포괄적 차별금지법과 제정의 필요성

황수옥(독일정치경제연구소 노동법·차별금지법 센터장)

I. 서론

1919년에 설립된 국제노동기구는 협약과 권고를 통하여 협약을 비준한 회원국들에게 국제노동기준을 제시하고 이를 감독하고 있다. 이 중 차별금지와 관련된 국제노동기준은 1998년 제86차 총회에서 채택된 「노동에서의 권리와 기본원칙에 관한 선언(1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)」에서 고용과 직업에 관한 차별철폐를 모든 회원국이 지키고 실현해야 할 기본원칙으로 선언하였다.

2023년 유엔인권이사회는 우리나라에 대한 네 번째 '국가별 인권상황 정기검토(Universal Periodic Review-UPR)[1]'를 실시하고 결과보고서를 공개하면서 263개의 인권 개선과제를 권고하였다. 주요 권고 내용은 사형제 폐지, 양심적 병역거부자 대체복무제 개선, 성폭력 예방 및 성별임금격차 해소, 장애인 공공시설 및 대중교통 접근성 개선, 이주노동자 노동권 보호 그리고 포괄적 차별금지법 제정이다. 정부는 263개의 권고 중 164개를 수용하겠다는 입장을 밝혔으나 차별금지법 제정은 포함되지 않았다.

우리나라는 지금까지 유엔의 각종 위원회로부터 가입·비준한 여러 규약에 규정된 차별금지 조항을 국내법으로 전환하라는 권고[2]를 수차례 받고 있다. 2015년 11월 유엔의 조약감시기구(UN-treaty monitoring bodies)로부터 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(International Covenant on Civil and Political Rights - ICCPR)에 따라 인종, 성별, 성적 지향 등이 포함된 일반적인 차별금지법을 제정하라는 권

1) UPR은 유엔 회원국의 인권상황을 정기적으로 검토하고 개선 사항을 권고함. 우리나라는 2008년, 2012년, 2017년 3차례 심의를 받았음.

2) 우리나라는 유엔 경제적·사회적·문화적 권리 위원회, 한국 정부의 제3차 보고서에 대한 최종 권고문(E/C. 12/KOR/CO/3); 유엔 여성차별 철폐 위원회, 한국 정부의 제7차 보고서에 대한 최종 권고문(CEDAW/C/KOR/CO/7); 유엔 아동권리위원회, 한국 정부의 제3차, 4차 보고서에 대한 최종 권고문(CRC/C/KOR/CO/3-4); 유엔 인종차별철폐위원회, 한국 정부의 제15차, 제16차 보고서에 대한 최종 권고문(CERD/C/KOR/15-16) 등에서 성적 지향을 비롯하여 모든 차별 사유를 명시한 형태의 포괄적 차별금지법 제정 권고를 받고 있음.

고를 받았다.[3] 유엔 인권이사회(Human Rights Council)는 국가별 인권상황 정기검토(Universal Periodic Review-UPR) 심의에서 2008년과 2012년 두 차례에 걸쳐 일반적이고 포괄적인 차별금지법을 제정하라고 권고했고,[4] 2018년 여성차별철폐위원회(CEDAW)[5]와 2019년 아동권리위원회(CRC)[6], 2018년과 2019년 인종차별철폐위원회(CERD)[7], 2009년과 2017년 사회권규약위원회(CESCR)[8]도 지속적으로 협약의 정신과 내용에 충실한 차별금지법의 제정을 요구하고 있다.

그러나 정부는 사회적 합의가 미흡하다거나 권고들을 이행하도록 노력하겠다는 등 무책임한 답변으로 회피하면서 포괄적 차별금지법을 제정하기 위한 실질적인 조치는 취하지 않고 있다. 뿐만 아니라 국회도 차별금지법 제정에 소극적인 태도를 보이면서 2007년 이후 지속적으로 발의되는 차별금지법안이 국회에서 표류되다 폐기되기를 반복하고 있다.

현재의 개별적인 차별금지관련 법규는 실질적으로 차별을 없애고 차별피해자를 보호하는데 미흡한 점이 많다. 또한 차별과 관련된 사항을 전문적으로 판단하고 차별에 대한 교육 및 예방을 주도할 차별시정기구가 없기 때문에 여러 편견에 대한 사회적 인식을 개선하는데 아무런 도움이 되지 못하고 있다. 국제사회의 지속적인 요구와 사회에 만연한 차별문제를 해결하고 특히 차별피해자를 구제하기 위해서는 포괄적 차별금지법의 제정이 매우 시급한 상황이다.

II. 차별금지에 관한 국제적 합의

1. 국제노동기구(ILO)의 차별금지협약

ILO는 고용과 직업에 관한 차별철폐를 모든 회원국이 지키고 실현해야 할 기본원칙으로 선언하면서 회원국들에게 협약의 비준여부와 상관없이 이를 준수할 의무를 가

3) 유엔 시민, 정치적 권리(자유권) 규약 위원회, 한국 정부의 제4차 보고서에 대한 최종 권고문.
4) 제2기 UPR 권고사항 이행을 위한 자료집, 국가인권위원회, 2014.11.
5) 유엔 여성차별 철폐 위원회, 한국 정부의 제7차 보고서에 대한 최종 권고문(CEDAW/C/KOR/CO/7), 2011.7.29.
6) 유엔 아동권리위원회, 한국 정부의 제3차, 4차 보고서에 대한 최종 권고문(CRC/C/KOR/CO/3-4), 2011.10.6.
7) 유엔 인종차별철폐위원회, 한국 정부의 제15차, 제16차 보고서에 대한 최종 권고문(CERD/C/KOR/15-16).
8) 유엔 경제적·사회적·문화적 권리 위원회, 한국 정부의 제3차 보고서에 대한 최종 권고문(E/C.12/KOR/CO/3), 2009.12.17.

진다고 규정하고 있다. 우선 차별과 관련된 ILO의 핵심협약에 대해 간단하게 살펴보도록 한다.

① 동일가치노동에 대한 남녀동등보수에 관한 협약 (제100호)

제100호 「동일가치노동에 대한 남녀동등보수에 관한 협약(1951 Convention concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value, 100)」은 1951년 제34차 회의에서 채택을 결정하고 1953년부터 효력이 발생하였다. 이 협약은 동일가치노동에 대하여 성차별 없이 동등하게 보수를 지불할 것을 내용으로 하여 임금에 관한 남녀평등원칙을 규정한다. 우리나라에서는 "남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률"이 제100호 협약을 국내법으로 구현한 것이다.

② 고용·직업에서의 차별금지에 관한 협약 (제111호)

「고용 및 직업에 있어서의 차별대우에 관한 협약(Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation, No. 111)」은 1958년 제42차 총회에서 채택되고 1960년에 발효된 국제협약이다. 차별협약 제1조 제1항 (a)는 차별을 "인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 견해, 출신국가 또는 사회적 신분에 근거하여" 고용 또는 직업에서의 기회와 대우의 균등을 "부정(nullifying)하거나 저해(impairing)하는 모든 구별, 배제, 또는 우대"로 정의하고 있다. 이 협약은 차별과 관련된 국제노동기구의 여러 협약 중 핵심협약으로 차별의 개념과 사유, 차별금지 영역, 차별금지 예외 사유, 평등촉진을 위한 국가정책의 수립 및 시행 등을 규정하고 있다.

③ 장애인 직업재활 및 고용에 관한 협약 (제159호)

ILO는 1983년 「장애인 직업재활 및 고용에 관한 협약(1983 Convention concerning Vocational Rehabilitation and Employment, 159)」을 채택하였다. 이 협약은 장애인의 정의, 장애인을 위한 직업재활 및 고용정책의 원칙, 지역사회에의 참여, 농촌지역에서의 직업재활, 장애인의 직업재활 및 고용을 위한 서비스 제공자의 훈련, 직업재활 서비스의 개발을 위한 노사단체의 기여 등에 관하여 규정하고 있다. 이 협약과 권고는 장애를 이유로 한 직·간접적인 차별에 대해 특별히 언급하고, 성별에 관계없이 이들에게 실제적인 기회평등과 평등한 대우를 보장할 다양한 조치를 제안하고 있다.

④ 단시간노동에 관한 협약 (제175호)

1994년 채택된「단시간노동에 관한 협약(1994 Part-time work convention, 175)」은 단시간노동자가 고용 및 직업에 있어서 정규직 노동자와 비교하여 차별받지 않고 똑같은 보호를 받도록 하는데 그 목적이 있다. 이 협약은 단시간노동의 경제적 중요성, 고용기회 확대에 있어서의 단시간근로의 역할을 고려한 고용정책의 필요성, 고용, 근로조건, 사회보장혜택에 있어서 단시간노동자 보호의 필요성에서부터 시작되었다.

2. 유럽연합의 반차별지침

유럽연합은 2000년 반인종차별지침을 시작으로 모든 회원국가들에게 차별금지와 관련하여 지침(Richtlinie)에 맞춰 새로운 법을 제정하거나, 이미 있는 경우 지침과 동일한 수준으로 개정해야 한다고 요구하였다. 유럽연합의 지침은 원칙적으로 정해진 기한 내에 회원국들이 그 내용을 수용하여 국내법으로 제정해야 할 의무를 가진다. 만약 기간 내에 이행되지 않을 시에는 해당 회원국에게 벌금징수 등을 통한 제재를 가하게 된다. 유럽연합의 반차별지침(Antidiskriminierungsrichtlinien)은 다음과 같다.

① 반인종차별지침(die Antirassismus-Richtlinie 2000/43/EG)

2002년 6월 27일에 제정된「반인종차별지침」은 취업과 직업, 교육, 사회적 보호와 건강뿐만 아니라 공공영역의 재화 및 서비스 공급에 있어서 '인종(Rasse)[9]'과 민족적 출신(Ethnische Herkunft)의 구별 없이 동등하게 대우하는 것을 그 목적으로 하고 있다.

② 종교 등에서의 동등처우실현을 위한 범주지침(Rahmen-Richtlinie für die Verwirklichung der Gleichbehandlung 2000/78/EG)

2000년 11월 27일에 제정된 이 지침은 업무와 직업에 있어서 공적영역에서 뿐만 아니라 사적영역의 모든 사람들에 대해 효력을 발생한다. 이 지침에서는 '인종'과 민족적 출신에 의한 차별뿐만 아니라 종교(Religion), 세계관(Weltanschauung), 장애(Behinderung), 연령(Alter), 성적 지향(sexuelle Identität)에 의한 차별까지 포함하고 있다. 반인종차별지침과 비교하여 더 큰 범주의 차별표지를 적용범위로 규정

9) 인간의 인종은 단일하기 때문에 '인종(Die Rasse)'이라는 단어는 성립되지 않음. 다만 과거로부터 현재까지 이어지고 있는 '인종'에 대한 차별을 인정하기 위해서 차별과 관련한 상황에서 어쩔 수 없이 사용하고 있음.

하고 있다.

③ 남녀동등처우원칙의 실현을 위한 지침(Gleichbehandlungsrichtlinie zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatz 2002/73/EG)

「남녀동등처우원칙의 실현을 위한 지침」은 기존의 「남녀동등처우원칙의 실현을 위한 지침(76/207/EWG)」의 내용이 수정, 보완된 것으로 2002년 9월 23일에 제정되었다. 이 지침은 고용, 직업훈련 및 승진에 대한 접근 그리고 근로조건에 관한 남녀 평등대우의 원칙을 이행하도록 하고 있다.

④ 직장이외의 영역에서의 동등처우지침(Gleichbehandlungsrichtlinie ausserhalb des Betriebs 2004/113/EG)

2004년 12월 12일 제정된 이 지침은 앞선 「남녀동등처우원칙의 실현을 위한 지침」과 같이 성별(Geschlecht)에 대한 지침이지만 그 적용영역과 효력 범위를 누구나 접근 가능한 공공의 재화와 서비스 그리고 사보험으로 넓히면서 성별에 근거한 차별을 폐지하기 위한 근거를 마련하는 것이 목적이다.

III. 우리나라 현행 차별금지관련 법률

현재 우리나라의 노동법상 고용 및 근로관계에 있어서 차별을 금지하는 규정은 각각 개별법에서 규정하고 있다. 차별관련 법률에는 무엇이 있고 포괄적 차별금지법이 아닌 각 개별법을 통한 차별금지규정의 문제점이 무엇인지 살펴보도록 한다.

우리나라의 차별금지에 관한 법률은 현재 「국가인권위원회법」, 「노동조합 및 노동관계 조정법」, 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」, 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 등 여러 법률에 따라 개별적으로 차별을 금지하는 규정을 두고 있다.

헌법 제11조 제1항에서는 *"모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다."*고 규정하며 차별을 금지하고 있다.[10]

10) 헌법 제11조 제1항.

「국가인권위원회법」은 포괄적 차별금지법이 없는 상황에서 차별금지와 관련된 일반적 사항에 대해 규정하고 있으나 강행법규가 아니라서 피해 구제에 관해서는 실효성이 없다.「국가인권위법」 제2조 제3호는 *"평등권 침해의 차별행위"란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 없애기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위로 보지 아니한다."*고 규정한다.[11]

차별을 금지하는 헌법에 따라 노동법은 고용 및 근로관계에 있어서 차별을 금지하는 규정을 개별법 형태로 규정하고 있다. 근로기준법 제6조는 *"사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다."*고 규정하여 차별을 금지하고 있다.[12] 모집·채용에서의 차별은「직업안정법」에서 규정하며, 임금 기타 근로조건 및 인사상 차별과 정년·퇴직·해고 등에서의 차별은「근로기준법」,「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」,「파견근로자 보호 등에 관한 법률」,「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 등에서 규정한다. 또한 고용관계에서 발생하는 차별의 전반적인 사항은「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」,「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」,「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」,「국가인권위법」은 고용전반에 관한 사항을 다룬다. 뿐만 아니라「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」과「국가인권위법」은 고용 이외의 영역에서 이루어지는 차별도 규제 범위 안에 포함이 된다.「노동조합 및 노동관계조정법」에서는 조합원의 지위획득·유지와 조합운영 참여의 범위 내에서 차별을 금지하고 있다.

IV. 포괄적 차별금지법 제정 시도

차별금지법의 제정은 지난 2006년 7월 25일 국가인권위원회가 정부에 제출한 '차별

11) 국가인권위원회법 제2조 제3항.
12) 근로기준법 제6조.

금지법 권고법안'에 기초하여 차별금지법의 제정을 권고하면서 본격적인 논의가 시작되었다. 그 후 권고에 따라 법무부는 2007년 11월 제17대 국회에서 「차별금지법안」을 법무부 장관이 발의하였다. 발의과정에서 인권위가 차별 피해자들의 구제책으로 권고하였던 징벌적 손해배상과 이행강제금에 관한 사항들이 삭제되었다. 그뿐만 아니라 법제처의 심의에서 재계와 일부 보수기독교 단체들의 반대로 출신국가, 언어, 가족형태 또는 가족상황, 범죄 및 보호처분경력, 학력, 성적 지향, 병력 등 7개 항목이 제외된 채로 진행 되었다. 여기에 대해, 일부 시민 단체에서 이는 차별금지법이 아닌 '차별조장법'이라면서 법안에 반대하였다.

2008년 1월 28일에는 민주노동당 노회찬 의원이 「차별금지법안」을 대표발의 하였다. 이 법안은 국가인권위원회의 「차별금지법 권고법안」과 비슷하나 그 보호 범위나 정도가 보다 강화된 안이었다.[13] 이 두 법안 모두 제대로 된 논의 없이 법안들은 국회에서 통과되지 못해, 2008년 5월에 회기만료로 폐기되었다.

2010년 4월에 법무부에서 차별금지법 특별분과위원회를 출범시켰으나 "차별금지법 제정에 따른 사회경제적 부담에 대한 우려가 해소되지 않는 상황이라면, 원만한 사회적 합의 과정을 통한 법 제정은 어려울 수밖에 없다.[14]"고 밝히면서 사실상 차별금지법안의 발의를 포기하게 되었다. 따라서 제18대국회에서 정부 제출의 법안은 없었고 2011년 9월 15일 박은수 의원이 대표발의한 「차별금지기본법안」과 2011년 12월 2일 권영길 의원이 대표발의한 「차별금지법안」이 제안되었으나 이 역시 국회 차원의 특별한 논의 없이 2012년 5월 29일 국회 회기 만료로 폐기되었다.

박근혜 정부는 국정운영계획에서 차별금지법 제정에 대한 의지를 밝혔으나 정부가 제출한 「차별금지법안」은 없었으며, 2013년 2월 12일 민주통합당 김한길 의원이 대표 발의한 「차별금지법안」과 2013년 2월 20일 민주통합당 최원식 의원이 대표 발의한 「차별금지법안」은 성적 지향을 문제 삼은 일부 극단적인 보수기독교 및 단체들의 항의가 거세지자 민주통합당의 두 의원은 법안 발의 후 얼마 지나지 않은 2013년 4월 24일 법안을 철회하였다. 2012년 11월 6일 통합진보당 김재연 의원이 대표 발의한 「차별금지법안」도 국회 회기 만료로 폐기되었다.

20대 국회에서 차별금지법안은 발의조차 하지 못했다. 장혜영 정의당 의원이 발의

13) 차별금지법 제정 추진상 쟁점 및 과제, 홍관표, 저스티스 p.312.
14) 차별금지법제정연대, [법무부의 차별금지법 제정추진 계획에 관한 공개 질의서]에 대한 답변서.

하고자 노력하였으나 같이 발의할 국회의원 10명을 채우지 못해 실패하였다.

2023년 현재 21대 국회에는 2020년 6월 장혜영 정의당이 발의한 "차별금지법안", 2021년 6월 이상민 더불어민주당 의원 등이 발의한 "평등에 관한 법률안", 2021년 8월 박주민 민주당 의원 등이 발의한 "평등에 관한 법률안" 및 2021년 9월 권인숙 민주당 의원 등이 발의한 "평등 및 차별ㄹ금지에 관한 법률안" 등 4개의 차별금지법안이 발의되어 있으나 국회에서 논의가 진행되고 있지 않아 곧 폐기될 것으로 예상된다.

<차별금지법안 발의[15)]>

국회 회기	발의날짜	발의주체	결과
17대	2007년 12월	정부	임기만료폐기
17대	2008년 1월	노회찬 의원 등 10인	임기만료폐기
18대	2011년 12월	권영길 의원 등 10인	임기만료폐기
19대	2012년 11월	김재원 의원 등 10인	임기만료폐기
19대	2013년 2월	김한길 의원 등 51인	철회
19대	2013년 2월	최원식 의원 등 12인	철회
20대	-	-	-
21대	2020년 6월	장혜영 의원 등 10인	계류중
21대	2021년 6월	이상민 의원 등 24인	계류중
21대	2021년 8월	박주민 의원 등 13인	계류중
21대	2021년 9월	권인숙 의원 등 17인	계류중

V. 포괄적 차별금지법 제정의 필요성

1. 차별 개념의 명확성 확보

차별을 금지하고 차별 피해자 구제를 위해서는 차별의 정의가 명확해야 한다. 통상적으로 명확하게 드러나는 차별은 직접차별로 우리나라에서도 이와 관련된 금지법규가 있지만 결과적 차별인 간접차별을 차별 범위에 포함시키는 문제부터 간접차별의 정의에 관한 법률이 명확하지 않기 때문에 간접차별에 대한 처벌이 어렵다. 차별의 개념도 「남녀고용평등법」에서는 직접·간접 차별금지에 대한 규정이 있지만 「기간제법」에는 간접차별에 대한 규정이 없고 사용자의 입증책임과 관련해서도 각 개별법마다 다른 기준을 가지고 있다. 「고용평등법」과 비정규관련법은 사용자의

15) https://www.peoplepower21.org/?cat=725&p=1885282&paged=2

입증책임을 명시하고 있으나 「장애인차별금지법」은 피해자와 가해자에게 입증책임을 배분하고 다른 법들은 입증책임에 대해 규정이 없다.

2. 차별 구제의 필요성

이렇듯 차별의 개념을 비롯한 차별사유 등과 관련하여 일관된 체계가 없고 차별금지의 실효성 확보를 위한 수단이 법률마다 다르기 때문에 가장 문제가 되는 것은 차별피해자 구제가 어렵다는 것이다. 각 법률에 따라 구제기관이나 담당 주무부처도 달라서 차별피해자를 보호하기 위해 미흡한 점이 많다. 예를 들어 「근로기준법」 제6조를 위반하였을 경우에는 동법 제114조 제1호에 따라 차별행위를 한 자는 500만원 이하의 벌금에 처하고, 「남녀고용평등법」 제37조와 제38조에 따라 고용과 관련한 사용자의 조치가 차별로 인정될 경우 사용자에 대한 형사적 제재를 규정하고 있다. 그러나 형사처벌과 과태료만을 규정하고 있는 현행 구제절차는 가해자가 형사처벌을 받는다 하더라도 차별로 인한 피해자의 손해는 여전히 남아있게 된다. 또한 「고용평등법」은 연령을 이유로 하는 고용차별을 금지하고 있지만 구제조치에 관해서는 제4조의4에 따라 차별을 당한 사람은 「국가인권위원회법」 제30조에 따라 국가인권위원회에 그 내용을 진정할 수 있다고 규정하고 있다. 그러나 권고 이후의 조치가 없는 「국가인권위원회법」과는 달리 국가인권위원회가 구제조치에 관하여 권고를 하였음에도 사용자가 이를 정당한 사유없이 이행하지 않을 경우 고용노동부장관은 직권으로 시정명령을 할 수 있다. 또한 시행명령을 이행하지 않을 경우 제24조 제1항에 따라 과태료가 부과되며 제23조의3 제1항에 따라 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처한다. 「장애인차별금지법」도 장애를 이유로 차별을 당한 경우 제38조에 따라 국가인권위원회에 진정할 수 있다. 장애인차별금지법은 「고용평등법」과 같이 국가인권위원회의 권고가 정당한 사유 없이 이행되지 않을 때 법무부장관이 시정명령을 내릴 수 있고 이를 불이행할 시 과태료를 부과하며 특히 「장애인차별금지법」 제46조[16]에서 손해배상책임을 규정하고 있다. 그리고 2014년에는 「기간제법」의 개정을 통해 제13조 제2항에서 독일과 유사한 징벌적 손해배상제

16) 「장애인차별 금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제46조 제1항 누구든지 이 법의 규정을 위반하여 타인에게 손해를 가한 자는 그로 인하여 피해를 입은 사람에 대하여 손해배상책임을 진다. 다만, 차별행위를 한 자가 고의 또는 과실이 없음을 증명한 경우에는 그러하지 아니하다.
제2항 이 법의 규정을 위반한 행위로 인하여 손해가 발생한 것은 인정되나 차별행위의 피해자가 재산상 손해를 입증할 수 없을 경우에는 차별행위를 한 자가 그로 인하여 얻은 재산상 이익을 피해자가 입은 재산상 손해로 추정한다.
제3항 법원은 제2항에도 불구하고 차별행위의 피해자가 입은 재산상 손해액을 입증하기 위하여 필요한 사실을 입증하는 것이 해당 사실의 성질상 곤란한 경우에는 변론 전체의 취지와 증거조사의 결과에 기초하여 상당한 손해액을 인정할 수 있다.

도를 도입하였다. 이 조항에 따라 배상액은 차별적 처우로 인하여 기간제근로자 또는 단시간근로자에게 발생한 손해액을 기준으로 정하고 다만, 노동위원회는 사용자의 차별적 처우에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우가 반복되는 경우에는 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있도록 한다.

3. 복합차별의 필요성

일반적으로 발생하는 차별은 한 가지 사유로 발생한다고 생각하기 쉬우나 실제로는 여러 가지 차별 사유가 교차하여 발생하는 경우가 많다. 예를 들어 고용에 있어서 비정규직에 대한 차별문제는 비정규직의 대다수를 차지하는 여성에 대한 차별과도 관련이 있다. 이렇듯 여려 차별 사유가 동시에 발생하는 복합차별은 명확하게 차별 사유를 특정하기 어렵기 때문에 차별을 인정하고 피해를 구제하기가 더욱 어렵다. 특히 우리나라처럼 차별금지관련 법규가 개별적으로 규정되어 사실상 복합차별에 대한 개념이 없는 상황에서 포괄적 차별금지법의 도입없이 이 문제는 해결할 수 없다.

4. 차별개념 확대의 필요성

독일의 일반평등대우법(Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)에서 차별의 정의에는 직접차별(Unmittelbare Benachteiligung), 간접차별(Mittelbare Benachteiligugn), 괴롭힘(Belästigung), 성적 괴롭힘(Sexuelle Belästigung)이 포함되어 있다. 일터에서 발생하는 괴롭힘 문제는 이미 심각한 사회문제로 인식되고 있지만 개별적으로 해결해야 하는 문제로 접근하기 쉽지만 괴롭힘의 대상이 되는 그룹은 주로 사회적 약자인 경우가 많다. 따라서 차별의 주요 대상그룹이 괴롭힘의 대상이 될 가능성이 높고 이는 사적인 문제로 접근하여 해결하는 것으로 부족하고 사회적인 문제로 인식해서 해결해야 하기 때문에 차별의 정의에 괴롭힘이 포함되어 있다. 우리나라 법률에는 남녀고용평등법에서 간접차별을 차별의 정의에 포함시키고 있으나, 주로 직접 차별만 규정하고 있어 차별의 범위를 매우 좁게 인정하고 있다.

5. 차별시정기구의 문제

앞에서 살펴보았듯이 차별금지관련 법률들은 개별적으로 분산되어 있고 피해자 구

제에 관한 규정과 관할 기관도 각기 다르다. 현재와 같이 개별법에 따라 관할 기관이 달라지는 상황에서는 차별의 피해자들이 차별에 대한 문제를 제기하고자 해도 어디를 어떻게 찾아가야 하는지 잘 알 수 없게 된다. 또한 고용관계에서 차별을 당한 노동자들이 사용자를 상대로 개별적인 소송을 제기하는 것은 결코 쉬운 일이 아니다. 따라서 차별에 대한 실질적인 구제를 위해서는 집단소송이나 차별시정기구의 대리소송 가능성도 확보되어야 한다. 이러한 문제를 전문적으로 담당할 차별시정기구의 설립이 필요하며 설립의 근거가 되어 줄 포괄적 차별금지법 제정이 필요하다.

VI. 결론

차별은 인권침해일 뿐만 아니라 사회적, 경제적 문제를 발생시킨다. 특히 노동시장에서의 차별은 차별피해자의 생존권을 위협하며, 불필요한 선입견으로 경제 발전에 필요한 인재를 낭비하게 된다. 무엇보다 차별로 인한 불평등은 사회적 긴장을 발생시키는 주요 원인이 된다.

유엔과 국제노동기구, 유럽연합은 차별에 대한 규제를 더욱 강화하여 인권보호를 위해 노력하고 있으며 각 회원국들에게도 동일한 수준의 차별금지법 제정을 요구하고 있다. 우리나라도 국제사회로부터 일반적이고 포괄적인 차별금지법안에 대한 제정 권고를 수차례 받고 있으며 더 이상 미룰 수만은 없는 상황이다.

2007년부터 지금까지 차별금지법 제정의 필요성을 인지하고 논의를 추진하였으나 이루어지지 못한 원인 중 하나는 일부 보수기독교 단체가 성적 지향 또는 성적 정체성의 인정여부를 문제 삼고 있기 때문이다. 그러나 성소수자들을 차별로부터 보호하는 것이 종교의 자유를 침해한다고 볼 수 없기 때문에 이들이 주장하는 바를 인정할 법적 근거는 전혀 없다. 이로 인해 차별금지법 제정에 성적 지향이나 성적 정체성 부분을 제외하고 진행하자는 의견도 있으나 우리나라가 중동의 일부 이슬람 국가처럼 동성애를 범죄시하여 처벌하는 법률이 있어 차별금지법에 성적 정체성을 포함했을 때 법률이 충돌하는 상황도 아니기 때문에 성소수자만 차별사유에서 제외할 이유는 없다. 또한 유엔의 권고안에도 성적 지향을 포함시키라고 명시하고 있으며 세계 어느 나라의 차별금지법에도 성적 지향이나 성적 정체성이 제외되는 경우는 없다. 그러나 일부 보수 기독교 단체가 매우 공격적으로 차별금지법 제정을 방

해하고 이를 묵인하는 사회분위기는 문제를 더욱 안 좋게 만들고 있다. 실질적으로 2007년 처음 권고안이 나왔을 때 적극적으로 의견을 밝혔던 재계는 보수 기독교 단체가 나서면서부터 이렇다 할 의견을 내지 않고 있다. 따라서 실질적으로 정계, 소수자단체나 노동조합 또는 사용자단체들이 모여 현 상황에 맞는 이성적이고 구체적인 견해를 밝히고 그 의견서들을 바탕으로 한 실질적인 논의가 필요함에도 불구하고 시간 낭비만 하고 있는 상황이다.

현재 외국인 노동자와 결혼 이주민 등이 빠르게 증가하고 있고 다양한 삶의 형태를 추구하고자 하는 사람들이 점차 늘어나고 있는 국내 상황을 반영하였을 때, 차별에 대한 사회의 일반적인 인식변화와 차별을 금지하고 규제를 강화하는 것은 사회적 갈등의 발생을 최소화하기 위해 반드시 필요한 노력이기도 하다. 따라서 일반적 포괄적인 차별금지법의 제정은 차별금지와 관련된 개별법들을 체계적으로 재정비하고 차별금지와 차별의 규제와 관련하여 원칙과 기준을 제시할 수 있는 매우 중요한 의미를 갖으며 더 이상 늦출 수 없는 과제이다.

○ 참고-차별관련 법률

◎ **헌법**

제11조 제1항: “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

◎ **근로기준법**

제6조: 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

제114조 제1호: 법 제6조를 위반한 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

◎ **국가인권위원회법**

제2조 제3호: "평등권 침해의 차별행위"란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 없애기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위(이하 "차별행위"라 한다)로 보지 아니한다.

가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

나. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

다. 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

라. 성희롱[업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자,

사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다] 행위

◎ **남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률**

제1조: 이 법은 「대한민국헌법」의 평등이념에 따라 고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성 보호와 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현함과 아울러 근로자의 일과 가정의 양립을 지원함으로써 모든 국민의 삶의 질 향상에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

◎ **기간제 및 단시간근로자 보호등에 관한 법률**

제8조 제1항: 사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

제2항: 사용자는 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

◎ **파견근로자 보호등에 관한 법률**

제21조 제1항: 파견사업주와 사용사업주는 파견근로자임을 이유로 사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

제2항: 파견근로자는 차별적 처우를 받은 경우 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다.

제3항: 제2항의 규정에 따른 시정신청 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조 내지 제15조 및 제16조(동조제1호 및 제4호를 제외한다)의 규정을 준용한다. 이 경우 "기간제근로자 또는 단시간근로자"는 "파견근로자"로, "사용자"는 "파견사업주 또는 사용사업주"로 본다.

제4항: 제1항 내지 제3항의 규정은 사용사업주가 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 경우에는 이를 적용하지 아니한다.

◎ **고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률**

제4조의 4 제1항: 사업주는 다음 각 호의 분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하여서는 아니 된다.

1. 모집·채용
2. 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생

3. 교육·훈련
4. 배치·전보·승진
5. 퇴직·해고

제2항: 제1항을 적용할 때 합리적인 이유 없이 연령 외의 기준을 적용하여 특정 연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 경우에는 연령차별로 본다.

◎ **장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률**

제10조 제1항: 사용자는 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다.

제2항:「노동조합 및 노동관계조정법」제2조제4호에 따른 노동조합은 장애인 근로자의 조합 가입을 거부하거나 조합원의 권리 및 활동에 차별을 두어서는 아니 된다.

◎ **외국인근로자의 고용등에 관한 법률**

제22조: 사용자는 외국인근로자라는 이유로 부당한 차별적 처우를 하여서는 아니된다.

◎ **고용정책기본법**

제7조 제1항: 사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 학력, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등(이하 "성별등"이라 한다)을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다.

제2항: 고용서비스를 제공하는 자는 그 업무를 수행할 때에 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 구직자를 차별하여서는 아니 된다.

제3항: 직업능력개발훈련을 실시하는 자는 훈련대상자의 모집, 훈련의 실시 및 취업지원 등을 하는 경우에 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 훈련생을 차별하여서는 아니 된다.

◎ **직업안정법**

제2조: 누구든지 성별, 연령, 종교, 신체적 조건, 사회적 신분 또는 혼인 여부 등을 이유로 직업소개 또는 직업지도를 받거나 고용관계를 결정할 때 차별대우를 받지 아니한다.

◎ **노동조합 및 노동관계조정법**

제9조: 노동조합의 조합원은 어떠한 경우에도 인종, 종교, 성별, 연령, 신체적 조건, 고용형태, 정당 또는 신분에 의하여 차별대우를 받지 아니한다.