

인권 이론과 실천 제22호

---

차별금지에서 차별의 의미와 그 내용 및  
법제에 관한 소고

탁 영 남  
영남대학교 시간강사, 법학박사



# 차별금지에서 차별의 의미와 그 내용 및 법제에 관한 소고\*

탁 영 남\*\*

## I. 들어가며

평등의 원리는 오래전부터 인정된 헌법상의 최고의 원리 중에 하나이다.<sup>56)</sup> 예를 들어, 미국에서는 1776년 버지니아 권리장전을 통해 평등권을 헌법상 원리로 수용하였고, 프랑스에서는 1789년에 일어난 프랑스혁명의 구호인 자유·평등·우애가 1793년 프랑스헌법 제1조에 국제로 채택되었다.<sup>57)</sup> 또한, 독일은 1849년 바이마르헌법 제109조와 제137조 제3항에서 ‘법 앞의 평등’을 명시하였다.<sup>58)</sup>

그러나 근대입헌주의시대의 ‘평등’은 단지 일률적으로 동일한 기준으로 각인의 평등을 인정하고 그를 추구하는 형식적 평등에 그쳤다. 세금부과에서 개인의 능력, 재산상태 등 각인의 개별적 차이에 대한 실질적 고려 없이 모두 균일하게 부담지우는 것을 그 예로 들 수 있다.<sup>59)</sup> 하지만 봉건적 신분제도의 타파를 통한 개인의 자유의

\* 투고일자 : 2017. 12. 1.      심사일자 : 2017. 12. 11.      게재확정일자 : 2017. 12. 18.

\*\* 영남대학교 시간강사, 법학박사

56) 평등의 원리는 우리 헌법 제11조, 즉 개별기본권을 규정하고 있는 ‘제2장 국민의 권리와 의무’에 위치하고 있다. 이 원리는 우리 학계에서 일반적으로 기본적 권리로서의 ‘평등권’으로 이해하고 설명하고 있다(권영성, 「헌법학원론」, 법문사, 2010, 387쪽 이하; 이준일, 「헌법학강의」, 홍문사, 2013, 402쪽 이하; 김철수, 「헌법학신론」, 박영사, 2015, 463쪽 이하; 홍성방, 「헌법학」(中), 박영사, 2015, 61쪽 이하; 성낙인, 「헌법학」, 법문사, 2017, 1061쪽 이하). 반면에 우리 헌법 제11조에 규정되어 있는 평등은 개인이 주관적으로 원용할 수 있는 권리인 기본권, 즉 ‘평등권’이 아니라 국가가 준수해야 할 헌법원칙 내지는 기본권심사에 있어서 활용되는 정당성심사기준인 ‘평등원칙’으로 이해해야 한다는 견해가 있다. 이와 관련하여 김해원, “‘평등권’인가 ‘평등원칙’인가?”, 「헌법학연구」 제19권 제1호, 한국헌법학회, 2013, 223쪽 이하 참조.

57) 성낙인, 「헌법학」, 1061쪽.

58) Starck, in: v. Mangoldt/Klein/Starck, GG I, München 2005, Art. 3 Abs. 1 Rn. 1.

59) 김철수, 「헌법학신론」, 469쪽.

질적·양적 확장, 인간의 존엄성에 대한 계몽주의적 고찰, 자본주의체제의 비판적 성찰 등을 통해서 현대복지국가의 헌법상 ‘평등’은 각인의 조건의 차이를 인정하고 이를 극복하기 위한 배려를 추구하는 실질적 평등으로 이해하면서, 사회적·경제적 영역으로 그 실천의 지평을 확장하고 있다.<sup>60)</sup>

우리나라는 1987년 이후 정치체제의 민주화 및 경제성장을 이루면서, 과거 억압적이고 권위주의적 사회분위기 속에서 잠재되어 있던 차별과 관련된 문제들이 기본적인 권리의 관점에서 제기되고 있다. 우리 사회는 반상(班商)간의 구별로 인한 차별, 종교적 차별, 인종차별, 남녀차별 등과 같은 불합리한 차별이 과거보다는 많이 개선되었지만 여전히 존재하고 있다. 또한 새로운 형태의 사회적 신분인 학벌, 출신지역, 소득수준 및 주거지 등에 의한 차별, 개인의 나이, 병력, 외모, 성 정체성 등을 이유로 한 차별, 장애를 이유로 한 차별, 외국인노동자들에 대한 차별 등과 같은 여러 형태의 차별이 사회 곳곳에서 나타나고 있다.

본 글은 이상과 같은 사회변화 속에서 나타나는 차별적인 사례와 차별금지에 관한 입법 상황 등을 살펴보면, 오늘날의 차별의 정도를 파악하고 차별금지의 필요성에 대한 사회적 인식을 높이고자 한다. 이를 위해 먼저 ‘차별’의 개념과 그 유형에서 차별에 관한 헌법규정과 차별과 구분되는 유사개념들에 대해 고찰하고, 차별의 유형과 구체적인 차별사례에 대해 살펴보고자 한다(Ⅱ). 차별적 사례의 해결은 평등에 대해 규정하고 있는 우리 『헌법』 제11조를 근거로 하면서 개별 법률에서 차별과 관련한 문제의 시정 및 구제를 기대하고 있다. 이에 차별과 관련한 외국의 입법례를 검토하고(Ⅲ), 우리나라의 차별금지를 위한 개별적 법률을 고찰하고자 한다(Ⅳ). 차별금지와 관련한 외국의 입법례의 비교를 통해서 우리나라의 개별적 법률들을 검토함으로써 우리에게 주는 시사점을 찾아 우리 법률을 시정 및 보완할 수 있을 것이다.

## Ⅱ. 차별의 개념과 그 유형 및 사례

### 1. ‘차별’의 개념

차별의 개념을 이해하기 위해서는 평등의 개념의 이해가 선행되어야 한다. 차별의 개념은 평등의 개념 내에서 이해되기 때문이다.<sup>61)</sup> 평등은 모든 것을 항상 차이를 두

60) 권영성, 「헌법학원론」, 391쪽; 이종수, “‘사회적 신분’에 의한 차별금지의 헌법적 의미”, 「공법연구」 제31집 제1호, 한국공법학회, 2002, 351쪽 참조.

어 구별하지 않고 균등하게 똑같이 다루려고 하는 ‘절대적’평등으로 이해되지 않고, 정당한 이유와 합리적인 근거에 기하여 같은 것은 같게, 다른 것은 다르게 다루어야 한다는 ‘상대적’평등으로 이해된다.<sup>62)</sup> 시·공간을 초월한 절대적 평등이란 개념은 논리적으로 성립될 수 없기 때문에, 평등은 ‘상대적’평등으로 이해할 수 있다. 이러한 평등은 동일한 대상에 대해서는 평등한 취급을 명하면서, 서로 상이한 대상에 대해서는 불평등한 취급, 즉 차별을 명하는 것이다.<sup>63)</sup> 차별의 문제는 모든 것을 차별적으로 취급하는 차별을 다루는 것이 문제가 아니라, 정당하고 합리적인 근거 없이 차별적으로 취급하는 것이 주로 문제가 된다. 본 글에서도 후자의 경우로 한정하여 차별에 관해 다루도록 하겠다.

### (1) 차별에 관한 헌법규정

앞서 서론에서 언급하였듯이, 차별은 우리 헌법상 평등규정인 『헌법』 제11조와 관련된다. 먼저, 『헌법』 제11조 제1항에는 “누구든지 성별·종교·사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.”고 규정하고 있다. 차별금지영역과 관련하여 “모든 영역”이라 하면서, 차별금지사유로는 “성별·종교·사회적 신분”만을 열거하고 때문에 이 규정이 제한적 열거규정이냐 예시적 규정이나의 문제가 있을 수 있다. 이것은 성별·종교·사회적 신분 외에 학력·연령·출신지역 등 어떠한 이유로도 차별하여서는 안 된다고 하여, 『헌법』 제11조 제1항 후문에 열거한 사항들은 예시적 규정으로 보아야 한다는 것이 다수의 견해<sup>64)</sup>이며, 우리 헌법재판소의 입장<sup>65)</sup>이기도 하다. 또한 『헌법』 제11조 제2항에는 “사회적 특수 계급의 제도는 인정되지 아니하며, 어떠한 형태로도 이를 창설할 수 없다.”고 규정하

61) 이준일, “소수자(minority)와 평등원칙”, 『헌법학연구』 제8권 제4호, 한국헌법학회, 2002, 224쪽.

62) 김철수, 『헌법학신론』, 468쪽; 이준일, “소수자(minority)와 평등원칙”, 224쪽; 김해원, “‘평등권’인가 ‘평등원칙’인가?”, 227쪽 이하.

63) 이준일, “소수자(minority)와 평등원칙”, 224쪽.

64) 권영성, 『헌법학원론』, 394쪽; 김철수, 『헌법학신론』, 479쪽; 홍성방, 『헌법학』, 78쪽; 성낙인, 『헌법학』, 1066쪽.

65) 우리 헌법재판소는 법관의 정년을 직위에 따라 차이를 두고 있는 법원조직법 제45조 제4항에 대해 “법관의 정년을 직위에 따라 대법원장 70세, 대법관 65세, 그 이외의 법관 63세로 하여 법관 사이에 약간의 차이를 두고 있는 것으로, 헌법 제11조 제1항에서 금지하고 있는 차별의 요소인 ‘성별’, ‘종교’ 또는 ‘사회적 신분’ 그 어디에도 해당되지 아니할 뿐만 아니라, 그로 인하여 어떠한 사회적 특수계급제도를 설정하는 것도 아니고, 그와 같이 법관의 정년을 직위에 따라 순차적으로 낮게 차등하게 설정한 것은 법관 업무의 성격과 특수성, 평균수명, 조직체 내의 질서 등을 고려하여 정한 것으로 그 차별에 합리적인 이유가 있다고 할 것이므로, 청구인의 평등권을 침해하였다고 볼 수 없다.”(헌재 2002. 10. 31., 2001헌마557)라고 하여 헌법 제11조 제1항에서 금지하고 있는 차별의 영역을 예시적으로 보았다고 할 수 있다.

고 있고, 제3항에는 “훈장 등의 영전은 이를 받은 자에게만 효력이 있고, 어떠한 특권도 이에 따르지 아니한다.”고 규정하여, 차별의 한 형태인 “사회적 특수계급”이나 “영전에 따른 특권”의 금지를 규정하고 있다.<sup>66)</sup>

그 밖에도 『헌법』에는 능력에 따른 균등한 교육을 받을 권리를 규정한 제31조 제1항은 ‘교육’의 영역에서 차별을 금지하고 있다. 고용·임금 및 근로조건에서의 남녀평등을 규정한 제32조 제4항은 ‘근로’의 영역과 혼인과 가족제도의 보장을 규정한 제36조 제1항은 혼인과 가족생활영역에서는 서로 차별의 영역은 다르지만 성별에 따른 차별을 금지하고 있다.<sup>67)</sup> 또한 국회의원선거를 규정한 제41조 제1항과 대통령선거를 규정한 제67조 제1항은 ‘선거’에서의 평등을 규정하고 있고, 이와 함께 제116조 제1항은 선거운동에서의 균등한 기회의 보장을 규정한 것을 종합하여 볼 때, ‘선거’와 관련된 정치생활영역에서 평등을 요청하고 있다.<sup>68)</sup> 그리고 병역의무를 규정한 제39조의 제2항은 병역의무의 이행에 따른 차별(불이익한 처우)을 금지하고 있다.

## (2) 차별과 평등에서의 발생 문제

평등을 같은 것은 같게, 다른 것은 다르게 취급하라는 상대적 평등으로 이해할 때, 평등의 대상과 평등의 내용과 관련한 문제가 제기될 수 있다.<sup>69)</sup>

먼저, 평등의 대상과 관련하여 대상의 속성의 차이를 구별하지 아니하고 같은 것을 다르게, 다른 것을 같게 보고 있지는 않은지가 문제될 수 있다. 즉, 어떤 것이 같은 것이고, 어떤 것이 다른 것인지를 구별하는 것이다. 그리고 평등의 내용과 관련하여서는 합리적 근거 없이 같은 것에 대해 차별적으로 대우하고, 다른 것들에 대해 평등 대우를 하고 있지 않은지가 문제될 수 있다. 여기서의 문제는 무엇이 불평등한 대우이고, 평등한 대우인가 하는 것이다.

이러한 평등의 대상과 내용과 관련한 문제는 차별에서도 그 대상과 내용과 관련한 문제가 발생한다.<sup>70)</sup>

66) 이준일, 「헌법학강의」, 410쪽.

67) 이준일, 「헌법학강의」, 410쪽; 김해원, “평등권인가 ‘평등원칙’인가?”, 230쪽.

68) 이준일, 「헌법학강의」, 410쪽; 김해원, “평등권인가 ‘평등원칙’인가?”, 230쪽.

69) 이와 관련하여 이준일 교수는 네 가지의 포인트로 구분하였다. 그에 따르면 다음과 같다. “첫째로, 동일한 것을 상이한 것으로 동일한 것을 상이한 것으로 보고 있지는 않은지. 둘째로, 상이한 것을 동일한 것으로 보고 있지는 않은지, 셋째로, 동일한 것에 대해 불평등한 대우를 하고 있지는 않은지, 마지막으로 넷째로, 상이한 것들에 대해 평등한 대우를 하고 있지는 않은지 하는 것이다.” 여기서 첫 번째와 두 번째는 평등의 대상과 관련된 것이고, 세 번째와 네 번째는 평등의 내용과 관련된 것이라고 설명하고 있다(이준일, “소수자(minority)와 평등원칙”, 224쪽 참조). 따라서 이준일 교수의 평등에 관한 네 가지 구분은 본 글의 구분과 동일하다고 할 수 있다.

### (3) 차별과 편견의 구분

“공정하지 못하고 한쪽으로 치우친 생각”이라는 편견의 사전적 의미에 비취볼 때,<sup>71)</sup> 편견은 특정한 또는 특정집단에 대하여 잘 모르면서도 외모 또는 사회적 고정관념과 같이 단지 어떤 특징으로 인하여 그 또는 그 집단에 대하여 쉽게 판단을 내리는 것으로 이해할 수 있다.<sup>72)</sup> 편견에 의해 같은 것과 다른 것에 대한 확인을 결정함으로써, 평등한 대우와 차별적 대우에 대한 판단을 하는 것이다.<sup>73)</sup> 더 나아가 편견은 차별의 의미성 여부를 결정할 뿐만 아니라 차별의 여부 및 그 정도까지 결정하게 된다.<sup>74)</sup>

이러한 편견이 적용될 수 있는 예로서 인종차별을 들 수 있다.<sup>75)</sup> 즉, 비슷한 외형으로 사회의 다수를 형성하는 그들과 다른 외형을 가졌다는 이유로 편견에 기초하여 다른 외형을 가진 소수의 집단 또는 사람을 차별하여 대우하는 것(불평등 대우)이다. 또한 편견은 다수자와 소수자를 구분하여 차별하는데 기초로 작용할 수 있다. 즉, 인종차별뿐만 아니라, 성적 소수자에 대한 차별, 장애인에 대한 차별 등이 편견에 기초한 것으로 볼 수 있다.

## 2. ‘차별’의 유형

차별의 유형은 그 기준에 따라 다양하게 분류할 수 있지만, 범규범상 일반적으로 직접차별, 간접차별로 구분한다.<sup>76)</sup> 또한, 직접차별과 간접차별로 분류될 수 없는 다양한 차별사유로 인한 차별이 존재한다. 이에 따라 아래에서는 범규범상의 일반적 구분에 따른 차별의 유형인 직접차별, 간접차별과 그 외의 기타차별에 대해 구체적으로 살펴보도록 하겠다.

### (1) 직접차별

직접차별이란 법률에서 열거된 차별금지사유에 해당하는 의도적이며 가시적인 차

70) 이준일, “소수자(minority)와 평등원칙”, 224쪽.

71) 국립국어원 표준대사적([http://stdweb2.korean.go.kr/search/List\\_dic.jsp](http://stdweb2.korean.go.kr/search/List_dic.jsp)), 2017년 12월 1일 최종검색.

72) 김대환, “영국 인종차별금지법상의 차별의 의미와 그 구제”, 「세계헌법연구」 제5권, 국제헌법학회 한국학회, 2000, 396쪽.

73) 이준일, “소수자(minority)와 평등원칙”, 225쪽.

74) 이준일, “소수자(minority)와 평등원칙”, 226쪽.

75) 김대환, “영국 인종차별금지법상의 차별의 의미와 그 구제”, 396쪽.

76) 이준일, 「헌법학강의」, 420쪽; 성낙인, 「헌법학」, 1088쪽.

별을 의미한다.<sup>77)</sup> 예를 들어, 『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률』<sup>78)</sup> 제2조 제1호 전문에서 “차별이란 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우”를 들 수 있다. 이처럼 법률에 열거된 차별금지사유로 특정인에 대하여 유사한 상황에 있는 다른 사람보다 불리한 대우를 하는 경우이다.

## (2) 간접차별

간접차별이란 법률에서 차별목적으로서 제시된 차별사유에 직접적으로 해당하지 않지만, 의도하지 않더라도 결과적으로 차별행위에 해당할 수 있는 것을 의미한다.<sup>79)</sup> 즉, 형식적으로는 공정하고 중립적인 기준이라 하더라도 그 적용 및 효력에 있어서는 특정 집단이나 특정인에게 불리한 효과를 발생시키는 경우를 말한다.<sup>80)</sup> 예를 들어, 『남녀고용평등법』 제2조 제1호 전문에서 차별에는 “사업주가 채용조건이나 근로조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성(性)에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우를 포함한다”라고 하여 간접차별에 대해 규정하고 있다.<sup>81)</sup> 이 경우는 사업주가 직접적으로 성별을 차별사유로 들어 성별에 따른 차별을 의도하고 있지 않지만, 사업주가 내세운 채용조건이나 근로조건이 결과적으로 남성 또는 여성에게만 불리한 결과를 야기하고 있어, 간접차별의 문제가 발생하게 되는 것이다. 그러나 간접차별은 확인이 쉽지 않으며, 법적·통계적 증거를 요구하기 때문에 간접차별을 증명하기란 쉽지 않다.<sup>82)</sup>

## (3) 그 외의 차별

직접차별과 간접차별 이외에도 괴롭힘(Belästigung)도 오늘날 범규범상의 차별유형에 포함된다. 괴롭힘에는 당사자의 의사에 반한 위협, 멸시, 모욕 또는 명예훼손을 당하거나, 적대적·굴욕적 상황이 조성되는 것을 의도하거나 이러한 상황을 야기할 때

77) 이준일, 「헌법학강의」, 421쪽.

78) 법률 제13932호, 이하 ‘남녀고용평등법’으로 약칭한다.

79) 이준일, 「헌법학강의」, 421쪽; 성낙인, 「헌법학」, 1088쪽.

80) 이준일, 「인권법」, 홍문사, 2015, 840쪽; 김대환, “영국 인종차별금지법상의 차별의 의미와 그 구제”, 398쪽.

81) 조용만, “법학적 관점에서 본 차별의 개념”, 「인권과 공익법」 제1호, 건국대학교 법학연구소, 2007, 37쪽.

82) 김대환, “영국 인종차별금지법상의 차별의 의미와 그 구제”, 401쪽.



를 말한다. 또한 성적 괴롭힘(sexuelle Belästigung), 성희롱도 차별유형에 포함된다.<sup>83)</sup>

또한, 영미법계에서 전통적으로 인정하고 있는 차별유형으로서 정당한 편의제공(Reasonable Accommodation)을 이행하지 않는 것을 들 수 있다.<sup>84)</sup> 예컨대, 사용자는 장애인의 특수한 상황을 고려하여 그를 위한 정당한 편의를 제공하는 적극적 조치가 취해져야 함에도, 정당한 사유없이 그러한 조치를 취하지 않은 경우를 말한다. 『장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률』<sup>85)</sup> 제4조 제1항 제3호에는 “정당한 사유 없이 장애인에 대하여 정당한 편의 제공을 거부하는 경우”를 차별의 유형으로 규정하고, 동조 제3항에는 이러한 정당한 편의제공 의무를 정당화할 수 있는 사유로서, 과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정 등이 있는 경우와 금지된 차별행위가 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우에는 차별로 보지 않는다고 정하고 있다.

### 3. 구체적 차별사례

『헌법』 제11조 제1항에 따라 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어 차별받지 아니하도록 규정하고 있지만, 여전히 현실에서는 차별이 존재하고 있다. 이하에서는 구체적 차별사례로서 국가인권위원회에 진정된 사건을 차별의 유형별로 나누어 소개하고자 한다.

#### (1) 성별을 이유로 한 차별-여성의 결혼에 따른 퇴사 등 성차별적 고용 관행<sup>86)</sup>

A주식회사의 홍보팀 디자이너로 근무하던 여성 직원 B는 자신의 결혼 계획을 회사에 알리자, A회사는 여성 직원의 경우 결혼하면 퇴직하는 것이 관행이라는 이유로 퇴사할 것을 종용받았고, 이를 거부하자 인사조치 등을 압박을 받았다는 진정이 제기된 사건이다.

국가인권위원회는 특별한 필요성이 없음에도 불구하고 인사운영 전반에 걸쳐 성별에 따른 구분정책을 실시하고, 병역을 승진에 반영함으로써, 여성 직원들이 채용, 배치, 승진 등에서 남성 직원들에 비해 불리하게 대우하고, 특히, 결혼한 여성을 출가

83) 기타 차별유형으로서 괴롭힘과 성적 괴롭힘은 독일의 『일반평등대우법(Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz -AGG)』 제3조 제2항과 제4항에 차별금지 유형으로 규정되어 있다. 이에 대해서는 아래 III. ‘차별금지’의 외국의 입법례에서 다루도록 하겠다.

84) 박종운, “장애인차별금지법 제정의 과제와 전망”, 『국제인권법』 제7호, 국제인권법학회, 2004, 70쪽; 조용만, “법학적 관점에서 본 차별의 개념”, 39쪽.

85) 법률 제14839호, 이하 ‘장애인차별금지법’으로 약칭한다.

86) 국가인권위원회 2016. 5. 25. 결정 16직권0000200.

외인으로 보는 과거의 성차별적 인식을 기반으로 하여 경조휴가 기준을 성별에 따라 달리 적용하는 행위는 차별행위에 해당한다 하여, A주식회사에게 장기간 지속된 고용상 성차별을 해소하기 위한 적극적 조치 계획을 수립하고, 공정하고 성평등한 인사운영 기준을 마련하여 시행할 것을 권고하였다.

**(2) 장애를 이유로 한 차별-전동휠체어 사용 장애인에 대한 공항시설 이용상 차별<sup>87)</sup>**

전동휠체어를 사용하는 1급 지체장애인 甲은 2015년 11월 5일 오후 5시경, 제주공항 보안검색대에서 전동휠체어 및 신체에 대한 검색을 받은 후 항공기 탑승구로 이동하려 하였다. 그러나 보안검색요원은 국토교통부 고시 『항공기 내 반입금지 위해물품』에서 전동휠체어를 위해물품으로 규정하고 있는 것을 근거로 하여, 전동휠체어 사용 장애인은 항공사 직원이 동행해야만 보안검색대를 통과할 수 있고, 탑승구까지 이동 시에도 항공사 직원이 동행해야 한다며 甲을 제지한 바, 甲은 장애인에 대한 차별이라 하여 국가인권위원회에 진정을 제기하였다.

국가인권위원회는 피진정공사는 공항시설을 관리·운영하는 교통사업자로서 『장애인차별금지법』 제19조에 따라 이동 및 교통수단 등을 접근·이용함에 있어서 장애인을 제한·배제·분리·거부하거나, 장애인보조기구인 전동휠체어의 반입 및 사용을 정당한 사유 없이 제한하거나 거부하여서는 아니 되며, 이동 및 교통수단 등을 장애인 아닌 사람과 동등하게 이용할 수 있도록 하는데 필요한 정당한 편의를 제공해야 할 의무가 있다고 하여, 피진정공사가 보안검색을 마친 甲에 대해 보안검색대 통과 및 이동을 제한하고 항공사 직원을 동행하도록 요구하는 것은 『장애인차별금지법』 제19조를 위반한 차별행위에 해당한다고 판단하였다.

**(3) 나이를 이유로 한 차별-승무원 채용에서 나이를 이유로 탈락<sup>88)</sup>**

승무원 지원자 A는 B항공사의 한국 취항 신규 승무원채용에 지원하였다. 그러나 B항공사는 승무원 인력채용심사에서 지원자 중 대략 만30세에서 만32세를 기준으로 그 이상인 자에 대하여 1차 서류심사에서 탈락시켜, A는 나이를 이유로 한 차별이라 하여 국가인권위원회에 진정을 제기하였다.

국가인권위원회는 항공기 승무원들은 기내 보안을 책임지고 승객들에 대하여 각종

87) 국가인권위원회 2016. 12. 28. 결정 15진정0919600.

88) 국가인권위원회 2016. 8. 31. 결정 15진정0045900/0320700(병합).

서비스를 제공하며 비상상황이 발생하였을 경우 승객을 대피시키는 등 안전을 담당하는바, 요구되는 직무를 수행함에 있어 연령제한이 필수 요건이라 할 수 없고, 그 외에 연령에 따른 차별취급을 정당화할 만한 사유로 인정할 만한 사정이 보이지 않으므로, B항공사 대표에게 한국 취항 신규 승무원 채용시 지원자들이 나이를 이유로 불이익을 받지 않도록 개선방안을 마련하여 시행할 것을 권고하였다.

**(4) 인종, 피부색, 출신 민족, 출신 국가를 이유로 한 차별-영어학원강사 채용 시 인종차별<sup>89)</sup>**

영어학원을 운영하고 있는 甲은 2015년 10월 26일경 페이스북 그룹(Jobs In Bundang)에 甲의 영어학원의 원어민 영어강사 모집광고를 하면서 자격요건으로 백색인종을 의미하는 ‘코카시안(Caucasian)’일 것을 요구하여, 인종차별을 이유로 국가인권위원회에 진정되었다.

국가인권위원회는 『헌법』 제11조 제1항 후문 “누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.”고 규정하고 있고, 『직업안정법』 제2조와 『고용정책기본법』 제7조 역시 고용영역에서 인종을 이유로 한 차별을 금지하고 있음을 이유로, 甲의 행위는 인종을 이유로 한 차별행위에 해당한다고 하였다.

**(5) 용모 등 신체 조건을 이유로 한 차별-호텔 단기근로자 채용 시 외모에 의한 고용상 차별<sup>90)</sup>**

A는 2016년 5월 23일 단기 아르바이트 채용공고를 보고 해당 공고 내용에 맞추어 문자로 지원하였고, 같은 달 25일 구인공공 담당자로부터 해당 일장에 출근하라는 통보와 주의사항, 복장규정 등을 문자로 통보받았다. A는 2016년 5월 26일 출근하여 채용담당자를 만났으나, 대머리인 A의 머리를 보고 일할 수 없다고 하였다.

이 사건에서 국가인권위원회는 탈모는 개인의 선택에 의해서 좌우할 수 없는 자연적인 현상에 해당하는 신체적 조건이고, 이를 사회통념상 호텔接客업에서 요구되는 기준에 부적합한 용모라고 볼만한 타당한 근거가 있다고 할 수 없으므로, 합리적인 이유없이 용모 등 신체조건을 이유로 고용과 관련한 차별행위에 해당한다고 하였다.

89) 국가인권위원회 2016. 1. 28. 결정 15진정0891600/0891800/0896300/0912700(병합).

90) 국가인권위원회 2016. 8. 31. 결정 16진정0389800.

(6) 가족 상황을 이유로 한 차별-교원 진출 순위 산정 시 육아휴직 기간의 별거기간 제외<sup>91)</sup>

교원 甲은 교원의 진출순위에 배우자와 3년 이상 별거하고 있는 자를 진출 1순위로 하면서 육아휴직기간을 별거기간에서 제외하고 있는 것은 차별이라 하여 국가인권위원회에 진정한 사건에서, 국가인권위원회는 육아휴직 기간에도 별거하는 경우가 있을 수 있음에도 그러한 실질적인 사정을 고려하지 아니하고 육아휴직 기간을 모두 동거기간으로 간주하는 기준은 같은 별거 부부에 비추어 육아휴직을 사용한 별거 부를 불리하게 대우하는 차별행위에 해당한다고 판단하였다.

### III. 차별금지에 관한 외국의 입법례

제2차 세계 대전 이후 세계 각국은 인간의 태생적, 후천적 특성을 이유로 하는 차별에 대한 법제도적 장치를 만들어왔다. 각국의 차별금지법은 그 사회가 추구하는 이념, 역사적 배경, 차별의 현실, 그리고 시민운동의 성격에 따라 제정되었다. 아래에서는 ‘차별금지’와 관련한 외국의 입법례 중에서 최초로 차별금지법을 제정한 미국, 영국과 차별금지법제의 일반법을 제정한 독일의 경우를 살펴해보도록 하겠다.

#### 1. 미국

미국은 1964년 『민권법(Civil Rights Act of 1964)』 제7장에 인종, 피부색, 종교, 성별, 출신국가에 근거한 고용차별을 금지하도록 하였다.<sup>92)</sup> 하지만 1964년 『민권법』은 고용차별에 대한 구제수단으로서 행정구제만 가능하도록 하였다. 여기서의 행정구제는 연방고용평등위원회(The U.S. Equal Employment Opportunity Commission-EEOC)가 고용차별에 대해 결정하는 금전보상, 소급임금명령 등을 말한다.<sup>93)</sup> 이후 1991년 개정으로 고용차별에 대한 구제수단으로서 고용차별에 대한 징벌적 손해배상뿐만 아니라 고용차별 피해자의 금전적 또는 비금전적 손실에 대해 보상이 가능하도록 하는 보상적 손해배상도 함께 도입하였다.<sup>94)</sup>

91) 국가인권위원회 2016. 6. 21. 결정 15진정1011300.

92) 법무부, 「각국의 차별금지법」 제2권, 법무부, 2008, 13쪽.

93) 김미영/박종희, “미국 고용차별금지법제에서의 징벌적 손해배상의 역사와 원리”, 「노동법학」 제52호, 한국노동법학회, 2014, 222쪽.

94) 김미영/박종희, “미국 고용차별금지법제에서의 징벌적 손해배상의 역사와 원리”, 222쪽.

그 외에 미국은 1963년에 동일노동에 대한 임금상의 차별을 금지하는 『동일임금법(Equal Pay Act of 1963)』<sup>95)</sup>을 제정하였다. 또한 1967년에는 40세 이상의 자에 대하여 연령상 고용 차별을 금지하는 『고용상연령차별금지법(The Age Discrimination in Employment Act of 1967)』을 제정하였다.<sup>96)</sup> 그리고 1990년에는 연방정부를 제외한 공공·사적 부문에서의 고용(상시 15인 이상 고용 사업장), 공공서비스, 민간운영 공공 편의시설 및 서비스, 전기통신 등에서의 장애인 차별을 금지하는 『장애인차별금지법(the Americans with Disabilities Act of 1990)』을 제정하였다. 이후 이 법은 안경 착용이나 약물 복용 등에 의해 장애가 완화되는 장애인은 『장애인차별금지법』의 보호를 받을 수 없다는 장애 개념을 좁게 해석하는 미국 연방대법원의 일련의 판결들<sup>97)</sup>로 인해, 『장애인금지차별법』의 입법 목적이 훼손된다는 비판이 제기되었다.<sup>98)</sup> 이에 연방의회는 2008년 『장애인금지차별법』의 개정을 통해서 장애의 정의부분에서 좀 더 세세히 규정함으로써 장애 개념을 축소 해석하는 것을 방지하였다.<sup>99)</sup>

## 2. 영국

영국은 2010년 이전까지 차별금지 사유에 따라 별도의 차별금지법이 있었다. 이러한 주요 차별금지법으로는 『동일임금법(Equal Pay Act 1970)』, 『인종차별금지법(Race Relations Act 1976)』<sup>100)</sup>, 『성차별금지법(Sex Discrimination Act 1975)』, 『장애차별금지법(Disability Discrimination Act 1995)』, 종교 및 신념을 이유로 차별 금지한 고용평등규정과 성적 지향에 대한 차별을 금지한 고용평등규정이 있었다. 이렇게 다양한 형태로 나누어져 있던 관련 법률, 규정 등을 통합하여 2010년 『평등법(Equality Act 2010)』이 제정되었다.<sup>101)</sup> 이를 통해, 여성, 흑인 및 소수민족 근로자에 대한 노동시장의 참여, 직업의 종류, 고용기회, 계약의 법적 지위와 임금 및 수

95) 평등임금법으로 번역하기도 한다. 법무부, 「각국의 차별금지법」 제2권, 339쪽 이하 참조.

96) 법무부, 「각국의 차별금지법」 제2권, 283쪽.

97) Sutton v. United Airlines Alberton, 527 U.S. 471 (1999); Alberton, Inc. v. Kirkingburg, 527 U.S. 555 (1999); Murphy v. United Parcel Service, 527 U.S. 516 (1999).

98) 김재원, “미국 장애인법의 성과와 한계: 법사회학적 고찰”, 「성균관법학」 제23권 제3호, 성균관대학교 비교법연구소, 2012, 1026쪽 이하.

99) 김재원, “미국 장애인법의 성과와 한계: 법사회학적 고찰”, 1027쪽.

100) 영국은 미국의 민권법의 제정을 계기로 1965년 인종차별금지법을 제정한 후, 1976년 새로이 인종차별금지법을 제정하였다(김대환, “영국 인종차별금지법상의 차별의 의미와 그 구체”, 393쪽 참조). 또한 인종차별금지법은 인종관계법으로 번역하기도 한다. 신옥주 외 3인, 「유럽연합과 회원국의 차별금지법제에 관한 비교법적 연구」, 한국법제연구원, 2009, 213쪽 참조.

101) 신옥주 외 3인, 「유럽연합과 회원국의 차별금지법제에 관한 비교법적 연구」, 213쪽 참조.

당 등에서의 부당한 대우와 차별을 금지할 뿐만 아니라, 법의 보호대상과 관련하여 장애인과 성전환자를 포함한 성소수자까지 포함되면서, 그 보호대상이 확대되었다.<sup>102)</sup>

### 3. 독일

독일은 『기본법(Grundgesetz-GG)』 제3조<sup>103)</sup>에 ‘법 앞의 평등’ 원칙과 남녀의 양성 평등, 그 외의 차별금지 사유를 규정하고 있다. 『기본법(Grundgesetz-GG)』 제3조와 유럽 연합의 지침들의 영향<sup>104)</sup>으로 2006년 『일반평등대우법(Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz-AGG)』이 제정되었다. 이 법은 차별금지법의 일반법이라 할 수 있다. 독일의 2006년 『일반평등대우법』 제1조는 “인종, 민족적 출신, 성별, 종교, 세계관, 장애, 연령 또는 성적 지향성을 이유로 한 차별(Benachteiligung)을 방지하고 배제하는 것을 목적으로 한다.”라고 규정하고 있다. 또한, 동법 제3조에서는 차별금지 유형으로 직접차별, 간접차별, 괴롭힘(Belästigung), 성적 괴롭힘(sexuelle Belästigung)과 차별의 지시를 규정하고 있다.<sup>105)</sup> 『일반평등대우법』은 근로관계분야와 사법상 거래 분야로 나누어 차별로부터의 보호에 관해 구체적으로 규정하고 있다.

독일은 그 외에도 『연방양성평등법(Bundesgleichstellungsgesetz-BGleG)』, 『장애

102) 신옥주 외 3인, 「유럽연합과 회원국의 차별금지법제에 관한 비교법적 연구」, 213쪽.

103) 독일 기본법 제3조는 다음과 같이 규정되어 있다. 제1항 모든 사람은 법 앞에 평등하다. 제2항 남녀는 동등한 권리를 가진다. 국가는 남녀 동권의 실제적 실현을 증진하고 기존 불이익들의 제거를 도모한다. 제3항 누구도 성별, 혈통, 인종, 언어, 고향과 출신, 신앙, 종교관 또는 정치관으로 말미암아 불이익을 받거나 특혜를 받아서는 안 된다. 누구도 (신체적) 장애를 이유로 불이익을 받아서는 안 된다.

104) 독일의 『일반평등대우법』의 제정에 영향을 끼친 유럽연합의 지침들은 『인종과 민족의 구별 없는 평등대우원칙의 적용을 위한 지침 (RL 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft)』, 『고용과 직업에 있어서의 평등대우 실현을 위한 일반적인 범위 확정에 관한 지침(RL 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf)』, 『근로조건과 관련하여 취업·직업교육 및 직업상 승진에의 기회와 관련한 남성과 여성의 평등대우 원칙 실현을 위한 76/207 지침의 변경에 관한 2002/73 지침(RL 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zuganges zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen geändert durch RL 2002/73/EG)』 및 『재화와 서비스에의 접근 및 공급에 있어서 남성과 여성의 평등대우 원칙의 실현을 위한 지침(RL 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen)』을 들 수 있다. 이에 관해서는 홍관표/차원일, 독일의 일반평등대우법(AGG)과 차별금지 판결, 전남대학교출판부, 2016, 45쪽 이하 참조.

105) 홍관표/차원일, 독일의 일반평등대우법(AGG)과 차별금지 판결, 51쪽 이하.

인차별금지법(Behindertengleichstellungsgesetz - BGG)』, 『외국인체류법((Aufenthaltsgesetz-AufenthG)』 등을 들 수 있다.

## IV. 차별금지를 위한 우리나라의 개별 법률

### 1. 국가인권위원회법

『국가인권위원회법』<sup>106)</sup>은 국가인권위원회를 설립하여 모든 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 보호하고 그 수준을 향상시킴으로써 인간으로서의 존엄과 가치를 구현하고 민주적 기본질서 확립에 이바지함을 목적(제1조)으로 2001년에 제정되었다. 이 법은 기본적으로 독립기구인 국가인권위원회의 조직법적 성격을 취하고 있으나, 제2조 제3호에서 ‘평등권의 차별행위’를 정의하고, 인권침해나 차별행위를 당한 피해자나 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 위원회에 그 내용을 진정할 수 있도록 하였다(제30조 제1항). 국가인권위원회는 이러한 진정에 대해 조사하고(제36조), 필요한 구제 조치를 당사자에게 제시하고 합의를 권고할 수 있도록(제40조) 규정하고 있다.

### 2. 남녀고용평등법

고용에 있어서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하기 위해 1987년에 제정된 『남녀고용평등법』은 헌법 제11조와 제32조 제4항의 규정을 근거로 고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성 보호와 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현함과 아울러 근로자의 일과 가정의 양립을 지원함으로써 모든 국민의 삶의 질 향상에 이바지하는 것을 목적으로 한다(제1조). 『남녀고용평등법』은 채용 또는 근로조건 등에서의 차별금지를 대상으로 하는 개별적 차별금지법이라고 할 수 있다.<sup>107)</sup> 이 법에 따르면, 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별, 즉 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 안된다(제2조 제1호 및 제7조). 또한 사업주는 동일 가치 노동에 대해 동일한 임금을 지급하여야 하며(제8조), 임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자

106) 법률 제14028호.

107) 홍관표/차원일, 독일의 일반평등대우법(AGG)과 차별금지 판결, 84쪽 참조.

금의 용자 등 복리후생(제9조), 근로자의 교육·배치 및 승진(제10조), 정년·퇴직 및 해고(제11조)에서 남녀 차별을 금지한다. 그 외에 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건조성을 위해 필요한 조치취할 의무를 부과하고 있으며(제12조 이하), 일과 가정의 양립을 위한 육아휴직에 관한 규정(제19조 이하)도 있다.

다만, 『남녀고용평등법 시행령』<sup>108)</sup> 제2조에 따라 동거하는 친족만으로 이루어지는 사업 또는 사업장과 가사사용인에 대하여는 법의 전부를 적용하지 않고, 상시 5명 미만의 근로자를 고용하는 사업에 대하여는 임금, 임금외 금품 지급 또는 복리후생, 근로자의 교육·배치 및 승진과 정년·퇴직 및 해고의 규정은 적용되지 않는다.

### 3. 고령자고용법

『고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률』<sup>109)</sup>은 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 하는 고용차별을 금지하고, 고령자(高齡者)가 그 능력에 맞는 직업을 가질 수 있도록 지원하고 촉진함으로써, 고령자의 고용안정과 국민경제의 발전에 이바지하는 것을 목적(제1조)으로 1992년에 제정되었다. 이 법은 『남녀고용평등법』과 같이 연령을 이유로 고용차별을 금지하는 개별적 차별금지법이다. 이에 따라 사업주는 모집·채용, 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생, 교육·훈련, 배치·전보·승진, 퇴직·해고에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자에 대한 차별을 금지하고 있다(제4조의4). 이러한 차별금지 분야는 『남녀고용평등법』과 거의 유사하지만 ‘정년’은 제외되었다.<sup>110)</sup>

### 4. 장애인차별금지법

『장애인차별금지법』은 모든 생활영역에서 장애를 이유로 한 차별을 금지하고 장애를 이유로 차별받은 사람의 권익을 효과적으로 구제함으로써 장애인의 완전한 사회참여와 평등권 실현을 통하여 인간으로서의 존엄과 가치를 구현함을 목적으로(제1조) 2007년에 제정되어 그 다음해인 2008년에 시행되었다. 이 법은 장애라는 사유로 모든 생활영역에서의 차별을 금지하고 있는 개별적 차별금지법이라고 할 수 있다.<sup>111)</sup>

108) 대통령령 제27751호.

109) 법률 제13897호, 이하 고령자고용법이라 약칭한다.

110) 홍관표/차원일, 독일의 일반평등대우법(AGG)과 차별금지 판결, 88쪽.

111) 홍관표/차원일, 독일의 일반평등대우법(AGG)과 차별금지 판결, 90쪽.



『장애인차별금지법』에서는 ‘장애’를 신체적·정신적 손상 또는 기능상실이 장기간에 걸쳐 개인의 일상 또는 사회생활에 상당한 제약을 초래하는 상태로 규정하고 있다(제2조 제1항). 이 법에 의한 차별금지 행위로 직접차별, 간접차별, 정당한 편의제공 거부, 광고를 통한 차별 등을 규정하고, 장애인을 돕기 위한 관련자와 장애인이 사용하는 보조건 및 장애인보조기구 등에 대한 부당한 처우도 차별에 해당하는 것으로 규정하고 있고(제4조 제1항), 차별의 영역은 고용, 교육, 재화와 용역의 제공 및 이용, 사법·행정절차 및 서비스와 참정권, 모·부성권 및 성, 가족·가정·복지시설 및 건강권 등 여섯 가지 영역으로 규정하고 있다. 또한 차별행위에 관한 소송 전 또는 소송 중에 피해자의 신청으로 차별이 소멸되는 경우 법원으로 하여금 본안 판결 전까지 차별행위의 중지 등 필요한 임시조치를 취할 수 있도록 규정(제48조 제1항)한 ‘법원의 구제수단’제도를 도입하고 있다.

『장애인차별금지법』에서 금지하는 차별행위에 대한 조사와 구제 업무를 전담하는 ‘장애인차별시정소위원회’를 국가인권위원회 내에 설치하며, 이 소위원회는 장애인차별에 대한 예방·조사·시정조치 등의 책임 및 권한을 가지게 된다(제38조 이하). 그러나 차별시정소위원회는 국가인권위원회에 소속되어 현행법상 시정명령권을 가질 수 없다. 따라서 시정명령권은 법무부 장관에게 부여되었다. 따라서 국가인권위원회는 권고 내용을 법무부장관에게 통보하고, 차별행위자가 시정권고를 정당한 사유 없이 이행하지 않고, 차별행위의 양태가 심각하며 공익에 미치는 영향이 중대한 경우 법무부장관은 시정명령을 내릴 수 있다. 그리고 『장애인차별금지법』은 법원을 통한 구제조치로서 손해배상책임을 규정(제46조 이하)하고 있다. 이에 따르면, 손해배상에서의 고의 및 과실에 대한 입증책임 전환과 재산상 손해액의 추정 및 변론 전체의 취지와 증거조사의 결과에 기초한 상당한 손해액을 인정 등을 규정하고 있다.

## V. 나오며

평등의 원리는 오래전부터 인정된 헌법상의 최고의 원리로서, 여기서의 평등은 정당한 이유와 합리적인 근거에 기하여 같은 것은 같게, 다른 것은 다르게 다루어야 한다는 ‘상대적’평등으로 이해할 수 있다. 따라서 평등은 동일한 대상에 대해서는 평등한 취급을 명하면서, 서로 상이한 대상에 대해서는 차별하도록 하는 것이다. 따라서 차별은 정당하고 합리적인 근거 없이 차별적으로 취급하는 것이 문제가 된다.

이러한 의미에서 본 글에서는 차별의 개념과 유형을 살펴보고, 미국, 영국 및 독일

의 차별금지법과 우리나라의 관련 입법례를 검토하였다. 특히, 영국과 독일은 일반 차별금지법을 제정하여 시행하고 있지만, 우리나라는 특정분야 즉, 고용에 있어 남녀 차별을 금지, 연령에 의한 차별금지와 장애를 이유로 한 차별금지에 대해 법률로써 규정하고 있을 뿐이다. 차별은 특정한 분야에서만 일어나는 것이 아니기 때문에, 우리나라도 영국이나 독일과 같이 일반적으로 적용될 수 있는 차별금지법제와 관련한 조속한 입법이 이루어지길 바란다.

그리고 “모든 사람은 태어나면서부터 자유롭고, 존엄과 권리에 있어 평등하다.”라는 세계인권선언문을 상기해 보면서, 경제적·사회적 또는 정치적으로 다수자의 입장에서 당연시 하던 것들이, 알게 모르게 소수자를 차별하는 것은 아닌지를 다시 한번 생각해보면서 본 글을 마무리 지으려 한다.

## 참 고 문 헌

- 계희열, 헌법학(中), 박영사, 2004
- 권영성, 헌법학원론, 법문사, 2010.
- 김철수, 헌법학신론, 박영사, 2015.
- 법무부, 각 국의 차별금지법 제2권, 법무부, 2008.
- 성낙인, 헌법학, 법문사, 2017.
- 신옥주/석인선/홍기원/이종수, 유럽연합과 회원국의 차별금지법제에 관한 비교법적 연구, 한국법제연구원, 2009.
- 이준일, 인권법, 홍문사, 2015.
- 이준일, 헌법학강의, 홍문사, 2013.
- 홍관표/차원일, 독일의 일반평등대우법(AGG)과 차별금지 판결, 전남대학교출판부, 2016.
- 홍성방, 헌법학, 박영사, 2015.
- 김대환, “영국 인종차별금지법상의 차별의 의미와 그 구제”, 세계헌법연구 제5권, 국제헌법학회 한국학회, 2000.
- 김미영/박종희, “미국 고용차별금지법제에서의 징벌적 손해배상의 역사와 원리”, 「노동법학」 제52호, 한국노동법학회, 2014.
- 김인재/이발래, “인권에 관한 법제·정책 개선의 성과와 과제”, 공법연구 제35집 제2호 제2권, 한국공법학회, 2006.
- 김재원, “미국 장애인법의 성과와 한계: 법사회학적 고찰”, 「성균관법학」 제23권 제3호, 성균관대학교 비교법연구소, 2012.
- 김해원, “평등권’인가 ‘평등원칙’인가?”, 「헌법학연구」 제19권 제1호, 한국헌법학회, 2013.
- 박종운, “장애인차별금지법 제정의 과제와 전망”, 「국제인권법」 제7호, 국제인권법학회, 2004.
- 이종수, “‘사회적 신분’에 의한 차별금지의 헌법적 의미”, 공법연구 제31집 제1호, 한국공법학회, 2002.
- 이종수, “사회적 차별과 평등의 실현”, 연세법학연구 제10권 제2호, 연세법학회, 2004.
- 이준일, “소수자(minority)와 평등원칙”, 헌법학연구 제8권 제4호, 한국헌법학회, 2002.
- 조용만, “법학적 관점에서 본 차별의 개념”, 「인권과 공익법」 제1호, 건국대학교 법학연구소, 2007.
- v. Mangoldt, Hermann/Klein, Friedrich/Starck, Christian, GG: Kommentar zum Grundgesetz, Band I, München 2005.