

“동료 인권강사가 들려주는” 우리가 알아야 할 인권침해와 차별



국가인권위원회





“동료 인권강사가 들려주는” 우리가 알아야 할 인권침해와 차별

👤 <우리가 알아야 할 인권침해와 차별>은 국가인권위원회 위촉 인권강사님의 강의활동을 위한 자료집으로 제작되었습니다. 모쪼록 강사님들의 적극적인 활용을 부탁드립니다.

👤 본 교재 제작을 위해 참고한 국가인권위원회 결정례 등 세부목차는 이 책 맨 뒷부분에 정리하였습니다.

👤 본 교재 제작에 사단법인 지평법정책연구소를 통해 참여해주신 국가인권위원회 위촉 인권강사 구혜경, 김숙자, 김종일, 최정호님께 감사드립니다.

contents

인권을 침해한다는 것

01

평소와 같지만 약간은 다르게 읽기	12
우리 사회의 인권상황	13
인권, 들어는 봤니?	13
나는 존중받고 있을까?	14
그렇다면 누가 인권을 침해하는가?	15
누가 어떤 인권을 침해할까?	16
누구나, 침해받을 수도, 침해 할 수도	16
법적 권리보다 넓은 인권	17
과도함과 불합리로서 침해	18
법 너머의 풍부한 상상력 필요	19
인권침해 및 차별 진정 사건 현황	20
인권침해	20
- 진정 접수 현황	20
- 기관별 현황	21
차별	21
- 차별 영역별 현황	21
- 차별 사유별 현황	22

인권침해를 어떻게 판단할까?

02

인권침해의 정의	26
인권침해의 판단기준에 대해 알아보까요?	27
인권규범의 위반	27
과잉금지의 원칙 등	28
법률유보원칙	29
과잉금지의 원칙	30
본질적 내용 침해 금지 원칙	33
인권침해 사례	34
공공기관 사례	34
① 공공연구소장의 소송 제기 근로자에 대한 인격권 침해	34
② 공직유관기관의 과도한 개인 정보 요구 등에 의한 인권침해	36
③ 공공기관 경비조장의 SNS 등 통제, 지속적 폭언 및 욕설	38
④ 승선생활관 지도관의 플래시를 이용한 복장검사로 인한 인권침해	41
학교(학생·아동 포함) 사례	43
① 부당한 학교 내 봉사활동 부과	43
② 초등학교의 학생 등교 시 자전거 이용 금지	45
③ 공동생활가정 원장의 아동 CCTV 감시로 인한 사생활 침해	48

contents

④ 장기체류 미등록 이주아동의 체류자격 부여제도 부존재로 인한 인권침해	51
⑤ 교육행정정보시스템 원격업무 이용 시 보안서약 강요	54
경찰, 지자체 등 사례	57
① 경찰의 미국 대사관 앞 1인 시위 제한에 의한 표현의 자유 침해	57
② 경찰에 의한 진술강요 등 인권침해	60
③ 경찰의 미성년 피의자에 대한 과잉 진압 등	64
④ 지방자치단체장의 코로나19 확진자 관련 과도한 정보 공개	67
⑤ 공무원의 민원인 개인정보 유출로 인한 인권침해	70
⑥ 법원의 판결문 발급 과정에서 개인정보 침해	73

차별을 어떻게 판단할까?

차별의 정의	78
차별의 의미	78
차별금지 사유	79
차별금지 영역	80



차별 행위의 유형	80
직접차별	80
간접차별	80
괴롭힘	82
성희롱	83
차별광고	83
차별의 예외	84
차별의 판단기준	85
비교대상	85
차별 행위	86
합리적 이유	86
차별 사례	87
고용 차별	87
① 교수 채용시 연령 및 학력을 이유로 한 고용차별	87
② 기간제 교원의 임신, 출산 휴가를 이유로 한 고용차별	90
③ 성별을 이유로 한 승격 등 고용차별	93
④ 방송국의 여성 아나운서에 대한 성별을 이유로 한 고용차별	97
⑤ 검사임용에서 신원진술서 정신건강 관련 질문으로 인한 고용차별	100
⑥ 대학교의 교직원 채용 시 종교를 이유로 한 고용차별	103
⑦ 면접 시 히잡 착용 질문으로 종교를 이유로 한 고용차별	106

contents

장애인 차별	109
⑧ 주민센터의 뇌병변장애인 인감증명 발급거부 장애인차별	109
⑨ 뇌전증을 이유로 한 체육강좌 이용제한 장애인 차별	112
⑩ 발달장애인의 수영장 입장 불허 장애인 차별	115
성차별	118
⑪ 시지정 무형문화재 전수 장학생 선정 시 여성을 배제한 성차별	118
⑫ 경조휴가 부여 시 외가 상에 대해 다르게 부여한 성차별	121
연령차별+성차별	124
⑬ 카지노업체의 흰머리 직원에 대한 외모 및 연령차별	124
연령차별	127
⑭ 아파트 관리사무소의 14세미만 아동 헬스장 출입 배제한 연령차별	127
성적지향 차별	129
⑮ 성적 지향을 이유로 한 체육시설 이용차별	129

04

국가인권위원회 진정 및 조정제도

국가인권위원회 진정 및 조정	134
진정제도	134
군인권침해 및 차별사건의 특례	137
조정제도	137

부록

주요 참고자료	138
주요 인권규범	141

인권을 침해한다는 것

01

02

03

04

평소와 같지만 약간은 다르게 읽기

학교에서 일과시간 중 휴대전화 사용을 금지하는 것을 어떻게 보아야 할까? 트랜스젠더 군인을 강제로 전역시키는 것이 왜 잘못된 걸까? 회사에서 가족수당을 지급할 때 장남에게 유리하게 해주면 잘못된 걸까? 이런 질문들에 우리는 어떤 대답을 줄 수 있을까?

이와 같은 일상의 많은 질문에 대해 우리는 ‘인권’이라는 틀을 가지고 이해해보려 한다. 인권의 눈으로 바라볼 때, 우리는 비로소 각자에 대한 존중과 그가 받아야 할 마땅한 몫을 생각하고, 그것을 실천할 수 있게 된다.

2001년 11월 국가인권위원회가 설립되면서 인간다운 삶의 지표를 제시하기 위한 다양한 활동이 이루어졌지만, 인권침해 및 차별은 계속 발생하고 있다.

지금부터는 우리 일상에서 직면하는 인권침해 및 차별 경험을 살펴보고 그 의미를 함께 생각해보자.

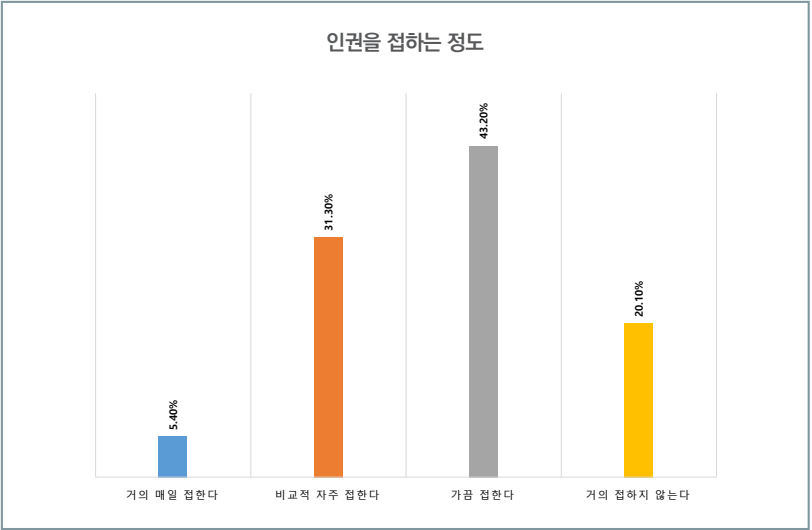
2020 국가인권실태조사

2020 국가인권실태조사는 국가인권위원회가 조사 주관 기관으로, 통계청이 조사 실시 기관으로 참여하여 2020년 현재 국내 거주 만 19세 이상 성인 남녀를 대상으로 실시되었다. 조사내용으로는 인권의식, 인권 침해와 차별-인식 및 피해/불이익 경험, 인권 관련 쟁점, 인권교육 및 개선 등 종합적인 실태 파악이다.

우리 사회의 인권상황

인권, 들어는 봤니?

국가인권위원회가 주관한 2020년 ‘국가인권실태조사’ 결과에 따르면, 일반 국민들은 평소 ‘인권’이라는 단어를 가끔이라도 접하고는 있지만 아직 **친숙하다고 보기에는 어려워** 보인다. 인권을 접하는 정도는 ‘가끔씩 접한다’(43.2%), ‘비교적 자주 접한다’(31.3%), ‘거의 매일 접한다’(5.4%) 순으로 응답했다.



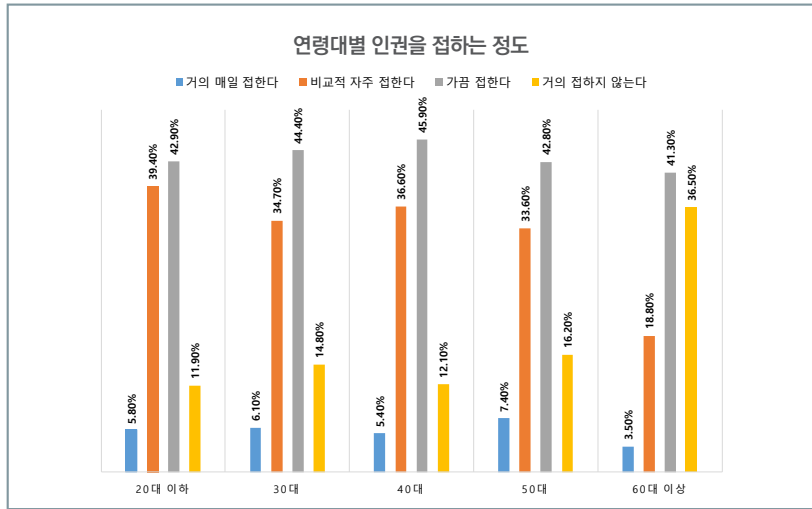
2020 국가인권실태조사

그런 한편, 인권이라는 말은 아직은 비교적 젊은 층에서, 그리고 고학력 집단에서 많이 접하는 것으로 나타난다. 연령대에 따라서 살펴보면 **젊을수록** 인권을 접한 정도가 높았다. 60대 이상은 36.5%가 인권을 ‘거의 접하지 않는다’라고 응답한 반면에 20대 이하는 인권을 ‘거의 접하지 않는다’라고 응답한 비율이 11.9%로 상대적으로 낮았다.

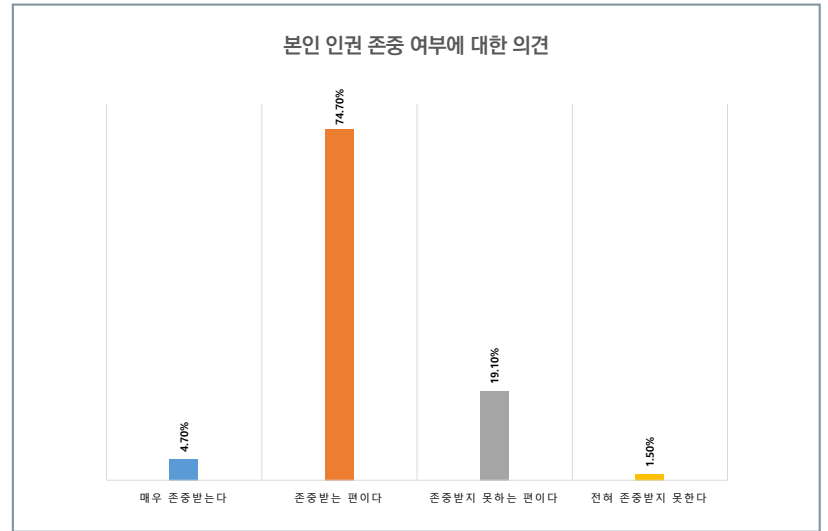
학력과 관련해서는 **학력이 높을수록** 접한 정도가 높았다. 중졸 이하가 인권을 접한 적이 없는 비율이 47.6%인 반면, 대학원 이상은 62.3%가 거의 매일 혹은 자주 인권을 접한다고 응답하였다. ‘비교적 자주 접한다’의 응답만 보더라도 대학원 졸 이상에서 47.9%로 나타나 학력이 높을수록 인권을 많이 접한다는 것을 알 수 있다.



2020 국가인권실태조사



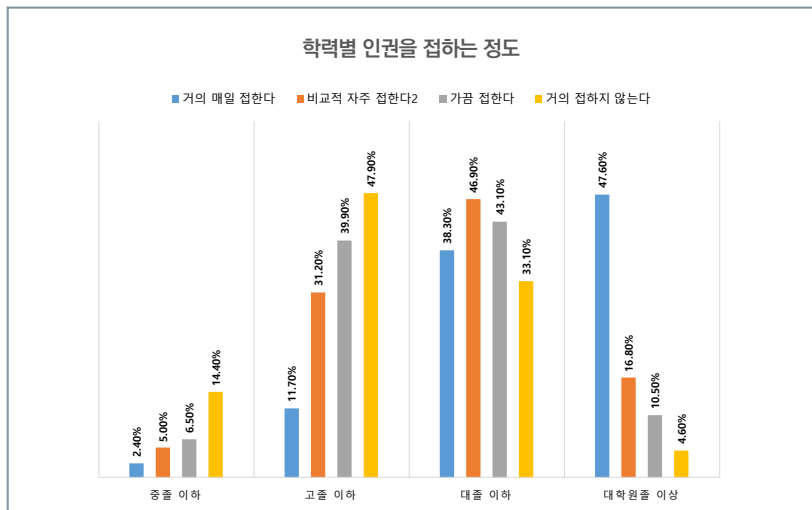
2020 국가인권실태조사



그럼에도 스스로의 인권에 대한 체감 존중 정도는 앞서 살펴본 인권을 접하는 정도와 마찬가지로 **연령, 학력, 소득 지표에 따른 차이**를 보였다. 첫째, 연령이 높아질수록 본인 인권이 존중받지 못한다는 비율이 높았다. 둘째, 학력이 높을수록 존중받는다고 응답한 비율이 높았다. 셋째, 경제적 소득이 높을수록 본인의 인권이 존중받는다고 응답한 비율이 높았다. 이상의 내용은 비록 주관적 판단에 맡긴 응답의 결과이긴 하지만, 연령, 학력, 소득 등 여러 지표와 무관하게 누구나 고르게 인권을 존중받고 있지 못하다는 의심을 불러일으킨다.



2020 국가인권실태조사



나는 존중받고 있을까?

그렇다면 우리는 스스로의 인권이 존중받고 있다고 느끼고 있을까? 2020 국가인권실태조사 결과에 따르면 **다수가 그렇다**고 응답하였다.

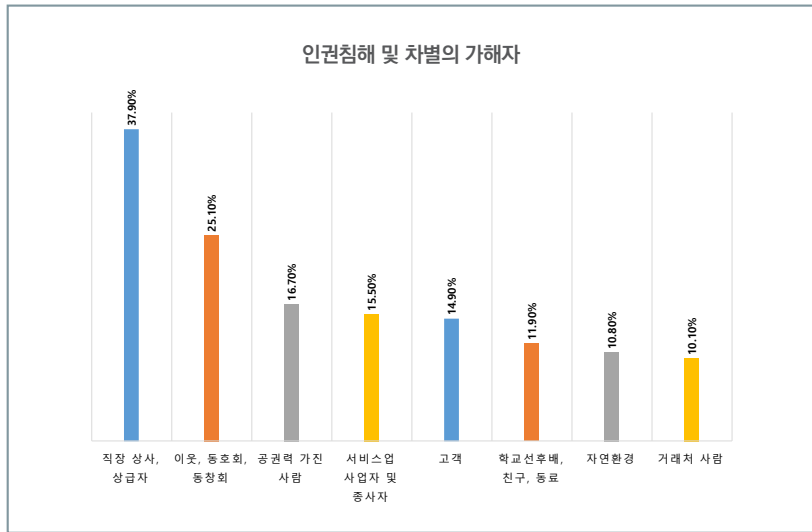
본인 인권이 '존중받는다'고 응답한 비율은 79.4%(존중받는 편이다 74.7%, 매우 존중받는다 4.7%)로 '존중받지 못한다'는 응답 20.6%(존중받지 못하는 편이다 19.1%, 전혀 존중받지 못한다 1.5%)에 비해 크게 높은 비율이다.

그렇다면 누가 인권을 침해하는가?

2020 국가인권실태조사에서 인권침해 및 차별의 가해자를 다중응답으로 질문한 결과 노동시장 입직 과정, 그리고 직장(일터)에서 인권침해와 차별이 가장 많이 발생하고 있는 것으로 나타났다. 결국, 인간활동의 모든 영역에서의 침해는 크고 작은 권력관계에서 존중받지 못함으로써 발생하는데, **전통적인 침해형태로서 국가에 의한 침해보다는 기업 활동에서 발생하는 침해가 더 많아졌음**을 잘 보여주고 있다.



2020 국가인권실태조사



누가 어떤 인권을 침해할까?

누구나, 침해받을 수도, 침해 할 수도

앞서 본 통계에서처럼 **국가**뿐만 아니라 기업도 인권을 침해할 수 있다. 또한 국가와 **기업**을 실제로 움직이는 **개인**도 인권을 침해할 수 있다. 과거에는 국가가 인권을 침해하는 전형이었지만 오늘날에는 그렇지 않으며, 그 결과 개인이나 기업 역시도 인권을 존중할 것이 요청된다. 세계인권선언 전문에서도 인권을 존중하고 증진하기 위해 ‘모든 개인과 사회 각 기관’이 노력할 것을 요청한다. 헌법학에서는 기본권이 국가를 넘어 개인들 사이에도 간접적으로 효력이 있다고 본다.

누구도 전적으로 인권을 침해하거나 전적으로 침해받지는 않는다. 이것을 오해하여 “내가 대상자(고객)로부터 받은 인권침해들은요? 나도 피해자인데 왜 가해자로 교육을 받나요?”라는 반응을 보이기도 한다. 당연히 각자의 인권은 모두 중요하다. 그렇기에 해법은 나의 인권을 존중받기 위해 타인의 인권을 누르는 것이 아니라, **각자의 인권을 모두 실현**함으로써 상호 존중하는 관계에 들어서는 것이다.

법적 권리 보다 넓은 인권

인권은 **인간이라면 누구나 향유할 수 있는 보편적 권리**로 이해된다. 이것은 **상호존중**이라는 관계를 전제한다. 구체적으로 인권은 세계인권선언이나 대한민국헌법과 같은 인권문서를 통해 파악할 수 있다.

국가인권위원회법은 인권을 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리라고 설명하면서, 대한민국의 헌법과 법률, 그리고 국제인권규범으로부터 근거를 찾는다. 그렇더라도 지금 규정된 내용에만 만족해서는 안 된다. 인권은 이미 규정된 것 이상일 수도 있다.

법에서 정한 권리보다 더 넓은 내용으로 인권을 파악

공기업에서 연봉을 책정할 때 진정한의 계약직 공무원 경력을 인정하지 않은 사건이 있었다. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」은 제8조에서 ‘사용자는 기간제 근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장에서’ 차별적 처우를 하지 못하도록 한다. 자문의뢰를 받은 노무법인은 이 규정의 의미에 대해 근로자가 노동력을 제공하는 시점을 기준으로 현재의 노동에 대한 차별을 금지하는 것이므로 과거에 발생한 사실에 근거한 차별은 이 규정의 적용을 받지 않는다고 자문의견을 주었고, 주무부처도 같은 의견이었다. 하지만 국가인권위원회는 이 사건을 차별로 보았다(20진정051250). 법적으로는 현재의 노동을 차별하지 않도록 규정되어 있는 것에 그쳤더라도, 인권의 관점에서는 한걸음 더 나아가 과거의 노동을 이유로 한 차별도 극복할 것을 요청하는 것이다.

과도함과 불합리로서 침해

인권에 대한 침해는 **제한**과는 다르다. 추상적인 인권은 구체적 인권 관계 속에서 그에 맞는 제약된 모습으로 인정되기 때문이다. 결국 공동체의 이익을 위해서 인권에 대한 필요최소한의 제한이 허용될 수 있는데, 그 정도가 과도할 때를 **침해**라고 하게 된다.

헌법이나 법률에서 정하는 권리와 침해판단 기준은 인권침해를 판단하는 데에 유용하다. 하지만 인권을 보장했는지 여부가 법을 준수했는지 여부로 대체되어서는 안 된다.

헌법과 법률에서 열거한 권리를 모두 보장했음에도 인권침해라고 판단

경찰관이 법에 근거하여 체포할 때에 알려야 할 모든 고지사항을 알렸음에도 국가인권위원회는 추가로 '진술거부권'을 고지하지 않았으며 경찰관의 행위를 인권침해라고 보았다. 동시에 체포시 고지할 사항에 진술거부권을 포함하도록 법률이나 규칙을 개정할 필요가 있다고 의견을 표명했다(19진정085720 (진술거부권 의견표명)). 헌법 제12조, 형사소송법 제200조의5 등에서는 체포의 이유, 변호인의 조력을 받을 권리, 변명의 기회가 있다는 정도만 알리도록 규정하고 있다. 그런데 현실에서는 체포 당한 자가 체포 및 이송 과정에서 실질적으로 피의자로서 신문을 받는 경우가 있는데 이러한 경우에도 피의자의 권리가 보장될 필요가 있기 때문에 위와 같은 권고가 나오게 되었다. 이처럼 법이 인권을 보장하기에 충분하지 않다면, 법을 지켰다는 합법성이 곧바로 인권침해를 부정하지는 못한다.

법 너머의 풍부한 상상력 필요

헌법은 국민의 기본적 인권을 보장하기 위한 규범이며 그것은 국가의 기본질서를 이룬다. 한편 하위 법령은 개별 영역에서 헌법을 구체화하는 동시에 실제적 및 절차적 권리를 보장하는 역할도 수행한다.

헌법과 하위법은 전체로서 체계를 이루며 현실 속에서 인권을 보장하고 있다. 그만큼 인권을 이해하기 위해서는 헌법을 정점으로 하는 전체 법 체계를 이해하는 것이 매우 중요하다.

그런데 실정법이 제정·개정되는 과정은 민주적이어야 함에도 실제로는 새로운 인권적 요청이나 소수자의 권리를 충분히 반영하지 못한 결과가 될 수 있다. 그런 점에서 법은 중요한 판단기준이지만, 어디까지나 참고 자료일 뿐이며, **우리가 처한 시대적 조건의 변화와 사회적 위치, 인권에 관한 경험, 지켜 내고자 하는 서사 등에 따라 인권 침해는 다양**하고 다를 수 있다. 그렇게 변화의 동력을 계속 추적하면, 그 근본에는 상호 승인으로서의 인간존엄이 있다. 그것이 현실과의 상호작용 속에서 구체적인 모습을 드러낼 수 있도록 계속 고민해야 한다.

동성동본 혼인 금지의 부당함을 확인

구 민법 제809조 제2항은 남계혈족의 배우자, 부(夫)의 혈족 및 기타 8촌 이내의 인척이거나 이러한 인척이었던 자 사이에서는 혼인하지 못한다고 규정하여 이른바 '동성동본' 사이의 혼인을 금지했다. 헌법재판소는 이것이 헌법에 합치되지 않는다고 보았는데, 구 봉건질서의 잔재인 동성동본금혼 규정은 현대 사회에서 정당한 기본권 제한 목적이 될 수 없기 때문이다(헌재 1997. 7. 16. 95헌가6).

인권침해 및 차별 진정 사건 현황

이번에는 인권침해와 차별 진정 사건에 대한 객관적 통계자료를 살펴봄으로써, 오늘날 우리 사회에서 인권침해와 차별의 현주소를 짚어보기로 하자. 또한 지금부터는 차별을 특별히 다른 인권침해와 구분하여 살펴본다. 이하에서 ‘인권침해’라 함은 차별을 제외한 모든 유형의 인권침해를 뜻한다.

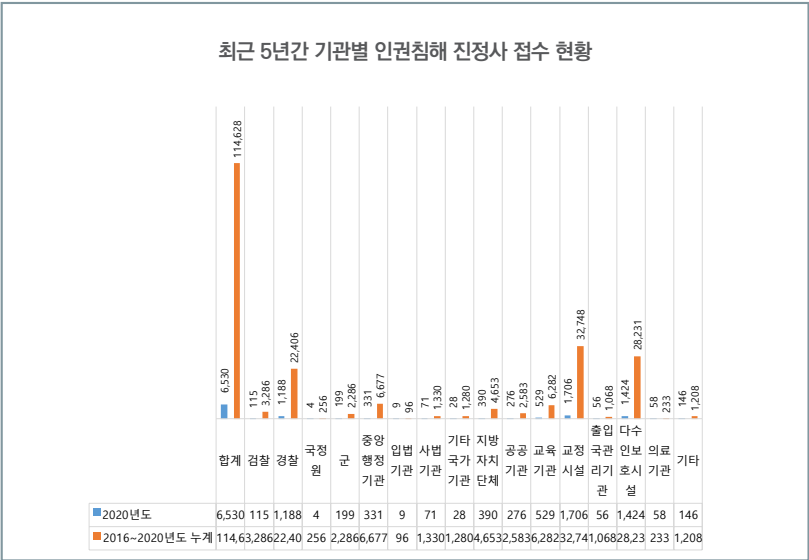
인권침해

‘2020 국가인권위원회 연간보고서’

국가인권위원회는 ‘국가인권위원회법 제29조 제1항’의 규정에 따라 대통령과 국회에 제출하기 위해 매년 활동 내역을 담은 연간보고서를 작성·공표한다. 본 연간보고서는 2020년 1월 1일부터 12월 31일까지 국가인권위원회의 활동 내역을 담았다.

- 진정 접수 현황

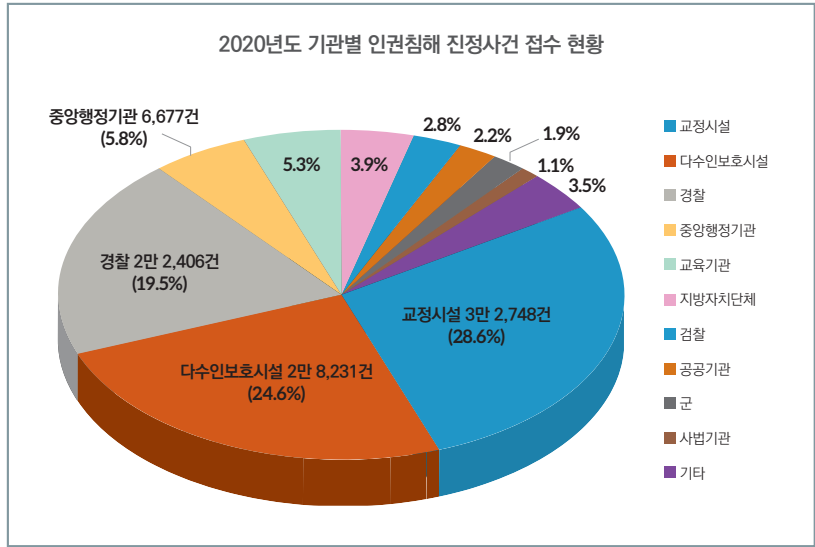
2020년 국가인권위원회 연간보고서에 따르면, 인권침해 관련 진정은 총 6,530건이 접수되었으며, 2001년 11월 국가인권위원회 출범 이후부터 2020년 말까지 인권침해 진정 누적 건수는 11만 4,628건이다.



2020 국가인권위원회
연간보고서

- 기관별 현황

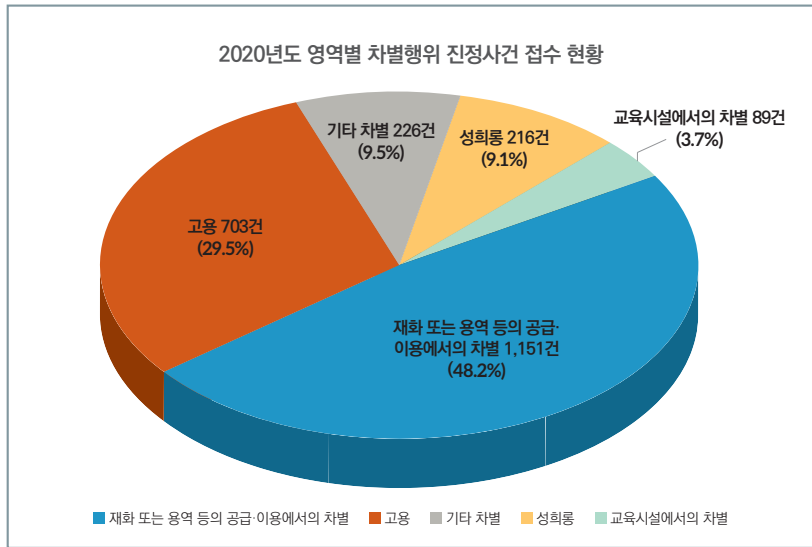
인권침해 진정 사건의 접수 현황을 피진정기관별로 살펴보면, 교정시설 관련 진정이 3만 2,748건(28.6%)으로 가장 많고, 다수인보호시설 관련 진정 2만 8,231건(24.6%), 경찰 관련 진정 2만 2,406건(19.5%), 중앙행정기관 관련 진정 6,677건(5.8%) 순이다. 구금·다수인보호시설과 경찰 관련 진정이 다수를 차지하고 있는 것으로 조사되었다.



차별

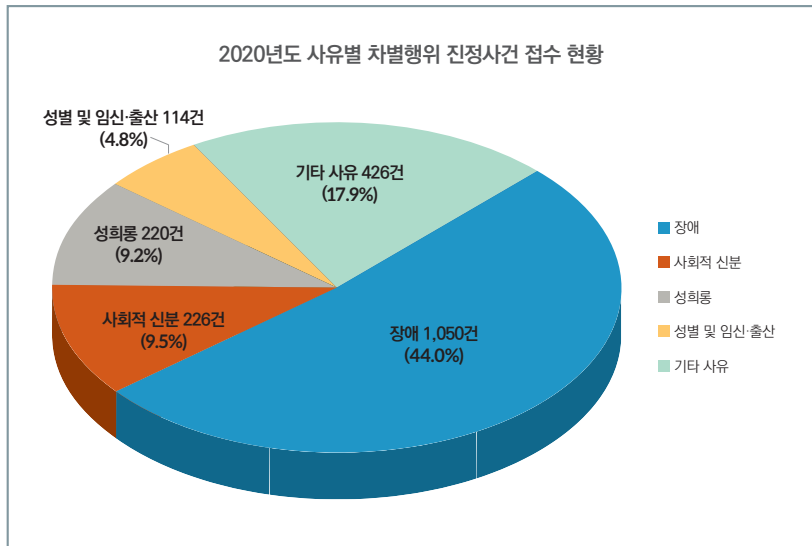
- 차별 영역별 현황

2020년 국가인권위원회 연간보고서에 따르면, 2020년 국가인권위원회에 접수된 차별 진정은 2,385건이며, 영역별로는 재화 또는 용역 등의 공급·이용에서의 차별이 1,151건(48.2%), 고용에서의 차별이 703건(29.5%), 기타 차별 226건(9.5%), 성희롱 216건(9.1%), 교육시설 등에서의 차별이 89건(3.7%) 등의 순으로 나타났다. 재화 또는 용역 등의 공급·이용에서의 차별사건이 전년 대비 상대적으로 증가하였는데 이는 장애인 교통수단 관련 진정이 증가하였기 때문으로 분석된다.



- 차별 사유별 현황

2020년 국가인권위원회 연간보고서에 따르면, 장애를 이유로 한 차별이 1,050건(44.0%)으로 가장 많은 가운데, 사회적 신분 226건(9.5%), 성희롱 220건(9.2%), 성별 및 임신·출산 114건(4.8%) 등의 순으로 진정이 접수되었다. 특히 ‘국가인권위원회법’에 명시 되지 않은 기타 사유가 426건(17.9%)으로 전년 대비 매우 높게 나타났다.



‘2020 국가인권위원회 연간보고서’에서는 교정시설, 다수인보호시설과 경찰 관련 진정 사건 비율이 높은 것으로 확인된다. 이는 이들 기관의 업무가 피해자들의 신체의 자유 등에 대한 제한을 수반하는 침익적 성격이 강하여, 그 한계를 지키지 못하는 경우가 발생할 여지가 많기 때문인 것으로 보인다.

차별 영역에서도 인권침해와 같이 모든 부분 사회에서 전 방위적으로 차별이 발생함을 알 수 있다. 또한 코로나 19 등 새로운 상황 도래, 사회 양극화 심화 등으로 인해 법에 명시되지 않은 새로운 차별 사유가 발생하며, 우리 사회가 다문화 사회로 진행되면서 외국인 유학생, 이주노동자 등 출신 지역, 출신 국가를 이유로 하는 차별이 증가하는 추세임을 알 수 있었다.

현실에서 발생하는 인권침해와 차별에 대해 우리 각자는 인권침해와 차별을 예방하고, 만약 그러한 침해가 이미 발생했다면 이를 구제할 수 있어야 한다.

여기서 인권과 인권침해를 잘 인식하기 위해 필요한 것은 바로 **인권감수성**이다. 인권감수성이란 “인권문제가 개재되어 있는 상황에서 그 상황을 인권 관련 상황으로 지각하고 해석하며, 그 상황에서 가능한 행동이 다른 관련된 사람들에게 어떠한 영향을 미칠지를 알며, 그 상황을 해결하기 위한 책임이 자신에게 있다고 인식하는 심리적 과정이다.”(국가인권위원회, 「인권감수성 지표 개발 연구」, 2002, 11면) 인권감수성을 통해 우리는 타자의 서사로 들어갈 수 있으며 인권을 실천할 수 있는 첫 걸음을 떼게 된다.

이 책은 인권침해와 차별을 식별할 수 있는 판단기준과 구제수단을 알기 쉽게 제시하여 인권강사들이 인권교육에 활용하는 데에 도움을 주려고 한다. 이어지는 각 장에서 인권침해, 차별, 구제에 대해 순서대로 살펴보도록 한다.

인권침해를 어떻게 판단할까?

02

01

03

04

인권침해의 정의

본 장에서 다루는 인권에서 **평등권**은 **제외**된다. 평등권에 대한 침해인 차별은 다른 인권과 달리 독자적인 보호영역이 존재하지 아니하고, 자유권 침해와는 판단기준도 다르기 때문에 장을 나눈 것이다. 국가인권위원회 법에서도 이러한 점을 반영하여 ‘인권침해나 차별행위’라고 둘을 구분하여 표현하고 있다. 차별은 다음 3장에서 다룬다.

이러한 인권에는 생명권, 신체의 자유, 양심의 자유, 자기결정권과 같은 자유권뿐만 아니라, 인간다운 생활을 할 권리, 교육을 받을 권리, 환경권, 주거에 관한 권리와 같은 사회권, 그리고 재판청구권 등 각종 청구권과 같은 온갖 종류의 인권이 포함된다. 이러한 인권은 새로이 확장되어 간다. 다만, 국가인권위원회는 인권침해 조사 및 구제 권한과 관련하여 자유권만으로(재산권 제외) 침해대상 인권을 한정했다. 그렇다고 하더라도 나머지 인권에 대한 침해 역시도 인권침해임은 당연하다.

개인정보자기결정권을 이끌어내기

국가인권위원회는 개인정보자기결정권에 대해 다음과 같이 설명한다. “인간의 존엄과 가치, 행복추구권을 규정한 헌법 제10조 제1문에서 도출되는 일반적 인격권 및 헌법 제17조의 사생활의 비밀과 자유에 의하여 보장되는 개인정보자기결정권은 자신에 관한 정보가 언제 누구에게 어느 범위까지 알려지고 또 이용되도록 할 것인지를 그 정보주체가 스스로 결정할 수 있는 권리이다.”(19진정0449900)

이것은 다음과 같은 과정을 거쳐 인권문서에 명시되지 않은 권리를 인정하는 것이다.

헌법 제10조

도출 >

일반적 인격권

도출 >

개인정보자기결정권

헌법 제17조

도출 >

사생활의 비밀과 자유

인권침해의 판단기준에 대해 알아보까요?

인권규범의 위반

앞서 인권침해를 제한과 구분했다. 문제된 상황에서 어떤 인권이 제한받고 있는지 확정된 뒤에는, 그것이 정당한 제한인지 그렇지 않으면 침해인지를 판단할 수 있어야 한다. 이때에는 경찰법에서 발달하여 헌법 차원에서 채택된 심사기준인 과잉금지의 원칙이 자주 활용된다. 그밖에 개별 규정의 위반 여부도 판단기준이 된다.

인권규범에서 금지하는 행위를 했다면 인권침해로 판단된다. 예를 들어 고문 및 그 밖의 잔혹한, 비인도적인 또는 굴욕적인 대우나 처벌의 방지에 관한 협약과 헌법 제12조에서는 고문을 금지한다. 이때에는 고문을 했다면 곧바로 신체의 자유에 대한 인권침해가 되는 것이다. 법률에 이미 헌법의 취지를 구체화 한 규정이 있다면, 비교적 간단하게 인권침해 여부를 판단할 수 있다. 물론 이때에도 법률에서 정하는 권리가 아니라 헌법상 권리가 문제된 것이라면, 표면적으로 법률에 규정되었다는 사정에도 불구하고 그 판단은 헌법적 평가에 따른 것이다.

법률을 통한 인권침해 판단

① 「개인정보 보호법」 위반 사례

「개인정보 보호법」 제15조는 개인정보처리자가 개인정보를 수집하기 위한 조건 중 하나로 ‘정보주체의 동의를 받은 경우’를 규정하고 있다. 그리고 그 때에는 개인정보를 수집하고 이용하는 목적, 동의를 거부할 권리가 있다는 사실 및 동의 거부에 따른 불이익이 있다면 그 내용을 알려야 한다. 이것을 지키지 않으면 곧바로 개인정보자기결정권이라는 인권의 침해가 되는 것이다.

다만 이때에도 다소간의 의미 확정, 즉 ‘해석’이 필요할 수는 있다. 그리고 이때에는 인권이 어떤 내용을 가지고 있는지를 다시 고려해야 할 수도 있다.

법률을 통한 인권침해 판단

예를 들어, 지문인식기를 이용한 출·퇴근 기록관리를 위해 직원들의 지문정보를 수집·활용한 것이 문제된 사안에서, 국가인권위원회는 다른 대체수단이 마련되지 않아 지문인식기에 등록하지 않으면 무단 출·퇴근을 처리될 수밖에 없던 상황 등을 고려하였다.

개인정보자기결정권은 개인정보의 자율적 통제를 위한 것인데, 이러한 상황에서는 법에서 정한 형식적 동의를 받았다 해도 ‘사실상 지문 등록을 강요’한 것이라고 보았다 (19진정0449900).

② 초·중등교육법 및 교육기본법 위반 사례

고등학교에서 흡연에 대한 생활지도를 위해 피진정인이 엮으려뻔쳐를 시켜 신체적 고통과 굴욕감을 준 사건에 대해, 국가인권위원회는 다음과 같이 판단하였다. “이러한 피진정인의 학생지도 행위는 정당한 지도와 훈육의 범위를 벗어나 신체적으로 고통을 주는 체벌에 해당한다고 할 것이다.

이는 유엔 아동권리협약 및 초·중등교육법, 교육기본법에서 규정한 학생에 대한 존중의무를 위반한 행위로 볼 수 있다. 따라서 피진정인의 행위는 헌법 제10조 및 제12조에서 보장하는 학생의 인격권 및 신체를 훼손당하지 않을 권리를 침해한 것으로 판단된다.” (21진정027330)

과잉금지의 원칙 등

비례성원칙은 목적과 수단의 관계에서 균형을 찾는 원칙이다. 이것은 인권침해여부가 다투어지는 거의 모든 인권관계에서 일반적으로 적용된다. 인권을 제한할 때에도 **정당한 목적을 위해 적합한 수단**으로 하되, **그 침해는 최소한**이어야 하고 제한을 통해 **달성하려는 공익과 제한되는 사익 사이에 균형**이 이루어져야 한다는 것이다. 이 중 하나라도 충족되지 않으면 인권침해로 판단된다.

우리 헌법 제37조 제2항은 다음과 같이 규정한다.

법률유보원칙

국민의 모든 자유와 권리는 **국가안전보장·질서유지 또는 공공복리를 위하여 필요한 경우에 한하여 법률로써** 제한 할 수 있으며, 제한하는 경우에도 자유와 권리의 **본질적인 내용을 침해할 수 없다**

위 규정은 하나의 문장으로 서술되어 있음에도, 그 안에는 중요한 헌법 원칙이 3개나 포함되어 있다. **법률유보의 원칙, 과잉금지의 원칙, 본질적 내용 침해 금지의 원칙**이 그것이다. 원칙에 대한 내용은 다음과 같다.

인권관계에서 심사대상인 국가행위가 인권침해가 아니라 합헌적인 인권제한으로 평가받을 수 있기 위해서는 원칙적으로 해당 국가행위는 **“법률로써”** 행해진 것이어야만 한다. 왜냐하면 헌법 제37조 제2항은 인권, 즉 “국민의 모든 자유와 권리”는 일정한 경우에 “법률로써” 제한할 수 있음을 명시하고 있기 때문이다. **따라서 인권관계에서 심사대상인 국가행위가 국민의 대표기관인 국회에서 의결된 법률 혹은 법률적 차원의 규범에 근거를 두고 있어야 한다**(법률은 국회에서 제정한 법률을 의미하며 시행령이나 규칙이 아님에 유의).

형식적 정당성으로서 법률유보

법률이라는 형식을 통해 인권을 제한하더라도 그 내용이 실질적으로 정당한지는 따져보아야 하는 문제이다. 인권에 대한 침해는 ‘입법자의 자의’에 의해서도 침해될 수 있기 때문이다. 국가인권위원회는 중·고등학교 학생에 대한 과도한 두발 및 복장 등 용모 제한을 둔 학칙에 대해 개성을 발현할 권리, 일반적 행동자유권을 침해한다고 판단했다. 이러한 학칙은 초·중등교육법이라는 법률에 근거를 두고 그 범위 내에서 만들어진 것이다. 이에 대해 국가인권위원회는 다음과 같이 설명한다. “그 제한에는 법률유보에 의한 형식적 정당성과 비례의 원칙에 의한 실질적 정당성이 요구된다. 형식적으로는 학칙에 근거하여 학생들의 일반적 행동자유권을 제한한다는 점이 인정될 수 있는 경우라도, 비례의 원칙에 의한 실질적 정당성을 갖추고 있는지 살펴보아야 한다.” (21진정0340400)

과잉금지의 원칙

① 목적의 정당성

구체적인 인권관계에서 인권보장의무자인 국가의 특정한 인권제한 행위가 ‘국가안전보장·질서유지 또는 공공복리’에 부합되는 정당한 목적을 겨냥한 것이어야 한다.

국가는 인간의 존엄을 실현해야 하며, 아무런 이유 없이 혹은 개인의 인권을 훼손할 의도만으로 감행된 국가행위는 그것이 단지 아주 사소한 인권제한을 초래할 뿐이라고 하더라도 용납될 수 없는 인권침해라고 해야 한다.

목적의 정당성 부정

▽

혼인빙자간음죄의 위헌여부 판단을 두고 헌법재판소는 다음과 같은 이유로 목적의 정당성을 부정하였다.

“이 사건 법률조항의 보호법익이 여성의 주체적 기본권으로서 성적자기 결정권에 있다기보다는 현재 또는 장래의 경건하고 정숙한 혼인생활이라는 여성에 대한 남성우월의 고전적인 정조관념에 입각한 것임을 보여 준다 할 것이다.

따라서 이 사건 법률조항의 경우 형벌규정을 통하여 추구하고자 하는 목적 자체가 헌법에 의하여 허용되지 않는 것으로서 그 정당성이 인정 되지 않는다고 할 것이다.”

(헌재 2009.11.26. 2008헌바58)

② 수단의 적합성

목적과 수단 사이에는 인과성이 있어야 하며, 수단은 **규범적으로 허용** 되는 것이어야 한다. 목적이 정당하다고 해서 그 목적을 달성하기 위해 선택된 수단이 항상 정당화되는 것은 아니다.

수단의 적합성 부정

▽

제대군인가산점 위헌결정에서 헌법재판소는 다음과 같은 이유에서 수단의 적합성을 부정하였다. “어떤 입법목적을 달성하기 위한 수단이 헌법이념과 이를 구체화하고 있는 전체 법체계와 저촉된다면 적절한 정책수단이라고 평가하기 어려울 것이다.

「여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약」 등의 각종 국제협약, 위 헌법규정과 법률체계에 비추어 볼 때 여성과 장애인에 대한 차별금지와 보호는 이제 우리 법체계 내에 확고히 정립된 기본질서라고 보아야 한다.

그런데 가산점제도는 아무런 재정적 뒷받침없이 제대군인을 지원하려 한 나머지 결과적으로 이른바 사회적 약자들의 희생을 초래하고 있으므로 우리 법체계의 기본질서와 체계부조화성을 일으키고 있다고 할 것이다.”

(헌재 1999.12.23. 98헌마363)

③ 침해의 최소성

목적 달성을 위한 여러 수단들 중에서 인권을 **덜 침해하는 수단**을 택해야 한다.

침해의 최소성 부정

“피진정인1이 진정인을 포함한 입원환자들의 의료를 위하여 사물함 검사가 필요하다고 판단하였다면, 「정신보건법」 제45조 및 「정신보건법 시행규칙」 제23조의 규정에 따라 그 사유 및 내용, 당시 진정인의 증상, 제한 지시자 등을 진료기록부에 기재한 후에 사물함 검사를 실시하여야 한다.

그러나 진정인의 껌 소지 혹은 껌을 씹는 행위가 진료행위에 지장을 초래했다거나 다른 환자에게 껌을 건네어 안전사고를 발생시켰다는 등의 사실은 확인되지 않으며, 피진정인1의 사물함 검사 당시 법령 등에서 정한 절차를 따르지 못할 정도의 위험성이나 시급성이 있었다고 보기도 어렵다. 따라서 껌을 반납하지 않는다는 이유만으로 피진정인1이 진정인의 사물함을 검사하고자 한 행위는 법률에 정한 절차에 위반됨은 물론 침해의 최소성의 원칙을 위반하여 「헌법」 제17조에서 보장하는 진정인의 사생활의 비밀과 자유를 침해한 것으로 판단된다.”

(16진정0868300)

④ 법익의 균형성

제한을 통해 추구하는 가치·이익과 이를 위해 **제한되는 인권적 이익** 사이에는 **균형**이 이루어져야 한다.

침해의 최소성 부정

① 토익성적을 이유로 한 외출·외박 금지 사례

“토익성적 향상이라는 교육적 목적에 비해 외출·외박 금지로 피해자들이 침해받는 자기행동결정권의 제한이 더욱 클 뿐 아니라 5주 동안 사실상 외박이 어려워 멀리 있는 가족, 친구 등을 방문하여 휴식하는 등의 사생활의 자유 또한 제한이 되었던 점을 종합하여 볼 때 침해의 최소성과 법익의 균형성에 반하여 그 제한의 정도가 지나쳐 「헌법」 제10조에서 보장하는 행복추구권에 바탕을 둔 일반적인 행동의 자유와 제17조 사생활의 자유를 침해한 것으로 판단된다.”

(15진정0885500)

② 사형제도에 대한 헌법소원에 관한 국가인권위원회의 의견제출

“사형 당시에는 사형을 통해 보호하려는 타인의 생명권이나 중대한 법익은 그 침해가 종료되고 무방비 상태에 놓인 인간의 생명을 박탈한다는 점에서 사형을 통해 달성하려고 하는 공익에 비해 사형으로 인해 침해되는 사익의 비중이 크므로 법익의 균형성도 인정되지 않는다.”

본질적 내용
침해 금지 원칙

인권관계에서 ‘법률’ 혹은 ‘법률에 근거한’(즉, “법률로써”) 국가의 인권 제약행위가 “국가안전보장·질서유지 또는 공공복리”에 부합되는 목적을 겨냥한 것으로서 “필요한 경우에 한하여” 행해진 것이라고 하더라도, 해당 인권제한행위는 **“자유와 권리의 본질적인 내용을 침해할 수 없다”**는 점을 헌법 제37조 제2항 후단이 명시하고 있다. 즉 인권관계에서 설사 공익적 요청이 아주 중요하고 커서 인권을 제한해야 할 필요성이 아무리 크다고 하더라도, **해당 인권의 본질적인 내용까지도 후퇴시키거나 훼손하는 국가의 인권제한행위는 헌법상 허용될 수 없다**는 것이다.

66 인권침해 사례 99

인권침해 예방을 위해 국가인권위원회에 진정된 인권침해 사례에서 직장, 학교, 공공기관 등에서 일어나고 있는 사례를 살펴봄으로써 인권침해에 대한 이해를 높이고자 한다.

◎ 공공기관 사례



사례 1

공공연구소장의 소송 제기 근로자에 대한 인격권 침해

진정요지

진정인(○○연구소 직원)은 피진정기관(○○연구소)을 상대로 제기한 초과근무수당청구소송(이하 '이 사건소송'이라 한다)에서 2020. 5. 26. 승소하였다. 그러자 피진정기관은 같은 해 6.16. 코로나로 인해 중단 중이었던 월례회의(이하 '이 사건 회의'라고 한다)를 급작스럽게 개최하여, '총액인건비 범위 내에서 진정인에게 비용을 지급해야 하기 때문에 다른 직원들의 급여에 영향이 있을것'이라는 사실을 공지하였고 이로 인해 진정인이 전체 직원들로부터 집단 따돌림을 당하는 상황이 조성되었다.

피진정인 주장

사전 언론보도를 통해 해당내용이 공개됨에 따라 직원간 부정확한 정보와 오해로 인해 직원 간 불안감 등으로 정확한 정보 공개요구가 있었고, 회의 중 진정인에 대한 질문을 제지하는 등 사전에 인권침해 예방을 위해 노력을 기울였다.

판단

근로자가 조직운영에 협조적이지 않다며 인간성을 매도하고 평가하는 상황을 만드는 행위, 특정 행위나 태도에 대해 공개적으로 질책하고 책임을 묻거나 집단적으로 해명을 요구하는 행위는, 그 대상자가 자신의 행위에 대한 자책감 또는 조직 내 인간관계에서 분리되는 불안감, 죄책감을 갖게 하고, 자신의 결정을 후회하게 하는 등 정신적 고통을 줌으로써 인격상의 훼손이나 왜곡을 초래한다고 할 것이다. 결국 회의 시 이 사건 소송 판결로 예상되는 구체적인 어려움과 대응 방향, 자료검토 등의 준비 없이 회의를 진행하였고, 진정인에 대한 직원들의 비난성 공격을 충분히 예상할 수 있음에도 이를 고려하지 않아 전 직원들이 모인 자리에서 진정인이 비난을 받는 상황을 초래하게 하였으며, 이로 인해 진정인이 정신적 고통을 겪게 된 것은 과잉금지원칙에 위배된다.

피진정인은 중단되었던 월례회의를 급작스럽게 개최하면서 '진정인이 이 사건 소송을 제기함으로써 기관이 위기에 봉착하였으며, 진정인을 제외한 직원들이 금전적인 손해를 입을 가능성이 있다'는 의미를 전달하는 것으로 오해될 소지가 충분한데도 이 사건 회의를 개최하여 공개적으로 이 사건 소송판결에 대하여 논의한 행위는 「대한민국헌법」 제10조에서 보장하는 진정인의 인격권을 침해한 행위이다.

관련 규정

「헌법」 제10조(인간의 존엄성과 기본적 인권의 보장) > 146p
「근로기준법」 제43조(임금 지급) > 172p

공직유관기관의 과도한 개인 정보 요구 등에 의한 인권침해

진정요지

진정인은 ○○군시설관리공단(이하 ‘피진정기관’이라 한다) 재직 중 업무상 스트레스로 기관의 내부규정에 따라 정신과 진단서를 제출하며 질병 휴직을 신청하였고, 기관의 이사장인 피진정인의 요구에 따라 진료내역서를 추가로 제출하였다.
그럼에도 불구하고 타 직원들에게는 요구하지 않았던 정신과병력 의무기록사본과 심리평가 결과지의 제출을 재차 요구하였고, 이에 불응하자 휴직을 불승인하였다.

피진정인 주장

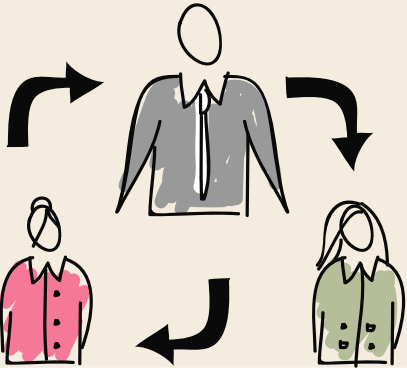
전체 구성원들에게 의심의 여지가 없도록 공정하고 합리적인 절차에 따라 진정인에게 자료를 요청한 것일 뿐, 대상자를 국한하여 불이익 처분을 위한 과정이 결코 아니었다.

판단

「개인정보 보호법」 제15조는 공공기관 등 개인정보처리자는 개인정보 수집 및 이용을 함에 있어 정보주체의 동의를 받는 경우, 법률에 특별한 규정이 있거나 법령상 의무를 준수하기 위하여 불가피한 경우, 공공기관이 법령 등에서 정하는 소관 업무의 수행을 위하여 불가피한 경우, 정보주체와의 계약의 체결 및 이행을 위하여 불가피하게 필요한 경우에 한하여 허용하고 있고, 이외의 자의적인 수집 및 수집 목적 이외의 사용을 기본적으로 금지하고 있다.

판단

진료 기록의 어떤 내용이 필요한 것인지 대강의 정함이 없이 일체의 진료기록을 요구한 점에서 **필요한 최소한의 개인정보를 수집하였다고 보기도 어려우며**, 최소한 필요 이상의 개인정보를 과도하게 요구하고 **이를 거부할 수 있거나 불이익 등이 없음을 고지하여야 한다는 관련 규정을 위반한 것으로 보이는 점** 등이 인정된다.
피진정기관이 진정인에게 질병 휴직 요건 및 절차 등에 관한 「인사 규정」을 확대 적용하여 개인의 민감정보가 담긴 의무기록 등을 요구하며 휴직을 불승인한 것은 **개인정보자기결정권 및 사생활의 자유와 비밀을 보장받을 권리, 나아가 건강권을 침해한 것으로** 판단된다.



관련 규정

「헌법」 제10조(인간의 존엄성과 기본적 인권의 보장) > 146p
「헌법」 제17조(사생활의 비밀과 자유) > 147p
「개인정보보호법」 제15조(개인정보의 수집 · 이용) > 165p

 사례 3

공공기관 경비조장의 SNS 등 통제, 지속적 폭언 및 욕설

진정요지

진정인은 ○○○병원(이하 ‘피진정병원’이라고 한다) 소속 직원으로 총무팀 보안업무를 수행하고 있으며, 업무수행 중 조장으로 부터 상습적인 폭언, 욕설, 협박, 부당한 근로 감시를 당하였다.

피진정인 주장

진정인이 환자복을 입은 상태로 외부에 나가 음식점에서 찍은 사진을 SNS에 게시하였고 이를 보안팀장에게 지적받아 ‘병원 환자복이 나오는 사진은 지울 것’이라는 내용으로 업무상 지적을 한 것일 뿐 지위 체계를 무시할 수 없었다.
또한, CCTV로 응급실만 볼 수 있고 업무 특성상 돌발상황에 대비하기 위해 무전으로 위치 파악만 하였고 다소 비속어를 사용한 적은 있지만 폭언이나 괴롭힘은 없었다.

판단

원칙적으로 개인의 SNS 활동은 사생활의 영역이며, 헌법 제17조가 보장하는 사생활의 비밀과 자유의 보호 대상이라고 할 것이다.
피해자의 SNS(페이스북) 게시물은 현재 삭제되어 구체적인 내용을 확인할 수는 없지만, 여자친구와 식당에서 찍은 사진은 개인의 사생활이라고 보기 충분하며, 직장 상사가 부하직원 SNS(페이스북) 게시물을 확인하고 게시물 삭제를 요구하는 것은 사적인 생활에 개입

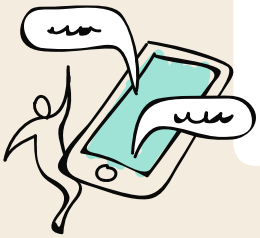
판단

하는 것으로 **특별한 사정이 없는 한 그 자체로 부당**하다고 할 수 있다. 또한, 흡연 시 비상구를 통하여 밖으로 나갈 것, 늦은 시간까지의 외출을 자제할 것과 같은 지시는 **개인의 행동 반경과 형식을 불필요하게 제한**하는 것으로 지시의 내용도 부당하며, 피해자가 부상을 입어 병가를 사용하고 있다는 점을 고려할 때 정당한 직무 지시라고 보기도 어렵다.

피진정인은 피해자가 피진정병원에 근무한 2016. 7월~2019. 7월의 기간 동안 상습적으로 피해자를 따로 면담하거나 다른 사람들이 있는 자리에서 피해자에게 반말과 비속어를 다수 사용하며 폭언, 욕설 하며 피해자를 유난히 괴롭힌다고 다른 직원들이 느낄 만큼 피해자에게 과도한 지적을 하였다고 봄이 상당한바, 이는 상급자로서 **정당한 지도 방식이라고 인정하기 어렵다.**

CCTV 근로감시 및 부당한 지시 등
피진정인은 이에 대하여 야간근무를 하면서 사건사고를 예방하고자 CCTV를 보았다고 주장하나, CCTV 영상을 통한 **상시적인 복무감시는 CCTV설치 목적 범위를 현저히 넘어선 활용이라고 보인다.**

위와 같이 진정요지 각각의 인권침해성에 대하여 검토한 결과, 피진정인은 일상적, 상습적으로 피해자에 대한 폭언, 욕설, 모욕, 괴롭힘, CCTV근로감시를 하였던 것으로 확인되며 피해자의 입원기간에 부당한 지시를 하여 헌법 제10조 및 제17조에서 보장하는 **피해자의 인격권, 사생활의 비밀과 자유 및 개인정보자기결정권을 침해**하였다.



관련 규정

「헌법」 제10조(인간의 존엄성과 기본적 인권의 보장) > 146p
 「헌법」 제17조(사생활의 비밀과 자유) > 147p
 「근로기준법」 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) > 172p
 「개인정보보호법」 제15조(개인정보의 수집·이용) > 165p
 「개인정보보호법」 제18조(개인정보의 목적 외 이용·제공 제한) > 167p

사례 4

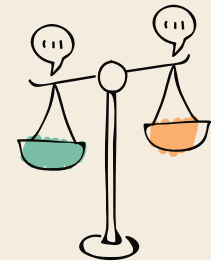
승선생활관 지도관의 플래시를 이용한 복장검사로 인한 인권침해

진정요지

진정인은 ○○대학교 학생이고, 피진정인은 ○○대학교 기숙사인 ‘승선생활관’의 지도관으로 승선생활관에서 지도관이 복장 검사를 하던 중, 플래시로 진정인의 엉덩이를 비추어 속옷이 보이는지 살피는 행위를 하였다.
 일반적으로 일상에서 플래시처럼 강한 조명 아래 있게 되는 경우가 매우 드물다는 점, 타인이 자신의 엉덩이를 플래시로 비추고 주시하는 경우에는 누구나 수치심과 모욕감을 느낀다는 점을 고려하면 복장 검사에서 플래시를 사용할 필요성을 찾기 어렵다.

피진정인 주장

규정에 따라 지도관으로서 직무를 수행한 것이며 복장점검에 앞서 학생들에게 “본 지도관이 여자라서 불편한 학생들은 손을 드세요” 라고 안내하였으나, 당시 진정인은 아무런 의사표시도 하지 않았다. 또한, 당시 본인이 학생들을 뒤로 돌게 한 것은 다림질 상태와 복장 청결 상태를 보기 위한 것이었으며, 플래시를 켜 것은 검사 장소인 복도가 어둡고 학생들이 착용한 옷이 흰색이어서 더 꼼꼼하게 청결 상태를 점검해야 했기 때문이다. 다른 지도관들도 이와 동일하게 복장을 점검하고 있다.



판단

○○대학교는 상선에서 선원들을 지휘·통솔하는 상선사관을 양성하는 학교이므로 소속 학생들이 예비 지도자로서의 품위를 유지하도록 복장검사를 하는 것은 **그 목적이 정당하다고 하나**, 플래시로 학생의 엉덩이를 비추어 보는 복장검사 방법이 **학생의 기본권을 필요 최소한으로 침해하는 방법인지**는 의문이다.

피진정인은 플래시를 이용한 이유로, 검사 당시 학생들의 복장은 흰색 이어서 꼼꼼히 검사할 필요가 있었고, 복도의 조명이 어두웠다는 점을 제시하였으나 흰 옷은 굳이 조명을 사용하지 않아도 구김이나 얼룩 등을 쉽게 파악할 수 있다는 점에서 오히려 플래시를 사용할 **필요성이 더 낮다고 할 수 있고**, 다른 밝은 장소에서 복장을 검사하거나 복도의 조명을 개선하는 방법이 더 적절하다고 할 것이다. 따라서 피진정인이 복장검사 시 플래시로 진정인의 엉덩이를 비추어 속옷 색깔을 확인한 행위는 **과잉금지원칙을 위반한 것으로 판단된다**.

위 내용을 종합해 보면, 피진정인이 복장검사 시 플래시로 진정인의 엉덩이를 비추어 속옷 색깔을 확인한 행위는 과잉금지원칙을 위반하여, 「헌법」 제10조에서 보장하고 있는 진정인의 **인격권을 침해**한 것으로 판단된다. 따라서, 학생들의 인격권을 침해하는 ○○대학교 승선생활관의 현행 복장검사 방법을 인권친화적인 복장검사 방법으로 개선하는 것이 바람직하다고 판단된다. 덧붙여 속옷 색깔을 **특정 색깔로 제한**하는 「승선생활관 학생생활 지침」규정도 **인권침해 논란 소지**가 있으므로, 검토할 필요가 있다.

관련 규정

「헌법」 제10조(인간의 존엄성과 기본적 인권의 보장) > 146p
「국가인권위원회법」 제44조(구제조치 등의 권고) > 157p

◎ 학교(학생, 아동 포함) 사례



사례 1

부당한 학교 내 봉사활동 부과

진정요지



진정인은 피해자의 아버지이다. ○○○고등학교 1학년인 피해자는 2018. 4. 9. 교복 재킷 대신 일반 점퍼를 입었다는 이유로 벌점 1점과 1교시에 학교봉사(청소) 조치를 받았다.

진정인은 2018. 4. 9. 이전 벌점을 받은 사실이 없으며 벌점 1점과 봉사활동을 동시에 하는 것은 부당하다고 항변하였으나 받아들여지지 않았고, 피진정학교 「학교생활규정」 제57조(훈계·훈육)는 그린마일리지 디지털시스템에 의하여 벌점이 10점 이상인 경우에 한하여 교내 봉사활동을 부여할 수 있다, 벌점 누계가 1점인 피해자에게 교내 봉사활동(청소)을 시키는 것은 정당한 조치라고 보기 어려우며 벌점 1점인 피해자에게 1교시 봉사활동을 시키는 것은 부당하다.

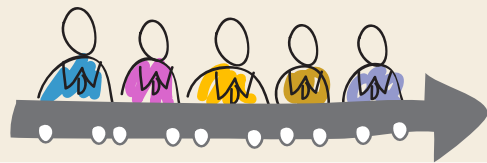
피진정인 주장

피해자에 대한 학교내 봉사(청소) 부과는 징계가 아닌 훈계·훈육의 과정으로 학생을 지도한 것이다. 학생은 벌점과 학교내 봉사(청소)를 동시에 하는 것은 부당하다고 항변하나, 해당 기간 내 교복착용 위반학생들에게 동일한 조치를 하였음을 설명하고, 이러한 선택이 교사의 재량에 있음을 설명하여 납득시켰다, 또한 피해자에게 청소 시간을 직접 정할 수 있음을 설명하였다.

판단

학생들의 학습권의 제한은 필요 최소한도의 범위 내에서 제한되어야 하는데, 징계를 받는 학생과 훈계·훈육을 받아야하는 학생의 과실 정도가 다름에도 불구하고 동일한 방식의 봉사활동을 시키는 것은 **합리적이라고 볼 수 없으며** 피진정학교 「학교생활규정」 제57조(훈계·훈육)는 그린마일리지 디지털시스템에 의하여 벌점이 10점 이상인 경우에 한하여 교내 봉사활동을 부여할 수 있는데, 벌점 누계가 1점인 피해자에게 교내 봉사활동(청소)을 시키는 것은 **정당한 조치라고 보기도 어렵다.**

피진정인의 이러한 조치는 「헌법」 제10조에서 보장하는 **일반적 행동 자유권 및 학습권을 침해한 것으로** 판단된다.



관련 규정

「헌법」 제10조(인간의 존엄성과 기본적 인권의 보장) > 146p

「유엔 아동의 권리에 관한 협약」 > 178p

「교육기본법」 제12조(학습자) ① 학생을 포함한 학습자의 기본적 인권은 학교교육 또는 사회교육의 과정에서 존중되고 보호된다

「초·중등교육법」 제18조의4(학생의 인권보장) 학교의 설립자·경영자와 학교의 장은 「헌법」과 국제인권조약에 명시된 학생의 인권을 보장하여야 한다



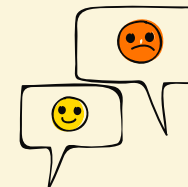
사례 2

초등학교의 학생 등교 시 자전거 이용 금지

진정요지

피진정학교는 학생들의 등하교시 자전거 이용을 금지하는 등 재학생의 통학수단을 과도하게 제한하였다.

피진정인 주장



피진정학교의 학부모들의 의견을 수렴한 결과, 대부분의 부모님들은 학생의 안전을 위해 자전거 통학 금지를 원하고 있으며, 일부 학부모의 요구로 자전거 통학을 허용한다면 앞으로 자전거를 이용하여 통학하는 학생이 점점 늘어나게 되어 더 큰 혼란과 위험이 예상됨에 따라 자전거 통학을 전면 금지해야 한다는 의견이 많으므로 모든 학생들의 자전거 통학을 일률적으로 금지하였다.

판단

헌법 제10조는 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며 행복을 추구할 권리를 가진다고 명시하고 있고, 제37조 제2항에서는 국민의 모든 자유와 권리는 국가안전보장, 질서유지 또는 공공복리를 위하여 필요한 경우에 한하여 법률로써 제한할 수 있으며, 제한하는 경우에도 자유와 권리의 본질적인 내용은 침해할 수 없다고 규정하고 있다.

판단

피진정학교는 학생들의 **안전한 통학**을 보장하기 위한 책임이 있으므로, 학생의 안전을 보장하기 위한 등하교 시 학생의 자전거 통학을 **제한하는 조치의 목적은 정당**하고 이를 위하여 자전거 통학을 제한하는 수단을 모색 한 것도 부당하다고 할 수 없다.

그러나 피진정학교가 **모든 학생에 대하여 자전거 통학을 일률적으로 금지하는 것은 침해최소성의 원칙에 반할 수 있다.**

따라서, 자전거 운행을 일괄적으로 금지하기보다는 자전거 안전 규칙 위반 시 벌점제를 도입하는 방안, 학년별로 허용을 달리 하는 방안, 자전거 도로까지만 자전거를 타고 인도에서는 끌고 오게 하는 방안, 안전교육 등의 **합리적인 대안을 모색 후** 학생의 안전에 심각한 위험이 초래되는 경우에 한하여 자전거 통학을 금지하는 방안을 차선책으로 고려 할 수 있을 것이다.

피진정인이 모든 학생들의 자전거 통학을 일률적으로 금지한 행위는 **헌법 제10조에서 도출되는 자기선택권에 대한 과도한 침해로 판단된다.**

이에 피진정인에게 학생에 대한 일률적인 자전거 통학 금지를 하지 말고 관련 법령 및 조례에 따라 자전거 허용 통학 기준, 허용 대상 및 안전 대책 등의 운영방안을 마련할 것을 권고한다.



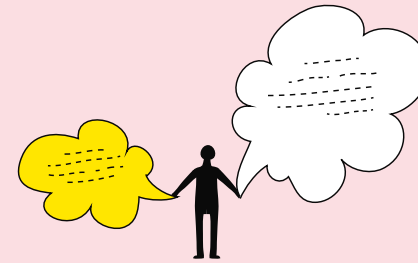
관련 규정

「헌법」 제10조(인간의 존엄성과 기본적 인권의 보장) > 146p

「유엔 아동의 권리에 관한 협약」 제28조 제2항 > 178p

「경기도 학생인권 조례」 제3조(학생의 인권 보장원칙)

제1항 ‘학생의 인권은 인간으로서의 존엄성을 유지하고 행복을 추구하기 위하여 반드시 보장되어야 하는 최소한의 권리이며, 학생의 인권은 이 조례에 열거되지 아니한 이유로 경시되어서는 아니 된다’
제2항 ‘학생의 인권에 대한 제한은 인권의 본질적 내용을 침해하지 않는 최소한의 범위에서 교육 목적상 필요한 경우에 한정하여 학생 이 그 제·개정에 참여한 학칙 등 학교 규정으로 할 수 있다’





공동생활가정 원장의 아동 CCTV 감시로 인한 사생활 침해

진정요지

피진정인(공동생활가정 운영자)은 공동생활가정 거실에 ‘폐쇄회로 텔레비전(이하 ‘CCTV’라 한다)’을 설치하는 과정에서 진정인(공동 생활가정 이용아동)의 동의를 받거나 진정인에 대해 CCTV 설치 등에 관한 별도의 고지를 하지 않았으며, CCTV 설치 이후에도 별도로 동의 절차를 진행하거나 운영 목적 등을 포함하는 안내판 등을 게시 하지 않았다.

피진정인 주장

CCTV는 아동들의 늦은 외출, 음식배달 등으로 인한 외부인 출입 가능성, 시설물 파손, 화재위험, 종사자의 신변위협에 따른 안전 등을 위하여 공동생활가정 거실 및 주방에 설치하였다, 현행 「아동복지법」 및 『아동복지사업안내』에는 아동복지시설 내 CCTV설치 관련 규정이 없고, 「개인정보보호법」에는 설치현황을 표시해야 한다는 사항만 규정한 것으로 파악했으며, 설치한 장소는 개인공간이 아닌 공용공간이므로 인권침해사항은 없다고 판단하였다.

아동들의 위협행위로 인한 안전문제로 CCTV를 설치하여 명시적 동의는 받을 수 없었으나, 설치목적 등은 고지하였으며, 자체적으로 CCTV 영상은 45일간 보관되어 안전사고가 발생한 경우에만 열람 하고 이를 기록하고 있다.



판단

어린이집은 「영유아보육법」 제15조(어린이집 설치기준) 등을 통해 영유아 및 보육교직원의 보호, 안전사고 예방, 시설물 안전관리, 범죄예방, 증거확보 등을 목적으로 CCTV를 설치·운영 하는 것이 법적으로 규정되어 있지만 공동생활가정은 현행법상 CCTV 설치를 허용하는 법적 근거나 CCTV 설치에 관한 별도의 지침을 마련하지 않은 상태이다.

따라서, 피진정인이 공동생활가정 내 CCTV를 설치한 행위가 인권 침해에 해당하는 행위인지 여부를 검토하기 위해서는 「개인정보 보호법」에서 규정하는 CCTV 설치 요건을 준수했는지를 살펴볼 필요가 있다.

공동생활가정은 입주자만 이용 가능한 시설 내지 원장, 종사자 및 보호아동 등만 출입 가능한 시설로 볼 수 있어 ‘비공개된 장소’로 봄이 합리적인 바, 이와 같은 비공개 장소에서의 CCTV 설치 및 운영은 「개인정보 보호법」 제15조 제1항에 따라 정보주체의 동의나 법률에 특별한 규정이 있는 경우 등에만 정당하다고 할 수 있을 것 이다.

따라서 피진정인이 진정인 등 정보주체의 동의를 받지 않고 CCTV를 설치·운영한 행위를 **정당한 행위로 보기 어려우며** 안내판을 별도로 설치 하지 않은 바, CCTV 설치·운영이 **적법하게 이루어지고 있다 고도 보기 어렵다**고 할 것이다.

피진정인이 CCTV를 설치·운영하는 과정에서 진정인 등 보호아동 들의 동의를 받지 않은 점, 안내판을 설치하지 않는 점 등에 따라 피진정인의 CCTV 설치 행위와 관련하여 **침해 된 기본권은 사생활의 비밀과 자유, 개인정보자기결정권**이며 추가로 헌법 제10조의 인간 으로서의 존엄과 가치, 행복추구권 등이 관련될 수 있다.

PLAY

관련 규정

「헌법」 제10조(인간의 존엄성과 기본적 인권의 보장) > 146p
 「헌법」 제17조(사생활의 비밀과 자유) > 147p
 「개인정보 보호법」 제2조(정의) > 164p
 「개인정보 보호법」 제15조(개인정보의 수집·이용) > 165p
 「개인정보 보호법」 제25조(영상정보처리기기의 설치·운영 제한) > 168p

사례 4

장기체류 미등록 이주아동의 체류자격 부여제도 부존재로 인한 인권 침해

진정요지

피해자들은 체류자격 없이 대한민국에서 출생한 외국인으로 강제퇴거 대상자이므로 고등학교를 졸업하더라도 대학입학 또는 장애를 가진 부모 및 어린 동생들을 돌봐야 하는 등의 사정이 있지만, 현재 제도상 피해자들과 같이 장기체류 중인 미등록 이주아동에게 체류자격을 부여하는 제도가 없어, 본국으로 강제퇴거 된다.

피진정인 주장

체류자격이 없는 피해자들의 강제퇴거는 ‘불법체류 학생의 학습권 지원방안’ 지침에 따라, 피해자들의 고등학교 졸업 시 까지 일정기간 유예된 것뿐이고, 현행법상 피해자들과 같은 미등록 이주아동에게 체류자격을 부여하는 상시적 합법화제도가 없으므로, 유예사유가 소멸되면 단속 시 강제퇴거 한다.

다만, 피진정인은 「출입국관리법」 제61조에 따라 피해자들이 강제퇴거 명령에 대한 이의신청 절차를 통해 국내체류 허용여부를 심사받을 수 있다. 심사는 법 위반동기·내용·결과, 고의·과실 여부, 가족관계 및 체류실태, 국내생활 기반 여부, 국경관리와 체류질서에 미치는 영향, 국민적 공감대 형성 등을 종합하여 체류허가 여부를 판단한다.

판단

국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 보장할 의무를 지니고 있음을 규정하고 있는데, 외국인의 기본권 주체성에 관한 헌법재판소 결정례에 따르면, **인간의 존엄과 가치 및 행복추구권에 관해서는 ‘인간의 권리’로 외국인에게도 폭넓게 인정된다** (헌법재판소 2001.11. 29.선고 99헌마 494결정).

피해자들은 국내출생 외국인으로 출입국관리법 제23조에 따라 체류자격을 받아야 했지만 그러지 못하여 강제퇴거 대상이다. 또한, 피진정인의 ‘불법체류 학생의 학습권 지원방안’ 지침에 따라 고등학교 졸업시기까지 부모와 함께 강제퇴거가 유예됨으로 피해자들은 본인의 의지와 상관없이 대한민국에 태어나서 미등록의 상황에서 성장하였을 뿐인데, **현행법상 피해자들과 같은 미등록 이주 아동에게 체류자격을 부여하는 상시적 합법화제도가 없으므로** 강제퇴거명령 처분 이후에나 가능한 피진정인의 체류허가의 특례 외에는 대한민국에서 체류자격을 부여 받을 기회조차 없는 것이다.

피진정인이 피해자들에게 강제퇴거명령을 함에 있어서는 외국인의 출입국과 체류를 적절하게 통제하고 조정함으로써 국가의 이익과 안전을 도모하려는 공익적 측면과, 헌법상 규정된 피해자들의 인간으로서의 존엄과 행복추구의 권리, 국제 협약에서 보장하고 있는 피해자들의 다양한 지위와 영역에서의 권리, 피해자들이 우리나라에 체류하면서 형성한사회적 기반, 가족결합권 등의 개인적 이익을 종합적으로 비교·형량해야 하고, 그에 대한 판단에 있어서는 **인권의 존중과 과잉금지원칙을 고려하는 것이 합리적이라고 보인다.**



판단

결국, 피진정기관은 출입국관리법 제46조 제1항에서 규정한 강제퇴거 대상자에게 강제퇴거를 명할지 여부에 관하여 재량권을 행사할 권한이 있으나, 피해자들이 고등학교를 졸업하여 유예사유가 소멸되고 강제퇴거 대상이 되는 본 사건의 경우 **피진정기관이 달성하고자 하는 공익보다 피해자들이 입게 될 불이익이 더 클 것으로 예견되므로, 이는 헌법 제10조에서 보장하는 피해자들의 인간의 존엄성 및 행복추구권을 침해한 것으로 판단된다.**

관련 규정

「헌법」 제6조(조약과 국제법류의 효력, 외국인의 법적지위)

> 146p

「헌법」 제10조(인간의 존엄성과 기본적 인권의 보장) > 146p

「출입국관리법」 제10조(체류자격) > 175p

「출입국관리법」 제23조(체류자격 부여) > 175p

「출입국관리법」 제46조(강제퇴거의 대상자) > 176p

「출입국관리법」 제61조(체류허가의 특례) > 177p

「시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약」 제12조 > 177p

진정요지

진정인은 교직원으로 근무하며 ‘교육행정정보시스템(NEIS)’을 사용하는 사람이다.

재택근무, 출장 시 이 시스템을 통해 원격업무를 수행하기 위해서는 최대 6개월마다 ‘원격업무지원서비스(EVPN)’를 신청하고 사용 결재를 받아야 하는데, 이 과정에서 매년 “4. 나는 여타 보안사항들을 성실히 준수하며 위반 시 관련 규정에 따라 처벌도 감수한다.”는 진술권, 항변권, 방어권을 인정하지 않는 내용이 포함된 보안서약에 동의하여야 한다.

피진정인 주장

피진정인은, 교육행정정보시스템(NEIS)은 학생·교직원의 개인정보(학적, 성적, 학교생활, 대입전형자료 등)를 대규모로 관리·보유하고 있는 시스템으로, 「정보통신기반 보호법」에 근거한 ‘주요정보통신기반시설’로서 매우 높은 보안 수준이 요구되며, 「교육부 정보보안 기본지침」(이하 ‘보안지침’)에 따라 서약서를 징구하였다.

판단

당사자가 아닌 다른 일방의 요구에 따라 작성하고 서명하는 형태의 서약서 작성은 그 행위 양태 자체로 작성자의 기본권을 제약할 우려가 크기 때문에, **서약서를 징구할 때에는 상대방의 기본권이 침해되지**

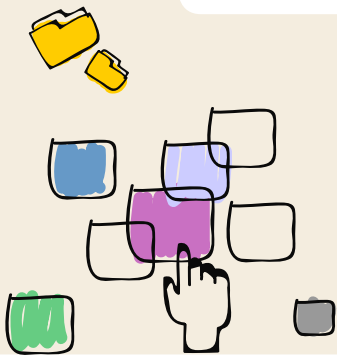
판단

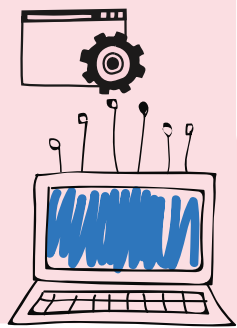
않도록 특별한 주의가 필요하며 **법적 근거, 서약서 내용의 불이직한 정도, 제출의 강제성 등을 종합하여 검토**할 필요가 있다.

감염병 전파 예방을 위해 재택근무가 의무적으로 실시되는 등 원격근무가 불가피한 상황에서 업무수행을 위해서는 이 사건 서비스 이용을 위해 보안서약서에 동의하지 아니할 수 없다는 사정을 고려하면, 이 사건 서약서 제출이 **온전히 자의에 의한 것이라고 보기도 어려우며** ‘관련 규정에 따라 처벌도 감수한다’는 문구는 그에 관한 진술권, 항변권 등의 방어권을 인정하지 않고 책임과 처벌을 수용할 것을 의미하므로 서약자의 정당한 권리를 스스로 포기하도록 권리를 제한하는 표현이라고 할 수 있다.

이 사건 서약서의 법적근거를 부당하다고 보기 어려우나 ‘관련 규정에 따라 처벌도 감수한다’는 **문구에 서약하도록 강제하는 것은 양심의 자유를 침해**하는 것이라고 국가인권위원회에서도 여러 차례 결정 한 바 있다.

이 사건 서약서는 그 내용이 문제되는 것임을 고려하여, 교육부장관에게 이 사건 서약서의 서약 내용이 원격근무자들의 일반적 행동 자유권 및 양심의 자유를 제한하지 않도록 준수사항 고지 및 경각심 고취 수준으로 「교육부 정보보안 기본지침」 제57조(원격근무 보안) 별지 서식 ‘보안서약서’의 서약 내용을 개정하고, 그 내용을 전국 교육청에 전파할 것을 권고할 필요가 있다.





관련 규정

「헌법」 제10조(인간의 존엄성과 기본적 인권의 보장) > 146p

「헌법」 제19조(양심의 자유) > 147p

「교육부 정보보안 기본지침」 제57조(원격근무 보안)

- ① 각급기관의 장은 소속 공무원등이 재택근무, 출장지 현장 근무, 또는 파견 근무(제47조의2에 따라 기관 정보통신망 전용(專用) 단말기를 설치 운영하는 경우는 제외한다)시 인터넷을 통해 본인 인증을 거쳐 기관 정보시스템에 접속하여 온라인상으로 수행하는 업무를 수행 (이하 “원격근무”라 한다) 하게 할 수 있다.
- ②~④ 생략
- ⑤ 원격근무자는 각급기관의 장 등이 원격근무용 단말기(개인소유의 정보통신기기를 포함한다)의 보안을 위하여 취하는 다음 각 호의 조치에 적극 협조하여야 한다.
 - 1. 제4항에 따라 각급기관의 장이 제공하는 보안소프트웨어 설치·운영
 - 2. 사이버공격 등으로 인한 자료유출 사고 발생 시 각급기관의 장이 요청하는 점검 및 제108조제3항에 따른 자료제출 요청 협력
 - 3. 소속된 기관에서 지급받은 단말기의 경우 제72조에 따른 단말기 보안대책 준수
- ⑥ 각급기관의 장은 원격근무자에게 제5항에 따른 보안조치 등이 포함된 보안서약서를 징구하고 직위·임무에 부합한 정보시스템 접근권한 부여 및 보직변경·퇴직 등 변동사항이 발생 시 접근권한 조정 등의 절차를 마련·시행하여야 한다.
- ⑦ 생략

◎ 경찰, 지자체 등 사례



사례 1

경찰의 미국 대사관 앞 1인 시위 제한에 의한 표현의 자유 침해

진정요지

진정인은 진정인과 같은 단체 소속 변호사들과 2016. 2. 16. 11:00경 광화문 광장에서 기자회견을 통해 당일부터 같은 달 29일까지 미국 대사관 정문 인도 위에서 사드 배치를 반대하는 1인 시위를 하겠다고 공표하였다.

이후 진정인은 같은 날 11:25경 위 기자회견을 마치고 피켓 1개를 들고 미국 대사관 정문 앞으로 걸어가던 중, 미국 대사관 정문에서 약 20미터 떨어진 곳에서 피진정인(○○경찰서 소속 경찰관들)에게 불법집회 및 비엔나협약 관련 조치라는 이유로 시위를 제지당했다.

피진정인 주장

진정인은 1인 시위를 하겠다고 주장하나, 주변에 최소한 5명 이상의 변호사들이 뒤따르거나 서성였고, 진정인이 피켓을 들고 있는 동안에도 소속 변호사들이 사진을 찍고 영상을 촬영하는 등 사실상 함께 행동을 하였기 때문에 진정인의 행위는 1인 시위를 빙자한 불법 집회라고 볼 수 있다. 또한 진정인의 이러한 행위는 다른 반미 단체, 예를 들어 코리아 연대와 같은 이적단체들을 자극하여 불법을 부추기거나 언제라도 이들 단체와 연계, 방조할 위험도 있다고 할 수 있다.

따라서, 피진정인이 「경찰관직무집행법」 제6조 및 제2조 제7호에 의하여 진정인이 행위를 제한하는 것은 정당한 공무집행이다.

피진정인 주장

진정인은 미국대사관들이 모두 볼 수 있도록 그들이 근무하는 외교 공관 바로 앞에서 미국을 비난하는 것으로 볼 수 있는 내용이 적힌 피켓을 들고 시위를 하였다. 피켓의 내용은 객관적 사실도 아닐 뿐만 아니라 외교사절 및 미국인의 명예를 훼손하거나 모욕할 위험성이 크다고 할 것이다. 따라서, 「외교관계에 관한 비엔나협약(이하 “비엔나협약”이라고 한다)」 제22조 제2호 및 제29조에 근거하여 외국 공관을 보호할 의무가 있는 피진정인이 미국 대사관 바로 앞에서 시위를 하려는 진정인을 약 15미터 떨어진 곳에서 하도록 제한한 행위는 필요최소한의 조치라고 할 수 있다.

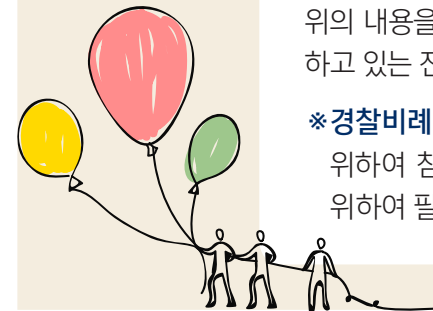
판단

피진정인은 진정인의 1인 시위가 막연히 외교관의 품위를 손상하거나 위협이 될 수 있다고 주장할 뿐, 구체적으로 진정인의 어떤 행위 때문에 공관지역이나 외교관의 품위를 손상시키는 것인지 근거를 제시하지는 못하고 있다.

집회 및 시위의 제한 방법에 있어서도 과잉금지의 원칙을 보다 엄격하게 적용하여 다른 중요한 법익의 보호를 위하여 반드시 필요한 경우에 한하여 정당화 될 수 있다.

또한, 집회 및 시위에 대한 사전 차단조치는 「경찰관직무집행법」 제6조에서 정하고 있는 행정상 즉시 강제의 요건에 해당하는 경우에만 적법성을 인정받을 수 있는데 진정인은 피켓 1개를 들고 미국 대사관 정문 앞으로 걸어가던 중, 미국 대사관 정문에서 약 20미터 떨어진 곳에서 경찰관들에 의해 시위를 **제지당했고 제지당해야 할 공공의 안녕과 질서에 반하는 구체적 위법 행위가 있었던 것도 아니었다.**

판단



따라서 덜 침해적인 수단을 사용하지도 않은 채 곧바로 진정인의 1인 시위를 제지하였다는 점에서 **※경찰 비례의 원칙에 따른 정당한 조치로 보기도 어렵다.**

집회 및 시위의 자유는 개인의 주관적 권리임과 동시에 민주적 기본 질서의 불가결한 근본요소로 기능하고 있으므로 다른 기본권들에 비해 강하게 보호되어 있다.

진정인의 1인 시위의 목적은 사드 배치 문제가 대한민국 국민의 헌법상의 평화적 생존권을 침해하는 것이며, 한미상호방위조약에도 어긋난다는 규범적 문제가 있음을 알리기 위한 것이었으므로, ‘미국 대사관 정문 앞’은 그 장소의 상징성으로 **진정인의 표현을 강화시키는 것이라고 볼 수 있다.**

따라서 본래 목적인 장소로부터 15미터 떨어진 지점에서 1인 시위를 하게 했다고 해서 표현의 자유를 침해하지 않았다는 피진정인의 주장은 이유 없다.

위의 내용을 종합해보면, 이러한 행위는 「헌법」 제21조에서 보장하고 있는 진정인의 표현의 자유를 침해한 것으로 판단된다.

※경찰비례의 원칙: 경찰권의 발동은 사회공공의 질서의 유지를 위하여 참을 수 없는 위해 또는 위해 발생의 위험을 제거하기 위하여 필요한 최소한의 범위 내에 국한되어야 한다는 원칙

관련 규정

「헌법」 제21조(언론·출판·집회·결사의 자유) > 147p

「경찰관 직무집행법」 제2조 > 170p

「경찰관 직무집행법」 제6조 > 170p

「외교관계에 관한 비엔나 협약」 제22조 > 177p

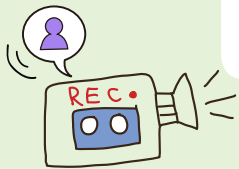
「외교관계에 관한 비엔나 협약」 제29조 > 178p

진정요지

진정인은 ○○국적의 외국인 노동자로서 공사장에서 일하던 중 주변에 있던 풍등을 주워 날렸다가 중실화 혐의로 긴급체포 되었다. 이후 피해자는 총 4차례에 걸쳐 조사를 받는 과정에서 아래와 같은 인권침해를 당하였다.

가. 피진정인 1(피진정기관 소속 경찰관)은 피해자에 대해 피의자 신문과정에서 “거짓말 하는 거 아닌가요?”, “자꾸 거짓말하지 말고 사실대로 말하면서 선처를 바라는 것이 어떨까요?”, “왜 거짓말 하나요?”, “거짓말이라니까요?”, “명백히 거짓말인데 어디에서 날렸나요?” 등 피해자의 진술이 거짓이라는 취지로 몰아가며 불리한 진술을 강요하거나 강압수사를 하였다.

나. 피진정인 2(○○지방경찰청 경찰관)는 언론사 기자들에게 ‘홍보계 취재안내 2보’라는 제목 하에 피해자의 이름, 국적, 나이, 성별 및 비자의 종류를 기재한 문자메시지를 언론사 기자들에게 발송함으로써 피해자의 프라이버시를 침해하였다.



피진정인 주장

피진정인 1의 주장

CCTV 자료, 전문가 및 ○○공사의 회신자료 등을 통해 명백하게 확인된 내용을 토대로 피해자를 신문했고, 혐의사실을 정당하게 신문하였을 뿐, 불리한 진술을 강요하거나 강압수사한 사실이 없다.

피진정인 주장

유치장 조사실에서 진행한 2차 조사를 제외하고는 조사과정을 모두 녹화하였다. 또한 처음부터 변호인 선임권, 진술거부권 등 피의자의 권리를 고지하였고, 체포 다음날 영사기관 소속 참사관 등 3명이 방문하여 진행상황을 설명하면서 피해자의 체포사실을 통보했다.

피진정인 2의 주장

수십 개 언론사의 취재경쟁이 폭주·과열되는 상태에서 최소한의 취재 안내 차원에서 언론사 기자들에게 피해자의 성명 중 성의 일부, 국적, 나이, 성별, 비자종류를 기재한 문자메시지를 출입기자단 등 언론사 기자에게 발송한 것으로 나이, 성명(혹은 영어 이니셜), 성별은 언론보도에 있어서 기사의 기본적인 재료이며, 당시 수많은 취재진들이 공통되게 요구하는 사항이다. 성명에 대해서는 일반적인 언론보도 관례상 평소 출입기자단에서 비보도가 전제 되어 왔다.

판단

피진정인 1은 진정인의 **허위진술 여부에 대해 추궁하기 위해** 피의자 신문과정에서 피해자에게 **‘거짓말’이라는 단어를 수십 차례(123회) 사용했다**고 하나 ‘거짓말’ 발언 중 수사자료나 참고인들의 진술을 근거로 합리적인 의심에서 피해자 진술의 모순점을 지적하는 것은 일부에 불과하다.

피진정인 1의 대다수 ‘거짓말’이라는 단어는 **명확한 근거 없이** 피의자에게 이익이 되는 사실을 진술할 때마다 나타나거나, 피의자의 진술 자체를 부정하는 형태로 등장하고 있다.

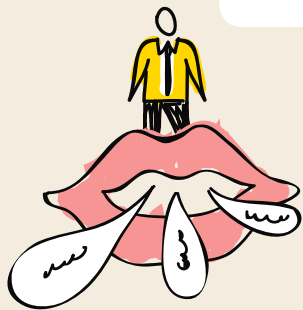


판단

이 화재사건은 사건 발생 직후 모든 국민들의 관심이 집중되었던 사건이었고, 언론사의 취재 등으로 이미 사건이 국민에게 상당히 알려져 있었던바, 피의사실 공표의 필요성이 인정되는 경우로 볼 수 있다. 그러나 이러한 경우에도 헌법상 보장된 무죄추정의 원칙과 과잉금지의 원칙에 비추어 볼 때 그 목적, 방법, 피해의 최소성, 법익균형성 등에 따른 일정한 한계를 준수하여야 한다.

공표하는 내용은 공표의 목적을 달성할 수 있을 정도의 범위로만 한정되어야 하며, **범죄사건과 직접 관련이 없는 피의자의 인격이나 전과 등 사생활에 관한 사항, 공개될 경우 재판에 중대한 영향을 줄 우려가 있는 증거의 구체적 내용이나 신빙성에 관한 사항** 등의 공개는 허용되지 않는다.

가. 피의자 신문은 체포·구속 여부와 무관하게 임의조사에 해당하고, 이는 설사 명백한 증거가 있는 경우라 하더라도 마찬가지로, 피의자 진술과 배치되는 객관적 진실은 그 자체로 피의자 진술을 탄핵하는 증거로서 기능하는 것이지 피의자의 자백을 이끌어 내기 위하여 이를 근거로 압박과 강요를 하는 것이 합리화될 수는 없다. 결국 피진정인 1의 행위는 **피해자의 진술거부권을 침해하였다고 봄이 타당한 바**, 피진정인 1에 대하여 주의 조치하고, 향후 자백을 통해 범죄사실을 입증하려는 잘못된 업무관행이 개선될 수 있도록 관련 직무교육을 실시할 것을 권고하는 것이 적절하다.



판단

나. 피진정인 2는 정확한 전달이 안 될 경우 '과장·추측성 보도로 인한 사건관계자의 권익이 침해될 우려 등'을 주장하고 있으나, 그 주장하는 바와는 달리 실제로는 그와 같은 무분별한 피의사실 공표가 오히려 피해자 **개인**은 물론이고 이화재사건과 무관한 **외국인 이주노동자에 대한 편견을 악화**시키는데 기여했을 뿐만 아니라, 실화의 가능성에만 세간의 이목을 집중하게 하여 안전 관리 부실 문제 등과 같은 근본적인 문제해결에는 도움이 되지 못했음도 인식할 필요가 있다.

따라서 **사생활의 비밀과 자유를 침해**한 것으로 판단된다.

관련 규정

「헌법」 제10조(인간의 존엄성과 기본적 인권의 보장) > 146p

「헌법」 제12조(진술거부권) > 146p

「헌법」 제17조(사생활의 비밀과 자유) > 147p

「헌법」 제27조(재판을 받을 권리, 형사피고인의 무죄추정) > 148p

「경찰수사사건등의 공보에 관한 규칙」 제4조(수사사건등의 공개 금지) 사건관계자의 명예, 사생활 등 인권을 보호하고 수사내용의 보안을 유지하기 위하여, 수사사건 등은 그 내용을 공표하거나 그 밖의 방법으로 공개해서는 아니 된다.

진정요지

2019. 7. 16. ○○○시 ○○동 소재 ○○○○노래방에서 업주와 피해자 간 시비현장에 출동한 ○○○경찰서 ○○지구대(이하 '지구대'라고 한다) 소속 피진정인이 피해자를 연행하는 과정에서, 피해자 얼굴을 땅바닥에 세게 짓누르고, 피해자가 반항하지 않은 상태에서 뒷목을 세게 잡아 눌렀으며, 허리 앞부분 바지를 세게 잡아 끌어올려 피해자의 몸을 흔들었다. 피해자가 이로 인해 코피를 쏟고 경찰서에 도착한 이후 병원으로 이송되어 며칠간 치료를 받는 피해를 당했다.

피진정인 주장

피진정인은 해당시간에 진정인이 노래방업주를 위협하는 내용의 112 신고를 접수하고 출동하였다, 진정인은 경찰관을 보고 더욱 흥분하여 욕설을 하고 침을 뱉는 등 난폭행위를 계속하였다.

술에 취한 진정인이 추가 위해를 가할 염려가 있고, 인적사항을 밝히기를 거부하는 상황에서 폭행혐의로 현행범 체포하였다, 체포 당시 진정인의 반항으로 부득이 무릎으로 진정인의 목부분을 제압한 뒤 미란다 원칙을 고지하며 수갑을 채웠다, 피진정인은 흥기 소지 여부 검사 후 피해자의 허리띠를 잡아 일으켜 순찰차로 연행하였다, 동료경찰관이 피해자의 상태를 확인하여 코피에 따라 간단한 응급조치를 위해 119 구급대를 불렀다, 이후 진정인은 지속적으로 지구대 내에서 욕설을 하고 난동을 피우는 과정에서 다량의 코피가 흘렀으며, 다시 119구급대를 호출하고 이후 병원으로 후송하였다.

판단

피해자가 비록 술에 취한 상태이기는 하였으나 미성년자이고, 노래방 업주와 분리시킨 이후에는 **추가적인 물리력을 행사하는 대신 피해자의 신체 일부분을 잡는 정도의 방법으로 피해자를 제압하여 현장에서 이동시킬 수 있었음에도**, 피진정인은 피해자를 노래방 업주에게서 분리시킨 2019. 7. 16. 19:24:37 이후 1분이 경과하지 않은 짧은 시간 만에 피해자를 넘어뜨려 제압한 뒤 뒷수갑을 채우는 행위를 완료하였다.

이 사건 CCTV 영상 등을 고려할 때도 진정인이 술에 취한 피해자를 강제로 바닥에 넘어뜨리는 방법으로 제압하고 뒷수갑을 채워야 할 만큼 긴급하고 위험한 상황이었다고 보이지도 않는다.

따라서 경찰의 물리력 행사와 뒷수갑 사용은 위해의 수준을 **합리적으로 판단하여 필요최소한으로 사용**되어야 할 것인바, 피진정인이 이 사건 현장에 출동하여 술에 취한 피해자를 상대로 **과도한 물리력을 사용하여 제압**하고 뒷수갑을 사용하여 체포한 행위는, **필요최소한의 범위를 넘은** 과도한 경찰 물리력 행사이다.

헌법 제12조가 보장하는 피해자의 **신체의 자유를 침해하는 행위**에 해당한다고 판단되며 경찰서장에게 피진정인에 대하여 주의 조치하고, 피진정인 및 당시 같이 출동한 진정 외 ○○○경위에 대해 경찰 물리력 행사의 기준 등에 대한 직무교육을 실시하기를 권고할 필요가 있다.



관련 규정

「헌법」 제12조(신체의 자유, 자백의 증거능력) > 146p

「경찰관 직무집행법」 제1조(목적)

② 이 법에 규정된 경찰관의 직권은 그 직무 수행에 필요한 최소 한도에서 행사되어야 하며 남용되어서는 아니 된다.

「경찰관 직무집행법」 제10조의2(경찰장구의 사용)

① 경찰관은 다음 각 호의 직무를 수행하기 위하여 필요하다고 인정되는 상당한 이유가 있을 때에는 그 사태를 합리적으로 판단하여 필요한 한도에서 경찰장구를 사용할 수 있다.

1. ... 현행범이나 사형·무기 또는 장기 3년 이상의 징역이나 금고에 해당하는 죄를 범한 범인의 체포 또는 도주 방지
2. ... 자신이나 다른 사람의 생명·신체의 방어 및 보호
3. ... 공무집행에 대한 항거(抗拒)제지



사례 4

지방자치단체장의 코로나19 확진자 관련 과도한 정보 공개

진정요지

진정인은 코로나19 확진 판정을 받은 ○○시 주민이다. 피진정인(○○시장)은 감염병 예방에 필요하다는 이유로 역학조사관을 통해 확인한 진정인의 연령, 성별, 거주지, 직장, 이태원 클럽 방문 사실 등의 개인정보를 과도하게 공개하여 진정인의 개인정보 자기결정권 등 사생활을 침해하였다.

피진정인 주장

국민의 감염병 예방을 위하여 관련 규정에 따라 감염병 환자의 이동 경로, 이동수단, 진료 의료기관 및 접촉자 현황 등을 공개하고 있다.

진정인의 경우 개인을 특정할 수 없는 10세 단위의 연령대와 성별, 거주지(세부주소 공개하지 않음) 등 가능한 범위 내에서 공간적, 시간적으로 일반적인 정보만을 공개하였다. 다만, 진정인의 근무지가 하루에도 수천 명 이상의 시민들이 이용하는 장소인 점, 진정인은 홀 서빙을 하면서 불특정 다수의 손님과 접촉하여 감염의 우려가 큰 점, 접촉자를 중심으로 빠르게 확산되는 코로나19의 특성 등을 고려하여 직장명 등을 공개하였다.

진정인에 대한 정보 공개는 관련 법령과 지침 내에서 이루어진 것으로 개인을 특정할 수 없어 사생활 침해가 발생할 여지가 없었다. 또한 공·사익을 형량 하였을 때, 감염병 전파 차단과 확산 방지를 통해 시민과 국민의 생명을 보호하고자 하는 공익이 결코 작다고 할 수 없다.

판단

진정인이 방문한 클럽은 흔히 이태원 소재 ‘게이바 골목’이라 불리는 길목에 모여 있으며, 일반적인 클럽과는 다른 형태의 운영으로 성소수자들이 다니는 클럽이라고 알려져 있다. 하지만 여성이나 호기심으로 입장하는 남성 등을 제한하지 않고 있어서, 성소수자만 이용하는 장소라고 볼 수는 없다.

그럼에도 당시 언론들은 5. 7~5. 12까지 이태원 클럽발 확진자가 100명으로 확산되자, 사실관계에 전달을 넘어 이태원 클럽의 성격과 방문자들의 성적지향성을 추정케 하는 자극적인 보도들을 앞다투어 생산하여 진정인을 포함한 이태원 클럽 방문 관련자들은 방역수칙 위반에 대한 비판을 넘어 성적지향성에 대한 사회적 주목과 비난의 대상이 되어야 했다.

이상과 같이, 진정인은 당시 **방역지침에 따라 감내해야 할 수준 이상의 개인정보의 노출과 그에 따른 사회적 비난**을 받게 되었음이 인정되는바, 피진정인의 이 사건 정보공개 행위를 정당하다고 평가하기 어렵다.

따라서 이 사건 피진정인의 행위는 **헌법 제10조 및 제17조에서 보장하는 진정인의 인격권과 명예권, 사생활의 비밀과 자유를 침해하는 것이다.** 이에, 지방자치단체장인 피진정인에게, 코로나19 확진자 동선 공개와 관련하여 필요 이상의 과도한 정보공개로 인해 대상자의 인격권 및 사생활의 자유가 침해되는 사례가 발생하지 않도록 재발방지대책을 마련할 것을 권고한다.

COVID-19



관련 규정

「헌법」 제10조(인간의 존엄성과 기본적 인권의 보장) > 146p

「헌법」 제17조(사생활의 비밀과 자유) > 147p

「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제6조(국민의 권리와 의무)
국민은 감염병 발생 상황, 감염병 예방 및 관리 등에 관한 정보와 대응방법을 알 권리가 있고, 국가와 지방자치단체는 신속하게 정보를 공개하여야 한다.

제34조의2(감염병위기 시 정보공개) ① 보건복지부장관은 국민의 건강에 위해가 되는 감염병 확산으로 인하여 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조제2항에 따른 주의 이상의 위기경보가 발령되면 감염병환자의 이동경로, 이동수단, 진료의료기관 및 접촉자 현황 등 국민들이 감염병 예방을 위하여 알아야 하는 정보를 정보통신망 게재 또는 보도자료 배포 등의 방법으로 신속히 공개하여야 한다.

진정요지

진정인은 2019. 6. 피진정인(지자체공무원)에게 전화하여 진정인이 (주)○○○로부터 부당해고를 당했으며, 위 회사가 청년지원사업 보조금을 다른 경로로 사용하는 것 같다고 말하였다. 이후 피진정인은 부당해고 여부에 대한 조사 권한이 없음에도 (주)○○○ 전무에게 전화하여 (주)○○○에서 최근 해고당한 사람이 있냐고 물었고, (주)○○○ 전무가 민원을 제기한 사람이 진정인이냐고 묻자 피진정인은 그 분이 전화를 하였다며 진정인이 제기한 민원내용을 (주)○○○ 전무에게 유출하였다.

피진정인 주장

진정인의 소속회사 청년인턴 채용 지원사업 보조금을 부당수령 신고에 대해 사업의 부당지원 여부는 관계기관에 고발 등을 통해 확인하라고 안내하였다.

진정인과 전화통화 후 진정인의 민원내용에 대한 사실 확인을 위해 (주)○○○에 전화를 하여 진정인의 해고 사유 등 진정인의 민원내용에 대한 회사 측 입장을 들어보았다.

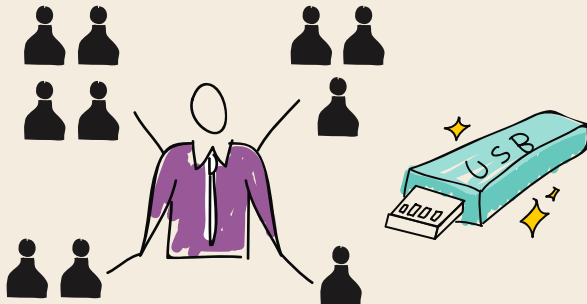
진정인은 (민원제기 당시) (주)○○○ 과의 고용관계가 해소된 상태였으므로 (주)○○○전무와 통화한 것이 진정인의 권익을 침해한 것이 아니며, 사실 확인을 위하여 전화를 한 것이므로 개인정보를 유출한 것도 아니다. 진정인이 (주)○○○에 근무하고 있었다면 결코 진정인과의 통화내용을 사측에 알리는 일은 없었을 것이며 진정인을 해하려는 의도는 전혀 없었다.

판단

피진정인은 (주)○○○ 전무에게 최근 부당해고 당한 사람이 있냐고 물어 (주)○○○전무가 민원을 제기한 자가 진정인임을 특정할 수 있게 하여 결국 진정인이 민원을 제기한 사실을 (주)○○○ 측에 확인시켜 주는 결과를 초래하였다. 이와 같은 피진정인의 행위는 공무원이 업무 수행 시 주의의무를 다하지 않고 **개인정보를 부당하게 처리한 것**이라고 볼 수 있다.

또한, 피진정인은 당시 사업의 부당지원 및 부당해고 여부에 대한 조사 권한이 있는 부서의 직원이 아니었음에도 단순히 진정인이 왜 해고되었는지 등의 사실을 확인하기 위하여 진정인의 민원정보를 제3자에게 제공한것이므로 이와 같은 피진정인의 행위는 수집된 민원정보를 민원 처리의 **목적 외의 용도로 사용**한 경우에 해당한다.

피진정인이 (주)○○○ 전무에게 전화하여 진정인의 민원내용을 유출한 행위는 진정인의 의사와 상관없이 진정인의 민원내용을 제3자에게 누설한 것으로 「개인정보 보호법」 제15조 및 제17조, 그리고 「지방공무원법」 제52조, 「민원처리에 관한 법률」 제7조를 위배하여 헌법 제10조 및 제17조에서 보장하는 **진정인의 개인정보자기결정권과 사생활의 자유를 침해한 행위**라고 판단된다.



관련 규정

「헌법」 제10조, 제17조 > 146, 147p

「개인정보보호법」 제15조(개인정보의 수집·이용) > 165p

「개인정보보호법」 제17조(개인정보의 제공) > 166p

「지방공무원법」 제52조(비밀 엄수의 의무)

공무원은 직무상 알게 된 비밀을 엄수하여야 한다.

「민원처리에 관한 법률」 제7조(정보 보호)

행정기관의 장은 민원 처리와 관련하여 알게 된 민원의 내용과 민원인 및 민원의 내용에 포함되어 있는 특정인의 개인정보 등이 누설되지 아니하도록 필요한 조치를 강구하여야 하며, 수집된 정보가 민원 처리의 목적 외의 용도로 사용되지 아니하도록 하여야 한다.



사례 6

법원의 판결문 발급 과정에서 개인정보 침해

진정요지

진정인은 ○○교도소에서 형 집행 중에 다른 사건(이하, 'A사건'이라 한다.)으로 2017.11. 고소를 하였다. 고소 사건 재판 중에 진정인이 사건기록을 열람하면서 ○○○이 제출한 판결문을 보게 되었는데, ○○○이 제출한 A 사건 판결문에는 진정인의 개인정보가 그대로 담겨 있었다.

피진정인 주장

증인 등 소송 관계인이 판결문 등본을 신청하는 경우에는 「형사소송법」 제45조에 따라 등본을 발급해 주고 있으며 비실명 처리를 하지 않는다.

판결문에 비실명 처리를 하는 경우는 「판결서 등의 열람 및 복사를 위한 비실명처리 기준」(대법원 재판예규 제1709호)에 따라 일반 국민이 학술·연구 등의 목적으로 판결문을 신청할 때이다.

판단

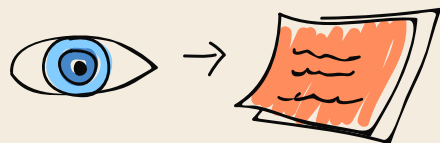
○○○은 범죄사실의 제보자 또는 증인에 불과하여 재판서 등·초본 청구권자를 규정한 「형사소송법」 제45조 및 「형사소송규칙」 제26조 제1항의 소송 관계인에 해당하지 않음이 분명하다.

판단

○○○이 법원에 제출한 판결문 제공 신청서에 따르면, 「전자우편 등을 통한 판결문 제공에 관한 예규」 제4조제1항 규정에 의하여 판결문 제공을 신청한다고 되어 있고, 위 예규에서 규정하고 있는 판결문 제공 신청인 및 판결문의 범위, 판결문의 제공방법, 신청서 서식의 내용 등으로 볼 때, ○○○의 판결문 제공 신청이 「형사소송법」 제45조 및 「형사소송규칙」 제26조에 따른 재판서 등·초본 교부의 신청이라고 단정할 수 없다.

이 사건 판결문 등본에 기재된 피고인의 이름, 생년월일, 직업, 상세 주소, 등록기준지의 주소, 교도소에 수용 중인 사실과 같은 개인정보는 개인의 동일성을 식별할 수 있는 정보이거나 개인의 인격주체성을 특징짓는 사항이 기재되어 있는 바, 이러한 내용은 제3자에게 유출되거나 누설될 경우 상당한 피해를 줄수 있으므로 **개인정보처리자가 정보주체의 사생활 침해를 최소화하는 방법**으로 개인정보를 처리해야 한다. 따라서 법원에서는 판결문의 등본 발급 및 열람·등사 과정에서 개인의 신상에 관한 내용이 불필요하게 다른 사람에게 알려져서 사생활이 비밀이 침해되지 않도록 각별히 유의할 필요가 있다.

피진정인이 피고인의 개인정보가 담긴 판결문 등본을 ○○○에게 발급한 행위는 「형사소송법」 제45조 및 「형사소송규칙」 제26조에 반하여, 헌법 제10조와 제17조에 근거하는 진정인의 개인정보자기 결정권을 침해하는 행위에 해당한다.



관련 규정

「헌법」 제10조(인간의 존엄성과 기본적 인권의 보장) > 146p

「헌법」 제17조(사생활의 비밀과 자유) > 147p

「개인정보보호법」 제3조(개인정보 보호 원칙) > 165p

「개인정보보호법」 제23조(민감정보의 처리 제한) > 168p

03

차별을 어떻게
판단할까?

01

02

04

차별의 정의

차별의 의미

「세계인권선언」 제1조에서 ‘모든 사람은 자유롭고, 존엄성과 권리에 있어 평등하다’, 제2조에서는 ‘모든 사람은 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 견해, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분과 같은 어떠한 종류의 차별이 없이, 이 선언에 규정된 모든 권리와 자유를 향유할 자격이 있다.’고 선언하고 평등과 차별금지가 인권의 기본전제임을 강조하고 있다. 둘 이상의 대상에 특정기준에 따라 ‘우열’을 따져 구분한다면 차별은 부정적인 의미로 사용되는데, 이 경우 차별은 개인이나 집단의 특성을 이유로 부당하게 구별하여 대우하는 행위로서 평등권 침해 행위이다. 평등권은 합리적 근거가 없는 차별을 받지 않고 평등한 처우를 요구할 수 있는 내용의 인권이다. 「국가인권위원회법」은 평등권을 침해하는 차별에 대해 ① 합리적 이유 없이 ② 차별금지 사유를 이유로 ③ 차별금지영역과 관련하여 ④ 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위로 설명한다.

「국가인권위원회법」에서 차별의 구조		
‘평등권 침해의 차별행위’란		
합리적인 이유 없이		① 합리적 이유 부재
성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역, 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. (생략)		② 차별금지 사유
가. 고용과 관련하여(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다).	특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위	③ 차별금지 영역 ④ 우대·배제·구별 및 불리한 대우
나. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여		
다. 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용과 관련하여		
라. 성희롱(업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.)		

차별금지 사유

차별은 차별금지사유를 이유로 해서 누군가에게 부당한 대우를 하거나 불리한 대우를 하는 것이다. 차별금지 사유는 다양하며 법에 규정된 차별금지 사유는 법에 따라 다소 차이가 있으므로 그 시대에 해당 국가가 특별히 관심을 두는 차별을 드러내고 경각심을 높일 수 있다.

※ 국내법에서의 차별금지관련 사유 규정

- 「헌법」 제11조 제1항 : 성별, 종교 또는 사회적 신분’ 등 3가지
- 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 : “성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지등을 말한다). 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등” 19가지

그런데 **차별의 근거에는 고정관념과 편견**이 작동한다. **편견은 특정 개인이나 집단에 대한 편향된 의견이나 견해**를 말한다. 따라서 이러한 편견을 없애는 노력이 차별을 예방하기 위해 필수적이다. 편견을 이유로 개인이나 집단을 조롱하거나 발언을 하는 것이 혐오표현, 부당한 대우를 하는 것이 차별, 범죄를 저지르는 것이 혐오범죄이다. 우리사회에서 차별을 예방하기 위해서는 차별행위를 합리화하는 편견과 고정관념, 차별금지사유 관련 범죄 등에 대한 통찰력을 갖는 것이 필요하다.

“차별을 금지하는 이유는 불이익 강요, 고정관념의 형성, 정치적 또는 사회적 편견 등을 통한 근본적인 인간 존엄성과 자유 침해를 막고, 모든 사람이 인간으로서 평등한 발언권을 지니고, 동등하게 관심과 존중, 배려를 받을 자격이 있는 사회를 만들기 위함이다.” (Law v. Canada 사건([1999] 1 S.C.R. 497)에서 이아코부치 판사의 말)

차별금지 영역

헌법상 평등권은 “정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역”에서 차별을 받지 않을 권리이다. 헌법상의 평등권을 실현하기 위한 「남녀고용평등법」, 「연령차별금지법」, 「장애인차별금지법」 등 각 개별 법률의 영역에서의 차별의 정의에서 그 법이 정하는 **차별금지사유에 기초하여 차별 금지 영역을 규정**하고 있다. 「국가인권위원회법」은 고용, 재화 등 공급·이용, 교육시설 등으로 차별금지영역을 규정한다. 이렇게 차별금지 사유와 영역을 열거하는 이유는 무엇일까? 그것은 열거되지 않은 사유와 영역이 보호를 받지 못할 수 있기 때문이다.

차별 행위의 유형

직접차별

직접 차별은 특정 사안에서 **동일하다고 생각되는 다수의 집단에 각각 다른 기준을 적용하여 달리 취급하거나 다른 집단을 같이 취급하는 것**을 의미한다. 직접차별은 차별하려는 의도가 명백하게 드러나는 것이 일반적이나 차별하려는 의도 또는 불이익을 주려는 주관적인 의도가 반드시 전제되지는 않는다. 직접차별은 명시적 차별과 은밀한 차별로 구분되기도 하는데, **명시적 차별**이란 특정집단에 속하는 사람(들)이 그 집단에 속한다는 이유로 다른 집단에 속하는 다른 사람(들)과 비교하여 직접적이고 가시적이며 의도적으로 특정개인이나 집단을 불리하게 대우하는 차별로, **정당화 되지 못한 차별**을 의미한다. 이를테면 승진에 필요한 근무 연수나 정년을 남성과 여성에 대해 각각 다르게 정한 경우 등이 해당된다.

간접차별

간접차별은 직접차별에 대한 규제만으로는 차별을 야기하는 근본적인 요인들, 즉 편견과 통념의 변화를 가져올 수 없기 때문에 그러한 요인들의 변화를 가져오고 그를 통해 실질적인 평등을 달성하고자 하는 목적에서 고안된 개념이다. 성차별에서 간접 차별 개념이 도입되었는데,

간접차별 개념에 ①**성별에 관계없는 기준**, ②**특정 성에 속하는 다수에게 불리한 결과**, ③**기준의 정당성 결여**라는 세 가지 요소가 제시되고 있다. 간접차별은 성뿐만 아니라 모든 차별 사유에 적용될 수 있다.

‘남성 또는 여성이 다른 한 성에 비하여 현저히 적고 그로 인하여 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 기준이 정당한 것임을 입증할 수 없는 경우’, ‘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’, ‘합리적인 이유 없이 연령 외의 기준을 적용하여 특정 연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 경우’ 등이 간접차별로 볼 수 있다.

간접차별은 중립적인 기준을 적용하였으나 그러한 중립적 기준이 특정 소수자에게 불리한 불이익한 결과를 야기하는 경우에 해당된다. 간접차별은 개념상 다음과 같은 판단을 거치는데, 과연 어떤 경우가 그런지에 대해 미국고용평등위원회의 4/5규칙과 같은 통계적 방법이 거론되기도 한다.

※ 간접차별의 요건

- ① 외관상(형식상) 중립적인(평등한) 대우(규정, 기준, 정책, 관행 등)
- ② 비교집단 가운데 한쪽 집단에게 불리한 결과를 초래해야 함
- ③ 간접적·결과적 차별을 정당화할 수 있는 합리적 이유가 없어야 함

※ 4/5 규칙

어떠한 고용상의 기준에 의해 소수집단의 비율이 다수집단 비율의 4/5 또는 80% 미만일 경우 그 기준은 소수집단에게 불리한 영향을 주어 불평등 효과를 야기한 것이고 따라서 그 기준은 차별적이라고 판단하는 것이다.

괴롭힘

차별행위로서의 괴롭힘은 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역, 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적 지향, 병력(病歷) 등을 이유로 **개인이나 집단에게 수치감, 모욕감, 모멸감, 혐오감, 위협감을 느끼게 하거나, 그를 신체적, 정신적, 정서적으로 공격하는 모든 종류의 행위**를 뜻한다. 통상적으로 괴롭힘은 그 행위와 관련된 개인들 간의 사사로운 사적 문제가 아니라 행위자의 의도와 상관없이 피해자가 그 행위로 인해 공포나 모멸감, 모욕, 수치심, 불쾌감을 경험하였다면 폭력으로 간주된다. 괴롭힘을 판단할 때 ‘가치중립적 판단’은 가능하지 않고 괴롭힘으로 인해 고통을 겪는 자는 피해자이기 때문에 괴롭힘에 대한 평가는 피해자가 하게 된다. 괴롭힘은 차별행위의 일종이기 때문에 다른 차별행위처럼 고용, 재화 용역의 이용·공급, 교육, 행정 서비스 등의 영역에서 성립이 가능하다.

※ 괴롭힘을 규제하는 이유

특정집단을 조롱하거나 편견을 담은 말을 하는 것도 괴롭힘의 대상이 된 개인이나 집단에게 부당한 차별이 되기 때문이다.

괴롭힘에 대해서는 「국가인권위원회법」에 명시되어 있지는 않지만 「국가인권위원회법」이 금지하는 차별에 해당할 여지가 있다. 장애인 차별금지법에는 장애인에 대한 괴롭힘에 대한 규정이 있고, 2019년에는 「근로기준법」에 직장 내 괴롭힘 규정이 추가되어 직장 내 괴롭힘 발생 시 사용자에게 적절한 조치를 취할 의무를 부과하고 있다.

※ 장애인차별금지법에서의 ‘괴롭힘’ 정의 (법 제32조 제3항)

“집단 따돌림, 방치, 유기, 괴롭힘, 희롱, 학대, 금전적 착취, 성적 자기결정권 침해 등의 방법으로 장애인에게 가해지는 신체적·정신적·정서적·언어적 행위”

※ 직장 내 괴롭힘이란?(근로기준법 제76조의 2)

“사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위”를 “직장 내 괴롭힘”이라 한다.

성희롱

「국가인권위원회법」 제2조 제3항에서는 “성희롱이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.”고 명시하고 있다. 「남녀고용평등법」에서는 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 직장 내에서의 성희롱을 정의하고 있다.

※ 직장 내 성희롱이란? (남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제2조 2항)

“직장 내 성희롱”이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.

차별광고

차별적 내용을 담은 광고도 차별의 종류에 포함하기도 하는데, 차별금지법(안)(장혜영의원 대표발의)에서는 “합리적인 이유 없이 성별 등을 이유로 특정 개인이나 집단에 대한 분리·구별·제한·배제·거부 등 불리한 대우를 표시하거나 조장하는 광고 행위를 차별로 규정하고 있다. 또한 평등법(안)(국가인권위원회)에서도 “특정 개인이나 집단에 대한 분리·

구별·제한·배제나 불리한 대우를 표시하거나 조장하는 광고행위”를 차별로 규정하고 있다.

차별의 예외

차별을 판단할 때 차별행위에 합리적인 이유가 있으면 평등권 침해적인 차별행위에 해당하지 아니한다. 또한 「국가인권위원회법」 제2조 제3호에서는 ‘현존하는 차별을 없애기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단 포함)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위로 보지 않는다고 명시하고 있다. 평등은 실질적인 기회균등을 의미한다는 점에서 적극적 평등실현조치 자체는 평등권 침해가 아니라는 의미이다.

그렇다면 **합리적 이유**가 있다는 것은 어떤 경우일까? 제도적으로 정착되어 있는 것으로는 ①**진정직업자력에 해당하는 경우** ②**적극적인 평등실현조치에 해당하는 경우** 그리고 ③**모성보호조치를 위한 차등 대우**도 합리적 이유가 있는 것으로 보는데, 합리성의 판단은 구체적인 경우마다 합리성에 대한 판단심사를 거쳐 판단하게 된다.

※ 진정직업자력의 국내법적 근거

- “금지된 차별행위를 하지 않음에 있어서 과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정 등이 있는 경우” 또는 “금지된 차별행위가 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우”(「장애인차별금지법」 제4조 제3항)
- “직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우”, “여성 근로자의 임신·출산·수유 등 모성보호를 위한 조치를 하는 경우”(「남녀고용평등법」 제2조 제1호)
- “특정 직무나 사업 수행 성질상 그 핵심적인 부분을 특정집단의 모든 또는 대부분의 사람들이 수행할 수 없고, 그러한 요건을 적용하지 않으면 사업의 본질적인 기능이 위태롭게 된다는 점이 인정되는 경우”(「차별금지법」(안)(장혜영의원 대표발의) 제3조 제2항 제1호)
- “특정직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우”(「평등법」(안)(국가인권위원회) 제4조 제1호)

진정직업자력에 해당하는 예를 들면 영어강사를 뽑는데 지원자격을 영어실력자로 한정하는 것은 영어실력자가 진정직업자력이어서 합리성이 인정되는 것이 아니라, 합리성이 인정되기 때문에 진정직업자력이라고 하는 것이다.

또한 직장여성에 대한 모성보호제도는 국민을 재생산하는 막중한 기능을 사회제도적으로 보호하기 위한 적극적인 사회적인 권리로서 남녀 성차별로 보지 않는다. 여성 근로자를 남성 근로자보다 특별히 보호해야 하는 이유는 여성이 남성이 할 수 없는 임신, 출산, 수유를 하는 모성기능을 갖기 때문이다.

※ 모성보호조치에 대한 법적 근거

여성근로자의 임신·출산·수유 등 모성보호를 위한 조치를 하는 경우는 차별에서 제외한다. (「남녀고용평등법」 제2조 제1호 나항)

차별의 판단기준

평등권 침해 즉 차별행위가 있었는지 여부는 ①**비교 대상(집단)의 존재여부** ②**차별적 행위 여부** ③**합리적 이유의 판단**이 검토되어야 한다.

비교대상

평등권을 침해하는 차별이 문제가 되었을 때 가장 먼저 차별대상이 비교되는 대상과 같은 지, 다른 지를 확인해야 한다. 평등은 같은 것을 같게, 다른 것을 다르게 한다는 실질적 평등으로서 접근할 때 평등권을 침해한 차별행위가 존재하는지 여부에 대한 심사는 가장 먼저 두 대상 간에 같은 것과 다른 것을 구분할 수 있어야 하고, 그러기 위해서는 같은지 다른지를 구분할 수 있는 비교대상이 필요하다.

평등의 원칙은 비교 대상과 관련하여 본질적으로 같은 것을 자의적으로 다르게, 본질적으로 다른 것을 자의적으로 같게 취급하는 것을 금하고 있다. 만약 차별대상이 비교대상과 다르다면, 다르기 때문에 다르게 처우했으므로 차별의 문제는 더 이상 문제되지 않게 된다. 비교 대상에

게 서로 상이한 취급을 하는 것이 정당화될 수 있을 정도의 차이가 없음에도 불구하고 서로 다르게 취급한다면 이는 평등권을 침해하게 된다.

차별 행위

만약 차별대상이 비교대상과 본질적 측면에서 동일한 상황에 있다면, 다음 단계로 차별금지사유로 차별금지영역에서 차별적 대우가 있었는지를 판단해야 한다. 차별적 대우 즉 **분리, 배제, 구별, 불리한 대우 혹은 우대 등의 행위**가 있었는가를 살펴보아야 한다.

「국가인권위원회법」이 규정하는 차별행위 가운데 배제하거나 구별하거나 불리하게 대우하는 행위와 더불어 ‘우대’하는 것을 차별행위로 규정하고 있다. ‘차별행위로서의 우대는 차별금지사유 속성을 가진 사람을 배제하거나 구별하거나 불리하게 대우하고 특정 개인이나 집단을 우대하는 것을 의미하며 “현존하는 차별을 없애기 위하여 특정한 사람을 잠정적으로 우대하는 행위”와 구분이 되어야 한다.

예를 들면 학사 자격을 필요로 하는 지원자격에 4년제 정규대학을 졸업한 자를 우대하여 4년제 정규대학이 아닌 학점은행제 및 기타 과정을 통해 학사를 취득한 사람을 불리하게 대우하는 경우가 해당된다.

합리적 이유

만약에 차별적 행위가 이루어졌다고 한다면 거기에서 바로 차별행위로 단정할 수는 없고, 마지막으로 그러한 차별행위에 합리적 이유가 있었는지를 판단해야 한다. 헌법이 금지하는 차별은 “합리적인 이유”가 없는 차별이기 때문이다.

66 차별 사례 99

차별은 피해자가 그들의 인권과 기본적 자유를 향유하지 못하는 결과를 낳는다. 모든 사람이 모든 자유와 권리를 누리는데 차별이 없어야 하며, 차별을 이해하고 예방하기 위해 국가인권위원회에 진정된 차별 사례를 살펴보려고 한다.

◎ 고용 차별



사례 1

교수 채용시 연령 및 학력을 이유로 한 고용차별

진정요지

진정인은 1964년생으로 검정고시 및 독학사 취득 후 ○○대학교에 편입 후 학사학위를 취득하고 ○○○○대학교 석·박사 학위를 취득하였으며, 1993년부터 소방공무원으로 재직 중으로, 2017학년도 ○○대학교 소방안전관리학과 전임교원에 지원하였다가 부적격 판정을 받았다.

진정인은 1차 및 2차 심사에서 최고득점을 하였으나 피진정인이 3차 면접심사에서 진정인을 포함한 지원자 3명에게 모두 0점을 부여하였고 보직교수 5인과 협의하여 부적격 판정을 하였다.

피진정인 주장

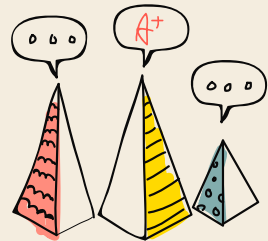
피진정대학의 신입교수 초빙 절차는 1차 전공심사와 2차 구술심사, 3차 면접심사 과정을 거쳐 진행되며, 교원인사위원회를 거쳐 최종적으로 이사회에서 임용여부를 결정한다

피진정인 주장

1차 및 2차 심사는 해당 학과(부)에서 진행하며 3차 심사는 대학본부에서 진행하는데, 3차 심사 면접위원은 총장인 피진정인과 5명의 피진정대학 보직교수였다. 면접에서 피진정인은 다른 면접위원들과 협의하여 지원자의 적합·부적합 여부를 판단할 수 있다. 피해자가 1차 및 2차 심사에서 1순위로 올라온 것은 사실이나 3차 면접심사에서 부적합 판정을 받았고, 피진정대학 이사회에서 소방안전관리학과 교수는 초빙하지 않는 것으로 최종 결정하였다. 피진정대학은 신입교수로서의 자질을 평가하는 다양한 기준으로 지원자를 평가하였고, 현재 대학에서 요구되고 있는 다양한 평가와 사업을 감당할 수 있는 소양과 능력을 갖춘 사람이 최종 면접 대상자 중에 없어 적격자가 없다고 판단한 것이다.

판단

- ① 비교 대상(집단)
나이가 많고 검정고시 및 독학사 출신(진정인) 대 젊고 정상적인 양성과정을 밟아온 자
- ② 차별적 행위여부
고용과 관련하여 나이가 많고 검정고시 출신이라는 이유로 교수 채용에서 탈락시켜 연령 및 학력을 이유로 한 고용상 불리한 대우가 있었다고 볼 수 있다.



판단

③ 합리적 이유 유무

- 소방안전관리학과 교수 업무를 수행함에 있어 나이가 불가피하게 요구되는 진정직업자격에 해당한다고 보기 어렵다.
- 교수 초빙 공고에서 소방공무원 및 소방 산업체 실무 경험자를 우대한다고 한 것으로 보아 학력보다 현장경험을 중히 여기는 것으로 보여진다. 피진정인이 언급한 정상적인 양성과정이 채용요건이어야 할 이유는 없다고 판단되어 합리적 이유가 있다고 할 수 없다.

따라서 전임교원 선발과정에서 나이와 학력을 이유로 하여 피해자에 대해 부적격 처리한 피진정인의 행위는 평등권 침해의 차별행위에 해당한다.

관련 규정

「국가인권위원회법」 제2조(정의) > 151p

「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제4조의 4(모집·채용 등에 있어서의 연령차별금지) ① ‘모집·채용 등에 있어 합리적 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하여서는 아니 된다’ 단, 법 제4조의5(차별금지의 예외) ‘직무의 성격에 비추어 특정 연령기준이 불가피하게 요구되는 경우 등은 연령차별로 보지 아니한다.’



기간제 교원의 임신, 출산 휴가를 이유로 한 고용차별

진정요지

피해자는 진정인의 자녀로 2년간 피진정학교에서 기간제 교원으로 근무하였고, 90일간 출산휴가를 사용하였다. 피해자가 출산휴가 중 인 2018.1.15.에 피진정학교는 피해자와 협의 없이 후임자 채용을 진행한 후 출산휴가 중이던 피해자에게 해임을 통보하였다. 해임은 임신, 출산휴가를 사용한 피해자와 임신 전 또는 다른 기간제 교원에 대해 동일한 기준을 적용하여 근무활동을 평가한 결과에 따라 이루어졌다.

피진정인 주장

피진정학교는 해당교육청의 '계약제교원 운영지침'에 따라 기간제 교원 근무활동평가 회의를 통하여 학년도 단위로 12개월간의 근무 활동을 평가하고, 그 평가 결과에 따라 학교장이 계약기간 연장 여부와 신규 채용에 관한 사항을 결정하고 있다. 2016학년도 기간제 교원 평가대상자는 5명으로 평균이 97.28점이었고, 2017학년도는 평가대상자는 7명으로 평균이 78.87점이었다. 2016학년도에 비해 2017학년도는 전체적으로 평가대상자들의 점수가 하락한 것으로, 피해자의 평가점수만 대폭 하락한 것이라고 절대 비교하는 것은 무리이다. 피진정학교는 임신 또는 출산을 이유로 기간제 교원에게 유리하거나 불리하게 평가할 이유가 없으며, 기간제 교원 근무활동평가위원들은 '계약제교원 운영지침'과 양심에 따라 공정하게 평가하였다.

판단

- ① 비교 대상(집단) 임신, 출산 휴가를 사용한 기간제 교원(진정인) 대 임신 전 또는 임신 및 출산휴가를 사용하지 아니한 기간제교원
② 차별적 행위여부 기간제교원의 근무활동평가에서 임신, 출산휴가 사용이 포함된 기간에 대해서도 임신 전 또는 다른 기간제 교원과 동일한 방법으로 평가한 행위가 직접적으로 임신 또는 출산 휴가를 사용한 기간제 교원을 불리하게 대우하였다고 보기 어려우나, 임신한 근로자의 특수한 사정을 고려하지 않은 기준을 적용하였다. 임신, 출산휴가를 사용한 기간제 교원에게 불리한 결과를 초래하고 있다고 보여 간접차별로 볼 수 있다.
③ 합리적 이유 유무 임신, 출산휴가 사용이 포함된 기간에 대한 근무활동평가 시 임신하지 아니한 자(기간), 출산휴가 미사용자와 동일한 기준 및 방식을 적용하는 것은 일견 중립적인 기준을 적용하는 것처럼 보이지만 합리적인 기준이라고 볼 수 없다.

따라서 피진정학교가 임신, 출산휴가를 사용한 기간제교원에 대하여 당해 기간제교원의 임신 전 또는 임신 및 출산휴가를 사용하지 아니한 기간제 교원과 동일한 기준을 적용하여 근무활동을 평가한 것은 임신, 출산을 이유로 한 차별행위에 해당한다.



관련 규정

「헌법」 제11조(평등권, 특수계급제도의 부인, 영전의 효력)
> 146p
「국가인권위원회법」 제2조(정의) > 151p
「남녀고용평등법」 제2조(정의) > 173p



사례 3

성별을 이유로 한 승격 등 고용차별

진정요지

피진정회사는 생산직 근로자 채용 시 여성은 남성보다 낮은 등급을 부여하고, 채용 후에도 여성 근로자의 승격에 제한을 두어 J등급으로 입사한 생산 직군 여성 근로자는 전원 J3등급 이하인 반면, J등급으로 입사한 생산직군 남성 근로자는 전원 S등급 이상으로 승격하였다. 생산직군 중 출하직렬 여성 근로자 ○○○(1988년 입사)은 2010년 이전 S4등급 승급 시험과 논문을 통과하고 면접을 보았으나 ‘단순 업무’라서 승급이 안 된다고 하였는데, ‘창고에서 물건을 올리고 내리는 단순 업무’를 하는 남성 근로자가 승급이 되어 이에 대해 항의하였더니, 면접관은 “남사원은 가정이 있는 사람이고 가족을 책임져야 하니 이해하라”고 하였다고 진술하였다.

또한 여성 근로자들은 관리자들로부터 “누군가는 C를 받아야하니 승급이 불가능한 J3등급 여사원들이 C를 받으라”라는 말을 여러 차례 들었다.

피진정인 주장

생산직의 제조 업무 중 현미경 검사 등 세밀한 주의를 요하는 업무에는 과거부터 여성 근로자를 많이 채용하였는데, 숙련도가 필요하지 않는 단순반복 작업이므로 가장 낮은 J1등급을 부여하였다.

한편 경정비 업무는 설비에 대한 이해와 경험이 있어야 가능하며, 설비부품을 운반하여야 하는데 무겁기 때문에 여성 근로자가 하기 힘들다. 경정비 업무를 수행하는 근로자는 통상 공업고등학교 전기과나 전자과 전공자 중에서 채용한 후 J2등급으로 정비부서에 배치,

피진정인 주장

설비관련 이론교육과 실습을 거쳐 선임근로자의 멘토링에 따라 경정비 업무를 수행하면서 업무를 습득하게 한다. 관리자의 경우 전체 공정의 이해와 함께 설비에 대한 기본지식이나 경험이 있어야 하므로 관리자가 될 수 있는 S등급 이상으로 승격하려면 경정비 능력이 있어야 한다.

당사는 향후 업무 방식의 혁신과 변화를 통해 효율성을 높이고 개인에게는 역량향상을 통해 좀 더 많은 기회를 부여하기 위해 노력할 것이다.

판단

① 비교 대상(집단)

여성 근로자(진정인) 대 남성근로자

② 차별적 행위여부

- 제조직렬 근로자 채용 시 공고 출신의 남성 근로자의 경우 경정비 능력을 갖추었다고 간주하고 최초등급으로 J2등급을 부여하면서, 공업고등학교 또는 전자고등학교 출신인 여성 근로자에게는 J1등급을 부여하고.
- 20년 이상 재직한 생산직군 근로자 가운데 J등급으로 입사한 남성 근로자는 모두 S등급 이상으로 승격하였으나 여성 근로자는 전원 J등급으로 평균 승격 소요기간 또한 남성 근로자는 3.95년, 여성근로자는 7.12년으로 3년 이상의 차이가 있다.

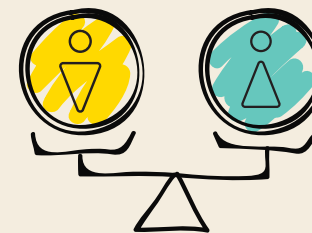
-> 비슷한 조건의 신규 남녀 근로자에게 다른 등급을 부여한 점, 승격 소요기간 및 현 승격현황에 남녀 간 격차가 극심한 점 등을 볼 때, 승격에서 남녀 간 차별적 처우가 있었다고 판단하였다.

판단

③ 합리적 이유 유무

- 피진정 회사는 생산직군 남녀 근로자간의 승격에서의 차이는 생산직의 절대다수를 차지하는 제조직렬 업무가 단순하고 숙련도를 요하지 않는다는 점과 관리자의 경우 전체 공정의 이해와 함께 설비에 대한 기본 지식이나 경험이 있어야 하는데 '설비능력(경정비 능력)'과 이를 수행할 수 있는 '체력이나 기계를 다루는 능력'을 겸비한 남성 근로자가 상대적으로 승격에 유리하였다고 주장하였다.
- 그러나 경정비 능력이 없어 J1등급으로 입사한 남성 근로자 역시 현재 모두 S등급 이상으로 승격한데 반해 여성 근로자는 S등급으로 승격한 사람이 한 명도 없고, 설비능력(경정비 능력)을 요하지 않는 출하직렬에서도 남성 근로자만 S4등급으로 승격한 점을 보면 피진정인의 변명은 설득력이 없다.
- 또한 경정비 능력이 남성 근로자에 비하여 여성 근로자들의 승격에 있어서 현저한 차이를 정당화할 정도로 특정한 직무이거나 여성근로자가 감당할 수 없을 정도의 전문 기술과 노력을 요구한다고 보기 어렵다.

따라서 피진정회사의 임금체계는 등급이 절대적으로 영향을 끼치는 바, 최초 등급 부여 때부터 차별을 받은 생산직 여성 근로자들은 근무하는 기간 내내 남성 근로자에 비해 임금에서 상당한 불이익을 받아왔음이 인정되어 생산직 여성근로자들의 승격에서의 성차별로 판단하였다.



관련 규정

「헌법」 제11조(평등권, 특수계급제도의 부인, 영전의 효력)
> 146p
「국가인권위원회법」 제2조(정의) > 151p
「남녀고용평등법」 제10조(교육·배치 및 승진) > 173p
「근로기준법」 제6조(균등한 처우) > 171p



사례 4

방송국의 여성 아나운서에 대한 성별을 이유로 한 고용차별

진정요지

피진정인은 정규직 아나운서로 남성을, 프리랜서 아나운서로 여성을 채용하여, 진정인들이 남성 정규직 아나운서와 본질적으로 동일한 업무를 수행하는 노동자임에도 임금, 연차휴가, 복리후생 등에서 진정인들을 불리하게 대우하였다.

피진정인 주장

피진정기관의 직원공개 채용은 인사부서의 공식적인 인력 총원계획에 따라 이루어지며 채용의 공정성 확보를 위해 외부 전문기관에 의뢰해 지원 및 채용 전형을 엄격하게 관리한다. 또한, 아나운서를 포함해 모든 직종에서 사전에 남녀를 구분하여 채용하지 않으며, 20××년 최종 합격한 신입사원 7명 중 3명이 여성이다.

진정인들은 프리랜서 아나운서로 ○○○○방송과 출연계약을 맺고 프로그램만 진행하는 사업소득자이다. 진정인들의 사업소득은 프로그램 출연 횟수에 따라 탄력적으로 변동되며, 프로그램 진행자 투입시 제작자 또는 제작 책임자와 출연료를 합의한후 주당 또는 회당 지급 형태로 출연료를 지급받는다.

성차별, 동일노동, 낮은 처우, 1일 8시간 근무 등 진정인들의 주장은 사실과 다르며 진정인들은 근로기준법상 근로자라고 할 수 없으므로, 피진정인의 취업규칙 등을 적용받는 정규직 근로자와 차별을 논하는 것은 합당하지 않다고 사료된다.

피진정인 주장

피진정기관은 19××년부터 20××년까지 15명의 계약직 아나운서를 채용하였는데, 공교롭게도 계약직 아나운서가 모두 여성인 것은 방송이 의도한 것이 아니다. 계약직 아나운서는 프리랜서와 달리 방송 진행 외에도 프로그램 피디(PD) 업무, 행정업무를 수행하였고, 사내 직원 교육, 직무 연수 등에 참여하거나 제작부서 전체 정기회의에 참석할 의무가 있다.

판단

- ① 비교 대상(집단)
프리랜서 여성 아나운서(진정인) 대 남성 정규직 아나운서
- ② 차별적 행위여부
 - 피진정인은 기존 아나운서 결원의 보직에 여성이 필요한 경우에는 계약직 또는 프리랜서로, 남성이 필요한 경우에는 정규직으로 고용형태를 달리하여 모집·공고하였고, 이에 따라 계약직 또는 프리랜서 자리에는 여성이, 정규직 자리에는 남성을 채용하여 이미 모집 단계에서부터 성별에 따라 고용형태를 달리하는 차별 의사가 있었음을 짐작할 수 있다.
 - 진정인들은 정규직들에게 제공되는 회사의 다양한 복리후생 혜택은 물론 근로자라면 당연히 누려야 할 연차휴가, 모성 보호 혜택 등도 받지 못하고 상시적인 고용 불안 속에서, 파업 등 방송국 사정에 따라 방송이 축소되거나 방송국의 인력 상황에 따라 과도하게 프로그램이 배정되는 등 피해가 발생해도 이에 대해 문제를 제기하기 어려웠다.
 - 진정인들이 받은 불리한 대우는 모집·채용 과정에서 정규직으로 진입할 수 없을 뿐만 아니라 사실상 동일한 업무를 하는 남성 정규직에 비해 근로조건 등에서 부당한 처우를 받아온 것으로 보인다.

판단

- ③ 합리적 이유 유무
 - 진정인들이 맡은 프로그램 개수 및 방송 분량 등에서 정규직 아나운서와 유의미한 차이를 발견하기 어렵고,
 - 진정인들이 정규직과 동일하게 방송을 위해 주 5일 출근한 점, 정규직 역시 방송 프로그램의 시간에 따라 출퇴근 시간이 다소 유동적이었던 점, 정규직 아나운서와 교대로 주말 당직 뉴스를 진행한 점 등 업무를 수행하는 방식 또한 유사하였던 것으로 보인다.
 - 정규직 남성 아나운서들이 방송 업무 외에 제작비 정산 및 각종 기안 등의 행정 업무 및 피디(PD)의 역할을 수행하고 각종 제작 회의에 참여하였다는 피진정인의 주장은 인정되나 진정인들은 아나운서의 핵심 업무인 방송 진행에서 정규직 아나운서와 실질적으로 동일한 업무를 수행한 것으로 판단된다.

따라서 피진정인은 개인의 능력이나 자격이 아닌, 성별에 따라 고용형태를 달리하여 남성은 정규직으로, 여성은 프리랜서로 채용하였고, 사실상 사용자의 지위에서 동일 가치 노동을 수행하는 프리랜서 여성 아나운서들에게 급여 및 제반 복리후생에 있어서 불리한 대우를 하였고 합리적 사유도 찾을 수 없는 성별을 이유로 한 차별에 해당한다.

관련 규정

「헌법」 제11조(평등권, 특수계급제도의 부인, 영전의 효력)
> 146p
「국가인권위원회법」 제2조(정의) > 151p
「근로기준법」 제6조(균등한 처우) > 171p
「남녀고용평등법」 제2조(정의) > 173p



검사임용에서 신원진술서 정신건강 관련 질문으로 인한
고용차별

진정요지

진정인은 법학전문대학원 재학생으로, 법무부 신입검사 선발 전형에서 신원 정보에 관한 조사를 받던 중 “지원자는 정신질환 등 정신건강상 이유로 의료기관의 진료를 받거나 상담을 받은 사실이 있습니까?”, “의료기관의 진료나 상담은 받지 않았지만, 학업이나 업무 수행에 지장을 줄 수 있을 정도의 정신질환 등 정신건강 상 이상 상태를 경험한 사실이 있습니까?”의 질문을 받았다.

진정인은 학업에서 발생하는 스트레스를 이유로 정신과 치료를 받기 원하나 향후 신입검사 임용 지원에서 불이익을 받을 것이 우려되어 진료를 미루고 있다.

피진정인 주장

검사는 범죄수사, 공소의 제기 및 그 유지에 필요한 사항을 수행하는 역할을 하기 때문에 고도의 판단능력이 필요하며, 피진정기관은 검사 선발시 지원자의 법률지식 및 법적 사고능력, 공정성, 청렴성, 전문성, 의사소통능력, 균형 있는 사고능력 등을 종합적으로 검토하고 있다.

피진정기관은 신입검사 선발 전형을 위해 지원자의 개인정보 수집 및 활용동의에 근거하여 신원 정보에 관한 조사를 하고 있으며, 신원 정보 조사 이전에 지원자 자신이 스스로 신원에 관한 사항을 진술하도록 하여 수집될 정보의 정확성과 공정성, 지원자의 진정성을 보장하고 있다.

피진정인 주장

진정인이 지정한 문항은 위의 신원진술서(상세형)의 건강관련 문항 중 하나로써, 신원 정보 조사를 통해 확인될 수 있는 지원자의 과거의 건강자료에 대해서 지원자에게 설명 기회를 제공하기 위한 질문으로 해당 문항으로 인해 향후 불이익을 받을 것을 우려하는 것과 관련하여, 향후 신입검사 선발 전형 시 개선사항에 참고하겠다.

판단

- ① 비교 대상(집단)
정신건강상 병력이 있는 지원자(진정인) 대 정신건강상 병력이 없는 지원자
- ② 차별적 행위여부
 - 신원진술서(상세형)에 기재된 정신질환 관련 질문 항목으로 인하여 진정인과 같이 학업이나 업무 수행에 있어서 정신건강 이상상태의 경험이 있던 사람들은 검사임용 지원을 주저하고 포기할 수 있다는 점에서 사실상 불이익이 존재한다.
 - 신원진술서(상세형)를 허위 사실을 기재하거나 불성실하게 기재된 사실이 있을 경우 검사 임용 절차 등에서 불이익을 받을 수 있다고 안내하고 있는 점을 볼 때 실제로 불이익의 발생가능성이 존재한다.
- ③ 합리적 이유 유무
 - 공무원 신원조사 항목에는 건강사항이 포함되어 있지 않고, 신원조사 요청을 위한 신원진술서에도 건강사항에 대한 기재사항이 없음에도, 피진정인이 신원진술서(상세

판단

형)에서 정신건강과 관련한 병력(病歷) 사항을 질문하는 것은 관련 근거가 명확하지 않다고 볼 수 있고, 국가에 대한 충성심·성실성 및 신뢰성을 조사하기 위한 목적에 부합하지 않는다.

- 검사임용의 최종적인 판단 시 후보자의 정신건강과 관련된 상황과 업무수행의 적절성을 확인할 필요성이 있다고 하더라도, 현재 「공무원 채용 신체검사 규정」에서 정신계통과 관련하여 업무수행에 큰 지장이 있는 정신계통의 질병이나 마약중독과 그 밖의 약물의 만성 중독에 대해서는 공무원 채용 불합격 대상으로 규정하고 있어 이에 근거하여 현재의 질병여부만 신체검사를 통해 확인하면 되는 것임에도, 과거의 질병자료를 요구하는 것은 부적절하여 합리적 이유가 있다고 보기 어렵다.

따라서 신임검사 선발 전형을 위한 신원진술서(상세형)에서 정신질환 등 정신 건강상을 이유로 한 지원자의 모든 진료사실, 개인 경험을 작성하게 하는 것은 합리적 이유 없이 병력을 이유로 고용영역에서 특정한 사람을 불리하게 대우하는 평등권 침해의 차별행위에 해당한다.

관련 규정

「헌법」 제11조(평등권, 특수계급제도의 부인, 영전의 효력)
> 146p
「국가인권위원회법」 제2조(정의) > 151p

사례 6

대학교의 교직원 채용 시 종교를 이유로 한 고용차별

진정요지

피진정인은 교직원을 채용할 때 그 지원자격을 기독교인으로 제한하고 지원서에 세례 유무, 세례 연도, 출석교회 등을 기재하도록 하고 있다. 교원의 직무를 수행하는데 종교가 불가결한 요소가 아님에도 기독교인만을 교원으로 채용하였다.

피진정인 주장

피진정인 학교에 설치된 모든 학과에서 실시하는 교육의 기본 원리는 창학 이념인 기독교 원리(기독교 세계관)에 근거하고 있으며, 「학교법인 ○○○○○○ 정관」은 국가가 승인한 사항이다.

본교의 교육목적을 달성하기 위한 핵심 근간이 되는 인적자원(교수)에 대해 지원 자격을 기독교 세례교인으로 제한하는 것은 교육이념의 가치를 실현하기 위한 인적자원의 선별일 뿐이며, 종교를 이유로 한 차별이 아니다.

판단

- ① 비교 대상(집단)
비기독교인 지원자(진정인) 대 기독교인 지원자

판단

② 차별적 행위여부

종교를 이유로 채용과 관련하여 기독교인을 우대하고 비기독교인을 배제·구별하여 불리하게 대우한 행위는 비기독교인에 대한 차별적 행위이다.

③ 합리적 이유 유무

- 학교법인 ○○대학교는 일반적인 종교단체와는 구별되며, 모든 교직원들을 채용함에 있어서 일률적으로 기독교인임을 요건으로 하거나, 교직원들의 업무가 영적 또는 종교적 업무와 밀접하게 관련이 없는 경우에도 기독교인일 것을 요건으로 하는 것은 타당하다고 보기 어렵다.
- 특정 교과목이나 특정한 업무의 성격상 기독교인이 아닐 경우 그 업무 수행이 어려운 경우에는 지원자격을 제한할 수 있으나 학교의 건학이념 추구가 꼭 기독교인이어야만 가능한 것이 아니며, 기독교 신자 요건이 ○○대학교 교직원이 되기 위한 진정직업자격에 해당하지 않는다.

따라서 교직원 채용시 종립학교 설립 목적을 달성하는데 필수적인 경우가 아님에도 불구하고 일률적으로 모든 교직원의 지원자격을 기독교인으로 제한하는 행위는 차별행위에 해당한다.



관련 규정

「헌법」 제11조(평등권, 특수계급제도의 부인, 영전의 효력)

> 146p

「헌법」 제15조(직업선택의 자유) > 147p

「국가인권위원회법」 제2조(정의) > 151p

「직업안정법」 제2조(균등처우)

누구든지 종교 등을 이유로 고용관계의 결정에 있어서 차별대우를 받지 아니 한다.



면접 시 히잡 착용 질문으로 종교를 이유로 한 고용차별

진정요지

진정인은 히잡을 착용하고 ○○○위원회의 행정직 및 통·번역 관련 업무 인턴면접에 응시하였다. 면접관(피진정인)은 진정인에게 ‘히잡을 착용하지 않는 문화에 속한 사람들과 일할 때 히잡을 착용할 것인지’라는 취지의 질문을 하였다.

피진정인 주장

진정인은 면접 당일 2차 면접관인 피진정인이 진정인과 간단히 인사한 후 기관의 성격을 설명하고, “종교는 존중하지만 타인이나 업무적으로 접촉하는 사람들에게 자신의 종교를 강요해서는 안 된다. 한국에는 기독교인이나 불교인들이 많은데 그들도 마찬가지로 진정인에게 자신의 종교에 대해 강요할 수 없다.

여기는 여러 국가의 사람이 근무하고 있고 다른 국가의 이슬람을 믿는 직원들은 한국에서는 히잡을 쓰지 않고 근무했는데 당신의 경우는 어떠냐”고 묻자, 진정인이 바로 자리에서 일어서서 나오며 “왜 처음부터 히잡을 쓰는 직원은 채용하지 않는다고 말하지 않았느냐, 아까운 시간만 낭비했다”면서 문제를 제기하였다.

진정인은 히잡 착용 여부와 무관하게 면접 지각, 자기소개서 미첨부 등으로 태도 점수에서도 낮은 평가를 받았고, 어휘능력에서도 정확성과 이해도에서 낮은 점수를 받아 채용하지 않았다. 본 기관은 아시아, 중동 등 40여 개 국가의 민간외교를 수행하는 NGO단체로 어떠한 종교적 차별이나 장식물, 복장 등을 금지하지 않는다.

판단

- ① 비교 대상(집단)
히잡을 착용한 면접 응시자(진정인) 대 히잡을 착용하지 않은 지원자
- ② 차별적 행위여부
 - 면접과정에서 히잡 착용과 관련한 면접관의 질문은 지원자에게 자칫 심리적인 위축감 또는 모욕감을 주거나 그를 넘어서 지원자에게 채용에서 탈락될 것이라고 예측하게 할 수 있다.
 - 한국에서 익숙한 종교가 아니라는 이유로 히잡 착용을 정점화시켜 진정인으로 하여금 채용에서 불이익을 받거나 채용되더라도 상당한 제약을 받게 될 것으로 예측하게 하기에 충분하였을 것으로 볼 수 있다.
 - 종교를 이유로 한 모든 형태의 차별을 금지하고 있는 우리 헌법의 정신에 비추어 볼 때, 면접에서의 히잡 착용과 관련한 질문은 그 자체로 차별적 처우에 해당한다.
- ③ 합리적 이유 유무
 - 히잡 착용 여부는 직무능력이나 직접적인 업무내용과 관련이 있는 질문이라고 보기 어려우며, 면접관은 단순히 종교의 특성을 확인한 정도가 아니라 종교적 복장의 탈착 여부에 대한 의사를 확인한 바, 히잡 착용에 대한 질문은 합리적인 이유가 있다고 보기 어렵다.

따라서, 면접과정에서 진정인에게 직무능력이나 직접적인 업무 내용과 무관한 히잡 착용과 관련한 질문을 한 것은 합리적 이유 없이 종교를 이유로 고용영역에서 불리하게 대우한 ‘평등권 침해의 차별행위’에 해당한다.

관련 규정

「헌법」 제11조(평등권, 특수계급제도의 부인, 영전의 효력)
> 146p
「국가인권위원회법」 제2조(정의) > 151p

◎ 장애인차별



사례 8

주민센터의 뇌병변장애인 인감증명 발급거부 장애인차별

진정요지

진정인은 뇌병변장애인으로, 활동지원사와 함께 주민센터에 방문해 인감증명서 발급을 신청했으나 해당 주민센터 담당자(피진정인)는 사무편람에 따라 ‘뇌병변장애인 등은 통상 정상적인 의사소통이 불가능하므로 법원에서 피성년 후견제도 판결을 받아 후견등기사항증명서를 제출해야 한다’며 발급을 거부했다.

동행한 활동지원사가 피진정인에게 진정인은 ‘몸짓과 손동작’으로 의사표현이 가능함을 설명하면서 직접 진정인과 의사소통을 해보라고 권했으나 피진정인은 적극적으로 노력하지 않고 발급을 거부했다. 이는 장애인이 생명, 신체 또는 재산권 보호를 포함한 자신의 권리를 보호·보장받기 위하여 필요한 사법·행정절차 및 서비스 제공에서 장애인을 차별한 행위에 해당한다.

피진정인 주장

활동지원사의 도움을 받아 해결방안을 모색해 보았으나 역부족이어서, 「서명확인 및 인감증명 사무편람(행정안전부)」에 따라 법원 판결로 성년후견인이 인감증명서 발급을 신청하도록 안내하였다.

사무편람은 인감증명 서면신고 시 질병·출산의 입증서류 관련한 내용에서 “뇌병변, 지능, 정신장애, 치매, 뇌졸중 등이라고 하면 통상 정상적인 의사소통이 불가능하므로 수리대상이 아니나, 정상적인 의사소통이 가능하다고 주장하는 경우가 많으므로 담당자는 의사진

피진정인 주장

단서를 제시 하도록 하거나 담당자가 의사소통 여부를 확인할 수 있도록 방문을 요청한다. 하지만, 원칙적으로 법원에서 피성년후견제도 판결을 받아 후견등기사항증명서를 제출하도록 안내하여야 한다”고 규정하고 있다.

판단

① 비교 대상(집단)

뇌병변장애인 대 언어적 의사소통이 가능한 장애인 및 비장애인

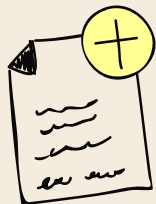
② 차별적 행위여부

활동지원사가 진정인의 의사소통 및 의사표현 방식이 몸짓, 손 표현임을 설명하며 직접 의사소통을 해보라고 권하였지만, 피진정인은 적극적인 노력을 하지 않고 외양적인 모습을 기준으로 행정 절차 및 서비스 제공에서 배제하였다.

-> 장애인이 생명, 신체 또는 재산권 보호를 포함한 자신의 권리를 보호·보장받기 위하여 필요한 사법·행정절차 및 서비스 제공에서 장애인을 차별한 행위에 해당한다.

③ 합리적 이유 유무

- 뇌병변장애란, 뇌성마비, 뇌졸중, 외상성 뇌손상 등 뇌의 기질적 병변으로 인해, 상지와 하지의 마비가 나타나 주로 보행 장애와 일상생활 동작의 제한을 받는 장애로, 지능과는 직접적인 연관이 없다. 간혹 경증의 지적장애가 동반되기도 하지만, 이를 일반화할 수는 없고, 구술로 의사소통이 가능한 사람들도 많기 때문에, 원칙적으로 법원에서 피성년후



판단

견제도 판결을 받아야 한다는 사무편람의 내용은 합리적인 이유가 있다고 보기 어려울 뿐만 아니라, 뇌병변장애의 특성을 고려하지 않은 장애인 차별적인 지침으로 판단된다.

- 사무편람도 인감증명 발급 시 ‘다른 방법’으로 담당자가 본인의 의사를 판단할 수 있다면 무방하고, 의사능력은 ‘개별적인 기준에 맞게 상황에 따라’ 판단하도록 하고 있다.
- 구술과 필기 방법 외 필담, 천천히 말하기, 비언어적 의사소통 등, 장애인의 의사능력을 파악하기 위하여 장애특성에 따른 다양한 의사소통 방법에 대한 적극적인 고려 및 안내를 위한 노력이 필요하다.

따라서, 피진정인이 성년후견제도를 안내하면서 진정인의 인감증명 발급을 거부한 것은 「장애인차별금지법」 제26조 장애인이 생명, 신체 또는 재산권 보호를 포함한 자신의 권리를 보호·보장받기 위하여 필요한 사법·행정절차 및 서비스 제공에서 장애인을 차별한 행위에 해당한다.

관련 규정

「헌법」 제11조(평등권, 특수계급제도의 부인, 영전의 효력)
> 146p

「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제26조(사법·행정 절차 및 서비스 제공에 있어서의 차별금지) > 175p



뇌전증을 이유로 한 체육강좌 이용제한 장애인 차별

진정요지

진정인은 2010년부터 에어로빅 강좌를 이용하고 있었으며, 그동안 같은 강좌회원들이 돌봐주어 문제가 되지 않았으나 2018. 8.경 진정인의 발작으로 강습생의 민원이 제기되자 피진정인(○○○○ ○○○문화교육원장)은 진정인에게 진단서 제출을 요구하였다.

2019. 1. 17. 진정인은 '치료 중이며 잘 조절되고 있다'라는 소견이 기재된 진단서를 첨부하여 에어로빅 수강을 신청하였으나, 피진정인은 '에어로빅 같은 운동과 사우나 이용이 가능하다'는 내용의 진단서와 서약서 제출을 요구하였고, 보호자를 동행해야만 운동이 가능하다는 진정인의 신청을 거부하였다.

피진정인 주장

에어로빅 강습 중 진정인의 뇌전증에 의한 발작이 재발하여 진정인의 안전과 강습생들의 불안 해소를 위해 진단서를 요청하였다. 같은 해 진정인의 발작 증상이 재발하였고 뇌전증을 사유로 남은 기간에 대해 환불해 갔다. 2019년 1월 진정인이 진단서를 제출하며 에어로빅 강좌등록을 요구하였으나 진정인의 안전 및 타 회원의 불안감과 수강 권리 침해로 역민원의 발생될 우려가 있어 에어로빅과 같은 운동이 가능하다는 의사의 진단서 제출을 요구했다.

또한 운동 중 혼절사고와 운동 후 사우나 이용 시 익사사고 등의 위험성이 상존하여 이용약관에 의거하여 진정인의 발작증상을 이해하고 있는 보호자 동행도 같이 요구했다.

판단

- ① 비교 대상(집단)
뇌전증이 있는 회원(진정인) 대 뇌전증 장애가 없는 비장애인
- ② 차별적 행위여부
 - 피진정인은 '에어로빅 같은 운동과 사우나 이용이 가능하다'는 내용의 진단서와 서약서 제출을 요구하였고, 보호자를 동행해야만 운동이 가능하다는 진정인의 신청을 거부하여 장애를 이유로 체육활동을 배제하여 차별적 처우를 하였다.
 - 이용약관 제9조는 장애인이 강좌 등록 시 1, 2, 3 급의 경우 반드시 보호자 1인이 동반 등록하여야 하며, 시설이용 시에도 장애우의 안전을 위해 보호자를 동반해야 한다고 규정하고 있고, 제18조 제2항은 심신미약자는 보호자가 반드시 동행하여야 이용이 가능하다고 규정하고 있다.
- ③ 합리적 이유 유무
 - 진정인은 2010년경부터 약 8년 동안 동일한 강좌를 이용하고 있으나 피진정인이 우려하는 안전사고가 발생한 적이 없는 점, 진정인은 진단서나 보호자 동행 없이 줌바댄스 강좌를 수강하고 있는 점, 대한뇌전증학회는 뇌전증 환자라 하더라도 항경련제를 복용하면 일상생활에 지장이 없다고 소개하고 있는 점, 스포츠와 뇌전증의 긍정적 관계를 입증하

판단

는 연구결과들이 나오면서 뇌전증 환자에게 에어로빅과 같은 스포츠 활동의 참여를 권장하고 있는 점, 설령 의사가 위와 같은 내용의 소견서를 써주고 약을 복용한다고 해도 당일 몸 상태 등에 따라 발작 증세는 일어날 수 있는 점, 운동 중 진정인에게 발작이 발생한다 해도 간단한 조치만으로 피해가 확대되는 것을 방지할 수 있고 피진정인은 이를 대비해 '안전사고 대응 실무 매뉴얼'을 갖추고 있는 점 등을 종합적으로 고려하면, 피진정인이 안전상의 이유로 진정인에게 진단서와 보호자 동행을 요구하는 것이 정당하다고 보기는 어렵다.

따라서 에어로빅 강좌 등록을 원하는 뇌전증 장애인인 진정인에게 에어로빅 운동 등이 가능하다는 전문의의 진단서와 보호자의 동행을 요구한 피진정인의 행위 및 이용약관의 관련 규정은 장애인에 대한 편견에 기인한 것으로 정당한 사유가 있다고 보기는 어려워 장애인 차별행위에 해당한다.



관련 규정

「국가인권위원회법」 제2조(정의) > 151p
 「장애인차별금지법」 제4조(차별행위) > 174p
 「장애인차별금지법」 제25조(체육활동의 차별금지) > 175p



사례 10

발달장애인의 수영장 입장 불허 장애인 차별

진정요지

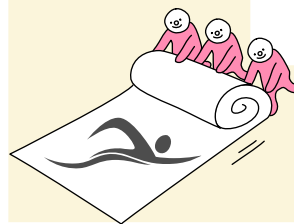
발달장애인인 피해자(남성, 당시 29세)와 진정인(피해자의 어머니)은 자유 수영 프로그램을 이용하기 위해 피진정 체육센터 수영장을 방문하였다. 피해자는 3년 전부터 동성보호자를 동행하여 피진정 센터 수영장을 이용해왔으며, 야외노천탕의 탈의실도 혼자 이용한 경험이 있다.

피진정센터 매표 담당자는 피해자에게 수영장 입장이 가능한지 묻지 않았고 내부 규정상 동성보호자를 동반하지 않는 경우 장애인의 수영장 입장이 불가능하다는 이유로 진정인과 피해자의 이용을 거부하였다.

피진정인 주장

진정인은 피해자 혼자 탈의실 및 샤워실 이용이 가능하지만, 만일 혼자 입장할 수 없다면 진정인이 남자 샤워장에 입장하여 피해자를 보조하겠다고 주장하였다. 피해자가 동성보호자 없이 혼자 탈의실과 샤워실을 이용하게 되는 경우 돌발행동에 따른 안전문제 및 분쟁 발생 가능성이 높아 위험을 예방하기 위해 입장을 제한한 것이다.

당시 피해자를 보조할 수 있는 센터 내 남성 인력도 없어 보조 인력을 요구했더라도 지원은 불가능한 상태였다.



판단

① 비교 대상(집단)

발달장애인 (피해자) 대 비장애인

② 차별적 행위여부

발달장애인이 동성보호자와 동행하지 않았다는 이유로 수영장 입장이 제한되어 불리한 대우를 받음

③ 합리적 이유 유무

- 피진정 체육센터는 장애인차별금지법 제25조제2항에서 규정하고 있는 지방자치단체가 지원하는 체육프로그램에 해당하며, ○○군은 피해자가 상기 체육 프로그램에 참여할 수 있도록 정당한 편의를 제공할 의무가 있다.
- 다만 장애인차별금지법 제4조제3항 제1호는 위의 규정에도 불구하고 금지된 차별행위를 하지 않음에 있어서 과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정 등 정당한 사유가 있는 경우에는 차별로 보지 아니한다고 규정하고 있다.
- 피진정인은 피해자에 대한 동성보호자의 동행을 요구한 이유가 피해자의 돌발행동 제지 및 안전상의 조치였다고 주장하나 수영장 이용 중 안전사고는 비교적 활동이 자유로운 비장애인에게도 예측할 수 없는 순간에 발생하며, 특히 어린이, 노인, 수영을 처음 배우는 비장애인들에게도 안전사고 발생 위험이 있기 때문에 안전상의 이유로 피해자 입장을 거부한 것이 정당하다고 보기는 어렵다.
- 피해자가 3년 동안 피진정 체육센터의 수영장을 이용하면서 아무런 문제가 없었던 점에 비추어, 본건 발생 당일 피진정인이 주장하는 피해자의 돌발행동을 이유로 피해자의 수영장 입장을 거부할만한 '현저히 곤란한 사정'이 있다고 보기 어렵다.

판단

- 따라서 피진정인이 제시하는 돌발행동 제지 및 안전상의 문제는 피해자를 장애를 사유로 달리 대우해야 하는 '현저히 곤란한 사정'에 해당하지 않는다고 판단된다.
- 진정인과 지원을 받는 피진정 체육센터는 피해자가 원하는 경우 보조인력을 배치할 의무가 있으며, 피해자가 수영하는 도중에는 진정인이 동행할 것이므로 피해자가 탈의실에서 옷을 갈아입거나 샤워하는 시간 동안만 피진정 체육센터 직원이 피해자를 도와주면 되는데, 이것이 피진정 체육센터에 과도한 부담이 된다고 보기도 어렵다.

따라서 안전사고의 위험과 인력부족의 문제를 이유로 진정인의 개별적·구체적인 특성을 고려하지 않은 채 장애인에 대한 수영장 입장을 제한하는 별도의 지침이나 사전 안내도 없이 피해자의 수영장 이용 시 동성의 보호자 동행을 요구하고 그렇지 않은 경우 임의적으로 수영장 이용을 제한한 피진정인의 행위는 발달장애인에 대한 편견에 기인한 것으로 정당한 사유가 있다고 보기는 어려워 장애인 차별행위에 해당한다.

관련 규정

「국가인권위원회법」 제2조(정의) > 151p

「장애인차별금지법」 제4조(차별행위) > 174p

「장애인차별금지법」 제25조(체육활동의 차별금지) > 175p

◎ 성차별



사례 11

시지정 무형문화재 전수 장학생 선정 시 여성을 배제한 성차별

진정요지

○○ 광역시장(피진정인)은 ○○한량춤 여성 전수장학생 선정 여부를 ○○광역시무형문화재위원회 안건으로 상정하였으며, 위원회는 ‘남성무로서의 ○○한량춤의 원형을 유지해야 한다’고 의결하였다. 그래서 피진정인은 피해자 2명을 전수장학생으로 선정하지 아니하였고, 남성 추천자 2명을 대상자로 선정하였다. 이는 남성무인 ○○한량춤 전수장학생 선정시 여성 추천자를 배제하여 성별을 이유로 한 평등권 침해의 차별행위에 해당한다.

피진정인 주장

○○광역시무형문화재위원회는 ○○한량춤 전수장학생 선정과 관련하여 남성무로서의 ○○한량춤의 원형을 유지해야 한다는 이유로 여성 추천자를 전수장학생으로 선정하지 않기로 의결하여 피진정인이 독자적으로 여성 추천자를 전수장학생으로 선정할 수는 없다. ○○한량춤은 ○○지역 한량들이 추었던 남성춤으로, 남성춤으로서의 특성은 「문화재보호법」에서 명시한 ‘원형’인 동시에 「무형문화재법」에서 명시한 ‘전형(典型)’으로서, 이를 유지하고 전승하는 것이 중요하므로 남성에게만 전승하는 것이 필요하다. 현재 민속무용을 배우고자 하는 사람은 남성보다 여성이 훨씬 많은 추세로 여성에게 ○○한량춤의 전수 자격을 부여할 경우 여성 중심의 전승체계로 변화할 가능성이 높고, 여성의 전승 참여로 인하여 원형의 변형·훼손 및 문화재적 가치 저하가 우려된다.

판단

① 비교 대상(집단)

여성 추천자(피해자) 대 남성 추천자

② 차별적 행위여부

여성이라는 이유로 기준과 절차를 적용하지 않고 전수장학생 선정과정에서부터 원천적으로 배제한 차별행위가 존재함

③ 합리적 이유 유무

- 2016. 3. 「무형문화재법」 시행 이후 무형문화재의 보전 및 진흥의 기본원칙은 ‘원형’에서 ‘전형’ 유지로 변경되었으며, 무형문화재 전문가 의견에 비추어 볼 때 ‘원형’은 해당 무형문화재의 원 상태 그대로의 모습, 불변성을 의미하는 반면, ‘전형’은 해당 무형문화재의 본질적인 특성은 유지하되, 부수적인 요인들의 다양한 변화, 전승적 ‘가변성’을 인정하고 있으므로, 남성춤으로서의 ○○한량춤의 ‘원형’을 유지해야 한다는 피진정인의 주장은 「무형문화재법」의 기본원칙에 어긋날 뿐만 아니라 합리적인 이유가 부족하다.
- ○○한량춤과 유사한 무형문화재인 경상남도 한량무 한량역의 경우에는 여성이 전수교육조교와 보유자 후보로 지정된 점, 교방춤의 하나로 대표적 여성춤인 살풀이춤의 경우 여성인 김숙자와 남성인 이매방이 동시에 보유자로 지정된 점, 「무형문화재법」 시행 이후 무형문화재의 보전 및 진흥의 기본원칙이 ‘원형’에서 ‘전형’ 유지로 변경된 취지에 비추어 남성춤인 ○○한량춤의 정체성을 잘 살릴 수 있는 능력이나 예술성을 지닌 여성이라면 전수장학생, 전승자 선정 과정에서 배제해야 할 이유가 없다는 취지의 전문가들 의견을 종합해 볼 때, 과거 한량들이 추었던 남성춤으로서의



판단

○○한량춤의 ‘전형’을 유지하기 위해 반드시 남성 무용가의 계보로만 전승 되어야 한다는 주장은 합리적인 이유에 해당한다고 보기 어렵다.

- ○○한량춤의 ‘전형’을 유지하고 전승하는 것이 가능한지 여부는 이수자 선정과정에서 문화재위원 등 관계 전문가의 심사를 거쳐 판단 가능하므로, 단지 여성이라는 이유로 이러한 기준과 절차를 적용하지 않고 전수장학생 선정과정에서부터 원천적으로 배제하는 것은 합리적이라고 보기 어렵다.

따라서 시지정 무형문화재 전수장학생 선정 시 여성추천자를 배제한 피진정인의 행위는 합리적인 이유가 있다고 보기 어려우므로 성별을 이유로 한 평등권 침해의 차별행위이다.

관련 규정

「국가인권위원회법」 제2조(정의) > 151p

「문화재보호법」 제3조(문화재보호의 기본원칙) ‘문화재의 보존·관리 및 활용은’ 원형 ‘유지를 기본원칙으로 한다.’

「무형문화재 보전 및 진흥에 관한 법률」 제3조(기본원칙) ‘무형문화재의 보전 및 진흥은’ 전형 (典型) ‘유지를 기본원칙으로 한다.’

「무형문화재 보전 및 진흥에 관한 법률」 제2조(정의) ② ‘전형이란 해당 무형문화재의 가치를 구성하는 본질적인 특징으로서 여러 세대에 걸쳐 전승·유지되고 구현되어야 하는 고유한 기법, 형식 및 지식을 말한다.’



사례 12

경조휴가 부여 시 외가 상에 대해 다르게 부여한 성차별

진정요지

여객운송업을 영위하는 피진정회사는 사용자단체와 교섭대표 노동조합이 체결한 ‘단체협약’ 제17조에 따라 직원의 친조부모가 사망한 경우에는 청원유급휴가 2일을 부여하면서 외조부모가 사망한 경우에는 이를 부여하지 않고 있다. 이는 친가와 외가 등 가족상황 및 성별을 이유로 한 차별행위이다.

피진정인 주장

당사의 ‘단체협약’은 사용자단체와 노동조합이 장기간 교섭을 통해 체결한 것으로 당사는 진정요지와 관련하여 교섭을 체결한 두 단체에 문의한 결과 당사만 임의로 ‘단체협약’ 제17조에 외조부모상을 삽입하여 청원휴가를 부여할 수 없으며, 이는 운영사원들의 임금과도 관련되어 있으므로 사용자 측에서 ‘조부모’를 ‘외조부모’로 확대 해석하여 유급휴가를 부여할 수 없다는 확인을 받았다.

다만, 지속되는 진정으로 인하여 당사 교섭단체 및 사용자 단체에 2021년 1월 체결할 ‘단체협약’과 관련하여 외조부모상에 대한 유급휴가도 부여할 것을 별도로 요청한 상태이며, 추후 단체교섭 시 상기 내용이 적극적으로 검토될 수 있도록 노력하겠다.



① 비교 대상(집단)

‘외조부모’상을 당한 직원(진정인) 대 ‘친조부모’ 상을 당한 직원

② 차별적 행위여부

피진정회사는 ‘조부모’ 상에 대한 청원유급휴가 부여 시 ‘친조부모’의 상과 달리 ‘외조부모’ 상에 유급휴가를 부여하지 않는 차별적 처우를 하였다.

③ 합리적 이유 유무

- 「민법」 제768조에 의하면 직계혈족이란 “자기의 직계존속과 직계 비속”이라고 정의하여 모의 혈족과 부의 혈족을 구분하지 않으며, 같은 법 제777조는 친족의 범위를 ‘8촌 이내의 혈족’이라고 규정하여, 모의 혈족과 부의 혈족을 모두 포함하고 있다. 이에 따르면, 법률상 ‘조부모’는 ‘외조부모’와 ‘친조부모’ 둘 다를 의미하며, 모의 직계존속인 ‘외조부모’와 부의 직계존속인 ‘친조부모’는 동등한 지위에 있다. 그리고 같은 법 제974조에 의하면 직계혈족 및 그 배우자간은 서로 부양의무가 있다.
- 따라서 피진정인은 ‘외조부모’를 ‘친조부모’와 달리 취급하는 행위는 ‘단체협약’에 근거한 것으로 임의 변경이 어렵다고 주장하나, 부계혈통주의의 관행에 따른 잘못된 해석으로 볼 수 있는바 합리적인 이유가 있다고 보기 어렵다.
- 친가와 외가의 경조휴가를 달리 부여하는 것은 호주제도가 폐지되고 가족의 기능이나 가족원의 역할분담에 대한 의식이 현저히 달라졌음에도 여전히 부계혈통의 남성 중심으로

장례가 이루어질 것이라는 관념에 근거한 것으로 성역할에 관한 고정관념에 기초한 차별로서 헌법에 위배된다.

따라서 피진정인의 행위는 가족상황 및 성별을 이유로 한 차별행위로 「평등권 침해의 차별행위」에 해당한다.

「헌법」 제11조(평등권, 특수계급제도의 부인, 영전의 효력)

> 146p

「국가인권위원회법」 제2조(정의) > 151p



카지노업체의 흰머리 직원에 대한 외모 및 연령차별

진정요지

○○카지노에서 근무하는 여성 딜러(진정인)는 근무시간에 상급자(피진정인)들에게서 서비스 업종에 종사하는 만큼 흰머리를 염색하고 오라고 강요를 받았다. 진정인은 흰머리가 자연스러운 노화의 현상이고, 외모로 서비스를 하는 것이 아니기 때문에 염색을 하지 않겠다고 하며 염색을 거부하자 피진정인들은 사유서에 서명하라고 하였고, 진정인은 사유서에 서명하지 않았고 흰머리 염색을 강요한 것에 부당함을 느꼈다.

피진정인 주장

VIP 고객을 많이 상대하는 카지노 업계에서 고객을 직접 상대하는 딜러의 경우, 통일되고 정돈된 모습을 보여주는 것이 영업의 중요한 요소이기 때문에, 유니폼과 더불어 머리 색상에 있어서도 통일된 스타일의 내부 규정을 추구하고 있다. 따라서 염색을 지시한 것도 서비스업에서 외형상 통일성을 추구하기 위한 목적이었으며, '흰머리'라는 용모를 이유로 차별을 하려는 목적은 아니었다.

진정인의 전문성과 집중력, 업무 수행능력, 체력 등에 대해서 당사는 문제가 없다고 판단하기 때문에 지금까지 근로관계를 유지해왔고, 앞으로도 계속 유지하고자 하고 있으나, 진정인을 잘 알지 못하는 고객의 입장에서는 흰머리를 하고 있는 진정인의 외형만을 보고

피진정인 주장

딜러의 집중력과 체력에 대한 의구심을 가질 수 있기 때문에 외형상 전문성 및 통일성을 추구하는 것과 더불어 어두운 색상의 머리를 지시하였다.

판단

① 비교 대상(집단)

노화로 인한 흰머리를 가진 직원(진정인) 대 검은 머리 또는 염색한 직원

② 차별적 행위여부

- 흰머리의 여부는 카지노 딜러의 업무(게임 진행) 및 직무 능력에 영향을 준다고 보기 어려움에도, 노화로 인한 자연적인 현상에 해당하는 흰머리를 이유로 사유서를 작성하게 하는 등 고용 상 불이익을 주는 행위를 하였다.
- 징계조치를 받은 직원도 승진 사례가 있다고 하더라도 진정인을 대상으로 작성된 사유서로 인하여 부서 내에서 진정인은 지시를 불이행하는 직원이라는 부정적인 인식을 갖게 될 우려가 있으므로, 용모를 이유로 한 고용 상 불리한 대우가 있었다고 볼 수 있다.

③ 합리적 이유 유무

- 딜러 업무의 수행에서 머리색이 불가피하게 요구 또는 제한되는 조건이라고 보기 어려우며, 피진정회사가 말하는 정돈되고 통일된 모습 등은 고객으로 하여금 불쾌감을 유발하지 않을 정도의 일반적인 수준에서의 단정함을 말하는 것이다.



판단

- 노화에 따른 흰머리(새치)가 카지노 딜러의 업무(게임 진행) 및 직무 능력에 영향을 준다고 보기 어려움에도 흰머리를 이유로 사유서를 작성하게 하는 등 고용 상 불이익을 주는 행위는 합리적인 이유가 있다고 보기 어렵다.

따라서, 피진정인의 행위는 합리적 이유 없이 용모를 이유로 진정인을 고용 상 불리하게 대우한 행위로, 평등권 침해의 차별행위로 판단한다.

관련 규정

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 및 같은 호 가목 > 151p

연령차별



아파트 관리사무소의 14세 미만 아동 헬스장 출입 배제한 연령차별

진정요지

초등학교 4학년인 피해자는 본인의 어머니와 피진정아파트 단지 내 헬스장에 운동을 위해 방문을 하였으나 헬스장 시설 출입구에 안전한 운동환경을 위하여 만 14세 미만의 아동은 출입을 금지한다고 안내문구가 부착되어 있고 피해자는 헬스장 출입을 금지 당하였다.

피진정인 주장

피진정 아파트 헬스장은 입주자 대표회의 관할 아래 주민이 자율운 영하고 있으며, 보다 안전한 운영을 위하여 헬스장 내부에 게시된 이용수칙에 근거하여 출입구에 14세 미만 아동의 출입을 금지하는 안내문을 게시하였다. 어린이들은 헬스장에서 뛰거나 주변 기구들에 대해서 부주의한 경우가 많고, 헬스장에는 역기와 여러 중량 운동을 위한 운동기구들이 많기 때문에 아이들의 안전에 위험한 요소가 많이 있으므로 14세 미만 아동의 헬스장 출입을 금지한 것은 안전사고의 사전 예방이 중요하다는 판단에 따른 조치이다.

판단

① 비교 대상(집단)
14세 미만 아동 주민(피해자) 대 14세 이상의 주민

판단

② 차별적 행위여부

출입금지 안내를 아파트 공동체의 승인도 없이 자의적으로 정하여 14세 미만의 아동에게 헬스장 출입을 배제하는 차별적 행위가 발생하였다.

③ 합리적 이유 유무

커뮤니티 시설이 주민 편의를 위한 시설임을 고려할 때, 피진정 아파트 「커뮤니티센터 운영규정」에 따라 부모의 동의를 얻은 아동이나 또는 부모동반 아동에 대해서는 헬스장 이용을 가능하게 하는 등의 방안을 고려하지 않고 단지 안전사고에 대한 우려를 이유로 입주민의 한 사람인 만 14세 미만 아동의 헬스장 이용을 일률적으로 거부하는 행위는 합리적이라고 보기 어렵다. 한편 일률적으로 특정 연령대의 아동의 헬스장 출입을 공동체 내의 논의 없이 금지하는 것은 아동이 성인들에게 방해가 되는 존재로 인식하게 하는 작용을 하고 아동이라는 특정한 속성을 띤 집단에 대하여 일률적으로 배제와 금지를 표하는 행위로 아동에 대한 부정적 인식이 확산될 우려 또한 있다.

따라서 14세 미만의 아동에게 아파트 헬스장 출입을 배제하는 것은 합리적 이유 없이 나이를 이유로 재화 등의 이용과 관련하여 특정한 사람을 배제하는 것으로 평등권 침해의 한차별행위에 해당한다.

관련 규정

「대한민국헌법」 제10조(인간의 존엄성과 기본적 인권의 보장)

> 146p

「대한민국헌법」 제11조(평등권, 특수계급제도의 부인, 영전의 효력)

> 146p

「대한민국헌법」 제6조(조약과 국제법규의 효력, 외국인의 법적 지위)

> 146p

「국가인권위원회법」 제2조(정의) > 151p

◎ 성적지향 차별



사례 15

성적 지향을 이유로 한 체육시설 이용차별

진정요지

진정인은 ‘퀴어여성 생활체육대회’를 20xx. 10. 21.에 개최하기로 결정하고 장소를 물색하던 중, 같은 해 9. 15. ○○구 체육관이 대관이 가능한 것을 확인한 후, 대관 신청하고 대관료 및 청소용역료 195만원을 납부하였으며, 같은 해 9. 19. ○○구 시설관리공단으로부터 사용 허가를 받았다.

그런데 몇새 후 공단 대관 담당자가 (성소수자 행사인 것을 이유로) 민원이 제기되고 “조례에 따라 취소될 수 있다”고 이야기하였고, 다음날 “○○구청에서 10월 20일부터 21일까지 체육관 천장공사를 실시하여서 대관을 취소하겠다.”고 통보하였다. 이는 성적지향을 이유로 시설이용에서 차별행위이다.

피진정인 주장

피진정인1(○○구청)의 주장

당초 진정사건 관련 태양열 시설 보수공사(천장공사)는 7월에 시행할 예정이었으나 20여건의 공사들을 진행하면서 시급한 공사를 우선 처리하다 보니 지연되었다. 구청의 담당주무관 최○○이 태양열 시설이 옥상에 있어 날이 추워지기 전에 공사를 진행했으면 한다는 의견을 제시하여 공단은 구청의 의견을 받아 20xx. 10. 21.자로 공사일정을 정하였다. 체육관 대관 취소는 공단이 결정한 것으로, 구청은 이러한 결정에 관여하지 않았다.

피진정인 주장

피진정인2(○○구 시설관리공단)의 주장

20xx. 9. 초 공단의 체육관 팀장, 시설공사 담당자와 함께 구청의 담당자를 만나 체육관 천장공사를 조만간 진행하기로 하였고, 같은 달 15일에 문제를 논의 후, 체육관팀장 김○○의 의견에 따라 같은 해 10. 21. 천장공사를 하기로 정하였다. 한편 20xx. 9. 19. 공단의 대관 담당자는 진정인의 대관 신청을 받아 행정 절차를 진행하였고, 공단은 진정인의 신청건에 대해 대관 허가를 결정하였다.

당시 대관 담당자는 공사일정에 대해 몰랐고, 20xx. 9. 25. 오후에 서야 체육관팀장으로부터 공사일정을 들어 알게 되었다. 체육관 팀장은 진정인이 신청한 대관일자와 공사일정이 겹치는 것은 알았으나 쿼터행사가 무엇인지 잘 모르는 상황에서 대관담당자에게 늦게 알리게 되었다. 대관담당자가 진정인의 대관 신청 허가 후 대관 취소 전에 진정인 관련단체의 관계자에게 외부 민원이 들어온다는 이야기를 한 사실은 있으나, 이는 공사 일정을 모르는 상황에서 이야기한 것이며, 이 사건 대관 허가 취소는 민원에 의한 것이 아니라 공사일정에 따른 것이다.

판단

① 비교 대상(집단)

성소수자 단체(진정인) 대 어린이집

② 차별적 행위여부

공단은 최종적인 공사일정이 정해지지 않은 가운데 성소수자 단체의 행사를 반대하는 민원의 영향을 받아 진정인에게 대관을 허가한 날짜로 공사일정을 확정하여, 결과적으로 진정인이 속한 단체의 대관 허가를 취소하였고, 이후에도 같

판단

은 날 대관이 취소된 어린이집은 다시 대관해 주었으나 진정인에게는 연말까지 다른 일정이 있어 조정이 불가능하다고 하고 다른 날짜로 일정을 조정해주지 않는 등 성적 지향을 이유로 불리한 대우를 한 것으로 보인다.

③ 합리적 이유 유무

- 성소수자 단체의 행사 개최와 관련하여 지역사회에서 이를 반대하는 민원이 다수 발생할 경우 피진정인들(○○구청장, ○○구 시설관리공단 이사장)이 이로 인해 적지 않은 부담을 가질 수는 있으나 지자체나 공공기관은 집단 간 견해 차이로 인한 대립과 갈등이 발생할 경우 이를 해결하는 과정에 사회적 소수자가 불합리한 차별이나 억압을 받지 않도록 보호하고 소수자에 대한 불합리한 편견과 혐오를 불식시키기 위해 노력하여야 할 의무가 있다.
- 그럼에도 피진정인들은 오히려 공사 일정을 조정하는 방식으로 진정인의 체육관 대관을 취소하였고, 이후 다른 날짜로 대관일을 조정해주지도 않았다.

따라서, 피진정인들이 이 사건 체육관 천장공사를 이유로 진정인에게 이 사건 체육관의 대관허가를 취소하고, 다른 날짜로 일정을 조정해주지 아니한 행위는 합리적인 이유 없이 성적 지향을 이유로 진정인을 불리하게 대우한 것으로 차별행위에 해당한다.

관련 규정

「대한민국헌법」 제11조(평등권, 특수계급제도의 부인, 영전의 효력)
> 146p
「국가인권위원회법」 제2조(정의) > 151p

국가인권위원회 진정 및 조정제도

04

01

02

03

국가인권위원회 진정 및 조정

진정제도

국가인권위원회는 인권의 보호와 향상을 위한 업무를 수행하기 위해 설립된 기관이다. 그 권한 중에는 인권침해에 대한 구제와 조사가 포함 되는데, 국가인권위원회법에서는 그 절차를 **인권침해** 및 **차별행위**로 나누어 규정한다. 따라서 국가인권위원회의 진정제도에 대한 서술에 서는 둘을 나누고 있음을 유념하며 읽도록 한다.

국가인권위원회 진정 절차의 개요는 다음과 같다.

인권상담	진정접수	사건조사	위원회의결	당사자통보
방문 및 전화 상담 가능	홈페이지, 방문, 우편, 전화, 팩스, 이메일 등	담당 조사관 배정 후 조사 진행	권고, 기각, 각하, 합의 권고, 이송 등의 결정	진정인· 피진정인 에게 사건 처리 결과 통지

국가인권위원회 진정은 대한민국의 국민과 대한민국 영역 안에 있는 외국인으로서 인권침해나 차별행위를 당한 사람인 **피해자 또는 그 사실을 알고 있는 사람**이 제기할 수 있다.

국가인권위원회법 제30조에 따라 조사대상이 되는 사건은 다음과 같다. ①국가기관, 지방자치단체 또는 구금·보호시설의 업무 수행과 관련하여 「대한민국헌법」 제10조부터 제22조까지에 보장된 인권을 침해당하거나 차별행위를 당한 경우 ②법인, 단체 또는 사인(私人) 으로부터 차별행위를 당한 경우. 이때 국가기관의 인권침해 또는 차별에는 국회의 입법 및 법원·헌법재판소의 재판이 제외된다.

참고 | '진정 대상이 되는 인권'의 범위와 '인권 개념'의 관계

국가인권위원회법이 진정 대상이라 정한 인권은 대한민국헌법 제10조 부터 제22조까지이다. 여기에는 대한민국헌법 제23조부터 제37조 제1항 에서 정하는 다른 기본권, 즉, 재산권, 참정권, 청구권적 기본권, 사회적 기본권 등이 배제된다. 이것을 두고 '인권'은 '기본권'보다 좁은 개념이 라고 오해해서는 안 된다. 구제대상에서 배제된 기본권은 입법정책적인 이유 때문에 국가인권위원회의 조사대상에 포함되지 않았을 뿐이다. 오히려 국가인권위원회법 제2조에서 명시하듯, 인권은 헌법상 기본권 전부를 포함하며, 나아가 법률상 권리, 국제인권규범이 정하는 권리까지 모두 포함한다.

조사를 위해 국가인권위원회는 진정인·피해자·피진정인 등 당사자 에게 출석을 요구하고, 진술을 청취하거나 진술서 제출을 요구하거나, 당사자와 관계기관에 자료 제출, 정보 조회 등을 할 수 있다. 위원회가 조사를 위해 자료 제출 등을 요구할 때에 그것이 국가의 안전보장 또는 외교관계에 중대한 영향을 미치는 국가기밀 사항이거나 범죄 수사나 재판에 중대한 지장을 줄 우려가 있다면, 국가기관의 장은 이를 거부할 수 있다.

국가인권위원회가 진정을 조사한 결과 인권침해나 차별행위가 일어났 다고 판단할 때에는 피진정인, 그 소속 기관·단체 또는 감독기관의 장에게 다음을 권고할 수 있다. ①조사대상 인권침해나 차별행위의 중지 ②원상회복, 손해배상, 그 밖에 필요한 구제조치 ③동일하거나 유사한 인권침해 또는 차별행위의 재발을 방지하기 위하여 필요한 조치 ④법령·제도·정책·관행의 시정 또는 개선.

국가인권위원회의 권고결정을 받은 관계기관 등의 장은 그 권고사항을 **존중하고 이행하기 위하여 노력**하여야 한다. 권고를 받은 날부터 90일

이내에 그 권고사항의 이행계획을 국가인권위원회에 통지하여야 하고, 이를 그 내용을 이행하지 않을 경우에는 그 이유를 위원회에 통지하여야 한다. 위원회는 필요하다고 인정하면 권고 또는 의견의 이행실태를 확인·점검할 수 있다(2022. 7. 1. 시행). 2022. 7. 1. 부터는 권고와 의견표명에 따른 이행실태의 확인·점검 결과도 공표대상에 포함된다.

위원회는 진정을 조사한 결과 진정의 내용이 범죄행위에 해당하고 이에 대하여 형사 처벌이 필요하다고 인정하면 검찰총장에게 그 내용을 고발할 수 있다. 다만, 피고발인이 군인 등이라면 소속 군 참모총장 또는 국방부장관에게 고발할 수 있다(2022. 7. 1. 시행). 위원회가 진정을 조사한 결과 인권침해 및 차별행위가 있다고 인정하면 피진정인 또는 인권침해에 책임이 있는 사람을 징계할 것을 소속기관 등의 장에게 권고할 수 있다. 위원회로부터 권고를 받은 소속기관등의 장은 권고를 존중하여야 하며 그 결과를 위원회에 통지하여야 한다.

참고 | 국가인권위원회 결정에 불복할 수 있을까?

국가인권위원회의 결정은 최종적이며 그 결정에 대해 2심, 3심과 같은 불복수단을 갖추고 있지 않다. 그런데 최근 들어 법원 또는 헌법재판소에 그 결정을 적극적으로 다투는 일이 몇 차례 있었다.

국가인권위원회가 진정을 각하 또는 기각한 사건에 대해서, 헌법재판소는 처음에는 헌법소원의 대상이 된다고 하였다가 이후 태도를 바꾸어 행정소송을 거쳐야 한다고 판례를 변경하였다(헌재 2015. 3. 26. 2013헌마214). 행정소송은 헌법소원의 대상이 되지 않는 '법원의 재판'이므로 더 이상 헌법재판소는 개입할 수 없다.

결국 법원의 판단이 중요해진다. 법원은 국가인권위원회의 권고에 대해 행정소송의 대상이 된다고 본다. 즉, 국가인권위원회의 성희롱결정 및 인사조치 권고는 성희롱 행위자로 결정된 자의 인격권에 영향을 미침과 동시에 공공기관의 장 또는 사용자에게 일정한 법률상 의무를 부담시키는 것이므로 행정소송의 대상이 되며 그에 따른 취소소송도 가능하다는 것이다.

참고 | 국가인권위원회 결정에 불복할 수 있을까?

국가인권위원회 결정에 대한 사법적 구제는 절차의 문제나 행위자의 인격권 등을 보장하기 위한 좋은 수단일 수도 있는 반면, 인권 자체의 문제가 법적 차원으로 축소되는 문제를 남길 수도 있다.

군인권침해 및 차별사건의 특례

군인권침해에 효과적으로 대응하기 위해 2020년 7월 부터는 국가인권위원회의 소위원회로서 국인권위원회를 설치하여 군인권침해 및 차별사건의 구제를 담당한다. 이때에는 물건 등의 제출이 거부된 때에도 국가기관의 장과 협의하여 수사 종결 후에 제출 등을 할 수 있도록 하거나, 진정 제기 기간 경과 또는 다른 구제절차가 진행 중이거나 종결되어도 (법원·헌법재판소의 재판은 제외) 각하 하지 않을 수 있도록 하는 등 특례의 적용을 받는다.

조정제도

조정제도는 조정위원회에 회부된 진정에 대하여 당사자 사이의 합의로 자발적 해결에 도달할 수 있도록 유도하는 제도이다. 국가인권위원회의 조정제도는 다른 조정제도에서와 마찬가지로 사건 처리의 신속성과 비용 절감을 도모하고 구제효과의 실효성을 높이기 위하여 도입된 것이다.

조정신청은 진정접수 단계 또는 조사 과정에서 당사자의 신청이나, 위원회의 직권으로 개시된다. 신청은 진정인과 피진정인 모두가 할 수 있다. 직권으로 개시되는 때에도 당사자는 직권조정회부 통지를 받은 날부터 10일 이내에 거부할 수 있다.

조정위원회가 조정에 갈음하는 결정을 한 경우에 당사자는 결정서를 송달받은 날부터 14일 이내에 이의를 신청할 수 있다.

☑ 주요 참고자료

▣ 사례목록 ▣

– 침해 사례

• 공공기관 사례

- ① 공공연구소장의 소송 제기 근로자에 대한 인격권 침해(20진정0426800)
- ② 공직유관기관의 과도한 개인 정보 요구 등에 의한 인권침해(19진정0606300)
- ③ 공공기관 경비조장의 SNS 등 통제, 지속적 폭언 및 욕설(19진정0656703)
- ④ 승선생활관 지도관의 플래시를 이용한 복장검사로 인한 인권침해(18진정0457300)

• 학교(학생·아동)포함

- ① 부당한 학교 내 봉사활동 부과(18진정 0319700)
- ② 초등학교의 학생 등교 시 자전거 이용 금지(20진정0843200)
- ③ 공동생활가정 원장의 아동 CCTV 감시로 인한 사생활 침해(20진정0513000)
- ④ 장기체류 미등록 이주아동의 체류자격 부여제도 부존재로 인한 인권 침해
(19진정0703100)
- ⑤ 교육행정정보시스템 원격업무 이용 시 보안서약 강요(21진정0262600)

• 경찰, 지자체 등 사례

- ① 경찰의 미국 대사관 앞 1인 시위 제한에 의한 표현의 자유 침해(16진정0109600)
- ② 경찰에 의한 진술강요 등 인권침해(18진정0917000)
- ③ 경찰의 미성년 피의자에 대한 과잉 진압 등(19진정5008300, 20진정0026600병합)
- ④ 지방자치단체장의 코로나19 확진자 관련 과도한 정보 공개(20진정0314600)
- ⑤ 공무원의 민원인 개인정보 유출로 인한 인권 침해(19진정0614000)
- ⑥ 법원의 판결문 발급 과정에서 개인정보 침해(19진정0059900)

– 차별 사례

- ① 교수 채용시 연령 및 학력을 이유로 한 고용차별(17진정0126600)
- ② 기간제 교원의 임신, 출산 휴가를 이유로 한 고용차별
(18진정 0185300, 18진정0180900, 18진정 0197400병합)
- ③ 성별을 이유로 한 승격 등 고용차별(18진정0107300)
- ④ 방송국의 여성 아나운서에 대한 성별을 이유로 한 고용차별
(19진정0493800, 19진정0939000 병합)
- ⑤ 검사임용에서 신원진술서 정신건강 관련 질문으로 인한 고용차별(20진정0490600)
- ⑥ 대학교의 교직원 채용 시 종교를 이유로 한 고용차별(17진정0983000)
- ⑦ 면접 시 히잡 착용 질문으로 종교를 이유로 한 고용차별(19진정0461800)
- ⑧ 주민센터의 뇌병변장애인 인감증명 발급거부 장애인차별(19진정0501400)
- ⑨ 뇌전증을 이유로 한 체육강좌 이용제한 장애인 차별(19진정0074300)
- ⑩ 발달장애인의 수영장 입장 불허 장애인 차별(18진정0695900)
- ⑪ 시지정 무형문화재 전수 장학생 선정 시 여성을 배제한 성차별(18진정0651000)
- ⑫ 경조휴가 부여 시 외가 상에 대해 다르게 부여한 성차별(19진정0058400)
- ⑬ 카지노업체의 흰머리 직원에 대한 외모 및 연령차별(20진정0681000)
- ⑭ 아파트 관리사무소의 14세미만 아동 헬스장 출입 배제한 연령차별(20진정0554600)
- ⑮ 성적 지향을 이유로 한 체육시설 이용차별(17진정0935400)

▣ 주요 참고문헌 ▣

- 국가인권위원회, 2020 국가인권실태조사(2020)
- 국가인권위원회, 2020 연간보고서(2020)
- 국가인권위원회, 인권교육 기본용어(2020)
- 국가인권위원회, 인권길라잡이(2017)
- 국가인권위원회, 인권첫걸음(수이북스, 2015)
- 김하열, 헌법강의(박영사, 2021)
- 김해원, 인권이란 무엇인가(한티재, 2018)
- 노을이, 안채리, 박수정, 인권, 교육에 꼭(에듀플랜, 2018)
- 류은숙, 사람을 옹호하라(코난북스, 2019)
- 박은정 외, 차별판단수립을 위한 연구(국가인권위원회, 2020)
- 인권교육센터 들, 인권교육 새로고침(교육공동체벗, 2018)

☑ 주요 인권규범

세계인권선언

전문

모든 인류 구성원의 천부의 존엄성과 동등하고 양도할 수 없는 권리를 인정하는 것이 세계의 자유, 정의 및 평화의 기초이며, 인권에 대한 무시와 경멸이 인류의 양심을 격분시키는 만행을 초래하였으며, 인간이 언론과 신앙의 자유, 그리고 공포와 결핍으로부터의 자유를 누릴 수 있는 세계의 도래가 모든 사람들의 지고한 열망으로서 천명되어 왔으며, 인간이 폭정과 억압에 대항하는 마지막 수단으로서 반란을 일으키도록 강요받지 않으려면, 법에 의한 통치에 의하여 인권이 보호되어야 하는 것이 필수적이며, 국가간에 우호관계의 발전을 증진하는 것이 필수적이며, 국제연합의 모든 사람들은 그 헌장에서 기본적 인권, 인간의 존엄과 가치, 그리고 남녀의 동등한 권리에 대한 신념을 재확인하였으며, 보다 폭넓은 자유 속에서 사회적 진보와 보다 나은 생활수준을 증진하기로 다짐하였고, 회원국들은 국제연합과 협력하여 인권과 기본적 자유의 보편적 존중과 준수를 증진할 것을 스스로 서약하였으며, 이러한 권리와 자유에 대한 공통의 이해가 이 서약의 완전한 이행을 위하여 가장 중요하므로, 이에 국제연합 총회는, 모든 개인과 사회 각 기관이 이 선언을 항상 유념하면서 학습 및 교육을 통하여 이러한 권리와 자유에 대한 존중을 증진하기 위하여 노력하며, 국내적 그리고 국제적인 점진적 조치를 통하여 회원국 국민들 자신과 그 관할 영토의 국민들 사이에서 이러한 권리와 자유가 보편적이고 효과적으로 인식되고 준수되도록 노력하도록 하기 위하여, 모든 사람과 국가가 성취하여야 할 공통의 기준으로서 이 세계인권선언을 선포한다.

제1조 모든 인간 은 태어날 때부터 자유로우며 그 존엄과 권리에 있어 동등하다. 인간은 천부적으로 이성과 양심을 부여받았으며 서로 형제애의 정신으로 행동하여야 한다.

제2조 모든 사람은 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 견해, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분과 같은 어떠한 종류의 차별이 없이, 이 선언에 규정된 모든 권리와 자유를 향유할 자격이 있다. 더 나아가 개인이 속한 국가 또는 영토가 독립국, 신탁통치지역, 비자치지역이거나 또는 주권에 대한 여타의 제약을 받느냐에 관계없이, 그 국가 또는 영토의 정치적, 법적 또는 국제적 지위에 근거하여 차별이 있어서는 아니된다.

제3조 모든 사람은 생명과 신체의 자유와 안전에 대한 권리를 가진다.

제4조 어느 누구도 노예상태 또는 예속상태에 놓여지지 아니한다. 모든 형태의 노예제도와 노예매매는 금지된다.

제5조 어느 누구도 고문, 또는 잔혹하거나 비인도적이거나 굴욕적인 처우 또는 형벌을 받지 아니한다.

제6조 모든 사람은 어디에서나 법 앞에 인간으로서 인정받을 권리를 가진다.

제7조 모든 사람은 법 앞에 평등하며 어떠한 차별도 없이 법의 동등한 보호를 받을 권리를 가진다. 모든 사람은 이 선언에 위반되는 어떠한 차별과 그러한 차별의 선동으로부터 동등한 보호를 받을 권리를 가진다.

제8조 모든 사람은 헌법 또는 법률이 부여한 기본적 권리를 침해하는 행위에 대하여 권한있는 국내 법정에서 실효성 있는 구제를 받을 권리를 가진다.

제9조 어느 누구도 자의적으로 체포, 구금 또는 추방되지 아니한다.

제10조 모든 사람은 자신의 권리, 의무 그리고 자신에 대한 형사상 혐의에 대한 결정에 있어 독립적이며 공평한 법정에서 완전히 평등하게 공정하고 공개된 재판을 받을 권리를 가진다.

제11조 1. 모든 형사피의자는 자신의 변호에 필요한 모든 것이 보장된 공개 재판에서 법률에 따라 유죄로 입증될 때까지 무죄로 추정받을 권리를 가진다.
2. 어느 누구도 행위시에 국내법 또는 국제법에 의하여 범죄를 구성하지 아니하는 작위 또는 부작위를 이유로 유죄로 되지 아니한다. 또한 범죄 행위시에 적용될 수 있었던 형벌보다 무거운 형벌이 부과되지 아니한다.

제12조 어느 누구도 그의 사생활, 가정, 주거 또는 통신에 대하여 자의적인 간섭을 받거나 또는 그의 명예와 명성에 대한 비난을 받지 아니한다. 모든 사람은 이러한 간섭이나 비난에 대하여 법의 보호를 받을 권리를 가진다.

제13조 1. 모든 사람은 자국내에서 이동 및 거주에 자유에 대한 권리를 가진다.
2. 모든 사람은 자국을 포함하여 어떠한 나라를 떠날 권리와 또한 자국으로 돌아올 권리를 가진다.

제14조 1. 모든 사람은 박해를 피하여 다른 나라에서 비호를 구하거나 비호를 받을 권리를 가진다.
2. 이러한 권리는 진실로 비정치적 범죄 또는 국제연합의 목적과 원칙에 위배되는 행위로 인하여 기소된 경우에는 주장될 수 없다.

제15조 1. 모든 사람은 국적을 가질 권리를 가진다.
2. 어느 누구도 자의적으로 자신의 국적을 박탈당하지 아니하며 자신의 국적을 변경할 권리가 부인되지 아니한다.

제16조 1. 성인 남녀는 인종, 국적 또는 종교에 따른 어떠한 제한도 없이 혼인하고 가정을 이룰 권리를 가진다. 그들은 혼인에 대하여, 혼인기간중 그리고 혼인해소시에 동등한 권리를 향유할 자격이 있다.
2. 혼인은 장래 배우자들의 자유롭고 완전한 동의하에서만 성립된다.
3. 가정은 사회의 자연적이고 기초적인 단위이며, 사회와 국가의 보호를 받을 권리가 있다.

제17조 1. 모든 사람은 단독으로 뿐만 아니라 다른 사람과 공동으로 재산을 소유할 권리를 가진다.
2. 어느 누구도 자의적으로 자신의 재산을 박탈당하지 아니한다.

제18조 모든 사람은 사상, 양심 및 종교의 자유에 대한 권리를 가진다. 이러한 권리는 종교 또는 신념을 변경할 자유와, 단독으로 또는 다른 사람과 공동으로 그리고 공적으로 또는 사적으로 선교, 행사, 예배 및 의식에 의하여 자신의 종교나 신념을 표명하는 자유를 포함한다.

제19조 모든 사람은 의견의 자유와 표현의 자유에 대한 권리를 가진다. 이러한 권리는 간섭없이 의견을 가질 자유와 국경에 관계없이 어떠한 매체를 통해서도 정보와 사상을 추구하고, 얻으며, 전달하는 자유를 포함한다.

제20조 1. 모든 사람은 평화적인 집회 및 결사의 자유에 대한 권리를 가진다.
2. 어느 누구도 어떤 결사에 참여하도록 강요받지 아니한다.

제21조 1. 모든 사람은 직접 또는 자유로이 선출된 대표를 통하여 자국의 정부에 참여할 권리를 가진다.
2. 모든 사람은 자국에서 동등한 공무담임권을 가진다.
3. 국민의 의사가 정부 권능의 기반이다. 이러한 의사는 보통·평등 선거권에 따라 비밀 또는 그에 상당한 자유 투표절차에 의한 정기적이고 진정한 선거에 의하여 표현된다.

제22조 모든 사람은 사회의 일원으로서 사회보장을 받을 권리를 가지며, 국가적 노력과 국제적 협력을 통하여, 그리고 각 국가의 조직과 자원에 따라서 자신의 존엄과 인격의 자유로운 발전에 불가결한 경제적, 사회적 및 문화적 권리들을 실현할 권리를 가진다.

제23조 1. 모든 사람은 일, 직업의 자유로운 선택, 정당하고 유리한 노동 조건, 그리고 실업에 대한 보호의 권리를 가진다.
2. 모든 사람은 아무런 차별없이 동일한 노동에 대하여 동등한 보수를 받을 권리를 가진다.
3. 노동을 하는 모든 사람은 자신과 가족에게 인간의 존엄에 부합하는 생존을 보장하며, 필요한 경우에 다른 사회보장방법으로 보충되는 정당하고 유리한 보수에 대한 권리를 가진다.
4. 모든 사람은 자신의 이익을 보호하기 위하여 노동조합을 결성하고, 가입할 권리를 가진다.

제24조 모든 사람은 노동시간의 합리적 제한과 정기적인 유급휴가를 포함하여 휴식과 여가의 권리를 가진다.

제25조 1. 모든 사람은 의식주, 의료 및 필요한 사회복지를 포함하여 자신과 가족의 건강과 안녕에 적합한 생활수준을 누릴 권리와, 실업, 질병, 장애, 배우자 사망, 노령 또는 기타 불가항력의 상황으로 인한 생계 결핍의 경우에 보장을 받을 권리를 가진다.
2. 어머니와 아동은 특별한 보호와 지원을 받을 권리를 가진다. 모든 아동은 적서에 관계없이 동일한 사회적 보호를 누린다.

제26조 1. 모든 사람은 교육을 받을 권리를 가진다. 교육은 최소한 초등 및 기초단계에서는 무상이어야 한다. 초등교육은 의무적이어야 한다. 기술 및 직업교육은 일반적으로 접근이 가능하여야 하며, 고등교육은 모든 사람에게 실력에 근거하여 동등하게 접근 가능하여야 한다.
2. 교육은 인격의 완전한 발전과 인권과 기본적 자유에 대한 존중의 강화를 목표로 한다. 교육은 모든 국가, 인종 또는 종교 집단간에 이해, 관용 및 우의를 증진하며, 평화의 유지를 위한 국제연합의 활동을 촉진하여야 한다.
3. 부모는 자녀에게 제공되는 교육의 종류를 선택할 우선권을 가진다.

제27조 1. 모든 사람은 공동체의 문화생활에 자유롭게 참여하며 예술을 향유하고 과학의 발전과 그 혜택을 공유할 권리를 가진다.
2. 모든 사람은 자신이 창작한 과학적, 문학적 또는 예술적 산물로부터 발생하는 정신적, 물질적 이익을 보호받을 권리를 가진다.

제28조 모든 사람은 이 선언에 규정된 권리와 자유가 완전히 실현될 수 있도록 사회적, 국제적 질서에 대한 권리를 가진다.

제29조 1. 모든 사람은 그 안에서만 자신의 인격이 자유롭고 완전하게 발전할 수 있는 공동체에 대하여 의무를 가진다.
2. 모든 사람은 자신의 권리와 자유를 행사함에 있어, 다른 사람의 권리와 자유를 당연히 인정하고 존중하도록 하기 위한 목적과, 민주사회의 도덕, 공공질서 및 일반적 복리에 대한 정당한 필요에 부응하기 위한 목적을 위해서만 법에 따라 정하여진 제한을 받는다.
3. 이러한 권리와 자유는 어떠한 경우에도 국제연합의 목적과 원칙에 위배되어 행사되어서는 아니된다.

제30조 이 선언의 어떠한 규정도 어떤 국가, 집단 또는 개인에게 이 선언에 규정된 어떠한 권리와 자유를 파괴하기 위한 활동에 가담하거나 또는 행위를 할 수 있는 권리가 있는 것으로 해석되어서는 아니된다.

대한민국헌법

[시행 1988. 2. 25.] [헌법 제10호, 1987. 10. 29., 전부개정]

제1장 총강

제6조 ① 헌법에 의하여 체결 · 공포된 조약과 일반적으로 승인된 국제법규는 국내법과 같은 효력을 가진다.

제2장 국민의 권리와 의무

제10조 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

제11조 ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

② 사회적 특수계급의 제도는 인정되지 아니하며, 어떠한 형태로도 이를 창설할 수 없다.

③ 훈장등의 영전은 이를 받은 자에게만 효력이 있고, 어떠한 특권도 이에 따르지 아니한다.

제12조 ① 모든 국민은 신체의 자유를 가진다. 누구든지 법률에 의하지 아니하고는 체포·구속·압수·수색 또는 심문을 받지 아니하며, 법률과 적법한 절차에 의하지 아니하고는 처벌·보안처분 또는 강제노역을 받지 아니한다.

② 모든 국민은 고문을 받지 아니하며, 형사상 자기에게 불리한 진술을 강요당하지 아니한다.

③ 체포·구속·압수 또는 수색을 할 때에는 적법한 절차에 따라 검사의 신청에 의하여 법관이 발부한 영장을 제시하여야 한다. 다만, 현행범인인 경우와 장기 3년 이상의 형에 해당하는 죄를 범하고 도피 또는 증거인멸의 염려가 있을 때에는 사후에 영장을 청구할 수 있다.

④ 누구든지 체포 또는 구속을 당한 때에는 즉시 변호인의 조력을 받을 권리를 가진다. 다만, 형사피고인이 스스로 변호인을 구할 수 없을 때에는 법률이 정하는 바에 의하여 국가가 변호인을 붙인다.

⑤ 누구든지 체포 또는 구속의 이유와 변호인의 조력을 받을 권리가 있음을 고지받지 아니하고는 체포 또는 구속을 당하지 아니한다. 체포 또는 구속을 당한 자의 가족등 법률이 정하는 자에게는 그 이유와 일시·장소가 지체없이 통지되어야 한다.

⑥ 누구든지 체포 또는 구속을 당한 때에는 적부의 심사를 법원에 청구할 권리를 가진다.

⑦ 피고인의 자백이 고문·폭행·협박·구속의 부당한 장기화 또는 기망 기타의 방법에 의하여 자의로 진술된 것이 아니라고 인정될 때 또는 정식재판에 있어서 피고인의 자백이 그에게 불리한 유일한 증거일 때에는 이를 유죄의 증거로 삼거나 이를 이유로 처벌할 수 없다.

제13조 ① 모든 국민은 행위시의 법률에 의하여 범죄를 구성하지 아니하는 행위로 소추되지 아니하며, 동일한 범죄에 대하여 거듭 처벌받지 아니한다.

② 모든 국민은 소급입법에 의하여 참정권의 제한을 받거나 재산권을 박탈당하지 아니한다.

③ 모든 국민은 자기의 행위가 아닌 친족의 행위로 인하여 불이익한 처우를 받지 아니한다.

제14조 모든 국민은 거주·이전의 자유를 가진다.

제15조 모든 국민은 직업선택의 자유를 가진다.

제16조 모든 국민은 주거의 자유를 침해받지 아니한다. 주거에 대한 압수나 수색을 할 때에는 검사의 신청에 의하여 법관이 발부한 영장을 제시하여야 한다.

제17조 모든 국민은 사생활의 비밀과 자유를 침해받지 아니한다.

제18조 모든 국민은 통신의 비밀을 침해받지 아니한다.

제19조 모든 국민은 양심의 자유를 가진다.

제20조 ① 모든 국민은 종교의 자유를 가진다.

② 국교는 인정되지 아니하며, 종교와 정치는 분리된다.

제21조 ① 모든 국민은 언론·출판의 자유와 집회·결사의 자유를 가진다.

② 언론·출판에 대한 허가나 검열과 집회·결사에 대한 허가는 인정되지 아니한다.

③ 통신·방송의 시설기준과 신문의 기능을 보장하기 위하여 필요한 사항은 법률로 정한다.

④ 언론·출판은 타인의 명예나 권리 또는 공중도덕이나 사회윤리를 침해하여서는 아니된다. 언론·출판이 타인의 명예나 권리를 침해한 때에는 피해자는 이에 대한 피해의 배상을 청구할 수 있다.

제22조 ① 모든 국민은 학문과 예술의 자유를 가진다.

② 저작자·발명가·과학기술자와 예술가의 권리는 법률로써 보호한다.

- 제23조** ① 모든 국민의 재산권은 보장된다. 그 내용과 한계는 법률로 정한다.
- ② 재산권의 행사는 공공복리에 적합하도록 하여야 한다.
- ③ 공공필요에 의한 재산권의 수용·사용 또는 제한 및 그에 대한 보상은 법률로써 하되, 정당한 보상을 지급하여야 한다.

제24조 모든 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 선거권을 가진다.

제25조 모든 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 공무담임권을 가진다.

- 제26조** ① 모든 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 국가기관에 문서로 청원할 권리를 가진다.
- ② 국가는 청원에 대하여 심사할 의무를 진다.

- 제27조** ① 모든 국민은 헌법과 법률이 정한 법관에 의하여 법률에 의한 재판을 받을 권리를 가진다.
- ② 군인 또는 군무원이 아닌 국민은 대한민국의 영역안에서는 중대한 군사상 기밀·초병·초소·유독·음식물공급·포로·군용물에 관한 죄중 법률이 정한 경우와 비상계엄이 선포된 경우를 제외하고는 군사법원의 재판을 받지 아니한다.
- ③ 모든 국민은 신속한 재판을 받을 권리를 가진다. 형사피고인은 상당한 이유가 없는 한 지체 없이 공개재판을 받을 권리를 가진다.
- ④ 형사피고인은 유죄의 판결이 확정될 때까지는 무죄로 추정된다.
- ⑤ 형사피해자는 법률이 정하는 바에 의하여 당해 사건의 재판절차에서 진술할 수 있다.

제28조 형사피의자 또는 형사피고인으로서 구금되었던 자가 법률이 정하는 불기소처분을 받거나 무죄판결을 받은 때에는 법률이 정하는 바에 의하여 국가에 정당한 보상을 청구할 수 있다.

- 제29조** ① 공무원의 직무상 불법행위로 손해를 받은 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 국가 또는 공공단체에 정당한 배상을 청구할 수 있다. 이 경우 공무원 자신의 책임은 면제되지 아니한다.
- ② 군인·군무원·경찰공무원 기타 법률이 정하는 자가 전투·훈련등 직무집행과 관련하여 받은 손해에 대하여는 법률이 정하는 보상외에 국가 또는 공공단체에 공무원의 직무상 불법행위로 인한 배상은 청구할 수 없다.

제30조 타인의 범죄행위로 인하여 생명·신체에 대한 피해를 받은 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 국가로부터 구조를 받을 수 있다

- 제31조** ① 모든 국민은 능력에 따라 균등하게 교육을 받을 권리를 가진다.
- ② 모든 국민은 그 보호하는 자녀에게 적어도 초등교육과 법률이 정하는 교육을 받게 할 의무를 진다.
- ③ 의무교육은 무상으로 한다.
- ④ 교육의 자주성·전문성·정치적 중립성 및 대학의 자율성은 법률이 정하는 바에 의하여 보장된다.
- ⑤ 국가는 평생교육을 진흥하여야 한다.
- ⑥ 학교교육 및 평생교육을 포함한 교육제도와 그 운영, 교육재정 및 교원의 지위에 관한 기본적인 사항은 법률로 정한다.

- 제32조** ① 모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.
- ② 모든 국민은 근로의 의무를 진다. 국가는 근로의 의무의 내용과 조건을 민주주의원칙에 따라 법률로 정한다.
- ③ 근로조건에의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.
- ④ 여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.
- ⑤ 연소자의 근로는 특별한 보호를 받는다.
- ⑥ 국가유공자·상이군경 및 전몰군경의 유가족은 법률이 정하는 바에 의하여 우선적으로 근로의 기회를 부여받는다.

- 제33조** ① 근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.
- ② 공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.
- ③ 법률이 정하는 주요방위산업체에 종사하는 근로자의 단체행동권은 법률이 정하는 바에 의하여 이를 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다.

제34조 ① 모든 국민은 인간다운 생활을 할 권리를 가진다.

- ② 국가는 사회보장·사회복지의 증진에 노력할 의무를 진다.
- ③ 국가는 여자의 복지와 권익의 향상을 위하여 노력하여야 한다.
- ④ 국가는 노인과 청소년의 복지향상을 위한 정책을 실시할 의무를 진다.
- ⑤ 신체장애자 및 질병·노령 기타의 사유로 생활능력이 없는 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 국가의 보호를 받는다.
- ⑥ 국가는 재해를 예방하고 그 위험으로부터 국민을 보호하기 위하여 노력하여야 한다.

제35조 ① 모든 국민은 건강하고 쾌적한 환경에서 생활할 권리를 가지며, 국가와 국민은 환경보전을 위하여 노력하여야 한다.

② 환경권의 내용과 행사에 관하여는 법률로 정한다.

③ 국가는 주택개발정책등을 통하여 모든 국민이 쾌적한 주거생활을 할 수 있도록 노력하여야 한다.

제36조 ① 혼인과 가족생활은 개인의 존엄과 양성의 평등을 기초로 성립되고 유지되어야 하며, 국가는 이를 보장한다.

② 국가는 모성의 보호를 위하여 노력하여야 한다.

③ 모든 국민은 보건에 관하여 국가의 보호를 받는다.

제37조 ① 국민의 자유와 권리는 헌법에 열거되지 아니한 이유로 경시되지 아니한다.

② 국민의 모든 자유와 권리는 국가안전보장·질서유지 또는 공공복리를 위하여 필요한 경우에 한하여 법률로써 제한할 수 있으며, 제한하는 경우에도 자유와 권리의 본질적인 내용을 침해할 수 없다.

국가인권위원회법

[시행 2020. 8. 5.] [법률 제16928호, 2020. 2. 4., 타법개정]

제1장 총칙

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “인권”이란 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
3. “평등권 침해의 차별행위”란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 없애기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위(이하 “차별행위”라 한다)로 보지 아니한다.
 - 가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위
 - 나. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위
 - 다. 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위
 - 라. 성희롱 [업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다] 행위

제4장 인권침해 및 차별행 위의 조사와 구제

제30조(위원회의 조사대상) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 인권침해나 차별행위를 당한 사람(이하 “피해자”라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 위원회에 그 내용을 진정할 수 있다.

1. 국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체 또는 구금·보호시설의 업무 수행(국회의 입법 및 법원·헌법재판소의 재판은 제외한다)과 관련하여 「대한민국헌법」 제10조부터 제22조까지의 규정에서 보장된 인권을 침해당하거나 차별행위를 당한 경우

2. 법인, 단체 또는 사인(私人)으로부터 차별행위를 당한 경우

② 삭제

③ 위원회는 제1항의 진정이 없는 경우에도 인권침해나 차별행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 직권으로 조사할 수 있다.

④ 제1항에 따른 진정의 절차와 방법에 관하여 필요한 사항은 위원회 규칙으로 정한다.

제31조(시설수용자의 진정권 보장) ① 시설수용자가 위원회에 진정하려고 하면 그 시설에 소속된 공무원 또는 직원(이하 “소속공무원등”이라 한다)은 그 사람에게 즉시 진정서 작성에 필요한 시간과 장소 및 편의를 제공하여야 한다.

② 시설수용자가 위원 또는 위원회 소속 직원 앞에서 진정하기를 원하는 경우 소속공무원등은 즉시 그 뜻을 위원회에 통지하여야 한다.

③ 소속공무원등은 제1항에 따라 시설수용자가 작성한 진정서를 즉시 위원회에 보내고 위원회로부터 접수증명원을 받아 이를 진정인에게 내주어야 한다. 제2항의 통지에 대한 위원회의 확인서 및 면담일정서는 발급받는 즉시 진정을 원하는 시설수용자에게 내주어야 한다.

④ 제2항에 따라 통지를 받은 경우 또는 시설수용자가 진정을 원한다고 믿을 만한 상당한 근거가 있는 경우 위원회는 위원 또는 소속 직원으로 하여금 구금·보호시설을 방문하게 하여 진정을 원하는 시설수용자로부터 구술 또는 서면으로 진정을 접수하게 하여야 한다. 이때 진정을 접수한 위원 또는 소속 직원은 즉시 접수증명원을 작성하여 진정인에게 내주어야 한다.

⑤ 제4항에 따른 위원 또는 소속 직원의 구금·보호시설의 방문 및 진정의 접수에 관하여는 제24조 제3항 및 제4항을 준용한다.

⑥ 시설에 수용되어 있는 진정인(진정을 하려는 사람을 포함한다)과 위원 또는 위원회 소속 직원의 면담에는 구금·보호시설의 직원이 참여하거나 그 내용을 듣거나 녹취하지 못한다. 다만, 보이는 거리에서 시설수용자를 감시할 수 있다.

⑦ 소속공무원등은 시설수용자가 위원회에 제출할 목적으로 작성한 진정서 또는 서면을 열람할 수 없다.

⑧ 시설수용자의 자유로운 진정서 작성과 제출을 보장하기 위하여 구금·보호시설에서 이행하여야 할 조치와 그 밖에 필요한 절차와 방법은 대통령령으로 정한다.

제32조(진정의 각하 등) ① 위원회는 접수한 진정이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 진정을 각하(却下)한다.

1. 진정의 내용이 위원회의 조사대상에 해당하지 아니하는 경우
2. 진정의 내용이 명백히 거짓이거나 이유 없다고 인정되는 경우
3. 피해자가 아닌 사람이 한 진정에서 피해자가 조사를 원하지 아니하는 것이 명백한 경우
4. 진정의 원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 지나서 진정한 경우. 다만, 진정의 원인이 된 사실에 관하여 공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 아니한 사건으로서 위원회가 조사하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니하다.
5. 진정이 제기될 당시 진정의 원인이 된 사실에 관하여 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우. 다만, 수사기관이 인지하여 수사 중인 「형법」 제123조부터 제125조까지의 죄에 해당하는 사건과 같은 사안에 대하여 위원회에 진정이 접수된 경우에는 그러하지 아니하다.
6. 진정이 익명이나 가명으로 제출된 경우
7. 진정이 위원회가 조사하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되는 경우
8. 진정인이 진정을 취하한 경우
9. 위원회가 기각한 진정과 같은 사실에 대하여 다시 진정한 경우
10. 진정의 취지가 그 진정의 원인이 된 사실에 관한 법원의 확정판결이나 헌법재판소의 결정에 반하는 경우

② 위원회는 제1항에 따라 진정을 각하하는 경우 필요하다고 인정하면 그 진정을 관계 기관에 이송할 수 있다. 이 경우 진정을 이송받은 기관은 위원회의 요청이 있으면 지체 없이 그 처리 결과를 위원회에 통지하여야 한다.

③ 위원회가 진정에 대한 조사를 시작한 후에도 그 진정이 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하게 된 경우에는 그 진정을 각하할 수 있다.

④ 위원회는 진정을 각하하거나 이송한 경우 지체 없이 그 사유를 구체적으로 밝혀 진정인에게 통지하여야 한다.

⑤ 위원회는 제4항에 따라 진정인에게 통지하는 경우 필요하다고 인정하면 피해자 또는 진정인에게 권리를 구제받는 데에 필요한 절차와 조치에 관하여 조언할 수 있다.

제33조(다른 구제 절차와 이송) ① 진정의 내용이 다른 법률에서 정한 권리구제 절차에 따라 권한을 가진 국가기관에 제출하려는 것이 명백한 경우 위원회는 지체 없이 그 진정을 그 국가기관으로 이송하여야 한다.

② 위원회가 제30조제1항에 따라 진정에 대한 조사를 시작한 후에 진정의 원인이 된 사실과 같은 사안에 관한 수사가 피해자의 진정 또는 고소에 의하여 시작된 경우에는 그 진정을 관할 수사기관으로 이송하여야 한다.

③ 제1항과 제2항에 따라 위원회가 진정을 이송한 경우 지체 없이 그 내용을 진정인에게 통지하여야 하며, 이송받은 기관은 위원회가 요청하는 경우 그 진정에 대한 처리 결과를 위원회에 통지하여야 한다.

제34조(수사기관과 위원회의 협조) ① 진정의 원인이 된 사실이 범죄행위에 해당한다고 믿을 만한 상당한 이유가 있고 그 혐의자의 도주 또는 증거 인멸 등을 방지하거나 증거 확보를 위하여 필요하다고 인정할 경우에 위원회는 검찰총장 또는 관할 수사기관의 장에게 수사의 개시와 필요한 조치를 의뢰할 수 있다.

② 제1항에 따른 의뢰를 받은 검찰총장 또는 관할 수사기관의 장은 지체 없이 그 조치 결과를 위원회에 통지하여야 한다.

제35조(조사 목적의 한계) ① 위원회는 조사를 할 때에는 국가기관의 기능 수행에 지장을 주지 아니하도록 유의하여야 한다.

② 위원회는 개인의 사생활을 침해하거나 계속 중인 재판 또는 수사 중인 사건의 소추(訴追)에 부당하게 관여할 목적으로 조사를 하여서는 아니 된다.

제36조(조사의 방법) ① 위원회는 다음 각 호에서 정한 방법으로 진정에 관하여 조사할 수 있다.

1. 진정인·피해자·피진정인(이하 “당사자”라 한다) 또는 관계인에 대한 출석 요구, 진술 청취 또는 진술서 제출 요구
2. 당사자, 관계인 또는 관계 기관 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 자료 등의 제출 요구
3. 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설 또는 자료 등에 대한 현장조사 또는 감정(鑑定)
4. 당사자, 관계인 또는 관계 기관 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 사실 또는 정보의 조회

② 위원회는 조사를 위하여 필요하다고 인정하면 위원 또는 소속 직원에게 일정한 장소 또는 시설을 방문하여 장소, 시설 또는 자료 등에 대하여 현장조사 또는 감정을 하게 할 수 있다. 이 경우 위원회는 그 장소 또는 시설에 당사자나 관계인의 출석을 요구하여 진술을 들을 수 있다.

③ 제1항제1호에 따라 진술서 제출을 요구받은 사람은 14일 이내에 진술서를 제출하여야 한다.

④ 제1항과 제2항에 따른 피진정인에 대한 출석 요구는 인권침해행위나 차별행위를 한 행위당사자의 진술서만으로는 사안을 판단하기 어렵고, 제30조제1항에 따른 인권침해행위나 차별행위가 있었다고 볼 만한 상당한 이유가 있는 경우에만 할 수 있다.

⑤ 제2항에 따라 조사를 하는 위원 또는 소속 직원은 그 장소 또는 시설을 관리하는 장 또는 직원에게 필요한 자료나 물건의 제출을 요구할 수 있다.

⑥ 제2항에 따라 조사를 하는 위원 또는 소속 직원은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 그 장소 또는 시설을 관리하는 장 또는 직원에게 내보여야 한다.

⑦ 위원회가 자료나 물건의 제출을 요구하거나 그 자료, 물건 또는 시설에 대한 현장조사 또는 감정을 하려고 하는 경우 관계 국가기관의 장은 그 자료, 물건 또는 시설이 다음 각 호의 어느 하나에 해당한다는 사실을 위원회에 소명하고 그 자료나 물건의 제출 또는 그 자료, 물건, 시설에 대한 현장조사 또는 감정을 거부할 수 있다. 이 경우 위원회는 관계 국가기관의 장에게 필요한 사항의 확인을 요구할 수 있으며, 요구를 받은 관계 국가기관의 장은 이에 성실히 협조하여야 한다.

1. 국가의 안전보장 또는 외교관계에 중대한 영향을 미치는 국가기밀 사항인 경우
2. 범죄 수사나 계속 중인 재판에 중대한 지장을 줄 우려가 있는 경우

제37조(질문·검사권) ① 위원회는 제36조의 조사에 필요한 자료 등이 있는 곳 또는 관계인에 관하여 파악하려면 그 내용을 알고 있다고 믿을 만한 상당한 이유가 있는 사람에게 질문하거나 그 내용을 포함하고 있다고 믿을 만한 상당한 이유가 있는 서류와 그 밖의 물건을 검사할 수 있다.

② 제1항의 경우에는 제36조제5항부터 제7항까지를 준용한다.

제38조(위원의 제척 등) ① 위원(제41조에 따른 조정위원을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 진정의 심의·의결에서 제척된다.

1. 위원이나 그 배우자 또는 그 배우자이었던 사람이 해당 진정의 당사자이거나 그 진정에 관하여 당사자와 공동권리자 또는 공동의무자인 경우
2. 위원이 해당 진정의 당사자와 친족이거나 친족이었던 경우

3. 위원이 해당 진정에 관하여 증언이나 감정을 한 경우
 4. 위원이 해당 진정에 관하여 당사자의 대리인으로 관여하거나 관여하였던 경우
 5. 위원이 해당 진정에 관하여 수사, 재판 또는 다른 법률에 따른 구제 절차에 관여하였던 경우
- ② 당사자는 위원에게 심의·의결의 공정을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우에는 위원장에게 기피신청을 할 수 있으며 위원장은 당사자의 기피신청에 대하여 위원회의 의결을 거치지 아니하고 결정한다. 다만, 위원장이 결정하기에 타당하지 아니하는 경우에는 위원회의 의결로 결정한다.
- ③ 위원이 제1항 각 호의 어느 하나의 사유 또는 제2항의 사유에 해당하는 경우에는 스스로 그 진정의 심의·의결을 회피할 수 있다.

제39조(진정의 기각) ① 위원회는 진정을 조사한 결과 진정의 내용이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 진정을 기각한다.

1. 진정의 내용이 사실이 아님이 명백하거나 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거가 없는 경우
2. 조사 결과 제30조제1항에 따른 인권침해나 차별행위에 해당하지 아니하는 경우
3. 이미 피해 회복이 이루어지는 등 별도의 구제 조치가 필요하지 아니하다고 인정되는 경우

② 위원회는 진정을 기각하는 경우 진정의 당사자에게 그 결과와 이유를 통지하여야 한다.

제40조(합의의 권고) 위원회는 조사 중이거나 조사가 끝난 진정에 대하여 사건의 공정한 해결을 위하여 필요한 구제 조치를 당사자에게 제시하고 합의를 권고할 수 있다.

제41조(조정위원회의 설치와 구성) ① 조정의 신속하고 공정한 처리를 위하여 위원회에 성·장애 등의 분야별로 조정위원회를 둘 수 있다.

② 조정위원회의 위원(이하 “조정위원”이라 한다)은 위원회의 위원과 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 성·장애 등의 분야별로 위원장이 위촉하는 사람이 된다.

1. 인권문제에 관하여 전문적인 지식과 경험을 가진 사람으로서 국가기관 또는 민간단체에서 인권과 관련된 분야에 10년 이상 종사한 사람
2. 판사·검사·군법무관·변호사로 10년 이상 종사한 사람
3. 대학 또는 공인된 연구기관에서 조교수 이상으로 10년 이상 재직한 사람

③ 조정위원회의 회의는 다음 각 호의 사람으로 구성한다.

1. 위원회의 위원인 조정위원 중 회의마다 위원장이 지명하는 1명
2. 제2항에 따른 분야별 조정위원 중 회의마다 위원장이 지명하는 2명

④ 조정위원의 위촉 및 임기, 조정위원회의 구성·운영, 조정의 절차 등에 관하여 필요한 사항은 위원회 규칙으로 정한다.

⑤ 조정위원회의 조정 절차에 관하여 이 법 및 위원회 규칙에 규정되지 아니한 사항은 「민사조정법」을 준용한다.

제42조(조정위원회의 조정) ① 조정위원회는 인권침해나 차별행위와 관련하여 당사자의 신청이나 위원회의 직권으로 조정위원회에 회부된 진정에 대하여 조정 절차를 시작할 수 있다.

② 조정은 조정 절차가 시작된 이후 당사자가 합의한 사항을 조정서에 적은 후 당사자가 기명날인하고 조정위원회가 이를 확인함으로써 성립한다.

③ 조정위원회는 조정 절차 중에 당사자 사이에 합의가 이루어지지 아니하는 경우 사건의 공정한 해결을 위하여 조정을 갈음하는 결정을 할 수 있다.

④ 조정을 갈음하는 결정에는 다음 각 호의 어느 하나의 사항을 포함시킬 수 있다.

1. 조사대상 인권침해나 차별행위의 중지
2. 원상회복, 손해배상, 그 밖에 필요한 구제조치
3. 동일하거나 유사한 인권침해 또는 차별행위의 재발을 방지하기 위하여 필요한 조치

⑤ 조정위원회는 조정을 갈음하는 결정을 한 경우에는 지체 없이 그 결정서를 당사자에게 송달하여야 한다.

⑥ 당사자가 제5항에 따라 결정서를 송달받은 날부터 14일 이내에 이의를 신청하지 아니하면 조정을 수락한 것으로 본다.

제43조(조정위원회의 조정의 효력) 제42조제2항에 따른 조정과 같은 조 제6항에 따라 이의를 신청하지 아니하는 경우의 조정을 갈음하는 결정은 재판상 화해와 같은 효력이 있다.

제44조(구제조치 등의 권고) ① 위원회가 진정을 조사한 결과 인권침해나 차별행위가 일어났다고 판단할 때에는 피진정인, 그 소속 기관·단체 또는 감독기관(이하 “소속기관등”이라 한다)의 장에게 다음 각 호의 사항을 권고할 수 있다. <개정 2016. 2. 3.>

1. 제42조제4항 각 호에서 정하는 구제조치의 이행
2. 법령·제도·정책·관행의 시정 또는 개선

② 제1항에 따라 권고를 받은 소속기관등의 장에 관하여는 제25조제2항부터 제5항까지를 준용한다. <개정 2012. 3. 21.>

제44조(구제조치 등의 권고) ① 위원회가 진정을 조사한 결과 인권침해나 차별행위가 일어났다고 판단할 때에는 피진정인, 그 소속 기관·단체 또는 감독기관(이하 “소속기관등”이라 한다)의 장에게 다음 각 호의 사항을 권고할 수 있다. <개정 2016. 2. 3.>

1. 제42조제4항 각 호에서 정하는 구제조치의 이행
2. 법 령·제도·정책·관행의 시정 또는 개선

② 제1항에 따라 권고를 받은 소속기관등의 장에 관하여는 제25조제2항부터 제6항까지를 준용한다. <개정 2012. 3. 21., 2022. 1. 4.>

[전문개정 2011. 5. 19.]

[시행일: 2022. 7. 1.] 제44조

제45조(고발 및 징계권고) ① 위원회는 진정을 조사한 결과 진정의 내용이 범죄행위에 해당하고 이에 대하여 형사 처벌이 필요하다고 인정하면 검찰총장에게 그 내용을 고발할 수 있다. 다만, 피고발인이 군인이나 군무원인 경우에는 소속 군 참모총장 또는 국방부장관에게 고발할 수 있다.

② 위원회가 진정을 조사한 결과 인권침해 및 차별행위가 있다고 인정하면 피진정인 또는 인권침해에 책임이 있는 사람을 징계할 것을 소속기관등의 장에게 권고할 수 있다.

③ 제1항에 따라 고발을 받은 검찰총장, 군 참모총장 또는 국방부장관은 고발을 받은 날부터 3개월 이내에 수사를 마치고 그 결과를 위원회에 통지하여야 한다. 다만, 3개월 이내에 수사를 마치지 못할 때에는 그 사유를 밝혀야 한다.

④ 제2항에 따라 위원회로부터 권고를 받은 소속기관등의 장은 권고를 존중하여야 하며 그 결과를 위원회에 통지하여야 한다.

제45조(고발 및 징계권고) ① 위원회는 진정을 조사한 결과 진정의 내용이 범죄행위에 해당하고 이에 대하여 형사 처벌이 필요하다고 인정하면 검찰총장에게 그 내용을 고발할 수 있다. 다만, 피고발인이 군인등인 경우에는 소속 군 참모총장 또는 국방부장관에게 고발할 수 있다. <개정 2022. 1. 4.>

② 위원회가 진정을 조사한 결과 인권침해 및 차별행위가 있다고 인정하면 피진정인 또는 인권침해에 책임이 있는 사람을 징계할 것을 소속기관등의 장에게 권고할 수 있다.

③ 제1항에 따라 고발을 받은 검찰총장, 군 참모총장 또는 국방부장관은 고발을 받은 날부터 3개월 이내에 수사를 마치고 그 결과를 위원회에 통지하여야 한다. 다만, 3개월 이내에 수사를 마치지 못할 때에는 그 사유를 밝혀야 한다.

④ 제2항에 따라 위원회로부터 권고를 받은 소속기관등의 장은 권고를 존중하여야 하며 그 결과를 위원회에 통지하여야 한다.

[전문개정 2011. 5. 19.]

[시행일: 2022. 7. 1.] 제45조

제46조(의견진술의 기회 부여) ① 위원회는 제44조 또는 제45조에 따른 권고 또는 조치를 하기 전에 피진정인에게 의견을 진술할 기회를 주어야 한다.

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

제47조(피해자를 위한 법률구조 요청) ① 위원회는 진정에 관한 위원회의 조사, 증거의 확보 또는 피해자의 권리 구제를 위하여 필요하다고 인정하면 피해자를 위하여 대한법률구조공단 또는 그 밖의 기관에 법률구조를 요청할 수 있다.

② 제1항에 따른 법률구조 요청은 피해자의 명시한 의사에 반하여 할 수 없다.

③ 제1항에 따른 법률구조 요청의 절차·내용 및 방법에 관하여 필요한 사항은 위원회 규칙으로 정한다.

제48조(긴급구제 조치의 권고) ① 위원회는 진정을 접수한 후 조사대상 인권침해나 차별행위가 계속되고 있다는 상당한 개연성이 있고, 이를 방지할 경우 회복하기 어려운 피해가 발생할 우려가 있다고 인정하면 그 진정에 대한 결정 이전에 진정인이나 피해자의 신청에 의하여 또는 직권으로 피진정인, 그 소속기관등의 장에게 다음 각 호의 어느 하나의 조치를 하도록 권고할 수 있다.

1. 의료, 급식, 의복 등의 제공
2. 장소, 시설, 자료 등에 대한 현장조사 및 감정 또는 다른 기관이 하는 검증 및 감정에 대한 참여
3. 시설수용자의 구금 또는 수용 장소의 변경
4. 인권침해나 차별행위의 중지

5. 인권침해나 차별행위를 하고 있다고 판단되는 공무원 등을 그 직무에서 배제하는 조치

6. 그 밖에 피해자의 생명, 신체의 안전을 위하여 필요한 사항

- ② 위원회는 필요하다고 인정하면 당사자 또는 관계인 등의 생명과 신체의 안전, 명예의 보호, 증거의 확보 또는 증거 인멸의 방지를 위하여 필요한 조치를 하거나 관계인 및 그 소속기관등의 장에게 그 조치를 권고할 수 있다.

제49조(조사와 조정 등의 비공개) 위원회의 진정에 대한 조사·조정 및 심의는 비공개로 한다. 다만, 위원회의 의결이 있을 때에는 공개할 수 있다.

제50조(처리 결과 등의 공개) 위원회는 이 장에 따른 진정의 조사 및 조정의 내용과 처리 결과, 관계 기관등에 대한 권고와 관계기관등이 한 조치 등을 공표할 수 있다. 다만, 다른 법률에 따라 공표가 제한되거나 사생활의 비밀이 침해될 우려가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

제4장의2 군인권보호관 · 군인권보호위원회 및 군인권침해의 조사 · 구제

〈신설 2022. 1. 4.〉

[시행일: 2022. 7. 1.]

제50조의2(군인권보호관) 군인권보호관은 제5조제2항제2호에 따라 대통령이 지명하는 상임 위원이 겸직한다.

[본조신설 2022. 1. 4.]

[시행일: 2022. 7. 1.] 제50조의2

제50조의3(군인권보호위원회) ① 위원회는 군인권침해 예방 및 군인등의 인권 보호 관련 업무를 수행하게 하기 위하여 군인권보호위원회(이하 “군인권보호위원회”라 한다)를 둔다.

② 군인권보호위원회의 위원장은 군인권보호관으로 한다.

③ 군인권보호위원회는 제12조제1항에 따라 설치된 소위원회로 본다.

[본조신설 2022. 1. 4.]

[시행일: 2022. 7. 1.] 제50조의3

제50조의4(군부대 방문조사) ① 위원회 또는 군인권보호위원회(이하 이 장에서 “위원회등”이라 한다)는 필요하다고 인정하면 그 의결로써 군인권보호관, 위원 또는 소속 직원에게 군부대 (「국군조직법」 제15조에 따라 설치된 부대와 기관을 말한다. 이하 이 조에서 같다)를 방문하여 조사하게 할 수 있다.

② 군인권보호관은 제1항에 따른 군부대 방문조사를 하려는 경우에는 해당 군부대의 장에게 그 취지, 일시, 장소 등을 미리 통지하여야 한다. 다만, 긴급을 요하거나 미리 통지를 하면 목적 달성이 어렵다고 인정되어 국방부장관에게 사전에 통지하고 군인권보호관 또는 위원이 직접 방문조사하는 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 국방부장관은 군사 · 외교 · 대북관계의 국가기밀에 관한 사항으로서 국가안위에 중대한 영향을 주거나 국가비상사태 또는 작전임무수행에 지장을 주는 등 제1항에 따른 방문조사를 받기 위원회등은 그 이유가 소명된 때에는 즉시 방문조사를 중단하되, 그 사유가 해소되는 즉시 방문조사를 다시 시작할 수 있다.

④ 제1항에 따른 군부대 방문조사를 하는 군인권보호관, 위원 또는 소속 직원은 그 권한을 표시 하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 하며, 방문조사를 받는 군부대의 장은 즉시 방문조사에 편의를 제공하여야 한다.

⑤ 제1항에 따른 군부대 방문조사를 하는 군인권보호관, 위원 또는 소속 직원은 군부대 소속의 직원 및 군인등과 면담할 수 있고 구술 또는 서면으로 사실이나 의견을 진술하게 할 수 있다.

⑥ 그 밖에 군부대 방문조사의 방법, 절차, 통지 시기 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2022. 1. 4.]

[시행일: 2022. 7. 1.] 제50조의4

제50조의5(군인등의 진정권 보장을 위한 수단 제공) 국방부장관은 군인등의 진정권을 보장하기 위하여 우편 · 전화 · 인터넷 등 위원회에 진정할 수 있는 효율적인 수단을 제공하고, 이를 널리 알려야 한다.

[본조신설 2022. 1. 4.]

[시행일: 2022. 7. 1.] 제50조의5

제50조의6(사망사건의 통보와 조사·수사의 입회) ① 국방부장관은 군인등이 복무 중 사망한 경우에는 즉시 위원회등에 사망 사실을 통보하여 야 한다.

② 제1항에 따른 통보를 받은 위원회등은 필요하다고 인정하는 경우 해당 사건의 군 조사기관 또는 군 수사기관의 장(「군사법원법」 제2조제2항 각 호의 죄에 해당하는 사건을 수사하는 수사기관의 장은 제외한다)에게 진행 중인 해당 사건에 관한 조사 또는 수사에 군인권보호관 및 소속 직원의 입회를 요구할 수 있다. 이 경우 요구를 받은 군 조사기관 또는 군 수사기관의 장은 진행 중인 조사나 수사에 중대한 지장을 주지 아니하면 그 입회 요구에 따라야 한다.

[본조신설 2022. 1. 4.]

[시행일: 2022. 7. 1.] 제50조의6

제50조의7(진정의 각하에 대한 특례) ① 위원회등은 진정의 원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 지난 군인권침해 사건 관련 진정으로서 진정을 제기하기 어려운 사정이 있었다고 인정되는 진정의 경우에는 제32조제1항제4호 본문에도 불구하고 이를 각하하지 아니하고 조사할 수 있다. 다만, 진정을 제기하기 어려운 사정이 없어진 날부터 1년 이상 지나서 진정한 경우에는 그 진정을 각 하한다.

② 위원회등은 군인권침해 사건과 관련된 진정(법원이나 헌법재판소의 재판절차가 진행 중이거나 종결된 경우는 제외한다. 이하 이 조에서 같다)의 경우에는 제32조제1항제5호 본문에도 불구하고 위원회등의 의결을 거쳐 이를 각하하지 아니하고 조사할 수 있다. 다만, 「군사법원법」 제2 조제2항 각 호의 죄와 관련된 진정으로서 그에 관한 수사가 진행 중이거나 종결된 경우에는 군 인권침해가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때 위원회등의 의결을 거치고, 관계 기관의 장과 협의를 거쳐 이를 각하하지 아니하고 조사할 수 있다.

③ 제2항에 따른 조사는 진행 중인 수사나 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차의 진행에 지장을 주어서는 아니 된다.

[본조신설 2022. 1. 4.]

[시행일: 2022. 7. 1.] 제50조의7

제50조의8(조사의 방법에 대한 특례) ① 위원회등은 군인권침해가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 제36조제7항제2호에도 불구하고 관계 국가기관 (법원과 헌법재판소는 제외한다. 이하 이 조에서 같다)의 장과 협의를 거쳐 자료나 물건의 제출을 요구하거나 그 자료, 물건 또는 시설에 대한 현장조사 또는 감정을 할 수 있다. 이 경우 관계 국가기관의 장은 해당 사건 수사가 종결된 이후 자료제출 등을 할 수 있다.

② 관계 국가기관의 장은 제1항에 따른 위원회등의 자료 등의 제출 요구, 현장조사 또는 감정에 특별한 사정이 없으면 성실히 협조하여야 한다.

[본조신설 2022. 1. 4.]

[시행일: 2022. 7. 1.] 제50조의8

제50조의9(피해자 보호조치) ① 위원회등은 필요하다고 인정하는 경우 국방부장관에게 군인권침 해 사건의 피해자 보호를 위하여 제48조에 따른 조치를 하도록 요구할 수 있다.

② 국방부장관은 제1항에 따른 피해자 보호조치의 요구를 받은 경우 이를 이행하기 어려운 특별한 사정이 없으면 즉시 피해자 보호를 위한 조치를 취하고 위원회등에 그 결과를 통보하 여야 한다.

③ 국방부장관은 제1항에 따른 피해자 보호조치의 요구를 이행할 수 없는 경우에는 그 요구를 받은 날부터 3일 이내에 위원회등에 문서로 그 사유를 통보하여야 한다.

[본조신설 2022. 1. 4.]

[시행일: 2022. 7. 1.] 제50조의9

개인정보 보호법

[시행 2020. 8. 5.] [법률 제16930호, 2020. 2. 4., 일부개정]

제1조(목적) 이 법은 개인정보의 처리 및 보호에 관한 사항을 정함으로써 개인의 자유와 권리를 보호하고, 나아가 개인의 존엄과 가치를 구현함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다

1. “개인정보”란 살아 있는 개인에 관한 정보로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 정보를 말한다.
가. 성명, 주민등록번호 및 영상 등을 통하여 개인을 알아볼 수 있는 정보
나. 해당 정보만으로는 특정 개인을 알아볼 수 없더라도 다른 정보와 쉽게 결합하여 알아볼 수 있는 정보. 이 경우 쉽게 결합할 수 있는지 여부는 다른 정보의 입수 가능성 등 개인을 알아보는 데 소요되는 시간, 비용, 기술 등을 합리적으로 고려하여야 한다.
다. 가목 또는 나목을 제1호의2에 따라 가명처리함으로써 원래의 상태로 복원하기 위한 추가 정보의 사용·결합 없이는 특정 개인을 알아볼 수 없는 정보(이하 “가명정보”라 한다) 1의2. “가명처리”란 개인정보의 일부를 삭제하거나 일부 또는 전부를 대체하는 등의 방법으로 추가 정보가 없이는 특정 개인을 알아볼 수 없도록 처리하는 것을 말한다.
2. “처리”란 개인정보의 수집, 생성, 연계, 연동, 기록, 저장, 보유, 가공, 편집, 검색, 출력, 정정(訂正), 복구, 이용, 제공, 공개, 파기(破棄), 그 밖에 이와 유사한 행위를 말한다.
3. “정보주체”란 처리되는 정보에 의하여 알아볼 수 있는 사람으로서 그 정보의 주체가 되는 사람을 말한다.
4. “개인정보파일”이란 개인정보를 쉽게 검색할 수 있도록 일정한 규칙에 따라 체계적으로 배열하거나 구성한 개인정보의 집합물(集合物)을 말한다.
5. “개인정보처리자”란 업무를 목적으로 개인정보파일을 운영하기 위하여 스스로 또는 다른 사람을 통하여 개인정보를 처리하는 공공기관, 법인, 단체 및 개인 등을 말한다.
6. “공공기관”이란 다음 각 목의 기관을 말한다.
가. 국회, 법원, 헌법재판소, 중앙선거관리위원회의 행정사무를 처리하는 기관, 중앙행정기관(대통령 소속 기관과 국무총리 소속 기관을 포함한다) 및 그 소속 기관, 지방자치단체
나. 그 밖의 국가기관 및 공공단체 중 대통령령으로 정하는 기관
7. “영상정보처리기기”란 일정한 공간에 지속적으로 설치되어 사람 또는 사물의 영상 등을 촬영하거나 이를 유·무선망을 통하여 전송하는 장치로서 대통령령으로 정하는 장치를 말한다.
8. “과학적 연구”란 기술의 개발과 실증, 기초연구, 응용연구 및 민간 투자 연구 등 과학적 방법을 적용하는 연구를 말한다.

제3조(개인정보 보호 원칙) ① 개인정보처리자는 개인정보의 처리 목적을 명확하게 하여야 하고 그 목적에 필요한 범위에서 최소한의 개인정보만을 적법하고 정당하게 수집하여야 한다.

- ② 개인정보처리자는 개인정보의 처리 목적에 필요한 범위에서 적법하게 개인정보를 처리하여야 하며, 그 목적 외의 용도로 활용하여서는 아니 된다.
- ③ 개인정보처리자는 개인정보의 처리 목적에 필요한 범위에서 개인정보의 정확성, 완전성 및 최신성이 보장되도록 하여야 한다.
- ④ 개인정보처리자는 개인정보의 처리 방법 및 종류 등에 따라 정보주체의 권리가 침해받을 가능성과 그 위험 정도를 고려하여 개인정보를 안전하게 관리하여야 한다.
- ⑤ 개인정보처리자는 개인정보 처리방침 등 개인정보의 처리에 관한 사항을 공개하여야 하며, 열람 청구권 등 정보주체의 권리를 보장하여야 한다.
- ⑥ 개인정보처리자는 정보주체의 사생활 침해를 최소화하는 방법으로 개인정보를 처리하여야 한다.
- ⑦ 개인정보처리자는 개인정보를 익명 또는 가명으로 처리하여도 개인정보 수집목적 달성을 위한 경우 익명처리가 가능한 경우에는 익명에 의하여, 익명처리로 목적을 달성할 수 없는 경우에는 가명에 의하여 처리될 수 있도록 하여야 한다.
- ⑧ 개인정보처리자는 이 법 및 관계 법령에서 규정하고 있는 책임과 의무를 준수하고 실천함으로써 정보주체의 신뢰를 얻기 위하여 노력하여야 한다.

제15조(개인정보의 수집·이용) ① 개인정보처리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 개인정보를 수집할 수 있으며 그 수집 목적의 범위에서 이용할 수 있다.

1. 정보주체의 동의를 받은 경우
2. 법률에 특별한 규정이 있거나 법령상 의무를 준수하기 위하여 불가피한 경우
3. 공공기관이 법령 등에서 정하는 소관 업무의 수행을 위하여 불가피한 경우
4. 정보주체와의 계약의 체결 및 이행을 위하여 불가피하게 필요한 경우
5. 정보주체 또는 그 법정대리인이 의사표시를 할 수 없는 상태에 있거나 주소불명 등으로 사전 동의를 받을 수 없는 경우로서 명백히 정보주체 또는 제3자의 급박한 생명, 신체, 재산의 이익을 위하여 필요하다고 인정되는 경우
6. 개인정보처리자의 정당한 이익을 달성하기 위하여 필요한 경우로서 명백하게 정보주체의 권리보다 우선하는 경우. 이 경우 개인정보처리자의 정당한 이익과 상당한 관련이 있고 합리적인 범위를 초과하지 아니하는 경우에 한한다.

② 개인정보처리자는 제1항제1호에 따른 동의를 받을 때에는 다음 각 호의 사항을 정보주체에게 알려야 한다. 다음 각 호의 어느 하나의 사항을 변경하는 경우에도 이를 알리고 동의를 받아야 한다.

1. 개인정보의 수집·이용 목적
2. 수집하려는 개인정보의 항목
3. 개인정보의 보유 및 이용 기간
4. 동의를 거부할 권리가 있다는 사실 및 동의 거부에 따른 불이익이 있는 경우에는 그 불이익의 내용

③ 개인정보처리자는 당초 수집 목적과 합리적으로 관련된 범위에서 정보주체에게 불이익이 발생하는지 여부, 암호화 등 안전성 확보에 필요한 조치를 하였는지 여부 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 정보주체의 동의 없이 개인정보를 이용할 수 있다.

제17조(개인정보의 제공) ① 개인정보처리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우에는 정보주체의 개인정보를 제3자에게 제공(공유를 포함한다. 이하 같다)할 수 있다.

1. 정보주체의 동의를 받은 경우
2. 제15조제1항제2호·제3호·제5호 및 제39조의3제2항제2호·제3호에 따라 개인정보를 수집한 목적 범위에서 개인정보를 제공하는 경우

② 개인정보처리자는 제1항제1호에 따른 동의를 받을 때에는 다음 각 호의 사항을 정보주체에게 알려야 한다. 다음 각 호의 어느 하나의 사항을 변경하는 경우에도 이를 알리고 동의를 받아야 한다.

1. 개인정보를 제공받는 자
2. 개인정보를 제공받는 자의 개인정보 이용 목적
3. 제공하는 개인정보의 항목
4. 개인정보를 제공받는 자의 개인정보 보유 및 이용 기간
5. 동의를 거부할 권리가 있다는 사실 및 동의 거부에 따른 불이익이 있는 경우에는 그 불이익의 내용

③ 개인정보처리자가 개인정보를 국외의 제3자에게 제공할 때에는 제2항 각 호에 따른 사항을 정보주체에게 알리고 동의를 받아야 하며, 이 법을 위반하는 내용으로 개인정보의 국외 이전에 관한 계약을 체결하여서는 아니 된다.

④ 개인정보처리자는 당초 수집 목적과 합리적으로 관련된 범위에서 정보주체에게 불이익이 발생하는지 여부, 암호화 등 안전성 확보에 필요한 조치를 하였는지 여부 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 정보주체의 동의 없이 개인정보를 제공할 수 있다.

제18조(개인정보의 목적 외 이용·제공 제한) ① 개인정보처리자는 개인정보를 제15조제1항 및 제39조의3제1항 및 제2항에 따른 범위를 초과하여 이용하거나 제17조제1항 및 제3항에 따른 범위를 초과하여 제3자에게 제공하여서는 아니 된다.

② 제1항에도 불구하고 개인정보처리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 정보주체 또는 제3자의 이익을 부당하게 침해할 우려가 있을 때를 제외하고는 개인정보를 목적 외의 용도로 이용하거나 이를 제3자에게 제공할 수 있다. 다만, 이용자(「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제4호에 해당하는 자를 말한다. 이하 같다)의 개인정보를 처리하는 정보통신서비스 제공자(「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제3호에 해당하는 자를 말한다. 이하 같다)의 경우 제1호·제2호의 경우로 한정하고, 제5호부터 제9호까지의 경우는 공공기관의 경우로 한정한다.

1. 정보주체로부터 별도의 동의를 받은 경우
2. 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우
3. 정보주체 또는 그 법정대리인이 의사표시를 할 수 없는 상태에 있거나 주소불명 등으로 사전 동의를 받을 수 없는 경우로서 명백히 정보주체 또는 제3자의 급박한 생명, 신체, 재산의 이익을 위하여 필요하다고 인정되는 경우
4. 삭제
5. 개인정보를 목적 외의 용도로 이용하거나 이를 제3자에게 제공하지 아니하면 다른 법률에서 정하는 소관 업무를 수행할 수 없는 경우로서 보호위원회의 심의·의결을 거친 경우
6. 조약, 그 밖의 국제협정의 이행을 위하여 외국정부 또는 국제기구에 제공하기 위하여 필요한 경우
7. 범죄의 수사와 공소의 제기 및 유지를 위하여 필요한 경우
8. 법원의 재판업무 수행을 위하여 필요한 경우
9. 형(刑) 및 감호, 보호처분의 집행을 위하여 필요한 경우

③ 개인정보처리자는 제2항제1호에 따른 동의를 받을 때에는 다음 각 호의 사항을 정보주체에게 알려야 한다. 다음 각 호의 어느 하나의 사항을 변경하는 경우에도 이를 알리고 동의를 받아야 한다.

1. 개인정보를 제공받는 자
2. 개인정보의 이용 목적(제공 시에는 제공받는 자의 이용 목적을 말한다)
3. 이용 또는 제공하는 개인정보의 항목

4. 개인정보의 보유 및 이용 기간(제공 시에는 제공받는 자의 보유 및 이용 기간을 말한다)
5. 동의를 거부할 권리가 있다는 사실 및 동의 거부에 따른 불이익이 있는 경우에는 그 불이익의 내용
- ④ 공공기관은 제2항제2호부터 제6호까지, 제8호 및 제9호에 따라 개인정보를 목적 외의 용도로 이용하거나 이를 제3자에게 제공하는 경우에는 그 이용 또는 제공의 법적 근거, 목적 및 범위 등에 관하여 필요한 사항을 보호위원회가 고시로 정하는 바에 따라 관보 또는 인터넷 홈페이지 등에 게재하여야 한다.
- ⑤ 개인정보처리자는 제2항 각 호의 어느 하나의 경우에 해당하여 개인정보를 목적 외의 용도로 제3자에게 제공하는 경우에는 개인정보를 제공받는 자에게 이용 목적, 이용 방법, 그 밖에 필요한 사항에 대하여 제한을 하거나, 개인정보의 안전성 확보를 위하여 필요한 조치를 마련하도록 요청하여야 한다. 이 경우 요청을 받은 자는 개인정보의 안전성 확보를 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

제23조(민감정보의 처리 제한) ① 개인정보처리자는 사상·신념, 노동조합·정당의 가입·탈퇴, 정치적 견해, 건강, 성생활 등에 관한 정보, 그 밖에 정보주체의 사생활을 현저히 침해할 우려가 있는 개인정보로서 대통령령으로 정하는 정보(이하 “민감정보”라 한다)를 처리하여서는 아니 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 정보주체에게 제15조제2항 각 호 또는 제17조제2항 각 호의 사항을 알리고 다른 개인정보의 처리에 대한 동의와 별도로 동의를 받은 경우
2. 법령에서 민감정보의 처리를 요구하거나 허용하는 경우
- ② 개인정보처리자가 제1항 각 호에 따라 민감정보를 처리하는 경우에는 그 민감정보가 분실·도난·유출·위조·변조 또는 훼손되지 아니하도록 제29조에 따른 안전성 확보에 필요한 조치를 하여야 한다.

제25조(영상정보처리기기의 설치·운영 제한) ① 누구든지 다음 각 호의 경우를 제외하고는 공개된 장소에 영상정보처리기기를 설치·운영하여서는 아니 된다.

1. 법령에서 구체적으로 허용하고 있는 경우
2. 범죄의 예방 및 수사를 위하여 필요한 경우
3. 시설안전 및 화재 예방을 위하여 필요한 경우
4. 교통단속을 위하여 필요한 경우
5. 교통정보의 수집·분석 및 제공을 위하여 필요한 경우

- ② 누구든지 불특정 다수가 이용하는 목욕실, 화장실, 발한실(發汗室), 탈의실 등 개인의 사생활을 현저히 침해할 우려가 있는 장소의 내부를 볼 수 있도록 영상정보처리기기를 설치·운영하여서는 아니 된다. 다만, 교도소, 정신보건 시설 등 법령에 근거하여 사람을 구금하거나 보호하는 시설로서 대통령령으로 정하는 시설에 대하여는 그러하지 아니하다.
- ③ 제1항 각 호에 따라 영상정보처리기기를 설치·운영하려는 공공기관의 장과 제2항 단서에 따라 영상정보처리기기를 설치·운영하려는 자는 공청회·설명회의 개최 등 대통령령으로 정하는 절차를 거쳐 관계 전문가 및 이해관계인의 의견을 수렴하여야 한다.
- ④ 제1항 각 호에 따라 영상정보처리기기를 설치·운영하는 자(이하 “영상정보처리기기운영자”라 한다)는 정보주체가 쉽게 인식할 수 있도록 다음 각 호의 사항이 포함된 안내판을 설치하는 등 필요한 조치를 하여야 한다. 다만, 「군사기지 및 군사시설 보호법」 제2조제2호에 따른 군사시설, 「통합방위법」 제2조제13호에 따른 국가중요시설, 그 밖에 대통령령으로 정하는 시설에 대하여는 그러하지 아니하다. <개정 2016. 3. 29.>
 1. 설치 목적 및 장소
 2. 촬영 범위 및 시간
 3. 관리책임자 성명 및 연락처
 4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항
- ⑤ 영상정보처리기기운영자는 영상정보처리기기의 설치 목적과 다른 목적으로 영상정보처리기기를 임의로 조작하거나 다른 곳을 비춰서는 아니 되며, 녹음기능은 사용할 수 없다.
- ⑥ 영상정보처리기기운영자는 개인정보가 분실·도난·유출·위조·변조 또는 훼손되지 아니하도록 제29조에 따라 안전성 확보에 필요한 조치를 하여야 한다. <개정 2015. 7. 24.>
- ⑦ 영상정보처리기기운영자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 영상정보처리기기 운영·관리 방침을 마련하여야 한다. 이 경우 제30조에 따른 개인정보 처리방침을 정하지 아니할 수 있다.
- ⑧ 영상정보처리기기운영자는 영상정보처리기기의 설치·운영에 관한 사무를 위탁할 수 있다. 다만, 공공기관이 영상정보처리기기 설치·운영에 관한 사무를 위탁하는 경우에는 대통령령으로 정하는 절차 및 요건에 따라야 한다.

경찰관 직무집행법

[시행 2021. 10. 19.] [법률 제18488호, 2021. 10. 19., 일부개정]

제2조(직무의 범위) 경찰관은 다음 각 호의 직무를 수행한다. <개정 2018. 4. 17., 2020. 12. 22.>

1. 국민의 생명·신체 및 재산의 보호
2. 범죄의 예방·진압 및 수사
- 2의2. 범죄피해자 보호
3. 경비, 주요 인사(人士) 경호 및 대간첩·대테러 작전 수행
4. 공공안녕에 대한 위험의 예방과 대응을 위한 정보의 수집·작성 및 배포
5. 교통 단속과 교통 위해(危害)의 방지
6. 외국 정부기관 및 국제기구와의 국제협력
7. 그 밖에 공공의 안녕과 질서 유지

[전문개정 2014. 5. 20.]

제6조(범죄의 예방과 제지) 경찰관은 범죄행위가 목전(目前)에 행하여지려고 하고 있다고 인정될 때에는 이를 예방하기 위하여 관계인에게 필요한 경고를 하고, 그 행위로 인하여 사람의 생명·신체에 위해를 끼치거나 재산에 중대한 손해를 끼칠 우려가 있는 긴급한 경우에는 그 행위를 제지할 수 있다.

[전문개정 2014. 5. 20.]

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률

[시행 2020. 5. 26.] [법률 제17326호, 2020. 5. 26., 타법개정]

제4조의4(모집·채용 등에 있어서의 연령차별금지) ① 사업주는 다음 각 호의 분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 사람을 차별하여서는 아니 된다.

1. 모집·채용
2. 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생
3. 교육·훈련

4. 배치·전보·승진

5. 퇴직·해고

② 제1항을 적용할 때 합리적인 이유 없이 연령 외의 기준을 적용하여 특정 연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 경우에는 연령차별로 본다.

제4조의 5(차별금지의 예외) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제4조의4에 따른 연령차별로 보지 아니한다.

1. 직무의 성격에 비추어 특정 연령기준이 불가피하게 요구되는 경우
2. 근속기간의 차이를 고려하여 임금이나 임금 외의 금품과 복리후생에서 합리적인 차등을 두는 경우
3. 이 법이나 다른 법률에 따라 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 정년을 설정하는 경우
4. 이 법이나 다른 법률에 따라 특정 연령집단의 고용유지·촉진을 위한 지원조치를 하는 경우

제10조(고령자 고용정보센터의 운영) ① 고용노동부장관등은 고령자의 직업지도와 취업알선 등의 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 필요한 지역에 고령자 고용정보센터를 운영할 수 있다.

- ② 고령자 고용정보센터는 다음 각 호의 업무를 수행한다.
1. 고령자에 대한 구인·구직 등록, 직업지도 및 취업알선
 2. 고령자에 대한 직장 적응훈련 및 교육
 3. 정년연장과 고령자 고용에 관한 인사·노무관리와 작업환경 개선 등에 관한 기술적 상담·교육 및 지도
 4. 고령자 고용촉진을 위한 홍보
 5. 그 밖에 고령자 고용촉진을 위하여 필요한 업무

근로기준법

[시행 2021. 11. 19.] [법률 제18176호, 2021. 5. 18., 일부개정]

제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

제43조(임금 지급) ① 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.

② 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금에 대하여는 그러하지 아니하다.

제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.

② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다.

③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청 하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.

⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

[시행 2021. 11. 19.] [법률 제18178호, 2021. 5. 18., 일부개정]

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “차별”이란 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우 [사업주가 채용조건이나 근로조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성(性)에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우를 포함한다]를 말한다. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다.

가. 직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우

나. 여성 근로자의 임신·출산·수유 등 모성보호를 위한 조치를 하는 경우

다. 그 밖에 이 법 또는 다른 법률에 따라 적극적 고용개선조치를 하는 경우

2. “직장 내 성희롱”이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.

3. “적극적 고용개선조치”란 현존하는 남녀 간의 고용차별을 없애거나 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 특정 성을 우대하는 조치를 말한다.

4. “근로자”란 사업주에게 고용된 사람과 취업할 의사를 가진 사람을 말한다.

제10조(교육·배치 및 승진) 사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률

[시행 2021. 6. 30.] [법률 제17792호, 2020. 12. 29., 일부개정]

제4조(차별행위) ① 이 법에서 금지하는 차별이라 함은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 장애인을 장애를 사유로 정당한 사유 없이 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하는 경우
 2. 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
 3. 정당한 사유 없이 장애인에 대하여 정당한 편의 제공을 거부하는 경우
 4. 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.
 5. 장애인을 돕기 위한 목적에서 장애인을 대리·동행하는 자(장애아동의 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.
 6. 보조견 또는 장애인보조기구 등의 정당한 사용을 방해하거나 보조견 및 장애인보조기구 등을 대상으로 제4호에 따라 금지된 행위를 하는 경우
- ② 제1항제3호의 “정당한 편의”라 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.
- ③ 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 정당한 사유가 있는 경우에는 이를 차별로 보지 아니한다.
1. 제1항에 따라 금지된 차별행위를 하지 않음에 있어서 과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정 등이 있는 경우
 2. 제1항에 따라 금지된 차별행위가 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우. 이 경우 특정 직무나 사업 수행의 성질은 교육 등의 서비스에도 적용되는 것으로 본다.

- ④ 장애인의 실질적 평등권을 실현하고 장애인에 대한 차별을 시정하기 위하여 이 법 또는 다른 법령 등에서 취하는 적극적 조치는 이 법에 따른 차별로 보지 아니한다.

제25조(체육활동의 차별금지) ① 체육활동을 주최·주관하는 기관이나 단체, 체육활동을 목적으로 하는 체육시설의 소유·관리자는 체육활동의 참여를 원하는 장애인을 장애를 이유로 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.

- ② 국가 및 지방자치단체는 자신이 운영 또는 지원하는 체육프로그램이 장애인의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 고려하여 운영될 수 있도록 하고 장애인의 참여를 위하여 필요한 정당한 편의를 제공하여야 한다.
- ③ 국가 및 지방자치단체는 장애인이 체육활동에 참여할 수 있도록 필요한 시책을 강구하여야 한다.
- ④ 제2항을 시행하는 데 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제26조(사법·행정 절차 및 서비스 제공에 있어서의 차별금지) ① 공공기관 등은 장애인이 생명, 신체 또는 재산권 보호를 포함한 자신의 권리를 보호·보장받기 위하여 필요한 사법·행정절차 및 서비스 제공에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다.

출입국관리법

[시행 2021. 7. 13.] [법률 제18295호, 2021. 7. 13., 일부개정]

제10조(체류자격) 입국하려는 외국인은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 체류자격을 가져야 한다.

1. 일반체류자격: 이 법에 따라 대한민국에 체류할 수 있는 기간이 제한되는 체류자격
2. 영주자격: 대한민국에 영주(永住)할 수 있는 체류자격

제23조(체류자격 부여) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 외국인이 제10조에 따른 체류자격을 가지지 못하고 대한민국에 체류하게 되는 경우에는 다음 각 호의 구분에 따른 기간 이내에 대통령령으로 정하는 바에 따라 체류자격을 받아야 한다.

1. 대한민국에서 출생한 외국인: 출생한 날부터 90일

2. 대한민국에서 체류 중 대한민국의 국적을 상실하거나 이탈하는 등 그 밖의 사유가 발생한 외국인: 그 사유가 발생한 날부터 60일

② 제1항에 따른 체류자격 부여의 심사기준은 법무부령으로 정한다.

[전문개정 2020. 6. 9.]

제46조(강제퇴거의 대상자) ① 지방출입국·외국인관서의 장은 이 장에 규정된 절차에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 외국인을 대한민국 밖으로 강제퇴거시킬 수 있다.

〈개정 2012. 1. 26., 2014. 3. 18., 2016. 3. 29., 2018. 3. 20.〉

1. 제7조를 위반한 사람
2. 제7조의2를 위반한 외국인 또는 같은 조에 규정된 허위초청 등의 행위로 입국한 외국인
3. 제11조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 입국금지 사유가 입국 후에 발견되거나 발생한 사람
4. 제12조제1항·제2항 또는 제12조의3을 위반한 사람
5. 제13조제2항에 따라 지방출입국·외국인관서의 장이 붙인 허가조건을 위반한 사람
6. 제14조제1항, 제14조의2제1항, 제15조제1항, 제16조제1항 또는 제16조의2제1항에 따른 허가를 받지 아니하고 상륙한 사람
7. 제14조제3항(제14조의2제3항에 따라 준용되는 경우를 포함한다), 제15조제2항, 제16조제2항 또는 제16조의2제2항에 따라 지방출입국·외국인관서의 장 또는 출입국관리공무원이 붙인 허가조건을 위반한 사람
8. 제17조제1항·제2항, 제18조, 제20조, 제23조, 제24조 또는 제25조를 위반한 사람
9. 제21조제1항 본문을 위반하여 허가를 받지 아니하고 근무처를 변경·추가하거나 같은 조 제2항을 위반하여 외국인을 고용·알선한 사람
10. 제22조에 따라 법무부장관이 정한 거소 또는 활동범위의 제한이나 그 밖의 준수사항을 위반한 사람
- 10의2. 제26조를 위반한 외국인
11. 제28조제1항 및 제2항을 위반하여 출국하려고 한 사람
12. 제31조에 따른 외국인등록 의무를 위반한 사람
- 12의2. 제33조의3을 위반한 외국인
13. 금고 이상의 형을 선고받고 석방된 사람

14. 그 밖에 제1호부터 제10호까지, 제10호의2, 제11호, 제12호, 제12호의2 또는 제13호에 준하는 사람으로서 법무부령으로 정하는 사람

② 영주자격을 가진 사람은 제1항에도 불구하고 대한민국 밖으로 강제퇴거되지 아니한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 그러하지 아니하다. 〈개정 2018. 3. 20.〉

1. 「형법」 제2편제1장 내란의 죄 또는 제2장 외환의 죄를 범한 사람
2. 5년 이상의 징역 또는 금고의 형을 선고받고 석방된 사람 중 법무부령으로 정하는 사람
3. 제12조의3제1항 또는 제2항을 위반하거나 이를 교사(敎唆) 또는 방조(幫助)한 사람

[전문개정 2010. 5. 14.]

제61조(체류허가의 특례) ① 법무부장관은 제60조제3항에 따른 결정을 할 때 이의신청이 이유 없다고 인정되는 경우라도 용의자가 대한민국 국적을 가졌던 사실이 있거나 그 밖에 대한민국에 체류하여야 할 특별한 사정이 있다고 인정되면 그의 체류를 허가할 수 있다.

② 법무부장관은 제1항에 따른 허가를 할 때 체류기간 등 필요한 조건을 붙일 수 있다.

[전문개정 2010. 5. 14.]

시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 (B규약)

[발효일 1990. 7. 10] [다자조약, 제1007호, 1990. 6. 13]

제12조 4. 어느 누구도 자국에 돌아올 권리를 자의적으로 박탈당하지 아니한다.

외교관계에 관한 비엔나협약

[발효일 1990. 7. 10] [다자조약, 제1007호, 1990. 6. 13]

제22조 접수국은 어떠한 침입이나 손해에 대하여도 공관지역을 보호하며, 공관의 안녕을 교란시키거나 품위의 손상을 방지하기 위하여 모든 적절한 조치를 취할 특별한 의무를 가진다.

제29조 외교관의 신체는 불가침이다. 외교관은 어떠한 형태의 체포 또는 구금도 당하지 아니한다.

접수국은 상당한 경의로서 외교관을 대우하여야 하며 또한 그의 신체, 자유 또는 품위에 대한 여하한 침해에 대하여도 이를 방지하기 위하여 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

유엔 아동의 권리에 관한 협약

[발효일 1991. 12. 20] [다자조약, 제1072호, 1991. 12. 23]

제12조 ① 당사국은 자신의 견해를 형성할 능력이 있는 아동에 대하여 본인에게 영향을 미치는 모든 문제에 있어서 자신의 견해를 자유롭게 표시할 권리를 보장하며, 아동의 견해에 대하여는 아동의 연령과 성숙도에 따라 정당한 비중이 부여되어야 한다.

제28조 ② 협약의 당사국으로 하여금 학교 규율이 아동의 인간적 존엄성과 합치하고 협약에 부합하게 운영되도록 보장하여야 한다.

인권교육용 결정사례집

우리가 알아야 할 인권침해와 차별

발행일	2021년 12월
발행처	국가인권위원회
주 소	04551 서울시 중구 삼일대로 340 (저동 1가) 나라키움 저동빌딩
전 화	인권교육운영과 02-2125-9896
디자인	디자인우리 (02-393-7593)

발간등록번호: 11-1620000-000884-01