

현안분석 2011-16-2

차별의 합리성 판단기준에
관한 비교법적 연구
- 영국 편 -

류 석 진

Korea Legislation
Research Institute

현안분석 2011-16-2

차별의 합리성 판단기준에 관한 비교법적 연구 - 영국 편 -

윤 석 진



한국법제연구원
KOREA LEGISLATION RESEARCH INSTITUTE

**차별의 합리성 판단기준에 관한
비교법적 연구
- 영국 편 -**

**The comparative law research for reasonable
judgment criteria of discrimination
- England -**

연구자 : 윤석진(부연구위원)

Yoon, Seok-Jin

2011. 8. 31

요약문

I. 배경 및 목적

- 최근 유럽각국에서는 EU의 반차별지침에 의거 국내법의 개정작업이 있었고, 특히 영국은 2010년에 기존의 반차별 입법에 대대적 손질을 가해 통합 “평등법”을 개정하였음.
- 영국의 2010년 평등법에 대한 연구는 가장 최근의 반차별 입법동향을 파악할 수 있는 좋은 사례이어서 연구의 필요성 있음.
- 영국의 2010년 평등법은 국내의 “공정사회” 실현을 위한 각종 정책을 개발·추진함에 있어 많은 시사점을 얻을 수 있을 것으로 생각됨.
- 이에 따라 본 연구에서는 영국의 2010년 평등법을 분석하고 이 법에서 규정하고 있는 차별기준, 차별시정조치, 차별시정제도를 소개하고자 함.

II. 주요 내용

- 영국은 2010년 지난 40여년 동안 개별적 입법형태로 존재 하던 차별금지법령들을 단일법으로 통합하는 개정이 있었음.

- 2010년 평등법은 기존의 입법들을 통합하여 보다 간결하고 차별금지의 강화 및 개선을 그 내용으로 함.
 - 기존 반차별입법의 내용을 2010년 평등법에 흡수통합하고 평등지급법을 비롯한 기존의 7개 법률을 폐지함
 - 2006년 제정된 평등법은 일부조항(평등인권위원회에 관한 사항)만 효력을 유지한 채 2010년 평등법에 흡수 통합됨.
 - 2010년 평등법은 기존 법률의 통합이라는 차원을 넘어 기존 법령의 문제점으로 지적되었던 사항을 대부분 보완하였다는 점에 큰 의의가 있음.
 - EU의 반차별지침의 반영과 기존 법령들 간의 불일치를 제거하여 수범자의 이해가능성을 제고함.
 - 이중차별이라는 새로운 개념을 도입하고 공공분야의 평등의무 및 서비스나 공공작용에 있어 연령으로 인한 차별금지에 관한 규정을 확대함.
 - 다양한 분야에서 기회평등 개선과 평등을 위한 각종 작용에 대한 지원하는 측면을 강화함.
- 2010년 평등법은 연령, 장애, 성전환, 인종, 종교, 신념, 성 및 성적 지향성 등을 차별금지 대상으로 규정하고 고용분야, 교육분야, 단체, 계약분야, 공공분야 등을 그 적용영역으로 규정함.
- 2010년 평등법은 차별기준(금지행위)로 직접차별, 이중차별, 간접차별을 규정하고 있는데, 특히 이중차별이 2010년 평등법에 새로이 신설된 차별기준임.

- 2010년 평등법의 주요제도로는 피고용 및 지원자에 대한 차별금지, 고용서비스분야에서의 차별금지, 장애인차별금지, 신규모집 또는 채용단계에서의 차별금지, 연봉비밀조항의 금지, 성별임금격차의 공개, 성적 소수자의 보호를 두고 있음.
- 연령차별금지제도를 이행하기 위해 기본정년연령제도를 폐지하여 만일 사용자가 자신의 사업에서 정년제도를 운용하려는 경우에는 이를 객관적으로 정당화하여야 함.
- 그 밖에도 2010년 평등법과 연계되어 반차별지침을 규정하고 있는 법률이 다수 있는데 그 내용은 다음과 같음.
 - 단시간근로자(불리한 대우의 금지)규칙에서는 비정규직 근로자(단시간 및 기간제 근로자)에 대한 차별시정조치
 - 차별시정의 기본적 판단기준은 비교대상자의 선정, 불리한 대우의 존부, 인과관계의 판단, 객관적 정당성의 존부여부임
 - 비정규직 근로자의 차별금지를 위하여 “동일노동 동일임금”, “시간비례의 원칙”을 규정함.
 - 기간제근로자(불리한 대우의 금지)규칙에서는 기간제근로자 대한 불리한 대우를 금지하고 있음.
 - 불리한 대우의 판단기준으로 “기간비례의 원칙”과 “불공정해고 제한 규정을 두고 있음.
 - 임시 및 파견근로자 평등대우법과 노동부장관이 제정한 파견근로자규정에 따라 파견근로자의 동등대우를 선언하고 임금과 휴가 등 기본적 고용조건에 대한 동등대우의 권리를 보장하고 있음.

- 수감시설에서의 성전환자에 대한 특별한 보호를 위해 “트랜스 색슈얼 수형인의 보호와 처우에 관한 지침”을 제정함
- 반차별제도를 총괄하는 기구로 2006년 평등법에 의해 탄생한 평등인권위원회를 두고 있음.
- 평등인권위원회는 독립기구로써 차별금지관련 전문 변호사를 고용하여 모든 개인들에 대한 법률서비스를 제공함.
- 차별금지와 인권보호를 위한 홍보 및 이슈개발, 각종 제도의 시행에 대한 관리 감독하고 불평등심사 및 조사, 차별금지의 영향평가, 차별금지 관련 재정지원 및 환수 권한도 가지고 있음.
- 그 밖에도 업무규정의 제정권, 입증 및 권고권, 협정체결 및 금지명령권, 사법절차에의 참여권을 가짐

Ⅲ. 기대효과

- 영국의 2010년 평등법은 사회소외계층에 대한 배려를 통해 공정사회를 실현하려는 법적·제도적 기초를 마련하고 있어, 공정사회의 구축을 위한 정책개발에 시사하는 바가 큼
- 우리나라의 반차별입법의 제정 및 개정에서 있어 주요한 참고자료로 활용될 수 있음.
- 여성, 장애인, 비정규직 근로자에 대한 반차별지침을 정립하는 데 그 기준을 제공함
- 채용단계 및 고용 중의 각종 반차별지침의 수립에 기준을 제공함

- 고령화 사회를 대비하고 있는 시점에서 정년연령제도의 폐지를 선언하고 있는 연령차별금지제도가 갖는 의의가 큼
- 성적 소수자인 동성애자와 성 전환자에 대한 보호입법을 정립하는 데 기여할 것으로 기대됨.

▶ 주제어 : 2010년 평등법, 차별기준, 차별금지영역, 비정규직 근로자, 정년연령제도, 성적 소수자 보호, 평등인권위원회

Abstract

I . Background and Purpose of Research

- Recent European guidelines based on the EU's antidiscrimination laws was the job of the amendments, particularly the United Kingdom in 2010 to an existing antidiscrimination legislation is applied to major integrated new Act amended.
- Act 2010 of England's most recent research on trends in antidiscrimination legislation, to determine the necessity of a good case study that followed.
- Act 2010 of the UK's national “fair society” for the realization of various policies promoting development and will be able to get as many implications as it Thinks
- Accordingly, this study analyzes the UK's 2010 Act and provisions of this Act, and discrimination standards, affirmative action measures, referred to introduce affirmative action program.

II . The main contents

- During the past 40 years the UK in 2010 there were separate statutes prohibiting discrimination legislation in the form of an

amendment and there was integrated into a single Act.

- Act 2010 incorporates the existing legislation, a more concise and strengthening and improvement of non-discrimination referred to as its content.
- The contents of existing antidiscrimination legislation in the 2010 Act and the Equal Payment Act, including the integrated absorption of the seven existing laws
- Some provisions of the 2006 Act enacted (Equality Commission on Human Rights matters) only in effect absorbed in maintaining the body Consolidated Act 2010.
- Act 2010 of the integration of existing laws that go beyond the existing law has been pointed out as a result of great significance that much of what has supplement.
- Act 2010 of the age, disability, gender reassignment, race, religion, creed, gender and sexual orientation non-discrimination and employment targets and areas of regulation, education, associations, contracts sector, public sector, Damping, and its applicability to the area.
- Discrimination Act of 2010 standards (prohibited acts) directly to the discrimination and double discrimination, indirect discrimination provisions and, in particular in the new dual-Discrimination Act 2010 newly Based on antidiscrimination.

- Act 2010 and the applicant's main system for a pigoyong discrimination, prohibition of discrimination in the field of employment services, disability discrimination, prohibiting discrimination in recruitment or recruitment phase, the prohibition of salary a secret clause, the disclosure of gender wage gap, has put the protection of sexual minorities.

- Prohibits age discrimination in order to fulfill the basic retirement age system abolished If users himself in the business of the retirement system, if you want to operate it must be objectively justified.

- In addition, Act 2010 in conjunction with regulatory guidelines and antidiscrimination laws, which a number of its contents are as follows:
 - Time workers (Prohibition of Adverse Treatment) rule, the temporary workers (short-time and Fixed-term workers), affirmative action measures for
 - Fixed-term workers (Prohibition of Adverse Treatment) Regulations on the Fixed-term workers that prohibit adverse treatment.
 - Temporary and dispatched workers equal treatment established by the Minister of Labour Law and dispatch workers, dispatched workers in accordance with the declaration of the equal treatment and vacation pay and employment conditions for such default, and ensure that the rights of equal treatment.

- As a general system of antidiscrimination bodies originated by the Equality Act 2006 Human Rights Commission has left.

III. Benefits

- Britain's 2010 Act on social care for disadvantaged communities through the process to realize the legal and institutional foundation are laid, and fair society for the establishment of the greater implications for policy development
- Korea's enactment of antidiscrimination legislation and a major revision that can be utilized as a reference.

➤ **Key Words :** 2010 Equality Act, criteria of Discrimination, Non-discrimination zone, Temporary workers, Retirement age system, Protect sexual minorities, Commission for Equality and Human Rights(CEHR)

목 차

요 약 문	3
Abstract	9
제 1 장 서 론	15
제 1 절 연구의 필요성 및 목적	15
1. 연구의 필요성	15
2. 연구의 목적	16
제 2 절 연구범위 및 방법	17
1. 연구범위	17
2. 연구방법	18
제 2 장 영국의 평등법(Equality Act 2010)	21
제 1 절 입법연혁	21
1. 2010년 평등법 개정 이전의 입법동향	21
2. 2006년 평등법 제정 운용	23
3. 2010년 평등법	24
4. 주요내용	27
제 3 장 2010년 평등법의 주요내용	31
제 1 절 차별금지대상, 영역, 기준	31
1. 차별금지대상 및 영역	31
2. 차별기준(금지행위)	31

제 2 절 2010년 평등법에 따른 주요내용 및 관련제도	33
1. 피고용자 및 지원자에 대한 차별금지	33
2. 고용서비스분야에서의 차별금지	35
3. 장애인차별금지	35
4. 신규모집단계에서의 차별금지	41
5. 연봉비밀조항의 금지	42
6. 성별 임금격차의 공개	43
7. 성적 소수자의 보호	43
제 3 절 기타 법령에 의한 차별시정조치	45
1. 비정규직 근로자(단시간 및 기간제근로자)에 대한 차별시정조치	45
2. 파견근로자에 대한 동등대우	52
3. 연령차별금지제도	53
4. 수감시설에서의 성전환자에 대한 특별한 보호	55
제 4 절 차별시정기구(평등인권위원회)	58
1. 설 립	58
2. 기 능	59
3. 주요 권한	60
제 4 장 결론 - 시사점	65
참 고 문 헌	69

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 필요성 및 목적

1. 연구의 필요성

- 정의의 개념은 시공을 초월한 보편타당한 개념은 아니지만, 시대를 불문하고 국가는 정의를 추구해 왔음.
- 정의는 평등을 본질로 하는바, 평등의 실현은 곧 정의의 실현으로 대변되고 정의의 실현은 실질적인 평등사회의 실현을 의미함.
- 평등사회의 실현은 궁극적으로는 사회통합의 초석인바, 특히 사회적 차별을 받는 자들에 대한 보호와 차별시정을 위한 제반 입법정책은 그 주요한 수단임.
- 국가의 반차별 및 평등실현조치는 초기에는 사회적 소수자에 대한 차별관행을 제거하여 기회의 평등을 제공하려는 정책에서 시작함.
- 하지만 이러한 정책만으로는 역사적으로 뿌리 깊게 사회에 만연한 차별관행을 완전히 타파할 수 없다는 점을 인식하여 적극적으로 사회적 소수자에 대한 우선 대우를 하는 적극적 평등실현조치로 발전함.¹⁾
- 최근 유럽의 각국에서는 EU 차원의 반차별지침의 제정 및 시행을 계기로 이를 국내법에 반영하려는 노력이 경주되고 있는데, 특히

1) UN의 경우 적극적 평등실현조치(Affirmative Action)를 “차별을 철폐하고 평등을 촉진할 목적으로 기존의 차별로 인한 권리행사의 장애를 조정하기 위하여 기존의 차별로 인한 영향을 없앨 수 있도록 현재의 사회·정치·경제구조를 개선할 수 있는 조치로서 차별로 인한 영향이 없어질 때까지의 잠정적 조치”라고 정의하고 있다; 명재진/이한태, “평등권 이론에 관한 현대적 전개로서 적극적 평등실현조치”, 『법학연구』 제18권 제2호, 충남대학교 법학연구소, 2007, 20면.

영국에서는 2010년 기존의 반차별입법에 대대적인 손질을 가하여 통합 “평등법”을 개정하였음.

- 이에 영국의 2010년 평등법에 대한 연구는 가장 최신의 반차별입법동향과 관련 정책의 변모 등을 파악할 수 있는 좋은 사례로 판단되는바, 연구의 필요성이 있음.
- 현재 국내에서는 국가적 차원에서 공정사회실현을 위한 정책을 개발·추진 중에 있는바, 영국의 사례를 연구하는 것은 국내에 시사하는 바가 클 것으로 판단됨.

2. 연구의 목적

- 본 연구의 제1차적 목적은 영국의 2010년 평등법을 분석하고 현행 법이 규정하고 있는 각종의 보호영역, 차별기준, 영역별 차별시정을 위한 제반 조치들을 소개하는데 주요 목적이 있음.
- 본 연구의 제2차적 목적은 2010년 평등법 등에 의해 영국에서 시행 중인 각종의 차별시정제도를 소개하는 데 있음.
- 영국은 2010년 평등법 개정 이전과 개정 이후의 주요 차별시정제도의 시행에 있어 다소간의 차이가 있음.²⁾

2) 영국은 2010년 평등법 개정 이전에는 개별법으로 차별금지과 이에 따른 시정조치를 규율하고 있었음. 대표적으로 2010년 이전에 존재했던 법으로는 동일임금법(Equal Pay Act 1970), 성차별금지법(Sex Discrimination Act 1975), 인종관계법(Race Relation Act 1976), 장애차별금지법(Disability Discrimination Act 1995), 고용평등(종교 또는 신앙)규정(Employment Equality (Religion or Belief) Regulation 2003), 고용평등(성적지향)규정(Employment Equality (Sexual Orientation) Regulation, 2003), 고용평등(연령)규정(Employment Equality (Age) Regulation, 2006) 등이 있음. 아울러 2006년에는 평등법(Equality Act 2006)이라는 단일법을 제정하여 위 법률들과 병행하여 운용되었음. 2010년 평등법은 기존법령에 대한 내용을 대부분 흡수·통합하였고, 이 과정에서 일부 법령은 폐지를, 일부법령은 조항 일부만 존치시킴.

- 이에 따라 본 연구에서는 2010년 평등법 개정 이후 신설된 제도와 기존 법령에 의해 시행 중인 주요 제도를 분석함.

제 2 절 연구범위 및 방법

1. 연구범위

- 본 연구는 영국의 2010년 평등법을 주요 검토대상으로 함. 현행법은 본문을 기준으로 16개의 Part와 211개의 조항으로 이루어져 있어 그 내용이 방대하고 아울러 영국의 역사적·문화적 특수성의 배경하여 입법화된 것들도 있어 이를 연구범위에서 제외함.
- 현행법상 주요내용은 다음과 같음.
 - 사회·경제적 불평등의 금지
 - 차별금지의 대상(보호대상 : 연령, 장애, 성전환, 결혼 및 사실혼, 인종, 종교 및 신념, 성, 성적 지향성)
 - 금지행위(직접차별, 간접차별, 이중차별, 장애로 인한 차별, 임신과 모성차별, 기타 괴롭힘과 불합리한 희생 강요 등)
 - 차별금지영역(서비스와 공공분야, 고용, 교육, 협회 등 단체, 계약 영역, 공공부무, 장애인에 대한 이동권 등)
 - 그 밖에 고용주와 대리인의 책임, 권리구제, 시행계획 등
- 현행법상의 제 규정 중 인종, 종교, 결혼 등과 같이 전통적으로 영국의 문화와 역사성에 기반한 것을 제외하고 우리나라의 사회적·문화적·입법적 현실에서도 공통적으로 적용가능한 분야를 선정하여 다음과 같이 연구범위를 한정함.
 - 차별금지대상 및 차별기준
 - 고용 및 고용서비스분야에서의 차별금지
 - 피고용자 및 지원자에 대한 차별금지

- 신규 모집단계에서의 차별금지
 - 급여관련 차별금지
 - 장애인차별금지
 - 성적 소수자의 보호(동성애 및 성전환자)
- 영국에서의 2010년 평등법은 기존의 차별금지법을 통합하여 개정을 단행하였는바, 차별시정을 위한 각종의 제도들은 모두 현행법이 아닌 기존의 입법에 의해 운영되고 있는바, 다음의 사항을 연구범위에 포함시킴
- 2010년 평등법에 기초하여 시행중인 사항은 아니지만, 구 법체계(법률 및 총리령 등)에 의하여 시행중인 중요 차별시정제도.
 - 현재 영국에서 시행중인 개별법령상의 차별시정제도는 다수존재하나, 우리나라에 시사하는 바가 큰 다음의 사항을 연구범위에 포함함.
 - 비정규직 근로자(단시간 및 기간제 근로자)에 대한 차별시정조치
 - 파견근로자에 대한 차별시정조치
 - 고용상 연령차별금지제도
 - 수감시설에서의 젠더보호
 - 차별시정기구(평등인권위원회)

2. 연구방법

- 본 연구는 2010년 영국의 평등법에 대한 분석과 평등인권위원회(Commission for Equality and Human Rights, CEHR) 및 평등청(Government Equalities Office : GEO)에서 발간한 해설서를 기준으로 연구함.
- 영국의 2010년 평등법을 번역하여 주요 내용을 소개함.
 - 영국의 2010년 평등법은 2011년 4월부터 시행되고 있는 까닭에 관련 외국문헌이 극소수인바, 주로 평등인권위원회 및 평등청의 홈

페이지³⁾에 링크되어 있는 자료전문을 활용함.

- 국내문헌 중 2010년 평등법을 연구한 선행연구는 전무함. 다만, 국회와 법제처에 의해 간단히 개요만을 소개해 놓은 선행자료를 활용함.
 - 다만, 2010년 평등법 이외의 기존의 개별법에 근거하여 시행중인 각종의 차별시정제도들에 대해서는 국내의 선행연구가 다수 있어 이를 활용함.
- 2010년 평등법은 기존의 차별금지법령을 통합하여 개정을 도모하였는바, 제2장에서는 기존의 대부분의 법령은 폐지하고 이를 통합한 이유에 대한 분석이 필요함.
- 2010년 평등법 이전과 이후의 입법동향을 파악하고 2010년 평등법의 개정이유를 살펴봄
 - 영국은 이미 2006년에 평등법을 제정하였으나 당시에는 기존의 차별금지입법과 병존하여 운영되었음. 2010년 평등법을 개정하면서 2006년 평등법 중 차별시정기구에 관한 조항은 계속효력을 유지하도록 하였는바, 이에 대하여 검토함.
- 제3장에서는 2010년 평등법의 주요내용을 분석함.
- 여기에서는 보호영역 및 차별금지기준 등을 연구함. 다만, 차별금지기준에는 영국 특유의 제도(이중차별 등)를 중심으로 기술함.
 - 2010년 평등법을 분석함에 있어 현행법상의 주요내용에 직접근거하여 새로이 제도화된 차별금지제도와 2010년 평등법 개정 이전에 이미 개별 차별금지법령에 근거하여 시행중인 각종 제도를 소개함.
 - 2010년 평등법은 개정 이후에도 2006년 평등법은 일부 조항에 대해서 효력을 유지하도록 하고 있는바, 대표적으로 차별시정기구인 평등인권위원회에 관한 조항이 여기에 해당함.

3) 평등인권위원회(<http://www.equalityhumanrights.com>); 평등청(<http://www.equalities.gov.uk/>)

제1장 서론

- 평등인권위원회는 2006년 평등법 제정 시 기존의 차별금지입법에 의해 설치한 4개의 차별시정기구를 통합하여 탄생하였는바, 그 탄생연원에 대하여 살펴봄
 - 평등인권위원회는 차별시정을 위한 주요 권한을 중심으로 소개함.
- 제4장에서는 영국의 2010년 평등법에 대한 상기연구를 중심으로 국내에서의 시사점 및 정책방안을 제시함.

제 2 장 영국의 평등법(Equality Act 2010)

제 1 절 입법연혁

1. 2010년 평등법 개정 이전의 입법동향

- 영국은 주요영역별로 독립된 차별금지법을 제정 운용하고 있었음.
- 1970년대의 차별금지관련법은 대부분 성과 인종차별 해소에 중점을 두고 있음.
 - 1975년 성차별금지법은 성과 기혼자에 대한 차별을 금지하고 있었음.
 - 1975년부터 본격적으로 시행된 동일임금법은 남성과 같거나 비슷한 일을 하는 여성에 대한 임금 및 기타 계약상의 차별을 금지하고 있었음.
 - 1976년부터 시행된 인종관련법은 인종, 피부색, 국적, 출신국가 등을 이유로 한 모든 차별을 불법화함.⁴⁾
- 1980년대 이후에는 고용평등을 강화하기 위한 법률들이 지속적으로 발전됨.
 - 1983년에는 동일임금법을 동일노동·동일임금의 개념을 포함해 확대 개정함.

4) 영국에서의 인종차별에 대한 입법은 1965년에 인종관계법(Race Relations Act, 1965)이 제정되면서 성립되었음. 이후 이 법은 1968년, 1976년, 2000년에 계속 개정되면서 차별의 의미를 확대시켰으며, 적용되는 영역도 확대시켰음. 이 중에서도 1976년 법이 차별의 종류와 영역에 대해 포괄적이며 전반적인 체계를 갖춘 것으로 평가되고 있으며, 2000년 개정을 통하여 이전에는 포함되지 않았던 공공영역을 새로이 추가함. 이에 관한 자세한 내용은 장경섭외, “차별해소를 위한 정책방향”, 보건복지포럼, 한국보건사회연구원, 2004, 33면 이하 참조.

- 1995년에는 장애차별금지법을 제정하여 장애인에 대한 고용영역에서의 차별을 금지함
- 1999년부터는 성전환자들에 대한 차별을 금지하기 위하여 성차별금지법의 범위를 확대시켰고, 2004년에 이르러서는 성전환자의 차별금지의 상세부분까지 명시한 젠더승인법이 제정되었음.
- 2003년에는 EU지침의 영향으로 성정체성과 종교차별을 금지하는 고용평등법이 제정되었고, 이후 2006년에는 연령을 이유로 한 차별을 금지시킴.
- 1975년부터 시행된 고용보호법(Employment Protection Act, 1975)은 출산휴가의 기간과 임금지급에 대하여 규정한 이래로 1999년에 들어서는 부모휴가, 아버지 출산·육아휴가, 비상가족휴가, 장애아동의 부모나 간호인이 고용주에게 유연한 근로조건을 요구할 권리 등을 포함한 일과 삶의 균형 또는 가족친화적 권리 등을 고려한 수준까지 발전함.
- 고용보호법의 발전의 결과로 2006년에는 일과 가족법(Work and Family Act, 2006)이 제정되었는데, 이 법에서는 어머니 유급산후휴가와 입양휴가 기간을 확대(6개월 → 9개월)한 것뿐만 아니라 성인 간호인의 유연노동요청권 확대, 휴가 및 급여 관련 행정문제 처리를 위한 지원 등을 주요내용으로 하고 있음.
- 2006년에는 차별금지를 더욱 강화하려는 목적으로 “평등법(Equality Act, 2006)”을 제정하여 기존의 차별금지법제와 병존시켰고, 특히 개별법령에 의해 설치되었던 3개의 차별금지관련 기구를 통합해 “평등인권위원회”를 탄생시킴.
- 2007년 10월에는 인종평등위원회, 장애인권위원회, 평등기회위원회 등 3개의 차별금지 관련 위원회를 통합하여 평등인권위원회를 설치함

- 이 시기 영국은 EU의 회원국들이 EU의 반차별지침들을 단일법으로 자국에 전환적용하고 있는 것과는 달리 개별 차별금지법제를 통하여 자국에 전환적용 하였다는 특징을 가짐.⁵⁾
- 동일임금법(Equal Pay Act 1970), 성차별금지법(Sex Discrimination Act 1975), 인종관계법(Race Relation Act 1976), 장애차별금지법(Disability Discrimination Act 1995), 고용평등(종교 또는 신앙)규정(Employment Equality (Religion or Belief) Regulation 2003), 고용평등(성적 지향)규정(Employment Equality (Sexual Orientation) Regulation, 2003), 고용평등(연령)규정(Employment Equality (Age) Regulation, 2006) 등

2. 2006년 평등법 제정 운용

- 영국은 2006년 평등법(Equality Act)를 새로이 제정하여 기존의 차별금지법령과 병존하되, 국내에서 줄어들지 않고 있는 불평등현상을 해소하기 위한 보다 강화된 조치를 내용으로 하고 있음.
- 2006년 평등법은 영국의 경우, 최근 기존의 차별금지관련 입법이 주로 차별금지에 중점을 두었던 것에 반해 주로 적극적 평등을 장려하는 방향으로의 개정되고 있었던 흐름을 반영하고자 함.

5) 유럽의 반차별지침들이 회원국에 적용되기 까지 회원국 집권층의 정치적 성향에 많은 영향을 받았음. 특히 영국의 경우가 대표적이라 할 수 있는데, 영국은 보수당 집권 시기이나 아니면 노동당 집권 시기이나에 따라 그를 수용하려는 반응도에서 차이가 있었음. 1980년대와 90년대 중반까지 정권을 잡은 보수당정권에 있어서는 유럽공동체의 입법지침에 대한 거부감이 컸음. 1997년 노동당 정권이 출범하고서야 정책의 중심을 규제완화에 두었던 이전 보수당 정권과는 달리 유럽연합의 차별금지에 관한 입법지침을 적극적으로 받아들임으로써 영국의 차별금지법 발전에 기여하였음(신지원, “영국고용평등법의 변천과 평등인권위원회의 출범” 국제노동브리프 제5권 제12호, 한국노동연구원, 2007.12, 72-73면).

- 공공기관의 행정기능에 있어서의 성차별을 불법으로 규정, 위법적인 성차별의 개념을 공공기관의 기능과 역할에까지 확장하여 공공기관의 차별적 행위금지를 구체화함.
- 평등을 증진하고 반차별법제를 강제하며, 또 인권에 대한 이해와 인식을 촉진할 수 있는 새로운 평등인권위원회를 설립하는 것을 가장 큰 목적으로 함.
- 2007년 10월 완전히 조직체계를 갖춘 평등인권위원회는 3개의 서로 다른 차별관련 위원회들의 통합체로, 인종평등위원회(Commission for Racial Equality), 장애인권위원회(Disability Rights Commission), 평등기회위원회(Equal Opportunity Commission)가 통합된 기구임.

3. 2010년 평등법

(1) 입법배경

- 영국은 지난 40년 동안 개별적으로 시행되어 오던 차별금지법령들을 2010년에 단일법으로 제정하였음.
- 그동안의 차별금지입법들이 불평등과 차별을 시정하는 데 일정부분 기여하였음에도 불구하고 영국내에서는 다음과 같은 문제점들이 지속적으로 제기되어 왔음.
 - 개별법령들이 지나치게 복잡한 구조를 가지고 있음.
 - 기존법령의 시행이후에도 여전히 영국에서는 차별문제가 줄어들지 않았고 사회전반에 걸쳐 불평등현상이 지속되고 있음.
 - 개별법령에서 규정하고 있는 차별시정을 위한 각종의 조치가 취해짐에 있어 상당한 시간이 소요되어 피해자에 대한 권리구제의 비적실성 등의 문제가 발생되고 있음.

- EU의 평등대우 기본지침(Equal Treatment Framework Directive)와 국내법간의 충돌해소⁶⁾ 및 유럽사법재판소의 결정⁷⁾에 따른 기존의 차별금지법령에 대한 개정의 필요성.
- 이에 따라 영국의회와 내각에서는 기존의 차별금지관련 개별 법령들을 단순화함과 동시에 개인의 권리와 모두를 위한 기회의 평등을 강화, 사회 전 분야의 불평등 및 차별문제의 획기적 개선, 공정하고 평등한 사회의 구축이라는 목표를 설정하고 이를 위한 입법개선작업으로 2010년 평등법을 제정함.⁸⁾

-
- 6) 영국에서는 EU의 평등대우 기본지침과 장애차별금지법간의 충돌이 문제된바 있음. 당시 영국은 장애차별금지법에서 “장애인에 대하여 ~한 차별을 금지한다”는 문장으로 명문화한 결과 장애차별금지법의 적용대상은 오로지 장애인뿐이었음. 이에 반하여 다른 차별금지법제에서는 장애차별금지법에서와 같이 특정된 보호대상을 명문화하지 않아 보호받는 집단에 속하지 않는 사람이라 하더라도 해당 법의 보호를 받을 수 있다고 해석할 수 있는 여지가 있었음. 이에 반하여 EU의 평등대우 기본지침은 “이 지침에서 평등대우란 어떠한 사유를 이유로 해서 직접적으로나 간접적으로 차별하지 않는 상태를 의미한다”고 규정하면서(제1조), 아울러 “이 법에서 보호하는 속성을 지는 것을 근거로 해서 다른 사람과 비슷한 상황임에도 더 불리하게 대했을 경우에 직접차별이 성립한다”고 규정하여(제2조 (2) (a)) 특정의 속성만을 보호대상으로 규정하는 표현은 보이지 아니하였는데 통상 EU의 지침은 회원국시민에 대해 직접적인 구속력을 갖지 않지만 국내법의 해석에 있어서 준거로 해석되어야한다는 점에서 간접적 효력을 인정하고 있는바, 이에 따라 회원국인 영국의 장애차별금지법과 충돌하게 되는 계기가 됨.
- 7) 위 각주 4)의 입법충돌은 차별피해구제신청의 주체의 확대여부를 둘러싼 법적 분쟁으로 비화되었는데, 대표적으로 콜먼사건(Attridge Law v Coleman, 2007 I.C.R. 654)을 들 수 있음. 이에 대하여 유럽사법재판소는 EU평등대우 기본지침 제1조와 제2조(2)(a)에 대하여 “이 지침의 평등대우 원칙이 장애를 지닌 사람에게만 적용된다는 결론이 도출되는 것은 아니라고 판시한바 있음(C-303/06 Coleman v Attridge Law 2008, ICR 1128, ECJ). 이에 따라 영국정부와 의회에서는 유럽사법재판소의 결정과 장애차별금지법의 충돌문제를 해결하기 위하여 법률의 보호대상을 확대하는 내용으로 평등법을 개정하고자 하였고, 이를 2010년 평등법에 반영함.
- 8) 이에 대하여 영국 내에서 부정적 평가가 이어지고 있는데, 특히 보수-자민 현 연합정부의 자체평가에서는 평등법 시행은 기업에게 대략 3420억원의 부담으로 작용할 것으로 예상했으며, 민간부분 기업에 추가적인 부담으로 작용할 것으로 예상함. 또한 노동당은 “능력과 관계없이 단지 여성이고, 소수민족 출신이라고 해서 직장에서 동등하게 대접받아야 한다는 것은 경쟁사회에서 있을 수 없는 일이다”며 반박하고 있음(<http://www.eknews.net/xc/UK/13180>).

(2) 2010년 평등법의 제정의의

- 기존의 입법들을 통합하여 보다 간결하게 하고 보다 강화된 반차별입법으로 개선함.
- 기존에 평등지급법(Equal Pay act 1970), 성차별(금지)법(Sex Discrimination Act 1975), 인종관계법 (Race Relations Act 1976), 장애인차별(금지)법(Disability Discrimination Act 1995), 취업평등(종교 및 신념) 규정(Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003), 취업평등(성적취향)규정(Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003 and 2007), 취업평등(연령) 규정(Employment Equality (Age) Regulations 2006), 2006년 평등법(Equality Act 2006)등이 있었는데, 2010년 평등법의 제정으로 대부분의 기존의 입법들은 폐지됨.
- 다만, 2006년 평등법은 평등인권위원회 관련 규정을 포함하여 존속하여 효력을 유지하되 일부 규정은 2010년 평등법이 이를 개정함.
- 2010년 평등법은 단지 여러 법률들을 통합했다는 의의만 갖는 것이 아니라, 그 동안 차별금지 법률의 해석과 적용과정에서 지적되었던 문제점을 보완하려 했다는 점에서 의의가 큼.⁹⁾
- 또한 국내법에 영향을 미치는 EU지침에 따라 이후 차별금지관련 입법들을 제정할 수 있는 근거를 마련함.
- 기존의 개별입법에 의해 차별을 개별적으로 다루던 것을 종합적으로 처리할 수 있게 되었을 뿐만 아니라 이러한 문제들에 대하여 보다 강화된 보호를 받을 수 있도록 입법화함.

9) 구미영, “영국평등법 개정의 주요내용”, 국제노동브리프 2011년 3월호, 한국노동연구원, 2011.3, 80면.

- 기존의 차별금지법들을 대체하여 하나의 단일법으로 하면서 관련 규정사이의 불일치를 제거하고 국민들이 쉽게 법을 이해하고 따를 수 있도록 하였음.
- 이 법은 이중차별의 새로운 개념을 도입하고, 공공분야의 평등의 무 및 서비스나 공공작용에 있어서 나이로 인한 차별금지에 관한 규정을 확대함.
- 2010년 평등법은 다양한 분야에 있어서의 기회의 평등 개선 및 불공정한 대우 따라서 이번 평등법은 기존의 차별금지법들을 조화롭게 하고 평등에 관한 과정을 지원하는 법률측면을 강화시키는 것을 주된 목적으로 함.

4. 주요내용

(1) 사회·경제적 불평등에 관한 공공분야의 의무 명시¹⁰⁾

- 행정청을 비롯한 명시된 공공기관에 대하여 그 기능을 수행하는 전략을 수립할 때 사회·경제적 열세로부터 초래된 결과의 불평등을 줄이기 위하여 고안된 방안에 대한 적절한 고려를 하도록 함 (Part 1).

(2) 보호범위¹¹⁾

- 사람은 연령, 장애, 성별, 결혼과 시민 파트너십, 임신과 출산, 인종, 지역, 종교 와 믿음, 성 결정과 선전환 등에 대한 보호의 특성을 정의함.

10) 2010년 평등법 Part 1

11) 2010년 평등법 Part 2

- 직접차별, 장애로 인한 차별, 간접차별, 괴롭힘과 희생에 대한 명확한 법적 개념을 정립함.

(3) 적용부분

- 서비스제공, 재산, 일, 고용 등을 포함, 교육, 장애인의 교통 등에 대하여 서비스제공자 등에 대하여 차별이 금지되는 유형과 의무를 세부적으로 규정하여 이를 불법으로 명시함¹²⁾
- 특히 고용에 있어서의 차별과 임금결정에 있어서의 차별에 대하여 강화된 규정을 두고 있음.¹³⁾
- 채용과정에서 동등한 자격이 있음에도 불구하고 장애인과 같이 잘 드러나지 않는 집단에게 채용차별을 사전에 막도록 고용주의 적극적 조치의무를 규정함
- 채용과정에서 직무수행 확인을 이유로 ‘지원자의 장애 또는 건강 상태에 대한 질문을 하는 것’은 불법임을 명시하여 장애인아닌 기타 건강상 이유로 채용과정에서 불공평하게 배제되는 지원자가 없도록 사전예방조치를 추가함.
- 채용 후 고용계약에 임금이나 보너스 지불 등에 관해 동료들과 이야기 하지 못하게 하는 임금비밀조항을 폐지하여 채용 이후 직장 동료간의 임금지불 차별에 관해 의논할 수 있게 함.
- 여성의 경우 동일 업무 남성과의 임금차별에 대해 언제든지 고용주에게 임금인상을 요구할 수 있도록 함.

12) 2010년 평등법 Part 3, Part 4, Part 5, Part 6, Part 7

13) 2010년 평등법 Part 8, Part 9, Part 10

- 250명 이상의 민간부분 사업장 고용주에게 의무사항을 부과하여 남녀간의 임금차이를 공개하도록 하였으며, 150명 이상의 공공부분의 조직 역시 공개하도록 함.
- 공공부분의 모든 조직과 사업장으로 하여금 규모나 형태에 관계없이 민간부분의 모든 사업장까지 평등을 개선시키고 임금차별을 비롯한 모든 차별에 적극적으로 대응할 것을 요구하고 있으며, 이것을 모든 고용주의 책임으로 명시하고 있음.¹⁴⁾
- 택시, 렌트카, 버스 등 대중교통수단, 철도운송수단 등의 경우, 장애인의 접근권을 보장하고 아울러 이들 교통수단의 온전한 조력을 통한 여행등을 할 수 있도록 제반의무규정 도입.¹⁵⁾

14) 2010년 평등법 Part 11

15) 2010년 평등법 Part 12

제 3 장 2010년 평등법의 주요내용

제 1 절 차별금지대상, 영역, 기준

1. 차별금지대상 및 영역

- 2010년 평등법은 기존의 차별금지법제들의 내용을 통합하였는바, 이들 법제에서 다루고 있었던 연령, 장애, 성전환, 인종, 종교 또는 신념, 성 및 성적 지향성 등을 차별금지 대상으로 규정하고 있음.
- 아울러 이들 대상들이 적용될 영역으로는 고용분야(Part 5), 교육분야(Part 6), 단체(part 7), 계약분야(Part 10), 공공분야(Part 11) 등을 규정하고 있음.

2. 차별기준(금지행위)

(1) 직접 차별

- 법에 의해 보호된 특성(연령, 장애, 성전환, 인종, 종교 또는 신념, 성 및 성적 지향성 등) 때문에 다른 사람들보다 불친절하게 취급한다면 이는 직접차별로 봄
- 보호되는 특성에 따라 다음과 같은 특칙이 적용됨.
 - 보호되는 특성이 연령인 경우, 차별대우가 합리적인 목적과 정당한 수단에 의한 것임이 입증 될 수 있다면, 차별로 보지 않음
 - 보호되는 특성이 장애인 경우, 장애인이 아니라면 차별하지 않았을 경우와 장애가 있는 사람을 더 호의적으로 대하려는 목적을 가지고 있는 경우에도 여기에 포함됨

- 보호되는 특성이 인종인 경우, 보다 비우호적인 대우는 다른 사람들로부터 차별하는 것을 포함함.
- 보호되는 특성이 성인 경우, 특히 모유수유를 원인으로 당해 여성에게 비우호적인 대우를 하는 것은 차별에 해당함.
- 아울러 직접차별을 “법의 의해 보호된 특성을 이유로 해서 다른 사람보다 불리하게 대우하는 것”으로 정의함으로써 당해 속성을 지닌 자만 보호받는다고 해석할 수 있는 여지를 없앴.¹⁶⁾

(2) 이중차별

- 연령, 장애, 성전환, 인종, 종교 또는 신념, 성 및 성적 지향성 중 두 개의 관련된 보호된 특성의 결합 때문에 발생하는 차별을 금지함
- 차별받은 자는 차별대우라 이 법에 반하는 직접차별임을 입증할 필요는 없지만, 차별행위를 한 자는 대우가 결합에서 특성의 둘 중 하나 또는 둘 다 때문에 직접차별이 아님을 입증하여야 함(입증책임의 전환)

(3) 간접차별¹⁷⁾

- 직접차별을 의도하지는 않았으나, 보호된 특성과 관련이 있는 기준 또는 실행이 차별이면 이는 차별에 해당함.
- 보호되는 특성과 관련이 되어서 다음의 경우에 해당하면 그 조항, 기준 또는 실행은 차별에 해당함

16) Explanatory Note Para. 59 (<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/note/division/2/2/2/1> 참조)

17) 2010년 평등법 개정 이전 장애차별금지법에는 간접차별의 금지가 규정되지 않았었음. 이 법에는 직접차별, 장애와 관련된 차별, 장애인의 대한 합리적 배려의무 위반만이 장애차별의 유형으로 규정되어 있었음(1995년 장애차별금지법 제3조 (A) (1) 참조).

- 해당 조항, 기준 등을 보호의 필요성이 있는 자의 특성을 고려하지 아니하고 일률적으로 적용하는 경우
- 해당 조항, 기준 등이 타인과의 관계에서 불이익을 초래하는 경우
- 해당 조항, 기준 등이 합법적인 목적을 달성하는 적절한 수단 이라는 것이 적용자에 의해 입증되지 못한 경우

- 간접차별은 표면상 지극히 중립적인 기준에 의하여 이루어지는 행위임에도 불구하고 사실상 특정 연령, 장애, 성전환, 인종, 종교 또는 신념, 성 및 성적 지향성의 특성을 가진 자에게 불이익한 처분이 이루어지는 행위임.

- 간접차별은 직접차별과는 달리 외관상 중립적인 규정, 기준 또는 취급¹⁸⁾과 관련되며 그러한 규정 등은 보호되는 특성에 관하여 명시적으로 언급하지 않고 모든 사람들에게 획일적으로 적용되는 특성을 가짐.
- 간접차별은 과거의 불합리한 차별에 의한 기준적용의 결과 현재는 더 이상 차별을 행하지 않고 누가 보더라도 객관적 기준을 요구하고 있음에도 불구하고 여전히 특정 집단의 구성원들에게 그대로 영향을 미치는 경우가 대부분 여기에 해당함.

제 2 절 2010년 평등법에 따른 주요내용 및 관련제도

1. 피고용자 및 지원자에 대한 차별금지

- 고용주는 고용결정단계 및 고용계약을 체결, 고용조건 등에 있어서 피고용인 또는 지원자들에 대한 차별을 금지하고 있음.¹⁹⁾

18) 2010년 평등법에는 규정, 기준 또는 취급에 대한 정의는 없지만, 규정 등은 모든 공식적 또는 비공식적인 정책, 규칙, 취급, 제도, 기준, 조건, 사전조건, 자격 등을 포함하는 것으로 보고 있음(EHRC, *Equality Act 2010 Statutory Code of Practice Employment*, 2011, para.4.5)

19) 2010년 평등법은 고용분야에서의 차별금지를 일반직장(기업)뿐만 아니라 경찰채

- 고용계약 조건에서 진급, 전출 또는 훈련을 위한 기회를, 또는 모든 다른 이익, 시설이용 또는 서비스의 제공 또는 제공하지 않는 방법으로 차별하는 것을 금지함.
- 고용주는 피고용인을 해고 및 손해를 주는 등의 방법으로 차별하는 것을 금지함.
- 다만, 기간만료, 피고용인에게 귀책사유가 있는 행위로 말미암아 통지없이 해고할 수 있는 경우에는 제외함. 이 경우에도 해고 이후 다시 동일한 조건으로 고용이 되는 경우에는 그러하지 아니함.
- 고용자는 채용결정단계, 고용계약조건, 미채용 등의 방법으로 피고용인을 희생시켜서는 안됨.
- 고용주에게는 채용 및 고용계약을 체결함에 있어 합리적인 조정의 의무가 부여됨
- 고용주와 피고용인이 성 또는 임신과 모성과 관련되는 경우에는 피고용인이 그 청약을 받아들이거나 또는 조항 또는 규정이 그 조건과 관련하여 효과를 미치지 않는 경우에는 적용되지 아니함.
- 고용주는 피고용인과 지원자들을 학대하는 것을 금지함.
- 피고용인 또는 지원자를 학대하는 제3자와 제3자의 학대를 충분히 방지할 수 있었음에도 불구하고 이를 하지 아니한 고용주도 여기에서 학대의 주체가 됨.
- 다만, 고용주가 제3자에 의한 피고용인 및 지원자의 학대사실을 적어도 2번 이상 알지 못한 경우는 제외되며, 이 때 제3자는 동일인 여부는 고려대상이 아님

용시, 회사설립 및 그 파트너십(유한책임 및 무한책임 파트너십)의 체결시, 법정 변호사의 채용시에도 적용하고 있음(Part 5 Chapter 1 참조).

2. 고용서비스분야에서의 차별금지

- 고용 서비스분야에서도 고용서비스 제공자²⁰⁾들은 다음과 같은 방법으로 사람을 차별하는 것을 금지하고 있음.
- 고용서비스 제공자가 누구에게 서비스를 제공할 것인가를 결정하는 협상시의 차별
- 고용서비스 제공자가 고용서비스를 그 사람에게 제공하는 조건에 대한 차별
- 특정인에게 마땅히 제공하여야 할 고용서비스를 제공하지 않는 차별
- 고용서비스 제공자는 고용 서비스를 제공함에 있어 서비스조건에 대한 차별, 서비스의 미제공 및 서비스제공의 종료를 이용한 차별, 피고용인에 대한 손해를 입히는 방법에 의한 차별을 할 수 없음.
- 고용서비스 제공자는 서비스제공 요청자, 서비스를 제공하는 자에 대한 학대와 희생이 금지됨.

3. 장애인차별금지

- 2010년평 등법상 장애차별에 적용되는 차별개념의 체제는 1995년 장애차별금지법과는 다른 구조를 취하고 있음.
- 1995년 장애차별금지법에서는 고용의 영역에서 금지되는 행위로서 ① 직접차별, ② 합리적 조정의무의 불이행, ③ 장애와 관련된 이유로 인한 불리한대우(장애관련차별), ④ 보복적 불이익 등의 4가지 형태의 차별과 ⑤ 괴롭힘을 규정하고 있었음.
- 이에 비해, 2010년 평등법에서는 금지되는 행위에 해당하는 차별의 유형으로 ① 직접차별, ② 장애로부터 발생하는 차별, ③ 간접

20) 여기에서 부과된 의무는 고용서비스 제공을 직업으로 수행하는 자에게도 적용됨.

차별, ④ 합리적조정의무의불이행, ⑤ 이종차별을 규정하고, 기타의 금지되는 행위로서 ⑥ 괴롭힘과 ⑦ 보복적 불이익을 규정²¹⁾ 하고 있어 장애인차별금지조항을 강화하고 있음.

- 2010년 평등법상 정의하고 있는 차별의 유형 가운데 직접차별, 간접차별, 이종차별은 장애뿐만 아니라 다른 보호되는 특성(protected characteristic)들에 공통적으로 적용되는데, ‘장애로부터 발생하는 차별’과 ‘합리적 조정의무의 불이행’은 장애차별의 특질에 따른 장애인 집단의 특별한 필요를 반영한 것으로 장애에 대해서만 적용됨.²²⁾
- 2010년 평등법은 직접차별의 정의에서 ‘보호되는 속성을 이유로’ 하는 차별을 금지하고 있기 때문에 ‘장애연계차별’(discrimination by association)과 ‘장애간주차별’(discrimination by perception)도 직접장애차별에 해당하여 금지됨.
- 장애연계차별이란 장애와 연계되었음을 이유로 불리한 대우를 하는 것을 의미함.²³⁾
- 장애간주차별이란 사용자가 장애를 가지고 있는 것으로 오인하여 근로자를 불리하게 대우하는 것을 의미함.²⁴⁾
- 직접장애차별의 경우에는 다른 유형의 차별과는 달리 사용자의 정당성 항변이 허용되지 않음.²⁵⁾

21) 1995년 장애차별금지법이 제정될 당시에는 ‘합리적 조정의무의 불이행’ ‘장애와 관련된 이유로 인한 불리한 대우’ ‘보복적 불이익’등의 세 형태의 차별을 금지하였는데, 유럽연합의 2000년 고용평등지침(Employment Equality Directive)의 국내이행을 위한 2003년 개정(Disability Discrimination Act 1995(Amendment) Regulations 2003)시에 ‘직접차별’과 ‘괴롭힘’이 도입되었음.

22) 조임영, “장애차별의 개념과 작동”, 노동법학 제37호, 한국노동법학회, 2011.3. 171면.

23) EHRC, op. cit, para.3.19.

24) EHRC, op. cit, para.3.19.

25) 2010년 평등법에서는 직접차별에 있어 연령을 이유로 하는 불리한 대우에 한하여, 사용자가 그 불합리한 대우가 정당한 목적을 달성하는데 있어 비례적 수단임을 입증

- 장애차별의 경우에만 적용되는 기준인 “장애로부터 발생하는 차별”은 다른 보호되는 특성에는 적용되지 않는 장애차별에 고유한 개념이며, 영국 이외의 국가의 장애차별금지법제에서는 찾아보기 힘든 독특한 차별개념임.²⁶⁾²⁷⁾
- “장애로부터 발생하는 차별”의 개념은 다른 유형의 차별개념에 비하여 매우 간결하다는 특징을 가지는데, 가장 두드러진 특징은 “장애로부터 발생하는 차별”을 증명하기 위해 직접차별이나 간접차별과 달리 비교대상자를 필요로 하지 아니하다는 점임.
- 2010년 평등법에서는 장애관련 차별에 있어 장애인에 대한 불리한 대우와 그에 수반하는 비교대상자에 관한 요건을 완전히 삭제함.
- 장애인에 대한 불이익한 대우가 있을 경우에는 차별에 대한 일응의 추정이 가능하도록 하여 장애인의 입증책임을 쉽고 간단하게 함.
- “장애로부터 발생하는 차별”기준은 전통적인 차별개념인 직접차별이나 간접차별과는 확연히 구분되는 새롭고, 획기적인 개념이라는 점에서 주목을 끄.²⁸⁾
- 본래 직접차별은 복잡하고 까다로운 절차와 입증을 요구하는 개념이지만, “장애로부터 발생하는 차별”은 장애인이 자신의 장애와 관련된 것을 이유로 불이익한 대우를 겪었다는 것만을 입증하면 되기 때문에, 차별에 해당하는지의 초점은 사용자가 그 대우를 정당화할 수 있는지 여부에 맞추어 짐.

하는 경우에는 직접차별에 해당하지 않는다고 하여 정당성 항변을 허용하고 있음.

26) 조임영, 전계논문, 175면.

27) 2010년 평등법에서 “장애로부터 발생하는 차별”이 명문화된 이유는 앞서 제시한 바와 같이 EU 평등대우 기본지침과의 충돌 및 colman 사건에 대한 유럽사법재판소 결정의 영향에 기인하는 바가 큼(각주 4 및 각주 5 참조).

28) 조임영, 전계논문, 184-185면.

- “장애로부터 발생하는 차별”은 직접차별이나 간접차별과 같이 비교 적 접근을 통한 불리한 대우의 존재여부가 아니라, 장애인이 왜 불 이익하게 대우받았는지, 그러한 대우는 정당한지 등에 초점을 맞추 으으로써 차별로부터 장애인보호의 실효성을 확보할 수 있는 개념임.
- 합리적 조정의무는 장애인의 고용에의 접근과 고용관계의 지속을 보장하는 적극적 조치를 취할 것을 사용자에게 요구하는 것인바, 장애인들에 대한 평등한 기회와 참여의 보장을 위한 조치 중에서 핵심적인 개념임.
- 단순한 장애근로자들에 대한 불리한 대우를 금지하는 소극적 의무를 사용자에게 부과하는 것이 아님.
- 오히려 사용자로 하여금 장애인들이 고용에 접근하고 업무수행을 할 수 있는 노동환경을 위해 장애를 고려하여 비장애인들에게는 부여되지 아니한 추가적 조치들을 취하도록 하는 적극적 의무에 해당함.
- 이에 2010년 평등법은 사용자가 장애인과의 관계에서 자신들에게 부과된 합리적 조정의무를 이행하지 않는 것은 장애인에 대한 차 별에 해당하는 것으로 규정하고 있음.
- 사용자는 비장애인들과 비교하여 규정, 기준 또는 취급이 장애인 에게 실질적으로 불리하게 놓이게 되는 경우 그러한 불이익을 피 하기 위한 합리적인 조치를 취해야 함.²⁹⁾
- 사용자는 비장애인들과 비교하여 물리적 형태(예컨대, 시설 등)가 장애인을 실질적으로 불이익한 상태에 놓이게 하는 경우에 물리적 형태를 제거하거나 변경하기 위한 또는 그러한 형태를 피하는데 있어 합리적인 수단을 제공하기 위한 조치를 취해야 함.³⁰⁾

29) 2010년 평등법 Part 1 Chapter 1 20(3)

30) 2010년 평등법 Part 1 Chapter 1 20(4)

- 사용자는 비장애인들과 비교하여 장애인이 보조적 지원(예컨대, 장애인용 키보드 등)의 제공이 아니었더라면 실질적으로 불이익한 상태에 놓이게 되었을 경우에 보조적인 지원은 특별장비의 제공이나 수화통역자의 제공과 같은 보조서비스를 포함함³¹⁾
- 합리적 조정의무의 불이행은 사용자에게 의해 정당화될 수 없는바, 조정이 합리적일 경우에 그 불이행은 조정의무를 위반하여 차별을 구성하게 됨.³²⁾
- 2010년 평등법은 장애인을 위한 교통수단에서의 접근성확보와 이동권 보장을 위한 특별한 배려조치를 규정하고 있음.
- 우선 장애인의 이동을 위한 수단으로 택시 및 렌터카 등³³⁾, 공공 서비스차량³⁴⁾, 철도 등의 레일차량³⁵⁾을 규정하고 국무대신(The Secretary of State)에게 장애인의 이동권보장을 위한 입법권을 부여하고 있음.

31) 2010년 평등법 Part 1 Chapter 1 20(5)

32) 이 규정은 2003년 장애차별금지법이 개정면서 새로이 도입된 것이 2010년 평등법에도 반영된 것임. 본래 1995년 장애차별금지법 제정시에는 사용자가 조정의무를 불이행하고 그 의무의 불이행이 정당화됨을 증명할 수 없을 경우에 이를 사용자의 장애인에 대한 차별로 규정하였음. 2003년 법률개정(Disability Discrimination Act 1995(Amendment) Regulations 2003, SI 2003/1673)에서는 사용자가 자신에게 부과된 합리적 조정의무를 불이행할 경우에 이를 사용자의 장애인에 대한 차별로 규정하여, 1995년 장애차별금지법상의 합리적 조정의무불이행에 대한 사용자의 정당성 항변규정을 삭제하였음. 이와 같은 개정의 배경으로는 장애차별금지법에서는 조정조치가 합리적인지를 검토할 때 고려할 요소에 정당성과 관련한 다수의 요소들이 이미 포함되어 있어 실무적, 개념적 관점에서 합리적 조정의 불이행을 어떻게 정당화할 수 있거나 해야 하는지를 파악하는 것이 곤란하다는 점, 2000년 유럽연합의 고용평등지침에는 합리적 편의제공의 불이행에 대한 정당성항변을 포함하고 있지 않은 점 등이 고려되었음(조임영, “장애인 고용차별금지 법제의 운용사례에 관한 국제 비교”-합리적 편의제공의무를 중심으로-, 노동법학 제35호, 한국노동법학회, 2010.9, 326면 참조)

33) 2010년 평등법 Part 12 Chapter 1

34) 2010년 평등법 Part 12 Chapter 2

35) 2010년 평등법 Part 12 Chapter 3

○ 택시 및 렌터카 등

- 택시의 경우 승하차 시 안전확보(휠체어를 이용한 승하차 포함), 편안한 여행, 차량문의 개폐 범위, 차량 내의 승객구획 및 구획 내의 머리 위 공간의 정도, 택시 이동 중에 휠체어의 고정을 확보하기 위해 고안된 장치의 적합성 여부 등, 택시 운전사에 대한 위규제의 준수 의무 및 의무불이행에 따른 벌칙(벌금형)을 부과함.³⁶⁾
- 국무대신은 장애인의 이동권보장을 위한 택시의 시설 등이 관련 입법에서 정한 기준에 미달하는 경우 면허택시의 수를 조정할 수 있음.³⁷⁾
- 택시면허는 장애인에 대한 택시접근성 규정을 준수하는데 필요한 요건을 충족하지 아니한 경우 취득할 수 없음.³⁸⁾
- 운전자(렌터카에 고용된 운전사를 포함함)에 대하여는 휠체어사용 장애인의 탑승시 추가비용 요구 금지, 휠체어운반의무 등 장애인의 접근성 제고 및 이동의 편의성확보를 위한 각종의 의무가 부여됨.³⁹⁾
- 운전사는 보조견(補助犬)과 동행하는 장애인이 택시탑승하는 때에는 장애인과 보조견의 동승을 모두 허락하고 목적지까지 운송하여야 함(렌터카의 경우도 동일하며, 특히 이를 이유로 계약을 행하는 않는 경우에도 이에 준함). 이 경우 추가비용의 요구는 금지되며 의무불이행시 벌금형에 처함.⁴⁰⁾

36) 2010년 평등법 Part 12 Chapter 1 160

37) 2010년 평등법 Part 12 Chapter 1 161

38) 2010년 평등법 Part 12 Chapter 1 163

39) 다만, 운전사가 의학적 소견 또는 신체적 정황에 비추어 보건데, 이러한 의무를 이행하기 곤란한 경우, 택시(개인 또는 법인택시)의 수용곤란한 정도의 감소를 야기하는 경우에는 허가당국으로부터 “의무면제증명서”를 발급받아 2010년 평등법상 부과된 의무를 면제받을 수 있음(Part 12 Chapter 1 166).

40) 2010년 평등법 Part 12 Chapter 1 168. 다만, 이 경우에도 택시 및 렌터카의 경우 일정한 조건하에 면제증명서를 발급받는 때에는 의무가 면제됨(Part 12 Chapter 1 169).

- 공공서비스차량 및 레일차량
 - 공공서비스차량 및 레일차량의 경우에도 택시 등과 마찬가지로 장애인에 대한 접근성제고 및 이동권확보를 위한 특별우대조치를 선언하고 있음.⁴¹⁾
 - 다만, 공공서비스차량의 경우에는 장애인의 접근성을 확보하기 위하여 차량인증(승인)제도를 운영하여 차량검사관은 접근성 규정을 충족하는 차량에 대하여 해당 증명서를 발급하도록 함.⁴²⁾

4. 신규모집단계에서의 차별금지

- 고용주는 신규모집 및 채용단계(서류전형 또는 면접 시) 등 고용 전(前) 단계에서 지원자의 장애여부 및 건강상태에 대한 질문과 조사를 할 수 없으며 이의 위반은 부당한 차별로 간주함(불법행위).⁴³⁾
- 기업에서 요구되는 조건과 평가⁴⁴⁾ 등을 경험할 수 있는지에 대한 순응여부를 확인하고 이에 대한 합리적인 조정을 위해서는 장애여부 및 건강상태에 대한 질문과 조사는 허용됨
- 지원자가 해당업무와 관련된 일을 하는데 그 수행여부를 파악함에 본질이 있는 경우에는 허용됨.
- 일자리를 위해 고용주에게 속해있는 사람들의 다양성을 조사할 목적으로 수행되는 경우에는 허용됨.
- 당해 일자리가 특별한 장애를 가지고 있는 자를 조건으로 요구하는 경우, 지원자가 그 장애를 가지고 있는지를 증명하는 경우에는 허용됨.

41) 2010년 평등법 Part 12 Chapter 2 및 Chapter 3

42) 2010년 평등법 Part 12 Chapter 2 176 및 177

43) 채용시 지원자에 대한 장애여부 및 건강상태에 대한 질문과 조사의 금지는 고용 뿐만 아니라 계약, 파트너로서의 지위, 유한책임 파트너십의 멤버로서의 지위, 변호사 견습생, 변호사 사환으로 취급받는 지위, stable 의 멤버십, 개인 또는 공공 사무실의 지명, 또는 고용 서비스조항이 적용되는 분야에서도 동일하게 효력을 가짐.

44) 여기에서 평가는 관련 업무의 종사자의 적합성평가 및 지시를 하기 위한 인터뷰 또는 별도의 프로세스를 의미함.

- 고용주가 직업적 요구조건상 이러한 질문과 조사가 당해 직업의 합리적인 목적달성을 위한 적당한 수단이라는 것을 입증하는 경우에는 허용됨.
- 이로써 영국에서는 사용자들에게 구직자(면접자)들에게 업무와 관련 되지 아니한 그들의 건강관련 질문을 해서는 안되며, 아울러 채용 전 건강진단을 금지함.⁴⁵⁾
- 이 조항에 따라 장애인 등이 고용과정에서 차별받을 가능성을 원천적으로 차단할 수 있는 기반이 조성됨.

5. 연봉비밀조항의 금지

- 사용자는 근로자의 연봉에 대한 공개를 금지하여서는 안되고 근로자의 요구가 있을 경우 이를 공개하여야 하여야 하는바⁴⁶⁾, 이로써 그동안 영국에서 남녀간의 임금차별을 은폐하는데 악용되었던 임금공개금지조항을 폐지함.
- 사용자들은 더 이상 임금구조에 관한 비밀을 유지할 수 없으며, 임금의 비공개를 내용으로 하는 근로계약은 무효임.
- 여성들은 2010년 평등법의 연봉비밀금지조항에 근거하여 사용자에게 당해 사업장의 임금구조 및 수준의 공개청구권이 있고, 부당한 임금에 대하여 이의를 제기할 수 있음.

45) 채용전 건강진단요구 및 건강과 장애여부에 대한 질문과 조사를 금지하는 것은 영국에 차별금지법제가 탄생하여 시행된 이후로 최초로 명문화된 사항임.

46) 퍼스널투데이 2008년 6월 26일 보도에 따르면, 영국에서는 근로자들끼리 연봉이나 임금에 대해 이야기하는 것을 꺼리는 분위기가 조성되어 있고 기업들의 4분의 1은 근로계약 등에 연봉비밀 조항을 명시하고 있는 것으로 나타남(퍼스널투데이 2008년 6월 26일자, “Equality Bill first draft laid before parliament”기사 참조).

6. 성별 임금격차의 공개

- 원칙적으로 사용자들은 사업장 내 성별 임금격차에 대한 보고를 자발적으로 하도록 규정하고 있음. 다만, 이러한 자발적 규제가 제대로 이행되지 아니할 경우 정부는 250인 이상을 고용하고 있는 모든 사용주에게 사업장 내 성별 임금격차보고서 제출을 명할 수 있도록 함(2013년 이후 효력발생).⁴⁷⁾
- 근로자 150인 이상을 고용하고 있는 공공부문 기관은 2011년 4월 까지 성별 임금에 고나한 보고서는 물론이거니와 흑인, 아시아인 그리고 소수인종 근로자 수 등이 포함된 평등관련 여타의 자료들을 제출해야함.

7. 성적 소수자의 보호

- 영국은 성차별금지법을 통해 성(sex), 성별전환(gender reassignment), 혼인여부(married person), 임신과 출산(pregnancy or maternity leave)에 대한 차별을 금지하다가 2010 평등법 제정과 더불어 성차별금지법을 폐지하고, 성차별금지법에 포함된 내용들을 평등법으로 통합시킴.
- 특히 성(sex)에 대한 부분은 새로운 규정이 생겨났는데, 이는 평등법의 주요 개념을 정의하면서 차별금지사유로서의 성(sex)은 ‘특정한 차별금지사유를 가진 사람이 남성 혹은 여성일 경우’와 ‘차별금지사유를 공유한 사람이 동일한 성(sex)일 경우’로 정의하고 있음.⁴⁸⁾

47) 평등인권위원회에서는 2011년 8월 까지 사용자, 노동조합, 전문가 등과 협의하여 성별 임금보고서 양식을 마련하고 매년 민간기업들의 성별 임금격차 보고상황을 점검할 예정임(http://www.kli.re.kr/kli_home/winfo.vew_print.home-33000?seq=2099 참조).

48) 2010 평등법 Part2 Chapter 1 (11) 참조

- 2010년 평등법은 ‘젠더전환(gender reassignment)’과 ‘성적 지향(sexual orientation)’을 각각 별도로 규정하고 있음.⁴⁹⁾
 - ‘젠더전환(gender reassignment)’은 “성(sex)의 생리학적 또는 기타의 특성을 변경함으로써 그의 성(sex)을 전환할 목적으로 하는 과정(process)을 진행하려고 하거나, 진행하고 있거나 혹은 진행한 경우”를 말함.
 - ‘성적 지향(sexual orientation)’은 “동일한 성의 사람들에 대한, 반대의 성의 사람들에 대한, 또는 양쪽의 성의 사람들에 대한 성적 지향, 즉 동성애를 의미함.

- 영국은 젠더전환자(성전환자)에 대한 결혼을 인정하고 그 밖에도 종교 또는 신앙, 고용 등의 영역에서 차별을 금지하는 등 성전환자를 여성과 남성에 준하는 것으로서 대우함.⁵⁰⁾
 - 2010년 평등법에서는 다음의 제한조항이 있는 경우 그 입법목적 달성할 수 있는 때에만 성전환 차별을 허용하고 있음.
 - 각각의 성의 사람들을 위한 분리된 서비스의 조항
 - 각각의 성의 사람들을 위한 차별화하여 분리된 서비스의 조항
 - 한 성의 사람들만을 위한 서비스의 조항
 - 단, 이 경우에도 입법목적의 달성과의 관계에서 비례성원칙에 부합하여야 함.

- 영국은 여성과 남성에 준하는 것으로서 성전환자의 개념을 정립하고 있음.⁵¹⁾

49) 2010 평등법 Part 2, Chapter 1

50) 이숙진, 젠더(gender)관련 차별금지입법연구, 국회입법조사처, 2010, 3면 이하 참조

51) 이숙진, 전게서, 3면 이하 참조

- 영국은 동성의 결혼에 관하여서는 별도의 법률⁵²⁾을 통해 보호했는데, 이는 2010년 평등법에서 혼인 및 동성결혼(marriage and civil partnership)에 근거한 차별을 금지하는 것으로 통합됨.
- 이에 따라 영국에서는 동성애자들이 차별적 대우로부터 벗어나 결혼한 지위에서 얻는 이익, 즉 결혼한 사람이나 파트너가 있는 동성애자들에게 이익, 시설 그리고 서비스에 대한 접근권을 보장하도록 함⁵³⁾
- 영국의 경우 이미 성(sex), 트랜스젠더(기존의성차별금지법에서 포함), 시민동반자(동성결혼) 등과 관련한 차별을 개별적 차별금지법에서 포괄하고 있었고, 다만, 2010의 평등법은 이를 통합하고, 여기에 성적 지향(sexual orientation)을 별도의 차별금지 사유로 추가함.
- 이러한 영국 평등법의 특성은 성, 젠더 전환, 성적지향, 혼인 및 동성결혼을 각각 분리된 차별사유로 보았다는 점에서 개념 간 구분을 통한 차별금지의 대상을 분명히 하고 있음.

제 3 절 기타 법령에 의한 차별시정조치

1. 비정규직 근로자(단시간 및 기간제근로자)에 대한 차별시정조치

- 영국에서 비정규근로자에 대한 차별시정은 현재 단시간근로자와 기간제근로자에 대해서만 명문의 규정에 의해 규율되고 있음⁵⁴⁾

52) 2005년 제정된 시민동반자법(civil partnership act).

53) 2010 평등법 Schedule 12 Part 2

54) 영국에서는 단시간근로자나 기간제근로자에 대한 차별시정제도는 매우 새로운 제도임. 남녀차별에 대해서는 1970년 동일임금법이나 1975년 성차별금지법, 인종차별에 대해서는 1976년 인종차별금지법에 의하여 차별시정의 오랜 역사를 가지고

□ 영국에서의 단시간근로자와 기간제근로자에 대한 차별시정의 기본적인 판단은 첫째, 비교대상자의 선정, 둘째, 불리한 대우의 존부, 셋째, 인과관계의 판단, 넷째, 객관적 정당성의 존부여부에 따라 진행된다.

○ 비교대상자의 선정

- 단시간근로자의 경우(기간제근로자에 대해서는 이러한 요건이 없음), 단시간근로자와 비교대상자인 정규직 근로자는 동일한 유형의 근로계약 하에서 근로하고 있는가?
- 비정규직근로자와 비교대상자는 동일하거나 광범위하게 유사한 업무에 종사하고 있는가?

○ 불리한 대우의 존부

- 비정규근로자는 비교대상자인 정규직 근로자에 비하여 근로조건과 관련하여 불리한 대우 또는 기타 불이익을 받고 있는가?
- 불리한 대우 또는 불이익의 존부를 판단함에 있어서 시간비례원칙(단시간근로자의 경우) 내지 기간비례원칙(기간제근로자의 경우)을 적용할 수 있는 사안인가?

○ 인과관계의 판단

- 그 불리한 대우 또는 불이익은 단시간근로자 또는 기간제근로자라는 것을 이유로 한 것인가?

○ 객관적 정당성의 존부

- 그 불리한 대우 또는 불이익은 객관적 정당성이 있는가?

있고, 판례법리도 상당부분 확립되어 있음. 그러나 여타 영역에서의 차별시정법리가 비정규차별시정에 대해서도 그대로 적용될 수 있는지에 대해서는 아직 판례가 확립되지 않았고, 비정규근로자에 대한 차별시정법리가 여타 영역의 차별시정법리와 동일한지 아니면 독자적으로 전개되어야 하는지조차 명확하지 않음. 따라서 영국에서는 비정규직근로자에 대한 차별시정법리는 현재진행형의 형성 중의 법리라고 할 수 있음(이승욱, 외국의 차별시정연구-영국, 중앙노동위원회, 2007, 1면).

(1) 단시간 근로자에 대한 차별금지

- 노동부장관은 고용관계법에 의하여 단시간고용하에 있는 자가 풀타임고용에 있는 자보다 불리하게 대우받지 않도록 보장할 목적으로 규칙을 제정하여야 함.⁵⁵⁾
- 이와 같이 수권된 권한을 행사하여 노동부장관은 2000년 단시간근로자(불이익대우금지)규칙(the Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000, SI 2000/1551)을 제정함.
 - 이 규칙은 이후 ‘2002년 단시간근로자규칙’(the Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002, SI 2002/2035) (2002년 7월 30일 개정 2002년 10월 1일 시행)으로 개정됨.⁵⁶⁾
- 단시간근로자는 근로조건, 사용자의 일체의 작위 또는 고의적인 부작위에 의한 기타 일체의 불이익 등에 있어서 풀타임근로자를 대우하는 것 보다 불리하게 대우받지 않을 권리를 가짐.⁵⁷⁾⁵⁸⁾
- 단시간근로자가 비교대상인 풀타임근로자 보다 불리하게 대우받고 있는지 여부를 결정함에 있어서는, 그 적용이 부적절하지 않는 한,

55) 1999년 고용관계법(Employment Relations Act 1999) 제19조 제1항. 그러한 규칙은 법규명령으로써 제정되어야 한다(제42조 제1항). 그러나 그 규칙은 각 의회에 사전에 규칙안을 제출하고 의회의 결의를 받지 않으면 제정할 수 없다(제42조 제2항).

56) 이 개정은 비교대상자에 관한 단시간근로자규칙 제2조와 기업연금제도의 적용에 관한 제8조를 개정한 것임. 이 개정에 의하여 양자를 규율하고 있는 1996년 고용권리법(Employment Rights Act 1996)과 1996년 노동법원법(Employment Tribunals Act 1996)의 내용이 개정되었음.

57) 단시간근로자규칙 제5조 제1항. 규칙 제5조 제1항 위반에 기한 일체의 제소에 대해서는 ACAS(Advisory, Conciliation and Arbitration Service)에 의한 조정서비스를 이용할 수 있음(1996년 노동법원법 제18조 제1항 (h)).

58) 다만, 이러한 권리는 그 대우가 그 근로자가 단시간근로자라는 지위에 기인하고 그 대우가 객관적 이유에 기하여 정당화되지 않는 경우에 한하여 인정됨. 이에 따라 단시간근로자규칙 제5조 제2항. 객관적 정당성 항변은 단시간근로지침에 의해 특히 허용되고 있음(McMenemy v Capita Business Services Ltd [2006] IRLR 761, EAT 사건 참고).

시간비례원칙⁵⁹⁾이 적용되어야 한다.⁶⁰⁾

□ 불공정해고의 금지

- 해고된 근로자는 그 해고의 이유(복수인 경우에는 주된 이유)가 다음에 해당하는 경우에는 불공정하게 해고된 것으로 보고 있음.⁶¹⁾
 - 근로자가 첫째, 사용자에게 대하여 단시간근로자규칙에 따른 구제신청을 제기한 것, 둘째 사용자에게 대하여 서면이유를 요청한 것⁶²⁾, 셋째 일체의 근로자에 의해 제기된 그러한 구제신청과 관련하여 증언을 하거나 정보를 제공한 것, 넷째 사용자 또는 기타의 자와 관련하여 단시간근로자규칙에 따른 일체의 행위를 한 것, 다섯째, 사용자가 단시간근로자규칙을 위반하였다고 주장한 것⁶³⁾, 여섯째 단시간근로자규칙에 의해 자신에게 부여된 권리를 행사하지 않을 것을 거부하거나 거부하고자 한 것을 한 경우
 - 근로자가 위에서 규정한 일체의 행위를 하였다고 사용자가 믿거나 의심한 것

59) ‘시간비례원칙’이라 함은, 비교대상인 풀타임근로자가 임금 기타 급부를 수령하거나 수령할 자격이 있는 경우 단시간근로자는 비교대상인 풀타임근로자의 주근로시간수에 대한 자신의 주근로시간수에 따른 비율 보다 적은 임금 기타 급부를 수령하거나 수령할 수 있으면 안된다는 것을 의미함(단시간근로자규칙 제1조 제2항). ‘주근로시간’이라 함은 근로자가 휴무하지 않고 시간외근로도 하지 않은 경우 또는 그러한 시간수가 근무교대에 의해 변경되는 경우에 근로계약에 기하여 근로제공의 무가 있는 근로시간수를 말함(단시간근로자규칙 제1조 제3항).

60) 단시간근로자규칙 제5조 제3항.

61) 단시간근로자규칙 제7조 제1항. 해고의 이유가 아래의 (1)(e) 또는 (2)에 해당하는 경우 근로자의 주장이 타당하지 않고 불성실하게 이루어진 것이라면 단시간근로자규칙 제7조 제1항은 적용되지 아니한다(단시간근로자규칙 제7조 제4항). 단시간근로자규칙 제7조 제1항에 기하여 행해진 불공정해고구제신청에는 신청적격기간 또는 연령상한이 적용되지 않는다(1996년 고용권리법 제108조 제3항, 제109조 제2항). 또한 이러한 것을 이유로 한 정리해고대상자선정도 불공정한 것으로 간주된다(1996년 고용권리법 제105조 제7E항).

62) 단시간근로자규칙 제6조 참조.

63) Pipe v Hendrickson Europe Ltd [2003] All ER (D) 280 (Apr), EAT 참조. 이 사건에서 노동항소법원은 근로자 지위의 유지는 풀타임근로에 동의하는지 여부에 달려 있다는 사용자의 주장은 단시간근로자규칙에 반하는 것이라고 판단하였다.

(2) 기간제 근로자에 대한 차별시정제도

- 노동부장관은 고용관계법에 따라 기간제근로자가 상용고용에 있는 근로자보다 더 불리하게 대우받지 않도록 하며 연속적인 기간제 고용의 이용으로부터 야기되는 남용을 방지할 것을 목적으로 하는 규칙을 제정하여야 함.⁶⁴⁾
- 이에 따라 ‘2002년 기간제근로자(불리한 대우의 금지)규칙’(The Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002)(SI 2002/2034)이 2002년 7월 30일 제정되었고 2002년 10월 1일부터 시행되었음.
- 기간제근로자규칙은 기간제근로자⁶⁵⁾에 대한 불리한 대우를 금지하고 있음.
- 기간제근로자는 사용자가 비교대상으로 될 수 있는 상용근로자 보다 다음과 같은 사항에 대하여 더 불리하게 대우받지 않을 권리를 가짐.⁶⁶⁾

64) 2002년 고용법(Employment Act 2002) 제45조 제1항.

65) ‘기간제근로자’라 함은 기간제계약에 기하여 고용된 근로자를 말한다(기간제근로자규칙 제1조 제2항). ‘기간제계약’이라 함은 통상적으로 어떻게 종료될 것인가를 결정하는 조항에 기하여 (1) 특정한 기간의 만료 (2) 특정한 업무의 완성 또는 (3) 사업장내 통상적이고 진정한 의미의 정년을 제외한 기타의 특정한 사건의 발생 또는 불발생에 기하여 종료하게 되는 근로계약을 말하며, ‘기간제’(‘fixed-term’)의 의미는 이에 따라 해석되어야 함(기간제근로자규칙 제1조 제2항). 위의 (2)에 의하여 Ryan v Shipboard Maintenance Ltd [1980] ICR 88, [1980] IRLR 16, EAT 사건의 판례법리는 변경한바 있는데, 즉 특정한 업무의 완성을 위하여 계약된 근로자는 해고 없이 업무의 완성에 기하여 그 계약이 종료하게 됨. 기간의 만료 이전에 당사자가 합의에 의하여 조기에 근로계약을 종료시킬 수 있는 계약도 기간제계약에 해당한다는 것이 판례법리임.

66) 기간제근로자규칙 제3조 제1항. 기간제근로자규칙 제3조 위반과 관련한 일체의 소송에 있어서는 ACAS에 의한 조정서비스를 받을 수 있다(1996년 노동법원법 제 18조 제1항 (i)).

- 근로계약상 근로조건⁶⁷⁾
- 사용자에게 의한 일체의 작위 또는 고의적인 부작위에 의한 기타의 불이익의 적용⁶⁸⁾
- 그러나 이와 같이 부여된 권리는⁶⁹⁾ 그 대우가 근로자가 기간제근로자라는 이유만에 기한 경우에 적용되며,⁷⁰⁾ 그 대우가 객관적 이유에 의해 정당화되지 않은 경우에만 적용됨.⁷¹⁾

67) 기간제근로자규칙 제3조 제1항 (a). 기간제계약이 합법적일 뿐만 아니라 EC 이사회 지침 99/70의 전문에서 인정되고 있는 바와 같이 ‘특정한 상황에서 근로자와 사용자 양자의 수요에 부합’한다고 인정될 경우에는 단순한 기간의 경과에 의한 기간제계약의 종료 그 자체는 기간제근로자규칙 제3조 제1항 소정의 불리한 대우에 해당하지 않는다는 것이 판례의 입장임

68) 기간제근로자규칙 제3조 제1항 (b).

69) 기간제근로자규칙 제3조 제3항, 제4항에 따라 이렇게 부여된 권리에는 특히 (1) 일체의 특정한 서비스의 조건과 관련한 일체의 근속기간요건, (2) 직업훈련을 받을 기회, (3) 당해 사업장에서 상용직책을 부여받을 기회(기간제근로자규칙 제3조 제2항)와 관련하여 비교대상으로 될 수 있는 상용근로자에게 사용자가 대우하는 것보다 문제의 기간제근로자를 불리하게 대우하지 않을 권리를 포함함. 위의 (3)에 의해 부여된 권리를 근로자가 행사할 수 있도록 하기 위하여 근로자는 당해 사업장 내의 이용가능한 공석에 대하여 사용자로부터 통지받을 권리를 가짐(기간제근로자규칙 제3조 제6항). 이 경우, 근로자가 그 고용과정에서 합리적으로 공지받을 수 있는 공고에 기하여 공석에 관한 사실을 알 수 있는 경우 또는 근로자가 기타의 방법으로 공석에 대하여 합리적인 통지를 받을 수 있는 경우에만 ‘사용자로부터 통고’받았다고 할 수 있음(기간제근로자규칙 제3조 제7항).

70) 기간제근로자규칙 제3조 제3항 (a). 사용자가 기간제근로자만이 아니라 다른 근로자집단에 대해서도 차별을 적용하였다는 사실은 기간제근로자를 상이하게 대우한 정당한 이유가 되지 않는다는 것이 판례 입장임(Cure v Coutts & Co plc [2004] All ER (D) 393 (Oct), EAT 참조). 이 사건에서 기간제근로자를 포함한 모든 비상용직 근로자에 대하여 보너스를 지급하지 않았다고 사용자는 주장하였으나, 노동항소법원은 이를 기간제근로자에 대한 차별대우로 인정함.

71) 기간제근로자규칙 제3조 제3항 (b). 규칙 제3조 제3항 (b)는 규칙 제4조에 따라 해석된다(규칙 제3조 제4항). 사용자가 비교대상으로 될 수 있는 상용근로자보다 일체의 근로조건과 관련하여 기간제근로자를 불리하게 대우한 경우, 문제의 대우는 규칙 제3조 제3항 (b)의 적용에 있어서는 기간제근로자의 근로계약상 근로조건이 전체적으로 비교할 때 상용근로자의 근로계약상 근로조건 보다 최소한 유리한 경우에는 객관적 이유가 있는 것으로 정당화될 수 있음(기간제근로자규칙 제4조). 이와 같은 객관적 정당성이라는 항변사유는 특히 EC 이사회 지침 99/70에 의해 명시적으로 허용되고 있음.

- 기간제근로자가 비교대상으로 될 수 있는 상용근로자 보다 불리하게 대우받았는지 여부를 결정함에 있어서는 기간비례원칙이 적용되며,⁷²⁾ 그것이 부적절한 경우에는 그러하지 않다.⁷³⁾
- 근로자가 기간제계약을 내용으로 하는 계약에 기하여 고용되어 있고 그 계약이 이전에 갱신⁷⁴⁾되고 있거나 또는 그 계약의 개시 이전에 근로자가 이전에 기간제계약에 기하여 고용되고 있는 경우,⁷⁵⁾ 소정의 날로부터⁷⁶⁾ 계약의 기간을 제한하는 계약조항은 다음의 경우 효력이 없고 근로자는 상용근로자로 됨(연속적인 기간제계약의 제한)
 - 근로자가 4년 이상 그 계약에 기하여 계속고용되어 있는 경우 또는 이전의 기간제계약과 동일한 내용의 계약하에서 계속하여 4년 이상 고용되어 있는 경우로서⁷⁷⁾
 - 계약이 갱신된 경우 마지막 갱신시점에서 또는 계약이 갱신되지 않은 경우 계약이 체결된 시점에서 기간제계약에 기한 근로자의 고용이 객관적 이유에 기하여 정당화되지 않았던 경우⁷⁸⁾

72) ‘기간비례원칙’이라 함은 비교대상으로 될 수 있는 상용근로자가 일정한 임금 또는 급부를 수령하고 있거나 수령할 수 있는 경우 근로계약의 기간을 고려하고 그 임금이나 기타 급부가 제공되는 조건을 고려하여 합리적이라고 할 수 있는 비율의 임금 기타 급부를 기간제근로자에 대하여 지급하거나 지급할 수 있도록 하여야 한다는 것을 의미함(기간제근로자규칙 제1조 제2항).

73) 기간제근로자규칙 제3조 제5항.

74) 갱신은 연장을 포함함 간제근로자규칙 제1조 제2항).

75) 기간제근로자규칙 제8조 제1항 (b).

76) 여기에서의 날짜는 (1) 계약이 체결되었던 날짜 또는 마지막으로 갱신되었던 날짜, (2) 근로자가 계속하여 4년 근로하게 된 날 중 늦은 날을 말함 간제근로자규칙 제8조 제3항). 근로자가 계속 고용되고 있는지 여부에 대한 판단은 1996년 고용권리법 제1장(제210조 내지 제219조)에 따라 판단하며, 2002년 7월 10일 이전의 근속기간은 계속 고용 판단기간에서 제외함 간제근로자규칙 제8조 제4항).

77) 기간제근로자규칙 제8조 제2항 (a).

78) 기간제근로자규칙 제8조 제2항 (b).

- 그 밖에 불이익을 받지 않을 권리 및 불공정해고제한의 내용은 단기간근로자의 경우와 동일함

2. 파견근로자에 대한 동등대우

- 영국은 전통적으로 파견근로자에 대한 법적 보호장치가 미진하였지만, 2000년부터는 파견근로자의 대우문제가 관련법제정 움직임이 탄력을 받으면서 논란의 수면위로 등장함.
- 당시 영국은 파견근로자에 대한 통계 및 현황파악이 부족한 실정이었음.
- 영국의 통상산업부가 2003년 조사한바에 따르면, 영국의 파견근로자는 약 60만명에 달하고 2004년 이후 80만명 이상의 동유럽권 인력들이 유입된 점을 고려하면, 약 100만명 이상의 파견근로자가 있는 것으로 추측하고 있음.
 - 현재 영국 노동계는 120만명 정도로 추산하고 있고 이는 유럽내에서 가장 큰 파견근로시장을 형성하는 것으로 보고되고 있음.⁷⁹⁾
- 영국의 파견근로자들은 1996년에 제정된 「고용권리법(Employment Right Act 1996)」에 명시된 대로 임금, 고용보장, 휴가, 교육훈련 등에 관련된 권리보장을 받을 수 있는 피고용인으로 간주되지 않음.
- 기본적으로 1973년에 제정된 「파견 및 고용중개업에 관한 법률(Employment Agencies Act 1973)」과 간간히 재판을 통해 나온 판례들에 의한 보호를 받기왔기 때문에 정규직에 비하여 여러 가지 불이익을 받을 수 있는 상황에 노출되어 있었음.
- 또한 영국은 2002년2에 이미 ‘파견근로자근로지침(Temporary Agency Work Directive)’이라는 유럽연합지침이 발표되었으나 영국과 독일

79) 하세정, “영국 파견근로자 평등대우법을 둘러싼 논쟁”, 국제노동브리프 제6권 제6호, 한국노동연구원, 2008.6, 64면.

정부의 반대로 2008년 2월 까지 통과 되지 못하고 있었음.

- 또한 영국은 국내적으로 2004년 2월의 워릭협정을 통해 동등대우 정착을 위해 정부가 적극지원을 한다는 약속을 했으나 2008년 2월 까지 차일피일 미뤘음.⁸⁰⁾
- 영국은 파견근로자의 보호를 위한 입법의 필요성에 대한 의회와 노동계의 진부한 논쟁끝에, 2008년에 이르러 「임시 및 파견근로자 평등대우법(Temporary and Agency Workers(Equal Treatment) Bill) 2008」이 제정되어 본격적으로 파견근로자에 대한 보호가 시작됨.
- 이에 근거하여 영국의 노동부장관은 2010년에 규칙으로 파견근로자규정(Agency Workers Regulations 2010)을 제정함.
- 이 규칙의 시행으로 말미암아 영국에서는 2011년 10월 1일부터 파견근로자들은 해당 업무에 종사한 지 12주가 지난 이후부터 임금과 휴가와 같은 기본적인 고용조건에 대해 동등한 대우를 받을 권리를 부여 받음.

3. 연령차별금지제도

- 2010년 평등법상 특정 연령에 대한 특별한 보호는 동일연령대 및 동일세대의 그룹을 참조하여 이루어지도록 하고 있음(Part 2 Chapter 1).
- 2010년 평등법 Schedule 9 Part 2에서는 고용영역에서의 은퇴, 즉 정년의 경우 원칙적으로 65세 이상이 경우에는 허용되는 것으로 규정하고 있는바, 원칙적으로 65세 이하의 노인을 은퇴시키는 것은 연령에 의한 차별로 보고 있음.

80) 하세정, “2009 영국노동시장 이슈”, 국제노동브리프 제7권 제1호, 한국노동연구원, 2009.1, 48면 이하 참조.

- 영국에서의 연령차별금지제도는 「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률, 2006」(이하 ‘연령차별금지법’⁸¹⁾)에 따라 시행되었는바, 2010년 평등법은 기존의 연령차별금지법의 내용을 수용하고 있는바, 영국에서의 연령차별금지제도는 기존의 연령차별금지법에 근거하여 정책적 기반이 마련되어 있음.
- 2011년 4월부터 영국에서는 연령차별금지정책의 일환으로 고용상 기본정년연령제도를 폐지시킴.
 - 영국은 2009년 이래로 기본정년연령 65세로 대한 상향조정을 추진하려는 노력이 있어왔고⁸²⁾ 특히 영국정부는 2012년으로 예정되었던 65세 기본정년연령에 대한 재검토를 2010년부터 추진함.⁸³⁾
 - 2010년 5월 영국의회선거에 의해 집권한 보수당과 자유민주당의 연합정부는 2010년 8월 기본정년연령을 폐지할 계획을 발표하고 이를 2011년 4월부터 시행토록 함.
 - 이에 따라 영국에서는 원칙적으로 기본정년연령을 폐지하고 사용자는 자신의 사업에서 정년을 설정할 수는 있지만 이 정년연령은 객관적으로 정당화⁸⁴⁾되어야 함.

81) 영국의 연령차별금지법은 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 하는 고용차별을 금지하고 고령자가 그 능력에 맞는 직업을 가질 수 있도록 지원하고 촉진함으로써, 고령자의 고용안정과 국민경제의 발전에 이바지 하는 것을 목적으로 함(제1조). 즉 이법은 평등가치의 실현과 노령자의 고용확대의 목표가 결합되어 제정되었음(심재진, “한국과 영국의 연령차별금지법제의 비교”, 노동법학 제35호, 한국노동법학회, 2010. 100-101면).

82) 근로 및 연금위원회는 기본정년연령을 규정하고 있는 조항은 평균퇴직연령을 올리고 사람들이 계속 일해 퇴직을 위해 저축하는 것을 허용하는 정부정책에 반하는 것으로 판단함. 이에 관한 자세한 내용은 House of Commons Work and Pension Committee, The Equality Bill: how disability equality fit within a single Equality Act(Third Report of session 2008-9), 2009 참조(<http://www.publicationsparliament.uk/pa/cm2008/cmselect/cmworpen/158/158i.pdf>).

83) 이에 대하여 영국내에서는 영국노총(TUC)와 영국경총(CBI)간의 의견충돌이 있었음. 영국노총은 65세 정년규정의 폐지에 긍정적이었고 영국경총은 정년연령을 65세에 한정하는 것을 지지하였음. 이에 관한 상세한 내용은 심재진, 전계논문, 117면 이하 참조.

84) 영국의 경우 정당화심사는 연령과 관련된 직·간접차별법리를 적용할 때, 비례성

- 이전에는 65세 이전의 경우에만 사업주에게 객관적인 정당화를 요구했으나 이제는 어떤 정년연령이라도 객관적 정당성 심사를 받아야 함.
- 2011년부터 사용자는 정년을 설정하는 것이 대단히 어렵게 됨
- 2011년 4월 영국에서 기본정년연령제도가 폐지됨에 따라 6개월 간의 과도기를 두고 있는바, 이 기간 동안 사용자들은 퇴직통지를 할 수 없음.
- 하지만 다음의 경우에 한해서는 한해 4월 6일 이전에 통보된 퇴직 통보는 유효함.
 - 2011년 4월 6일 이전에 사용자에 의해 퇴직통지가 이뤄진 경우
 - 퇴직일이 2011년 10월 1일 이전인 경우
 - 법정 퇴직 절차에 필요한 요건을 갖춘 경우
- 사용자들은 2011년 10월 1일부터는 법정 퇴직연령제를 이유로 근로자들을 퇴직시킬 수 없음.
- 2010년 평등법은 고용영역에서만 금지되는 연령차별금지를 공중에 대한 서비스의 공급에까지 확대하고 있음.

4. 수감시설에서의 성전환자에 대한 특별한 보호

- 최근 영국 법무부는 트랜스젠더 수용자에 대한 새로운 지침 트랜스섹슈얼 수형인의 보호와 처우에 관한 지침(The Care and Management of Transsexual Prisoners, 2011)을 제정함.⁸⁵⁾

원칙에 근거하여 심사함. 먼저 1단계로 차별대우의 목적이 타당한지 여부를 검토하고, 2단계로는 이 목적을 실현하는 수단으로서의 차별대우가 목적과 비례관계에 있는지를 판단함.

85) 영국 법무부가 2011년에 이러한 지침을 제정한데에는 2009년에 영국 고등법원

- 이 지침에는 의료처치, 정체화된 성 역할로의 생활(18세 미만자에 대한 특례 포함), 수감장소, 성명의 변경, 수색, 신체검사, 복장규정, 물품사용, 안전관리 등의 항목에 대하여 자세한 기준과 매뉴얼을 제시하고 있음.

행정재판부의 판결에 기인함(AB, R v. Secretary of State for Justice & Anor [2009] EWHC 2220(Admin) (2009. 9. 4)). 이 판결은 27세의 청구인이 수술전 성전환여성(pre-operative transgender woman)으로 2006. 7. 25. 영국의 성별확인법(the Gender Recognition Act, 2004)에 의하여 “완전한 의미에서(for all purpose)”여성이라는 확정을 받았음. 그녀는 성전환전인 남자의 상태이었던 2001. 1. 1. 자신의 동성 파트너에 의해 폭행을 당하다 그를 살해한 죄(manslaughter by reason of provocation)로 유죄선고를 받고 5년의 징역에 처해졌다. 그러다가 징역에서 석방된 지 5일만에 한 여성에 대한 강간미수죄를 범하는 바람에 2003. 7. 4. 유죄판결을 받고 종신형에 처해져 복역중이었는데, 당해 청구인이 교도소 내에서의 처우에 대하여 소송을 제기한 사건에 대한 판결이었음. 관할 법원에서는 이 사건을 유럽인권협약(ECHR) 제8조 사생활 및 가족생활의 권리 및 제14조 평등권의 문제로 정리하고 전자의 위배여부를 중심으로 판단함. 법원은 우선 Raymond v. Honey[1983] 1 AC 1 등의 유럽법원 및 유럽인권재판소 판결들을 인용하면서 관용과 포용이 민주사회의 특징으로 되어 있는 곳에서는 수형자라고 해서 그의 모든 권리가 다 박탈되는 것은 아니라고 함. 나아가 법원은 유럽인권재판소가 내린 Goodwin v. UK (2002) 35 EHRR 447을 인용하며 이 권리는 개개인의 사적 영역에 대한 보호를 의미하며, 이는 인간으로서의 정체성 특히 트랜스섹슈얼들(transsexuals)이 사회내에서 다른 사람들이 누리는 것과 완전히 같은 의미에서 육체적 및 도덕적 안전성을 확보하고 인적 발전을 도모할 수 있는 권리도 포함함을 선언함. 요컨대 행정재판부는 이 사건 청구의 내용이 여성수감소로의 이감을 요구하는 것인 만큼 외관상 국가의 적극적 행위를 요구하는 듯이 보이나, 그 이감의 요구는 청구인의 소극적 권리가 침해되는 결과로서 이루어지는 것일 뿐이라고 함. 그녀를 남성 수감소에 계속 구금함으로써 완전한 성전환으로 나아갈 수 있는 청구인의 권리에 국가가 개입하고 있음이 이 사건의 본질이라고 본 것임. 그녀의 자율성에 대한 국가의 개입은 충분히 중요하고도 사적인 영역에까지 들어가 있다고 보면서 행정재판부는 청구인은 성전환절차를 진행할 자격을 권리를 가져야 하며 적어도 성별확인법의 규정에 따른 절차의 범위 내에서 그 성전환절차를 이행해 나왔다는 점이야 말로 가장 중요한 점 이라고 함. 그리고 이런 논거를 바탕으로 청구인을 남성 수감소에 구금하는 것은 제8조의 권리를 침해한 것이라고 판시함. 이런 영국 고등법원 행정재판부의 판단은 영국 법무부(Ministry of Justice)의 트랜스 섹슈얼 수형인의 보호와 처우(The Care and Management of Transsexual Prisoners, 2011)에 관한 지침으로 이어지게 됨. 영국 고등법원 판결에 대한 자세한 내용은 한상희, “구금시설과 트랜스젠더의 인권”, 구금시설과 트랜스젠더의 인권 토론회 자료집, 2011, 9면 이하 참조

- 이 지침에 의하면, 교도소는 성주체성 장애로 진단받은 수용자들에게 대해 만약 이들이 수감되지 않았더라면 NHS(영국 공공의료서비스 National Health Service)로부터 받았을 치료와 동등한 치료를 제공할 의무를 짐.
- 여기에는 상담, 성전환수술 전후 관리 및 지속적인 호르몬치료를 포함함.
- 만약 수용자가 교도소에 수감되기 전부터 의학적 치료를 받았었고 지속적인 치료를 요구한다면, 교도소 내 성주체성 전문가가 수용자에게 맞는 다른 치료를 권하기 전까지는 이전부터 받던 치료가 지속되어야 함.
- 또한 수용자가 자신의 신체 일부분이나 성별과 관련 있는 다른 특징들을 바꿈으로써 성전환을 원하거나, 성전환을 겪었거나 겪고 있는 경우, “평등법 2010”에 의해 보호받음.
- 이에 따라 수용소 등에서는 이들이 성전환을 이유로 차별을 당하거나 학대를 받아서는 안됨.
- 성전환자인 수용자들에게는 자신들이 지향하는 성별에 적합한 의복을 입도록 허용되어야 하고, 자신이 원하는 이름과 호칭을 사용할 수 있음.
- 수용자는 성전환을 이유로 개명신청을 할 수 있으며, 그럴 경우에는 ‘Mr’ ‘Ms’와 같은 호칭도 인정되어야 함.
- 트랜스젠더를 수용시설에 배치할 때는, 법적으로 성전환이 인정된 수용자들은 법적으로 인정된 성별에 따라 배치됨.
- 법적으로 성전환이 인정되기 전의 트랜스젠더의 경우에도 다른 수용자들과의 위험요소, 전문가 의견, 수용자 본인이 어디에서 가장

안전함을 느끼는지 여부 등을 고려하여 재배치할 수 있음.

- 배치문제는 신체적인 것이 아니라 법적인 문제이며, 배치를 목적으로 한 신체검사는 금지됨.

제 4 절 차별시정기구(평등인권위원회)

1. 설 립

- 평등인권위원회(Commission for Equality and Human Rights, CEHR)는 2006년 평등법(Equality Act 2006)이 제정⁸⁶⁾에 따라 영국에서의 모든 차별금지를 총괄하는 기구로 탄생하였음.
- 기존에는 개별 차별금지법령에 설치근거를 둔 인종평등위원회, 장애인권위원회, 평등기회위원회 등 3개의 차별금지관련 기구가 있었으나, 2006년 평등법 제정시 이들 기구를 하나로 통합하여 평등인권위원회로 재출범함.⁸⁷⁾
- 통합이유⁸⁸⁾
 - 전문가들이 함께 일할 수 있는 환경을 만들어 하나의 유기적인 조직으로 정보를 공유·분석하고 대안을 제시하기 위함.
 - 개인·기업·공공부문에서의 다양한 형태의 불평등을 단일기관에서 효율적으로 관리·감독하기 위함.
 - 통합된 기구를 통해 기업을 상대로 차별금지에 대한 인식제고를 도와 고비용의 소송을 사전에 예방하기 위함.

86) 2006년 평등법 Part 1과 Schedule 1 및 2는 평등인권위원회를 설립하고 그 조직, 의무, 권한을 창설하고 있음(Karon Monaghan, Equality Law, Oxford: University Press, 2007, p.612)

87) 2006년 평등법은 늦어도 2009년 3월 31일까지 평등기회위원회, 인종평등위원회와 장애인권위원회를 해체하고 재산, 권리, 책임의 이전을 규정하고 있음(Schedule. 1, Part 1, Para.. 1).

88) 보다 자세한 내용은 <http://www.equalityhumanrights.com/Pages/default.aspx> 참조.

- 다양한 형태와 수준의 불평등을 효율적으로 예방하기 위함. 예컨대, 이주 여성근로자와 같이 경우에 따라 다양한 형태의 불평등에 동시에 노출되는 자의 적극적 보호
 - 확대된 기능으로 기존에 상대적으로 차별금지제도에서 소외된 그룹(예컨대, 노인 등)까지 포함한 지원을 하기 위함.
- 기존의 위원회들이 인종, 장애인, 여성의 차별금지에 중점을 두고 있었다면, 새롭게 출범한 평등인권위원회는 이들 문제뿐만 아니라, 연령, 성적 소수자, 종교와 인권까지 포함한 고용평등·차별금지로 역할이 확대되었음.⁸⁹⁾
- 2010년 평등법개정시 기존의 차별금지입법들을 모두 폐지하고 신법에 흡수·통합하였으나, 2006년 평등법은 그대로 존치시켜 평등인권위원회에 관한 조항은 2010년 평등법개정 이후 현재에 이르기까지 여전히 효력을 유지하고 있음.

2. 기 능⁹⁰⁾

- 차별금지법 관련 전문변호사를 채용하고 있어 차별에 대해 능동적으로 법적 대응을 할 수 있으며, 모든 개인들에게 법률서비스를 제공하기에는 한계가 있어 온라인법률상담과 전화상담서비스를 제공함.
- 정부로부터 어떠한 간섭도 받지 않는 독립기구이기는 하지만, 그 역할 수행에 있어 정부와 긴밀히 공조하고 있음.
- 2007년 10월 영국정부에 독립기구인 평등청(Government Equalities Office : GEO)를 설치하여 영국에서 평등관련 정책을 관장하기 시

89) 신옥주/석인선/홍기원/이종수, 유럽연합과 회원국의 차별금지법제에 관한 비교법적 연구, 비교법제연구 09-15-4, 한국법제연구원, 2009, 229면.

90) 신지원, 전개논문, 74면.

작하였는데, 현재 평등인권위원회는 평등청과 유기적인 협조 속에 소관업무를 행사함.

- 정부와 함께 법률개발을 하는 등 차별금지를 위한 정부정책 수립에 상당한 영향력을 행사함.
- 차별금지와 인권보호를 위한 언론홍보를 통하여 영국사회에 아직 남아있는 차별과 관련된 이슈개발 및 사회적 합의를 이끌기 위한 각종의 제도(토론회)를 주관하여 대중들의 인식변화를 도모함.
- 지역별로 조직된 네트워크와 공조를 통해 사회적 분열과 인종간 단절을 예방하고 사회적 긴장·불안을 최소화하는 역할을 함.
- 차별금지와 인권보호를 위한 모범사례를 발굴·전파하고 지속적인 연구와 과련 서적 출판 등을 함.
- 세부사업
 - 법률지원서비스
 - 차별금지 프로젝트 개발 및 수행
 - 불평등 심사 및 조사
 - 차별금지 효과분석(영향평가, Impact Assessment)
 - 정책개발 및 연구, 대외홍보
 - 전화상담서비스(helpline), 온라인 상담
 - 이해당사자 참여유도
 - 차별금지 관련 재정지원

3. 주요 권한

- 업무규정(Codes of Practice) 제정권

- 평등인권위원회는 성차별금지 관련규정, 인종차별금지 관련규정, 장애인차별금지 관련규정, 성적지향 관련규정, 종교나 신념규정, 그리고 연령 규정이 다루는 문제들에 관하여 업무규정을 발할 수 있음.
- 여기에서의 업무규정에는 법률준수를 보장 및 준수의 용이성확보, 기회의 평등을 증진하기 위한 조항을 포함할 수 있음.

□ 보조금지급 및 환수권

- 평등인권위원회는 산하 기구나 개인에게 보조금을 지급할 수 있으며, 일정한 경우 지급된 보조금을 환수할 수 있는 권한도 가짐.

□ 합의, 협력, 원조할 수 있는 권한

- 평등인권위원회는 특정집단 내에서 또는 그 집단에 영향을 주는 범죄를 줄이기 위해 만들어진 중오범죄를 감독하고 집단 구성원을 용화시키기 위한 활동에의 합의 및 협력할 수 있는 권한을 가짐
- 평등인권위원회는 법적절차의 당사자이거나 당사자가 될 수 있는 개인(불법적 차별이나 폭력의 피해자)을 원조할 권한이 있음⁹¹⁾. 다만, 일정한 경우 개인에게 지급된 비용에 대한 법률상의 부담을 인정하고 있어 각종 비용에 대한 상환가능성이 있음.

□ 조사 및 심문권

- 평등인권위원회는 어떤 사람이 불법행위를 저질렀는지 여부, 불법행위 통지에 의해 부과된 의무를 준수했는지 여부, 이행요건을 준수 여부를 조사할 수 있음.

91) 여기에서의 원조는 법률자문, 법률답변서, 분쟁해결도구의 형태 또는 어떤 다른 원조의 형태라도 무방함. 또한 EC법에 반하는 국내법에 의하여 차별을 받은 경우에도 피해자에게 원조를 할 수 있음. 다만, 이러한 원조는 차별시정을 위한 평등인권위원회의 권한이행 절차가 중단되어 그 관련성이 상실되는 경우에는 중단됨.

- 조사를 시행하기 전에 평등인권위원회는 조사의 대상 및 불법행위의 발생이유를 특정한 조사계획서의 준비와 더불어 심문의 경우와 동일한 절차를 거쳐야 함.
- 평등인권위원회는 차별사례의 발생시 조사할 수 있고 아울러 차별시정을 위한 당사자 심문권을 행사할 수 있음.
 - 평등인권위원회가 심문권을 행사하기 위해서는 ① 심문계획서 작성, ② 통지, ③ 심문⁹²⁾, ④ 당사자의 서면답변서제출기회부여, ⑤ 심문결과에 대한 공표(보고서 출판)⁹³⁾ 등의 절차에 따라야 함.
- 특히 심문권은 평등, 다양성, 인권 또는 집단 등 평등인권위원회의 의무에 관련된 것인 한, 무제한의 권한을 행사할 수 있음.
- 평등인권위원회가 시행한 심문은 정보국에 관련된 사항을 제외하고는 인권문제 전반을 고려하거나 이를 보고할 수 있음.

□ 평가권

- 평등인권위원회는 공공기관이 일반적 또는 특별한 평등처우 의무를 이행여부 및 그 방식에 대하여 평가할 수 있음.

□ 입증 및 권고권

- 평등인권위원회는 강력한 증거수집권한을 가지고 있는바, 심문, 조사 또는 평가과정에서 동 위원회는 누구에게나 그가 보유하고 있는

92) 심문권한을 행사함에 있어서 평등인권위원회는 누가 불법행위를 범할 수 있었는지의 여부를 고려해서는 안됨, 왜냐하면 질문 기간 중에 동 위원회가 어떤 사람이 불법행위, 예컨대 불법적 차별 또는 폭력 행위를 범할 수 있었음을 의심하기 시작한다면, 이것은 위원회가담당하는 조사의 근거가 심문의 일부가 되기 때문임(신옥주/석인선/홍기원/이종수, 전게서, 239면).

93) 심문보고서에는 명시적·필연적 함축을 통해서 특정인이 불법행위를 범했다는 사실이 언급되어서는 안되고, 그렇게 하는 것이 당사자에게 해가 되지 않거나 심문결과를 반영하기 위한 보고서에 필요하다고 여겨지는 경우가 아니라면 특정인의 행위를 언급해서도 안됨(신옥주/석인선/홍기원/이종수, 전게서, 239면).

정보의 제공, 문서의 작성 또는 구두증거의 제공을 요구할 수 있음.

- 입증을 위한 통지의 대상이 된 자는 누구든지 카운티 또는 주 법원에 그 통지의 취소를 청구할 수 있으며, 평등인권위원회는 통지의 수령자에게 통지 이행명령을 내릴 것을 카운티 또는 주 법원에 청구할 수 있음.
- 평등인권위원회는 심문, 조사 또는 평가보고서의 일부로서 누구에게든 또는 심문, 조사, 평가의 과정에서 제기된 문제에 관하여 권고할 수 있음.
- 평등인권위원회에 의하여 권고의 대상이 된 자는 이유없이 이를 거부할 수 없고 권고사항에 대한 고려의무가 발생함.

협정체결 및 금지명령권

- 평등인권위원회는 구속력 있는 협정을 체결할 수 있고 화해를 위해 협의할 수 있음.
- 평등인권위원회는 특정인이 불법행위를 범할 가능성이 있거나 협정에 따른 의무이행을 못하는 경우 카운티 법원에 그 행위를 금하는 것을 내용으로 하는 금지명령청구권을 행사할 수 있음.

사법절차에의 참여

- 평등인권위원회는 법적절차가 동 위원회의 기능과 관련된 문제에 관한 것이라고 판단하는 경우에는 사법심사와 같은 법적 절차를 구성하거나 이에 참여할 수 있음.
- 사법절차의 참여는 불법행위에 따른 하나 이상의 피해자가 존재하거나 존재할 가능성이 있는 경우에만 가능함.

제 4 장 결론 - 시사점

- 2010년 영국의 평등법개정과 관련 정책의 변화는 신자유주의, 제3의 길 등 일련의 자유경쟁체제를 근간으로 영국에서 사회소외계층에 대한 배려(사회정의실현)가 점차 강화되고 있음을 보여주는 대표적 사례임.
- 이러한 영국의 흐름은 종국적으로 지속적으로 증가하는 사회소외계층에 대한 배려, 즉 적극적 우대조치 및 차별시정조치 등을 통하여 기회의 균등을 확보하고 이로써 공정사회의 법적·제도적 기초를 마련하고 있는 것으로 판단됨
- 우리나라의 대표적 차별로 여성·장애인·학벌·비정규직·외국인근로자 등 5대 차별을 들 수 있음.
 - 여성·장애인·외국인근로자에 대한 차별은 귀속적 속성에 의한 차별이나, 비정규직근로자는 획득적 속성을 가지고 있음.
 - 비정규직 근로자의 경우에는 학력경쟁과 노동시장의 분절화가 구조적으로 만들어낸 제도화된 차별이기 때문에 차별해소는 사회생활의 근간을 이루는 경쟁구조의 변화에서 찾아야 한다는 특징을 가짐.⁹⁴⁾
- 영국의 입법동향과 관련 정책은 그 동안 우리나라에서 논의되었던 주요 차별대상의 속성과 특징에 기인한 차별해소방법론보다 발전적 모습을 보이고 있어, 이의 수용여부에 대한 진지한 검토가 필요함.
 - 영국의 2010년 평등법이 차별기준으로서 직접차별, 간접차별, 이중차별을 규정하고 이와 더불어 장애로부터 발생하는 차별을 제시함

94) 장경섭 외, 전계논문, 44면 이하.

으로써 다양한 차별의 합리성 판단기준을 제시하고 있는 점은 시사하는 바가 큼.

- 국내에서는 여성·장애인에 대한 차별시정을 위한 입법(「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」, 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」등)이 존재함에도 불구하고 이 법은 여성과 장애인을 개별 보호대상으로 보고 있을 뿐임.
 - 즉, 장애여성과 같이 여성과 장애인이 갖는 이중적 사회소외요소가 결합된 경우 그 보호의 특성과 차별시정을 위한 배려가 현행 법에는 부족한 실정임.
 - 이러한 점에서 이중차별기준은 차별시정을 위한 국내 현행입법의 불비상태를 보완할 수 있는 중요한 기재라고 판단됨.
 - 또한 장애로부터 발생하는 차별기준으로 장애인의 입증책임을 최소화하려는 것은 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 등 관련입법의 개정시 충분히 활용가치가 있음.
- 비정규직(단시간 및 기간제근로자, 파견근로자) 등에 대한 차별금지 및 시정정책은 우리나라에서 가장 크게 문제시되는 분야이므로 영국의 제 제도도입을 적극적으로 검토할 필요 있음.
- 비정규직에 대한 불이익대우금지는 동일노동 동일임금의 원칙의 적용에서 더 나아가 동일직종의 근로자(정규직과 비정규직, 남성과 여성, 장애인과 비장애인 등)에 대한 동일 고용조건(임금, 복지후생 및 부당해고금지 등) 보장으로 확대되어 비정규직이 지속적으로 양산되는 국내에도 이들에 대한 보호와 육성을 함께 고려할 수 있는 유의미한 정책으로 사료됨.
 - 또한 비정규직에 대한 불이익대우금지의 원칙의 적용기준으로 들고 있는 “시간비례의 원칙”, “기간비례의 원칙” 등은 추가적인 법리적 연구가 필요함.

- 채용단계에서 장애여부 및 건강검진의 요구금지는 직무관련성이 없는 부당한 차별을 근로영역으로의 진입단계에서 방지하는 효과를 가질 것으로 기대됨.
- 성별임금격차의 공개 및 연봉비밀의 금지의무는 사회적 소외계층, 특히 남녀근로자간의 동일노동 동일임금의 원칙을 관철할 수 있는 적절한 조치라고 생각됨.
- 우리나라에서 고령화사회의 문제가 날로 증가하는 현실을 고려해 보면 영국의 연령차별금지제도가 갖는 의의는 대단히 큼.
- 국내에서도 영국과 유사하게 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에서 고령자고용촉진을 위한 명문의 규정을 두고 있으나, 주로 정부의 고령자취업지원과 사업주의 고령자고용 노력의무의 선언에 그치고 있어 그 구속성에 의문이 있음.
 - 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」은 정부와 사용자의 노력의무만 규정하고 있을 뿐 강행규정이 없어, 현실적인 구속력을 갖기 어려움.
 - 또한 정년에 관한 규정을 두고 있으나 이 또한 정년연령을 60세 이상으로 한정하고 있어 고령사회의 현실을 제대로 반영하지 못하고 있음.
- 영국이 2010년 평등법뿐만 아니라 「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」에서 기본연령제도를 폐지한 것은 우리에게 시사하는 바가 크다 할 수 있음.
 - 특히 이러한 입법목적의 관철을 위하여 사업주에게 근로계약 또는 근로규칙상 정년을 정하는 경우에도 객관적 정당화사유에 부합하는 경우에만 허용되도록 하고 있어 실질적으로 사업주를 구속하는 효력을 발휘한다는 점에 주목하여야 함.

- 다만, 영국에서 논의되고 있는 객관적 정당화사유에 대한 법리적 검토와 우리나라의 현실적합성 여부에 대한 추가적 연구가 필요함.
- 동성애자와 성 전환자에 대한 영국의 동향은 우리의 경우 사회적 인식전환이 전제되지 않는 한, 수용되기 어려운 점이 있음.
- 성전환자의 여성과 남성에 준하는 대우, 동성애자의 결혼·임신과 출산에서의 동등한 대우 등이 아직은 우리현실에서 거부감이 많을 수 있음.
- 다만, 성 전환자에 대한 수용소 내에서의 특별한 보호 등, 인권에 대한 배려는 우리나라에서도 충분히 반영될 수 있는 부분이라 사료됨.
- 마지막으로 영국에 기존의 입법체계를 버리고 통합입법 및 통합기구를 마련하여 차별시정을 위한 일관된 정책을 구현하고 있다는 점은 우리나라의 입법체계에 대한 비교법적 연구를 행하는 데 중요한 자료로 활용될 수 있음.
- 현재 우리나라는 차별시정과 관련하여 개별법제체제로 운용중인바, 영국에서의 입법논의가 우리에게도 적용될 가능성이 있는지의 여부도 추가로 검토되어야 할 부분임.
- 또한 우리나라의 국가인권위원회는 영국의 평등인권위원회와 같은 기능을 수행하지만, 그 권한 및 소관업무에서는 많은 차이가 남.
 - 특히, 차별에 따른 권리구제라는 측면에서 그 불완전성 등을 비판받아 오고 있는 우리나라의 국가인권위원회는 영국의 평등인권위원회운용례와의 비교를 통하여 그 시사하는 바의 도입여부를 검토할 필요 있음.

참고문헌

- 구미영, “영국평등법 개정의 주요내용”, 국제노동브리프 2011년 3월호, 한국노동연구원, 2011.3,
- 명재진/이한태, “평등권 이론에 관한 현대적 전개로서 적극적 평등실현 조치”, 「법학연구」 제18권 제2호, 충남대학교 법학연구소, 2007
- 신옥주/석인선/홍기원/이종수, 유럽연합과 회원국의 차별금지법제에 관한 비교법적 연구, 비교법제연구 09-15-4, 한국법제연구원, 2009
- 신지원, “영국고용평등법의 변천과 평등인권위원회의 출범” 국제노동브리프 제5권 제12호, 한국노동연구원, 2007
- 심재진, “한국과 영국의 연령차별금지법제의 비교”, 노동법학 제35호, 한국노동법학회, 2010
- 이숙진, 젠더(gender)관련 차별금지입법연구, 국회입법조사처, 2010
- 이승욱, 외국의 차별시정연구-영국, 중앙노동위원회, 2007
- 장경섭외, “차별해소를 위한 정책방향”, 보건복지포럼, 한국보건사회연구원, 2004
- 조임영, “장애차별의 개념과 작동”, 노동법학 제37호, 한국노동법학회, 2011.3
- 조임영, “장애인 고용차별금지 법제의 운용사례에 관한 국제비교”-합리적 편의제공의무를 중심으로-, 노동법학 제35호, 한국노동법학회, 2010.9
- 하세정, “영국 파견근로자 평등대우법을 둘러싼 논쟁”, 국제노동브리프 제6권 제6호, 한국노동연구원, 2008

참 고 문 헌

하세정, “2009 영국노동시장 이슈”, 국제노동브리프 제7권 제1호, 한국
노동연구원, 2009.1

한상희, “구금시설과 트랜스젠더의 인권”, 구금시설과 트랜스젠더의
인권 토론회 자료집, 2011

EHRC, Equality Act 2010 Statutory Code of Practice Employment, 2011

House of Commons Work and Pension Committee, The Equality Bill: how
disability equality fit within a single Equality Act(Third Report of
session 2008-9), 2009

Karon Monaghan, Equality Law, Oxford: University Press, 2007

<http://www.eknews.net/xe/UK/13180>

<http://www.equalityhumanrights.com/Pages/default.aspx>

<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/note/division/2/2/2/1>

http://www.kli.re.kr/kli_home/winfo.vew_print.home-33000?seq=2099

[http://www.publicationsparliament.uk/pa/cm2008/cmselect/cmworpen/
158/158i.pdf](http://www.publicationsparliament.uk/pa/cm2008/cmselect/cmworpen/158/158i.pdf)