



KOREAN WOMEN'S
DEVELOPMENT
INSTITUTE

포괄적 차별금지법의 제정을 위하여

신옥주 전북대학교 법학전문대학원 교수

1. 서론

헌법 제11조는 차별금지를 규정하고 있다. 현재 국가인권위원회법이 차별금지와 관련하여 일반법적 성격을 갖는다. 개별법으로 차별을 금지하는 법률로서는 장애인차별금지법, 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(고령자고용법), 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률이 있다. 차별을 금지하는 규정을 둔 법률로는 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률, 근로기준법, 교육기본법, 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률(외국인고용법), 형집행법 등이 있다. 각 법률에서 정하고 있는 차별행위에 대한 조치는 상이하다. 예컨대 장애인차별금지법에서는 차별행위에 대한 조치로 인권위 권고, 법무부 장관의 시정명령, 법원의 손해배상 판결, 악의적 차별행위에 대한 형사처벌을 두고 있다. 근로기준법상의 차별행위에 대한 조치는 500만 원 이하의 벌금이다. 고령자고용법에서는 인권위의 권고, 고용노

동부장관의 시정명령, 차별행위에 대한 벌금, 보복행위에 대한 형사처벌을 차별시정조치로 규정한다. 외국인고용법, 형집행법, 교육기본법에서는 차별행위에 대한 조치규정을 두고 있지 않다.

경제, 노동, 행정, 교육 등 영역별로 다양한 차별금지를 규정하는 법률들이 존재함에도 불구하고 많은 영역에서 여전히 차별이 발생하고 있다. 또한 차별로 인한 피해가 있는 경우 구제수단이 법률마다 상이하고 또 적절한 구제수단의 미비로 인하여 보호를 제대로 받지 못하는 경우도 발생한다. 제21대 국회에서 2020년 6월 29일 발의된 포괄적 차별금지법안은 공·사적 모든 영역에서의 차별을 금지 및 예방하고 효과적으로 대처하기 위한 목적을 갖는다. 이하에서는 발의된 차별금지법안 중 논쟁의 중심에 있는 성적지향과 성별정체성의 차별금지사유와 유럽연합의 반차별지침과 독일의 일반적 동등처우법을 비교법적으로 고찰한 후 포괄적 차별금지법이 필요한지를 검토하여 보고자 한다.

2. 헌법 제11조 차별금지원칙

차별금지법안 제1조에서는 법의 목적이 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에서 차별을 금지하고, 차별로 인한 피해를 효과적으로 구제함으로써 헌법상의 평등권을 보호하여 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하기 위한 것임을 밝히고 있다.

헌법 제11조 제1항 2문에서는 “누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다”고 규정한다. 차별금지사유로 언급된 성별·종교 또는 사회적 신분이 예시적인지 혹은 열거적인지에 대하여 의견의 대립이 있다. 이를 열거적으로 보는 입장에서는 헌법에서는 성별·종교·사회적 신분을 특별히 차별금지 사유로 규정하고 있고, 이에 따른 차별을 정당화하기 위하여서는 차별조치가 그를 압도하는 중대한 공익이 있어야 하며, 헌법재판소는 차별여부를 심사할 때 엄격심사를 해야 한다고 본다.¹⁾ 그러나 다수의 학자들은 성별·종교·사회적 신분은 예시적인 것으로서 이외에 학력·건강·연령·인종·언어·출신지역 등 어떠한 사유로도 불리한 차별을 하면 안 된다고 보고 있다.²⁾ 헌법재판소도 병역법 제3조 제1항의 위헌여부를 판단³⁾하면서 헌법 제11조 제1항 후문이 예시인 점을 분명하게 밝히고 있다. 헌법재판소는 역사적으로 매우 오랜 기간 동안 대표적인 차별가능사유로서 정당화되어 왔기 때문에, 불합리한 차별을 극복해야 할 절실한 필요에 의하여 우리 헌법이 이를 차별금지의

사유로 예시하고 있다고 보고 있다. 따라서 헌법 제11조 제1항 후문에 따른 차별여부를 심사할 때 동규정이 불합리한 차별의 금지에 초점이 있고, 예시한 사유가 있는 경우에 절대적으로 차별을 금지할 것을 요구함으로써 입법자에게 인정되는 입법형성권을 제한하는 것은 아니므로 자의금지원칙에 따른 합리성심사를 한다고 판단하고 있다. 헌법에서 특별히 평등을 요구하고 있는 경우나 차별적 취급으로 인하여 관련 기본권에 대한 중대한 제한을 초래하게 되는 경우에는 입법형성권은 축소되고, 보다 엄격한 심사척도가 적용되어야 할 것이며, 성별에 따른 차별의 경우 헌법은 ‘근로’, ‘혼인과 가족생활’ 등 인간의 활동의 주요 부분을 차지하는 영역으로서 성별에 의한 불합리한 차별적 취급을 엄격하게 통제할 필요가 있는 영역에 대하여는 양성평등 보호규정(제32조 제4항, 제36조 제1항)을 별도로 두고 있으며, 헌법재판소는 위와 같이 헌법이 특별히 양성평등을 요구하는 경우에는 엄격한 심사기준을 적용하여 왔다.

3. 포괄적 차별금지법안의 성적 지향, 성별정체성에 따른 차별금지

(1) 차별의 개념

포괄적 차별금지법안에서 정의하는 차별이란 합리적인 이유 없이 성별 등을 이유로 ① 고용, ② 재화·용역·시설 등의 공급이나 이용, ③ 교육기관 및

1) 김송옥, 사적 영역에서 동성애자의 평등권 보장을 둘러싼 헌법적 쟁점 - 차별금지법 제정을 중심으로-, 헌법재판연구 제7권 제1호, 2020. 6., 226쪽.

2) 성낙인, 헌법학, 법문사, 2020, 1110쪽, 1115쪽.

3) 헌재 2010.11.25. 2006헌마328

직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 이용, ④ 행정 서비스 등의 제공이나 이용의 영역에서 다음의 행위 또는 결과가 초래된 경우이다: ④ 특정 개인이나 집단을 분리·구별·제한·배제·거부하거나 불리하게 대우하는 행위, ⑤ 외견상 성별 등에 관하여 중립적인 기준을 적용하였으나 그에 따라 특정 집단이나 개인에게 불리한 결과가 초래된 경우, ⑥ 각 목의 영역에서 성적 언동이나 성적 요구로 상대방에게 피해를 주거나 피해를 유발하는 환경을 조성하는 행위, 그리고 그러한 성적 요구에 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사 표시를 하는 행위, ⑦ 각 목의 영역에서 성별 등을 이유로 적대적·모욕적 환경을 조성하는 등 신체적·정신적 고통을 주어 인간의 존엄성을 침해하는 행위, ⑧ 합리적인 이유 없이 성별 등을 이유로 특정 개인이나 집단에 대한 분리·구별·제한·배제·거부 등 불리한 대우를 표시하거나 조장하는 광고 행위, ⑨ 2가지 이상의 성별등 차별금지사유가 함께 작용하여 발생한 제1호부터 제5호까지의 행위. 이러한 차별규정도 불구하고 ① 진정직업적적: 특정 직무나 사업수행의 성질상 그 핵심적인 부분을 특정 집단의 모든 또는 대부분의 사람들이 수행할 수 없고, 그러한 요건을 적용하지 않으면 사업의 본질적인 기능이 위태롭게 된다는 점이 인정되는 경우. 다만, 과도한 부담 없이 수용할 수 있는 경우, ② 적극적 우대조치: 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 개인이나 집단을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행에 해당하는 경우는 차별로 보지 않는다.

(2) 차별금지사유로서 성적 지향과 성별정체성

1) 성적 지향과 성별정체성의 개념

국가인권위원회법 제2조 3에서는 성적 지향에 따른 차별을 금지하고 있다. 인권위원회법에서는 성적 지향만을 차별금지사유로 들고 있어서 실무에서는 성적 지향에 ① 내면적 성적 선호, ② 성행위, ③ 성 정체성이 포괄되어 있는 것으로 보고 이에 따른 차별에 대응하고 있다.

국가인권위원회의 인권용어사전에서는 성적 지향을 다른 사람에게 향하는 지속적인 정서적, 낭만적, 성적, 감정적인 끌림을 뜻하며, 이성애자·양성애자·동성애자 성적 지향 등으로 나눌 수도 있다고 설명한다. 또한 성적 지향이 한 개인의 임의적 선택이 아니라 그 개인을 둘러싼 선천적이고 후천적인 요인들이 매우 복잡하게 상호 작용한 결과로 보고 있다고 설명한다. 성 정체성에 대해서는 성적 및 낭만적 맥락에서 자신을 동성, 이성 혹은 양성애적으로 지각하는 일종의 태도이며, 자신이나 타인에 대한 행동을 보일 수 있는 잠재성이라고 설명하고 있다. 인권용어사전에서 보듯이 성적 지향과 성별정체성은 다른 개념으로서 각각 차별금지사유로 규정될 필요가 있다.

포괄적 차별금지법안 제2조 4에 따른 성적지향이란 이성애, 동성애, 양성애 등 감정적·호의적·성적으로 깊이 이끌릴 수 있고 친밀하고 성적인 관계를 맺거나 맺지 않을 수 있는 개인의 가능성을 말한다. 제2조 5에서는 성별정체성에 대한 정의를 자신의 성별에 관한 인식 혹은 표현을 말하며, 자신이 인지하는 성과 타인이 인지하는 성이 일치하거나 불일치하는 상황을 포함한다고 규정하고 있다.

2) 성적 지향과 성별정체성을 차별금지사유로 반대하는 견해

차별금지사유로 성적 지향, 성적 정체성을 포함시키는 것에 대하여 반대를 하는 경우 크게 두 가지 사유를 들고 있다. 첫째, 감염병의 예방차원에서 반대하는 입장이 있다. 이 입장에 따르면 성적 지향이 다른 특히 남성 성소수자들의 경우 HIV/AIDS 감염의 위험이 매우 높고, 동성애가 선천적, 유전적으로 결정된 차이가 아니라 공중보건사업으로 사전에 통제 가능한 후천적 이유들, 예컨대 호기심, 권고나 유혹, 강제 등의 결과이다. 이들은 성적지향에 대한 교육, 관리를 흡연과 비교한다. 국가가 흡연자에 대한 교육 및 관리를 하는 것은 보건 상의 이유이지 흡연자를 차별하기 위한 것이 아닌 것과 마찬가지로 HIV/AIDS의 예방을 위하여 성적 지향, 정체성에 대하여 공중보건의학상 반드시 관리⁴⁾할 필요가 있기 때문에 이를 차별금지사유에 포함시켜서는 안 된다는 것이다.⁵⁾ 두 번째는 종교의 자유를 침해한다는 관점에서 반대하는 입장이 있다. 차별금지 사유로 성적 지향, 성별정체성을 포함시키게 되면 종교 단체에서 운영하는 기관에서는, 예컨대 웨딩홀을 운영하는 경우 동성커플에 대한 거부를 할 수 없고, 공립학교에서 성적 지향을 이유로 차별하면 안 되고 입학거부나 징계처분을 할 수 없게 되며 동성애 반대강의도 하면 안 되기 때문에 신앙의 자유, 강학의

자유, 대학의 자율성이 훼손된다고 본다. 또한 설교의 자유와 관련하여 살필 때 동성애를 반대하는 설교나 강론의 경우 법안에 따르면 이러한 표현이 동성애자에 대한 괴롭힘과 차별행위가 될 수 있기 때문에 손해배상이나 이행강제금의 부과대상이 될 수 있을 뿐만 아니라 명예훼손죄나 모욕죄도 될 수 있다고 주장한다.⁶⁾ 이러한 입장에서는 내적인 성적 끌림과는 달리 동성 간의 성적 행위에 대하여서는 헌법 제37조 제2항에 따라 제한 할 수 있다고 본다. 즉 간통죄, 13세 미만 간음죄, 근친상간, 수간, 섹스로봇 등과의 성적행위에 대하여 형법 등에서 규제를 하는 것처럼 동성 간의 성행위를 포함하는 성적 지향을 위한 성적 자기결정권은 성적 수치심과 혐오를 일으키고 보건적 위해성이 높으므로 헌법 제37조 제2항의 공공복리를 위한 목적으로 제한되어야 한다고 본다.⁷⁾

3) 차별금지사유로 성적 지향과 성별정체성의 필요성

그러나 위에서 주장하는 성적지향, 성별정체성을 차별사유로 삼을 수 없으며, 동성 간의 성적 자기결정권이 일률적으로 제한되어야 한다는 의견에 동의하기 어렵다. 헌법 제10조 인간의 존엄과 가치에서 도출되는 인격권으로부터 성적 자기결정권이 도출된다. 성적 자기결정권이란 모든 사람이 스스로 선택

4) 이에 대한 다른 의견은 홍관표, 차별금지법 제정 추진 상 쟁점 및 과제, 저스티스 2013.12. 각주 49) 에 따르면 1998년 12월 미국정신과 협회(the American Psychiatric Association)는 '정신과적 치료와 성적 지향에 관한 성명(Psychiatric Treatment and Sexual Orientation-Position Statement)'을 채택하고 "동성애가 그 자체로 정신질환(mental disorder)이라는 가정에 기초하거나 환자가 동성애적 성적 지향을 교정해야 한다는 선형적(a priori) 가정에 기초한 회복·전환치료로서의 정신과적 처치(psychiatric treatment)에 반대한다는 의견을 표명했다. 미국심리학협회(the American Psychological Association), 전미사회복지사협회(the National Association of Social Workers), 미국 소아과학회(the Academy of Pediatrics)와 같은 전문가단체들이 전환치료(conversion therapy) 또는 회복치료(reparative therapy)라고 불리는 동성애자의 성적 지향을 이성애자로 교정하는 목적의 치료에 반대하는 성명을 발표했다.

5) 배종면, 남성동성애의 차별금지에 대한 HIV/AIDS 감염예방 측면에서의 공중보건학적 해석, 대한보건연구 42권 2호, 69~74쪽.

6) 음선필, 포괄적 차별금지법에 대한 헌법적 평가, 홍익법학 제21권 제3호, 2020, 150쪽.

7) 이상현, 성적지향을 포함한 차별금지법안에 대한 비판적 접근, 영미법제 연구를 중심으로, 법학논총 39, 2017.9, 191~194쪽 참조.

택한 인생관 등을 바탕으로 사회공동체 안에서 각자가 독자적으로 성적 관(觀)을 확립하고, 이에 따라 사생활의 영역에서 자기 스스로 내린 성적 결정에 따라 자기책임 하에 상대방을 선택하고 성관계를 가질 권리를 의미한다. 이와 같은 남녀 간의 성문제는 기본적으로 개인 간의 사생활의 영역에 속하는 것이어서 범죄적인 측면보다는 도덕·윤리적인 측면이 강하다. 그러나 사생활 영역의 자유로운 성적결정의 문제라거나 동기의 비도덕성에 그치는 차원을 벗어난 행위는 마땅히 형법적 평가의 대상이 되어야 하고, 조심스럽기는 하나 국가형벌권이 개입할 여지가 있어야 한다.⁸⁾ 동성 간의 성적 자기결정권이 제한되는 경우는 사생활 영역에서 윤리·도덕적 차원을 벗어난 범죄의 경우, 예컨대 미성년자 대상, 강간 등의 범죄 등의 경우에 한하여야 하는 것이지 일률적으로 제한이 될 수 없다.

차별금지사유로 성적 지향, 성별정체성을 포함시키는 것이 포괄적 차별금지법안의 핵심적 논쟁대상이다. 헌법 제11조 제1항 후문의 차별금지사유를 예시적으로 이해한다면 성적 지향, 성별정체성은 명시적으로 열거되지 않더라도 이를 이유로 한 분리·구별·제한·배제·거부는 차별로 인정될 수밖에 없다. 포괄적 차별금지법안에서도 차별금지사유를 나열하고 뒤에 “등”을 부가함으로써 명시한 차별금지사유가 예시적임을 표현하고 있다. 따라서 이 사유를 포함시키지 않는다고 하여도 이에 따른 차별행위는 금지된다고 볼 것이다. 그러나 그럼에도 불구하고 차별금지사유로 성적 지향, 성별정체성을 포함시킬 필요성이 있다. 차별금지사유의 예시는 역사적으로 매우 오랜 기간 동안 대표적인 차별가능사유로서

정당화되어 왔기 때문에, 불합리한 차별을 극복해야 할 절실한 필요에 의한 것이다. 그동안 우리사회에서 성적 지향, 성별정체성은 대표적인 차별가능사유로 차별을 정당화해왔다. 이제는 이에 따른 불합리한 차별을 극복해야 할 필요가 있다. 우리사회에 존재하는 동성애자, 이성애자 등이 성적지향, 성별정체성으로 인하여 더 이상 소외받지 않고 우리사회의 한 구성원으로서 정치·경제·문화·사회의 각 영역에서 균등한 기회를 부여받고 그 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 해야 한다. 이로써 이들도 자신의 삶을 행복하고 자유롭게 독립적이고 자율적으로 영위하고 사회에 기여할 수 있도록 해야 한다.⁹⁾

3. 유럽연합의 반차별지침과 독일의 일반적 동등처우법에 대한 비교법적 고찰

(1) 유럽연합의 반차별지침들

유럽연합에서 반차별을 위한 법규로는 먼저 유럽위원회(Europarat. 현재 44개 회원국)의 인권보호협약(Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte)을 들 수 있다. 동협약에 따라 체결국들의 각각의 나라에서 동 협약에 따라 각각의 국민뿐만 아니라 나라에 사는 사람들의 인권을 보호해야 할 의무를 진다. 유럽인권재판소(Der Europäische Gerichtshof für Menschenrecht: EGMR)가 동 협약의 침해여부에 판단한다. 동 협약 제14조에서는 차별금지를 규정하고 있다.

8) 현재 2002.10.21. 99헌바40 등

9) 홍관표, 차별금지법 제정 추진 상 쟁점 및 과제, 저스티스 2013.12. 329쪽.

유럽연합(현재 27개 회원국)에서는 다음의 4개의 반차별지침들이 차별금지를 위한 규범¹⁰⁾이다.

① 반인종차별지침¹¹⁾은 인종(Rasse), 종족상의 출신(ethnische Herkunft)에 따른 차별을 금지한 것이다. 직접차별, 간접차별 및 간접차별의 예외, 괴롭힘, 차별지시가 금지되는 차별이다. 제3조 제1항의 효력범위 규정에 따라 공·사적 영역에 모두 효력을 미치며, a) 선발조건과 취업조건을 포함하는 독립적·비독립적 직업 활동에 대한 접근(Zugang)조건과 승진을 위한 조건들, b) 직업상당, 직업교육, 직업상 계속교육, 실습상의 직업교육을 포함하는 직업전환 교육(Umschulung)의 모든 형태와 모든 단계에 대한 접근, c) 해고조건과 임금을 포함하는 근로 및 노동의 조건, d) 노동자 또는 사용자조직에 회원가입 혹은 참여, e) 사회보장과 건강서비스를 포함하는 사회적 보호, f) 사회적 급부(Verguenstigung), g) 교육, h) 주거를 포함하여 대중에게 개방이 되는 재화 및 서비스의 공급, 재화 및 서비스에 대한 접근에 있어서 차별이 존재하지 않아야 한다. 제2항은 이에 대한 예외규정으로 본 지침이 국적 등을 근거로 하는 상이한 처우에는 해당하지 않는다고 하고 있다.

제4조의 '본질적이고 결정적인 직업상의 요청' 규정에 의하여 본 지침 제2조 제1, 2항의 규정에도 불구하고 회원국들은 인종이나 종족상의 출신과 관련이 있는 특징을 근거로 하는 상이한 처우를 예정할 수 있다. 즉, 만일 그러한 특징들이 당해 직업상의 특성으로 인해 특정한 직업상 활동의 종류 및 그 직업의 실행의 범주에서 본질적이고 결정적인 직업상의 전제조건을 이루고, 적법한 목적과 적합한 요

청에 따른 것이라면 회원 국가들이 종족과 인종에 관련이 있는 특성을 근거로 하여 상이한 처우를 할 수 있고, 이때의 상이한 처우는 차별이 아니다.

② 종교 등에서 동등처우실현을 위한 범주지침¹²⁾은 종교 및 세계관, 장애, 연령, 성적 지향을 근거로 하는 차별을 금지한다. 제2조 제5항에서는 "민주사회에서의 공적 안전보장, 질서방어, 범죄행위로부터 보호, 건강보호, 타인의 권리와 자유의 보호를 위하여 각 회원국가가 법률로서 정하고 있는 필수적인 조치들을 본 지침이 건드리지 않는다."고 규정함으로써 반인종차별지침에서 볼 수 없는 차별의 예외규정을 두고 있다. 제3조는 효력범위규정으로서 공·사적 영역에 효력을 미치나 국가안보나 사회보장체계에 의하여 영향을 받는 것으로 보아 반인종차별지침 제3조 a)부터 d)까지의 영역에만 효력을 미친다. 제4조는 '직업상의 요청' 규정으로 이는 회원국이 본 지침을 직업이 갖는 특성상 적용하지 않을 수 있다는 예외를 규정한 것이다. 동조 제1항은 반인종차별지침 제4조 제1항과 동일한 내용을 갖고 있다. 동조 제2항의 규정에 따라 회원국들은 직업상의 활동과 관련하여 교회 및 그 토대를 종교적 혹은 세계관적인 원칙에 두고 있는 다른 공적 및 사적 기관에서는 본 지침의 접수 당시에 유효한 법규들을 그대로 유지할 수 있다. 또한 회원국들은 그 사람의 종교 또는 세계관이 그 기관들의 직업윤리의 관점에서 보아 직업 활동의 종류나 그의 실행상황에 있어 본질적이며 적법하고 정당한 직업상의 요청들을 이루는 경우에는, 장래의 법규에서도 본 지침의 접수 당시에 존속한 개별국가들의 관습을 반영할 수 있으며,

10) 신옥주, 유럽연합의 반차별지침 고찰, 공법학연구 9(2), 2008.5, 309~231쪽 참조.

11) Die Antirassismus-Richtlinie 2000/43/EG vom 29.6.2000

12) Die Rahmen Richtlinie 2000/78/EG vom 27.11.2000

이러한 경우에는 한 사람의 종교나 세계관으로 인한 상이한 처우는 차별을 상정하지 않는다.

③ 남녀동등처우원칙의 실현을 위한 지침¹³⁾은 직접차별, 간접차별, 모욕, 성적 모욕을 차별로 규정한다. 제2조 제6항의 규정에 따라 회원국은 직업 활동이나 직업의 실행에서 한 성이 본질적인 전제가 될 경우 성을 이유로 하는 상이한 처우를 규정할 수 있다고 규정한다. 그리고 제7항에서는 임신과 출산과 관련된 여성의 보호가 이 지침에 반하지 않는다고 규정한다. 동 지침은 공·사적 영역에서 모두 효력을 발한다.

④ 직업영역 이외에서의 동등지위지침¹⁴⁾은 재화 및 서비스에 대한 접근과 공급에서의 남녀동등처우 실현을 위한 것이다. 차별개념은 남녀동등처우실현을 위한 지침의 내용과 같다. 제3조 제1항의 규정에 따라 공동체에 이전된 관할권의 범위 내에서 본 지침은 개인의 상황에 대한 고려 없이 공개적으로 공공장소를 포함하는 공적·사적 영역에서 모든 사람들에게 재화와 서비스를 제공하는 모든 사람들에게 효력을 갖는다. 제3항에 따라 방송 및 선전의 내용과 교육의 영역에서는 유효하지 않다.

(2) 독일의 일반적 동등처우법

독일은 유럽연합의 4개의 반차별지침들을 2006년 일반적 동등처우법(Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, 통칭 AGG)이라는 하나의 법률을 통하여 전환 적용하였다. AGG는 총 7장 33조문으로 구성되어 있었고, 노동법, 민법, 공무원법 및 사회법 전역에 걸쳐 통일적으로 차별금지를 규정하고 있다.

다만 군인들에 대한 차별의 금지만 따로 특별법으로 규정하고 있다. AGG에서는 AGG가 근로자대표회의(Betriebsrat)와 인사위원회(Personalrat)에 끼치는 영향을 볼 수 있다. 노동계약의 당사자들, 고용주, 피고용인 그리고 그의 대표들은 그들의 업무와 행동가능성의 범주 내에서 본법 제1항에 규정된 목적의 실현에 동참할 것이 요구된다. 또한 고용주의 조야한 차별금지위반에 대해서는 근로자대표회의 또는 그 업소에서 대표되는 노동조합에 제소권을 부여하고 있는 점도 큰 특징이다. 제19조에서는 민법상 차별을 금지한다. 동조에 따라 다중계약과 사보협계약에 있어서 인종 및 종족, 종교 및 세계관, 연령, 장애 그리고 성적 정체성 등을 근거로 차별하는 것이 허용되지 않는다. 그러나 주택임대의 경우 사회적으로 확고한 거주구조와 균형 잡힌 이주구조 및 형평성 있는 경제적, 사회적, 문화적 관계를 고려하여 이루어지는 상이한 처우는 허용된다고 정하고 있다. 본조 제5항은 이에 대한 예외규정으로 50세대 미만의 주택임대는 본법상의 다중사업이 아니라고 규정하고 있다. 제20조에 따라 상이한 처우가 허용됨에 따라 종교, 장애, 연령, 성적 정체성 또는 성을 이유로 상이한 대우를 하기위해서는 공정한(sachlich) 근거가 존재하여야 하며, 이러한 경우에는 차별금지위반이 존재하지 않는다.

4. 결론

현재에도 각 영역별로 차별금지를 위한 법률이 존재한다. 그러나 각 차별금지법률들의 내용의 통일

13) Die Gleichbehandlungsrichtlinie 2002/73/EG vom 27.11.2000

14) Die Gleichstellungs-Richtlinie ausserhalb des Erwerbslebens 2004/113/EG vom 13.12.2004

성과 차별행위에 대한 조치의 실효성을 확보하기 위하여 포괄적 차별금지법률의 제정이 필요하다. 유엔의 조약감시기구인 사회권규약위원회, 인종차별철폐위원회, 여성차별철폐위원회, 아동권리위원회 등에서 차별금지법 제정을 권고한 바가 있어 차별금지법의 제정은 국제사회의 요청에도 부응한다.

차별금지사유를 정하는 것은 각 나라가 처한 차별상황에 따라 다르다. 우리나라의 경우 성적 지향, 성별정체성으로 인한 차별과 이를 통한 성적 소수자의 사회로부터의 소외가 발생되었기 때문에 차별금

지 사유의 예시로서 명시할 필요가 있다. 포괄적 차별금지법의 제정에서 중요한 점은 헌법상 평등권을 실현하기 위하여 공·사적 영역에서 차별을 금지하고 평등을 실현하기 위한 법률을 제정함에 있어서 평등의 실현과 이를 통해 충돌될 수 있는 기본권인 종교의 자유, 영업의 자유 등과의 규범조화적인 해결방안을 법에서 담는 것이다. 유럽연합의 반차별지침들과 독일의 AGG는 이러한 점을 비교적 섬세하게 고려하여 조화로운 해결방안을 담고 있다고 볼 수 있다.