는 기존의 문제점을 부각시키고 장애인의 상황에 대한 관심을 불러일으키는 계기가 되었음. UN의 CRPD가 많은 지역에서 아직 시행되지 않고 있는 오스트리아 입장에서는 새로운 NAP를 통한 향후 장애정책의 방향과 토대를 마련할 중요한 시기가 될 것이며, 제대로 된 계획과 실행이 뒤따를 경우에 장애인의 권리가 실질적으로 증진되는 기회가 될 것임

2) NAP 2012-2020 평가

- 연방 사회, 보건, 케어 및 소비자 보호부의 2020년 평가보고서는 총 8개 분야¹⁶⁴⁾로 나뉘어져 있는데, 차별로부터의 보호와 장애제거는 각각 두 번째와 세 번째 장에서 기술하고 있음
- 먼저 “차별로부터의 보호”에 대해서는 일관성이 거의 없고, 무엇보다도 서로 일관되게 관련된 지표나 측정 및 목표가 없다고 평가함. 그러나, 피면담자들에 대한 평가에 따르면, 장애인의 삶의 현실은 취해진 조치에 의해 즉시 개선되지는 않았지만, 많은 이해관계자들의 모범적인 참여와 법무부의 입법을 통해 UN CRPD 조항의 방향으로 중요한 발전이 이루어졌다고 평가함. 다만, 수화 분야의 발전이 미비하다는 비판이 제기되었고 이에 대한 법적 규정이 미비하고, 통역사의 부족도 지적하였음.¹⁶⁵⁾

및 국제 문제, 정의, 디지털화, 개인 지원 등의 주제에 대해 20개의 NAP 작업 그룹을 구성하였음
 (<https://www.behindertenrat.at/recht-und-soziales/nationaler-aktionsplan/>, 2021년 12월 13일 현재).

- 164) 전체 평가보고서는 장애인정책(Behindertenpolitik), 차별로부터의 보호(Diskriminierungsschutz), 장애제거(접근성)(Barrierefreiheit), 교육(Bildung), 고용(Beschäftigung), 자기결정적인 삶(Selbstbestimmtes Leben), 건강과 회복(Gesundheit und Rehabilitation), 의식형성 및 정보(Bewusstseinsbildung und Information)의 8개 영역으로 나누어 그 성과를 기술하고 있음.
- 165) Biewer/Koenig/Kremsner/Möhlen-Prozer-Prummer-Resch-Steigmann-Subasi Singh, Evaluierung des Nationalen Aktionsplans Behinderung 2012-2020, Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK), Wien, 2020, SS. 23-24
 (<https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:ec106d2c-7346-4360-8756-975de92d9>)

그리하여 법무부에서 시행하는 성인보호법(Erwachsenenschutzgesetz) 개정 모델을 기반으로 한 참여적 과정 지속, 연방장애인평등법(BGStG)에서 제거 및 금지 명령 구제에 대한 권리 도입, 차별에 대한 개별화된 접근 방식에 대한 대안 개발, 연방 주의 참여로 지원되는 의사 결정을 위한 추가 조치 계획 및 규제, 독일 형법 제97조(임신중절기간 규정)에 대한 논의 그리고 장애인에 대한 폭력과 학대에 대한 확대 및 집중을 권고하였음¹⁶⁶⁾

“장애제거”(접근성)에 대해서는, 포괄적인 접근성이 삶의 모든 영역에서 고려되어야 하는 포괄적인 문제라고 설명하고, 이러한 이해는 목표와 조치의 정교화에 아쉽게도 매우 제한된 정도로만 반영된다고 평가함. 또한 접근성에 대한 대부분의 조치가 물리적 접근성을 목표로 한다고 함. 또한 삶의 모든 영역에서 접근성은 자기 결정과 참여를 가능하게 하는 필수 전제 조건이며, 시행 과정에서 표면적으로는 물리적 접근성 측면에 초점이 맞춰진 반면 인식 제고 조치는 충분히 반영되지 않았다고 평가함. 특히, 장벽 없는 접근을 만들기 위한 통일된 법적 조항이 여전히 부족하였는데, 접근권은 주로 연방 주의 책임인 건축법과 건축 규정에서 주로 다루어졌다고 함. 또한 장벽 없는 이동성의 영역에서는 대중교통에서의 도시-농촌간의 뚜렷한 격차를 지적하였음. 디지털 미디어 및 장벽 없는 정보 제공에 대한 접근과 관련하여서도 “격차”가 있었으며, 연방 웹 사이트의 접근 가능성 영역에서 긍정적인 발전이 설명되어 있지만 비공개(상업적으로) 관리되는 웹 사이트에 대한 필수 구현 표준은 도입되지 않았다고 평가하며, 접근성의 실현 여부는 대부분 자발적인 책임에 맡겨져 있다고 함. 평가의 결과로, 일관된 국가 개념의 배경에 대한 포괄적인 접근성의 조치 및 자금 조달의 일관된 구현, 삶의 모든 영역에서 법적 조화, 건축 규정의 조화, 임대차법의 검토 및 개정, 오스트리아 사회학협회(Österreichische Gesellschaft für Soziologie; ÖGS)의 통역 서비스를 위한 법적 확립, 저작권법 검토 및 개정 그리고 연방장애인동평등법(BGStG) 검토 및 개정을 권고하였음¹⁶⁷⁾

576/Evaluierung_des_NAP_2012_2020.pdf, 2021년 12월 13일 현재).

166) Biewer/Koenig/Kremsner/Möhlen-Prozer-Prummer-Resch-Steigmann-Subasi Singh, Evaluierung des Nationalen Aktionsplans Behinderung 2012-2020, Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK), Wien, 2020, SS. 218-283

(https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:ec106d2c-7346-4360-8756-975de92d9576/Evaluierung_des_NAP_2012_2020.pdf, 2021년 12월 13일 현재).

167) Biewer/Koenig/Kremsner/Möhlen-Prozer-Prummer-Resch-Steigmann-Subasi Singh,

3) 한계

- 오스트리아의 국가장애행동계획이 비록 연방 차원에서 연방의 모든 영역에서 접근권 개선을 위한 조치들을 수립하고 수행하는 내용을 포함하고 있기는 하지만, 아쉽게도 이를 강제할 구속력은 없음. 그리하여 여러 번의 유인에도 불구하고 연방주들은 이 계획의 수립과 과정에 참여하지 않았음. 또한 접근성 영역에서 조치와 목표를 위한 연방차원에서의 자금도 제대로 확보되어 있지 않음
- 그럼에도 불구하고 NPA 2012-2020을 통해 2018년 말까지 250개의 계획된 조치들 중 170개(68%) 조치들이 이행되었고 67개(27.6%) 조치들이 부분적으로 이행되었거나 준비 중이고, 11개(4.4%) 조치만이 아직 이행되지 않고 있어 긍정적인 평가를 받고 있음¹⁶⁸⁾

III. 오스트리아의 정당한 편의제공 의무 특징

1. 개념적 구별의 모호성

- 오스트리아 법제와 국가장애행동계획에서 장애인에 대한 “접근성”(Barrierefreiheit)과 “정당한 편의제공”(angemessene Vorkehrungen)의 명확한 구별은 발견되지 않고 혼재되어 사용되고 있음. UN CRPD 이행을 위한 국가장애행동계획(평가보고서)에서도 “Barrierefreiheit”(접근성)이라는 용어를 사용하면서 “angemessene Vorkehrungen”(정당한 편의제공)에 대해서는 법제에서 명확한 정의를 내리고 있지는 않음
- 오스트리아 연방장애인평등법(BGStG) 제6조 불비례한¹⁶⁹⁾ 부담

Evaluierung des Nationalen Aktionsplans Behinderung 2012-2020, Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK), Wien, 2020, SS. 352-355

(https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:ec106d2c-7346-4360-8756-975de92d9576/Evaluierung_des_NAP_2012_2020.pdf, 2021년 12월 13일 현재).

168) Ganner/Voithofer/Rieder/Welti (Hg.), Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Österreich und Deutschland, Universität Innsbruck, 2021 Innsbruck, S. 25

(https://www.uibk.ac.at/iup/buch_pdfs/10.1520399106-028-4.pdf, 2021년 12월 13일 현재).

(Unverhältnismäßige Belastungen) 제5항에서 접근성에 대해 아래와 같이 정의하고 있음

§ 6 Unverhältnismäßige Belastungen

(5) Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.

○ 이에 따르면, “Barrierefrei”(heit)(접근성)이란 “건축 및 기타 시설, 교통수단, 기술적 사용 대상, 정보 처리 시스템 및 기타 조성된 생활 영역이 장애인을 위해 별다른 어려움과 외부의 도움 없이 일상적인 방법으로 접근할 수 있고 사용할 수 있는 (상태)”라고 정의됨. 반면에, “angemessene Vorkehrungen”(정당한 편의제공)에 대해서는 UN CRPD 제2조에서의 개념으로 정의하고, 정당한 편의제공이 접근성에 포함된다고 하며,¹⁷⁰⁾ 정당한 편의 제공이 교육시스템에 있어서 기회균등 조성을 위해 중요한 의미를 갖는다고 밝히고 있음¹⁷¹⁾

2. 접근권 보장

○ 장애 확인을 위한 적절한 조치를 취해야 한다는 UN CRPD 제9조에 대한 요구사항은 연방건물과 대중교통을 위한 단계별 계획을 통해 『연방장애인평등법』(BGStG)

169) 독일어 unverhältnismäßig의 번역을 문헌에 따라서는 “불비례한”, “과중한” 또는 “과도한” 등으로 사용되고 있는데, 본고에서도 상황에 따라 적절히 혼용하기로 함.

170) Biewer/Koenig/Kremsner/Möhlen-Prozer-Prummer-Resch-Steigmann-Subasi Singh, Evaluierung des Nationalen Aktionsplans Behinderung 2012-2020, Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK), Wien, 2020, S. 377.
(https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:ec106d2c-7346-4360-8756-975de92d9576/Evaluierung_des_NAP_2012_2020.pdf, 2021년 12월 13일 현재).

171) Biewer/Koenig/Kremsner/Möhlen-Prozer-Prummer-Resch-Steigmann-Subasi Singh, Evaluierung des Nationalen Aktionsplans Behinderung 2012-2020, Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK), Wien, 2020, S. 382.
(https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:ec106d2c-7346-4360-8756-975de92d9576/Evaluierung_des_NAP_2012_2020.pdf, 2021년 12월 13일 현재).

에 부분적으로 합치됨. 많은 연방 건물들에 출입하는 데 장애가 없지 않는데, 연방내 건물들의 접근권 보장을 위한 개조는 특히 연방부동산회사 (Bundesimmobiliengesellschaft; BIG)가 임대인으로서 기능하는 곳에서, 불분명한 권한 규정들로 방해받고 있음. 비용인수에 대한 논쟁은 연방정부의 장애 없이 이용 가능한 서비스 제공으로의 전환을 지연시키고 있음. 그리하여 CRPD 제9조에서의 장애 제거를 통한 적합한 조치 의무는 불충분하게 충족되고 있음

- 『연방장애인평등법』(BGStG) 제5조 제2항¹⁷²⁾에 따르면, 불충분한 접근성은 간접 차별에 해당하며, 이는 구조적, 커뮤니케이션 관련 또는 기타 장애로 인해 소비자 거래를 시작할 수 없거나 사람들이 상품에 접근할 수 없는 경우 차별이 있음을 의미함. 이와 관련하여 동법은 기본적으로 CRPD 제9조의 의미에서 장애를 통한 차별을 방지하기 위한 연방 차원의 조치를 말하지만, 특히 장애 제거와 관련하여 전환이 불충분함. 또한 『연방장애인고용법』(BEinstG) 제7조c제2항에 의하면, 간접차별은 문제의 규정, 기준 또는 절차 및 설계된 삶의 영역의 특징이 규제되지 않는 한, 명백히 중립적인 규정, 기준 또는 설계된 삶의 영역의 절차 및 특징이 장애인을 다른 사람들과 비교하여 특별한 불이익에 처하게 할 때 발생한다고 하고, 정당한 목적에 의해 객관적으로 정당화되고 수단이 그 목적을 달성하는 데 적절하고 필요한 것으로 규정하고 있음
- 연방주 차원에서 상품과 서비스에 대한 접근 장애를 이유로 한 차별 금지는 9개 연방 주 중 8개 주에서 법적으로 규제되었음. 유일하게 니더오스트리아 (Niederösterreich)주만 그러한 법규정이 없음

172) 『연방장애인평등법』(BGStG) 제5조 (차별) 제2항, “관련 규정, 기준 또는 절차와 설계된 삶의 영역의 특성이 합법적인 목표에 의해 객관적으로 정당화되고 수단이 이 목표를 달성하는 데 적절하고 필요한 경우가 아니라면, 명백히 중립적인 규정, 기준 또는 절차뿐만 아니라 설계된 삶의 영역의 특성으로 인해 장애인이 다른 사람들에 비해 특별한 불이익을 받는 경우에 간접 차별이 있다.”

“Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche Menschen mit Behinderungen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.”

- 법적 결과로 『연방장애인평등법』은 발생한 손해에 대한 배상 청구만 규정하고 장애의 제거 또는 중단은 인정하지 않음(제9조 참조). 손해배상은 재판을 통해 청구되어야 하고, 사전에 의무적으로 중재 절차가 진행되어야 한다. 접근권 실현을 위한 중재 절차는 실무상 소송 중에 오로지 낮은 손해배상지출을 유도함. 『연방장애인평등법』의 첫 번째 평가(2010-2012)는 장애 제거 또는 중단에 대한 청구권이 없다는 것이 엄청난 비판의 대상임을 확인하였지만, 손해배상의 청구권보다는 "『연방장애인평등법』의 효력과 장애인 평등의 실현을 위해 이행청구권의 구비가 더 유리하다는 주장도 있었음¹⁷³⁾
- 대부분 낮은 수준의 보상(최소 1,000유로¹⁷⁴⁾)은 실제로는 기업이 장애를 제거할 동기 부여가 되지 못하고 있음. 게다가 시기상 유연하게 적용되는 경과조항(2015년 말까지)과 관련하여 구조적 장애 제거를 위한 조치는 기업가의 재량에 맡겨져 있고, 이에 따라 경제적인 문제로 귀결됨. 2007년의 연구와 BGStG의 평가(2010-2012)에 따르면 오스트리아 기업들 사이의 접근성에 대한 이해는 매우 이질적이며 『연방장애인평등법』의 의도와도 어긋남.¹⁷⁵⁾ 이러한 상황들은

173) BMASK, Evaluierung des Behindertengleichstellungsrecht, Sozialpolitische Studienreihe, Band 10., Paul Gerin GmbH & Co KG, Wien 2012, S. 225.

„Im Hinblick auf die Wirksamkeit...des BGStG und die bestmögliche Verwirklichung der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen, wäre die Einräumung eines Erfüllungsanspruches zu befürworten. Vor allem angesichts dessen, dass die diskriminierenden Bedingungen (auch) für die Zukunft beseitigt werden sollen, stellt ein solcher das effektivere Mittel dar als die bloße Einräumung von Schadenersatzansprüchen. Denn durch diesen wird viel eher - gleichsam generalpräventiv - gewährleistet, dass Menschen mit Behinderungen künftig diskriminierungsfreie Bedingungen vorfinden, da sich der/die Diskriminierende nicht durch Leistung von Schadenersatz freikaufen kann.“

174) 『연방장애인평등법』(BGStG) 제9조 (차별) 제2항, “제5조 제4항에 따른 괴롭힘을 당한 경우, 해당 당사자는 피해를 입은 사람에게 발생된 피해에 대해 배상하고 괴롭힘의 중단을 요구할 권리를 가진다. 또한, 해당인은 개인적 손상으로 인한 적절한 보상을, 최소한 1,000 유로의 배상을 청구할 수 있다.”

“(2) Bei einer Belästigung gemäß § 5 Abs. 4 hat die betroffene Person gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger jedenfalls Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens und auf Unterlassung der Belästigung. Darüber hinaus hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf 1 000 Euro.”

175) Vgl. Schober/Skina, Beratungsangebot und Beratungsbedarf österreichischer

또한 주거용 주택, 의료시설 그리고 작업장의 접근성에 있어서도 동일하게 나타남.¹⁷⁶⁾ 이에 따라 민간 법인에 대하여 접근성이 모든 영역에서 고려되어야 한다는 보장은 주어지지 않음

- 연방장애인평등법은 2011년 1월 1일부로 접근성과 관련하여 장애인에게 불리하게 2가지가 변경되었음. 첫째로는, 2020년까지 연방 정부가 구조적 접근성을 창출하기 위해 사용하는 건물에 대한 경과기간(4년 추가 연장)임. 둘째로는, 단계별 계획에 표시된 장애만이 연방 정부가 사용하는 건물에서의 차별로 인정된다는 것임비록 장애인이 장애를 통하여 차별을 받고 있음에도 불구하고, 여기에 나열되지 않은 구조적 장애는 연방장애인평등법의 의미 내에서 장애인을 차별하는 장애로 간주되지 않음. 오스트리아의 이러한 접근 방식은 유엔 장애인권리협약과 깊이 모순되는데, 이에 접근성을 창출하려는 연방정부의 정치적 의지는 매우 낮다고 보여짐
- 연방 정부, 연방 주 및 지방 자치 단체의 자금 지원은 전반적으로 접근성 기준과 관련되어 있지 않음. 이는 건물이 새로 건설, 보수 또는 개조되었더라도, 자금을 조달할 수 있음에도 불구하고 무장애는 아니라는 것을 의미함. 자금지원이 무장애 접근 기준과 관련된 곳이면 어디든 무장애 접근이 실제로 구현되었는지 여부에 대해 그에 상응하는 심사가 누락됨

3. 정당한 편의제공

1) 정의

- 오스트리아 법제에서는 정당한 편의제공에 대한 명확한 정의없이 UN CRPD 제2조의 “reasonable accommodation”의 개념을 차용하고 있으므로, “정당

Unternehmen im Bereich „Barrierefreiheit“, Studie im Auftrag des ÖZIV - Österreichischer Zivil-Invalidenverband, Institut für interdisziplinäre Nonprofit Forschung an der Wirtschaftsuniversität Wien, Wien 2008
 (<http://bidok.uibk.ac.at/library/schober-beratungsangebot.html>).

176) Vgl. Schober/Sprajcer, Wo ein Wille, da ein Weg? Studie zur baulichen Barrierefreiheit in Betriebsstätten von Unternehmen und Non Profit Organisationen in Ostösterreich, Studie im Auftrag des ÖZIV - Österreichischer Zivil-Invalidenverband, Institut für interdisziplinäre Nonprofit Forschung an der Wirtschaftsuniversität Wien, Wien 2009

한 편의제공이란 다른 사람과 동등하게 장애인에게 모든 인권과 기본적인 자유의 향유 또는 행사를 보장하기 위하여, 그것이 요구되는 특별한 경우, 불균형적이거나 부당한 부담을 지우지 아니하는 필요하고 적절한 변경과 조정을 의미”하는 것으로 판단됨

2) 장애와 간접 차별로부터의 보호

- 정당한 편의를 요구하기 위한 장애의 정의는 일반적으로 비차별로부터의 보호를 요구하는 것과 동일하다고 할 수 있음. 『연방장애인평등법』상 장애는 일시적인 신체적, 정신적 또는 심리적 기능 손상 또는 직장 생활 참여를 매우 어렵게 만드는 감각기능의 손상임. 또한 약 6개월 이상의 기간은 일시적인 것으로 간주되지 않음.¹⁷⁷⁾ 『연방장애인고용법』(BEinstG)상의 장애의 개념도 동일함(동법 제3조)
- 『연방장애인고용법』 제7조c제2항에 따라, 간접 차별이 기본적으로 중립적인 규정, 기준 및 절차를 기반으로 하며, 이는 비장애인에게도 영향을 주지만 특정 장애를 가진 사람들에게는 특정한 방식으로 불이익을 줄 수 있는데, 이러한 간접 차별에 대한 법적 정의는 매우 광범위함. 겉보기에 중립적인 규정, 기준 및 절차 뿐만 아니라 특정 방식으로 장애인에게 불리할 수 있는 설계된 삶의 영역의 특성에는, 예를 들어 특히 기술, 구조 및 정보 장벽이 포함된다고 할 수 있음. 따라서 과도한 비용이나 불법적인지 않는 한, 존재하는 장애를 제거하기 위한 적절한 (예방) 조치를 취하지 않는다면, 간접 차별의 문제는 자연적으로 발생되게 됨

3) 적용범위

- 『연방장애인고용법』 제6조제1a항은 고용주에게 적극적인 행동을 요구하고 있지만, 그 내용과 범위에 대해서는 명확하고 구체적인 기준은 오스트리아 법제에서는 발견되지 않음. 따라서 장애인의 일상생활의 전영역에서 구체적인 사례와 상황에 따라 판단되어야 함

177) 『연방장애인평등법』 제3조.

“Behinderung im Sinne dieses Bundesgesetzes ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Arbeitsleben zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.”

- 『연방장애인평등법』 제5조 제2항은, 조성된 삶의 영역에서의 징표를 포함하여 명백히 중립적인 조항, 기준 또는 절차 또는 특성이 장애인을 다른 사람과 비교하여 특정 불이익에 처하게 하는 경우에는 그러한 요소들이 법에 맞는 목표를 통해 사실적으로 정당화되고 그 수단들이 이러한 목표에 이르기 위해 적합하고 필수적이 아닌 한 간접 차별이라고 규정함
- 일반적으로 공정한 편의 제공은 『연방장애인평등법』 제6조에 명시된 바와 같이 간접적으로 차별하지 않아야 한다는 요구 사항과 결합되는 것으로 판단됨. 그리하여 ① 불이익을 구성하는 조건, 특히 장애의 제거가 불법이거나 상품 또는 서비스 제공자에게 과도한 부담을 주는 경우 간접 차별로 간주되지 않으며(『연방장애인평등법』 제6조 제1항), 부담이 불비례의 판단 시에는 불이익을 구성하는 조건을 제거하기 위해 필요한 노력, 차별을 거부하는 사람의 경제적 능력, 필요한 개선을 위해 이용 가능한 공공 재정 지원, 이 법의 발효와 차별 주장 사이의 시간 간격, 이 법에 의해 보호되는 사람들의 일반적인 이익에 대한 불이익의 효과 그리고 주거에 대한 접근성과 관련하여서는 특정 주거에 대한 사람의 필요성이 고려되어야 하며, 접근권을 주장하는 사람이 그 필요성을 입증하여야 함(『연방장애인평등법』 제6조 제2항). 그리고 ② 불이익을 구성하는 조건의 제거가 이러한 의미에서 과도한 부담으로 판명되는 경우 제공자가 영향을 받는 사람의 상황을 최소한의 상당한 방법으로 개선하지 못한 경우 여전히 차별로 간주됨(『연방장애인평등법』 제6조 제3항). ③ 장애를 통한 간접 차별의 존재를 평가할 때, 해당 사건에 적용 가능한 접근성에 대한 관련 법률 조항이 존재하는지, 그리고 이를 얼마나 준수했는지 여부도 확인해야 하고(『연방장애인평등법』 제6조 제4항), ④ 구조 및 기타 시설, 운송 수단, 일상적인 사용의 기술적 대상, 정보 처리 시스템 및 기타 조성된 생활 영역은 특별한 어려움 없이 일반적으로 관행적 방식으로 특별한 어려움과 근본적으로 외부의 도움없이 행할 수 있고 이용할 수 있는 경우에는 무장애임(『연방장애인평등법』 제6조 제5항). 따라서 일반적으로 연방이 제공하는 서비스와 관련하여 연방의 직접적인 권한 전체를 포괄하므로 보호 범위가 매우 넓다. 여기에는 사회 보장 및 의료, 교육, 공공, 주택, 공공장소 및 연방 권한 내 기반 시설이 이용할 수 있는 재화 및 서비스에 대한 접근 및 공급 영역이 포함됨

제2절 접근영역별 현황

- 『연방장애인평등법』은 다음 분야에서 직접 및 간접 차별에 대한 보호를 제공함. 그리하여 본 법의 규정들은 재정적 권리 행사를 포함한 사적 권리 보유자로서의 연방의 전체 행정(『연방장애인평등법』 제2조 제1항) 영역과 법률관계 외의 서비스의 사용 또는 주장은 물론 시작 및 종료를 포함한 모든 법률관계를 포함하는 연방 권한에 의해 다루어지는 한 대중이 이용할 수 있는 상품 및 서비스에 대한 액세스 및 공급 영역에도 유효함(『연방장애인평등법』 제2조 제2항)

I. 기본영역

1. 정보통신·의사소통

1) 긴급구조서비스

- 긴급 호출 시스템과 관련하여 청각장애인, 언어 장애가 있는 사람들을 위한 무장애 관련 규정이 없는 것은 문제임. 빈 연방 경찰이 자발적으로 제공하는 SMS 또는 팩스를 통한 오스트리아 전역에 0800 긴급전화 서비스가 되고는 있지만, 긴급 전화가 착신되지 않고 긴급 구조대가 나타나지 않는 경우가 있음. 긴급 전화는 청각 장애인이 근무 시간 이후에 비청각장애인에게 기존의 긴급 전화를 통해 도움을 요청한 경우에만 작동됨. 알려진 모든 경우에 비상 콜 센터는 비상 호출 수신 확인을 되묻지 않고, 청각장애인은 긴급 상황에서 도움이 오고 있는지 여부를 결코 알지 못하며, 청각장애인을 위한 승강기, 리프트, 케이블카, 고속도로, SOS 등의 무장애 긴급 호출 시스템에 대한 규정도 없음

2) 정보제공 수단

- 전기통신법(Telekommunikationsgesetz; TKG) 제1조제2항에서의 규제의 조치를 통한 목적 달성에 있어서 내용의 준비를 포함한 통신망과 통신서비스의 준비에 있어서 기회균등과 기능적 경쟁의 보장(제2호)에 대해 a에서는 장애인 이용자의 이익을 고려해야 한다고 규정하고 있음.¹⁷⁸⁾

- 모든 상황, 즉 응급 서비스뿐만 아니라 모든 상황에 대해 청각장애인, 언어장애인을 위한 전국적인 전화 교환 서비스가 없는데, 2012년에 연방노동사회소비자보호부(Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz; BMASK)에서 자금을 지원하여 청각장애인을 위한 전화 교환 서비스를 제공하기 위한 시범 프로젝트가 시작되었음

3) 새로운 정보통신기술을 위한 수단

- 인터넷 접근은 전자정부법(E-GovernmentG)에 의해 부분적으로 규제되는데 당국에게 장애 없는 웹사이트에 대한 국제 표준에 따라 웹사이트를 설계할 것을 의무화하고 있음. 비록 (민간) 비즈니스 부문의 경우 연방장애인평등법에서 무장애 웹사이트에 대한 요구사항을 다루고 있지만, 이러한 장애의 구현 또는 제거는 해당 법으로는 달성할 수 없음. 그런데, 이러한 인터넷 기술을 사용하기 위한 추가 교육 제안이나 지원 조치는 거의 없는 상황이며, 이것은 특히 학습 장애를 가진 사람들과 이러한 기술과 함께 자라지 않았거나 단순히 그것을 감당할 수 없는 (노인 및) 장애가 있는 사람들에게 악영향을 미침

4) 웹접근성법 2019

- 웹접근성법(Web-Zugänglichkeits-Gesetz; WZG)¹⁷⁹⁾는 “장애 없는 웹사이트에 관한 유럽지침”(Richtlinie (EU) 2016/2102)¹⁸⁰⁾의 이행을 위해 2019년 제정되었음

178) 전기통신법(TKG; Telekommunikationsgesetz) 제1조 제2항 제2호 a),
“(2) Durch Maßnahmen der Regulierung sollen folgende Ziele erreicht werden:
2. Sicherstellung eines chancengleichen und funktionsfähigen Wettbewerbs bei der Bereitstellung von Kommunikationsnetzen und Kommunikationsdiensten einschließlich bei der Bereitstellung von Inhalten durch
a) Sicherstellung größtmöglicher Vorteile in Bezug auf Auswahl, Preis und Qualität für alle Nutzer, wobei den Interessen behinderter Nutzer, älterer Menschen und Personen mit besonderen sozialen Bedürfnissen besonders Rechnung zu tragen ist.”.

179) BGBl. I Nr. 59/2019.

180) RICHTLINIE (EU) 2016/2102 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 26. Oktober 2016 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen.

- 동법의 목적은 연방에서 웹사이트와 모바일 사용을 위한 장애제거 요구에 관한 조건을 규정하여 사용자, 특히 장애인에게 더 나은 접근권을 보장하는 것임(제1조제1항). 동법은 “연방 업무에 종사하는 시설을 포함한 연방의 모든 공공 웹사이트는 장애가 없어야 한다”고 규정하고 있으며, 정보통신수단으로는 웹사이트와 모바일 사용을 들고 있음(제2조제1항). 또한 장애가 제거되어야 할 구체적인 요소로, 해당 수단을 사용하기 위한 데이터, 시청각 자료, 라이브 영상, 온라인 지도 및 지도 서비스 등을 명시하고 있음(제2조제3항)
- 또한 연방 내의 공공기관과 시설들은 웹사이트와 모바일 사용에 대한 “웹접근성 선언”을 채택하여 실행하여야 하며, 이 사실을 웹사이트에 공개하여야 함(제4조제1항)

2. 시설물 접근·이용

1) 건물·주거용 주택

- 무장애 접근에 대한 규정은 주거 건설의 개념이나 공간 계획 및 지역 개발의 개념에서 알려져 있지 않다. 생활 공간에 대한 장애 없는 접근을 위해 연방장애인 평등법 제6조 제2항 제6호¹⁸¹⁾는 해당자가 주택 사용의 필요성을 명시해야 한다고 규정하고 있음. 이것은 장애인이 주거공간을 찾는 데 있어 더 나쁜 지위가 되기 때문에 CRPD 제9조 제1항 a)에 모순됨, 누구나 살고 싶은 곳을 자유롭게 선택할 수 있어야 함
- 건축상의 접근성에 대한 규정은 현행 건축법(주 권한에 속함)에서 충분히 고려되지도 않고 균일하게 규제되지도 않음. 오스트리아 표준 B1600ff를 통해 무장애 접근에 대한 최소 기준(CRPD 제9조 제2항 a))이 있기는 하지만, 이러한 기준은 구속력도 없으며 현재까지 제정된 기존 건축법에 통합되지도 않았음. 오스트리아 건축기술연구소(Österreichisches Institut für Bautechnik; OIB) 지

181) 『연방장애인평등법』(BGStG) 제6조 (불비례한 부담) 제2항 제6호, (불비례한 부담인지의 여부 판단에 있어서 특히 고려되어야 할 것은) “주거공간의 접근의 경우에 해당 주택의 사용에 대한 해당자의 명시적인 필요성 주장”(이다).

“*beim Zugang zu Wohnraum der von der betroffenen Person darzulegende Bedarf an der Benutzung der betreffenden Wohnung.*”

침으로 오스트리아 전역에서 건축법의 조화가 시도하고 있음. 지금까지 그들은 9개 연방 주 중 5개 주에서 서명하여 구속력이 있지만, OIB 지침에는 주로 신체 장애가 있는 사람들에게 사용되는 오스트리아 표준 B1600의 몇 가지 조항만 포함되어 있음. 현재, 하나의 주거지에 얼마나 많은 무장애 거주 주거공간이 있어야 하는지에 대한 규정만이 있을 뿐임. 또한 요식업 및 호텔 산업의 무장애 숙박 시설 수에 대한 구속력 있는 지침도 거의 없음. 주로 감각 장애 및 학습 장애가 있는 사람들에게 영향을 미치는 비건축적 특성의 무장애 조치들(예: 조향 시스템, 촉각 안내 시스템 및 이중감각 원리에 기반한 시스템)은 오스트리아 표준 B1600ff에 관련되어 있지만 강제적으로 건축법규에는 포함되어 있지 않음. 모든 공공 건물에서 점자 및 읽기 쉽고 이해하기 쉬운 형태의 표지판에 대한 현행 조치(CRPD 제9조 2항 d)는 불충분함

- 오버오스트리아(Oberösterreich)주는 최근 새로 지어진 주거용 건물에 더 이상 장애 없이 건축될 필요가 없다는 방향으로 오버오스트리아주 건축기술법(Oberösterreichisches Bautechnikgesetz)의 수정안을 제출하였음. 이는 현재의 법적 상황과 비교할 때 심각한 악화를 의미함. 장애인 이익 대표자들의 엄청난 반대에도 불구하고 오버오스트리아주의 주거용 건물은 향후 더 이상 애초에 무장애로 건축될 필요가 없는 것으로 예상됨
- 공공 건물에서 장애인을 구조하고 대피시키기 위한 규정은 따로 없음. 마찬가지로 직원을 위한 다양한 소방 규정 및 소방 교육 과정에서 구조 및 대피에 필요한 장애인 지원이 고려되지 않고 있음
- 상업용 시설(신축 또는 개조)은 일반적으로 승인을 받아야 하므로 시설 허가를 신청해야 함. 물론 영업규정에는 장애인의 평등한 접근을 규제하는 어떠한 조항도 없음. 그래서 이러한 측면은 운영 시설 승인 과정에서 관계 당국에 의해 고려되지도 않고 있음
- 현행 임대차법(Mietrechtsgesetz; MRG)은 접근성과 관련하여 조정되어야 함. 임대 구역 외부에 있고(예: 출입구 구역, 계단, 계단, 복도, 승강기 또는 주차 공간), 따라서 임대인의 영향 범위 내에 있는 구역과 시설은 연방장애인평등법의 적용을 받지 않음. 임대차법(MRG)과 일반민법전(Allgemeines bürgerliches

Gesetzbuch; ABGB)을 근거로 세입자는, 예를 들어 경사로, 승강기 또는 주차 공간을 건설하거나 집주인에 대해 법적으로 집행할 권한이 없음. 이는 필연적으로 무장애 조치의 시행 지연으로 이어지며, 주로 무장애 접근을 위한 재정 지출 문제에 의해 결정됨

- 임대차법(MRG) 제3조¹⁸²⁾에 따르면 임대인은 현지 표준에 따른 동적 유지 관리에 대한 책임이 있음. 접근성을 지역 표준으로 정의하는 임대차법에 대한 설명은 없음. 따라서 접근성은 최소한 경고기간이 만료된 후 현지 표준의 일부가 되어야 하며 이러한 의미에서 임대차법에 고착되어야 함. 또한 장애가 있는 사람들이 더 많은 생활공간과 사용공간이 필요할 때 더 많은 임대료를 지불하는 것이 일반적임

2) 거리와 인적 교류

- 횡단보도와 횡단보도에서 인도의 수평을 맞추는 것은 여전히 많은 곳에서 누락되어 있음. 낮아진 보도, 음향 신호등 및 촉각 지침은 도시 지역에서만 발생함. 도로 교통 표지 또는 기타 공공 물체(예: 우편함, 쓰레기 바구니 등)는 통행에 있어 장애물이며, 더 심한 경우에는 맹인 및 시각 장애인에게는 상해의 위험물임. 도로교통규정(Straßenverkehrsordnung; StVO)은 이와 관련하여 부적절하게 설계되어 있음. 또한 겨울철 지붕 눈사태 경고에 대한 무장애 해결책도 없음. 현재는 집 벽에 비스듬히 부착된 막대, 경우에 따라 영구적으로 부착된 막대만 있어 시각 장애인의 부상 위험이 있으며 위험 구역임을 명확히 하지 않음
- 나아가 전기자동차와 하이브리드 자동차는 조용히 접근하기 때문에 시각장애인과 시각적 장애가 있는 사람은 볼 수 없음. 대중교통에서 하차구역은 전면적으로 알려지지 않으며, 시각 장애인을 위한 안내 시스템은 종종 광고판, 삼각형 스

182) 임대차법 제3조 제1항 제1문, “임대인은 법적, 경제적, 기술적 조건과 가능성에 따라 주택, 임대 목적물 및 주택 거주자의 공동 사용을 위한 시설이 해당 지역 표준에서 유지되고 거주자의 건강을 위해 심각한 위험이 제거되도록 노력하여야 한다.”

“Der Vermieter hat nach Maßgabe der rechtlichen, wirtschaftlichen und technischen Gegebenheiten und Möglichkeiten dafür zu sorgen, dass das Haus, die Mietgegenstände und die der gemeinsamen Benützung der Bewohner des Hauses dienenden Anlagen im jeweils ortsüblichen Standard erhalten und erhebliche Gefahren für die Gesundheit der Bewohner beseitigt werden.”

탠드 등으로 차단되어 있음. 이른바 이동 공간 또는 공유 공간 개념에서는 접근성을 보장하는 적절한 규정이 부족함

3) 학교

- 연방 학교의 경우 연방장애인평등법에 따라 무장애 구현을 위한 단계별 계획이 있음. 의무적인 학교에 대한 접근과 관련하여 외부 기구(건축, 유지, 제공)는 각 주의 책임이므로 연방장애인평등법의 규제를 받지 않음. 여기에는 연방 주의 차별금지법이 적용되며, 단계별 계획은 오직 비엔나와 티롤에서만 규정되어 있음

4) 판례

- 보호 범위에 대한 실용적인 해석을 평가할 때 비밀리에 체결된 일부 분쟁 해결 절차의 결과는 연방이 이 넓은 보호 범위를 수용하는 반면, 한 사례¹⁸³⁾는 보호 범위의 실질적인 한계를 보여준다고 할 수 있음. 이 사건에서 법원은 기본적으로 새롭게 도입된 관공서(이하 '시민을 위한 서비스')를 휠체어 사용자가 접근할 수 없는 역사적 건물로 이전하는 것은 차별에 해당하지 않으며 합리적인 편의 제공의무를 유발하지 않는다고 판시하였음. 법은 새로이 생성된 장애에만 적용됨
- 지금까지 이 주제에 관한 중요한 사례는 거의 없었음. 한 사례는 입구에 새로 지어진 계단이 차별을 구성하는 것으로 밝혀진 빈의 빵집에 관한 것임.¹⁸⁴⁾ 두 번째는 오스트리아 방송공사(ORF: Österreichischer Rundfunk)가 자막¹⁸⁵⁾ 없이 DVD를 제작하는 것과 관련된 것임. 여기서 법원은 청각장애인에 대한 차별이 있다고 판단하였음

3. 이동 및 교통수단

장애가 있는 사람들에게 장벽 없는 대중 교통은 이동이 가능한 핵심 요소라고 할 수 있음. 이동 가능한 사람들만이 생활 공간을 최적으로 사용 및 확장하고 전문적인 요구 사항을 충족하며 사회 생활에 완전히 참여할 수 있음

183) Wiener Landesgericht für Zivilrecht, M.L. v. Republik Österreich, Beschluss vom 5.12.2012, Nr. 36 R96/12b.

184) Amtsgericht Josefstadt, Beschluss vom 14.11.2011, Nr. 4C 707/11 z-14.

185) Handelsgericht Wien, L.H. gegen ORF, Beschluss vom 8.9.2011, Nr. 60R93/10x.

1) 철도 운송

- 철도 운송의 경우 2008년 이후 접근성 영역에서 상당한 개선이 이루어졌음. 2006년 오스트리아 연방 철도(Österreichische Bundesbahnen; ÖBB)는 연방장애인평등법(BGStG)을 기반으로 장애인 단체의 전문가와 함께 “배리어프리를 위한 단계별 계획”¹⁸⁶⁾을 개발하였음
- 휠체어 고객이 차량 기반 레버 리프트를 사용할 수 있는 배리어 프리 레일젯(barrierefreie railjet)은 2008년부터 장거리 운송에 사용되었고, 시각 장애인 여행자는 광학 및 음향 승객 정보 시스템을 통해 여행 상태에 대한 최신의 정보를 받을 수 있음. 열차 내의 점자표식은 시각 장애인 또는 시각 장애인을 위한 방향을 제공하고, 장애인 단체의 아이디어와 요구 사항이 레일젯의 배리어 프리 장비에 수용되었음. 또한 장애인과의 소통을 위해 장애인 승객을 대하는 직원에 대한 교육도 이루어짐

2) 항공 교통

- 비엔나 공항은 크게 개선된 장애 없는 도착과 출발을 위한 다양한 옵션이 있으며, 주차 및 출차를 위한 무장애 옵션이 생성되었고, 기차역과 터미널 간의 연결이 개선되었음. 또한 제3여객터미널에는 입국장과 체크인 구역에 '이동 및 가족 서비스 데스크'를 설치해 공항 내 원하는 장소로 도움과 지원을 요청할 수도 있음

3) 도로 교통

- 오스트리아 연방 소유의 인프라 회사인 ASFINAG(Autobahn- und Schnellstraßen-Finanz-Aktiengesellschaft)¹⁸⁷⁾는 장애인을 위한 기회 균등법에 따라 운영 단계 계획을 수립하여, 휴게소부터 요금소, 웹사이트까지 외부의 접근성 전문가가 참여하는 프로세스를 구현함. 그리하여 배리어 프리를 위한 신축 및 보수, 차량문 개폐장치, 위생시설과 긴급호출, 웹사이트 리뉴얼, 행사 시 수화 통역사 고용, 직원에 대한 인식 제고 및 지속적인 교육을 실시하고 있음

186) <https://konzern.oebb.at/de/vielfaeltige-oebb/behinderung/barrierefreiheit-etappenplan-ausblick2016>.

187) <https://www.asfinag.at/>.

- 또한 시각장애인을 위한 전기 및 하이브리드 차량의 음향 경고 신호 AVAS 설치는 EU 규정 540/2014에 따라 2019년부터 의무화되었고, 스위치 오프 장치를 부착하여 차량 경고 시스템을 비활성화하는 가능성은 배제되었음

II. 개별 분야

1. 문화

- 장애없이 문화적 자료에 대한 접근과 극장, 박물관, 영화관, 도서관, 기념물 및 국가적 문화적 중요성과 같은 문화 공연 장소에 대한 접근은 문화생활에 참여하는 데 필수적이라고 할 수 있음. 19세 이하의 청소년은 오스트리아 연방 박물관과 오스트리아 국립 도서관에 무료로 입장할 수 있으며 박물관 외부의 어린이 및 청소년 범위 확대는 장애 청소년의 문화생활 참여를 장려하고 있음. 또한 많은 문화관련 장소에서는 장애인을 위한 다양한 특별 행사가 있음
- 바로크 양식의 중심지인 잘츠부르크의 Domquartier는 2015년부터 시각 장애인, 청각 장애인 및 장애인 방문객에게 “장애없는 접근”을 제공하고 있음. 특별 투어, 수화로 된 비디오가 포함된 아이패드(iPad), 배리어 프리 화장실 및 휠체어 대여 옵션에 이르기까지 다양한 서비스가 제공되며, 홈페이지(www.domquartier.at)의 웹 디자인도 배리어 프리임. 비엔나 자연사 박물관(Natural History Museum Vienna)에서는 시각 장애인을 위한 특별 이벤트를 제공하고, 비엔나의 미술사 박물관은 지금까지는 청각적으로만 촉각으로 전달될 수 있었던 시각 장애인이 2차원 예술에 접근할 수 있도록 하는 것을 목표로, 2014년에는 독서용 오디오북을 발표하였음. 또한 2015년과 2016년에 방문자용 엘리베이터 2대를 보수하여 장애인의 접근성을 높였음. 2015년에 문을 연 오스트리아 국립 도서관의 문학 박물관은 완전한 배리어 프리임
- 2015년 저작권법이 개정되면서 어떤 형태로든 장벽 없는 미디어의 국경을 초월한 교환이 가능해졌음. 각 매체는 최종 사용자에게 대한 장벽 없이 승인된 기관(대학, 오디오 라이브러리 등)에서 처리할 수 있음
- 2016년 밴드 All Star Inclusive는 비엔나 음악 대학에서 Diversitas State

Prize를 수상하였는데, 해당 밴드는 학생, 교수, 장애가 있는 사람과 없는 사람, 때로는 감독자나 가족과 함께 음악을 만드는 등 참여에 제한이 없음. 2016년에 Graz Opera는 Odile Institute와 협력하여 시각 장애인을 위한 작품을 상연한 오스트리아 최초의 오페라 하우스임. 오스트리아 사회부는 쉬운 언어로 된 탐정 소설의 출판을 재정적으로 지원하기도 했음

2. 고용

1) 근거법령

- 오스트리아에서 고용주는 『장애인고용법』(Behinderteneinstellungsgesetz; BEinstG) 제6조제1항a¹⁸⁸⁾에 따라 장애인에게 정당한 편의를 제공할 의무를 짐
- 장애인을 고용한 사업주는 장애인의 고용, 승진과 직업 훈련 및 추가 교육에 참여를 위해 적절한 조치, 즉 정당한 편의를 제공할 의무를 부담함. 다만, 이러한 조치가 고용주에게 불비례하거나 과도한 부담이 되는 경우에는 면책되지만, 이 경우에도 연방법 또는 주법규정에 의해 자금지원을 받을 수 있는 경우에는 면책이 배제됨. 그리하여 동조 제2항에서는 지침 제3조에 따라 보상세금(동법 제10조 제1항)으로부터 나오는 보조금 또는 대부금을 받을 수 있음을 규정하였는데, 특히 a) 장애로 인한 기술 작업 보조 비용, b) 특별한 도움이 필요한 장애인을 위한 작업장 및 교육장 건립 비용, c) 새로운 고용 관계(채용 수당)가 수립된 수혜 장애인(제2조제1항과 제3항)과 장애로 인해 충분한 업무능력을 발휘하기 어렵지 않거나 작업장이나 교육장이 보상세금으로부터의 성과가 없으면 그의 작업장이나 교육장이 위태로워지지 않는 장애인의 작업장과 교육장의 건축 비용, d)

188) 『장애인고용법』 제6조 제1항a “고용주는 조치가 자신에게 불비례한 부담을 주지 않는 한 장애인이 고용, 승진 그리고 직업 훈련 및 추가 훈련에 참여할 수 있도록 하기 위해 적절하고 개별적인 경우에 필요한 조치를 취해야 한다. 이러한 부담은 연방법 및 주법규정에 따라 충분히 보상받을 수 있는 경우에는 불비례적이지 않다.”,

“§ 6. (1a) Dienstgeber haben die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Dienstgeber unverhältnismäßig belasten. Diese Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch Förderungsmaßnahmen nach bundes- oder landesgesetzlichen Vorschriften ausreichend kompensiert werden kann.”

직업상 지원, 특히 청소년 코칭, 생산 학교, 직업 훈련 지원(직업훈련법 제8조 b), 작업 지원 및 직업 코칭 및 기타 지원 비용 조치, 특히 직장에서의 개인 지원 및 회사에 대한 컨설팅 서비스 비용, e) 전문 개발 및 작업 시험을 위한 초기, 재교육 또는 후속 교육을 위한 비용, f) 고용을 시작하거나 실행하는 것과 관련된 것으로 입증될 수 있는 기타 비용 그리고 g) 생계를 보장하는 자영업 활동의 설립 및 운영 중 장애인 기업가에게 발생하는 장애 관련 추가 비용에 대한 일시 보상비용 등이 해당됨

- 그러나 이전에 계약에 따라 할당된 작업이 중복되고 새 직위를 할당하는 데 과도한 손해가 발생하고, 장애인은 더 이상 계약을 이행할 수 없으며 새로운 직책을 할당하는 데 큰 부담이 되는 경우 그리고 장애인이 지속적으로 계약 조건을 위반하고 계속 고용이 업무 규율을 훼손하는 경우에는 고용주가 고용을 계속할 것을 합리적으로 기대하기 어렵다고 규정하고 있음¹⁸⁹⁾

2) 의무위반의 효과

- 오스트리아에서는 장애인 고용 시 정당한 편의 제공 의무를 이행하지 않는 것은 일종의 차별로 간주함. 즉, 정당한 편의를 제공할 의무를 이행하지 않는 것은 조건의 제거가 불법적이거나 고용주에게 불합리하고 불비례적인 부담을 주는 불이익이나 장애를 구성하지 않는 한 간접 차별로 봄. 하지만, 법원은 정당한 편의에 관한 실제 조치를 명령할 수는 없으며 이 의무를 이행하지 않은 경우에는 오

189) 『장애인고용법』 제8조 제4항,

“(4) Die Fortsetzung des Dienstverhältnisses wird dem Dienstgeber insbesondere dann nicht zugemutet werden können, wenn

a) der Tätigkeitsbereich des begünstigten Behinderten entfällt und der Dienstgeber nachweist, daß der begünstigte Behinderte trotz seiner Zustimmung an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigt werden kann;.

b) der begünstigte Behinderte unfähig wird, die im Dienstvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten, sofern in absehbarer Zeit eine Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit nicht zu erwarten ist und der Dienstgeber nachweist, daß der begünstigte Behinderte trotz seiner Zustimmung an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigt werden kann;.

c) der begünstigte Behinderte die ihm auf Grund des Dienstverhältnisses obliegenden Pflichten beharrlich verletzt und der Weiterbeschäftigung Gründe der Arbeitsdisziplin entgegenstehen.”

직 금전적 보상 청구만을 인정하고 있음. 이는 금전적 보상만 허용하고 자연적 배상은 허용하지 않으며 더 이상의 제재는 허용하지 않는다는 기존 업무 관계¹⁹⁰⁾ 외부의 모든 차별 주장과 관련하여 오스트리아 의회의 일반적인 결정에 해당함. 그 배경적 사고는 누군가가 법에 의해 누구와도 계약을 체결하도록 강요하지 않는다는 것임(독점 기업 등과 같은 계약에 대한 기존 의무 제외). 입증 책임의 전환은 간접차별(『장애인고용법』 제7조p, 『연방장애인평등법』 제12조¹⁹¹⁾)과 마찬가지로 공정한 편의 제공에도 그대로 적용됨

- 그러나, 『장애인고용법』은 불이익을 구성하는 조건, 특히 장애¹⁹²⁾의 제거가 불법이거나 사용자에게 불합리하고 불비례한 부담을 주는 경우 간접 차별로 간주되지 않으며(제7조c 제4항), 부담이 불비례한지 여부를 심사할 때에는 특히, 불이익을 구성하는 조건을 제거하기 위해 필요한 노력, 고용주의 경제적 능력, 필요한 개선을 위해 이용 가능한 공공 재정 지원 그리고 이 법의 발효와 차별 주장 사이의 시간 간격을 고려해야 한다고 규정하고 있음(제7조c 제5항).¹⁹³⁾ 또한

190) 이 규칙의 유일한 예외는 고용이 차별적으로 종료되는 경우 청구인이 고용 관계를 유지할지 또는 보상을 선택할지 선택할 수 있다는 것이다. 그러나 법원은 합리적인 편의 제공에 대한 구체적인 조치를 명할 수는 없다.

191) 『연방장애인평등법』 제12조, “(1) 관련자가 법정에서 그들에게 가해진 이 연방법의 의미에서의 차별을 주장하는 경우, 그들은 이 사실을 신뢰할 수 있도록 해야 한다. 제2항의 경우를 제외하고, 피고인은 모든 정황을 종합한 후, 그럴듯하게 만든 다른 동기가 각기 다른 처우를 위하여 결정적이었을 가능성이 더 크다는 것을 증명할 책임이 있다.

(2) 괴롭힘 또는 장애로 인한 차별을 주장할 때 모든 상황을 고려한 후 입증한 사실이 사실일 가능성이 더 높다는 것을 입증하는 것은 피고인의 책임이다.”

“(1) Wenn sich eine betroffene Person vor Gericht auf eine ihr zugefügte Diskriminierung im Sinne dieses Bundesgesetzes beruft, so hat sie diesen Umstand glaubhaft zu machen. Der beklagten Partei obliegt es außer in den Fällen des Abs. 2 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes von ihr glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war.

(2) Bei Berufung auf eine Belästigung sowie bei Berufung auf eine Diskriminierung, die durch Barrieren verursacht wird, obliegt es der beklagten Partei zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihr glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.”

192) '장애'라는 용어는 법률에 정의되거나 명시되어 있지 않다. 그럼에도 불구하고 입법자는 역지력으로 작용할 수 있는 물리적, 기술적 장애와 절차를 포함하는 넓은 의미로 해석되기를 원하는 것으로 보인다.

193) 이것은 법 제정 이후 시간이 지남에 따라 행위를 부당한 부담으로 규정할 가능성이 줄어들고 있음을 의미하는 것으로 보인다.

불이익을 구성하는 조건의 제거가 이러한 의미에서 과도한 부담으로 판명되는 경우 고용주가 영향을 받는 사람의 상황을 최소한 상당한 방법으로 개선하지 못한 경우 여전히 차별로 간주됨(제7조c 제6항). 그리고 특정 상황이 간접 차별을 구성하는지 여부를 평가할 때 접근성과 관련하여 관련 법률이 존재하는지 여부와 어느 정도 준수되었는지는 고려되어야 함. 구내 또는 기타 시설, 교통수단, 기술 장비, 정보 시스템 또는 기타 전용 생활 영역은 장애가 있는 사람들이 도움 없이 특별한 어려움 없이 관습적인 방식으로 접근하고 사용할 수 있는 경우 접근 가능한 것으로 간주됨(제7조c 제7항)

3) 판례

- 오스트리아의 판례는 이미 지침의 전환 이전에도 『장애인고용법』에 따른 수당 및 보조금은 사용자에게 잠재적으로 과도한 부담이 될 수 있는 조정의 합리성을 판단할 때 고려되도록 하였음¹⁹⁴⁾
- 정당한 편의제공 의무는 직원을 다른 직무로 재배치하거나 주요 직무 또는 직무 설명을 변경할 의무가 포함되지는 않음. 2014년 4월 29일 오스트리아 대법원은 이동성을 잃은 간병인의 해고를 정당한 것으로 판단하였음. 청구인은 자신이 고용주의 기업 내에서 여전히 다른 일(비서 또는 행정 업무)을 할 수 있다고 주장하였으나, 법원은 계약을 맺은 실제 직업이라는 결론을 분명히 하였음. 이것은 합리적인 조정에 관한 모든 노력의 핵심이며, 특정 직무를 수행할 수 있는 능력이 평등한 대우 의무를 위반하지 않고 고용을 종료할 권리를 결정한다고 보았음. 결국, 법원은 장애인 고용을 유지하기 위해 그 사람을 다른 직위에 재배치하거나 새 직위를 만들 의무는 없다고 판시하였음.¹⁹⁵⁾ 또한 회사의 파산이나 기타 중대한 혼란을 방지하기 위해 해고가 필요하다고 판단되는 경우에는 일반적으로 고용주의 이익보다 직원의 이익이 더 중요하다고 봄¹⁹⁶⁾

194) Oberverwaltungsgericht, Entscheidung vom 14.12.1999, Nr. 99/11/0246.

195) OGH, Urteil vom 29.4.2014, 9ObA165/13z (abgerufen am 25.10.2021, https://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Justiz&Dokumentnummer=JJT_20140429_OGH0002_009OBA00165_13Z0000_000).

196) 예를 들어, Oberverwaltungsgericht, Entscheidung vom 22.2.1990, Nr. 89/09/0147; Entscheidung vom 11.6.2000, Nr. 2000/11/0096; Entscheidung vom 4.10.2001, Nr. 97/08/0469.

3. 기타 분야

- 오스트리아에서는 공공 부문 그리고/또는 민간 부문의 다른 근거와 관련하여 합리적인 편의를 제공할 법적 의무는 없음
- 모든 근거에 대해 합당한 편의를 제공할 의무를 암묵적으로 도입하고 있는 『빈차별 금지법』(Wiener Antidiskriminierungsgesetz)만이 모든 근거(동법 제3조a)에 대한 '불비례적 부담'의 개념을 가지고 있음. 동법 제3조a 제4항에서는, 불이익을 정당화하는 조건의 제거가 제1항의 의미 내에서 과도한 부담으로 판명되는 경우, 가능한 최대한의 접근의 의미에서 당사자의 상황을 적어도 현저하게 개선하기 위한 합리적인 조치가 무시된 경우 간접 차별이 존재한다고 규정하고 있음
- 현재까지 이 조항에 대한 판례는 없으며, 이와는 별도로 정당한 편의 제공은 오스트리아 법 체계 내에서 장애 이외의 사유로는 명시적으로 존재하지 않음

III. 시사점

- 오스트리아는 장애인평등법과 장애인고용법 등의 제정과는 달리, 정당한 편의 제공에 대한 논의와 법제정비는 영미권에 비해 상대적으로 늦었던 것이 사실임. 그러나, 장애인 인권 신장을 위한 국제적 기준이라 할 수 있는 UN CRPD의 이행을 위해서 발빠르게 대처하고 있음. 연방장애인평등법, 연방장애인고용법 등 장애인 관련 법제의 개정을 통해 통일적으로 정비하고, 장애인단체 등 다양한 그룹으로부터의 의견 수렴과 토론을 거쳐 국가장애행동계획을 수립하고 장기적인 안목으로 추진하고 있음. 또한 EU의 구성원으로서 정보통신기술의 발전에 따른 새로운 소통수단의 등장과 확대에 기인한 지침에 따라 웹접근성법을 제정하고 시행하고 있음. 이러한 일련의 추진과정으로 미루어 볼 때, 가까운 장래에 오스트리아에서의 장애인 인권의 실현 가능성은 긍정적으로 평가됨
- 오스트리아는 국가정책의 수립과 추진과정에 연방 및 주정부는 물론 시민, 관련 단체 및 전문가가 적극적이고 다양한 방식으로 참여하고, 결정되어 수립된 정책을 장기적인 안목으로 추진하는 과정은 국제기준에 다소 미흡한 장애인 인권 증진을 위한 법제 정비와 함께 실효성 있는 관련 정책을 수립하고 시행해야 하는 우리에게 시사하는 바가 크다고 하겠음

□ 참고문헌

- Biewer, Gottfried/Koenig, Oliver/Kremsner, Gertraud/ Möhlen, Lisa-Katharina/Proyer, Michelle/Prummer, Susanne/Resch, Katharina/Steigmann, Felix/Subasi Singh, Seyda, Evaluierung des Nationalen Aktionsplans Behinderung 2012–2020, Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK), Wien, 2020
https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:ec106d2c-7346-4360-8756-975de92d9576/Evaluierung_des_NAP_2012_2020.pdf (2021년 12월 13일 현재).
- Brodil, Wolfgang, Diskriminierungsverbote für Menschen mit Behinderung in Österreich - Angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung, Universität Wien, Wien 2005
<https://docplayer.org/11330237-Diskriminierungsverbote-fuer-menschen-mit-behinderung-in-oesterreich-1-angemessene-vorkehrungen-fuer-menschen-mit-behinderung.html> (2021년 12월 13일 현재).
- Ganner, Michael/Voithofer, Caroline/Rieder, Elisabeth/Welti, Felix (Hg.), Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Österreich und Deutschland, Universität Innsbruck, 2021 Innsbruck
https://www.uibk.ac.at/iup/buch_pdfs/10.1520399106-028-4.pdf (2021년 12월 13일 현재).
- Schober, Christian/Skina, Magdalena, Beratungsangebot und Beratungsbedarf österreichischer Unternehmen im Bereich „Barrierefreiheit“, Studie im Auftrag des ÖZIV - Österreichischer Zivil-Invalidenverband, Institut für interdisziplinäre Nonprofit Forschung an der Wirtschaftsuniversität Wien, Wien 2008
<http://bidok.uibk.ac.at/library/schober-beratungsangebot.html> (2021년 12월 13일 현재)
- BMASK, Evaluierung des Behindertengleichstellungsrecht, Sozialpolitische Studienreihe, Band 10., Paul Gerin GmbH & Co KG, Wien 2012

제8장

일본

제8장 일본

제1절 개관

I. 연혁 및 개요

- 일본에서 장애인에 대한 정당한 편의제공과 관련하여 규정하고 있는 대표적인 법률로는 「장애인기본법」, 「장애를 이유로 한 차별해소의 추진에 관한 법」, 「고령자, 장애인 등의 이동 등의 원활화 촉진에 관한 법률」, 「장애인고용촉진법」을 들 수 있음

1. 「장애인기본법」(障害者基本法)

- 일본의 장애인 관련 기본법으로는 1970년(昭和45年) 제정된 「장애인기본법」이 있음
- 동 법률은 장애인의 자립 및 사회참가 지원 등을 위한 시책에 관하여 기본적인 이념을 정하고, 국가, 지방공공단체 등의 책무를 명확히 하는 동시에, 장애인의 자립 및 사회참가 지원 등을 위한 시책의 기본이 되는 사항을 정함으로써, 장애인의 자립 및 사회참가 지원 등을 위한 시책을 종합적이고 계획적으로 추진함으로써, 장애인의 복지를 증진하는 것을 목적으로 함
- 동 법률은 총 4개 장, 36개 조, 부칙 총 12개 조항으로 구성되어 있으며, 동 법률 제4조에서 장애인에 대한 차별금지과 합리적 배려(정당한 편의제공)에 대한 명시적인 규정을 두고 있음

장애인기본법

제4조 누구라도 장애인에 대해 장애를 이유로 차별하는 것, 기타 권리이익을 침해하는 행위를 해서는 아니 된다.

② 사회적 장벽의 제거는 그것을 필요로 하는 장애인이 실제로 존재하고 또한 그 실시에 따른 부담이 과중하지 않은 때에는 이를 게을리하여 전항의 규정을 위반하게 되지 않도록 그 실시에 대하여 필요하고 합리적인 배려가 이루어져야 한다.

(이하 생략)

- 또한 장애인기본법에서는 분야별(의료, 요양, 고용, 정보이용, 문화적 조건 등)로 관련 시책을 마련해야 한다는 것을 명확히 밝히고 있음

2. 「장애를 이유로 한 차별해소의 추진에 관한

법률(障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律)」

- 장애인의 권리 옹호를 위한 대응이 국제적으로 진전되어, 2006년 유엔에서 장애인의 인권과 기본적 자유의 향유를 확보하는 것 및 장애인의 고유 존엄 존중을 촉진하기 위한 포괄적이고 종합적인 국제협약인 '장애인의 권리에 관한 협약(이하 '장애인권리협약'이라 한다)'이 제정되었으며, 일본은 2007년에 장애인권리협약에 서명하고 이후 국내법 정비를 비롯한 대책을 추진해 옴
- 이에 관한 대표적인 법률로 2013년 「장애를 이유로 한 차별 해소의 추진에 관한 법률」이(이하 '장애인차별해소법'이라 함) 법률 제65호로 제정되었고 2016년 4월 1일부터 시행됨
- 동 법률은 모든 국민이 장애의 유무에 따라 차별을 받지 않고, 서로 인격과 개성을 존중하면서 공생하는 사회의 실현으로 연결하는 것을 목적으로 하고 있으며 장애인기본법 제4조에 규정된 '차별의 금지'를 구체화하는 것임
- 동 법률은 본칙의 경우 총 6개 장, 26개 조, 부칙 총 9개 조항으로 구성되어 있으며, 정당한 편의제공과 관련하여 제3장 제7조 및 제8조에서 직접 규율하고 있으며, 제9조부터 제13조까지는 정당한 편의제공의 구체적 내용형성을 위해 정부가 행정규칙 등을 정할 수 있는 근거를 두고 있음

3. 「고령자, 장애인 등의 이동 등의 원활화 촉진에 관한

법률(高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律)」

- 「고령자, 장애인 등의 이동 등의 원활화 촉진에 관한 법률」(이하 '베리어프리 신(新)법'이라 함)은 일체적·종합적 베리어프리 시책의 추진을 위해 당시 교통(「고령자, 장애자 등 대중교통을 이용한 이동의 원활화 촉진에 관한 법률」)과 건축물(「고령자, 신체장애인 등이 원활하게 이용할 수 있는 특정건축물의 건축 촉진에 관한 법률」)로 나뉘어있던 법률을 통합하고 관련 내용을 개정한 법률로 2006년

6월 21일에 공포되고 같은 해 12월 20일 시행되었음. 동 법률은 하드·소프트 양면의 시책을 충실히 하여 고령자나 장애인 등을 포함한, 모든 사람이 살기 좋은 유니버설 사회의 실현을 목표로 하고 있음

- 현행 법률은 2018년 11월 개정되어 2020년 6월 19일에 일부를 시행하였으며, 2021년 3월 4일에 전면적으로 개정 법률을 시행함
- 동 법률은 본칙의 경우 총 7개 장, 66개 조, 부칙 총 16개 조항으로 구성되어 있으며, 고령자, 장애인(신체장애인·지적 장애인·정신장애인·발달 장애인을 포함한 모든 장애인), 임산부, 부상자 등의 이동과 시설이용의 편리성과 안전성 향상을 촉진하기 위해 공공교통기관, 건축물, 공공시설에서의 장벽제거를 추진함과 동시에 역을 중심으로 한 지역이나, 고령자, 장애인 등이 이용하는 시설들이 모여 있는 지역에서 중점적이고 일체적인 장애인에 대한 장벽제거[배리어프리화(化)]를 추진하며 이를 위한 소프트웨어 적인 시책도 마련하고자 함을 목적으로 함

4. 「장애인의 고용촉진 등에 관한

법률(障害者の雇用の促進等に関する法律)」

- 「장애인의 고용 촉진 등에 관한 법률(障害者の雇用の促進等に関する法律)」(이하 ‘장애인고용촉진법’이라 함)은 장애인의 직업안정을 도모하는 것을 목적으로 하는 법률임. 장애인에 대해서 직업생활에서의 자립을 실현하기 위한 직업복귀추진(rehabilitation)에 대해 규정하고 있으며, 이와 함께 사업주가 장애인을 고용할 의무를 비롯해 차별금지 및 합리적 배려의 제공의무 등을 규정하고 있음
- 동 법의 배경에는 모든 국민이 장애의 유무에 관계없이 개인으로서 존중될 모든 국민이 장애의 유무에 따라 차별 대우하는 것이 아니라 서로 인격과 개성을 존중하면서 공생 사회를 실현하자는 노멀라이제이션의 이념이 있으며, 직업생활에서도 장애인은 경제활동을 구성하는 노동자의 일원으로서 본인의 의사와 능력을 발휘하여 일할 수 있는 기회를 확보하는 것을 목적으로 하고 있음
- 동 법률은 2013년 개정으로(2016년 4월부터 시행) 몇 가지 사항이 변화하였는데, ① 발달장애를 포함한 정신장애인에 대해서는 개정 전까지는 고용의무 대상

에 포함되지 않았지만, 2016년 4월부터 새롭게 고용의무¹⁹⁷⁾의 대상이 되었으며, ② 합리적 배려의 제공이 의무화되었음. 여기에서의 합리적 배려는 장애인이 다른 사람과 동등하게 생활할 수 있도록 개개인의 특성과 상황에 따른 과도한 부담이 되지 않는 정도의 변경이나 조정을 의미함. 또한 ③ 고용분야에 있어서 장애를 이유로 하는 차별적 대우를 금지하고 있음. 예를 들어, 결함이 있음으로 채용을 거부하거나 낮은 임금을 설정하는 것 등이 이에 해당함

II. 입법체계

- 일본의 경우, 기본법이라고 할 수 있는 「장애인기본법」을 중심으로 동 법 제4조에 규정된 ‘차별의 금지’를 구체화하는 「장애인차별해소법」에서 장애를 이유로 한 차별 해소의 추진에 관한 시책을 종합적이고 일체적으로 실시하기 위해, 장애를 이유로 한 차별 해소의 추진에 관한 기본방침(이하 ‘기본방침’이라 함)을 정부가 정하도록 하고 있음(제6조 제1항)
- 기본방침에서는 ① 장애를 이유로 하는 차별 해소의 추진에 관한 시책에 관한 기본적인 방향, ② 행정기관 등이 강구해야 할 장애를 이유로 하는 차별을 해소하기 위한 조치에 관한 기본적인 사항(대응요령), ③ 사업자가 강구해야 할 장애를 이유로 하는 차별을 해소하기 위한 조치에 관한 기본적인 사항(대응지침), ④ 기타 장애를 이유로 하는 차별 해소 추진에 관한 시책에 관한 중요사항을 정함으로써 장애를 이유로 한 차별을 해소하기 위한 정부 시책의 종합적이고 일체적인 실시에 관한 기본적인 방향을 나타내는 것임
- 또한 기본방침에 입각하여 국가 행정기관의 장 및 독립행정법인 등에서는 해당 기관 직원이 장애를 이유로 하는 차별을 해소하기 위한 조치를 취하는 데에 도움을 주기 위한 「장애를 이유로 한 차별 해소의 추진에 관한 대응요령(障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領. 이하 ‘대응요령’이라 함)」을 작성하며, 주무대신은 사업자가 위의 사항에 대한 조치를 취하는 데에 도움을 주기 위한 「장애를 이유로 한 차별해소 추진에 관한 대응지침(所管事業分野における

197) 고용의무는 반드시 고용해야한다는 것이 아니라 고용대상이 되는 장애인의 범위에 포함된다라는 의미임.

障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応指針)」(이하 ‘대응지침’이라 함)을 작성해야 함

- 현재 기본방침에 근거하여 총 38개 부처청에서 대응요령을 수립·시행 중에 있으며, 내각부를 비롯 15개 부처청에서 대응지침을 수립·시행 중에 있음
- 대응요령 및 대응지침은 법에 규정된 부당한 차별적 취급 및 합리적 배려에 대해 구체적인 예를 포함하여 알기 쉽게 관련 내용을 보여주면서, 행정기관 등의 직원과 사업자 등이 관련한 대응을 하도록 하면서 국민에게도 널리 알리도록 하고 있음
- 이와 함께 고령자나 장애인, 임산부, 부상자 등의 이동과 시설이용의 편리성, 안전성 향상을 촉진하는 것을 목적으로 하는 「베리어프리 신법」에서는 공공교통 기관, 건축물, 도시공원, 노외주차장, 보행공간을 새롭게 설치하는 때에 이동 등 원활화 기준에 적합의무를 부과함으로써 베리어프리화를 추진함과 동시에 중점적이고 일체적인 정책을 추진하고자 함. 동 법은 기존 법률이 장애인에 국한하여 이동 등의 원활화를 추진하던 것을 넘어서 법률규정에서 ‘신체’를 삭제하고 고령자, 장애인, 임산부, 부상자 등의 이동과 시설이용의 편리성과 안전성 향상을 촉진한다는 특징을 가지고 있음
- 그 밖에도 각 분야별로 예를 들면 고용분야에서는 「장애인고용촉진법」과 같이 관련 법률을 두고 있음

Ⅲ. 일본의 장애인에 대한 정당한 편의제공 의무 특징

1. 적용대상

1) 장애인

- 대상이 되는 장애인은 「장애자기본법」 제2조제1호에 규정하는 장애인 즉, 신체장애, 지적장애, 정신장애(발달장애를 포함함) 기타 심신기능의 장애(이하 ‘장애’라 총칭함)가 있는 자로, 장애 및 사회적 장벽에 의해 계속적으로 일상생활 또는 사회생활에 상당한 제한을 받는 상태에 있는 자임. 이것은 장애인이 일상생활 또는 사회생활에서 받는 제한은 신체장애, 지적장애, 정신장애(발달장애를 포함

함), 기타 심신기능장애(난치병에 기인하는 장애를 포함함)에만 기인하는 것이 아니라, 사회의 다양한 장벽과 상대함으로써 발생한다는 이른바 ‘사회모델’의 생각에 입각하는 것임. 따라서 법이 대상으로 하는 장애인은 이른바 장애인 수첩 소지자에 국한되지 않으며 고차(高次)뇌기능장애는 정신장애에 포함됨

- 또한, 특히 여성장애인은 장애 외에도 여성이기 때문에 더욱 복합적으로 어려운 상황에 처해 있을 수 있다는 점, 장애아는 성인 장애인과는 다른 지원의 필요성이 있다는 점에 유의해야 함

2) 사업자

- 대상이 되는 사업자는 상업 및 그 밖의 사업을 실시하는 자(지방공공단체가 경영하는 기업 및 공기업형 지방독립행정법인을 포함, 국가, 독립행정법인 등, 지방공공단체 및 공기업형 이외의 지방독립행정법인을 제외함)로서, 목적의 영리·비영리, 개인·법인의 구별을 불문하고 동종의 행위를 반복 계속할 의사를 가지고 행하는 자임. 따라서 예를 들어, 개인사업자나 대가를 얻지 않는 무보수 사업을 실시하는 사람, 비영리사업을 실시하는 사회복지 법인이나 특정 비영리 활동 법인도 대상이 됨

3) 대상분야

- 법의 대상은 일상생활 및 사회생활 전반에 관한 폭넓은 분야를 대상으로 함. 다만, 행정기관 등 및 사업자가 사업주로서의 입장에서 노동자에 대해서 이루어지는 장애를 이유로 하는 차별을 해소하기 위한 조치에 대해서는 법 제13조에 따라 장애인의 고용 촉진 등에 관한 법률이 정하는 바에 따르도록 되어 있음

2. 부당한 차별적 취급

1) ‘부당한 차별적 취급’에 대한 기본적인 방향

- 법은 장애인에 대해서 정당한 이유 없이 장애를 이유로 재화·서비스나 각종 기회의 제공을 거부하거나 또는 제공에 있어서 장소·시간대 등을 제한하는 것과 같이 비장애인에 대해서는 부가하지 않는 조건을 붙임으로써 장애인의 권리의익을 침해하는 것을 금지하고 있음

- 또한, 장애인의 사실상 평등을 촉진하거나 달성하기 위해 필요한 특별조치는 부당한 차별적 취급이 아님
- 따라서, 장애인을 장애인이 아닌 자와 비교해서 우대하는 취급(이른바 적극적 개선조치), 법에 규정된 장애인에 대한 합리적 배려의 제공에 의한 장애인이 아닌 자와의 다른 취급이나, 합리적 배려를 제공하기 위해 필요한 범위에서 프라이버시를 배려하면서 장애인에게 장애 상황 등을 확인하는 것은 부당한 차별적 취급에는 해당하지 않음
- 부당한 차별적 취급이란, 정당한 이유 없이, 장애인을 문제가 되는 사무·사업에 대해서 본질적으로 관계하는 제반 사정이 같은 비장애인보다 불리하게 취급하는 것이라는 점에 유의할 필요가 있음

2) 정당한 이유의 판단 시점

- 정당한 이유에 상당하는 것은 장애인에 대해 장애를 이유로 재화·서비스나 각종 기회의 제공을 거부하는 등의 취급이 객관적으로 보아 정당한 목적 하에 행해진 것으로, 그 목적에 비추어 부득이하다고 할 수 있는 경우임
- 행정기관 등 및 사업자는 정당한 이유에 해당하는지 여부에 대해 개별 사안별로 장애인, 사업자, 제3자의 권리의익(예: 안전 확보, 재산 보전, 사업의 목적·내용·기능 유지, 손해 발생 방지 등) 및 행정기관 등의 사무·사업의 목적·내용·기능 유지 등의 관점에 비추어 볼 때 구체적 장면이나 상황에 따라 종합적 판단됨
- 행정기관 등 및 사업자는 정당한 이유가 있다고 판단한 경우에는 장애인에게 그 이유를 설명하도록 하고, 이해를 얻도록 노력하는 것이 바람직함

3. 합리적 배려

1) '합리적 배려'에 대한 기본적인 방향

□ '합리적 배려' 관련 규정

- 장애인권리협약 제2조에 있어서 '합리적 배려'는 "장애인이 다른 사람과의 평등을 기초로 하여 모든 인권 및 기본적 자유를 향유하거나 행사하는 것을 확보하

기 위해 필요하고 적당한 변경 및 조정으로써 특정 경우에 필요한 것이며, 동시에 균형을 잃은 또는 과도한 부담을 부과하지 않는 것”이라고 정의되어 있음

- 법은 장애인권리협약에서의 합리적 배려의 정의를 근거로 행정기관 등 및 사업자에 대해 그 사무이나 사업을 수행함에 있어서 개개의 장면(상황)에서 장애인으로부터 실제로 사회적 장벽의 제거를 필요로 하고 있다는 취지의 의사표명이 있었을 경우에는 그 실시에 따른 부담이 과중하지 않을 때에는 장애인의 권리이익을 침해하지 않도록, 사회적 장벽의 제거에 대해서 필요하고 합리적인 배려(이하 '합리적 배려'라고 함)를 할 것이 요구하고 있음

장애를 이유로 한 차별 해소의 추진에 관한 법률	
제7조 ② 행정기관 등은 사무 또는 사업을 실시함에 있어서 장애인으로부터 사회적 장벽제거를 필요로 한다는 의사표명이 있는 경우, 그 실시에 따른 부담이 과중하지 않을 때에는 장애인의 권리이익을 침해하게 되지 않도록 당해 장애인의 성별, 연령 및 장애상태에 따라 사회적 장벽제거의 실시에 대하여 필요하고 합리적인 배려를 해야 한다.	
장애를 이유로 한 차별 해소의 추진에 관한 법률	
[2021년 개정 전] 제8조 ② 사업자는 그 사업을 실시함에 있어서 장애인으로부터 사회적 장벽 제거를 필요로 한다는 의사표명이 있었을 경우, 그 실시에 따른 부담이 과중하지 않을 때에는 장애인의 권리이익을 침해하게 되지 않도록 당해 장애인의 성별, 연령 및 장애상태에 따라 사회적 장벽 제거 실시에 대해 필요하고 합리적인 배려를 하도록 노력해야 한다.	[2021년 개정 후] 제8조 ② 사업자는 그 사업을 실시함에 있어서 장애인으로부터 사회적 장벽 제거를 필요로 한다는 의사표명이 있었을 경우, 그 실시에 따른 부담이 과중하지 않을 때에는 장애인의 권리이익을 침해하게 되지 않도록 당해 장애인의 성별, 연령 및 장애상태에 따라 사회적 장벽 제거 실시에 대해 필요하고 합리적인 배려를 해야 한다.

- 특히 장애인차별해소법은 2016년 4월에 시행되었으며, 이후 3년이 경과한 경우 사업자에 의한 합리적 배려 방식 등을 재검토한다는 규정이 있었음
- 이러한 검토규정에 따라 2021년 5월 28일 개정되어 6월 2일 공포되었음. 동 개정에 따라 장애를 이유로 하는 차별 해소를 한층 더 추진하기 위해 사업자에 대해 사회적 장벽 제거 실시에 대해 필요하고 합리적인 배려를 하는 것을 노력의 무에서 법적 의무로 하였음. 단, 해당 규정에 위반하는 경우에 대한 벌칙은 규정되지 않음
- 합리적 배려는 장애인이 받는 제한은 장애에만 기인하는 것이 아니라, 사회의

다양한 장벽과 상대함으로써 발생한다는 이른바 사회모델의 개념을 바탕으로 한 것으로, 장애인의 권리이익을 침해하지 않도록 장애인이 각각의 장면(상황)에서 필요로 하는 사회적 장벽을 제거하기 위해 필요하고 합리적인 대응이며, 그 실시에 따른 부담이 과중한 것은 아님

- 합리적 배려는 행정기관 등 및 사업자의 사무·사업의 목적·내용·기능에 비추어, 필요한 범위에서 본래의 업무에 부수 하는 것에 한정된다는 점, 비장애자와의 비교에 있어서 동등한 기회의 제공을 받기 위한 것이라는 점, 사무·사업의 목적·내용·기능의 본질적인 변경에는 적용되지 않는다는 점에 유의할 필요가 있음

□ ‘합리적 배려’ 판단기준

- 합리적 배려는 장애의 특성이나 사회적 장벽의 제거가 요구되는 구체적 장면이나 상황에 따라 다르며 다양하고 개별성이 높은 것으로, 당해 장애인이 실제로 놓여 있는 상황을 근거로 사회적 장벽의 제거를 위한 수단 및 방법에 대해서는 아래의 ‘2) 과중한 부담에 대한 기본적인 방향’으로 제시된 요소를 고려하여 대체조치의 선택도 포함해 쌍방의 건설적 대화에 의한 상호이해를 통해서 필요하고 합리적인 범위에서 유연하게 대응이 이루어지는 것임
- 또한 합리적 배려의 내용은, 기술의 진전, 사회정세의 변화 등에 따라 바뀔 수 있는 것임
- 현시점에서 사례를 제시하면,

- i. 휠체어 이용자를 위해 단차에 휴대 슬로프를 전달하거나 높은 곳에 진열된 상품을 집어서 전달하는 등의 물리적 환경에 대한 배려
- ii. 필담, 읽기, 수화 등을 통한 의사소통이나 알기 쉬운 표현으로 설명하는 등의 의사소통 배려
- iii. 장애 특성에 따른 휴식시간 조정 등, 규칙·관행의 유연한 변경 등을 들 수 있음

- 합리적 배려의 제공에 있어서는 장애인의 성별, 연령, 상태 등을 배려하도록 함. 내각부 및 관계 행정기관은 향후 합리적 배려의 구체적인 예를 축적하여 널리 국민에게 제공하도록 함
- 덧붙여 합리적 배려를 필요로 하는 장애인이 다수 예상되는 경우, 장애자와의

관계성이 장기간에 걸치는 경우 등에는, 그때마다 합리적 배려의 제공이 아닌, 후술하는 환경의 정비를 고려함으로써 중장기적인 비용 삭감과 효율화로 연결 되는 점이 중요함

□ 의사표명

- 의사표명에 있어서는 구체적 상황에서 사회적 장벽 제거에 관한 배려가 필요한 상황에 있다는 것을 언어(수화 포함) 외에 점자, 확대문자, 필담, 실물 제시나 몸짓 사인 등에 의한 신호, 촉각에 의한 의사전달 등, 장애인이 타인과 커뮤니케이션을 도모할 때에 필요한 수단(통역이 개입되는 것을 포함함)에 의해 전달됨
- 그리고 장애인의 의사표명 뿐만 아니라 지적장애나 정신장애(발달장애 포함) 등으로 본인의 의사표명이 곤란한 경우에는 장애인의 가족, 보호자 등, 커뮤니케이션을 지원하는 사람이 본인을 보좌해서 이루어지는 의사표명도 포함됨
- 또한 의사표명이 곤란한 장애인이 가족, 보호자 등을 동반하지 않은 경우 등, 의사표명이 없는 경우라도, 당해 장애인이 사회적 장벽 제거를 필요로 하는 것이 명백한 경우에는 법의 취지에 비추어 볼 때, 당해 장애인에게 적절하다고 생각되는 배려를 제안하기 위해 건설적 대화를 촉구하는 등, 자주적인 대응을 위해 노력하는 것이 바람직함

□ 소결

- 합리적 배려는 장애인 등의 이용을 상정하여 사전에 이루어지는 건축물의 배리어프리화(化), 보조자 등의 인적 지원, 정보접근성 향상 등의 환경 정비를 기초로 하여 개개의 장애인에 대해서 그 상황에 따라 개별적으로 실시되는 조치임. 따라서 각 장면(상황)에서의 환경정비 상황에 따라 합리적 배려의 내용은 달라지며, 장애상태 등이 변화하는 경우도 있기 때문에, 특히, 장애자와의 관계성이 장기에 걸치는 경우 등에는 제공하는 합리적 배려에 대해서 시기에 맞추어 재검토를 실시하는 것이 중요함

2) '과중한 부담'에 대한 기본적인 방향

- 과중한 부담에 대해서는 행정 기관 등 및 사업자에 있어서 개별의 사안마다, 이

하의 요소 등을 고려해, 구체적 장면이나 상황에 따라 종합적·객관적으로 판단할 필요가 있음

- 행정기관 등 및 사업자는 과중한 부담에 해당한다고 판단한 경우, 장애인에게 그 이유를 설명하도록 하고, 이해를 얻도록 노력하는 것이 바람직함

<ul style="list-style-type: none"> i. 사무·사업에 미치는 영향 정도(사무·사업의 목적·내용·기능을 해치는가의 여부) ii. 실현 가능성의 정도(물리적·기술적 제약, 인적·체제상의 제약) iii. 비용·부담의 정도 iv. 사무·사업 규모 v. 재정·재무 상황

4. 「장애인차별해소법」의 개정으로 인한 변화

- 2021년 5월 개정된 「장애인차별해소법」은 장애인에 대한 합리적 배려의무에 관한 사항에 일부개정을 내용으로 하고 있음
- 구 「장애인차별해소법」은 장애인에 대한 합리적 배려 의무를 정하면서 공공에게는 법적 의무를 민간에게는 노력의 의무만을 부과하고 있었으나, 개정 「장애인차별해소법」은 민간에게도 공공과 동일하게 장애인에 대한 합리적 배려를 법적 의무화함

[신구조문 비교]

구분	공공	민간	공공	민간	비고
	구 「장애인차별해소법」		개정 「장애인차별해소법」		
부당한 차별취급*	금지 (강제 의무)	금지 (강제 의무)	금지 (강제 의무)	금지 (강제 의무)	제7조제1항 제8조제1항
합리적 배려**	실시하여야 한다. (강제 의무)	노력해야 한다. (노력 의무)	실시하여야 한다. (강제 의무)	실시하여야 한다. (강제 의무)	제7조제2항제8 조제2항

* 부당한 차별취급 : 장애를 이유로 정당한 이유 없이 서비스의 제공을 거부·제한하거나 조건을 붙이는 것
 ** 합리적 배려: 장애가 있는 사람으로부터 어떤 배려를 요구하는 의사의 표명이 있었던 경우, 과중한 부담이 되지 않는 범위 내에서 합리적인 대처를 실시하는 것

- 구법에 비하여 개정법은 과거 합리적 배려의 범주는 기존 장벽의 해소를 목적으로 하는 물리적 조치(설비, 장치, 건축물 등)를 넘어, 최근에는 정보·서비스·정책접근과 같은 무형의 조치에 대한 합리적 배려가 강조되고 있음¹⁹⁸⁾
- 다만, 한국의 「장애인차별금지법」은 정당한 편의제공 거부를 차별행위의 하나로 보지만, 일본 「장애인차별해소법」에서는 합리적 배려에 대한 구체적 명문규정을 두고 있지 않아, 차별금지의 관계가 법률상 다소 모호한 상태로 남아 있음
- 이외에도 내각부는 장애인차별해소법에 근거한 합리적 배려 제공 등 사례집을 발간·공표하고 있으며, 지방자치단체, 공공단체 및 공공법인, 민간사업자는 기본방침, 대응요령, 대응지침, 사례집에 근거하여 자체적으로 규준을 정립함
- 일본은 「장애인차별해소법」 → 「장애를 이유로 하는 차별해소 및 추진에 관한 기본방침」 → 「장애를 이유로 한 차별 해소의 추진에 관한 대응요령」 → 「장애를 이유로 한 차별해소 추진에 관한 대응지침」 → 기타 조례, 공공단체 내부규준 및 민간 사업규칙 등의 체계로 장애인에 대한 합리적 배려제공에 관한 사항을 체계화하고 있음
- 일본은 합리적 배려 요청과 이의 제공이 장애인과 공공 및 민간사업자 간의 자유로운 의사표시에 의해 이루어지도록 설계되어 있고, 장애인이 처한 상황에 따라 매우 다양하게 합리적 배려제공의 내용이 형성될 수 있다는 점을 고려하여 법률보다는 행정규칙 또는 사례집을 통해 구체화하고 있는 특징을 보임

IV. 장애인정책위원회¹⁹⁹⁾

1. 설치목적

- 장애인정책위원회(원문은 「障害者政策委員会」)는 장애인기본계획의 책정 또는 변경에 있어서 조사 심의나 의견보고를 수행하며, 계획의 실시상황에 대한 감시

198) 内閣部, 障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針
(<https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai/kihonhoushin/pdf/gaiyo.pdf>), 2017

199) 내각부 홈페이지.
https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/seisaku_iinkai/index.html

나 권고를 실시하는 것을 목적으로 하여 내각부에 설치된 기관임 2011년 「장애인기본법」의 개정에 의해 설치되었음

- 장애인기본계획은 장애인기본법 제9조의 규정에 근거하여 정부, 도도부현, 시정촌에서 장애인의 상황에 입각하여 책정되는 것임

2. 구성 및 임기

1) 구성

- 위원은 30명 이내로 하여 장애인, 장애인의 자립 및 사회참여에 관한 사업에 종사하는 자 및 학식·경험자 중에서 내각총리대신이 임명함
- 전문적인 사항을 조사시키기 위해 필요할 때에는 전문위원을 둘 수 있으며, 간사와 서무를 둠

2) 임기

- 위원의 임기는 2년이며, 위원장은 위원의 호선에 의해 선택됨. 또한 위원, 전문위원, 간사는 비상근으로 함

3. 근거규정

- 근거규정은 장애인기본법과 장애인정책위령에 규정되어 있음

장애인정책위원회령

(위원의 임기)

제1조 장애인 정책위원회(이하 「정책위원회」라고 한다)의 위원의 임기는 2년으로 한다. 다만, 보결위원의 임기는 전임자의 잔임기간으로 한다.

- ② 위원은 재임될 수 있다.

(위원장)

제2조 정책위원회에 위원장을 두고 위원의 호선으로 선임한다.

- ② 위원장은 위원회사무를 총리하고 정책위원회를 대표한다.
- ③ 위원장에게 사고가 있을 때는 사전에 지명하는 위원이 그 직무를 대리한다.

(전문위원)

제3조 정책위원회가 전문적 사항을 조사해야 할 때에는 전문위원을 둘 수 있다.

- ② 전문위원은 장애인, 장애인의 자립 및 사회참여에 관한 사업에 종사하는 자 및 당해 전문적 사항에 관하여 학식경험이 있는 자 중에서 내각총리대신이 임명한다.
- ③ 전문위원은 그 사람의 임명에 관한 당해 전문적 사항에 관한 조사가 종료한 때에는 해임되는 것으로 한다.
- ④ 전문위원은 비상근으로 한다.

(간사)

제4조 정책위원회에 간사를 둔다.

- ② 간사는 관계 행정기관의 직원 중에서 내각총리대신이 임명한다.
- ③ 간사는 정책위원회의 소관사무에 대하여 위원 및 전문위원을 보좌한다.
- ④ 간사는 비상근으로 한다.

(의결)

제5조 정책위원회는 위원의 과반수가 참석하지 않으면 회의를 열고 의결할 수 없다.

- ② 정책위원회의 의사는 참석한 위원의 과반수로 결정되며, 가부동수일 때는 위원장이 결정하는 바에 의한다.

제6조 정책위원회의 서무(庶務)는 내각부분부에 있는 정책통괄관이 처리한다.

제7조 이 정령에 정하는 것 외에 의사의 절차 그 외 정책위원회의 운영에 관하여 필요한 사항은 위원장이 정책위원회에 자문하여 정한다.

장애인기본법

(장애인 기본계획 등)

제11조 정부는 장애인의 자립 및 사회참여의 지원 등을 위한 시책의 종합적이고 계획적인 추진을 도모하기 위해 장애인을 위한 시책에 관한 기본적인 계획(이하 「장애인 기본 계획」이라고 한다)를 책정해야 한다.

- ④ 내각총리대신은 관계행정기관의 장에게 협의함과 동시에 장애인정책위원회의 의견을 듣고 장애인 기본계획안을 작성하여 각의의 결정을 요구하여야 한다.
- ⑨ 제4항 및 제7항의 규정은 장애인 기본 계획의 변경에 대해, 제5항 및 전항의 규정은 도도부현 장애인계획의 변경에 대해, 제6항 및 전항의 규정은 시정촌 장애인계획의 변경에 준용한다.

(장애인 정책위원회의 설치)

제32조 ① 내각부에 장애인 정책위원회(이하 「정책위원회」라고 한다.)를 둔다.

- ② 정책위원회는 다음에 사무를 담당한다.
 1. 장애인기본계획에 관하여, 제11조 제4항에 규정하는 사항을 처리하는 사무
 2. 전호에 규정하는 사항에 관하여, 조사 심의하고, 필요가 있다고 인정할 때는, 내각총리대신 또는 관계 각 대신에, 의견을 진술하는 사무

3. 장애인기본계획의 실시 상황을 감시하고 필요가 있다고 인정할 때는, 내각 총리 대신 또는 내각 총리대신을 통해서 관계 각 대신에게 권고하는 사무
 4. 장애를 이유로 하는 차별해소의 추진에 관한 법률의 규정에 의해 그 권한에 속해진 사항을 처리하는 사무
- ③ 내각총리대신 또는 관계 각 장관은 전항 제3호의 규정에 의한 권고에 근거하여 강구한 시책에 대하여 정책위원회에 보고하여야 한다.

(정책위원회의 조직 및 운영)

제33조 정책위원회는 위원 30명 이내에 조직한다.

- ② 정책위원회의 위원은, 장애인, 장애인의 자립 및 사회 참여에 관한 사업에 종사하는 사람 및 학식·경험이 있는 사람 중에서, 내각총리대신이 임명한다. 이 경우에 위원의 구성에 대해서는 정책위원회가 다양한 장애인의 의견을 듣고 장애인의 실정에 입각한 협의를 할 수 있도록 배려해야 한다.
- ③ 정책위원회의 위원은, 비상근으로 한다.

제34조 정책위원회는, 그 소관사무를 수행하기 위해서 필요가 있다고 인정할 때는, 관계 행정 기관의 장에게, 자료의 제출, 의견의 표명, 설명, 그 외 필요한 협력을 요구할 수 있다.

② 정책위원회는, 그 소관사무를 수행하기 위해서 특히 필요가 있다고 인정할 때는, 전항에 규정하는 사람 이외의 사람에 대해서도, 필요한 협력을 의뢰할 수 있다.

제35조 전 2조에 정하는 것 외에 정책위원회의 조직 및 운영에 관하여 필요한 사항은 정령으로 정한다.

제2절 접근영역별 현황

I. 기본영역

1. 정보통신 및 의사소통 영역의 정당한 편의제공

1) 법령 현황

- 「장애인기본법」에서는 관련 시책의 마련(정보이용에 있어서의 배리어 프리화)에 대해 제22조에서 규정하고 있음

[정보이용 배리어프리화 관련 규정]

장애인기본법
제11조 국가 및 지방공공단체는 장애인이 원활하게 정보를 취득 및 이용하고, 그 의사를 표시하며, 타인과 의사소통을 도모할 수 있도록 하기 위해, 장애인이 이용하기 쉬운 컴퓨터 및 그 관련 장치, 기타 정보통신기기의 보급, 전기통신 및 방송의 역무이용에 관한 장애인의 편의 증진, 장애인에 대해서 정보를 제공하는 시설의 정비, 장애인의 의사소통을 중개하는 자의 양성 및 파견 등이 이루어지도록 시책을 강구해야 한다.
② 국가 및 지방공공단체는 재해, 기타 비상사태의 경우에 장애인이 안전을 확보하기 위해 필요한 정보가 신속하고 정확하게 전달될 수 있도록 필요한 시책을 강구하는 외에, 행정의 정보화 및 공공분야의 정보통신기술 활용을 추진할 때, 장애인의 이용편의를 도모할 수 있도록 특히 배려해야 한다.
③ 전기통신, 방송, 기타 정보 제공에 관한 역무의 제공과 컴퓨터, 그 관련 장치, 기타 정보통신기기의 제조 등을 실시하는 사업자는 당해 역무의 제공 또는 당해 기기의 제조 등을 할 때, 장애인의 이용편의를 도모하도록 노력해야 한다.

- 이와 함께 일본의 「장애인차별해소법」 제7조 제2항 및 제8조 제2항은 공공과 민간에서 준수해야할 장애인에 대한 정당한 편의제공(합리적 배려)에 대해 정하고 있으며, 동 규정에 의해 공공기관뿐만 아니라 많은 웹사이트(사업자)도 웹 접근성을 확보하거나 향상시킬 필요가 있게 됨

2) 판례 및 결정례

□ 인터넷카페에서의 정신장애인의 입점을 거부한 점장의 불법행위 및 PC방을 운영하는 회사의 사용자 책임에 대해 손해배상을 청구한 사례(동경지방법원 2012년 11월 2일 판결)

○ 당사자

- [Y1·Y2] Y1사의 명칭으로 인터넷 카페를 영업하고 있는 회사
- [Y3] 본건 PC방 점장
- [X] 정신장애가 있는 사람 (정신장애 등급 2급)

○ 소송에 이른 경위

- X는 과거에 본건 인터넷 카페(본건 점포)를 10여 회 이용한 적이 있었으나 이 당시에는 X의 장애여부를 본건 점포에서 알지 못하고 있었음. 어느 날 본건 점포의 이용 후에 정신장애인 보건복지 수첩이 보이지 않자 본건 점포에 전화를 걸어 수첩의 보관여부를 문의하였고, 이 사건을 통해 본건 점포는 X의 장애여부를 처음 확인하게 되었음
- 다음 날 X는 회원증을 제시하고 본 매장에 입점하려 했으나 Y3는 과거에 다른 장애인의 무전취식 사건이 발생했으나 장애를 이유로 기소되지도 않았고, 대금 회수도 못한 적이 있어 그 이후 장애인의 이용은 거절하고 있다는 취지의 말을 하며 입점을 거부함. X는 Y3에 대해 대금을 선급할 용의가 있다고 밝혔으나 Y3가 여전히 X의 입점을 거부함에 따라 X는 본건 점포 입점을 포기하였음
- 이후 X는 ① 회원등록을 함으로써 본건 점포의 지속적인 이용계약이 성립되었기 때문에 입점 거부는 동 계약에 의거한 Y회사들의 채무 불이행에 해당한다는 것, ② 입점거부는 장애인에 대한 위법한 차별행위이며, X의 인격권을 침해하는 것으로서 불법행위를 구성한다는 것, ③ X는 본건 점포를 피로를 해소할 수 있는 장소로 이용하였으므로 입점거부에 의해 정신적 고통을 입었고, 이를 이유로 Y1·Y2회사들에 대해서는 채무불이행 등을 근거로, Y3에 대해서는 불법행위를 이유로 소송을 제기함

○ 판결요지

- Y1은 X가 본건 점포에서 소란, 난동을 부린 것이 본건 입점거부의 이유라고 주장하나, X가 이전에 본건 점포에서 소란, 난동을 부린 것을 인정할 만한 증거는 없으며, 그로 인해 X가 입점이 거부된 것 같은 흔적도 없기 때문에 그 주장은 추인할 수 없다고 판단함
- Y3는 오로지 X가 정신장애인 보건복지수첩을 교부받은 것을 이유로 입점 거부를 한 것이기 때문에, 입점거부는 미풍양속에 반하는 위법한 차별행위이며, 불법행위를 구성하는 것이라고 해야 할 것임
- 입점거부는 그 이유가 부당하기는 하지만 폭행이나 협박을 수반한 것이라고는 인정할 수 없는 점, 본건 점포의 영업에 고도의 공공성이 있다고까지는 말할 수 없는 점, X가 이용할 수 있는 동종 업체의 다른 점포가 있다는 점 등의 사정도 고려하여, X가 받은 정신적 고통에 대한 위자료액을 산정함

○ 판결의 의미

- Y1은 장애인은 무전취식해도 형사사건이 되지 않기 때문에 입점을 거부한다고 주장했지만 판결은 이 점을 장애를 이유로 한 불이익한 취급임을 추인하는 근거로 드는 한편, 입점거부를 정당화할 이유로는 일절 고려하지 않고 있음. 또한 정신장애인이 다른 손님과 문제를 일으키기 쉽다는 주장도 객관적인 근거는 없고 편견에 불과하다고 할 수 있으며, 장애인에 대한 객관성이 결여된 인상이나 평판 등이 일정한 용역(서비스) 제공을 거절할 '정당한 이유'에 해당하지 않는다고 판단하는 판결임

3) 정책(혹은 관련 정부사업이나 기준 등)

(1) 장애인 웹콘텐츠 접근성 향상을 위한 「JIS X 8341-3:2016」²⁰⁰⁾

가) 개요

- 「장애인차별해소법」의 관련 규정에 따라 고령자와 장애인 등이 정보통신분야에서 차별받지 않도록 배려하여 해당 시스템을 설계나 운용하기 위해 필요한 규격을 정한 것이 「JIS X 8341」임²⁰¹⁾

200) 웹접근성기반위원회 홈페이지. <https://waic.jp/docs/jis2016/understanding/201604/>

○ JIS X 8341은 일본공업표준조사회(JISC)가 제정한 정보통신에서의 기기, 소프트웨어 및 서비스의 정보 접근성을 확보 및 향상하기 위해 기획, 개발, 설계사 및 경영자가 배려해야 할 구체적인 요건을 정리한 표준규격으로 2004년 제정되었으며 2016년 개정이 가장 최근의 개정임

※ 여기에서의 정보접근성이란 고령자나 장애인 등이 정보통신에 있어서의 기기, 소프트웨어 및 이것들에 의해서 실현되는 서비스를 지장 없이 조작 또는 이용할 수 있도록 배려하는 것을 의미함

○ JIS X 8341는 '고령자·장애인 등 배려설계 지침-정보통신에서의 기기, 소프트웨어 및 서비스'라 기재되어 있으며, 다음과 같이 제1부부터 제7부까지 편성이 되어 있음

JIS X 8341	
JIS X 8341-1	제1부: 공통 지침
JIS X 8341-2	제2부: 개인용 컴퓨터
JIS X 8341-3	제3부: 웹 콘텐츠
JIS X 8341-4	제4부: 전기통신기기
JIS X 8341-5	제5부: 사무기기
JIS X 8341-6	제6부: 대화 소프트웨어
JIS X 8341-7	제7부: 접근성 설정

나) 웹콘텐츠 접근성 향상을 위한 「JIS X 8341-3:2016」

○ 이러한 JIS X 8341의 개별 규격으로서 웹콘텐츠에 있어서 고령자와 장애인을 배려하기 위해 2004년에 제정된 것이 「JIS X 8341-3(정식 명칭 : 고령자·장애인 등 배려 설계지침 - 정보통신에 있어서의 기기, 소프트웨어 및 서비스 - 제3부: 웹 콘텐츠)」임²⁰²⁾

○ JIS X8341-3에서는 고령자나 장애가 있는 사람을 포함한 모든 이용자가 사용하고 있는 단말기, 웹브라우저, 지원기술 등에 관계없이 웹콘텐츠를 이용할 수 있도록 하기 위한 기준을 정하고 있음

201) 규격번호인 8341은 일본어로 친절하다는 의미의 단어인 'やさしい'를 연상시켜서 부여된 것임
 202) 2016년 마지막 개정이 이루어져 현재는 맨 뒤에 2016이라는 숫자가 있음.

○ 이 규격에서 말하는 '웹 콘텐츠'는 브라우저나 지원기술 등의 User Agent²⁰³⁾를 통해 이용자에게 제공되는 모든 콘텐츠를 가리키며 구체적으로는 ① 웹 사이트, ② 웹 응용 프로그램, ③ 웹 시스템, ④ 휴대 단말기 등을 이용하여 이용되는 콘텐츠, ⑤ 인트라넷 업무용 시스템, ⑥ 전자 매뉴얼, ⑦ CD롬 등의 기록 매체를 통해 배포되는 전자 문서 등이 대상이 됨

○ 웹 콘텐츠가 충족해야 하는 접근성의 품질기준으로 레벨 A, 레벨 AA, 레벨 AAA 라는 3가지 레벨의 달성기준이 정해져 있음

다) 「JIS X 8341-3:2016」의 대상 및 구성

(가) 대상

○ 「JIS X 8341-3:2016」이 상정하고 있는 독자는 웹 콘텐츠의 기획, 설계, 제작·개발, 확인, 시험, 보수·운용과 관련되는 사람들로 구체적으로는 ① 웹 콘텐츠 제공자(예: 웹 마스터, 웹 담당자, 애플리케이션이나 시스템 등의 관리자 등), ② 웹 콘텐츠 제작자 및 개발자 전반(예: 프로듀서, 디렉터, 디자이너, 프론트 엔드 엔지니어, 프로그래머 등), ③ 체크 툴 개발자, ④ 웹 콘텐츠 시험을 하는 자로 하고 있음

(나) 구성

○ 「JIS X 8341-3:2016」은 누구나 웹 콘텐츠에 접속하여 이용하기 위해 필요한 토대가 되는 지각가능성, 조작가능성, 이해가능성, 견고(회)(robust)성²⁰⁴⁾의 원칙을 중심으로 구성되어 있으며 61개의 기준이 제시되어 있음

① 지각가능성 원칙

○ 정보 및 사용자 인터페이스 컴포넌트는 이용자가 지각할 수 있는 방법으로 이용자에게 제시 가능해야 함

○ 이것은 이용자가 제시되고 있는 정보를 지각할 수 있어야 함을 의미함(이용자의 감각 모두에 대해 지각할 수 없는 것은 허용되지 않음)

203) User Agent란 웹 사이트를 방문할 때 사용되는 프로그램 또는 이들을 식별하기 위한 문자열을 가리킴.

204) 원문은 堅牢性이라고 표현함.

② 조작가능성 원칙

- 사용자 인터페이스 컴포넌트 및 네비게이션은 조작 가능해야 함
- 이것은 이용자가 인터페이스를 조작할 수 있어야 함을 의미함(인터페이스가 이용자가 실행할 수 없는 상호작용을 요구하는 것은 허용되지 않음)

③ 이해가능성 원칙

- 정보 및 사용자 인터페이스의 조작은 이해 가능해야 함
- 이것은 이용자가 사용자 인터페이스의 조작과 정보를 이해할 수 있어야 함을 의미함(콘텐츠 또는 조작이 이해할 수 없는 것은 허용되지 않음)

④ 견고(뢰)성 원칙

- 콘텐츠는 지원 기술을 포함한 다양한 User Agent가 확실히 해석할 수 있도록 충분히 견고해야 함
- 이것은 이용자가 기술의 진보에 따라 콘텐츠에 접근할 수 있어야 한다는 것을 의미함(기술이나 User Agent의 진화에도 콘텐츠는 접근할 수 있는(accessible) 채로 있어야 함)

라) 규격의 준수여부

- JIS에 대한 준거는 기본적으로 임의이나, 「산업표준화법」 제69조에서는 국가 및 지방공공단체는 광공업에 관한 기술상의 기준을 정할 때, 매입하는 광공업품에 관한 사양을 정할 때, 기타 해당 사무를 처리함에 있어서 제2조제1항 각 호에 열거된 사항(종류, 생산방법, 치수, 사용방법, 분석방법 등)에 관해 일정한 기준을 정할 경우, 일본산업규격을 존중하여 결정해야 한다고 규정하고 있으며 이에 따라 존중의무가 발생한다고 보고 있음

마) 「JIS X 8341-3:2016」의 규격 구성

(가) 규격 구성

- JIS X 8341-3:2016은 다음과 같이 구성과 각 조문의 내용은 다음과 같음

JIS X 8341-3:2016

서문

0A 적용범위

0B 인트로덕션

0B.1 WCAG 2.0 가이드언스 레이어

0B.2 WCAG 2.0 관련 문서

0B.3 WCAG 2.0에서의 중요한 용어

1 지각가능성 원칙

1.1 대체텍스트 가이드라인

- 모든 비텍스트 콘텐츠에는 대체 텍스트를 제공한다.

1.2 시간의존 미디어의 가이드라인

- 시간에 따라 변화하는 미디어에는 대체 콘텐츠를 제공한다.

1.3 적응가능 가이드라인

- 정보나 구조를 해치지 않고 다양한 방법으로 제공할 수 있도록 콘텐츠를 제작한다.

1.4 판별가능 가이드라인

- 유저가 콘텐츠를 보기 쉽게 하거나 듣기 쉽도록 한다.

2 조작가능성 원칙

2.1 키보드 조작가능 가이드라인

- 모든 기능을 키보드로 이용할 수 있도록 한다.

2.2 충분한 시간 가이드라인

- 사용자가 콘텐츠를 읽고 사용하는 데 충분한 시간을 제공한다.

2.3 발작방지 가이드라인

- 간질 발작을 일으킬 가능성이 있는 콘텐츠는 설계하지 않는다.

2.4 내비게이션 가능 가이드라인

- 사용자가 콘텐츠를 찾아 현재 위치를 확인하고 콘텐츠 내를 이동하는 것을 돕는 수단을 제공한다.

3 이해가능성 원칙

3.1 읽기쉬움 가이드라인

- 텍스트 콘텐츠를 읽기 쉽고 이해할 수 있도록 한다.

3.2 예측가능한 가이드라인

- 사용자가 웹 페이지 표시나 동작을 예측할 수 있도록 한다.

3.3 입력지원 가이드라인

- 사용자가 틀리지 않도록 하거나 오류를 수정하는 것을 돕는다.

4 견고(뢰)(Robust)성 원칙

4.1 호환성 가이드라인

- 현재 및 미래 지원 기술을 포함한 사용자 에이전트와의 호환성을 지원한다.

- 5 적합
- 5.1 적합 요건
- 5.2 적합 표명(임의)
- 5.3 부분적합에 관한 기술 - 제삼자에 의한 콘텐츠
- 5.4 부분적합에 관한 기술 - 언어

부속서 A(규정) 용어집
 부속서 B (참고) 감사 인사
 부속서 C (참고) 참고 문헌

2. 시설물 접근·이용

1) 법령 현황

- 「장애인기본법」에서는 관련 시책의 마련(공공시설의 배리어프리)에 대해 제21조에서 규정하고 있음

[배리어 프리화 관련 규정]

장애인기본법
<p>(공공적 시설의 배리어 프리화)</p> <p>제21조 국가 및 지방공공단체는 장애인의 이용편의를 도모하고 장애인의 자립 및 사회참가를 지원하기 위해, 직접 설치하는 관공청시설, 교통시설(차량, 선박, 항공기 등의 이동시설을 포함한다. 다음 항에서도 동일) 기타 공공시설에 대하여, 장애인이 원활하게 이용할 수 있는 시설의 구조 및 설비 정비 등의 계획적 추진을 도모해야 한다.</p> <p>② 교통시설, 기타 공공시설을 설치하는 사업자는 장애인의 이용편의를 도모함으로써 장애인의 자립 및 사회참가를 지원하기 위해, 당해 공공시설에 대하여 장애인이 원활하게 이용할 수 있는 시설의 구조 및 설비 정비 등의 계획적 추진을 위해 노력해야 한다.</p> <p>③ 국가 및 지방공공단체는 전2항의 규정에 따라 실시되는 공공시설 구조 및 설비 정비 등이 종합적이고 계획적으로 추진되도록 하기 위해 필요한 시책을 강구해야 한다.</p> <p>④ 국가, 지방공공단체 및 공공시설을 설치하는 사업자는 직접 설치하는 공공시설을 이용하는 장애인을 보조하는 신체장애인 보조건의 동반에 대하여 장애인의 이용편의를 도모해야 한다.</p>

- 또한 배리어프리 신법에서도 모든 장애인, 임산부, 부상자 등의 이동과 시설이용의 편리성과 안전성 향상을 촉진하기 위해 공공교통기관, 건축물, 공공시설에

서의 장벽제거를 추진함과 동시에 역을 중심으로 한 지역이나, 고령자, 장애인 등이 이용하는 시설들이 모여 있는 지역에서 중점적이고 일체적인 장애인에 대한 장벽제거를 추진할 것을 규정하고 있음

[배리어프리 신법 규정]

배리어프리 신법
<p>(시설설치관리자 등의 책무)</p> <p>제6조 시설설치관리자, 노인, 장애인 등이 일상생활 또는 사회생활에서 이용하는 시설을 설치하거나 관리하는 자는 이동 등 원활화를 위해 필요한 조치를 강구하도록 노력하여야 한다.</p> <p>※ 시설설치관리자는 공공교통사업자 등(철도 사업법에 의한 철도사업자, 궤도법에 의한 궤도경영자, 도로운송법에 의한 일반승합여객자동차 운송사업자 등), 도로관리자, 노외주차장 관리자 등(주차장법 제12조에서 규정하는 노외주차장 관리자 또는 도시 계획법 제4조 제2항의 도시계획구역 외에서 특정로 외 주차장을 설치하는 자), 공원관리자 등(도시공원법 제5조 제1항에 규정하는 공원 관리자 또는 동항의 규정에 의한 허가를 받아 공원시설을 설치 또는 관리하거나 또는 설치 또는 관리하고자 하는 자) 및 건축주 등(건축물의 건축을 하려고 하는 자 또는 건축물의 소유자, 관리자 또는 점유자)을 말한다.</p> <p>② 교통시설, 기타 공공시설을 설치하는 사업자는 장애인의 이용편의를 도모함으로써 장애인의 자립 및 사회참가를 지원하기 위해, 당해 공공시설에 대하여 장애인이 원활하게 이용할 수 있는 시설의 구조 및 설비 정비 등의 계획적 추진을 위해 노력해야 한다.</p> <p>③ 국가 및 지방공공단체는 전2항의 규정에 따라 실시되는 공공시설 구조 및 설비 정비 등이 종합적이고 계획적으로 추진되도록 하기 위해 필요한 시책을 강구해야 한다.</p> <p>④ 국가, 지방공공단체 및 공공시설을 설치하는 사업자는 직접 설치하는 공공시설을 이용하는 장애인을 보조하는 신체장애인 보조건의 동반에 대하여 장애인의 이용편의를 도모해야 한다.</p>

2) 판례 및 결정례

□ 임대 맨션에서 휠체어로 이용할 수 없는 부분이 있다는 설명을 게을리한 것에 대해 임대인의 의무 위반이 인정된 사례(동경지방법원 2011년 2월 18일 판결)

○ 당사자

- [X] 신체장애가 있는 사람(휠체어를 상시 이용)
- [Y1] UR 도시기구(임대사업체)

○ 소송에 이른 경위

- 오사카역 동쪽 출구 재개발사업의 일환으로서 28층 규모의 맨션(본건 건물)이 건설되었으며, Y1은 이것을 취득·소유하고 있다. 오사카역과 본건 건물 사이는 Y1이 Y2의 위탁을 받아 설계 시공한 통로(본건 통로)으로 연결되어 있다. X는 본건 건물의 방 하나를 기간을 정하지 않고 임차하는 임대차 계약을 Y1과 체결하고 입주함
- 그러나 본건 통로에는 엘리베이터가 설치되어 있지 않아 휠체어 이용자는 본건 통로를 이용하여 본건 건물에서 오사카역까지 갈 수 없고, 중간의 엘리베이터로 일단 지상으로 내려가서 거기에서 보도를 통해 통행해야 했음
- 또한 본건 건물에는 옥상정원이 설치되어 있는데 그곳은 28층부터 계단을 이용하지 않으면 갈 수 없어 휠체어 이용자에게 이용이 곤란하였음
- 본건 건물에는 17인승 엘리베이터를 보수할 때까지 신체장애이용 엘리베이터는 1대밖에 없었으며, 해당 엘리베이터는 X가 휠체어의 방향을 변경하거나 조작 버튼을 누르는 것이 어려운 구조였음
- 이러한 사정 하에 X는 Y1에 대해 ① 휠체어 이용자가 다른 사람과 동일하게 이용할 수 있는 구조의 맨션 및 보행자 전용통로를 제공할 의무가 있음에도 이를 태만히 하고, ② 휠체어 이용자가 다른 사람과 마찬가지로 본건 건물 및 본건 통로를 이용할 수 없음을 설명할 의무가 있는데도 이를 태만히 했다고 하여 채무 불이행에 근거한 손해배상 등의 지불을 요구하였음

○ 판결요지

- Y1 기구는 X와 본건 계약을 체결함에 있어서 본건 계약에 부수되는 의무로서 휠체어 이용자는 본건 통로를 통행해 오사카역까지 갈 수 없다는 것, 본건 정원에 가기 위해서는 계단을 이용해야 하며, 휠체어 이용자는 본건 정원을 이용하는 것이 곤란함을 설명할 의무가 있다. 그러나 Y1 기구는 이러한 사실을 설명하지 않았다고 인정되어 채무불이행을 구성한다고 해야 함
- 그러나 본건 계약은 본건 건물이라는 특정물을 목적으로 하는 임대차계약으로, Y1이 X에 임대하는 대상물은 본건 계약체결 당시 예정되어 있던 형상, 사양의 본건 건물이라고 해야 하며, X가 주장하는 목적물 제공의무가 본건 계약으로부터 발생한다고 할 수 없다고 판단함

○ 판결의 의미

- 본 판결은 장애가 있음으로 인해 시설이나 설비의 이용에 지장이 생기는 경우에는 장애인에게 자세히 설명하는 것이 사업자에게는 요구되며, 그러한 설명을 실시하지 않았던 경우에는 채무 불이행 책임을 추궁 당할 가능성이 있음을 시사하는 것임

3. 이동 및 교통수단

1) 법령 현황

- 「장애인기본법」에서는 관련 시책의 마련(공공시설의 배리어프리)에 대해 제21조에서 규정하고 있음

[배리어 프리화 관련 규정]

장애인기본법
<p>(공공적 시설의 배리어 프리화)</p> <p>제21조 국가 및 지방공공단체는 장애인의 이용편의를 도모하고 장애인의 자립 및 사회참가를 지원하기 위해, 직접 설치하는 관공청시설, 교통시설(차량, 선박, 항공기 등의 이동시설을 포함한다. 다음항에서도 동일) 기타 공공시설에 대하여, 장애인이 원활하게 이용할 수 있는 시설의 구조 및 설비 정비 등의 계획적 추진을 도모해야 한다.</p> <p>② 교통시설, 기타 공공시설을 설치하는 사업자는 장애인의 이용편의를 도모함으로써 장애인의 자립 및 사회참가를 지원하기 위해, 당해 공공시설에 대하여 장애인이 원활하게 이용할 수 있는 시설의 구조 및 설비 정비 등의 계획적 추진을 위해 노력해야 한다.</p> <p>③ 국가 및 지방공공단체는 전2항의 규정에 따라 실시되는 공공시설 구조 및 설비 정비 등이 종합적이고 계획적으로 추진되도록 하기 위해 필요한 시책을 강구해야 한다.</p> <p>④ 국가, 지방공공단체 및 공공시설을 설치하는 사업자는 직접 설치하는 공공시설을 이용하는 장애인을 보조하는 신체장애인 보조건의 동반에 대하여 장애인의 이용편의를 도모해야 한다.</p>

- 또한 배리어프리 신법에서도 모든 장애인, 임산부, 부상자 등의 이동과 시설이용의 편리성과 안전성 향상을 촉진하기 위해 공공교통기관, 건축물, 공공시설에서의 장벽제거를 추진함과 동시에 역을 중심으로 한 지역이나, 고령자, 장애인

등이 이용하는 시설들이 모여 있는 지역에서 중점적이고 일체적인 장애인에 대한 장벽제거를 추진할 것을 규정하고 있음

[배리어프리 신법 규정]

배리어프리 신법
<p>(시설설치관리자 등의 책무)</p> <p>제6조 시설설치관리자, 노인, 장애인 등이 일상생활 또는 사회생활에서 이용하는 시설을 설치하거나 관리하는 자는 이동 등 원활화를 위해 필요한 조치를 강구하도록 노력하여야 한다.</p> <p>※ 시설설치관리자는 공공교통사업자 등(철도 사업법에 의한 철도사업자, 궤도법에 의한 궤도경영자, 도로운송법에 의한 일반승합여객자동차 운송사업자 등), 도로관리자, 노외주차장 관리자 등(주차장법 제12조에서 규정하는 노외주차장 관리자 또는 도시 계획법 제4조 제2항의 도시계획구역 외에서 특정로 외 주차장을 설치하는 자), 공원관리자 등(도시공원법 제5조 제1항에 규정하는 공원 관리자 또는 동항의 규정에 의한 허가를 받아 공원시설을 설치 또는 관리하거나 또는 설치 또는 관리하고자 하는 자) 및 건축주 등(건축물의 건축을 하려고 하는 자 또는 건축물의 소유자, 관리자 또는 점유자)을 말한다.</p>

2) 판례 및 결정례

□ 항공사가 장애인 단독 항공기 탑승을 거부한 것에 대하여 회사측의 채무불이행 책 및 불법행위책임이 인정되지 않는다고 본 사례(오사카고등법원 2018년 5월 29일 판결)

○ 당사자

- [X] 뇌성마비, 양상지 및 양하지에 현저한 기능장애가 있는 사람(신체장애인 1급)
- [Y] 항공사
- [A.B.C] X의 친구
- [D] Y사 접수 담당자
- [E] Y사의 일본 지사
- 간사이국제공항지점 공항고객서비스부

○ 소송에 이른 경위

- X는 오전 10시에 출발하는 국제편에 탑승하기 위해 이날 7시 45분경, 배운을

위해 온 친구인 A, B, C와 함께 공항에 도착했다. B는 X 탑승수속 시 X에 신체 장애가 있다는 점, 출국장에서 현지 도착로비까지는 도움을 주는 자가 동행하지 않고 X가 단독으로 탑승한다는 점을 D에 전달하면서 기내식 및 화장실에 관해 도움을 의뢰함

- 이날 오전 8시 50분경 E는 X와 B 등에게 보호자의 동행이 없으면 X는 탑승할 수 없다는 것을 알림과 동시에 그 이유로 X에 언어장애가 있어 의사소통이 원활하지 않은 것, 상지 및 하지에 장애가 있는 것을 들었음
- B씨 등은 E씨에게 탑승거부 이유에 대해 구체적 설명을 요구하고 X의 상태를 설명하며 단독 탑승을 허용해 달라고 요구했으나 E는 X의 단독 탑승을 허용하지 않아 결국 X는 탑승할 수 없었음
- X는 ① “항공운송인에 의한 특별한 지원을 필요로 하는 경우 탑승을 거부할 수 있다.”는 Y사의 항공운송약관이 무효라는 점, ②본건 탑승거부는 합리적인 재량의 범위를 벗어나 여객운송계약에서의 해지권 행사로서 무효라는 점, ③ 본건 탑승 거부는 공서양속에 반해 Y는 불법행위 책임을 부담한다는 점을 이유로 Y에 손해배상을 요구하며 제소함

○ 판결요지

- Y사의 항공운송약관에 있는 ‘특별한 원조’는 항공운송인이 대응하기 곤란하거나 대응할 수 없는 원조로 해석하는 것이 합리적이며, 관련된 해석에 의하여 본건 규정이 무효가 되는 것이 아님
- E는 출발 2시간 전에 D로부터 보고를 받은 것 외에 X에 관한 정보를 사전에 일절 알지 못하고 있었기 때문에 탑승 수속 직전 단계에서 D로부터 제공된 정보에 근거하여 검토한 결과, X에 대한 케어나 긴급시의 X에 대한 원조태세(지원 방법)에 대해서 불안을 가지고, 보조자의 동행을 요구한다는 극히 신중한 태도를 취했지만, 한정된 정보와 시간적 여유가 없는 중에, E가 취한 대응이 항공회사로서 지나치게 불합리한 판단이라고 까지는 말하기 어려운 상황임
- E는 X의 신체상황이나 외관에 의해 X를 차별적으로 취급한 것이 아니라, 한정된 정보와 시간적 여유가 없는 가운데, X에게는 '특별한 원조'가 필요하다는 판단에 따라 탑승 거부에 이른 것으로, 이것이 공서양속에 반한다고까지는 할 수 없으며, 본건 탑승 거부에 대해서 Y사에 불법행위 책임을 물을 수는 없음

○ 판결의 의미

- 해당 판결은 안전상의 문제를 ‘정당한 이유’의 하나로 제시하고 있으며, 이러한 안전상의 문제는 정당한 사유가 될 수 있겠으나, 정당성을 판단하는 경우에는 매우 신중한 판단이 요구된다는 점을 명확히 밝히고 있음
- 또한 해당 판결에서는 인적 제약이나 안전 확보를 도모할 수 없다는 사정은 '과중한 부담'에 대한 판단에서 고려되는 것으로 보임
- 이와 함께 사업자 측이 보유하는 정보가 불충분한 경우나 시간적 제약이 있는 경우에는 합리적 배려의 제공이 충분히 이루어지지 않았다고 하더라도 사업자 측의 책임이 인정되지 않을 수 있다는 점을 보여준 판결임

II. 개별 분야

1. 문화, 예술 및 체육·관광

1) 법령 현황

- 「장애인기본법」에서는 관련 시책의 마련의 마련(문화적 제(諸)조건의 정비 등)에 대해 제25조에서 규정하고 있음

장애인기본법
제25조 국가 및 지방공공단체는 장애인이 원활하게 문화예술활동, 스포츠 또는 레크리에이션을 실시할 수 있도록 시설, 설비, 기타 제반 조건의 정비, 문화예술, 스포츠 등에 관한 활동의 조성, 기타 필요한 시책을 강구해야 한다.

- 이와 함께 일본의 「장애인차별해소법」 제7조제2항 및 제8조제2항은 공공과 민간에서 준수해야할 장애인에 대한 정당한 편의제공(합리적 배려)에 대해 정하고 있으며, 동 규정에 의해 공공기관뿐만 아니라 많은 사업자도 문화시설이나 관광 시설에서 접근성을 확보하거나 향상시키도록 노력해야 함

2) 정책(혹은 관련 정부사업이나 기준 등)

(1) 관광시설에서의 편의제공을 위한 일본의 인정(認定)제도²⁰⁵⁾

가) 일본정부의 마음의 배리어프리 계획

- 일본정부는 2020 각료회의를 통해 ‘마음의 배리어프리(心のバリアフリー)’라는 계획을 추진하였으며, 동 계획의 구현은 ① 장애가 있는 사람에 대한 사회적 장벽을 제거하는 것은 사회의 책무라고 하는 ‘장애의 사회 모델’을 이해하는 것, ② 장애가 있는 사람(및 그 가족)에 대한 차별(부당한 차별적 취급 및 합리적 배려의 불제공)을 하지 않도록 철저히 할 것, ③ 자신과는 다른 조건을 가지는 다양한 사람과 소통하는 힘을 키우고 모든 사람이 가지고 있는 곤란이나 아픔을 상상하고 공감하는 힘을 기르는 것이라는 3가지를 포인트로 하고 있음

나) 관광시설에서의 배리어프리 구현

- 「고령자, 장애인 등의 이동 등 원활화 촉진에 관한 법률」이 개정되어 2019년 6월 19일부터 시행되고, 관광시설에 있어서의 편의제공에 관한 정보부족이 지적되는 상황 등에 따라 고령자나 장애인이 보다 안전하고 쾌적한 여행을 할 수 있는 환경정비라는 측면에서 위의 배리어프리 계획을 관광시설에서 실제로 구현한 것이 ‘관광시설에서의 마음의 배리어프리 인정제도(観光施設における心のバリアフリー認定制度)’임
- 동 제도는 2020년 12월 대상 시설에 대한 신청을 받기 시작하였으며, 2021년 본격적으로 시행될 예정임

다) 제도의 개요

- 동 제도는 배리어프리 대응이나 정보발신에 적극적으로 임하는 관광시설을 대상으로 인정제도를 창설하고 인정을 받은 관광시설은 관광청이 정하는 인증마크를 홍보 등을 위해 사용할 수 있도록 하는 제도임
- 일본정부는 동 제도를 통해 관광시설의 새로운 배리어 프리 대응과 그 정보발신

205) 국토교통성 홈페이지.

https://www.mlit.go.jp/kankoch/shisaku/sangyou/innovation_00001.html

을 지원하여, 고령자나 장애가 있는 사람이 보다 안전하고 쾌적한 여행을 할 수 있는 환경정비를 추진하려고 함

- 동 제도에 관한 구체적인 사항은 「관광시설에서의 마음 배리어프리 인정제도요강」(이하 '인정요강'이라고 함)에서 규정하고 있음

라) 대상시설

- 관광청에 의한 관광시설의 인정(이하 '인정'이라 함)을 받을 수 있는 시설은 다음에 열거하는 시설 중 하나임

1. 숙박시설(이하 중 하나로 분류되는 시설)
 - ① 여관업법상의 영업허가를 받은 시설
 - ② 국가전략특별구역법상의 인정을 받은 시설
 - ③ 주택숙박사업법상의 신고를 한 시설
2. 음식점(「식품위생법」 상의 영업허가를 받은 시설)
3. 관광안내소(관광국으로부터 외국인관광안내소의 인정을 받은 시설 등)

마) 인정기준

- 인정을 받고자 하는 시설은 다음에 열거하는 기준을 모두 충족해야 함

1. 시설 내 단차해소나 커뮤니케이션 원활화를 도모하는 대책 등, 시설의 배리어프리 성능을 보완하기 위한 조치를 3가지 이상 실시하고, 고령자, 장애인 등이 시설을 안전하고 원활하게 이용할 수 있도록 깊이 생각할 것
 예를 들면, 시각장애자를 위해 TV 자막을 표시할 수 있는 리모컨이나 실내신호장치를 마련하거나 사위외자 등의 비품마련, 필기구나 커뮤니케이션보드를 통한 시설안내 등이 있음
2. 시설의 종업원에 대하여 고령자, 장애인 등에 대한 커뮤니케이션이나 지원방법에 관한 연수를 실시하는 것과 같이 배리어프리에 관한 교육훈련을 1년에 1회 이상 실시하고 있을 것.
 예를 들어 관련 외부연수에 참여하거나 관련 자격을 취득한 직원을 고용하는 것 등이 있음
3. 자신의 웹 사이트 이외의 웹 사이트에서 시설에서도 배리어프리에 관한 정보를 적극적으로 알리고 있을 것
 예를 들어 숙박예약사이트나 식당예약사이트, 자치단체 웹사이트 등이 있음

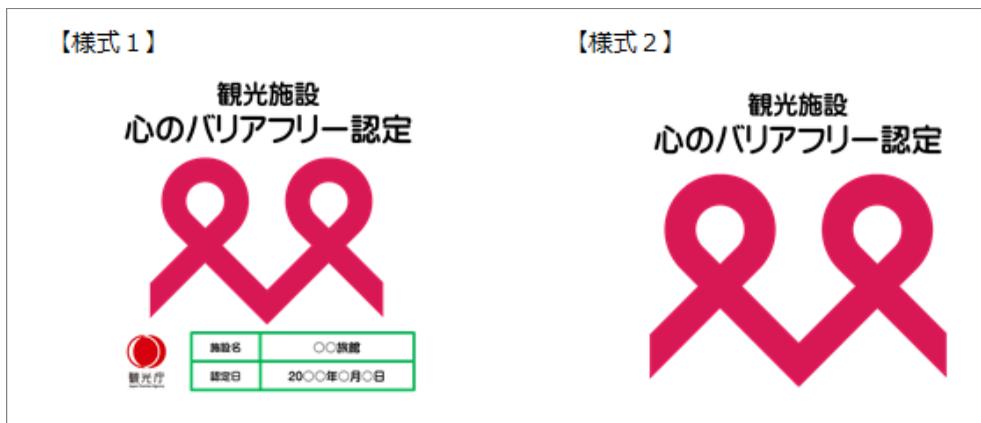
바) 인정

- 관광청장관은 인정요강의 요건에서 열거하는 인정대상시설에서 인정요강에서 정하는 방법에 따른 신청이 있고, 심사 결과 인정요강에서 정하는 인정기준을 충족한다고 인정한 경우에는 인정을 실시함과 동시에 인정한 사실을 해당 신청자에게 통지하도록 하며, 인정을 받은 시설의 명칭 및 소재지를 관광청의 웹사이트에서 공표함

사) 인정마크

- 인정을 받은 시설은 자기 시설의 홍보를 목적으로 관광청 관광산업과가 별도로 정하는 인정마크를 사용할 수 있음
- 인정을 받은 시설이 인정마크를 사용할 때에는 관광청 관광산업과가 별도로 정하는 '관광시설에 있어서의 마음의 배리어 프리 인정제도의 인정 마크 사용요강'을 준수해야 함

[인정마크]



아) 인정갱신

- 인정을 받은 시설의 인정기간은 당해 인정일로부터 기산하여 5년간으로 함. 관광청은 해당 인정시설의 인정기간 만료 시점에, 인정요강에서 열거하는 인정기준을 충족하고 있다고 확인할 수 있는 경우에 한하여, 인정의 갱신을 함

- 인정을 받은 시설이 인정갱신을 받기 위해서는 인정기간이 만료되기 30일 전까지 신청서 등을 작성하여 제출함

자) 인정시설에 대한 조사

- 인정을 받은 시설에 대해서는 시설의 실태를 파악하기 위하여 필요에 따라 시설에 관한 정보의 제공 및 관광청에 의한 실지조사 등에 대한 임의협력을 요청하는 경우가 있음

차) 인정취소

- 다음 중 하나에 해당하는 경우, 인정기간 중이라도 인정을 취소할 수 있음

1. 신청서 또는 관계자료에 허위의 기재가 있는 경우
2. 인정시설이 인정마크를 인정마크 사용요강에서 정하는 조건에 반하여 사용한 경우
3. 인정시설에서 인정기준을 충족한 지속적인 활동이 곤란해진 경우
4. 인정시설이 정당한 이유 없이 인정요강 중 [인정시설에 대한 조사]에 기초한 조사 등에 협력하지 않는 경우
5. 관광청장관이 본 인정제도의 원활한 수행에 있어 필요하다고 인정하는 경우

카) 인정제도의 의의

- 관련 법률 정비가 장애인에 대한 정당한 편의제공을 위한 하드웨어적인 대응이었다면 인정제도 등과 같은 제도 정비는 소프트웨어적인 대응이라고 할 수 있음
- 국가적인 차원에서 인정하는 시설이라는 지위를 부여함으로써 관련 사업자들이 자발적으로 장애인에 대한 정당한 편의제공을 위해 노력할 수 있도록 하는 한 가지 방안이 될 수 있음

2. 교육

1) 법령 현황

- 「장애인기본법」에서는 관련 시책의 마련(교육)에 대해 제16조에서 규정하고 있음

장애인기본법

제16조 국가 및 지방공공단체는 장애인이 그 연령 및 능력에 따라, 또한 그 특성을 고려한 충분한 교육을 받을 수 있도록 하기 위해 가능한 한 장애인 아동 및 학생이 비장애인 아동 및 학생과 함께 교육을 받을 수 있도록 배려하면서, 교육 내용 및 방법의 개선 및 내실화를 도모하는 등 필요한 시책을 강구해야 한다.

- ② 국가 및 지방공공단체는 전항의 목적을 달성하기 위해, 장애인 아동 및 중·고교생 및 그 보호자에게 충분한 정보를 제공하는 동시에, 가능한 한 그 의향을 존중해야 한다.
- ③ 국가 및 지방공공단체는 장애인 초등학교 및 중·고교생과 비장애인 초등학교 및 중·고교생과의 교류 및 공동학습을 적극적으로 추진하여 상호이해를 촉진해야 한다.
- ④ 국가 및 지방공공단체는 장애인 교육에 관하여 조사, 연구 및 인재확보, 자질향상, 적절한 교재 등의 제공, 학교시설의 정비, 기타 환경정비를 촉진해야 한다.

- 이와 함께 일본의 「장애인차별해소법」 제7조 제2항 및 제8조 제2항은 공공과 민간에서 준수해야 할 장애인에 대한 정당한 편의제공(합리적 배려)에 대해 정하고 있으며, 동 규정에 의해 학교와 같은 교육기관은 장애인의 요청이 있는 경우, 적절한 교재 등의 제공, 학교시설의 정비, 기타 환경정비를 위해 노력해야 함

2) 판례 및 결정례

□ 공립 초등학교에서의 객담흡인에 필요한 기구의 확보 처분 의무이행 등 청구사례(나고야지방법원 2020년 8월 13일 판결)

○ 당사자

- [A] 미성년자 자녀는 부(父)인 원고
- [B] A의 부
- [C] A의 모
- [D] A가 재학중인 중학교
- [E] 해당 지역 교육위원회

○ 소송에 이른 경위

- A(미성년자 자녀)는 부(父)인 원고 B 및 모(母)인 원고 C의 장남으로 성문하 협

착증(기도폐쇄로 호흡곤란이 발생하는 질환)에 걸려 기관 카뉴레 또는 T-튜브 (이하 양자를 합쳐 '카뉴레' 등이라 함)를 삽관하고 있음

- 본 사건은 원고들이 D에 대해 (1) A가 중학교에서 교육을 받으려면 객담흡인을 위한 기구(이하 '객담흡인기구'라 함)가 필요하며, 피고에게는 장애인차별해소법 제7조제2항에 규정하는 합리적인 배려로써 A를 위해 가래 흡인 기구를 취득하여 이것을 유지 및 보관, 정비할 의무가 있다고 주장하며 해당 기구를 취득하여 사용할 수 있는 상태로 유지 및 보관, 정비할 것을 청구하는 동시에, (2) E가 A가 초등학교 재학 시, 피고가 A의 등교 조건으로, 객담흡인기구의 준비 및 그 비용을 원고 학부모의 부담으로 하고 A의 등교일에 객담흡인기구 등을 지참하도록 요구한 것 등에 대해 국가배상을 청구한 사건임

○ 판결요지

- 장애인차별해소법 제7조 제2항은 개별 장애인에 대한 합리적 배려를 요구하는 청구권을 부여하는 취지의 규정이 아니라고 해석 될 수 등의 이유로 일상생활에 객담흡인기구를 필요로 하는 공립학교의 학생 내지 그 보호자가 지방공공단체에 대하여 동 항에 따라 동 기구의 취득 및 보관 등을 청구 할 수 없음
- 교육위원회가 공립초등학교 아동의 등교 조건으로 객담흡인기구의 취득 및 보호자에 대한 동 기구 등의 지참을 의무화 한 것은, ① 객담흡인기구는 카테터를 캐뉴레 등에 삽입해서 기관 내의 객담을 흡인병에 흡인하는 것으로 그 기구의 성질상 불특정 다수의 아동이 함께 사용하는 것은 상정하기 어렵고 오로지 A(원고의 자녀인 장애아동)의 개인적 사용에 제공되는 것이라고 생각되며, ② 원고에게는 원고 자녀에게 보통교육을 받게 할 의무가 있으며(헌 제26조 제2항, 교육기본법 제5조 등), A의 학교생활에 사용할 물품비용을 보호자가 부담하는 것도 불합리한 것이라고는 말할 수 없다는 점, ③ 객담흡인기구는 구입비용이 수 만엔이며, 해당기구의 취득에 대해서는 국가에서 일정액의 보조를 받을 수 있다는 점 ④ 위 아동이 사용하는 객담흡인기구는 약 30cm×30cm의 크기로 무게 약 2kg이라는 사정을 고려하면 해당 지역 교육위원회가 요강 등에서 원고가 객담흡인기구를 취득해야 한다고 본 것이 장애인차별해소법 제4조 및 장애인차별해소법 제7조의 부당한 차별적 취급이나 합리적 배려의 제공에 해당할 수 없으며 교육위원회가 재량권의 범위를 벗어나거나 또는 이를 남용하

는 것으로서 국가 배상법상의 대상이 된다고 볼 수 없다고 판단함

○ 판결의 의미

- 본 사건에서 법원은 특정 학생만을 위해 국가의 지원금이 지급되는 고가의 의료기구를 취득하여 사용가능한 상태로 유지하는 것은 장애인차별해소법 제7조 상의 합리적 배려의 범위를 벗어난 것으로 인정될 수 없다고 판단함

3) 정책(혹은 관련 정부사업이나 기준 등)

(1) 일본 문부과학성에서 제시한 교육에 있어서 합리적 배려 사례

가) 장애인 권리에 관한 조약에서 '합리적 배려'

○ 장애인의 권리에 관한 협약 '제24조 교육'에서는 교육에 대한 장애인의 권리를 인정하고, 이 권리를 차별 없이 기회의 균등을 기초로 실현하기 위해 장애인을 포용하는 교육제도(inclusive education system) 등을 확보하고, 그 권리 실현에 있어서 확보하는 것 중 하나로서 '개인에게 필요한 합리적 배려가 제공되는 것'을 규정하고 있음

○ 동 조약 '제2조 정의'에서 '합리적 배려'란 '장애인이 타인과 평등하게 모든 인권 및 기본적 자유를 향유하거나 행사하는 것을 확보하기 위한 필요하고 적당한 변경 및 조정으로서, 특정 경우에 필요한 것이며 또한 균형을 잃은 또는 과도한 부담을 부과하지 않는 것을 말한다.'고 정의하고 있음

나) 합리적 배려'의 제공으로서 생각할 수 있는 사항

○ 장애가 있는 아동·학생 등에 대한 교육을 초·중학교 등에서 실시하는 경우에는 '합리적 배려'로서 다음과 같은 것을 생각할 수 있음

- 교원, 지원원 등의 확보
- 시설·설비의 정비
- 개별 교육지원계획이나 개별 지도계획에 대응한 유연한 교육과정 편성 및 교재 등의 배려

○ 장애가 있는 아동·학생 등에 대한 교육을 초·중학교 등에서 실시하는 경우의

「합리적 배려」는 특별지원 학교 등에서 이루어지고 있는 것을 참고로 하면, 구체적으로는 아래 사례와 같은 것을 생각할 수 있음

○ ‘합리적 배려’에 대해 조약에서 말하는 ‘균형을 잃은 또는 과도한 부담을 지우지 않는 것’에 대한 고려사항으로서 어떠한 것을 생각할 수 있는가?

- 예를 들어 아동·학생 개인의 장애상태 및 교육적 요구, 학교 상황, 지역 상황, 체제면, 재정면 등을 생각할 수 있음

다) 합리적 배려의 구체적 사례²⁰⁶⁾

(가) 공통사항

- 배리어 프리 유니버설 디자인의 관점을 토대로 한 장애 상태에 따른 적절한 시설 정비
- 장애 상태에 따른 신체 활동 공간 및 놀이기구, 운동기구 등의 확보
- 장애 상태에 따른 전문성을 가진 교원 등의 배치
- 이동이나 일상생활 돌봄 및 학습면을 지원하는 인재 배치
- 장애 상태를 바탕으로 한 지도 방법 등에 대해 지도·조언하는 물리치료사, 작업치료사, 언어청각사 및 심리학 전문가 등의 확보
- 점자, 수화, 디지털 교재 등 커뮤니케이션 수단 확보
- 개인의 상태에 따른 교재 등의 확보(디지털 교재, ICT 기기 등의 이용)
- 장애상태에 따른 교과목의 배려(예를 들어 시각장애의 경우 도공·미술, 청각장애의 경우 음악, 지체부자유의 경우 체육 등)

(나) 시각장애의 경우

- 교실에서의 확대 독서기나 독서대 이용, 충분한 광원 확보 및 조정(약시)
- 음성신호, 점자블록 등의 안전설비 부설(학교 내·통학로 모두)
- 장애물을 제거한 안전한 환경 정비(예를 들어 복도에 물건을 두지 않는 등)
- 교과서, 교재, 도서 등의 확대판 및 점자판 확보

206) 문부과학성 홈페이지.

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/044/attach/1297380.htm

(다) 청각장애의 경우

- FM식 보청기 등 보청환경 정비
- 교재용 비디오 등에 자막 삽입

(라) 지적장애의 경우

- 생활능력이나 직업능력을 키우기 위한 생활훈련실이나 일상생활용구, 작업실 등의 확보
- 한자 읽기 등에 대한 보완적 대응

(마) 지체부자유자의 경우

- 의료적 케어가 필요한 학생이 있는 경우 방(공간)이나 설비 확보
- 의료적 지원 체제(의료기관과의 연계, 지도 의사, 간호사 배치 등)의 정비
- 휠체어·환자이송용침대(들것) 등을 사용할 수 있는 시설 설비의 확보
- 장애 상태에 따른 급식 제공

(바) 병약 신체허약의 경우

- 개별 학습 및 정서 안정을 위한 작은 방(공간) 등의 확보
- 휠체어·환자이송용침대(들것) 등을 사용할 수 있는 시설 설비의 확보
- 입원, 정기진료 등으로 수업에 참여하지 못한 기간의 학습내용 보완
- 학교에서 의료 돌봄을 필요로 하는 아이들을 위한 간호사 배치
- 장애 상태에 따른 급식 제공

(사) 언어장애의 경우

- 스피치에 대한 배려(구음장애 등으로 발음이 불분명한 경우)

(아) 정서장애의 경우

- 개별 학습 및 정서 안정을 위한 작은 방(공간) 등의 확보
- 대인관계 상태에 대한 배려(선택성 관둑이나 자신감 상실 등으로 사람들 앞에서 말을 못하는 경우 등)

(자) LD, ADHD, 자폐증 등의 발달장애의 경우

- 개별 지도를 위한 컴퓨터, 디지털 교재, 작은 방(공간) 등의 확보
- 쿨다운을 위한 작은 방(공간) 등의 확보
- 구두에 의한 지도뿐만 아니라 판서, 메모 등을 통한 정보 게시

3. 노동

1) 법령 현황

- 「장애인기본법」에서는 관련 시책의 마련(직업상담과 고용촉진)에 대해 제18조와 제19조에서 규정하고 있음

장애인기본법
<p>제18조 국가 및 지방공공단체는 장애인의 직업선택의 자유를 존중하면서, 장애인이 그 능력에 따라 적절한 직업에 종사할 수 있도록, 장애인의 다양한 취업 기회를 확보하도록 노력하는 동시에, 장애인의 특성을 배려한 직업상담, 직업지도, 직업훈련 및 직업소개 실시, 기타 필요한 시책을 강구해야 한다.</p> <p>② 국가 및 지방공공단체는 장애인의 다양한 취업기회 확보를 도모하기 위해, 전항에서 규정하는 시책에 관한 조사 및 연구를 촉진해야 한다.</p> <p>③ 국가 및 지방공공단체는 장애인의 지역사회 작업활동의 장 및 장애인의 직업훈련을 위한 시설 확충을 도모하기 위해, 이에 필요한 비용 조성, 기타 필요한 시책을 강구해야 한다.</p> <p>제19조 국가 및 지방공공단체는 국가, 지방공공단체 및 사업자의 장애인 고용을 촉진하기 위해, 장애인의 우선고용, 기타 시책을 강구해야 한다.</p> <p>② 사업주는 장애인 고용과 관련하여 보유한 능력을 정당하게 평가하고, 적절한 고용 기회를 확보하는 동시에, 장애인 개개인의 특성에 맞는 적절한 고용관리를 실시하여 고용 안정을 도모하도록 노력해야 한다.</p> <p>③ 국가 및 지방공공단체는 장애인을 고용하는 사업주에 대해 장애인 고용을 위한 경제적 부담을 경감하고, 이로써 고용의 촉진 및 계속을 도모하기 위해 장애인이 고용됨에 따라 필요한 시설 또는 설비의 정비 등에 필요한 비용 조성, 기타 필요한 시책을 강구해야 한다.</p>

- 또한 「장애인고용촉진법」에서도 차별금지와 합리적 배려의 제공이 법적 의무로 규정되어 있음. 여기에서의 합리적 배려는 장애인이 다른 사람과 동등하게 생활

할 수 있도록 개개인의 특성과 상황에 따른 과도한 부담이 되지 않는 정도의 변경이나 조정을 의미함

장애인고용촉진법
제34조 사업주는 근로자 모집 및 채용에 대하여, 비장애인에게 비장애인과 균등한 기회를 부여해야 한다.
제35조 사업주는 임금의 결정, 교육훈련의 실시, 복리후생시설의 이용 외, 기타 대우에 대해 노동자가 장애인이라는 이유로 비장애인과 부당한 차별적 취급을 해서는 아니 된다.
제36조의2 사업주는 근로자 모집 및 채용에 대하여, 비장애인과 비장애인의 균등한 기회 확보에 지장이 되는 사정을 개선하기 위해, 근로자 모집 및 채용에 있어서 장애인의 신청에 의해 당해 장애인 장애의 특성을 배려한 필요한 조치를 강구해야 한다. 다만, 사업주에 대하여 과중한 부담을 미치게 되는 때에는 그러하지 아니하다.
제36조의3 사업주는 장애인 노동자에 대하여 비장애인 노동자와의 균등한 대우 확보 또는 장애인 노동자가 가진 능력의 유효한 발휘에 지장이 되는 사정을 개선하기 위해, 고용하는 장애인 노동자의 장애 특성을 배려한 직무의 원활한 수행에 필요한 시설의 정비, 원조를 실시하는 자의 배치, 그 외 필요한 조치를 강구해야 한다. 다만, 사업주에 대하여 과중한 부담을 미치게 되는 때에는 그러하지 아니하다.

2) 판례 및 결정례

□ 동해여객철도 (퇴직)사건(오사카지방법원 1999년 10월 4일 판결)

○ 당사자

- [A] 원고(퇴직처리된 노동자)
- [B] 동해여객철도

○ 소송에 이른 경위

- 본 건은 업무 외의 질병 등으로 신체장애인이 된 노동자가 종전의 업무를 종전과 같이 수행할 수 없게 되었다고 해도, 사용자는 능력에 따른 배치전환이나 직무분담에 대해 고려를 해야 하며, 그러한 배려를 하지 않고 이루어진 해고는 무효라고 한 사례이다
- 동해여객철도(이하 B)와 직종이나 업무내용을 한정하지 않고 고용계약을 체결하는 원고 A는 신칸센 차량의 검사업무에 종사하고 있었는데, 1994년 6월에

뇌내출혈이 발병하고, 그 후 병휴직을 하였고, 휴직 중에 B에게는 복직 의사를 나타냄. A에게는 오른쪽 편마비, 교차장애(양손의 저림증상과 젓가락질을 하기 어렵고, 글씨가 서툴러지거나 단추를 잠그기 어려운 등, 섬세한 작업을 하기 어려운 장애), 구어장애 등의 후유증이 남았고, B는 취업규칙에서 정하는 3년의 휴직기간을 넘더라도 A는 복직할 수 없다고 판단하여 1997년 12월에 A를 퇴직하는 것으로 처리하였고, 이에 A는 퇴직처리가 취업규칙, 노동협약 등을 위반해 무효라고 하여 B에 대해 종업원으로서의 지위확인과 미지급 및 장래 지급예정 임금의 지불을 요구하며 제소함

○ 판결요지

- 본 판결에서는 직종이나 업무 내용을 한정하지 않고 고용계약 체결하고 있는 노동자가 업무 외의 질병 등으로 휴직한 후에 복직의 의사를 표시했을 경우, 휴직 전의 업무에 대해 이전과 같은 정도의 노무제공을 할 수 없다고 해도, 그 능력, 경험, 지위나, 사용자의 규모, 업종, 그 사원의 배치나 이동의 실정, 난이도 등을 고려해, 배치전환 등에 의해 현실적으로 배치 가능한 업무의 유무를 검토하고, 이것이 가능할 경우에는 그 노동자에게 배치가 가능한 업무를 지시해야 한다고 판단함. 그리고 B에서 직무내용의 변경상황이나 A의 신체장애 상황을 고려할 때, A를 공구실에서의 업무로 재배치하는 것이 객관적으로 볼 때 가능했다고 판단함
- 노동자가 업무 외의 질병 등으로 인한 신체장애 등으로 종전의 업무를 이전과 같이 수행할 수 없게 되었을 경우에 사용자는 고용계약에서의 신의칙에 따라 그 기업의 규모나 사원의 배치, 이동 가능성, 직무분담, 변경 가능성 등을 고려하여 능력에 따라 직무를 분담시킬 수 있도록 노력해야 하며, 실제로 복직 가능한 근무 장소가 있고, 본인이 복직 의사를 표명하고 있음에도 불구하고 복직시키지 않기로 한 B의 판단에는 잘못이 있어 퇴직으로 처리한 것은 취업규칙에 반하여 무효라고 한 B의 판단에는 잘못이 있고, 퇴직처리는 취업규칙에 반하여 무효라고 판결함

○ 판결의 의미

- 장애인이 된 근로자가 복직을 희망한 경우, 사용자는 배치전환 등의 검토 없이 종전의 업무를 수행하는 것이 불가능하다고 하여 해고하는 것은 허용되지 않

는다는 법원의 판단이 나타난 사건임

- 본건에서 사용자는 종업원이 약 2만 2800명에 이르는 대기업으로 사업내용은 철도사업을 중심으로 부동산업 등, 관련 사업을 포함해 다방면에 걸치며, 직종도 종합직(사무·기술), 일반직, 운수직(역업무, 차장, 운전사) 등으로 다양하고, 기업 규모나 업종 등의 상황으로 볼 때, 장애인의 상황을 배려한 직장으로서의 배치전환은 충분히 가능하였음에도 이에 대한 합리적 배려가 이루어지지 못한 것으로 판단하였음

3) 정책(혹은 관련 정부사업이나 기준 등)

(1) 장애인 고용에 관한 우량 중소기업주에 대한 인정제도(모니스 인정제도)²⁰⁷⁾

가) 개요

- 「장애인 고용에 관한 우량 중소기업주에 대한 인정제도(이하 ‘모니스 인정제도’라고 한다)」란 후생노동대신이 장애인 고용촉진 및 고용안정에 대해 우수한 대응상황을 보여주는 중소기업주를 인정하는 제도임
- 인정제도를 통해 장애인 고용추진에 대한 인센티브를 부여하고, 이미 인정을 받은 사업주의 대응상황을 해당 지역에서 장애인 고용의 롤모델로서 알리며, 타사에서 참고할 수 있도록 하는 등의 활동을 통해 중소기업체에서 장애인 고용의 추진에 기여하려는 제도임
- 동 인정제도는 2019년 6월 14일에 성립한 「장애인고용촉진 등에 관한 법률(이하 ‘장애인고용촉진법’이라 한다)에 따라 고용하는 노동자가 300인 이하인 중소기업주에 대하여 일정한 기준을 충족하는 경우에는 신청을 통해 장애인고용촉진법 제77조에 따라 후생노동대신으로부터 인정을 받을 수 있도록 하는 제도임
- 해당 인정을 받은 사업주는 장애인고용촉진법 제77조의2에 따라 후생노동대신이 정하는 표시를 상품이나 광고 등에 붙일 수 있음
 - ※ 참고로 일본의 경우, 다수의 지자체에서도 기업규모를 제한하지 않는 ‘장애인고용 우량사업소 인증사업’이 이루어지고 있음

207) 후생노동성 홈페이지. <https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html>

나) 인정사업주의 혜택

- 인정을 통해 받을 수 있는 혜택으로는 인정마크의 사용, 저금리 자금사용, 정부 및 지자체의 홍보대상, 공공사업 등에서의 가점제공이라는 4가지를 들 수 있음

(가) 인정마크의 사용

① 개요

- 인정을 받게 되면 아래와 같은 장애인 고용 우량 중소기업주 인정마크(애칭:모니스)를 사용할 수 있음

② 인증마크를 표시할 수 있는 상품 등

- 상품
- 서비스제공용으로 제공하는 물품
- 상품, 서비스 또는 사업주의 광고
- 상품 또는 서비스의 거래에 이용하는 서류 또는 전자기적 기록
- 사업주의 영업소, 사무소, 기타 사업장
- 인터넷을 이용하는 방법에 의하여 공중이 열람할 수 있도록 제공하는 정보
- 근로자 모집용으로 제공하는 광고 또는 문서

[장애인 고용 우량 중소기업주 인정마크]



※ 인증마크 해설

위 로고는 장애인을 기업이 둥글고 부드럽게 감싸주며, 다양성을 받아들여 "함께 사회공헌을 해 나가자"라는 전향적인 생각을 나타낸 캐릭터이며, '모니스'란 이름은 함께 나아간다(일본어 발음 '토모니 스스무')는 일본어와 기업과 장애인이 함께 밝은 미래와 사회로 나아갈 것을 기대하며 만들어졌음

장애인 고용우량 중소기업주(모니스 인정사업주)는 이하의 상품 등에 '장애인 고용우량 중소기업주 인정마크(※)'를 부착할 수 있음.

(나) 일본정책금융공고의 저리용자 대상

- 인정사업주는 일본정책금융공고의 '근로방식 개혁추진 지원자금'에서 저금리로 자금을 사용할 수 있게 됨
 - ※ '근로방식 개혁추진 지원자금'은 비정규직의 처우개선, 장시간 노동의 시정, 사업소 내 보육시설 등을 위해 일본정책금융공고가 지원하는 저금리의 자금임

(다) 후생노동성·도도부현(광역자치단체) 노동국·헬로워크에 의한 홍보

- 인정사업주의 정보는, 후생노동성 및 도도부현 노동국 홈페이지에 게재되어 사회적 인지도를 높일 수 있음
- 또한 헬로워크의 구인표에 인정 마크를 표시하는 등, 적극적으로 주지 홍보를 실시하며, 인정사업주만을 대상으로 한 합동면접회 등도 기획되는 경우가 있음
 - ※ 헬로워크란 후생노동성으로부터 지시를 받은 도도부현(광역자치단체) 노동국이 민간의 직업소개 사업 등으로는 취업이 어려운 구직자를 중심으로 지원하는 조직으로 지역의 종합적 고용 서비스 기관으로서 직업소개, 고용보험, 고용대책 등의 업무를 일체적으로 실시하고 있음

(라) 공공조달 등에서의 가점제공

- 인정사업주는 지방공공단체의 공공조달 및 국가와 지방공공단체의 보조사업에 대해 가점이 부여되는 경우가 있음
- 다만, 공공조달에 있어서 인정사업주에 대해 가점을 부여하는 것은 법적 근거가 존재하는 것은 아님. 또한 장애인고용촉진법 제7조의 2 제1항에 따른 장애인 활약 추진계획 작성지침(2019년 후생노동성 고시 제198호) 등에서 지방공공단체에 대해 공공조달 등에서의 가점평가 실시를 권장하고 있음

다) 인정기준

- 다음과 같은 기준을 모두 충족시키는 중소기업(상시 고용하는 노동자가 300명 이하의 사업주)은 인정사업주가 됨
- 또한 노동자수가 43.5명 미만이기 때문에 법정 고용장애인수가 0명인 사업주, 주식회사 이외의 법인(사회복지법인 등)이나 개인사업주도 인정을 신청할 수 있음
- 신청은 사업주 단위로 이루어짐

○ 인정기준을 간략히 살펴보면,

- 장애인 고용에 대한 대응(Output), 대처의 성과(Outcome), 정보공개(Disclosure)의 3항목에 대해서 각 항목별 합격 최저점에 이르면서 합계 50점 중 20점(특례 자회사는 35점) 이상을 획득할 것.
- 고용률 제도의 대상장애인을 법정고용 장애인 수 이상 고용하고 있을 것
- 지정취업지원 A형 이용자를 제외하고 고용률제도의 대상장애인을 1명 이상 고용하고 있을 것
※ 지정취업지원 A형이란 일반사업소에 고용되는 것이 곤란하며, 고용계약에 기초한 취업이 가능한 자에 대하여 고용계약의 체결 등에 의한 취업기회 제공 및 생산활동 기회의 제공, 그 밖의 취업에 필요한 지식 및 능력의 향상을 위하여 필요한 훈련 등을 지원하는 근로에 관한 장애인 지원서비스임.
- 과거에 인정이 취소된 경우 취소일로부터 기산하여 3년 이상 경과했을 것
- 폭력단 관계 사업주가 아닌 것
- 풍속영업 등 관계사업주가 아닐 것
- 고용관계조성금의 지급금지 조치를 받지 않고 있을 것
※ 고용관계조성금이란 고용기회의 확대나 장애인 고용, 노동자의 능력개발이라고 하는 소정의 목적을 달성한 사업자에 대해 지급되는 것임
- 중대한 노동 관계법령 위반을 하지 않을 것

라) 절차

○ 인정신청은 필요서류를 첨부해서, 사업주의 주된 사업소를 관할하는 도도부현 노동국에 제출하며, 심사의 결과, 인정기준을 모두 충족시키고 있는 것이 확인 되었을 경우에는 각 도도부현 노동국으로부터 인정 통지서를 교부됨

○ 인정심사는 대략 3개월 정도 시간이 걸리고 있음

마) 인정 후의 후속조치 등

(가) 인정의 유효기간

○ 인정에 유효기간은 없기 때문에, 관련 규정에 따라 인정이 취소되거나 사퇴하지 않는 한 유효함

(나) 인정 후 후속조치(follow-up)

- 인정 후에는 다음과 같이 도도부현 노동국이 실시하는 후속조치에 협력해야 함
 - ① 장애인 고용상황 보고서 제출이 의무화되어 있는 사업주
- 매년 제출되는 장애인 고용상황 보고서를 통해 법정 고용장애인 수 이상의 대상 장애인을 고용하고 있는지 확인함
 - ② 인정신청 내용의 일부 갱신정보를 매년 후생노동성에 보고할 것을 서약한 사업주
- 인정한 해의 다음해 이후, 매년 6월 1일 시점의 정보를 관련 양식에 기입하여 해당 해의 7월 15일까지 도도부현 노동국에 제출함
 - ③ 1과 2 어디에도 해당하지 않는 사업주
- 정기적인 후속조치에 대한 협력이 요구되지는 않지만 노동자로부터 통보가 있었을 경우 등, 필요에 따라서 전화, 방문 또는 서류제출에 의해 인정기준에 적합한지를 확인하는 경우가 있음

바) 인정 사퇴

- 인정사업주는 인정된 후, 사업주의 주된 사업소를 관할하는 도도부현 노동국장에 대해서 인정사퇴 신청서를 제출함으로써, 인정에 대해 사퇴의 신청을 할 수 있음

4. 보험 및 금융서비스 영역의 정당한 편의제공

1) 법령 현황

- 「장애인기본법」에서는 관련 시책의 마련에 대해 제4조에서 규정하고 있음

장애인기본법

제4조 누구라도 장애인에 대해 장애를 이유로 차별하는 것, 기타 권리이익을 침해하는 행위를 해서는 아니 된다.

- ② 사회적 장벽의 제거는 그것을 필요로 하는 장애인이 실제로 존재하고 또한 그 실시에 따른 부담이 과중하지 않은 때에는 이를 게을리하여 전항의 규정을 위반하게 되지 않도록 그 실시에 대하여 필요하고 합리적인 배려가 이루어져야 한다.

2) 판례 및 결정례

□ 청각장애인과 은행 간에 수화통역자를 거치지 않고 체결된 보증채무계약과 근저당권설정계약의 착오무효가 부정된 사례(동경지방법원 2002년 5월 20일 판결)

○ 당사자

- [Y] 선천적인 청각장애가 있는 자
- [A] 공작기기, 공구의 수리, 판매를 업으로 하는 주식회사
- [B] A의 대표자(Y의 처남, C의 남편)
- [C] Y의 여동생
- [D] Y의 처제
- [X] 은행
- [E] X의 담당자

※ Y는 일상생활에서 아내나 C, 처제인 D와 수화를 통해 의사소통을 했으며 간단한 내용으로 충분할 때만 필담으로 의사소통을 함

○ 소송에 이른 경위

- X는 1994년 1월 경, B로부터 A에 대해 500만엔의 융자 신청을 받음. X는 A에 대해 금 500만엔을 대출하였으나, A가 어음교환소의 거래 정지 처분을 받았을 때에는 X에 대한 일체의 채무에 대해 당연히 기한의 이익을 상실하고 즉시 채무 전액을 변제한다는 약정이 있었음
- B는 X에 대출신청을 할 때 Y가 보증인이 될 수 있으며 Y가 소유한 부동산에 근저당권을 설정할 수 있다고 설명함. B와 E는 같은 해 3월, Y의 집으로 찾아갔

고, E는 A에게 500만엔을 용자할 것, Y에게 그 보증을 서줄 것, Y 소유의 본건 부동산에 근저당권을 설정할 것을 설명하고, B가 E의 설명을 몸짓, 손짓, 단어를 섞어 Y에게 전하자, Y는 가볍게 고개를 끄덕였다. B가 인감도장을 가져오라고 하자 Y는 즉시 자신의 인감도장을 가져옴

- Y는 X에 대해 앞에서 설명한 금전소비대차계약에 근거하여 A가 X와의 거래를 통해 현재 및 미래에 부담할 일체의 채무에 대해 보증하는 내용의 계약서 및 부동산을 목적으로 하는 근저당권을 설정하는 취지의 계약서에 서명날인하였음
- A는 그 후 어음교환소의 거래정지 처분을 받아 X에 대한 채무에 대해 기한 이익을 상실하고 B는 행방불명됨
- 이에 X는 Y에 대해 보증채무의 이행과 근저당권의 존재확인을 요구하였으며 이에 대해 Y는 선천적 청각장애인인데도 E가 수화통역사를 통해 계약내용을 설명하지 않아 계약내용을 이해하지 못했고, 계약체결의사가 없었기 때문에 계약이 불성립되거나 착오로 무효라고 주장함

○ 판결요지

- Y가 근저당권을 설정하고, 보증계약을 체결할 의사를 가지고 있다고 추단할 수 있는 행위를 한 것은 분명하고, 이와 합치하는 X의 의사표시가 있는 것도 분명하므로, 근저당권설정계약 및 보증계약은 성립했다고 인정됨. 다만, Y가 이에 대응할 내심적 효과의사를 가지지 아니한 경우에는 착오에 의한 무효가 문제가 되는 데 불과하다고 판단함
- 설명방법과 관련하여 E가 구두로 설명했다든가, B가 E의 설명을 수화가 아닌 몸짓으로 전했다든가 하는 방법으로는 즉시 계약내용을 Y에게 이해시키는 것이 불가능했음은 당연하다고 봄
- 그러나 문장에 의한 일본어이해능력의 관점에서는 Y는 과거 다수에 걸쳐 근저당을 이해하지 못한 채 서명날인했다는 Y의 주장은 채용할 수 없다고 판단함
- Y는 청각장애인으로, X의 담당자에 있어서 Y의 보증 및 담보제공 의사를 확인할 때에 수화통역자가 동석하는 것이 바람직한 상황이었다고는 할 수 있으나 Y가 본건 각 계약서의 내용을 이해하지 못한 채, 이것들에 서명날인하고, 표시에 대응하는 내심적 효과 의사를 가지고 있지 않았다고 인정되지 않는다고 판결함

○ 판결의 의미

- 판결은 장애인의 의사소통수단이 한정되어 있는 것을 고려하면, 은행 등이 관련 업무와 관련하여 의사를 확인할 때에 수화통역자를 동석시키는 것이 바람직하다는 점을 밝히고 있으며, 의사소통에 장애가 있는 자에 대한 은행의 합리적 배려 내용을 검토할 때에 이와 같은 부분이 합리적 배려를 제공하지 않은 것에 해당할 가능성이 있다고 본 사례임

3) 정책

(1) 장애인 등을 배려한 대응에 관한 앙케이트²⁰⁸⁾

가) 개요

- 금융청에서는 매년 각 금융기관을 상대로 장애인 등에 대한 대응상황에 대해 앙케이트 조사를 실시하며 해당 결과를 공표하여 각 금융기관이 관련 사례를 통해 개선을 하도록 지원하고 있음
- 또한 앙케이트 결과 외에도 장애인 등을 배려한 사례나, 앙케이트 조사대상의 사항 중, 금융 서비스 이용자 상담실 등에 남겨진 사례를 정리하여 금융거래 편리성 향상을 위한 대응을 추진하도록 하고 있음

나) 설문 대상 금융기관 수

- 주요은행 등 10개[미즈호(みずほ)은행, 미쓰이스미토모(三井住友)은행, 미쓰비시(三菱UFJ)은행, 리소나(りそな)은행, 유초(ゆうちょ)은행, 아오조라(あおぞら)은행, 신생(新生銀行、セブン銀行、SMBC信託銀行、イオン銀行)은행, 세븐(セブン)은행, SMBC신탁은행, 이온(イオン)은행] 및 신탁은행 5개, 기타 은행 8개, 그 외 개인대상 사업을 영위하는 지점이 없는 금융기관, 지방은행 등 65개(전국 지방은행협회 가맹행, 사이타마리소나은행), 제2지방은행 38곳(제2지방은행협회 회원행), 신용금고 255금고, 신용조합 145개 조합, 노동 금고 13 금고, 농어협 등 738개 조합(신농련, 신어련, 농협, 어협)

208) 금융청 홈페이지.

<https://www.fsa.go.jp/news/r2/ginkou/20201106/20201106.html>

다) 주요 설문 내용

(가) 시각장애인 대상 ATM의 설치율에 대하여

○ 참고로, 2020년 3월 기준으로 전체 ATM 중 핸드셋(hand·set) 방식 등, 시각장애인이 직접 조작할 수 있는 기능이 있는 시각장애인 대상 ATM의 비율은 전체 금융기관에서 약 92%임

- 업태별로는 주요은행 등 94.6%(그 중 시중은행 등 98.9%), 신탁은행 100%, 지방은행 등 88.5%, 제2지방은행 82.5%, 신용금고 93.1%, 신용조합 92.7%, 노동금고 96.3%, 농어협 등 87.0%

(나) 시각이 부자유스러운 사람에 대한 대독(代讀)에 관한 내부 규정의 정비상황에 대하여

○ 눈이 부자유스러운 분에게 대독에 관한 내부 규정을 '책정 완료'라고 회답한 금융기관의 업태별 비율은 다음과 같음

- 주요은행 등 90.0%(그 중 시중은행 등 100%), 신탁은행 100%, 기타은행 37.5%, 지방은행 등 98.5%, 제2지방은행 100%, 신용금고 96.5%, 신용조합 94.5%, 노동금고 100%, 농어협 등 99.6%

(다) 예금거래와 관련하여 자필로 서류작성 등을 하기 곤란한 자에 대한 대필에 관한 내부 규정의 정비상황에 관하여

○ 예금거래에 관한 대필에 관한 내부규정을 '책정 완료'라고 회답한 금융기관의 업태별 비율은 다음과 같음

- 주요은행 등 100%(90.0%) (이 중 시중은행 등 100%(100%)), 신탁은행 100%(100%), 기타은행 37.5%(66.7%), 지방은행 등 100%(100%), 제2지방은행 100%(100%), 신용금고 100%(99.6%), 신용조합 100%(99.3%), 노동금고 100%(100%), 농어협 등 100%(100%)

* ()내의 수치는 규정을 책정한 곳 중, 직원에 의한 대필규정의 정비율임

Ⅲ. 시사점

1. 관련 법제 정비

- 일본은 장애인 권리협약을 국내에서 실현하기 위해 「장애인기본법」, 「장애를 이유로 한 차별해소의 추진에 관한 법」, 「고령자, 장애인 등의 이동 등의 원활화 촉진에 관한 법률」, 「장애인고용촉진법」 등의 법률을 제정하는 등, 장애인에 대한 차별금지와 합리적 배려제공 등을 위한 국내법 정비를 충실히 진행시켜 오고 있는 것으로 판단됨
- 이처럼 법률의 충실한 정비는 진행하고 있으며, 이를 통해 합리적 배려제공을 법적인 의무로 규정하게 되었으나, 해당 의무를 위반하는 행위에 대한 벌칙규정은 규정하고 있지 않고 있으며, 소송을 통한 손해배상책임만이 인정되고 있음
- 따라서 법적인 의무임에도 충실히 이행될 수 있을지에 대해서는 의문이 있음

2. 정부주도의 기본방침 수립과 각 부처에 맞춘 대응지침 수립

- 일본의 경우, 기본법이라고 할 수 있는 「장애인기본법」을 중심으로 동 법 제4조에 규정된 ‘차별의 금지’를 구체화하는 「장애인차별해소법」에서 장애를 이유로 한 차별 해소의 추진에 관한 시책을 종합적이고 일체적으로 실시하기 위해, 장애를 이유로 한 차별 해소의 추진에 관한 기본방침을 정부가 정하도록 하고 있음
- 또한 기본방침에 입각하여 국가 행정기관의 장 및 독립행정법인 등에서는 해당 기관 직원이 장애를 이유로 하는 차별을 해소하기 위한 조치를 취하는 데에 도움을 주기 위한 대응요령을 작성하며, 주무대신은 사업자가 위의 사항에 대한 조치를 취하는 데에 도움을 주기 위한 대응지침을 작성해야 함
- 현재 기본방침에 근거하여 총 38개 부처청에서 대응요령을 수립·시행 중에 있으며, 내각부를 비롯 15개 부처청에서 대응지침을 수립·시행 중에 있으며, 대응요령 및 대응지침은 법에 규정된 부당한 차별적 취급 및 합리적 배려에 대해 구체적인 예를 포함하여 알기 쉽게 관련 내용을 보여주면서, 행정기관 등의 직원과 사업자 등이 관련한 대응을 하도록 하면서 국민에게도 널리 알리도록 하고 있음

- 이처럼 기본방침을 실제로 수행하는 자(관련 공무원과 사업자 등)에게 구체적인 대응요령을 제시하는 것은 합리적 배려제공을 위해 효과적인 것으로 판단됨

3. 민간의 자발적 참여를 유도하기 위한 소프트웨어적 대응

- 일본은 법률 정비와 같이 장애인에 대한 정당한 편의제공을 위한 하드웨어적인 대응과 함께 민간의 자발적 참여를 유도하기 위한 인정제도 등과 같은 소프트웨어적인 대응도 함께 병행하거나 정부가 문제점을 개선할 수 있도록 정보 등을 제공하고 있으며, 이러한 대응방안은 규제가 아닌, 자발적 참여유도로서 합리적 배려제공 실행을 위해 유용한 수단으로 판단됨
- 먼저, 국가적인 차원에서 인정하는 시설이라는 지위를 부여하고 이를 통해 사업체를 홍보할 수 있도록 함으로써 관련 사업자들이 자발적으로 장애인에 대한 정당한 편의제공을 위해 노력할 수 있도록 하는 인정제도가 운영되고 있음(사례 : ① 관광시설에서의 마음의 배리어프리 인정제도, ② 장애인 고용에 관한 우량 중소기업주에 대한 인정제도)
- 두 번째로 단순한 홍보를 넘어 저금리의 자금을 제공하거나 공공사업 참여시 가점을 제공하는 방식으로 민간의 참여를 유도하고 있음(사례 : 장애인 고용에 관한 우량 중소기업주에 대한 인정제도)
- 세 번째로 금융청이 합리적 배려제공에 대한 대응상황에 대해 조사를 실시하고 해당 결과를 공표하여 관련 사례를 통해 개선을 하도록 지원하고 있으며 이를 통해 금융거래 편리성 향상을 위한 대응을 추진하도록 하고 있음

□ 참고문헌

국토교통성 홈페이지.

https://www.mlit.go.jp/kankocho/shisaku/sangyou/innovation_00001.html

금융청 홈페이지. <https://www.fsa.go.jp/news/r2/ginkou/20201106/20201106.html>

내각부 홈페이지, 障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針

(<https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai/kihonhoushin/pdf/gaiyo.pdf>), 2017

내각부 홈페이지. https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/seisaku_iinkai/index.html

문부과학성 홈페이지.

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/044/attach/1297380.htm

웹접근성기반위원회 홈페이지. <https://waic.jp/docs/jis2016/understanding/201604/>

후생노동성 홈페이지. <https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html>

제9장

홍콩

제9장 홍콩

제1절 개관

I. 연혁

- 홍콩은 1996년부터 「장애차별금지법(Disability Discrimination Ordinance; DDO)」을 제정·시행중에 있음
- 「장애인차별금지법」 제3장은 고용영역에서의 차별과 괴롭힘 금지(Discrimination and Harassment in Employment Field)를 정하고 있고 제4장에서는 고용 이외의 영역에서 차별과 괴롭힘 금지(Discrimination and Harassment in other Fields)에 관한 사항을 정하면서, 정당한 편의제공 거부 금지에 대해 규율하는 입법적 특성을 보임
- 현행 「장애인차별금지법」상 정당한 편의제공은 3개 조문(제25조 제26조, 제27조)에 규정되어 있는데, 1999년 7월 8일 개정으로 제27조 (a)항 (i)~(ii)호가 폐지된 것 이외에는 제정당시 조문 체계를 현재까지 유지하고 있음²⁰⁹⁾
- 제4장 제24조부터 제26조에서는 교육, 건물, 상품·서비스 및 시설 영역에서 정당한 편의제공 거부 금지에 관한 구체적 규정을 두고 있으며, 제27조에서는 제26조에서 정한 정당한 편의제공의 구체적 사례를 제시하는 규정을 별도로 두고 있음. 이는 다른 국가에서는 찾아보기 힘든 입법례로 판단됨
- 다른 한편, 제28조에서는 건물의 관리나 처분과정에서 장애인에게 정당하게 제공되는 이익이나 편의를 부당하게 차별하는 것을 금지하고 있음

209) 구 「장애인차별금지법」은 도시계획위원회, 지역위원회, 정부부서, 정부의 모든 사무에서 제공되는 서비스를 정당한 편의제공에 해당하는 서비스로 규정하고 있었으나, 1999년 7월 8일 개정으로 도시계획위원회, 지역위원회의 서비스가 삭제되고 현재 정부부서 및 정부의 사무에서 제공되는 서비스로 정당한 편의제공 주체를 확정했다. 외형상 정당한 서비스 제공주체의 축소로 보여 지기는 하나, 다른 한편으로는 모든 정부부서 및 정부 사무 영역에서 제공되는 서비스의 의미로 해석하는 한, 구법 질서보다 그 적용범위가 확대된 것으로 판단된다.

- 다만, 홍콩 「장애인차별금지법」은 장애인에 대한 정당한 편의제공 의무를 규정하면서도 수범자에게 과도한 부담을 주는 경우에는 그 적용을 제외하고 있음
- 그 밖에도 장애인에 대한 정당한 편의제공 의무는 제33조, 제34조, 제35조에도 부분적으로 규정되어 있음

II. 정당한 편의제공 의무의 구체적 내용

- 「장애인차별금지법」은 차별금지영역을 정하면서 고용, 교육 등의 영역에서의 차별금지와 함께 건조물 등에 대한 접근권(제25조), 상품·서비스·시설의 제공 등 정당한 편의제공(제26조)에 관한 내용을 규율하고 있으며, 특히, 제26조에서 정하는 서비스 및 시설에서의 정당한 편의제공에 관한 사례를 예시하고 있음(제27조)

1. 건조물 등에서의 정당한 편의제공

- 「장애인차별금지법」 제25조는 장애인의 건조물에 대한 접근권 보장을 정하면서, 건물에 대한 접근성 차별금지를 선언하고 있음
- 이에 따르면, 누구든지 공중이 출입 혹은 사용할 수 있는 건물에 장애인의 접근이나 이용을 거절하는 행위, 장애인의 건물접근 또는 건물 이용조건을 차별하는 행위, 건물에의 접근 수단 제공 상의 차별행위, 장애인에 대하여 공중이 이용할 수 있는 건물 내의 시설이용을 거절하는 행위, 위 시설 사용조건상의 차별행위, 장애인에 대한 건물에서의 퇴거요구 또는 시설사용중지 요구 등의 행위로 장애인을 차별하는 행위를 금지하고 있음
- 다만, 건물이 장애인이 접근할 수 없도록 설계되었거나 건축되었고, 장애인이 접근가능하도록 건물을 개조하는 것이 접근제공 의무자에게 부당한 곤란을 주는 경우에 건물 접근권 관련하여 장애인을 차별한 사람에게는 적용을 제외하고 있음

2. 재화, 서비스, 시설 등의 정당한 편의제공

- 「장애인차별금지법」 제26조는 재화, 서비스 및 시설에 대한 접근에 있어서 차별 금지를 정하고 있다. 이에 따르면, 유·무상 여부와 상관없이 장애인에 대한 재화, 서비스 또는 시설 제공의 거부, 장애인에 대한 재화, 서비스 또는 시설의 제공 조건의 차별, 장애인에 대한 재화, 서비스 또는 시설 제공 방식의 차별을 금지함
- 다만, 재화, 서비스 또는 시설의 제공이 제공의무자에게 부당한 곤란 또는 과중한 부담을 주는 경우이거나 물리적인 시설일 때, 그 시설이 장애인이 접근할 수 없게 설계되었거나 건축되었을 경우에는 적용을 제외하고 있음

3. 정당한 편의제공 사례

- 「장애인차별금지법」 제27조는 제26조에서 정하고 있는 서비스 및 시설의 구체적 사례를 정하고 있음
- 이에 따르면, 일반인 또는 일반인 일부가 출입할 수 있는 장소에 대한 접근 및 사용(제1항), 호텔·게스트하우스·기타 유사한 시설에의 숙박(제2항), 은행 또는 보험 업무시설 및 보조금·대출금·예금·금융 서비스 시설(제3항), 국가시험 실시시설·기타교육시설(제4항), 오락·레크레이션 또는 다과를 위한 시설(제5항), 운송 또는 여행 관련 시설(제6항), 운송 또는 여행관련 서비스(제7항), 전기통신 관련 서비스(제8항), 전문직 서비스 또는 거래상의 서비스(제9항), 정부의 모든 부서(제10항), 정부의 모든 사업(제11항) 등이 예시됨

제2절 접근영역별 현황

I. 기본 영역

1. 시설물 이용·접근

□ 화장실 접근권 제고

사실관계	<ul style="list-style-type: none"> 휠체어 사용자인 고소인(C)은 공공시설에 있는 장애인용 화장실이 휠체어 사용자가 사용하기에는 너무 작다고 주장함 C는 적절하게 접근 가능한 시설을 제공하지 않은 R에 대해 장애 차별을 주장하며 민원을 제기함
조정결과	<ul style="list-style-type: none"> 이 사건은 R 측이 변기 사용 공간을 늘리기 위해 여닫이문을 미닫이문으로 교체하기로 합의한 후 조기 조정을 통해 해결
판단요지	<ul style="list-style-type: none"> DDO에 따라 시설 또는 건물 접근 수단 제공과 관련하여 장애인을 차별하는 것은 불법임 부동산 관리자, 개발자 및 자산 관리 회사는 접근 가능한 환경을 제공하는 것이 좋고, 서비스 제공자가 장애인에게 적절한 시설을 제공하지 않으면 간접 차별에 해당할 수 있음

□ 휠체어 사용자에 대한 고비용 서비스 요구

사실관계	<ul style="list-style-type: none"> 휠체어 사용자인 고소인(C)은 호텔(R)의 장애인용 객실을 예약함. 일반 객실에 비해 시설이 많이 갖춰진 그런 방에 대해 R은 일반 요금보다 65% 더 높은 요금을 청구한다는 말을 듣게 됨. C는 R이 그렇게 높은 요금을 부과함으로써 거동이 불편한 고객을 환영하지 않는다고 느꼈고, C는 R을 상대로 장애 차별에 대한 민원을 제기함
조정결과	<ul style="list-style-type: none"> R은 C가 장애인용 객실에 대해 더 낮은 요금을 청구하기로 합의한 후 조기 조정을 통해 사건을 해결
판단요지	<ul style="list-style-type: none"> DDO에 따라 서비스 제공자가 서비스를 제공하는 조건에서 장애인을 차별하는 것은 재화, 서비스 또는 시설의 제공으로 인해 장애인에게 부당한 어려움이 가해지는 경우를 제외하고는 불법임

□ 휠체어 사용자 극장 좌석선택 제한

사실관계	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 휠체어 사용자(C)의 아버지인 대표 고소인(RC)은 영화관(R)의 모든 휠체어 공간이 극장 측면에 위치하여 좌석 선택이 제한적이라고 주장함 ▪ 더욱이 극장과 매표소를 연결하는 엘리베이터와 장애인 화장실을 찾을 수 없었음 ▪ 이에 RC는 휠체어 사용자에게 적절한 시설을 제공하지 않은 R에 대해 장애 차별을 주장하며 민원을 제기함.
조정결과	<ul style="list-style-type: none"> ▪ R이 좌석 선택을 개선하기 위해 휠체어 공간을 재배치하고 휠체어 사용자를 엘리베이터와 접근 가능한 화장실로 안내하는 적절하고 눈에 띄는 표지판을 설치하고 사용자에게 R의 직원이 필요한 경우 지원방안을 마련함 ▪ R은 또한 새로운 영화관을 설계할 때 장애인의 다양한 요구를 고려하는 데 동의함
판단요지	<ul style="list-style-type: none"> ▪ DDO에 따라 시설 제공과 관련하여 장애인을 차별하는 것은 불법이다. 서비스 제공자는 장애인의 필요를 고려해야 함 ▪ 또한 고객이 시설을 쉽게 사용할 수 있도록 명확한 간판을 설치해야 함

2. 이동·교통수단

□ 비행기 탑승서비스 거부

사실관계	<ul style="list-style-type: none"> ▪ AP, 제1형 당뇨병을 앓고 있는 어린이, 그리고 그녀의 가족은 항공사(R)를 통해 항공편을 예약했다. 체크인할 때 AP와 그녀의 가족은 그녀의 상태와 주사기, 바늘 및 인슐린을 휴대 수하물로 가져와야 한다는 것을 증명하는 정부 병원에서 발행한 편지를 제출함 ▪ R의 지상 직원은 편지를 받아들이기를 거부했고, R이 지정한 양식에 따라 비행 10일 이내에 의사가 작성한 신고서를 제출해야 한다고 지적함. AP는 탑승조차 거부당함. 그들은 주사기와 바늘을 체크인 할 것을 제안함 ▪ 거부당한 AP의 부모는 병원 간호사의 도움으로 AP 소속 병원에서 긴급 진단서를 받았지만 R의 지상 직원은 지정된 양식에 따라 의사가 작성한 진단서를 받아야 한다고 주장함. 선택의 여지없이 그들은 지정된 양식을 작성하기 위해 공항에서 의사를 만나기 위해 추가 비용을 지불함. 그런 다음 AP는 탑승이 허용됨 ▪ AP는 어머니를 대리하여 R을 장애 차별로 고소함
조정결과	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 이 사건은 조기 조정을 통해 해결됨 ▪ R은 당뇨병이 있는 승객에 대한 운송 조건을 수정하여 체크인 시 상태에 대한 진단서만 제시하면 됨
판단요지	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 서비스 제공자가 상품, 서비스 또는 시설 제공을 거부함으로써 장애를 이유로 고객을 차별하는 것은 DDO에 따라 불법임

□ 택시 서비스 제공거부

사실관계	<ul style="list-style-type: none"> ▪ AP는 만성 질환이 있어 휠체어를 사용해야 했음 ▪ 택시 기사(R)가 택시 승강장에서 AP와 아내가 택시를 부르자 멈춰 서서 차문을 열었고, 이후 AP의 아내는 택시 뒷좌석에 가방을 놓고 C를 도우러 돌아왔음. AP는 운전자가 그를 보고 도주했다고 주장함 ▪ 택시가 더 이상 나아가지 못하게 막는 교통 체증이 아니었다면, 약이 들어 있는 가방을 찾을 수 없었을 것임. 그들은 택시기사가 운전을 하지 않는다는 설명을 받아들이지 않고 그 자리에 멈춰 서서 기다리기로 함 ▪ AP는 아내를 대리하여 R을 장애 차별에 대해 EOC에 고발함.
조정결과	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 이 사건은 R이 휠체어를 사용하는 승객에게 도움을 제공하겠다는 서신을 제공하는 데 동의한 후 조기 조정을 통해 해결됨
판단요지	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 서비스 제공자가 서비스 제공자에게 부당한 어려움을 가하는 경우를 제외하고 서비스 제공자가 장애인에 대한 서비스를 거부하는 것은 DDO에 따라 불법임

□ 항공 탑승서비스 제공 거부

사실관계	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 청구인(C)은 당뇨병과 고혈압이 있는 사람임 ▪ C와 그녀의 딸은 항공사(피신청인 - R)가 운영하는 항공기로 여행하는 여행에 합류함 ▪ C의 딸은 탑승 수속 및 탑승 시 자신을 돌보기 위해 C와 함께 앉기를 요청하며, R의 승무원들에게 비행 중 C가 구토를 하고 요실금을 겪을 수 있다고 말함 ▪ C와 C의 딸은 비행기 탑승에 적합하다는 진단서를 제시하지 못해 출국 게이트에서 비행기 탑승을 거부당함 ▪ C는 R을 상대로 EOC에 장애차별을 고발함
조정결과	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 사건은 빠른 조정을 통해 해결됐다. R은 (1) C와 C의 딸에게 여행비와 여행자 보험에 해당하는 금전적 지불과 (2) C에게 서면 사과를 제공하기로 함의
판단요지	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 항공사가 장애를 이유로 승객의 탑승을 거부하는 것은 DDO에 따라 해당 승객을 운송하는 것이 항공사에 부당한 어려움을 초래한다는 것을 보여줄 수 있는 경우를 제외하고는 불법임 ▪ 항공사에서 거절 사유를 자세히 설명하고 필요한 경우 해당 문제에 대해 의사의 진찰을 받도록 권유함

□ 기차 탑승 서비스 제공 거부

<p>사실관계</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 고소인(C)은 소아마비를 앓고 있는 사람으로 접이식 자전거를 보행 보조기로 사용해야 함 ▪ 어느 날 C가 자전거를 타고 피고소인(R)의 기차에 탔을 때 R의 직원 중 한 명이 그를 멈춰 세웠고, 직원은 C에게 자전거에서 내려 기차에 실어달라고 요청함. C는 지시를 따랐고, 그렇게 하다가 안경을 부러뜨림 ▪ C는 R의 고위 직원에게 자신의 특별한 필요 사항을 설명했고 이후 접이식 자전거를 가지고 여행할 수 있었음 ▪ 그 자리에서 C는 R의 스태프에게 하차를 요구한 것에 대해 사과를 요청했지만 R의 스태프는 이를 거부함
<p>조정결과</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 당사자들은 조기 화해를 통해 문제를 해결하기로 합의 ▪ 화해는 2002년 7월 R이 C에게 사과 편지를 보내는 데 동의하고 거동이 불편한 사람들에게 제공되는 숙박 시설에 관한 일선 직원을 위한 지침을 마련하는 데 동의하면서 성공적으로 마무리됨 ▪ R은 또한 깨진 안경에 대한 보상으로 C \$1,600를 지불하고 안경을 교체하는 데 드는 여행 경비를 지불하는 데 동의함
<p>판단요지</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 서비스 및 시설 제공자는 불평등 결과가 반드시 고의적 차별에서 비롯되지 않을 수 있음을 인식해야 함 ▪ 공정해 보이는 정책은 개인이 시설을 사용하지 못하도록 배제할 수 있음. 이 경우 본질적으로 C의 보행 보조 수단이었던 자전거를 타고 기차에 탑승하는 것을 금지하는 것은 간접 차별에 해당할 수 있음 ▪ 간접차별은 합리적인 정당화 없이 조건을 준수할 수 있는 장애인의 비율이 상당히 적고 조건을 준수할 수 없기 때문에 그 조건이 개인에게 불리한 경우 발생함

II. 개별 분야

1. 문화예술 및 체육관광

□ 체육시설 등에서의 서비스 거부

<p>사실관계</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 휠체어 사용자인 C는 R1에서 관리하는 스포츠 센터에서 조직한 휠체어 사용자를 위한 테니스 훈련 과정에 등록함 ▪ 코스가 시작되기 전에 그는 스포츠 활동을 위해 설계된 휠체어를 타고 워밍업 운동을 위해 테니스 코트 옆의 운동장으로 감(당시 필드는 공공 사용을 위해 개방됨) ▪ 조깅 트랙을 달리던 중 R2는 다른 사용자와 부딪힐 수 있으므로 트랙에서 나가라는 명령을 받음 ▪ 다른 두 직원, R2와 R4는 나중에 트랙을 사용할 권리를 놓고 논쟁에 합류함 ▪ Rs는 규칙이 휠체어 사용자가 다른 사람에 의해 밀렸을 때만 트랙을 사용할 수 있도록 허용했지만 스스로 바퀴를 다는 것은 아니라고 주장함 ▪ 훈련을 마치고 현장으로 복귀한 C는 트랙을 사용하지 못하게 해 달라는 해명을 위해 R2를 요구함. C는 자신의 휠체어가 트랙에서 사용할 수 있다는 것을 R1의 다른 직원들과 확인했다고 주장함 ▪ C는 100만원의 이유를 받아들이지 않았고 장애를 이유로 차별을 받았다고 생각함 ▪ C는 서비스 제공자이자 다른 Rs의 고용주인 R1이 주장된 불법 행위에 대해 대리 책임을 져야 한다고 생각함 ▪ 고소인(C)은 스포츠 및 레크리에이션 시설을 제공하는 정부 부서(R1)와 직원 3명(R2, R3, R4)에 대해 민원을 제기함
<p>조정결과</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 사건은 2003년 4월 조정을 거쳐 종결 ▪ Rs는 모두 장애 차별 혐의를 부인했다. 피고용인은 C와 다툼이 있었다는 점에는 이의를 제기하지 않았지만 조깅장에서 C가 8차선을 가로지르는 모습이 목격됐다고 주장함. 의심되는 행위는 다른 사용자에게 위협할 수 있음. R1은 서비스 및 시설 이용에 있어 장애인도 평등한 권리를 갖고 있음을 확인하였으나, 휠체어 사용자에 대한 특별한 규정은 사용자 가이드에 없었음 ▪ 내부 조사 결과 C씨가 시설물을 함부로 이용했다는 의혹이 제기됐을 당시 트랙 이용자는 20~30명 정도였음 ▪ 결론적으로 모든 Rs는 C에게 야기된 불편과 고통에 대해 서면으로 사과함 ▪ R1은 또한 장애인에 대한 서비스를 개선하기 위해 직원 교육을 강화함. 그리고 DDO에 관한 세미나를 2003년 5월 일선 직원을 위해 개최하기로 함
<p>판단요지</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ DDO는 장애인에게 스포츠 시설을 포함한 서비스와 시설에 대한 동등한 접근을 제공하도록 하고 있음 ▪ 스포츠 시설의 제공자와 관리자는 일선 직원에게 장애인의 동등한 접근을 보장하기 위한 명확한 지침과 지침을 제공해야 함 ▪ 사용자는 서비스 제공 과정에서 직원의 불법 행위에 대해 대리 책임을 부담함

2. 보험금융 및 상거래

□ 금융서비스 영역에서 장애인 이익을 보호하기 위한 서비스 거부

사실관계	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 시각 장애가 있는 원고(C)는 은행(R)이 장애를 이유로 다음과 같이 서비스 제공을 거부했다고 주장함 - 주문 수표 장부만 발행되지만 무기명/현금 수표는 발행되지 않았음 - 온라인 banking 서비스를 거부했고 대신 폰 banking을 사용하라는 조언을 받음 - ATM 서비스를 거부당함
조정결과	<ul style="list-style-type: none"> ▪ C가 EOC에 제출한 민원에 대해 R은 온라인 banking 서비스에 보조 장치를 사용할 수 없었기 때문에 시각 장애가 있는 고객은 일반적으로 이익을 보호하기 위해 폰 banking을 사용하는 것이 좋음 ▪ 무기명 수표는 은행 계좌 없이 현금화할 수 있는 반면 주문 수표는 수취인이 보유한 은행 계좌에 입금해야 하므로 분쟁이 발생할 경우 주문 수표에 대한 후속 조치가 더 쉬울 것임 ▪ 따라서 시각 장애가 있는 고객에게는 일반적인 관행으로만 주문 확인이 제공됨 ▪ R은 내부 가이드라인을 시각장애인 고객이 선택할 수 있는 수표 선택권과 온라인 banking 서비스를 신청할 수 있도록 수정하기로 합의한 후 조정을 통해 사건을 해결했다. R은 또한 서비스 운영이 시각 장애인에 대한 차별에 해당하는지 여부를 검토하도록 내부 관련 부서에 알리는 데 착수함
판단요지	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 서비스 제공자가 상품, 서비스 또는 시설 제공을 거부함으로써 장애를 이유로 고객을 차별하는 것은 DDO에 따라 불법임

□ 금융서비스 제공 거부

사실관계	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 민원인(C)은 시각장애인으로 은행에 계좌를 개설하고 은행 명세서를 점자로 작성해 달라고 요청함 ▪ 그의 거듭된 요청에도 불구하고 은행은 계속해서 C에게 은행 거래 명세서의 인쇄본을 보냄. 은행은 C가 보유한 계좌 유형에는 이러한 서비스가 포함되지 않았다고 설명하고 C에게 최소 잔고가 더 큰 다른 유형으로 계좌를 업그레이드할 것을 요청함 ▪ 은행은 C에게 1년 동안 최소 잔고 수수료 HK\$100를 면제해 주겠다고 제안함 ▪ C는 은행이 자신에게 서비스를 제공함에 있어 장애를 이유로 한 차별행위를 하였음을 주장하며, EOC에 은행을 상대로 장애차별을 고발함
조정결과	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 이 사건은 은행이 C를 포함한 모든 시각 장애가 있는 신규 고객을 점자 명세서가 제공되는 은행 계좌 유형으로 업그레이드하고 최소 잔고 수수료 요구 사항이 영구적으로 면제되는 은행 계좌 유형으로 업그레이드하는 데 동의한 후 빠른 조정을 통해 해결됨 ▪ 은행은 또한 사회 복지 단체의 네트워크를 통해 이러한 조치를 통보하는 데 동의함 ▪ 마지막으로 은행은 고객이 선택할 수 있도록 다른 유형의 은행 계좌가 점자 명세서를 제공하기 시작하는 경우 고객에게 통지하는 데 동의함

판단요지	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 서비스 제공자가 모든 사람에게 조건이나 요구 사항을 적용하지만 실제로는 장애를 가진 클라이언트에게 더 불리한 영향을 미치는 경우, 즉 장애를 가진 클라이언트에게 더 불리한 영향을 미치는 경우 DDO에 따른 간접 차별에 해당하며 그러한 조건이나 요구 사항이 정당화될 수 없음 ▪ 보다 포괄적인 사회를 조성하기 위해 서비스 제공자가 주도적으로 다양한 장애를 가진 클라이언트에 대한 서비스의 접근성을 검토하는 것이 바람직함
------	--

□ 금융투자 계좌 개설 서비스 거부

사실관계	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 원고(C)는 시각장애인으로 가족을 동반하여 투자계좌를 개설하기 위해 은행(R)을 방문함. R의 직원은 C가 시각 장애가 있어 용어를 읽고 이해할 수 없다며 C의 신청을 거부함 ▪ C는 그의 가족이 그에게 약관을 읽어줄 수 있다고 제안했지만 그의 제안은 거절됨 ▪ C는 R의 장애를 이유로 서비스 제공을 거부한 R에 대해 장애 차별을 주장하며 민원을 제기함
조정결과	<ul style="list-style-type: none"> ▪ R은 현 정책에 따라 시각장애인 계좌 개설을 거부하지 않을 것임을 확인하고 일선 직원들에게 더 많은 교육을 제공하기로 약속한 후 조기 조정을 통해 사건을 해결함
판단요지	<ul style="list-style-type: none"> ▪ DDO에 따르면 서비스 제공자가 재화, 용역 또는 시설의 제공으로 인해 제공자에게 부당한 어려움이 가해지는 경우를 제외하고는 장애를 이유로 장애인에게 서비스를 제공하지 않는 것은 불법임

Ⅲ. 시사점

1. 입법영역

- 홍콩 「장애인차별금지법」은 부당한 차별과 정당한 편의제공 거부를 분리하지 않고, 정당한 편의제공 거부가 곧 차별에 해당하여 금지하도록 규율하고 있다. 이처럼 홍콩 「장애인차별금지법」이 정당한 편의제공 거부 금지를 차별로 간주하고 금지하는 점에서, 한국 「장애인차별금지법」과 유사한 형태로 입법 구조화 되어 있는 것으로 파악됨
- 다만, 한국은 영역별 차별금지과 정당한 편의제공 거부에 대해 구체적으로 규율하고 있는 반면, 홍콩은 영역별 정당한 편의제공 거부 규정보다는 제27조 예시 규정을 통해 정당한 편의제공 적용범주를 정하고 있다는 점에서 차이를 보임.

또한 제27조를 예시규정으로 해석하는 한, 정당한 편의제공 의무 적용의 범위, 주체 등을 필요할 경우 확장할 수 있게 됨. 이 때문에 홍콩은 장애인차별금지 및 정당한 편의제공을 둘러싼 법규범과 법현실 사이에 갭(GAP)을 해석을 통해 최소화하는 등 유연하며 탄력적인 입법운용이 가능하다는 장점이 있음

2. 조직영역

- 홍콩은 「장애인차별금지법」의 구체적 시행을 위해 1996년부터 독립된 행정기구로서 평등기회위원회(平等機會委員會, Equal Opportunities Commission; EOC)를 설치·운영하고 있음
- 홍콩은 현재 성차별금지법(Cap. 480), 장애인차별금지법(Cap. 487), 가족 및 신분차별금지법(Cap. 527), 인종차별금지법(Cap. 602) 등 이른바 4대 차별금지법이 있는데, 평등기회위원회는 정부로부터 독립된 기관으로서 이들 차별금지법을 시행하고 집행하는 사무를 소관하고 있음
- 특히, 평등기회위원회는 차별금지법의 집행과정에서 발생하는 민원사항에 대한 조사, 조정 등 분쟁해결 권한을 행사하며, 다른 한편, 평등기회위원회의 조정에 불복하여 당사자가 소송을 제기하는 경우 당사자 신청에 의하여 전문적인 법률 서비스(법적 조언, 소송대리인 선임 등)를 제공하기도 함. 그 밖에도 이 위원회에서는 차별금지를 위한 행동강령을 수립하고 있음

□ 참고문헌

殘疾歧視條例(장애차별 조례)

<https://www.elegislation.gov.hk/hk/cap487>

中華人民共和國 香港特別行政區立法會(홍콩 특별행정구 입법회)

<https://www.legco.gov.hk/>

제10장

미국

제10장 미국

제1절 개관

I. 연혁

1. 장애인법 이전의 장애인 관련 법률

1) 1960년대 이전 법률

- 1990년 미국의 장애인법(Americans with Disabilities Act of 1990; ADA)이 제정되기 이전에는 1916년 국방법(the National Defense Act), 1917년 스미스-휴 법(Smith-Hughes Act), 1918년 군인재활법(the Soldier's Rehabilitation Act) 등과 같이 장애를 입은 재향 군인에게 직업재활서비스를 제공하기 위한 법률들이 주를 이루었음. 1920년 시민직업재활법(the Civilian Vocational Rehabilitation Act)이 제정되면서 재활프로그램이 일반 장애인에게도 적용되기 시작함
- 1935년 사회보장법(the Social Security Act)에서는 장애아동에 대한 연방 및 주 정부의 의료보험 혜택과 직업재활프로그램 제공을 규정하였고, 1936년 랜돌프-셰퍼드 법(the Randolph-Sheppard Act), 1938년이 와그너-오데이 법(the Wagner-O'Day Act)은 시각장애인의 재활을 지원하기 위해 제정됨
- 이 당시만 해도 이러한 장애인 관련 법률은 장애인에 대한 재정적 지원이 주를 이룸. 그런데 장애인에 대한 이러한 재정적 지원 및 의료지원, 재활 프로그램 제공 등은 장애인에게 일시적인 혜택을 주거나 자선에만 집중되어 장애인의 평등한 권리 향유를 등한시 하도록 만든다는 비판이 대두됨

2) 1960년대 이후 법률

- 민권운동의 활성화와 더불어 장애인 정책에 대한 비판이 본격적으로 확산되었

고, 장애인 정책이 신체적 및 정신적 한계를 보충하는데 그치는 것이 아니라 사회 전 영역에 걸쳐 세워진 보이지 않는 장벽을 제거하는데 초점을 맞추어야 한다는 데 사회적 동의가 이루어짐

- 민권운동의 산물로 1964년 제정된 민권법은 인종, 피부색, 출신국, 종교, 성별을 이유로 한 차별을 금지함. 이 법률에서 장애인에 대한 차별 금지를 규정한 것은 아니지만, 장애인 차별 금지를 위한 포괄적 입법으로 장애인법이 제정되는 계기를 마련함
- 이러한 사회적 분위기에서 제정된 1973년 재활법(the Rehabilitation Act of 1973)은 장애인법에 앞서 제정된 법률 가운데 가장 중요한 입법적 기능을 담당함. 처음으로 장애가 있는 개인은 장애 때문에 차별을 받지 않아야 함이 명문 규정화²¹⁰⁾ 되면서 장애인 보호를 위한 근거법률로 작용함

2. 장애인법(Americans with Disabilities Act of 1990; ADA)

- 1990년에 제정된 미국의 장애인법(Americans with Disabilities Act of 1990; ADA)은 장애인 차별금지와 관련하여 권리장전으로 평가되면서 전 세계 국가의 장애인 차별금지법 제정에 상당한 영향을 줌
- 장애인법이 제정되기 이전의 법률들은 장애인에 대한 지원에만 주로 초점을 맞추고 있어 장애인의 권익 보호와 차별금지를 위한 법률 제정 필요성을 주장하는 목소리가 꾸준히 제기됨. 포괄적인 장애인 차별금지법을 제정하고자 장애인 실태조사, 입법준비 등을 위해 국가장애위원회가 설립되었고, 1986년 2월과 1988년 7월 위원회는 법률안을 의회에 제출함. 그 후 국가와 민간 사이의 정치적 타협과 이러한 타협을 반영한 수정안들이 마련되었으며 1990년 7월 26일 부시 대통령이 서명하면서 장애인법이 제정됨
- 이후 장애인법은 개정을 거치며 장애의 개념 정의를 명확히 하고, 그 보호 범위를 점차 확대하였으며, 현재 장애인의 권리 보호를 위한 기본법으로써 운용되고 있음

210) 29 U.S.C. 794 (a)

II. 입법체계

- 장애인법은 U.S.C. Title 42, Chapter 126에 규정되어 있으며, 서문에 해당하는 부분과 5개의 Subchapter로 구성되어 있음. 서문은 입법의 배경과 목적 (Findings and Purposes), 동법의 주요 개념에 대한 정의임. 이후 Subchapter I 내지 V에서 각각 고용(Employment), 공공서비스(Public Services), 사인이 운영하는 공공시설 및 교통수단 등 서비스(Public Accommodatoin and Services Operated by Private Entities), 정보통신 (Telecommunications), 기타사항(Miscellaneous Provisions)으로 나누어 각 영역에서 장애인에 대한 차별 금지의 유형과 내용에 대해 규정하고 있음

III. 미국의 합리적 편의제공 의무의 특징

1. 합리적 편의제공 의무의 개념

- 장애인법은 합리적 편의제공 의무에 대해 규정하고 있음. 합리적 편의제공은 (A) 직원들이 사용하는 기존 시설에 장애인이 쉽게 접근하고 사용할 수 있도록 만드는 것, (B) 직업 구조조정, 파트타임 및 수정된 업무 스케줄, 빈 직위에서의 할당, 설비 또는 장비의 변경 및 습득, 시험·훈련 자료 또는 정책의 적절한 변경 또는 조정, 장애인을 위한 자격을 갖춘 상급자 또는 통역관의 제공 및 그 밖에 장애인을 위한 유사한 편의제공 사항들을 포함함²¹¹⁾
- 이 합리적 편의제공을 하지 않을 경우에는 장애를 이유로 차별을 한 것이 되어, 의무로 규정됨. (A) 적용기업의 사업의 운영에 있어 합리적 편의제공은 과도한 부담이라는 것을 입증하지 않는 한, 신청인 또는 근로자인 장애인의 알려진 신체적 또는 정신적 한계에 합당한 편의제공을 하지 않는 경우, (B) 장애를 가진 신청인 또는 근로자의 고용 기회를 박탈한 경우, 박탈의 이유가 신청인 또는 근로자의 신체적 또는 정신적 장애에 대한 합리적 편의제공을 해야 하기 때문인 경우에는 장애를 이유로 차별을 한 경우²¹²⁾에 해당함

211) 42 USCA § 12111, (9)

212) 42 USCA § 12112, (b) (5)

- 다만, 합리적 편의를 제공하지 않아도 차별에 해당하지 않는 예외적인 경우가 존재함. 합리적 편의제공이 사업의 운영에 있어 ‘과도한 부담’임을 입증하는 경우가 그것임. 해당 편의제공이 사업주에게 ‘과도한 부담’이 되는지의 판단기준은 “(i) 이 chapter에서 필요하다고 규정한 편의제공에 드는 비용과 특징, (ii) 합리적 편의제공에 포함된 시설 또는 시설 마련에 드는 전반적인 재정적 자금; 이같은 시설에 고용된 사람의 수; 이 시설의 운영에 있어 이 같은 편의를 제공을 하지 않을 경우의 영향 또는 비용과 자원의 효과, (iii) 적용기업의 전반적인 재정적 자금; 이 같은 근로자들의 숫자 측면에서 적용기업의 전반적인 사업 규모; 시설의 수, 종류 및 위치; (iv) 인력 구성, 구조 및 기능을 포함하는 적용기업의 운영 또는 운영 유형; 적용 기업에 문제가 되는 시설 또는 시설의 지리적 독립성, 행정적·재정적 관계”를 고려할 때 상당한 어려움과 비용이 드는 조치들을 의미함.²¹³⁾ 사업주가 이러한 판단기준에 따라 합리적 편의제공이 ‘과도한 부담’임을 입증한 경우에는 편의를 제공하지 않아도 됨
- 그러나 과도한 부담임을 입증할 수 있는 경우라도 편의제공에 소요되는 비용이 주(州)의 직업재활기관과 같은 다른 곳에서 지원이 되거나, 연방·주·지방의 세금공제나 세금크레딧이 그 비용을 상쇄할 수 있는 경우에는 여전히 합리적 편의제공 의무를 부담함²¹⁴⁾

2. 합리적 편의제공 의무의 특징

1) 의사소통을 위한 편의제공 영역의 다양화

- 미국은 다양한 영역에서 의사소통을 위한 편의를 제공하고 있음. 사법절차에서는 민사 또는 형사소송절차 및 조정·중재절차뿐만 아니라 청문회 진행, 배심원으로서의 소송 참여 등을 위한 통역사를 제공함. 입법절차에 있어서도 안건에 관한 일체의 서류를 요청하는 형태로 제공하며, 설명회 등을 진행할 경우에도 요청할 경우 통역사를 제공하고 있음. 그 밖에 병원 등에도 장애인과의 의사소통을 위해 통역사를 배치하고 있으며, 근무지에서도 업무의 원활한 진행을 위해

213) 42 USCA § 12111, (10)

214) 홍석한, “미국의 장애인법(ADA)에 대한 고찰 - 장애의 개념과 합리적 편의제공 의무의 내용을 중심으로-”, 미국헌법연구, 2021. 19면.

요청이 있는 경우 통역사를 제공함. 보험계약을 할 때에도 원활한 진행이 되도록 통역사를 제공할 것을 규정하고 있어 장애인의 의사소통을 위한 편의제공은 일반화된 것으로 보임

2) 웹 사이트나 앱의 ADA 적용

- 장애인들은 웹사이트나 앱을 통해 비장애인과 동등하게 정보에의 접근 권한을 누리기를 원하지만, 현실적으로 많은 웹사이트나 앱이 그 필요를 충족시키고 있지 못하고 있음. 이로 인해 많은 소송이 제기되고 있는데, 대부분의 경우 웹사이트나 앱이 ADA의 적용을 받느냐를 판단하고 있음
- ADA Title III는 공공시설은 “장애인이 쉽게 이용할 수 있도록 편의를 제공해야 하고, 이러한 편의 제공이 기관의 성질을 근본적으로 변경하는 것이 아닌 한, 편의를 제공하는 정책으로 변경해야 한다”고 규정하고 있음. 따라서 웹사이트나 앱이 ADA의 공공시설에 해당한다고 판단되는 경우에는 ADA가 적용되어, 운영자는 장애인의 이용에 문제가 없도록 해야 할 의무를 부담함. 그러나 공공시설이 아니라고 판단된다면 운영자는 장애인을 위한 편의를 제공할 필요가 없음
- 이에 대해 미국 법원은 아직 통일된 의견을 제시하고 있지 못함. 상대적으로 웹사이트나 앱은 공공시설인 물리적인 ‘장소’에 해당하지 않아 합리적 편의제공 의무를 부담하지 않는다는 판단이 더 많은 듯 함. 그러나 물리적인 ‘장소’만을 공공시설로 보는 것은 현대와 같은 인터넷 기반 시대에는 맞지 않은 사상으로 ADA 개정과 함께 통일된 법원의 판단이 필요해 보임. 그러나, 웹사이트나 앱이 장애인을 위해 편의를 제공해야 하는 당위성은 충분하기 때문에 그 운영자에게 합리적 편의제공 의무를 부여하기까지 오랜 시간이 걸릴 것으로 보이지는 않음

3) 스포츠 경기에서의 편의제공

- 스포츠 경기, 특히 프로 경기에서 장애인과 비장애인이 함께 경쟁을 하는 것은 찾아보기 어려움. 비장애인에 대한 편의제공이 자칫 역차별이 될 수 있고, 이들의 경쟁에 정당성을 부여할 수 있을 것이냐의 문제도 있기 때문임. 그러나 골프 대회에 한정된 것이기는 하나, 미국의 대법원은 최대한 비슷한 피로도도를 가지고 경쟁게임을 할 수 있도록 편의를 제공하는 것은 타당하다고 판단하였음. 다만,

이러한 편의의 제공이 경쟁 게임의 성격을 근본적으로 변경시켜서는 안 된다는 단서를 규정하였음

4) 시설물 이용을 위한 편의제공

- 캘리포니아 주(州)는 비상대피시설을 건설할 때 장애인들의 의사소통을 위한 비상통신장비 구비, 그들이 원활하게 사용할 수 있는 샤워실과 화장실을 마련하도록 규정하고 있음. 건물의 건축허가 시에는 장애인이 거주하기 쉬운 목록을 구비하고 구매자가 요구할 경우에는 이에 따라 시공할 수 있도록 의무화하고 있음. 또한 장애인이 건물에 거주하기 편하도록 개조나 수리를 할 경우에는 세금 공제 등의 혜택을 주고 있음. ADA는 누구나 이용할 수 있는 공공시설에 대해서는 구조적인 변경이 불가능함을 증명할 수 있는 경우를 제외하고 장애인이 쉽게 접근하고 사용할 수 있도록 변경할 것을 규정하고 있음. 법원은 상점의 통로가 좁아 휠체어 이동이 불가능한 경우에는 장애인이 쇼핑을 할 수 있도록 구조를 변경할 것을 명령하고 있음
- 장애인이 서비스견의 동반을 이유로 호텔 등의 공공시설을 이용하지 못하는 경우 또는 과도한 청소보증금을 요구하는 경우 등은 차별이 있는 것으로 보아 배상책임을 부담한다. 사업주의 입장에서 보면 다른 고객의 유치를 위해 당연해 보일 수 있으나, 미국은 이를 엄격하게 제한하고 있음을 확인할 수 있음
- 장애인이 접근하기 어려운 주차장이나 장애인 전용 주차장 등을 마련해 두지 않은 시설물에 대해서도 동일하게 장애인의 차별이 있는 것으로 판단하고 있음

5) 고용상 편의제공

- 미국의 ADA 위반으로 제기된 소송의 상당 부분은 고용상 편의제공을 하지 않은 것을 이유로 함. 고용상 편의제공을 하지 않은 것으로 판단한 판례를 보면 미국의 장애인 보호 수준이 상당히 높다는 것을 다시 확인할 수 있음. 장애인 간호사 1명을 고용할 경우 해당 간호사를 위한 통역사 2명을 새로이 고용해야 하고, 그 예산을 마련하기 위해서는 다른 간호사 4명을 해고시켜야 하는 상황에 대해 장애인 간호사를 고용하지 않는 것이 더 타당해 보이고, 사업주에게도 과도한 부담을 지우지 않는 것으로 판단하기 쉬우나, 미국의 법원은 다르게 판단하였음.

합리적 편의제공은 간호사가 제대로 업무를 수행할 수 있도록 하는 것이므로 이를 제공하지 않은 병원은 의무를 이행하지 않은 것으로 본 것임. 이 점은 우리나라의 고용 관행에 비추어 반드시 생각해 볼 필요가 있는 사안이라고 판단됨

- 뿐만 아니라 장애인의 고용을 위해 미국의 공공기관은 1. 컴퓨터의 시각적 중복성, 2. 통역사, 3. 보청기 호환 전화, 4. 음성 증폭 전화, 5. 음성 증폭, 회의 또는 대화, 6. 텔레타이프라이터(TTY) 또는 청각 장애인용 통신 장치(TDD), 7. 새로 고칠 수 있는 점자 디스플레이가 있는 TTY, 8. 시그널링 시스템, 9. 연방 정보 중계 서비스(FIRS), 10. 캡션, 11. 전자 우편, 12. 게시판 시스템(BBS), 13. 팩스, 14. 공중전화, 15. TTY, 16. 화상 회의, 17. 자동 교환 시스템 등의 장비를 마련하여 제공하고 있음을 명시하고 있음. 설비의 종류는 회사마다 다를 수 있으나, 그들이 장애인을 고용할 것이고, 고용할 경우 이들의 업무수행을 위해 편의를 제공할 것임을 명시한 것으로 우리나라의 기업들에게 시사하는 바가 크다고 생각됨

제2절 접근영역별 현황

I. 기본 영역

1. 정보통신·의사소통

1) 법령

통역사 지원(법원 및 청문회 개최기관)

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 청각
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 의사소통 <input checked="" type="checkbox"/> 사법
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 접근성

○ 기본 정보

- West's Ann. Cal. Evid. Code (California)

- § 754 (b)

○ 주요 내용

- (b) 교통 또는 기타 위반, 소액소송 절차, 소년법원의 소송절차, 가정 법원 절차 또는 체제, 또는 정신감정 절차를 포함하는 민사 또는 형사 소송에서, 조정 및 중재를 포함하여 법원이 명령하거나 법원이 제공하는 대체 분쟁 해결절차 또는 행정 청문회의 당사자 또는 증인이 청각 장애인이거나 난청을 가진 경우 또는 청각 장애인이거나 난청을 가진 사람이 출석하고 참여를 하는 경우, 법원이나 그 밖의 권한 있는 기관이 지명하거나 동의한 자격을 갖춘 통역사가 청각 장애 또는 난청인이 이해할 수 있도록 통역을 해야 함

○ 검토

- 소송절차에 청각 장애인이 출석하는 경우 법원 또는 청문기관은 통역사 등을 지원하고 이를 통해 참여도를 높이고 있음

□ 입법절차에 있어 접근성 향상

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 모든 장애
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 의사소통 <input checked="" type="checkbox"/> 입법절차
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 접근성

○ 기본 정보

- GOVERNMENT CODE - GOV(California)
- TITLE 5. LOCAL AGENCIES [50001 - 57607]
 DIVISION 2. CITIES, COUNTIES, AND OTHER AGENCIES
 PART 1. POWERS AND DUTIES COMMON TO CITIES, COUNTIES,
 AND OTHER AGENCIES
 CHAPTER 9. Meetings [54950 - 54963] § 54954.1

○ 주요 내용

- 누구든지 입법기관 회의에서 회부될 안전에 대한 사본이나 안전목록으로 구성된 모든 서류의 사본을 우편으로 보내도록 요청할 수 있음. 만약 요청이 있다면, 1990년 미국 장애인법 제202조(42 U.S.C. Sec. 12132) 및 그 시행을 위해 마련된 연방 규칙 및 규정에 따라 안전 사본이나 안전 목록 일체의 서류를 장애인이 이용할 수 있도록 적절한 대체 형식으로 만들어 제공해야만 함. 서면으로 된 요청서를 받은 입법기관 또는 그 담당자는 제54954.2조 및 제54956조에 따라 요청받은 자료를 즉시 보내거나 안전이 게시될 때마다, 입법기관 구성원 전체 또는 과반수에게 배포할 때 발송해야 함. 우편으로 안전 또는 안전목록 등을 보내주도록 한 요청은 그것이 제출되는 연도에 한해 유효하며, 매년 1월 1일 이후에 갱신됨. 입법기관은 안전 또는 안전목록 발송에 대한 수수료를 정할 수 있으며, 수수료는 서비스 제공비용을 초과할 수 없음. 이 조에 따라 요청자가 안전 또는 안전목록을 받지 못하였다 하더라도 받지 못한 회의에서 결정된 입법기관의 조치에 대하여 무효를 주장하지 못함

○ 검토

- 장애인이 요청할 경우 입법절차와 관련된 안건 사본이나 안건 목록 일체의 서류를 그가 이용할 수 있는 형식으로 만들어 제공해야 함을 규정함

□ 장애가 있는 배심원에 대한 조치

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 모든 장애
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 정보통신 <input checked="" type="checkbox"/> 사법
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공

○ 기본 정보

- PENAL CODE - PEN(California)
- PART 2. OF CRIMINAL PROCEDURE [681 - 1620]
TITLE 4. GRAND JURY PROCEEDINGS
CHAPTER 3. Powers and Duties of Grand Jury
ARTICLE 4. Conduct of Investigations [939 - 939.91] § 939.11

○ 주요 내용

- 청각, 시각 또는 언어장애를 가진 대배심원은 배심원으로서의 직무를 수행함에 있어 필요한 경우 통역사를 요청할 수 있음. 그 요청은 상급법원에 제출되어야 한다. 법원 또는 판사가 통역이 필요하다고 판단한 경우, 법원은 그러한 취지의 명령을 내려야 하며, 통역으로 대배심에 참석하도록 소환장을 발부할 수 있음. 통역사의 서비스가 필요한 경우, 법원은 대배심과 통역사에게 통역사가 장애인 배심원과 다른 배심원 간의 의사소통을 가능하게 하는 것 외에는 어떤 방법으로도 배심원 심의에 참여해서는 안 된다는 사실을 지시해야 함. 법원은 증인의 증언, 대배심원의 진술 또는 대배심원의 표결 등을 포함하여 대배심과 관련된 사항을 재판절차 상에 하기로 예정되어 있는 것들을 제외하고는 공개하지 않을 것임을 통역사에게 선서하도록 해야함

○ 검토

- 배심원 중 장애인의 참여를 보장하기 위하여 통역사의 선정을 규정한 조항으로 공적 권리와 의무를 보장받기 위한 합리적 편의제공 절차가 세심하게 마련되어 있음

□ 긴급전화 시 장애인에 관한 정보 수집, 이용

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 모든 장애
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 정보통신 <input checked="" type="checkbox"/> 응급서비스 <input checked="" type="checkbox"/> 보건의료
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공

○ 기본 정보

- GOVERNMENT CODE - GOV(California)
- TITLE 2. GOVERNMENT OF THE STATE OF CALIFORNIA
DIVISION 1. GENERAL
CHAPTER 7. California Emergency Services Act
ARTICLE 6.3. The Manny Alert Act § 859.22 (a)

○ 주요 내용

- (a) 사무소는 관련 전문가 및 이해당사자로 판단되는 모든 사람과 협의하여, “911” 응급전화가 걸려왔을 때 모든 첫 번째 응답자가 사용할 수 있도록, 주 전역에서 실행가능한 시스템을 개발하는 연구를 완료해야 함. 이 시스템은 암호화 되어 있고, 주민이 신체 건강과 안전에 관한 정보를 자발적으로 공급해야 함

○ 검토

- 응급전화(911)이 걸려왔을 때 장애인 등의 정보를 수집하여 이용할 수 있도록 시스템을 개발하여 제도화할 것을 규정하고 있음

2) 판례

□ 시각장애인의 민간 웹사이트 이용

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 시각
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 정보통신
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공

○ 기본 정보

- (판결일자) January 15, 2019
- (사건번호) 913 F.3d 898(No. 17-55504)
- (담당법원) United States Court of Appeals, Ninth Circuit.
- (청구주체) Guillermo ROBLES
- (상대방) DOMINO'S PIZZA, LLC
- (결론유형) 인용
- (주문) 이 사건은 파기환송한다.

○ 주요 내용

- (판단요지)
 - 법원은 도미노피자의 웹 사이트나 앱이 ADA를 준수하는지 여부에 대해 어떠한 의견도 표명하지 않음
 - 도미노의 웹사이트와 앱이 시각장애인들에게 효과적인 의사소통을 제공하고 ADA의 명령대로 제품과 서비스를 완전하고 동등하게 즐길 수 있는지 여부를 결정하는 것을 지방법원이 재판단하도록 함
- (근거법령) ADA § 12182(b)(2)(A)(iii); 28 C.F.R. § 36.303(b)(2) & § 36.303(c)(1); Bragdon, 524 U.S. at 646, 118 S.Ct. 2196
- (상세사항)
 - 도미노피자는 고객들이 집으로 배달을 시키거나 매장에서 픽업할 수 있도록 홈페이지와 앱을 운영하고 있으며, 홈페이지와 앱에서 독점 할인을 제공

하고 있음

- 2016년 9월, Robles는 도미노가 시각 장애인들이 홈페이지와 앱에 완전하고 독립적으로 접근하여 사용할 수 있도록 이를 설계, 구축, 유지 및 운영하지 않은 것을 이유로 손해배상 및 구제명령 청구
- Robles는 “피고인의 웹 사이트 및 모바일 앱이 [WCAG(Web Content Accessibility Guidelines) 2.0]을 준수하도록 영구적인 명령”을 내려줄 것을 요청
- 1심 법원은 법무부(the Department of Justice)가 2010년에 ADA를 적용하도록 발표했음에도 불구하고 이에 대한 상세한 지침을 제공하지 않았기 때문에 도미노피자의 웹사이트와 앱에 ADA를 적용하도록 요구하는 것은 정당한 절차적 권리를 침해하는 것이라는 도미노피자의 주장 인용
- ADA는 도미노와 같이 공공시설에 해당하는 곳이 “장애인이 배제되거나 서비스 제공이 거부되거나 다른 사람과 분리되거나 다른 사람들과 다르게 취급되지 않도록 하기 위해 필요한 조치를 취하지 않을 경우”는 불법적인 차별에 해당한다고 명시하고 있음
- 법무부의 규정에는 공공 시설이 “장애인과 효과적으로 의사소통을 하기 위해 필요한 경우 적절한 보조 기구와 서비스를 제공”하도록 규정. 또한 법무부 규정은 “보조기구 및 서비스”를 “접근 가능한 전자 및 정보 기술” 또는 “시각장애인 또는 시력에 문제를 가진 사람이 자료를 볼 수 있도록 하는 다른 효과적인 방법”으로 정의하고 있음
- 도미노의 웹 사이트 및 앱은 공공시설(물리적인 도미노 레스토랑)의 상품과 서비스에 쉽게 접근할 수 있도록 해주고, 도미노 레스토랑에서 피자를 픽업하거나 배달할 수 있도록 해주는 기본적인 수단임
- 따라서 ADA는 고객과 도미노 레스토랑의 상품 및 서비스를 연결해 주는 도미노의 웹 사이트 및 앱에 적용되며, 이와 유사한 맥락에서 이와 같이 판단한 다른 많은 지방 법원의 의견에 동의함
- 또한 법무부에서 ADA의 적용을 위한 세부 규정을 만들지 않았다고 하여 도미노의 법적인 의무가 면제되는 것도 아니므로, 이 사건은 파기 환송함

○ 검토

- 민간의 웹사이트에도 시각장애인의 접근성을 보장하기 위한 판결임

- ADA가 규정하는 물리적인 공공시설에 웹기반인 가상의 사이트나 앱이 포함되느냐가 가장 관건이었으나, 대부분의 법원은 웹 사이트나 앱을 공공시설로 보고 있으며, 이에 따라 당연히 ADA가 적용되는 것으로 판단함
- 모든 웹사이트에 시각장애인의 접근성을 보장하고자 하는 판결이라는 점에 의의가 있음

□ 시각장애인의 숙박시설 예약 웹사이트 이용

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 시각
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 정보통신 <input checked="" type="checkbox"/> 시설물 이용
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공

○ 기본 정보

- (판결일자) November 5, 2019
- (사건번호) 2019 WL 6048611(No.RG18888208)
- (담당법원) Superior Court of California, Alameda County
- (청구주체) STATE of California, ex rel. Bryan Bashin, et al.
- (상대방) CONDUENT INCORPORATED, INC., et al.
- (결론유형) 인용
- (주문) 피고의 항소는 기각한다.

○ 주요 내용

- (판단요지)

- 법원은 장애인은 장애로 인해 차별을 받지 않을 권리가 있고, DPR은 캘리포니아 장애인에게 주립공원 사이트를 자유롭게 사용할 수 있도록 서비스를 제공할 의무가 있음
- 피고가 DPR의 의무수행을 방해함으로써 원고의 권리를 침해했으므로, 피고의 항소를 기각함

- (근거법령) Cal. Civ. Code § 51, 42 USC § 12132

- (상세사항)

- DPR(the State of California Department of Parks and Recreation)은 2015년 1월 접근성을 준수하는 웹사이트 구축에 대한 제안 요청 발표함
- 당시 Xerox로 사업을 하던 피고인들은 2015년 8월 12일 제안을 제출하고 DPR에게 시각장애인을 포함한 방문자들이 사용할 수 있는 접근성을 준수한 웹사이트를 구축하여 제공할 것이라고 약속하였고 이를 토대로 DPR은 2016년 3월 30일 피고와 계약 체결함
- 바신(Bashin)은 웹사이트가 접근성을 준수하지 않아 장애가 없는 사람들이 주립공원 사이트에 자유롭게 접속하여 예약을 하는 것과 달리 특정한 시간 동안 그를 위해 자원 봉사를 하는 봉사자들에게 의존하여 예약을 할 수 밖에 없었다고 주장함
- 대체수단인 고객 콜센터는 오전 8시부터 오후 6시까지 제한된 시간 동안만 운영하므로, 24시간 웹사이트를 통해 비장애인이 이용하는 프로그램 활동, 혜택 및 특권에는 접근할 수 없다고도 주장함
- 그가 웹사이트에 접속할 수 있다면 웹사이트를 독립적으로 사용하여 정기적으로 캠핑을 예약했을 것이라고 진술함
- 바신(Bashin)은 웹사이트에 있는 정보에 대한 접근 필요성에 대한 구체적으로 주장하며 콜 센터와 같은 대체적인 수단으로는 비장애인과 동등한 정보를 얻을 수 없다고 주장함
- 이에 법원은 장애인은 장애로 인해 차별을 받지 않을 권리가 있고, DPR은 캘리포니아 장애인에게 주립공원 사이트를 자유롭게 사용할 수 있도록 서비스를 제공할 의무가 있음
- 피고인이 이를 방해하여 원고의 권리가 침해되었으므로 피고의 항소 기각함

○ 검토

- 피고인들이 주립공원 사이트를 장애인이 접근가능하도록 만들 수 있는 기술이 없음에도 불구하고 이를 속이고 DPR과 계약을 체결한 점은 별론으로 함
- 이 판례는 국가가 운영하는 웹사이트에 장애인이 비장애인과 동일한 상태로 접속하여 사용할 수 있도록 할 의무가 있음을 인정하고 있음

□ 웹사이트의 공공시설 간주 여부

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 청각
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 정보통신 <input checked="" type="checkbox"/> 사회
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 접근성

○ 기본 정보

- (판결일자) 08/16/2021
- (사건번호) 2021 WL 3617522[19-CV-04420(EK)(RER)]
- (담당법원) United States District Court, E.D. New York
- (청구주체) Jay WINEGARD, on behalf of himself and all others similarly situated
- (상대방) NEWSDAY LLC d/b/a Newsday
- (결론유형) 기각
- (주문) 원고의 청구를 기각한다.

○ 주요 내용

- (판단요지) 청각 장애인인 원고는 웹사이트에서 호스팅되는 신문사의 비디오에 자막을 제공하지 않는 것이 ADA 위반임을 주장하였으나, 피고의 웹사이트는 ADA의 “공공시설의 장소(place of public accommodation)”에 해당하지 않는다고 판단하여 원고의 청구를 기각함
- (근거법령) ADA 42 USC § 12182(b)(1)(A)
- (상세사항)
 - 원고는 ADA가 공공시설에 대한 장애인의 완전하고 평등한 향유를 위해 차별을 해서는 안 된다고 규정하고 있음에도 피고의 웹사이트에서는 비디오에 자막을 달지 않아 장애인을 차별하고 있음을 이유로 소송을 제기함
 - ADA와 같은 차별금지법은 한 세기 넘게 공공시설을 “공공시설의 장소(place of public accommodation)”이라는 용어로 사용하였으며, 1895년 통과된 뉴욕의 법률들은 “모든 사람은 여관, 식당, 호텔, 레스토랑, 목욕

탕, 이발소, 극장, 음악당, 육지와 수상의 교통수단과 오락이나 공공시설을 위한 모든 장소의 완전하고 평등한 시설, 시설과 특권을 가질 권리를 가져야 한다”고 규정하였음

- ADA가 규정하고 있는 공공시설은 여관, 호텔, 레스토랑, 극장, 강당, 쇼핑센터, 세탁소, 병원, 터미널, 박물관, 공원, 학교, 택아소, 체육관 등과 같은 물리적인 장소를 의미하며, 이는 물리적인 장소의 차별없는 이용을 규정한 것으로, 대법원도 공공시설의 장소를 판단할 때 ‘장소’에 초점을 맞추어 식별된 물리적 장소로 판단하고 있음
- 1심 법원은 해당 사이트가 적어도 오프라인 사업을 주로 하며, 그 부속물로서 웹사이트를 운영하고 있을 경우에는 웹사이트도 공공시설로서의 역할을 해야 한다고 판단을 하였으나, 1심 법원의 항소심 관할인 제2순회법원과 그 밖의 항소심 법원의 대다수는 웹사이트가 공공시설인 ‘장소’에 해당하지 않는다고 판단함
- 대법원도 항소 법원과 같이 공공시설인 ‘장소’가 아니라고 판단함
- 2순회법원의 관할인 지방법원도 ADA가 물리적인 소매 운영을 하지 않는 기업의 웹사이트에 대해서는 공공시설인 ‘장소’에 해당하지 않는다는 결론을 내릴 수밖에 없으므로, 원고의 청구를 기각함

○ 검토

- 이 판결을 통해 2021년 기준 미국의 법원이 장애인의 합리적인 편의제공을 해야 하는 시설에서 ‘웹사이트’를 제외하고 있음을 확인할 수 있음. 아직 법률이 개정되지 않은 것이 가장 큰 이유라 할 수 있을 것임. 그러나, ADA의 목적에 비추어 볼 때 1심 법원에서 판단한 바와 같이 편의제공 의무를 인정하는 방향으로 진일보한 판단 기준이 적용될 필요가 있을 것으로 보임

□ 점자문서 제공 vs 도움을 줄 수 있는 인력의 배치

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 시각
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 의사소통 <input checked="" type="checkbox"/> 복지
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공

○ 기본 정보

- (판결일자) 03/25/2021
- (사건번호) 528 F.Supp.3d 928(No. 1:19-cv-03311-JMS-TAB)
- (담당법원) United States District Court, S.D. Indiana, Indianapolis Division
- (청구주체) Christopher MEYER, Sarah Meyer, and The National Federation of the Blind, Inc.
- (상대방) Jennifer WALTHALL, in her official capacity as Secretary of the Indiana Family and Social Services Administration, and Adrienne Shields, in her official capacity as Director of the Indiana Division of Family Resources
- (결론유형) 전부인용(피고주장 기각) / 합의제안
- (주문) 원고의 주장을 전부 인용함

○ 주요 내용

- (판단요지)
 - 두 명의 시각장애인과 비영리 국가기관은 공공 복지 프로그램을 운영하는 국가 기관과 프로그램을 이용할 수 있는 자격을 결정하고 분류하는 국가기관을 상대로, 피고인들의 웹사이트와 전자서신의 제공이 장애인법과 재활법 Title II를 위반하였음 주장함
 - 피고는 원고의 주장이 피고에게 과도한 재정적 부담을 준다고 주장하였으나, 법원은 피고가 재정적 부담에 대한 증명을 제대로 하지 않았음을 이유로 원고의 주장을 전부 인용함
- (근거법령) 42 USC § 12132 ; 29 USC § 794; 28 CFR § 35.160(a)(1), § 35.160(b)(2), § 35.130(b)(7)(i)
- (상세사항)
 - 크리스토퍼 마이어와 사라 마이어는 남매간으로 둘 다 선천적으로 시력 손실과 실명을 야기하는 선천성 흑색증을 가지고 태어나 실명함
 - 그들은 점자 사용, 텍스트를 오디오로 변환하여 주는 앱을 사용하거나 누군

가가 그들에게 서류를 읽어주어야 하며, 오디오 앱은 해석의 제한으로 인해 50~80% 만을 이용할 수 있음

- 웹사이트를 탐색하기 위해서는 컴퓨터 화면을 오디오로 제공하는 스크린 리더[Windows의 경우 Job Access with Speech(" JAWS ") 및 NonVisual Desktop Access(" NVDA ")]를 사용함
- 또 다른 원고는 NFB(The National Federation of the Blind)는 시각장애인의 권익을 위해 일하는 비영리기관으로 마이어 납매는 이 기관의 회원임
- 피고인 인디애나주 가족 및 사회서비스 관리국(FSSA, the Indiana Family and Social Services Administration)은 인디애나주의 공공복지서비스 제공기관이고, FSSA의 부서인 가족 자원부서(DFR, the Indiana Division of Family Resources)는 메디케이드(Medicaid), 영양보충지원(SNAP), 빈곤가정을 위한 임시지원(TANF) 프로그램을 운영하는 부서임
- 마이어는 메디케이드 혜택을 받기 위해 일반적으로는 사람의 도움을 받아 왔으나, 당시에 도움을 줄 사람을 찾는데 어려움을 겪게 되어 DFR에 접자로 된 문서를 보내달라고 요청함
- 이에 2017. 9. DFR은 알파벳숫자부호로 된 편지(alphanumeric print letter)를 보냈으나 마이어는 제때 제출을 하지 못해 메디케이드 혜택을 받지 못하였고, 2017. 12. DFR 담당자는 마이어에게 유선으로 추가 서류를 제출하라고 안내를 하였음
- 마이어는 알파벳 숫자부호로 된 편지가 아닌 점자로 된 문서를 보내달라고 요청하였으나 DFR 직원은 제공할 수 없다고 답하였고, 2018. 1. 마이어는 DFR에 서류 제출 기한을 늘려달라고 요청하면서, 점자로 된 서류를 보내달라고 다시 한 번 요청함
- 담당자는 다시 거절하였고, 결국 마이어의 메디케이드 보장 신청도 거부됨
- DFR 담당자는 서류 작성을 도와주겠다고 했으나, 마이어는 메디케이드 서류 작업을 위해 사람의 도움을 받고 싶지 않다고 답변함
- 마이어는 2018년 3월 경 "Benefits Portal" 이라는 웹사이트를 통해 메디케이드 신청을 하려고 하였으나, 일정 부분이 스크린 리더와 호환이 되지

않아 읽을 수 없어 신청을 할 수 없었음

- 최종적으로 메이어는 사람의 도움을 받아 신청서를 작성할 수밖에 없었으나, 2018. 5. 메이어는 DFR에 다시 점자로 된 서류를 요청하면서, 메디케이드 신청 웹사이트는 스크린 리더 프로그램과 호환이 되지 않는 것에 대한 불만을 제기함(사라 메이어도 동일한 문제를 경험함)
- 2018. 11. 메이어는 변호사를 통해 FSSA와 DFR에 점자로 된 문서와 “FSSA가 운영하는 웹사이트의 접근성 장벽 제거”를 요청하는 편지를 썼고, 2018. 12. 향후 DFR의 모든 서신을 점자로 제공할 것이라고 밝혔음
- 원고에게는 일반 문서와 점자로 된 문서를 모두 받을 것이고 점자 통지를 기준으로 응답기한이 계산이 계산된다고 명시하였음
- NFB는 피고들에게 점자로 된 문서를 요청한 적은 없으나, 2018. 8. 메이어를 통해 처음 피고의 통신 문제를 알게 되었고, 2020년이 되어도 그들의 회원들은 아직 점자로 된 문서를 받지 못하고 있음을 확인하여 소송에 참가하게 됨
- 원고는 담당자를 배정하고, 전화번호를 안내하는 것은 합리적인 편의제공이 아니라고 주장함
- 28 C.F.R. § 35.130(b)(7)(i)은 “(1) 공공기관은 장애인을 포함하여 신청자, 참여자, 동반자 및 일반 시민이 기관에서 제공하는 서비스 또는 활동에 참여하고 그 혜택을 누릴 수 있도록 균등한 기회를 제공해야 하고, 필요한 경우 적절한 서비스와 지원을 해야 한다. (2) 의사소통이 효과적으로 이루어지도록 보장하는데 필요한 서비스 또는 지원의 유형은 개인이 사용하는 의사소통 방법에 따라 다양하다; 의사소통의 성격, 길이, 복잡성; 의사소통이 이루어지는 상황. 그리고 공공기관은 서비스 및 지원의 종류를 결정함에 있어 장애인의 요구를 우선적으로 고려하여야 한다. 효율적인 서비스와 지원이 되기 위해서는 접근 가능한 형식으로 적시에 제공되어야 하고, 장애를 가진 개인의 사생활과 독립성을 보호하는 방식으로 제공되어야 한다.”라고 규정하고 있음
- 여기서 장애인들에게 제공되는 품질이 적정한지에 대해서는 논쟁의 여지가 있음
- 또한 피고는 점자로 된 문서 제공 대신 도울 수 있는 직원을 지정하여 제공

하고 있으므로 점자 문서를 제공할 필요가 없다고 주장함

- 그러나 28 C.F.R. § 35.130(b)(7)(i)은 “의사소통이 효과적으로 이루어지도록 보장하는데 필요한 서비스 또는 지원의 유형은 개인이 사용하는 의사소통 방법에 따라 다양하다”고 규정하고 있으므로 논란의 여지는 충분히 있고, 이에 대해서는 사실 중심적 조사가 필요함
- 웹사이트의 접근성에 관해서는 DFR이 Moser와 계약을 변경하여 스크린 리더와 호환이 가능하도록 개선하였다고 증거를 제시함
- 원고는 피고 웹사이트의 일부가 여전히 WCAG2.1 표준을 준수하지 않아 스크린 리더가 읽지 못하는 부분이 있음을 제시함
- 법원은 피고의 웹사이트가 시각 장애인이 피고의 웹사이트에 접근할 수 있는 효과적인 수단을 제공하는지 확인할 수 없는 상황임
- 피고는 점자로 된 문서 제공, 웹사이트의 컨설턴트를 고용하는 것 등이 과도한 재정적 어려움을 줄 수 있다고 주장함
- 그러나 이를 증명하기 위해서 공공기관은 그들의 재정적 어려움이 개선해서 얻는 이득 등과 비교해 과도함을 증명하는데 실패하였기에 법원은 과도한 부담을 이유로 한 피고들의 주장을 기각함

○ 검토

- 이 판결은 원고들의 주장은 인정했다기 보다는 피고의 주장을 기각하면서, 이의 해결을 위해 합의를 제안하였음
- 문제는 점자로 된 문서의 제공 대신 시각장애인의 문서작업을 도와줄 수 있는 직원의 배정이 법률위반인지에 대한 판단을 내리지 못하고 있는 점에 있음
- 문서제공보다는 사람에 의한 서류작업 지원이 더 나은 방법이 될 수도 있겠으나, 법률이 정하고 있는 바와 같이 당사자가 원하는 방식의 지원을 받을 수 있도록 정하고 있다는 점과 민감정보가 관련한 업무 처리에 있어 장애인 당사자의 개인정보자기결정권이 존중될 필요가 있다는 점을 고려할 때, 편의제공의 방법은 가능한 한 자기결정권을 존중하는 방식으로 마련되는 것이 바람직할 것으로 보이며, 이에 관해서는 공동체 구성원들의 합의가 우선해야 할 것으로 보임

2. 시설물 접근·이용

1) 법령

□ 긴급대피소에 대한 접근성

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 전체 장애인
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 시설물 이용 <input checked="" type="checkbox"/> 안전
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 접근성

○ 기본 정보

- (법령명) GOVERNMENT CODE - GOV (California)
- (조문번호) TITLE 2. GOVERNMENT OF THE STATE OF CALIFORNIA
DIVISION 1. GENERAL [8000 - 8899.72]
CHAPTER 7. California Emergency Services Act
ARTICLE 6.5. Accessibility to Emergency Information and Services §
8593.3 (a)

○ 주요 내용

- (a) 시와 군을 포함한 카운티는 비상 계획의 다음 업데이트 시, 주민에 대한 접근성 및 기능적 요구사항이 다음 사항에 어떻게 반영되고 있는지를 파악하여 비상 계획에 접근성 및 기능적 요구사항을 반영해야 함
 - (1) 통역, 번역 및 기술적 보조의 통합을 포함한 비상통신.
 - (2) 대중교통에 의존하는 개인을 위해 1990년 연방 장애인법(42 U.S.C. Sec. 12101 et seq.)을 준수하는 자원과 운송자원을 파악하는 것을 포함한 긴급 대피.
 - (3) 1990년 연방 장애인법(42 U.S.C. 12101조 등)을 준수하도록 디자인되거나 변경을 통해 준수하도록 만들어질 수 있으며, 모든 대피자들이 샤워실과 화장실에 접근할 수 있도록 만들어진 비상 대피 시설

○ 검토

- 주민안전시설을 만들 경우, 비상대피시설의 기준에 장애인의 접근권까지도 고려한 규정이 마련되어야 하며, 위 조항과 같이 모든 대피자들이 샤워실과 화장실에 접근이 가능해야 한다는 점까지 명문화할 필요가 있음을 제시함

□ 주유소에서의 편의제공

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 전체 장애인
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 시설물 이용
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공

○ 기본 정보

- (법령명) BUSINESS AND PROFESSIONS CODE - BPC (California)
- (조문번호) DIVISION 5. WEIGHTS AND MEASURES [12001 - 13800]
CHAPTER 14.5. Service Stations [13650 - 13660] § 13660.
(a)~(c)

○ 주요 내용

- (a) 주유소를 운영하는 개인, 기업, 조합, 협회, 수탁자 또는 법인은 자동차관리부처(the Department of Motor Vehicles)에서 발급한 장애인 번호판 또는 장애자용 카드 또는 장애 상이군인용 번호판을 장착한 차량의 장애인 운전자가 요청하는 경우 급유 서비스를 제공해야 한다. 자동차 연료의 가격은 주유 서비스 없이 일반인이 자동차 연료를 구입하는 가격보다 높지 않아야 함
- (a)항에 명시된 명시된 주유소를 운영하는 개인 또는 단체는 다음 각 호에 해당하는 시간 동안에는 주유서비스 제공의무에서 면제됨:
 - (1) 1명의 직원만 근무하는 경우
 - (2) 2명의 직원만 근무하는데, 1명은 음식 준비 업무를 전담하는 경우
- 이 조항에서 사용하는 “직원”이란 일반인에게 자동차 연료를 제공하는 기업체에 의해 소유되거나 운영되지 않는, 주유업과는 관련 없는 사업체가 고용한 사람은 포함하지 않음

- (c) (1) 이 조에 따라 장애인을 위한 급유 서비스를 제공할 의무를 부담하는 개인, 기업, 조합, 협회, 수탁자 또는 법인은 급유 서비스를 원하는 운전자에게 눈에 띄는 방법 및 단일 위치에 다음과 같은 공지 또는 실질적으로 유사한 언어로 작성된 공지를 게시해야 함

“장애인을 위한 서비스

자동차관리부처에서 발급하는 장애인 번호판 또는 장애자용 카드 또는 장애 상이군인용 번호판을 적절하게 장착한 장애인은 이 주유소에서 셀프 서비스 요금으로 주유 서비스를 제공받을 수 있다.”

- (2) 만약 (b)에 규정된 면제조항이 적용되는 시간에 해당하여 주유서비스의 제공이 제한되는 경우에는 위 (1)의 공지사항에 장애인 급유서비스를 이용할 수 있는 시간도 명시되어야 함
- (3) (b)항에 해당하여 항시 장애인 급유 서비스를 제공하지 않는 개인, 기업, 조합, 협회, 수탁자 또는 법인은 운전자들의 눈에 잘 띄는 방법과 장소에 다음의 공지를 게시하여야 함

“장애인을 위한 서비스 없음

이 주유소는 장애인을 위한 급유 서비스를 제공하지 않는다.”

- (4) 제1호와 제3호에 규정된 게시판에는 장애인 급유 서비스와 관련된 법률에 관한 정보를 장애인 운전자가 찾을 수 있도록 재활부처(the Department of Rehabilitation)가 운영하고 있는 하나 이상의 무료전화 번호를 안내하는 문구도 포함되어야 함. 1999년 1월 31일까지, 재활 부처의 장은 이 호에서 규정하는 바에 따라 주유소 게시판에 포함시킬 무료전화 번호를 주의 평등위원회(the State Board of Equalization)에 통지해야 함. 적어도 하나 이상의 무료전화번호는 청각장애인이 사용하는 전화 장치로 이용할 수 있는 것이어야 한다. 주의 평등위원회(the State Board of Equalization)는 (i) 항에서 규정하는 연간 공지사항의 일부로써 무료전화 번호에 관한 정보를 게시해야 함. 무료전화번호가 변경될 경우, 재활부처

(the Department of Rehabilitation)의 장은 새로운 무료전화번호를 사용할 수 있도록 주의 평등위원회에 통지해야 함

○ 검토

- 장애인이 주유소에서 셀프 주유의 가격으로 주유서비스를 이용할 수 있도록 의무화하고 있는 점이 눈에 띄는 점임(예외 규정도 존재)
- 이 의무를 장애인이 알 수 있도록 눈에 잘 띄는 장소에 이를 게시하도록 명시하고 있으며, 이와 관련한 정보를 제공받을 수 있는 무료전화번호 또한 주정부가 운영하도록 규정하고 있는 점도 시사하는 바가 큼

□ 주거용 건물에 대한 건축규정

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 전체 장애인
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 시설물 이용
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 접근성

○ 기본 정보

- (법령명) HEALTH AND SAFETY CODE - HSC (California)
- (조문번호) DIVISION 13. HOUSING [17000 - 19997]
 PART 1.5. REGULATION OF BUILDINGS USED FOR HUMAN HABITATION
 CHAPTER 4. Application and Scope § 17959.6. (a), (c) 의 (7)

○ 주요 내용

- (a) 주택과 지역사회개발부처(the Department of Housing and Community Development)가 (h)호에 따라 사용가능한 표준서식을 만들고, 인증한 지 90일이 경과한 후, 단일 가족 주거, 이세대용 주택, 삼세대용 주택, 타운하우스, 콘도 또는 기타 주택 등을 포함하여 새로운 매도용 주택을 개발하기 위해 2004년 7월 1일이나 이후에 개발업자가 제출한 건축허가 신청은 구매자에게 장애인이 완전히 접근할 수 있는 주택출입구, 내부의 이동경로, 주방 및 욕실 등의 보편적 접근성 기능목록을 제공해야 함

- (C) (B)호에도 불구하고, 개발업자와 구매자는 (B)호에 규정된 기준과 그들이 원하는 기준이 명백하게 다른 것이 분명하게 드러날 경우에는 (B)호의 기준과는 다른 기준으로 서면 합의를 할 수 있음
 - (7) 구매자가 합리적인 시기에 장애인에게 편의를 제공할 목적으로 장애인이 합리적으로 사용할 수 있고, 더 쉽게 이용할 수 있으며, 설치나 건축이 합리적으로 실현가능한 것으로 기타 외부 또는 내부 특징을 요청하는 경우

○ 검토

- 건축허가 신청 시 장애인이 접근할 수 있는 기능목록을 제공하여 구매자가 선택가능하도록 의무화하고 있음
- 이 외에도 기준이 다르더라도 장애인의 편의를 위하여 별도 합의를 통해 계약을 체결할 수 있도록 규정하였음
- 이러한 기능목록의 제공 및 별도 합의 등에 관한 규정들을 통해 접근권의 구체적인 보장 방법을 명시적으로 확보하는 것이 우리나라 건축법에서도 유용한 개선 방향이 될 수 있을 것으로 판단됨

□ 건물 및 차량에 있어 장애인 접근성 향상을 위한 세금 공제혜택

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 전체 장애인
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 시설물 이용 <input checked="" type="checkbox"/> 교통수단
	접근성 vs.편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 접근성

○ 기본 정보

- (법령명) REVENUE AND TAXATION CODE - RTC (California)
- (조문번호) DIVISION 2. OTHER TAXES
PART 11. CORPORATION TAX LAW [23001 - 25141]
CHAPTER 7. Net Income
ARTICLE 1. Deductions § 24383 (a)

○ 주요 내용

- (a) 모든 납세자는 장애인 또는 고령자가 해당 건물, 시설 또는 운송차량을 출

입을 원활하게 하고 더 효율적으로 이용할 수 있도록 하며, 정부 규정(the Government Code) 제4450조 또는 제4451조에 규정된 기준을 충족시키기 위해 납세자가 소유하거나 임대한 건물, 시설 또는 운송차량을 수리 또는 개조하는 경우 그 비용을 공제받을 수 있음. 이에 관한 주의 표준이 없는 경우에는, 건축 및 교통 보호 준수 위원회(the Architectural and Transportation Barriers Compliance Board)의 동의로 미국 재무부 장관(the Secretary of the Treasury of the United States)이 제정한 기준을 사용해야 함. 비상 출구/안전대피구역 시스템의 설치는 이러한 공제를 받을 자격이 있어야 함

○ 검토

- 장애인의 건물이나 교통수단에의 접근성을 높이기 위해 개조나 수리를 하는 경우에는 세금 공제 등의 혜택을 제시하고 있음

2) 판례

□ 상가 이용을 위한 접근성

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 지체 또는 뇌병변 <input checked="" type="checkbox"/> 신경계
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 시설물 이용
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 접근성

○ 기본 정보

- (판결일자) 10/29/2018
- (사건번호) 2018 WL 10111335[Case No. LA CV18-02409 JAK (RAOx)]
- (담당법원) United States District Court, C.D. California
- (청구주체) Luis VILLEGAS
- (상대방) DEEPZ INVESTMENTS, INC., et al.
- (결론유형) 인용
- (주문) 원고는 ADA 및 Unruh 법의 준수를 위한 강제 명령 및 손해배상금의 지급을 요구한다. 원고의 주장을 전부 인용한다.

○ 주요 내용

- (판단요지)

- (근거법령) ADA 42 U.S.C. § 12183(a)(1); 42 U.S.C. § 12181(9), 12182(b)(2)(A)(iv); 28 C.F.R. § Pt. 36, App. B.; 1991 Standards § 4.1.3(12)(b)

- (상세사항)

- 원고는 하반신 마비 환자로 휠체어를 사용하고 있던 중, 2017년 8월, 음료수 구입을 위해 대중에게 공개된 공공장소에 있는 상가를 방문했음
- 원고의 방문 당시 휠체어를 이용해 상점 내부로 들어갈 수 있는 통로가 없었고, 상점의 벽에서 튀어나온 선반이 통로의 폭을 28인치로 좁히고 있으며, 휠체어 사용자들이 접근할 수 없는 통로에 선반과 상품 통로가 배치되어 있었다고 주장함
- 원고는 이러한 장벽으로 상품을 구입할 수 없어 어려움과 좌절감을 겪었으며, 그 상점을 애용할 계획이지만, 그 장벽이 제거될 때까지는 방문하는 것을 단념할 수밖에 없는 상황이라고 주장함
- 1993년 1월 26일 이후에 건설된 공공시설은 ADA 접근성 지침(the ADA Accessibility Guidelines)은 “요건을 충족하는 것이 구조적으로 실행이 불가능하다는 것을 증명할 수 있는 경우를 제외하고, 장애인이 쉽게 접근하고 사용할 수 있어야 한다. 또한 건축적 요소가 장애인의 완전하고 동등한 접근에 장애가 되는지 여부는 ADA 접근성 지침에 기초하여 결정되어야 한다.”고 명시하고 있음
- 상점의 벽에서 튀어나온 선반이 이동 경로를 28인치 너비로 좁혀 휠체어 사용자가 접근할 수 없게 했다는 주장에 대해 2010년 지침(28 C.F.R. § Pt. 36, App. B.)에서는 “휠체어가 접근 가능하도록 통로는 최소한 36인치 이상”이 되도록 규정하고 있음
- 쇼핑을 위해 진열된 선반과 상품 통로는 고객이 스스로 선택할 수 있도록 접근 가능한 곳에 위치해야 하는데, 이를 위반한 경우 원고는 완전하고 동등한 접근을 하지 못한 것으로 판단이 가능함

- 따라서, 법원은 원고가 주장하는 이 시설을 장애인이 쉽게 접근하여 사용할 수

있도록 변경하라는 제거명령과 Unruh법(California's Unruh Civil Rights Act) 위반으로 법적 손해배상금 \$ 4,000을 지급하도록 명령함

○ 검토

- 사인이 운영하는 상점의 상품진열이 휠체어를 이용해야 하는 장애인의 선택권과 완전한 이용을 제한하는 경우, 이를 수정해야 할 뿐만 아니라 이로 인한 손해배상금까지도 배상하도록 한 점에서 시사점을 얻을 수 있음

□ 휠체어 및 서비스견 사용 장애인에 대한 부당청구

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 지체 또는 뇌병변 <input checked="" type="checkbox"/> 신경계
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 시설물 이용 <input checked="" type="checkbox"/> 호텔 사용
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공

○ 기본 정보

- (판결일자) 7/28/2016
- (사건번호) Cal.App.5th 1118(No. B262043 & B265530)
- (담당법원) Court of Appeal, Second District, Division 4, California
- (청구주체) Rebecca OSBORNE / Kody Messmer et al.
- (상대방) Bruce YASMEH et al.
- (결론유형) 원심 결정 파기 환송.
- (주문) 원고의 항소 주장을 받아들여 원심 결정을 파기하고 다시 심리하기 위해 원심법원에 환송한다.

○ 주요 내용

- (판단요지)
 - 원고가 Unruh법(the Unruh Civil Rights Act) 제51조와 제52조에 정의된 권리를 직접적으로 거부당한 사실이 있음을 주장하는 한, 원고는 Unruh법에 따라 소송을 제기할 수 있는 지위를 확립하기 위해 실제로 차별적인 수

- 수료를 지불해야 하는 등의 현실적인 손해발생이 필요한 것은 아님
- 또한, 장애인이 제52조 (c)항에 따라 소송을 제기할 수 있는 경우, 제51.5조, 제2항 (a)에 규정된 “관련된” 사람이 직접적으로 차별적 행위를 경험했다면 그 역시 원고적격이 인정되므로 피고의 주장을 받아들일 수 없음
- (근거법령) Unruh Civil Rights Act § 51, subd. § 52, subd. (c); (b), the Disabled Persons Act § 54-55.3
- (상세사항)
- 레베카 오스본(Rebecca Osborne)은 “장애로 인해 동물의 보조를 받는 장애인과 관련이 있는 사람”으로 도우미견과 함께 호텔을 이용해야 하는 장애인임
 - 원고는 피고가 도우미견과 함께 숙박하는 것을 거부했다며, 이는 2013년 11월 8일 Unruh법(Unruh Civil Rights Act)과 제51.5조 위반임을 주장하며 피고를 고소함
 - 원고는 “피고들이 일반인들에게 제공하는 숙소는 원고가 도우미견과 함께 이용할 것이기 때문에 일반 객실료인 보통 약 80달러 외에 환불되지 않는 300달러의 청소보증금을 지불하지 않는 한 원고에게 제공할 수 없다”면서, 이러한 피고 행위에 대한 금지명령 및 4,000달러의 법정 손해배상금을 청구함
 - 또 다른 원고인 Flowers and the Messmers도 오스본과 같이 2013년 7월 피고인들의 호텔을 방문했으나, 도우미견을 사용하는 장애인이라는 이유로 투숙을 거절당했음
 - 원심은 이들이 실제로 숙박을 하지 않아 차별적인 청소보증금을 지불하지 않았으므로 원고적격을 갖추지 못하였으며, 피고는 개를 거절한 것이 아니라 보증금을 요구한 것이므로 원고의 차별을 이유로 한 주장은 타당하지 않다고 판시함
 - 이에 원고들은 항소함
 - 항소법원은 Unruh법 제52조 c항에 “...권리를 완전하게 누리기 위한 저항 행위는 어떤 행위로 피해를 입은 누구나 민사소송을 제기할 수 있다...”고 규정되어 있고, 이는 소송을 제기하기 전에 수수료를 지불했는지, 부당한 가격책정이 있었는지가 기준이 되는 것이 아니라 장애인이 서비스 제공을

- 거부당하여 숙박이 거부당했다는 점이 중요하다고 판시함
- 법원은 1심 판결을 파기하고, 소송을 1심 법원에 환송함

○ 검토

- 피고는 장애인을 돕기 위한 서비스 견의 숙박을 거절하는 도구로 숙박료보다 3배 이상 비싼 청소비용을 청구하였고, 이로 인해 장애인들은 숙박시설을 이용하지 못하였던 사례로, 도우미견과 함께 숙박할 경우 털이나 냄새로 인해 청소비를 더 요구하는 것이 어찌보면 타당할 것 같으나, 대상 판결에서 법원은 이를 차별로 보았다는 점에 주목할 필요 있음

3. 이동 및 교통수단

1) 법령

□ 택시운전사에 대한 교육

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 전체 장애인
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 교통수단 <input checked="" type="checkbox"/> 택시
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 접근성

○ 기본 정보

- (법령명) GOVERNMENT CODE - GOV (California)
- (조문번호) TITLE 5. LOCAL AGENCIES [50001 - 57607]
DIVISION 2. CITIES, COUNTIES, AND OTHER AGENCIES
PART 1. POWERS AND DUTIES COMMON TO CITIES, COUNTIES, AND OTHER AGENCIES
CHAPTER 1. General [53000 - 53170]
ARTICLE 4. Miscellaneous § 53075.5 (h) (4)

○ 주요 내용

- (4) 1990년 미국 연방 장애인법(42 U.S.C. Sec. 12101 et seq.)과 그 개정법

및 주의 장애인 권리법 등을 준수하여 택시운전사들에게 안내견 등을 동반한 장애인이나 장애인을 동반한 사람에 대한 승차거부는 명백한 불법이라는 사실을 포함하여 장애인의 접근권에 대해 교육과 훈련을 시키는 프로그램을 유지하여야 함

○ 검토

- 택시 운전사들에게 장애인 및 그를 도와주는 사람이나 동물에 대한 승차거부가 불법임을 교육을 통해 주지시키도록 법제화하고 있는바, 접근권 구현을 위해 보다 섬세한 법제 마련이 필요하다는 시사점을 제시하고 있음

□ 장애인 전동차량에 대한 지원

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 지체 또는 뇌병변 <input checked="" type="checkbox"/> 신경계
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 이동 <input checked="" type="checkbox"/> 이동수단 - 전동휠체어 등
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 접근성

○ 기본 정보

- (법령명) PUBLIC RESOURCES CODE - PRC (California)
- (조문번호) DIVISION 30. WASTE MANAGEMENT [40000 - 49620]
PART 3. STATE PROGRAMS
CHAPTER 17. California Tire Recycling Act
ARTICLE 5. Financial Provisions § 42885 (a), (b) (1), (h)

○ 주요 내용

- (a) 이 조의 목적에서 사용된 “캘리포니아 타이어 수수료”는 이 조에 따라 부과되는 수수료를 의미함
 - (1) 제(g)항에 규정된 바와 같이 새로운 타이어를 구입하는 사람은 타이어 당 1달러 75센트(\$1.75)의 캘리포니아 타이어 수수료를 지불해야 한다.
- (h) 캘리포니아 타이어 수수료는 다음 중 어느 하나에 부착되어 판매되거나 타
 - 이 □ (1) 자주식(스스로 운행을 조정하는) 휠체어.

- (2) 차량 규정(the Vehicle Code) 제407조에서 정의하고 있는 전동 3륜차 또는 전동 4륜차.
- (3) 전동 3륜차 또는 전동 4륜차와 유사한 차량으로, 신체적 장애로 인해 보행자와 같이 이동할 수 없는 사람이 작동하도록 설계된 차량.

○ 검토

- 장애인이 이동수단으로 사용하는 전동차량에 사용되는 타이어에는 수수료를 부과하지 않아 장애인의 이동접근성을 높이고 있음

□ 서비스견 동반 시 교통수단에서의 접근성

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 청각 <input checked="" type="checkbox"/> 시각
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 교통수단 <input checked="" type="checkbox"/> 시설물
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 접근성

○ 기본 정보

- (법령명) PENAL CODE - PEN (California)
- (조문번호) PART 1. OF CRIMES AND PUNISHMENTS [25 - 680.4]
TITLE 9. OF CRIMES AGAINST THE PERSON INVOLVING
SEXUAL ASSAULT, AND CRIMES AGAINST PUBLIC DECENCY
AND GOOD MORALS
CHAPTER 12. Other Injuries to Persons § 365.5. (a) ~ (c)

○ 주요 내용

- (a) 이 주의 내부를 운행하는 일반 운송 업체, 비행기, 자동차, 철도 열차, 모터 버스, 전차, 보트 또는 또 다른 대중 교통수단 또는 운송 수단의 승객인 시각장애인, 청각장애인 또는 장애인은 특별히 훈련된 안내견, 신호견 또는 서비스견을 데리고 탈 수 있음
- (b) 시각장애인, 청각장애인, 장애인 및 그의 특수훈련 된 안내견, 신호견 또는 서비스견은 병원, 진료소, 개인병원, 전화시설, 입양기관, 사립학교, 호텔, 숙

박업소, 이와 같은 공공시설, 오락시설이나 리조트, 그 밖의 이 주 내에서 일반 대중이 초대되는 시설 등에 그의 안내견, 신호견 또는 서비스견을 이유로 입장이 거부되어서는 안 됨

- (c) 이 조에 규정된 장애인의 권리의 행사를 금지하거나 간섭을 하는 개인, 기업, 협회, 법인 또는 그의 대리인은 경범죄로 처벌되며, 2천 5백 달러(\$ 2,500) 이하의 벌금에 처함

○ 검토

- 우리나라에서 안내견이라 할지라도 그 입장이 상당 부분 제한되는 숙박시설이나 공공시설 등에 입장할 수 있는 권리를 명시적으로 규정하고, 이 권리의 행사를 방해한 경우에는 경범죄로 처벌하고 있는 것에서 시사점을 얻을 수 있음

2) 판례

□ 경사로가 있는 주차공간

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 지체 <input checked="" type="checkbox"/> 신경계
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 이동수단
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 접근성

○ 기본 정보

- (판결일자) 08/16/2019
- (사건번호) 401 F.Supp.3d 904(Case No. 17-CV-04574-LHK)
- (담당법원) United States District Court, N.D. California
- (청구주체) SCOTT JOHNSON,
- (상대방) CALA STEVENS CREEK/MONROE, LLC, et al.
- (결론유형) 일부인용 / 손해배상금 지급
- (주문) 원고의 청구를 일부 인용한다.

○ 주요 내용

- (판단요지) 원고가 주장 중 주차공간의 기울기가 평평하지 않은 것은 ADA와 Unruh법(California's Unruh Civil Rights Act)을 위반한 것이므로 피고는 원고에게 손해배상금 \$12,000을 지급해야 함
- (근거법령) ADA 42 USC § 2000a(b), 12182(a); 28 C.F.R. Pt. 36, App. D § 4.1.2(5)(b) (1991 ADAAG); 36 C.F.R. Pt. 1191, App. B § 208.2.4 (2010 ADAAG) & App. D § 502.4; California's Unruh Civil Rights Act § 52.
- (상세사항)
 - 원고 스킷 존슨은 사지마비가 있어 휠체어를 사용해 이동해야 하므로, 캘리포니아 자동차부처(the California Department of Motor Vehicles)로부터 발급받은 장애인 주차 플래카드를 달고, 특수 장비를 갖춘 밴을 운전함
 - 원고는 2015년 6월부터 2016년 7월까지 다섯 차례에 걸쳐 썬니 밸리 스파(Sunny Valley Spa)를 방문했으나 때마다 장애인 주차공간에 주차를 할 수 없었음
 - 그 이유로: (1) 도로경계석에서 출입통로까지 연장되어 있는 경사로 때문에 주차구역과 출입통로가 평평하지 않았고, (2) “휠체어 로고가 부착되어 있는 막대기둥이나 벽에 고정되어 있는 표지판”이 주차구역에 없었으며, (3) 주차구역에 “최소 벌금 250달러가 부과될 것”이라고 표시된 경고판도 없었고, (4) 주차장은 “견인될 것”이라는 경고판도 없었음을 주장함
 - 원고는 자신이 일반 주차공간에 주차해야 해서 “곤란, 불편, 좌절”을 경험했고 더 자주 스파를 방문하는 것을 단념했다고 주장하면서 해당 상업용 부동산의 소유자를 상대로 소송을 제기하였고 소송이 제기된 후 스파는 문을 닫아 현재는 비워진 상태임
 - 1991년과 2010년 장애인법과 관련된 지침에 따르면 주차공간을 제공하는 모든 업체는 장애인 전용 공간을 제공해야 하며, 이 중 적어도 하나 이상은 “밴(Van)”이 접근할 수 있는 공간이어야 함을 규정하고 있음
 - 밴(Van)이 접근할 수 있는 공간은 반드시 출입통로와 인접해 있어야 하고, 이 둘은 평평해야 하는데, “평평한 것”의 정도는 1:48(2%)의 기울기를 초

과하지 않아야 함

- 스파의 주차공간의 기울기는 6.5%로 이 기준을 지키지 못하였으나, 이 외의 (2)~(4)번 까지 위반사항이 ADA 규정의 위반임을 원고는 제대로 증명하지 못하였음
- 이에 법원은 (2)~(4) 위반에 관한 원고의 주장은 기각하였으나 주차공간의 기울기가 평평하지 않은 것은 법률 위반으로써 원고가 “공공 시설에 들어가려는 시도가 좌절”될 때마다 피고는 4,000달러(총 \$12,000)의 법적 손해배상금을 지급하도록 판시함

○ 검토

- ADA와 ADAAG는 장애인을 위한 주차공간의 확보뿐만 아니라 이 공간에서부터 출입통로까지의 공간이 평평해야 함까지도 규정하고 있음
- 우리나라는 장애인전용주차구역 설치 및 그 표지에 관한 사항을 규정하고 있으나, 출입통로까지의 공간의 평평함의 정도까지 법제화하고 있지는 않다는 점에서 우리 법에서도 이러한 세부 규정을 추가 도입할 필요성이 없겠는지 검토가 요청됨

□ 장애차별금지 제외대상인 항공기

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 신경계
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 교통수단 <input checked="" type="checkbox"/> 시설물
	접근성 vs.편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공

○ 기본 정보

- (판결일자) Dec. 1. 2011
- (사건번호) 662 F.3d 593 (No. 10-3550-cv)
- (담당법원) United States Court of Appeals, Second Circuit.
- (청구주체) Mary LOPEZ
- (상대방) JET BLUE AIRWAYS

- (결론유형) 기각
- (주문) 원고의 청구를 기각한다.

○ 주요 내용

- (판단요지) 항공기 또는 공항을 장애차별을 해서는 안 되는 대중교통수단 또는 공공시설에서 제외하고 있으므로 원고의 청구는 법적 근거가 없어 기각됨.
- (근거법령) 14 CFR § 382.95(a), ADA 42 USC § 12184(a)
- (상세사항)
 - Lopez는 교감신경 위축증을 앓고 있는 장애인으로, 그녀와 그녀의 어머니는 2009. 7. 3. JFK 공항에서 푸에르토리코의 Aguadilla까지 JetBlue 727편을 이용함
 - 비행기에 탑승하기 위해서는 휠체어 지원이 필요하여 항공사측에 이를 요청했지만 항공기 문이 닫히기 직전까지 휠체어는 도착하지 않았고, 지연의 결과로 Lopez는 발전체가 부어올라 고통을 받았으며, 많은 불안과 악몽을 경험하였음
 - Lopez와 그녀의 어머니는 2007. 7. 10. Aguadilla에서 JFK로 돌아오려고 할 때에도 Aguadilla 공항에서 적시에 휠체어를 제공받지 못하였음
 - 뉴욕에 도착했을 때는 휠체어를 타고 수하물을 찾는 곳까지는 갈 수 있었으나, 차가 있는 곳까지는 이용할 수 없어 불편을 겪었으며, 이 사건을 계기로 JetBlue를 상대로 교통부(the Department of Transportation, DOT)에 행정불만을 제기하였음
 - DOT는 JetBlue가 “장애가 있는 승객이 요청한 지원을 즉시 제공하여야 한다.”는 연방규정을 위반했다고 결론 지었으나, JetBlue는 모든 잘못을 부인했으며, DOT는 JetBlue에 대해 그 이상의 조치를 취하지 않았음. 이에 원고는 소송을 제기함
 - 원심은 원고가 JetBlue의 위반 법률로 제시한 항공사 접근법(The Air Carrier Access Act, ACAA)은 항공사가 신체적 또는 정신적 장애를 가졌다는 이유로 승객을 차별해서는 안 된다고 규정하고 있으나, 차별을 받은 피해자가 항공사를 상대로 소송을 제기할 수 있는 권한에 대해 명시하고 있지 않아, 원고의 소송제기는 인정될 수 없다고 판시함

- ADA의 Title III는 "특정 대중교통 서비스" 제공에서 장애 차별을 금지하고 있으나, 항공기를 “특정 대중교통”으로 볼 수 있을 것인가라는 문제에서 항공기는 제외하고 있다고 일반적으로 판단되고 있음
- 이에 따라 ADA에 따른 원고의 청구도 기각되어 원고가 항소하였으나, 항소법원 역시 원심과 같이 ADA의 특정 대중교통에 항공기는 제외된다고 판단함
- ‘공공시설’에 대한 판단에서도 공공시설은 터미널, 차고 또는 기차역을 의미하며, 여기서 공항은 제외된다는 것이 일반적인 판단이었고, 이에 대한 원고의 청구 역시 기각됨

○ 검토

- 장애차별을 규정한 대중교통의 정의에서 항공기 및 공항이 제외되고 있다는 점이 특징적임. 때문에 항공기에 대해서는 다른 논리로 접근하게 되나, 누구나 빈번하게 항공기를 이용하는 시대에서는 시대에 뒤떨어진 규정으로 개정이 필요해 보임. 시대의 발전에 맞추어 법의 효과를 유지할 수 있는 최적의 규정 방식을 고민할 필요가 있다는 점을 시사함

3) 정책

□ 장애인 차별금지를 규정한 규칙 제정

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 모든 장애인
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 교통수단 <input checked="" type="checkbox"/> 항공기
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공 <input checked="" type="checkbox"/> 접근성

○ 기본 정보

- (요지) 장애인 차별을 예방하고자 차별 금지 규정이 포함된 규칙을 제정함
- (관련 법령) Air Carrier Access Act, Title 14 CFR Part 382
- (출처) 교통부 홈페이지(<https://www.transportation.gov/airconsumer/passengers-disabilities>)

○ 주요 내용

- 교통부는 항공운송법에 따라 항공사의 의무를 담은 규칙을 제정함(Title 14 CFR Part 382)

1. 항공사는 장애를 이유로 운송을 거부할 수 없다. 다만, 비행 안전에 해가 된다고 판단되는 경우에는 거부할 수 있는데, 이 경우 운송인은 결정에 대한 이유를 서면으로 기재해 송부해야 한다.
2. 항공사는 항공편에 탑승할 수 있는 장애인의 수를 제한할 수 없다.
3. 항공사는 안전 보조원을 요구해야 하는 특별한 경우를 제외하고 장애인에게 다른 사람과 함께 여행할 것을 요구할 수 없다.
4. 항공사는 특별한 경우를 제외하고 장애를 이유로 특정 좌석에 앉도록 하거나 앉지 않도록 요구할 수 없다. 다만, 비상구 옆 좌석에는 비상 대피에 필요한 일련의 기능을 수행할 수 있는 사람만 배치할 수 있다.
5. 좌석이 30개 이상인 새 항공기에는 항공기의 통로 좌석 절반에 이동식 통로 팔걸이가 있어야 한다.
6. 좌석이 100개 이상인 항공기에는 승객의 접이식 휠체어를 기내에 보관할 수 있는 공간이 있어야 한다.
7. 좌석이 60개 이상이고 접근 가능한 화장실이 비치된 항공기에는 기내 휠체어를 비치하여야 한다.
8. 항공사는 탑승, 하차 및 연결을 지원해야 한다. 다만, 광범위한 개인 서비스는 제공하지 않는다.
9. 항공사는 배터리를 포함하여 전동 휠체어의 보관을 수락해야 하며, 필요한 경우 자신의 비용을 들여 위험 물질 패키지에 배터리를 포장해야 한다.
10. 여행하는 장애인을 위해 항공사 직원(계약직 포함)은 교육을 받아야 한다.

○ 검토

- 교통부는 항공기에서 장애인 차별이 발생하지 않도록 DOT 규칙을 제정하였음. 이처럼 별도의 규칙을 마련하는 방법도 필요하겠으나, ADA 등에서 교통수단에 항공기를 포함하여 접근성 조치 및 정당한 편의제공 의무를 규율하는 방식이 병행될 필요가 있으리라 생각됨

II. 개별 분야

1. 문화·예술 및 체육·관광

1) 법령

□ 동물원 또는 공원에서의 장애인 접근성 확보

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 청각 <input checked="" type="checkbox"/> 시각
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 관광 <input checked="" type="checkbox"/> 시설물 이용 <input checked="" type="checkbox"/> 이동, 교통수단
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 접근성

○ 기본 정보

- (법령명) CIVIL CODE - CIV (California)
- (조문번호) DIVISION 1. PERSONS [38 - 86]
PART 2.5. BLIND AND OTHER PHYSICALLY DISABLED
PERSONS § 54.7

○ 주요 내용

- (a) 다른 법률 조항에도 불구하고, 이 절의 조항은 동물원 또는 야생동물 공원(wild animal parks)이 물리적 장벽에 의해 일반인과 분리되지 않는 동물원 또는 야생 동물 공원(wild animal parks)의 구역에 안내견(시각장애인용), 신호견(청각장애인용) 또는 서비스견의 동행을 허락해야 하는 것으로 해석되지 않음. 이 절에서 사용된 “물리적 장벽”은 자동차 또는 기타 운송 수단을 포함하지 않음
- (b) 장애인과 안내견, 신호견 또는 서비스견의 동행을 허용하지 않는 동물원 또는 야생동물공원은 안내견, 신호견 또는 서비스견을 놓아 둘 사육 시설을 무료로 운영해야 함. 이 시설들은 장애인이 입장하는 하루동안 운영할 수 있는 시설이어야 함. 시설은 일반인이 접근할 수 없는 구역에 있어야 하며, 개들이 사용할 수 있도록 물과 이를 사용할 수 있는 도구를 구비해야 하며, 그 외에 안전하고 깨끗하며 편안해야 함

- (c) 장애인과 안내견, 신호견 또는 서비스견의 동행을 허용하지 않는 동물원 또는 야생동물공원은 대중에게 제공된 모든 교통 수단을 사용하여 시각장애인 또는 난시 등의 장애를 가진 사람들에게 무료 교통수단을 제공해야 함. 장애인과 안내견, 신호견 또는 서비스견의 동행을 허용하지 않는 동물원 또는 야생동물공원은 장애인이 휠체어를 사용하거나 장애인이 서비스견의 도움없이 휠체어를 완전하고 독립적으로 운행할 수 없음이 명백한 경우에는 대중에게 제공되는 모든 교통수단을 무료로 제공해야 하여야 함
- (d) 장애인과 안내견, 신호견 또는 서비스견의 동행을 허용하지 않는 동물원 또는 야생동물공원은 시각장애인 또는 난시 등의 장애를 가진 사람이 시력이 보이는 사람과 동행하지 않는 경우에는 시력이 보이는 안내원의 도움을 받을 수 있도록 해야 함
- (e) 이 절에서 사용하는 “야생동물공원”은 미국 농무부(the United States Department of Agriculture)가 동물복지법(the Animal Welfare Act)에 따라 전시를 허가하고, 일반 대중에게 공개하여 야생 및 외래 동물과 해양동물, 포유류 또는 수중공원을 보호, 정보제공 및 전시를 주요 목적으로 운영하는 모든 기관을 의미함

○ 검토

- 동물원 같은 곳의 특성상 안내견 등을 동반할 수 없는 경우 그 대신 교통수단, 휠체어, 에스코터 등을 제공하도록 명문화 하고 있는 규정임
- 구체화된 매뉴얼들은 접근성의 최소 기준을 높임과 동시에, 여러 가능성의 준비를 통해 합리적 편의제공의 효과성을 증진하는 데도 도움이 될 수 있음

2) 판례

□ 프로 골프경기에서의 합리적 편의제공

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 순환계 장애 <input checked="" type="checkbox"/> 근골격계
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 체육활동
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공

○ 기본 정보

- (판결일자) May 29, 2001
- (사건번호) 121 S.Ct. 1879(No. 00-24)
- (담당법원) Supreme Court of the United States
- (청구주체) Casey MARTIN
- (상대방) PGA TOUR, INC.
- (결론유형) 인용 / 의무이행 권고
- (주문) 원심을 그대로 확정한다

○ 주요 내용

- (판단요지)
 - 오른쪽 다리가 변형되는 순환장애를 앓고 있는 프로골퍼가 비영리 프로골프 협회를 상대로, 특정 대회에서 골프카트 사용을 금지한 협회의 규정이 미국 장애인법(Americans with Disabilities Act, ADA) 위반임을 이유로 소송 제기함
 - 오레곤(Oregon) 지방법원의 판사인 Thomas M. Coffin은 골퍼의 주장을 받아들여 영구적으로 경기에서 카트 사용을 허용하도록 판시했고, 협회는 항소함
 - 미국 제9순회 항소법원도 동일하게 판단함
 - 연방대법원 Stevens 판사는 (1) ADA Title III에서 보호하는 사람이 “고객 또는 소비자”로 제한된다 하더라도, 토너먼트에 참가하기 위해 협회에 3,000달러를 지불하는 골프선수를 이와 같은 고객 또는 소비자로 분류하는 것이 전적으로 타당하다고 판시함
 - 비록 협회의 경기에 적용되는 요건이 걷는 것이라 하더라도, 장애인 골프 선수가 골프 카트를 사용할 수 있도록 허용한 것은 이러한 경기의 “근본을 변경하는” 수정이 아니고, ADA의 Title III에 비추어서도 요구되는 사항임
- (근거법령) ADA § 301(7)(L), 302(a), (b); 42 USCA § 12181(7)(L), 12182(a), (b)
- (상세사항)
 - 피상고인 Martin은 재능있는 골프선수이나, 퇴행성 순환장애를 앓고 있어

골프 코스를 걸어다니지는 못하는 장애를 가지고 있으며 그의 장애는 1990년 미국 장애인법(the Americans with Disabilities)에 규정된 장애에 해당함

- 마틴이 프로로 전향하여 Q-스쿨에 들어갔을 때, 상세한 의료 기록을 협회에 제출하였고, 3라운드 동안 골프 카트를 사용할 수 있게 승인해 달라고 요청하였으나 협회는 이를 거부함
- 마틴은 ADA Title III을 이유로 소송을 제기하였고, ADA Title III는 공공시설이 “장애인에게 편의를 제공할 필요가 있고, 이러한 편의 제공이 기관의 성질을 근본적으로 변경하는 것이 아닌 한, 편의를 제공하는 정책으로 변경해야 한다”고 규정하고 있음
- 피상고인은 토너먼트 경기가 이루어지는 지역은 ADA Title III가 규정하고 있는 “공공시설”이 아니라고 주장했으나 1심 판사는 이를 기각하고, 피상고인인 Martin에게 카트를 사용하도록 명령하는 판결을 내림
- 재판부는 판결문에서 경기 중 걷도록 하는 규칙의 목적은 골프 기술에 피로를 더하는 것이긴 하나, 골프코스를 걸어서 생기는 피로는 일반적인 환경에서는 큰 영향을 미치지 않는다고 판단함
- 심지어 마틴이 장애를 가진 상황에서 하는 하는 골프로 인한 피로가 그의 건강한 경쟁자들이 코스를 걸어서 생기는 피로보다 더 크다고 판단하며, 마틴에게 편의를 제공하는 것이 경쟁 게임의 성격을 근본적으로 바꾸는 것이 아니라고 결론지음
- 9항소법원은 경기가 이루어지는 지역을 포함하여 골프 코스는 프로경기가 진행되는 동안 공공시설에 해당하며 마틴에게 카트를 사용하도록 허용한다고 해서 이 대회 성격이 근본적으로 변경되지 않는다고 확인함
- 이에 피고는 상고했으나, 대법원 역시 원심 및 순회법원의 의견에 동의함

○ 검토

- 프로경기라는 특성상 모든 선수가 동일한 환경에서 경쟁해야 한다는 점이 강조되나, 실제로 장애인 선수에 대한 합리적인 편의제공은 그에게 플러스 요인을 더해 주는 것이 아니라 핸디캡인 부분을 보완해 주어 진정한 기량에 의해 승부를 낼 수 있도록 하는 것임을 강조하는 판례임

□ 경기 참가자격 부여에 대한 합리적 편의제공 거절에 관한 차별 판단

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 학습장애 <input checked="" type="checkbox"/> 근골격계
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 체육활동 <input checked="" type="checkbox"/> 여가 <input checked="" type="checkbox"/> 교육
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공

○ 기본 정보

- (판결일자) 08/01/2019
- (사건번호) 2019 WL 3503019(Case No: 2:19-cv-94-FtM-29MRM)
- (담당법원) United States District Court, M.D. Florida
- (청구주체) Thomas PRITCHARD
- (상대방) FLORIDA HIGH SCHOOL ATHLETIC ASSOCIATION, INC.
- (결론유형) 일부인용 / 손해배상금 지급
- (주문) 원고의 청구를 일부 인용한다

○ 주요 내용

- (판단요지)
 - 원고가 이미 고등학교를 졸업하였기에 원고의 학교대항경기 참가자격에 대한 판단요청은 기각함
 - 원고에게 합리적 편의제공을 하지 않아 참가자격을 주지 않은 피고의 행위가 차별에 해당한다는 원고의 청구는 인용함
- (근거법령) ADA 42 USC § 12132; PGA Tour, Inc. v. Martin, 532 U.S. 661, 688 (2001); Holly v. Clairson Indus., L.L.C., 492 F.3d 1247, 1263 (11th Cir. 2007)
- (상세사항)
 - 원고는 버지니아에서 9학년과 10학년을 다니는 동안 체육활동에 참가했으며, 이후 플로리다로 이전하여 캔터베리(Canterbury) 스쿨에 다녔음

- 입학 전 사전평가를 토대로, 캔터베리 학교 관리자는 원고에게 10학년을 다시 다니도록 권고했고, 원고는 10학년과 11학년을 다니는 동안 학교의 다양한 스포츠에 참가했음
- 원고가 11학년에 다니는 동안 캔터베리 스쿨의 직원들은 원고의 학습 능력에 대해 심리검사를 받도록 권고했고, 심리검사 결과 원고에게 읽기와 이해력 부문 및 손의 장애로 수학과목의 장애가 있음이 확인되었음
- 원고는 고등학교를 연이어 4년 다녔기 때문에 11학년이 원고가 학교대항 경기에 참가할 수 있는 마지막 해였고, 2018년 8월, 캔터베리 스쿨은 장애인인 원고에게 합리적인 편의를 제공하여 12학년인 5년차에도 학교대항 경기에 참가할 수 있는 자격을 허용하여 줄 것을 피고에게 요청했음
- 피고의 부문별심사위원회(Sectional Appeals Committee)는 2018. 6. 이에 대해 심의했으나, 캔터베리 스쿨의 요청을 거부했고, 두 번째 청문회가 2018. 10. 4. 다시 열렸으나 역시 거부되었음
- 이에 대해 이의를 제기했으나 피고의 이사회에서 2018. 10. 28. 최종 거부되었고, 원고는 법원에 소송을 제기하였음
- 피고는 소송 당시 원고가 고등학교를 이미 졸업하였기 때문에 더 이상 이에 대해 다툴 이유가 없다고 하였으나, 원고는 피고의 판단이 차별적이라는 선언적 판결을 요청함
- 법원은 원고가 고등학교를 졸업하였으므로 그의 참가자격에 대한 문제는 다시 발생하지 않을 것이어서 원고의 청구는 이유가 없다고 기각함
- 이 밖에 원고는 자신의 장애에 대해 합리적 편의제공을 하지 않아 경기에 참여하지 못하도록 한 것은 권리침해에 해당하므로, 이에 대한 손해배상을 청구함
- 이에 대해 피고는 원고가 (1) 참가할 수 있는 “다른 자격(otherwise qualified)”을 갖추었음을 충분히 주장하지 못하였고, (2) 그의 배제가 “단순히 장애 때문”이라고만 하여 자신의 주장을 충분히 증명하는데 실패했으므로 기각하여 줄 것을 주장함
- 법원은 “개별적인 심리는 특정 장애인에 대한 별도의 수정이 그 사람이 필요한 상황에서 합리적으로 이루어졌는지와 그와 같은 경우를 위한 근본적인 변경이 이루어지지 않은 상황 등을 참조하여 결정되어야 한다”는 것과,

원고가 합리적인 편의제공을 받아야 하는 장애를 가지고 있음을 충분히 증명했다고 보아 피고의 주장을 기각함

○ 검토

- 운동경기에 대한 참가자격 결정 시 장애인에게 합리적인 편의제공을 하지 않은 것이 합리적인 편의를 제공하지 않은 것으로 차별에 해당한다는 판단은 과연 어느 정도까지 합리적인 편의제공을 인정할 것인가에 대한 논란에 많은 시사점을 줄 수 있음
- 장애인이라는 것이 역차별적 요소일 수 있으나, 이는 해당 장애인에게 합리적인 편의를 제공했는가에 대한 판단과는 상관이 없으며, 이와 동시에 그와 같은 상황이 다시 발생할 경우에 대비한 근본적인 변경이 이루어졌는지에 대해서도 함께 고민해야 함

□ 극장에서의 편의제공

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 학습장애 <input checked="" type="checkbox"/> 근골격계
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 문화, 예술활동 <input checked="" type="checkbox"/> 여가
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공

○ 기본 정보

- (판결일자) April 14, 2004
- (사건번호) 364 F.3d 1075(No. 02-57013)
- (담당법원) United States Court of Appeals Ninth Circuit
- (청구주체) Robin FORTYUNE
- (상대방) AMERICAN MULTI-CINEMA, INC.
- (결론유형) 인용
- (주문) 원고의 청구를 인용한다

○ 주요 내용

- (판단요지) 원고가 ADA에 따라 금지가처분 신청을 하여 1심 법원이 내린 가처분명령은 장애인에 대한 특혜를 초래하지 않으며, Rule 65(d)'의 특수성 요건도 충족한다고 할 것이므로 원심의 판단은 정당함
- (근거법령) 42 USC § 12182(a), 42 USC § 12182(b)(2)(A)(II), Fed.R.Civ.P. 65(d).
- (상세사항)
 - 2000년 6월 25일 일요일, Fortytune는 캘리포니아 토런스에 있는 AMC의 Rolling Hills 20 Theatre("극장")에서 개봉한 'Chicken Run'을 보려고 하였으나 AMC의 티켓의 "과잉 판매"로 문제가 발생함
 - Fortytune과 그의 아내는 영화 시작 20분 전에 도착했고, 당시 개봉관은 사람이 꽉 찬 상태는 아니었으며, 치킨런 개봉관인 Auditorium 12에는 4개의 휠체어 공간과 동반자석이 마련되어 있었음
 - 이 좌석의 뒷면에는 장애인석임을 나타내는 표시가 부착되어 있었으나, Fortytune이 입장했을 때 동반자석에 장애인을 동반하지 않은 남자와 아들이 두 개의 동반자석을 차지하고 있었음
 - Fortytune의 부인은 장애인석의 표지를 보여주며 그 남자에게 다른 곳에 앉으라고 요청했으나, 남자는 거절했고, 부인은 극장의 매니저에게 도움을 요청하였음. 매니저도 그 남자에게 자리를 바꿔주도록 요청했으나, 그 남자는 그와 아들이 함께 앉기 위해 일찍 도착했으니 바꿔줄 수 없다고 주장하였음
 - 영화시작이 임박했고 모든 좌석이 채워진 상태가 되었음. 매니저는 AMC의 감독 교육 매뉴얼에 명시된 정책에 따라 영화가 매진된 상태에서 그 남자에게 동반석을 비우라고 요구할 수 없다고 통보함
 - Fortytune과 그의 아내는 다른 영화를 볼 수 있게 해주겠다는 매니저의 제안을 거부하고 대신 추후 무료 입장을 수락한 후 극장을 떠났음
 - 2002년 4월 Fortytune은 ADA 및 여러 캘리포니아 법령 위반을 이유로 영화관을 고소하였고, 1심 법원은 "피고는 휠체어 이용 고객의 동반자가 동반자 좌석에 우선권을 갖도록 동반자 좌석에 관한 정책을 수정해야 함. 비동반자는 휠체어 이용 고객과 그 동반자가 좌석을 필요로 하지 않을 경우에

한해 동반자 좌석에 앉을 수 있음. 동반자는 공연시간 최소 10분 전에 휠체어 좌석 구역에 도착해야 한다.”라는 금지명령 가처분을 내렸음

- 이에 피고인 영화관이 항소함
- 42 USC § 12182(a)는 “누구든지 장애를 이유로 공공장소를 소유, 임대(또는 임대)하거나 운영하는 자에 의해 공공시설의 상품, 서비스, 시설, 특권, 장점 또는 시설을 완전하고 평등하게 이용함에 있어 장애로 인해 차별을 받지 아니한다.”라고 규정하고 있음
- Fortyune과 그의 아내는 20분이나 일찍 극장에 도착했지만 관람에 필요한 좌석과 동반석을 구하지 못했으며, 자리를 비우기를 거부한 사람은 다른 좌석이 없었기 때문이 아니라 움직이기를 원하지 않았기 때문에 거부한 것이므로 이는 장애인에게 있어 “반복되는 실질적이고 즉각적인 위협이 있음에 대한 증거”로 볼 수 있음
- 피고는 이러한 일이 다시 일어날 가능성이 없으므로 Fortyune에게는 금지명령을 구할 자격이 없다고 주장하였으나, Fortyune이 극장을 방문하는 빈도(평균 매주 3~4편의 영화 관람)를 고려할 때 재발할 가능성이 있어 금지명령을 신청할 자격을 가진다고 원심과 항소심은 판단함
- 만약 Fortyune의 요청이 과도하여 공공시설의 성격을 근본적으로 변경하는 것임을 피고가 입증한다면 피고는 ADA에 의한 책임 회피가 가능하지만, 피고는 만약 장애인 동반자석을 차지한 사람에게 비워 달라는 요청을 했음에도 거부하는 경우에는 그 사람을 ‘강제퇴거’ 시켜야 한다는 점에서 ‘가혹한 조치’라고 항의함
- 그러나 피고의 정책에 화재통로에 사람이 있을 경우, 금역구역에서 흡연을 하는 경우, 영화상영 중 휴대전화를 사용하거나 다른 사람을 방해하는 경우에는 자체 보안원이나 지역 경찰에 요청하여 그 사람을 강제퇴거할 수 있도록 되어 있으나, 장애인의 경우에만 이를 달리 취급하거는 공평하지 않음
- 또한 Fortyune의 요청은 공공시설의 성격을 근본적으로 바꾼다고 할 수 없음. 다른 모든 것은 그대로이고 오직 상영 시간 10분 전까지 휠체어를 탄 고객의 동반자가 동반자석을 이용할 수 있도록 배려하는 것 하나뿐이므로 이를 공공시설의 성격을 근본적으로 바꾸는 것으로 볼 수 없음
- ADA는 장애를 이유로 공공시설의 이용이 차별을 두지 말도록 규정하고 있

음. 장애인이 장애인 보조동물이나 보조할 사람을 데려오도록 혜택을 제공하는 것이 합리적인 편의제공에 해당하며, 이를 ‘우대’라고 볼 수도 있으나, ‘장애인을 평등하게 대우하기 위함’이기도 함

- 따라서 합리적인 편의제공을 요구하는 Fortytune의 금지명령 요구가 과도하다고 할 수 없음. 원심의 금지명령은 “휠체어 고객의 동반자가 동반자석 이용에 있어 우선권을 갖도록 피고가 동반석에 관한 정책을 수정해야 한다.”고 명확히 규정하고 있음

○ 검토

- 극장의 이용에 있어 장애인의 합리적인 편의보장을 위해 극장의 의무를 강화하는 판결임
- 장애인의 동반자석의 이용을 침해하는 사람이 있다면 그에게 물리적인 강제수단을 가해서라도 동반자석을 비우도록 하는 것은 장애인에 대한 합리적 편의 제공이라는 점을 확인하였다는 데 의의가 있음
- 다른 사람에게 강제수단을 이용하기를 꺼리는 공공시설 운영자에게 지침이 될 뿐만 아니라 일반 사람들에게도 장애인을 위한 배려를 하지 않을 경우 강제수단이 가해질 수 있음을 인지시키는 결과이기도 함. 이는 ‘우대’가 아니라 ‘평등한 대우’를 위해 필요한 수단이기 때문임

□ 야구경기장예의 접근성 향상

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 지체장애
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 체육활동 <input checked="" type="checkbox"/> 여가
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 접근성

○ 기본 정보

- (판결일자) September, 1, 2021.
- (사건번호) 11 F.4th 1101(No. 19-36075)
- (담당법원) United States Court of Appeals, Ninth Circuit
- (청구주체) Clark LANDIS; Robert Barker; Grady Thompson; Kayla

Brown

- (상대방) WASHINGTON STATE MAJOR LEAGUE BASEBALL STADIUM PUBLIC FACILITIES DISTRICT; Baseball of Seattle, Inc., a Washington corporation; Mariners Baseball, LLC, a Washington limited liability company; The Baseball Club of Seattle, LLLP, a Washington limited liability limited partnership
- (결론유형) 인용
- (주문) 원고의 청구를 인용하여 파기, 환송한다

○ 주요 내용

- (판단요지)
 - 이 사건은 워싱턴 주 시애틀에 있는 T-Mobile Park(경기장)에서 휠체어를 사용하는 관중들이 미국 장애인법(ADA)에 따라 적절한 시야를 확보하고 관람을 할 수 있는가에 대한 문제임
 - 1심은 경기장의 시야 확보가 적절하다고 결론을 내렸지만, 경기장이 모든 장애인이 이용할 수 있는 요건을 충족하고 있는가에 대해서는 설명하지 못하였으므로, 파기 환송함
- (근거법령) ADA 42 USC § 12182(a), § 12183(a)(1); 28 C.F.R. Part 36, App. A § 4.33.3 (1991)
- (상세사항)
 - ADA는 장애인이 공공시설을 완전하고 평등하게 즐기도록 보장하고 있고, 스포츠 경기장은 장애인이 쉽게 접근할 수 있어야 하고 사용할 수 있어야 하는 공공시설에 해당함
 - 접근성 위원회(Access Board)가 1991년에 발표한 “ADA 접근성 지침 (1991 Accessibility Guidelines)”의 Section 4. 33. 3.에 “휠체어 구역은 고정 좌석 계획의 필수적인 부분으로 구성되어야 하며, 신체 장애가 있는 사람들에게 일반대중과 비슷한 정도의 입장료와 시야가 확보되어야 한다. 휠체어를 사용하는 사람은 바로 앞줄에 서 있는 사람의 머리와 그 어깨 너머로 그 다음 앞줄에 서 있는 사람의 머리 위를 볼 수 있어야 한다”고 규정하고 있음

- 원고가 자주 가는 Seattle Mariners의 홈구장은 피고들이 소유하고 운영하는 곳으로, 장애인을 위해 경사진 네 개의 층과 장애인용 좌석이 존재하지만, 원고는 피고들이 ADA와 접근성 지침을 지키지 않았음을 이유로 고소하였음
- 피고들은 전문가인 William Endelman을 고용하여 “경기장 그림을 기준으로” 장애인이 장애인용 좌석 앞 2열에 있는 사람들의 머리 위로 볼 수 있다고 주장하였으나, 원고측 전문가는 바로 “앞 줄에서 있는 관객의 어깨 높이와 그 앞 줄에 있는 관객의 전체 높이를 추정하여 휠체어를 탄 관객의 시야선을 기준으로”, 휠체어를 사용하는 관객의 시야가 휠체어를 사용하지 않는 관중들의 시야보다 항상 더 막힌다고 주장함
- 1심은 전문가의 증언을 고려해 경기장이 ADA를 준수한다고 판단하며 원고의 청구를 기각하였으나, 항소심 법원은 휠체어를 사용하는 관중의 시각에 대해 1) 바로 앞줄에서 있는 사람들의 머리와 어깨 너머로 경기장을 볼 수 있어야 함, 2) 전방 두 줄에서 있는 사람의 머리 위로 경기장 표면을 볼 수 있어야 함 이라는 두 가지 요건을 모두 확인해야 함에도 불구하고 1심은 2)에 대한 판단을 하지 않았다고 판단함
- 경기장 요건 분석에 그치지 않고 장애인의 시선에서 경기장을 분석해야 한다고 판단한 후, 이를 근거로 경기장의 시야가 ADA를 충족하지 않는다고 판시함

○ 검토

- 이 판례는 휠체어를 이용하는 관중의 시야가 이용하지 않는 관중의 시야와 동등해야 함을 기준으로 판단하고 있음
- 이 점은 현재 우리나라의 스포츠 경기장 구조에 대해서도 시사하는 바가 큼
- 다만, 피고들이 이를 위해 과도한 부담을 안고 있는 것은 아닌지 등에 대해서는 판단하고 있지 않아 아쉬운 점이 있음

3) 정책

□ 장애인 차별금지를 규정한 규칙 제정

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 지적 장애
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 체육활동
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공 <input checked="" type="checkbox"/> 접근성

○ 기본 정보

- (요지) 지적장애인에 대한 포괄적인 건강계획 제공 프로그램
- (관련 법령) ADA
- (출처) 미국 지역사회봉사단체 홈페이지(<https://americorps.gov/newsroom/hidden/2020/san-juan-ameri-corps-program-honored-inclusive-health-initiative-adults>)

○ 주요 내용

- 2020년 AmeriCorps에서 주는 상을 수상한 프로그램은 “Let's Move!”로, Instituto Psicopedagógico de Puerto Rico에서 운영하는 것임
- “Let's Move!” 프로그램은 지적 장애가 있는 성인의 건강 증진을 목적으로 국가의 서비스 자원을 활용하여 지적 장애가 있는 성인의 신체 활동, 운동 및 영양보충 계획 등을 제공함
- 프로그램 참가자와 개인적인 관계를 구축하고 운동을 지도하며, 가족에게 영양에 대한 교육 및 건강한 습관을 기르도록 하는 것이 주된 내용이며, 참가자 간의 일대일 멘토링에 중점을 두고 있음
- 이 프로그램은 참가자들에게 해변·공원·쇼핑몰 및 기타 공공장소로의 소풍 등을 주선하고, 이를 통해 장애인과 비장애인의 사회적 통합을 이루고자 노력함
- Let's Move! 참가자는 부바이에서 열린 세계특별올림픽게임(the Special Olympics World Games) 참가하여 은메달을 따는 등의 성과를 기록하였음

○ 검토

- 이 프로그램은 국가와 자선단체가 연합하여 지적 장애인에게 체육활동을 제공하는 프로그램으로 신체의 움직임이 부족할 수 있는 지적 장애인을 대상으로 운동 프로그램과 영양 프로그램을 제공하여 건강하게 만드는 것을 목표로 하고 있음. 장애인에게 삶의 활력과 즐거움을 줄 수 있는 사회서비스라고 판단됨

2. 교육

1) 법령

□ 교육지원

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 시각
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 교육
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 접근성

○ 기본 정보

- (법령명) EDUCATION CODE - EDC (California)
- (조문번호) TITLE 2. ELEMENTARY AND SECONDARY EDUCATION [33000 - 65001]
DIVISION 4. INSTRUCTION AND SERVICES
PART 33. INSTRUCTIONAL MATERIALS AND TESTING
CHAPTER 2. Elementary School Materials
ARTICLE 6. Other Uses § 60313

○ 주요 내용

- (a) 공공교육감(The Superintendent of Public Instruction)은 캘리포니아의 공립학교에 재학 중인 시각장애인 또는 시각이 손상된 학생이 사용할 수 있도록 점자, 큰 활자조판, 특수기록물, 그 밖의 교육자료에 접근가능하도록 만든 형태의 설계, 생산, 수정, 배포를 위하여 중앙정보센터-기록보관소 및 복사 센터를 운영하여야 함

- (b) 기록보관소에 비치된 보조기기는 시각장애가 있는 학생이 사용할 수 있도록 설계된 물품으로 구성되어야 함
- (c) 교과서와 그 밖의 교육자료의 일반적인 인쇄본으로는 보통의 학습커리큘럼을 진행할 수 없는 캘리포니아 공립학교에 재학 중인 다른 장애 학생에 대해서는 주 교육위원회가 정하는 방식으로 특별매체를 통해 교육 자료를 이용할 수 있어야 함
- (d) 전문 교재, 참고서, 녹화본, 교육자료, 만질 수 있는 기구나 장비 및 기타 유사한 기계는 공립 커뮤니티 대학, 캘리포니아 주립 대학 및 캘리포니아 종합대학에 재학 중인 시각장애를 가진 학생이 사용할 수 있어야 함

○ 검토

- 공립학교 및 주립 대학 등에 재학 중인 시각장애 학생을 위한 교육자료의 원활한 제공을 위해 중앙정보센터, 기록보관소 등을 운영하도록 명문화하고 있음

2) 판례

□ 치료사를 동반한 교육의 제공

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 발달장애 <input checked="" type="checkbox"/> 자폐성장애
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 교육
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공

○ 기본 정보

- (판결일자) 02/10/2021
- (사건번호) 2021 WL 527124 (Case No. 2:20-cv-00087-RGK-MAA)
- (담당법원) United States District Court, C.D. California
- (청구주체) Jesika SMITH, et al.
- (상대방) ORCUTT UNION SCHOOL DISTRICT et al.
- (결론유형) 인용
- (주문) 원고의 주장을 인용한다

○ 주요 내용

- (판단요지) 학교는 장애아동이 학교 프로그램에 완전하게 접근할 수 있도록 합리적인 편의를 제공할 의무가 있음에도 이를 제공하지 않은 것은 차별에 해당하여 손해를 배상해야 함
- (근거법령) ADA 42 U.S.C. § 1983, § 12101; Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973, 29 U.S.C. § 794(“Section 504”)
- (상세사항)
 - 7살인 원고는 극단적인 행동을 하여 자신과 다른 사람들에게 위험을 주는 자폐증을 가지고 있으나, Orcutt Union District School에 다니고 있음
 - 원고의 주치의가 응용 행동 분석(Applied Behavior Analysis, ABA)요법을 처방하자, 원고는 여러 차례 학교에서 ABA 치료사에게 치료를 받을 수 있도록 해달라고 요청했으나, 학교는 이를 거절함
 - 원고는 학교의 이러한 거절은 공교육에 대한 원고의 접근권을 거부하는 것으로 ADA(the Americans with Disabilities Act) 위반임을 주장하며 손해배상을 청구함
 - 원고는 장애의 행동 증상에 근거해 출입을 거부하는 모든 공공 시설에 대해 근본적으로 동일한 주장을 제기할 수 있음. 예를 들어 장애의 행동 증상에 근거해 공공 도서관 또는 시립 극장에서의 입장을 거절당하는 경우, 서비스권과 함께 공립학교에 등교하거나 공공 도서관이나 극장에 들어가는 것을 거부당하는 경우 등에도 동일한 주장을 제기할 수 있음
 - ADA는 장애아동이 학교 프로그램에 완전하게 접근할 수 있도록 합리적인 편의를 제공하는 것을 목적으로 하므로, 법원은 원고의 요청을 거절한 피고가 장애에 기반한 차별을 한 것으로 보아 손해배상을 명함

○ 검토

- 학교에서 장애아동을 제대로 보호하지 않고, 아동이 대소변을 보더라도 의자에 묶어 두거나 그대로 방치한 것은 별론으로 하더라도 치료사를 동반하여 수업을 듣는 것을 허가하지 않는 처분은 명백히 장애를 이유로 한 차별로 판단됨. 공립학교에서 장애인을 교육하지 않는 것이 일반적인 우리 현실을 비추어 볼 때, 학교 현장에서의 편의제공 및 접근성 확대를 위해 고민할 점이 많다고 판단됨

□ 학습 프로그램의 참가 제한

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 주의력 결핍 장애
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 교육
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공

○ 기본 정보

- (판결일자) September 23, 2020
- (사건번호) 976 F.3d 902(No. 19-35186)
- (담당법원) United States Court of Appeals, Ninth Circuit
- (청구주체) Lexyngton MCINTYRE
- (상대방) EUGENE SCHOOL DISTRICT 4J
- (결론유형) 인용
- (주문) 원고의 주장을 인용하여 원심을 파기 환송한다

○ 주요 내용

- (판단요지) 원고는 IDEA에 따른 교육청의 이의제기 절차를 먼저 거친 후에 가능함을 이유로 원고의 청구를 기각한 원심은 원고의 차별 및 괴롭힘에 대한 구제라는 측면을 간과하였기에 파기 환송함
- (근거법령) ADA 42 USC § 12132, 29 USC § 794(a), Lemahieu 513 F.3d at 929
- (상세사항)
 - 7학년 때 주의력 결핍 장애("ADD") 진단을 받은 McIntyre에 대해 교육청은 시험 및 과제에 대한 추가시간, 과제 및 프로젝트 축소, 선호 좌석, 조용한 별도의 시험환경 제공 등의 편의를 제공하는 계획(504 플랜)을 제공함
 - 2013년 오리건 주에 있는 사우스 유진 고등학교에 진학한 McIntyre는 504 플랜의 일환으로 Michael Stasack 선생이 지도하는 프랑스어 프로그램에 등록하였으나, Stasack 선생은 504 플랜의 시행을 거부함
 - McIntyre에게는 ADD로 인해 힘들 것이니 수업을 듣지 말 것을 종용하였

고, McIntyre의 부모는 Stasack 선생에 대한 공식적인 "왕따/학대" 고소장을 교육청에 제출함

- 교육청은 McIntyre에게 University of Oregon을 통해 대학 수준의 프랑스어 수업에 참석하거나 교육청을 통해 '독립 학습' 프로그램을 들을 수 있도록 선택권을 주었으나, McIntyre는 독일로 1년간 해외유학 프로그램을 감
- 2015년 McIntyre이 복학했으나, 11학년이 시작될 때 희귀호르몬 질병인 애디슨병을 진단받게 되었고, McIntyre은 질병 때문에 더 이상 ADD 약물을 복용할 수 없는 상황이었음
- McIntyre은 11학년을 새로이 시작하며 1년 전 교육청이 제안한 프랑스어 학습 프로그램 중 '독립학습' 프로그램을 선택하여 수강하길 원했으나, 해당 독립 학습 프로그램의 강사는 프랑스어를 가르칠 수 있는 자격이 없었고, McIntyre을 거의 만나지도 않았음
- McIntyre은 프랑스어를 연습할 기회를 가지지 못하였고, 수학교사 또한 504 플랜의 적용을 반복적으로 거부하며 시험 편의 제공하기를 거부한 후 오히려 동료보다 더 적은 시간동안 시험을 치르게 하는 불이익을 줌
- 이러한 수학교사의 행위로 인해 McIntyre은 스트레스와 불안감이 가중되어 애디슨 병이 악화됨
- 프랑스어 교사였던 Stasack 선생에 대한 여러 학생들의 불만 접수로 다른 학교로 전근조치가 이루어지자 McIntyre의 동급생들은 McIntyre을 비롯한 장애 학생들을 위한 프로그램으로 교사가 해고를 당했다며 수업 도중 나가버리는 단체 행동을 했으며, McIntyre을 따돌리고 괴롭혔으나, 학교 관계자들은 이에 대해 알면서도 묵인하였음
- 2016년 6월 McIntyre은 수업 도중 발목골절상을 당해 병원으로 바로 이송해야 하는 상황이었음에도 불구하고 학교 관계자는 구급차의 호출을 거부함
- 2016-17년 교육청은 McIntyre이 대학 이사회에 시험을 위한 합리적인 편의제공을 받을 수 있도록 요청하는 서류를 제출하지 않았고, 3학년 때부터 받은 독립 학습과 체육 수업에 대한 학점을 제대로 기록하는 것도 거부하자, McIntyre은 교육청으로부터 합리적인 편의를 제공 받지 못해 차별을 받고 있음을 주장하며 소송을 제기함

- 1심 법원은 McIntyre가 장애인교육법(the Individuals with Disabilities Education Act, IDEA)에 규정된 바에 따른 교육청의 이의제기 프로그램을 모두 준수하지 않았으므로 소송을 진행할 수 없다고 판단함
- 원고의 주장은 무료 공교육을 받을 권리가 있는지에 대한 판단이 핵심이므로 교육청의 이의제기 프로그램을 먼저 거치고 사법절차로 이행했어야 한다고 결론내려 원고는 항소함
- 항소법원은 IDEA가 장애아동에게 적절한 공교육을 제공하는 것을 목적으로 하고 있으므로, 공립학교는 장애인에 맞는 “504플랜”을 개발하여 IDEA에 따라 장애 학생에게 시행해야 한다고 판단하였음
- 원고는 공공서비스 혜택에 의미있는 접근을 하기 위해 필요한 합리적인 편의제공을 거부당했고, 공공기관은 “의도적으로 또는 고의적인 무관심으로 장애인에게 합리적인 편의를 제공하지 못하였으므로”, 손해를 배상할 책임을 부담해야 한다고 판시함
- 항소법원은 원고의 소제기의 핵심은 학교에서 직면한 장애에 기반한 차별 및 괴롭힘에 대한 구제이므로 IDEA에 따른 행정적 구제책을 거칠 필요가 없어 원심을 파기환송함

○ 검토

- 사전 계획을 통해 장애인에 대한 합리적 편의제공이 사려깊게 준비될 필요가 있다는 점과, 그 실행에 있어서의 실제적인 문제점들을 모니터링하고 해결하기 위한 적극적인 조치가 이루어져야 각종 접근성 보장 제도의 실효성이 유지될 수 있을 것임을 시사함

3) 정책

□ 교육부의 장애아동 지원 프로그램

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 모든 장애인
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 교육
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공 <input checked="" type="checkbox"/> 접근성

○ 기본 정보

- (요지) 보조금 지원을 통한 장애아동의 교육 지원
- (관련 법령) IDEA
- (출처) 교육부 홈페이지(<https://www.ed.gov/news/press-releases/us-department-education-releases-more-3-billion-american-rescue-plan-funds-support-children-disabilities>)

○ 주요 내용

- 미 교육부는 30억 달러 이상의 미국 구조 계획(American Rescue Plan, ARP) 기금을 장애를 가진 유아, 유아, 어린이 및 청소년에게 지원할 것임을 발표함
- 이 자금은 장애인 교육법(IDEA)에 따라 790만 명 이상의 영유아 및 장애 학생에게 지원될 예정이며, 초·중등학교에 대한 긴급 지원금액으로 주(State)의 기금 1,220억 달러가 추가로 배당될 예정임
- 30억 달러의 기금은 ① 3세~21세의 장애아동 및 청소년을 위한 IDEA 부분의 주정부 보조금에 26억 달러, ② 3세~5세 장애아동을 위한 IDEA 부분의 유치원 보조금에 2억 달러, ③ 장애를 가진 영유아 및 그 가족을 위한 IDEA 부분의 보조금에 2억 5천만 달러가 사용될 예정임
- 이 기금의 사용은 특수교육 프로그램 사무국(The Department's Office of Special Education Programs)이 관리하고 모니터링할 예정임

○ 검토

- 교육부 예산을 장애아동의 유치원 보조금 및 그 가족을 위해 사용하는 정책으로 그 대상을 21세의 사람과 그 가족까지 확대한 것에서 시사점을 얻을 수 있음

3. 노동

1) 법령

□ 발달장애인의 취업

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 발달장애
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 고용
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공

○ 기본 정보

- (법령명) GOVERNMENT CODE - GOV (California)
- (조문번호) TITLE 2. GOVERNMENT OF THE STATE OF CALIFORNIA
[8000 - 22980]
DIVISION 5. PERSONNEL
PART 2. STATE CIVIL SERVICE
CHAPTER 5.5. Limited Examination and Appointment Program
ARTICLE 2. Examinations and Appointments § 19242.3 (a), (b) (1)

○ 주요 내용

- (a) 제한임용시험프로그램(the Limited Examination and Appointment Program)을 이용하여 발달장애인에게 인턴십을 제공하거나, 발달장애인을 임용하는 주의 공공기관(State Agency)은 이러한 목적으로 사용 가능한 기금을 지원받거나 인턴십 또는 임용에 드는 자금을 지원받을 수 있으며, 공석 또는 충원이 필요한 인원에 대해 지원을 받을 수 있다. 이 조문에 따라 공석 또는 미충원 직책을 위해 자금을 지원받는 주의 공공기관(State Agency)은 공석 또는 미충원 직책을 제거하지 않고, 그 직책을 위해 지원된 자금을 반환하거나 양도할 수 있음
- (b) (1) 제한임용시험프로그램(the Limited Examination and Appointment Pro-gram)을 이용하여 발달장애인에게 인턴십을 제공하거나, 발달장애인을 임용하는 주의 공공기관(State Agency)은 재활부처(the Department of

Rehabilitation) 또는 주의 발달장애인서비스부처(the State Department of Developmental Services)가 장애인을 위한 합리적 편의제공으로서 승인한 고용지원 프로그램과 기존의 규칙에 따라 결정한 바와 같이 장애인이 현장실습에서 지원을 받을 수 있도록 별도의 인원을 배정해야 함

○ 검토

- 발달장애인의 고용을 위한 자금 지원 및 그들이 업무 현장에서 지원을 받을 수 있도록 별도의 인원을 배정하도록 명시하고 있음

2) 판례

□ 고용에 있어 합리적 편의제공의 판단기준

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 호흡기(천식) <input checked="" type="checkbox"/> 알러지
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 고용
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공

○ 기본 정보

- (판결일자) January 31, 2020
- (사건번호) 436 F.Supp.3d 778[18 Civ. 2408 (GBD) (GWG)]
- (담당법원) United States District Court, S.D. New York
- (청구주체) Enza H. SIVIO
- (상대방) VILLAGE CARE MAX
- (결론유형) 일부인용 / 해고취소
- (주문) 원고의 주장을 일부 인용한다

○ 주요 내용

- (판단요지)
 - 고용주는 합리적인 편의제공을 하는 것이 업무의 필수적인 기능의 제거라 면 이를 제공하지 않아도 책임을 면할 수 있으나, 이것이 정말 필수적인 것

인지를 증명할 책임을 부담함

- 이 사안에서 피고는 원고의 장애에 대해 합리적인 편의제공이 필수적인 기능의 제거임을 증명하지 못하였으며, 편의를 제공하는 대신 해고를 한 것은 차별에 해당하므로 해고 취소를 명함
 - 다만, 피고의 해고 행위가 보복 행위라는 원고는 주장은 기각함
- (근거법령) ADA 42 USC § 12112(b)(5)(A); Littlejohn v. City of N. Y., 795 F.3d 297, 315-16 (2d Cir. 2015); Shannon v. N.Y.C. Transit Auth., 332 F.3d 95, 100 (2d Cir. 2003); Ryan v. Grae & Rybicki, P.C., 135 F.3d 867, 870 (2d Cir. 1998)

- (상세사항)

- 피고 VCM(Village Care Max)은 만성적인 의료 서비스를 필요로 하는 노인 및 기타 개인을 돌보는 비영리 단체이고, 원고는 2017년 4월 10일부터 2017년 11월 9일까지 VCM에서 케어 관리자로 근무하였음
- 피고는 케어 관리자는 환자의 가정을 방문하여 상태를 확인 후 기록하고 추후 통화를 하는 것까지를 그 업무 대상으로 한다고 주장함
- 원고는 고용 당시 가정 방문 등의 현장 평가없이 전화 평가만을 수행하는 일종의 “전화 케어 관리자”로서 직위를 제안받고 입사하였으며, 입사 초기 오리엔테이션에서 자신은 알레르기로 인해 고객 방문은 힘들다는 것을 통지하였으나, “문제가 되지 않으니 걱정할 필요가 없다”는 답을 들었다고 주장함
- 원고는 동물 알러지와 천식을 앓고 있어 동물과 같은 천식 유발요인에 노출 되면 입원이 필요할 수도 있는 심각한 천식을 앓고 있어, 애완동물이 있는 가정방문 후에는 여러 약물 및 알레르기 항원 면역 요법 등을 받아야 했음
- 원고는 2017. 7. 28. “동물 알러지가 있어 애완동물이 있는 회원의 가정을 방문할 수 없다”고 통지하면서 그러한 가정을 다른 케어 관리자에게 재배정해 줄 것을 요청하였는데, 담당자는 양식을 보내며 편의제공에 대한 평가를 할 수 있도록 15일 이내에 작성해 줄 것을 요청함
- 원고는 이 의료 문서를 제공하는 대신 VCM의 인사 부서에 의료정보를 제출하였는데, VCM 인사팀은 애완동물이 있는지 여부는 서비스를 제공해야 하는 그들의 임무와 전혀 상관이 없기 때문에 방문가정에 애완동물이 있는

지에 대한 정보를 제공하도록 요구할 수 없어 애완동물이 없는 가정만을 방문하도록 배정해 달라는 요청을 승인할 수 없음을 통보함

- VCM은 원고에게 애완동물이 있는지 확인된 회원의 집에는 방문할 필요가 없다는 편의를 제공했으나 원고가 이를 거부했으며, 원고는 피고가 다른 대안을 제시했어야 한다고 주장함
- 피고는 원고가 때때로 전화나 이메일에 제대로 응답하지 못해 케어 매니저로서의 책임을 제대로 하지 않았고, 9월에 해야 했던 78개의 월간 전화 중 41개를 하지 않았으며, 관리자에게는 일관되게 아프다고 답을 했다고 주장함
- 원고의 관리자는 원고가 제출한 진단서에 원고가 더 이상 회원의 가정을 방문할 수 없다는 내용이 명시되어 있으니 원고가 원하는 합리적인 편의제공은 무엇인지 24시간 이내에 더 많은 정보를 제공해 달라고 요청했으나, 원고는 답하지 않았음
- 피고는 VCM의 필수적인 기능인 가정 방문을 수행할 수 없으므로 원고의 고용을 종료한다고 통지하였으나 원고는 피고가 1) 원고의 장애를 수용하지 못했고, 2) 장애를 이유로 고용상 차별을 했다고 주장하며 소송을 제기함
- 법원은 합리적인 편의제공으로 인한 근무의 조정은 “결코 직업의 필수적인 기능을 제거하는 것을 포함시킬 수 없으며”, 이에 대한 판단은 사용자의 판단을 중요하게 반영하고 있음
- 법원은 근무 조정이 고용주에게 “과도한 어려움”을 주는 것이라면 고용주는 이를 조정하지 못하더라도 책임을 면할 수 있으나, VCM이 원고가 방문할 집을 결정할 수 있는 기준인 회원의 애완동물 소유 여부에 대한 확인에 어려움이 있었는지, 이것이 VCM에게 “과도한 어려움”을 주었는지에 대해 제대로 설명을 하지 않았으므로 그 책임을 면할 수 없다고 판단함
- 법원은 피고가 가정방문이 해당 업무의 필수적인 기능임을 입증하지 못했기 때문에 원고에 대한 해고는 차별적인 처우에 해당한다는 결론을 내림
- 한편, 원고가 주장하는 VCM의 해고가 보복행위가 되기 위해서는 (1) 보호되는 활동에의 참여, (2) 고용주가 보호되는 활동임을 알고 있었음, (3) 불리한 고용조치, (4) 보호되는 활동과 불리한 고용조치 사이에 인과관계가

있다는 등의 증거”를 제시해야 함

- 원고는 자신이 회의에 참석할 수 없을 때 회의 일정을 잡은 것, 자신의 업무 실행도에 대한 감사 등이 불리한 고용조치로서 보복행위라고 주장했으나, 한다. 그러나 원고는 피고의 이러한 조치가 장애에 근거한 차별인지에 대해 증명하지 못했음을 이유로 보복행위를 인정하지 않았음

○ 검토

- 이 판례는 합리적인 편의제공의 일환으로 근무의 조정을 들었고, 합리적인 편의제공이라 하더라도 “결코 직업의 필수적인 기능을 제거하는 것을 포함시킬 수 없음”을 명확히 하였음
- 필수적인 기능에 대한 판단은 사업자의 의견이 상당히 반영되지만, 정말 필수적인 것인지에 대해서도 증명 책임을 부담함

□ 근로 시 통역사의 제공

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 청각
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 고용
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공

○ 기본 정보

- (판결일자) 01/21/2016
- (사건번호) 158 F.Supp.3d 427 (No. CCB-14-2983)
- (담당법원) United States District Court, D. Maryland
- (청구주체) Lauren SEARLS
- (상대방) JOHNS HOPKINS HOSPITAL
- (결론유형) 인용
- (주문) 원고의 주장을 인용한다.

○ 주요 내용

- (판단요지) 원고의 부분 약식판결 신청과 피고의 전문가 신청에 대한 파기청구

는 받아들여지고 피고의 약식판결신청은 기각됨

- (근거법령) ADA Title I of the Americans with Disabilities Act, 42 U.S.C. § 12112(a) and Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973, 29 U.S.C. § 794
- (상세사항)
 - Searls 는 2012년 존스 홉킨스 간호 대학을 졸업한 청각 장애인으로, 입술을 읽어 의사소통을 할 수 있지만, 수화(ASL)를 더 잘 이해함
 - Searls는 존스 홉킨스 병원에서 임상실습을 했는데, 이 훈련기간 동안 간호 학교는 풀타임 ASL 통역사를 제공함
 - 임상실습 후 교수진은 그녀에 대해 “팀의 다른 사람들과 잘 협력하고 적절하게 의사 소통을 하며 환자와 가족들에게 공감도 잘 해주는 학생이다. 그녀는 매우 전문적이며 숙련된 방식으로 양질의 간호를 제공했으며, 긍정적인 작업환경을 조성하는데 도움을 주었다. 그녀는 모든 과정을 높은 성적으로 통과하였다.”라고 기재함
 - 간호학교를 졸업하기 얼마 전 Searls은 존스 홉킨스 대학의 Nurse Clinician I 직위에 지원을 한 후 채용이 됨
 - Searls은 직업보건부서(the Department of Occupational Health)에 연락하여 장애인 편의제공의 일환으로 풀타임 수화통역사(2명 필요)를 요청하였으나, 해당 부서는 통역사를 고용하는 비용을 계산하였는데 평균연봉이 4만달러에서 6만달러 사이라는 결론을 내리고는(당시 Searls의 연봉은 5만 9천달러 정도) 예산상 2명의 통역사를 고용하는 것은 불가능한 일이라고 통보함
 - 간호부서의 담당자는 Searls에게 수화통역사를 고용하기 위해서는 4명의 간호사를 해고해야 한다고 설명하면서 Searls을 고용할 수 없는 상황을 통보하였으나, 그 후 Searls은 다른 병원(University of Rochester Medical Center의 Strong Memorial Hospital)에 간호사로 채용되면서 풀타임 수화통역사와 함께 일을 하고 있음
 - 의회에서 “합리적 편의제공”에 “자격을 갖춘 판독가 또는 통역사의 제공”을 명시적으로 포함시키고 있으므로, 고용주는 장애인에게 편의제공의 일환으로 통역사를 제공하여 장애인이 직무의 필수적인 부분을 수행할 수 있

계 해야 함

- Searls는 통역사의 도움을 받아 환자와 의사소통하고, 환자가 말하는 것을 들으며, 경보 등이 울리는 것을 듣고 이에 대처를 할 수 있으며, 자신의 의료 전문지식과 훈련을 통해 치료를 제공하고 있음
- 따라서 Searls의 통역사 요청은 직업의 필수적인 부분을 담당하기 위한 합리적인 요청이었고 이를 거절한 것은 명백한 차별에 해당한다는 것이 법원의 판단임

○ 검토

- 장애인에 대한 합리적 편의제공이 많은 비용을 소모시키고, 어떤 경우에는 비장애인의 불이익을 초래할 수 있음에도 불구하고, 이러한 점들보다 다른 사람들과 동등하게 직업상 필수적인 부분을 담당할 수 있도록 고용주가 도와야 한다는 사실에 초점을 맞추고, 그렇게 하지 않을 경우에는 차별이라고 판단한 것에서 시사점을 얻을 수 있음

□ 편의제공보다 우선시 되는 연공서열제도

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 근골격계
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 고용
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공

○ 기본 정보

- (판결일자) April 29, 2002
- (사건번호) 122 S.Ct. 1516 (No. 00-1250)
- (담당법원) Supreme Court of the United States
- (청구주체) Robert BARNETT
- (상대방) US AIRWAYS, INC., Petitioner
- (결론유형) 기각
- (주문) 피고의 주장을 인정하여 판결을 파기, 환송한다.

○ 주요 내용

- (판단요지)

- (1) 연공서열 규칙과 충돌하는 편의제공 요청은 불합리함을 고용주가 충분히 입증함
- (2) 고용인은 연공서열 규칙의 예외에 해당하는 특별한 상황에 관한 증거를 제시해야 함

- (근거법령) ADA 42 USC § 12112(b)(5)(A) 및 § 12111(9)(B)

- (상세사항)

- 원고(피상고인) Barnett은 피고(상고인) US Airways, Inc.에서 화물 처리를 하는 도중 허리를 다친 후, 육체적으로 덜 힘든 우편물실로 이동 배치됨
- 그 후 원고의 업무가 US Airways의 연공서열제도에 따라 높은 순위의 사람이 원할 경우 배당되는 자리로 변경되었고, 그 보다 연공서열보다 높은 직원들이 Barnett이 하는 일을 원하여 배치되자, Barnett은 해고되었음
- 이후 Barnett은 미국 장애인법(ADA, 1990)을 근거로 소송을 제기했는데, 1심은 연공서열제도를 바꾸면 US Airways와 장애가 없는 직원 모두에게 “과도한 어려움”이 초래됨을 이유로 피고에게 유리한 판결을 내림
- 항소심 법원인 제9순회 법원은 연공서열제도가 단지 과도한 어려움을 가져오는 요인일 뿐이며, 특정 배치가 과도한 어려움을 가져오는가에 대해서는 사안에 따라 면밀한 분석이 필요하다면서 원고의 주장을 받아들여 상고심이 제기됨
- 피고인 US Airways는 연공서열제도가 사실상 언제나 그에 상충하는 합리적 편의제공에 우선해 왔다고 주장함. 합리적 편의제공이 연공서열제도와 같은 중립적인 사내 규칙을 위반하는 한, 이것은 다른 근로자들이 받아들일 수 없는 대우를 장애인에게만 해주는 것으로써, 편의제공은 “평등”한 대우를 하는 것이지, 장애인에게 특혜를 주도록 하는 것은 아니라고 주장함
- 원고는 “합리적인 편의제공”은 “효과적인 편의제공”을 의미하며, 장애와 관련하여 필요한 것에 대한 편의제공을 요구하는 것이지 그 이상을 요구하는 것이 아님을 주장함
- 다른 유사한 판례들은 모두 노사관계에서 연공서열의 중요성을 인정하고 있음. 전형적인 연공서열제도는 공정하고 평등한 대우에 대한 근로자들의

기대를 만들고 충족시킴으로써 근로자들에게 중요한 혜택을 제공하며, 이러한 혜택에는 '일자리 안정과 객관적 기준에 기반한 꾸준하고 예측 가능한 승진 기회'가 포함됨

- 결과적으로, 연공서열제도는 근로자들이 나중에 더 큰 혜택을 받는 대가로 "초기에 회사에서 그들의 가치가 낮게 평가되는" 것을 받아들이도록 권장하며, 이를 무시하는 행위는 일관되고 평등한 대우에 대한 일반 직원들의 기대를 약화시킬 수 있다고 보았음
- 법원은 고용주는 연공서열제도가 변경되었을 때 다른 직원들이 가지는 기대를 감소시킬 수 있음을 입증하였으므로, 특별한 상황에서는 연공서열제도에 대한 예외 상황을 허용하는 것이 합리적임을 원고가 증명해야 한다고 판단함
- 원고는 이 증거를 제시하지 못하였고, 법원은 일반적으로 ADA가 연공서열제도의 변경을 요구하지 않는다고 판단하여 항소법원의 판결을 파기환송함

○ 검토

- 연공서열제도의 유지가 중요한 이유는 고용주가 정리해고 상황에서 예외 상황임을 들어 불합리하게 행동할 것을 우려한 점이 없지 않음
- 그러나 장애인에게 합리적인 편의를 제공하는 상황과 정리해고 상황은 같은 선상에 놓고 판단할 사안이 아니고 노동부가 관리·감독을 해야 하는 상황이라고 판단되므로 보다 장애인의 권리 보호에 충실했어야 한다는 비판을 면하기 어려워 보임

□ 일용직 전환

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 정신장애 <input checked="" type="checkbox"/> 우울증
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 고용
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공

○ 기본 정보

- (판결일자) 10/25/2021

- (사건번호) 2021 WL 4949160(No. 21-cv-22151-BLOOM/McAliley)
- (담당법원) United States District Court, S.D. Florida
- (청구주체) Ricardo RAMOS
- (상대방) UNIVERSITY OF MIAMI
- (결론유형) 기각
- (주문) 원고의 청구를 기각한다

○ 주요 내용

- (판단요지) 원고는 자신의 장애가 주요 생활 활동에 어떤 영향을 미쳤는지, 원고의 요청을 받아 피고가 제시한 일용직 전환 고용이 왜 부당한 차별인지에 대해 충분히 입증하지 못하였으며, 피고의 행위가 장애에 대한 보복이라고 원고는 주장하고 있으나, 이 역시 증명을 하지 못하였으므로 원고의 청구를 기각함
- (근거법령) ADA 42 USC § 12101, § 12102(2)(A) // 29 USC § 2615(a)
- (상세사항)
 - 원고는 2011. 11.부터 피고를 위해 일하는 호흡기 치료사로, 심각한 불안 증과 우울증을 앓고 있어 그의 근무책임자 등과 적절하게 의사소통을 할 수 없는 정도여서 병가를 받게 됨
 - 2018년 11월 경 원고는 휴가를 소진하여 복귀했으나, 근무가 힘들어 자신의 장애를 이유로 근무조정을 요청함
 - 원고는 행정업무가 없는 시간제 직위를 요청했으나 피고는 행정업무는 없는 일당직 직위를 제안하였고, 원고는 이를 거절하며, 2021년 7월 피고의 ADA 위반과 보복행위를 이유로 소송을 제기하였음
 - 법원은 보복행위를 주장하기 위해서는 피고가 ADA를 위반하는 불법적인 관행을 저지르고 있고 이에 대해 원고가 이의제기를 했어야 하나, 피고는 원고의 휴가를 승인했고, 휴가를 방해하거나 제지하지도 않았으며, 그의 근무조정 요청 또한 받아들였으므로 불법적인 관행이 있었다고 볼 수 없다고 판단함
 - ADA가 정의하는 장애는 “개인이 하나 이상의 주요 생활 활동을 함에 있어 실질적으로 제한을 받는 신체적 또는 정신적 손상”으로 정의되는데, 원고

는 자신의 불안증과 우울증이 자신의 근무에 어떤 부정적인 영향을 미치는지에 대해서는 설명 하였으나, 주요 생활 활동에 어떤 제한을 주는지에 대해서는 증명을 하지 못함

- 원고는 피고의 행정적 의무 제거와 일당직 직위 제안이 장애를 이유로 한 차별이라고 주장하지만, 11순회 법원은 고용주가 반드시 개인이 선택한 편의를 제공할 필요는 없다고 판시하였으며, 다른 판례에서도 의료인에게 급여가 아닌 일당직 직위를 부여하는 것이 부당한 차별(부당한 편의제공)이 아니라고 판시한 바 있음
- 따라서 법원은 원고의 청구를 기각함

○ 검토

- 이 판례를 통해 장애인은 “주요 생활 활동에 제약을 받는 상태”라는 사실(특히 정신적인 장애에 있어서)을 증명하여 하고, 장애인이 요청하는 편의제공을 사업주가 반드시 그대로 받아들여야 하는 것은 아니라는 점에서 시사점을 얻을 수 있음

□ 장애의 인정과 차별 기준 제시

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 뇌병변
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 고용
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공

○ 기본 정보

- (판결일자) 11/08/2021
- (사건번호) 2021 WL 5236817(No. 1:21CV00027)
- (담당법원) United States District Court, W.D. Virginia
- (청구주체) Karen DEDRICK
- (상대방) ABILENE MOTOR EXPRESS, INC., and Abilene Motor Express, LLC
- (결론유형) 일부 인용

- (주문) (1) 원고의 장애에 대한 차별, (2) 원고에 대한 의료기밀정보 공개에 대해서는 원고의 청구를 인용하나, (3) 성별에 의한 차별 주장은 기각한다

○ 주요 내용

- (판단요지)

- 원고는 전 고용주인 Abilene Motor Express, Inc.,와 Abilene Motor Express, LLC를 상대로 (1) 원고의 장애에 대한 차별, (2) 원고에 대한 의료기밀정보 공개, (3) 성별에 의한 차별이 있었음을 주장하며 소송을 제기하였음
- 피고는 이를 반박할 수 있는 사항을 제대로 입증하지 못하였으므로 (1), (2)에 대해서는 원고의 청구를 인용하나, (3)에 대해서는 기각함

- (근거법령) ADA 42 USC § 12102(3)(A), § 12111(8)

- (상세사항)

- Karen Dedrick은 피고인들을 위해 버지니아 주 와이즈빌 사무실에서 운전사들에 대한 관리자로서 배차를 지시하는 업무를 수행하던 중 2017년 5월 19일 양성 뇌종양 진단을 받았음
- 비록 수술이나 침습적인 치료가 요구되지는 않았으나 두통, 어지러움, 그리고 메스꺼움을 유발하는 편두통을 자주 앓게 되었으며, 편두통 증세는 "뇌졸중, 발작" 과 유사한 증상을 동반하였음
- 2017년 9월 그녀는 뇌졸중과 유사한 증상으로 입원한 후 병가를 냈으나 회사는 그녀가 출근일을 업데이트 하지 않았다는 이유로 해고를 했음
- 2017년 11월 원고는 피고들에게 매니저로 다시 일할 수 있도록 요청하면서 자신의 의학적 상태를 상세히 설명하는 보고서를 피고들에게 제출하였는데, 원고가 매 2시간마다 정기적인 휴식을 취해야 하고, 직장에서의 신체 활동에 대한 제한 사항을 정리한 직무 적합성 보고서였음
- 원고는 정기적으로 병원을 방문하는 등 치료를 계속할 필요가 있고, 편두통이 생기면 가끔 결근해야 한다는 사실을 알리자, 피고들은 Dedrick이 주말에 출근하여 근로시간을 채울 것을 조건으로 원고의 요구를 수용하였으며, 원고도 이에 동의하여 2018년 1월 8일부터 공식적으로 다시 출근을 시작하였음
- 원고는 2019. 8. 6. 편두통을 경험하고 입원을 한 후 8. 12.까지 쉬라는 권

고를 받고, 그 후에 업무에 복귀하였으나, 직속상사인 Kevin Coldiron이 공개적으로 그녀의 진단명을 물어보면서, 주말에 결근한 시간을 보충하겠다고 원고의 제안을 거부한 후 2019. 8. 19. 원고를 해고하였음

- 원고는 피고들이 (1) 원고의 장애에 대한 차별에 의한 해고, (2) 원고에 대한 의료기밀정보 공개, (3) 성적 기호에 의한 차별을 했다고 주장하면서, 21. 6. 9. 소송을 제기함
- 피고는 (1) 원고가 뇌종양을 앓고 있으나 이는 ADA에서 규정한 장애가 아님을 주장함. 뇌종양으로 인해 주요 생활 활동에 영향을 받지 않았고, 편두통이 간헐적으로 오는 것이므로 업무수행에 실질적인 제한을 주지도 않는다고 주장함
- 법원은 원고가 메스꺼움과, 현기증, 통제할 수 없는 편두통과 같은 증상으로 신체에 기능적인 제한을 가지고 있고, 이로 인해 컴퓨터 영상을 볼 수 없거나 밝은 방에는 있을 수가 없음을 인정하였음
- 법원은 원고의 편두통이 간헐적이라고는 하나, 이것이 ADA에서 정의하는 장애에 해당하지 않는다고 볼 수 없다고 판단하였음
- ADA의 장애는 “주요 삶의 활동을 제한하는지 또는 제한한다고 인식하는지 여부에 관계없이 개인이 신체적 또는 정신적 장애로 인식하거나 인지한 것”으로 간주되며, 원고가 뇌종양으로 인한 편두통으로 결근하여 해고된 것은 장애로 인한 차별로 인정된다고 판단함
- 피고들은 진료를 받기 위해 휴가를 허가하는 것은 합리적인 편의제공이 아니라고 주장하나, 법원은 원고가 풀 타임으로 일했고, 병원에 가기 위한 휴가는 단순한 결근이 아니었으며, 주말에 결석한 시간을 보충하라는 피고들의 요구에도 응했으므로 이는 충분히 합리적인 편의제공으로 볼 수 있다고 판단함
- 피고들은 이 편의제공을 충분히 제공하지 않았다고도 판단함
- (2) 원고의 주장에 대해 피고들은 원고자 회사에 복귀하기 전 제출한 직무 적합성 양식에서 자발적으로 자신의 진단명을 공개했으므로, 이 정보는 ADA에 따른 “기밀의료정보”에 해당하지 않는다고 주장함
- 법원은 Dedrick이 회사에 공개한 정보는 직장 복귀에 대한 응답으로 고용주에게만 정보를 제공했을 것으로 판단되므로 일단 직원에게까지 공개한 것이 아니므로, 원고가 기밀유지위반에 대해 주장을 할 수 있다고 판단함

- (3)의 주장에 대해 원고는 다른 두 명의 여성 직원과 함께 “질책, 비하, 모욕적인 언사”를 당했으며, 이는 동일한 상황에서 이루어지는 다른 남성 직원과는 다른 대우라고 주장하나, 해당 동일한 상황에 대한 믿을 만한 근거를 제공하지는 못함을 이유로 법원은 인정하지 않았음

○ 검토

- 법원은 ADA상의 장애를 "개인이 신체적 또는 정신적 장애로 인식하거나 인지한 것"으로 간주하는 것으로 판단하여 개인이 인식하는 것의 중요함을 강조함
- 병원 방문을 위한 결근 또는 의사가 권고한 가료를 위한 결근은 합리적인 편의 제공으로 보아야 한다고 판단함

3) 정책

□ 연방직원에 대한 편의제공

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 모든 장애인
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 고용
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공

○ 기본 정보

- (요지) 연방 인력의 다양성, 형평성, 포용성 및 접근성에 관한 행정명령
- (관련 법령) ADA, Rehabilitation Act of 1973
- (출처) 백악관 홈페이지(<https://www.whitehouse.gov/briefing-room/presidential-actions/2021/06/25/executive-order-on-diversity-equity-inclusion-and-accessibility-in-the-federal-workforce/>)

○ 주요 내용

- 제10조(장애인 직원의 형평성 향상)
 - (a) 2010년 7월 26일 행정명령 13548(연방인력으로써 장애인의 고용 증가)에 따라 연방정부는 장애인 고용의 모델이 되어야 한다. 장애인을 포함하여 노동력은 더 강력하고 효과적인 노동력이 될 수 있기 때문에 기관들은 장애인 근로자에게 공평하고 접근 가능하며 포괄적인 환경을 제공해야 한다. 장애를

가진 연방 직원 및 구직자들은 자신의 장점에 따라 평가되기 위해서, 정보 기술을 습득할 수 있어야 하고, 필요한 경우 장애인이 자신의 지위에서 필수적인 업무를 수행하고, 승진 기회를 가질 수 있도록 합리적인 편의가 제공되어야 한다. 이를 위해 관련 기관은 이 조문에 규정된 조치를 취해야 한다

- (b) 노동부 장관(The Secretary of Labor), 인력관리부 국장(the Office of Personnel Management, OPM), 평등고용기회 위원회의 의장(the Equal Employment Opportunity Commission, EEOC), 예산관리처의 관리부 부국장(the Office of Management and Budget, OMB) 및 건축 및 교통 장벽 준수 위원회(the Architectural and Transportation Barriers Compliance Board, 접근 위원회)의 집행이사는 일반 서비스부처의 관리자(the Administrator of General Services)와 협의하여 다음과 같이 기관들과 조정해야 한다
 - (i) 장애인에게 동등한 고용 기회를 제공하고 기관들이 1973년 개정된 재활법 제501조, 504조 및 508조를 포함한 해당 법률을 완전히 준수하도록 하기 위해 연방정부가 취하는 조치와 같은 연방정부의 노력을 지지한다
 - (ii) Schedule A를 통해 연방정부에서 장애인을 고용하고 있는 현행 관행을 평가하고, Schedule A를 따른 지침이나 이와는 별개의 관행에 따라 장애인을 고용하는 경우의 재정적 보장 및 고용기회의 형평성 향상 강화를 위한 기회를 평가한다.; 그리고
 - (iii) 다음을 보장해야 한다
 - (A) 장애를 가진 구직자 및 직원은 스스로 장애를 인식하여 그들의 권리를 이해하고 이에 대한 정보에 접근할 수 있어야 한다
 - (B) 장애를 가진 구직자 및 직원은 장애인을 고용하는 기준인 Schedule A에 대한 정보에 접근할 수 있어야 한다
 - (C) 장애를 가진 구직자 및 직원은 합리적인 편의제공, 그들을 위한 직장의 개인적 지원 서비스 및 사용할 필요가 있는 정보통신 기술을 쉽게 요청할 수 있어야 하고, 이에 관한 자신의 권리를 이해하며, 그 정보에 접근할 수 있어야 한다
 - (D) 합리적인 편의제공 요청에 응답하는 과정이 시기적절하고 효율적이어야 한다

- (E) 합리적인 편의제공 요청이 거부된 경우 이의를 제기하는 절차와 과정이 시기적절하고 효율적이어야 한다.; 그리고
 - (F) 장애인 직원은 연방기관이 개발, 조달, 유지하거나 사용하는 모든 정보통신 기술과 제품에 대해 1973년 재활법의 모든 표준 및 기술 요건에 따라 접근 가능하고 사용할 수 있다
- (c) 모든 연방 사무실 건물과 작업장에 장애인이 접근할 수 있도록, 일반 서비스 관리자(the Administrator of General Services), 인력관리부 책임자(the Office of Personnel Management, OPM), 예산관리처 관리 부국장(the Office of Management and Budget, OMB) 및 접근성 위원회(the Access Board) 집행 이사는 연방기관과 협의를 통해, 1968년 건축장애물법(the Architectural Barriers Act), 공익법 90-480 및 관련 표준서의 접근성 표준을 준수하여 연방 건물 및 임대 편의성을 보장해야 한다
- (d) 1968년 건축장애물법(the Architectural Barriers Act) 및 관련 표준을 준수해야 하는 기존 의무 외에, 합리적인 편의제공의 필요성을 줄이기 위해서, 각 기관의 장은 해당 법률 및 사용 가능성에 따라, 해당 기관의 사업장의 물리적 환경의 접근성을 극대화해야 한다. 연방 건물의 접근성 장애물에 관한 불만사항을 접근성 위원회(the Access Board)에 제출할 수 있음을 모든 직원에게 정기적으로 통지한다
- (e) 국방부 장관(The Secretary of Defense)과 노동부 장관(the Secretary of Labor)은 최근 졸업했거나 아직 대학생인 장애인을 위한 인력채용 프로그램(the Workforce Recruitment Program, WRP)의 활용을 검토해야 하고, 인력채용 프로그램(WRP)을 확대하기 위해 해당 법률에 따라 적절한 조치를 취하여야 한다. 장관들은 이 조항에 따라 시행한 조치를 기술하고, 프로그램 강화, 일자리 기회 확대를 위해 필요한 대통령, 행정 또는 의회의 조치에 대한 권고안을 대통령의 국내정책 보좌관(the Assistant to the President for Domestic Policy, APDP)에게 제출해야 한다
- 검토
- 연방 차원의 장애인 구직자 확대를 위해 각 부처에서 시행해야 하는 합리적 편의제공 사항과 업무장소에서의 접근성 향상을 위한 사항, 구직 확대를 위한 보고서 제출 등을 명시하고 있음

□ 장애인 직원의 근로를 돕기 위한 편의제공 설비

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 청각
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 고용
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공

○ 기본 정보

- (요지) 청각장애가 있는 직원의 근로를 돕기 위해 제공되는 설비
- (관련 법령) ADA
- (출처) 에너지부 홈페이지(<https://www.energy.gov/cio/accommodations-hearing-disabilities>)

○ 주요 내용

- 에너지부(The Department of Energy)는 청각장애가 있는 직원을 위해 다음과 같은 설비를 제공함

1. 컴퓨터의 시각적 중복성, 2. 통역사, 3. 보청기 호환 전화, 4. 음성 증폭 전화, 5. 음성 증폭, 회의 또는 대화, 6. 텔레타이프라이터(TTY) 또는 청각 장애인용 통신 장치(TDD), 7. 새로 고칠 수 있는 점자 디스플레이가 있는 TTY, 8. 시그널링 시스템, 9. 연방 정보 중계 서비스(FIRS), 10. 캡션, 11. 전자 우편, 12. 게시판 시스템(BBS), 13. 팩스, 14. 공중전화, 15. TTY, 16. 화상 회의, 17. 자동 교환 시스템
--

○ 검토

- 장애인을 고용하고 그들이 업무를 볼 수 있도록 최대한 시설을 마련하고 있는 점에서 시사점을 얻을 수 있음

□ 장애가 있는 직원이 요청할 수 있는 편의제공 목록

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 모든 장애인
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 고용
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공

○ 기본 정보

- (요지) 장애가 있는 직원이 요청할 수 있는 합리적 편의제공 목록임
- (관련 법령) the National Voter Registration Act.
- (출처) <https://legalaidatwork.org/factsheet/disabilities-in-the-work-place-reasonable-accommodation/>

○ 주요 내용

목록	상세 내용
시설·가구 개조	휠체어를 사용하는 직원은 경사로 또는 더 높은 책상 필요. 또한 PTSD가 있는 직원은 산만함을 줄이기 위해 칸막이 또는 보다 개인적인 작업 공간 필요
장비 또는 장치	저시력 직원은 음성 인식 또는 확대가 가능한 컴퓨터 필요
파트타임 일정	장애로 인해 하루 4시간 이상 서 있을 수 없는 직원은 파트타임 근무 필요
수정된 작업 일정	졸음을 유발하는 약물을 복용하는 직원은 유연한 일정 필요
치료를 위한 시간	병원 진료를 받거나 화학 요법과 같은 치료를 받아야 하는 직원은 병원을 방문할 시간 필요
무급휴가	장애가 있는 직원은 의학적 치료 또는 수술 등을 위해 또는 장애와 관련된 질병에서 회복하기 위해 휴가 필요
일자리 조정	장애로 인해 체력이 저하된 직원은 직무의 필수 의무가 아닌 특정 수동작업 배제와 같은 조정 필요
추가 훈련 등	집중력이나 학습을 방해하는 장애가 있는 직원은 새로운 직무기술과 의무를 습득하기 위해 추가 또는 전문 교육 또는 감독 필요
추가 휴식	인슐린 투입이 필요한 당뇨병이 있는 직원은 혈당을 검사하거나 인슐린을 투여하거나 보충 음식의 흡입을 위해 추가 휴식 필요
동료에 대한 교육	HIV/AIDS 와 같은 질병이 있는 직원에 대한 선입견을 갖기 쉽기 때문에 함께 일을 하는 동료 및 감독자에 대한 고정관념을 없애는 장애 교육 필요
공석으로의 이직	현재 근로 위치에서 필요한 필수 기능을 수행할 수 없는 직원에 대해 공석으로 되어 있는 다른 위치로 이동 요청 필요

○ 검토

- 장애가 있는 직원이 위의 목록에 있는 사항을 요청할 수 있고, 사업자가 이 요청을 들어줄 의무가 있다면 또는 최대한 이를 고려해야 할 의무가 있다면 장애인의 편의제공에 상당한 도움이 될 것으로 판단됨

4. 사법·행정·참정(정책)

□ 참정권 확대를 위한 시스템 정비

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 모든 장애인
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 참정
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공 <input checked="" type="checkbox"/> 접근성

○ 기본 정보

- (요지) 선거에 참여할 자격이 있는 모든 미국인의 투표에 대한 접근권을 촉진하고, 유권자 등록 및 선거 정보에 대한 접근권 확대 등은 연방 정부의 책임이므로 이를 위해 발령된 행정명령임
- (관련 법령) the National Voter Registration Act.
- (출처) 백악관 홈페이지(<https://www.whitehouse.gov/briefing-room/presidential-actions/2021/03/07/executive-order-on-promoting-access-to-voting/>)

○ 주요 내용

- 투표에 대한 접근권 촉진에 관한 행정명령 발령
 - 제3조(유권자 등록 및 선거 정보에 대한 접근권 확대) 공공기관은 시민의 투표를 위한 등록 기회를 확대하고, 시민들이 선거 과정에 대한 정보를 얻어 참여할 수 있는 방안을 검토하여야 한다.
 - ▷ (a) 각 기관의 장은 유권자 등록 및 유권자 참여를 촉진할 수 있는, 해당 법률에 따른 적절한 방법이 무엇인지 평가하여야 한다. 이 때 다음 사항을 고려해야 한다
 - (i) 기관 자료, 웹사이트, 온라인 양식, 소셜 미디어 플랫폼 및 그 밖의 대중 접근이 가능한 방법을 포함하여- 투표 등록 방법, 메일 투표 요청 방법 및 다가오는 선거에서 투표하는 방법 등, 대중이 직접 참여하는 활동이나 서비스 과정에 대한 관련 정보를 제공하는 방법;
 - (ii) 기관의 웹사이트에서 주의 온라인 유권자 등록 시스템 또는 Vote.gov

과 같은 연방 웹사이트로의 원활한 전환을 촉진하는 방법

- (iii) 대중이 직접 참가하는 활동 또는 서비스 과정에서 유권자 등록 서비스 제공 및 메일 투표 신청에 접근하는 방법:
 - (A) 유권자 등록 및 메일 투표 신청서 양식과 해당 시스템을 이용할 필요가 있는 사람들을 위한 주의 온라인 시스템에 대한 접근권 부여
 - (B) 모든 관련 주법을 준수하는, 유권자 등록 및 메일 투표 신청서 작성 지원
 - (C) 기관이 속한 영역 내에서 유권자 등록 서비스가 승인되도록 하기 위해 초당적이지 않은 제3의 조직 및 주의 공무원에게 요청하고 간원하는 일
- (iv) 여러 언어로 된 유권자 등록 및 선거 정보 제공으로 접근권을 확대하고, 어떤 배경을 가졌는지와는 상관없이 자격을 갖춘 모든 시민이 선거 절차에 동등하게 참여할 수 있도록 촉진하는 방법
- (v) 해당 법률에 따라, 신분증이 '주 유권자 식별법'에 규정된 형식으로 대중에게 발급되었는지 여부
 - ▷ (b) 이 명령이 발령된 날부터 200일 이내에, 각 기관의 장은 해당 기관이 유권자 등록과 유권자 참여를 촉진할 수 있는 방법을 기재한 전략 계획을 대통령의 국내 정책 보좌관(the Assistant to the President for Domestic Policy)에게 제출해야 한다.
 - ▷ (c) 전자정부 사무국(The Administrator of the Office of Electronic Government) 및 관리 및 예산 사무처(Office of Management and Budget)의 행정관은 해당 법률에 따라 장애인과 영어 능력이 부족한 사람들이 쉽게 접근할 수 있도록 연방 웹사이트와 미국 국민에게 선거 및 투표 정보를 제공하는 디지털 서비스를 개선 또는 현대화하기 위한 기관 간의 노력을 조정해야 한다. 미국 디지털 서비스 행정관(the Administrator of the United States Digital Service)은 이 조의 (b)항에 규정된 전략 계획을 시행하는 기관을 지원할 수 있다
- 제7조(장애인 유권자의 평등한 접근권 보장) 이 명령 발령일부터 270일 이내에 상무부(the Department of Commerce) 내 국립표준기술연구소(the National Institute of Standards and Technology, NIST)는 장애

인이 ‘온라인 연방 유권자 등록 양식(the online Federal Voter Registration Form)’을 이용 가능한가를 확인하기 위해 필요한 단계를 평가해야 한다. 이 기간 동안 NIST는 법무부(the Department of Justice), 선거 지원 위원회(the Election Assistance Commission) 및 기타 기관과 협의하여, 유권자 등록, 투표 기술, 메일 투표, 투표 장소 및 투표 종사자 교육을 포함한 장애인의 비공개적이고 독립적인 투표를 방해하는 장애물을 분석해야 한다. 270일 기간이 종료될 때까지, NIST는 연방 유권자 등록 양식(the Federal Voter Registration Form)과 장애인과 관련하여 확인한 기타 장애물 모두에 관한 권고안을 발행해야 한다

○ 검토

- 장애인의 참정권 확대를 위해 투표 웹사이트를 현대화하기 위한 노력을 기울이고 있으며 이를 정책화 하고 있으나, 반드시 포함되어야 할 정보보호 및 유권자 식별에 관한 사항이 언급되지 않은 것은 조금 부족한 것으로 느껴짐

□ 장애인을 위한 소송수행

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 모든 장애인
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 사법 <input checked="" type="checkbox"/> 교통수단
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공 <input checked="" type="checkbox"/> 접근성

○ 기본 정보

- (요지) 장애인을 대신하여 법무부가 원고가 되어 소송을 제기하고 수행하는 정책
- (관련 법령) ADA
- (출처) 법무부 홈페이지(<https://www.justice.gov/opa/pr/justice-department-sues-uber-overcharging-people-disabilities>)

○ 주요 내용

- 법무부는 2021. 11. 10. 장애로 인해 택시에 탑승하는데 더 오랜 시간이 필요한 승객에게 “대기시간” 요금을 부과한 혐의로 우버택시(Uber Technologies

Inc.)를 상대로 소송을 제기함

- 장애를 이유로 대기 시간 요금을 부과하는 우버의 관행은 전국적으로 많은 장애인과 잠재적 장애인에게 피해를 주었음
- 법무부는 우버의 대기시간 요금은 우버 차량이 픽업 장소에 도착한 후 2분 후 부터 시작되며 차량이 운행을 시작할 때까지 부과되는데, 장애로 인해 차량 탑승에 2분 이상 걸리는 승객에 대한 요금을 합리적으로 수정하지 않은 것은 ADA 위반이라고 주장함
- 법무부는 우버에게 직원과 운전자의 ADA 교육 실시, 장애인 차별 중단 및 대기시간 요금 정책 수정을 내리는 법원의 명령과 불법적인 대가요금을 낸 장애인들에게 금전적 손해배상을 해 주도록 요청하며 소송을 제기함

○ 검토

- 우버의 장애인 차별에 대해 법무부가 직접 민사소송을 제기하는 점이 가장 특이한 사항으로, 우리나라와 다른 법체제로 인한 것이기도 하지만 장애인이 차별받는 현실을 타개하기 위해 국가가 직접 나선다는 점에서 시사점을 얻을 수 있음

5. 금융·보험·상거래

1) 법령

보험계약 시 통역사 등의 제공

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 청각 <input checked="" type="checkbox"/> 시각
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 보험
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공

○ 기본 정보

- (법령명) INSURANCE CODE - INS (California)
- (조문번호) DIVISION 2. CLASSES OF INSURANCE [1880 - 12880.6]

PART 2. LIFE AND DISABILITY INSURANCE

CHAPTER 1. The Contract

ARTICLE 2. Transfer [10129 - 10133.11] § 10133.11 (a)

○ 주요 내용

- (a) 보험자는 다음에 해당하는 정보를 보험계약자 및 일반인에게 통지하여야 한다
 - (1) 제10133.8조에 따라 구두 통역 및 번역된 서면 자료를 포함한 언어 보조 서비스를 적절한 시기에 무료로 사용 가능한지에 대한 여부 및 이러한 서비스의 이용가능 방법. 이 정보는 주 보건서비스부처(the State Department of Health Care Services)에서 결정한 대로 캘리포니아에 거주하는 제한된 영어 실력을 가진 사람들이 주로 사용하는 상위 15개 언어로 제공되어야 한다
 - (2) 장애인을 위한 자격 있는 통역사 및 이를 대체할 수 있는 형식의 정보를 포함한 적절한 보조 지원 및 서비스가 장애인의 동등한 참여 기회 보장을 위해 필요한 경우, 적절한 시기에 무료로 사용 가능한지에 대한 여부
 - (3) 보험자는 인종, 피부색, 출신국가, 종교, 성별, 혼인 여부, 성별, 성적 성향, 연령 또는 장애 등을 이유로 차별하지 않는다는 사실
 - (4) 건강보험회사의 대표자 이름 및 민원에 대하여 연락을 받을 수 있는 건강보험회사의 전화번호, 주소, 이메일 주소 등이 포함된 민원제기방법 및 검토 부서에 민원을 제출하는 방법
 - (5) 만약 인종, 피부색, 출신국가, 연령, 장애 또는 성별에 의한 차별이 우려된다면, 미국 민권을 위한 건강 및 휴먼서비스부처(the United States Department of Health and Human Services Office for Civil Rights)에 이에 대한 이의를 제기하는 방법

○ 검토

- 장애인의 보험에 대한 참여 기회를 제공하기 위해 통역 등의 서비스를 제공하도록 규정을 마련하고 있음

2) 판례

□ 은행 ATM기 이용 시 합리적 편의제공

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 시각
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 경제 <input checked="" type="checkbox"/> 금융
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 접근성

○ 기본 정보

- (판결일자) Feb. 27, 2014
- (사건번호) 1 F.Supp.3d 570 (No. H-13-0132)
- (담당법원) United States District Court, S.D. Texas
- (청구주체) Victoria GILKERSON, individually and on behalf of all others similarly situated, and Blind Ambitions Groups, on behalf of its members and all others similarly situated
- (상대방) The CHASEWOOD BANK
- (결론유형) 인용
- (주문) 원고의 청구를 인용한다

○ 주요 내용

- (판단요지) ATM기를 어디서든 이용할 수 있도록 시각장애인 접근성을 높여야 한다는 원고의 주장은 과도한 주장이라고 할 수 없으므로 원고의 주장을 인용한다.
- (근거법령) ADA 42 USC § 12182(b)(2)(A)(iii), 42 USC § 12181, THRC § 121.003
- (상세사항)
 - Gilkerson은 선천적 시각장애인으로 Blind Ambitions Groups("BAG")의 정회원이고, BAG은 10년 이상 텍사스의 장애인의 상품 및 서비스의 접근성 향상을 위해 일해오고 있음

- 피고인 Chasewood는 텍사스 주립 은행으로 ATM을 통해 은행서비스를 제공함
- ADA의 Title III(42 USC § 12181)는 “공공 편의시설에서 활동을 함에 있어 장애로 인한 차별을 금지하고, 공공 편의시설은 ADA 표준을 준수해야 하며 장애가 있는 사람이 쉽게 접근할 수 있고 독립적으로 사용할 수 있도록 해야 함”을 요구하고 있음
- 금융기관은 ADA와 2010년 접근성 기준(“2010년 기준”)에 따라 시각장애인이 완전히 그리고 독립적으로 사용할 수 있는 ATM기를 제공해야 하고, 2010년 표준 섹션 7은 특히 ATM기 이용 시 음성 사용, 촉각으로 식별 가능한 입력 컨트롤, 특정 촉각 기호가 있는 기능키, 음성모드를 시작하기 위한 점자치침을 제공하도록 규정하고 있음
- 그러나 Gilkerson은 텍사스에 있는 상당수의 ATM기가 2010년 표준을 준수하지 않고 있어 ADA 위반이라고 주장함
- 피고는 Gilkerson이 이 지역 금융기관은 한 번 방문한 사람으로 향후 재방문을 하지 않을 것이므로 침해를 입을 일도 없어 소송 당사자가 되지 못한다고 주장하였고, Gilkerson의 거주지와 문제의 ATM 사이의 거리가 38파일이나 되며 그녀가 평소 행동반경이라고 주장하는 구역에서 피고의 ATM까지 가려면 수백 대의 ATM기를 지나야 하므로 문제의 ATM기를 다시 이용할 것이라는 점에 대해 합리적인 이유를 제시하지 못하고 있다고 주장
- 피고는 또 다른 원고인 BAG가 세금을 제대로 내지 않아 법인격을 박탈당했으며, 피고의 행동으로 인해 피해를 입은 바도 없으므로 원고적격이 없다고 주장함
- 원고는 다른 접근성을 갖춘 ATM기를 이용하면 될 일이므로, 먼 곳에 위치한 피고의 ATM기를 이용하기 위해 이러한 요구를 하는 것은 부당하다는 피고의 주장은 비논리적이라고 주장함
- 이 주장이 받아들여진다면 근처에 장애인의 접근성을 완비한 ATM기가 있을 경우 다른 ATM기의 운영자는 장애인 접근성을 갖춘 ATM기를 놓을 필요가 없다는 말이므로 이는 ADA의 규정과도 상반된다고 주장함
- 또 다른 원고인 BAG은 Gilkerson이 단체의 회원이므로 BAG도 원고의 지위를 가질 수 있다고 주장함

- 법원은 BAG이 세금문제로 법인격이 박탈당했다는 피고의 주장에 대해 10일 이내에 자신들이 유효한 법인격을 가지고 있음을 증명하는 서류를 제출하도록 결론을 냄
- 법원은 앞으로도 계속 ATM기로 인한 원고의 피해가 계속될 수 있고, 이로 인해 손해도 발생할 가능성이 있음을 충분히 증명하고 있는가를 주로 살펴봄
- 법원은 ATM기의 필수 근접성으로 적용한 50마일 이내에 Gilkerson과 피고의 ATM간의 거리 38마일이 포함되며, Gilkerson이 자주 여행을 다니기 때문에 어디서든 ATM기를 이용할 수 있도록 시각장애인 접근성을 높여야 한다는 원고의 주장이 “과장된 주장”이 아니라고 판단함
- BAG의 원고의 지위에 대해서도 ATM기에 대한 시각 장애인 접근성은 BAG의 법인 목적인 “접근성에 관한 옹호”와 관련이 있으므로 원고의 적격이 있다고 판단함
- 이에 따라 피고의 모든 주장은 기각됨

○ 검토

- ADA에서 중요하게 보는 것 중 차별로 인해 장애인의 차별이 반복될 것인가의 문제임
- 문제가 되는 ATM기를 원고가 다시 이용할 가능성이 낮기 때문에 ATM기의 장애인 접근성을 높이지 않아도 된다는 발상은 그 지역에 시각장애인이 원고가 유일하여 다른 시각장애인은 절대로 그 ATM기를 이용하지 않을 것이라는 전제에서나 성립 가능함
- 장애인의 접근성 문제는 한 명이 아닌 전체 장애인의 시각에서, 사익보다는 공익적인 측면에서 접근할 필요가 있음

□ 장애퇴직연금을 받기 위한 조건

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 시각 <input checked="" type="checkbox"/> 당뇨
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 경제 <input checked="" type="checkbox"/> 금융 <input checked="" type="checkbox"/> 고용
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 접근성

○ 기본 정보

- (판결일자) November 10, 2021.
- (사건번호) 2021 WL 5230754
- (담당법원) United States Court of Appeals, Federal Circuit
- (청구주체) Kathy J. COURTNEY
- (상대방) OFFICE OF PERSONNEL MANAGEMENT
- (결론유형) 기각
- (주문) 원고의 청구를 기각한다

○ 주요 내용

- (판단요지)
 - Kathy Courtney는 연방 직원 퇴직 시스템(FERS)에 따라 장애 퇴직 신청을 하였으나, 인사 관리국(OPM)이 이를 거부하자, 실적시스템 보호 위원회(Board)에 이의 제기 하였음. 그러나 위원회도 인사 관리국의 결정을 확정하자 소송을 제기함
 - 법원은 위원회가 인사 관리국("OPM")의 결정을 검토하면서 Courtney가 장애 퇴직 요건 중 신청인의 장애가 신청인이 유용하고 효율적인 서비스를 제공하는 것을 불가능하게 해야 한다는 요건을 충족하지 못했다고 판단하였는데 이에 동의하며, 원고의 청구를 기각함
- (근거법령) 5 U.S.C. § 8451(a); 5 C.F.R. § 844.103
- (상세사항)
 - Courtney는 고용균등기회 조사자로 EEOC[Equal Employment Opportunity Commission (미연방 고용 기회 균등 위원회)]의 근로자로, 2019. 12. 7. 무단결근을 이유로 해고된 후, 실적시스템 보호 위원회(Board)에 이의제기를 했으나, 위원회는 Courtney의 주장을 받아들이지 않았음
 - 그 와중에 시력 관련 질병과 천식, 당뇨병 등을 앓고 있었고, 이로 인해 컴퓨터로 하는 모든 업무 수행과 통근에 어려움을 겪고 있던 Courtney는 인사관리국(OPM)에 장애퇴직급여를 받기 위해 퇴직신청을 했음

- Courtney는 퇴직신청서에 자신이 합리적인 편의제공 요청을 하였으나 제대로 제공받지 못했다는 사실과 이로 인해 업무상 유용하고 효율적인 서비스를 제공할 수 없어 퇴직을 신청한다고 기재함
- 그러나 EEOC는 감독관 의견서, 재배치 및 편의제공 노력 증명서 및 장애 퇴직신청서의 체크리스트 등을 통해 Courtney가 요청한 합리적 편의제공이 이루어졌고, Courtney가 주장하는 장애에도 불구하고, (그녀의 행동이 불만족스럽다 하더라도) 그녀의 성과는 "완전히 성공적이었다"고 언급하였음
- 2020년 4월, 인사관리국(OPM)은 Courtney가 (1) 자신의 의학적 상태가 서비스를 유용하게 제공할 수 없거나 (2) 소속기관이 제공하는 합리적인 편의제공이 효과적이지 않음을 입증하는데 실패했다고 결론짓고 그녀의 장애퇴직신청을 기각했음
- 2020년 9월, Courtney는 인사관리국(OPM)의 결정에 대해 실적시스템 보호 위원회(Board)에 항소하였으나, 위원회 역시 인사관리국(OPM)의 결정을 확정하여, Courtney는 법원에 소송을 제기함
- 연방 직원 퇴직 시스템(FERS)에 따라 연방퇴직연금을 받기 위해서 근로자는 (1) 적어도 18개월동안 신용할 수 있는 민간의 서비스를 제공받아야 하고, (2) 질병이나 부상으로 인해 업무에 대해 유용하고 효율적인 서비스를 제공할 수 없어야 하며, (3) 공석인 직위로 재배치하는 합리적인 제안에 대해 거절하지 않아야 함
- 이 중 항소에서 문제가 제기된 것은 (2)에 관한 사항임
- 법원은 실적시스템 보호 위원회(Board)의 의견이 (1) 자의적이거나 변덕스럽거나 재량권을 남용한 경우나 법 위반인 경우, (2) 법, 규칙 또는 규정 에 의해 요구되는 절차를 지키지 않는 경우 또는 (3) 상당한 증거에 의해 입증되지 않는 경우를 제외하고는 위원회의 결정을 확인해야 하는 한계를 가지게 되므로 위의 예외적인 경우를 제외하고, OPM의 사실적 발견 및 결론은 위원회에서만 검토할 수 있으며 법원은 검토를 할 수 없다고 판단함
- 원고는 EEOC가 합리적인 편의를 제공하지 않았다고 하였으나, 위원회(Board)의 검토 결과 "시각장애에 대해 읽고 쓰는데 도움이 되는 소프트웨어, 컴퓨터에서 작업하는데 도움이 되는 소프트웨어, 동일한 목적을 위한

하드웨어, 조정된 작업 일정 및 청구인의 요청에 의한 추가 휴식시간의 제공 등 12개 이상의 편의가 제공”되었다고 판단하였음

- EEOC는 Courtney가 시각의 문제로 인해 컴퓨터 작업을 전혀 할 수 없거나 기관에서 제공하는 편의가 업무 수행에 부족함을 암시는 의료기록, 보고서 등을 전혀 받지 못했다고 주장하였으며, 법원은 원고의 주장이 설득력이 없어 실적시스템 보호 위원회(Board)의 의견을 확정한다고 판시함

○ 검토

- 이 판례는 원고의 청구를 기각하였으나, 장애인의 요청을 어느 정도까지 기관이 수용하였는지를 확인할 수 있는데, 업무수행을 위한 여러 컴퓨터 프로그램의 제공, 재택근무를 위한 프로그램 및 교육 제공, 작업 일정의 조정 및 휴식시간의 제공 등 현재 우리나라에서는 제공되지 못하는 여러 편의가 제공되고 있음을 확인할 수 있음

6. 건강·보건의료(판례)

□ 입원 시 서비스권을 동행하기 위한 조건

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 정신장애
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 보건, 의료 <input checked="" type="checkbox"/> 시설물 이용
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공

○ 기본 정보

- (판결일자) 09/03/2021
- (사건번호) 2021 WL 4026761[NO. SA CV 18-0475-DOC (DFMx)]
- (담당법원) United States District Court, C.D. California
- (청구주체) C.L.
- (상대방) DEL AMO HOSPITAL
- (결론유형) 기각
- (주문) 원고의 청구를 기각한다

○ 주요 내용

- (판단요지) 원고가 피고 병원의 정신과 시설에 입원하면서 서비스견의 동반입원을 원하였으나, 피고가 이를 제한한 것은 병원의 근본적인 변경에 대한 적극적인 방어라고 할 수 있으며, 이는 미국 ADA를 위반한 것이 아니므로, 원고의 청구를 기각함
- (근거법령) ADA 42 USC § 12182(a), § 12182(b)(2)(A)(ii); 28 C.F.R. § 35.136(g), § 36.302, § 36.208
- (상세사항)
 - 원고는 외상 후 스트레스장애(PTSD)와 해리성 정체감 장애 등을 이유로 자발적으로 피고 Del Amo 병원의 NCT 프로그램(National Treatment Center Program)에 참여하며 입원하였음
 - 원고는 병원에 입원하는 7번 동안 매번 그녀의 개인 Aspen을 데려오려고 하였으나, Del Amo 병원이 이를 허락하지 않자, 원고는 Aspen이 ADA에서 정의한 ‘서비스 동물’로서 병원에 데려올 수 있도록 허가해야 한다고 주장하였음
 - 피고는 서비스 동물이라 할지라도 개의 출입을 허가하는 것은 병원의 서비스를 근본적으로 변경하는 것이 되므로 개를 병원에 함께 입원시킬 수 없다고 주장함
 - 1심 법원은 2019년 7월 원고의 개가 ADA에 따른 서비스 동물로서의 자격을 갖추지 못하였음을 이유로 원고의 청구를 기각하였고, 원고는 2019년 9월 11일 항소함
 - 제9순회 항소법원은 재판 당시 Aspen이 자격 있는 서비스견이었는지와 Aspen이 서비스견이라면 Del Amo 병원이 근본적인 변경에 대한 효율적인 방어를 했는지 등의 두 가지 사안을 다시 판단하라면서 2021년 3월 30일 원심을 파기 환송하였음
 - 원고의 개인 Aspen은 서비스 견으로써 인증을 받을 수 있는 훈련을 받았으나, 제대로 참석을 하지 않아 인증을 받지 못하였으나, 원고는 자신이 직접 Aspen에게 서비스견으로서 필요한 훈련을 시켰다고 주장함
 - 원고는 병원에 입원을 하면서 Aspen을 데려가고 싶었으나, 그녀를 담당 프로그램 코디네이터는 원고가 정신적 문제를 다루기 위해 내부 대화를 개

발하는 것과 같은 기술을 배우기보다는 개에게 의존하기 때문에 개가 치료를 방해할 것이라고 판단하였고, 프로그램의 책임자와 그녀의 주치의도 이에 동의하였음

- ADA는 공공편의시설을 이용하는데 장애를 이유로 차별받아서는 안 된다고 규정하고 있으나, (1) 시설이 제공하는 서비스의 성격을 근본적으로 변경시키거나, (2) 개별 평가에 기초하여 서비스 동물이 건강이나 안전에 실질적이고 직접적인 위협이 된다고 판단되는 경우에는 그 동반 이용을 제한한다 하더라도 차별에 해당하지 않는다고 예외를 규정하고 있음
- (1)의 근본적인 변화를 초래하는지의 여부는 '집중적으로 사실에 근거한 조사'를 통해 증명하여야 하는데, 법무부는 정신 장애를 가진 사람들을 돕는 서비스 동물은 사람이 정신과적 문제를 겪는 것을 감지하여 환자를 살짝 밀거나, 짖거나, 정신 장애를 겪는 동안 안전한 장소에 머무르도록 옮기는 등의 행동을 하도록 교육을 받아야 한다고 규정하고 있음
- 법원은 비록 Aspen이 정신 장애를 가진 사람을 위한 서비스견으로서의 훈련을 받았다 하더라도 원고의 요청이 피고 병원의 서비스의 성격을 근본적으로 변경하는 것이기 때문에 서비스견의 동반 이용을 허용하지 않았다 하더라도 차별은 아니라고 판시함
- 서비스견의 동행이 정신과적 치료에 도움이 되는 것이 아니라 동물에 의존하여 오히려 치료에 방해받기 때문이며, 원고의 서비스견 동반은 피고의 정신과 서비스를 제공하는 방식을 근본적으로 변경시키는 것이 될 것이라고 판단함

○ 검토

- 법원은 장애인의 합리적 편의제공은 (1) 시설이 제공하는 서비스의 성격을 근본적으로 변화시키거나, (2) 개별 평가에 기초하여 서비스 동물이 건강이나 안전에 실질적이고 직접적인 위협이 되지 않아야 함을 그 한계로 제시하고 있음
- 이는 개별적으로 판단되고 입증되어야 할 것이지만, 장애인에 대한 합리적 편의제공이 '사업주의 과도한 부담'이 되는 경우를 예외사유로 하는 것과 같이 예외에 대한 판단기준이 될 수 있음

□ 의료기관에의 통역사 상주

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 청각
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 보건의료 <input checked="" type="checkbox"/> 시설물 이용
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 접근성 및 편의제공

○ 기본 정보

- (판결일자) May 16, 2005
- (사건번호) 369 F.Supp.2d 636(No. CIV.A. DKC 2005-0073)
- (담당법원) United States District Court, D. Maryland
- (청구주체) Elizabeth GILLESPIE, et al.
- (상대방) DIMENSIONS HEALTH CORPORATION d/b/a Laurel Regional Hospital.
- (결론유형) 일부 인용
- (주문) 원고의 청구를 일부 인용한다

○ 주요 내용

- (판단요지) 장애인에 대한 차별 조치가 인정되는 부분은 연방 민사절차 (Fed.R.Civ.P.) 12(b)(6)에 따라 원고들의 주장을 받아들이지 않은 피고 병원의 일부 행위이다. 따라서 일부 원고의 주장 일부를 인용함
- (근거법령) ADA 42 U.S.C 12182조 (a); 369 F.Supp.2d 636, 16 A.D. Cases 1401
- (상세사항)
 - 원고 중 Elizabeth는 피고인 로렐 지역병원에서 자신을 위해 또는 자신의 아이를 위해 치료를 받거나 받으려는 청각 장애인임
 - 진료가 필요한 상황에서 효과적으로 의사 소통을 하기 위해, Elizabeth는 자격을 갖춘 현장 수화 통역사를 요청함
 - 위와 같이 원고들은 서로 개별적으로 로렐 지역병원을 방문했을 때 여러 차례에 걸쳐 그들은 진료에 참여하기 위해 병원 직원과 효과적으로 의사 소통

할 수 있도록 자격을 갖춘 직접 대면할 수 있는 현장 통역사의 도움을 반복적으로 요청함

- 매번 원고들이 현장 통역 서비스를 구체적이고 반복적으로 요청함에도 불구하고 병원은 이에 응하지 않았음
- ADA의 Title III은 병원을 포함하여 개인이 운영하는 공공 편의 시설에 적용되며, “상품, 서비스, 시설, 특혜, 이점 또는 편의제공을 완전히 평등하게 누릴 수 있도록 장애로 인한” 차별을 금지하고 있음
- 비록 Title III의 규정이 개인 당사자에 대해 손해 배상을 청구하는 것을 허용하고 있지는 않지만 금지를 위한 구체책은 규정하고 있음
- 원고 중 Elizabeth는 로렐 지역병원에서 진료를 받아왔고 앞으로도 계속해서 받을 것이라고 주장함
- 또 다른 원고인 Gillespie, Irvine, Barbin, Hale, and Porras도 로렐 지역병원으로부터 2 ~ 5 마일 이내에 거주하고 있어, 응급상황에서 다른 지역의 의료시설보다 로렐 지역병원을 이용할 가능성이 크다는 것을 입증함
- 원고인 Gillespie and Hale는 과거 불법적인 대우에도 불구하고 로렐 지역병원을 여러 차례 방문했다고 주장함
- 그러나, 원고인 Whitney and Leffler는 메릴랜드 주 외곽에 거주하므로 미래에 로렐 지역병원을 재방문할 가능성이 낮다고 판단되므로 이 두 원고가 피고에 의해 다시 해를 입을 가능성은 미미하다고 보여짐
- 이와 같은 이유로 지속적으로 현장 통역사를 둘 수 없다는 피고의 조치에 대한 원고의 수정요청 주장은 일부 인용하고 일부 기각됨
- 원고 Gillespie, Irvine, Barbin, Hale 및 Porras 주장은 인용하고 원고 Whitney와 Leffler의 주장은 기각됨

○ 검토

- 7명의 청각장애인이 로렐 지역병원을 상대로 응급실 또는 입원 중 병원 직원과의 원활한 의사소통을 위하여 자격을 갖춘 통역사의 도움을 받을 수 있도록 여러 차례 요청하였으나, 병원이 이 요청을 거절하여 제기된 소송임
- 병원은 청각장애인의 가족에게 의사소통을 증계하도록 강요하였고, 청각장애인은 가족의 입술 읽기에 의존해야 해서 어떤 내용인지 놓치는 경우가 다수 발생하였다고 주장함

- 이로 인해 청각장애인은 좌절하고 무시당했다고 느꼈음
- 청각장애인과 의 원활한 소통을 위하여 관공서 뿐만 아니라 개인이 운영하는 공
공시설에도 통역사를 근무하게 할 필요 있음을 인정한 판례임

7. 주거

□ 주거지원 시 재정에 대한 판단기준

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 지체 또는 뇌병변 <input checked="" type="checkbox"/> 신경계
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 주거 <input checked="" type="checkbox"/> 주택
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공

○ 기본 정보

- (판결일자) 07/24/2017
- (사건번호) 272 F.Supp.3d 1319 (No. 5:16-cv-311-Oc-30PRL)
- (담당법원) United States District Court, M.D. Florida
- (청구주체) Albert SCHAW
- (상대방) HABITAT FOR HUMANITY OF CITRUS COUNTY, INC.
- (결론유형) 기각.
- (주문) 피고의 주거 제공 거부는 장애가 아닌 재정상태에 따른 것이므로 차별이
라고 볼 수 없어 원고의 청구를 기각한다

○ 주요 내용

- (판단요지)
 - 1. 원고의 합리적 편의제공 요구를 피고가 거부한 이유는 주거를 제공하지
않은 기준이 장애가 아니라 재정상태에 따른 것임
 - 2. 피고는 신청자의 가족지원을 소득으로 간주해 달라는 요청을 합리적인
편의제공으로 보고 이에 따라 요청을 받아들임
 - 3. 원고는 다른 주장을 뒷받침할만한 충분한 증거를 제시하지 못함

- (근거법령) ADA 42 USC § 12112(b)(5)(A) 및 § 12111(9)(B)

- (상세사항)

- 원고인 Albert Schaw는 사지마비환자로 피고인 Habitat 가 제공하는 주택을 임대받기 위해 신청을 했으나, 최저소득요건을 충족하지 못했음을 이유로 신청을 거부당함
- 원고는 자신의 푸드 스탬프와 가족 지원 금액을 수입으로 간주하여 주도로 편의제공 요청을 하였으나 피고는 가족 지원이 신탁이나 연금형태라는 것을 보여주는 법적 문서를 제출하지 않는 한 인정할 수 없다고 함
- 원고는 피고가 요구하는 서류를 제출할 결국 최저소득요건을 맞추지 못하였고 주택임대신청이 거부되었음. 이에 원고는 피고가 FHA(공정주택법)를 위반하였음을 이유로 소송을 제기함
- 원고는 연간 사회보장장애보험으로부터 \$9,336를 받고 매달 194달러의 푸드스탬프(연간 \$2,328)와 가족(아버지)으로부터 100달러(연간 \$1,200)을 지원받고 있으나, 피고로부터 주택을 임대받기 위해서는 최소 총 연간소득이 \$10,170 이상이어야 함
- 원고는 연간소득에 푸드스탬프와 가족으로부터의 지원금을 포함시켜 줄 것을 요청했지만 피고의 이사회는 푸드스탬프는 소득이 아니고, 매달 지원을 한다는 아버지의 공증편지도 법적인 보장을 제공하지 않기 때문에 인정할 수 없음을 이유로 이를 거부함
- 다만, 아버지의 지원을 신탁이나 연금형태로 하여 이를 증명할 서류를 제출하면 인정해주는 편의를 제공하겠다고 제안하였으나, 원고는 아버지가 연금이나 신탁을 설정해 줄 경우 사회보장장애보험으로부터 매월 보험금을 지급받지 못함을 이유로 이를 거부함
- 이에 법원은 원고의 요청을 받아주지 않은 것은 그의 장애와는 관련이 없고 단순히 최저 소득기준을 갖추지 못한 것이 주된 이유라는 점, 원고가 피고의 최소소득요건이 사회보장장애보험의 수혜자에게 각자 다른 영향을 미친다는 증거를 제시하지 못하였음을 이유로 원고의 청구를 기각함

○ 검토

- 법원이 원고의 청구를 받아들이지 않은 이유는 원고가 임대를 할만한 소득요건

을 충족하지 못한 것이 이유였으나 사지마비환자라는 특성상 소득이 적을 수 밖에 없는 특수한 상황임에도 그에게 일반인과 같은 소득요건을 요구하는 것은 '합리적 편의제공'을 하지 않은 것이라고 판단됨

□ 장애인에 대한 주거제공

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 정신장애
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 주거 <input checked="" type="checkbox"/> 주택
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 접근성

○ 기본 정보

- (판결일자) 09/27/2021
- (사건번호) No. 21-cv-04435-EMC(No. 21-cv-04435-EMC)
- (담당법원) United States District Court, N.D. California
- (청구주체) WHERE DO WE GO BERKELEY, et al.
- (상대방) CALIFORNIA DEPARTMENT OF TRANSPORTATION (CALTRANS)
- (결론유형) 일부인용
- (주문) 원고의 청구를 일부 인용한다

○ 주요 내용

- (판단요지)
 - 11명의 장애인 노숙자인 원고들은 피고가 특정 노숙자 야영지를 폐쇄하자 자신들을 야영지로부터 퇴거시키는 것을 금지하는 임시 접근금지명령을 청구하였고, 이에 대해 법원은 6개월 간의 접근금지명령을 내림
 - 다만 6개월 이후에는 이들에게 거주지를 마련하여 주고 퇴거시키도록 판시함
- (근거법령) ADA 42 USC § 12132
- (상세사항)
 - 원고는 11명의 장애인 노숙자이고, 피고는 캘리포니아 교통부서

(Caltrans)와 2명의 직원임

- 원고들은 Seabreeze와 Downstairs로 불리는 노숙자 야영지에서 거주하고 있었는데, Caltrans가 2021. 8. 이 야영지를 폐쇄하고 11명의 원고들을 Ashby/Shellmound 및 Ashby West로 이주시켰음
- 이들을 위해 버클리 시가 실내에 텐트를 치고 사는 창고형 공간을 마련해주었으나, 이들은 모두 정신적인 문제를 가지고 있어 쉼터의 규칙을 따를 수 없고, 공동생활을 하기가 힘든 상태로, 이들이 머무를 수 있는 공간이 쉼터뿐이라면 원고들에게 회복할 수 없는 피해를 줄 가능성이 충분한 상황임
- 피고는 원고들이 거주하였던 Seabreeze와 Downstairs는 운전자 안전, 캠퍼 안전, 전기문제, 화재위험, 환경문제 등의 여러 위험에 노출된 지역으로써 폐쇄가 필요한 야영지라고 주장하고 있고, 버클리시는 Ashby/Shellmound 지역에 주민들을 위한 주택건설 프로젝트를 진행할 예정이라고 함
- 법원은 원고들이 Ashby/Shellmound의 나머지 지역에 머무르게 하거나 Ashby West로 이전시킬 수 있는 방안을 제시함
- ADA에 따라 장애로 인해 공공기관의 서비스를 제공받을 권리가 제한될 수 없으므로, 장애인에 대한 합리적인 편의제공으로 주택이 제공될 필요가 있다고 판시함
- 따라서 6개월의 퇴거 금지명령을 발령하여 그 기간 동안 장애인 노숙자에게 제공될 수 있는 주택을 찾을 수 있도록 하거나, Ashby/Shellmound의 다른 지역으로 이주시키는 방안을 모색할 것을 명령함
- 다만, 6개월이 지난 이후에는 해당 야영지를 폐쇄하고 노숙자들을 이주시킬 수 있도록 판시함

○ 검토

- 정신적 장애로 인해 노숙을 할 수밖에 없는 이들이 여러 위험에 노출되었음에도 불구하고, 그 위험에 대한 보호를 우선시하기보다는 장애에 대한 이해를 우선하여 일정 기간의 여유를 주고 그에 대비할 수 있도록 한 것에서 시사점을 얻을 수 있음

8. 기타 재화·용역 일반

1) 법령

□ 합리적 편의제공의 정의

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 모든 장애
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 기타(일반규정)
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공

○ 기본 정보

- Americans with Disabilities Act
- 42 USCA § 12111, (9)

○ 상세 내용

- (9) 합리적 편의제공
 - 합리적 편의제공”에는 다음의 사항이 포함된다
 - (A) 직원들이 사용하는 기존 시설에 장애인이 쉽게 접근하고 사용할 수 있도록 만드는 것
 - (B) 직업 구조조정, 파트타임 및 수정된 업무 스케줄, 빈 직위예의 할당, 설비 또는 장비의 변경 및 습득, 시험·훈련 자료 또는 정책의 적절한 변경 또는 조정, 장애인을 위한 자격을 갖춘 상급자 또는 통역관의 제공 및 그 밖에 장애인을 위한 유사한 편의제공 사항들

○ 검토

- 합리적 편의제공의 개념을 정리한 조문임

□ 합리적 편의제공의 제한

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 모든 장애
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 기타(일반규정)
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공

○ 기본 정보

- Americans with Disabilities Act
- 42 USCA § 12111, (10)

○ 주요 내용

- (10) 과도한 부담(Undue hardship)
 - (A) 총칙

“과도한 부담(undue hardship)”이라는 용어는 (B)에서 규정한 요건을 고려할 때 상당한 어려움과 비용이 드는 조치들을 의미한다
 - (B) 고려할 요소

편의제공이 그 적용기업에 과도한 부담을 부과하는 것인지에 대해 결정할 때, 고려해야 할 요건에는 다음 사항이 포함된다

 - (i) 이 chapter에서 필요하다고 규정한 편의제공에 드는 비용과 특징
 - (ii) 합리적 편의제공에 포함된 시설 또는 시설 마련에 드는 전반적인 재정적 자금; 이같은 시설에 고용된 사람의 수; 이 시설의 운영에 있어 이 같은 편의를 제공을 하지 않을 경우의 영향 또는 비용과 자원의 효과
 - (iii) 적용기업의 전반적인 재정적 자금; 이 같은 근로자들의 숫자 측면에서 적용기업의 전반적인 사업 규모; 시설의 수, 종류 및 위치; 그리고,
 - (iv) 인력 구성, 구조 및 기능을 포함하는 적용기업의 운영 또는 운영 유형; 적용 기업에 문제가 되는 시설 또는 시설의 지리적 독립성, 행정적·재정적 관계

○ 검토

- 합리적 편의제공으로 기업에게 과도한 부담이 되는 경우를 규정하여 판단 기준을 제시함

□ 차별에 해당하는 경우

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 모든 장애
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 기타(일반규정)
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공

○ 기본 정보

- Americans with Disabilities Act
- 42 USCA § 12112, (b) (5)

○ 주요 내용

- (b) 구조
 - (a) 조항에 사용되었던 “장애를 이유로 한 차별”에는 다음 사항이 포함된다
 - ▷ (5)(A) 적용기업의 사업의 운영에 있어 합리적 편의제공은 과도한 부담이라는 것을 입증하지 않는 한, 신청인 또는 근로자인 장애인의 알려진 신체적 또는 정신적 한계에 합당한 편의제공을 하지 않는 경우
 - ▷ (B) 장애를 가진 신청인 또는 근로자의 고용 기회를 박탈한 경우, 박탈의 이유가 신청인 또는 근로자의 신체적 또는 정신적 장애에 대한 합리적 편의제공을 해야 하기 때문인 경우

○ 검토

- 합리적 편의를 제공하지 않아 차별에 해당하는 경우를 규정함

□ 장애인의 정보 중 공개정보로 취급되는 정보

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 모든 장애
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 기타(일반규정)
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공

○ 기본 정보

- Americans with Disabilities Act
- 42 USCA § 12112, (d) (3) (B)

○ 주요 내용

- (3) 입사를 위한 조사
 - 적용기업은 채용 이후 신청인들이 업무 시작 전에 의학적 검사를 요구 할 수 있고 검사 결과에 따라서 다음 사항과 같이 신청인들의 업무 조건을 결정할 수 있다
 - (B) 입사자의 의료 상태나 이력과 관련하여 획득한 자료는 별도의 양식과

- 별도의 파일에 수집되고 유지되며, 다음을 제외하고는 기밀로 취급된다
- (i) 감독관과 관리인이 채용인의 업무와 의무의 제한 필요성 그리고 편의 제공을 위한 필요성으로 인해 정보를 얻는 경우
 - (ii) 장애인에게 응급조치가 필요한 경우 적절한 때에 할 수 있도록 응급처치와 안전요원에게 통지될 정보
 - (iii) 이 chapter를 준수하는지 여부를 조사하는 공무원에게 관련 정보를 제공해야 하는 정보

○ 검토

- 기밀로 다루어져야 하는 채용 정보 중 장애인에 대한 합리적 편의제공 사항과 응급처치를 위한 의료정보는 공개되는 정보로 취급됨

□ 합리적 편의제공의 예외사유

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 모든 장애
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 기타(일반규정)
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공

○ 기본 정보

- Americans with Disabilities Act
- 42 USCA § 12113, (a) 및 (e) (3)

○ 주요 내용

- (a) 총칙

이 chapter에서 규정하고 있는 차별 즉 장애인에게 혜택제공 또는 구직허용을 부인, 차단 또는 차단하는 경향을 보이는 자격 기준, 시험, 선정기준이 사업에 필수적이거나 필수적인 직무와 관련되어 있음을 입증한 경우 그리고 필수적인 업무수행에 이 subchapter에서 규정된 것과 같은 합리적인 편의제공을 할 수 없음을 입증한 경우에는 이를 이유로 항변할 수 있음

- (3) 구조

이 chapter의 어떤 규정도, 보건 인적 서비스부 장관이 공포한 감염성 또는 전염성 질병 목록 및 전염 방식과 관련하여, 합리적인 편의제공으로 제거될 수 없

는, 타인의 건강이나 안전에 중대한 위험을 초래하는 개인으로부터 공공의 건강을 보호하기 위해 고안된 식품 처리에 관한 주, 카운티 또는 지방의 법률, 조례 또는 규정을 대체, 수정 또는 개정하는 것으로 해석될 수 없음

○ 검토

- 반드시 장애인에 대한 합리적인 편의제공을 해야 하는 것이 아니라 일정한 이 유가 있음을 증명할 경우에는 항변 가능함
- 대중의 안전을 위한 조치는 합리적인 편의제공으로도 배제될 수 없음

3) 정책

□ 장애인 지원을 위한 행정명령

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 모든 장애인
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 정부 프로그램
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공 <input checked="" type="checkbox"/> 접근성

○ 기본 정보

- (요지) 뿌리깊은 소외, 빈곤, 불평등으로부터 벗어나 모든 사람을 위한 평등을 증진시키고, 의사결정 과정에 공정성을 높이는 체계적인 접근을 위해 5년 동안 5조 달러를 들여 각 기관의 프로그램과 정책이 소외 계층을 위한 기회와 혜택을 저해하고 있지는 않은지, 그 정도는 어느 정도인지 평가하고, 수정해 나가는 것을 목적으로 함
- (관련 법령) ADA, 연방정부를 통한 인종적 형평성 향상 및 소외된 지역사회 지원에 관한 행정명령(Executive Order On Advancing Racial Equity and Support for Underserved Communities Through the Federal Government)
- (출처) 백악관 홈페이지(<https://www.whitehouse.gov/briefing-room/presidential-actions/2021/01/20/executive-order-advancing-racial-equity-and-support-for-underserved-communities-through-the-federal-government/>)

○ 주요 내용

- 제2조 (a) 대상: 이 행정명령의 대상은 흑인, 라틴계, 아메리카 원주민, 아시아계 미국인, 태평양 섬 주민 및 기타 유새인종, 종교적 소수자, 레즈비언, 게이, 양성애자, 트랜스젠더, 퀴어, 장애인, 농촌지역 거주자, 지속적인 빈곤이나 불평등으로 인해 불리한 영향을 받는 사람들
- 제4조(형평성 평가 방법 확인): OMB(예산관리처) 국장은 기관의 장과 협력하여 기관의 정책 및 조치가 소외계층의 완전하고 평등한 참여를 방해하거나 약화시키는지 여부를 평가하기 위한 방법을 연구해야 한다. 이 연구는 기관이 인종, 민족, 종교, 소득, 지리, 성 정체성, 성적 취향 및 장애와 관련하여 형평한지 여부를 평가함에 있어 해당 법률과 일치하는 최상의 방법을 찾는 것을 목표로 해야 한다
- (b) 이 연구의 일환으로 OMB 국장은 기관이 모델 평가 도구를 테스트하고 그렇게 하는 데 도움이 되는 파일럿 프로그램을 사용하도록 권장할지 여부를 고려해야 한다
- (c) 이 명령일로부터 6개월 이내에 OMB 국장은 연구에 의해 확인된 모범 사례를 설명하고 적절한 경우 연방 정부 전체에서 이러한 방법의 사용을 확대하기 위한 접근 방식을 권장하는 보고서를 대통령에게 전달해야 한다
- 제5조(연방기관의 형평성 평가 실시): 각 기관의 장 또는 지명된 사람은 OMB 책임자와 협의하여 소외된 지역사회와 개인이 이들을 위한 정책과 프로그램의 혜택과 기회에 접근함에 시스템적 장벽에 직면하는지 여부를 평가하고, 검토하기 위하여 기관이 시행 중인 프로그램 및 정책 중 일부를 선택해야 한다. 각 기관의 장 또는 지명된 사람은 이를 검토하여 이 행정명령일로부터 200일 이내에 다음 각 호의 조사결과를 반영한 보고서를 대통령 내정정책 보좌관(the Assistant to the President for Domestic Policy, APDP)에게 제출하여야 한다
- (a) 소외된 지역사회와 개인이 연방 프로그램에 등록하고 프로그램이 제공하는 서비스에 접근하여 혜택을 누리는 것에 있어 직면할 수 있는 잠재적 장벽
- (b) 소외된 지역사회와 개인이 기관이 시행하는 조달절차 및 기관과의 계약 기회를 이용함에 있어 직면할 수 있는 잠재적 장벽
- (c) 기관의 조치 및 프로그램에 있어 형평성을 높이기 위해 새로운 정책, 규정

또는 지침 문서가 필요한지의 여부

(d) 시민권의 증진에 책임을 지고 있거나 대표자가 없거나 빈곤한 지역사회에 봉사하는 것에 특히 권한을 가진 기관 내부의 부서에서 이용 가능한 자원의 수준과 운영 상태

- 제6조(형평성과 기회 증진을 위한 연방 자원의 할당) 연방정부는 관련 법률에 따라 서비스가 부족한 지역 사회와 개인에게 충분하고, 정당하며 평등하게 자원을 할당해야 한다

- 제7조(혜택과 기회의 공평한 전달 촉진) 정부 프로그램은 모든 자격을 갖춘 개인에게 서비스를 제공하기 위해 고안된다. 그리고 정부 계약 및 조달 기회는 자격을 갖추고 상품과 서비스를 제공하는 모든 자에게 동등하게 제공되어야 한다 이러한 목적을 달성하고 기존 민법 준수를 강화하기 위해 다음 사항을 지켜야 한다

(a) 각 기관의 장은 이 명령 시행일로부터 1년 이내에, 대통령 내정정책 보좌관(APDP) 및 OMB 책임자와 협의하여 다음 사항을 제거하기 위한 계획을 수립해야 한다.

(i) 제5조(a)에 따라 확인된, 프로그램에 대한 완전하고 동등한 참여를 방해하는 장애물

(ii) 제5조(b)에 따라 확인된 기관의 조달절차 및 기관과의 계약 기회에 대한 완전하고 동등한 참여에 대한 장벽

(b) 미국 디지털 서비스의 행정관(The Administrator of the U.S. Digital Service), 미국최고기술책임자(the United States Chief Technology Officer), 미국최고정보책임자(he Chief Information Officer of the United States) 및 기타 공공기관의 장 또는 지명자는 이러한 계획을 수립하는 기관을 지원하기 위해, 관련 법률에 부합하는 필요한 조치를 취해야 한다

○ 검토

- 이 행정명령을 통해 장애인에 대해 차별을 하는 프로그램들을 발굴하고 개선하며, 실제로 도움이 되는 지원이 되도록 자금을 제공하고자 계획하고 있음

- 장애인 정책에 있어 실질적인 필요를 충족시키는 정부 정책의 실시 목적이라는 점에서 시사점을 얻을 수 있음

Ⅲ. 시사점

- 1990년 제정된 ADA는 전 세계 장애인 차별금지법 제정에 상당한 영향을 미쳐 왔음
- 합리적 편의제공이 과도한 부담임을 입증하지 않는 한 합리적 편의제공 의무의 불이행은 장애를 이유로 한 차별에 해당함
- 과도한 부담임을 입증하는 경우에도, 편의제공에 소요되는 비용이 연방이나 주, 지방의 세금공제나 세금크레딧에 의해 상쇄될 수 있거나, 주의 직업 재활기관과 같은 곳에서 지원되는 경우에는 여전히 합리적 편의제공 의무를 부담하도록 하고 있음
- ADA Title III는 공공시설은 “장애인이 쉽게 이용할 수 있도록 편의를 제공해야 하고, 이러한 편의 제공이 기관의 성질을 근본적으로 변경하는 것이 아닌 한, 편의를 제공하는 정책으로 변경해야 한다”고 규정하고 있으나, 웹사이트 또는 앱이 장애인 접근성을 충분히 확보하지 못할 때, 공공시설인 물리적 ‘장소’에 해당하지 않는다는 이유로 합리적 편의제공 의무를 부담하지 않는다고 판단한 사례들이 상대적으로 많았다는 점에서, 통일적 판단을 위한 기준 마련이 요청되고 있음
- ADA는 누구나 이용할 수 있는 공공시설에 대해서는, 구조적인 변경이 불가능함을 증명할 수 있는 경우를 제외하고 장애인이 쉽게 접근하고 사용할 수 있도록 변경할 것을 규정하고 있으며, 상점의 통로가 좁아 휠체어 이동이 불가능한 경우에는 장애인이 쇼핑을 할 수 있도록 구조를 변경할 것을 명령한 바 있음
- 경사도가 있는 주차공간에 대해 장애인전용주차구역의 기울기 규정까지 구체적으로 제시한 판례는, 접근성 표준의 상세화가 필요하다는 점과, 이행강제금 성격의 손해배상이 이행률을 높이는 데 효과적인 수단이 될 수 있음을 시사함
- 항공기 또는 공항을 장애차별을 해서는 안 되는 특정교통수단(specified public transportation) 또는 공공시설에서 제외하고 있는 차별법의 흠결과 그 협소한 해석 관행으로 인하여, 장애인 접근성이 제대로 보장받지 못하였다는

점이 문제된 판례는, 별도의 행정규칙이 있다 하더라도 대상 사건과 같이 제대로 구제되지 못하는 케이스가 발생할 수 있다는 점을 고려하여 되도록 기본법이 포괄적으로 이들을 규정할 수 있도록 상세화될 필요가 있다는 점을 시사함

- 아울러, 개별 분야 및 영역별로 접근성의 내용이 법제에 상세하게 포함될 필요가 있을 것이라 판단됨
- 미국의 ADA 위반으로 제기된 소송의 상당 부분은 고용상 편의제공을 하지 않은 것을 이유로 하고 있음. 한 판례에서, 장애인 간호사 1명을 고용할 경우 해당 간호사를 위한 통역사 2명을 새로이 고용해야 하고, 그 예산을 마련하기 위해서는 다른 간호사 4명을 해고시켜야 하기에 편의제공이 과도한 부담이라고 주장한 고용주에 대하여, 합리적 편의제공은 간호사가 제대로 업무를 수행할 수 있도록 하는 것이라는 점을 들어 이를 제공하지 않은 병원은 의무를 이행하지 않은 것으로 판단한 바 있음. 합리적 편의제공에 따른 재정적 부담을 함께 논의하지 않고 요청된 내용의 본질에 비추어 합리성을 판단하는 방식으로 합리적 편의제공 의무의 내용을 확인한다는 점에서, 장애인의 접근성이 한층 더 높아질 수 있리라 생각됨

□ 참고문헌

국가인권위원회 광주인권사무소, 광주장애우권익문제연구소, 「장애인차별금지법」상의 정당한 편의제공의 범위, 2020 「장애인차별금지법」 시행 12주년 기념토론회 발표자료, 2020.

홍석한, “미국의 장애인법(ADA)에 대한 고찰 — 장애의 개념과 합리적 편의제공 의무의 내용을 중심으로 —”, 미국헌법연구 제32권 제1호, 미국헌법학회, 2021.

<https://americorps.gov/newsroom/hidden/2020/san-juan-amicorps-program-honored-inclusive-health-initiative-adults>

<https://www.ed.gov/news/press-releases/us-department-education-releases-more-3-billion-american-rescue-plan-funds-support-children-disabilities>

<https://www.energy.gov/cio/accommodations-hearing-disabilities>

<https://www.justice.gov/opa/pr/justice-department-sues-uber-overcharging-people-disabilities>

<https://legal.thomsonreuters.com/en/westlaw>

<https://legalaidthatwork.org/factsheet/disabilities-in-the-workplace-reasonable-accommodation>

<https://www.transportation.gov/airconsumer/passengers-disabilities>

<https://www.whitehouse.gov/briefing-room/presidential-actions/2021/01/20/executive-order-advancing-racial-equity-and-support-for-underserved-communities-through-the-federal-government/>

<https://www.whitehouse.gov/briefing-room/presidential-actions/2021/03/07/executive-order-on-promoting-access-to-voting/>

<https://www.whitehouse.gov/briefing-room/presidential-actions/2021/06/25/executive-order-on-diversity-equity-inclusion-and-accessibility-in-the-federal-workforce/>

제11장

호주

제11장 호주

제1절 개관

I. 연혁

- 1992년 제정된 호주의 「Disability Discrimination Act 1992」(장애차별법, 이하 DDA라 함)에서 우리나라의 장애인차별금지법상 “정당한 편의제공”에 대응하는 개념으로 “합리적 조정(reasonable adjustment)”을 들 수 있음. 1992년 제정된 호주의 DDA에는 “합리적 조정”에 관한 명시적 규정이 없었으나 판례를 통해 간접차별 조항에서 합리적 조정 의무가 도출되었고, 2009년 DDA 개정을 통해 UN 장애인권리협약에 부합하는 합리적 조정 의무 관련 규정이 도입되었음²¹⁵⁾

II. 입법체계

- 장애인차별에 관한 일반법인 DDA는 용어의 해석에 관하여 규정인 섹션4에서 “합리적 조정”을 “조정이 그 사람에게 정당하지 않은 어려움을 강요하지 않는 한, 개인이 수행해야 하는 조정은 합리적인 조정이다.”라고 규정하고, 섹션 5의 직접적 장애 차별과 섹션 6의 간접적 장애 차별에서 “합리적 조정”을 다음과 같이 각각 규정함

215) Australian Human Rights Commission [AHRC]. 2009. “Improved rights protection for people with disability: Commentary on the 2009 changes to the Disability Discrimination Act 1992 (Cth) and related measures”. PP.5-6.

https://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/content/legal/publications/improved_dda2009.pdf

장애인권리협약 제2조 정의 규정은 합리적 편의 제공을 다음과 같이 규정한다. “Reasonable accommodation” means necessary and appropriate modification and adjustments not imposing a disproportionate or undue burden, where needed in a particular case, to ensure to persons with disabilities the enjoyment or exercise on an equal basis with others of all human rights and fundamental freedoms” 동협약 제5조 제3항은 국가의 합리적 편의 제공 의무를 규정하고 있다. “In order to promote equality and eliminate discrimination, States Parties shall take all appropriate steps to ensure that reasonable accommodation is provided.”

[섹션 5 직접적 장애 차별]

- (1) 이 법의 목적에 있어서, 만약에 누구든지(차별 가해자) 장애를 이유로 다른 사람(차별 피해자)을 장애 없이 경제적으로 동일한 상황의 사람보다 덜 호의적으로 대우하거나 대우하려 의도하면 차별 가해자가 차별 피해자를 그의 장애를 이유로 차별하는 것이다.
- (2) 이 법률의 목적상, 개인(차별 가해자)은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 상대방(차별 피해자)을 장애를 이유로 차별하는 것이다.
 - (a) 차별가해자가 상대방을 위해 합리적인 조정을 하지 않거나 하지 않을 것을 의도한 경우
 - (b) 합리적인 조정의 실패가 실질적으로 다르지 않은 상황에서 장애가 없는 사람보다 피해자에게 장애로 인하여 덜 유리한 대우를 하는 결과를 가져오는 경우
- (3) 이 조항의 목적상 피해자가 장애로 인하여 조정을 요구한다는 사실은 상황이 실질적으로 다른 것이 아니다.

[섹션 6 간접적 장애 차별]

- (1) 이 법의 목적상 다음의 경우 누구든지(차별 가해자) 다른 사람(차별 피해자)을 장애를 근거로 차별하는 것이다
 - (a) 차별 가해자가 어떤 요구나 조건에 따른 것을 차별 피해자에게 요구하거나 요구하려 의도하고
 - (b) 장애로 인하여 차별 피해자가 그 요구나 조건을 따르지 않거나, 따를 수 없었을 것이거나, 따를 수 없거나, 따를 수 없을 것이고
 - (c) 그 요구나 조건이 장애를 가진 사람에게 불리한 효과를 갖거나 가질 것 같은 경우
- (2) 이 법률의 목적상, 개인(차별가해자)은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 상대방(피해자)을 장애를 이유로 차별하는 것이다.
 - (a) 차별가해자가 어떤 요구나 조건에 따른 것을 차별 피해자에게 요구하거나 요구하려 의도하고
 - (b) 장애로 인하여 차별가해자가 피해자에 대하여 합리적 조정을 할 경우에만 해당 요구사항이나 조건을 피해자가 따르거나 따를 수 있음에도 차별가해자가 그렇게 하지 않거나 그렇게 하지 않으려 의도하고,
 - (c) 합리적 조정의 실패가 장애인에게 불리한 결과를 가져오거나 가져올 수 있는 경우
- (3) (1)항과 (2)항은 해당 사안의 상황을 고려하여 해당 요구사항이나 조건이 합리적인 경우에는 적용되지 않는다.
- (4) (3)항의 목적상 해당 사안의 상황을 고려하여 해당 요구사항이나 조건이 합리적인지 여부에 대한 입증책임은 장애인에게 해당 요구사항이나 조건의 준수를 요구하거나 요구를 의도한 사람에게 있다.

Ⅲ. 호주의 장애인에 대한 합리적 조정 의무 특징

- 호주 장애인차별금지법(DDA)은 차별 가해자가 차별 피해자를 위해 적절한 조정이 필요함에도 그러한 조정을 하지 않은 경우에 이를 차별로 규정함. 다만 그러한 조정이 차별 가해자에게 심각한 어려움이나 부당한 비용을 지우게 될 때에는 이를 요구하지 않음. 이를 “부당한 어려움(unjustifiable hardship)”이라고 함(섹션 4)

제2절 접근영역별 현황

○ DDA는 장애 차별 금지 영역을 Part 2에서 규정하면서 Division 1에서 노동 관련 차별(discrimination in work)을 규정하고, Division 2에서 다른 영역에서의 차별이 금지되는 영역으로 교육(education), 부지의 접근(access to premises), 재화와 서비스, 시설물(goods, services, and facilities), 숙박 시설(accommodation), 토지(land), 클럽 및 단체 활동(clubs and incorporated associations), 스포츠(Sports), 연방 법과 프로그램의 운영(administration of Commonwealth Government laws and programs)을 규정함. 이상의 영역에서 합리적 조정의무를 다하지 않은 경우 금지된 차별로 인정됨

I. 기본 영역

1. 정보통신 및 의사소통

1) 법령 현황

○ 호주 인권위원회는 일찍부터 장애인의 웹접근성에 대한 판단을 내린 바 있으며, DDA 섹션 67 (1)항 k에 따라,²¹⁶⁾ 2003년부터 권고안을 작성하였음. 인권위원회는 이 권고안에서 웹이 DDA가 차별을 금지하는 영역인 섹션 24의 서비스의 하나로, 동등한 웹 접근이 DDA에 근거한 것임을 확인하고, 장애인권리협약 제 21조의 의견.표현 및 정보접근의 자유에서도 권리로 인정되는 것임을 명확히 함.²¹⁷⁾ DDA에 따른 장애인의 웹접근성을 구체화하고 있음. 최근 권고안은 World Wide Web Access: Disability Discrimination Act Advisory Notes Version 4.1(2014)임. DDA 섹션 24는 다음과 같음

216) 67 위원회의 기능(Functions of the Commission)

(1) 다음 기능이 위원회에 부여되었다.

(k) 장애에 대한 차별을 피하기 위한 지침을 작성하고, 위원회가 적절하다고 인정하는 방식으로 공표한다.

217) <https://humanrights.gov.au/our-work/disability-rights/world-wide-web-access-disability-discrimination-act-advisory-notes-ver>

[섹션 24. 재화, 서비스, 시설]

지불 여부를 불문하고 재화나 서비스를 제공하거나 시설을 이용할 수 있게 하는 사람이 장애를 이유로 다음과 같이 다른 사람을 차별하는 것은 위법하다.

(a) 재화나 서비스, 그리고 이용 가능한 시설을 제공하기를 거부함으로써

(b) 처음 언급한 사람이 상대방에게 해당 재화 또는 서비스를 제공하거나 상대방이 해당 시설을 이용할 수 있도록 하는 조건 또는

(c) 처음 언급한 사람이 상대방에게 해당 재화 또는 서비스를 제공하거나 상대방이 해당 시설을 이용할 수 있도록 하는 방식에 있어서

2) 판례 또는 결정례

□ Maguire v Sydney Organising Committee for the Olympic Games (1999)

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 시각
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 웹접근성
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공

○ 상세사항

- (사실관계)

- Maguire는 태어날 때부터 시각 장애가 있었으며, 1999년 시드니 올림픽 티켓을 구입하고자 하였음. Maguire는 다음을 이유로 자신에 대한 직접 차별과 시각장애인에 대한 간접 차별을 주장함. 국내에서 권장하는 웹 접근성 지침을 따르지 않아 이미지 파일에 대해 적절한 대체 텍스트가 삽입되어 있지 않음, 입장권 구매 절차 가운데 반드시 마우스를 사용해야 하는 부분이 있어 키보드만을 이용해서는 구매 절차를 완료하는 것이 불가능함. 스크린리더가 메인 화면에서 제공하는 경기 결과를 요약한 표 형식의 정보를 읽을 수 없어 결과적으로 시각장애인은 경기 결과표를 전혀 인식할 수 없음
- 이를 이유로 Maguire는 다음 사항을 요구함
- 웹사이트에서 제공하는 모든 이미지 파일에 대해 적절한 대체 텍스트를 삽입해서 스크린리더를 이용해서 그 이미지의 구체적인 내용이 무엇인지 인

식할 수 있게 할 것, 스케줄 페이지와 스포츠 인덱스 역시 스크린리더를 통해 인식할 수 있는 파일 형식으로 정보를 제공할 것, 경기결과표에 대해서도 접근성을 확보해 줄 것

- (판단내용) 위원회는 이 결정에서 DDA 섹션 24 서비스 제공에 있어서의 차별 금지 의무 위반을 인정하였으며, 이러한 차별이 섹션 5의 직접 차별 및 섹션 6의 간접 차별이 될 수 있다고 인정하였음. 또한 위원회는 올림픽위원회가 주장한 “부당한 어려움”에 대하여 웹사이트 개선 시 모든 페이지를 다시 제작할 필요가 없으며 부분적인 개선만으로도 해결이 가능하다는 판단 아래 올림픽 위원회에 대해 원고 측의 요구안을 강제하는 것이 부당한 어려움으로 볼 수 없다고 판단하였음

○ 검토

- 호주 인권위원회가 1999년 세계 최초로 시각 장애인의 웹 접근성에 관한 판단한 사례로, 인권위원회가 DDA 제24조를 근거로 시드니 올림픽위원회의 직접 차별 여부를 검토한 사례로, 세계 최초로 시각장애인에게 웹 접근성을 보장하지 않았다는 이유로 손해배상을 인정한 사례임

3) 정책

[World Wide Web Access: Disability Discrimination Act Advisory Notes Version 4.1(2014) 규정]

동등한 접근과 웹	접근성에 대한 조건	웹 콘텐츠 접근성 가이드라인	부당한 어려움 해석 방식
<ul style="list-style-type: none"> -법에 의해 동등한 접근 권한이 요구됨 -동등한 접근이 권리 -웹에 접근 가능한 콘텐츠 게시 -일반 원칙들 -PDF와 접근성 -접근성 및 문서 보안 -특정 기술에 대한 접근성 	<ul style="list-style-type: none"> -전문가 조연의 중요성 -10가지 일반적인 웹 접근성 오류 	<ul style="list-style-type: none"> -WCAG 2.0 전환 -WCAG(Web Content Accessibility Guidelines) 2.0: 몇 가지 주요 개념 -기본 원칙 -WCAG 2.0 적합성 요건 -접근성 지원 기술 -관련 자원 -W3C 자원 -호주 정부의 웹 게시 가이드 	<ul style="list-style-type: none"> -부당한 어려움의 해석 -이익 또는 손해의 성격 -개인의 장애의 영향 -필요한 재무 상황과 예산 -액션플랜

2. 시설물 접근

1) 법령 현황

- DDA 섹션 24에서 시설물 접근에 관하여 규정하고 있음은 앞서 살펴 본 바와 같음. 이외에도 DDA 섹션 23은 부지에 대한 접근(Access to premises)를 규정하고 있고 이러한 “부지”라는 용어에 대한 해석은 섹션 4에서 규정하고 있음. 특히 건물의 경우 the Disability (Access to Premises - buildings) Standards 2010 (Premises Standards)에서 상세히 규정하고 있으며, 인권위원회는 광범위한 부지에 대한 접근권을 구체화하기 위하여 The Advisory Notes on Access to Premises와 Advisory Note on streetscape, public outdoor areas, fixtures, fittings and furniture를 제시하고 있음

[섹션 23]

- 누구든지 상대방의 장애를 이유로 다음과 같이 상대방을 차별하는 것은 불법이다.
- (a) (비용 지불 여부에 관계없이) 대중이나 대중의 일부에게 출입이나 사용 자격이 주어진 부지에 대하여 해당인의 접근 또는 사용을 거부하는 행위, 또는
 - (b) 이러한 부지에 대한 접근 또는 이용을 허가하는 조건 및 조항에서의 차별, 또는
 - (c) 이러한 부지에 대한 접근 또는 이용을 위한 수단의 제공에 있어서의 차별, 또는
 - (d) (비용 지불 여부에 관계없이) 대중이나 대중의 일부에게 이용의 자격이 주어지거나 허락된 부지 내 시설물의 이용을 거부하는 행위, 또는
 - (e) 이러한 시설물에 대한 이용을 허가하는 조건 및 조항에서의 차별, 또는
 - (f) 상대방에게 해당 시설을 떠나거나 사용을 중단하도록 요구하는 행위

[섹션 4]

- 부지는 다음을 포함한다.
- (a) 구조물, 건축물, 항공기, 차량 또는 배; 및
 - (b) 장소 (단한 공간이거나 다른 시설물에 부대한 장소까지 포함)
 - (c) 시설물의 일부 (여기서의 시설물은 (a)와 (b)에 언급된 종류의 시설물을 포함)

2) 판례 또는 결정례

□ 익명 게시된 시설 관련 인권위원회 조정 사례²¹⁸⁾

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 신체
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 시설물 접근
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 접근성+편의제공

○ 상세사항

- (사실관계) 거동이 불편한 진정인은 정기적으로 지역 스포츠 시설을 이용하지만 탈의실과 화장실 및 샤워시설의 접근성 문제로 인해 집에 돌아와 샤워를 하고 탈의를 해야 한다고 주장함. 그녀는 지역의회에 우려를 표시했지만 몇 달 동안 응답을 받지 못했다고 주장함
- (판단내용) 진정을 통보받은 시의회는 진정인을 직접 방문하여 조정에 참여하기로 합의하였음. 이 진정은 시의회가 스포츠 경기장의 접근성을 개선하고 업그レード하기 위한 단기 및 중기 계획을 시행한다는 합의로 해결되었음. 시의회는 또한 진정인이 겪은 어려움과 우려 사항에 대한 답변이 늦어진 점에 대해서도 사과하였음

○ 검토

- 개인에 대한 사과와 해당 시설의 접근성 개선 및 업그레이드를 위한 단기 및 중기 계획을 시행한다는 합의로 해결되었음

3) 정책

- 2010-2020 국가 장애 전략에 따르면 자연환경이든 건설된 환경이든 장애인의 접근성을 높임으로써 장애인의 참여를 제고하는 것을 장애인 정책의 목표로 삼고 있음. 이를 위한 일반적인 방법론으로 보편적 디자인을 제시하고 있음.²¹⁹⁾

218) https://humanrights.gov.au/complaints/conciliation-register/list?field_discrimination_type_value=discrimination_type_disability&field_grounds_value=All&field_areas_value=areas_goods&field_date_value=All&keys=facility

219) Commonwealth of Australia, 2010-2020 National Disability Strategy, 30-31면. https://www.dss.gov.au/sites/default/files/documents/05_2012/national_disability_strategy_2010_2020.pdf

3. 이동 및 교통수단

1) 법령 현황

- 부지에 대한 접근(Access to premises)에 관한 섹션 23과 재화, 서비스 및 시설에 대한 섹션 24뿐만 아니라 교육이나 고용과 관련 규정을 통하여서도 이에 대한 규율이 이루어짐. 아래의 진정 사안의 경우 교육으로 분류되어 있음. 또한 DDA의 서비스 가운데 공공 교통수단에 대하여 구체화한 규정으로 Disability Standards for Accessible Public Transport 2002가 있음.²²⁰⁾ 이와 관련한 인권위원회의 지침으로는 Guideline for promoting compliance of bus stops with the Disability Standards for Accessible Public Transport 2002 등이 있음²²¹⁾

2) 판례 또는 결정례

□ 익명 게시된 이동 관련 인권위원회 조정 사례²²²⁾

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 뇌병변, 뇌전증, 호흡기, 지적
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 이동 및 교통수단
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공

○ 상세사항

- (사실관계) 진정인의 아들은 뇌성마비, 간질, 만성 폐질환 및 지적 장애를 가지고 있으며 만성 및 복합 장애가 있는 아동을 위한 공립학교에 다녔음. 진정인은 그의 아들이 학교에 다니는 아이들을 위한 피진정인 부서의 무료 교통 서비스를 이용하기 위해 학교와 집 사이를 너무 오래 이동하고 있다고 주장했다. 그는 아이들이 하루에 최대 4시간까지 통학하도록 허용하는 해당 부서의 정책이 차

220) <https://www.legislation.gov.au/Details/F2005B01059>

221) <https://humanrights.gov.au/our-work/disability-rights/australian-human-rights-commission-accessible-bus-stops-guidelines>

222) https://humanrights.gov.au/complaints/conciliation-register/list?field_discrimination_type_value=discrimination_type_disability&field_grounds_value=All&field_area_value=All&field_date_value=All&keys=transport

별적이라고 주장했음

- (판단내용) 진정을 통보받은 부서는 조정을 통해 문제를 해결하기 위해 노력할 의향을 나타냈고, 아동이 아침에 학교에 등교할 수 있도록 개인 교통 수단을 마련하는 비용으로 부서에서 약 \$2,200를 진정인에게 지불한다는 합의로 해결되었음. 아동은 오후에 서비스 부서의 교통수단을 계속 사용하기로 동의함

○ 검토

- 진정인의 학교 오전 등교를 위한 개인 교통 수단을 마련하는 비용을 지불하고, 오후 등교를 위한 기존 무료 교통 수단을 계속 제공하기로 하는 합의로 해결되었음

3) 정책

- 2010-2020 국가 장애 전략에 따르면 자연환경이든 건설된 환경이든 장애인의 접근성을 높임으로써 장애인의 참여를 제고하는 것을 장애인 정책의 목표로 삼고 있음. 이를 위한 일반적인 장애인의 대중교통에 대한 접근성 제고가 포함되어 있음

II. 개별 분야

1. 문화예술 및 관광체육

1) 법령 현황

- DDA는 문화예술 활동과 관련하여서는 스포츠와 관련하여서는 섹션 4에서 클럽이라는 용어가 사회, 문학, 문화, 정치, 스포츠 및 운동 기타 합법적인 목적의 사단을 의미한다는 해석 규정을 두고 있으며, 섹션 27에서 클럽 및 단체 활동 (clubs and incorporated associations)에 관한 규정을 두고 있고 섹션 28에서 스포츠에 관한 규정을 두고 있음. DDA에서 직접 장애인의 예술이나 관광 관련 언급은 없으나, 이와 관련한 정부의 조치가 없는 것은 아니며 이러한 조치의 근거로 문화생활, 레크리에이션, 여가 및 스포츠에 대한 참여에 관한 장애인권 리협약 제30조가 제시되기도 함. 이에 대해서는 3) 정책 부분에서 상술함

[섹션 27]

(1) 클럽이나 사단법인(incorporated association), 클럽의 운영위원회나 클럽이나 사단법인의 운영위원회의 구성원이 클럽이나 사단법인의 구성원이 아닌 다른 사람을 다음에 있어서 장애를 이유로 차별하는 것은 위법하다.

1. 회원 신청을 거부하거나 승인하지 않음으로
2. 클럽이나 사단법인의 회원 자격 조건에 있어서

B. 클럽이나 법인조직, 이들의 경영위원회나 위원회의 멤버가 다른 멤버의 장애

(2) 클럽이나 사단법인, 클럽의 운영위원회나 클럽이나 사단법인의 운영위원회의 구성원이 클럽이나 사단법인의 구성원인 다른 사람을 다음에 있어서 장애를 이유로 차별하는 것은 위법하다.

1. 구성원에게 주어지는 멤버십 조건에서, 또는
2. 특정한 등급이나 유형의 멤버십 신청을 거부하거나 승인하지 하지 않음으로써, 또는
3. 구성원의 접근을 거부하거나 제한함으로써, 또는
4. 멤버십을 박탈하거나 멤버십의 조건을 달리함으로써
5. 구성원에게 다른 손실을 입힘으로써

(4) 클럽이나 법인조직의 멤버십이 특정한 장애를 가진 이들로 한정되어 있다면, (1), (2)의 경우에 있어서, 명시된 장애를 가지지 않은 사람을 장애를 이유로 차별하여 위법하다고 보지 않는다.

[섹션 27]

(1) 한 사람이 다른 사람의 장애나 그 사람과 관련된 이들의 장애를 이유로 스포츠 활동에서 제외함으로써 차별하는 것은 위법하다.

(2) (1)에서 스포츠 활동이란 모든 스포츠와 관련된 모든 행정, 지도 활동까지 포함한다.

(3) (1)이 다음과 같은 사람에 대하여 행하여 진 경우 위법하다고 보지 않는다.

- (a) 해당인이 해당 스포츠 활동과 관련하여 합리적으로 요구되는 활동을 합리적으로 해낼 수 없는 경우
- (b) 스포츠 활동에 참여하고 있거나 참여할 사람을 그 스포츠 활동에 관련된 기술이나 능력에 근거한 방식으로 선택하는 경우
- (c) 스포츠 활동이 특정한 장애를 가진 사람들을 위해서만 수행되고, 해당인이 해당 장애를 가지지 않은 경우

2) 판례 또는 결정례

□ 익명 게시된 스포츠 활동 관련 인권위원회 조정 사례²²³⁾

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 시각
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 스포츠 활동
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 접근성+편의제공

○ 상세사항

- (사실관계) 진정인의 아들은 법적으로 시각 장애인이며 피진정인 공립 초등학교에 다녔음. 진정인은 아들이 독립적이고 안전하게 환경을 탐색할 수 있도록 계단의 상단과 하단 및 기타 관련 지점에 TGSI(Tactile Ground Surface Indicators)를 설치하도록 학교에 요청했으나 학교가 이것을 하지 않았다고 주장했음. 진정인은 또한 학교에서 벨이나 기타 청각 신호가 있는 공을 사용하지 않았기 때문에 아들이 스포츠 활동에 참여할 수 없다고 주장함. 피진정인 학교는 조정을 통해 불만을 해결하기 위해 노력할 의향을 보였음
- (합의내용) 진정은 학교가 교내에 대한 접근성을 개선하기 위한 조치를 취하고, 시각장애인기관을 초청하여 매년 학교에서 설명회를 제공하고, 교사가 장애 학생의 편의시설에 대해 학생들과 논의하도록 권장하기로 합의함으로써 해결됨. 학교는 또한 구기스포츠를 할 때 벨이 달린 공을 사용하도록 하고 장차(장애인용 스포츠) 골 볼(goal ball)을 도입하기로 동의함. 학교와 진정인은 진정인의 아들을 다가오는 학교 캠프에 포함시키는 것과 지속적인 지원 필요와 지원 진행 상황을 논의하기 위해 직접 연락하기로 합의함

○ 검토

- 개인에 대한 편의제공과 이후 해당 학교에 대한 장애인의 접근성 개선을 위한 방안에 대하여 합의를 통하여 해결한 사례임

223) https://humanrights.gov.au/complaints/conciliation-register/list?field_discrimination_type_value=All&field_grounds_value=All&field_areas_value=All&field_date_value=All&keys=disability+sport

3) 정책

- 예술의 경우 DDA에서 직접 규정하고 있지 않지만, 호주 정부는 Department of Infrastructure, Transport, Regional Development and Communications 내 예술국(Office for the Arts)은 예술과 장애 관련 정책을 담당하며²²⁴⁾ 특히 2010년부터 2020년까지 National Arts and Disability Strategy를 통해 장애인의 예술 참여를 촉진하고 장애인의 예술활동을 지원하고 있음.²²⁵⁾ 또한 호주 예술위원회(Australia Council for the Arts)는 2017년 Connecting Australians: Results of the National Arts Participation Survey에서 장애인 대상 조사를 함께 시행하였으며, 2018년 Creating Pathways: Insights on Support for Artists with Disability 보고서 발간 등을 통해 장애인 예술 참여에 대한 구체적인 데이터를 확보하였음. 또한 호주 Meeting of Cultural Ministers는 Arts and Disability in Australia를 통해 장애인의 예술참여에 대한 장기 추적 연구를 수행한 보고서를 발표함
- 2013년 NDIS(National Disability Insurance Scheme)의 도입은 예술 및 장애 부문에서의 새로운 기회와 도전을 제시하였음. NDIS는 개인 및 장애 서비스 부문에 대한 장애 지원을 국가 장애 전략 및 장애인 권리 협약의 목표와 일치시키고, 개인의 목표와 열망을 설명하는 계획을 기반으로 개인이 사용하는 지원 및 서비스에 대해 통제하고 선택할 수 있는 개인 중심 접근 방식임

2. 교육

1) 법령 현황

- 교육에 대해서는 DDA 섹션 22가 규정하고 있음. 이를 구체화하는 규정으로 Disability Standards for Education 2005가 있으며²²⁶⁾

224) <https://www.arts.gov.au/arts-and-disability>

225) 코로나19로 인해 후속 전략 작업이 지연되고 있음.

226) <https://www.legislation.gov.au/Details/F2005L00767>

[섹션 22]

- (1) 교육 당국이 장애를 이유로 다음에 있어 상대방을 차별하는 것은 위법하다.
 (a) 해당인의 입학 신청을 거부하거나 받아들이지 않음으로써, 또는
 (b) 해당인의 입학에 요구되는 조건
- (2) 교육 당국이 학생의 장애를 이유로 학생을 다음과 같이 차별하는 것은 위법하다.
 (a) 교육 당국이 제공하는 혜택에 대한 학생의 접근을 거부하거나 접근을 제한하는 행위 또는
 (b) 학생을 퇴학시키는 행위 또는
 (c) 학생에게 다른 형태의 손해를 입히는 행위
- (2A) 교육 제공자가 장애를 이유로 다음과 같이 상대방을 차별하는 것은 위법하다.
 (a) 참여에서 배제하거나 다른 피해를 주는 내용을 포함하는 커리큘럼 또는 훈련 과정을 개발하는 행위,
 (b) 위 내용을 가진 커리큘럼 또는 훈련 과정을 공식적으로 인정하는 행위,
- (3) 본 섹션에서는 전적으로 또는 주로 특정 장애가 있는 학생들을 위하여 설립된 교육 기관의 입학 과 관련하여 해당 장애가 없는 사람을 그의 장애를 이유로 차별하는 것을 위법하다고 보지 않는다.

2) 판례 또는 결정례

□ 익명 게시된 교육 관련 인권위원회 조정 사례²²⁷⁾

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 시각
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 교육
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 접근성+편의제공

○ 상세사항

- (사실관계) 진정인은 시각장애인으로, 고용주가 비영리 조직인 피진정인이 제공하는 대학원 리더십 프로그램에 참여할 기회를 제공했음. 진정인은 등록시 피진정인에 자신의 장애를 알리고 접근 가능한 형식의 독서 자료 제공을 포함

227) https://humanrights.gov.au/complaints/conciliation-register/list?field_discrimination_type_value=discrimination_type_disability&field_grounds_value=All&field_areas_value=areas_education&field_date_value=All&keys=EDUCATION

하여 편의제공을 요청했으나, 피진정인이 그에게 접근 가능한 형식의 인쇄물을 제공하지 못했고 그의 화면 읽기 소프트웨어가 접근할 수 없는 온라인 플랫폼에서 호스팅 되는 그룹 활동에 참여하도록 요구했다고 주장했다. 진정인은 또한 조직이 다른 핵심 과목에 등록하는 것을 거부했다고 주장했다. 피진정인은 진정인에게 합리적 조정을 제공했다고 주장했다. 피진정인은 사용된 온라인 학습 플랫폼이 새로운 플랫폼이라고 말했으며, 진정인이 플랫폼에 액세스하는 데 어려움을 겪고 있다고 조직에 알리지 않았다고 주장하였음

- (판단내용) 진정은 피진정인이 장애인을 위한 액션플랜을 개발 및 게시하고 진정인의 직군에 있는 장애인을 위한 리더십 진로를 평가하는 문헌 검토에 재정적 기여를 한다는 합의로 해결되었음

○ 검토

- 직장 내 교육프로그램에 있어서의 편의제공에 관한 문제제기에 대하여 피진정인이 장애인에 대한 접근성 확대에 대한 일련의 합의로 해결된 사례임

□ 익명 게시된 교육 관련 인권위원회 조정 사례²²⁸⁾

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 정신
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 교육
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공

○ 상세사항

- (사실관계) 진정인은 불안과 우울증이 있음. 그녀는 피진정인인 대학의 학사학위 과정에 등록되어 있으며 학생 숙소에서 거주하고 있음. 진정인은 피진정인이 이전에 그녀의 장애를 관리하기 위해 학업을 쉬어야 할 필요성을 수용했었음에도 최근에 5년 동안 대학에서 제외될 수 있는 1년의 실패로 인해 '소명(show cause)' 절차를 시작했다고 주장했다. 그녀는 피진정인이 자신의 장애가 학업에 미치는 영향과 그에 따른 합리적인 조정의 필요성에 대한 의학적 증

228) https://humanrights.gov.au/complaints/conciliation-register/list?field_discrimination_type_value=discrimination_type_disability&field_grounds_value=All&field_areas_value=areas_education&field_date_value=All&keys=EDUCATION

거를 적절히 고려하지 않았다고 주장했음

- (판단내용) 진정을 통보받은 대학은 조정을 통해 문제를 해결하기 위해 노력할 의향을 나타냈고 해결되었음. 피진정인은 청구인의 늦은 철회를 소급 적용하기로 동의하여 진정인은 해당 과목에서 낙제하지 않았음. 피진정인은 진정인이 필요한 경우 표준 추천 기간을 넘어 학업을 연기할 수 있도록 하는 데 동의하였음. 피진정인은 또한 고소인의 캠퍼스 기숙사 신청을 우선시하기로 했음

○ 검토

- 대학의 학사학위 과정에서 정신 장애를 고려하여 철회를 소급적으로 적용한 사례임

□ 익명 게시된 교육 관련 인권위원회 조정 사례²²⁹⁾

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 정신
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 교육
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공

○ 상세사항

- (사실관계) 진정인의 10세 아들은 불안과 처리속도에 어려움이 있어 피진정인 공립초등학교에 다녔다. 진정인은 학교가 행동 지원 계획을 세우지 않고 왕파를 허용하고 여러 차례 정학을 시켰으며 출석 시간을 제한하는 등 장애를 이유로 아들을 차별했다고 주장하였음. 그녀는 또한 학교 교장이 자신의 아들을 폭행했다고 주장했고, 아들에 대한 학교의 대우에 대한 진정이 있을 후 부서 담당자가 아들의 학업이나 진정의 진행 상황에 대한 정보를 제공하지 않았으므로 그녀에게 피해를 주었다고 주장했음. 진정인의 아들은 더 이상 그 학교에 다니지 않음. 진정을 통보받은 학교와 관련 정부 부처는 조정을 통해 문제를 해결하기 위해 노력할 의사를 표시함
- (판단내용) 진정은 학교가 진정인에게 \$40,000를 지불하고, 학교장이 아들에

229) https://humanrights.gov.au/complaints/conciliation-register/list?field_discrimination_type_value=discrimination_type_disability&field_grounds_value=All&field_areas_value=areas_education&field_date_value=All&keys=EDUCATION

게 편지를 보내 학교에 있는 동안 느꼈던 감정에 대해 사과하고, 그가 더 많은 도움을 줄 수 있음을 인정함으로써 해결되었음

○ 검토

- 진정인이 해당 초등학교에서 전학 후 진정인에 대한 배상 및 사과를 한 사례임

3) 정책

○ 2010-2020 국가 장애 전략에 따르면 호주는 교육 또한 장애인의 사회참여라는 관점에서 유아 교육 및 보육, 학교, 추가 교육, 직업 교육, 교육에서 고용으로의 전환에 이르는 포괄적이고 생애주기적인 방향에서 교육에 접근하고 있음. 장애인이 자신의 요구에 부응하는 포괄적인 고품질 교육 시스템에 참여함으로써 그들의 잠재력을 최대한 발휘하고, 평생동안 계속해서 배울 수 있는 기회를 갖도록 보장하는 것을 목표로 다양한 시책을 강구하고 있음²³⁰⁾

3. 노동

1) 법령 현황

○ DDA는 Division 1에서 노동 관련 차별을 규정하고 있음. 동법은 또한 특정한 고용과 관련하여 중요한 장애인의 과거 훈련·자격·경험 등을 고려하고, 해당 장애인이 해당 사용자에게 고용된 적이 있는 경우에는 근로자로서 해당 장애인의 업적 및 고려하는 것이 합리적이라고 판단되는 그 밖의 모든 중요한 요소를 고려하여 해당 장애인이 그 장애 때문에 특정한 고용에 본질적인 요건 (inherent requirements)을 충족시킬 수 없거나(섹션 21A), 또는 그러한 요건을 충족시키기 위하여 비장애인에게는 요구되지 않는 용역·편의가 요구되고 그에 관한 규정이 사용자에게 부당한 부담(unjustifiable hardship)을 지운다면 장애를 이유로 한 차별은 불법행위가 되지 않음(섹션 21B)

○ DDA외에도 호주의 노동 관련 일반법으로 Fair Work Act 2009가 있음. Fair Work Act 2009의 경우 합리적 조정에 대해서 명시적으로 규정하고 있지 않음. 그러나 합리적 조정은 Fair Work Act 2009에도 적용되며, 동법에도 장애가 있

230) Commonwealth of Australia, 2010-2020 National Disability Strategy, 53면 이하.

는 근로자의 유연한 근로 배치(섹션 65)와 같이 합리적 조정이 반영된 규정 등이 있음

2) 판례 및 결정례

□ Kristjansson v State of Queensland [2018] FCCA 3894

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 정신
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 노동
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 편의제공

○ 상세사항

- (사실관계)

- 퀸즐랜드 보건부(Queensland Department of Health)의 수급자 서비스 담당자인 Kristjansson은 직장에서 왕따와 괴롭힘을 당했다고 주장하며 2009년 7월과 2011년 사이에 휴가를 냈음. Kristjansson은 나중에 직장으로 복귀한 후 2015년에 산재 보상 청구를 했으나 기각됨. 퀸즐랜드 보건부는 Kristjansson 씨와 협력하여 그의 직장 복귀를 보장하기 위해 노력했음. 여러 번의 업무 배치 시도가 실패한 후 Mr Kristjansson은 퀸즐랜드 보건부에 이메일로 요구 사항이 충족되지 않는 한 더 이상 배치를 수락하지 않을 것이라고 함
- 요구사항은 다음과 같음. 그와 나눈 모든 논의를 음성 녹음기에 녹음할 수 있는 권한, 비공식 및 공식 회의에 참석할 수 있는 지원인 제공, 모든 회의에 대한 24시간 사전 서면 통지 제공, 모든 지시는 서면으로 할 것
- 퀸즐랜드 보건부는 Kristjansson의 모든 요구 사항을 수용할 자리를 찾지 못했고, Kristjansson은 호주 인권위원회에 합리적 조정의무를 위반한 차별을 주장했고, 이후 연방순회법원에서 검토하게 됨

- (판단내용) 법원은 고용주가 피고용인을 부당하게 차별한 것은 아니라고 판결. 법원은 계속해서 이러한 조정을 제공하지 않아 직원에게 불리한 대우를 받았다고 하더라도, 요구받은 조정을 시행하면 고용주가 부당한 어려움을 겪을 수 있다고 보았음. Kristjansson의 합리적 조정 주장에 대응하여 법원이 판단한

내용은 다음과 같음. 직원이 모든 논의를 녹음하도록 허용하면 직장에서 신뢰와 응집력을 구축하고 유지하기가 어렵고 직원을 더욱 배척하는 효과가 있을 수 있음, 직원을 지원하기 위해 추가 사람을 훈련시켜야 하는 것은 고용주에게 ‘매우 높은 부담(very high burden)’을 안겨줌, 회의에 24시간 전에 통지하도록 하는 것은 비실용적이며 작업장 운영 방식에 어긋남, 모든 지시를 서면으로 작성하도록 요구하는 것은 비실용적이고 잠재적으로 안전하지 않음. 특히 지시를 긴급히 따라야 하는 비상사태의 경우 그러함. 이상의 이유로 법원은 Kristjansson의 청구를 모두 기각함

○ 검토

- 연방 순회 법원이 강박장애(obsessive compulsive disorder)가 있는 직원의 합리적 조정의무 위반 주장을 검토한 사례임

□ 익명 게시된 고용 관련 인권위원회 조정 사례²³¹⁾

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 청각
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 노동
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 접근성+편의제공

○ 상세사항

- (사실관계) 진정인은 청각장애인이며 피진정인의 직업 훈련 제공자를 위해 일함. 그는 고용주와 매니저가 자신을 배제하고 건물 전체에 시각 화재 경보기를 설치하지 않고 직원실에 시각적 초인종을 설치하지 않는 등 장애를 이유로 자신을 차별했다고 주장했음. 진정을 통보받은 피진정인들은 조정을 통해 고용을 해결하고자 하는 의지를 나타냈음
- (판단내용) 당사자들은 고용관계를 종료하기로 합의하였고, 직업 훈련 제공자는 일반 손해 배상금으로 진정인에게 \$10,000를 지불하고 진정인이 사용한 개인 휴가를 다시 부여하기로 동의했음. 직업 훈련 제공자는 또한 진정을 더 잘

231) https://humanrights.gov.au/complaints/conciliation-register/list?field_discrimination_type_value=discrimination_type_disability&field_grounds_value=All&field_areas_value=areas_employment&field_date_value=All&keys=EMPLOYMENT

이해하고 건물 전체에 시각적 화재 경보기와 불이 들어오는 표지를 설치하기 위해 진정인을 만나기로 했음

○ 검토

- 고용관계 종료 및 손해배상에 합의한 후 해당 근로장소의 접근성 보완을 위한 조치를 진정인과 협력하여 피진정인이 실시하기로 합의한 사례

3) 정책

- 고용분야에서의 대표적인 합리적 조정의 예로는 다음이 거론됨. 장애인이 시간제로 일하거나 유연적으로 일하는 것, 장애인이 자신의 집이나 1층에 가까운 다른 사무실, 상점 또는 부지로 옮기거나 재택근무를 할 수 있도록 하는 것, 가구를 옮기거나 출입구를 넓히거나 경사로를 설치하여 휠체어나 기타 이동 보조 기구를 사용하는 사람이 편안하고 안전하게 이동할 수 있도록 하는 것, 장애인이 하기 어려운 일부 사소한 의무(즉, 직업의 고유한 요구 사항이 아님)를 다른 팀원에게 재분배, 장애인의 재활, 평가 또는 치료(예: 물리 치료 또는 심리 치료 예약)를 위해 근무 시간 중 휴게 시간을 허용하는 것, 장애인에 대한 추가 교육, 멘토링, 감독 및 지원 제공하는 것, 시각 장애가 있는 사람을 위한 음성 인식 소프트웨어, 청각이 어려운 사람을 위한 증폭 전화 또는 필기가 어려운 사람을 위한 디지털 녹음기와 같은 장비를 구매하거나 개조하는 것, 장애인이 업무 수행 능력을 입증할 수 있도록 시험과 인터뷰 변경, 청각 장애인이나 난청인을 위해 Auslan 수어 통역사를 제공하거나 시각 장애 또는 학습 장애가 있는 사람을 위해 문서를 읽어주는 인력 제공, 징계 또는 고충 처리 절차를 변경하거나 개선하는 것²³²⁾

- 이러한 합리적 편의제공에 드는 비용은 고용지원기금(Employment Assistance Fund, EAF)을 통해 환급받을 수 있음. EAF는 장애 및 정신건강 문제가 있는 사람들과 이들의 고용주가 업무 관련 장비 개조, Auslan 수어 통역 서비스, 관련 직장 지원 및 지원 서비스를 할 수 있도록 재정 지원을 제공함.²³³⁾ EAF는 일을 하고 있거나 일을 시작하려고 하는 장애인, 자영업자인 장애인도

232) <https://www.afdo.org.au/what-are-reasonable-adjustments/>

233) <https://www.jobaccess.gov.au/employment-assistance-fund-eaf>

이용할 수 있으며, 구직을 위해 Auslan 수어 통역 서비스나 특수한 작업장비가 필요한 장애인도 이용 가능함

4. 보험 및 금융서비스

1) 법령 현황

○ DDA는 섹션 46에서 보험에 관한 규정을 두고 있는데, 장애인에 대한 차별이 이 법상 위법한 차별이 아닌 경우에 대하여 규정하는 방식으로 규정하고 있음. 또한 금융서비스나 보험서비스 등은 원칙적으로 앞서 언급한 섹션 24의 재화, 서비스 및 시설에서의 서비스에 해당함. 한편 호주 인권위원회는 Guidelines for providers of insurance and superannuation under the Disability Discrimination Act (2016)을 통해 이를 구체화하고 있음

[섹션 46]

(1) 이 파트는 누구든지 상대방에게 상대방의 장애를 이유로 다음을 제공하기를 거절함으로써 차별하는 것은 위법으로 보지 않는다.

- (a) 연금(annuity) 또는
- (b) 생명보험증권 또는
- (c) 자동차 보험증권이나 기타 보험증권
- (d) 연금이나 공제기금의 멤버십
- (e) 연금이나 공제기금 정책의 멤버십
- 만약
- (f) 차별이

(i) 합리적인 보험통계자료나 기타 통계자료에 근거하고,

(ii) 자료나 다른 관련 요인의 문제를 고려한 합리적인 경우이거나

(g) 그러한 보험통계자료나 기타 통계자료를 이용할 수 없고 합리적으로 수집할 수 없는 경우에, 차별이 기타 관련 요인을 고려한 합리적인 경우라면.

(2) 누구든지 상대방에게 상대방의 장애를 이유로 다음에서의 용어나 조건과 관련하여 차별하는 것은 위법으로 보지 않는다.

- (a) 연금
- (b) 생명보험증권
- (c) 자동차 보험증권이나 기타 보험증권
- (d) 연금이나 공제기금의 회원 자격
- (e) 연금이나 공제기금 계획의 회원 자격

만약
 (f) 차별이
 (i) 합리적인 보험통계자료나 기타 통계자료에 근거하고,
 (ii) 자료나 다른 관련 요인의 문제를 고려한 합리적인 경우이거나
 (g) 그러한 보험통계자료나 기타 통계자료를 이용할 수 없고 합리적으로 수집할 수 없는 경우에, 차별이 기타 관련 요인을 고려한 합리적인 경우라면.

2) 판례 또는 결정례

□ 익명 게시된 보험 관련 인권위원회 조정 사례²³⁴⁾

구분	장애유형	<input checked="" type="checkbox"/> 정신
	접근영역	<input checked="" type="checkbox"/> 보험 및 금융서비스
	접근성 vs. 편의제공	<input checked="" type="checkbox"/> 접근성+편의제공

○ 상세사항

- (사실관계) 진정인은 불안, 주의력 결핍 및 과잉 행동 장애 및 기타 의학적 문제를 가지고 있었음. 그는 피고인 퇴직연금기금을 통해 피진정인인 보험사에 완전 및 영구 장애, 소득보장 및 생명 보험을 신청했음. 원고는 자신의 생명 보험 신청이 당초 일부 배제조항과 함께 승인되었으며 전체 및 영구 장애 보험과 소득 보장 보험은 자신의 장애로 인해 당초에 거부되었다고 주장했음. 진정인은 자신의 장애에 대한 추가 정보를 제공한 후 보험사가 생명 보험 증권에서 배제조항을 삭제하고 포괄적인 정신 건강 배제 조항(a blanket mental health exclusion)이 있는 영구장애 보험증서와 소득보장 보험증서를 그에게 발급했다고 주장하였음. 보험사는 자신의 결정이 합리적이고 신뢰할 수 있는 통계 및 보험 계리 데이터를 기반으로 했으며 따라서 자신의 결정이 불법이 아니라고 주장하였음

- (판단내용) 진정은 보험사가 진정인에게 \$10,000를 지불하고 정신 건강 문제에

234) https://humanrights.gov.au/complaints/conciliation-register/list?field_discrimination_type_value=discrimination_type_disability&field_grounds_value=All&field_areas_value=areas_insurance&field_date_value=All&keys=

대한 직원의 지속적인 교육을 약속한다는 합의로 해결되었음. 보험사는 또한 청구인이 지정된 날짜까지 보험 제공자를 변경하기를 원할 경우 현재까지의 보험 비용을 환불하는 데 동의했음. 보험사와 퇴직연금기금은 진정인에게 그의 고객 경험이 기대에 미치지 못했다는 점에 대해 사과하는 편지를 쓰기로 했음

○ 검토

- 개인에 대한 배상, 보험 비용 환불 및 사과와 이후 해당 보험사 직원에 대한 정신 건강 문제에 대한 지속적 교육을 약속하는 합의로 해결되었음

3) 정책

○ 연방정부는 상대적으로 재화, 서비스, 시설 분야에 덜 개입하고 있으며, DDA에서도 제24조의 서비스 부분이 구체화되어 있지 않음. 따라서 이 분야와 관련해서는 인권위원회는 Guidelines for providers of insurance and superannuation under the Disability Discrimination Act를 통해 DDA 상 금지되는 차별이 아닌 경우를 구체화하기 위해 노력하고 있음. 한편 1977년 뉴사우스웨일즈 차별금지법(ADA)은 특정 예외에 따라 상품 및 서비스(ss. 49k, 49z) 제공 시 신체적 또는 지적 장애를 이유로 한 차별을 불법으로 규정하고, '서비스'에 은행, 보험 및 보조금, 대출, 신용 또는 금융 제공과 관련된 서비스가 포함된다는 것을 명시하였음(ADA 섹션 4)

Ⅲ. 중증 장애인에 대한 개인예산제로서 NDIS(National Disability Insurance Scheme)

○ 2013년부터 시범 시행되어 현재 호주 전역에서 확대 시행되고 있는 국가 장애 보험제도(The National Disability Insurance Scheme, 이하 NDIS라 함)는 장애인 당사자가 자신의 욕구에 맞게 서비스를 선택하는 소비자 중심의 서비스를 제공하는 제도로, 호주의 장애인 권리보장 체계에 중요 부분을 담당하고 있음. NDIS의 경우 그 자체로 중증 장애인에 대한 국가 차원에서의 정당한 편의 제공으로서 실질적 평등의 의미를 가지며, 우리의 경우 정부가 2021년 8월 '탈시설 장애인 지역사회 자립지원 로드맵'을 발표하고, 2022년부터 시범사업을 시작으로 하여 시설 내 장애인의 탈시설을 본격적으로 시행하고 있기 때문에 호

주의 중증 장애인 등의 커뮤니티 케어를 위한 NDIS 제도의 운영이 우리의 탈시설 장애인을 위한 정당한 편의제공의 내용 판단과 관련 급여의 수급자격 관련에 있어 중요한 참고가 될 수 있음. 따라서 이하에서는 이에 대하여 소개함

1. NDIS의 의의

- NDIS는 장애인에게 각기 다른 지원 요구 사항이 있으며 필요한 지원에 대해 선택권을 행사할 수 있어야 한다는 전제에 기반한 제도로, 장애인과 그 가족 및 간병인에 대한 지원을 제공함. NDIS의 근거 법률로는 NDIS Act가 있으며, 이를 집행하기 위한 다수의 National Disability Insurance Scheme Rules에 의해 규율되고 있음²³⁵⁾
- NDIS Act 2013 제3조는 이 법이 장애인권리협약의 당사국인 호주의 협약상 의무 이행을 목적으로 한다는 것을 밝히는 한편, NDIS의 목적을 다음을 규정하고 있음(동조 제(c)항부터 (h)항)

- (c) 장애인의 자립 및 사회·경제적 참여를 지원한다.
- (d) 국가 장애보험제도 출범에 참여하는 사람들에게 조기 개입 지원을 포함하여 합리적이고 필요한 지원을 제공한다.
- (e) 장애인이 자신의 목표와 계획의 추구 및 자신을 위한 지원의 전달에 있어 선택과 통제를 행사할 수 있도록 한다.
- (f) 장애인에 대한 접근 및 지원의 계획, 재원에 대한 국가 차원의 일관된 접근법의 개발을 촉진한다.
- (g) 장애인이 독립적인 라이프스타일을 극대화하고 주류 공동체에 완전히 포함될 수 있도록 하는 고품질의 혁신적인 지원 제공을 촉진한다.
- (h) 장애인의 사회·경제적 참여에 영향을 미치는 문제에 대한 지역사회의 인식을 제고하고 장애인의 지역사회 포함을 촉진한다.

- NDIS는 호주의 장애법제 및 정책에서의 대전환으로, 장애 지원 제공에 대한 최초의 국가적 접근 방식으로, 2009년 COAG가 도입한 국가 장애 협약(National Disability Agreement, NDA)에 따라 제공되는 주 및 준주 기반 장애 관리 및 지원 시스템을 크게 대체함.²³⁶⁾ NDA는 각 수준의 정부에 대한 역할

235) <https://www.legislation.gov.au/Series/C2013A00020/Enables>

236) NDA는 연방, 주, 준주 장애협약의 네 번째 버전으로, 이러한 협정은 1991년부터 호주의 장애 지원 서비스를 위한 국가적 틀을 제공하여 왔다.

과 책임을 설정하고 장애인을 위한 합의된 목표와 결과를 제시하였으며, 이에 따라 연방은 장애인을 위한 고용 서비스를 제공하고 이를 위해 주 및 준주에 자금을 제공할 책임이 있었으며, 주 및 준주 정부는 편의 제공, 임시 간호, 지역사회 지원, 지역사회 접근, 장애인을 위한 권리 옹호 및 정보와 같은 전문 장애 서비스를 담당하였음. NDIS의 전면 시행은 이러한 기존의 역할과 책임을 대체하는 것임²³⁷⁾

2. NDIA 참가자 현황

- 호주 장애인구는 약 430만 명이며, 2021년 9월 30일 현재 48만4,700명의 참여자들이 NDIS의 지원을 받고 있으며, 1만 3,600명의 어린이들이 유아기 접근법(Early Childhood approach)을 통한 조기 개입으로 NDIS에 접근함.²³⁸⁾ NDIS는 장애인 당사자의 일상 생활, 지역사회 참여, 목표 달성을 위한 활동보조, 제품 등을 지원함
- 2021년 9월 30일 현재 NDIS 시행 이후 참가자 수 증가 추이는 다음 표와 같음²³⁹⁾

[NDIS 참가자 수 증가 추이]

	2013 -14	2014 -15	2015 -16	2016 -17	2017 -18	2018 -19	2019 -20	2020 -21	2021 -현재
참여자 수	7,285	17,155	29,719	89,610	172,333	286,015	391,999	466,616	484,700
연간 증가수		9,870	12,564	59,891	82,723	113,682	105,984	74,617	18,084
연간 증감률		135%	73%	202%	92%	66%	37%	19%	4%

(Report to disability ministers for Q1 of Y9 Summary Part A, 15면)

- 237) Luke Buckmaster and Shannon Clark, The National Disability Insurance Scheme: a quick guide, 2019.
- 238) NDIS, NDIS Quarterly Report to disability ministers for Q1 of Y9 Summary Part A, 2021, 15면.
- 239) NDIS, NDIS Quarterly Report to disability ministers for Q1 of Y9 Summary Part A, 2021, 15면.

3. NDIS 운영체계 및 운영방식

- NDIA는 NDIS 관리를 담당하며, NDIA는 독립적 법정기관이다. NDIA의 운영은 NDIA 이사회가 담당함. NDIA의 수장은 Chief Executive Officer(CEO)임.²⁴⁰⁾
- NDIA는 독립적 법정기관이지만 NDIA의 주요 의사결정에는 연방의 NDIS 장관, COAG가 참여함. NDIS 장관의 경우 연방의회 의원 가운데 임명하며, NDIS 장관은 NDIS Act를 이행하고 연방정부와 주정부 및 준주정부 사이의 협정에 대하여 권한을 행사하고 NDIS 규칙을 제정함. NDIS 도입 전인 2013년 5월 연방정부와 주 및 준주 정부는 NDIS 시행을 위한 정부간 협정(Intergovernmental Agreement for the NDIS Launch)에서 NDIS에 소요되는 비용을 위한 재원을 예산에서 일정 부분 각출하기로 협의함. NDIS와 관련하여 발생한 지출에 대해 연방정부, 주정부에 상환할 수 있는 연방의 능력을 향상시키기 위하여 장애돌봄기금법(DisabilityCare Australia Fund Act 2013, 이하 DCAF Act라 함)이 제정되었고 장애돌봄기금(DisabilityCare Australia Fund)이 2014년 7월 1일 설립되고, 지속가능한 NDIS를 위하여 NDIS Reserve Fund가 2019년 7월에 설립됨
- NDIS의 경우 제도의 지속을 위한 재정적 문제가 매우 중요한 부분임. NDIS 자체가 기존 장애인 정책에 비하여 더 큰 재원을 요구하는 면도 있지만, NDIS가 장애인권리협약의 준수라는 차원에서 법제화되었기 때문에 NDIS를 통한 서비스 제공이 장애인권리협약상 최소 기준을 충족하는 서비스 제공이어야 한다는 점에서도 요구되는 재원의 규모가 증가하기 때문임²⁴¹⁾

4. NDIS 참여 요건²⁴²⁾

- NDIS는 대상 장애인에게 당연 적용되지 않고, 참여를 원하는 장애인이 NDIA

240) 이에 대하여 NDIS Act 제4장—집행(Administration)에서 상세히 규정하고 있다.

241) Allan Ardill, Brett Jenkins, Navigating the Australian National Disability Insurance Scheme: A Scheme of Big Ideas and Big Challenges, Journal of Law and Medicine, 2020 Dec;28(1):147면.

242) 이하에서 소개하는 NIDA Act의 요건을 구체화한 규정으로는 National Disability Insurance Scheme (Becoming a Participant) Rules 2016이 있음.
<https://www.legislation.gov.au/Details/F2018C00165>

에서 요구하는 바대로 신청을 하면, 심사를 거쳐 NDIA의 장(CEO)에 의해 참여 여부가 확정됨. NDIA가 적용되기 위한 전제조건으로 NDIS Act 제3장 제1부는 신청을 위한 요건을 규정하고 있으며, 주요 요건으로 연령요건, 거주요건, 장애요건이 있음

1) 연령요건

- NDIS Act 2013 제22조에 따르면 신청 당시 65세 미만이어야 하며,²⁴³⁾ 본 항의 목적을 위하여 국가 장애보험제도 하위 법령에서 특정 연령을 요하는 것으로 규정하는 경우, 해당 연령도 충족하여야 함

2) 거주요건

- 호주에 거주하는 사람 가운데(제23조 제1항 (a)) 호주 시민권자, 영주권자, SCV(special category visa holder) 소지자 중 하나에 해당하고(제23조 제1항 (b)), 국가 장애보험제도 규칙에서 규정한 기타 거주요건을 충족하여야 함(제23조 제1항 (c))
- 개인이 호주에 거주하는지 여부를 결정할 때 거주하는 숙박 시설의 특성(제23조 제2항 (a)), 호주 내 가족 관계의 성격과 범위(제23조 제2항 (b)); 호주에서의 고용, 사업 또는 재정적 관계의 성격 및 범위(제23조 제2항 (c)), 호주에 소재한 개인 자산의 성격과 범위(제23조 제2항 (d)), 호주 외부로의 여행 빈도 및 기간, 호주에 영구적으로 체류할 의사가 있는지 여부의 결정과 관련된 기타 사항(제23조 제2항 (e))을 참작함

3) 장애요건

- NDIS Act 2013 제24조는 NDIA 참여를 위해 다음 장애 요건을 요구함

243) 65세 이상의 경우 노령 돌봄(aged care)의 적용을 받으며, NDIS 지원을 받다가 65세에 이르는 경우, NDIS 유지와 노령 돌봄으로의 전환 가운데 하나를 선택할 수 있다.

하나 이상의 지적, 인지적, 신경학적, 감각적 또는 신체적 장애로 인한 장애가 있거나 정신과적 상태로 인한 하나 이상의 장애를 가지고 있어야 하며(제24조 제1항 (a)), 손상이 영구적이거나 영구적일 가능성이 있어야 함(제24조 제1항 (b)). 또한 손상 또는 손상으로 인해 커뮤니케이션, 사회적 상호작용, 학습, 이동, 자기돌봄, 자기관리 중 하나 이상을 수행할 수 있는 기능적 능력 또는 수행하는 심리사회적 기능이 크게 감소하였어야 함(제24조 제1항 (c)). 손상 또는 손상들이 개인의 사회적 또는 경제적 참여 능력에 영향을 미치고(제24조 제1항 (d)), 평생 동안 국가 장애 보험 제도에 따라 지원이 필요할 가능성이 있어야 함(제24조 제1항 (e)).

제24조 제1항의 목적상, 손상 또는 손상들의 정도가 변화하여도 해당 손상은 영구적일 수 있으며, 이 경우 해당인은 그 변화에도 불구하고 NDIS에 따른 지원을 평생 요구할 수 있음(제24조 제2항).

4) 조기 개입 요건²⁴⁴⁾

- NDIS Act 2013 제25조상 조기 개입을 위한 요건은 다음과 같음. 해당인이 영구적이거나 영구적일 가능성이 있는 하나 이상의 확인된 지적, 인지, 신경, 감각 또는 신체 손상이 있거나(제25조 제1항 (a)), 정신 질환으로 인한 하나 이상의 확인된 손상이 있고 이 손상이 영구적이거나 영구적일 가능성이 있거나(제25조 제1항 (b)), 발달 지연이 있는 아동인 경우(제25조 제1항 (c)) 조기 개입 요건이 충족됨

5. NDIS 참여 결정

1) 참여 여부 결정

- 이상의 요건 충족을 주장하여 NDIA 참여 신청을 하면 NDIA의 CEO의 승인으로 참여가 확정되며(제20조 및 제21조) CEO는 이러한 승인은 신청을 받은 날로부터 21일 이내에 연령요건, 거주요건, 장애요건, 조기 개입 요건을 충족하는지 여부를 결정하며 이를 위하여 요건 충족 여부를 결정하기 위하여 요건 충족을 결정에 합리적으로 필요한 정보를 NDIS의 잠재적 참여자 또는 잠재적 참여자를 대신하는 타인에게 요청하거나 평가를 받고 결과를 보고받거나 특정 장소에서 적절한 자격을 갖춘 사람이 실시하는 의료 및 정신의학과 검사, 심리검사

244) 이러한 조기개입은 CEO는 장애와 관련하여 당사자의 향후 지원 필요성을 감소시킴으로써 당사자에 대한 조기 개입 지원을 제공하는 것이 그 당사자에게 이익이 될 가능성이 높다고 판단하였을 때 이루어진다. 이상 NDIS Act 제25조 제1항 (b).

및 기타 검사를 받도록 한 후 검사자로부터 보고서를 제출받을 수 있음(제26조)

- CEO가 제20조 제(a)항 또는 제(b)항에 언급된 행위를 21일 이내에 하지 않거나 제26조 제2항이 적용되는 경우임에도 14일 이내에 CEO가 해당 조항에 언급된 요청을 하지 않는 경우에는 CEO가 신청인에 대하여 요건을 충족하지 못하였다고 판단한 것으로 봄(제21조 제3항)

2) 재검토 및 재심청구

- 신청인은 부적격 결정을 받은 경우 CEO의 결정에 대하여 재검토를 요청할 수 있음. 재검토 결과도 부적격인 경우 해당 결정에 대해서는 호주 행정재심심판소 (Administrative Appeals Tribunal, 이하 AAT라 함)에 심판을 청구할 수 있으며, 행정재심심판소의 결정이 적법한 절차 위반이나 법적인 오류로 법원의 판단이 필요한 경우 호주 연방법원에 제소할 수 있음

6. 참여자의 계획

- NDIS의 핵심은 참여자가 자신의 욕구에 맞는 서비스를 직접 선택하고 자신의 삶을 설계하도록 하는 것임. National Disability Insurance Scheme Act 2013 제3장 제2부는 참여자의 계획에 대한 규정을 두고 있으며, 특히 제31조는 계획과 관련한 원칙을 규정함

[NDIS 제31조]

제31조 계획 관련 원칙들

참여자의 계획의 작성, 검토 및 대체와 참여자의 계획에 따른 지원금 관리는 합리적으로 실무상 가능한 범위 내에서 이루어져야 한다.

- (a) 개인화되어야 한다.
- (b) 참여자의 지시에 따른다.
- (c) 관련성이 있는 경우, 가족, 보호자 및 기타 참여자의 삶에 중요한 사람의 역할을 고려하고 존중해야 한다.
- (d) 가능하면, 어린이인 참가자를 지원할 수 있는 가족과 보호자의 역량을 강화하고 구축해야 한다.
- (da) 참여자와 참여자의 보호자들이 합의하는 경우, 성년인 참여자를 지원하기 위한 가족과 보호자들의 역량을 구축하고 강화해야 한다.
- (e) 비공식 지원과 커뮤니티의 모든 개인이 일반적으로 이용할 수 있는 기타 지원 서비스의 참여자가 이용할 수 있는지를 고려한다.
- (f) 참여자의 개별 목표 및 요구에 지역사회가 대응할 수 있도록 지원한다.
- (g) 자신의 삶에 대한 통제를 행사할 수 있는 참여자의 권리에 의해 뒷받침되어야 한다.
- (h) 개인의 포부를 달성하기 위한 목적으로 참여자의 지역사회 포함 및 참여를 촉진해야 한다.
- (i) 참여자의 선택과 독립성을 극대화해야 한다.
- (j) 참여자의 개별 목표와 요구에 대한 맞춤형 유연한 대응을 촉진해야 한다.
- (k) 참여자에게 장애 서비스 제공에 대한 컨텍스트를 제공하고, 필요한 경우 둘 이상의 장애 서비스 제공자가 있는 경우 장애 서비스 제공을 조정해야 한다.

○ 이러한 계획은 장애인 당사자 본인이 직접 관리하고, 본인이 직접 관리하기 어려운 경우 플랜 매니저를 고용하여 매니저가 관리하도록 하거나 NDIA에서 대신 관리함. NDIS 플랜을 본인이 직접 관리할 경우 서비스 공급자 선택에 제한이 없으며(NDIS 등록된 공급자, 미등록 공급자 모두 선택 가능), 공급자와의 가격 협상을 통해 할당된 예산을 최대한 활용할 수 있다. 플랜 매니저를 고용한 경우에도 서비스 공급자 선택에 제한이 없으며, 매니저 사용 비용은 장애인 본인에게 할당된 예산에서 지출된다. NDIA에서 대신 관리하는 경우에는 NDIS에 등록된 공급자의 서비스만 선택할 수 있음

○ 한편 2011년에 생산성위원회는 심각한 장애를 경험하는 모든 호주인에게 장기간의 고품질 치료 및 지원을 지원하기 위해 호주가 기존 시스템을 통일된 국가 계획으로 대체할 것을 권고하면서, 기존 시스템을 “재정이 부족하고, 불공정하며, 파편화되고, 비효율적”이라고 설명하면서 장애인에게 “적절한 지원에 대한

접근성과 선택권이 거의 없다.”고 주장했다.²⁴⁵⁾ 이전 장애 지원 시스템의 지배적인 자금 조달 모델은 정부가 일시불로 서비스 제공자에게 직접 자금을 지원하는 블록 자금 지원이었음

- 생산성위원회는 조사보고서에서 기존 블록 펀딩에서 ‘개별화(individualised)’ 또는 ‘자기 주도적(self-directed)’ 펀딩으로 전환할 것을 권고함. 여기에서의 블록 펀딩이란 정부가 서비스 제공업체에 직접 일시불로 자금을 지원하는 것을 말함. 이러한 자기주도적 자금지원의 취지는 장애인에게 소비자로서의 의사결정권을 부여하고 예산을 통제할 수 있도록 하는 것임.²⁴⁶⁾ NDIS는 이러한 자기 주도적 자금지원을 보험 접근 방식으로 실현함. 즉 장애인 당사자에게 재원을 할당하고 장애인 당사자의 주도로 자신의 욕구에 따라 서비스를 구매하고 이용함. NDIS 운용 차원에서 보면 NDIS는 개인의 일생에 걸쳐 지출이 고려되며 보험에 가입한 모든 사람들의 총 미래 비용을 계산하여 제도의 지속 가능성을 측정하는 보험 접근 방식을 채택함. NDIS는 장기적 비용을 절감하기 위해 참여자의 독립성과 지역 사회 및 노동 참여를 증가시키는 것을 목표로 참여자에게 단기 투자를 할 인센티브를 창출함

7. NDIS 참여 결정과 이의 제기

- NDIS의 경우 65세 미만 장애인에 대한 보편적 지원 체계가 아님. 신청요건을 갖춰 신청하여야 하고, 심사를 통하여 NDIS 참여가 결정되어야 한다. 이 부분은 호주에 대한 UN 장애인권리위원회 보고서에서도 지적되고 있음²⁴⁷⁾
- 실제로 최근 호주에서는 NDIS 시행 이후 NDIS 참여 자격을 다투는 소송이 제기되고 있음.²⁴⁸⁾ 이는 결국 장애인에 대한 보편적 서비스 제공이 아니라 신청과

245) Luke Buckmaster and Shannon Clark, The National Disability Insurance Scheme: a quick guide, 2019.

246) Luke Buckmaster and Shannon Clark, The National Disability Insurance Scheme: a quick guide, 2019.

247) Concluding observations on the combined 2nd and 3rd periodic reports of Australia : Committee on the Rights of Persons with Disabilities

248) 대표적인 것으로 Mulligan v National Disability Insurance Agency이 있다. 이 사건은 NDIS Act상 NDIS 수급 자격을 다투는 소송으로 호주 연방법원이 NDIS Act와 NDIS에 대하여 최초로 사법심사한 판결이기도 하다. 앞서 살펴 본 바와 같이 NDIS Act 제24조는 NDIS 참여자가

판정에 따른 결정이라는 제도의 문턱에서 발생하는 문제로, 중증장애인의 NDIS 참가 거부는 중증장애인에 대한 차별 문제와 합리적 조정의 문제로 이어질 수 있음

IV. 시사점

- 호주 「Disability Discrimination Act 1992」(장애차별법, 이하 DDA라 함) 상 “합리적 조정(reasonable adjustment)”을 규정하고, 차별 가해자가 차별 피해자를 위해 적절한 조정이 필요함에도 그러한 조정을 하지 않은 경우에 이를 차별로 규정함. 이러한 조정이 차별 가해자에게 심각한 어려움이나 부당한 비용을 지우게 될 때, 즉 “부당한 어려움(unjustifiable hardship)”이 인정될 경우 의무자의 의무가 면제됨. 이러한 구조 자체는 우리의 장애인차별금지법상 “정당한 편의제공”과 매우 유사함. DDA가 장애 차별 금지 영역을 Part 2에서 규정하면서 Division 1에서 노동 관련 차별(discrimination in work)을 규정하고, Division 2에서 다른 영역에서의 차별이 금지되는 영역으로 교육(education), 부지의 접근(access to premises), 재화와 서비스, 시설물(goods, services, and facilities), 숙박 시설(accommodation), 토지(land), 클럽 및 단체 활동(clubs and incorporated associations), 스포츠(Sports), 연방 법과 프로그

되기 위한 요건을 규정하고 있지만, 동법 제24조의 요건 충족 여부에 대한 구체적 기준을 NDIS Act에서 직접 규정하고 있지는 않다. 청구인인 데일 멀리건은 1994년부터 장애 지원 연금을 받고 있었으며, 만성 허혈성 심장병, 심근증, 콘 증후군, 좌골신경증 등 다양한 질환을 앓고 있었음. 멀리건의 주장과 증거에 따르면 그는 일상 업무 수행에 여러 장비들과 배우자의 도움이 필요했고, 도움을 받아도 스스로 할 수 없는 일들이 있었다. 멀리건은 주택의 유지관리를 할 수 없었고 잔디를 깎을 사람을 지원하기 위한 자금을 구하고자 2013년 8월 NDIS 참여자가 되기 위한 신청을 하였다. NDIA는 NDIS Act상 지원요건 중 연령 요건(제22조), 거주 요건(제23조), 장애 요건(제24조) 또는 조기 개입 요건(제25조) 가운데 그가 제24조의 장애 요건을 충족하지 못했다고 판단하였다. 이에 멀리건은 AAT에 심판을 청구하였으나, 패소하였다. NDIA의 결정과 AAT 결정은 손상으로 멀리건의 기능적 능력(functional capacity)이 실질적으로 감소하지 않아서 NDIS Act 제24조 제1항 (c)를 충족하지 못하였다고 판단한 것에 기인하였다. 이에 멀리건은 AAT의 결정에 대해 연방법원에 소를 제기하였고, 연방법원은 이 사건을 통하여 NDIS Act와 NDIS에 대한 최초의 사법심사를 하였다. Mulligan v National Disability Insurance Agency [2015] FCA 544

<https://www.judgments.fedcourt.gov.au/judgments/Judgments/fca/single/2015/2015fca0544>. 결론적으로 이 판결에서 연방법원은 AAT의 결정을 파기하고 NDIS 요건 충족에 대한 재심을 하도록 판결하였다.

램의 운영(administration of Commonwealth Government laws and programs)을 규정하면서, 이상의 영역에서 합리적 조정의무를 다하지 않은 경우 금지된 차별로 인정하고 있는 것도 우리의 장애인차별금지법 체계와 유사함. 따라서 호주의 관련 사례들도 우리에게 시사하는 바가 큼

- 이 외에도 우리나라 정부가 2021년 8월 ‘탈시설 장애인 지역사회 자립지원 로드맵’을 발표하고, 2022년부터 시범사업을 시작으로 하여 시설 내 장애인의 탈시설을 본격적으로 시행하고 있기 때문에 호주의 중증 장애인 등의 커뮤니티 케어를 위한 NDIS 제도의 운영, 특히 탈시설 장애인을 위한 정당한 편의제공의 내용 판단과 관련 급여의 수급자격 관련하여 NDIS의 내용과 NDIS 급여 수급 자격인정을 위한 신청과 그 구제와 관련한 부분이 앞으로 우리나라에서 중요한 참조사항이 될 수 있을 것으로 전망됨

□ 참고문헌

Allan Ardill, Brett Jenkins, Navigating the Australian National Disability Insurance Scheme: A Scheme of Big Ideas and Big Challenges, Journal of Law and Medicine, 2020.

Committee on the Rights of Persons with Disabilities, Concluding observations on the combined 2nd and 3rd periodic reports of Australia.

Commonwealth of Australia, 2010-2020 National Disability Strategy, 2011.

Luke Buckmaster and Shannon Clark, The National Disability Insurance Scheme: a quick guide, 2019.

NDIS, NDIS Quarterly Report to disability ministers for Q1 of Y9 Summary Part A, 2021.

제12장

캐나다

제12장 캐나다

제1절 개관

I. 연혁

- 우리나라의 장애인차별금지법상 “정당한 편의제공”에 대응하는 개념으로 1977년 제정되어 개정을 거쳐 현재 시행 중에 있는 「Canadian Human Rights Act」(캐나다 인권법, 이하 CHRA라 함)상 “편의제공의무(duty to accommodate)”를 들 수 있음. 장애인권리협약위원회도 지적하는 바와 같이 캐나다의 편의제공의무는 법문상 노동과 고용을 그 대상으로 하며, 실제 적용에 있어서도 그러하였음. 업무 및 고용을 넘어 장애인권리협약이 보장하고 있는 모든 영역에서 합리적 편의가 제공되도록 보장하는 조치는 입법적으로 마련되어 있지 않음²⁴⁹⁾
- 캐나다가 ‘고용 차별’에 집중하는 이유는 캐나다의 인권관련 입법과 정책이 기본적으로 경제정책, 고용체계 개선과 밀접하게 연결되어 발전되었다는 역사·사회적 맥락에 근거한다고 함. 즉 헌법에 해당하는 캐나다 권리와 자유의 헌장과는 별도로, CHRA를 제정하고, 「Employment Equity Act」(고용형평법, 이하 EEA라 함)를²⁵⁰⁾ 제정한 입법배경에는 노동시장에서의 평등이 없이는 캐나다

249) Committee on the Rights of Persons with Disabilities, Concluding observations on the initial report of Canada, para. 13.

250) 「Employment Equity Act」(고용형평법, 이하 EEA라 함)는 모든 캐나다인이 노동시장에 동일하게 접근할 수 있도록 도우며, 특히 사용자가 여성, 원주민, 장애인, 인종·피부색에 의해 소수자가 된 집단 등 4개의 지정 집단의 구성원의 완전한 대표성을 위한 조치를 취하도록 요구함. 사용자가 이 4개 집단에 대한 고용상 불이익을 조사 및 확인하고 구체적 시정 조치를 취하도록 규정하고 있음. ‘고용형평(Employment Equity)’은 캐나다에서 사용하는 용어로 적극적 고용개선조치 관련 개념임. 그러나 동용어가 담고 있는 개념은 동일한 방식으로 사람들을 대우하는 것 이상의 의미를 가지는 것으로 차이의 조정과 특별한 조치가 필요하다는 의미를 내포한다는 점에서 미국과 호주의 Affirmative Action과 프랑스, 영국 등의 유럽권 국가의 Positive Action과 구분됨. 이에 대한 상세한 논의는 김향아, 캐나다의 적극적 고용개선조치, 국제노동브리프, 2006년, 한국노동연구원, 2006년 1월, 10면 이하.

권리와 자유의 현장에 명시된 주요한 사회적 목표와 정책이 성취될 수 없다는 인식이 전제되어 있고, 실제로 캐나다에서는 고용·서비스 현장에서의 차별금지 및 고용평등이 캐나다의 가장 중요한 국가 문제이자 인권정책의 최우선 목표이며 핵심영역임.²⁵¹⁾ 즉 이주민, 난민, 여성, 소수자 등 상대적으로 차별에 취약한 집단이 실재하는 상황에서 캐나다 정부가 다양성 및 다문화주의를 촉진하기 위해 ‘인권’과 ‘고용평등’이라는 두 관리전략에 초점을 두고 있으며, 이러한 맥락에서 고용 영역에서의 차별금지와 고용 평등이 매우 중요하고 1986년 제정된 EEA가 CHRA와 함께 캐나다의 인권정책에서 중요한 기능을 담당함²⁵²⁾

- 한편 제정 당시 CHRA에는 “편의제공의무”에 관한 명시적 규정이 없었으나, 법원이 간접차별 조항에서 편의제공의무를 도출함으로써 판례를 통해 인정되었음. 1985년 O’Malley 판결이 편의제공의무의 위반을 차별로 선언한 최초의 연방대법원 판결임.²⁵³⁾ 이는 백화점 판매직원이었던 청구인 Theresa O’Malley는 사용자가 제7일 안식일 예수 재림교 신도인 자신을 금요일 저녁과 토요일에 근무하게 한 것이 온타리오주 인권법을 위반하였다고 주장한 사건임. 이에 대하여 캐나다 연방대법원은 사용자가 제7일 안식일 예수 재림교를 믿는 근로자가 금요일 저녁과 토요일에 일을 하지 않을 수 있도록 합리적인 조정을 할 의무가 있다고 판단하면서, 토요일을 안식일로 하는 제7일 안식일 예수 재림교 신도에게는 근무규정이 비례적이지 않은 차별적 영향을 미치고 이는 결과적으로 종교에 따른 차별에 해당한다고 판단하였음
- 연방대법원은 O’Malley 판결에서 중립적인 규정으로 인하여 차별금지사유에 해당하는 인적 속성을 가진 사람에게 합리적 조정을 제공을 하지 않음으로써 차별이 발생한 것으로 판단함으로써 간접차별과 합리적 조정의무를 연결하였음. 즉 연방대법원은 ‘직접차별(direct discrimination)’의 경우에는 사용자의 편의제공의

251) 김은경, 캐나다 차별시정기구의 구조와 특성, 국제노동브리프 2005년 1월, 한국노동연구원, 2005, 46면.

252) 김은경, 캐나다 차별시정기구의 구조와 특성, 국제노동브리프 2005년 1월, 한국노동연구원, 2005, 45~46면.

253) Ontario Human Rights Commission and O’Malley v. Simpsons Sears Ltd, [1985] 2 S.C.R. 536. 이 판결 당시 온타리오주 인권법(Ontario Human Rights Code)에는 합리적 조정의무에 대한 규정이 없었음. 1986년 개정으로 이를 명시적으로 규정하였음. RSO 1990(Ontario) c. H 19, art 11, 24.

무가 요구되지 않지만 ‘불리한 결과적 차별(adverse effect discrimination)’의 경우에는 사용자의 편의제공의무가 발생하는 것으로 판시함.²⁵⁴⁾ 이러한 입장은 헌법의 캐나다 권리와 자유의 헌장(the Canadian Charter of Rights and Freedoms) 제15조의 평등에 대하여 판단한 1997년 Eldridge 판결에도 적용됨. 동 결정에서 연방대법원은 공적 자금으로 운영되는 메디케어에서 청각장애인을 위한 수화통역을 제공이라는 합리적 조정을 이행하지 않은 것을 캐나다 헌장 제15 조 제1항의 평등권을 침해하였다고 판단하였음²⁵⁵⁾

- 연방대법원은 1999년 Meiorin 판결부터는 차별을 직접차별과 간접차별로 분류하고 합리적 편의제공을 간접차별과만 연결하던 기존의 접근법을 폐기하고, 합리적인 편의제공의무는 간접차별뿐만 아니라 직접차별의 경우에도 사용자에 부과되는 것으로 판단함²⁵⁶⁾

II. 입법체계

1. 캐나다 권리와 자유의 헌장

캐나다의 경우 헌법의 캐나다 권리와 자유의 헌장(the Canadian Charter of Rights and Freedoms) 제15조는 장애 차별 금지와 장애 관련 적극적 평등실현조치의 헌법적 가능성을 직접 규정하고 있음. 캐나다 권리와 자유의 헌장에 관련된 문제들은 보통 일반 사법체계를 통해 다루짐

2. 캐나다 인권법

- 캐나다 권리와 자유의 헌장의 하위규범으로 캐나다는 장애인을 포함한 모든 시민의 기본권 보장을 위한 포괄적 차별금지법인 캐나다 인권법(Canadian Human Rights Act, 이하 CHRA라 함)을 제정하였고, 장애인차별 또한 동법을 통하여 금지하고 있음

254) 이수연, “캐나다의 고용상 사용자의 편의제공의무”, 이화젠더법학 제2권 제1호, 2011.

255) Eldridge v British Columbia (AG), [1997] 3 SCR 624.

256) British Columbia (Public Service Employee Relations Commission) v. BCGSEU, [1999] 3 SCR 3.

[CHRA 제2조(목적)상 차별 금지 사유 확대 추이]

<p>제2조 이 법은 의회의 입법권한에 속하는 사안의 범위 내에서 모든 개인이 사회의 일원으로서 인종, 출신국가 또는 출신민족, 피부색, 종교, 연령, 성별, 성적지향, 결혼여부, 가족 관계, 신체장애 및 사면 받은 유죄판결 등을 근거로 차별 받지 않으면서 자신의 의무와 책임에 따라 각자가 가질 수 있고 또한 갖기를 원하는 삶을 누릴 수 있도록 타인과 동등한 기회를 가져야 한다는 원칙을 실행하기 위하여 법적 효력이 미치도록 함을 목적으로 한다.</p>	<p>제2조 이 법은 의회의 입법권한에 속하는 사안의 범위 내에서 모든 개인이 사회의 일원으로서 인종, 출신국가 또는 출신민족, 피부색, 종교, 연령, 성별, 성적지향, 결혼여부, 가족 관계, 신체장애 및 사면 받은 유죄판결이나 범죄기록 유예 (a record suspension) 명령 등을 근거로 차별 받지 않으면서 자신의 의무와 책임에 따라 각자가 가질 수 있고 또한 갖기를 원하는 삶을 누릴 수 있도록 타인과 동등한 기회를 가져야 한다는 원칙을 실행하기 위하여 법적 효력이 미치도록 함을 목적으로 한다.</p>	<p>제2조 이 법은 의회의 입법권한에 속하는 사안의 범위 내에서 모든 개인이 사회의 일원으로서 인종, 출신국가 또는 출신민족, 피부색, 종교, 연령, 성별, 성적지향, 결혼여부, 가족 관계, 유전적 특성 (g e n e t i c characteristics), 신체장애 및 사면 받은 유죄판결이나 범죄기록 유예 명령 등을 근거로 차별 받지 않으면서 자신의 의무와 책임에 따라 각자가 가질 수 있고 또한 갖기를 원하는 삶을 누릴 수 있도록 타인과 동등한 기회를 가져야 한다는 원칙을 실행하기 위하여 법적 효력이 미치도록 함을 목적으로 한다.</p>	<p>제2조 이 법은 의회의 입법권한에 속하는 사안의 범위 내에서 모든 개인이 사회의 일원으로서 인종, 출신국가 또는 출신민족, 피부색, 종교, 연령, 성별, 성적지향, 성 정체성 또는 성 표현(gender identity or expression), 결혼여부, 가족관계, 유전적 특성, 신체장애 및 사면 받은 유죄판결이나 범죄기록 유예 명령 등을 근거로 차별 받지 않으면서 자신의 의무와 책임에 따라 각자가 가질 수 있고 또한 갖기를 원하는 삶을 누릴 수 있도록 타인과 동등한 기회를 가져야 한다는 원칙을 실행하기 위하여 법적 효력이 미치도록 함을 목적으로 한다.</p>
<p>2 The purpose of this Act is to extend the laws in Canada to give effect, within the purview of matters coming within the legislative authority of Parliament, to the principle that all individuals should have an opportunity equal with other individuals to make for themselves the lives that they are</p>	<p>2 The purpose of this Act is to extend the laws in Canada to give effect, within the purview of matters coming within the legislative authority of Parliament, to the principle that all individuals should have an opportunity equal with other individuals to make for themselves the lives that they are</p>	<p>2 The purpose of this Act is to extend the laws in Canada to give effect, within the purview of matters coming within the legislative authority of Parliament, to the principle that all individuals should have an opportunity equal with other individuals to make for themselves the lives that they are</p>	<p>2 The purpose of this Act is to extend the laws in Canada to give effect, within the purview of matters coming within the legislative authority of Parliament, to the principle that all individuals should have an opportunity equal with other individuals to make for themselves the lives that they are</p>

able and wish to have and to have their n e e d s accommodated, consistent with their duties and obligations as members of society, without being hindered in or prevented from doing so by discriminatory practices based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, sexual orientation, marital status, family status, disability or conviction for an offence for which a pardon has been granted.	able and wish to have and to have their n e e d s accommodated, consistent with their duties and obligations as members of society, without being hindered in or prevented from doing so by discriminatory practices based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, sexual orientation, marital status, family status, disability or conviction for an offence for which a pardon has been granted <u>or in respect of which a record suspension has been ordered.</u>	able and wish to have and to have their n e e d s accommodated, consistent with their duties and obligations as members of society, without being hindered in or prevented from doing so by discriminatory practices based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, sexual orientation, marital status, family status, <u>genetic characteristics,</u> disability or conviction for an offence for which a pardon has been granted or in respect of which a record suspension has been ordered.	able and wish to have and to have their n e e d s accommodated, consistent with their duties and obligations as members of society, without being hindered in or prevented from doing so by discriminatory practices based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, sexual orientation, <u>gender identity or expression,</u> marital status, family status, g e n e t i c characteristics, disability or conviction for an offence for which a pardon has been granted or in respect of which a record suspension has been ordered.
R.S., 1985, c. H-6, s. 2; 1996, c. 14, s. 11998, c. 9, s. 9	R.S., 1985, c. H-6, s. 2; 1996, c. 14, s. 1; 1998, c. 9, s. 9; 2012, c. 1, s. 137(E)	R.S., 1985, c. H-6, s. 2; 1996, c. 14, s. 1; 1998, c. 9, s. 9; 2012, c. 1, s. 137(E); 2017, c. 3, s. 9	R.S., 1985, c. H-6, s. 21996, c. 14, s. 11998, c. 9, s. 92012, c. 1, s. 137(E); 2017, c. 3, ss. 9, 11, c. 13, s. 1

○ 캐나다의 합리적 편의제공 의무는 진정직업요건(Bona Fide Occupational Requirement)에 근거한 차별행위의 정당화를 위한 조건으로 의무화되며, 이는 동법 제15조 제2항에 규정되어 있음

[CHRA 제15조 제2항 요구의 수용(Accommodation of needs)]

상기 제(1)항 제(a)호에서 언급된 어떠한 처우가 진정직업요건(bona fide occupational requirement)으로 간주되거나, 제(1)조 제(g)호에서 언급된 처우가 진정한 정당성(bona fide justification)이 있는 것으로 인정받기 위해서는, 이의 영향을 받는 개인이나 집단의 수요를 수용하는 것이 건강, 안전 및 비용을 고려하여 그 수요를 수용해야 하는 자에게 과도한 고충을 부과한다는 점이 확인되어야 한다.

- CHRA와 관련된 문제들은 캐나다 인권위원회(Canadian Human Rights Commission)와 캐나다 인권재판소(Canadian Human Rights Tribunal)를 통해 다루지기도 하고 일반 사법체계 내에서 다루지기도 함

III. 캐나다의 장애인에 대한 정당한 편의제공 의무와 접근성 보장의 특징

1. 캐나다의 장애인에 대한 편의제공의무의 특징

- CHRA는 포괄적 차별금지법으로 편의제공의무를 장애 영역에서 특별히 규정하고 있지는 않음. 주로 노동관계에서 사용자의 편의제공의무가 논의되고 있으며, 사용자의 편의제공 법리는 인권법에서 차별의 면책규정으로서 편의제공을 의미함. 이때 사용자의 편의제공의무에 대한 입증책임은 사용자가 지게 됨.²⁵⁷⁾ 즉 차별의 진정직업요건 항변에서 차별의 일응 입증이 있으면 사용자는 과도한 부담에 이를 정도의 충분한 편의를 제공하였다는 점을 입증하여야 함. 이러한 편의제공의무는 원칙적으로는 인권법이 보호하는 차별금지사유 전체에 적용됨.²⁵⁸⁾ 차별금지사유 가운데 장애를 이유로 한 경우 해당 장애인에 대한 편의제

257) 이수연, 앞의 글, 116면.

258) 캐나다인권법

제2조 이 법은 의회의 입법권한에 속하는 사안의 범위 내에서 모든 개인이 사회의 일원으로서 인종, 출신국가 또는 출신민족, 피부색, 종교, 연령, 성별, 성적지향, 성 정체성 또는 성 표현(gender identity or expression), 결혼여부, 가족관계, 유전적 특성, 신체장애 및 사면 받은 유죄판결이나 범죄기록 유예 명령 등을 근거로 차별 받지 않으면서 자신의 의무와 책임에 따라 각자가 가질 수 있고 또한 갖기를 원하는 삶을 누릴 수 있도록 타인과 동등한 기회를 가져야 한다는 원칙을 실행하기 위하여 법적 효력이 미치도록 함을 목적으로 한다.

공의무 위반의 문제가 되며, 이 경우 우리의 장애인에 대한 정당한 편의제공 위반과 유사한 상황이 됨

- 그러나 앞서 언급한 바와 같이 법원의 판결 등을 통하여 편의제공의무 불이행은 간접차별 및 직접차별과 결합하여 인권법상 차별 또는 헌법상 차별로 인정되고 있고, 이를 통하여 편의제공의무는 노동을 넘어서는 의미를 획득하고 있음

2. ACA상 접근성의 특징

- ACA는 접근성 대한 포괄적인 법률, 즉 모든 사람에게 적용되는 법률이라는 점에서 CHRA와 대상을 같이하지만, 특히 장애인에 대한 접근성을 보장하기 위한 법률임이 명시되어 있음. 또한 기존 CHRA상 편의제공과 달리, 고용에 한정되지 않고 다양한 영역에서의 접근성을 보장함

[ACA 제5조 목적]

이 법의 목적은 특히 장벽의 식별 및 제거, 새로운 장벽의 방지를 통하여 2040년 1월 1일 또는 그 이전에, 의회의 입법 권한 범위 내에서 장벽이 없는 캐나다의 실현을 통하여 다음의 영역에서 모든 사람, 특히 장애인에게 혜택을 주는 것이다.

- (a) 고용
- (b) 건축 환경
- (c) 정보통신기술
 - (c.1) 정보통신기술 이외의 통신
- (d) 상품, 서비스 및 시설의 조달
- (e) 프로그램 및 서비스의 설계 및 제공
- (f) 교통편
- (g) 117조 (1)항 (b)에 따라 만들어진 규정에 따라 지정된 영역

- 또한 동법 제6조는 장애와 관련한 원칙들을 규정하고 있음

[ACA 제6조 원칙]

이 법은 다음 원칙을 인식하고 이에 따라 시행한다.

- (a) 모든 사람은 장애와 관계없이 존엄한 대우를 받아야 한다.
- (b) 모든 사람은 장애와 관계없이 자신이 가질 수 있고 원하는 삶을 스스로 만들어 갈 수 있는 동일한 기회를 가져야 한다.
- (c) 모든 사람은 장애에 관계없이 사회에 완전히 평등하게 참여할 수 있는 장벽이 없는 접근을 가져야 한다.
- (d) 모든 사람은 자신의 장애에 관계없이 원할 경우 지원을 받아 의미 있는 선택권을 가져야 하며, 자유롭게 선택해야 한다.
- (e) 법률, 정책, 프로그램, 서비스 및 구조는 개인의 장애, 사람들이 자신의 환경과 상호작용하는 다양한 방식, 그리고 개인이 직면한 여러 가지 교차되는 형태의 소외와 차별을 고려해야 한다.
- (f) 장애인은 법률, 정책, 프로그램, 서비스 및 구조의 개발 및 설계에 참여해야 한다.
- (g) 장애인 접근성 표준의 개발, 개정 및 규정 제정은 장애인의 접근성 최고 수준을 달성하는 것을 목표로 이루어져야 한다.

- ACA는 연방정부와 연방정부의 규제를 받는 조직에 적용되며, 이 법의 적용을 받는 대상들이 장애인과 협의하고, 장벽을 찾고 제거하고 예방하는 방법을 설명하는 접근성 계획(accessibility plans)을 마련하여야 하며, 접근성에 대한 피드백을 받고 응답하는 방법을 마련하여야 하며, 접근성 계획을 어떻게 따르고 있는지에 대한 진행 보고서를 준비하여야 하는 의무 등을 규정하고 있음. 즉 동법은 접근성에 대한 실체적 내용을 규정하는 것이 아니라, 지속적으로 접근성을 향상시키기 위한 법적 구속력 있는 프레임워크를 법으로 규정하고 있음
- 현재 이를 동법을 구체화하는 하위규범인 규정들(regulations)의 초안이 마련된 상태이며, 해당 규정 초안 또한 접근성 계획, 진행 보고서 및 피드백 프로세스의 구체적 내용과 기한, 이행강제금 프레임워크(Administrative monetary penalties (AMPs) framework)와 액수의 산정 등, 접근성 커미셔너(Accessibility Commissioner)에 대한 보고 등을 규정함으로써²⁵⁹⁾ 동법상 프레임워크의 실효성을 확보하는 방향으로 설계되어 있음

259) 하위 규정 초안은

<https://canadagazette.gc.ca/rp-pr/p1/2021/2021-02-13/html/reg2-eng.html> 참조.

제2절 접근영역별 현황

I. 개별 분야

1. 편의제공의 확대

- 캐나다 연방대법원은 편의제공의 목적에 대하여 다음과 같이 판시하고 있음.
 “편의제공의 목표는 일할 수 있는 직원이 그렇게 할 수 있도록 보장하는 것이다. 실무적으로, 이는 사용자의 과도한 부담을 야기하지는 않는다면 근로자의 편의 제공 요구를 수용해야 한다는 것을 의미한다. 과도한 부담 없이 근로조건을 조정할 수 있는 경우 조정이 있으면 해당 업무에 적합한 사람이 부당하게 배제되지 않도록 하는 것이 편의제공의무의 목적이다. (중략) 심사기준은 사용자가 근로자의 특성에 대한 편의제공을 하는 것이 불가능한지 여부가 아니다. 사용자는 근본적인 방법으로 근로조건을 변경할 의무는 없지만, 과도한 부담 없이 근로조건을 변경할 수 있다면, 해당 근로자의 작업장을 조정하거나 그나 그녀의 작업을 할 수 있도록 할 의무가 있다.”²⁶⁰⁾
- 연방대법원은 이러한 편의제공의무를 고용관계에 한정하지 않고, 인권법의 적용을 받는 서비스제공자들에 대해서도 인정하고 있으며 고용에서와 같은 항변과 입증을 요구함

[관련 판결]

트럭 운전자 Terry Grismer가 1984년 뇌졸중을 겪은 이후 시야각이 좁아지는 시각 장애를 가지게 되었는데, 브리티시 컬럼비아주 자동차감독관(Superintendent of Motor Vehicles, 자동차 운전자를 관리하는 행정청)이 그의 시야각이 운전을 하기 위한 최저기준(120도)에 미달한다는 이유로 그의 운전면허를 취소한 사안에 대하여, 연방대법원은 만장일치로 자동차감독관이 시각장애를 가진 Grismer의 운전면허를 취소한 것은 그에 대한 차별이며, 브리티시 컬럼비아주 인권법 위반이라고 판단하였음.²⁶¹⁾

260) Hydro-Québec v. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ), 2008 SCC 43 (CanLII) [Hydro-Québec] at paras. 14, 16.

261) British Columbia (Superintendent of Motor Vehicles) v. British Columbia(Council of Human Rights), [1999] 3 S.C.R. 868. 김선희, 캐나다의 간접차별과 정당한 편의제공의무에 관한 연구, 헌법재판연구원, 2021, 81-84면 참조.

2. 편의제공의 3원칙: 존엄성 존중, 개별화, 통합 및 완전한 참여

- 온타리오주 인권위원회는 편의제공의 세 원칙으로 존엄성 존중(Respect for dignity), 개별화(Individualization), 통합 및 완전한 참여(Integration and full participation)를 들고 있음²⁶²⁾
- 장애인에 대한 편의제공의무는 장애인의 존엄성을 가장 존중하는 방식으로 편의가 제공되어야 한다는 것을 의미하며, 인간의 존엄성은 개인의 자긍심, 자기 가치 및 인간으로서의 고유한 가치를 포함하고, 여기에는 신체적, 심리적 완전성과 권한 부여가 포함됨. 개인의 자율성을 존중하고 지원하는 것도 중요하며, 이는 자기 결정에 대한 개인의 권리, 온정주의 없이 대우받을 권리를 반영하며, 사람들이 선택에 최소한의 간섭을 받도록 하는 것을 의미함, 편의가 제공되는 방식과 그 과정에서의 본인의 참여를 고려하여야 함. 존엄성에 대한 존중은 장애와 관련하여 전인격으로 여겨지는 것을 포함하며, 여기에는 특히 사람들이 자신의 경험에 대해 말할 때 장애인의 관점을 존중하고 평가하는 것이 포함됨. 주택 제공자, 서비스 제공자 및 고용주는 존엄성과 기타 인권 가치를 가장 존중하는 방법부터 그러한 가치를 가장 적게 존중하는 방법에 이르기까지 연속적으로 장애인에게 편의를 제공하는 다양한 방법을 고려해야 함
- 법에서 편의제공에 대해 규정하고 있는 공식은 없으며, 각 사람의 요구 사항은 고유함. 따라서 편의 제공 요청이 있을 때 새롭게 고려되어야 함. 같은 상태를 공유하는 사람들에게 대한 편의제공의 경우 한 사람에게는 효과가 있을 수 있는 것이 다른 사람에게는 효과가 없을 수 있음. 따라서 편의제공은 개별화를 요구함

262) 이하의 내용은 Ontario Human Rights Commission, Policy on ableism and discrimination based on disability, 2016의 8. Duty to accommodate를 요약하여 번역하였으며, 관련 판결 등은 해당 판결 등을 별도로 찾아 번역함.

[관련 판결]

맥길대학 건강센터(몬트리올 제너럴 병원)의 직원 B는 2000년 3월 건강상의 이유로 병원을 휴직하였고, 2002년 9월 복직 예정이었으나, 교통사고를 당함. 직원 최대 결근 기간을 3년으로 규정한 단체협약에 따라 2003년 3월 병원은 B의 장기결근을 이유로 2003년 4월 3일자로 고용관계가 종료될 것이라고 통보함. 법원은 단체협약상 기간은 편의제공의무를 판단함에 있어 고려해야 할 요소이지만 직원이 받을 수 있는 개별적 편의제공을 결정적으로 정하지 않으며, 평등권은 기본권이며 단체협약의 당사자가 단체협약으로 인권법에 따라 근로자가 받는 편의제공의 수준을 인권법보다 낮은 수준으로 협상할 수 없다는 점을 확인하였음. 법원은 이 사건에서 편의제공 과정의 개별화된 성격을 고려하지 않았다는 이유로 부분적으로 차별성이 있다고 판단하였음.²⁶³⁾

- 편의제공은 또한 개인의 통합과 완전한 참여를 극대화하기 위해 개발되고 구현되어야 함. 통합과 완전한 참여를 달성하려면 장벽이 없는 포괄적인 설계가 필요하며, 기존 장벽을 제거해야 함. 특정 시점에서 제거하는 것이 불가능하여 장벽이 계속 존재하는 경우, 과도한 부담이 발생하기 전까지 편의를 제공해야 함. 고용, 주택, 서비스 및 시설은 장애인의 통합과 완전한 참여를 촉진하는 방식으로 장애인의 요구를 수용할 수 있도록 건설되어야 하고 조정되어야 함. 어떤 상황에서는 장애인의 평등을 보장하는 가장 좋은 방법은 별도의 또는 전문화된 서비스를 제공하는 것일 수 있지만, 장애인을 위한 서비스, 고용 또는 주거에서 분리된 대우는 원칙적으로 허용될 수 없음²⁶⁴⁾

3. 편의제공과 포용적 디자인

- 통합과 완전한 참여를 보장한다는 것은 포용성을 위한 사회와 구조를 설계하는 것을 의미함. 포용적 또는 “보편적(universal)” 디자인은 장벽이 없는 환경과 다양한 수준의 능력을 가진 장애인의 평등한 참여를 강조함. 연방대법원은 Eldridge 판결에서 “차별은 사회적 약자들이 일반 대중에게 제공되는 서비스를 통해 동등하게 혜택을 받을 수 있도록 긍정적인 조치를 취하지 않으면 발생할 수 있다는 원칙이 인권 분야에서 널리 받아들여지고 있다.”고 판시하였음²⁶⁵⁾

263) McGill University Health Centre (Montreal General Hospital) v. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal, 2007 SCC 4 (CanLII), [2007] 1 SCR 161, 2007 [McGill].

264) 연방대법원은 통합이 일반적으로 적용되는 규범으로 인정되어야 한다고 보면서도 경우에 따라서 분리가 더 적절한 편의제공이 될 수 있다고 보기도 함. Eaton v. Brant County Board of Education, [1997] 1 S.C.R. 241 [Eaton], para. 69

- 여기에서의 보편적 디자인은 법률, 정책, 프로그램 또는 서비스를 개발하거나 제공하는 사람이 처음부터 다양성을 고려하도록 요구함. 보편적 디자인은 장애인이 번거로운 조정 없이, 자율성과 독립성을 확보할 수 있게 함. 연방대법원은 구조(structures)와 가정(assumptions)이 장애인이 사회에 참여하는 것을 배제하지 않도록, 사회를 “미세 조정(fine-tune)”할 필요가 있다고 지적하였으며,²⁶⁶⁾ 표준(standards)은 합리적으로 가능한 범위 내에서 사회의 모든 구성원을 반영하도록 설계되어야 함을 확인하였음²⁶⁷⁾
- 따라서 주택 공급자, 서비스 제공자, 고용주 등은 표준이나 요구사항을 평등에 합치하도록 구축할 필요가 있으며, 정부를 포함한 조직들은 정책, 프로그램, 절차, 표준, 요구 사항 및 시설을 개발하고 구축할 때 참여적 설계의 원칙을 사용해야 함. 새로운 구조를 설계하거나 기존 구조를 수정할 때 새로운 장벽이 생성되어서는 안 됨. 이러한 장벽 제거는 추후에 편의제공의 필요성을 감소시킴. ACA의 전문이 동 법이 CHRA를 보완한다고 밝힌 것 또한 이러한 의미를 포함하는 것으로 볼 수 있음

4. 적절한 편의제공

- 편의제공은 개별 요청에 응답하는 것으로, 과도한 부담이 아닌 이상 가장 적절한 수용을 결정하고 제공할 것을 요구함. 편의제공은 다른 사람이 경험하는 것과 동일한 수준의 혜택과 특권을 누릴 수 있는 동등한 기회를 제공하거나 균등한 기회를 달성하기 위해 제안되거나 채택되고, 개인의 장애 관련 필요를 충족하는 경우 적절한 것으로 간주되며, 앞서 언급한 세 원칙을 실현하는 것, 즉 존엄성 존중, 개인의 개별화된 요구에 대한 응답, 통합과 완전한 참여를 허용하는 것임
- 편의제공은 과정이며 정도의 문제이며, 전부 아니면 전무가 아닌 연속적인 것으로 볼 수 있음. 과도한 부담이 없는 한 조정의 연속체에서 가장 높은 수준이 달성되어야 함. “가장 적절한” 편의를 결정하는 것은 편의가 과도한 부담을 초래할지 여부를 결정하는 것과는 별개의 문제이며, 특정 편의제공으로 인해 과도한

265) Eldridge, para. 78.

266) Eaton, para. 67.

267) Meiorin, para. 68.

부담이 발생할 경우 차선책을 찾아야 함. 편의제공의 목적은 개인의 선호가 아니라 개인의 필요에 있기 때문에, 개인의 필요에 동등하게 응답하는 여러 편의 제공 중에서 편의제공의무자는 비용이 더 적게 들거나 조직에 덜 방해가 되는 것을 선택할 수 있음²⁶⁸⁾

5. 편의제공의 유형

- 편의제공에는 건물, 시설 및 서비스, 정책 및 프로세스, 조달 및 제3자 계약, 업무수행 기준, 조건 및 요구 사항, 의사 결정 관행, 직장, 주거 또는 서비스 문화, 의사 소통 방법과 관련하여 조직의 수정이나 변경이 포함될 수 있음
- 개인의 필요에 따른 편의제공의 예는 다음과 같음

가. 고용

- 유연 근로 허용
- 업무 수정
- 정책 수정
- 건물 변경(예: 경사로, 난간, 자동 문열림, 더 넓은 출입구 설치 등)
- 작업장 개조(인체공학적 변경, 특수 의자 공급, 등받이 등)
- 컴퓨터, 접근 가능한 기술을 위한 특수 적응 또는 보조 장치 제공
- 직원과 의사소통에 다른 방법을 제공
- 추가 훈련
- 단기 및 장기 장애 휴가 허용
- 업무 분장의 변경
- 대체 업무

나. 서비스

- 전화, 대면, 일반 우편 및 전자 메일을 포함하여 서비스에 접근하는 다양한 방법 제공
- 서비스 이용자에게 추가 시간 제공
- 적절한 경우 서비스 사용자에게 더 많은 휴식 시간 제공
- 결석이 장애와 관련이 있는 것으로 나타날 수 있는 경우, 가능한 경우 출석 요구 사항을 유연하게 조정
- 미준수가 장애와 관련된 것으로 나타날 수 있는 경우, 마감일 준수에 대한 규칙 수정
- 안내견 및 기타 보조 동물을 허용하도록, “반려 동물 금지” 정책 수정
- 제재를 가해야 하는 행동을 다룰 때 누군가의 장애를 제재 완화 요소로 고려함

268) 이러한 편의제공의무는 사용자가 근로자를 더 높은 직급으로 승진시키는 것을 요구하는 것이 아니라 결정으로 *Ellis v. General Motors of Canada Ltd.*, 2011 HRTO 1453 (CanLII).

다. 주거

- 신청서 작성 지원(예: 공공 지원 주택)
- 세입자 선택 기준 조정(예: 신용 기록 또는 임대 기록과 같은 다른 정보를 사용할 수 없는 경우 보증인 사용)
- 기한 수정(예: 사회 및 지원 주택의 소득 변동 보고 기한)
- 정보가 세입자들에게 전달되는 방식 수정
- 긴급 상황에서 전화를 걸 수 있는 연락처 지원 목록 작성
- 공간의 구조적 수정(예: 경사로, 자동 문열림, 더 넓은 출입구 설치 등)
- 세입자가 동의한 경우, 외부 전문가와 협력하여 편의 제공
- 제재를 가해야 하는 행동을 다룰 때 누군가의 장애를 완화 요소로 고려
- 공간 간의 이동을 허용

6. 편의제공 프로세스에서의 의무와 책임

○ 편의제공 절차는 공동 책임으로, 관련된 모든 사람은 협력하여 프로세스에 참여하고 정보를 공유하며 잠재적인 편의제공 솔루션을 고려해야 함

○ 이를 위해 장애가 있는 사람은 다음을 하여야 함

- 편의제공의무자가 요청한 편의를 제공할 수 있도록 편의를 가능한 한 서면으로 최대한 알려야 함.
- 질문에 답하거나 의료 전문가의 정보를 포함하여 관련 제한 또는 제한 사항에 대한 정보 제공.
- 가능한 편의제공 솔루션에 대한 토론에 참여
- 편의제공 프로세스를 관리하는 데 도움이 필요한 전문가 또는 장애가 있는 사람이 사용할 수 없는 정보가 필요할 때 전문가와 협력함.
- 편의가 제공되면, 작업 기준과 같이 합의된 성과 기준 및 요구 사항을 충족시킬 것.
- 편의제공자와 지속적으로 협력하여 편의제공 프로세스를 관리함.

○ 편의제공자는 다음을 하여야 함

- 구체적이거나 공식적인 요청을 하지 않았더라도 편의제공이 필요할 수 있다는 가능성을 염두에 둘 것.
- 달리 행동할 정당한 이유가 없는 한 선의로 편의제공 요청을 수락할 것.
- 필요한 경우 전문가의 의견이나 조언을 얻을 것(일상적인 문제 제외).
- 대안적 접근 방식과 가능한 조정 솔루션을 조사하고, 다양한 형태의 가능한 조정 및 대안 솔루션을 검토하는 데 적극적인 역할을 할 것.
- 편의제공 요청 및 취한 조치에 대한 기록 유지.

- 편의제공 요청자와 정기적이고 효과적으로 의사소통하고, 편의제공 상태와 계획된 다음 단계에 대한 업데이트를 제공할 것.
- 기밀을 유지할 것.
- 편의제공 요청에 응답할 수 있도록, 제한 또는 제한의 성격과 합리적으로 관련된 것에 대하여 정보의 요청을 제한할 것.
- 가장 적절한 편의제공을 결정하기 위해 요청자와 협의할 것.
- 과도한 곤란이 아닌 한, 시의적절한 방법으로 편의를 구현할 것.
- 의료정보나 문서화에 요구되는 비용을 부담할 것(예: 편의제공자는 의사의 진단서, 평가, 편의제공을 명시하는 서류 등).
- 편의제공에 드는 비용을 부담할 것.

○ 편의제공을 요구하는 사람은 자신의 필요를 충족하는 적절한 편의 시설을 확보하는 데 도움을 줄 의무가 있지만, 해결책을 제시하거나 편의제공 프로세스를 주도할 책임은 없으며, 이들은 또한 조정 절차에 직접 관련된 사람들이 아닌 다른 누구와도 장애 관련 필요 사항에 대해 논의할 필요가 없음. 편의제공을 요구하는 사람의 협력과 함께 솔루션을 구현하는 것은 궁극적으로 편의제공의무자의 책임임

[관련 판결]

이의제기인(편의제공을 요구하는 사람)은 적절한 편의제공을 보장함에 있어 도움을 줄 의무(a duty to assist in securing an appropriate accommodation)가 있으며 그의 행위는 편의제공 의무 충족 여부를 결정함에 있어서 고려되어야 함. 사용자가 합리적이며, 이행될 경우 편의제공 의무를 충족시킬 제안을 하였을 때, 이의제기인은 제안의 이행을 촉진할 의무가 있음. 이의제기인이 합리적인 조치를 취하지 않아 편의제공의무가 이행되지 못한 경우 이의제기는 기각될 것이다. 또한 이의제기인은 합리적인편의제공을 수용할 의무가 있으며 모든 상황에서 합리적일 수 있는 제안이 거절된 경우 고용주의 의무는 면제됨.²⁶⁹⁾

○ 편의 제공 후, 편의제공을 받은 사람은 직업, 임대 또는 서비스 참여에 필요한 필수 의무 또는 요구사항을 이행해야 함. 한편 장애 관리 회사(disability management company)와 계약을 한다고 해서 편의제공 프로세스가 적절하게 관리되지 않는 경우의 고용주가 져야 하는 책임이 면제되는 것은 아님²⁷⁰⁾

269) Central Okanagan School Dist. No. 23 v. Renaud, [1992] 2 S.C.R. 970, [Renaud].

- 고용의 경우 고용 당시 노동조합과 전문직 협회는 편의제공 프로세스에서 파트너로서 적극적인 역할을 하고, 편의제공을 용이하게 하기 위해 사용자와 공동 책임(joint responsibility)을 분담하고, 단체 협약과 상관없이 편의제공 조치를 지원해야 함. 과도한 부담이 수반되는 경우에는 예외로 함²⁷¹⁾

[관련 판결]

제철일안식일예수재림교인인이 금요일 일몰 후부터 토요일 일몰까지 종교적 사유로 근로할 수 없는 데, 단체협약의 일부인 작업 일정에 금요일 저녁이 포함된 교대근무가 있었음. 일요일부터 목요일까지의 교대조 구성이 편의제공이 될 수 있었지만, 노동조합이 이에 반대함. 여기에서 노동조합이 편의 제공의무를 위반하였는가가 문제되었는데, 법원은 노동조합이 두 가지 방식으로 차별의 당사자가 될 수 있다고 보았음. 첫째, 차별적 영향을 미치는 근로규정이 단체 협약의 일부를 구성하는 경우와 같이 차별적 영향을 미치는 근로 규정의 공식화에 참여함으로써 차별을 유발하거나 기여할 수 있음. 둘째, 노동조합이 고용주의 편의제공을 위한 합리적인 노력을 방해하는 경우 차별 당사자로서 책임을 질 수 있음. 즉 노동조합의 협조가 있어야만 합리적인 편의제공이 가능하고 노동조합이 차별적 효과를 제거하거나 완화하려는 고용주의 노력을 차단하는 경우, 노동조합은 차별의 당사자가 됨. (중략) 노동조합이 합리적인 편의제공을 이행하는데 협력하지 않음으로써 차별에 기여하는 경우, 사용자는 조합이 해결방안을 찾거나 이행하는데 도움을 줄 것으로 기대되기 전에 다른 편의제공방법을 검토해야 함. 노동조합의 의무는 편의제공이 가능하도록 노동조합이 관여하도록 요구되고, 그 밖에 합리적인 대안적 해결방안을 찾지 못했거나 합리적으로 찾을 수 없었을 때 발생함.

- 일반적으로 장애에 대한 편의제공의무는 알려졌거나 알려야 하는 필요에 대해 인정되며, 원칙적으로 자신이 인지하지 못하는 장애에 대한 편의제공을 기대하기는 어려움. 일부 상황에서는 특정 장애의 특성으로 인해 장애가 있는지 또는 편의 시설이 필요한지 확인하지 못할 수 있음. 그러나 편의제공의무자는 편의제공을 요구받지 않은 경우에도 분명히 몸이 좋지 않거나 장애가 있는 것으로 인식되는 사람에 대하여는 장애와 관련된 필요 사항이 있는지 확인하고 지원 및 편의를 제공해야 함
- 어떤 조직이 장애와 누군가의 직무 수행, 임차인 또는 서비스 이용자로서의 의무를 수행하는 능력 사이에 관계가 있을 수 있음을 알고 있거나 합리적으로 인

270) Puleio v. Moneris Solutions, 2011 HRTO 659 (CanLII).

271) 캐나다 연방대법원은 Renaud 판결에서 노조의 의무에 대하여 판시하였음.

식해야 하는 경우, 해당 조직은 “문의할 의무(duty to inquire)”가 있음. 장애로 인해 부적절한 행동을 보이는 경우 고용주, 주택 제공자 및 서비스 제공자는 해당 개인에게 부정적인 영향을 미칠 수 있는 조치, 예를 들어 조기 퇴거 절차 개시, 보조금 취소, 서비스 철회, 고용상 징계 처분을 부과하기 전에 해당 개인을 개별적으로 평가할 의무가 있음. 또는 “용납할 수 없는 행동(unacceptable behaviour)”에 대해 사람을 제재하기 전에 해당 조직은 먼저 이 행동이 해당인의 장애로 인한 것인지 여부를 고려해야 함. 특히 해당 조직이 그 사람이 장애가 있다는 것을 잘 알고 있거나 인지하는 경우에 그러함²⁷²⁾

[관련 결정]

Bowden은 이사회에 참석하지 않았음. 사용자는 이것이 Bowden의 장애와 관련이 있다고 의심했어야 했음. Bowden은 회의가 있기 몇 주 전에 변덕스러웠음. 사용자는 그가 건강해질 때까지 일하지 말라고 말했고 Bowden은 병가를 내고 있었음. 그러나 사용자는 그의 결근이 그의 건강 상태와 관련이 있는지 묻지 않았고, 오히려 그를 해고했음. 처음에 고용주는 Bowden에게 그를 해고했다고 말하지 않았고 Bowden이 그만둔 것이라고 했음. 사용자는 고용보험 급여에 필요한 고용기록을 제출을 미뤘고, 그 후 Bowden에게 주요 업무수행상의 문제들을 이유로 들었음. 이 사건에서 Bowden은 심각한 정신 건강 문제가 있었음. 브리티시 콜럼비아주 인권재판소는 Bowden에게 문의하지 않고 해고한 사용자는 10,000달러를 배상하도록 결정함(캐나다 달러).

해당 조직은 어떤 제재가 적절한지를 결정할 때 개인의 장애를 고려하는 것이 부당한 어려움을 야기하지 않는 한, 해당인의 장애를 고려하여야 함. 행동이 장애와 관련이 없는 경우에는 일반적으로 평소와 같이 제재 또는 징계가 적용됨.

- 편의제공의무자는 직원, 서비스 이용자 및 임차인에게 장애 관련 평가(예: 건강 진단) 또는 편의가 작업 수행 문제나 세입자 또는 서비스로서의 의무 이행과 관련된 문제를 해결하기 위한 옵션으로 제공될 수 있음을 항상 알려야 함. 일단 장애와 관련된 필요가 알려지면, 법적 책임은 편의제공의무가 있는 사람들에게 이전됨

272) Bowden v. Yellow Cab and others (No. 2), 2011 BCHRT 14 (CanLII); Trask v. Nova Scotia (Correctional Services) (No. 1) (2010), 70 C.H.R.R. D/21 (N.S. Bd. Inq.); Fleming v. North Bay (City), 2010 HRTO 355 (CanLII) [Fleming]; Walton Enterprises v. Lombardi, 2013 ONSC 4218 (CanLII) [Walton]; McLean v. Riverside Health Care Facilities Inc., 2014 HRTO 1621 (CanLII), para. 27.

[관련 결정]

브리티시 컬럼비아주 인권재판소는 장애와 관련된 업무수행능력 문제가 해고의 원인이라면 청구인의 상태를 알았을 때 고용주는 장애가 자신의 업무 수행에 영향을 미치는지 여부를 고려하고 추가적인 의학적 평가를 구했어야 했다고 판단했음. 즉 고용주가 근로자의 업무 복귀 적합성을 뒷받침하는 의료 증거뿐만 아니라 근로자가 그렇지 않다는 자신의 관찰도 고려할 권리가 있는 경우, 고용주는 고용인이 복귀하기에 적합하다는 전문가의 평가뿐만 아니라 고용주의 평가도 고려할 의무가 있음. 또한 여기에는 근로자가 자신의 업무 수행이 장애에 의해 영향을 받는지, 특히 자신의 상사가 자신의 업무 수행에 대한 문제를 관찰하고 문서화하는지에 대한 우려도 포함됨. 사용자가 의도적으로 종업원의 행동에 대한 자신의 관찰에 눈 감고, 의료보고서에 의존하는 것은 허용되지 않음. 의료 증거, 자체 관찰, 직원 자신의 의견 및 우려 등 모든 관련 요소를 장애 근로자와 협상하는 사업주가 고려해야 함.²⁷³⁾

7. 제공될 의료 정보²⁷⁴⁾

- 장애인의 의료 정보 제공은 개인 정보 보호에 영향을 미침. 한편 편의제공의무자인 조직은 편의제공을 위해 자신의 의무를 충족할 수 있도록 충분한 정보를 가지고 있어야 함. 위에서 언급한 바와 같이, 편의제공을 원하는 사람은 자신에게 장애가 있음을 편의제공의무자에게 알리도록 일반적으로 요구되며, 편의제공자는 성실하게 이를 수용할 것이 요구됨. 장애인에 조직의 편의제공의무를 촉발하기 위하여 장애가 있다는 것을 최초로 알림에 있어 부담스러운 기준을 충족할 필요는 없음. 조직의 정보요청은 해당 장애로 인한 제한이나 한계의 성격과 합리적으로 관련된 장애에 대한 정보로 제한되어야 하고 요구를 평가하고 편의를 제공하기 위한 것이어야 함
- 편의제공을 요구하는 사람들이 편의제공을 지원하기 위하여 일반적으로 제공할 것으로 예상되는 정보 유형은 다음과 같음

273) *Morris v. British Columbia Railway Co.* (2003), 46 C.H.R.R. D/162, 2003 BCHRT 14 [Morris]. para. 238.

274) 이하의 내용은 Ontario Human Rights Commission, Policy on ableism and discrimination based on disability, 2016의 8. Duty to accommodate를 요약하여 번역하였으며, 관련 판결 등은 해당 판결 등을 별도로 찾아 번역함.

- 해당인이 장애가 있다는 것.
- 장애와 관련 있는 제한이나 요구가 있다는 것.
- 해당인이 편의제공 유무에 관계없이 해당 직업 수행, 임차인이나 서비스 이용자가 되기 위한 필수적 의무나 요구사항을 수행할 수 있는지 여부.
- 해당인이 직업 수행, 임차인 또는 서비스 이용자가 되기 위한 필수적 의무나 요구사항을 수행하는데 요구될 수 있는 편의제공의 유형 .
- 고용의 경우, 휴가 중인 경우 언제 다시 일할 것으로 예상되는지에 대한 정기적인 업데이트.

○ 편의제공 요청의 정당성 또는 제공된 정보의 적절성에 의문을 제기할 합리적인 근거가 있는 경우, 편의제공자는 필요한 정보를 얻기 위해 자격을 갖춘 의료 전문가에게 확인을 요청하거나 추가 정보를 요청할 수 있음. 개인의 장애에 대한 추가 정보가 요구되는 경우, 요청된 정보는 편의제공자에게 편의를 제공하기에 충분한 정보를 제공하는 것인 동시에 개인의 사생활을 가장 적게 침해하는 것이어야 함 (해당 장애와 관련된 필요와는 대조적이어서) 편의제공자가 편의제공을 위해 해당인의 장애에 관한 더 많은 정보를 요구하는 것이 정당하다는 것을 보여줄 수 있는 드문 경우, 편의제공자는 (의학적 진단과 다른) 해당인의 질병, 상태 또는 장애(예를 들어 정신 건강 장애, 신체장애, 학습장애 등)의 성격을 문의할 수 있음

○ 편의제공자는 장애를 가진 사람의 질병을 진단하거나 건강 상태를 “예단 (second-guess)”해서는 안 되며, 의사가 제공한 진단서의 의견을 자신의 의견으로 대체할 수 없음. 마찬가지로, 편의제공자는 특정 장애가 어떻게 “생겨야 (look like)” 하는지에 대한 자신의 인상에 근거한 견해에 기초할 때 해당인이 공개한 장애가 의심스럽다는 이유로, 필요이상의 내밀한 의료 정보를 요청해서는 안 됨²⁷⁵⁾

○ 일반적으로, 편의제공자는 요구되는 편의와 명백히 관련이 있거나 장애인의 요구가 복잡하거나 어렵거나 명확하지 않아 더 많은 정보가 요구되는 경우가 아닌 한, 장애의 원인, 진단, 증상이나 치료와 같은 개인의 내밀한 의료 정보를 알 권리가 없음. 장애인의 편의 제공 요구가 복잡하거나 어렵거나 명확하지 않은 드

275) Morris v. British Columbia Railway Co. (2003), 46 C.H.R.R. D/162, 2003 BCHRT 14 [Morris].

문 경우, 장애인에게 진단을 포함하여 더 많은 정보를 제공함으로써 협조하도록 요청할 수 있음. 이 때 정보가 필요한 이유를 명백히 정당화 할 수 있어야 함. 또한 편의제공자는 가능한 한 장애인이 진단을 공개하거나 절대적으로 필요하지 않은 의료 정보를 제공하도록 요청함이 없이, 필요한 편의를 제공하기 위한 진정한 노력을 기울여야 함

- 편의 제공 요구가 명확하지 않은 경우, 개별 검진(independent medical examination((IME)))을 받도록 요청받을 수 있음. 그러나 처음의 의료적 증거가 부정확하거나 부적절하다는 결론을 내리기 위한 객관적 근거가 있어야 함. IME는 편의 제공 요구를 “예단”하는데 사용되어서는 안 됨. 검진 요청은 해당인의 특정 장애 관련 요구를 고려하고 개인의 프라이버시를 가능한 최대 존중하는 것이 보증되어야 함

[관련 판결]

한 여성이 “안전에 민감한(safety sensitive)” 직위인 철도 엔지니어로 고용되었는데 교통사고로 인한 심각한 뇌진탕으로 병원에 입원하였다가 의사의 진단을 받고 직장에 복귀하였지만 집중이 잘 안되고 반응속도가 느리고 실수를 반복하는 경우 사용자가 근로자에게 개별 건강 검진을 받도록 요구하는 것이 정당할 수 있음.²⁷⁶⁾

그러나 이러한 유형의 주장과 해당인 건강상 문제를 겪고 있다는 다른 지표가 함께 존재하고, 고용주, 주택 임대인 또는 서비스 제공자가 해당인이 장애를 가지고 있다는 것을 인식한 경우, 법에 따른 보호가 개시될 것임.

- 해당인이 편의제공자가 편의를 제공하기에 “불충분하다(insufficient)”고 여기는 장애 관련 정보를 제공한 경우, 편의제공자는 편의를 제공을 거부하거나 해당인에게 해고, 서비스 거부 등 부정적 대우를 하는데 자신이 추가적 정보를 요청하지 못한 것을 원용할 수 없음

276) Oak Bay Marina Ltd. v. British Columbia (Human Rights Tribunal) (No. 2) (2002), 43 C.H.R.R. D/487, 2002 BCCA 495 [Oak Bay].

[관련 판결]

Trick은 양극성 장애가 있어 병가를 냈음. 그는 직장으로 복귀할 준비가 되었을 때 고용주에게 연락 하여 알렸고, 고용주는 Trick에게 의사가 작성해야 할 문서들을 제공했음. Trick의 정신의학과 의사는 그가 의학적으로 직장에 복귀하기에 적합하다고 적어 문서를 적절한 당사자에게 전달하였음. Trick은 다른 양식의 문서들을 작성하는 데 어려움을 겪었었음. 고용주는 Trick이 영업직을 수행하기 위해 차를 운전하는 데 안전 위험이 없는지 확인하기 위해 더 많은 정보가 필요하다고 주장했고, Trick이 사회적 상황들에서 고객과 상호 작용할 수 있는지 확인하기를 원했음. 알버타주 고등법원 (Alberta Court of Queen's Bench)은 고용주가 Trick의 운전 능력에 대해 의사에게 어떤 정보도 요청하지 않았다는 것을 발견하였음. Trick은 미팅에서 고용주에게 자신이 해당 서류를 작성하는데 어려움이 있어서 자신이 치료를 받고 있는 주간 프로그램을 운영하는 스태프 양식을 작성하였다고 말했었음. Trick은 정신의학과 의사로부터 아무런 제한 없이 업무에 복귀할 수 있는 허가를 받았었음. 고용주는 Trick에게 이것이 불충분한 의료 정보임을 알려거나 그가 추가 정보를 제공할 때까지 직장에 복귀할 수 없을 것이라고 말하지 않았음. 알버타주 고등법원은 Trick이 고용주에게 정보를 제공하는 것을 거부하지 않았으며, 고용주에게 필요한 정보를 제공하기 위해 최선을 다했다고 판시했음. 아무도 Trick에게 정신의학과 의사의 문서를 명확히 해달라고 요청하거나 더 많은 정보를 제공해야 한다고 말하지 않았음. 따라서 알버타주 고등법원은 고용주에게 트릭에게 고통에 대한 배상뿐만 아니라 임금과 연금 혜택 손실에 대한 배상도 하도록 판결함.²⁷⁷⁾

- 만약 편의제공을 요구하는 사람이 추가 의료 정보 제공에 동의하지 않고 편의제공자는 추가 정보가 필요하다는 것을 입증할 수 있는 경우, 편의제공을 요구한 사람이 편의제공 절차에 참여하지 않은 것으로 판명될 수 있으며, 이 경우 추가 책임이 면제될 가능성이 높음²⁷⁸⁾
- 경우에 따라 두 명의 의료 전문가가 제공한 정보가 상충될 수 있을 때, 어떤 보고서를 따를 것인지 결정하는 것은 특정 상황의 사실과 어떤 전문가가 더 적절한 경험을 가지고 있는지, 그 사람과의 상호 작용 정도, 평가에 사용된 방법과 같은 특정 요소에 따라 달라짐²⁷⁹⁾

277) Alberta (Human Rights and Citizenship Commission) v. Federated Co-operatives Limited, 2005 ABQB 587
 278) Canadian Union of Public Employees, Local 831 v. Brampton (City) [2008] O.L.A.A. No. 359 [C.U.P.E.].
 279) section 4.9.g) in the OHRC's publication Human Rights at Work. www.ohrc.on.ca/en/human-rights-work-2008-third-edition?page=human-Contents.html.

8. 기밀성

- 특정 편의제공의 필요성을 뒷받침하는 문서는 해당 정보를 알아야 하는 사람들에게만 제공되어야 하며, 개인의 의료 정보는 개인 파일이나 임차 또는 서비스 사용과 관련된 모든 파일과 별도로 보관해야 함. 개인의 건강과 안전에 영향을 미치는 불가피한 상황이 있는 경우 개인의 건강에 대한 정보를 다른 사람에게 공개해야 할 수 있지만, 이는 개인정보보호법에 따라 이루어져야 함

9. 편의제공 위반의 판단²⁸⁰⁾

- 캐나다 연방대법원은 1999년 Meiorin 판결에서 개연성 있는 증거(balance of probabilities)로 고용주가 일용의 차별이 진정직업자격요건(bona fide occupational requirement, BFOR)에 해당한다는 것을 입증하였는지 여부를 판단할 3단계 기준을 도입해야 한다고 하였음. 차별의 진정직업요건 항변은 다음의 메이오린 3단계 기준(Meiorin Test)을 따르며, 이 세 기준을 모두 통과하여야 함

1) 합리적 관련성(rational connection)

- 고용주가 고용규정을 채택함에 있어, 직무수행과 관련한 합리적인 목적으로 채택하였는가에 대한 판단. 즉, 고용규정은 직무수행 목적과 합리적인 인과관계가 있는 것인지를 판단함. 사용자는 문제된 고용규정이 직무의 수행과 합리적으로 관련된 목적적 기준으로 채택되었는가를 입증하여야만 한다. 첫 번째 단계에서

280) 캐나다의 연방정부의 핵심적인 차별시정기구인 '캐나다인권위원회(Canadian Human Rights Commission, 이하 CHRC라 함)'와 캐나다 인권재판소(Canadian Human Rights Tribunal, 이하 CHRT라 함)임. 이 중 CHRT는 1977년에 의회법(The Act of Parliament)에 의해 창설됨. 인권재판소가 의회로부터 직접적으로 기금을 받기 전까지 인권위원회를 통해서 재정지원이 되었으나 1988년 이후 점차 인권위원회로부터 독립 및 분리되어 활동하기 시작함. 1998년 6월 28일, 의회는 CHRA 개정을 통해서 인권재판소의 독립성을 확립함. 현재 CHRT는 인권위원회에서 회부된 차별 진정사건을 청문하는 준사법기관으로, 법원과 흡사하지만, 행정재판소처럼 일반법원에 비해서 많은 유연성을 가지고 있음. CHRT는 사람들에게 보다 엄격한 증거규칙에 따르지 않고서도, 사건에 대해서 많은 것을 진술 및 의사를 표명할 기회를 제공함. CHRT는 캐나다 인권위원회와는 독립적으로 기능함. CHRT에서는 양 당사자들이 자신의 주장을 피력할 수 있고, 증인들을 소환할 수 있는 청문회를 개최함. 재판소는 금지된 사유에 근거한 차별이 존재했는지 여부를 결정하며, 적절한 경우 재판소는 구제절차를 명령함. CTCRC와 CHRT는 CHRA와 관련된 사건들을 다루며 이 가운데 편의제공과 관련 있는 사건들은 대부분 고용 관련 사건들임.

중점을 두는 것은 개별적인 기준의 타당성에 대한 것이 아니고, 오히려 문제된 고용규정의 일반적인 목적적 타당성에 대한 것이라 할 수 있음²⁸¹⁾

2) 선의(good faith)

- 고용주가 고용규정을 채택함에 있어, 적법한 직무관련 목적을 달성하기 위해 불가피한 것이라는 진정한 선의로 각각의 기준을 채택하였는가에 대한 판단. 즉 고용규정은 적법한 직무관련 목적을 달성하기 위한 것이라는 선의의 믿음으로 채택한 것인지를 판단함. 사용자는 문제된 고용규정이 직무의 수행과 합리적으로 관련된 목적적 기준으로 채택되었는가를 입증하여야만 함. 첫 번째 단계에서 중점을 두는 것은 개별적인 기준의 타당성에 대한 것이 아니고, 오히려 문제된 고용규정의 일반적인 목적적 타당성에 대한 것이라 할 수 있음²⁸²⁾

3) 합리적 필요성(reasonable necessity)

- 채택된 고용규정은 적법한 직무관련 목적을 달성하기 위한 합리적으로 필요한가에 대한 판단. 이를 입증하려면 고용주에게 과도한 부담을 부과하지 않고는 개별 고용인에게 편의를 제공할 수 없다는 점을 입증되어야 함. 즉 적법한 직무관련 목적을 달성하기 위해 합리적인 필요성이 인정되는 것인지를 판단하며, 이때 합리적인 대안은 조사하였는지. 충분한 편의를 기회의 단계에서 제공하였는지 등에 관한 기준을 따라야 함. 사용자는 이러한 기준에 대한 개연성의 균형을 이루고 있다는 점을 입증함으로써 이의가 제기된 기준의 정당성을 입증할 수 있는 것으로 보았음

II. 시사점

- 캐나다의 경우 「1985년 제정된 Canadian Human Rights Act 1985」상 “편의제공의무(duty to accommodate)”는 노동과 고용을 그 대상으로 하며, 업무 및 고용을 넘어 장애인권리협약의 모든 영역에서 합리적인 편의가 제공되도록 보장하는 조치는 입법적으로 마련되어 있지 않음. 그러나 법원 판결과 각 주

281) 이수연, 앞의 글, 126면.

282) 이수연, 앞의 글, 126면.

의 인권재판소의 결정 및 인권위원회의 구체화 노력을 통하여 편의제공의무는 헌법상 평등의 내용으로 정리되었으며, 캐나다 연방대법원을 통하여 편의제공은 헌법의 캐나다 권리와 자유의 헌장(the Canadian Charter of Rights and Freedoms) 제15조의 평등의 내용으로 확립되어 연방대법원의 평등권 심사에 있어 편의제공은 차별 여부의 판단에서 중요한 기능을 하고 있음²⁸³⁾

- 또한 노동과 고용 관련 판결 및 결정의 경우 장애인의 정당한 편의제공 요구와 이에 대한 사용자의 편의제공의무에 있어 기존에 축적된 판결과 결정에 기초한 매우 세부적인 가이드라인을 제시하고 있기 때문에, 국내의 관련 판단에 있어 중요하게 참조할 수 있음

283) Eaton v. Brant County Board of Education, [1997] 1 S.C.R. 241 [Eaton]

□ 참고문헌

Committee on the Rights of Persons with Disabilities, Concluding observations on the initial report of Canada

Ontario Human Rights Commission, Policy on ableism and discrimination based on disability, 2016

강일신, 캐나다 연방대법원의 평등심사에 관한 연구, 헌법재판연구원, 2020.

김선희, 캐나다의 간접차별과 정당한 편의제공의무에 관한 연구, 헌법재판연구원, 2021

김은경, 캐나다 차별시정기구의 구조와 특성, 국제노동브리프 2005년 1월, 한국노동연구원, 2005.

김향아, 캐나다의 적극적 고용개선조치, 국제노동브리프, 2006년 1월, 한국노동연구원, 2006.

이수연, “캐나다의 고용상 사용자의 편의제공의무”, 이화젠더법학 제2권 제1호, 2011.

장애인에 대한 정당한 편의제공 연구 국가별 부록

|인쇄일| 2021년 12월
|발행일| 2021년 12월
|발행처| 국가인권위원회
|주 소| 04551 서울특별시 중구 삼일대로 340(저동1가)
나라키움 저동빌딩 장애차별조사1과
<http://www.humanrights.go.kr>
|전 화| 02)2125-9966
|F A X| 02)2125-0924
|제 작| (주)두루행복한세상 (사회적·장애인기업)
|전 화| (070) 4659-0803

ISBN : 978-89-6114-862-7 93330

비매품