| 접 수 | 의안과 -<br>(20 . . . : ) |
|---|---|

# 수 신 : 의 장

제 목 : 차별과 혐오 근절을 위한 차별금지법 제정 입법 청원안

위의 청원을 국회법 제123조의 규정에 의하여 붙임과 같이 제출합니다.

붙임 1. 청원소개의견서 3부
2. 청 원 서 3부. 끝.

2020년 2월 1일

**청 원 인**

성 명 : 최혜성

주 소 :

전화번호 : )

**소 개 의 원** : 최혜성 (인)

| | | | | | | 의 장 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 담당자 | 청원담당 | 과 장 | 국 장 | 차 장 | 총 장 | |
| | | | | | | |

# 청원소개의견서

| | |
|---|---|
| 청 원 인 | 주소 : |
| | 성명 : 최혜성 |
| 건 명 | 차별과 혐오 근절을 위한 차별금지법 제정 입법청원안 |
| 소개년월일 | 2020년 2월 1일 |

소개의견

청원인 최혜성은 대한민국청소년의회 정치법제위원회 의원입니다. 발의하고자 하는 안건은 <차별금지법 제정 입법청원안>입니다.

아직 우리는 차별과 혐오의 시대에 살고 있습니다. 소수자들은 교육, 고용, 기타 생활에서 차별받으며 동등한 대우를 누리지 못하고 있습니다. 차별을 금지하고 국가에 차별금지 제도를 만들 것을 요구하며, 국가인권위원회를 통해 구제받을 수 있도록 한 이 법안은 헌법에 명시된 인간다운 삶을 살아갈 권리를 보장할 것입니다.

본 위원회가 요구하는 사항은 다음과 같습니다.

소 개 의 원 인

# 청원서

1. 제안이유

혐오가 넘쳐나는 세상입니다. 우리는 혐오에 익숙해져 살고, 남을 혐오하는 것에 거리낌 없습니다. 여성, 장애인, 청소년, 성소수자, 기타 열거하지 못한 수많은 이유로 우리는 차별받으며 차별합니다.

차별금지법은 차별을 멈추기 위해 필요합니다. 어떤 행위가 혐오와 차별인지를 말해 주어야, 그리고 그것이 잘못되었다고 외쳐야만 혐오의 고리를 끊을 수 있습니다. 차별금지법이 시행된다면, 자신이 여성이라는 이유로 원하는 직업을 가질 수 없는 일이 사라질 것이며, 장애인이라는 이유로 교육받지 못했던 일은 역사의 뒤안길로 사라질 것입니다. 환자가 성소수자라는 이유로 진료를 거부하는 일도 없어진다. 청소년은 이제 혼자서도 은행에 가 통장을 만들 수 있습니다.

국가가 차별과 혐오를 끊어내기 위해 정책을 만들 것이다. 더 나아가, 차별 없는 세상에 한 걸음 더 다가갈 수 있습니다.

2. 주요골자

**차별금지법**

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 정치적・경제적・사회적・문화적 생활의 모든 영역에서 차별을 금지하고, 차별로 인한 피해를 효과적으로 구제하며, 차별을 예방함으로써 인간의 존엄과 평등을 실현함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “장애”란 장·단기간 혹은 일시적으로 발생한 신체적·정신적 손상, 기능상실, 질병 등이 사회적 태도나 문화적, 물리적 장벽으로 인하여 일상 또는 사회생활에 상당한 제약을 가져오는 상태를 말한다.
2. “병력”이란 치유된 질병, 또는 현재 진행되고 있지만 관리가 잘 되거나 원래 질병의 속성상 신체기능에 문제가 되지 아니한 상태를 말한다.
3. “출신지역”이란 출생지, 원적지, 본적지, 성년 전 주된 거주지역을 말한다.
4. “학력(學歷)”이란 「초・중등교육법」, 「고등교육법」에서 정한 교육기관의 졸업 또는 이수, 「학점인정 등에 관한 법률」에서 정한 교육부 장관의 평가인정을 받은 교육훈련기관에서의 학습 과정의 이수, 「독학에 의한 학위취득에 관한 법률」에서 정한 학위취득종합시험에 합격한 자에 대한 학사학위취득, 「평생교육법」에 따른 평생교육시설의 교육과정 이수에 따른 학력 또는 학위의 취득, 「초・중등교육법」 제43조 제1항, 제47조 제1항에 따른 학력인정을 포함한 수학 경력 및 특정 교육기관의 졸업・이수 여부를 말한다.
5. “성적지향”이란 이성애, 동성애, 양성애, 무성애 등 다양한 성적인 끌림을 말한다.
6. “성별 정체성”이란 자신의 성별에 관한 인식 혹은 표현을 말한다.
7. “고용형태”란 직업의 종류를 불문하고 임금을 목적으로 하는 통상 근로와 단시간 근로, 기간제 근로, 파견근로, 그 밖에 통상 근로 이외의 근로 형태를 말한다.

8. “교육기관”이란 다음 각 목의 시설 또는 기관을 말한다.

가. 「영유아보육법」 제2조 제3호에 따른 보육시설

나. 「유아교육법」 제2조 제2호, 「초·중등교육법」 제2조 및 「고등교육법」 제2조에 따른 각급 학교

다. 「평생교육법」 제2조 제3호에 따른 평생교육시설

라. 「학점인정 등에 관한 법률」 제3조 제1항에 따라 교육인적자원부 장관의 평가인정을 받은 학습 과정을 운영하는 교육훈련기관

마. 「직업교육훈련촉진법」 제2조 제2호에 따른 직업교육훈련기관

바. 그 밖에 대통령령으로 정하는 기관

9. “괴롭힘”이란 개인이나 집단에 대하여 수치심, 모욕감, 두려움을 야기하는 등 신체적·정신적 고통을 주는 일체의 행위를 말한다.

10. “공공기관”이란 국가기관·지방자치단체, 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공단체를 말한다.

11. “근로자”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.

가. 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자

나. 근로계약을 체결하지 아니한 자라도 특정 사용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무 수령자로부터 대가를 얻어 생활하는 자

다. 동일 사업장에서 특정 사업자가 다른 사업자들을 사실상 지휘·감독하는 경우, 일방 사업자가 특정 사업자의 사업과 관련이 없는 업무를 수행하는 것임을 입증하지 아니하는 한 그 사업자의 근로자는 특정 사업자의 근로자로 본다.

12. “사용자”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.

가. 사업주 또는 사업경영담당자나 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.

나. 근로계약의 체결 여부와 상관없이 당해 근로자의 근로조건 등의 결정에 대하여 사실상 지휘·감독권이 있는 자도 사용자로 본다.

제3조(금지대상 차별의 범위) ① 이 법에서 차별이란 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 행위 또는 경우를 말한다.

1. 합리적인 이유 없이 성별, 장애, 병력, 나이, 언어, 출신 국가, 출신 민족, 인종, 피부색, 출신 지역, 용모 등 신체조건, 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 및 가족 상황, 종교, 사상 또는 정치적 의견, 전과, 성적지향, 성별 정체성, 학력(學歷), 고용형태, 사회적 신분 등(이하 “성별 등”이라 한다)을 이유로 다음 각호의 어느 하나의 영역에서 특정 개인이나 집단을 분리·구별·제한·배제·거부하거나 불리하게 대우하는 행위

가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진·승급, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)

나. 재화·용역 등의 공급이나 이용

다. 교육기관의 교육 및 직업훈련에서 특정 개인이나 집단을 차별하는 행위

라. 법령과 정책의 집행에 있어서 특정 개인이나 집단을 차별하는 공권력의 행사 또는 불행사

2. 외견상 성별 등에 관하여 중립적인 기준을 적용하였으나 그에 따라 특정 집단이나 개인에게 불리한 결과가 초래된 경우

3. 성별 등을 이유로 신체적 고통을 가하거나 수치심, 모욕감, 두려움 등 정신적 고통을 주는 행위

4. 합리적인 이유 없이 성별 등을 이유로 특정 개인이나 집단에 대한 분리·구별·제한·배제·거부 등 불리한 대우를 표시하거나 조장하는 광고 행위

② 제1항에도 불구하고 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 개인이나 집단을 잠정적으로 우대

하는 경우와 이를 내용으로 하는 법령을 제정·개정하거나 정책을 수립·집행하는 경우는 차별로 보지 아니한다.

제4조(차별금지) 누구든지 제3조에 따른 차별을 하여서는 아니 된다.

제5조(다른 법령 및 제도와의 관계) 「대한민국헌법」상의 평등권과 관련된 법령을 제정·개정하는 경우나 관련 제도 및 정책을 수립하는 경우에는 이 법의 취지에 부합하도록 하여야 한다.

## 제2장 국가 및 지방자치단체 등의 차별시정 의무

제6조(차별시정기본계획의 수립) ① 정부는 차별금지 및 차별의 예방 등 차별시정을 위한 차별시정기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 5년마다 수립하여 시행하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 차별시정정책의 기본방향과 추진목표
2. 차별금지 및 구제에 관한 법령·제도 개선사항
3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 차별시정을 위한 주요 시책

③ 정부는 기본계획을 수립함에 있어 국가인권위원회가 제7조에 따라 제출하는 권고안을 존중하여야 한다.

④ 제1항의 시행에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제7조(기본계획 권고안의 제출) ① 국가인권위원회는 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 기본계획 권고안을 마련하여 제6조의 기본계획 시행 1년 이전까지 대통령에게 제출하여야 한다.

② 제1항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제8조(중앙행정기관의 장 등의 세부시행계획의 수립 등) ① 중앙행정기관의 장, 특별시장·광역시장·시장·도지사·군수·구청장(자치구에 한한다) 및 시·도교육감은 제6조 제1항의 기본계획에 따른 연도별 세부시행계획을 수립하고, 이에 필요한 행정 및 재정상 조치를 취하여야 한다.

② 시·도교육감은 제1항의 계획을 수립함에 있어서 교육기관의 이용에서 제3조 제1항에서 정한 사유에 따른 차별적인 제도 및 관행의 개선 등 차별시정을 위한 사항을 포함하여야 한다.

③ 위원회는 제1항의 중앙행정기관의 장 등에게 제1항에서 정한 세부시행계획 이행결과의 제출을 요구할 수 있다

④ 중앙행정기관의 장 등은 제1항의 세부시행계획 이행결과를 공개해야 한다.

제9조(국가 및 지방자치단체의 책임) 국가 및 지방자치단체는 이 법에 반하는 기존의 법령, 조례와 규칙, 각종 제도 및 정책을 조사·연구하여 이 법의 취지에 부합하도록 시정하여야 한다. 이 경우 사전에 국가인권위원회의 의견을 들어야 한다.

## 제3장 차별금지 및 예방조치

### 제1절 고용

제10조(모집·채용 상의 차별금지) 사용자는 모집·채용을 할 때에 다음 각호의 어느 하나의 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 성별 등을 이유로 모집·채용의 기회를 주지 아니하거나 제한하는 행위
2. 모집·채용 광고 시 성별 등을 이유로 한 배제나 제한을 표현하는 행위
3. 서류지원 및 면접 시 직무와 관련 없는 성별 등의 정보 제시를 요구하거나 채용 시 성별 등을 평가 기준으로 하는 행위

4. 채용 이전에 응모자로 하여금 건강진단을 받게 하거나 건강진단 자료 제출을 요구하는 행위. 다만, 직무의 성질상 불가피한 경우는 제외한다.

제11조(근로계약) ① 근로계약상 성별 등을 이유로 한 차별적인 부분은 무효로 본다.

② 어떤 근로자의 근로계약이 동일한 사용자에게 고용되어 실질적으로 다르지 아니한 직무를 수행하는 다른 근로자의 근로계약보다도 불리한 내용을 포함하고 있는 경우 그러한 근로계약은 차별에 해당하며, 불리하지 아니한 내용으로 수정되는 것으로 간주한다. 다만, 사용자가 성별 등을 이유로 한 차별이 아닌 정당한 이유라는 점을 입증한 경우에는 그러하지 아니하다.

제12조(근로조건) 사용자는 성별 등을 이유로 근로조건, 작업환경, 시간외근로, 교대근로, 근로시간단축, 징계를 달리 적용해서는 아니 된다.

제13조(임금・금품 지급상의 차별금지) ① 성별 등을 이유로 임금 및 금품을 차등 지급하거나 호봉산정을 다르게 정하여서는 아니 된다.

② 근로자가 유사한 직무를 수행하는 다른 근로자에게 지급되는 것과 임금이 차등 지급된 경우 차별로 간주한다.

③ 제2항에서 유사한 직무란 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 두 근로자가 동일 내지 비슷한 조건 하에서 상호 대체가 가능한 동일한 작업을 수행하는 경우
2. 어떤 근로자가 수행하는 작업이 다른 근로자가 수행하는 작업과 유사한 성질을 갖고 있고, 각자가 행하는 작업이나 작업수행조건 사이의 차이가 해당 작업 전체적으로 볼 때 작거나 유의미하지 아니한 경우
3. 어떤 근로자가 행하는 작업이 기술, 신체적 내지 정신적 요구, 책임, 근무조건 등에 비추어 다른 근로자가 행하는 작업과 동일한 가치를 갖는 경우

④ 단체협약의 규정이 성별 등을 이유로 임금액의 차이를 정한 경우 그 규정은 무효로 본다.

제14조 (임금 외의 금품 등) 사용자는 임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에 있어서 성별 등을 이유로 차별하여서는 아니 된다.

제15조(교육・훈련 상의 차별금지) ① 성별 등을 이유로 교육・훈련에서 배제・구별하거나 직무와 무관한 교육・훈련을 강요하여서는 아니 된다.

제16조(배치상의 차별금지) 사용자는 배치를 할 때에 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 성별 등을 이유로 특정 직무나 직군에서 배제하거나 편중하여 배치하는 행위
2. 성별 등을 이유로 특정 보직을 부여하지 아니하거나 근무지를 부당하게 변경하는 행위

제17조(승진상의 차별금지) 사용자는 성별 등을 이유로 승진에서 배제하거나 승진조건・절차를 달리 적용하여서는 아니 된다.

제18조(해고・퇴직 등의 불이익처분금지) 사용자는 성별 등을 이유로 근로자의 정년·퇴직 및 해고 등에 있어서 불이익처분을 하여서는 아니 된다.

제19조(노동조합에서의 차별금지) 노동조합은 성별 등을 이유로 해당 단체에의 가입이나 단체가 제공하는 이익, 해당 직업에의 입직이나 직업수행과 관련하여 차별하여서는 아니 된다.

제20조(직업소개소) 직업소개소는 성별 등을 이유로 해당 기관으로부터 서비스를 제공받고자 하는 자에 대하여 차별하여서는 아니 된다.

## 제2절 재화·용역 등의 공급이나 이용

제21조(금융서비스 공급・이용의 차별금지) 금융서비스의 공급자는 성별 등을 이유로 금융기관의 대출,

신용카드 발급, 보험 가입, 그 밖에 금융서비스의 공급·이용에서 불리하게 대우하거나 제한하여서는 아니 된다.

제22조(교통수단·상업시설 공급·이용의 차별금지) 교통수단·상업시설의 공급자는 성별 등을 이유로 교통수단의 이용을 제한·거부하거나 상업시설의 사용·임대·매매를 거부하여서는 아니 된다.

제23조(토지·주거시설 공급·이용의 차별금지) 토지·주거시설의 공급자는 성별 등을 이유로 토지 또는 주거시설의 공급·이용에서 배제·제한을 하여서는 아니 된다.

제24조(의료서비스 공급·이용의 차별금지) 의료서비스의 공급자는 성별 등을 이유로 환자에 대하여 진료를 거부하거나 조건부 진료행위를 하여서는 아니 된다.

제25조(문화 등의 공급·이용의 차별금지) 문화·체육·오락, 그 밖의 재화·용역(이하 "문화 등"이라 한다)의 공급자는 성별 등을 이유로 문화 등의 공급·이용에서 배제·제한하여서는 아니 된다.

## 제3절 교육기관의 교육·직업훈련

제26조(교육기회의 차별금지) ① 교육기관의 장은 성별 등을 이유로 교육기관에 지원·입학·편입을 제한·금지하거나 교육활동에 대한 지원을 달리하거나 불리하게 하여서는 아니 된다.

② 교육기관의 장은 성별 등을 이유로 전학·자퇴를 강요하거나 퇴학 등의 불이익 조치를 하여서는 아니 된다.

제27조(교육내용의 차별금지) 교육기관의 장은 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 교육목표, 교육내용, 생활지도 기준이 성별 등에 대한 차별을 포함하는 행위
2. 성별 등에 따라 교육내용 및 교과과정 편성을 달리하는 행위
3. 성별 등을 이유로 특정 개인이나 집단에 대한 혐오나 편견을 교육내용으로 편성하거나 이를 교육하여서는 아니 된다.

## 제4절 차별예방을 위한 조치

제28조(참정권 및 행정서비스 이용 보장 의무) ① 국가 및 지방자치단체는 성별 등을 이유로 개인이나 집단이 참정권 행사와 행정서비스 이용에서 차별받지 아니하도록 필요한 서비스 제공 등의 조치를 하여야 한다.

② 제1항의 필요한 서비스 제공 등의 조치는 대통령령으로 정한다.

제29조(수사·재판상의 동등대우) 수사·재판 절차 및 서비스에 있어 관련기관은 성별 등을 이유로 특정 개인이나 집단이 차별을 받지 않도록 하여야 하며, 이를 위하여 대통령령으로 정하는 편의를 제공하여야 한다.

제30조(사용자의 편의 제공 의무) 사용자는 장애나 특정 신체조건을 가진 자 등이 장애인이 아닌 자 등과 동등한 근로조건에서 근로할 수 있도록 대통령령에서 정하는 수단을 제공하여야 한다. 다만, 경영상 과도한 부담이 입증되는 경우에는 그러하지 아니하다.

제31조(교육기관의 장의 편의 제공 의무) 교육기관의 장은 피교육자가 동등한 교육을 받을 수 있도록 시설 및 교구 등에 있어 대통령령으로 정하는 편의를 제공하여야 한다. 다만 운영상의 과도한 부담이 인정되는 경우에는 그러하지 아니하다.

제32조(방송서비스 제공의 의무) 대통령령으로 정하는 방송은 청각장애인, 시각장애인에게 자막, 문자, 수화통역, 음성서비스 등의 적절한 서비스를 제공하여야 한다.

제5절 괴롭힘

제33조(괴롭힘 금지) 제10조부터 제32조까지와 관련하여 성별등을 이유로 한 괴롭힘을 하여서는 아니 된다.

제4장 차별의 구제

제34조(진정 등) ① 이 법에 정한 금지된 차별행위에 해당하는 경우에 차별행위의 피해자 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 국가인권위원회(이하 “위원회”라 한다)에 그 내용을 진정할 수 있다.

② 제1항에 따른 조사와 구제에 관한 사항은 이 법에 별도로 정하지 아니하는 한 「국가인권위원회법」에 따른다.

제35조(시정명령) ①위원회는 이 법이 금지하는 차별행위로 「국가인권위원회법」 제44조의 권고를 받은 자가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하는 경우 피해자의 신청에 의하여 또는 직권으로 시정명령을 할 수 있다.

②위원회는 제1항에 따른 시정명령으로서 이 법에서 금지되는 차별행위를 한 자(이하 “차별행위자”라 한다)에게 다음 각호의 조치를 명할 수 있다.

1. 차별행위의 중지
2. 피해의 원상회복
3. 차별행위의 재발방지를 위한 조치
4. 그 밖에 차별시정을 위하여 필요한 조치

③ 위원회는 제1항 및 제2항에 따른 시정명령을 서면으로 하되, 그 이유를 구체적으로 명시하여 차별행위자와 피해자에게 각각 교부하여야 한다.

④ 차별시정에 필요한 조치를 명하는 기간, 절차, 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제36조(의견제출기회의 부여) ① 위원회는 제35조에 따른 시정명령을 하기 전에 시정 권고를 받은 자에 대하여 의견제출의 기회를 주어야 한다.

② 제1항의 경우 당사자 또는 이해관계인은 구두 또는 서면으로 위원회에 의견을 진술하거나 필요한 자료를 제출할 수 있다.

제37조(이행강제금) ① 위원회는 제35조의 시정명령을 받고 그 정한 기간 내에 시정명령의 내용을 이행하지 아니한 자에 대하여 3천만 원 이하의 이행강제금을 부과할 수 있다.

② 제1항에 의하여 이행강제금을 부과하는 경우 위원회는 이행강제금의 금액·부과 사유·납부기한 및 수납기관·이의제기 방법 및 이의제기 기관 등을 명시한 문서로써 하여야 한다.

③ 위원회는 시정명령을 받은 자가 계속하여 시정명령의 내용을 이행하지 않는 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 내용이 이행될 때까지 제1항에 따른 이행강제금을 다시 부과할 수 있다.

④ 이행강제금의 부과, 징수, 납부, 환급, 이의제기 절차에 관하여서는 대통령령으로 정한다.

제38조(이의신청) ① 제32조에 의한 위원회의 시정명령에 대하여 불복하는 자는 처분 결과를 통지받은 날로부터 30일 이내에 그 사유를 갖추어 위원회에 이의신청을 할 수 있다.

② 위원회는 제1항에 따른 이의신청에 대하여 60일 이내에 재결을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사정으로 그 기간 내에 재결을 할 수 없을 경우에는 30일 내에서 그 기간을 연장할 수 있다.

③ 이의신청 및 심의·의결에 관한 절차는 위원회의 규칙으로 정한다.

제39조(소의제기) 제35조에 따른 위원회의 시정명령에 대하여 불복의 소를 제기하고자 할 때에는 처분의 통지를 받은 날 또는 이의신청에 대한 재결서의 정본을 송달 받은 날로부터 60일 이내에 이를

제기하여야 한다.

제40조(시정명령의 집행정지) ① 위원회는 제35조의 시정명령을 받은 자가 제38조 제1항에 따른 이의신청이나 제39조에 따른 소를 제기한 경우로서 그 명령의 이행 또는 절차의 속행으로 인하여 발생할 수 있는 회복하기 어려운 손해를 예방하기 위하여 필요하다고 인정하는 때에는 당사자의 신청이나 직권에 의하여 그 명령의 이행 또는 절차의 속행에 대한 정지(이하 "집행정지"라 한다)를 결정할 수 있다.

② 위원회는 집행정지의 결정을 한 후에 집행정지의 사유가 없어진 경우에는 당사자의 신청 또는 직권에 의하여 집행정지의 결정을 취소할 수 있다.

제41조(피해자를 위한 법률구조 요청) ① 진정에 관한 조사, 증거의 확보 또는 피해자의 권리구제를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에 위원회는 피해자를 위하여 대한법률구조공단 또는 그 밖의 기관 및 단체에 법률구조를 요청할 수 있다.

② 제1항에 따른 법률구조는 피해자의 명시한 의사에 반하여 할 수 없다.

③ 제1항에 따른 법률구조의 요청의 절차·내용 및 방법에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

제42조(소송지원) ① 위원회는 차별행위로 인정된 사건 중에서 피진정인이 위원회의 결정에 불응하고 사안이 중대하다고 판단하는 경우에는 당해 사건의 소송을 지원할 수 있다.

② 제1항에 따른 소송지원 요건 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.

제43조(법원의 구제조치) ① 법원은 이 법에 의해 금지된 차별행위에 관한 소송 제기 전 또는 소송 제기 중에, 피해자의 신청으로 피해자에 대한 차별이 소명되는 경우 본안 판결 전까지 차별행위의 중지 등 그 밖에 적절한 임시조치를 명할 수 있다.

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

③ 제2항과 관련하여 법원은 차별행위의 중지, 원상회복, 그 밖에 차별시정을 위한 적극적 조치가 필요하다고 판단하는 경우에 그 이행기간을 밝히고, 이를 이행하지 아니하는 때에는 늦어진 기간에 따라 일정한 배상을 하도록 명할 수 있다. 이 경우 「민사집행법」 제261조를 준용한다.

제44조(손해배상) ① 이 법을 위반하여 타인에게 손해를 가한 자는 그 피해자에 대하여 손해배상의 책임이 있다. 다만 차별행위를 한 자가 고의 또는 과실이 없음을 증명한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 이 법을 위반한 행위로 인하여 손해가 발생된 것은 인정되나, 차별행위 피해자가 재산상 손해를 입증할 수 없을 경우에는 차별행위를 한 자가 그로 인하여 얻은 재산상 이익을 피해자가 입은 재산상 손해로 추정한다.

③ 이 법에서 금지한 차별행위가 악의적인 것으로 인정되는 경우, 법원은 차별행위를 한 자에 대하여 전항에서 정한 재산상 손해액 이외에 손해액의 2배 이상 5배 이하에 해당하는 배상금을 지급하도록 판결할 수 있다. 다만, 배상금은 500만 원 이상으로 정한다.

④ 제3항에서 악의적이란 다음 각호의 사항을 고려하여 판단하여야 한다.

1. 차별행위의 고의성
2. 차별행위의 지속성 및 반복성
3. 차별피해자에 대한 보복성
4. 차별 피해의 내용 및 규모

제45조(증명책임) 이 법률과 관련한 분쟁 해결에 있어, 차별행위가 있었다는 사실을 피해자가 주장하면 그러한 행위가 없었다거나, 성별 등을 이유로 한 차별이 아니라거나, 정당한 사유가 있었다는 점은 상대방이 입증하여야 한다.

제46조(본 장의 적용 범위) 본 장 제35조, 제44조부터 제45조까지에 관한 규정은 제10조부터 제31조까

지의 규정을 위반한 차별행위에 대하여서만 적용한다.

제47조(정보공개 의무) ① 고용과 관련하여 해당 처분의 대상자로서 금지된 차별의 피해를 받았다고 주장하는 자는 사용자 또는 임용권자에게 그 기준, 당사자가 속한 대상자 군과 대비한 평가 항목별 등위표, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항에 대하여 문서로 정보공개를 청구할 수 있으며, 사용자 또는 임용권자는 이를 거부하여서는 아니 된다.

② 사용자 또는 임용권자는 제1항의 정보공개청구를 받은 때로부터 30일 이내에 그 내역을 문서로 공개하여야 한다.

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

제48조(불이익 조치의 금지) ① 사용자 및 임용권자, 교육기관의 장(이하 이 조에서 "사용자 등"이라 한다)은 차별을 받았다고 주장하는 자 및 그 관계자가 이 법에서 정한 구제절차의 준비 및 진행 과정에서 위원회에 진정, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유로 해고, 전보, 징계, 퇴학, 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

② 전항의 사용자 등의 불이익 조치는 무효로 한다.

제49조(벌칙) 사용자 등이 제48조를 위반하여 불이익 조치를 한 경우에는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

제50조(양벌규정) ① 법인의 대표자, 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인의 업무에 관하여 제48조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 법인에도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다.

② 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 개인의 업무에 관하여 제49조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과한다.

<신구문 대조표>

| 현 행 | 개정안 |
|---|---|
| <신설> | **차별금지법안**<br><br>제1장 총칙<br><br>제1조(목적) 이 법은 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에서 차별을 금지하고, 차별로 인한 피해를 효과적으로 구제하며, 차별을 예방함으로써 인간의 존엄과 평등을 실현함을 목적으로 한다.<br>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.<br>1. "장애"란 장·단기간 혹은 일시적으로 발생한 신체적·정신적 손상, 기능상실, 질병 등이 사회적 태도나 문화적, 물리적 장벽으로 인하여 일상 또는 사회생활에 상당한 제약 |

| | |
|---|---|
| | 을 가져오는 상태를 말한다.<br>2. “병력”이란 치유된 질병, 또는 현재 진행되고 있지만 관리가 잘 되거나 원래 질병의 속성상 신체기능에 문제가 되지 아니한 상태를 말한다.<br>3. “출신지역”이란 출생지, 원적지, 본적지, 성년 전 주된 거주지역을 말한다.<br>4. “학력(學歷)”이란 「초·중등교육법」, 「고등교육법」에서 정한 교육기관의 졸업 또는 이수, 「학점인정 등에 관한 법률」에서 정한 교육부 장관의 평가인정을 받은 교육훈련기관에서의 학습 과정의 이수, 「독학에 의한 학위취득에 관한 법률」에서 정한 학위취득종합시험에 합격한 자에 대한 학사학위취득, 「평생교육법」에 따른 평생교육시설의 교육과정 이수에 따른 학력 또는 학위의 취득, 「초·중등교육법」 제43조 제1항, 제47조 제1항에 따른 학력인정을 포함한 수학 경력 및 특정 교육기관의 졸업·이수 여부를 말한다.<br>5. “성적지향”이란 이성애, 동성애, 양성애, 무성애 등 다양한 성적인 끌림을 말한다.<br>6. “성별 정체성”이란 자신의 성별에 관한 인식 혹은 표현을 말한다.<br>7. “고용형태”란 직업의 종류를 불문하고 임금을 목적으로 하는 통상 근로와 단시간 근로, 기간제 근로, 파견근로, 그 밖에 통상 근로 이외의 근로 형태를 말한다.<br>8. “교육기관”이란 다음 각 목의 시설 또는 기관을 말한다.<br>가. 「영유아보육법」 제2조 제3호에 따른 보육시설<br>나. 「유아교육법」 제2조 제2호, 「초·중등교육법」 제2조 및 「고등교육법」 제2조에 따른 각급 학교<br>다. 「평생교육법」 제2조 제3호에 따른 평생교육시설<br>라. 「학점인정 등에 관한 법률」 제3조 제1항에 따라 교육인적자원부 장관의 평가인정을 받은 학습 과정을 운영하는 교육훈련기관<br>마. 「직업교육훈련촉진법」 제2조 제2호에 |

| | |
|---|---|
| | 따른 직업교육훈련기관<br>바. 그 밖에 대통령령으로 정하는 기관<br>9. “괴롭힘”이란 개인이나 집단에 대하여 수치심, 모욕감, 두려움을 야기하는 등 신체적·정신적 고통을 주는 일체의 행위를 말한다.<br>10. “공공기관”이란 국가기관·지방자치단체, 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공단체를 말한다.<br>11. “근로자”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.<br>가. 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자<br>나. 근로계약을 체결하지 아니한 자라도 특정 사용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무 수령자로부터 대가를 얻어 생활하는 자<br>다. 동일 사업장에서 특정 사업자가 다른 사업자들을 사실상 지휘·감독하는 경우, 일방 사업자가 특정 사업자의 사업과 관련이 없는 업무를 수행하는 것임을 입증하지 아니하는 한 그 사업자의 근로자는 특정 사업자의 근로자로 본다.<br>12. “사용자”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.<br>가. 사업주 또는 사업경영담당자나 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.<br>나. 근로계약의 체결 여부와 상관없이 당해 근로자의 근로조건 등의 결정에 대하여 사실상 지휘·감독권이 있는 자도 사용자로 본다.<br>제3조(금지대상 차별의 범위) ① 이 법에서 차별이란 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 행위 또는 경우를 말한다.<br>1. 합리적인 이유 없이 성별, 장애, 병력, 나이, 언어, 출신 국가, 출신 민족, 인종, 피부색, 출신 지역, 용모 등 신체조건, 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 및 가족 상황, 종교, 사상 또는 정치적 의견, 전과, 성적지향, 성별 정체성, 학력(學歷), 고용형태, 사 |

| | |
|---|---|
| | 회적 신분 등(이하 “성별 등”이라 한다)을 이유로 다음 각호의 어느 하나의 영역에서 특정 개인이나 집단을 분리·구별·제한·배제·거부하거나 불리하게 대우하는 행위<br>가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진·승급, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)<br>나. 재화·용역 등의 공급이나 이용<br>다. 교육기관의 교육 및 직업훈련에서 특정 개인이나 집단을 차별하는 행위<br>라. 법령과 정책의 집행에 있어서 특정 개인이나 집단을 차별하는 공권력의 행사 또는 불행사<br>2. 외견상 성별 등에 관하여 중립적인 기준을 적용하였으나 그에 따라 특정 집단이나 개인에게 불리한 결과가 초래된 경우<br>3. 성별 등을 이유로 신체적 고통을 가하거나 수치심, 모욕감, 두려움 등 정신적 고통을 주는 행위<br>4. 합리적인 이유 없이 성별 등을 이유로 특정 개인이나 집단에 대한 분리·구별·제한·배제·거부 등 불리한 대우를 표시하거나 조장하는 광고 행위<br>② 제1항에도 불구하고 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 개인이나 집단을 잠정적으로 우대하는 경우와 이를 내용으로 하는 법령을 제정·개정하거나 정책을 수립·집행하는 경우는 차별로 보지 아니한다.<br>제4조(차별금지) 누구든지 제3조에 따른 차별을 하여서는 아니 된다.<br>제5조(다른 법령 및 제도와의 관계) 「대한민국 헌법」상의 평등권과 관련된 법령을 제정·개정하는 경우나 관련 제도 및 정책을 수립하는 경우에는 이 법의 취지에 부합하도록 하여야 한다.<br><br>제2장 국가 및 지방자치단체 등의 차별시정 의무<br><br>제6조(차별시정기본계획의 수립) ① 정부는 차별금지 및 차별의 예방 등 차별시정을 위한 차별시정기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립하여 시행하여야 한다. |

| | |
|---|---|
| | ② 기본계획에는 다음 각호의 사항이 포함되어야 한다.<br>1. 차별시정정책의 기본방향과 추진목표<br>2. 차별금지 및 구제에 관한 법령·제도 개선사항<br>3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 차별시정을 위한 주요 시책<br>③ 정부는 기본계획을 수립함에 있어 국가인권위원회가 제7조에 따라 제출하는 권고안을 존중하여야 한다.<br>④ 제1항의 시행에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.<br>제7조(기본계획 권고안의 제출) ① 국가인권위원회는 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 기본계획 권고안을 마련하여 제6조의 기본계획 시행 1년 이전까지 대통령에게 제출하여야 한다.<br>② 제1항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.<br>제8조(중앙행정기관의 장 등의 세부시행계획의 수립 등) ① 중앙행정기관의 장, 특별시장·광역시장·시장·도지사·군수·구청장(자치구에 한한다) 및 시·도교육감은 제6조 제1항의 기본계획에 따른 연도별 세부시행계획을 수립하고, 이에 필요한 행정 및 재정상 조치를 취하여야 한다.<br>② 시·도교육감은 제1항의 계획을 수립함에 있어서 교육기관의 이용에서 제3조 제1항에서 정한 사유에 따른 차별적인 제도 및 관행의 개선 등 차별시정을 위한 사항을 포함하여야 한다.<br>③ 위원회는 제1항의 중앙행정기관의 장 등에게 제1항에서 정한 세부시행계획 이행결과의 제출을 요구할 수 있다<br>④ 중앙행정기관의 장 등은 제1항의 세부시행계획 이행결과를 공개해야 한다.<br>제9조(국가 및 지방자치단체의 책임) 국가 및 지방자치단체는 이 법에 반하는 기존의 법령, 조례와 규칙, 각종 제도 및 정책을 조사·연구하여 이 법의 취지에 부합하도록 시정하여야 한다. 이 경우 사전에 국가인권위원회의 의견을 들어야 한다. |

| | |
|---|---|
| | 제3장 차별금지 및 예방조치<br><br>제1절 고용<br><br>제10조(모집·채용 상의 차별금지) 사용자는 모집·채용을 할 때에 다음 각호의 어느 하나의 행위를 하여서는 아니 된다.<br>1. 성별 등을 이유로 모집·채용의 기회를 주지 아니하거나 제한하는 행위<br>2. 모집·채용 광고 시 성별 등을 이유로 한 배제나 제한을 표현하는 행위<br>3. 서류지원 및 면접 시 직무와 관련 없는 성별 등의 정보 제시를 요구하거나 채용 시 성별 등을 평가 기준으로 하는 행위<br>4. 채용 이전에 응모자로 하여금 건강진단을 받게 하거나 건강진단 자료 제출을 요구하는 행위. 다만, 직무의 성질상 불가피한 경우는 제외한다.<br>제11조(근로계약) ① 근로계약상 성별 등을 이유로 한 차별적인 부분은 무효로 본다.<br>② 어떤 근로자의 근로계약이 동일한 사용자에게 고용되어 실질적으로 다르지 아니한 직무를 수행하는 다른 근로자의 근로계약보다도 불리한 내용을 포함하고 있는 경우 그러한 근로계약은 차별에 해당하며, 불리하지 아니한 내용으로 수정되는 것으로 간주한다. 다만, 사용자가 성별 등을 이유로 한 차별이 아닌 정당한 이유라는 점을 입증한 경우에는 그러하지 아니하다.<br>제12조(근로조건) 사용자는 성별 등을 이유로 근로조건, 작업환경, 시간외근로, 교대근로, 근로시간단축, 징계를 달리 적용해서는 아니 된다.<br>제13조(임금·금품 지급상의 차별금지) ① 성별 등을 이유로 임금 및 금품을 차등 지급하거나 호봉산정을 다르게 정하여서는 아니 된다.<br>② 근로자가 유사한 직무를 수행하는 다른 근로자에게 지급되는 것과 임금이 차등 지급된 경우 차별로 간주한다.<br>③ 제2항에서 유사한 직무란 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.<br>1. 두 근로자가 동일 내지 비슷한 조건 하에서 |

| | |
|---|---|
| | 상호 대체가 가능한 동일한 작업을 수행하는 경우<br>2. 어떤 근로자가 수행하는 작업이 다른 근로자가 수행하는 작업과 유사한 성질을 갖고 있고, 각자가 행하는 작업이나 작업수행조건 사이의 차이가 해당 작업 전체적으로 볼 때 작거나 유의미하지 아니한 경우<br>3. 어떤 근로자가 행하는 작업이 기술, 신체적 내지 정신적 요구, 책임, 근무조건 등에 비추어 다른 근로자가 행하는 작업과 동일한 가치를 갖는 경우<br>④ 단체협약의 규정이 성별 등을 이유로 임금액의 차이를 정한 경우 그 규정은 무효로 본다.<br>제14조 (임금 외의 금품 등) 사용자는 임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에 있어서 성별 등을 이유로 차별하여서는 아니 된다.<br>제15조(교육·훈련 상의 차별금지) ① 성별 등을 이유로 교육·훈련에서 배제·구별하거나 직무와 무관한 교육·훈련을 강요하여서는 아니 된다.<br>제16조(배치상의 차별금지) 사용자는 배치를 할 때에 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.<br>1. 성별 등을 이유로 특정 직무나 직군에서 배제하거나 편중하여 배치하는 행위<br>2. 성별 등을 이유로 특정 보직을 부여하지 아니하거나 근무지를 부당하게 변경하는 행위<br>제17조(승진상의 차별금지) 사용자는 성별 등을 이유로 승진에서 배제하거나 승진조건·절차를 달리 적용하여서는 아니 된다.<br>제18조(해고·퇴직 등의 불이익처분금지) 사용자는 성별 등을 이유로 근로자의 정년·퇴직 및 해고 등에 있어서 불이익처분을 하여서는 아니 된다.<br><br>제19조(노동조합에서의 차별금지) 노동조합은 성별 등을 이유로 해당 단체에의 가입이나 단체가 제공하는 이익, 해당 직업에의 입직이나 직업수행과 관련하여 차별하여서는 아니 된다.<br>제20조(직업소개소) 직업소개소는 성별 등을 이 |

| | |
|---|---|
| | 유로 해당 기관으로부터 서비스를 제공받고자 하는 자에 대하여 차별하여서는 아니 된다.<br><br>제2절 재화·용역 등의 공급이나 이용<br><br>제21조(금융서비스 공급·이용의 차별금지) 금융서비스의 공급자는 성별 등을 이유로 금융기관의 대출, 신용카드 발급, 보험 가입, 그 밖에 금융서비스의 공급·이용에서 불리하게 대우하거나 제한하여서는 아니 된다.<br>제22조(교통수단·상업시설 공급·이용의 차별금지) 교통수단·상업시설의 공급자는 성별 등을 이유로 교통수단의 이용을 제한·거부하거나 상업시설의 사용·임대·매매를 거부하여서는 아니 된다.<br>제23조(토지·주거시설 공급·이용의 차별금지) 토지·주거시설의 공급자는 성별 등을 이유로 토지 또는 주거시설의 공급·이용에서 배제·제한을 하여서는 아니 된다.<br>제24조(의료서비스 공급·이용의 차별금지) 의료서비스의 공급자는 성별 등을 이유로 환자에 대하여 진료를 거부하거나 조건부 진료행위를 하여서는 아니 된다.<br>제25조(문화 등의 공급·이용의 차별금지) 문화·체육·오락, 그 밖의 재화·용역(이하 "문화 등"이라 한다)의 공급자는 성별 등을 이유로 문화 등의 공급·이용에서 배제·제한하여서는 아니 된다.<br><br>제3절 교육기관의 교육·직업훈련<br><br>제26조(교육기회의 차별금지) ① 교육기관의 장은 성별 등을 이유로 교육기관에 지원·입학·편입을 제한·금지하거나 교육활동에 대한 지원을 달리하거나 불리하게 하여서는 아니 된다.<br>② 교육기관의 장은 성별 등을 이유로 전학·자퇴를 강요하거나 퇴학 등의 불이익 조치를 하여서는 아니 된다.<br>제27조(교육내용의 차별금지) 교육기관의 장은 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다. |

| | |
|---|---|
| | 1. 교육목표, 교육내용, 생활지도 기준이 성별 등에 대한 차별을 포함하는 행위<br>2. 성별 등에 따라 교육내용 및 교과과정 편성을 달리하는 행위<br>3. 성별 등을 이유로 특정 개인이나 집단에 대한 혐오나 편견을 교육내용으로 편성하거나 이를 교육하여서는 아니 된다.<br><br>제4절 차별예방을 위한 조치<br><br>제28조(참정권 및 행정서비스 이용 보장 의무) ① 국가 및 지방자치단체는 성별 등을 이유로 개인이나 집단이 참정권 행사와 행정서비스 이용에서 차별받지 아니하도록 필요한 서비스 제공 등의 조치를 하여야 한다.<br>② 제1항의 필요한 서비스 제공 등의 조치는 대통령령으로 정한다.<br>제29조(수사·재판상의 동등대우) 수사·재판 절차 및 서비스에 있어 관련기관은 성별 등을 이유로 특정 개인이나 집단이 차별을 받지 않도록 하여야 하며, 이를 위하여 대통령령으로 정하는 편의를 제공하여야 한다.<br>제30조(사용자의 편의 제공 의무) 사용자는 장애나 특정 신체조건을 가진 자 등이 장애인이 아닌 자 등과 동등한 근로조건에서 근로할 수 있도록 대통령령에서 정하는 수단을 제공하여야 한다. 다만, 경영상 과도한 부담이 입증되는 경우에는 그러하지 아니하다.<br>제31조(교육기관의 장의 편의 제공 의무) 교육기관의 장은 피교육자가 동등한 교육을 받을 수 있도록 시설 및 교구 등에 있어 대통령령으로 정하는 편의를 제공하여야 한다. 다만 운영상의 과도한 부담이 인정되는 경우에는 그러하지 아니하다.<br>제32조(방송서비스 제공의 의무) 대통령령으로 정하는 방송은 청각장애인, 시각장애인에게 자막, 문자, 수화통역, 음성서비스 등의 적절한 서비스를 제공하여야 한다.<br><br>제5절 괴롭힘<br><br>제33조(괴롭힘 금지) 제10조부터 제32조까지와 |

| | |
|---|---|
| | 관련하여 성별등을 이유로 한 괴롭힘을 하여서는 아니 된다.<br><br>제4장 차별의 구제<br><br>제34조(진정 등) ① 이 법에 정한 금지된 차별행위에 해당하는 경우에 차별행위의 피해자 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 국가인권위원회(이하 “위원회”라 한다)에 그 내용을 진정할 수 있다.<br>② 제1항에 따른 조사와 구제에 관한 사항은 이 법에 별도로 정하지 아니하는 한 「국가인권위원회법」에 따른다.<br>제35조(시정명령) ①위원회는 이 법이 금지하는 차별행위로 「국가인권위원회법」 제44조의 권고를 받은 자가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하는 경우 피해자의 신청에 의하여 또는 직권으로 시정명령을 할 수 있다.<br>②위원회는 제1항에 따른 시정명령으로서 이 법에서 금지되는 차별행위를 한 자(이하 “차별행위자”라 한다)에게 다음 각호의 조치를 명할 수 있다.<br>1. 차별행위의 중지<br>2. 피해의 원상회복<br>3. 차별행위의 재발방지를 위한 조치<br>4. 그 밖에 차별시정을 위하여 필요한 조치<br>③ 위원회는 제1항 및 제2항에 따른 시정명령을 서면으로 하되, 그 이유를 구체적으로 명시하여 차별행위자와 피해자에게 각각 교부하여야 한다.<br>④ 차별시정에 필요한 조치를 명하는 기간, 절차, 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.<br>제36조(의견제출기회의 부여) ① 위원회는 제35조에 따른 시정명령을 하기 전에 시정 권고를 받은 자에 대하여 의견제출의 기회를 주어야 한다.<br>② 제1항의 경우 당사자 또는 이해관계인은 구두 또는 서면으로 위원회에 의견을 진술하거나 필요한 자료를 제출할 수 있다.<br>제37조(이행강제금) ① 위원회는 제35조의 시정명령을 받고 그 정한 기간 내에 시정명령의 |

| | |
|---|---|
| | 내용을 이행하지 아니한 자에 대하여 3천만원 이하의 이행강제금을 부과할 수 있다.<br>② 제1항에 의하여 이행강제금을 부과하는 경우 위원회는 이행강제금의 금액·부과 사유·납부기한 및 수납기관·이의제기 방법 및 이의제기 기관 등을 명시한 문서로써 하여야 한다.<br>③ 위원회는 시정명령을 받은 자가 계속하여 시정명령의 내용을 이행하지 않는 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 내용이 이행될 때까지 제1항에 따른 이행강제금을 다시 부과할 수 있다.<br>④ 이행강제금의 부과, 징수, 납부, 환급, 이의제기 절차에 관하여서는 대통령령으로 정한다.<br>제38조(이의신청) ① 제32조에 의한 위원회의 시정명령에 대하여 불복하는 자는 처분 결과를 통지받은 날로부터 30일 이내에 그 사유를 갖추어 위원회에 이의신청을 할 수 있다.<br>② 위원회는 제1항에 따른 이의신청에 대하여 60일 이내에 재결을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사정으로 그 기간 내에 재결을 할 수 없을 경우에는 30일 내에서 그 기간을 연장할 수 있다.<br>③ 이의신청 및 심의·의결에 관한 절차는 위원회의 규칙으로 정한다.<br>제39조(소의제기) 제35조에 따른 위원회의 시정명령에 대하여 불복의 소를 제기하고자 할 때에는 처분의 통지를 받은 날 또는 이의신청에 대한 재결서의 정본을 송달 받은 날로부터 60일 이내에 이를 제기하여야 한다.<br>제40조(시정명령의 집행정지) ① 위원회는 제35조의 시정명령을 받은 자가 제38조 제1항에 따른 이의신청이나 제39조에 따른 소를 제기한 경우로서 그 명령의 이행 또는 절차의 속행으로 인하여 발생할 수 있는 회복하기 어려운 손해를 예방하기 위하여 필요하다고 인정하는 때에는 당사자의 신청이나 직권에 의하여 그 명령의 이행 또는 절차의 속행에 대한 정지(이하 “집행정지”라 한다)를 결정할 수 있다.<br>② 위원회는 집행정지의 결정을 한 후에 집행 |

| | |
|---|---|
| | 정지의 사유가 없어진 경우에는 당사자의 신청 또는 직권에 의하여 집행정지의 결정을 취소할 수 있다.<br>제41조(피해자를 위한 법률구조 요청) ① 진정에 관한 조사, 증거의 확보 또는 피해자의 권리구제를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에 위원회는 피해자를 위하여 대한법률구조공단 또는 그 밖의 기관 및 단체에 법률구조를 요청할 수 있다.<br>② 제1항에 따른 법률구조는 피해자의 명시한 의사에 반하여 할 수 없다.<br>③ 제1항에 따른 법률구조의 요청의 절차·내용 및 방법에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.<br>제42조(소송지원) ① 위원회는 차별행위로 인정된 사건 중에서 피진정인이 위원회의 결정에 불응하고 사안이 중대하다고 판단하는 경우에는 당해 사건의 소송을 지원할 수 있다.<br>② 제1항에 따른 소송지원 요건 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.<br>제43조(법원의 구제조치) ① 법원은 이 법에 의해 금지된 차별행위에 관한 소송 제기 전 또는 소송 제기 중에, 피해자의 신청으로 피해자에 대한 차별이 소명되는 경우 본안 판결 전까지 차별행위의 중지 등 그 밖에 적절한 임시조치를 명할 수 있다.<br>② 법원은 피해자의 청구에 따라 차별적 행위의 중지, 임금, 그 밖에 근로조건의 개선, 그 시정을 위한 적극적 조치 및 손해배상 등의 판결을 할 수 있다.<br>③ 제2항과 관련하여 법원은 차별행위의 중지, 원상회복, 그 밖에 차별시정을 위한 적극적 조치가 필요하다고 판단하는 경우에 그 이행기간을 밝히고, 이를 이행하지 아니하는 때에는 늦어진 기간에 따라 일정한 배상을 하도록 명할 수 있다. 이 경우 「민사집행법」 제261조를 준용한다.<br>제44조(손해배상) ① 이 법을 위반하여 타인에게 손해를 가한 자는 그 피해자에 대하여 손해배상의 책임이 있다. 다만 차별행위를 한 자가 고의 또는 과실이 없음을 증명한 경우에는 그러하지 아니하다. |

| | |
|---|---|
| | ② 이 법을 위반한 행위로 인하여 손해가 발생된 것은 인정되나, 차별행위 피해자가 재산상 손해를 입증할 수 없을 경우에는 차별행위를 한 자가 그로 인하여 얻은 재산상 이익을 피해자가 입은 재산상 손해로 추정한다.<br>③ 이 법에서 금지한 차별행위가 악의적인 것으로 인정되는 경우, 법원은 차별행위를 한 자에 대하여 전항에서 정한 재산상 손해액 이외에 손해액의 2배 이상 5배 이하에 해당하는 배상금을 지급하도록 판결할 수 있다. 다만, 배상금은 500만 원 이상으로 정한다.<br>④ 제3항에서 악의적이란 다음 각호의 사항을 고려하여 판단하여야 한다.<br>1. 차별행위의 고의성<br>2. 차별행위의 지속성 및 반복성<br>3. 차별피해자에 대한 보복성<br>4. 차별 피해의 내용 및 규모<br>제45조(증명책임) 이 법률과 관련한 분쟁 해결에 있어, 차별행위가 있었다는 사실을 피해자가 주장하면 그러한 행위가 없었다거나, 성별 등을 이유로 한 차별이 아니라거나, 정당한 사유가 있었다는 점은 상대방이 입증하여야 한다.<br>제46조(본 장의 적용 범위) 본 장 제35조, 제44조부터 제45조까지에 관한 규정은 제10조부터 제31조까지의 규정을 위반한 차별행위에 대하여서만 적용한다.<br>제47조(정보공개 의무) ① 고용과 관련하여 해당 처분의 대상자로서 금지된 차별의 피해를 받았다고 주장하는 자는 사용자 또는 임용권자에게 그 기준, 당사자가 속한 대상자 군과 대비한 평가 항목별 등위표, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항에 대하여 문서로 정보공개를 청구할 수 있으며, 사용자 또는 임용권자는 이를 거부하여서는 아니 된다.<br>② 사용자 또는 임용권자는 제1항의 정보공개 청구를 받은 때로부터 30일 이내에 그 내역을 문서로 공개하여야 한다.<br>③ 사용자 또는 임용권자가 정보공개를 거부하거나 제2항에서 정한 기한 내에 이를 공개하지 아니하는 경우 사용자 또는 임용권자는 제1항의 정보공개를 청구하는 피해자에 대하여 차별행위를 한 것으로 추정한다. 다만, 정당한 |

| | |
|---|---|
| | 사유가 있을 때에는 그러하지 아니하다.<br>제48조(불이익 조치의 금지) ① 사용자 및 임용권자, 교육기관의 장(이하 이 조에서 “사용자 등”이라 한다)은 차별을 받았다고 주장하는 자 및 그 관계자가 이 법에서 정한 구제절차의 준비 및 진행 과정에서 위원회에 진정, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유로 해고, 전보, 징계, 퇴학, 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.<br>② 전항의 사용자 등의 불이익 조치는 무효로 한다.<br>제49조(벌칙) 사용자 등이 제48조를 위반하여 불이익 조치를 한 경우에는 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처한다.<br>제50조(양벌규정) ① 법인의 대표자, 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인의 업무에 관하여 제48조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 법인에도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다.<br>② 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 개인의 업무에 관하여 제49조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과한다. |

청원인 성명 : 최혜성
청원인 주소 :
청원인 전화번호 :