



제427회국회(임시회)
제3차환경노동위원회

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 장애 등 신체적 조건에 따른 차별 금지 >

- 최보윤의원 · 서미화의의원 대표발의
(의안번호 제2206493호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 장애 등 신체적 조건에 따른 차별 금지(안 제9조)	2

I. 제안경위

2024년 12월 16일 최보윤의원과 서미화의원이 대표발의한 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안은 2024년 12월 17일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자로 하여금 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있도록 하고 있고, 노동조합의 조직원은 어떠한 경우에도 인종, 종교, 성별, 연령, 신체적 조건, 고용형태, 정당 또는 신분에 의하여 차별대우를 받지 않도록 규정하고 있음.

「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」은 노동조합이 장애인 근로자의 조합 가입을 거부하거나 조합원의 권리 및 활동에 차별을 두지 않도록 규정하고 있고, 유엔장애인권리협약 제27조에서도 다른 사람과 동등하게 장애인이 단결권을 행사할 수 있도록 보장할 것을 명시하고 있어 현행법에서도 장애인의 노동조합 활동 차별 금지 내용을 보완할 필요가 있다는 지적이 있음.

이에 노동조합의 조합원은 장애 등 신체적 조건에 따라 차별을 받아서는 아니된다는 규정을 둠으로써 장애인근로자의 단결권 등 노동권이 강화되도록 하려는 것임(안 제9조).

Ⅲ. 검토의견

1. 장애 등 신체적 조건에 따른 차별 금지(안 제9조)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 노동조합의 조합원이 ‘신체적 조건’에 의하여 차별대우를 받지 않는다는 현행법 규정을 ‘장애 등 신체적 조건’에 의하여 차별대우를 받지 않는다는 것으로 변경하려는 것임

현행	개정안
第9條(차별대우의 금지) 勞動組合의 조합원은 어떠한 경우에도 인종, 종교, 성별, 연령, <u>신체적 조건</u> , 고용형태, 정당 또는 신분에 의하여 차별대우를 받지 아니한다.	第9條(차별대우의 금지) ----- ----- ----- <u>장애 등 신체적 조건</u> ----- -----.

나. 검토의견

현행법은 노동조합의 조합원은 어떠한 경우에도 인종, 종교, 성별, 연령, 신체적 조건, 고용형태, 정당 또는 신분에 의하여 차별대우를 받지 아니한다고 규정하고 있는바 이는 헌법상 단결권, 단체교섭권, 단체행동권 등 근로3권을 모든 근로자에게 차별 없이 평등하게 보장하고자 하는 규정임.

한편, 2008년 국회가 비준한 유엔장애인권리협약 제27조는 당사국이

노동권의 실현을 보호하고 증진하기 위하여 입법을 포함한 적절한 조치를 취하여야 할 사항 중 하나로 ‘다른 사람과 동등하게 장애인이 노동조합권을 행사할 수 있도록 보장한다’¹⁾고 규정하고 있음.

그러나 현행법은 노동조합의 조합원에 대한 차별금지 조항으로 ‘신체적 조건’으로 포괄적으로 규정하고 있는바, 현행법이 유엔장애인권리협약을 충분히 반영하지 못하고 있다는 지적이 있음.²⁾

이에 개정안은 현행법 상 차별대우를 금지하는 내용 중 ‘신체적 조건’을 ‘장애 등 신체적 조건’으로 구체화함으로써 장애인이 비장애인과 동일하게 근로3권을 보장받을 수 있도록 하려는 것인바, 국내법과 법적 효력이 같은 유엔장애인권리협약의 내용을 현행법에 반영하고 장애인의 권리를 보장한다는 측면에서 입법의 의의가 있음.

1) 유엔장애인권리협약 제27조(근로 및 고용)

1. 당사국은 다른 사람과 동등하게 장애인의 노동권을 인정한다 이는 장애인이 장애인에게 개방적이고 통합적이며 접근 가능한 노동시장과 근로환경 내에서 자유로이 선택하거나 수용한 직업을 통하여 삶을 영위할 기회를 가질 권리를 포함한다 **당사국은 고용기간동안 장애를 입은 사람을 포함하여 특히 다음의 사항을 위하여 입법을 포함한 적절한 조치를 취하여 노동권의 실현을 보호하고 증진한다.**

가. 모집 채용 및고용 고용연장 승진 안전하고 위생적인 근무환경의 조건을 포함하여 고용관련 제반 사항에 관하여 장애를 이유로 한 차별을 금지한다.

나. 동등한 가치를 갖는 업무에 대한 동등한 기회와 보수를 포함한 공정하고 우호적인 근무 환경 괴롭힘으로부터의 보호를 포함한 안전하고 위생적인 근무요건 그리고 고충처리에 대한 장애인의 권리를 다른 사람과 동등하게 보호한다.

다. 다른사람과 동등하게 장애인이 노동조합권을 행사할 수 있도록 보장한다.

라. 일반적인 기술 및 직업 지도 프로그램 직업소개 서비스 직업훈련 및 지속적인 훈련에 대하여 장애인이 효과적으로 접근할 수 있도록 한다.

마. 구직 취업 직업유지 및 복직에 대하여 지원할 뿐만 아니라 노동시장에서 장애인의 고용 기회와 승진을 촉진한다.

바. 자영업 기업경영 협동조합의 개발 및 창업의 기회를 촉진한다.

사. 공공부문에 장애인을 고용한다.

아. 적극적 고용개선조치 프로그램 장려금 및 그 밖의 조치를 포함한 적절한 정책과 조치를 통하여 민간부문에서 장애인의 고용을 촉진한다.

자. 작업장에서 장애인에게 합리적인 편의가 제공되도록 보장한다.

차. 공개노동시장에서 장애인이 근로경력을 습득하도록 촉진한다.

카. 장애인을 위한 직업적 재활 및 전문적 재활 직업유지 및 복직 프로그램을 촉진한다.

2) 장애인신문, “UN장애인권리협약과의 국내법 조화 ‘1차 세트법’ 추진”, 2024.12.3.일자

다만, 개정안에 대해서는 다음과 같은 점을 고려할 필요가 있음.

첫째, 장애는 신체적 장애 외에도 발달장애 또는 정신 질환으로 발생하는 정신적 장애를 포괄하는 개념³⁾인바 ‘신체적 조건’에 장애를 포함하여 규정하는 것이 바람직하지 못할 수 있고, ‘신체적 조건’에는 장애 외에도 용모·키·체중 등 다양한 의미를 포괄하고 있으므로 ‘장애 등 신체적 조건’으로 표현할 경우 차별의 사유가 현행법보다 오히려 한정되게 해석될 우려도 있다는 점을 종합적으로 고려할 필요가 있음.

둘째, 장애인에 대한 노동조합 활동 보장과 관련하여, 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」이 노동조합으로 하여금 장애인 근로자의 조합 가입을 거부하거나 조합원의 권리 및 활동에 차별을 두는 것을 금지하는 규정을 명시⁴⁾하고 있다는 점을 참고할 필요가 있음.

개정안에 대하여 고용노동부는 장애인조합원에 대한 차별금지를 보완하려는 법 개정 취지에 공감하나, ①헌법에서 포괄적으로 평등의 원칙과 차별금지를 표명하고 있고, 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 또한 장애인근로자의 노동조합 활동에 대한 차별 금지조항을 두고 있는 등 차별금지조항이 이미 마련되어 있다는 점을 고려할

3) 「장애인복지법」 제2조(장애인의 정의 등) ② 이 법을 적용받는 장애인은 제1항에 따른 장애인 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 장애가 있는 자로서 대통령령으로 정하는 장애의 종류 및 기준에 해당하는 자를 말한다.

1. “신체적 장애”란 주요 외부 신체 기능의 장애, 내부기관의 장애 등을 말한다.

2. “정신적 장애”란 발달장애 또는 정신 질환으로 발생하는 장애를 말한다.

4) 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제10조(차별금지) ① 사용자는 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다.

② 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제4호에 따른 노동조합은 장애인 근로자의 조합 가입을 거부하거나 조합원의 권리 및 활동에 차별을 두어서는 아니 된다.

필요가 있으며, ②「노동조합 및 노동관계조정법」에 규정되지 않은 차별사유⁵⁾도 다수 존재한다는 점에서 이를 모두 법에 규정할 수 없는 만큼 법의 포괄적 특성을 고려할 필요가 있으므로 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5535

5) 국적, 피부색, 출신지역, 혼인, 임신 또는 출산, 가족 및 가구의 형태와 상황, 종교, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적지향, 성별정체성, 학력, 병력 등