

차별금지법안

(정춘생의원 대표발의)

의안 번호	16610
----------	-------

발의연월일 : 2026. 2. 5

발 의 자 : 정춘생 · 김선민 · 김준형
서왕진 · 김재원 · 이해민
정혜경 · 최혁진 · 이주희
용혜인 · 신장식 · 백선희
손 솔 의원(13인)

제안이유

「대한민국헌법」 제11조제1항은 모든 국민은 법 앞에 평등하며, 누구든지 성별 · 종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적 · 경제적 · 사회적 · 문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다는 평등 원칙을 천명하고 있음.

그러나 현행법은 특정 분야와 대상에 한정하여 차별을 금지하고 있을 뿐이어서 사회 전반에서 일어나고 있는 차별을 예방 · 시정하기에는 한계가 있는바, 이를 보완하기 위하여는 차별금지에 관한 기본법이 마련되어야 한다는 요구가 있음.

이에 차별금지법을 제정하여 모든 영역에서 실질적 평등이 구현될 수 있도록 하고, 차별로 인한 피해를 효과적으로 구제하려는 것임.

주요내용

- 가. 이 법은 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에서 차별을 금지하고 예방하며, 차별로 인한 피해를 효과적으로 구제함으로써 인간으로서의 존엄과 가치 및 법 앞의 평등을 실현함을 목적으로 함(안 제1조).
- 나. 합리적인 이유 없이 성별, 장애, 병력(病歷), 나이, 인종 등을 이유로 고용, 재화 및 용역의 공급·이용, 교육기관 등에서의 교육·훈련, 법령과 정책의 집행 영역에서 개인이나 집단을 분리·구별·제한·배제하거나 불리하게 대우하는 행위, 간접차별, 괴롭힘 및 성희롱 행위 등을 차별로 규정하여 이를 금지함(안 제4조 및 제6조).
- 다. 법무부장관은 국가인권위원회의 의견을 들어 차별금지 및 예방 등에 관한 기본계획을 5년마다 수립하여야 하며, 중앙행정기관의 장 및 시·도지사는 매년 기본계획에 따른 연도별 시행계획을 수립하여야 함(안 제9조 및 제10조).
- 라. 고용, 재화 및 용역의 공급·이용, 교육기관 등에서의 교육·훈련, 법령과 정책의 집행 등 각 영역에서 금지되는 차별의 유형을 구체화하여 규정함(안 제11조부터 제29조까지).
- 마. 차별로 인하여 피해를 입은 사람 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 국가인권위원회에 그 내용을 진정할 수 있음(안 제32조).
- 바. 국가인권위원회는 이 법에서 금지하는 차별로 인하여 권고를 받은

자가 정당한 사유 없이 그 권고를 이행하지 아니하는 경우 시정명령을 할 수 있으며, 시정명령을 이행하지 아니한 자에게는 3천만원 이하의 이행강제금을 부과할 수 있음(안 제33조부터 제37조까지).

사. 이 법을 위반하여 타인에게 손해를 입힌 자는 그 피해자에게 손해배상의 책임을 지며, 그 차별이 악의적인 것으로 인정되는 경우 법원은 손해액의 3배 이상 5배 이하에 해당하는 범위에서 손해배상액을 정할 수 있음(안 제38조).

아. 법무부장관은 피해자에게 배상책임과 관련된 손해배상청구소송 수행에 필요한 지원을 할 수 있으며, 이를 위하여 소송지원번호인단을 운영할 수 있음(안 제39조).

자. 법원은 피해자의 청구에 따라 차별의 중지, 임금 등 근로조건의 개선, 차별시정을 위한 적극적 조치 등의 판결을 할 수 있으며, 이를 이행하지 아니하는 때에는 늦어진 기간에 따라 배상명령을 할 수 있음(안 제40조).

차. 누구든지 이 법에서 정한 구제절차의 준비 및 진행 과정에서 진정, 자료 제출, 답변 또는 증언을 하거나 소송 등을 제기하였다는 이유로 불이익 조치를 받지 아니하며, 이를 위반한 사람은 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 함(안 제42조 및 제43조).

차별금지법안

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에서 차별을 금지하고 예방하며, 차별로 인한 피해를 효과적으로 구제함으로써 인간으로서의 존엄과 가치 및 법 앞의 평등을 실현함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “성별”이란 여성, 남성, 그 밖에 분류하기 어려운 성을 말한다.
2. “장애”란 신체적·정신적·사회적 요인으로 장기간에 걸쳐 일상 생활 또는 사회생활에 상당한 제약을 받는 상태를 말한다.
3. “출신지역”이란 출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전 주된 거주지 등을 말한다.
4. “학력(學歷)”이란 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에 따른 교육기관의 졸업 또는 이수, 「학점인정 등에 관한 법률」에 따라 교육부장관의 평가인정을 받은 교육훈련기관에서의 학습과정의 이수, 「독학에 의한 학위취득에 관한 법률」에 따른 학위취득 종합 시험에 합격한 자에 대한 학사학위 취득, 「평생교육법」에 따른

평생교육기관의 교육과정 이수에 따른 학위 취득, 「초·중등교육법」에 따른 학력인정 등 수학 경력, 특정 교육기관의 졸업·이수 여부를 말한다.

5. “근로자”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.

가. 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업 또는 사업장에 근로를 제공하는 자

나. 가목에 해당되지 아니하는 자로서 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 근로를 제공하고 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약을 체결한 자 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 자

6. “사용자”란 사업주 또는 사업경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.

7. “광고”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다.

가. 「옥외광고물 등의 관리와 옥외광고산업 진흥에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 옥외광고물

나. 「표시·광고의 공정화에 관한 법률」 제2조제1호 및 제2호에 따른 표시 및 광고

다. 그 밖에 「신문 등의 진흥에 관한 법률」 제2조제1호 및 제2호에 따른 신문·인터넷신문, 「잡지 등 정기간행물의 진흥에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 정기간행물, 「방송법」 제2조제1호에 따른 방송, 「전기통신기본법」 제2조제1호에 따른 전기통신 등을 이용하여 정보를 널리 알리거나 의견을 제시하는

것

8. “교육기관”이란 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」·「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에 따른 각급 학교, 「평생교육법」에 따른 평생교육기관, 「학점인정 등에 관한 법률」에서 정한 교육부장관의 평가인정을 받은 교육훈련기관, 「직업교육훈련 촉진법」에 따른 직업교육훈련기관, 그 밖에 대통령령으로 정하는 기관을 말한다.

9. “공공기관”이란 국가 및 지방자치단체, 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공단체를 말한다.

제3조(적용범위) 이 법은 대한민국 국민과 대한민국의 영역에 있는 외국인에 대하여 적용한다.

제4조(차별의 범위) ① 이 법에서 차별이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다.

1. 합리적인 이유 없이 성별, 장애, 병력(病歷), 나이, 출신국가, 출신 민족, 인종, 피부색, 출신지역, 용모·유전정보 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 종교, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 성별정체성, 학력(學歷), 고용형태, 사회적 신분 등(이하 “성별등”이라 한다)을 이유로 다음 각 목의 영역에서 개인이나 집단을 분리·구별·제한·배제하거나 불리하게 대우하는 행위

가. 고용

나. 재화 및 용역의 공급·이용

다. 교육기관 등에서의 교육·훈련

라. 법령과 정책의 집행

2. 제1호 각 목의 영역에서 성별등에 관하여 형식상으로는 중립적인 기준을 적용하였으나 그에 따라 특정 집단이나 개인에게 불리한 결과를 초래하며 그 기준이 정당한 것임을 증명할 수 없는 행위

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

4. 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목의 성희롱 행위

5. 합리적인 이유 없이 특정 개인이나 집단에 대한 분리·구별·제한·배제나 불리한 대우를 표시하거나 조장하는 광고 행위

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 차별로 보지 아니한다.

1. 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우

2. 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 개인이나 집단을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 법령(조례와 규칙을 포함한다. 이하 같다)을 제정·개정하거나 정책을 수립·집행하는 경우

3. 다른 법률에 따라 차별로 보지 아니하는 경우

제5조(차별판단) 행위의 차별 여부를 판단할 때 차별의 원인이 2가지 이상인 경우에는 각각의 사유를 통합하여 충분히 고려하여야 한다.

제6조(차별금지) 누구든지 제4조에서 정한 차별을 하여서는 아니 된다.

제7조(국가 및 지방자치단체의 책무) ① 국가 및 지방자치단체는 이 법에 반하는 기존의 법령, 각종 제도 및 정책을 조사·연구하여 이 법의 취지에 부합하도록 시정하여야 한다.

② 국가 및 지방자치단체는 법령을 제정·개정하거나 정책을 수립·집행할 때 이 법에 부합하도록 하여야 한다.

③ 국가 및 지방자치단체는 차별의 시정과 평등문화의 확산을 위하여 필요한 교육과 홍보를 하여야 한다.

④ 국가 및 지방자치단체는 제3항의 교육과 홍보에 필요한 재원을 마련하고 연구·개발을 지원하여야 한다.

제8조(다른 법률과의 관계) ① 차별금지에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법에서 정하는 바에 따른다.

② 차별금지에 관한 다른 법률을 제정하거나 개정하는 경우에는 이 법의 목적과 원칙에 맞도록 하여야 한다.

제2장 차별금지 및 예방 등에 관한 기본계획의 수립 등

제9조(차별금지 및 예방 등에 관한 기본계획의 수립 등) ① 법무부장관은 차별금지 및 예방 등에 관한 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 직전 기본계획에 대한 평가
2. 차별금지정책의 기본방향과 추진목표
3. 차별금지 및 구제에 관한 법령·제도 개선 사항
4. 차별금지 및 예방을 위한 교육 및 홍보에 관한 사항
5. 그 밖에 차별금지 및 예방을 위하여 필요한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항

③ 법무부장관은 기본계획을 수립하려는 경우에는 미리 「국가인권위원회법」에 따른 국가인권위원회(이하 “위원회”라 한다)의 의견을 들어야 한다. 기본계획을 변경(대통령령으로 정하는 중요한 사항을 변경하는 경우를 말한다. 이하 제4항에서 같다)하려는 경우에도 또한 같다.

④ 법무부장관은 제1항에 따라 기본계획을 수립하거나 변경한 때에는 지체 없이 국회 소관 상임위원회에 보고하여야 한다.

⑤ 법무부장관은 필요하다고 인정하면 관계 중앙행정기관의 장에게 기본계획의 수립과 변경에 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.

제10조(차별금지 및 예방 등에 관한 시행계획 수립 등) ① 중앙행정기관의 장 및 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사(이하 “시·도지사”라 한다)는 기본계획에 따른 연도별 시행계획(이하 “시행계획”이라 한다)을 수립하고, 이에 필요한 재원을 확보하기 위하여 노력하여야 한다.

② 중앙행정기관의 장 및 시·도지사는 매년 시행계획에 대한 추진 실적을 평가하고 그 결과를 시행계획에 반영할 필요가 있는 경우에는 시행계획을 변경하거나 다음 시행계획을 수립할 때에 반영하여야 한다.

③ 법무부장관은 중앙행정기관의 장 및 시·도지사에게 시행계획 이행결과의 제출을 요구할 수 있다.

제3장 차별금지 및 예방조치

제1절 고용

제11조(모집·채용에서의 차별금지) 사용자는 근로자를 모집·채용할 때 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 모집·채용의 대상에서 배제하는 행위
2. 직무의 수행에 필요하지 아니한 성별등의 조건을 제시하거나 요구하는 행위

제12조(임금 등에서의 차별금지) ① 사용자는 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 임금을 차등 지급하거나 호봉산정, 연봉책정 등 임금 결정 기준을 다르게 정하여서는 아니 된다.

② 사용자는 임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급, 자금의 융자 또는 편의시설의 이용 등 복리후생에서 합리적인

이유 없이 성별등을 이유로 특정 근로자를 배제하거나 불리하게 대우하여서는 아니 된다.

제13조(교육·훈련에서의 차별금지) 사용자는 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 특정 근로자를 교육·훈련에서 배제·구별하거나 특정 근로자에게 직무와 무관한 교육·훈련을 강요하여서는 아니 된다.

제14조(배치에서의 차별금지) 사용자는 근로자의 직무를 배치할 때 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 특정 직무나 직군에서 배제하거나 편중하여 배치하는 행위
2. 당사자의 의사에 반하여 직무, 직군 또는 근무지를 부당하게 변경하거나 변경하지 아니하는 행위

제15조(승진에서의 차별금지) 사용자는 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 특정 근로자를 승진에서 배제하거나 승진조건·절차를 달리 적용하여서는 아니 된다.

제16조(근로시간 등에서의 차별금지) 사용자는 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 근로시간, 휴일, 연차 유급휴가 및 안전·보건과 재해 처리에 관한 기준 등 근로조건을 다르게 정하여서는 아니 된다.

제17조(해고 등 불이익 처분의 금지) 사용자는 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 특정 근로자에게 해고나 그 밖의 불이익한 처분을 하여서는 아니 된다.

제18조(사용자의 편의제공 의무) 사용자는 근로자가 성별등에 관계없이 동등한 근로조건에서 일할 수 있도록 편의시설·설비·도구·서비스 등 인적·물적 제반 수단과 조치를 제공하여야 한다. 다만, 경영상 과도한 부담이 인정되는 경우 등 정당한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

제2절 재화 및 용역의 공급·이용

제19조(금융상품 및 서비스 제공·이용에서의 차별금지) 금융상품 및 서비스의 제공자는 금전대출, 신용카드 발급, 보험가입 등 각종 금융상품과 서비스의 제공·이용에 있어서 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 특정 개인이나 집단을 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.

제20조(이동 및 교통수단 접근·이용에서의 차별금지) 「교통약자의 이동편의 증진법」 제2조제5호 및 제6호에 따른 교통사업자 및 교통행정기관은 이동 및 교통수단 등의 접근·이용에 있어서 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 특정 개인이나 집단을 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.

제21조(시설물 접근·이용의 차별금지) 시설물의 소유자·관리자는 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 특정 개인이나 집단의 해당 시설물에 대한 접근·이용을 제한·배제·분리·거부하여서는 아니

된다.

제22조(토지 및 건물의 매매·임대 등의 차별금지) 토지 및 건물의 소유자·관리자는 해당 토지 및 건물의 매매·임대·입주 등에 있어서 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 특정 개인이나 집단을 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.

제23조(보건의료서비스 제공에서의 차별금지) 「보건의료기본법」 제3조제3호 및 제4호의 보건의료인 및 보건의료기관은 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 특정 개인이나 집단을 보건의료서비스 제공에서 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.

제24조(방송통신서비스 등 제공·이용에서의 차별금지) 「방송통신발전 기본법」 제2조제6호의 방송통신사업자가 방송통신서비스를 제공하거나 「신문 등의 진흥에 관한 법률」 제2조에 따른 신문사업자·인터넷신문사업자 및 인터넷뉴스서비스사업자가 신문·인터넷신문 및 인터넷뉴스서비스를 제공할 때에는 성별등을 이유로 한 차별이 발생하지 아니하도록 그 제공 및 이용을 위한 적절한 서비스를 제공하여야 한다.

제25조(문화 등의 공급·이용에서의 차별금지) 문화·체육·오락(이하 이 조에서 “문화등”이라 한다)의 공급자는 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 문화등의 공급·이용에서 특정 개인이나 집단을 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.

제3절 교육기관 등에서의 교육·훈련

제26조(교육기회의 차별금지) ① 교육기관의 장은 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 교육기관에의 지원·입학·편입에 있어서 특정 개인이나 집단을 제한·배제·분리·거부하거나 교육활동에 대한 지원을 달리하여서는 아니 된다.

② 교육기관의 장은 성별등을 이유로 특정 개인이나 집단에게 전학·자퇴를 강요하거나 퇴학 등의 불이익한 처분을 하여서는 아니 된다.

제27조(교육내용에서의 차별금지) 교육기관의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 교육목표, 교육내용, 생활지도 기준에 성별 등에 대한 차별을 포함하는 행위
2. 성별등에 따라 교육내용 및 교과과정 편성을 달리하는 행위
3. 성별등을 이유로 한 특정 개인이나 집단에 대한 혐오나 편견을 교육내용에 포함하거나 이를 교육하는 행위

제28조(교육기관의 장의 편의제공 의무) 교육기관의 장은 학습자가 성별등에 관계없이 동등한 교육을 받을 수 있도록 시설·설비·교구·서비스 등 인적·물적 제반 수단과 조치를 제공하여야 한다. 다만, 행정상·재정상 과도한 부담이 인정되는 경우 등 정당한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

제29조(자격제도에서의 차별금지) 「자격기본법」에 따라 자격제도를 관리·운영하는 자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 자격 취득 기준으로 해당 자격과 무관한 성별등을 설정하는 행위
2. 자격검정이나 교육훈련 제공에 있어 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 특정 개인이나 집단을 제한·배제·분리·거부하거나 불리하게 대우하는 행위

제4절 법령과 정책의 집행

제30조(참정권 행사에서의 차별금지) 국가 및 지방자치단체는 특정 개인이나 집단이 선거권, 피선거권, 청원권 등을 포함한 참정권을 행사함에 있어서 성별등을 이유로 차별받지 아니하도록 필요한 조치를 하여야 한다.

제31조(사법·행정절차 및 서비스 제공에서의 차별금지) ① 공공기관은 사법·행정절차 및 서비스 제공에 있어 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 특정 개인이나 집단을 제한·배제·분리·거부하거나 불리하게 대우하여서는 아니 된다.

② 공공기관은 사법·행정절차 및 서비스를 모든 사람이 실질적으로 동등한 수준으로 이용할 수 있도록 제공하여야 하며, 이를 위하여 정당한 편의를 제공하여야 한다.

제4장 차별의 구제

제32조(진정) ① 이 법에서 금지하는 차별로 인하여 피해를 입은 사람(이하 “피해자”라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 위원회에 그 내용을 진정할 수 있다.

② 제1항에 따른 진정의 절차·방법·처리 등에 관하여 이 법에 특별한 규정이 없는 사항에 관하여는 「국가인권위원회법」을 준용한다.

제33조(시정명령) ① 위원회는 이 법에서 금지하는 차별로 인하여 「국가인권위원회법」 제44조의 권고를 받은 자가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하는 경우 피해자의 신청에 따라 또는 직권으로 시정명령을 할 수 있다.

② 위원회는 제1항에 따른 시정명령으로서 이 법에서 금지하는 차별을 한 자(이하 “차별행위자”라 한다)에게 다음 각 호의 조치를 명할 수 있다.

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

③ 위원회는 제1항 및 제2항에 따른 시정명령을 문서(전자문서를 포함한다. 이하 같다)로써 하되, 그 이유를 구체적으로 명시하여 차별

행위자와 피해자에게 각각 발급하여야 한다.

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

제34조(의견제출기회의 부여) ① 위원회는 제33조에 따른 시정명령을 하기 전에 시정권고를 받은 자에게 의견제출의 기회를 주어야 한다.

② 제1항의 경우 피해자, 진정인 또는 이해관계인은 위원회에 의견을 진술하거나 필요한 자료를 제출할 수 있다.

제35조(이행강제금) ① 위원회는 제33조에 따른 시정명령을 받고 그 정한 기간 내에 시정명령의 내용을 이행하지 아니한 자에게 3천만원 이하의 이행강제금을 부과할 수 있다.

② 위원회는 제1항에 따른 이행강제금을 부과하기 전에 이행강제금을 부과·징수한다는 사실을 미리 문서로 알려 주어야 한다.

③ 위원회는 제1항에 따라 이행강제금을 부과하는 경우에는 이행강제금의 금액, 부과 사유, 납부기한 및 수납기관, 이의제기 방법 및 이의제기 기관 등을 명시한 문서로써 하여야 한다.

④ 위원회는 최초의 시정명령을 한 날을 기준으로 하여 매년 1회 그 시정명령이 이행될 때까지 반복하여 제1항에 따른 이행강제금을 다시 부과할 수 있다.

⑤ 위원회는 시정명령을 받은 자가 명령을 이행하면 새로운 이행강제금의 부과를 즉시 중지하되, 이미 부과된 이행강제금은 징수하여야 한다.

⑥ 위원회는 제1항에 따라 이행강제금 부과처분을 받은 자가 이행강제금을 기한까지 납부하지 아니하면 국세 체납처분의 예에 따라 징수한다.

⑦ 제1항부터 제6항까지에 따른 이행강제금의 부과, 징수, 납부, 환급, 이의제기 절차에 관하여서는 대통령령으로 정한다.

제36조(이의신청) ① 위원회는 제33조에 따른 시정명령에 대한 이의신청을 받으면 그 신청을 받은 날부터 30일 이내에 그 이의신청에 대한 결과를 신청인에게 통지하여야 한다. 다만, 부득이한 사유로 30일 이내에 통지할 수 없는 경우에는 그 기간을 만료일 다음 날부터 기산하여 30일의 범위에서 한 차례 연장할 수 있다.

② 제1항에서 규정한 사항 외에 이의신청에 관한 사항은 「행정기본법」 제36조에 따른다.

제37조(시정명령의 집행정지) ① 위원회는 제33조의 시정명령을 받은 자가 제36조에 따른 이의신청, 「행정심판법」에 따른 행정심판 또는 「행정소송법」에 따른 행정소송을 제기한 경우로서 그 명령의 이행 또는 절차의 속행으로 인하여 발생할 수 있는 회복하기 어려운 손해를 예방하기 위하여 필요하다고 인정하는 때에는 당사자의 신청 또는 직권으로 그 명령의 이행 또는 절차의 속행에 대한 정지(이하 “집행정지”라 한다)를 결정할 수 있다.

② 위원회는 집행정지의 결정을 한 후에 집행정지의 사유가 없어진 경우에는 당사자의 신청 또는 직권으로 집행정지의 결정을 취소할

수 있다.

제38조(손해배상) ① 이 법을 위반하여 타인에게 손해를 입힌 자는 그 피해자에 대하여 손해배상의 책임을 진다. 다만, 차별행위자가 고의 또는 과실이 없음을 증명한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 이 법을 위반한 행위로 인하여 손해가 발생한 것은 인정되나, 피해자가 재산상 손해를 입증할 수 없는 경우에는 차별행위자가 그로 인하여 얻은 재산상 이익을 피해자가 입은 재산상 손해로 추정한다.

③ 제2항에도 불구하고 법원은 피해자가 입은 재산상 손해액을 입증하기 위하여 필요한 사실을 입증하는 것이 해당 사실의 성질상 곤란한 경우에는 변론 전체의 취지와 증거조사의 결과에 기초하여 상당한 손해액을 인정할 수 있다.

④ 제1항에 따른 손해배상액의 산정에 관하여 차별이 악의적인 것으로 인정되는 경우 법원은 제1항부터 제3항까지에 따른 손해액의 3배 이상 5배 이하에 해당하는 범위에서 손해배상액을 정할 수 있다. 다만, 배상액의 하한은 500만원 이상으로 한다.

⑤ 제4항에서 악의적이란 다음 각 호의 사항을 고려하여 판단하여야 한다.

1. 차별의 고의성
2. 차별의 지속성 및 반복성
3. 피해자에 대한 보복성
4. 차별 피해의 내용 및 규모

제39조(소송지원) ① 법무부장관은 피해자에게 제38조에 따른 배상책임과 관련된 손해배상청구소송 수행에 필요한 지원을 할 수 있다.

② 법무부장관은 제1항에 따른 지원을 위하여 소송지원번호인단(이하 이 조에서 “소송지원단”이라 한다)을 운영할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 지원 내용, 지원신청 방법, 소송지원단의 구성·운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제40조(법원의 구제조치) ① 법원은 이 법에 따라 금지된 차별에 관한 소송 제기 전 또는 소송 제기 중에 피해자의 신청으로 피해자에 대한 차별이 소명되는 경우 본안 판결 전까지 차별의 중지 등 그 밖의 적절한 임시조치를 명할 수 있다.

② 법원은 피해자의 청구에 따라 차별의 중지, 임금 등 근로조건의 개선, 차별시정을 위한 적극적 조치 등의 판결을 할 수 있다.

③ 법원은 차별의 중지 및 차별시정을 위한 적극적 조치가 필요하다고 판단하는 경우에 그 이행 기간을 밝히고, 이를 이행하지 아니하는 때에는 늦어진 기간에 따라 일정한 배상을 하도록 명할 수 있다. 이 경우 「민사집행법」 제261조를 준용한다.

제41조(입증책임의 배분) ① 이 법과 관련한 분쟁해결에 있어서 차별이 있었다는 사실은 차별을 당하였다고 주장하는 자가 입증하여야 한다.

② 제1항에 따른 차별이 성별등을 이유로 한 것이 아니라거나 합리적인 사유가 있었다는 사실은 차별을 당하였다고 주장하는 자의 상

대방이 입증하여야 한다.

제42조(불이익 조치의 금지) 누구든지 이 법에서 정한 구제절차의 준비 및 진행 과정에서 진정, 자료 제출, 답변 또는 증언을 하거나 소송 등을 제기하였다는 이유로 해고, 전보, 징계, 퇴학 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익을 받지 아니한다.

제5장 벌칙

제43조(벌칙) 제42조를 위반하여 진정, 자료 제출, 답변 또는 증언을 하거나 소송 등을 제기하였다는 이유로 불이익 조치를 한 사람은 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

제44조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종사자가 그 법인 또는 개인의 업무와 관련하여 제42조의 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 같은 벌금형을 과한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리 하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.