

법제분석지원 연구 16-21-②

신청기관

여성가족부

# 성평등 관련 해외입법동향 및 지원체계에 관한 법제분석

전주열 · 김봉철 · 박언경 · 최유경 · 소은영



한국법제연구원  
KOREA LEGISLATION RESEARCH INSTITUTE

법제분석지원 연구 16-21-②

신청기관

여성가족부

# 성평등 관련 해외입법동향 및 지원체계에 관한 법제분석

전주열 · 김봉철 · 박언경 · 최유경 · 소은영

# 성평등 관련 해외입법동향 및 지원체계에 관한 법제분석

## Comparative Analysis on Legislation and Institution for Gender Equality

연구자 : 전주열(한국법제연구원 부연구위원)

Jeon, Joo-Yeol

김봉철(한국외국어대학교 교수)

Kim, Bong-Chul

박언경(경희대학교 객원교수)

Park, Eon-Kyung

최유경(이화여자대학교 강사)

Choe, Yu-Kyong

소은영(헌법재판소 헌법연구원)

Soh, Eun-Young

2016. 10. 14.

# 요약문

## I. 배경 및 목적

- ‘양성평등기본법’과 ‘국가인권위원회법’에 의한 성평등 규율
  - 현재 우리나라에는 ‘양성평등기본법’이 시행되고 있음
    - “양성평등 이념을 실현”하는 것을 목적으로 하며, 우리나라 현행법상 ‘성평등’에 관한 대표적인 법률은 ‘성평등’ 이념이 적용되는 대상으로 ‘양성’(兩性)을 전제하고 있음
  - 한편, ‘국가인권위원회법’에서는 제2조에서 ‘성적(性的) 지향’을 언급
    - 이 법에서는 성적 지향이 평등권을 침해하는 차별행위의 불합리한 근거가 되어서는 안 된다는 취지로 성적 지향을 다루고 있음
- 성평등에 관한 법제도와 성소수자에 관한 법제도
  - 양성평등을 지향하는 기본적인 법제도에 비추어 성소수자에 관한 법제도가 갖는 의의에 대한 객관적 검토가 필요함
    - 성소수자 문제를 소극적 인권 보호의 문제로 보기 보다는 적극적인 정책적, 법제도적 대응이 필요한 대상으로 보려고 하는 주장이나 시도가 끊임없이 제기되고 있음
    - 주요 국제기구 및 주요국가에서 실정법으로 마련하고 있는 법제도는 우리나라 법제도를 객관화할 수 있는 중요한 자료가

되며 필요에 따라 우리 법제도를 개선하고자 할 경우, 그 방안을 마련하기 위한 중요한 시사점을 제공할 수 있을 것임

## II. 주요 내용

### 입법 동향과 행정조직에 관한 연구

#### ○ 국제규범과 각 주요국의 성평등 관련 입법 동향 분석

- ‘성’ 또는 ‘성평등’을 직접적으로 다루는 개별 법률을 조사·분석함
- 관련 개별 법률이 없거나 의미가 적은 경우에는 판례나 의결 등 개별적 법적 결정까지 조사·분석함

#### ○ 지원체계 또는 행정조직에 관한 연구

- 성평등에 관한 지원체계는 성에 직접 관련된 행정을 수행하는 행정조직으로 구현됨
- 전형적인 정부 또는 내각 조직 내에 있는 성 관련 행정조직을 우선 분석하고 필요한 경우, 독립행정청과 같은 전문 행정조직을 연구함

## 가. 국제규범

### 기본적인 권으로써의 성에 의한 차별금지 원칙(성평등)

- UN 헌장, 세계인권선언 등에서 성에 의한 차별금지(성평등)를 국제사회의 목적으로 제시되었으며, 이후 A규약, B규약, 여성차별철폐협약 등을 통해 성평등의 개괄적인 권리가 규정되었음

- 1970년대까지는 법앞의 평등, 성년 남녀의 혼인권, 노동보수에서의 평등권, 가정에서의 평등 등이 성평등의 내용으로 규정되었으며, 1990년대 이후에는 국제기구의 결의 및 선언, 국제인권회의 등을 통해 양성평등 및 여성역량강화의 내용을 담고있는 성주류화에 관한 담론이 핵심으로 부각되었음
- 특히 2000년대에 들어 UN 안전보장이사회에서는 무력충돌에서 발생하는 여성 및 여아의 인권침해 문제를 국제평화 및 안전에 관한 문제로 인식하고, ‘여성, 평화, 안보’의 주제로 무력충돌시 및 이후 평화재건시에 여성의 적극적인 참여의 이행을 회원국의 의무로 부여하고 있음
- 기본적 인권으로써의 성에 의한 차별금지를 구현하기 위하여 국제사회에서는 UN 헌장기구의 이행 및 감시체제와 국제인권협약의 이행 및 감시체제를 도입하고 있음

#### □ 성평등권의 보호를 위한 국제규범 체계

- 성평등권의 보호를 위하여 국제사회는 다양한 규범이 제정되어 있음. UN 헌장, 세계인권선언, A규약, B규약, 여성차별철폐선언과 같은 보편적 규범을 통한 보호와 함께 유럽인권협약, 미주인권협약과 같은 지역적 규범을 통해서 이루어지고 있음. 이들 국제규범에서는 성평등권이 보호대상으로 명시된 것처럼, 성평등권의 보호의 당위성에 대해서는 국제사회의 합의가 이루어졌음
- 다만 성평등 관련 구체적 권리의 내용에 대해서는 명확한 합의가 도출되지 못하고 있음. 이는 구체적인 의무이행 및 법적 구속력 부여에 대한 합의가 용이하지 않은 국제규범체계의 특성으로 인한 것임

- 국제사회에서는 동 문제의 해결을 위해 UN 안전보장이사회, UN 총회 및 인권이사회, 기타 국제기구 결의 및 선언 등에서 지속적으로 내용을 구체화하는 논의가 전개되고 있음. 국제기구의 결의 및 선언이 법적구속력은 없으나 기존의 국제규범의 해석을 위한 지침을 제공하고, 새로운 국제규범으로 제정될 가능성이 있다는 점에서 시사하는 바가 높음
  - 국제기구 결의 및 선언에서는 보건, 성적착취, 성폭력, 고용, 노동, 빈곤, 가족, 환경, 농촌, 분쟁해결 및 예방에서의 여성의 참여증대, 여아보호 등의 세부 분야별로 구체화 논의가 전개되고 있음
  - 2000년대에 들어서는 성적지향을 이유로 한 처벌을 비사법적 처벌로 규정하는 결의가 채택되었으며, 성적지향 및 성별정체성을 이유로 한 차별금지를 직접적으로 규정하는 결의안도 채택되고 있음

#### □ 성평등권의 보호를 위한 이행 및 감시체제

- 성평등권의 보호를 위한 국제사회의 이행 및 감시체제는 UN 현장기구에 의한 이행 및 감시체제와 국제인권협약 기구에 의한 이행 및 감시체제로 작동되고 있음
- 성평등권 보호를 담당하는 주요 UN 현장기구는 UN 안전보장이사회, UN 총회 및 인권이사회, 인권최고대표, UN 여성기구, UN 여성지위위원회 등임
  - UN 안전보장이사회는 무력충돌 및 무력충돌 이후의 평화유지 활동이라는 제한된 분야에서 적용되지만, 모든 UN 회원국을 구속한다는 점에서 강력한 이행체제로 평가됨

- UN 총회는 UN 회원국 모두가 참여하며, UN 헌장상의 모든 문제에 대해 권한을 가지고 있음. 인권 관련 각종 국제협약을 채택하며 인권이사회를 포함한 UN 산하 인권기구의 활동을 총괄하고 있음
- 인권이사회는 전문인권기구로 모든 인권보호를 위한 보편적 이행에 대한 책임을 지며 UN 체제 내에서 인권보호를 위한 노력을 촉진하는 역할을 수행함. 국가별 이행보고서의 검토, 특별절차의 진행, 진정절차 등을 담당하고 있음
- 인권최고대표는 UN 체제 내에서의 인권활동 조정 및 지원의 역할, UN 여성기구는 성평등과 여성역량강화를 전담하는 전문 여성기구, 여성지위원회는 경제사회이사회 산하에서 정치, 경제, 사회 및 교육분야에서 여성지위향상의 역할을 수행함. 이들 개별국가의 이행에 대한 감시 및 관련 보고서의 작성을 수행함
- 성평등권 보호를 담당하는 주요 인권협약기구는 B규약 위원회, A규약 위원회, 여성차별철폐위원회, 유럽인권재판소, 미주인권재판소 등임
- B규약 위원회는 B규약 체결 당시부터 국가보고제도, 국가간 통보제도, 개인통보제도를 도입하였음
- A규약 위원회는 A규약 체결 당시 국가보고제도만을 규정하고 있었음. 이후 2008년 선택의정서의 채택을 통해 국가간 통보제도와 개인통보제도를 도입하였음
- 여성차별철폐위원회는 여성차별철폐협약의 이행을 감시하며 관련 보고서를 제출함. 여성차별철폐협약의 체결당시 국가보고제도만이 도입되었으나 1999년 선택의정서의 채택을 통해 개인통보제도가 도입되었음



- 유럽인권재판소 및 미주인권재판소인 각각의 지역인권협약에 기초하여 운영되고 있음. 상설 사법재판제도로 운영되고 있으며, 법적구속력이 부여된다는 점에서 강력한 이행체제에 해당함

#### □ 시사점

- 성평등권의 보호는 국제조약 및 관습국제법을 통하여 국제인권법의 기본원칙으로 확립되었으나, 성평등권의 구체적인 내용에 대해서는 명확한 합의가 없음
- 성평등권에 관한 구체적인 내용은 연성법의 성격을 가지는 국제기구 결의 및 선언을 통해서 구체화하는 작업이 수행되고 있음. 연성법은 법적구속력이 완화되어 있으나, 기존의 국제규범의 해석을 위한 지침을 제공하고, 관습국제법의 발견의 증거가 되며, 새로운 국제규범으로 제정될 가능성이 있다는 점에서 시사하는 바가 높음
- 2000년대에 채택된 UN 총회 및 인권이사회 결의 중에서는 성적지향을 이유로 한 차별을 비사법적 차별로 규정하고 있으며, 성적지향 및 성별정체성을 이유로 한 차별금지를 직접적으로 규정하고 있음. 또한 지역인권이행체제인 지역인권재판소에서 성평등 관련 조약의 해석론으로 성소수자에 대한 보호에 관한 판결이 내려지고 있음
- UN 헌장기구와 국제인권협약 기구는 일반적으로 국가 보고제도, 국가간 통보제도, 개인통보제도 등을 도입하고 있음. 성평등권 보호 이행체제는 개별국가의 자발적인 이행에 기초하는 보고제도에서 점차 개인통보제도의 도입이라는 형태로 확대되는 특징을 보이고 있음

- 성평등권을 보호하는 국제규범이 해석론으로 성적지향 및 성별 정체성의 사안에도 적용이 가능한 현 시점에서 개인통보제도가 가지는 의미는 크다고 할 것임
- 성평등권 보호와 관련한 주요 국제규범 및 행정체제의 특징으로 볼 때, 향후 국제사회는 UN 체제를 중심으로 연성법의 성격을 가지는 국제기구의 결의 및 선언을 통해 성평등 및 성적지향에 관한 구체적 기준을 확립하는 노력과 함께 개별국가의 구체적 이행에 대한 의견 및 권고가 지속적으로 강화될 것으로 예측됨. 나아가 UN에 의한 권고의 이행이 불충분할 경우에는 국제사회의 감시와 함께, 개인통보제도에 의한 직접적인 권리구제의 가능성도 높아질 것으로 예측됨
- 성평등권의 보호에 성적지향 및 성별정체성에 대한 차별금지가 포함되는 현상이 나타나고 있는 현 시점에서, 한국의 입장이 국제사회에 적극 반영되도록 노력하는 것과 함께 국내법과 관련 정책이 국제사회에서 논의되고 있는 내용을 충분히 수용하고 있는 지에 대한 점검이 필요하며 나아가 새로운 입법 및 행정 체제를 준비하는 것이 필요함

## 나. 영 국

### 영국의 성평등 관련 인식 변화

- 영국 사회는 오랫동안 성평등 문제와 관련하여 남녀사이의 성별 평등을 이룩하기 위한 노력을 지속

○ 2000년대 이후부터 성평등에 관한 인식 변화 시작

- 남녀평등의 문제에서 ‘성소수자에 대한 보호와 배려 및 평등’ 문제로 변화
- 유럽의 논제가 영국사회에 영향을 줌
- 정부의 정책변화와 입법의 변화로 이어짐

□ 영국 법제도 연구 방법의 특성

○ 성평등 인식의 변화와 기존의 사회적 체계가 변화함에 따라서 법제도 변화

- ‘성차별 금지법’, ‘인종차별금지법’, ‘장애차별금지법’ 등 개별 법제의 변화
- 복잡한 개별적인 법령을 단순화하고 통합할 필요성 증가

○ 2010년 평등법은 기존의 개별적인 법률들을 폐지하면서 관련된 내용을 통합하여 구성

- 성소수자 보호와 배려, ‘행위에서의 평등’ 추구

○ 영국의 성평등 관련 법제의 연구는 영국사회의 성평등 인식변화와 함께 나타나는 법제의 변화를 인식하는 것에서 출발

- 법제의 규율방식의 변화를 파악하는 것이 필요
- 관련 기구의 통합과 보호의 범위를 확대에 주목할 필요

□ 2010년 평등법 제정 이전의 성평등 관련 법령

○ ‘성차별 금지법’, ‘인종차별금지법’, ‘장애차별금지법’ 등

- 인종, 성 및 장애에 대한 차별만 금지

- 각각의 차별금지 사유마다 별도의 개별법 존재

- 2006년 평등법의 제정

- 성적 취향에 대한 차별과 종교 및 신념 등에 대한 차별 규율

- 개별법들은 여러 역사적 배경으로 제정됨

- 법의 해석과 운용에 혼란가능성 발생
- 성에 대한 인식변화를 반영한 개정의 어려움

- 2010년 평등법의 제정과 목적

- 제정배경

- 다양한 평등의 논제를 조화롭게 논의할 필요성
- 유럽연합의 ‘평등대우 기본지침’에 따른 개선 필요

- 목 적

- 다양한 차별금지 및 성평등 관련 개별 입법들의 통합
- 사회소수자 보호까지 범위를 확대

- 2010년 평등법의 주요 구성과 내용

- 전체 16개의 부(Part)와 218개조로 구성

- 제1부: 사회경제적 불평등
- 제2부: 평등에 관한 핵심 개념들
- 제3부: 서비스와 공적 기능
- 제4부: 규정을 위한 전제들

- 제5부: 일과 직장에서의 평등
- 제6부: 교육과 평등
- 제7부: 평등 및 차별금지와 관련된 협회들
- 제8부: 추가적으로 금지되는 차별행위
- 제9부: 평등을 위한 집행
- 제10부: 계약 등에 관한 사항들
- 제11부: 평등의 증진
- 제12부: 장애인: 교통
- 제13부: 장애: 기타 사항
- 제14부: 일반적인 예외 사항들
- 제15부: 가족 재산에 관련된 평등과 차별금지
- 제16부: 일반적인 사항과 기타 사항들

○ 주요 내용

- 사회적, 경제적 열세로부터 초래된 결과의 불평등을 줄이기 위해 고안된 방안의 적절한 고려를 가지도록 공공분야의 의무를 명시
- 차별로부터 보호받아야 할 요소로 나이, 장애, 성전환, 결혼, 임신, 인종, 종교, 흑인, 신념, 성, 성적 본성 등을 열거
- 직접적인 차별, 장애에 관한 차별, 복합차별, 임신으로 인한 차별, 간접적 차별 등, 본인이 원하지 않는 행동과 관련된 학대 및 문제제기 등으로 인한 차별을 받는 것을 보호하기 위한 희생 등을 금지

- 서비스제공, 재산, 일, 고용 등, 특히 고용에 있어서의 차별과 임금결정에 있어서의 차별에 대하여 강화된 규정 등에 적용

□ 2010년 평등법의 성평등 관련 조항

○ 제11조 성별

- 남성 또는 여성을 구분
- 성별에 의해 보호받아야 할 속성 강조

○ 제12조 성적 지향

- 성적 지향에 있어서 다양성을 인정하고 보호의 범주로 명확하게 포섭

○ 제13조 직접차별

- 다양한 원인을 통한 직접차별을 규정

○ 제14조 결합차별: 양원적 특성

- 결합차별: 보호받아야 할 속성들 중에서 두 개의 결합으로 발생
- 결합차별 금지

○ 제17조 임신과 모성 차별: 직장 이외의 경우

- 직장을 제외한 상황에서 임신과 임부라는 특징에 대해 평등 적용

○ 제18조 임신과 모성 차별: 직장의 경우

- 직장에서 임신과 임부라는 특징에 대해 평등 적용

○ 제26조 괴롭힘(성희롱 등)

- 괴롭힘을 차별이 아닌 별도의 금지된 행위로 설정
- 성희롱을 포함한 세 가지 괴롭힘의 유형 제시와 금지

○ 제149조 공공부문에서의 평등의무

- 2010년 평등법에서 신설된 의무
- 공공기관과 공공업무를 담당자하는 자에게 성평등 구현을 위한 의무 부여

○ 차별에 관한 예외

- 195조 등 정당한 차별 등 몇 가지 예외사항들 존재

□ 성평등 관련 행정중심기관으로서의 평등청

○ 성평등 관련 최상위 행정기관은 교육부

- 교육부 장관이 여성평등부장을 겸직

○ 성평등 관련 행정업무의 중심기관으로서 정부 평등청

- 모든 종류의 평등에 관한 다양한 행정 업무를 담당

□ 성평등 관련 전문 독립기관으로서의 평등인권위원회

○ 기존 위원회들을 통합한 평등인권위원회

- 2006년 평등법에 의해서 2007년 설립
- 평등문제에 관하여 포괄적인 업무 수행

○ 평등인권위원회의 주요 역할

- 성평등 관련 권리와 책임에 대한 이해와 관련 법 집행
- 평등청과의 긴밀한 협조로 법적인 연구를 통해서 공공정책에 영향
- 통합된 평등과 인권에 대한 사회적 인식변화 장려 및 해결책 제시
- 사회의 평등과 인권에 대한 보호 및 사회구성원 사이의 관계 증진

□ 시사점

○ 성평등과 관련된 영국의 사회인식 변화에 정부가 능동적으로 대처하고 있다는 점은 한국에 큰 시사점 제공

- 남녀평등의 문제에서 성소수자 평등과 보호의 문제로 사회인식의 변화를 영국 정부가 능동적으로 대처
- 2010년 평등법과 조직/기관의 변화는 통합의 흐름을 반영한 결과

○ 2010년 평등법에 대한 평가

- 성평등과 관련된 중첩되는 법제들을 하나로 통합
- 차별금지에 대한 범위를 확대
- 성평등에 관한 사회인식변화를 적극적으로 입법에 반영

○ 평등청 및 평등인권위원회에 대한 평가

- 행정기관과 독립전문기관의 자율성과 함께 융통성 부여
- 독립적이면서도 필요한 경우 협력 및 공조



- 통합법에 따른 통합조직 설치로 사회적 흐름에 적극적으로 대응

## 다. 미 국

### □ 성평등 관련 미국 연구의 의의

- 미국 사회에서 성평등 관련 논의는 남녀 간 성평등 내지 성인 지적 관점에서의 정책 시행으로 구체화되어 왔으며, 오늘날 성 소수자의 권리 확대 및 인식 등 급격한 변화를 보이고 있음
- 원칙적으로 여성이나 성소수자들만의 권리를 보호하기 위한 독립된 연방법 체제를 갖추고 있지 않음
- 1964년 민권법 제7장을 통한 고용 분야에서의 성평등 정책의 실효적 운영이 이루어짐
  - 특히 독립된 연방기구로서 대통령 산하 평등고용기회위원회 (EEOC)의 설치·운영해 음
  - 평등고용기회위원회(EEOC)의 구성방식, 운영, 조직법상 지위 및 체계, 법적 성격 및 기능 분석의 필요성이 있음
  - 평등고용기회위원회(EEOC)가 개별 진정 사건에 대해 내린 주요 결정례를 고찰함으로써 시사점과 함의 도출
- 2015년 평등법 개정안을 통한 전면적인 법 개정 움직임
  - “성(sex)” 개념을 해석함에 있어서 “성적지향” 또는 “성별정체 성”까지 포함되는 것으로 확대되어 온 해석론을 법률의 구체 적 규정으로 명문화 하려는 움직임

## □ 미국 법제도 연구 방법의 특성

- 연방법과 주법 간 관계에 대한 이해를 기초로 함
  - 특히 성소수자의 권리를 보호하고 인정하는 데 있어서 독립된 연방 법률이 제정되지 않음
  - 개별 주(州)들의 입법 현황 파악을 별도로 진행함.
  - 개별 주(州)의 경우에도 성소수자 관련 입법은 고용, 주거, 의료, 화장실의 사용을 중심으로 성소수자에게 평등권을 보장하는 방향으로 이루어지고 있음
- 미국 연방대법원을 비롯한 법원의 해석을 통한 권리 신장
  - 미국이 사법부는 법적 공백에도 불구하고 개별 사건에 대한 해석을 함에 있어서 성소수자의 헌법적 권리 내지는 기본권 보호에 적극적인 입장을 보여주고 있음
  - 성소수자의 권리를 확대, 인정하는데 기여한 주요 판례를 검토함
- 고용 분야의 차별시정기구로서 1964년 민권법 제7장의 이행을 위해 설치한 평등고용기회위원회(EEOC)를 중심으로 성소수자에 대한 고용상 차별 금지가 어떤 방법으로 인정되어 왔는지 여부를 중심으로 고찰함

## □ 성평등 관련 입법 동향

- 성평등 관련 실정 법령 체계
  - 고용차별금지법안: 2013년 11월 7일(제113회 회기 중) 찬성 64표, 반대 32표로 고용차별 금지법안이 상원을 통과한 상태임

- 고용차별금지법안은 “성적지향”은 물론 “성별정체성”에 근거한 직장에서의 차별 금지를 포함함
- 평등법안: 2015년 7월 23일(제114회 회기 중) 제출되었으며 1964년 민권법을 전면 개정하는 것을 주요 골자로 함
- 평등법안은 특히 1964년 민권법상 공공의 숙박시설 등에서 차별 또는 분리하는 것이 금지되는 기준으로 성(sex)은 물론, 성적 지향 또는 성별정체성이 포함됨을 명시함

○ 주(州)별 고용상 차별금지법 현황

- 성적지향에 의한 차별금지: 뉴햄프셔, 뉴욕, 위스콘신이 대표적임
- 성적지향 및 성별정체성을 이유로 한 고용상 차별금지: 미국 19개 주 및 워싱턴 D.C.는 성적차별 및 성별정체성을 이유로 고용, 주거 및 공공시설에서의 차별을 금지함

○ 시(市) 및 카운티 입법 현황

- 하위 행정구으로서 시(city)와 카운티(county)를 기준으로 집계할 경우, 약 171개의 시 또는 카운티가 성적지향을 이유로 한 차별을 금지함
- 반면, 98개 시와 카운티는 성별정체성을 이유로 한 고용상 차별을 금지하고 있음(2011년 1월 3일 기준)

□ 1964년 민권법 제7장

- 1964년 민권법 제7장과 성소수자 권리 확대
- 성(sex)에 의한 차별 금지 개념의 확대

□ 성평등 관련 결정례

○ 성(sex) 개념의 해석

- 프라이스 워터하우스 독트린(1989)
- 차별은 경제적 결과가 발생했을 때뿐만 아니라 ‘적대적인 업무 환경(hostile work environment)’ 경우에도 성립하는 것을 내용으로 함

○ 프라이스 워터하우스 독트린의 비일관적 적용

- 온케일 대 선다우너 사건(1998): 적극
- 셴톨라 대 포터 사건(2002): 소극
- 비커 대 페어필드 메디컬 센터 사건(2006): 소극

□ 미국 연방대법원 판결

○ 로머 대 에반스(1996)

- 동성애자 혹은 양성애자들을 그들의 성적지향을 이유로 차별하지 못하도록 보호하는 어떠한 입법, 행정, 사법적 조치도 취할 수 없도록 금지하고 있는 콜로라도 주 수정 헌법 조항에 대하여 위헌을 선언함

○ 로렌스 대 텍사스(2003)

- 다수의견은 합의하의 친밀한 성적 행위는 (동성 간 성행위라 하더라도) 수정헌법 제14조 실질적 적법절차 조항에 따라 보장되는 자유권으로 인정함

○ 미국 대 원저(2013)

- 연방 대법원 다수의견(5:4)은 결혼보호법(DOMA) 제3절은 수정헌법 제5조 위반으로 위헌이라고 판단함
- 원저 판결로부터 곧 동성간 혼인할 권리를 인정한 것으로 해석되지는 않음

○ 오버게펠 대 호지스(2015)

- 동성 간의 결혼을 금지하는 주(州) 법이 수정헌법 제14조에 따른 실질적 적법절차 조항과 평등원칙에 반하여 위헌이라는 판결
- 이로써 미국 내에서 사실상 동성간 혼인할 권리를 인정한 것으로 볼 수 있음

□ 성평등 관련 일반 행정조직

○ 법무부

○ 그 밖의 연방 행정조직

- 고용노동부(고용차별금지법)
- 교육부(성소수자 포함된 커리큘럼)
- 국방부 등 해당 부처의 관장 사무 내에서의 성소수자 권리 보호 체계를 갖추

□ 성평등 관련 전문조직

○ 국가인권위원회의 부재

○ 평등고용기회위원회(EEOC)

## □ 평등고용기회위원회(EEOC)

### ○ 직제와 조직

- 행정부 산하의 독립적인 63개 행정기관 중 하나임
- 대통령이 직접 임명하는 의장 1인과 부의장 1인, 및 3인의 위원을 포함한 5인으로 구성
- 별도로 1인의 법무자문위원을 둠

### ○ 기능 및 역할

- 차별시정기구임
- 종, 피부, 종교, 성, 국적, 나이(40세 또는 그 이상), 장애 또는 유전적 정보 등을 이유로 한 고용상의 또는 피용자에 대한 일체의 차별을 금지하는 연방 법률을 집행함

### ○ 관할 및 운영

- 고용, 해고, 승진, 괴롭힘, 연수, 임금 및 혜택 등 근로 환경 전반에 관한 모든 사항을 포괄함
- 전국 53개의 지사를 두어 평등고용기회법의 시행과 차별행위에 대한 조사, 구제를 담당
- 이의제기, 조정, 조사, 및 화해의 단계를 거쳐 이의신청을 처리함
- 이의신청이 기각된 경우 신청권자의 제소권을 보장하여 법원에 소 제기를 할 수 있도록 함

### ○ 관할 법률 및 지침

- Title VII of the Civil Rights Act of 1964 (Title VII)

- The Pregnancy Discrimination Act
- The Equal Pay Act of 1963 (EPA)
- The Age Discrimination in Employment Act of 1967 (ADEA)
- Title I of the Americans with Disabilities Act of 1990 (ADA)
- Sections 102 and 103 of the Civil Rights Act of 1991
- Sections 501 and 505 of the Rehabilitation Act of 1973
- The Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008 (GINA)
- Guidelines on Discrimination Because of Sex (29 C.F.R. Section 1604.11)

성소수자 차별에 관한 그 밖의 연방절차

- 행정명령13087
- 특별자문국(OSC)

평등고용기회위원회(EEOC)의 주요 결정례

- EEOC 사건 처리 현황 개관
- 트랜스젠더 사안
  - Macy v. Dep't of Justice (2012)
  - Jameson v. U.S. Postal Service (2013)
  - Complainant v. Dep't of Veterans Affairs (2014)
- 성소수자 진정사건
  - Baldwin v. Dep't of Transportation (2015)

- Brooker v. U.S. Postal Service (2013)

- Couch v. Dep't of Energy (2013)

#### □ 행정조직 체계의 의미 및 시사점

○ 미국의 경우 성소수자 권리 보호를 위한 통일된 연방법의 제정이 미비함

- 사회적 약자에 대한 일반적 보호 업무 차원에서 행정조직상 법무부가 이를 관장하는 것처럼 보이나, 행정조직 체계상 성소수자의 권리 보호를 전담하고 있는 것은 아니라고 파악됨

- 오히려 구체적인 업무 내용에 따라 고용노동부, 교육부 또는 국방부가 일부 이와 관련된 업무를 담당함

○ 아울러 행정부 외부에 독립된 국가인권위원회(NHRI) 또는 평등기구가 부재함

○ 평등고용기회위원회(EEOC)가 연방정부 직속기관으로 설치되어 운영되고 있음

- 행정부 산하 15개 부에 속하지 않는 독립적인 정부산하 기관으로서 설치되었음

- 1964년 민권법 제7장에서 금지하고 있는 성(sex)을 이유로 한 고용상 차별을 금지 규정의 해석 범위를 확대해 왔음

- 진정사건에 대하여 이의제기(filing a charge), 조정(mediation), 조사(investigation), 화해(conciliation)의 단계를 체계적으로 거치도록 함



- 당사자의 이의신청이 기각된 경우 신청권자의 제소권까지 보장하여 평등고용기회위원회(EEOC)를 통해 법원에 제소할 수 있는 길을 열어 둬
- 그럼에도 불구하고 이러한 체계는 고용 영역에 제한적으로만 해당하는 것으로서 성소수자 보호를 위한 일반적인 행정조직 내지는 체계 마련이 요구되는 상황임

#### □ 시사점

- 성평등, 특히 성소수자 권리 및 인권의 보호 측면에서 미국 사회의 인식과 변화는 상대적으로 매우 능동적이고 적극적으로 대처하는 모습을 보임
- 각 주(州)의 입법 현황에 대한 평가
  - 미국의 경우, 연방 차원의 법률로서 성평등이 체계적으로 입법화 되어 있지는 않지만, 일부 주(州)들을 중심으로 성(sex)의 개념을 확장하는 입법이 이루어지고 있음
  - 만족할만한 수준이라고 할 수는 없더라도 성평등 내지는 성소수자 보호에 대한 사회인식 변화에 중요한 역할을 수행하고 있음
- 평등고용기회위원회(EEOC)에 대한 평가
  - 고용 영역에서의 성평등 실현을 위해 가장 큰 기능을 수행해 왔다는 점에서 긍정적으로 평가됨
  - 다만 준사법적 기능이나 법적 효력을 지니는 시정명령권을 가지고 있지 않아 최종적으로 법원에 의한 사법적 구제방식에 의존하여야 함

- 고용 이외의 영역에 있어서 성평등 실현의 관점을 보편적으로 실천하기에는 통합적인 연방법률의 제정 또는 통합적인 행정 조직의 체계적인 운영이 이루어질 필요가 있음

○ 사법부의 역할

- 미국의 경우 주(州) 법원이나 연방대법원의 판결을 통해 성평등 실현이 획기적으로 이루어질 수 있었음
- 특히 동성혼을 헌법상 원리로부터 하나의 기본권으로 인정하기까지 현행 법체계에 대한 해석을 적극적으로 시도하고 있다고 평가됨
- 다만, 사법부에 의한 최종적인 해석은 원칙적인 권리 확장 방식이라고 할 수는 없을 뿐만 아니라 사법부의 판단과 결정이라는 우연적 요소에 의존하게 되므로 최선의 방식인지는 검토할 필요가 있음

## 라. 일본

□ 일본의 성평등 관련 법제 개관

- ‘남녀공동참획’사회의 실현을 위한 정책을 국가 주도적으로 추진
  - 남녀를 사회의 대등한 구성원으로서 모든 영역에 참여하는 것을 중시
  - 일본 사회에서 반발이 적을 것이라 예상되는 표현을 의도적으로 사용

- 성별역할에 대한 고정관념을 해소하기 위한 입법과 정책 추진
- 성소수자에 대한 내용은 남녀공동참획에는 포함되지 않음
- 일본의 성평등 관련 법제 연구는 현행 법률과 관련 행정조직에 대한 소개를 중심으로 함

## □ 남녀공동참획사회기본법

### ○ 제정배경

- 1975년 유엔 세계여성대회 참가를 시작으로 일본 국내에서도 대책을 추진하고 행동계획을 책정함
- 관련 자문기관, 심의기관 등을 설치하고, 10년 단위 또는 5년 단위로 행동계획의 추진 성과를 검토함
- 1990년대 중반 이후 남녀공동참획정책 관련 기본법 제정의 필요성이 제기됨
- 1999년 6월 23일 법률 제78호로 남녀공동참획사회기본법 제정

### ○ 주요 내용

- 전문, 3장, 28개조로 구성
- 남녀공동참획사회와 적극적 개선조치를 정의
- 기본이념으로 남녀의 인권 존중, 사회제도나 관행에 대한 고려, 정책 등 입안과 결정에 대한 공동참획, 가정생활에서의 활동과 다른 활동의 양립, 국제적 협조를 열거
- 국가, 지방자치단체, 국민의 책무를 규정
- 정부와 도도부현(광역지방자치단체)의 남녀공동참획기본계획 수립 의무

- 국가는 고충처리, 구제절차, 조사연구 및 국제협조를 위한 조치를 취하고 지방자치단체 및 민간단체 지원 노력할 것을 규정
- 내각부에 남녀공동참획회의를 두고 그 구성, 역할 등에 관하여 규정

○ 성 과

- 법 제정 후 폭력방지 관련 법률, 육아휴직 관련 법률 제정
- 남녀공동참획회의 산하 전문조사회에서 검토보고서 제출
- 지방자치단체에서 남녀공동참획기본조례를 제정하고, 지방자치단체의 실정에 맞는 행동계획을 수립하여 시행

□ 여성의 경제활동 관련 법률

○ 여성활약추진법

- 여성의 경력 단절을 해소하기 위하여 국가, 지방자치단체 및 상시근로자가 300인 이상인 기업에 대하여 여성근로자의 근무환경 현황 분석 및 개선 결과를 공표하도록 함
- 2015년 제정·시행되었고, 10년간의 한시적 입법으로 제정됨

○ 고용기회균등법

- 성별을 이유로 하는 차별취급의 금지 규정

□ 기타 법령 및 조례 등

- 성동일성장해자특례법을 제정하여, 일정한 요건을 충족한 성전환자에 대하여 가정법원의 허가에 따라 성별을 변경할 수 있도록 함

- 도쿄도 시부야구 조례에서는 동성 커플에 대하여 ‘파트너십 증명’을 발급하는 조례 제정
- 문부과학성에서는 성소수자 학생에 대한 배려사항을 규정하는 지침을 발표
- 후생노동성에서는 성희롱지침에 성소수자도 대상이 됨을 명시함

#### □ 일본의 일반 행정조직 체계

- 내 각
  - 행정은 내각이 담당하고, 내각은 수장인 총리와 국무대신으로 구성됨
  - 2016년 현재 내각은 내각관방, 내각법제국, 국가안전보장회의를 비롯한 각종 회의 및 추진본부, 인사원, 그리고 내각부, 부흥청 및 13성으로 구성
- 내각부
  - 2001년 내각부설치법 제정
  - 주임대신은 총리이고, 내각관방장관이 총리의 명령을 받아 사무를 총괄
  - 내각의 중요정책에 관한 기획 및 입안과 종합조정
  - 남녀공동참획 담당 특명담당대신 임명

#### □ 성평등 관련 행정조직

- 남녀공동참획추진본부
  - 내각에 설치

- 본부장은 총리, 내각관방장관, 국무대신 전원으로 구성
- 남녀공동참획 관련 정책의 원활하고 효과적인 추진
- 남녀공동참획회의
  - 내각부에 설치
  - 의장은 내각관방장관, 의원은 국무대신 12명과 외부 전문가 12명
  - 기본계획 관련 의견제출, 기본방침·정책 및 중요사항 심의, 시책 실시상황 감시, 시책이 미치는 영향 조사 등
- 남녀공동참획국
  - 내각부에 설치
  - 남녀공동참획회의의 사무 처리, 정책 기획 입안 및 종합 조정, 연차보고 작성 및 조사연구, 지방자치단체·민간단체·국제기관과의 연대·협력
  - 총무과, 조사과, 추진과로 조직됨
- 남녀공동참획연휴회의
  - 남녀공동참획 특명담당대신의 의뢰에 따라 외부 전문가로 구성
  - 지방자치단체의 회의와도 교류
- 각종 전문조사회 등
  - 중점적이고 전문적 연구가 필요한 분야에 관한 조사 수행
  - 보고서 공표 후 업무 종료

- 성소수자 관련 정책 담당하는 주무 부처는 별도로 존재하지 않음
  - 후생노동성에서 성동일성장해자에 대한 병리적 관점에서의 소개, 치료방법 등 소개

□ 시사점

- 남녀공동참획사회의 형성을 위한 국가 주도의 정책 추진
  - 성주류화라는 국제적 흐름에 부합하는 측면과 일본 사회에서 수용되기 쉬운 방식을 선택했다는 측면이 공존
  - 남녀공동참획과 저출산·고령화 문제를 함께 고려하는 경향
- 성소수자에 대한 차별금지 및 배려에 대해서는 입법이 미비한 상황
  - 기초자치단체 조례 등을 중심으로 성소수자의 권리보장을 위한 움직임이 가시화
- 성평등 관련 행정조직
  - 관련 주무부처는 없으나 남녀공동참획추진본부와 남녀공동참획회의를 중심으로 거시적 방향 제시 및 시책을 추진하는 관련 부처를 통합 조정하는 역할
  - 추진본부와 회의체에 의한 정책 추진이라는 한계는 있음
- 법률이 지방자치단체의 조례에 영향을 미치고, 반대로 조례가 전국적으로 제정되어 입법화되는 모습은 국내 입법에 시사하는 바 있음

## 마. 프랑스

### □ 성평등 관련 입법동향

- 성평등에 관한 프랑스의 입법으로 가장 대표적인 것이 2014년 양성평등법과 2008년 차별금지법
- 프랑스 2014년 양성평등법은 프랑스 현행 법체계상 성평등의 문제를 직접 다루고 있고, 성평등에 관한 가장 대표적인 법률
  - 제1절 직장 내 양성평등: 직장 내 평등에 관한 조문들이기 때문에 대부분의 조문이 노동법전을 개정하는 내용으로 제정
  - 제2절 여성의 불안정성 개선: 여성이 불안정한 사회적 지위 내지 불안정한 형편에 놓이는 것을 개선하기 위한 내용
  - 제3절 폭력으로부터 여성 보호: 피해자 보호와 성을 이유로 존엄성이나 명예에 손해를 끼치는 것을 예방하기 위한 제도 개선 사항
  - 제4절 행정절차상 양성평등: 행정기관과의 관계에서 여성과 남성 간의 평등을 제고하기 위해 민원사무 처리절차법에 해당하는 행정과 시민의 관계에 관한 법률을 개정
  - 제5절 양성 동수 구성 원칙 확대: 헌법에서 보장한 양성 간 동수 구성의 원칙(parité)을 실현하기 위한 구체적인 조치들을 규정
- 프랑스 2014년 양성평등법 주요 정책
  - 남녀 간 임금격차 해소 정책: 공공조달법상 양성 간 임금 차별이 인정되는 기업에 대해서는 조달 입찰에 참가 자격을 제한하는 제도를 도입(제16조)



- 일·가정 양립 정책: ‘직업 생활과 개인적 생활을 더 잘 조화시키기 위한 정책’
  - 기초수당 지급 강화: 기초수당 지급 조건을 완화하고 이를 통한 지원을 강화하는 시범 사업을 시행하도록 근거를 마련
  - 폭력으로부터의 여성 보호: 폭력 피해 여성을 보호하는 처분 (ordonnance de protection)의 심사가 더 신속하게 이루어지도록 하는 것과, 보호 처분으로 명한 조치가 최장 6개월까지 연장될 수 있도록 제도 개선
  - 성차별적 방송통신 규율: 2014년 개정 이전에 방송통신위원회의 역할에 관해 규정하고 있던 통신자유법 제3-1조에 추가적으로 성차별적 통신 규율 권한 제도화
- 프랑스의 2008년 차별금지법은 프랑스에서 성평등을 직접 규정하고 있는 대표적인 개별 법률
- 차별행위를 개념 정의한 제1조는 먼저 차별행위를 정의하고 차별행위에 해당하는 행위의 범위를 규정
  - 차별행위를 정의하는 것과 차별행위를 금지하는 것을 별개로 규정
  - 출산, 육아 등 여성에 대한 전통적 차별에 관해서는 “임신과 출산, 모성(출산, 육아 휴직을 포함한다)을 이유로 한 일체의 직접, 간접 차별”을 금지
  - 성평등과 관련하여 금지되는 차별행위는 두 번째 차별 금지 유형으로 노동조합 가입, 직업 교육 이력 등 직업 생활과 관련된 차별 사유를 열거하면서, ‘성적 취향과 정체성’을 금지되는 차별의 사유로 규정

## □ 성평등 관련 정부 조직

- 프랑스 정부는 2016년 10월 현재 국무총리와 17개의 부(ministère)로 구성
  - 부의 사무 관할을 기준으로 성평등과 관련성이 높은 부로 ‘가족·아동·여성권리부’
  - 사회통합을 관할하는 총국(direction générale), 사회보장국, 사회적 현안 또는 사회문제를 관할하는 총국과 사회적 문제를 관할하는 여러 부처들과의 관계에서 전체 사무 총괄을 담당하는 사무총장까지 네 개의 국(局) 단위 조직(direction)으로 구성
  - 사회통합총국에는 세 개의 실(室) 단위 조직(service)이 포함되어 있는데, 이 가운데 여성의 권리와 여성과 남성 간 평등을 담당하는 실이 있음
- 혐오 대책 범정부 조직에 성소수자에 대한 혐오 관련 권한 추가
  - 프랑스 정부 내에는 특별한 몇 가지 혐오 대상에 대한 차별이나 사회적 문제에 대응하기 위해 설치된 범정부 대책 위원회 조직이 있음
  - 이 위원회의 권한으로 최근 동성애 혐오에 대한 대응 정책이 추가됨
- 성평등 관련 전문 조직: 권리보호청
  - 프랑스에는 차별금지에 관한 행정을 담당하는 전문 조직인 ‘권리보호청’이 있음

- 조직의 구성, 사무에 대한 감독, 재정의 운영에 있어서 행정부로부터 독립적인 독립행정청
- 권리보호청의 사무권한에 근거하여 프랑스에서는 성적지향에 근거한 차별에 관한 문제를 해결하기 위한 요청 또는 신청이 권리보호청에 꾸준히 접수되어 다루어지고 있음
- 최근 몇 년간의 권리보호청 활동보고서를 보면, 성적지향에 관한 차별을 받아서 제기된 청구건수가 전체 청구의 약 2%를 차지함

#### □ 시사점

- 성평등 관련 실정법은 2014년에 제정된 양성평등법과 성소수자 문제에 대한 개별 법률로는 2008년 차별금지법으로 구성
- 성평등에 관한 행정을 담당하는 행정조직은 전통적인 정부 조직과 독립행정청으로 구분
  - 전자에는 우리나라의 여성가족부에 해당한다고 할 수 있는 프랑스 가족·아동·여성권리부
  - 범정부 위원회 조직이라고 할 수 있는 국무총리 소속 범정부 혐오대책위원회가 최근에 성소수자 혐오에 관한 사무관할을 가짐
- 행정조직 가운데 전통적 행정부 조직에 포함되지 않지만, 성평등과 성소수자 문제를 직접 관할하는 조직으로 프랑스 권리보호청이 있음

### Ⅲ. 기대효과

#### □ 성평등 관련 제도 개선을 위한 객관적 자료 제공

##### ○ 성평등 관련 입법동향 분석 결과

- 성평등에 관한 정책을 법률로 제도화할 때 성평등에 관한 국제적 또는 다른 주요국의 입법동향을 참고할 수 있도록 정보를 제공함
- 성에 관한 입법이 지속적으로 적극적으로 이루어지고 있음
- 여성의 지위 신장, 권리 보호를 중심으로 하는 양성평등과 달리 성소수자에 관한 입법은 차별, 혐오로부터의 보호라는 소극적 양상을 나타내고 있음

##### ○ 성평등 관련 행정조직 분석 결과

- 입법동향과 맞물려, 일반적으로 양성평등에 관한 정책은 전통적인 정부 내각에서 추진하는 반면, 성소수자에 관한 정책은 차별 해소를 위한 전문 조직에서 담당하는 경우가 일반적임

▶ 주제어 : 성평등, 성소수자, 성적 지향, 입법동향, 행정조직

# Abstract

## I . Backgrounds and Purposes

- Current legal regime concerning the sex consists of the Act for equality between women and men and the Act of the National Human Rights Commission
  - Act for equality between women and men
    - The law for the purpose of realizing the value of equality between women and men, by having the concept of two sexuality
  - In the other act, sexual orientation is at issue
    - As one element that should not be a reason for discrimination, sexual orientation is mentioned in Article 2
- The legal regime on gender equality
  - Under the current system which relies on the concept of bisexuality, we should objectively analyze the legal regime concerning the issue of sexual minority (LGBTI)
    - There is a constant tendency insisting on the necessity of more positive political action than passive
    - Through comparative research, we can obtain information on the current state of legislation and policy actions in this regard

## II. Major Content

- The current state of legislation and institutions
  - The current state of legislation about sexual legality in some key countries and in international law
    - Legislation governing gender equality directly
    - We will aim to specific text searches, the requirements as well as case law or individual acts
  - The current state of institutions about sexual legality in some key countries and in international law
    - Governmental institutions which directly govern sexual equality
    - *Ad hoc* institutions devoted specifically to gender equality

### A. International Law

- The principle of non-discrimination because of sex as a fundamental human right
  - Le principe est présenté dans le Charte de Nations Unies et dans le Charte international des droits de l'homme
  - As following, it is declared by many international legal texts so that the right to sexual equality is generally conceived as a right

- In international society, it is established the system to monitor compliance with the principle established by the charters and other texts
- Global system of international law for sexual equality
  - The system of international law can be divided in two parts.
    - One of general standards such as the UN Charter or the Declaration of Human Rights, the other specific norms based on certain territories or some international communities
    - Despite all these legislative efforts, there is still no consensus on the exact concept of rights to sexual equality
    - This is explained by the nature of international law: lack of binding force and the difficulty of ensuring the implementation of normative texts
- Institutions for the protection of the right to sexual equality
  - For the Institution for the Protection of the right to sexual equality, the system for the application of International Covenants on Civil and Political Rights
  - The system consists of the United Nations Security Council, United Nations General Assembly, Human Rights Council, Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, UN Women, The Commission on the status of Women etc.
    - Committee on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women monitors implementation of the Charter and this observation report

- In the field of international law, there are some courts provided with binding force as European Court of Human Rights

#### Conclusion and perspectives

- While protecting the right to sexual equality is established as a principle of international law, there is no consensus on the concrete contents of the principle
- Depending on the nature of international law and the nature of the legal system in this area, we can anticipate that the international community continue the effort to establish the content of the principle through individual acts as well as recommendations or opinions
- Furthermore, we find in international law a tendency to include sexual orientation and gender identity in the right to sexual equality

## **B. The United Kingdom**

#### Perception changes of the UK society

- Perception changes for gender equality issues in the UK
  - From the male-female gender equality issue to the protection of sexual minorities
  - Effects to the UK government to make new policies and laws considering the changes



- The main issues in the recent UK society
  - Inequality and relative disadvantage by lesbian, gay, bisexual and transgender people
  - Priority in the future: Better understanding the nature and ways to address inequality by gender identity across all policy areas

Changes of the Policies and Laws in the UK

- Following the perception changes for gender equality issues
- New policies and Laws
  - The main issue: Integration of the equality policies and laws
  - With the new trend and for the unification of the society

Equality Act 2010: The result of the policies

- 16 Parts with 218 Articles
- The unified national law for the regulation of the various equality issues including gender equality

Unified Administrative works: The result of the policies

- The Government Equalities Office
  - The Secretary of State for Education and Minister for Women and Equalities
  - The main branch for the works in the UK government system

- Equality and Human Rights Commission
  - Non-governmental(departmental) public body
  - Works with the Government Equalities Office for the needs of the society
- Implication for the improvement of the Korean regulation
  - Consideration of the changes of the social trend on the issues
  - Unification and effectiveness of the law and working body
    - The role of the unified rule and administrative system

### **C. The United States**

- General Characteristics of the U.S. Gender Equality System
- Enactment of gender equality acts
  - Employment Non-Discrimination Act of 1994 (ENDA)
    - The ENDA bill clearly prohibits to discriminate or segregate someone from public accommodation under the 1964 Civil Rights Acts because of ‘sex orientation’ and ‘gender identification’, not to mention ‘sex’.
  - Equality Act of 2015.
  - State Level Employment Non-Discrimination Acts
    - Non-Discrimination based on sex orientation such as New Hampshire, New York and Wisconsin

- Non-Discrimination based on sex orientation and gender identification in 21 States including Washington D.C. and Puerto Rico.
- City and County Level Employment Non-Discrimination Acts
  - As of April 27, 2016, approximately 255 cities and counties are regulating discrimination based on either sex orientation or gender identification.
- 1964 Civil Rights Law Chapter VII
  - 1964 Civil Rights Law Chapter VII has extended LGBT's rights, as interpreting the concept of "sex" as to contain sex orientation or gender identification
- Gender equality decisions
  - Interpretation of the concept of "sex"
    - Price Waterhouse Doctrine based on Price Waterhouse v. Hopkins (1989)
  - Irregular Application of the Price Waterhouse Doctrine
    - Oncale v. Sundowner Offshore Services, 523. U.S. 75 (1998)
    - Centola v. Potter, 183 F. Supp. 2d 403 (2002)
    - Vickers v. Fairfield Medical Center, 453 F. 3d 757 (2006)
- U.S. Supreme Court Cases
  - Romer v. Evans, 517 U.S. 620 (1996)

- Lawrence v. Texas, 539 U.S. 558 (2003)
  - United States v. Windsor, 570 U.S. \_\_\_\_ (2013)
  - Obergefell v. Hodges, 576 U.S. \_\_\_\_ (2015).
- Administrative Organization for LGBT Right Protection
- Department of Justice protects human rights in general
  - Department of Labor, Department of Education and Department of Defense, respectively, take care of LGBT issues within the scope of its original affairs
- Equal Employment Opportunities Commission (EEOC)
- No National Human Rights Institution in the US
  - Establishment of the EEOC
    - For enforcing Title VII of the Civil Rights Act of 1964, as one of the 63 independent regulatory agencies
  - Function and Roles
  - Jurisdiction and Management
    - Title VII of the Civil Rights Act of 1964 (Title VII)
    - The Pregnancy Discrimination Act
    - The Equal Pay Act of 1963 (EPA)
    - The Age Discrimination in Employment Act of 1967 (ADEA)

- Title I of the Americans with Disabilities Act of 1990 (ADA)
- Sections 102 and 103 of the Civil Rights Act of 1991
- Sections 501 and 505 of the Rehabilitation Act of 1973
- The Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008 (GINA)
- Guidelines on Discrimination Because of Sex (29 C.F.R. Section 1604.11)

Leading Decision of the EEOC Complaints

○ Transgender cases

- Macy v. Dep't of Justice (2012)
- Jameson v. U.S. Postal Service (2013)
- Complainant v. Dep't of Veterans Affairs (2014)

○ LGBT complaints

- Baldwin v. Dep't of Transportation (2015)
- Brooker v. U.S. Postal Service (2013)
- Couch v. Dep't of Energy (2013)

Ramifications of the U.S. Gender-Equality System to Protect LGBT

- In terms of gender-equality and LGBT right protection, the U.S. society has positively reacted in order to guarantee their rights and fundamental human rights

- State level legislations on LGBT
  - About 21 States have legislated gender-equality acts, also focusing on the non-discrimination based on either sex orientation or gender identification or for both
- Implication of the EEOC
  - As a governmental independent agency, EEOC has played critical roles in enhancing LGBT's right, especially in employment
- Role of the judiciary has significant impact on extending the realization of gender-equality
  - Not only the U.S. Supreme Court but also state courts have influence on LGBT rights

## **D. Japan**

- The legal regime gender equality in Japan
  - The government take the initiative to make the society of 'Gender Equality'(男女共同参画会議)
    - Emphasize the importance of equal participation in every field between men and women
    - Policies to reduce stereotype in terms of gender
    - The issue of LGBT is not included in the policy of gender equality

Basic Act for the gender equality society

○ Context of legislation

- In the late 90s, there was a consensus on the need legislation to establish the basis of gender equality policies

○ Main contents

- The law defines gender equality in society and the actions of positive improvement
- For basic ideas, this Act watching man and woman rights, community customary respect, gender equality legislation and the adoption of policies, the compatibility of work and family, international cooperation
- The obligation of the state and local government
- Planning by the state and local government for gender equality in society

Legislation for economic activity of women

○ Act Promoting of economic activity of women

- Obligation to report on the situation of working for the government, local authorities and businesses with over 300 employees to reduce breaking career for women

○ Act Equal employment opportunity

- Prohibition of discrimination because of sex in employment

Administrative institutions relating to sexual equality in Japan

○ Policy Centre for gender equality

- Located in the government
- The general direction of the center is dedicated to the Prime Minister and Chief Cabinet Secretary and all Ministers of state attend

○ Council of sexual equality

- Located in the government
- The general direction of the center is dedicated to the Chief Cabinet Secretary and 12 Ministers of state 12 experts are attending
- Deliberation opinions on the basis of program control policies, the fulfillment policy monitoring and policy impact studies

○ Directorate for sexual equality

- Located in the government
- The administration council, the presentation of policy proposals, writing reports and cooperation with local authorities, associations and with international organizations

○ Absence of ministry taking care of LGBT-related policies

- Ministry of Health, Labour, and Welfare affects the issue as those of health and treatments

Conclusion and perspectives

○ The initiatives to the Government to realize a society of sexual equality



- In accordance with the global trend of gender mainstreaming, the government's approach is estimated appropriate to the tradition of Japanese society
- We find that Japan and the issue of sexual equality in all with the issue of aging-population and the demographic decline
- There are not many legislative efforts regarding the prohibition of discrimination against LGBTI and measures for them.
  - Yet in local government we note that many réglemtations are realized in this area
- Organizations on gender equality
  - Even if there is no department that occupies the center and the board take the role of presenting the general dicrection government and coordinate of operation of the various organs of government
  - At the same time, this is the limit of the Japanese system
- By law, the parliamentary initiative stands as the political steering, while the normative concrete efforts are made by the local communities

## **E. France**

- Legislation on sexual equality
  - Two laws are representative as legislation regarding sexual equality: Act for equality between women and men in 2014 et Act for the fight against discrimination in 2008

- Act for equality between women and men in 2014 was the first law to study because it directly regulates the issue of sex
  - Policy to reduce the wage gap between women and men: The adoption of the system limiting access to public contracts for companies that do not respect equal pay between women and men
  - Policy for the compatibility of work and family: The harmonisation between work and personal life
  - Improving social provision: By promoting access to certain social benefits for single women
  - Protecting women against violence: the trial acceleration for protecting victims of violence
  - Control over the media under the principle of sexual equality: Strengthening competence of the Independent Commission for regulation of the media so that it can monitor the respect of gender equality in the media
- Act for the fight against discrimination in 2008 is a law that aims to regulate directly the issue of sexual equality
  - The law gives the definition of the act of discrimination and prohibits certain acts of discrimination
  - It prohibits discrimination because of sex for union activity, vocational training including sexual orientation and gender identity in sexual reason

Administrative organization for sexual equality

- In the government, there is an Inter-Ministerial Commission that has the authority on homophobia
  - The Interministerial Commission is generally dedicated to policies against social hatred against racism and antisemitism
  - Recently the Commission has been given the authority relating to LGBTI
- Specific institution for sexual equality: Defender of Rights
  - An independent authority whose mission is to protect citizens' rights against discrimination
  - According to its competence, authority gives consistently deliberation concerning discrimination cases relating to LGBTI

Conclusion and perspectives

- In terms of gender equality, legislation for equality between women and men and another law against discrimination because of sex exist
  - Of the two, the second includes in the conception of sex, the question of sexual orientation and gender identity
- The administrative organization in this field is divided into two: the government and the independent authority
  - In the government, the ministry of family, childhood and women's rights is in charge of equality between women and men

- An inter-ministerial commission has recently been given the competence concerning homophobia
- Independent authority includes in its mission of the fight against the discrimination one of sexual orientation and gender identity

### **III. Expected Effects**

- Provide information to institutional improvement of sexual equality
- Conclusion of the analysis of the legislative trend
  - In terms of sex or sexuality, there are constant efforts
  - In the field to improve the situation for women, legislation is more positive than in the field for the issue of LGBTI
- Conclusion of the analysis of the Administrative organization trend
  - In the field to improve the situation for women, the organization is normally in the government, while the authority that deals with the issue of LGBT is often in the form of special institution with regard to the traditional government

➤ **Key Words** : gender equality, LGBTI, sexual orientation, legislative trend, administrative organisation

# 목 차

요 약 문 .....	3
Abstract .....	37
1. 서 론 .....	57
가. 연구의 목적 및 필요성 .....	57
나. 주요 연구내용 .....	59
다. 연구의 범위 및 방법 .....	61
2. 국제규범 / 박언경(경희대학교 객원교수) .....	63
가. 서 론 .....	63
1) 국제규범 연구의 의의 .....	63
2) 국제규범 연구 방법의 특성 .....	66
나. 성평등 관련 주요 국제규범 .....	70
1) 보편적 규범 .....	70
2) 지역적 규범 .....	79
3) 성평등 관련 국제기구의 결의 .....	82
4) 기타 규범 .....	87
다. 성평등 관련 행정조직 .....	92
1) 성평등 관련 주요 UN현장기구의 행정조직 .....	92
2) 성평등 관련 주요 인권협약기구의 행정조직 .....	100
3) 성평등 관련 지역적 협약의 행정조직 .....	104

4) 행정조직 해설 .....	107
라. 시사점 .....	109
3. 영 국 / 김봉철(한국외국어대학교 교수) .....	115
가. 서 론 .....	115
1) 영국의 성평등 관련 인식 변화 .....	115
2) 영국 법제도 연구 방법의 특성 .....	118
나. 성평등 관련 입법동향 .....	120
1) 2010년 이전의 성평등 관련 법령 .....	120
2) 2010년 평등법(Equality Act 2010)의 제정 .....	123
3) 성평등 관련 2010년 평등법의 규정 .....	129
다. 성평등 관련 행정조직 .....	138
1) 평등청 .....	138
2) 전문 독립기관으로서의 평등인권위원회 .....	142
3) 행정조직 검토 .....	145
라. 시사점 .....	146
4. 미 국 / 최유경(이화여자대학교 강사) .....	149
가. 서 론 .....	149
1) 성평등 관련 미국 연구의 의의 .....	149
2) 미국 법제도 연구 방법의 특성 .....	151
나. 성평등 관련 입법동향 .....	151
1) 성평등 관련 실정법령 체계 .....	151

2) 1964년 민권법 제7장 .....	159
다. 사법부의 확장적 법해석 .....	161
1) “성(sex)” 개념의 해석 .....	161
2) 연방대법원 판결 .....	164
3) 소 결 .....	167
라. 성평등 관련 행정조직 .....	168
1) 미국의 행정조직 체계 .....	168
2) 미국의 성평등 관련 전문 조직 .....	169
3) 평등고용위원회(EEOC)의 주요 결정례 .....	175
4) 행정조직 검토 .....	179
마. 시사점 .....	180
5. 일 본 / 소은영(헌법재판소 헌법연구원) .....	183
가. 서 론 .....	183
나. 성평등 관련 입법동향 .....	185
1) 남녀공동참획사회기본법 .....	185
2) 여성의 경제활동 관련 법률 .....	199
3) 기타 법령 및 조례 등 .....	201
다. 성평등 관련 행정조직 .....	210
1) 일본의 행정 및 집행 조직 체계 .....	210
2) 일본의 성평등 관련 조직 .....	212
라. 시사점 .....	216

6. 프랑스 / 전주열(한국법제연구원 부연구위원)	219
가. 서론	220
나. 성평등 관련 입법동향	221
1) 프랑스 2014년 양성평등법	222
2) 2008년 차별금지법	233
다. 성평등 관련 행정조직	238
1) 성평등 관련 정부 조직	238
2) 성평등 관련 전문 조직: 권리보호청	242
3) 행정조직 검토	245
라. 시사점	247
7. 결론	249
참고문헌	253



# 1. 서론

## 가. 연구의 목적 및 필요성

현재 우리나라에는 ‘양성평등기본법’<sup>1)</sup>이 시행되고 있다. 이 법률은 우리나라 현행법령 중에서 인간의 ‘성’(性)을 직접적으로 다루고 있는 대표적인 법률이다. 이 법률은 1995년에 제정된 ‘여성발전기본법’이 2014년 5월에 전부개정된 것이다. 현행 양성평등기본법은 “양성평등 이념을 실현”하는 것을 목적으로 하고 있다. 우리나라 현행법상 ‘성평등’에 관한 대표적인 법률은 ‘성평등’ 이념이 적용되는 대상으로 ‘양성’(兩性)을 전제하고 있다.

### 양성평등기본법

**제 1 조(목적)** “이 법은 「대한민국헌법」의 양성평등 이념을 실현하기 위한 국가와 지방자치단체의 책무 등에 관한 기본적인 사항을 규정함으로써 정치·경제·사회·문화의 모든 영역에서 양성평등을 실현하는 것을 목적으로 한다.”

반면 ‘국가인권위원회법’<sup>2)</sup>에서는 제2조에서 ‘성적(性的) 지향’을 언급하고 있다. 이 법에서는 성적 지향이 평등권을 침해하는 차별행위의 불합리한 근거가 되어서는 안 된다는 취지로 성적 지향을 다루고 있다. 잠재적으로 불합리한 차별행위의 이유가 되는 근거로써 성적 지향은 다수 사람들이 갖고 있는 성적 지향과 다른 것을 의미하는 것으로 해석된다. 다수의 사람들이 생물학적 성과 동일한 성적 지향 즉 이성애적 성적 지향을 갖고 있다면 이와 다른 성적 지향을 갖고 있는 사람들을 ‘성소수자’라고 구분할 수 있다.

1) 법률 제13369호, 2015.6.22., 일부개정.  
2) 법률 제14028호, 2016.2.3., 일부개정.

## 1. 서론

남성과 여성 간의 평등에 관한 정책을 추진하기 위한 법률로 양성 평등기본법이 존재하고 있고, 성소수자에 대한 불합리한 차별을 ‘인권’의 차원에서 대응하기 위해 국가인권위원회법이 있다고 볼 수 있다. 성소수자 문제는 다음과 같은 점에서 상대적으로 대단히 소극적으로 다루어지고 있다. 즉, 양성 간의 평등은 이를 실현해야 할 이념으로 하는 별도의 개별 법률에서 조직, 절차 및 권한을 갖추어 다루어지고 있는데 반해, 특별한 성적 지향을 갖고 있는 사람들은 불합리한 차별을 받아서 인권이 침해되는 일이 없도록 해야 하는 대상으로 규정되어 있다. 뿐만 아니라, 성소수자에 대한 불합리한 차별 금지나 인권 보호가 별도의 개별 법률로 다루어지는 것이 아니라 ‘국가인권위원회’의 업무인 ‘평등권 침해의 차별행위’를 정의하기 위해 열거된 여러 차별 이유 중 하나로 규정되고 있다는 점에서 그러하다.

한편, 최근 우리 사회에 제기되는 성소수자 문제의 양상은 끊임없이 변하고 있다. 특히 성소수자 문제를 소극적 인권 보호의 문제로 보기 보다는 적극적인 정책적, 법제도적 대응이 필요한 대상으로 보려고 하는 주장이나 시도가 끊임없이 제기되고 있다.<sup>3)</sup> 이러한 맥락에서 우리 법제도에서 ‘성평등’의 문제를 앞으로 어떻게 포섭하고 다루어야 할지에 대해 중장기적인 관점에서 모색할 필요가 있다. 이에 본 연구는 이러한 중장기적 법제도적 대응 방안을 모색하는 데 중요한 자료를 제공할 비교법적 검토를 수행하는 것을 목적으로 한다.

본 연구에서 국제기구 및 해외 주요국을 연구하는 목적은 아래와 같다. 성에 관한 사회적 관념이나 성 관련 문화는 공동체마다 독특한 특성을 가질 수 있다. 그만큼 각 사회에 적합한 성에 대한 관념이나

---

3) 법학분야의 논문으로는 다음과 같은 논문이 대표적이다. 최유, “한국에서 성소수자의 법적 지위의 변화와 전망”, 중앙법학 제16집 제3호 2014년 9월, 45~105면, 이지현, “한국에서 차별금지법 제정에 있어서 성적지향을 둘러싼 갈등과 전망”, 중앙법학 제16집 제3호 2014년 9월, 107~139면, 장민영, “인권법 측면에서의 동성 커플의 법적 인정에 대한 연구”, 중앙법학 제16집 제3호 2014년 9월, 141~181면.

성문화를 반영한 법제도적 대안을 모색하기 위해서는 해당 공동체에 대한 법사회학적 연구에 중요한 의미를 둘 필요가 있다. 그럼에도 불구하고, 세계화된 오늘날 주요 국제기구 및 주요국가에서 실정법으로 마련하고 있는 법제도는 우리나라 법제도를 객관화할 수 있는 중요한 자료가 되며 필요에 따라 우리 법제도를 개선하고자 할 경우, 그 방안을 마련하기 위한 중요한 시사점을 제공한다. 특히 성은 그 관념이나 문화가 공동체마다 다를 수는 있지만 인류 사회가 보편적으로 공유하는 것이라는 점에서 비교법적 연구가 갖는 의미가 더욱 크다고 할 수 있다.

## 나. 주요 연구내용

본 연구의 주요내용은 성평등에 관한 해외입법동향을 파악하고 성평등에 관한 정책을 추진하는 행정조직 구성의 동향을 파악하는 것이다.

첫째, 성평등에 관한 입법동향이란 실정법령 등 법적인 결정에서 성평등 문제를 어떻게 개념화하고 있는지에 관한 것이다. 이러한 연구내용은 구체적으로 두 가지 문제의식에서 향후의 법제도적 개선 과제 또는 입법정책에 줄 수 있는 시사점을 내포하고 있다. 첫째, 실정법에서 차용하는 ‘성’에 관한 법적 개념의 범위에 관한 것이다. 둘째, ‘평등’을 이념으로 하는 입법에서 성의 문제를 어떻게 다룰 것인가에 관한 입법정책적 시사점과 연결될 수 있다.

성의 법적 개념에 관해서는 연구 목적에서 살핀 바와 같이 우리나라에서는 「양성평등기본법」에서 양성을 상정하고 있고 다른 한편으로 「국가인권위원회법」에서 성소수자를 언급하고 있다. 이 관점에서 해외 입법에서는 이와 다른 법적 개념을 갖고 있지 않은지 살펴보는 것이 구체적인 연구내용이 된다. 성의 개념을 생물학적 성 개념에 한정하지 않고 성적지향, 성정체성을 포함하는 것으로 확정하면 성평등의

## 1. 서론

문제에 양성 간의 평등보다 더 많은 의미를 담을 수 있게 된다. 이런 문제의식에서 해외의 실정법령과 판례와 같은 개별 법적 결정을 포함하여 입법동향을 살펴본다.

한편, 우리나라에서는 평등의 문제를 직접 법률의 주된 내용으로 하는 입법으로 양성평등기본법 뿐만 아니라 ‘남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률’<sup>4)</sup>이 있고, 차별금지를 통해 평등 이념을 추구하는 법률로 ‘고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률’<sup>5)</sup>과 ‘장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률’<sup>6)</sup>이 있다. 평등을 추구하거나 차별 금지를 통해 평등권을 실현하는 입법들이 이루어지고 있는 가운데, 성을 이유로 한 차별을 금지하는 입법이나 성에 관한 평등을 제고하는 입법에서 성 개념을 어떻게 설정할 것인지에 대한 입법정책에 시사점을 제공하려고 하는 관점에서 해외 입법동향을 연구한다.

둘째, 성평등에 관한 정책을 추진하는 행정조직 구성을 연구한다는 것은 성평등 관련 정책을 추진하거나 관련 사무를 주관하는 조직을 어떻게 갖추고 있는가에 대한 연구이다. 행정조직에 관한 연구는 구체적으로 각 국가나 국제기구에서 갖추고 있는 상시적인 조직의 전체 구성 가운데 성평등에 관한 업무를 다루기 위한 조직을 어떻게 설정하고 있는지에 관한 것을 말한다.

행정조직에 관한 연구를 통해 성평등에 관한 정책과 업무를 효과적으로 수행하기 위해 필요한 조직을 갖추고 권한을 적절히 부여할 수 있도록 정책적 시사점을 도출하고자 한다. 우리나라에서는 ‘양성평등기본법’을 여성가족부가 관장하는 반면, ‘성적 지향’에 대한 평등권 보장에 관해서는 ‘국가인권위원회법’에서 규정하여 국가인권위원회에서 관할하고 있어서 행정부 내부의 관할 행정조직을 달리하고 있다.

4) 법률 제13932호, 2016.1.28., 일부개정.

5) 법률 제13897호, 2016.1.27., 일부개정.

6) 법률 제12365호, 2014.1.28., 일부개정.

이러한 행정조직 구성은 행정부 내부의 업무분장에 관한 사항만을 의미하는 것이 아니라, ‘양성의 평등’ 내지 ‘성적 지향에 대한 평등’과 같은 법제도적 과제를 국가가 어떻게 인식하고 있는지를 직접적으로 나타내는 형식이라는 점에서 큰 의미를 가진다. 이러한 관점에서 연구 대상인 국제기구 및 해외 주요국에서 국가권력 조직 가운데 어떤 조직으로 하여금 성평등 정책을 관할하도록 구성하고 있는지 살펴보는 것은 우리나라 공권력 조직과 법제도가 성평등 문제를 다루는 형식에 관한 정책을 수립하는 데 중요한 자료를 제공할 것이다.

특히, 최근 행정조직법의 변화양상에 따라 독립행정위원회, 독립행정청 등 다양한 형식의 행정조직이 활용되고 있다는 점에서 행정조직에 관한 비교법적 연구가 큰 의미를 가진다. 즉 연구 대상 국제기구 및 주요국에 대하여 공권력 집행 조직 내부의 조직을 포함하여 전통적 권력분립에 따른 조직이 아닌 새로운 행정조직에 관해서도 조사하여 분석하는 것을 통해 성평등 담당 행정조직에 관한 시사점을 도출할 수 있을 것이다.

## 다. 연구의 범위 및 방법

위와 같은 연구 내용을 통해 연구의 목적을 달성하기 위해, 본 연구는 해외 주요국의 성평등 관련 실정법령 등의 현황을 조사, 분석하는 것을 주된 방법으로 한다. 성소수자의 인권 문제는 비단 우리나라만의 문제는 아니며 전 세계적으로 다양한 관점과 접근 방식으로 다루어지고 있는 쟁점이자 사회적 과제이다. 따라서 우리나라 법제도를 갖추는 데 국제적인 입법동향을 분석하는 것은 중요한 의미를 갖는다. 이런 이유에서 본 연구는 국제기구와 해외 주요국의 성평등 관련 법제도를 연구하는 비교법적 연구를 진행한다. 비교법 연구의 대상은 국제기구, 일본, 프랑스, 영국, 미국으로 한다.

## 1. 서론

국제기구를 연구하는 것에는 UN과 같은 국제법적으로 중요한 의미를 갖는 국제기구뿐 아니라 국제법적으로 의미를 갖는 국제조약에 관한 사항도 포함된다. 성평등에 관한 국제적 동향이나 국제적 인권 보호를 위한 관점에서 국제기구와 국제법적 동향을 연구하는 것은 중요한 의미를 지닌다. 일본은 우리나라 인접 국가라는 점과 우리와 유사한 법제도적 형식을 갖추고 있다는 점에서 중요한 의미를 지닌다. 프랑스 법제도 연구에서는 유럽연합에서 제정되는 법령이 유럽 회원국 국내법으로 적용되는 예를 볼 수 있을 것이다. 또한 비교적 우리나라와 법령 형식이 유사하기 때문에 개별법에서 성평등 문제를 접근하는 방식에서 유의미한 시사점을 도출할 수 있을 것이다. 영국과 미국은 판례법이 발달한 특징으로 인해 판례를 통해 발전한 법리나 중요 판례에 나타난 성 관념까지 중요한 연구 대상이 될 것이다. 미국은 연방 차원의 법제도와 각 주의 법제도가 각각 고유한 특징을 갖고 각각의 의미를 갖는다. 본 연구보고서에서는 먼저 연방 실정법과 연방의 행정조직에 주목하고 필요한 경우에 한하여 주의 법제도를 설명한다.



## 2. 국제규범

주권국가로 구성된 국제사회에 적용되는 국제규범은 국제사회의 공통의 이익을 달성하는데 기여하고 있다. 성에 의한 차별금지도 국제법의 법원인 조약과 관습법, 그리고 연성법(soft law)의 성격을 가지는 다양한 국제기구의 결의 및 선언에 의해 보호 및 확인되며, 규범화된 내용의 구체적 이행은 각국의 국내입법, 사법, 행정절차에 의해 실현하고 있다.

### 가. 서론

국제인권법 분야에 해당하는 성에 의한 차별 금지는 다양한 국제규범에서 그 보호를 위한 구체적인 권리의 내용과 이행감시체제를 규정하고 있다. 국제인권법 분야는 특히 연성법에 의해 규범이 형성되어 가는 특성을 나타내며, 적용주체도 개인에게 점차 확대되고 있으며, 지역 인권협약에서는 사법심사에 의한 구제절차도 규정하는 등 국제규범에 의한 직접적인 구제 및 보호절차가 강화되는 특징이 나타난다.

#### 1) 국제규범 연구의 의의

평등권은 인간이 누려야 할 기본적 자유이자 보편적 권리에 해당한다. 모든 인간은 법 앞에서 평등하며 그로 인한 차별을 받지 않아야 한다. UN 헌장과 세계인권선언, 그리고 국제인권법 분야의 조약과 국제기구 결의 및 선언들은 평등권의 구현을 기본 이념 및 목표로 선언하고 있으며, 국제사회의 국가들은 이를 구현하기 위한 이행 및 감시체제를 구축·강화하고 있다.

성(性)에 의한 차별 금지는 국제사회에서 지속적으로 관심을 가지고 특별한 노력을 다하고 있는 분야이다. 국제인권법의 보호대상인 모든

## 2. 국제규범

인간에는 당연히 여성이 포함됨에도 불구하고, 여전히 여성에 대한 차별적 관행과 심각한 권리침해가 존재하고 있다. 가족관계, 재산의 상속, 노동, 교육 및 의료서비스, 무력충돌, 난민 등의 상황에서 여성은 여전히 차별적인 대우에 노출되어 있다.

국제규범에서 성에 의한 차별 금지의 적용범위는 정치, 경제, 사회, 문화의 모든 분야에서 여성의 평등권을 향유하는 것이다. UN 헌장, 세계인권선언, 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(B규약), 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(A규약), 여성차별철폐협약 등 보편적 협약과 함께, UN 안전보장이사회 결의, UN 총회 결의, 인권이사회 결의 등을 통해 상기 상황에서 성에 의한 차별금지를 규정하고 있으며, 국제규범의 집행 및 이행을 위하여 UN과 각 인권조약은 이행을 위한 전문기구를 갖추고 있다. 나아가 유럽과 미주지역은 각각 인권재판소를 설치하여 사법심사제도까지 두고 있다. 그러나 일반적으로 국제규범은 국내이행의 부분에서는 직접적인 효력을 미치지 못한다는 한계도 여전히 존재하는데, 이는 인권을 침해하는 개별국가의 행위에 대해서는 직접적으로 규제할 수 없다는 것을 의미한다. 하지만 국제규범은 국제법의 영역인 국제사회에서는 법적 구속력이 있는 유일한 규범이며, 개별국가는 국내법을 이유로 국제법의 불이행을 정당화 할 수 없다.<sup>7)</sup>

성평등 관련 국제규범은 여성차별철폐협약과 같이 직접적으로 성평등을 실현하기 위한 조약도 있으나, 상당수의 국제인권조약은 특정 조문에서 성(性)에 의한 차별 금지의 이념 및 내용을 담고 있는 규정을 두어 성평등의 실현을 추구하고 있는 것이 현실이다. 일반적으로 성(性)에 의한 차별 금지는 여성에 대한 차별금지를 의미하고 있으나, 최근에는 ‘성적지향과 성별정체성’(sexual orientation and gender identity)까지도 동 범위에 포함되고 있다. 인권이사회 결정, 유럽인권재판소의

---

7) 1969년 조약법에 관한 비엔나 협약 제27조.



결정, UN 여성기구의 활동방향 등에서 이러한 움직임이 확인된다. 이러한 국제사회의 흐름은 우리나라의 성평등 정책에도 영향을 미치게 될 가능성이 높다. 실제로 2015년 한국이 제출한 네 번째 정기보고서에 대한 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 위원회(B규약 위원회)의 최종견해<sup>8)</sup>에서는 26개 분야에 대한 권고사항을 제시하였는데, 여기에는 여성에 대한 폭력 및 성폭력에 관한 항목과 함께 ‘성적지향, 성별정체성을 이유로 한 차별에 관한 항목’<sup>9)</sup>도 포함되었다.

본 장에서는 성에 의한 차별금지에 관한 규정을 두고 있는 국제인권조약 중 우리나라가 당사자로 참여하고 있는 조약과 UN 기구의 결의, 그리고 지역인권협약인 유럽인권협약과 미주인권협약을 대상으로

---

8) UN International Covenant on Civil and Political Rights, CCPR/C/KOR/CO/4(2015).

9) Discrimination on the grounds of sexual orientation and gender identity

14. The Committee is concerned about:

- (a) The widespread discrimination against lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex persons, including violence and hate speech;
- (b) The punishment of consensual same-sex sexual conduct between men in the military, pursuant to article 92-6 of the Military Criminal Act;
- (c) The authorization of the use of the buildings of the National Assembly and of buildings of the National Human Rights Commission to host so-called “conversion therapies” for lesbian, gay, bisexual and transgender persons;
- (d) The lack of any mention of homosexuality or sexual minorities in the new sex education guidelines;
- (e) The restrictive requirements for legal recognition of gender reassignment (arts. 2, 17 and 26).

15. The State party should clearly and officially state that it does not tolerate any form of social stigmatization of, or discrimination against, persons based on their sexual orientation or gender identity, including the propagation of so-called “conversion therapies”, hate speech and violence. It should strengthen the legal framework to protect lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex individuals accordingly, repeal article 92-6 of the Military Criminal Act, avoid the use of State-owned buildings by private organizations for so-called “conversion therapies”, develop sex education programmes that provide students with comprehensive, accurate and age-appropriate information regarding sexuality and diverse gender identities, and facilitate access to the legal recognition of gender reassignment. It should also develop and carry out public campaigns and provide training for public officials to promote awareness and respect for diversity in respect of sexual orientation and gender identity.

## 2. 국제규범

성평등 관련 규범의 내용 및 이행체제를 중심으로 연구를 진행한다. 국제규범의 내용 및 이행체제에 대한 탐구를 통해 우리나라 입법정책과 제도의 정비에 관한 시사점을 도출하고자 한다.

### 2) 국제규범 연구 방법의 특성

국제인권규범은 복잡한 구성과 이행체제로 이루어지고 있다. 전통 국제법 시대에는 주권존중, 국내문제불간섭 원칙으로 인해 인권문제에 대한 국제사회의 개입이 제한되었으나, 현대 국제법 시대에서는 점차 인권의 보편적 가치에 대한 인식이 높아지고 있다. 다만, 구체적인 이행에 있어서는 국가들 사이에 여전히 접근방식과 규범내용에 대한 합의가 용이하지 않는 현상을 보인다. 국제인권법 분야는 모든 인권에 대한 보편적 규범의 제정의 한계와 상호주의에 기반한 이행의 한계가 있다. 이에 국제사회에서는 국가 간의 합의가 이루어지는 분야를 중심으로 필요한 규범을 우선적으로 채택하고 있으며, 규범의 이행을 감시하는 이행 및 감시체제의 도입이 특징으로 나타난다.

#### 가) 국제인권규범의 특성

성에 의한 차별금지에 관한 연구는 국제인권규범의 영역에 해당한다. 국제인권규범이란 현존하는 국제인권규약이나 국제관습법에 대한 해석의 범위를 넘어서 국제적으로 보호되는 인권, 인권보호에 관한 원칙과 제도, 인권정책 형성과정 전체를 포괄하는 체제를 의미한다.<sup>10)</sup> 국내법 영역에서의 인권의 보호에 관한 논의는 역사가 오래되었지만, 국제법 영역에서 인권의 보호는 현대 국제법 시대에 들어와서야 국제기구에 의한 인권의 보호라는 개념이 등장하게 된다.

---

10) 국가인권위원회, 「인권의 해설」, 2011, 56-57면 ; 김두년, “인권법과 인권사회학”, 「국제법무」 제5집 제2호, 2013.11.30., 제주대학교 법과정책연구소, 36면.

국제인권법을 포함한 국제법 체계는 국내법 체계와 많은 부분에서 상이하다. 국제법이 적용되는 영역인 국제사회는 주권국가로 구성되어 있으며, 입법, 사법, 행정을 담당하는 중앙집권기구가 없다는 특징을 가진다. 이러한 특징으로 인해 국제질서는 주권국가의 합의에 의해서만 이루어지게 된다. 이러한 배경으로 인해 전통적으로 인권의 문제는 기본적으로 국내문제로 인식되어, 타국의 인권문제에 대한 개입은 국제법의 기본원칙인 국내문제불간섭 원칙을 침해하는 것으로 인식되었다.

인권에 대한 국제적 보호의 필요성이 제기된 계기는 제2차 세계 대전과 UN의 탄생이었다.<sup>11)</sup> 기본적 인권, 인간의 존엄 및 가치 등을 선언한 UN 헌장(1945년)과 UN 헌장의 내용을 재확인하면서 기본권의 구체적 내용을 규정한 세계인권선언(1948년)은 오늘날 인권의 국제적 보호체제를 구축하는 출발점이 되었다.

국제사회에서는 다양한 국제규범의 형태로 성평등의 실현을 추구하고 있다. 국내규범과 달리 국제규범은 주권존중 및 주권평등의 원칙에 기초하여, 국제규범의 적용에 동의한 국가에게만 권리와 의무를 부여하게 된다. 또한 별도의 입법기구가 존재하지 않기에 개별국가 또는 국제기구에 소속된 회원국의 합의에 의해서 규범이 제정되는 특징이 있다. 당사국의 권리와 의무를 구체적으로 규정하고 위반국가에 대하여는 국제법의 위반에 대한 국가책임을 부과할 수 있는 규범으로는 조약과 관습국제법이 있다. 국제사법재판소(International Court of Justice: ICJ) 규정에서는 조약과 관습국제법을 일차적 법원으로 규정을 하고 있다.<sup>12)</sup> 조약과 관습법은 대등한 효력을 가지고 있으며, 양자 간의 충돌이 발생할 경우에는 법의 일반원칙인 신법우선의 원칙 또는 특별법 우선의 원칙에 따라 우선순위를 구별한다. 다만, 성평등의 내

11) 정인섭, 「신국제법강의: 이론과 사례」, 제6판, 박영사, 2016년, 852면.

12) 국제사법재판소규정 제38조.

## 2. 국제규범

용을 다루고 있는 국제인권법의 분야에서는 관습국제법의 요건인 일반적 관행과 법적확신의 2가지 요건을 충족하는 것이 용이하지 않기에 관습국제법은 극히 일부분에 불과하며 대부분은 다자조약의 형태로 발전하여 왔다. 그러나 조약은 당사국간의 이해관계가 침예하게 대립되고 있는 인권분야에서 직접적으로 채택되는 것이 용이하지 않았기에, 국제인권법의 분야에는 국제기구 결의 등을 포함하는 연성법(soft law)<sup>13)</sup>의 형태도 함께 발달되고 있다. 연성법으로는 공동선언, 정책이나 의향선언, UN 총회 또는 다른 다자기관 등에서 채택된 결의의 집합 등을 들 수 있다.<sup>14)</sup> 연성법은 형식적인 특성만으로는 규정할 수 없으며, 구체적인 내용에 담겨진 당사국의 의도를 통해서 사안별로 판단하여야 한다. 연성법은 법적 구속력이 완화된 형식을 통해 국가간의 합의를 원만하게 도출하여 법원의 경직성을 탈피하는데 기여하며, 기존 조약의 내용을 구체화시켜주거나 보완해 주는 역할을 수행한다는 점에서 의의가 있으며 추후에는 관습국제법으로 발전할 수도 있다.<sup>15)</sup>

### 나) 이행제도의 특성

중앙집권기구가 없는 특성으로 인해 국제규범의 이행은 일반적으로 상호주의에 기초하고 있다. 그러나 인권, 환경 등 인간의 보편적 가치와 인류의 생존과 관련되는 분야에서는 상호주의를 적용할 수 없기 때문에, 동 분야에서는 이행 및 감시를 위한 다양한 제도가 도입되어 있다. 개선하도록 하고 있다. 나아가 유럽과 미주지역은 인권재판소제

---

13) 연성법(soft law)은 법과 정치 사이의 중간지대적 성격을 지닌 일종의 국제행동규칙을 가르킨다. 연성법은 엄격한 의무를 부과하기 보다는 미래에 달성하고자 하는 목적을 담고 있는 경우가 많은데, 단순한 도덕이나 국제예양과는 구별되며 국제사회에서 각국의 실제행동에는 상당한 영향력을 발휘하기도 한다. 연성법에 대한 자세한 논의는 정인섭, 전게서, 75면 이하 참조.

14) Antonio Cassese, International law, 2<sup>nd</sup> ed., Oxford University Press, 2005, p.249.

15) 정인섭, 전게서, 75-78면 참조.

도를 통해 당사국에 의해 침해받은 권리를 국제재판소에서 구제받을 수 있는 절차를 도입하고 있다.

국제인권규범 이행제도의 또 다른 특성은 복잡성이다. 현재 국제인권규범은 약 50여 개의 보편적 인권조약과 선언이 그 내용의 중심을 이루며, 여러 경로를 통하여 채택된 각종 국제적 최저기준, 기타 보편적으로 인정되는 일반원칙, 그리고 대륙별로 성립되어 있는 지역적 인권조약<sup>16)</sup>들이 이를 보완하고 있다.<sup>17)</sup> 이외에도 수많은 정치적 결의와 선언도 존재한다. 또한 집행기구도 UN 헌장상의 기구와 개별 인권협약기구가 각각 활동하고 있다. 이는 성평등의 분야에서도 동일한 현상으로 나타난다.

마지막으로 국제인권규범의 주체에서도 일반 국제법과 상이한 특징이 나타난다. 일반 국제법에서는 국가 또는 국제기구만이 국제법의 적용주체가 된다. 즉, 권리의 향유와 의무의 위반은 국가 또는 국제기구가 주장할 수 있다. 그러나 국제인권규범의 영역에서는 개인도 조약상의 근거가 있는 경우 국제법의 주체가 된다. 국가가 타 당사국이 아닌 개인의 권리를 침해한 경우에도 국제인권법이 적용되며, 개인통보제도에서는 개인이 국가의 인권침해 행위를 이유로 해당 국제기구에 통보를 할 수 있다. 또한 국가 간 통보제도에서는 인권 조약의 타 당사국이 인권조약상의 권리를 침해하고 있는 경우, 자국민이 피해를 입고 있지 않고 있어도 타 당사국 또는 해당 조약상의 국제기구에 통보할 수 있다. 일반 국제법에서는 국적의 연결이 있어야만 외교적 보호권을 통한 구제를 행사할 수 있었으나, 국제인권법의 영역에서는 국적의 연결없이 인권의 보편적 보호를 구현하고 있는 것도 특징이다.

16) 인권 및 기본적 자유의 보호에 관한 유럽협약, 미주인권협약, 인간과 인민의 권리에 관한 아프리카 헌장 등이 지역인권조약의 대표적인 예이다. 다만, 아시아지역에는 아직까지 지역인권협약이 체결되지 않고 있다.

17) 정인섭, 전거서, 853면.

## 나. 성평등 관련 주요 국제규범

성에 의한 차별의 금지를 위하여 국제사회는 다양한 국제규범들이 직접적 또는 간접적으로 성평등에 관한 규정을 두고 있다. 이러한 노력은 국제사회의 모든 국가들의 참여를 독려하는 보편적 규범의 방식으로 이루어지는 것이 일반적이지만, 보편적 규범이 가지고 있는 한계를 보완하기 위하여 지역공동체를 중심으로 지역적 규범의 방식으로 보다 구체화·명료화·강화되어 나타나고 있다.

### 1) 보편적 규범

보편적 국제규범으로는 국제사회 기본질서에 해당하며 인권문제의 국제화를 선언한 UN 헌장, 국제인권분야에서 관습국제법의 지위가 인정된 세계인권선언, 세계인권선언의 일반원칙을 규범화하여 국제인권분야의 기본조약의 지위를 가지는 국제인권조약(A규약, B규약), 여성의 평등권을 직접적으로 규정하고 있는 여성차별철폐협약이 대표적인 규범이다.

#### 가) UN 헌장

제2차 세계대전 이후 국제사회의 새로운 국제법 질서로 마련된 UN 헌장<sup>18)</sup>은 전문 및 개별조항에서 성평등을 국제연합의 목적으로 제시하고 있다.

전문에서는 기본적 인권, 인간의 존엄 및 가치, 각국의 평등권과 함께 ‘남녀의 평등권’을 국제사회의 신념으로 제시하고 있다. 제1조 3항에서는 인권 및 기본적 자유로서 성평등을 규정하고 있다.<sup>19)</sup> 제8조에

18) The Charter of the United Nations.

19) UN 헌장 제1조 3항. “경제적·사회적·문화적 또는 인도적 성격의 국제문제를



서는 UN 내에서의 활동에 있어서 성평등을 규정하고 있으며,<sup>20)</sup> 제13조에서는 성평등의 실현을 위한 총회의 원조활동을 규정하고 있다.<sup>21)</sup> UN은 성평등의 보편적 존중과 준수를 촉진하여야 하며,<sup>22)</sup> 이러한 목적을 달성하기 위하여 기구와 협력하여 공동의 조치 및 개별적 조치를 취하여야 할 법적인 의무를 지닌다.<sup>23)</sup>

UN 헌장이 비록 성소수자의 보호 및 성평등에 관한 구체적인 권리의 내용과 의무의 내용을 규정하고 있지는 않지만 다음의 점에서 의의가 있다. 우선 국제사회의 목적과 개별 국가의 의무로 인권보호를 규정하고 있다는 점이다. 이는 인권문제가 더 이상 국내문제에서 머무르는 수준이 아님을 의미한다. UN은 UN 헌장상의 인권규정을 발판으로 인권보호에 관한 국제규범을 제정하고 이의 실천을 각 회원국에게 요구할 수 있게 되었다.<sup>24)</sup> 다른 측면으로는 UN 헌장의 우월성이다. UN 헌장 하의 UN 회원국의 의무는 타 조약상의 의무보다 우선한다.<sup>25)</sup> 따라서 성평등을 포함한 UN 헌장에서 규정하고 있는 인권존중

---

해결하고 또한 인종·성별·언어 또는 종교에 따른 차별없이 모든 사람의 인권 및 기본적 자유에 대한 존중을 촉진하고 장려함에 있어 국제적 협력을 달성한다.”

20) UN 헌장 제8조. “UN은 남녀가 어떠한 능력으로서든 그리고 평등의 조건으로 그 주요기관 및 보조기관에 참가할 자격이 있음에 대하여 어떠한 제한도 두어서는 아니된다.”

21) UN 헌장 제13조 1항 나호.

“1. 총회는 다음의 목적을 위하여 연구를 발의하고 권고한다.

나. 경제·사회·문화·교육 및 보건분야에 있어서 국제협력을 촉진하며 그리고 인종·성별·언어 또는 종교에 관한 차별없이 모든 사람을 위하여 인권 및 기본적 자유를 실현하는데 있어 원조하는 것.”

22) UN 헌장 제55조. “사람의 평등권 및 자결원칙의 존중에 기초한 국가간의 평화롭고 우호적인 관계에 필요한 안정과 복지의 조건을 창조하기 위하여, UN은 다음을 촉진한다.

가. 보다 높은 생활수준, 완전고용 그리고 경제적 및 사회적 진보와 발전의 조건

나. 경제·사회·보건 및 관련국제문제의 해결 그리고 문화 및 교육상의 국제협력  
다. 인종·성별·언어 또는 종교에 관한 차별이 없는 모든 사람을 위한 인권 및 기본적 자유의 보편적 존중과 준수

23) UN 헌장 제56조. “모든 회원국은 제55조에 규정된 목적의 달성을 위하여 기구와 협력하여 공동의 조치 및 개별적 조치를 취할 것을 약속한다.”

24) 정인섭, 전게서, 852-853면 참조.

## 2. 국제규범

및 준수의무는 회원국이 반드시 준수하여야 하며, 타 조약과 충돌 시에도 우선적으로 준수되어야 한다.

### 나) 세계인권선언

세계인권선언<sup>26)</sup>은 1948년 12월 10일 UN 총회에서 채택되었다. UN 총회 결의안<sup>27)</sup>의 형태로 채택되었기에 채택 당시에는 법적 구속력이 없었으나, 현재에는 관습국제법으로써 법적 구속력을 가진다.<sup>28)</sup>

세계인권선언 전문은 UN 헌장 전문에서 규정된 인권의 내용을 재확인하면서, 세계인권선언이 회원국의 국내적 이행을 위한 공통의 기준에 해당함을 선언하고 있다.<sup>29)</sup>

세계인권선언에서 성평등과 관련한 구체적 조항은 다음과 같다. 모든 사람은 성에 의한 차별을 받지 않고 모든 권리와 자유를 누릴 수 있으며<sup>30)</sup>, 법 앞에 평등하며 아무런 차별없이 법의 동등한 보호를 받

---

25) UN 헌장 제103조. “UN회원국의 헌장상의 의무와 다른 국제협정상의 의무가 상충되는 경우에는 이 헌장상의 의무가 우선한다.”

26) The Universal Declaration of Human Rights.

27) UN General Assembly, A/RES/217(III)/A(1948).

28) *United States Diplomatic and Consular Staff in Tehran (United States of America v. Iran)*, Judgement, ICJ Reports 1980, p.42, para. 91; 정인섭, 전게서, 819면; UN OHC HR, 국제인권법연구회 역, 「국제인권법과 사법 - 법률가(법관, 검사, 변호사)를 위한 인권편람」, (주)홍디디자인, 2014, 5-6면, 13-14면; 김두년, “인권법과 인권사회학”, 전계 논문, 37-38면.

29) 세계인권선언 전문. “..... 유엔헌장에서 기본적 인권, 인간의 존엄과 가치, 그리고 남녀의 평등권에 대한 믿음을 재확인하고, 더욱 광범한 자유 중에서 사회적 진보와 생활수준 향상을 촉진하고자 결의하였기에, 가입국은 유엔과 협력하여 인권과 기본적인 자유의 보편적인 존중 및 준수의 촉진을 이루어내고자 서약하였기에, 이러한 권리와 자유에 대한 공통된 이해는 그러한 서약의 완전한 실현에 가장 중요한 것이므로, 따라서 이에 국제연합 총회는, 사회의 모든 개인과 기관이 이 세계인권선언을 항상 마음에 새기면서, 가입국 자신의 인민들과 자국의 통치하에 있는 인민에게도 이들 권리와 자유 존중을 교육을 통하여 촉진하는 일 및 그 보편적이고 효과적인 승인과 준수를 확보하도록 국내적 및 국제적인 점진적 조치를 통하여 확보하기 위하여 노력하도록, 모든 인민과 모든 국가가 이룩해야 할 공통의 기준으로 이 세계인권선언을 공포한다.”

30) 세계인권선언 제2조. “1. 모든 사람은 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는



을 수 있다.<sup>31)</sup> 성년의 남녀는 혼인의 권리를 가지며, 혼인의 성립 때부터 해소 때까지 평등한 권리를 가진다.<sup>32)</sup> 이외에도 노동에서의 동등보수 수령의 권리도 규정하고 있다.<sup>33)</sup>

세계인권선언은 UN 현장에서 제시한 성평등에 관한 내용을 보다 구체화하고 있다는 점에서 의미가 있다. 특히 혼인의 주체를 성년의 남녀로 제한하고 있어 성소수자는 적용대상에 포함되지 않는다. 세계인권선언은 인권의 보호와 증진을 위한 방향타를 제공했으며, 선언에서의 표현은 여러 인권조약들의 작성모델이 되었다.<sup>34)</sup>

#### 다) 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(B규약)

시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약<sup>35)</sup>(이하 “B규약”이라 칭함)은 후술하는 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약<sup>36)</sup>(이하 “A규약”이라 칭함)과 함께 1966년 12월 16일 UN 총회에서 채택<sup>37)</sup>되었다.<sup>38)</sup> B규약은 전문에서 UN 현장과 세계인권선언의 정신을 확인하면서 개인의 구체적 권리에 관한 사항을 규정함과 동시에 인권의 증진과 준수를 국가의 의무로 규정하고 있다.<sup>39)</sup>

---

기타의 의견, 국민적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 이들과 유사한 그 어떠한 이유에 의해서도 차별을 받지 않고 이 선언에 규정된 모든 권리와 자유를 누릴 수 있다.”

31) 세계인권선언 제7조. “모든 사람은 법 앞에 평등하며, 아무런 차별 없이 법의 동등한 보호를 받을 수 있다. 모든 사람은 이 선언을 위반하는 어떤 차별로부터도, 또한 그러한 차별을 부추기는 어떤 행위로부터도 평등한 보호를 받을 권리를 가진다.”

32) 세계인권선언 제16조. “1. 성년 남녀는 인종, 국적 또는 종교에 의한 어떤 제한도 받지 않고 혼인하며 가정을 만들 권리를 가진다. 그들은 혼인기간 중 또는 그것을 해소할 때에 시에 혼인에 관하여 평등한 권리를 가진다.”

33) 세계인권선언 제23조 2항. “2. 모든 사람은 어떤 차별도 받지 않고 동등한 노동에 대하여 동등한 보수를 받을 권리를 가진다.”

34) 정인섭, 전계서, 855면.

35) The International Covenant on Civil and Political Rights.

36) The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights.

37) 우리나라는 1990년에 가입하였다.

38) UN General Assembly, A/RES/2200A(XXI)(1966)

39) B규약 전문 참조.

## 2. 국제규범

B규약에서 성평등 관련 내용들을 직접적으로 담고 있는 조항들은 다음과 같다. 모든 개인에 대하여 성을 포함한 어떠한 종류의 차별을 인정하지 않으며<sup>40)</sup>, B 규약상의 권리에 대한 남녀의 동등한 권리임을 확인하고 있다.<sup>41)</sup> 또한 법 앞의 평등의 구체적 유형으로 성에 의한 차별의 금지를 규정함으로써 성평등에 대한 직접적인 내용을 규정하고 있다.<sup>42)</sup> 국가 비상사태의 경우에도 성을 이유로 한 차별에 근거한 조치를 금지하고 있는데,<sup>43)</sup> 이는 성평등의 구현이 B규약의 본질적인 목적에 해당하는 것으로 해석된다.

B규약은 혼인과 관련하여 남녀 간의 권리임을 확인하며 가정을 구성할 권리도 남녀 간의 권리로 확인된다.<sup>44)</sup> 이는 B규약 제26조에서 규정하고 있는 성에 기초한 차별의 금지와의 충돌문제가 제기될 수 있다.

국가가 동성애자의 혼인신고를 거절한 사건에서 인권위원회(Human Rights Committee)는 B규약 제23조 2항은 권리보장을 다루고 있는 다른 조항들이 모든 인간이라는 용어를 사용하고 있는 것과 달리 남녀

---

40) B규약 제2조 1항. “1. 이 규약의 각 당사국은 자국의 영토내에 있으며, 그 관할권 하에 있는 모든 개인에 대하여 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분 등에 의한 어떠한 종류의 차별도 없이 이 규약에서 인정되는 권리들을 존중하고 확보할 것을 약속한다.”

41) B규약 제3조. “이 규약의 당사국은 이 규약에서 규정된 모든 시민적 및 정치적 권리를 향유함에 있어서 남녀에게 동등한 권리를 확보할 것을 약속한다.”

42) B규약 제26조. “모든 사람은 법앞에 평등하고 어떠한 차별도 없이 법의 평등한 보호를 받을 권리를 가진다. 이를 위하여 법률은 모든 차별을 금지하고, 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적, 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분 등의 어떠한 이유에 의한 차별에 대하여도 평등하고 효과적인 보호를 모든 사람에게 보장한다.”

43) B규약 제4조 1항. “1. 국민의 생존을 위협하는 공공의 비상사태의 경우에 있어서 그러한 비상사태의 존재가 공식으로 선포되어 있을 때에는 이 규약의 당사국은 당해 사태의 긴급성에 의하여 엄격히 요구되는 한도 내에서 이 규약상의 의무를 위반하는 조치를 취할 수 있다. 다만, 그러한 조치는 당해국의 국제법상의 여타 의무에 저촉되어서는 아니되며, 또한 인종, 피부색, 성, 언어, 종교 또는 사회적 출신만을 이유로 하는 차별을 포함하여서는 아니된다.”

44) B규약 제23조 2항. “2. 혼인적령의 남녀가 혼인을 하고, 가정을 구성할 권리가 인정된다.”

라는 용어를 채택하고 있으므로 이는 혼인은 통일적으로 남녀 간에 적용되는 것으로 받아들여지는 것으로 판단하였다.<sup>45)</sup> 따라서 동성결혼 불허가 B규약상의 차별금지에 위배되는 것은 아니라고 결정을 내렸다. 다만 보충의견에서는 결정 내용이 결혼한 부부와 동성결혼 불허로 혼인할 수 없는 동성 커플 사이의 차별적 취급이 허용되는 것으로 확대해석 하여서는 안된다는 점도 함께 언급하고 있다.<sup>46)</sup>

반면, 동성애 관계에서 사망한 배우자의 피부양자 자격으로 연금을 신청하였지만 퇴역군인연금법에 의해 배우자가 아니라는 이유로 거절당한 사건에서 인권이사회는 국가가 동성애자에게 연금의 자격을 인정하지 않는 것이 왜 객관적이고 합리적인 기준인가를 제시하지 못하였기 때문에 성적 지향을 근거로 한 차별에 해당한다고 결정을 내렸다.<sup>47)</sup>

두 사건으로 비추어 볼 때 인권이사회는 혼인과 관련되는 직접적인 권리는 제23조 2항의 문언해석에 따라 남녀 간에서만 적용되는 것으로 판단을 내리는 반면, 혼인으로 인해 파생되는 권리에 대해서는 제23조 2항이 적용되는 것이 아니라 제26조를 적용하여 성적지향을 근거로 한 차별로 해석하고 있는 것으로 판단된다.

## 라) 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약

1966년 B규약과 함께 채택된 A규약<sup>48)</sup>은 인권의 완전한 실현을 달성하기 위한 점진적 실천의무를 부과하고 있다.<sup>49)</sup> 또한 개도국에게는

45) *Joslin v. New Zealand*, HRC Communication No. 902/1999, U.N. CCPR/C/75/D/902/1999(2002).

46) 이에 대한 자세한 내용은 장민영, “인권법 측면에서의 동성 커플의 법적 인정에 대한 연구 - 인권위원회와 유럽인권재판소 사례분석을 중심으로 -”, 『중앙법학』, 제16집 제3호, 2014.9, 149-156면 참조.

47) *Edward Young v. Australia*, HRC Communication No. 941/2000(2003) ; 박영길, “제26조 평등권의 보호”, 『공익과 인권』 제2권 제2호, 2005, 147면.

48) 우리나라는 1990년에 가입하였다.

49) A규약 제2조 1항. “1.이 규약의 각 당사국은 특히 입법조치의 채택을 포함한 모든 적절한 수단에 의하여 이 규약에서 인정된 권리의 완전한 실현을 점진적으로

## 2. 국제규범

인권과 국가경제를 고려하여 동 규약에서 인정된 경제적 권리를 자국민 이외의 자에게 차별적으로 보장할 수 있음을 규정하고 있다. B규약이 보편적 국가의무로 모든 개인에게 차별금지를 내용으로 하는 반면, A규약은 인권의 완전한 실현을 위한 국가의 노력을 내용으로 하고 있다.

A규약에서 규정하고 있는 성평등 관련 직접적인 조항들은 다음과 같다. 당사국은 A규약상의 권리들이 성에 의한 어떠한 종류의 차별도 없이 행사되도록 보장하여야 하며<sup>50)</sup>, 이러한 권리의 향유가 남녀에게 동등하게 보장하여야 한다.<sup>51)</sup> 성평등에 관한 구체적인 권리로서 근로조건에 있어서는 여성에 대한 동등한 보수와 함께 남성과 동등한 근로조건을 보장하여야 하며,<sup>52)</sup> 혼인에서의 양당사자의 자유로운 동의에 의한 성립을 인정하여야 한다.<sup>53)</sup> A 규약상의 권리는 공공복리의 증진의 목적으로 법률에 근거가 있는 경우에만 제한이 가능하다.<sup>54)</sup>

### 마) 여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약

달성하기 위하여, 개별적으로 또한 특히 경제적, 기술적인 국제지원과 국제협력을 통하여, 자국의 가용 자원이 허용하는 최대한도까지 조치를 취할 것을 약속한다.”

50) A규약 제2조 2항. “2.이 규약의 당사국은 이 규약에서 선언된 권리들이 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분등에 의한 어떠한 종류의 차별도 없이 행사되도록 보장할 것을 약속한다.”

51) A규약 제3조. “이 규약의 당사국은 이 규약에 규정된 모든 경제적, 사회적 및 문화적 권리를 향유함에 있어서 남녀에게 동등한 권리를 확보할 것을 약속한다.”

52) A규약 제7조. “이 규약의 당사국은 특히 다음 사항이 확보되는 공정하고 유리한 근로조건을 모든 사람이 향유할 권리를 가지는 것을 인정한다. (a) 모든 근로자에게 최소한 다음의 것을 제공하는 보수

(i) 공정한 임금과 어떠한 종류의 차별도 없는 동등한 가치의 노동에 대한 동등한 보수, 특히 여성에게 대하여는 동등한 노동에 대한 동등한 보수와 함께 남성이 향유하는 것보다 열등하지 아니한 근로조건을 보장”

53) A규약 제10조. “이 규약의 당사국은 다음 사항을 인정한다. 1. .... 혼인은 혼인 의사를 가진 양 당사자의 자유로운 동의하에 성립된다.”

54) A규약 제4조

1979년 12월 18일 UN 총회에서 채택된 여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약<sup>55)</sup>(이하 “여성차별철폐협약”이라 칭함)은 성평등과 관련한 가장 직접적인 조약이다.<sup>56)</sup> 동 협약은 1967년 양성평등 달성 및 여성의 지위향상을 위한 여성차별철폐선언이 채택된 후 동 선언을 바탕으로 채택되었다. 여타의 조약이 인권의 보호에 대한 보편적인 내용 속에서 성평등을 규정하고 있는 것에 비해, 여성차별철폐협약은 성을 이유로 한 차별의 철폐라는 직접적인 목표를 제시하고 있다.

여성차별철폐협약은 전문에서 UN 헌장, 세계인권선언, 국제인권규약(A규약, B규약), UN 및 기타 국제기구에 의해 채택된 결의·선언·권고의 내용을 유의하여 남녀평등의 실현을 위한 제 권리를 규정하였음을 밝히고 있다.

동 협약은 여성에 대한 차별의 정의를 “정치적, 경제적, 사회적, 문화적, 시민적 또는 기타 영역에 있어서 결혼 여부에 관계없이 남녀동등의 기초위에서 인권과 기본적 자유를 인식, 향유 또는 행사하는 것을 저해하거나 무효화하는 효과 또는 목적을 가지는 성별에 근거한 모든 구별 배제 또는 제한을 의미한다”<sup>57)</sup>고 규정하고 있다. 당사국은 여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 모든 적절한 수단을 지체없이 추진하여야 한다.<sup>58)</sup> 남성과 여성 사이의 사실상의 평등을 촉진할 목적

---

55) The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)

56) 우리나라는 1984년에 가입하였다.

57) 여성차별철폐협약 제1조. “본 협약의 목적을 위하여 “여성에 대한 차별”이라 함은 정치적, 경제적, 사회적, 문화적, 시민적 또는 기타 분야에 있어서 결혼 여부에 관계없이 남녀 동등의 기초 위에서 인권과 기본적 자유를 인식, 향유 또는 행사하는 것을 저해하거나 무효화하는 효과 또는 목적을 가지는 성에 근거한 모든 구별, 배제 또는 제한을 의미한다.”

58) 여성차별철폐협약 제2조 (a)호. “당사국은 여성에 대한 모든 형태의 차별을 규탄하고 여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 정책을 모든 적절한 수단을 통해 지체없이 추진하기로 합의하며 이러한 목적으로 다음을 약속한다.

(a) 남녀평등의 원칙이 헌법 또는 기타 적절한 입법에 아직 규정되지 않았다면 이를 구현하며 법 또는 기타 적절한 수단을 통해 동 원칙의 실제적 실현을 확보할 것”



## 2. 국제규범

으로 당사국이 채택한 잠정적 우대조치(affirmative action)<sup>59)</sup>는 협약에서 정의한 차별에 해당하지 않는다.<sup>60)</sup>

여성차별철폐를 위한 구체적 실현 수단으로 고정된 역할에 근거한 편견 및 관행의 수정<sup>61)</sup>, 인신매매 및 매춘의 금지<sup>62)</sup>, 피선거권 및 참여권<sup>63)</sup>, 국제기구에의 참여권<sup>64)</sup>, 본인 및 자녀의 국적취득<sup>65)</sup>, 교육<sup>66)</sup>, 근로<sup>67)</sup>, 법앞의 평등<sup>68)</sup>, 혼인<sup>69)</sup> 등을 규정하고 있다.

성적지향과 관련하여서는 여성차별철폐협약에 직접적인 규정은 없으며, 성적지향을 대상으로 적용가능한 규정도 존재하지 않는다. 이는 동 협약이 여성에 대한 차별철폐 및 권리증진을 내용으로 하고 있는 것을 목적으로 하고 있기 때문에, 동 협약상의 권리의 주체는 여성에 국한되며 성소수자에게로 범위가 확대되지 않기 때문이다.

---

59) 정부공식번역문에서는 잠정적 우대조치로 명기되어 있으나, 현행 여성발전기본법 등에서는 이를 적극적 조치라는 용어를 사용하고 있다. 이상은 김용화, “유엔 「여성차별철폐협약」 이행보고서에 나타난 우리나라 여성 관련법의 변천에 관한 연구”, 『토지공법연구』 제37집 제2호, 2007.8, 255면.

60) 여성차별철폐협약 제4조 1항. “1. 남성과 여성 사이의 사실상의 평등을 촉진할 목적으로 당사국이 채택한 잠정적 특별조치는 본 협약에서 정의한 차별로 보지 아니하나, 그 결과 불평등한 또는 별도의 기준이 유지되어서는 결코 아니된다. 기회와 대우의 평등이라는 목적이 달성되었을 때 이러한 조치는 중지되어야 한다.”

61) 여성차별철폐협약 제5조.

62) 여성차별철폐협약 제6조.

63) 여성차별철폐협약 제7조.

64) 여성차별철폐협약 제8조.

65) 여성차별철폐협약 제9조.

66) 여성차별철폐협약 제10조.

67) 여성차별철폐협약 제11조.

68) 여성차별철폐협약 제15조.

69) 여성차별철폐협약 제16조.

## 2) 지역적 규범

지역적 차원에서 인권의 침해를 방지하기 위하여 세계주요지역에서는 지역별로 인권규범을 체결하여 인권의 보호를 증진하고 있다. 1950년 유럽인권협약, 1967년 미주인권협약, 1981년 아프리카 인권협약은 각 협약에서 성평등의 구현을 위한 다양한 규정들을 채택하고 있다. 이하에서는 이들 협약 중 성평등권의 보호에 관한 다양한 논의가 활발하게 이루어지고 있는 유럽인권협약과 미주인권협약을 중심으로 논의를 진행한다.

### 가) 인권 및 기본적 자유의 보호에 관한 유럽협약

1950년 11월 4일 채택된 인권 및 기본적 자유의 보호에 관한 유럽협약<sup>70)</sup>(이하 “유럽인권협약”이라 칭함)은 제2차 세계대전으로 인한 인권탄압의 피해를 가장 직접적으로 겪은 유럽국가들이 인권보장을 위해 유럽평의회(Council of Europe)에 의해 제정된 포괄적 인권협약이다. 유럽인권협약은 전문에서 세계인권선언 속에 규정된 일정한 권리를 실행하기 위한 것임을 명시하여 세계인권선언의 정신을 계승하고 있음을 선언하고 있다. 유럽인권협약은 권리와 자유(제1절), 유럽인권재판소(제2절), 일반규정(제3절)으로 구성되어 있다. 본 협약이외에 9개의 추가의정서를 통해 본 협약에서 보호되는 권리에 대한 구체적인 내용을 보완하고 있다.

동 협약의 성평등 관련 규정은 다음과 같다. 혼인권 행사의 주체는 남녀로 규정을 두고 있으며,<sup>71)</sup> 차별금지에 있어서는 차별금지 유형의 하나로 성에 의한 차별금지를 규정하고 있다.<sup>72)</sup> 이러한 권리 및 자유

70) The Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms.

71) 유럽인권협약 제12조. “혼인적령의 남녀는 이 권리행사에 관한 국내법에 따라 혼인을 하고 가정을 구성할 권리를 가진다.”

72) 유럽인권협약 제14조. “성, 인종, 피부색, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민

## 2. 국제규범

의 제한은 남용되어서는 안되며,<sup>73)</sup> 규정의 목적에 부합하는 범위 내에서만 허용된다.<sup>74)</sup> 유럽인권협약은 이후 제12 추가의정서에서 차별의 일반적 금지의 유형으로 법률이 규정한 모든 권리의 향유에 있어서 성에 의한 차별금지를 규정함으로써 성소수자의 권리보호의 근거 조항을 마련하였다. 또한 모든 사람에게 사생활, 가정생활 등에서 존중받을 권리를 부여하고 있는 규정<sup>75)</sup>도 성소수자의 보호와 관련하여 적용이 가능하다. 유럽인권재판소는 신청인 국가의 법원이 신청인과 그의 전처 사이의 딸에 대한 양육·접견권을 신청인이 아닌 다른 전처에게 부여하기로 한 결정이 신청인의 성적지향에 따른 차별인가에 대한 사건에서 유럽인권재판소는 유럽인권협약 제14조의 성에 의한 차별금지는 성적지향을 포함한다고 결정하였다<sup>76)</sup> 아울러 제8조도 함께 위반한다고 결정하였다.<sup>77)</sup> 또한 성전환자의 권리인정 여부가 문제가 된 사건에서도 유럽인권재판소는 제8조(사생활 및 가족생활을 존중받을 권리), 제12조(혼인의 권리), 제13조(실효적 구제를 받을 권리), 제14조(차별의 금지) 위반에 해당한다고 결정하였다.<sup>78)</sup>

---

족적 또는 사회적 출신, 소수민족에의 소속, 재산, 출생 또는 기타의 신분 등에 의한 어떠한 차별도 없이 이 협약에 규정된 권리와 자유의 향유가 확보되어야 한다.”

73) 유럽인권협약 제17조. “이 협약 중의 어떠한 규정도 국가, 집단 또는 개인이 이 협약에 규정된 권리 및 자유를 파괴하거나, 또는 이 협약에 규정된 범위 이상으로 제한하는 것을 목적으로 하는 활동에 종사하거나 수행할 권리를 가지는 것으로 해석되지 아니한다.”

74) 유럽인권협약 제18조. “위의 권리 및 자유에 대하여 이 협약하에서 허용되는 제한은, 이를 규정한 목적 이외의 어떠한 목적을 위하여도 적용되지 아니한다.”

75) 유럽인권협약 제8조. “1. 모든 사람은 그의 사생활, 가정생활, 주거 및 통신을 존중받을 권리를 가진다.

2. 법률에 합치되고, 국가안보, 공공의 안전 또는 국가의 경제적 복리, 질서유지와 범죄의 방지, 보건 및 도덕의 보호, 또는 다른 사람의 권리 및 자유를 보호하기 위하여 민주사회에서 필요한 경우 이외에는, 이 권리의 행사에 대하여는 어떠한 공공당국의 개입도 있어서는 아니된다.”

76) Eur. Court HR, Case of *Salgueiro da Silva Mouta v. Portugal*, Judgement of 21 December 1999, Reports 1999-IX, p.327, para.28.

77) *Ibid.*, para.36 ; 동 사건에 대한 자세한 논의는 UN OHCHR, 국제인권연구회 역, 전제서, 826-827면 참조.

78) *Christine Goodwin v. the United Kingdom*, No.28957/95, Judgement of 11 July 2002.



## 나) 미주인권협약

1969년 11월 22일 코스타리카 산호세에서 미주기구에 의해 채택된 인권에 관한 미주협약<sup>79)</sup>(이하 “미주인권협약”이라 칭함)은 미주지역 25개 국가(American states)<sup>80)</sup>의 인권보호 의무와 보호되는 권리(제1장), 시민적 및 정치적 권리(제2장), 경제적, 사회적 및 문화적 권리(제3장) 등의 권리를 보호하고 있다. 이외에도 보장의 정지, 해석 및 적용(제4장), 개인의 책임(제5장), 담당기관(제6장), 미주인권위원회(제7장), 미주인권재판소(제8장), 공통규정(제9장), 서명, 비준, 유보, 개정, 의정서 및 폐기(제10장), 경과 규정(제11장) 등의 본문 규정과 추가의정서로 구성된다.

동 협약은 전문에서 미주인권협약에서 규정하고 있는 제 원칙들은 세계인권선언 및 미주지역의 제 협약과 문서를 통해 확인되는 내용임을 명시하고 있다. 성평등과 관련한 미주인권협약의 내용은 다음과 같다. 협약의 당사국은 자국 관할권 내의 모든 사람에게 성에 의한 어떠한 차별없이 권리를 보장하여야 한다.<sup>81)</sup> 또한 여성매매도 금지하고 있으며<sup>82)</sup>, 혼인에 있어서도 남녀간의 동등한 권리를 보장하고 있다.<sup>83)</sup>

79) The American Convention on Human Rights.

80) 미주인권협약은 2013년 기준으로 미주기구 35개 회원국 중 25개 회원국이 비준하였다. 그런데 미주기구의 가장 핵심국가인 미국과 캐나다는 동 조약을 비준하지 않고 있다.

81) 미주인권협약 제1조. “1. 이 협약의 당사국은 협약에서 인정된 권리와 자유를 존중하고, 자국 관할권 내의 모든 사람에게 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 다른 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 경제적 지위, 출생 또는 다른 사회적 조건을 이유로 한 어떠한 차별도 없이 그러한 권리와 자유의 자유롭고 완전한 행사를 보장할 것을 약속한다.”

82) 미주인권협약 제6조. “1. 어느 누구도 노예상태나 비자발적인 예속상태에 놓여지지 아니하며, 이는 노예무역과 여성매매와 같이 어떠한 형태로도 금지된다.”

83) 미주인권협약 제17조 2~4항. “2. 국내법상의 요건을 충족하면 혼인 적령기의 남녀는 혼인을 하고 가정을 부양할 권리가 인정된다. 단 그 요건들은 이 협약에 규정된 비차별원칙에 영향을 주지 않아야 한다.

3. 혼인은 장래 배우자들의 자유롭고 완전한 합의 없이는 이루어지지 아니한다.

## 2. 국제규범

미주인권협약에서도 성적지향에 관한 직접적인 규정은 존재하지 않는다. 다만, 제2장의 시민적 및 정치적 권리 부분에서 모든 사람에게 법 앞에 인간으로서 인정받을 권리<sup>84)</sup>와 평등한 보호를 받을 권리<sup>85)</sup>를 규정하고 있는데, 동 규정들의 해석을 통해 성소수자의 권리에 관한 분쟁을 다룰 수 있는 가능성이 존재한다.

### 3) 성평등 관련 국제기구의 결의

UN 헌장상의 국제기구는 다양한 결의의 채택을 통해 성평등의 실현을 노력하고 있다. UN 안전보장이사회는 무력충돌의 상황에서 여성의 보호를 위한 법적구속력 있는 결의안을 채택하고 있다. UN 총회 및 인권이사회는 평시 성평등권의 보호를 위한 결의안을 채택하는데 이들 결의안 연성법의 특징을 가지고 있는 것으로 평가된다.

#### 가) UN 안전보장이사회 결의

UN 안전보장이사회는 탈냉전 이후에 증가한 무력충돌의 증가로 인해 여성의 성폭력에 대한 피해가 증가하게 되자 동 문제의 심각성을 인식한 국제사회에서 “여성, 평화, 안보(Women and Peace and Security)”에 대한 논의를 전개하였다.<sup>86)</sup> “여성, 평화, 안보(Women and Peace and Security)”를 주제로 하는 최초의 결의안은 2000년에 채택된 결의 1325호<sup>87)</sup>이다. 이후 결의 1820호(2008), 결의 1888호(2009), 결의 1889호(2009),

---

4. 당사국은 혼인기간 중 및 혼인의 해소에 혼인에 대한 배우자의 권리평등과 책임의 적절한 균형을 보장하기 위하여 적절한 조치를 취한다. 혼인해소의 경우 오직 아동의 최선 이익만을 기반으로 아동의 보호에 필요한 조치가 취하여져야 한다.”

84) 미주인권협약 제3조. “모든 사람은 법 앞에 인간으로서 인정받을 권리를 가진다.”

85) 미주인권협약 제24조. “모든 사람은 법 앞에서 평등하다. 따라서 그들은 차별 없이 법의 평등한 보호를 받을 권리를 가진다.”

86) 여성, 평화, 안보의 국제규범 형성 배경에 대한 자세한 내용은 강윤희, “여성, 평화, 안보의 국제규범 형성과 확산 - UN 안전보장이사회 결의안 1325호를 중심으로 -”, 『세계정치』, 제19권, 서울대학교 국제문제연구소, 2013.

87) UN Security Council, S/RES/1325(2000).

결의 1960호(2010) 등이 ‘여성, 평화, 안보(Women and Peace and Security)’를 다루는 후속 결의안으로 채택되었다.

UN 안전보장이사회 결의 1325호는 분쟁예방 및 해결을 위한 메커니즘에서의 여성참여의 증대, 성인지적 관점(gender perspective)에서 평화유지활동의 실현, 분쟁당사국의 여성 및 소녀의 권리 보호를 규정하는 국제법의 준수, 성폭력예방 조치이행, 성폭력 예방에 대한 회원국의 책임 등을 규정하고 있다. UN 안전보장이사회 결의 1820호<sup>88)</sup>는 무력충돌시 발생하는 성폭력에 대응을 위한 UN 체제를 다루고 있는데, 성폭력이 무력충돌시의 전술로 사용되는 것을 경계하면서, UN 평화유지 활동 시 성적 착취와 성학대에 대한 무관용(zero tolerance) 정책의 이행과 함께 회원국과 관련 지역기구의 이행의 촉구를 규정하고 있다. UN 안전보장이사회 결의 1888호<sup>89)</sup>는 무력충돌시 발생하는 성폭력 예방을 위한 구체적인 조치를 규정하고 있는데, 특히 특별대표 임명을 통해 ‘무력충돌시의 성폭력 대응을 위한 UN 행동(UN Action Sexual Violence in Conflict)’ 및 관련 UN 시스템을 관할하는 특별대표(Special Representative)를 두도록 하고 있다. 또한 젠더 자문관 또는 여성보호자문관의 배치 및 평화유지활동에서 여군 및 여경 배치의 증가를 회원국에게 요청하고 있다. UN 안전보장이사회 결의 1889호<sup>90)</sup>는 무력분쟁 및 무력분쟁이후 평화재건계획에서 여성참여의 향상을 회원국에게 촉구하고 있는데, 이전 결의와 달리 무력분쟁이후의 여성의 보호를 주된 내용으로 다루고 있다. 또한 회원국에게 12개월 이내에 이행보고서의 제출을 요청하고 있는 것도 특징이다. UN 안전보장이사회 결의 1960호<sup>91)</sup>도 기존의 안전보장이사회 결의안의 내용을 재확인

88) UN Security Council, S/RES/1820(2008).

89) UN Security Council, S/RES/1888(2009).

90) UN Security Council, S/RES/1889(2009).

91) UN Security Council, S/RES/1960(2009).

## 2. 국제규범

하고 있으며, UN 안전보장이사회 결의 1820호 및 결의 1888호 이행에 관한 보고서 제출 회원국에게 요청하고 있다.

이처럼 UN 안전보장이사회 결의안 일반적 상황에서의 성평등의 실현을 규정하고 있는 것이 아니라, 무력충돌에서 발생하는 여성과 소녀를 대상으로 자행되는 성폭력이 국제평화 및 안전을 해치는 행위로 인식하고, 무력충돌시 뿐만 아니라 무력충돌 이후에 평화유지활동 등에서 여성의 적극적인 참여와 보호, 그리고 국가의 이행시스템 구축에 관한 내용을 규정하고 있는 것이 특징이다. 이는 국제분쟁이 여성에게 차별적인 영향을 미치고 있음을 인식하고 분쟁에서의 여성의 보호를 통해 성평등을 실현하는 효과를 기대할 수 있다.

### 나) UN 총회 및 인권이사회 결의

UN 총회는 모든 회원국으로 구성되며, 현장의 범위 내에 있거나 현장에 규정된 어떠한 기관의 권한 및 임무와 관련된 어떠한 문제에 대해서도 토의할 수 있다.<sup>92)</sup> UN 총회에서 채택되는 결의안은 일반적으로 권고적 성격을 가지고 있기에 법적구속력이 인정되지는 않으나, 대다수 국가의 지지로 채택되는 총회의 결의안은 연성법의 성격을 가지고 있는 것으로 인식되고 있다. 또한 UN 총회의 내부운영과 관련되는 규정은 법적구속력이 있는 것으로 인정된다.

인권과 관련되는 UN 총회 결의안은 대부분이 UN 총회 또는 UN 체제 내의 다른 기관들의 발의에 의해 채택되는데, 이들 결의안들은 인권관련 조약을 채택하거나, UN 내부의 정비와 관련한 내용을 구성하거나, 국제조약 및 선언의 이행을 점검하는 내용들을 담고 있다. 이하에서는 앞에서 언급한 인권관련 조약의 채택과 관련되는 결의안을 제외한, 성평등 및 성적지향과 관련되는 UN 총회와 UN 인권이사회의 주요 결의안에 대한 내용을 소개한다.

---

92) 정인섭, 전게서, 784면 참조.

UN 총회 결의 60/251호<sup>93)</sup>는 UN 인권이사회(Human Rights Council)의 설립, 권한 및 구성에 관한 내용을 규정하고 있다. 동 결의안은 인권에 대한 보호를 내용으로 하고 있을 뿐 성평등 및 성적지향에 관한 직접적인 내용은 없다. 그렇지만 서문에서 UN 헌장, 세계인권선언, 여성차별철폐협약, 비엔나선언, B규약, A규약의 정신을 계승하고 있음을 규정하고 있으므로 성평등에 대하여도 포괄적으로 적용이 가능하다.<sup>94)</sup> UN 총회 결의 63/311호<sup>95)</sup>는 양성평등 및 여성역량의 지원을 위한 기구 수립 및 확장에 관한 내용을 담고 있는데, 이러한 노력은 UN 총회 결의 64/289호<sup>96)</sup>에 의해 ‘양성평등 및 여성 역량 강화를 위한 UN 기구(이하 “UN 여성기구”라 칭함)’의 설립이라는 결실을 맺게 된다. UN 여성기구<sup>97)</sup>는 UN 산하의 4개의 여성기구 통합하여 체계적인 역할을 수행하는 토대를 구축하였다는 점에서 의의가 있다. 동 결의안은 성평등의 구현을 기본원칙으로 두고 있으며, UN 헌장, 베이징 선언 및 행동강령, 양성평등 및 여성의 역량강화와 관련되는 모든 조약과 결의안에 기초하여 역할을 수행하고 있음과 성주류화(gender mainstreaming)의 구현을 기본원칙으로 규정하고 있다.

이와는 별개로 UN 총회는 성적지향 및 성별정체성과 관련하여 ‘비사법적, 약식 또는 자의적 처형(extrajudicial, summary or arbitrary executions)’의 제목 하에 지속적으로 결의를 채택하여 하고 있다. 이들 결의에서는 성적지향을 국제인권법상의 권리일 뿐만 아니라 생존권의 한 유형으로 인식하면서 이를 보호하기 위한 의무를 당사국에게 부여하며, 이에 대한 비사법적, 약식 또는 자의적 처형을 금지하고 있다.<sup>98)</sup>

93) UN General Assembly, A/RES/60/251(2006).

94) UN 인권이사회의 행정조직에 대한 자세한 내용은 후술하는 ‘다. 성평등 관련 UN헌장기구의 행정 조직’의 장 참조.

95) UN General Assembly, A/RES/63/311(2009).

96) UN General Assembly, A/RES/64/289(2010).

97) UN 여성기구의 행정조직에 대한 자세한 내용은 후술하는 ‘다. 성평등 관련 UN 헌장기구의 행정조직’의 장 참조.

98) UN General Assembly, A/RES/57/214(2002); UN General Assembly, A/RES/59/197(20



## 2. 국제규범

UN 인권이사회는 2011년 6월 ‘인권, 성적 지향과 성별 정체성(human rights, sexual orientation and gender identity)’을 내용으로 하는 결의 17/19호를 채택하였다.<sup>99)</sup> 동 결의안은 세계인권선언과 기타 인권조약, 그리고 주요 인권문서에 의해 구체화된 인권의 보편성, 상호의존성, 불가분성, 상호연관성을 확인하고 있으며, 성에 의한 차별금지를 명시하고 있다. 동 결의안은 성적지향과 성별정체성에 근거한 폭력과 관련 인권 침해에 대한 내용을 다루고 있으며, 이에 대한 후속조치 및 지속적으로 우선적 의제로 다룰 것을 결정하였다. 또한 동 결의안에 근거한 UN 인권최고대표의 2011년 보고서<sup>100)</sup>는 인권보호의 대상자를 성소수자를 포함한 모든 사람으로 명시하면서 성소수자의 권리보호에 관한 내용을 구체적으로 기술하고 있으므로 UN 인권이사회 결의 17/19가 성소수자의 보호에 관한 문서적 근거가 됨을 확인할 수 있다. UN 인권이사회는 2014년 9월 ‘인권, 성적 지향과 성별 정체성(human rights, sexual orientation and gender identity)’을 내용으로 하는 결의 27/32호<sup>101)</sup>를 채택하였다. UN 인권이사회 결의 17/19의 후속결의인 동 결의에서는 성적지향과 성별정체성에 근거한 폭력과 관련 인권 침해방지에 대한 지속적인 관심을 강조함과 동시에 국제사회의 대응에 대해 긍정적으로 평가하면서, UN 인권최고대표에게 2011년 보고서의 업데이트를 요청하였다.<sup>102)</sup> 다만 위 인권이사회 결의안들의 주요 내용은

---

04); UN General Assembly, A/RES/61/173(2006); UN General Assembly, A/RES/63/182(2008); UN General Assembly, A/RES/63/182(2010); UN General Assembly, A/RES/67/168(2012); UN General Assembly, A/RES/69/182(2014). 성적지향 및 성별정체성에 관한 UN 결의는 <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/LGBTUNResolutions.aspx> 참조. (2016년 11월 3일 최종방문)

99) UN General Assembly, Human Rights Council, A/HRC/RES/17/19(2011). 동 결의안은 찬성 23, 반대 19, 기권 3으로 채택되었으며, 우리나라도 찬성에 투표를 하였다.

100) “Discriminatory Laws and Practices and Acts of Violence Against Individuals Based on Their Sexual Orientation and Gender Identity”, UN General Assembly, Human Rights Council, A/HRC/19/41(2011).

101) UN General Assembly, Human Rights Council, A/HRC/RES/27/32(2014).

102) 동 결의안은 찬성 25, 반대 14, 기권3으로 채택되었으며, 찬성 25개국에는 한국

권고의 성격을 가지고 있으므로 회원국에 대한 법적구속력은 없다. 2016년 7월 UN 인권이사회는 ‘성적지향 및 성별정체성에 근거한 폭력과 차별로부터의 보호’를 내용으로 하는 결의 32호<sup>103)</sup>를 통과시켰다. 동 결의안의 특징은 성적지향 및 성별정체성에 근거한 폭력과 차별을 보호하는 역할을 수행하는 독립전문가(Independent Expert)를 임명하는 것이다.

UN 여성기구의 성평등 활동과 관련되어 채택된 UN 총회 결의의 대표적인 유형으로는 UN 사무국 내에서의 여성의 지위향상을 규정하는 결의와<sup>104)</sup> 베이징 선언 및 행동강령의 완전한 이행과 보완을 규정하고 있는 결의<sup>105)</sup>를 들 수 있다. 이들 결의들은 모두 양성평등(gender equality)에 기초한 여성의 역량강화를 규정하고 있으며, 성적지향에 관한 직접적인 규정들은 없다.

#### 4) 기타 규범

일반적으로 국제회의에서 채택되는 선언은 그 자체로는 법적 구속력을 가지지 않으나, 비엔나 선언 및 행동계획, 베이징 선언 및 행동계획은 UN 헌장, 세계인권선언, 국제인권조약의 정신을 계승하고 있으며, 새로운 분야에 대한 쟁점을 제시하여 국제사회 및 국제규범의

---

도 포함되어 있다.

103) “Protection against violence and discrimination based on sexual orientation and gender identity”, UN General Assembly, Human Rights Council, A/HRC/32/L.2/Rev.1(2016).

104) “Improvement of the status of women in the Secretariat”, UN General Assembly, A/RES/52/96(1998); UN General Assembly, A/RES/53/119(1999); UN General Assembly, A/RES/54/139(2000); UN General Assembly, A/RES/55/69(2001); UN General Assembly, A/RES/56/127(2002); UN General Assembly, A/RES/57/180(2003); UN General Assembly, A/RES/58/144(2004), UN General Assembly, A/RES/59/164(2005).

105) “Follow-up to the Fourth World Conference on Women and full implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action and the outcome of the twenty-third special session of the General Assembly”, UN General Assembly, A/RES/62/137(2008); UN General Assembly, A/RES/64/141(2010); UN General Assembly, A/RES/65/191(2011).

## 2. 국제규범

지향점을 제시하고 있다는 점에서 연성법의 의미를 가진다. 특히 UN 지속가능한 발전계획은 UN 지속가능발전 정상회의에서 채택된 내용으로 향후 15년 동안 UN의 활동방향성을 제시하고 있다는 점에서 중요한 의미를 가진다.

### 가) 비엔나 선언 및 행동계획

비엔나 선언 및 행동계획<sup>106)</sup>은 1993년 6월 25일 비엔나에서 개최된 세계인권회의에서 총의로 채택되었다. 동 회의는 171개의 정부대표단, 학자, 조약기구, 국제기구, 800개 민간단체(NGO) 등 약 7,000여 명이 참석하였다. 비엔나 선언 및 행동계획은 법형식적인 측면에서는 법적 구속력이 없는 선언이지만 대규모의 정부대표단과 민간단체, 그리고 관련자들이 참여하여 채택된 선언이며, UN 헌장, 세계인권선언, 기타 인권협약의 정신을 계승하고 있음을 밝히고 있기에 연성법의 의미를 부여할 수 있다. 또한 내용적인 측면에서도 민주주의, 발전, 인권간의 상호의존성을 인식을 기반으로 인권보호의 촉진을 위해 국제기구 및 정부기관과의 협력을 강조하고 있으며, 여성·아동·원주민의 권리보호 및 촉진을 위한 새로운 조치를 담고있는 내용을 채택<sup>107)</sup>하였다는 점에서 의의가 있다. 또한 후술하는 베이징 행동강령과 함께 여성협약이 UN 인권체제의 중심부로 진입하도록 하는 여러 가지 작업을 촉구하는 계기가 되었으며, UN이 여성의 문제에 대해 보다 적극적인 태도를 취하도록 하는 계기가 되었다고 평가된다.<sup>108)</sup>

비엔나 선언 및 행동계획에서 성평등과 관련되는 내용은 다음과 같다. 전문에서 UN 헌장과 세계인권선언의 목적과 원칙에 기여함을 밝

106) The Vienna Declaration and Programme of Action.

107) UN, "THE VIENNA DECLARATION AND PROGRAMME OF ACTION OF THE WORLD CONFERENCE ON HUMAN RIGHTS(VIENNA, 1993)" available at <http://www.un.org/en/events/humanrightsday/2003/vienna.html>. (2016년 11월 3일 최종방문)

108) 서철원, "여성차별철폐협약의 이행감독절차", 「국제인권법」, 제2권, 1998, 227면.



히고 있으며, 이는 성별에 따른 차별을 하지 않을 각국의 책임, 남녀의 동등한 권리, 평등권 등을 포함하고 있음을 밝히고 있다. I 장에서는 모든 인권의 보편성, 불가분성, 상호의존성과 상호관련성을 갖고 있으며, 모든 인권과 기본적 자유를 신장하고 보호하는 것은 국가의 의무로 규정<sup>109)</sup>을 통해 해석상 성평등권의 보편성, 불가분성, 상호의존성 및 상호관련성이 인정된다. 또한 여성과 여아의 인권은 보편적 인권의 불가양, 불가결, 불가분성을 확인하며, 여성의 완전하고 평등한 참여, 모든 형태의 성차별 근절이 국제사회의 우선적 목표임을 확인하고 있다.<sup>110)</sup> 성평등과 관련한 직접적인 내용은 II 장의 ‘3. 여성의 평등한 지위와 권리(The equal status and human rights of women)’의 절에서 구체적으로 서술되고 있다. 여성의 통합과 완전한 참여, UN 체제<sup>111)</sup> 내에서의 정기적·체계적 논의의 전개, 여성에 대한 폭력·성희롱·착취·인신매매의 제거, 사법운영에서의 성적 편견 제거를 규정하고 있다.<sup>112)</sup> 또한 이행과 관련하여 필요한 정보의 제공, 여성차별철폐협약에서의 청원권의 신규 도입을 강조하였다.<sup>113)</sup>

성소수자에 관한 관련성에 있어서는 동 선언에서 언급하고 있는 소수집단은 민족적, 인종적, 종교적, 언어적 소수집단으로 제한을 하고 있기에<sup>114)</sup> 성소수자에 관한 권리 보호는 포함되지 않으며, 기타의 분야에서도 직접적인 규정은 존재하지 않는다.

109) 비엔나 선언 및 행동계획 para. I.5

110) 비엔나 선언 및 행동계획 para. I.18.

111) 여성지위위원회(Commission on the Status of Women: CSW), 인권위원회, 여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐를 위한 위원회(Committee for the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: CEDAW), 국제연합여성개발기금(United Nations Development Fund for Women: UNIFEM), 국제연합개발계획(United Nations Development Programme: UNDP) 기타 UN 체제 내의 부서가 여기에 포함된다. 비엔나 선언 및 행동계획 para. II.3.37.

112) 비엔나 선언 및 행동계획 para. II.3.38.

113) 비엔나 선언 및 행동계획 para. II.3.40.

114) 비엔나 선언 및 행동계획 paras. II.2.25~27.

## 나) 베이징 선언 및 행동계획

베이징 선언 및 행동계획<sup>115)</sup>은 1995년 9월 중국 베이징에서 189개국 정부대표, 2600여 개 민간단체(NGO)의 대표, 3,000개 이상의 각 국 여성 단체들이 참석한 제4차 세계여성회의에서 채택되었다. 동 회의는 비엔나에서 규정된 기초를 강화하는 시작점이자, 여성의 권리를 가장 종합적으로 심사하는 회의였고 권리를 이루기 위한 진전으로 평가된다.<sup>116)</sup>

베이징 선언에서 성평등과 관련되는 내용은 다음과 같다. 베이징 선언 및 행동계획도 UN 헌장상의 남녀평등권, 세계인권선언 및 기타 국제인권문서, 여성차별철폐협약 등에서 제시하는 목표와 원칙을 따르고 있으며,<sup>117)</sup> 한 여성과 여아의 인권은 보편적 인권의 불가양, 불가결, 불가분성을 확인하고 있다.<sup>118)</sup> 여성의 권리는 곧 인권에 해당함을 명시하고, 평등권, 출산조정을 포함한 건강권, 개발정책 등에의 참여권, 고용을 포함한 여성의 자립, 보건 및 의료 등을 구체적인 권리로 제시하고 있다.<sup>119)</sup> 또한 여성과 소녀의 모든 인권을 증진하고 보호할 것을 규정하고 있다.<sup>120)</sup>

베이징 선언의 구체적 이행을 담고 있는 행동계획에서는 가난, 교육 및 훈련, 건강, 성폭력, 무력충돌, 경제, 정책결정, 여성향상을 위한 기구체제, 여성의 인권, 미디어, 환경, 여아 등의 세부항목별로 구체적인 여성의 권리 내용을 담고 있다. 동 행동계획에서도 성적지향 또는 성소수자의 보호와 관련되는 직접적인 규정은 존재하지 않고 있다. 다만, 국제엠네스티에서는 해석론적인 접근으로 행동계획에서 규정하고

---

115) The Beijing Declaration and Programme of Action.

116) 장복희, “국제법상 여성의 지위와 인권 - 차별금지와 여성폭력철폐를 중심으로 -”, 「법학연구」, 제15권 3호, 연세대학교 법학연구원, 2005, 79면.

117) 베이징 선언, para.8

118) 베이징 선언, para.8

119) 베이징 선언, paras.15, 17, 19, 26, 27, 30.

120) 베이징 선언, para.31

있는 성과 재생산권을 규정하고 있는 조항<sup>121)</sup>에 의해 성적지향에 관한 내용이 보완이 시도된다는 견해<sup>122)</sup>를 표명하고 있다.

#### 다) UN 지속가능한 발전목표

UN 지속가능한 발전목표(Sustainable Development Goals: SDGs)는 2012년 브라질의 리오 데 자네이로에서 개최된 UN 지속가능발전 정상회의(United Nations Conference on Sustainable Development)에서 채택되었다.<sup>123)</sup> UN 지속가능한 발전목표는 2000년 빈곤퇴치를 위한 전 지구적 노력을 천명한 UN 새천년개발목표(Millennium Development Goals: MDGs)의 8개 목표를 대체·보완하는 것으로,<sup>124)</sup> 현재 국제사회가 직면하고 있는 환경, 정치, 경제 분야에서의 도전과제 17개<sup>125)</sup>를 선정하였고, 동 문제의 해결이 전 지구적 목표에 해당함을 밝히고 있다. 새천년개발목표가 개도국의 환경개선 분야를 중심으로 가시적인 성과<sup>126)</sup>를 도출하였음에도 여전히 많은 현안과제가 남아있었고, 이의 해결을

121) 베이징 행동계획 para.96. “여성의 인권은 성과 재생산 권리를 비롯해 자신의 성과 관련된 문제를 강요, 차별, 폭력 없이 자유롭게 책임 있게 통제하고 결정할 권리를 포함한다. 성관계와 재생산, 사람의 완전성에 대한 전적인 존중 문제에 있어 남녀의 동등한 관계 형성을 위해서는 상호 간 존중과 동의, 성행위와 그 결과에 대한 공통의 책임의식이 필요하다”

122) 국제엠네스티, 「성과 재생산 권리 바로 알기 - 인권을 위한 프레임워크」, 2009, 20면.

123) <http://www.undp.org/content/undp/en/home/sustainable-development-goals/background.html> (2016.11.3. 방문)

124) 1) 빈곤퇴치, 2) 보편적 교육, 3) 양성평등 및 여성의 지위향상, 4) 아동사망 감소, 5) 모성보건 향상, 6) 에이즈를 포함한 각종 질병퇴치, 7) 환경의 지속가능성보호, 8) 발전을 위한 글로벌 파트너십 개발 등의 8개 항목

125) 1) 빈곤퇴치, 2) 기아퇴치, 3) 건강 및 웰빙, 4) 양질의 교육, 5) 양성평등, 6) 깨끗한 물과 위생, 7) 교육평등, 8) 청정에너지, 9) 혁신 및 사회기반시설, 10) 불평등 해소, 11) 지속가능한 사회, 12) 지속가능한 생산 및 소비, 13) 기후변화, 14) 해수면생명체, 15) 지상생명체, 16) 평화 및 정의, 17) 파트너십 등의 17개 항목

126) 새천년개발목표의 성과에 대한 자세한 내용은 UN, *The Millennium Development Goals Report 2015*, 2015 참조. (available at [http://www.undp.org/content/dam/undp/library/MDG/english/UNDP\\_MDG\\_Report\\_2015.pdf](http://www.undp.org/content/dam/undp/library/MDG/english/UNDP_MDG_Report_2015.pdf)) (2016.11.3. 방문))

## 2. 국제규범

위하여 UN 개발계획이 후속 의제로 제안한 것이 UN 지속가능한 발전목표이다.

양성평등은 UN 지속가능한 발전목표의 제5의제에 해당한다. 여성과 여아에 대한 차별은 기본적 인권에 관한 문제이자 지속가능한 발전을 저해하는 요인으로 인식하고, 이들의 지위향상을 위한 경제적 성장 및 개발에서의 지원을 목표로 제시한다. 양성평등의 실현을 위한 구체적인 요소로 양성평등(Gender equality),<sup>127)</sup> 젠더와 지속가능한 발전(Gender and sustainable development)<sup>128)</sup>, 젠더와 기후 및 재난극복(Gender, climate and disaster resilience)<sup>129)</sup>의 항목을 제시하고 있다. UN 지속가능한 발전목표에서의 성평등은 여성의 기본권 신장과 지위향상을 위한 기반구축을 중심으로 논의되고 있을 뿐, 성적지향 및 성소수자의 보호에 관한 내용은 논의되지 못하고 있다.

### 다. 성평등 관련 행정조직

성에 의한 차별금지를 위한 행정조직은 UN 현장기구의 행정조직, 개별 국제인권협약상의 행정조직으로 구분된다. 이들 기구들은 독자적인 행정조직 체제를 구축하고 있으나, 실질적인 활동에 있어서는 상호연계 또는 상호보완적으로 이루어지고 있다.

#### 1) 성평등 관련 주요 UN현장기구의 행정조직

성평등 관련 주요 UN 현장기구의 행정조직은 UN 안전보장이사회, UN 총회 및 제3위원회, 인권이사회, 인권최고대표, UN 여성기구, UN

---

127) <http://www.undp.org/content/undp/en/home/ourwork/gender-equality/overview.html> (2016.11.3. 방문)

128) <http://www.undp.org/content/undp/en/home/ourwork/gender-equality/gender-and-sustainable-development.html> (2016.11.3. 방문)

129) <http://www.undp.org/content/undp/en/home/ourwork/gender-equality/gender--climate-and-disaster-resilience.html> (2016.11.3. 방문)

여성지위위원회 등이 있다. 이중 UN 안전보장이사회, UN 총회 및 제3위원회는 수행업무 중 한분야로 인권관련 활동을 수행하며, 인권이사회, 인권최고대표는 인권관련 활동의 유형으로 성평등 활동을 수행하며, UN 여성기구 및 UN 여성지위위원회는 직접적인 활동목적이 양성평등이다.

### 가) UN 안전보장이사회

5개의 상임이사국과 10개의 비상임이사국으로 구성되는 UN 안전보장이사회는 국제평화와 안전에 대한 일차적인 책임을 지고 있는 기관이다.<sup>130)</sup> UN 안전보장이사회는 회원국에게 구속력 있는 결의를 취할 수 있으며 UN 헌장 제7장에 근거한 강제조치를 취할 수 있다. UN 헌장 제7장에 근거한 결정은 모든 회원국들이 따라야 하며 동 의무는 다른 조약상의 의무보다 우선한다.<sup>131)</sup> UN 안전보장이사회의 결의가 유효하게 채택되기 위해서는 2/3의 동의를 얻어야 하며, 이 때 5개 상임이사국의 거부권이 행사되지 않아야 한다.

UN 안전보장이사회는 전문 인권기구는 아니지만 무력충돌에서의 성폭력이 국제평화 및 안전을 해치는 문제로 인식하여 여성, 평화, 안보(Women and Peace and Security)에 대해서는 구속력 있는 결의안을 채택하고 있다.

### 나) UN 총회 및 제3위원회

유엔총회는 모든 유엔회원국이 참여하는 주요기구로서 현장상으로는 모든 인권문제를 토의할 수 있다. UN 총회의 주요 역할은 인권과 관련된 각종 국제협약·선언·원칙의 채택과 인권이사회에서 토의된 의제 또는 결의안 중에서 일정부분을 다시 토의하거나 채택하는 것이

---

130) UN 헌장 제24조 1항.

131) UN 헌장 제103조.

2. 국제규범

다. UN 총회 산하의 제3위원회(Social, Humanitarian & Cultural Third Committee)는 사회적, 인도적, 문화적 문제를 다루는 위원회이다. 동 위원회는 UN 인권이사회(UN Human Rights Committee)의 보고에 대한 검토, 특별보고자·독립전문가·인권이사회의 전문작업반의 의장에 대한 청문활동 및 연계활동을 수행한다. 또한 여성의 향상과 관련한 제 문제와 함께 난민, 아동, 인종차별 및 자기결정권에 대한 검토를 진행한다.<sup>132)</sup> 여성의 향상과 관련된 제3위원회의 활동은 다음과 같다.

[표 1] 여성의 향상과 관련된 제3위원회의 활동 문서

ITEM 27: Advancement of women:
A/71/38 (Supp) Report of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women on its sixty-first, sixty-second and sixty-third sessions
A/71/219 Report of the Secretary-General on the intensification of efforts to eliminate all forms of violence against women
A/71/223 Report of the Secretary-General on trafficking in women and girls
A/71/209 Report of the Secretary-General on Intensifying global efforts for the elimination of female genital mutilations
A/71/306* Report of the Secretary-General on efforts to end obstetric fistula
A/71/___ (to be issued) Note by the Secretary-General on the report of the Special Rapporteur on the intensification of efforts to eliminate all forms of violence against women

자료) <http://www.un.org/en/ga/third/71/documentslist.shtml>

132) General Assembly of the United Nations Social, Humanitarian & Cultural - Third Committee <http://www.un.org/en/ga/third/index.shtml> (2016.11.3일 방문).



### 다) 인권이사회

인권이사회(Human Rights Council)는 기존의 인권위원회(Commission on Human Rights)를 대체하여 2006년 3월 UN 총회 결의<sup>133)</sup>로 설립되었다. 인권이사회는 모든 인권의 보호를 위한 보편적 이행에 대한 책임을 지며, UN 체제 내에서 인권을 보호하기 위한 노력을 촉진하는 역할을 수행한다. 이를 위해 제반 인권이슈에 대한 논의 및 개선방안 모색, 중대하고 조직적인 인권침해에 대한 즉각적인 대처, 유엔 시스템내 인권의 주류화와 효율적 조정 역할을 담당한다.<sup>134)</sup> 인권위원회가 경제사회이사회의 보조기구인 것에 비해 인권이사회는 총회 산하 보조기구(subsidiary organ)로 설치되어 그 위상이 강화되었다. 인권이사회는 UN 총회에서 선출된 47개국으로 구성된다.

[표 2] 인권위원회와 인권이사회간 비교

구 분	인권위원회 (Commission on Human Rights)	인권이사회 (Human Rights Council)
지 위	ECOSOC 산하기관	총회 산하기관으로 격상
규 모	53개국 * 아주그룹(12개국)	47개국으로 축소 * 아주그룹(13개국)
선출방법	ECOSOC(54개국)에서 지역그룹별 배정에 따라 다득표 순으로 선출(그룹별 endorse 가능)	총회 회원국(192개국)의 절대 과반수
자 격	자격 제한 없음	인권 공약국(총회 2/3로 자격정지 가능)

133) General Assembly, A/RES/60/251(2006).

134) 김두년, “인권법과 인권사회학”, 전개논문, 38면.

2. 국제규범

구 분	인권위원회 (Commission on Human Rights)	인권이사회 (Human Rights Council)
개최빈도	연 1회/6주 * 특별회기도 가능	준상설화(연중 최소 3회/10주 이상, 이사국 1/3 요구로 특별회기)
임무/기능	① 특정국가(Country-specific)의 인권침해 상황 혹은 특정분야(thematic) 인권상황에 대한 조사, 감시 및 공개(특별절차) ② 규범 제정 및 이행(standard-setting and implementation) ③ 정부에 대한 자문 및 기술협력	① UN 시스템 내 효과적 조정 및 인권의 주류화 - 인권침해 상황에 대한 즉각적인 대처 - 주제별 이슈에 대한 대화의 장 - 인권교육 및 능력배양 등 증진 ② 보편적 정례검토(Universal Periodic Review) 제도 신설 및 인권위 특별절차 승계

자료) 외교부 인권자료, “유엔인권이사회(Human Rights Council)”, 2016.9.18.일 방문  
 ([http://www.mofa.go.kr/trade/humanrights/latest/material/index.jsp?menu=m\\_30\\_70\\_60&tabmenu=t\\_1&sp=/webmodule/htsboard/template/read/korboardread.jsp%3Fboardid=98%26typeID=6%26tableName=TYPE\\_DATABOARD%26seqno=320849](http://www.mofa.go.kr/trade/humanrights/latest/material/index.jsp?menu=m_30_70_60&tabmenu=t_1&sp=/webmodule/htsboard/template/read/korboardread.jsp%3Fboardid=98%26typeID=6%26tableName=TYPE_DATABOARD%26seqno=320849))

인권이사회는 보편적 정례인권검토(Universal Periodic Review: UPR), 특별절차(Special Procedures), 진정절차(Complaint Procedure)의 이행체제를 두고 있다.

보편적 정례인권검토는 모든 회원국들의 인권상황을 보편적 인권기준에 비추어 정기적으로 검토하는 제도이다. 모든 UN 회원국은 4년마다 검토대상이 된다. 동 제도는 중대한 인권침해 상황을 다루는데 있어서의 선별성, 이중기준, 정치화 논란을 불식하고 인권협약기구의 국별 정기보고서 심의절차를 보완하는 차원에서 인권이사회가 혁신적으로 도입하였다.<sup>135)</sup>

135) 외교부 인권자료, “유엔인권이사회(Human Rights Council)”(2016.9.18. 방문, [http://www.mofa.go.kr/trade/humanrights/latest/material/index.jsp?menu=m\\_30\\_70\\_60&tabmenu=t\\_1&sp=/webmodule/htsboard/template/read/korboardread.jsp%3Fboardid=98%26typeID=6%26tableName=TYPE\\_DATABOARD%26seqno=320849](http://www.mofa.go.kr/trade/humanrights/latest/material/index.jsp?menu=m_30_70_60&tabmenu=t_1&sp=/webmodule/htsboard/template/read/korboardread.jsp%3Fboardid=98%26typeID=6%26tableName=TYPE_DATABOARD%26seqno=320849)).



특별절차(Special Procedures)는 중대한 인권침해에 효과적으로 대처하기 위해 특정국가 또는 특정 인권 주제에 집중하여 연구·조사하는 임무를 부여하고 그 보고서를 기초로 인권이사회가 논의하는 절차이다.<sup>136)</sup> 과거 인권위원회 시절 창설된 것을 인권이사회가 제도개선 논의를 거쳐 계승, 더욱 개선하였다. 독립전문가를 포함한 국별보고관, 독립전문가 및 실무그룹을 포함한 주제별 특별보고관이 여성폭력, 표현의 자유, 고문, 자의적 구금 등 다양한 주제에 대해 활동하고 있다.<sup>137)</sup> 2016년 현재 43개의 주제와 14개국이 조사대상이다.<sup>138)</sup>

진정절차(complaint procedure)는 1970년 경제사회이사회가 채택한 결의 1503호<sup>139)</sup>에 근거한 절차이다. 동 절차는 2007년 6월 인권이사회 결의 5/1호<sup>140)</sup>를 통해 개선되어 현재의 제도로 구축되었다. 진정절차는 지속적이고 대규모적인 인권침해 사태에 의해 인권에 대해 중대한 침해가 발생하는 경우, 그 피해자인 개인 또는 단체가 해당국가를 상대로 인권이사회에 진정을 제기할 수 있는 절차이다. 동 절차는 비공개로 진행된다는 점이 특징이다.

## 라) 인권최고대표

인권최고대표(High Commissioner for Human Rights)는 UN의 인권관련 업무 및 활동을 총괄하는 최고직책이다. 인권최고대표의 임기는 4년이며, 1회 연임이 가능하다. 인권최고대표는 UN 총회에 인권보장활동을 담당하는 인권최고대표직의 설치를 촉구하는 1993년 비엔나 세계인권회의의 권고에 따라 UN 총회 결의 48/141호<sup>141)</sup>에 의하여 신설

---

136) *Ibid.*

137) *Ibid.*

138) <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/SP/Pages/Welcomepage.aspx> (2016.10.27일 방문)

139) UN Economic and Social Council, E/RES/1503(XLVIII)(1970).

140) UN Human Rights Council, A/HRC/5/1(2007).

141) UN General Assembly, A/RES/48/141(1993).

## 2. 국제규범

되었다. UN 사무총장의 지휘를 받는 인권최고대표는 UN 체제 내의 인권활동을 조정·증진, 심각한 인권침해에 대처, 인권보호를 위한 예방조치를 시행, 인권교육, 자문활동 및 기술협력을 제공, 인권이사회 등 인권관련 기구의 활동 지원 등의 임무를 담당한다.<sup>142)</sup>

인권최고대표는 UN 체제 내에서 정부, 시민사회, 국제인권기구, UN 내의 다른 국제기구들과 연계하여 활동하면서, 국제인권기준의 확립, 이행 및 감시의 기능을 수행하는 것을 목적으로 한다.

### 마) UN 여성기구

양성평등 및 여성 역량 강화를 위한 국제연합기구<sup>143)</sup>(이하 “UN 여성기구”라 칭함)는 2011년 성평등과 여성역량강화라는 조직의 목표를 달성하기 위한 과정을 가속화하기 위하여 2010년 7월 UN 총회 결의 64/289<sup>144)</sup>에 따라 UN 산하의 4개의 여성기구<sup>145)</sup>가 통합되어 설치되었다. UN 여성기구는 사무차장(Under Secretary General: USG)의 직급에 해당한다. 집행이사회(Executive Board)는 41개국으로 구성되는데, 지역별 할당률에 따라 아프리카 10개국, 아시아 10개국, 동유럽 4개국, 서유럽 5개국, 중남미-카리브해 연안지역 6개국으로 배정되어 있다 미국 뉴욕에 본부를 두고 있으며, 전세계 15개의 지역본부, 12개의 국가별 프로그램 사무소, 45개의 프로젝트 사무소, 4개의 연락사무소가 있다.<sup>146)</sup>

UN 여성기구는 성평등에 관한 국제적 기준과 규범의 확립, 여성지위위원회와 같은 정부 간 기구를 통해 정책 결정. UN 회원국이 성평

---

142) <http://www.ohchr.org/EN/AboutUs/Pages/WhatWeDo.aspx> (2016.11.3. 방문)

143) The United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women)

144) UN General Assembly, A/RES/64/289(2010).

145) 젠더문제에 관한 사무총장 특별보좌관실(OSIGI, 1997년 설립), 여성향상국(UN Division for the Advancement of Women: UNDAW, 1946년 설립), UN 여성기금(UNIFEM, 1976년 설립), INSTRAW(1976년 설립)를 통합한 기구

146) 윤현주, “UN Women의 창설과 5대 과제”, 『젠더리뷰』, 2011 봄호, 2011, 92-93면.

등 기준과 규범을 실천할 수 있도록 기술적, 재정적 지원, UN 자체 내의 성평등의 실현 등의 역할을 수행한다.<sup>147)</sup>

#### 바) 여성지위위원회

여성지위위원회<sup>148)</sup>는 1946년 경제사회이사회 결의 11(II)호<sup>149)</sup>에 의해 경제사회이사회 산하기구로 설립되었다. 여성지위위원회는 경제사회이사회가 선출하는 45개국 대표로 구성되며, 아프리카 13개국, 아시아 11개국, 중남미 9개국, 서구 및 기타 8개국, 동구권 4개국으로 구성된다. 대표의 임기는 4년이다.

여성지위위원회는 정치, 경제, 사회 및 교육분야에서 여성의 권리를 증진하고, 양성평등 및 여성의 권한 강화를 목적으로 하고 있다. 여성지위위원회는 해당 분야에서 여성지위향상에 관한 보고서를 작성하여 경제사회이사회에 제출한다. 1996년 경제사회이사회 결의 1996/6호에 의해 1995년 베이징 선언 및 행동계획의 이행을 모니터링 및 검토하는 역할까지 확대되었다.<sup>150)</sup>

#### 사) UN 개발계획

UN 개발계획(United Nations Development Programme: UNDP)은 1965년 UN 총회결의 제2029(XX)호<sup>151)</sup>에 의해 설립되었으며, 현재의 조직 및 활동 등은 1970년 UN 총회결의 제2688(XXV)호<sup>152)</sup>에 의해 규정되었다. UN 개발계획은 UN 차원의 전 지구적 개발 네트워크의 역할을 수행한다. 동 기구는 인간의 보다 나은 삶을 실현하기 위하여 지식,

---

147) 신혜수, “UN 여성기구 단일화의 의미와 과제 : 한국과의 관계를 중심으로”, 『젠더리뷰』, 2010 가을호, 2010, 68면.

148) The Commission on the Status of Women(CSW)

149) UN Economic and Social Council Resolution 11(II)(1946).

150) <http://www.unwomen.org/en/csw> (2016.11.3. 방문)

151) UN General Assembly, A/RES/2029(XX)(1965).

152) UN General Assembly, A/RES/2688(XXV)(1970).

## 2. 국제규범

경험, 자원의 분배를 통해 변화를 촉진하는 것을 목적으로 하고 있다. 인간개발 및 지속가능한 발전이라는 목표를 실현하기 위한 구체적인 현안과제로 지속가능한 발전(sustainable development), 민주적 거버넌스와 평화건설(democratic governance and peacebuilding), 기후와 재난극복(climate and disaster resilience)의 3개 항목을 다루고 있다. 이러한 활동에는 참여국에 대한 효과적인 원조뿐만 아니라 인권보호 및 양성평등(gender equality)을 촉진하는 것도 포함된다.<sup>153)</sup>

UN 총회와 경제사회이사회에서 UN 개발계획의 운영 및 활동에 관한 전반적인 정책을 수립한다. 4년 임기의 총재는 UN 내에서 사무총장, 부총장 다음의 세 번째 서열에 해당한다. 총재는 UN 사무총장이 지명하며, UN총회의 승인을 받아야 한다. 이사회(Executive Board)는 총 36개국으로 구성되며, 이사국은 교대로 선출된다.<sup>154)</sup>

UN 개발계획은 매년 인간개발보고서(Human Development Report: HDR)를 발간하며, 2015년 채택된 지속가능한 발전목표(Sustainable Development Goals: SDGs)의 이행을 지원하는 역할을 수행한다.

### 2) 성평등 관련 주요 인권협약기구의 행정조직

인권의 국제적 보호체제의 한 축인 국제인권협약은 각각 독자적인 행정조직을 갖추고 인권보호를 위한 노력을 하고 있다. A규약 위원회, B규약 위원회는 보편적 인권조약으로서 인권의 구체적 권리의 유형화

---

153) [http://www.undp.org/content/undp/en/home/operations/about\\_us/frequently\\_askedquestions.html#undp](http://www.undp.org/content/undp/en/home/operations/about_us/frequently_askedquestions.html#undp). (2016.11.3. 방문)

154) UNDP, *UNDP FOR BEGINNERS - A BEGINNER'S GUIDE TO THE UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME*, 4th, April 2010, p.14 (available at <http://www.google.co.kr/url?sa=t&ret=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwihy-WfvIvQAHWCy7wKHX7fBXMqFggfMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.tr.undp.org%2Fcontent%2Fdam%2Fturkey%2Fdocs%2FPublications%2Fcorporate%2FUNDP%2520for%2520Beginners%2520-%25204th%2520edition.pdf%3Fdownload&usq=AFQjCNEF2LCAwYO5mU8Mtlb7eDNGrSgUJQ&bvm=bv.137901846,d.dGc>). (2016.11.3일 방문)

이외에도 이행을 지속적으로 감시하는 이행체제를 도입함으로써 인권의 구체적 보호를 위한 제도적 절차를 마련하였다. 동 제도는 이후 다양한 인권조약에 도입되었으며, 여성차별철폐위원회도 양성평등의 구현을 위한 이행제도가 되었다.

### 가) B규약 위원회

시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 위원회<sup>155)</sup>(이하 “B규약 위원회”라 칭함)<sup>156)</sup>는 당사국들의 B규약의 이행을 검토하는 독립전문기구이다.<sup>157)</sup> B규약은 제4부(제28조~제45조)에서 이행체제인 B규약 위원회에 관한 규정을 두고 있다.

B규약 위원회는 18인의 위원으로 구성되며, 개인자격으로 선출된다.<sup>158)</sup> 재판관 선출과 관련한 초청장 발송, 명단송부, 선거를 위한 소집 절차, 궐석시의 절차 등은 UN 사무총장이 진행한다.<sup>159)</sup> 이사회는 동일 국가 국민이 2인 이상 포함될 수 없으며,<sup>160)</sup> 위원의 임기는 4년이며, 재선될 수 있다.<sup>161)</sup> B규약 위원회는 활동에 관한 연례보고서를 경제사회 이사회를 통하여 UN 총회에 제출한다.<sup>162)</sup>

B규약 위원회의 이행체제로는 국가보고제도, 국가간 통보 제도(inter-state complaints)와 개인통보제도(individual complaints)가 있다. 당사국은 B규약의 이행조치와 진전사항에 대한 보고서를 규약 발효 후 1년

155) The Human Rights Committee.

156) 본문에서 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 위원회(B규약 위원회)로 표기하고 있는 ‘Human Rights Committee’는 외교부의 B규약 공식번역본에서는 인권이사회로 표기되고 있으나, 인권이사회라는 표기는 UN 총회 산하 보조기구인 Human Rights Council(UN 인권이사회)과 혼동될 우려가 있어 본서에서는 구분하여 B규약 위원회로 칭한다.

157) <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CCPR/Pages/CCPRIndex.aspx> (2016.11.3일 방문).

158) B규약 제28조.

159) B규약 제30조, B규약 제33조, B규약 제34조.

160) B규약 제31조.

161) B규약 제32조.

162) B규약 제45조.

## 2. 국제규범

이내 또는 B규약 위원회의 요청이 있는 경우에 제출하여야 한다. 동 보고서는 UN 사무총장에게 제출되며, UN 사무총장은 제출받은 보고서를 B규약 위원회에 송부하여야 한다. B규약 위원회는 보고서를 검토한 후 경제사회이사회에 의견을 제출하며, 당사국은 B규약 위원회의 의견에 대한 견해를 B규약 위원회에 제출할 수 있다.<sup>163)</sup>

당사국은 타 당사국이 동 규약상의 의무를 이행하지 않는 경우 B규약 위원회에 통보할 수 있다. 이러한 국가 간 통보 제도는 선언을 한 당사국 사이에만 적용이 된다.<sup>164)</sup> 당사국 사이에서 동 문제가 만족스럽게 타결되지 못하는 경우는 당사국의 동의하에 특별조정위원회를 임명할 수 있다.<sup>165)</sup>

개인통보제도는 선택의정서<sup>166)</sup>를 수락한 당사국에게만 적용된다. 규약 당사국의 관할권에 속하는 개인은 당사국에 의하여 B규약 상의 권리가 침해된 경우 B규약 위원회에 통보할 수 있다.<sup>167)</sup> 다만 통보제출의 경우는 국내구제를 완료하여야 하며,<sup>168)</sup> 익명, 통보제출권의 남용 또는 규약 규정과 양립할 수 없는 경우에는 통보가 수락되지 않는다.<sup>169)</sup>

B규약 위원회의 이행체제는 국가보고제도, 국가간 통보제도 이외에, 개인통보제도를 두고 있다는 점에서 다른 인권규약에 비해 인권보호를 위한 이행체제가 진전된 것으로 평가할 수 있다. 반면 의무의 이행을 집행할 강제적 제도가 없다는 한계도 여전히 존재한다.<sup>170)</sup>

---

163) 이상은 B규약 제40조.

164) 이상은 B규약 제41조.

165) B규약 제42조.

166) 시민적 및 정치적 권리에 관한 선택의정서(Optional Protocol to the International Covenant on Civil and Political Rights)는 B규약과 함께 1966년에 UN 총회에서 채택되었다.

167) 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 선택의정서 제1조.

168) 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 선택의정서 제2조.

169) 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 선택의정서 제3조.

170) 장복희, “국제법상 여성의 지위와 인권-차별금지과 여성폭력철폐를 중심으로-”, 전개논문, 70면.



## 나) A규약 위원회

경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 위원회<sup>171)</sup>(이하 “A규약 위원회”라 칭함)는 협약당사국이 A규약의 이행하는지에 대한 감시 역할을 수행한다.<sup>172)</sup> A규약의 이행체제는 A규약 제4부에 규정되어 있다.

A규약은 경제사회이사회에 이행 및 감시의 역할을 부여하였으나 보다 효율적인 운영을 위하여 1985년 경제사회이사회 결의 1985/17호<sup>173)</sup>에 따라 A규약 위원회를 신설하였다. A규약 위원회는 18명의 인권법 분야 전문가로 구성되며, 개인자격으로 직무를 수행한다.<sup>174)</sup> 당사국은 A규약 위원회에 보고서를 제출하여야 하며, A규약 위원회는 경제사회이사회에 보고서를 포함한 활동상황을 보고하여야 한다. 경제사회이사회는 이를 UN 총회에 보고한다. 최초보고서는 2년 이내에 제출되며, 이후 5년마다 제출되어야 한다.

A규약 상의 이행체제는 B규약과 달리 국가보고제도만 존재하였으나, 2008년 UN 총회에서 선택의정서<sup>175)</sup>가 채택되면서<sup>176)</sup> B규약과 동일하게 국가간 통보제도 및 개인통보제도가 도입되었다.

## 다) 여성차별철폐위원회

여성차별철폐위원회<sup>177)</sup>는 여성차별철폐협약의 이행을 감시하는 기구로 23명의 전문가로 구성된다. 여성차별철폐협약은 제5부(제17조~22조)에서 이행체제인 여성차별철폐위원회에 관한 규정을 두고 있다.

---

171) The Committee on Economic, Social and Cultural Rights(CESCR)

172) <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CESCR/Pages/CESCRIndex.aspx> (2016.11.3일 방문)

173) UN Economic and Social Council resolution 1985/17(1985)

174) UN Economic and Social Council resolution 1985/17(1985), para(b).

175) 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 선택의정서(Optional Protocol to the Covenant on Economic, Social and Cultural Rights).

176) UN General Assembly, A/RES/63/117(2008).

177) The Committee on the Elimination of Discrimination against Women(CEDAW)

## 2. 국제규범

여성차별철폐위원회 위원은 개인 자격으로 활동하며, 4년 임기로 선출된다. 위원회는 당사국이 협약의 이행에 관한 보고서를 UN 총회에 제출하여야 하며, 제출된 보고서는 여성차별철폐위원회가 심의한다. 동 보고서는 발효 후 1년 이내에 제출하며, 이후 매 4년마다 제출하며, 위원회가 요청하는 경우에는 언제든지 제출하여야 한다.<sup>178)</sup> 여성차별철폐위원회는 경제사회이사회를 통하여 활동보고서를 매년 UN 총회에 제출하며, UN 사무총장은 여성차별철폐위원회의 보고서를 UN 여성지위위원회에 송부하여야 한다.<sup>179)</sup>

여성차별철폐협약 체결 당시에는 국가보고제도만 도입되었으나, 1999년 선택의정서<sup>180)</sup>의 채택<sup>181)</sup>으로 인해 개인통보제도가 도입되었다.<sup>182)</sup>

### 3) 성평등 관련 지역적 협약의 행정조직

지역 내의 인권증진을 위해 채택된 지역적 협약들은 재판제도를 통해 인권보호를 실현하고 있는 것이 특징이다. UN 현장체제 또는 보편적 국제규범에 의한 이행체제가 권고 및 감시의 성격인 것에 비해 재판제도는 최종적·종국적 판결이며 회원국에게 직접적인 구속력을 가진다는 점에서 의의가 있다.

#### 가) 유럽인권인권재판소

1959년에 설립된 유럽인권재판소(European Court of Human Rights)는 유럽인권협약에 규정되어 있는 시민적, 정치적 권리의 침해를 물적관할로 하고 있다. 약 50년 간 10,000 여건 이상의 판결이 내려졌으며,

178) 여성차별철폐협약 제18조.

179) 여성차별철폐협약 제21조.

180) 여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약 선택의정서(Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women). 우리나라는 2006년에 가입하였다.

181) UN General Assembly, A/RES/54/4(1999).

182) 여성차별철폐협약 선택의정서 제2조.



유럽인권재판소의 판결은 해당 국가의 법률을 개정하거나 행정관행을 개선하도록 하는 법적 구속력이 부여된다.<sup>183)</sup> 유럽인권협약 당시 이행 체제는 유럽위원회와 인권재판소였으나 1998년 발효된 제11 추가의정서를 통해 유럽인권재판소로 대체하였다.

유럽인권재판소는 상설기구이며<sup>184)</sup>, 계약국 수와 같은 수의 판사로 구성된다.<sup>185)</sup> 재판관은 개인 자격으로 근무하며<sup>186)</sup> 국가를 대표하지는 않는다. 판사는 9년의 임기로 선출되며, 연임이 불가능하다.<sup>187)</sup> 판사는 70세까지 정년이 보장된다.<sup>188)</sup> 판사는 다른 판사들이 2/3 다수결로 자격요건을 이유로 해임을 결정하는 경우에만 해임된다.<sup>189)</sup> 재판소는 협약 및 의정서에 규정된 모든 사항에 대해 관할권을 가지는데, 제소권은 국가뿐만 아니라 개인에게도 부여된다.<sup>190)</sup> 재판소의 관할사건은 국내구제완료의 원칙이 적용되며, 국내에서 최종결정이 내려진 날로부터 6개월 이내의 사건만 다룰 수 있다.<sup>191)</sup> 재판소의 최종판결은 각료위원회로 송부되며, 각료위원회(Committee of Minister)는 판결의 이행을 감독한다.<sup>192)</sup>

#### 나) 미주인권위원회 및 미주인권재판소

미주인권협약은 협약의 이행 및 집행 체제로 미주인권위원회<sup>193)</sup>와 미주인권재판소를 두고 있다.<sup>194)</sup> 미주기구의 모든 회원국을 대

---

183) [http://www.echr.coe.int/Documents/Court\\_in\\_brief\\_ENG.pdf](http://www.echr.coe.int/Documents/Court_in_brief_ENG.pdf) (2016.11.3. 방문).

184) 유럽인권협약 제19조. 유럽인권협약 제11추가의정서 전문.

185) 유럽인권협약 제20조.

186) 유럽인권협약 제21조.

187) 유럽인권협약 제14 추가의정서 제2조. 유럽인권협약 체결 당시에는 6년의 임기로 선출되며, 연임이 가능한 것으로 규정하였으나, 유럽인권협약 제14 추가의정서에서 동 규정은 개정되었다.

188) 유럽인권협약 제23조.

189) 유럽인권협약 제24조.

190) 유럽인권협약 제33조, 제34조.

191) 유럽인권협약 제35조.

192) 유럽인권협약 제46조.

193) The Inter-American Commission on Human Rights.

194) 미주인권협약 제33조.

## 2. 국제규범

표<sup>195)</sup>하는 미주인권위원회는 7인의 위원으로 구성된다.<sup>196)</sup> 위원들은 미주기구 총회에서 개인자격으로 선출되며,<sup>197)</sup> 임기는 4년이며 재선이 가능하다.<sup>198)</sup> 미주인권위원회의 주된 기능은 인권의 존중과 보호의 증진에 있다. 개인, 단체 또는 비정부기구는 위원회에 협약위반을 고발하는 청원을 제출할 수 있다.<sup>199)</sup> 위원회는 청원이 제출된 사건이 국내구제절차 완료, 확정판결을 통보받은 날로부터 6개월 이내의 사건, 다른 국제적 분쟁해결절차에 계류 중이 아닐 것 등의 요건을 충족하는 경우에 사건을 수락한다.<sup>200)</sup> 심리적격이 인정된 사건에 대하여 위원회는 해당국가에 대한 정보제공 요청, 필요시 구두진술 청취 또는 서면진술 접수 등을 통해 사건을 검토하며,<sup>201)</sup> 우호적 해결이 이루어진 경우에는 보고서를 작성하여 협약당사국과 미주기구 위원회에 통보한다.<sup>202)</sup>

미주인권재판소는 법률가 중에서 개인자격으로 선출된 7명의 판사로 구성되는데, 판사는 동일 국가의 국민이 2인 이상 될 수 없다.<sup>203)</sup> 판사의 임기는 6년이며, 1회에 한해 재선될 수 있다.<sup>204)</sup> 판사는 제출된 사건의 당사국 국민인 경우에도 당해 사건을 심리할 수 있으며, 사건의 심리를 맡은 판사중 1인이 사건 당사국의 국민인 경우 다른 당사국은 특별판사를 임명할 수 있다.<sup>205)</sup> 재판소에 사건을 회부할 수 있는 권한은 당사국과 위원회만이 가진다.<sup>206)</sup> 재판소의 판결은 최종적이며 상소할 수 없다.<sup>207)</sup>

---

195) 미주인권협약 제35조.

196) 미주인권협약 제34조.

197) 미주인권협약 제36조.

198) 미주인권협약 제37조.

199) 미주인권협약 제44조.

200) 미주인권협약 제46조.

201) 미주인권협약 제48조.

202) 미주인권협약 제49조.

203) 미주인권협약 제53조.

204) 미주인권협약 제54조.

205) 미주인권협약 제55조.

206) 미주인권협약 제61조.

207) 미주인권협약 제67조.

#### 4) 행정조직 해설

성에 의한 차별금지를 위한 행정조직은 UN 현장기구의 행정조직, 개별 국제인권협약상의 행정조직으로 구분된다. 국내법제가 하나의 규범체계에서 유기적으로 작동되는 것과는 달리 국제규범 체제는 독자적인 규범과 행정조직 체제로 작동되고 있다는 것이 특징이다.

국제규범은 주권평등의 원칙, 주권존중의 원칙, 국내문제불간섭의 원칙 등에 의해 운영이 되는데, 이러한 특징으로 인해 대다수 국제규범에서는 이행 및 감시체제의 형태로 행정조직이 이루어지고 있다. 일부 지역적 규범에서 채택하고 있는 사법재판제도가 궁극적으로는 인권의 보편적 실현과 보호, 나아가 성에 대한 차별의 금지를 구현하는데 있어 실효적이고 직접적인 구현수단이 될 것이지만, 이러한 국제조약의 체결은 국가의 동의가 이루어져야 하는 부분이므로 전체 국제사회를 아우르는 사법재판제도의 도입은 현재로는 요원하다.

국제규범에서 도입하고 있는 대표적인 이행 및 감시체제는 국가보고제도, 국가간 통보제도, 개인통보제도 등이다. 국가보고제도는 개별 국가에게 보고의무만을 부과할 뿐 구체적인 실행을 위한 강제절차가 없다는 점에서 그 자체로는 취약한 이행확보수단에 불과하다는 약점이 있다. 또한 개별국가가 이행보고서의 내용을 충실하게 작성하지 않은 경우에도 이에 대응할 수 있는 수단이 없다는 점에서도 제도적인 한계도 존재한다.<sup>208)</sup> 국가간 통보제도는 인권침해를 하고 있는 당사국을 타 당사국이 해당국가 또는 해당 조약상의 기구에 통보하여 이의 시정을 추진하고, 국적을 연결소로 하고 있지 않는다는 점에서 진일보한 제도로 평가된다. 그러나 국가간 통보제도를 도입하고 있는

---

208) 여성차별철폐위원회에서는 이러한 문제를 해결하기 위해 보고서 작성에 관한 지침서를 배포하기도 하지만 기대만큼의 성과를 달성하지 못하고 있다는 비판을 받고 있다. 이상은 서철원, 전계논문, 214면.

## 2. 국제규범

국제인권조약은 일부에 불과하며, 본 연구에서 다루고 있는 성평등과 관련된 국제조약 중에서는 B규약에서만 동 제도가 도입되어 있고, 현실적으로도 타국과의 관계악화를 각오하고 동 제도를 활용하는 국가가 없다는 점에서 한계가 있다. 개인통보제도는 다른 이행 및 감시체제 중 가장 활발하게 이용되고 있는 제도로, 성평등 관련 국제조약 중에서는 A규약, B규약, 여성차별철폐협약이 개인통보제도를 두고 있다. 개인통보제도는 국가에게 이행을 강제하는 완전한 사법절차의 성격을 가지지는 않지만, 인권이사회의 개인통보사건 결정문은 유럽인권재판소나 미주인권재판소에서의 판결에 못지않게 국제인권법의 발전에 기여한다는 평가를 받는다.<sup>209)</sup>

UN 현장기구와 국제인권협약 기구들은 각각 독자적인 행정조직 체제를 구축하고 있다. 국제인권협약의 기구는 당사국을 대상으로만 이행 및 감시가 이루어지고 있기에 적용국가의 범위가 제한적이라는 단점이 있으나, 다른 한편으로는 보다 강력한 이행 감시제도의 도입과 정기적인 심의가 가능하다는 장점이 있다. 반면 UN 현장기구는 UN의 모든 당사국에게 규범의 적용이 가능하지만 그 규범의 내용이 법적 구속력이 완화되어 있으며, 이행 및 감시제도도 국제인권협약 기구에 비해 약하다는 단점이 있다. 그러나 주권국가로 구성된 국제사회에서 자국의 구체적 의무의 이행을 내용으로 하는 조약의 체결이 용이하지 않다는 현실에서, 각각의 행정기구의 목적에 부합하는 방식으로 성평등권을 보호하는 규범의 제정 및 개정과 구체적 이행보장장치의 운영은 가장 현실적인 보호방법이며, 이러한 행정체제는 운영은 독자적이지만 인권최고대표와 인권이사회를 비롯한 기타의 UN 체제와 연계하여 성평등을 비롯한 현안 인권문제에서 침해의 감시와 방지를 위한 활동이 이루어지면서 상호보완의 효과를 가진다.

---

209) 정인섭, 전계서, 905-906면.

## 라. 시사점

국제사회에서 성에 의한 차별금지에는 조약과 관습법, 연성법의 성격을 가지는 다양한 국제기구의 결의·선언, 그리고 국제회의의 선언의 형태로 발전되어 왔다. UN 헌장(1945), 세계인권선언(1948) 등에서 나타나는 것처럼 현대 국제사회의 출범초기부터 성평등은 국제사회의 목적으로 인식되었으며, 후속되는 국제인권조약인 A규약(1966), B규약(1966), 여성차별철폐협약(1979) 등에서 구체화 되었다. 또한 지역적 규범인 유럽인권협약(1950), 미주인권협약(1969)에서도 성평등권의 보호가 협약상의 의무로 규정되었다.

국내규범체제와 달리 국제규범체제는 규범의 제정과 구체적 이행체제의 도입이 반드시 병행하거나 동일한 수준으로 나타난 것은 아니었다. 이는 국제규범의 특성상 국가간의 합의가 수반되어야 하는데, 인간의 보편적 가치에 해당하는 성평등권의 보호에 있어서도 각국의 입장이 상이하였기 때문에 분야별로 차별적인 내용과 이행체제가 도입된 것이다.

현대 국제법의 출발점인 UN 헌장과 국제인권규범의 시초인 세계인권선언에서부터 성평등은 국제사회가 보호하여야 할 기본권으로 규정되었다. UN 헌장에서는 기본적 인권과 동일한 수준으로 남녀간의 성평등의 구현을 제시하고 있으며 이를 실현하기 위한 UN 내의 활동과 지원을 규정하고 있다. 세계인권선언에서는 UN 헌장에서 언급된 성평등의 구체적인 권리로 법앞의 평등과 함께 성년 남녀의 혼인권, 노동보수에서의 평등권을 규정하고 있다. 국제인권규약인 A규약과 B규약에서는 각각 성평등의 구체적인 권리내용을 규정하고 있다. 이와 동시에 지역적 규범인 유럽인권협약과 미주인권협약도 성에 의한 차별금지, 혼인에 있어서 남녀간의 동등한 권리를 각각 규정하고 있다. 이

## 2. 국제규범

처럼 1940년대 중반부터 1970년 초반까지의 성평등 관련 국제규범의 특징은 남녀간의 평등에 중점을 두고 있으며, 혼인에서의 남녀간의 평등 조항을 별도로 명시하여 여성이 사회에서만 아니라 가정에서도 성에 의한 차별로부터 보호받을 수 있도록 규정하였다.

1990년대에 들어서는 국제사회는 국제기구의 결의 및 선언, 그리고 국제회의의 선언의 형태로 성평등에 관한 다양한 논의와 보호를 위한 구체적인 내용의 논의되었다. 1993년 비엔나 선언 및 행동계획, 1995년 베이징 선언 및 행동계획은 대규모의 정부대표단 및 민간단체 등이 참여하여 여성의 권리신장에 관한 논의와 함께 성평등의 구현을 위한 새로운 방향성을 제시하고 있다. UN을 중심으로 범국제적 차원에서의 노력을 위한 기구체제 정립과 함께 일반론적인 성평등이 아닌 구체적인 권리보호의 분야를 제시하고 이를 실현하기 위한 제도적 방안을 제시하였다. 동 회의에서 논의된 내용들은 이후 UN 기구체제에서 지속적으로 논의되면서 새로운 국제규범으로 도입되었다. 1990년대의 논의에서도 국제사회에서는 성적지향 또는 성소수자에 관한 직접적인 규정은 존재하지 않았다. 그러나 해석론적인 접근으로 베이징 선언의 행동계획에서 논의된 성과 재생산권에 관한 조항 등이 성적지향의 분야에도 적용될 수 있다는 견해가 이후 제기되었다는 점에서 의미가 있다.

2000년대에 들어서는 UN 기구체제를 중심으로 성평등에 관한 논의가 양적 및 질적으로 상당히 진척되었다. UN 안전보장이사회에서는 무력충돌시에 발생하는 여성에 대한 폭력이 국제평화와 안전을 위협으로 확인하고 ‘여성, 평화, 안보’를 내용으로 하는 결의를 채택하였다. 동 내용이 무력충돌이라는 특정한 상황에 제한적으로 적용되지만, UN 회원국을 구속하는 UN 안전보장이사회 결의로 성평등권의 적극적인 보호를 규정하고 있다는 점에서 의미가 크다. 이 시기 UN 총회에서는 국제기구 체제의 개편 및 보완에 관한 논의<sup>210)</sup>와 함께 양성평

---

210) 이러한 논의는 인권이사회의 설립(2006), UN 여성기구의 설립(2010)의 성과로



등 및 여성역량의 강화를 중심으로 논의가 전개되었으며, 성평등의 기본원칙으로 성주류화의 구현이 제시되었다. 아울러 이 시기에는 성적지향 및 성별정체성에 대한 직접적으로 규정하고 있는 결의안이 채택되었다는 점도 큰 특징이다. 2002년부터 2014년까지 ‘비사법적, 약식 또는 자의적 처형’의 제목으로 지속적인 결의가 채택되고 있는데,<sup>211)</sup> 동 결의는 성적지향을 국제인권법상의 권리이자 생존권의 한 유형으로 인식하면서 보호되어야 할 권리로 제시하고 있으며 국가에 의한 비사법적, 약식 또는 자의적 처형을 금지하고 있다. 또한 인권이사회에서도 2011년과 2014년 ‘인권, 성적 지향과 성별정체성’을 내용으로 하는 결의와 2016년에는 ‘성적지향 및 성별정체성에 근거한 폭력과 차별로부터의 보호’를 내용으로 하는 결의를 채택하여 보다 직접적으로 성적지향 및 성별정체성에 의한 차별금지를 국제사회의 의무로 제시하고 있다. 비록 UN 총회 및 인권이사회에서 채택되는 결의가 직접적인 법적구속력을 가지고 있지는 않으나 연성법으로써 국제규범의 해석의 기준이 된다는 점에서 그 영향력을 무시할 수 없다. 실제 인권이사회, 유럽인권재판소에서 다루어진 사건에서 성적지향에 관한 직접적인 규정은 없지만 해석론을 통해 성소수자의 보호에 관한 결정 및 판결이 내려지고 있다. 다른 한편으로는 현실적으로 국제기구에서 채택되는 결의의 내용을 지속적으로 개별국가가 무시할 수는 없으며 인권이사회에서 개별 국가가 제출한 이행보고서의 내용을 토대로 권고의견이 제시되는 경우 해당 국가는 이의 준수를 고려할 수밖에 없을 것이다. 이는 인권존중이 대세적 의무 또는 강행규범성에 대한 논의가 점차 진행되고 있는 현 상황에서 더욱 그러하다.

국제사회에서 성평등의 이행 및 감시체제는 UN 헌장기구와 국제인권협약 기구의 체제로 각각 운영되고 있다. 국제규범의 특성상 국가

---

나타나게 된다.

211) *supra note 92*) 참조.

## 2. 국제규범

의 동의 없이는 국가주권을 강제하는 이행체제는 불가능한 현실적인 한계로 인하여 다양한 국제규범에서 그 보호를 위한 구체적인 권리의 유형화 과정과 이행감시체제를 규정하고 있다. 성평등 관련 주요 UN 현장기구의 행정조직은 UN 안전보장이사회, UN 총회 및 제3위원회, 인권이사회, 인권최고대표, UN 여성기구, UN 여성지위위원회 등이 있다. 이중 UN 안전보장이사회, UN 총회 및 제3위원회는 수행업무 중 한분야로 인권관련 활동을 수행하며, 인권이사회, 인권최고대표는 인권관련 활동의 유형으로 성평등 활동을 수행하며, UN 여성기구 및 UN 여성지위위원회는 직접적인 활동목적이 양성평등이다. 지역 내의 인권증진을 위해 채택된 지역적 협약들은 재판제도를 통해 인권보호를 실현하고 있는 것이 특징이다. UN 현장체제 또는 보편적 국제규범에 의한 이행체제는 국가보고제도, 국가간 통보제도, 개인통보제도 등을 통해 이행이 이루어지고 있다. 국제인권법 분야의 성평등권 보호 이행체제의 특징은 개별국가의 자발적인 이행에 기초하는 국가보고제도에서 점차 개인통보제도의 도입이라는 형태로 확대되고 있다는 점이다. 1966년 B규약 선택의정서에서 도입되었던 개인통보제도는 이후 1999년 여성차별철폐협약 선택의정서, 2008년 A규약 선택의정서의 채택 등의 채택으로 점차 확대되었다. 이는 성평등을 포함한 인권의 보호에 있어서 개인에 의한 직접적인 권리구제제도를 보장하고 있는 방향으로 국제인권규범 이행체제가 변화하고 있다는 점이다. 이들 조약이 직접적으로 성적지향 및 성별정체성을 규정하고 있는 조항은 없으나, 해석론으로 성소수자의 보호에 적용된다는 결정이 내려지고 있다.

성평등 관련 주요 국제규범 및 행정체제의 특징으로 볼 때, 향후 국제사회는 UN 체제를 중심으로 연성법의 성격을 가지는 국제기구의 결의 및 선언을 통해 성평등 및 성적지향에 관한 구체적 기준을 확립하는 노력이 강화될 것으로 예측된다. 그리고 여기서 도출되는 내용을 기준으로 하여 개별국가의 구체적 이행에 대한 의견 및 권고가 지



속적으로 강화될 것으로 예측된다. UN에 의한 권고의 이행이 불충분할 경우에는 국제사회의 감시와 함께, 개인통보제도에 의한 직접적인 권리구제의 가능성도 높아진다. 성평등권의 보호에 성적지향 및 성별 정체성에 대한 차별금지가 포함되는 현상이 나타나고 있는 현 시점에서, 한국의 입장이 국제사회에 적극 반영되도록 노력하는 것과 함께 국내법과 관련 정책이 국제사회에서 논의되고 있는 내용을 충분히 수용하고 있는 지에 대한 점검이 필요하며 나아가 새로운 입법 및 행정 체제를 준비하는 것이 필요하다.

### 3. 영국

#### 가. 서론

영국의 성평등 관련 법제는 영국사회의 성평등에 대한 인식변화에 따라 변화하였다. 과거 남녀평등에 많은 관심을 바탕으로 이러한 부분을 성평등의 중심에 두었던 영국의 입법은 점차 성소수자에 대한 배려와 보호에 무게를 두는 모습이다. 한편, 영국에서 성평등의 문제는 평등의식의 향상과 함께 다양한 접근이 이루어져야 한다는 의식도 보편화되고 있다. 따라서 인종, 나이, 종교 등 평등이 요청되는 여러 가치들이 조화되면서 이루어져야 한다. 아래에서는 영국의 성평등 관련 인식의 변화를 살펴보면서, 영국의 성평등 관련 법제도 연구의 특성을 개관한다.

#### 1) 영국의 성평등 관련 인식 변화

영국 사회는 오랫동안 성평등 문제와 관련하여 남녀사이의 성별 평등을 이룩하기 위한 노력을 지속하였다.<sup>212)</sup> 세계대전 이후 여성의 권리신장을 위한 다양한 정책들이 적용되었고, 유럽연합 차원의 정책과도 연결되어 운영되는 특징을 보였다. 1970년대부터 제정된 관련 규범들도 남성과 여성 사이의 평등을 골자로 여성에 대한 차별을 금지하기 위한 제정 및 개정이 이루어졌고, 당시 정부 정책을 뒷받침하는 것이 일반적이었다.

212) 영국의 여성정책은 세계대전의 영향으로 복지국가 정책의 일환으로 시작되었다. 여성을 아내와 어머니로 인식하면서 오랫동안 남성의 피부양자인 동시에 가사전담자라는 전통적인 성역할에 기초하여 발전하였다[백진아, “영국의 성평등과 여성 노동정책”, 현상과 인식 제27권 1/2호 2003년 5월, 84면].

### 3. 영 국

그러나 최근 성평등 관련 영국 정부의 인식변화가 두드러지고 있다. 특히 2000년대 이후부터 영국사회에서는 급속도로 성평등에 관한 인식이 변화하기 시작하였는데, 전통적인 남녀평등의 문제에서 ‘성소수자에 대한 보호와 배려 및 평등’문제로 변화하는 것이 변화의 근간을 이루고 있다. 사실 이것은 영국만의 논제라기보다는 유럽연합 또는 유럽 전역의 논제이며, 이로 인하여 영국사회도 큰 영향을 받은 것이다.

영국사회와 정부의 성평등 관련 인식이 남녀평등 차원이 아닌 성소수자 보호와 배려문제로 변화하면서, 이와 관련된 여러 가지 정책도 등장하였다. 영국 시민사회의 요구에 따르기 위한 의회차원의 위원회 구성 및 조사, 보고서 발간 등의 기본적인 작업이 수행되었다. 이후 2010년 이후부터는 정부의 본격적인 성소수자 보호 정책이 구현되기 시작하면서, 현재는 성평등 문제가 성소수자에 대한 평등의 문제로 집중되어 많은 정책논의가 성소수자 평등과 보호문제로 귀결되고 있다.

위와 같은 사회인식의 변화는 정부의 정책변화, 그리고 입법과 관련 기관의 변화로 이어진다. 이러한 변화와 논의는 현재도 꾸준히 진행되고 있는데, 영국 정부평등청 등은 2010년 평등법 제정 이후 지속적으로 성평등 문제를 사회 전체의 변화 맥락에서 진단하였고, 2016년 다양한 보고서 발간을 통하여 의회와 정부의 성소수자 평등문제에 적극적으로 대처하고 있다. 이것은 유럽연합의 기본적인 정책과도 일치하며, 영국 사회 전체의 비교적 보수적인 분위기에도 불구하고 정부의 적극적인 의지가 반영된 것이다. 각각의 보고서들은 기존의 정책에 관한 평가와 향후 대응방향을 제시하는 것이 공통적인 모습이다.

2016년 7월 영국 정부는 ‘영국에서의 성소수자 불평등: 실증검토’<sup>213)</sup>라는 보고서를 발간하였다.<sup>214)</sup> 영국 국립경제사회조사원이 수행한 이

---

213) Inequality among lesbian, gay, bisexual and transgenders groups in the UK: a review of evidence.

214) Nathan Hudson-Sharp and Hilary Metcalf, *Inequality among lesbian, gay bisexual and transgender groups in the UK: a review of evidence*, National Institute of Economic

보고서는, 영국 사회에서 성소수자들이 경험한 불평등과 차별의 사례들을 9개의 성소수자 집중관리대상 분야로 분류하였다.<sup>215)</sup> 2008년부터 꾸준히 진행된 조사는 정책의 효과와 사회적인 추이를 파악하고 정책의 일관성과 변화필요성을 발견하는데 중요한 정보를 제공하였다.<sup>216)</sup> 이 보고서는 사례들의 실증분석을 통하여 사회구조적 문제를 발견하고 영국사회에서 어떠한 변화가 가장 효과적인 정책방향이 될 수 있는가를 제시하였다. 단순히 어떠한 정책이 필요한가뿐만 아니라, 그것이 얼마나 효과적으로 적용될 것인지도 중요한 문제라는 것이다.

2016년 7월 11일에는 영국 정부가 2015년부터 2016년 사이에 학교에서 성소수자 혐오증을 제거하기 위해서 실시한 다양한 프로그램들을 평가하는 ‘동성/양성/성전환 혐오증을 제거하기 위한 프로그램 평가’<sup>217)</sup>라는 보고서를 발간하였다. 이 보고서는 8개의 각종 정부사업들인 프로그램을 ‘교사와 직원을 포함한 학교차원의 문제’, ‘학생들 차원의 문제’로 구분하여 분석하였다.<sup>218)</sup> 보고서는 학교에서 발생하는 성소수자 관련 인식문제와 정책적용 결과들에 대하여 정량/정성적 분

and Social Research, July 2016.

215) 이러한 9개의 분야는, ① 교육, ② 혐오와 내부폭력 등이 포함된 안전, ③ 건강과 보건의료 등에 대한 접근, ④ 여러 공공서비스에 대한 접근과 경험, ⑤ 고용, ⑥ 성소수자의 가족/입양/양육, ⑦ 무주택 및 주택제공 관련, ⑧ 시민사회에서의 참여, ⑨ 교육/고용/훈련을 받지 않는 16-19세이다.

216) 이 보고서의 분석결과는 분야별로 차이가 있으나, 대체적으로 모든 분야에서 다음과 같은 공통논제를 발견하였다.

- 성소수자들은 여전히 각 정책분야에서 차별, 괴롭힘, 불리함, 불평등을 지속적으로 경험한다.
- 동성애에 대한 편견과 이성애 중심의 규범화 등이 전반적으로 만연되어, 성소수자들의 수요가 자주 외면되고, 결국은 관련 서비스에 대한 불만족으로 이어진다.
- 동성애나 양성애, 성전환 등에 대한 막연한 공포심이나 혐오감이 성소수자들이 다양한 공공생활이나 정치적 활동에 참여하지 못하도록 가로막는다.

217) Evaluation of an anti-homophobic, biphobic and transphobic(HB&T) bullying programme.

218) 학교차원의 문제는 다시 ‘학교정책개발’, ‘교직원의 인식향상’, ‘교사의 능력배양’ 등으로 구분되고, 학생차원의 문제는 ‘학생들의 인식향상’과 ‘직접적인 학생지원’으로 분류하였다.

### 3. 영 국

석을 하였고, 이를 통하여 정책과 실제의 차이를 도출하였다.

영국 의회의 ‘여성과 평등위원회’는 2016년 1월 14일에 성전환자에 대한 평등문제를 분석한 보고서를 발간하였다. 이 보고서는 정부의 여러 정책과 전략에 대한 광범위한 분석과 평가를 하면서, 2004년 성별인정법(Gender Recognition Act 2004)을 통하여 성전환자들도 법적성별을 변경할 수 있게 된 점을 주목하였다. 또한 보고서는 2010년 평등법(Equality Act 2010)을 통하여 성적 차별이 법적으로 금지되면서, 성전환자에 대한 평등권 보호문제가 현실로 두드러짐을 주목하였다. 이 보고서는 영국 사회의 성전환자들에 대한 불평등 실태조사를 통하여 35개의 제안사항을 도출하였다.<sup>219)</sup>

## 2) 영국 법제도 연구 방법의 특성

영국의 성평등 인식의 변화와 기존의 사회적 체계가 변화함에 따라서 법제도 변화하였다. 영국은 그동안 성평등 및 기타 차별금지와 관련하여, 성차별금지법(Sex Discrimination Act 1975)과 같은 몇몇 성문법을 제정하여 적용해 왔다. 그러나 그동안의 입법은 지나치게 복잡하고, 시정에 상당한 시간이 소요되는 단점 등이 있어서, 이러한 개별적인 법령을 단순화하고 개인의 권리와 모두를 위한 기회의 평등을 강화하기 위하여 ‘2010년 평등법’(Equality Act 2010)을 통해 차별금지법을 통합적으로 제정하였다.

관련 법제의 특징은 비교적 뚜렷하다. 즉 그동안 산재되어 있던 차별금지법제가 2010년 평등법의 제정을 통하여, 하나의 법안으로 묶이게 되었다. 또한 기존의 법제를 통합하는 과정에서 보호객체를 각 장별로 나눈 것이 아닌, 행위별로 나누었다는 특징이 두드러진다. 따라

---

219) 이에, 영국 정부는 위 보고서의 내용을 바탕으로 정책방안을 마련하여 ‘정부정책대응보고서’(Government Response to the Women and Equality Committee Report on Transgender Equality 2016)를 2016년 7월 7일에 마련하여 발간하였다.

서 하나의 부당한 대우에 대해 복합적인 차별 금지가 가능해졌고, 2010년 평등법을 통해 연령, 장애, 성전환, 인종, 혼인여부, 성별, 성적 지향 등과 관계없이 고용접근에서 평등한 대우를 요구할 수 있게 되었다.

따라서 영국의 성평등 관련 법제의 연구는 이와 같은 영국사회의 성평등 인식변화와 함께 나타나는 법제의 변화를 인식하는 것에서 출발해야 한다. 또한 위에서 언급된 바와 같이 평등법 제정을 통하여 나타난 입법의 변화도 주목하여 법제의 규율방식의 변화를 파악하는 것이 필요하다. 즉 여성 또는 성소수자 등과 같은 평등의 주체나 객체에 주목하기 보다는, 법제가 규율하려는 행위의 대상이 무엇인지를 관찰하는 것이 더욱 중요하다.

입법과 함께 이해해야 하는 것이 관련 기관의 모습이다. 행정조직은 최상위 기관인 교육부 아래 정부 평등청<sup>220)</sup>이 성평등 관련 업무를 담당한다. 또한 ‘평등인권위원회’<sup>221)</sup>의 설립으로 분산되어 있던 차별금지 관련 기구를 하나로 통합하고, 단순한 성차별뿐만 아니라 성소수자에 대한 차별금지까지 보호의 범위를 확대하는 것도 주목할 필요가 있다.

법제가 변화하면서 성평등 관련 정부기관의 태도는 어떻게 변화하는지, 정책의 변화에 따라서 기관의 구조나 법의 적용방식이 어떻게 달라지는 등에 관한 분석이 수반되어야 한다. 전문기구의 출현이 정책의 효율적 운영과 법의 적절한 적용에 어떠한 영향을 주는가도 살펴봐야 할 부분이다. 성소수자 보호와 배려, 그리고 관련 법제가 추구하는 ‘행위에서의 평등’이 사회구조에 얼마나 스며들어가고 있는지 분석하고 한국에 대한 시사점을 도출해야 한다.

---

220) The Government Equalities Office.

221) Commission for Equality and Human Rights.



## 나. 성평등 관련 입법동향

현재 영국의 성평등 관련 입법은 2010년 평등법을 중심으로 여러 규범들이 통합되어, 인종 및 종교 등 다른 평등문제들과 조화를 이루어 규율되고 있다. 2010년의 평등법은 기존의 개별적인 법률들을 폐지하면서 관련된 내용을 통합하여 구성하였다. 단순히 여러 법률을 통합하는 것이 아닌, 차별의 개념과 관련된 논쟁을 반영하여 개정 평등법에 구체적으로 분류하고 규정하는 데에 그 의의가 있다고 볼 수 있다. 따라서 성평등과 관련된 법률 또한 개별적인 장(章)으로 구분되지 않고, 법제 자체에 2010년 평등법은 2010년 10월 1일부터 발효되었고, 이를 통해서 기존의 116개 이상의 다양한 법령을 통합하여 단순화하였다.

아래에서는 2010년 평등법 제정 이전과 이후로 나누어 성평등과 관련된 입법의 변화를 살펴본다. 아울러 평등법에 관하여 설명하고, 성평등과 관련된 조항들을 집중적으로 분석한다. 그리고 평등과 관련된 문제가 발생한 경우에 대한 구제절차에 관하여도 간단히 소개한다.

### 1) 2010년 이전의 성평등 관련 법령

2003년 이전까지의 영국의 차별금지법제는 인종, 성 및 장애에 대한 차별만을 금지하고 있었다. 또한 각각의 차별금지 사유마다 별도의 근거를 둔 법률체계를 가지고 있었다. 관련된 주요 법률로는 ‘성차별금지법’, ‘인종차별금지법’, ‘장애차별금지법’ 등이 있었다. 그러나 유럽연합의 차별금지 지침이 만들어지면서 이를 따르기 위한 조치로 영국에서는 2006년 평등법을 제정하여, 성적 취향에 대한 차별과 종교 및 신념 등에 대한 차별을 규율하였다. 이후 2010년 평등법의 제정으로

로 이러한 다양한 법률들은 통합되었다. 2010년 평등법을 통하여 통합된 기존의 주요 관련법은 다음과 같다.<sup>222)</sup>

### 가) 평등임금법

평등임금법<sup>223)</sup>은 동일한 직업에서 남녀사이의 평등한 대우를 주요 요건으로 한다. 여성의 영국의 사업소에 고용된 계약조건에 평등 조항이 포함되어 있지 않다면, 이는 고용평등조항을 포함하고 있는 것으로 간주한다. 특히 여성의 고용계약이 남성의 유사한 조건에 비교하여 불리한 경우에는 불리하지 않도록 수정된 것으로 취급되어야 한다. 또한 고용평등조항과는 별도로 여성의 고용계약조건이 남성의 유사한 조건에 상응하는 혜택을 포함하지 않을 경우, 그러한 조건을 포함하는 것으로 취급되어야 한다.

### 나) 성차별금지법

성차별금지법<sup>224)</sup>은 성별과 혼인을 사유로 한 차별행위 등에 관한 사항을 위법으로 규정하고, 이러한 차별을 없애며 남녀간의 기회균등 및 그와 관련된 목적을 증진하기 위하여 위원회를 설치하는 것을 목적으로 한다. 이 법은 총 8장 87조로 되어 있으며, 여성뿐만 아니라 임신, 출산을 제외하고는 남성에게 대한 성차별 또한 동일하게 적용하고 있다.

### 다) 인종차별금지법<sup>225)</sup>

이 법은 서로 다른 인종집단의 사람들 간의 인종과 그 관계에 근거한 차별에 관하여 규정을 마련하는 데에 목적이 있었다. 따라서 이

---

222) <https://www.equalityhumanrights.com/en/equality-act-2010/what-equality-act> (2016.11.3일 방문)

223) The Equal Pay Act 1970.

224) The Sex Discrimination Act 1975.

225) The Race Relations Act 1976.



### 3. 영 국

법은 인종을 이유로 타인에 대하여 그 밖의 사람들에 대한 대우보다 더 불리하게 대우하는 것을 차별로 간주하는 것을 주요 골자로 한다. 인종차별금지법을 통해서 특정인은 피부색, 인종, 국적이나 민족 혹은 출신국가에 관계없이 차별받지 않는다.

#### 라) 장애차별금지법

영국의 장애차별금지법<sup>226)</sup>에서는 ‘장애’를 ‘정상적인 생활을 수행하기 위한 개인의 능력에 불리한 영향을 주는 신체적 또는 정신적 손상’으로 정의하고 있다. 또한 이 법에 의하면, 차별은 장애인에게 부당한 대우를 하거나 기회를 제공하지 않는 등의 직접적인 차별과, 중립적 기준을 적용했으나 결과적으로 장애인에게 불리하게 적용되는 간접적인 차별 등이 포함된다.

#### 마) 세부 규칙들

위의 법률 이외에도 구체적인 규율을 위하여 규칙(regulation) 등도 제정되었다. 2003년의 평등고용(종교나 신념) 규칙<sup>227)</sup>은 종교와 신념을 이유로 구직, 채용, 승진 등의 고용 영역에서 차별하는 것을 금지하였다. 또한 2003년의 평등고용(성적 취향)규칙<sup>228)</sup>은 성적 취향을 이유로 구직, 채용, 승진 등의 고용 영역에서 차별하는 것을 금지하였다. 한편, 2006년의 평등고용(연령) 규칙<sup>229)</sup>은 연령을 이유로 구직, 채용, 승진 등의 고용 관련 영역에서 차별하는 것을 금지한다. 모든 연령대를 적용대상으로 하지만, 특히 50세 이상의 고령근로자와 25세 미만의 청년 근로자들이 받는 사회적 차별에 조금 더 중점을 두었다.

---

226) The Disability Discrimination Act 1995.

227) The Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003.

228) The Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003.

229) The Employment Equality (Age) Regulations 2006.

## 바) 평등법

2006년 평등법<sup>230)</sup>은 기존의 평등법과 관련 법규들의 차별금지규정들을 더욱 강화하여 제정되었다. 2006년 제정된 평등법은 이전의 차별들을 아우르려는 노력이 있었으나, 주로 성적 지향에 의한 차별과 종교 및 신념에 대한 차별 등을 규율하는 법이었다.<sup>231)</sup> 따라서 이전의 평등에 관한 법들이 2010년 평등법 제정으로 완전 통합되기까지 과도기적인 의미가 있다고 평가할 수 있다. 따라서 2010년 평등법이 만들어지기 전까지 활용되었으나, 이후에는 2010년 평등법에 통합/흡수되었다.

이러한 개별법들은 여러 가지 역사적 배경을 두고 제정된 것이면서도, 평등의 원칙을 바탕으로 한다는 공통점을 가진다. 이 법의 규정들은 대체로 ‘어느 일정한 분야에서 어느 이유(차별원인)로 어느 누구(차별대상)를 어느 방식(차별유형)으로 차별하는 것을 금지하는 형식’을 취하고 있다.

따라서 각 분야별로 성별이나 인종 등과 같이 차별원인이 다양한 경우(또는 복합적인 경우)와, 차별의 대상이 개인이나 집단 등으로 여러 요소가 복잡하게 되는 경우, 그리고 차별의 유형이 복잡한 경우에는 복수의 법이 해석 또는 검토되어야 하는 등 법의 해석과 운용을 혼란스럽게 할 여지가 있었다. 또한 영국 사회의 성에 대한 인식변화를 반영하여 기존의 많은 규범들을 모두 개정하거나 새롭게 해석한다는 점에서도 무리가 있었다.

## 2) 2010년 평등법(Equality Act 2010)의 제정

앞서 언급된 개별 규범들은 영국사회에 다양한 평등의식이 발전하도록 하는데 큰 역할을 하였다. 물론 분야별로 차별의 상황이 다르기

230) The Equality Act 2006.

231) 구미영, “영국평등법개정의 주요내용”, 국제노동브리프 제9권 제3호, 한국노동연구원, 2011년 3월, 80면.

### 3. 영국

때문에 그러한 개별적인 입법이 필요했으나,<sup>232)</sup> 사회공통의 평등의식이 분야마다 다르게 작용할 수도 있다는 약점을 가지고 있었다. 따라서 사회의 변화에 따라서 이러한 문제점을 극복하기 위하여 평등과 차별금지라는 사회 내에서 획일적인 기준과 취급이 필요하다는 의견이 강하게 개진되었다. 특히 성평등에 대한 사회적 인식의 변화와 함께 2000년대부터 관련 입법의 개선이 필요하다는 다양한 의견이 제안되었다.

#### 가) 제정과 목적

영국사회의 평등과 차별금지에 관한 논의는 2000년대에 들어서면서 새로운 국면을 만나게 된다. 전통적으로 남녀의 평등에 집중하였던 문제들이 인종과 종교, 성소수자 등의 평등으로 다양화된 것이다. 이러한 현상은 영국뿐만 아니라 유럽 전역에 널리 퍼졌는데, 다양한 평등의 논제가 사회의 다양한 분야에서 조화롭게 논의되어야 한다는 논리가 설득력을 가졌다.

2000년 제정된 유럽연합의 ‘평등대우 기본지침’<sup>233)234)</sup>에 따라 모든 회원국은 2003년까지 성적지향이나 종교 등에 대한 차별을 철폐해야 하고, 2006년까지는 연령에 따른 고용차별까지 금지하도록 되었다.<sup>235)</sup>

---

232) 영국의 입법은 각 법마다의 역사적 배경이 다른 것을 존중하고 인정하는 것에서 출발하여, 통합이라는 이름으로 그러한 역사적 배경들을 쉽게 제거하는 것에 대해서 보수적이거나 부정적인 전통이 있다.

233) Equal Treatment Framework Directive, 2000/78/EC.

234) 평등대우 기본지침의 제2조 제1항은 “이 지침에서의 평등대우란 제1조에서 규정하는 어떠한 사유를 이유로 해서 직접적으로나 간접적으로 차별하지 않는 상태를 의미한다”고 규정한다. 또한 이 지침의 제2조 제2항 (a)는 “이 지침에서 보호하는 속성을 지닌 것을 근거로 해서 다른 사람과 비슷한 상황임에도 더 불리하게 했을 경우에 직접차별이 성립한다”고 규정한다. 이 지침은 기존의 영국법과 같이 장애, 성별, 종교 등 차별의 기준이 되는 요소를 직접 언급하지 않고 평등과 차별금지를 위한 추상적이고 통합적인 표현을 사용하였다.

235) 유럽연합 차원에서 성평등에 관한 조약 및 지침 등 많은 입법이 진행되었다. 과거 대부분의 경우 남녀평등에 관한 내용이 대부분이었다. 이에 관한 자세한 내용은 [채형복, “유럽연합(EU)에 있어 적극적 조치와 양성평등원칙”, 한국프랑스학회 학

영국은 유럽연합의 지침을 국내법으로 수용하기 위하여 이를 기존의 다양한 개별법들에 반영하였다.<sup>236)</sup> 그러나 복잡한 개별법들은 개념의 정합성을 떨어뜨리고 법해석의 안정성에도 부정적인 영향을 주었다.<sup>237)</sup>

이러한 문제를 해결하기 위하여 2005년 집권당인 노동당은 관련 위원회를 출범시키면서 법안(Bill)이 마련되었다. 차별금지법평가기구는 2007년에 이 법안에 대한 평가보고서를 제출하였다. 2008년에는 이 보고서를 바탕으로 수정된 내용이 제안되었고, 2009년 4월 평등법안이 의회에 제출되었다. 이 새로운 법안은 논의를 거쳐 2010년 4월 의회를 통과하여 여왕의 승인 후 완성되어 2010년 10월부터 발효되었다.<sup>238)</sup>

2010년 평등법은 기존의 다양한 차별금지 및 성평등 관련 개별 입법들의 공통적인 취지를 통합하는 것을 주된 목적으로 한다. 이러한 통일적 평등규범은 영국사회 전반에 걸쳐 평등의 기준을 획일적으로 적용하여 단순화된 평등의식으로 지역, 나이, 성별 등에 따른 불합리한 대우를 사회 전반적으로 근절하고자 한 것이다. 원래의 평등법 법안은 노동분야에서 여성, 흑인, 소수민족 근로자에 대한 부당한 대우나 차별을 금지하기 위한 것이었다. 그러나 장애인과 성전환자를 포함한 성소수자와 같은 사회소수자 보호까지 범위를 확대한 것이다.

이 법은 우선 사회적, 경제적 열세로부터 초래된 결과의 불평등을 줄이기 위해 고안된 방안의 적절한 고려를 가지도록 정부 및 공공분

술발표회, 2007년 10월, 148~150면]과 [김명수, “소수자보호와 차별금지법”, 홍익법학 제15권 제3호, 홍익대학교 법학연구소, 2014년 9월, 176~179면]을 참고할 것.

236) 유럽연합 지침(Directive)은 회원국에 직접적인 구속력을 갖지는 않지만, 회원국의 국내법 해석에서 기준으로 작용하여 통일적 해석을 위하여 간접적인 효력을 갖는다.

237) 2010년 평등법이 제정되기까지 9개의 주요 입법을 중심으로 약 100개의 관련 명령이 추가되었고, 여기에 행위지침(code of practice)의 형태로 상당한 양의 해석 지침이 제정되었다[전형배, “영국의 2010년 평등법과 차별적 해고”, 노동법학 제45호, 한국노동법학회, 2013년 3월, 371면].

238) 1997년 정권을 잡은 노동당 정부는 통합된 평등법 제정을 위해서 다양한 노력을 하였다. 당시 노동당 정부의 하리엣 하만(Harriet Harman) 장관은 1970년대부터 제정된 각종 평등법들의 통합작업을 진행하였으나, 2010년 정권이 바뀌면서 보수당 정부의 테레사 메이(Theresa May) 장관은 이 평등법에 대하여 매우 부정적이었다.

### 3. 영 국

야의 의무를 명시하고 있다. 이를 바탕으로 차별로부터 보호받아야 할 속성(protected characteristic)로 나이, 장애, 성전환, 결혼, 임신, 인종, 종교, 흑인, 신념, 성, 성적 지향 등을 열거하였다. 이러한 보호받아야 할 속성들은 다양한 차별의 유형들에서 일반적으로 언제나 작동한다.<sup>239)</sup> 또한 직접적인 차별, 장애에 관한 차별, 복합차별, 임신으로 인한 차별, 간접적인 차별 등, 본인이 원하지 않는 행동과 관련된 학대 및 문제제기 등으로 인한 차별을 받는 것을 보호하기 위한 희생 등 차별의 유형화를 통하여 금지하였다.

#### 나) 주요 구성

특히 이 법은 평등의식이 모든 사회적 활동분야에서 명확하게 적용되도록 하면서 기존 개별법들이 특별히 살피고자 했던 부분들을 아우르고자 하였다. 즉 이는 서비스제공, 재산, 일, 고용 등, 특히 고용에 있어서의 차별과 임금결정에 있어서의 차별에 대하여 강화된 규정 등에 적용된다.

2010년 평등법은 전체 16개의 부(Part)와 218개조로 구성되어 있다. 제1부(Part 1)는 사회경제적 불평등(Socio-economic inequalities)에 관한 공공부문의 의무를, 제2부(Part 2)는 평등(Equality: key concepts)에 관한 핵심 개념들로 이 법이 보호하는 인적 속성을 정의하였다. 제3부(Part 3)는 서비스와 공적 기능<sup>240)</sup>에 관한 사항으로, 공공부문에 대하여 용역을 제공하는 자의 의무 등에 관하여 규정하고 있다. 제4부(Part 4)는 규정을 위한 전제들(Premises), 제5부(Part 5)는 일과 직장(Work)에서의 평등, 제6부(Part 6)는 교육(Education)과 평등의 문제를 다룬다. 제7부(Part 7)는 평등 및 차별금지와 관련된 협회들(Associations)에 관

---

239) 이러한 속성들을 통해서 평등하게 취급받아야 할 대상이 드러나고 금지되는 차별이 더욱 구체화되는 것이다.

240) Services and public functions.



한 사항들, 제8부(Part 8)는 추가적으로 금지되는 차별행위(Prohibited conduct: ancillary)을 규정하였다.

제9부(Part 9) 평등을 위한 집행(Enforcement)에 관한 사항들로, 평등법의 집행과 관련한 고용심판소의 관할, 소송상 입증책임, 구제 방식 등에 관하여 자세한 규정을 두었다. 제10부(Part 10)는 계약 등(Contracts, etc.)에 관한 사항들로, 법률에 위반한 개별 계약의 무효에 관한 규정들이다. 제11부(Part 11)는 평등의 증진(Advancement of equality)라는 표제에 따라, 향후 평등의 증진을 위한 공공부문의 의무와 적극적 개선조치에 관한 사항을 규정하였다.

제12부(Part 12)는 장애인: 교통(Disabled persons: transport), 제13부(Part 13)는 장애: 기타(Disability: miscellaneous) 사항을 규율한다. 또한 제14부(Part 14)는 일반적인 예외(General exceptions)을, 제15부(Part 15)는 가족 재산(Family property)에 관련된 평등과 차별금지 사항들을 담고 있으며, 마지막으로 제16부(Part 16)는 일반적인 사항과 기타 사항(General and miscellaneous)들을 규정하였다.

2010년 평등법의 제정으로 성평등을 포함하여 모든 종류의 차별을 금지하며 이전보다 수월하게 평등의 문제를 규율할 수 있는 법적 토대를 마련하였다고 평가할 수 있다. 그런데 성평등과 관련하여, 영국은 이전의 ‘남녀’평등에서 진일보한 성소수자 보호를 위한 새로운 입법을 하게 되었다. 예를 들어, 2013년 7월에 동성혼인법<sup>241)</sup>이 의회의 승인을 받아서 2014년 3월 13일부터 잉글랜드와 웨일즈에서 동성혼이 가능하도록 시행되고 있다. 스코틀랜드는 2014년 2월 스코틀랜드 지방 의회에서 동성결혼 법안을 통과시켰고, 이 법은 2014년 12월부터 시행되었다.

이러한 동성혼인법에 따르면, 공무원은 모든 커플에 대해 차별없이 혼인신고에 관한 법적 의무를 다해야 하며, 고용주는 동성 커플의 결

241) The Marriage (Same Sex Couples) Act 2013.

### 3. 영 국

혼에 대한 방해할 수 없다. 고용자는 직장의 공공장소에서 이러한 의견을 표방할 자유가 있으며, 고용주는 고용자가 성적 취향, 결혼, 성전환 등으로 인한 불법적인 차별과 괴롭힘을 받지 않도록 보호할 의무가 있다. 또한 상업적인 서비스 제공자는 동성결혼이나 동성커플이 이성커플에게 제공되는 서비스에 비교하여 불리한 대우를 하거나 서비스 제공을 거부할 수 있다. 이는 평등법의 성적 지향 차별에 해당할 수 있다.<sup>242)</sup>

#### 다) 구체절차

위와 같이 평등법은 다양한 종류의 평등을 통합적으로 규율하면서 차별을 금지하고 있다. 그러나 평등원칙을 위배하거나 차별 또는 부당한 대우를 당하는 경우에는 이를 구제하는 방법이 필요하다. 평등법은 다음과 같은 강력하고 실질적인 구제절차를 마련하여 영국 사회에 평등환경이 조성되도록 하고 있다.<sup>243)</sup> 성평등과 성차별의 문제도 역시 이러한 구제제도를 활용하여 처리할 수 있다.

먼저, 부당한 대우를 한 사람이나 그 조직에 비공식적으로 문제 해결을 요구할 수 있는지 검토해야 할 것이다. 비공식적으로 문제를 해결할 수 없을 경우에, 해당 내용을 서면으로 작성해 문제가 발생한 곳의 관련 책임자에게 진정서를 발송한다. 진정서에는 문제가 된 행동이나 말, 누가 연루되었는지, 진정인이 입은 피해 등을 기재하고 관련 자료를 첨부하여 발송한다. 진정인은 서한을 통해, 사과, 문제의 시정, 필요한 경우에는 배상요청까지 가능하다.<sup>244)</sup>

만약 위 진정서에 대해 진정인이 답변을 받지 못하거나 결과에 만족하지 못하는 경우, 대안적 분쟁해결절차로서 국가가 마련하는 조정 또

242) [https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/gd\\_13\\_103-5\\_workplace\\_24-03-14.pdf](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/gd_13_103-5_workplace_24-03-14.pdf) (2016.11.3. 방문).

243) [https://www.direct.gov.uk/en/Governmentcitizensandrights/Yourrightsandresponsibilities/Discrimination-yourrights/DG\\_195201](https://www.direct.gov.uk/en/Governmentcitizensandrights/Yourrightsandresponsibilities/Discrimination-yourrights/DG_195201) (2016.11.3. 방문).

244) 장애인의 경우, 합리적인 편의제공을 요청할 수 있다.

는 중재절차를 무료로 이용할 수 있다. 중재절차는 양측의 동의가 있어야 하고, 나아가서 직장, 교육기관, 영업장에서 발생한 문제를 대상으로 한다. 물론 학교나 직장에서 발생한 문제의 경우에는 당사자가 이용할 수 있는 다른 조정 및 중재절차를 활용할 수도 있을 것이다.

위와 같은 조정 및 중재가 통하지 않을 경우, 마지막으로 법원이나 심판소에 문제를 해결해달라는 구제요청을 할 수 있다. 고용심판소(Employment Tribunal)에서는 직장내 차별, 배상금 지급, 고용주에 의한 재발방지 약속 등을 명령한다. 법원에서는 주택, 학교, 서비스 공급자와의 관계에서 생긴 차별에 대해 판단하며, 배상금지급이나 중지처분 등을 내리게 된다. 이러한 절차와 관련하여, 평등인권위원회에서는 평등법에 대한 무료 법률자문서비스를 제공하며, 필요한 경우 신청이 가능하다.

### 3) 성평등 관련 2010년 평등법의 규정

2010년 평등법 내의 규정들은 다양한 모습의 차별을 금지하고 있으며, 이 중에서 성평등과 관련된 조항은, 제11조 남성과 여성에 대한 성별을 구분하는 것에서 시작하여 제12조에서 성적 지향에 관한 규정을 통해서 보호받아야 할 속성으로 명시하고 있다. 이후에는 금지의 대상인 각종 차별의 유형, 특히 성차별의 유형에 대하여 규율하고 있다. 각 조항의 주요 내용은 다음과 같다.

#### 가) 제11조 성별

우선 이 법은 제11조에서 성별(Sex)에 따른 보호의 대상인 남성 또는 여성을 구분하였고, 성별에 서로에 대하여 보호받아야 할 속성(protected characteristic)이 있다는 점을 강조하였다.<sup>245)</sup> 이 규정은 그 자체만

---

245) In relation to the protected characteristic of sex –



### 3. 영 국

으로 어떠한 평등의무를 부과하거나 차별을 금지하는 규율하는 하는 것은 아니다. 다만, 성적 지향에 관한 규정인 제12조와 함께 다른 규정들이 규율하는 사항의 전제조건을 제시하는 역할을 할 뿐이다.

#### 나) 제12조 성적 지향

제12조는 성적 지향(Sexual orientation)을 분류하면서, 이 법이 동일한 성별, 반대되는 성별, 혹은 양 성별을 갖는 자의 성적 지향을 보호한다는 점을 명확히 하였다. 보편적인 성적 지향과 함께 영국 사회의 성인식 변화에 따라서 (성소수자에 대한 배려를 포함하여) 성적 지향에 있어서 다양성을 인정하고 보호의 범주로 명확하게 포섭한 것이다. 제12조는 우선 제1항에서 성적 지향의 의미에 관하여 명시하면서,<sup>246)</sup> 제2항에서는 성적 지향 역시 제11조처럼 보호되어야 할 속성(protected characteristic)임 명시하면서, 이후에 규정되는 여러 차별유형이나 분야에 대한 규율을 위한 전제조건을 제시한다.<sup>247)</sup>

#### 다) 제13조 직접차별

제13조는 다양한 원인을 통한 직접차별(direct discrimination)을 규정한다. 특정인에 대해 다른 사람들과 같이 대우하는 것보다 부당하게

---

(a) a reference to a person who has a particular protected characteristic is a reference to a man or to a woman;

(b) a reference to persons who share a protected characteristic is a reference to persons of the same sex.

246) Sexual orientation means a person's sexual orientation towards –

(a) persons of the same sex,  
(b) persons of the opposite sex, or  
(c) persons of either sex.

247) In relation to the protected characteristic of sexual orientation –

(a) a reference to a person who has a particular protected characteristic is a reference to a person who is of a particular sexual orientation;  
(b) a reference to persons who share a protected characteristic is a reference to persons who are of the same sexual orientation.

대우하였다면, 이것은 직접차별에 해당한다. 직접차별을 하는 경우는 연령, 인종, 장애여부 등 다양할 것이다. 이 규정은 제1항에서 직접차별의 의미를 명확하게 하면서,<sup>248)</sup> 제2항부터는 연령과 인종 등 직접차별의 원인들을 명시하였다.<sup>249)</sup>

성평등 문제와 관련하여, 제6항에 의하면 다른 것과의 연계를 이유로 한 차별도 금지대상에 포함하는 것으로 해석된다. 또한 성차별은 반드시 여성에 대한 차별만을 의미하지 않는다.<sup>250)</sup> 그러나 (부당한) 대우를 받은 자가 남성인 경우에 임신과 출산 등에 관련된 여성에게 취해지는 (상대적으로) 특별한 대우는 차별에 해당하지 않는다.<sup>251)</sup>

성적 지향과 함께 인식해야 할 부분은, 이 법이 동성혼에 대한 배려 규정이 있다는 점이다. 예를 들면, 제4항에 혼인(marriage)에 대한 언급이 있는데, 여기에는 혼인과 함께 동성혼을 의미하는 ‘동반자관계’(Civil Partnership)도 같은 수준의 보호대상이 된다는 점이 명시되어 있다. 혼인에서의 배우자에 해당하는 동성혼의 배우자인 ‘동반자’(Civil Partner)에

248) A person (A) discriminates against another (B) if, because of a protected characteristic, A treats B less favourably than A treats or would treat others.

249) (2) If the protected characteristic is age, A does not discriminate against B if A can show A’s treatment of B to be a proportionate means of achieving a legitimate aim.

(3) If the protected characteristic is disability, and B is not a disabled person, A does not discriminate against B only because A treats or would treat disabled persons more favourably than A treats B.

(4) If the protected characteristic is marriage and civil partnership, this section applies to a contravention of Part 5 (work) only if the treatment is because it is B who is married or a civil partner.

(5) If the protected characteristic is race, less favourable treatment includes segregating B from others.

250) 남성이 예를 들어 나이트클럽에서 여성에게만 무료입장을 제공하는 것은 직접 차별이 될 수 있다.

251) (6) If the protected characteristic is sex—

(a) less favourable treatment of a woman includes less favourable treatment of her because she is breast-feeding;

(b) in a case where B is a man, no account is to be taken of special treatment afforded to a woman in connection with pregnancy or childbirth.

### 3. 영 국

대해서도 마찬가지이다. 이러한 규정들에서 동성혼을 일반적인 이성간의 혼인과 같이 인정하고 취급하려는 영국사회의 모습을 발견할 수 있다.

#### 라) 제14조 결합차별: 양원적 특성<sup>252)</sup>

이 법은 결합차별이라는 새로운 개념을 도입하였다. 결합차별이란 연령, 장애, 성전환, 인종, 종교 또는 신앙, 성별, 성적 지향 등의 보호받아야 할 속성(protected characteristic)들 중에서 두 개의 결합으로 발생하는 중첩적인 차별이며, 이 법은 이러한 유형의 결합차별을 금지한다(제1항).<sup>253)</sup> 제14조 제2항은 이와 같이 결합차별을 만들어낼 수 있는 일곱가지 보호받아야 할 속성들을 나열하였다. 이 속성들은 연령(age), 장애(disability), 성전환(gender reassignment), 인종(race), 종교 또는 신념(religion or belief), 성(sex) 그리고 성적 지향(sexual orientation)이다.<sup>254)</sup> 이와 같은 보호받아야 할 속성들은 결합차별이 될 가능성이 있다. 성과 성적 지향은 다른 속성들과 결합되어 결합차별의 원인이 될 수 있는 것이다.

제14조가 규정하는 차별을 받은 자는 복수의 (결합된) 직접적인 차별들을 명확하게 구분해내어서 부당함을 별도로 주장할 필요없이, 결합차별 그 자체를 주장하며 보호를 주장할 수 있다. 성평등과 관련하여 예를 들면, 무슬림 여성이 본인의 종교와 성별 중 어느 것으로 차별받고 있는지를 입증하기가 어렵다고 하더라도, 제14조 제3항에 근거하여 여성이면서 무슬림이기 때문에 차별받고 있다고 주장할 수 있는 것이다.<sup>255)</sup>

---

252) Combination discrimination: dual characteristic.

253) A person (A) discriminates against another (B) if, because of a combination of two relevant protected characteristics, A treats B less favourably than A treats or would treat a person who does not share either of those characteristics.

254) The relevant protected characteristics are –

(a) age; (b) disability; (c) gender reassignment; (d) race (e) religion or belief; (f) sex; (g) sexual orientation.

255) For the purposes of establishing a contravention of this Act by virtue of subsection

마) 제17조 임신과 모성 차별: 직장 이외의 경우<sup>256)</sup>

제17조 규정은, 공공서비스와 교육 등 아래에서 설명하는 제18조의 직장을 제외한 상황에서도 임신과 임부라는 특징에 대해 평등함을 적용하고자 하는 것이다. 제17조는 상황에 따라서 특별한 대우를 정당화하기 위한 것이기도 하다. 직장에서의 임신과 임부에 관한 사항은 제18조에서 규정한다. 이 규정에 따르면, 특정인이 임신을 이유로 여러 사회활동에서 부당한 대우를 받았다면, 이것은 차별에 해당한다(제17조 제1항 및 제2항).<sup>257)</sup>

차별의 대상은 임신 및 출산 후 26주 이내의 여성이며(제3항),<sup>258)</sup> 출산 시기는 여성이 살아있는 태아를 출산하거나 임신으로부터 24주 경과 후 사산한 경우를 포함한다(제5항).<sup>259)</sup> 이 법 제17조는 특히 모유수유에 대한 차별도 명백한 차별에 해당한다는 점을 별도로 구분하여 특별히 규정하고 있다(제4항).<sup>260)</sup> 또한 제6항에서는 이 규정에 해당하

---

(1), B need not show that A's treatment of B is direct discrimination because of each of the characteristics in the combination (taken separately).

256) Pregnancy and maternity discrimination: non-work cases.

257) (1) This section has effect for the purposes of the application to the protected characteristic of pregnancy and maternity of—  
(a) Part 3 (services and public functions); (b) Part 4 (premises); (c) Part 6 (education);  
(d) Part 7 (associations).

(2) A person (A) discriminates against a woman if A treats her unfavourably because of a pregnancy of hers.

258) A person (A) discriminates against a woman if, in the period of 26 weeks beginning with the day on which she gives birth, A treats her unfavourably because she has given birth.

259) For the purposes of this section, the day on which a woman gives birth is the day on which—  
(a) she gives birth to a living child, or  
(b) she gives birth to a dead child (more than 24 weeks of the pregnancy having passed).

260) The reference in subsection (3) to treating a woman unfavourably because she has given birth includes, in particular, a reference to treating her unfavourably because she is breast-feeding.

### 3. 영 국

면 제13조의 성차별의 규정을 적용하지 않는 것으로 하여, 이 제17조가 우선 적용됨을 명시하였다.<sup>261)</sup>

#### 바) 제18조 임신과 모성 차별: 직장의 경우(work case)

제18조는 직장에서의 임신과 모성차별에 대한 사항을 규정한다(제1항).<sup>262)</sup> 여기서 말하는 차별이란, 임신으로 인한 보호기간(protected period)에 임신 및 임신으로 인한 증상을 이유로 부당한 대우를 받는 것이다(제2항).<sup>263)</sup> 의무출산휴가 및 기본출산휴가, 추가출산휴가를 이유로 불리하게 대우하는 것도 차별에 해당한다(제3항-제4항).<sup>264)</sup> 실제 차별행위가 없어도 차별적인 결정이 위 보호기간에 내려진 경우에도 차별행위가 있었던 것으로 간주한다(제5항).<sup>265)</sup>

임신보호기간은 임신이 시작된 시점부터 임산부에게 출산휴가권이 있는 경우 휴가의 마지막 날 또는 (그 이전이라면) 업무에 복귀한 날 까지이다. 만약 임산부에게 출산휴가권이 없는 경우에는, 임신보호기

---

261) Section 13, so far as relating to sex discrimination, does not apply to anything done in relation to a woman in so far as—

- (a) it is for the reason mentioned in subsection (2), or
- (b) it is in the period, and for the reason, mentioned in subsection (3).

262) This section has effect for the purposes of the application of Part 5 (work) to the protected characteristic of pregnancy and maternity.

263) A person (A) discriminates against a woman if, in the protected period in relation to a pregnancy of hers, A treats her unfavourably —

- (a) because of the pregnancy, or
- (b) because of illness suffered by her as a result of it.

264) (3) A person (A) discriminates against a woman if A treats her unfavourably because she is on compulsory maternity leave.

- (4) A person (A) discriminates against a woman if A treats her unfavourably because she is exercising or seeking to exercise, or has exercised or sought to exercise, the right to ordinary or additional maternity leave.

265) For the purposes of subsection (2), if the treatment of a woman is in implementation of a decision taken in the protected period, the treatment is to be regarded as occurring in that period (even if the implementation is not until after the end of that period).

간은 임신이 시작된 시점부터 임신이 종료된 시점으로부터 2주후가 된다(제6항).<sup>266)</sup> 또한 제7항에서는 이 조에서 보호하는 임신기간 및 출산휴가와 관련된 차별에 해당하는 경우에는 제13조의 성차별의 규정을 적용하지 않는 것으로 하였다.<sup>267)</sup>

### 사) 제26조 괴롭힘(성희롱 등)

2010년 평등법에서 괴롭힘은 차별이 아닌 별도의 금지된 행위로 설정되고 있다. 제26조에서 규정하는 괴롭힘으로서 금지되는 행위란, ① 보호되는 인적 속성과 관련된 괴롭힘, ② 성희롱, ③ 괴롭힘에 대한 개인의 반응을 이유로 한 덜 우호적인 대우 등이다. 첫 번째 유형은 보호되는 인적 속성(protected characteristic)과 관련하여 다른 사람의 존엄성(dignity)을 침해하거나, 위협적이거나(intimidating), 적대적이거나(hostile), 비하적이거나(degrading), 굴욕적이거나(humiliating), 모욕적인(offensive) 환경을 조성하려는 목적 또는 효과를 가지는 원하지 않는 행위이다(제1항).<sup>268)</sup>

---

266) The protected period, in relation to a woman's pregnancy, begins when the pregnancy begins, and ends—

- (a) if she has the right to ordinary and additional maternity leave, at the end of the additional maternity leave period or (if earlier) when she returns to work after the pregnancy;
- (b) if she does not have that right, at the end of the period of 2 weeks beginning with the end of the pregnancy.

267) Section 13, so far as relating to sex discrimination, does not apply to treatment of a woman in so far as—

- (a) it is in the protected period in relation to her and is for a reason mentioned in paragraph (a) or (b) of subsection (2), or
- (b) it is for a reason mentioned in subsection (3) or (4).

268) A person (A) harasses another (B) if—

- (a) A engages in unwanted conduct related to a relevant protected characteristic, and
- (b) the conduct has the purpose or effect of—
  - (i) violating B's dignity, or (ii) creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment for B.



### 3. 영 국

제26조는 제1항의 괴롭힘에 관한 규정 외에도, 제2항과 제3항에서 별도의 괴롭힘인 성희롱에 관한 자세한 규정을 두었다. 제2항의 괴롭힘 유형인 성희롱은, 제1항에서 보호되는 속성과 관련된 것이 아니라 성적으로 원하지 않는 행위와 관계된다는 점을 제외하고는 첫 번째 유형의 괴롭힘과 유사하다.<sup>269)</sup> 즉 이 규정에 의하여 금지되는 성적 괴롭힘(성희롱)이란, 성별, 성전환, 또는 성별과 관련하여 원치 않는 행위를 하는 경우이다.<sup>270)</sup> 제3항의 세 번째 유형은 한 사람이 성전환이나 성에 관련된 괴롭힘(성희롱)을 경험하고, 그 행위에 대한 거부나 순응을 이유로 덜 우호적인 대우를 받는 것이다.<sup>271)</sup>

#### 아) 제149조 공공부문에서의 평등의무<sup>272)</sup>

공적 영역의 평등의무는 2010년 평등법에서 신설된 의무이다. 이 조의 제1항과 제2항에서는 공적 기관이나 공적 기능을 담당하는 자는 차별, 괴롭힘, 보복조치 등 금지된 행위를 제거하고, 기회의 평등을 증진하며 및 선량한 관계를 조성할 필요성이 있다고 규정하였다.<sup>273)</sup>

---

269) 심재진, “영국에서의 직장내 괴롭힘 규제”, 노동법논총 제25호, 한국비교노동법학회, 2012년 8월, 63면.

270) A also harasses B if—

- (a) A engages in unwanted conduct of a sexual nature, and
- (b) the conduct has the purpose or effect referred to in subsection (1)(b).

271) A also harasses B if—

- (a) A or another person engages in unwanted conduct of a sexual nature or that is related to gender reassignment or sex,
- (b) the conduct has the purpose or effect referred to in subsection (1)(b), and
- (c) because of B’s rejection of or submission to the conduct, A treats B less favourably than A would treat B if B had not rejected or submitted to the conduct.

272) Public sector equality duty.

273) (1) A public authority must, in the exercise of its functions, have due regard to the need to—

- (a) eliminate discrimination, harassment, victimisation and any other conduct that is prohibited by or under this Act;
- (b) advance equality of opportunity between persons who share a relevant protected characteristic and persons who do not share it;

이후 제9항까지 비교적 많은 양의 규정을 통하여 공공기관과 공공업무를 담당자하는 자가 성평등을 구현하고 성적 차별없는 환경을 조성하기 위하여 수행해야 하는 구체적인 사항들을 규정하였다. 이 규정은 성평등과 관련하여서도 매우 중요한 의미를 가진다고 평가할 수 있다. 성평등과 차별금지란 사회속 개인사이의 문제를 넘어서 국가기관이 구현해야 할 부분이 있다는 점을 명시하였고, 그것이 국가의무로 명확하게 드러난 것이기 때문이다.

#### 자) 차별에 관한 예외

2010년 평등법은 위와 같이 성평등과 차별금지를 위한 다양한 규정을 두면서도 몇 가지 예외사항을 두고 있다. 예를 들어, 성차별과 관련하여 제195조에서 운동경기와 같이 경쟁의 공정성과 안전을 도모하기 위한 경우에는 차별에 관한 예외를 설정하고 있다. 또한 군대에서 여성을 고용하거나 전투와 관련된 교육에서 여성의 접근을 제한할 수 있다.

또한 어느 기관이나 조직이 합법적으로 하나의 성별로 서비스를 제공할 수 있는 상황이 있다. 예를 들어, 가정폭력 피해자에게 여성 전용 지원 서비스를 제공하는 것은 차별이 아닌 정당화된 예외가 될 가능성이 높으며, 종교적인 목적을 위하여 특정한 성별의 고용을 제한할 수 있다. 종교적 교리를 존중하여 유대교 회당에서는 남성 랍비를 요구할 수 있는 것이 좋은 예이다.<sup>274)</sup>

(c) foster good relations between persons who share a relevant protected characteristic and persons who do not share it.

(2) A person who is not a public authority but who exercises public functions must, in the exercise of those functions, have due regard to the matters mentioned in subsection (1).

274) <https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/sex-discrimination> (2016. 11.3일 방문).



## 다. 성평등 관련 행정조직

영국의 성평등 관련 국가업무는 국가차원의 행정조직과 전문조직으로 나누어 살펴볼 수 있다. 성평등 및 차별금지와 관련된 행정조직으로는 평등청이 중심부서이며, 전문기관으로서는 평등인권위원회가 이 분야의 업무를 담당하고 있다. 아래에서는 먼저 영국의 행정조직에 관한 일반적인 개관과 함께 성평등 관련 행정조직의 체계에 관하여 설명하고, 행정조직으로서 중심부서인 평등청에 관하여 자세히 살펴본다. 이후에는 전문기관으로서 평등인권위원회에 관하여 소개한다.

### 1) 평등청

영국의 행정조직은 한국과 많은 차이를 가진다. 무엇보다 영국이 의원내각제를 취하는 관계로, 의회와 행정부의 관계가 밀접하고 다수당의 의원이 장관으로 임명되는 등 한국의 행정조직과는 다른 전제조건이 많다. 따라서 이와 관련한 설명이 필요하다. 아래에서는 이해를 돕기 위하여 먼저 영국의 행정조직에 관한 일반적인 설명을 한 다음, 성평등과 관련된 행정조직을 최상위 기관인 교육부에서부터 하위로 소개하면서 평등청 중심으로 살펴본다.

#### 가) 행정조직 체계와 성평등 관련 행정조직

의원내각제 국가인 영국의 행정부는 의회의 다수당이 실질적으로 장악한다. 의원이 각부의 최고책임자인 장관(Secretary)을 담당하는 동시에, 차관을 포함하여 실질적으로 행정권을 집행하는 국장급까지 모두 의원들이 담당한다. 이와 같이 의원이 겸하는 행정부 임명직을 통칭해서 부서장(Minister)이라고 하며, 이들 중에서 최상위 부서장인 장

관들과 일부 동급 부서장들이 내각(Cabinet)을 구성한다. 또한 그러한 많은 부서장들을 총괄하는 자를 총리(또는 수상, Prime Minister)라고 부른다.<sup>275)</sup>

행정부 조직은 총리실(Prime Minister's Office, 10 Downing Street) 아래 25개의 장관급 부(Ministerial Departments)가 있으며,<sup>276)</sup> 일반적으로 한국의 ‘청’ 정도에 해당하는 21개의 비장관급 부(Non-ministerial departments)가 있다.<sup>277)</sup> 이밖에 한국의 ‘원’ 또는 ‘국’ 정도에 해당하는 374개의 기구 및 기타 공공기관<sup>278)</sup>이 행정부 조직을 구성한다.<sup>279)</sup> 기구(Agency)는 상위부처와 같이 정책결정을 하는 것이 아니라, 정책을 실시하는 것이 주된 임무이다.<sup>280)</sup> 다양한 기능을 수행하는 기타의 공공

---

275) 현재 영국 행정부에는 총 118명의 Minister가 있다. 이들은 1명의 총리(Prime Minister), 각부의 장관(Secretaries of State) 및 일부 Ministers로 내각을 구성하는 Cabinet Ministers 22명, 그리고 내각을 구성하지 않는 95명의 나머지 Ministers이다[<https://www.gov.uk/government/how-government-works>]. (2016.11.3일 방문).

276) 25개의 장관급 부에는 Attorney General's Office, Cabinet Office, Department for Business, Energy and Industrial Strategy, Department for Communities and Local Government, Department for Culture, Media and Sport, Department for Education, Department for Environment Food and Rural Affairs, Department for Exiting the European Union, Department for International Development, Department for International Trade, Department for Transport, Department for Work and Pensions, Department of Health, HM Treasury, Foreign and Commonwealth Office, Home Office, Ministry of Defence, Ministry of Justice, Northern Ireland Office, Office of the Advocate General for Scotland, Office of the Leader of the House of Commons, Office of the Leader of the House of Lords, Scotland Office, UK Export Finance, Wales Office가 있다.

277) 21개의 비장관급 부는 The Charity Commission, Competition and Markets Authority, Crown Prosecution Service, Food Standards Agency, Forestry Commission, Government Actuary's Department, Government Legal Department, HM Revenue and Customs, Land Registry, National Savings and Investments, The National Archives, National Crime Agency, Office of Rail and Road, Ofgem, Ofqual, Ofsted, Ordnance Survey, Serious Fraud Office, Supreme Court of the United Kingdom, UK Statistics Authority, The Water Services Regulation Authority가 있다.

278) Agencies and other public bodies.

279) 이들의 부서장이 모두 ‘Minister’라는 명칭을 가지는 것이다. 따라서 영국의 ‘Minister’를 일반적으로 모두 ‘장관’이라는 단어로 번역하는 것이 적절하지 않는 경우도 발생한다.

280) 예를 들어 운전면허 업무를 담당하는 Driver and Vehicle Licensing Agency가 있다.

### 3. 영 국

기관들(Public bodies)은 행정부처로부터 다양한 독립성을 가지지만 회계감독 등을 받는다.<sup>281)</sup>

평등의 문제와 관련하여, 이중에서 교육부(Department for Education)는 11개의 관련 기구(agency)나 공공기관(public body)을 감독하는 업무를 담당하고 있다.<sup>282)</sup> 해당 업무를 총괄하는 자는 내각의 구성원으로서 (교육부 주무)장관<sup>283)</sup>이며, 이러한 교육부 장관은 하원의원<sup>284)</sup> 중에서 총리가 지명한다.<sup>285)</sup>

또한 학교업무부장<sup>286)</sup>, 대학 및 과학업무부장<sup>287)</sup>, 아동과 가족업무부장<sup>288)</sup> 등 다양한 부서장들(Ministers)들이 교육부 아래의 세부 업무들을 각각 관장하고 있다. 성평등의 문제와 관련하여, 2014년 이전에는 여성부장(Minister for Women)과 평등부장(Minister for Equalities)이 나누어 업무를 담당하였으나, 이후 여성평등부장<sup>289)</sup>으로 통합되었다.

현재 영국에서는 교육부 장관이 여성평등부장을 겸직하고 있다. 따라서 공식 직함은 ‘교육부 장관 겸 여성 및 평등부장’<sup>290)</sup>이라고 할 수 있다. 이 업무에 관하여 장관의 업무를 보좌하는 차관<sup>291)</sup> 역시 하원의원 중에서 선출된다. 교육부의 관할 아래에서 성평등 관련 업무는 ‘정부 평등청’(Government Equalities Office)이 담당한다.

---

281) 비정부 공공기관(Non-departmental public bodies, NDPBs)은 그 업무에 따라서 Executive NDPBs, Advisory NDPBs, Tribunal NDPBs, Independent monitoring boards라는 4가지 종류로 분류된다.

282) <https://www.gov.uk/government/organisations> (2016.11.3일 방문).

283) Secretary of State for Education.

284) Member of Parliament, MP.

285) <https://www.gov.uk/government/organisations/government-equalities-office> (2016.11.3일 방문).

286) Minister of State for Schools.

287) Minister of State for Universities and Science.

288) Minister of State for Children and Families.

289) Minister for Women and Equalities.

290) The Secretary of State for Education and Minister for Women and Equalities.

291) Parliamentary Under Secretary of State for Women and Equalities.

## 나) 행정조직으로서의 평등청

영국 정부 평등청(Government Equalities Office)은 영국 행정부 조직 내에서 모든 종류의 평등(나이, 성별, 성적 지향과 장애 등)에 관한 다양한 행정 업무를 담당한다.<sup>292)</sup> 구체적인 평등청의 주요 업무는 정부 전체에서 성평등 관련 정책과 법안 등을 마련하는 것이다. 즉, 여성을 위한 정책, 성적 지향과 성전환자의 평등, 그리고 정부 부처간의 입법 및 계획 수립 등의 업무를 수행한다.

현재 평등청은 교육부 산하에 있다. 역사적으로 보면, 평등청은 2007년에 여성평등부가 독립적인 부처로 개편될 때 설립되었다. 평등청은 2012년 내각의 조정과정에서 내무부 산하로 편입되었다가, 2014년 다시 교육부 산하로 이동하였다. 평등청의 업무는 영국 사회의 성평등 의식과 함께 발전하고 있다는 설명이 가능하다. 즉, 설립 당시의 평등청 업무가 비교적 추상적이거나 사회의식조사에 집중하였으나, 정보의 축적과 사회인식의 발전에 따라서 점차 구체적인 정책수립과 집행 업무까지 담당하게 되었다.

평등청은 성평등 관련 행정업무의 중심기관이다. 따라서 기본적으로 장관과 차관의 정책결정과 지시에 따라서 영국 사회의 평등에 대한 국가적인 계획을 수립하고 관련 입법을 준비하는 책임이 있다. 또한 여성, 성적 지향 및 성전환자의 평등에 관한 문제를 해결하고 공정한 사회를 건설하는 데에 일조하며, 이러한 평등에 대한 장벽을 제거하려는 정부의 방침을 구체적으로 시행한다. 또한 전문기관으로서 비정부 독립기관인 평등인권위원회를 행정적으로 지원하는 역할까지 담당한다. 현재 평등청장(Director)은 힐러리 스펜서(Hilary Spencer)이다.<sup>293)</sup>

292) <https://www.gov.uk/government/organisations/government-equalities-office> (2016.11.3일 방문).

293) 영국 평등청의 예산은 2010-2011년에는 7천6백만 파운드에 달했으나, 2014-2015년에는 4천7백만 파운드로 감소하였다.

### 3. 영 국

2016년 7월 임명된 저스틴 그리닝(Justine Greening) 교육부 장관 겸 여성평등부장은 평등청에 대한 전반적인 책임 및 여성과 성적 지향과 성전환자의 평등에 대한 정책 수립, 부처 상호간의 평등에 대한 계획과 입법업무를 총괄한다. 한편 캐롤라인 다이네이지(Caroline Dinage) 차관은 평등청 업무에 있어서도 교육부 장관 업무를 보좌하면서 구체적인 정책을 수립하는 역할을 한다. 구체적으로 살펴보면, 여성과 경제(성별간의 임금격차를 줄이고자 하는) 문화적 편견에 대한 도전, 차관은 국내외와 유럽연합의 여성과 소녀에 대한 폭력금지, 평등인권위원회의 업무 및 성소수자 지원업무에 대한 정책 등을 담당하는 것이다.

## 2) 전문 독립기관으로서의 평등인권위원회

영국의 성평등 관련 업무를 행정부 내에서 평등청이 담당하고 있는 반면에, 구체적인 집행업무는 전문기관으로서 비정부 공공기관<sup>294)</sup>인 평등인권위원회가 독립적인 업무를 수행하고 있다. 아래에서는 평등인권위원회의 업무를 세밀하게 살펴본다.

### 가) 평등인권위원회의 설립과 임무

기존의 ‘인종평등위원회<sup>295)</sup>’, ‘장애인권리위원회<sup>296)</sup>’, 그리고 ‘평등기회위원회<sup>297)</sup>’ 등 3개의 차별금지 관련 전문기관인 위원회를 2006년 평등법에 의해서 통합하여 2007년 ‘평등인권위원회’<sup>298)</sup>가 설립되었다.<sup>299)</sup>

294) Non-departmental public body.

295) Commission for Racial Equality, CRE.

296) Disability Rights Commission, DRC.

297) Equal Opportunities Commission, EOC.

298) Commission for Equality and Human Rights.

299) 인종평등위원회는 1976년 설립되었고, 기회균등의 신장과 민족간의 원만한 관계 및 인종과 민족에 따른 차별행위를 근절하는 목적이 있었다. 평등기회위원회도 1976년 설립되었고, 성차별 분야에서 주요 업무가 인종평등위원회와 유사하였다. 장애인권리위원회는 1999년 설치되었으며, 업무 내용 및 목적은 다른 두 개의 위원회와 유사하다. 유럽연합 차원의 ‘평등대우 기본지침’(Equal Treatment Framework Direc-

기존의 다양한 위원회들이 인종, 장애인, 여성의 차별금지에 각각 업무의 중점을 두고 있었다면, 새롭게 출범한 평등인권위원회는 이를 포괄하고 통합하여 업무를 진행한다. 또한 평등인권위원회는 기존의 이러한 문제들뿐만 아니라, 연령, 성소수자, 종교와 인권까지 포함한 고용평등구현과 차별금지환경조성으로 그 역할이 확대되었다. 즉 과거 평등기회위원회가 성차별법과 동일임금법(1970) 및 기타 여성평등 관련 이슈를 다루는 기구였다면, 현재는 평등인권위원회에서 평등문제에 관하여 포괄적으로 역할을 대체하고 있는 것이다.<sup>300)</sup>

평등인권위원회의 주요 역할은, ① 성평등 관련 권리와 책임에 대한 이해와 관련법을 집행하고, ② 독립된 기구로서 활동하지만, 2010년 평등법 제정으로 평등청 등과의 긴밀한 협조를 하면서 법적인 연구를 통해서 공공정책에 영향을 주고, ③ 통합된 평등과 인권에 대한 사회적 인식변화를 장려하고 해결책을 제시하며, ④ 전체 사회의 평등과 인권에 대한 보호를 감시하며 사회구성원 사이의 관계를 증진하는 것이다.<sup>301)</sup>

평등인권위원회는 평등과 다양성을 장려하며 불법적인 차별을 지양하고, 영국에 있는 모든 사람들의 인권을 보호하고 증진할 책임을 가지고 있는 독립적인 단체이다. 연령, 장애, 성전환, 결혼과 동성혼, 임신과 출산, 인종, 종교 또는 신념, 성적 취향에 대한 평등 법안을 시행하며, 인권 차별 및 기본적인 권리와 자유의 침해로부터 사람들을 보호할 수 있는 법적인 장치를 제공한다. 그러나 잉글랜드, 스코틀랜드, 웨일즈 전역에서의 많은 사람들의 경험은 종종 법에 명시된 영역 밖에 있고, 위원회는 개인과 고용주 및 다른 기관의 조언과 지침을

tive, 2000/78/EC)을 충족하기 위해서 영국 정부는 ‘모두에 대한 공평: 차별시정과 인권을 위한 새 위원회(Fairness for All: A New Commission for Equality and Human Rights)’라는 백서를 통하여 위원회의 설치안을 발표하였다.

300) <https://www.equalityhumanrights.com/en> (2016.11.3일 방문).

301) 신지원, “영국 고용평등법의 변천과 평등인권위원회의 출범”, 국제노동브리프 제5권 제12호, 한국노동연구원, 2007년 12월, 74면.



### 3. 영 국

제공함으로써 법의 효과를 검토하고 권리의 중요한 위반을 법적으로 해결하기 위한 법적인 강제 조치를 취하기도 한다.

#### 나) 평등인권위원회의 운영과 구성

평등법은 정부는 평등인권위원회의 기능을 수행하기 위한 정도의 충분한 재정을 지원해야 한다(부속서 1, 제38조)고 규정한다. 이에 따라서 평등인권위원회의 운영을 위한 재정은 행정부의 평등청(Government Equalities Office)에서 지원한다. 한편 평등법은 평등인권위원회의 회계보고서는 정부와 감사관에게 제출되어야 하고, 연례보고서를 여성평등 주무장관<sup>302)</sup>에게 제출하도록 규정하고 있다. 또한 정부는 평등인권위원회 사안에 대한 결정을 내릴 때 합리적인 수준에서 최소한의 제한을 하도록 하고 있다(부속서 1, 제42조3항).

평등인권위원회는 공직자임명위원회<sup>303)</sup>의 자문을 받아 인권이나 차별문제에 대해 전문성을 가지고 있는 정부에서 임명한 10~15명의 위원으로 구성되며, 이사회를 통하여 운영된다. 이 위원회는 다시 장애위원회, 스코틀랜드 위원회, 웨일즈 위원회, 감사 및 위험 보증위원회, 인사 및 보상위원회로 구성된다.<sup>304)</sup> 집행기구는 사무국, 법률국, 대외 홍보국, 전략국 및 스코틀랜드와 웨일즈의 이슈를 다루는 스코틀랜드국과 웨일즈국으로 구성되어 있다.

현재 위원회는 위원회의 위원장(Chair)과 부위원장 및 평등과 인권에 대한 다양한 분야를 배경으로 하는 10명의 위원으로 구성되어 있고, 사무실은 런던, 맨체스터, 카디프, 글래스고의 총 4개 지역에서 운영된다. 위원장 및 위원들은 여성과 평등부 장관이 임명한다. 현재 위원장은 데이비드 아이작(David Isaac)이며, 사무총장(Chef Executive)는

302) Secretary of State for Women and Equalities.

303) Office of the Commissioner for Public Appointments.

304) 감사 및 위험 보증위원회와 인사 및 보상위원회는 각각의 위원장과 위원 및 독립적인 회원들을 가지고 있다.



레베카 힐센라스(Rebecca Hilsenrath)이다. 이사회는 연 6회 개최되며, 이사회가 위원회에 대한 전략적인 감독을 담당하고 직접적인 운영을 하는 것은 아니다.<sup>305)</sup>

평등인권위원회를 통하여 기존의 산발적으로 구성되어 있던 조직들이 통합되어 전문가들이 함께 일할 수 있는 하나의 유기적인 조직이 완성되었다. 따라서 정보의 공유와 분석이 보다 용이해졌고 통합적인 정책개발이 가능해졌다. 이것은 평등에 관한 사회적 의식을 조화시키기 위한 중요한 수단이 된다. 또한 평등인권위원회를 통하여 다양한 형태와 수준의 불평등을 효율적으로 예방하게 되었다. 예를 들어 이주 여성근로자와 같이 성별, 종교 및 인종에 따른 복합적인 불평등에 동시에 노출된 경우, 이를 효율적으로 구제하고 관리할 수 있게 된 것이다.

### 3) 행정조직 검토

영국의 성평등 관련 업무를 집행하는 체계는 행정조직과 비정부 전문기관으로 나누어 살펴볼 수 있다. 행정조직으로서 영국정부 소속의 평등청을 중심으로 업무가 운영되고 있으며, 비정부 전문기구인 평등인권위원회가 실질적인 업무를 담당하고 있다. 따라서 평등인권위원회의 독립성과 업무체계를 이해하는 것이 많은 시사점을 얻을 수 있는 방법이라고 본다. 한편으로는 평등청과 평등인권위원회가 많은 협조와 연계를 통하여 효율적인 업무를 진행하고 있다는 점도 주목할 필요가 있다.

평등청과 평등인권위원회는 공통적으로 역사적인 진화를 통해서 발전해왔음을 인식하는 것이 중요하다. 또한 이들 조직이 해당 법규의

---

305) 2015-2016년 위원회의 예산은 약 2천2백만 파운드 정도이며, 평등청의 예산축소와 함께 축소되었다[Equality and Human Rights Commission, *Annual Report and Accounts*, 6 July 2016, p. 25].

### 3. 영 국

변동에 따라서 발전해왔다는 점도 인식할 필요가 있다. 최근에는 2010년 평등법 제정과 궤를 같이하면서 변화하였다는 점도 주목해야 한다. 한편으로는 다양한 면의 평등문제가 이 법을 바탕으로 통합적으로 관리/규율되어야 하는 현실을 이해하고, 이들 업무조직이 효율적으로 활용되기 위한 영국사회의 고민들을 헤아려보는 것도 필요하다.

유럽연합의 회원국으로서 과거 영국이 고민하였던 성평등의 문제가 남녀양성평등에 집중되어 있었던 것에 반해서, 최근의 논제는 주로 성소수자에 대한 보호와 배려에 집중되어 있다는 점을 고려하는 것도 업무집행조직의 변화를 이해하는 것에 큰 도움이 될 것이다. 즉, 이러한 논제들이 변화하는 것을 고려하면, 영국의 업무집행조직이 어떠한 문제에 많은 관심을 기울이고 있는지도 짐작할 수 있다.

이와 같은 인식과 이해를 통해서 한국의 집행기관에 대한 시사점을 찾을 수 있다. 관련 규범이 통합되고 있다는 점, 이에 따라서 통합된 행정조직과 전문기관이 업무를 유기적으로 협력하여 진행하고 있다는 점, 이들이 논제의 변화에 능동적으로 대처하면서 새로운 논제를 발굴하고 있다는 점 등을 통해서, 법의 활용이나 적용, 그리고 사회인식을 주도하는 기관의 역할을 한국사회에서도 시도해야 할 과제로 삼을 수 있다.

## 라. 시사점

영국 사회의 성평등에 관한 의식은 2000년대 들어서면서 남녀의 문제에서 소수자 보호의 문제로 이동하였다. 이것은 영국 자체의 논제를 넘어서서 유럽연합 차원의 성평등과 차별 등에 관련된 인식변화에 맞춘 것이다. 영국 정부는 당시의 상황과 사회의 인식변화를 명확하게 인지하였고, 이에 따른 여러 정책과 대안을 제시하여 실천해왔다. 영국에서 이와 같은 사회인식 변화에 정부가 능동적으로 대처하고 있

다는 점은 한국에도 시사하는 바가 크다.

영국에서 2010년 마련된 평등법은 성평등과 관련된 중첩되는 법제들을 하나로 묶어서 차별에 대한 범위를 넓혔다는 점에서 큰 의미가 있다. 즉, 여러 분야의 차별과 평등의 문제들을 통합하고 성평등을 포함한 여러 가지 평등의 규율문제들을 공통점으로 묶어서 조화시키는 노력이 입법으로 구현되었다는 점을 주목해야 한다. 이것은 한국에서 이 분야의 입법을 준비하는 과정에서 입법기술적인 문제를 배우기 위해 고려할 수 있는 부분이다. 물론 이 입법은 성평등에 관한 2000년대의 사회인식변화를 적극적으로 반영하였다는 점에서도 중요한 의미를 가진다.

평등청의 역할에도 주목해야 한다. 영국정부의 행정기관인 평등청이 교육부 산하에 있으면서도 다양한 평등문제를 매끄럽게 처리하는 이유는, 행정기관의 자율성과 함께 융통성이 부여되기 때문이다. 또한 평등인권위원회를 통하여 위원회의 법적 권한을 강화하고 차별에 대하여 능동적으로 대응할 수 있도록 하였다는 점 역시 중요한 부분이다. 통합적 입법뿐만 아니라, 행정 및 전문조직의 통합이 이루어지면서 ‘통합된 법의 통합된 적용과 집행’이 가능해졌기 때문이다.

이러한 기관들이 온라인 법률서비스와 전화상담 서비스로 보다 손쉽게 서비스를 접할 수 있도록 하고 있다는 점도 작지만 중요한 부분이다. 영국 사회에 평등법의 근본적인 취지가 보다 잘 스며들게 하려는 모습이다. 평등인권위원회는 정부로부터 간섭받지 않는 독립기구이지만 평등법과 함께 역할 수행에 긴밀히 행정부와 공조하고 있고, 차별금지를 정부의 최우선 과제로 만들고자 하고 있다. 따라서 평등청과 평등인권위원회의 연계에 관한 관심도 필요하다.

한국에서 성평등 관련 영국의 입법과 전문조직의 작동을 분석할 때 많은 시사점을 찾을 수 있다. 우선 영국 사회와 정부가 보폭을 맞추려고 노력하였다는 점을 반드시 인식하여야 한다. 보수적이라고 평가

### 3. 영 국

받는 영국 사회와 정부가 함께 적극적으로 성평등과 다양성의 추구라는 가치를 사회에 뿌리내리도록 하려는 태도와 구체적인 실천 모습은, 한국 사회와 정부가 성차별을 근절하려고 부단히 노력하는 과정에서 생각해볼 부분이 많다.

나아가 영국에서 입법부인 의회와 행정부가 연계하여 평등의 문제를 심각하게 인식하는 바탕 위에서 사회의 차별실태를 꾸준히 조사하고 그 변화에 맞추어 정책변화를 추구하는 모습은 한국의 입장에서 매우 부러운 일이다. 이러한 모습은 실질적인 평등을 구현하려는 영국 사회의 의지를 보여준다고 할 수 있다. 한국의 성평등 관련 법 및 차별금지법도 현행 법률들이 차별 실태를 적절히 규율하고 있는지 끊임없이 검토하고, 사회의 인식변화를 적절하게 반영하고 있는지 반성해야 한다. 사회인식의 변화에 따라 기존의 법해석이 변화될 필요가 있고, 나아가 새로운 입법을 준비하는 것도 필요하다.

## 4. 미 국

### 가. 서론

#### 1) 성평등 관련 미국 연구의 의의

미국에서의 이른바 레즈비언, 게이, 양성애자 및 트랜스젠더(Lesbian, gay, bisexual, and transgender, 통상 ‘LGBT’로 약칭하나 이하 ‘성소수자’라 함)의 권리 보호 다른 국가와 비교해 보더라도 높은 수준에 이르고 있는 것으로 인식되고 있다. 그러나 미국에서의 이들 성소수자의 법적 권리 보호는 연방 차원의 법률 제정을 통해서 이루어지고 있지 않으며, 각 주(州) 차원의 법률들로 규정하거나 시(市) 또는 카운티(county) 단위에서 그 보호수준을 각기 다르게 규정하고 있는 것으로 파악된다. 그럼에도 불구하고 미국에서의 성소수자 권리 보호 내지는 확대 논의는 최근 보다 확대되고 있음이 주지의 사실이다. 특히 성소수자에 관한 독자적인 연방법의 제정 없이도 미국 연방대법원은 일련의 결정들을 통해 헌법과 법률상 해당 개념의 해석의 외연을 과감히 확대한 바 있을 뿐만 아니라 이러한 판결의 효력은 전국적으로 효력을 미치게 되어 결과적으로 정부의 정책과 더불어 성소수자가 향유하는 구체적인 기본권을 중심으로 확대되고 있는 것이 주된 특색이라 하겠다. 따라서 미국의 사례 연구는 현행 헌법 내지 법의 테두리 내에서 성소수자 권리를 법해석 방법론을 통해 어디까지 확대할 수 있는 것인지에 대한 시사점을 제공한다.

그 외에도 미국의 경우, 1964년 민권법(Civil Rights Act of 1964) 제7장에 근거한 평등고용기회 보장의 측면에서 성소수자 권리의 확대 내지는 보장이 이루어지고 있음에 주목할 필요가 있다. 1964년 민권법 제7장은 고용상 일체의 차별을 금지하면서 특히 “성(sex)에 의한 차별

#### 4. 미 국

금지”를 규정하고 있다. 법률 제정 당시 입법 목적상 성소수자의 권리 보호까지 의도했는지는 명확하지 않지만, 분명한 것은 특히 고용 영역에서 “성(sex)”에 의한 차별 금지를 해석함에 있어서 “성(sex)” 개념의 해석 범위와 기준을 둘러싸고 “성적지향” 또는 “성별정체성”까지 이 개념 속에 포함될 수 있는지 여부와 관련된 논의로 구체화된 바 있다.

특히 1964년 민권법 제7장은 주 정부 뿐만 아니라 15인 이상 근로자를 둔 모든 사적 영역의 사업장에 적용되며, 이듬해인 1965년 그 실효성 있는 이행을 위해서 평등고용기회위원회(EEOC)<sup>306)</sup>를 설치하였다. 평등고용기회위원회(EEOC)는 연방 집행부 소속 기관이기는 하나 어느 특정 부(department)에 속하지 않는 독립된 연방기구로서 기능하고 있다. 따라서 평등고용기회위원회(EEOC)의 구체적인 구성방식과 운영, 조직법상 지위 및 체계, 법적 성격과 기능에 관한 분석은 성평등 관련 법제는 물론 이를 주관하는 정부조직법상 지위 및 체계의 관점에서 비교법적 연구의 의미를 보다 극대화시킬 수 있을 것이다.

무엇보다 평등고용기회위원회(EEOC)는 진정 사건의 처리 과정에서 민권법 규정상 “성(sex)” 개념을 어떻게 해석하고, 점차 그 외연을 “성적지향” 또는 “성별정체성”으로 확대해 왔다. 최근 들어 평등고용기회위원회(EEOC)는 성소수자의 권리가 민권법 제7장에 따라 동등하게 보장되어야 한다는 것을 명백히 밝히고 있다.<sup>307)</sup> 아울러 평등고용기회위원회(EEOC)의 개별 결정례들은 소수자보호를 위한 독자적이고 통일적인 연방 입법의 미비에도 불구하고 성(sex) 또는 젠더(gender)의 개념을 확장하는 근거를 마련해 주었다는 점에서 시사하는 바가 크다.

---

306) Equal Employment Opportunities Commission.

307) [https://www.eeoc.gov/federal/directives/lgbt\\_complaint\\_processing.cfm](https://www.eeoc.gov/federal/directives/lgbt_complaint_processing.cfm) (마지막 방문: 2016. 10. 4.)



## 2) 미국 법제도 연구 방법의 특성

미국의 법제 연구는 연방주의(federalism)에 대한 이해를 바탕으로 연방법과 주법(州法) 차원의 연구를 나누어 진행하는 것이 불가피하다. 그러나 미국에서는 성소수자들의 “성적지향” 또는 “성별정체성”을 이유로 한 고용상 차별을 금지하고, 권리를 보장하는 독립된 연방 고용차별금지법은 존재하지 않는다는 점을 감안할 때, 이들 성소수자의 권리 확대를 위한 입법 노력 및 현황 등을 간략히 고찰함과 동시에 각 주(州) 별 입법 현황을 살펴보아야 할 것이다. 이 때 모든 주(州)의 입법 현황을 열거하기보다 대체적인 흐름과 특성을 중심으로 특히 성소수자의 권리와 관련된 입법이 있는 주(州)의 입법 내용을 파악하는데 일차적인 목적을 두고, 유사한 입법 유형을 분류하여 정리하고자 한다.

미국에서의 성소수자의 권리는 세부적으로 고용, 주거, 의료, 화장실의 사용에 있어서의 평등권 확보 논의를 통해 집중적으로 논의되고 있으며, 최근에는 동성 결혼과 그 가정에 대한 입양 허용 등 광범위한 영역에서 논의되고 있다. 이 같은 성소수자의 권리 확대 논의는 연방 법률이나 주 법률의 제정에 앞서 일련의 판례를 통해 “성” 또는 “젠더” 개념에 “성적지향” 또는 “성별정체성”도 포함되는 것으로 그 해석의 외연이 확대되어 왔다. 따라서 본 연구에서는 성소수자 권리 확대와 관련된 주요 연방대법원의 결정례를 확인하고 분석하기로 한다.

## 나. 성평등 관련 입법동향

### 1) 성평등 관련 실정법령 체계

미국은 성소수자의 권리 확대와 관련하여 적극적인 국가로 인식되고 있음에도 불구하고, “성적지향” 또는 “성별정체성” 이유로 한 차별



#### 4. 미 국

을 금지하는 연방 법률은 존재하지 않는다. 이는 고용상 차별 금지의 경우도 마찬가지여서 고용차별금지와 관련된 연방법 체계 내에서도 “성적지향” 또는 “성별정체성”을 이유로 한 차별 금지가 명문으로 금지되고 있지는 않다. 다만 다음과 같은 입법을 통해 성소수자의 권리 보호 내지는 확대 노력이 지속되어 왔다.

##### 가) 고용차별금지법안<sup>308)</sup>

1994년 이래 “성적지향” 또는 “성별정체성”을 이유로 성소수자들의 고용차별 금지 및 권리 보장을 위한 고용차별 금지법안을 의회에 상정하기 위한 노력이 지속되고 있다. 대표적으로 고용차별 금지법안은 제110회 국회(2007-2009년)에서 “성별정체성”에 근거한 차별 금지를 기존 차별금지법에 추가하는 내용을 골자로 제안되었으나 통과되지 못하였고, 이후 제111회 회기 중인 2009년 6월 24일 및 제112회 회기 중인 2011년 4월 6일 제출된 고용차별 금지법안은 “성적지향”은 물론 “성별정체성”에 근거한 직장에서의 차별 금지를 포함한 바 있다. 그러나 이들 법안은 통과되지 못하였고, 그 후에도 몇 차례 법안이 제안되었다가 마침내 제113회 회기 중인 2013년 11월 7일을 기점으로 고용차별 금지법안은 찬성 64표, 반대 32표로 상원을 통과한 상태이다. 오바마 대통령도 이 법안을 지지하고 있어 행정부의 동력 법안 통과에 작용하고 있으며, 추후 입법 경과 및 추이를 살펴보아야 할 것이다. 본 법안 제안자들의 주된 논거는 첫째, “성적지향”이나 “성별정체성”을 이유로 한 고용상 (또는 직장 내) 차별을 금지하고자 하는 법적 근거가 없음으로 말미암아 미국의 주 또는 연방 법원에서 이들 성소수자들이 이른바 법원의 심사를 받을 때 ‘위헌의 의심이 가는 차별 대상(suspect class)’에 포함되지 않는다는 점과 둘째, 고용차별 금지법은 미국 헌법이 보장하고 있는 바와 같이 평등한 보호(equal protec-

---

308) Employment Non-Discrimination Act of 1994 (ENDA).

tion)와 적법절차원칙(due process)에 비추어 보더라도 제정되어야 한다는 점을 강조하고 있다.

#### 나) 평등법<sup>309)</sup>

2015년 7월 23일 제114회 국회에 제출된 평등법안은 미국 하원이 제출한 법안으로서 1964년 민권법을 개정하는 것을 주요 골자로 하고 있다. 특히 1964년 민권법상 공공의 숙박시설 등에서 차별 또는 분리하는 것이 금지되는 기준으로 성(sex)은 물론, 성적 지향 또는 성별 정체성이 포함됨을 명시하고 있다.<sup>310)</sup>

이 법안이 통과될 경우 1964년 민권법을 전면 개정하는 효과를 보게 된다.<sup>311)</sup> 특히 이 법안의 주요 골자는 고용, 주택, 공공시설, 교육, 연방기금, 신용, 배심원 제도 등 다양한 분야에서 영역에서 성적지향과 성별정체성을 근거로 한 차별을 할 경우도 명백히 성(sex)에 근거한 차별에 포함된다고 규정하고 있어 본 법안이 통과되면 성소수자의 권리가 비로소 단일한 연방법 체제 내에서 통일적으로 보장될 수 있는 법적 근거로 기능할 것으로 보인다.<sup>312)</sup>

#### 다) 주(州) 법률

미국에서의 성소수자에 대한 보호 및 권리 확장 관련 입법은 각 주(州) 단위로 개별 시(市) 또는 카운티(county) 별로 다양하게 이루어지고 있다. 특히 이들 법제는 성소수자의 성적지향 또는 성별정

---

309) Equality Act of 2015. 본 평등법안은 H.R. 3185로 Cicilline, David N. 하원의원에 의해 제출되었다. <https://www.congress.gov/bill/114th-congress/house-bill/3185> (마지막 방문: 2016. 10. 4.).

310) <https://www.congress.gov/bill/114th-congress/house-bill/3185> (마지막 방문: 2016. 10. 4.).

311) <https://www.congress.gov/bill/114th-congress/house-bill/3185> (마지막 방문: 2016. 10. 4.).

312) 이 법안은 2015년 발의되었으며, 오바마 대통령이 공식적인 지지 선언(2015. 11. 10.)을 한 바 있고, 힐러리 클린턴, 버니 샌더스의 선거 공약임과 동시에 기업(애플, 리바이스, 아메리카 에어라인, 페이스북, 구글, 나이키 등)의 지지를 받고 있음.

#### 4. 미 국

체성 등을 이유로 한 고용 차별을 금지하는 법 제정을 중심으로 발전하고 있으며, 이들 법률은 고용, 의료 서비스, 주거, 군복무, 혐오범죄, 혼인 및 입양, 혈액 및 조직 기증 등 광범위한 영역에 걸쳐 각 주(州)별로 입법화 하고 있다.

이처럼 성소수자 관련 입법이 각 주(州)별로 이루어지고 있음에도 불구하고, 법률의 보호 범위가 주로 고용, 주거 또는 공공시설의 영역에 한정되어 있다는 점과 그마저도 구체적인 내용은 주(州)마다 상이하고 복잡한 체계로 규정하고 있다는 점 때문에 여전히 미국 내에서 성소수자를 보호하기 위한 일률적인 기준을 도출하기 어렵고 법적 공백이 발생하는 영역 또는 지역이 상당수 존재하므로 통일된 연방법제 내에서 입법적으로 재정비할 필요성이 있다.

#### (1) 주(州) 별 고용상 차별금지법 현황

[표 3]은 성적지향 또는 성별정체성을 이유로 한 고용상 차별금지법의 제정 현황을 각 주(州)별로 구분하여 정리한 것이다.

[표 3] 미국 주(州) 별 성적지향(sex orientation) 또는 성별정체성(gender identification)에 근거한 차별금지법 현황

구 분	성적지향(Sex Orientation)에 의한 차별금지 *성별정체성 비포함	성적지향(Sex Orientation) 및 성별정체성(Gender Identification)에 의한 차별금지	Non-Legislation	비 고
1	New Hampshire	California	Alabama	
2	New York	Colorado	Alaska	
3	Wisconsin	Connecticut <sup>313)</sup>	Arizona	
4		District of Columbia (D.C.)	Arkansas	
5		Delaware	Florida	

313) Connecticut 주(州)의 경우, 성별정체성에 의한 차별은 성(sex) 차별을 금지하는 주(州) 법률에 따라서 금지됨.

나. 성평등 관련 입법동향

구 분	성적지향(Sex Orientation)에 의한 차별금지 *성별정체성 비포함	성적지향(Sex Orientation) 및 성별정체성(Gender Identification)에 의한 차별금지	Non-Legislation	비 고
6		Hawaii	Georgia	
7		Illinois	Idaho	
8		Iowa	Indiana	
9		Maine	Kansas	
10		Maryland	Kentucky	
11		Massachusetts	Louisiana	
12		Minnesota	Michigan	
13		Nevada	Mississippi	
14		New Jersey	Missouri	
15		New Mexico	Montana	
16		Oregon	Nebraska	
17		Rhode Island	North Carolina	
18		Utah	North Dakota	
19		Vermont	Ohio	
20		Washington	Oklahoma	
21			Pennsylvania	
22			South Carolina	
23			South Dakota	
24			Tennessee	
25			Texas	
26			Virginia	
27			West Virginia	
28			Wyoming	

출처: American Civil Liberties Union (ACLU),  
<https://www.aclu.org/map/non-discrimination-laws-state-state-information-map> (마지막 방문: 2016. 10. 4.)



(가) 성적지향에 의한 차별금지<sup>314)</sup>

① 뉴햄프셔(New Hampshire) 주(州)

뉴햄프셔(New Hampshire) 주(州)의 경우, 성적지향을 이유로 한 고용, 주거 및 공공시설에서의 차별을 금지하고 있지만, 성별정체성에 의한 차별에 대한 법적 보호는 이루어지지 않고 있다.

② 뉴욕(New York) 주(州)

뉴욕(New York) 주(州)의 경우도 성적지향을 이유로 한 고용, 주거 및 공공시설에서의 차별이 금지되고 있다. 다만, 성별정체성에 의한 차별 금지와 관련한 법률은 미비한 상태이다. 다만, 뉴욕(New York) 주(州)의 경우에도 공적 영역에 있어서는 성적지향 및 성별정체성에 근거한 고용상 차별 금지를 위한 행정명령, 집행명령 또는 개별 규정이 존재하므로 공적 영역의 경우에는 이러한 규율 체계를 통한 규제가 이루어지고 있다.

③ 위스콘신(Wisconsin) 주(州)

위스콘신(Wisconsin) 주(州)는 성적지향을 이유로 한 고용, 주거 및 공공시설에서의 차별이 금지하면서도 성별정체성에 의한 차별에 대한 별도의 법률상 보호는 하지 않고 있다.

(나) 성적지향 및 성별정체성을 이유로 한 고용상 차별금지

미국의 19개 주(州)를 비롯해 워싱턴 D.C.(Washington D.C.) 주(州)와 푸에르토리코는 성적지향과 성별정체성 또는 그에 대한 표명을 이유

---

314) 이 경우, 성별정체성은 제외됨에 유의하여야 한다.

America Civil Liberties Union, “Non-Discrimination Laws: State by State Information - Map”, <https://www.aclu.org/map/non-discrimination-laws-state-state-information-map> (마지막 방문: 2016. 10. 4.)



#### 4. 미 국

로 한 고용상 차별을 금지하고 있다. 이 가운데 17개의 주(州)와 Washington D.C.에서는 성적지향 및 성별정체성을 이유로 고용(employment), 주거(housing) 및 공공시설(public accommodation)에서의 차별을 금지하는 것을 내용으로 한다.

반면, 델라웨어(Delawares) 주(州)의 경우 주거 및 공공시설에서의 성적지향과 성별정체성을 이유로 한 차별을 금지하고, 고용에 있어서 성적지향을 이유로 한 차별은 전면 금지되나 성별정체성을 이유로 한 고용상 차별 금지는 공공 부분의 고용에서만 금지된다.

또한 델라웨어(Delawares) 주(州)는 성적지향 및 성별정체성을 이유로 한 공공 부분의 고용상 차별 금지는 행정명령, 집행명령 또는 개별 규정을 통해 이루어지는 데 반해, 매사추세츠(Massachusetts) 주(州)의 경우 고용과 주거에 대하여서는 성적지향과 성별정체성을 이유로 한 차별을 금지하지만, 공공시설에 관해서는 성별정체성에 근거한 차별금지는 배제하고 있는 것으로 분석된다. 이처럼 주(州) 별로 성적지향 또는 성별정체성을 이유로 한 고용상 차별금지법을 제정하여 운영하는 경우에도 세부적인 사항은 주(州) 마다 조금씩 상이하여, 미국 내에서 일률적이고 통일적인 기준이 마련되어 있다고 보기는 어렵다 할 것이다.

#### (2) 시 및 카운티의 입법 현황

미국의 하위 행정구역으로서의 시(city) 및 카운티(county)를 기준으로 집계할 경우, 2016년 4월 27일 기준 약 255개의 시(city) 또는 카운티(county)에서 성별정체성을 이유로 한 고용상 차별을 금지하고 있는 것으로 집계되고 있다.<sup>315)</sup> 이는 모든 공적, 사적 영역의 고용주에 대하

---

315) 구체적으로 개별 시(市) 또는 카운티 별 입법현황은 다음에서 확인할 수 있다. <http://www.hrc.org/resources/cities-and-counties-with-non-discrimination-ordinances-that-include-gender> (마지막 방문: 2016. 10. 4.). 그 밖에 성적지향 또는 성별정체성을 기준으로 각 시(市) 또는 카운티 별 입법현황을 정리한 것으로는 다음의 자료를 참조. [https://en.wikipedia.org/wiki/List\\_of\\_cities\\_and\\_counties\\_in\\_the\\_United\\_States\\_offering\\_an\\_LGBT\\_non-discrimination\\_ordinance](https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_cities_and_counties_in_the_United_States_offering_an_LGBT_non-discrimination_ordinance) (마지막 방문: 2016. 10. 4.).



여 적용되는 것으로 이해하여야 한다.

이처럼 해당 법률이 존재하는 경우에는 무엇보다 성소수자의 권리와 차별적 처우 금지에 관한 명시적인 법률적 근거를 제공한다는 점에 그 의의가 크다고 할 것이다. 그럼에도 불구하고 위에서 살펴본 바와 같이 여전히 연방 차원의 차별금지법은 제정되지 않고 있기 때문에 미국 전역에 일관적, 통일적 기준을 토대로 한 성소수자 차별금지에 관한 법적 구속력이 미치는 것은 아니라고 평가된다. 환언하면 미국 내에서 개별 주(州)의 입법을 통한 성소수자 권리 보호는 일부 이루어지고 있는 것이 사실임에도 불구하고, 그 법적 여건은 아직까지 미흡한 것으로 평가할 수 있다.

## 2) 1964년 민권법 제7장<sup>316)</sup>

미국의 성평등 관련 입법 체계를 논함에 있어서 1964년 민권법 제7장은 특히 고용상 차별 금지와 관련하여 의미를 지닌다. 특히 “성(sex)”을 이유로 한 고용상 차별 금지의 법적 개념이 포섭하는 범위에 관한 해석을 둘러싸고 아래와 같은 논의가 이루어진 바 있다.

### 가) 1964년 민권법 제7장의 해석

미국의 1964년 민권법(Civil Rights Act of 1964)은 제7장에서 인종차별 외뿐만 아니라 피부색, 종교, 성, 국적에 의한 일체의 고용상 차별을 금지하는 법적 근거를 제시하는 근거 규범으로 기능한다. 본법 제7장이 “성(sex)”을 이유로 한 차별을 금지하고 있음으로 인해 초기에는 주로 직장 내 성희롱을 금지하는 것으로 그 해석의 외연이 확대되기 시작했다.<sup>317)</sup> 이는 점차 성소수자 권리 확대 및 보호의 근거규정으로

316) Title VII of the Civil Rights Act of 1964.

317) 여성가족부, “성차별(성희롱) 금지 실효성 제고를 위한 법·제도 개선방안 연구”, 여성가족부(2012), 65-77면 참조.

#### 4. 미 국

로서 그 해석상 “성(sex)”의 개념을 어디까지 확대할 수 있을 것인지, “성을 이유로 한(because of sex)” 차별 금지의 의미에 “성적지향”에 의한 차별이라든지 나아가 “성별정체성”을 이유로 한 차별까지 포함되는 것인지 여부가 주요 쟁점으로 논의되어 왔다. 특히 고용상 차별을 금지하는 기준으로 열거되고 있는 “성(sex)”에 의한 차별 금지 요건은 1964년 민권법 통과 이틀 전 보수파인 하워드 스미스 하원의원에 의해 마지막에 추가된 것으로, 본 법 시행 초기에는 그것이 의미하는 법률적 의미를 정확히 파악하기 어려운 점이 있었다.

미국에서의 성소수자 권리 보장은 독립된 법체계 내에서 이루어지기 보다는 1964년 민권법 제7장의 고용상 일체의 차별 금지의 일환으로 논의되기 시작했다. 특히 1964년 민권법 제7장의 이행과 관련하여 그 이듬해 평등고용기회위원회(EEOC)가 설치된 바 있다.

그러나 평등고용기회위원회(EEOC)도 초기에는 ‘성차별’의 범위를 인정하는 데 소극적인 입장을 취하고 있었다. 뿐만 아니라 법원 역시 “성(sex)”에 의한 차별 금지는 주로 ‘생물학적 여성’만을 보호하는 좁은 의미로서의 “성(sex)”만을 의미하는 것으로 좁게 해석할 수밖에 없었던 것으로 보인다.

하지만 오래지 않아 ‘because of sex’에 의한 차별은 곧 남성에게도 동등하게 적용되기 시작하였다. 특히 1964년 민권법 제7장은 공공 영역 외에도 일정한 규모의 민간 사업장에도 공통적으로 적용된다는 점에서 법률의 해석과 적용이 가지는 파급력이 미국 내에서의 성소수자 권리 확대와 관련하여 유의미했다고 볼 수 있다.

#### 나) “성(sex)”에 의한 차별 금지 개념의 확대

임신 관련 직장혜택 차별 사건으로 General Elec. Co. v. Gilbert 429 U.S. 125(1976)에서 “성(sex)”에 ‘임신(pregnancy)’은 포함되지 않는 것으로 해석한 바 있으며, 1978년 민권법 개정(The Pregnancy Discrimina-

tion Act of 1978)으로 비로소 임신이 추가 되면서 ‘성차별’의 현대적 해석이 본격적으로 시작된 것으로 평가할 수 있다.

특히 1964년 민권법 제7장의 이행과 관련하여 독립된 행정기구인 평등고용기회위원회(EEOC)가 설치·운영되면서 최근 평등고용기회위원회(EEOC)는 1964년 민권법 제7장을 해석하고 이행하는 데 있어서 “성(sex)에 의한 차별”에는 성적지향과 성별정체성에 의한 고용상 차별을 금지하는 것을 해석상 포함하고 있다는 입장을 공식적으로 밝힌 바 있다.<sup>318)</sup>

## 다. 사법부의 확장적 법해석

앞서 언급한 바와 같이 미국 내에서 성평등 관련 법제는 단일한 연방 법률 체계로 확립되지 못한 채 일부 주(州) 법률로 서로 상이한 수준의 법적 보호 내지는 권리 확대를 시도하고 있는 것으로 파악한다. 그 외에 주목할 것은 사법부가 구체적인 사안에 적용될 수 있는 개념에 대한 해석의 외연을 확장하는 방식으로 보다 적극적인 성평등 지원체계의 토대를 마련한 것으로도 보인다. 이하에서는 사법부의 확장적 법해석이 구체적으로 어떤 양상으로 전개되어 왔는지 간략히 살펴보겠다.

### 1) “성(sex)” 개념의 해석

#### 가) 프라이스 워터하우스 독트린(1989)<sup>319)</sup>

1989년 프라이스 워터하우스 대 홉킨스 판결<sup>320)</sup>은 미국의 사법부가 성(sex) 개념의 외연을 확장시키는 데 있어서 주목할 만한 원칙을 도

---

318) U.S. Equal Employment Opportunity Commission, “What You Should Know About EEOC and the Enforcement Protections for LGBT Workers”, [https://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/enforcement\\_protections\\_lgbt\\_workers.cfm](https://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/enforcement_protections_lgbt_workers.cfm) (마지막 방문: 2016. 10. 4.)

319) Price Waterhouse Doctrine: Price Waterhouse v. Hopkins (1989).

320) Price Waterhouse v. Hopkins, 490 U.S. 228 (1989)

#### 4. 미 국

출한 것으로 평가된다. 본 사건은 한 회계법인의 여성이 화장을 하지 않고 전통적으로 남성적이라고 여겨지는 매너로 걷고 말하고 옷을 입는다는 이유로 파트너 승진을 거부당한 데서 출발한다. 본 사건 법원은 젠더에 의한 차별도 성별에 기반을 둔 차별이며, 차별은 경제적 결과가 발생했을 때뿐만 아니라 ‘적대적인 업무 환경(hostile work environment)’ 경우에도 성립한다고 판시하였다.

이로써 법원은 원고가 ‘성 고정관념(gender stereotype)’에 근거하여 파트너 직을 거부당했으므로 이러한 차별은 민권법 제7장의 ‘성차별 (because of sex discrimination)’이라고 인정하였고, 이러한 법리는 소위 “프라이스 워터하우스 독트린”으로 불리며 이후 1964년 민권법 제7장의 해석에 있어서도 폭넓은 해석 가능성을 부여한 판결로 평가할 수 있다. 여기서 확립된 원칙은 이후 성소수자인 원고들의 권리를 인정하고 확대하기 위한 근거로 활용되었다.

#### 나) 프라이스 워터하우스 독트린의 비일관적 적용

프라이스 워터하우스 독트린이 판례를 통해 확립되었음에도 불구하고 이 해석 기준은 이후 판례들에서 다소 비일관적인 모습으로 적용되는 경향을 보였다. 특히 성 또는 성적지향 등과 같은 개념 해석 기준은 여전히 불분명했을 뿐만 아니라 이 같은 비일관적인 해석은 상당 기간 동안 거듭된 바 있다.

##### (가) 온케일 대 선다우너 사건<sup>321)</sup>

다른 한편 온케일 대 선다우너 사건<sup>322)</sup>의 경우, 원고는 동성 동료에게 성희롱(sexual harassment)을 당하였고, 법원은 이에 대해 “이것이 입법자가 민권법 제7장을 입법하였을 때 고민한 주요한 악(principal evil)

---

321) *Oncale v. Sundowner Offshore Services*, 523. U.S. 75 (1998).

322) *Oncale v. Sundowner Offshore Services*, 523. U.S. 75 (1998).

은 아니지만, 법적 보호는 원래 의도하였던 주요한 악을 넘어 합리적으로 그에 상응하는 악(reasonably comparable evils)까지 다룰 수 있다”고 적극적으로 해석한 바 있다. 법원은 원칙적으로 이와 같은 해석 방식이 입법취지나 법의 정신에 부합하는 이른바 목적론적 해석인 것으로 본다.

(나) 센톨라 대 포터 사건<sup>323)</sup>

그러나 2002년 센톨라 대 포터 사건<sup>324)</sup>에서 법원은 다시 소극적 입장으로 전향해, 프라이스 워터하우스 독트린의 적용을 거부하는 것과 같은 취지의 판단을 내렸다. 예를 들어 법원은 “성적지향에 근거한 차별과 성차별의 구분은 전혀 명확하지 않다(the line between discrimination because of sexual orientation and discrimination because of sex is hardly clear)”고 설시한 바 있으며, 법원 차원에서 특히 성적지향에 근거한 차별에 관한 해석 기준에 일관적인 원칙이 정립되지 못한 채 개념이 혼재되어 있었던 기간이 필요했던 것으로 보인다.

(다) 비커 대 페어필드 메디컬 센터 사건<sup>325)</sup>

비커 대 페어필드 메디컬 센터 사건에서 원고 비커는 동성애자 동료료를 안다는 이유로 조롱당하고 동성애자인 것으로 간주 당했으며, 신체적으로 희롱을 당했다.<sup>326)</sup> 이에 대해 제6연방 항소법원은 “(이를 인정할 경우) 사실상 민권법 제7장의 차별금지사유에 성적지향을 포함하는 것이 될 수 있다”는 이유로 민권법 제7장의 적용을 거부하였으며, 심지어 이 같은 입장은 수십 년간 지속해왔다.

---

323) Centola v. Potter, 183 F. Supp. 2d 403 (2002).

324) Centola v. Potter, 183 F. Supp. 2d 403 (2002).

325) Vickers v. Fairfield Medical Center, 453 F. 3d 757 (2006).

326) Vickers v. Fairfield Medical Center, 453 F. 3d 757 (2006).

#### 4. 미 국

##### (라) 보 론

상대적으로 트랜스젠더(성별정체성)에 대한 보호는 1964년 민권법 제7장에 근거하여 이루어졌다. 대표적으로 슈로어 대 빌링턴<sup>327)</sup>의 경우, 원고는 의회도서관에 지원서를 내었다. 잠정적 승낙 후 소개 식사 자리에서 ‘여성으로 성전환(transition)’ 할 뜻을 밝힌 후 계약을 취소당했다. 컬럼비아특구 지방 법원의 판결에 따르면 ‘원고는 ① 여성이라는 성별에 근거해서 ② 성 고정관념에 의한 차별을 당했다’고 판단하였는데, 이를 통해 재판부는 여전히 성과 성별정체성 개념 자체에 혼란을 가지고 있는 비판을 있다.<sup>328)</sup>

## 2) 연방대법원 판결

한편, 미국에서의 성소수자의 권리 신장에 가장 큰 기여를 한 것은 특히 1996년부터 2015년 사이에 이루어진 미국 연방대법원의 획기적인 4개의 판결이라고 할 수 있다.

### 가) 로머 대 에반스<sup>329)</sup>

로머 대 에반스 사건에서 미국 연방대법원은 동성애자 혹은 양성애자들을 그들의 성적지향을 이유로 차별하지 못하도록 보호하는 어떠한 입법, 행정, 사법적 조치를 취할 수 없도록 금지하고 있는 콜로라

---

327) *Schroer v. Billington*, 577 F. Supp. 2d 293 (2008).

328) Ultimately, I do not think that it matters for purposes of Title VII liability whether the Library withdrew its offer of employment because it perceived Schroer to be an insufficiently masculine man, an insufficiently feminine woman, or an inherently gender-nonconforming transsexual. One or more of Preece’s comments could be parsed in each of these three ways. While I would therefore conclude that Schroer is entitled to judgment based on a Price Waterhouse-type claim for sex stereotyping, I also conclude that she is entitled to judgment based on the language of the statute itself.

329) *Romer v. Evans*, 517 U.S. 620 (1996).



도 주 수정 헌법 조항에 대하여 위헌을 선언한 바 있다.

이후 온케일 대 선다우너 사건에서 연방대법원은 연방법이 금지하고 있는 근무 중의 성적 괴롭힘(sexual harrasment)은 양 당사자 모두 같은 성(sex)일 경우도 포함한다고 판시하였다. 이 같은 연방대법원의 결정에도 불구하고 하급 법원은 이러한 판례법의 적용을 배제한 듯한 결정을 내리고 있는바, 가령 연방대법원의 판결이 반동성애자의 적대감으로부터 야기된 괴롭힘일 경우에도 적용되는지 여부가 문제된 사안에 대해서도 대법원과 동일한 결론을 도출하지 않기도 했다.

#### 나) 로렌스 대 텍사스<sup>330)</sup>

미국 연방대법원은 로렌스 대 텍사스사건에서 합의하의 친밀한 성적 행위는 수정헌법 제14조 실질적 적법절차 조항에 따라 보장되는 자유권으로 인정한 바 있다(다수의견). 로렌스 대 텍사스 사건 이전 미국 내 14개 주(州)와 푸에르토리코 및 미국 군대에서의 동성 간 성행위가 불법으로 규정되어 있었는데, 미 연방대법원의 로렌스 대 텍사스 결정은 동성애 금지법을 전국적으로 폐지하는 내용이라고 해석될 수 있음에도 불구하고 몇몇 주(州)들은 여전히 동성연애 금지법을 폐지하지 않았을 뿐만 아니라 지방 정부들은 여전히 주(州) 법률을 적용해 동성애자들을 괴롭히기도 했다.

#### 다) 미국 대 윈저<sup>331)</sup>

동성 간 혼인에 관련된 사건으로 미국 대 윈저 사건에서 연방대법원은 찬성 5 대 반대 4의 결정으로, 연방 정부로 하여금 동성 간의 결혼을 합법화하는 것을 금지하는 결혼보호법(DOMA)<sup>332)</sup> 제3절이 수

330) Lawrence v. Texas, 539 U.S. 558 (2003).

331) United States v. Windsor, 570 U.S. \_\_\_\_ (2013).

332) Defense of Marriage Act (DOMA).



#### 4. 미 국

정헌법 제5조 위반으로 위헌이라는 판결을 내린 바 있다. 미국 대 원저 판결은 연방대법원의 사실상 처음으로 연방헌법을 적용하여 동성 간 혼인을 인정할 것인지 여부에 대한 해석을 했다는 점에 의의가 있다. 본 판결을 통해 연방대법원은 ‘결혼’을 ‘남편이라는 한 남자와 부인이라는 한 여자 사이의 남편과 아내로서의 결합’이라고 정의하고 있는 연방 결혼보호법 제3조는 실질적 적법절차에 관한 연방 수정헌법 제5조가 보장하는 평등보호조항을 위반하여 위헌이라고 선언함으로써, 결혼보호법을 사실상 폐기하는 결과를 가져왔다.<sup>333)</sup> 그러나 원저 판결은 어디까지나 연방 법률에 대한 판결이었으며, 주(州) 법률에 대한 것은 아니었다. 뿐만 아니라 원저 판결로부터 곧 동성 간 혼인할 권리를 인정한 것으로 해석되지는 않았다.<sup>334)</sup>

다만 연방대법원은 주에서 인정한 혼인에 있어서 유독 동성 커플에 대해서만 연방 차원의 혜택을 배제하는 것은 동성 커플에게 불이익을 준 것으로서 연방헌법상 평등조항에 위배된다고 판시하였다.<sup>335)</sup> 즉 이미 주에서 동성혼을 인정하였다면, 연방정부가 이들을 차별적으로 취급하여 연방법상 혜택에서 배제시킬 수 있는 정당한 이유가 없다는 것으로 제한적으로 해석된다.<sup>336)</sup> 즉 동성혼이 연방헌법상 적법절차조항에 근거하여 혼인권으로 인정받을 수 있는 것인지, 또는 평등보호조항에 근거하여 모든 주에서 이성혼과 마찬가지로 동성혼을 인정해야 하는 여부와 같이 동성혼을 할 권리가 연방헌법상 보장되는 기본권인지에 대한 연방대법원의 해석이나 판단은 아직 내려지지 않고 있었다고 해석된다.<sup>337)</sup>

333) 성중탁, “동성(同姓)혼에 관한 최신 미연방대법원 OBERGEFELL v. HODGES 사건 판례와 그 시사점”, 경북대학교 법학논고 제53호 (2016), 5-6면 및 8면.

334) 김지혜, “동성혼에 관한 미국 판례의 전개”, 법과 사회 제46호 (2014), 271-272면.

335) United States v. Windsor, 570 U.S. \_\_\_\_ (2013).

336) 김지혜, 앞의 글, 274면.

337) 동성커플에 의한 자녀 입양은 주마다 다소 다른 정책을 가지고 있기는 하지만, 2015년 6월 26일 연방대법원의 오버게펠 대 호지스 판결 이후 전국적으로 합법화되었다.

### 라) 오버게펠 대 호지스<sup>338)</sup>

2015년 6월, 오버게펠 대 호지스 사건에서 연방대법원은 마침내 동성 간의 결혼을 금지하는 주(州) 법이 수정헌법 제14조에 따른 실질적 적법절차 조항과 평등원칙에 반하여 위헌이라는 판결을 내린 바 있다. 이 사건에서 다수의견은 동성 커플의 결혼할 권리는 헌법상 기본권으로 보호받아야 하며, 주 정부가 동성 커플의 법률상 혼인을 부정하는 것은 적법절차 및 평등원칙에 정면으로 반한다고 판시하였다. 이로써 동성혼은 미국 전역에서 합법화되기에 이르렀다.

### 3) 소 결

1980년대부터 미국의 일부 헌법학자들은 헌법적 관점에서 성적지향에 근거한 차별은 성차별이라는 주장을 한 바 있다.<sup>339)</sup> 로머 사건이나 로렌스 사건을 통해 연방대법원은 동성애가 존중 받아야 하는 사생활이라는 점과 성적 자기결정권의 영역이라는 점을 확인한 바 있다. 즉 어떤 사람의 종교적 신념이나 혐오가 모든 사람이 향유하는 법 앞에서의 평등에 대한 권리를 부정할 수 있는 근거가 될 수 없다는 것이 연방대법원의 정리된 입장인 것으로 평가된다.<sup>340)</sup>

한편 주 법원 차원에서는 1993년 하와이 주 동성결혼 판결(Baehr v. Lewin)은 (성적지향 차별이 아닌) 주 헌법상 성차별에 근거하여 판단하여야 하는 것으로 보았다. 비록 이 소송 계속 중인 1998년 투표를

338) Obergefell v. Hodges, 576 U.S. \_\_\_\_ (2015).

339) Koppelman, Andrew. "Miscegenation Analogy: Sodomy Law as Sex Discrimination, The." Yale LJ 98 (1988), p. 145; Sunstein, Cass R. "Sexual Orientation and the Constitution: A Note on the Relationship Between Due Process and Equal Protection." U. Chi. L. Rev. 55 (1988), p. 1161; Koppelman, Andrew. "Why discrimination against lesbians and gay men is sex discrimination." NYUL rev. 69 (1994), p. 197.

340) 박승호, "미국헌법상 동성애자의 권리: Romer 사건과 Lawrence 사건 검토를 중심으로", 미국헌법연구 제22권 제2호 (2011), 203면 이하.

#### 4. 미 국

통해 혼인을 이성커플만을 위한 것으로 만들 수 있는 권한을 주 의회에 부여함으로써 주 헌법이 개정됨으로써 하와이는 동성혼을 인정하지 않게 되었다. 그럼에도 불구하고 이 판결을 기점으로 미국 각 주에서는 주 헌법상 권리로서 동성혼에 대한 권리를 주장하는 소송이 제기되는 계기가 되었다.<sup>341)</sup>

그러나 연방대법원은 성적지향을 ‘위헌의 의심이 가는 차별 대상 (suspect class)’으로 하여 이른바 ‘집단에 기반한 보호’를 이끌어 내기 보다는 ‘사생활의 권리’라든가 ‘모두의 권리(결혼권)’ 등 자유적 기본권을 기반으로 해석하는 경향이 두드러진다.

### 라. 성평등 관련 행정조직

#### 1) 미국의 행정조직 체계

##### 가) 연방 행정조직 체계

##### (1) 법무부<sup>342)</sup>

미국 행정 조직 체계상 일반적으로 소수자 인권을 보호하는 임무를 수행하고 있는 대표적인 정부 조직은 법무부(The United States Department of Justice)이다. 미국 법무부는 민권법, 증오범죄법 등 소수자 인권이나 평등권 실현을 위한 법령을 관장한다. 가령, 법무부 인권국은 민권법을 비롯해 (포괄적인) 차별금지법의 이행을 관장하고 있으며, 검사국은 증오범죄(Hate Crime)에 대응하는 활동을 주관한다. 한편, 홍보교육국에서 인권 정보를 홍보하는 방식 또한 대표적인 소수자 인권 활동으로 분석된다. 그럼에도 불구하고 미국의 법무부가 성적지향 또는 성별정체성에 관한 사항을 관장하도록 정부 조직 체계상 명시된

341) 이와 관련하여 자세한 사항은, 김지혜, 앞의 글 270-273면 참조.

342) U.S. Department of Justice, <https://www.justice.gov/> (마지막 방문: 2016. 10. 4.).

바는 없다. 다만, 해석상 일반적인 소수자 인권 보호의 일환으로 성소수자의 권리에 관한 사항을 관장하는 것으로 해석되고는 있다. 예를 들면 최근 트랜스젠더의 경우 출생증명서 상의 성별과 다른 화장실을 이용하지 못하도록 규제하는 내용의 법률이 노스캐롤라이나 주에서 제출되자 법무부는 이를 반인권적 법령으로 보고 민권법 제7장에서 금지하고 있는 성차별이라고 판단하여, 소를 제기한 바 있다.<sup>343)</sup> 그러나 고용, 교육, 군대 등과 같이 특별한 영역에서 발생하는 성소수자의 권리와 관련된 사항은 법무부가 아닌 고용노동부나 교육부, 국방부 등 개별 관할 부처에서 이를 관장하고 있다.

## (2) 그 밖의 연방기관

성소수자의 보호 또는 권리 구제와 관련하여서는 통일된 연방법이 제정되지 않았을 뿐만 아니라 행정조직 체계상 이를 전담하는 부서가 정해지지 않고 있는 것으로 파악된다. 오히려 고용노동부(고용차별금지법), 교육부(성소수자 포함된 커리큘럼) 및 국방부 등 해당 부처가 관장하는 고유의 업무의 내용과 성격과 범위에 따라 성소수자의 권리가 일부 다루어지고 있을 뿐이다.

## 2) 미국의 성평등 관련 전문 조직

미국의 성평등 관련 전문 조직 체계의 특징으로는 국가인권위원회와 같은 독립적인 인권 기구의 부존재에도 불구하고 고용상 평등 시정조치기관으로서 평등고용기회위원회(EEOC)를 설치, 운영하고 있는 것을 들 수 있다. 특히 평등고용기회위원회(EEOC)는 행정부 산하의 독립된 행정규제위원회로서의 성격을 띠고 있어 그 조직 및 운영 현황을 살펴보기로 하겠다.

343) [출처: 중앙일보 2016. 5. 10. 자] 미국의 ‘화장실 전쟁’…트랜스젠더 차별했다가 소송전

#### 4. 미 국

##### 가) 국가인권위원회<sup>344)</sup>의 부재

미국의 경우, 독립된 국가인권위원회가 존재하지 않는다. 이는 UN의 보편적 정례 검토(UPR)에서도 반복적으로 제기되는 문제이기도 하나, 현재로서는 성소수자의 인권 전반을 관장하는 독립된 인권기구가 존재하지 않는다는 것을 의미하기도 한다. 미국 정부의 입장은 행정 체계상 자유권 및 평등권 보장과 관련된 수많은 연방 기구들이 중첩하여 인권을 보호하고 있다는 것이고, 유럽과 같이 차별금지법 집행을 추진하는 별도의 평등기구 (Equality Body)나 성 평등 부처가 존재하지 않아도 인권 보호의 측면에서 큰 문제가 되지 않고 있다는 입장인 것으로 보인다. 그런 의미에서 1964년 민권법 제7장의 이행을 위해 행정부 산하 독립위원회의 성격을 지닌 평등고용기회위원회(EEOC)의 설치 및 운영은 비록 고용이라는 제한된 범위 내에서나마 성소수자의 성적지향이나 성정체성을 이유로 한 고용상 차별을 금지하는 측면에서 일정한 역할을 수행해 온 것으로 평가된다. 이하에서는 평등고용기회위원회(EEOC)의 조직과 구성, 기능과 특징에 대해서 자세히 살펴보도록 하겠다.

##### 나) 평등고용기회위원회(EEOC)

###### (1) 직제와 조직

평등고용기회위원회(Equal Employment Opportunities Commission)는 1964년 민권법 제7장을 관할하는 연방정부 직속기관으로 1965년 설치되었다.<sup>345)</sup> 평등고용기회위원회(EEOC)는 직제 상 행정부 산하 독립된 행정규제위원회의 성격을 지닌다. 미국행정법 상 이 같은 행정규제위원

---

344) 2014년 9월 채택된 바 있는 인권위원회의 National Human Rights Institution (NHRI)을 의미함.

345) 42 U.S.C. §705 (2001).

회의 정의 및 법적 성격에 대한 통일적인 해석은 정립되지 않았으나, 정부 15개 부처에 속하지는 않으면서 약 63개의 정부산하 규제위원회<sup>346)</sup>로 설치하여 운영하고 있는 기관 중 하나로 볼 수 있다.<sup>347)</sup>

평등고용기회위원회(EEOC)는 조직 구성의 측면에서, 우선 대통령이 임명하는 의장 1인과 부의장 1인 및 3인의 위원을 포함하는 5인으로 구성된다.<sup>348)</sup> 본 위원회는 양당(bipartisan) 위원회의 성격을 지니고 있다. 평등고용기회위원회(EEOC) 의장은 행정과 정책 시행, 재정 운영 및 위원회의 조직 운영·관리 책임 전반에 대한 책임이 있으며, 부의장과 그 밖의 위원들도 동일한 자격으로 위원회의 차별금지 관련 정책을 운영, 승인, 발전시키는 데 참여하고 있다. 한편 5인의 위원이 외에도 평등고용기회위원회(EEOC)의 소송 프로그램에 대한 감독 및 지원을 위해 대통령이 별도로 임명한 1인의 법무자문위원(General Council)을 두고 있다.<sup>349)</sup>

## (2) 기능 및 역할

평등고용기회위원회(EEOC)는 1964년 민권법 제7장을 최대한 준수하도록 하며, 특히 인종, 피부, 종교, 성, 국적, 나이(40세 또는 그 이상), 장애 또는 유전적 정보 등을 이유로 한 고용상의 또는 피용자에 대한 일체의 차별을 금지하는 연방 법률의 집행을 위하여 설립된 차별시정 기구이다.<sup>350)</sup> 특히 “성(sex)”과 관련하여서는 임신, 성별정체성 및 성

346) Independent Establishment and Government Corporations.

347) [http://www.netage.com/economics/gov/images-org/gov\\_chart-landscape.pdf](http://www.netage.com/economics/gov/images-org/gov_chart-landscape.pdf) (마지막 방문: 2016. 10. 4.)

348) 2014. 9.부터 현재 Jenny R. Yang이 의장직을 수행하고 있고, Constance S. Barker, Chai R. Feldblum, Victoria A. Lipnic, Commissioner, Charlotte A. Burrows, Commissioner 등이 위원으로 구성되어 있음. 이들은 모두 J.D. 학위 소지자로 법률전문직 종사자인 것으로 파악됨.

349) 2010. 8.부터 현재 David Lopez가 법무자문위원을 역임하고 있음. <https://www.eoc.gov/eoc/lopez.cfm> (마지막 방문: 2016. 10. 4.)

350) The U.S. Equal Employment Opportunity Commission, “Overview”, <https://www.eoc.gov/eoc/index.cfm> (마지막 방문: 2016. 10. 4.)



#### 4. 미 국

적지향 등이 포함되는 것을 명시하고 있어 적어도 고용 분야에 있어서 과거와 비교하면 성소수자의 권리에 관한 통일된 연방법의 제정이 없음에도 불구하고, 1964년 민권법 제7장의 적용을 받아 어느 정도 보장되고 있는 것으로 평가해 볼 수 있다. 또한 위와 같은 차별을 이유로 이의를 제기하였거나, 소송을 제기하였거나 차별 관련 조사나 소송에 참여하고 있다는 이유로 당사자에 대한 차별을 가하는 것도 불법으로 인식하고 이를 업무 범위에 포함하고 있어 1964년 민권법 제7장에 근거한 실효성 있는 법집행을 가능하게 하려는 평등고용기회위원회(EEOC)의 인식에 근거한 것으로 보인다. 이러한 권리 의식의 확대는 새로운 입법이나 법원의 판결과 별도로 평등고용기회위원회(EEOC)를 통한 “성(sex)” 개념의 확장적 해석 방식에 따라 이루어진 것이어서 실무적으로도 주목할 만하다.

#### (3) 관할 및 운영

평등고용기회위원회(EEOC)의 적용 대상이 되는 법률은 고용, 해고, 승진, 괴롭힘, 연수, 임금 및 혜택 등 근로 환경 전반에 관한 모든 사항을 포괄한다. 평등고용기회위원회(EEOC)는 워싱턴 D.C.에 본부를 두고 있으며, 전국 53개의 지사를 두어 평등고용기회법의 시행과 차별 행위에 대한 조사, 구제를 담당하고 있다. 평등고용기회위원회(EEOC)가 제정한 성차별에 관한 지침<sup>351)</sup>은 법적 구속력을 갖지 않지만, 미국 법원의 판결이나 법적용, 법해석에 있어서 중요한 참고자료로 활용되고 있다는 점에 의의가 있다고 할 것이다.<sup>352)</sup>

평등고용기회위원회(EEOC)는 연방 행정부 직속의 독립된 기관으로 운영되고 있다. 의회 또는 위회 산하의 위원회 등과 원활한 소통을 위해 필요한 업무를 관장하는 것은 물론, 관련 업무 법률의 제정 또

351) Guidelines on Sex Discrimination.

352) 김엘림, 외국의 고용평등제도의 비교·분석, 노동부 (1999).



는 개정에 관한 사항을 협의할 수 있다.<sup>353)</sup> 평등고용기회위원회(EEOC)가 관할하는 이행 법률의 효력 및 입법영향 평가 등에 관한 사항을 파악하기 위해 필요한 조사, 분석 등을 수행하는 한편, 관련 입법 작용과 관련하여 행정부와 입법부 간의 의사소통에 필요한 사항을 필요한 범위 내에서 관장하고 있다.

구체적으로는 당사자에 의한 이의제기(filing a charge), 조정(mediation)<sup>354)</sup>, 조사(investigation), 화해(conciliation)를 거쳐 이의신청이 기각된 경우, 신청권자의 제소권을 보장하여 법원에 소를 제기(filing a suit)할 수 있도록 함으로써 보다 실효적인 구제 수단까지 보장하는 제도적 장치를 마련하고 있다.<sup>355)</sup> 특히 평등고용기회위원회(EEOC)를 통한 구제의 효과는 같은 형태의 차별이 반복되지 않도록 하는 것이며, 사용자가 차별적 관행을 멈추고, 향후에도 그와 같은 차별이 발생하지 않도록 조치를 취하여야 한다.<sup>356)</sup>

#### (4) 관할 법률 및 지침

평등고용기회위원회(EEOC)는 다음의 법 집행 및 이행을 위해 설치되었으며, 성소수자 차별 금지와 관련하여서는 특히 고용 분야에서의 차별 금지와 관련하여 해석상 성(sex) 개념의 해석 범위를 확대하는 방식으로 운영되고 있다.

---

353) The U.S. Equal Employment Opportunity Commission, “Legislative Affairs”, <https://www.eeoc.gov/eeoc/legislative/index.cfm> (마지막 방문: 2016. 10. 4.).

354) The U.S. Equal Employment Opportunity Commission, “Mediation”, <https://www.eeoc.gov/employees/mediation.cfm> (마지막 방문: 2016. 10. 4.).

355) 이와 관련하여서는, The U.S. Equal Employment Opportunity Commission, “Filing a Charge of Discrimination”, <https://www.eeoc.gov/employees/charge.cfm> (마지막 방문: 2016. 10. 4.); 및 장민선, “미국의 고용상 성차별금지법제의 현황 및 시사점”, 이화젠더법학 제3권 제2호(2011), 96-99면 참조.

356) The U.S. Equal Employment Opportunity Commission, “Remedies For Employment Discrimination”, <https://www.eeoc.gov/employees/remedies.cfm> (마지막 방문: 2016. 10. 4.).

#### 4. 미 국

- Title VII of the Civil Rights Act of 1964 (Title VII)
- The Pregnancy Discrimination Act
- The Equal Pay Act of 1963 (EPA)
- The Age Discrimination in Employment Act of 1967 (ADEA)
- Title I of the Americans with Disabilities Act of 1990 (ADA)
- Sections 102 and 103 of the Civil Rights Act of 1991
- Sections 501 and 505 of the Rehabilitation Act of 1973
- The Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008 (GINA)

그 밖에 평등고용기회위원회(EEOC) 지침<sup>357)</sup>은 구체적인 차별 사안에 대한 판단 기준으로 작용하고 있다.

#### 다) 그 밖의 연방절차

##### (1) 행정명령<sup>358)</sup> 13087

행정명령 13087은 성적지향에 근거한 차별을 명백히 금지시키고 있다. 이 행정명령에 근거하여 성적지향을 이유로 한 고용상 차별을 받은 근로자의 진정을 허용하는 절차를 유지하여야 한다. 한편 근로자가 성적지향에 근거하여 성 차별의 형태로 받은 차별에 대하여 29 C.F.R. 1614에 따른 진정을 동시에 제기한 경우, 그 진정은 29 C.F.R. 1614와 평등고용기회위원회(EEOC)의 절차에 따라 이중으로 심사를 받을 수 있게 된다. 당사자는 둘 중 하나에 따른 절차만 진행하기 원하는 경우에는 그렇게 진행할 수 있다.

##### (2) 특별자문국(OSC)

한편 국가공무원법<sup>359)</sup> 제5장에 따라 금지된 개별공무원의 행위에 관한 조사를 시행하도록 설치된 기관으로서 특별자문국(Office of Special

---

357) Guidelines on Discrimination Because of Sex (29 C.F.R. Section 1604.11).

358) Executive Order.

359) Civil Service Act of 1978, 5 U.S.C: Government Organization and Employees (Chapter 11).

Counsel, 이하 “OSC”)가 있다.<sup>360)</sup> 특별자문국(OSC)은 5 U.S.C. §2302(b)(1)에 따라서 공무원인 근로자를 그의 성적지향 또는 성별정체성을 이유로 차별해서는 안 되며,<sup>361)</sup> 통상 특별자문국(OSC)은 대체로 성적지향과 성별정체성에 근거한 차별 행위를 혐의의 대상으로 인정하고 있으며, 연방에 소속된 근로자가 성적지향과 성별정체성을 이유로 한 차별을 받았다고 제기한 사안에 대해 조사한다.<sup>362)</sup>

### 3) 평등고용위원회(EEOC)의 주요 결정례

앞서 살펴 본 평등고용위원회(EEOC)가 성평등 관련 행정조직의 관점에서 중요한 의미를 지니는 것은, 본 위원회의 운영을 통해 축적된 일련의 결정례들이 독립적인 연방 법률의 제정 없이도 해석상 성소수자의 권리를 보호하고 확대하는 데 기여했기 때문이다. 이하에서는 평등고용위원회(EEOC) 사건 처리 현황을 바탕으로 성(sex)에 의한 차별 금지를 해석하는 범위가 넓어지기 시작한 트랜스젠더 관련 진정사건을 정리하고자 한다. 이후 성소수자와 관련한 사건에 있어서 성(sex)의 개념에 성적지향이나 성별정체성이 포함되는 것으로 해석하는 근거가 되는 주요 사례를 분석하기로 한다.

#### 가) 사건 처리 현황 개관

평등고용기회위원회(EEOC)는 2015년을 기준으로 성적지향 및/또는 성별정체성(트랜스젠더 포함)과 관련한 성 차별 혐의에 관련하여 1,412건의 진정 사건을 접수한 바 있다. 이 가운데 약 1,181건이 성적지향과 관련된 사건이었으며, 약 271건이 성별정체성 또는 트랜스젠더 관련 사건으로 집계되고 있다. 이는 전년도 같은 사건 대비 (1,100건) 약

360) <https://osc.gov/Pages/about.aspx> (마지막 방문: 2016. 10. 4.).

361) <https://osc.gov/ppp> (마지막 방문: 2016. 10. 4.).

362) <https://osc.gov/News/pr14-21.pdf> (마지막 방문: 2016. 10. 4.).

#### 4. 미 국

28% 증가한 것이다. 반면 2014년도 사건 처리는 약 847건이었던 것에서 2015년 1,135건이 처리된 것이어서 전년도 대비 약 34% 증가했고, 금전적인 배상액 또한 전년도 대비 약 51% 증가한 것으로 집계되고 있다. 이는 앞으로 이와 관련한 사건의 규모가 급증하는 추세에 놓였음을 의미한다.

2015년을 기준으로 자발적인 의사에 의한 합의금을 포함하여 약 330만 달러가 근로자의 구제를 위해 사용되었으며, 같은 종류의 차별이 반복되지 않도록 하는 고용 정책의 전환으로 이어지기도 했다.

#### 나) 트랜스젠더 사안

##### (1) *Macy v. Dep't of Justice*<sup>363)</sup>

평등고용기회위원회(EEOC)는 2012년 *Macy v. Holder* 결정<sup>364)</sup>에서 민권법 제7장의 성차별은 생물학적 성별과 사회적 젠더를 모두 포괄하며, 젠더는 남성성과 여성성에 대한 문화·사회적 측면도 포함한다고 하여 진정을 인용하기 시작했다. 이 사건에서 연방 산하의 한 부서는 원고와 고용계약 성사 직전 상황이었으며, 원고가 자신이 곧 여성으로 성전환(transition)을 할 예정이라는 사실을 알리자 갑자기 계약을 하지 않겠다는 통보를 한 사안으로, EEOC는 5 대 0의 결정으로 트랜스젠더의 정체성에 대한 차별을 성차별이라고 판단한 바 있다. 특히 이 사건을 계기로 성(sex)에 의한 차별 금지를 해석하는 범위가 본격적으로 확대될 수 있는 기반이 마련되어 중요한 의미가 있다.

---

363) EEOC Appeal No. 0120120821, 2012 WL 1435995 (April 20, 2012).

364) *Macy v. Holder*, Appeal No. 0120120821 (U.S. Equal Employment Opportunity Commission, Apr. 20, 2012): Title VII's ban on sex discrimination prohibits discrimination on the basis of both biological sex and gender and that “‘gender’ encompasses not only a person's biological sex but also the cultural and social aspects associated with masculinity and femininity.”

(2) Jameson v. U.S. Postal Service<sup>365)</sup>

트랜스젠더인 피고용인의 이름과 그를 지칭하는 대명사를 고의적·반복적으로 잘못 사용하는 것은 환경형 성희롱(hostile work environment)을 구성할 정도로 충분히 심각하고 침익적인 것이라고 인정한다. 그 후 트랜스젠더(transgender)임을 이유로 받은 차별을 이유로 한 진정에 대해서는 1964년 민권법 제7장에 의한 절차 및 29 C.F.R. Part 1614이 규정하고 있는 성차별에 따른 연방 평등고용기위원회(EEOC)의 진정 절차에 따라 처리하여야 한다는 것이 기본 입장인 것으로 파악된다.

(3) Complainant v. Dep't of Veterans Affairs<sup>366)</sup>

연방의 고용주가 트랜스젠더인 피고용인의 (성전환 이후) 새 이름과 성별에 관한 기록 변경을, 특히 그가 성별을 여성에서 남성으로 전환한 데 대한 정보보호국(Information Security Officer)의 적대감과 더불어서 일 년 넘도록 거절한 경우, 성에 근거한 괴롭힘을 구성하기에 충분할 정도로 심각하고 침익적이라고 인정한 사례이다.

다) 성소수자 진정 사건<sup>367)</sup>

일반적으로 성적지향에 근거한 차별을 이유로 한 진정에 대해서는, 성적지향에 관한 차별을 이유로 한 진정의 경우 통상 연방규칙 1614에 정한 절차에 따라 처리된다는 것을 고지 받은 후에 진정인이 특별히 다른 절차에 따른다는 요청이 없는 한, 1964년 민권법 제7장에 의한 절차 및 29 C.F.R. Part 1614 이 규정하고 있는 성차별에 따른 연방 평등고용기회 진정 절차에 따라 처리하여야 한다.

365) EEOC Appeal No. 0120130992, 2013 WL 2368729 (E.E.O.C.) (May 20, 2013).

366) EEOC Appeal No. 0120133123, 2014 WL 1653484 (E.E.O.C.) (Apr. 16, 2014).

367) [https://www1.eeoc.gov/federal/reports/lgbt\\_cases.cfm?renderforprint=1](https://www1.eeoc.gov/federal/reports/lgbt_cases.cfm?renderforprint=1) (마지막 방문: 2016. 10. 4.)에서 EEOC의 성소수자 관련 진정사건을 확인할 수 있다.

#### 4. 미 국

##### (1) Baldwin v. Dep't of Transportation<sup>368)</sup>

평등고용기회위원회(EEOC)는 2015년 Baldwin v. Foxx 결정<sup>369)</sup>에서 성적지향에 대한 차별이 민권법 제7장의 성차별에 해당한다고 보았다. 이 사건에서 원고는 동성애자 남성으로 한 공항의 관리자로 근무하였는데 자신의 성적지향 때문에 승진이 거부되었다고 주장하였고, 이 사건 승진 심사 담당이었던 책임자가 그 동안 원고의 성적지향과 그의 동성 파트너에 대한 꾸준히 부정적인 발언을 한 증거가 인정되었다. 평등고용기회위원회(EEOC)는 성적지향에 의한 차별은 피고용인을 그의 성별 때문에 부당하게 대우하는 것이므로 성차별로 볼 수 있다고 인정하였으며, 성적지향에 근거한 차별은 성에 기반한(sex-based) 선호, 가정, 기대, 고정관념, 혹은 규범을 전제하고, 성적지향은 성별을 언급하지 않고서는 정의되거나 이해될 수 없는 개념이라고 하였다.<sup>370)</sup> 결국 평등고용기회위원회(EEOC)가 그간 제시해 온 해석에 따르면, 민권법 제7장에서의 성에 의한 차별은 성적지향과 성별정체성

---

368) EEOC Appeal No. 0120133080 (July 15, 2015).

369) Baldwin v. Foxx, Secretary, Dept. of Transportation, EEOC Appeal No. 0120133080.

370) 결정문 중 “Discrimination on the basis of sexual orientation is premised on sex-based preferences, assumptions, expectations, stereotypes, or norms. “Sexual orientation” as a concept cannot be defined or understood without reference to sex. A man is referred to as “gay” if he is physically and/or emotionally attracted to other men. A woman is referred to as “lesbian” if she is physically and/or emotionally attracted to other women. Someone is referred to as “heterosexual” or “straight” if he or she is physically and/or emotionally attracted to someone of the opposite-sex. See, e.g., American Psychological Ass’n, “Definition of Terms: Sex, Gender, Gender Identity, Sexual Orientation” (Feb. 2011), available at <http://www.apa.org/pi/lgbt/resources/sexuality-definitions.pdf> (“Sexual orientation refers to the sex of those to whom one is sexually and romantically attracted” (second emphasis added). It follows, then, that sexual orientation is inseparable from and inescapably linked to sex and, therefore, that allegations of sexual orientation discrimination involve sex-based considerations. One can describe this inescapable link between allegations of sexual orientation discrimination and sex discrimination in a number of ways.”



에 근거한 차별을 해석상 모두 포함하는 것으로 볼 수 있고, 그러한 방향으로 해석이 확장되어 왔다.<sup>371)</sup>

(2) *Brooker v. U.S. Postal Service*<sup>372)</sup>

이 사건에서 평등고용기회위원회(EEOC)는 동성애자라는 지속적인 패턴의 코멘트 또는 소문이 진정 당사자에 대한 심각한 성적인 학대 수준에까지 이르기엔 충분한 침익적인 결과를 야기한 것으로 인정할 바 있다.

(3) *Couch v. Dep't of Energy*<sup>373)</sup>

“인지된 성적지향”에 근거한 괴롭힘이라는 혐의와 그러한 괴롭힘에 근거한 보복에 관한 혐의를 판단함에 있어서, 평등고용기회위원회(EEOC)는 미국에서 전통적으로 ‘fag’ 또는 ‘faggot’이라는 단어가 남성 동성애자 혹은 충분히 남성적이지 않다고 인식되는 남성에 대해서 상당히 공격적, 모욕적, 폄하적인 단어로 사용되어 왔음을 인정하였다.

#### 4) 행정조직 검토

미국의 성평등 관련 지원 체계의 특징은 별도의 국가인권위원회(NHRI) 또는 평등 기구의 부재에도 불구하고, 1964년 민권법 제7장에서 금지하고 있는 “성(sex)”을 이유로 한 고용상 차별을 금지 규정의 해석 범위를 확대하는 방식으로 이루어졌다는 데에서 찾을 수 있다. 특히 1964년 민권법 제7장을 관할하는 연방정부 직속기관으로 평등고용기회위원회(EEOC)가 설치되었고, 이 기관은 직제 상 행정부 소속 기관

---

371) EEOC. What You Should Know About EEOC and the Enforcement Protections for LGBT Workers [http://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/enforcement\\_protections\\_lgbt\\_workers.cfm](http://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/enforcement_protections_lgbt_workers.cfm) (마지막 방문: 2016. 10. 4.)

372) EEOC Request No. 0520110680, 2013 WL 4041270 (E.E.O.C.) (May 20, 2013).

373) EEOC Appeal No. 0120131136, 2013 WL 4499198 (E.E.O.C.) (Aug. 13, 2013).



#### 4. 미 국

이기는 하나 행정부 산하 15개 부에 속하지 않는 독립적인 정부산하 기관으로 기능하고 있다. 초기에는 “성(sex)”을 이유로 한 차별 금지에 직장내 성희롱도 포함되는 것으로 해석의 외연이 확대 시작하여, 점차 성적지향 과 성별정체성에 의한 차별도 금지되는 것으로 해석되기 시작하였고, 비록 연방대법원 판결을 통한 법해석 방법으로 성소수자의 권리가 확대되어온 측면도 간과할 수는 없겠지만, 독립된 행정 기관으로서의 평등고용기회위원회(EEOC)의 역할은 해당 진정사건을 처리함에 있어 해석의 외연을 확대했다는 차원을 넘어 필요한 경우 법원에의 제소를 지원하는 체계적인 운영을 통해 실효성이 높아진 것으로 보인다.

### 마. 시사점

미국의 성소수자 지원 체계의 특징은 이들 소수자 집단에 대한 연방 차원의 독립되고 통일된 법체계가 먼저 갖추어지지 못한 상황에서 원칙적으로 각 주(州) 별 입법에 의존하여 이루어졌다는 데 있다. 각 주(州)의 경우에도 그 입법 현황은 통일되어 있지 않으며, 입법이 아예 이루어지지 않고 있는 주도 다수 존재한다.<sup>374)</sup> 입법이 이루어진 주(州)의 경우도 구체적으로 성적지향 과 성별정체성에 의한 차별 금지 범위는 입법의 내용에 따라 다르다.

무엇보다 미국 사회에서 성소수자의 권리 보호는 평등권 보장이라는 이념 하에서 주로 논의되어 왔으며, 사법부의 해석에 의존하고 있다고 할 수 있다. 고용상 성차별 금지와 관련하여서도 사법부의 판결이 여성 근로자의 지위 향상에도 적지 않은 영향을 미쳐왔던 것 또한 사실이고,<sup>375)</sup> 사법부의 판다는 주로 평등권에 관한 해석에 있어서 성소수자 집단을 어떻게 다룰 것인지 여부와도 관련성이 크다고 하겠다.

374) 이에 관해서는 [표 3] 및 [그림 1] 참조.

375) 장민선, 앞의 글, 104면 등 참조.

미국의 경우 독립적인 법체계의 확립이나 사법부의 적극적인 해석을 기다리기 전에 1964년 민권법 제7장의 이행을 담보하고 고용상 분야의 차별시정기구로서 평등고용기회위원회(EEOC)를 설치한 결과 고용의 영역에서 성소수자 보호가 부분적·점진적으로 가능해졌다. 행정기관의 유권해석으로 한정된 범위에서나마 해석상 권리의 범위를 확대할 수 있다는 점에서 시사점을 가진다. 특히 평등고용기회위원회(EEOC)는 성(sex)에 의한 차별 금지를 해석함에 있어서 점차 성적지향과 성별정체성에 의한 차별 금지도 포함되는 것으로 해석의 외연을 넓혀 왔고, 오늘날 성적지향과 성별정체성이 차별금지 개념에 포섭됨을 명시하고 있다.

평등고용기회위원회(EEOC)의 조사절차 이후 이의신청이 기각된 경우에는 사자의 제소권을 인정하고 있을 뿐만 아니라 조사절차 종료 전에도 법원에 제소할 수 있는 길을 열어 두고 있다.<sup>376)</sup> 뿐만 아니라 평등고용기회위원회(EEOC)는 그 판단으로 위반의 심각성, 법적 문제의 유형, 소송의 사회적 파급효과 등을 고려하여 직접 제소할 것인지를 여부를 결정하여 고발자를 대리하여 직접 소송에 참여할 수 있는 권한을 부여받고 있다.<sup>377)</sup>

그럼에도 불구하고, 미국에서의 성소수자에 대한 차별금지 또는 권리 보장은 제한적으로 고용 분야에서 해석의 확대를 통해 부분적으로 이루어지고 있을 뿐이라는 점과 통일적인 연방법의 부재 및 주(州) 별 보호 수준이 각기 다르다는 점에서 일정한 한계를 지니고 있다. 평등고용기회위원회(EEOC) 또한 준사법적 기능이나 법적 효력을 지니는 시정명령권을 가지고 있지 않기 때문에 결국 성차별에 의한 차별 금지의 실효적인 구제는 최종적으로 법원에 의한 사법적 구제방식에 의

376) The U.S. Equal Employment Opportunity Commission, "Filing a Lawsuit", <https://www.eeoc.gov/employees/lawsuit.cfm> (마지막 방문: 2016. 10. 4.).

377) The U.S. Equal Employment Opportunity Commission, "Filing a Lawsuit", <https://www.eeoc.gov/employees/lawsuit.cfm> (마지막 방문: 2016. 10. 4.); 장민선, 앞의 글, 98면.

#### 4. 미 국

존하는 구조를 취하고 있으며, 법원의 성적지향과 성별정체성에 의한 차별도 성(sex)을 이유로 한 차별로 인정할 것인지 여부로 귀결된다고 하겠다. 현재 미국에서도 연방 평등법 개정안에 성적지향과 성별정체성에 의한 차별을 금지하는 내용이 일부 포함되어 의회에 계류 중이며, 연방대법원의 최근 동성혼 합헌 판결과 같은 전향적인 판결들을 통한 성소수자 권리 확대를 위한 인식이 표면화되고 있는 것은 사실이지만, 법원에 의한 해결은 무엇보다 시간과 비용에 있어서 당사자에게 부담을 가중시킬 뿐만 아니라 소송상 입증책임이나 증거의 제출에 있어서 대부분 피해자인 원고가 충분한 입증이 어려울 수 있어 재판 외 분쟁 해결방법들이 다양하게 제시되고 있기도 하다.

## 5. 일 본

### 가. 서론

일본 헌법 제14조 제1항에서는 “모든 국민은 법 앞에 평등하고, 인종, 신조, 성별, 사회적 신분 또는 문벌에 의하여 정치적, 경제적 또는 사회적 관계에서 차별받지 아니한다.”고 규정하고 있다. 헌법에서 특별히 성별에 따른 차별을 금지하고 있으나, 일본에서 성별 또는 젠더에 근거한 차별을 해소하기 위한 국가 차원의 움직임은 세계적 추세에 비추어 보았을 때 비교적 더디게 진행되었다고 볼 수 있다.

일본에서 성평등 정책을 추진하기 위한 목적으로 제정된 대표적인 법률은 1999년 제정된 ‘남녀공동참획사회기본법(男女共同参画社会基本法)’이다. 일본에서 젠더 평등을 논할 때에는 ‘남녀공동참획(男女共同参画)’이라는 개념이 등장하는데, 이는 국제 행동강령에 따라 일본 국내 행동계획을 책정하면서, 1991년 개정 당시 ‘남녀공동참획형 사회만들기(男女共同参画型社会づくり)’를 목표로 한 이래 일관하여 사용해 온 것이다. 일본에서 ‘여성차별철폐’나 ‘남녀평등’이라는 용어를 사용하지 않고 ‘남녀공동참획’이라는 개념을 사용한 것에 대해서는, 남녀가 사회의 대등한 구성원으로서 정책·방침결정과정에서 참획하는 것이 중시되었다는 측면과, 일본 사회에서 ‘여성차별철폐’ 등 거부 반응이 예상되는 용어 사용을 전략적으로 피하고 수용되기 쉬운 표현을 사용하였다는 측면이 있다고 한다.<sup>378)</sup> 이에 대해서는 외국의 사례와 같이 ‘여성차별철폐’의 움직임이 활발히 이루어진 후 ‘젠더 평등’으로 나아간 흐름과는 달리 국가가 정책적으로 여성차별의 철폐를 전면에 내세우지 않고 일견 성별중립적으로 보이는 ‘남녀공동참획’이라는 개념을

378) 辻村みよ子(2005) 『ジェンダーと法』 不磨書房, 64면.

## 5. 일본

사용함으로써, 일본 사회에 엄연히 존재하는 여성차별을 철폐하여야 한다는 목표가 불명확해졌다는 비판도 있다.<sup>379)</sup>

그 외에 ‘남성은 일, 여성은 가정’이라는 일본 사회의 뿌리 깊은 고정관념으로 인하여, 여성의 경제활동 참가율이 저조하고 임금 등의 격차도 상당할 뿐 아니라, 임신·출산 등으로 경력이 단절되는 경향이 뚜렷한 현상을 해소하기 위한 법적 해결을 시도하기도 하였다. 즉, ‘고용분야에서 남녀의 균등한 기회 및 대우의 확보에 관한 법률(이하 ‘고용기회균등법’이라 한다)’<sup>380)</sup>이나 ‘노동기준법(労働基準法)’ 및 최근 한시적 입법으로 제정된 ‘여성의 직업생활에서의 활약 추진에 관한 법률’<sup>381)</sup>에서 성별에 따른 차별을 금지하거나 여성의 일과 가정의 양립에 관한 규정을 마련하고 있다.

한편, 성소수자(LGBT)에 대한 차별금지 등은 전술한 ‘남녀공동참획’ 관련 정책에는 포함되지 아니한다. 일본에서 성소수자와 관련한 개별 법률로는 일정한 요건을 갖추어 성전환수술을 받은 자의 성별 정정 등에 관한 내용을 담고 있는 ‘성동일성장해자의 성별취급의 특례에 관한 법률’<sup>382)</sup>이 유일하고, 동성애자의 권리를 보장하거나 차별을 금지하는 개별 법률은 제정된 바 없다. 다만, 최근 동성 커플의 파트너쉽을 인정하는 증명서 등의 발급을 인정하는 기초자치단체가 생겨났고, 동성애자의 권리와 관련하여 소송이 제기되는 등의 경향을 보이고 있다.<sup>383)</sup>

379) 辻村みよ子(2005) 『自治体と男女共同参画—政策と課題—』, イマジン出版, 25면.

380) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律.

381) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律.

382) 性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律.

383) 성소수자(LGBT) 관련 사건의 예로는 본문에서 언급한 판례 외에 ①과 같이 성적 지향을 이유로 공공시설의 이용을 거부한 것이 위법하다고 판시한 도쿄 고등재판소의 판결과, 현재 1심이 진행 중인 ②~④의 사건이 있다.

① 도쿄도 청년의 집 사건(東京高判1997. 9. 16, 判例タイムズ986号-206頁)

도쿄도가 설치 관리하는 시설에 동성애자 단체 회원인 원고의 숙박 및 시설의

이하에서는 일본의 성평등 관련 실정법령을 소개하고 성평등 정책 관련 행정조직에 관하여 개관하도록 한다.

## 나. 성평등 관련 입법동향

일본에는 일반적으로 차별을 금지하는 차별금지법이나 성소수자를 포함한 의미에서의 젠더 평등에 관한 개별 법률은 존재하지 않는다. 성평등에 관한 실정법으로서 일본 정부가 장기간 동안 추진해 왔던 남녀공동참획 관련 정책의 기본법인 ‘남녀공동참획사회기본법’과 남녀공동참획사회를 실현하기 위하여 특히 여성의 경제활동을 장려하고 직장생활에서의 차별을 금지하는 다른 법률 조항에 관하여 서술한다.

### 1) 남녀공동참획사회기본법

일본의 성평등 정책 추진과 관련하여 가장 기본적인 틀을 이루는 ‘남녀공동참획사회기본법’이 제정되기까지의 경위 및 법률의 주요 내용, 그리고 법 제정 후의 성과에 대하여 개관한다.

---

사용을 승인하지 아니한 도쿄도 교육위원회의 처분은 위법하다고 판시하였다.

- ② 이른바 ‘성동일성장해자’인 수형자에게 여성 호르몬의 복용을 불허한 수용시설의 처분에 대하여, 수형자가 2016년 6월 9일 국가를 상대로 1000만 엔의 배상을 청구한 사건
- ③ ‘성동일성장해’로 인하여 호적상의 성별은 남성이나 여성의 외관을 하고 근무하는 경제산업성 공무원에게, 상사 등이 호적을 변경하지 않으면 여성용 화장실을 사용할 수 없다고 한 것에 대하여, 2015년 11월 13일 국가를 상대로 약 1600만 엔의 배상을 청구한 사건
- ④ 히토츠바시대학(一橋大学) 로스쿨에 재학 중이던 A는 친구 B가 자신이 동성애자라는 사실을 SNS를 통하여 다른 동료 학생들에게 폭로하였다는 이유로 이를 비관하여 투신자살하였고, 이에 대하여 2015년 8월 A의 부모가 B와 히토츠바시대학을 상대로 300만 엔의 손해배상을 청구한 사건



## 가) 입법의 배경

### (1) 의 의

일본의 남녀공동참획사회기본법은 성주류화(Gender Mainstreaming)<sup>384)</sup>라는 국제적 흐름에 따라 제정된 기본법으로서, 현재 일본에서는 성평등과 관련하여 정책의 큰 흐름을 제시하는 법률로 평가된다. 이 기본법에 따라 성평등정책을 추진하고, 각 지방자치단체에서는 관련 조례를 제정하여 지방의 실정에 맞는 성평등정책을 추진하게 되었다.

그러나 이 법에서는 일본 사회에 엄연히 존재하고 있는 성차별이나 여성 인권침해를 극복하고자 하는 메시지를 분명히 제시하고 있지 않기 때문에, 보편적이고 형식적인 선언에 머물러 있다는 비판이 있다.<sup>385)</sup> 1970~80년대 많은 국가에서 여성차별철폐를 위한 사회적 운동이 활발하였고 이를 토대로 관련 법률이 제정되었던 것에 비하여, 일본에서는 유일하게 고용기회균등법이 제정되었을 뿐 법적 측면에서 여성차별철폐를 위한 움직임이 활발하지 않았다. 즉, 여성차별금지의 관점에서 출발하여 차츰 양성의 성차 자체에 주목하여 젠더 평등을 위한 법제도를 구축해 온 서구의 사례와 비교할 때, 일본의 경우에는 적어도 법적·제도적 측면에서는 ‘여성차별철폐’를 명시적으로 추구하는 단계를 거치지 않은 채, 모든 분야에서의 남녀공동참획을 추구하는 법률을 제정한 것이다.<sup>386)</sup>

한편, 최근 성평등의 개념이 단순히 생물학적 성별로서의 남성과 여성을 넘어 사회적 성별(Gender)을 포함하는 개념으로 확장되고 있고,

---

384) 이 용어는 1995년 베이징 세계여성대회에서 공식적으로 채택되었는데, 성평등(gender equality)을 실현하기 위하여 젠더 관점이 모든 과정에서 고려되고 통합되는 것을 의미한다(김경희(2002), “국가와 여성정책”, 한국여성정책연구원(편), 『한국의 여성정책』, 미래인력연구원, 23~24면 참조).

385) 辻村みよ子(2005), 전계주 2, 26면.

386) 辻村みよ子(2005), 전계주 2, 26~27면.



성적 소수자에 대한 차별의 문제도 대두되는 상황이다. 그러나 이 법에서 의미하는 ‘남녀공동참획’에는 성소수자에 대한 차별을 금지하는 의미는 포함되어 있지 않은 것으로 보인다.

## (2) 사회적 배경

### (가) 국내행동계획

이 법은 남녀차별철폐를 위한 국제적인 움직임에 대응하면서 입법에 이르렀다고 할 수 있다. 유엔은 1972년 제27차 총회에서 1975년을 ‘세계 여성의 해’로 제정할 것을 결의하였고, 그 첫해인 1975년 멕시코시티에서 세계여성대회가 개최되었다. 이 대회에서는 ‘세계행동계획(World Plan of Action)’이 결정되고 ‘멕시코 선언’이 채택되었으며, 1975년부터 1985년을 ‘유엔여성 10년’으로 선포하였다.

제1회 세계여성대회에 참가한 후 일본 정부에서는 유엔 세계여성대회에서 결정된 사항을 국내 시책으로 도입하는 것과 그 외 여성에 관한 시책에 관하여, 관계 행정기관 상호간의 밀접한 사무연락을 도모함과 동시에, 종합적이고 효율적인 대책을 추진하기 위하여, 1975년 9월 23일 ‘부인문제기획추진본부(婦人問題企画推進本部)’<sup>387)</sup>을 설치하였다.<sup>388)</sup> 또한, 세계여성대회의 결정사항의 국내이행 및 여성에 관한 시책의 기획과 추진에 기여하기 위하여, 총리의 사적 자문기관인 ‘부인문제기획추진회의(婦人問題企画推進會議)’가 설치되었다. 위 추진본부에서는 세계여성대회에서 채택한 행동계획과 위 추진회의의 의견 등을 종합하여 1977년 1월 27일 ‘국내행동계획(国内行動計画)’(1977년~1986년)을 책정하였다. 이 행동계획에서는 시책의 기본 방향을 1) 법제상 부인의 지위 향상, 2) 남녀평등을 기본으로 하는 모든 분야의 부인 참

387) 본부장은 총리, 부분부장은 총리부 총무장관, 본부원은 내각관방부장관, 총리부 총무부장관, 관계 9개 성청의 사무차관 등이었다.

388) ‘부인문제기획추진본부’는 1994년 7월 12일의 각의결정으로 ‘남녀공동참획추진본부’가 내각에 설치되면서 폐지되었다.

## 5. 일본

가 촉진, 3) 모성존중 및 건강 옹호, 4) 노후 등 경제적 안정 확보, 5) 국제협력 추진 등 5가지로 제시하였다.<sup>389)</sup>

### (나) 신 국내행동계획

유엔 여성의 10년의 마지막 해인 1985년에는 케냐 나이로비에서 제 3차 세계여성대회가 개최되었는데, 여기서는 ‘여성의 지위향상을 위한 나이로비 미래전략(이하 ‘나이로비 미래전략’이라 한다)’<sup>390)</sup>이 채택되었다.

일본 국내에서는 나이로비 미래전략에서 결정된 내용을 국내 시책에 도입하고, 여성차별철폐협약의 실시에 따른 시책 및 기타 여성 관련 시책을 종합적이고 효과적으로 추진하도록 하고, 이러한 시책 추진을 할 때 모든 성청(중앙행정기관)을 참여하도록 하기 위하여, 1986년 1월 ‘부인문제기획추진본부의 설치에 관하여’를 개정하였다. 또한, 같은 해 2월에는 부인문제기획추진회의를 ‘부인문제기획추진유식자회의(婦人問題企画推進有職者会議)’로 개편하였다. 총리는 부인문제기획추진유식자회의에 대하여 장기적 안목에서 바라보았을 때 여성정책이 나아가야 할 방향에 대한 의견을 요청하였고, 이에 유식자회의는 ‘2000년을 위한 장기적 전망에 선 부인관계시책의 추진에 관한 의견’의 중간보고서를 발표하고, 지방자치단체와 여성단체의 의견 등을 참고하여 정리한 결과를 1987년 3월 총리에게 보고하였다. 추진본부는 이 의견의 취지를 반영하여 1987년 5월 7일 ‘2000년을 향한 신 국내 행동계획(이하 ‘신 국내행동계획’이라 한다)’<sup>391)</sup>을 책정하였다. 신 국내행동계획의 기본적 방향은 1) 남녀평등을 둘러싼 의식개혁, 2) 평등을 기초로 한 남녀의 공동참가, 3) 다양한 선택을 가능하게 하는 조건

389) 名取はにわ(2005)『国の男女共同参画政策』辻村みよ子・稲葉馨編『日本の男女共同参画政策—国と地方公共団体の現状と課題』東北大学出版会, 9면.

390) Nairobi Forward-looking Strategies for the Advancement of Women.

391) 西暦2000年に向けての新国内行動計画.

정비, 4) 노후생활 등을 둘러싼 부인 복지의 확보, 5) 국제협력 및 평화에 대한 공헌 등이다.<sup>392)</sup>

(다) 신 국내행동계획의 개정 및 관련 조직 개편

부인문제기획추진본부는 전술한 신 국내행동계획을 4년간 실시한 성과 및 국내외의 상황 변화 등을 고려하여, 1991년부터 1995년까지의 구체적인 시책을 정하고, 아울러 2000년도까지 시행할 기본적 시책을 다시 검토하여 1991년 5월 30일 신 국내행동계획을 개정하였다. 이 개정에서는 그때까지 사용하였던 ‘참가(参加)’라는 용어를 ‘참획(参画)’이라고 변경하고, “남녀공동참획사회의 형성을 추구”할 것을 목표로 한다고 명시하였다. 그 이유는 “단순히 여성의 참가의 장을 넓히는 것뿐만 아니라 그 장에서 정책·방침의 결정, 기획 등에 참가하는 등, 보다 주체적인 참가 자세를 명확히 하기 위함”이라고 설명하였다.<sup>393)</sup> 그리고 ‘부인’이라는 용어는 법령이나 고유명사, 관용적으로 사용되는 경우를 제외하고 ‘여성’으로 변경하였다.<sup>394)</sup>

또한, 추진본부는 같은 해 7월에 1)본부의 개편, 2)심의회 등에 의한 국민의 의견 수렴, 3)사무체제의 정비, 4)지방공공단체에 대한 보다 적극적인 시책 마련의 요청 등을 내용으로 하는 ‘남녀공동참획형 사회 만들기를 위한 추진체제의 정비에 관하여’<sup>395)</sup>를 결정하였다. 이 결정에 따라 총리부에 ‘남녀공동참획실’과 ‘남녀공동참획심의회(男女共同

392) 남녀공동참획국 홈페이지 [http://www.gender.go.jp/about\\_danjo/law/kihon/index.html](http://www.gender.go.jp/about_danjo/law/kihon/index.html)  
참조 (마지막 방문: 2016. 9. 26).

393) 위와 같음. ‘참획’이라는 용어는 사업이나 정책 등의 계획에 참여하는 것을 의미하고, 비슷한 단어인 참가는 어떤 목적이 있는 집합의 일원으로 행동을 같이 하는 것을 의미한다. ‘참획’이 ‘참가’와 구별되는 점은 계획 과정에 개입함으로써 전체적인 책임을 공유한다는 점이다. 일본에서 젠더 관련 법안과 정책을 전개하면서 ‘참획’이라는 용어를 선택하여 사용한 것은 성평등 실현을 구체적으로 표현하려는 의도라고 볼 수 있다(장화경(2007), “일본의 남녀공동참획정책의 성격 및 전개에 관한 연구-가정과 취업 양립지원정책을 중심으로”, 일본학연구 제20집, 224면 각주 2).

394) 각주 15와 같음.

395) 男女共同参画型社会づくりのための推進体制の整備について.

## 5. 일 본

参画審議会)’를 설치하였다. 심의회는 총리의 요청에 따라 남녀공동참획사회 형성에 관한 기본적이고 종합적인 사항을 조사심의하고, 당해 자문과 관련된 사항에 관하여 총리에게 의견을 개진하는 역할을 하는 기관이다. 한편, 종래 총리부에 설치되었던 부인문제기획추진본부는 내각에 설치된 ‘남녀공동참획추진본부(男女共同参画推進本部)’로 개편되었다.<sup>396)</sup>

### (라) 남녀공동참획 2000년 플랜

1994년 8월, 당시 무라야마 도미이치(村山富市) 총리는 남녀공동참획심의회에 대하여 남녀가 균등하게 정치적, 경제적, 사회적 및 문화적 이익을 향수할 수 있고, 또한 함께 책임을 담당하여야 하는 남녀공동참획사회의 형성을 위하여, 21세기를 전망한 종합적 비전에 관하여 자문을 구하였다. 이에 남녀공동참획심의회에서는 1995년 12월에 ‘남녀공동참획심의회 부회에서의 논점 정리’<sup>397)</sup>를 공표하고, 1996년 7월에는 ‘남녀공동참획 비전-21세기의 새로운 가치 창조-’<sup>398)</sup>라는 제목의 보고서를 총리에게 제출하였다. 여기서는 정책목표로 성주류화를 들면서, 정책수단으로 민법의 개정, 배우자 관련 세제·연금 및 배우자 수당 등에 관한 검토, 성별에 따른 차별취급이라고 볼 수 있는 각종 관행의 검토 등을 제안하였다. 또한, 이 비전 중에는 “남녀공동참획사회의 실현을 촉진하기 위한 기본적인 법률에 관하여 신속히 검토하여야 한다.”는 내용이 포함되어 있었다.<sup>399)</sup>

한편, 1995년 베이징에서 개최된 제4차 세계여성대회에서 채택된 행동강령은 1996년까지 국내 행동계획을 개발하도록 요구하였고, 일본 국내에서도 1996년 이후의 신 국내행동계획에 의한 구체적 시책을 마

396) 名取はにわ(2005), 전계주, 10-11면.

397) 男女共同参画審議会の部会における論点整理.

398) 男女共同参画ビジョン—21世紀の新しい価値創造—.

399) <http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/sankakujokyo/2000/5-4.html> (마지막 방문 : 2016. 10. 28)

련하여야 할 필요가 있었다. 이에 따라 남녀공동참획추진본부는 ‘남녀공동참획 2000년 플랜-남녀공동참획사회 형성의 촉진에 관한 2000년도까지의 국내행동계획-’(이하 ‘2000년 플랜’이라 한다)<sup>400)</sup>을 결정하였다.

### (3) 입법 과정

전술한 2000년 플랜의 제3부 3(1)에서는 ‘국내본부기구의 조직·기능강화’에서 ‘남녀공동참획사회의 형성을 촉진하기 위한 새로운 심의회의 설치’라는 항목을 두고, “법률에 근거한 자문기관으로서 남녀공동참획사회의 실현을 촉진하기 위한 새로운 심의회 설치의 검토를 추진한다.”고 명시하였다.<sup>401)</sup>

당시 총리부는 새로운 심의회의 설치에 관하여 단독 법률을 국회에 제출하도록 결정하여 법안 작성에 착수하였고, 국회 심의를 거친 후 1997년 3월 26일 ‘남녀공동참획심의회설치법(平成9년 법률 제7호)’이 제정되었다.

남녀공동참획심의회는 남녀공동참획사회 형성의 촉진에 기여하기 위하여 설치된 것으로, 소관사무는 다음과 같다(구 남녀공동참획심의회설치법 제2조).

- 1) 심의회는 총리 또는 관계 장관의 요청에 따라, 남녀공동참획사회의 형성 촉진에 관한 기본적이고 종합적인 정책 및 중요사항을 조사심의하는 것으로 한다.
- 2) 1)의 자문과 관련된 사항에 관하여, 총리 또는 관계 장관에게 의견을 개진할 수 있는 것으로 한다.

이 법에서는 남녀공동참획사회를 “남녀가 사회의 대등한 구성원으로서 스스로의 의사에 따라 사회의 모든 분야에서 활동에 참획할

400) 男女共同参画2000年プラン-男女共同参画社会の形成の促進に関する2000年度までの国内行動計画.

401) 名取はにわ(2005), 전계서, 13면.



## 5. 일 본

기회가 확보되고, 나아가 남녀가 균등하게 정치적, 경제적, 사회적 및 문화적 이익을 향수할 수 있으며, 또한 함께 책임을 부담하여야 하는 사회”라고 정의하였다. 이는 이후 제정되는 ‘남녀공동참회사회기본법’에서도 그대로 승계되었다.

이 법에 따라 1997년 6월 16일, 남녀공동참회심의회가 개최되었다. 총리는 남녀공동참회심의회의 장에 대하여 “남녀공동참회사회의 실현을 촉진하기 위한 정책에 관한 기본적 사항에 관하여, 귀 심의회의 의견을 구한다”는 자문을 구하였다(자문 제1호).<sup>402)</sup> 심의회에서는 9월에 기본문제부회를 설치하여 검토에 착수하여 ‘남녀공동참회사회기본법(가칭)의 논점정리-남녀공동참회사회를 형성하기 위한 기초적 조건 만들기-’를 공표하면서, 기본법의 필요성과 기본법이 담아야 할 사항에 관하여 정리하였다.<sup>403)</sup>

이를 토대로 남녀공동참회사회기본법안이 작성되어 국회에 제출되었고, 1999년 6월 30일 법률 제78호로 ‘남녀공동참회사회기본법’(이하 ‘기본법’이라 한다)이 제정되기에 이르렀다. 기본법이 시행되면서 남녀공동참회심의회설치법은 폐지되었다.

---

402) 자문 제1호에 관해서는 남녀공동참회사회기본법의 검토를 명시하였던 것은 아니나, 같은 날 개최된 남녀공동참회심의회(제1회)에서 총리가 “본 심의회의 전신인 심의회로부터의 답신 등을 고려하여, 정부로서는 작년 12월에 결정한 ‘남녀공동참회 2000년 플랜’에서, 남녀공동참회사회의 실현을 촉진하기 위한 기본적인 법률에 관하여 검토를 추진하도록 하고 있습니다. 앞으로, 이 기본적인 법률을 포함하여 남녀공동참회사회의 실현을 촉진하기 위한 정책에 관하여, 국민 각계각층의 의견에 귀를 기울이면서 폭넓은 검토를 추진할 필요가 있다고 생각합니다.”라고 발언한 것으로 보아, 기본법의 작업을 염두에 두고 있었던 것으로 생각된다.

403) 한편, 1998년 2월 16일 제142회 국회의 시정방침연설에서, 하시모토 류타로(橋本龍太郎) 당시 총리는 “개인의 행복과 사회의 활력을 함께 이루기 위해서는, 개인이 서로 존중하고 돕는 사회의 연대를 중시하고, 인권이 지켜지며 차별이 없는 공정한 사회의 실현에 노력하여야 합니다. 그 중에서도 남성은 일, 가사와 육아는 여성이라는 남녀의 고정적인 역할의식을 개선하여 여성과 남성이 모두 참회하고 즐거움도 책임도 나누는 사회를 실현하는 것은 매우 중요하고, 그를 위하여 기본이 되는 법률안을 내년의 통상국회에 제출합니다.”라고 발언하였다.

## 나) 주요 내용

### (1) 정의 및 기본이념

기본법에서는 ‘남녀공동참획사회’를 “남녀가 사회의 대등한 구성원으로서 스스로의 의사에 따라 사회의 모든 분야에서 활동에 참획할 기회가 확보되고, 나아가 남녀가 균등하게 정치적, 경제적, 사회적 및 문화적 이익을 향수할 수 있으며, 또한 함께 책임을 부담하여야 할 사회”(기본법 제2조 제1호 참조)라고 정의한다. 그리고 이러한 남녀공동참획사회를 형성하기 위하여, 1)남녀의 인권존중, 2)사회에서의 제도 또는 관행에 대한 배려, 3)정책 등의 입안 및 결정에 대한 공동참획, 4)가정생활에서의 활동과 다른 활동의 양립, 5)국제적 협조 등 5가지의 기본이념을 제시하고 있다(기본법 제3조~제7조). 국가 및 지방자치단체는 이러한 기본이념에 따라 남녀공동참획사회 형성의 촉진을 위한 시책을 책정하고 이를 실시할 책무를 지며(기본법 제8조 및 제9조), 정부는 남녀공동참획사회를 형성하기 위한 시책을 실시하기 위하여 필요한 조치를 강구하고, 국회에 매년 보고할 의무를 진다(기본법 제11조 및 법 제12조).

### (2) 기본시책의 수립

정부는 남녀공동참획사회 형성의 촉진에 기본적인 계획(이하 ‘남녀공동참획기본계획’이라 한다)을 정하여야 한다. 총리는 남녀공동참획회의의 의견을 수렴하여 남녀공동참획기본계획안을 작성하고, 각의의 결정을 요구하여야 하며, 각의결정이 있을 때에는 지체 없이 남녀공동참획기본계획을 공표하여야 한다(기본법 제13조). 중앙정부뿐 아니라 도도부현(광역자치단체에 해당함) 및 시정촌(기초자치단체에 해당함)에서도 역시 중앙정부의 남녀공동참획기본계획을 참고하여, 도도부현의 경우에는 남녀공동참획계획을 수립을 의무화하고, 시정촌의 경



## 5. 일본

우에는 계획 수립의 노력의무를 부과하고 있다(기본법 제14조). 또한, 이와 같은 시책의 책정과정에서 국가는 고충처리를 위하여 필요한 조치를 취하고, 성별에 따른 차별취급 기타 남녀공동참획사회의 형성을 저해하는 요인으로 인하여 인권이 침해되는 경우 피해자를 구제하기 위한 조치를 강구하도록 노력할 것, 아울러 필요한 조사연구 및 국제적 협조를 위한 조치, 국가의 지방자치단체 및 민간단체 지원을 위하여 노력할 것을 규정하고 있다(기본법 제18조~제20조).

2016년도에 강구하고자 하는 시책은 다음과 같다.<sup>404)</sup>

- 1) 남녀공동참획사회를 위한 시책의 종합적 추진
- 2) 남성중심형 노동관행 등의 변혁과 여성의 활약
- 3) 정책·방침결정과정에서 여성의 참획 확대
- 4) 고용 등에서의 남녀공동참획 추진 및 일과 생활의 조화
- 5) 지역·농산어촌, 환경 분야에서의 남녀공동참획 추진
- 6) 과학기술·학술분야에서의 남녀공동참획 추진
- 7) 전 생애를 통한 여성의 건강지원
- 8) 여성에 대한 모든 폭력의 근절
- 9) 빈곤, 고령, 장애 등에 따른 곤란을 겪는 여성 등이 안심하고 생활할 수 있는 환경의 정비
- 10) 남녀공동참획의 관점에 선 각종 제도 등의 정비
- 11) 교육·미디어 등을 통한 의식개혁, 이해 촉진
- 12) 남녀공동참획의 관점에 선 방재·부흥체제 확립
- 13) 남녀공동참획에 관한 국제적인 협조 및 공헌

### (3) 남녀공동참획회의

이 법에서는 내각부에 내각관방장관을 의장으로 하고 24인 이내의 국무대신 및 전문가를 의원으로 하는 ‘남녀공동참획회의(男女共同参画

404) 内閣府(2016) 『平成28年版男女共同参画白書』 157면 이하 참조.

會議)’를 설치한다고 규정하고 있다(기본법 제21조, 제23조~제25조). 이때, 남녀공동참획회의 의원 중 전문가 의원은 남녀 중 한 성별의 의원 수가 전문가 의원 전체의 10분의 4 미만이어서는 안 된다고 하고 있다(기본법 제25조 제3항 참조). 이는 구 남녀공동참획심의회의법의 규정을 그대로 계승한 것이다. 남녀공동참획회의는 남녀공동참획기본계획안을 작성할 때 총리에게 의견을 제출하고, 그 외에도 총리 또는 관계 장관의 요청에 따라 남녀공동참획사회 형성의 촉진에 관한 기본적인 계획, 기본적인 정책 및 중요사항을 조사심의하고 필요한 경우에는 의견을 제출한다. 또한, 정부가 실시하는 남녀공동참획사회 형성의 촉진에 관한 시책의 실시상황을 감시하고, 정부의 시책이 남녀공동참획사회 형성에 미치는 영향을 조사하며, 필요가 있다고 인정될 때에는 총리 및 관계 장관에게 의견을 제출하는 역할을 한다(기본법 제22조). 이러한 업무수행을 위하여 필요한 경우는 관계 행정기관의 장 등에 대하여 자료제출, 의견제출, 설명 기타 협력을 요구할 수 있도록 하고 있다(기본법 제27조).

## 다) 성 과

### (1) 관련 법률 제·개정

기본법 제정 직후 남녀공동참획회의의 아래 5개의 전문조사회를 설치하여, 각 분야에서 법률을 제정하거나 앞으로의 과제를 검토하고 그에 관한 보고서를 정리하는 등 소기의 성과를 거두었다. 먼저, 여성의 폭력에 관한 전문조사회의의 성과로 2001년 4월 ‘배우자로부터의 폭력 방지 및 피해자의 보호 등에 관한 법률’<sup>405)</sup>이 제정되었다. 또한, 일과 육아의 양립지원책에 관한 전문조사회의는 2001년 6월에 보고서를 제출하고 그 임무를 종료하였는데, 이 보고서를 토대로 같은 해 11월 공

405) 配偶者からの暴力防止及び被害者の保護等に関する法律.

## 5. 일본

포된 ‘육아휴업·개호휴업법 등에 관한 법률’<sup>406)</sup>이 개정되고, 국회의  
원·국가공무원·지방공무원·판사의 육아휴직에 관한 일련의 법률<sup>407)</sup>  
이 제정되었다. 고충처리·감시 전문조사회에서는 2002년 10월에 고  
충처리 및 피해자구제에 관한 시스템의 충실·강화를 위한 의견을 제  
출하였고, 영향조사 전문조사회에서는 ‘라이프스타일의 선택과 세제·  
사회보험제도·고용시스템’<sup>408)</sup>에 관한 보고를 정리하였다. 또한, 기본  
문제 전문조사회에서는 부부별성(別姓)문제<sup>409)</sup>에 관한 의견을 제출하  
였고, 2003년 4월에 ‘여성의 챌린지 지원책에 관하여’<sup>410)</sup>라는 제목의  
보고서를 공표하였다. 이 보고서는 여성이 활약할 수 있는 직장문화  
를 만들어 나가는 것과 여성이 새로운 분야의 일에 도전하는 것을 장  
려하는 등이 포함되어 있을 뿐 아니라, 적극적 조치의 추진, 공계약  
입찰에 참여하거나 보조금을 교부할 때 남녀공동참획추진상황을 평가  
할 것 등을 검토과제로 제시하였다.<sup>411)</sup>

### (2) 지방자치단체의 남녀공동참획추진조례

전술한 바와 같이 기본법에서는 지방자치단체의 남녀공동참획계획  
을 수립할 것을 의무화하고 있다. 이에, 2000년 3월 도쿄도(東京都)와  
사이타마현(埼玉県)에서 조례를 제정한 이래 각 지방자치단체에서 남

406) 育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律.

407) 国会議員の育児休業に関する法律, 国家公務員の育児休業等に関する法律, 地方公  
務員の育児休業に関する法律, 裁判官の育児休業に関する法律.

408) ライフスタイルの選択と税制・社会保険制度・雇用システム.

409) 일본 민법 제750조에서는 “부부는 혼인시에 정하는 바에 따라 남편 또는 처의  
성을 칭한다.”고 규정하여, 혼인의 요건으로 부부가 공통의 성을 사용할 것을 강제  
하고 있다. 일본에서는 대다수의 여성이 결혼 후 남편의 성을 따르고 있는데, 이에  
대하여 일본 헌법이 규정하는 성별에 따른 차별금지에 반하고 개인이 스스로의 성  
명을 선택할 권리를 침해한다는 비판이 있었다. 이에 관하여, 최근 일본 최고재판  
소는 민법 제750조가 헌법에 위배되지 아니한다고 판시하였다(最判(大) 2015年12月  
16日平成26年(オ)第1023号).

410) 女性のチャレンジ支援策について.

411) 辻村みよ子(2005), 전계주 2, 28~29면.

녀공동참획에 관한 조례를 제정하기 시작하여 2011년 4월 1일 현재 46개 도도부현<sup>412)</sup>, 19개의 정령지정도시<sup>413)</sup>, 369개 시구(市区. 정령지정도시 제외), 108개 정촌(町村)에서 남녀공동참획추진조례가 제정되었다.<sup>414)</sup>

일본의 각 지방자치단체에서 제정한 남녀공동참획 관련 조례의 전반적인 경향은 다음과 같다.

첫째, 다수의 조례는 기본법에 따라 ‘남녀공동참획기본조례’라는 이름으로 제정되었으나, 종전부터 ‘남녀가 평등하게 참획하는 마을 도쿄’<sup>415)</sup>라는 슬로건이 있었던 도쿄도(東京都)에서는 ‘남녀평등참획기본조례’를 제정하였고, 홋카이도(北海道)와 니가타현(新潟県)<sup>416)</sup>에서도 ‘남녀평등’이라는 표현을 사용한다. 후쿠시마현(福島県)과 같이 ‘남녀평등을 실현하고 남녀가 개인으로서 존중받는 사회를 형성하기 위한 남녀공동참획의 추진에 관한 조례’와 같이 절충적인 표현을 채택한 예도 있다.

둘째, 남녀의 성차나 성별역할분업에 대한 관점에서 조례 간에 다소 차이가 존재한다. 도쿄도의 기본조례는 전문에 “남녀는 서로의 차이를 인정하면서”라는 표현을 사용하고,<sup>417)</sup> 오사카부 기본조례는 “남녀가 사회의 기반인 가정의 중요성을 인식하고”라는 표현을 삽입하였는데, 이에 대하여 남성과 여성의 역할에 대한 고정관념을 극복하려는 의지를 약화시켰다는 비판이 있다.<sup>418)</sup> 반면, 사이타마현 남녀공동참획추진조

412) 광역자치단체에 해당한다. 도도부현에서는 지바현(千葉県)을 제외한 모든 도도부현에서 조례를 제정하였다.

413) 인구 50만 이상의 시를 의미한다(일본 지방자치법 제252조의19 이하 참조).

414) 内閣府男女共同参画局総務課(2012) 『行政施策トピックス4 自治体における男女共同参画条例』, 共同参画平成24年6月号, 9면.

415) 男女が平等に参画するまち東京.

416) 男女平等社会の形成の推進に関する条例.

417) 東京都男女平等参画基本条例([http://www.reiki.metro.tokyo.jp/reiki\\_honbun/g1010279001.html](http://www.reiki.metro.tokyo.jp/reiki_honbun/g1010279001.html)) (마지막 방문: 2016. 9. 26)

418) 辻村みよ子(2005), 전계주 2, 31면. 2001년 6월 제정된 미야기현(宮城県) 조례에서도 유사한 표현이 사용되었다.

## 5. 일 본

례에서는 전문에서 “성별에 의한 고정적인 역할분담의식이나 그에 근거한 사회관행은 여전히 뿌리깊고, 실로 남녀평등달성에는 많은 과제가 남아 있다”<sup>419)</sup>고 하여, 젠더에 기반한 불평등에 대하여 인식하고 있음을 보여준다.

셋째, 남녀공동참획을 추진하는 근거규범과 관련하여, 남녀공동참획 사회기본법뿐만 아니라 여성차별철폐협약과 같은 국제규범을 언급하는 조례가 다수 존재한다. 예를 들면, 사이타마현 조례 제3조 제6항에서는 “남녀공동참획의 추진을 위한 대응이 국제사회에서의 대응과 밀접한 관계를 가지고 있음을 감안하여, 남녀공동참획의 추진은 국제적인 협력 하에서 이루어져야 한다”고 규정하고 있다. 또한, 홋카이도, 나라현(奈良県), 시마네현(島根県), 도치기현(栃木県), 니가타현, 나가노현(長野県), 고치현(高知県) 조례 등에서는 전문에서 여성차별철폐협약을 언급하고 있다. 오사카시(大阪市), 고베시(神戸市), 사이타마시(さいたま市), 삿포로시(札幌市) 조례에도 전문에서 국제조약을 언급하고 있고, 특히 고베시 조례는 ‘가족부양책임이 있는 남녀근로자에 대한 균등한 기회 및 대우에 관한 협약(국제노동기구협약 제156호)’<sup>420)</sup>의 비준에 관해서도 언급하고 있다.<sup>421)</sup>

또한, 각 지방자치단체의 조례에서는 정도의 차이는 있으나 남녀공동참획과 관련하여 추진하여야 할 행동계획을 마련하고 심의회를 설치하여 지역 사회의 실정에 맞춘 남녀공동참획정책을 추진하고 있으며, 고충처리나 교육에 관한 내용에 관해서도 규정하고 있다.<sup>422)</sup>

---

419) 埼玉県男女共同参画基本条例(<http://www.pref.saitama.lg.jp/a0309/danjyo-suisinzourei/>) (마지막 방문: 2016. 9. 26)

420) Convention concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers : Workers with Family Responsibilities(ILO Convention No. 156).

421) 神戸市男女共同参画の推進に関する条例(<http://www.city.kobe.lg.jp/life/community/cooperation/jourei/img/jyourei.pdf>)(마지막 방문: 2016. 10. 28).

422) 辻村みよ子・稲葉馨 編, 전계주 12, 315면 이하 참조.

## 2) 여성의 경제활동 관련 법률

기본법 외에도 여성의 원활한 직업활동을 장려하기 위한 취지로 제정된 ‘여성의 직업생활에서의 활약 추진에 관한 법률’<sup>423)</sup>(이하 ‘여성활약추진법’이라 한다)과 고용기회균등법을 들 수 있다.<sup>424)</sup>

### 가) 여성활약추진법

여성의 일과 가정의 양립은 기본법에서 정하고 있는 기본시책이나, 그럼에도 불구하고 임신과 출산으로 인한 여성의 경력 단절은 여전히 일본 사회에서 풀지 못하고 있는 숙제 중 하나이다. 또한, 일본에서도 저출산·고령화 대책의 일환으로 육아휴직과 아동수당 등의 제도를 도입하였지만 여성의 근무환경을 개선하지 않는다면 현재 상황이 크게 달라지지 않을 것이라는 인식도 생겨났다. 이에 일본에서는 이 법을 통하여 국가와 지방자치단체 차원뿐만 아니라 300인 이상을 고용하는 사업주에게도 행동계획을 책정하도록 하여 여성 근로자의 근무환경에 대한 현황을 분석하고 개선 결과 및 대책을 공표하도록 한 것이다. 여성활약추진법은 2015년 9월 4일 법률 제64호로 제정되었고(사업주 행동계획의 책정에 관한 부분은 2016년 4월 1일 시행), 10년간의 한시적 입법으로 제정되었다(여성활약추진법 부칙 제2조).

정부는 여성의 직업생활에서의 활약 추진에 관한 기본방침을 책정하고(동법 제5조), 지방자치단체(도도부현, 시정촌)는 위 기본방침 등을 감안하여, 그 구역 내의 여성의 직업생활에서의 활약에 관한 추진계

423) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律.

424) 이외에도 일본 노동기준법 제3조에서는 “사용자는 노동자의 국적, 신조 또는 사회적 신분을 이유로 임금, 노동시간 기타 노동조건에 관하여 차별적 취급을 해서는 안 된다.”고 규정하고, 제4조에서는 “사용자는 노동자가 여성이라는 이유로 임금에 관하여 남성과 차별적 취급을 해서는 안 된다.”고 하여 남녀동일임금의 원칙을 규정하고 있다.



## 5. 일 본

획을 책정하도록 노력하여야 한다(동법 제6조).

상시 고용하는 근로자의 수가 300명을 초과하는 사업의 사업주<sup>425)</sup>는, 국가의 사업주행동계획책정지침에 따라 행동계획을 책정하여 후생노동성 장관에게 신고하여야 한다. 여기에는 다음의 사항을 규정하도록 한다(동법 제8조 제1항).

- 1) 계획기간
- 2) 여성의 직업생활에서의 활약 추진에 관한 대책의 실시에 따라 달성하고자 하는 목표
- 3) 실시하고자 하는 여성의 직업생활에서의 활약 추진에 관한 대책 내용 및 그 실시기간

국가는 우수한 대책을 실시하는 일반사업주의 인정제도를 실시하고(동법 제9조), 인정을 받은 사업주는 상품이나 광고에 사용되는 서류 등에 인정을 받았다는 표시를 부착할 수 있도록 하고 있다(동법 제10조).

또한, 국가는 여성의 직업생활에서의 활약을 추진하기 위하여 직업 훈련 및 직업소개, 계발활동, 정보수집 및 제공 등을 할 노력의무를 부과하고 있다(동법 제18조~제22조). 지방자치단체는 각 지역에서는 여성의 직업생활에서의 활약 추진과 관련된 대책에 관한 협의를 하는 ‘협의회’를 조직하도록 할 수 있다(동법 제23조~제25조).

### 나) 고용기회균등법

고용기회균등법은 성별을 이유로 하는 차별취급의 금지를 규정하고 있다(고용기회균등법 제5조~제9조).<sup>426)</sup> 모집 및 채용뿐만 아니라 배치,

---

425) 상시고용 근로자가 300명 이하인 경우에는 노력의무를 진다(법 제8조 제7항).

426) 고용기회균등법은 1972년 7월 1일 ‘근로부인복지법’이라는 명칭으로 제정되었는데, 여성차별철폐협약을 비준한 후, 1985년 ‘고용분야에 있어 남녀의 균등한 기회 및 대우의 확보 등 여자노동자의 복지 증진에 관한 법률’로 그 명칭이 개정되었다. 동시에 노동기준법도 임신부 등 육아시간이나 산전후휴가 규정 등을 개정하였다. 1997년에 ‘고용분야에서의 남녀의 균등한 기회 및 대우의 확보 등 여성노동자의



승진, 교육, 복리후생, 직종 및 고용형태 변경, 해고와 관련하여 근로자의 성별을 이유로 하는 차별취급을 금지하고, 간접차별도 금지된다(동법 제7조). 또한, 혼인, 임신, 출산 등을 이유로 불이익한 취급을 하는 것을 금지하고 있다(동법 제9조). 그 내용은 다음과 같다.

한편, 법 제11조에서는 성희롱 피해자에 대하여 불이익한 조치를 하는 것을 금지하고, 사업주는 피해 근로자에 대하여 상담을 비롯한 적절한 조치를 취할 것을 규정하고 있다(법 제11조).

### 3) 기타 법령 및 조례 등

서두에서 언급한 바와 같이, 일본에서 성평등 정책은 ‘남녀공동참획’을 기본으로 하는 성별에 따른 차별금지 및 동등한 권리보장을 중심으로 추진되어 왔다. 이에 성적 지향에 의한 차별이나 성소수자의 권리 보호에 관한 내용은 일반적으로 ‘남녀공동참획’ 정책의 범주에 포섭되지 않는 영역이었다. 일본에서는 아직 헌법에서 금지하는 성별에 의한 차별에 성적 지향이나 성별정체성에 의한 차별이 포함되는지 여부에 대한 논의가 활발하지 않지만, 성소수자에 대한 차별을 철폐하여야 한다는 움직임이 점차 활발해지는 단계에 있어, 향후 성적 지향을 이유로 한 차별 역시 성(젠더)평등의 관점에서 논의될 여지가 있다고 생각된다.

성소수자와 관련하여 성적 지향에 의한 차별을 명시적으로 금지하는 법률은 존재하지 아니한다. 그러나 일본 사회에서도 성소수자는 물론 존재하고, 성적 지향으로 인한 차별적 대우도 적지 않아 성소수

---

복지 증진에 관한 법률로, 다시 1999년에 ‘고용분야에서의 남녀의 균등한 기회 및 대우의 확보 등에 관한 법률’로 법률명이 개정되었다. 1999년의 법 개정으로 모집, 채용, 배치, 승진, 교육훈련, 복리후생, 정년, 퇴직, 해고에 관하여 성별에 따라 차이를 두는 것이 금지되었다(그 전에는 노력목표로 규정되어 있었다). 또한 2006년의 법 개정으로 ‘여성임을 이유로 하는 차별’을 ‘성별을 이유로 하는 차별’로 개정하고, 간접차별을 금지하는 규정 및 임신과 출산을 이유로 하는 불이익취급을 금지하는 규정도 신설하였다.

## 5. 일본

자 단체를 중심으로 이러한 상황을 해소하기 위한 법 제정의 움직임도 있다.<sup>427)</sup> 성적 지향을 이유로 하는 차별로는 학교에서 발생하는 이른바 ‘왕따(이지메)’ 현상<sup>428)</sup>이나 직장에서의 부당한 대우<sup>429)</sup>를 비롯하여, 동성혼을 법적으로 인정하지 아니하는 결과<sup>430)</sup> 혼인과 가족을 구성할 권리에 대한 제한이 이루어지고, 나아가 동성 커플이 법적 권리를 보장받지 못하여 주택공급<sup>431)</sup>이나 세제 등에서 차별을 받는 것 등 다양한 측면에서 이루어지고 있다.

현재 일본에서는 성전환자(트랜스젠더)가 일정 요건을 갖춘 경우에 성별 변경을 인정하는 법률이 제정되어 있는 외에는, 성소수자에 대한 개별 법률이 존재하지 아니한다. 다만, 최근 도쿄도 시부야구 조례와 같이 동성 커플에 대하여 지방자치단체가 일정한 권리를 보장하는 사례가 나타나기 시작하여, 일본 사회에서 동성 커플의 권리에 대하여 사회적 관심을 환기시키는 계기를 마련하였다.

이하에서는 성전환자의 성별 변경에 관한 특례법 및 동성 커플에 대하여 증명을 발급하는 기초지방자치단체의 조례 등, 그리고 행정부의 지침 중 성소수자 관련 내용에 관하여 소개한다.

---

427) LGBT法連合会(<http://lgbtetc.jp>)의 활동을 예로 들 수 있다.(마지막 방문: 2016. 9. 26)

428) 일본 교육기본법 제4조 제1항은 “인종, 신조, 성별, 사회적 신분, 경제적 지위 또는 문벌에 의하여 교육상 차별받지 아니한다.”고 규정하고 있는바, 성적 지향을 이유로 한 차별도 교육기본법의 이념에 위배되는 것이라고 볼 수 있다.

429) 성소수자에 대한 부당해고에 관한 판례가 있다. 호적상 성별이 남성이나 자신을 여성이라고 인식한 A는 여성의 외관을 한 채 직장생활을 하였는데, 이를 이유로 징계해고처분을 받았다. 도쿄 지방법원은 이 징계해고처분은 징계권의 남용에 해당하여 무효라고 판시하였다(東京地決2002年6月20日、労判830号13頁).

430) 일본 헌법 제24조에서는 “혼인은 양성의 합의만을 기초로 하여 성립하고, 부부가 동등한 권리를 갖는 것을 기본으로 하여 상호 협력에 따라 유지되어야 한다.”고 규정하고 있다. 이에 따라 동성 간의 혼인은 일본 헌법상 허용되지 않는다고 보는 것이 통설이고, 동성혼이 인정된 사례도 존재하지 않는다.

431) 구 공영주택법 제23조는 공영주택의 입주자 자격을 정하면서 “실제로 동거 또는 동거하고자 하는 친족이 있을 것”을 요건으로 하였다. 동성 커플의 경우 사실혼 조차 인정되지 않으므로 공영주택의 입주 자격 요건을 갖추 수가 없었다. 이 조항은 이 규정은 2012년 4월 1일 법 개정으로 삭제되었다.

### 가) 성동일성장해자 성별취급의 특례에 관한 법률

일본에서는 “생물학적 성별과 성별에 대한 자기의식이나 자기인지가 일치하지 아니하는 상태”<sup>432)</sup>를 가리켜 ‘성동일성장해(性同一性障害, gender identity disorder)’이라고 하고, 이러한 증상을 갖는 자를 ‘성동일성장해자(性同一性障害者)’라고 한다. 일본에서는 명칭에서도 알 수 있듯이 이를 일종의 장애로 분류하여 병리학적 관점에서 접근하고 있다.<sup>433)</sup> 성동일성장해자가 생물학적 성별과 다른 성별을 가진 자로 생활하고자 할 때, 법률상으로는 호적상의 성별표기문제와 개명 등이 문제된다.

‘성동일성장해’를 가진 자가 외과적 치료를 일정 기간 받고 외견적으로는 반대의 성별에 가까워졌다고 하여도, 호적상의 성별이 변경되지 않는다면 학교생활이나 직장생활 등에서 편견과 차별의 대상이 되고, ‘성동일성장해자’의 성별 정체성도 계속적으로 혼란스러운 상태에 놓이게 된다. 이에 일본에서는 성동일성장해자의 삶의 질이 높아지지 않는다는 인식에 따라, 일정한 요건을 갖추고 성전환수술을 받은 자에 대하여 법원이 법적 성별의 변경을 허가하는 것을 내용으로 하는 ‘성동일성장해자의 성별취급의 특례에 관한 법률’(이하 ‘성동일성장해자특례법’이라 한다)<sup>434)</sup>을 2003년 7월 10일에 제정하고, 2004년 7월 16일부터 시행하도록 하였다. 이 법이 제정되기까지는 트랜스젠더 당

432) 후생노동성 홈페이지 참고([http://www.mhlw.go.jp/kokoro/know/disease\\_gender.html](http://www.mhlw.go.jp/kokoro/know/disease_gender.html)) (마지막 방문: 2016. 9. 26).

433) 다만, 성동일성장해를 병리적 관점으로 접근하고 있음에도 불구하고 건강보험의 대상이 되지 않아 당사자에게 다액의 의료비 지급을 강요하는 결과를 초래한다는 문제가 제기되었다. 법률로 정해진 요건을 충족하면 성별변경이 가능하나, 그것을 위하여 필요한 호르몬 요법이나 성별적합수술에는 건강보험의 적용이 이루어지고 있지 않다고 한다. 단, 호르몬 요법에 관해서는 호적변경 후라면 호르몬 보충요법이라는 형태로 건강보험의 적용을 받을 수 있다고 한다. 치료의 현황과 금액에 관해서는 石田仁(2008) 『総論性同一性障害』, 石田仁(編著) 『性同一性障害ジェンダー・医療・特例法』 お茶の水書房, 8-18면 참조.

434) 性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律.

## 5. 일본

사자와 지원단체의 활동, 연구자와 관련 실무단체의 문제제기, 나아가 지방자치단체에 의한 법제화 요청 등 다양한 움직임이 있었다.<sup>435)</sup>

성동일성장해자특례법에서는 ‘성동일성장해자’를 다음과 같이 정의한다(성동일성장해자특례법 제2조).

### 성동일성장해자특례법

**제 2 조(정의)** 이 법률에서 ‘성동일성장해자’란, 생물학적으로는 성별이 분명함에도 불구하고 심리적으로는 그와 다른 성별이라고 지속적인 확신을 갖고, 또한 자기를 신체적 및 사회적으로 다른 성별에 적합하도록 하고자 하는 의사를 가진 자로, 그에 관하여 진단을 정확히 하기 위하여 필요한 지식 및 경험을 가진 2인 이상의 의사의 일반적으로 인정되고 있는 의학적 식견에 근거하여 한 진단이 일치한 자를 말한다.

성동일성장해자는 다음 요건을 충족하는 경우 가정법원에 대하여 의사의 진단서를 첨부하여 성별 변경의 심판을 청구할 수 있다(동법 제3조).

- 1) 20세 이상일 것
- 2) 현재 혼인을 하고 있지 아니할 것
- 3) 현재 미성년의 자가 없을 것<sup>436)</sup>
- 4) 생식선이 없을 것 또는 생식선의 기능을 영속적으로 결한 상태일 것

435) 谷口洋幸(2008) 「性同一性障害特例法の再評価—人権からの批判的考察」 石田仁(編著) 『性同一性障害ジェンダー・医療・特例法』 お茶の水書房, 253-254면.

436) 제정 당시에는 성년인지 여부를 불문하고 자가 없을 것을 요건으로 하였으나, 2008년 6월에 미성년의 자가 없을 것을 요건으로 하도록 개정되었다. 개정 전 무자녀요건에 대하여, 東京高決 2005年5月17日, 平成17年(ラ)第315号 결정은 합헌이라고 판단한 바 있다. 개정 전의 무자녀요건은 입법취지에 비추어 보아도 불합리하고 다른 나라의 유사 법률에서는 그 예를 찾아볼 수 없는 요건이라는 비판이 반복되었다고 한다(谷口洋幸(2011) 「性同一性障害／性別違和をかかえる人と家族生活・家族形成」 日本家族<社会と法>学会編 『家族<社会と法>』 日本加除出版, 55면).

- 5) 그 신체에 관하여 다른 성별과 관련한 신체의 성기와 관련된 부분과 유사한 외관을 구비하고 있을 것

변경심판이 이루어진 경우 호적상의 성별이 변경된다. 호적상의 성별변경절차는 법원에서 직접 신청인 본적지에 대하여 호적의 기재를 요구하게 된다. 또한, 이름을 변경하고자 하는 경우에는 성별변경신청과는 별도로 성명 변경의 허가신청을 하여야 한다.

이 법이 시행된 후 2004년부터 2014년 말까지 성별취급 변경 심판에 따라 성별변경 허가를 받은 자는 5,166명이다.<sup>437)</sup>

## 나) 성소수자 관련 조례 및 요강

성동일성장해자특례법 외에 성소수자에 관하여 별도로 규정하고 있는 법률은 없으나, 최근 일본에서는 기초자치단체에서 동성 커플에 대한 증명서를 발급하는 등의 내용을 담은 조례나 요강을 제정하는 등의 움직임이 생겨나고 있다.<sup>438)</sup> 도쿄도 시부야구의 조례를 시작으로, 다른 지방자치단체에서도 요강 등을 통하여 동성 커플을 사회적으로 인정하고 파트너로서 일정한 권리를 누릴 수 있도록 배려하고자 하는 노력이 시작된 단계이다.

### (1) 도쿄도 시부야구(東京都渋谷区) 조례

도쿄도 시부야구는 ‘시부야구 남녀평등 및 다양성을 존중하는 사회를 추진하는 조례’<sup>439)</sup>를 통하여 동성 커플의 증명에 관하여 처음으로,

437) 日本性同一性障害と共に生きる人々の会 홈페이지(<http://gid.jp>) 참조(마지막 방문: 2016. 9. 26).

438) 조례는 지방공공단체가 그 사무에 관하여 의회의 의결에 따라 제정하는 법규이고, 규칙은 지방공공단체의 장 등이 그 권한에 속하는 사무에 관하여 제정하는 법규를 말한다. 한편, 요강은 행정기관 내부의 내규이고 법규로서의 성질을 갖지 아니하는 것이다.

439) 渋谷区男女平等及び多様性を尊重する社会を推進する条例(<https://www.city.shibuya.tokyo.jp/est/oowada/partnership.html>)(마지막 방문: 2016. 9. 26).



## 5. 일본

그리고 유일하게 조례를 통하여 규정하고 있다. 특히 성적 지향, 성적 소수자에 대하여 명확하게 정의하고, 기존의 남녀공동참회의 의의를 확장하여 젠더에 기반한 개인 존중에 관한 내용을 직접적으로 규정하였다는 점에서도 의의가 있다.

이 조례에서는 ‘성적 지향’을 “사람의 연애나 성애가 어떤 대상을 향하는지 여부를 가리키는 지향(이성을 향한 이성애, 동성을 향하는 동성애 및 남녀 쌍방을 향하는 양성애 및 어떤 타자와도 연애나 성애의 대상으로 하지 않는 무성애)를 말한다.”고 하고(제2조 제6호), ‘성적 소수자’는 “동성애자, 양성애자 및 무성애자인 자와 성동일성장해를 포함한 성별위화가 있는 자”를 의미한다고 규정하고 있다(제2조 제7호). 또한, ‘파트너십’에 대한 항목을 두어, 이를 “남녀의 혼인관계와 다른 정도의 실질을 구비한 호적상의 성별이 동일한 두 사람간의 사회생활관계”라고 정의하였다(제2조 제8호).

또한, 일반조항으로 성적 소수자의 인권 존중에 대하여 규정하고(제4조), “구, 구민 및 사업자는 성별에 의한 고정적인 역할분담 의식을 조장하거나 혹은 이를 시인하도록 하는 행위 또는 성적 소수자를 차별하는 행위를 해서는 안 된다.”고 규정하고 있다(제8조).

한편, 제10조 이하에서 시부야구가 실시하는 ‘파트너십 증명’에 대한 규정을 두고 있다. 파트너십 증명을 신청하고자 하는 자 2인은 다음의 요건을 충족하여야 한다.

- 1) 시부야구에 거주하고 또한 주민등록을 하고 있을 것.
- 2) 20세 이상일 것.
- 3) 배우자가 없을 것. 또한 상대 당사자 이외의 자와 파트너십이 없을 것.
- 4) 근친자가 아닐 것.

위 요건을 충족한 자가 파트너십 증명을 신청하는 경우, 구장(区長) 원칙적으로 다음의 사항을 확인하여야 한다(조례 제10조 제2항).

① 당사자 쌍방이 서로 상대방 당사자를 ‘임의후견계약에 관한 법률(平成11년 법률 제150호)’ 제2조 제3호에서 규정하는 임의후견수임자의 한 사람으로 하는 임의후견계약과 관련된 공정증서를 작성하고 등기를 하고 있을 것.

임의후견계약이란 ‘임의후견계약에 관한 법률’에 근거하여, 본인의 판단능력이 불충분해졌을 때의 자신의 생활, 요양간호 및 재산의 관리에 관한 사무에 관하여, 임의후견 수임자(임의후견계약의 효력이 발생한 후에는 ‘임의후견인’이라 한다)에 대리권을 부여하는 위임계약(임의후견계약)을 미리 체결하고, 본인의 판단능력이 불충분해진 경우에 임의후견인이 계약에 근거하여 본인의 생활을 지키는 것을 목적으로 하는 것이다.

② 공동생활을 영위함에 있어, 당사자 간에 구 규칙으로 정하는 사항에 관하여 합의계약이 공정증서에 따라 맺어져 있을 것.

이 계약에는 두 사람이 애정과 신뢰에 근거한 진지한 관계라는 점과 두 사람이 동거하고 공동생활에서 서로 책임을 갖고 협력하며 그 공동생활에 필요한 비용을 분담할 의무를 진다는 점이 포함되어야 한다. 그 외에 당사자 간에 필요한 사항이 있는 경우 그것을 명시하는 것은 자유로이 가능하다.

증명서의 교부를 받은 자는 조례의 취지에 따라 증명서를 사용하여야 할 의무를 지고, 당사자 일방 또는 쌍방이 시부야구에서 전출한 때(당사자 일방이 전근 또는 친족의 질병 등의 어쩔 수 없는 사정에 의하여 일시적으로 시부야구 외로 주소를 이동하는 경우를 제외한다) 등은, 증명서의 반환신고를 하고 증명서를 반환한다. 그리고 파트너십이 해소된 경우에는 당사자 일방 또는 쌍방은 파트너십 해소신고를 하고 증명서를 반환한다. 또한, 구장은 증명서를 발급받은 자가 이를 부정하게 이용한 경우에는, 당해 증명을 취소하고 증명서를 반환하도록 할 수 있다.



## 5. 일 본

시부야구 조례에 따른 파트너십 증명은 법적으로 혼인이나 사실혼임을 인정하는 것은 아니지만, 해당 지방자치단체 내에서 임대주택에 입주자격을 부여하는 것, 병원에서 수술동의서에 서명하거나 가족 면회를 허용하는 것이 가능하고, 해당 지자체 내의 직장에서 가족수당을 신청하거나 경조사 휴가 등을 받을 수 있다. 또한, 조례위반행위가 있는 경우 조사, 지도, 권고 및 명칭공표 등의 대상이 되고(조례 제15조), 민법상 불법행위(일본 민법 제709조)에 해당할 가능성도 있다.

### (2) 기타 성소수자 관련 요강

도쿄도 세타가야구(東京都世田谷区)<sup>440</sup>, 미에현 이가시(三重県伊賀市)<sup>441</sup>, 효고현 다카라즈카시(兵庫県宝塚市)<sup>442</sup>, 오키나와현 나하시(沖縄県那覇市)<sup>443</sup>에서는, 성인인 동성 커플이 동성 파트너십 관계임을 인정하는 등록증을 교부하거나(오키나와 나하시 요강), 구청이나 시청에서 공식적으로 서약을 하고 이를 문서로 작성해서 그 문서를 수령하였다는 증서를 교부하는 내용의 요강(기타 요강)을 마련하고 있다.

#### 다) 문부과학성 지침

문부과학성에서는 사무연락의 형태로 2010년에 ‘아동생도가 안고 있는 문제에 대한 교육상담의 철저에 관하여’<sup>444</sup>를 발표하였는데, 여기에는 ‘성동일성장해’와 관련하여 학생의 심정 등을 충분히 배려한 대응할 것을 요구하는 내용이 포함되어 있었다. 이후, 2014년에는 그

440) 世田谷区パートナーシップ誓書の取扱いに関する要綱(<http://machi-pot.org/modules/project/research/20150803shiryu.pdf>)(마지막 방문: 2016. 9. 26).

441) 伊賀市パートナーシップ誓書の取扱いに関する要綱(<http://www.city.iga.lg.jp/ctg/Files/1/08146/attach/youkou.pdf>)(마지막 방문: 2016. 9. 26).

442) 宝塚市パートナーシップの宣誓の取扱いに関する要綱([http://city.takarazuka.hyogo.jp/\\_res/project/default\\_project/\\_page\\_/001/016/495/a.pdf](http://city.takarazuka.hyogo.jp/_res/project/default_project/_page_/001/016/495/a.pdf))(마지막 방문: 2016. 9. 26).

443) 那覇市パートナーシップの登録の取扱いに関する要綱(<http://city.naha.okinawa.jp/cms/kaakuka/heiwananjyo/center/rainbow/partnershiptyoukou.pdf>)(마지막 방문: 2016. 9. 26).

444) 児童生徒が抱える問題に対する教育相談の徹底について.

후의 전국 학교에서의 대응상황을 조사하고 실제 사례 등을 확인하여, 성동일성장해자 및 성소수자 학생에 대한 대응을 할 때 구체적으로 배려하여야 할 사항 등에 관하여 2015년 4월 30일 ‘성동일성장해자나 성적 지향·성자인과 관련된 아동생도에 대한 매우 자세한 대응 등의 실시에 관하여(교직원용)’<sup>445)</sup>라는 지침을 발표하였다. 또한, 이 지침은 ‘성동일성장해’로 고민하는 학생뿐만 아니라 성소수자 학생 전반에 공통적으로 적용되는 것이라는 점을 밝히고 있다.

이 지침에서는 성동일성장해 학생 및 성소수자인 학생에 관하여 다음의 사항을 고려하고, 기타 상담에 충실히 응할 것을 정하고 있다.

- 1) 학교에서의 지원체제
- 2) 의료기관과의 연계
- 3) 학교생활 각 방면의 지원(복장, 두발, 탈의실, 화장실, 호칭, 수업, 수영 수업, 운동부 활동, 수학여행 등)
- 4) 졸업증명서 등
- 5) 당사자인 아동생도의 보호자와의 관계
- 6) 교육위원회 등에 의한 지원
- 7) 기타

#### 라) 후생노동성 지침

일본에서는 통칭 ‘성희롱지침’이라 불리는 후생노동성의 ‘사업주가 직장에서 성적 언동에 기인하는 문제에 관하여 고용관리상 강구하여야 할 조치에 관한 지침’<sup>446)</sup>이 제정·시행되고 있는데, 최근 지침 제2조 제1호에 “피해를 받은 자의 성적 지향 또는 성자인과 관계없이 당

445) 性同一性障害者や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について(教職員向け).

446) 事業主が職場における性的言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針.

## 5. 일본

해자에 대한 직장에서의 성희롱”도 지침의 대상이 된다는 점을 명시하는 개정이 이루어져, 2017년 1월 1일부터 시행될 예정이다.

### 다. 성평등 관련 행정조직

#### 1) 일본의 행정 및 집행 조직 체계

일본의 성평등 관련 행정조직을 소개하기에 앞서, 일반적인 행정조직에 관하여 소개한다. 일본은 의원내각제를 취하고 있는데, 헌법상 내각이 행정을 담당하도록 하고 총리가 그 수장의 역할을 맡고 있다. 이하에서는 내각 및 내각에 속해 있는 각종 부처 및 위원회 중에서 남녀공동참획 추진 업무와 관련이 있는 내각부에 대하여 개관한다.

##### 가) 내각(内閣)

일본 헌법은 “행정권은 내각에 속한다.”(헌법 제65조)고 규정하고, 내각은 ‘내각총리대신 및 기타 국무대신’으로 구성되는데, 국무대신의 수 등 구체적 내용은 법률로 정하도록 하고 있다(헌법 제66조 제1항). 내각은 내각총리대신(총리) 및 기타 국무대신으로 조직되고(헌법 제66조 제1항), 행정권의 행사에 관하여 국회에 대하여 연대하여 책임을 지도록 하는 등(동조 제3항), 명실상부한 국가행정의 중심기관이다. 또한 총리는 “국회의원 중에서 국회의 의결로 지명하고, 천황이 임명”하도록 정하여(헌법 제67조, 제6조 제1항), 의원내각제를 채택하고 있다. 국무대신의 임면권은 총리에게 있고 이에 대하여 ‘천황의 인증’을 받는다(헌법 제68조, 제7조 제5호). 또한, 총리는 내각의 수장으로서 행정 각 부에 대하여 지휘감독권을 갖는다(헌법 제72조).

내각은 내각관방(内閣官房), 내각법제국(内閣法制局), 국가안전보장회의(国家安全保障會議)를 비롯한 각종 회의 및 추진본부 등<sup>447)</sup>, 인사원

447) 2016년 현재 이외에 고도정보통신 네트워크사회 추진전략본부, 도시재생본부, 구

(人事院), 그리고 내각부(内閣府), 부흥청(復興庁), 총무성(総務省), 법무성(法務省), 외무성(外務省), 재무성(財務省), 문부과학성(文部科学省), 후생노동성(厚生労働省), 농림수산업성(農林水産省), 경제산업성(経済産業省), 국토교통성(国土交通省), 환경성(環境省), 방위성(防衛省)으로 구성되어 있는데<sup>448)</sup>, 일반적으로 국가행정기관 또는 중앙성청이라고 하는 경우에는 내각부를 비롯한 1부 13성청을 의미하는 경우도 있다.

행정기관 중 각 성(省. 우리나라의 ‘부’에 해당)의 장은 각각 각 성의 ‘대신’이라 하고, 이는 우리나라의 장관에 해당하는 직책이다(국가행정조직법 제5조 제1항 참조). 각 성의 대신은 내각법에서 말하는 ‘주임대신’으로서 각각 행정사무를 분담·관리한다. 각 성의 대신은 국무대신 중에서 총리가 임명하거나 또는 총리 스스로 이에 임한다(동조 제2항). 기타 위원회의 장은 위원장으로 하고 청의 장은 장관으로 한다고 규정하고 있다(동법 제6조).

#### 나) 내각부(内閣府)

내각에는 총리를 주임대신으로 하는 내각부가 설치되어 있다(내각부설치법 제2조, 제6조). 내각부는 2001년 중앙성청재편으로 내각부설치법이 제정되면서 설치되었다. 내각부는 다른 성청에 관한 일반법인 국가행정조직법의 적용을 받지 아니하는 별도의 기관이지만, 다른 성과 마찬가지로 행정사무를 분담·관리할 뿐만 아니라, 국정<sup>448)</sup>의 기본방

---

조개혁 특별구역 추진본부, 지적재산전략본부, 지구온난화대책 추진본부, 지역재생본부, 우정민영화 추진본부, 중심시가지활성화본부, 도주제(道州制) 특별구역 추진본부, 종합해양정책본부, 우주개발전략본부, 종합특별구역 추진본부, 원자력방재회의, 국토강인(強靱)화 추진본부, 사회보장제도개혁 추진본부, 건강·의료전략 추진본부, 남녀공동참여추진본부, 물순환정책본부, 마을·사람·일 창생본부, 사이버시큐리티 전략본부, 도쿄올림픽경기대회·도쿄패럴림픽경기대회 추진본부 등이 있다.

448) 국가행정기관은 원칙적으로 내각에 속하나 회계검사원은 내각에 속하지 아니한 유일한 국가행정기관이다. 행정기구는 국가행정조직도를 참조([http://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/files/satei\\_01\\_05\\_3.pdf](http://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/files/satei_01_05_3.pdf))(마지막 방문: 2016. 9. 26).

## 5. 일본

침을 구체화하는 기획·입안과 종합조정 업무도 담당한다(내각부설치법 제3조 제3항 참조).

내각부설치법에 따르면, ‘내각관방장관’이 총리의 명령을 받아 내각부의 사무를 일반적으로 총괄하지만(내각부설치법 제8조 제1항), 총리는 내각의 중요정책에 관하여 행정 각부의 시책의 통일을 도모하기 위하여 특히 필요하다고 판단하는 때에는, 내각부에 국무대신에 해당하는 특명담당대신을 둘 수 있다(내각부설치법 제9조). 또한, 총리의 요청이 있는 경우 내각이 임명하는 부대신(副大臣)과 대신정무관(大臣政務官)을 각각 3인씩 두도록 하고 있다(내각부설치법 제13조, 제14조). 나아가 내각부에는 내각의 중요정책에 관한 기획 및 입안과 종합조정을 하기 위하여, 총리 또는 내각관방장관을 그 장으로 하고 관계대신 및 전문가 등의 합의에 따라 사무를 처리하는 기관을 두고 있다(내각부설치법 제18조).<sup>449)</sup>

남녀공동참획정책의 경우, 내각부에는 남녀공동참획 담당 특명담당대신이 있고, 내각부설치법 제18조와 기본법에 의하여 ‘남녀공동참획회의’를 두고 있다. 남녀공동참획정책 관련 행정조직에 대해서는 아래에서 자세히 서술한다.

### 2) 일본의 성평등 관련 조직

일본의 성평등 정책은 남녀공동참획정책 관련 조직이 그 중심을 이루고 있다. 남녀공동참획정책의 추진은 내각에 설치되어 관련 시책의 추진을 담당하는 ‘남녀공동참획추진본부(男女共同参画推進本部)’와, 내각부에 설치되어 있는 주요 정책에 관한 회의 중 하나인 ‘남녀공동참획회의(男女共同参画会議)’와 전문조사회, 그리고 남녀공동참획회의의 사무를 담당하는 실무 조직인 ‘남녀공동참획국(男女共同参画局)’을 중심으로

449) 野中俊彦・中村睦男・高橋和之・高見勝利 『憲法Ⅱ(第4版)』 有斐閣(2007), 168~169면 참조.

이루어지고 있다. 이들 조직은 ‘남녀공동참획기본계획’(2000년 12월 각의결정) 하에 남녀공동참획과 관련된 구체적인 시책을 실시해 왔다.<sup>450)</sup>

한편, 일본의 경우 성소수자와 관련 정책을 담당하고 있는 주무 부처는 별도로 존재하지 않는다. 다만 후생노동성에서는 성동일성장해자에 대한 병리적 관점에서의 소개, 치료 및 수술 등에 관한 내용을 소개하고 있고, 전술한 문부과학성의 통지 및 후생노동성 지침의 경우 관계 성청이 관련 업무를 담당하고 있다.

이하에서는 남녀공동참획 관련 행정조직에 관하여 개관하도록 한다.

#### 가) 남녀공동참획추진본부

남녀공동참획추진본부는 남녀공동참획 관련 정책의 원활하고 효과적인 추진을 위하여, 1994년 7월 12일 각의결정에 의하여 내각에 설치되었다. 본부장은 총리이고 부분부장은 내각관방장관 및 내각부 특명담당대신(남녀공동참획)이며, 본부원은 모든 국무대신으로 구성된다. 또한, 본부원을 보좌함과 동시에 관계 행정기관에서 소관 업무와 관련된 남녀공동참획사회 형성의 촉진에 관한 시책에 관하여 필요한 조정사무를 담당하는 ‘남녀공동참획 담당관’을 두고(통상 각 성청의 관계 국장 등), 추진본부의 서무는 내각부에서 처리하도록 하고 있다.<sup>451)</sup>

#### 나) 남녀공동참획회의

남녀공동참획회의는 남녀공동참획사회기본법에 근거하여 2001년 1월에 내각부에 설치되었다. 의장은 내각관방장관이고 의원은 국무대신 12명과 외부 전문가 12명으로 구성된다. 남녀공동참획회의는 다음의 사무를 관장한다.<sup>452)</sup>

---

450) 내각부 홈페이지([http://www.cao.go.jp/about/pmf/pmf\\_9\\_kai.html](http://www.cao.go.jp/about/pmf/pmf_9_kai.html)) 참조(마지막 방문: 2016. 9. 26).

451) <http://www.gender.go.jp/kaigi/honbu/konkyo.html>(마지막 방문: 2016. 9. 26).

452) [http://www.gender.go.jp/kaigi/danjo\\_kaigi/gaiyou.html](http://www.gender.go.jp/kaigi/danjo_kaigi/gaiyou.html)(마지막 방문: 2016. 9. 26).



## 5. 일 본

- 1) 남녀공동참획기본계획 작성에 있어 총리에게 의견을 제출한다.
- 2) 총리 또는 관계 장관의 자문에 응하여, 남녀공동참획사회 형성의 촉진에 관한 기본적인 방침, 기본적인 정책 및 중요사항을 조사 심의한다.
- 3) 전술한 1과 2에 관하여 조사심의하여 필요한 경우에는 총리 및 관계 장관에게 의견을 제출한다.
- 4) 다음 사항에 관한 사무를 처리한다.
  - ① 남녀공동참획사회 형성의 촉진에 관한 시책의 실시상황 감시
  - ② 정부의 시책이 남녀공동참획사회의 형성에 미치는 영향에 대한 조사
  - ③ 필요한 경우 총리 및 관계 장관에게 의견 제출

### 다) 남녀공동참획국

내각부에 설치된 남녀공동참획국에서는 남녀공동참획회의의 사무 및 남녀공동참획사회만들기에 관한 여러 가지 사항의 기획입안 및 종합 조정, 연차보고(남녀공동참획백서) 작성과 조사연구, 남녀공동참획사회 기본법의 보급·계발, 지방공공단체나 민간단체, 국제기관과의 연대·협력의 기능을 수행한다.<sup>453)</sup>

남녀공동참획국은 국장과 총무과, 조사과, 추진과 등 3개 과로 이루어져 있는데, 총무과에는 기획관을 두고, 조사과에는 조사관, 남녀공동참획분석관을, 추진과에는 남녀공동참획추진관과 배우자간 폭력 대책 조정관을 두고 있다.<sup>454)</sup>

453) <http://www.gender.go.jp/>(마지막 방문: 2016. 9. 26).

454) [http://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/files/satei\\_01\\_05\\_5.pdf](http://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/files/satei_01_05_5.pdf)(마지막 방문: 2016. 9. 26).



## 라) 남녀공동참획추진연휴회의

1996년 8월 6일 내각관방장관 결정에 의하여, 각 계 각 층 전문가로 구성된 ‘남녀공동참획추진연휴회의(男女共同参画推進連携会議)’를 개최하고 있다. 내각부 특명담당대신(남녀공동참획)이 의뢰하는 전문가로 구성되어 있고 의원 임기는 2년이며, 관련 사무는 남녀공동참획국 총무과에서 처리한다. 외부 전문가에는 여성단체, 언론, 재계, 교육계의 인사가 포함되며, 각 지방자치단체와 교류하며 활동한다.<sup>455)</sup>

## 마) 각종 전문조사회 등

전술한 조직 외에도, 필요한 경우 전문적인 분야에 관한 조사를 수행하는 전문조사회를 두어 한시적으로 운영하고 있다. 현재 ‘여성에 대한 폭력에 관한 전문조사회’와 ‘중점방침 전문조사회’를 두고 있고, 업무가 종료된 전문조사회로는 ‘일과 육아의 양립지원책에 관한 전문조사회(2001년 1월 23일~2001년 6월 19일)’, ‘영향조사전문조사회(2001년 4월 3일~2004년 7월 28일)’, ‘고충처리·감시전문조사회(2001년 4월 3일~2004년 7월 28일)’, ‘남녀공동참획기본계획에 관한 전문조사회(2004년 10월 8일~2005년 12월 27일)’, ‘소자화(少子化)와 공동참획에 관한 전문조사회(2004년 7월 28일~2007년 2월 14일)’, ‘감시/영향조사 전문조사회(2004년 7월 28일~2011년 2월 15일)’, ‘일과 생활의 조화(워크 라이프 밸런스)에 관한 전문조사회(2007년 2월 14일~2011년 2월 15일)’, ‘기본문제·계획 전문조사회(기본문제 전문조사회 제1회~제42회)(2001년 4월 3일~2011년 2월 15일)’, ‘계획책정 전문조사회(2014년 11월 20일~2016년 3월 15일)’, ‘감시 전문조사회(2011년 2월 15일~2016년 3월 15일)’, ‘기본문제·영향조사 전문조사회(2011년 2월 15일~2016년 3월 15일)’가 있었다.<sup>456)</sup>

455) <http://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/konkyo.html>(마지막 방문: 2016. 9. 26).

456) <http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/>(마지막 방문: 2016. 9. 26).

그 외에도 한시적으로 운영되는 검토회, 간담회, 연구회 등이 있다.

## 라. 시사점

일본에서 성평등 정책은 남녀공동참획사회의 형성을 지향하면서, 일본 사회에 존재하는 젠더 관련 고정관념을 극복하기 위한 방식으로 진행되어 왔다고 할 수 있다. 일본에서 여성의 사회참여 수준은 서구 국가들에 비하여 상대적으로 낮다고 평가되는데, 그 이유는 성별 역할에 대한 고정관념이 뿌리 깊어 여성이 가정을 담당하여야 한다는 인식이 당연시되기 때문이라고 생각된다. 그런데 국가가 주도적으로 추진하는 ‘남녀공동참획’ 정책은 문언상으로는 성별중립적인 표현이어서 젠더의 주류화라는 국제적인 흐름에 맞는 것이지만, 여성이 성 역할에 따른 고정관념으로 인하여 차별을 받는 현실을 직시하기가 어려운 점도 있다. 이는 전술한 바와 같이 일본 사회에서 수용되기 쉬운 표현을 사용함으로써 반발을 최소화하기 위한 선택이었다고도 볼 수 있다.

또한, 성평등 정책과 관련하여 남녀공동참획 특명담당대신이 소자화(小子化) 특명담당대신을 겸임하는 등, 남녀공동참획과 저출산·고령화 문제를 함께 고려하는 경향을 볼 수 있다. 일본 사회가 당면해 있는 저출산·고령화 문제의 해결책 중 하나로 육아에 대한 지원을 하거나 여성의 직업생활 장려하고 있는데, 관 주도적으로 모성역할에 대한 보상을 추진하는 것만으로는 부족하고, 실제 효과적인 성평등 정책이 되기 위해서는 기존 성역할에 대한 고정관념을 해소할 수 있는 대책이 필요하다고 생각된다.

한편, 성소수자에 대한 차별금지 등은 일본이 추진하는 남녀공동참획에는 포함되지 않는다. 그리고 성소수자에 관한 유일한 법률인 성동일성장해자특례법도 트랜스젠더에 대하여 병리적 관점으로만 접근

하고 있어 앞으로 성소수자를 위한 법제도를 만드는 과정에서 성소수자를 ‘비정상’이라고 보는 관점의 변화도 요구되는 상황이다. 다만, 현재 일본 사회에서도 성소수자의 권리에 대한 관심이 높아지고, 전술한 시부야구 조례와 같이 성소수자의 권리를 보장하는 움직임이 가시화되는 단계에 있어, 향후 성소수자에 대한 차별금지, 나아가 일반적인 차별금지에 관한 입법에 대한 요청도 기대된다. 포괄적인 차별금지법에 관해서는 정부 내에서도 조금씩 관심을 기울이고 있어 앞으로의 대응이 주목된다.<sup>457)</sup>

성평등 정책 관련 행정조직에 관해서는, 관련 주무부처가 존재하는 것이 아니라 남녀공동참획추진본부와 남녀공동참획회의를 두 축으로 남녀공동참획정책의 기본 방향과 시책을 제시하고, 구체적인 시책의 추진을 담당하는 관련 중앙부처를 통합 조정하는 구조를 가지고 있다. 성평등 정책이 어떤 한 부처에 속하는 문제가 아니라 주무부처가 다양하여 조정하는 역할이 중요하다는 측면에서 보면, 거시적인 차원에서 방향을 제시하고 각 부처 간의 협의를 통하여 정책을 추진한다는 점은 나름의 의미를 갖는다. 다만, 참획국이 실제로 성평등 정책을 추진하는 기구가 아니라 회의의 실무를 담당하는 역할 중심이고, 추진본부와 회의는 중앙행정기관과 다른 회의체라는 특징을 가지고 있어 중앙행정기관에서의 정책 추진과는 차이가 있다.

일본의 경우 우리나라에 비하여 법률이 가결되는 데 상대적으로 많은 시간이 소요된다. 다만, 지방자치단체에서 법제도 개선을 위한 움직임이 시작되어 여러 지방자치단체의 규정이 일정한 흐름을 만들어 내어 법률 개정으로 이어지는 사례가 적지 않다. 일본에서도 법제도의 개선과 비교하였을 때 인식 변화가 더딘 것은 사실이나, 법률의

457) 内閣府障がい者制度改革推進会議(2010.3.1.), 第4回会議録「差別禁止法に関する意見一覧」([http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/kaikaku/s\\_kaigi/k\\_4/pdf/s2/pdf](http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/kaikaku/s_kaigi/k_4/pdf/s2/pdf))(마지막 방문: 2016. 9. 26.).

## 5. 일 본

제정에 따라 각 지방자치단체에서 적극적으로 조례를 제정·시행하여 지방자치단체의 현실에 맞는 정책이 추진되고, 지방자치단체가 법 제정 전에 적극적으로 성소수자의 권리 보장에 앞장서는 등의 모습은 우리나라에도 시사하는 점이 있다고 할 것이다.

## 6. 프랑스

“혐오하고 박해하기 위한 종교는 넘쳐나는데, 사랑하고 도와주기 위한 종교는 모자란다.” 볼테르가 약 250년 전께 자신의 저작 ‘관용론’(Traité sur la tolérance, 1763)에서 한 말이다.<sup>458)</sup> 흔히 프랑스를 ‘관용(톨레랑스, tolérance)’의 나라라고 한다.<sup>459)</sup> 그런 프랑스에서도 여전히 관용에 관한 주제들은 투쟁적일만큼 프랑스 사회도 혐오, 차별과 싸우는 것이 일상이라고 할 수 있다. 차별과 ‘싸우는 것’(lutte contre)이라는 표현은 아래에서 보는 것처럼 프랑스 실정법과 제도화된 조직에 대해 흔히 사용되고 있는 표현이다. 관용을 사회적, 전통적 가치로서 소중하게 여기는 사회에서 차별과 싸우는 것을 법제화하고 있다는 것은 어찌면 모순적이기 하다. 프랑스 사회나 프랑스의 관용 문화를 과대평가한다면 더욱 그럴 것이다. 그러나 이는 오히려 관용이라는 가치가 사회적 가치로 정착시키기 얼마나 어려운가를 상징적으로 보여주는 것으로 이해할 수도 있다. 사회적 유대 관계를 깨뜨리는 혐오와 비합리적이고 차별은 프랑스에서는, 적어도 법령의 명칭에서만큼은, 대항해서 싸워야 하는 대상으로 여겨지고 있다.

성평등 문제에 관한 프랑스의 입법동향과 행정조직에 대해 설명하기 위해 본 장은 우선 입법과 행정조직에 관한 프랑스 법제도 연구의 특성을 설명하고, 입법동향과 행정조직을 차례로 살펴본다.

458) <<http://www.topito.com/top-citations-voltaire-actualite-tolerance-liberte-expression-charlie>>, 2016년 10월 17일 최종방문.

459) 최내경, “프랑스적 가치 톨레랑스”, 프랑스문화예술연구 제46집(2013), 309-336면에는 관용을 프랑스적 가치로 설명하고 있다. 특히, 관용의 보편가치로서의 특성에 대해 324면이하에서 자세히 설명되어 있다.

## 가. 서론

프랑스의 법령체계와 행정조직을 이해하기 위해서는 우리나라 법제의 관점에서 프랑스 법제의 특징을 먼저 이해할 필요가 있다. 우선, 우리나라 규범 체계를 기준으로 볼 때, 프랑스 법령체계의 특성은 실질적 관점에서 규범들 간의 관할이 우리 제도와 많이 다르다는 점과 형식적 관점에서 규범 형식이 우리와 다르다는 점이다. 규범의 형식면의 특징은 법령 유형과 법령의 축적 방식의 관점에서 두드러진다. 이 가운데, 성평등 관련 입법동향을 파악하는데 직접 관련이 있는 특징은 법령의 축적 방식에서 나타난다.

프랑스 법령은 헌법을 제외하고 양원으로 구성된 의회에서 생산하는 법률과 행정부에서 생산하는 명령으로 대별된다. 법률과 명령은 대부분 ‘법전’(Code)에 새롭게 편입할 내용이나 기존 법전의 일부 내용을 변경하는 내용을 담고 제정된다. 이것을 ‘법전화’(Codification)라고 표현한다.<sup>460)</sup>

예컨대, 아래에서 보는 바와 같이 2008년에 제정된 차별금지법은 우리나라의 개별 법률처럼 하나의 개별적인 법률로 남아 있을 것을 예상하고 제정되는 것이 아니다. 기존에 이미 제정되어 시행되고 있는 노동법전, 형법전 등 법전의 일부 내용 가운데 차별금지와 관련된 내용을 개정하는 내용을 담고 있다. 이런 내용을 담은 조문들은 조문이 예정한 기존 법전 개정이 이루어지면 2008년 차별금지법에서는 해당 조문을 삭제한다. 다만 모든 법률 조문이 기존 법전을 개정하는 내용

---

460) 현재 프랑스에서 법전화를 담당하고 있는 기관은 정부의 ‘법전화 고등 위원회’(Commission Supérieure de Codification)이다. 1989년 총리령(Décret no 89-647 du 12 septembre 1989 relatif à la composition et au fonctionnement de la Commission supérieure de codification)에 따라 설치되어 법전화 업무를 총괄하고 있다. 이 위원회에 대해 더 자세한 것은 다음 웹페이지에 소개되어 있다. <<http://www.gouvernement.fr/commission-superieure-de-codification>>, 2016년 10월 6일 최종방문.

으로 이루어져야 한다는 제한은 없다. 예컨대 기존 법전에서 규율하지 않는 사항을 규정한 법률은 우리나라의 개별 법률과 같이 제정된 그대로 법전화 되지 않고 남아서 법률로서 효력을 가진다. 2008년 차별금지법의 일부 조문이 이에 해당한다.

이런 프랑스 법전화의 특징을 고려하면, 아래에서 보는 양성평등법이나 차별금지법이 우리나라의 개별 법률과 대등한 관점에서 비교될 수 없다는 점을 알 수 있다. 프랑스에서 제정되는 주요 법률의 주요 내용을 오롯이 파악하기 위해서는 그 법률의 조문 가운데 법전화를 예정하고 있는 조문들의 내용도 함께 파악해야 하는데, 이런 조문들이 갖는 의미는 그 법률의 해당 조문 자체의 내용만으로 알 수 있는 것이 아니다. 각각의 조문들이 변경시키는 법전이 기존의 어떤 편제에서 어떤 내용을 담고 있었는지를 먼저 파악한 후, 새롭게 제정된 법률에 따라 내용이 어떻게 바뀌는지를 이해하여 종합하면 하나의 제정 법률이 담고 있는 내용을 전체적으로 조망할 수 있게 된다.

한편, 프랑스의 행정조직에 관해서는 정부부처를 중심으로 한 중앙행정조직 이외의 다양한 행정조직들이 최근에 점점 더 많이 활용되고 있다는 점이 특징이다. 아래에서 보는 권리보호청과 같은 독립행정청이 대표적인 예이고, 공법인이 주축이 되어 구성하는 공익집단(Groupement d'intérêt public)이 또 다른 예이다. 우리나라에도 지방자치법에서 지방자치단체 조합이 법인으로 구성되는 것처럼 공법인 제도가 발전하고 있지만, 프랑스에서 공법의 이론적 개념을 바탕으로 행정조직법에 활용하는 것은 우리에게 많은 시사점을 주고 있다.

## 나. 성평등 관련 입법동향

2013년 프랑스 교육부에서는 학교 내 성소수자 문제를 연구한 보고서<sup>461)</sup>를 발표하였다. 이 보고서는 학교 내에서 성적 지향이나 성정체

461) Michel Teychenné, Discriminations LGBT-phobes à l'école : état des lieux et re-



## 6. 프랑스

성을 이유로 발생하는 차별에 대한 대응 방법의 현황을 파악하는 것을 목적으로 하고 있다. 이 보고서는 프랑스 공교육 기관에서 시행해야 하는 의무적 성교육<sup>462)</sup>도 임의적으로 이루어지거나 내용면에서도 성평등에 관한 충분한 이해가 부족된 상태로 이루어지고 있는 것을 지적하고 있다.<sup>463)</sup> 성적 지향, 성정체성을 이유로 한 차별의 문제가 프랑스에서도 중요하게 다루어지고 있으며, 프랑스 사회도 이 문제에 대한 더 많은 노력이 필요하다고 인식하고 있는 것을 나타내고 있는 것으로 이해할 수 있다.

이러한 문제에 대하여 프랑스도 사회적 노력을 법률로 제도화하여 정책적으로 추진하고 있다. 성평등에 관한 프랑스의 입법으로 가장 대표적인 것이 2014년 양성평등법과 2008년 차별금지법이다.

### 1) 프랑스 2014년 양성평등법

프랑스 양성평등법의 정식 명칭을 직역하면 ‘여성과 남성 간의 진정한 평등을 위한 2014년 8월 4일 법률 제2014-873호’<sup>464)</sup>이다. 이 법률의 명칭에서 나타나는 바와 같이 프랑스에서는 남녀 간의 평등을 비롯한 남녀 간의 문제를 언급할 때, 흔히 ‘남녀’ 즉 ‘남성과 여성’의 순서로 일컫지 않고 ‘여성과 남성’이라고 표현한다. ‘여남’보다는 ‘남녀’라는 표현에 익숙한 우리의 관점에서 특징적인 것인데, 여성의 상

---

commandations, Ministère de l'éducation nationale, 2013.

462) 성교육에 관한 2003년 2월 17일 훈령에서는 성교육에 대한 정의로 인격 교육과 시민 교육의 일부로서 성교육을 정의하면서, 초중등 교육과정에서 성교육은 성에 대한 개인적, 사회적으로 책임지는 자세를 기를 수 있도록 하는 것을 목적으로 한다고 규정하고 있다. “L'éducation a la sexualité est une composante de la construction de la personne et de l'éducation du citoyen. A l'école, au collège et au lycée, elle vise à permettre aux élèves d'adopter des attitudes de responsabilité individuelle et sociale.”, 같은 보고서, 20면에서 재인용.

463) 특히, 본 보고서 부록 제8번의 ‘성교육 지침에 관한 비판적 분석’(annexe 8 - Analyse critique des guides éducation à la sexualité)에 잘 나타나 있다.

464) LOI n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

대적으로 열악한 지위를 해소하기 위해 여성을 남성보다 우선시하는 접근 방식의 한 예로 이해할 수 있겠다.

아래에서는 먼저 본 법률의 배경을 법률이 제정되는 과정을 통해 살펴보고, 법률의 구성을 설명한 후 이어서 주요 내용을 주요 정책별로 요약해서 소개한다. 위에서 쓴 바와 같이 프랑스 법령체계는 개별 법률이 제정될 때 기존 법전의 편재를 전제하여 특정 법전의 특정 사항을 개정하는 내용을 담아 법률을 제정하기 때문에 2014년 양성평등법은 우리나라의 개별 법률처럼 제정 당시의 구성을 유지하고 있는 것이 아니다. 그렇기 때문에 프랑스의 양성평등에 관한 법률의 내용을 이해하기 위해서는 제정 당시의 구성과 별개로 본 법률에서 담고 있었던 내용을 정책별로 파악하는 것이 효과적이다.

### 가) 배경

프랑스 양성평등법은 프랑스 현행 법체계상 성평등의 문제를 직접 다루고 있고, 성평등에 관한 가장 대표적인 법률이라고 할 수 있다. 이 법률안 정부발의로 입법되었는데 입법과정에서 헌법재판소의 판단을 비롯한 몇 가지 특징이 있다. 법률안은 2013년 7월 3일에 국무회의에 제출되었다. 당시 프랑스 정부 대변인이자 여성 권리를 담당하는 장관<sup>465)</sup>이었던 ‘나자 발로-벨카셈’ 장관이 법안 제출자였다. 이 법안에 대해 하원에서는 2014년 1월 28일 회의를 거쳐 일부 수정안을 채택하였고, 상원에서는 2013년 9월 17일 마찬가지로 일부 수정된 법률안을 채택하였다. 수정법률안은 하원에서는 2014년 6월 26일에, 상원에서는 2014년 4월 17일에 각각 재수정 사항을 포함하여 채택되었고, 양원에서 동수 위원회를 구성하여 2014년 7월 23일에 최종 단일 수정법률안을 채택하게 된다.

465) Ministre des droits des femmes. 정부 내 이 장관의 위상에 관해서는 아래 행정조직 부분에서 상술한다.

## 6. 프랑스

당시 채택된 최종 수정법률안의 몇 가지 조항에 대해 상원이 헌법재판소에 사전적 위헌심사를 요청하였다.<sup>466)</sup> 헌법재판소에서 가장 쟁점이 된 사항은 산모의 의지에 따른 임신중절<sup>467)</sup>을 허용하는 내용을 담은 법률안 제24조의 위헌성에 관한 것이었다. 법률안 제24조는 기존에 임신중절에 관해 규율하는 공공보건법전의 합법적 임신중절에 관한 조건을 완화하는 것이었다. 기존 법전에 따르면 합법적으로 인정되는 임신중절의 조건은 ‘임신이 산모를 곤궁에 처하게 하는 경우’<sup>468)</sup>였으나, 법률안 제24조에서는 임신 상태를 유지하기 원치 않는 경우 임신중절을 요구할 수 있도록 공공보건법전<sup>469)</sup>을 개정하도록 예정하고 있었다.

이에 대해 프랑스 헌법재판소는 기존 임신중절에 관한 법령이 산모가 곤궁에 처했는지 여부에 대한 판단을 산모 스스로에게 하도록 규정하고 있었다는 점을 지적하면서, 임신중절 조건을 완화하는 해당 법률안 제24조가 헌법에 합치한다고 판단하였다.<sup>470)</sup>

### 나) 법률의 구성

이 법률은 2014년 제정 당시에는 6개의 절(titre)에 편재된 77개의 조문으로 제정되었다. 2016년 9월 현재는 대부분의 조문들이 노동법전,

---

466) 프랑스에서는 우리나라와 달리 법률이 공포, 시행되기 이전에 의회에서 헌법재판소에 법률의 위헌성 여부 심사를 의뢰할 수 있다. 프랑스의 법률에 대한 합헌성 통제에 관해 자세한 것은 전학선, “프랑스 헌법재판제도의 개혁과 한국 헌법재판의 비교”, 공법연구 10(1), 2009, 2, 267-300면에 소개되어 있다.

467) Interruption volontaire de grossesse(IVG).

468) La femme enceinte “que son état place dans une situation de détresse”.

469) Code de la santé publique.

470) 위 결정의 주요 내용은 프랑스 헌법재판소의 보도자료에 잘 소개되어 있다. <<http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/francais/les-decisions/acces-par-date/decisions-depuis-1959/2014/2014-700-dc/communique-de-presse.142037.html>>, 최종방문, 2016년 9월 27일. 또한 이 결정의 결정문과 결정에 대한 평석도 헌법재판소 웹사이트에서 제공하고 있다. <<http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/root/bank/download/2014700DC2014700dc.pdf>>, 최종방문, 2016년 9월 27일. 이 결정에서 법률안의 제7조와 제10조는 위헌 결정을 받아 법률안에서 삭제되었는데, 위헌 사유는 내용에 관한 것은 아니며 법률 원안에 대한 수정사항으로 추가되는 과정에서 헌법에 규정한 의회 절차가 준수되지 않은 것이 문제되었다.

공공보건법전 등 법전의 내용을 개정하거나 법전에 편입되었고 법전화되지 않은 몇몇 조문만 이 법률을 구성하고 있다.

법률은 모두 6개의 절으로 구성되어 있는데, 경과조치와 타법개정이 필요한 기술적인 사항들을 열거한 제6장을 제외하면 5개의 장이 각각 법률의 주된 내용을 구성하고 있다.

### (1) 제1절 직장 내 양성평등

제1절은 ‘직장 내 여성과 남성 간 평등에 관한 규정’<sup>471)</sup>을 담고 있다. 제1장은 25개의 조문(제2조~제26조)로 이루어져 있는데, 직장 내 평등에 관한 조문들이기 때문에 대부분의 조문이 노동법전을 개정하는 내용으로 제정되었다. 그러나 현재는 본래 제정된 바에 따라 노동법전을 개정하는 방식으로 법전화되어 2014년 본 법률에 남아있는 조문은 세 조문(제14조, 제18조, 제22조)에 불과하다. 제1장에는 노동법전뿐 아니라 사회보장법전<sup>472)</sup>(제15조), 소비자법전(제26조)과 민법전(제26조)를 개정하는 내용을 담은 조문도 포함되어 있었다.

### (2) 제2절 여성의 불안정성 개선

제2절은 여성이 불안정한 사회적 지위 내지 불안정한 형편에 놓이는 것을 개선하기 위한 내용들을 담고 있다.<sup>473)</sup> 다섯 개의 조문(제27조~제31조)로 제정되었는데, 현재는 민법전(제28조), 노동법전(제29조), 가족·사회복지법전(제30조)를 각각 개정하는 것으로 법전화되었다. 특징적인 것은 법전화되지 않은 제27조인데, 이 조문은 배우자와의 이혼이나 이별(séparation) 후 혼자 자녀를 양육하는 사람이 처하게 되는 상황을 개선하기 위한 구체적인 정책으로 기초수당(pensions alimen-

471) Dispositions relatives a l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle.

472) Code de la sécurité sociale.

473) 제2장의 제목을 직역하면 ‘불안정 철폐에 관한 조문들’(dispositions relatives à la lutte contre la précarité)로 번역할 수 있다.

## 6. 프랑스

taires)이 미지급되는 경우에 처한 사람들을 지원하기 위한 제도를 시범적으로 운영한다는 내용을 담고 있다. 이 조문은 아홉 항에 걸쳐 시범 지원사업의 주요 내용을 정하고 있고, 제10항에서 구체적인 방식은 국사원이 심사하는 총리령(décret)으로 정하도록 위임하고 있다.

### (3) 제3절 폭력으로부터 여성 보호

제3절은 폭력 피해자 보호와 성을 이유로 존엄성이나 명예에 손해를 끼치는 것을 예방하기 위한 제도 개선 사항들을 담고 있다.<sup>474)</sup> 폭력피해자 보호(제1장), 강제결혼 제재(제2장), 방송통신 등 소통의 영역에서 일어나는 성 비하 제재(제3장) 규정을 담은 세 개의 장으로 구성되어 있다. 제1장의 대부분의 조문은 형법과 형사소송법전을 개정하는 것으로 법전화되었고, 민법전, 국방법전, 사회보장법전, 외국인법전을 개정하는 조문들도 포함되어 있다. 제2장은 가정폭력방지법<sup>475)</sup>의 일부를 개정하여 강제결혼에 대해 정부가 취해야 하는 조치를 강화한 제54조와 민법전 제202-1조를 개정하여 혼인에 대한 개인의 의사와 의지의 요건을 강화한 제55조로 구성되었다. 방송통신 등 영역에서의 성 관련 존엄성과 이미지 보호에 관한 제3장은 세 개의 조문으로 이루어져 있는데, 통신자유법<sup>476)</sup>(제56조)과 사이버경제상의 신뢰를 위한 법률<sup>477)</sup>(제57조)을 개정하는 내용과 만16이하 청소년을 대상으로 한

---

474) 제3장의 제목을 직역하면 ‘폭력 피해자 보호와 소통 영역에서 성을 이유로한 존엄성 침해, 이미지 훼손 철폐에 관한 조항들’(dispositions relatives à la protection des personnes victimes de violences et à la lutte contre les atteintes à la dignité et à l’image à raison du sexe dans le domaine de la communication)로 해석할 수 있다.

475) 가정폭력방지법이라고 번역한 법률의 정식 명칭을 직역하면, ‘특별히 여성에게 가해지는 폭력과 커플 사이에서 이루어지는 폭력 및 이러한 커플의 자녀에게 미치는 영향에 관한 2010년 7월 9일 법률 제2010-769호’(LOI n° 2010-769 du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants (1))로 번역할 수 있다.

476) Loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication (Loi Léo-tard).

477) Loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l’économie numérique (1).

외모에 관련된 경연대회를 규율하는 제58조로 구성되어 있다.

#### (4) 제4절 행정절차상 양성평등

제4절은 행정기관과의 관계에서 여성과 남성 간의 평등을 제고하기 위해 민원사무 처리절차법에 해당하는 행정과 시민의 관계에 관한 법률<sup>478)</sup>을 개정하는 하나의 조문으로 이루어져 있다. 이에 따라 행정기관에서 시민에게 발송하는 우편은 수신인이 원하는 경우, 남편의 성(nom de famille)에 따라 성명을 표시하지 않고 본인이 원하는 이름(nom d'usage)으로 받을 수 있도록 법률을 개정하였다. 양성평등법에 따라 신설된 2000년 법률의 해당 조문(제16-2조)은 현재에는 2016년부터 시행된 프랑스 행정절차법에 해당하는 ‘대중과 행정의 관계에 관한 법전’<sup>479)</sup> 제111-3조로 편입되어 있다.

#### (5) 제5절 양성 동수 구성 원칙 확대

제5절은 헌법에서 보장한 양성 간 동수 구성의 원칙(parité)을 실현하기 위한 구체적인 조치들을 규정하고 있다.<sup>480)</sup> 제5절은 세 개의 장으로 구성되어 있는데, 각각 ‘국가단위의 투표에서 정당, 정치단체 및 후보를 위한 재정지원’<sup>481)</sup>, ‘지방자치단체에서의 양성 간 평등과 동수 구성’<sup>482)</sup>, ‘직장 내 승진 및 체육계에서의 양성 간 평등’<sup>483)</sup>에 관한 사항을 규정하고 있다.

---

478) Loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations.

479) Code des relations entre le public et l'administration.

480) 제5절의 제목을 직역하면, ‘동수 구성의 헌법적 목표를 실현하기 위한 조항들’(Dispositions visant à mettre en oeuvre l'objectif constitutionnel de parité)로 번역할 수 있다.

481) Dispositions relatives au financement des partis et des groupements politiques et aux candidatures pour les scrutins nationaux.

482) Dispositions relatives à la parité et à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales.

483) Dispositions relatives à l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sportives.



### 다) 주요 정책

이 법률에 대한 프랑스 정부의 공식적인 홍보 내용<sup>484)</sup>에 따르면, 이 법률의 주요 내용은 남녀 처우에 평등을 제고하는 것과 여성에 대한 폭력(violences)을 철폐하는 것으로 요약된다. 전자는 ‘남성의 육아휴직 사용 권장’, ‘직장 내 평등 제고를 위한 조달시장 참여 조건 개선’, ‘편모 가정 기초 수당(pension alimentaire) 지급 강화’<sup>485)</sup>, ‘기관 책임급 직위에 대한 남녀동수 원칙을 모든 분야에 대해 확대’<sup>486)</sup>하는 것을 주된 내용으로 하고 있고, 후자는 여성에게 가해지는 일체의 폭력을 철폐하기 위한 조치로써, 괴롭힘(harcèlement)으로부터의 보호와 이에 대한 제재를 규정한 기존 관련 법령(ordonnance)을 개정하는 것을 주된 내용으로 하고 있다.

이 법률의 주요 내용을 양성평등에 직접 관계되는 주요 정책별로 살펴보면 남녀 간 임금격차 해소 정책, 일·가정 양립 정책, 여성 지위의 불안정성 철폐를 위한 정책, 일체의 폭력으로부터의 여성 보호 정책과 여성에 대한 사회적 인식 제고 정책으로 구분할 수 있다. 아래에서 차례로 주요 내용을 설명한다.

#### (1) 남녀 간 임금격차 해소 정책

프랑스에서도 양성 간 임금격차가 고질적인 사회 문제로 지적되었다. 사경제 영역에서는 남성 급여에 비해 여성의 급여는 평균 19.2% 낮은 것으로 조사되었고, 공공 역역에서도 정책적 노력에도 불구하고 여전히 14%의 격차가 있는 것으로 조사되었다.<sup>487)</sup> 이에 대해 본 양성

484) 프랑스 정부 공식 웹사이트, <<http://www.gouvernement.fr/action/la-loi-pour-l-egalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>>, 2016년 9월 27일 최종방문.

485) Protéger les mères isolées des impayés de pension alimentaire.

486) Etendre à tous les champs de responsabilité le principe de parité.

487) 프랑스 정부 공식 웹사이트, <<http://www.gouvernement.fr/action/la-loi-pour-l-egalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>>, 2016년 9월 28일 최종방문.



평등법에서는 공공조달법상 양성 간 임금 차별이 인정되는 기업에 대해서는 조달 입찰에 참가 자격을 제한하는 제도를 도입하였다(제16조). 이때 임금 차별이 인정된다는 것은 임금 차별로 제재를 받은 적이 있거나, 직장 내 평등 실현을 위한 의무 이행을 하지 않은 기업을 말한다. 본 제도는 2014년 12월 1일부터 체결되는 계약에 대해 적용된다(제16조제4항).

## (2) 일·가정 양립 정책

‘일·가정 양립 정책’이라고 번역한 프랑스어 표현을 직역하면 ‘직업 생활과 개인적 생활을 더 잘 조화시키기 위한 정책’이라고 번역할 수 있다. 즉, 직업 생활과 양립 또는 조화시키고자 하는 것은 비단 가정 생활 뿐 아니라 개인적인 삶 전반이다. 프랑스에서의 육아 문화가 부모의 부모로서의 삶과 역할 못지않게 아버지의 남성으로서의 생활, 어머니의 여성으로서의 개인적인 삶을 중요하게 인식하고 있는 것을 반영하고 있다고 해석할 수 있다.

프랑스 정부는 여성들이 출산으로 인해 직장에서 또는 직업 생활에서 남성들에 비해 큰 불이익을 겪는다고 파악하고 있다. 출산한 여성들 가운데 40%의 여성이 직업 관련 상황을 변경하는 반면, 남성은 자녀가 출생하더라도 직업 관련된 상황이 바뀌는 경우가 6%에 불과하다고 파악하고 있다.<sup>488)</sup> 직업 생활 또는 상황이 바뀌는 것은 특히 육아휴직을 사용하여 휴직하는 기간 동안 급여가 상대적으로 낮아지는 불이익을 말하는데, 이는 복지 이후에도 은퇴할 때까지 불이익이 이어지기 때문에 2014년 양성평등법에서는 이러한 상황을 개선하기 위한 제도 개선안을 담고 있다.

사회보장법전을 개정하는 제8조와 노동법전을 개정하는 제12조에서 주요 내용을 규정한 본 제도 개선에 따른 핵심적인 변화는 사회보장

488) 프랑스 정부 공식 웹사이트, <<http://www.gouvernement.fr/action/la-loi-pour-l-egalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>>, 2016년 9월 28일 최종방문.

## 6. 프랑스

급여의 하나인 육아휴직수당(CLCA)<sup>489)</sup> 지급 조건을 조정하여 남성의 육아휴직을 권장하는 것이다. 기존에 지급되던 육아휴직수당을 받을 자격 조건인 육아휴직 기간을 을 부모 간에 나누어 갖도록 하는 방식이다. 즉, 아동 당 육아휴직을 쓸 수 있는 기간을 부모에게 각각 분할하고 이를 사용하지 않으면 휴직사용 권리가 소멸하도록 한 것이다. 이 제도를 통해 정부가 의도한 효과는 남성의 육아휴직 사용이 늘어나고 동시에 여성의 상대적 부담을 줄어들게 되는 것이다.<sup>490)</sup>

### (3) 기초수당 지급 강화

프랑스 정부는 편모 가정의 여성들 절반 가량이 수입보다 지출 규모가 커서 재정적 어려움을 겪고 있다고 파악하고 있다.<sup>491)</sup> 이에 대처하고 위한 제도 개선 수단의 하나로, 2014년 양성평등법에서는 기초수당 지급 조건을 완화하고 이를 통한 지원을 강화하는 시범 사업을 시행하도록 근거를 마련하고 있다. 특히, 이혼의 경우 전 배우자로부터 양육비가 제대로 지급되지 않을 때, 가족수당(ASF)<sup>492)</sup>의 일환으로 자녀 양육에 필요한 기초수당을 추가적으로 지급하는 것을 주된 내용으로 하고 있다.

구체적으로는 한 자녀 당 매월 최소 수당을 95유로로 정하고, 편부모 가정이 재혼 등의 방식으로 다시 커플을 이루는 경우에도 아동 양

489) Complément de libre choix d'activité. 직역하면 '[직업] 활동에 관한 자유 선택에 따른 보조'로 번역할 수 있는데, 자녀를 돌보기 위해서 직장 근무 시간을 줄이거나 휴직 또는 퇴직하는 사람에게 지급하는 사회보장 급여이다. 아동수당(PAJE)의 일부로 지급된다. 이 급여에 관해 자세한 내용은 다음 프랑스 공공서비스 안내 공식 웹페이지에서 찾을 수 있다. <<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F313>>, 2016년 9월 28일 최종방문.

490) 그러나 이러한 정부의 기대와는 달리 제도가 본래 취지한 효과로 이어지지 못하고 있다는 평가가 있다. 이에 대해 자세한 것은 Guillaume Errard, "La réforme du congé parental est loin d'avoir convaincu les pères", Le Figaro.fr 2016.09.06.에서 보도하고 있다. <<http://www.lefigaro.fr/emploi/2016/09/06/09005-20160906ARTFIG00266-la-reforme-du-conge-parental-est-loin-d-avoir-convaincu-les-peres.php>>, 2016년 9월 28일 최종방문.

491) 프랑스 정부 공식 웹사이트, <<http://www.gouvernement.fr/action/la-loi-pour-l-egalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>>, 2016년 9월 28일 최종방문.

492) Allocation de soutien familial.

육 명목으로 지급되는 수당을 커플 결합 이후 6개월까지 계속 지급한다.<sup>493)</sup> 한편, 사회복지 행정주체가 양육비 부담자 대신 지급한 양육비용을 원 부담자에게 구상할 수 있는 권한을 강화하여, 최초의 양육비 미지급에 대해서부터 행정주체인 기금(caisse)은 기금이 보유한 부담자에 관한 재무 현황에 대한 정보를 포함한 정보를 양육비를 받아야 할 자에게 제공할 수 있고, 최대 24개월치의 미지급된 양육비를 징수할 수 있도록 하는 내용을 담고 있다.<sup>494)495)</sup>

#### (4) 폭력으로부터의 여성 보호

2014년 프랑스 양성평등법 제3절에서 규정하고 있는 조항들은 2011년 이스탄불 협약을 배경으로 하고 있다. 2011년 이스탄불 협약의 프랑스식 정식 명칭은 ‘여성에 대한 폭력과 가정폭력 철폐 및 예방에 관한 유럽이사회 협약’<sup>496)</sup>이다. 2014년 양성평등법에서 규정한 핵심적인 제도는 폭력 피해 여성을 보호하는 처분(ordonnance de protection)의 심사가 더 신속하게 이루어지도록 하는 것(양성평등법 제32조)과, 보호 처분으로 명한 조치가 최장 6개월까지 연장될 수 있도록 하는 것(양성평등법 제36조)이다. 가정법원 판사는 가정 폭력과 관련하여 여성과 아이들을 보호하기 위해 분리명령 등 가처분할 수 있는 권한이 확대되었다(양성평등법 제36조와 제37조).<sup>497)</sup>

493) 프랑스 정부 공식 웹사이트, <<http://www.gouvernement.fr/action/la-loi-pour-l-egalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>>, 2016년 9월 28일 최종방문.

494) 프랑스 정부 공식 웹사이트, <<http://www.gouvernement.fr/action/la-loi-pour-l-egalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>>, 2016년 9월 28일 최종방문.

495) 2014년 양성평등법 제27조제5항제1호.

496) Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique. 이 협약의 개략적인 내용은 다음 기사에 잘 정리되어 있다. <<http://www.humanrights.ch/fr/droits-humains-internationaux/nouvelles/organes-du-conseil-de-leurope/conseil-de-leurope-adopte-convention-contre-violence-a-legard-femmes>>, 2016년 9월 28일 최종방문.

497) 이 외 프랑스 정부가 폭력으로부터 여성을 보호하기 위해 취하고 있는 제도들은 다음 웹페이지(Faire progresser l'égalité des droits - Les mesures en faveur de l'éga

### (5) 성차별적 방송통신 규율

프랑스 정부는 성차별적 방송통신을 규율하는 것이 2014년 양성평등법의 핵심(coeur)이라고 표현<sup>498)</sup>하고 있다.<sup>499)</sup> 2014년 법률 제56조는 흔히 ‘레오타르 법’이라고 부르는 통신자유법<sup>500)</sup>을 개정하는 내용을 담고 있는데, 이에 따라 프랑스 독립행정청인 방송통신위원회<sup>501)</sup>의 기능이 추가되었다. 2014년 개정 이전에 방송통신위원회의 역할에 관해 규정하고 있던 통신자유법 제3-1조에 추가적으로 다음과 같이 위원회 기능이 추가된 것이다. 프랑스 사회에서 여성에 대한 차별적 이미지나 성적 편견을 경계하는 문화를 잘 반영하고 있기 때문에 해당 조문을 전문 번역하여 소개한다.

“[방송통신위원회]는 방송통신 영역에서 여성의 권리가 존중되도록 하여야 한다. 이를 위해, 위원회는 한편으로는 여성과 남성이 방송통신 서비스에 정당하게 표현되도록 감독하여야 하고, 다른 한편으로는 성에 관한 고정관념이 해소되도록 성차별적 편견을 나타내거나, 비하적 이미지를 표출하거나, 여성에 대한 폭력을 담고 있거나 또는 커플 사이에서 생기는 폭력을 표현하는 이미지에 대해 감독하여야 한다. 이러한 목적에 따라 위원회는 특히 아동과 청소년을 대상으로 하는 방송통신 프로그램에 특별한 주의를 기울여야 한다.”<sup>502)</sup>

---

lité femmes-hommes)에 잘 소개되어 있다. <<http://www.gouvernement.fr/action/les-mesures-en-faveur-de-l-egalite-femmes-hommes>>, 2016년 9월 28일 최종방문.

498) “Le respect du droit des femmes dans les médias est au cœur de la loi.”, 이를 직역하면, “미디어에서 여성의 권리를 존중하는 것이 이 법률의 심장이다”라고 번역할 수 있다.

499) 프랑스 정부 공식 웹사이트, <<http://www.gouvernement.fr/action/la-loi-pour-l-egalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>>, 2016년 9월 28일 최종방문.

500) Loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication (Loi Létard).

501) CSA, Conseil supérieur de l’audiovisuel.

502) Loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication (Loi Létard) article 3-1: “Il assure le respect des droits des femmes dans le domaine de la

프랑스 방송통신위원회는 이와 관련하여 지난 6월 다수의 방송사 프로그램에 대해 성차별적 장면이 포함되어 있다는 점을 지적하며 경고(avertissement) 의견을 발한 바 있다.<sup>503)</sup>

## 2) 2008년 차별금지법

프랑스의 2008년 차별금지법<sup>504)</sup>은 프랑스에서 성평등을 직접 규정하고 있는 대표적인 개별 법률들 중 하나이다.

### 가) 법률의 구성

프랑스 차별금지법은 모두 10개의 조문으로 이루어져 있다. 이 가운데, 마지막 제10조는 해외령의 입법권한에 대해 이 법률이 갖는 효력에 관한 규정이고 제9조는 기존에 차별금지에 관한 행정을 담당하던

---

communication audiovisuelle. A cette fin, il veille, d'une part, à une juste représentation des femmes et des hommes dans les programmes des services de communication audiovisuelle et, d'autre part, à l'image des femmes qui apparaît dans ces programmes, notamment en luttant contre les stéréotypes, les préjugés sexistes, les images dégradantes, les violences faites aux femmes et les violences commises au sein des couples. Dans ce but, il porte une attention particulière aux programmes des services de communication audiovisuelle destinés à l'enfance et à la jeunesse”. 법률 내용은 다음 웹사이트에서 확인할 수 있다. <<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006068930>>, 2016년 9월 28일 최종방문.

503) 이들 경고조치에 대한 프랑스 유력 일간지 르몽드의 기사(« Le Bachelor », « Les Anges » et « Le Mad Mag » épinglés pour sexisme par le CSA)는 다음 웹페이지에서 볼 수 있다. <[http://www.lemonde.fr/television-radio/article/2016/06/16/le-csa-denonce-des-programmes-a-caractere-sexiste-sur-nrj12-nt1-et-w9\\_4951820\\_1655027.html](http://www.lemonde.fr/television-radio/article/2016/06/16/le-csa-denonce-des-programmes-a-caractere-sexiste-sur-nrj12-nt1-et-w9_4951820_1655027.html)>, 2016년 9월 28일 최종방문.

504) LOI n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (1). 본 법률을 소개한 선행연구로 김도승 외, 차별의 합리성 판단기준에 관한 비교법적 연구 - 프랑스 편 -, 한국법제연구원, 현안분석 2011-16-5가 있다. 이 연구에서 2008년 차별금지법의 원 명칭을 번역하기를 “차별에 대한 투쟁 분야의 유럽 공동체법 적용을 위한 다양한 규정을 담은 2008년 5월 27일 법률 제2008-496호”라고 번역하였다. 본 연구보고서 부록2(95-96면)에는 차별금지법 제1조와 제2조가 전문 번역되어 소개되어 있다.

## 6. 프랑스

독립행정청인 차별철폐청<sup>505</sup>)의 조직 설립 근거 규정을 폐지하는 내용이기 때문에 이 조문을 제외하면 8개의 조문으로 구성되어 있다고 볼 수 있다. 이 가운데 제1조부터 제5조까지가 이 법률의 총론적 규정이라고 할 수 있고, 이 법률의 취지에 따라 직간접적 차별행위에 대해 노동법, 형법, 사회보장법 등 각 영역에서 규율해야 할 사항은 제6조부터 제9조까지 네 개의 조문에서 나누어 규정하고 있다.

총론적 규정으로 법률 제1조에서 직접적 차별과 간접적 차별에 대한 정의를 규정하고 제2조에서 이러한 차별을 금지한다고 선언하고 있다. 제3조는 차별행위를 증언(témoigner)하는 행위가 보호된다는 것을 규정하고 제4조에서는 형사사법 이외 사법절차에서 차별행위에 대한 입증책임이 피고에게 있다는 것을 정하는 규정이며, 제5조는 이 법률의 적용범위에 관한 규정이다.

각 영역을 규율하고 있는 기존 법체계인 법전을 규정하는 내용은 제6조부터 제9조까지에 규정되어 있는데, 제6조는 노동법전의 기존 조문의 내용을 변경하는 사항(8건), 조문의 편재를 변경하는 사항(3건), 새로운 조문을 신설하는 사항(1건)을 규정하고 있다. 제7조는 형법의 관련 조문(제225-3조)의 내용을 변경하는 개정 조문이고, 제8조는 사회보장법전<sup>506</sup>)과 민간 실비보험 법전<sup>507</sup>)의 관련 조문을 변경하는 조문이다.

따라서 제1조 정의규정과 제2조의 차별행위 금지 규정이 차별금지법에서 성평등에 관한 사항을 직접 규정하고 있는 조문에 해당한다.

### 나) 개정연혁

프랑스 차별금지법은 2008년에 제정된 이래, 2012년, 2014년, 2015년과 2016년에 각각 한 차례씩 개정되었다. 이 가운데, 성평등과 직접

---

505) Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

506) Code de la sécurité sociale article L931-3-2(V).

507) Code de la mutualité article L112-1-1(V).



관련이 있는 개정은 성적 정체성 개념을 채택한 2012년 개정이다.<sup>508)</sup>

2012년 성희롱(성적 괴롭힘, harcèlement sexuel) 법률<sup>509)</sup>에 의해 차별 금지법이 개정되었다. 2012년 성희롱법은 성적 괴롭힘에 대응하기 위한 조치들을 12개의 조문으로 제도화한 법인데, 형법전, 노동법전 등 프랑스 주요 법제도에 성희롱과 관련된 규율을 강화하거나 개선하는 내용을 담고 있다. 이 가운데 제4조는 ‘성적 지향’(orientation sexuelle)이라는 표현에 ‘정체성’(identité)이라는 표현을 추가하는 내용을 담고 있다. 그 결과, ‘성적 지향’이라는 표현을 쓰고 있는 주요 법령의 표현이 ‘성적 지향과 성적 정체성’으로 바뀌게 되었다.<sup>510)</sup>

2008년에 제정될 당시 차별금지법은 제1조와 제2조에서 ‘성적 지향’을 언급하고 있었다. 제1조에서는 직접적 차별을 구성하는 사유의 하나로 ‘성적 지향 또는 성별’<sup>511)</sup>을 규정하고 있었다. 즉, 성적 지향이나 성별에 기초하여 다른 사람이 받았거나, 받거나, 받을 처우에 비해 덜 우호적인 처우를 받는 것은 직접적 차별에 해당한다고 규정하고 있었다. 제2조에서는 성적 지향에 근거한 직접적 차별이나 간접적 차별을 금지하는 규정이었다.

508) 2014년의 개정은 도시개발과 관련된 제도를 개선하는 내용의 법률(LOI n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine (1))에 따른 것이었고, 2015년 개정은 인구고령화에 대응하는 정책에 관한 법률(LOI n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement (1))에 따른 것이었다. 2016년 개정은 경제적으로 특별히 취약한 상황에 놓여있다는 것(la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente)이 차별의 이유나 범죄의 대상이 되는 것을 규율하기 위한 내용을 담고 있는 ‘사회적 취약성에 근거한 차별 해소를 위한 법률’(LOI n° 2016-832 du 24 juin 2016 visant à lutter contre la discrimination à raison de la précarité sociale (1))에 따른 개정이다.

509) LOI n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel (1).

510) 2014년 개정에 따라 ‘성적 지향’에 ‘성적 정체성’ 표현을 추가한 법전으로는 형법전, 형사소송법전, 체육법전, 노동법전, 마이요프(해외령) 노동법전이 있고, 개별 법률로는 언론의 자유에 관한 1881년 법률(Loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse), 공무원 지위에 관한 1983년 법률(Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.)이 있다.

511) son orientation sexuelle ou son sexe.



## 6. 프랑스

2012년 성희롱 법률 제4조에 따라 제1조와 제2조의 성적 지향이 ‘성적 지향 또는 정체성’<sup>512)</sup>으로 개정되었다.

### 다) 차별행위

차별행위를 개념 정의한 제1조는 먼저 차별행위를 정의하고 차별행위에 해당하는 행위의 범위를 규정하고 있다.

이 정의에 따르면 차별행위는 직접적 차별과 간접적 차별로 나누어진다. 직접적 차별(discrimination directe)이란 어떤 이유에 근거해서 다른 사람보다 열등한 처우를 하는 것을 말한다. 간접적 차별(discrimination indirecte)이란 직접 처우하지 않더라도 그런 결과를 유발할 개연성(susceptible)이 있는 어떤 규정, 기준이나 관행을 말한다. 직접적 차별의 성립 요건이 되는 차별의 근거로 열거된 사항은 인종, 종교, 신념 등이다. 이 가운데, ‘성적 지향과 정체성’이 금지되는 차별행위를 구성하는 요소로 명시되어 있다.<sup>513)</sup> 따라서 성적 지향이나 성적 정체성을 근거로 다른 사람보다 열등한 처우를 받는 사람은 직접적 차별을 당한 것이 된다. 또한 직접 처우를 행하는 것이 아니더라도 성적 지향과 정체성을 이유로 불이익이 발생할 개연성(susceptible)이 있는 어떤 규정이나 기준 또는 관행이 있다면 이는 간접적 차별이 된다.

뿐만 아니라, 차별행위에 해당하는 행위의 범위를 정한 제1조 후단의 규정에 의해 성적 지향이나 정체성에 “관련된 일체의 음모, 한 사람의 존엄성을 해치거나 해치고자 하거나, 위협적, 적대적, 공격적이거나 창피스럽거나 품위를 떨어뜨리는 분위기를 만들거나 만들고자

512) son orientation ou identité sexuelle.

513) 김도승 외, 차별의 합리성 판단기준에 관한 비교법적 연구 - 프랑스 편 -, 한국 법제연구원, 현안분석 2011-16-5, 95면에서는 “특정 인종이나 민족에 속하거나 속하지 않는다는 사실이나 그 사람의 종교, 신념, 나이, 신체적 장애, 성별이나 성적 취향”이 차별행위를 구성하는 사유로 규정된 것으로 소개되었으나, 위 개정연혁에서 본 것과 같이 2012년 개정에 따라 ‘성적 지향’에 ‘성적 정체성’이 추가되었고, 2016년 법률 개정에 따라 ‘경제적 상황의 취약성’이 추가되어 있다.

하는 일체의 음모”<sup>514)</sup>도 차별행위가 되며, 아래에서 보는 제2조의 금지 행위를 누군가에게 하게 하는 행위도 차별행위를 구성한다.

## 라) 금지되는 차별행위

프랑스 차별금지법은 법률에서 나타나는 것처럼 ‘차별에 대항한 투쟁’에 관한 법률이지만, 차별행위를 정의하는 것과 차별행위를 금지하는 것을 별개로 규정하고 있다. 위에서 본 것처럼, 차별행위를 유형별로 정의한 것과 별개로 금지되는 차별행위는 제2조에서 세 가지로 구분하여 규정하고 있다. 첫째는 사회보장, 공교육을 비롯한 공공서비스에 대해 접근하고 활용할 권리에 관한 것이고, 둘째는 직업 활동에 관한 것이며, 셋째는 출산을 비롯한 여성의 특성에 관한 것이다.

특이한 것은 위 세 가지 유형의 차별 금지에 대해 각각 차별 사유를 다르게 규정하고 있다는 점이다. 첫째 공공서비스 접근 및 활용에 관해서는 제1조에 열거된 차별 사유들 가운데, 인종과 민족에 관한 차별만을 금지되는 차별로 규정하고, 세 번째 출산, 육아 등 여성에 대한 전통적 차별에 관해서는 “임신과 출산, 모성(출산, 육아 휴직을 포함한다)을 이유로 한 일체의 직접, 간접 차별”<sup>515)</sup>을 금지하고 있다.

반면, 성평등과 관련하여 금지되는 차별행위는 두 번째 차별 금지 유형에 규정되어 있다. 제2조 제2호에서는 노동조합 가입, 직업 교육 이력 등 직업 생활과 관련된 차별 사유를 열거하면서, ‘성적 취향과 정체성’을 금지되는 차별의 사유로 규정하고 있다.<sup>516)</sup>

514) 김도승 외, 차별의 합리성 판단기준에 관한 비교법적 연구 - 프랑스 편 -, 한국법제연구원, 현안분석 2011-16-5, 95면의 번역.

515) 김도승 외, 차별의 합리성 판단기준에 관한 비교법적 연구 - 프랑스 편 -, 한국법제연구원, 현안분석 2011-16-5, 96면의 번역.

516) 해당 조문을 번역한 것은 김도승 외, 차별의 합리성 판단기준에 관한 비교법적 연구 - 프랑스 편 -, 한국법제연구원, 현안분석 2011-16-5, 96면에 소개되어 있다.

## 다. 성평등 관련 행정조직

프랑스에서 성평등을 관할하는 행정조직은 크게 정부 조직과 전문 조직으로 구분할 수 있다. 정부 조직은 각 부처로 구성된 집행부를 말하는데, 이 가운데 우리나라의 여성가족부와 같이 여성에 관한 사항, 양성평등에 관한 사항을 담당하는 장관과 부 조직(ministère)이 있다. 한편 이런 전통적인 행정부 조직의 형태인 정부에 소속되어 있지 않지만 프랑스 사회에서 성평등에 관한 문제를 관할하는 공적 조직들이 있다. 국무총리가 통할하는 정부의 지휘·감독을 받지 않는다는 점에서 독립적이지만, 국가권력의 실질적 유형 분류에 따라 행정권력을 담당하기 때문에 이들 조직을 독립행정청 또는 독립행정기구(Autorité administrative indépendante)라고 부른다.

### 1) 성평등 관련 정부 조직

프랑스는 오랜 중앙집권의 역사를 바탕으로 1958년 제5공화국 헌법 아래에서는 상대적으로 강화된 행정권을 중심으로 국가권력 구조가 구성되어 있다. 행정 각부의 관할 사무의 범위 내에서 각 부 행정부를 대표하여 정책을 결정하고 집행한다. 한편, 프랑스 정부 내에는 여러 부처에 걸쳐 문제될 수 있는 사안을 담당하기 위해 다수의 범정부(inter-ministeriel) 위원회 또는 범정부 기관을 설치되어 운영되고 있다.

#### 가) 정부 조직 일반

프랑스 정부는 2016년 10월 현재 국무총리와 17개의 부(ministère)로 이루어져 있다. 국무총리의 행정조직은 국무 총리 아래 세 명의 차관(Secrétaire d'Etat)과 100개가 넘는 부서(services) 즉 보조기관으로 구성되어 있는데, 이들 부서는 국무총리의 정책 수립을 보좌한다. 주로 합

의제 행정위원회 형태로 구성되어 있으며, 이 가운데 아래에서 보는 차별에 대응하기 위한 범정부 대책부가 포함되어 있다.

17개 부는 각 부에 1명의 장관이 있고, 부에 따라 부에 속하는 차관이 1명 또는 복수로 배속되어 있다. 부의 사무 관할을 기준으로 성평등과 관련성이 높은 부로 ‘가족·아동·여성권리부’<sup>517)</sup>가 있다.

1	외교·국제 개발부	10	내무부
2	환경·에너지·해양부	11	농업·농산물·산림부
3	국가교육·고등교육·연구부	12	주택·지속가능주거부
4	경제·재정부	13	문화·통신부
5	사회보장·보건부 <sup>518)</sup>	14	가족·아동·여성권리부
6	국방부	15	공무원부
7	법무부	16	도시·청소년·스포츠부
8	노동·고용·직업교육·노사정협의부 <sup>519)</sup>	17	해외령부
9	국토개발·농촌·지방자치부		

#### 나) 양성평등 관할 조직

프랑스의 가족·아동·여성권리부의 조직은 지방 사무소를 제외하면 다음과 같이 사회통합을 관할하는 총국(direction générale), 사회보

517) Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes.

518) Ministère des Affaires sociales et de la Santé.

519) Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

6. 프랑스

장국, 사회적 현안 또는 사회문제를 관할하는 총국과 사회적 문제를 관할하는 여러 부처들과의 관계에서 전체 사무 총괄을 담당하는 사무총장까지 네 개의 국(局) 단위 조직(direction)으로 나누어진다.<sup>520)</sup>

	조직명	원어	약어
1	사회통합총국	Direction générale de la cohésion sociale	DGCS
2	사회보장국	Direction de la sécurité sociale	DSS
3	사회문제관찰총국	Inspection générale des affaires sociales	IGAS
4	사회관련유관부처 사무총장	secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales	SGMAS

사회통합총국에는 세 개의 실(室) 단위 조직(service)이 포함되어 있는데, 이 가운데 여성의 권리와 여성과 남성 간 평등을 담당하는 실<sup>521)</sup>이 있다. 사회정책 담당실<sup>522)</sup>과 실업·고용을 담당하는 실<sup>523)</sup>이 각각 세 개과 두 개 과(科) 단위의 조직을 포함하고 있는데 반해, 양성평등을 담당하는 실은 내부의 과를 두고 있지 않다. 대신 일상과 사회 영역<sup>524)</sup>에서의 양성평등 담당과 직장내 양성평등 담당이 별도로 구성되어 있다.

520) 가족·아동·여성권리부의 조직에 관한 사항은 해당 부처 공식 웹사이트에 소개된 것을 기초로 하였다. <<http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/>>, 2016년 10월 11일 최종방문.

521) Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes.

522) Service des politiques sociales et médico-sociales.

523) Service des politiques d'appui.

524) Dans la vie personnelle et sociale.

#### 다) 혐오 대책 조직

위에서 살펴본 바와 같이 프랑스 정부 조직 내에서 성평등을 직접 관할하고 있는 일반 조직은 가족·아동·여성권리부 내의 양성평등 담당 조직이다. 반면, 프랑스 정부 내에는 특별한 몇 가지 혐오 대상에 대한 차별이나 사회적 문제에 대응하기 위해 설치된 범정부 대책위원회 조직이 있는데, 이 위원회의 권한으로 최근 동성애 혐오에 대한 대응 정책이 추가되었다.

이 조직의 명칭은 ‘인종차별과 반유대주의 해소를 위한 범정부 대책위원회’<sup>525)</sup>(이하 ‘인종차별대책위’)로 번역할 수 있다. 이 조직은 2003년에 일어난 유대인 고등학교 방화사건<sup>526)</sup>에 대한 대책의 일환으로 2003년 총리령<sup>527)</sup>에 근거하여 창설되었다.<sup>528)</sup> 대책위원회의 기본적인 기능은 인종차별(인종주의)와 반유대주의에 기초한 행위나 소요에 대응하기 위한 정책을 수립하는 것이다(총리령 제2조).

이 범정부대책위원회는 국무총리가 직접 주재하며, 국내 치안을 담당하는 내무부 장관, 법무부장관, 외교부장관, 사회문제를 담당하는 장관, 아동·청소년을 담당하는 장관, 교육부장관과 도시화 문제를 담당하는 장관으로 구성된다(총리령 제1조). 이 가운데 내무부장관 소속으로 사무총장(délégué interministériel)을 두어 의결사항을 준비하고 의결된 정책을 실행하는 실질적인 업무를 관할하도록 구성하고 있다(총리령 제2-1조와 제2-2조). 위원회 조직이 정책 수립을 위해 2003년에

---

525) Comité interministériel à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme (CILCRA).

526) Catherine Coroller, “Lycée juif incendié, colère ravivée”, Liberation, <[http://www.liberation.fr/societe/2003/11/17/lycee-juif-incendie-colere-ravivee\\_452026](http://www.liberation.fr/societe/2003/11/17/lycee-juif-incendie-colere-ravivee_452026)>, 2016년 10월 11일 최종방문.

527) Décret n°2003-1164 du 8 décembre 2003 portant création du comité interministériel de lutte contre le racisme et l'antisémitisme.

528) <[https://fr.wikipedia.org/wiki/Comit%C3%A9\\_interminist%C3%A9riel\\_de\\_lutte\\_contre\\_le\\_racisme\\_et\\_l%27antis%C3%A9mitisme](https://fr.wikipedia.org/wiki/Comit%C3%A9_interminist%C3%A9riel_de_lutte_contre_le_racisme_et_l%27antis%C3%A9mitisme)>. 2016년 10월 11일 최종방문.



## 6. 프랑스

창설된 것에 반해 사무총장의 직과 기능은 비교적 최근인 2012년 총리령<sup>529)</sup>에 의해 창설된 것이다.

대책위원회의 실무를 담당하는 권한을 가진 사무총장의 권한은 대책위원회의 본래 기능과 같이 인종차별과 반유대주의에 대응하는 것이었으나 지난 6월에 대책위원회 사무총장의 권한의 하나로 동성애 혐오(homophobie)에 대한 대응 정책 권한이 추가되었다.<sup>530)</sup> 이로 인해 인종차별 등 특정 혐오에 대한 대응 정책 수립과 추진을 위해 마련된 조직에서 성소수자 혐오에 대한 권한을 행사하게 되었는데, 이는 프랑스의 차별로 인한 권리 침해나 피해 구제를 위한 전문 행정조직인 ‘권리보호청’의 기능을 보완하는 것으로 평가할 수 있다.

### 2) 성평등 관련 전문 조직: 권리보호청

프랑스에는 차별금지에 관한 행정을 담당하는 전문 조직인 ‘권리보호청’<sup>531)</sup>이 있다. 조직의 구성, 사무에 대한 감독, 재정의 운영에 있어서 행정부로부터 독립적인 독립행정청이다. 2011년에 제도화된 권리보호청은 기존에 여러 기관을 통합하여 창설한 조직이다. 즉, 프랑스의 음부즈만 제도라고 할 수 있는 ‘공화국조정원’<sup>532)</sup>, 어린이 권리보호청(Défenseur des enfants), 차별철폐청<sup>533)</sup> 등이 각각 담당하고 있던 업무를 통합한 것이다.<sup>534)</sup>

529) Décret n° 2012-221 du 16 février 2012 instituant un délégué interministériel à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme.

530) 프랑스 엘리제궁 공식 웹사이트의 보도자료, <<http://www.elysee.fr/communiqués-de-presse/article/reunion-de-travail-lgbt>> 2016년 10월 11일 최종방문.

531) 박재현, “프랑스 시민의 권리 방어를 위한 권리보호관”, *홍익법학* v.15 n.3 2014, 141-163면에서는 ‘권리보호관’으로 소개되었다. 본 연구보고서에서는 독립행정청이라는 점에 착안하여 권리보호청으로 번역한다.

532) Médiateur de la République.

533) Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

534) 프랑스 권리보호청의 조직, 독립성, 지위와 권한을 비롯한 자세한 내용은 박재현, “프랑스 시민의 권리 방어를 위한 권리보호관”, *홍익법학* v.15 n.3 2014, 141-163면을 통해 소개되었다.



### 가) 권리보호청의 의의

프랑스 권리보호청은 다음 두 가지 점에서 프랑스 행정조직의 특징을 잘 나타내고 있다. 첫째, 시민의 ‘권리’에 초점을 맞춘 조직이라는 점이다. 프랑스 행정제도와 행정조직은 전통적으로 시민의 권리를 행정의 목적으로 내세우기 보다는 행정이 준수해야 하는 규범을 더 중요하게 다루었다. 행정법의 법리나 행정작용을 법치주의 원칙으로 규율하고자 하는 여러 제도들이 이런 관점에서 발달한 것이 프랑스 행정제도의 특징이다.<sup>535)</sup> 이러한 전통을 프랑스 행정과 행정법의 객관주의적 전통이라고 하는데, 이에 반해 시민의 권리를 전면에 내세워 권리보호를 직접 목적으로 하는 별도의 조직을 설립하여 운영하고 있는 것은 이러한 객관주의적 행정 전통에 비추어 이례적인 것이라고 할 수 있다.

둘째, 권리보호청은 프랑스의 대표적인 독립행정청이다. 우리나라에서 독립행정위원회라고도 칭하는 독립행정청 제도는 프랑스만의 고유한 제도는 아니다. 미국의 규제 권한을 행사하는 여러 위원회 제도가 원형이라고 보는 것이 일반적인 견해이다. 그러나 프랑스에서는 이 행정위원회 제도를 행정조직과 행정권한에 관해 발달한 프랑스 고유의 공법적 법리에 적응시켜 계수하여 활용하고 있다.<sup>536)</sup> 공법상의 법인격을 중심으로 독립행정 사무를 수행하는 기관의 법적 성격을 규명하는 것과 독립행정기관이 기존의 행정권력으로부터 독립적으로 공권력을 행사한다는 점을 전통적 권력분립 원칙에 대한 예외적 현상으로 파악하는 것이 대표적인 예이다.<sup>537)</sup>

535) 프랑스 행정제도의 객관주의적 전통은 Norbert FOULQUIER, *Les droits publics subjectifs des administrés - Emergence d'un concept en droit administratif français du XIX<sup>e</sup> au XX<sup>e</sup> siècle -*, Dalloz, 2003에 체계적으로 소개되어 있다.

536) 독립행정청 제도의 의의와 법적 성격에 관해서는 이광윤, “독립행정청의 법적 성격 - 금융감독위원회를 중심으로”, 행정법연구 제9호, 2003.5, 193-205면, 서보국 외, 독립행정기관의 설치·관리에 관한 연구, 한국법제연구원, 2012를 참조하였다.

537) 프랑스 독립행정청에 대한 헌법적 쟁점에 대한 것은 김소연, 독립행정기관에 관한 헌법적 연구 - 프랑스의 독립행정청을 중심으로 -, 서울대학교 박사학위논문

## 나) 성평등 관련 권한

권리보호청의 조직과 권한은 설립 근거 법령과 내부 업무 지침에 규정되어 있다. 법률 차원에서는 2008년 헌법-법률<sup>538)</sup>, 2011년 권리보호청에 관한 조직법률<sup>539)</sup> 및 2011년 권리보호청법<sup>540)</sup>이 제정되어 있고, 이에 대한 시행령 격으로 권리보호청 내부의 조직에 관한 구체적인 사항을 정하는 총리령이 2012년에 제정되어 있다. 2011년 조직법률에서는 권리보호청의 업무를 다음 네 가지로 규정하고 있다(제4조).

첫째, 국가, 지방자치단체, 공공단체와 공공서비스를 위탁받아 수행하는 기관과의 관계에서 권리나 자유를 보호한다. 둘째, 법률이나 프랑스가 승인한 국제조약에 따라 보호되는 아동의 권리와 우월적 이익(intérêt supérieur)을 보호하고 신장시킨다. 셋째, 법률이나 프랑스가 승인한 국제조약에 의해 금지되는 직간접적 차별을 철폐하고 평등을 신장시킨다. 넷째, 공화국 영토에서 [안보 또는 치안과 같은] 안전에 관한 활동을 수행하는 인력의 복무규정 준수여부를 감독한다.<sup>541)</sup>

위와 같은 업무 범위 내에 속하는 사항에 대해 권리보호청을 통해 자신의 권리나 자유를 보장받거나 그 침해에 대한 구제를 받고 싶은 자는 권리보호청에 제소(saisine)하여 권리보호청의 활동을 요청할 수 있다. 위 프랑스의 성평등 관련 입법동향에서 살펴본 바와 같이 프랑스에서는 성적지향이나 성적정체성을 이유로 한 직간접적 차별을 금지하는 법률규정을 2008년 차별금지법의 금지되는 차별행위의 하나로

---

서 자세히 다루고 있다.

538) Loi constitutionnelle n° 2008-724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la V<sup>e</sup> République.

539) Loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits.

540) Loi n° 2011-334 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits.

541) 2011년 조직법률 제4조제4호에서 규정한 네 번째 임무는 원어원문에 대한 해석상의 이문이 있을 수 있기 때문에 원문을 소개하면 다음과 같다. “De veiller au respect de la déontologie par les personnes exerçant des activités de sécurité sur le territoire de la République”.

규정하고 있다. 따라서 누구나 이 규정에 위반하는 차별행위로 인해 자신의 권리나 자유가 침해되었다고 주장하는 자는 권리보호청에 제소할 수 있다.<sup>542)</sup>

이러한 권리보호청의 사무권한에 근거하여 프랑스에서는 성적지향에 근거한 차별에 관한 문제를 해결하기 위한 요청 또는 신청이 권리보호청에 꾸준히 접수되어 다루어지고 있다. 최근 몇 년간의 권리보호청 활동보고서를 보면, 성적지향에 관한 차별을 받아서 제기된 청구건수가 전체 청구의 약 2%를 차지하는 것을 알 수 있다. 2015년 연간 활동보고서에 따르면 2015년 한 해 동안 제기된 차별 관련 청구들 가운데 청구의 사유(motif)를 기준으로 할 때, 성적지향에 관련된 신청이 전체의 1.5%를 차지하였다.<sup>543)</sup> 성적지향을 이유로 한 차별에 관한 청구가 2014년과 2013년에는 각각 2.2%<sup>544)</sup>, 2.3%<sup>545)</sup>로 집계되었다.<sup>546)</sup>

### 3) 행정조직 검토

프랑스에서 성평등에 관한 사무를 직접 관할하는 조직은 위에서 본 바와 같이 크게 중앙 행정조직인 정부와 독립행정청으로 나누어진다.

---

542) 접수된 신청에 대해 권리보호청이 취할 수 있는 조치에 관해서는 박재현, “프랑스 시민의 권리 방어를 위한 권리보호관”, 홍익법학 v.15 n.3 2014, 151-155면에 소개되어 있다. 특히, 준사법권에 관해서 154-155면에 설명되어 있다.

543) 프랑스 권리보호청 2015년 연간활동보고서(Rapport annuel) 75면. <[http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/raa2015\\_court2.pdf](http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/raa2015_court2.pdf)>, 2016년 10월 13일 최종방문.

544) 프랑스 권리보호청 2014년 연간활동보고서(Rapport annuel) 40면. <[http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/raa\\_court\\_2014\\_0.pdf](http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/raa_court_2014_0.pdf)>, 2016년 10월 13일 최종방문.

545) 프랑스 권리보호청 2013년 연간활동보고서(Rapport annuel) 26면. <[http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd\\_raa\\_2013.pdf](http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_raa_2013.pdf)>, 2016년 10월 13일 최종방문.

546) 권리보호청에 접수되어 심결이 이루어진 결정례 가운데 성적지향을 이유로 한 차별에 관한 심결례는 권리보호청 웹사이트에서 찾아볼 수 있다. <<http://www.defenseurdesdroits.fr/fr/actions/protection-des-droits-libertes/decision/date?annee%5Bvalue%5D%5Byear%5D=&title=orientation+sexuelle&=Appliquer>>, 2016년 10월 13일 최종방문.

## 6. 프랑스

정부조직에서는 기본적으로 여성의 권리와 양성평등의 문제를 관할하는 중앙부처가 별도로 존재하고 있다. 다만, 위 서론에서 프랑스 법령체계의 특징에 관해 설명한 것처럼 프랑스에서는 개별 법령마다 소관 부처가 특정되는 형태가 아니기 때문에 프랑스의 양성평등법을 가족·아동·여성권리부가 배타적으로 관할한다고 볼 수는 없다.

한편, 중앙 정부조직 내에서도 성소수자의 문제는 기본적인 부처 조직에서는 전담하는 조직이 별도로 마련되어 있지 않다. 정부 내 위원회 형태로 구성된 범정부 위원회에서 성소수자 문제를 관할하고 있다. 그러나 이 위원회는 위원회의 기본적인 업무가 ‘혐오’에 대응하는 정책을 관할하는 것이기 때문에 성소수자에 대한 지원정책이나 차별에 대한 문제 전반에 대한 권한을 갖는다고 보기는 어렵다.

이 위원회가 본래 갖고 있던 업무인 인종 관련 혐오를 해소하고자 하는 정책 기능에 더하여 성소수자 문제에 대한 권한을 추가한 것이기 때문에 접근 방식이 처음부터 ‘성소수자에 대한 혐오’에 대응하기 위한 조직이 된 것으로 이해될 수도 있다.<sup>547)</sup> 본 범정부 위원회에 성소수자 관련 권한이 추가된 것이 지난 2016년 여름의 일이기 때문에, 이러한 비판적 인식에 직면하여 본 위원회가 어떤 정책과 활동을 전개할 지는 지켜볼 일이다.

프랑스에는 중앙 행정부처 조직으로부터 독립적으로 성소수자 문제를 관할하는 기관으로 권리보호청이 있다. 이 국내에 권리보호관으로 소개되기도 하는 권리보호청 제도는 우리나라 국가인권위원회 조직과 비교된다.<sup>548)</sup> 프랑스 권리보호청이 성소수자 문제를 관할한다는 것 역

---

547) 이러한 프랑스 정부의 접근방식에 대한 우려와 비판에 대해서는 Aude Lorriaux, “Les propos du nouveau référent homophobie inquiètent des militants LGBT”, Slate.fr을 참조하였다. <<http://www.slate.fr/story/120639/communautarisme-dilcra-gilles-clavreul>>, 2016년 10월 13일 최종방문.

548) 프랑스 권리보호청과 우리나라 국가인권위원회과의 비교에 대해서는 박재현, “프랑스 시민의 권리 방어를 위한 권리보호관”, *홍익법학* v.15 n.3 2014, 156면을 참조하였다. 이 논문에서는 프랑스 권리보호청의 관점에서 우리나라 국가인권위원

시 성소수자에게 필요한 여러 가지 행정사무나 공공서비스를 총괄하는 조직이나 기구로써 역할하는 것과는 거리가 있다. 즉, 원어로는 차별에 대한 싸움을 의미하는 ‘차별’ 해소 업무를 담당하기 때문에 성적지향이나 성적정체성이 근거가 된 차별이 소관 사무의 범위에 포섭되는 것이다.

## 라. 시사점

성평등에 관한 프랑스의 입법동향을 살펴보면, 우리나라의 양성평등기본법과 같이 2014년에 제정된 양성평등법이 가장 대표적인 성에 관련한 법률이다. 다만, 이 법률은 우리나라의 법률처럼 개별법으로 존재하기 위해 있는 법률이 아니라 노동법전, 형법전 등 다른 주요 법령들을 개정하는 내용을 주로 담고 있다. 따라서 그 의미를 중심으로 파악하면 프랑스 2014년 양성평등법은 노동 관련 법제도, 형사사법 관련 법제도 등 사회 전반에 자리잡고 있는 기존 법질서를 개선하는 내용을 담고 있다. 이를 정책 단위로 정리하면, 임금격차 해소, 일·가정 양립 진흥, 편모에 대한 기초수당 지급 강화, 여성에 대한 폭력 제재, 성차별 인식을 확대하는 미디어에 대한 제재로 정리할 수 있다.

한편, 성소수자 문제에 대한 개별 법률로는 2008년 차별금지법을 꼽을 수 있다. 이 법률은 직접적, 간접적 차별행위를 개념 정의하고 이 가운데 금지되는 차별행위를 별도로 규정하여 금지하는 것을 주된 내용으로 하고 있다. 성적 지향과 정체성을 이유로 한 차별은 직접적, 간접적 차별을 구성하는 요소로 규정되어 있고, 이러한 차별은 특히 노동법 영역에서 금지되고 있다.

---

회 제도를 다음 세 가지 점에서 비판하고 있다. 헌법에 근거가 없다는 점, 이행명령 권한이 없다는 점, 위원회 위원장과 위원의 임기 규정이 위원회의 독립성을 훼손한다는 점이다.

## 6. 프랑스

성평등에 관한 행정을 담당하는 행정조직은 전통적인 정부 조직과 독립행정청으로 구분된다. 전자에는 우리나라의 여성가족부에 해당한다고 할 수 있는 프랑스 가족·아동·여성권리부가 포함된다. 한편, 범정부 위원회 조직이라고 할 수 있는 국무총리 소속 범정부 혐오대책위원회가 최근에 성소수자 혐오에 관한 사무관할을 부여받았다. 그러나 이 위원회는 성소수자에 관한 행정 전반에 관한 권한을 갖는다기보다는 프랑스 정부가 성소수자에 대한 혐오를 사회 문제의 하나로 인식한 것이 행정조직에 반영된 것으로 이해하는 것이 타당하다.

행정조직 가운데 전통적 행정부 조직에 포함되지 않지만, 성평등과 성소수자 문제를 직접 관할하는 조직으로 프랑스 권리보호청이 있다. 권리보호관이라고도 소개되는 이 기관은 차별로 인한 권리 침해 사건을 개별적으로 접수하여 준사법적으로 사건을 조사하고 일정한 제재 조치를 취할 수 있는 시민의 권익을 위한 일종의 규제 기관이라고 할 수 있다.



## 7. 결 론

본 연구보고서는 해외 주요국의 성평등 관련 입법동향과 성평등에 관한 사무를 관할하는 행정조직을 조사·분석하는 것을 내용을 하고 있다. 위에서 살펴본 국제규범의 영역과 각 주요국의 입법동향과 행정조직의 현황으로부터 도출할 수 있는 종합적인 시사점은 성평등 관련 입법동향에 관한 것과 행정조직에 관한 것으로 구분할 수 있다.

우선 입법동향에 관한 시사점은 아래와 같이 세 가지로 정리할 수 있다.

첫째, 성평등에 관한 입법적 노력과 관련 정책이 지속적으로 추진되고 있다는 점이다. 국제규범 영역에서 다양한 형태로 꾸준히 성평등권을 보장하기 위한 입법적 조치들이 취해지고 있는 것을 살펴보았다. 영국에서는 2010년에 제정된 평등법을 기반으로 하여 ‘성적 지향’을 차별로부터 보호해야할 범주로 포섭하고 있다. 미국에서도 1964년부터 차별해소를 위한 중심 법률이었던 민권법을 전면 개정하는 내용을 담은 평등법안이 2015년에 제출되었다. 프랑스에서는 2014년에 양성평등법이 제정되어 프랑스 사회 내 여러 제도들을 개정하여 여성의 권익이 보호될 수 있도록 입법적 노력을 취하고 있다. 일본은 특히 여성의 경제활동 환경을 개선하는 것을 내용으로 하는 2015년 여성활약추진법이 대표적인 최근의 입법적 조치로 조사되었다.

둘째, 성적 지향 또는 성적 정체성이 성평등에 관한 법제도에 적극적으로 포섭되고 있는 사례들이 있다는 점이다. 우리나라 국가인권위원회법이 성적 지향을 평등권 침해의 차별행위를 구성하는 하나의 요소로 규정한 것처럼 영국의 2010년 평등법 제12조에서 보호의 대상으로 규정한 성적 지향이나, 프랑스의 2008년 차별금지법에서 규정한 성적 지향에 의한 차별에 관한 규정이나 2012년 개정에 따른 성적 정체성에 관한 차별을 규율하는 내용을 통해 이러한 사례를 확인하였



## 7. 결 론

다. 미국에서 2015년에 제출된 평등법안에서 차별을 금지하는 기준으로 성적 지향과 성별정체성을 포함하여 명시한 것도 같은 내용으로 이해할 수 있다.

셋째, 양성평등에 관한 입법적 조치들과 비교해 보면 성소수자에 대한 입법적 조치들은 소극적인 특성을 보이고 있다. 우리나라 양성평등기본법은 여성발전기본법을 전신으로 하고 있다. 현재 양성평등기본법도 여성의 인적 능력 개발, 여성 인권에 관한 정책을 담고 있다. 양성 간의 평등이 여성에 대한 차별을 금지하거나 해소하는 데 머무르지 않고 여성을 위한 적극적 조치들을 담고 있다. 이러한 특징은 일본의 입법동향에서 특히 두드러진다고 할 수 있다. 일본의 성평등 관련 실정법 체계에서 가장 중요하게 다룬 남녀공동참회사회기본법의 시책 중에는 여성의 활약, 여성에 대한 지원을 포함하여 여성을 위한 적극적 정책이 포함되어 있다. 또한 2015년 여성활약추진법은 여성의 직업생활을 진흥하기 위한 여러 구체적인 제도적 방안을 담고 있다.

이처럼 양성 간의 평등에 대해서는 여성에 대한 적극적 조치가 입법을 통해 제도화되고 있지만, 성적 지향이나 성별정체성 또는 성적 정체성에 관한 내용은 그 주체라고 할 수 있는 성소수자들을 위한 적극적 조치라기보다는 차별로 대표되는 불이익한 처우를 받지 않도록 하는 장치를 제도화하는 것이 현재의 입법동향이라고 할 수 있다. UN의 성적 지향과 성별정체성에 관한 최근 결의가 ‘폭력과 차별로부터의 보호’를 내용으로 하고 있는 것이나, 영국의 평등법, 미국의 평등법안, 프랑스의 차별금지법과 정부 조직으로서 혐오 대책 위원회가 관할한다는 점을 통해, 성적 지향과 성적 정체성에 대해 법적 장치를 마련하고 있지만 핵심적 내용은 차별에 대응하는 상대적으로 소극적이라는 특징을 도출할 수 있다.

성평등에 관한 행정조직은 위에서 정리한 입법동향에 관한 시사점과 연결된다. 양성 간 평등에 관한 조직은 일반 행정을 담당하는 정

부 내 조직인 반면, 성소수자 관련 정책은 정부조직과 구별되는 전문 조직 또는 별도의 조직인 경우가 다수 확인되었다. 성평등 정책의 내용을 양성평등에 관한 정책과 성소수자에 관한 정책으로 구분한다면, 전자는 적극적 정책의 대상인 반면 후자는 소극적으로 차별에 대응하는 것이 현재의 입법동향이며 정책의 주요내용이다. 성평등에 관한 행정조직에서도 이러한 특징이 반영되어 있다고 볼 수 있다.

먼저, 여성의 사회적 지위나 인권을 포함한 권리의 신장을 주된 내용으로 하는 양성 간의 평등에 관한 정책은 일반적인 행정의 일환으로 다루어지고 있기 때문에 중앙 정부조직에서 담당하는 경우가 다수 확인되었다. 영국의 교육부 장관을 겸하는 여성 및 평등부장이 정부 조직으로 구성되어 있는 것, 일본의 남녀공동참획추진본부가 내각에 설치되어 있는 것, 프랑스의 가족·아동·여성권리부가 정부 부처의 하나로 구성되어 있는 것이 그런 예이다.

반면, 성소수자에 대한 정책추진을 담당하고 있는 조직은 전통적인 정부조직과 구별되는 전문 행정 조직인 경우가 다수 확인되었다. 이는 차별에 대응하여 차별을 금지하거나 해소하는 접근 방식의 특성에 의해 설명될 수 있다. 차별에 대응하는 것을 포함한 인권 보호 사무에는 국가를 비롯한 공권력 주체로 인한 인권 침해가 포함되는 것이 일반적이다. 우리나라 국가인권위원회 조직은 국가인권위원회법상으로는 행정부에 소속되지 않고 독립하여 업무를 수행하는 독립행정위원회인데, 국가기관을 비롯한 공적 주체로 인한 차별이나 인권 침해를 관할 사무의 하나로 규정하고 있다. 마찬가지로 영국의 평등인권 위원회가 전문 독립기관으로 구성되어 있는 것, 미국의 평등고용기회 위원회가 15개 부와 별개로 독립적인 조직으로 운영되고 있는 것, 프랑스의 권리보호청이 독립행정청으로 운영되고 있는 것을 통해 이런 특징이 확인할 수 있다.

## 참고문헌

최유, “한국에서 성소수자의 법적 지위의 변화와 전망”

이지현, “한국에서 차별금지법 제정에 있어서 성적지향을 둘러싼 갈등과 전망”

### 가. 국제규범

#### 1) 인용문헌

[ 단행본 및 논문 ]

강윤희, “여성, 평화, 안보의 국제규범 형성과 확산 - UN 안전보장이사회 결의안 1325호를 중심으로 -”, 『세계정치』, 제19권, 서울대학교 국제문제연구소, 2013.

국가인권위원회, 『인권의 해설』, 2011.

국제엠네스티, 『성과 재생산 권리 바로 알기 - 인권을 위한 프레임 워크』, 2009.

김두년, “인권법과 인권사회학”, 『국제법무』 제5집 제2호, 제주대학교 법과정책연구소, 2013.11.30.

김용화, “유엔 「여성차별철폐협약」 이행보고서에 나타난 우리나라 여성 관련법의 변천에 관한 연구”, 『토지공법연구』 제37집 제2호, 2007.8.

박영길, “제26조 평등권의 보호”, 『공익과 인권』 제2권 제2호, 2005.

서철원, “여성차별철폐협약의 이행감독절차”, 『국제인권법』, 제2권, 1998.

참고문헌

신혜수, “UN 여성기구 단일화의 의미와 과제 : 한국과의 관계를 중심으로”, 「젠더리뷰」, 2010 가을호, 2010.

윤현주, “UN Women의 창설과 5대 과제”, 「젠더리뷰」, 2011 봄호, 2011.

장복희, “국제법상 여성의 지위와 인권 - 차별금지와 여성폭력철폐를 중심으로 -”, 「법학연구」, 제15권 3호, 연세대학교 법학연구원, 2005.

장민영, “인권법 측면에서의 동성 커플의 법적 인정에 대한 연구 - 인권위원회와 유럽인권재판소 사례분석을 중심으로 -”, 「중앙법학」, 제16집 제3호, 2014.9.

정인섭, 「신 국제법강의」, 박영사, 2014.

정인섭, 「신국제법강의: 이론과 사례」, 제6판, 박영사, 2016년, 852면.

Antonio Cassese, *International law*, 2nd ed. 2010.

UN, *The Millennium Development Goals Report 2015*, 2015.

UNDP, *UNDP FOR BEGINNERS : A BEGINNER'S GUIDE TO THE UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME*, 4th ed., April 2010.

UN OHCHR, 국제인권법연구회 역, 「국제인권법과 사법 - 법률가(법관, 검사, 변호사)를 위한 인권편람」, (주)홍디자인, 2014.

[ 조약, 선언, 결의 ]

The American Convention on Human Rights (미주인권협약).

Beijing Declaration and Programme of Action (베이징 선언 및 행동계획).

Charter of the United Nations (UN 헌장).

The Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms (유럽인권협약).

The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) (여성차별철폐협약).

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약: A규약).

International Covenant on Civil and Political Rights (시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약: B규약).

Universal Declaration of Human Rights (세계인권선언).

Vienna Declaration and Programme of Action (비엔나 선언 및 행동계획).

UN Security Council, S/RES/1325 (2000).

UN Security Council, S/RES/1820 (2008).

UN Security Council, S/RES/1888 (2009).

UN Security Council, S/RES/1889 (2009).

UN Security Council, S/RES/1960 (2009).

UN General Assembly, A/RES/217(III)/A (1948).

UN General Assembly, A/RES/2029(XX) (1965).

UN General Assembly, A/RES/2200A(XXI) (1966).

UN General Assembly, A/RES/2688(XXV) (1970).

UN General Assembly, A/RES/48/141 (1993).

UN General Assembly, A/RES/52/96 (1998).

UN General Assembly, A/RES/53/119 (1999).

참 고 문 헌

- UN General Assembly, A/RES/54/4 (1999).
- UN General Assembly, A/RES/54/139 (2000).
- UN General Assembly, A/RES/55/69 (2001).
- UN General Assembly, A/RES/56/127 (2002).
- UN General Assembly, A/RES/57/214 (2002).
- UN General Assembly, A/RES/57/180 (2003).
- UN General Assembly, A/RES/58/144 (2004).
- UN General Assembly, A/RES/59/197 (2004).
- UN General Assembly, A/RES/59/164 (2005).
- UN General Assembly, A/RES/60/251 (2006).
- UN General Assembly, A/RES/61/173 (2006).
- UN General Assembly, A/RES/62/137 (2008)
- UN General Assembly, A/RES/63/117 (2008).
- UN General Assembly, A/RES/63/182 (2008).
- UN General Assembly, A/RES/63/311 (2009).
- UN General Assembly, A/RES/64/141 (2010).
- UN General Assembly, A/RES/64/289 (2010).
- UN General Assembly, A/RES/65/191 (2011).
- UN General Assembly, A/RES/65/208 (2010).
- UN General Assembly, A/RES/67/168 (2012).
- UN General Assembly, A/RES/69/182 (2014).

- UN General Assembly, Human Rights Council, A/HRC/5/1 (2007).
- UN General Assembly, Human Rights Council, A/HRC/RES/17/19 (2011).
- UN General Assembly, Human Rights Council, A/HRC/19/41 (2011).
- UN General Assembly, Human Rights Council, A/HRC/RES/27/32 (2014).
- UN General Assembly, Human Rights Council, A/HRC/32/L.2/Rev.1 (2016).
- UN Economic and Social Council resolution 11(II) (1946).
- UN Economic and Social Council, E/RES/1503(XLVIII) (1970).
- UN Economic and Social Council resolution 1985/17 (1985).
- UN International Covenant on Civil and Political Rights, CCPR/C/KOR/CO/4 (2015).

[ 국제기구 및 재판소 판결 ]

- Christine Goodwin v. the United Kingdom*, No.28957/95, Judgement of 11 July 2002.
- United States Diplomatic and Consular Staff in Tehran (United States of America v. Iran)*, Judgement, ICJ Reports 1980.
- Joslin v. New Zealand*, HRC Communication No. 902/1999, U.N. CCPR/C/75/D/902/1999 (2002).
- Edward Young v. Australia*, HRC Communication No. 941/2000 (2003).
- Eur. Court HR, Case of *Salgueiro da Silva Mouta v. Portugal*, Judgement of 21 December 1999, Reports 1999-IX.



## 2) 인터넷 자료

<http://www.undp.org/content/undp/en/home/sustainable-development-goals/background.html> (2016년 11월 3일 방문)

[http://www.undp.org/content/dam/undp/library/MDG/english/UNDP\\_MDG\\_Report\\_2015.pdf](http://www.undp.org/content/dam/undp/library/MDG/english/UNDP_MDG_Report_2015.pdf) (2016년 11월 3일 방문)

<http://www.undp.org/content/undp/en/home/ourwork/gender-equality/overview.html> (2016년 11월 3일 방문)

<http://www.undp.org/content/undp/en/home/ourwork/gender-equality/gender-and-sustainable-development.html> (2016년 11월 3일 방문)

<http://www.undp.org/content/undp/en/home/ourwork/gender-equality/gender-climate-and-disaster-resilience.html> (2016년 11월 3일 방문)

외교부 인권자료, “유엔인권이사회(Human Rights Council)”(2016년 9월 18일 방문, [http://www.mofa.go.kr/trade/humanrights/latest/material/index.jsp?menu=m\\_30\\_70\\_60&tabmenu=t\\_1&sp=/webmodule/htsboard/template/read/korboardread.jsp%3Fboardid=98%26typeID=6%26tableName=TYPE\\_DATABOARD%26seqno=320849](http://www.mofa.go.kr/trade/humanrights/latest/material/index.jsp?menu=m_30_70_60&tabmenu=t_1&sp=/webmodule/htsboard/template/read/korboardread.jsp%3Fboardid=98%26typeID=6%26tableName=TYPE_DATABOARD%26seqno=320849)).

<http://www.ohchr.org/EN/AboutUs/Pages/WhatWeDo.aspx> (2016년 11월 3일 방문)

<http://www.unwomen.org/en/csw> (2016년 11월 3일 방문)

[http://www.undp.org/content/undp/en/home/operations/about\\_us/frequently\\_askedquestions.html#undp](http://www.undp.org/content/undp/en/home/operations/about_us/frequently_askedquestions.html#undp). (2016년 11월 3일 방문)

[http://www.echr.coe.int/Documents/Court\\_in\\_brief\\_ENG.pdf](http://www.echr.coe.int/Documents/Court_in_brief_ENG.pdf) (2016년 11월 3일 방문).

### 3) 참조문헌

- 김대순, 「국제법론」, 삼영사, 2015.
- 김경숙, “UN 젠더 주류화 20년과 한국: 거버넌스적 조망”, 「민족연구」, 제64호, 2015.
- 김명수, “소수자보호와 차별금지법”, 「홍익법학」, 제15권 3호, 2014.
- 김선화, “동성혼의 법제화에 관한 고찰”, 「이화젠더법학」, 제7권 3호, 2015.
- 박영란, 최진우, “유럽연합 양성평등정책의 제도적 발전과정”, 「유럽연구」, 제25권 1호, 2007.
- 박정원, “소수자의 실효적 보호와 차별금지원칙: 국제법의 차원에서”, 「한양법학」, 제21집, 2007.
- 서철원 외 3인, 「국제인권시스템 현황에 관한 연구」, 국가인권위원회, 2013.11.
- 여성가족부, 「유엔 안보리결의 1325호 국가행동계획수립 관련 국외 사례 및 이행방안 연구」, 2013.12.
- 우기택, “국제인권법의 국내 이행 과제”, 「경희법학」, 제51권 2호, 2016.
- 이정은, “여성 인권과 세계 평화의 관계 - 성 평등과 무력 분쟁에 관한 ‘UN 1325호 결의안’에 기초하여 -”, 「동서철학연구」, 제 64호, 2012.
- 이준일, “아시아 지역인권보장체계 설립 방안 - 유럽인권재판소 모델의 아시아 적용가능성 및 시사점”, 「세계헌법연구」, 제21권 2호, 2015.

장복희, “국제인권법상 재생산권에 관한 소고”, 『경희법학』, 제50권 3호, 2015.

최승환, “인권조약의 효용성: 국제인권규약을 중심으로”, 『국제인권법』, 제2호, 1998.12.

## 나. 영국

구미영, “영국평등법개정의 주요내용”, 국제노동브리프 제9권 제3호, 한국노동연구원, 2011년 3월, 80~92면.

김명수, “소수자보호와 차별금지법”, 홍익법학 제15권 제3호, 홍익대학교 법학연구소, 2014년 9월, 165~203면.

백진아, “영국의 성평등과 여성 노동정책”, 현상과 인식 제27권 1/2호 2003년 5월, 74~94면.

신지원, “영국 고용평등법의 변천과 평등인권위원회의 출범”, 국제노동브리프 제5권 제12호, 한국노동연구원, 2007년 12월, 69~74면.

심재진, “영국에서의 직장내 괴롭힘 규제”, 노동법논총 제25호, 한국비교노동법학회, 2012년 8월, 45~78면.

전형배, “영국의 2010년 평등법과 차별적 해고”, 노동법학 제45호, 한국노동법학회, 2013년 3월, 367~406면.

채형복, “유럽연합(EU)에 있어 적극적 조치와 양성평등원칙”, 한국프랑스학회 학술발표회, 2007년 10월, 145~162면.

Nathan Hudson-Sharp and Hilary Metcalf, Inequality among lesbian, gay bisexual and transgender groups in the UK: a review of evidence, National Institute of Economic and Social Research, July 2016.

Equality and Human Rights Commission, Annual Report and Accounts,

6 July 2016.

<https://www.gov.uk/government/organisations/government-equalities-office>  
(2016년 11월 3일 최종방문).

<https://www.gov.uk/government/organisations> (2016년 11월 3일 최종방문).

<https://www.gov.uk/government/how-government-works> (2016년 11월 3일  
최종방문).

[https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/sex-discrimin  
ation](https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/sex-discrimination) (2016년 11월 3일 최종방문).

<https://www.gov.uk/government/organisations/government-equalities-office>  
(2016년 11월 3일 최종방문).

<https://www.equalityhumanrights.com/en> (2016년 11월 3일 최종방문).

[https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/sex-discrimin  
ation](https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/sex-discrimination) (2016년 11월 3일 최종방문).

[https://www.direct.gov.uk/en/Governmentcitizensandrights/Yourrightsandres  
ponsibilities/Discrimination-yourrights/DG\\_195201](https://www.direct.gov.uk/en/Governmentcitizensandrights/Yourrightsandresponsibilities/Discrimination-yourrights/DG_195201) (2016년 11월 3  
일 최종방문).

<https://www.equalityhumanrights.com/en/equality-act-2010/what-equality-act>  
(2016년 11월 3일 최종방문).

[https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/gd\\_13\\_103-5\\_workp  
lace\\_24-03-14.pdf](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/gd_13_103-5_workplace_24-03-14.pdf) (2016년 11월 3일 최종방문).

[https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/gd\\_13\\_103-5\\_workp  
lace\\_24-03-14.pdf](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/gd_13_103-5_workplace_24-03-14.pdf) (2016년 11월 3일 방문).

## 다. 미 국

### 1) 학술논문 및 연구보고서

김엘림, 『외국의 고용평등제도의 비교·분석』, 노동부, 1999년.

김지혜, “동성혼에 관한 미국 판례의 전개”, 『법과 사회』 제46호, 2014년.

박승호, “미국헌법상 동성애자의 권리: Romer 사건과 Lawrence 사건 검토를 중심으로”, 『미국헌법연구』 제22권 제2호, 2011년.

성중탁, “동성(同姓)혼에 관한 최신 미연방대법원 OBERGEFELL v. HODGES 사건 판례와 그 시사점”, 『경북대학교 법학논고』 제53호, 2016년.

여성가족부, 『성차별(성희롱) 금지 실효성 제고를 위한 법·제도 개선방안 연구』, 여성가족부, 2012년.

장민선, “미국의 고용상 성차별금지법제의 현황 및 시사점”, 『이화젠더법학』 제3권 제2호, 2011년.

Koppelman, Andrew. “Why discrimination against lesbians and gay men is sex discrimination.” NYUL rev. 69 (1994).

\_\_\_\_\_, “Miscegenation Analogy: Sodomy Law as Sex Discrimination, The.” Yale LJ 98 (1988).

Sunstein, Cass R. “Sexual Orientation and the Constitution: A Note on the Relationship Between Due Process and Equal Protection.” U. Chi. L. Rev. 55 (1988).

## 2) 법령 및 결정례

Employment Non-Discrimination Act of 1994 (ENDA).

Price Waterhouse v. Hopkins, 490 U.S. 228 (1989).

Oncale v. Sundowner Offshore Services, 523 U.S. 75 (1998).

Centola v. Potter, 183 F. Supp. 2d 403 (2002).

Vickers v. Fairfield Medical Center, 453 F. 3d 757 (2006).

Schroer v. Billington, 577 F. Supp. 2d 293 (2008).

Romer v. Evans, 517 U.S. 620 (1996).

Lawrence v. Texas, 539 U.S. 558 (2003).

United States v. Windsor, 570 U.S. \_\_\_\_ (2013).

Obergefell v. Hodges, 576 U.S. \_\_\_\_ (2015).

EEOC Appeal No. 0120120821, 2012 WL 1435995 (Apr 20, 2012).

EEOC Appeal No. 0120130992, 2013 WL 2368729 (E.E.O.C.) (May 20, 2013).

EEOC Appeal No. 0120133123, 2014 WL 1653484 (E.E.O.C.) (Apr. 16, 2014).

EEOC Appeal No. 0120133080 (Jul 15, 2015).

EEOC Request No. 0520110680, 2013 WL 4041270 (E.E.O.C.) (May 20, 2013).

EEOC Appeal No. 0120131136, 2013 WL 4499198 (E.E.O.C.) (Aug. 13, 2013).

## 참 고 문 헌

Baldwin v. Foxx, Secretary, Dept. of Transportation, EEOC Appeal No. 0120133080.

Macy v. Holder, Appeal No. 0120120821 (U.S. Equal Employment Opportunity Commission, Apr. 20, 2012).

### 3) 인터넷 자료

[https://www1.eeoc.gov/federal/reports/lgbt\\_cases.cfm?renderforprint=1](https://www1.eeoc.gov/federal/reports/lgbt_cases.cfm?renderforprint=1) 마지막 방문: 2016년 10월 4일.

[https://www.eeoc.gov/federal/directives/lgbt\\_complaint\\_processing.cfm](https://www.eeoc.gov/federal/directives/lgbt_complaint_processing.cfm) 마지막 방문: 2016년 10월 4일.

<https://www.congress.gov/bill/114th-congress/house-bill/3185> 마지막 방문: 2016년 10월 4일.

[https://en.wikipedia.org/wiki/LGBT\\_employment\\_discrimination\\_in\\_the\\_United\\_States](https://en.wikipedia.org/wiki/LGBT_employment_discrimination_in_the_United_States) 마지막 방문: 2016년 10월 4일.

<https://www.aclu.org/map/non-discrimination-laws-state-state-information-map> 마지막 방문: 2016년 10월 4일.

[https://en.wikipedia.org/wiki/LGBT\\_employment\\_discrimination\\_in\\_the\\_United\\_States](https://en.wikipedia.org/wiki/LGBT_employment_discrimination_in_the_United_States) 마지막 방문: 2016년 10월 4일.

<http://www.hrc.org/resources/cities-and-counties-with-non-discrimination-ordinances-that-include-gender> 마지막 방문: 2016년 10월 4일.

[https://en.wikipedia.org/wiki/List\\_of\\_cities\\_and\\_counties\\_in\\_the\\_United\\_States\\_offering\\_an\\_LGBT\\_non-discrimination\\_ordinance](https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_cities_and_counties_in_the_United_States_offering_an_LGBT_non-discrimination_ordinance) 마지막 방문: 2016년 10월 4일.

[https://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/enforcement\\_protections\\_lgbt\\_w](https://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/enforcement_protections_lgbt_w)



- orkers.cfm 마지막 방문: 2016년 10월 4일.
- <https://www.justice.gov/> 마지막 방문: 2016년 10월 4일.
- [http://www.netage.com/economics/gov/images-org/gov\\_chart-landscape.pdf](http://www.netage.com/economics/gov/images-org/gov_chart-landscape.pdf)  
마지막 방문: 2016년 10월 4일.
- <https://www.eeoc.gov/eeoc/lopez.cfm> 마지막 방문: 2016년 10월 4일.
- <https://www.eeoc.gov/eeoc/index.cfm> 마지막 방문: 2016년 10월 4일.
- <https://www.eeoc.gov/eeoc/legislative/index.cfm> 마지막 방문: 2016년 10월 4일.
- <https://www.eeoc.gov/employees/mediation.cfm> 마지막 방문: 2016년 10월 4일.
- <https://www.eeoc.gov/employees/lawsuit.cfm> 마지막 방문: 2016년 10월 4일.
- <https://www.eeoc.gov/employees/charge.cfm> 마지막 방문: 2016년 10월 4일.
- <https://www.eeoc.gov/employees/remedies.cfm> 마지막 방문: 2016년 10월 4일.
- <https://osc.gov/Pages/about.aspx> 마지막 방문: 2016년 10월 4일.
- <https://osc.gov/ppp> 마지막 방문: 2016년 10월 4일.
- <https://osc.gov/News/pr14-21.pdf> 마지막 방문: 2016년 10월 4일.
- <http://www.apa.org/pi/lgbt/resources/sexuality-definitions.pdf> 마지막 방문: 2016년 10월 4일.
- [http://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/enforcement\\_protections\\_lgbt\\_workers.cfm](http://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/enforcement_protections_lgbt_workers.cfm) 마지막 방문: 2016년 10월 4일.

#### 4) 기 타

중앙일보 2016. 5. 10., 미국의 ‘화장실 전쟁’…트랜스젠더 차별했다가  
소송전

#### 라. 일 본

장화경, “일본의 남녀공동참획정책의 성격 및 전개에 관한 연구-가  
정과 취업 양립지원정책을 중심으로”, 『일본학연구』 제20집,  
2007년 1월, 223~251면.

한국여성정책연구회(편), 『한국의 여성정책』, 미래인력연구원, 2002년.  
国際女性の地位協会, 『女性関連法データブック—条約・勸告・宣言か  
ら国内法まで』, 有斐閣, 1998年.

内閣府男女共同参画局 編, 『逐条解説 男女共同参画社会基本法』, ぎょ  
うせい, 2004年.

内閣府男女共同参画局, 『男女共同参画白書(平成28年版)』, 勝美印刷, 2016年.

内藤和美・山谷清志, 『男女共同参画政策—行政評価と施設評価』, 晃洋  
書房, 2015年.

大阪弁護士会人権擁護委員会性的指向と性自認に関するプロジェクト  
チーム, 『LGBTsの法律問題 O&A』, LABO出版, 2016年.

山下泰子・辻村みよ子・浅倉むつ子・二宮周平・戒能民江, 『ジェンダー  
六法』, 信山社, 2011年.

西岡正子, 『未来をひらく男女共同参画：ジェンダーの視点から』 ミネ  
ルウェア書房, 2016年.

石田仁 編, 『性同一性障害ジェンダー・医療・特例法』, お茶の水書房, 2008年.

小島妙子・水谷英夫, 『ジェンダーと法<1> DV・セクハラ・ストーカー』, 信山社, 2005年.

小畑史子, 『男女雇用機会均等法の改正と今後の課題』, 法律時報79巻3号, 2007年 3月.

辻村みよ子, 『自治体と男女共同参画—政策と課題—』, イマジン出版, 2005年.

辻村みよ子, 『ジェンダーと法』, 不磨書房, 2005年.

辻村みよ子・稲葉馨 編, 『日本の男女共同参画政策—国と地方公共団体の現状と課題』, 東北大学出版会, 2005年.

日本家族<社会と法>学会 編, 『家族<社会と法>』, 日本加除出版, 2011年.

浅倉むつ子・戒能民江・若尾典子, 『フェミニズム法学』, 明石書店, 2004年.

厚生労働省労働基準局編, 『労働基準法(上)』, 労務行政, 2003年.

セクシュアルマイノリティ教職員ネットワーク 編, 『セクシュアルマイノリティ第2版—同性愛、性同一性障害、インターセックスの当事者から語る人間の多様な性』, 明石書店, 2006年.

LGBT法連合会, 『差別禁止の法制度って何だろう?』, かもがわ出版, 2016年.

NHK, 『LGBT BOOK』, 太田出版, 2010年.

[http://www.gender.go.jp/about\\_danjo/law/kihon/index.html](http://www.gender.go.jp/about_danjo/law/kihon/index.html) (마지막 방문: 2016. 9. 26).

<http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/sankakujokyo/2000/5-4.html> (마지막 방문 : 2016. 10. 28).

참 고 문 헌

- [http://www.reiki.metro.tokyo.jp/reiki\\_honbun/g1010279001.html](http://www.reiki.metro.tokyo.jp/reiki_honbun/g1010279001.html) (마지막 방문: 2016. 9. 26).
- <http://www.pref.saitama.lg.jp/a0309/danjyo-suisinzourei/> (마지막 방문: 2016. 9. 26).
- <http://lgbtetc.jp> (마지막 방문: 2016. 9. 26).
- [http://www.mhlw.go.jp/kokoro/know/disease\\_gender.html](http://www.mhlw.go.jp/kokoro/know/disease_gender.html) (마지막 방문: 2016. 9. 26).
- <https://www.city.shibuya.tokyo.jp/est/oowada/partnership.html> (마지막 방문: 2016. 9. 26).
- <http://machi-pot.org/modules/project/research/20150803shiryoku.pdf> (마지막 방문: 2016. 9. 26).
- <http://www.city.iga.lg.jp/ctg/Files/1/08146/attach/youkou.pdf> (마지막 방문: 2016. 9. 26).
- [http://city.takarazuka.hyogo.jp/\\_res/project/default\\_project/\\_page\\_/001/016/495/a.pdf](http://city.takarazuka.hyogo.jp/_res/project/default_project/_page_/001/016/495/a.pdf) (마지막 방문: 2016. 9. 26).
- <http://city.naha.okinawa.jp/cms/kakuka/heiwadanjyo/center/rainbow/partnershipyoukou.pdf> (마지막 방문: 2016. 9. 26).
- [http://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/files/satei\\_01\\_05\\_3.pdf](http://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/files/satei_01_05_3.pdf) (마지막 방문: 2016. 9. 26).
- [http://www.cao.go.jp/about/pmf/pmf\\_9\\_kai.html](http://www.cao.go.jp/about/pmf/pmf_9_kai.html) (마지막 방문: 2016. 9. 26).
- <http://www.gender.go.jp/kaigi/honbu/konkyo.html> (마지막 방문: 2016. 9. 26).
- [http://www.gender.go.jp/kaigi/danjo\\_kaigi/gaiyou.html](http://www.gender.go.jp/kaigi/danjo_kaigi/gaiyou.html) (마지막 방문: 2016. 9. 26).

<http://www.gender.go.jp/>

[http://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/files/satei\\_01\\_05\\_5.pdf](http://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/files/satei_01_05_5.pdf) (마지막 방문: 2016. 9. 26).

<http://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/konkyo.html> (마지막 방문: 2016. 9. 26).

<http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon> (마지막 방문: 2016. 9. 26).

[http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/kaikaku/s\\_kaigi/k\\_4/pdf/s2/pdf](http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/kaikaku/s_kaigi/k_4/pdf/s2/pdf) (마지막 방문: 2016. 9. 26.).

## 마. 프랑스

김도승 외, 차별의 합리성 판단기준에 관한 비교법적 연구 - 프랑스 편 -, 한국법제연구원, 현안분석 2011-16-5.

김소연, 독립행정기관에 관한 헌법적 연구 - 프랑스의 독립행정청을 중심으로 -, 서울대학교 박사학위논문.

박재현, “프랑스 시민의 권리 방어를 위한 권리보호관”, *홍익법학* v.15 n.3 2014, 141-163면.

서보국 외, 독립행정기관의 설치·관리에 관한 연구, 한국법제연구원, 2012.

이광윤, “독립행정청의 법적 성격 - 금융감독위원회를 중심으로”, *행정법연구* 제9호, 2003.5, 193-205면.

전학선, “프랑스 헌버재판제도의 개혁과 한국 헌법재판의 비교”, *공법연구* 10(1), 2009, 2, 267-300면.

최내경, “프랑스적 가치 톨레랑스”, *프랑스문화예술연구* 제46집(2013), 309-336면.

참 고 문 헌

프랑스 권리보호청 2013년 연간활동보고서(Rapport annuel) 26면. <[http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd\\_raa\\_2013.pdf](http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_raa_2013.pdf)>, 2016년 10월 13일 최종방문.

프랑스 권리보호청 2014년 연간활동보고서(Rapport annuel) 40면. <[http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/raa\\_court\\_2014\\_0.pdf](http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/raa_court_2014_0.pdf)>, 2016년 10월 13일 최종방문.

프랑스 권리보호청 2015년 연간활동보고서(Rapport annuel) 75면. <[http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/raa2015\\_court2.pdf](http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/raa2015_court2.pdf)>, 2016년 10월 13일 최종방문.

Catherine Coroller, “Lycée juif incendié, colère ravivée”, Liberation.

Guillaume Errard, “La réforme du congé parental est loin d'avoir convaincu les pères”, Le Figaro.fr 2016.09.06.

Norbert FOULQUIER, Les droits publics subjectifs des administrés - Emergence d'un concept en droit administratif français du XIXe au XXe siècle -, Dalloz, 2003.

Aude Lorriaux, “Les propos du nouveau référent homophobie inquiètent des militants LGBT”, Slate.fr.

Thierry Pastorello, “L’abolition du crime de sodomie en 1791 : un long processus social, répressif et pénal”, Cahiers d’histoire 2010, p. 197-208, 온라인 제공: <<http://chrhc.revues.org/2151>>, 2016년 9월 27일 최종방문.

Michel Teychenné, Discriminations LGBT-phobes à l'école : état des lieux et recommandations, Ministère de l'éducation nationale, 2013.

- <[https://fr.wikipedia.org/wiki/Comit%C3%A9\\_interminist%C3%A9riel\\_de\\_lutte\\_contre\\_le\\_racisme\\_et\\_l'antis%C3%A9mitisme](https://fr.wikipedia.org/wiki/Comit%C3%A9_interminist%C3%A9riel_de_lutte_contre_le_racisme_et_l'antis%C3%A9mitisme)>. 2016년 10월 11일 최종방문.
- <<http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/francais/les-decisions/acces-par-date/decisions-depuis-1959/2014/2014-700-dc/communiquede-presse.142037.html>>, 최종방문, 2016년 9월 27일.
- <<http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/root/bank/download/2014700DC2014700dc.pdf>>, 최종방문, 2016년 9월 27일.
- <<http://www.defenseurdesdroits.fr/fr/actions/protection-des-droits-libertes/decision/date?annee%5Bvalue%5D%5Byear%5D=&title=orientation+sexuelle&=Appliquer>>, 2016년 10월 13일 최종방문.
- <<http://www.elysee.fr/communiqués-de-presse/article/reunion-de-travail-lgbt>> 2016년 10월 11일 최종방문.
- <<http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/>>, 2016년 10월 11일 최종방문.
- <<http://www.gouvernement.fr/commission-superieure-de-codification>>, 2016년 10월 6일 최종방문.
- <<http://www.gouvernement.fr/action/la-loi-pour-l-egalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>>, 2016년 9월 28일 최종방문.
- <<http://www.gouvernement.fr/action/les-mesures-en-faveur-de-l-egalite-femmes-hommes>>, 2016년 9월 28일 최종방문.
- <<http://www.humanrights.ch/fr/droits-humains-internationaux/nouvelles/organes-du-conseil-de-leurope/conseil-de-leurope-adopte-convention-contre-violence-a-legard-femmes>>, 2016년 9월 28일 최종방문.



참 고 문 헌

<<http://www.lefigaro.fr/emploi/2016/09/06/09005-20160906ARTFIG00266-la-reforme-du-conge-parental-est-loin-d-avoir-convaincu-les-peres.php>>, 2016년 9월 28일 최종방문.

<<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006068930>>, 2016년 9월 28일 최종방문.

<[http://www.lemonde.fr/televvisions-radio/article/2016/06/16/le-csa-denonce-des-programmes-a-caractere-sexiste-sur-nrj12-nt1-et-w9\\_4951820\\_1655027.html](http://www.lemonde.fr/televvisions-radio/article/2016/06/16/le-csa-denonce-des-programmes-a-caractere-sexiste-sur-nrj12-nt1-et-w9_4951820_1655027.html)>, 2016년 9월 28일 최종방문.

<[http://www.liberation.fr/societe/2003/11/17/lycee-juif-incendie-colere-ravivee\\_452026](http://www.liberation.fr/societe/2003/11/17/lycee-juif-incendie-colere-ravivee_452026)>, 2016년 10월 11일 최종방문.

<<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F313>>, 2016년 9월 28일 최종방문.

<<http://www.slate.fr/story/120639/communautarisme-dilcra-gilles-clavreul>>, 2016년 10월 13일 최종방문.

<<http://www.topito.com/top-citations-voltaire-actualite-tolerance-liberte-expression-charlie>>, 2016년 10월 17일 최종방문.