



제439회국회(정기회)
제1차보건복지위원회

장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈모·부성권 및 장애여성 차별금지 관련 규정 정비〉
■ 서미화의원 대표발의(의안번호 제17593호)

2026. 9.

보 건 복 지 위 원 회

전문위원 신 은 호

목 차

I . 개요	1
II . 검토의견	3

I. 개요

1. 서미화의원 대표발의안(의안번호 제17593호)

가. 제안경위

- (1) 제 안 자 : 서미화의원 등 11인
- (2) 제 안 일 : 2026. 3. 18.
- (3) 회 부 일 : 2026. 3. 19.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 누구든지 장애여성에 대하여 임신·출산·양육·가사 등에 있어서 장애를 이유로 그 역할을 강제 또는 박탈하지 않도록 하고, 사용자는 장애여성 근로자가 직장보육서비스 이용에 있어서 정당한 편의제공을 거부하여서는 아니 된다고 규정하고 있음.

그러나 직장보육서비스에 대한 정당한 이용은 장애여성뿐만 아니라 남성 장애인을 포함한 모든 장애인에게 동일하게 보장되어야 하며, 출산과 양육, 가사에 대한 내용 역시 마찬가지임.

이에 장애여성의 직장보육서비스 이용과 관련한 사항을 모든 장애인에게 공통으로 적용되는 정당한 편의제공 의무 조항으로 옮기고, 장애여성의 임신·출산·양육·가사에 대한 차별금지 규정을 모·부성권의 차별금지 조항으로 이동함으로써 성인지적 관점에서 모든 장애인의 권리를 보다 명확히 인식되도록 하려는 것임(안 제11조·제28조·제33조).

Ⅱ. 검토의견

1. 개정안의 내용

□ 개정안은 장애여성에 한정하여 규정하고 있는 임신·출산·양육·가사 관련 차별금지 및 직장보육서비스 이용 관련 정당한 편의제공 사항을 각각 모·부성권의 차별금지 및 정당한 편의제공 의무 조항으로 이관하고,

모·부성권의 차별금지 조항을 모·부성권과 가정생활에 관한 차별금지 조항으로 확대하려는 것임(안 제11조·제28조 및 제33조).

현행	개정안
제11조(정당한 편의제공 의무) ①· ② (생략) <u><신설></u>	제11조(정당한 편의제공 의무) ①· ② (현행과 같음) ③ <u>사용자는 장애인이 아닌 사람에 비하여 장애인 근로자를 불리하게 대우하여서는 아니 되며, 직장보육서비스 이용 등에 있어서 다음 각 호의 정당한 편의제공을 거부하여서는 아니 된다.</u> 1. <u>장애의 유형 및 정도에 따른 원활한 수유 지원</u> 2. <u>자녀상태를 확인할 수 있도록 하는 소통방식의 지원</u> 3. <u>그 밖에 직장보육서비스 이용 등에 필요한 사항으로 대통령령으로 정하는 사항</u>

③ (생 략)

<신 설>

제28조(모·부성권의 차별금지) ①
누구든지 장애인의 임신, 출산,
양육 등 모·부성권에 있어 장애
를 이유로 제한·배제·분리·거
부하여서는 아니 된다.

② ~ ⑤ (생 략)

제33조(장애여성에 대한 차별금지)

① (생 략)

② 누구든지 장애여성에 대하여
임신·출산·양육·가사 등에 있
어서 장애를 이유로 그 역할을
강제 또는 박탈하여서는 아니 된
다.

③ 사용자는 남성근로자 또는 장
애인이 아닌 여성근로자에 비하
여 장애여성 근로자를 불리하게
대우하여서는 아니 되며, 직장보
육서비스 이용 등에 있어서 다음
각 호의 정당한 편의제공을 거부
하여서는 아니 된다.

1. 장애의 유형 및 정도에 따른
원활한 수유 지원

2. 자녀상태를 확인할 수 있도록
하는 소통방식의 지원

④ (현행 제3항과 같음)

⑤ 제3항을 적용함에 있어서 그
적용대상 사업장의 범위는 대통
령령으로 정한다.

제28조(모·부성권의 차별금지) ①

-----모·부성권과 가정생활-----
-----그 권리를 차별하거
나 그 역할을 강제·박탈하여서
는-----.

② ~ ⑤ (현행과 같음)

제33조(장애여성에 대한 차별금지)

① (현행과 같음)

<삭 제>

<삭 제>

3. 그 밖에 직장보육서비스 이용 등에 필요한 사항 ④ · ⑤ (생 략) ⑥ 제3항을 적용함에 있어서 그 적용대상 사업장의 단계적 범위와 제3항제3호에 필요한 사항의 구체적 내용 등은 대통령령으로 정한다.	④ · ⑤ (현행과 같음) <삭 제>
---	--

2. 검토의견

- 현행법은 장애여성에 대하여 임신 · 출산 · 양육 · 가사 등에 있어서 장애를 이유로 그 역할을 강제 또는 박탈하지 못하도록 하고, 장애여성 근로자의 직장보육서비스 이용과 관련하여 정당한 편의 제공 의무를 규정하고 있음.
- 그러나 이러한 사항은 장애여성에 한정된 문제라기보다는 남성 장애인 포함한 모든 장애인에게 공통적으로 보장될 필요가 있음.
 - 유엔 장애인권리협약 제23조에서는 혼인 · 가족 · 출산 · 생식능력 등과 관련한 권리를 ‘장애여성’만이 아닌 ‘장애인’ 일반의 권리로 규정하고 있음.

제23조 가정과 가족에 대한 존중

1. 당사국은 다음의 사항을 보장하기 위하여, 다른 사람과 동등하게 혼인, 가족, 부모자식 관계 및 친척 관계와 관련한 모든 문제에 있어 장애인에 대한 차별을 근절하기 위한 효과적이고 적절한 조치를 취한다.

가. 결혼적령기에 있는 모든 장애인이 장래 배우자의 자유롭고 완전한 동의 아래 결혼을 하고 가정을 이룰 수 있는 권리가 인정된다.

나. 장애인이 자녀의 수와 터울을 자유롭고 책임 있게 선택할 권리와 연령에 적합한 정보 및 출산과 가족계획 교육에 대해 접근할 권리를 인정하고, 장애인이 이러한 권리를 행사하는데 필요한 수단을 제공한다.

다. 장애아동을 포함한 장애인은 다른 사람과 동등하게 생식능력을 유지한다.

□ 이에 개정안은 현행법상 장애여성에 한정하여 규정하고 있는 임신 · 출산 · 양육 · 가사 관련 차별금지 규정과 직장보육서비스 이용 관련 정당한 편의제공 사항을 각각 모 · 부성권의 차별금지 조항 및 정당한 편의제공 의무 조항으로 이관하여, 그 적용대상을 모든 장애인으로 확대하고, 모 · 부성권의 차별금지 조항도 가정생활에 관한 사항까지 포괄하려는 취지로,

장애인 권리의 보편성을 보다 분명히 하면서, 모 · 부성권 중심의 차별금지 체계를 가정생활 영역까지 확장한다는 점에서 타당한 측면이 있음.

<현행법 · 개정안 비교>

구분	현행법	개정안	비고
모 · 부성권 차별금지	제28조제1항은 장애인의 임신 · 출산 · 양육 등 모 · 부성권에 있어 장애를 이유로 제한 · 배제 · 분리 · 거부하여서는 아니 된다고 규정	- 제28조제1항의 ‘모 · 부성권’을 ‘모 · 부성권과 가정생활’로 수정 “제한 · 배제 · 분리 · 거부”를 ‘그 권리를 차별하거나 그 역할을 강제 · 박탈’로 수정	모 · 부성권 관련 차별금지 조항의 규율 내용 확대 · 정비

구분	현행법	개정안	비고
임신·출산·양육·가사 관련 차별금지	제33조제2항은 누구든지 장애여성에 대하여 임신·출산·양육·가사 등에 있어서 장애를 이유로 그 역할을 강제 또는 박탈하여서는 아니 된다고 규정	제33조제2항을 삭제하고, 관련 내용을 제28조제1항에 반영	장애여성에 관한 특칙을 모·부성권의 차별금지에 관한 일반조항으로 이관
직장보육서비스 이용 관련 편의제공	제33조제3항은 사용자가 장애여성 근로자를 남성근로자 또는 장애인이 아닌 여성근로자보다 불리하게 대우하여서는 아니 되며, 직장보육서비스 이용 등에 필요한 정당한 편의제공을 거부하여서는 아니 된다고 규정	제11조제3항을 신설하여 사용자가 장애인 근로자를 장애인이 아닌 사람보다 불리하게 대우하여서는 아니 되며, 직장보육서비스 이용 등에 필요한 정당한 편의제공을 거부하여서는 아니 된다고 규정	장애여성 근로자에 관한 특칙을 정당한 편의제공 의무에 관한 일반조항으로 이관하고 적용대상을 장애인 전체로 확대
직장보육서비스 관련 위임 규정	제33조제6항은 제3항의 적용대상 사업장의 단계적 범위와 직장보육서비스 이용 등에 필요한 사항의 구체적 내용을 대통령령에 위임	제33조제6항을 삭제하고, 제11조제5항을 신설하여 제3항의 적용대상 사업장 범위를 대통령령에 위임	기존 위임사항을 제11조로 이관

□ 다만, 개정안에서는 직장보육서비스 이용 등에 필요한 사항은 제11조제3항제3호에서, 적용대상 사업장의 범위는 제11조제5항에서 각각 대통령령에 위임하고 있는데,

위임규정의 체계 및 정합성 측면에서는 현행법과 같이 개정안 제5항에서 관련 사항을 함께 위임하는 방식을 검토할 필요가 있음.¹⁾

□ 또한, 개정안은 현행 법률에 따른 대통령령이 이미 마련되어 있다는 점을 고려하여 시행일을 ‘ 공포한 날부터’로 정한 것으로 보이는데, 현행 대통령령에서는 ‘장애여성 근로자’를 전제로 규정하고 있으므로, 개정안이 시행되기 위해서는 관련 인용 조문과 규율 대상을 정비하기 위한 대통령령 개정이 있어야 할 것으로 보이므로, 시행일을 일정 기간 유예하는 방안도 함께 논의할 필요가 있음.

「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 시행령」

제18조(직장보육서비스 적용대상 사업장 및 단계적 범위) 법 제33조제3항에 따라 직장보육서비스 이용 등에 정당한 편의를 제공하여야 하는 적용대상 사업장은 「영유아보육법 시행령」 제20조제1항에 따라 직장어린이집을 설치하여야 하는 사업장으로 하되, 이 규정은 2009년 4월 11일부터 적용한다.

제19조(직장보육서비스 이용 등에 필요한 사항) 법 제33조제3항제3호에 따른 직장보육서비스 이용 등에 필요한 사항은 다음 각 호와 같다.

1. 장애여성 근로자 자녀의 직장어린이집 우선 입소 지원
2. 직장어린이집에 접근하거나 이를 이용하는 데에 위험이 없도록 장애물 제거
3. 소속 장애여성 근로자의 장애 유형 등을 고려한 안내책자 비치
4. 장애여성 근로자의 장애 상태에 따라 자녀와 원활하게 소통할 수 있도록 편의 제공
5. 상담을 통한 직장보육서비스 이용 편의 제공

- 1) 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제33조(장애여성에 대한 차별금지) ③ 사용자는 남성 근로자 또는 장애인이 아닌 여성근로자에 비하여 장애여성 근로자를 불리하게 대우하여서는 아니 되며, 직장보육서비스 이용 등에 있어서 다음 각 호의 정당한 편의제공을 거부하여서는 아니 된다.
 1. 장애의 유형 및 정도에 따른 원활한 수유 지원
 2. 자녀상태를 확인할 수 있도록 하는 소통방식의 지원
 3. 그 밖에 직장보육서비스 이용 등에 필요한 사항
- ⑥ 제3항을 적용함에 있어서 그 적용대상 사업장의 단계적 범위와 제3항제3호에 필요한 사항의 구체적 내용 등은 대통령령으로 정한다.

3. 관계 부처 및 단체 의견

가. 보건복지부

- 직장보육서비스 및 출산·양육·가사 부문에 있어 여성장애인뿐만 아니라 남성장애인을 포함한 모든 장애인에게 동등하게 정당한 이용이 보장되어야 한다는 입법 취지에 공감함.
- 다만, 대통령령 위임 방식은 현행 체계에 맞게 관련 사항을 함께 위임하는 방식으로 정비할 필요가 있으며, 현행법 제33조제2항의 임신·출산·양육·가사 관련 규정을 제28조제1항으로 이관하면서 ‘가정생활’ 개념까지 포함하는 것은 신중한 검토가 필요함
 - ‘가정생활’은 임신·출산·양육·가사보다 넓은 추상적·포괄적 개념으로, 모·부성권과 권리의 성격이 다를 수 있으며, 가족·가정에서의 차별금지를 일부 규정하고 있는 현행법 제30조²⁾와의 관계 및 장애여성 규정의 입법 취지도 고려할 필요가 있음.

문 의 처

02)6788-5502

2) 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제30조(가족·가정·복지시설 등에서의 차별금지) ① 가족·가정 및 복지시설 등의 구성원은 장애인의 의사에 반하여 과중한 역할을 강요하거나 장애를 이유로 정당한 사유 없이 의사결정과정에서 장애인을 배제하여서는 아니 된다.
② 가족·가정 및 복지시설 등의 구성원은 정당한 사유 없이 장애인의 의사에 반하여 장애인의 외모 또는 신체를 공개하여서는 아니 된다.
③ 가족·가정 및 복지시설 등의 구성원은 장애를 이유로 장애인의 취학 또는 진학 등 교육을 받을 권리와 재산권 행사, 사회활동 참여, 이동 및 거주지 자유(이하 이 항에서 “권리 등”이라 한다)를 제한·박탈·구속하거나 권리 등의 행사로부터 배제하여서는 아니 된다.
④ 가족·가정의 구성원인 자 또는 구성원이었던 자는 자녀 양육권과 친권의 지정 및 면접교섭권에 있어 장애인에게 장애를 이유로 불리한 합의를 강요하거나 그 권리를 제한·박탈하여서는 아니 된다.
⑤ 복지시설 등의 장은 장애인의 시설 입소를 조건으로 친권포기각서를 요구하거나 시설에서의 생활 중 가족 등의 면접권 및 외부와의 소통권을 제한하여서는 아니 된다.