

영국의 차별금지법 개관

● 신청기관: 법률사무소 로하스

I. 들어가며

차별금지법은 크게 보아 두 종류로 구분될 수 있다.¹⁾ 우선 근로계약과 관련된 조건(근로 계약성 여부, 근로시간, 근로계약기간 등)을 이유로 한 차별을 규율하는 법이 있다. 단시간 근로자나 기간제 근로자 파견 근로자 등에 대한 차별금지법이 여기에 해당한다. 영국에서는 첫 번째 종류의 차별금지법으로는 대략 세 가지의 법률이 있다. 그것은 단시간 근로자 (덜 우호적인 대우의 금지) 규정(Part-Time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000), 기간제 근로자 (덜 우호적인 대우의 금지) 규정(Fixed-Term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002), 파견근로자 규정(Agency Workers Regulations 2010)이다. 이 법률은 모두 유럽연합의 관련 지침을 이행하기 위하여 2000년대에 들어서 만들어진 것으로 각 규정의 보호대상 근로자가 비교대상 근로자에 비해 합리적인 이유없이 더 불이익한 대우를 받지 않도록 하는 것을 주요내용으로 하고 있다.

두 번째로는 개인의 '구별되는 인적 속성'을 이유로 한 차별을 금지하는 법이 있다. 성, 인종, 종교, 성적 지향을 이유로 한 차별을 금지하는 법들이 두 번째 종류의 차별금지법에 해당한다. 영국의 2010년 평등법(Equality Act 2010)이 바로 두 번째 종류의 차별금지법이다. 이 두 종류의 차별금지법은 차별금지라는 공통성에도 불구하고, 역사적으로 상이한 입법배

1) 이러한 구분법은 심재진, "평등과 노동권에 근거한 (영미)고용차별법의 가치론적 이해", 노동법연구 제26호, 2009, 199-200면을 참조하였다.



경을 갖고, 보호범위나 정도에서도 많은 차이가 있다. 영국에서는 두 번째 종류의 차별금지법이 역사가 훨씬 오래되고 법리 또한 상당히 발전되었으나 첫 번째 종류의 차별금지법은 유럽연합의 관련지침을 이행하기 위하여 비교적 최근에 제정되어 해당 법리의 발전이 그다지 많이 이루어지지 않았다. 또한 두 번째의 차별금지법은 후술하는 바와 같이 전체적으로 보아 차별을 정당화하는 사유가 극히 예외적으로 인정되거나 비례성을 요구하는데 비해 첫 번째의 차별금지법은 합리성을 요구해 정당화사유의 범위가 훨씬 완화되어 있다. 또한 첫 번째의 차별금지법은 그 성질상 고용영역에 한정되어 적용되나, 두 번째는 고용뿐만 아니라 사회생활의 각 영역에 모두 적용되거나 그러한 방향으로 확대되고 있다.

이 글은 인적 속성과 관련된, 두 번째 차별금지법에 한정하여 이 차별금지법을 전체적으로 개관하는 것을 목표로 한다. 현재 영국의 차별금지규제는 단일한 법인 2010년 평등법에 의해서 이루어진다. 따라서 이 글은 전적으로 2010년 평등법을 고찰한다. 그러나 이 법은 후술하는 바와 같이 법 제정 전에 각 사유별로 만들어진 법 10여 가지를 통합하고, 여기에 유럽연합의 차별관련지침을 이행하기 위한 내용을 추가하여 제정한 것이다. 따라서 현재는 단일한 법으로 이루어져 있지만, 각 사유별로 각각의 차별금지법이 제정된 시기와 배경이 제각각이다. 따라서 이 글은 현재의 영국의 차별금지법을 개괄적으로 보여주는 것을 목표로 하나, 보다 풍부하게 영국의 차별금지법을 이해하기 위해 차별금지법의 역사를 먼저 서술한다. 그리고 차별금지법의 역사를 간략히 소개한 후 차별금지법의 구체적 내용을 또한 간략하게 소개한다. 이제까지 각 조항의 해석과 관련한 판례법리나 학설상의 쟁점은 이 글의 성격상 생략하기로 한다. 그리고 마지막으로 글을 맺으면서 영국의 차별금지법이 한국에 주는 시사점을 찾아보기로 한다.

II. 영국 차별금지법의 역사

1. 성차별

영국은 1970년 남녀동일임금법(Equal Pay Act 1970)을 제정하여 임금 등 근로계약상의 남녀차별을 규제하였다. 이 법은 명칭으로 보면 남녀간의 임금상의 차별을 다루는 것으로 볼 수 있으나, 실제로 규율하는 내용은 근로계약상의 근로조건 전체를 대상으로 하고 있다. 근로계약에 규정된 사항 이외의 남녀차별에 대해서는 1975년 성차별금지법(Sex Discrimi-

nation Act 1975)을 제정하여 규율하였다. 참고로 현재 2010년 평등법에서 금지되는 차별의 사유 9가지 중 임신과 모성을 제외한 8가지의 사유에 적용되는 간접차별조항은 영국에서 1975년 성차별금지법에 최초로 도입되었다. 2010년 평등법에 의해 편입되기 전까지 이 두 법은 영국에서 성을 이유로 한 차별을 다루는 기본법으로 기능하였다. 성차별금지법은 주로 유럽연합의 관련지침의 제정이나 개정에 그 이행을 위해 개정되어왔다. 그리고 이 법에 근거하여 성평등의 실행을 담당하는 기구가 설립되었는데, 그것은 평등기회위원회(the Equal Opportunities Commission)이다.

2. 인종차별

영국에서 인종차별을 규제하는 법률은 1965년에 최초로 제정되었다. 그것은 1965년 인종차별금지법(Race Relations Act 1965)이다. 그러나 이 법은 고용이나 상점 등은 적용영역에서 제외하여 취약하였다. 다시 1968년 고용영역을 포함하여 차별을 금지하는 1968년 인종차별금지법(Race Relations Act 1968)이 제정되었으나 이 법에서는 인종차별의 시정을 담당하는 기구가 없는 등 한계가 있었다. 영국은 성차별금지법을 제정하고 나서 1년 후에 1976년 인종차별금지법(Race Relations Act 1976)을 제정하였다. 이 법은 인종(race)에는 피부색, 국적, 출신민족(ethnic origins), 출신국가(national origins) 등이 포함된 것으로 해석하여 이러한 사유들을 이유로 한 차별에 대해 규제하였다. 이 법에 의해 인종차별금지 활동을 담당하는 기구로 인종평등위원회(Commission for Racial Equality)가 창설되었다. 인종차별금지법 또한 유럽연합의 관련지침의 제정에 따라 개정되었다.

3. 장애차별

영국에서 장애인과 관련된 근대입법은 1944년까지 거슬러 올라간다. 1944년 장애인(고용)법(Disabled Persons (Employment) Act 1944)은 장애인의 고용을 일정비율로 할당하는 제도를 도입하였다. 그렇지만 이 제도는 실행되지 않은 채로 사문화되었다. 1995년 영국정부는 장애인(고용)법의 고용할당제를 폐지하고, 사회전반에서 장애를 이유로 한 차별을 금지하는 장애인차별금지법(Disability Discrimination Act 1995)을 제정하였다. 이후 장애인차별금지법은 2000년에 제정된 유럽연합의 고용평등기본지침(Directive 2000/78/EC)에 따라 일부가 수정되었다. 그리고 장애인차별금지법은 2010년 성, 인종, 연령과 관련한 다른 차별



금지법과 통합되어 2010년 평등법의 일부분으로 포함되었다. 한편 장애인권리위원회(the Disability Rights Commission)이 설립되어 장애인차별을 금지하고 장애인의 권리를 증진시키기 위한 활동을 수행했다.

4. 성적 지향성, 종교(신념), 연령²⁾

영국에서 장애인과 관련된 근대입법은 1944년까지 거슬러 올라간다. 1944년 장애인(고용)법(Disabled Persons (Employment) Act 1944)은 장애인의 고용을 일정비율로 할당하는 제도를 도입하였다. 그렇지만 이 제도는 실행되지 않은 채로 사문화되었다. 1995년 영국정부는 장애인(고용)법의 고용할당제를 폐지하고, 사회전반에서 장애를 이유로 한 차별을 금지하는 장애인차별금지법(Disability Discrimination Act 1995)을 제정하였다. 이후 장애인차별금지법은 2000년에 제정된 유럽연합의 고용평등기본지침(Directive 2000/78/EC)에 따라 일부가 수정되었다. 그리고 장애인차별금지법은 2010년 성, 인종, 연령과 관련한 다른 차별금지법과 통합되어 2010년 평등법의 일부분으로 포함되었다. 한편 장애인권리위원회(Disability Rights Commission)가 설립되어 장애인차별을 금지하고 장애인의 권리를 증진시키기 위한 활동을 수행했다.

5. 통합 차별금지법으로서 2010년 평등법 제정³⁾

영국에서 장애인과 관련된 근대입법은 1944년까지 거슬러 올라간다. 1944년 장애인(고용)법(Disabled Persons (Employment) Act 1944)은 장애인의 고용을 일정비율로 할당하는 제도를 도입하였다. 그렇지만 이 제도는 실행되지 않은 채로 사문화되었다. 1995년 영국정부는 장애인(고용)법의 고용할당제를 폐지하고, 사회전반에서 장애를 이유로 한 차별을 금지하는 장애인차별금지법(Disability Discrimination Act 1995)을 제정하였다. 이후 장애인차별금지법은 2000년에 제정된 유럽연합의 고용평등기본지침(Directive 2000/78/EC)에 따라 일부가 수정되었다. 그리고 장애인차별금지법은 2010년 성, 인종, 연령과 관련한 다른 차별금지법과 통합되어 2010년 평등법의 일부분으로 포함되었다. 한편 장애인권리위원회(the Disability Rights Commission)가 설립되어 장애인차별을 금지하고 장애인의 권리를 증진시키기 위한 활동을 수행했다.

2) 심재진, “한국과 영국의 연령차별금지법제의 비교”, 노동법학 34호, 2010.

3) 심재진, “영국의 단일평등위원회 설립 논의”, 한국노동연구원, 국제노동브리프, 2004.

III. 차별금지법의 주요내용

1. 차별금지사유와 적용범위

2010년 평등법은 이 법에 의해 보호되는 지위와 정체성을 연령, 장애, 성전환, 혼인(marriage) 및 동성결혼(civil partnership), 인종, 종교 또는 신념, 성별, 성적 지향, 임신과 모성 등 아홉 가지 속성으로 한정했다. 장애와 관련해서는 장애가 있었던 것도 장애범주에 포함을 해 이를 이유로 한 차별대우를 규제한다(제6조 제4항).

2010 평등법은 일부영역에서 특정 속성을 이유로 한 차별에 적용되지 않는다. 혼인과 동성결혼의 경우 ‘서비스와 공공기능’, ‘건물’, ‘교육(전체)’, ‘단체’의 영역에서는 적용이 되지 않는다(제28조, 제32조 제1항). 연령의 경우 ‘서비스와 공공기능’에는 18세 미만자에게는 적용되지 않고, 건물, 교육(초·중·고에 한정)의 경우 연령 전체가 적용되지 않는다(제28조, 제32조 제1항).

2. 금지되는 차별의 형태

1) 직접차별

‘직접차별’(direct discrimination)이란, 법에 의해 보호되는 속성으로 인해, 어떤 사람이 다른 사람보다 덜 우호적으로(less favourably) 대우받는 것을 말한다(제13조 제1항). 즉, A가 장애가 있는 B를 장애가 있다는 이유로 다른 사람보다 더 불리하게 대우한 경우에는 A가 B를 차별한 것이다. 일반적으로 이러한 직접차별은 금지되고, 극히 예외적인 경우에만 정당화된다. 다만, 연령을 이유로 한 직접차별의 경우에는, 그러한 차별이 정당한 목적을 실현하는데 비례적인 수단(proportionate means)인 경우에는 차별에 해당하지 않는다(제13조 제2항)고 하여 정당화사유의 범위를 넓히고 있다. 또한 장애인을 비장애인보다 더 유리하게 대우한 경우는 차별에 해당하지 않는다(제13조 제3항). 인종차별에는 인종분리(segregating)도 포함된다(제13조 제5항). 또한, 보호되는 속성이 성별인 경우, 모유수유로 인하여 여성을 불리하게 대우하는 것은 차별에 해당하고, 남성의 경우에는 임신과 출산과 관련하여 여성에게 부여되는 특별한 대우를 차별이라고 주장할 수 없다(제13조 제6항).

제13조는 차별이라고 주장되는 대우가 그 주장자 자신의 보호되는 속성과 관련될 것을



요구하지 않는다.⁴⁾ 즉 이전의 차별법에서는 어떤 사람이 소유한 인적 속성을 이유로 그 사람을 불이익하게 대우하는 것을 차별로 볼 경우, 예를 들어 보호되는 특정한 속성을 갖는 친구나 배우자가 있기 때문에 더 불이익한 대우를 받는 것도 이 조항에서 금지하는 직접차별에 해당하지 않는다고 볼 수 있었다. 그러나 2010년 평등법에서는 보호되는 속성이 불이익하게 대우받는 사람이 갖고 있는 인적 속성이라고 하지 않아 소위 연계차별(associative discrimination)을 금지할 수 있게 되었다. 또한 2010년 평등법이 보호되는 인적 속성을 특정 개인이 갖고 있는 것을 요구하지 않으면서, 개인이 보호되는 속성을 실제로 갖지 않으나 어떤 사람이 그 개인이 보호되는 속성을 갖는 것으로 잘못 알고 불이익한 대우를 하는 것(소위 오인차별)도 이 조항에서 금지하는 직접차별로 보게 되었다. 한편 2010년 평등법은 두 가지의 속성을 결합하여 차별을 주장하는 것도 가능하도록 하는 소위 복합차별조항을 도입하였다(제14조). 이 경우 B는 자신에 대한 A의 대우가 결합되어 있는 두 가지 속성 중의 각각을 이유로 한 직접차별이라는 것을 입증할 필요가 없다. 예를 들어 B가 여성 장애인인데, 이전에는 B가 차별받은 이유가 여성이라는 것이나 장애인이라는 것을 입증해야만 차별이 인정되었는데, 이제는 여성이라는 것 혹은 장애인이라는 것 각각을 이유로 한 직접차별이라는 것을 입증하지 않아도 양자의 결합에 의해서 차별이 성립할 수 있게 된 것이다. 이 조항은 다른 규정들이 2010년 10월 시행되는 것과 달리 2011년 4월에 효력을 갖는 것으로 예정되었으나 당시 보수·자민연립정부는 이를 무기한 연기했다. 영국의 평등인권위원회는 경영에 대한 규율의 비용을 축소하기 위한 것이라고 설명한다.⁵⁾

일반적으로 특정 인적 속성을 가진 사람을 우대하는 조치는 2010년 영국 평등법이 금지하는 직접차별에 해당한다. 그렇지만 취약계층 등을 위한 적극적 조치를 특정한 요건을 갖춘 경우에는 허용하도록 2010년 영국평등법은 규정하고 있다. 2010년 평등법 제158조에서는 i)특정한 인적 속성을 가진 사람들이 불이익을 겪거나 ii)그러한 속성을 갖지 않는 사람들과는 다른 필요를 갖거나, iii)어떠한 활동에서 그러한 속성을 가진 사람들의 참여가 아주 낮은 경우에는 그러한 불이익이나 필요를 충족시키거나 그 속성의 사람들이 특정한 활동에 참여하도록 하게 하거나 고무하는 조치를 취하는 것을 허용한다. 물론 이 조치는 그러한 목적을 달성하기 위한 비례적인 조치이어야 한다. 다시 2010년 영국평등법은 제159조에서 채용과 승진 부분에서 이를 구체적으로 규정하고 있다. 즉 i)채용과 승진에서 특정 속

4) Wadham, J., An. Robinson, D. Ruebain and S. Uppal(eds), Blackstone's Guide to the Equality Act 2010. 2010. p. 34.

5) 평등인권위원회 홈페이지 참조, <http://www.equalityhumanrights.com/legal-and-policy/legislation/equality-act-2010>. (2015년 7월 21일 방문).

성을 갖는 사람들이 그 속성과 관련하여 불이익을 입거나 ii) 그 사람들이 특정 활동에 참여하는 비율이 아주 낮은 경우 이 속성을 갖는 사람들을 더 우호적으로 대우하는 것을 금지하지 않는다고 규정한다. 그러나 이 조치는 세 가지 요건을 충족시켜야 허용된다(제159조 제4항). 우선 특정 속성을 갖지 않는 사람과 비교하여 특정 속성을 갖는 사람이 채용되거나 승진되는 데에 동등하게 자격이 있어야 하고, 사용자 등이 특정 속성을 갖는 사람을 더 우호적으로 대우하는 정책을 갖고 있지 않아야 하며, 그 조치가 목적을 달성하기 위한 비례적인 수단이어야 채용과 승진에서 적극적 조치는 허용된다.

2) 간접차별

2010년 평등법에서 간접차별은 A가 B에게 B의 보호되는 속성에 관련하여 차별적인 규정, 기준, 관행을 적용할 때 성립한다(제19조 제1항). 간접차별금지가 적용되는 보호되는 인적 속성은 앞서 언급한 9가지 중 임신과 모성을 제외한 8가지에 한정된다(제19조 제3항). 규정, 기준, 관행이란 공식적 또는 비공식적인 정책, 규칙, 취업, 제도, 기준, 조건, 사전조건, 자격 등을 포괄하는 것으로 해석된다. 이것은 외관상 중립적으로 보여서, 평등대우의 원칙을 준수하는 듯 하지만, 실제로는 특정한 보호되는 속성을 가진 사람들을 불이익한 상태에 놓이게 하는 것을 말한다. 즉, 위의 경우에서 a) A가 B와 공유하지 않는 속성을 가진 자에게 적용하거나 적용하였을 것이고, b) 그것이 B와 그 속성을 공유하지 않는 사람과 비교할 때, B와 동일한 속성을 공유하는 사람을 특별히 불이익한 상태(particular disadvantage)에 놓이게 하거나 놓이게 했을 수도 있고, 마지막으로 d) A가 그것이 정당한 목적을 달성하는 데 있어 비례적인 수단임을 증명할 수 없는 경우에 해당 규정, 기준 관행은 차별적인 것으로 된다(제19조 제2항). 여기서 특별히 불이익한 상태에 놓이게 되었다는 것은 기회나 선택의 거부, 저지, 거절 또는 배제를 포함하는 것으로 해석된다. 또한 과거 성차별금지법 등에서는 어떤 집단 속에서의 차별받는 자의 비율이 비교대상집단보다 현저히 적다는 사실을 입증해야 했지만, 여기에서는 특별히 불이익한 상태에 놓이는 것을 요건으로 하기 때문에 현저성을 수치상으로 입증해야 하였지만, 이제는 그럴 필요가 없는 것으로 되어 간접차별에 대한 입증 부담이 적어진 것으로 해석된다.



3) 장애기인 차별

장애를 이유로 한 직접차별은 장애인에 대한 혐오나 편견으로 인한 차별에 대해서는 규율이 가능하지만, 장애로 인한 결과 예를 들어 장애로 인해 출근하지 못했을 때, 결근을 이유로 한 불이익 대우는 효과적으로 규율할 수 없다. 그래서 이러한 경우를 규율하기 위해 장애기인차별(discrimination arising from disability)조항이 제15조에 도입되었다. ‘장애기인 차별’은 장애로 인한 결과를 이유로 인해 불리하게 대우한 경우에, 이러한 대우가 합법적인 목적을 달성하기 위한 비례적인 수단임을 입증하지 못하면 성립하는 것이다(제1항). 이 조항으로 인해 장애인이 불리하게 대우받았다는 사실, 그 이유와 방법, 그리고 그것이 비례성원칙을 충족시키지 않았다는 입증만 있으면 차별이 인정되어 장애에 기인하지만 장애를 이유로 한 것이라고는 할 수 없는 불이익 대우가 많은 ‘장애’의 특성을 감안한 것이다. 이를 통해 장애를 이유로 한 직접차별금지보다 더 폭넓게 장애인을 보호할 수 있다. 그러나 장애가 있음을 알지 못했거나 합리적 관점에서 볼 때 장애가 있었음을 알 수 있었다고 보기 어려운 상황이라면, 장애차별이 성립하지 않는다(제2항).

4) 장애인에 대한 합리적 편의제공의무의 미이행⁶⁾

영국의 2010년 평등법(Equality Act 2010)에서 합리적 편의제공의무(duty to make reasonable adjustments)는 세 가지 형태로 구성된다(s. 20). 첫 번째 형태는 해당 주체(이하 A라 한다)의 규정, 기준 혹은 관행이 관련 문제에서 비장애인과 비교해서 장애인을 상당한 불이익에 처하게 하는 경우에 A가 그 불이익을 피하기 위해 합리적인 조치를 취하는 것이다. 두 번째 형태는 물리적 형태가 관련 문제에서 비장애인과 비교해서 장애인을 상당한 불이익에 처하게 하는 경우에 그러한 불이익을 피하기 위해 합리적인 조치를 취하는 것이다. 셋째로 보조장치의 도입이 없는 경우 관련 문제에서 비장애인과 비교해서 장애인이 상당한 불이익에 처해지는 경우에 그 장치를 제공하기 위하여 합리적인 조치를 취하는 것을 말한다. 첫 번째 혹은 세 번째 형태가 정보의 제공과 관련되는 경우에 A가 합리적인 조치로 접근가능한 형식으로 정보가 제공되는 것을 보장하기 위한 조치를 포함한다.

6) 심재진, “영국과 미국의 장애인차별금지법제와 장애인사회보장법제의 관계”, 노동법학 제52호, 2014.

영국의 2010년 평등법은 이 세 가지 형태의 의무를 준수하지 않는 것은 합리적인 편의제공의무를 이행하지 않는 것으로 보고, A가 이 의무를 다하지 않는 것은 A가 관련되는 사람을 차별하는 것으로 규정한다(s. 21). 2010년 평등법에서 물리적 형태란 (a) 건물의 설계나 건축으로부터 발생하는 형태, (b) 건물에 대한 접근과 이용 그리고 출구의 형태, (c) 건물의 고정물, 부품, 가구, 재료, 설비 혹은 다른 물품 (d) 다른 물리적 요소나 질(quality)을 말한다(s. 20(10)). 2010년 평등법은 또한 물리적 형태에 의해 야기된 상당한 불이익을 피하는 것은 물리적 형태를 제거하는 것 혹은 그것을 변경하는 것 혹은 그것을 피하는 합리적인 수단을 제공하는 것을 포함한다고 규정한다(s. 20(9)).

2010년 평등법은 이와 같은 일반적인 합리적인 편의제공의무에 대해 규정하고, 다시 각 분야에서 이 의무를 구체적으로 다시 규정하는 형태로 규율한다. 고용분야에서는 일반적인 합리적 편의제공의무의 세 형태가 모두 적용된다(부칙 8, s.2(1)). 고용분야는 채용과정, 그리고 직업훈련 및 소개·알선기관, 노무용역(contract work) 등을 포함하여 상당히 광범위하게 규율한다.

5) 괴롭힘⁷⁾

영국의 차별법은 앞서 언급한 바와 같이 1970년 남녀동일임금법, 1975년 성차별금지법, 1976년 인종차별금지법, 1995년 장애인차별금지법 등으로 오랫동안 존재해왔지만 명시적으로 괴롭힘에 대해 규정하고 있지 않았다. 따라서 괴롭힘이 차별법에서 규율되기 위해서는 괴롭힘도 차별금지법에서 금지하는 차별에 해당되어야 하고, 이러한 차별에 해당되기 위해서는 관련된 괴롭힘이 일반 차별행위와 마찬가지로 비교대상자와의 비교에 의해 덜 우호적인 대우이었다는 것을 증명해야 했다. 또한 예를 들어 환경형 성희롱도 구체적으로 불이익을 주는 행위(detriment)에 해당되어야 했다. 이러한 이유들로 성차별금지법과 인종차별금지법의 관례법리는 불완전하고 제한적으로 관련된 괴롭힘을 차별의 일 형태로 간주했다.

영국의 차별법에 괴롭힘이 독자적인 조항으로 규정되게 된 것은 관련 유럽연합 지침 때문이었다. 유럽연합은 2000년대에 들어서부터 차별관련 지침에 괴롭힘 금지조항을 명시적으로 두었고, 유럽연합의 회원국으로서 이를 이행해야 하는 영국은 관련법을 제정하거

7) 심재진, “영국에서의 직장내 괴롭힘 규제”, 노동법논총 25, 2012.



나 개정하여 괴롭힘금지조항을 삽입하였다. 우선 유럽연합의 2000년 인종차별지침에 따라 2003년 영국의 인종차별금지법이 개정되어 괴롭힘 금지가 독자적인 조항으로 삽입되었다. 그리고 1975년 성차별금지법의 경우 2002년에 유럽연합의 남녀평등대우지침의 개정에 따라 영국은 2005년 고용평등(성차별) 규정(Employment Equality (Sex Discrimination) Regulations 2005)에 의해 1975년 성차별금지법을 개정하여 괴롭힘 관련조항을 삽입하였다. 장애인차별금지법도 유사하게 개정되어 괴롭힘 관련 조항이 삽입되었다. 한편 2000년에 괴롭힘금지 규정이 포함되어, 종교 혹은 믿음, 성적 지향, 연령, 장애와 관련한 차별을 금지하는 평등기본틀지침이 유럽연합에서 새롭게 제정됨에 따라 영국도 각각 2003년 고용평등(종교 혹은 믿음) 규정(Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003), 2003년 고용평등(성적 지향) 규정(Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003) 그리고 2006년 고용평등(연령) 규정(Employment Equality (Age) Regulations 2006)에 차별의 일 형태로서 괴롭힘을 금지하는 조항이 삽입되었다. 후술하는 바와 같이 독자적인 조항으로 규율되는 차별금지법에서의 괴롭힘은 비록 차별의 일 형태라고 규정되지만, 이전과 달리 관련된 괴롭힘이 비교대상자와의 비교에 의해 덜 우호적인 대우라는 사실을 입증할 필요가 없게 되었다.

세 가지 형태의 ‘괴롭힘’에 대해 규율한다. 그것들은 a) 보호되는 인적 속성과 관련된 괴롭힘 b) 성희롱 c) 괴롭힘에 대한 개인의 반응을 이유로 한 덜 우호적인 대우 등이다(평등법 제26조). 첫 번째 유형의 괴롭힘은 보호되는 속성과 관련하여 “그 행위가 (i) 다른 사람(B)의 존엄성(dignity)을 침해하거나 (ii) B에 대해 위협적이거나(intimidating), 적대적이거나(hostile), 비하적이거나(degrading), 굴욕적이거나(humiliating), 모욕적인(offensive) 환경을 조성하려는 목적 또는 효과를” 갖는 원하지 않는 행위이다(제26(1)조). 여기에서 보호되는 인적 속성은 임신과 모성보호, 결혼, 시민동반자 관계를 제외한 보호되는 모든 속성 즉 연령, 장애, 성전환, 인종, 종교 혹은 믿음, 성, 성적 지향이다. 성희롱은 보호되는 인적 속성과 ‘관련된’ 것이 아니라 ‘성적인 성격의’ 원하지 않는 행위와 관계된다는 점을 제외하고 앞의 첫 번째 형태의 괴롭힘과 유사하다. 따라서 ‘목적 혹은 효과’ 등의 의미는 동등하게 성희롱에도 적용된다. 이 성희롱 조항은 유럽연합의 2002년 개정 평등대우 지침에서 최초로 규정되어 영국에서는 2005년 고용평등(성차별) 규정에 의해서 당시의 성차별금지법을 개정하는 것으로 도입되어 현재의 평등법에 계수된 것이다. 세 번째 형태의 괴롭힘은 제26(3)조에 정의되어 있다. 한 사람이 성전환이나 성에 관련된 괴롭힘을 경험하고, 그 행위에 대한 거부나 순응을 이유로 하여 덜 우호적인 대우를 받을 때, 이러한 대우는 괴롭힘에 해당한다. 이 경우 처

음의 원하지 않는 행위가 덜 우호적인 대우를 한 자에 의해서 행해졌는지 혹은 다른 사람에게 의해 행해졌는지는 관계가 없다.

6) 보복조치

‘보복조치’(victimisation)란 a) 보호되는 행위를 한다는 이유로, b) 또는 그런 행위를 했다거나 할 것이라고 생각해서, 누군가에게 불이익(detriment)을 주는 것을 말한다(제27조 제1항). 여기에서 ‘보호되는 행위’란 a) 2010년 평등법에 근거한 소송의 제기, b) 「2010년 평등법」에 근거한 소송과 관련된 증거 또는 정보의 제공, c) 2010년 평등법과 관련한 목적을 위한 기타 행위들, d) 가해자가 2010년 평등법을 위반하였다는 혐의를 제기하는 것 등이다(제27조 제2항). 그러니까, 피해자가 「2010년 평등법」에 근거하여 소송을 제기하거나, 가해자의 혐의를 고발한 경우, 가해자가 도리어 어떤 불이익을 준 경우가 바로 ‘불이익조치’에 해당한다. 하지만, 잘못된 증거나 정보를 제공하거나, 잘못된 혐의를 제기하는 것은 그 증거나 정보제공 또는 혐의제기가 악의(bad faith)에 근거한 경우에는 보호되지 않는다(제27조 제3항). 바꿔 말하면, 잘못된 증거를 바탕으로 혐의를 제기하는 경우라고 해도, 그것이 선의에 기반했을 때는 보호받게 된다는 이야기이다. 한편, 이 조항은 손해를 입은 당사자가 개인인 경우에만 불이익조치를 당해가고 주장할 수 있다(제27조 제4항). 또한 조항의 해석상 보복조치가 있었는지는 비교대상과의 비교를 통해서 결정되는 것이 아니기 때문에 불이익을 당했다고 주장하는 사람은 비교대상자와 비교할 때 더 불이익한 대우를 받았다는 점을 입증할 필요는 없다.

3. 집행과 구제

1) 평등인권위원회(Commission for Equality and Human Rights)

평등인권위원회는 2006년 평등법(Equality Act 2006)에 의해 2007년 10월 1일 설립되었다. 이 위원회의 설립과 함께 이제까지 차별금지를 담당해왔던 세 기구 즉 기회평등위원회, 인종평등위원회, 장애인권리위원회가 이 평등인권위원회에 흡수되었다. 평등인권위원회를 세 기구를 단지 통합하는 것에 그치지 않고, 연령, 성적 지향, 종교 등의 다른 사유를 이



유로 한 차별을 담당하고, 더 나아가 1998년 인권법(Human Rights Act 1998)의 실행을 담당하게 되었다.

평등인권위원회는 사회생활의 각 분야에서 다양한 종류의 불법적인 차별과 괴롭힘을 막는 것을 그 기본적 기능으로 한다. 이 위원회는 2010년 평등법에 규정된 바에 따라 불법적인 차별의 시정과 평등의 증진의 책임을 맡는다. 이 위원회는 일반적인 조사권, 2010년 평등법에 근거해 법률상의 예규와 지침 작성 및 공표권을 갖는다. 또한 위원회의 목적에 비추어 중요하다고 판단되는 특정 재판에 대한 제3자 개입권(법원이 수용할 의무가 있는 것은 아님), 또한 특정사안에 대한 소송의 지원권, 특정 조사권, 심각하게 만연된 차별사안에 대한 강제명령 신청권 등을 갖는다. 또한 관련 분쟁을 해결하기 위해 조정서비스를 실시한다. 이 조정서비스는 고용 이외의 분야, 즉 재화, 시설, 서비스, 교육 등에 한정되고, 고용상의 차별과 관련되어서 노동위원회의 관할인 사항에 대해서는 ‘권고, 조정 및 중재위원회’(Advisory, Conciliation and Arbitration Service, ACAS)가 담당하게 된다.

2) 구제

차별에 대한 개인의 구제는 구제방식이 고용과 고용이외의 분야가 각각 다르다. 먼저 고용이외의 분야 즉 서비스, 공공기능, 건물, 교육, 단체 등의 영역에서는 민사법원에서 관할한다. 그러나 예외적으로 이민절차와 관련해서는 민사법원이 아니라 이민절차에서 다루어지고 교육영역에서 장애와 관련해서는 교육법(Education Act 1993)에 의해 설립된 특별기구(Special Educational Needs Tribunal)에서 관련 분쟁을 담당한다. 고용심판소(Employment Tribunal)는 고용과 관련된 모든 차별관련 분쟁을 담당한다. 덧붙여 직업연금(occupational pension)의 경우도 고용심판소에서 담당한다. 고용심판소는 차별로 인정될 경우 보상을 명령할 권한을 가진다. 또한 당사자의 권리에 대해 확인을 하고, 또한 권고를 할 수 있다. 권고를 통해 고용심판소는 피신청인이 특정 기간 내에 특정의 조치 예를 들어 반차별정책과 절차, 훈련 요건 등의 도입이나 재검토 등을 요구할 수 있다. 만약 이러한 권고를 이행하지 않는 경우, 고용심판소는 보상액을 증액할 수 있다.

2010년 평등법은 제136조에서 입증책임에 대해 규정하고 있다. 이에 따르면 개인이 문제되는 규정을 위반했다고 결정할 수도 있는, 근거되는 사실이 있는 경우, 법원이나 고용심판소는 차별을 했다고 주장되는 사람이 위반이 없었다는 것을 입증하지 않으면 차별이 발생했다고 판정해야 한다. 이 입증책임조항은 유럽연합의 입증책임지침(Burden of Proof Di-

rective)의 관련조항을 이행하기 위하여 만들어졌다. 이 조항에 의해 차별을 당했다고 주장하는 사람은 차별이 있었다는 것을 추정할 수 있는 사실을 보이면, 입증책임은 차별을 했다고 주장되어지는 사람에게 있게 된다.

IV. 시사점

이상으로 영국의 통합차별금지법인 2010년 평등법에 대해 살펴보았다. 영국의 사례가 어떠한 시사점을 줄 수 있는가는 크게 보아 두 가지로 나뉠 수 있다. 우선 영국의 사례는 개별 사유별로 다른 규제와 모든 사유에 대한 통합규제 중 어떤 것이 더 바람직한 것인가에 대한 판단의 기준을 제공해줄 수 있다. 본문에서 본 바와 같이 영국은 개별 사유별로 그 사유에 대한 차별의 문제를 대처하기 위하여 각 사유별로 개별법들을 만들어 규제하다가 이를 2010년 평등법으로 통합하여 현재에 이르고 있다. 한국에서는 현재 남녀고용평등법, 장애인차별금지법, 연령상 고용차별금지법으로 나뉘어 각 사유별로 차별에 대해 규제하고 있다. 남녀고용평등법을 제외하고는 비교적 최근에 제정되었고, 아직 차별 금지 사유도 세 가지 밖에 되지 않아 현재로는 통합적인 법률의 필요성이 크지 않을지 모른다. 그러나 인적 속성의 다른 사유에 대해서도 차별을 금지해야할 경우 이를 각각의 개별법률을 제정하는 방식으로 하는 것보다 기존의 차별금지법을 통합하여 새로운 사유를 추가하는 방식으로 규율하는 것이 더 바람직할 수 있다. 더구나 영국에서 보는 바와 같이 새로운 사유가 계속 추가되어야 한다면 통합의 차별금지법을 제정하는 것이 더욱 필요할 수 있다.

두 번째로 영국의 차별금지법의 내용은 기존의 차별금지법의 미비점을 보완하는데 적극적으로 고려할 수 있다. 차별금지법을 수 십년간 시행해오고, 미국이나 유럽연합의 차별금지법리를 수용함으로써 차별금지법을 상대적으로 정교하게 발전시켜왔다. 예를 들어 차별금지법이 고용이외의 영역으로 적극적으로 확대되고 있는 것, 불이익한 차등적 대우를 정당화하는 요건으로 한국은 합리성 심사를 하는데 반해, 비례성 심사를 하는 점, 연계차별은 예를 들어 장애가 없는 사람에 대해 장애가 있다고 보고 하는 차별대우 즉 소위 오인차별까지 규율하고 있는 점 등은 향후 통합차별금지법의 제정까지 나아가지는 않는다고 하더라도 개별 차별금지법의 실효성을 높이기 위해 개정하는 데에 참고할 수 있을 것으로 보인다. 영국에서 참고할 수 있는 사항은 각 사유별로 고려하면 훨씬 많고 상세할 것이라고 본다. 이에 대해서는 한국에서 각각의 차별금지법의 발전을 위한 검토에서 더 세부적으로



다뤄져야 할 것으로 보인다.

심재진

(서강대학교 법학전문대학원 조교수)

참고문헌

- 심재진, “영국의 단일평등위원회 설립 논의, 한국노동연구원”, 국제노동브리프, 2004.
- 심재진, “평등과 노동권에 근거한 (영미)고용차별법의 가치론적 이해”, 노동법연구 제26호, 2009.
- 심재진, “한국과 영국의 연령차별금지법제의 비교”, 노동법학 제34호, 2010.
- 심재진, “영국에서의 직장내 괴롭힘 규제”, 노동법논총 제25호, 2012.
- 심재진, “영국과 미국의 장애인차별금지법제와 장애인사회보장법제의 관계”, 노동법학 제52호, 2014.
- Wadham, J., An. Robinson, D. Ruebain and S. Uppal(eds), *Blackstone's Guide to the Equality Act 2010*. 2010.