

정책 19-15

「장애인차별금지법」과 상충되는 고용 관련 법령 연구

2019. 9.

본 보고서의 연구내용은 연구진의 의견으로 (재)한국장애인개발원의 공식적인
의견과는 다를 수 있습니다.

연구진

연구책임 : 서원선(한국장애인개발원 정책연구실 연구개발팀 부연구위원)
공동연구원 : 송기호(한국장애인개발원 정책연구실 연구개발팀 연구원)

자문위원

조용만 (건국대학교 법학전문대학원 교수)
우주형 (나사렛대학교 인간재활학과 교수)
김재왕 (공익인권변호사모임 희망을 만드는 법 변호사)
조호근 (한국장애인고용안정협회 고용지원국장)
정상환 (보건복지부 장애인권익지원과 사무관)

발간사

「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」(장애인차별금지법)은 2007년에 제정되어 사회 전 영역에서 장애인을 장애로 차별하는 것을 금하고 있으며, 장애인이 비장애인과 비교해 고용, 교육, 재화 및 용역 서비스 등에 동등하게 접근하도록 함으로써 장애인의 사회통합을 법적으로 보장하고 있습니다.

그러나 아직도 장애인들은 고용 현장에서 장애로 인해 부당한 대우나 차별을 당하고 있습니다. 특히 취업 여부는 자립생활 및 사회통합과도 직·간접적으로 연관되어 있어 고용현장에서의 차별은 장애인의 사회참여 기회를 저하시키며 궁극적으로 자아실현의 기회를 감소시키는 주요한 요인이 되기도 합니다. 고용 현장에서 장애인에 대한 차별을 예방하고 장애인이 정당한 고용활동에 참여하도록 법적·제도적인 지원이 필요합니다. 이에 본 연구에서는 고용 관련 법령 중 장애인차별금지법과 상충되는 내용을 분석하여 개선안을 제시하였습니다.

본 연구에서는 차별의 정의, 고용 관련 국내외 차별 사례 등 문헌을 조사하였으며 고용 관련 장애 차별과 관련된 전문가(법률 전문가, 고용 전문가, 장애 당사자 등) 15인의 델파이패널을 구성하여 개정·삭제·신설안에 대한 의견을 수렴하였습니다. 또한 전문가들의 의견에 기초해 내용타당도비율(Content Validity Ratio)을 분석하여 정량적으로 개정·삭제·신설안의 타당도를 검증하였습니다. 연구 결과 10개의 법령에 대한 개정·삭제·신설안을 제시하였습니다.

연구의 설계와 발전을 위해 귀한 자문 의견을 주신 건국대학교 법학전문대학원 조용만 교수, 나사렛대학교 인간재활학과 우주형 교수, 희망을만드는법 김재왕 변호사, 한국장애인고용안정협회 조호근 고용지원국장, 보건복지부 장애인권익지원과 정상환 사무관에게 감사를 드립니다.

본 연구결과가 장애인차별금지법과 상충되는 고용 관련 법령을 개정·삭제·신설하는데 기초자료로 활용되며, 고용 현장에서 장애인 차별을 예방하고 구제를 확대하는 유용한 연구가 되기를 바랍니다.

2019년 10월

한국장애인개발원 원장 최 경 속

➤ 목차

연구요약	1
I. 서 론	19
1. 연구의 목적 및 필요성	12
1) 고용의 개념과 선행연구 검토	2 2
2) 연구범위	4
3) 연구방법	4
4) 연구수행체계	52
II. 차별의 유형과 고용 관련 차별 사례	7 2
1. 차별의 의미 및 유형	92
2. 국내외 사례	9
1) 직접차별	9
2) 간접차별	5
3) 정당한 편의 미제공에 의한 차별	7 3
III. 「장애인차별금지법」과 상충되는 고용 관련 법령 분석을 위한 델파이 조사	4
1. 조사대상	4
2. 조사범위	4
3. 자료수집	4
4. 자료분석	4
1) 1차 델파이 분석	94
2) 2차 델파이 분석	35
3) 1차 및 2차 델파이 분석 종합	4 5
IV. 「장애인차별금지법」과 상충되는 고용 관련 법령 연구 분석결과	7..... 5
1. 고용보험법 제23조(고령자등 고용촉진의 지원)	9... 5



1) 현행조항	5
2) 개정 필요성	5
3) 개정 조항(추가)	0 6
2. 용정책 기본법 제7조(취업기회의 균등한 보장)	0 6
1) 현행조항	6
2) 개정 필요성	6
3) 개정 조항(추가)	1 6
3. 고용정책 기본법 제13조의3(재정지원 일자리사업 통합정보전산망의 구축·운영 등)	6
1) 현행조항	6
2) 개정 필요성	6
3) 개정 조항(수정)	2 6
4. 고용정책 기본법 제25조(청년·여성·고령자 등의 고용촉진의 지원)	2 6
1) 현행조항	3
2) 개정 필요성	3
3) 개정 조항(추가)	3 6
5. 근로기준법 제93조(취업규칙의 작성·신고)	3 6
1) 현행조항	3
2) 개정 필요성	4
3) 개정 조항(추가)	4 6
6. 직업교육훈련 촉진법 제4조(직업교육훈련 기본계획의 수립·시행)	5 6
1) 현행조항	5
2) 개정 필요성	5
3) 개정 조항(신설)	5 6
7. 직업안정법 제2조(균등처우)	6 6
1) 현행조항	6
2) 개정 필요성	6
3) 개정 조항(추가)	7 6
8. 장애인고용촉진 및 직업재활법 제27조(국가와 지방자치단체의 장애인 고용 의무)	6
1) 현행조항	7
2) 개정 필요성	7
3) 개정 조항(삭제)	8 6
9. 노동위원회법 제15조(회의의 구성 등)	8 6
1) 현행조항	8
2) 개정 필요성	8

3) 개정 조항(추가)	96
10. 경제사회노동위원회법 시행령 제12조(사회 각 계층 관련 위원회의 구성 및 운영) ...	7
1) 현행조항	0
2) 개정 필요성	0
3) 개정 조항(신설)	07
11. 청년고용촉진 특별법 시행령 제7조(취업으로 청년)	1... 7
1) 현행조항	1
2) 개정 필요성	1
3) 개정 조항(신설)	27
V. 결론 및 제언	3
참고문헌	7
부 록	79

▶ 표목차

<표 II-1> 「장애인차별금지법」 제4조(차별행위)	9.....	2
<표 III-1> 델파이 조사대상자의 일반적 특성	3.....	4
<표 III-2> 고용 관련 법령 목록	4.....	4
<표 III-3> 응답자 수에 따른 내용타당도비율(CVR)의 최소값($p=.05$)	8.....	4
<표 III-4> 1차 델파이조사 분석결과	9.....	4
<표 III-5> 2차 델파이조사 분석결과	3.....	5
<표 III-6> 1차 및 2차 델파이조사 분석 종합	4.....	5

그림목차

[그림 I-1] 연구수행체계	5 2
[그림 III-1] 내용타당도비율 공식	8 4

연구요약



I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

- 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 (이하, 「장애인차별금지법」)」은 2007년에 제정되어 사회 전 영역에서 장애인을 장애로 인해 차별하는 것을 금하고 있으며, 장애인이 비장애인과 비교해 고용, 교육, 재화 및 용역 서비스 등에 동등하게 접근하도록 함으로써 장애인의 사회통합을 법적으로 보장하고 있음(「장애인차별금지법」, 2019).
- 그러나 장애인은 고용 현장에서 장애로 인해 부당한 대우나 차별을 당하고 있으며, 고용 활동이 자립생활을 영위하는데 중요한 활동 중에 하나임을 감안한다면 고용 영역에서 장애에 의한 차별을 감소시키는 것이 필요함.
- 이에 본 연구에서는 고용 관련 법령 중 「장애인차별금지법」과 상충되는 내용을 분석하여 개선안을 제시하고자 함.

1) 고용의 개념과 선행연구 검토

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에서는 장애인이 본인의 능력에 맞는 직업생활을 통해 인간다운 생활을 할 수 있도록 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 강조하고 있음(「장애인고용촉진 및 직업재활법」, 2019).
- 「장애인차별금지법」 제2장 제1절(고용) 중 제10조(차별금지)에서는 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어 장애인을 차별을 금하고 있으며 제11조(정당한 편의제공 의무)에서는 장애인이 해당 직무를 수행하는데 있어 장애인이 비장애인과 동등한 근로조건에서 일할 수 있도록 정당한 편의를 제공하도록 규정하고 있음(「장애인차별금지법」, 2019).
- 2008년 「장애인차별금지법」이 시행된 이후 「장애인차별금지법」과 상충되는 법령을 조사·분석한 연구가 다수 수행되었음.



2) 연구범위

- 고용 관련 장애인 차별의 종류 및 사례를 조사하고 전문가를 대상으로 델파이조사를 실시하여 법령 개선안에 대한 전문적인 의견을 수렴함.
- 「장애인차별금지법」에서 언급하고 있는 차별의 종류와 유형에 대해 조사하였음. 그리고 각 차별 유형과 관련된 고용 관련 차별 사례를 분류하여 제시함.
- 「장애인차별금지법」과 상충되는 고용 관련 법령의 개선안에 대해 1차 및 2차 델파이조사를 실시한 후 조사결과에 대한 내용타당도비율(Content Validity Ratio, CVR)을 검증하여 상충하는 고용 관련 법령의 개선안을 검증함.
- 문헌조사와 델파이조사를 통해 「장애인차별금지법」과 상충되는 고용 관련 법령의 구체적인 개선안을 제시하였음. 특히 개선안은 차별 영역에 따라 해당 조항, 개정 필요성, 개정조항으로 구분하여 구체적인 내용을 제시함.

3) 연구방법

- 첫째, 총2회에 걸쳐 연구방향, 연구내용 등에 대해 「장애인차별금지법」 및 장애인 고용 차별 등과 관련된 법률·현장전문가 등으로 자문위원을 구성하여 자문을 구함.
- 둘째, 문헌조사를 토대로 차별의 정의와 유형을 제시하였고 각 유형에 맞는 구체적인 국내외 차별 사례를 제시함.
- 셋째, 「장애인차별금지법」과 상충되는 고용 관련 법령을 선정하고 법령의 개선 방향을 분석하기 위해 델파이조사를 실시함.
- 끝으로, 「장애인차별금지법」과 상충되는 고용 관련 법령의 구체적인 개선안은 해당조항, 개정 필요성, 개정조항 등과 같은 세부적인 분석 모형을 사용하여 제시함.

II. 차별의 유형과 고용 관련 차별 사례

1. 차별의 의미 및 유형

- 「장애인차별금지법」 제4조(차별행위)에서는 차별행위를 직접차별, 간접차별, 정당한 편의 미제공에 의한 차별, 광고에 의한 차별, 장애인의 대리인·동행인에 대한 차별, 보조건·보조기기 사용에 대한 차별 등으로 구분하여 제시하고 있음(「장애인차별금지법」, 2019).
- 직접차별: 장애인을 장애를 사유로 정당한 사유 없이 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하는 경우
- 간접차별: 장애인에 대하여 형식상으로는 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하지 아니하지만 정당한 사유 없이 장애를 고려하지 아니하는 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우
- 정당한 편의 미제공에 의한 차별: 정당한 사유 없이 장애인에 대하여 정당한 편의 제공을 거부하는 경우
- 광고에 의한 차별: 정당한 사유 없이 장애인에 대한 제한·배제·분리·거부 등 불리한 대우를 표시·조장하는 광고를 직접 행하거나 그러한 광고를 허용·조장하는 경우. 이 경우 광고는 통상적으로 불리한 대우를 조장하는 광고 효과가 있는 것으로 인정되는 행위를 포함함.
- 장애인의 대리인·동행인에 대한 차별: 장애인을 돕기 위한 목적에서 장애인을 대리·동행하는 자에 대하여 제1호부터 제4호까지의 행위를 하는 경우. 이 경우 장애인 관련자의 장애인에 대한 행위 또한 이 법에서 금지하는 차별행위 여부의 판단대상이 됨.
- 보조건·보조기기 사용에 대한 차별: 보조건 또는 장애인보조기구 등의 정당한 사용을 방해하거나 보조건 및 장애인보조기구 등을 대상으로 제4호에 따라 금지된 행위를 하는 경우



2. 국내외 사례

1) 직접차별

- 모집·채용 등
- 직장내 차별적 대우(희롱, 따돌림 등)
- 승진
- 해고

2) 간접차별

- 부당한 업무배치
- 부당한 처우

3) 정당한 편의 미제공에 의한 차별

- 모집·채용에서 정당한 편의 미제공
- 직장 내 정당한 편의 미제공
- 복직 관련 정당한 편의 미제공

Ⅲ. 「장애인차별금지법」과 상충되는 고용 관련 법령 분석을 위한 델파이 조사

1. 조사대상

- 「장애인차별금지법」과 상충되는 고용 관련 법령의 개정·삭제·신설안의 내용타당도를 검증하기 위해 법률전문가, 장애인 고용 차별 현장전문가를 대상으로 1,2차 델파이 조사를 실시함.
- 델파이 조사 대상은 법률 전문가 9명, 장애인 고용 관련 현장전문가 6명으로 구성함

2. 조사범위

- 2019년 7월을 기준으로 현행 고용노동부 소관 관련 법령은 127개이며, 「장애인차별금지법」의 ‘제2장 차별금지’, ‘제1절 고용 영역’을 기초로 자문회의 및 연구진회의를 통해 110개 1차 분석 법령을 선정함.

3. 자료수집

- 선행연구 검토를 통해 상충 법령의 범위를 정하고 「장애인차별금지법」 제2장 제1절 고용 영역에서 제시하는 차별영역에 기초해 상충 법령의 개정·삭제·신설 안을 작성하여 델파이 조사지를 설계함.
- 각 문항의 질문과 응답은 내용타당도를 검증하기 위해 5점 리커트 척도로 응답할 수 있도록 함.
- 델파이 조사는 반 구조화된 설문지를 활용하는 수정 델파이 방법을 사용하였으며, 수정 델파이 방법으로 인해 발생할 수 있는 문제를 최소화하기 위해 델파이 패널들이 ‘전혀 타당하지 않다’, ‘타당하지 않다’, ‘보통이다’를 선택한 경우 수정사항, 새로운 견해, 조언 등의 의견을 기술할 수 있도록 조사지를 설계함.

4. 자료분석

- 개정·삭제·신설안의 내용이 타당한지를 확인하기 위해 내용타당도비율(Content Validity Ratio, CVR)을 검증함.

$$CVR = \frac{N_e - N/2}{N/2}$$

(N: 응답사례수, Ne: Likert 4-‘타당함’ 또는 Likert5 - ‘매우타당함’ 응답 빈도수)

1) 1차 델파이 분석

- 1차 델파이 조사는 반구조화된 설문지를 활용하는 수정 델파이 방법을 사용함. 수정 델파이 방법으로 인해 발생할 수 있는 문제를 최소화하기 위해 델파이 패널들이 수정사항, 조언 등의 의견을 서술할 수 있도록 질문지를 구성함.
- 1차 델파이조사 결과 CVR이 0.49 이상으로 연구진이 제안한 법령 수정(안)이 타당한 법령은 10개, 연구진이 제안한 법령 수정(안)에 대한 수정이 필요한



법령은 10개, CVR이 현저히 낮거나 구조적으로 수정이 불가능하여 연구진이 제안한 법령 수정(안)을 삭제한 법령은 10개였음. 수정이 필요한 법령에 대해 2차 델파이조사를 실시하였음.

2) 2차 델파이 분석

- 1차 조사와 마찬가지로 2차 조사에서도 델파이 패널의 의견을 수렴하기 위해 반구조화된 질문지를 활용해 수정 델파이 방법을 사용함. 또한, 수정 델파이 방법으로 인해 발생할 수 있는 문제를 최소화하기 위해 델파이 패널들이 수정사항, 조언 등의 의견을 서술할 수 있도록 질문지를 구성하였음.
- 2차 델파이조사 결과 CVR이 0.49 이상인 법령은 1개, 수정은 0개, CVR이 현저히 낮거나 수정이 구조적으로 불가능하여 삭제한 법령은 9개였음.

3) 1차 및 2차 델파이 분석 종합

- 1, 2차 델파이 조사를 통해 11개 법령이 수정 타당 것으로 분석되었음.

IV. 「장애인차별금지법」과 상충되는 고용 관련 법령 연구 분석 결과

- 1차 및 2차 델파이조사를 통해 최종 개정안이 도출되었으며 개정안의 주요 내용은 다음과 같음.

1. 고용보험법 제23조(고령자등 고용촉진의 지원)

- 개정필요성
 - 장애인 고용은 점진적으로 개선되고 있으나 비장애인과 격차는 여전히 다. 이에 장애인의 고용을 보다 촉진하고 양질의 일자리를 제공하기 위해 정책적·제도적인 지원이 필요함.

○ 개정 조항(추가)

- 제23조(고령자 및 장애인 등 고용촉진의 지원) 고용노동부장관은 고령자 및 장애인 등 노동시장의 통상적인 조건에서는 취업이 특히 곤란한 자(이하 "고령자등"이라 한다)의 고용을 촉진하기 위하여 고령자등을 새로 고용하거나 이들의 고용안정에 필요한 조치를 하는 사업주 또는 사업주가 실시하는 고용안정 조치에 해당된 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다.

2. 고용정책 기본법 제7조(취업기회의 균등한 보장)

○ 개정필요성

- 균등하고 공정한 고용기회를 보장하고 장애인에 대한 차별을 최소화하기 위해 취업기회를 균등하게 보장할 필요가 있음.

○ 개정 조항(추가)

- 제7조(취업기회의 균등한 보장) ① 사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 장애, 사회적 신분, 출신지역, 학력, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등(이하 "성별 등"이라 한다)을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다.

3. 고용정책 기본법 제13조의 3(재정지원 일자리사업 통합정보 전상망의 구축·운영 등)

○ 개정필요성

- 법령에서도 장애등급이라는 용어보다는 장애정도라는 용어로 변경하여 장애등급이 내포하고 있는 장애에 대한 부정적인 인식을 제거할 필요가 있음.



○ 개정 조항(수정)

-제13조의3(재정지원 일자리사업 통합정보전산망의 구축·운영 등)

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 업무를 수행하기 위하여 법원·행정안전부·보건복지부·국세청 등 국가기관과 지방자치단체의 장 및 관련 기관·단체의 장에게 다음 각 호의 자료 제공 및 관계 전산망의 이용을 요청할 수 있다. 이 경우 자료의 제공 등을 요청받은 기관의 장은 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

1. 사업자등록부

...중략...

6. 장애정도

...후략...

4. 고용정책 기본법 제25조(청년·여성·고령자 등의 고용촉진의 지원)

○ 개정필요성

-장애인의 경우 장애에 대한 차별, 제도적 지원의 미흡, 능력-직종의 불일치 등으로 인해 본인에게 적합한 직업을 찾기가 쉽지는 않음. 이에 장애인의 고용기회와 적합한 직종을 제공하기 위한 지원이 요구됨.

○ 개정 조항(추가)

-제25조(청년·여성·고령자·장애인 등의 고용촉진의 지원) ① 국가는 청년·여성·고령자·장애인 등의 고용을 촉진하기 위하여 이들의 취업에 적합한 직종의 개발, 직업능력개발훈련과정의 개설, 고용기회 확대를 위한 제도의 마련, 관련 법령의 정비, 그 밖에 필요한 대책을 수립·시행하여야 한다.
...후략...

5. 근로기준법 제93조(취업규칙의 작성·신고)

○ 개정필요성

-장애로 인한 사업장 환경의 개선에 대한 사항은 장애인의 성공적인 업무 수행에 필수적인 요소이며 관련 법령에 장애를 추가해 보다 명확하게 장애로 인한 환경개선을 명시할 필요가 있음.

○ 개정 조항(추가)

-제93조(취업규칙의 작성·신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항
...중략...

9. 안전과 보건에 관한 사항

9의2. 근로자의 성별·연령, 신체적 조건, 장애 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항

10. 업무상과 업무 외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항
...후략...

6. 직업교육훈련 촉진법 제4조(직업교육훈련 기본계획의 수립·시행)

○ 개정필요성

-장애인의 경우 비장애인과 비교해 상대적으로 실질적인 고용기회가 적어 업무수행에 필요한 직업능력이나 기술을 배울 가능성이 낮음. 이는 궁극적으로 고용률 저하와 연관되며 장애인의 경제적 자립에 부정적인 영향을 미침. 이러한 점을 고려해 직업교육의 기회가 상대적으로 부족한 장애인을 위해 제도적인 지원이 필요함.



○ 개정 조항(신설)

－제4조(직업교육훈련 기본계획의 수립·시행) ① 국가는 직업교육훈련을 효율적으로 추진하기 위하여 직업교육훈련 기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 직업교육훈련기관의 설치·운영 및 그 시설·설비의 확보·개선

...중략...

7. 여성에 대한 직업교육훈련

8. 장애인에 대한 직업교육훈련

9. 직업교육훈련에 관한 국제협력

10. 그 밖에 직업교육훈련에 관한 주요 사항

...후략...

7. 직업안정법 제2조(균등처우)

○ 개정필요성

－「장애인차별금지법」이 시행된 지 10년이 경과되었으나 아직도 실제 고용현장에서는 장애인이 비장애인과 비교해 차별을 받고 있음(국가인권위원회, 2017; EEOC, 2019). 최저임금에 있어서도 중증장애인은 최저임금 지급 제외 대상이어서 비장애인의 노동력 100%와 비교해 장애인은 70% 이상만이 최저임금을 보장받고 있음. 이러한 고용현장에서의 불평등은 장애인의 고용의 질을 저해하는 요인이며 균등처우와 관련해 장애인의 노동권을 보호할 필요가 있음.

○ 개정 조항(추가)

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

8. 장애인고용촉진 및 직업재활법 제27조(국가와 지방자치단체의 장애인 고용 의무)

○ 개정필요성

- 公安직군 공무원, 검사, 경찰·소방·경호 공무원 및 군인 등에 대해 의무 고용률을 적용하지 않는 것은 장애인 고용기회를 저해하는 조치임. 해당 직종의 직무를 개별적·체계적으로 분석하여 장애인이 완수할 수 있는 업무를 발굴하여 장애인을 적극적으로 배치하는 노력이 필요함.

○ 개정 조항(삭제)

- 제27조(국가와 지방자치단체의 장애인 고용 의무) ① 국가와 지방자치단체의 장은 장애인을 소속 공무원 정원에 대하여 다음 각 호의 구분에 해당하는 비율 이상 고용하여야 한다.

...중략...

④ 제1항과 제2항은公安직군 공무원, 검사, 경찰·소방·경호 공무원 및 군인 등에 대하여는 적용하지 아니한다. 다만, 국가와 지방자치단체의 장은 본문에 규정된公安직군 공무원 등에 대하여도 장애인이 고용될 수 있도록 노력하여야 한다.

...후략...

9. 노동위원회법 제15조(회의의 구성 등)

○ 개정필요성

- 노동위원회는 근로기준법이나 기간제법 등에 따라 부당해고 구제신청사건이나 차별시정 신청사건을 심판하고, 노조법에 따라 노동쟁의를 조정하고 부당노동행위 구제신청을 심판하며, 그 밖에 관계법령에 따라 다양한 권한을 수행하는 독립적 합의제 행정기관임. 장애인에 대한 차별적 고용환경의 개선을 위해 차별시정위원회에서 장애인에 대한 차별에 보다 전문적으로 대처할 필요가 있음.



○ 개정 조항(추가)

- 제15조(회의의 구성 등) ① 노동위원회에는 전원회의와 위원회의 권한에 속하는 업무를 부문별로 처리하기 위한 위원회로서 다음 각 호의 부문별 위원회를 둔다. 다만, 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

...중략...

- ④ 제1항제2호에 따른 차별시정위원회는 차별시정담당 공익위원 중 위원장이 지명하는 3명으로 구성하며 「기간제 및 단기기간근로자 보호 등에 관한 법률」 또는 「과제근로자 보호 등에 관한 법률」 또는 「**장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률**」에 따른 차별적 처우의 시정과 관련된 사항을 처리한다.

...후략...

10. 경제사회노동위원회법 시행령 제12조(사회 각 계층 관련 위원회의 구성 및 운영)

○ 개정필요성

- 사회 각 계층 관련 위원회의 구성 및 운영과 관련해 장애인위원회를 명문화하여 장애인의 고용문제에 보다 적극적으로 대처할 필요가 있음.

○ 개정 조항(신설)

- 제12조(사회 각 계층 관련 위원회의 구성 및 운영) ① 법 제11조제2항에 따라 운영위원회에 두는 관련 위원회는 다음 각 호와 같다.

1. 청년위원회
2. 여성위원회
3. 비정규직위원회
4. 중소기업위원회
5. 중견기업위원회
6. 소상공인위원회

7. 장애인위원회

...후략...

11. 청년고용촉진 특별법 시행령 제7조(취업애로 청년)

○ 개정필요성

- 장애청년들은 취업기회의 부족, 적합한 직무의 부족, 접근성 결여, 정당한 편의의 미제공 등 다양한 이유로 비장애청년과 비교해 취업의 기회가 적음. 이러한 문제를 해소하고 장애청년의 고용기회를 확대하기 위해 장애인복지법에 따른 장애인 및 장애인 등에 대한 특수교육법에 따른 특수교육대상자 등을 명문화하여 장애청년이 고용정책에서 소외되지 않도록 지원해야 함.

○ 개정 조항(신설)

- 제7조(취업애로 청년) 법 제8조의4제1항에 따른 취업에 어려움을 겪는 청년(이하 "취업애로 청년"이라 한다)은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 청년으로 한다.

1. 고등학교 졸업 이하의 학력인 실업자(「고등교육법」 제2조 각 호의 학교를 중퇴한 사람을 포함하며, 재학 중인 사람은 제외한다)

...중략...

6. 「장애인복지법」에 따른 장애인 및 「장애인 등에 대한 특수교육법」에 따른 특수교육대상자

V. 결론 및 제언

- 고용 관련 법령 중에서 「장애인차별금지법 이념·조항들과 상충되거나 장애인을 대상으로 차별이 발생할 가능성이 높은 조항을 분석하였음. 각 상충 법령의 주요 문제점 및 대안은 다음과 같음.
- 첫째, 장애인의 고용은 직업재활 및 사회자립을 위한 복지 서비스 등으로 인해 점진적으로 증가하고 있음. 하지만, 장애인의 고용률은 증가하고 있으나 비장애인의 고용률과의 격차는 더욱 더 심화되고 있음. 또한 장애인은 고용



현장에서 고용기회의 부족, 양질의 직종 부족 등과 같은 문제로 차별을 겪고 있음.

- 따라서, 「고용보험법」 제23조(고령자등 고용촉진의 지원), 「고용정책 기본법」 제7조(취업기회의 균등한 보장), 「고용정책 기본법」 제25조(청년·여성·고령자 등의 고용촉진의 지원), 「직업교육훈련 촉진법」 제4조(직업교육훈련 기본계획의 수립·시행), 「직업안정법」 제2조(균등처우), 「청년고용촉진 특별법 시행령」 제7조(취업애로 청년) 등에서 고령자, 여성, 청년에 대한 고용처우를 규정하고 있는 것과 동등하게 장애인에 대한 내용을 추가할 필요가 있음.
- 둘째, 장애인이 일반 작업현장에서 업무를 수행하기 위해서는 정당한 편의, 직무조정, 작업배치 등 작업환경의 적절한 재조정이 필요한 경우가 많음(Job Accommodation Network, 2019).
- 특히 장애유형과 장애정도에 따라 작업환경의 부분적 혹은 전면적인 환경개조가 필요하며 보조기기, 직무배치, 직무조정 등과 같은 조정을 통해 장애인의 근로 능력을 개선할 수 있음. 작업환경의 중요성을 감안하여 「근로기준법」 제93조(취업규칙의 작성·신고)에 장애인 근로자를 위한 환경조정에 대한 내용이 추가될 필요가 있음.
- 셋째, 공안직군 공무원, 검사, 경찰·소방·경호 공무원 및 군인 등에 대해서는 의무고용률을 적용하지 않고 있음. 이러한 예외 조항은 장애인 고용기회를 저해하는 조치임. 해당 직종의 직무를 개별적·체계적으로 분석하여 장애인이 완수할 수 있는 업무를 발굴하여 장애인을 적극적으로 배치하는 노력이 필요함.
- 따라서, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제27조(국가와 지방자치단체의 장애인 고용 의무)를 삭제하는 것이 바람직함.
- 넷째, 장애인에 대한 차별적 고용환경의 개선을 위해 의무고용, 직업훈련, 직업재활 등 다양한 제도와 정책이 시행되고는 있으나 아직도 실제 노동현장에서는 다양한 형태의 장애인 차별이 발생하고 있음.
- 이에 노동위원회, 경제사회노동위원회 등에서 위원을 구성할 때 장애인의 열악한 고용상태와 차별적 처우를 고려하여 「노동위원회법」 제15조(회의의 구성 등) 및 「경제사회노동위원회법 시행령」 제12조(사회 각 계층 관련 위원회의 구성 및 운영)에 장애인을 대표할 수 있는 위원을 추가하도록 규정할 필요

가 있음.

- 끝으로 장애등급이라는 용어는 장애를 부정적으로 표현하는 용어으로써 장애를 의료적으로 분류하거나 장애인을 직·간접적으로 비하·경시할 수 있는 의미를 내포하고 있음.
- 이에 「고용정책 기본법」 제13조의3(재정지원 일자리사업 통합정보전산망의 구축·운영 등) 등에서 언급하고 있는 장애등급을 장애정도로 수정할 필요가 있음.

I. 서 론

1 연구의 목적 및 필요성

「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 (이하, 「장애인차별금지법」)」은 2007년에 제정되어 사회 전 영역에서 장애인을 장애로 인해 차별하는 것을 금하고 있으며, 장애인이 비장애인과 비교해 고용, 교육, 재화 및 용역 서비스 등에 동등하게 접근하도록 함으로써 장애인의 사회통합을 법적으로 보장하고 있다(「장애인차별금지법」, 2019). 「장애인차별금지법」은 장애인에 대한 차별 행위를 세부영역(고용, 교육, 재화·용역, 사법·행정절차·참정권 등) 별로 구분하여 부당한 행위를 제시함으로써 장애인이 일상생활에서 차별을 당하는 것을 예방함과 동시에 발생된 차별행위에 대해서도 법적인 절차를 통해 구제받을 수 있도록 하고 있다(「장애인차별금지법」, 2019).

그러나 아직도 고용영역에서 장애인들은 장애로 인해 부당한 대우나 차별을 당하고 있는 것이 현실이다. 특히 고용현장에서의 차별은 취업 여부가 자립생활 및 사회통합과도 직·간접적으로 연관되어 있는 장애인의 사회참여 기회를 저하시키며 궁극적으로 자아실현의 기회를 감소시키는 주요한 요인이 되기도 한다(Parker & Patterson, 2013; Rubin & Roessler, 2000). 예를 들어, 장애인은 공공기관에서 개별 장애인 근로자의 특성을 고려하지 않고 직무 배치를 부적절하게 하거나(국가인권위원회, 2018a), 장애인에 대한 인식이 부족하여 장애인 근로자를 위한 지원을 소홀히 하여 승진평가에서 장애인이 불이익을 당하거나(국가인권위원회, 2018a), 장애인 거주시설에서 종사자들의 강요 및 방치에 의해 장애인들이 노동력 착취를 당하는 경우 등(국가인권위원회, 2017) 다양한 형태의 고용 차별을 당하고 있다.

이처럼 고용현장에서는 아직도 장애인이 장애로 인한 부당한 대우나 차별을 받는 경우가 많기 때문에 고용현장에서 장애인에 대한 차별을 예방하고 장애인이 정당한 고용활동에 참여할 수 있도록 법적·제도적인 지원이 필요하다. 이에 본 연구에서는 고용 관련 법령 중 「장애인차별금지법」과 상충되는 내용을 분석하여 개정안을 제시하고자 한다.



1) 고용의 개념과 선행연구 검토

(1) 고용의 개념과 장애인 차별 법적 근거

고용(employment)이란 노동력을 구매하는 주체와 노동력을 제공하는 주체 간에 고용 계약서를 통해 형성되는 관계를 의미한다. 노동력을 구매하는 주체는 노동력을 통해 공적·사적 이윤을 추구하며 노동력을 제공하는 주체는 노동력에 대한 대가를 통해 경제활동을 유지한다(Wikipedia, 2019). 일반적으로 사람들은 고용활동을 통해 개개인의 능력, 장·단점, 선호 등에 적합한 일을 추구함과 동시에 사회참여와 자립생활을 유지하고 있다. 장애인 역시 고용활동에 참여함으로써 경제적 자립을 달성함과 동시에 긍정적인 사회통합을 이루고 있다(Rubin & Roessler, 2000).

「장애인고용촉진 및 직업재활법」에서는 장애인이 본인의 능력에 맞는 직업생활을 통해 인간다운 생활을 할 수 있도록 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 강조하고 있다(「장애인고용촉진 및 직업재활법」, 2019). 또한, 「장애인차별금지법」 제2장 제1절(고용) 중 제10조(차별금지)에서는 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어 장애인을 차별을 금하고 있으며 제11조(정당한 편의제공 의무)에서는 장애인이 해당 직무를 수행하는데 있어 장애인이 비장애인과 동등한 근로조건에서 일할 수 있도록 정당한 편의를 제공하도록 규정하고 있다(「장애인차별금지법」, 2019).

(2) 「장애인차별금지법」과 상충되는 법령을 조사한 선행 연구

2008년 「장애인차별금지법」이 시행된 이후 「장애인차별금지법」과 상충되는 법령을 조사·분석한 연구가 다수 수행되었다. 2008년에는 「장애인차별금지법」과 상충되는 국내법 분석연구가 실시되었는데, 국내법을 18개 분야로 분류하여 각 법의 조항이 「장애인차별금지법」에 위배되거나 상충되는지 여부를 연구하였다. 특히 사회복지분야 법 중 「장애인복지법 시행령」과 「장애인복지법 시행규칙」, 「모자보건법」과 「모자보건법 시행령」, 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행규칙」, 「국민연금법」, 「건강가정기본법」과 「건강가정기본법 시행규칙」, 「한부모가족지원법」 등 6개 법에서 14개의 조항이 상충되고 있음을 밝혔다. 그리고 「장애인복지법」 시행령 및 시행규칙과 관련해서 총 4가지 내용이 상충됨을 제시하였다(우주형, 강종건, 윤석진, 박옥순, 2008).

「장애인차별금지법」 및 권리구제에 관한 법률과 상충되는 장애인복지법 연구(2009)에서는 두 법령 간의 목적과 기능을 구분하여 「장애인차별금지법」을 인권 보장 규범으로 「장애인복지법」을 법체계상 서비스 급 규범으로 분류하여 법령의 목적을 보다 명확히 설정해 「장애인차별금지법」과의 법적인 적용관계를 구별하여 법체계상의 위상을 명백히 할 것을 제시하였다. 그리고 법령의 내용과 관련해 국가와 지방자치단체의 책임, 교육, 수화통역 또는 점자자료 등의 제공(시행령), 사회적인 인식개선 등의 내용이 「장애인차별금지법」과 부합하도록 개정할 것을 제안하였다(조흥식 외, 2009).

민흥기, 김철환(2009)은 「장애인차별금지법」과 상충되는 방송통신·전자정보 관련법을 조사하였는데 구체적으로, 「방송법」, 「방송문화진흥회법」, 「뉴스통신진흥에 관한 법률」, 「방송통신위원회의 설치 및 운영에 관한 법률」, 「인터넷 멀티미디어 방송사업법」, 「지상과 텔레비전방송의 디지털 전환과 디지털 방송의 활성화에 관한 특별법」, 「한국교육방송공사법」, 「방송문화진흥회법」 등과 관련 시행령 및 시행규칙 등을 조사하였다. 조사결과 상충되는 법률의 개정을 위해 법령명, 해당조항, 차별기준(차별행위유형), 상충사유(충돌사유), 대안(개정·삭제·신설) 등으로 세부 결론을 제시하였다(민흥기, 김철환, 2009).

한국장애인개발원(2011)에서 실시한 「장애인차별금지법」과 상충되는 법령 및 지방자치단체 법규를 검토한 연구에서는 「장애인차별금지법」에서 제시하는 차별 범위를 직접차별, 간접차별, 정당한 편의 제공 거부, 간주차별, 연계차별 등으로 소개하였으며, 상충 법령 및 지방자치단체 법규에서 장애인을 비하하는 법령 용어를 수정하는 방향도 제시하였다. 그리고 공공기관의 「장애인차별금지법」과 상충되는 인사규정을 검토하고 장애 차별적인 것으로 판정된 규정에 대해서는 시정 방향을 제시하였다(한국장애인개발원, 2011).

백은령, 이은미, 윤석진(2011)의 연구에서는 「정부조직법」 상 17개 정부부처의 소관법령 중 여성장애인과 관련된 법령이 「장애인차별금지법」과 상충되는지를 조사하였다. 여성장애인 차별이 발생할 가능성이 높은 법령 107개를 선별하여 5가지 분석기준(모성, 고용 및 소득보장, 건강, 폭력피해보호, 법제도)을 활용하여 분석하였으며, 각 주제별로 법령 간 상충되는 핵심내용과 상충사유를 검토한 후 조항 개정과 관련된 대안을 제시하였다(백은령, 이은미, 윤석진, 2011).

2018년 한국장애인개발원에서는 교육 관련 법령 중 「장애인차별금지법」과 상충



되는 법령을 조사해 개정·삭제·신설안을 제시하였다. 1차 및 2차 전문가 델파이 조사를 통해 상충되는 법령 37개를 선정하여 각 법령에 대한 상충조항, 상충사유, 개정·삭제·신설안을 제시하여 상충조항에 대한 구체적인 개선방향을 연구하였다 (한국장애인개발원, 2018).

2) 연구범위

본 연구의 주요한 목적은 「장애인차별금지법」과 상충되는 고용 관련 법령의 분석을 통해 법령의 개선 방향 및 정책적 시사점을 도출하는 것이다. 이를 위해 고용 관련 장애인 차별의 종류 및 사례를 조사하고 전문가를 대상으로 델파이조사를 실시하여 법령 개선안에 대한 전문적인 의견을 수렴하였다. 특히 델파이조사를 통해 「장애인차별금지법」과 상충되는 고용 관련 법령의 개선을 위한 법률적·정책적·제도적 방향을 연구하였으며 내용타당도비율(Content Validity Ratio, 이하 CVR)을 분석하여 법률 개정안에 대한 타당도를 도출하였다. 이를 위해 다음과 같은 세부적인 연구범위를 정하였다.

첫째, 제2장에서는 「장애인차별금지법」에서 언급하고 있는 차별의 종류와 유형에 대해 조사하였다. 그리고 각 차별 유형과 관련된 고용 관련 차별 사례를 분류하여 제시하였다.

둘째, 제3장에서는 「장애인차별금지법」과 상충되는 고용 관련 법령의 개선안에 대해 1차 및 2차 델파이조사를 실시한 후 조사결과에 대한 내용타당도비율(Content Validity Ratio, CVR)을 검증하여 상충하는 고용 관련 법령의 개선안을 검증하였다.

셋째, 제4장에서는 제2장의 문헌조사, 제3장의 델파이조사를 통해 「장애인차별금지법」과 상충되는 고용 관련 법령의 구체적인 개선안을 제시하였다. 특히 개선안은 차별 영역에 따라 해당조항, 개정 필요성, 개정조항 등과 같은 구체적인 내용을 제시하였다.

3) 연구방법

본 연구는 고용 현장에서 장애인을 대상으로 발생하는 차별을 예방하고 「장애인차별금지법」과 상충되는 고용 관련 법령을 정비하기 위해 자문회의, 국내 문헌조사, 국외 문헌조사, 1차 및 2차 델파이조사를 병행하였다.

첫째, 「장애인차별금지법」 및 장애인 고용 차별 등과 관련된 법률·현장전문가 등으로 자문위원을 구성하여 총 2회에 걸쳐 연구방향, 연구내용 등에 대해 자문을 구하였고, 이를 통해 연구내용의 충실도와 연구의 객관성 및 타당성, 연구결과의 적합성 및 기여도 확보를 위해 노력하였다.

둘째, 문헌조사를 토대로 차별의 정의와 유형을 제시하였고 각 유형에 맞는 구체적인 국내외 차별 사례를 제시하였다.

셋째, 「장애인차별금지법」과 상충되는 고용 관련 법령을 선정하고 법령의 개선 방향을 분석하기 위해 델파이조사를 실시하였다. 델파이조사에는 법률 전문가, 장애인 고용 차별 관련 현장 전문가, 고용 차별을 당한 장애인 당사자 등이 참여하였으며 법률적 및 실질적인 의견을 제시하였다. 델파이조사를 통해 내용타당도비율(Content Validity Ratio, CVR)를 검증하여 타당도를 검증하였으며 분석 결과는 구체적인 법령 개정 방향을 제시하는데 활용되었다.

끝으로, 「장애인차별금지법」과 상충되는 고용 관련 법령의 구체적인 개선안은 해당조항, 개정 필요성, 개정조항 등과 같은 세부적인 분석 모형을 사용하여 제시하였다.

4) 연구수행체계

본 연구에서는 「장애인차별금지법」과 상충되는 고용 관련 법령을 분석함으로써 미시적으로는 세부적인 법령 개정 방향을 제시함과 동시에 거시적으로는 고용 현장에서 장애인을 대상으로 하는 차별을 최소화할 수 있는 법률적·정책적인 방안을 모색하였다. 본 연구의 실행과정을 도식화한 연구수행체계는 [그림 I-1]과 같다.

연구내용	일정				
	6월	7월	8월	9월	10월
문헌조사					
연구진 회의					
자문위원 구성 및 자문회의 개최					
전문가 델파이조사					
원고 집필 및 수정					

[그림 I-1] 연구수행체계

II. 차별의 유형과 고용 관련 차별 사례

「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률(이하, 「장애인차별금지법」)」은 모든 생활영역에서 장애를 이유로 한 차별을 금지하고 장애를 이유로 차별받은 사람의 권익을 효과적으로 구제함으로써 장애인의 완전한 사회참여와 평등권 실현을 통하여 인간으로서의 존엄과 가치를 구현함을 목적으로 한다(「장애인차별금지법」, 2019). 「장애인차별금지법」 제2장 제1절은 고용현장에서 장애인에 대한 차별을 금지하고 있으며 제10조(차별금지), 제11조(정당한 편의제공 의무), 제12조(의학적 검사의 금지)를 통해 장애인을 대상으로 하는 고용 관련 차별 영역을 구체적으로 제시하고 있다.

1 차별의 의미 및 유형

「장애인차별금지법」 제4조(차별행위)에서는 차별행위를 직접차별, 간접차별, 정당한 편의 미제공에 의한 차별, 광고에 의한 차별, 장애인의 대리인·동행인에 대한 차별, 보조·보조기기 사용에 대한 차별 등으로 구분하여 제시하고 있다(「장애인차별금지법」, 2019).

<표 II-1> 「장애인차별금지법」 제4조(차별행위)

차별분류	세부조항
직접차별	-장애인을 장애를 사유로 정당한 사유 없이 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하는 경우
간접차별	-장애인에 대하여 형식상으로는 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하지 아니하지만 정당한 사유 없이 장애를 고려하지 아니하는 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우
정당한 편의 미제공에 의한 차별	-정당한 사유 없이 장애인에 대하여 정당한 편의 제공을 거부하는 경우
광고에 의한 차별	-정당한 사유 없이 장애인에 대한 제한·배제·분리·거부 등 불리한 대우를 표시·조장하는 광고를 직접 행하거나 그러한 광고를 허용·조장하는 경우. 이 경우 광고는 통상적으로 불리한 대우를 조장하는 광고효과가 있는 것으로 인정되는 행위를 포함한다.
장애인의 대리인·동행인에	-장애인을 돕기 위한 목적에서 장애인을 대리·동행하는 자(장



차별분류	세부조항
대한 차별	애아동의 보호자 또는 후견인 그 밖에 장애인을 돕기 위한 자임이 통상적으로 인정되는 자를 포함한다. 이하 "장애인 관련자"라 한다)에 대하여 제1호부터 제4호까지의 행위를 하는 경우. 이 경우 장애인 관련자의 장애인에 대한 행위 또한 이 법에서 금지하는 차별행위 여부의 판단대상이 된다.
보조견·보조기기 사용에 대한 차별	-보조견 또는 장애인보조기구 등의 정당한 사용을 방해하거나 보조견 및 장애인보조기구 등을 대상으로 제4호에 따라 금지된 행위를 하는 경우

2 국내외 사례

1) 직접차별

(1) 정의

장애인을 장애를 사유로 정당한 사유 없이 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하는 경우는 장애인에 대한 직접적인 차별에 해당한다. 고용주가 어떤 개인이 특정한 장애를 가지고 있다는 이유로 정당한 사유 없이 해당 장애인을 모집·채용·승진·대우 등에서 차별하는 것을 의미한다.

(2) 국내외 관련 사례

장애인 고용과 관련된 직접차별 사례는 장애인 응시자의 장애로 인한 모집·채용·해고 등 다양한 영역에서 발생되고 있다. 특히 채용이나 해고 과정에서 발생하는 장애인 차별은 해당 장애인의 경제적 자립에 직접적으로 영향을 미치기 때문에 그 파급력은 상당히 크다.

① 모집·채용 등

진정인은 퇴행성 근육병을 가진 지체2급 장애인으로 2013년 11월 피진정인이 공

고한 “사회 형평적 채용, 보험심사(장애인) 금융행정직”에 지원했는데, 피진정인은 “자격요건 충족 시 전원 면접 응시”라는 채용공고와 달리 진정인의 장애를 이유로 서류심사에서 탈락시키고 면접기회를 부여하지 않았다고 국가인권위원회에 진정했다. 이에 국가인권위원회는 피진정인에게, 향후 직원 채용 과정에서 채용공고 조건과 달리 중증장애가 있다는 사유로 서류심사에서 일괄 탈락시켜 채용을 거부하는 유사한 사례가 재발되지 않도록 채용 업무를 담당하는 관련 직원에 대하여 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 규정 준수 및 장애인차별금지와 관련된 인권교육을 실시할 것과 직원 채용 공고 시 공고문에 채용 예정 분야에 관한 직무세부기술서를 첨부하여 장애가 있는 지원자가 해당 직무에 대한 수행가능 여부를 스스로 판단할 수 있도록 할 것을 권고했다(2014.10.21. 자 13-진정-0889400 결정)(국가인권위원회, 2018b).

진정인은 청각2급 장애인으로 2014년 8월 21일에 □□도서관의 ○○직 ○급 공무원 경력채용 시험에 응시하고자 하였으나, 피진정인이 중증 청각장애인을 위한 별도의 기준점수가 아닌 비장애인과 동일한 자격요건으로 하는 간접 차별을 했다고 국가인권위원회에 진정했다. 국가인권위원회는 직무수행에 반드시 필요한 경우에 해당하지 아니하므로 청각장애인에 대하여는 영어 듣기 능력을 요구하지 않을 수 있음에도 모든 직위에 영어 듣기 능력을 요구한 것은 「장애인차별금지법」 제10조 제1항을 위반하여 모집·채용 시 청각장애인을 불리하게 대우하는 차별행위로 판단하고 피진정인에게 향후 소속 공무원 모집 시 채용 예정 직위의 직무를 수행하기 위해 영어 듣기 능력이 반드시 필요한 경우가 아니면 청각장애인에게 영어 듣기 능력을 요구하는 사례가 발생하지 않도록 채용제도를 개선할 것을 권고했다(2015. 9. 18. 자 14-진정-082600)(국가인권위원회, 2018b)

2013년에 EEOC는 원유시추회사인 파커드릴링사(Parker Drilling Company)을 피고로 하여 케빈 맥다월(Kevin McDowell)에게 채용을 통보했으나 맥다월의 왼쪽 시력이 없다는 이유로 채용을 취소한 것은 Americans with Act, (이하 ADA) 위반으로 소송을 제기했다. 맥다월은 원유의장(oil rig)에 경력을 갖춘 근로자로서 유년기 시절에 왼쪽 눈의 시력을 잃었으나 37년간 원유의장과 관련된 업무를 수행하고 여러 관련 회사에서 일하는 동안 왼쪽 눈의 장애는 전혀 문제가 되지 않았다. 판사는 파커드릴링사가 맥다월이 왼쪽 시력이 없다는 이유로 초기 채용을 철회한 것은 명백히 연방정부 및 주정부의 「장애인차별금지법」을 위반한 것이라고 판결했다. 판사



는 파커드릴링사는 맥다월에게 정신적 보상으로 \$15,000을 지불할 것을 결정했고 소급적 급여로 \$230,619를 지불할 것을 명령했다(EEOC v. Parker Drilling Co., (D. Alaska No. 3:13 CV-00181-SLG)).

EEOC는 2014년에 아메리카 툴&몰드 주식회사(American Tool & Mold, Inc.)가 과거에 2차례 허리 디스크 수술을 받은 기록이 있는 것을 이유로 직원을 정규직 기사로 채용하지 않는 사건을 조사했다. 회사의 규정에 의하면 응시자가 지원 업무의 핵심적인 업무를 수행할 수 있음에도 불구하고 신체능력을 검증하기 위한 신체검사를 하고 그 결과를 회사에 반드시 보고할 것을 규정했다. 재판부는 이러한 이유로 장애인을 채용에서 불리하게 대우하는 것은 위법임을 강조하고 \$150,000를 장애인 직원에게 지불할 것을 명령했으며 매년 회사 간부, 인사관리자를 대상으로 ADA 교육을 실시하고 6개월 마다 교육 결과와 장애 관련 민원 기록을 보고할 것을 지시했다(EEOC v. American Tool & Mold, Inc., 21 F. Supp. 3d 1268).

DynMcDermott사는 미국 에너지부(Department of Energy)가 관리하는 전략적 원유 예비원(Strategic Petroleum Reserve)의 운영과 관리를 담당하고 있는 회사로 2014년에 EEOC에 의해 장애 차별로 고발되었다. 회사는 채용 과정을 통해 응시자를 채용하였으나 응시자의 아내가 암 질환을 앓고 있고 아내의 암 질환이 응시자의 업무 능력에 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 이유로 채용을 철회했다. 그리고 회사 관리자는 이러한 내용을 응시자에게 구두로 통보했다. 이에 재판부는 응시자의 가족이나 주위 사람의 장애로 인해 채용에서 배제되는 것은 부당하다고 결정했고 응시자에게 \$160,000 상당의 위로금을 지불하고 회사 관리자와 인사담당자에게 장애 비차별 교육을 받을 것을 지시했다(EEOC v. DynMcDermott Petroleum Operations Co., 537 Fed. App'x 437).

② 직장내 차별적 대우(희롱, 따돌림 등)

2017년에 EEOC는 빅랏스토어(Big Lots Store)의 소매업 매장에서 일하고 있는 청각 및 언어장애를 가지고 있는 직원이 비장애 동료들로부터 희롱과 따돌림을 당해 ADA 위반으로 고발했다. 비장애 동료들은 청각장애가 있는 직원을 놀리고 말하는 모양이나 패션을 조롱하고 흉내내며 장애에 대한 저속하고 모욕적인 표현을 직접적으로 표현했다. EEOC는 빅랏스토어의 관리직원들이 해당 매장에서 장애에 대한 조롱과 희롱이 장기간 발생하고 있다는 사실을 인지하고 있었음을 발견했고 그러

한 희롱이나 차별에 대해 아무런 조치나 대책을 마련하지 않았음을 밝혔다. 게다가 EEOC는 해당 직원이 여러 차례 매장의 다른 직무로 이직시켜 줄 것을 요청했으나 빅랏스토어는 공석이 있음에도 불구하고 장애를 이유로 직원을 채용이나 이직 대상자에서 누락했음을 알았고 장애인 직원이 EEOC에 차별 진정을 제기했다는 이유로 빅랏스토어는 해당 직원을 상대로 보복적인 조치를 했음을 발견했다. EEOC는 빅랏스토어에게 해당 직원이 근무하는 매장의 최종 관리자가 장기간 발생한 희롱과 부적절한 보복에 대해 인지했음에도 적절한 조치를 취하지 않은 것을 지적하고 최종 관리자를 중징계할 것을 요청했다(EEOC v. Big Lots Stores, Inc. Case No. 2:17-cv-00073-JPB).

③ 승진

진정인들은 A대학에서 장애인 계약직(단기근무) 직원으로 행정 업무보조, 학생 상담, 도서관리 업무 등의 상시·지속적인 업무를 2년간 수행했다. 피진정인은 무기계약직 전환을 위한 1단계 근무평가에서 비장애인 계약직 직원에게는 기존의 근무 평가자료를 적용한 반면, 진정인들에게는 기존 근무평가 자료를 적용하는 대신 새로 근무평가를 실시했다. 이로 인해 진정인 1과 3은 기존 점수보다 낮은 점수를 받았으며, 특히 지적장애를 가지고 있는 진정인 3의 경우 평소 업무수행 시 문서작성이 필요하지 않음에도, 다른 무기계약직 전환 응시자들과 동일하게 문서 작성 테스트를 받았다. 피진정인이 실시했던 장애인에 대한 무기계약직 전환심사는 형식적인 것에 불과하였으며, 심사에서 비장애인 계약직 직원의 경우와 달리 진정인들을 모두 부적격으로 탈락시킨 것은 고용 상에 장애차별이므로 다시 원직에 근무하기를 위해 국가인권위원회에 진정했다. 국가인권위원회는 A대학 총장에게, 무기계약직 전환심사에서 장애를 이유로 한 차별이 발생하지 않도록 장애를 고려한 심사 기준을 마련하고, 이를 토대로 진정인들에 대한 무기계약직 전환심사를 다시 실시할 것을 권고했다(2018. 3. 13. 17-진정-0795500)(국가인권위원회, 2018c).

④ 해고

EEOC는 운수회사인 P.A.M. 교통 주식회사(P.A.M. Transp., Inc.)를 ADA 위반으로 소송을 제기했다. 회사는 미국, 멕시코, 캐나다 전역으로 물품을 운송하는 트럭



운수 회사로써 회사의 전체 트럭운전자들을 대상으로 과도한 의료검사와 검사결과를 요구했다. 회사의 의료규정에 의하면 모든 트럭운전사는 일상적인 신체검사일 지라도 의사나 의료전문의를 만나 검사를 한 경우에는 반드시 회사에 보고하도록 규정하고 있다. EEOC는 이러한 규정은 과도한 신체검사이며 업무와 직접적으로 관련되어 있는 경우에만 신체검사를 요구할 것을 지시했다. 또한 회사는 신체검사 결과를 이유로 일부 트럭운전사를 해고했는데 이에 대해 판사는 과거에 해고당한 12명의 트럭운전자에게 총 \$477,399을 배상할 것을 명령했다(EEOC v. P.A.M. Transp., Inc.(E.D. Mich. No. 4:09-13851).

플로리다 상업 보안 서비스(Florida Commercial Security Services)는 플로리다 지역을 기반으로 건물과 시설의 보안을 담당하는 회사로써 2014년에 EEOC에 의해 장애인 차별로 고발되었다. EEOC에 의하면 회사에 근무한 한쪽 팔이 절단된 보안요원은 의수를 착용하지 않고 근무를 하려 했으나 회사는 이를 거부했고 EEOC에 차별 진정을 제기했다는 이유로 해당 직원을 해고했다. 직원은 운전하면서 지역사회를 순회하고 보안점검을 하는 요원이었으나 보안을 의뢰한 업체가 절단 장애인이 보안업무를 담당하고 있다는 사실에 대해 불만을 제기했고 직원을 조롱하기도 했다. 이러한 민원이 제기된 후 회사는 직원을 즉시 운전업무에서 배제하고 타 업무로 적절히 재배치하지 않고 해고했다. 이에 재판부는 절단 장애가 있는 직원에게 적절한 교육이나 업무 재배치없이 해고한 것은 ADA 위반임을 지적하고 회사는 \$35,922를 배상할 것을 명령했다(EEOC v. Florida Commercial Security Services, 2014 WL 4771887).

2014년에 EEOC는 가정돌봄, 호스피스, 장기간 급성돌봄 서비스를 제공하는 LHC사(LHC Group, Inc.)를 상대로 장애인 차별 소송을 제기했다. LHC사는 뇌전증이 있는 직원을 대상으로 적절한 편의를 제공하지 않았으며 뇌전증을 이유로 직원을 해고했다. EEOC에 의하면 직원은 2006년에 돌봄 간호사로 채용될 당시 현장 관리자에게 과거 1회 발작한 경험이 있음을 고지했고 매년 정기적인 신체검사와 본인의 장애와 복용하고 있는 약물을 회사에 고지했다. 직원은 2년 동안 업무를 성공적으로 수행했으며 2009년에 팀장으로 승진했다. 그러나 2달 후 직원은 2005년 이후 처음 직장에서 발작을 했으며 곧바로 의사를 만나 새로운 약물을 처방받고 1달 뒤에 업무로 복귀했다. 그러나 회사는 뇌전증을 가지고 있는 상태로 돌봄 업무를 하는 것은 회사에 큰 부담이 된다는 이유로 직원의 업무복귀를 승인하지 않았으며 결국

해고했다. 공식적인 해고 통지 후 직원이 받고 있던 의료보험 혜택도 즉시 중단됐다. 재판부는 이러한 회사의 결정은 ADA를 위반한 조치이며 직원에게 적절한 편의 혹은 업무조정을 할 것을 명령했다(EEOC v. LHC Group, Inc. d/b/a Gulf Coast Homecare, 773 F.3d 688).

2) 간접차별

(1) 정의

장애인에 대해 형식상으로는 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하지 아니하지만 정당한 사유 없이 장애를 고려하지 아니하는 기준을 적용함으로써 궁극적으로 장애인에게 불리한 대우를 초래하는 경우를 간접차별이라고 정의한다. 이는 장애인에게 미치는 해당 기준의 부정적 효과가 사전에 충분히 고려될 수 있고 따라서 그 기준이 충분히 회피될 수 있음을 전제로 한다. 사전에 이러한 고려를 하지 않고 문제의 기준을 적용하는 것은 간접차별적인 행위이다(최승철 외, 2013). 예를 들어, 장애인의 능력에 맞는 업무를 적절히 배치하지 않아 장애인이 업무를 완수하지 못하거나 이로 인해 승진·혜택 등에서 차별을 받는 것은 장애에 대한 간접차별이 될 수 있다.

(2) 국내외 관련 사례

장애로 인한 간접차별은 직장 내 업무배치, 업무조정 등 업무와 관련된 영역에서 주로 발생하고 있으며 부적절한 업무지원으로 인해 장애인이 불리한 대우를 받는 사례가 다수 보고되었다.

① 부당한 업무배치

2012년에 EEOC는 대형 항공사인 유나이티드 에어라인(United Airlines)의 샌프란시스코, 시카고 지점에서 발생한 일부 장애인 차별 사건을 조사했다. EEOC에 의하면 회사는 이직이 가능한 공석이 있음에도 불구하고 업무 능력을 갖춘 장애인 직원이 이직이나 직무배치를 요구할 때 장애인 직원의 요구를 거절했다. 회사 규정에 의하면 유나이티드 에어라인에 응시하는 응시자들은 1차적으로 회사 웹사이트에서



실시되는 경쟁 스크린을 통과한 후 선발되었는데 이러한 시스템은 이미 일하고 있는 장애인 직원이 고용을 유지하는 것을 저해했다. 이에 1심에서는 장애인 직원을 위한 비경쟁 직무로의 업무배치는 ADA에서 언급하고 있는 편의를 해당하지 않는다고 판결했으나 항소심에서는 1심의 결정을 파기하고 회사가 자질을 갖춘 기존 장애인 직원을 위해 직무를 재배치하는 것도 일종의 편의이며 이러한 직무재배치는 회사에 과도한 부담이 되지 않는다고 결정했다. 결국 재판부는 회사가 \$1,000,000를 배상하고 회사의 ADA 매뉴얼을 개정할 것을 명령했다(EEOC v. United Airlines, 693).

② 부당한 처우

진정인은 소아마비로 인한 지체 2급의 장애인이고, 다리 관절염 등의 치료를 위해 병가를 사용할 수밖에 없는데, 피진정인은 2014년도 교원 성과평가 기준의 학교 공헌도 항목에서 지각, 조퇴, 병가, 연가 합산일이 5일을 초과하는 자에 대하여 불리한 평가를 함으로써 장애인을 차별했다고 국가인권위원회에 진정했다. 이에 국가인권위원회는 교사의 성과상여금 지급을 위한 ‘교원 성과평가’ 시, 재활치료를 위해 병가를 사용한 장애인 교원에게 불이익을 주는 것은 차별이라고 판단, 「장애인차별금지법」에 의해 사용자는 장애인에 대하여 재활, 기능평가, 치료 등을 위한 근무시간의 변경이나 조정 편의를 제공해야함에도, 재활 또는 치료목적의 병가 사용에 대해 불리하게 대우한 것은 「장애인차별금지법」 제4조 1항 제2호 및 제10조 제1항에서 금지하는 장애인 차별행위에 해당한다고 판단했다. 또한 「국가공무원복무규정」과 「교원휴가업무처리요령」에서 교원의 법정휴가일수를 보장하고 있음에도 휴가를 사용하는 교원을 불성실하거나 근무태만자로 간주하고 성과평가에서 불리하게 대우하는 것은 교원의 행복추구권을 보장하지 않은 것으로 판단하여 교육부장관에게 교원의 성과평가 시 장애인 교원에게 불리한 결과가 초래되는 사례가 재발되지 않도록 각 시도 교육청 및 각급 학교에 대한 지도·감독을 강화할 것을 권고했다(2015. 8. 20. 자 14-진정-0632700 결정)(국가인권위원회, 2018b).

EEOC는 32명의 지적장애가 있는 노동자를 대신해 텍사스를 기반으로 농장업을 운영하고 있는 힐 컨트리 농장 주식회사(Hill Country Farms, Inc.)를 고발했다. 힐 컨트리사는 지적장애가 있는 직원들에게 임금을 지급하지 않았고 직장 내에서 장애인 직원에 대한 희롱에 대해 적절한 조치를 취하지 않았으며 비장애 직원과 비교

해 상이한 계약조건을 적용했다. 회사는 주로 지적장애가 있는 직원에게 칠면조의 내장을 꺼내는 일을 시켰으며 직원들은 본인의 노동권이나 인권에 대해 정확히 인지하지 못해 업무의 부당함을 제기하지 못했다. 그리고 회사의 관리자와 직원은 지적장애가 있는 직원을 수년간 언어적으로 모욕하거나 조롱했으며 직원들이 자유롭게 움직이지 못하도록 이동을 제한했다. 그리고 지적장애가 있는 직원들을 비장애 직원과 다른 업무환경에 배치하고 평균 이하의 생활환경에서 거주하도록 했으며 의료적 치료가 필요한 직원에게 적절한 치료를 제공하지 않았다. 결국 판사는 회사를 상대로 \$240,000,000를 배상할 것을 1심에서 판결했으며 최종적으로 지적장애 직원들은 \$1,300,000를 받았다(EEOC v. Hill Country Farms, Inc., d/b/a Henry's Turkey's Servs., 899 F. Supp. 2d 827 (S.D. Iowa)).

3) 정당한 편의 미제공에 의한 차별

(1) 정의

정당한 편의라 함은 장애인이 장애가 없는 사람과 동등하게 같은 활동에 참여할 수 있도록 장애인의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 고려한 편의시설·설비·도구·서비스 등 인적·물적 제반 수단과 조치를 말한다. 정당한 편의의 제공은 “장애인이 장애가 없는 동료와 동등하게 업무를 수행할 수 있도록 장애인의 제반 특성을 고려하여 장애인에게 시설·설비·도구·서비스를 제공하는 것을 의미한다. 이러한 정당한 편의를 제공하지 않는 것을 장애에 대한 차별로 볼 수 있다.

(2) 국내외 관련 사례

정당한 편의 미제공에 의한 차별 사례는 크게 정보 접근성 및 시설·건축물 접근성의 미비로 인한 접근성 문제가 주요한 사건이다. 이와 함께, 장애인이 업무를 수행하거나 복직하는데 적절한 편의를 제공하지 않은 사건도 다수 존재한다.

① 모집·채용에서 정당한 편의 미제공

진정인은 손으로 필기를 하기 어려운 뇌병변 장애인으로 2015년도 7급 세무직 공무원의 공개경쟁채용 시험과목 중에서 회계학 과목의 메모대필을 요청하였으나,



피진정인이 이를 허용하지 않아 「헌법」 제11조와 제25조에서 보장하는 피해자의 평등권과 공무담임권을 침해하는 행위로 국가인권위원회에 진정했다. 국가인권위원회는 7급 세무직 공무원의 회계학 시험에서 손을 자유롭게 쓰지 못하는 장애인에게 다른 장애인 응시자와의 형평성과 대리응시 의혹 등으로 피진정인이 메모대필을 허용하지 아니하기로 결정한 데에는 정당한 사유가 인정되기 어려움으로 피해자가 차별받지 않도록 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제10조와 제11조에 의해 시험편의가 제공될 필요가 있다고 결정했다(2015. 8. 20. 자 15-진정-0627300 결정)(국가인권위원회, 2018b).

크리에이티브 네트워크(Creative Networks)는 발달장애인 및 타 장애인을 대상으로 직업훈련과 교육지원 서비스를 제공하는 회사로 2012년에 EEOC에 의해 ADA 위반으로 고발되었다. EEOC에 의하면 회사는 청각장애 응시자에게 미국수어서비스와 수어통역서비스를 제공하지 않았다. 특히 청각장애인인 로셸 두란(Rochelle Duran)이 채용 이전에 의무적으로 시행되는 24시간 오리엔테이션을 참석하기 위해 회사에 수어통역을 요청했으나 회사는 수어통역을 제공하지 않았다. 대신 회사는 두란에게 24시간 수어통역 비용으로 \$200 정도를 지급하였으나 \$200로는 24시간 수어통역서비스를 제공받기에는 턱없이 부족했으며 이러한 사실을 회사도 인지하고 있었다. 결국 회사는 의무 오리엔테이션을 제대로 이수하지 못한 두란을 채용하지 않기로 결정했다. 재판부는 회사의 처우는 부당하며 두란에게 \$57,500를 배상할 것을 판결했다(EEOC v. Creative Networks, L.L.C., 912 F. Supp. 2d 828).

② 직장 내 정당한 편의 미제공

진정인은 ○○도 ○○시 소재 ○○중학교에 근무하는 교사이다. 진정인은 지체1급 전신마비 장애인으로, 중증장애로 인해 수업준비와 출퇴근에 많은 어려움이 있어 2016년 9월에 피진정인에게 근로지원인 및 보조공학기 지원을 요청했으나, 피진정인은 이를 지원하지 않아 국가인권위원회에 진정했다.

국가인권위원회는 진정인의 임용권자인 피진정인은 「장애인차별금지법」 제11조 제1항에 따라 진정인에게 정당한 편의를 제공해야 할 의무가 있음에도 진정인을 지원하기 위한 법적 근거 및 예산이 없다는 이유로 진정인에게 필요한 편의를 제공하지 않았다. 또한, 피 진정인과 동등한 지위에 있는 타 지역의 교육감들이 「장애인차별금지법」 및 자치법규, 조례 등에 근거하여 장애인 교원을 지원하고 있는 점을 감

안할 때 피진정인의 주장은 받아들이기 어렵고 따라서 진정인이 교사로서 직무를 수행함에 있어 장애인이 아닌 사람과 동등한 근로조건에서 일할 수 있도록 피진정인이 적당한 편의를 제공하지 아니한 것은 「장애인차별금지법」 제11조에서 보장하는 평등권을 침해한 행위라고 결정했다(2017. 4. 3. 자 16-진정-0764100 결정)(국가인권위원회, 2018b).

홈디포(Home Depot)는 매장에서 근무하고 있는 염증성 대장 증후군을 갖고 있는 직원이 요청하는 재난대피(emergency break)와 관련된 편의를 제공하지 않아 장애인 차별로 고발되었다. 홈디포는 장애가 있는 직원에게 적절한 편의를 제공하기 보다는 회사 규정에 반하여 허락없이 근무 장소를 이탈하여 근무지를 방치했다는 이유로 장애인 직원을 해고했다. 이러한 홈디포의 조치는 장애인 직원에게 적절한 편의를 제공하는 것을 규정한 ADA를 명백히 위반했으며 EEOC는 홈디포를 상대로 2017년에 소송을 제기했다. 기소이전에 행해지는 양측 간의 자발적 화해 과정 중 판사는 홈디포에게 장애로 인한 차별을 금지하고 매장에서 소송을 제기한 직원에게 보복을 금할 것을 명령했다. 또한 법원은 홈디포에게 위자료로 장애인 직원에게 \$100,000을 보상할 것을 명령했다. 그리고 매장에 있는 관리자와 인사담당자를 대상으로 ADA 규정, 편의제공의 의무, 관리자의 의무 등에 대해 교육할 것을 추가로 지시했다. 특히 홈디포는 장애인 직원이 장애로 요청하는 휴가와 홈디포 매장에 장애인 직원을 위한 편의시설을 갖추도록 하였다. 홈디포는 화해 이후 향후 2년 동안 매장에서 발생하는 모든 장애 관련 민원과 편의시설 제공 기록을 보관하고 매 6개월 마다 EEOC에 결과를 보고하도록 했다(EEOC v. The Home Depot/Home Depot, U.S.A, Inc., Civil Action No. 17-cv-06990).

③ 복직 관련 정당한 편의 미제공

EEOC는 식료품 회사인 슈퍼밸류 주식회사(Supervalu, Inc.)가 장애휴직에서 복귀하고자하는 장애인 직원들을 대상으로 적절한 복귀 프로그램과 장애 편의를 제공하지 않음에 대해 고발했다. EEOC가 실시한 조사에 의하면 회사의 장애인 직원 3명은 장애휴직 후 회사로 복귀하려고 하였으나 회사는 장애와 관련된 편의를 제공할 수 없는 이유로 사직을 권고했다. 또한 회사의 내부 규정에는 장애휴직에서 복귀하고자하는 직원을 대상으로 편의를 제공해 업무로 복귀를 유도하기 보다는 해고하는 것을 우선시하고 있었다. 중재 결과 피고인 회사는 합의금으로 \$3,200,000를



지불하기로 하였으며 ADA에서 규정하고 있는 장애인 직원에 대한 편의를 제공할 것을 약속했다. 또한 회사의 인사팀과 의료복지팀 직원을 대상으로 장애인 직원을 위한 복리와 장애휴직 이후 업무 복귀를 적절히 지원할 수 있도록 관련 교육과 훈련을 실시하기로 했다(EEOC v. Supervalu, Inc., 2014 WL 6791853 (N.D. Ill. Dec. 2, 2014) (No. 1:09-cv-5637)).

Ⅲ. 「장애인차별금지법」과 상충되는 고용 관련 법령 분석을 위한 델파이 조사

「장애인차별금지법」과 상충되는 고용 관련 법령을 분석하기 위해서는 「장애인차별금지법」에서 제시하고 있는 차별의 정의 및 종류를 파악한 후 상충되는 법령의 내용을 조사해야 한다. 법령 개정내용의 타당도를 파악하는 과정은 논리적이어야 하며 개정·삭제·신설한 법령이 객관적이어야 한다. 타당도를 측정하는 방법은 여러 가지가 있는데, 조사된 자료가 적고 전문가의 합의된 의견이 필요한 경우 델파이 연구방법을 사용하여 내용타당도비율(Content Validity Ratio, CVR)을 측정하여 타당도를 검증할 수 있다(Lawshe, 1975).

1 조사대상

본 연구에서는 「장애인차별금지법」과 상충되는 고용 관련 법령의 개정·삭제·신설안의 내용타당도를 검증하기 위해 법률전문가, 장애인 고용 차별 현장전문가를 대상으로 델파이조사를 실시하였다. 델파이 패널의 수는 최소한 10명으로 구성해야하며(Murry & Hammons, 1995) 델파이 전문가 그룹에 속하는 사람은 10명에서 15명이면 충분하다고 하고 있다(Delbecq, Van de Ven, & Gustafson, 1975). 따라서 본 연구에서는 총15명의 전문가를 델파이 패널로 구성하였다.

조사대상은 법률전문가 9명(장애가 있는 법률전문가 포함), 장애인 고용 관련 현장전문가 6명으로 구성하였다. 델파이 패널은 자문회의 및 관련 전문가를 통해 섭외하였으며 각 분야에서 최소 10년 이상의 경력이 있는 전문가로 선정하였다. 델파이 패널의 성별은 여성이 8명, 남성이 7명이었고 패널 중 장애인은 4명이었다.

<표 III-1> 델파이 조사대상자의 일반적 특성

번호	성별	직위/경력	장애유무
1	여	변호사/10년	무
2	남	변호사/12년	무
3	남	변호사/13년	무
4	여	변호사/10년	무
5	여	변호사/15년	무
6	여	변호사/10년	무



번호	성별	직위/경력	장애유무
7	여	변호사/12년	유
8	여	변호사/15년	유
9	여	변호사/10년	무
10	여	장애고용 관련 기관 팀장/15년	무
11	남	장애고용 관련 기관 팀장/15년	무
12	남	장애인단체 실장/20년	유
13	남	장애고용 관련 연구소 팀장/22년	유
14	남	장애고용 관련 연구소 팀장/15년	무
15	남	장애차별 소송 관련 단체 실장/20년	무

2 조사범위

2019년 7월을 기준으로 현행 고용 관련 법령은 127개(고용노동부 소관 법령)이며 (국가법령정보센터, 2019), 「장애인차별금지법」 제2장 ‘차별금지’ 제1절 ‘고용’ 영역을 기초로 자문회의 및 연구진 회의를 통해 1차적으로 분석법령을 선정하였다.

구체적으로 고용 관련 각 법령의 제정 목적을 분석한 후 「장애인차별금지법」의 제2장 제1절 고용 분야에서 제시하고 있는 주요 차별 영역인 모집, 채용, 승진, 해고와 장애인 고용 차별 사례에서 조사된 업무배치, 직업교육 및 훈련, 정당한 편의 등과 관련된 내용을 포함하고 있는 법령을 우선적으로 선별하였다. 이러한 과정을 통해 1차적으로 분류된 조사법령은 110개이며, 구체적인 조사 법령 목록은 <표 III-2>와 같다.

<표 III-2> 고용 관련 법령 목록

순번	법령명	순번	법령명
1	건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률	56	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률
2	건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령	57	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령

순번	법령명	순번	법령명
3	건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙	58	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙
4	경력단절여성등의 경제활동 촉진법	59	노동위원회법
5	경력단절여성등의 경제활동 촉진법 시행령	60	노동위원회법 시행령
6	경력단절여성등의 경제활동 촉진법 시행규칙	61	노동위원회법 시행규칙
7	경제사회노동위원회법	62	노동조합 및 노동관계조정법
8	경제사회노동위원회법 시행령	63	노동조합 및 노동관계조정법 시행령
9	고용노동부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙	64	노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙
10	고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률	65	노사관계 발전 지원에 관한 법률
11	고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령	66	노사관계 발전 지원에 관한 법률 시행령
12	고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙	67	사회적기업 육성법
13	고용보험법	68	사회적기업 육성법 시행령
14	고용보험법 시행령	69	사회적기업 육성법 시행령
15	고용보험법 시행규칙	70	사회적기업 육성법 시행규칙
16	고용보험·산업재해보상보험의 보험관계 성립신고 등의 촉진을 위한 특별조치법	71	산업안전보건기준에 관한 규칙
17	고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률	72	산업안전보건법
18	고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령	73	산업안전보건법 시행령
19	고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행규칙	74	산업안전보건법 시행규칙
20	고용정책 기본법	75	산업재해보상보험법
21	고용정책 기본법 시행령	76	산업재해보상보험법 시행령
22	고용정책 기본법 시행규칙	77	산업재해보상보험법 시행규칙
23	공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률	78	숙련기술장려법
24	공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령	79	숙련기술장려법 시행령



순번	법령명	순번	법령명
25	공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행규칙	80	숙련기술장려법 시행규칙
26	공인노무사법	81	외국인근로자의 고용 등에 관한 법률
27	공인노무사법 시행령	82	외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령
28	공인노무사법 시행규칙	83	외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙
29	교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률	84	유해·위험작업의 취업 제한에 관한 규칙
30	교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령	85	일자리위원회의 설치 및 운영에 관한 규정
31	교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행규칙	86	자격기본법
32	국가기술자격법	87	자격기본법 시행령
33	국가기술자격법 시행령	88	자격기본법 시행령
34	국가기술자격법 시행규칙	89	자격기본법 시행규칙
35	국가기술자격법 시행규칙	90	직업교육훈련 촉진법
36	근로감독관규정	91	직업교육훈련 촉진법
37	근로감독관증 규칙	92	직업교육훈련 촉진법 시행령
38	근로기준법	93	직업안정법
39	근로기준법 시행령	94	직업안정법 시행령
40	근로기준법 시행규칙	95	직업안정법 시행규칙
41	근로복지기본법	96	진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률
42	근로복지기본법 시행령	97	진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 시행령
43	근로복지기본법 시행규칙	98	진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 시행규칙
44	근로자직업능력 개발법	99	채용절차의 공정화에 관한 법률
45	근로자직업능력 개발법 시행령	100	채용절차의 공정화에 관한 법률 시행령
46	근로자직업능력 개발법 시행규칙	101	채용절차의 공정화에 관한 법률 시행규칙
47	근로자참여 및 협력증진에 관한 법률	102	청년고용촉진 특별법
48	근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령	103	청년고용촉진 특별법 시행령

순번	법령명	순번	법령명
49	근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행규칙	104	최저임금법
50	근로자퇴직급여 보장법	105	최저임금법
51	근로자퇴직급여 보장법 시행령	106	최저임금법 시행령
52	근로자퇴직급여 보장법 시행규칙	107	최저임금법 시행규칙
53	기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률	108	과건근로자보호 등에 관한 법률
54	기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령	109	과건근로자보호 등에 관한 법률 시행령
55	기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행규칙	110	과건근로자보호 등에 관한 법률 시행규칙

3 자료수집

일반적으로 초기 델파이조사는 개방형 설문을 통해 전문가들의 의견을 수집하지만 본 연구에서는 선행연구 검토를 통해 상충 법령의 범위를 정하고 「장애인차별금지법」 제2장 제1절 고용 영역에서 제시하는 차별영역에 기초해 상충 법령의 개정·삭제·신설 안을 작성하여 델파이 조사지를 설계하였다. 각 문항의 질문과 응답은 내용타당도를 검증하기 위해 5점 리커트 척도(①전혀 타당하지 않다, ②타당하지 않다, ③보통이다, ④타당하다, ⑤매우 타당하다)로 응답할 수 있도록 하였다.

델파이 1차 조사는 반 구조화된 설문지를 활용하는 수정 델파이 방법을 사용하였으며, 수정 델파이 방법으로 인해 발생할 수 있는 문제를 최소화하기 위해 델파이 패널들이 ‘전혀 타당하지 않다’, ‘타당하지 않다’, ‘보통이다’를 선택한 경우 수정사항, 새로운 견해, 조언 등의 의견을 기술할 수 있도록 조사지를 설계하였다. 1차 조사는 2019년 7월 10일부터 7월 23일까지 이메일을 통해 실시하였으며 2차 조사는 2019년 8월 1일부터 8월 15일까지 이메일을 통해 실시하였다.



4 자료분석

개정·삭제·신설안의 내용이 타당한지를 확인하기 위해 내용타당도비율(Content Validity Ratio, CVR)을 검증하였다. CVR 산출 공식은 [그림 III-1]과 같다(Lawshe, 1975).

$$CVR = \frac{N_e - N/2}{N/2}$$

(N: 응답사례수, Ne: Likert 4-‘타당함’ 또는 Likert5 - ‘매우타당함’ 응답 빈도수

[그림 III-1] 내용타당도비율 공식

Lawshe(1975)에 의하면 CVR은 패널 수에 따라 최소값이 있으며 최소값 이상이 되었을 때 문항에 대한 내용타당도가 있는 것으로 간주한다. 응답자 수에 따른 CVR의 최소값은 <표 III-3>과 같다(Lawshe, 1975).

<표 III-3> 응답자 수에 따른 내용타당도비율(CVR)의 최소값(p=.05)

응답자 수	CVR 최소값
10	0.62
11	0.59
12	0.56
13	0.54
14	0.51
15	0.49
20	0.42
25	0.37
30	0.33
35	0.31
40	0.29

본 연구에 참여한 전문가 15명에 대한 CVR 최소값은 0.49이므로, 0.49 미만인 문항은 삭제하거나 수정하였다. 조사에 사용된 5점 리커트 척도는 ①전혀 타당하지

않다, ②타당하지 않다, ③보통이다, ④타당하다, ⑤매우 타당하다로 하였다.

1) 1차 델파이 분석

1차 델파이 조사는 반구조화된 질문지를 활용하는 수정 델파이 방법을 사용하였다. 이는 델파이조사 이전에 문헌분석과 전문가 자문회의를 거쳐 이미 1차 조사의 과정을 어느 정도 대신하였기 때문이다. 수정 델파이 방법으로 인해 발생할 수 있는 문제를 최소화하기 위해 델파이 패널들이 수정사항, 조언 등의 의견을 서술할 수 있도록 질문지를 구성하였다(부록 1 참조).

1차 델파이조사 결과 CVR이 0.49 이상으로 연구진이 제안한 법령 수정(안)이 타당한 법령은 10개, 연구진이 제안한 법령 수정(안)에 대한 수정이 필요한 법령은 10개, CVR이 현저히 낮거나 구조적으로 수정이 불가능하여 연구진이 제안한 법령 수정(안)을 삭제한 법령은 10개였다.

구체적인 1차 델파이조사 결과는 <표 III-4>와 같으며 수정으로 분류된 10개 법령은 델파이 패널의 의견을 반영하여 수정하였으며, 수정이 필요한 법령에 대해 2차 델파이조사를 실시하였다.

<표 III-4> 1차 델파이조사 분석결과

법령명	CVR	분석결과	분석의견
• 경력단절여성등의 경제활동 촉진법 제4조 (경력단절여성등의 경제활동 촉진 기본계획의 수립)	0.20	삭제	• 여성이라는 대상 범주에 장애여성이 포함되므로 장애여성을 별도로 명시할 필요는 없음.
• 고용보험법 제23조 (고령자등 고용촉진의 지원)	0.60	타당	• 고령자등에 ‘고령자’ 뿐만 아니라 ‘(고령여부와 무관하게) 장애인 등을 포함시킴으로서 고용보험에 있어서 장애인의 권리를 확장하고 있음.
• 고용보험법 제63조 (질병 등의 특례)	0.46	삭제	• 질병, 부상에는 장애도 포함되기 때문에 장애를 추가하는 것은 불필요함.



법령명	CVR	분석결과	분석의견
• 고용보험법 제99조 (고용보험심사위원회)	0.46	수정	• 현저하게의 의미를 명확히 전달하기 위해 문구 수정이 필요함.
• 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제4조의3 (고령자 고용촉진 기본계획의 수립)	0.06	삭제	• 장에 고령자를 추가하는 것은 법의 목적과 부합하지 않음.
• 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제5조(구인·구직 정보수집)	0.33	수정	• 「장애인차별금지법」의 정보 제공과 관련된 정당한편의 조항을 추가함.
• 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제14조(고령자 고용촉진을 위한 세제지원 등)	-0.20	삭제	• 장애유무와 상관없이 고령자 고용에 따라 지급된 지원금에 대하여 세제 지원을 지원토록 규정하고 있으므로 이를 다시 법률 조항으로 명시할 필요는 없음.
• 고용정책 기본법 제7조(취업기회의 균등한 보장)	1.0	타당	• 추가 수정의견 없음.
• 고용정책 기본법 제13조의3(재정지원 일자리사업 통합정보전산망의 구축·운영 등)	0.86	타당	• 간단한 자구 수정만 필요함.
• 고용정책 기본법 제15조(고용·직업 정보의 수집 및 제공)	0.33	수정	• 「장애인차별금지법」 제14조가 아니라 제11조나 제21조를 적용할 필요가 있음.
• 고용정책 기본법 제17조(고용 관련 통계의 작성·보급 등)	0.33	수정	• 「장애인차별금지법」 제14조가 아니라 제11조나 제21조를 적용할 필요가 있음.

법령명	CVR	분석결과	분석의견
• 고용정책 기본법 제 25조(청년·여성·고령자 등의 고용촉진의 지원)	0.86	타당	• 장애를 추가하는 것은 법률적으로 문제가 없음.
• 근로기준법 제49조(임금의 시효)	0.06	삭제	• 특정인을 대상으로하는 소멸시효 제안은 민법의 대원칙과 상충할 수 있어 현실적으로 개정이 어려움.
• 근로기준법 제93조(취업규칙의 작성·신고)	1.0	타당	• 추가적인 수정의견 없음.
• 근로자직업능력 개발법 제27조(공공직업훈련시설의 설치 등)	0.06	삭제	• 건축물 설치시 편의와 관련된 사항은 장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률의 적용 대상과 관련된 내용임.
• 근로자직업능력 개발법 시행령 제34조(기능대학의 설립기준)	0.06	삭제	• 제1항에서 규정하고 있는 것은 시설·설비의 기준이며 「장애인차별금지법」 제14조에서 말하는 편의를 적용하는 것은 문제가 있음.
• 직업교육훈련 촉진법 제4조(직업교육훈련 기본계획의 수립·시행)	0.73	타당	• 장애인의 고용을 강조할 필요가 있음.
• 최저임금법 제7조(최저임금의 적용 제외)	0.33	수정	• 최저임금의 적용 제외 조항을 대안없이 삭제하는 것은 오히려 장애인 고용을 저해할 수 있음.
• 청년고용촉진 특별법 시행령 제7조(취업애로 청년)	0.33	수정	• 장애인의 의미를 명확히 전달하기 위한 자구 수정이 필요함.
• 직업안정법 제2조(균등채우)	1.0	타당	• 추가적인 수정의견 없음.



법령명	CVR	분석결과	분석의견
• 장애인고용촉진 및 직업재활법 제27조(국가와 지방자치단체의 장애인 고용 의무)	0.86	타당	• 장기적으로 개정하는 것이 타당함.
• 노동위원회법 제15조(회의의 구성 등)	0.86	타당	• 개정안은 타당함.
• 노동위원회법 제23조(위원회의 조사권 등)	0.33	수정	• 개정안은 수정이 필요함.
• 산업재해보험법 제117조(사업자 등에 대한 조사)	0.33	수정	• 자구 수정이 필요함.
• 국가기술자격법 제15조의3(국가기술자격증 대여 및 대여 알선 조사)	0.33	수정	• 자구 수정이 필요함.
• 국가기술자격법 시행규칙 제15조(부정행위의 기준 등)	0.46	삭제	• 개정안의 내용을 추가하는 것은 불필요함.
• 경제사회노동위원회법 시행령 제12조(사회 각 계층 관련 위원회의 구성 및 운영)	0.86	타당	• 개정안은 타당함.
• 자격기본법 시행령 제13조의 2(심의회 위촉위원의 해촉)	0.46	삭제	• 자구 수정이 불필요함.
• 자격기본법 시행령 제19조의 2(실무위원회 위촉위원의 해촉)	0.46	수정	• 자구 수정이 필요함.
• 파견근로자 보호 등에 관한 법률 제38조(보고와 검사)	0.46	삭제	• 자구 수정이 큰 의미가 없음.

2) 2차 델파이 분석

2차 델파이 조사는 1차 조사를 통해 분석된 결과 중 수정으로 분류된 법령을 대상으로 실시하였다. 1차 조사와 마찬가지로 2차 조사에서도 델파이 패널의 의견을 수렴하기 위해 반구조화된 질문지를 활용해 수정 델파이 방법을 사용하였다. 또한, 수정 델파이 방법으로 인해 발생할 수 있는 문제를 최소화하기 위해 델파이 패널들이 수정사항, 조언 등의 의견을 서술할 수 있도록 질문지를 구성하였다(부록 2 참조).

2차 델파이조사 결과 CVR이 0.49 이상인 법령은 1개, 수정은 0개, CVR이 현저히 낮거나 수정이 구조적으로 불가능하여 삭제한 법령은 9개였다. 구체적인 2차 델파이조사 결과는 <표 III-5>와 같다.

<표 III-5> 2차 델파이조사 분석결과

법령명	CVR	분석결과	분석의견
• 고용보험법 제99조 (고용보험심사위원회)	0.20	삭제	• 건강상의 이유라는 표현은 너무 의미가 광범위하고 악용될 가능성이 많음.
• 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제5조(구인·구직 정보수집)	0.20	삭제	• 「장애인차별금지법」에서 정당한 편의에 대해 규정하고 있어 재차 본 법에서 규정하는 것은 불필요함.
• 고용정책 기본법 제15조(고용·직업 정보의 수집 및 제공)	0.20	삭제	• 「장애인차별금지법」에서 정당한 편의에 대해 규정하고 있어 재차 본 법에서 규정하는 것은 불필요함.
• 고용정책 기본법 제17조(고용 관련 통계의 작성·보급 등)	0.20	삭제	• 「장애인차별금지법」에서 정당한 편의에 대해 규정하고 있어 재차 본 법에서 규정하는 것은 불필요함.
• 최저임금법 제7조(최저임금의 적용 제외)	-0.26	삭제	• 법률과 시행령의 관계가 모호해지며 본 조항을 완전 삭제하지 않고 시행령을 존치한다면 시행령에서



법령명	CVR	분석결과	분석의견
			재차 장애인을 차별할 여지가 있음.
• 청년고용촉진 특별법 시행령 제7조(취업애로 청년)	0.73	타당	• 수정안은 타당함.
• 노동위원회법 제23조(위원회의 조사권 등)	0.33	삭제	• 법 조문의 변경이 크게 실효성이 있을 것 같지 않음.
• 산업재해보험법 제117조(사업자 등에 대한 조사)	0.33	삭제	• 법 조문의 변경이 크게 실효성이 있을 것 같지 않음.
• 자격기본법 시행령 제13조의 2(심의회 위촉위원의 해촉)	0.20	삭제	• 건강상의 이유라는 표현은 너무 의미가 광범위하고 악용될 가능성이 많음.
• 자격기본법 시행령 제19조의 2(실무위원회 위촉위원의 해촉)	0.20	삭제	• 해촉사유가 너무 막연하고 광범위 함.

3) 1차 및 2차 델파이 분석 종합

1차 및 2차 델파이조사를 통해 총 11개의 법령이 타당한 것으로 분석되었으며 구체적인 1, 2차 델파이조사 결과는 <표 III-6>와 같다.

<표 III-6> 1차 및 2차 델파이조사 분석 종합

법령명	CVR	분석결과	분석의견
• 고용보험법 제23조(고령자등 고용촉진의 지원)	0.60	타당	• 고령자등에 '고령자' 뿐만 아니라 '(고령여부와 무관하게) 장애인 등을 포함시킴으로서 고용보험에 있어서 장애인의 권리를 확장하고 있음.
• 고용정책 기본법 제7조(취업기회의 균등한	1.0	타당	• 추가 수정의견 없음.

법령명	CVR	분석결과	분석의견
보장)			
• 고용정책 기본법 제 13조의3(재정지원 일 자리사업 통합정보전 산망의 구축운영 등)	0.86	타당	• 간단한 자구 수정만 필요함.
• 고용정책 기본법 제 25조(청년·여성·고령 자 등의 고용촉진의 지원)	0.86	타당	• 장애를 추가하는 것 은 법률적으로 문제 가 없음.
• 근로기준법 제93조(취 업규칙의 작성·신고)	1.0	타당	• 추가적인 수정의견 없음.
• 직업교육훈련 촉진법 제4조(직업교육훈련 기본계획의 수립·시 행)	0.73	타당	• 장애인의 고용을 강 조할 필요가 있음.
• 직업안정법 제2조(균 등처우)	1.0	타당	• 추가적인 수정의견 없음.
• 장애인고용촉진 및 직 업재활법 제27조(국 가와 지방자치단체의 장애인 고용 의무)	0.86	타당	• 장기적으로 개정하는 것이 타당함.
• 노동위원회법 제15조 (회의의 구성 등)	0.86	타당	• 개정안은 타당함.
• 경제사회노동위원회 법 시행령 제12조(사 회 각 계층 관련 위 원회의 구성 및 운 영)	0.86	타당	• 개정안은 타당함.
• 청년고용촉진 특별법 시행령 제7조(취업애 로 청년)	0.73	타당	• 수정안은 타당함.

IV. 「장애인차별금지법」과 상충되는 고용 관련 법령 연구 분석결과



본 연구는 「장애인차별금지법」과 상충되는 고용 관련 법령을 조사하고 개정안을 제시하여 고용 현장에서 장애인에 대한 차별을 최소화하는데 목적이 있다. 1차 및 2차 델파이조사를 통해 최종 개정안이 도출되었으며 개정안의 주요 내용은 다음과 같다.

1 고용보험법 제23조(고령자등 고용촉진의 지원)

1) 현행조항

제23조(고령자등 고용촉진의 지원) 고용노동부장관은 고령자 등 노동시장의 통상적인 조건에서는 취업이 특히 곤란한 자(이하 "고령자등"이라 한다)의 고용을 촉진하기 위하여 고령자등을 새로 고용하거나 이들의 고용안정에 필요한 조치를 하는 사업주 또는 사업주가 실시하는 고용안정 조치에 해당된 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다.

2) 개정 필요성

장애인의 고용은 직업재활 및 사회자립을 위한 복지 서비스 등으로 인해 점진적으로 증가하고 있다. 장애인의 고용률은 증가하고 있으나 비장애인의 고용률과의 격차는 더욱더 심화되고 있다. 장애인고용촉진 및 직업재활법에 의해 민간기업·공공기관·국가·지방자치단체가 고용한 장애인 일자리는 2013년 17만9천330개에서 2017년 21만9천274개로 22.3% 증가했다. 장애인 일자리는 2006년에 10만개를 초과했고 2016년에 20만개 이상으로 증가했다. 그러나 비장애인과 장애인 간 고용률 격차는 여전히 크다. 2013년 장애인 고용률은 36.0%로 전체 고용률(64.6%)에 28.6%포인트 못 미쳤으며, 2017년에는 장애인(36.5%)과 전체 고용률(66.6%) 격차가 30.1%포인트 벌어졌다. 그리고 2018년에는 32.1% 포인트까지 차이가 났다. 또한, 상시근로자 대비 장애인 고용률은 기업 규모별로 보면 1천인 이상 사업장이 2.16%로 가장 적었으며 100인 미만 사업장(2.41%) 고용률에도 미치지 못했다(매일노동뉴스, 2019). 이처럼 장애인 고용은 점진적으로 개선되고 있으나 비장애인과 격차



는 여전하다. 이에 장애인의 고용을 보다 촉진하고 양질의 일자리를 제공하기 위해 정책적·제도적인 지원이 필요하다.

3) 개정 조항(추가)

제23조(고령자 및 장애인 등 고용촉진의 지원) 고용노동부장관은 고령자 및 장애인 등 노동시장의 통상적인 조건에서는 취업이 특히 곤란한 자(이하 "고령자등"이라 한다)의 고용을 촉진하기 위하여 고령자등을 새로 고용하거나 이들의 고용안정에 필요한 조치를 하는 사업주 또는 사업주가 실시하는 고용안정 조치에 해당된 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다.

2

용정책 기본법 제7조(취업기회의 균등한 보장)

1) 현행조항

제7조(취업기회의 균등한 보장) ① 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 "성별 등"이라 한다)을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다.
...후략...

2) 개정 필요성

장애인은 장애로 인해 일반 경쟁고용 현장에서 직·간접적인 차별을 겪고 있다(국가인권위원회, 2017; Smart, 2015). 고용 현장에서의 장애인 차별은 채용·모집·업무배치·승진·정당한편의 등 다양한 영역에서 발생하고 있으며(국가인권위원회, 2017; EEOC, 2019), 국가인권위원회 및 장애인권익옹호기관 등의 법적인 지원에도 불구하고 고용 차별은 지속적으로 발생하고 있다. 이에 균등하고 공정한 고용기회를 보장하고 장애인에 대한 차별을 최소화하기 위해 취업기회를 균등하게 보장할 필요가 있다.

3) 개정 조항(추가)

제7조(취업기회의 균등한 보장) ① 사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 장애, 사회적 신분, 출신지역, 학력, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등(이하 "성별 등"이라 한다)을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다.
...후략...

3

고용정책 기본법 제13조의3(재정지원 일자리사업 통합정보전산망의 구축·운영 등)

1) 현행조항

제13조의3(재정지원 일자리사업 통합정보전산망의 구축·운영 등) ① 고용노동부장관은 재정지원 일자리사업 참여자의 선발, 취업의 지원, 각종 급여·수당의 지급 및 환수 등 재정지원 일자리사업의 수행 및 관리에 필요한 각종 자료 또는 정보의 효율적 처리와 기록·관리 업무의 전자화를 위하여 정보시스템(이하 "통합정보전산망"이라 한다)을 구축·운영할 수 있다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 업무를 수행하기 위하여 법원·행정안전부·보건복지부·국세청 등 국가기관과 지방자치단체의 장 및 관련 기관·단체의 장에게 다음 각 호의 자료 제공 및 관계 전산망의 이용을 요청할 수 있다. 이 경우 자료의 제공 등을 요청받은 기관의 장은 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

1. 사업자등록부

...중략...

6. 장애등급

...후략...

2) 개정 필요성

장애등급은 장애를 의학적으로 진단 및 분류하여 개별 장애인의 환경적·사회적



특성과 욕구를 적절히 반영하지 못하는 한계가 있다. 이에 기존 1급-6급의 장애등급 체계가 2019년 7월부터 폐지되어 장애를 장애가 심한 장애와 심하지 않은 장애로 구분하고 있다. 이에 법령에서도 장애등급이라는 용어보다는 장애정도라는 용어로 변경하여 장애등급이 내포하고 있는 장애에 대한 부정적인 인식을 제거할 필요가 있다.

3) 개정 조항(수정)

제13조의3(재정지원 일자리사업 통합정보전산망의 구축·운영 등) ① 고용노동부장관은 재정지원 일자리사업 참여자의 선발, 취업의 지원, 각종 급여·수당의 지급 및 환수 등 재정지원 일자리사업의 수행 및 관리에 필요한 각종 자료 또는 정보의 효율적 처리와 기록·관리 업무의 전자화를 위하여 정보시스템(이하 "통합정보전산망"이라 한다)을 구축·운영할 수 있다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 업무를 수행하기 위하여 법원·행정안전부·보건복지부·국세청 등 국가기관과 지방자치단체의 장 및 관련 기관·단체의 장애에 다음 각 호의 자료 제공 및 관계 전산망의 이용을 요청할 수 있다. 이 경우 자료의 제공 등을 요청받은 기관의 장은 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

1. 사업자등록부

...중략...

6. 장애정도

...후략...

4

고용정책 기본법 제25조(청년·여성·고령자 등의 고용촉진의 지원)

1) 현행조항

제25조(청년·여성·고령자 등의 고용촉진의 지원)① 국가는 청년·여성·고령자 등의 고용을 촉진하기 위하여 이들의 취업에 적합한 직종의 개발, 직업능력개발 훈련과정의 개설, 고용기회 확대를 위한 제도의 마련, 관련 법령의 정비, 그 밖에

필요한 대책을 수립·시행하여야 한다.

...후략...

2) 개정 필요성

직업이란 모든 인간의 사회생활의 근간이 되는 활동으로써 경제적 자립, 사회참여, 자존감 확립, 자아실현 등을 달성하는데 주된 요인이다(Sharpe, 2016). 성공적인 직업활동을 위해서는 본인의 특성, 능력, 선호도, 직무특성 등 다양한 요인을 고려해야하며 본인에게 적합한 직업을 구함으로써 바람직한 고용활동을 유지할 수 있다(Parker & Patterson, 2013). 그러나 장애인의 경우 장애에 대한 차별, 제도적 지원의 미흡, 능력-직종의 불일치 등으로 인해 본인에게 적합한 직업을 찾기가 쉽지는 않다. 일부 장애인을 위한 유보업종이 존재하고는 있으나 일반적으로 장애인의 고용률은 비장애인의 고용률과 비교해 현저히 낮다(장애인: 36.5%, 전체 고용률: 66.6%)(매일노동신문, 2019). 이에 장애인의 고용기회와 적합한 직종을 제공하기 위한 지원이 요구된다.

3) 개정 조항(추가)

제25조(청년·여성·고령자·**장애인** 등의 고용촉진의 지원) ① 국가는 청년·여성·고령자·**장애인** 등의 고용을 촉진하기 위하여 이들의 취업에 적합한 직종의 개발, 직업능력개발훈련과정의 개설, 고용기회 확대를 위한 제도의 마련, 관련 법령의 정비, 그 밖에 필요한 대책을 수립·시행하여야 한다.

...후략...

5

근로기준법 제93조(취업규칙의 작성·신고)

1) 현행조항

제93조(취업규칙의 작성·신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는



다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항
...중략...

9. 안전과 보건에 관한 사항

9의2. 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항

10. 업무상과 업무 외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항
...후략...

2) 개정 필요성

장애인이 일반 작업현장에서 업무를 수행하기 위해서는 정당한 편의, 직무조정, 작업배치 등 작업환경의 적절한 재조정이 필요한 경우가 많다(Job Accommodation Network, 2019). 특히 장애유형과 장애정도에 따라 작업환경의 부분적 혹은 전면적인 환경개조가 필요하며 보조기기, 직무배치, 직무조정 등과 같은 조정을 통해 장애인의 근로 능력을 개선할 수 있다. 이에 장애로 인한 사업장 환경의 개선에 대한 사항은 장애인의 성공적인 업무 수행에 필수적인 요소이며 관련 법령에 장애를 추가해 보다 명확하게 장애로 인한 환경개선을 명시할 필요가 있다.

3) 개정 조항(추가)

제93조(취업규칙의 작성·신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항
...중략...

9. 안전과 보건에 관한 사항

9의2. 근로자의 성별·연령, 신체적 조건, 장애 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항

10. 업무상과 업무 외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항
...후략...

6

직업교육훈련 촉진법 제4조(직업교육훈련 기본계획의 수립·시행)

1) 현행조항

제4조(직업교육훈련 기본계획의 수립·시행) ① 국가는 직업교육훈련을 효율적으로 추진하기 위하여 직업교육훈련 기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 직업교육훈련기관의 설치·운영 및 그 시설·설비의 확보·개선
...중략...
7. 여성에 대한 직업교육훈련
8. 직업교육훈련에 관한 국제협력
9. 그 밖에 직업교육훈련에 관한 주요 사항
...후략...

2) 개정 필요성

직업교육이란 본인에게 적합한 직업을 찾기 위해 필요한 기술이나 능력을 익힐 수 있는 교육으로써 기초직업훈련, 대인관계훈련, 직무교육 등을 포함한다(Rubin & Roessler, 2000). 일반적으로 직업교육은 교육기관을 통해 익힐 수 있으나 실제 직업 현장에서 행해지는 시간제근무, 인턴쉽 등의 실무를 동반한 고용활동을 통해서도 이루어진다. 그러나 장애인의 경우 비장애인과 비교해 상대적으로 실질적인 고용 기회가 적어 업무수행에 필요한 직업능력이나 기술을 배울 가능성이 낮다. 이는 궁극적으로 고용률 저하와 연관되며 장애인의 경제적 자립에 부정적인 영향을 미친다. 이러한 점을 고려해 직업교육의 기회가 상대적으로 부족한 장애인을 위해 제도적인 지원이 필요하다.

3) 개정 조항(신설)

제4조(직업교육훈련 기본계획의 수립·시행) ① 국가는 직업교육훈련을 효율적



으로 추진하기 위하여 직업교육훈련 기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 직업교육훈련기관의 설치·운영 및 그 시설·설비의 확보·개선
...중략...
7. 여성에 대한 직업교육훈련
- 8. 장애인에 대한 직업교육훈련**
9. 직업교육훈련에 관한 국제협력
10. 그 밖에 직업교육훈련에 관한 주요 사항
...후략...

7 직업안정법 제2조(균등처우)

1) 현행조항

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

2) 개정 필요성

「장애인차별금지법」이 시행된 지 10년이 경과되었으나 아직도 실제 고용현장에서는 장애인이 비장애인과 비교해 차별을 받고 있다(국가인권위원회, 2017; EEOC, 2019). 특히 동종 업무에 종사하더라도 장애인의 급여는 비장애인의 급여와 비교해 낮다. 한국장애인단체총연맹이 장애인직업재활시설에서 근무하고 있는 장애인 노동자의 임금을 분석한 결과, 2017년 최저임금이 6,470원이었던데 반해, 장애인 노동자의 평균 임금은 3,102원으로 절반에 그쳤다. 또한 최저임금에 있어서도 중증장애인은 최저임금 지급 제외 대상이어서 비장애인의 노동력 100%와 비교해 장애인은 70% 이상만이 최저임금을 보장받고 있다. 이러한 고용현장에서의 불평등은 장애인

의 고용의 질을 저해하는 요인이며 균등채우와 관련해 장애인의 노동권을 보호할 필요가 있다.

3) 개정 조항(추가)

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

8

장애인고용촉진 및 직업재활법 제27조(국가와 지방자치단체의 장애인 고용 의무)

1) 현행조항

제27조(국가와 지방자치단체의 장애인 고용 의무) ① 국가와 지방자치단체의 장은 장애인을 소속 공무원 정원에 대하여 다음 각 호의 구분에 해당하는 비율 이상 고용하여야 한다.

...중략...

④ 제1항과 제2항은公安직군 공무원, 검사, 경찰·소방·경호 공무원 및 군인 등에 대하여는 적용하지 아니한다. 다만, 국가와 지방자치단체의 장은 본문에 규정된公安직군 공무원 등에 대하여도 장애인이 고용될 수 있도록 노력하여야 한다.

...후략...

2) 개정 필요성

근로자를 고용하는 사업주는 그 근로자 총수의 100분의 5 범위 안에서 대통령으로 정하는 비율 이상에 해당하는 장애인 근로자를 의무적으로 고용해야 한다. 국가·지방자치단체와 50명 이상 공공기관·민간기업 사업주에게 장애인을 일정비율 이상 고용하도록 의무를 부과하고, 미 준수 시 부담금을 부과한다. 2019년 국가 및 지자체(공무원), 공기업 및 준정부기관, 기타공공기관 및 지방공기업의 의무고용률



은 3.4%이고 민간사업주는 3.1%이다(한국장애인고용공단, 2019). 장애인 의무고용은 비장애인에 비해 고용기회가 부족한 장애인을 대상으로 적절한 고용기회를 법적으로 보장해 장애인의 경제적 자립을 지원하는데 그 목적이 있다. 그러나公安직군 공무원, 검사, 경찰·소방·경호 공무원 및 군인 등에 대해 의무고용률을 적용하지 않는 것은 장애인 고용기회를 저해하는 조치이다. 해당 직종의 직무를 개별적·체계적으로 분석하여 장애인이 완수할 수 있는 업무를 발굴하여 장애인을 적극적으로 배치하는 노력이 필요하다.

3) 개정 조항(삭제)

제27조(국가와 지방자치단체의 장애인 고용 의무) ① 국가와 지방자치단체의 장은 장애인을 소속 공무원 정원에 대하여 다음 각 호의 구분에 해당하는 비율 이상 고용하여야 한다.

...중략...

④ 제1항과 제2항은公安직군 공무원, 검사, 경찰·소방·경호 공무원 및 군인 등에 대하여는 적용하지 아니한다. 다만, 국가와 지방자치단체의 장은 본문에 규정된公安직군 공무원 등에 대하여도 장애인이 고용될 수 있도록 노력하여야 한다.

...후략...

9

노동위원회법 제15조(회의의 구성 등)

1) 현행조항

제15조(회의의 구성 등) ① 노동위원회에는 전원회의와 위원회의 권한에 속하는 업무를 부문별로 처리하기 위한 위원회로서 다음 각 호의 부문별 위원회를 둔다. 다만, 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

...중략...

④ 제1항제2호에 따른 차별시정위원회는 차별시정담당 공익위원 중 위원장이 지명하는 3명으로 구성하며 「기간제 및 단기기간근로자 보호 등에 관한 법률」 또는

「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 차별적 처우의 시정과 관련된 사항을 처리한다.

...후략...

2) 개정 필요성

노동위원회는 근로기준법이나 기간제법 등에 따라 부당해고 구제신청사건이나 차별시정 신청사건을 심판하고, 노조법에 따라 노동쟁의를 조정하고 부당노동행위 구제신청을 심판하며, 그 밖에

관계법령에 따라 다양한 권한을 수행하는 독립적 합의제 행정기관이다. 장애인 은 고용현장에서 채용·업무배치·승진·해고 등 다양한 영역에서 차별을 받고 있다(국가인권위원회, 2017; EEOC, 2019). 장애인에 대한 차별적 고용환경의 개선을 위해 차별시정위원회에서 장애인에 대한 차별에 보다 전문적으로 대처할 필요가 있다.

3) 개정 조항(추가)

제15조(회의의 구성 등) ① 노동위원회에는 전원회의와 위원회의 권한에 속하는 업무를 부문별로 처리하기 위한 위원회로서 다음 각 호의 부문별 위원회를 둔다. 다만, 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

...중략...

④ 제1항제2호에 따른 차별시정위원회는 차별시정담당 공익위원 중 위원장이 지명하는 3명으로 구성하며 「기간제 및 단기기간근로자 보호 등에 관한 법률」 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 또는 「**장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률**」에 따른 차별적 처우의 시정과 관련된 사항을 처리한다.

...후략...



1) 현행조항

제12조(사회 각 계층 관련 위원회의 구성 및 운영) ① 법 제11조제2항에 따라 운영위원회에 두는 관련 위원회는 다음 각 호와 같다.

1. 청년위원회
2. 여성위원회
3. 비정규직위원회
4. 중소기업위원회
5. 중견기업위원회
6. 소상공인위원회
- ...후략...

2) 개정 필요성

경제사회노동위원회는 근로자·사용자 등 경제·사회 주체 및 정부가 신뢰와 협조를 바탕으로 고용노동 정책 및 이와 관련된 경제·사회 정책 등을 협의하고, 대통령의 자문 요청에 응하기 위해 설립된 기구이다. 사회 속에서 장애인은 청년, 여성, 고령자 등의 사회집단과 비교해 고용차별을 받을 가능성이 높으며 타 사회집단과 비교해 불리한 처우를 받는 경우가 많다(국가인권위원회, 2017). 이에 사회 각 계층 관련 위원회의 구성 및 운영과 관련해 장애인위원회를 명문화하여 장애인의 고용문제에 보다 적극적으로 대처할 필요가 있다.

3) 개정 조항(신설)

제12조(사회 각 계층 관련 위원회의 구성 및 운영) ① 법 제11조제2항에 따라 운영위원회에 두는 관련 위원회는 다음 각 호와 같다.

1. 청년위원회
2. 여성위원회

3. 비정규직위원회
4. 중소기업위원회
5. 중견기업위원회
6. 소상공인위원회

7. 장애인위원회

...후략...

11 청년고용촉진 특별법 시행령 제7조(취업애로 청년)

1) 현행조항

제7조(취업애로 청년) 법 제8조의4제1항에 따른 취업에 어려움을 겪는 청년(이하 "취업애로 청년"이라 한다)은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 청년으로 한다.

1. 고등학교 졸업 이하의 학력인 실업자(「고등교육법」 제2조 각 호의 학교를 중퇴한 사람을 포함하며, 재학 중인 사람은 제외한다)

...후략...

2) 개정 필요성

장애학생들의 대학진학은 증가하고 있지만 장애학생의 취업률은 35.3%로 4년제 대졸자 평균 취업률 약 70%의 절반 수준에 불과하다(한국장애인개발원, 2018). 또한 장애청년들은 취업기회의 부족, 적합한 직무의 부족, 접근성 결여, 정당한 편의의 미제공 등 다양한 이유로 비장애청년과 비교해 취업의 기회가 적다. 이러한 문제를 해소하고 장애청년의 고용기회를 확대하기 위해 장애인복지법에 따른 장애인 및 장애인 등에 대한 특수교육법에 따른 특수교육대상자 등을 명문화하여 장애청년이 고용정책에서 소외되지 않도록 지원해야 한다.



3) 개정 조항(신설)

제7조(취업으로 청년) 법 제8조의4제1항에 따른 취업에 어려움을 겪는 청년(이하 "취업으로 청년"이라 한다)은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 청년으로 한다.

1. 고등학교 졸업 이하의 학력인 실업자(「고등교육법」 제2조 각 호의 학교를 중퇴한 사람을 포함하며, 재학 중인 사람은 제외한다)

...중략...

6. 「장애인복지법」에 따른 장애인 및 「장애인 등에 대한 특수교육법」에 따른 특수교육대상자

V. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 고용 환경에서 장애인이 차별을 겪고 있는 현실을 고려해 「장애인차별금지법」과 상충되는 고용 관련 법령을 조사·분석하고 개정조항(개정·삭제·신설)을 제시하는 것이다. 고용 관련 법령 중에서 「장애인차별금지법」 이념·조항들과 상충되거나 장애인을 대상으로 차별이 발생할 가능성이 높은 조항을 분석하였다. 각 상충 법령의 주요 문제점 및 대안은 다음과 같다.

첫째, 장애인의 고용은 직업재활 및 사회자립을 위한 복지 서비스 등으로 인해 점진적으로 증가하고 있다. 하지만, 장애인의 고용률은 증가하고 있으나 비장애인의 고용률과의 격차는 더욱 더 심화되고 있다.

장애인고용촉진 및 직업재활법에 의해 민간기업·공공기관·국가·지방자치단체가 고용한 장애인 일자리는 2013년 17만 9천 330개에서 2017년 21만 9천 274개로 22.3%포인트 증가했다. 그러나 2013년 장애인 고용률은 36.0%로 전체 고용률(64.6%)에 28.6%포인트 못 미쳤으며, 2017년에는 장애인(36.5%)과 전체 고용률(66.6%) 격차가 30.1%포인트 벌어졌으며, 2018년에는 32.1%포인트까지 차이가 났다.

이처럼 장애인은 고용 현장에서 고용기회의 부족, 양질의 직종 부족 등과 같은 문제로 차별을 겪고 있다. 이러한 이유로 「고용보험법」 제23조(고령자등 고용촉진의 지원), 「고용정책 기본법」 제7조(취업기회의 균등한 보장), 「고용정책 기본법」 제25조(청년·여성·고령자 등의 고용촉진의 지원), 「직업교육훈련 촉진법」 제4조(직업교육훈련 기본계획의 수립·시행), 「직업안정법」 제2조(균등처우), 「청년고용 촉진 특별법 시행령」 제7조(취업으로 청년) 등에서 고령자, 여성, 청년에 대한 고용처우를 규정하고 있는 것과 동등하게 장애인에 대한 내용을 추가할 필요가 있다.

둘째, 장애인이 일반 작업현장에서 업무를 수행하기 위해서는 정당한 편의, 직무조정, 작업배치 등 작업환경의 적절한 재조정이 필요한 경우가 많다(Job Accommodation Network, 2019). 특히 장애유형과 장애정도에 따라 작업환경의 부분적 혹은 전면적인 환경개조가 필요하며 보조기기, 직무배치, 직무조정 등과 같은 조정을 통해 장애인의 근로 능력을 개선할 수 있다. 작업환경의 중요성을 감안하여 「근로기준법」 제93조(취업규칙의 작성·신고)에 장애인 근로자를 위한 환경조정에 대한 내용이 추가될 필요가 있다.

셋째, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따라 근로자를 고용하는 사업주는 그 근로자 총수의 100분의 5 범위 안에서 대통령으로 정하는 비율 이상에 해당하는 장애인 근로자를 의무적으로 고용해야 한다. 또한, 국가와 지방자치단체장과 상시



50명 이상의 근로자를 고용하는 사업주, 공공기관은 장애인을 일정비율 이상 고용하도록 의무를 부과하고, 미 준수 시 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제32조의2와 제33조에 따라 고용부담금을 부과한다.

2019년 국가 및 지자체(공무원), 공기업 및 준정부기관, 기타공공기관 및 지방공기업의 의무고용률은 3.4%이고 민간사업주는 3.1%이다(한국장애인고용공단, 2019). 하지만 공안직군 공무원, 검사, 경찰·소방·경호 공무원 및 군인 등에 대해서는 의무고용률을 적용하지 않고 있다. 이러한 예외 조항은 장애인 고용기회를 저해하는 조치이다. 해당 직종의 직무를 개별적·체계적으로 분석하여 장애인이 완수할 수 있는 업무를 발굴하여 장애인을 적극적으로 배치하는 노력이 필요하며 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제27조(국가와 지방자치단체의 장애인 고용 의무)를 삭제하는 것이 바람직하다.

넷째, 장애인은 고용현장에서 채용·업무배치·승진·해고 등 다양한 영역에서 차별을 받고 있다(국가인권위원회, 2017; EEOC, 2019). 장애인에 대한 차별적 고용환경의 개선을 위해 의무고용, 직업훈련, 직업재활 등 다양한 제도와 정책이 시행되고는 있으나 아직도 실제 노동현장에서는 다양한 형태의 장애인 차별이 발생하고 있다. 이에 노동위원회, 경제사회노동위원회 등에서 위원을 구성할 때 장애인의 열악한 고용상태와 차별적 처우를 고려하여 「노동위원회법」 제15조(회의의 구성 등) 및 「경제사회노동위원회법 시행령」 제12조(사회 각 계층 관련 위원회의 구성 및 운영)에 장애인을 대표할 수 있는 위원을 추가하도록 규정할 필요가 있다.

끝으로 장애등급이라는 용어는 장애를 부정적으로 표현하는 용어로서 장애를 의료적으로 분류하거나 장애인을 직·간접적으로 비하·경시할 수 있는 의미를 내포하고 있다. 특히 과거에 장애인의 장애상태를 장애등급으로 표현하여 장애인을 의학적으로 무능력하고 무기력한 존재로 인식하는 경우가 있어 보다 긍정적인 용어를 사용할 필요가 있다(Patterson & Witten, 1987; Smart, 2015). 이에 「고용정책 기본법」 제13조의3(재정지원 일자리사업 통합정보전산망의 구축·운영 등) 등에서 언급하고 있는 장애등급을 장애정도로 수정할 필요가 있다.

참고문헌

- 국가법령정보센터 (2019. 6. 4.). 고용 관련 법령 목록. <http://www.law.go.kr/>
- 국가인권위원회 (2017). 국가인권위원회 결정례집. 서울: 국가인권위원회.
- 국가인권위원회 (2018a). 공공기관의 장애인고용차별 실태조사 연구. 서울: 국가인권위원회.
- 국가인권위원회 (2018b). 국가인권위원회 장애차별 결정례집, 서울: 국가인권위원회.
- 국가인권위원회 (2018c). 국가인권위원회 장애인차별시정위원회 결정례 (<https://www.humanrights.go.kr/site/program/decision/viewDecision?menuid=001003001002001&id=4286>)
- 민흥기, 김철환 (2009). 장애인차별금지 및 권리구제에 관한법과 상충되는 방송통신, 전자정보 관련법 연구. 서울: 한국장애인재활협회.
- 매일노동뉴스 (2019. 8. 22.). 장애인 고용 늘었지만 비장애인 격차는 벌어져. retrived from www.labortoday.co.kr > news > articleView
- 백은령, 이은미, 윤석진 (2011). 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률과 상충되는 법령 분석 연구: 여성장애인 관련 영역을 중심으로. 재활복지, 15(4), 233-259.
- 서원선, 이수연 (2018). 「장애인차별금지법」과 상충하는 교육 관련 법령 연구. 서울: 한국장애인개발원.
- 이용복, 최승철, 이준일, 조한진, 박진애, 김지혜, 권미진, 이정현 (2011). 「장애인차별금지법」 상충법령 정비 및 편의증진법 하위법령 개정 연구. 서울: 한국장애인개발원.
- 우주형, 강종건, 윤석진, 박옥순 (2008). 「장애인차별금지법」과 상충되는 국내법 분석 연구. 서울: 한국장애인재활협회.
- 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 (2019). 국가법령정보센터.
- 조흥식, 우주형, 조성열, 임성만, 강종건, 송근창 (2009). 장애인차별금지법 및 권리구제에 관한 법과 상충되는 장애인복지법 연구. 서울: 한국장애인재활협회.
- 한국장애인고용공단 (2019. 8. 24.). 장애인 의무고용. retrived from <https://www.kead.or.kr> > view > system > system02
- Equal Employment Opportunity Commission(EEOC) (2019. 7. 1.). Disability discrimination resolutions and cases. retrived from <http://www.eeoc.gov/JobAccommodationNetwork>
- Job Accommodation Network (2019. 8. 22.). Disability accommodations. retrived from <https://askjan.org>
- Parker, R., & Patterson, J. (2013). Rehabilitation counseling: Basics and beyond.



- Austin, TX: Pro-ed.
- Patterson, J. B., & Witten, B. J. (1987). Disabling language and attitudes toward persons with disabilities. *Rehabilitation Psychology*, 32, 245.248.
- Rubin, S. E., & Roessler, R. T. (2000). *Foundations of the vocational rehabilitation process* (5th ed.). Austin: Pro-Ed.
- Sharpe, R. (2016). *Applying career development to counseling*. Bermont, CA: Cengage.
- Smart, J. (2015). *Disability, individuals, and the society*. Austin, TX: Pro-ed.
- Wikipedia (2019. 6. 27.). Employment. retrived from <http://www.wikipedia.com/>

부 록

부록

II

「장애인차별금지법」과 상충되는 고용 관련 법령 연구 텔과이 조사지

안녕하십니까?

보건복지부 산하 공공기관인 한국장애인개발원에서는 「장애인차별금지법」과 상충되는 고용 관련 연구를 수행하고 있습니다.

본 조사는 국내 고용 관련 법령 중 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」과 상충되는 법령을 검토하고 이를 분석하여 개선안을 제시하기 위한 기초자료로 활용될 예정입니다.

귀하께서 응답해주신 내용은 통계작성목적 이외는 절대 사용되지 않으며 응답자의 비밀이 보장되오니 정확하고 솔직하게 응답해 주시기 바랍니다.

바쁘신 중에 귀한 시간을 내주셔서 진심으로 감사드리며, 설문조사에 대하여 문의사항이 있으시면 아래로 연락주시기 바랍니다.

감사합니다.

2019년 7월



문의	책임연구원: 서원선 (재)한국장애인개발원 정책연구실 부연구위원 공동연구원: 송기호 (재)한국장애인개발원 정책연구실 연구원 연락처: 02-3433-0000 E-mail: ○○○○○○○○○○@gmail.com ○○○○○○○○@koddi.or.kr	
성별	①남성 ②여성	
연령	①20대 ②30대 ③40대 ④50대 ⑤60대 ⑥70대 이상	
근무 혹은 해당분야 경력	(_분야/영역년)	
장애유무	①있음(장애정도: ①장애정도가 심한장애 ②장애정도가 심하지 않은 장애) ②없음	



※ 안내 사항

다음에 제시된 각 법령의 개정안을 읽고 제시된 개정조항의 타당도를 표시해 주시기 바랍니다.
단, “전혀 타당하지 않다”, “타당하지 않다”, “보통이다”를 선택한 경우에는 반드시 그 사유
를 기록하여 주시기 바랍니다.

1. 경력단절여성등의 경제활동 촉진법 제4조(경력단절여성등의 경제활동 촉진 기본계획의 수립)

○ 현행조항	○ 개정조항(신설)										
<p>제4조(경력단절여성등의 경제활동 촉진 기본계획의 수립) ① 여성가족부장관과 고용노동부장관은 공동으로 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 5년마다 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관한 기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 세워야 한다.</p> <p>② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none">1. 경력단절여성등의 현황과 전망2. 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관한 주요 시책3. 그 밖에 경력단절여성등의 경제활동 촉진과 관련하여 대통령령으로 정하는 사항	<p>제4조(경력단절여성등의 경제활동 촉진 기본계획의 수립) ① 여성가족부장관과 고용노동부장관은 공동으로 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 5년마다 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관한 기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 세워야 한다.</p> <p>② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none">1. 경력단절여성등의 현황과 전망2. 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관한 주요 시책3. 경력단절 장애여성 등의 고용 촉진에 관한 주요 시책4. 그 밖에 경력단절여성등의 경제활동 촉진과 관련하여 대통령령으로 정하는 사항										
○ 내용타당도 의견											
<table><tr><th>전혀 타당하지 않다</th><th>타당하지 않다</th><th>보통이다</th><th>타당하다</th><th>매우 타당하다</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>		전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다					
전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다							
※ 전혀 타당하지 않다, 타당하지 않다, 보통이다 선택 시 사유:											



2. 고용보험법 제23조(고령자등 고용촉진의 지원)

○ 현행조항	○ 개정조항(추가)										
<p>제23조(고령자등 고용촉진의 지원)</p> <p>고용노동부장관은 고령자 등 노동시장의 통상적인 조건에서는 취업이 특히 곤란한 자(이하 "고령자등"이라 한다)의 고용을 촉진하기 위하여 고령자등을 새로 고용하거나 이들의 고용안정에 필요한 조치를 하는 사업주 또는 사업주가 실시하는 고용안정 조치에 해당된 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다.</p>	<p>제23조(고령자 및 장애인 등 고용촉진의 지원)</p> <p>고용노동부장관은 고령자 및 장애인 등 노동시장의 통상적인 조건에서는 취업이 특히 곤란한 자(이하 "고령자등"이라 한다)의 고용을 촉진하기 위하여 고령자등을 새로 고용하거나 이들의 고용안정에 필요한 조치를 하는 사업주 또는 사업주가 실시하는 고용안정 조치에 해당된 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다.</p>										
<p>○ 내용타당도 의견</p> <table><tr><th>전혀 타당하지 않다</th><th>타당하지 않다</th><th>보통이다</th><th>타당하다</th><th>매우 타당하다</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>		전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다					
전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다							
<p>※ 전혀 타당하지 않다, 타당하지 않다, 보통이다 선택 시 사유:</p>											

3. 고용보험법 제63조(질병 등의 특례)

○ 현행조항	○ 개정조항(추가)										
<p>제63조(질병 등의 특례)</p> <p>① 수급자격자가 제42조에 따라 실업의 신고를 한 이후에 질병·부상 또는 출산으로 취업이 불가능하여 실업의 인정을 받지 못한 날에 대하여는 제44조제1항에도 불구하고 그 수급자격자의 청구에 의하여 제46조의 구직급여일액에 해당하는 금액(이하 "상병급여"라 한다)을 구직급여에 갈음하여 지급할 수 있다.</p>	<p>제63조(질병 및 장애 등의 특례)</p> <p>① 수급자격자가 제42조에 따라 실업의 신고를 한 이후에 질병·부상·장애 또는 출산으로 취업이 불가능하여 실업의 인정을 받지 못한 날에 대하여는 제44조제1항에도 불구하고 그 수급자격자의 청구에 의하여 제46조의 구직급여일액에 해당하는 금액(이하 "상병급여"라 한다)을 구직급여에 갈음하여 지급할 수 있다.</p>										
<p>○ 내용타당도 의견</p> <table><tr><th>전혀 타당하지 않다</th><th>타당하지 않다</th><th>보통이다</th><th>타당하다</th><th>매우 타당하다</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>		전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다					
전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다							
<p>※ 전혀 타당하지 않다, 타당하지 않다, 보통이다 선택 시 사유:</p>											



4. 고용보험법 제99조(고용보험심사위원회)

○ 현행조항	○ 개정조항(수정)										
<p>제99조(고용보험심사위원회)</p> <p>① 제87조에 따른 재심사를 하게 하기 위하여 고용노동부에 고용보험심사위원회(이하 "심사위원회"라 한다)를 둔다.</p> <p style="text-align: center;">...중략...</p> <p>⑤ 위원 중 공무원이 아닌 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우에는 해촉(解囑)할 수 있다.</p> <p>1. 심신장애로 인하여 직무를 수행할 수 없게 된 경우</p>	<p>제99조(고용보험심사위원회)</p> <p>① 제87조에 따른 재심사를 하게 하기 위하여 고용노동부에 고용보험심사위원회(이하 "심사위원회"라 한다)를 둔다.</p> <p style="text-align: center;">...중략...</p> <p>⑤ 위원 중 공무원이 아닌 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우에는 해촉(解囑)할 수 있다.</p> <p>1. 건강상의 이유로 직무를 현저하게 수행할 수 없게 된 경우</p>										
<p>○ 내용타당도 의견</p> <table><tr><th>전혀 타당하지 않다</th><th>타당하지 않다</th><th>보통이다</th><th>타당하다</th><th>매우 타당하다</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>		전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다					
전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다							
<p>※ 전혀 타당하지 않다, 타당하지 않다, 보통이다 선택 시 사유:</p>											

5. 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제4조의3
(고령자 고용촉진 기본계획의 수립)

○ 현행조항	○ 개정조항(추가)										
<p>제4조의3(고령자 고용촉진 기본계획의 수립)</p> <p>① 고용노동부장관은 고령자의 고용촉진에 관한 기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 관계 중앙기관의 장과 협의하여 5년마다 수립하여야 한다.</p> <p>② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <p>1. 직전 기본계획에 대한 평가</p> <p>2. 고령자의 현황과 전망</p> <p>3. 고령자의 직업능력개발</p> <p>4. 고령자의 취업알선, 재취업 및 전직(轉職) 지원 등 취업 가능성의 개선방안</p> <p>5. 그 밖에 고령자의 고용촉진에 관한 주요시책</p>	<p>제4조의3(고령자 및 장애인 고용촉진 기본계획의 수립)</p> <p>① 고용노동부장관은 고령자 및 장애인 고용촉진에 관한 기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 관계 중앙기관의 장과 협의하여 5년마다 수립하여야 한다.</p> <p>② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <p>1. 직전 기본계획에 대한 평가</p> <p>2. 고령자의 현황과 전망</p> <p>3. 고령자의 직업능력개발</p> <p>4. 고령자의 취업알선, 재취업 및 전직(轉職) 지원 등 취업 가능성의 개선방안</p> <p>5. 그 밖에 고령자의 고용촉진에 관한 주요시책</p>										
○ 내용타당도 의견											
<table><tr><th>전혀 타당하지 않다</th><th>타당하지 않다</th><th>보통이다</th><th>타당하다</th><th>매우 타당하다</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>		전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다					
전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다							
※ 전혀 타당하지 않다, 타당하지 않다, 보통이다 선택 시 사유:											

7. 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제14조(고령자 고용촉진을 위한 세제지원 등)

○ 현행조항	○ 개정조항(신설)										
<p>제14조(고령자 고용촉진을 위한 세제지원 등)</p> <p>① 사업주가 제12조에 따른 기준고용률을 초과하여 고령자를 추가로 고용하는 경우에는 「조세특례제한법」으로 정하는 바에 따라 조세를 감면한다.</p> <p>② 고용노동부장관은 예산의 범위에서 다음 각 호의 구분에 따른 고용 지원금을 지급할 수 있다. <개정 2010.6.4.></p> <p>1. 고령자를 새로 고용하거나 다수의 고령자를 고용한 사업주 또는 고령자의 고용안정을 위하여 필요한 조치를 취한 사업주에게 일정 기간 지급하는 고용 지원금</p> <p>...중략...</p>	<p>제14조(고령자 고용촉진을 위한 세제지원 등)</p> <p>① 사업주가 제12조에 따른 기준고용률을 초과하여 고령자를 추가로 고용하는 경우에는 「조세특례제한법」으로 정하는 바에 따라 조세를 감면한다.</p> <p>② 고용노동부장관은 예산의 범위에서 다음 각 호의 구분에 따른 고용 지원금을 지급할 수 있다.</p> <p>1. 고령자를 새로 고용하거나 다수의 고령자를 고용한 사업주 또는 고령자의 고용안정을 위하여 필요한 조치를 취한 사업주에게 일정 기간 지급하는 고용 지원금</p> <p>...중략...</p> <p>4. 장애인 고령자를 새로 고용하거나 다수의 장애인 고령자를 고용한 사업주에게 일정 기간 지급하는 고용 장려금</p>										
<p>○ 내용타당도 의견</p> <table><tr><th>전혀 타당하지 않다</th><th>타당하지 않다</th><th>보통이다</th><th>타당하다</th><th>매우 타당하다</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>		전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다					
전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다							
<p>※ 전혀 타당하지 않다, 타당하지 않다, 보통이다 선택 시 사유:</p>											



8. 고용정책 기본법 제7조(취업기회의 균등한 보장)

○ 현행조항	○ 개정조항(추가)										
<p>제7조(취업기회의 균등한 보장)</p> <p>① 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. <개정 2014. 1. 21.></p>	<p>제7조(취업기회의 균등한 보장)</p> <p>① 사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 장애, 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.</p>										
<p>○ 내용타당도 의견</p> <table><tr><th>전혀 타당하지 않다</th><th>타당하지 않다</th><th>보통이다</th><th>타당하다</th><th>매우 타당하다</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>		전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다					
전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다							
<p>※ 전혀 타당하지 않다, 타당하지 않다, 보통이다 선택 시 사유:</p>											

9. 고용정책 기본법 제13조의3(재정지원 일자리사업 통합정보전산망의 구축·운영 등)

○ 현행조항	○ 개정조항(수정)										
<p>제13조의3(재정지원 일자리사업 통합정보 전산망의 구축·운영 등)</p> <p>② 고용노동부장관은 제1항에 따른 업무를 수행하기 위하여 법원·행정안전부·보건복지부·국세청 등 국가기관과 지방자치단체의 장 및 관련 기관·단체의 장에게 다음 각 호의 자료 제공 및 관계 전산망의 이용을 요청할 수 있다. 이 경우 자료의 제공 등을 요청받은 기관의 장은 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다. <개정 2017. 7. 26., 2018. 3. 20.></p> <p>1. 사업자등록부 ...중략...</p> <p>6. 장애등급</p>	<p>제13조의3(재정지원 일자리사업 통합정보 전산망의 구축·운영 등)</p> <p>② 고용노동부장관은 제1항에 따른 업무를 수행하기 위하여 법원·행정안전부·보건복지부·국세청 등 국가기관과 지방자치단체의 장 및 관련 기관·단체의 장에게 다음 각 호의 자료 제공 및 관계 전산망의 이용을 요청할 수 있다. 이 경우 자료의 제공 등을 요청받은 기관의 장은 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.</p> <p>1. 사업자등록부 ...중략...</p> <p>6. 장애정도</p>										
<p>○ 내용타당도 의견</p> <table><tr><th>전혀 타당하지 않다</th><th>타당하지 않다</th><th>보통이다</th><th>타당하다</th><th>매우 타당하다</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table> <p>※ 전혀 타당하지 않다, 타당하지 않다, 보통이다 선택 시 사유:</p>		전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다					
전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다							



10. 고용정책 기본법 제15조(고용·직업 정보의 수집 및 제공)

○ 현행조항	○ 개정조항(신설)										
<div>제15조(고용·직업 정보의 수집 및 제공)</div> <div>① 고용노동부장관은 구직과 구인이 신속하고 적절하게 연결될 수 있도록 구직·구인 정보, 산업별·지역별 고용동향, 노동시장 정보, 직업의 현황과 전망에 관한 정보, 직업능력개발훈련 정보, 재정지원에 의한 일자리에 대한 정보 및 그 밖의 고용·직업에 관한 정보(이하 "고용·직업 정보"라 한다)를 수집·관리하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.></div> <div>...중략...</div>	<div>제15조(고용·직업 정보의 수집 및 제공)</div> <div>① 고용노동부장관은 구직과 구인이 신속하고 적절하게 연결될 수 있도록 구직·구인 정보, 산업별·지역별 고용동향, 노동시장 정보, 직업의 현황과 전망에 관한 정보, 직업능력개발훈련 정보, 재정지원에 의한 일자리에 대한 정보 및 그 밖의 고용·직업에 관한 정보(이하 "고용·직업 정보"라 한다)를 수집·관리하여야 한다.</div> <div>...중략...</div> <div>③ 고용노동부장관은 제1항과 제2항에서 말하는 정보를 제공할 경우 장애인을 위해 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제14조에서 말하는 정당한 편의를 고려하여 제공하여야 한다.</div>										
○ 내용타당도 의견											
<table><tr><th>전혀 타당하지 않다</th><th>타당하지 않다</th><th>보통이다</th><th>타당하다</th><th>매우 타당하다</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>		전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다					
전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다							
※ 전혀 타당하지 않다, 타당하지 않다, 보통이다 선택 시 사유:											

11. 고용정책 기본법 제17조(고용 관련 통계의 작성·보급 등)

○ 현행조항	○ 개정조항(신설)										
<p>제17조(고용 관련 통계의 작성·보급 등)</p> <p>① 고용노동부장관은 고용정책의 효율적 수립·시행을 위하여 산업별·직업별·지역별 고용구조 및 인력수요 등에 관한 통계를 작성·공표하여 국민들이 이용할 수 있도록 하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.></p> <p>② 고용노동부장관은 제1항에 따라 작성된 통계를 국민들이 편리하게 이용할 수 있도록 데이터베이스를 구축하는 등 필요한 조치를 하여야 한다.</p>	<p>제17조(고용 관련 통계의 작성·보급 등)</p> <p>① 고용노동부장관은 고용정책의 효율적 수립·시행을 위하여 산업별·직업별·지역별 고용구조 및 인력수요 등에 관한 통계를 작성·공표하여 국민들이 이용할 수 있도록 하여야 한다.</p> <p>② 고용노동부장관은 제1항에 따라 작성된 통계를 국민들이 편리하게 이용할 수 있도록 데이터베이스를 구축하는 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 장애인에 위해 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제14조에서 말하는 정당한 편의를 고려하여 제공하여야 한다.</p>										
<p>○ 내용타당도 의견</p> <table><tr><th>전혀 타당하지 않다</th><th>타당하지 않다</th><th>보통이다</th><th>타당하다</th><th>매우 타당하다</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table> <p>※ 전혀 타당하지 않다, 타당하지 않다, 보통이다 선택 시 사유:</p>		전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다					
전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다							



12. 고용정책 기본법 제25조(청년·여성·고령자 등의 고용촉진의 지원)

○ 현행조항	○ 개정조항(추가)										
제25조(청년·여성·고령자 등의 고용촉진의 지원) ① 국가는 청년·여성·고령자 등의 고용을 촉진하기 위하여 이들의 취업에 적합한 직종의 개발, 직업능력개발훈련과정의 개설, 고용기회 확대를 위한 제도의 마련, 관련 법령의 정비, 그 밖에 필요한 대책을 수립·시행하여야 한다.	제25조(청년·여성·고령자· 장애인 등의 고용촉진의 지원) ① 국가는 청년·여성·고령자· 장애인 등의 고용을 촉진하기 위하여 이들의 취업에 적합한 직종의 개발, 직업능력개발훈련과정의 개설, 고용기회 확대를 위한 제도의 마련, 관련 법령의 정비, 그 밖에 필요한 대책을 수립·시행하여야 한다.										
○ 내용타당도 의견											
<table><tr><th>전혀 타당하지 않다</th><th>타당하지 않다</th><th>보통이다</th><th>타당하다</th><th>매우 타당하다</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>		전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다					
전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다							
※ 전혀 타당하지 않다, 타당하지 않다, 보통이다 선택 시 사유:											

13. 근로기준법 제49조(임금의 시효)

○ 현행조항	○ 개정조항(신설)										
제49조(임금의 시효) 이 법에 따른 임금채권은 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다.	제49조(임금의 시효) 이 법에 따른 임금채권은 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다. 단 발달장애인과 같은 인지장애가 있는 근로자의 경우에는 임금채권의 시효가 적용되지 아니한다.										
○ 내용타당도 의견											
<table><tr><th>전혀 타당하지 않다</th><th>타당하지 않다</th><th>보통이다</th><th>타당하다</th><th>매우 타당하다</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>		전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다					
전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다							
※ 전혀 타당하지 않다, 타당하지 않다, 보통이다 선택 시 사유:											



14. 근로기준법 제93조(취업규칙의 작성·신고)

○ 현행조항	○ 개정조항(추가)										
<p>제93조(취업규칙의 작성·신고)</p> <p>상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.</p> <p>1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항 ...중략...</p> <p>9. 안전과 보건에 관한 사항</p> <p>9의2. 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항</p> <p>10. 업무상과 업무 외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항</p>	<p>제93조(취업규칙의 작성·신고)</p> <p>상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.</p> <p>1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항 ...중략...</p> <p>9. 안전과 보건에 관한 사항</p> <p>9의2. 근로자의 성별·연령, 신체적 조건, 장애 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항</p> <p>10. 업무상과 업무 외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항</p>										
<p>○ 내용타당도 의견</p> <table><tr><th>전혀 타당하지 않다</th><th>타당하지 않다</th><th>보통이다</th><th>타당하다</th><th>매우 타당하다</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>		전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다					
전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다							
<p>※ 전혀 타당하지 않다, 타당하지 않다, 보통이다 선택 시 사유:</p>											

15. 근로자직업능력 개발법 제27조(공공직업훈련시설의 설치 등)

○ 현행조항

○ 개정조항(신설)

제27조(공공직업훈련시설의 설치 등)

제27조(공공직업훈련시설의 설치 등)

① 국가, 지방자치단체 또는 공공단체는 공공직업훈련시설을 설치·운영할 수 있다. 이 경우 국가 또는 지방자치단체가 공공직업훈련시설을 설치하려는 때에는 고용노동부장관과 협의하여야 하며, 공공단체가 공공직업훈련시설을 설치하려는 때에는 고용노동부장관의 승인을 받아야 한다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 승인을 받은 공공직업훈련시설이 다음 각 호의 어느 하나에 해당되면 그 승인을 취소할 수 있다. 다만, 제1호에 해당되는 경우에는 그 승인을 취소하여야 한다.

① 국가, 지방자치단체 또는 공공단체는 공공직업훈련시설을 설치·운영할 수 있다. 이 경우 국가 또는 지방자치단체가 공공직업훈련시설을 설치하려는 때에는 고용노동부장관과 협의하여야 하며, 공공단체가 공공직업훈련시설을 설치하려는 때에는 고용노동부장관의 승인을 받아야 한다.

② 국가 또는 지방자치단체가 공공직업훈련시설을 설치하려는 때에는 장애가 있는 근로자를 위해 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제14조에서 말하는 정당한 편의를 고려하여 설치하여야 한다.

③ 고용노동부장관은 제1항에 따라 승인을 받은 공공직업훈련시설이 다음 각 호의 어느 하나에 해당되면 그 승인을 취소할 수 있다. 다만, 제1호에 해당되는 경우에는 그 승인을 취소하여야 한다.

○ 내용타당도 의견

전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다

※ 전혀 타당하지 않다, 타당하지 않다, 보통이다 선택 시 사유:



16. 근로자직업능력 개발법 시행령 제34조(기능대학의 설립기준)

○ 현행조항	○ 개정조항(신설)										
<p>제34조(기능대학의 설립기준)</p> <p>① 법 제39조제4항에 따른 기능대학의 설립을 위한 시설·설비 등의 기준은 다음 각 호와 같다.</p> <p>1. 인가신청 당시 다음 각 목의 시설·설비의 2분의 1 이상을 확보하고 있을 것. 이 경우 나머지 시설·설비는 개교 후 1년 이내에 확보하여야 한다.</p> <p style="text-align: center;">...중략...</p> <p>4. 「대학설립·운영 규정」 제7조에 따른 수익용 기본재산을 확보하고 있을 것.</p>	<p>제34조(기능대학의 설립기준)</p> <p>① 법 제39조제4항에 따른 기능대학의 설립을 위한 시설·설비 등의 기준은 다음 각 호와 같다.</p> <p>1. 인가신청 당시 다음 각 목의 시설·설비의 2분의 1 이상을 확보하고 있을 것. 이 경우 나머지 시설·설비는 개교 후 1년 이내에 확보하여야 한다.</p> <p style="text-align: center;">...중략...</p> <p>4. 「대학설립·운영 규정」 제7조에 따른 수익용 기본재산을 확보하고 있을 것.</p> <p>5. 장애인 교원 및 학생을 위해 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제14조에서 말하는 정당한 편의를 제공할 것.</p>										
<p>○ 내용타당도 의견</p> <table><tr><th>전혀 타당하지 않다</th><th>타당하지 않다</th><th>보통이다</th><th>타당하다</th><th>매우 타당하다</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>		전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다					
전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다							
<p>※ 전혀 타당하지 않다, 타당하지 않다, 보통이다 선택 시 사유:</p>											

17. 직업교육훈련 촉진법 제4조(직업교육훈련 기본계획의 수립·시행)

○ 현행조항	○ 개정조항(신설)										
<p>제4조(직업교육훈련 기본계획의 수립·시행)</p> <p>① 국가는 직업교육훈련을 효율적으로 추진하기 위하여 직업교육훈련 기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.</p> <p>② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <p>1. 직업교육훈련기관의 설치·운영 및 그 시설·설비의 확보·개선 ...중략...</p> <p>7. 여성에 대한 직업교육훈련</p> <p>8. 직업교육훈련에 관한 국제협력</p> <p>9. 그 밖에 직업교육훈련에 관한 주요 사항</p>	<p>제4조(직업교육훈련 기본계획의 수립·시행)</p> <p>① 국가는 직업교육훈련을 효율적으로 추진하기 위하여 직업교육훈련 기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.</p> <p>② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <p>1. 직업교육훈련기관의 설치·운영 및 그 시설·설비의 확보·개선 ...중략...</p> <p>7. 여성에 대한 직업교육훈련</p> <p>8. 장애인에 대한 직업교육훈련</p> <p>9. 직업교육훈련에 관한 국제협력</p> <p>10. 그 밖에 직업교육훈련에 관한 주요 사항</p>										
<p>○ 내용타당도 의견</p> <table><tr><th>전혀 타당하지 않다</th><th>타당하지 않다</th><th>보통이다</th><th>타당하다</th><th>매우 타당하다</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table> <p>※ 전혀 타당하지 않다, 타당하지 않다, 보통이다 선택 시 사유:</p>		전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다					
전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다							



18. 최저임금법 제7조(최저임금의 적용 제외) 및 최저임금법 시행령 제6조
(최저임금 적용 제외의 인가 기준)

○ 현행조항	○ 개정조항(삭제)
제7조(최저임금의 적용 제외) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자로서 사용자가 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관의 인가를 받은 자에 대하여는 제6조를 적용하지 아니한다. 1. 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자 2. 그 밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 자	제7조(최저임금의 적용 제외) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자로서 사용자가 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관의 인가를 받은 자에 대하여는 제6조를 적용하지 아니한다. 1. 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자 2. 그 밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 자

○ 내용타당도 의견				
전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다

※ 전혀 타당하지 않다, 타당하지 않다, 보통이다 선택 시 사유:

19. 청년고용촉진 특별법 시행령 제7조(취업애로 청년)

○ 현행조항		○ 개정조항(신설)		
제7조(취업애로 청년) 법 제8조의4제1항에 따른 취업에 어려움을 겪는 청년(이하 "취업애로 청년"이라 한다)은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 청년으로 한다. 1. 고등학교 졸업 이하의 학력인 실업자(「고등교육법」 제2조 각 호의 학교를 중퇴한 사람을 포함하며, 재학 중인 사람은 제외한다) 2. 「청소년복지 지원법」에 따른 특별지원 대상 청소년 3. 「근로자직업능력 개발법 시행령」 제6조 제1항제3호에 따른 청소년 4. 6개월 이상 연속적으로 실업상태에 있는 사람		제7조(취업애로 청년) 법 제8조의4제1항에 따른 취업에 어려움을 겪는 청년(이하 "취업애로 청년"이라 한다)은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 청년으로 한다. 1. 고등학교 졸업 이하의 학력인 실업자(「고등교육법」 제2조 각 호의 학교를 중퇴한 사람을 포함하며, 재학 중인 사람은 제외한다) 2. 「청소년복지 지원법」에 따른 특별지원 대상 청소년 3. 「근로자직업능력 개발법 시행령」 제6조 제1항제3호에 따른 청소년 4. 6개월 이상 연속적으로 실업상태에 있는 사람 5. 「장애인복지법」 및 「장애인 등에 대한 특수교육법」에 따른 장애인		
○ 내용타당도 의견				
전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다
※ 전혀 타당하지 않다, 타당하지 않다, 보통이다 선택 시 사유:				



20. 직업안정법 제2조(균등처우)

○ 현행조항	○ 개정조항(추가)										
제2조(균등처우) 누구든지 성별, 연령, 종교, 신체적 조건, 사회적 신분 또는 혼인 여부 등을 이유로 직업소개 또는 직업지도를 받거나 고용관계를 결정할 때 차별대우를 받지 아니한다.	제2조(균등처우) 누구든지 성별, 연령, 종교, 신체적 조건, 장애 , 사회적 신분 또는 혼인 여부 등을 이유로 직업소개 또는 직업지도를 받거나 고용관계를 결정할 때 차별대우를 받지 아니한다.										
○ 내용타당도 의견											
<table><tr><th>전혀 타당하지 않다</th><th>타당하지 않다</th><th>보통이다</th><th>타당하다</th><th>매우 타당하다</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>		전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다					
전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다							
※ 전혀 타당하지 않다, 타당하지 않다, 보통이다 선택 시 사유:											

21. 장애인고용촉진 및 직업재활법 제27조(국가와 지방자치단체의 장애인 고용 의무)

○ 현행조항	○ 개정조항(삭제)			
제27조(국가와 지방자치단체의 장애인 고용 의무)	제27조(국가와 지방자치단체의 장애인 고용 의무)			
④ 제1항과 제2항은公安직군 공무원, 검사, 경찰·소방·경호 공무원 및 군인 등에 대하여는 적용하지 아니한다. 다만, 국가와 지방자치단체의 장은 본문에 규정된公安직군 공무원 등에 대하여도 장애인이 고용될 수 있도록 노력하여야 한다.	④ 제1항과 제2항은公安직군 공무원, 검사, 경찰·소방·경호 공무원 및 군인 등에 대하여는 적용하지 아니한다. 다만, 국가와 지방자치단체의 장은 본문에 규정된公安직군 공무원 등에 대하여도 장애인이 고용될 수 있도록 노력하여야 한다.			
○ 내용타당도 의견				
전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다
※ 전혀 타당하지 않다, 타당하지 않다, 보통이다 선택 시 사유:				



22. 노동위원회법 제15조(회의의 구성 등)

○ 현행조항	○ 개정조항(추가)										
<p>제15조(회의의 구성 등)</p> <p>④ 제1항제2호에 따른 차별시정위원회는 차별시정담당 공익위원 중 위원장이 지명하는 3명으로 구성하며 「기간제 및 단기기간근로자 보호 등에 관한 법률」 또는 「과건근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 차별적 처우의 시정과 관련된 사항을 처리한다.</p>	<p>제15조(회의의 구성 등)</p> <p>④ 제1항제2호에 따른 차별시정위원회는 차별시정담당 공익위원 중 위원장이 지명하는 3명으로 구성하며 「기간제 및 단기기간근로자 보호 등에 관한 법률」 또는 「과건근로자 보호 등에 관한 법률」 또는 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」에 따른 차별적 처우의 시정과 관련된 사항을 처리한다.</p>										
<p>○ 내용타당도 의견</p> <table><tr><th>전혀 타당하지 않다</th><th>타당하지 않다</th><th>보통이다</th><th>타당하다</th><th>매우 타당하다</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>		전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다					
전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다							
<p>※ 전혀 타당하지 않다, 타당하지 않다, 보통이다 선택 시 사유:</p>											

23. 노동위원회법 제23조(위원회의 조사권 등)

○ 현행조항	○ 개정조항(수정)										
제23조(위원회의 조사권 등) ② 제1항에 따라 조사하는 위언 또는 조사관은 그 권한을 표시하는 증표를 관계인에게 보여 주어야 한다.	제23조(위원회의 조사권 등) ② 제1항에 따라 조사하는 위언 또는 조사관은 그 권한을 표시하는 증표를 관계인에게 알려야 한다.										
○ 내용타당도 의견											
<table><tr><th>전혀 타당하지 않다</th><th>타당하지 않다</th><th>보통이다</th><th>타당하다</th><th>매우 타당하다</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>		전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다					
전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다							
※ 전혀 타당하지 않다, 타당하지 않다, 보통이다 선택 시 사유:											



24. 산업재해보험법 제117조(사업자 등에 대한 조사)

○ 현행조항	○ 개정조항(수정)										
제117조(사업자 등에 대한 조사) ② 제1항의 경우에 공단 직원은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.	제117조(사업자 등에 대한 조사) ② 제1항의 경우에 공단 직원은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 알려야 한다.										
○ 내용타당도 의견											
<table border="1"> <thead> <tr> <th>전혀 타당하지 않다</th> <th>타당하지 않다</th> <th>보통이다</th> <th>타당하다</th> <th>매우 타당하다</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다					
전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다							
<p>※ 전혀 타당하지 않다, 타당하지 않다, 보통이다 선택 시 사유:</p>											

25. 국가기술자격법 제15조의3(국가기술자격증 대여 및 대여 알선 조사)

○ 현행조항	○ 개정조항(수정)
제15조의3(국가기술자격증 대여 및 대여 알선 조사) ④ 제1항에 따라 조사를 하는 직원은 그 신분을 나타내는 증표를 지니고 이를 관계인에게 보여주어야 한다.	제15조의3(국가기술자격증 대여 및 대여 알선 조사) ④ 제1항에 따라 조사를 하는 직원은 그 신분을 나타내는 증표를 지니고 이를 관계인에게 알려야 한다.

○ 내용타당도 의견

전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다

※ 전혀 타당하지 않다, 타당하지 않다, 보통이다 선택 시 사유:



26. 국가기술자격법 시행규칙 제15조(부정행위의 기준 등)

○ 현행조항	○ 개정조항(신설)										
제15조(부정행위의 기준 등)	제15조(부정행위의 기준 등) ③ 제1항에 따른 부정행위 중 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」에 따른 정당한 편의 제공을 위한 행위는 부정행위로 간주하지 않는다.										
○ 내용타당도 의견											
<table border="1"><thead><tr><th>전혀 타당하지 않다</th><th>타당하지 않다</th><th>보통이다</th><th>타당하다</th><th>매우 타당하다</th></tr></thead><tbody><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></tbody></table>		전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다					
전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다							
※ 전혀 타당하지 않다, 타당하지 않다, 보통이다 선택 시 사유:											

27. 경제사회노동위원회법 시행령 제12조(사회 각 계층 관련 위원회의 구성 및 운영)

○ 현행조항	○ 개정조항(신설)										
제12조(사회 각 계층 관련 위원회의 구성 및 운영) ① 법 제11조제2항에 따라 운영위원회에 두는 관련 위원회는 다음 각 호와 같다. 1. 청년위원회 2. 여성위원회 3. 비정규직위원회 4. 중소기업위원회 5. 중견기업위원회 6. 소상공인위원회	제12조(사회 각 계층 관련 위원회의 구성 및 운영) ① 법 제11조제2항에 따라 운영위원회에 두는 관련 위원회는 다음 각 호와 같다. 1. 청년위원회 2. 여성위원회 3. 비정규직위원회 4. 중소기업위원회 5. 중견기업위원회 6. 소상공인위원회 <신설> 7. 장애인위원회										
○ 내용타당도 의견											
<table><tr><th>전혀 타당하지 않다</th><th>타당하지 않다</th><th>보통이다</th><th>타당하다</th><th>매우 타당하다</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>		전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다					
전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다							
※ 전혀 타당하지 않다, 타당하지 않다, 보통이다 선택 시 사유:											



28. 자격기본법 시행령 제13조의 2(심의회 위촉위원의 해촉)

○ 현행조항	○ 개정조항(수정)			
제13조의 2(심의회 위촉위원의 해촉) 1. 심신장애로 인하여 직무를 수행할 수 없게 된 경우	제13조의 2(심의회 위촉위원의 해촉) 1. 건강상의 이유로 직무를 현저하게 수행할 수 없게 된 경우			
○ 내용타당도 의견				
전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다
<p>※ 전혀 타당하지 않다, 타당하지 않다, 보통이다 선택 시 사유:</p>				

29. 자격기본법 시행령 제19조의 2(실무위원회 위촉위원의 해촉)

○ 현행조항	○ 개정조항(수정)			
제19조의 2(실무위원회 위촉위원의 해촉) 1. 심신장애로 인하여 직무를 수행할 수 없게 된 경우	제19조의 2(실무위원회 위촉위원의 해촉) 1. 건강상의 이유로 직무를 현저하게 수행할 수 없게 된 경우			
○ 내용타당도 의견				
전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다
※ 전혀 타당하지 않다, 타당하지 않다, 보통이다 선택 시 사유:				



30. 파견근로자 보호 등에 관한 법률 제38조(보고와 검사)

○ 현행조항	○ 개정조항(수정)										
<p>제38조(보고와 검사)</p> <p>③ 제2항에 따라 출입·검사를 하는 공무원 원은 그 권한을 표시하는 증표를 관계 인에게 내보여야 한다.</p>	<p>제38조(보고와 검사)</p> <p>③ 제2항에 따라 출입·검사를 하는 공무원 원은 그 권한을 표시하는 증표를 관계 인에게 알려야 한다.</p>										
<p>○ 내용타당도 의견</p> <table><tr><th>전혀 타당하지 않다</th><th>타당하지 않다</th><th>보통이다</th><th>타당하다</th><th>매우 타당하다</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>		전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다					
전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다							
<p>※ 전혀 타당하지 않다, 타당하지 않다, 보통이다 선택 시 사유:</p>											

II

「장애인차별금지법」과 상충되는 고용 관련 법령 연구 2차 델파이 조사지

안녕하십니까?

보건복지부 산하 공공기관인 한국장애인개발원에서는 「장애인차별금지법」과 상충되는 고용 관련 연구를 수행하고 있습니다.

본 조사는 국내 고용 관련 법령 중 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」과 상충되는 법령을 검토하고 이를 분석하여 개선안을 제시하기 위한 기초자료로 활용될 예정입니다.

귀하께서 응답해주신 내용은 통계작성목적 이외는 절대 사용되지 않으며 응답자의 비밀이 보장되오니 정확하고 솔직하게 응답해 주시기 바랍니다.

바쁘신 중에 귀한 시간을 내주셔서 진심으로 감사드리며, 설문조사에 대하여 문의사항이 있으시면 아래로 연락주시기 바랍니다.

감사합니다.

2019년 7월



문의	책임연구원: 서원선 (재)한국장애인개발원 정책연구실 부연구위원 공동연구원: 송기호 (재)한국장애인개발원 정책연구실 연구원 연락처: 02-3433-0000 E-mail: ○○○○○○○○○○@gmail.com ○○○○○○○○@koddi.or.kr
성별	①남성 ②여성
연령	①20대 ②30대 ③40대 ④50대 ⑤60대 ⑥70대 이상
근무 혹은 해당분야 경력	(_분야/영역년)
장애유무	①있음(장애정도: ①장애정도가 심한장애 ②장애정도가 심하지 않은 장애) ②없음



※ 안내 사항

다음에 제시된 각 법령의 개정안을 읽고 제시된 개정조항의 타당도를 표시해 주시기 바랍니다.
단, “전혀 타당하지 않다”, “타당하지 않다”, “보통이다”를 선택한 경우에는 반드시 그 사유를 기록하여 주시기 바랍니다.

1. 고용보험법 제99조(고용보험심사위원회)

○ 현행조항	○ 개정조항(수정)										
<p>제99조(고용보험심사위원회)</p> <p>① 제87조에 따른 재심사를 하게 하기 위하여 고용노동부에 고용보험심사위원회(이하 "심사위원회"라 한다)를 둔다.</p> <p>...중략...</p> <p>⑤ 위원 중 공무원이 아닌 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우에는 해촉(解囑)할 수 있다.</p> <p>1. 심신장애로 인하여 직무를 수행할 수 없게 된 경우</p> <p>...후략...</p>	<p>제99조(고용보험심사위원회)</p> <p>① 제87조에 따른 재심사를 하게 하기 위하여 고용노동부에 고용보험심사위원회(이하 "심사위원회"라 한다)를 둔다.</p> <p>...중략...</p> <p>⑤ 위원 중 공무원이 아닌 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우에는 해촉(解囑)할 수 있다.</p> <p>1. 건강상의 이유로 직무를 수행할 수 없게 된 경우</p> <p>...후략...</p>										
<p>○ 내용타당도 의견</p> <table><tr><th>전혀 타당하지 않다</th><th>타당하지 않다</th><th>보통이다</th><th>타당하다</th><th>매우 타당하다</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>		전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다					
전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다							
<p>※ 전혀 타당하지 않다, 타당하지 않다, 보통이다 선택 시 사유:</p>											



2. 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제5조(구인·구직 정보수집)

○ 현행조항		○ 개정조항(수정)		
<p>제5조(구인·구직 정보수집)</p> <p>고용노동부장관 및 특별시장·광역시장·도지사·특별자치도지사(이하 "고용노동부장관등"이라 한다)는 고령자의 고용을 촉진하기 위하여 고령자와 관련된 구인(求人)·구직(求職) 정보를 수집하고 구인·구직의 개척에 노력하여야 하며 관련 정보를 구직자·사업주 및 관련 단체 등에 제공하여야 한다.</p>		<p>제5조(구인·구직 정보수집)</p> <p>고용노동부장관 및 특별시장·광역시장·도지사·특별자치도지사(이하 "고용노동부장관등"이라 한다)는 고령자의 고용을 촉진하기 위하여 고령자와 관련된 구인(求人)·구직(求職) 정보를 수집하고 구인·구직의 개척에 노력하여야 하며 관련 정보를 구직자·사업주 및 관련 단체 등에 제공하여야 한다.</p> <p>이 경우 장애인인 구직자가 해당 정보에 대하여 장애인 아닌 사람과 동등하게 접근·이용할 수 있도록 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제3절에서 규정한 정당한 편의를 제공하여야 한다.</p>		
○ 내용타당도 의견				
전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다
※ 전혀 타당하지 않다, 타당하지 않다, 보통이다 선택 시 사유:				

3. 고용정책 기본법 제15조(고용·직업 정보의 수집 및 제공)

○ 현행조항	○ 개정조항(신설)										
<p>제15조(고용·직업 정보의 수집 및 제공)</p> <p>① 고용노동부장관은 구직과 구인이 신속하고 적절하게 연결될 수 있도록 구직·구인 정보, 산업별·지역별 고용동향, 노동시장 정보, 직업의 현황과 전망에 관한 정보, 직업능력개발훈련 정보, 재정지원에 의한 일자리에 대한 정보 및 그 밖의 고용·직업에 관한 정보(이하 "고용·직업 정보"라 한다)를 수집·관리하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.></p> <p>...중략...</p>	<p>제15조(고용·직업 정보의 수집 및 제공)</p> <p>① 고용노동부장관은 구직과 구인이 신속하고 적절하게 연결될 수 있도록 구직·구인 정보, 산업별·지역별 고용동향, 노동시장 정보, 직업의 현황과 전망에 관한 정보, 직업능력개발훈련 정보, 재정지원에 의한 일자리에 대한 정보 및 그 밖의 고용·직업에 관한 정보(이하 "고용·직업 정보"라 한다)를 수집·관리하여야 한다.</p> <p>...중략...</p> <p>③ 고용노동부장관은 제1항과 제2항에서 말하는 정보를 제공할 경우 장애인을 위해 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제3절에 규정된 정당한 편의를 고려하여 제공하여야 한다.</p>										
<p>○ 내용타당도 의견</p> <table><tr><th>전혀 타당하지 않다</th><th>타당하지 않다</th><th>보통이다</th><th>타당하다</th><th>매우 타당하다</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>		전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다					
전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다							
<p>※ 전혀 타당하지 않다, 타당하지 않다, 보통이다 선택 시 사유:</p>											



4. 고용정책 기본법 제17조(고용 관련 통계의 작성·보급 등)

○ 현행조항	○ 개정조항(신설)										
<p>제17조(고용 관련 통계의 작성·보급 등)</p> <p>① 고용노동부장관은 고용정책의 효율적 수립·시행을 위하여 산업별·직업별·지역별 고용구조 및 인력수요 등에 관한 통계를 작성·공표하여 국민들이 이용할 수 있도록 하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.></p> <p>② 고용노동부장관은 제1항에 따라 작성된 통계를 국민들이 편리하게 이용할 수 있도록 데이터베이스를 구축하는 등 필요한 조치를 하여야 한다.</p>	<p>제17조(고용 관련 통계의 작성·보급 등)</p> <p>① 고용노동부장관은 고용정책의 효율적 수립·시행을 위하여 산업별·직업별·지역별 고용구조 및 인력수요 등에 관한 통계를 작성·공표하여 국민들이 이용할 수 있도록 하여야 한다.</p> <p>② 고용노동부장관은 제1항에 따라 작성된 통계를 국민들이 편리하게 이용할 수 있도록 데이터베이스를 구축하는 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 장애인에 위해 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제3조에 규정된 정당한 편의를 고려하여 제공하여야 한다.</p>										
<p>○ 내용타당도 의견</p> <table><tr><th>전혀 타당하지 않다</th><th>타당하지 않다</th><th>보통이다</th><th>타당하다</th><th>매우 타당하다</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>		전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다					
전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다							
<p>※ 전혀 타당하지 않다, 타당하지 않다, 보통이다 선택 시 사유:</p>											

5. 최저임금법 제7조(최저임금의 적용 제외) 및 최저임금법 시행령 제6조
(최저임금 적용 제외의 인가 기준)

○ 현행조항	○ 개정조항(삭제)
제7조(최저임금의 적용 제외) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자로서 사용자가 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관의 인가를 받은 자에 대하여는 제6조를 적용하지 아니한다. 1. 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자 2. 그 밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 자	제7조(최저임금의 적용 제외) 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 자로서 사용자가 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관의 인가를 받은 자에 대하여는 제6조를 적용하지 아니한다. 1. <삭제> 2. <삭제>

○ 내용타당도 의견				
전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다

※ 전혀 타당하지 않다, 타당하지 않다, 보통이다 선택 시 사유:



6. 청년고용촉진 특별법 시행령 제7조(취업애로 청년)

○ 현행조항		○ 개정조항(신설)		
<p>제7조(취업애로 청년)</p> <p>법 제8조의4제1항에 따른 취업에 어려움을 겪는 청년(이하 "취업애로 청년"이라 한다)은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 청년으로 한다.</p> <p>1. 고등학교 졸업 이하의 학력인 실업자(「고등교육법」 제2조 각 호의 학교를 중퇴한 사람을 포함하며, 재학 중인 사람은 제외한다)</p> <p>2. 「청소년복지 지원법」에 따른 특별지원 대상 청소년</p> <p>3. 「근로자직업능력 개발법 시행령」 제6조 제1항제3호에 따른 청소년</p> <p>4. 6개월 이상 연속적으로 실업상태에 있는 사람</p>		<p>제7조(취업애로 청년)</p> <p>법 제8조의4제1항에 따른 취업에 어려움을 겪는 청년(이하 "취업애로 청년"이라 한다)은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 청년으로 한다.</p> <p>1. 고등학교 졸업 이하의 학력인 실업자(「고등교육법」 제2조 각 호의 학교를 중퇴한 사람을 포함하며, 재학 중인 사람은 제외한다)</p> <p>2. 「청소년복지 지원법」에 따른 특별지원 대상 청소년</p> <p>3. 「근로자직업능력 개발법 시행령」 제6조 제1항제3호에 따른 청소년</p> <p>4. 6개월 이상 연속적으로 실업상태에 있는 사람</p> <p>5. 「장애인복지법」에 따른 장애인 및 「장애인 등에 대한 특수교육법」에 따른 특수교육대상자</p>		
○ 내용타당도 의견				
전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다
<p>※ 전혀 타당하지 않다, 타당하지 않다, 보통이다 선택 시 사유:</p>				

7. 노동위원회법 제23조(위원회의 조사권 등)

○ 현행조항	○ 개정조항(수정)
제23조(위원회의 조사권 등) ② 제1항에 따라 조사하는 위언 또는 조사관은 그 권한을 표시하는 증표를 관계인에게 보여 주어야 한다.	제23조(위원회의 조사권 등) ② 제1항에 따라 조사하는 위언 또는 조사관은 그 권한을 표시하는 증표를 관계인에게 보여주어야 한다. 단 관계인이 장애인일 경우 비장애인과 동일하게 조사관의 권한을 확인할 수 있는 조치를 취하여야 한다.

○ 내용타당도 의견

전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다

※ 전혀 타당하지 않다, 타당하지 않다, 보통이다 선택 시 사유:



8. 산업재해보상보험법 제117조(사업자 등에 대한 조사)

○ 현행조항	○ 개정조항(수정)
제117조(사업자 등에 대한 조사) ② 제1항의 경우에 공단 직원은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.	제117조(사업자 등에 대한 조사) ② 제1항의 경우에 공단 직원은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다. 단 관계인이 장애인일 경우 비장애인과 동일하게 조사관의 권한을 확인할 수 있는 조치를 취하여야 한다.

○ 내용타당도 의견

전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다

※ 전혀 타당하지 않다, 타당하지 않다, 보통이다 선택 시 사유:

9. 자격기본법 시행령 제13조의 2(심의회 위촉위원의 해촉)

○ 현행조항	○ 개정조항(수정)			
제13조의 2(심의회 위촉위원의 해촉) 1. 심신장애로 인하여 직무를 수행할 수 없게 된 경우	제13조의 2(심의회 위촉위원의 해촉) 1. 건강상의 이유로 직무를 수행할 수 없게 된 경우			
○ 내용타당도 의견				
전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다
※ 전혀 타당하지 않다, 타당하지 않다, 보통이다 선택 시 사유:				



10. 자격기본법 시행령 제19조의 2(실무위원회 위촉위원의 해촉)

○ 현행조항	○ 개정조항(수정)										
제19조의 2(실무위원회 위촉위원의 해촉) 1. 심신장애로 인하여 직무를 수행할 수 없게 된 경우	제19조의 2(실무위원회 위촉위원의 해촉) 1. 건강상의 이유로 직무를 수행할 수 없게 된 경우										
○ 내용타당도 의견											
<table border="1"> <thead> <tr> <th>전혀 타당하지 않다</th> <th>타당하지 않다</th> <th>보통이다</th> <th>타당하다</th> <th>매우 타당하다</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다					
전혀 타당하지 않다	타당하지 않다	보통이다	타당하다	매우 타당하다							
<p>※ 전혀 타당하지 않다, 타당하지 않다, 보통이다 선택 시 사유:</p>											

「장애인차별금지법」과 상충되는 고용 관련 연구

발 행 일 : 2019년 10월

발 행 인 : 최경숙

발 행 처 : (재)한국장애인개발원

서울시 영등포구 의사당대로22 이룸센터 5층

Tel. 02-3433-0600

Fax. 02-3433-9567

<http://www.koddi.or.kr>

편집·인쇄 : (사)한국나눔복지연합회

ISBN 978-89-6921-346-4 (93330)

※ 본 연구보고서의 내용을 무단 복사하는 것을 금합니다.