

차별금지/평등법안 쟁점 설명회

조혜인 | 공익인권변호사모임 희망을만드는법
| 차별금지법제정연대 공동집행위원장

차별금지/평등법 국회 어디까지 왔나

21대 국회에 현재까지 4개 법안 발의

- 2020. 06. 29. 「차별금지법안」 (장혜영의원 등 10인)
- 2021. 06. 16. 「평등에 관한 법률안」 (이상민의원 등 24인)
- 2021. 08. 09. 「평등에 관한 법률안」 (박주민의원 등 13인)
- 2021. 08. 31. 「평등 및 차별금지에 관한 법률안」 (권인숙의원 등 17인)

※ 법안 비교표: <https://equalityact.kr/equalityact-bill>

차별금지/평등법 국회 어디까지 왔나

법안 발의	소관위원회인 법제사법위원회에 회부	
법제사법위원회	상정-제안설명-대체토론- 소위 회부	전문위원검토보고서
L법안심사제1소위원회	상정-축조심사-의결-법사위 재회부	공청회
법제사법위원회	상정-소위심사보고-의결-본회의 회부	
본회의	상정 - 의결	

이/박/권 의원안

장혜영 의원안

의안정보시스템

<http://likms.assembly.go.kr/bill/main.do>

열린정보와 함께하는
국회의안정보
The National Assembly
of the Republic of Korea




의안검색

- 제안대수: 제21대 (2020-2024) ~ 제21대 (2020-2024)
- 의안종류/처리: 의안종류전체 | 의안처리구분전체
- 발의자/제안자: 제안종류전체 | 발의종류전체 | 동명이인 참고
- 의안번호:
- 의안명:

차별금지/평등법 국회 어디까지 왔나

▶ [2101116] 차별금지법안(장혜영의원 등 10인)

▶ 소관위 심사정보

소관위원회	회부일	상정일	처리일	처리결과	문서
법제사법위원회	2020-06-30	2020-09-21			  검토보고서

▶ 소관위 회의정보

회의명	회의일	회의결과	회의록
제382회 국회(정기회) 제3차 전체회의	2020-09-21	상정/제안설명/검토보고/대체토론/소위회부	 요약

▶ [2110822] 평등에 관한 법률안(이상민의원 등 24인)

▶ 소관위 심사정보

소관위원회	회부일	상정일	처리일	처리결과	문서
법제사법위원회	2021-06-17				

차별금지/평등법 제정의 원칙과 방향



차별금지법제정연대, 2021. 8.11. 기자회견에서 <차별금지/평등법 제정의 원칙과 방향> 발표

차별금지/평등법 제정의 원칙과 방향

1. 평등은 배제와 함께 갈 수 없다. 누군가를 법에서 배제하기 위한 논쟁이 허용되어서는 안 된다.
2. 차별금지/평등법은 차별에 문제제기하려는 사람들에게 확장된 언어를 제공하는 법이어야 한다.
3. 차별금지/평등법은 불이익 없이 차별에 문제제기하고, 공정한 토대에서 차별을 논할 수 있도록 돕는 법이어야 한다.
4. 차별금지/평등법은 차별의 피해를 원상회복하고, 유사한 차별이 반복되지 않도록 만드는 법이어야 한다.

1. 평등은 배제와 함께 갈 수 없다.

누군가를 법에서 배제하기 위한 논쟁이
허용되어서는 안 된다.

원칙과 방향1.

누군가를 법에서 배제하기 위한 논쟁 허용하지 말자

(1) 차별금지사유

장혜영의원안	이상민/박주민/권인숙의원안
성별, 장애, 나이, 언어, 출신국가, 출신민족, 인종, 국적, 피부색, 출신지역, 용모 등 신체 조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족 및 가구의 형태와 상황, 종교, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적지향, 성별 정체성 , 학력(學歷), 고용형태 , 병력 또는 건강상태, 사회적신분 등	성별, 장애, 병력(病歷), 나이, 출신국가, 출신민족, 인종, 피부색, 출신지역, 용모 · 유전정보 등 신체조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족형태 및 가족상황, 종교, 사상 또는 정치적 의견, 전과, 성적지향, 성별정체성 , 학력(學歷), 고용형태 , 사회적신분 등

(2) 근로자/사용자 정의조항

장혜영 / 이상민 / 권인숙 의원안	박주민 의원안
“근로자”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.	
가. 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자	
나. 근로계약을 체결하지 아니한 자라도 특정 사용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무 수령자로부터 대가를 얻어 생활하는 자	나. 근로계약을 서면으로 체결하지 아니하였더라도 하나 또는 그 이상의 특정 사용자의 사업에 편입되거나 그 사업의 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 대가를 얻어 생활하는 자
다. 동일 사업장에서 특정 사업자가 다른 사업자들을 사실상 지휘·감독하는 경우(일방 사업자가 특정 사업자의 사업과 관련이 없는 업무를 수행하는 것임을 입증하지 아니하는 한 그 사업자의 근로자는 특정 사업자의 근로자로 본다)	

2. 차별금지/평등법은

차별에 문제제기하려는 사람들에게
확장된 언어를 제공하는 법이어야 한다.

원칙과 방향2.

차별에 문제제기하려는 사람들에게 확장된 언어를 제공하는 법

(1) 통합적인 차별의 개념의 제공 (제1장 총칙)

장혜영 의원안	이상민 의원안	박주민 의원안	권인숙 의원안
직접차별	직접차별	직접차별	직접차별
간접차별	간접차별	간접차별	간접차별
괴롭힘	괴롭힘	괴롭힘	괴롭힘
성희롱	성희롱	성희롱	성희롱
차별을 표시, 조장하는 광고	차별을 표시, 조장하는 광고	차별을 표시, 조장하는 광고	차별을 표시, 조장하는 광고
복합차별 (차별의 개념)	X	복합차별 (차별 판단)	X

차별유형: 간접차별 (indirect discrimination)

「차별금지법안」(장) 제1호 각 목의 영역에서 외견상 성별 등에 관하여 중립적인 기준을 적용하였으나 그에 따라 특정 집단이나 개인에게 불리한 결과가 초래된 경우

「평등법안」(이,박,권) 제1항의 경우에 그 행위가 외견상 중립적인 기준을 적용하였으나 그 기준이 특정 집단이나 개인에게 불리한 결과를 야기하고 그 기준의 합리성 내지 정당성을 입증하지 못한 경우에도 차별로 본다.

차별유형: 괴롭힘 (harassment)

「차별금지법안」(장) 제1호 각 목의 영역에서 성별등을 이유로 적대적·모욕적 환경을 조성하는 등 신체적·정신적 고통을 주어 인간의 존엄성을 침해하는 행위

「평등법안」(이,박,권) “괴롭힘”이란 특정 개인이나 집단에 대하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위로 인하여 신체적·정신적 고통을 주는 경우를 말한다.

가. 적대적, 위협적 또는 모욕적 환경을 조성하는 행위

나. 수치심(→불쾌감(권)), 모욕감, 두려움 등을 야기하는 행위

다. 멸시, 모욕, 위협 등 부정적 관념의 표시 또는 선동 등의 혐오적 표현을 하는 행위

원칙과 방향2.

차별에 문제제기하려는 사람들에게 확장된 언어를 제공하는 법

차별금지/평등법상 괴롭힘	근로기준법상 직장내 괴롭힘
차별금지사유를 이유로 적대적·모욕적 환경을 조성하는 등 신체적·정신적 고통을 주어 인간의 존엄성을 침해하는 행위	직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

- 차별금지법은 고용 뿐만 아니라, 재화용역, 교육, 행정에서의 괴롭힘도 모두 규율.

〈일터에서의 괴롭힘〉

- 고용 영역에서 일어나는 차별적 괴롭힘은 직장내 괴롭힘에 포함됨 (‘관계 등의 우위 이용’)
- 차별금지법상 괴롭힘 규정은 직장내 괴롭힘 규정을 보완해주는 역할을 함
 - ✓ 통합적인 ‘차별’ 개념을 통해 차별적 괴롭힘의 원인을 인식하고 시정, 예방할 수 있게 함
 - ✓ 직접/간접차별 행위와 동일한 구제책 제공됨 (인권위 진정, 법원 소제기)

차별유형: 성희롱 (sexual harassment)

「차별금지법안」(장) 제1호 각 목의 영역에서 성적 언동이나 성적 요구로 상대방에게 피해를 주거나 피해를 유발하는 환경을 조성하는 행위,
그리고 그러한 성적 요구에 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사 표시를 하는 행위

「평등법안」(이, 박, 권) “성희롱”이란 업무, 고용, 교육, 그 밖의 관계에서 사용자, 근로자 또는 업무관련자, 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자의 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다.

- 가. 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 행한 성적 언동 또는 요구
- 나. 성적 언동이나 요구를 따르지 아니한다는 이유로 불이익을 주거나 불이익의 의사 표시를 하는 경우
- 다. 성적 언동이나 요구를 따르는 것을 조건으로 이익을 주거나 이익공여의 의사 표시를 하는 경우

차별의 한 유형으로서 성희롱 명시하기

- ✓ 성희롱은 1970년대 미국에서 남성 사용자나 상급자들이 권력을 남용하여 성적인 말과 행동으로 여성들을 괴롭히고 불이익을 주는 현상을 표상하기 위해 ‘성차별’의 일환으로 도입된 개념.
- ✓ 현재 성희롱이 성차별의 일환으로서 문제되는 것임이 충분히 이해되지 않고 있으며, 이에 따라 성희롱을 조직 내 구조적인 차별과 노동권 침해의 문제로 바라보기보다 개인 간의 ‘성적’인 문제로 사소화하는 경향이 발생하고 있음.
- ✓ 차별금지법에 성희롱(‘성적 괴롭힘’)이 괴롭힘과 함께 차별의 한 유형으로 나란히 명시되는 것은 성희롱이 개인의 ‘성적(性的)’ 문제가 아니라 피해자를 고용, 교육과 같은 중요한 사회영역에 동등하게 참여하지 못하게 만드는 ‘차별이자 괴롭힘’의 문제라는 점을 보다 선명하게 강조할 수 있는 계기가 될 것임.

원칙과 방향2.

차별에 문제제기하려는 사람들에게 확장된 언어를 제공하는 법

	국가인권 위원회법	남녀 고용평등법	기간제법, 파견법	장애인 차별금지법	연령 차별금지법	차별금지/평등 법
직접차별	○	○	○	○	○	○
간접차별		○		○	○	○
괴롭힘				제32조 괴롭힘 등 금지 조항		○
성희롱	△ 고용, 공공기관	○		괴롭힘에 포함		○
기타				차별표시조장광고 정당한 편의제공 거부 등		차별표시조장광고 복합차별

원칙과 방향2.

차별에 문제제기하려는 사람들에게 확장된 언어를 제공하는 법

(2) 차별판단기준의 후퇴 없는 논의 (제3장 차별금지 및 예방조치)

영역	내용
제1절 고용	모집·채용 / 근로계약 / 근로조건 / 임금·금품 지급 / 교육·훈련 / 배치 / 승진 / 해고·퇴직 등에서의 차별금지 등
제2절 재화·용역 등의 공급이나 이용	금융 / 교통수단 / 시설물 / 토지, 주거시설 / 보건의료서비스 / 방송서비스 / 문화, 체육, 오락 / 관광서비스 등에서의 차별금지
제3절 교육기관의 교육·직업훈련	교육기회 / 교육내용 / 자격증 및 교육훈련 등에서의 차별금지
제4절 행정서비스 등의 제공이나 이용 (법령과 정책의 집행)	참정권 및 행정서비스 / 수사, 재판서비스 등에서의 동등대우

3. 차별금지/평등법은

불이익 없이 차별에 문제제기하고,

공정한 토대에서 차별을 논할 수 있도록 돕는 법이어야 한다.

(1) 공정한 토대의 기본이 되는 입증책임 특례조항

장혜영 의원안	권인숙 의원안(이상민, 박주민안 유사)
<p>제52조(증명책임) 이 법률과 관련한 분쟁 해결에 있어, 차별행위가 있었다는 사실을 피해자가 주장하면</p> <p>그러한 행위가 없었다거나, 성별 등을 이유로 한 차별이 아니라거나, 정당한 사유가 있었다는 점은 상대방이 입증하여야 한다.</p>	<p>제42조(입증책임의 배분) ① 이 법과 관련한 분쟁 해결에 있어서 차별 판단의 대상이 되는 행위가 있었다는 사실은 차별을 당하였다고 주장하는 자가 입증하여야 한다. ② 제1항에 따른 행위가 성별 등을 이유로 한 차별이 아니라거나 정당한 사유가 있었다는 점은 차별이 있었다고 주장하는 자의 상대방이 입증하여야 한다.</p>
<p>남녀고용평등법 제30조(입증책임) 이 법과 관련한 분쟁 해결에서 입증책임은 사업주가 부담한다.</p> <p>기간제법 제9조(차별적 처우의 시정신청)</p> <p>④ 제8조 및 제1항부터 제3항까지의 규정과 관련한 분쟁에서 입증책임은 사용자가 부담한다.</p>	<p>장애인차별금지법 제47조(입증책임의 배분) ① 이 법률과 관련한 분쟁 해결에 있어서 차별행위가 있었다는 사실은 차별행위를 당하였다고 주장하는 자가 입증하여야 한다.</p> <p>② 제1항에 따른 차별행위가 장애를 이유로 한 차별이 아니라거나 정당한 사유가 있었다는 점은 차별행위를 당하였다고 주장하는 자의 상대방이 입증하여야 한다.</p>

(1) 공정한 토대의 기본이 되는 입증책임 특례조항

제00조 (정보공개 의무) ① 고용과 관련하여 해당 처분의 대상자로서 차별의 피해를 받았다고 주장하는 자는 사용자 또는 임용권자에게 그 기준, 당사자가 속한 대상자군과 대비한 평가 항목별 등위표, 기타 대통령령이 정하는 사항에 대하여 문서로 정보공개를 청구할 수 있으며, 사용자 또는 임용권자는 이를 거부하여서는 아니 된다.

② 사용자 또는 임용권자는 제1항의 정보공개청구를 받은 때로부터 30일 이내에 그 내역을 공개하여야 한다. 이 경우 공개되는 정보의 형태는 문서로 한정하지 않는다.

③ 사용자 또는 임용권자가 정보공개를 거부하거나 제2항에서 정한 기한 내에 이를 공개하지 아니하는 경우 사용자 또는 임용권자는 제1항의 정보공개를 청구하는 자에 대하여 차별을 한 것으로 추정한다. 다만, 정당한 사유가 있을 때에는 그러하지 아니하다.

원칙과 방향3.

불이익 없이 차별에 문제제기할 수 있도록 돕는 법



'직장 내 성희롱' 피해자 90% "신고하니 불이익 돌아와"

CBS노컷뉴스 이은지 기자 | 2021-02-16 15:52 뉴스듣기 0 1

16일 직장갑질119 토론회 개최... "사용자가 직접 엄단해야"
 68% "괴롭힘도 동시에 경험"... 애초 미신고도 60% 넘어
 "직접고용 아니면 해당사항無" "조치의무 위반 철저히 감독해야"

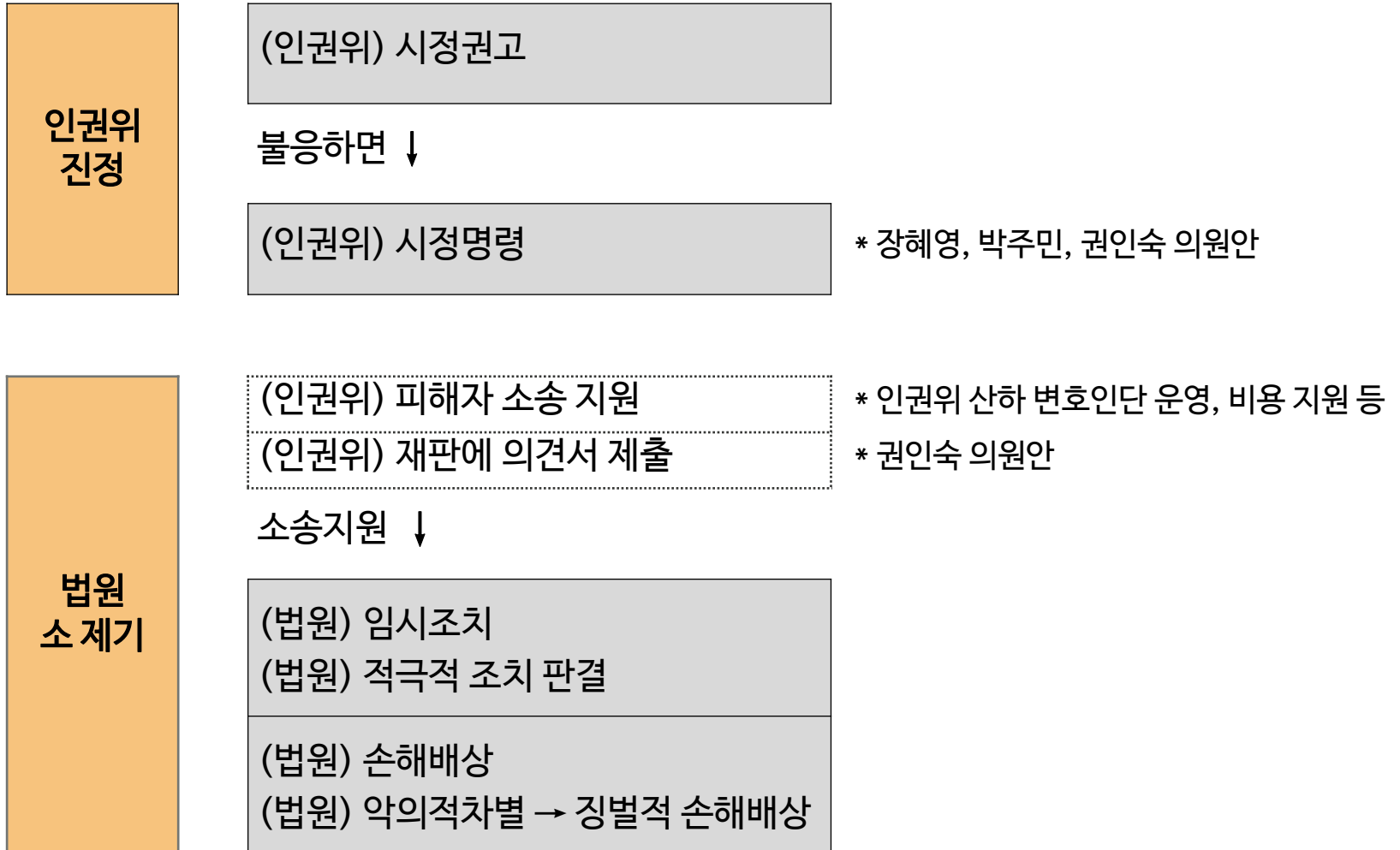
(2) 차별피해자와 조력자에 대한 불이익조치 방지

제00조(불이익조치의금지) ① 사용자 및 임용권자, 교육기관의장(이하 이 조에서 “사용자등”이라 한다)은 차별을 받았다고 주장하는 자 및 그 관계자가 이 법에서 정한 구제절차의 준비 및 진행 과정에서 진정 또는 소의 제기, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유로 해고, 전보, 징계, 퇴학, 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다. 이 경우 불이익한 조치에는 「공익신고자 보호법」 제2조제6호 각 목에 규정된 사항이 포함된다.

	장혜영의원안	박주민의원안	권인숙의원안
불이익조치 금지	○	○	○
불이익조치 금지 위반시 효과	불이익조치 무효	불이익조치 무효	불이익조치 무효
	-	징벌적 손해배상	징벌적 손해배상
	1년 이하 징역, 1천만원 이하 벌금	3년 이하 징역, 3천만원 이하 벌금	3년 이하 징역, 3천만원 이하 벌금
입증책임 전환	-	-	불이익조치가 진정등을 이유로 한 것이 아니라는 점을 상대방이 입증

**4. 차별금지/평등법은
차별의 피해를 원상회복하고,
유사한 차별이 반복되지 않도록 만드는 법이어야 한다.**

(1) 가장 효과적인 차별 구제 방안의 모색



(2) 차별적인 관행과 구조를 바꾸어내기

- 제4장 국가인권위원회의 시정권고 내지 시정명령, 법원의 적극적 조치 판결 조항, 징벌적 손해배상 제도 등의 취지

(적극적 조치 판결 조항 예시)

「차별금지법안」 제50조(법원의 구제조치) ①법원은 이 법에 의해 금지된 차별행위에 관한 소송이 제기되기 전 또는 소송 제기 중에, 피해자의 신청으로 피해자에 대한 차별이 소명되는 경우 본안 판결 전까지 차별행위의 중지 등 그 밖에 적절한 임시조치를 명할 수 있다.

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

원칙과 방향4. 차별의 피해를 원상회복하고 반복되지 않도록 만드는 법

* 현재 장애인차별금지법에 법원의
적극적 조치 판결 조항이 도입되어 있음

〈장애인차별금지법 사례〉
지적장애인 놀이기구 탑승 거부 사건
(서울중앙지법 2014가합593279 판결)



© 에버랜드 홈페이지

◆ 원고들(지적장애인 2명)은 그 부모와 함께 피고 놀이시설에서 ‘우주전투기’라는 놀이기구에 탑승하려다가 지적장애가 있다는 이유로 탑승을 거부당함. 피고 놀이시설의 안전 가이드북은 정신적 장애인은 이 놀이기구를 탈 수 없다고 규정하고 있었음. 원고들은 가이드북의 문구 삭제와 손해배상을 구함. → 법원은 **가이드북의 장애 차별적 표현을 수정할 것을 명령**하고 위자료 각 300만원을 인정

“ 피고는 〈어트랙션 안전 가이드북〉 12면 ‘우주전투기’ 항목의 “우주전투기는 탑승 중 보호자의 통제가 어렵고 안전확보가 필요한 시설로 **정신적 장애가 있으신 분은** 탑승 전 근무자에게 먼저 문의해 주시기 바랍니다”라는 기재 중 ‘정신적 장애가 있으신 분은’ 부분을 **‘신체적으로 또는 정신적으로 불안정하여 탑승 시 자신의 안전을 저해할 우려가 있는 분은’**으로 수정하라.”

(2) 차별적인 관행과 구조를 바꾸어내기

- 제2장 국가 및 지자체 등의 차별시정의무
 - 이 법에 반하는 기존의 법령, 조례와 규칙, 각종 제도 및 정책을 조사·연구하여 이 법의 취지에 부합하도록 시정
 - 차별시정 및 예방 등에 관한 기본계획을 5년마다 수립, 연도별 시행계획 수립시행, 추진실적을 평가하고 그 결과를 차별시정을 위한 정책에 반영 등