

장애인 고용보호

I. 문제제기

장애인도 인간으로서의 존엄과 가치를 가지고 행복을 추구할 권리를 가지고 있고, 국가는 장애인이 인간다운 생활을 할 수 있도록 보호하여야 한다(헌법 제10조, 제34조). 이러한 취지에 따라 일정규모 이상의 사업주에게 장애인을 의무적으로 고용하도록 하고 불이행에 대해서는 소정의 부담금을 부과하며, 장애인에 대한 고용차별을 금지하는 법이 제정되어 시행되고 있다. 이에 따라 사업주는 장애인에게 고용의 기회를 제공하고, 근로자가 장애인이라는 이유로 채용·승진·전보 및 교육훈련 등 인사관리상 차별대우를 하여서는 아니 된다. 또한 장애인이 차별을 받은 경우에는 차별구제의 실효성을 보장하기 위한 별도의 구제조치가 법적으로 마련되어 있다.

엄격한 법적 제도를 마련하였음에도 불구하고 많은 사업주들이 장애인을 고용하지 않아 장애인고용부담금을 납부하는 경우가 많다. 장애인에 대한 사회적 수용의 의식전환이 절실히 필요하다는 요구에 따라 2018년부터 “직장 내 장애인 인식개선 교육”이 법정교육으로 신설되었고, 이를 따르지 않을 시 과태료를 부과하고 있다. 그간 기업에서 장애인 고용의무를 다하지 못하는 경우 장애인고용부담금 정도만 내는 정도로 인식하고 있었지만, 이제는 장애인과 관련된 내용이 필수교육으로 도입됨에 따라 관련 법의 세부 내용을 알아야 한다. 이하에서는 장애인의 고용보호를 종합적으로 소개하기 위해 장애인에 대한 정의와 고용촉진조치 내용, 차별금지과 권리구제, 그리고 장애인 인식개선 교육의 내용에 대해 구체적으로 설명하고자 한다.¹

II. 장애인의 정의와 장애인 고용의무

1. 장애인의 정의와 관련 법률

노동법과 관련된 장애인 관련법으로는 「장애인고용촉진 및 직업재활법」(이하 “장애인고용법”)²과 「장애인차별금지 및 구제 등에 관한 법률」(이하 “장애인차별금지법”)³이 있다. 장애인고용법은 “장애인이 그 능력에 맞는 직업생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 장애인 고용촉진 및 직업재활을 꾀하는 것”을 목적으로 한다(제1조). 여기서 ‘장애인’이란 신체 또는 정신상의 장애로 장기간에 걸쳐 직업생활에 상당한 제약을 받는 자로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 자⁴를 말한다(제2조 제1항). 「장애인복지법 시행령」 제2조에서 정한

¹ 하갑래, 「근로기준법」, 28판, 중앙경제, 2016. 10, 616-624면; 김엘림·윤애림, 「근로보호법」, 방송대 출판문화원, 2017.11. 304-309면.

² 장애인고용법 제정 1990.1.13, 최근 개정 2017.11.28. 고용노동부 관할

³ 장애인차별금지법 제정 2007.4.11, 최근 개정 2017. 12. 19. 보건복지부 관할

⁴ 장애인고용법 시행령은 「장애인복지법 시행령」 제2조의 규정에 의한 장애인의 기준에 해당하는 자와 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」 제14조제3항의 규정에 의한 상이등급에 해당하는 자를 장애인으로 정하고 있다(제3조).

장애인의 종류를 ①지체장애인, ②뇌병변장애인, ③시각장애인, ④청각장애인, ⑤언어장애인, ⑥정신지체인, ⑦발달장애인, ⑧정신장애인, ⑨신장장애인, ⑩심장장애인, ⑪호흡기장애인, ⑫간장애인, ⑬안면장애인, ⑭장루·유루장애인, ⑮간질장애인의 15종으로 규정하고 있다.

장애인차별금지법은 “모든 생활영역에서 장애를 이유로 한 차별을 금지하고 장애를 이유로 차별을 받은 사람의 권익을 효과적으로 구제함으로써 장애인의 완전한 사회참여와 평등권 실현을 통하여 인간으로서의 존엄과 가치를 구현함”을 목적으로 한다(제1조). 이 법률은 장애인의 차별의 개념과 판단기준을 규정하고 고용뿐만 아니라 교육, 재화 및 용역의 접근과 이용, 사법·행정절차 및 서비스와 참정권, 모·부성권, 가족·가정·복지시설, 건강 등에서 차별을 금지하고 차별피해자에 대해 국가인권위원회를 통한 권리구제에 관하여 규정하고 있다. 장애인차별금지법은 다른 법률과의 관계에 대해 “장애를 사유로 한 차별의 금지 및 권리구제에 관하여 이 법에서 규정한 것 외에는 「국가인권위원회법」으로 정하는 바에 따른다”(제9조)라고 정하고 있다.

2. 장애인 고용의무

상시 50인 이상의 근로자를 고용하는 사업주는 그 근로자의 총수의 100분의 5의 범위내에서 대통령으로 정하는 비율(이하 “의무고용률”이라 한다) 이상에 해당(그 수의 소수점 이하는 버림)하는 장애인을 고용하여야 한다(장애인고용법 제28조). 2021년 이후의 의무고용률은 1000분의 31로 한다(시행령 제25조). 상시라 함은 근로계약형태와 관계없이 매월 근로일수가 산정일 현재 16일 이상인 근로자를 말한다. 구체적으로 1년 동안 ‘매월 16일 이상 고용한 근로자 수’를 조업개월수 (조업일이 16일 미만인 달은 뺀다)로 나누어 산정한다(시행령 제24조)

고용노동부장관은 고용의무 적용대상이 아닌 사업주를 포함하여 기준고용률을 초과하여 장애인을 고용한 사업주에게 초과 고용한 장애인의 수에 비례하여 산정한 고용장려금을 지급할 수 있다. 지급단가는 월단위로 환산한 최저임금액의 범위 내여야 하며, 중증·여성장애인에 대하여는 우대하여 정해야 한다(장애인 고용법 제30조).

3. 장애인 고용부담금

의무고용률에 미달하는 장애인을 고용한 사업주는 매년 고용노동부장관에게 장애인고용부담금을 납부하여야 한다. 다만, 상시 근로자수 100인미만의 사업주는 장애인고용부담금 부과를 면제하고 있다. 장애인고용의무대상 사업주는 매년 다음연도 1월31일까지 매월 상시근로자수와, 고용한 장애인근로자수 및 부담금의 액수 등이 기재된 서면을 신고하고 해당연도의 부담금을 납부하여야 한다. 장애인 고용부담금은 의무고용률에 따라 고용해야 할 장애인총수에서 매월 상시 고용하고 있는 장애인수를 뺀 수에 부담기초액을 곱한 금액의 연간 합계액이다(장애인고용법 제33조).

$$\text{부담금 총액} = \left\{ \left(\begin{array}{c} \text{월별장애인 고용의무} \\ \text{인원의 연간합계} \end{array} \right) - \left(\begin{array}{c} \text{월별장애인 고용} \\ \text{인원의 연간합계} \end{array} \right) \right\} \times \text{부담기초액}$$

III. 장애인 차별금지

1. 차별의 내용

가. 차별행위 기준

직접차별은 (1) 장애를 사유로 정당한 사유 없이 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하는 경우이다(장애인차별금지법 제4조 제1항).

간접차별은 장애인에 대하여 (2) 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 편의제공을 거부하는 경우. (“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); (4) 정당한 사유 없이 장애인에 대한 제한·배제·분리·거부 등 불리한 대우를 표시·조장하는 광고를 직접 행하거나 그러한 광고를 허용·조장하는 경우 (광고는 통상적으로 불리한 대우를 조장하는 광고효과가 있는 것으로 인정되는 행위를 포함한다); (5) 장애인을 돕기 위한 목적에서 장애인을 대리·동행하는 자(이하 “장애인 관련자”)에 대하여 제1호부터 제4호까지의 행위를 하는 경우 (장애인 관련자의 장애인에 대한 행위 또한 이 법에서 금지하는 차별행위 여부의 판단대상이 된다); (6) 보조견 또는 장애인 보조기구 등의 정당한 사용을 방해하거나 보조견 및 장애인보조기구 등을 대상으로 제4조에 따라 금지된 행위를 하는 경우를 말한다(장애인차별금지법 제4조).

나. 차별의 예외

위의 차별행위에 해당되지 않는 경우는 다음과 같다. (1) 금지된 차별행위를 하지 않음에 있어 과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정 등이 있는 경우와 금지된 차별행위가 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우이다. (2) 장애인의 실질적 평등권을 실현하고 장애인에 대한 차별을 시정하기 위하여 이 법 또는 다른 법령 등에서 취하는 적극적 조치는 이 법에 따른 차별로 보지 아니한다(장애인차별금지법 제4조).

다. 차별의 판단

차별의 원인이 2가지 이상이고, 그 주된 원인이 장애라고 인정되는 경우 그 행위는 이 법에 따른 차별로 본다. 차별여부를 판단할 때에는 장애인 당사자의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 충분히 고려하여야 한다 (장애인차별금지법 제5조).

2. 차별시정기구와 권리구제

장애인차별금지법에서 금지하는 차별행위로 인하여 피해자 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 국가인권위원회에 그 내용을 진정할 수 있다. 인권위원회는 진정이 없는 경우에도 장애인차별금지법에서 금지하는 차별행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 이를 직권으로 조사할 수 있다(장애인차별금지법 제38, 39조).

인권위원회가 금지하는 차별행위로 권고를 할 경우에는 그 내용을 법무부장관에게 통보하여야 한다. 법무부장관은 인권위원회의 권고를 받은 자가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하는 행위 중 일부 행위에 해당하는 경우로 ①피해자가 다수인 차별행위에 대한 권고 불이행, ②반복적 차별행위에 대한 권고 불이행, ③피해자에게 불이익을 주기 위한 고의적 불이행, ④그 밖에 시정명령이 필요한 경우에 대해 그 피해의 정도가 심각하고 공익에 미치는 영향이 중대하다고 인정되는 경우, 피해자의 신청에 의하여 또는 직원으로 시정명령을 할 수 있다(장애인차별금지법 제43조). 그 시정명령은 ①차별행위의 중지, ②피해의 원상회복, ③차별행위의 재발방지를 위한 조치, ④그 밖에 차별시정을 위하여 필요한 조치이다.

법무부장관의 시정명령에 대하여 불복하는 관계당사자는 그 명령서를 송달받은 날부터 30일 이내에 행정소송을 제기할 수 있으며, 기간이내에 행정소송을 제기하지 않은 때에는 그 시정명령은 확정된다(장애인차별금지법 제44조). 법무부장관은 확정된 이행명령을 정당한 사유없이 이행하지 않은 자에 대해 3천만원 이하의 과태료를 부과할 수 있다(장애인차별금지법 제50조).

IV. 장애인 고용보호에 대한 의무교육

1. 의무교육 대상 및 벌칙

사업주는 장애인에 대한 직장 내 편견을 제거함으로써 장애인 근로자의 안정적인 근무여건을 조성하고 채용이 확대될 수 있도록 장애인 인식개선 교육을 실시하여야 한다. 필수교육 대상은 50인 이상의 근로자를 고용한 모든 사업 또는 사업장이다. 직장 내 장애인 인식개선 교육을 연간 1회, 1시간 이상 실시하여야 한다. 사업주는 교육 실시 관련 자료를 3년간 보관하여야 하며 이를 위반하여 장애인 인식개선 교육을 실시하지 않거나 관련 교육실시 자료를 3년간 보관하지 않는 경우에는 각각 300만원 이하의 과태료를 부과한다(장애인고용법 제5조의2, 제5조의3, 제86조, 시행령 제5조의2).

2. 의무교육 내용

직장 내 장애인 인식개선 교육에는 다음의 내용을 포함하여야 한다. ①장애의 정의 및 장애유형에 대한 이해, ②직장 내 장애인의 인권, 장애인에 대한 차별금지 및 정당한 편의 제공, ③장애인 고용촉진 및 직업재활과 관련된 법과 제도, ④그 밖에 직장 내 장애인 인식개선에 필요한 내용이다. 사업주는 사업의 규모나 특성을 고려하여 직원연수·조회·회의 등의 집합교육, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 원격교육 또는 체험교육을 통한 교육을 실시할 수 있다(장애인고용법 제5조의2).

V. 결론

장애인에 대한 사회적 배려가 필요하다. 이들의 고용을 보장하고 차별을 하지 않음으로써 노동인권 보장이 실현되도록 하여야 한다. 또한 직장 내 장애인 인식개선 교육을 통해 사업주와

근로자들이 장애인의보호와 차별금지 조치를 당연한 사회적 배려의무로서 받아 들어야 할 것이다. 이번에 새로이 신설된 장애인 관련 법정교육이 잘 안착되어 직장 내 장애인의 처우가 개선이 되는 기회가 되었으면 한다.