

입법평가 연구 09-16-□

「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」에 대한 입법평가

우주형 · 강종건 · 윤석진

「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」에 대한 입법평가

Evaluation of Legislation on the
“Anti-Discrimination against and Remedies for
Persons with Disabilities Act”

연구자 : 우주형(나사렛대학교 교수)

Woo, Joo-Hyung

강종건(충남장애인일자리창출복지네트워크 소장)

Kahng, Jong-Gun

윤석진(한국법제연구원 부연구위원)

Yoon, Seok-Jin

2009. 9. 30.

국문 요약

우리나라에서는 장애인 당사자의 노력으로 2007년 4월 10일 「장애인 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률(“Anti-Discrimination against and Remedies for Persons with Disabilities Act”）」이 제정되어 2008년 4월 11일부터 시행되고 있다. 이 법의 목적은 무엇이 장애인차별인가에 관한 사항과 장애인차별행위 발생시 어떻게 구제할 것인가에 관한 사항을 규정함에 있다. 그리하여 우리 사회에 장애인에 대한 차별을 해소하여 평등한 사회, 장애인과 함께 살아가는 통합사회를 지향하는 것이다.

그러나 이 법이 시행된 이후에도 장애인차별사례는 계속 증가추세에 있는 것으로 나타나고 있다. 국가인권위원회(National Human Rights Commission of Korea) 통계에 의하면, 2007년 장애인차별금지법 제정 이후 장애인 차별행위 진정사건이 해마다 급증하고 있다고 한다. 또한 장애차별사건이 국가인권위원회 차별행위 진정사건의 상당 부분을 차지하고 있다. 이러한 현상은 장애인차별금지법의 내용과 충돌되는 현실에 대한 문제 제기라고 할 것이다. 본 연구에서는 장애인차별금지법에 대한 사후적 입법평가로서 법사회학적 분석과 법경제학적 분석을 통하여 장애인차별금지법이 최적의 규범성을 가지기 위한 대안을 모색해보고자 한다.

첫째, 규범평가 및 입법체계적 정당성에 대한 검토이다. 여기에는 장애인차별금지법이 규범체계상 어떤 지위에 있는가와 장애인 관련법령들과의 관계는 어떠한가 등에 관한 규범분석적 평가를 검토하고자 한다.

둘째, 법사회학적 분석을 통한 검토이다. 여기서는 장애인차별금지법의 수범자인 장애인복지계 종사자와 전문가에 대한 설문조사를 실시하고 이를 분석하고자 한다. 이를 통해 장애인차별금지법에 대한 전문가집단의 인식을 알아보고 이에 대한 법사회학적 분석을 하게 될

것이다.

셋째, 법경제학적 분석을 통한 검토이다. 장애인차별금지법의 적용 영역은 모든 생활영역에서 이루어지기 때문에 이에 대한 비용·효과 분석은 제한적으로 할 수 밖에 없다. 또한 인권영역에서의 비용·효과 분석이 유용하며 과연 바람직한가 하는 문제제기도 있을 수 있다. 따라서 여기서는 장애인의 생활영역 중 주요생활영역인 고용분야로 한정하여 비용·효과분석을 해봄으로써 장애인차별금지법 제정 이후의 고용환경에 어떠한 영향을 미치고 있는지를 파악해보고자 한다.

규범분석적 평가에서는 법체계상의 지위의 설정에 따른 다른 법률과의 관계를 모색해보고, 이를 통한 상충요소를 찾아보고자 하였다. 법사회학적 분석에서는 장애인차별금지법에 대한 전문가 인식조사를 통하여 이 법에 대한 이해와 평가를 알아보았고, 비용·효과분석에서는 특히 고용분야에서의 분석을 시도하였다. 그러나 장애인차별금지법이 시행된 지 얼마 안되고, 또 단계적 시행에 따른 규범력의 불완전성 등으로 인해 조사분석에 내재적 한계가 있을 수밖에 없다. 여러 가지 한계점이 있음에도 불구하고 인식조사나 고용조사에서는 긍정적인 결과로 나타났다.

※ 키워드 : 장애인차별금지법, 장애(인), 차별, 평등, 고용, 장애인기본권, 일반법과 특별법, 기본법

Abstract

In our country “Anti-Discrimination against and Remedies for Persons with Disabilities Act” is established with effort of the disabled person in 2007 April 10th. And from 2008 April 11th it is enforced. The purpose of this law is to provide related matters about what is discrimination for persons with disabilities. And It provides a related matter of remedies for persons with disabilities act. In the end this law points to the society which is equal, with the disabled person to aim the integrated society which lives together.

In spite of this law, we can see the discriminational cases for the disabled person which increase continuously.

The statistics of National Human Rights Commission of Korea says that the claim of disabled person discriminational act is increasing rapidly every year. Moreover, the discrimination to the persons with disabilities has significant part in the National Human Rights Commission of Korea’s claim. This phenomenon explains that the reality has conflictive part against “Anti-Discrimination against and Remedies for Persons with Disabilities Act” ’s contents.

Through analysis of law department sociology-economics, this research gropes for a fittest norm of “Anti-Discrimination against and Remedies for Persons with Disabilities Act” as a latter valuation of legislation. These are the range and steps for evaluation of legislation.

The first, it is an investigation for norm-valuation and Legislation system which examine the status of the “Anti-Discrimination against and Remedies for Persons with Disabilities Act” in the normative system. This consideration also includes the investigation of the relation between “Anti-

Discrimination against and Remedies for Persons with Disabilities Act”.

The second is an examination through Analysis of law department sociology. In this step, this research conducted a survey to the specialist and the disabled person. This survey will provide the recognition of “Anti-Discrimination against and Remedies for Persons with Disabilities Act” of the specialist group. We will try to analyze through analysis of law department sociology.

The third is a legal economic area analysis. Because the scope of “Anti-Discrimination against and Remedies for Persons with Disabilities Act” is composed of intire living area, the expense assessment to the law has a restriction. Also, it can be questioned whether it is useful and preferable to expend, effect in the territory of human rights. So in this case, it needs to be limited in the main problem-employment, and we have to investigate the expense and analysis of effectiveness. And then we want to gasp the point of the effects of the law about the field of employmental environment.

Finally, by doing the law department sociology-economics analysis and normative valuation, we want to build ideal alternative plan. Here, I suggest what is the correct devices between “Anti-Discrimination against and Remedies for Persons with Disabilities Act” and other legal standard contents, what is the systemic alternatives to have an effects in the law (ADRPD).

※ Key Words : evaluation of legislation, persons with disabilities, discrimination, equity, remedy, security of human rights



입법평가 요약서

입법평가 요약서

〈「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」에 대한 입법평가〉

【목 차】

- | | |
|------------------|--------------------------------|
| I. 입법평가의 배경 | 7. 시사점 |
| II. 입법평가의 범위와 방법 | V. 규범적 분석 |
| III. 입법평가의 대상 | 1. 장애인 관련 현행법제의 특성 |
| IV. 외국의 입법사례 | 2. 장애인 관련 현행법제의 이념
및 문제점 검토 |
| 1. 미국의 장애인법 | VI. 법사회학적 분석 |
| 2. 영국의 장애차별금지법 | VII. 비용·효과 분석 |
| 3. 호주의 장애차별금지법 | VIII. 대안 및 한계 |
| 4. 독일의 장애인평등법 | 1. 대안 |
| 5. 홍콩의 장애인차별금지법 | 2. 한계 |
| 6. 장애인권리협약 | |

I. 입법평가의 배경

우리나라에서는 장애인 당사자 및 단체 등의 노력으로 2007년 4월 10일 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률(이하 ‘장애인차별금지법’이라 함)」이 제정되어 2008년 4월 11일부터 시행되고 있다. 이는 장애인에 대한 차별금지가 제도화·공론화 되었다는 점에서 큰 입법적 의의가 있다. 이 법의 목적은 무엇이 장애인차별인가에 관한 사항과 장애인차별행위 발생시 어떻게 구제할 것인가에 관한 사항을 규정함에 있다. 그리하여 우리 사회에 장애인에 대한 차별을 해소하여 평등한 사회, 장애인과 함께 살아가는 통합사회를 지향하는 것이다.

그러나 이 법이 시행된 이후에도 장애인차별사태는 계속 증가추세에 있는 것으로 나타나고 있다. 국가인권위원회 통계에 의하면 2001

년 11월부터 2008년까지 장애인차별사건 진정건수는 총 1,222건이었으나, 특히 2006년에는 115건이었던 것이 2007년 이 법 제정 이후에는 246건으로 두 배 이상 증가하고, 2008년에는 무려 635건으로 2007년에 비해 약 2.6배 증가하였다. 이러한 현상은 2007년 장애인차별금지법 제정 이후 장애인 차별행위 진정사건이 해마다 급증하고 있음을 의미하는 것이다. 또 2008년까지의 전체 차별행위 진정사건 5,380건 중 22.7%가 장애차별 진정사건이었으며, 2008년 한 해에는 총 1,380건 중 46%에 해당하는 635건이 장애차별사건으로 국가인권위원회 차별행위 진정사건의 상당 부분을 차지하고 있음을 알 수 있다.¹⁾

이러한 현상은 제도시행 이후 장애인차별금지에 대한 인식의 확산이 주효했음을 의미하기도 하지만, 반면에 장애인차별금지법의 실효성과 그 내용과 충돌되는 현실에 대한 문제 제기를 하지 않을 수 없는 실정이라 하겠다. 현재 법제처에 등록되어 있는 약 4,000여개의 법령들 중에 장애인차별금지법상 차별영역 및 차별금지사유 등과 모순되거나 충돌하는 규정이 여전히 존치되고 있어 장애인차별금지법의 실효성을 감소시키고 있음을 부인할 수 없다. 한편 이 법의 시행에 따라 공공 및 민간부문에서의 행정부담이 증대되고 있는 실정이기도 하다.

따라서 본 연구에서는 장애인차별금지법에 대한 사후적 입법평가로서 법사회학적 분석과 법경제학적 분석을 통하여 장애인차별금지법이 최적의 규범성을 가지기 위한 대안을 모색해보고자 한다. 특히 이 입법평가의 목적은 두 가지 측면의 대안을 제시할 수 있다고 본다. 첫째는 장애인차별금지법에 대한 대안 제시측면이다. 즉 이 법이 장애

1) 2007년부터 국가인권위원회 차별행위 진정사건 중 장애사유가 1위를 차지하고 있다(2007년 21.2%, 2008년 46% 차지). 2007년과 2008년의 차별행위 진정건수는 각각 1,159건과 1,380건으로 19%밖에 증가하지 않았음에도 장애차별 진정건수는 각각 246건, 635건으로 급격하게 증가했음을 알 수 있다. 국가인권위원회 위의 보고서, 164쪽 참조.

인의 권리보장에 미흡하지 않은가 또는 실효성을 확보하기 위한 법규범의 개정은 필요하지 않은가에 대한 모색이다. 둘째는 장애인차별금지법의 규범성을 기준(잣대)으로 하는 타 법규범에 대한 대안 제시이다. 이러한 두 가지 측면의 입법평가는 법 내용에 대한 입법평가와 더불어 타 법령과의 입법체계적 평가, 비용에 대한 평가(법경제학적 분석)를 통하여 분석을 하고자 한다.

II. 입법평가의 범위와 방법

장애인차별금지법은 장애를 이유로 한 차별을 금지함과 동시에 차별로 인한 장애인의 권익을 구제함으로써 장애인의 사회참여와 평등권 실현을 통해 인간으로서의 존엄과 가치를 구현하려는 입법목적을 가지고 있다(동법 제1조). 이를 위하여 동법에서는 차별행위의 유형으로 직접차별, 간접차별, 정당한 편의제공 거부, 광고를 통한 차별 등을 규정하고 있으며, 제2장 차별금지영역에서는 고용 / 교육 / 재화와 용역의 제공 및 이용 / 사법·행정절차 및 서비스와 참정권 / 모·부성권 및 성 등 / 가족·가정·복지시설 및 건강권 등으로 나누어 규정하여 해당 영역에서의 장애인차별을 금지하고 있다. 또한 ‘장애여성 및 장애아동 등’에 대한 사항을 별도의 장(제3장)에 두어 특별히 보호하고 있음을 알 수 있다.

아울러 장애인차별금지법에서는 권리구제방법에 있어서도 특수성을 갖는 바, 국가인권위원회(시정권고권)와 법무부장관(시정명령권)으로 권리구제기관을 이원화하고 있으며, 법원에 의한 구제조치시에도 손해배상산정에 있어서 가해자와 피해장애인간의 입증책임을 분배하고 있다. 그러나 법 시행 이후에도 장애인차별사례는 여전히 증가추세에 있으며, 또한 현행 법령들과도 상충되는 사항들이 나타나고 있다.

특히 입법체계적 측면에서 장애인차별금지법은 지금까지의 장애인 복지에 관한 기본법이라고 할 수 있는 『장애인복지법』과의 관계가 체

계적으로 정립되어 있지 않아 이에 대한 규범평가 및 법체계적 평가의 필요성이 있다. 따라서 이러한 현상에 대한 장애당사자와 관련기관 및 단체 그리고 전문가들의 사후입법평가에 대한 조사와 함께 법경제학적 분석에 따른 효용성평가를 적용해봄으로써 최적의 대안을 제시해볼 필요가 있을 것이다. 이러한 입법평가를 위한 범위와 방법은 다음과 같다.

첫째, 규범평가 및 입법체계적 정당성에 대한 검토이다. 여기에는 장애인차별금지법이 규범체계상 어떤 지위에 있는가와 장애인 관련법령들과의 관계는 어떠한가, 또 장애인차별금지법의 규범 내용이 타법령과 상충되는 것은 없는가 등에 관한 규범분석적 평가를 검토하고자 한다. 특히 장애인차별금지법이 제정되기 이전까지는 장애인복지법이 장애인의 인권과 복지에 관한 관련법령의 기본법 내지 일반법으로서의 역할을 담당해왔다고 볼 수 있었는데, 장애인 인권보장을 위한 장애인차별금지법 제정으로 장애인복지법과의 관계는 어떠한가를 설정하여야 할 것이다.

둘째, 법사회학적 분석을 통한 검토이다. 여기서는 장애인차별금지법의 수범자인 장애인복지계 종사자와 전문가(학계 및 관련기관·단체 등의 현장전문가 포함)에 대한 설문조사를 실시하고 이를 분석하고자 한다. 이를 통해 장애인차별금지법에 대한 입법체계, 입법기준(내용), 집행체계(법간의 충돌 해결, 권리구제방법 관련 등 포함)에 대한 내용에 대한 수범자인 전문가집단의 인식을 알아보고 이에 대한 법사회학적 분석을 하게 될 것이다.

셋째, 법경제학적 분석을 통한 검토이다. 장애인차별금지법의 적용영역은 모든 생활영역에서 이루어지기 때문에 이에 대한 비용·효과 분석은 제한적으로 할 수 밖에 없다. 또한 인권영역에서의 비용·효과분석이 유용하며 과연 바람직한가 하는 문제제기도 있을 수 있다. 따라서 여기서는 장애인의 생활영역 중 주요생활영역인 고용분야로

한정하여 비용·효과분석을 해봄으로써 장애인차별금지법 제정 이전과 이후의 고용환경에 어떠한 영향을 미치고 있는지를 파악해보고자 한다. 특히 고용현장에서는 장애인고용과 관련하여 비용발생의 필요성이 크고 이에 대한 계량화가 비교적 용이하기 때문에 다른 생활영역 보다는 그 비중과 의미가 크다고 볼 수 있다.

Ⅲ. 입법평가의 대상

우리나라에 장애인차별금지법이 제정된 것은 여러 가지 점에서 큰 의의가 있다. 첫째, 이 법은 아래로부터 위로 전개된 장애인당사자 중심의 입법추진 연대운동을 통한 법 제정 성과를 이루어냈다는 점이다. 즉 아래로부터의 운동이요, 당사자 운동의 결실이라는 점이다. 미국의 ADA가 그러하였듯이, 우리나라 장애인차별금지법의 기초는 장애인 당사자와 활동가들이 만들어냈다. 정부가 일부 전문가들을 동원하여 외국의 입법 사례를 도입해 오고, 장애인들은 그에 대해 의견만 제시하던 단계에서 벗어나 장애인 당사자들이 자신들의 입장을 법안에 담아내고 그것을 입법화하는데 성공했다는 점에서 큰 의미가 있다.

둘째, 장애인차별금지법은 기존의 복지서비스 중심에서 인권보장 중심의 패러다임을 제시하고 있다. 즉 시혜로부터 인권으로 패러다임이 변화한 결과물이라는 점이다. 지금까지는 장애인이 사회경제적 약자로서 물질적 혜택을 받아야 하는 사람으로 취급되었다면 장애인차별금지법 제정은 장애인 또한 국민이요 인간으로서의 권리가 있음을 선포하고 그러한 권리가 침해받지 않도록, 침해받은 권리가 구제되도록 하는 인권적 패러다임의 결과물이라 할 수 있다.

셋째, 장애인차별금지법은 장애인의 인권보장에 관한 기본법이자 일반법의 성격을 가진다. 아울러 장애인차별금지법은 장애인차별에 대한 가이드라인 및 판단기준이 된다는 점이다. 이제 우리 사회는 장애

인차별금지법을 토대로 한걸음 더 나아갈 수 있게 되었다. 그만큼 우리 사회와 시민의식이 성숙되어 가고 있음을 웅변해 주는 것이라 할 수 있다.

장애인차별금지법은 2007년 3월 6일 국회를 통과하고 그해 4월 4일 대통령 서명식을 거쳐 4월 10일 법률 제8341호로 공포되었으며, 공포 일로부터 1년 후인 2008년 4월 11일에 시행하게 되었다. 이 법의 본문은 총 6장 50개조²⁾로 구성되어 있다.

장애인차별금지법은 장애를 이유로 차별받지 않을 권리를 모든 국민에게 부여하고, 권리침해의 효과적 구제절차 규정함을 목적으로 한다. 우리나라는 장애인차별금지법을 아시아에서 홍콩에 이어 두번째로 도입하였다.³⁾

장애인차별금지법의 궁극적인 목적은 장애인의 완전한 사회참여와 평등권 실현을 통한 인간의 존엄과 가치를 구현하는 것에 있다. 이를 위한 구체적·실천적 목적은 차별금지과 권익구제라 할 수 있다. 즉, 첫째는 모든 생활영역에서 장애를 이유로 한 차별을 금지하는 것이고, 둘째는 장애를 이유로 차별받은 사람의 권익을 효과적으로 구제하는 것에 있다.

IV. 외국의 입법사례

1. 미국의 장애인법

미국의 장애인차별과 관련된 법으로는 1963년 균등임금법(the Equal Pay Act), 1964년 시민권법(the Civil Right Act), 1967년 연령차별금지법

2) 제1장 총칙 / 제2장 차별금지 / 제3장 장애여성 및 장애아동 등 / 제4장 장애인차별시정기구 및 권리구제 등 / 제5장 손해배상, 입증책임 등 / 제6장 벌칙

3) 외국의 입법례를 보면, 미국(1990), 호주(1992), 영국과 홍콩(1995), 스웨덴(1999), 노르웨이(2001), 독일(2002) 등이다. 일본은 1990년대부터 논의가 있어 왔으나 아직 제정되지 않고 있다.

(the age Discrimination in Employment Act), 1972년 균등고용기회법(the Equal Employment Opportunity Act), 1973년의 재활법(the rehabilitation Act)과 1990년 장애인법(the Americans with Disabilities Act, ADA) 등을 들 수 있다. 이들 법률에서 인종, 피부색, 종교, 성별, 국적, 연령, 장애 등을 이유로 차별을 금지하고 있는 것이다. 여기서 장애인의 장애인차별금지법과 직접적으로 관련되는 법률은 1973년 재활법과 1990년 장애인법(ADA)인데, 장애인법이 재활법의 내용을 포함하고 있는 만큼 미국 장애인법이 사실상 장애인차별금지법에 해당한다.

장애인법은 총 5개의 장으로 구성되어 있으며, 제1장(Title I)은 고용에서의 장애인차별금지를, 제2장(Title II)은 대중교통수단을 포함한 공공서비스 부문에서의 장애인차별금지를, 제3장(Title III)에서는 민간운영 공공편의시설 및 서비스부문에서의 장애인차별금지를, 제4장(Title IV)은 전기통신에서의 장애인차별금지를, 제5장(Title V)에서는 기타 장애인에 대한 차별행위 금지를 포함하고 있다.

장애인법은 ‘장애’에 대한 정의를 포괄적으로 규정하여 일상생활에 제약을 주는 과거, 현재, 미래의 장애를 모두 포함하고 있으며, 다음과 같은 세 가지 영역 중 하나의 범주에 해당이 되면 장애로 간주한다.

- (A) 개인의 주요생활 활동의 하나 또는 그 이상에 중대한 제한을 가지는 신체적 혹은 정신적 손상
- (B) 이와 같은 손상의 기록
- (C) 그러한 손상이 있는 것으로 간주되는 경우

2. 영국의 장애차별금지법

영국의 장애인차별과 관련된 법규는 1970년 균등임금법(the Equal Pay Act), 1975년 성차별법(the Sex Discrimination Act), 1976년 인종관계법(the Race Relation Act), 1995년 장애차별금지법(the Disability Discrimination Act)에서 인종, 성, 장애 등을 이유로 차별을 금지하고 있으

며, 장애를 이유로 한 차별금지법은 1995년 장애차별금지법이 적용된다.

장애차별금지법은 영국내의 많은 장애인들의 차별을 없애기 위해 제정되었으며, 특히 고용, 상품(goods), 시설(facilities), 서비스(services)와 토지(land) 혹은 자산(property)의 임대, 구매, 관리에 있어 장애인을 보호하고자 제정되었으며, 1996년부터 시행에 들어갔다. 동법은 전체 3장(part I, II, III)으로 구성되며, 1장은 장애(disability)의 정의, 2장은 고용, 3장은 상품, 시설, 서비스와 토지나 자산의 임대, 관리, 판매에 관한 규정으로 구성되어 있다.

3. 호주의 장애차별금지법

호주의 장애인차별과 관련된 법규는 1975년 인종차별금지법(the Racial Discrimination), 1984년 성차별금지법(the Sex Discrimination), 1992년 장애차별금지법(the Disability Discrimination Act)에서 인종, 민족, 성, 장애 그리고 원주민 등을 이유로 차별을 금지하고 있으며, 장애를 이유로 한 차별은 대부분 장애차별금지법의 적용을 받게 된다. 동 법률은 장애인이 고용, 편의시설, 교육, 접근권, 물품, 서비스, 시설의 제공, 토지양도, 클럽이나 스포츠활동, 연방정부의 행정, 정보육구 등의 활동에서 장애를 이유로 기회를 제한하거나 불이익이나 손해, 비합법적인 행동으로 차별하는 것을 금지하고 있다.

4. 독일의 장애인평등법

독일의 장애인정책과 관련하여서는 세 가지의 대표적인 법률들이 존재한다. 그 첫 번째가 2000년 10월 1일부터 시행된 ‘중증장애인의 실업해소를 위한 법’이며, 동 법률은 노동과 직업에 있어서 장애인의 권리 및 능력의 향상과 중증장애인의 노동시장 진출을 목표로 하고 있다. 그리고 2001년 7월 1일부터 시행되기 시작한 ‘장애인의 재활 및 참여에 관한 법률’을 들 수 있는데, 이 법률은 요청권, 선택권, 참여권

을 통해 장애인의 결정권과 동등한 참여를 촉진하고 있으며, 사회법 전 제 9권으로 편찬되었다. 이것은 장애인재활의 이념을 제도적·조직 중심적 재활에서 개별적이고 인격지향적이며 기능적인 재활로의 전환을 가져왔다. 마지막으로 2002년 5월 1일부터 효력이 발생한 ‘장애인평등법’을 들 수 있다.

‘장애인평등법(Behinderten Gleichstellungs Gesetz)’은 2000년 1월 독일의 장애인법률가 포럼에서 장애인에 대한 차별금지 기본안이 발표되었고, 2002년 2월 연방하원에서 법안이 통과되었다. 이 법의 제정과정에서 물리적 장벽의 제거 문제와 법 위반 시 제재수단의 확보 및 제재조치의 강도가 가장 큰 문제로 부각되었으나, 오랜 합의 과정을 거쳐 경제계의 입장을 많이 반영한 상태에서 합의를 도출하였다.

5. 홍콩의 장애인차별금지법

홍콩의 장애인차별금지법(DDO: Disability Discrimination Ordinance)은 1996년에 제정되었으며, 홍콩 법률 내에서 장애에 대한 법적인 정의를 규정지은 최초의 법률이라 할 수 있다. 종합적인 적용의 범위를 제공할 뿐만 아니라 법의 집행을 위해 기회평등위원회(EOC: The Equal Opportunity Commissions)를 독립적인 법정 기구로 설치하고 있다.

장애인차별금지법에서의 보호대상은 장애를 이유로 한 차별, 괴롭힘, 비방 등에 대해 장애인뿐만 아니라 배우자, 장애인과 같이 살고 있는 사람, 친척, 장애인을 돌보는 사람, 사업·스포츠·레크리에이션을 같이 하는 동료들까지 포함하고 있다.

6. 장애인권리협약

현재 UN에서 제정·채택한 인권관련 국제조약으로 ‘시민적 및 정치적 권리에 관한 국제조약’, ‘경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제조약’, ‘여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 국제조약’, ‘고문

및 그 밖의 잔혹한 비인도적인 또는 굴욕적인 대우나 처벌의 방지에 관한 국제조약’, ‘아동의 권리에 관한 국제조약’, ‘모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제조약’, ‘모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약’ 등이 있다.

그러나 국제사회에서 이와 같은 조약만으로는 전 세계 인구의 약 10%의 장애인의 인권을 담보할 수 없다는 공감대가 형성되고, 장애인 권리협약의 별도 제정이 추진되어 우리나라도 장애인권리협약의 제정 과정에 적극 참여하였다. 국제 장애인권리협약 추진배경과 관련하여, 2001년 UN총회에서 멕시코의 Vincent Fox 대통령이 장애인권리협약을 위한 특별위원회 설치를 제안하였고, 이 제안은 2001년 12월 총회에서 채택되었다. 2002년 8월부터 2006년 8월까지 8차례의 특별위원회를 개최하여 법안 내용을 마련하고, 동년 12월에 개최된 UN총회에서 192개국의 만장일치로 채택되었다. 이는 장애인의 인권보장을 천명한 여덟 번째 국제인권협약인 것이다.⁴⁾

장애인권리협약은 제1절 총론, 제2절 실제적 조항, 제3절 장애인권리위원회와 모니터링, 제4절 절차적 규정으로 구분되어 총 50개 조항으로 구성되어 있다. 본문과 별도로 18개 조항의 선택의정서가 부속 문서로 채택되어 있다.

7. 시사점

외국의 장애인차별금지법의 특성과 차별금지영역, 차별구제절차, 장애인차별실태 등을 살펴본 결과, 다음과 같은 시사점을 도출할 수 있었다.

첫째, 장애의 개념을 명확히 제시하는 것이 필요하다. 장애의 개념은 점차 포괄적으로 규정함으로써 장애인차별의 개념과 영역을 규정

4) 우리나라는 2009년 1월 10일부터 효력을 발생하여 적용하고 있으나, 1개 조항(생명보험 가입 관련규정)을 유보하고 선택의정서는 비준하지 않았다.

했다는 것이다.

둘째, 차별의 개념 또한 사회적 환경과의 관계 속에서 보아야 하며, 직접적이고 의도적인 차별에 대한 규제에서 점차 간접적인 차별을 금지하는 방향으로 차별의 개념을 확대하고 있다는 것이다.

셋째, 차별시정기구는 존재하나 주로 정보제공, 조사, 조정의 역할을 담당하고 있고 실질적인 권리구제는 법원에서 담당한다는 것이다. 미국은 독립적인 차별시정기구가 존재하지 않으며 차별영역별로 차별시정전담기관이 구분되어 있고, 실질적인 권리구제는 연방법원에서 담당하고 있다. 독일의 경우 연방법원에서 권리구제를 담당하고 있으며 이를 지원하기 위해 별도로 옴부즈맨 제도를 도입하여 장애인이 비장애인과 동등한 생활조건을 보장받을 수 있도록 노력하고 있다.

넷째, 마지막으로 장애인권리협약은 국가 간 의견 차이, 문화의 다름에도 불구하고 장애가 있는 사람의 자립과 사회참여를 확대하여 장애인과 비장애인이 함께 어울려 사는 평등한 사회를 이룰 수 있는 초석이 될 것이다. 또한 최근의 장애에 대한 패러다임의 변화, 장애인 욕구의 확대, 자립생활 운동과 당사자주의 등 장애를 둘러싼 환경이 급변하고 있는 상황에서 장애인에 관한 국제적인 협약의 제정은 우리나라 장애인의 권리신장에도 크게 작용할 것으로 기대된다.

V. 규범적 분석

1. 장애인 관련 현행법제의 특성

1) 일반법과 특별법의 관계

장애인 관련 법률들의 특징은 장애인의 인권보장과 재활서비스 증진 등 넓은 의미의 장애인복지 향상을 목적으로 하는 법이라는 점이다. 오늘날 복지를 권리로서 인정하여 복지권의 주체로서의 장애인의 삶을 인간다운 삶으로 살아갈 수 있도록 하기 위한 특별법적인 성격을 가진

다고 할 수 있다. 이는 헌법이 보장하고 있는 인간으로서의 존엄과 가치, 행복추구권, 실질적 평등권, 자유권, 생존권 및 인간다운 생활을 할 권리 등을 실현하기 위한 구체화된 법제도라고 할 수 있다.

장애인차별금지법이 제정되기 이전까지는 장애인복지법이 장애인의 인권 및 재활복지에 관한 기본법의 역할과 기능을 가진 법이라고 할 수 있을 것이다. 즉 장애인복지법의 내용에는 장애인의 권리(제4조)와 차별금지(제8조)에 관한 규정과 함께 의료·교육·직업·사회 재활 등에 관한 복지서비스 규정이 포함되어 있기 때문이다.

그러다보니 장애인복지법은 급부규범적 성격과 동시에 인권보장규범으로서의 내용을 포함하게 되었지만 그 무게중심은 인권보장 측면보다는 국가의 급부의무에 있다고 할 수 있다. 국가의 사회보장급부의무 역시 그 목적이 국민의 사회권 내지 인간다운 생활권 보장이라는 측면에서 보면 인권보장의 범주에 아우를 수 있다고도 할 수 있겠지만, 장애인의 경우에는 사회권의 영역뿐만 아니라 자유권 및 정치권 등의 영역에서도 차별이 발생하기 때문에 이에 대한 종합적인 인권보장이라는 측면에서 보면 장애인복지법은 그 한계성을 가지고 있음이 명백하다.

따라서 장애인차별금지법이 제정된 현행법상의 체계로서는 장애인 인권보장규범으로서의 기본법은 장애인차별금지법으로 보아야 하고, 장애인복지법은 장애인에 대한 복지서비스 기본법으로서의 기능을 하여야 할 것으로 보아야 한다. 그 외의 개별법들은 장애인차별금지법과 장애인복지법을 인권보장과 복지서비스의 기본법으로서의 두 개 축으로 하면서 개별영역별 특별법에 해당한다고 볼 수 있다. 즉 장애인 관련 실정법으로서의 일반법과 특별법의 관계로서의 체계를 가진다고 볼 수 있다.

<표 1> 장애인 관련법상의 일반법과 특별법

일반법	장애인차별금지법, 장애인복지법
특별법	장애인특수교육법, 직업재활법, 장애인기업활동 촉진법, 편의증진 보장법, 이동편의증진법, 중증장애인생산품 우선구매 특별법 등

일반법은 법의 효력이 특별한 제한없이 일반적으로 적용되는 법을 말하고, 특별법은 일정한 장소·사항·사람 등에 국한하여 적용되는 법을 말한다. 예컨대, 장애인복지법이 장애인복지서비스에 관한 일반적 사항을 규정하고 있는 반면에 장애인특수교육법이나 직업재활법은 특수교육 또는 직업재활이라는 한정된 사항에 관하여 규율하기 때문에 장애인복지법은 일반법, 장애인특수교육법이나 직업재활법은 특별법에 해당하는 것이다.

2) 일반 개별법상의 특별규정

한편 장애인 관련 현행법에는 앞에서 든 개별법 이외에도 일반적인 법규정 속에 장애인 관련 규정이 포함되어 있는 경우도 있다. 장애인의 정보접근권 보장과 관련하여서는 「정보격차 해소에 관한 법률」, 장애인의 전문체육 및 생활체육에 관련해서는 「국민체육진흥법」, 장애인 운전면허에 관하여는 「도로교통법」 등에 별도의 규정 등을 두고 있는 경우이다. 이외에도 「도서관법」, 「독서문화진흥법」, 「문화예술진흥법」, 「방송법」, 「영유아보육법」, 「우편법」, 「영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률」, 「저작권법」, 「주차장법」, 「형사소송법」 등에 장애인 관련 규정들이 포함되어 있다. 이처럼 일반적인 법률사항에 장애인 관련 규정이 특별규정으로 들어가 있는 경우에 그 내용에 따라서는 그 법률 내에서의 법조항 사이에서 우선적 효력이 있는 특별규정으로 보아야 할 것이다.

2. 장애인 관련 현행법제의 이념 및 문제점 검토

1) 현행법제의 이념

(1) 보편적 인권보장

장애인 관련 법제가 추구하는 법적 이념은 1차적으로는 헌법 이념에서 찾아볼 수 있다. 헌법은 모든 국민의 자유와 권리를 보장하는 최고규범으로서 모든 국민에게 보편적 인권보장을 천명하고 있다. 특히 장애인복지의 궁극적 목적은 장애인도 누구나 누리고 사는 보편적 인권을 똑같이 누릴 수 있도록 해주는데 있다. 장애인에게 있어 중요한 보편적 인권 목록의 예를 들자면, 인간의 존엄과 가치 실현, 행복추구권, 생명권 존중, 평등권 보장, 인간다운 생활의 보장, 일할 권리의 보장, 생존권 보장 등을 들 수 있다. 이러한 헌법상 보장되고 있는 기본적 인권 외에도 헌법은 제34조 제5항에서 ‘장애인에 대한 국가보호’를 특별히 규정하고 있다. 이는 장애인의 사회보장권, 즉 복지(서비스)권을 보장하고 있는 근거규정으로 볼 수 있다. 이 규정을 근거로 하여 장애인기본권으로서의 사회보장청구권을 행사할 수 있을 것이다. 이러한 장애인의 보편적 인권보장을 현행법률에서도 명시적으로 규정하고 있다. 장애인복지법 제1조는 “인간다운 생활과 권리보장”을, 직업재활법 제1조는 “인간다운 생활을 할 수 있도록...”, 장애인차별금지법 제1조에서는 “평등권 실현을 통하여 인간으로서의 존엄과 가치 구현”, 장애인특수교육법 제1조는 “자아실현” 등을 규정하고 있는 것이 그 예이다. 이렇게 볼 때, 보편적 인권보장은 장애인 관련 현행법제의 중요한 이념이라고 할 수 있다.

또한 국제적인 규범으로서 ‘지적장애인 권리선언(Declaration on the Rights of Mentally Retarded Persons, 1971)’, ‘장애인 권리선언(Declaration on the Rights of Disabled Persons, 1975)’, ‘장애인권리협약(Convention on

the Rights of Persons with Disabilities, 2006)’ 등에서도 장애인의 보편적 인권보장은 확인되고 있고, 우리나라 장애인인권헌장(1998)에서도 보편적 인권으로서 차별받지 않을 권리(평등권), 정치적 권리, 인간다운 생활권 등을 선언하고 있다.

(2) 완전한 사회 참여와 평등을 통한 사회통합

UN이 2006년 결의한 장애인권리협약은 장애인권리 보장의 일반원칙으로서 제3조의 (c)항 및 (e)항에서 “완전하고 효과적인 사회 참여 및 통합”과 “기회의 균등”을, 동조 (b)항 및 (g)항에서는 “차별금지”와 “남성과 여성의 평등”을 규정하고 있다. 또 동 협약 제5조는 ‘평등과 차별금지’를, 제12조는 ‘법 앞의 평등’을 별도로 규정하고 있다. 우리나라 장애인복지법 제3조는 장애인복지의 기본이념으로 “완전한 사회 참여와 평등을 통한 사회통합”을 천명하고 있다. 또 장애인차별금지법 제1조는 “장애인의 완전한 사회참여와 평등권 실현”을, 편의증진보장법 제1조에서는 “사회활동참여와 복지증진”, 이동편의증진법 제1조는 “사회참여와 복지증진”, 장애인 특수교육법 제1조에서도 “자아실현과 사회통합” 등을 규정하고 있다. 따라서 장애인 관련 현행법제들은 기본적으로 장애인의 ‘완전한 사회 참여와 평등을 통한 사회통합’을 기본이념으로 제시하고 있다고 볼 수 있다.

(3) 고용·직업재활 및 소득보장

장애인에게 있어 일할 권리와 생존권 보장은 당연한 기본적 인권에 해당하나, 이를 실현하기 위해서는 구체적으로 고용과 직업재활이 뒷받침되어야 하며, 이러한 기회가 불가능한 경우에도 인간다운 삶을 위한 최소한의 소득보장이 이루어져야 할 것이다. UN의 장애인권리협약도 제27조 및 제28조에서 각각 ‘근로 및 고용’과 ‘적절한 생활수준과 사회적 보호’를 규정하고 있다. 우리나라의 장애인 관련 법제 역시

이러한 현실적 욕구를 하나의 실정법상의 실현해야 할 이념으로 추구하여야 한다.

이러한 이념 실현을 위하여 제정된 구체적인 법률(특별법)을 든다면 직업재활법, 장애인기업활동촉진법 및 우선구매특별법이 있다. 직업재활법은 장애인이 그 능력에 맞는 직업생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 꾀하기 위하여 제정된 법이다. 따라서 이 법의 주요 내용은 고용 촉진과 직업재활과정으로 되어 있으며 이를 통해 소득보장 및 인간다운 삶을 실현하는 것이다.

장애인기업활동촉진법은 장애인의 창업과 기업활동을 적극 촉진함으로써 장애인의 경제적·사회적 지위를 제고하고 경제력 향상을 도모하여 국민경제 발전에 이바지할 목적으로 제정되었다. 그래서 이 법은 장애인의 창업과 기업활동을 통해 소득보장을 이루며, 궁극적으로는 국민경제발전에 도움을 주고자 하는 취지이다.

가장 최근에 제정된 우선구매특별법은 경쟁고용이 어려운 중증장애인들을 고용하는 직업재활시설 등의 생산품에 대한 우선구매를 지원함으로써 중증장애인의 직업재활을 돕고 국민경제발전에 기여하고자 만들어졌다. 이 법 역시 가장 취약한 중증장애인들의 직업재활을 돕기 위하여 생산품 우선구매제도를 도입한 것이다.

(4) 자립생활(IL) 실현

최근 장애인정책의 주요한 패러다임 변화의 하나는 자립생활(IL, Independent Living) 패러다임의 등장이다. 이는 장애의 문제해결을 종래의 전문가 중심 관점에서 당사자 중심의 주체적 관점으로 이동한 것이다. 즉 장애의 문제는 장애인 자신이 가장 잘 알 수 있다는 인식하에 문제해결을 위하여 당사자주의에 입각한 선택권(자기결정권)을 보장하여야 하며, 그러기 위해서는 주체적 결정과 독립적인 생활이 가능하도록 하기 위한 제반 서비스가 지원되어야 한다. 이는 장애인

당사자의 권리보호활동이며, 정상적인 생활을 가능케하기 위한 서비스 지원이다. 이러한 자립생활 이념은 오늘날 장애인복지의 주류를 형성하고 있다.⁵⁾

장애인권리협약은 제3조 (a)항에서 ‘자립에 대한 존중’을 천명하고, 또 제19조에서 ‘자립적인 생활과 지역사회통합’을 별도 규정하고 있다. 2007년에 전문개정된 장애인복지법은 이러한 자립생활 이념을 전면적으로 반영하였으며, 이에 관한 별도 규정을 제4장에서 명문화하고 있다.

2) 현행법제의 문제점 검토

(1) 법체계상의 문제점

우리나라의 장애인 관련 법제는 필요에 따라 그때마다 만들어져왔기 때문에 처음부터 법체계적 고려가 있었던 것이 아니었다. 장애인 관련 법제의 제정과정을 보면, 1977년에 특수교육진흥법을 시작으로 장애인복지법(1981), 직업재활법(1990), 편의증진보장법(1997), 이동편의증진법(2005), 장애인기업활동촉진법(2005), 장애인차별금지법(2007), 장애인특수교육법(2007), 우선구매특별법(2008) 등이 제정되었다. 이들 법률간의 적용영역의 범위가 차이가 있음에도 때로는 중복되기도 하기 때문에 상호 장애인 관련 법제간의 체계를 정립할 필요가 대두되고 있다.

특히 장애인복지법은 장애인차별금지법이 제정되기 이전까지는 장애인의 권리보장규정과 서비스급부규정이 망라된 장애인복지의 기본사항을 규정한 일반법으로서의 법적 지위에 있었지만(비록 권리보장 기능이 약했다고 하더라도), 장애인차별금지법의 제정으로 이 법이 모든 생활영역에서의 장애인 인권보호법으로서의 역할을 맡게 됨에 따라 장애인복지법상의 권리보장규정의 역할과 기능이 더욱더 약화될 수밖에 없을 것이다. 사실상 장애인차별금지법이 시행되면 장애인복

5) 자립생활 이념에 대한 자세한 것은 김종인·우주형·이준우, 장애인복지론, 서현사, 2007, 142~151쪽 참조.

지법의 위상은 서비스급부규범의 기본법 내지 일반법으로서 그 기능이 한정될 수밖에 없을 것이다. 결국 장애인복지법과 장애인차별금지법의 위상과 역할이 명확하게 구별되어 있지 않음으로 인한 문제라고 할 것이다.

따라서 이 두 법의 기능과 역할을 분명히 하여 장애인차별금지법은 장애인 인권보장규범의 기본법(일반법)으로, 장애인복지법은 장애인 급부규범의 기본법(일반법)으로서 법적 성격을 자리매김할 필요가 있다. 이에 따른 법 내용의 재정비가 요망된다. 즉 장애인복지법을 개정하여 순수한 복지서비스 급부규범으로서 정립하여야 할 것이다. 이렇게 장애인 관련법제의 기본법(일반법)의 역할이 정해짐에 따라 기타 개별적인 특별법과의 관계가 정립될 수 있을 것이다.

(2) 법형식상의 문제점

장애인 관련 정책을 법제도화하는 방법에 있어서 개별적인 특별법의 형태(장애인복지법, 직업재활법 등)로 제정하는 것이 바람직한가, 또는 일반 개별법의 내용 중에 특별규정으로 포함시키는 것이 바람직한가 하는 법형식상의 방법론 문제가 있다. 우리나라에서는 이 두 가지 법형식을 병행하고 있으면서 개별적인 특별법의 형식이 계속 증가 추세에 있음을 알 수 있다. 외국의 경우를 보더라도 나라에 따라 법 제정 형식상의 특성이 다를 수 있지만, 필요에 의해 개별적인 특별법의 제정이 불가피한 측면 또한 있다고 할 것이다. 스웨덴의 경우에는 장애인만을 위한 개별 특별법률이 없고 일반적인 법률 중에 내용상 통합하여 장애인복지정책을 운영하고 있지만, 대부분의 나라들은 장애인 관련 특별법을 가지고 있다. 특히 미국, 영국, 독일 등은 장애인차별금지법과 같은 인권보호법과 고용 등의 서비스급부 중심의 법을 구별하여 장애인 관련법률로서 제정하고 있음을 알 수 있다.

(3) 법 내용 및 제도운영상의 문제점

장애인 관련 개별법간의 내용상의 충돌이나 모순은 없는지도 살펴 보아야 한다. 예컨대, 장애(인)의 개념과 관련하여, 장애인복지법상의 장애인 개념이 기본적으로 다른 법에도 원용되고 있으나, 각기 개별 법마다 추구하는 목적과 특성이 다를 수 있기 때문에 제대로 된 적용 인지를 따져보아야 할 것이다. 즉 장애인복지법상의 장애인 개념과 분류를 가지고 직업재활법상 그대로 적용할 경우에 직업적 중증장애인의 분류화(classification)가 적합한지 문제가 될 수 있다. 또 장애인복지법상의 15개 장애유형과 새로 제정된 장애인특수교육법상의 10가지 특수교육대상자 유형간의 유사한 장애에 대한 다른 용어 사용 등의 문제도 있다. 예컨대, 특수교육진흥법상 사용해왔던 지체부자유를 새로 제정한 장애인특수교육법은 지체장애로 일치시켰으나, 정신지체 용어는 그대로 사용하고 있다(장애인복지법은 지적장애로 용어를 변경사용하고 있음).

한편 장애인 관련 법률들간에 주무부서가 다름으로 인하여 상호 연계 및 통합과 체계적인 서비스 실시상의 애로점이 발생할 수 있다. 또한 법률 주무부서간의 이해관계가 다름으로 인하여 서비스 자원의 낭비나 비효율이 나타날 수도 있을 것이다. 예컨대, 편의증진보장법상의 접근권 보장은 내용상 이동권을 포함하는 개념으로 볼 수 있으나, 현실적으로 이동권의 내용을 다루는 주무부서가 다름으로 인하여 별도의 법을 하나 더 만들었다고 볼 수 있다. 즉 이동권 보장의 내용을 기존의 편의증진보장법에서 강화하여 규율할 수 있음에도 또 하나의 법을 만든 결과가 된다.

(4) 기타의 문제

장애인 관련 개별 특별법의 제정이 늘어난다고 해서 과연 장애인 인권보장과 복지 실현의 실효성이 진정으로 담보되는가는 별개일 수 있다. 즉 법의 실효성이 얼마나 있는가, 또 서비스 자원의 낭비는 없는가 등을 검토해보아야 한다.

법률이 실질적 효력을 가지려면 규범적 타당성과 실효성이 합치되어야 한다. 규범적 타당성은 있으나 실효성이 없다면 있으나마나한 장식용 법에 불과할 것이다. 실효성의 문제는 법규범의 강행규정화 문제와 강제수단의 확보, 기본인프라의 구축여부 및 정책담당자의 실천적 의지와 예산확보 등을 다면적으로 검토하여 함께 고려되어야 하는 문제이다. 복지관련법이 항상 문제되는 것이 바로 실효성의 문제로서 가급적이면 실효성 없는 법은 자제하는 것이 실질적인 복지 실현에 도움이 될 것이다.

3) 장애인차별금지법의 법체계성

앞에서 장애인의 인권과 장애인기본권 보장을 위한 법체계를 살펴본 바와 같이 현행 장애인 관련 법률을 장애인차별금지법과 장애인복지법을 중심으로 하여 법체계를 이해하는 것이 바람직하다고 생각된다. 아울러 장애인차별금지법과 장애인복지법은 장애인을 위한 인권보장규범과 급부보장규범으로서의 기본법이면서 일반법의 기능을 가질 수 있도록 각 법의 내용도 재정비하여야 할 것이다. 예컨대, 장애인복지법은 그 명칭도 ‘장애인복지서비스법’으로 개칭하여 급부보장규범으로서의 성격을 분명히 하고, 그 내용에 있어서도 복지서비스를 받을 권리를 중심으로 재규정을 하여야 할 것이다. 그리고 장애인의 일반적인 권리보장과 차별금지 규정은 장애인차별금지법상의 총칙 규정으로 통합하여 재정비하여야 한다.

이렇게 함으로써 장애인차별금지법과 장애인복지법은 상호간의 역할과 기능을 분담하여 장애인기본권의 총괄적 보장규범으로서의 법적 지위를 가지게 된다. 이는 장애인기본권 보장에 따른 현행법 체계를 재정립하는 방안인 것이다. 이 법체계 방안은 장애인차별금지법과 장애인복지법이 장애인기본권 보장의 일반법에 해당하는 것이고, 그 외의 장애인 관련 법률들은 각 영역별 특별법에 해당하게 된다. 따라서 일반법과 특별법의 관계로서 상호 마찰이나 충돌은 없는지 관련 법률 간의 검토가 이루어져야 한다. 예컨대, 특별법인 직업재활법이 일반법인 장애인차별금지법이나 장애인복지법과 상호 모순 내지 충돌의 규정은 없는지를 보아야 할 것이다. 이와 마찬가지로 각 영역별 특별법 간 또는 다른 영역별 특별법간에도 조정할 규정은 없는지를 면밀히 검토하여야 할 것이다.

이렇게 장애인기본권 보장이론을 기본 틀로 하여 법체계화를 함으로써 법률들간의 상호관계를 명확히 할 수 있고, 그 기능과 역할이 분명해지며, 법내용상의 정비대상도 드러난다고 볼 수 있다. 새로운 특별법을 제정하는 경우에도 장애인기본권 보장체계의 틀 안에서 어디에 위치하여야 하는가를 먼저 살펴봄으로써 기존의 법률과의 관계를 점검해볼 수 있다.

VI. 법사회학적 분석

(1) 장애인차별금지법에 대한 전문가 인식조사에서 응답자들의 법에 대한 인지도 및 이해도는 높은 편으로 나타났다. ‘별로 잘 모른다’ 이하의 응답이 하나도 나오지 않은 것에 비추어 볼 때 적어도 장애인차별금지법을 모르는 응답자는 없음을 알 수 있다.

(2) 장애인차별금지법에 대한 평가는 엇갈리는 것으로 나타났다. 부정적인 평가(미흡 33.3%, 과도 8.3%, 비현실적 4.2%)가 45.8%를 차지하고 있으나, 그 부정적인 평가 중에도 지나친 법이라는 부정평가는 12.5%에

불과하다는 점을 볼 때, 결과적으로는 더 잘 만들지 못한 것에 대한 아쉬운 평가가 더 많음을 알 수 있다. 그런 점에서 과반수가 ‘그런대로 최선을 다한 법’으로 받아들이는 긍정적인 평가를 하고 있다.

(3) 응답자의 90% 이상은 장애인차별금지법 시행으로 장애인의 권리 신장에 효과가 있다고 답변을 하였다. 다만 효과가 없을 것이라는 부정적인 답변은 장애인당사자(본인이나 가족이 장애인)의 경우만 응답한 것으로 나타났다.

가장 효과가 있다고 생각되는 영역은 우선순위가 ‘이동 및 교통수단’, ‘고용’, ‘교육’, ‘시설물 접근/이용’ 순으로 나타났으며, 1, 2, 3순위를 모두 합제한 경우에 가장 많은 응답이 ‘시설물 접근/이용’, ‘교육’, ‘고용’, ‘이동 및 교통수단’의 역순으로 나타났다. 이 결과는 장애인의 접근권·이동권 보장과 고용, 교육의 문제가 가장 개선 효과를 기대하는 영역임을 알 수 있다.

한편 효과가 없을 것이라는 응답자는 그 이유로서 ‘사회적 인프라 구축 미흡’과 ‘법에 대한 인식 미흡’을 들고 있다.

그렇다면 이 법에 대한 인식확대를 위한 효과적인 수단에 대해서는 ‘홍보 및 인식개선 등을 통한 사회적 합의’(45.8%), ‘학교 및 사회기관에서의 인권교육’(25%), ‘법시행 예산 지원’(12.5%) 순으로 응답하여, 장애인차별금지법에 대한 적극적인 홍보와 교육이 가장 효과가 크다고 생각함을 알 수 있다.

(4) 장애인차별금지법의 실효성 확보방안으로는 예산 지원(33.3%), 법집행 의지(29.2%), 홍보 등 사회적 합의(29.2%)가 중요함을 보여주고 있다. 권리구제방법으로는 손해배상(37.5%)과 법원의 판결(33.3%)이 가장 효과적인 수단으로 응답하였으며, 그 다음에 국가인권위원회의 지정권고(12.5%)와 법무부장관의 과태료 부과(12.5%)의 응답이 나타났다.

한편 현행 장애인차별금지법의 문제점으로는 권리구제방법의 미흡함을 과반수의 응답자가 지적하고 있다. 그 다음으로는 여전히 차별

금지영역의 대상과 내용이 미흡함을 응답하고 있다.

(5) 장애인차별금지법의 규범체계와 관련해서는 장애인차별금지법과 장애인복지법의 관계에 대한 재정립 필요성을 과반수가 인식(58.3%)하고 있으며, 양법의 관계가 각각 인권보장과 장애인복지서비스 분야의 기본법이자 일반법임을 이해하고 있는 것으로 나타났다.(41.7%) 다만 장애인차별금지법과 장애인복지법을 일반법과 특별법의 관계로 인식하는 견해(37.5%)와 서로 관계가 없는 별개의 법으로 인식하는 견해(25%)도 일부 응답한 결과가 나타나고 있다.

한편 장애인차별금지법의 시행으로 현행법과 충돌에 대해서는 87.5%가 상충되고 있다고 인식하고 있어 현행법의 적극적인 정비를 원하고 있음을 알 수 있다. 특히 장애인차별금지법과 상충되는 법분야로는 교육/과학/학술/문화 분야, 민사법 분야, 사회복지법 분야 순으로 많을 것이라는 응답을 보이고 있다.

VII. 비용·효과 분석

첫째, 최근의 비정규직법 과동에도 불구하고 장애인고용과 관련 장애인근로자의 경우 오히려 비정규직 감소세와 함께 정규직 증가세를 보였다는 점에서 장애인차별금지법 시행에 따른 편익(benefits)으로 평가할 수 있겠다. 2007년 12월말을 기준으로 지난 2008년 6월부터 8월까지 3개월간에 걸친 제1차 장애인고용패널조사결과와 2009년 6월말을 기준으로 지난 10월 20일부터 11월 11일까지 23일간에 걸친 실태조사 결과를 비교할 때 비정규직이 39.0% 감소세를 보인 반면, 정규직이 증가세를 보인 점을 중시하고, 이를 장애인차별금지법 시행 1주년을 맞이하며 법 시행에 따른 편익으로 보는 데 무리가 없겠다는 생각이다.

둘째, 사업체 장애인고용실태조사결과 조사대상 사업체들이 장애인근로자 채용기준으로 “성실성이나 책임감 등 사회성”과 “자격증, 경력

등 업무능력”, 그리고 “장애유형과 중증도”에 주목하고 있는 것으로 조사된 바, 마지막의 장애유형과 중증도는 그렇다고 하더라도 성실성이나 책임감과 같은 사회성과 자격증이나 경력 등의 업무능력이 분단 노동시장을 전제로 하는 장애인 고용과정에서 채용기준이 되고 있다는 점에 주목하지 않을 수 없다. 따라서 이 같은 장애인근로자 채용기준도 장애인차별금지법 시행에 따른 편익으로 볼 수 있을 것이다.

셋째, 경력 및 업무능력이 장애인근로자의 가장 주된 임금결정기준으로 반영하고 있다는 것은 장애인근로자들의 임금결정과정에서 장애로 인한 차별적 요소가 없다고 봐도 무방할 것으로 보인다. 따라서 이것도 또한 장애인차별금지법 시행에 따른 편익으로 보는 데 별 무리가 없겠다는 생각이다.

VIII. 대안 및 한계

1. 대안

1) 장애인차별금지법 개선방안

(1) 법규범의 대상문제

외국의 장애인차별금지법에 대한 고찰에서도 알 수 있었듯이 이 법의 대상자 규정은 상당히 중요한 문제이다. 이것은 수범자를 확정하는 문제이면서 동시에 장애인의 범주화와 관련된다. 우리 장애인차별금지법 제정과정에서도 이미 논란이 되었었고 정부의 입장이 매우 확고했던 문제 중의 하나였다. 현행법은 제2조에서 장애와 장애인을 규정하면서 장애인복지법상의 정의와 유사하게 규정하고 있다. 다만 제6조에서 과거의 장애경력을 차별금지로 하는 선언적 규정을 두고 있을 뿐이다.

앞의 규범적 분석에서도 살펴보았듯이, 장애인차별금지법과 장애인복지법의 취지와 그 기능 및 성격이 다를 수 있다. 그러므로 장

애인복지법의 장애구정과 장애인차별금지법의 장애구정이 같아야 될 이유가 없음에도 이를 유사하게 규정함은 행정편의주의 발상이거나 장애에 대한 근본적인 이해 부족에서 나온 문제라고 볼 수 있다. 차별의 문제는 ‘장애’로 인해 발생할 수 있는 모든 가능성을 열어두고 접근하는 것이 바람직하며, 따라서 과거의 장애는 물론 단기간의 장애로 인한 차별도 보호대상이 되어야 함은 물론이다. 어차피 장애인차별금지법은 법정장애인으로 범주화하고 있지 않으므로 이 법의 적용대상을 전향적으로 검토하는 것이 필요하리라 생각된다.

(2) 장애인 관련법제의 체계 정비

장애인 관련법제의 체계는 인권보장규범과 급부규범의 기본법을 정비하여 장애인 관련법의 일반법으로서의 위상을 확립하고 이에 따라 특별법의 내용도 정비하여야 할 것이다. 아울러 장애인차별금지법과 장애인복지법의 기능과 역할에 맞는 법규범 정비도 검토되어야 한다. 특히 이와 관련하여 장애인복지법상의 권리보장규정들은 특별한 사유가 없는 한 장애인차별금지법의 내용으로 대체되고, 급부규범이 장애인차별금지법의 기본이념에 맞게 되어 있는가를 잘 고찰할 필요가 있다. 이에 대한 후속연구가 필요하다고 할 것이다.

(3) 전달체계의 정비와 권리구제방안 강화

장애인차별금지법의 시행과 적용은 공권력기관뿐만 아니라 모든 국민이며, 민간기관과 개인도 수범자로서의 지위를 가진다. 이 법의 주무부서는 인권보장을 담당하는 총괄적인 기구이어야 하지만 현재는 보건복지가족부가 주무부서이면서 권리구제기관으로서 국가인권위원회, 법무부 및 사법기관을 들 수 있다.

이 법을 제정 추진하는 과정에서 별도의 장애인인권보장기구 설치에 대한 욕구가 있었음에도 무시된 채 기존의 국가인권위로 포함되었다. 장애인차별금지법이 시행된 이후 인권위의 차별행위 진정사건 통

계에도 나타났듯이 차별행위 진정사건 중 한 해의 절반 가까운 사건이 장애인차별사건임을 알 수 있다. 또한 본 연구의 전문가조사에서도 드러났듯이 장애인차별금지법의 실효성 확보 또는 사회인식 확대를 위해서는 인권교육, 홍보 및 인식개선이 필요하다고 할 것이다. 이에 대한 효과적인 업무집행을 위해서는 국무총리 또는 대통령직속의 기구를 설치하는 것이 필요하다. 현행법상의 인권위의 역할에 비추어볼 때, 독립된 전담기구는 있어야 할 것이다.

2) 타 법령 규범내용의 정비

장애인차별금지법과 장애인복지법의 법적 성격은 전자는 장애인 인권보장규범으로서의 기본법, 후자는 장애인 급부(서비스)보장규범으로서의 기본법이라고 볼 수 있다. 이러한 면에서 현행 『장애인복지법』의 명칭을 『장애인복지서비스법』으로 개칭하는 것이 보다 법의 성격을 명확하게 나타내는 것이라 할 수 있다. 이렇게 양 법의 관계를 정립하여 그 기능과 역할을 분명히 하기 위해서는 장애인복지법상의 내용 중 주로 총칙 조항들이 그 개선대상이 된다고 할 것이다.

장애인차별금지법이 현행법제와 상충되는 사항들은 연구자에 따라서 다양하게 나타날 수 있을 것이다. 특히 이념적 관점에서 접근할 때, 그 개선의 폭은 훨씬 더 커질 수 있다. 이미 이에 대한 선행연구에서도 지적하였듯이 장애인차별금지법이 규정하고 있는 6가지 차별행위 유형 중에서 ‘정당한 편의제공 거부’의 경우에는 거의 모든 생활영역에 걸쳐 있기 때문에 개별법마다 모두 규정화하는 것은 불가능하다고 할 것이다.

2. 한 계

1) 규범적 분석의 한계

장애인차별금지법이 현행법제상 그 법적 성격규정을 명확히 하기 위해서는 제3장에서 살펴보았듯이 장애인 관련법제의 현황을 파악하고

이념 및 문제점 등을 검토한 후 법체계상의 지위를 규정하여야 할 것이다. 그러나 실제상으로는 이러한 규범상의 특징이 애매한 경우도 있고, 상호 중복되는 사항도 발생하기 때문에 규범분석의 한계가 있다.

장애인차별금지법이 다른 법령과의 충돌여부를 판단하는 기준은 1차적으로 장애인차별금지법상의 6가지 차별행위 유형이 될 것이다. 그러나 실제로는 직접차별과 간접차별 유형에 관련하여 상충사유가 발생하며, 정당한 편의제공 거부행위는 법령의 저촉여부를 판단하기가 현실적으로 애매하다. 즉 이에 대한 개별규정들을 두고 있지 않다고 하더라도 일반적 규정으로서 장애인차별금지법이 적용될 수 있기 때문이다. 이외에도 헌법상의 기본권 보장이 장애인의 경우 어떻게 제한될 수 있는가를 판단하는 것은 정당한 사유가 있는지 여부를 살펴봐야 하므로 법규정 보다는 사실 판단의 문제로 귀착되는 경우가 더 많다고 보아야 할 것이다.

2) 법사회학적 분석의 한계

본 연구는 규범적 분석을 함에 있어 그 근거를 뒷받침하고자 장애인차별금지법에 대한 전문가들의 인식조사를 진행하였다. 그러나 이 조사는 500여개의 표본을 통하여 진행되었음에도 불구하고 실제 응답자가 소수에 불과하여 전체를 대변하는 의견으로서는 분명히 한계가 있다고 할 것이다. 다만 전문가조사의 결과 장애인차별금지법에 대한 이해도가 높게 나타났음은 긍정적인 결과라 할 수 있다.

3) 비용·효과분석의 한계

사실 장애인차별금지법은 법 제20조 및 제21조 규정과 관련 정보접근 및 의사소통수단을 제공해야 하는 행위자를 공공기관은 2009년 4월 11일부터, 교육기관과 근로관계에 있어서의 사용자는 2009년 4월 11일부터 단계적으로 적용된다고 규정하고 있다. 또 정당한 편의제공의 의

무에 대해서도 법 제11조와 동법시행령 별표1에서 상시 300인 이상의 근로자를 사용하는 사업장과 국가 및 지방자치단체는 2009년 4월 11일부터, 상시 100인 이상 300인 미만의 근로자를 사용하는 사업장은 2011년 4월 11일부터, 상시 30인 이상 100인 미만의 근로자를 사용하는 사업장은 2013년 4월 11일부터 각각 적용된다고 하여 조직규모 (organizational size) 별로 단계적으로 적용해나갈 것을 규정하고 있어 법 시행 1주년을 맞이하여 연구과제가 기획된 본 연구의 취지와는 달리 법 규정의 효과가 생각보다 더디게 나타날 개연성도 없지 않다.

따라서 법 적용대상이나 규모에 따라 단계적으로 적용되는 점을 충분히 감안한다면 본 연구를 통한 입법평가 작업에 있어서도 이를 적용해나갈 필요가 있다. 이는 본 연구를 수행하는 데 있어서 소위 합리성의 한계(limits of rationality)라 하지 않을 수 없겠거니와 후속연구의 필요성을 언급하게 한다.

이 과정에서 앞서 지적한 바 있는 아래와 같은 본 연구의 한계도 있음을 밝혀둔다. 먼저 당초의 연구계획과는 달리 장애인고용실태조사과정에서 장애인근로자의 소득증대와 사업주의 고용부담금 감소효과 및 법 준수에 따른 비용, 국민의 세금부담 감소효과 및 시정기구 운영비용 부담액 등의 소재별 비용·편익항목과 관련된 통계량을 확보하기 어려운 점을 들어 실제로 비용·편익분석(cost-benefit analysis) 까지 시도하지는 못했다는 점은 점이다. 또한 노동부의 제1차 장애인고용패널조사는 제주지역을 제외한 전국을 조사대상으로 하고 있지만 본 연구를 위한 장애인고용실태조사는 수도권 지역의 장애인고용사업장 50개를 조사대상으로 한정짓고 있다는 점이다.

색지삽입

목 차

국문요약	3
Abstract	5
제 1 장 입법평가의 필요성	43
I. 입법평가의 목적	43
II. 입법평가의 범위와 방법	44
제 2 장 입법평가의 대상	49
I. 장애인차별금지법의 의의	49
1. 입법배경 및 추진경과	49
2. 법 제정의 의의	52
II. 장애인차별금지법의 주요내용	53
1. 장애의 개념	53
2. 차별행위의 유형 및 차별금지영역	56
3. 차별행위에 대한 권리구제방법	62
4. 기타 사항	66
III. 외국의 입법사례	74
1. 미국의 장애인법	74
2. 영국의 장애차별금지법	90
3. 호주의 장애차별금지법	98
4. 독일의 장애인평등법	105

5. 홍콩의 장애인차별금지법	110
6. 장애인권리협약	112
7. 시사점	115
제 3 장 평가의 실시	117
I. 규범적 분석	117
1. 장애인 관련법제의 현황	117
2. 장애인 관련 현행법제의 이념 및 문제점 검토	124
3. 장애인기본권과 법체계	132
4. 장애인차별금지법과 현행법령과의 규범충돌 분석	139
II. 법사회학적 분석	153
1. 조사 개요	153
2. 조사결과 분석	155
3. 평 가	186
III. 비용·효과분석	188
1. 사업체의 장애인고용실태조사	190
2. 장애인근로자 실태조사	216
3. 평 가	245
제 4 장 대안 및 한계	247
I. 대안 1 : 장애인차별금지법 개선방안	248
1. 법규범의 대상문제	248
2. 장애인 관련법제의 체계 정비	249
3. 전달체계의 정비와 권리구제방안 강화	249
II. 대안 2 : 타 법령 규범내용의 정비	250

1. 장애인복지법과의 관계 정비	250
2. 기타 타 법령의 개선방안	252
Ⅲ. 한 계	254
1. 규범적 분석의 한계	254
2. 법사회학적 분석의 한계	255
3. 비용·효과분석의 한계	255
참 고 문 헌	259

【부 록】

부록 I. 설문지	265
장애인차별금지법 인식 조사 (전문가용)	265
장애인 고용실태 조사 (관리자용)	272
장애인 고용실태 조사 (근로자용)	283
부록 II. 관련 외국 법률	293
미국장애인법(Americans with Disabilities Act)	293
영국 장애인차별금지법	372

제 1 장 입법평가의 필요성

I. 입법평가의 목적

우리나라에서는 장애인 당사자 및 단체 등의 노력으로 2007년 4월 10일 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률(이하 ‘장애인차별금지법’이라 함)」이 제정되어 2008년 4월 11일부터 시행되고 있다. 이는 장애인에 대한 차별금지가 제도화·공론화 되었다는 점에서 큰 입법적 의의가 있다. 이 법의 목적은 무엇이 장애인차별인가에 관한 사항과 장애인차별행위 발생시 어떻게 구제할 것인가에 관한 사항을 규정함에 있다. 그리하여 우리 사회에 장애인에 대한 차별을 해소하여 평등한 사회, 장애인과 함께 살아가는 통합사회를 지향하는 것이다.

그러나 이 법이 시행된 이후에도 장애인차별사례는 계속 증가추세에 있는 것으로 나타나고 있다. 국가인권위원회 통계에 의하면 2001년 11월부터 2008년까지 장애인차별사건 진정건수는 총 1,222건이었으나, 특히 2006년에는 115건이었던 것이 2007년 이 법 제정 이후에는 246건으로 두 배 이상 증가하고, 2008년에는 무려 635건으로 2007년에 비해 약 2.6배 증가하였다.¹⁾ 이러한 현상은 2007년 장애인차별금지법 제정 이후 장애인 차별행위 진정사건이 해마다 급증하고 있음을 의미하는 것이다. 또 2008년까지의 전체 차별행위 진정사건 5,380건 중 22.7%가 장애차별 진정사건이었으며, 2008년 한 해에는 총 1,380건 중 46%에 해당하는 635건이 장애차별사건으로 국가인권위원회 차별행위 진정사건의 상당 부분을 차지하고 있음을 알 수 있다.²⁾

1) 국가인권위원회, 국가인권위원회 2008 연간보고서, 국가인권위원회, 2009, 164~165쪽.

2) 2007년부터 국가인권위원회 차별행위 진정사건 중 장애사유가 1위를 차지하고 있다(2007년 21.2%, 2008년 46% 차지). 2007년과 2008년의 차별행위 진정건수는 각각

이러한 현상은 제도시행 이후 장애인차별금지에 대한 인식의 확산이 주효했음을 의미하기도 하지만, 반면에 장애인차별금지법의 실효성과 그 내용과 충돌되는 현실에 대한 문제 제기를 하지 않을 수 없는 실정이라 하겠다. 현재 법제처에 등록되어 있는 약 4,000여개의 법령들 중에 장애인차별금지법상 차별영역 및 차별금지사유 등과 모순되거나 충돌하는 규정이 여전히 존치되고 있어 장애인차별금지법의 실효성을 감소시키고 있음을 부인할 수 없다. 한편 이 법의 시행에 따라 공공 및 민간부문에서의 행정부담이 증대되고 있는 실정이기도 하다.

따라서 본 연구에서는 장애인차별금지법에 대한 사후적 입법평가로서 법사회학적 분석과 법경제학적 분석을 통하여 장애인차별금지법이 최적의 규범성을 가지기 위한 대안을 모색해보고자 한다. 특히 이 입법평가의 목적은 두 가지 측면의 대안을 제시할 수 있다고 본다. 첫째는 장애인차별금지법에 대한 대안 제시측면이다. 즉 이 법이 장애인의 권리보장에 미흡하지 않은가 또는 실효성을 확보하기 위한 법규범의 개정은 필요하지 않은가에 대한 모색이다. 둘째는 장애인차별금지법의 규범성을 기준(잣대)으로 하는 타 법규범에 대한 대안 제시이다. 이러한 두 가지 측면의 입법평가는 법 내용에 대한 입법평가와 더불어 타 법령과의 입법체계적 평가, 비용에 대한 평가(법경제학적 분석)를 통하여 분석을 하고자 한다.

II. 입법평가의 범위와 방법

장애인차별금지법은 장애를 이유로 한 차별을 금지함과 동시에 차별로 인한 장애인의 권익을 구제함으로써 장애인의 사회참여와 평등

1,159건과 1,380건으로 19%밖에 증가하지 않았음에도 장애차별 진정건수는 각각 246건, 635건으로 급격하게 증가했음을 알 수 있다. 국가인권위원회 위의 보고서, 164쪽 참조.

권 실현을 통해 인간으로서의 존엄과 가치를 구현하려는 입법목적을 가지고 있다(동법 제1조). 이를 위하여 동법에서는 차별행위의 유형으로 직접차별, 간접차별, 정당한 편의제공 거부, 광고를 통한 차별 등을 규정하고 있으며, 제2장 차별금지영역에서는 고용 / 교육 / 재화와 용역의 제공 및 이용 / 사법·행정절차 및 서비스와 참정권 / 모·부성권 및 성 등 / 가족·가정·복지시설 및 건강권 등으로 나누어 규정하여 해당 영역에서의 장애인차별을 금지하고 있다. 또한 ‘장애여성 및 장애아동 등’에 대한 사항을 별도의 장(제3장)에 두어 특별히 보호하고 있음을 알 수 있다.

아울러 장애인차별금지법에서는 권리구제방법에 있어서도 특수성을 갖는 바, 국가인권위원회(시정권고권)와 법무부장관(시정명령권)으로 권리구제기관을 이원화하고 있으며, 법원에 의한 구제조치시에도 손해배상산정에 있어서 가해자와 피해장애인간의 입증책임을 분배하고 있다. 그러나 법 시행 이후에도 장애인차별사례는 여전히 증가추세에 있으며, 또한 현행 법령들과도 상충되는 사항들이 나타나고 있다.

특히 입법체계적 측면에서 장애인차별금지법은 지금까지의 장애인 복지에 관한 기본법이라고 할 수 있는 『장애인복지법』과의 관계가 체계적으로 정립되어 있지 않아 이에 대한 규범평가 및 법체계적 평가의 필요성이 있다. 따라서 이러한 현상에 대한 장애당사자와 관련기관 및 단체 그리고 전문가들의 사후입법평가에 대한 조사와 함께 법경제학적 분석에 따른 효용성평가를 적용해봄으로써 최적의 대안을 제시해볼 필요가 있을 것이다. 이러한 입법평가를 위한 범위와 방법은 다음과 같다.

첫째, 규범평가 및 입법체계적 정당성에 대한 검토이다. 여기에는 장애인차별금지법이 규범체계상 어떤 지위에 있는가와 장애인 관련법령들과의 관계는 어떠한가, 또 장애인차별금지법의 규범 내용이 타 법령과 상충되는 것은 없는가 등에 관한 규범분석적 평가를 검토하고

자 한다. 특히 장애인차별금지법이 제정되기 이전까지는 장애인복지법이 장애인의 인권과 복지에 관한 관련법령의 기본법 내지 일반법으로서의 역할을 담당해왔다고 볼 수 있었는데, 장애인 인권보장을 위한 장애인차별금지법 제정으로 장애인복지법과의 관계는 어떠한가를 설정하여야 할 것이다.

둘째, 법사회학적 분석을 통한 검토이다. 여기서는 장애인차별금지법의 수범자인 장애인복지계 종사자와 전문가(학계 및 관련기관·단체 등의 현장전문가 포함)에 대한 설문조사를 실시하고 이를 분석하고자 한다. 이를 통해 장애인차별금지법에 대한 입법체계, 입법기준(내용), 집행체계(법간의 충돌 해결, 권리구제방법 관련 등 포함)에 대한 내용에 대한 수범자인 전문가집단의 인식을 알아보고 이에 대한 법사회학적 분석을 하게 될 것이다.

셋째, 법경제학적 분석을 통한 검토이다. 장애인차별금지법의 적용영역은 모든 생활영역에서 이루어지기 때문에 이에 대한 비용·효과분석은 제한적으로 할 수 밖에 없다. 또한 인권영역에서의 비용·효과분석이 유용하며 과연 바람직한가 하는 문제제기도 있을 수 있다. 따라서 여기서는 장애인의 생활영역 중 주요생활영역인 고용³⁾분야로 한정하여 비용·효과분석을 해봄으로써 장애인차별금지법 제정 이전과 이후의 고용환경에 어떠한 영향을 미치고 있는지를 파악해보고자 한다. 특히 고용현장에서는 장애인고용과 관련하여 비용발생의 필요성이 크고 이에 대한 계량화가 비교적 용이하기 때문에 다른 생활영역 보다는 그 비중과 의미가 크다고 볼 수 있다.

3) 국가인권위원회 출범 이후 2008년까지 차별행위 진정사건 총 5,380건 중 고용에서의 차별 진정이 2,312건으로 43%를 차지하며, 2008년 한해만도 467건으로 33.8%에 해당된다(국가인권위원회, 앞의 보고서, 164쪽 참조). 따라서 고용영역에서의 차별은 가장 큰 비중을 나타내고 있으므로 이에 대한 법경제학적 분석은 유의미하다고 볼 수 있다.

마지막으로 이러한 법사회학적, 법경제학적 분석과 규범평가 등을 통하여 최적의 규범 대안을 제시하고자 한다. 여기서는 장애인차별금지법과 다른 법령의 규범내용상의 정비방안과 아울러 장애인차별금지법의 실효성을 담보하기 위한 제도적 대안에는 무엇이 있는지 등을 제시하면서, 이 연구의 한계점도 언급하고자 한다.

제 2 장 입법평가의 대상

본 연구의 입법평가의 대상인 장애인차별금지법의 의의와 주요사항을 정리하여 보면 다음과 같다.

I. 장애인차별금지법의 의의

1. 입법배경 및 추진경과

장애인차별금지법 제정의 가장 큰 배경은 우리 사회의 심각한 장애인 차별의 현실이라 할 수 있다. 비장애인에 비해 상대적으로 소수이자, 사회적 약자인 장애인은 비장애인 중심으로 형성된 우리 사회 구조 속에서 소외되고 차별받을 수밖에 없다. 2008년 조사통계에 의하면, 장애인의 79.7%가 우리나라에 장애인 차별이 많다고 응답하고 있다.⁴⁾ 장애인에 대한 차별은 고용, 교육, 소비자 생활, 공공시설 및 건축물의 이용 및 접근, 대중교통 및 교통시설의 이용 및 접근, 정보통신의 이용 및 의사소통, 여성장애인 및 모성, 형사절차, 생활시설 등 모든 일상 및 사회생활에서 발생하고 있고, 학교와 직장은 물론 장애인시설 및 가정에서도 일상화되고 있다.

장애인 차별이 심해질수록 장애인에 의한 반작용 혹은 저항은 더 커질 수밖에 없으며, 이는 장애인운동⁵⁾으로 발전하여 차별받는 사회 현실로 인해 장애인운동의 궁극적인 목표는 장애인 인권의 회복으로

4) 한국보건사회연구원, 2008년도 장애인실태조사, 보건복지가족부, 2009, 302쪽.

5) 우리나라 장애인운동은 1980년대를 거치면서 태동되어 90년대에 들어와서 본격화 되었다고 할 수 있다. 장애인의 노동권, 기초생존권, 교육권 보장 투쟁으로부터 시작되어 이동권, 자립생활운동과 활동보조서비스 제도화 투쟁에 이르기까지 우리나라 장애인운동은 장애인의 인권회복을 위한 투쟁과정이라고 할 수 있다. 한국 장애인운동의 20년 역사(1987~2006)에 대해서는 김도현, 차별에 저항하라, 박중철출판사, 2007, 참조.

귀결될 수밖에 없다. 그 결과 장애인 관련 법률들의 제정이 늘어나게 되었고, 국가인권위원회에서도 장애인 차별을 금지하고 침해받은 장애인의 권리를 구제하기 위한 노력을 계속해 왔다. 그러나 이러한 성과에도 불구하고 현실에서는 여전히 실정법과 제도의 한계가 존재하고 있었다.

한편 1990년 미국에서 장애인차별금지법(ADA)이 제정된 후, 영연방 국가를 중심으로 영국, 호주, 뉴질랜드, 독일 등 선진국뿐만 아니라 가까운 홍콩 등 여러 나라에서 장애인차별금지 및 권리구제에 관한 법률이 정비되었다. 외국은 이미 급부적, 시혜적, 배려적인 장애인 정책에서 인권과 평등, 자기결정, 참여로 나아가고 있었던 것이다. 이러한 상황에서 결국 우리나라에도 장애인 차별을 금지하고 침해 받은 권리를 구제받을 수 있는 실효성 있는 법률 제정의 필요성이 장애인 당사자에게 널리 인식되기 시작하였다.

1990년대 말부터 우리나라도 장애인차별금지법이 필요하다는 주장이 제기되었다. 그 결과 2002년에 열린 네트워크의 ‘장애인차별금지법(안)’, 장애우권익문제연구소의 ‘장애차별금지법(안)’이 모습을 드러내면서 장애인차별금지법 제정이 노무현 대통령 후보의 대선 공약으로 채택되었고, 2003. 4. 15. 마침내 한국장애인단체총연맹(이하 ‘한국장총’이라 함)과 한국장애인단체총연합회(이하 ‘장총련’이라 함), 제3그룹 등 장애인 개인과 단체가 총 결집하여 ‘장애인차별금지법 제정추진연대’(이하 ‘장추련’이라 함)을 결성하였다. 장추련의 법제정위원회를 중심으로 수 십 차례의 공청회와 토론회, 그리고 국토순례가 이루어졌고, 2003년 11월경부터 2004년 3월경까지 구체적인 조문화 작업을 위해 약 4개월에 걸쳐 매주 1~2차례씩 장애인 당사자, 활동가들과 함께 토론하고 논쟁하고 설득하는 작업이 진행되었으며, 그 결과 2004년 5월경 법제정위원회안이 모습을 드러내게 되었다. 이후에도 장추련 내부 토론, 외부 토론, 전문가 토론을 걸쳐 수정된 장추련안은 의

원입법을 위해 노력한 끝에 2005년 8월경 민주노동당(대표발의 : 노회찬의원)을 통하여 국회에 제출되었다. 그러나 장애인계의 의도와 달리 위 법안은 법제사법위원회가 아닌 보건복지위원회로 배정되었고, 국가인권위원회의 차별금지법안 제출 예정, 정부안 미제출 등을 이유로 상정조차 되지 않은 채 시간만 흘러갔다. 2006년에는 장애인단체의 국가인권위원회 접거 농성이 이루어졌고, 인권위에서는 차별금지법 논의와는 별도로 장애인차별금지법이 개별법으로 제정될 필요가 충분히 있음을 대외적으로 공표하였으며, 때마침 이때부터 대통령 자문기구인 빈부격차·차별시정위원회(이하 ‘차별시정위’라 함) 주관으로 장추련과 정부 각 부처가 민주노동당안, 결국은 장추련안을 놓고 협의하게 되었다. 한편, 그 즈음에 장애인차별금지법 제정 운동을 통해 성장과 성숙을 거듭한 장애인 당사자, 활동가들은 국제장애인권리협약 제정 과정에 참여하여 우리나라 역사상 최초로 장애여성 조항을 삽입하는데 직접 기여하는 등 중요한 업적을 남기게 되었다. 그 와중에도 국내에서는 장애인차별금지법 제정을 반대하는 경제단체들을 향한 농성, 시위 투쟁이 계속되었다. 차별시정위에서의 협의는 민주노동당안을 원안 그대로 관철시키고자 하는 장추련 측과 현실적인 이유를 들어 대폭 변경, 삭제를 요청하는 정부 각 부처간에 팽팽한 신경전이 계속되었지만, 시간이 흐를수록 상당히 많은 부분에서 서로의 입장을 이해하게 되었다. 그러나 중요한 쟁점들에서 합의가 이루어지지 못하였고, 그 결과 차별시정위 조정안이 나오게 되었다. 신속한 입법을 위해 조정안은 열린우리당으로 넘겨졌고, 열린우리당은 위 조정안을 기초로 약간의 변경을 가해 여당안(대표발의 : 장향숙의원)으로 발의하였으며, 그 즈음에 발의된 한나라당(대표발의 : 정화원의원)과 함께 3당안이 모두 보건복지위원회에 상정되었다. 보건복지위원회에서는 거듭된 논의 끝에 여당안을 기초로 약간의 첨삭을 하는 정도에서 법제사법위원회로 넘겼으며, 법제사법위원회에서는 모순·충돌되는 몇 가지 조

문만 손질하는 선에서 국회 본회의로 상정하였다. 그리하여 장추련 법제정위원회가 결성된 지 4년 만인 2007. 3. 6. 출석 국회의원 197명 중 196명의 찬성(기권 1명)으로 역사적인 『장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률』이 국회 본회의를 마침내 통과하게 되었던 것이다.

2. 법 제정의 의의

우리나라에 장애인차별금지법이 제정된 것은 여러 가지 점에서 큰 의의가 있다. 첫째, 이 법은 아래로부터 위로 전개된 장애인당사자 중심의 입법추진 연대운동을 통한 법 제정 성과를 이루어냈다는 점이다. 즉 아래로부터의 운동이요, 당사자 운동의 결실이라는 점이다. 미국의 ADA가 그러하였듯이, 우리나라 장애인차별금지법의 기초는 장애인 당사자와 활동가들이 만들어냈다. 정부가 일부 전문가들을 동원하여 외국의 입법 사례를 도입해 오고, 장애인들은 그에 대해 의견만 제시하던 단계에서 벗어나 장애인 당사자들이 자신들의 입장을 법안에 담아내고 그것을 입법화하는데 성공했다는 점에서 큰 의미가 있다.⁶⁾

둘째, 장애인차별금지법은 기존의 복지서비스 중심에서 인권보장 중심의 패러다임을 제시하고 있다. 즉 시혜로부터 인권으로 패러다임이 변화한 결과물이라는 점이다. 지금까지는 장애인이 사회경제적 약자로서 물질적 혜택을 받아야 하는 사람으로 취급되었다면 장애인차별금지법 제정은 장애인 또한 국민이요 인간으로서의 권리가 있음을 선포하고 그러한 권리가 침해받지 않도록, 침해받은 권리가 구제되도록 하는 인권적 패러다임의 결과물이라 할 수 있다.

셋째, 장애인차별금지법은 장애인의 인권보장에 관한 기본법이자 일반법의 성격을 가진다. 아울러 장애인차별금지법은 장애인차별에 대한 가

6) 이런 점에서 장애인차별금지법은 장애계의 승리임과 동시에 우리 사회 민주화의 성숙과 인권의 향상에 기여할 중요한 밑거름이 될 것이라고 한다(남찬섭, 장애인차별금지법 제정의 의의와 과제, 보건복지포럼 제127호, 한국보건사회연구원, 23쪽),

이드라인 및 판단기준이 된다는 점이다. 이제 우리 사회는 장애인차별금지법을 토대로 한걸음 더 나아갈 수 있게 되었다. 그만큼 우리 사회와 시민의식이 성숙되어 가고 있음을 웅변해 주는 것이라 할 수 있다.

장애인차별금지법은 2007년 3월 6일 국회를 통과하고 그해 4월 4일 대통령 서명식을 거쳐 4월 10일 법률 제8341호로 공포되었으며, 공포일로부터 1년 후인 2008년 4월 11일에 시행하게 되었다. 이 법의 본문은 총 6장 50개조⁷⁾로 구성되어 있다.

장애인차별금지법은 장애를 이유로 차별받지 않을 권리를 모든 국민에게 부여하고, 권리침해의 효과적 구제절차 규정함을 목적으로 한다. 우리나라는 장애인차별금지법을 아시아에서 홍콩에 이어 두 번째로 도입하였다.⁸⁾

장애인차별금지법의 궁극적인 목적은 장애인의 완전한 사회참여와 평등권 실현을 통한 인간의 존엄과 가치를 구현하는 것에 있다. 이를 위한 구체적·실천적 목적은 차별금지와 권익구제라 할 수 있다. 즉, 첫째는 모든 생활영역에서 장애를 이유로 한 차별을 금지하는 것이고, 둘째는 장애를 이유로 차별받은 사람의 권익을 효과적으로 구제하는 것에 있다.

II. 장애인차별금지법의 주요내용

1. 장애의 개념

장애인차별금지법에서는 ‘장애’의 개념을 신체적·정신적 손상 또는 기능상실이 장기간에 걸쳐 일상 또는 사회생활에 상당한 제약을 초래

7) 제1장 총칙 / 제2장 차별금지 / 제3장 장애여성 및 장애아동 등 / 제4장 장애인차별시정기구 및 권리구제 등 / 제5장 손해배상, 입증책임 등 / 제6장 벌칙

8) 외국의 입법례를 보면, 미국(1990), 호주(1992), 영국과 홍콩(1995), 스웨덴(1999), 노르웨이(2001), 독일(2002) 등이다. 일본은 1990년대부터 논의가 있어 왔으나 아직 제정되지 않고 있다.

하는 상태로 규정하여 일시·단기 장애는 제외하고 있다(제2조). 이는 장애인복지법상의 장애인 개념과 조화를 피하고자 하는 규정으로 볼 수 있다.

장차법의 실효성은 장애개념이 어떻게 규정되는가와 밀접한 관련이 있다. 장애계에서는 장차법 제정운동 초기에 “장애인”차별금지법이나 “장애”차별금지법이나를 놓고 논쟁이 벌어진 바 있다. 장애계는 논쟁 과정을 거쳐 최종적으로 “장애인”차별금지법으로 입장을 정리하였는데, 이러한 입장은 “장애”차별금지로 할 경우 이것이 현실의 장애인이라는 주체개념에 혼란을 초래할 우려가 있다는 점이라 할 것이다. 즉 장애를 사회적 장벽 그 자체로 규정하게 되면, 사회적 장벽과 상호작용하는 대상은 장애개념에서 사라지게 되어 현실의 주체로서의 장애인 개념에 혼란을 초래할 수 있다는 것이다. 이러한 입장정리를 통해 장추련이 최종적으로 제시한 장애개념에 대해 이것은 “장애인의 고통이 ‘무엇이 없음’이나 ‘무엇을 할 수 없음’에 있는 것이 아니라 ‘무엇이 강요되고 있음’에 있다는 것”을 정확히 표현한 것이며 “한 인간이 가지는 상태에 대해 사회 일반이 어떠한 편견을 조성하게 되고 이로 인하여 그들이 일상 또는 사회생활에 상당한 제약이라는 고통을 겪게 되는 과정에 중심”을 둔 개념이라는 평가가 있다.⁹⁾ 이 평가는 사회적 모델에 입각한 것으로서의 장추련의 장애개념을 타당하게 평가한 것이다. 사회적 모델에서 볼 때 장애인에게 더 중요한 사실은 무언가를 강요당하고 있다는 사회학적 사실이지만 장애인이 가진 신체적·정신적 손상이나 기능상실 자체도 엄연한 현실이며 중요한 사실이다. 만일 개별적 모델에서 주목하는 신체적·정신적 특성을 장애개념이나 판정기준에서 완전히 배제한다면 이는 현실의 정책에는 적용할 수 없는

9) 한상희, “헌법과 장애인차별 : 그 의미에 관하여,” 장애인차별금지법제정추진연대, 『차별사례를 통해 본 실효성 있는 장애인차별해소방안에 관한 토론회』, 2006년 9월 18일, 140쪽.

개념과 기준이 되고 만다. 사회적 장벽만 남고 이 사회적 장벽과 상호작용하는 신체적·정신적 특성은 사라지기 때문이다. 신체적·정신적 특성은 한 인간으로서 장애인이 가진 속성이므로 이 자체를 배제할 수는 없다. 외국의 입법례를 보아도 용어정의는 장애에 주로 집중되어 있다. 미국은 우리나라식 용어로 표현하면 “장애인”차별금지법이지만 실제 용어정의에서는 “장애”를 정의하고 있으며, 호주, 홍콩, 스웨덴, 아일랜드도 모두 “장애”를 정의하고 있지 장애인에 대해서는 별도의 정의가 없다. 영국은 장애인을 정의하고 있으나 이를 정의하는 법조문은 현재 장애를 가진 사람으로 규정하고, 과거 장애에 대해서는 고용 등 법의 일부 영역을 추가로 적용하는 것으로 되어 있고 이를 장애인의 개념 내에 포함시키지는 않고 있다.¹⁰⁾ 장애인은 어떤 특성을 항상적으로 가진 비교적 고정된 범주라는 의미를 가지는 반면 장애는 어떤 특성 그 자체로서 현재 존재할 수도 있고 존재하지 않을 수도 있는 것으로 고정된 것이라기보다 가능성의 범주이기 때문이다.

정부부처는 대체로 장애개념이든 장애인개념이든 이것을 넓히는 것에 반대하였다. 정부부처는 거의 일관되게 장애개념을 넓히면 장애인에 관한 통상적인 관념과 지나치게 괴리되며 또 장애인복지법상 장애개념과도 맞지 않아 혼란이 초래될 우려가 있다며 반대하였다. 정부부처가 이런 입장을 취한 것은 가장 근본적으로는 지원법으로서의 장애인복지법과 권리법으로서의 장차법을 구분하지 못한 데서 비롯된 것이다. 그리하여 최종적으로 국회를 통과한 법률에 장애개념은 그것을 규정하는 정의조항에는 과거장애와 장애로 추측되는 경우를 포함하지 못하였지만, 차별금지선언조항에 다소 변형된 형태로 포함되게 되었다(제6조).

기간규정에서 단기 및 일시장애의 포함여부와 질병의 포함 여부는 정부의 모든 부처가 반대하였고 또 반대가 매우 심했다. 차별위가 최

10) 남찬섭, 앞의 논문, 24쪽.

종조정안으로 여당에 보낸 장차법안에는 기간규정이 삭제된 것이었지만, 국회를 최종 통과한 법률에는 “장기간”이라는 문구가 포함되어 있다. 그리하여 국회를 통과한 장차법의 제2조 제1항만 보면 장애개념이 사실상 장애인복지법상 장애개념과 별 차이가 없게 되어 버렸다.

2. 차별행위의 유형 및 차별금지영역

(1) 장애인차별금지법에서의 금지대상인 차별행위의 유형으로 직접차별, 간접차별, 정당한 편의제공 거부, 광고를 통한 차별 등을 규정하고 있고, 장애아동의 보호자 또는 후견인 기타 장애인을 돕기 위한 장애인 관련자를 차별하는 행위와 장애인이 사용하는 보조견 및 장애인보조기구 등에 대한 정당한 사용을 방해하는 행위도 차별에 해당하는 것으로 규정하고 있다.

- 직접차별 - 장애를 이유로 정당한 이유 없이 제한·배제·분리·거부 등 불리하게 대하는 경우를 말한다.
- 간접차별 - 형식상으로는 제한·배제·분리·거부 등 불리하게 대우하지 않았지만, 정당한 사유 없이 장애를 고려하지 아니하는 기준을 적용해 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우를 말한다.
- 정당한 편의제공 거부에 의한 차별 - 과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정과 같은 정당한 이유 없이 장애인에 대하여 정당한 편의제공을 거부하는 경우를 말한다. 여기서 ‘정당한 편의’라 함은 장애가 없는 사람과 동등하게 같은 활동에 참여할 수 있도록 편의시설·설비·도구·서비스 등 인적·물적 제반 수단과 조치. 장애인의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 고려함을 말한다.

- 광고에 의한 차별 - 정당한 사유없이 장애인에 대한 제한·배제·분리·거부 등 불리한 대우를 표시·조장하는 광고를 직접 행하거나, 허용·조장하는 경우를 말한다.
- 장애인 관련자 차별 - 장애인을 돕기 위한 목적에서 장애인을 대리·동행하는 자(장애아동의 보호자 또는 후견인, 그 밖에 장애인을 돕기 위한 자 등)에 대하여 차별행위를 하는 경우를 말한다.
- 장애인보조기구 등 사용방해 - 보조견 또는 장애인보조기구 등의 정당한 사용을 방해하거나 보조견 및 장애인보조기구 등을 대상으로 광고를 통한 차별이 금지된 행위를 하는 경우를 말한다. ‘장애인보조기구’라 함은 장애인이 스스로 운전할 수 있도록 하는 자동차 보조기구, 장애인의 직업생활에 필요한작업보조공학 기기와 장비, 정보통신제품 등을 말한다.

(2) 차별 예외 사유로서 과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정¹¹⁾이 있는 경우, 금지된 차별행위가 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우에는 차별로 보지 않는다.

(3) 한편 차별의 원인이 2가지 이상이고, 그 주된 원인이 장애라고 인정되는 경우 그 행위는 장애인차별금지법에 따른 차별로 인정한다(복합차별의 판단). 장애인 차별을 판단할 때에는 장애인의 성별, 유형, 특징 등을 고려하여 판단하여야 한다.

11) 미국의 장애인법은 편의제공으로 사업운영에 과도한 곤란이 초래된다는 점을 입증할 수 있는 경우에는 차별로 인정하지 아니한다. 이 때 과도한 곤란(undue hardship)은 조직의 성격이나 운영을 근본적으로 변화시킬 정도로 지나치게 비용이 많이 들고 광범위하고 본질적이고 파멸적인 조치를 말하는데, 이의 판단요소로는 사업규모, 재정상태, 사업의 성격과 구조 등과 관련한 편의의 성격과 비용, 편의제공이 시설의 운영에 미치는 영향 등이 있다(제12111조 제19항). 또한 편의제공의 과도한 곤란 초래 여부의 입증책임은 사용자에게 있다.

(4) 차별금지 영역은 제2장에서 고용 / 교육 / 재화와 용역의 제공 및 이용 / 사법·행정절차 및 서비스와 참정권 / 모·부성권 및 성 등 / 가족·가정·복지시설 및 건강권 등으로 하여 크게 여섯 가지 영역으로 규정하였다.

① 고용(제1절)

- 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어서의 차별금지, 노동조합 가입과 조합원의 권리 및 활동에 있어서의 차별금지(제10조), 정당한 편의제공 의무를 사용자에게 부과, 장애인의 의사에 반한 직무 배치 금지(제11조), 의학적 검사의 금지(제12조)
- 채용 이전에 장애인 여부를 조사하기 위한 의학적 검사의 금지는 장애인차별의 특수성을 반영한 조항으로써 그동안 기업에서 관행적으로 행해지던 채용전 신체검사에 대한 시정의 계기가 될 수 있다.

② 교육(제2절)

- 장애인의 입학지원 및 입학거부 금지, 전학강요 및 거절 금지, 특수교육진흥법 제11조 준수 의무, 정당한 편의제공 요청 거절 금지, 모든 교내외 활동에서 장애인의 참여 제한·배제·거부 금지 등(제13조), 정당한 편의제공 의무를 교육책임자에게 부과 등(제14조)
- 교육상 장애인 차별 유형을 구체적으로 적시하고, 교육책임자에 대하여 정당한 편의제공 의무까지 부과하는 있지만, 정당한 편의제공 적용대상의 단계적 범위 등에 대하여서는 고용 영역에서와 마찬가지로 포괄적으로 대통령령에 위임하고 있어, 시행령의 내용이 교육권 보장에 있어 중요한 사항이 될 것이다.

- ③ 재화의 용역의 제공 및 이용(제3절)
 - 재화·용역 등의 제공, 토지 및 건물의 매매·임대 등, 금융상품 및 서비스 제공, 시설물 접근·이용, 이동 및 교통수단 등, 정보 접근, 문화·예술 활동, 체육활동에 있어서의 차별금지, 정보통신·의사소통에서의 정당한 편의제공 의무, 개인정보보호, 정보 접근·의사소통에서의 국가 및 지방자치단체의 의무(제15조 내지 제25조) 등을 규정하고 있다.
 - 정당한 편의제공 적용 대상 시설물의 단계적 범위 및 그 지원 등에 관한 사항, 보행 및 이동을 위한 정당한 편의 등 제3절과 관련된 편의제공 등의 사항을 포괄적으로 대통령령에 위임하고 있어, 이 또한 시행령의 내용이 매우 중요하다.
- ④ 사법·행정절차 및 서비스와 참정권(제4절)
 - 사법·행정절차 및 서비스 제공에서의 차별금지, 정당한 편의제공 의무, 서식의 제작 및 제공 등 정당한 편의제공 요구 거부 금지, 형사 사법 절차에서 보호자, 변호인, 통역인, 진술보조인 등의 조력 신청시 정당한 사유없는 거부 금지 및 조력 미보장 상황에서의 진술로 인한 형사상 불이익 예방 조치, 인신구급·구속 상태에서의 정당한 편의 및 적극적 조치 제공 의무(제26조), 참정권 보장 및 정당한 편의제공 의무(제27조)
 - 사법·행정절차 및 서비스의 동등한 이용을 위한 정당한 편의제공 등을 대통령령에 위임하고 있다.
- ⑤ 모·부성권·성 등(제5절), 가족·가정·복지시설, 건강권 등(제6절)
 - 임신, 출산, 양육 등 모·부성권에 있어서의 차별 금지, 입양 자격 제한 금지, 임신·출산·양육 등에 있어서의 실질적인 평등보장을 위한 서비스 등의 제공 및 지원책 마련(제28조), 성적자

기결정권, 성생활 향유 기회 제한이나 박탈 금지, 성을 향유할 권리 보장을 위한 지원책 강구 및 편견 등을 없애기 위한 홍보 · 교육 의무(제29조)

- 가족 · 가정 및 복지시설 등의 구성원에 대하여 장애인의 의사에 반한 과중한 역할 강요나 의사결정과과정에서의 배제 금지, 장애인의 외모 또는 신체 공개 금지, 교육권, 재산권 행사, 사회활동참여, 이동 및 거주 의 자유권 제한 · 박탈 · 구속 · 배제 금지, 자녀 양육권과 친권 지정 및 면접교섭권에 있어서의 차별 금지, 시설 입소를 조건으로 한 친권포기각서 요구나 면접권 및 외부 소통권 제한 금지(제30조), 보건 · 의료에 있어서의 차별금지(제31조), 집단따돌림, 모욕감을 주거나 비하를 유발하는 언어적 표현이나 행동 금지, 유기, 학대, 금전적 착취 금지 등(제32조)
- 모 · 부성권 · 성과 가족, 가정, 복지시설과 같이 기존에 다른 법률에서 차별의 영역으로 다루지 않는 영역으로 확대함으로써, 일상 생활에서 장애인차별이 발생하는 모든 유형을 포괄하도록 함. 특히 복지시설에서의 인권침해에 대하여 적극적인 시정조치를 할 수 있는 법적 근거를 마련하고, 그 적용 또한 미인가 시설로까지 확대할 수 있도록 한 것(제3조 제14호 관련)은 상당히 고무적인 것이라 할 수 있다. 아울러 괴롭힘을 ‘차별’로 해결할 수 있도록 한 것은 차별의 개념 확장과 관련하여서도 의미가 있다.

(5) 또한 여성장애인의 증가 및 장애아동으로 인한 장애인가족의 부담 증가를 고려해 ‘장애여성 및 장애아동 등’에 대한 차별금지에 관한 사항을 별도의 장(제3장)으로 규정하고 있다.

- 장애여성, 장애아동, 정신적 장애를 가진 사람에 대한 차별금지 사항을 구체적으로 적시하고 있다(제33조 내지 제37조).

- 제3장은 장애여성과 장애아동에 대한 차별을 별도로 다루어 이중차별¹²⁾ 문제 해결을 적극적으로 제기하고 있고, 장애인 중에서도 특별한 처우가 필요한 정신 장애인에 대한 차별금지를 특별히 별도로 규정한다는 점에서 그 의미가 깊다.
- 장애여성과 관련하여 정당한 편의제공 의무 사업장의 단계적 범위와 법률에 명시되지 않은 그밖의 필요한 정당한 편의제공의 내용을 대통령령에 위임하고 있다.

(6) 한편 구체적·세부적으로 살펴보면, 장차법 제2~3장(§10~37)의 차별금지영역을 22개 항목으로 구분해볼 수 있다.

- ① 고용(장차법 §10~12), ② 교육(§13~14), ③ 재화·용역 제공(§15), ④ 토지·건물의 매매·임대 등(§16), ⑤ 금융상품 및 서비스 제공(§17), ⑥ 시설물 접근·이용(§18), ⑦ 이동 및 교통수단 등(§19), ⑧ 정보접근(§20), ⑨ 정보통신·의사소통(§21,23), ⑩ 개인정보보호(§22), ⑪ 문화·예술활동(§24), ⑫ 체육활동(§25), ⑬ 사법·행정절차 및 서비스(§26), ⑭ 참정권(§27), ⑮ 모·부성권(28), ⑯ 성(§29), ⑰ 가족·가정·복지시설 등(§30), ⑱ 건강권(§31), ⑳ 폭력 등(§32), ㉑ 장애여성(§33~34), □ 장애아동(§35~36), □ 정신적 장애인 차별(§37)

12) 복합차별이나 이중차별에 대한 관심은 그것이 특정한 개인이나 집단의 삶에 중북적인 영향을 미치고 있기 때문이다. 가령 임신한 여성장애인에게는 장애뿐만 아니라 성별, 임신 및 출산, 혼인여부, 가족상황 등의 차별 사유들이 관련될 수 있다. 2000년 한국보건사회연구원의 조사에 의하면, 여성장애인의 67.8%가 무학이나 초등학교 이하인 반면, 남성장애인은 42.4%, 비장애 여성은 29.6%로 나타났는데, 이는 여성장애인에 대한 이중차별의 현실을 보여주는 것이다.

3. 차별행위에 대한 권리구제방법

1) 장애인차별시정소위원회의 시정권고

차별행위에 대한 조사와 구제 업무를 전담하는 장애인차별시정소위원회를 국가인권위원회에 두되, 위원회의 구성·업무 및 운영 등에 관하여 필요한 사항은 인권위 규칙으로 정한다(제40조). 장애계는 독립적인 장애인차별시정기구를 요구하였으나, 효율성, 판단의 일관성, 복합차별에 대한 효과적인 대응 등을 고려하여 인권위를 차별시정기구로 하였다. 인권위는 장애인차별금지법에서 제시하는 차별의 판단 기준에 근거하여 차별 여부를 명확히 판단하여야 한다.

국가인권위원회 내에 설치되는 ‘장애인차별시정소위원회’는 장애인차별에 대한 예방·조사·시정조치 등의 책임 및 권한을 가진다. 차별시정소위원회는 국가인권위원회에 소속되어 있기 때문에 현행법상 시정명령권을 가질 수 없다. 다만 국가인권위원회는 이 법이 금지하는 차별행위로 시정권고를 한 경우에는 권고한 내용을 법무부장관에게 통보하여야 한다. 국가인권위원회 내에 설치되는 ‘장애인차별시정소위원회’는 장애인차별에 대한 예방·조사·시정조치 등의 책임 및 권한을 가지게 되며, 조직 및 업무, 권리구제 등은 국가인권위원회법을 준용토록 하고 있다.

2) 법무부장관의 시정명령권

(1) 법무부 시정명령심의위원회

국가인권위원회는 시정권고를 한 경우 그 내용을 법무부장관에게 통보하도록 하고 있다. 이에 따라 법무부는 장애인차별 시정명령 심의위원회를 9명 이하로 구성하고 권고 불이행 사안에 대하여 심의하도록

하고 있다. 이에 따라 현재 7명의 심의위원회가 구성되어 있다. 시정명령권 도입 여부는 장애계의 핵심 요구 사항이었는데, 법무부장관이 제한적인 범위에서 시정명령을 발동하는 차원으로 정리된 것이다.

차별행위자가 국가인권위원회의 시정권고를 정당한 사유 없이 이행치 않으면서 ① 피해자가 다수인 차별행위, ② 반복적 차별행위 또는 ③ 고의적 차별행위의 어느 하나에 해당하는 경우, 차별행위 피해의 정도가 심각하며, 공익에 미치는 영향이 중대한 경우 피해자 신청에 의해 법무부장관은 시정명령을 할 수 있다. 또한 법무부장관은 정당한 사유 없이 권고를 불이행한 사람에게 차별행위의 중지, 피해의 원상회복, 차별행위의 재발방지를 위한 조치 등의 시정명령을 직권으로 명할 수 있다.

법무부장관의 시정명령을 정당한 사유없이 이행하지 않은 경우에는 법무부장관의 직권으로 3천만원 이하의 과태료를 부과할 수 있다.

(2) 시정명령절차

<표 2-II-1> 시정명령절차

시정명령의 요건	시정명령의 내용	시정명령의 확정	과태료 부과와 불복
1. 국가인권위원회의 권고를 정당한 사유없이 이행하지 않고, 2. 피해의 정도가 심각하고 공익에 미치는 영향이 중대하다고 인정되는 다음 각호의 행위로서, 1) 다수인 차별행위	1. 차별행위의 중지 2. 피해의 원상회복 3. 차별행위의 재발방지를 위한 조치 4. 그 밖에 차별시정을 위하여 필요한 조치	1. 시정명령에 불복하는 관계 당사자는 명령서를 송달받은 날로부터 30일 이내에 행정소송을 제기할 수 있음. 2. 위의 기간 내에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 시정명령 확정	1. 확정된 시정명령을 정당한 사유없이 이행하지 아니한 경우 3천만원 이하의 과태료를 법무부장관이 부과, 징수. 2. 과태료 처분에 불복할 경우 처분을 고지받은 날로부터 30일 이내에 법무

제 2 장 입법평가의 대상

시정명령의 요건	시정명령의 내용	시정명령의 확정	과태료 부과와 불복
위에 대한 권고 불이행 2) 반복적 차별행위에 대한 권고 불이행 3) 불이익을 주기 위한 고의적 불이행 4) 그밖에 시정명령이 필요한 경우 3. 피해자의 신청 4. 법무부장관이 직권으로 시정명령.		(제44조) 3. 법무부장관은 행위자에게 확정된 시정명령의 이행사항을 제출할 것을 요구할 수 있음. 4. 피해자는 차별행위자가 시정명령을 이행하지 않을 경우 법무부장관에게 신고할 수 있음.(제45조)	부 장관에게 이의 제기. 3. 이의제기가 있는 경우 법무부장관은 지체없이 관할 법원에 통보, 법원은 비송사건절차법에 따른 과태료 재판을 함. 4. 이의제기 없이 과태료 납부하지 않은 경우 국세채납처분의 예에 따라 징수.

3) 악의적인 차별행위자에 대한 벌칙

차별행위가 악의적인 경우에는 법원은 장애인에게 차별을 가한 자에게 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처할 수 있도록 하고 있다(제49조). 여기서 악의적인 차별이라 함은 ‘고의적인 차별’, ‘반복적인 차별’, ‘다수에게 피해를 끼친 차별’을 의미하는데, 이 3가지를 전부 고려하여 시정명령을 내리도록 규정하고 있다. 즉, 악의적인 차별의 여부는 고의성, 지속성 및 반복성, 보복성, 피해의 내용 및 규모 등을 고려하여 판단하도록 규정하고 있는 것이다.

4) 법원의 구제조치 제도

장애인차별금지법은 차별행위에 관한 소송 전 또는 소송 중에 피해자의 신청으로 차별이 소명되는 경우 법원으로 하여금 본안 판결 전까지 차별행위의 중지 등 필요한 임시조치를 취할 수 있도록 규정하

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

5) 손해배상과 입증책임 분배

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

(2) 차별행위로 인한 피해의 회복을 위한 ‘손해배상’ 규정에 있어서는, 분쟁해결에 있어 장애인들의 정보접근 등의 어려움과 차별행위의 특수성 등을 감안하여 ‘입증책임’을 원고와 피고 간에 분배하여 규정하고 있다. 즉 차별행위가 있었다는 사실은 차별행위를 당하였다고 주장하는 자가 입증하여야 하고, 장애를 이유로 한 차별이 아니라거나 정당한 사유가 있었다는 점은 차별행위를 당하였다고 주장하는 자의 상대방이 입증하여야 한다. 입증책임을 어디에 두느냐의 문제는 소송의 승패를 좌우할 수 있는 중요한 문제이기 때문에, 장애계는 입

증책임의 전환을 요구하였으나, 최종적으로는 입증책임 배분의 방향으로 정리되었다.

4. 기타 사항

1) 장애인차별금지법의 구성

<표 2-II-2> 장애인차별금지법의 구성(50조, 부칙)

제1장 총칙 (제1조 내지 제9조)		<ul style="list-style-type: none"> ○ 목적, 장애와 장애인, 용어 정의 ○ 동 법상 차별행위를 ①직접차별 ②간접차별 ③정당한 편의제공 거부에 의한 차별 ④광고에 의한 차별 이상의 네 가지로 유형화
제2장 차별금지 (제10조 내지 제32조)	고용	○ 차별금지, 정당한 편의제공 의무, 의학적 검사금지
	교육	○ 차별금지, 정당한 편의제공 의무
	재화와 용역의 이용	<ul style="list-style-type: none"> ○ 재화·용역 제공, 토지·건물 매매임대 ○ 금융상품·서비스, 시설물 접근·이용 ○ 이동 및 교통수단, 정보접근, 정보통신·의사소통 ○ 문화·예술·체육에서의 정당한 편의제공 ○ 개인정보보호, 국가 및 지방자치단체의 의무
	사법· 행정절차 등	○ 차별금지, 정당한 편의제공
	모· 부성권 등	○ 출산·임신·입양시 장애로 인한 차별금지 및 실질적 평등보장
	가족· 가정· 복지시설, 건강권	<ul style="list-style-type: none"> ○ 재산권, 양육권, 친권 등에 있어 장애로 인한 불합리한 차별금지 ○ 복지시설 이용시 장애로 인한 친권 향유, 가족면접, 외부와의 소통에 있어서의 차별 금지 ○ 의료행위에 있어서 장애를 이유로 제한·배제·분리·거부 금지

<p>제3장 장애여성 및 장애아동 등 (제33조 내지 제37조)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 장애여성 및 아동, 정신적 장애인 차별금지 ○ 국가와 지방자치단체의 의무
<p>제4장 장애인차별시정기구 및 권리구제 등 (제38조 내지 제45조)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 차별받은 사람은 국가인권위원회에 진정 ○ 국가인권위원회는 진정조사권과 직권조사권 보유 ○ 국가인권위원회 내 장애인차별시정 소위원회 설치 ○ 법무부의 시정명령권
<p>제5장 손해배상, 입증책임 범원의 구체조치 (제46조 내지 제48조)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 차별행위로 손해를 가한 자에게 손해배상 책임 ○ 입증책임 배분
<p>제6장 벌칙 (제49조 내지 제50조)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 악의적 차별행위에 대해 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금
<p>부 칙</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시행일, 소위원회 설립 준비, 위원임기개시

2) 법시행 관련 소관부처

(1) 장애인차별금지법은 보건복지가족부 소관 법률이나 내용상으로 볼 때에는 15개 부처가 공동 운영하는 것으로 볼 수 있다. 따라서 각 부처에서 시행하고 있는 기존의 법률들과 관련되어 있음을 알 수 있다(<표 2-II-3> 참조).

(2) 장애인차별금지법상 ‘정당한 편의’ 제공 관련 규정은 재정부담 등 현실을 고려하여 2015년까지 단계적으로 시행하되, 기타 규정은 즉시 시행하도록 되어 있다.

① 2008년 시행사항

■ 공공기관이 주최·주관하는 행사(법 제21조 2항)

- 장애인이 행사 개최 7일 전까지 지원을 요청하는 경우,
 - 수화통역사, 문자통역사, 음성통역사 또는 보청기기 등 의사소

제 2 장 입법평가의 대상

통에 필요 한 수단을 제공받을 수 있다.

※ 공공기관 : 국가, 지자체, 특수법인, 각급 학교, 「공공기관의 운영에 관한 법률」상의 공기업 또는 준정부기관, 「지방공기업법」법상 지방공사, 지방공단

<표 2-II-3> 장애인차별금지법 소관 부처

구 분		관련조문 및 내용		관련부처
제1장 총칙	제1조 ~제2조	목적 · 장애정의		복지부
		총괄		복지부, 관련부처
	제3조(정의)	제3호 장애인보조기구		복지부, 노동부, 행안부
		제4호 공공기관		복지부, 교육부, 행안부
	제9조	제6호 교육기관		교육부
		다른 법률과의 관계		국가인권위원회(법)
제2장 차별 금지	제1절 고용	제10조~제12조	고용관계차별금지 및 정당한 편의제공 등	노동부
	제2절 교육	제13조~제14조	교육의 기회 및 편의제공 등	교육과학기술부
	제3절 재화와 용역의 제공 및 이용	제15조~제17조	토지 · 건물 매매 임대 및 금융 상품, 보험가입 서비스 등	법무부, 금융감독위원회
		제18조	시설물 접근 · 이용	복지부
제19조	이동 및 교통수단, 운전면허 등	국해부, 경찰청		

II. 장애인차별금지법의 주요내용

구 분		관련조문 및 내용	관련부처	
		제20조~제23조	정보접근·의사소통	복지부, 행안부
		제24조~제25조	문화예술·체육활동 등	문광부
	제4절 사법·행정 절차 및 서비스와 참정권	제26조~제27조	행정·사법 절차 및 서비스에 대한 서식 등 제공과 참정권 보장	행안부, 법무부
	제5절 모·부성권, 성 등	제28조~제29조	임신, 출산, 입양 및 성적 자기 결정권	복지부, 여성부
	제6절 가족·가정·복지 시설, 건강권 등	제30조~제32조	가족 및 복지시설 등에서의 장애인 의사결정권, 면접·소통권·건강권 보장 등	복지부, 여성부
제3장 장애여성 및 장애아동 등		제33조	장애여성(근로관계 및 사회 각 영역에서의 편의제공과 배려)	여성부, 복지부, 노동부
		제34조	장애여성배려의무	여성부, 복지부
		제35조~제36조	장애아동배려의무	복지부, 교육부
		제37조	정신장애인에 대한 차별금지	복지부
제4장 장애인차별	제38조~제42조	진정, 조사 및 차별시정기구	인권위	

제 2 장 입법평가의 대상

구 분	관련조문 및 내용		관련부처
시정기구 및 권리구제 등	제42조~제45조	시정명령	법무부
제5장 손해배상, 입증책임	제46조~제48조	손해배상 및 법원의 구제조치	복지부, 인권위
제6장 벌칙	제49조~제50조		법무부, 인권위

■ 사법·행정서비스(법 제26조)

- 공공기관과 그 소속원이 사법·행정절차 및 서비스 제공시,
 - 장애인은 사법·행정절차 및 서비스의 이용과 참여를 위해 요구할 경우 보조인력, 점자자료, 인쇄물음성출력기기, 수화통역, 대독, 음성지원시스템, 컴퓨터 등을 제공받을 수 있다.
 - 사법기관은 장애인이 인신구금·구속상태에서 장애인이 아닌 사람과 실질적으로 동등한 수준의 생활을 영위할 수 있도록 정당한 편의제공

■ 참정권의 보장(법 제27조)

- 장애인의 참정권 보장을 위해 시설·설비, 참정권 행사에 관한 홍보·정보전달, 장애 유형이 고려된 선거용 보조기구의 개발·보급, 보조원의 배치 등의 편의 제공
 - ※ 공직선거후보자와 정당으로부터 후보자 및 정당에 관한 정보를 장애인 아닌 사람과 동등한 정도의 수준으로 전달한다.

■ 고용(법 제11조~12조)

- 기존 장애인고용촉진법상 규정(채용, 승진 등)에 추가적으로 정년·퇴직·해고시 장애를 이유로 차별받지 않는다.

II. 장애인차별금지법의 주요내용

- 채용 전 장애인 여부 조사를 위한 의학적 검사를 받지 않으며, 직무상 필요한 의학적 검사시에는 비용을 사용자가 부담한다.

■ 재화·용역 제공의 차별금지(법 제15조)

- 재화·용역 등의 제공자는 장애인에게 비장애인과 실질적으로 동등하지 않은 수준의 편익을 주는 물건, 서비스, 이익, 편의 등을 제공하여서는 안되고, 장애인이 해당 재화·용역을 이용해 이익을 얻을 기회박탈을 금지한다.

■ 토지 및 건물의 매매·임대의 차별금지(법 제16조)

- 토지 및 건물의 소유·관리자는 매매, 임대, 입주, 사용 등에 있어 정당한 사유 없이 장애인을 제한·배제·분리·거부 금지

■ 금융상품 및 서비스 제공의 차별금지(법 제17조)

- 각종 금융상품과 서비스의 제공에 있어 정당한 사유 없이 장애인을 제한·배제·분리·거부 금지

■ 시설물 이용, 이동 및 교통수단(법 제18~19조)

- 보조견 및 장애인 보조기구와 함께 시설물에 진입하고 시설물을 이용할 수 있다.
- 장애인은 이동 및 교통수단을 이용할 때 보조견·장애보조기구를 반입·이용할 수 있고 그를 이유로 불리한 요금을 적용받지 않는다.

■ 정보통신·의사소통(법 제21조 3항)

- 방송사업자 등은 제작물과 서비스 접근권 보장을 위해 자막, 수화, 점자 및 점자변환, 보청기, 큰 문자, 화면읽기·해설·확대 프로그램, 인쇄물음성변환출력기, 음성서비스, 전화 등 통신중계

서비스 제공한다.

※ 현 규정 21조 3항은 방송사업자의 서비스 범위 이탈(점자 및 점자변화, 보청기기, 큰 문자, 인쇄물 음성변환출력기등)과 시행령 위임근거 미비로 개정 보완이 필요하다.

■ 가족·가정·복지시설 차별금지(법 30조)

- 가족·가정의 구성원인 자, 구성원이었던 자는 장애인이란 이유로 양육권, 친권의 지정을 제한·박탈을 금지한다.
- 입양기관은 장애를 이유로 입양할 수 있는 자격 제한을 금지한다.
- 복지시설 등의 장은 장애인의 시설 입소를 조건으로 친권포기각서를 요구하거나, 시설 생활 중 외부와의 소통권 제한을 금지한다.

② 2009년 이후 시행사항들

■ 고용(법 제 11조)

- 편 의 : 장비의 설치 또는 개조, 재활·치료 등을 위한 근무시간의 변경 또는 조정, 채용시 시험시간의 연장 및 확대 답안지 등의 정당한 편의 제공
- 제공주체 : 상시고용 300인 이상 사업장('09년) ⇨ 상시고용 100인 이상 사업장('11년) ⇨ 상시고용 30인 이상 사업장('13년)

■ 교육(법 제 14조)

- 편 의 : 장애인은 각종 이동용 보장구 대여(수리), 교육보조인력 배치 등의 정당한 편의를 제공
- 제공주체 : 국·공·사립 특수학교, 장애전담보육시설 등('09년) ⇨ 국·공립유치원, 신설교육기관 등('11년) ⇨ 사립유치원, 평생교육원 등('13년)

■ 시설물의 이용(법 제18조)

- 장애인은 '09.4.11 이후 신·증·개축하는 모든 공공건물, 공중이용시설, 공동주택 (편의증진법 제7조)의 이용 등에 있어 출입구, 화장실, 접근로 등의정당한 편의를 제공받을 수 있음
 - ※ 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률」 제7조, 동법 시행령 별표 2 준용

■ 정보통신·의사소통(법 제21조)

- 편의 : 공공기관 등은 생산·배포하는 전자정보 및 비전자 정보에 접근할 수 있도록 수화, 문자 등 필요한 수단을 제공
- 제공주체 : 공공기관, 종합병원, 복지시설('09년) ⇨ 일반병원, 치과병원 등 ('11년) ⇨ 그 외 법인('13년)의 시설
 - ※ 복지시설 : 장애인이 장·단기간 생활하고 있는 시설로 「사회복지사업법」 제34조에 따른 사회복지시설, 「장애인복지법」 제58조에 따른 장애인복지시설 및 신고를 하지 아니하고 장애인 1인 이상을 보호하고 있는 시설

■ 문화·예술 향유(법 제24조)

- 편의 : 장애인을 위한 출입구, 음료대 등 편의시설과 (요청시) 문화·예술활동 보조인력의 제공
- 제공주체 : 국·공립 문화재단, 공공도서관, 국·공립 박물관 및 미술관 등('10년) ⇨ 민간종합공연장, 사립대학박물관·미술관 등 ('12년) ⇨ 민간 일반공연장, 스크린 기준 300석 이상 규모 영화상영관, 전시실 바닥면적 500㎡ 이상 사립박물관 등('15년)

■ 체육시설(법 제25조)

- 편의 : 장애인 체육용 기구배치, 보조인력 배치, 체육활동 정보 제공 등

- 제공주체 : 국가와 인구 50만명이상 지자체 설치 체육시설('10년)
⇒ 인구 30만명 이상 지자체 설치 체육시설('12년) ⇒ 인구 30만명 미만 지자체 설치체육시설('15년) 이용시

■ 직장보육서비스(법 제28조)

- 편 의 : 여성장애인은 직장 보육서비스 이용을 위해 수유지원, 의사소통방식지원 등 정당한 편의를 제공받을 수 있다.
- 제공주체 : 상시 고용 500인 이상, 여성근로자 300인 이상의 사업장('09년)

Ⅲ. 외국의 입법사례

장애인 차별금지법에 관한 각국의 실태와 관련하여 미국, 영국, 호주는 장애인 장애인차별 관련 법규정을 가지고 있으며 동법에 의해 장애인차별행위에 대한 조사와 구제를 담당하는 위원회를 두고 있어 동 위원회의 처리실태와 처리과정을 살펴보면 우리나라 장애인차별 실태를 진단하고 개선방안을 찾는 데 있어 도움이 될 수 있을 것이다.

1. 미국의 장애인법

1) 개 요

(1) 미국의 장애인차별과 관련된 법으로는 1963년 균등임금법(the Equal Pay Act), 1964년 시민권법(the Civil Right Act), 1967년 연령차별금지법(the age Discrimination in Employment Act), 1972년 균등고용기회법(the Equal Employment Opportunity Act), 1973년의 재활법(the rehabilitation Act)과 1990년 장애인법(the Americans with Disabilities Act, ADA)¹³⁾ 등을 들 수 있다. 이들 법률에서 인종, 피부색, 종교, 성별,

13) 공법(public law) 제101-336호로 알려져 있다.

국적, 연령, 장애 등을 이유로 차별을 금지하고 있는 것이다. 여기서 장애인의 장애인차별금지법과 직접적으로 관련되는 법률은 1973년 재활법과 1990년 장애인법(ADA)¹⁴⁾인데, 장애인법이 재활법의 내용을 포함하고 있는 만큼 미국 장애인법이 사실상 장애인차별금지법에 해당한다.

동 법률은 1990년 7월 26일 부시대통령이 서명하여 장애인이 고용, 이동, 편의시설, 의사소통, 연방 및 지방정부의 활동에서 장애를 이유로 차별받지 않도록 하는데 목적이 있으며, 장애인 개인에게 시민권 보호(Civil Right Protection)를 부여하는 획기적인 법이다. 장애인법의 목적은 첫째, 장애인에 대한 차별제거를 위해 분명하고 포괄적인 국가의 기본방침을 제공한다. 둘째, 장애인 차별에 대한 분명하고, 강력하며, 일관되고, 실행가능한 기준들을 제공한다. 셋째, 연방정부가 장애인을 대신해 동법상에 확립된 기준의 시행에 있어 중심적 역할을 하도록 보장한다. 넷째, 장애인이 일상생활에서 직면하는 차별의 주요 분야를 해결하기 위해서 상업행위를 규제하고 미 헌법 수정 제14조의 집행권한을 포함한 의회의 권한을 발동한다는 것이다.¹⁵⁾

장애인법은 총 5개의 장으로 구성되어 있으며, 제1장(Title I)은 고용에서의 장애인차별금지를, 제2장(Title II)은 대중교통수단을 포함한 공공서비스 부문에서의 장애인차별금지를, 제3장(Title III)에서는 민간 운영 공공편의시설 및 서비스부문에서의 장애인차별금지를, 제4장(Title IV)은 전기통신에서의 장애인차별금지를, 제5장(Title V)에서는 기타 장애인에 대한 차별행위 금지를 포함하고 있다.

(2) 장애인법은 ‘장애’에 대한 정의를 포괄적으로 규정하여 일상생활에 제약을 주는 과거, 현재, 미래의 장애를 모두 포함하고 있으며,

14) ADA는 미국 장애인의 독립선언이며, 통합의 상징이라 할 수 있다. 이에 대한 자세한 내용은 에이타 야시로 외, 송영욱 옮김, ADA의 충격, 한국장애인연맹 출판부, 1993, 참조.

15) 변용찬 외, 장애인차별금지법 제정동향과 정책과제, 정책보고서 2006-13, 한국보건사회연구원, 2006, 33쪽.

다음과 같은 세 가지 영역 중 하나의 범주에 해당이 되면 장애로 간주한다.

(A) 개인의 주요생활 활동의 하나 또는 그 이상에 중대한 제한을 가지는 신체적 혹은 정신적 손상

(B) 이와 같은 손상의 기록

(C) 그러한 손상이 있는 것으로 간주되는 경우

(3) 장애인법은 1985년 루이스 해리스사(Louis Harris Co.)가 시행한 장애인 여론조사에서 미국 장애인 문제의 핵심은 실업이라는 응답에 기초하여 장애인의 진정한 완전참여를 보장하기 위해 고용기회 균등을 강조하고 있다. 동법은 1994년 7월부터 15인 이상의 종업원을 고용한 고용주는 다음과 같은 부분에서 장애를 이유로 자격이 있는 장애인의 차별을 금지하고 있다. 즉 첫째 구직절차, 둘째 종업원의 채용, 해고, 승진, 셋째 보상, 넷째 직업훈련, 다섯째 고용에 수반되는 기타 조건이나 특전 등이다.

고용에 있어서 차별금지 조항은 고용주뿐만 아니라 고용알선기관, 노동단체, 그리고 노사합동위원회에도 해당되며 고용에 있어서 금지된 차별의 형태나 유형은 다음과 같다.

첫째, 개인의 장애를 이유로 고용기회에 불리하게 작용할 수 있는 방식으로 구직자나 종업원을 별도로 분리하거나 분류하는 일,

둘째, 구직자나 장애를 가진 종업원에 대해 차별하는 효과를 지닌 계약상의 절차에 참여하는 일,

셋째, 차별효과를 지닌 행정적 방법을 쓰거나 차별을 존속시키는 방법을 쓰는 일,

넷째, 장애를 가진 것이 알려진 다른 사람과의 관계나 관련을 이유로 유자격 장애인 (qualified individual with a disability)을 차별하는 일, 여기서 유자격 장애인이란 적절한 배려의 유무에 관계없이 장애근로자가 희망하는 직책의 필요한 본질적인 직무를 수행할 수 있는 장애

인이며 여기서 본질적인 직무라는 것은 고용주가 구인 광고할 때 또는 지원자를 면접할 때 기술한 업무 즉, 직무기술에 대한 묘사가 직무의 본질적인 기능을 판단하는 증거가 될 것이다.

다섯째, 장애를 가진 개인이나 그 부류에 속하는 사람을 골라내기 위한 테스트나 기준을 사용하는 일,

여섯째, 구직자의 기능이나 특성을 정확하게 반영하지 못하는 테스트를 선택하여 실시하는 일, 단 그 적용사업체가 채용의 기준, 시험, 기타, 선별기준이 그 직위의 직무와 연관되었거나 운영상 필요에 일치함이 명시될 경우에는 예외로 한다.

일곱째, 유자격 장애인에게 적절한 배려를 해야 할 필요만으로 고용을 거절하는 일, 여기서 적절한 배려는 다음의 노력으로 규정짓고 있는데, 이는

- ① 기존의 종업원이 사용하고 있는 시설에 장애인도 접근가능 할 수 있도록 하는 일
- ② 업무의 재구성
- ③ 빈자리에의 재배치
- ④ 시설장비나 기구의 새로운 배치나 변경
- ⑤ 시험이나 훈련자료 혹은 정책의 적당한 조정이나 변경
- ⑥ 자격 있는 대독자나 통역 서비스 제공
- ⑦ 기타 상기 조항과 비슷한 편의 제공 등이다.

여덟째, 이러한 편의제공이 고용주에게 과도한 어려움(undue hardship)을 주지 않는 한 유자격 장애인에게 적절한 편의제공을 배려하지 않는 일 등이다. 여기서 과도한 어려움이란 상당한 곤란이나 비용을 요하는 행위를 말하며 동법은 적절한 배려가 고용주에게 실제로 과도한 어려움을 주는가를 결정하는데 있어 배려의 성질이나 비용, 고용주의 재정적 자원, 그리고 이러한 배려조치가 고용주의 운영이나 재정적 자원에 미치는 영향, 적용사업체의 종업원 수에 따른 영업규모, 시설의

수, 종류, 위치나 적용사업체의 업종 유형을 고려해야 한다.

(4) 또한 장애인법에서 금지하고 있는 고용에 있어서의 또 다른 형태의 차별은 의학적인 검사와 질의로, 고용 전에 의학적인 검사나 장애조사를 금하고 있다. 그러나 장애유무에 관계없이 모든 구직자가 이러한 검사를 받게 되어 있다면, 고용주는 고용이 결정된 후에 의학적인 검진을 요구할 수 있다.

그리고 고용주는 이러한 검사나 질의가 직무와 관련되어 있는 것이라면 장애인으로 하여금 장애에 관한 의학적인 검사나 질문을 받을 것을 요구할 수 있다. 고용인 보건프로그램의 일부로서 자발적인 의학적인 검사와 병력에 대한 질문은 장애인법에서도 받아들이고 있다. 그러나 성공적으로 약물재활 프로그램을 완결한 사람이나 현재 이러한 프로그램에 등록하고 있는 사람에게는 보호조항이 마련되고 있다. 고용주는 약물재활 프로그램을 마쳤거나 등록 중인 사람이 현재 약물을 쓰지 않고 있다는 것을 확인하기 위하여 약물검사를 이용할 수 있다.

결론적으로 ADA의 장애인차별에 있어 차별에 대한 기준은 유자격 장애인과, 적절한 배려, 과도한 어려움에 대한 해석과 고용전 의학적인 검사와 장애조사와 관련되어 있음을 알 수 있다.

2) 차별 구제절차

장애인법에 있어 차별금지에 대한 구제는 1964년 시민권법 제7장에 의해 설립된 대통령직속의 평등고용기회위원회(the U.S. Equal Employment Opportunity Commission, EEOC)에서 담당하며, 동 위원회는 1965년 7월 2일에 업무를 시작하면서 상기 법률의 차별에 대한 범규정해석, 차별예방 및 1차적인 조사와 직접적 차별에 대한 고소 및 손해배상까지의 업무를 담당하게 된다.

동 위원회는 5명의 위원과 사무국으로 구성되며, 5명의 위원은 3명은 정당, 2명은 대통령이 상원의 동의를 얻어 임명하며, 임기는 5년이

고 5명 중 1명의 의장과 부의장을 둔다. 사무총장 1인 역시 상원의 동의와 자문을 얻어 대통령이 임명하며 임기는 4년이며 미국내 50개 사무소를 두고 있다. 동 위원회의 장애인차별에 대한 처리과정을 살펴보면 민간부문과 연방부문이 접근방법에 있어 차이가 있다.

민간부문은 먼저 위원회에 여러 가지 방법으로 장애인차별에 관련된 민원이 접수된다. 민원은 우선 각 지역 사무국에서 시민권법 규정상 중심적인 내용별로 구체화하고 관할지역에서 인구통계학적 이해를 돕기 위해 욕구나 이슈별로 분석하며, 장애인차별에 영향을 줄 수 있는 광범위한 지지그룹 및 지역사회 집단이 참여하게 된다. 여기에서 신청자는 고용주의 차별행위를 증명할 수 있는 자료를 직접 혹은 우편으로 제출하면, 위원들은 차별행위의 조사를 시작하며 지역담당자들과 관련법에 의해 직접적인 구체절차를 제기한다.

모든 잠재적인 사건들은 첫 번째 단계로서 접수면접이나 분류작업을 하게 되며, 사건들은 A/A1이나 B, C케이스로 분류된다. A케이스는 사건의 시비가 있는 경우이며 A1케이스는 위원회에서 논쟁이 될 것 같은 케이스이며, B케이스는 시비가 있는지 아닌지에 대한 결정에 있어 추가적인 조사가 요구되는 케이스이며, C케이스는 시비가 없는 케이스로 즉각적으로 각하시키게 된다.

A/A1사건은 접수면접 후 조사를 실시하게 되며, 조사자는 접수면접 시 분류를 재검토하며 고용주의 의견을 요청한다. 또한 B사건은 조사 이전에 만일 쌍방이 참여하여 동의하면 화해를 시도하게 되며, 합의가 이루어지면 각하하게 되며 합의가 이루어지지 않을 때는 A/A1 사건과 마찬가지로 조사가 진행된다. 조사가 시작되어도 화해는 시도되며, 차별결정 전에 타협이 이루어지면 사건은 해결된 것으로 본다. 만일 조사 후 차별이라고 믿을만한 합리적인 사유가 없다고 결정될 때 동 사건은 각하되며, 만일 조사 후 합리적인 사유가 있다고 결정되면 위원회는 사건의 조정을 시도한다. 만일 조정이 성공적이면 쌍

방이 합의 서명하게 되고, 실패하면 위원회는 검찰에 이첩하거나 소의 권리가 있음을 주지하거나 위원회가 사건에 기초하여 연방법원에 고용주를 고소할 수 있다. 소송이 진행된 후 쌍방은 심문에 참여하게 되는데 만일 소송이 조정이 이루어지지 않으면 결국 사건은 재판으로 가게 될 것이며 재판관이나 배심원이 판결을 하게 될 것이다. 이 과정에서 제재 규정은 법 제308조에 의한 세 가지 방법이 활용될 수 있는데, 벌금과 대상적-징벌적 손해배상 부과, 그리고 민사상의 판결이다. 여기서 벌금의 경우는 최초의 위반에 대하여 5만 달러 이하의 금액이 부과되며, 이후의 위반에 대하여는 10만 달러 이하의 벌금이 부과된다.

대상적-징벌적 손해배상은 고용에 있어 의도적 차별이나 차별적 효과를 가진 실제에서 청구될 수 있으며, 여기에는 차별에 대한 직접적인 보상뿐만 아니라 변호사, 소송, 전문가 참고인 비용도 포함된다. 또한 직접적인 보상에는 실제적인 금전적 손실, 미래에 있을 금전적 혹은 정신적 고통에 대한 손해배상이 포함되며, 이와 관련된 배상액은 고용주의 규모에 따라 다음과 같이 제한된다.

- 15 - 100인 종업원\$ 50,000
- 101 - 200인 종업원 \$ 100,000
- 201 - 500\$ 200,000
- 500인 이상\$ 300,000

그리고 이 손해배상은 주나 지방정부에 대해서는 청구될 수 없으며, 또한 적절한 배려에 대해서는 고용주가 이에 대한 충실한 노력을 하였다는 증거가 입증되면 청구할 수 없다. 재판의 결정은 위원회나 지역사회집단이나 고용주 등에게 장애인차별의 행위를 판단하는 자료로 피드백 된다.

연방부문의 장애인차별 민원의 처리과정은 먼저 연방기관에 의해 발생한 사건으로 인해 차별을 당했다고 믿는 근로자나 민원인은 민원을 제기할 권리를 가지며, 첫 번째 단계는 상담을 위해 기관의 고용 기회 상담가와 상담을 하게 되며, 민원인은 상담이나 ADR (alternative dispute resolution)에 참여한다. 상담이나 ADR이 성공적이지 못하면 기관과 민원인에게 정식통고가 된다. 그리고 민원이 각하되지 않으면 그 기관은 조사를 받게 되며, 만일 각하가 되면 민원인은 EEOC에 재고를 요청하게 된다. 만일 민원인이 한 가지 이상의 내용으로 민원을 제기할 때는 MSPB (Merit System Protection Board)에 복합적인 케이스로 요청할 수 있으며, 이럴 경우 위원회의 절차에 의해 진행된다. 다음 민원의 경우는 기관의 통지와 함께 조사가 이루어진다. 민원인은 EEOC 행정심판에 청문을 요청할 수 있으며, 만일 청문이 받아들여지지 않으면 민원인은 기관에 즉각적인 결정을 요청할 수 있으며, 그 기관은 최종결정을 해야 되며, 민원인은 EEOC에 탄원을 할 수 있다.

여기서 청문을 요청하더라도 행정심판에 의해 청문은 보류되고 결정이 내려지며 그 결과는 쌍방에 보내지며 행정심판은 청문 없이 각하될 수 있다. 만일 청문이 이루어지고 장애인차별 행위를 찾았다면 행정심판은 적절한 구제를 명령하며, 그 결정을 받은 후 기관은 행정심판을 받아들일 것인지에 대해 선택할 수 있으나 40일이 지나면 행정심판 결정은 자동적으로 기관의 최종 결정 즉 기관의 최종행동이 된다. 여기에 만족하지 못하는 민원인은 EEOC에 재심을 요청할 수 있다. 또한 만일 기관이 행정심판의 결정을 완전히 실행하지 않을 것이라고 민원인에게 통보한다면 기관은 EEOC에 재심을 요청해야 하며, EEOC는 쌍방에 재고료를 요청해야 한다. 마지막으로 민원인이나 기관이 만일재심최종결정에 불만족스럽다면 연방법원에 민사소송을 제기할 수 있다.

3) 장애인차별 실태

미국에 있어 장애인의 장애인차별실태는 EEOC의 접수된 장애인차별 실태를 통해 분석할 수 있는데, 1990년 장애인법 제정 후 1992년부터 2001년까지의 EEOC에 제소된 사건의 실태를 CDS(Change Data System)을 통해 분석한 결과를 보면 <표 2-III-1>과 같이 장애차별은 전체의 20%를 차지하고 있는 것으로 분석되고 있다.

또한 이들 제소된 장애를 이유로 한 장애인차별 사건들의 처리실태를 살펴보면, <표 2-III-2>와 같이 1992. 7. 26. 이후의 장애인차별행위는 총 158,280건이었으며 그 중 168,699건이 해결되었다. 이와 같이 해결건수가 더 많은 것은 1992. 7. 26. 전에 1964건, 1991년 시민법과 연령, 임금과 관련한 사건이 포함되었기 때문이다.

처리 결과를 유형별로 살펴보면 타협 5.9%, 원상회복 및 보상 5.9%, 행정적 종결 30.0%, 합리적인 사유없음 53.0%, 합리적 사유있음 6.1%로 나타나 신청사건 중 약 53%가 합리적인 사유없음으로 처리되고 있다.

또한, 합리적 사유가 있다고 판단되는 사건의 경우 10,347건 중 <표 2-III-3>와 같이 성공적으로 화해, 조정된 사건은 32.6%인 3,374건이며 화해, 조정에 실패한 사건은 6,973건으로 분석되었다.

<표 2-III-1> EEOC에 제소된 장애인차별 현황

구 분		1992년	1993년	1994년	1995년	1996년
계		72,302	87,942	91,189	87,529	77,990
인종	수	29,548	31,695	31,656	29,986	26,287
	%	40.9	36.0	34.8	34.3	33.8
성	수	21,796	23,919	25,860	26,181	23,813
	%	30.1	27.2	28.4	29.9	30.6

Ⅲ. 외국의 입법사례

구 분		1992년	1993년	1994년	1995년	1996년
국적	수	7,434	7,454	7,414	7,035	6,687
	%	10.3	8.5	8.1	8.0	8.6
종교	수	1,388	1,449	1,546	1,581	1,564
	%	1.9	1.6	1.7	1.8	2.0
연령	수	19,573	19,809	19,618	17,416	15,719
	%	27.1	22.5	21.5	19.9	20.2
장애	수	1,048	15,274	18,859	19,798	18,046
	%	1.4	17.4	20.7	22.6	23.1
임금	수	1,294	1,328	1,381	1,275	969
	%	1.8	1.5	1.5	1.5	1.2
계		80,680	79,591	77,444	79,896	80,840
인종	수	29,199	28,820	28,819	28,945	28,912
	%	36.2	36.2	37.3	36.2	35.8
성	수	24,728	24,454	23,907	25,194	25,140
	%	30.7	30.7	30.9	31.5	31.1
국적	수	6,712	6,778	7,108	7,792	8,025
	%	8.3	8.5	9.2	9.8	9.9
종교	수	1,709	1,786	1,811	1,939	2,217
	%	2.1	2.2	2.3	2.4	2.6
연령	수	15,785	15,191	14,141	16,008	17,405
	%	19.6	19.1	18.3	20.0	21.5
장애	수	18,108	17,806	17,007	15,864	16,470
	%	22.4	22.4	22.0	29.9	20.4
임금	수	1,134	1,071	1,044	1,270	1,251
	%	1.4	1.3	1.3	1.6	1.5

※ 총계와 차별유형별 수의 차이는 계는 명으로 산정하였고, 유형별수는 건수로 산정되었기 때문임. 즉 ADA와 임금차별금지법 위반의 경우 양쪽 통계에 잡힘(출처: EEOC. 2002.4.)

<표 2-III-2> EEOC에 제소된 장애인차별 행위 처리결과

			계	1992	1993	1994	1995	1996
사건 수			158,280	1,048	15,274	18,859	19,798	18,046
사건해결 수			168,699	88	4,502	12,523	18,900	23,451
해결의 형태	타협	수	9,908	11	422	733	811	770
		%	5.9	12.5	9.4	5.9	4.3	3.3
	원상 회복 및 보상	수	8,364	7	591	1,126	1,222	1,151
		%	5.0	8.0	13.1	9.0	6.5	4.9
	행정적 종결	수	50,600	62	1,941	5,570	7,998	7,927
		%	30.0	70.5	43.1	44.5	42.3	33.8
	합리적 이유 없음	수	89,480	7	1,442	4,734	8,395	13,012
		%	53.0	8.0	32.0	37.8	44.4	55.5
	합리적 이유 없음	수	10,347	1	106	360	474	591
		%	6.1	1.1	2.4	2.9	2.5	2.5

Ⅲ. 외국의 입법사례

			1997	1998	1999	2000	2001
사건 수			18,108	17,806	17,007	15,864	16,470
사건해결 수			24,200	23,324	22,152	20,475	19,084
해결의 형태	타협	수	1,000	1,154	1,433	1,852	1,722
		%	4.1	4.9	6.5	9.0	9.0
	원상 회복 및 보상	수	888	816	867	862	834
		%	3.7	3.5	3.9	4.2	4.4
	행정적 종결	수	7,336	6,461	5,434	4,209	3,662
		%	30.3	27.7	24.5	20.6	19.2
	합리적 이유 없음	수	13,916	13,458	12,753	11,431	10,332
		%	57.5	57.7	57.6	55.8	54.1
	합리적 이유 없음	수	1,060	1,435	1,665	2,121	2,534
		%	4.4	6.2	7.5	10.4	13.3

(출처: EEOC. 2002.4.)

제 2 장 입법평가의 대상

<표 2-III-3> EEOC에 제소된 장애인차별행위의 합리적 사유처리 결과

	계	1992	1993	1994
계	10,347	1	106	360
화해·조정 성공적	3,374 (32.6%)	.	32	122
화해·조정 실패	6,973 (68.4%)	1	74	238

1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
474	591	1,060	1,435	1,665	2,121	2,534
138	240	385	535	518	663	741
336	351	675	900	1,147	1,458	1,793

(출처 : EEOC. 2002. 4)

장애유형이나 차별유형등 세부적인 실태에 대해서는 EEOC년차 보고서에 나타나 있지 않아 Moss(2000)가 1992년부터 1995년 6월 30일까지 EEOC에 접수된 장애인차별행위를 분석한 자료를 토대로 실태를 분석하였다.

먼저 EEOC에 접수된 장애인차별행위의 장애유형별 실태를 보면 <표 2-III-4>와 같이 전체 케이스는 49,974건이며 이 중 기타장애가 22.5%로 가장 많고, 다음이 척수 및 척추장애 19.1%, 다음이 복합정신장애 11.8%, 신경장애 11.7% 순으로 나타났다.

<표 2-Ⅲ-4> EEOC에 접수된 장애유형별 장애인차별 실태

(1992.7.26 ~ 1995.6.30자료)

	계	알레르기	천식	척수 및 척추	민감성	에이즈	기타혈관장애
수	49,974	391	880	9,560	170	903	413
(%)	100	0.8	1.8	19.1	0.3	1.8	0.8

암	왜소증	불안	우울	조증	정신분열	기타정신	복합정신장애
1,210	25	689	1,774	570	115	2,724	5,872
2.4	0.1	1.4	3.5	1.1	0.2	5.5	11.8

사지장애	위장	청각	심장	대인관계	신장	정신지체	신경
4,044	428	1,507	2,186	290	335	191	5,839
8.1	0.9	3.0	4.4	0.6	0.7	0.4	11.7

약물남용	알콜	시각	기타	장애이력이 있는 자	뇌손상	호흡기	언어
290	1,148	335	191	5,839	395	459	290
0.6	2.3	0.7	0.4	11.7	0.8	0.9	0.6

장애로 간주되는 자	보복 (retaliation)	안면손상	당뇨
395	459	201	175
0.8	0.9	3.5	0.4

(출처: Moss, K. (2000). The ADA Employment Discrimination charge process. In D., Blanch. Employment, Disability and the Americans with Disabilities Act. Illinois : Northwestern University Press (p.126))

이를 다시 차별내용별로 분석해보면 <표 2-Ⅲ-5>와 같이 해고 51.0%, 편의시설 26.6%, 괴롭힘 11.2%, 고용 10.4% 순으로 나타나 해고에 있어 장애인차별 행위가 가장 많이 일어나고 있다는 것을 알 수 있다.

<표 2-III-5> EEOC에 접수된 장애인고용차별 내용

	계	복지	능력개발	해고	괴롭힘	고용
사례 수	49,974	2,035	3,812	25,509	5,575	5,191
%	100	4.1	7.6	51.0	11.2	10.4

일시해고	승진	재고용	편의시설	자격정지	임금	기타
2,497	1,935	1,789	13,284	1,123	1,762	12,283
5.0	3.9	3.6	26.6	2.2	3.5	24.6

4) 장애인차별 사례

2001년 1월부터 2002년 3월까지 EEOC의 조정에 의한 화해 및 대법원 판례 및 진행 중인 사례를 분석해보면 <표 2-III-6>과 같이 13건의 장애인차별 판례 중 본질적인 직무수행능력과 관련된 차별이 7건, 적절한 배려와 관련된 차별 5건, 보건과 안전에 대한 방어와 관련된 차별이 1건이었으며, 이중 동의판결을 비롯한 조정에 의해 합의한 사건이 3건, EEOC가 소송을 장애인과 대행한 사건이 3건인 것으로 나타났다.

<표 2-III-6> 미국 장애인 장애인차별 대법원 판례의 내용
(2000.1 - 2002.3)

계	본질적인 직무	적절한 배려	보건 및 안전	EEOC구제	합의
13	7	5	1	3	3

(출처: EEOC.gov, 2002)

EEOC에 의해 규정된 고용상의 장애인차별 사례들은 대부분 장애를 이유로 채용하지 않거나 해고하는 경우와 장애인에 대한 합리적인 배려를 하지 않은 부분에 집중되어 있다. 여기서는 구체적인 몇 가지 사례들을 들어본다.¹⁶⁾

(1) 채용상의 특정기준 적용으로 인한 차별사례

EEOC는 1990년 장애인법의 Title 1에 근거하여 미네소타 주 이간(Eagan)에 근거지를 가지고 있는 노스웨스트항공사에 대한 소송결과를 발표하였다. 법원은 특정 직종에 간질환자 등의 장애를 가진 사람들의 고용을 금지하는 채용정책이 장애차별에 해당한다고 판결하고 항공사에게 벌금을 물렸다. 이 항공사의 채용정책은 당뇨질환자나 간질질환자를 비행기청소나 화물운반과 같은 직종으로부터 배제하는 것이었다. 따라서 개별적인 능력을 판단하지 않고 특정한 직종에 특정한 기준을 적용하여 채용 기회를 잃게 함으로써 미국장애인법을 위반했다고 판결하였다.

(2) 합리적인 배려를 하지 않은 차별사례

10만명 이상을 고용하는 Honeywell이 시청각장애를 지닌 여성장애 운동가에게 그녀에 대한 편의 제공을 철회함으로써 비자발적으로 그녀를 이직토록 함이 장애차별에 해당한다고 보아 10만불의 벌금을 물렸다.

(3) 취업중 중도장애인에 대해 불이익을 준 차별사례

Landers 자동차판매주식회사의 세일즈 매니저였던 스티븐 하트(Steven Hart)가 교통사고로 사지마비가 되었다. 회사는 휠체어를 사용하여 하는 하트에게 적절한 편의를 제공하지 않고, 급여를 삭감하고, 장

16) 이 사례들은 유동철, 장애와 차별, 한국학술정보(주), 2007, 231~235쪽에서 인용하였음.

애를 이유로 직위를 강등시키고, 나아가 장애인법에 의해 보장받는 활동에 대해 오히려 보복함으로써 법원은 회사가 장애인법을 위반했다고 판결하였다.

(4) 발달장애인 해고로 인한 차별사례

Hertz 주식회사는 발달장애인인 Donald Klem과 Kenneth Miller에 대해 적절한 편의를 제공하지 않았으며 그들의 장애를 근거로 해고하였다. 법원은 이들을 복직시키고 그간의 체불임금 보상과 징계적 손해에 대한 보상까지 지불토록 하였다. 이는 발달장애인과 관련해 EEOC에 의해 이루어진 첫 번째 장애인법 사례이다(1997. 1. 15.).

2. 영국의 장애차별금지법

1) 개 요

영국의 장애인차별과 관련된 법규는 1970년 균등임금법(the Equal Pay Act), 1975년 성차별법(the Sex Discrimination Act), 1976년 인종관계법(the Race Relation Act), 1995년 장애차별금지법(the Disability Discrimination Act)에서 인종, 성, 장애 등을 이유로 차별을 금지하고 있으며, 장애를 이유로 한 차별금지는 1995년 장애차별금지법이 적용된다.

장애차별금지법은 영국내의 많은 장애인들의 차별을 없애기 위해 제정되었으며, 특히 고용, 상품(goods), 시설(facilities), 서비스(services)와 토지(land) 혹은 자산(property)의 임대, 구매, 관리에 있어 장애인을 보호하고자 제정되었으며, 1996년부터 시행에 들어갔다. 동법은 전체 3장(part I, II, III)으로 구성되며, 1장은 장애(disability)의 정의, 2장은 고용, 3장은 상품, 시설, 서비스와 토지나 자산의 임대, 관리, 판매에 관한 규정으로 구성되어 있다.

고용에 있어서 차별금지법 그 동안 1944년 제정된 장애인(고용)법에 의해 20인 이상의 종업원을 고용한 고용주는 종업원의 3% 이상을 의무적으로 고용하도록 한 법률과 동 법률에 의해 엘리베이터 조작요원, 주차장 관리요원 등의 직종에는 장애인 이외의 자의 고용을 유보하는 유보직종제도를 시행해 왔으나 동법률의 고용효과는 1994년 당시 일반기업체의 경우 80% 기업이 의무고용률을 달성하지 못했으며, 보건성도 1.4%인 68명의 장애인을 고용했다. 따라서 장애차별금지법은 근본적으로 장애인고용법이 가지는 고용률의 저하를 높이고자 하는데서 출발하였으며, 동 법은 20인 이상의 종업원을 가진 고용주에게 적용되며 차별금지의 형태는 두 가지이다.

첫째, 고용에 있어 비록 그 이유가 개인의 장애와 관련된 경우라 하더라도 다음과 같은 측면에서 장애인을 비장애인보다 덜 우호적으로 대우하거나 차별해서는 안 된다.

- ① 지원양식(application form)
- ② 면접과정(interview arrangement)
- ③ 능력검사(proficiency tests)
- ④ 직무제공(job offers)
- ⑤ 고용의 조건(terms of employment)
- ⑥ 승진, 인사, 훈련의 기회
- ⑦ 급여
- ⑧ 해고 또는 불이익

둘째, 정당한 이유 없이 적절한 적응(reasonable adjustment)을 하지 않으면 차별행위에 해당한다. 여기에서 적절한 적응이란 비장애인과 비교해서 장애인에게 본질적으로 불이익의 원인이 되는 다음과 같은 물리적 상태나 직무의 변경이나 조정을 의미하며 여기서 본질적인 불이익(substantial disadvantages)은 부분적이고 미세한 부분이 아니라 직무를 수행하는데 본질적인 다음과 같은 것을 의미하며, 여기서 판단

기준은 본질적인 불이익에 대해 고용주는 특별하고 본질적인 것이 아니라는 것에 대해 입증하여야 한다.

- ① 건물에 대한 배려, 예를 들면 출입구의 폭을 넓히기, 보이는 곳에 화재경보기 설치하기 등
- ② 장애인을 비장애인이 하는 직무에 배치
- ③ 장애인을 현재 있는 공석에 전환
- ④ 작업시간의 변경
- ⑤ 다른 작업장에 할당(예, 똑같은 직무, 다른 작업장)
- ⑥ 근무시간에 재활서비스, 평가 또는 치료를 위한 시간을 허락
- ⑦ 훈련제공 및 배치
- ⑧ 장비의 설치 및 개조
- ⑨ 강의 및 회의 자료 수정(예, 보다 접근 가능하게 음성, 테이프, 점자 등으로 만들거나 또는 보다 쉽게 재설명)
- ⑩ 검사 또는 평가의 절차 수정
- ⑪ 대독자 또는 통역자 제공
- ⑫ 수퍼비전 제공(예, 작업장에서 배우는데 어려움이 있는 사람들을 위한 부가적인 지원 제공)

또한 장애차별금지법은 다른 근로자는 하지 않고 장애인 근로자에 대해서만 실시하는 의료검사의 경우도 그 검사가 아무리 직무와 관련된 정당한 경우라도 차별행위에 해당함을 규정하고 있다. 그리고 동 법률에서는 20인 이하의 종업원을 고용하는 고용주나 군대, 교도관, 소방대원, 배 혹은 항공기 요원 등을 고용하는 고용주는 동 법의 예외를 적용하고 있다.

2) 차별 구제절차

차별금지에 대한 구제는 성차별의 경우에는 1975년 성차별법에 의해 설립된 평등기회위원회(the Equal Opportunities Commission)가, 인종차별

의 경우는 1975년 인종관계법에 의한 인권차별위원회(the Commission for Racial Equality), 장애차별의 경우는 1999년 장애권리위원회법(the Disability Rights Commission Act)에 의해 설립된 장애권리위원회(the Disability Rights Commission: DRC)에서 담당한다.

장애차별금지법에 있어 활용할 수 있는 구제방법은 동 위원회의 민원을 제기하거나 법 제2장 8조에 의한 노동재판소(industrial tribunal)에 법 위반과 관련하여 소송을 제기하는 방법이다.

먼저, 장애권리위원회는 장애인의 시민권을 보호하기 위해 정부에 의해 설립된 독립기구로 장애인의 차별해소, 균등기회의 촉진, 장애인 차별지침 제정, 조정, 조사, 연구 및 정부에 장애와 관련된 차별정책의 자문 등을 행하는 위원회로 2000년 4월 25일 업무를 시작하였다. 동위원회는 의장을 포함한 10~15명의 위원을 둘 수 있으며, 50% 이상은 장애인으로 구성하여 국무성장관에 의해 임명되며, 임기는 5년이며 런던, 맨체스터, 스코틀랜드의 에딘버러, 웨일즈의 카리프에 사무소를 두고 있다. 동위원회의 장애인차별에 대한 처리과정을 살펴보면 4단계의 과정으로 이루어진다.

- 1단계 : 첫 단계로서 장애인차별을 당했다고 생각하는 장애인이나 대리인이 DRC에 전화 혹은 서면으로 신청하여 서비스를 받는 것이다.
- 2단계 : 1단계의 서비스로 불만족한 사람은 2단계로 DRC팀 매니저에게 재고를 요청하여 재조사 및 서비스를 받는 것이다.
- 3단계 : 2단계의 서비스로도 불만족한 사람들은 DRC사무총장에게 재고를 요청하여 재조사 및 서비스를 받는 단계이다.

상기의 1단계에서 3단계 과정은 접수 후 2일내에 본인에게 접수확인을 해주며 15일내에 완전한 응답을 주게 되어 있으며, 15일내에 완전한 응답을 보내지 못하면, 합당한 이유와 해명을 당사자에게 해주어야 한다. 그리고 마지막 단계로 3단계 과정에 불만이 있는 사람은 지방의회의 옴부즈맨에게 민원을 제기하여 문제를 해결하는 단계로

이루어진다.

노동재판소의 경우는 먼저 민원관련 문제가 발생되어 구제권리가 발생되었음을 공표하고 민원과 관련한 보상을 요구하며 일정한 기간 내에 재판과 관련한 민원관련 정당성을 입증하면 된다. 여기서 금전적 보상을 요구할 수 있는데 보상금액은 동 법 규정위반이나 불법행위에 대한 손해배상원칙에 의해 계산되며 만일 민원인이 적절한 정당성을 입증하지 못하면 노동재판소가 사건의 정당성과 평등성에 근거하여 권고하게 된다.

3) 장애인차별 실태

2001년 4월 통계청의 노동인력조사에 따르면 <표 2-Ⅲ-7>과 같이 남성의 경우 16~64세, 여성은 16~59세를 노동연령층으로 볼 때 영국에는 약 2천 8백만 명의 노동인력이 있으며 이중 장애인노동인력은 약 19%인 675만 명 정도이며 이중 직업을 가지고 있는 장애인이 319만 명인 것으로 나타났으며, ILO기준에 의한 실업률을 가지고 계산할 때 비장애인은 5%, 장애인은 9%의 실업률을 나타내 주고 있다.

<표 2-Ⅲ-7> 영국의 노동인구 현황

(단위 : 천명)

구분	장애인			비장애인
	장기적 의미의 장애인 (a or b)	장애차별금지법 장애인 (a)	직업제한 장애인 (b)	
노동인구수	6757 (19%)	5497	5454	28833 (81%)
고용인원	3190 (12%)	2345	2128	
ILO실업률	9%			5%

(출처 : Labor Force Survey, 2000, Office for National Statistical)

또한 이들의 고용상태를 살펴보면, 전체 고용된 장애인의 46.9%중 33.8%가 full-time직업이며, 13.1%가 part-time직업이었으나 남성과 여성의 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 남성의 경우는 43.5%가 full-time, 5.6%가 part-time이었으나 여성은 22.9%가 full-time, 21.6%가 part-time 일을 하고 있는 것으로 분석되었다.

직접적인 장애인차별 실태는 DRC에 접수된 장애인차별 실태를 통해 분석할 수 있는데 1995년 장애차별금지법과, 1999년 장애인권리위원회법 제정 후 2000년 4월부터 2002년 4월까지 DRC에 제소된 사건의 실태를 통해 분석할 수 있는데, 2년 동안 전화상담은 약 200,000건에 이르며, 이중 개별상담을 한 경우가 4,000케이스이며, 장애인권리위원회가 법적 대리인으로 공식 제소된 사건은 105케이스이다. 이중 <표 2-III-8>과 같이 장애인차별(2장) 관련 내용이 69건이며 상품, 시설, 서비스와 토지나 자산의 임대 등 장애차별금지법 제3장과 관련된 내용이 36케이스이며, 장애유형별로는 정신보건 및 이동장애 등이 많은 것으로 분석되었다(www.dre.org.uk, 2002).

<표 2-III-8> 장애인권리위원회에서 법적대리인으로 제소한 사건 현황

계	장애인차별 (2장)	상품 및 서비스 등 (3장)
105	69 (65.7%)	36 (34.3%)

4) 장애인차별 사례

영국 장애차별금지법은 언급한 바와 같이 고용에 있어 장애를 이유로 차별을 하거나 정당한 이유 없이 적절한 적응(reasonable adjustment)을 하지 않을 때 차별로 간주되는데 이와 관련된 최근의 판례를 살펴보면 다음과 같다.

(1) 장애를 이유로 한 장애인차별 사례

① 암으로 인한 해고 사례

이 사건은 암으로 인한 8주간의 병가 후에 해고당한 원고가 장애인차별금지법을 위반하였다고 소를 제기한 사건으로 원고는 암을 가지고 있었는데 직업소개소를 통하여 가스판매원 자리에 취업하기로 계약을 맺었다. 성공적으로 암을 수술했음에도 불구하고 그가 수술로 인하여 8주간 일을 하지 못하였기 때문에 그의 고용이 취소되었으며 원고는 노동재판소에서 장애와 관련된 이유로 고용상의 차별을 받았으며 회사가 그의 질병에 대한 적절한 배려를 제공하지 못했다고 주장하며 소송을 제기하였다. 해당 회사는 원고가 회사와의 관계에 비추어 볼 때 장애인차별금지법(DDA)의 보호를 받을 수 없다고 주장하였다. 장애인인권위원회(Disability right Commission, DRC)는 고용심사위원회에서의 기술적 논쟁을 해결하기 위하여 원고에게 대리인을 파견하기로 동의하였으며 결과 고용주가 10,000 파운드의 손해배상을 지급하기로 합의한 사건이다.

② 청각장애를 이유로 반복적으로 승진을 거부한 사례

이 사건은 원고가 수차례 승진에서 탈락하자 청각장애를 이유로 한 차별행위라고 소를 제기한 사건으로 원고는 1987년 이래 공장에서 가구제조원으로 고용되어 있었다. 그의 수입은 매우 적었고 그가 회사에 입사한 이래 월급이 오른 적이 없었다. 그는 중증 청각장애를 지니고 있어서 그는 언어로 영국수화(British Sign Language)를 사용하고 있었다. 그가 영국수화를 사용하고 또한 청각장애가 있다고 해서 회사에서 여러 번 놀림감이 된 적이 있었다. 그의 작업환경을 조정해 달라는 요청을 고용주가 들어주지 않았다. 그는 또한 여러 번 승진이 거부되었다. 그의 고용주는 공공연하게 그가 승진하지 못한 이유는

그의 장애 때문이라고 말하였다. 원고가 장애차별 소송을 제기할 뜻이 있다는 소식을 듣자마자 고용주는 노동재판소에서 그에게 불리하게 증언하는 사람이 40명은 될 것이라고 협박까지 하였다. 이에 원고는 노동재판소에 정식으로 제소하게 되고 장애인권위원회는 그를 위하여 기술적인 자문을 주었으며 결국 이 사건은 고용주가 원고에게 3,000 파운드의 손해배상을 하는 선에서 합의되었다.

(2) 적절한 적응을 이유로 한 장애인차별 사례

① 이동제한을 극복하기 위한 적절한 적응을 위한 조치를 하지 않은 사례

이 사건은 이동제한을 가진 장애인이 약간의 적절한 적응조치를 요구하였으나 고용주가 거부하자 장애차별금지법의 정당한 이유없는 적절한 적응조치를 위반하였다고 소를 제기한 사건으로 원고는 1995년 이래 노숙자들을 돌보는 준사회사업가였다. 그녀는 태어날 때부터 이동제한을 가지고 있었다. 1995년에 그녀는 림프종을 보유한 것으로 진단을 받았고, 그 결과 우울증을 앓게 되었다. 1999년 8월 이래 원고는 일을 중단하고 있었다. 고용주는 그녀의 정신적 상태가 너무 악화되어 계속해서 일을 할 수 없게 되었다는 생각을 가지고 있었다. 그러나 이후의 의료검진에서 그녀의 정신상태는 일을 하는데 지장을 초래하지 않고 원고는 오랫동안 지속된 이동성 장애를 보완하기 위하여 필요한 핸드 레일을 부착하도록 약간의 적응을 요청하였다. 원고는 핸드 레일을 부착하는 약간의 조정을 거친 다음 일에 복귀할 준비가 되어 있었다. 그러나 그녀의 고용주는 이 일에 협력하기를 거부하고 따라서 원고는 노동재판소에 장애차별을 이유로 소송을 제기하였다. 장애인권위원회는 소송에서 그녀를 지원하기로 하였으며 재판 결과 피고는 원고에게 3,000파운드를 지급하기로 동의하고 그녀에게 적절한 편의를 제공하기로 합의되었다.

② 신체적 제한을 보완할 수 있는 적절한 적응조치를 하지 않은 사례

원고는 간호사이며 그 병원을 위하여 18년 동안 일해 왔다. 그녀는 관절염이 발생하였고 건강악화를 이유로 사직하라는 압력을 받고 있었다. 그녀의 고용관계는 이러한 이유로 적절한 과정을 거쳐 종결되었다. 그러나 원고는 사실상 강제적으로 해고되었고 그녀의 고용주는 계속 일을 할 수 있도록 담당 업무에 대하여 적절한 배려를 제공하지 않았다고 주장하면서 소를 제기하였다. 고용주는 그녀를 장애인으로 보지 않고 건강이 나쁜 사람으로 보았다. 강제적 해직과 비합법적인 임금 삭감 및 장애인차별 등 그녀의 주장은 이미 노동재판소에서 받아들여지지 않았다. 장애인인권위원회에서는 노동재판소의 판결이 불합리하다고 판단하여 노동재판소에 항소를 하였다. 결과 항소심 재판부는 원고가 장애인차별금지법 아래서 보호받을 수 있는 장애인에 해당된다는 결론을 얻었으며 고용주는 그녀의 병가 급여 자격을 1개월 이상 연장시키는 것을 거부한 것은 장애차별금지법의 적절한 적응을 위한 조치를 하지 않은 비합법적인 행위임을 판시하였다.

3. 호주의 장애차별금지법

1) 개요

호주의 장애인차별과 관련된 법규는 1975년 인종차별금지법(the Racial Discrimination), 1984년 성차별금지법(the Sex Discrimination), 1992년 장애차별금지법(the Disability Discrimination Act)에서 인종, 민족, 성, 장애 그리고 원주민 등을 이유로 차별을 금지하고 있으며, 장애를 이유로 한 차별은 대부분 장애차별금지법의 적용을 받게 된다. 동 법률은 장애인이 고용, 편의시설, 교육, 접근권, 물품, 서비스, 시설의 제공, 토지양도, 클럽이나 스포츠활동, 연방정부의 행정, 정보욕구 등의

활동에서 장애를 이유로 기회를 제한하거나 불이익이나 손해, 비합법적인 행동으로 차별하는 것을 금지하고 있다. 고용에 있어 차별금지 는 다음 세 가지 형태를 제시하고 있다.

첫째, 다음과 같은 부분에서 장애를 이유로 하는 직·간접적인 차별 을 금지하고 있다.

- ① 모집광고, 정보제공, 지원양식, 인터뷰방식, 기타 채용과정과 관 련된 채용절차
- ② 서류심사와 의료검사와 같은 선발과정
- ③ 임금, 직무묘사, 직업상 보건 및 안전 규정, 장비 및 시설, 작업관 련 정보 및 통신, 작업환경, 관리, 산재보험 등과 같은 직무조건
- ④ 승진, 인사이동, 내, 외적 인력개발훈련
- ⑤ 여가시설 활용과 같은 복지계획
- ⑥ 해고 혹은 고용종료
- ⑦ 근로자에 대한 정보유출

그리고 여기서 직접적 차별이란 장애를 이유로 의도적으로 고용상 의 불이익을 주거나 다르게 취급하는 행위이며 간접적인 차별이란 규 칙이나 직무요구나 상태, 실제 혹은 기타 상황의 강요나 적응 혹은 유지가 결과적으로 비장애인과 비교하였을 때 불이익의 효과를 가지 거나 나타날 때를 의미한다.

둘째, 근로자가 요구하는 적절한 적응(reasonable adjustment)이 정당 하지 않은 어려움(unjustifiable hardship)에 해당하지 않음에도 제공하지 않을 때 차별로 간주한다.

여기서 적절한 적응이란 작업장에서 장애인 근로자의 기회균등을 보장해 주기 위한 다음과 같은 서비스와 시설을 의미한다.

- ① 작업관련 시설이나 작업장의 물리적 시설에 대한 적응
- ② 현존하는 작업장 장비나 시설에 대한 적응이나 부가적인 장비나 시설제공

- ③ 작업관련 통신 혹은 정보제공 수단의 적응
- ④ 작업방법의 적응
- ⑤ 작업과정의 적응
- ⑥ 종업원의 선발, 평가, 테스트를 위한 방법의 적응
- ⑦ 훈련, 대독, 통역, 기타 작업관련 지원의 적응
- ⑧ 지원인력이나 장비 활용의 허가 및 촉진

또한 정당하지 않은 어려움이란 고용주에게 합리적이지 못한 배려를 강요하는 것을 의미하며 여기에 대한 판단은 ‘인권 및 평등기회위원회(the Human Rights and Equal Opportunity Commission: HREOC)’에서 하는데 동위원회는 적절한 적응을 통해 발생할 것이라고 예상되는 이익이나 손실의 성격, 장애의 특성, 비용의 평가금액이나 재정상황, 이와 관련된 계획과 관련된 모든 상황을 고려해서 판단하며 본질적인 직무의 요구사항 변경이나 폐지, 다른 종업원에게 본질적인 임무의 위임, 다른 직무의 형성이나 인사와 같은 사항은 적절한 적응에 해당되지 않는다.

셋째, 장애인로자에 대한 장애를 이유로 한 괴롭힘을 예방하거나 회피하는 고용주의 행위도 차별로 간주한다. 여기서 괴롭힘 행위는 장애인근로자에게 행하는 굴욕적인 언, 행이나 협박, 고통을 의미한다.

2) 차별 구제절차

차별금지에 대한 1차적인 규제는 1986년 인권 및 균등기회위원회법(the Human Rights and Equal Opportunity Commission Act: HREOC)에 의해 설립된 대통령 직속의 인권 및 균등고용위원회에서 담당하며, 동 위원회는 인권 및 장애인차별에 대한 대중인식개선과 교육, 차별 및 인권관련 민원해결, 정책 및 법률개정 및 자문 등의 업무를 담당하게 된다.

동 위원회의 구성은 위원장과 인권위원(Human Right Commissioner), 원주민사회형평성위원(Aborynal & Toress Stait Islander Social Justice Commissioner), 장애차별위원(Disability Discrimination Commissioner), 성차별위원(Sex Discrimination Commissioner), 인종차별위원(Racial Discrimination Commissioner) 등 5명의 위원으로 구성되며 사무국과 사무총장을 둔다. 동 위원회의 장애인차별에 대한 처리과정을 살펴보면, 장애인차별에 대한 민원은 일괄적으로 민원처리분과(Complaint Handling Section : CHS)에서 다룬다.

먼저 장애인차별을 당했다고 생각하는 장애인은 HREOC에 전화, 문서 혹은 E-mail로 알리면 초기 사실 확인을 한다. 그리고 사실이 진실로 판단되면 정식으로 동 위원회의 양식에 민원인의 이름, 주소, 전화번호, 차별고용주의 인적사항과 내용, 차별행위의 시기, 내용, 관계자와 법 저촉사항 등을 명시하여 제출한다.

초기 민원사정단계에서 위원회의 직원들은 법률에 근거하여 조사 및 사정을 하여 만일 사건이 12개월이 지났거나 내용과 형식이 부족하거나 다른 적절한 대안이 있을 때는 종결하게 되고, 만약 내용이나 법률적 근거에 문제가 없다면 위원회는 먼저 화해를 위해 조정을 시도한다.

조정은 양 당사자와 함께 위원회가 받아들일 수 있는 합의가 이루어지면 종결되고 합의가 이루어지지 않으면 위원장이 직권으로 조정을 종결하고 호주연방법원이나 연방행정서비스에 28일내에 정식으로 심리를 요청하며, 이 과정에서 더 필요한 정보는 각 주에 있는 연방법원 등록소에서 얻을 수 있다. 특히, 여기서 인권위반 관련 민원들은 조정할 수 없으며 적절한 조사 후에 법무장관에게 보고되고 의회에 보고하도록 되어 있다.

3) 장애인차별 실태

호주의 총인구는 2002년 6월 17일 현재 19,693,044명이며, 장애인은 1998년 호주 통계청의 장애인 조사에 따르면 18,660,600명으로 전체인구의 약 19%에 이르는 것으로 나타나고 있다(Department of Statistical, 2002).

장애인의 고용률과 실업률은 1998~1999년 ABS노동력 조사에 따르면 <표 2-III-9>와 같이 전체 고용되어 있는 15세 이상 인구 중 장애가 없는 사람은 7,677천 명이며, 실업률은 12.0%인데 비해 장애인은 593천 명이 고용되어 있으며, 실업률은 21.0%이며, 남성 장애인과 여성장애인의 실업률의 경우 오히려 남성장애인이 여성장애인 20.7%보다 더 높은 21.2%로 나타났다.

<표 2-III-9> 호주의 장애인 고용 및 실업률

(단위:천명)

	고용된 수	실업률	고용률
계	8632.7	12.7%	73.6%
남성	348.7	21.2%	52.6%
여성	244.3	20.7%	39.9%
비장애인	7677.5	12.0%	76.9%

(출처 : ABS Labour Force 6203.0, 2000)

호주에 있어 실제적인 장애인장애인차별 실태는 HREOC에 접수된 장애인차별 실태를 통해 분석할 수 있는데, 2000-2001년 HREOC 연차 보고서에 나타난 CHS (Complaint Handling Section)의 민원처리 결과를 분석해 보면 <표 2-III-10>와 같이 장애차별은 접수된 전체의 35%, 처리결과는 34%를 차지하는 것으로 나타났다.

<표 2-Ⅲ-10> HREOC에 제소된 차별 현황

구 분	계	인종차별법	성차별법	장애차별 금지법	인권 및 균등기회 위원회법
신 청	1263 (100%)	267 (21%)	339 (26.9%)	443 (35%)	214 (17.1%)
종 결	1488 (100%)	405 (27.2%)	359 (24.1%)	505 (33.9%)	219 (14.8%)

(출처 : HREOC Annual Report 2000~2001, 2002)

이중 장애인차별과 관련된 민원은 <표 2-Ⅲ-11>과 같이 전체 789건 중 43%에 해당하는 340건이며, 장애유형별로는 <표 2-Ⅲ-12>와 같이 지체, 정신, 이동, 산업재해장애 순으로 분석되었다.

<표 2-Ⅲ-11> 신청 장애차별 민원의 내용

계	고용	상품 및 서비스	부동산접근	편의시설
789 (100%)	340 (43%)	211 (27%)	56 (7%)	31 (4%)
노령수당 및 보험	교육	클럽 및 협회	행정및 연방프로그램	스포츠
19 (2.5%)	65 (8%)	29 (4%)	34 (4%)	4 (0.5%)

※ 신청민원 전체수가 늘어난 것은 민원이 복합적인 문제를 가지는 경우가 있기 때문임.

<표 2-III-12> 신청 고용차별 내용의 장애유형별 현황

계	지체	이동 (보조기구 사용)	안면손상	산업재해	당뇨	기타	AIDS
651 (100%)	170 (26.1%)	64 (0.1%)	9 (%)	58 (%)	56 (%)	36 (%)	6 (%)

	정신	신경 (간질)	지적	학습	청각	언어	시아손상	시각
16 (%)	82 (%)	40 (%)	20 (%)	24 (%)	24 (%)	22 (%)	16 (%)	14 (%)

※신청 민원 전체수가 늘어난 것은 중복장애를 가지는 경우가 있기 때문
(출처 : HREOC Annual Report 2000~2001, 2002)

장애차별 처리결과를 유형별로 살펴보면, <표 2-III-13>과 같이 종결이 51.3%로 가장 많고 조정35.8%, 철회 8.5%, 행정적 종결 4.4% 순으로 나타났다. 종결중에는 내용부족과 합리적 이유가 없어서 종결된 민원이 많은 것으로 분석되었다.

<표 2-III-13> 장애차별 처리결과 현황

계	종결								철회	조정	행정적 종결
	계	합법	미해결	내용 부족	타협	배상	선행판 례적용	합리적 이유 없음			
505 (100%)	259 (51.3)	27 (5.3)	9 (1.8)	110 (21.8)	15 (3)	23 (4.5)	1 (0.2)	74 (14.7)	43 (8.5)	181 (35.8)	22 (4.4%)

4. 독일의 장애인평등법¹⁷⁾

1) 개 요

독일의 장애인정책과 관련하여서는 세 가지의 대표적인 법률들이 존재한다. 그 첫 번째가 2000년 10월 1일부터 시행된 ‘중증장애인의 실업해소를 위한 법’이며, 동 법률은 노동과 직업에 있어서 장애인의 권리 및 능력의 향상과 중증장애인의 노동시장 진출을 목표로 하고 있다. 그리고 2001년 7월 1일부터 시행되기 시작한 ‘장애인의 재활 및 참여에 관한 법률’을 들 수 있는데, 이 법률은 요청권, 선택권, 참여권을 통해 장애인의 결정권과 동등한 참여를 촉진하고 있으며, 사회법 전 제 9권으로 편찬되었다. 이것은 장애인재활의 이념을 제도적·조직 중심적 재활에서 개별적이고 인격지향적이며 기능적인 재활로의 전환을 가져왔다. 마지막으로 2002년 5월 1일부터 효력이 발생한 ‘장애인평등법’을 들 수 있다.

‘장애인평등법(Behinderten Gleichstellungs Gesetz)’은 2000년 1월 독일의 장애인법률가 포럼에서 장애인에 대한 차별금지 기본안이 발표되었고, 2002년 2월 연방하원에서 법안이 통과되었다. 이 법의 제정과정에서 물리적 장벽의 제거 문제와 법 위반 시 제재수단의 확보 및 제재조치의 강도가 가장 큰 문제로 부각되었으나, 오랜 합의 과정을 거쳐 경제계의 입장을 많이 반영한 상태에서 합의를 도출하였다.

(1) 장애인평등법의 목적

‘장애인의 평등과 타 법률 개정을 위한 법률’ 제1조에 명시된 핵심 법으로 장애인의 차별을 제거·예방하고 장애인의 사회생활에 대한

17) 변용찬 외, 장애인차별금지법 제정동향과 정책과제, 정책보고서 2006-13, 한국보건사회연구원, 2006의 자료를 참고하였다.

평등한 참여를 보장하며, 이들에게 자율적인 삶의 영위를 가능하게 하고 포괄적으로 모든 생활영역에서 접근성을 보장하는 데 그 목적이 있다.

(2) 적용범위

우선적으로 독일 연방주의 각 부처 등 모든 관청, 단체, 기관시설에 적용된다. 장애물제거와 관련해서 단지 장소적인 장애의 제거뿐만이 아니라 공공시설 혹은 모든 법적·행정적 절차과정에서 수화통역사를 배치하는 등의 의사소통의 장애까지 제거하는 것을 포함한다.

(3) 장애인평등법의 의의

장애인평등법은 장애여성과 장애아동의 권익보호를 지원, 강조하는 규정을 강화하고 있으며, 이동권 확보를 국민의 기본적인 권리로 하는 등, 시혜가 아닌 장애인들의 당연한 권리충족의 실현으로 볼 수 있다. 이것은 독일의 장애인정책에 있어 장애인을 배려하거나 단순한 수혜자 혹은 객체로 간주하지 않고 장애인의 자기결정권과 참여를 실현하는 주체로 인정한 패러다임의 전환이라는 데 의의가 있다.

2) 장애차별금지영역

차별금지영역으로 장애여성에 대한 평등권, 접근권 보장 및 이를 실현하기 위한 합의제도, 공공기관들의 차별금지, 이동 및 접근권 보장을 위한 규율, 선거, 고용, 권리규제에 대한 평등으로 규정되어있다. 장애여성과 장애아동에 대한 권리와 지원이 신설·강화되었으나 특히 장애인평등법에서는 다른 장애인 집단보다 취약한 위치에 있는 장애여성의 특수한 상황이 배려되어야 하며, 실질적인 평등을 촉진하고 현존하는 차별을 제거하기 위하여 특별한 조치를 취할 수 있다고 되어 있다. 접근권 보장 및 이를 실현하기 위한 합의제도에서의 법은

장애인의 이동 및 접근을 저해하는 시설 및 설비의 설치에 대해 장애인 단체 및 사용자 혹은 사용자단체와의 합의에 의하도록 하고 있다. 공권력 주체의 불이익 처우 금지는 연방의 공권력은 업무수행에 있어서 이 법이 지향하는 목표를 적극적으로 추진하고, 충실히 반영하여야 함을 나타낸다. 이동 및 접근권 보장을 위한 규율은 첫째, 건축과 교통에 있어서의 접근권 보장, 둘째, 결정과 서식, 마지막으로 정보기술접근권 등의 영역에서 차별을 다루고 있다. 고용과 관련하여서는 장애인평등법이 직접 명시하고 있지는 않으나, 사회법전 제 9권의 장애인고용차별에 관한 규정이 적용된다.

(1) 장애인평등법의 구성

① 제1장 일반규정

‘일반규정’으로 목적, 여성장애인, 장애, 장애물제거, 목표합의, 수화와 기타 의사소통방법 등 6개절이다. 입법목적은 장애인차별을 제거·방지하며, 장애인의 사회생활에의 참여를 보장하고 장애인이 주체적인 생활형성을 할 수 있도록 하는 데 있다. 장애여성은 남성과의 관계 그리고 비장애여성과의 관계에서 이중적으로 차별을 받는 위험에 놓여 있다. 따라서 다중적인 차별을 받고 있는 장애여성들의 실질적인 평등을 촉진하고 현존하는 차별을 제거하기 위하여 특별한 조치를 취할 수 있으며 여성의 소득활동과 가정에서의 역할을 조화시키는 문제가 대표적인 입법적 개선을 필요로 하는 영역으로 인식되고 있다. 또한 어려움 없이 시설물, 교통수단, 정보, 의사소통수단 및 그 밖의 생활시설을 일반적이고 보편적인 방법으로 접근·이용할 수 있어야 하므로 장애인의 이동 및 접근을 돕는 시설 및 설비가 설치되어야 할 경우 장애인단체와 사용자 혹은 사용자단체와 합의하여 목표를 실현해가도록 하고 있다. 이는 당사자간에 자율적으로 결정하는 절차를 마련하여 신축성 있게 문제를 해결하도록 하고 있어 장애인의 자기결

정에 기초한 장애인평등실현의 가능성을 제고하는 의미가 있다.

② 제2장 평등과 장애물제거에 대한 의무

공권 수행기관 및 단체의 차별금지, 건설과 교통 분야들에서의 장애물제거 구조, 수화와 기타 의사소통방법들의 사용에 관한 권리, 정보·정보지와 서식의 구성, 정보기술에서의 장벽 제거 등 5개의 절로 구성되어 있다. 연방의 공권력은 합당한 이유 없이 장애인을 달리 취급하여 사회생활에의 평등한 참여를 직·간접적으로 침해해서는 안되며, 이동 및 접근권 보장을 위하여 연방공권력의 건축과 교통, 수화 등의 의사소통보조수단, 문서에 의한 결정·처분·계약·서식, 정보기술접근권 등에 있어 장애인의 접근에 장애가 되지 않도록 해야 한다.

③ 제3장 이의 신청

행정적 혹은 사회복지법적 소송절차에서의 대리위임권한, 단체소송권 등 2개절이다.

④ 제4장 장애인의 권익을 위한 연방정부 대리인

장애인의 권익을 위한 관청 또는 대리인, 업무와 권한 등 2개의 절로 구성되어 있다.

(2) 장애인평등법에 있어서의 권리구제

장애인평등법은 권리구제에 있어 소송대리와 단체소송을 특징적으로 규율하고 있다. 공권력의 장애인에 대한 불이익금지, 그 밖의 장애인의 이동 및 접근권이 침해된 경우 장애인의 동의하에 장애인을 대리하여 승인된 단체는 소송절차에서 장애인을 위하여 권리구제를 위임받을 수 있다. 또한 승인된 단체는 자신의 권리가 침해되지 않은 경우에도 행정소송법 및 사회보장소송법이 정하는 바에 의하여 장애인의 이동 및 접근권 보호규정의 위반을 확인하는 소송을 제기할 수

있다. 단체소송은 해당조치가 단체의 정관이 정한 과제범위에 관련되어 있는 경우에 한하여 허용된다. 이와 함께 ‘장애인의 평등과 타 법규 개정을 위한 법률’과 관련된 조항들은 장애인에 대한 차별 내지 평등권 관점에서 기존의 다양한 법조항들 가운데 일부 또는 보완을 언급하고 있다.

독일의 장애인평등법은 선거와 고용문제에 대해 직접적으로 규율하고 있지는 않으나, 사회법전 제9권의 장애인고용차별에 관한 규정이 적용되고 있으며, 제4조 장애인의 이동 및 접근권 보장에서 고용관계를 규율하고 있다.

3) 구제절차

(1) 행정업무

장애와 관련된 행정업무는 연방정부, 각 주 정부, 그리고 지방자치단체 차원에서 여러 다양한 기관들에 의해 협력적으로 수행된다. 장애와 관련된 시민권(법) 문제, 직업적(재)통합, 교육, 고용 등의 문제는 각 주 정부 차원에서 주로 다루어지고 있으며, 건축, 교통수단 혹은 주거 같은 문제는 지역사회 차원에서 주로 다루어진다.

옴부즈맨 제도를 도입하고 있어, 장애인보호를 위하여 과제수행을 위해 필요한 인적·물적 지원을 제공한다. 옴부즈맨의 역할은 새로운 국가가 구성될 때까지 업무를 수행한다. 장애인이 비장애인과 동등하게 생활조건을 보장받게 하기 위해 정부의 책임이 사회생활 전반에 실현될 수 있도록 하는 것이다. 옴부즈맨은 연방 보건 및 사회보장부의 업무범위에 속하지만 기능상 독립되어 있으며 연방정부에서 책임을 진다.

(2) 권리구제

차별행위로 인해 피해를 입은 장애인에 대한 권리구제는 대리소송과 단체소송으로 이의제기를 하여 피해에 대해 시정 및 구제를 받을

수 있다. 행정 및 사회법적 소송에서 장애인평등법에 규정되어 있는 조항들에 대해 권리가 침해되는 경우 동의 하에 동 법에 명시되어 있는 단체들이 장애인들을 위하여 법적 보호를 신청하고 권리구제를 위임받을 수 있다.

5. 홍콩의 장애인차별금지법¹⁸⁾

1) 개 요

홍콩의 장애인차별금지법(DDO: Disability Discrimination Ordinance)은 1996년에 제정되었으며, 홍콩 법률 내에서 장애에 대한 법적인 정의를 규정지은 최초의 법률이라 할 수 있다. 종합적인 적용의 범위를 제공할 뿐만 아니라 법의 집행을 위해 기회평등위원회(EOC: The Equal Opportunity Commissions)를 독립적인 법정 기구로 설치하고 있다.

장애인차별금지법에서의 보호대상은 장애를 이유로 한 차별, 괴롭힘, 비방 등에 대해 장애인뿐만 아니라 배우자, 장애인과 같이 살고 있는 사람, 친척, 장애인을 돌보는 사람, 사업·스포츠·레크리에이션을 같이 하는 동료들까지 포함하고 있다.

2) 차별금지영역

(1) 장애인차별금지법에서의 차별

‘차별’은 직·간접적인 차별, 괴롭힘, 비방이 모두 포함된다. 직·간접적인 차별은 장애를 이유로 유사한 환경에서 장애인이 비장애인과 동등한 처우를 받지 못하는 경우를 의미하며, 괴롭힘은 장애를 이유로 부적절한 행동을 장애인에게 함으로써 장애인이 피해를 입고 모욕을 당하거나 위협을 당하는 것을 말한다. 비방은 다른 사람들 앞에서

18) 변용찬 외, 장애인차별금지법 제정동향과 정책과제, 정책보고서 2006-13, 한국보건사회연구원, 2006의 자료를 참고하였다.

장애인에 대해 혐오감을 유발하거나 심한 경멸감을 드러내거나 지나치게 조롱을 하는 행동들을 일컫는다.

(2) 차별금지영역

고용, 교육, 일반 대중들이 접근 가능한 토지의 매각 및 관리에 대한 접근권, 상품·서비스·시설의 제공, 법정 변호사 자격으로 개업, 클럽 및 스포츠 활동 분야이다. 각 영역에 있어 장애인의 장애를 이유로 기회를 제한하거나 비장애인보다 덜 우호적인 대우를 하고 부당하게 장애인을 거부하는 것은 차별로 간주된다. 장애인의 접근성 보장을 위한 편의시설 마련을 거부하거나 상품 및 서비스를 제공하지 않는 것도 차별로 간주된다.

3) 구제절차

차별시정기구로서 장애인차별금지법, 성차별금지법, 가족차별금지법의 시행 및 감독을 위하여 기회평등위원회가 설립·운영되고 있다. 기회평등위원회는 정부의 활동을 감시하는 중요한 기구로서 주된 기능으로는 차별사태에 대한 고소의 중재와 조정, 전략적인 소송, 공식적인 조사, 모범이 되는 집행에 대한 판례 발간, 연구와 교육 등을 담당한다. 기회평등위원회에 진정내용이 접수되면 법의 규정에 의해 고소인과 피고소인 간에 회해할 수 있도록 최선의 노력을 기울여야 한다. 또한 조직적인 차별에 대한 공식적인 조사를 수행하는데 차별행위를 한 당사자의 사과와 상황개선에 대한 권고 및 대중인식의 강화를 위하여 성명서의 개발 등의 기능을 한다.

6. 장애인권리협약

1) 제정배경

현재 UN에서 제정·채택한 인권관련 국제조약으로 ‘시민적 및 정치적 권리에 관한 국제조약’, ‘경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제조약’, ‘여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 국제조약’, ‘고문 및 그 밖의 잔혹한 비인도적인 또는 굴욕적인 대우나 처벌의 방지에 관한 국제조약’, ‘아동의 권리에 관한 국제조약’, ‘모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제조약’, ‘모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약’ 등이 있다.

그러나 국제사회에서 이와 같은 조약만으로는 전 세계 인구의 약 10%의 장애인의 인권을 담보할 수 없다는 공감대가 형성되고, 장애인 권리협약의 별도 제정이 추진되어 우리나라도 장애인권리협약의 제정 과정에 적극 참여하였다. 국제 장애인권리협약 추진배경과 관련하여, 2001년 UN총회에서 멕시코의 Vincent Fox 대통령이 장애인권리협약을 위한 특별위원회 설치를 제안하였고, 이 제안은 2001년 12월 총회에서 채택되었다. 2002년 8월부터 2006년 8월까지 8차례의 특별위원회를 개최하여 법안 내용을 마련하고, 동년 12월에 개최된 UN총회에서 192개국의 만장일치로 채택되었다. 이는 장애인의 인권보장을 천명한 여덟 번째 국제인권협약인 것이다.¹⁹⁾

19) 우리나라는 2009년 1월 10일부터 효력을 발생하여 적용하고 있으나, 1개 조항(생명보험 가입 관련규정)을 유보하고 선택의정서는 비준하지 않았다.

2) 법안의 구성 및 내용

(1) 법안의 구성

장애인권리협약은 제1절 총론, 제2절 실체적 조항, 제3절 장애인권리위원회와 모니터링, 제4절 절차적 규정으로 구분되어 총 50개 조항으로 구성되어 있다. 본문과 별도로 18개 조항의 선택의정서가 부속문서로 채택되어 있다.

(2) 법안의 내용

① 제1절 총론 (제1조~제8조)

제1조에서 제8조까지의 조항으로 장애인권리협약 전반에 걸쳐 공통적으로 적용되는 부분이다. 전문은 모두 25개 항으로 이루어져 있으며, 본 협약의 기본 이념을 다루고 있다. 즉 장애인도 천부적 권리로서 인권이 있으며, 이러한 권리는 UN의 7대 협약에 토대를 두되, 장애인의 다양한 특성을 이해하고, 장애인의 권리를 향유할 수 있도록 접근성 제고 및 차별금지 등을 통해 모든 영역에서 동등한 기회와 참여를 촉진할 수 있도록 한다는 데 있다.

총칙에 해당되는 조항으로 제1조에서 본 협약의 목적이 장애인이 모든 인권과 기본적인 자유를 완전하고 동등하게 향유하도록 촉진, 보호, 완성시키는 데 있다고 명시하고 있다. 제2조는 개념정의 내용으로 ‘장애에 따른 차별’, ‘합리적인 편의제공’, ‘보편적 디자인’과 ‘통합적인 디자인’ 등을 규정하고 있다.

제3조에서는 본 협약의 일반적인 원칙들을 다루고 있으며, 그 원칙은 다음과 같다.

- 개인의 천부적인 존엄성, 선택의 자유를 포함한 자율, 자립에 대한 존중

제 2 장 입법평가의 대상

- 차별금지
- 완전하고 효과적인 사회 참여 및 통합
- 인간의 다양성과 인류의 한 부분으로서의 장애인에 대한 차이의 존중과 수용
- 기회의 균등
- 접근성
- 남녀평등
- 장애아동의 발전적인 역량 존중 및 정체성 유지에 대한 권리의 존중

제4조에서는 일반의무를 다루고 있는데, 일반의무란 장애로 인한 어떠한 형태의 차별 없이 장애인의 인권 전반 및 기본적인 자유의 완전한 실현을 당사국들이 보장하도록 책임지는 것이다.

제5조에서는 평등과 차별금지으로써, 당사국들은 모든 사람은 법 앞에 평등하며 법의 동등한 보호와 혜택을 차별 없이 받을 자격이 있다는 것을 인정해야 하고, 장애를 근거로 한 차별을 금지하고 장애인들이 차별에 대응할 수 있는 평등하고 효과적인 방법을 장애인들에게 보장 해주어야 하며, 또한 어느 곳에서든 차별을 금지하고 차별에 대항할 수 있는 동등하고 효과적인 보호를 장애인들에게 보장해야 한다는 것이다.

제6조는 여성장애인 조항으로 구체적으로는

- 장애여성과 소녀들은 다중적인 차별의 대상이며, 모든 인권 및 기본적인 자유를 향유하도록 당사국들의 역량강화와 성별에 민감한 조치들은 필수적이다.
- 당사국들은 본 협약에서 제시된 인권 및 기본적인 자유의 향유와 이러한 권리와 자유의 실행을 보장하려는 목적을 위해 여성들의 완전한 개발과 진보를 보장하는 모든 적절한 조치를 취해야 한다는 것이다.

제7조는 장애아동, 제8조는 장애에 관한 인식 제고, 그리고 제9조에서는 접근성을 강조하고 있다.

② 제2절 실제적 조항 (제9조~제32조)

시민·자유권 및 경제·사회·문화적 권리로서 당사국들은 모든 인류가 천부적 생존권을 부여받았음을 재확인하고 제반의 필요한 대책을 마련하여 비장애인과 동등하게 이 권리를 효과적으로 누릴 수 있도록 보장해야한다고 천명하고 있다. 또한 법 앞에서의 평등권을 인정하고 있으며, 사법적 접근권이 강조되고 있다. 특히 제16조에서는 착취, 폭력과 학대로부터의 자유권을, 제19조는 장애인의 자립적 생활과 사회통합을 위한 당사국들의 효과적이고 적절한 조치를 명시하고 있다.

또한 가정과 가족에 대한 존중 조항, 선천적 장애에 대한 재활(habitation) 및 후천적 장애에 대한 재활(rehabilitation), 근로 및 고용권, 적정 삶의 기준과 사회적 보호에 대한 규정 등을 통해 장애인의 삶의 질을 누릴 권리를 천명하고 있다.

③ 제3절 장애인권리위원회와 모니터링

그 밖에도 제33조 국내이행과 모니터링, 제37조 당사국과 위원회 간의 협력, 제40조 당사국회의에 대한 조항을 규정하고 있다.

7. 시사점

외국의 장애인차별금지법의 특성과 차별금지영역, 차별구제절차, 장애인차별실태 등을 살펴본 결과, 다음과 같은 시사점을 도출할 수 있었다.

첫째, 장애의 개념을 명확히 제시하는 것이 필요하다. 장애의 개념은 점차 포괄적으로 규정함으로써 장애인차별의 개념과 영역을 규정

했다는 것이다.

둘째, 차별의 개념 또한 사회적 환경과의 관계 속에서 보아야 하며, 직접적이고 의도적인 차별에 대한 규제에서 점차 간접적인 차별을 금지하는 방향으로 차별의 개념을 확대하고 있다는 것이다.

셋째, 차별시정기구는 존재하나 주로 정보제공, 조사, 조정의 역할을 담당하고 있고 실질적인 권리구제는 법원에서 담당한다는 것이다. 미국은 독립적인 차별시정기구가 존재하지 않으며 차별영역별로 차별시정전담기관이 구분되어 있고, 실질적인 권리구제는 연방법원에서 담당하고 있다. 독일의 경우 연방법원에서 권리구제를 담당하고 있으며 이를 지원하기 위해 별도로 옴부즈맨 제도를 도입하여 장애인이 비장애인과 동등한 생활조건을 보장받을 수 있도록 노력하고 있다.

넷째, 마지막으로 장애인권리협약은 국가 간 의견 차이, 문화의 다름에도 불구하고 장애가 있는 사람의 자립과 사회참여를 확대하여 장애인과 비장애인이 함께 어울려 사는 평등한 사회를 이룰 수 있는 초석이 될 것이다. 또한 최근의 장애에 대한 패러다임의 변화, 장애인 욕구의 확대, 자립생활 운동과 당사자주의 등 장애를 둘러싼 환경이 급변하고 있는 상황에서 장애인에 관한 국제적인 협약의 제정은 우리나라 장애인의 권리신장에도 크게 작용할 것으로 기대된다.

제 3 장 평가의 실시

I. 규범적 분석

장애인차별금지법에 대한 규범평가에는 이 법이 현행 다양한 장애인관련법과의 입법체계상 위치가 어떠한가와 현행법령들과의 충돌여부는 없는가를 중심으로 살펴보아야 할 것이다. 또 이 법이 제정되기 이전까지 장애인관련법의 기본법 내지 일반법의 역할을 해온 장애인복지법과의 관계정립은 어떠한지도 검토되어야 할 것이다. 그러기 위해서는 먼저 우리나라 장애인관련 현행법제의 현황과 문제점 검토를 통하여 장애인차별금지법과 타법과의 법체계성 및 규범충돌 분석을 살펴보고자 한다.

1. 장애인 관련법제의 현황

1) 장애인 관련 현행법률

1945년 8·15 해방 이후 1970년대에 이르기까지 우리나라의 장애인 관련 법제는 주로 군경희생자 중심으로 이루어져왔다고 할 수 있다. 이 기간에 제정된 여러 사회복지관련법 중 장애인복지와 관련된 법률로는 「군사원호법」, 「경찰원호법」, 「전몰군경유족과 상이군경 연금법」, 「군사원호대상자고용법」, 「사회보장에 관한 법률」, 「사회복지사업법」, 「국민연금법」, 「의료보호법」 등이 있다. 이들 사회복지관련법에는 장애인복지가 부분적으로 언급되고 다루어지기는 하였으나 그 내용은 미미한 수준이라고 할 것이다.

그러나 이 기간에 있어서 장애인복지법제로서 의미있는 법으로는 1977년에 제정된 「특수교육진흥법」을 들 수 있다. 이 법이 우리나라에서 장애인 관련 법률로서는 최초의 개별법이라고 볼 수 있다. 이

법은 1979년부터 시행되었는데, 그 당시 중학교 평준화에 따른 학습 지진 또는 정신지체학생의 문제해결책으로서 1974년에는 일반 초등학교에 처음으로 특수학급이 설치되게 되었고, 이어 1977년에는 특수교육진흥법이 제정됨으로써 미흡하나마 우리나라 특수교육 발전에 하나의 전기를 마련하게 되었던 것이다. 또한 이 법은 국가·지방자치단체 및 개인이나 단체에서 그동안 임의로 실시해오던 특수교육을 국가의 제도로써 법적인 근거를 가지고 실시하도록 규정함으로써 장애인 특수교육이 보다 활성화되고 충실해질 수 있는 기초를 마련하게 된 것으로 평가할 수 있다.²⁰⁾ 이 법은 지난 30년간 여러 차례 개정을 하면서 지속되어오다가 2007년 5월에 제정된 「장애인 등에 대한 특수교육법」(‘장애인특수교육법’으로 약칭함)으로 대체되었다.

1981년에는 UN이 정한 ‘세계 장애인의 해’를 맞이하여 장애인복지에 관한 기본법으로서 「심신장애자복지법」을 제정하게 되었다. 이 법은 주로 권고조항과 선언적 의미의 프로그램적 규정으로 이루어진 법률이라고 할 수 있는데, 이 법이 제정되기 이전의 장애인복지는 생활보호법, 산업재해보상보험법, 연금법, 원호대상자직업재활법, 교육법 등에서 산발적이고 부분적인 장애인 복지규정을 갖고 있었다. 그러다가 이 법의 제정으로 그나마 장애인이 법률상 권리의 주체로서 등장하게 되고, 보다 다양한 서비스를 받을 수 있게 되었으며, 또한 장차 장애인복지를 발전시켜 나갈 기반을 마련하게 되었던 것이다. 당시 이 법안에 대한 정부의 제안이유는 “우리나라가 산업화·도시화 추세에 있음에 대처하여 심신장애의 발생예방과 심신장애자의 의료·직업재활 및 생활보호 등 복지시책을 효과적으로 추진함으로써 장애자의 재활·자립과 그 가족의 정상적인 경제·사회활동을 도와주며 나아가 사회복지의 증진에 기여하려는 것”이라고 하였다. 이 법 제정 이후 한

20) 한국정책기획평가원, 장애인 관련 법체계 정비방안 연구, 보건복지가족부, 2008, 119쪽.

동안 장애인의 복지에 대해 별 관심을 보이지 않다가 1988년 서울장애인올림픽을 개최하면서 장애인들에 대한 관심이 다시 나타나게 되었고, 이에 정부는 장애인들이 자립할 수 있도록 필요한 법적 지원을 개선하기 위해 1989년 종래의 「심신장애자복지법」을 전면개정하면서 그 명칭도 「장애인복지법」으로 바꾸어 지금까지 시행중에 있고, 2007년 4월에 또 전면개정된 바 있다.

1990년에는 「장애인 고용촉진 등에 관한 법률」이 제정되고, 2000년에 이 법이 「장애인 고용촉진 및 직업재활법」(「직업재활법」으로 약칭함)으로 개칭되면서 전문 개정되고, 2007년에도 전문개정되어 현재에 이르고 있다. 1997년에는 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률」(「편의증진보장법」으로 약칭함)이 제정되었는데, 이 법은 장애인에게 생활상의 시설·설비 및 정보에 대한 접근권을 보장하기 위한 특별법의 성격을 가진다. 2005년에는 장애인 등 교통약자의 이동권을 보장해주기 위한 「교통약자의 이동편의증진법」(「이동편의증진법」으로 약칭함)과 장애인의 창업과 기업활동을 촉진하기 위한 「장애인기업활동 촉진법」이 제정되었으며, 2007년에는 그간 장애인계의 숙원이었던 「장애인 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」이 제정되게 되었다. 최근에는 또 하나의 특별법으로서 2008년 2월 19일에 「중증장애인생산품 우선구매 특별법」이 국회에서 제정통과되기도 하였다. 이들 장애인 관련 현행 개별법들을 정리하여 보면 아래의 <표 3-I-1>과 같다.

<표 3-I-1> 장애인 관련 현행법률

법률명	제정 년도	법의 목적	주무 부처
장애인복지법	1981	장애인의 인간다운 삶과 권리보장을 위한 국가와 지방자치단체 등의 책임을 명백히 하고, 장애발생 예방과 장애	보건복지 가족부

제 3 장 평가의 실시

법률명	제정 년도	법의 목적	주무 부처
		인의 의료·교육·직업재활·생활환경 개선 등에 관한 사업을 정하여 장애인 복지대책을 종합적으로 추진하며, 장애인의 자립생활·보호 및 수당지급 등에 관하여 필요한 사항을 정하여 장애인의 생활안정에 기여하는 등 장애인의 복지와 사회활동 참여증진을 통하여 사회통합에 이바지함.	
장애인고용촉진 및 직업재활법	1990	장애인이 그 능력에 맞는 직업생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 꾀함.	노동부
장애인·노인·임산부등의 편의 증진보장에 관한 법률	1997	장애인·노인·임산부 등이 생활을 영위함에 있어 안전하고 편리하게 시설 및 설비를 이용하고 정보에 접근하도록 보장함으로써 이들의 사회활동참여와 복지증진에 이바지함.	보건복지 가족부
교통약자의 이동편의증진법	2005	교통약자가 안전하고 편리하게 이동할 수 있도록 교통수단·여객시설 및 도로에 이동편의시설을 확충하고 보행환경을 개선하여 인간중심의 교통체계를 구축함으로써 이들의 사회참여와 복지증진에 이바지함.	국토해양부
장애인기업 활동 촉진법	2005	장애인의 창업과 기업활동을 적극 촉진함으로써 장애인의 경제적·사회적 지위를 제고하고 경제력 향상을 도모하여 국민경제 발전에 이바지함.	중소기업청
장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률	2007 (2008. 4.11.)	모든 생활영역에서 장애를 이유로 한 차별을 금지하고 장애를 이유로 차별 받은 사람의 권익을 효과적으로 구제	보건복지 가족부

법률명	제정 년도	법의 목적	주무 부처
	시행)	함으로써 장애인의 완전한 사회참여와 평등권 실현을 통하여 인간으로서의 존엄과 가치를 구현함.	
장애인 등에 대한 특수교육법	2007 (2008. 5.26. 시행)	『교육기본법』 제18조에 따라 국가 및 지방자치단체가 장애인 및 특별한 교육적 요구가 있는 사람에게 통합된 교육환경을 제공하고 생애주기에 따라 장애유형·장애정도의 특성을 고려한 교육을 실시하여 이들의 자아실현과 사회통합을 하는데 기여함.	교육과학 기술부
중증장애인 생산품 우선구매 특별법	2008	경쟁고용이 어려운 중증장애인들을 고용하는 직업재활시설 등의 생산품에 대한 우선구매를 지원함으로써 중증장애인의 직업재활을 돕고 국민경제발전에 기여함.	보건복지 가족부

2) 장애인 관련 현행법제의 특성

(1) 일반법과 특별법의 관계

장애인 관련 법률들의 특징은 장애인의 인권보장과 재활서비스 증진 등 넓은 의미의 장애인복지 향상을 목적으로 하는 법이라는 점이다. 오늘날 복지를 권리로서 인정하여 복지권의 주체로서의 장애인의 삶을 인간다운 삶으로 살아갈 수 있도록 하기 위한 특별법적인 성격을 가진다고 할 수 있다. 이는 헌법이 보장하고 있는 인간으로서의 존엄과 가치, 행복추구권, 실질적 평등권, 자유권, 생존권 및 인간다운 생활을 할 권리 등을 실현하기 위한 구체화된 법제도라고 할 수 있다.

장애인차별금지법이 제정되기 이전까지는 장애인복지법이 장애인의 인권 및 재활복지에 관한 기본법의 역할과 기능을 가진 법이라고 할 수 있을 것이다. 즉 장애인복지법의 내용에는 장애인의 권리(제4조)와 차별금지(제8조)에 관한 규정과 함께 의료·교육·직업·사회 재활 등에 관한 복지서비스 규정이 포함되어 있기 때문이다.

그러다보니 장애인복지법은 급부규범적 성격과 동시에 인권보장규범으로서의 내용을 포함하게 되었지만 그 무게중심은 인권보장 측면보다는 국가의 급부의무에 있다고 할 수 있다. 국가의 사회보장급부의무 역시 그 목적이 국민의 사회권 내지 인간다운 생활권 보장이라는 측면에서 보면 인권보장의 범주에 아우를 수 있다고도 할 수 있겠지만, 장애인의 경우에는 사회권의 영역뿐만 아니라 자유권 및 정치권 등의 영역에서도 차별이 발생하기 때문에 이에 대한 종합적인 인권보장이라는 측면에서 보면 장애인복지법은 그 한계성을 가지고 있음이 명백하다.²¹⁾

따라서 장애인차별금지법이 제정된 현행법상의 체계로서는 장애인 인권보장규범으로서의 기본법은 장애인차별금지법으로 보아야 하고, 장애인복지법은 장애인에 대한 복지서비스 기본법으로서의 기능을 하여야 할 것으로 보아야 한다. 그 외의 개별법들은 장애인차별금지법과 장애인복지법을 인권보장과 복지서비스의 기본법으로서의 두 개 축으로 하면서 개별영역별 특별법에 해당한다고 볼 수 있다. 즉 장애인 관련 실정법으로서의 일반법과 특별법의 관계로서의 체계를 가진다고 볼 수 있다.

21) 우주형, 장애인의 평등권의 실현과 장애인차별금지법, 지성과 창조 제9호, 나사렛대학교출판사, 2006, 320쪽.

<표 3- I -2> 장애인 관련법상의 일반법과 특별법

일반법	장애인차별금지법, 장애인복지법
특별법	장애인특수교육법, 직업재활법, 장애인기업활동 촉진법, 편의증진 보장법, 이동편의증진법, 중증장애인생산품 우선구매 특별법 등

일반법은 법의 효력이 특별한 제한없이 일반적으로 적용되는 법을 말하고, 특별법은 일정한 장소·사항·사람 등에 국한하여 적용되는 법을 말한다. 예컨대, 장애인복지법이 장애인복지서비스에 관한 일반적 사항을 규정하고 있는 반면에 장애인특수교육법이나 직업재활법은 특수교육 또는 직업재활이라는 한정된 사항에 관하여 규율하기 때문에 장애인복지법은 일반법, 장애인특수교육법이나 직업재활법은 특별법에 해당하는 것이다.

(2) 일반 개별법상의 특별규정

한편 장애인 관련 현행법에는 앞에서 든 개별법 이외에도 일반적인 법규정 속에 장애인 관련 규정이 포함되어 있는 경우도 있다. 장애인의 정보접근권 보장과 관련하여서는 「정보격차 해소에 관한 법률」, 장애인의 전문체육 및 생활체육에 관련해서는 「국민체육진흥법」, 장애인 운전면허에 관하여는 「도로교통법」 등에 별도의 규정 등을 두고 있는 경우이다. 이외에도 「도서관법」, 「독서문화진흥법」, 「문화예술진흥법」, 「방송법」, 「영유아보육법」, 「우편법」, 「영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률」, 「저작권법」, 「주차장법」, 「형사소송법」 등에 장애인 관련 규정들이 포함되어 있다. 이처럼 일반적인 법률사항에 장애인 관련 규정이 특별규정으로 들어가 있는 경우에 그 내용에 따라서는 그 법률 내에서의 법조항 사이에서 우선적 효력이 있는 특별규정으로 보아야 할 것이다.

2. 장애인 관련 현행법제의 이념 및 문제점 검토

1) 현행법제의 이념

장애인복지정책의 이념은 논자에 따라서 다양하게 이야기할 수 있겠으나, 지금까지의 국내외적인 규범이나 정책들을 종합하여 볼 때 일반적으로 인권존중, 생명존중, 전인격의 존중, 사회통합의 존중, 평등의식의 존중, 정상화의 존중, 기회균등 등을 들 수 있다. 이렇게 다양한 장애인정책의 이념들이 법제도에서는 어떻게 나타나고 있는지 살펴본다면, 우리나라 장애인 관련 현행법제의 대표적인 법 내용으로 볼 때 다음과 같이 4가지 이념으로 정리해볼 수 있지 않을까 싶다. 즉 보편적 인권보장, 완전한 사회 참여와 평등을 통한 사회통합, 고용·직업재활 및 소득보장 그리고 자립생활(IL) 실현이다. 이 4가지는 우리나라 장애인복지 법제도가 실현해야 할 과제이면서 실정법상의 이념이라고 할 수 있을 것이다.

(1) 보편적 인권보장

장애인 관련 법제가 추구하는 법적 이념은 1차적으로는 헌법 이념에서 찾아볼 수 있다. 헌법은 모든 국민의 자유와 권리를 보장하는 최고규범으로서 모든 국민에게 보편적 인권보장을 천명하고 있다. 특히 장애인복지의 궁극적 목적은 장애인도 누구나 누리고 사는 보편적 인권을 똑같이 누릴 수 있도록 해주는데 있다.

장애인에게 있어 중요한 보편적 인권 목록의 예를 들자면, 인간의 존엄과 가치 실현, 행복추구권, 생명권 존중, 평등권 보장, 인간다운 생활의 보장, 일할 권리의 보장, 생존권 보장 등을 들 수 있다. 이러한 헌법상 보장되고 있는 기본적 인권 외에도 헌법은 제34조 제5항에서 ‘장애인에 대한 국가보호’를 특별히 규정하고 있다. 이는 장애인의

사회보장권, 즉 복지(서비스)권을 보장하고 있는 근거규정으로 볼 수 있다. 이 규정을 근거로 하여 장애인기본권으로서의 사회보장청구권을 행사할 수 있을 것이다.

이러한 장애인의 보편적 인권보장을 현행법률에서도 명시적으로 규정하고 있다. 장애인복지법 제1조는 “인간다운 생활과 권리보장”을, 직업재활법 제1조는 “인간다운 생활을 할 수 있도록...”, 장애인차별금지법 제1조에서는 “평등권 실현을 통하여 인간으로서의 존엄과 가치 구현”, 장애인특수교육법 제1조는 “자아실현” 등을 규정하고 있는 것이 그 예이다. 이렇게 볼 때, 보편적 인권보장은 장애인 관련 현행법제의 중요한 이념이라고 할 수 있다.

또한 국제적인 규범으로서 ‘지적장애인 권리선언(Declaration on the Rights of Mentally Retarded Persons, 1971)’, ‘장애인 권리선언(Declaration on the Rights of Disabled Persons, 1975)’, ‘장애인권리협약(Convention on the Rights of Persons with Disabilities, 2006)’ 등에서도 장애인의 보편적 인권보장은 확인되고 있고, 우리나라 장애인인권헌장(1998)에서도 보편적 인권으로서 차별받지 않을 권리(평등권), 정치적 권리, 인간다운 생활권 등을 선언하고 있다.

(2) 완전한 사회 참여와 평등을 통한 사회통합

UN이 2006년 결의한 장애인권리협약은 장애인권리 보장의 일반원칙으로서 제3조의 (c)항 및 (e)항에서 “완전하고 효과적인 사회 참여 및 통합”과 “기회의 균등”을, 동조 (b)항 및 (g)항에서는 “차별금지”와 “남성과 여성의 평등”을 규정하고 있다. 또 동 협약 제5조는 ‘평등과 차별금지’를, 제12조는 ‘법 앞의 평등’을 별도로 규정하고 있다. 우리나라 장애인복지법 제3조는 장애인복지의 기본이념으로 “완전한 사회 참여와 평등을 통한 사회통합”을 천명하고 있다. 또 장애인차별금지법 제1조는 “장애인의 완전한 사회참여와 평등권 실현”을, 편의증진보장

법 제1조에서는 “사회활동참여와 복지증진”, 이동편의증진법 제1조는 “사회참여와 복지증진”, 장애인 특수교육법 제1조에서도 “자아실현과 사회통합” 등을 규정하고 있다. 따라서 장애인 관련 현행법제들은 기본적으로 장애인의 ‘완전한 사회 참여와 평등을 통한 사회통합’을 기본이념으로 제시하고 있다고 볼 수 있다.

(3) 고용·직업재활 및 소득보장

장애인에게 있어 일할 권리와 생존권 보장은 당연한 기본적 인권에 해당하나, 이를 실현하기 위해서는 구체적으로 고용과 직업재활이 뒷받침되어야 하며, 이러한 기회가 불가능한 경우에도 인간다운 삶을 위한 최소한의 소득보장이 이루어져야 할 것이다. UN의 장애인권리협약도 제27조 및 제28조에서 각각 ‘근로 및 고용’과 ‘적절한 생활수준과 사회적 보호’를 규정하고 있다. 우리나라의 장애인 관련 법제 역시 이러한 현실적 욕구를 하나의 실정법상의 실현해야 할 이념으로 추구하여야 한다.

이러한 이념 실현을 위하여 제정된 구체적인 법률(특별법)을 든다면 직업재활법, 장애인기업활동촉진법 및 우선구매특별법이 있다. 직업재활법은 장애인이 그 능력에 맞는 직업생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 꾀하기 위하여 제정된 법이다. 따라서 이 법의 주요 내용은 고용 촉진과 직업재활과정으로 되어 있으며 이를 통해 소득보장 및 인간다운 삶을 실현하는 것이다.

장애인기업활동촉진법은 장애인의 창업과 기업활동을 적극 촉진함으로써 장애인의 경제적·사회적 지위를 제고하고 경제력 향상을 도모하여 국민경제 발전에 이바지할 목적으로 제정되었다. 그래서 이 법은 장애인의 창업과 기업활동을 통해 소득보장을 이루며, 궁극적으로는 국민경제발전에도 도움을 주고자 하는 취지이다.

가장 최근에 제정된 우선구매특별법은 경쟁고용이 어려운 중증장애 인들을 고용하는 직업재활시설 등의 생산품에 대한 우선구매를 지원 함으로써 중증장애인의 직업재활을 돕고 국민경제발전에 기여하고자 만들어졌다. 이 법 역시 가장 취약한 중증장애인들의 직업재활을 돕 기 위하여 생산품 우선구매제도를 도입한 것이다.

(4) 자립생활(IL) 실현

최근 장애인정책의 주요한 패러다임 변화의 하나는 자립생활(IL, Inde-
pendent Living) 패러다임의 등장이다. 이는 장애의 문제해결을 종래의
전문가 중심 관점에서 당사자 중심의 주체적 관점으로 이동한 것이
다. 즉 장애의 문제는 장애인 자신이 가장 잘 알 수 있다는 인식하에
문제해결을 위하여 당사자주의에 입각한 선택권(자기결정권)을 보장하
여야 하며, 그러기 위해서는 주체적 결정과 독립적인 생활이 가능하
도록 하기 위한 제반 서비스가 지원되어야 한다. 이는 장애인 당사자
의 권리보호활동이며, 정상적인 생활을 가능케 하기 위한 서비스 지
원이다. 이러한 자립생활 이념은 오늘날 장애인복지의 주류를 형성하
고 있다.²²⁾

장애인권리협약은 제3조 (a)항에서 ‘자립에 대한 존중’을 천명하고,
또 제19조에서 ‘자립적인 생활과 지역사회통합’을 별도 규정하고 있
다. 2007년에 전문개정된 장애인복지법은 이러한 자립생활 이념을 전
면적으로 반영하였으며, 이에 관한 별도 규정을 제4장에서 명문화하
고 있다.

22) 자립생활 이념에 대한 자세한 것은 김종인·우주형·이준우, 장애인복지론, 서현
사, 2007, 142~151쪽 참조.

2) 현행법제의 문제점 검토

(1) 법체계상의 문제점

우리나라의 장애인 관련 법제는 필요에 따라 그때마다 만들어져왔기 때문에 처음부터 법체계적 고려가 있었던 것이 아니었다. 장애인 관련 법제의 제정과정을 보면, 1977년에 특수교육진흥법을 시작으로 장애인복지법(1981), 직업재활법(1990), 편의증진보장법(1997), 이동편의증진법(2005), 장애인기업활동촉진법(2005), 장애인차별금지법(2007), 장애인특수교육법(2007), 우선구매특별법(2008) 등이 제정되었다. 이들 법률간의 적용영역의 범위가 차이가 있음에도 때로는 중복되기도 하기 때문에 상호 장애인 관련 법제간의 체계를 정립할 필요가 대두되고 있다.

특히 장애인복지법은 장애인차별금지법이 제정되기 이전까지는 장애인의 권리보장규정과 서비스급부규정이 망라된 장애인복지의 기본사항을 규정한 일반법으로서의 법적 지위에 있었지만(비록 권리보장 기능이 약했다고 하더라도), 장애인차별금지법의 제정으로 이 법이 모든 생활영역에서의 장애인 인권보호법으로서의 역할을 맡게 됨에 따라 장애인복지법상의 권리보장규정의 역할과 기능이 더욱더 약화될 수밖에 없을 것이다. 사실상 장애인차별금지법이 시행되면 장애인복지법의 위상은 서비스급부규범의 기본법 내지 일반법으로서 그 기능이 한정될 수밖에 없을 것이다. 결국 장애인복지법과 장애인차별금지법의 위상과 역할이 명확하게 구별되어 있지 않음으로 인한 문제라고 할 것이다.

따라서 이 두 법의 기능과 역할을 분명히 하여 장애인차별금지법은 장애인 인권보장규범의 기본법(일반법)으로, 장애인복지법은 장애인 급부규범의 기본법(일반법)으로서 법적 성격을 자리매김할 필요가 있

다. 이에 따른 법 내용의 재정비가 요망된다. 즉 장애인복지법을 개정하여 순수한 복지서비스 급부규범으로서 정립하여야 할 것이다. 이렇게 장애인 관련법제의 기본법(일반법)의 역할이 정해짐에 따라 기타 개별적인 특별법과의 관계가 정립될 수 있을 것이다.

(2) 법형식상의 문제점

장애인 관련 정책을 법제도화하는 방법에 있어서 개별적인 특별법의 형태(장애인복지법, 직업재활법 등)로 제정하는 것이 바람직한가, 또는 일반 개별법의 내용 중에 특별규정으로 포함시키는 것이 바람직한가 하는 법형식상의 방법론 문제가 있다. 우리나라에서는 이 두 가지 법형식을 병행하고 있으면서 개별적인 특별법의 형식이 계속 증가 추세에 있음을 알 수 있다. 외국의 경우를 보더라도 나라에 따라 법 제정 형식상의 특성이 다를 수 있지만, 필요에 의해 개별적인 특별법의 제정이 불가피한 측면 또한 있다고 할 것이다. 스웨덴의 경우에는 장애인만을 위한 개별 특별법들이 없고 일반적인 법률 중에 내용상 통합하여 장애인복지정책을 운영하고 있지만, 대부분의 나라들은 장애인 관련 특별법을 가지고 있다. 특히 미국, 영국, 독일 등은 장애인 차별금지법과 같은 인권보호법과 고용 등의 서비스급부 중심의 법을 구별하여 장애인 관련법률로서 제정하고 있음을 알 수 있다.

따라서 우리나라의 경우에도 이러한 장애인 관련 개별법의 제정이 이미 이루어진 상황에서 현실적으로 일반 법률속에 재통합화하는 것은 쉽지 않을 뿐만 아니라 그래야 할 명분이나 이유도 약하다고 볼 수 있다. 그러나 사안이 발생할 때마다 특별법을 계속해서 제정하는 것은 필요 이상의 관련법의 범람을 가져와 체계상 또는 적용상의 혼란을 초래할 수 있다. 그러므로 향후 특별법의 제정은 기존의 실정법에서 포함하여 규정화하기가 쉽지 않을 경우에 한하여 필요 최소한 정도에 머물러야 할 것이다.

(3) 법 내용 및 제도운영상의 문제점

장애인 관련 개별법간의 내용상의 충돌이나 모순은 없는지도 살펴 보아야 한다. 예컨대, 장애(인)의 개념과 관련하여, 장애인복지법상의 장애인 개념이 기본적으로 다른 법에도 원용되고 있으나, 각기 개별 법마다 추구하는 목적과 특성이 다를 수 있기 때문에 제대로 된 적용 인지를 따져보아야 할 것이다. 즉 장애인복지법상의 장애인 개념과 분류를 가지고 직업재활법상 그대로 적용할 경우에 직업적 중증장애인의 분류화(classification)가 적합한지 문제가 될 수 있다. 또 장애인복지법상의 15개 장애유형과 새로 제정된 장애인특수교육법상의 10가지 특수교육대상자 유형간의 유사한 장애에 대한 다른 용어 사용 등의 문제도 있다. 예컨대, 특수교육진흥법상 사용해왔던 지체부자유를 새로 제정한 장애인특수교육법은 지체장애로 일치시켰으나, 정신지체 용어는 그대로 사용하고 있다(장애인복지법은 지적장애로 용어를 변경사용하고 있음).

한편 장애인 관련 법률들간에 주무부서가 다름으로 인하여 상호 연계 및 통합과 체계적인 서비스 실시상의 애로점이 발생할 수 있다. 또한 법률 주무부서간의 이해관계가 다름으로 인하여 서비스 자원의 낭비나 비효율이 나타날 수도 있을 것이다. 예컨대, 편의증진보장법상의 접근권 보장은 내용상 이동권을 포함하는 개념으로 볼 수 있으나, 현실적으로 이동권의 내용을 다루는 주무부서가 다름으로 인하여 별도의 법을 하나 더 만들었다고 볼 수 있다. 즉 이동권 보장의 내용을 기존의 편의증진보장법에서 강화하여 규율할 수 있음에도 또 하나의 법을 만든 결과가 된다.

한편 최근에 만들어진 우선구매특별법의 경우, 우선구매제도는 장애인복지법상에 있어온 제도로서 이를 보다 강화한 것인데, 그 특별법의 내용에 비추어볼 때 별도의 법으로 하지 말고 장애인복지법에 별

도의 장을 추가하여 규율할 수도 있다고 보여진다. 이 경우에는 주무부서도 같기 때문에 단일한 법에 규율하는데 특별한 문제는 없어 보인다.

여러 가지 다양한 장애인 관련 법률을 만들더라도 그 법률들의 적용대상은 동일한 장애인이기 때문에 수요자 중심의 행정 관점에서 본다면, 다양한 법제상의 업무들을 통합·조정할 주무부서가 필요하며, 가능하다면 이를 통해 원스톱 서비스를 받기를 원할 것이다. 여러 법률들의 적용에 있어 동일한 주무부서인 경우에는 수요자 중심의 통합·조정된 행정서비스를 제공하여야 할 것이지만, 주무부서가 다른 경우에도 통합·조정의 역할은 필요하다. 이에 대한 법체계의 정비가 요망된다고 할 것이다.

(4) 기타의 문제

장애인 관련 개별 특별법의 제정이 늘어난다고 해서 과연 장애인 인권보장과 복지 실현의 실효성이 진정으로 담보되는가는 별개일 수 있다. 즉 법의 실효성이 얼마나 있는가, 또 서비스 자원의 낭비는 없는가 등을 검토해보아야 한다.

법률이 실질적 효력을 가지려면 규범적 타당성과 실효성이 합치되어야 한다. 규범적 타당성은 있으나 실효성이 없다면 있으나 마나한 장식용 법에 불과할 것이다. 실효성의 문제는 법규범의 강행규정화 문제와 강제수단의 확보, 기본인프라의 구축여부 및 정책담당자의 실천적 의지와 예산확보 등을 다면적으로 검토하여 함께 고려되어야 하는 문제이다. 복지관련법이 항상 문제되는 것이 바로 실효성의 문제로서 가급적이면 실효성 없는 법은 자제하는 것이 실질적인 복지 실현에 도움이 될 것이다.

또 장애인 관련 법제의 내용이 일반 법의식 또는 장애인식의 한계를 어떻게 극복해내어야 하는가 하는 문제도 실효성 확보와 밀접한

관련이 있다. 예컨대, 일반국민들의 장애에 대한 이해나 인식이 낮은 상황에서 장애인 복지관련법을 강화하는 것은 쉽지 않으며, 특히 많은 예산이 소요되는 범일수록 그 저항은 더 크게 나타날 수 있다. 즉 자칫하면 역차별 또는 형평성의 문제제기가 발생할 수도 있기 때문에 법제도화 과정에는 일반국민의 이해와 납득 정도를 고려하는 수준에서 타협될 소지가 있다고 할 것이다.

3. 장애인기본권과 법체계

1) 장애인기본권의 의의

장애인도 당당한 국민의 일원으로서 인간다운 생활을 보장받기 위하여는 진정한 의미의 권리 실현이 이루어져야 한다. 그러기 위해서는 권리적·법적 측면에서 장애인기본권의 보장이 있어야 할 것이다. 일반적으로 말하자면 장애인의 인권은 비장애인의 인권과 다를 바가 없다. 왜냐하면 인권(human rights)이란 인간이면 당연히 누리는 권리를 의미하기 때문이다. 그렇지만 이러한 당연한 권리가 ‘장애’라는 이유로 현실적으로 부당하게 제약당하고 있는 경우가 많기 때문에, 이에 대한 부당한 처우나 불리한 조건을 개선하거나 제거할 때에 비로소 장애를 가지지 않은 비장애인의 인권보장과 다름없는 장애인의 인권보장이 가능하게 되는 것이다.

이렇듯 장애인의 인권이 침해받고 있는 그 배경에는 사회가 장애인을 바라보는 시각에 1차적으로 큰 원인이 있겠지만, 그렇다 하더라도 이제는 장애인도 이 사회의 한 구성원으로서 완전한 참여와 평등을 보장받기 위해 더 이상 권리 위에 잠자는 자가 되어서는 아니된다. 이러한 점에서 헌법상에 보장되는 기본권의 향유주체인 장애인이 당연히 누려야 할 내용으로서 ‘장애인기본권’을 생각해볼 수 있다.

장애인기본권의 관념은 일반화·정형화되어 있는 것은 아니지만 노동법상 근로자가 노동에 의하여 인간의 생존을 확보하기 위한 제반 권리를 노동기본권이라고 한다면, 이러한 법리적 개념들을 원용하여 장애인기본권의 개념 구성도 가능하다. 여기서 장애인의 인권과 구별하여 ‘장애인기본권’이란 용어의 의미는, 장애인이 정상적인 사회생활을 하는데 있어서 장애로 인하여 특별히 인정받아야 하는 기본적인 권리를 포함하는 개념을 의미한다.

따라서 ‘장애인기본권’이라 함은 ‘장애인이 장애로 인하여 처하게 되는 사회적 불리를 극복하여 인간다운 생활과 사회참여활동을 확보하기 위한 기본적인 권리’를 말한다.²³⁾ 이러한 장애인기본권 보장은 바로 장애인의 실질적 평등을 기하기 위한 적극적 조치(affirmative action)에 해당된다고 볼 수 있다.

장애인기본권의 직접적 근거가 되는 것은 헌법상의 인간다운 생활권과 그것의 파생적 권리인 사회보장권(사회보장수급권, 사회보장을 받을 권리)이지만, 법이념적 기초는 인간으로서의 존엄과 가치 및 행복추구권과 평등권에 있다고 할 것이다.²⁴⁾ 이러한 이념적 기초 위에 장애인기본권의 내용은 크게 실체적 권리인 사회보장청구권과 절차적 권리인 자기관철의 권리로 나누어 볼 수 있는데, 전자는 의료보장청구권, 교육보장청구권, 소득보장청구권 및 복지서비스청구권 등으로 이루어지며, 후자는 권리구제쟁송권, 행정 및 입법참여권과 자주적 단결권 및 단체교섭권으로 세분할 수 있다.

의료보장청구권의 구체적 실현으로서 장애인복지법은 장애인의 의료재활에 관한 제반서비스를 제공받을 수 있는 구체적인 내용들을 규정하고 있다. 국가와 지방자치단체는 치료 및 재활의료의 제공, 장애인보조

23) 우주형, 장애인의 직업재활법제에 관한 연구, 법학박사논문, 중앙대학교, 2002, 69쪽.

24) 이흥재, 장애인인권의 사회법적 보장, 장애인복지법제, 법무자료 제122집, 법무부, 1989, 14쪽.

기구의 제공 등의 시책을 강구하여야 하며(동법 제18조), 국·공립병원, 보건소, 보건지소 기타 의료기관에서 의료 및 보건지도를 받을 수 있고(동법 제34조), 장애유형별 재활 및 자립지원 서비스를 제공받으며(동법 제35조), 의료비 부담이 곤란한 장애인은 의료비용을 지급받을 수 있고(동법 제36조), 장애인보조기구의 교부·대여 또는 수리를 청구할 수 있다(동법 제66조). 장애인에게 있어 이렇게 의료재활서비스를 제공받아야 할 권리는 바로 장애라는 특성으로 인해 처하게 되는 일상적인 생활상의 불리함을 극복하게 해주어 사회적 통합을 가능케 해준다는 의미와 함께 장애인에게 실질적인 평등을 보장해주는 것이기도 하다.

또 장애인의 교육보장청구권과 관련해서는 장애인복지법은 장애인의 연령·능력·장애의 종류 및 정도에 따른 교육 실시, 장애를 이유로 하는 입학거부금지 및 편의시설 정비조치 등(동법 제20조)과 자녀교육비의 지급(동법 제38조) 등을 규정하고 있다. 이와 더불어 장애인의 교육보장청구권을 장애의 특성과 능력에 따라 구체적으로 실현하기 위하여 제정된 법이 『장애인특수교육법』이라고 할 수 있다. 이 법은 장애인의 교육보장에 관한 특별법이다. 장애인의 소득보장청구권과 관련해서는 장애인복지법에서는 자금의 대여·생업지원·자립훈련비의 지급·생산품의 구매·인증 및 고용의 촉진 등에 관한 규정(동법 제41~46조)을 두고 있으며, 한편 장애인의 직업재활에 관한 특별법이라고 할 수 있는 『직업재활법』에서는 보다 구체적인 규정을 하고 있다. 이외에 우선구매특별법도 소득보장청구권과 관련된 규정을 두고 있다.

또 장애인의 복지서비스청구권과 관련하여 장애인복지법은 수화 또는 폐쇄자막 등의 방영, 공공시설 등에의 편의시설 설치, 장애인안전사고에 대한 안전대책조치 강구 및 선거권 행사에서의 편의제공, 공공주택 등의 보급 및 문화환경 정비 등(동법 제22~28조)을 규정하고 있다. 또 이에 관한 특별법이라고 할 수 있는 『편의증진보장법』에서는 장애인 등이 사회생활과 사회활동참여를 함에 있어 시설·설비 및

정보에 다른 사람의 도움없이 자유롭게 접근할 수 있는 권리(접근권) 등에 관하여 구체적으로 규정하고 있다. 이동편의증진법도 교통서비스 관련 규정을 하고 있다.

한편 절차적 권리와 관련해선 장애인복지법은 복지조치에 대한 이의가 있을 때에는 심사청구가 가능하고(동법 제84조, 권리구제쟁송권), 국무총리 소속하의 장애인정책조정위원회를 구성할 때에 위촉위원 중 1/2 이상은 장애인으로 하도록 하고 있다(행정 및 입법참여권). 또 장애인의 자주적 단결권 보장을 위하여 장애인복지법은 장애인복지단체의 보호·육성 규정을 두고 있다(동법 제63조).

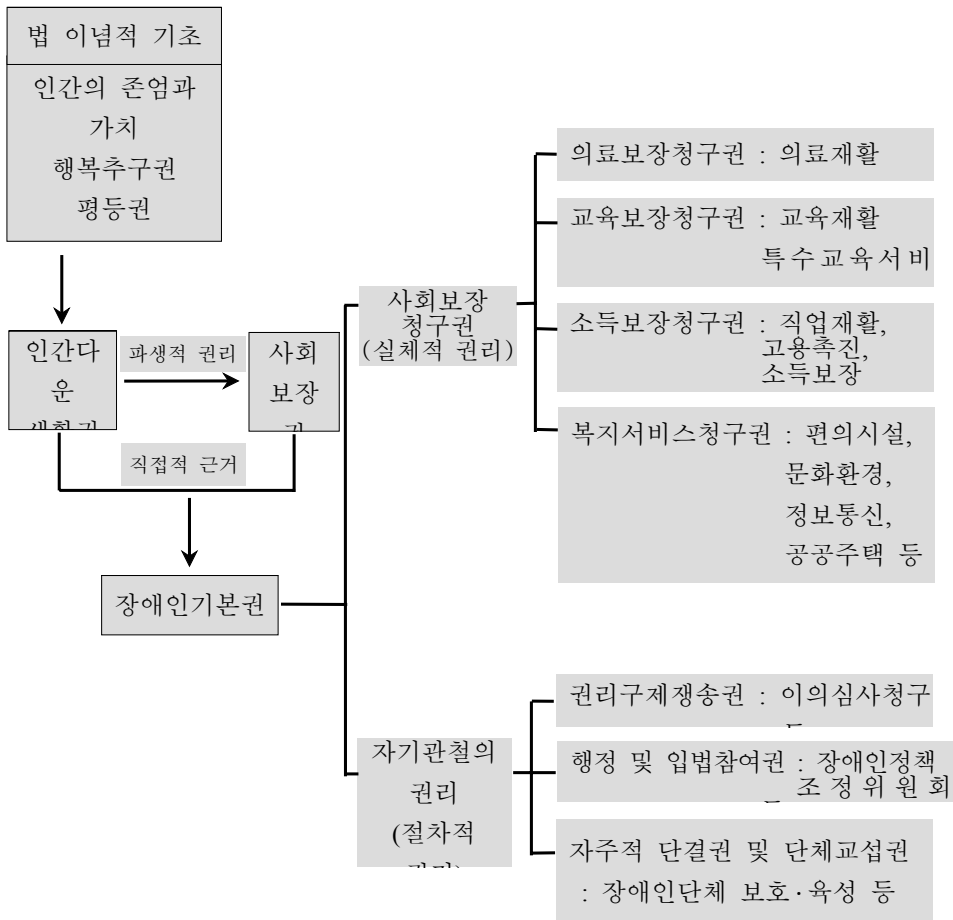
이렇게 장애인기본권은 그 실체적 권리와 절차적 권리가 함께 보장될 때, 제대로 된 권리 실현이 가능하다. 따라서 장애인기본권은 장애인당사자주의에 입각한 소비자 주권으로서의 선택권을 보장한다는 의미와 더불어 실질적인 자립생활이 가능하도록 하기 위한 권리보장인 것이다.

2) 장애인기본권 보장에 따른 법체계

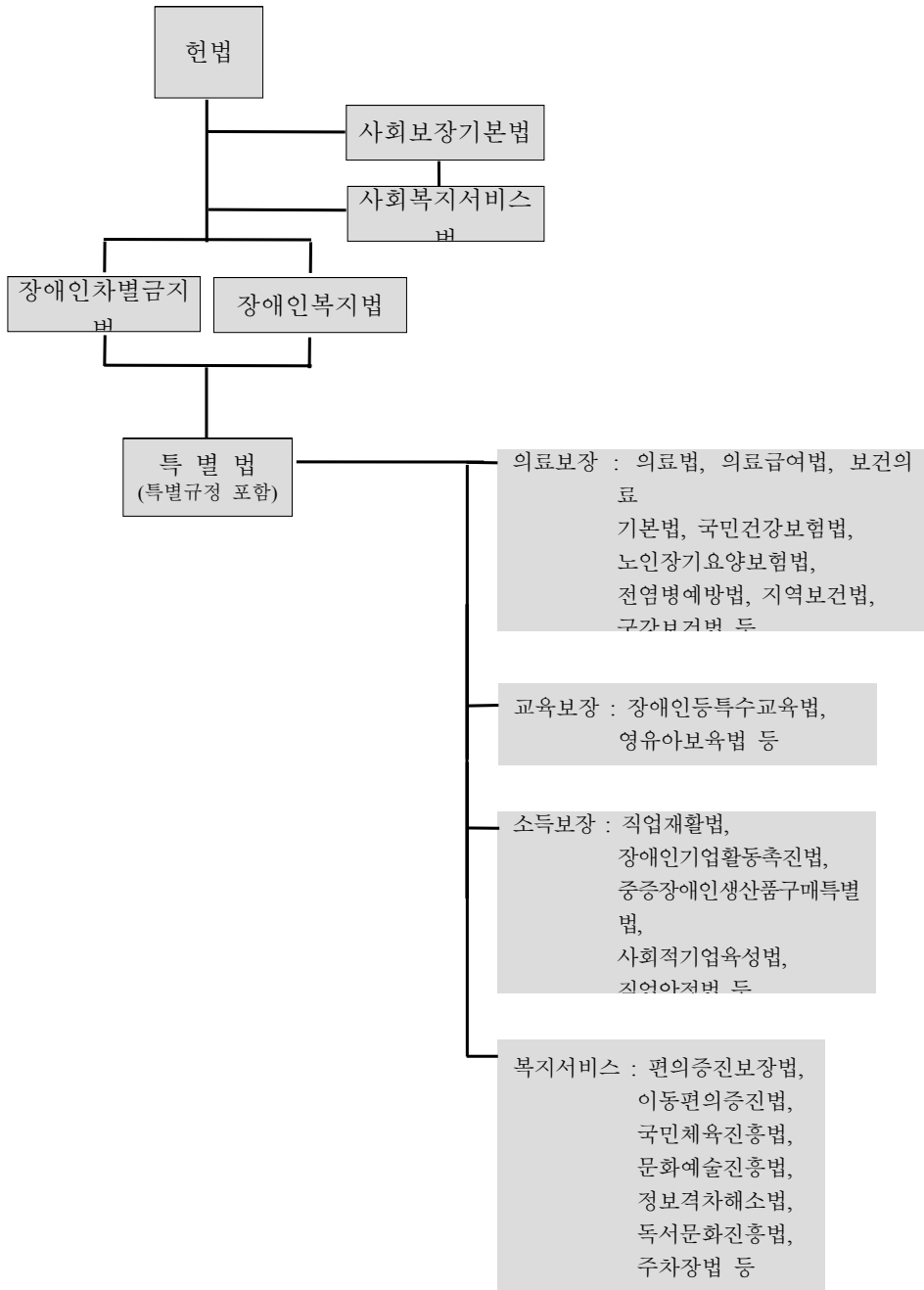
장애인기본권 보장에 따른 현행 법체계를 재구성하여 보면 <그림 3- I -2>와 같다. 우선 특별법 형식의 장애인 관련 법률 중에 장애인차별금지법과 장애인복지법을 각각 장애인 인권보장규범 및 장애인 복지서비스급부규범의 기본법으로서 그 역할을 자리매김할 수 있을 것이다. 이 두 법은 장애인기본권의 총괄적 보장규범에 해당한다. 즉 장애인기본권 내용 전반에 걸친 사항을 이 두 법은 권리보장과 서비스보장이라는 측면에서 총괄적으로 규정하고 있기 때문이다. 이 두 법을 기본법으로 하여 실체적 권리보장 영역(의료보장, 교육보장, 소득보장, 복지서비스보장)에 따른 특별법 및 특별규정들을 분류하여 체계화할 수 있다. 또한 절차적 권리들은 실체적 권리보장규범안에 함께 규정화되어 있다.

이렇게 장애인기본권 이론에 따른 법체계화는 각각의 법률들의 성격과 그 내용상의 특성을 분류화해줌으로써 그 법들의 역할을 명확히 할 수 있다. 동일한 분류에 속하는 법들간에 내용상 중복과 모순은 없는가, 다른 분류에 속하는 법들간에 마찰은 없는가 등을 점검해봄으로써 관련 법률들의 체계적 정비를 이룰 수 있을 것이다. 이러한 장애인기본권에 따른 법체계 정비는 어느 법이 어떠한 장애인기본권을 핵심적으로 실제 보장해야 하는가를 명확히 해주는 장점이 있다고 할 것이다.

<그림 3- I -1> 장애인기본권의 규범적 구조



<그림 3- I -2> 장애인기본권 보장에 따른 현행법 체계



3) 장애인차별금지법의 법체계성

앞에서 장애인의 인권과 장애인기본권 보장을 위한 법체계를 살펴본 바와 같이 현행 장애인 관련 법률을 장애인차별금지법과 장애인복지법을 중심으로 하여 법체계를 이해하는 것이 바람직하다고 생각된다. 아울러 장애인차별금지법과 장애인복지법은 장애인을 위한 인권 보장규범과 급부보장규범으로서의 기본법이면서 일반법의 기능을 가질 수 있도록 각 법의 내용도 재정비하여야 할 것이다. 예컨대, 장애인복지법은 그 명칭도 ‘장애인복지서비스법’으로 개칭하여 급부보장규범으로서의 성격을 분명히 하고, 그 내용에 있어서도 복지서비스를 받을 권리를 중심으로 재규정을 하여야 할 것이다. 그리고 장애인의 일반적인 권리보장과 차별금지 규정은 장애인차별금지법상의 총칙 규정으로 통합하여 재정비하여야 한다.

이렇게 함으로써 장애인차별금지법과 장애인복지법은 상호간의 역할과 기능을 분담하여 장애인기본권의 총괄적 보장규범으로서의 법적 지위를 가지게 된다. 이는 앞의 <그림 3-I-2>에서 살펴본 것처럼 장애인기본권 보장에 따른 현행법 체계를 재정립하는 방안인 것이다. 이 법체계 방안은 장애인차별금지법과 장애인복지법이 장애인기본권 보장의 일반법에 해당하는 것이고, 그 외의 장애인 관련 법률들은 각 영역별 특별법에 해당하게 된다. 따라서 일반법과 특별법의 관계로서 상호 마찰이나 충돌은 없는지 관련 법률간의 검토가 이루어져야 한다. 예컨대, 특별법인 직업재활법이 일반법인 장애인차별금지법이나 장애인복지법과 상호 모순 내지 충돌의 규정은 없는지를 보아야 할 것이다. 이와 마찬가지로 각 영역별 특별법간 또는 다른 영역별 특별법간에도 조정할 규정은 없는지를 면밀히 검토하여야 할 것이다.

이렇게 장애인기본권 보장이론을 기본 틀로 하여 법체계화를 함으로써 법률들간의 상호관계를 명확히 할 수 있고, 그 기능과 역할이

분명해지며, 법내용상의 정비대상도 드러난다고 볼 수 있다. 새로운 특별법을 제정하는 경우에도 장애인기본권 보장체계의 틀안에서 어디에 위치하여야 하는가를 먼저 살펴봄으로써 기존의 법률과의 관계를 점검해볼 수 있다.

4. 장애인차별금지법과 현행법령과의 규범충돌 분석

1) 전체법령과의 규범상충 분석

2008년에 한국재활협회에서 나온 □□『장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률』과 상충되는 국내법 분석 연구□□²⁵⁾는 국내법을 18개 분야로 나눠 각 법의 조항이 장애인차별금지법에 의거 위배되거나 상충되는 조항을 연구했다. 이 연구에 따르면, 법제처에 등록되어 있는 모든 법령(대통령령, 총리령, 부령 및 헌법기관들이 제정하는 규칙 포함)을 원칙적으로 그 조사대상으로 하였고, 그 결과 총 조사대상이었던 4,124개의 법령 중에 94개 법령(2.3%)이 장애인차별금지법과 상충되는 것으로 나타났다. 이 연구에서 조사된 사항들을 표로 정리된 것을 인용해보면 아래와 같다.

아래의 표의 내용들을 평가·정리하여 보면 다음과 같다.²⁶⁾

① 법령분야별로 살펴보면, 상충규정이 가장 많이 나타난 분야는 정치·행정분야에 해당하는 ‘헌법/국회/선거·정당/행정일반/국가 공무원 분야’로서 전체 상충법령 건수의 27.9%를 차지하였다. 그 다음으로 ‘사회복지야’(10.9%), ‘교육·학술/문화·공보/과학·기술 분야’(10.1%), ‘법원/법무 분야’(8.5%) 순으로 나타났다.

25) 한국장애인재활협회, □□『장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률』과 상충되는 국내법 분석 연구□□, 한국장애인재활협회, 2008.

26) 이에 대한 자세한 내용은 한국장애인재활협회, 위의 책, 153쪽 이하 참조.

제 3 장 평가의 실시

- ② 상충법령으로 조사된 95개는 법률 66개, 명령(대통령령, 부령 포함) 24개, 대법원규칙 4개로 나타났다.
- ③ 상충법령은 19개의 주무부처에 걸쳐 있는 것으로 조사되었는데, 그 중 행정안전부(36건, 28.1%), 보건복지부(20건, 15.6%), 법무부(19건, 14.8%)의 순으로 해당되는 상충법령이 많은 것으로 나타났다.
- ④ 상충법령에 대하여 제시된 대안 유형은 삭제(33.9%), 수정(34.6%), 신설(31.5%) 대안이 비슷하게 나타났다.
- ⑤ 이 법령조사에서는 한 나라의 최고법인 헌법도 조사대상에 포함시켜 헌법 개정의견도 제시하였다.
 - 헌법 제11조제1항의 평등권 조항에 ‘장애’를 명시적으로 추가함으로써 헌법적 근거를 마련코자 함. 그렇게 함으로써 역차별 분쟁의 소지도 줄일 수 있을 것임.
 - 장애인의 국가로부터 보호받을 권리 규정인 헌법 제34조제5항상의 ‘신체장애자’를 ‘장애인’으로 변경하여 그 대상을 명확히 하고자 함.
 - 헌법 제32조상의 장애인의 근로권에 대한 특별보호 규정도 추가함.
- ⑥ 상충법령의 직접차별에 해당하는 사항 중의 약 60%는 장애로 인하여 인사상 불이익을 주는 사유인 것으로 나타났다. 이들 규정의 경우 장애사유가 인사상 직권면직, 휴직, 해임, 해촉, 정직, 계약해지, 연임거부, 등록거부, 퇴직 등 결격사유로 명시되어 있다(전체 상충법령 건수의 약 30% 정도 차지).

<표 3- I -3> 분야별 상충법령조항 관련해당 건수

	분 야	상충법령조항 관련해당 건수	비 고
제1절	헌법/국회/선거·정당/행정일반 /국가공무원 분야	37	헌법1, 법률11, 대통령령6, 부령1

I. 규범적 분석

	분 야	상충법령조항 관련해당 건수	비 고
제2절	법원/법무 분야	11	법률7, 기타3(대법원규칙)
제3절	민사법 분야	6	법률5, 기타1(대법원규칙)
제4절	형사법 분야	7	법률5, 대통령령1
제5절	지방제도/경찰/민방위·소방 분야	9	법률7, 대통령령2
제6절	군사/병무/국가보훈 분야	2	법률2
제7절	교육·학술/문화·공보 /과학·기술 분야	13	법률8, 부령1
제8절	재정경제·일반/내국세/관세 /담배·인삼/통화·국채·금융 분야	3	법률3
제9절	농업/축산/산림/수산 분야	6	법률5, 대통령령1
제10절	상업·무역·공업/공업규격·계량 /공업소유권 분야	1	법률1
제11절	에너지이용·광업/전기·가스 분야	-	-
제12절	국토개발·도시/주택·건축·도로 /수자원·토지·건설업 분야	-	-
제13절	보건·의사/약사 분야	5	법률1, 대통령령1
제14절	사회복지 분야	14	헌법, 법률4, 대통령령2, 부령3
제15절	환경/노동 분야	5	법률1, 대통령령2, 부령1
제16절	육운·항공·관광/해운 분야	4	법률2, 대통령령2
제17절	정보통신 분야	5	법률3, 대통령령1
제18절	외무 분야	1	법률1
합계		129	헌법 1, 법률 66, 대통령령 18, 부령 6, 기타 4

<표 3- I -4> 조사된 상충법률 : 66개

	법률명	법분야
1	공직선거법	제1절 헌법/국회/선거·정당/행정일반/ 국가공무원 분야
2	국민투표법	제1절 헌법/국회/선거·정당/행정일반/ 국가공무원 분야
3	공공기관의 운영에 관한 법률	제1절 헌법/국회/선거·정당/행정일반/ 국가공무원 분야
4	공공기관의 정보공개에 관한 법률	제1절 헌법/국회/선거·정당/행정일반/ 국가공무원 분야
5	민원사무처리에 관한 법률	제1절 헌법/국회/선거·정당/행정일반/ 국가공무원 분야
6	국가공무원법	제1절 헌법/국회/선거·정당/행정일반/ 국가공무원 분야
7	행정절차법	제1절 헌법/국회/선거·정당/행정일반/ 국가공무원 분야
8	행정조사기본법	제1절 헌법/국회/선거·정당/행정일반/ 국가공무원 분야
9	행정심판법	제1절 헌법/국회/선거·정당/행정일반/ 국가공무원 분야
10	행정대집행법	제1절 헌법/국회/선거·정당/행정일반/ 국가공무원 분야
11	전자정부법	제1절 헌법/국회/선거·정당/행정일반/ 국가공무원 분야
12	법원조직법	제2절 법원/법무 분야
13	정부법무공단법	제2절 법원/법무 분야
14	변호사법	제2절 법원/법무 분야

	법률명	법분야
15	법률구조법	제2절 법원/법무 분야
16	검찰청법	제2절 법원/법무 분야
17	국가인권위원회법	제2절 법원/법무 분야
18	집행관법	제2절 법원/법무 분야
19	의문사진상규명에 관한 특별법	제3절 민사법 분야
20	입양촉진 및 절차에 관한 특례법	제3절 민사법 분야
21	진실·화해를 위한 과거사정리 기본법	제3절 민사법 분야
22	상법	제3절 민사법 분야
23	일제강점하 반민족행위 진상규명에 관한 특별법	제3절 민사법 분야
24	특정 성폭력범죄자에 대한 위치추적 전자장치 부착에 관한 법률	제4절 형사법 분야
25	국민의 형사재판 참여에 관한 법률	제4절 형사법 분야
26	국제수형자이송법	제4절 형사법 분야
27	경범죄처벌법	제4절 형사법 분야
28	치료감호법	제4절 형사법 분야
29	지방자치법	제5절 지방제도/경찰/민방위·소방 분야
30	주민투표법	제5절 지방제도/경찰/민방위·소방 분야
31	주민소환에 관한 법률	제5절 지방제도/경찰/민방위·소방 분야
32	지방공무원법	제5절 지방제도/경찰/민방위·소방 분야
33	경찰관직무집행법	제5절 지방제도/경찰/민방위·소방 분야
34	사격 및 사격장 단속법	제5절 지방제도/경찰/민방위·소방 분야
35	사행행위 등 규제 및 처벌 특례법	제5절 지방제도/경찰/민방위·소방 분야
36	군무원인사법	제6절 군사/병무/국가보훈 분야

제 3 장 평가의 실시

	법률명	법분야
37	한국보훈복지의료공단법	제6절 군사/병무/국가보훈 분야
38	교육기본법	제7절 교육·학술/문화·공보/과학·기술 분야
39	사립학교법	제7절 교육·학술/문화·공보/과학·기술 분야
40	교육공무원법	제7절 교육·학술/문화·공보/과학·기술 분야
41	문화산업진흥기본법	제7절 교육·학술/문화·공보/과학·기술 분야
42	영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률	제7절 교육·학술/문화·공보/과학·기술 분야
43	문화예술진흥법	제7절 교육·학술/문화·공보/과학·기술 분야
44	방송법	제7절 교육·학술/문화·공보/과학·기술 분야
45	유아교육법	제7절 교육·학술/문화·공보/과학·기술 분야
46	국가재정법	제8절 재정경제·일반/내국세/관세/담배·인삼/통화·국채·금융 분야
47	경력단절여성 등의 경제활동 촉진법	제8절 재정경제·일반/내국세/관세/담배·인삼/통화·국채·금융 분야
48	장애인기업활동촉진법	제8절 재정경제·일반/내국세/관세/담배·인삼/통화·국채·금융 분야
49	수의사법	제9절 농업/축산/산림/수산 분야
50	청원산림보호직원 배치에 관한 법률	제9절 농업/축산/산림/수산 분야

	법률명	법분야
51	수산업협동조합법	제9절 농업/축산/산림/수산 분야
52	한국마사회법	제9절 농업/축산/산림/수산 분야
53	축산법	제9절 농업/축산/산림/수산 분야
54	산업기술혁신촉진법	제10절 상업·무역·공업/공업규격·계량/공업소유권 분야
55	생명윤리 및 안전에 관한 법률	제13절 보건·의사/약사 분야
56	모자보건법	제14절 사회복지 분야
57	국민연금법	제14절 사회복지 분야
58	건강가정기본법	제14절 사회복지 분야
59	한부모가족지원법	제14절 사회복지 분야
60	최저임금법	제15절 환경/노동 분야
61	교통약자의 이동편의 증진법	제16절 육운·항공·관광/해운 분야
62	철도안전법	제16절 육운·항공·관광/해운 분야
63	온라인디지털콘텐츠산업 발전법	제17절 정보통신 분야
64	정보화촉진기본법	제17절 정보통신 분야
65	정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률	제17절 정보통신 분야
66	국제협력요원에 관한 법률	제18절 외무 분야

<표 3- I -5> 조사된 상충명령(시행령/시행규칙) : 24개

	명령(시행령, 시행규칙)	소속절
1	인감증명법시행령	제1절 헌법/국회/선거·정당/행정일반/국가공무원 분야
2	민원사무처리에 관한 법률시행령	제1절 헌법/국회/선거·정당/행정일반/

제 3 장 평가의 실시

	명령(시행령, 시행규칙)	소속절
		국가공무원 분야
3	공공기관의 정보공개에 관한 법률시행령	제1절 헌법/국회/선거·정당/행정일반/ 국가공무원 분야
4	계약직공무원규정(대통령령)	제1절 헌법/국회/선거·정당/행정일반/ 국가공무원 분야
5	고용직공무원규정(대통령령)	제1절 헌법/국회/선거·정당/행정일반/ 국가공무원 분야
6	국민제안규정(대통령령)	제1절 헌법/국회/선거·정당/행정일반/ 국가공무원 분야
7	행정심판법시행규칙	제1절 헌법/국회/선거·정당/행정일반/ 국가공무원 분야
8	성매매알선등 행위의 처벌에 관한 법률시행령	제4절 형사법 분야
9	경찰공무원 임용령(대통령령)	제5절 지방제도/경찰/민방위·소방 분야
10	소방공무원 임용령(대통령령)	제5절 지방제도/경찰/민방위·소방 분야
11	교육공무원 임용후보자 선정경쟁 시험규칙(교육인적자원부령)	제7절 교육·학술/문화·공보/과학·기술 분야
12	농지법시행규칙	제9절 농업/축산/산림/수산 분야
13	국민건강증진법시행규칙	제13절 보건·의사/약사 분야
14	장애인복지법시행령	제14절 사회복지 분야
15	장애인복지법시행규칙	제14절 사회복지 분야
16	모자보건법시행령	제14절 사회복지 분야
17	가정폭력 방지 및 피해자보호 등에 관한 법률시행규칙	제14절 사회복지 분야
18	건강가족기본법시행규칙	제14절 사회복지 분야
19	최저임금법시행규칙	제15절 환경/노동 분야

	명령(시행령, 시행규칙)	소속절
20	자연공원법시행령	제15절 환경/노동 분야
21	최저임금법시행령	제15절 환경/노동 분야
22	도시교통 정비촉진법시행령	제16절 육운·항공·관광/해운 분야
23	도시교통 정비촉진법 시행령	제16절 육운·항공·관광/해운 분야
24	정보화촉진기본법시행령	제17절 정보통신 분야

<표 3- I -6> 기타 상충법규 : 4개

	기타법규	소속절
1	전문심리위원규칙(대법원규칙)	제2절 법원/법무 분야
2	사법보좌관규칙(대법원규칙)	제2절 법원/법무 분야
3	법원행정처행정심판위원회규칙(대법원규칙)	제2절 법원/법무 분야
4	조정위원규칙(대법원규칙)	제3절 민사법 분야

<표 3- I -7> 22개 차별영역별 상충법령조항 관련해당 건수 : 133건

1 단 계		
	차별영역	건수
1	고용	29
2	교육	1
3	재화 용역 제공	7
4	토지 건물의 매매 임대 등	1
5	금융상품 및 서비스 제공	1
6	시설물 접근·이용	2

제 3 장 평가의 실시

1 단 계		
	차별영역	건수
7	이동 및 교통수단	3
8	정보접근	3
9	정보통신·의사소통	9
10	개인정보보호	2
11	문화·예술활동	1
12	체육활동	-
13	사법·행정절차 및 서비스	34
14	참정권	2
15	모부성권	3
16	성	2
17	가족·가정·복지시설	4
18	건강권	1
19	폭력 등	2
20	장애여성	1
21	장애아동	-
22	정신적 장애인 차별	2
23	기타	24
	합계	134

<표 3-I-8> 6가지 차별행위 유형별 상충법령조항 관련해당 건수

2 단 계		
	차별행위 유형	건수
1	직접차별	60

2 단 계		
	차별행위 유형	건수
2	간접차별	60
3	정당한 편의제공 거부	8
4	광고를 통한 차별	-
5	장애인 관련자 차별	-
6	장애인보조기구 등 사용방해	-
7	기타	5
	합계	133

<표 3- I -9> 장애인의 권리 영역별 상충법령조항 관련해당 건수

3 단 계		
일반적 권리	장애인기본권	기타
<ul style="list-style-type: none"> · 77건 - 알권리(엑세스권, 정보접근권, 방송접근권 등) 23건 - 평등권(차별행위 금지 등) 20건 - 참정권(투표권, 공무담임권 등) 19건 - 직업선택의 자유 16건 - 기타(20건) : 건강권, 이동권, 신체의 자유, 생명권, 자기결정권, 재산권, 일반적 행동의 자유, 근로의 권리, 국가의 보호 받을 권리 등... 	<ul style="list-style-type: none"> · 54건 - 의료보장청구권 1 - 교육보장청구권 1 - 소득보장청구권 29 (직업보유 포함) - 복지서비스청구권 17 - 절차적 권리6 	<ul style="list-style-type: none"> · 8건 - 용어문제

<표 3- I -10> 상충법령규정의 제시된 대안유형

	건 수	비 고
삭 제	43	33.9%

제 3 장 평가의 실시

	건 수	비 고
수 정	44	34.6%
신 설	40	31.5%
합 계	127	100%

<표 3- I -11> 주무부처별 상충법령 건수

	주무부처	상충법령 건수	대안(신설/수정/삭제)
1	중앙선거관리위원회	4 (법률 4)	신설 3/수정 1
2	행정안전부	36 (법률 24, 시행령 12)	신설 21/수정 10/삭제 5
3	기획재정부	2 (법률 2)	신설 1/삭제 1
4	국민권익위원회	4 (법률 3, 시행규칙 1)	신설 3/수정 1
5	대법원	4 (규칙 4)	수정 1/삭제 3
6	법무부	19 (법률 18, 시행령 1)	신설 1/수정 5/삭제 13
7	보건복지가족부	20 (법률 9, 시행령 4, 시행규칙 7)	신설 2/수정 13/삭제 5
8	국방부	1 (법률 1)	삭제 1
9	국가보훈처	1 (법률 1)	삭제 1
10	교육과학기술부	8 (법률 7, 시행규칙 1)	신설 4/수정 3/삭제 1

	주무부처	상충법령 건수	대안(신설/수정/삭제)
11	문화체육관광부	5 (법률 5)	신설 2/삭제 3
12	방송통신위원회	4 (법률 4)	신설 2/수정 2
13	여성부	1 (법률 1)	신설 1
14	노동부	7 (법률 2, 새행령 1, 시행규칙 1)	신설 1/삭제 4/수정 2
15	중소기업청	1 (법률 1)	신설 1
16	농수산식품부	6 (법률 5, 시행규칙 1)	수정 1/삭제 5
17	환경부	2 (시행령 2)	수정(신설) 2
18	국토해양부	4 (법률 3, 시행령 1)	수정 3/삭제 1
19	외교통상부	1 (법률 1)	수정 1

2) 장애인복지법과 장애인차별금지법의 규범 조화문제

장애인복지법과 장애인차별금지법은 각각 장애인관련 현행법의 기본법이자 일반법에 해당한다. 그러나 장애인차별금지법상 제6조의 차별금지, 제7조의 자기결정권 및 선택권 보장 등의 규정은 장애인차별금지법의 기본이념과 장애인의 인권보장이라는 법의 방향성을 기준으로 하여 볼 때, 현행 장애인복지법 전반(훈령·지침 포함)에 대한 검토가 한편으로는 요구된다고 할 수 있다. 따라서 장애인차별금지법의

이념과 정신 등에 비추어 대표적인 상충 및 조화 문제를 정리해보면 아래와 같다.

(1) 비인권적 용어 사용문제

- 「장애인복지법」 전반에 수용, 보호, 입소, 조치 등 장애인을 격리·치료의대상자로 한정하고 낙인하는 용어를 쓰고 있다.

(2) 대규모시설에 유리한 법제도

- 「장애인복지법시행규칙」 제41조 및 제42조 관련 별표5 ‘장애인복지시설의종류별 사업 및 설치·운영기준’은 시설 거주수에 비례하는 보조금 지원방 식으로 인해 소규모시설에게는 불리하고, 시설 대형화를 유발하는 예산지원 방식으로 되어 있다.
- 성의 분리로 인해 결혼한 장애인이 가정을 이루지 못하도록 되어 있다.
- 개별 거주생활 공간확보가 되지 않고 단체생활 중심의 공간 기준으로 되어있다.

(3) 시설 선택권 확대 및 자기결정권 보장 등의 보완책 필요

- 시설 생활자력의 70% 이상을 기초생활수급자로 우선하고 있어 차상위계층 이상의 선택권을 제한하고 있다.
- 실비이용제도 등의 개선책이 필요하다.
- 현행 시설 입소절차는 지자체장의 시설위탁 형식으로 되어 있어 시설이용자 와의 이용계약제도 도입이 필요하다.

(4) 장애인생활시설의 경우 생애주기를 반영하지 않아 아동과 성인이 함께 생활하여 조기서비스에 어려움 있다.

(5) 시설에서의 폭력 방지, 성희롱 예방 교육 근거 규정 필요하다.

(6) 시설생활자의 급여에 대한 자기결정권 존중이 필요하다.

II. 법사회학적 분석

1. 조사 개요

장애인차별금지법의 현장수범자인 장애인복지단체 및 시설·기관 등의 종사자와 전문가집단을 대상으로 현행 장애인복지법에 대한 인식과 이해 정도를 조사함으로써 이 법의 실효성에 대한 인식수준을 평가하고자 하였다. 이 조사는 통계처리를 위한 문항을 제외하고 12 문항으로 구성되었다.

사업체 대상의 조사는 2009년 10월 20일부터 11월 11일까지 23일에 걸쳐 실시되었다. 표본추출은 500명의 전문가 리스트를 바탕으로 인터넷조사에 의한 유의표집을 통해 이루어졌다. 본 조사에서는 ‘법에 대한 이해 정도’, ‘법에 대한 평가’, ‘실효성 확보 방안’, ‘문제점 및 개선방안’ 등에 대한 전문가들의 인식을 살펴보았다.

본 조사에 참여한 전문가의 응답자 특성은 <표 3-II-1>과 같다. 조사에 응답한 전문가는 모두 24명으로 ‘남성’ 21명, ‘여성’ 3명이다. 연령별로는 ‘20대’ 2명, ‘30대’ 6명, ‘40대’ 13명, ‘50대’ 2명이며, 종사분야는 ‘학계’ 6명, ‘연구기관’ 1명, ‘시설/기관’ 3명, ‘장애인단체 및 사회단체’가 14명이다. 경력별로는 ‘1년 미만’ 1명, ‘1~3년 미만’ 4명, ‘3~5년 미만’ 2명, ‘5~10년 미만’ 7명, ‘10년 이상’ 10명이다.

<표 3-II-1> 응답자 특성

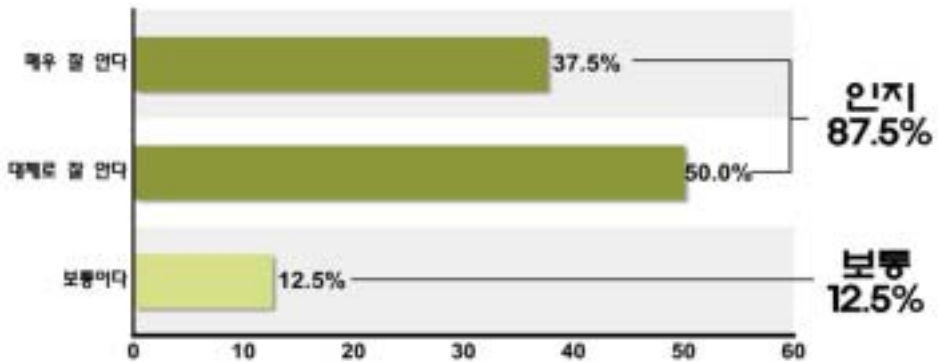
구 분		사 례 수 (명)	비 율 (%)
■ 전체 ■		24	100.0
■ 성별 ■	남성	21	87.5
	여성	3	12.5
■ 연령 ■	20대	2	8.3
	30대	6	25.0
	40대	13	54.2
	50대	2	8.3
	무응답	1	4.2
■ 종사분야 ■	학계	6	25.0
	연구기관	1	4.2
	시설/기관	3	12.5
	장애인단체/사회단체	14	58.3
■ 경력 ■	1년미만	1	4.2
	1년~3년 미만	4	16.7
	3년~5년 미만	2	8.3
	5년~10년 미만	7	29.2
	10년 이상	10	41.7
■ 장애인여부 ■	본인/가족 중	9	37.5
	친척/이웃/친구/직장 동료 중	12	50.0
	없음	3	12.5

2. 조사결과 분석

1) 장애인차별금지법에 대한 이해 정도

장애인차별금지법에 대해 얼마나 알고 있는지 질문한 결과, ‘잘 안다’는 응답이 87.5%(매우 잘 안다 37.5%, 대체로 잘 안다 50.0%)였으며, ‘보통이다’는 응답은 12.5%였다. ‘모른다’는 응답(전혀 모른다 + 별로 잘 모른다)은 없었다. 이것은 장애인관련 종사자나 전문가들은 장애인차별금지법에 대한 인식과 이해 정도가 높음을 말해주는 것이다.

<그림 3-II-1> 장애인차별금지법에 대한 이해 정도



<표 3-II-2> 장애인차별금지법에 대한 이해 정도

■ 전 체 ■		사례수	보통이다		대체로잘안다		매우잘안다		[안다]	
			사례수	%	사례수	%	사례수	%	사례수	%
		24	3	12.5	12	50.0	9	37.5	21	87.5
성별	남성	21		0.0	12	57.1	9	42.9	21	100.0
	여성	3	3	100.0		0.0		0.0	0	0.0

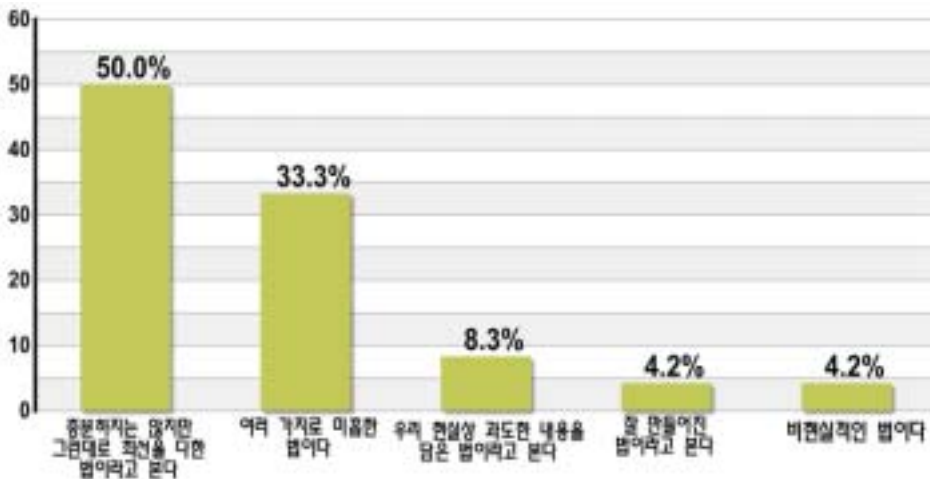
제 3 장 평가의 실시

■ 전 체 ■		사례수	보통이다		대체로잘안다		매우잘안다		[안다]	
			사례수	%	사례수	%	사례수	%	사례수	%
		24	3	12.5	12	50.0	9	37.5	21	87.5
연령	20대	2	1	50.0		0.0	1	50.0	1	50.0
	30대	6	1	16.7	5	83.3		0.0	5	83.3
	40대	13		0.0	6	46.2	7	53.8	13	100.0
	50대	2	1	50.0	1	50.0		0.0	1	50.0
	무응답	1		0.0		0.0	1	100.0	1	100.0
종사분야	학계	6	1	16.7	3	50.0	2	33.3	5	83.3
	연구기관	1		0.0		0.0	1	100.0	1	100.0
	시설/기관	3		0.0	2	66.7	1	33.3	3	100.0
	장애인단체/ 사회단체	14	2	14.3	7	50.0	5	35.7	12	85.7
경력	1년 미만	1	1	100.0		0.0		0.0	0	0.0
	1년~3년 미만	4		0.0	3	75.0	1	25.0	4	100.0
	3년~5년 미만	2		0.0	1	50.0	1	50.0	2	100.0
	5년~10년 미만	7	2	28.6	5	71.4		0.0	5	71.4
	10년 이상	10		0.0	3	30.0	7	70.0	10	100.0
장애인 여부	본인/가족 중	9		0.0	6	66.7	3	33.3	9	100.0
	친척/이웃/친구 /직장동료 중	12	3	25.0	5	41.7	4	33.3	9	75.0
	없음	3		0.0	1	33.3	2	66.7	3	100.0

2) 장애인차별금지법에 대한 평가

현행 장애인차별금지법에 대해 어떻게 평가하는지 질문한 결과, ‘잘 만들어진 법이라고 본다’ 4.2%, ‘충분하지는 않지만 그런대로 최선을 다한 법이라고 본다’ 50.0%, ‘여러 가지로 미흡한 법이다’ 33.3%, ‘우리 현실상 과도한 내용을 담은 법이라고 본다’ 8.3%, ‘비현실적인 법이다’ 4.2%의 등으로 나타났다.

<그림 3-II-2> 장애인차별금지법에 대한 평가



<표 3-II-3> 장애인차별금지법에 대한 평가

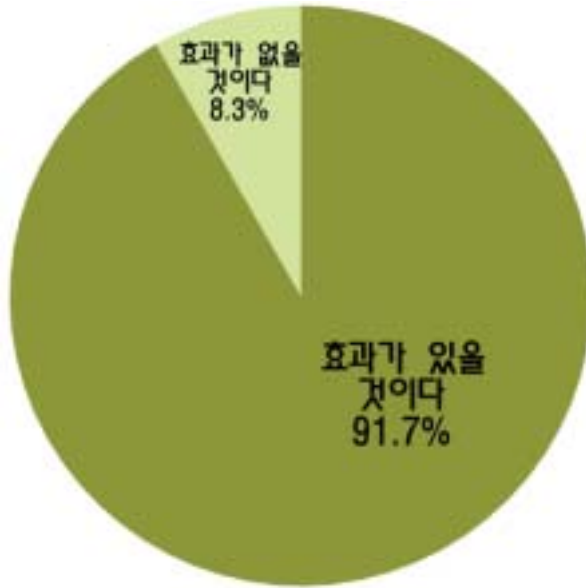
■ 전 체 ■		사례수		잘 만들어진 법이라고 본다		충분하지는 않지만 그런대로 최선을 다한 법이라고 본다		여러 가지로 미흡한 법이다		우리 현실상 과도한 내용을 담은 법이라고 본다		비현실적인 법이다	
				사례수	%	사례수	%	사례수	%	사례수	%	사례수	%
		24	1	4.2	12	50.0	8	33.3	2	8.3	1	4.2	
성 별	남성	21	1	4.8	12	57.1	6	28.6	2	9.5		0.0	
	여성	3		0.0		0.0	2	66.7		0.0	1	33.3	
연 령	20대	2		0.0		0.0	2	100.0		0.0		0.0	
	30대	6		0.0	2	33.3	3	50.0		0.0	1	16.7	
	40대	13	1	7.7	9	69.2	2	15.4	1	7.7		0.0	
	50대	2		0.0		0.0	1	50.0	1	50.0		0.0	
	무응답	1		0.0	1	100.0		0.0		0.0		0.0	
종 사 분 야	학계	6		0.0	4	66.7		0.0	1	16.7	1	16.7	
	연구기관	1		0.0		0.0	1	100.0		0.0		0.0	
	시설/기관	3		0.0	2	66.7	1	33.3		0.0		0.0	
	장애인단체/사회단체	14	1	7.1	6	42.9	6	42.9	1	7.1		0.0	
경 력	1년 미만	1		0.0		0.0	1	100.0		0.0		0.0	
	1년~3년 미만	4		0.0	1	25.0	3	75.0		0.0		0.0	
	3년~5년 미만	2		0.0		0.0	2	100.0		0.0		0.0	

■ 전 체 ■		사례수		충분하지는 않지만 그런대로 최선을 다한 법이라고 본다		여러 가지로 미흡한 법이다		우리 현실상 과도한 내용을 담은 법이라고 본다		비현실적인 법이다		
		사례수	%	사례수	%	사례수	%	사례수	%	사례수	%	
		24	1	4.2	12	50.0	8	33.3	2	8.3	1	4.2
	5년~10년 미만	7		0.0	3	42.9	2	28.6	1	14.3	1	14.3
	10년 이상	10	1	10.0	8	80.0		0.0	1	10.0		0.0
장 애 인 여 부	본인/가족 중	9	1	11.1	3	33.3	4	44.4	1	11.1		0.0
	친척/이웃/ 친구/ 직장동료 중	12		0.0	6	50.0	4	33.3	1	8.3	1	8.3
	없음	3		0.0	3	100.0		0.0		0.0		0.0

3) 장애인차별금지법의 효과

장애인차별금지법의 시행이 장애인에 대한 차별행위 개선 및 장애인의 권리 신장에 효과가 있다고 생각하는지 질문한 결과, ‘효과가 있을 것이다’는 응답이 91.7%로 압도적으로 높게 나타났으며, ‘효과가 없을 것이다’는 응답은 8.3%로 나타났다.

<그림 3-Ⅱ-3> 장애인차별금지법의 효과



<표 3-Ⅱ-4> 장애인차별금지법의 효과

■ 전 체 ■		사례수	효과가 있을 것이다		효과가 없을 것이다	
			사례수	%	사례수	%
				24	22	91.7
성별	남성	21	19	90.5	2	9.5
	여성	3	3	100.0		0.0
연령	20대	2	2	100.0		0.0
	30대	6	5	83.3	1	16.7
	40대	13	12	92.3	1	7.7
	50대	2	2	100.0		0.0
	무응답	1	1	100.0		0.0

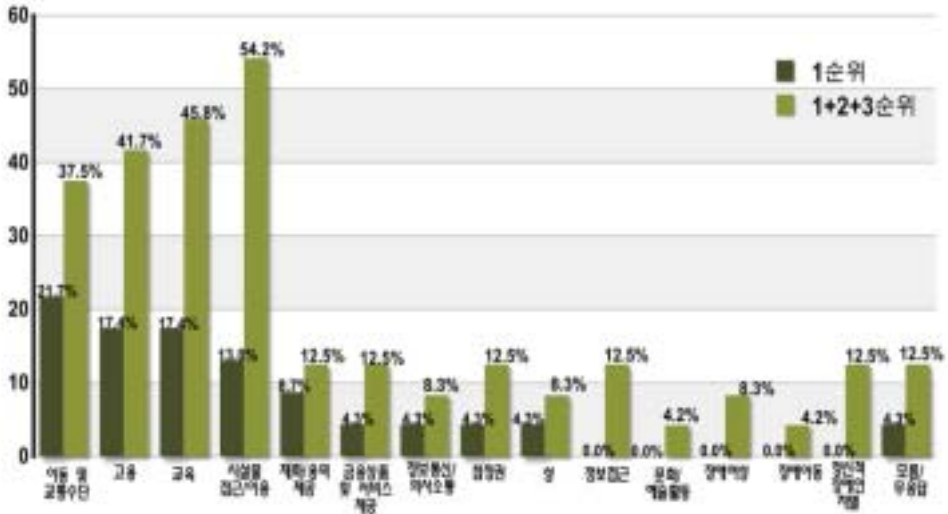
■ 전 체 ■		사례수	효과가 있을 것이다		효과가 없을 것이다	
			사례수	%	사례수	%
				24	22	91.7
종사분야	학계	6	6	100.0		0.0
	연구기관	1	1	100.0		0.0
	시설/기관	3	3	100.0		0.0
	장애인단체/사회단체	14	12	85.7	2	14.3
경력	1년 미만	1	1	100.0		0.0
	1년~3년 미만	4	3	75.0	1	25.0
	3년~5년 미만	2	2	100.0		0.0
	5년~10년 미만	7	6	85.7	1	14.3
	10년 이상	10	10	100.0		0.0
장애인여부	본인/가족 중	9	7	77.8	2	22.2
	친척/이웃/친구/직장 동료 중	12	12	100.0		0.0
	없음	3	3	100.0		0.0

4) 장애인차별금지법 시행으로 인해 가장 효과가 있는 영역

장애인차별금지법상 차별금지 영역으로 규정하고 있는 사항들 중 장애인차별금지법의 시행으로 가장 효과가 있다고 생각되는 영역에 대해 복수응답을 받았다. 1순위만 살펴보면, ‘이동 및 교통수단’이 21.7%로 가장 높게 나타났으며, ‘고용’ 17.4%, ‘교육’ 17.4%, ‘시설물 접근/이용’ 13.0%, ‘재화/용역 제공’ 8.7%, ‘금융상품 및 서비스 제공’ 4.3%, ‘정보통신/의사소통’ 4.3%, ‘참정권’ 4.3%, ‘성’ 4.3% 등의 순이었다.

제 3 장 평가의 실시

<그림 3-Ⅱ-4> 장애인차별금지법 시행으로 인해 가장 효과가 있는 영역



<표 3-Ⅱ-5> 장애인차별금지법 시행으로 인해 가장 효과가 있는 영역_1순위

■ 전 체 ■		사 례 수	고용		교육		재화/ 용역 제공		금융상품 및 서비스 제공		시설물 접근/이용	
			사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%
			23	4	17.4	4	17.4	2	8.7	1	4.3	3
성별	남성	20	3	15.0	3	15.0	2	10.0	1	5.0	3	15.0
	여성	3	1	33.3	1	33.3		0.0		0.0		0.0
연령	20대	2	1	50.0		0.0	1	50.0		0.0		0.0
	30대	6	1	16.7	1	16.7		0.0		0.0	2	33.3
	40대	12	1	8.3	3	25.0	1	8.3	1	8.3		0.0

II. 법사회학적 분석

■ 전체 ■		사 례 수	고용		교육		재화/ 용역 제공		금융상품 및 서비스 제공		시설물 접근/이용	
			사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%
			23	4	17.4	4	17.4	2	8.7	1	4.3	3
	50대	2	1	50.0		0.0		0.0		0.0		0.0
	무응답	1		0.0		0.0		0.0		0.0	1	100.0
중사 분야	학계	6	1	16.7	3	50.0		0.0		0.0	1	16.7
	연구기관	1		0.0		0.0	1	100.0		0.0		0.0
	시설/기관	3		0.0		0.0		0.0		0.0	1	33.3
	장애인단체/ 사회단체	13	3	23.1	1	7.7	1	7.7	1	7.7	1	7.7
경력	1년 미만	1	1	100.0		0.0		0.0		0.0		0.0
	1년~3년 미만	4	1	25.0		0.0	1	25.0		0.0		0.0
	3년~5년 미만	2		0.0		0.0		0.0		0.0	1	50.0
	5년~10년 미만	6	1	16.7	2	33.3		0.0		0.0	1	16.7
	10년 이상	10	1	10.0	2	20.0	1	10.0	1	10.0	1	10.0
장애인 여부	본인/가족 중	8	1	12.5	1	12.5	1	12.5		0.0	1	12.5
	친척/이웃/친구/ 직장동료 중	12	3	25.0	3	25.0	1	8.3	1	8.3	1	8.3
	없음	3		0.0		0.0		0.0		0.0	1	33.3

제 3 장 평가의 실시

■ 전 체 ■		사 례 수	이동 및 교통수단		정보통신/ 의사소통		참정권		성		모름/ 무응답	
			사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%
			23	5	21.7	1	4.3	1	4.3	1	4.3	1
성별	남성	20	4	20.0	1	5.0	1	5.0	1	5.0	1	5.0
	여성	3	1	33.3		0.0		0.0		0.0		0.0
연령	20대	2		0.0		0.0		0.0		0.0		0.0
	30대	6		0.0	1	16.7		0.0		0.0	1	16.7
	40대	12	4	33.3		0.0	1	8.3	1	8.3		0.0
	50대	2	1	50.0		0.0		0.0		0.0		0.0
	무응답	1		0.0		0.0		0.0		0.0		0.0
종사 분야	학계	6	1	16.7		0.0		0.0		0.0		0.0
	연구기관	1		0.0		0.0		0.0		0.0		0.0
	시설/기관	3	1	33.3	1	33.3		0.0		0.0		0.0
	장애인단체/ 사회단체	13	3	23.1		0.0	1	7.7	1	7.7	1	7.7
경력	1년 미만	1		0.0		0.0		0.0		0.0		0.0
	1년~3년 미만	4		0.0	1	25.0		0.0		0.0	1	25.0
	3년~5년 미만	2	1	50.0		0.0		0.0		0.0		0.0
	5년~10년 미만	6	1	16.7		0.0	1	16.7		0.0		0.0
	10년 이상	10	3	30.0		0.0		0.0	1	10.0		0.0
장애인 여부	본인/가족 중	8	1	12.5	1	12.5		0.0	1	12.5	1	12.5
	친척/이웃/친구/ 직장동료 중	12	2	16.7		0.0	1	8.3		0.0		0.0
	없음	3	2	66.7		0.0		0.0		0.0		0.0

1+2+3순위를 모두 살펴 본 결과는 ‘시설물 접근/이용’이 54.2%, ‘교육’ 45.8%, ‘고용’ 41.7% 등이 높게 응답되었다. 다음으로 ‘이동 및 교통수단’ 37.5%, ‘재화/용역 제공’ 12.5%, ‘금융상품 및 서비스 제공’ 12.5%, ‘정보접근’ 12.5%, ‘참정권’ 12.5%, ‘정신적 장애인 차별’ 12.5%, ‘정보통신/의사소통’ 8.3%, ‘성’ 8.3%, ‘장애여성’ 8.3%, ‘문화/예술활동’ 4.2%, ‘장애아동’ 4.2% 등의 순이었다.

<표 3-II-6> 장애인차별금지법 시행으로 인해 가장 효과가 있는 영역_1+2+3순위

■ 전 체 ■		사 례 수	고용		교육		재화/ 용역 제공		금융상품 및 서비스 제공		시설물 접근/이용	
			사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%
			24	10	41.7	11	45.8	3	12.5	3	12.5	13
성별	남성	21	9	42.9	10	47.6	3	14.3	2	9.5	12	57.1
	여성	3	1	33.3	1	33.3		0.0	1	33.3	1	33.3
연령	20대	2	1	50.0		0.0	1	50.0	1	50.0		0.0
	30대	6	2	33.3	2	33.3		0.0	1	16.7	4	66.7
	40대	13	6	46.2	8	61.5	2	15.4	1	7.7	6	46.2
	50대	2	1	50.0	1	50.0		0.0		0.0	2	100.0
	무응답	1		0.0		0.0		0.0		0.0	1	100.0
종사 분야	학계	6	2	33.3	4	66.7		0.0	1	16.7	5	83.3
	연구기관	1		0.0		0.0	1	100.0	1	100.0		0.0
	시설/기관	3	2	66.7	1	33.3		0.0		0.0	2	66.7
	장애인단체/ 사회단체	14	6	42.9	6	42.9	2	14.3	1	7.1	6	42.9

제 3 장 평가의 실시

■ 전 체 ■		사 례 수	고용		교육		재화/ 용역 제공		금융상품 및 서비스 제공		시설물 접근/이용	
			사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%
			24	10	41.7	11	45.8	3	12.5	3	12.5	13
경력	1년 미만	1	1	100.0		0.0		0.0		0.0		0.0
	1년~3년 미만	4	2	50.0		0.0	1	25.0	1	25.0	2	50.0
	3년~5년 미만	2	1	50.0	2	100.0		0.0		0.0	1	50.0
	5년~10년 미만	7	3	42.9	3	42.9		0.0	1	14.3	3	42.9
	10년 이상	10	3	30.0	6	60.0	2	20.0	1	10.0	7	70.0
장애인 여부	본인/가족 중	9	4	44.4	3	33.3	1	11.1	1	11.1	3	33.3
	친척/이웃/친구/ 직장동료 중	12	6	50.0	7	58.3	2	16.7	2	16.7	7	58.3
	없음	3		0.0	1	33.3		0.0		0.0	3	100.0

■ 전 체 ■		사 례 수	이동 및 교통수단		정보접근		정보통신/ 의사소통		문화/예술 활동		참정권	
			사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%
			24	9	37.5	3	12.5	2	8.3	1	4.2	3
성별	남성	21	8	38.1	1	4.8	2	9.5		0.0	2	9.5
	여성	3	1	33.3	2	66.7		0.0	1	33.3	1	33.3
연령	20대	2	1	50.0	1	50.0		0.0	1	50.0		0.0
	30대	6	1	16.7		0.0	1	16.7		0.0	1	16.7
	40대	13	5	38.5		0.0	1	7.7		0.0	2	15.4
	50대	2	1	50.0	1	50.0		0.0		0.0		0.0

■ 전 체 ■		사 례 수	이동 및 교통수단		정보접근		정보통신/ 의사소통		문화/예술 활동		참정권	
			사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%
		24	9	37.5	3	12.5	2	8.3	1	4.2	3	12.5
	무응답	1	1	100.0	1	100.0		0.0		0.0		0.0
중사 분야	학계	6	3	50.0	1	16.7		0.0		0.0	1	16.7
	연구기관	1	1	100.0		0.0		0.0		0.0		0.0
	시설/기관	3	1	33.3		0.0	1	33.3		0.0		0.0
	장애인단체/ 사회단체	14	4	28.6	2	14.3	1	7.1	1	7.1	2	14.3
경력	1년 미만	1		0.0	1	100.0		0.0	1	100.0		0.0
	1년~3년 미만	4	1	25.0		0.0	1	25.0		0.0		0.0
	3년~5년 미만	2	2	100.0		0.0		0.0		0.0		0.0
	5년~10년 미만	7	1	14.3	1	14.3		0.0		0.0	3	42.9
	10년 이상	10	5	50.0	1	10.0	1	10.0		0.0		0.0
장애인 여부	본인/가족 중	9	3	33.3		0.0	1	11.1		0.0	1	11.1
	친척/이웃/친구/ 직장동료 중	12	3	25.0	2	16.7	1	8.3	1	8.3	2	16.7
	없음	3	3	100.0	1	33.3		0.0		0.0		0.0

제 3 장 평가의 실시

■ 전 체 ■		사 례 수	성		장애여성		장애아동		정신적 장애인 차별		모름/무응답	
			사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%
			24	2	8.3	2	8.3	1	4.2	3	12.5	3
성별	남성	21	2	9.5	2	9.5	1	4.8	3	14.3	3	14.3
	여성	3		0.0		0.0		0.0		0.0		0.0
연령	20대	2		0.0		0.0		0.0		0.0		0.0
	30대	6		0.0	1	16.7	1	16.7	1	16.7	3	50.0
	40대	13	2	15.4	1	7.7		0.0	2	15.4		0.0
	50대	2		0.0		0.0		0.0		0.0		0.0
	무응답	1		0.0		0.0		0.0		0.0		0.0
종사 분야	학계	6		0.0		0.0		0.0	1	16.7		0.0
	연구기관	1		0.0		0.0		0.0		0.0		0.0
	시설/기관	3		0.0		0.0	1	33.3	1	33.3		0.0
	장애인단체/ 사회단체	14	2	14.3	2	14.3		0.0	1	7.1	3	21.4
경력	1년 미만	1		0.0		0.0		0.0		0.0		0.0
	1년~3년 미만	4		0.0	1	25.0		0.0		0.0	3	75.0
	3년~5년 미만	2		0.0		0.0		0.0		0.0		0.0
	5년~10년 미만	7	1	14.3		0.0	1	14.3	1	14.3		0.0
	10년 이상	10	1	10.0	1	10.0		0.0	2	20.0		0.0
장애인 여부	본인/가족 중	9	2	22.2	1	11.1		0.0	1	11.1	3	33.3
	친척/이웃/친구/ 직장동료 중	12		0.0	1	8.3	1	8.3	1	8.3		0.0
	없음	3		0.0		0.0		0.0	1	33.3		0.0

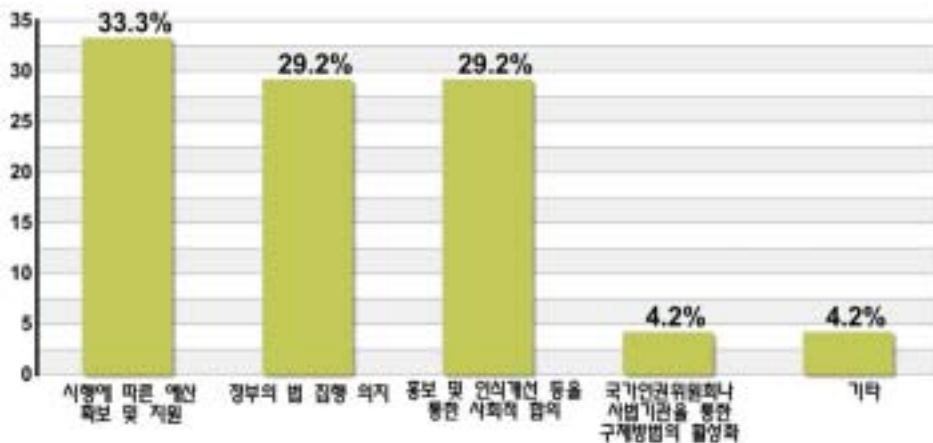
5) 효과가 없는 이유

장애인차별금지법의 시행이 장애인에 대한 차별행위 개선 및 장애인의 권리 신장에 효과가 ‘없을 것이다’고 응답한 2명의 전문가들은 그 이유로 ‘사회적 인프라 구축이 미흡해서(사회기반시설의 미비)’와 ‘이 법에 대한 사회적 인식이나 공감대가 형성되어 있지 않아서’라고 응답하였다.

6) 법의 실효성 확보를 위한 방안

장애인차별금지법이 실효성을 확보하기 위해 가장 필요한 것은 무엇이라고 생각하는지 질문한 결과, ‘시행에 따른 예산 확보 및 지원’이 33.3%, ‘정부의 법 집행 의지’가 29.2%, ‘홍보 및 인식개선 등을 통한 사회적 합의’가 29.2% 등의 순으로 나타났으며, 그 외 ‘국가인권위원회나 사법기관을 통한 구제방법의 활성화’ 4.2%, ‘기타’ 4.2% 등으로 응답되었다.

<그림 3-II-5> 법의 실효성 확보를 위한 방안



<표 3-II-7> 법의 실효성 확보를 위한 방안

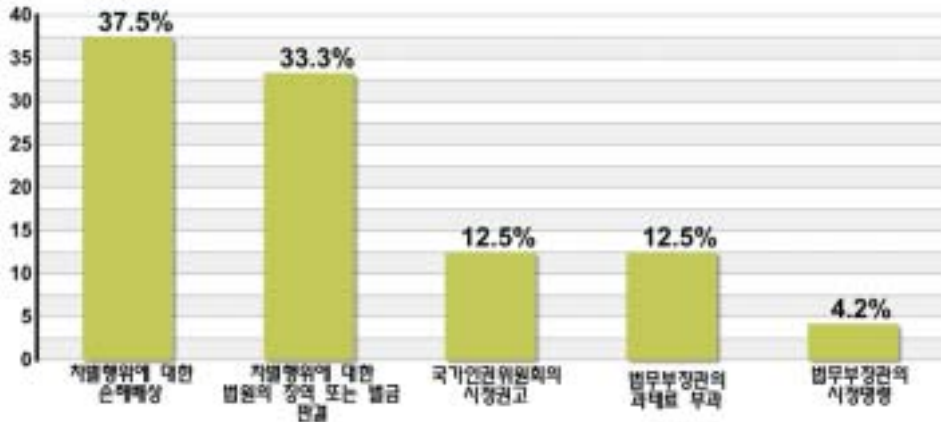
■ 전 체 ■		사 례 수		정 부 의 법 집 행 의 지		시 행 에 따 른 예 산 확 보 및 지 원		홍 보 및 인 식 개 선 등 을 통 한 사 회 적 합 의		국 가 인 권 위 원 회 나 사 법 기 관 을 통 한 구 제 방 법 의 활 성 화		기 타	
				사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%
		24	7	29.2	8	33.3	7	29.2	1	4.2	1	4.2	
성 별	남성	21	7	33.3	7	33.3	5	23.8	1	4.8	1	4.8	
	여성	3		0.0	1	33.3	2	66.7		0.0		0.0	
연 령	20대	2		0.0	1	50.0		0.0		0.0	1	50.0	
	30대	6	1	16.7	2	33.3	3	50.0		0.0		0.0	
	40대	13	5	38.5	4	30.8	3	23.1	1	7.7		0.0	
	50대	2		0.0	1	50.0	1	50.0		0.0		0.0	
	무응답	1	1	100.0		0.0		0.0		0.0		0.0	
종 사 분 야	학계	6	1	16.7	3	50.0	2	33.3		0.0		0.0	
	연구기관	1		0.0		0.0		0.0		0.0	1	100.0	
	시설/기관	3	1	33.3		0.0	2	66.7		0.0		0.0	
	장애인단체/ 사회단체	14	5	35.7	5	35.7	3	21.4	1	7.1		0.0	
경 력	1년 미만	1		0.0	1	100.0		0.0		0.0		0.0	
	1년~3년 미만	4	1	25.0	1	25.0	1	25.0		0.0	1	25.0	
	3년~5년 미만	2		0.0	1	50.0	1	50.0		0.0		0.0	
	5년~10년 미만	7	2	28.6	1	14.3	3	42.9	1	14.3		0.0	

■ 전 체 ■		사 례 수	정부의 법 집행 의지		시행에 따른 예산 확보 및 지원		홍보 및 인식개선 등을 통한 사회적 합의		국가인권 위원회나 사법기관을 통한 구제방법의 활성화		기타	
			사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%
			24	7	29.2	8	33.3	7	29.2	1	4.2	1
	10년 이상	10	4	40.0	4	40.0	2	20.0		0.0		0.0
장애인 여부	본인/가족 중	9	3	33.3	2	22.2	2	22.2	1	11.1	1	11.1
	친척/이웃/친구/ 직장동료 중	12	3	25.0	4	33.3	5	41.7		0.0		0.0
	없음	3	1	33.3	2	66.7		0.0		0.0		0.0

7) 가장 효과적인 권리구제 방법

장애인차별금지법에 규정되어 있는 권리구제방법 중에 가장 효과적인 수단은 무엇이라고 생각하는지 질문한 결과, ‘차별행위에 대한 손해 배상’(37.5%)과 ‘차별행위에 대한 법원의 징역 또는 벌금 판결’(33.3%)이 높게 응답되었다. 다음으로 ‘국가인권위원회의 시정권고’ 12.5%, ‘법무부장관의 과태료 부과’ 12.5%, ‘법무부장관의 시정명령’ 4.2% 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-II-6> 가장 효과적인 권리구제 방법



<표 3-II-8> 가장 효과적인 권리구제 방법

<div style="text-align: center;"> 전체 </div>		사 례 수	국가인권위원회 의 시정권고		법무부 장관의 시정명령		법무부 장관의 과태료 부과		차별행위에 대한 손해배상		차별행위에 대한 법원의 징역 또는 벌금 판결	
			사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%
			24	3	12.5	1	4.2	3	12.5	9	37.5	8
성별	남성	21	3	14.3	1	4.8	3	14.3	7	33.3	7	33.3
	여성	3		0.0		0.0		0.0	2	66.7	1	33.3
연령	20대	2		0.0		0.0		0.0	1	50.0	1	50.0
	30대	6	1	16.7		0.0	1	16.7	2	33.3	2	33.3
	40대	13	2	15.4		0.0	2	15.4	5	38.5	4	30.8

■ 전 체 ■		사 례 수	국가인권위 원회의 시정권고		법무부 장관의 시정명령		법무부 장관의 과태료 부과		차별행위에 대한 손해배상		차별행위에 대한 법원의 징역 또는 벌금 판결	
			사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%
			24	3	12.5	1	4.2	3	12.5	9	37.5	8
	50대	2		0.0	1	50.0		0.0	1	50.0		0.0
	무응답	1		0.0		0.0		0.0		0.0	1	100.0
종사 분야	학계	6		0.0	1	16.7	1	16.7	2	33.3	2	33.3
	연구기관	1		0.0		0.0		0.0	1	100.0		0.0
	시설/기관	3		0.0		0.0	1	33.3		0.0	2	66.7
	장애인단체/ 사회단체	14	3	21.4		0.0	1	7.1	6	42.9	4	28.6
경력	1년 미만	1		0.0		0.0		0.0		0.0	1	100.0
	1년~3년 미만	4	1	25.0		0.0		0.0	1	25.0	2	50.0
	3년~5년 미만	2		0.0		0.0		0.0	1	50.0	1	50.0
	5년~10년 미만	7	1	14.3		0.0	1	14.3	5	71.4		0.0
	10년 이상	10	1	10.0	1	10.0	2	20.0	2	20.0	4	40.0
장애인 여부	본인/가족 중	9	2	22.2		0.0	1	11.1	3	33.3	3	33.3
	친척/이웃/친구 /직장동료 중	12	1	8.3	1	8.3	2	16.7	6	50.0	2	16.7
	없음	3		0.0		0.0		0.0		0.0	3	100.0

8) 법의 사회적 인식 확대를 위한 방안

장애인차별금지법의 사회적 인식 확대를 위한 가장 효과적인 수단은 무엇이라고 생각하는지 질문한 결과, ‘홍보 및 인식개선 등을 통한 사회적 합의’라는 응답이 45.8%로 가장 높게 나타났다. 다음으로 ‘학교 및 사회기관에서의 장애인 인권교육’ 25.0%, ‘시행에 따른 예산 확보 및 지원’ 12.5%, ‘장애인단체 등 인권관련 기관에서의 모니터링’ 8.3%, ‘국가인권위원회나 사법기관을 통한 구제방법의 활성화’ 8.3% 등의 순이었다.

<그림 3-II-7> 법의 사회적 인식 확대를 위한 방안



<표 3-II-9> 법의 사회적 인식 확대를 위한 방안

■ 전 체 ■		사 례 수	시행에 따른 예산 확보 및 지원		홍보 및 인식개선 등을 통한 사회적 합의		학교 및 사회기관에 서의 장애인 인권교육		장애인단체 등 인권관련 기관에서의 모니터링		국가인권위원회나 사법기관을 통한 구제방법의 활성화	
			사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%
			24	3	12.5	11	45.8	6	25.0	2	8.3	2
성별	남성	21	1	4.8	10	47.6	6	28.6	2	9.5	2	9.5
	여성	3	2	66.7	1	33.3		0.0		0.0		0.0
연령	20대	2	1	50.0	1	50.0		0.0		0.0		0.0
	30대	6		0.0	4	66.7		0.0	1	16.7	1	16.7
	40대	13		0.0	6	46.2	5	38.5	1	7.7	1	7.7
	50대	2	2	100.0		0.0		0.0		0.0		0.0
	무응답	1		0.0		0.0	1	100.0		0.0		0.0
종사 분야	학계	6	1	16.7	2	33.3	2	33.3	1	16.7		0.0
	연구기관	1		0.0	1	100.0		0.0		0.0		0.0
	시설/기관	3		0.0	3	100.0		0.0		0.0		0.0
	장애인단체/ 사회단체	14	2	14.3	5	35.7	4	28.6	1	7.1	2	14.3
경력	1년 미만	1	1	100.0		0.0		0.0		0.0		0.0
	1년~3년 미만	4		0.0	3	75.0		0.0	1	25.0		0.0

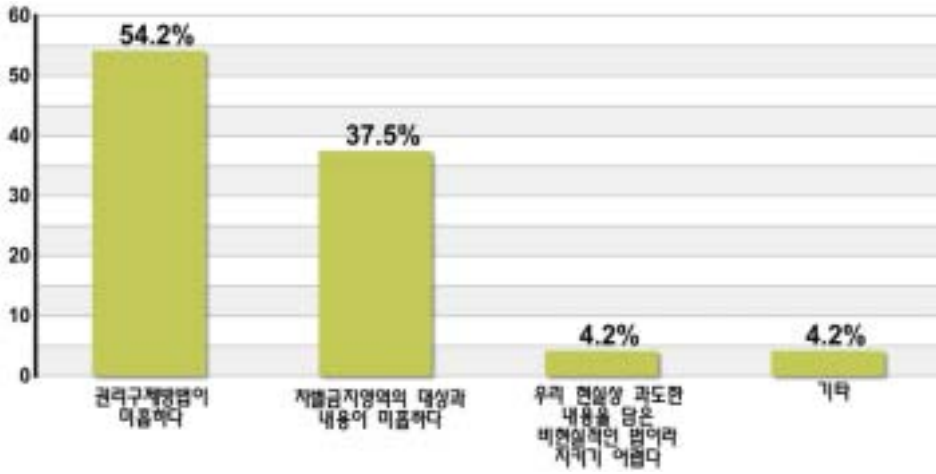
제 3 장 평가의 실시

<div style="text-align: center;"> ■ 전 체 ■ </div>	사 례 수	시행에 따른 예산 확보 및 지원		홍보 및 인식개선 등을 통한 사회적 합의		학교 및 사회기관에서의 장애인 인권교육		장애인단체 등 인권관련 기관에서의 모니터링		국가인권위원회나 사법기관을 통한 구제방법의 활성화		
		사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	
		24	3	12.5	11	45.8	6	25.0	2	8.3	2	8.3
	3년~5년 미만	2		0.0	1	50.0		0.0		0.0	1	50.0
	5년~10년 미만	7	1	14.3	4	57.1	1	14.3		0.0	1	14.3
	10년 이상	10	1	10.0	3	30.0	5	50.0	1	10.0		0.0
장애인 여부	본인/가족 중	9		0.0	5	55.6	2	22.2	1	11.1	1	11.1
	친척/이웃/친구/ 직장동료 중	12	3	25.0	6	50.0	2	16.7		0.0	1	8.3
	없음	3		0.0		0.0	2	66.7	1	33.3		0.0

9) 현행 법의 문제점

현행 장애인차별금지법의 문제점에 대해서는 ‘권리구제방법이 미흡하다’는 응답이 54.2%로 과반을 넘었다. 다음으로 ‘차별금지영역의 대상과 내용이 미흡하다’ 37.5%, ‘우리 현실상 과도한 내용을 담은 비현실적인 법이라 지키기 어렵다’ 4.2%, ‘기타’ 4.2% 등의 순이었다.

<그림 3-II-8> 현행 법의 문제점



<표 3-II-10> 현행 법의 문제점

□ 전 체 □		사 례 수	차별금지영역의 대상과 내용이 미흡하다		권리구제 방법이 미흡하다		우리 현실상 과도한 내용을 담은 비현실적인 법이라 지키기 어렵다		기타	
			사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%
			24	9	37.5	13	54.2	1	4.2	1
성별	남성	21	7	33.3	12	57.1	1	4.8	1	4.8
	여성	3	2	66.7	1	33.3		0.0		0.0
연령	20대	2		0.0	2	100.0		0.0		0.0
	30대	6	2	33.3	3	50.0		0.0	1	16.7
	40대	13	5	38.5	7	53.8	1	7.7		0.0

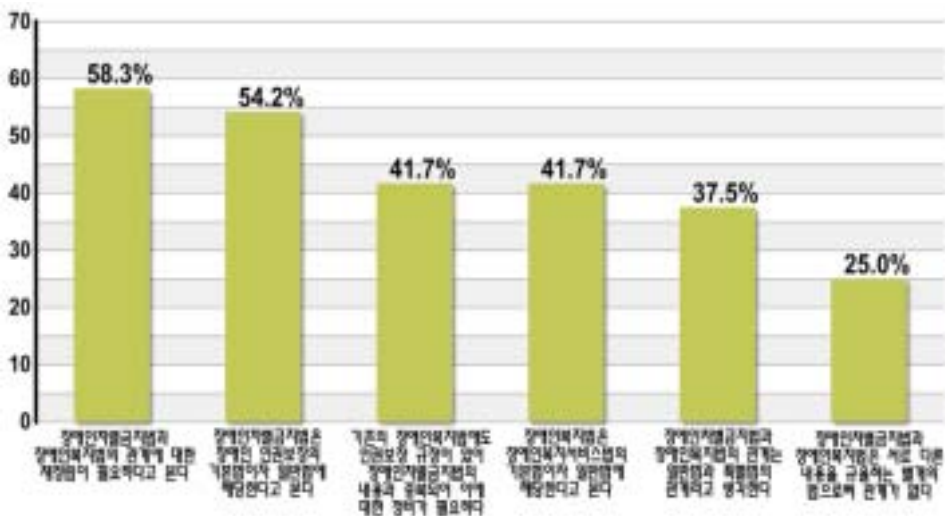
제 3 장 평가의 실시

■ 전 체 ■		사 례 수		차별금지영 역의 대상과 내용이 미흡하다		권리구제 방법이 미흡하다		우리 현실상 과도한 내용을 담은 비현실적인 법이라 지키기 어렵다		기타	
		24	9	37.5	13	54.2	1	4.2	1	4.2	
	50대	2	2	100.0		0.0		0.0		0.0	
	무응답	1		0.0	1	100.0		0.0		0.0	
종사 분야	학계	6	4	66.7	2	33.3		0.0		0.0	
	연구기관	1		0.0	1	100.0		0.0		0.0	
	시설/기관	3	2	66.7	1	33.3		0.0		0.0	
	장애인단체/사회단체	14	3	21.4	9	64.3	1	7.1	1	7.1	
경력	1년 미만	1		0.0	1	100.0		0.0		0.0	
	1년~3년 미만	4		0.0	3	75.0		0.0	1	25.0	
	3년~5년 미만	2	1	50.0	1	50.0		0.0		0.0	
	5년~10년 미만	7	4	57.1	2	28.6	1	14.3		0.0	
	10년 이상	10	4	40.0	6	60.0		0.0		0.0	
장애인 여부	본인/가족 중	9	2	22.2	6	66.7	1	11.1		0.0	
	친척/이웃/친구/ 직장동료 중	12	6	50.0	5	41.7		0.0	1	8.3	
	없음	3	1	33.3	2	66.7		0.0		0.0	

10) 법의 입법체계와 규범내용에 대한 평가

장애인차별금지법의 입법체계와 규범내용에 대한 전문가들의 평가를 알아보기 위해 각 항목에 대해 복수응답을 받았다. 그 결과, ‘장애인차별금지법과 장애인복지법의 관계에 대한 재정립이 필요하다고 본다’는 항목에 대해서는 58.3%가 동의하는 것으로 나타났다. ‘장애인차별금지법은 장애인 인권보장의 기본법이자 일반법에 해당한다고 본다’는 항목은 54.2%, ‘기존의 장애인복지법에도 인권보장 규정이 있어 장애인차별금지법의 내용과 중복되어 이에 대한 정비가 필요하다’는 항목은 41.7%, ‘장애인복지법은 장애인복지서비스법의 기본법이자 일반법에 해당한다고 본다’는 항목은 41.7%가 동의한다고 응답했다. ‘장애인차별금지법과 장애인복지법의 관계는 일반법과 특별법의 관계라고 생각한다’는 37.5%, ‘장애인차별금지법과 장애인복지법은 서로 다른 내용을 규율하는 별개의 법으로써 관계가 없다’는 25.0%만 동의한다고 응답되었다.

<그림 3-II-9> 법의 입법체계와 규범내용에 대한 평가



<표 3-II-11> 법의 입법체계와 규범내용에 대한 평가

■ 전 체 ■ 사례 수		기존의 장애인 복지법 에도 인권보장 규정이 있어 장애인 차별 금지법의 내용과 중복되어 이에 대한 준비가 필요하다		장애인 차별 금지법과 장애인 복지법의 관계는 일반법과 특별법의 관계라고 생각한다		장애인 차별 금지법은 장애인 인권 보장의 기본법 이자 일반법에 해당 한다고 본다		장애인 복지법은 장애인 서비스 법의 기본법 이자 일반법에 해당 한다고 본다		장애인 차별 금지법과 장애인 복지법의 관계에 대한 재정립이 필요 하다고 본다		장애인 차별 금지법과 장애인 복지법은 서로 다른 내용을 규율하는 별개의 법으로써 관계가 없다		
		사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	
		24	10	41.7	9	37.5	13	54.2	10	41.7	14	58.3	6	25.0
성별	남성	21	10	47.6	8	38.1	10	47.6	10	47.6	12	57.1	6	28.6
	여성	3		0.0	1	33.3	3	100.0		0.0	2	66.7		0.0
연령	20대	2		0.0	1	50.0	2	100.0		0.0	1	50.0	1	50.0
	30대	6	4	66.7	3	50.0	5	83.3	2	33.3	3	50.0	1	16.7
	40대	13	5	38.5	4	30.8	4	30.8	6	46.2	8	61.5	4	30.8
	50대	2	1	50.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0		0.0
	무응답	1		0.0		0.0	1	100.0	1	100.0	1	100.0		0.0
종사 분야	학계	6	3	50.0		0.0	2	33.3	3	50.0	5	83.3		0.0
	연구기관	1		0.0	1	100.0	1	100.0		0.0		0.0	1	100.0
	시설/기관	3	3	100.0	1	33.3	2	66.7	1	33.3	2	66.7	1	33.3

<p>■ 전 체 ■</p>		사 례 수		기존의 장애인 복지법에 도 인권보장 규정이 있어 장애인 차별 금지법의 내용과 중복되어 이에 대한 정비가 필요하다		장애인 차별 금지법과 장애인 복지법의 관계는 일반법과 특별법의 관계라고 생각한다		장애인 차별 금지법은 장애인 인권 보장의 기본법 이자 일반법에 해당 한다고 본다		장애인 차별 금지법은 장애인 복지 서비스 법의 기본법 이자 일반법에 해당 한다고 본다		장애인 차별 금지법과 장애인 복지법의 관계에 대한 재정립이 필요 하다고 본다		장애인 차별 금지법과 장애인 복지법은 서로 다른 내용을 규율하는 별개의 법으로써 관계가 없다	
				사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%
				24	10	41.7	9	37.5	13	54.2	10	41.7	14	58.3	6
	장애인단체/ 사회단체	14	4	28.6	7	50.0	8	57.1	6	42.9	7	50.0	4	28.6	
경력	1년 미만	1		0.0		0.0	1	100.0		0.0	1	100.0		0.0	
	1년~3년 미만	4	3	75.0	2	50.0	4	100.0		0.0	2	50.0	2	50.0	
	3년~5년 미만	2	1	50.0	1	50.0		0.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	
	5년~10년 미만	7	2	28.6	2	28.6	5	71.4	2	28.6	4	57.1	1	14.3	
	10년 이상	10	4	40.0	4	40.0	3	30.0	7	70.0	6	60.0	2	20.0	
장애인 여부	본인/가족 중	9	3	33.3	2	22.2	7	77.8	3	33.3	6	66.7	4	44.4	
	친척/이웃/친구 /직장동료 중	12	5	41.7	6	50.0	5	41.7	5	41.7	6	50.0	1	8.3	
	없음	3	2	66.7	1	33.3	1	33.3	2	66.7	2	66.7	1	33.3	

11) 장애인차별금지법의 시행 이후 현행법과의 상충 여부

장애인차별금지법의 시행 이후 이 법과 기존의 현행법 내용과 충돌(상충)되는 사항들이 어느 정도라고 생각하는지 살펴본 결과, ‘충돌되는 사항들이 많이 있을 것으로 본다’는 응답이 58.3%로 가장 높게 나타났다. ‘충돌되는 사항들이 약간 있을 것으로 본다’는 응답은 29.2%였으며, ‘큰 충돌이 없을 것으로 본다’는 응답은 4.2%로 나타났다.

<그림 3-II-10> 장애인차별금지법의 시행 이후 현행법과의 상충 여부



<표 3-II-12> 장애인차별금지법의 시행 이후 현행법과의 상충 여부

■ 전 체 ■		사 례 수	큰 충돌이 없을 것으로 본다		충돌되는 사항들이 약간 있을 것으로 본다		충돌되는 사항들이 많이 있을 것으로 본다		잘 모르겠다	
			사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%
			24	1	4.2	7	29.2	14	58.3	2
성별	남성	21	1	4.8	5	23.8	14	66.7	1	4.8
	여성	3		0.0	2	66.7		0.0	1	33.3

■ 전 체 ■		사 례 수	큰 충돌이 없을 것으로 본다		충돌되는 사항들이 약간 있을 것으로 본다		충돌되는 사항들이 많이 있을 것으로 본다		잘 모르겠다	
			사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%
			24	1	4.2	7	29.2	14	58.3	2
연령	20대	2		0.0	1	50.0	1	50.0		0.0
	30대	6		0.0		0.0	4	66.7	2	33.3
	40대	13	1	7.7	5	38.5	7	53.8		0.0
	50대	2		0.0	1	50.0	1	50.0		0.0
	무응답	1		0.0		0.0	1	100.0		0.0
종사 분야	학계	6		0.0	3	50.0	2	33.3	1	16.7
	연구기관	1		0.0		0.0	1	100.0		0.0
	시설/기관	3	1	33.3		0.0	2	66.7		0.0
	장애인단체/사회단체	14		0.0	4	28.6	9	64.3	1	7.1
경력	1년 미만	1		0.0	1	100.0		0.0		0.0
	1년~3년 미만	4		0.0		0.0	3	75.0	1	25.0
	3년~5년 미만	2	1	50.0		0.0	1	50.0		0.0
	5년~10년 미만	7		0.0	4	57.1	2	28.6	1	14.3
	10년 이상	10		0.0	2	20.0	8	80.0		0.0
장애인 여부	본인/가족 중	9	1	11.1	1	11.1	7	77.8		0.0
	친척/이웃/친구/ 직장동료 중	12		0.0	5	41.7	5	41.7	2	16.7
	없음	3		0.0	1	33.3	2	66.7		0.0

12) 장애인차별금지법의 시행 이후 현행법과의 상충 분야

장애인차별금지법이 현행법과 상충(충돌)된다면 어느 법분야에 가장 많이 나타날 것이라고 생각하는지 질문한 결과, ‘교육/과학/학술/문화/공보 법분야’가 41.7%로 가장 높게 응답되었다. 다음으로 ‘민사법 분야’ 20.8%, ‘사회복지 법분야’ 16.7%, ‘정치/행정 법분야’ 12.5%, ‘정보통신/교통 법분야’ 4.2%, ‘환경/노동 법분야’ 4.2% 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-II-11> 장애인차별금지법의 시행 이후 현행법과의 상충 분야



<표 3-II-13> 장애인차별금지법의 시행 이후 현행법과의 상충 분야

■ 전 체 ■		사 례 수	정치/행정 법분야		사회복지 법분야		교육/과학 /학술/ 문화/공보 법분야		정보통신/ 교통 법분야		민사법 분야		환경/노동 법분야	
			사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%
			24	3	12.5	4	16.7	10	41.7	1	4.2	5	20.8	1
성별	남성	21	2	9.5	4	19.0	10	47.6	1	4.8	4	19.0		0.0
	여성	3	1	33.3		0.0		0.0		0.0	1	33.3	1	33.3

■ 전 체 ■		사 례 수		정치/행정 법분야		사회복지 법분야		교육/과학 /학술/ 문화/공보 법분야		정보통신/ 교통 법분야		민사법 분야		환경/노동 법분야	
				사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%	사 례 수	%
		24	3	12.5	4	16.7	10	41.7	1	4.2	5	20.8	1	4.2	
연령	20대	2		0.0		0.0	1	50.0			0.0	1	50.0		0.0
	30대	6	3	50.0	1	16.7	1	16.7			0.0	1	16.7		0.0
	40대	13		0.0	3	23.1	6	46.2	1	7.7	3	23.1		0.0	
	50대	2		0.0		0.0	1	50.0			0.0		0.0	1	50.0
	무응답	1		0.0		0.0	1	100.0			0.0		0.0		0.0
종사 분야	학계	6	1	16.7	1	16.7	3	50.0			0.0	1	16.7		0.0
	연구기관	1		0.0		0.0	1	100.0			0.0		0.0		0.0
	시설/기관	3	1	33.3	1	33.3	1	33.3			0.0		0.0		0.0
	장애인단체/ 사회단체	14	1	7.1	2	14.3	5	35.7	1	7.1	4	28.6	1	7.1	
경력	1년 미만	1		0.0		0.0		0.0			0.0	1	100.0		0.0
	1년~3년 미만	4		0.0	1	25.0	2	50.0			0.0	1	25.0		0.0
	3년~5년 미만	2	1	50.0	1	50.0		0.0			0.0		0.0		0.0
	5년~10년 미만	7	2	28.6	2	28.6		0.0	1	14.3	1	14.3	1	14.3	
	10년 이상	10		0.0		0.0	8	80.0			0.0	2	20.0		0.0
장애인 여부	본인/가족 중	9	1	11.1	1	11.1	3	33.3	1	11.1	3	33.3		0.0	
	친척/이웃/친구 /직장동료 중	12	2	16.7	3	25.0	5	41.7			0.0	1	8.3	1	8.3
	없음	3		0.0		0.0	2	66.7			0.0	1	33.3		0.0

3. 평 가

(1) 장애인차별금지법에 대한 전문가 인식조사에서 응답자들의 법에 대한 인지도 및 이해도는 높은 편으로 나타났다. ‘별로 잘 모른다’ 이하의 응답이 하나도 나오지 않은 것에 비추어 볼 때 적어도 장애인차별금지법을 모르는 응답자는 없음을 알 수 있다.

(2) 장애인차별금지법에 대한 평가는 엇갈리는 것으로 나타났다. 부정적인 평가(미흡 33.3%, 과도 8.3%, 비현실적 4.2%)가 45.8%를 차지하고 있으나, 그 부정적인 평가 중에도 지나친 법이라는 부정평가는 12.5%에 불과하다는 점을 볼 때, 결과적으로는 더 잘 만들지 못한 것에 대한 아쉬운 평가가 더 많음을 알 수 있다. 그런 점에서 과반수가 ‘그런대로 최선을 다한 법’으로 받아들이는 긍정적인 평가를 하고 있다.

(3) 응답자의 90% 이상은 장애인차별금지법 시행으로 장애인의 권리 신장에 효과가 있다고 답변을 하였다. 다만 효과가 없을 것이라는 부정적인 답변은 장애인당사자(본인이나 가족이 장애인)의 경우만 응답한 것으로 나타났다.

가장 효과가 있다고 생각되는 영역은 우선순위가 ‘이동 및 교통수단’, ‘고용’, ‘교육’, ‘시설물 접근/이용’ 순으로 나타났으며, 1, 2, 3순위를 모두 합계한 경우에 가장 많은 응답이 ‘시설물 접근/이용’, ‘교육’, ‘고용’, ‘이동 및 교통수단’의 역순으로 나타났다. 이 결과는 장애인의 접근권·이동권 보장과 고용, 교육의 문제가 가장 개선 효과를 기대하는 영역임을 알 수 있다.

한편 효과가 없을 것이라는 응답자는 그 이유로서 ‘사회적 인프라 구축 미흡’과 ‘법에 대한 인식 미흡’을 들고 있다.

그렇다면 이 법에 대한 인식확대를 위한 효과적인 수단에 대해서는 ‘홍보 및 인식개선 등을 통한 사회적 합의’(45.8%), ‘학교 및 사회기관에서의 인권교육’(25%), ‘법시행 예산 지원’(12.5%) 순으로 응답하여, 장애인차별금지법에 대한 적극적인 홍보와 교육이 가장 효과가 크다고 생각함을 알 수 있다.

(4) 장애인차별금지법의 실효성 확보방안으로는 예산 지원(33.3%), 법집행 의지(29.2%), 홍보 등 사회적 합의(29.2%)가 중요함을 보여주고 있다. 권리구제방법으로는 손해배상(37.5%)과 법원의 판결(33.3%)이 가장 효과적인 수단으로 응답하였으며, 그 다음에 국가인권위원회의 시정권고(12.5%)와 법무부장관의 과태료 부과(12.5%)의 응답이 나타났다.

한편 현행 장애인차별금지법의 문제점으로는 권리구제방법의 미흡함을 과반수의 응답자가 지적하고 있다. 그 다음으로는 여전히 차별금지영역의 대상과 내용이 미흡함을 응답하고 있다.

(5) 장애인차별금지법의 규범체계와 관련해서는 장애인차별금지법과 장애인복지법의 관계에 대한 재정립 필요성을 과반수가 인식(58.3%)하고 있으며, 양법의 관계가 각각 인권보장과 장애인복지서비스 분야의 기본법이자 일반법임을 이해하고 있는 것으로 나타났다.(41.7%) 다만 장애인차별금지법과 장애인복지법을 일반법과 특별법의 관계로 인식하는 견해(37.5%)와 서로 관계가 없는 별개의 법으로 인식하는 견해(25%)도 일부 응답한 결과가 나타나고 있다.

한편 장애인차별금지법의 시행으로 현행법과 충돌에 대해서는 87.5%가 상충되고 있다고 인식하고 있어 현행법의 적극적인 정비를 원하고 있음을 알 수 있다. 특히 장애인차별금지법과 상충되는 법분야로는 교육/과학/학술/문화 분야, 민사법 분야, 사회복지법 분야 순으로 많을 것이라는 응답을 보이고 있다.

Ⅲ. 비용·효과분석

비용·효과분석(cost-effectiveness analysis)이란

투입된 비용을 화폐단위로 계산하여 달성된 성과와 비교분석하는 평가방법으로

성과가 이미 상당한 가치가 있을 것으로 보일 때 사용하는 것을 특징으로 한다.

비용(cost)은 화폐가치로 계산이 가능하지만, 편익(benefits)은 화폐가치로 계산하기 어려운 사안에 대하여 상대적인 효율성을 측정하기 위해서 사용되는 경제적 평가방법이다.

따라서 장애인차별금지법의 비용·효과분석은 이 법이 시행된 이후 현재 장애인고용분야에서 나타나는 법경제학적 분석을 수행하였다. 즉, 장애인차별금지법이 발효되면서 법 규정이 발생한 결과를 조사하는 사후 입법평가로 목표달성의 정도가 조사의 중심에 위치하게 된 것이다. 사후 입법평가는

현행 법 규정의 성과를 제시해주고

경우에 따라서는 법 규정의 개정, 새로운 표현방식 또는 폐지의 근거가 되기도 한다.

장애인차별금지법이 모든 생활영역에 걸쳐서 비용·효과(cost-effectiveness)를 나타낼 수 있겠지만, 그 중에서도 가장 민감하고 중요한 영역인 고용을 중심으로 살펴보는 것이 유의미한 연구라고 생각된다. 이에 대한 조사는 장애인을 고용하고 있는 사업체를 대상으로 하여 사업체 측과 장애인근로자 측을 각각 조사함으로써 장애인차별금지법 시행으로 인해 어떠한 비용·효과가 나타났는지 알아보고자 하는 것이다.

본 연구를 위해 수도권의 장애인고용 사업장과 장애인근로자를 대상으로 장애인고용실태조사를 실시하였으며, 본 조사를 통해 2009년

6월 30일을 기준으로 한 통계량을 질문지를 이용하여 조사했다. 이는 장애인차별금지법이 시행·발효된 시점이 2008년 4월 11일이라고 할 지라도 2007년 12월 현재를 기준으로 조사된 제1차 장애인고용패널조사(2008)의 조사결과가 법 시행에 따른 효과성을 분석하는 데 적용하기에는 다소 무리가 있다고 생각하기 때문이다.

장애인고용패널조사는 2008년부터 매년 실시하기로 한 바 2008년을 기준으로 한 제2차년도 조사결과도 또한 같은 이유에서 본 연구에 반영하기에는 시기적으로 문제가 있을 것으로 볼 수밖에 없었다. 따라서 지난 2009년 10월 20일부터 11월 11일까지 23일간에 걸친 장애인고용실태조사 결과를 바탕으로 법 시행에 따른 비용·효과분석을 하기로 한다.

한편, 당초의 계획과는 달리 장애인고용실태조사과정에서 장애인근로자의 소득증대와 사업주의 고용부담금 감소효과 및 법 준수에 따른 비용, 국민의 세금부담 감소효과 및 시정기구 운영비용 부담액 등의 소재별 비용·편익항목과 관련된 통계량을 확보하기 어려운 점을 들어 실제로 비용·편익분석(cost-benefit analysis)까지 시도하지는 못했다는 점은 본 연구의 한계로 지적하지 않을 수 없겠다. 또한 제1차 장애인고용패널조사는 제주지역을 제외한 전국을 조사대상으로 하고 있지만 본 연구를 위한 장애인고용실태조사는 수도권 지역의 장애인고용사업장 50개를 조사대상으로 하고 있는 점도 연구의 한계가 아닐 수 없겠다.

특히 법 시행일을 전후하여 장애인고용으로 사업체가 부담해야 할 관련비용부분은 유의미한 결과가 도출되지 않아 분석에서 제외했다. 질문지에 누적총액임을 기재했는데도 별도로 인식한 것으로 보이는데, 그나마 그것도 확실하지 않아 법 시행일을 전후로 한 관련비용의 비교가 의미를 갖기 어려울 것으로 보인다. 더욱이 소요비용이 없다는 의견이 법 시행 이전에 74.0%였던 것이 법 시행 이후에는 80.0%로

나타난 점에 대해서도 주목할 필요가 있기 때문이다.

1. 사업체의 장애인고용실태조사

1) 조사의 개요

장애인고용실태조사는 장애인차별금지법에 대한 사업체, 장애인근로자 및 전문가들의 인식과 이해 정도를 살펴보기 위해 실시되었다. 사업체를 대상으로 한 조사는 2009년 10월 20일부터 11월 11일까지 23일에 걸쳐 실시되었으며, 수도권에서 장애인을 고용하고 있는 50개 사업체의 인사담당자를 대상으로 진행되었다. 표본할당은 지역별로 장애인을 고용하고 있는 사업체의 리스트를 바탕으로 유의 할당하였으며, 표본추출은 유의표집을 통해 이루어졌다.

본 조사에서는 각 사업체의 장애인근로자 고용현황, 장애인 채용에 대한 인식, 장애인근로자의 임금수준, 장애인을 고용함으로써 드는 비용, 장애인차별금지법 시행 전후의 인력, 시설, 작업보조기구의 제공 상황 변화, 장애인차별금지법에 대한 인식 등을 살펴보았다.

2) 응답자 특성

본 조사에 참여한 사업체의 응답자 특성은 <표 3-III-1>과 같다. 조사에 응답한 사업체의 수는 모두 50개이며, 그 분포를 살펴보면 개인사업체 10개, 영리법인 31개, 비영리법인 9개로 구성되어 있다. 지역별로는 서울지역에서 11개 업체가, 인천/경기지역에서 39개 업체가 조사에 응했다.

사업장 특성별로는 본사 32개, 지사 2개, 단독사업체 16개였으며, 근로자 수를 기준으로 1-9인 사업체 1개, 10-49인 사업체 21개, 50-299인 사업체 25개, 300인 이상 사업체 3개로 파악되었다. 업종별로는 제조업이 23개, 운수 및 통신업이 10개, 부동산/임대/서비스업이 3개, 기

타 서비스업이 14개였다. 장애인 의무고용 사업체는 26개였으며, 비의무고용 사업체는 22개로 나타났다. 고용부담금 납부사업체는 1개였으며, 고용장려금 수령사업체는 45개였고, 기타 업체가 1개였다.

<표 3-Ⅲ-1> 응답자 특성

구 분		사례수 (개)	비율 (%)	비고 (2008, %)
전체		50	100.0	100.0
업체유형	개인사업체	10	20.0	97.8
	영리법인	31	62.0	1.1
	비영리법인	9	18.0	1.0
사업장구분	본사	32	64.0	
	지사	2	4.0	
	단독사업체	16	32.0	
근로자수	1-9인	1	2.0	(1-4인)22.9
	10-49인	21	42.0	(5-49인)52.7
	50-299인	25	50.0	17.1
	300인 이상	3	6.0	7.4
업종	제조업	23	46.0	2.8
	운수/통신업	10	20.0	0.0
	부동산/임대/서비스	3	6.0	2.2
	기타 서비스업	14	28.0	95.0
의무고용여부	의무고용	26	52.0	
	비의무고용	22	44.0	
	모름/무응답	2	4.0	
고용장려금	납부사업체	1	2.0	
	수령사업체	45	90.0	

구 분		사례수 (개)	비율 (%)	비고 (2008, %)
	기타	1	2.0	
	모름/무응답	3	6.0	

3) 사업체 실태조사결과 분석

(1) 장애인근로자 고용현황

① 장애인근로자 수(2009년 6월말 기준)

본 조사에 참여한 50개 사업체의 장애인근로자 수는 <표 3-III-2>와 같다. 즉, 장애인근로자 수는 총 658명으로 정규직 493명, 비정규직 165명으로 나타났다. 조사대상 50개 사업체의 장애인근로자의 비율도 11.2%로 조사됐다. 최근의 비정규직법 파동에도 불구하고 정규직이 법 시행 이전인 2007년 12월 대비 39.0% 증가하고 비정규직이 오히려 감소한 것으로 조사됐다는 점에서 이를 장애인차별금지법 시행에 따른 편익(benefits)으로 평가할 수 있겠다.

<표 3-III-2> 장애인근로자 수

구 분	2009			2008	
	전체 근로자 수	장애인근로자 수(%)		장애인근로자 수(%)	
01. 정규직	4,587	493	74.9	162,223	35.9
02. 비정규직	1,300	165	25.1	288,912	64.0
03. 잘 모름		-	-	436	0.1
04. 합계	5,887	658	100.0	451,571	100.0

② 성별, 장애등급별 장애인근로자 수

<표 3-Ⅲ-3>과 같이 분류 가능한 장애인근로자 수는 472명으로 조사됐다. 이는 일부 사업체 장애인근로자들의 무응답으로 186명이 분류에서 누락됐기 때문이다. 성별로는 남성이 472명, 여성이 165명으로 조사됐다. 성별을 막론하고 지체장애를 지닌 장애인근로자가 가장 높은 분포를 보였고, 청각장애, 지적장애, 정신장애 등의 순으로 나타났다. 또한 장애등급별로는 1급 41명, 2급 121명, 3급 267명, 4급 70명, 5급 67명, 6급 71명으로 나타났다.

<표 3-Ⅲ-3> 성별·장애등급별 장애인근로자 수

성별·장애등급 장애유형		성 별		장애등급							
		남	여	1	2	3		4	5	6	7
						상지	하지				
장 애 인 복 지 법 상 분 류	01. 지체	288	56	13	36	28	90	53	59	65	
	02. 뇌병변	14	1	2	3	6	2	1	1		
	03. 시각	14	4	3	4	3		4	1	3	
	04. 청각	61	51		42	54		11	2	3	
	05. 언어	5				4		1			
	06. 지적	56	35	20	28	43					
	07. 자폐	4		2		2					
	08. 정신	22	18	1	6	33					
	09. 신장	4			2				2		
	10. 심장										
	11. 호흡기										
	12. 간										
	13. 안면	1				1					

제 3 장 평가의 실시

성별·장애등급 장애유형		성 별		장애등급							
		남	여	1	2	3		4	5	6	7
						상지	하지				
14. 장루/요루	3					1			2		
15. 간질											
16. 국가유공자											
17. 계		472		165	41	121	267	70	67	71	

③ 장애인 근로자 채용기준

장애인근로자의 채용기준에 대한 1순위 응답을 살펴보면, <표 3-III-4>와 같다. 먼저 “성실성이나 책임감 등 사회성”이란 응답이 52.0%로 가장 높은 분포를 보였고, “자격증, 경력 등 업무능력”과 “장애유형과 중증도”가 각각 30.0%와 14.0% 등의 순으로 나타났다.

또한 응답내용을 구체적으로 살펴보면, “성실성이나 책임감 등 사회성”이라는 응답은 개인사업체와 본사, 10-49인 사업장, 제조업과 기타 서비스업에서 특히 두드러졌던 것으로 나타났다. “자격증, 경력 등 업무능력”이라는 응답은 본사, 50-299인 사업장, 운수 및 통신업에서 비교적 높은 것으로 조사됐다.

<표 3-Ⅲ-4> 장애인 근로자 채용기준_1순위

구 분		사례수 (개)	장애유형· 중증도 (%)	자격증, 경력 등 업무능력 (%)	성실성 이나 책임감 등 사회성 (%)	부모가 자녀를 위해 설립하여 채용 (%)	시설이라 지역 거주자 우선 채용 (%)
전체		50	14.0	30.0	52.0	2.0	2.0
업체유형	개인사업체	10	0.0	20.0	70.0	10.0	0.0
	영리법인	31	16.1	35.5	48.4	0.0	0.0
	비영리법인	9	22.2	22.2	44.4	0.0	11.1
사업장 구분	본사	32	3.1	34.4	62.5	0.0	0.0
	지사	2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	단독사업체	16	37.5	25.0	25.0	6.3	6.3
근로자수	1-9인	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10-49인	21	9.5	19.0	61.9	4.8	4.8
	50-299인	25	16.0	40.0	44.0	0.0	0.0
	300인 이상	3	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0
업종	제조업	23	4.3	21.7	65.2	4.3	4.3
	운수/통신업	10	40.0	50.0	10.0	0.0	0.0
	부동산/임대/ 서비스	3	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0
	기타 서비스업	14	14.3	28.6	57.1	0.0	0.0
의무고용 여부	의무고용	26	19.2	30.8	50.0	0.0	0.0
	비의무고용	22	4.5	31.8	54.5	4.5	4.5
고용	납부사업체	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0

제 3 장 평가의 실시

구 분		사례수 (개)	장애유형· 중증도 (%)	자격증, 경력 등 업무능력 (%)	성실성 이나 책임감 등 사회성 (%)	부모가 자녀를 위해 설립하여 채용 (%)	시설이라 지역 거주자 우선 채용 (%)
장려금	수령사업체	45	13.3	31.1	51.1	2.2	2.2
	기타	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0

한편, <표 3-III-5>를 통해 장애인근로자의 채용기준에 대해 1순위와 2순위 응답을 함께 살펴봐도 “성실성이나 책임감 등 사회성”이란 응답이 68.0%로 가장 높은 분포를 보였고, 그 다음으로 “자격증, 경력 등 업무능력”과 “장애유형과 중증도”가 각각 56.0%, 40.0% 등의 순으로 1순위 응답과 응답항목의 순위에는 변동이 없었다. 따라서 이 같은 장애인근로자 채용기준도 장애인차별금지법 시행에 따른 편익으로 볼 수 있겠다.

<표 3-III-5> 장애인 근로자 채용기준_1+2순위

구 분		사례수 (개)	장애유형· 중증도 (%)	자격증, 경력 등 업무능력 (%)	성실성이나 책임감 등 사회성 (%)	희망 임금 (%)	부모가 자녀를 위해 설립하 여 채용 (%)	시설 이라서 지역 거주자 우선 채용 (%)
전체		50	40.0	56.0	68.0	2.0	2.0	2.0
업체유형	개인사업체	10	40.0	20.0	70.0	10.0	10.0	0.0
	영리법인	31	35.5	61.3	71.0	0.0	0.0	0.0

III. 비용 · 효과분석

구 분		사례수 (개)	장애유형· 중증도 (%)	자격증, 경력 등 업무능력 (%)	성실성이나 책임감 등 사회성 (%)	희망 임금 (%)	부모가 자녀를 위해 설립 하여 채용 (%)	시설 이로서 지역 거주자 우선 채용 (%)
	비영리법인	9	55.6	77.8	55.6	0.0	0.0	11.1
사업장 구분	본사	32	21.9	59.4	75.0	3.1	0.0	0.0
	지사	2	50.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	단독사업체	16	75.0	56.3	50.0	0.0	6.3	6.3
근로자수	1-9인	1	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10-49인	21	57.1	38.1	76.2	0.0	4.8	4.8
	50-299인	25	28.0	68.0	64.0	4.0	0.0	0.0
	300인 이상	3	0.0	66.7	66.7	0.0	0.0	0.0
업종	제조업	23	47.8	30.4	78.3	4.3	4.3	4.3
	운수/통신업	10	50.0	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0
	부동산/임대/ 서비스	3	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	기타 서비스업	14	28.6	71.4	78.6	0.0	0.0	0.0
의무고용 여부	의무고용	26	34.6	61.5	73.1	0.0	0.0	0.0
	비의무고용	22	45.5	45.5	63.6	4.5	4.5	4.5
고용 장려금	납부사업체	1	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	수령사업체	45	40.0	55.6	66.7	2.2	2.2	2.2
	기타	1	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0

④ 장애인 채용 용이성

장애인 채용이 용이한 지 질문한 결과, “용이하다”는 응답이 58.0%로 “용이하지 못하다”는 응답 42.0%보다 더 높은 것으로 나타났다. “용이하다”는 응답은 비영리법인, 단독사업체, 10-49인 사업장, 운수 및 통신업, 기타 서비스업, 비의무고용 사업장에서 특히 높게 나타났다. 그러나 “용이하지 못하다”는 응답은 개인사업체, 본사, 50-299인 사업장, 제조업, 그리고 의무고용사업장에서 비교적 높은 것으로 조사됐다(표 3-III-6 참조).

<표 3-III-6> 장애인 채용 용이성

구 분		사례수 (개)	용이하다 (%)	용이하지 못하다 (%)
전체		50	58.0	42.0
업체유형	개인사업체	10	40.0	60.0
	영리법인	31	51.6	48.4
	비영리법인	9	100.0	0.0
사업장구분	본사	32	46.9	53.1
	지사	2	50.0	50.0
	단독사업체	16	81.3	18.8
근로자수	1-9인	1	100.0	0.0
	10-49인	21	71.4	28.6
	50-299인	25	48.0	52.0
	300인 이상	3	33.3	66.7

구 분		사례수 (개)	용이하다 (%)	용이하지 못하다 (%)
업종	제조업	23	39.1	60.9
	운수/통신업	10	70.0	30.0
	부동산/임대/서비스	3	66.7	33.3
	기타 서비스업	14	78.6	21.4
의무고용여부	의무고용	26	53.8	46.2
	비의무고용	22	63.6	36.4
고용장려금	납부사업체	1	100.0	0.0
	수령사업체	45	57.8	42.2
	기타	1	100.0	0.0

⑤ 장애인 채용이 용이하지 못한 이유

장애인 채용이 “용이하지 못하다”고 응답한 21개 사업장을 대상으로 그 이유에 대한 조사결과, “구직장애인에 대한 정보부족”이란 응답이 38.1%, “업무에 적합한 장애인력 부족”이 33.3%를 차지했다. 그밖에 “장애인 편의시설, 장비 등 비용 때문”이란 응답과 “안전 등 관리의 어려움 때문”이란 응답이 각각 9.5%, “사업주가 장애인고용을 꺼려서”가 4.8%로 나타났다. 응답내용을 계층별로 살펴보면, “구직장애인에 대한 정보부족”이란 응답도 있었으며 영리법인과 본사, 50-299인 사업장, 비의무고용사업장에서 비교적 높은 분포를 보였고, “업무에 적합한 장애인력 부족”이란 응답은 제조업에서 비교적 높게 나타났다 (표 3-III-7 참조).

<표 3-III-7> 장애인 채용이 용이하지 못한 이유

구 분		사례수 (개)	구직 장애인에 대한 정보부족 (%)	업무에 적합한 장애인력 부족 (%)	사업주가 장애인 고용을 꺼려서 (%)	장애인 편의시설, 장비 등 비용 때문에 (%)	안전 등 관리의 어려움 때문에 (%)	아파트, 빌딩 대표들이 채용을 꺼려서 (%)
전체		(21)	38.1	33.3	4.8	9.5	9.5	4.8
업체유형	개인사업체	(6)	16.7	50.0	0.0	16.7	16.7	0.0
	영리법인	(15)	46.7	26.7	6.7	6.7	6.7	6.7
사업장 구분	본사	(17)	47.1	29.4	5.9	5.9	5.9	5.9
	지사	(1)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	단독사업체	(3)	0.0	66.7	0.0	0.0	33.3	0.0
근로자수	10~49인	(6)	16.7	50.0	0.0	16.7	16.7	0.0
	50~299인	(13)	46.2	30.8	0.0	7.7	7.7	7.7
	300인 이상	(2)	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
업종	제조업	(14)	28.6	42.9	0.0	14.3	14.3	0.0
	운수/통신업	(3)	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
	부동산/임대/ 서비스	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	기타 서비스업	(3)	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
의무고용 여부	의무고용	(12)	33.3	33.3	8.3	16.7	0.0	8.3
	비의무고용	(8)	50.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0
고용 장려금	수령사업체	(19)	42.1	31.6	5.3	5.3	10.5	5.3

⑥ 장애인 채용이유

장애인을 채용하는 이유로는 “기업의 사회적 책임 실현”이란 응답이 48.0%로 가장 높은 분포를 보였다. 그 다음으로 “고용장려금 등 고용지원정책” 18.0%, “비장애인 인력부족” 14.0%, “의무고용사업장”과 “업무특성상 장애인의 필요”가 각각 6.0% 등의 순이었다. 그밖에 “기업의 이미지 제고”란 응답도 2.0%였고, 기타 의견으로 “장애인보호작업장이기 때문” 또는 “장애인직업훈련소이기 때문”이란 응답과 “부모가 자녀의 독립을 위해 설립하여 채용” 등의 경우도 각각 2.0%의 분포를 나타냈다. “기업의 사회적 책임 실현”이란 응답은 영리법인과 본사, 50-299인 사업장, 제조업과 기타 서비스업, 장애인의무고용사업장에서 특히 높게 나타났다(표 3-Ⅲ-8 참조).

<표 3-Ⅲ-8> 장애인 채용이유

구 분		사례수 (개)	기업의 사회적 책임 실현 (%)	의무고용 사업장 (%)	장려금 등 고용지원 (%)	비장애인 인력부족 (%)	업무 특성상 장애인이 필요해서 (%)
전체		50	48.0	6.0	18.0	14.0	6.0
업체유형	개인사업체	10	40.0	0.0	20.0	20.0	10.0
	영리법인	31	51.6	6.5	19.4	16.1	6.5
	비영리법인	9	44.4	11.1	11.1	0.0	0.0
사업장 구분	본사	32	65.6	3.1	15.6	3.1	6.3
	지사	2	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	단독사업체	16	12.5	12.5	25.0	37.5	6.3
근로자수	1~9인	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	10~49인	21	38.1	0.0	9.5	23.8	14.3

제 3 장 평가의 실시

구 분		사례수 (개)	기업의 사회적 책임 실현 (%)	의무고용 사업장 (%)	장려금 등 고용지원 (%)	비장애인 인력부족 (%)	업무 특성상 장애인이 필요해서 (%)
	50~299인	25	56.0	12.0	20.0	8.0	0.0
	300인 이상	3	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0
	제조업	23	52.2	0.0	13.0	17.4	8.7
업종	운수/통신업	10	30.0	10.0	40.0	10.0	10.0
	부동산/임대/서비스	3	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0
	기타 서비스업	14	57.1	7.1	7.1	14.3	0.0
	의무고용 여부						
	의무고용	26	53.8	11.5	19.2	7.7	3.8
	비의무고용	22	40.9	0.0	18.2	22.7	4.5
고용 장려금	납부사업체	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	수령사업체	45	48.9	4.4	20.0	15.6	4.4
	기타	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0

구 분		사례수 (개)	기업의 이미지 제고를 위해서 (%)	장애인 보호작업장 (%)	장애인 직업훈련소 (%)	부모가 자녀의 독립을 위해 설립하여 채용 (%)
전체		50	2.0	2.0	2.0	2.0
업체유형	개인사업체	10	0.0	0.0	0.0	10.0
	영리법인	31	0.0	0.0	0.0	0.0
	비영리법인	9	11.1	11.1	11.1	0.0
사업장	본사	32	3.1	3.1	0.0	0.0

구 분		사례수 (개)	기업의 이미지 제고를 위해서 (%)	장애인 보호작업장 (%)	장애인 직업훈련소 (%)	부모가 자녀의 독립을 위해 설립하여 채용 (%)
구분	지사	2	0.0	0.0	50.0	0.0
	단독사업체	16	0.0	0.0	0.0	6.3
근로자수	1~9인	1	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~49인	21	0.0	4.8	4.8	4.8
	50~299인	25	4.0	0.0	0.0	0.0
	300인 이상	3	0.0	0.0	0.0	0.0
업종	제조업	23	0.0	0.0	4.3	4.3
	운수/통신업	10	0.0	0.0	0.0	0.0
	부동산/임대/ 서비스	3	0.0	0.0	0.0	0.0
	기타 서비스업	14	7.1	7.1	0.0	0.0
의무고용 여부	의무고용	26	3.8	0.0	0.0	0.0
	비의무고용	22	0.0	4.5	4.5	4.5
고용 장려금	납부사업체	1	0.0	0.0	100.0	0.0
	수령사업체	45	2.2	2.2	0.0	2.2
	기타	1	0.0	0.0	0.0	0.0

⑦ 장애인근로자에 대한 만족도

현재 고용 중에 있는 장애인근로자들에 대해 어느 정도로 만족스러워하고 있는지 조사하기 위하여 질문지로 물어본 결과, “매우 만족스럽다”거나 “만족스럽다”는 응답이 각각 10.0%와 78.0%인 것으로 나타

나 88.0%의 사업체가 “만족스럽다”는 반응을 나타냄으로써 “불만족스럽다”는 응답 6.0%보다 월등하게 높은 것으로 나타났다. 그러나 “그저 그렇다”는 응답은 6.0%에 불과한 것으로 조사되었다(표 3-III-9 참조). 특히 “만족스럽다”는 응답이 모든 계층에서 80.0%를 상회하는 등 매우 높은 분포를 보인 것은 매우 고무적인 일이라 하겠다.

<표 3-III-9> 장애인근로자에 대한 만족도

구 분		사례수 (개)	매우 만족 스럽다 (%)	만족 스럽다 (%)	그저 그렇다 (%)	불만족 스럽다 (%)
전체		50	10.0	78.0	6.0	6.0
업체유형	개인사업체	10	10.0	70.0	10.0	10.0
	영리법인	31	9.7	80.6	3.2	6.5
	비영리법인	9	11.1	77.8	11.1	0.0
사업장구분	본사	32	15.6	75.0	6.3	3.1
	지사	2	0.0	100.0	0.0	0.0
	단독사업체	16	0.0	81.3	6.3	12.5
근로자수	1-9인	1	100.0	0.0	0.0	0.0
	10-49인	21	4.8	81.0	4.8	9.5
	50-299인	25	12.0	76.0	8.0	4.0
	300인 이상	3	0.0	100.0	0.0	0.0
업종	제조업	23	8.7	73.9	4.3	13.0
	운수/통신업	10	10.0	80.0	10.0	0.0
	부동산/임대/서비스	3	0.0	100.0	0.0	0.0
	기타 서비스업	14	14.3	78.6	7.1	0.0
의무고용여부	의무고용	26	11.5	76.9	3.8	7.7

구 분		사례수 (개)	매우 만족 스럽다 (%)	만족 스럽다 (%)	그저 그렇다 (%)	불만족 스럽다 (%)
	비의무고용	22	9.1	77.3	9.1	4.5
고용장려금	납부사업체	1	0.0	100.0	0.0	0.0
	수령사업체	45	11.1	75.6	6.7	6.7
	기타	1	0.0	100.0	0.0	0.0

⑧ 장애인근로자에 대해 불만족스러워하는 이유

장애인근로자들에 대해 “불만족스럽다”는 반응을 나타낸 3개의 사업장에 대해 별도로 그 이유를 살펴보고자 조사해봤다. 조사결과, 그 이유는 장애인근로자들의 “장애로 인한 작업지시의 어려움”과 “건강 및 안전관리 상의 어려움”, 그리고 “높은 이직률” 때문인 것으로 밝혀졌다. 사실, 이들 세 가지 이유는 사업체들이 장애인고용을 꺼리는 주된 사유인 것으로 널리 알려져 있다.

(2) 장애인근로자의 임금현황

① 장애인근로자의 임금수준

비장애인 근로자의 임금수준을 100으로 볼 때 장애인근로자의 임금수준은 어떠한 지 알아보기 위하여 질문지로 조사했다. <표 3-III-10>을 통해 전체 장애인근로자를 살펴보면, 100.0%란 응답이 88.0%로 가장 높은 분포를 보이는 가운데, 70.0%란 응답이 2.0%, 80.0%란 응답이 6.0%로 나타났으며, 110.0%와 120.0%란 응답도 각각 2.0%로 조사되었다.

사무직근로자와 영업직근로자의 경우 응답률이 그다지 높지는 않았

으나 대체로 비장애인 근로자의 임금과 비슷한 수준인 것으로 조사되었다. 생산직근로자의 경우 100.0%란 응답이 76.0%로 가장 높게 나타난 가운데 70.0%란 응답이 4.0%, 80.0%란 응답이 4.0%로 나타났으며, 110.0% 또는 120.0%란 응답도 각각 2.0%로 조사되었다.

<표 3-III-10> 장애인근로자의 임금수준

구분	장애인 근로자의 임금수준						
	70.0%	80.0%	90.0%	100.0%	110.0%	120.0%	해당사항 없음
전체	2.0	6.0	-	88.0	2.0	2.0	-
사무직	-	-	2.0	28.0	-	-	70.0
영업직	-	-	2.0	22.0	-	-	76.0
생산직	4.0	4.0	-	76.0	2.0	2.0	12.0

② 장애인근로자의 임금결정기준

장애인근로자들의 주요 임금결정기준을 조사하기 위한 질문에 대해서는 복수응답을 허용하였다. 먼저 1순위 응답부터 살펴보면, “경력 및 업무능력”이라는 응답이 70.0%로 가장 높은 분포를 나타냈다. 그 다음으로는 “비장애인 근로자의 임금수준”이 14.0%, “시장임금”이 8.0%, “최저임금수준”이 6.0%, 기타 응답으로 “직급과 호봉”이 2.0%의 순으로 나타났다(표 3-III-11 참조).

또한 <표 3-III-12>를 통해 1순위와 2순위 응답을 합한 결과를 살펴보면, 이 경우도 역시 “경력 및 업무능력”이라는 응답이 80.0%로 가장 높은 분포를 나타냈다. 그 다음으로는 “비장애인 근로자의 임금수준”이 36.0%, “시장임금”이 30.0%, “최저임금수준”이 16.0%, 그리고 “직급과 호봉”이 2.0%의 순으로 조사되었다. 따라서 1순위 응답만 나타낸 경우와도 그 순위에 있어서 별다른 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다. 특히 조사대상 사업체들이 “경력 및 업무능력”을 가장 중요한 임

금결정기준으로 반영하고 있다는 것은 장애인근로자들의 임금결정과정
에 장애로 인한 차별적 요소가 없다고 봐도 무방할 것으로 보인다.

<표 3-Ⅲ-11> 장애인근로자의 임금결정기준_1순위

제 3 장 평가의 실시

구 분		사례수 (개)	경력 및 업무능력 (%)	최저임금 수준 (%)	시장임금 (%)	비장애인 근로자의 임금수준 (%)	직급과 호봉 (%)
전체		50	70.0	6.0	8.0	14.0	2.0
업체유형	개인사업체	10	70.0	10.0	20.0	0.0	0.0
	영리법인	31	77.4	0.0	3.2	19.4	0.0
	비영리법인	9	44.4	22.2	11.1	11.1	11.1
사업장 구분	본사	32	78.1	6.3	3.1	9.4	3.1
	지사	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	단독사업체	16	50.0	6.3	18.8	25.0	0.0
근로자수	1~9인	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~49인	21	61.9	14.3	14.3	9.5	0.0
	50~299인	25	76.0	0.0	4.0	16.0	4.0
	300인 이상	3	66.7	0.0	0.0	33.3	0.0
업종	제조업	23	73.9	8.7	8.7	8.7	0.0
	운수/통신업	10	80.0	0.0	0.0	20.0	0.0
	부동산/임대/ 서비스	3	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0
	기타 서비스업	14	57.1	7.1	7.1	21.4	7.1
의무고용 여부	의무고용	26	65.4	3.8	7.7	19.2	3.8
	비의무고용	22	72.7	9.1	9.1	9.1	0.0
고용 장려금	납부사업체	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	수령사업체	45	66.7	6.7	8.9	15.6	2.2
	기타	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

<표 3-III-12> 장애인근로자의 임금결정기준_1+2순위

구 분		사례수 (개)	경력 및 업무능력 (%)	최저임금 수준 (%)	시장임금 (%)	비장애인 근로자의 임금수준 (%)	직급과 호봉 (%)
전체		50	80.0	16.0	30.0	36.0	2.0
업체유형	개인사업체	10	90.0	20.0	30.0	30.0	0.0
	사업장 구분	31	87.1	9.7	32.3	35.5	0.0
	근로자수	9	44.4	33.3	22.2	44.4	11.1
업종	본사	32	87.5	15.6	18.8	28.1	3.1
	의무고용여부	2	100.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	고용 장려금	16	62.5	18.8	50.0	56.3	0.0
근로자수	1~9인	1	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	10~49인	21	81.0	28.6	28.6	42.9	0.0
	50~299인	25	76.0	8.0	36.0	28.0	4.0
	300인 이상	3	100.0	0.0	0.0	33.3	0.0
업종	제조업	23	91.3	17.4	39.1	21.7	0.0
	운수/통신업	10	80.0	0.0	30.0	50.0	0.0
	부동산/임대/서비스	3	66.7	33.3	33.3	33.3	0.0
	기타 서비스업	14	64.3	21.4	14.3	50.0	7.1
의무고용 여부	의무고용	26	73.1	11.5	30.8	34.6	3.8
	비의무고용	22	86.4	22.7	31.8	36.4	0.0
고용 장려금	납부사업체	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	수령사업체	45	77.8	17.8	31.1	37.8	2.2
	기타	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(3) 장애인 고용에 따른 비용

제 3 장 평가의 실시

① 현재 제공하고 있는 편의사항 및 향후 제공할 필요성이 있는 사항
 사업체가 현재 제공하고 있는 편의사항 및 향후 제공할 필요성이
 있는 사항에 대해서도 살펴보았다.

<표 3-III-13> 현재 제공하는 편의사항 및 향후 제공할 필요성이 있는 사항

구 분		현재 제공여부		향후 필요여부	
		응답비율 (%)	순위	응답비율 (%)	순위
인력	01. 수화통역사	8.0	17	8.0	7
	02. 작업지도원	8.0	17	8.0	7
	03. 직업생활상담원	16.0	9	4.0	11
시설	04. 짐자블럭	12.0	14	2.0	15
	05. 엘리베이터	24.0	5	2.0	15
	06. 경사로	20.0	6	2.0	15
	07. 장애인용 화장실	28.0	2	6.0	10
	08. 자동문	16.0	9	2.0	15
	09. 장애인용 주차장	32.0	1	4.0	11
	10. 작업장 개조	16.0	9	2.0	15
	11. 휴게실	26.0	4	12.0	4
	12. 기숙사	4.0	19	8.0	7
기타	13. 출퇴근 통근수단 제공	10.0	16	12.0	4
	14. 건강관리 지원	18.0	7	12.0	4
	15. 일하기 편한 곳으로 직무재매치	16.0	9	4.0	11

구 분		현재 제공여부		향후 필요여부	
		응답비율 (%)	순위	응답비율 (%)	순위
	16. 업무량 조정	14.0	13	14.0	3
	17. 병원진료 등 근무시간 조정	28.0	2	4.0	11
	18. 긴급 상황시 비상대피 등 안전관리	18.0	7	20.0	2
	19. 장애에 대한 인식개선 교육	12.0	14	36.0	1
	20. 없음/모름/무응답	44.0	-	32.0	-

<표 3-III-13>에서 볼 수 있듯이 현재 제공하고 있는 편의사항은 “장애인 전용주차장”이 32.0%로 가장 높은 분포를 나타냈으며, “장애인용 화장실”과 “병원진료 등을 위한 근무시간 조정”이 28.0%, “휴게실”이 26.0% 등의 순으로 나타났다. 이와는 달리 기숙사는 4.0%, 수화통역사 8.0%, 작업지도원 8.0%, 출퇴근 통근수단 10.0% 등은 낮은 분포를 보였다.

또한 앞으로 제공할 필요성이 있는 편의사항으로는 “장애인식개선 교육”이 36.0%로 가장 높은 분포를 나타냈다. 사실, 장애인식개선교육은 지금도 사업주 의무사항으로 부과돼 왔으나 이를 시행하고 있는 사업체는 그리 많지 않은 것으로 알려져 있다. 또한 그 다음으로는 “긴급한 상황이 발생할 경우 비상대피 등 안전관리” 20.0%, “업무량 조정”이 14.0%, “휴게실”이 12.0% 등의 순으로 나타났다.

그러나 엘리베이터와 경사로, 자동문, 작업장 개조, 점자블럭 등은 2.0%로 낮은 분포를 나타냈다.

② 장애인차별금지법 시행을 전후로 제공하는 작업보조기구

<표 3-III-14>를 통해 사업체가 장애인차별금지법 시행 이전에 제공 하던 보조기구는 높낮이 조절 작업테이블 26.0%, 특수작업의자 16.0%, 대형모니터 8.0%, 입력보조장치 8.0%, 특수키보드 6.0%, 특수마우스 6.0%, 작업물 운송/운반장치 6.0%, 물건집게 6.0%, 문서인식 S/W 및 H/W 4.0%, 경사각 작업테이블 4.0%, 휠체어용 작업테이블 4.0%, 소리 증폭장치 4.0%, 컴퓨터화면확대 S/W 및 H/W 2.0%, 음성출력 S/W 및 H/W 2.0%, 확대독서기 2.0%, 자세보조장치 2.0%, 특수 S/W 2.0%, 문자전화기 2.0%, 화상전화기 2.0%, 필기보조도구 2.0%, 맞춤제작작업보조기구 2.0% 등으로 조사되었다. 그러나 무지침자기, 점자프린터, 선택장치(스위치 등), 골도전화기, 주파수 변조장치, 음성메모기, 시각장애인용 계산기, 책장 넘기는 도구, 수화기 홀더를 제공하고 있었다는 응답은 없었다.

또한 장애인차별금지법 시행 이후 신규로 제공하는 보조기구로는 맞춤제작작업보조기구가 14.0%로 가장 높은 분포를 나타냈으며, 휠체어용 작업테이블과 소리증폭장치가 6.0%, 높낮이 조절 작업테이블, 대형모니터, 특수마우스, 경사각 작업테이블, 컴퓨터화면확대 S/W 및 H/W, 음성출력 S/W 및 H/W, 책장 넘기는 도구가 4.0%, 특수작업의자, 작업물 운송/운반장치, 물건집게, 문서인식 S/W 및 H/W, 확대독서기, 자세보조장치, 특수 S/W, 문자전화기, 화상전화기, 팔 지지대, 필기보조도구, 선택장치(스위치 등), 주파수 변조장치, 음성메모기, 수화기홀더가 각각 2.0%로 조사되었다. 그러나 입력보조장치, 특수키보드, 신호장치, 무지침자기, 점자프린터, 골도전화기, 시각장애인용 계산기를 제공하게 되었다는 응답은 없었다.

<표 3-III-14> 장애인차별금지법 시행전후 제공하는 작업 보조기구

분류/ 번호	작업보조기구	이전제공		이후제공		분류/ 번호	작업보조기구	이전제공		이후제공				
		응답률	순위	응답률	순위			응답률	순위	응답률	순위			
정보 접근	01	무지점자기	-	-	-	-	작업 기구	17	특수 작업의자	16.0	2	2.0	11	
	02	점자프린터	-	-	-	-		18	작업물운송/운반 장치	6.0	5	2.0	11	
	03	컴퓨터화면확대S/W 및 H/W	2.0	13	4.0	4	의 사 소 통	19	신호장치	2.0	13	-	-	
	04	음성출력 S/W 및 H/W	2.0	13	4.0	4		20	골도전화기	-	-	-	-	
	05	확대독서기	2.0	13	2.0	11		21	문자전화기	2.0	13	2.0	11	
	06	문서인식 S/W 및 H/W	4.0	9	2.0	11		22	화상전화기	2.0	13	2.0	11	
	07	대형 모니터	8.0	3	4.0	4		23	소리 증폭장치	4.0	9	6.0	2	
	08	특수 키보드	6.0	5	-	-		24	주파수 변조장치	-	-	2.0	11	
	09	특수 마우스	6.0	5	4.0	4		사 무 보 조	25	음성메모기	-	-	2.0	11
	10	입력 보조장치	8.0	3	-	-			26	시각장애인용 계산기	-	-	-	-
	11	선택장치(스위치 등)	-	-	2.0	11			27	책장 넘기는 도구	-	-	4.0	4
	12	자세보조장치	2.0	13	2.0	11			28	수화기 홀더	-	-	2.0	11
	13	특수 S/W	2.0	13	2.0	11	29		팔 지지대	2.0	13	2.0	11	
작업 기구	14	높낮이 조절 작업테이블	26.0	1	4.0	4	30	물건집게	6.0	5	2.0	11		
	15	경사각 작업테이블	4.0	9	4.0	4		31	필기 보조도구	2.0	13	2.0	11	
	16	휠체어용 작업테이블	4.0	9	6.0	2	맞 춤 제 작	32	맞춤제작 작업보조기구	2.0	13	14.0	1	
모름/무응답								62.0	-	58.0	-			

③ 업무수행 중 불편함을 호소하는 장애인근로자 존재여부

장애인근로자들 중에서 업무수행과정에서 불편함을 호소하는 경우가 존재하는지 여부를 파악하기 위한 문항의 조사결과를 살펴보면, 불편을 호소한 경우는 모두 28개 사업체로 56.0%에 달했고, 그렇지 않은 경우(44.0%)보다 더 높은 분포를 나타냈다.

또한 불편을 호소하는 경우는 개인사업체와 본사, 10-49인 사업장, 제조업, 비영리고용사업장에서 비교적 높은 분포를 보인 반면, 그렇지 않은 경우는 비영리법인과 단독사업체, 50-299인 사업장, 운수 및 통신업, 기타 서비스업에서 비교적 높은 분포를 보이는 것으로 조사됐다(표 3-III-15 참조).

<표 3-III-15> 업무수행 중 불편함을 호소하는 장애인근로자 존재여부

구 분		사례수(개)	예(%)	아니오(%)
전체		50	56.0	44.0
업체유형	개인사업체	10	60.0	40.0
	영리법인	31	58.1	41.9
	비영리법인	9	44.4	55.6
사업장구분	본사	32	68.8	31.3
	지사	2	100.0	0.0
	단독사업체	16	25.0	75.0
근로자수	1-9인	1	0.0	100.0
	10-49인	21	61.9	38.1
	50-299인	25	52.0	48.0
	300인 이상	3	66.7	33.3
업종	제조업	23	73.9	26.1

구 분		사례수(개)	예(%)	아니오(%)
	운수/통신업	10	50.0	50.0
	부동산/임대/서비스	3	33.3	66.7
	기타 서비스업	14	35.7	64.3
의무고용여부	의무고용	26	53.8	46.2
	비의무고용	22	59.1	40.9
고용장려금	납부사업체	1	100.0	0.0
	수령사업체	45	55.6	44.4
	기타	1	0.0	100.0

④ 업무수행 중에 장애인근로자들이 호소하는 불편사항

업무수행과정에서 불편함을 호소하는 장애인근로자들이 있다고 응답한 28개 사업체를 대상으로 구체적인 불편사항에 대해 조사한 결과, “작업장 이동 및 물건 운반과정”이나 “장시간 앉아서 작업할 때”라는 응답이 각각 39.3%로 가장 높은 분포를 보였다. 그 다음으로 “작업내용을 이해하기 어려울 때”가 32.1%, “관리자나 동료와의 의사소통의 어려움이 있을 때”가 14.3%, “작업도구를 다룰 때나 문서작업 등 손동작 작업이 요구될 때”가 10.7%, “엘리베이터, 장애인용 화장실 등의 미설치 관련”이 3.6%의 순으로 나타났다.

작업장이동 및 물건 운반과정이란 응답은 개인사업체, 본사, 50-299인 사업장, 제조업, 의무고용사업장에서 비교적 높게 나타난 반면, 장시간 앉아서 작업할 때란 응답은 개인사업체, 50-299인 사업장, 의무고용사업장에서 높은 분포를 나타냈다(표 3-III-16 참조).

<표 3-III-16> 업무수행 중 장애인근로자들이 호소하는 불편사항

구 분		사례수 (개)	작업장 이동 및 물건 운반과정 (%)	작업 도구를 다룰 때나 문서 작업등 손동작 작업이 요구될 때 (%)	작업 내용을 이해하기 어려울 때 (%)	관리자나 동료와의 의사소통 (%)	장시간 앉아서 작업할 경우 (%)	엘리 베이터, 장애인용 화장실 등의 미설치 관련 (%)
전체		(28)	39.3	10.7	32.1	14.3	39.3	3.6
업체유형	개인사업체	(6)	66.7	0.0	33.3	16.7	50.0	0.0
	영리법인	(18)	33.3	5.6	22.2	11.1	38.9	5.6
	비영리법인	(4)	25.0	50.0	75.0	25.0	25.0	0.0
사업장 구분	본사	(22)	50.0	13.6	22.7	13.6	40.9	4.5
	지사	(2)	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0
	단독사업체	(4)	0.0	0.0	75.0	25.0	25.0	0.0
근로자수	10~49인	(13)	30.8	23.1	61.5	15.4	30.8	0.0
	50~299인	(13)	53.8	0.0	7.7	7.7	46.2	7.7
	300인 이상	(2)	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0
업종	제조업	(17)	47.1	5.9	41.2	11.8	29.4	5.9
	운수/통신업	(5)	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	부동산/임대/ 서비스	(1)	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	기타 서비스업	(5)	60.0	20.0	20.0	40.0	20.0	0.0
의무고용 여부	의무고용	(14)	42.9	7.1	14.3	14.3	42.9	7.1
	비의무고용	(13)	30.8	15.4	53.8	15.4	38.5	0.0

구 분		사례수 (개)	작업장 이동 및 물건 운반과정 (%)	작업 도구를 다룰 때나 문서 작업등 손동작 작업이 요구될 때 (%)	작업 내용을 이해하기 어려울 때 (%)	관리자나 동료와의 의사소통 (%)	장시간 앉아서 작업할 경우 (%)	엘리 베이터, 장애인용 화장실 등의 미설치 관련 (%)
고용 장려금	납부사업체	(1)	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	수령사업체	(25)	40.0	12.0	32.0	16.0	40.0	4.0

2. 장애인근로자 실태조사

1) 조사의 개요

장애인근로자 실태조사는 장애인차별금지법에 대한 장애인근로자들의 인식과 이해 정도를 살펴보기 위해 실시되었다. 장애인근로자들을 대상으로 한 본 조사도 2009년 10월 20일부터 11월 11일까지 23일에 걸쳐 실시되었으며, 수도권에서 장애인을 고용하고 있는 50개 사업체의 근로자 각 2명을 대상으로 모두 100명을 대상으로 진행되었다. 표본할당은 지역별로 장애인을 고용하고 있는 사업체의 리스트를 바탕으로 유의 할당하였으며, 표본추출은 유의표집을 통해 이루어졌다.

본 조사에서는 장애인근로자들의 구직경로 및 기간, 취업상태 및 임금현황, 근무환경, 장애로 인한 불편사항, 장애인차별금지법 시행에 대한 인식 등을 살펴보았다.

2) 응답자 특성

본 조사에 참여한 장애인근로자들이 재직 중에 있는 사업체의 응답자 특성은 <표 3-III-17>과 같다. 실태조사에 응한 장애인근로자 수는 100명이며, 업체유형, 소속 사업체의 근로자 수, 업종, 의무고용 여부 등은 사업체의 장애인고용실태조사결과와 동일하다.

성별로는 남성이 85.0%, 여성이 15.0%였으며, 연령은 30대 이하가 19.0%, 40대가 61.0%, 50대 이상이 20.0%를 차지했다. 교육수준은 중학교 이하가 40.0%, 고등학교가 44.0%, 대학교 이상이 14.0%로 나타났다. 학교유형별로는 일반학교가 76.0%, 특수학교가 21.0%로 나타났다. 가구소득은 월 200만원 미만이 65.0%, 월 200만원 이상인 30.0%로 나타났다.

<표 3-III-17> 응답자 특성

		사례수(명)	비율(%)
전체		100	100.0
업체유형	개인사업체	20	20.0
	영리법인	62	62.0
	비영리법인	18	18.0
근로자 수	1-9인	2	2.0
	10-49인	42	42.0
	50-299인	50	50.0
	300인 이상	6	6.0
업종	제조업	46	46.0
	운수 및 통신업	20	20.0
	부동산/임대/서비스	6	6.0
	기타서비스업	28	28.0

		사례수(명)	비율(%)
의무고용여부	의무고용	26	52.0
	비의무고용	22	44.0
	모름/무응답	2	4.0
성별	남성	85	85.0
	여성	15	15.0
연령별	30대 이하	19	19.0
	40대	61	61.0
	50대 이상	20	20.0
교육수준별	중학교 이하	40	40.0
	고등학교	44	44.0
	대학교 이상	14	14.0
	모름/무응답	2	2.0
학교유형	일반학교	76	76.0
	특수학교	21	21.0
	모름/무응답	3	3.0
가구소득	200만원 미만	65	65.0
	200만원 이상	30	30.0
	모름/무응답	5	5.0

3) 장애인근로자 실태조사결과 분석

(1) 장애인근로자 고용현황

① 현 직장 구직경로

먼저 현 직장의 구직경로에 대한 조사결과부터 살펴보면, “개인적으로”란 응답이 70.0%로 “취업알선기관을 통해서”란 응답 30.0%보다 월등하게 높은 분포를 보였다.

<표 3-III-18> 현 직장 구직경로

		사례수 (명)	취업알선기관을 통해서(%)	개인적으로 (%)
전체		100	30.0	70.0
업 체유형	개인사업체	20	35.0	65.0
	영리법인	62	29.0	71.0
	비영리법인	18	27.8	72.2
근로자수	1-9인	2	0.0	100.0
	10-49인	42	50.0	50.0
	50-299인	50	18.0	82.0
	300인 이상	6	0.0	100.0
업 종	제조업	46	37.0	63.0
	운수 및 통신업	20	10.0	90.0
	부동산/임대/서비스	6	16.7	83.3
	기타서비스업	28	35.7	64.3
의무고용여부	의무고용	26	22.0	78.0
	비의무고용	22	37.0	63.0
성 별	남성	85	29.4	70.6
	여성	15	33.3	66.7
연령별	30대 이하	19	47.4	52.6
	40대	61	26.2	73.8
	50대 이상	20	25.0	75.0
교육수준	중학교 이하	40	22.5	77.5
	고등학교	44	36.4	63.6
	대학교 이상	14	28.6	71.4

		사례수 (명)	취업알선기관을 통해서(%)	개인적으로 (%)
학교유형	일반학교	76	25.0	75.0
	특수학교	21	47.6	52.4
가구소득	200만원 미만	65	29.2	70.8
	200만원 이상	30	26.7	73.3

“개인적으로”란 응답이 50-299인 사업장, 운수 및 통신업, 의무고용 사업장, 40대 이상, 저학력층, 일반학교 출신, 200만원 이상 소득자에게서 특히 높게 나타난 반면, “취업알선기관을 통해서”란 응답은 개인사업체, 10-49인 사업장, 제조업, 비의무고용 사업장, 여성, 30대 이하, 중간학력층, 특수학교 출신에서 비교적 높게 나타났다(표 3-Ⅲ-18 참조).

② 취업알선기관에 대한 만족도

취업알선기관을 이용하여 구직했다는 응답자 30명을 대상으로 취업알선기관의 서비스만족도에 대한 조사결과를 살펴보면, “만족스럽다”는 응답은 73.3%(매우 만족스럽다 20.0%, 만족스럽다 53.3%)로 “불만족스럽다”는 응답 3.3%보다 월등하게 높은 분포를 나타냈다.

또한 “그저 그렇다”는 응답은 23.3%의 분포를 보였다. “만족스럽다”는 응답이 영리법인, 기타 서비스업, 의무고용 사업장, 남성, 40대, 일반학교 출신, 200만원 미만의 소득층에서 특히 높게 나타난 반면, “그저 그렇다”는 응답은 10-49인 사업장, 제조업, 비의무고용사업장, 특수학교 출신, 200만원 이상의 소득층에서 비교적 높게 나타났다(표 3-Ⅲ-19 참조).

<표 3-III-19> 취업알선기관 만족도

		사례수 (명)	매우 만족 스럽다 (%)	만족 스럽다 (%)	그저 그렇다 (%)	불만족 스럽다 (%)
전체		100	20.0	53.3	23.3	3.3
업체유형	개인사업체	20	28.6	14.3	57.1	0.0
	영리법인	62	22.2	61.1	11.1	5.6
	비영리법인	18	0.0	80.0	20.0	0.0
근로자수	10-49인	42	19.0	42.9	33.3	4.8
	50-299인	50	22.2	77.8	0.0	0.0
업종	제조업	46	29.4	41.2	29.4	0.0
	운수 및 통신업	20	0.0	50.0	50.0	0.0
	부동산/임대/서비스	6	100.0	0.0	0.0	0.0
	기타서비스업	28	0.0	80.0	10.0	10.0
의무고용여부	의무고용	26	18.2	81.8	0.0	0.0
	비의무고용	22	23.5	35.3	35.3	5.9
성별	남성	85	24.0	52.0	20.0	4.0
	여성	15	0.0	60.0	40.0	0.0
연령대	30대 이하	19	11.1	55.6	22.2	11.1
	40대	61	31.3	50.0	18.8	0.0
	50대 이상	20	0.0	60.0	40.0	0.0
교육수준	중학교 이하	40	22.2	55.6	11.1	11.1
	고등학교	44	25.0	50.0	25.0	0.0
	대학교 이상	14	0.0	50.0	50.0	0.0
학교유형	일반학교	76	15.8	63.2	15.8	5.3

		사례수 (명)	매우 만족 스럽다 (%)	만족 스럽다 (%)	그저 그렇다 (%)	불만족 스럽다 (%)
	특수학교	21	30.0	40.0	30.0	0.0
가구소득	200만원 미만	65	31.6	52.6	10.5	5.3
	200만원 이상	30	0.0	50.0	50.0	0.0

③ 현 직장 구직기간

현 직장을 구직하는 데 소요된 시간을 알아보기 위해 조사한 결과, 6개월 미만이 47.0%, 6개월 이상 1년 이내가 22.0%, 1년 이상 2년 이내가 15.0%, 3년 이상이 16.0%로 나타났다. 6개월 미만이란 응답이 비영리법인, 운수 및 통신업, 기타 서비스업, 의무고용사업장, 여성, 30대 이하와 50대 이상, 중간 이상 학력층, 일반학교 출신에서 특히 높게 나타난 반면, 3년 이상이란 응답은 개인사업체, 300인 이상 사업장, 제조업, 여성, 40대, 저학력층, 특수학교 출신, 200만원 미만 소득층에서 비교적 높게 나타났다(표 3-Ⅲ-20 참조).

<표 3-Ⅲ-20> 현 직장 구직기간

		사례수 (명)	6개월 미만 (%)	6개월 이상 1년 미만 (%)	1- 2년 (%)	3년 이상 (%)
전체		100	47.0	22.0	15.0	16.0
업체유형	개인사업체	20	35.0	35.0	5.0	25.0
	영리법인	62	48.4	16.1	21.0	14.5
	비영리법인	18	55.6	27.8	5.6	11.1
근로자수	1-9인	2	50.0	50.0	0.0	0.0

제 3 장 평가의 실시

		사례수 (명)	6개월 미만 (%)	6개월 이상 1년 미만 (%)	1- 2년 (%)	3년 이상 (%)
	10-49인	42	47.6	23.8	14.3	14.3
	50-299인	50	44.0	22.0	18.0	16.0
	300인 이상	6	66.7	0.0	0.0	33.3
업종	제조업	46	34.8	21.7	21.7	21.7
	운수 및 통신업	20	50.0	30.0	15.0	5.0
	부동산/임대/서비스	6	66.7	16.7	0.0	16.7
	기타서비스업	28	60.7	17.9	7.1	14.3
의무고용여부	의무고용	26	54.0	16.0	12.0	18.0
	비의무고용	22	41.3	28.3	17.4	13.0
성별	남성	85	44.7	22.4	17.6	15.3
	여성	15	60.0	20.0	0.0	20.0
연령별	30대 이하	19	57.9	21.1	10.5	10.5
	40대	61	32.8	26.2	19.7	21.3
	50대 이상	20	80.0	10.0	5.0	5.0
교육수준	중학교 이하	40	32.5	22.5	22.5	22.5
	고등학교	44	56.8	22.7	9.1	11.4
	대학교 이상	14	50.0	21.4	14.3	14.3
학교유형	일반학교	76	52.6	21.1	13.2	13.2
	특수학교	21	23.8	23.8	23.8	28.6
가구소득	200만원 미만	65	44.6	21.5	13.8	20.0
	200만원 이상	30	46.7	23.3	20.0	10.0

④ 구직활동 과정의 애로사항

구직활동을 하면서 어려웠던 점에 대해 복수응답을 받은 결과, 1순위 응답은 “장애인에게 적합한 일자리가 없었다”는 응답이 24.0%, “구인정보를 어떻게 얻어야 할 지 몰랐다”는 응답이 23.0%, “장애인이 일할 수 있는 업무환경이 열악했다”는 응답이 18.0%, “의사소통이 어려웠다”는 응답이 12.0% 등의 순으로 나타났다. 그밖에 “장애인에 대한 부정적인 사고 때문”이란 응답이 6.0%, “나이가 많기 때문”이란 응답이 5.0%, “터무니없이 낮은 임금”과 “취업 이후 장애가 발생하여 해당 사항이 없다”는 응답이 각각 3.0%, “자격증이나 경력 등 업무능력이 부족하다”는 응답이 2.0%, “출퇴근이 어려웠다”는 응답이 2.0%의 순이었으며, “없다”는 응답도 2.0%로 나타났다.

이 가운데 “장애인에게 적합한 일자리가 없었다”는 응답이 개인사업체, 10-49인 사업장, 제조업, 중간 이상 학력층, 200만원 미만 소득층에서 특히 높게 나타난 데 비해 “구인정보를 어떻게 얻어야 할지 몰랐다”는 응답은 영리법인, 50-299인 사업장, 운수 및 통신업, 의무고용 사업장, 여성, 30대 이하와 50대 이상, 일반학교 출신, 200만원 미만 소득층에서 비교적 높게 나타났다. 또한 “장애인이 일할 수 있는 업무환경이 열악했다”는 응답은 비영리법인, 운수 및 통신업, 여성, 40대 이하, 저학력층, 특수학교 출신에서 상대적으로 높게 나타났다(표 3-III-21 참조).

한편, 1순위와 2순위 응답을 모두 살펴본 결과, “장애인에게 적합한 일자리가 없었다”는 응답과 “구인정보를 어떻게 얻어야 할지 몰랐다”는 응답이 각각 48.0%로 가장 높은 분포를 보였으며, 그 밖의 항목은 큰 변동이 없는 것으로 나타났다(표 3-III-22 참조).

<표 3-III-21> 구직활동 과정의 애로사항_1순위

		사 례 수 (명)	구인 정보를 어떻게 얻어야 할지 몰랐다 (%)	장애인 에게 적합한 일자리가 없었다 (%)	장애인이 일할 수 있는 업무 환경이 열악했다 (%)	장애인에 대한 부정적인 사고 때문이다 (%)	터무니 없이 낮은 임금 (%)	자격증 이나 경력 등 업무 능력이 부족하다 (%)
전체		100	23.0	24.0	18.0	6.0	3.0	2.0
업체 유형	개인사업체	20	5.0	30.0	20.0	10.0	5.0	5.0
	영리법인	62	29.0	24.2	16.1	1.6	1.6	1.6
	비영리법인	18	22.2	16.7	22.2	16.7	5.6	0.0
근로자수	1-9인	2	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	10-49인	42	16.7	28.6	19.0	7.1	7.1	4.8
	50-299인	50	30.0	20.0	16.0	4.0	0.0	0.0
	300인 이상	6	16.7	33.3	16.7	0.0	0.0	0.0
업종	제조업	46	15.2	32.6	15.2	4.3	2.2	4.3
	운수 및 통신업	20	30.0	15.0	25.0	5.0	5.0	0.0
	부동산/임대/ 서비스	6	33.3	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0
	기타 서비스업	28	28.6	17.9	21.4	10.7	3.6	0.0
의무고용 여부	의무고용	26	26.0	26.0	18.0	4.0	0.0	0.0
	비의무고용	22	19.6	21.7	17.4	8.7	4.3	4.3
성별	남성	85	22.4	25.9	16.5	5.9	3.5	2.4
	여성	15	26.7	13.3	26.7	6.7	0.0	0.0
연령별	30대 이하	19	26.3	21.1	21.1	5.3	5.3	5.3
	40대	61	19.7	26.2	21.3	4.9	3.3	1.6

Ⅲ. 비용 · 효과분석

		사 례 수 (명)	구인 정보를 어떻게 얻어야 할지 몰랐다 (%)	장애인 에게 적합한 일자리가 없었다 (%)	장애인이 일할 수 있는 업무 환경이 열악했다 (%)	장애인에 대한 부정적인 사고 때문이다 (%)	터무니 없이 낮은 임금 (%)	자격증 이나 경력 등 업무 능력이 부족하다 (%)
	50대 이상	20	30.0	20.0	5.0	10.0	0.0	0.0
교육수준	중학교 이하	40	22.5	15.0	32.5	2.5	0.0	2.5
	고등학교	44	22.7	31.8	11.4	4.5	4.5	2.3
	대학교 이상	14	21.4	28.6	0.0	21.4	7.1	0.0
학교유형	일반학교	76	26.3	25.0	14.5	6.6	2.6	1.3
	특수학교	21	14.3	23.8	28.6	4.8	4.8	4.8
가구소득	200만원 미만	65	26.2	27.7	18.5	4.6	1.5	0.0
	200만원 이상	30	20.0	20.0	16.7	10.0	3.3	6.7

		사 례 수 (명)	출퇴근이 어려웠다 (%)	의사 소통이 어려웠다 (%)	나이가 많았다 (%)	취업 이후 장애가 발생하여 해당사항 없음 (%)	없음 (%)
	전체	100	2.0	12.0	5.0	3.0	2.0
업체유형	개인사업체	20	10.0	5.0	5.0	5.0	0.0
	영리법인	62	0.0	14.5	4.8	3.2	3.2
	비영리법인	18	0.0	11.1	5.6	0.0	0.0
근로자수	1-9인	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10-49인	42	4.8	7.1	4.8	0.0	0.0

제 3 장 평가의 실시

		사 례 수 (명)	출퇴근이 어려웠다 (%)	의사 소통이 어려웠다 (%)	나이가 많았다 (%)	취업 이후 장애가 발생하여 해당사항 없음 (%)	없음 (%)
	50-299인	50	0.0	16.0	6.0	4.0	4.0
	300인 이상	6	0.0	16.7	0.0	16.7	0.0
업종	제조업	46	4.3	15.2	2.2	4.3	0.0
	운수 및 통신업	20	0.0	15.0	0.0	0.0	5.0
	부동산/임대/ 서비스	6	0.0	16.7	33.3	0.0	0.0
	기타 서비스업	28	0.0	3.6	7.1	3.6	3.6
의무고용 여부	의무고용	26	2.0	8.0	8.0	4.0	4.0
	비의무고용	22	2.2	17.4	2.2	2.2	0.0
성별	남성	85	0.0	12.9	5.9	3.5	1.2
	여성	15	13.3	6.7	0.0	0.0	6.7
연령별	30대 이하	19	5.3	5.3	5.3	0.0	0.0
	40대	61	1.6	18.0	1.6	0.0	1.6
	50대 이상	20	0.0	0.0	15.0	15.0	5.0
교육수준	중학교 이하	40	0.0	22.5	2.5	0.0	0.0
	고등학교	44	2.3	4.5	6.8	4.5	4.5
	대학교 이상	14	0.0	7.1	7.1	7.1	0.0
학교유형	일반학교	76	1.3	9.2	6.6	3.9	2.6
	특수학교	21	0.0	19.0	0.0	0.0	0.0
가구소득	200만원 미만	65	0.0	12.3	4.6	3.1	1.5
	200만원 이상	30	3.3	10.0	6.7	3.3	0.0

<표 3-Ⅲ-22> 구직활동시 애로사항_1+2순위

		사 례 수 (명)	구인 정보를 어떻게 얻어야 할지 몰랐다 (%)	장애인 에게 적합한 일자리가 없었다 (%)	장애인이 일할 수 있는 업무 환경이 열악했다 (%)	장애인에 대한 부정적인 사고 때문에 (%)	터무니 없이 낮은 임금 (%)	자격증 이나 경력 등 업무 능력이 부족하다 (%)
전체		100	48.0	48.0	31.0	11.0	8.0	8.0
업체유형	개인사업체	20	55.0	40.0	25.0	20.0	15.0	5.0
	영리법인	62	53.2	53.2	32.3	4.8	3.2	6.5
	비영리법인	18	22.2	38.9	33.3	22.2	16.7	16.7
근로자수	1-9인	2	0.0	0.0	100.0	50.0	0.0	50.0
	10-49인	42	40.5	50.0	28.6	11.9	16.7	9.5
	50-299인	50	58.0	48.0	28.0	10.0	2.0	4.0
	300인 이상	6	33.3	50.0	50.0	0.0	0.0	16.7
업종	제조업	46	45.7	54.3	23.9	10.9	6.5	6.5
	운수 및 통신업	20	60.0	60.0	40.0	10.0	5.0	0.0
	부동산/임대/ 서비스	6	33.3	16.7	33.3	0.0	16.7	16.7
	기타 서비스업	28	46.4	35.7	35.7	14.3	10.7	14.3
의무고용 여부	의무고용	26	48.0	46.0	32.0	10.0	4.0	6.0
	비의무고용	22	47.8	47.8	28.3	13.0	10.9	10.9
성별	남성	85	51.8	49.4	31.8	10.6	7.1	7.1
	여성	15	26.7	40.0	26.7	13.3	13.3	13.3
연령별	30대 이하	19	31.6	42.1	36.8	15.8	10.5	15.8
	40대	61	54.1	50.8	32.8	6.6	9.8	8.2

제 3 장 평가의 실시

		사 례 수 (명)	구인 정보를 어떻게 얻어야 할지 몰랐다 (%)	장애인 에게 적합한 일자리가 없었다 (%)	장애인이 일할 수 있는 업무 환경이 열악했다 (%)	장애인에 대한 부정적인 사고 때문에 (%)	터무니 없이 낮은 임금 (%)	자격증 이나 경력 등 업무 능력이 부족하다 (%)
	50대 이상	20	45.0	45.0	20.0	20.0	0.0	0.0
교육수준	중학교 이하	40	57.5	52.5	45.0	5.0	0.0	5.0
	고등학교	44	47.7	45.5	25.0	11.4	13.6	11.4
	대학교 이상	14	21.4	42.9	14.3	28.6	14.3	7.1
학교유형	일반학교	76	48.7	46.1	27.6	13.2	7.9	7.9
	특수학교	21	47.6	57.1	42.9	4.8	9.5	9.5
가구소득	200만원 미만	65	53.8	53.8	32.3	7.7	7.7	6.2
	200만원 이상	30	43.3	36.7	26.7	20.0	6.7	13.3

		사 례 수 (명)	출퇴근이 어려웠다 (%)	의사소통이 어려웠다 (%)	나이가 많았다 (%)	취업 이후 장애가 발생하여 해당사항 없음 (%)	없음 (%)
전체		100	6.0	15.0	11.0	3.0	2.0
업체유형	개인사업체	20	15.0	5.0	5.0	5.0	0.0
	영리법인	62	4.8	17.7	6.5	3.2	3.2
	비영리법인	18	0.0	16.7	33.3	0.0	0.0
근로자수	1-9인	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10-49인	42	11.9	14.3	9.5	0.0	0.0

III. 비용·효과분석

		사 례 수 (명)	출퇴근이 어려웠다 (%)	의사소통이 어려웠다 (%)	나이가 많았다 (%)	취업 이후 장애가 발생하여 해당사항 없음 (%)	없음 (%)
	50-299인	50	2.0	16.0	14.0	4.0	4.0
	300인 이상	6	0.0	16.7	0.0	16.7	0.0
업종	제조업	46	13.0	21.7	2.2	4.3	0.0
	운수 및 통신업	20	0.0	15.0	0.0	0.0	5.0
	부동산/임대/ 서비스	6	0.0	16.7	50.0	0.0	0.0
	기타 서비스업	28	0.0	3.6	25.0	3.6	3.6
의무고용 여부	의무고용	26	6.0	10.0	18.0	4.0	4.0
	비의무고용	22	6.5	21.7	4.3	2.2	0.0
성별	남성	85	4.7	14.1	10.6	3.5	1.2
	여성	15	13.3	20.0	13.3	0.0	6.7
연령별	30대 이하	19	15.8	21.1	5.3	0.0	0.0
	40대	61	4.9	18.0	8.2	0.0	1.6
	50대 이상	20	0.0	0.0	25.0	15.0	5.0
교육수준	중학교 이하	40	2.5	22.5	5.0	0.0	0.0
	고등학교	44	6.8	11.4	9.1	4.5	4.5
	대학교 이상	14	7.1	7.1	35.7	7.1	0.0
학교유형	일반학교	76	5.3	13.2	14.5	3.9	2.6
	특수학교	21	4.8	19.0	0.0	0.0	0.0
가구소득	200만원 미만	65	4.6	16.9	7.7	3.1	1.5
	200만원 이상	30	6.7	10.0	20.0	3.3	0.0

(2) 취업상태 및 임금현황

① 현 직장 근무기간

현 직장에 근무한 기간은 6개월 미만이란 응답이 9.0%, 6개월 이상 1년 미만이 9.0%, 1년 이상 2년이 23.0%, 3년 이상이 59.0%로 나타났다. 3년 이상이란 응답이 개인사업체, 50-299인 사업장, 제조업, 의무 고용 사업장, 40대 이상, 중간 학력층에서 특히 높게 나타난 데 비해 1년-2년이란 응답은 비영리법인, 기타 서비스업, 30대 이하, 저학력층, 200만원 이상 소득층에서 상대적으로 높게 나타났다(표 3-III-23 참조).

<표 3-III-23> 현 직장 근무기간

		사례수 (명)	6개월 미만 (%)	6개월 이상 1년 미만 (%)	1년-2년 (%)	3년 이상 (%)
전체		100	9.0	9.0	23.0	59.0
업체유형	개인사업체	20	15.0	5.0	10.0	70.0
	영리법인	62	8.1	9.7	25.8	56.5
	비영리법인	18	5.6	11.1	27.8	55.6
근로자수	1-9인	2	0.0	50.0	50.0	0.0
	10-49인	42	11.9	9.5	23.8	54.8
	50-299인	50	8.0	8.0	22.0	62.0
	300인 이상	6	0.0	0.0	16.7	83.3
업종	제조업	46	8.7	6.5	17.4	67.4
	운수 및 통신업	20	10.0	10.0	25.0	55.0
	부동산/임대/ 서비스	6	0.0	0.0	33.3	66.7
	기타 서비스업	28	10.7	14.3	28.6	46.4

		사례수 (명)	6개월 미만 (%)	6개월 이상 1년 미만 (%)	1년-2년 (%)	3년 이상 (%)
의무고용 여부	의무고용	26	6.0	8.0	24.0	62.0
	비의무고용	22	13.0	10.9	19.6	56.5
성별	남성	85	8.2	8.2	23.5	60.0
	여성	15	13.3	13.3	20.0	53.3
연령별	30대 이하	19	15.8	10.5	31.6	42.1
	40대	61	8.2	4.9	24.6	62.3
	50대 이상	20	5.0	20.0	10.0	65.0
교육수준	중학교 이하	40	12.5	7.5	27.5	52.5
	고등학교	44	4.5	9.1	20.5	65.9
	대학교 이상	14	7.1	14.3	21.4	57.1
학교유형	일반학교	76	10.5	9.2	22.4	57.9
	특수학교	21	4.8	9.5	23.8	61.9
가구소득	200만원 미만	65	10.8	10.8	18.5	60.0
	200만원 이상	30	6.7	6.7	26.7	60.0

② 근무형태

조사에 응한 장애인근로자들의 근무형태는 정규직과 비정규직이 각각 87.0%와 13.0%인 것으로 나타났다. 정규직이란 응답이 개인사업체와 영리법인, 운수 및 통신업, 의무고용 사업장, 남성, 40대, 저학력층에서 특히 높게 나타난 반면, 비정규직이란 응답은 비영리법인, 10-49인 사업장, 비의무고용 사업장, 여성, 30대 이하와 50대 이상에서 상대적으로 높았다(표 3-III-24 참조).

<표 3-III-24> 근무형태

		사례수(명)	정규직(%)	비정규직(%)
전체		100	87.0	13.0
업체유형	개인사업체	20	95.0	5.0
	영리법인	62	91.9	8.1
	비영리법인	18	61.1	38.9
근로자수	1-9인	2	50.0	50.0
	10-49인	42	83.3	16.7
	50-299인	50	90.0	10.0
	300인 이상	6	100.0	0.0
업종	제조업	46	89.1	10.9
	운수 및 통신업	20	100.0	0.0
	부동산/임대/서비스	6	50.0	50.0
	기타서비스업	28	82.1	17.9
의무고용여부	의무고용	26	90.0	10.0
	비의무고용	22	82.6	17.4
성별	남성	85	92.9	7.1
	여성	15	53.3	46.7
연령별	30대 이하	19	68.4	31.6
	40대	61	95.1	4.9
	50대 이상	20	80.0	20.0
교육수준	중학교 이하	40	90.0	10.0
	고등학교	44	84.1	15.9
	대학교 이상	14	85.7	14.3

		사례수(명)	정규직(%)	비정규직(%)
학교유형	일반학교	76	86.8	13.2
	특수학교	21	85.7	14.3
가구소득	200만원 미만	65	87.7	12.3
	200만원 이상	30	86.7	13.3

③ 월평균 임금수준

월평균 임금수준은 100만원 미만이 24.0%, 100-199만원이 67.0%, 200~299만원이 6.0%, 300만원 이상이 3.0%인 것으로 나타났다.

응답률에 있어서 가장 높은 분포를 보인 100-199만원의 경우 개인사업체와 영리법인, 50-299인 사업장, 의무고용사업장, 남성, 40대, 저학력층, 특수학교 출신, 200만원 미만 소득층에서 특히 높게 나타난 반면, 100만원 미만이란 응답은 개인사업체와 비영리법인, 10-49인 사업장, 제조업, 비의무고용사업장, 여성, 30대 이하, 중간학력층, 특수학교 출신에서 상대적으로 높게 나타났다.

<표 3-Ⅲ-25> 월평균 임금수준

		사례수 (명)	100만원 미만 (%)	100-199만원 (%)	200-299만원 (%)	300만원 이상 (%)
전체		100	24.0	67.0	6.0	3.0
업체유형	개인사업체	20	30.0	70.0	0.0	0.0
	영리법인	62	17.7	72.6	8.1	1.6
	비영리법인	18	38.9	44.4	5.6	11.1
근로자수	1-9인	2	50.0	50.0	0.0	0.0
	10-49인	42	42.9	57.1	0.0	0.0

제 3 장 평가의 실시

		사례수 (명)	100만원 미만 (%)	100-199만원 (%)	200-299만원 (%)	300만원 이상 (%)
	50-299인	50	10.0	74.0	12.0	4.0
	300인 이상	6	0.0	83.3	0.0	16.7
업종	제조업	46	28.3	69.6	2.2	0.0
	운수 및 통신업	20	20.0	65.0	15.0	0.0
	부동산/임대/ 서비스	6	16.7	83.3	0.0	0.0
	기타 서비스업	28	21.4	60.7	7.1	10.7
의무고용 여부	의무고용	26	14.0	72.0	8.0	6.0
	비의무고용	22	32.6	63.0	4.3	0.0
성별	남성	85	14.1	75.3	7.1	3.5
	여성	15	80.0	20.0	0.0	0.0
연령별	30대 이하	19	63.2	36.8	0.0	0.0
	40대	61	9.8	83.6	4.9	1.6
	50대 이상	20	30.0	45.0	15.0	10.0
교육수준	중학교 이하	40	17.5	77.5	5.0	0.0
	고등학교	44	29.5	63.6	6.8	0.0
	대학교 이상	14	14.3	57.1	7.1	21.4
학교유형	일반학교	76	21.1	67.1	7.9	3.9
	특수학교	21	28.6	71.4	0.0	0.0
가구소득	200만원 미만	65	20.0	80.0	0.0	0.0
	200만원 이상	30	23.3	46.7	20.0	10.0

Ⅲ. 비용·효과분석

	사례수 (명)	100만원 미만 (%)	100-199만원 (%)	200-299만원 (%)	300만원 이상 (%)

④ 희망 임금수준

희망 임금수준은 100만원 미만인 7.0%, 100-199만원이 48.0%, 200-299만원이 34.0%, 300만원 이상이 11.0%로 조사됐다.

가장 높은 분포를 나타낸 100-199만원이란 응답이 10-49인 사업장, 제조업, 비의무고용사업장, 여성, 30대 이하, 특수학교 출신에서 특히 높게 나타난 데 비해 200-299만원이란 응답은 영리법인, 50-299인 사업장, 운수 및 통신업, 의무고용사업장, 남성, 40대, 일반학교 출신에서 비교적 높게 나타났다(표 3-Ⅲ-26 참조).

<표 3-Ⅲ-26> 희망 임금수준

		사례수 (명)	100만원 미만 (%)	100-199만원 (%)	200-299만원 (%)	300만원 이상 (%)
전체		100	7.0	48.0	34.0	11.0
업체유형	개인사업체	20	5.0	50.0	30.0	15.0
	영리법인	62	6.5	48.4	37.1	8.1
	비영리법인	18	11.1	44.4	27.8	16.7
근로자수	1-9인	2	0.0	100.0	0.0	0.0
	10-49인	42	11.9	61.9	19.0	7.1
	50-299인	50	4.0	40.0	44.0	12.0
	300인 이상	6	0.0	0.0	66.7	33.3
업종	제조업	46	10.9	54.3	23.9	10.9
	운수 및 통신업	20	0.0	35.0	65.0	0.0
	부동산/임대/ 서비스	6	0.0	83.3	16.7	0.0
	기타 서비스업	28	7.1	39.3	32.1	21.4

		사례수 (명)	100만원 미만 (%)	100-199만원 (%)	200-299만원 (%)	300만원 이상 (%)
의무고용 여부	의무고용	26	6.0	38.0	42.0	14.0
	비의무고용	22	8.7	58.7	23.9	8.7
성별	남성	85	1.2	47.1	38.8	12.9
	여성	15	40.0	53.3	6.7	0.0
연령별	30대 이하	19	21.1	68.4	10.5	0.0
	40대	61	1.6	42.6	42.6	13.1
	50대 이상	20	10.0	45.0	30.0	15.0
교육수준	중학교 이하	40	7.5	47.5	35.0	10.0
	고등학교	44	9.1	47.7	36.4	6.8
	대학교 이상	14	0.0	42.9	28.6	28.6
학교유형	일반학교	76	6.6	44.7	38.2	10.5
	특수학교	21	9.5	57.1	23.8	9.5
가구소득	200만원 미만	65	7.7	49.2	35.4	7.7
	200만원 이상	30	6.7	40.0	33.3	20.0

(3) 근무환경 관련

① 업무상 도움을 받는 지 여부

<표 3-III-27>에서 업무를 위해 국가나 회사로부터 지원인력, 편의시설, 작업기구 등의 도움을 받고 있는 지 여부를 파악하기 위한 조사 결과를 살펴보면, “그렇지 않다”는 응답이 64.0%로 “그렇다”는 응답 36.0%보다 훨씬 높은 분포를 나타냈다.

<표 3-III-27> 업무상 도움을 받는 지 여부

		사례수(명)	예(%)	아니오(%)
전체		100	36.0	64.0
업체유형	개인사업체	20	55.0	45.0
	영리법인	62	32.3	67.7
	비영리법인	18	27.8	72.2
근로자수	1-9인	2	0.0	100.0
	10-49인	42	40.5	59.5
	50-299인	50	34.0	66.0
	300인 이상	6	33.3	66.7
업종	제조업	46	56.5	43.5
	운수 및 통신업	20	25.0	75.0
	부동산/임대/서비스	6	0.0	100.0
	기타 서비스업	28	17.9	82.1
의무고용여부	의무고용	26	26.0	74.0
	비의무고용	22	45.7	54.3
성별	남성	85	35.3	64.7
	여성	15	40.0	60.0
연령별	30대 이하	19	36.8	63.2
	40대	61	44.3	55.7
	50대 이상	20	10.0	90.0
교육수준	중학교 이하	40	47.5	52.5
	고등학교	44	29.5	70.5
	대학교 이상	14	21.4	78.6

		사례수(명)	예(%)	아니오(%)
학교유형	일반학교	76	26.3	73.7
	특수학교	21	66.7	33.3
가구소득	200만원 미만	65	40.0	60.0
	200만원 이상	30	26.7	73.3

여기서 “그렇지 않다”는 응답이 영리법인과 비영리법인, 운수 및 통신업, 기타 서비스업, 의무고용사업장, 50대 이상, 중간 이상 학력층, 일반학교 출신, 200만원 이상 소득층에서 특히 두드러지는가 하면, “그렇다”는 응답은 개인사업체, 10-49인 사업장, 비의무고용사업장, 40대, 저학력층, 특수학교 출신, 200만원 미만 소득층에서 비교적 높게 나타났다.

② 법 시행을 전후로 하여 제공받는 작업보조기구

장애인차별금지법 시행 이전에 제공받던 보조기구와 그 이후에 제공받게 된 작업보조기구를 비교해보기 위한 조사결과, 이 법 시행 이전에도 제공받던 작업보조기구는 높낮이 조절 작업테이블이 25.0%로 가장 높은 분포를 나타냈고, 특수작업의자와 문자전화기가 각각 13.9%, 선택장치와 자세보조장치, 신호장치, 책장 넘기는 도구가 각각 11.1%, 대형 모니터와 입력보조장치, 작업물운송/운반장치, 물건집게, 맞춤제작 작업보조기구가 각각 8.3%, 점자프린터와 확대독서기, 문서인식 S/W 및 H/W, 특수키보드, 경사각 작업테이블, 휠체어용 작업테이블, 시각장애인용 계산기, 수화기홀더가 각각 5.6%, 그리고 컴퓨터 화면확대 S/W 및 H/W, 특수 S/W, 골도전화기, 화상전화기, 주파수 변조장치, 음성메모기, 팔 지지대가 각각 2.8%의 분포를 보이는 것으로 조사됐다.

하지만 무지점자기, 음성출력 S/W 및 H/W, 특수마우스, 소리증폭장치, 필기보조도구 등은 제공받지 못했던 것으로 밝혀졌다.

또한 장애인차별금지법 시행 이후 제공받고 있는 작업보조기구는 휠체어용 작업테이블이 27.8%로 가장 높은 분포를 나타냈다. 이밖에도 맞춤형 제작 작업보조기구가 19.4%, 소리증폭장치가 16.7%, 음성메모기가 13.9%, 선택장치와 경사각 작업테이블이 각각 8.3%, 확대독서기, 입력보조장치, 높낮이 조절 작업테이블, 특수작업의자, 작업물운송/운반장치, 화상전화기, 책장 넘기는 도구, 필기보조도구가 각각 5.6%, 그리고 점자프린터와 컴퓨터 화면확대 S/W 및 H/W, 음성출력 S/W 및 H/W, 문서인식 S/W 및 H/W, 특수키보드, 특수마우스, 신호장치, 문자전화기, 주파수 변조장치, 시각장애인용 계산기, 팔 지지대, 물건집게가 각각 2.8%의 분포를 보였다.

하지만 무지점자기, 대형 모니터, 자세보조장치, 특수 S/W, 골도전화기, 그리고 수화기홀더 등은 여전히 제공받지 못하고 있는 것으로 조사되었다(표 3-III-28 참조).

<표 3-III-28> 법 시행 전후로 제공받는 작업보조기구의 비교

분류/번호	작업보조기구	이전제공		이후제공		분류/번호	작업보조기구	이전제공		이후제공	
		응답률	순위	응답률	순위			응답률	순위	응답률	순위
정보접근	01 무지점자기	-	-	-	-	작업기구	17 특수 작업의자	13.9	2	5.6	7
	02 점자프린터	5.6	13	2.8	15		18 작업물운송/운반장치	8.3	8	5.6	7
	03 컴퓨터화면확대S/W 및 H/W	2.8	21	2.8	15	의사소통	19 신호장치	11.1	4	2.8	15
	04 음성출력 S/W 및 H/W	-	-	2.8	15		20 골도전화기	2.8	21	-	-
	05 확대독서기	5.6	13	5.6	7		21 문자전화기	13.9	2	2.8	15

분류/ 번호	작업보조기구	이전제공		이후제공		분류/ 번호	작업보조기구	이전제공		이후제공			
		응답 률	순 위	응답 률	순 위			응답 률	순 위	응답 률	순 위		
작업 기구	06	문서인식 S/W 및 H/W	5.6	13	2.8	15	사 무 보 조	22	화상전화기	2.8	21	5.6	7
	07	대형 모니터	8.3	8	-	-		23	소리 증폭장치	-	-	16.7	3
	08	특수 키보드	5.6	13	2.8	15		24	주파수 변조장치	2.8	21	2.8	15
	09	특수 마우스	-	-	2.8	15		25	음성메모기	2.8	21	13.9	4
	10	입력 보조장치	8.3	8	5.6	7		26	시각장애인용 계산기	5.6	13	2.8	15
	11	선택장치(스위치 등)	11.1	4	8.3	5		27	책장넘기는 도구	11.1	4	5.6	7
	12	자세보조장치	11.1	4	-	-		28	수화기 홀더	5.6	13	-	-
	13	특수 S/W	2.8	21	-	-		29	팔 지지대	2.8	21	2.8	15
작업 기구	14	높낮이 조절 작업테이블	25.0	1	5.6	7	30	물건집게	8.3	8	2.8	15	
	15	경사각 작업테이블	5.6	13	8.3	5	31	필기 보조도구	-	-	5.6	7	
	16	휠체어용 작업테이블	5.6	13	27.8	1	32	맞춤제작 작업보조기구	8.3	8	19.4	2	
모름/무응답								22.2	-	25.0	-		

③ 직장생활에 있어서 장애로 인한 불편 여부

지금의 직장생활에서 장애로 인해 경험하게 되는 불편함이 있는지 여부를 파악하기 위한 조사결과, “없다”는 응답이 57.0%로 “있다”는 응답 43.0%보다 다소 높은 것으로 조사됐다. 특히 “불편함이 있다”는 응답은 영리법인, 50-299인 사업장, 제조업, 의무고용사업장, 40대, 저학력층, 특수학교 출신, 200만원 미만 소득층에서 비교적 높게 나타났다(표 3-III-29 참조).

<표 3-III-29> 직장생활에 있어서 장애로 인해 경험하는 불편 여부

		사례수 (명)	예 (%)	아니오 (%)
전체		100	43.0	57.0
업체유형	개인사업체	20	25.0	75.0
	영리법인	62	54.8	45.2
	비영리법인	18	22.2	77.8
근로자수	1-9인	2	0.0	100.0
	10-49인	42	35.7	64.3
	50-299인	50	50.0	50.0
	300인 이상	6	50.0	50.0
업종	제조업	46	58.7	41.3
	운수 및 통신업	20	40.0	60.0
	부동산/임대/서비스	6	16.7	83.3
	기타 서비스업	28	25.0	75.0
의무고용여부	의무고용	26	46.0	54.0
	비의무고용	22	39.1	60.9
성별	남성	85	43.5	56.5
	여성	15	40.0	60.0
연령별	30대 이하	19	42.1	57.9
	40대	61	54.1	45.9
	50대 이상	20	10.0	90.0
교육수준	중학교 이하	40	67.5	32.5
	고등학교	44	29.5	70.5
	대학교 이상	14	21.4	78.6

		사례수 (명)	예 (%)	아니오 (%)
학교유형	일반학교	76	35.5	64.5
	특수학교	21	76.2	23.8
가구소득	200만원 미만	65	49.2	50.8
	200만원 이상	30	36.7	63.3

④ 직장생활에 있어서 장애로 인해 경험하게 되는 불편사항

직장생활에 있어서 장애로 인해 경험하는 불편함이 “있다”고 응답한 43명을 대상으로 불편사항에 대해 조사한 결과, “관리자나 동료와 의사소통의 어려움”이란 응답이 32.6%로 가장 높은 분포를 보였다. 그 다음으로는 “장시간 앉아서 작업할 경우”와 “작업장 이동 및 물건 운반과정”이 각각 23.3%, “작업내용을 이해하기 어려울 때”가 20.9%, “물리치료 등을 위해 진료시간을 내기 어려움”이나 “장애인에 대한 편견이 느껴질 때”가 각각 2.3%로 조사되었다.

이 가운데 가장 높은 분포를 보이는 “관리자나 동료와 의사소통의 어려움”이란 응답은 10-49인 사업장, 제조업, 비의무고용사업장, 40대, 특수학교 출신, 200만원 미만 소득층에서 특히 높게 나타났다. 또한 두 번째로 높은 분포를 보이고 있는 “장시간 앉아서 작업할 경우”란 응답은 영리법인, 비의무고용사업장, 40대, 저학력층 일반학교 출신, 200만원 이상의 소득층에서 상대적으로 높게 나타났고, “작업장 이동 및 물건 운반과정”이란 응답은 50-299인 사업장, 제조업, 의무고용사업장, 40대, 특수학교 출신, 200만원 미만 소득층에서 상대적으로 높게 나타났다(표 3-III-30 참조).

<표 3-III-30> 직장생활에 있어서 장애로 인해 경험하게 되는 불편사항

		사 례 수 (명)	작업장 이동 및 물건 운반 과정 (%)	작업 도구를 다루 거나 문서 작업 등 손동작 작업이 요구 될 때 (%)	작업 내용을 이해 하기 어려 울 때 (%)	관리 자나 동료와 소통의 어려움 (%)	장시간 앉아서 작업할 경우 (%)	물리치 료 등을 위해 진료 시간을 내기 어려움 (%)	장애인 에 대한 편견이 느껴질 때 (%)
전체		(43)	23.3	11.6	20.9	32.6	23.3	2.3	2.3
업체유형	개인사업체	(5)	40.0	20.0	0.0	40.0	0.0	0.0	0.0
	영리법인	(34)	23.5	11.8	17.6	32.4	29.4	2.9	0.0
	비영리법인	(4)	0.0	0.0	75.0	25.0	0.0	0.0	25.0
근로자수	10-49인	(15)	6.7	13.3	60.0	40.0	6.7	6.7	0.0
	50-299인	(25)	32.0	12.0	0.0	28.0	32.0	0.0	4.0
	300인 이상	(3)	33.3	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0
업종	제조업	(27)	29.6	18.5	29.6	37.0	7.4	0.0	0.0
	운수 및 통신업	(8)	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	부동산/임대/ 서비스	(1)	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	기타 서비스업	(7)	28.6	0.0	0.0	42.9	0.0	14.3	14.3
의무고용 여부	의무고용	(23)	26.1	13.0	8.7	30.4	21.7	0.0	4.3
	비의무고용	(18)	11.1	11.1	38.9	38.9	27.8	5.6	0.0
성별	남성	(37)	24.3	10.8	10.8	32.4	24.3	2.7	2.7

		사 례 수 (명)	작업장 이동 및 물건 운반 과정 (%)	작업 도구를 다루 거나 문서 작업 등 손동작 작업이 요구 될 때 (%)	작업 내용을 이해 하기 어려 울 때 (%)	관리 자나 동료와 소통의 어려움 (%)	장시간 앉아서 작업할 경우 (%)	물리치 료 등을 위해 진료 시간을 내기 어려움 (%)	장애인 에 대한 편견이 느껴질 때 (%)
	여성	(6)	16.7	16.7	83.3	33.3	16.7	0.0	0.0
연령별	30대 이하	(8)	0.0	25.0	75.0	12.5	12.5	0.0	12.5
	40대	(33)	30.3	9.1	9.1	36.4	27.3	0.0	0.0
	50대 이상	(2)	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0
교육수준	중학교 이하	(27)	22.2	14.8	14.8	33.3	37.0	0.0	0.0
	고등학교	(13)	30.8	7.7	23.1	30.8	0.0	7.7	0.0
	대학교 이상	(3)	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0	33.3
학교유형	일반학교	(27)	18.5	11.1	18.5	22.2	33.3	3.7	3.7
	특수학교	(16)	31.3	12.5	25.0	50.0	6.3	0.0	0.0
가구소득	200만원 미만	(32)	28.1	12.5	18.8	37.5	18.8	0.0	3.1
	200만원 이상	(11)	9.1	9.1	27.3	18.2	36.4	9.1	0.0

3. 평 가

첫째, 최근의 비정규직법 파동에도 불구하고 장애인고용과 관련 장애인근로자의 경우 오히려 비정규직 감소세와 함께 정규직 증가세를 보였다는 점에서 장애인차별금지법 시행에 따른 편익(benefits)으로 평가할 수 있겠다. 2007년 12월말을 기준으로 지난 2008년 6월부터 8월

까지 3개월간에 걸친 제1차 장애인고용패널조사결과와 2009년 6월말을 기준으로 지난 10월 20일부터 11월 11일까지 23일간에 걸친 실태조사결과를 비교할 때 비정규직이 39.0% 감소세를 보인 반면, 정규직이 증가세를 보인 점을 중시하고, 이를 장애인차별금지법 시행 1주년을 맞이하며 법 시행에 따른 편익으로 보는 데 무리가 없겠다는 생각이다.

둘째, 사업체 장애인고용실태조사결과 조사대상 사업체들이 장애인근로자 채용기준으로 “성실성이나 책임감 등 사회성”과 “자격증, 경력 등 업무능력”, 그리고 “장애유형과 중증도”에 주목하고 있는 것으로 조사된 바, 마지막의 장애유형과 중증도는 그렇다고 하더라도 성실성이나 책임감과 같은 사회성과 자격증이나 경력 등의 업무능력이 분단노동시장을 전제로 하는 장애인 고용과정에서 채용기준이 되고 있다는 점에 주목하지 않을 수 없다. 따라서 이 같은 장애인근로자 채용기준도 장애인차별금지법 시행에 따른 편익으로 볼 수 있을 것이다.

셋째, 경력 및 업무능력이 장애인근로자의 가장 주된 임금결정기준으로 반영하고 있다는 것은 장애인근로자들의 임금결정과정에서 장애로 인한 차별적 요소가 없다고 봐도 무방할 것으로 보인다. 따라서 이것도 또한 장애인차별금지법 시행에 따른 편익으로 보는 데 별 무리가 없겠다는 생각이다.

제 4 장 대안 및 한계

장애인차별금지법은 우리나라 장애인 관련법으로서는 역사적 의미가 큰 주요한 법제도라 할 수 있다. 이 제정과정 역시 장애인당사자의 입법운동으로 시작되어 7년만에 결실을 맺은 값진 성과이다. 이웃나라 일본은 우리보다 먼저 이 법 제정논의가 시작되었건만 아직도 만들어지지 않고 있다.

무릇 모든 법은 나라마다 처해 있는 환경과 여건에 따라 필요에 의해 만들어지는 제도이다. 제도의 유사성과 고유성이 함께 어우러져 이루어지는 것이며, 우리의 장애인차별금지법 역시 예외일 수는 없다. 다만 장애인차별금지법은 척박한 우리나라 장애인들의 현실 속에서 대다수 국민들이 잘 알지도 못한 상황에서 만들어졌지만, 이제부터라도 이 법의 본래의 취지와 의미를 살리는 작업이 중요하다. 장애인의 인권보장법으로서의 장애인차별금지법은 보기에 따라서는 미흡할 수도 있고, 급진적일 수 있다. 급진적이라는 관점에서는 우리의 현실이 많이 뒤떨어져 있음에도 법제도가 앞서 감으로써 오히려 부작용을 낳을 수 있는 우려를 하기도 한다. 그러나 장애인 당사자들은 현행 장애인차별금지법이 처음에 장애인들이 주장했던 것에서 많이 후퇴한 미흡한 법이라고도 한다. 이러한 현실적인 주장들이 존재하고 있음에도 이제 시행한지 1년밖에 지나지 않았지만, 그 중요성에 비추어 장애인차별금지법의 사후적 입법평가는 필요하다고 보여진다.

이 연구에서는 장애인 인권보장의 기본법인장애인차별금지법은 그 성격상 계량화하여 평가하기 곤란한 한계를 가지고 있음에도 불구하고 규범적 분석을 중심으로 하여 특히 현행 법체계 및 법규범의 관계와 상충여부를 살펴보면서 발전적인 방안으로서의 현행법제의 정비방안을 제시하고자 한다. 여기에는 장애인차별금지법의 규범내용에 대한 개선방안과 타 현행법의 정비방안으로 나누어서 정리하고, 고용분

야에서의 비용·효과분석은 조사상의 제한점으로 인해 한계 내용을 중심으로 하여 그 결과를 평가하고자 한다.

I. 대안 1 : 장애인차별금지법 개선방안

1. 법규범의 대상문제

외국의 장애인차별금지법에 대한 고찰에서도 알 수 있었듯이 이 법의 대상자 규정은 상당히 중요한 문제이다. 이것은 수범자를 확정하는 문제이면서 동시에 장애인의 범주화와 관련된다. 우리 장애인차별금지법 제정과정에서도 이미 논란이 되었었고 정부의 입장이 매우 확고했던 문제 중의 하나였다. 현행법은 제2조에서 장애와 장애인을 규정하면서 장애인복지법상의 정의와 유사하게 규정하고 있다. 다만 제6조에서 과거의 장애경력을 차별금지로 하는 선언적 규정을 두고 있을 뿐이다.

앞의 규범적 분석에서도 살펴보았듯이, 장애인차별금지법과 장애인복지법의 취지와 그 기능 및 성격이 다를 수 있다. 그러므로 장애인복지법의 장애규정과 장애인차별금지법의 장애규정이 같아야 될 이유가 없음에도 이를 유사하게 규정함은 행정편의주의 발상이거나 장애에 대한 근본적인 이해 부족에서 나온 문제라고 볼 수 있다. 차별의 문제는 ‘장애’로 인해 발생할 수 있는 모든 가능성을 열어두고 접근하는 것이 바람직하며, 따라서 과거의 장애는 물론 단기간의 장애로 인한 차별도 보호대상이 되어야 함은 물론이다. 어차피 장애인차별금지법은 법정장애인으로 범주화하고 있지 않으므로 이 법의 적용대상을 전향적으로 검토하는 것이 필요하리라 생각된다.

2. 장애인 관련법제의 체계 정비

앞의 규범적 분석에서 자세히 설명하였듯이, 장애인 관련법제의 체계는 인권보장규범과 급부규범의 기본법을 정비하여 장애인 관련법의 일반법으로서의 위상을 확립하고 이에 따라 특별법의 내용도 정비하여야 할 것이다.<그림 3- I -2> 참조) 아울러 장애인차별금지법과 장애인복지법의 기능과 역할에 맞는 법규범 정비도 검토되어야 한다. 특히 이와 관련하여 장애인복지법상의 권리보장규정들은 특별한 사유가 없는 한 장애인차별금지법의 내용으로 대체되고, 급부규범이 장애인차별금지법의 기본이념에 맞게 되어 있는가를 잘 고찰할 필요가 있다. 이에 대한 후속연구가 필요하다고 할 것이다.

3. 전달체계의 정비와 권리구제방안 강화

장애인차별금지법의 시행과 적용은 공권력기관뿐만 아니라 모든 국민이며, 민간기관과 개인도 수범자로서의 지위를 가진다. 이 법의 주무부서는 인권보장을 담당하는 총괄적인 기구이어야 하지만 현재는 보건복지가족부가 주무부서이면서 권리구제기관으로서 국가인권위원회, 법무부 및 사법기관을 들 수 있다.

이 법을 제정 추진하는 과정에서 별도의 장애인인권보장기구 설치에 대한 욕구가 있었음에도 무시된 채 기존의 국가인권위로 포함되었다. 장애인차별금지법이 시행된 이후 인권위의 차별행위 진정사건 통계에도 나타났듯이 차별행위 진정사건 중 한 해의 절반 가까운 사건이 장애차별사건임을 알 수 있다. 또한 본 연구의 전문가조사에서도 드러났듯이 장애인차별금지법의 실효성 확보 또는 사회인식 확대를 위해서는 인권교육, 홍보 및 인식개선이 필요하다고 할 것이다. 이에 대한 효과적인 업무집행을 위해서는 국무총리 또는 대통령직속의 기

구를 설치하는 것이 필요하다. 현행법상의 인권위의 역할에 비추어볼 때, 독립된 전담기구는 있어야 할 것이다.

Ⅱ. 대안 2 : 타 법령 규범내용의 정비

1. 장애인복지법과의 관계 정비

장애인차별금지법과 장애인복지법의 법적 성격은 전자는 장애인 인권보장규범으로서의 기본법, 후자는 장애인 급부(서비스)보장규범으로서의 기본법이라고 볼 수 있다. 이러한 면에서 현행 『장애인복지법』의 명칭을 『장애인복지서비스법』으로 개칭하는 것이 보다 법의 성격을 명확하게 나타내는 것이라 할 수 있다. 이렇게 양 법의 관계를 정립하여 그 기능과 역할을 분명히 하기 위해서는 장애인복지법상의 내용 중 주로 총칙 조항들이 그 개선대상이 된다고 할 것이다. 여기서 장애인복지법 총칙조항 중 개선(개정)해야 할 구체적 내용들을 개략적으로 살펴보면 다음과 같다.

- ① 제1조 목적규정 : 제1조에서 “이 법은 장애인의 인간다운 삶과 권리보장을 위한~”으로 시작되는 내용 중 ‘권리보장’을 ‘복지서비스 보장’으로 개정해야 할 것이다.
- ② 제4조 장애인의 권리 : 현행 장애인복지법 제4조는 장애인의 권리로서 인간의 존엄과 가치와 참여할 권리 등을 규정하고 있는데, 이 내용은 장애인차별금지법에 포함하여 규정하고, 여기서는 복지서비스를 받을 권리를 규정하는 것이 보다 명확하고 바람직할 것이다. 그러한 점에서 제4조의 개정내용을 예시해 본다면 다음과 같다.

“제 4 조 (복지서비스수급권 등) ① 장애인은 장애발생 예방과 장애인의 의료·교육·직업재활·생활환경개선 등 제반 복지서비스를 받을 권리를 가진다.
② 장애인은 장애인 복지서비스 관련 정책결정과정에 우선적으로 참여할 권리가 있다.”

이 대안규정은 장애인의 복지서비스수급권을 명문으로 규정한 것이다.

③ 제8조 차별금지 등 : 제8조 규정은 모든 생활영역에서의 차별금지 외·모욕 등 금지를 규정하고 있는 바, 이 규정은 장애인차별금지법에서 규정할 전형적인 사항이라 할 수 있다. 장애인복지법에서 삭제하여 장애인차별금지법으로 들어갈 사항이다.

④ 통합조정부서로서의 명문화 조항 필요

현행 장애인복지법 제11조는 장애인정책조정위원회, 제12조는 장애인정책책임관의 지정 및 제13조는 지방장애인복지위원회 등을 규정하고 있다. 장애인차별금지법상 장애인 인권업무를 담당하는 별도의 기구가 없고 보건복지가족부가 겸하여 맡고 있는 현실에서 볼 때, 보건복지가족부가 장애인 인권과 정책의 주무부서로서 다른 장애인정책 관련부서와의 관계에서 통합조정 역할을 가질 수 있도록 하는 명문조항이 필요하다. 예시해보면 다음과 같다.

“제 조 (장애인정책 주무부서) 보건복지가족부장관은 장애발생 예방과 장애인의 의료·교육·직업재활·생활환경개선 등 장애인정책과 관련한 모든 사항에 관하여 주무부서로서 중앙행정기관간 또는 지방자치단체와의 관련 업무에 통합·조정 역할을 하여야 한다.”

이러한 명문조항을 근거로 보건복지가족부내의 장애인정책국은 장애인정책 전반에 관한 주무부서로서의 통합조정 기능을 담당하여야

한다. 따라서 타 부서가 주된 업무부서인 법안일지라도 장애인 관련 법안은 반드시 보건복지가족부의 장애인정책국의 검토를 거쳐서 입안되어야 하며, 이때 다른 법률과의 관계에서 문제되는 것은 없는지도 함께 검토되어 보건복지가족부의 의견이 제시되어야 할 것이다. 또 이러한 통합조정기능을 실제 실무상 원활히 수행하기 위하여 보건복지가족부 장애인정책국내의 과장과 타부처인 여러 부서의 장애인정책 책임관들이 함께 참여하여 구성하는 ‘장애인정책책임관협의회’ 또는 ‘장애인정책책임관실무회의’를 두어 필요할 때 수시로 업무협의를 할 수 있도록 제도상 보완하여야 할 것이다. 이 때 의장은 장애인정책국장이어야 할 것이다. 이를 위해 현행법 제12조(장애인정책책임관의 지정 등)의 규정을 추가보완 할 필요가 있다.

2. 기타 타 법령의 개선방안

장애인차별금지법이 현행법제와 상충되는 사항들은 연구자에 따라서 다양하게 나타날 수 있을 것이다. 특히 이념적 관점에서 접근할 때, 그 개선의 폭은 훨씬 더 커질 수 있다. 이미 이에 대한 선행연구에서도 지적하였듯이 장애인차별금지법이 규정하고 있는 6가지 차별행위 유형 중에서 ‘정당한 편의제공 거부’의 경우에는 거의 모든 생활영역에 걸쳐 있기 때문에 개별법마다 모두 규정화하는 것은 불가능하다고 할 것이다.²⁷⁾ 여기서는 장애인차별금지법에 상충되면서도 또한 우리나라가 장애인권리협약에 가입할 때 유보조항이었던 사유인 상법 제732조를 언급하고자 한다.

상법 제732조는 15세미만자 등에 대한 계약의 금지조항으로서 “15세미만자, 심신상실자 또는 심신박약자의 사망을 보험사고로 한 보험계약은 무효로 한다.”라고 규정하고 있다. 이는 장애인차별금지법 제17조

27) 한국장애인재활협회, 앞의 책, 154쪽.

상의 금융상품 및 서비스 제공 차별에 해당하는 직접차별 유형이라 할 수 있다. 장애인의 경우에 생명보험계약을 원천봉쇄당하는 대표적인 약법 규정이다. 또한 장애인권리협약 제25조 (e)항에도 저촉된다.

이 규정의 취지는 정신적 판단능력이 불완전한 어린 청소년이나 정신적 장애인들을 대상으로 보험에 가입시키고 보험금을 노리는 보험범죄를 막고자 하는 이유라고 볼 수 있다. 이 규정은 1963년 상법 시행 당시부터 존재해오던 규정으로서, 다만 1991년에 일부 개정하여 보험계약 무효대상을 18세미만자에서 15세미만자로 일부 축소했을 뿐이다. 언뜻 보기에는 보험범죄 방지를 위한 필요한 규정처럼 보이나, 이 조항은 근본적인 문제점을 가지고 있음을 지적하지 않을 수 없다.

첫째는 상법 제732조가 본래의 취지보다는 장애인들의 보험가입을 가로막는 장벽으로 악용되는 현실이 많다는 점이다. 또한 ‘심신상실자, 심신박약자’라는 애매한 표현을 규정함으로써 이로 인해 지적장애인을 비롯한 정신적 장애인의 보험계약을 원천봉쇄하는 근거로 사용되고, 더 나아가 신체적 장애인까지도 제한하는 현상의 상황들이 비일비재하게 발생하여 끊임없는 분쟁의 씨앗이 되고 있다. 이 규정으로 말미암아 장애인들이 보험계약에서 차별을 받고 있는 것이다.

둘째는 이 규정이 없다면 장애인들을 대상으로 하는 보험범죄가 과연 증가한다는 객관적이고 과학적인 근거가 있는 것인가 하는 문제제기이다. 장애인들이 생명보험에 가입하였다고 하여 범죄가 늘었다는 통계와 보고는 선진국의 사례에서도 나타나지 않고 있음을 볼 때, 이 규정 자체가 범죄억제 또는 예방효과와는 실제 무관하다고 볼 수 있다. 이미 2004년과 2006년 판례를 통해 장애인의 종신보험 가입거부와 장애아동의 여행자보험 가입거부가 장애인 차별임이 인정돼 손해배상 판결이 난 바 있지만, 보험업계는 장애인의 보험가입 거부를 여전히 계속하고 있다. 이에 대해 최근 제시된 정부의 개정안은 의사능력이 있는 경우에는 무효로 하지 않는다는 단서조항을 추가하고 있으

나, 이러한 단서규정을 둘 바에는 차라리 제732조를 폐지하는 것이 바람직하다고 본다. 즉 제732조를 폐지하더라도 일반적인 계약의 원칙상 의사능력이 없는 자를 대상으로 하는 보험계약은 무효라고 볼 수 있기 때문에 별 문제가 없는 것이다. 오히려 제732조가 있음으로 인해 보험가입을 거부하는 부작용을 낳고 있을 뿐이다. 앞서서도 언급하였듯이 상법 제732조는 장애인차별금지법 제17조 및 국제장애인 권리협약에도 저촉되는 규정이다. 따라서 독소조항으로 볼 수 밖에 없는 제732조를 개정보다는 폐지하는 것이 필요하다.

Ⅲ. 한 계

1. 규범적 분석의 한계

(1) 장애인차별금지법이 현행법제상 그 법적 성격규정을 명확히 하기 위해서는 제3장에서 살펴보았듯이 장애인 관련법제의 현황을 파악하고 이념 및 문제점 등을 검토한 후 법체계상의 지위를 규정하여야 할 것이다. 그러나 실제상으로는 이러한 규범상의 특징이 애매한 경우도 있고, 상호 중복되는 사항도 발생하기 때문에 규범분석의 한계가 있다.

(2) 장애인차별금지법이 다른 법령과의 충돌여부를 판단하는 기준은 1차적으로 장애인차별금지법상의 6가지 차별행위 유형이 될 것이다. 그러나 실제로는 직접차별과 간접차별 유형에 관련하여 상충사유가 발생하며, 정당한 편의제공 거부행위는 법령의 저촉여부를 판단하기가 현실적으로 애매하다. 즉 이에 대한 개별규정들을 두고 있지 않다고 하더라도 일반적 규정으로서 장애인차별금지법이 적용될 수 있기 때문이다. 이외에도 헌법상의 기본권 보장이 장애인의 경우 어떻게 제한될 수 있는가를 판단하는 것은 정당한 사유가 있는지 여부를 살펴봐야 하므로 법규정보다는 사실 판단의 문제로 귀착되는 경우가

더 많다고 보아야 할 것이다.

(3) 우리나라는 장애인차별금지법이 시행된 지 1년여 밖에 되지 않아 이 법과 관련된 사례 축적이 아직 많이 부족하다. 국가인권위원회 진정처리 수준에서 결정되고 상황 종결되는 경우가 많아서 최후의 기준이 될 사법적 판례는 축적되어 있지 않다. 이 점 역시 다른 법령과의 충돌여부를 판단하는데 기준과 근거자료의 미비함에 따른 한계점이 있다고 할 것이다.

2. 법사회학적 분석의 한계

본 연구는 규범적 분석을 함에 있어 그 근거를 뒷받침하고자 장애인차별금지법에 대한 전문가들의 인식조사를 진행하였다. 그러나 이 조사는 500여개의 표본을 통하여 진행되었음에도 불구하고 실제 응답자가 소수에 불과하여 전체를 대변하는 의견으로서는 분명히 한계가 있다고 할 것이다. 다만 전문가조사의 결과 장애인차별금지법에 대한 이해도가 높게 나타났음은 긍정적인 결과라 할 수 있다.

3. 비용·효과분석의 한계

사실 장애인차별금지법은 법 제20조 및 제21조 규정과 관련 정보접근 및 의사소통수단을 제공해야 하는 행위자를 공공기관은 2009년 4월 11일부터, 교육기관과 근로관계에 있어서의 사용자는 2009년 4월 11일부터 단계적으로 적용된다고 규정하고 있다. 또 정당한 편의제공의 의무에 대해서도 법 제11조와 동법시행령 별표1에서 상시 300인 이상의 근로자를 사용하는 사업장과 국가 및 지방자치단체는 2009년 4월 11일부터, 상시 100인 이상 300인 미만의 근로자를 사용하는 사업장은 2011년 4월 11일부터, 상시 30인 이상 100인 미만의 근로자를 사용하는 사업장은 2013년 4월 11일부터 각각 적용된다고 하여 조직규모(organi-

zational size) 별로 단계적으로 적용해나갈 것을 규정하고 있어 법 시행 1주년을 맞이하여 연구과제가 기획된 본 연구의 취지와는 달리 법 규정의 효과가 생각보다 더디게 나타날 개연성도 없지 않다.

따라서 법 적용대상이나 규모에 따라 단계적으로 적용되는 점을 충분히 감안한다면 본 연구를 통한 입법평가 작업에 있어서도 이를 적용해나갈 필요가 있다. 이는 본 연구를 수행하는 데 있어서 소위 합리성의 한계(limits of rationality)라 하지 않을 수 없겠거니와 후속연구의 필요성을 언급하게 한다.

이 과정에서 앞서 지적한 바 있는 아래와 같은 본 연구의 한계도 있음을 밝혀둔다. 먼저 당초의 연구계획과는 달리 장애인고용실태조사과정에서 장애인근로자의 소득증대와 사업주의 고용부담금 감소효과 및 법 준수에 따른 비용, 국민의 세금부담 감소효과 및 시정기구 운영비용 부담액 등의 소재별 비용·편익항목과 관련된 통계량을 확보하기 어려운 점을 들어 실제로 비용·편익분석(cost-benefit analysis) 까지 시도하지는 못했다는 점은 점이다. 또한 노동부의 제1차 장애인고용패널조사는 제주지역을 제외한 전국을 조사대상으로 하고 있지만 본 연구를 위한 장애인고용실태조사는 수도권 지역의 장애인고용사업장 50개를 조사대상으로 한정짓고 있다는 점이다.

그럼에도 본 연구는 아래와 같은 몇 가지 분석결과만으로도 장애인차별금지법 시행에 따른 편익(benefits)으로 평가하는 데 무리가 없다고 할 것이다.

□□최근의 비정규직법 파동에도 불구하고 장애인고용과 관련 장애인근로자의 경우 오히려 비정규직 감소세와 함께 정규직 증가세를 보였다는 점에서 장애인차별금지법 시행에 따른 편익으로 평가할 수 있겠다. 2007년 12월말을 기준으로 지난 2008년 6월부터 8월까지 3개월간에 걸친 제1차 장애인고용패널조사결과와 2009년 6월말을 기준으로 지난 10월 20일부터 11월 11일까지 23일간에 걸친

실태조사결과를 비교할 때 비정규직이 39.0% 감소세를 보인 반면, 정규직이 증가세를 보인 점을 중시하고, 이를 장애인차별금지법 시행 1주년을 맞이하며 법 시행에 따른 편익으로 보는 데 무리가 없겠다는 생각이다.

□□사업체 장애인고용실태조사결과 조사대상 사업체들이 장애인근로자 채용기준으로 “성실성이나 책임감 등 사회성”과 “자격증, 경력 등 업무능력”, 그리고 “장애유형과 중증도”에 주목하고 있는 것으로 조사된 바 마지막의 장애유형과 중증도는 그렇다고 하더라도 성실성이나 책임감과 같은 사회성과 자격증이나 경력 등의 업무능력이 분단노동시장을 전제로 하는 장애인 고용과정에서 채용기준이 되고 있다는 점에 주목하지 않을 수 없다. 따라서 이 같은 장애인근로자 채용기준도 장애인차별금지법 시행에 따른 편익으로 볼 수 있을 것이다.

□□경력 및 업무능력이 장애인근로자의 가장 주된 임금결정기준으로 반영하고 있다는 것은 장애인근로자들의 임금결정과정에서 장애로 인한 차별적 요소가 없다고 봐도 무방할 것으로 보인다. 따라서 이것도 또한 장애인차별금지법 시행에 따른 편익으로 보는 데 별 무리가 없을 것이다.

참 고 문 헌

- 국가인권위원회 (2009), 국가인권위원회 2008 연간보고서, 국가인권위원회.
- 권선진 (2007), 장애인복지론, 청목출판사.
- 권영성 (2007), 헌법학원론, 법문사.
- 권육상 외 (2005), 장애인복지론, 유풍출판사.
- 김도균 (2008), □□권리의 문법□□, 박영사.
- 김도현 (2007), 차별에 저항하라, 박종철출판사.
- 김미옥 · 김용득 · 이선우 (2006), 장애와 사회복지.
- 김성룡 (2007), 법적논증의 기초, 경북대학교출판부.
- 김용득 외 (2007), 한국장애인복지학 이해, 인간과 복지.
- 김용득 (2000), 장애인종합복지관 재구조화 방안, 한국사회복지행정학회 제 3호
- 김원경 (1997), 특수교육의 현황과 발전과제, 교육월보, 제182호.
- 김종인 · 우주형 · 이준우 (2007), 장애인복지론, 서현사.
- 남찬섭 (2007), 장애인차별금지법 제정의 의의와 과제, 보건복지포럼 제127호(2007. 5.), 한국보건사회연구원.
- 대구장애인종합복지관 (2004), 장애인복지관 기능 및 역할모형에 관한 연구.
- 박태정 (2004), 『법해석학적 관점에서 본 장애인복지법의 실효성과 쟁점』, 비판과 대안을 위한 사회복지학회 자료집.
- 변용찬 외 (2006), 장애인차별금지법 제정동향과 정책과제, 정책보고서 2006-13, 한국보건사회연구원.

참고문헌

- 보건복지가족부 (2007), 장애인복지사업 안내.
- 서동우 (2001) 장애인의 의료보장, 아태장애인 10년 평가 및 한국장애인 10년 행동계획안 수립, 제9회 RI Korea 재활대회, 한국장애인재활협회, pp.328-350.
- 서울복지재단 (2007), 장애인직업재활시설프로그램 매뉴얼.
- 세계인권선언(Universal Declaration of HUman Rights, 1948)
- 에이타 야시로 외 (1993), 송영욱 옮김, ADA의 충격, 한국장애인연맹 출판부.
- 오혜경 (1999), 장애인과 사회복지실천, 아시아미디어리서치.
- 우주형 (1992), 장애인기본권의 사회법적 보장에 관한 연구, 법학석사논문, 중앙대학교.
- _____ (2000), 장애인복지법의 이념과 성격, 중앙법학 제2호, 중앙법학회.
- _____ (2001), 장애인의 교육을 받을 권리와 특수교육법제에 관한 연구, 재활재단논문집 제10호, 한국재활재단.
- _____ (2002), 장애인의 직업재활법제에 관한 연구, 법학박사논문, 중앙대학교.
- _____ (2004), 현행법제상 직업적 중증장애인의 개념 및 범주에 관한 고찰, 중앙법학 제6집 제3호, 중앙법학회.
- _____ (2005), 장애인의 일할 권리와 법제도화, 장애인고용, 한국장애인고용촉진공단.
- _____ (2006), 장애인의 평등권의 실현과 장애인차별금지법, 지성과 창조, 나사렛학술원.
- 유동철 (2007), 장애와 차별, 한국학술정보(주).

유엔장애인권리협약 (Convention on the Rights of Persons with Disabilities, 2006)

유엔헌장 (Charter of the United Nations, 1945)

윤찬영 (2004), 사회복지법제론, 나남출판사.

이혜원 (2005), 인권과 사회복지실천, 학지사.

이흥재 (1989), 장애인인권의 사회법적 보장, 장애인복지법제, 법무자료 제122집, 법무부.

인권에 관한 국제규약(International Coverant of Human Rights, 1966)

전용호 (2003), 장애인복지론, 학문사.

조형석, 『장애인권리협약의 주요 내용과 국내법과의 관계』, 국가인권위원회, 2007.

한국장애인재활협회. 『장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률』과 상충되는 국내법분석 연구. 2008.

한국보건사회연구원 (2009), 2008년도 장애인 실태조사, 보건복지가족부.

_____ (2003), 사회복지생활시설의 운영체계 개선방안.

한국여성개발원 (2004), 장애인의 사회통합을 위한 차별해소 방안, 한국여성개발원 · 한국 보건사회연구원.

한국장애인재활협회 (2005), 한국장애인복지 50년 기념 국제학술대회 자료집.

한국재활협회(사) (2006), 한국장애인복지 50년사, 도서출판, 양서원.

한국정책기획평가원. 장애인관련 법체계 정비방안 연구, 보건복지가족부 연구용역보고서. 2008.

한상희 (2006), “헌법과 장애인차별 : 그 의미에 관하여,” 장애인차별금지법제정추진연대, 차별사례를 통해 본 실효성 있는 장애인차별해소방안에 관한 토론회, 2006. 9. 18.

참 고 문 헌

헌법 (1952. 7.7 제정/ 1987.10.29 7차 전문 개정)

ILO (1958). R111. Discrimination <Employment and Occupation> Recommendation.

ILO (1983). R168. Vocational Rehabilitation and Employment <Disabled Persons> Recommendation.

Rubin, S., & Roessler, R. (1996). Foundations of Vocational Rehabilitation Process. Austin, TX: Pro-Ed.

부 록

부록 I. 설문지



장애인차별금지법 인식 조사 (전문가용)

ID				
----	--	--	--	--

안녕하세요? 여론조사 전문기관 (주)디시알폴입니다.

저희는 한국법제연구원의 의뢰로 「장애인 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」(이하 ‘장애인차별금지법’으로 약칭함)에 대한 인식과 이해정도를 알아보기 위한 설문조사로서 이에 대한 의견을 여쭙고자 합니다. 선생님께서 응답하신 내용은 관련 입법에 소중한 자료로 활용될 예정이며, 통계법에 의거해 철저히 비밀이 보장됩니다.

바쁘시더라도 잠시만 시간을 내주시면 감사드리겠습니다.

연구책임자 : 우주형(나사렛대 인간재활학과 교수)

담당 : ㈜디시알폴 연구실장 윤영훈 (Tel. 02-769-1066) 2009년 10월

1. 선생님께서는 2008년 4월 11일부터 시행되고 있는 장애인차별금지법에 대하여 얼마나 알고 계십니까?

- ① 전혀 모른다
- ② 별로 잘 모른다
- ③ 보통이다
- ④ 대체로 잘 안다
- ⑤ 매우 잘 안다

2. 현행 장애인차별금지법에 대해 어떻게 평가하십니까?

- ① 잘 만들어진 법이라고 본다
- ② 충분하지는 않지만 그런대로 최선을 다한 법이라고 본다
- ③ 여러 가지로 미흡한 법이다
- ④ 우리 현실상 과도한 내용을 담은 법이라고 본다

- ⑤ 비현실적인 법이다
- ⑥ 잘 모르겠다

3. 장애인차별금지법의 시행이 장애인에 대한 차별행위 개선 및 장애인의 권리 신장에 효과가 있다고 생각하십니까?

- ① 효과가 있을 것이다 → 문4로 이동
- ② 효과가 없을 것이다 → 문5로 이동
- ③ 잘 모르겠다 → 문5로 이동

4. 다음은 장애인차별금지법이 차별금지영역으로 규정하고 있는 사항들입니다. 이 영역사항 중 장애인차별금지법의 시행으로 가장 효과가 있다고 생각되는 영역을 우선순위대로 그 번호를 기입해 주시기 바랍니다. 1순위() 2순위() 3순위()

- ① 고용
- ② 교육
- ③ 재화·용역 제공
- ④ 토지·건물의 매매·임대
- ⑤ 금융상품 및 서비스 제공
- ⑥ 시설물 접근·이용
- ⑦ 이동 및 교통수단
- ⑧ 정보접근
- ⑨ 정보통신·의사소통
- ⑩ 개인정보보호
- ⑪ 문화·예술활동
- ⑫ 체육활동
- ⑬ 사법·행정절차 및 서비스
- ⑭ 참정권

- ⑮ 모·부성권
- ⑯ 성
- ⑰ 가족·가정·복지시설
- ⑱ 건강권
- ⑲ 폭력
- ⑳ 장애여성
- 장애아동
- 정신적 장애인 차별

5. 그렇다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 법과 제도의 변화나 정부 지원이 미흡해서
- ② 사회적 인프라 구축이 미흡해서(사회기반시설의 미비)
- ③ 일반 국민들의 장애인에 대한 부정적 인식이 쉽게 바뀔 것 같지 않아서
- ④ 이 법에 대한 사회적 인식이나 공감대가 형성되어 있지 않아서
- ⑤ 기타 ()

6. 장애인차별금지법이 실효성을 확보하기 위해 가장 필요한 것은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 정부의 법 집행 의지
- ② 시행에 따른 예산 확보 및 지원
- ③ 홍보 및 인식개선 등을 통한 사회적 합의
- ④ 학교 및 사회기관에서의 장애인 인권교육
- ⑤ 장애인단체 등 인권관련 기관에서의 모니터링
- ⑥ 국가인권위원회나 사법기관을 통한 구제방법의 활성화
- ⑦ 기타 ()

7. 장애인차별금지법에 규정되어 있는 권리구제방법 중에 가장 효과적인 수단은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 국가인권위원회의 시정권고
- ② 법무부장관의 시정명령
- ③ 법무부장관의 과태료 부과
- ④ 차별행위에 대한 손해배상
- ⑤ 차별행위에 대한 법원의 징역 또는 벌금 판결

8. 장애인차별금지법의 사회적 인식 확대를 위한 가장 효과적인 수단은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 정부의 법 집행 의지
- ② 시행에 따른 예산 확보 및 지원
- ③ 홍보 및 인식개선 등을 통한 사회적 합의
- ④ 학교 및 사회기관에서의 장애인 인권교육
- ⑤ 장애인단체 등 인권관련 기관에서의 모니터링
- ⑥ 국가인권위원회나 사법기관을 통한 구제방법의 활성화
- ⑦ 기타 ()

9. 현행 장애인차별금지법의 문제점은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 차별금지영역의 대상과 내용이 미흡하다
- ② 권리구제방법이 미흡하다
- ③ 우리 현실상 과도한 내용을 담은 비현실적인 법이라 지키기 어렵다
- ④ 기타 ()

10. 장애인차별금지법의 입법체계와 규범내용에 대한 질문입니다. 동의하는 사항에 해당하는 번호를 모두 골라 기입해 주십시오. ()

- ① 기존의 장애인복지법에도 인권보장 규정이 있어 장애인차별금지법의 내용과 중복되어 이에 대한 정비가 필요하다
- ② 장애인차별금지법과 장애인복지법의 관계는 일반법과 특별법의 관계라고 생각한다
- ③ 장애인차별금지법은 장애인 인권보장의 기본법이자 일반법에 해당한다고 본다
- ④ 장애인복지법은 장애인복지서비스법의 기본법이자 일반법에 해당한다고 본다
- ⑤ 장애인차별금지법과 장애인복지법의 관계에 대한 재정립이 필요하다고 본다
- ⑥ 장애인차별금지법과 장애인복지법은 서로 다른 내용을 규율하는 별개의 법으로써 관계가 없다
- ⑦ 기타 ()

※ 참고 : 일반법은 특별법에 비하여 보다 광범한 사람·사물·장소 또는 사항에 적용되는 법을 의미하고, 특별법은 일반법 보다 좁은 범위의 사람·사물·장소 또는 사항에 적용되는 법을 말함.

11. 장애인차별금지법의 시행 이후 이 법과 기존의 현행법 내용과 충돌(상충)되는 사항들이 어느 정도라고 생각하십니까?

- ① 큰 충돌이 없을 것으로 본다
- ② 충돌되는 사항들이 약간 있을 것으로 본다
- ③ 충돌되는 사항들이 많이 있을 것으로 본다
- ④ 잘 모르겠다

12. 장애인차별금지법이 현행법과 상충(충돌)된다면 어느 법분야에 가장 많이 나타날 것이라고 생각하십니까?

- ① 정치·행정 법분야
- ② 사회복지 법분야

부 록

- ③ 교육·과학·학술/문화·공보 법분야
- ④ 정보통신/교통 법분야
- ⑤ 법원/법무 법분야
- ⑥ 민사법 분야
- ⑦ 형사법 분야
- ⑧ 환경/노동 법분야
- ⑨ 기타 ()

마지막으로 통계 처리를 위해 몇 가지만 더 여쭙겠습니다.

BQ1. 성별

- ① 남
- ② 여

BQ2. 연령

- ① 20대
- ② 30대
- ③ 40대
- ④ 50대
- ⑤ 60대 이상

BQ3. 직업

- ① 교수 및 학계종사자
- ② 연구기관종사자
- ③ 시설 및 기관종사자

- ④ 장애인단체 및 사회단체종사자
- ⑤ 공무원
- ⑥ 정치인
- ⑦ 특수교육(치료)관련종사자
- ⑧ 기타()

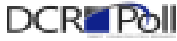
BQ4. 관련분야 근무경력

- ① 1년미만
- ② 1년~3년미만
- ③ 3년~5년미만
- ④ 5년~10년미만
- ⑤ 10년이상

BQ5. 귀하를 포함하여 주변에 장애인이 있다면 모두 표시하여 주십시오.

- ① 본인 포함하여 가족 중에
- ② 친척 중에
- ③ 이웃 중에
- ④ 친구 중에
- ⑤ 직장동료 중에

끝까지 응답해 주셔서 감사합니다. 소중한 자료로 활용하겠습니다.



장애인 고용실태 조사
(관리자용)

ID				
----	--	--	--	--

안녕하세요? 여론조사 전문기관 (주)디시알폴입니다.

저희는 한국법제연구원의 의뢰로 장애인 고용사업체를 대상으로 장애인 고용실태와 관련 법에 대한 의견을 여쭙고자 합니다. 선생님께서 응답하신 내용은 관련 입법에 소중한 자료로 활용될 예정이며, 통계법에 의거해 철저히 비밀이 보장됩니다. 바쁘시더라도 잠시만 시간을 내주시면 감사드리겠습니다.

연구책임자 : 우주형 나사렛대 인간재활학과 교수

담당 : ㈜디시알폴 연구실장 윤영훈 (Tel. 02-769-1066) 2009년 10월

Part I. 장애인근로자 고용현황

1. 귀사의 근로자의 수를 기재해주시기 바랍니다 (2009년 6월 말 기준)

구분	전체 근로자 수	장애인근로자 수
01. 정규직		
02. 비정규직		
03. 일용직		
04. 합계		

2. 장애인근로자 수를 장애유형, 성별 및 장애등급별로 기재해주시기 바랍니다 (2009년 6월 말 기준)

장애유형		성 별		장 애 등 급								
		남	여	1	2	3		4	5	6	7	
장 애 인	01. 지체					상지	하지					

장애유형	성별·장애등급	성 별		장애등급							
		남	여	1	2	3	4	5	6	7	
복 지 법 상 분 류	02. 뇌병변										
	03. 시각										
	04. 청각			/							
	05. 언어			/	/						
	06. 지적							/	/	/	/
	07. 자폐							/	/	/	/
	08. 정신							/	/	/	/
	09. 신장			/		/	/	/	/	/	/
	10. 심장							/	/	/	/
	11. 호흡기							/	/	/	/
	12. 간							/	/	/	/
	13. 안면			/				/	/	/	/
	14. 장루/유루			/				/	/	/	/
	15. 간질			/				/	/	/	/
	16. 국가유공자										
17. 계											

3. 귀사의 장애인근로자 채용기준을 우선 순위대로 두 가지만 골라 주시기 바랍니다.

1순위 () 2순위 ()

- ① 장애유형 · 중증도
- ② 자격증, 경력 등 업무능력

부 록

- ③ 성실성이나 책임감 등 사회성
- ④ 희망임금
- ⑤ 기타 (구체적으로_____)

4. 귀사의 경우 장애인 채용이 용이하십니까?

- ① 용이하다 ▶문6으로 이동
- ② 용이하지 못하다 ▶문5로 이동

5. 그렇다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 구직 장애인에 대한 정보부족
- ② 업무에 적합한 장애인력 부족
- ③ 사업주가 장애인고용을 꺼려서
- ④ 장애인 편의시설, 장비 등 비용 때문에
- ⑤ 기업이미지가 떨어질 것 같아서
- ⑥ 안전 등 관리의 어려움 때문에
- ⑦ 기타 (구체적으로_____)

6. 귀사가 장애인을 채용하는 가장 주된 사유는 무엇입니까?

- ① 기업의 사회적 책임 실현(사업주의 장애인고용 의지)
- ② 의무고용 사업장이라서
- ③ 장려금 등 고용지원
- ④ 비장애인의 인력부족
- ⑤ 업무특성상 장애인이 필요해서
- ⑥ 기업의 이미지 제고를 위해서
- ⑦ 기타 (구체적으로_____)

7. 귀사가 고용하고 있는 장애인근로자에 대해 어느 정도 만족하고 있습니까?

- ① 매우 만족스럽다
- ② 만족스럽다
- ③ 그저 그렇다▶▶Part II로 이동
- ④ 불만족스럽다
- ⑤ 매우 불만족스럽다▶▶문8로 이동

8. 가장 불만족스러운 사유는 무엇입니까?

- ① 업무능력이 떨어진다
- ② 장애 때문에 작업지시가 어렵다.
- ③ 대인관계가 원만하지 못하다
- ④ 건강 및 안전 관리가 어렵다
- ⑤ 결근 등 근무태도가 좋지 않다
- ⑥ 이직률이 높다
- ⑦ 기타 (구체적으로 _____)

Part II. 장애인근로자 임금현황

1. 귀사의 장애인 근로자의 임금수준은 어떻습니까? (비장애인 근로자의 임금을 100으로 볼 때)

- 1-1. 사무직()
- 1-2. 영업직()
- 1-3. 생산직()
- 1-4. 전체()

2. 장애인근로자의 임금결정 기준을 우선순위대로 2가지를 선택해

부 록

주십시오. 1순위 () 2순위 ()

- ① 경력 및 업무능력
- ② 최저임금수준
- ③ 시장임금
- ④ 비장애인근로자 임금
- ⑤ 기타(구체적으로 _____)

Part III. 장애인을 고용함으로써 드는 비용

1. 현재 제공하는 편의사항과 향후 제공할 필요성이 있는 사항을 모두 체크해 주시기 바랍니다.

구 분		현재 제공여부	향후 필요여부
인 력	01. 수화통역사		
	02. 작업지도원		
	03. 직업생활상담원		
시 설	04. 점자블럭		
	05. 엘리베이터		
	06. 경사로		
	07. 장애인용 화장실		
	08. 자동문		
	09. 장애인용 주차장		
	10. 작업장 개조		
	11. 휴게실		
	12. 기숙사		

구 분		현재 제공여부	향후 필요여부
기 타	13. 출퇴근 통근수단 제공		
	14. 건강관리 지원		
	15. 일하기 편한 곳으로 직무재배치		
	16. 업무량 조정		
	17. 병원진료 등 근무시간 조정		
	18. 긴급 상황시 비상대피 등 안전관리		
	19. 장애에 대한 인식개선 교육		

2. 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률(이하 장차법)이 시행된 2008년 4월 11일을 기준으로 볼 때,
 귀사가 이전에 제공하던 작업보조기구와 이후에 제공하는 작업보조기구를 모두 체크해 주시기 바랍니다.
- * 법에서는 사업주가 장애인과 비장애인이 동등한 근로조건에서 일할 수 있도록 편의를 제공하게 되어있습니다.

분류/번호	작업보조기구	이전	이후	분류/번호	작업보조기구	이전	이후
		제공	제공			제공	제공
정보 접근	01 무지점자기			작업 기구	17 특수 작업의자		
	02 점자프린터				18 작업물운송/운반장치		
	03 컴퓨터화면확대S/W 및 H/W			의사 소통	19 신호장치		
	04 음성출력 S/W 및 H/W				20 콜도전화기		
	05 확대독서기				21 문자전화기		
	06 문서인식 S/W 및 H/W				22 화상전화기		
	07 대형 모니터				23 소리 증폭장치		

부 록

분류/번호	작업보조기구	이전 제공	이후 제공	분류/번호	작업보조기구	이전 제공	이후 제공
	08 특수 키보드			사무 보조	24 주파수 변조장치		
	09 특수 마우스				25 음성메모기		
	10 입력 보조장치				26 시각장애인용 계산기		
	11 선택장치(스위치 등)				27 책장넘기는 도구		
	12 자세보조장치				28 수화기 홀더		
	13 특수 S/W				29 팔 지지대		
작업 기구	14 높낮이 조절 작업테이블			맞춤 제작	30 물건집게		
	15 경사각 작업테이블				31 필기 보조도구		
	16 휠체어용 작업테이블				32 맞춤제작 작업보조 기구		

3. 장차법이 시행된 2008. 4. 11일을 기준으로 장애인고용과 관련하여
귀사가 부담하고 있는 비용의 총액을 기재해주시기 바랍니다.

* 법에서는 사업주가 장애인과 비장애인이 동등한 근로조건에서
일할 수 있도록 편의를 제공하게 되어있습니다.

(단위 : 백만원)

구분	장애인고용과 관련하여 소요되는 비용(누적총액)
장차법 시행 이전(2008. 4. 10일 이전)	
장차법 시행 이후(2008. 4. 11일 이후)	

4. 귀사의 장애인근로자 중에서 업무를 수행하면서 불편함을 호소하
는 사람이 있습니까?

① 예 ▶문5로 이동

② 아니오 ▶Part IV로 이동

5. 그렇다면 다음 중 불편 사항을 모두 골라주시기 바랍니다.
- ① 작업장 이동 및 물건 운반시
 - ② 작업 도구를 다룰 때나 문서작업 등 손동작 작업시
 - ③ 작업내용을 이해하기 어려울 때
 - ④ 관리자나 동료와 평상시 대화시
 - ⑤ 장시간 앉아서 작업시(의자, 작업대 등이 몸에 맞지 않음)
 - ⑥ 엘리베이터, 장애인용 화장실 등의 미설치 관련
 - ⑦ 기타 ()

Part IV. 기타 사항

1. 고용에 있어서 장애인 차별행위에 대해 어떻게 보십니까?
- ① 눈에 띄게 많이 개선됐다
 - ② 조금씩 좋아지고 있다
 - ③ 여전히 광범위하게 차별행위가 이루어지고 있다
 - ④ 잘 모르겠다
2. 장애인차별 행위를 개선하기 위해 어떤 방안이 가장 좋다고 보십니까?
- ① 중장기계획을 수립하여 시정해 나간다
 - ② 사업체 비용부담 등 형편에 따를 수밖에 없다
 - ③ 잘 모르겠다
3. 평소 장차법 시행사실에 대해 들어보셨습니까?
- ① 예
 - ② 아니오

부 록

4. 장차법 시행이 사업체에 어떤 영향을 미친다고 보십니까?
- ① 비용 증가로 새로운 부담이 될 것이다
 - ② 사업체의 이미지가 좋아지는 등 이익이 될 것이다
 - ③ 별다른 영향을 미치지 않을 것이다
5. 장차법 시행이 장애인 고용환경에 어떤 영향을 줄 거라 보십니까?
- ① 매우 도움이 될 것이다
 - ② 다소 도움이 될 것이다
 - ③ 별로 도움이 되지 않을 것이다
 - ④ 전혀 도움이 되지 않을 것이다
6. 향후 장애인고용과 관련하여 개선돼야 할 사항이 있다면 자유롭게 적어 주시기 바랍니다.()

마지막으로 통계 처리를 위해 몇 가지만 더 여쭙겠습니다.

BQ1. 업체명 : ()

BQ2. 업체형태

- ① 개인사업체
- ② 영리법인(기업)
- ③ 비영리법인
- ④ 기타

BQ3. 사업장 구분

- ① 본사
- ② 지사
- ③ 단독사업체

BQ4. 근로자수

- ① 1~9인
- ② 10~49
- ③ 50~299인
- ④ 300인 이상

BQ5. 소재지

- ① 서울
- ② 인천/경기
- ③ 대전/충청
- ④ 광주/전라
- ⑤ 대구/경북
- ⑥ 부산/울산/경남
- ⑦ 강원/제주

BQ6. 업종

- ① 농림수산업
- ② 제조업
- ③ 건설업
- ④ 도매업
- ⑤ 소매업
- ⑥ 숙박 및 음식점업

부 록

- ⑦ 운수 및 통신업
- ⑧ 금융 및 보험업
- ⑨ 부동산 및 임대업, 사업서비스업
- ⑩ 기타 서비스업

BQ7. 장애인 의무고용사업체 여부

- ① 의무고용 사업체
- ② 비의무고용 사업체

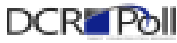
BQ8. 고용장려금수령사업체 여부

- ① 고용부담금납부 사업체
- ② 고용장려금수령 사업체
- ③ 기타

아래는 조사가 정확히 이루어졌는지 확인하기 위한 자료입니다.

응답자 성명		응답자 연락처	
--------	--	---------	--

끝까지 응답해 주셔서 감사합니다. 소중한 자료로 활용하겠습니다.



장애인 고용실태 조사 (근로자용)

ID				
----	--	--	--	--

안녕하세요? 여론조사 전문기관 (주)디시알폴입니다.

저희는 한국법제연구원의 의뢰로 장애인 근로자를 대상으로 장애인 고용실태와 관련 법에 대한 의견을 여쭙고자 합니다. 선생님께서 응답하신 내용은 관련 입법에 소중한 자료로 활용될 예정이며, 통계법에 의거해 철저히 비밀이 보장됩니다. 바쁘시더라도 잠시만 시간을 내주시면 감사드리겠습니다.

연구책임자 : 우주형 나사렛대 인간재활학과 교수

담당 : (주)디시알폴 연구실장 윤영훈 (Tel. 02-769-1066) 2009년 10월

Part I. 고용현황

1. 지금의 직장은 어떤 경로를 통해 구했습니까?
 - ① 취업알선기관을 통해서 ▶문2로 이동
 - ② 개인적으로 ▶문3로 이동

2. 귀하가 받으신 취업알선서비스에 대해 어떻게 생각하십니까?
 - ① 매우 만족스럽다
 - ② 만족스럽다
 - ③ 그저 그렇다
 - ④ 불만족스럽다
 - ⑤ 매우 불만족스럽다

3. 지금의 직장을 구하는 데 대략 얼마나 걸렸습니까?
 - ① 6개월 미만

부 록

- ② 6개월~1년 미만
- ③ 1-2년
- ④ 3년 이상

4. 다음 중 구직활동을 하면서 어려웠던 점을 우선 순위대로 두 가지만 골라주시기 바랍니다.

1순위 () 2순위 ()

- ① 구인정보를 어떻게 얻어야 할지 몰랐다
- ② 장애인에게 적합한 일자리가 없었다
- ③ 장애인이 일할 수 있는 업무환경이 열악했다
- ④ 장애인에 대한 부정적인 사고 때문에
- ⑤ 터무니없이 낮은 임금
- ⑥ 자격증이나 경력 등 업무능력이 부족하다
- ⑦ 출퇴근이 어려웠다
- ⑧ 의사소통이 어려웠다
- ⑨ 나이가 많았다
- ⑩ 기타 (구체적으로 _____)

Part II. 취업상태 및 임금현황

1. 지금의 직장에 입사한 지 대략 얼마나 되었습니까?

- ① 6개월 미만
- ② 6개월~1년 미만
- ③ 1~2년
- ④ 3년 이상

2. 어떤 형태로 근무하십니까?
- ① 정규직
 - ② 비정규직
 - ③ 일용직
3. 월평균 임금수준은 어느 정도입니까?
- ① 100만원 미만
 - ② 100~199만원
 - ③ 200~299만원
 - ④ 300만원 이상
4. 희망하는 월평균 임금수준은 어느 정도입니까?
- ① 100만원 미만
 - ② 100~199만원
 - ③ 200~299만원
 - ④ 300만원 이상

Part III. 근무 환경 관련

1. 귀하는 업무를 위해 회사나 국가로부터 지원인력이나 편의시설, 작업기구 등의 도움을 받고 있습니까?
- ① 예 ▶문2로 이동
 - ② 아니요 ▶문3으로 이동

부 록

2. 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률(이하 장차법)이 시행된 2008년 4월 11일을 기준으로 볼 때, 이전에 제공받던 작업보조기구와 이후에 제공받는 작업보조기구를 모두 골라주시기 바랍니다.

* 법에서는 사업주가 장애인과 비장애인이 동등한 근로조건에서 일할 수 있도록 편의를 제공하게 되어있습니다.

분류/번호	작업보조기구	이전 제공	이후 제공	분류/번호	작업보조기구	이전 제공	이후 제공	
정보 접근	01 무지점자기			작업 기구	17 특수 작업의자			
	02 점자프린터				18 작업물운송/운반장치			
	03 컴퓨터화면확대S/W 및 H/W			의사 소통	19 신호장치			
	04 음성출력 S/W 및 H/W				20 골도전화기			
	05 확대독서기				21 문자전화기			
	06 문서인식 S/W 및 H/W				22 화상전화기			
	07 대형 모니터				23 소리 증폭장치			
	08 특수 키보드				24 주파수 변조장치			
	09 특수 마우스				사무 보조	25 음성메모기		
	10 입력 보조장치					26 시각장애인용 계산기		
	11 선택장치(스위치 등)					27 책장넘기는 도구		
	12 자세보조장치					28 수화기 홀더		
	13 특수 S/W			29 팔 지지대				
14 높낮이 조절 작업테이블			30 물건집게					
작업 기구	15 경사각 작업테이블			31 필기 보조도구				
	16 휠체어용 작업테이블			맞춤 제작	32 맞춤제작 작업보조기구			

3. 귀하는 지금의 직장생활에서 장애로 인한 불편함이 있습니까?

- ① 예 ▶문4로 이동
- ② 아니오 ▶Part IV로 이동

4. 그렇다면 다음 중 불편 사항을 모두 골라주시기 바랍니다.

- ① 작업장 이동 및 물건 운반시
- ② 작업 도구를 다룰 때나 문서작업 등 손동작 작업시
- ③ 작업내용을 이해하기 어려울 때
- ④ 관리자나 동료와 평상시 대화시
- ⑤ 장시간 앉아서 작업시(의자, 작업대 등이 몸에 맞지 않음)
- ⑥ 엘리베이터, 장애인용 화장실 등의 미설치 관련
- ⑦ 기타 ()

Part IV. 기타 사항

1. 고용에 있어서 장애인 차별행위에 대해 어떻게 보십니까?

- ① 눈에 띄게 많이 개선됐다
- ② 조금씩 좋아지고 있다
- ③ 여전히 광범위하게 차별행위가 이루어지고 있다
- ④ 잘 모르겠다

2. 장애인차별 행위를 개선하기 위해 어떤 방안이 가장 좋다고 보십니까?

- ① 중장기계획을 수립하여 시정해 나간다
- ② 사업체 비용부담 등 형편에 따를 수밖에 없다
- ③ 잘 모르겠다

부 록

3. 평소 장차법 시행사실에 대해 들어보셨습니까?
 - ① 예
 - ② 아니오

4. 장차법 시행이 사업체에 어떤 영향을 미친다고 보십니까?
 - ① 비용 증가로 새로운 부담이 될 것이다
 - ② 사업체의 이미지가 좋아지는 등 이익이 될 것이다
 - ③ 별다른 영향을 미치지 않을 것이다

5. 장차법 시행이 장애인 고용환경에 어떤 영향을 줄 거라 보십니까?
 - ① 매우 도움이 될 것이다
 - ② 다소 도움이 될 것이다
 - ③ 별로 도움이 되지 않을 것이다
 - ④ 전혀 도움이 되지 않을 것이다

6. 향후 장애인고용과 관련하여 개선돼야 할 사항이 있다면 자유롭게 적어 주시기 바랍니다. ()

마지막으로 통계 처리를 위해 몇 가지만 더 여쭙겠습니다.

1. 성별 :
 - ① 남성
 - ② 여성

2. 연령 :
 - ① 20대
 - ② 30대
 - ③ 40대
 - ④ 50대
 - ⑤ 60대 이상

3. 최종학력 :
 - ① 초등학교 이하
 - ② 중학교
 - ③ 고등학교
 - ④ 대학교
 - ⑤ 대학원 이상

4. 학교형태 :
 - ① 일반학교
 - ② 특수학교

5. 주거형태 :
 - ① 단독

부 록

- ② 가족과 거주
- ③ 기숙사(회사제공)
- ④ 그룹홈
- ⑤ 기타

6. 가구 전체의 월평균 소득

- ① 100만원 미만
- ② 100~199만원
- ③ 200~299만원
- ④ 300만원 이상

7. 현재까지 장애기간 : ()년

8. 장애원인 :

- ① 선천적
- ② 출생 시
- ③ 각종 질환
- ④ 교통사고
- ⑤ 산업재해
- ⑥ 국가유공(전상)
- ⑦ 원인불명

9. 주된 장애유형 (하나만 선택)

- ① 지체
- ② 뇌병변
- ③ 시각
- ④ 청각

- ⑤ 언어
- ⑥ 지적
- ⑦ 자폐성
- ⑧ 정신
- ⑨ 호흡기
- ⑩ 신장
- ⑪ 심장
- ⑫ 간
- ⑬ 안면
- ⑭ 장루·요루
- ⑮ 간질

10. 중복 장애인 경우 (모두 선택)

- ① 지체
- ② 뇌병변
- ③ 시각
- ④ 청각
- ⑤ 언어
- ⑥ 지적
- ⑦ 자폐성
- ⑧ 정신
- ⑨ 호흡기
- ⑩ 신장
- ⑪ 심장
- ⑫ 간
- ⑬ 안면
- ⑭ 장루·요루
- ⑮ 간질

부 록

11. 장애등급 :등급

12. 지체인 경우 지체구분 : ① 상지② 하지

13. 업체명 : ()

아래는 조사가 정확히 이루어 졌는 지 확인하기 위한 자료입니다.			
응답자 성명		응답자 연락처	

끝까지 응답해 주셔서 감사합니다. 소중한 자료로 활용하겠습니다.

부록 II. 관련 외국 법률

미국장애인법(Americans with Disabilities Act)

1990년 7월 26일 제정

미국장애인법은 장애를 근거로 한 차별의 명백하고 종합적인 금지를 확립하기 위하여 제정된 법이다. 이 법은 미국 상원과 하원에 의해서 제정되었다.

제 1 조 소제목 : 목차

(a) 소제목

이 법은 “1990년 미국장애인법”이라고 인용할 수 있다.

(b) 내 용

이 내용의 목록은 다음과 같다.

제 1 조 (Sec.1) 소제목 : 목록

제 2 조 (Sec.2) 사실인정과 목적

제 3 조 (Sec.3) 정 의

제 I 장 고용(Employment)

제101조 정의

제102조 차별

제103조 반증

제104조 정약물과 알콜의 불법적 사용

제105조 고시

부 록

제106조 규칙

제107조 시행

제108조 발효일자

제 II 장 공공서비스(Public Service)

부제(A)-차별에 대한 금지와 그외 일반적으로 적용되는 규정

제201조 정의

제202조 차별

제203조 시행

제204조 규칙

제205조 발효일자

부제(B)-공공사업체가 제공하는 공공교통기관에서 차별에 적용할 수 있는 조치

제 1 부

항공기 또는 특정한 철도운영외의 공공교통

제221조 정의

제222조 고정된 노선체제를 운영하는 공공사업체

제223조 고정된 노선서비스를 보충해 주는 병설교통기구

제224조 수요에 상응하는 체제를 운행하는 공공사업체

제225조 리프트 장비를 갖고 있지 않은 곳에서의 임시적인 구제

제226조 새로운 시설

제227조 기존시설의 改修

제228조 기존시설의 공공교통

제229조 규칙

제230조 출입로에 대한 잠정적 필요조건

제231조 발효일자

제 2 부

도시간 철도와 출퇴근용 철도에 의한 공공교통

제241조 정의

제242조 도시간 철도와 출퇴근용 철도에서 차별로 여겨지는 사항

제243조 출입로 기준에 대한 기준과의 일치

제244조 규칙

제245조 출입로에 대한 임시요구사항

제246조 발효일자

제 III 장 민간단체가 운영하는 공공편의시설과 서비스(Public Accommodations and Services Operated by Private Entities)

제301조 정의

제302조 공공편의시설에서 차별금지

제303조 공공편의시설과 상업시설의 신축 및 개수

제304조 민간사업체에 의해 제공되는 공공교통 서비스에서의 차별
금지

제305조 연구조사

제305조 규칙

제307조 개별적 클럽과 종교단체에 대한 예외 규정

제308조 시행

제309조 시험과 연수

제310조 발효일자

제 IV 장 전화통신(Telecommunications)

- 제401조 청각장애인과 시각장애인을 위한 전화통신 릴레이 서비스
- 제402조 공공서비스 발표의 자막화

제 V 장 기타 사항(Miscellaneous Provisions)

- 제501조 해석
- 제502조 주의 면책
- 제503조 보복과 위압의 금지
- 제504조 건축과 교통장벽 개선명령 위원회에 의한 규칙
- 제505조 변호사비용
- 제506조 기술원조
- 제507조 연방 자연보호구역
- 제508조 성도착자
- 제509조 국회와 입법부 각 기관에 대한 적용
- 제510조 약물 불법사용
- 제511조 정의
- 제512조 재활법의 수정
- 제513조 분쟁해결의 여러 수단
- 제514조 분리규정

제 2 조 사실인정과 목적

(a) 사실인정

의회는 다음의 것들을 인정한다.

- (1) 약 사천삼백만의 미국인이 한 가지 이상의 신체적 또는 정신적 장애를 갖고 있으며 그 숫자는 인구의 노령화 추세로 인해

계속 증가하고 있다.

- (2) 역사적으로, 사회는 장애인을 도외시 하거나 멀리하는 성향이 있으며, 개선들이 있었음에도 불구하고 장애인에 대한 그와 같은 유형의 차별은 계속하여 심각하고 막중하게 사회문제화 되었다.
- (3) 장애인에 대한 차별은 고용, 주택, 공공시설, 교육, 교통망, 통신, 레크레이션, 수용시설화, 건강서비스, 투표, 공공서비스의 이용의 증대한 분야에 지속하고 있다.
- (4) 인종, 피부색, 성, 출신국가, 종교, 연령에 의한 차별을 경험한 사람과는 다르게, 신체장애에 의한 차별을 경험한 사람은 이와 같은 차별의 구제를 하는 법적 의뢰가 없었다.
- (5) 장애인은 노골적이고도 의도적 배제, 건축물, 교통망, 통신에서 장애물로 인한 차별, 과보호의 규칙과 정책, 기존에 있던 시설들과 관습의 수정실패, 배타적인 자격요건, 격리, 서비스, 프로그램, 활동, 수혜혜택, 직업 등에서 대체로 열세한 기회를 갖고 있는 등 계속하여 여러 가지 차별을 피하지 못하고 있다.
- (6) 인구센서스, 전국여론조사 등 기타 연구에서, 장애인이 한 집단에서 이 사회에서 열악한 위치에 있어서, 사회적, 직업적, 경제적, 교육적으로 극심한 불리함을 안고 있다는 것을 명시하고 있다.
- (7) 장애인들은 격리되고 고립되어 온 소수로서 당사자의 노력만으로는 아무리 하여도 안되는 장애의 결과 그리고 장애인은 사회에 참여하고 공헌하는 능력이 없다고 생각하는 사람들의 스테레오타입의 결과, 제약과 제한에 직면되어지며, 의도적인 불평등 취급의 역사가 강요되어 사회에서의 정치적 무능력자 위치에 있어 왔다.

- (8) 장애인에 대한 국가의 적합한 목표는 장애인 등에 대하여 기회평등, 완전참여, 자립생활, 경제자립을 보장해 주는 것이다.
- (9) 불공정하고 불필요한 차별과 편견의 계속적 존재는 장애인이 공평한 위치에서 경쟁하는 권리와 우리의 자유사회가 합당한 명성을 얻고 있는 기회모색 권리를 거절하는 것이며, 의존과 비생산성을 낳게 하는 결과, 미국은 몇 십억 달러를 없애 버리는 상황에 직면했었다.

(b) 목 적

이 법은 다음 사항을 목적으로 한다.

- (1) 장애인에 관한 차별을 제거하기 위한 확실하고 종합적인 국가의 기본방침을 정할 것임.
- (2) 장애인의 차별에 대응하는 명확하고 강도 있고 지속성 있는 실행가능한 기준을 제정할 것
- (3) 이 장애인법에서 확립화된 기준을 실시한 뒤에 장애인을 대신해 미국연방정부가 주역할을 하도록 보장할 것.
- (4) 장애인이 매일 경험하는 차별의 주요문제를 해결하기 위해서 헌법의 수정 제14조를 시행토록 하며, 상행위를 규제하는 권한 등 의회의 권한에 호소한다.

제 3 조 정 의

(1) 보조적 원조와 서비스

보조적 원조와 서비스란 용어는 다음과 같다.

- (A) 자격을 갖춘 통역자 또는 음성으로써 전달하는 자료들을 청각장애인들에게 도달하게 하는 다른 효과적인 방법들이다.
- (B) 자격을 갖춘 낭독자, 녹음된 교재 또는 시각으로 전해지는 자료들을 시각장애인에게 도달하기 위한 효과적인 방법이다.

- (C) 장비나 장치의 취득 혹은 수정
- (D) 기타 유사한 서비스나 조치

(2) 장 애

장애란 용어는 개인에 대해 다음과 같음을 의미한다.

- (A) 인간의 주된 활동상 하나 혹은 그 이상의 실질적 제약을 갖는 신체적 장애
- (B) 그와 같은 장애를 갖고 있었다는 기록이 있거나 혹은
- (C) 그러한 장애를 갖고 있음을 인정받을 것.

(3) 주

주란 다음 몇 개의 각 주를 의미한다. 워싱턴 D.C., 프에르토리코, 괌, 미국령 사모아, 버진아일랜드, 태평양 아일랜드 신탁령, 그리고 북 마리아나 아일랜드 등이다.

제 I 장 고 용

제101조 정 의

(1) 위원회

위원회란 용어는 1964년 민권법(U.S.C. 2000e-4) 제705조에 의하여 설치된 평등고용기회위원회를 의미한다.

(2) 적용사업체

적용사업체라는 용어는 고용주, 고용기구, 노동조직 또는 노사협력위원회를 의미한다.

(3) 직접적인 위협

직접적인 위협이라는 용어는 합당한 시설설비에 의해서 제거할 수 없는 타인의 건강이나 안전에 지대한 위험을 주는 것을 의미한다.

(4) 종업원

종업원이라는 용어는 고용주에게 고용되어 있는 개인을 의미한다.

(5) 고용주

(A) 총 칙

고용주라는 용어는 15인 이상의 종업원을 고용시켜 그해 또는 작년에 근무일이 20주 이상의 상거래를 한 산업에서 근무한 개인이나 그 대리인을 의미하며, 다만 발효일자로부터 2년 동안 고용주라는 용어는 25인 이상의 종업원을 고용해 금년 또는 지난해에 근무일이 20번 이상 상거래를 한 개인이나 그 대리인을 말한다.

(B) 예 외

고용주라는 용어에서는 아래의 것은 포함되지 않는다.

(i) 미합중국, 미합중국 정부에 의해 전적으로 소유된 회사, 또는 인디언족

(ii) 1986년 국세법 제501조 (C)에 의해 세금부과가 면제된 선의의 사적 클럽(노동조직은 제외함)

(C) 약 물

약물의 불법사용이라는 용어는 규제물질법상으로 위법인 약물의 사용, 그리고 수유하거나 배포하는 것을 의미한다. 이러한 용어는 면허를 갖춘 보건관리전문가의 감독아래에서의 약품사용, 또는 규제물질법, 기타 다른 연방법의 규정에 의해서 허가된 사용

은 포함하지 않는다.

(6) 사람, 기타

사람, 노동조직, 고용기구, 상업, 상거래를 하는 산업이라는 용어의 의미는 1964년 민권법 제701조(42 U.S.C.2000e)의 용어의 정의와 동일한 뜻을 일컫는다.

(7) 자질을 갖춘 장애인

자질을 갖춘 장애인이라는 용어는 적합한 편의시설의 유무에 상관없이 그 개인이 소지하거나 원하는 직위에 필요한 기증을 수행할 수 있는 장애인을 말한다. 이 장의 목적을 위하여 직무의 어떤 기능이 필수적인지에 대해서는 고용주의 판단에 따라 고려될 수 있으며, 고용주는 그 직업에 대한 응시자를 광고모집하거나 면접하기 이전에 직무기술의 문서를 준비하고 있으면 그 직무기술서는 그 직업의 필수적 기능의 증거로 고려된다.

(8) 적합한 편의시설

적합한 편의시설이라는 용어는 다음 사항을 포함한다.

- (A) 이미 종업원이 사용하는 시설을 장애인이 쉽게 접하고 이용할 수 있도록 하며
- (B) 장애인을 위한 직무의 재편성, 파트타임 또는 수정된 작업스케줄의 조정 공석의 직위에 대한 재배치, 장비 또는 도구의 취득 또는 수정, 시험의 적합한 개조나 수정, 훈련교재나 정책, 자격을 갖춘 낭독자나 통역인의 제공, 그리고 기타 장애인을 위한 유사한 편의시설의 제공

(9) 지나친 곤란

(A) 총 칙

지나친 곤란이라는 용어는 다음의 (B)항의 요소에 의거해 심각한 곤란 또는 비용을 요구하는 조치를 뜻한다.

(B) 고려해야만 할 요소들

편의시설이 적용사업체에 부당한 곤란을 부여시키는지 여부에 따라 결정될 때 고려해야 할 요소들은 아래와 같이 포함된다.

(i) 이 장애인 법률에 의하여 필요하다고 인정되는 편의시설의 성격 및 비용

(ii) 적합한 편의시설이란 규정이 연관되는 전반적 재무적 원천 ; 해당시설의 종업원의 숫자 ; 그러한 편의시설의 설치가 운영에 미치는 비용, 자원 및 영향

(iii) 적용사업체의 전반 재무원천 ; 적용사업체의 종업원 수에 의한 영업의 총규모 ; 시설의 수, 종류, 위치 ; 그리고

(iv) 적용사업체의 종업원 구성, 구조 및 기능을 포함한 적용사업체의 조업의 종류 ; 적용사업체 시설의 지리적 분리, 관리상 또는 재무적인 면에서 적용사업체와 시설들간의 관계

제102조 차별(DISCRIMINATION)

(a) 총 칙

모든 사업체는 종업원의 취업응시절차, 채용, 승진, 해고, 종업원 보수, 연수, 고용에 대한 규정, 조건 및 권한에 관해 자격을 갖춘 장애인을 장애라는 이유로 차별해서는 안된다.

(b) 해 석

세부항목 (a)에서 사용된 “차별”이라는 용어는 다음의 것을 포함한다.

- (1) 장애인이라는 이유로 구직자 또는 종업원을 분리하는 것, 제한하는 것, 그리고 분류하는 것을 일컫는다.
- (2) 자질을 갖춘 장애인이 적용사업체에 구직을 하거나 종업원이 되었을 때와 이 장에서 금지된 차별을 가져오는 계약상 또는 그 외의 협정 또는 관계를 함께 한다. (그와 같은 관계는 고용 알선기관, 노동조합, 적용사업체의 종업원에 대한 복지기관, 또는 훈련이나 견습계획의 위탁기관과의 관계도 포함한다) ;
- (3) 다음과 같은 관리의 표준, 기준, 방법을 활용하도록 한다.
 - (A) 장애를 근거로 하는 차별의 효과를 갖도록 하거나, 혹은
 - (B) 공동관리통제하의 다른 사람의 차별을 존속시키는 것.
- (4) 자질을 갖춘 자에 대하여 그 사람과 관계가 있거나, 교체하는 사람이 알려진 장애가 있음을 이유로 유자격자를 고용평등 혹은 이익으로부터 배제하거나 거부하는 것.
- (5) (A) 종업원이나 구직자로서 장애를 갖고 있으나, 유자격자에 대해 이미 알고 있는 신체, 정신적 제약에 대한 적합한 편의시설을 설치하지 않았으나 적합한 편의시설의 실시가 적용사업체의 기업경영에 부당한 곤란을 강요하는 것임을 그 적용사업체가 증명할 수 있는 경우를 제외한다.
 - (B) 장애는 갖고 있으나 유자격자인 구직자와 종업원에 대한 그들의 신체적, 정신적 제약에 관한 적용사업체의 적합한 편의시설의 필요가 있음을 이유로 고용기회를 거부하는 것.
- (6) 장애인 혹은 장애인 집단을 선발하기 위한 또는 선발하는 효과가 있는 자격기준, 채용시험 또는 기타 선별기준을 채용할 것. 다만 그 적용사업체가 채용의 기준, 시험, 기타 선별기준이 그 직위의 직무와 연관되었거나 운영상 필요에 일치함이 명시된 경우는 제외한다.

- (7) 지각능력, 언어능력, 수작업능력에 장애를 가지고 있는 구직자 또는 종업원에 관해 시험을 시행하는 경우 그 시험결과가 그 구직자와 종업원의 지각능력, 수작업능력, 언어능력상 장애정도를 표시하는 것뿐만 아니라 그 구직자와 종업원의 기능, 적성, 기타 타인의 요소를 정밀하게 측정하는 시험의도에 정확히 표시할 수 있도록 가장 효과적인 방법을 보장할 수 있는 시험방법을 채용하거나 실시하지 않도록 한다. (그 시험의 의도가 이러한 종류의 기술능력 측정인 경우는 제외된다.)

(c) 의학적 검사와 조사

(1) 총 칙

제102조 (a)가 규정한 차별금지에는 의학적 검사와 조사가 포함되는 것이다.

(2) 고용전

(A) 금지된 검사와 조사

(3)항에 규정된 경우를 제외하고는 적용사업체는 당사자가 장애를 갖고 있는지 여부에 대해, 또는 장애의 특성과 정도에 대하여 의학적인 검사나 조사를 해서는 아니된다.

(B) 인정되는 검사 및 조사

적용사업체는 직무와 관련된 기능을 수행할 구직자의 능력에 대해 고용전 조사를 할 수 있다.

(3) 채용시의 검사

적용사업체는 다음의 경우, 구직자가 채용되고 난 이후 그리고 해당 구직자의 근무의무 개시이전에 의학적 검사를 의무시키고 그 검사결과를 정식 고용조건으로 할 수도 있다.

(A) 채용되는 전 종업원이 장애유무에 관계없이 그러한 의학적 검사를 받아야만 되는 경우

(B) 구직자의 건강상태 혹은 병력에 관한 정보가 개별 서식이 나 개별의료철에 수집과 보관되며 또한 다음의 경우를 제외하고 대외 비밀의 의학적 기록으로 취급되는 경우

(i) 감독자와 경영인은 그 종업원의 임무나 작업에 관한 필요한 제한에 관하여 혹은 필요한 편의시설에 대한 정보제공을 받을 수 있다.

(ii) 장애인이 절박한 치료를 필요로 하는 경우 구급안전 요원은 정보의 제공을 받을 수 있다.

(iii) 이 법률의 준수사항을 감시하는 정부 공무원은 요구를 하면 정보의 제공을 받도록 되어 있다.

(C) 이 검사의 결과는 이 장의 규정에 의해서만 사용할 수 있다.

(4) 검사와 조사

(A) 금지된 검사와 조사

적용사업체는 검사 혹은 조사가 직무와 연관된 것이어야 하며, 또 사업운영상 필요가 있는 경우를 제외하고는 종업원의 의학적 검사는 실시해서는 안되고, 또한 개인의 장애유무에 대하여 혹은 장애의 특성과 정도에 대해 조사해서는 아니된다.

(B) 허용되는 검사와 조사

적용사업체는 종업원에게 작업장에서 제공하는 보건프로그램의 일부로써 그 병력을 포함한 임의의 의학적 검사를 할 수 있다.

(C) 조 건

(B)항에 의해 획득한 종업원의 건강상태, 또는 병력에 대한 정보는 모두 제(3)항 (B) 및 (C)의 조건이 적용된다.

제103조 반증(DEFENSES)

(a) 총 칙

장애인을 선별 또는 배척하려 하거나 고용이나 혜택을 부정하려는 효과를 가진 자격기준, 시험, 선별기준이 이 법률을 위반하여 적용됐다는 차별에 대한 고발이 있는 경우, 그 적용이 직무에 연관된 것이거나, 사업운영상의 필요와 일치하는 것이며, 이 장애에 정해진 적합한 편의시설을 설치하여도 또한 그 의무를 완수할 수 없다는 것이 입증되면 이 고발에 대한 반등으로 될 수 있다.

(b) 자질기준

“자질기준”이라는 용어는 한 개인이 직장에서 다른 사람의 건강이나 안전에 직접적 위협을 문제화 하지 않는 요건을 포함한다는 의미이다.

(c) 종교단체

(1) 총 칙

이 장은 종교상의 법인이나 협회, 교육기관 또는 단체가 그와 관련된 사업활동의 수행을 위하여 특정종파인이 채용우선을 금지하는 것은 아니다.

(2) 종교적 교리의 요건

이 장에서 종교단체는 모든 구직자 및 종업원이 그 단체의 종교적 교리에 따라야 함을 요구할 수 있다.

(d) 감염성 질병과 전염성 질병의 목록

(1) 총 칙

보건복지부장관은 이 법률을 시행한 후 6개월 이내로 다음의

사항을 실행한다.

- (A) 식품공급을 통해 전염되어지는 모든 감염성 및 전염성 질병을 검사한다.
- (B) 식품의 공급 취급시 감염된 모든 질병목록을 발표한다.
- (C) 이런 질병들의 전염경로를 발표한다.
- (D) 질병목록과 그 전염형식에 대한 정보를 일반인에게 두루 알린다. 그러한 목록은 매년 갱신하는 것으로 한다.

(2) 적용

식품취급과정에서 타인에게 전염될 질병을 보유함으로써 (1)항의 보건복지부 장관이 작성한 목록에 포함된 질병에 개인이 감염되어서, 그것이 적합한 편의시설에 의해 없어지지 않을 때는 적용사업체는 그 당사자를 식품취급에 대한 직무에 배치하는 것이나 계속 배치하는 것을 거절할 수 있다.

(3) 해석

장애인 법률의 어떤 규정이라도 보건복지부 장관의 목록에 의해 감염성 또는 전염성 질병으로서, 그 전염방식에 일치하고, 또한 적합한 편의시설에 의해서도 제거하지 못하며, 타인의 건강과 안전에 지대한 위협을 소지한 개인으로부터 공중위생을 보호하기 위한 식품취급에 적용되는 주, 군, 지방자치의 법률, 조례, 규칙 등을 미리 점유하는 것으로 해석해서는 아니되며, 그리고 그것을 개정하거나 수정하는 것이라 해석해서는 안된다.

제104조 약물 및 알코올의 불법사용(ILLEGAL USE OF DRUGS AND ALCOHOL)

(a) 자격을 갖춘 장애인

이 장의 목적에 의거해 실제로 약물 불법사용을 하고 있는 구직자 및 종업원에 대해 적용사업체가 그에 대한 사용을 원인으로

조치를 취할 때는 자격을 갖춘 장애인이라는 용어에는 포함되지 않는다.

(b) 제104조 (a)항의 어떤 규정도 다음의 사람을 유자격장애인 제외로 해석해서는 안된다.

(1) 약물재활프로그램의 감독밑에는 성공적으로 마치고 현재는 약물의 불법사용을 하고 있지 않는 자, 또는 다른 방법으로 재활에 성공하고 그 사용을 하지 않는 사람.

(2) 감독받는 재활프로그램에 참여하며 더 이상 약물복용을 하지 않는 사람

(3) 약물 복용을 하는 것으로 잘못 간주되었으나 실제로 그 사용을 하고 있지 않는 사람

단, (1)항 또는 (2)항의 개인의 불법 약물사용을 실제 하지 않음을 확인하기 위해 약물시험을 포함한 적합한 정책이나 절차규정을 적용사업체가 받아들여 시행하는 것은 이 법률의 위반에 해당되지 않는다.

(c) 적용사업체의 권한

(1) 적용사업체는 전종업원에 대해 약물의 불법사용 및 직장에서 알코올 사용을 금지할 수 있다.

(2) 적용사업체는 종업원에 대해 직장에서 알코올의 영향하에 없도록 또는 불법약물을 사용하지 않도록 요구할 수 있다.

(3) 적용사업체는 종업원에 대하여 1988년 직장약물금지법(41 U.S.C. 701 et seq)의 규정을 준수하여 행동하여 줄 것을 요구할 수 있다.

(4) 적용사업체는 불법약물사용을 하는 종업원 또는 알코올 중독된 종업원의 부실한 직무수행상태가 그 종업원의 약물사용이나 알코올 중독과 관계가 있어도, 고용 또는 직무수행에 대해 해

당사업체가 타종업원에게 적용하는 것과 똑같은 자격기준을 해당 종업원에 대해 적용할 수 있다. ; 그리고

(5) 적용사업체는 알코올 및 약물불법사용에 대한 연방법규와 관련하여 종병원에게 다음 사항을 요구할 수 있다.

(A) 적용사업체의 종업원이 국방부의 법규가 적용되는 산업에 근무하는 경우에는 법규에 의해 정해진 기준을 준수하도록 요구할 수 있다. 만약 적용사업체에서 고위직(국방부 규칙에 의거함)의 종업원의 경우, 그 같은 직위에 적용되는 규칙을 (규칙이 있을 때) 준수하는 것을 포함한다.

(B) 적용사업체 종업원이 원자력규제위원회의 법규가 적용되는 산업에 근무하면, 그 법규에 따라 정해진 기준을 그 종업원이 준수하는 것을 요구할 수 있다. 단 적용사업체에서 고위직(원자력 규제위원회의 규칙에 의거함)에 고용되어 있는 종업원의 경우, 그와 같은 직위에 적용되는 규칙(규칙이 있을 때)을 준수하는 것을 포함한다.

(C) 적용사업체의 종업원이 교통부 규정이 적용되는 산업에 근무하는 경우에 그 규정에 의해 정해진 기준을 그 종업원이 준수하는 것을 요구할 수 있다. 단 적용사업체에서 고위직(교통부 규칙에 의거함)에 고용되어 있는 종업원의 경우, 그와 같은 산업의 고위직에 적용되는 규칙(규칙이 있는 경우)을 준수하는 것을 포함한다.

(d) 약물시험

(1) 총 칙

이 장의 목적은 불법약물사용 테스트를 의학적 검사로 간주하지 않는다.

(2) 해 석

이 장의 어떤 규정도 구직자나 종업원의 불법약물사용 테스트와 이 테스트 결과에 의한 채용규정을 격려하거나 금지하거나 혹은 인가하는 것으로 해석해서는 안된다.

(e) 교통분야 종업원

이 장의 어떤 규정도 교통부의 관할에 속하는 사업체가 합법적으로 실시할 수 있는 다음의 행위를 격려하거나 금지하거나 제한하거나 인가하는 것으로 해석해서는 안된다.

(1) 해당 사업체의 안전측면에서 중요한 직위의 종업원 또는 구직자에 대해 약물의 불법사용 또는 알콜에 의한 근무지장에 관한 테스트를 시행하며 ; 그리고

(2) 제104조 (c)의 실시를 확보하기 위해, (1)항에 의거한 약물의 불법사용 또는 알코올에 의한 근무상에 대한 테스트에서 양성 반응을 나타낸 자를 (c)항에 따라 안전면에서 중요한 직위로부터 배치 전환할 것.

제105조 고시(POSTING NOTICES)

이 장의 적용을 받는 모든 고용주, 고용알선기관, 노동조직, 노사협동위원회는 이 법률과 관련된 규정을 나타내는 게시를 1964년 민권법 제711조(42 U.S.C.2000 e-10)에 규정된 방법으로 구직자, 종업원 및 그 구성원에 사용가능한 형식으로 고시하는 것으로 한다.

제106조 규칙(REGULATIONS)

이 법률의 규정일로 부터 일년 이내에 위원회는 미합중국법전 제5장 제5조 II의 규정에 의거하여 이 장의 시행규칙을 사용가능한 형식으로 공포한다.

제107조 여행(ENFORCEMENT)

(a) 권한, 구제 및 절차

1964년 민권법 제705, 706, 707, 709, 710(42 U.S.C.2000e-4, 2000e-5, 2000e-6, 2000e-8, 그리고 2000e-9)에 정해진 권한, 구제 및 절차는 위원회, 법무부장관 또는 누구든 이 법률 어느 것인가의 규정 혹은 제106조에 의거하여 규정된 고용에 관한 규칙에 위반하는 바인 장애에 의거한 차별의 신청을 하는 모든 자에 대해서 이 장이 부여하는 권한, 구제 및 절차이다.

(b) 조 정

이 장 및 1973년 재활법에서 정하는 고용차별을 신청하는 조치의 실시권한을 가진 이 장 및 1973년 재활법에 의거하여 제기된 행정상의 고충에 대한 업무의 중복을 피하고 또 이 장 및 1973년 재활법의 동일한 요건에 관한 부정합 또는 모순된 기준을 내세우는 것을 피하는 것을 확보하기 위하여 절차규정을 작성하는 것으로 한다. 위원회, 법무부장관 및 연방계약승인계획국은 이 장 및 1973년 재활법의 시행규칙(연방규칙 제28장 제42조 및 제29장 제1691조에 의해 설치된 위원회와 법무부장관에 의해 공포된 공동규칙 및 위원회와 연방계약승인계획국과의 사이에 1981년 1월 16일에 교환된 각서(46 Fed. Reg. 7435, January 23, 1981)의 규정에 똑같은 것이 포함되어 있다)에 의거하여 이 법률에 제정후 18개월 이후에 이것을 위한 조정기관을 설치하는 것으로 한다.

제108조 발효일자(EFFECYIVE DATE)

이 법률은 제정된 날로부터 4개월 후에 발효하는 것으로 한다.

제 II 장 공공서비스

부장A-차별의 금지 및 일반적으로 적용되는 규정

제201조 정의(DEFINITION)

(1) 공공사업체

공공사업체란 용어는 다음과 같다.

(A) 모든 주 또는 비장정부

(B) 모든 주 또는 지방정부의 부, 기관, 특별목적구, 기타의 기관
; 그리고

(C) 전국철도승객공사, 기타 모든 통근교통국(철도승객서비스법 제 103조 (8)의 규정에 의한다.)

(2) 자질을 갖춘 장애인

자질을 갖춘 장애인이란 용어는 장애를 갖고 있는 사람이 규칙, 정책, 실행 및 건축, 통신, 운송면에서 장애에 대한 적절한 수정유무에 상관없이 공공사업체가 제공하는 서비스를 받거나 사업계획 또는 활동에 참가하는 필수적 자격요건을 겸비하고 있는 자를 말한다.

제202조 차별(discrimination)

이 장의 규정에 따라 자질을 갖춘 장애인에 대해 그 장애를 이유로 해서 공공사업체의 서비스 사업계획 또는 활동에 대해 참가 혹은 혜택수여를 부정하는 것은 인정될 수가 없고 어떤 공공사업체도 자질을 갖고 있는 장애인들을 차별해서는 안된다.

제203조 여행(ENFORCEMENT)

1973년 재활법 제505조 (29 U.S.C. 794 a)에 정해진 구제, 절차 및 권리는 이 장 제202조 위반으로 장애에 의거한 차별의 신청을 행하는 모든 자에게 적용된다.

제204조 규칙(REGULATIONS)

(a) 총 칙

이 법률의 제정후 일년이내에 법무부장관은 이 부장을 시행하기 위한 규칙을 접근하기 용이한 형식에 의해 공포한다. 이 규칙에는 법률 제233조, 제244조에 의거한 교통부장관의 권한에 속하는 어떤 사항도 포함되지 못한다.

(b) 타규칙들과의 관계

기존시설 사용계획과 통신을 제외하고 제204조 (a)의 규칙은 이 법률 및 1973년 제정된 조제5조에 의거한 연방재정보조 수혜자에게 적용되는 연방규칙집 제28장 제41조의 조정규제(1978년 1월 13일 보사부, 교육부 및 복지부에 의해 공포됨)와 일치하여야 한다. 기존시설사용계획 및 통신에 대해서는 그러한 규칙은 법률 제 504조의 연방이 실시하는 활동에 적용되는 연방규칙집 제8장 제 39조 여러 규칙 및 해석과 일치하여야 한다.

(c) 기 준

법률 제204조 (a)의 규칙에 부장 B에서 정해진 시설, 역, 여객열차 및 일반차량을 제외하고는 이 부장에서 정해진 시설 및 차량의 기준을 포함한다. 이 기준은 이 법률 제504조 (a)에 따라 설치된 건축물과 교통기관에 대한 장애개선명령위원회가 정한 최저 가이

부 록

드라인의 필요조건과 일치해야 한다.

제205조 발효일자(EFFECTIVE DATE)

(a) 총 칙

제205조 (b)의 규정을 제외하고 이 부장의 규정은 법률의 제정일로부터 18개월 후에 발표한다.

(b) 예 외

제204조는 이 법률제정일로서 발효한다.

부 장

공공사업체가 관리하는 공공교통기관에서의 차별로 적용되는 조치

제 1 부 항공기 또는 특정철도운영이외의 공공교통

제221조 정의(DEFINITION)

(1) 요구감응체제

요구감응체제라는 용어는 고정노선체제가 아닌 지정공공교통을 운행하는 모든 체제를 의미한다.

(2) 지정공공교통기관

지정공공교통기관의 용어는 버스, 철도, 기타 모든 교통기관(항공기 및 지역간 철도 또는 통근철도(제241조의 정의에 의함)로서 정기적이고 계속적인 기초하에 일반적이고 특수한 서비스를 일반대중에게 제공하는 것을 말한다.

(3) 고정노선체제

고정노선시스템의 용어는 정해진 스케줄에 따라 사전에 결정된 노선으로 차량을 운행하는 지정공공교통을 제공하는 시스템을 말한다.

(4) 운 행

고정노선체제 혹은 요구감응체제와 관련된 운행의 용어에는 공공사업체와의 계약자, 기타 조정자 또는 관계자에 의해 체제를 운행하는 것을 포함한다.

(5) 공립학교 교통기관

공립학교 교통기관의 용어는 공립의 초등학교, 중등학교, 또는 학교와 연관된 활동에서 학생, 직원, 시설물을 운반하기 위한 학교 버스를 말한다.

제222조 고정노선체제를 운행하는 공공사업체(PUBLIC ENTITIES OPERATING ROUTE SYSTEMS)

(a) 새차륜의 구입 및 대여

이 장 222조 (a)의 발표일로부터 30일 이후 고정노선체제를 운행하는 공공사업체가 그 체제에 사용하기 위하여 휠체어차를 사용하는 사람을 포함하는 장애인이 쉽게 출입하여 사용할 수 없게 되어 있는 새로운 버스, 새로운 고속철도, 차량, 새로운 경철도차량, 그리고 차량의 구매나 임대를 계약한 경우, 이 법률의 제202조 및 1973년 재활법 제504조의 목적에 비추어 보아 차별로 간주된다.

(b) 중고차륜의 구입 및 대여

장애인법 제222조 (b)의 발표일로부터 30일이후 고정노선 시스템을 운행하는 공공사업체가 그 시스템에 사용하기 위하여 의자차를 이용하는 사람을 포함한 장애인이 쉽게 이용할 수 있게 되지 않은 중고차의 구입이나 임대를 계약한 경우, 그 단체가 성의있는 노력을 한 것이 명확하지 않는 한 제222조 (c)의 (1)항 규정에 의거하여 이 법률 제202조 및 재활법 제504조의 목적이 비추어 보아 차별로 간주한다.

(c) 개조차륜

(1) 총 칙

(2)항에서 규정한 경우를 제외하고 고정노선시스템을 운행하는 공공사업체의 다음의 행위는 이 법률 제202조 및 1973년 재활법 제504조의 목적에 비추어 차별로 본다.

(A) 이 시스템에 사용하는 차량의 내용년수를 5년 또는 그 이상 연장하는 목적으로 제22조 (c)의 발표일로부터 30일이후에 개조를 시작하는 것.

(B) 이 시스템에 사용하기 위하여 내용년수를 5년 또는 그 이상 연장하는 목적을 개조된 차량을 법률 제222조 (c)의 발표일로부터 30일 이후에, 또 개조후의 내용기간내에 구입 또는 리이스하고자 할 것. 이 규정은 개조후의 차량이 휠체어를 사용하는 사람을 포함한 장애인에 있어서 최대한 편리하고 쉽게 출입하고 이용할 수 있게 되어 있지 않은 범위에서 적용되는 것이다.

(2) 역사적 차량에 관한 예외규정

(A) 총 칙

일부의 구간이 국립역사유적지등록에 포함되어 있는 고정 노

선 시스템을 공공사업체가 운행할 경우 오직 해당구간에서만 사용되는 역사적 가치가 있는 차량을 장애인이 쉽게 이용할 수 있도록 개조하는 것이 그 차량의 역사적 가치를 현저하게 변경하게 될 때는 공공사업체는 그 개조를 (1)항의 요건을 만족시키는데 필요하고 또 그 차량의 역사 가치를 뚜렷하게 변경하지 않는 범위로 그칠 수 있다.(또는 그와 같이 개조된 차량을 구입이나 임대한다.)

(B) 규칙에 의한 역사적 가치 차량의 규정

제222조 (c)항 및 제228조 (b)항의 목적을 위해, 역사적 가치있는 차량에 관해서는 그 항에 의거하여 장관이 별도로 규칙에 의해 정한다.

제223조 고정노선서비스를 보충하는 병설교통기관(PARATRANSIT AS A COMPLEMENT TO FIXED ROUTE SERVICE)

(a) 총 칙

고정노선시스템(통근버스 서비스만을 운행하는 시스템은 제외)을 운행하는 공공사업체가 그 고정노선시스템에 관한 223조에 의거하여 휠체어를 사용하는 사람을 포함한 장애에 대해 다음 수준의 병설교통기관 또는 다른 특별교통서비스의 제공을 등한시 한 경우 이 법률 202조 및 재활법 제504조의 목적으로 볼 때 차별로 본다.

- (1) 이 시스템을 사용하는 비장애인에 대해 제공되는 지정공공교통서비스의 수준에 상당하는 서비스
- (2) 실천가능한 범위내에서 이들 시스템을 사용하는 비장애인에 대하여 제공되는 지정된 공공교통서비스 수준에 상당하는 시간

(b) 규칙의 공포

장관은 법률 제223조 (b)의 발효일부터 1년이내에 이 조를 시행하기 위한 최종규칙을 공포한다.

(c) 규칙에서 필요하는 내용

(1) 서비스 수혜자격자

이 조에 의거하여 공포된 규칙은 고정노선 시스템을 운행하는 각각의 공공사업체에 대하여 병설교통기관 또는 특수교통서비스를 아래의 사람에게 제공하는 것으로 정한다.

(A) (i) 신체적, 정신적 장애인(시각장애인도 포함한다)을 위하여 다른 사람(휠체어, 리프트 조절인 또는 다른 승차보조기구 취급자 제외)의 도움이 없으면, 장애인이 쉽게 출입하거나 이용할 수 있는 시스템을 갖춘 차량이라도 승하차 혹은 상륙을 할 수 없는 장애인

(ii) 승하차와 상륙을 위해 휠체어리프트 또는 다른 승차원조 기구를 필요로 하는 (이들의 원조장비를 사용하면 그같은 것이 가능함) 장애인으로서 그 시스템의 운행시간내(혹은 그 시간내의 합리적인 시간내)에 쉽게 출입하고 사용할 수 있는 차량이 그 노선에 지정공공교통으로 제공되지 않을 때 그 노선에서 이동하는 것을 요구하는 사람 ; 그리고

(iii) 특정한 장애에서 연유한 상태를 위하여 그 시스템의 승차지점 또는 하차지점으로 이동이 불가능한 사람

(B) 장애인과 동행하는 사람

(C) (B)의 동행인 한사람 이외에 장애인과 동행하는 자. 다만, 장애인이 이용하는 병설교통기관관의 차량에 이들을 위한 공간이 있고, 이들이 승차하는 것이 다른 장애인의 승차에 방해가 되지 않을 경우에 한함. 이 (A)의 (i) (ii)를 위하여 차량으

로의 승하차에는 승차위치에 대한 이동 및 하차위치로부터의 이동을 포함하지 않는 것으로 한다.

(2) 운행지역

이 조로 인해 공포된 규칙은 고정노선 서비스를 운행하는 각각의 공동사업체가 통근서비스만 실시하고 운행지역을 제외한 범위에서 이 조건 의거한 병설교통기관 및 특수교통서비스의 실시를 정하는 것으로 한다.

(3) 운행기준

이 조에 의거해 공포되는 규칙은 (1)항과 (2)항에 의하며 이 조건에 의해 요구되는 서비스 수준을 결정하기 위한 최저 서비스 기준을 명확하게 하여야 한다.

(4) 과도한 재무부담의 제한

이 조에 의거하여 공포되는 규칙은 이 조에서 요구되는 병설교통기관을 특별교통서비스가 과중한 재정적 부담을 그 공공사업체에 초래하는 것을 그 공공사업체가 실증하고 장관의 승인이 얻어지는 경우에는 이 조항의 다른 어떤 규정 ((5)항은 제외)에 관계없이 이들 서비스가 부담을 초래하지 않는 범위에서 이들 서비스를 제공할 수 있음을 정하는 것으로 한다.

(5) 추가서비스

이 조에 의거하여 공포된 규칙은 (4)항의 규정에 의거한 병설교통기관 및 기타의 특별교통서비스 수준을 초과하여 이 조에 의거한 병설교통기관 및 기타의 특별교통서비스를 공공사업체에 대하여 장관이 요구할 수 있는 경우의 조건을 정하는 것으로 한다.

(6) 시민의 참여

이 조에 의거하여 공포된 규칙은 고정노선 시스템을 운행하는 각각의 공공사업체가 (7)항에 의거한 계획을 작성할 때에 공청

회를 개최하고 일반시민이 그들의 의견을 내놓는 기회를 마련하여 장애인과 상의하는 것으로 한다.

(7) 계획

이 조에 의거하여 공포된 규칙은 고정노선 체계를 운영하는 공공사업체에 대하여 다음의 사항을 요구하는 것으로 한다.

(A) 당 223조 (c)의 발효일로부터 18개월 이내에 이 조의 규정과 일치하는 병설교통기관과 타 특수교통서비스를 제공하는 계획을 장관에게 제출하며, 그리고 또한 그 구체화를 개시할 것.

(B) 그 이후 매년마다 그 서비스를 제공하는 계획을 장관에게 제출하고 또 구체화를 제공할 것.

(8) 제3자에 의한 서비스 규정

이 조에 의하여 공포되는 규칙은 다음과 같다.

(A) 이 조에 의해 장관에게 계획을 제출하는 사업체는 그 계획이 적용되는 서비스 지역내에서 장애인을 위한 병설교통기관과 기타 특별교통서비스를 제공하는 모든 사람 또는 다른 공공사업체를 그 계획에서 명시하는 것을 정하는 것으로 한다.

(B) 당 계획을 제출하는 공공사업체는 장애인을 위한 제3자의 서비스를 제시하는 필요가 없음을 정하는 것으로 한다.

(d) 계획의 심사

(1) 총 칙

장관은 이 조에 의거하여 제출된 계획에 관하여 그 계획이 이 조에 의거하여 공포되는 규칙을 포함해 이 조의 요건을 충족시키는지 여부를 심사하는 것으로 한다.

(2) 불승인

제223조 (d)에 의하여 행하여진 심사에서 계획이 이 조의 요건에 충족되지 못한다고 장관이 결정할 때 장관은 그 계획을 불

승인하며, 그 계획을 제출한 공공사업체에 불승인의 결정과 그 이유를 승인하는 것으로 한다.

(3) 불승인 계획의 수정

제223조 (d)에 의해 계획이 불승인 날로부터 90일이내로 그 계획을 제출한 공공사업체는 그 계획을 제출한 공공사업체는 그 계획을 이 조의 요건에 적합하게 수정하여 장관에게 제출하며 그 수정계획의 구체화를 개시하도록 한다.

(e) 차별의 정의

제223조 (a)에서 사용된 차별이란 용어는 아래의 것을 포함한다.

- (1) 이 조에 의거하여 공포된 규칙이 적용되는 공공사업체가 제 223조 (c)의 (6)항 및 (7)항에 의거한 계획의 제출 또는 구체화의 개시를 소홀히 한 경우.
- (2) 공공사업체가 제223조 (d)의 (3)항에 의거한 수정계획의 제출 또는 구체화의 개시를 불이행하였을 경우
- (3) 제223조 (d)의 (3)항에 의거하여 장관에게 제출되어진 수정계획이 이 안의 요건을 충족하지 않는 경우
- (4) 공공사업체가 이 조에 의거하여 장관에게 제출한 계획이나 수정계획에 따른 병설교통기관과 기타 특별교통서비스의 제공을 불이행 했을 경우

(f) 법령해석

이 조의 어떤 규정도 공공사업체가 다음의 것을 피하는 것으로 해석해서는 안된다.

- (1) 이 조에 의해 요구되는 서비스의 수준을 초과하는 병설교통기관이나 다른 특별교통서비스를 제공할 것.

- (2) 이 조에 의해 요구되는 병설교통기관이나 다른 특별교통서비스에 참가하여 병설교통기관이나 특별교통서비스를 제공할 것.
- (3) 이 조에서 이들 서비스를 제공하는 것이 요구되는 자 이외의 사람에 대해 이들 서비스를 제공할 것.

제224조 청구대응시스템을 운영하는 공공사업체(PUBLIC ENTITY OPERATING A DEMAND RESPONSIVE SYSTEM)

청구대응시스템을 운영하는 공공사업체가 이런 시스템에서 사용하기 위해 이 조의 발효일로부터 30일 이후에 휠체어 이용자를 포함해서 장애인이 쉽게 이용할 수 있는 것이 아닌 새로운 차량을 구입 또는 리이스하는 것을 결정하는 것은 이 법률 202조 및 1973년 재활법 제504조의 목적으로 볼 때 차별로 간주된다. 다만 이러한 시스템이 전반적으로 장애가 없는 사람에 대해 이러한 시스템들이 제공하는 것과 같은 수준의 서비스를 장애인에게 제공하고 있는 경우는 이 범위가 아니다.

제225조 리프트를 구비하지 못한 경우에서의 임시면제(TEMPORARY RELIEF WHERE LIFTS ARE UNAVAILABLE)

(a) 허 가

새로운 버스구매와 관련하여 공공사업체가 신청하고 장관을 확신하게 다음의 것을 실증하는 경우에는 장관은 장애인이 쉽게 출입하고 이용할 수 있는 신형버스를 구입하는 것을 정해 놓은 법률 제223조 (a) 및 제224조의 책임을 그 공공사업체로부터 임시적으로 면제할 수 있다.

- (1) 그 공공사업체의 새 버스에 대한 당초의 계약에서는 새버스는 모두 리프트를 갖추거나 장애인이 출입하고 이용할 수 있는 기타 장비를 갖추는 것을 명확히 한다.

- (2) 이들 새 버스에 장치해야할 주입식, 전기기계식 또는 기타의 리프트를 자격을 갖춘 제조업체로부터 구할 수 없는 경우
- (3) 임시적 면제를 구하고 있는 공공사업체가 그 구입계약을 이행하는 것에 적합하도록 그 버스제조업체에 대해 리프트를 공급할 수 있는 자격을 갖춘 제조업체를 찾는 성실한 노력을 했을 경우
- (4) 새 버스 구입이 리프트 입수를 위해 지연이 계획되어 공공사업체가 운행하는 그 지역사회에 교통서비스 등을 현저하게 손상시킬 경우

(b) 기간 그리고 의회보고

제225조 (a)에 의해 인가된 어떤 면제도 특정기일에 의해 제한된 기간이어야 하며, 또 면제허가에 대해 의회의 해당위원회에 보고해야만 한다.

(c) 부정신청

법률 제225조 (a)에 의거하여 인가된 어떤 면제신청에 대하여도 부정신청의 합리적인 이유를 갖고 있으면 장관은 언제나 다음의 조치를 취한다.

- (1) 그 면제가 현재 유효한 경우에는 그 면제를 취소한다.
- (2) 장관이 적합하다고 사료되는 기타의 조치를 취한다.

제226조 새시설(NEW FACILITIES)

이 법률 제202조 및 1973년 재활법 제504조의 목적으로 보아 공공사업체가 지정공공교통서비스를 제공하기 위해 사용하는 새 시설을 건설할 때 그 시설이 휠체어를 사용하는 자를 포함하여 장애인이 쉽게 출입하고 이용할 수 있는 것이 아닌 경우에는 차별로 간주된다.

제227조 기존시설의 개수(ALTERATIONS OF EXISTING FACILITIES)

(a) 총 칙

지정공공교통서비스를 제공하기 위해 사용되고 있는 기존시설이나 그 일부를 개수할 경우 그 개수가 그 시설 또는 그 일부의 이용가능성에 영향을 미칠 염려가 있을 때에는 그 공공사업체가 시설개수부분의 공사완료시점에서 휠체어를 사용하는 자를 포함하여 장애인을 쉽게 출입하고 이용할 수 있도록 실행가능한 범위의 방법을 태만히 한 경우, (혹은 개수공사를 실시하는 것이 보장되지 않을 때) 이 법률 제202조 및 재활법 제504조 목적에 따라 차별로 간주된다. 그 시설의 중요한 기능부분으로 출입 및 이용가능성에 영향을 미칠 염려가 있는 개수를 공공사업체가 실시하려는 경우, 그 공공사업체는 최대한 실행가능한 한 그 개수공사에 있어서 개수부분과의 통로, 화장실, 전화, 물마시는 곳에 대해 휠체어를 사용하는 자를 포함하여 장애인이 쉽게 출입하고 이용할 수 있도록 실시해야만 한다. 그러나 개수부분과의 통로, 화장실, 전화, 물마시는 곳의 개수공사가 비용 및 범위에 관하여 (법무부장관이 결정하는 기준에 의함) 전체개수와 관련해 균형을 잃은 경우는 이 범위 밖이다.

(b) 역에 대한 특별규정

(1) 총 칙

지정공공교통을 운행하는 공공사업체가 고속철도 및 경철도 체계의 중요역(장관이 규정에 의해 정하는 기준에 의한다.)을 이 항의 규정에 의거하여 휠체어를 사용하는 자를 포함하여 장애인이 쉽게 출입하고 이용할 수 있는 것을 소홀히 할 경우 이 법률 제202조 및 1973년 재활법 제504조의 목적에 따라 차별로

간주한다.

(2) 고속철도와 경철도체제의 주요역

(A) 출입로

이 항에 따른 정함이 있는 경우를 제외하고 고속철도 및 경철도체제의 주요역(장관이 규칙에 의해 정한 기준에 의함)은 실행할 수 있는 한 조속히, 그리고 어떤 경우에도 이 항의 발효일로부터 3년이내에 휠체어를 사용하는 자를 포함하여 장애인이 쉽게 출입하고 이용할 수 있는 것으로 해야만 한다.

(B) 개수에 지대한 비용이 드는 경우의 기간연장

장관은 고속철도 및 경철도 시스템의 주요역 중 기존시설의 구조적 변경 또는 교체에 지대한 비용이 드는 주요역에 대해 전항(A)의 3년내 기간을 30년 까지 연장할 수 있다. 단 그 주요역이 적어도 2/3는 이 법률의 발효일로부터 20년 이내에 장애인이 쉽게 출입하고 이용할 수 있는 것으로 해야만 한다.

(3) 계획 및 실시계획

장관은 적합한 공공사업체에 대하여 제227조 (b)를 실행하기 위한 계획을 명백히 하고 다음 항목을 장관에게 제출토록 요구한다.

(A) 그 계획에 의해 영향을 받는 장애인과 협의내용 및 그 계획에 대한 공정화 및 국민의견의 결과

(B) 이 항의 요건을 성취하기 위한 실기 계획

제228조 기존시설의 공공교통계획 및 활동 그리고 일열차 일차량의 규칙(PUBLIC TRANSPORTATION PROGRAMS AND ACTIVITIES IN EXISTING FACILITIES AND ONE CAR PER TRAIN RULE)

(a) 기존시설의 공공교통계획 및 활동

(1) 총 칙

지정공공교통서비스를 제공하기 위해 사용되고 있는 기존의 시

설에서 그 시설의 지정공공교통계획 및 활동이 전체적으로 볼 때에 장애인이 쉽게 출입하고 이용할 수 있도록 그 공공사업체는 이 법률 제202조 및 재활법 제504조의 목적에 비추어 차별을 행하는 것으로 간주된다.

(2) 예외규정

(1)항은 공공사업체에 대해 제227조 (a)(개수에 관한 규정) 또는 제227조 (b) (주요역에 관한 규정)가 정하는 규정 및 그 범위를 초과해 휠체어를 사용하는 자가 쉽게 출입할 수 있도록 기존시설에 대하여 구조상의 변경을 하는 것을 요구하는 것은 아니다.

(3) 이용도

(1)항은 (2)항이 적용되는 공공사업체에 대해 그 시설에서 일반인에 대해 제공되고 있는 서비스와 똑같은 서비스를 그 장애인이 이용할 수 없거나 혹은 이익을 받을 수 없는 경우에는 그 서비스를 제공하도록 요구하는 것은 아니다.

(b) 일열차 일차량의 규칙

(1) 총 칙

고속철도 또는 경철도 체제에서 두량 이상의 차량을 열차로 편성할 때 그 공공사업체가 한 열차에 대해 최소한 일양을 휠체어를 사용하는 자를 포함하여 장애인이 쉽게 출입할 수 있도록 신속하게 또 이런 경우 이 항의 발효일로부터 계산해 오년 이내에 확보하는 것을 소홀히 한 경우 단 (2)항을 조건으로 이 법률 제202조 및 재활법 제504조의 목적으로 비취보아 그 공공사업체는 차별을 행하고 있는 것으로 간주된다.

(2) 역사적인 가치가 있는 기차

역사유적지 국립등록에 등록되어 있는 고속철도나 경철도 체제의 일부에서 사용되고 있는 역사적으로 가치있는 차량의 개조

에서 (1)항과의 관계에서 그 차량을 장애인이 쉽게 출입하고 이용하도록 개조하는 것이 그 역사적 가치를 심각하게 변경하게 되는 경우 그 교통체제를 운영하는 공공사업체는 제222조 (c)의 (1)항의 요건을 충족시키는 범위내에서 또 그 차량의 역사적 가치를 심각하게 변경하지 않는 범위내에서 그 개조를 행할 (혹은 개조한 차량을 구입하거나 또는 리이스 한다) 수 있다.

제229조 규칙(REGULATIONS)

이 법률 제정후 1년이내에 교통부장관은 이 법률의 부장 B 제1부 (제223조를 제외)를 시행하는데 필요한 규칙을 알기 쉬운 형식에 의해 공표하는 것으로 한다.

(b) 기 준

이 조 및 제223조에 의거하여 공표되는 규칙은 이 장의 대상으로 된 시설이나 차량에 적용되는 기준을 포함하는 것으로 한다. 이 규칙은 건축물과 교통기관에 대한 장애물개선명령위원회가 이 법률 제504조에 의거하여 공표하는 최저가이드라인 및 요건과 일치하는 것이어야 한다.

제230조 출입로에 대한 임시조치(INTERIM ACCESSIBILITY REQUIREMENTS)

제229조에 의거한 최종규칙이 발표되기 이전에 주 또는 지방자치체의 건설허가가 얻어진 신규건설이나 개수의 경우 그 건설허가를 받은 신규건설 내지 개수가 그 건설허가의 일년이내로 개시되며 또 그 허가의 조건에 따라 완성할 경우에는 그 건설허가가 행해진 당시에 효력을 가진 출입로에 관한 연방통일기준이 준수된다면, 이 법률 제226조, 제227조에서 규정된 것이며, 장애인이 쉽게 출입하고 이동할 수 있게 하기 위한 시설에 관한 요건을 만족시키는 것으로

부 록

간주할 수 있다. 단 건축물과 교통기관에 관한 장애물개선명령위원회가 이 법률 제504조 (a)에 의거하여 최저 가이드라인 보칙을 제정한 일년후에도 그 최종규칙이 공표되지 않는 경우에는 장애인이 쉽게 출입하고 이용할 수 있게 하기위한 시설에 관한 최종규칙제정 이전에서의 요건을 충족시키는 데는 최저 가이드라인 보칙을 준수하는 것이 필요하다.

제231조 발효일자(EFFECTIVE DATE)

(a) 총 칙

제231조 (b)에 규정한 경우를 제외하고 이 부장 B 제일부는 이 법률제정일로부터 18개월 후에 발효한다.

(b) 예 외

제222조, 제223조 ((a)조를 제외), 제224조, 제225조, 제227조(b), 제228조 (b) 및 제229조는 이 법률제정일로서 발효한다.

제 2 부 인터시티(INTERCITY)와 통근철도에 의한 공공교통기관

제241조 정의(DEFINITIONS)

(1) 통근교통국

통근교통국이란 용어는 철도승객 서비스법 제103조 (8)에서 정하여진 것과 같은 것을 말한다.

(2) 통근철도교통

통근철도교통이라는 용어는 철도승객서비스법 제103조 (9)의 통근 서비스에 주어진 것과 같은 것을 말한다.

(3) 인터시티 철도교통

인터시티 철도교통이란 용어는 전국 철도승객공사가 운영하는 교통기관을 의미한다.

(4) 철도승객차량

인터시티 철도교통에 대하여 철도승객차량의 용어는 싱글레벨 및 바이레벨 건물의 객차, 싱글레벨 및 바이레벨 건물의 식당차, 싱글레벨 및 바이레벨 건물의 라운지차, 그리고 식사서비스차를 의미한다.

(5) 책임자

책임자의 용어는 다음의 내용을 말한다.

(A) 그 50% 이상이 공공사업체에 의해 소유되어 있는 역의 경우는 그 공공사업체를 말한다.

(B) 그 50% 이상이 사적기관에 의해 소유된 경우에는 그 역에 따른 인터시티철도 또는 통근철도 교통기관을 운행하고 있는 자로서 교통부장관에 의한 규칙에 의해 정당하게 위치한 자를 말한다.

(C) 역

역의 용어는 인터시티철도 또는 통근철도가 운행되는 철도용지에 부속한 물건의 일부로서 승객용 플랫폼, 지정된 대기구역, 매표구역, 화장실을 포함하여 일반인에 의해 이용되고 있는 그 교통기관과 연관된 부분이며, 또 철도교통을 운영하는 공공사업체가 그 물건의 선정, 설계, 건설 및 개수에 관해 그 공공사업체의 통제가 미치는 범위에서 소유하는 자산, 차용지역이다. 단 신호정차역은 포함하지 않는 것으로 한다.

제242조 인터시티철도 및 통근철도에서 차별로 간주된 사항(INTER-CITY AND COMMUTER RAIL ACTIONS CONSIDERED DISCRIMINATORY)

(a) 인터시티 철도교통기관

(1) 일열차 일차량의 규칙

인터시티 철도교통을 운행하는 자가 일열차에 관하여 적어도 한 차량을 휠체어를 사용하는 사람을 포함하여 장애인이 쉽게 출입하고 이용할 수 있도록 신속하게 그리고 어떤 경우에도 법 제244조에 의거하여 공표되는 규칙에 따라 이 법률의 제정 후 5년 이내에 실시하는 것을 소홀히 한 경우 이 법률 제202조 및 재활법 제504조의 목적에 비추어 보아 차별로 간주한다.

(2) 시 인터시티 차량

(A) 총 칙

이 항에서 휠체어를 사용하는 자에 대해 별도로 규정하지 않는 한 인터시티 철도교통기관에 사용하기 위하여 이 법률의 제정후 30일이상 경과한 후에 교통부장관이 제244조에 의거하여 정한 규칙에 따라 그 차량의 모든 것을 휠체어를 사용하는 자를 포함하여 장애인이 쉽게 출입하고 이용할 수 있는 것이 아닌 새 승객차량을 구입 또는 리이스 하는 것을 결정하는 것은 이 법률 제202조 및 재활법 제504조의 목적에 비추어 보아 차별로 간주된다.

(B) 휠체어를 사용하는 자를 위한 싱글레벨(SINGLE LEVEL)

건물승객차량에 관한 특별규칙 -> 싱글레벨 승객차량은 (3)항이 규정한 범위에서 다음의 것들이 요구된다.

(i) 휠체어를 사용하는 자가 출입할 수 있어야 하며

(ii) 휠체어를 주차하고 공간을 확보할 수 있는 공간이 있어야 하며

- (iii) 휠체어를 사용하는 승객을 옮길 수 있는 좌석과 그 휠체어 사용자의 휠체어를 접어놓을 공간을 설치할 자리를 확보하며
 - (iv) 휠체어 사용자가 쓸 수 있는 화장실을 갖추어야 한다.
- (C) 휠체어 사용자를 위한 싱글레벨 건물식당 차량에 관한 특별 규칙 → 싱글레벨 건물식당차량은 다음의 것이 요구되지 않는다.
- (i) 휠체어 사용자가 역 플랫폼으로 부터 출입할 수 있을 것
 - (ii) 해당 차량이 일반승객을 위한 화장실이 설치되어 있지 않을 경우에 휠체어를 사용하는 자가 사용할 수 있는 화장실을 설치할 것.
- (D) 휠체어 사용자를 위한 바이레벨 건물식당 차량에 관한 특별 규칙 → 이층 건물식당차량은 다음의 것을 요구되지 않는다.
- (i) 휠체어 사용자가 출입할 수 있을 것
 - (ii) 휠체어를 멈추고 또 고정할 수 있는 공간을 구비할 것
 - (iii) 휠체어 사용승객을 이동할 수 있는 좌석과 그 휠체어 사용자의 휠체어를 접어놓을 공간을 갖출 것.
 - (iv) 휠체어 사용자 개인이 사용할 수 있는 화장실을 구비할 것
- (3) 싱글레벨 승객차량의 출입가능성
- (A) 총 칙
- 인터시티 철도를 운행하는 하나 또는 그 이상의 싱글레벨 승객차량을 갖는 각 열차에 다음과 같은 것을 구비하지 않는 경우, 이 법률 제202조 및 재활법 제504조의 목적으로 보아 차별로 간주된다.
- (i) 공간의 수
 - (I) 각 개차마다 그 싱글레벨 승객차량 수의 1/2 이상에 상응하는 수의 휠체어를 멈추고 주차하는 것을 희망하는

자를 위해

(II) 각 열차별로 그 싱글레벨 승객차량 수의 1/2이상에 상당하는 수의 휠체어를 접어서 보관할 장소 (휠체어에서 객차 좌석으로 이동하는 것을 희망하는 것)를 실시할 수 있는 한 빨리 이 법의 발효일로부터 5년 이내로 한다.

(ii) 공간의 수

(I) 각 열차별로 그 싱글레벨 차량 수에 상당하는 이상 수의 휠체어를 주차 및 고정가능한 공간을 확보한다. (자신의 휠체어로 머물러 있는 것을 희망하는 사람을 위해)

(II) 각 열차별로 그 싱글레벨 승객차량 수에 상당하는 이상의 수의 휠체어를 접어 보관할 공간(휠체어에서 좌석으로 이동한 것을 희망하는 자를 위해)

(B) 위치

(A)에서 요구되는 공간이란 싱글레벨 승객차량 또는 식사서비스차에 설치되어야 한다.

(C) 제한

(A)에서 열차에 요구되는 공간 중 휠체어를 멈추고 고정할 수 있는 공간, 그리고 휠체어를 접어서 보관할 수 있는 공간이란 각각의 승객차량 내지 식사서비스차의 일량에 대하여 2개 이상으로 한다.

(D) 기타 출입가능성의 특별사항

(A)에서 의무로 한 공간을 설치하는 싱글레벨 승객차량 또는 식사서비스 차량은 휠체어를 사용하는 자가 사용할 수 있고 또 역플랫폼에서 출입할 수 있는 화장실을 갖추어야만 한다.

(4) 식사서비스

(A) 싱글레벨 식당차

식당서비스에 싱글레벨 식당차가 사용되고 있는 어떠한 열차

도 다음의 서비스를 해야 한다.

(i) 이 법률의 제정 후에 구입된 싱글레벨 식당차는 다음의 경우 휠체어를 사용하는 승객에 대하여 테이블 서비스를 한다.

(I) 식당차에 들어가기 위해 지나가는 식당차의 끝부분에 인접한 차량자체도 휠체어 출입이 가능해야 한다.

(II) 휠체어를 사용하는 승객이 승차하고 있는 차량에서 플랫폼포움에서 내리고 열차를 역구내에서 이동시키지 않고 (I)에서 규정한 인접한 출입가능 열차에 진입하는 것이 가능하며 ; 그리고

(III) 휠체어를 사용하는 승객이 식사를 원할 경우 (그 휠체어를 사용하는 자가 휠체어에 머무는 것을 희망할 경우)에 휠체어를 멈추고 고정할 수 있는 공간 혹은 (그 휠체어 사용자가 휠체어로부터 식당차의 좌석으로 이동하는 것을 희망할 경우) 휠체어를 접어 보관할 수 있는 공간이 있을 경우

(ii) 휠체어를 사용하는 자를 포함하여 장애인, 그리고 그 장애인과 동행하는 자가 동등한 식사서비스를 받는 것을 보장하기 위해 식사대를 포함한 적절한 보조설비의 서비스를 행할 것, 실제적이 아닌 경우를 제외한 인터시티 철도교통기관을 운행하는 것은 휠체어 사용자가 빠져나가는 것이 가능한 (i)에 규정한 식당차에 인접한 출입가능한 차량을 배치하는 것으로 한다.

(B) 바이레벨(Bi-Level Dining Cars)

식사서비스에 바이레벨 식당차가 사용되고 있는 어떠한 차량도 다음의 서비스를 하여야 한다.

- (i) 이 법률제정 후에 구입된 바이레벨 라운지 차가 연결되어 있는 열차의 경우 휠체어를 사용하는 자 및 기타의 승객을 위한 데이블 서비스를 할 것.
- (ii) 휠체어를 사용하는 자를 포함한 장애인, 그리고 장애인과 동행하는 자가 동등한 식사서비스를 받는 것을 보장하기 위하여 식사대를 포함한 적절한 보조설비의 서비스를 행한다.

(b) 통근철도교통

(1) 일열차 일차량의 규칙

통근철도를 운행하는 것이 하나의 열차에 관하여 적어도 하나의 차량을 휠체어 사용자를 포함하여 장애인이 쉽게 출입하고 이용할 수 있도록 신속히 그리고 어떠한 경우에도 제244조에 의거하여 공포된 규칙에 따라 이 법률의 제정 후 5년이내에 실시하는 것을 소홀히 한 경우 이 법률 제202조 및 재활법의 목적에 비추어 차별로 간주된다.

(2) 새통근철도차량

(A) 총 칙

이 항에서 휠체어를 사용하는 자에 관하여 따로 규정하지 않는 한 통근철도를 사용하기 위해 이 법률의 제정 후 30일 이상 후에 교통부 장관이 제244조에 의거하여 공포한 규칙에 따라 그 차량의 전부가 휠체어를 사용하는 자를 포함하여 장애인이 쉽게 출입하고 이용할 수 있는 것이 아닌 새로운 승객차량을 구입 또는 임대하는 것을 결정하는 것은 이 법률 제202조 및 1973년 재활법 제504조의 목적에 비추어 차별로 간주된다.

(B) 출입가능성

이 법률 제202조 및 재활법 제504조에서 휠체어를 사용하는 자를 포함하여 장애인이 쉽게 출입하게 하고 이용할 수 있게

하기 위한 요건을 다음의 것을 요구하는 것으로 해석해서는 안된다.

- (i) 만약 다른 승객을 위한 화장실이 설치되지 않은 경우에 휠체어를 사용하는 자가 이용가능한 화장실
- (ii) 휠체어를 접어 보관할 공간
- (iii) 휠체어 사용 승객이 이동할 수 있는 좌석

(c) 중고철도차량

인터시티철도 또는 통근철도에 사용하기 위해 중고철도승객차량을 사거나 빌려야 할 때에 교통부장관이 법률 제244조의 의거하여 정하는 규칙에 따라 휠체어를 사용하는 자를 포함하여 장애인이 쉽게 출입하고 이용할 수 있는 것을 구입하거나 리이스하기 위해 정성을 기울인 것이 입증되지 않는 한 이 법률 제202조 및 1973년 재활법 제504조의 목적에 비추어 볼 때 차별로 간주한다.

(d) 개조차량

(1) 개 조

인터시티철도 또는 통근철도에 사용하기 위해서 철도승객차량의 내용 년수를 10년 이상 연장할 목적으로 개조할 경우, 교통부장관이 제144조에 의한 규칙에 따라 가능한 한 최대한으로 그 차량을 휠체어 사용자를 포함한 장애인이 쉽게 출입하고 이용할 수 있도록 개조하지 않는 한 이 법률 제202조 및 재활법 제504조의 목적으로 보아 차별로 간주한다.

(e) 역

(1) 신설역

인터시티철도 또는 통근철도에 사용되는 신역사를 건설할 때

그 역이 교통부장관이 제244조에 의거한 규칙에 따라 휠체어 사용자를 포함한 장애인이 쉽게 출입하고 이용할 수 있는 것이 아닌 경우 이 법률 제202조 및 1973년 재활법 제504조에 비추어 차별로 간주한다.

(2) 기존역

(A) 쉽게 출입할 수 있도록 하는 것을 등한시 할 경우

(i) 총 칙

인터시티 철도교통체계의 기존 주요역을 교통부장관이 제 244조에 의거하여 정한 규칙에 따라 휠체어 사용자를 포함한 장애인이 쉽게 출입하고 사용할 수 있도록 하는 것을 책임자가 소홀히 할 때 법률 제202조 및 재활법 제504조에 비추어 차별로 간주한다.

(ii) 준수기간

(I) 인터시티철도

인터시티 철도교통시스템의 모든 역은 어떠한 경우에도 이 법률 제정 후 20년 이내에 휠체어 사용자를 포함한 장애인이 쉽게 출입하고 사용할 수 있도록 해야만 한다.

(II) 통근철도

통근철도교통체계의 주요역은 빠르고 또한 어떠한 경우에도 3년 이내에 휠체어 사용자를 포함한 장애인이 쉽게 출입할 수 있고 이용할 수 있도록 해야만 한다. 이 기간은 승객용 플랫폼포움 전체를 쌓아올리는 것이 출입을 가능케 하는 유일한 방법인 경우 또는 막대한 비용부담의 구조상 변경이 요구되는 경우 이 법률제정 후 20년을 넘지않는 시점에서 교통부장관이 연장할 수 있다.

(iii) 주요역의 지정

통근교통당국은 각각 장애인 및 이들을 대표하는 단체와

협약하며 러시아워 때 승객수 그리고 그 역이 바뀌어 타는 역인지 또는 지선역인지 여러 요소들을 검토한 뒤에 그 구역내의 통근철도교통체계의 주요역을 지정하는 것으로 한다. 이전의 규정에 의거하여 주요역의 최종결정을 하기 전에 통근교통당국은 공청회를 개최하는 것으로 한다.

(iv) 계획과 실시검토

교통부장관은 적합한 자에 대해 그 계획에 의해 영향을 받는 장애인과의 협의내용을 반영한 이 항의 요건을 달성하기 위한 실시계획을 확립하고 이 항을 실시하기 위한 계획을 명확하게 하도록 요구하는 것으로 한다.

(B) 개수를 행할 경우의 요건

(i) 총 칙

인터시티철도 또는 통근철도교통체계의 기존역 또는 그 일부 개수로서 그 개수가 그 역 또는 그 일부의 이용가능성에 영향을 미칠 염려가 있을 때에 책임자, 소유자 또는 그 역의 관리자가 개수부분의 공사완료시점에 그 개수부분이 휠체어 사용자를 포함한 장애인의 출입을 쉽게 하게 하고 이용할 수 있도록 실천가능한 범위의 방법을 취하는 것을 소홀히 할 경우 차별로 간주한다.

(ii) 주요기능지역의 개수

역의 일부로서 그 주요기능을 갖는 지역의 개수시 그 주육기능구역의 이용가능성에 영향을 미치거나 혹은 미칠지도 모르는 염려가 있을 때에 책임자, 소유주 그 역의 통제를 맡는 자가 그 개수공사에 있어서 그 개수구역, 개수구역내의 화장실, 전화, 음료수 마시는 곳에 관해 휠체어 사용자를 포함한 장애인이 쉽게 출입하고 이용할 수 있도록 최대한 실천가능한 범위의 배려를 소홀히 할 경우 법률 제202

조 및 재활법 504조로 비추어보아 차별로 간주한다. 단 개수 구역내의 통로, 화장실, 전화, 음료수 마시는 곳 등의 공사에 비용 및 범위 (법무부장관이 결정하는 기준에 의한다)에 관하여 전체 개수가 균형을 잃는 경우에는 범위밖이다.

(C) 협조의무

(A) 또는 (B)항 규정의 적용을 받는 역의 소유자 또는 관리자가 이 규정을 준수하기 위한 책임자의 대책에 대해 적합한 협력을 소홀히 한 때에는 이 법률 제202조 및 1973년 재활법에 비추어보아 차별로 간주한다. 역의 소유자 또는 관리를 맡은 자는 규정에 의해 적합한 협력을 소홀히 한 경우 책임자에 대해 그 책임을 묻는다. 또한 전기의 규정에 의한 적합한 협력을 얻을 수 없는 것으로서 이 법률이 정한 차별에 대한 고발에 반증할 수 없다.

제243조 출입로에 대한 기준과의 일치(CONFORMANCE OF ACCESSIBILITY STANDARDS)

부장B 제2부에 의거한 제규칙에서 정해진 출입로에 대한 기준은 건축물과 교통기관에 관한 장벽개선명령위원회가 이 법률 제504조 (a)에 의거해 공표하는 최저 가이드라인과 일치해야 한다.

제244조 규칙(REGULATION)

이 법률 제정후 1년이내에 교통부장관은 부장B 제2부를 시행하는데 필요한 규칙을 이해하기 쉬운 형식에 의해 공표하는 것으로 한다.

제245조 출입로에 관한 임시요구사항(INTERIM ACCESSIBILITY REQUIREMENTS)

(a) 역

제244조에 의거해 최종규칙이 발표되기 이전에 주 또는 지방자치

단체의 건설허가가 얻어진 신규건설 내지 개수가 그 건설허가의 1년 이내에 개시되고 또 그 허가의 조건에 따라 완성할 경우에는 그 건설허가가 행해진 당시의 효력을 갖는 출입로에 관한 연방통일기준이 준수되면 이 법률 242조 (e)에서 규정되고 있다. 장애인이 쉽게 출입하고 이용할 수 있게 하기 위한 시설에 관한 요건을 충족한 것으로 간주할 수 있다. 단, 건축물과 교통기관에 관한 장벽개선명령위원회가 이 법률 제504조 (a)에 의거해 최저 가이드라인 보칙을 제정한 1년수에는 그 최종규칙이 공포되지 않은 경우에는 장애인이 쉽게 출입하고 이용할 수 있기 위한 시설에 관한 최종규칙 제정이전에 있어서의 요건을 충족시키는데 그 최저 가이드라인 보칙을 준수하는 것이 필요하다.

(b) 철도승객차량

제244조에 의거한 최종규칙이 공포되기 이전에는 그 차량의 디자인이 법률 및 규칙 (이 법률 제504조 (a)에 의거하여 제정된 출입로에 관한 최저 가이드라인과 요건 및 그 최저 가이드라인 보칙을 포함)에 합치하고 있으며, 철도승객차량은 장애인이 쉽게 출입하며 이용할 수 있는 것이어야 한다고 정한 이 법률 제242조 (a)에서 제242조 (d)까지의 규정을 충족시키는 것으로 간주한다.

단 전기의 법률 및 규칙이 이 법률 부장B 제2부의 규정에 일치하지 않는 경우, 그리고 그 차량의 디자인이 실질적으로 완성한 시점에서 훈련을 갖지 않는 경우 이 범위의 밖이다.

제246조 발효일자(EFFECTIVE DATE)

(a) 총 칙

법률 제246조 (b)의 경우를 제외한 부장B 제2부는 이 법률제정후 18개월후에 발효한다.

부 록

(b) 예 의

법률 제242조 및 제244조는 이법률의 제정일로 그 효력을 발효한다.

제305조 조사(STUDY)

(a) 목 적

기술평가국은 다음의 것에 관한 조사를 행한다.

- (1) 장거리 버스 및 장거리 버스서비스에 관한 장애인 이용상의 문제
- (2) 장애인, 특히 휠체어를 사용하는 자에 있어 장거리 버스 및 장거리 버스 서비스를 이용하기 위해 여러 형태의 승차방법 중에서 가장 경제효과가 큰 방법

(b) 내 용

이 조사에는 최소한 다음의 것이 포함된다.

- (1) 장애인이 이용할 수 있는 장거리 버스 및 장거리버스 서비스에 대한 이용요구에 대한 이용요구
- (2) 제304조 (b)의 (4) 및 제306조 (a)의 (2)에 정해진 서비스를 포함하며, 이 종류의 버스 및 버스 서비스를 장애인이 이용할 수 있는 한계
- (3) 장애인이 이 종류의 버스 및 버스서비스를 이용하는 것을 가능하게 할 각 방법의 효과
- (4) 설비와 장치에 있어 최신기술과 비용절감면에서의 진보를 고려한 장애인이 이용할 수 있는 장거리 버스와 장거리 버스서비스를 제공하기 위한 비용
- (5) 승객정원을 삭감하는 일 없이 휠체어가 들어갈 수 있는 화장실의 설치를 포함한 장거리 버스의 이용가능성을 높이는 설계면에서의 변경가능성

- (6) 장애인의 이용을 위한 요건이 장거리 버스 서비스를 계속하는 것에 대해 미치는 영향. 이들 요건이 농촌사회의 버스 서비스에 주는 영향을 특히 중시하는 일

(c) 자문위원회

제305조 (a)에 정해진 조사를 실시함에 있어 기술평가국은 다음의 것으로 구성된 자문위원회를 설치하는 것으로 한다.

- (1) 민간의 장거리 버스 운전자 및 제조업자에서 선출된 멤버
 - (2) 이러한 버스의 승객이 될 가능성이 있는 장애인, 특히 휠체어를 사용하는 사람중에서 선출된 멤버
 - (3) 승객차 보조장치를 제조자를 포함하여 이 조사에 관계하는 제문제에 대해 기술전문가로서 선출된 멤버
- (1)과 (2)항의 각각의 정원은 똑같은 수로 하고 그 합계수는 (3)항에 따라 선출된 사람의 수를 초과하도록 한다.

(d) 기 한

제305조 (A)에 정해진 조사는 입법조치를 위한 정책상의 선택지를 포함한 기술평가국의 권고와 병행시켜 이 법률의 제정일로부터 36개월 이내에 대통령과 의회에 제출해야 한다. 제306조 (a)의 (2) (B)를 토대로 규칙을 제306조 (a)의 (2) (B)로 정해진 기한까지 달성하는 것이 인터시터 장거리버스 서비스를 현저하게 저하시킨다고 대통령이 판단한 경우에는 대통령은 해당기한을 일년간 연기하기로 한다.

(e) 심 사

제305조 (a)에 정해진 조사를 전개함에 있어 기술평가국의 그 조사보고 초안을 1973년 재활법 제502조를 토대로 설치된 건조물과

교통기관에 관한 장비개선명령위원회에 제출하기로 한다. 위원회는 보고초안에 관하여 의견을 진술한 기회를 주어 그 의견은 위원회가 보고초안을 수령한 날부터 120일 이내에 문서로 제출하고 제305조 (d)를 근거로 제출된 초종보고의 일부로서 짜여진 것으로 한다.

제306조 규칙(REGULATIONS)

(a) 교통규칙

(1) 이 법률의 시행후 1년 이내에 교통부장관은 제302조 (b)의 (2) (B)와 (C) 및 제304조 (b)의 (4)를 제외하고 실시하기 위하여 규칙을 알아보기 쉬운 형식으로 공포하는 것으로 한다.

(2) 장거리버스를 이용가능하게 하기 위한 특별규정

(A) 잠정적 협정요건

(i) 공 포

이 법률의 제정후 1년 이내에 교통부장관은 사람들에게 교통수단을 제공하기 위하여 장거리버스를 운행하는 각각의 민간사업체에 대해 이 종류의 버스를 이용가능하게 하기 위하여 제304조 (b)의 (4) 및 제302조 (b)의 (2) (D) (ii)를 실시하기 위한 규칙을 알아보기 쉬운 형식으로 공포하는 것으로 한다. 단 해당규칙은 그 유효기간중엔 휠체어를 사용하는 사람이 이용할 수 있도록 하기 위해 장거리버스의 구조적 변경 또는 장애인이 이용할 수 있도록 하기 위한 승강장치의 구입을 요구하지 않는다.

(ii) 유효기간

이 항에 의거하여 공포된 규칙은 (B)에 의거하여 공포된 규칙의 발효일까지 유효로 한다.

(B) 최종조건

(i) 조사 및 잠정적 요건의 재심사

장관은 제305조에 의거하여 제출된 조사보고 그리고 (A)에 의거하여 공포된 규칙의 재심사를 행한다.

(ii) 공 포

제305조에 의거하여 조사보고의 제출후 1년이내에 장관은 제305조의 조사목적 및 조사에 의거하여 제출된 답신을 검토하고 교통수단을 제공하기 위하여 장거리 버스를 운행하는 각 민간사업체에 휠체어를 사용하는 사람을 포함하여 장애인을 위한 이런 종류의 버스를 이용할 수 있도록 하는 것을 목적으로 한, 제304조 (b)의 (2) (D) (ii)를 실시하기 위하여 새로운 규칙을 알아보기 쉬운 형식으로 공포하는 것으로 한다.

(iii) 유효기간

제305조 (d)에 따라 이 항에 의거하여 공포된 규칙의 유효기간은 다음과 같다.

- (I) 소규모 운수관계자(장관이 정하는 바에 의한다)에 대하여는 이 법률의 시행일로부터 7년간
- (II) 기타 운수관계자에 대해서는 이 법률의 시행일로부터 6년간

(C) 이용가능한 화장실 설치 요구의 제한

이 항에 의거하여 공포된 규칙은 장거리 서스에 이용가능한 화장실의 설치를 요구하지 않는 것으로 한다. 단, 그것은 그 같은 설비가 승객정원의 삭감을 초래하는 경우에 한한다.

(3) 기 준

제306조 (a)에 의거하여 정해진 규칙에는 제302조 (b)의 (2) 및 제304조가 적용된 시설 및 차량에 대해 기준을 포함하는 것으

로 한다.

(b) 기타의 규칙

이 법률의 시행후 1년 이내에 법무부장관은 이 장의 규정에서 (a)에서 규정되어 있지 않은 시행규칙을 알아보기 쉬운 형식으로 공포하는 것으로 한다. 이 규칙에는 제302조의 설비 및 차량에 적용되는 기준을 포함하는 것으로 한다.

(c) ATBCB(건조물과 교통기관에 관한 장벽개선명령위원회) 가이드라인과의 일치

제306조 (a) 및 (b)에 의거하여 공포되는 규칙에 포함된 기준은 이 법률 504조에 의거하여 건조물과 교통기관에 관한 장벽개선명령위원회가 공포하는 최저가이드라인 및 제요건과 일치해야 한다.

(d) 장애인의 이용에 관한 잠정적 기준

(1) 시 설

이 조에 의거한 최종규칙의 공포이전에 주 또는 지방자치체의 건축허가를 받은 신규건설 또는 개수계획은 해당 건설허가를 받은 신규건설 또는 개수가 해당 건설허가의 1년 이내에 개시되고 또 해당허가조건에 따라 기일이내에 완료할 경우, 해당건축허가가 행해진 당시의 효력을 갖는 출입로에 관한 연방통일기준이 준수되며 이 법률 제303조에서 규정되는 장애인이 쉽게 출입하고 이용할 수 있게 하기 위하여 제정하는 최저가이드라인 보충을 제정한 1년후에도 해당 최종규칙이 공포되고 있지 않은 경우는 최종규칙 제정이전에 있어서의 장애인이 쉽게 출입하고 이용할 수 있게 하기 위한 시설에 관한 요건을 충족시키는데는 앞에서 서술한 최저가이드라인 보충을 준수하는 것이

필요하다.

(2) 차량 및 철도승객차량

이 조에 의거한 초종규칙이 공포되기 이전에는 법률과 규칙(이 법률 제504조 (a)에 의거하여 공포된 장애인의 이용을 위한 최저가이드라인의 요건 및 보충 최저가이드라인을 포함한다)에 일치하면 해당 민간사업체는 장애인이 승객차량에 출입하고 이용할 수 있게 하기 위한 이장의 요건을 충족하는 것으로 간주된다. 단 해당설계가 실질적으로 완료한 시점에서 유효한 법률과 규칙이 이 장과 모순되지 않는 범위에서이다.

제307조 사적클럽과 종교단체의 예외규정(EXEMPTIONS FOR PRIVATE CLUBS AND RELIGIOUS ORGANIZATIONS)

이 장의 제 규정은 1964년 민권법 제II장에 의한 적용을 면제받고 있는 사적클럽, 단체 혹은 종교단체가 관리하는 예배보는 장소를 포함한 업체는 적용되지 않는다.

제308조 시행(ENFORCEMENT)

(a) 총 칙

(1) 구제 및 절차의 효과성

1964년 민권법 제204조 (a)에 정해진 구제 및 절차는 이 장에 위반한 장애를 근거로 차별을 받고 있는 여러 사람 혹은 제303조를 위반하는 차별을 받으려고 하거나 확실하고 합리적인 근거가 있는 모든 사람에 대하여 이 장이 정한 구제 및 절차로서 적용된다. 이 장의 적용을 받는 개인 또는 단체가 그 규정을 준수할 의도가 없는 것을 실제로 장애인이 확인한다면 이조의 어떤 규정도 장애인에게 그 이상의 노력을 요구하지 않는다.

(2) 구제명령

제302조 (b) (2) (A) (iv) 혹은 제303조 (a)의 위반인 경우 구제명

령에는 이 장이 정한 범위에 있어 해당 시설을 장애인이 쉽게 출입하게 하고 이용할 수 있도록 개수하는 명령을 포함하여 필요한 경우 구체명령에는 이 장이 정하는 범위에서 보조적인 기구 또는 장치와 서비스의 제공, 운영방침의 변경, 대체방법의 제공요구를 포함하는 것으로 한다.

(b) 법무부장관에 의한 시행

(1) 권리의 부인

(A) 조사의무

(i) 총 칙

법무부장관은 이 장에 의거한 위반신청에 관하여 조사를 행하고 또 이 장의 대상으로 되는 사업체의 준수상황에 관하여 정기적으로 심사를 행하는 것으로 한다.

(ii) 법무부장관의 보증

주정부 또는 지방정부의 신청이 있는 경우 법무부장관은 건조물과 교통기관에 관한 장벽개선명령위원회와 합의하고 사전에 공시를 행하고 장애인을 포함한 사람들이 반대증언을 할 기회를 제공하는 공청회 후에 이용가능성에 대한 요건을 정한 주 법률 자치제의 건축요강 혹은 유사조례가 이 법률의 적용대상인 시설에 장애인이 출입하고 이용할 수 있는 것에 관하여 이 법률의 최저요건을 충족하든가 혹은 그 이상인 것에 관하여 보증을 행할 수 있다. 이 조의 시행에 관한 법무부장관의 해당 보증은 주법 또는 지방자치제의 조례가 이 법률의 최저요건을 충족하든가 또는 그 이상인 것의 증명처로서 이용할 수 있다.

(B) 위반의 잠재

다음의 것이 확실하고 합리적인 이유가 있는 경우 법무부장

관은 합당하게 미합중국 지방재판소에 민사소송을 제기할 수 있다.

- (i) 어떠한 개인 또는 집단이 이 장이 정하는 차별을 행하고 있는 경우
- (ii) 개인 또는 집단이 이 장이 정하는 차별을 받고 있으며, 또 그 차별이 일반국민에 있어 중요한 문제로 되어 있는 경우

(2) 재판소의 권한

(1) 항 (B)의 민사소송에서 재판소는 다음의 권한을 갖는다.

(A) 이 장이 정하는 범위에서 재판소가 적절하다고 간주한 다음의 것을 포함한 정당한 구제를 인정할 수 있다.

- (i) 일시적 구제, 예비적 구제, 영구적 구제의 승인
- (ii) 보조적인 기구 또는 장치와 서비스의 제공, 운영방침, 실행, 절차의 변경 또는 대체방침의 제공
- (iii) 장애인이 쉽게 출입하고 이용할 수 있도록 시설을 개수하는 것

(B) 법무부장관의 요청이 있는 경우 권리를 침해받은 사람에 대하여 금전에 의한 손해배상을 포함, 재판소가 적절하다고 간주하는 기타의 구제를 할 수 있다.

(C) 공공이익을 정당화하기 위하여 사업체에 대해 다음의 벌금을 부과할 수 있다.

- (i) 최초의 위반에 대해 5만달러 이하의 금액
- (ii) 이후의 위반에 대해서 10만달러 이하의 금액

(3) 한건의 위반

(2)항 (C)의 목적에 비추어보아 최초 위반이 있었는지 그 이후의 위반이 있었는지를 결정할 경우 재판 혹은 화해에 의한 한건의 재정에서는 대상이 되는 사업체가 하나의 행위에서 하나

이상의 차별행위를 하고 있어도 이것을 한것의 위반으로 본다.

(4) 징벌적 손해배상금

제308조 (b)의 (2) (B)의 목적에 비추어 보아 금전에 의한 손해 배상 및 기타구제의 용어는 징벌적 손해배상금을 포함한다.

(5) 법적 검토

(1)항 (B)항에 의거한 민사소송에서 적절한 위약 금액을 결정할 때에 재판소에서는 사업체가 이 법률을 준수하기 위하여 행한 성실한 노력 또는 시도를 고려하는 것으로 한다. 성실함을 평가 할 때는 관련 있는 것으로 간주된 요건 중에서 특정 장애인의 보조적인 기구 또는 장치의 적절한 종류를 합리적으로 예측하는 일이 그 사업체에 가능한지 여부를 재판소는 고려하는 것으로 한다.

제309조 시험 및 연수(EXAMINATIONS AND COURSES)

중등교육 또는 중등학교이후 교육, 직업 및 상거래를 위한 출원, 면허취득증명, 증명서 교부 등과 관련한 시험 또는 연수를 제공하는 사람을 장애인이 이용할 수 있는 장소와 방법으로 그 같은 시험과 연수를 제공하거나 또는 장애인을 위하여 이것을 대신하여 이용가능한 장소 방법을 쉽게 해야 한다.

제310조 발효일자(EFFECTIVE DATE)

(a) 총 칙

이 장은 (b) 및 (c)에서 정한 경우를 제외하고 이 법률제정일로부터 18개월 후에 발효한다.

(b) 민사소송

제303조의 위반에 관한 민사소송의 경우를 제외한 다음의 경우는

제302조에서 해당하는 행위 혹은 태만은 민사소송이 제기되지 않는다.

- (1) 발효일로부터 6개월 이내에 종업원 25명 이하에서 총수입액이 백만달러나 그 이하의 사업체
- (2) 발효일로부터 1년 이내에 종업원 10명 이하로서 총수입액이 50만달러나 그 이하의 사업체

(c) 예 외

제302조 (b)의 (2) (B) 및 (C)만을 대상으로 하는 제302조 (a), 제304조 (b)의 (3)만을 대상으로 하는 제304조 (a), 제304조 (b)의 (3), 제305조 및 제306조는 이 법률 공포일로서 발효한다.

제 IV 장 전화통신

제401조 청각장애인 및 언어장애인을 위한 전화통신 릴레이서비스
(TELECOMMUNICATIONS SERVICES FOR HEARING-IMPAIRED AND SPEECHIMPAIRED INDIVIDUALS)

(a) 전화통신

1934년 통신법 제II장의 말미에 새로이 다음의 조를 첨가하여 수정한다.

제225조 청각장애인 및 언어장애인을 위한 전화통신 서비스(TELECOMMUNICATIONS RELAY SERVICES FOR HEARING-IMPAIRED AND SPEECH-IMPAIRED INDIVIDUALS)

(a) 정 의

이 조에서는

- (1) 일반통신사업자 또는 통신사업자

일반통신사업자 또는 통신사업자란 용어는 제3조 (b)에서 규정하는 유선 무선에 의한 주간의 통신에 종사하는 모든 일반통신

사업자 그리고 제2조 (b) 및 제221조 (b)에 관계없이 유선 또는 무선에 의한 주내통신에 종사하는 모든 일반통신사업자를 말한다.

(2) TDD

TDD란 용어는 청각장애인을 위한 전화통신장치로서 유선 혹은 무선통신시스템을 통한 코드신호의 전송을 그래픽통신을 이용하는 기계를 의미한다.

(3) 전화통신릴레이서비스

전화통신릴레이서비스의 용어는 청각장애 또는 언어장애가 아닌 자가 유선 혹은 무선에 의한 음성통신을 사용하는 것과 기능적으로 동등한 방법으로 청각장애인 또는 언어장애인이 견청자와 유선 혹은 무선에 의해 통신을 사용하는 것을 가능하게 하는 전화전송서비스를 의미한다. 이 용어에는 TDD 기타 비음성단말장치를 사용하는 그림과 그같은 장치를 사용하지 않는 사람과의 사이에 상호간 통신을 가능하게 하는 서비스가 포함된다.

(b) 전화통신 릴레이서비스 이용가능성의 확보

(1) 총 칙

제1조에서 정해진 목적을 수행하고 미합중국의 모든 개인에게 신속하고 효과적인 전국적 통신서비스를 이용 가능하게 하고 미국 전화시스템의 효율을 높이기 위하여 위원회는 미합중국의 청각장애인과 언어장애인에게 가능한 한 가장 효율적인 방법으로 주간 및 주내의 전화 통신릴레이 서비스의 이용가능성을 확보하는 것으로 한다.

(2) 일반적 권한과 구제절차의 적용

이 조의 규정 및 이에 의거하여 제정된 규칙을 관리하고 시행

하는 것을 목적으로 위원회는 위원회가 주간통신에 종사하는 일반통신사업자에 관하여 이 장의 규정을 관리하고 시행하는 데에 있게 되는 것과 동일한 권한, 권력 및 기능을 주내통신에 종사하는 일반통신 사업자에 대해서도 갖는 것으로 한다. 주내통신에 종사하는 일반통신 사업자에 의한 이 조에 대한 어더한 위반도 주간통신에 종사하는 일반통신 사업자에 의한 위반에 대한 것과 동등한 구제수속절차, 벌칙, 조치를 받는 것으로 한다.

(c) 서비스의 제공

음성전송전화서비스를 행하고 있는 모든 일반통신사업자는 이조의 시행 후 삼년 이내에 이 조에 의거하여 제정된 규칙에 따라서 그 서비스 지역전체에 걸쳐 개별로 지정업자를 통하여 경쟁선발된 업자를 통하여 또는 다른 통신사업자와 협력하여 전화통신릴레이서비스를 제공해야 한다. 일반통신사업자는 다음의 경우 해당 규칙을 준수하고 있는 것으로 간주된다.

- (1) 제225조 (f)의 인가계획을 갖지 않은 주에 있어서의 주내 전기통신 릴레이서비스 및 주간전기 통신릴레이서비스에 관여하는 해당 일반통신사업자 (또는 그 통신사업자가 해당 릴레이서비스를 위탁하고 있는 사업체)가 (d)항에 의거한 위원회의 규칙을 준수하고 있는 경우
- (2) (f)항의 인가계획을 갖는 주에 있어서의 주내 전화통신 릴레이서비스에 관하여는 해당 일반통신사업자 (또는 그 통신사업자가 해당 릴레이서비스를 위탁하고 있는 사업체)가 해당 주에 있어서의 (f)항의 인가계획을 준수하고 있는 경우

(d) 규 칙

(1) 총 칙

위원회는 이 조가 공포된 날로부터 일년 이내에 다음에 정하는

규칙을 포함하여 이 조를 시행하기 위한 규칙을 제정하는 것으로 한다.

- (A) 전화통신릴레이 서비스에 관한 기능요건, 가이드라인, 운영 절차의 확립
- (B) (C)항을 수행하기 위한 최저기준의 확립
- (C) 전화통신 릴레이서비스를 매일 24시간 운영하는 것을 의무화 할 것
- (D) 전화통신 릴레이서비스 이용자가 요금체계가 통화지속시간, 이용시간대, 통화구간의 거리에 관하여 기능적으로 동등한 통성통신 서비스에 대한 요금체계보다도 높아지지 않는 것을 의무화 할 것.
- (E) 릴레이 운영자가 전화통신 릴레이서비스를 이용하는 통화를 거부하고 통화지속시간을 제한하는 등 일반통신사업자의 의무수행을 소홀히 하는 것을 금지할 것
- (F) 릴레이 운영자가 릴레이 통화내용을 밝혀내거나 또는 해당 통화 내용을 통화종료후에도 계속 기록하는 것을 금지할 것
- (G) 릴레이 운영자가 릴레이 통화내용을 고의로 바꾸는 것을 금지할 것

(2) 기 술

이 법률의 제7조 (a)에 저촉하지 않는 범위에서 위원회는 현존하는 기술을 활용하여 보다 우수한 기술의 개발을 저해하지 않는 내용이 되도록 이 조를 시행하기 위한 규칙을 보장해야만 한다.

(3) 비용의 관할별 분리

(A) 총 칙

이 법률 제410조에 저촉하지 않는 범위에서 위원회는 이 조에 의거하여 공여되는 서비스비용의 관할별 분리에 관한 규

칙을 정하는 것으로 한다.

(B) 비용의 회수

전기의 규칙은 모든 주간 전화통신 릴레이서비스에 의해 발생한 비용은 모든 주간서비스 부문이용자로부터 회수해야 해야 할 것 또 주내 전화통신 릴레이 서비스에 의해 발생한 비용은 모든 주내 서비스 부문이용자로부터 회수해야 하는 것에 대해 그 원칙을 정하는 것으로 한다. 제225조 (f)에 정한 인정계획이 존재하는 주에서는 주 위원회는 주내 전화통신 릴레이 서비스의 제공에 의해 발생하는 비용을 일반 통신사업자가 이 조의 요건에 모순되지 않는 방법으로 회수하는 것을 허가하는 것으로 한다.

(e) 시 행

(1) 총 칙

제225조 (f)와 (g)를 근거로 위원회는 이 법률을 시행하는 것으로 한다.

(2) 신 청

위원회는 이 조에 관한 위반 신청이 있었던 날로부터 180일 이내에 해당 신청을 최종명령에 의해 해결하는 것으로 한다.

(f) 인 가

(1) 주 신청처

이 조에 의거하여 주계획을 설정하려고 하는 주는 위원회에 대하여 주간 전화통신 릴레이서비스를 실시하기 위한 계획 및 주 계획에서 정하는 요건의 실행절차 및 구제절차를 문서로 제출하는 것으로 한다.

(2) 인가의 요건

해당 문서를 조사한 후에 위원회는 해당문서가 다음에 해당한다고 판단한 경우에는 주계획을 인가하는 것으로 한다.

(A) 해당 계획이 청각장애인 또는 언어장애인에게 개별로 지정업자를 통해 경쟁선발된 업자를 통하여 또는 주간일반 통신사업자에 대한 규정을 통하여 제225조 (d)에 의거하여 위원회가 정한 규칙의 요건을 충족시키는 그 이상의 방법에 의해 해당 주에서의 주내 전화통신 릴레이서비스를 제공하기로 한 것

(B) 해당 계획이 주의 계획에 정해진 요건을 실행하기 위한 적절한 절차 및 구제절차를 제공하는 것일 것

(3) 재원확보의 방법

제225조 (d)에서 정하는 경우를 제외하고 위원회는 해당 주가 주내 전화통신 릴레이서비스의 재원확보를 위하여 실시하는 방법에만 의거하여 해당 주의 계획을 인가하는 것을 거부할 수 없다.

(4) 인가정지 또는 취소

위원회는 통고하고 공청회를 개최한 후 해당 인가를 이 이상 정당화 할 수 없다고 확인한 경우에는 그 인가를 정지하거나 취소할 수 있다. 계획이 정지 또는 취소된 주에 있어서 위원회는 전화통신 릴레이 서비스의 결속을 확보하기 위해 이 조에 따라 필요한 조치를 취하는 것으로 한다.

(g) 신 청

(1) 신청의 조치

주내 전화통신 릴레이 서비스가 이 조에 위반하고 있다는 신청이 위원회에 대해 행해지고 제225조 (f)에 의거한 해당 주의 인

가 계획이 유효한 경우 위원회는 해당 신청을 해당 주에 조회한다.

(2) 위원회의 관할권

(1)항에 의거하여 신청을 주에 조회한 후 위원회는 다음의 경우에 한하여 해당 신청에 관하여 관할권을 갖는다.

(A) 해당 신청에 대하여 해당 주에 따라 해당 주의 계획에서 정해진 최종 조치가 다음 기간내에 취할 수 없는 경우

(i) 신청이 주에 제출된 후 180일 이내 또는

(ii) 해당 주의 규칙에 의해 정해진 보다 짧은 기간 이내

(B) 위원회가 해당 주의 계획이 제225조 (f)를 기초로 이 이상 인가할 가치가 없다고 결정한 경우

(h) 일치를 위한 수정

1934년 통신법을 다음과 같이 수정한다.

(1) 제2조 (b)의 제224조를 삭제하고 제224조 제225조를 삽입한다.

(2) 제222조 (b)의 제301조를 삭제하고 제225조, 제301조를 삽입한다.

제402조 공공서비스 발표의 자막화(CLOSED-CATIONING OF PUBLIC SERVICE ANNOUNCEMENTS)

1934년 통신법의 제711조를 다음과 같이 수정한다.

제711조 공공서비스 공보의 자막화

연방 정부의 어떤 정부기관에 의해 그 전부 혹은 일부가 제작되거나 또는 자금 지출이 행해지고 있는 모든 TV 공공서비스 공보는 그 공보의 음성부분의 이용가능한 자막화를 포함해야만 한다.

승인된 TV 방송국은

(1) 자막화 할 수 없는 방송에 자막화하는 것은 요구되지 않는다.

(2) 면허보유자가 공보에 붙여져 있는 자막의 방영을 고의로 소홀

히 한 경우를 제외하고 자막화 하는 일 없이 방영을 행하는 책임을 물을 수 없다.

제 V 장 기타 조항

제501조 해석(CONSTRUCTION)

(a) 총 칙

이 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외한 이 법률의 어떠한 조항도 1973년의 재활법 제V장 또는 동일한 장에 의거하여 연방 정부기관이 발표한 규칙의 기준보다도 낮은 기준을 적용하는 것으로 해석해서는 안된다.

(b) 다른 법률과의 관계

이 법률의 어떠한 조항도 어떤 연방법, 어떤 주법, 또는 지방자치체의 법규, 또는 관할 기관의 법규로 장애인의 권리에 관해 이 법률이 정하는 것과 비교하여 동등 또는 그 이상의 보호를 해주는 구제조치, 권리 또는 절차를 무료로 하거나 혹은 제한하는 것으로 해석해서는 안된다. 이 법률의 어떠한 조항도 제 I 장의 근무고용 제II장 또는 제III장의 교통기관, 또는 제III장의 공공시설이 있어서의 흡연금지 혹은 제한하는 것으로 해석해서는 안된다.

(c) 보 험

제 I 장부터 제 V 장까지는 다음의 것을 금지 혹은 제한하는 것으로 해석해서는 안된다.

- (1) 보험업자, 병원, 의료서비스회사, 건강관리기관, 복지계획을 관리하는 조직, 대리점, 혹은 이와 유사한 단체가 주법에 의거하여 또는 주법에 저촉하지 않는 범위에서 (장애로 인하여 발생할

- 가능성이 있다) 위험을 인수하고 위험을 등급붙여 관리하는 것
- (2) 이 법률의 적용을 받는 개인 혹은 단체가 주법에 의거하여 혹은 저촉하지 않는 범위에서 위험을 인수하고 위험을 등급붙여 그 같은 위험을 관리하는 것을 기본으로 하는 선의의 수혜계획의 조건을 설립, 후원, 관찰, 관리할 것
- (3) 이 법률의 적용을 받는 개인 혹은 단체가 보험업무에 관하여 정한 주법의 적용을 받지 않는 선의의 규약을 설정, 주재, 감사, 관리할 것
- (1), (2), 및 (3)항은 제 I 장 및 제 III 장의 목적을 회피하기 위한 구실로 사용되어서는 안된다.

(d) 편의시설 및 서비스

이 법률의 어떠한 조항도 장애인에게 해당의 장애인이 수익을 선발하지 않았던 시설, 원조, 서비스, 기획 또는 수혜를 요구하는 것으로 추론해서는 안된다.

제502조 주의 면책(STATE IMMUNITY)

주는 미합중국 헌법 수정 제2조에 의거하여 이 법률 위반에 관하여 연방재판소 또는 관할 권한을 가진 주 재판소에 있어서의 소송에서 면책되는 일은 없다. 이 법률의 규정에 대한 주의 위반에 관한 소송에서 해당 위반 행위에 대한 구제조치(보통법과 형평법의 두가지 구제조치를 포함한다.)는 주 이외의 어떠한 공공사업체 또는 민간사업체에서의 똑같은 위반에 대한 구제조치의 동일한 범위까지 미치는 것으로 한다.

제503조 보복과 위압의 금지(PROHIBITION AGAINST RETALIATION AND COERCION)

(a) 보 복

어떠한 사람도 어떤 개인에 대하여 그 사람이 이 법률에서 위법으로 되어 있는 행위 혹은 실행에 반대한 것을 이유로 하여 또는 이 법률에 의거하여 행해지는 조사, 소송 또는 공청회에서 고발, 증언, 원조 및 참가한 것을 이유로 하여 차별해서는 안된다.

(b) 방해, 위압 또는 협박

이 법률에서 부여되거나 혹은 보호되고 있는 어떠한 권리를 행사하거나 또는 누리는 것, 또는 다른 사람이 권리를 행사하고 누리는 것을 원조하거나 혹은 지원하는 것으로서, 그 사람을 위압하고 협박하거나 또는 방해하는 것은 위법이 된다.

(c) 구제조치 및 절차

이 법률의 제107조, 제203조 및 제308조에서 정해진 구제조치 및 절차는 제 I 장, 제 II 장 또는 제 III 장의 각각에 관하여 제503조 (a), 제 503조 (b) 위반의 피해자가 이것을 이용할 수 있다.

제504조 건조물과 교통기관에 관한 장벽개선명령위원회가 제정하는
규제(REGULATIONS BY THE ARCHITECTURAL AND
TRANSPORTATION BARRIERS COMPLIANCE BOARD)

(a) 가이드라인 공포

이 법률 제정 후 9개월 이내에 건조물과 교통기관에 관한 장벽개선명령위원회는 이 법률 제 II 장 및 제 III 장의 목적에 비추어 보아, 기존 장애인의 이용을 위한 최저가이드라인 및 요건을 보충하는 최저가이드라인을 공포하는 것으로 한다.

(b) 가이드라인의 내용

제504조 (a)에 의거하여 공포된 보충적 가이드라인은 건물, 시설, 철도승객차량, 기타 차량의 구조, 디자인, 교통, 통신면에서 장애인의 이용가능성을 보장하기 위하여 이 법률에 따라 추가요건을 확립하는 것으로 한다.

(c) 자격을 갖는 역사적 자산

(1) 총 칙

제504조 (a)에 의거하여 공포된 보충적 가이드라인에는 출입로에 관한 연방통일기준의 4. 1. 7. (a)에 규정되어 있는 지정된 역사적 건조물 혹은 시설의 역사적 가치를 손상하거나 또는 파괴하는 경우의 개수에 관한 절차 및 요건을 포함하는 것으로 한다.

(2) 국립등록부에 대한 등록자격장소

국가역사보존법에 의거해 국가역사지역 등록부에 대한 등록 자격을 갖는 건조물 혹은 시설의 개수에 관하여 (1)항에 의거한 가이드라인은 최소한 출입로에 관한 연방통일기준의 4. 1. 7 (1) 및 (2)에 규정되어 있는 절차와 요건을 유지해야만 한다.

(3) 그외 장소

주법이나 지방법에 의해 역사지역으로 지정된 건물 혹은 시설의 개조에 관하여 (1)항에 의거한 가이드라인은 출입에 관한 연방통일기준의 4. 1. 7 (1) 및 (c)에 정한 절차와 동등의 것이며, 또 최소한 동기준의 4. 1. 7 (2)에 정해진 요건에 합치하는 것이어야만 한다.

제505조 변호사비용(ATTORNEY'S FEES)

이 법률에 의거하여 정해진 소송 혹은 행정절차의 재판소 혹은 행정기관은 재량에 의해 미합중국을 제외한 승소인의 소송비용 및 실

부 록

비를 포함한 적절한 변호사 비용의 지불을 명할 수 있다. 또 미합중국은 개인의 경우와 같은 앞에서 서술한 책임을 지는 것으로 한다.

제506조 기술적 원조(TECHNICAL ASSISTANCE)

(a) 원조계획

(1) 총 칙

이 법률 시행후 180일 이내에 법무부장은 평등고용기회 위원회 위원장, 교통부장관, 건조물과 교통기관에 관한 장벽개선명령위원회 위원장, 그리고 연방통신 위원회의 위원장과 협의하여 이 법률의 적용을 받는 사업체 및 다른 연방기관이 이 법률상의 책임을 이해하는 것을 돕기 위한 계획을 제정하기로 한다.

(2) 계획의 공포

법무부장은 전항 (1)의 계획을 미합중국 법전 제5권 제5장 부장 II(일반적으로 절차법이라 일컫는다)에 의거하여 국민의 견해를 요구하기 위하여 공포하는 것으로 한다.

(b) 정부기관과 정부원조

법무부장은 제506조 (a)를 실시함에 있어서 장애에 대한 국가협의회, 장애인 고용에 관한 대통령산하위원회, 중소기업공단 및 상공부를 포함 다른 연방기관의 협조를 얻을 수 있다.

(c) 이 행

(1) 원조의 제공

(2)항에서 이 법률시행의 책임이 주어진 각 연방정부기관은 각각 정해진 개인 혹은 단체에 대하여 기술적 원조를 제공할 수 있다.

(2) 직장의 이행

(A) 제 I 장

제 I 장에 관하여 평등고용기회 위원회 및 법무부장관은 제 505조 (a)에 의거하여 제정된 원조계획을 이행한다.

(B) 제 II 장

(i) 부장 A

법무부장관은 제 II 장 부장 A에 관한 원조계획을 이행한다.

(ii) 부장 B

교통부장관은 제 II 장 부장 B에 관한 원조계획을 이행한다.

(C) 제 III 장

법무부장관은 교통부장관 및 건조물과 교통기관에 관한 장벽 개선명령위원회 회장과 협력하여 제 304조를 제외한 제 III 장에 관한 원조계획을 이행하는 것으로 한다.

(D) 제 IV 장

연방통신위원회 위원장은 법무부장관과 협력하여 제 IV 장에 관한 원조계획을 이행한다.

(3) 기술적 원조 메뉴얼

(2)항에서 이 법률을 실시하는 책임이 있는 각 연방행정기관은 그 실시 의무의 일환으로서 제 I 장, 제 II 장, 제 III 장, 제 IV 장의 각각에 관한 최종 규칙이 공포된 후 6개월 이내에 이 법률에 의거한 권리 또는 의무를 갖는 개인 혹은 사업체에 대해 적절한 기술원조 메뉴얼의 제공을 보증하는 것으로 한다.

(d) 조성금 및 계약

(1) 총 칙

제 506조의 (c)의 (2)에서 이 법률 실시의 책임을 부과한 연방 각 기관은 이 조의 목적을 실시하기 위해 정부지출금의 유효한 활

용을 조건으로 조성금을 지출 또는 계약을 맺을 수 있다. 이 조성금 또는 계약은 개인 및 비영리단체로서 그 수입의 어떠한 부분도 개인주주 또는 개인(교육기관을 포함)의 이익에 귀속하는 일이 없거나 또는 이 법률에 의거한 권리 또는 의무를 가지는 사람을 대표로 하는 협회에 대하여 줄 수 있다. 또 계약은 영리사업체와 맺을 수 있지만 이같은 사업체는 이 항에서 정하는 조성금의 수령인이 될 수 없다.

(2) 정보의 보급

이 조성금 및 계약은 많은 용도 중에서 이 법률에서 정해진 권리 및 의무의 정보를 널리 보급하고 또 이 법률을 효과적으로 준수하기 위한 정보 및 기술적 원조를 제공하는 것을 확실하게 하기 위하여 충당할 수 있다.

(e) 원조가 제공되지 않는 경우

이 법률의 적용을 받을 고용인, 공공시설, 기타 사업체는 이 조에 정해진 기술적 원조 메뉴얼의 작성 또는 주지가 되지 않았던 경우도 포함하며, 이 조에 정해진 기술원조를 제공되지 않은 점으로서 이 법률이 정한 요건 준수 의무를 면할 수 없다.

제507조 연방자연환경 보존지역(FEDERAL WILDERNESS AREAS)

(a) 조 사

장애인문제 국가협의회는 자연환경 보존지역 지정과 자연환경 보존지역 관리의 실행이 자연환경보존법에 의거하여 자연환경보존 제도를 이용하며 즐길 수 있는 장애인의 이용가능성에 미치는 영향에 관하여 조사 보고를 하는 것으로 한다.

(b) 보고의 제출

장애인문제 국가협의회는 이 법률 제정 후 1년 이내에 제507조 (a)에 정해진 보고를 의회에 제출하는 것으로 한다.

(c) 특별자연환경 출입

(1) 총 칙

의회는 자연환경보존법의 어떠한 조항도 휠체어의 사용을 필요로 하는 장애인의 자연환경보존 지역에서의 휠체어의 사용을 금지하는 것으로 해석하는 것이 아닌 점을 확인하고 또 자연환경보존법에 따라 어떠한 기관도 그러한 사용을 용이하게 하기 위하여 자연환경보존지역에서 특별취급 또는 특별시설을 제공하는 일 또는 어떠한 시설을 건설하려는 것으로 토지의 형태를 변경하는 것을 요구할 수 없다는 것을 확인한다.

(2) 정 의

(1)항의 목적에 비추어 휠체어의 용어는 이동에 장애를 가진 사람의 이동을 위하여만 사용하는 것으로 설계된 장치로 실내의 도보지역에서의 사용에 적합한 것을 말한다.

제508조 성도착자(TRANSVESTIESE)

이 법률의 목적에 비추어 보아 장애인 혹은 장애의 용어는 성도착을 유일한 이유로 하는 사람에게는 적용되지 않는다.

제509조 의회 및 입법부 각 기관에의 적용(COVERAGE OF CONGRESS AND THE AGENCIES OF LEGISLATIVE BRANCH)

(a) 상원예의 적용

(1) 규칙 XL II와의 관계

상원은 다음 내용의 상원규칙 XL II를 재확인 한다. 상원의 어떠한 의원, 사무국원 및 종업원도 상원 또는 그 어느 기관에 있

어 사람의 고용에 관하여 그 사람의 인종, 피부색, 종교, 성, 출신국, 연령 또는 육체적 장애를 이유로 하여 다음의 것을 행하지 아니한다.

(A) 고용을 하지 않거나 고용을 거부하는 것

(B) 해고하는 것

(C) 승진, 보수, 고용기간, 조건, 고용상의 특전에서 차별하는 것

(2) 상원에 있어서의 고용에의 적용

이 법률 1990년 민권법, 1964년 민권법, 1967년 고용에서의 연령차별에 관한 법률, 그리고 1973년 재활법에 정해진 권리 및 보호규정을 미합중국 상원에서의 고용에 대하여 적용된다.

(3) 신청에 대한 조사 및 결정

(2)항의 각 법률에 의거하여 상원에서의 고용에 관한 모든 신청은 제88회 의회상원 결의 수정 제338호에 따라 윤리특별위원회 또는 상원이 지정하는 기관에서 조사되고 판결되는 것으로 한다.

(4) 직원의 권리

규정 및 운영위원회는 상원의 직원이 (2)항에 언급된 각 법률에 정해진 제권리를 고지되도록 보장하는 것으로 한다.

(5) 적용할 수 있는 구제조치

이 신청이 (2)항에 언급된 각 법률에 의거한 정당한 것으로 인정된 사람의 구제조치를 결정할 경우 윤리위원회 또는 상원이 지정한 기관은 가능한 한 (2)항에 언급된 각 법률이 적용되는 전직원에 대해 구제조치를 해야 한다. 이 구제조치는 절대적으로 적용된다.

(6) 고용이외의 사항

(A) 총 칙

이 법률에서 정한 권리 및 보호규정은 (B)에 의거하여 고용이외의 상원의 운영에 대해서도 적용된다.

(B) 구제조치

의사당 건축담당자는 (A)에 의거하여 주어진 권리 및 보호규정에 관련하여 채용되는 구제조치 및 절차를 제정한다. 이들의 구제조치 및 절차는 (C)에 의거하여 승인을 얻은 후 상원에 적용된다.

(C) 구제조치 및 절차

(B)의 목적에 비추어 보아 의사당 건축담당자는 상원의 규정 및 운영위원회에 대하여 구제조치 및 절차를 제출하는 것으로 한다. 구제조치 및 절차는 규정 및 운영위원회의 승인을 얻어 발효한다.

(7) 규칙제정권의 행사

법률의 다른 어떠한 규정에도 관계없이 (2)항 및 (6)항의 (A)에 언급된 권리 및 보호규정의 시행 및 제정은 미합중국 상원의 관할권에 속하는 것으로 한다. (1), (3), (4), (5), (6)항의 (B) 및 (6)항의 (C)규정은 상원의 규칙제정권의 전면적 승인에 의해 상원의 다른 모든 규칙의 경우와 같이 똑같은 방법, 똑같은 범위에서 상원의 규칙제정권의 행사로서 제정된다.

(b) 하원에서의 적용

(1) 총 칙

이 법률 또는 법률의 다른 어떠한 규정에도 관계없이 이 법률의 각 목적은 (2)항 및 (3)항에 의거하여 그 전부가 하원에게 적용된다.

(2) 하원에서의 적용

(A) 적 용

이 법률에 의거한 권리 및 보호규정은 (B)에 의거하여 하원에서의 직위의 모든 직원 및 모든 하원의 고용당국에 관하여

적용된다.

(B) 실 시

(i) 총 칙

이 항의 실시에 관하여는 (ii)에 언급된 결의에 의거하여 적용되는 구제조치 및 절차는 하원에게만 적용된다.

(ii) 결 의

(i)에 언급된 결의는 1989년 1월 3일에 채택된 제101회 의회 하원결의 제15호 또는 고용에서의 공정한 관행에 관한 결의 (1988년 10월 4일 동의, 제100회 의회의 하원결의 제568호)의 현재도 유효한 규정 또는 수정된 규정을 가리킨다.\

(C) 규칙제정권의 행사

(B)의 규정은 하원의 규칙제정권의 행사로서 하원의 규칙변경권의 전면적 승인에 의해 하원의 모든 규칙의 경우와 같이 똑같은 범위에서 하원에 의해 제정된다.

(3) 고용이외의 사항

(A) 총 칙

이 법률에서 정해진 권리 및 보호규정은 (B)에 의거하여 고용이외의 하원운영에 관하여는 적용된다.

(B) 구제조치

의사당 건축감은 (A)를 근거로 주어진 권리 및 보호규정과 관련하여 채용된 구제조치 및 절차를 제정한다. 이들 구제조치 및 절차는 (C)에 의거한 승인을 얻은 수 하원에만 적용된다.

(C) 승 인

(B)의 목적에 비추어 보아 의사당 건축감은 하원의장에 대해 구제조치 및 절차는 하원 오피스빌딩 위원회와의 협의를 거쳐 의장이 승인한 때로서 발효한다.

(c) 의회의 각 부국

(1) 총 칙

이 법률에 정한 권리 및 보호규정은 (2)항에 의거하여 의회의 각 부서의 운영에 적용된다.

(2) 각 부서에 의한 구제조치 및 절차의 제정

의회의 각 부국장은 (1)항에 의해 정해진 권리 및 보호규정과 관련하여 적용된 구제조치 및 절차를 제정한다. 이들 구제조치 및 절차는 하원에만 적용된다.

(3) 하원에의 보고

의회의 각 부서장은 (2)항의 목적에 비추어 보아 구제조치 및 절차를 제정한 후 그 구제조치 및 절차를 기재한 보고서를 의회에 제출한다.

(4) 각부서의 정의

이 조의 목적에 비추어 보아 의회의 각 부서에는 의사당 건축감, 의회예산국, 회계검사원, 정부인쇄국, 의회도서관, 기술평가국, 미합중국도서관, 미합중국 식물원이 포함된다.

(5) 해 석

이 조의 어떠한 규정도 1980년 회계검사원 인사법에 정해진 장애인에 관한 시행규칙 및 사법에 의거하여 공포된 제규칙을 변경하는 것은 아니다.

제510조 약물의 불법사용(ILLEGAL USE OF DRUGS)

(a) 총 칙

이 법률의 목적에 비추어 보아 실제로 약물의 불법사용을 하는 사람에 대해 적용사업체가 그 사용을 이유로 조치를 취하는 경우에는 장애인이란 용어에 그 사람을 포함하지 않는다.

(b) 해석의 규정

제501조 (a)의 규정은 다음의 사람을 장애인으로부터 제외하는 것으로 해석해서는 안된다.

- (1) 감독하에 약물갱생 프로그램을 성공적으로 마치고 현재 약물의 불법사용을 하고 있지 않은 사람, 또는 기타의 방법으로 갱생에 성공한 사람으로서 현재 그 사용을 하고 있지 않는 사람
- (2) 감독하에 갱생프로그램에 참가하여 현재 그 사용을 하지 않는 사람
- (3) 그 사용을 하고 있다고 오해받았지만 현재 그 사용을 하지 않는 자, 다만 (1)항 또는 (2)항의 개인이 약물의 불법사용을 실제로 하고 있지 않는 것을 확인하기 위하여 마약테스트를 포함하여 적절한 방침 또는 절차규정을 적용사업체가 채용하거나 실시하는 것은 이 법률의 위반에 해당하지 않는다. 다만 이조의 어떠한 규정도 약물불법사용의 조사실시를 고무, 제한, 금지 또는 승인하는 것으로 해석해서는 안된다.

(c) 보건 그외의 서비스

제510조 (a) 및 제511조 (b)의 (3)항의 규정에 관계없이 개인이 현재 약물의 불법사용을 하고 있는 것을 근거로 하여 그 사람이 다른 점으로 보건서비스 또는 약물갱생에 관련한 서비스를 받을 자격이 있는 경우, 그 서비스를 거부해서는 안된다.

(d) 약물의 불법사용의 정의

(1) 총 칙

약물의 불법사용의 용어는 규제물질법을 토대로 위법이라 되어 있는 약물의 사용, 소지, 혹은 배포를 말한다. 이 용어에도 면허를 받은 보건의관리 전문가의 관리를 토대로 약물사용 또는 규제

약물법 및 기타 연방법률의 규정에 의해 허가된 사용 등은 포함하지 않는다.

(2) 약 물

약물의 용어는 구제물질법 제202조 제 I 표에서 제 V 표에 규정되어 있는 규제물질을 말한다.

제511조 정의(DEFINITIONS)

(a) 동성애 및 양성애

제3조 (2)항의 장애라는 정의의 목적에 비추어 보아 동성애 및 양성애는 기능상태 장애로 간주되지 않고 따라서 이 법률하에서는 장애가 아니다.

(b) 특정의 상태

이 법률에서 장애의 용어에는 다음의 것을 포함하지 않는다.

- (1) 성도착, 성전환, 유아에 대한 이상성욕, 노출증, 관음증, 신체적 형태 장애의 결과가 아닌 성적 도착, 기타 성적 이상행동
- (2) 강박성 도박벽, 도피 또는 방화벽
- (3) 약물의 상용불법사용의 결과로서의 각성물질 사용에 의한 이상

제512조 재활법의 수정(AMENDMENTS TO THE REHABILITATION ACT)

(a) 장애인의 정의

1973년 재활법 제7조 (8)항의 (C)를 (D)로 개정, (B)로 다음의 것을 삽입한다. “(C) (i) 제 V 장의 목적에 비추어 현재 약물의 불법사용을 하고 있는 자에 대해 적용사업체가 그 사용을 이유로 하여 조치를 취하는 경우 장애인의 용어에는 그 사람을 포함하지 않는다.

(ii) (i)의 규정은 다음의 사람을 장애인으로부터 제외하는 것으로 해석해서는 안된다.

- (I) 감독을 토대로 약물갱생 프로그램을 성공적으로 종료하고 현재 약물의 불법사용을 하고 있지 않은 사람, 또 기타의 방법으로 갱생에 성공하고 현재 그 사용을 하고 있지 않은 사람
 - (II) 감독을 토대로 갱생프로그램에 참가하고 현재 그 사용을 하고 있지 않은 사람
 - (III) 그 사용을 하고 있다고 잘못 간주하게 되었으나 현재 그 사용을 하고 있지 않은 사람
- 단 (I) 또는 (II)의 개인이 약물의 불법사용을 실제로 하고 있지 않는 것을 확인하기 위하여 마약테스트 기타를 포함한 적절한 방침 또는 절차규정을 적용사업체가 채용하거나 실시하는 것은 이 법률의 위반에는 해당하지 않는다.
- (iii) (i)의 규정과 관계없이 보호서비스 및 제 I 장, 제 II 장, 제 III 장에 정해진 서비스를 제공하기 위한 계획 및 활동에서 그 사람이 현재 약물의 불법사용을 근거로 그 사람이 다른 점에서는 그 서비스를 받을 자격이 있는 경우, 해당계획 또는 활동의 수익에서 제외해서는 안된다.
 - (iv) 교육적 서비스를 제공하는 계획 및 활동 목적에 비추어 보아 지방자치체의 교육기관은 현재 약물의 불법사용을 하거나 또는 알코올을 사용하고 있는 장애 학생에 대하여 불법의 약물사용 혹은 소지에 관하여 장애를 갖지 않은 학생에 대하여 취해지는 징계조치와 동등한 범위내에서 징계조치를 취할 수 있다. 그리고 34(FR 104 36에 정한 정당한 소송절차는 이같은 징벌조치에는 적용되지 않는 것으로 한다.
 - (v) 고용에 관한 제 503조 및 제 504조의 목적에 비추어 보아 장애인의 용어에는 알코올 중독자로서 그 알코올의 상용이 문제로 되어 있는 직무를 개인이 수행하는 것을 피하거나 또는 개인 고용의 계속이 그 알코올 남용을 위하여 다른 사람의 재물 혹은

은 안전에 대한 직접 위협으로 된 자는 포함되지 않는다.

(b) 불법약물의 정의

1973년 재활법 제7조를 수정하고 그 말미에 다음의 새로운 항을 추가한다.

“22(A) 약물이란 용어는 규제물질법 제202조 제 I 표에서 제 V 표에 규정되어 있는 규제물질을 말한다. (B) 약물 불법사용이란 용어는 규제물질법을 토대로 위법으로 되어 있는 약물의 사용, 소지, 혹은 배포를 말한다. 이 용어는 면허를 가진 보건관리 전문가 관리 아래 약물사용 또는 규제물질이 없이 다른 연방법률의 규정에 따라 허가된 사용 등은 포함하지 않는다.

(c) 대응하는 수정

1973년 재활법 제7조 (8)의 (B)를 다음과 같이 한다.

- (1) 최초문에서 이 항의 두 번째 문자에 따라를 삭제하고 (C) 및 (D)에 따라 삽입한다.
- (2) 두 번째의 문장을 삭제한다.

제513조 분쟁해결을 위한 모든 방법(ALTERNATIVE MEANS OF DISPUTE RESOLUTION)

적절한 경우에는 조정교섭, 화해, 촉진, 중재, 사실심리, 간이재판, 중재재정을 포함한 분쟁해결을 위한 대체수단을 이용하는 것이 법의 허용하는 법 위에서 이 법률에 관련된 분쟁해결을 위해서다.

제514조 분리규정(SEPERABILITY)

이 법률의 어떠한 구정이 법정에서 헌법위반으로 인정된 경우에는 해당 규정은 이 법률 기타 부분에서 분리되어 그것에 의해 이 법률의 기타 부분의 효력은 영향을 받지 않는다.

영국 장애인차별금지법

고용, 재화·시설·서비스의 제공 또는 부동산의 처분 또는 관리 등과 관련하여 장애인의 차별을 금지하고 장애인의 고용에 관한 사항을 정하며 국립장애인위원회(National Disability Council)을 설치하기 위하여 이 법을 제정함.

[1995년 11월 8일]

제 I 편 장애

“장애” 및 “장애인”의 의미.

- 1.-(1) 이 법에서 정상적인 일상활동을 수행할 수 있는 능력에 실질적 및 장기간 악영향을 미치는 신체적 또는 정신적 결함을 가진 자는 별표1에서 정하는 바에 따라 장애가 있는 자로 본다.
- (2) 이 법에서 “장애인”이라 함은 장애를 가진 자를 말한다.

과거의 장애.

- 2.-(1) 이 법 제 I 편 내지 제Ⅲ편의 규정의 적용에 있어서 과거에 장애가 있었던 자는 장애가 있는 자로 본다.
- (2) 전항은 별표 2에 따라 준용한다.
- (3) 이 법에 의한 규칙 또는 명령에는 장애가 있었던 자에 관한 규정을 둘 수 있다.
- (4) 이 법 제Ⅱ편 및 제Ⅲ편에 의한 절차와 관련하여 이 조가 적용되는 경우, 특정인이 특정한 때(이하 “관련시기”라 함)에 장애가 있었는지 여부를 판단함에 있어서 소청대상 행위시 이 법 규정 또는 이 법에 의하여 제정된 규정은 관련시기에도 효

력이 있었던 것으로 본다.

(5) 관련시기는 이 법 제정 이전의 시기를 포함한다.

지 침.

3.-(1) 국무부장관은 다음을 결정함에 있어서 고려할 사항에 관한 지 침을 발할 수 있다.

(a) 정상적인 일상활동을 수행할 수 있는 능력에 실질적 악영 향을 미치는 결함이 있는지 여부; 또는

(b) 당해 결함이 장기적 영향을 미치는지 여부.

(2) 지침은 다음사항 등을 예시할 수 있다:

(a) 특정한 활동과 관련하여 이 법상 실질적 악영향으로 간주 하는 것이 합리적인 영향;

(b) 특정한 활동과 관련하여 이 법상 실질적 악영향으로 간주 하지 않는 것이 합리적인 영향;

(c) 이 법상 장기적이라고 간주하는 것이 합리적인 실질적 악 영향;

(d) 이 법상 장기적이라고 간주하지 않는 것이 합리적인 실질 적 악영향.

(3) 정상적인 일상생활을 수행할 수 있는 개인의 능력에 실질적 및 장기간 악영향을 미치는 결함인지를 판단하는 심판소 또는 법원은 관련 지침을 고려하여야 한다.

(4) 국무부장관은 지침의 초안을 작성함에 있어서 관련인으로 판 단되는 자의 자문을 구하여야 한다.

(5) 지침을 발하고자 하는 경우, 국무부장관은 지침 초안을 예고 하고, 당해 지침 초안에 관하여 제출되는 의견을 고려한 후, 적절하다고 생각되는 경우 당해 의견에 따라 지침 초안을 변 경하여야 한다.

- (6) 국무부장관이 예고된 지침을 제정하기로 한 경우, 당해 지침 초안을 양원에 제출하여야 한다.
- (7) 초안 제출일로부터 40일 이내에 양원 중 1이 초안을 승인하지 않기로 결정하는 경우, 국무부장관은 당해 지침 예고안을 더 이상 진행할 수 없다.
- (8) 상기 40일 이내에 의회의 결의가 없는 경우, 국무부장관은 당해 예고안을 지침으로 발하여야 한다.
- (9) 지침은 국무부장관이 정하는 날로부터 효력을 가진다.
- (10) 제7항에도 불구하고 국무부장관은 새로운 지침 초안을 의회에 제출할 수 있다.
- (11) 국무부장관은
 - (a) 지침의 전부 또는 일부를 개정하고 이를 발할 수 있고;
 - (b) 명령으로서 지침을 철회할 수 있다.
- (12) 이 조에서 지침 초안과 관련하여 “40일의 기간”이라 함은;
 - (a) 초안이 양원에 각각 다른 날에 제출된 경우, 나중에 제출된 때로부터 기산하고,
 - (b) 그 밖의 경우, 양원에 제출된 때로부터 기산한다. 다만, 의회가 해산 또는 정회한 기간 또는 양원이 4일 이상 연회한 기간은 산입하지 않는다. “지침”이라 함은 이 조에 의하여 국무부장관이 발한 지침을 말하고, 개정 또는 재발행한 지침을 포함한다.

제 II 편 고용

고용인에 의한 차별

지원자 및 피용인에 대한 차별.

- 4.-(1) 고용인이 장애인에 대하여 다음과 같은 차별을 할 수 없다;
 - (a) 고용을 제의할 자를 결정하기 위한 준비;
 - (b) 당해인에게 고용을 제의할 조건; 또는
 - (c) 당해인에 대한 고용 제의를 거부하거나 의도적으로 제의하지 않는 경우.
- (2) 고용인은 고용한 장애인에 대하여 다음과 같은 차별을 할 수 없다;
 - (a) 장애인에게 제공하는 고용 조건;
 - (b) 장애인에게 제공하는 승진, 전보, 교육 또는 기타 이득의 수령 기회;
 - (c) 장애인에게 그와 같은 기회의 제시를 거부하거나 의도적으로 제공하지 않는 경우; 또는
 - (d) 장애인을 해고하거나 장애인에게 기타 손해를 가하는 경우.
- (3) 전항은 고용인이 피용인을 포함한 일반인 또는 일반인의 일부에게 이득을 제공(유상인지 여부는 불문)하려고 하는 경우의 이득에는 적용하지 아니한다. 다만 다음의 경우는 그러하지 아니하다.
 - (a) 당해 제공이 피용인에게 제공되는 이득과 상당히 다른 경우;
 - (b) 당해 피용인에 대한 이득의 제공을 고용계약에서 정하는 경우; 또는
 - (c) 이득이 교육에 관한 것인 경우.
- (4) 이 편에서 “이득”은 시설 및 서비스를 포함한다.

- (5) 제55조에 의하여 차별로 간주되는 행위의 경우, 이 조는 장애인이 아닌 자에 대한 차별에도 적용한다.
- (6) 이 조는 영국에 사업장을 둔 고용관계에 관해서만 적용한다.

“차별”의 의미.

- 5.-(1) 이 편에서, 다음의 경우 고용인이 장애인을 위법하게 차별하는 것으로 본다;
 - (a) 장애인의 장애와 관련된 이유로, 고용인이 당해 이유가 없는 자에 대한 처우보다 장애인을 불리하게 처우하고;
 - (b) 당해 처우가 정당함을 입증하지 못하는 경우.
- (2) 이 편에서, 다음의 경우에도 고용인이 장애인을 위법하게 차별하는 것으로 본다;
 - (a) 고용인이 장애인과 관련하여 제6조의 의무를 준수하지 못하고;
 - (b) 의무를 준수하지 못한 사실이 정당함을 입증하지 못하는 경우.
- (3) 제1항에 있어서 그 이유가 특정한 사례의 상황 및 실체관계상 중요한 경우에만 정당한 것으로 본다. 다만 제5항의 경우에는 그러하지 아니하다.
- (4) 제2항에 있어서, 제6조의 의무를 준수하지 않은 사실은 그 이유가 특정한 사례의 상황 및 실체관계상 중요한 경우에만 정당한 것으로 본다.
- (5) 제1항에 해당하는 경우, 고용인이 장애인에 관한 제6조의 의무를 부담하지만 정당한 이유없이 당해 의무를 준수하지 못한 경우, 고용인이 제6조의 의무를 준수하였더라도 정당한 이유가 없으면 당해인에 대한 처우는 제3항에 의하여 정당화되지 못한다.

- (6) 시행령은 이 조에 관하여 다음과 같은 상황을 정할 수 있다;
 - (a) 처우가 정당화되는 상황;
 - (b) 제6조의 의무를 준수하지 못한 사실이 정당화되는 상황;
 - (c) 처우가 정당화되지 않는 상황;
 - (d) 제6조의 의무를 준수하지 못한 사실이 정당화되지 않는 상황.
- (7) 전항에 의한 시행령은 특히 다음 조항을 둘 수 있다;
 - (a) 이득 제공의 비용에 관한 조항; 및
 - (b) 직업연금제도(occupational pension schemes)에 의한 이득과 관련하여, 일관적인 기부율을 유지하기 위한 조항.

고용인의 조정의무.

- 6.-(1) (a) 고용인이 직간접적으로 행한 준비, 또는
 - (b) 고용인이 점용하는 부동산의 물리적 특징으로 인하여 관련 장애인이 비장애인에 비하여 실질적인 불이익을 받는 경우, 고용인은 당해 준비 또는 특징으로 인하여 그와 같은 효과가 발생되지 않도록 하기 위하여 당해 상황에서 합리적인 조치를 취하여야 한다.
- (2) 전항 (a)는 다음에 관하여서만 적용된다;
 - (a) 고용을 제외할 자를 결정하기 위한 준비;
 - (b) 고용, 승진, 전보, 교육 또는 기타 이득을 제외 또는 제공할 조건 또는 준비;
- (3) 제1항을 준수하기 위하여 장애인과 관련하여 고용인이 취할 조치의 예는 다음과 같다;
 - (a) 사업장의 조정;
 - (b) 장애인의 직무의 일부를 타인에게 배정;
 - (c) 장애인을 기존 공식으로 전보;

- (d) 장애인의 근무시간 변경;
 - (e) 장애인의 근무지 변경;
 - (f) 재활, 평가 또는 치료를 위한 휴게 인정;
 - (g) 장애인에게 교육 제공 또는 제공 준비;
 - (h) 장비의 취득 및 변경;
 - (i) 지시 또는 참조 매뉴얼 변경;
 - (j) 시험 또는 평가 절차 변경;
 - (k) 낭독자 또는 통역자 제공;
 - (l) 감독 제공.
- (4) 고용인이 제1항의 조건을 준수하기 위하여 특정한 조치를 취하는 것이 합리적인지 판단함에 있어서, 특히 다음 사항 등을 고려하여야 한다;
- (a) 당해 조치가 문제의 효과를 방지하는 범위;
 - (b) 고용인이 당해 조치를 취할 수 있는 범위;
 - (c) 고용인이 당해 조치를 취함으로써 소요하는 재정 및 기타 비용과 당해 조치를 취함으로써 고용인의 활동이 방해되는 정도;
 - (d) 고용인의 재정 및 기타 재원의 범위;
 - (e) 고용인이 당해 조치를 취하는데 활용할 수 있는 재정 및 기타 지원.
- 본 항에 대해서는 제8항에 의한 시행령의 조항을 적용한다.
- (5) 이 조에서, “관련 장애인”이라 함은 다음 각 호의 1을 말한다;
- (a) 고용을 제의할 자를 결정하기 위한 준비의 경우, 고용을 지원할 수 있음을 고용인에게 통보한 장애인;
 - (b) 그 밖의 경우, 다음과 같은 장애인;
 - (i) 관련 고용의 지원자; 또는
 - (ii) 관련 고용인의 피용인.

- (6) 이 조의 어떠한 내용도 다음 사실을 고용인이 알지 못하거나 알 수 없는 경우에는 장애인에 관하여 고용인에게 의무를 부과하는 취지로 해석되지 않는다;
 - (a) 지원자 또는 잠재적 지원자의 경우, 관련 장애인이 고용을 지원하거나 할 수 있다는 사실; 또는
 - (b) 기타의 경우, 당해인이 장애를 가지고 있거나 제1항에서 정한 방식으로 영향을 받을 가능성이 있다는 사실.
- (7) 이 편의 어떠한 내용도 고용인이 장애인 이외의 자에 대한 처우보다 장애인에 대한 처우를 유리하게 할 것을 요구하는 취지로 해석되지 않는다. 다만 이 조에서 정한 경우에는 그러하지 아니하다.
- (8) 제1항에 관하여 시행령은 다음 사항을 정할 수 있다;
 - (a) 제1항에서 정한 효과를 얻기 위한 준비 또는 물리적 특징을 취할 상황;
 - (b) 당해 효과를 얻기 위한 준비 또는 물리적 특징을 취하지 않을 상황;
 - (c) 고용인이 정해진 조치를 취하는 것이 합리적인 상황;
 - (d) 고용인이 취하는 것이 항상 합리적인 조치;
 - (e) 고용인이 정해진 조치를 취하는 것이 합리적이지 않은 상황;
 - (f) 고용인이 취하는 것이 합리적일 수 없는 조치;
 - (g) 물리적 특징으로 취급될 사항;
 - (h) 물리적 특징으로 취급되지 않을 사항.
- (9) 제8항 (c), (d), (e), (f)에 의한 시행령은 특히 관련 조치를 취하는 비용에 관하여 정할 수 있다.
- (10) 시행령은 제8항에 의한 조항 등 이 조에 의하여 고용인에게 부과되는 의무의 부가적 사항을 정할 수 있다.

- (11) 이 조는 직업연금제도에 의한 이득 또는 다음과 관련하여 피용인의 이득을 위한 제도 등에 의한 금전 또는 금전적 가치로 지급되는 기타 이득에는 적용되지 않는다;
 - (a) 서비스 종료;
 - (b) 퇴직, 노령 또는 사망;
 - (c) 사고, 상해, 질병 또는 인병; 또는
 - (d) 기타 정해진 사항.
- (12) 이 조는 고용인이 장애인을 차별하였는지 여부의 결정에 관해서만 의무를 부과하고, 따라서 당해 의무의 위반을 이유로 소송할 수 없다.

소기업에 관한 적용배제.

- 7.-(1) 이 편은 20인 이하의 사업장에는 적용되지 않는다.
- (2) 국무부장관은 명령에 의하여 전항의 인원수(20인 이하)를 변경함으로써 전항을 개정할 수 있다.
- (3) 이 조에서;
 - “연차”라 함은 이 조의 효력발생일에 해당하는 날의 도래를 말하고;
 - “검토”라 함은 이 조의 효력에 관한 검토를 말한다.
- (4) 국무부장관은 제2항에 의한 명령을 발하기 전에 검토를 행하여야 한다.
- (5) 국무부장관은 제4년차 이후에 즉시 검토를 수행하여야 한다. 다만, 전항에 의한 검토를 시작하였거나 완료한 경우에는 그러하지 아니하다
- (6) 검토는 9월 이내에 완료하여야 한다.
- (7) 검토의 수행에 관하여, 국무부장관은 다음의 자에게 자문을 구하여야 한다;

- (a) 국무부장관이 적절하다고 판단하는 고용인의 이익을 대변하는 조직; 및
 - (b) 국무부장관이 적절하다고 판단하는 고용되거나 고용되고자 하는 장애인의 이익을 대변하는 조직.
- (8) 검토를 완료한 때, 국무부장관이 제2항에 의한 명령을 발하기로 한 경우, 국무부장관은 검토 개시일로부터 1년 이내에 명령의 효력이 발생되도록 하여야 한다.
- (9) 검토를 완료한 때, 국무부장관이 제2항에 의한 명령을 발하지 않기로 한 경우, 국무부장관은 검토 개시일로부터 1년 이내에 다음 보고서를 의회에 제출하여야 한다;
- (a) 검토결과 요약; 및
 - (b) 당해 결정의 이유 제시.
- (10) 전항에 의하여 국무부장관이 제출하는 보고서에는 자문자들이 제출한 견해의 요약을 기재하여야 한다.

시행 등.

시행, 구제수단 및 절차.

- 8.-(1) 타인이 다음과 같은 행위를 한 경우 노동심판소에 소청을 제기할 수 있다;
- (a) 이 편에 의하여 불법적인 방법으로 차별한 경우, 또는
 - (b) 제57조 또는 제58조에 의하여 그와 같은 방식으로 차별된 것으로 간주되는 경우.
- (2) 노동심판소는 이 조에 의하여 제출된 소청에 근거가 있다고 판단하는 경우, 노동심판소는 정당성과 평등성의 판단에 따라 다음 조치를 취하여야 한다;
- (a) 소청이 관련된 사항에 관한 소청인 및 피소청인의 권리 선언;

- (b) 피소청인으로 하여금 소청인에게 보상을 지급하도록 명령;
 - (c) 소청이 관련된 사항이 소청인에게 미칠 악영향을 방지하거나 감소시키기 위하여 관련 상황상 합리적이라 판단되는 조치를 피소청인으로 하여금 지정된 기간 내에 취하도록 권고.
- (3) 법원이 전항 (b)에 의한 보상을 명하는 경우, 보상액은 법정의 무위반에 대한 불법행위법 또는 (스코틀랜드의 경우) 배상법에 의한 청구에서 손해의 계산에 적용하는 원리를 적용하여 계산한다.
- (4) 의문의 여지를 피하기 위하여, 이 조에 의하여 불법으로 판단되는 차별에 관한 보상에는 위자료를 포함할 수 있다. 이 경우 위자료가 타 항목에 의한 보상을 포함하는지 여부는 묻지 않는다.
- (5) 피소청인이 정당한 이유없이 제2항 (c)에 의한 노동심판소의 권고를 준수하지 못하는 경우, 당해 법원은 정당성과 평등성의 판단에 따라 다음과 같은 조치를 취할 수 있다;
- (a) 제2항 (b)에 의한 명령인 경우, 소청과 관련하여 소청인에게 지급하도록 요구된 보상액의 증액; 또는
 - (b) 제2항 (b)에 의한 명령.
- (6) 시행령은 다음 사항을 정할 수 있다;
- (a) 당해 법원에게 제2항 (b)에 의하여 보상액이 감소되는 경우, 당해 금액의 이자를 재정에 포함시킬 수 있는 권한 부여; 및
 - (b) 법원이 재정에 이자액을 포함시키기로 결정하는 경우, 이자를 결정할 방법, 기간 및 이율의 지정.
- (7) 시행령은 제2항 (b)에 의한 보상의 재정에 관련된 범위(노동심판소의 판결에 따라 지급될 이자에 관한 조항 제정권)에서

1978년 고용보호(통합)법 별표 9의 6A에 의한 명령의 효력을 변경할 수 있다.

(8) 이 편의 시행 및 절차에 관한 사항은 별표 3 제II편에서 정한다.

일정 합의의 효력.

- 9.-(1) 고용계약 또는 기타 계약의 조건은 다음의 경우 무효로 본다;
- (a) 이 편의 조항 또는 이 편에 의한 조항에 반하는 행위 등을 요구하는 경우;
 - (b) 이 편의 조항을 배제하거나 제한하는 경우; 또는
 - (c) 이 편에 의하여 노동심판소에 소청을 제기할 권리를 박탈하는 경우.
- (2) 전항 (b) 및 (c)는 다음의 경우에는 제8조 제1항에 의한 절차를 제기하지 않기로 하는 합의 또는 당해 절차를 계속하지 않기로 하는 합의에는 적용하지 아니한다.
- (a) 당해 사항과 관련하여 조정관이 별표 3 제1절에 의하여 활동하고 있는 경우; 또는
 - (b) 제3항에서 정하는 조건이 충족된 경우.
- (3) 조건은 다음과 같다;
- (a) 소청인은 제의된 합의의 조건 및 효과(특히 노동심판소에 소청을 제기할 능력에 대한 효과)에 관하여 자격있는 변호사로부터 독립적인 법적 자문을 얻을 것;
 - (b) 자문인이 자문으로 인하여 발생할 수 있는 손실에 관하여 소청인의 청구위험성을 보장하기 위한 보험에 가입하라는 자문을 하였을 것; 및
 - (c) 합의가 서면에 의한 것이고, 특정소청에 관한 것으로서 자문인을 표시하고 당해 조건이 충족되었음을 기재하고 있을 것.

(4) 이 조에서;

소청인에 대한 법적 자문과 관련하여 “독립적”이라 함은 상대방을 대리하는 자 또는 상대방과 관련된 자를 대리하는 변호사 이외의 변호사가 자문하는 경우를 말하고;

“자격있는 변호사”라 함은;

- (a) 잉글랜드 및 웨일즈의 소송에 관하여, 변호사 자격을 보유한 대법원의 법정변호사(barrister)(개업 중인 자 또는 법적자문을 위하여 고용된 자 불문) 또는 사무변호사(solicitor);
- (b) 스코틀랜드의 소송에 관하여, 변호사 자격을 보유한 법정 변호사(advocate)(개업 중인 자 또는 법적자문을 위하여 고용된 자 불문) 또는 사무변호사(solicitor).

(5) 전항에서, 다음의 자는 관련된 자로 본다;

- (a) 일인이 (직간접적으로) 통제하는 회사의 경우, 그 일인과 회사, 또는
- (b) 제3자가 (직간접적으로) 통제하는 2 이상의 회사.

특정인 단체에 대한 자선 및 후원.

10.-(1) 이 편의 어떠한 내용도;

- (a) 신체적 또는 정신적 능력에 의하여 구별된 2 이상의 단체에게 이득을 제공하기로 정하는 자선 비준서에 영향을 미치거나;
- (b) 전호에 의하여 결정된 단체와 관련된 목적인 이상, 자선 또는 인정된 기구의 자선목적에 추구 행위를 불법으로 간주하지 않는다.

(2) 이 편의 어떠한 내용도 다음 사항을 금지하지 아니한다;

- (a) 지원고용에 있어서 특정 장애인 단체의 구성원을 타인보다 유리하게 취급하는 경우; 또는

- (b) 국무부장관이 그와 같은 효과를 가져오는 지원고용 제공에 관한 준비에 합의하는 경우.
- (3) 이 조에서 용어의 정의는 다음과 같다;
- “자선 비준서”라 함은 자선목적에 관한 법령 또는 기타 비준서 (효력이 있는 경우)를 말한다;
- “자선”이라 함은 1993년 자선법(Charities Act)에서 정하는 바에 의한다;
- “인정된 기구”라 함은 1990년 법개혁(기타사항)법(Law Reform (Miscellaneous Provisions) (Scotland) Act) 제 I 편에 의한 인정된 기구를 말한다;
- “지원고용”이라 함은 1944년 장애인(고용)법 (Disabled Persons Employment Act) 제15조에 의한 시설 또는 보수가 지급되는 시설을 말한다.
- (4) 이 조를 잉글랜드 및 웨일즈에 적용하는 경우, “자선목적”이라 함은 잉글랜드 및 웨일즈법에 따라 오로지 자선적인 목적을 말한다.
- (5) 이 조를 스코틀랜드에 적용하는 경우, “자선목적”이라 함은 소득세법(Income Tax Acts)에 의하여 해석한다.

고용인이 장애인을 차별함을 암시하는 광고.

- 11.-(1) 이 조는 다음의 경우에 적용한다;
- (a) 장애인이 고용인의 고용을 지원한 경우;
- (b) 고용인이 장애인에게 고용의 제의를 거절하거나 의도적으로 제의하지 않은 경우;
- (c) 장애인이 고용인을 상대로 제8조에 의한 소청을 제출한 경우;

- (d) 고용인이 고용을 광고한 경우 (장애인이 지원하기 전 또는 후인지는 불문);
 - (e) 광고가 광고된 고용에 대한 지원이 다음을 참조(범위 불문)하여 결정됨을 표시하거나 합리적으로 볼 때 표시한 것으로 이해되는 경우;
 - (i) 장애인의 장애 등 장애 또는 장애범주에 속하는 사항이 없는 지원자 우대; 또는
 - (ii) 고용인이 제6조에서 정하는 조치를 취할 의사가 없음.
- (2) 소청을 심리하는 법원은 고용인이 소청인에게 고용의 제의를 거절하거나 의도적으로 제의하지 않은 사실이 소청인의 장애와 관련되어 있는 것으로 추정한다. 다만 반증이 있는 경우에는 그러하지 아니하다.
- (3) 이 조에서 “광고”에는 모든 광고 또는 공고 형태를 포함하고, 공개여부를 불문한다.

타인에 의한 차별

하도급근로자에 대한 차별.

- 12.-(1) 하도급의 도급인은 장애인을 다음과 같이 차별할 수 없다;
- (a) 당해인으로 하여금 노무를 수행하도록 하는 조건;
 - (b) 당해인의 노무 수행 또는 계속의 불허;
 - (c) 이득에 대한 당해인의 접근을 제공하는 방식 또는 이득에 대한 접근의 거부 또는 의도적 부작위; 또는
 - (d) 장애인에게 기타 손해를 가하는 경우.
- (2) 전항은 도급인이 하도급근로자를 포함한 일반인 또는 일반인의 일부에게 이득을 제공(유상인지 여부는 불문)하려고 하는 경우의 이득에는 적용하지 아니한다. 다만 당해 이득의 제공이 타 하도급근로자에 대한 이득의 제공과 상당히 다른 경우

에는 그러하지 아니하다.

- (3) 이 편(제4조 ① 내지 ③은 제외)의 적용에 있어서 하도급노무와 관련하여 도급인은 하도급 근로자의 고용인으로 보고, 하도급근로자의 노무는 그 피용인이 제공한 것으로 본다.
- (4) 제55조에 의하여 차별로 간주되는 행위의 경우, 이 조는 장애인인 아닌 자에 대한 차별에도 적용한다.
- (5) 이 조는 영국 내에 사업장을 둔 하도급노무와 관련해서만 적용한다(“영국 내 사업장의 고용”의 의미에 관해서는 제68조를 준용한다).
- (6) 이 조에서 용어의 정의는 다음과 같다;
“도급인”이라 함은 근로자와의 계약에 의하여 노무를 제공하는 자가 고용한 자로 하여금 노무를 제공하도록 하는 자를 말한다;
“하도급노무”라 함은 그와 같이 제공되는 노무를 말한다;
“하도급근로자”라 함은 그와 같은 계약에 의하여 도급인에게 공급된 근로자를 말한다.

무역기구(Trade Organization)에 의한 차별.

- 13.-(1) 무역기구는 장애인에 대하여 다음과 같이 차별할 수 없다;
 - (a) 당해 기구의 회원으로 인정할 준비에 관한 조건; 또는
 - (b) 회원신청 승낙의 거절 또는 의도적 불승낙.
- (2) 무역기구는 회원인 장애인을 다음과 같이 차별할 수 없다;
 - (a) 이득에 대한 당해인의 접근을 제공하는 방식 또는 이득에 대한 접근의 거부 또는 의도적 부작위; 또는
 - (b) 회원권의 박탈 또는 회원 조건의 변경; 또는
 - (c) 장애인에게 기타 손해를 가하는 경우.

- (3) 제55조에 의하여 차별로 간주되는 행위의 경우, 이 조는 장애인인 아닌 자에 대한 차별에도 적용한다.
- (4) 이 조에서 “무역기구”라 함은 기구의 존속 목적인 특정 직업 또는 무역을 수행하는 회원으로 구성된 근로자 기구, 고용인 기구 또는 기타 기구를 말한다.

무역기구에 있어서 “차별”의 의미.

- 14.-(1) 이 편에서, 다음의 경우 무역기구가 장애인을 위법하게 차별하는 것으로 본다;
 - (a) 장애인의 장애와 관련된 이유로, 당해 이유가 없는 자에 대한 처우보다 장애인을 불리하게 처우하고;
 - (b) 당해 처우가 정당함을 입증하지 못하는 경우.
- (2) 이 편에서, 다음의 경우에도 무역기구가 장애인을 위법하게 차별하는 것으로 본다;
 - (a) 무역기구가 장애인과 관련하여 제15조의 의무를 준수하지 못하고;
 - (b) 의무를 준수하지 못한 사실이 정당함을 입증하지 못하는 경우.
- (3) 제1항에 있어서 그 이유가 특정한 사례의 상황 및 실체관계상 중요한 경우에만 정당한 것으로 본다. 다만 제5항의 경우에는 그러하지 아니하다.
- (4) 제2항에 있어서, 제15조의 의무를 준수하지 않은 사실은 그 이유가 특정한 사례의 상황 및 실체관계상 중요한 경우에만 정당한 것으로 본다.
- (5) 제1항에 해당하는 경우, 고용인이 장애인에 관한 제15조의 의무를 부담하지만 정당한 이유없이 당해 의무를 준수하지 못한 경우, 고용인이 제15조의 의무를 준수하였더라도 정당

한 이유가 없으면 당해인에 대한 처우는 제3항에 의하여 정당화되지 못한다.

- (6) 시행령은 이 조에 관하여 다음과 같은 상황을 정할 수 있다;
 - (a) 처우가 정당화되는 상황;
 - (b) 제15조의 의무를 준수하지 못한 사실이 정당화되는 상황;
 - (c) 처우가 정당화되지 않는 상황;
 - (d) 제15조의 의무를 준수하지 못한 사실이 정당화되지 않는 상황.

면제 인증서의 거부에 대한 불복.

- 15.-(1)(a) 무역기구가 직간접적으로 행한 준비, 또는
 - (b) 무역기구가 점용하는 부동산의 물리적 특징으로 인하여 관련 장애인이 비장애인에 비하여 실질적인 불이익을 받는 경우, 무역기구는 당해 준비 또는 특징으로 인하여 그와 같은 효과가 발생되지 않도록 하기 위하여 당해 상황에서 합리적인 조치를 취하여야 한다.
- (2) 전항 (a)는 다음에 관하여서만 적용된다;
 - (a) 기구의 회원이 되거나 회원자격을 유지할 자를 결정하기 위한 준비;
 - (b) 회원권 또는 기타 이득을 제의 또는 제공할 조건 또는 준비;
- (3) 무역기구가 제1항의 조건을 준수하기 위하여 특정한 조치를 취하는 것이 합리적인지 판단함에 있어서, 특히 다음 사항 등을 고려하여야 한다;
 - (a) 당해 조치가 문제의 효과를 방지하는 범위;
 - (b) 무역기구가 당해 조치를 취할 수 있는 범위;
 - (c) 무역기구가 당해 조치를 취함으로써 소요하는 재정 및 기타 비용과 당해 조치를 취함으로써 무역기구의 활동이 방

해되는 정도;

- (d) 무역기구의 재정 및 기타 재원의 범위;
- (e) 무역기구가 당해 조치를 취하는데 활용할 수 있는 재정 및 기타 지원.

본 항에 대해서는 제7항에 의한 시행령의 조항을 적용한다.

- (4) 이 조에서, “관련 장애인”이라 함은 다음 각 호의 1을 말한다;
 - (a) 고용을 제의할 자를 결정하기 위한 준비의 경우, 회원가입을 신청할 수 있음을 무역기구에게 통보한 장애인;
 - (b) 그 밖의 경우, 다음과 같은 장애인;
 - (i) 회원가입 신청자; 또는
 - (ii) 무역기구의 회원.
- (5) 이 조의 어떠한 내용도 다음 사실을 무역기구가 알지 못하거나 알 수 없는 경우에는 장애인에 관하여 무역기구에게 의무를 부과하는 취지로 해석되지 않는다;
 - (a) 관련 장애인이 회원가입을 신청하거나 할 수 있다는 사실; 또는
 - (b) 당해인이 장애를 가지고 있거나 제1항에서 정한 방식으로 영향을 받을 가능성이 있다는 사실.
- (6) 이 편의 어떠한 내용도 무역기구가 장애인 이외의 자에 대한 처우보다 장애인에 대한 처우를 유리하게 할 것을 요구하는 취지로 해석되지 않는다. 다만 이 조에서 정한 경우에는 그러하지 아니하다.
- (7) 제1항에 관하여 시행령은 제6조 제8항 (a) 내지 (h)에서 정하는 사항을 정할 수 있다(이 경우 고용인은 무역기구로 본다).
- (8) 제6조 제9항은 제6조 제8항에 의한 시행령에 관하여 적용된다.
- (9) 시행령은 제7항에 의한 조항 등 이 조에 의하여 무역기구에게 부과되는 의무의 부가적 사항을 정할 수 있다.

- (10) 이 조는 무역기구가 장애인을 차별하였는지 여부의 결정에 관해서만 의무를 부과하고, 따라서 당해 의무의 위반을 이유로 소송할 수 없다.

임대로 점용하는 부동산

임대로 점용하는 부동산의 변경.

16.-(1) 이 조는 다음의 경우에 적용한다;

- (a) 고용인 또는 무역기구 (“점용인”)가 임대로 부동산을 점용하지만;
 - (b) 이 조에서, 점용인이 부동산에 특정한 변경을 할 권한이 없고;
 - (c) 제6조의 의무 또는 제15조의 의무를 준수하기 위하여 점용인이 변경을 제안할 수 있는 경우.
- (2) 임대계약에서 명시하여 정하는 경우를 제외하고, 임대계약은 본 항에 의하여 다음과 같이 정하는 것으로 본다.
- (a) 점용인이 임대인의 서면동의를 얻어 변경할 수 있는 권리를 가지고;
 - (b) 점용인이 변경을 하고자 하는 경우 임대인에게 서면신청을 하도록 하며;
 - (c) 당해 신청이 있는 경우, 임대인이 불합리하게 동의를 보류할 수 없고;
 - (d) 임대인이 합리적인 조건을 붙여 동의를 할 권리를 가짐.
- (3) 이 조에서 용어의 정의는 다음과 같다.
- “임대”는 임차, 전대, 전차 및 임대, 임차, 전대, 전차를 위한 계약을 포함한다;
- “전대” 및 “전차”라 함은 지정된 의미에 의한다.

- (4) 임대인 조건이 다음과 같은 경우 점용인은 제1항에 관하여 변경권한이 없는 것으로 본다.
 - (a) 점용인이 부동산을 변경할 경우에 적용되는 조건을 부과하거나,
 - (b) 임대인에게 점용인의 부동산 변경에 조건을 붙여 동의할 수 있는 권한을 부여하는 경우, (5) 별표 4 제 I 편은 이 조를 보충한다.

직업연금제도 및 보험

직업연금제도.

- 17.-(1) 모든 직업연금제도는 다음 조항을 포함하는 것으로 본다(“무차별원칙”);
 - (a) 다음에 관한 조건;
 - (i) 제도의 회원이 될 자;
 - (ii) 제도의 회원에 대한 처우; 및
 - (b) 수탁자 또는 제도의 관리자로 하여금 사용인이 특정인과 관련하여 행하는 경우 이 편에 의한 차별에 이르는 작위 또는 부작위를 하지 않도록 하는 요건 .
- (2) 제도의 타 조항은 무차별원칙을 조건으로 효력을 가진다.
- (3) 제67조와 관계없이, 이 편에 의한 시행령은;
 - (a) 직업연금제도의 수탁자 또는 관리자에 관하여 고용인에 관한 것과 다른 조항을 제정하거나;
 - (b) 당해 수탁자 또는 관리자에게 이 편에 의한 시행령의 적용을 변경하는 조항을 정하거나 고용인에게 적용되는 경우 이 편의 조항을 변경하는 조항을 정할 수 있다.
- (4) 이 조에 관하여 고용인의 작위 또는 부작위가 위법한 차별에 이르는지 여부를 판단함에 있어서, 전항에 의한 조항은 관념

적 고용인에 관해 적용되는 것과 같이 적용된다.

보험 서비스.

- 18.-(1) 이 조는 보험 제공자(“보험자”)가 고용인과 협약(고용인의 피
용인 또는 피용인의 일부가 (a) 보험자가 제공하는 보험서비
스를 받거나; (b) 당해 서비스를 받을 기회를 받는)을 체결하
는 경우에 적용된다.
- (2) 이 편에서, 보험자는 다음과 같은 경우 관련 피용인에 관하
여 제Ⅲ편에 있어서 위법한 차별로 간주되는 방식으로 행위
하는 경우, 관련 피용인인 장애인을 위법하게 차별한 것으로
본다;
- (a) 보험자가 일반인에게 문제의 서비스를 제공하고 있었고;
(b) 피용자가 일반인으로서 당해 서비스를 제공받았거나 제공
받기 위하여 노력한 경우.
- (3) 이 조에서 용어의 정의는 다음과 같다.
- “보험 서비스” 다음에 관한 이득의 제공을 위한 지정 서비
스를 말한다;
- (a) 서비스의 종료;
(b) 퇴직, 노령 또는 사망;
(c) 사고, 상해, 질병 또는 인병; 또는
(d) 기타 정해진 사항.
- “관련 피용인”이라 함은;
- (a) 고용인의 피용인에게 적용되는 협약의 경우, 고용인의 피
용인;
(b) 고용인의 특정 계층 피용인에게 적용되는 협약의 경우,
당해 계층에 해당되는 고용인의 피용인.

- (4) 전항의 “관련 피용인”의 정의에 있어서, 고용인과 관련하여 “피용인”은 고용인의 고용을 지원하였거나 지원하려고 하는 자를 포함한다.

제 III 편 타 분야에서의 차별

재화, 시설 및 서비스

재화, 시설 및 서비스에 관한 차별.

- 19.-(1) 서비스 제공자는 다음의 경우 장애인을 위법하게 차별한 것으로 본다;
 - (a) 일반인에게 제공하고 있거나 제공하려고 하는 서비스를 장애인에게는 제공을 거절하거나 의도적으로 제공하지 않는 경우;
 - (b) 제21조에 의하여 부과된 의무를 준수하지 못하고, 그로 인하여 장애인이 당해 서비스를 이용할 수 없거나 불합리하게 어려워지는 경우;
 - (c) 장애인에게 제공하는 서비스의 기준 또는 방법; 또는
 - (d) 장애인에게 서비스를 제공하는 조건.
- (2) 이 조 및 제20조 및 제21조에 있어서;
 - (a) 서비스의 제공은 재화 또는 시설의 제공이 포함하고;
 - (b) 영국 내에서 일반인 또는 일반인의 일부에게 서비스를 제공하는 자는 “서비스 제공자”로 보며;
 - (c) 서비스의 유무상 여부는 불문한다.
- (3) 본조 및 제20조 및 제21조가 적용되는 서비스의 예는 다음과 같다;
 - (a) 일반인의 출입이 허용된 장소의 접근 및 사용;
 - (b) 통신수단의 접근 및 사용;

- (c) 정보서비스의 접근 및 사용;
 - (d) 호텔, 숙박시설 또는 기타 이와 유사한 시설의 수용;
 - (e) 은행 또는 보험에 의한 시설 또는 보조금, 대부금, 신용 또는 자금을 위한 시설;
 - (f) 오락, 여가 또는 원기회복을 위한 시설;
 - (g) 고용 기관이 제공하는 시설 또는 1973년 고용 및 훈련법 (Employment and Training Act) 제2조에 의한 시설;
 - (h) 어느 직업 또는 무역 또는 지방 기타 공공기관의 서비스.
- (4) 제55조에 의하여 차별로 간주되는 행위의 경우, 이 조는 장애인인 아닌 자에 대한 차별에도 적용한다.
- (5) 지정된 상황을 제외하고, 이 조 및 제20조 내지 제21조는 다음의 경우에 적용되지 않는다;
- (a) 관련기구가 재원을 조달하거나 확보한 교육 또는 다음이 제공하는 교육;
 - (i) 당해 기구 또는 각료가 재원을 조달한 시설; 또는
 - (ii) 1992년 성인교육 및 고등교육법(Further and Higher Education Act) 제14조 제5항 또는 1980년 교육법(Education(Scotland) Act) 제135조 제1항에서 정하는 학교인 기타 시설;
 - (b) 운송수단의 사용으로 구성되는 기타 서비스; 또는
 - (c) 기타 지정된 서비스.
- (6) 전항에서 “관련기구”라 함은
- (a) 잉글랜드 및 웨일즈의 지방교육청;
 - (b) 스코틀랜드 교육청;
 - (c) 학교기금청(Funding Agency for Schools);
 - (d) 웨일즈 학교기금위원회(Schools Funding Council for Wales);

- (e) 잉글랜드 성인교육기금위원회(Further Education Funding Council for England);
- (f) 웨일즈 성인교육기금위원회(Further Education Funding Council for Wales);
- (g) 잉글랜드 고등교육기금위원회(Higher Education Funding Council for England);
- (h) 스코틀랜드 고등교육기금위원회(Scottish Higher Education Funding Council);
- (i) 웨일즈 고등교육기금위원회(Higher Education Funding Council for Wales);
- (j) 교사훈련청(Teacher Training Agency);
- (k) 자발적 조직; 또는
- (l) 기타 지정된 기구.

“차별”의 의미.

- 20.-(1) 전조에서, 서비스 제공자는 다음의 경우 장애인을 차별하는 것으로 본다;
- (a) 장애인의 장애와 관련된 이유로, 서비스 제공자가 당해 이유가 없는 자에 대한 처우보다 장애인을 불리하게 처우하고;
 - (b) 당해 처우가 정당함을 입증하지 못하는 경우.
- (2) 전조에서, 다음의 경우에도 장애인을 차별하는 것으로 본다;
- (a) 서비스 제공자가 장애인과 관련하여 부과되는 제21조의 의무를 준수하지 못하고;
 - (b) 의무를 준수하지 못한 사실이 정당함을 입증하지 못하는 경우.
- (3) 이 조에서 처우는 다음의 경우에만 정당화된다;

- (a) 서비스 제공자가 제4항의 조건 중 1이 충족되었다는 의견을 가지고;
 - (b) 사례의 상황상 그와 같이 판단하는 것이 합리적인 경우.
- (4) 조건은 다음과 같다;
- (a) 타인(장애인 포함)의 건강 또는 안전을 위태화하지 않기 위하여 처우가 필요할 것;
 - (b) 장애인이 실행가능한 계약을 체결할 수 없거나, 충분히 알고서 동의할 수 없고, 그로 인하여 당해 처우가 합리적인 것;
 - (c) 전조 제1항 (a)에 해당되는 경우, 서비스 제공자가 달리 일반인에게 서비스를 제공할 수 없어서 당해 처우가 필요할 것;
 - (d) 전조 제1항 (c) 또는 (d)에 해당되는 경우, 서비스 제공자가 장애인 또는 일반인에게 서비스를 제공할 수 있도록 하기 위하여 처우가 필요할 것;
 - (e) 전조 제1항 (d)에 해당되는 경우, 장애인에게 서비스가 제공되는 조건 및 일반인에게 제공되는 조건의 차이는 장애인에게 서비스를 제공하기 위해 서비스 제공자가 소요하는 비용을 반영할 것.
- (5) 전항 (e)에 관해서는 서비스 제공자가 제21조의 의무를 준수함으로써 인하여 발생하는 장애인에 대한 서비스 제공비용의 증가를 고려하지 아니한다.
- (6) 시행령은 이 조와 관련하여 다음 상황 등을 정할 수 있다;
- (a) 서비스 제공자가 제3항 (a)에서 말하는 의견을 취하는 것이 합리적인 상황;
 - (b) 서비스 제공자가 당해 의견을 취하는 것이 불합리한 상황.

- (7) 시행령은 다음의 경우 제4조 (b)를 지정된 상황에 적용하지 않도록 하는 조항을 둘 수 있다;
 - (a) 장애인 이외의 자가 위임장에 의하여 장애인을 대리하는 경우;
 - (b) 1983년 정신건강법(Mental Health Act) 제Ⅶ에 의하여 수여된 기능이 장애인의 재산 또는 사무와 관련하여 행사될 수 있는 경우; 또는
 - (c) 재정후견인(curator bonis), 후견인(tutor) 또는 재산관리인(judicial factor)이 선임된 결과 장애인의 재산 또는 사무와 관련하여 스코틀랜드에서 권한을 행사할 수 있는 경우.
- (8) 시행령은 이 조와 관련하여 처우가 정당화되는 상황(제4항에서 정한 사항 제외)에 관한 조항을 둘 수 있다 .
- (9) 제3항, 제4항 및 제8항에서 “처우”는 제21조의 의무를 준수하지 않는 경우를 포함한다.

서비스 제공자의 조정의무.

- 21.-(1) 서비스 제공자의 관행, 정책 또는 절차로 인하여 서비스 제공자가 일반인에게 제공하거나 제공하려고 하는 서비스를 장애인이 이용할 수 없거나 불합리하게 어려워지는 경우, 서비스 제공자는 그와 같은 효과를 제거하기 위하여 당해 관행, 정책 또는 절차를 변경하기 위하여 합리적인 조치를 취할 의무를 진다.
- (2) 물리적 특징 (예컨대, 건물의 설계 또는 건축 또는 부동산에 대한 접근에 관한 특징 등)으로 인하여 장애인이 당해 서비스를 이용할 수 없거나 불합리하게 어려워지는 경우, 서비스 제공자는 다음을 위하여 합리적인 조치를 취할 의무를 진다;
 - (a) 당해 특징의 제거;

- (b) 그와 같은 효과가 없도록 당해 특징을 변경;
 - (c) 당해 특징을 회피하기 위한 합리적 방법의 제공; 또는
 - (d) 장애인에게 문제의 서비스를 제공할 수 있는 합리적인 대안 마련.
- (3) 시행령은 다음 사항을 정할 수 있다;
- (a) 전항 (c) 또는 (d)에서 언급한 서비스의 제공이 합리적인지를 판단함에 있어서 고려할 사항; 및
 - (b) 전항이 적용되지 않는 서비스 제공자의 범위.
- (4) 보조수단 또는 서비스(예컨대, 오디오 테잎 또는 표시 통역자에 관한 정보의 제공 등)에 의하여;
- (a) 서비스 제공자가 일반인에게 제공하거나 제공하려고 하는 서비스를 장애인이 이용할 수 있게 되거나,
 - (b) 장애인이 당해 서비스를 쉽게 사용할 수 있는 경우;
- 당해 서비스 제공자는 당해 보조수단 또는 서비스를 제공하기 위하여 합리적인 조치를 취할 의무를 진다.
- (5) 시행령은 이 조에 관하여 다음 사항을 정할 수 있다;
- (a) 서비스 제공자가 지정된 조치를 취하는 것이 합리적인 상황;
 - (b) 서비스 제공자가 지정된 조치를 취하는 것이 불합리한 상황;
 - (c) “관행, 정책 또는 절차”의 의미에 포함되는 사항;
 - (d) “관행, 정책 또는 절차”의 의미에 포함되지 않는 사항;
 - (e) 물리적 특징으로 취급될 사항;
 - (f) 물리적 특징으로 취급되지 않을 사항;
 - (g) 보조수단 또는 서비스로 취급될 사항;
 - (h) 보조수단 또는 서비스로 취급되지 않을 사항.
- (6) 이 조의 어떠한 내용도 서비스 제공자로 하여금 문제의 서비스의 성질 또는 자신의 업무, 직무 또는 사업의 성격을 근본적으로 변화시키는 조치를 취하도록 요구하는 취지로 해석되

지 않는다.

- (7) 이 조의 어떠한 내용도 서비스 제공자로 하여금 지정최고액을 초과하는 경비를 소요하도록 하는 조치를 취하도록 요구하는 취지로 해석되지 않는다.
- (8) 전항에 의한 시행령은 지정최고액을 정할 수 있고, 이는 다음을 참조하여 계산한다;
 - (a) 2 이상의 건과 관련하여 소요된 경비의 총액;
 - (b) 지정기간;
 - (c) 지정된 내용의 서비스;
 - (d) 지정된 내용의 부동산; 또는
 - (e) 기타 지정된 기준.
- (9) 제7항에 관하여 시행령은 서비스 제공자 일인이 소요한 경비가 타인이 소요한 것으로 취급되는 경우를 정할 수 있다.
- (10) 이 조는 서비스 제공자가 장애인을 차별하였는지 여부의 결정에 관해서만 의무를 부과하고, 따라서 당해 의무의 위반을 이유로 소송할 수 없다.

부동산

부동산에 관한 차별.

- 22.-(1) 부동산을 처분할 권한이 있는 자는 장애인에 대하여 다음과 같은 차별을 할 수 없다;
 - (a) 장애인에게 부동산을 처분을 제안하는 조건;
 - (b) 장애인에 대한 부동산의 처분을 거절하는 경우; 또는
 - (c) 당해 부동산과 같은 부동산을 필요로 하는 자의 명단에 관한 장애인의 처우.
- (2) 전항은 당해 부동산에 관하여 재산권 또는 이익을 가지고 그 전부를 점용하고 있는 경우에는 적용되지 아니한다. 다만 당

해 부동산의 처분에 있어서, 다음의 경우에는 그러하지 아니하다.

- (a) 당해인이 부동산 중개인의 서비스를 이용하는 경우, 또는
 - (b) 당해인이 광고를 하거나 하도록 한 경우.
- (3) 부동산을 관리하는 자는 당해 부동산을 점용하는 장애인에 대하여 다음과 같은 차별을 할 수 없다;
- (a) 장애인의 이득 또는 시설 이용을 허가하는 방법;
 - (b) 장애인의 이득 또는 시설이용을 거절하거나 의도적으로 허가하지 않는 경우.
- (4) 임차관계가 있는 부동산의 처분에 대하여 면허 또는 동의권을 갖는 자가 장애인에 대한 부동산의 처분에 관한 면허 또는 동의를 보유함으로써 장애인을 차별할 수 없다.
- (5) 전항은 이 법 제정 전에 형성된 임차관계에도 적용한다.
- (6) 이 조에서 용어의 정의는 다음과 같다;

“광고”는 모든 광고 또는 공고 형태를 포함하고, 공개여부를 불문한다;

부동산과 관련하여 “처분(dispose)”은 부동산 점용권의 허여를 포함하고, 임차관계가 있는 부동산에 관하여 다음을 포함한다;

- (a) 임차권의 양도, 및
- (b) 부동산의 전부 또는 일부의 전대;

“처분(disposal)”은 그에 따라 해석한다;

“부동산 중개인”이라 함은 직업 또는 업무로 부동산을 취득하고자 하는 자에게 부동산의 물색 서비스를 제공하거나 부동산을 처분하고자 하는 자에게 지원 서비스를 제공하는 자를 말한다;

“임차관계”라 함은 다음으로 형성된 임차관계를 말한다;

- (a) 임대 또는 전대,

- (b) 임대 또는 전대 계약,
- (c) 임차 계약, 또는
- (d) 법령의 준수.

(7) 제55조에 의하여 차별로 간주되는 행위의 경우, 이 조는 장애인인 아닌 자에 대한 차별에도 적용한다.

(8) 이 조는 영국 내의 부동산에 관해서만 적용된다.

소규모 주거지의 적용배제.

23.-(1) 제2항에서 정하는 조건이 충족되는 경우, 전조 제1항, 제3항 또는 제4항은 적용되지 아니한다.

(2) 조건은 다음과 같다;

- (a) 관련 점용인이 당해 부동산에 거주하고 있고, 계속 거주할 의사를 가지고 있을 것;
- (b) 관련 점용인이 당해 부동산에 거주하지만 가구원이 아닌 자와 당해 부동산의 시설을 공유할 것;
- (c) 공유하는 시설이 창고시설 또는 접근시설이 아닐 것; 및
- (d) 부동산이 소규모일 것.

(3) 이 조에서, 제4항 또는 제5항에 해당되는 부동산은 “소규모 부동산”으로 본다.

(4) 다음과 같은 부동산은 본 항의 부동산으로 본다;

- (a) 관련 점용인 및 가구원만이 그 점용 시설에 거주하고;
- (b) 관련 점용인이 점용하는 시설이외에 최소 1 이상의 타 가구가 주거할 수 있는 시설로 구성되며;
- (c) 각 가구별 주거시설이 별도의 임차 또는 이와 유사한 계약에 의하여 임차되고;
- (d) 통상 타 가구가 2이하인 부동산.

- (5) 관련 점용인 및 그 가구원 이외에 부동산의 주거시설을 이용하는 자가 통상 6인을 초과하지 않는 경우 본 항의 부동산으로 본다.
- (6) 이 조에서 “관련 점용인”이라 함은;
 - (a) 제22조 제1항에 해당되는 경우, 부동산 처분권을 가진 자 또는 그 가까운 친족;
 - (b) 제22조 제4항에 해당되는 경우, 부동산의 처분에 관하여 면허 또는 동의권을 가진 자 또는 그 가까운 친족.
- (7) 이 조에서 용어의 정의는 다음과 같다.
 - “가까운 친족이라 함은 당해인의 배우자, 동거인, 부모, 자녀, 조부모, 손자녀, 형제자매(부모 중 일방이 같거나 인척관계 포함)를 말하고;
 - “동거인”이라 함은 혼인하지 않고 부부와 같이 생활하는 남녀를 말한다.

“차별”의 의미.

- 24.-(1) 제22조에서, 다음의 경우 장애인을 차별하는 것으로 본다;
 - (a) 장애인의 장애와 관련된 이유로, 당해 이유가 없는 자에 대한 처우보다 장애인을 불리하게 처우하고;
 - (b) 당해 처우가 정당함을 입증하지 못하는 경우.
- (2) 이 조에서 처우는 다음의 경우에만 정당화된다:
 - (a) 당사자가 제3항의 조건 중 1 이상이 충족되었다는 의견을 가지고;
 - (b) 사례의 상황상 그와 같이 판단하는 것이 합리적인 경우.
- (3) 조건은 다음과 같다:
 - (a) 타인(장애인 포함)의 건강 또는 안전을 위태화하지 않기 위하여 처우가 필요할 것;

- (b) 장애인이 실행가능한 계약을 체결할 수 없거나, 충분히 알고서 동의할 수 없고, 그로 인하여 당해 처우가 합리적 일 것;
 - (c) 제22조 제3항 (a)에 해당되는 경우, 건물의 일부를 형성하는 타 부동산의 장애인 또는 점용인이 이득 또는 시설을 이용하기 위하여 처우가 필요할 것;
 - (d) 제22조 제3항 (b)에 해당되는 경우, 건물의 일부를 형성하는 타 부동산의 점용인이 이득 또는 시설을 이용하기 위하여 처우가 필요할 것.
- (4) 시행령은 이 조와 관련하여 다음 상황 등을 정할 수 있다;
- (a) 제2항 (a)에서 말하는 의견을 취하는 것이 합리적인 상황;
 - (b) 당해 의견을 취하는 것이 불합리한 상황.
- (5) 시행령은 이 조와 관련하여 처우가 정당화되는 상황을 정할 수 있다(제3항에서 정하는 경우는 제외).

시행, 등.

시행, 구제수단 및 절차.

- 25.-(1) 누구든지 타인이 다음과 같은 행위를 한 경우 법정 의무위반에 대한 불법행위법 또는 (스코틀랜드의 경우) 배상법상 청구와 같은 방식으로 민사소송을 제기할 수 있다;
- (a) 이 편에 의하여 불법적인 방법으로 차별한 경우, 또는
 - (b) 제57조 또는 제58조에 의하여 그와 같은 방식으로 차별된 것으로 간주되는 경우.
- (2) 의문의 여지를 피하기 위하여, 이 조에 의하여 불법으로 판단되는 차별에 관한 보상에는 위자료를 포함할 수 있다. 이 경우 위자료가 타 항목에 의한 보상을 포함하는지 여부는 묻지 않는다.

- (3) 잉글랜드 및 웨일즈에서의 소송은 카운티 법원의 전심관할에 의한다.
- (4) 스코틀랜드에서의 소송은 주법원(sheriff court)의 전심관할에 의한다.
- (5) 당해 소송에 관해서는 고등법원 또는 최고민사법원에서 행사될 수 있는 구제수단이 적용된다.
- (6) 이 편의 시행 및 절차에 관한 사항은 별표 3 제II편에서 정한다.

일정 합의의 효력 및 개정.

- 26.-(1) 재화, 시설 또는 서비스의 제공에 관한 계약 또는 기타 계약의 조건은 다음을 목적으로 하는 경우 무효로 한다;
 - (a) 이 편의 조항 또는 이 편에 의한 조항에 반하는 행위를 요구하는 경우;
 - (b) 이 편의 조항을 배제하거나 제한하는 경우; 또는
 - (c) 이 편에 의하여 노동심판소에 소청을 제기할 권리를 박탈하는 경우.
- (2) 전항 (b) 및 (c)는 제25조가 적용되는 청구에 대한 화해의 합의에는 적용하지 아니한다.
- (3) 제1항이 적용되는 계약에 관한 이익을 가지는 자의 신청이 있는 경우, 카운티 법원 또는 주법원은 계약을 변경하기 위하여 정당하다고 생각하는 바에 따라 제1항의 효과를 고려하도록 명할 수 있다.
- (4) 모든 관련 당사자에게 (a) 신청을 통보하고; (b) 법원에 진술할 기회를 부여한 후가 아니면 전항에 의한 명령을 할 수 없다.
- (5) 법원이 통보가 불필요한 것으로 판단하는 경우에는 전항을 적용하지 아니한다.

- (6) 제3항에 의한 명령은 명령이전의 기간에 관한 제공을 포함할 수 있다.

임대로 점용하는 부동산의 변경.

27.-(1) 이 조는 다음의 경우에 적용된다;

- (a) 서비스 제공자(“점용인”)가 임대로 부동산을 점용하지만;
 - (b) 이 조에서, 점용인이 부동산에 특정한 변경을 할 수 권한이 없고;
 - (c) 제21조의 의무를 준수하기 위하여 점용인이 변경을 제안할 수 있는 경우.
- (2) 임대계약에서 명시하여 정하는 경우를 제외하고, 임대계약은 본 항에 의하여 다음과 같이 정하는 것으로 본다.
- (a) 점용인이 임대인의 서면동의를 얻어 변경할 수 있는 권리를 가지고;
 - (b) 점용인이 변경을 하고자 하는 경우 임대인에게 서면신청을 하도록 하며;
 - (c) 당해 신청이 있는 경우, 임대인이 불합리하게 동의를 보류할 수 없고;
 - (d) 임대인이 합리적인 조건을 붙여 동의를 할 권리를 가짐.
- (3) 이 조에서 용어의 정의는 다음과 같다;
- “임대”는 임차, 전대, 전차 및 임대, 임차, 전대, 전차를 위한 계약을 포함한다;
- “전대” 및 “전차”라 함은 지정된 의미에 의한다.
- (4) 임대의 조건이 다음과 같은 경우 점용인은 제1항에 관하여 변경권한이 없는 것으로 본다.
- (a) 점용인이 부동산을 변경할 경우에 적용되는 조건을 부과하거나,

- (b) 임대인에게 점용인의 부동산 변경에 조건을 붙여 동의할 수 있는 권한을 부여하는 경우,
- (5) 별표 4 제 I 편은 이 조를 보충한다.

자문 및 조력.

- 28.-(1) 국무부장은 법원에 호소하는 것 이외에 이 편에 의한 분쟁의 해결을 촉진하기 위하여 자문 및 조력을 제공하기 위해 협정을 체결할 수 있다.
- (2) 전항에 의한 협정과 관련하여 국무부장이 선임한 자는 국무부장이 정하는 의무를 진다.
- (3) 국무부장은 그와 같이 선임된 자에게 소득의 상실에 대하여 적절하다고 판단되는 보수 및 보상을 지급할 수 있다.
- (4) 국무부장은 당해 금전을 본조에 의하여 국무부장이 하는 협정에 따라 기능을 수행하는 자가 소요하였거나 소요할 경우에 관한 보조금의 형태로 지급할 수 있다.
- (5) 제3항 또는 제4항에 의한 지급에 대해서는 재무부의 승인을 얻어야 한다.

제 IV 편 교육

장애인의 교육.

- 29.-(1) 1993년 교육법 (Education Act) 제161조 제5항 (특수교육을 받는 학생에 관한 정보는 연감에 기재되어야 한다.) 말미에서 “본 항에서(and in this subsection)”을 삭제한다.
- (2) 동법 동항 후단에 다음을 삽입한다.
 - “(6) 각 카운티, 자발적, 보조금으로 유지되는 학교에 관한 연감에는 다음에 관한 정보를 기재하여야 한다;
 - (a) 장애학생의 입학에 관한 준비;

- (b) 장애학생이 타 학생보다 불리하게 처우되지 않도록 예방하기 위한 조치; 및
 - (c) 장애학생의 학교 접근을 지원하기 위해 제공된 시설.
- (7) 이 조에서 용어의 정의는 다음과 같다;
- “연감”이라 함은 1986년 교육법(No.2) (Education (No.2) Act) 제30조 또는 이 법 별표6 제8절에 따라 학교의 학칙에 의해 작성된 보고서를 말한다;
- “장애학생”이라 함은 1995년 장애인차별금지법(Disability Discrimination Act)에서 장애인인 학생을 말한다”
- (3) 1994년 교육법(Education Act) 제1조(Teacher Training Agency의 설치)의 말미에 다음을 추가한다;
- “(4) 교사훈련청(Teacher Training Agency)은 그 기능의 수행에 있어서 1995년 장애인차별금지법에 의한 장애인인 자의 요건을 고려하여야 한다.”

장애인의 성인교육 및 고등교육. 1992 c.13.

- 30.-(1) 1992년 성인교육 및 고등교육법은 제2항 내지 제6항에서 정하는 바에 따라 개정한다.
- (2) 제5조 (성인교육기금위원회에 의한 기금의 집행), 제6항 (b)의 “may” 이후에 “아래 (7A)를 조건으로 함(subject to subsection (7A) below),”를 삽입한다.
- (3) 제5조 제7항 이후에 다음을 삽입한다.
- “(7A) 위원회가 성인교육부문 학원의 운영기구에게 이 조에 의하여 재정지원을 제공하는 조건은 (위 제6항 (b)에 의하여 조건을 부과할 권한에는 영향을 미치지 아니한다.);
- (a) 운영기구로 하여금 지정된 시간적 간격으로 장애 신고서를 발간하도록 하여야 하고;

(b) 장애인에 관한 학원이 하거나 받는 제공에 관한 조건을 포함할 수 있다.

(7B) 위 (7A)에 있어서;

“장애신고서”라 함은 장애인에 관하여 당해 학원이 행하는 교육용 시설의 제공에 관하여 지정된 사항에 관한 정보를 기재한 신고서를 말한다;

“장애인”이라 함은 1995년 장애인차별금지법에 의한 장애인을 말한다;

“지정”이라 함은 시행령에 의하여 지정된 경우를 말한다.”

(4) 제8조 (부가기능) 말미에 다음을 추가한다;

“(6) 각 위원회는 매 회계연도 말 이후에 최대한 빠른 시간 내에 국무부장관에게 다음 사항을 서면으로 보고하여야 한다;

(a) 해당 지역 장애학생에 대한 성인교육의 제공에 있어서 보고서 대상 연도 동안의 경과;

(b) 해당 지역 장애학생에 대한 성인교육의 제공에 관한 향후 계획.

(7) 제6항에서 용어의 정의는 다음과 같다;

“장애학생”이라 함은 1995년 장애인차별금지법에 의한 장애인인 학생을 말한다;

“회계연도”라 함은 1997년 3월 31일로 종료되는 12월 및 그 후 12월의 기간을 말한다.”

(5) 제62조 (고등교육기금위원회의 설치), 제7항 이후에 다음을 삽입한다;

“(7A) 각 위원회는 그 기능의 수행에 있어서 장애인의 요건을 고려하여야 한다.

(7B) (7A)에서 “장애인”이라 함은 1995년 장애인차별금지법에 의한 장애인을 말한다.”

(6) 제65조에서 (고등교육기금위원회의 기금 집행), 제4조 이후에 다음을 삽입한다;

“(4A) 위원회가 고등교육 학원의 운영기구에게 이 조에 의하여 보조금, 대부금 기타 대금을 지급하는 조건은 운영기구로 하여금 지정된 시간적 간격으로 장애신고서를 발간하도록 하여야 한다. 위 제3항 (b)에 의하여 조건을 부과할 권한에는 영향을 미치지 아니한다.

(4B) 위 (4A)에 있어서;

“장애신고서”라 함은 1995년 장애인차별금지법에 의한 장애인에 관하여 당해 학원이 행하는 교육 및 연구용 시설의 제공에 관하여 지정된 사항에 관한 정보를 기재한 신고서를 말한다;

“지정”이라 함은 위원회가 이 조에 의하여 보조금, 대부금 기타 대금을 지급하는 조건에서 지정된 경우를 말한다.”

(7) 1944년 교육법은 제8항 및 제9항에서 정하는 바에 따라 개정한다.

(8) 제41조 (성인교육에 관한 지방교육청의 기능), 제2항 이후에 다음을 삽입한다;

“(2A) 모든 지방교육청은 지정된 시간적 간격으로 장애신고서를 발간할 의무를 진다.

(2B) 위 (2A)에 있어서;

“장애신고서”라 함은 1995년 장애인차별금지법에 의한 장애인에 관하여 당해 지방교육청이 행하는 성인교육용 시설의 제공에 관하여 지정된 사항에 관한 정보를 기재한 신고서를 말한다;

“지정”이라 함은 국무부장관의 시행령에 의하여 지정된 경우를 말한다.”

- (9) 제41조 제7항, 제8항 및 제11항에서, “이 조”는 “위 제1항 및 제6항”으로 대체한다.

장애인의 성인교육 및 고등교육: Scotland.1992 c.37.

31.-(1) 1992년 장애인 성인교육 및 고등교육법(Further and Higher Education (Scotland) Act)은 다음과 같이 개정한다.

- (2) 제37조 (스코틀랜드 고등교육기금위원회의 설치) 제4항 이후에 다음을 삽입한다;

“(4A) 위원회는 그 기능의 수행에 있어서 장애인의 요건을 고려하여야 한다.

(4B) 위 (4A)에서, “장애인”이라 함은 1995년 장애인차별금지법에 의한 장애인을 말한다.”

- (3) 제40조 (위원회의 기금 집행), 제4항 이후에 다음을 삽입한다;

“(5) 위원회가 고등교육부문 학원의 운영기구에게 이 조에 의하여 보조금, 대부금 기타 대금을 지급하는 조건은 운영기구로 하여금 지정된 시간적 간격으로 장애인고서를 발간하도록 하여야 한다. 위 제3항에 의하여 조건을 부과할 권한에는 영향을 미치지 아니한다.

- (6) 위 제5항에 있어서

“장애인고서” 함은 1995년 장애인차별금지법에 의한 장애인에 관하여 당해 학원이 행하는 교육 및 연구용 시설의 제공에 관하여 지정된 사항에 관한 정보를 기재한 신고서를 말한다;

“지정”이라 함은 위원회가 이 조에 의하여 보조금, 대부금 기타 대금을 지급하는 조건에서 지정된 경우를 말한다.”

제 V 편 대중교통

택시

택시이용관련 시행령.

32.-(1) 국무부장은

(a) 장애인이

- (i) 택시에 안전하게 승하차하고;
- (ii) 택시를 안전하고 편안하게 이용하며;

(b) 휠체어를 이용하는 장애인이

- (i) 휠체어를 탄 상태로 택시에 안전하게 승하차하고;
- (ii) 휠체어를 탄 상태로 택시를 안전하고 편안하게 이용할 수 있도록 하기 위한 시행령을 정할 수 있다(“택시이용관련 시행령”).

(2) 택시이용관련 시행령은 특히

(a) 규제대상 택시로 하여금 다음에 관한 규정을 준수하도록 요구하여야 하고;

- (i) 승객용 문의 크기;
- (ii) 객실의 바닥;
- (iii) 객실 머리 위 공간의 규모;
- (iv) 택시가 이동하는 동안 휠체어의 안정성을 확보하기 위한 억제장치의 적합성;

(b) 규제대상 여객용 택시로 하여금 휠체어의 승하차를 위한 장치 등의 운반에 관한 규정을 준수하도록 요구하여야 하며;

(c) 휠체어를 탄 상태로 승차한 장애인을 운송 중인 규제대상 택시 운전자로 하여금 휠체어의 안전을 확보할 수 있는 위치에 관한 규정을 준수하도록 요구하여야 한다.

- (3) 규제대상 여객용 택시 운전자의 다음 행위는 범죄로 본다;
 - (a) 운전자가 규정에 의한 요건을 준수하지 못한 경우; 또는
 - (b) 택시가 관련 규정을 준수하지 못한 경우.
 - (4) 전항의 죄를 범한 자는 약식재판에 의하여 표준척도 제3단계 이하의 벌금에 처한다.
 - (5) 이 조에서 용어의 정의는 다음과 같다;
 - “객실”이라 함은 지정된 의미에 의한다;
 - “규제대상택시”라 함은 규정의 적용이 명시된 택시를 말한다;
 - “택시”라 함은 다음에 의하여 면허를 얻은 차량을 말한다;
 - (a) 1847년 도시경찰법(Town Police Clauses Act) 제37조, 또는
 - (b) 1869년 수도권공공운송법(Metropolitan Public Carriage Act) 제6조,
- 다만 우마 등이 끄는 택시는 포함하지 아니한다.

지정운송시설.

- 33.-(1) 이 조에서 “프랜차이즈 계약”이라 함은 계약 상대방이 (a) 운송시설을 이용하는 일반인에게; (b) 당해 시설의 일부에 출입하는 차량에게 대여차량 서비스를 제공함에 관하여 지정운송시설의 운영자가 체결한 계약을 말한다.
- (2) 국무부장은 시행령에 의하여 다음 사항에 관하여 택시관련 조항을 적용하도록 정할 수 있다.
 - (a) 프랜차이즈 계약에 의한 서비스의 제공을 위해 사용되는 차량; 또는
 - (b) 당해 차량의 운전자.
- (3) 전항에 의한 시행령은 국무부장이 적절하다고 판단하는 바에 따라 택시관련 조항을 준용할 수 있다.
- (4) 이 조에서 용어의 정의는 다음과 같다;

“지정”이라 함은 이 조에 관하여 국무부장관의 명령에 의하여 지정된 경우를 말한다;

“대여차량”이라 함은 지정된 의미에 의한다;

운송시설과 관련하여 “운영자”라 함은 당해 시설의 운영 또는 관리를 담당하는 자를 말한다;

“택시관련조항”이라 함은 택시 및 그 운전자에게 적용되는 다음 각 호의 1을 말한다

(a) 이 법, 또는

(b) 1982년 Civic Government (Scotland) Act 제20조 (2A)에 따른 시행령;

“운송시설”이라 함은 항만, 공항, 철도역 또는 버스정류장의 일부가 되는 부동산을 말한다.

택시이용관련 시행령 준수조건부 신규면허.

- 34.-(1) 면허권자는 차량이 택시이용관련 시행령에 부합하는 경우가 아니고는 택시영업 면허를 허여할 수 없다.
- (2) 전항은 면허가 허여되기 직전 28일의 기간 동안 차량에 관하여 당해면허가 효력이 있었던 경우에는 적용되지 아니한다.
- (3) 국무부장관은 명령에 의하여 특정일로부터 전항의 효력을 중단하는 취지를 정할 수 있다.
- (4) 전항에 관해서는 지역별로 별도의 명령을 할 수 있다.

택시이용관련 시행령의 적용배제.

- 35.-(1) 국무부장관은 시행령에서 관련 면허권자가 제34조에서 정하는 요건의 적용을 면제하는 명령(“적용배제명령”)을 신청할 수 있도록 할 수 있다(“적용배제관련 시행령”).

- (2) 적용배제관련 시행령은 특히 적용배제명령을 신청하고자 하는 면허권자로 하여금다음을 행하도록 요구하는 조항을 둘 수 있다;
 - (a) 지정된 상담을 이행할 것;
 - (b) 지정된 방식으로 제안을 발표할 것;
 - (c) 명령을 신청하기 전에 제안에 관한 의견을 고려할 것;
 - (d) 지정된 형식으로 신청서를 작성할 것.
- (3) 면허권자는 다음의 경우에만 적용배제명령을 신청할 수 있다;
 - (a) 당해 지역의 상황을 고려할 때, 제34조의 요건을 적용하는 것이 부적절하고;
 - (b) 제34조를 적용할 경우 당해 지역의 택시 수가 현저히 감소될 수 있는 경우.
- (4) 국무부장은 적용배제명령의 신청을 고려하고 장애인운송자 문위원회(Disabled Persons Transport Advisory Committee) 및 기타 적절한 자의 자문을 구한 후,
 - (a) 신청 조건으로 적용배제명령을 발하거나;
 - (b) 적절하다고 판단되는 다른 조건으로 적용배제명령을 발하거나;
 - (c) 적용배제명령의 발포를 거절할 수 있다.
- (5) 국무부장은 시행령(“회전의자관련 시행령”)에 의하여 적용배제명령의 효력이 미치는 지역의 면제대상 여객용택시로 하여금 장치 및 회전의자의 사용에 관하여 시행령을 준수하도록 요구할 수 있다.
- (6) 국무부장은 시행령에 의하여 택시이용관련 시행령에 관하여 제34조에서 정하는 것과 유사하게 회전의자관련 시행령과 관련한 사항을 정할 수 있다.
- (7) 이 조에서 용어의 정의는 다음과 같다;

“면제대상 택시”라 함은 적용배제명령이 없을 경우 제34조 제1항이 적용되는 택시를 말한다;

“관련 면허권자”라 함은 면허권자 1869년 수도권공공운송법이 적용되는 지역 이외에 잉글랜드 및 웨일즈 지역에서 택시 면허를 관리하는 면허권자를 말한다;

“회전의자”라 함은 지정된 의미에 의한다.

휠체어를 이용하는 승객의 운송.

36.-(1) 이 조는 (a) 휠체어를 이용하는 장애인이 대여하거나 당해 장애인을 위하여 대여되거나 (b) 당해 장애인과 택시에 동승하는 자가 대여한 규제대상택시 운전자에게 의무를 부과한다.

(2) 이 조에서 용어의 정의는 다음과 같다;

“운송”이라 함은 관련 택시의 운송을 말한다;

“승객”이라 함은 관련 장애인을 말한다.

(3) 의무의 내용은 다음과 같다;

(a) 휠체어를 탄 상태의 승객 운송;

(b) 이에 관하여 추가 운임을 부과하지 않을 것;

(c) 승객이 승객석을 이용하고자 하는 경우, 휠체어의 운송;

(d) 승객을 안전하고 편안하게 운송하기 위하여 필요한 조치의 수행;

(e) 다음을 위하여 합리적으로 요구되는 조력의 제공;

(i) 승객의 택시 승하차 조력;

(ii) 승객이 휠체어를 탄 상태로 승하차하고자 하는 경우, 휠체어를 탄 상태로 승하차하도록 조력;

(iii) 승객의 수하물을 택시에 싣거나 내리는 경우;

(iv) 승객이 휠체어를 타지 않은 상태로 승하차하고자 하는 경우, 휠체어를 택시에 싣거나 내리는 경우.

- (4) 이 조의 어떠한 내용도 택시 운전자에게 다음을 요구하는 취지로 해석되지 아니한다;
 - (a) 지정된 택시의 경우를 제외하고, 일회에 휠체어를 이용하는 자 일인을 초과한 자 또는 휠체어 1대를 초과한 것을 운송할 것; 또는
 - (b) 당해인의 운송을 거절할 합법적인 이유가 있는 상황에서 당해인을 운송할 것.
- (5) 이 조의 의무를 준수하지 못한 규제대상택시의 운전자는 범죄의 유죄로 보고, 약식재판을 통하여 표준척도 제3단계 이하의 벌금에 처한다.
- (6) 이 조에 의한 범죄에 관한 소추에서, 피고인은 범죄시에 택시가 택시이용관련 시행령을 준수하였더라도, 문체의 휠체어를 안전하게 운송할 수 없었음을 입증함으로써 방어할 수 있다.
- (7) 면허권자가 다음과 같은 이유로 이 조에 의한 의무를 면제하는 것이 적절하다고 판단하는 경우, 면허권자는 면제 인증서를 발급하여야 한다.
 - (a) 의료상 이유, 또는
 - (b) 신체적 조건으로 인하여 이 조의 의무를 준수할 수 없거나 불합리하게 어려운 경우.
- (8) 면제 인증서는 인증서에 기재된 기간에 대하여 발급하여야 한다.
- (9) 규제대상택시의 운전자는 다음과 같은 경우 이 조에 의한 의무를 면한다;
 - (a) 이 조에 의하여 발급된 면제 인증서가 유효하고;
 - (b) 당해인의 면제에 관한 지정 통지서가 지정된 방식으로 택시에 게시된 경우.

맹인 안내견 및 청각 보조건의 운송.

- 37.-(1) 이 조는 (a) 맹인 안내견 또는 청각 보조건을 동반한 장애인이 대여하거나 당해 장애인을 위하여 대여되거나 (b) 당해 장애인과 택시에 동승하는 자가 대여한 규제대상택시 운전자에게 의무를 부과한다.
- (2) 이 조에서 장애인은 “승객”이라 한다.
- (3) 의무는 다음과 같다;
- (a) 승객의 안내견 등을 운송하고 승객과 동반하도록 허용할 것; 및
- (b) 이에 관하여 추가 운임을 부과하지 않을 것.
- (4) 이 조의 의무를 준수하지 못한 규제대상택시의 운전자는 범칙의 유죄로 보고, 약식재판을 통하여 표준척도 제3단계 이하의 벌금에 처한다.
- (5) 면허권자가 의료상 이유로 이 조에 의한 의무를 면제하는 것이 적절하다고 판단하는 경우, 면허권자는 면제 인증서를 발급하여야 한다.
- (6) 면제 인증서의 발급여부를 결정함에 있어서, 면허권자는 특히 신청자가 운전하는 택시 또는 인증서를 요청하는 택시의 물리적 특성을 고려하여야 한다.
- (7) 면제 인증서는 (a) 특정한 택시 또는 특정 종류의 택시와 관련하여; (b) 인증서에서 정하는 기간에 대하여 발급하여야 한다.
- (8) 택시 운전자는 다음의 경우 이 조의 의무를 면한다;
- (a) 당해 택시에 관하여 이 조에 의하여 발급된 면제 인증서가 유효하고;
- (b) 당해인의 면제에 관한 지정 통지서가 지정된 방식으로 택시에 게시된 경우.

- (9) 국무부장은 이 조와 관련하여 지정된 종류의 장애를 가진 장애인을 지원하도록 훈련된 안내견의 기타 범주를 정할 수 있다.
- (10) 이 조의 적용에 있어서 당해 안내견 범주는 맹인 안내견으로 본다.
- (11) 이 조에서 용어의 정의는 다음과 같다;
 - “맹인 안내견”이라 함은 맹인을 안내하도록 훈련된 개를 말한다;
 - “청각 보조견”이라 함은 청각 장애인을 보조하도록 훈련된 개를 말한다.

면제 인증서 발급거절에 대한 불복.

- 38.-(1) 면허권자가 제36조 또는 제37조에 의한 면제 인증서의 발급을 거절한 사실에 불복하는 자는 거절일로부터 28일 이내에 관할 법원에 상소할 수 있다.
 - (2) 이 조에 의한 상소에서, 법원은 면허권자에게 지시 기간 동안 적절한 면제 인증서를 발급하도록 지시할 수 있다.
 - (3) “관할 법원”이라 함은 면허권자가 주사무소를 둔 즉심지역의 치안법원을 말한다.

스코틀랜드의 장애인 승객에 관한 요건.

- 39.-(1) 1982년 Civic Government (Scotland) Act 제II편(면허 및 규제)를 다음과 같이 개정한다.
 - (2) 제10조 (택시용 차량의 적합성) 제4항에서,
 - (a) “당국(authority)” 이후에 “- (a)”를 삽입하고;
 - (b) 말미에 “; and
(b) as not being so suitable if it does not so comply.”를

추가한다.

(3) 제20조 (택시 등에 관한 시행령) 제2항 이후에 다음을 삽입한다;

“(2A) 제1항 및 제2항에 의한 시행령은 국무부장관이 볼 때, 장애인(1995년 장애인차별금지법 제1조 제2항에서 정하는 바에 의함)의 택시운송과 관련하여 필요하거나 적절하다고 판단되는 조항을 둘 수 있고, 당해 조항은 특히 다음 사항을 정할 수 있다(제1항 및 제2항의 일반성에는 영향을 미치지 않는다.);

(a) 휠체어, 맹인 안내견, 청각 보조건 및 기타 범주의 안내견의 운송에 관한 요건;

(b) 당해 조항이 적용되는 시점 및 그 범위;

(c) 택시 또는 택시 운전자에 관하여 당해 조항의 적용배제가 인정될 수 있는 상황.

본 항에서 “맹인 안내견”이라 함은 맹인을 안내하도록 훈련된 개를 말하고;

“청각 보조건”이라 함은 청각 장애인을 보조하도록 훈련된 개를 말하며;

“기타 범주의 안내견”이라 함은 국무부장관이 정하는 종류의 장애를 가진 장애인을 보조하도록 훈련된 안내견으로서 국무부장관이 정하는 범주의 안내견을 말한다.”

공공용차량(Public Service Vehicles)

PSV 이용관련 시행령.

40.-(1) 국무부장관은 다음을 확보하기 위한 시행령(“PSV 이용관련 시행령”)을 제정할 수 있다;

- (a) 장애인이 규제대상 공공용차량을 안전하고 불합리한 어려움 없이 승하차 할 수 있고 (휠체어를 이용하는 장애인인 경우, 휠체어에 탄 상태로 승하차 할 수 있어야 함);
and
 - (b) 당해 차량으로 안전하고 편안하게 운송될 수 있음.
- (2) PSV 이용관련 시행령은 특히 다음 사항 등 공공용차량의 구조, 사용 및 유지보수에 관한 조항을 둘 수 있다;
- (a) 차량에 대한 장비의 적합성;
 - (b) 차량에 장착된 장비;
 - (c) 차량에 적합하거나 장착될 장비의 설계;
 - (d) 차량이 이동하는 동안 휠체어의 안정성을 확보하기 위한 억제장치의 사용;
 - (e) 차량이 이동하는 동안 휠체어가 안정될 위치.
- (3) 다음의 자는 죄를 범한 것으로 본다;
- (a) PSV 이용관련 시행령을 준수하지 못한 자,
 - (b) 시행령에 부합하지 않는 규제대상 공공용차량을 도로에서 사용하는 자, 또는
 - (c) 그와 같은 규제대상 공공용차량의 도로에서 사용토록 하거나 그 사용을 허가한 자,
- (4) 전항의 죄를 범한 자는 약식재판을 통하여 표준척도 제4단계 이하의 벌금에 처한다.
- (5) 이 조에서 용어의 정의는 다음과 같다;
- “공공용차량”이라 함은 다음과 같은 차량을 말한다;
- (a) 8인 이상의 승객을 운송할 수 있고;
 - (b) 1981년 대중여객차량법(Public Passenger Vehicles Act)에 의한 공공용차량;

“규제대상 공공용차량”이라 함은 PSV 이용관련 시행령이 적용되는 것으로 명시된 공공용차량을 말한다.

- (6) 이 조에 의한 시행령에는 (a) 상이한 종류의 차량에 관하여; (b) 상이한 상황에서 동일한 종류의 차량에 관하여 상이한 조항을 둘 수 있다.
- (7) 이 조 또는 제41조 내지 제41조에 의한 시행령을 제정하기 전에 국무부장은 장애인운송자문위원회 및 기타 적절하다고 판단되는 조직의 자문을 구하여야 한다.

접근성 인증서.

- 41.-(1) 규제대상 공공용차량은 다음의 경우를 제외하고는 도로에서 사용할 수 없다;
 - (a) 차량 검사자가 당해 차량에 관하여 PSV 이용관련 시행령의 해당 조항이 만족되었음을 인증하는 인증서(“접근성 인증서”)를 발급한 경우; 또는
 - (b) 당해 차량에 관하여 제42조에 의한 승인서가 발급된 경우.
- (2) 국무부장은 다음 사항을 정하는 시행령을 제정할 수 있다
 - (a) 접근성 인증서의 신청 및 발급;
 - (b) 신청대상 차량의 검사;
 - (c) 훼손 또는 멸실된 인증서에 갈음하여 접근성 인증서 사본의 발급.
- (3) 규제대상 공공용차량이 이 조에 반하여 사용되는 경우, 당해 차량의 운영자는 범죄의 유죄로 보고, 약식재판을 통하여 표준척도 제4단계 이하의 벌금에 처한다.
- (4) 이 조에서 “운영자”라 함은 1981년 대중여객차량법에서 정하는 바에 의한다.

승인서.

- 42.-(1) 국무부장관은 제41조에 관하여 제정할 수 있는 PSV 이용관련 시행령의 요건이 특정 차량에 관하여 충족되었음을 인정하는 경우, 이 조에 의하여 당해 차량을 승인할 수 있다.
- (2) 전항에 의하여 승인된 차량은 “유형 차량(type vehicle)”이라 한다.
 - (3) 제4항은 권한자가 특정 차량이 설계, 구조 및 장비 면에서 유형차량에 부합함을 지정된 서식으로 선언한 경우에 적용된다.
 - (4) 차량 검사자는 당해 선언이 적용되는 차량을 검사한 후 (적절하다고 판단되는 경우) 당해 차량이 유형차량에 부합함을 인증하는 지정된 서식의 인증서를 발급할 수 있다.
 - (5) 국무부장관은 다음 사항에 관하여 시행령을 제정할 수 있다.
 - (a) 제1항에 의한 승인의 신청 및 허여;
 - (b) 승인서의 신청 및 발급;
 - (c) 신청 대상 차량의 검사;
 - (d) 훼손 또는 멸실된 인증서에 갈음하는 승인서 사본의 발급.
 - (6) 국무부장관은 유형차량에 대한 승인을 언제든지 철회할 수 있다.
 - (7) 승인이 철회된 경우;
 - (a) 유형차량에 관한 추가 승인서는 발급될 수 없으나;
 - (b) 철회 이전에 발급한 유형차량 승인서는 제41조에 관하여 계속해서 효력을 가진다.
 - (8) 제3항에서 “권한자”라 함은 당해 항에 관하여 국무부장관의 허가를 얻은 자를 말한다.

특별 허가.

- 43.-(1) 국무부장관은 명령에 의하여 다음의 도로 사용을 허가할 수 있다;

- (a) 명령에서 정하는 종류의 규제대상 공공용차량, 또는
 - (b) 그와 같이 지정된 규제대상 공공용차량,
제40조 내지 42조는 명령에 따른 차량의 사용을 금지하는 취지로 해석되지 아니한다.
- (2) 당해 허가에 대해서는 당해 명령에서 정하는 제한 또는 조건이 적용된다.
 - (3) 국무부장은 명령에 의하여 PSV 이용관련 시행령이당해 명령에서 정하는 규제대상 공공용차량에 적용될 수 있도록 하기 위한 조항을 둘 수 있다. 이 경우 당해 명령에서 정하는 제한 또는 조건에 따라야 하며, 당해 명령에서 정하는 변경 또는 예외를 조건으로 한다.

검토 및 불복.

44.-(1) 제2항은 다음의 경우에 적용된다;

- (a) 국무부장이 제42조 제1항에 의한 차량승인신청을 거절하고;
 - (b) 지정된 기간 종료 이전에, 신청인이 국무부장에게 당해 거절판단을 검토할 것을 요구하고 제45조에 의한 수수료를 납부한 경우.
- (2) 국무부장은
 - (a) 당해 판단을 검토하고;
 - (b) 신청인이 지정된 기간 이내에 서면으로 제출한 의견을 고려하여야 한다.
 - (3) 접근성 인증서 또는 승인서를 신청하는 자는 차량 검사자가 당해 인증서 등의 발급을 거절한 사실에 대하여 국무부장에게 불복할 수 있다.
 - (4) 불복은 지정된 기간 이내에 지정된 방법으로 하여야 한다.

- (5) 시행령은 불복 절차를 정할 수 있다.
- (6) 불복에 관한 판단을 함에 있어서, 국무부장은;
 - (a) 불복된 판단을 확인, 변경 또는 번복할 수 있고;
 - (b) 당해 판단의 효력을 위하여 차량 검사자에게 적절한 지시를 할 수 있다.

수수료.

- 45.-(1) 국무부장은 다음과 관련하여 일정한 수수료를 징수할 수 있다;
 - (a) 제42조 제1항에 의한 승인의 신청 및 허여;
 - (b) 접근성 인증서 및 승인서의 신청 및 발급;
 - (c) 당해 인증서의 사본 발급;
 - (d) 제44조에 의한 검토 및 불복.
- (2) 국무부장이 수령한 수수료는 통합기금(Consolidated Fund)로 귀속한다.
- (3) 제1항에 의한 시행령에는 지정된 상황에서 수수료의 전부 또는 일부의 반환에 관한 사항을 정할 수 있다.
- (4) 제1조에 의한 시행령을 제정하는 경우, 국무부장은 적절하다고 판단되는 대표조직의 자문을 구하여야 한다.

철도차량

철도차량이용관련 시행령.

- 46.-(1) 국무부장은;
 - (a) 장애인이
 - (i) 규제대상 철도차량에 안전하고 불합리한 어려움 없이 승하차할 수 있고;
 - (ii) 당해 차량을 안전하고 편안하게 이용하며;

- (b) 휠체어를 이용하는 장애인이
 - (i) 휠체어를 탄 상태로 당해 차량에 안전하고 불합리한 어려움 없이 승하차할 수 있고;
 - (ii) 휠체어를 탄 상태로 당해 차량을 안전하고 편안하게 이용할 수 있도록 하기 위한 시행령(“철도차량이용관련 시행령”)을 제정할 수 있다.
- (2) 철도차량이용관련 시행령은 특히 다음 사항 등 철도차량의 구조, 사용 및 유지보수에 관한 조항을 둘 수 있다;
 - (a) 차량에 대한 장비의 적합성;
 - (b) 차량에 장착된 장비;
 - (c) 차량에 적합하거나 장착될 장비의 설계;
 - (d) 차량에 적합하거나 장착된 장비의 사용;
 - (e) 차량 내 화장실 시설 ;
 - (f) 차량 내 휠체어 수용시설의 위치 및 바다
 - (g) 장애인에게 제공되는 보조.
- (3) 철도차량이용관련 시행령에 부합하지 않는 규제대상 철도차량이 운송용으로 사용되는 경우, 당해 차량의 운영자는 범죄의 유죄로 본다.
- (4) 전항의 죄를 범한 자는 약식재판을 통하여 표준척도 제3단계 이하의 벌금에 처한다.
- (5) 철도차량이용관련 시행령에는 (a) 상이한 종류의 철도차량에 관하여; (b) 상이한 상황에서 동일한 종류의 차량에 관하여; (c) 상이한 철도망에 관하여 상이한 조항을 둘 수 있다.
- (6) 이 조에서 용어의 정의는 다음과 같다;
“철도망”라 함은 철도차량 또는 그 일부를 안내하거나 지원하는 영구적 경로 또는 기타 수단을 말한다;

철도차량과 관련하여 “운영자”라 함은 당해 차량을 관리하는 자를 말한다;

“철도차량”이라 함은 다음 차량을 말한다;

(a) 철도, 궤도 또는 지정된 시스템에서 승객을 운송하기 위하여 구축 또는 적용되는 차량; 및

(b) 1998년 12월 31일 이후에 최초로 사용된 차량 또는 그와 같은 차량에 속하는 차량;

“규제대상 철도차량”이라 함은 철도차량이용관련 시행령이 적용되는 철도차량을 말한다;

“휠체어 수용시설”이라 함은 지정된 의미에 의한다.

(7) 전항에서

“지정된 시스템”이라 함은 지정된 방식의 유도운송(“유도운송”은 1972년 운송 및 작업법(Transport and Works Act)에서 정하는 바에 의한다)을 사용하는 시스템을 말한다;

“철도” 및 “궤도”라 함은 1972년 운송 및 작업법에서 정하는 바에 의한다.

(8) 국무부장관은 시행령에 의하여 철도차량 또는 그 일부가 최초로 사용된 것으로 간주되는 시기를 정할 수 있다.

(9) 전항에 의한 시행령은 시험 및 기타 지정된 사용기간을 배제하는 조항을 포함할 수 있다.

(10) 이 조 및 제47조에 있어서, 대여 또는 별도의 운임을 받고 일반인을 운송하는데 사용하는 경우 차량을 운송용으로 사용하는 것으로 본다.

(11) 제1항 또는 제47조에 의한 시행령을 제정함에 있어서, 국무부장관은 장애인운송자문위원회 및 기타 적절하다고 판단되는 대표 조직의 자문을 구하여야 한다.

철도차량이용관련 시행령의 적용배제.

- 47.-(1) 국무부장은 명령에 의하여 철도차량이용관련 시행령에 부합하지 않는 경우에도 특정한 규제대상철도차량을 특정한 상황에서 운송용으로 사용하도록 허가할 수 있다(“적용배제 명령”).
- (2) 시행령은 다음 사항 등적용배제명령에 관한 조항을 둘 수 있다;
- (a) 적용배제명령을 신청할 수 있는 자;
 - (b) 신청의 서식;
 - (c) 신청에 기재할 정보;
 - (d) 적용배제명령의 유효기간;
 - (e) 적용배제명령의 철회.
- (3) 국무부장은 적용배제명령의 신청을 고려하고 장애인운송자문위원회 및 기타 적절한 자의 자문을 구한 후;
- (a) 신청 조건으로 적용배제명령을 발하거나;
 - (b) 적절하다고 판단되는 다른 조건으로 적용배제명령을 발하거나;
 - (c) 적용배제명령의 발포를 거절할 수 있다.
- (4) 적용배제명령에는 지정된 제한 및 조건이 적용될 수 있다.
- (5) 이 조에서 “지정”이라 함은 적용배제명령에서 지정하는 것을 말한다.

보 칙

법인 등의 범죄.

- 48.-(1) 법인이 이사, 지배인, 비서 기타 이와 유사한 임원 또는 그 직무를 수행하는 자의 동의 또는 묵인으로 또는 그 과실에 의하여 제40조 또는 제46조의 죄를범한 경우, 당해인과 법인

을 범죄의 유죄로 본다.

- (2) 전항에서 회원이 사무를 관리하는 법인의 “이사”라 함은 법인의 회원을 말한다.
- (3) 스코틀랜드의 경우, 조합 또는 조합이외의 비법인사단이 조합원 또는 사단의 관리 또는 통제에 관여하는 자의 동의 또는 묵인으로 또는 그 과실에 의하여 제40조 또는 제46조의 죄를 범한 경우, 당해인과 조합 또는 사단을 범죄의 유죄로 본다.

문서위조 및 허위진술.

- 49.-(1) 이 조에서 “관련 문서”라 함은 다음 각호의 1을 말한다.
 - (a) 제36조 또는 제37조에 의하여 발급된 면제증명서;
 - (b) 제36조 제9항 (b) 또는 제37조 제8항 (b)에서 언급하는 통보;
 - (c) 접근성 인증서;
 - (d) 승인서.
- (2) 기망의 의사로 다음 각호의 1에 해당하는 행위를 하는 경우 범죄로 본다.
 - (a) 관련 문서의 위조, 변조 또는 동사용;
 - (b) 관련 문서를 타인에게 대여하는 행위;
 - (c) 관련 문서를 타인이 행사하도록 허가하는 행위;
 - (d) 관련 문서와 흡사한 문서의 작성 또는 소지.
- (3) 전항의 죄를 범한 자는
 - (a) 약식재판에 의하여 법정최고액 이하의 벌금에 처한다;
 - (b) 정식재판(conviction on indictment)에 의하여 2년 이하의 징역 또는 벌금에 처한다. 이 경우 벌금은 병과할 수 있다.
- (4) 접근성 인증서 또는 승인서를 얻기 위하여 고의로 허위의 진술을 한 자는 범죄의 유죄로 보고, 약식재판을 통하여 표준

척도 제4단계 이하의 벌금에 처한다.

제 VI 편 국립장애위원회

국립장애위원회.

- 50.-(1) 국립장애위원회(이 법에서는 “위원회”라 함)를 설치하여야 한다.
- (2) 위원회는 다음 사항에 관하여 국무부장관의 요청이 있거나 필요가 있을 때 국무부장관에게 자문할 의무를 진다;
- (a) 장애인 및 장애가 있었던 자에 대한 차별의 제거에 관한 사항;
 - (b) 당해 차별을 감소 또는 제거할 수 있는 수단; 및
 - (c) 이 법 및 이 법에 의한 조항의 운영에 관한 사항.
- (3) 국무부장관은 명령에 의하여 위원회에게 타 기능을 위임할 수 있다.
- (4) 전항에 의하여 위임된 권한은 위원회에게 이 법에서 정하는 절차에 의한 소청의 조사에 관한 기능을 위임할 권한을 포함하지 않는다.
- (5) 이 조에 의한 의무를 이행함에 있어서 위원회는 다음 사항 등을 고려하여야 한다;
- (a) 권고의 시행으로 얻을 수 있는 이득의 범위와 성질; 및
 - (b) 당해 권고의 시행으로 소요되는 비용.
- (6) 위원회는 이 조에 의한 기능을 수행하기 위하여 권고를 함에 있어서 다음 사항을 평가하여야 한다(합리적으로 가능한 경우에 한함);
- (a) 권고의 시행으로 소요되는 비용; 및
 - (b) 그 시행으로 얻을 수 있는 재정적 이익.

- (7) 위원회가 국무부장관에게 자문하고자 하는 경우, 위원회는 자문에 앞서;
- (a) 다음의 기구에게 자문을 구하여야 하고;
 - (i) 장애 등에 관하여 자문할 목적으로 법령 또는 각료에 의하여 설치된 기구; 및
 - (ii) 위원회의 자문에 관한 사항을 담당하는 기구;
 - (b) 적절하다고 판단되는 자에게 자문을 구하여야 하며;
 - (c) 당해 자문 결과 제출된 의견을 고려하여야 한다.
- (8) 위원회의 위원 등 위원회에 관한 사항은 별표 5에서 정한다.
- (9) 제2항에 따라 자문의 필요가 있는 경우 자문할 수 있는 위원회의 권한은 다음과 같은 자문을 할 권한을 포함하지 않는다;
- (a) 동항 (a) 또는 (b)의 경우, 다음 각 법조항 등의 운영과 관련된 사항에 관한 자문
 - (i) 1944년 및 1958년 장애인(고용)법;
 - (ii) 1973년 고용 및 훈련법;
 - (iii) 1978년 고용보호(통합)법;
 - (iv) 1990년 기업 및 신도시법(Enterprise and New Towns (Scotland) Act) 제2조 제3항; or
 - (b) 동항 (c)의 경우, 제II편 또는 제53조, 제54조, 제56조, 제61조에 의하여 발생하는 사항에 관한 자문.
- (10) 1944년 장애인(고용)법 제17조 제1항 (a)에 의하여 설치될 국립자문위원회가 또는 이법 제60조 제1항에 의하여 선임되는 자가 없는 경우에는 전항을 적용하지 아니한다.

위원회가 작성하는 실무준칙.

- 51.-(1) 위원회는 국무부장관의 요청이 있는 경우, 다음과 같은 의무를 진다;

- (a) 국무부장관의 요청에 관한 사항을 처리하는 실무준칙(안) 작성; 또는
 - (b) 준칙의 검토 및 필요시 변경(안) 작성.
- (2) 국무부장관은 제52조의 절차에 따라 이 조에 의한 위원회의 안에 대응하여 실무준칙을 발할 수 있다.
 - (3) 실무준칙을 준수하지 않은 사실은 당연히 소송의 대상이 되지 아니한다.
 - (4) 준칙은 노동심판소, 카운티법원 또는 주법원에서 진행되는 이 법에 의한 소송에서 증거능력을 가진다.
 - (5) 준칙의 어느 조항이 이 법에 의한 소송물과 관련된 경우, 심판소 또는 법원은 당해 소송의 판단에 있어서 해당 조항을 고려하여야 한다.
 - (6) 이 조 및 제52조에서 “준칙”이라 함은 국무부장관이 이 조에 의하여 공포하는 “준칙”을 말하고, 변경 및 재발포된 준칙을 포함한다.

제51조에 의하여 공포된 준칙에 관한 기타 사항.

- 52.-(1) 이 조에서 “준칙안”이라 함은 전조에 의하여 위원회가 국무부장관에게 제출한 준칙안을 말한다.
- (2) 위원회는 준칙안을 작성함에 있어서 다음의 자에게 자문을 구하여야 한다;
 - (a) 국무부장관이 요청서에서 지정한 자(있는 경우); 및
 - (b) 위원회가 적절하다고 판단하는 자(있는 경우).
- (3) 위원회는 준칙안을 제출하기 전에 초안을 공표하고, 초안에 관한 의견을 고려하여야 하며, 적절한 경우 당해 의견에 비추어 준칙안을 수정하여야 한다.
- (4) 위원회가 준칙안을 제출하는 경우, 국무부장관은

- (a) 이를 승인하거나;
 - (b) 적절한 변경을 조건으로 승인하거나;
 - (c) 승인을 거절할 수 있다.
- (5) 국무부장은 준칙안을 승인하는 경우(변경 유무 불문), 준칙안 초안을 작성하여 각 의회에게 제출하여야 한다.
- (6) 40일 이내에 양원 중 1이 초안을 승인하지 않기로 결의한 경우, 국무부장은 준칙안을 처리할 수 없다.
- (7) 전항의 결의가 없는 경우, 국무부장은 초안과 같이 준칙을 공포하여야 한다.
- (8) 준칙은 국무부장이 명령으로 정하는 때로부터 효력을 가진다.
- (9) 제6항에도 불구하고 국무부장은 준칙안의 새로운 초안을 의회에 제출할 수 있다.
- (10) 국무부장은 준칙안의 승인을 거절하는 경우, 위원회에게 불승인의 이유를 기재한 서면을 제출하여야 한다.
- (11) 국무부장은 명령으로 준칙을 철회할 수 있다.
- (12) 이 조에서 준칙안의 초안에 관한 “40일의 기간”은
- (a) 초안이 양원에 각각 다른 날에 제출된 경우, 나중에 제출된 때로부터 기산하고,
 - (b) 그 밖의 경우, 양원에 제출된 때로부터 기산한다.
- 다만, 의회가 해산 또는 정회한 기간 또는 양원이 4일 이상 연회한 기간은 산입하지 않는다. “지침”이라 함은 이 조에 의하여 국무부장이 발한 지침을 말하고, 개정 또는 재발행한 지침을 포함한다.

제 VII 편 보 칙

국무부장관이 작성하는 실무준칙.

- 53.-(1) 국무부장관은 다음을 위하여 적절하다고 생각되는 실무지침을 포함하는 실무준칙을 공포할 수 있다;
- (a) 장애인 및 장애가 있었던 자의 고용부문에 관한 차별의 제거; 또는
 - (b) 장애인 및 장애가 있었던 자의 고용에 관한 건전한 실무의 장려.
- (2) 국무부장관은 준칙의 전부 또는 일부를 개정하거나 재공포할 수 있다.
- (3) 준칙은 구체적으로 다음에 관한 실무지침을 포함할 수 있다;
- (a) 비용 등을 고려해 볼 때 장애인 또는 장애가 있었던 자에게 유리하도록 조정할 수 있을 것으로 기대되는 상황; 또는
 - (b) 고용인이 피용인의 이 법 위반행위를 방지하기 위한 조치.
- (4) 준칙을 준수하지 않은 사실은 당연히 소송의 대상이 되지 아니한다.
- (5) 준칙은 노동심판소, 카운티법원 또는 주법원에서 진행되는 이 법에 의한 소송에서 증거능력을 가진다.
- (6) 준칙의 어느 조항이 이 법에 의한 소송물과 관련된 경우, 심판소 또는 법원은 당해 소송의 판단에 있어서 해당 조항을 고려하여야 한다.
- (7) 이 조 및 제54조에서 “준칙”이라 함은 국무부장관이 이 조에 의하여 공포하는 “준칙”을 말하고, 변경 및 재발포된 준칙을 포함한다.

- (8) 제1항 (a)에서 “고용부문의 차별”은 제12조 또는 제13조에서 정하는 유형의 차별을 포함한다.
- (9) 제1항 (b) 및 제3항에서 “고용”은 하도급노무를 포함한다(제12조 제6항의 정의에 의함).

제53조에 의하여 공포된 준칙에 관한 기타 사항.

- 54.-(1) 제53조에 의하여 준칙초안을 작성함에 있어서 국무부장은 적절한 경우 고용인 또는 고용된 (고용을 원하는) 장애인의 이익을 대변하는 조직의 자문을 구하여야 한다.
- (2) 국무부장은 준칙안을 제출하기 전에 초안을 공포하고, 초안에 관한 의견을 고려하여야 하며, 적절한 경우 당해 의견에 비추어 준칙안을 수정하여야 한다.
- (3) 국무부장은 준칙안을 처리하기로 하는 경우, 그 초안을 양원에 제출하여야 한다.
- (4) 40일 이내에 양원 중 1이 초안을 승인하지 않기로 결의한 경우, 국무부장은 준칙안을 처리할 수 없다.
- (5) 전항의 결의가 없는 경우, 국무부장은 초안과 같이 준칙을 공포하여야 한다.
- (6) 준칙은 국무부장이 명령으로 정하는 때로부터 효력을 가진다.
- (7) 제4항에도 불구하고 국무부장은 준칙안의 새로운 초안을 의회에 제출할 수 있다.
- (8) 국무부장은 명령으로 준칙을 철회할 수 있다.
- (9) 이 조에서 준칙안의 초안에 관한 “40일의 기간”은
 - (a) 초안이 양원에 각각 다른 날에 제출된 경우, 나중에 제출된 때로부터 기산하고,
 - (b) 그 밖의 경우, 양원에 제출된 때로부터 기산한다.다만, 의회가 해산 또는 정회한 기간 또는 양원이 4일 이상

연회한 기간은 산입하지 않는다.“지침”이라 함은 이 조에 의하여 국무부장관이 발한 지침을 말하고, 개정 또는 재발행한 지침을 포함한다.

범 죄.

- 55.-(1) 제Ⅱ편 또는 제Ⅲ편에 있어서, 다음의 경우 당사자 일방(“甲”) 이 상대방(“乙”)乙 차별한 것으로 본다;
- (a) 甲이 乙과 동일한 상황에 처한 타인을 처우하거나 처우할 것보다 乙을 불리하게 처우하고;
 - (b) 그 이유가 제2항에서 정하는 이유인 경우.
- (2) 이유는 다음과 같다;
- (a) 乙이
 - (i) 이 법에 의하여 甲 또는 제3자를 상대로 소송을 제기 하였거나;
 - (ii) 제3자가 제기한 소송과 관련하여 증거 또는 정보를 제공하였거나;
 - (iii) 甲 또는 제3자와 관련하여 이 법에 의한 조치를 하였거나;
 - (iv) 甲 또는 제3자가 이 법을 위반하였음을 주장하였음 (주장의 내용이 직간접적인지는 묻지 않음) ;
 - (b) 乙이 (a)의 행위를 하였거나 할 의사가 있을 것으로 甲이 믿거나 의심하는 경우.
- (3) 乙이 장애인 또는 장애가 있었던 자인 경우, 제1항 (a)의 동일한 상황을 판단함에 있어서는 당해 장애를 고려하지 않는다.
- (4) 제1항은 허위의 악의적 주장을 한 자의 처우에 대해서는 적용하지 않는다.

차별을 당하는 자에 대한 조력.

56.-(1) 이 조에서

- (a) 제II편에 반하여 차별을 당했다고 생각하는 자는 “소청인”이라 하고;
 - (b) 소청인이 제II편에 의한 소청을 제기하는 상대방을 “피소청인”이라 한다.
- (2) 국무부장은 소청인이 피소청인에 대한 소청을 제기할지 여부를 결정할 수 있도록, 제기하기로 결정하는 경우 당해 사건을 가장 효과적으로 형성하고 변론할 수 있도록 명령에 의하여 다음을 지정하여야 한다;
- (a) 소청인이 관련 행위의 이유 또는 기타 관련 사항을 피소청인에게 물을 수 있는 서식;
 - (b) 피소청인이 (원하는 경우) 질문에 답할 수 있는 서식.
- (3) 소청인이 전항에 의하여 지정된 서식에 따라 피소청인에게 질문하는 경우;
- (a) 당해 질문 및 피소청인의 답변(명령에 의한 서식인지는 불문)은 제II편에 의한 절차에서 증거능력을 가진다;
 - (b) 심판소는 당해 절차에서 다음과 같이 판단되는 경우, 피소청인의 제II편 위반에 관한 추론 등 정당하고 공정한 추론을 할 수 있다;
 - (i) 피소청인이 정당한 이유없이 의도적으로 합리적인 기간 내에 답변하지 않았거나,
 - (ii) 피소청인의 답변이 책임회피적이고 모호함
- (4) 국무부장은 명령에 의하여 다음을 지정할 수 있다;
- (a) 전항 (a)에 의한 증거능력이 인정되기 위하여 질문을 송달하여야 하는 기간;

(b) 질문 및 피소청인의 답변의 정당한 송달방법.

- (5) 이 조는 노동심판소에서 진행되는 절차에서 중간적 및 예비적 사항을 규제하는 기타 법령 또는 법원칙에 영향을 미치지 아니하고, 당해 절차의 증거능력에 관한 법령 또는 법원칙에 따라 효력을 가진다.

위법한 행위의 조력.

- 57.-(1) 이 법에 의한 타인의 위법행위임을 알고서 조력한 자는 정범과 동일한 행위를 직접 행한 것으로 본다.
- (2) 전항에 있어서, 제58조에 의하여 그 행위의 효과가 고용인 내지 본인에게 귀속되는(제58조 제5항이 없더라도 그러한 경우도 포함) 피용인 또는 대리인은 고용인 또는 본인의 행위를 조력한 것으로 본다.
- (3) 이 조에서, 다음의 경우에는 위법행위의 정을 알고서 조력한 것으로 보지 아니한다;
- (a) 이 법 조항으로 인하여 당해 행위가 위법하지 않다는 타인의 진술을 신뢰하여 행위하였고;
- (b) 당해 진술의 신뢰가 합리적인 경우.
- (4) 전항의 진술이 허위 또는 중요측면에서 오해의 소지가 있음을 알고서 또는 무모하게 한 자는 범죄의 유죄로 본다.
- (5) 전항의 죄를 범한 자는 약식재판을 통하여 표준척도 제5단계 이하의 벌금에 처한다.

고용인 및 본인의 책임.

- 58.-(1) 피용인이 고용과정에서 행한 행위는 고용인과 공동으로 행한 것으로 본다. 이 경우, 고용인이 당해 행위를 알았거나 승인했는지 여부는 묻지 아니한다.

- (2) 타인의 위임에 의하여 타인의 대리인이 행한 행위는 당해 타인과 공동으로 행한 것으로 본다.
- (3) 전항의 권한은 (a) 명시적 또는 묵시적인지; 또는 (b) 문제의 행위 전후에 위임되었는지를 묻지 않는다.
- (4) 제1항 및 제2항은 제57조 제4항의 범죄에 관해서는 적용하지 아니한다.
- (5) 피용인의 행위에 관하여 고용인에 대하여 이 법에 의하여 제기된 절차에서, 고용인은 피용인의 (a) 당해 행위; 또는 (b) 고용과정에서 당해 행위와 같은 종류의 행위를 방지하기 위하여 합리적인 조치를 취하였음을 입증함으로써 방어할 수 있다.

법정 권한 및 국가안보 등.

- 59.-(1) 이 법의 어떠한 내용도 다음과 같은 행위를 위법으로 보지 아니한다;
- (a) 법령의 준수;
 - (b) 법령에 의하여 각료가 발한 비준서의 준수; 또는
 - (c) 법령에 의하여 각료가 (이 법 시행전후에) 부과한 조건 또는 요건의 준수.
- (2) 전항에서 “법령” 및 “비준서”는 이 법 시행 이후에 제정되거나 공포된 것을 포함한다.
- (3) 이 법의 어떠한 내용도 국가안보를 위한 행위를 위법으로 보지 아니한다.

제 VIII 편 기 타

국무부의 자문관 선임.

- 60.-(1) 국무부장관은 장애인 및 장애가 있었던 자의 고용에 관한 사항과 관련하여 국무부장관에게 자문 또는 조력할 자를 선임할

수 있다.

- (2) 국무부장관은 일반적으로 또는 특정 지역별로 전항의 선임을 행할 수 있다.
- (3) 국무부장관은 이 조에 의하여 선임된 자에게 보수 또는 소득 손실의 보상을 적절히 지급할 수 있다.
- (4) 이 조에 의한 지급에는 재무부의 승인을 얻어야 한다.
- (5) 제1항에서 “고용”은 자영업을 포함한다.
- (6) 국무부장관은 명령에 의하여;
 - (a) 다음에 관하여 1944년 장애인(고용)법 제17조 및 별표 2 (국립자문위원회 및 지역자문위원회)의 효력을 중단하기로 하거나;
 - (i) 국립자문위원회; 또는
 - (ii) 지역자문위원회;
 - (b) 당해 조항 및 별표를 폐지할 수 있다.
- (7) 전항 (b)에 의한 명령이 효력을 발할 때까지 1944년 법 제17조 제1항의 “장애인” 이후에 “, 및 장애가 있었던 자”를 삽입하고, 그 말미에 다음을 부가하는 것으로 본다;

“(3) 이 조에서

 - (a) 1995년 장애인차별금지법에 의한 장애인은 장애인으로 보며;
 - (b) “장애”는 동 법에서 정하는 바에 의한다.”
- (8) 제6항 (a)(i) 또는 (b)에 의한 명령이 효력을 발할 때까지 1970년 만성질병 및 장애인법(Chronically Sick and Disabled Persons Act) 제16조(국립자문위원회의 기능을 확장하는 조항)의 “장애인” 이후에 “, 및 장애가 있었던 자”를 삽입하고, 그 말미에 다음을 부가하는 것으로 본다;

“② 이 조에서

- (a) 1995년 장애인차별금지법에 의한 장애인은 장애인으로 보며;
- (b) “장애”는 동 법에서 정하는 바에 의한다.

1944년 장애인(고용)법 개정법.

- 61.-(1) 1944년 장애인(고용)법 제15조(국무부장관에게 지원고용의 제공을 위한 협약체결권을 부여하는 법)는 제2항 내지 제5항에서 정하는 바에 따라 개정한다.
- (2) 제1항에서;
 - (a) “불구에 의하여 장애자로 등록된 자”를 “장애인”으로 변경;
 - (b) “불구”를 “장애”로 변경;
 - (c) “불구가 아닌”을 “장애가 없는”으로 변경.
 - (3) 전항에서 “그와 같이 요구되고 금지되는...일 이상의 회사”를 “회사, 사단 또는 기구”로 변경한다.
 - (4) 제2항 이후에 다음을 삽입한다;
 - “(2A) 총리가 이 조에 의한 권한으로 설립할 수 있는 회사는 다음에 한한다;
 - (a) 정관에 의하여 그 이윤 또는 기타 소득을 목적 추구에만 소요하여야 하고,
 - (b) 정관에 의하여 배당이 금지된 회사.”
 - (5) 제5항 이후에 다음을 삽입한다;
 - “(5A) 이 조에서
 - (a) 1995년 장애인차별금지법에 의한 장애인은 장애인으로 보며;
 - (b) “장애”는 동 법에서 정하는 바에 의한다.”
 - (6) 제16조(당해 법 제15조에 의한 퇴직 남녀에 대한 선호)는 동 조 제1항으로 하고, 그 말미에 다음을 삽입한다;

“및 근무로 인하여 장애를 입은 자.

(2) 이 조 제1항에서, 장애인의 장애는 지정된 상황에서만
특정유형의 직무로 인한 것으로 본다.”

(7) 1944년 법 중 다음 조항을 폐지한다;

(a) 제1조 (“장애인”의 정의);

(b) 제6조 내지 제8조 (장애인 등록);

(c) 제9조 내지 제11조 (등록 장애인 고용 의무);

(d) 제12조 (불구에 의하여 장애자로 등록된 자에 대한 지정고
용제도);

(e) 제13조 (이 법에 의하여 폐지된 조항의 해석);

(f) 제14조 (고용인의 기록유지);

(g) 제19조 (범죄에 관한 절차); 및

(h) 제21조 (고용 장소 및 국적에 관한 적용).

(8) 1994년 법을 참조하여 “장애인”을 정의하는 하위 법률은 이
법에서 정하는 것과 동일한 의미로 본다.

(9) 전항에도 불구하고 하위 법률의 각 조항을 개정할 수 있다.

공표제한: 노동심판소.

62.-(1) 이 조는 소청을 심리하는 노동심판소가 개인적 성격의 증거
를 심리할 수 있는 제8조에 의한 소청 절차에 적용한다.

(2) 노동심판소의 절차에 관하여 시행령을 정할 수 있는 국무부
장관의 권한은 이 조가 적용되는 절차에 관하여 다음 사항을
정할 수 있는 권한을 포함한다:

(a) 노동심판소가 소청인의 신청 또는 직권으로 심판소의 판
결이 있을 때까지(철회되지 않은 경우) 제한적보고명령을
발할 수 있고;

- (b) 심판소가 다른 절차와 함께 처리하고 있는 소청에 관하여 제한적보고명령을 한 경우, 심판소는 당해 명령이 타 절차 또는 그 일부에 대해서도 적용될 것을 지시할 수 있는 권한.
- (3) 제한적보고명령에 반하여 관련 프로그램에 신원확인 사항이 발표 또는 포함된 경우; 다음의 자는 범죄의 유죄로 보고, 약식재판을 통하여 표준척도 제5단계 이하의 벌금에 처한다.
 - (a) 신문 또는 정기간행물의 경우, 소유자, 편집자 및 그 발행인,
 - (b) 기타 형태의 출판물인 경우, 당해 출판물을 발행하는 자,
 - (c) 관련 프로그램에 포함된 경우;
 - (i) 프로그램이 포함된 서비스의 제공에 관여하는 법인, 및
 - (ii) 당해 프로그램에서 신문의 편집자에 상당하는 기능을 수행하는 자
- (4) 전항의 범죄로 기소된 자는 범죄시에 출판 또는 프로그램이 문제의 사안에 관련되어 있거나 이를 포함한다는 사실을 (a) 알지 못하였고, (b) 의심하지 않았거나 의심할 이유가 없었음을 입증하여 방어할 수 있다;
- (5) 법인이 다음 각호의 1에 해당하는 자의 동의 또는 묵인으로 또는 그 과실에 의하여 제3항의 죄를 범한 경우, 당해인과 법인을 범죄의 유죄로 보고, 그에 따라 처벌한다.
 - (a) 이사, 지배인, 비서 기타 이와 유사한 임원, 또는
 - (b) 그 직무를 수행하는 자.
- (6) 전항에서 회원이 사무를 관리하는 법인의 “이사”라 함은 법인의 회원을 말한다.
- (7) 이 조에서 용어의 정의는 다음과 같다.
 - “개인적 성격의 증거”라 함은 보고되는 경우 소청인을 심히 당황케 할 수 있는 의료 또는 기타 사적인 성격의 증거를 말한다;

“신원확인 사항”이라 함은 일반인이 소청인 또는 기타 명령에 거명된 자를 확인할 수 있는 사항을 말한다;

“공포”라 함은 시행령에서 정하는 바에 의한다;

“관련 프로그램”이라 함은 1990년 방송법(Broadcasting Act)에서 말하는 프로그램 서비스에 포함되는 프로그램을 말한다;

“제한적보고명령”이라 함은 다음과 같은 명령을 말한다;

(a) 이 조에 의한 시행령에 의하여 위임된 권한의 행사로 발하는 명령으로서;

(b) 영국 내에서 일반인에게 제공되는 출판물에 의한 신원확인 사항의 공포를 금지하거나 영국 내에서 수신되는 관련 프로그램에 포함하는 행위를 금지하는 명령;

“출판물”은 영상, 음향 기타 영구적 형태의 기록을 포함한다. 다만 특정한 법적 소송에서 사용하기 위한 공소장 또는 기타 문서는 제외한다.

공포제한: 고용항소심판소(Employment Appeal Tribunal).

63.-(1) 이 조는

(a) 제한적보고명령을 하거나 하지 않는 노동심판소의 결정에 불복하거나,

(b) 노동심판소가 제한적보고명령을 하고 이를 철회하지 않은 절차에서 노동심판소의 중간적 판결에 불복하는 절차에 적용한다.

(2) 고용항소심판소의 절차에 관한 규칙을 정할 수 있는 Lord Chancellor의 권한은 이 조가 적용되는 절차에 관하여 다음을 정할 수 있는 권한을 포함한다;

(a) 심판소가 소청인의 신청 또는 직권으로 심판소의 판결이 있을 때까지(철회되지 않은 경우) 제한적보고명령을 발할

- 수 있고;
- (b) 심판소가 다른 절차와 함께 처리하고 있는 소청에 관하여 제한적보고명령을 한 경우, 심판소는 당해 명령이 타 절차 또는 그 일부에 대해서도 적용될 것을 지시할 수 있는 권한.
- (3) 재판소의 제한적보고명령에 관해서는 제62조 제3항 내지 제6항을 준용한다.
- (4) 제1항에서 “제한적보고명령”이라 함은 제62조에 의한 제한적보고명령을 말한다.
- (5) 제2항에서 “제한적보고명령”이라 함은;
- (a) 이 조에 의한 시행령에 의하여 위임된 권한의 행사로 발하는 명령으로서;
 - (b) 영국 내에서 일반인에게 제공되는 출판물에 의한 신원확인 사항의 공표를 금지하거나 영국 내에서 수신되는 관련 프로그램에 포함하는 행위를 금지하는 명령;
- (6) 이 조에서 용어의 정의는 다음과 같다;
- “소청인”이라 함은 재판소에 소청을 제기하는 자를 말한다;
- “신원확인 사항”, “출판물”, “관련 프로그램”이라 함은 제62조에서 정하는 바에 의한다;
- “공포”라 함은 규칙에서 정하는 바에 의한다.

국왕에 대한 적용 등.

- 64.-(1) 이 법의 적용에 있어서 (a) 각료 또는 정부부처의 행위, 또는 (b) 법적 기구, 또는 법정관청의 직에 있는 자가 국왕을 대리하여 행한 행위는 사인의 행위로 본다.
- (2) 제5항을 조건으로, 제II편의 적용에 있어서 (a) 각료 또는 정부부처의 경우, 법정관청의 직에 있는 자의 직무를 제외한

- 직무, 또는 (b) 법정관청의 직에 있는 자 또는 법적 기구의 경우, 국왕을 대리한 직무는 사인에 의한 고용으로 본다.
- (3) 1947년 법 제Ⅱ편 내지 제Ⅳ편의 적용에 있어서 이 법에 의한 국왕에 대한 절차는 잉글랜드 및 웨일즈의 국왕소추절차로 본다; 다만 동법 제20조 (카운티법원에서 고등법원으로의 이송)은 적용하지 아니한다.
- (4) 1947년 법 제Ⅴ편의 적용에 있어서 이 법에 의한 국왕에 대한 절차는 국왕이 하거나 받는 민사소송으로 취급되는 스코틀랜드의 절차로 본다; 다만 동법 제44조 단서(주법원에서 항소법원으로의 이송)는 적용하지 아니한다.
- (5) 제Ⅱ편은 다음 각호의 1에 해당하는 자의 직무에 대해서는 적용하지 아니한다;
- (a) 방위경찰국, 영국운송경찰, 왕립공원 경찰대 또는 영국핵 에너지기구 경찰대의 대원;
 - (b) 교도관; 또는
 - (c) 국방관련 기능을 수행하는 각료 또는 정부부처의 경우, 그 직무에 의하여 소방임무에 관여하도록 요구되는 자
- (6) 제Ⅱ편은 그 직무에 의하여 소방임무에 관여하도록 요구되는 소방대원의 직무에 대해서는 적용하지 아니한다.
- (7) (의문의 여지를 피하기 위하여) 제Ⅱ편은 국왕의 육, 해, 공군 직무에 적용되지 않는다.
- (8) 이 조에서 용어의 정의는 다음과 같다;
- “1947년 법”이라 함은 1947년 국왕소추절차법(Crown Proceedings Act)을 말한다;
- “영국운송경찰”이라 함은 1949년 영국운송위원회법(British Transport Commission Act) 제53조에 의하여 선임되었거나 선임된 것으로 보는 경찰을 말한다;

tion) Act) 제139조의 목적상 하원의 관련직원인 자의 고용인으로 본다.

- (3) 이 조 ④에서 정하는 경우를 제외하고, 제19조 내지 제21조의 적용에 있어서 서비스 제공자는 다음의 자로 본다;
 - (a) 상원에 관하여, 상원의 Corporate Officer;
 - (b) 하원에 관하여, 하원의 Corporate Officer.
- (4) 문제의 서비스가 일반인의 출입이 허용되는 웨스트민스터궁에 대한 접근 및 사용인 경우, 양원의 Corporate Officers는 당해 서비스의 공동제공자로 본다.
- (5) 어떠한 법원칙, 의회의 법률 또는 관행도 제Ⅱ편에 의한 노동심판소 또는 제Ⅲ편에 의한 법원에 대한 절차의 제기를 금지하는 취지로 해석되지 않는다.

제Ⅱ편 외의 정부 선임.

- 66.-(1) 이 조 (3)의 시행령에도 불구하고, 이 조는 그 선임과 관련하여 제Ⅱ편이 적용되지 않는 직무 등에 대하여 각료 또는 정부부처가 행한 모든 선임에 적용된다.
- (2) 선임 및 선임대상자 결정에 있어서, 각료 또는 정부부처가 이 법에 의한 사용인인 경우 당해 각료 또는 부처는 제Ⅱ편에 반하는 방법으로 행위할 수 없다.
- (3) 시행령에서는 지정된 선임에 이 조를 적용하지 않는 것으로 정할 수 있다.

시행령 및 명령.

- 67.-(1) 이 법에 의한 시행령 또는 명령 제정권은 법적 비준서에 의하여 행사하여야 한다.

- (2) 전항의 권한은 지역 또는 장소별 등 사례별로 상이한 조항을 두기 위하여 행사할 수 있다.
- (3) 당해 권한에는 다음과 같은 권한이 포함된다;
 - (a) 국무부장관이 적절하다고 판단하는 바에 따라 부수적, 보충적, 결과적 또는 일시적 조항을 정할 권한; 및
 - (b) 사안의 처리에 관하여 재량범위를 정할 권한.
- (4) 제50조 제3항에 의한 명령은 당해 명령을 포함한 법적 비준서 초안이 의회에 제출되어 양원의 결의로 승인될 때까지 발할 수 없다.
- (5) 제3조 제9항, 제52조 제8항, 제54조 제6항, 제70조 제3항에 의한 것을 제외하고, 이 법에 의한 기타 법적 비준서는 양원 중 1의 결의에 의하여 무효로 될 수 있다.
- (6) 제1항은 특정한 차량 또는 특정인의 차량에 대해서만 적용되는 제43조에 의한 명령이 법적 비준서에 의할 것을 요구하지 아니한다. 다만 당해 명령은 법적 비준서에 의하여 행해진 명령으로서 개정되거나 철회될 수 있다.
- (7) 제34조 제4항, 제40조 제6항, 제46조 제5항의 어떠한 내용도 제2항 및 제3항에 의하여 위임된 권한에 영향을 미치지 못한다.

해 석.

68.-(1) 이 법에서;

“접근성 인증서”이라 함은 제41조 제1항 (a)에 의하여 발하는 인증서를 말한다;

“행위”는 고의적 부작위를 포함한다;

“승인서”라 함은 제42조 제4항에 의하여 발하는 인증서를 말한다;

제II편에서 “이득”이라 함은 제4조 제4항에서 정하는 바에

의한다;

“조정관”이라 함은 1992년 노동조합 및 노동관계(통합)법(Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act)에 의하여 지정된 자를 말한다;

“고용”이라 함은 지정된 조항을 조건으로 근로 또는 도제 계약 또는 개인적 노무계약에 의한 고용을 말하고, 관련 표현은 그에 따라 해석한다;

“영국 내 사업장에서의 고용”은 제2항 내지 제5항에 따라 해석한다;

“법령”은 하위법 및 기타 칙령을 포함한다;

“면허권자”라 함은;

(a) 1869년 수도권공공운송법이 적용되는 지역에 관하여, 국무부장관 또는 국무부장관이 지정하는 공직자; 또는

(b) 잉글랜드 및 웨일즈의 기타 지역에 관하여, 당해 지역에서 택시 면허를 담당하는 권한자;

“정신적 결함”이라 함은 1983년 정신보건법(Mental Health Act) 또는 1984년 정신보건법(Mental Health (Scotland) Act)과 같은 의미는 아니지만, 동 법에서 결함은 정신적 결함일 수 있고, 동시에 이 법에서도 정신적 결함일 수 있다;

“각료”는 재무부를 포함한다;

“직업연금제도”라 함은 1993년 연금법(Pension Schemes Act)에서 정하는 바에 의한다;

“부동산”은 그 내용을 불문하고 모든 토지를 포함한다;

“지정”이라 함은 시행령에 의하여 지정된 것을 말한다;

“직무는 직업 또는 업무를 포함한다;

“서비스 제공자”라 함은 제19조 제2항 (b)에서 정하는 바에 의한다;

“공공용차량” 및 “규제대상 공공용차량”이라 함은 제40조에서 정하는 바에 의한다;

“PSV 이용관련 시행령”이라 함은 제40조 제1항에 의하여 제정되는 시행령을 말한다;

“철도차량” 및 “규제대상 철도차량”이라 함은 제46조에서 정하는 바에 의한다;

“철도차량이용관련 시행령”이라 함은 제46조 제1항에 의하여 제정되는 시행령을 말한다;

“시행령”이라 함은 국무부장관이 정하는 시행령을 말한다;

“제6조의 의무”라 함은 제6조에 의하여 부과되는 의무를 말한다;

“제15조의 의무”라 함은 제15조에 의하여 부과되는 의무를 말한다;

“제21조의 의무”라 함은 제21조에 의하여 부과되는 의무를 말한다;

“하위법률”이라 함은 1978년 법해석법(Interpretation Act)에서 정하는 바에 의한다;

“택시” 및 “규제대상택시”라 함은 제32조에서 정하는 바에 의한다;

“택시이용관련 시행령” 제32조 제1항에 의하여 제정되는 시행령을 말한다;

“무역”은 사업을 포함한다;

“무역기구”라 함은 제13조에서 정하는 바에 의한다;

“차량 검사자”라 함은 1988년 도로교통법(Road Traffic Act) 제66조 A에 의하여 선임되는 검사자를 말한다.

- (2) 피용인이 그 직무를 전적으로 또는 주로 영국 외에서 수행하는 경우, 당해인의 고용은 영국 내 사업장에서의 고용으로

보지 아니한다. 직무의 일부를 영국 내 사업장에서 수행하는 경우에도 같다.

- (3) 지정된 사례의 경우를 제외하고, 선박, 항공기 또는 하버크라프트(hovercraft)에 고용된 경우에는 영국 내 사업장에서의 고용으로 보지 아니한다.
- (4) 지정유형의 고용 또는 지정상황에서의 고용은 영국 내 사업장에서의 고용으로 보지 아니한다.
- (5) 노무가 사업장에서 행해지지 않은 경우, 당해 노무는 다음의 장소에서 행해진 것으로 본다;
 - (a) 그 노무가 행해진 시설; 또는
 - (b) 시설에서 행해지지 않은 경우, 그 노무와 가장 밀접한 시설.

재정지원.

69. 의회는 다음 각호의 금전을 지급하여야 한다;

- (a) 이 법에 의하여 각료가 소요한 경비;
- (b) 타 법령에 의하여 의회로부터 지급된 금전의 지출액이 이 법으로 인하여 증가된 경우, 그 증가액.

약칭, 효력발생일, 범위 등.

70.-(1) 이 법은 1995년 장애인차별금지법(Disability Discrimination Act)이라 약칭한다.

- (2) 이 조(제4항, 제5항 및 제7항은 제외)는 이 법 통과시로부터 효력을 가진다.
- (3) 이 법의 잔여조항은 국무부장관이 명령으로 정하는 날로부터 효력을 가지고, 국무부장관은 상이한 목적을 위하여 상이한 날짜를 정할 수 있다.

- (4) 별표 6에서 정하는 법률 등은 동 별표에서 정하는 바와 같이 개정한다.
- (5) 별표 7 폐지에서 정하는 법률 등은 그 효력을 상실한다.
- (6) 이 법은 북아일랜드에도 적용된다. 다만, 그 적용에 있어서 별표 8에서 언급하는 이 법의 각 조항은 당해 별표에서 정하는 바에 따라 변경되는 것으로 본다.
- (7) 1975년 하원의원 결격사유법 별표 1 제Ⅱ편 및 1975년 북아일랜드의회 결격사유법(Northern Ireland Assembly Disqualification Act) 별표 1 제Ⅱ편(구성원 중 1인이 결격된 기구)에서 적절한 위치에 다음을 삽입한다;
 - “국립 장애위원회.”
 - “북아일랜드 장애 위원회.”
- (8) 국무부장은 이 법에 의하여 요구되는 자문을 해당 조항이 효력을 발생하기 전에도 행할 수 있다.