



제439회 국회(정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

중증장애인 권리중심 공공일자리 지원에 관한 법률안

검 토 보 고

■ 최혁진의원 대표발의(의안번호 제2219003호)

2026. 9.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 이 화 실

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유	1
III. 주요내용	2
IV. 검토의견	4
1. 총괄 검토	4
가. 제장안의 주요 내용 및 체계	4
나. 총괄의견	6
2. 주요 조문별 검토	14
가. 목적 및 정의 등(안 제1조부터 제4조까지)	14
나. 기본계획, 시행계획 등 정책 추진체계(안 제5조부터 제8조까지)	24
다. 공공일자리 사업 및 참여자(안 제9조 및 제10조)	28
라. 참여자 권익보호 등(안 제11조부터 제14조까지)	32
마. 재정지원, 사업관리, 벌칙 등(안 제15조부터 제18조까지)	35
바. 부칙	40

I. 제안경위

2026년 5월 18일 최혁진의원이 대표발의한 중증장애인 권리중심 공공일자리 지원에 관한 법률안은 2026년 5월 20일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유

대한민국 헌법은 모든 국민에게 근로의 권리와 인간다운 생활을 할 권리를 보장하고 있음.

그런데 노동시장의 효율성과 생산성 중심의 평가 잣대는 중증장애인, 특히 발달·뇌병변 장애인을 근로 무능력자로 낙인찍어 노동의 기회조차 박탈해 왔음. 현행 「최저임금법」 제7조에 따른 적용 제외 인가 제도는 중증장애인의 노동 가치를 폄하하고 생존권을 위협하는 합법적 차별 기제로 작동하고 있으며, 전체 장애인의 62.7%가 비경제활동 인구로 전락하는 등 고용 정책의 실패가 지속되고 있음.

이에 이윤 창출이 아닌 사회적 가치를 창출하는 활동을 노동으로 인정하는 새로운 패러다임을 도입하기 위해 국가와 지방자치단체가 책임지는 권리중심 공공일자리를 법제화하여 중증장애인에게 헌법상 노동권을 실질적으로 보장하고, 이들을 시혜의 대상이 아닌 당당한 사회 구성원으로 세우고자 함.

Ⅲ. 주요내용

가. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제2조제2호에 따른 중증장애인에 대한 정의를 명시하여 범위를 명확히 함(안 제2조제1호).

나. 참여자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하도록 하고, 「최저임금법」 제7조에 따른 적용 제외 인가 신청을 명시적으로 금지함(안 제3조제2항 및 제3항).

다. 장애인 권익옹호 활동, 문화예술 활동, 장애 인식개선 활동을 법률상 핵심 직무로 규정하고, 구체적인 운영기준을 하위법령에 위임함(안 제9조).

라. 참여자의 선정에 대한 내용을 규정하고, 참여자의 보호 규정을 신설함(안 제10조 및 제11조).

마. 국가의 재정 지원 근거를 마련하고, 지원 기준 및 절차를 하위법령에 위임함(안 제15조).

바. 권리중심 공공일자리 사업의 효율적인 운영을 위한 평가 및 관리체계를 구축함(안 제16조).

IV. 검토의견

1. 총괄 검토

가. 제정안의 주요 내용 및 체계

제정안은 노동시장에서 배제된 중증장애인에게 권익옹호, 문화예술, 장애인식개선 등 사회적 가치를 창출하는 권리중심 공공일자리를 제 공함으로써 중증장애인의 근로권을 보장하고 자립생활과 사회통합을 지원하기 위한 독립적인 법률을 제정하려는 것임.

이를 위하여 권리중심 공공일자리의 개념과 국가 등의 책무를 규정 하고, 기본계획 및 시행계획 수립, 권리중심 공공일자리위원회 설치, 권리중심 공공일자리 사업의 실시, 참여자 선정, 근로조건 보장, 근로 지원인 배치, 재정지원 및 사업평가 등에 관한 사항을 종합적으로 규 정하고 있음.

구체적으로, 제정안은 제1장 총칙에서 법의 목적, 용어의 정의, 국가 등의 책무 및 다른 법률과의 관계를 규정하고(안 제1조부터 제4조까 지), 제2장에서는 기본계획 및 시행계획의 수립, 실태조사 및 권리중심 공공일자리위원회의 설치 등 정책 추진체계를 마련하고 있으며(안 제5 조부터 제8조까지), 제3장에서는 권리중심 공공일자리 사업의 내용, 참 여자 선정, 권익 보호, 근로조건 보장, 근로지원인 배치 및 교육훈련 등 사업 운영에 관한 사항을 규정하고(안 제9조부터 제14조까지), 제4

장에서는 국가의 재정지원, 사업의 평가 및 관리, 권한의 위임·위탁 및 벌칙 등을 규정함으로써 권리중심 공공일자리 제도의 운영체계를 마련하고 있음(안 제15조부터 제18조까지).

이와 같이 제정안은 권리중심 공공일자리에 관한 기본원칙부터 정책수립, 사업 운영, 참여자 보호 및 재정지원에 이르기까지 제도 전반을 포괄하는 독립적인 법률체계를 구축하려는 것을 주요 내용으로 하고 있음.

한편, 부칙에서는 법 시행일을 공포 후 6개월이 경과한 날로 정하고 있으며, 법 시행 당시 종전의 규정에 따라 실시되고 있는 중증장애인 공공일자리 사업을 이 법에 따른 권리중심 공공일자리 사업으로 보고 하는 경과조치를 마련하고 있음.

[표] 제정안의 구성 체계

- 제1조(목적)
 - 제2조(정의)
 - 제3조(국가 등의 책무)
 - 제4조(다른 법률과의 관계)
 - 제5조(기본계획의 수립)
 - 제6조(연도별 시행계획의 수립·시행)
 - 제7조(실태조사)
 - 제8조(권리중심 공공일자리위원회)
 - 제9조(권리중심 공공일자리 사업)
 - 제10조(참여자의 선정)
 - 제11조(참여자의 권익 보호)
 - 제12조(근로조건의 보장)
 - 제13조(근로지원인의 배치)
 - 제14조(교육훈련)
 - 제15조(재정 지원)
 - 제16조(사업의 평가 및 관리)
 - 제17조(권한의 위임·위탁)
 - 제18조(벌칙)
-

나. 총괄의견

현행법¹⁾상 “중증장애인”은 장애인 중 근로 능력이 현저하게 상실된 사람으로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 사람을 말하며, 이와 관련하여 「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행규칙」 [별표 1]²⁾은 중증장애인을 장애유형별로 세분화하여 규정하고 있는데, 동 규정에서는 지체·뇌병변·시각·청각·지적·자폐성·정신장애를 비롯하여 신장·심장·호흡기·간·안면·장루·요루 및 뇌전증장애 등에 대해 장애의 정도와 기능 제한 수준을 기준으로 중증 여부를 판단하도록 하고 있음.

이들 중증장애인은 공통적으로 일상생활이나 사회생활에서 상당한 제약을 받거나 지속적인 타인의 도움 또는 의학적 관리가 필요한 경우로서, 일반적인 노동시장 참여가 어려운 수준의 기능 제한을 전제로 하고 있음.

한편, 현행 「장애인고용촉진 및 직업재활법」은 장애인이 직무를 수행할 수 있도록 장애인 직업재활(제9조), 직업지도(제10조), 직업적응훈련(제11조), 직업능력개발훈련(제12조) 등 다양한 근로 지원 서비스 및 장애인에게 적합한 근무환경 조성 등을 국가와 지방자치단체의 책무로 규정하고 있으며, “중증장애인”을 위한 현행법상 별도의 지원 규정으로는 출퇴근 교통비 지원(제18조), 근로지원인(제19조의2) 등이 있

1) 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
2. “중증장애인”이란 장애인 중 근로 능력이 현저하게 상실된 사람으로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 사람을 말한다.

2) pp. 41~44. 참조

고, 그 외에 고용인원 산정 등의 특례(제28조의3) 등의 규정이 마련되어 있음³⁾.

그러나 이러한 제도들은 주로 이미 취업한 장애인의 직업생활을 유지하거나 일반 노동시장으로의 진입을 지원하는 데 초점을 두고 있어 장애의 정도와 특성으로 인해 일반 노동시장뿐만 아니라 보호고용이나 직업재활서비스를 통해서도 취업 자체가 어려운 중증장애인을 포괄하기에는 한계가 있으며⁴⁾, 중증장애인을 위하여 일반적인 생산활동 중심의 일자리와는 다른 형태로 장애인 인식개선, 권리옹호 및 문화예술활동 등을 수행하는 “권리중심 공공일자리”를 개발·보급할 필요성이 지속적으로 제기되고 있음.

“권리중심 공공일자리”란 일반 노동시장 참여가 어려운 최중증장애인⁵⁾을 대상으로 장애인 인식개선 활동, 장애인 권리옹호 활동, 문화예술 활동 등 장애인의 경험과 특성을 활용할 수 있는 직무를 제공하여 중증장애인의 노동권과 사회참여를 보장하기 위한 공공일자리 사업으로, 일

3) 「장애인고용법」 제18조(장애인 근로자 지원) ① 고용노동부장관은 장애인 근로자의 안정적인 직업생활을 위하여 필요한 자금을 융자하거나 다음 각 호의 비용 또는 기기·장비를 지원할 수 있다.

1. 중증장애인의 출퇴근에 소요되는 교통비

제19조의2(근로지원인 서비스의 제공) ① 고용노동부장관은 중증장애인의 직업생활을 지원하는 사람(이하 이 조에서 “근로지원인”이라 한다)을 보내 중증장애인이 안정적·지속적으로 직업생활을 할 수 있도록 하는 등 필요한 서비스를 제공할 수 있다.

제28조의3(장애인 고용인원 산정의 특례) 제27조·제28조·제28조의2·제29조·제33조 및 제79조에 따라 장애인 고용인원을 산정하는 경우 중증장애인의 고용은 그 인원의 2배에 해당하는 장애인의 고용으로 본다. 다만, 소정근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 중증장애인은 제외한다.

4) 고용노동부가 발표한 「2025년도 장애인 의무고용 현황」(2026. 4.)에 따르면, 2025년 말 기준 장애인 고용인원은 총 232,642명이며, 이 중 중증장애인은 77,204명(33.2%)로 나타났다.

5) “최중증장애인”이란 권리중심 공공일자리 사업 등에서 사용하는 정책적 개념으로, 장애 정도가 매우 심하고, 일반적인 취업은 물론 보호고용도 어려우며, 지속적인 활동지원이나 근로지원이 필요한 사람을 말함.

반적인 공공일자리가 행정지원이나 단순 노무 중심으로 운영되는 것과 달리 권리중심 공공일자리는 「장애인의 권리에 관한 협약(CRPD)」⁶⁾이 강조하는 장애인의 자립생활과 사회참여, 권리증진을 직무의 내용으로 삼고 있다는 점에서 차별성이 있음.

[표] 권리중심 공공일자리 직무 유형

직무 구분	수행 내용
권익옹호	UN장애인권리협약 홍보, 장애인에 대한 차별철폐를 위한 공공장소 퍼포먼스, 장애인 편의시설 이용 시 불편사항 등 각종 장애인 차별사항에 대한 개선 요구 노동 등
인식개선	비장애인을 대상으로 장애인에 대한 인식을 개선하는 강의·공연 노동 등
문화예술	그리기, 노래하기, 춤추기, 연극하기, 글쓰기 등 다양한 문화예술 노동과 참여 창작 노동

* 자료: 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회

한편, 현재 우리나라에는 ‘권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리’에 관해 직접적으로 명시한 법률은 없는 것으로 파악되나, 보건복지부에서는 「장애인복지법」 제21조 및 같은 법 시행령 제13조의2⁷⁾에 근거하여

6) “장애인 권리 협약(Convention on the Rights of Persons with Disabilities, CRPD)”은 장애인의 모든 인권과 기본적 자유를 완전하고 평등하게 보장하고, 장애인의 고유한 존엄성을 존중하는 것을 목적으로 2006년 제61차 유엔 총회에서 채택된 국제인권조약임. 우리나라는 2008년 협약에 서명하였고, 2008년 12월 비준을 거쳐 2009년 1월부터 국내에서 효력이 발생하였음. CRPD는 장애인을 단순한 보호나 복지의 대상으로 보지 않고, 사회의 동등한 구성원으로서 자율적인 삶과 사회참여를 보장받아야 하는 권리의 주체로 인식하는 이른바 ‘권리기반 접근(rights-based approach)’을 채택하고 있으며, 이에 따라 장애인의 자립생활, 지역사회 참여, 교육, 이동권, 정보접근권, 노동권 등 다양한 권리를 국가가 적극적으로 보장할 의무를 규정하고 있음. 한편, 상기 협약 등 권리 중심의 국제적 흐름과 장애등급제 폐지 및 지역사회 자립생활 등 정책 패러다임의 변화를 반영하고, 장애인 관련 법률 전반의 체계성과 연계성을 강화하는 새로운 기본법으로서 「장애인권리보장법」이 2026년 5월 제정(2028년 5월 시행 예정)된 바 있음.

7) 「장애인복지법」 제21조(직업) ①국가와 지방자치단체는 장애인이 적성과 능력에 맞는 직업에 종사할 수 있도록 직업 지도, 직업능력 평가, 직업 적응훈련, 직업훈련, 취업 알선, 고용 및 취업 후 지도 등 필요한 정책을 강구하여야 한다.

장애인의 적성과 능력에 따라 참여할 수 있도록 다양한 일자리를 개발·지원하고 있으며, 이 중에는 ‘인식개선교육 보조 강사’, ‘문화예술 활동’, ‘장애인전용주차구역제도 및 홍보’ 등과 같이 제정안에서 제시하고 있는 직무와 유사한 직무도 운영되고 있음.

한편, 이러한 “권리중심 공공일자리” 사업은 2020년 서울특별시에서 최초 도입된 이후 경기도 등 다른 지자체로 확산 운영되고 있는데, 2026년 현재 9개 광역, 4개 기초 지자체에서 운영되고 있는 것으로 확인되며, 사업 참여자는 통상 주 15시간 가량 근무하고 최저임금 기준에 따른 보수를 지급받는 형태로 운영되고 있음.

다만, 사업의 법률상 근거가 마련되어 있지 않아 지역별 추진 여부와 지원 규모에 차이가 발생하고 있으며 전국적인 사업 현황을 집계·관리하는 공식 통계도 부재한 실정으로, 지속성과 안정성 확보에도 한계가 있다는 점을 고려할 때 국가 차원의 제도적 근거를 마련하여 사업의 안정성과 지역 간 형평성을 제고할 필요성이 제기되고 있음.

「장애인복지법 시행령」 제13조의2(장애인일자리사업 실시) ① 보건복지부장관은 법 제21조제1항에 따라 장애인의 사회참여 기회를 확대하고 적성과 능력에 맞는 일자리를 발굴하여 소득보장을 지원하는 장애인일자리사업을 실시할 수 있다.
② 보건복지부장관은 제1항에 따른 장애인일자리사업을 관리하기 위하여 전산시스템을 구축·운영할 수 있다.
③ 제1항에 따른 장애인일자리사업의 종류 및 운영, 제2항에 따른 전산시스템의 구축·운영 등에 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다.

[표] 지자체 권리중심 공공일자리 현황

(단위: 명)

지역	'20	21	'22	'23	'24	'25	'26
서울	260	275	350	400	폐지	폐지	폐지
경기		25	200	500	665	780	850
전남			82	93	120	120	130
전북			10	76	134	162	162
경남			10	100	117	118	130
강원				41	41	46	59
인천				71	70	70	74
부산					32	67	77
광주					12	25	35
충북						50	50
강원춘천			40	40	40	40	40
충북제천			10	10	10	10	20
광주서구				15	20	20	20
경기시흥					5	12	10
합계	260	300	702	1,346	1,266	1,520	1,657

* 자료: 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회

이에 제정안은 권리중심 공공일 자리를 독립된 정책영역으로 제도화 하기 위하여 국가 등의 책무, 기본계획 및 시행계획, 권리중심 공공일 자리 사업의 내용, 참여자의 권익보호 및 근로조건, 재정지원 등에 관 한 사항을 종합적으로 규정하려는 것으로, 일반 노동시장 참여가 어려 운 최종증장애인의 근로권과 사회참여를 보장하고 안정적인 소득 기 반을 마련하기 위한 정책적 필요성은 인정된다고 할 것임.

구체적으로, 제정안과 같이 중증장애인의 장애 특성을 고려한 공공일자리 모델을 법률에 명시할 경우 지방자치단체별로 운영되던 사업의 법적 안정성 및 지속가능성을 확보하는 한편, 국가 차원의 정책으로 확대함으로써 지역 간 사업 추진 편차를 완화하는데 기여할 수 있을 것으로 보이며, 장애인 인식개선, 권리옹호 및 문화예술활동 등 사회적 가치 창출을 중심으로 하는 직무를 개발·보급함으로써 장애인의 노동권 보장과 권익 증진에도 기여할 수 있을 것으로 기대됨.

다만, 권리중심 공공일자리는 일반적인 경제활동과 달리 권리옹호, 인식개선 및 문화예술활동 등을 주요 직무로 하고 장애인의 노동권 보장과 사회참여에 중점을 두는 새로운 형태의 공공일자리로서, 노동의 범위 및 공공일자리의 역할을 어디까지 인정할 것인지에 대해 사회적 논의가 필요할 수 있음.

즉, 기존의 생산성 중심 고용정책만으로는 최중증장애인의 노동권과 사회참여권을 충분히 보장하기 어려운 만큼, 제정안과 같이 권리중심 공공일자리를 새로운 공공고용모델로 제도화할 필요가 있다는 의견과 권리중심 공공일자리가 수행하는 직무의 특성을 고려할 때 이를 법정 공공일자리로 규정하는 것이 적정한지, 또는 복지·사회참여 정책의 일환으로 접근하는 것이 보다 적합한지에 대해 검토가 필요하다는 의견을 종합적으로 고려하여 사회적 논의를 진행할 필요가 있을 것으로 보임.

아울러, 현재 보건복지부에서도 장애인의 사회참여 확대와 소득보장을

목적으로 장애인일자리사업을 운영⁸⁾하고 있는 만큼 권리중심 공공일자리를 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 별도로 규정할 경우 사업 대상, 추진체계 및 재정지원 방식 등에 있어 기존 사업과의 중복 여부와 기능적 관계를 충분히 검토할 필요가 있을 것으로 보임. 특히 유사한 정책목적을 가진 사업이 부처별로 병행 추진될 경우 정책의 일관성과 재정운용의 효율성 측면에서도 종합적인 검토가 요구될 것으로 판단됨.

고용노동부는 중증장애인의 적극적 사회참여를 촉진 시키려는 법률안의 취지에 공감하나, 별도 법률에 의한 권리중심 공공일자리 제도화는 기존 장애인 고용정책과의 관계, 노동시장 통합, 재정부담, 최저임금 적용 제외 인가와의 정합성 등을 고려할 필요가 있고, 중증장애인 공공일자리와 기존 제도·법체계 간의 정합성 및 논란 소지를 고려할 때 충분한 사회적 논의를 바탕으로 한 신중한 접근이 필요하다는 입장임.

아울러 각 지방자치단체의 의견으로,

서울특별시⁹⁾는 이미 지방자치단체별로 조례를 통하여 유사한 사업을 수행 중이며, 지역의 실정에 대한 고려 없이 일률적으로 법률에 규정하고 의무를 부여하는 것은 자치단체의 재량권 침해 여지가 있어 제정법

8) 「장애인 복지법」 제21조(직업) ①국가와 지방자치단체는 장애인이 적성과 능력에 맞는 직업에 종사할 수 있도록 직업 지도, 직업능력 평가, 직업 적응훈련, 직업훈련, 취업 알선, 고용 및 취업 후 지도 등 필요한 정책을 강구하여야 한다.
②국가와 지방자치단체는 장애인 직업재활훈련이 원활히 이루어질 수 있도록 장애인에게 적합한 직종과 재활사업에 관한 조사·연구를 촉진하여야 한다.
「장애인 복지법 시행령」 제13조의2(장애인일자리사업 실시) ① 보건복지부장관은 법 제21조 제1항에 따라 장애인의 사회참여 기회를 확대하고 적성과 능력에 맞는 일자리를 발굴하여 소득보장을 지원하는 장애인일자리사업을 실시할 수 있다.
② 보건복지부장관은 제1항에 따른 장애인일자리사업을 관리하기 위하여 전산시스템을 구축·운영할 수 있다.

이 불요하다는 의견을 제시하였음.

경기도는 권리중심 공공일자리의 주체로 “공공기관”을 포함하는 것은 “지방 공공기관”에 인건비 부담으로 이어질 우려 있어 지방자치단체로 범위를 한정할 필요가 있으며, 중증장애인에게 최저임금 적용 제외 시 직업재활시설과의 형평성 문제가 발생할 수 있고, “최중증장애인”에 대한 개념 정의가 없는 상태이므로 구체적인 정의가 필요하다는 의견 등을 제시하였음.

광주광역시도 중증장애인에게 최저임금 적용 제외 불가 조항과 관련하여 직업재활시설과의 형평성 문제, 최중증 장애인의 법적 정의 부재 등이 우려된다는 의견을 제시하였음.

제주특별자치도는 지방자치단체별 여건이 상이하므로, 지역의 자율적인 계획 수립이 필요하고, 최중증 장애인의 법적 정의 부재, “우선 선정”은 의무로 해석될 우려 있어 “검토”로 수정할 필요가 있다는 입장임.

대구교육청은 교육·학예를 전담하는 시·도교육청에게도 권리중심 공공일자리 의무를 부여하는 것은 교육청의 설립 목적 및 고유 사무에 부합하지 않다는 의견을 제시하였음.

2. 주요 조문별 검토

가. 목적 및 정의 등(안 제1조부터 제4조까지)

「중증장애인 권리중심 공공일자리 지원에 관한 법률안」
제1조(목적) 이 법은 노동시장에서 배제된 중증장애인에게 헌법상 보장된 근로의 권리를 실현하고, 권익옹호·문화예술·인식개선 등 사회적 가치를 창출하는 권리중심 공공일 자리를 제공함으로써 중증장애인의 자립 생활을 지원하고 사회 통합에 이바지함을 목적으로 한다.
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “중증장애인”이란 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제2조제2호에 따른 장애인을 말한다. 2. “권리중심 공공일자리”란 국가, 지방자치단체 및 공공기관(「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제2조에 따른 출자·출연 기관을 포함한다. 이하 “국가등”이라 한다)이 중증장애인의 사회참여 촉진 및 「장애인의 권리에 관한 협약」의 이행을 위하여 제공하는 일자리로서 제9조에 따른 활동을 수행하는 일 자리를 말한다.
제3조(국가 등의 책무) ① 국가 및 지방자치단체는 권리중심 공공일 자리를 발굴·육성하고, 중증장애인의 고용을 촉진하기 위한 정책을 수립·시행하여야 한다. ② 국가등은 권리중심 공공일 자리 사업에 참여하는 중증장애인(이하 “참여자”라 한다)에게 「최저임금법」 제5조에 따른 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다. ③ 국가등은 참여자에 대하여 「최저임금법」 제7조에 따른 최저임금 적용 제외에 대한 인가를 신청할 수 없다.
제4조(다른 법률과의 관계) ① 권리중심 공공일 자리에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법에서 정하는 바에 따른다. ② 참여자의 임금에 관하여 「최저임금법」에 이 법과 다른 규정이 있는 경우에는 이 법을 우선하여 적용한다.

제정안은 중증장애인의 권리중심 공공일자리에 관한 사항을 규정하려는 것으로, "중증장애인"의 범위는 권리중심 공공일자리의 지원대상을 결정하는 중요한 개념임. 그런데, 현행법상 "중증장애인"의 개념은 각각 「장애인고용법」, 「장애인복지법」, 「중증장애인생산품 우선구매 특별법」 및 그 하위 법령에서 각각의 입법취지에 따라 다소 상이하게 규정하고 있음.

[표] 법령별 중증장애인의 개념

제정안	「장애인고용법」 및 하위 법령	「장애인복지법」 및 하위 법령	「중증장애인생산품 우선구매 특별법」 및 하위 법령
- 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “중증장애인”이란 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제2조제2호에 따른 장애인을 말한다.	- 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 2. “중증장애인”이란 장애인 중 근로 능력이 현저하게 상실된 사람으로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 사람을 말한다.	제6조(중증장애인의 보호) 국가와 지방자치단체는 장애 정도가 심하여 자립하기가 매우 곤란한 장애인(이하 “중증장애인”이라 한다)이 필요한 보호 등을 평생 받을 수 있도록 알맞은 정책을 강구하여야 한다.	제2조(정의) ① “중증장애인”이란 주요 일상생활 활동을 현저히 제한하는 신체적 또는 정신적 손상으로 인하여 장기간에 걸쳐 직업생활에 상당한 제약을 받는 자로서 「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 장애의 종류 및 기준에 해당하는 자 중 보건복지부령으로 정하는 자를 말한다.
-	「장애인고용법 시행령」 및 「장애인고용법 시행규칙」 [별표 1]에서는 중증장애인을 기존 장애등급 1~2급에 해당하는 장애인과 뇌병	「장애인복지법 시행령」 및 「장애인복지법 시행규칙」 [별표 1]에서는 장애 정도가 심한 장애와 심하지 않은 장애로 구분하고 있는데,	「중증장애인생산품 우선구매 특별법 시행규칙」에서는 중증장애인을 「장애인복지법 시행규칙」 [별표 1]에 따른 장애의 정도가 심한

	<u>변, 시각, 지적, 자폐성, 정신, 심 장, 호흡기, 뇌전 증 및 팔에 장애 가 있는 지체장애 인 3급으로 정하 고 있음</u>	<u>장애정도가 심한 장애는 기존 장애 등급 1~3급에 해 당함</u>	<u>장애인으로 규정 함</u>
--	--	---	-----------------------

각 법령을 비교해보면, 「장애인복지법」과 「중증장애인생산품 우선구매 특별법」은 “장애 정도가 심한 장애인”을 기준으로 중증장애인을 규정하고 있어 기존 장애등급 1~3급 상당의 장애인을 폭넓게 포함하는 반면, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」은 고용지원이라는 입법목적에 고려하여 근로능력이 현저하게 상실된 장애인만을 중증장애인으로 규정하고 있는데, 대부분의 장애유형에서는 적용대상이 상당 부분 중첩되나 일부 장애유형에서는 「장애인고용촉진 및 직업재활법」이 보다 엄격한 기준을 적용하여 「장애인복지법」보다 지원대상의 범위가 다소 제한되는 것으로 보임⁹⁾.

이와 관련하여, 제정안 제2조제1호는 “중증장애인”을 “「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제2조제2호에 따른 장애인”으로 정의하고 있는바, 이는 장애인의 권리중심 공공일자리가 중증장애인의 고용 및 직업활동을 지원하기 위한 제도라는 점에서 장애인고용 관련 기본법상의 정의를

9) 예를 들어, 청각장애의 경우 「장애인복지법 시행규칙」에서는 양측 청력을 각각 80데시벨 이상 잃은 사람으로 보나, 「장애인고용법 시행규칙」에서는 양측 청력을 각각 90데시벨 이상 잃은 사람만을 중증장애인으로 인정하고 있으며, 안면장애의 경우 「장애인복지법 시행규칙」은 노출된 안면부의 75% 이상이 변형된 경우를 심한 장애로 보나, 「장애인고용법 시행규칙」은 노출된 안면부의 90% 이상이 변형된 경우로 보는 등 보다 엄격한 기준을 적용하고 있음. 또한 「장애인복지법」에서는 체장장애 중 장애 정도가 심한 장애인을 포함하고 있으나, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에서는 체장장애를 중증장애인의 범위에 포함하고 있지 아니함.

원용한 것으로 이해되며, 이에 따라 현행 장애인고용 지원제도와 지원대상의 일관성을 확보하고 별도의 판단기준을 마련함에 따른 해석상 혼란을 줄일 수 있을 것으로 보임.

아울러, 권리중심 공공일자리에 관한 조례의 사례를 보더라도 대부분 「장애인고용법」을 원용하여 중증장애인을 정의하고 있다는 점도 참고할 필요가 있음.

「세종특별자치시 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 지원에 관한 조례」 제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “중증장애인”이란 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제2조제2호에 따른 사람을 말한다. 2. “권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리”(이하 “권리중심 공공일자리”라 한다)란 중증장애인에게 장애인권리협약 홍보, 사회참여 촉진, 노동권 보장 등의 활동을 직무로 제공하는 맞춤형 일자리로, 장애인의 권리보호와 문화예술 촉진, 인식 개선 등 사회적 가치를 창출하는 일자리를 말한다.
「제주특별자치도 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 지원 조례」 제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “중증장애인”이란 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제2조제2호에 따른 사람을 말한다. 2. “권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리”(이하 “권리중심 공공일자리”라 한다)란 중증장애인에게 장애인식개선, 권익옹호, 문화·예술 활동 등을 직무로 제공하는 일자리를 말한다.
「전남광주통합특별시 남구 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 지원 조례」 제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “중증장애인”이란 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제2조제2호에 따른 사람을 말한다. 2. “권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리”란 UN 인권 협약인 「장애인의 권리에 관한 협약」에 근거하여 공공부문에서 지원하는 권리생산 일자리이며, 전남광주통합특별시 남구(이하 “남구”라 한다)가 중증장애인의 사회참여 촉진과 노동할 권리보장을 위하여 노동 능력을 기준으로 하지 아니하며, 장애인에 대한 권리증진, 사회적 인식 개선 및 사회통합 기여 등 사회적 가치를 창출할 수 있는 직무를 개발하여 이를 중증장애인에게 제공하는 일자리를 말한다.

다만, 권리중심 공공일자리란 일반 노동시장 참여가 어려운 중증장애인, 특히 최중증장애인의 사회참여와 근로권 보장을 목적으로 도입된 것으로 일반적인 장애인 일자리와 달리 권익옹호, 문화예술 및 장애인식개

선 등의 직무를 수행하도록 하는 것을 주요 내용으로 하고 있음¹⁰⁾.

그러나 현행 법령에는 "최중증장애인"에 관한 통일적인 정의나 선정기준이 존재하지 않고, 실제 사업에서도 지방자치단체별로 사업지침에 따라 참여대상을 선정하고 있는 실정임¹¹⁾.

이에 제정안이 지원대상을 「장애인고용촉진 및 직업재활법」상의 중증장애인으로 규정한 것은 기존 제도와 체계적 정합성 측면에서 이해될 수 있으나, 중증장애인 내에서도 장애 정도와 노동시장 참여 가능성에는 상당한 차이가 있다는 점을 고려할 때, 권리중심 공공일자리 정책목적을 효과적으로 달성하기 위하여 실제 사업에서 어떠한 기준에 따라 참여자를 선정하고 우선지원 대상을 정할 것인지에 대해서는 보다 구체적인 논의가 필요할 것으로 보임¹²⁾.

아울러, 이러한 선정기준과 우선지원 기준을 법률에서 직접 규정할 사항인지, 아니면 사업지침 등 운영기준에 위임하여 탄력적으로 운영할 사항인지에 대해서도 함께 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

다음, “권리중심 공공일자리”와 관련하여 통상 권리중심공공일자리는

10) 권리중심 공공일자리 사업은 중증 및 최중증장애인을 주요 대상으로 삼는다. 서울시 사업 지침에서는 “스스로 일상생활이 어렵고 사실상 경제활동 기회가 없는 장애의 정도가 극도로 심한 장애인”을 최중증장애인으로 정의하고, 이들을 우선적으로 고용해왔다. 실제로 서비스업 보조 등 기존 장애인일자리 직무를 수행하기 어려워 배제되었던 이들이 이 사업을 통해 비로소 노동에 참여하게 되었다는 점이 사업의 출발점이다(「권리중심 공공일자리 사업에서 최중증발달장애인의 동료노동자되기」 최바름, 2023).

11) 최중증장애인에 대한 정의는 학계 및 현장에 공식 용어로 확정된 사항이 없으며 각 지자체별 또는 시설유형별로 다르게 활용되고 있음. 따라서 경기도에서는 중증장애인 주간보호전담반 입소기준을 마련하여 전담반 서비스 대상선정 기준을 마련하고자 연구 중에 있음.(「경기도 장애인주간보호시설 평가지표 개선연구」, 유정원(경기복지재단), 2023.1.)

12) 참고로, 제정안 제10조제2항은 “제1항에 따라 참여자를 선정할 때에는 노동시장에서 배제된 최중증 장애인을 우선적으로 선정하여야 한다.”고 하여 최중증장애인을 사용하고 있음.

중증장애인에 특화된 일자리로 장애인의 ‘권리옹호’, ‘문화예술’, ‘인식개선’ 등의 3대 직무로 인식되고 있으며¹³⁾, 현재 각 지자체에서 시행 중인 권리중심 공공일자리 사업 역시 대체로 상기 기준에 따라 직무 유형을 구분하여 참여자의 신청을 받고 있음.

[표] 권리중심 공공일자리 직무 유형

직무 구분	수행 내용
권익옹호	UN장애인권리협약 홍보, 장애인에 대한 차별철폐를 위한 공공장소 퍼포먼스, 장애인 편의시설 이용 시 불편사항 등 각종 장애인 차별사항에 대한 개선 요구 노동 등
인식개선	비장애인을 대상으로 장애인에 대한 인식을 개선하는 강의·공연 노동 등
문화예술	그리기, 노래하기, 춤추기, 연극하기, 글쓰기 등 다양한 문화예술 노동과 참여 창작 노동

* 자료: 전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회

[그림] 권리중심 공공일자리 참여자 신청서 예시(전남 나주)

한편, 안 제2조제2호는 “권리중심공공일자리”를 “국가, 지방자치단체 및 공공기관(「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제2조에 따른 출자·출연 기관을 포함한다. 이하 “국가등”이라 한다)이 중증장애인의 사회참여 촉진 및 「장애인의 권리에 관한 협약」의 이행을 위하여 제공하는 일자리로서 제9조에 따른 활동을 수행하는 일자리”로 정의하고 있는바, 안 제9조에서는 권리중심 공공일자리 직무는 장애인

13) 석희정 등. (2024). 경기도 권리중심 중증장애인 맞춤형 일자리사업 개선방안 연구. 정책연구보고 2024-02. 경기복지재단.

서식10 전남형 권리중심 최종증장애인 공공일자리 참여신청서			
신청분야	☐ 권익옹호활동	UN 장애인권리협약 홍보, 각종 장애인차별사항에 대한 개선요구 등	
	☐ 문화예술활동	그리기, 노래하기, 춤추기 등 다양한 문화예술활동 참여 창작 활동 등	
	☐ 인식개선활동	장애인이 비장애인을 대상으로 장애인에 대한 인식을 개선하는 강의 공연 활동 등	
성명		연락처	[집] [핸드폰] [이메일]
주민등록번호	(만 세)		성별 ☐ 남 ☐ 여
주소			
중증장애인 해당여부	☐ 해당 ☐ 해당 안됨		
이동수단	☐ 도보 ☐ 대중교통 ☐ 자가용 ☐ 기타		

권익옹호 활동, 문화예술 활동, 장애 인식개선 활동 및 그 밖에 사회적 가치를 창출하는 활동으로 구체화하고 있어 권리중심 공공일자리의 개념을 「장애인의 권리에 관한 협약」의 이행과 연계하여 보다 포괄적으로 규정하고 있는 것으로 이해됨.

「중증장애인 권리중심 공공일자리 지원에 관한 법률안」 제9조(권리중심 공공일자리 사업)

- ① 고용노동부장관 및 지방자치단체의 장은 다음 각 호의 직무를 수행하는 권리중심 공공일자리 사업을 실시하여야 한다.
1. 장애인 권익옹호 활동 : 「장애인의 권리에 관한 협약」 이행 모니터링, 장애인 편의시설 접근성 조사, 동료 상담 및 자조 모임 지원 등
 2. 문화예술 활동 : 장애인 문화예술 창작, 공연, 전시 및 문화 향유권 확대를 위한 활동 등
 3. 장애 인식개선 활동 : 「장애인복지법」 제25조제2항에 따른 인식개선교육 강사 활동, 장애 이해 증진 캠페인 등
 4. 그 밖에 사회적 가치를 창출하는 활동으로서 고용노동부령으로 정하는 활동

다만, 안 제9조제1항은 권리중심 공공일자리의 주요 직무를 권익옹호, 문화예술 및 장애 인식개선 활동으로 구체화하면서도, 제4호에서 “그 밖

에 사회적 가치를 창출하는 활동으로서 고용노동부령으로 정하는 활동”을 포함하도록 규정하고 있는데 “사회적 가치”는 그 범위가 매우 포괄적인 개념으로서 장애인의 권리보장과 직접적인 관련성이 없는 활동까지 포함될 가능성이 있는바¹⁴⁾, 권리중심 공공일자리의 직무 범위가 과도하게 확대되지 않도록 제4호의 범위를 보다 구체화할 필요가 있는지에 대해서는 검토가 필요할 것으로 보임.

따라서 권리중심 공공일자리의 제도적 안정성과 사업 운영의 예측가능성을 확보하기 위해서는 권리중심 공공일자리의 핵심 직무와 인정 범위를 보다 명확히 할 필요가 있는지에 대해서도 논의할 필요가 있다고 봄.

마지막으로, 안 제3조제3항은 권리중심 공공일자리 참여자에 대하여 국가등이 「최저임금법」 제7조¹⁵⁾에 따른 최저임금 적용 제외 인가를 신청할 수 없도록 규정하고 있는데, 이는 권리중심 공공일자리가 장애인의 노동생산성을 기준으로 한 고용이 아니라 노동권 보장과 사회참여를 목적으로 하는 제도라는 점에서 참여자의 임금을 최저임금 이하로 정하는 것을 방지하려는 취지로 이해됨.

다만, 최저임금 적용 제외 인가제도는 근로능력이 현저히 낮은 장애인의 고용을 촉진하기 위한 예외제도로 운영되고 있는바, 권리중심 공공일

14) 환경보호, 지역공동체, 탄소중립, 자원봉사, 사회서비스 등

15) 「최저임금법」 제7조(최저임금의 적용 제외) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로서 사용자가 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관의 인가를 받은 사람에 대하여는 제6조를 적용하지 아니한다.

1. 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 사람
2. 그 밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 사람

자리 참여자에 대해서만 적용 제외 신청을 일률적으로 금지하는 것이 기존 장애인 고용정책과 비교하여 어떠한 정책적 필요성에 따른 것인지, 또한 다른 장애인 일자리 또는 장애인 고용제도와 비교하여 합리적인 차별에 해당하는지에 대해서는 충분한 검토가 필요할 것으로 보임.

고용노동부는 제2조 정의 조항과 관련하여, “권리중심 공공일자리”는 일부 지자체에서 자율 시행 중으로, 법률 제정 실익이 적고 국가·자치단체 뿐만 아니라 공공기관까지 권리중심 공공일자리 확대 시 공공기관의 행정적·재정상 부담 증대 우려가 있으며,

안 제3조제1항과 관련하여, 정부·지자체는 다양한 형태의 장애인 일자리 정책을 자율적으로 수립·시행 중으로, 법률 제정을 통해 권리중심 공공일자리에 대한 수립·시행 의무 부여 시 기존 정책과의 충돌 및 자치단체 재량권 침해 우려가 있다는 입장임.

아울러, 안 제3조제2항 및 제3항, 제4조와 관련하여 「최저임금법」은 모든 사업장 내에서 동일하게 적용되어야 함에도 불구하고, 동 제정안은 「최저임금법」에 우선 적용되는 특별법적 지위를 부여하고 있어 법체계의 정합성을 저해할 우려가 있고, 타 장애인 일자리와의 형평성 논란이 우려된다는 의견을 제시하였음.

나. 기본계획, 시행계획 등 정책 추진체계(안 제5조부터 제8조까지)

「중증장애인 권리중심 공공일자리 지원에 관한 법률안」
제5조(기본계획의 수립) ① 고용노동부장관은 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 5년마다 권리중심 공공일자리에 관한 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 수립하여야 한다. ② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다. 1. 권리중심 공공일자리 정책의 기본목표 및 추진방향 2. 권리중심 공공일자리 창출 및 확대 방안 3. 권리중심 공공일자리 사업의 평가 및 관리에 관한 사항 4. 권리중심 공공일자리 사업에 필요한 재원의 조달 및 운용에 관한 사항 5. 참여자의 근로조건 개선 방안 6. 그 밖에 권리중심 공공일자리 정책의 추진을 위하여 필요한 사항 ③ 고용노동부장관은 기본계획을 수립한 경우 이를 관계 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장에게 통보하여야 한다. 제6조(연도별 시행계획의 수립·시행) ① 고용노동부장관 및 지방자치단체의 장은 기본계획에 따라 매년 권리중심 공공일자리에 관한 시행계획(이하 “시행계획”이라 한다)을 수립·시행하여야 한다. ② 지방자치단체의 장은 시행계획을 수립한 경우 이를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. ③ 시행계획의 수립 및 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. 제7조(실태조사) ① 고용노동부장관은 권리중심 공공일자리 정책의 수립·시행을 위하여 3년마다 중증장애인의 고용 실태 및 권리중심 공공일자리 사업 운영 실태 등에 관한 조사(이하 “실태조사”라 한다)를 실시하여야 한다. ② 실태조사의 내용 및 방법 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. 제8조(권리중심 공공일자리위원회) ① 권리중심 공공일자리 정책에 관한 주요 사항을 심의하기 위하여 고용노동부장관 소속으로 권리중심 공공일자리위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다. ② 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 기본계획 및 시행계획에 관한 사항
 2. 권리중심 공공일자리 사업의 평가 및 개선에 관한 사항
 3. 그 밖에 권리중심 공공일자리 정책에 관하여 고용노동부장관이 회의에 부치는 사항
- ③ 위원회의 구성 및 운영 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

안 제5조부터 제8조는 권리중심 공공일자리 정책의 체계적인 추진을 위하여 기본계획 및 시행계획의 수립, 실태조사 실시 및 권리중심 공공일자리위원회의 설치 등에 관한 사항을 규정하고 있는데, 이는 권리중심 공공일자리가 중증장애인의 사회참여와 근로권 보장을 위한 정책이라는 점을 고려할 때, 중장기 정책목표를 설정하고 이를 토대로 연도별 시행계획을 수립·시행하며 정책 추진성과를 평가하기 위한 실태조사 및 심의기구를 마련하려는 취지로서 이해됨.

다만, 현행 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 16)에서도 장애인 고용촉진 및 직업재활 기본계획을 수립·시행하고 있으며, 「장애인복지법」 17)에 따른 장애인정책종합계획 등 장애인 관련 주요 정책계획도

16) 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제7조(장애인 고용촉진 및 직업재활 기본계획 등) ① 고용노동부장관은 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위한 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립하여야 한다.

② 제1항의 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 직전 기본계획에 대한 평가
 2. 장애인의 고용촉진 및 직업재활에 관한 사항
 3. 제68조에 따른 장애인 고용촉진 및 직업재활 기금에 관한 사항
 4. 장애인을 위한 시설의 설치·운영 및 지원에 관한 사항
 5. 그 밖에 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위하여 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항
- (이하 생략)

17) 「장애인복지법」 제10조의2(장애인정책종합계획) ① 보건복지부장관은 장애인의 권익과 복지증진을 위하여 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 5년마다 장애인정책종합계획(이하 “종합계획”이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.

② 종합계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 장애인의 복지에 관한 사항
2. 장애인의 교육에 관한 사항

운영되고 있는바, 권리중심 공공일자리에 관한 별도의 기본계획과 시행계획을 법률로 의무화하는 것이 기존 계획체계와 어떠한 관계에 있는지, 기존 계획에 권리중심 공공일자리 정책을 포함하여 추진하는 것으로는 충분하지 않은지 등에 대해서는 검토가 필요할 것으로 보임.

또한 안 제7조는 중증장애인의 고용 실태 및 권리중심 공공일자리 사업 운영 실태에 관한 조사를 실시하도록 규정하고 있는데, 현재에도 장애인 고용과 관련한 각종 실태조사 및 통계가 실시되고 있다는 점¹⁸⁾을 고려할 때 조사대상과 조사내용을 어떻게 차별화하여 중복 조사를 방지할 것인지에 대해서도 함께 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

아울러 안 제8조는 권리중심 공공일자리 정책에 관한 주요 사항을 심의하기 위하여 고용노동부장관 소속으로 “권리중심 공공일자리위원회”를 설치하도록 하고 있으나, 현행 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에는 장애인 고용정책 전반에 관한 사항을 심의하기 위하여 장애인고용촉진위원회 등 관련 심의체계가 이미 마련되어 있는바, 권리중심 공공일자리가 장애인 고용정책의 한 분야라는 점을 고려할 때 별

-
3. 장애인의 문화체육관광에 관한 사항
 4. 장애인의 경제활동에 관한 사항
 5. 장애인의 사회참여에 관한 사항
 6. 장애인의 안전관리에 관한 사항
 7. 장애인학대의 예방과 방지에 관한 사항
 8. 그 밖에 장애인의 권익과 복지증진을 위하여 필요한 사항
(이하 생략)

18) 「장애인고용법」 제26조(장애인 실태조사) ① 고용노동부장관은 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위하여 매년 1회 이상 장애인의 취업직종·근로형태·근속기간·임금수준 등 고용현황 및 장애인근로자의 산업재해 현황에 대하여 전국적인 실태조사를 실시하여야 한다.

「장애인복지법」 제31조(실태조사) ① 보건복지부장관은 장애인 복지정책의 수립에 필요한 기초 자료로 활용하기 위하여 3년마다 장애실태조사를 실시하여야 한다.(이하 생략)

도의 위원회를 설치할 필요성이 있는지, 또는 기존 위원회의 심의기능을 활용하는 것이 보다 효율적인지에 대해서도 검토가 필요할 것으로 보임.

아울러, 동 위원회는 별도의 의결 권한을 가지고 있지 않는 자문위원회 성격을 지닌 것으로 보이는데, 「행정기관위원회법」 제11조제2항19)에 따라 존속기한을 명시할 필요가 있음.

고용노동부는 고용노동부와 보건복지부가 각각 「장애인고용법」 및 「장애인복지법」에 따라 5년 주기로 장애인 일자리 정책 관련 계획을 수립·시행 중으로, 권리중심 공공일자리에 대한 별개의 계획 수립시 기존의 계획 내용과 중복·충돌²⁰⁾이 발생할 수 있어 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

아울러, 실태조사 규정과 관련하여 현행 법률에 따른 장애인 실태조사에 권리중심 공공일자리 사업에 관한 사항을 포함하여 실시할 수 있고, “권리중심 공공일자리위원회” 신설과 관련하여 기존 “장애인고

- 19) 「행정기관 소속 위원회의 설치·운영에 관한 법률」 제11조(위원회의 존속기한) ① 「정부조직법」 제5조에 따라 행정위원회를 설치할 경우 목적 달성을 위하여 필요한 최소한의 기한 내에서 존속기한을 정하여 법률에 명시하여야 한다. 이 경우 존속기한은 5년을 초과할 수 없다. ② 행정기관의 장은 자문위원회등을 설치할 경우 목적 달성을 위하여 필요한 최소한의 기한 내에서 존속기한을 정하여 법령에 명시하여야 한다. 이 경우 존속기한은 5년을 초과할 수 없다. ③ 행정기관의 장은 제1항 및 제2항에 따른 위원회의 존속기한을 연장할 필요가 있을 때에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 미리 행정안전부장관과 협의하여야 한다. ④ 행정기관의 장은 법률에 규정된 위원회의 존속기한을 연장할 필요가 있을 때에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 존속기한 연장을 내용으로 하는 개정안을 국회에 제출하여야 한다. ⑤ 행정기관의 장은 2년마다 위원회의 존속기한을 포함한 소관 위원회의 존속 여부 등을 점검하여 행정안전부장관에게 제출하여야 한다. ⑥ 행정안전부장관은 제5항에 따라 제출된 점검 결과에 대하여 폐지 등이 필요하다고 인정하면 그 결과를 제14조제1항의 정비계획에 포함하여야 한다. ⑦ 제5항에 따른 위원회의 존속 여부 등의 점검에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

- 20) 장애인 고용촉진 및 직업재활 기본계획(「장애인고용법」 제7조)은 장애인의 고용촉진 및 직업재활에 관한 사항을 포함하며, 장애인정책종합계획(「장애인복지법」 10조의2)은 장애인의 경제활동 및 사회참여에 관한 사항을 포함함.

용촉진전문위원회”, “장애인정책조정위원회” 등을 통해 관련 논의가 이루어질 수 있어 각각의 제도 신설의 실익이 적다는 의견을 제시하였음.

행정안전부는 안 제8조와 관련하여 「행정기관 소속 위원회의 설치·운영에 관한 법률」에 따라 성격과 기능이 중복되는 위원회는 설치를 제한할 필요가 있다는 입장임.

다. 공공일자리 사업 및 참여자(안 제9조 및 제10조)

「중증장애인 권리중심 공공일자리 지원에 관한 법률안」

제9조(권리중심 공공일자리 사업) ① 고용노동부장관 및 지방자치단체의 장은 다음 각 호의 직무를 수행하는 권리중심 공공일자리 사업을 실시하여야 한다.

1. 장애인 권익옹호 활동 : 「장애인의 권리에 관한 협약」 이행 모니터링, 장애인 편의시설 접근성 조사, 동료 상담 및 자조 모임 지원 등
2. 문화예술 활동 : 장애인 문화예술 창작, 공연, 전시 및 문화 향유권 확대를 위한 활동 등
3. 장애 인식개선 활동 : 「장애인복지법」 제25조제2항에 따른 인식개선교육 강사 활동, 장애 이해 증진 캠페인 등
4. 그 밖에 사회적 가치를 창출하는 활동으로서 고용노동부령으로 정하는 활동

② 제1항에 따른 권리중심 공공일자리 사업의 구체적인 운영 방법, 기준 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제10조(참여자의 선정) ① 고용노동부장관 및 지방자치단체의 장은 참여자를 선정할 때 장애의 정도, 근로능력, 경제적 상황 등을 종합적으로 고려하여야 한다.

② 제1항에 따라 참여자를 선정할 때에는 노동시장에서 배제된 최중증 장애인을 우선적으로 선정하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 참여자의 선정 방법, 기준 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

1. 기본계획 및 시행계획에 관한 사항

2. 권리중심 공공일자리 사업의 평가 및 개선에 관한 사항

3. 그 밖에 권리중심 공공일자리 정책에 관하여 고용노동부장관이 회의에 부치는 사항

③ 위원회의 구성 및 운영 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

안 제9조부터 제10조는 권리중심 공공일자리의 직무 및 참여대상 선정기준에 대한 조문으로, 안 제9조는 권리중심 공공일자리 사업의 직무를 장애인 권익옹호 활동, 문화예술 활동, 장애 인식개선 활동 및 그 밖에 사회적 가치를 창출하는 활동으로 규정하고, 안 제10조는 참여자를 선정함에 있어 장애의 정도, 근로능력 및 경제적 상황 등을 종합적으로 고려하되 노동시장에서 배제된 최종증장애인을 우선적으로 선정하도록 규정하고 있음.

우선 안 제9조와 관련하여, 권리중심 공공일자리는 일반적인 생산활동이나 행정보조 중심의 장애인 일자리와 달리 장애인의 권리증진과 사회참여를 목적으로 하는 새로운 형태의 공공일자리라는 점에서, 권익옹호, 문화예술 및 장애인식개선 활동 등을 주요 직무로 규정한 것은 제도의 특성을 반영한 것으로 이해됨.

다만, 전술한 바와 같이 안 제9조제1항제4호 “그 밖에 사회적 가치를 창출하는 활동으로서 고용노동부령으로 정하는 활동”에서 “사회적 가치”의 개념은 매우 포괄적이고 추상적이어서 어떠한 활동이 권리중심 공공일자리의 직무에 해당하는지 명확하지 않은 측면이 있음.

특히, 장애인의 권리증진과 직접적인 관련성이 없는 다양한 공익활동까지 포함될 가능성이 있는 만큼, 권리중심 공공일자리의 정책목적과 직무범위가 지나치게 확대되지 않도록 직무의 범위와 판단기준을 보다 구체화할 필요가 있을 것으로 보임.

다음으로, 제정안은 참여자를 선정할 때 “노동시장에서 배제된 최종증장애인”을 우선적으로 선정하도록 규정하고 있으나, 현행 법령에는 “최종증장애인”이나 “노동시장에서 배제된”의 개념에 관한 통일적인 정의나 판단기준이 마련되어 있지 않음.

실제 지방자치단체의 권리중심 공공일자리 사업에서도 사업지침에 따라 참여대상을 선정하고 있는 점을 고려하면, 우선지원 대상의 범위를 어떠한 기준에 따라 판단할 것인지가 명확하지 않아 사업 운영 과정에서 지역별 또는 사업별로 선정기준이 달라질 가능성이 있음.

아울러, 안 제10조제1항은 참여자를 선정함에 있어 장애의 정도, 근로능력 및 경제적 상황 등을 종합적으로 고려하도록 규정하고 있는데, 이 중 “장애의 정도”와 “근로능력”은 일반 노동시장 참여가 어려운 중증장애인을 우선 지원하려는 권리중심 공공일자리의 정책목적과 일정 부분 관련성이 있는 것으로 이해될 수 있음.

반면, “경제적 상황”은 참여자의 소득수준이나 생활여건 등을 고려하는 복지정책적 요소에 해당하는 측면이 있는바, 이를 참여자 선정기준으로 포함할 경우 권리중심 공공일자리가 노동권 보장을 위한 고용정책인지, 아니면 생계지원을 위한 복지사업인지 그 정책적 성격이 다소 불명확해질 우려가 있음.

따라서 권리중심 공공일자리의 목적이 일반 노동시장 참여가 어려운 중증장애인의 노동권과 사회참여를 보장하는 데 있다면, 경제적 상

황을 참여자 선정기준으로 포함하는 취지와 필요성을 보다 명확히 할 필요가 있으며, 고용정책으로서의 성격과 복지정책으로서의 성격 간의 관계도 함께 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 제정안에서 열거하고 있는 주요 직무(장애인 권익옹호, 문화예술, 장애 인식개선)는 활동을 중심으로 구성된바, 직무의 근로성이 모호하고, 「장애인복지법」 제21조에 근거하여 복지부가 시행 중인 “장애인 일자리 사업”과 직무가 사실상 동일하여 정책 중복의 우려가 있으며,

사업 대상자를 “최중증 장애인”을 우선함에 따라, 근로 장애인의 직업재활시설에서의 이탈 발생 및 노동시장 왜곡이 우려되며, 동 법상 별도 정의가 없는 ‘최중증 장애인’에 대한 우선 선정을 규정하는 것은 법률 체계에 맞지 않아 실무 적용 시 혼란이 예상되어 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

라. 참여자 권익보호 등(안 제11조부터 제14조까지)

「중증장애인 권리중심 공공일자리 지원에 관한 법률안」
제11조(참여자의 권익 보호) ① 참여자는 부당한 차별이나 불이익을 받지 아니한다. ② 누구든지 참여자에게 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제4조에 따른 차별행위를 하여서는 아니 된다. ③ 참여자가 제1항 또는 제2항을 위반하여 권익을 침해당한 경우에는 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」에 따른 구제절차를 이용할 수 있다.
제12조(근로조건의 보장) ① 참여자의 근로조건은 「근로기준법」 등 관계 법령에서 정하는 바에 따른다. ② 고용노동부장관 및 지방자치단체의 장은 참여자의 근로조건 개선을 위하여 노력하여야 한다.
제13조(근로지원인의 배치) ① 고용노동부장관 및 지방자치단체의 장은 참여자의 원활한 직무 수행을 지원하기 위하여 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제19조의2에 따른 근로지원인을 배치할 수 있다. ② 제1항에 따른 근로지원인의 배치 기준 및 지원 방법 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.
제14조(교육훈련) ① 고용노동부장관 및 지방자치단체의 장은 참여자의 직무 능력 향상을 위하여 필요한 교육훈련을 실시할 수 있다. ② 제1항에 따른 교육훈련의 내용 및 방법 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

안 제11조부터 제14조는 권리중심 공공일자리 참여자의 권익보호, 근로조건, 근로지원인 배치 및 교육훈련 등에 관한 사항을 규정하는 조문으로, 참여자의 권익을 보호하고 적절한 근로환경을 조성하기 위한 사항을 규정하려는 취지로 이해됨.

다만, 안 제11조는 참여자에 대한 차별금지와 권익구제를 규정하면서 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」에 따른 차별금지의무 및 권리구제절차를 그대로 원용하고 있고, 안 제12조 역시 참여자의 근로조건이 「근로기준법」 등 관계 법령에 따른다고 규정하고 있음. 또한 안 제13조는 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른 근로지원인 제도를 활용하도록 하고 있으며, 안 제14조의 교육훈련 역시 현행 장애인 고용지원체계에서 실시할 수 있는 내용과 크게 다르지 않은 것으로 보임.

이처럼 참여자의 권익보호와 근로조건 등에 관한 사항은 상당 부분 현행 법령에 따라 이미 적용되거나 운영이 가능한 사항이라는 점에서 기존 법률과의 관계 및 규정의 필요성을 함께 살펴볼 필요가 있을 것으로 보임.

한편, 안 제12조는 참여자의 근로조건을 「근로기준법」 등 관계 법령에 따르도록 규정하고 있는바, 이는 참여자를 일반 근로자로서 보호하려는 취지로 이해되나, 권리중심 공공일자리는 일반적인 생산활동 중심의 고용과 달리 중증장애인의 사회참여와 노동권 보장을 목적으로 하는 제도라는 점에서 근무형태, 직무수행 방식 및 근로지원 등에 있어 일반적인 근로관계와는 다른 특성이 있을 수 있음.

따라서 단순히 「근로기준법」의 적용을 선언하는 것만으로 충분하지, 아니면 권리중심 공공일자리의 특성을 반영한 근로조건이나 지원

체계를 별도로 마련할 필요가 있는지에 대해서도 함께 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

또한, 안 제13조는 권리중심 공공일자리 참여자에게 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제19조의2²¹⁾에 따른 근로지원인을 배치할 수 있도록 규정하고 있는데, 근로지원인 제도는 원칙적으로 중증장애인의 직무수행을 지원하기 위한 일반적인 고용지원제도인 만큼, 권리중심 공공일자리 직무 특성을 고려한 별도의 지원기준이나 운영방식이 필요한지, 아니면 현행 근로지원인 제도를 그대로 활용하는 것으로 충분한지에 대해서도 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 안 제12조와 관련하여, 권리중심 공공일자리는 근로제공의 대가로 임금이 지급되는 일반적인 노동관계와 성격이 달라 근로자성 인정 및 「근로기준법」 전면 적용에 대한 충분한 논의가 필요하며,

안 제13조 및 제14조와 관련하여, 현행 「장애인고용법」 제19조의2, 「장애인고용법」 제12조(직업능력개발훈련), 「장애인복지법」 제21조(직업) 등 기존 법률에 유사한 취지의 규정이 있어 신설 필요성이 낮다는 의견을 제시하였음.

21) 「장애인고용법」 제19조의2(근로지원인 서비스의 제공) ① 고용노동부장관은 중증장애인의 직업생활을 지원하는 사람(이하 이 조에서 “근로지원인”이라 한다)을 보내 중증장애인이 안정적·지속적으로 직업생활을 할 수 있도록 하는 등 필요한 서비스를 제공할 수 있다.
② 제1항에 따른 근로지원인 서비스 제공대상자의 선정 및 취소, 서비스의 제공방법 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

마. 재정지원, 사업관리, 벌칙 등(안 제15조부터 제18조까지)

「중증장애인 권리중심 공공일자리 지원에 관한 법률안」
제15조(재정 지원) ① 국가는 지방자치단체가 실시하는 권리중심 공공일자리 사업에 소요되는 비용의 전부 또는 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다. ② 제1항에 따른 재정 지원의 기준 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. 제16조(사업의 평가 및 관리) ① 고용노동부장관은 권리중심 공공일자리 사업의 효율적인 운영을 위하여 정기적으로 사업을 평가하고 그 결과를 공표할 수 있다. ② 고용노동부장관은 제1항에 따른 평가를 위하여 필요한 경우 지방자치단체의 장 및 공공기관의 장에게 관련 자료의 제출을 요청할 수 있다. ③ 제1항 및 제2항에 따른 평가의 기준 및 방법, 자료 제출의 절차 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. 제17조(권한의 위임·위탁) ① 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 그 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 소속 기관의 장 또는 지방자치단체의 장에게 위임할 수 있다. ② 이 법에 따른 고용노동부장관의 업무는 그 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 관계 전문기관 또는 단체에 위탁할 수 있다. 제18조(벌칙) 제11조제2항을 위반한 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

안 제15조부터 제18조까지는 재정지원·사업관리·벌칙에 관한 일반적인 운영규정으로, 대부분의 사항은 별다른 쟁점은 없는 것으로 보임.

다만, 안 제18조는 제11조제2항²²⁾을 위반하여 참여자에게 「장애인

22) 「중증장애인 권리중심 공공일자리 지원에 관한 법률안」 제11조(참여자의 권익 보호) ① 참여자는 부당한 차별이나 불이익을 받지 아니한다.

② 누구든지 참여자에게 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제4조에 따른 차별행위를 하여서는 아니 된다.

③ 참여자가 제1항 또는 제2항을 위반하여 권익을 침해당한 경우에는 「장애인차별금지 및 권

차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제4조에 따른 차별행위를 한 자를 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하는바, 이는 권리중심 공공일자리 참여자에 대한 차별을 방지하고 권익을 두텁게 보호하려는 취지로 이해됨.

그런데, 현행 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」은 차별행위에 대하여 시정명령 및 손해배상 등을 중심으로 권리구제체계를 마련하고 있으며, 차별행위가 “악의적”인 것으로 판단될 경우 형사처벌하고 있고, 악의성 여부는 고의성, 지속성, 반복성, 보복성, 피해의 내용 및 규모 등을 고려하여 판단하도록 하고 있음.

이에 비하여 제정안은 권리중심 공공일자리 참여자에 대한 차별행위에 대해서는 그 행위의 “악의성”을 불문하고 바로 형사처벌 대상으로 규정하여 현행 장애인 차별금지 위반에 대한 제재와 비교할 때 형사처벌의 범위를 확대하는 측면이 있으며, 동일한 행위가 제정안과 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」에 따라 함께 처벌되는 경우가 있을 수 있다는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.

따라서, 제정안에 규정된 내용이 기존 장애인 차별금지 제도와의 체계적 정합성에 부합하는지, 또한 동일한 차별행위에 대하여 일반 장애인과 권리중심 공공일자리 참여자를 달리 취급하는 데 합리적인 이유가 있는지에 대해서는 충분한 검토가 필요할 것으로 보임.

리구제 등에 관한 법률」에 따른 구제절차를 이용할 수 있다.

고용노동부는 안 제15조 및 제16조와 관련하여 복지부의 장애인 일자리 정책과의 유사성을 고려 시 재정 지원·평가 체계 등이 중복되어 정책에 혼선을 줄 수 있으며, 안 제18조의 경우 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」에서 이미 장애인 차별행위에 대한 벌칙규정이 마련되어 있는바, 제정안은 행위의 악의성 등을 판단하지 않고 차별행위 발생만으로 처벌하도록 규정하고 있어 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」

제4조(차별행위) ①이 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 “장애인관련자”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
7. 장애인 또는 장애인 관련자에게 제3조제21호에서 규정하고 있는 괴롭힘 등의 행위를 하는 경우

②제1항제3호의 “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.

③제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 정당한 사유가 있는 경우에는 이

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

제46조(손해배상) ①누구든지 이 법의 규정을 위반하여 타인에게 손해를 가한 자는 그로 인하여 피해를 입은 사람에 대하여 손해배상책임을 진다. 다만, 차별행위를 한 자가 고의 또는 과실이 없음을 증명한 경우에는 그러하지 아니하다.

②이 법의 규정을 위반한 행위로 인하여 손해가 발생한 것은 인정되나 차별행위의 피해자가 재산상 손해를 입증할 수 없을 경우에는 차별행위를 한 자가 그로 인하여 얻은 재산상 이익을 피해자가 입은 재산상 손해로 추정한다.

③법원은 제2항에도 불구하고 차별행위의 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.

제47조(입증책임의 배분) ①이 법률과 관련한 분쟁해결에 있어서 차별행위가 있었다는 사실은 차별행위를 당하였다고 주장하는 자가 입증하여야 한다.

②제1항에 따른 차별행위가 장애를 이유로 한 차별이 아니라거나 정당한 사유가 있었다는 점은 차별행위를 당하였다고 주장하는 자의 상대방이 입증하여야 한다.

제48조(법원의 구제조치) ①법원은 이 법에 따라 금지된 차별행위에 관한 소송 제기 전 또는 소송 제기 중에 피해자의 신청으로 피해자에 대한 차별이 소명되는 경우 본안 판결 전까지 차별행위의 중지 등 그 밖의 적절한 임시조치를 명할 수 있다.

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

③법원은 차별행위의 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.

제49조(차별행위) ①이 법에서 금지한 차별행위를 행하고 그 행위가 악의적인 것으로 인정되는 경우 법원은 차별을 한 자에 대하여 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처할 수 있다.

②제1항에서 악의적이라 함은 다음 각 호의 사항을 고려하여 판단하여야 한다.

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

③법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인·사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인

의 업무에 관하여 악의적인 차별행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 제1항의 벌금형을 과한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

④이 조에서 정하지 아니한 벌칙은 「국가인권위원회법」의 규정을 준용한다.

바. 부 칙

「중증장애인 권리중심 공공일자리 지원에 관한 법률안」
제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.
제2조(공공기관의 고용 의무에 관한 적용례) 제15조제1항의 개정규정은 이 법 시행 후 채용하는 경우부터 적용한다.
제3조(경과조치) 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따라 실시되고 있는 중증장애인 공공일자리 사업은 이 법에 따른 권리중심 공공일자리 사업으로 본다.

제정안 부칙은 시행일, 적용례, 경과조치 등을 두고 있으며, 별다른 특이사항은 없는 것으로 보임.

다만, 부칙 제2조와 관련하여 제정안 제15조제1항은 재정 지원에 관한 사항이며, 제정안에서 권리중심 공공일자리 지원에 관한 공공기관의 고용 의무에 대해 별다른 규정을 두고 있지 아니한바, 이를 수정 또는 삭제할 필요가 있을 것으로 보임²³⁾.

「중증장애인 권리중심 공공일자리 지원에 관한 법률안」 제15조(재정 지원)
① 국가는 지방자치단체가 실시하는 권리중심 공공일자리 사업에 소요되는 비용의 전부 또는 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다.
② 제1항에 따른 재정 지원의 기준 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

문 의 처

02)6788-5539

23) 참고로, 동 법안이 제정법안임을 고려하여 “개정규정”을 “규정”으로 수정할 필요가 있음.

중증장애인의 기준(제2조 관련)

1. 지체장애인

가. 절단장애

1) 팔 절단장애

가) 두 손의 엄지손가락을 손가락관절(지관절) 이상 부위에서 잃고 둘째손가락을 몸쪽손가락뼈마디관절(근위지관절) 이상 부위에서 잃은 사람

나) 한 손의 엄지손가락을 손가락관절(지관절) 이상 부위에서 잃고 다른 모든 손가락을 몸쪽손가락뼈마디관절(근위지관절) 이상 부위에서 잃은 사람

2) 다리 절단장애: 두 다리를 발목관절 이상 부위에서 잃은 사람

나. 관절장애

1) 팔 관절장애

가) 두 팔 각각의 어깨관절, 팔꿈치관절, 손목관절 중 2개 관절의 운동범위가 각각 50퍼센트 이상 감소된 사람

나) 두 팔의 어깨관절, 팔꿈치관절, 손목관절 모두의 운동범위가 각각 25퍼센트 이상 감소된 사람

다) 두 손의 엄지손가락과 둘째손가락 관절의 총 운동범위가 각각 75퍼센트 이상 감소된 사람

라) 한 팔의 어깨관절, 팔꿈치관절, 손목관절 모두의 운동범위가 각각 50퍼센트 이상 감소된 사람

마) 한 팔의 어깨관절, 팔꿈치관절, 손목관절 중 2개 관절의 운동범위가 각각 75퍼센트 이상 감소된 사람

바) 한 손의 모든 손가락의 관절의 총 운동범위가 각각 75퍼센트 이상 감소된 사람

2) 다리 관절장애

가) 두 다리 각각의 엉덩관절, 무릎관절, 발목관절 중 2개 관절의 운동범위가 각각 75퍼센트 이상 감소된 사람

나) 두 다리의 엉덩관절, 무릎관절, 발목관절 모두의 운동범위가 각각 50퍼센트 이상 감소된 사람

다. 기능장애

1) 팔 기능장애

가) 두 팔을 마비로 인해 기능에 장애가 있지만 어느 정도 움직일 수 있는 사

람

나) 두 손의 엄지손가락과 둘째손가락을 각각 완전마비로 전혀 움직일 수 없는 사람

다) 한 손의 모든 손가락을 완전마비로 각각 전혀 움직일 수 없는 사람

라) 한 팔을 마비로 겨우 움직일 수 있는 사람

2) 다리 기능장애: 두 다리를 마비로 각각 겨우 움직일 수 있는 사람

라. 척추장애

1) 목뼈와 등·허리뼈의 운동범위가 정상의 5분의 4 이상 감소된 사람

2) 강직성 척추질환으로 목뼈, 등뼈 및 허리뼈가 완전히 강직된 사람

2. 뇌병변장애인

가. 독립적인 보행이 불가능하여 전적으로 타인의 도움이 필요한 사람

나. 한쪽 팔의 마비로 이를 이용한 일상생활동작의 수행이 불가능하여 전적으로 타인의 도움이 필요한 사람

다. 한쪽 팔과 한쪽 다리의 마비로 일상생활동작이 거의 불가능하여 전적으로 타인의 도움이 필요한 사람

라. 마비와 관절오그라들음으로 한쪽 팔의 모든 손가락 사용이 불가능하여 이를 이용한 일상생활동작의 수행에 전적으로 타인의 도움이 필요한 사람

마. 한쪽 다리의 마비로 이를 이용한 보행이 불가능하여 대부분 타인의 도움이 필요한 사람

바. 보행과 모든 일상생활동작의 독립적 수행이 어려워 부분적으로 타인의 도움이 필요하며, 수정바텔지수(보행 및 일상생활동작 평가, Modified Bathel Index)가 69점 이하인 사람

3. 시각장애인

가. 좋은 눈의 시력(공인된 시력표로 측정한 것을 말하며, 굴절이상이 있는 사람에 대해서는 최대 교정시력을 기준으로 한다. 이하 같다)이 0.06 이하인 사람

나. 두 눈의 시야가 각각 모든 방향에서 5도 이하로 남은 사람

4. 청각장애인: 두 귀의 청력을 각각 90데시벨(dB) 이상 잃은 사람(두 귀가 완전히 들리지 않는 사람)

5. 지적장애인: 지능지수가 70 이하인 사람으로서 교육을 통한 사회적·직업적 재활이 가능한 사람

6. 자폐성장애인: 제10차 국제질병사인분류(International Classification of Diseases, 10th Version)의 진단기준에 따른 전반성발달장애(자폐증)로 정상발달의 단계가 나타나지 않고, 기능 및 능력 장애로 인하여 발달장애 평가척도(Global Assessment Scale for developmentally disabled) 점수가 50점 이하인 사람

7. 정신장애인

가. 조현병 또는 뇌의 신경학적 손상으로 인한 기질성 정신 장애로 망상, 환청, 사고 장애, 기괴한 행동 등의 양성증상이 있으나 인격변화나 퇴행은 심하지 않은 경우로서, 기능 및 능력 장애로 인하여 보건복지부장관이 정하여 고시하는 능력장애 측정 기준(이하 "능력장애 측정 기준"이라 한다)의 6개 항목 중 3개 항목 이상에서 일상생활이나 사회생활에 간헐적으로 도움이 필요한 사람

나. 양극성 정동장애(조울병)로 기분, 의욕, 행동 및 사고의 장애증상이 심하지는 않으나, 증상기가 지속되거나 자주 반복되는 경우로서, 기능 및 능력 장애로 인하여 능력장애 측정 기준의 6개 항목 중 3개 항목 이상에서 일상생활이나 사회생활에 간헐적으로 도움이 필요한 사람

다. 재발성 우울장애로 기분, 의욕, 행동 등에 대한 우울증상이 있는 증상기가 지속되거나 자주 반복되는 경우로서, 기능 및 능력 장애로 인하여 능력장애 측정 기준의 6개 항목 중 3개 항목 이상에서 일상생활이나 사회생활에 간헐적으로 도움이 필요한 사람

라. 조현정동장애(調絃情動障礙: 조현병과 조울증이 혼합된 질병)로 가목부터 다목까지의 규정에 준하는 증상이 있는 사람

8. 신장장애인: 만성신부전증으로 인하여 3개월 이상 혈액투석이나 복막투석을 받고 있는 사람

9. 심장장애인: 심장기능의 장애가 지속되며, 가정에서의 가벼운 활동은 할 수 있지만 그 이상의 활동을 하면 심부전증상이나 협심증증상 등이 나타나 정상적인 사회활동을 하기 어려운 사람

10. 호흡기장애인

가. 만성호흡기 질환으로 기관절개관을 유지하고 24시간 인공호흡기로 생활하는 사람

나. 폐나 기관지 등 호흡기관의 만성적인 기능부전으로 평지에서의 보행 시에도 호흡곤란이 있고, 평상시의 폐환기 기능(1초시 강제날숨량) 또는 폐확산능(폐로 유입된 공기가 혈액 내로 녹아드는 정도)이 정상예측치의 40퍼센트 이하이거나 안정 시 자연호흡상태에서의 동맥혈 산소분압이 65밀리미터수은주(mmHg) 이하인 사람

11. 간장애인

가. 만성 간질환(간경변증, 간세포암종 등)으로 진단받은 사람 중 잔여 간기능이 만성 간질환 평가척도(Child-Pugh score) 평가상 C등급인 사람

나. 만성 간질환(간경변증, 간세포암종 등)으로 진단받은 사람 중 잔여 간기능이 만성 간질환 평가척도(Child-Pugh score) 평가상 B등급이면서 최근 6개월 이내에 난치성 복수·흉수, 간성뇌증, 간신증후군, 정맥류 출혈 또는 자발성 세균성 복막

염·홍막염 중 하나 이상의 합병증이 있는 사람

12. 안면장애인

가. 노출된 안면부의 90퍼센트 이상이 변형된 사람

나. 노출된 안면부의 60퍼센트 이상이 변형되고 코 형태의 3분의 2 이상이 없어진 사람

13. 장루(창자썩길)장애인 및 요루(요도썩길)장애인

가. 장루(창자썩길)와 함께 요루(요도썩길) 또는 방광루(방광썩길)를 가지고 있으며, 장피누공(창자피부썩길), 배뇨기능장애, 괴사, 탈출, 탈장, 함몰, 협착 또는 출혈 등 장루·요루 관련 합병증 중 하나 이상의 합병증이 있는 사람

나. 장루(창자썩길) 또는 요루(요도썩길)를 가지고 있으며 합병증으로 장피누공(창자피부썩길)과 배뇨기능장애가 모두 있는 사람

다. 배변을 위한 말단 공장루(공장썩길)를 가지고 있는 사람

14. 뇌전증장애인

가. 성인 뇌전증: 만성적인 뇌전증에 대한 적극적인 치료에도 불구하고 연 6회 이상의 발작(중증 발작은 월 5회 이상을 연 1회, 경증 발작은 월 10회 이상을 연 1회로 본다)이 있고, 발작으로 인한 호흡장애, 흡인성 폐렴, 심한 탈진, 두통, 구역질, 인지기능의 장애 등으로 요양관리가 필요하며, 일상생활 및 사회생활에서 보호와 관리가 수시로 필요한 사람

나. 소아청소년 뇌전증: 전신발작, 뇌전증성 뇌병증, 근간대(筋間代) 발작, 부분발작 등으로 요양관리가 필요하며, 일상생활 및 사회생활에서 보호와 관리가 수시로 필요한 사람

15. 비고

가. 제1호부터 제14호까지의 규정에 따른 기준보다 증상이 심한 사람은 중증장애인 기준에 부합하는 것으로 본다.

나. 중복된 장애의 합산 판정 등에 관한 구체적인 사항은 고용노동부장관이 정한다.