

이제는 말할 때, : 일터에서의 병력(病歷)차별을 중심으로

일시 • 2020년 12월 2일(수) 14:00~16:30 | 장소 • 서울여성플라자 4층 시청각실

♪ 노동×병력차별 토론회

2007년 법무부가 입법예고한 ‘누더기 차별금지법안’에서 삭제되었던 7개 차별금지사유 중 하나, ‘병력(病歷)’. 그리고 2020년 7년 만에 발의된 차별금지법안의 차별금지사유에 포함된 ‘병력 및 건강상태’.

이번 토론회에서는 평등정책 두번째 보고서 <노동/일의 세계>의 문제의식을 중심으로 일터에서의 구체적인 병력차별을 살펴보고, 차별금지법과 반차별 정책들을 통해 다시 확인되어야 할 ‘일하는 사람의 권리’를 짚어봅니다.

노동×병력차별 토론회 • 사회 : 황연주 (젠더정치연구소 여.세.연, 차별금지법제정연대 평등정책TF)

발제	‘일터에서의 병력(病歷)차별, 우리에게 필요한 권리와 제도’
	• 박한희 (공익인권변호사모임 희망을만드는법, 차별금지법제정연대)
토론 1.	• 윤구현 (간사랑동우회) : B형 간염을 중심으로
토론 2.	• 소주 (HIV/AIDS 인권활동가 네트워크) : HIV/AIDS를 중심으로
토론 3.	• 김정우 (시민건강연구소) : 코로나19를 중심으로

일터에서의 병력(病歷)차별, 우리에게 필요한 권리와 제도

• 박한희 (공익인권변호사모임 희망을만드는법, 차별금지법제정연대)

1. 들어가며

성적지향, 학력, 병력(病歷), 출신국가, 언어, 범죄전력, 가족 형태 및 가족 상황, 2007년 법무부가 차별금지법 입법 예고 후 삭제한 7가지 사유이다. 이 중 성적지향의 경우 보수개신교를 중심으로 반대 주장들이 컸다면 나머지 6가지 사유는 주로 고용영역과 관련하여 재계의 반대가 컸다. 즉, 이주민이라는 이유로, 학력을 이유로, 아프다는 이유로 고용에 있어 차별을 유지하고자 하는 이들에 의해 온전한 차별금지법 제정이 가로막혔던 것이다.

그리고 이는 21대 국회에 차별금지법안이 발의되고 다시 제정을 향한 움직임이 활발해진 상황에서 반복될 가능성이 크다. 이미 차별금지법안이 발의된 이후 “기업이 학력이나 건강 상태 등을 고려해 채용 여부를 결정하면 위법행위가 돼 민사책임을 넘어 형사책임까지 질 우려가 있고 이로 인해 기업 경역에 악영향을 줄 수 있다”는 이야기들이 나오고 있다.¹⁾

이와 같이 차별금지법 제정이 본격화될수록 지금 주로 이야기되는 성적지향·성별정체성을 넘어 여러 차별사유에 대한 논란들이 더 많이 나올 것으로 예상된다. 그럼에도 성적지향을 제외한 위 6가지 사유 중 특히 ‘병력’의 경우 2007년 당시에, 그리고 지금도 많은 논의들이 이루어지지 못한 상황이다.²⁾ 병력차별과 관련하여 국가인권위원회(이하 ‘인권위’)에서 연구용역도 몇 차례 이루어졌으나,³⁾ 이 역시 주된 내용은 장애를 이유로 한 차별을 다루고 있다(다만 외국의 경우 장애의 개념을 넓게 보고 병력차별 역시 장애차별의 범주에 포함시켜 다루는 경우가 많은데, 이는 뒤에서 다시 논의하기로 한다).

그렇기에 이 글에서는 병력차별의 의의와 인권위 결정례들을 위주로 한 일터에서의 병력차별 실태, 현재 관련된 제도들을 구체적으로 살펴보고자 한다. 나아가 이를 통해 일터에서의 병력차별에 대응하기 위해 우리에게 필요한 권리와 제도들을 이야기해보고자 한다.

1) “차별금지법 논란 확산... “일자리도 줄어들 것””, 한국경제, 2020년 8월 20일자.

2) 2007년 당시 병력차별과 관련하여 이야기 한 글들은 많지 않으며, 이 역시 주로 B형 간염, HIV와 같은 만성 감염병에 대해서만 다루고 있다. 다음 참조

- 김정범, “[왜냐면] 질병과 차별 그리고 차별금지법”, 한겨레, 2007년 11월 26일자.

- 변진욱, “질병과 차별, 이제 ‘법대로’ 좀 해보자”, 프레시안, 2007년 12월 28일자.

3) 윤점룡 외(2004), 『장애 및 병력 차별 시정 국가정책계획 수립을 위한 기초현황조사 보고서』, 국가인권위원회 연구용역 보고서, 조한진 외(2006), 『차별 판단 지침에 대한 외국 사례 조사(장애 및 병력)』, 국가인권위원회 연구용역보고서.

2. 병력차별의 의의

가. 병력과 병력차별의 개념

병력차별은 이미 법에서 다루어지고 있는 개념으로, 현재 병력을 이유로 한 차별을 금지하고 있는 법은 다음과 같다.

법명	내용
고용정책 기본법	제7조(취업기회의 균등한 보장) ① 사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 학력, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등(이하 “성별등”이라 한다)을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다.
국가인권위원회법	“평등권 침해의 차별행위”란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애 ... 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 없애기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위(이하 “차별행위”라 한다)로 보지 아니한다.
군에서의 형의 집행 및 군수용자의 처우에 관한 법률	제6조(차별금지) 군수용자는 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 용모 등 신체조건, 병력(病歷), 혼인 여부, 정치적 의견 및 성적(性的) 지향 등을 이유로 차별받지 아니한다.
형의 집행 및 수용자의 처우에 관한 법률	제5조(차별금지) 수용자는 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 병력(病歷), 혼인 여부, 정치적 의견 및 성적(性的) 지향 등을 이유로 차별받지 아니한다.

이러한 병력차별이 무엇을 이야기하는지에 대해 인권위가 2013년 발행한 『병력차별 예방 안내서 - HIV/AIDS, 만성 바이러스 감염』에서는 병력(病歷)을 ① 질병이 치유된 상태, ② 현재 질병이 진행되고 있지만 적절한 치료 등을 통하여 잘 관리되고 있는 상태, ③ 질병의 속성상 신체기능에 문제가 되지 않는 상태로 정의하고 있다. 그리고 이에 따라 병력차별을 “현재 정상적인 직업생활이나 일상생활이 가능함에도 불구하고 과거 병(病)의 이력(履歷) 또는 현재질병에 대한 잘못된 편견 등을 이유로 고용, 재화·용역·시설 등의 공급·이용, 교육·훈련과 관련하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단 포함)을 합리적 이유 없이 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 의미한다. 이 때 병력차별은 합리적 이유 없이 병력을 이유로 의도적으로 불이익을 주는 행위(직접차별), 중립적인 기준이나 관행 등에 의해 결과적으로 특정 질병을 갖는 그룹이 배제·구별되거나 불이익에 처하게 되는 상황(간접차별)을 포함한다”고 설명하고 있다.⁴⁾

인권위의 위와 같은 정의는 현재 국회에 발의된 「차별금지법」 안과 인권위가 권고한 「평등 및 차별금지에 관한 법률」 시안에서도 동일하게 나타난다. 각 법안에서 병력의 정의를 살펴보면 다음과 같다.

4) 국가인권위원회(2013), 『병력차별 예방 안내서 - HIV/AIDS, 만성 바이러스 감염』, 10-11쪽.

차별금지법안	평등 및 차별금지에 관한 법률 시안
<p>제2조(정의)</p> <p>8. “병력”이란 치유된 질병, 또는 현재 진행되고 있지만 관리가 잘되거나 원래 질병의 속성상 신체기능에 문제가 되지 아니한 상태를 말한다.</p>	<p>제2조(용어의 정의)</p> <p>3. “병력(病歷)”이란 다음 각목의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.</p> <p>가. 질병이 치유된 상태</p> <p>나. 현재 질병이 진행되고 있지만 적절한 치료 등을 통하여 잘 관리되고 있는 상태</p> <p>다. 질병의 속성상 신체기능에 문제가 되지 않는 상태</p>

결국 병력차별은 과거의 질병 이력이나 현재의 질병, 건강상태와 관련하여 이루어지는 차별이라 할 것이다. 그리고 이러한 차별을 경험하는 사람에는 HIV, 만성 간염 등 만성 질환을 보유한 사람만이 아니라 코로나19와 같은 감염병에 걸린 사람, 암, 심장병 등으로 수술을 받은 사람, 정신질환⁵⁾, 희귀난치성 질환을 겪는 사람 등이 모두 포함된다 할 것이다.

나. 병력차별과 장애차별의 관계

한편 위와 같은 병력차별이 장애차별과 어떻게 연결되는지도 살펴볼 필요 있다. 실제 차별금지법을 갖고 있는 많은 국가들에서 병력(medical history) 또는 건강상태(health condition)를 차별금지사유로 명시한 국가들은 많지 않다. 2019년을 기준으로 차별금지법을 갖고 있는 유럽 국가 33개국 중 병력 또는 건강상태와 관련된 독자적인 차별금지사유를 명시한 국가들은 알바니아, 벨기에, 그리스, 크로아티아, 핀란드, 프랑스, 몬테네그로, 북마케도니아, 루마니아, 세르비아, 이렇게 10개국이다.⁶⁾ 미국과 호주 역시 병력 또는 건강상태가 차별금지사유로 명시되어 있지는 않다. 다만 이것이 이들 국가에서 병력에 따른 차별이 금지되지 않는다는 것은 아니다. 대부분의 국가에서는 ‘장애(disability)’의 개념을 폭넓게 설정해서 병력에 따른 차별 역시 포괄하기 때문이다.

가령 호주의 장애인차별금지법(Disability Discrimination Act)는 장애를 “현재 존재하거나, 이전에 존재하였거나, 미래에 존재할 수 있거나, 사람에게 전이된 a) 사람의 신체적 또는 정신적 기능에 대한 전손실 또는 부분손실, b) 신체의 일부에 대한 전손실 또는 부분손실, c) 질병, 질환을 유발하는 신체 조직의 존재, d) 질병, 질환을 유발할 수 있는 신체 조직의 존재, e) 신체 부분의 기능부전, 기형, 또는 상처, f) 장애나 기능부전 중 그것을 가진 자와 없는 자를 다르게 인식하도록 유발하는 것, g) 사람의 사고 절차, 현실 인식, 감정 또는 판단 또는 그로 인한 정신장애행동에 영향을 주는 장애, 질병 또는 질환을 포함한다”고 폭넓게 정의하고 있고, 따라서 앞서 살펴본 병력차별 역시 위 장애인차별금지법의 적용 대상이 된다.

이에 비해 한국의 「장애인차별금지법」은 장애를 “신체적·정신적 손상 또는 기능상실이 장기간에 걸쳐

5) 법률적으로는 정신질환과 정신장애의 개념은 차이가 있다. 「정신건강복지법」에 따르면 정신질환자는 “망상, 환각, 사고(思考)나 기분의 장애 등으로 인하여 독립적으로 일상생활을 영위하는 데 중대한 제약이 있는 사람”이고, 「장애인차별금지법」에 따르면 정신장애인은 “정신적 손상 또는 기능상실이 장기간에 걸쳐 개인의 일상 또는 사회생활에 상당한 제약을 초래하는 상태에 놓인 사람”을 말한다. 따라서 차별의 경우를 이야기한다면 정신장애가 좀 더 맞는 용어일 수도 있으나, 이 글에서 이야기하는 정신과적 병력을 이유로 한 차별은 장기간의 손상이나 기능상실만이 아닌 의학적인 의미에서의 정신의학과적 질환 전반을 이야기하는 것이기에 정신질환이라는 용어를 사용하기로 한다.

6) 각 국의 법령은 European Commission(2019), 『A comparative analysis of non-discrimination law in Europe 2019』 참조.

개인의 일상 또는 사회생활에 상당한 제약을 초래하는 상태”라 하여 손상과 장기간의 제약이라는 표지를 통해 한정적으로 정의하고 있다.⁷⁾ 그리고 이렇게 축소된 장애의 정의로 인해 병력을 이유로 한 차별들은 많은 경우 장애인차별금지법의 적용을 받지 못하고 있다. 대표적으로 HIV의 경우 미국, 호주, 영국⁸⁾ 등 여러 국가들의 차별금지법제에서 모두 장애 개념에 포섭되어 다루어져 왔으나, 한국의 경우는 HIV를 이유로 한 차별은 주로 병력차별로서 「장애인차별금지법」이 아닌 「국가인권위원회법」에 의해서 다루어지고 있다.⁹⁾ 또한 위 병력의 개념 중 ‘치유된 질병이나 신체기능에 문제가 없는 상태’의 경우 역시 법문언상 장애 개념에 포함시키기에는 어렵다 할 것이다. 결국 한국의 법체계 하에서 장애차별과는 독자적으로 병력차별을 이야기할 필요가 있는 것이다.

한편으로 이렇게 「장애인차별금지법」상의 장애차별과 「국가인권위원회법」상 병력차별의 관계가 문제되는 이유는 인권위 관점에서 장애를 어떻게 바라보아야 할지의 문제이기도 하지만, 현재 「장애인차별금지법」 외에 실질적인 차별구제수단이 없다는 것에서 발생하는 문제이기도 하다. 따라서 이 부분은 향후 포괄적 차별금지법이 제정과 더불어 더 많은 논의들이 진전될 것으로 생각된다.

3. 일터에서의 병력차별 실태 – 국가인권위원회 결정을 중심으로

가. 개관

2001년부터 2019년까지 인권위에 제기된 차별 진정 통계에 따르면 총 31,502건의 진정 중 병력을 이유로 한 진정은 485건(1.5%)이다. 상담의 경우 이보다 더 많은데 총 34,793건의 상담 중 987건(2.8%)가 병력을 이유로 한 상담이었다.¹⁰⁾ 그리고 위 진정 485건 중 50건에 대해 인용 결정이 내려졌다.

한편 2014년 국가인권위 병력차별 안내서에 따르면 2001년부터 2013년까지 병력차별 진정 중에는 B형 간염(37.7%)로 가장 많았고, 그 다음이 정신과질환(13.7%), HIV(9.7%)였다.

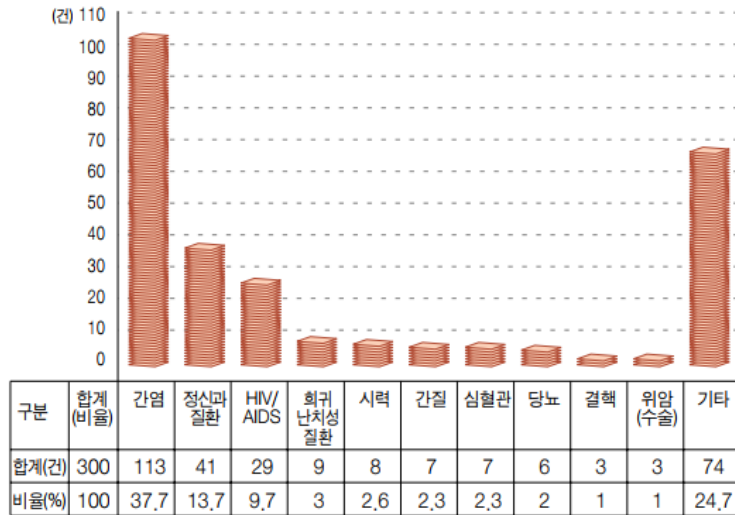
7) 「장애인차별금지법」 최초 발의안(노회찬 대표발의)에서는 장애를 “질병 등이 사회적 태도나 문화적, 물리적 장벽으로 인하여 일상 또는 사회생활에 상당한 제약을 가져오는 상태를 말한다”로 정의하고 있었으나, 현행과 같이 정의를 좁히는 정부대안이 제출·의결되었다. 당시 보건복지부는 대안을 제시하면서 그 이유를 “법을 통해 금지하고자 하는 차별사유로서 장애를 신체적·정신적 손상 및 기능상실이 장기간에 걸쳐 일상 또는 사회생활에 상당한 제약을 초래하는 상태로 규정함으로써 현행 장애인복지법상의 장애인 개념과 조화를 꾀함과 동시에 장애를 사유로 한 차별을 폭넓게 금지할 수 있는 근거를 마련함”이라 하였다.

8) 미국의 경우 연방대법원이 *Bragdon v. Abbott*, 524 U.S. 624(1998) 판결을 통해 HIV 감염인이 장애인차별금지법 대상이라 보았다. 영국의 경우 평등법(Equality Act)는 장애는 ‘손상으로 인해 본질적이고 장기적인 부정적 영향을 받을 것’을 표지로 하면서도 HIV 감염인, 암, 다발성 경화증 환자는 법에 의해 보호된다고 명시하고 있다.

9) 다만 2019년에 인권위는 HIV 감염으로 시력이 손실되고 편마비를 가진 사람에 대한 재활치료 거부를 「장애인차별금지법」 위반으로 해석하였다. 다음 기사 참고. ““HIV 감염인 재활치료 거부는 장애인차별금지법 위반” 첫 인권위 결정 나와”, 비마이너, 2019년 5월 21일자.

10) 국가인권위원회(2020), 『2019년 국가인권위원회 통계』

□ 병력유형별 진정사건 접수 현황 (2001. 11. 25. ~ 2013. 9. 30. 기준, 단위 : 건, %)



• 기타 : 한센병, 디스크, 병가사용, 산업재해, 치매, 청력이상 등

나. 주요 결정례

이하의 내용은 인권위 결정례 중 고용영역에서 병력차별에 관한 결정례들을 정리한 것이다. 인권위 홈페이지와 결정례집 가운데 병력차별로 분류되거나 병력, 간염, HIV 키워드로 검색해서 나온 결정례는 총 25건이며 그 중 21건이 인용, 4건이 기각 결정이다. 이를 다시 병력의 유형에 따라 구분하면 다음과 같다.

구분	수술/치료이력	간염	정신질환	HIV/AIDS	시각/청각	기타(매독)
숫자	7	7	4	3	3	1

1) 수술/치료 이력

인권위 2020. 3. 17.자 19진정0935800 결정은 피해자가 어린이집 면접을 보고 출근을 했으나, 출근 당일 어린이집 원장이 피해자가 어렸을 때 심장병 수술을 받은 것을 알고는 사직을 강요한 사건이다. 당시 피진정인은 어린이집 일이 육체적으로 힘들고 심장병 재발 가능성이 있기 때문에 다른 편한 일을 찾아보라는 취지의 이야기를 했다. 이에 대해 인권위는 피해자의 심장병은 현재 완치가 되었다는 점, 피진정인의 주장이 의학적 사유 혹은 일정 기간 피해자의 업무수행을 통한 평가 등 수용할 수 있는 정당한 근거에 의한 것이 아니라 피해자가 출근한 첫 날 피해자의 병력에 대한 선입견이나 편견에 기초한 예단에 의한 것이라는 점에서, 합리적인 이유가 있다고 보기 어렵다고 판단하였다.

인권위 2019. 11. 19.자 18진정0693300 결정은 진정인이 KOICA의 다자협력전문가프로그램(베트남 파견)에 지원하여 서류 및 면접을 통과했으나, 신체검사 시 갑상선암 수술을 받은 지 5년이 지나지 않았다는 이유로 불합격을 통보받은 사례이다. 당시 KOICA 측에서는 공무원 신체검사 불합격 판정기준을 준용하여 「다자협력전문가 파견사업에 대한 기준」을 두고 있고, 여기에 따르면 “병의 증세 또는 경과가 좋지 않은 악성종양”이 있는 경우 불합격 처리 되었다. 그리고 KOICA 측은 의사의 자문을 거쳐 암수술 후 5년이 지나지 않은 경우는 위 불합격 기준에 해당한다고 판단하였다. 이에 대해 인권위는 치료 후의 경과나 개인의 신

체 상태와 관계없이 기간에 따라 일률적으로 불합격 기준을 두는 것은 합리적 이유가 없고, 따라서 이는 병력을 이유로 한 차별이라 판단하였다.

인권위 2018. 6. 14.자 17진정0696600 결정은 학군사관후보생 선발 과정에서 진정인이 군장학생 선발 시험에 응시하여 체력검정, 필기, 면접 등에서 모두 합격했음에도 불구하고, 1999년 심실중격결손 수술을 받았다는 이유로 5급 판정을 받아 최종 불합격된 사건이다. 당시 육군규정 161 「건강관리 규정」은 ‘심장질환 수술 가. 선천성 3) 수술 후 그 경과가 양호한 경우’를 9급으로 명시하고 있었다. 이에 대해 인권위는 피진정인이 현재 직무수행 가능한 신체 상태인지 여부를 개별적·구체적으로 판단하지 않고, 관련 규정을 통해 진정인과 같은 심장질환 병력을 가진 자에 대해서 질환의 경중이나 완치여부 및 현재의 건강상태 등과 무관하게 일률적으로 신체검사 기준에서 ‘불합격’ 되도록 정하고 있는 것은 행정 편의적인 조치로 판단되며, 합리적인 이유 없이 병력을 이유로 불리한 대우를 하는 평등권 침해의 차별행위에 해당한다며, 육군참모총장에게 규정 개선을 요구했다.¹¹⁾

인권위 2009. 10. 19.자 09진차916 결정은 항공사 수습조종사로 입사한 진정인이 뇌경색 발병으로 휴직 후 복직한 뒤에, 한국항공우주의학협의회로부터 ‘대체 조종사가 함께 탑승하는 조건부 적합’ 판정을 받았음에도 항공기 운행 업무에서 배제되어 진정을 제기한 사건이다. 당시 피진정 항공사는 조건부 적합 판정 자체가 처음 있는 일어서 항공사로서는 이를 충분히 받아들이기 어렵다고 주장했다. 이에 대해 인권위는 비행 근무시간 조정이나 진정인과 동승하는 조종사의 운항조건을 고려하여 진정인을 업무에서 배제하지 않으면서도 안전한 운행을 도모하는 방안을 모색하지 않은 채, 진정인을 전적으로 배제한 것은 합리적 이유 없는 병력차별이라 판단하였다.

이밖에 무릅십자인대수술을 이유로 해군사관학교에서 퇴소된 사건(2018. 11. 9.자 17진정0956900 결정), 회사에서 서류 및 면접을 통과했음에도 4년 전 방광암 수술을 받았음을 이유로 불합격된 사건(2011. 11. 7.자 11진정0109800 결정), 뇌출혈로 휴직 후 복직한 진정인에게 회사가 퇴사를 강요한 사건(2009. 12. 21. 09진차324 결정)에서도 인권위는 유사하게 판단하였다.

2) 간염

인권위 2018. 10. 22.자 16진정0089000 결정은 손해보험 회사 콜센터 직원 채용과정에서 B형 간염이 있다는 이유로 채용을 보류하고 재검진을 한 사건이다. 피진정 회사는 콜센터 업무 특성상 건강상 부담이 있기에 검진이 필요하다고 주장했다. 이에 대해 인권위는 B형 간염 활성화 여부 확인을 위해 다른 채용자와 달리 진정인에게 검진을 요구하고 채용을 보류한 것은 차별행위이며 진정인의 간 상태가 일상 및 직장생활에 지장을 줄 만한 정도가 아니기에 합리적 이유가 없다고 판단하였다.

인권위 2015. 10. 7.자 15진정0656600 결정은 회사 면접 합격 후 건강검진 과정에서 B형 간염 사실이 알려지자 채용이 취소된 사건이다. 피진정 회사는 해당 업무는 육체노동이 많아 건강상 부담이 크고 B형 간염인 진정인에 대해 다른 직원들이 거부감을 보일 것이기에 함께 일하기 적합하지 않다고 주장했다. 이에 대해 인권위는 일상생활에서 B형 간염은 전염되지 않음에도 피진정 회사의 이러한 주장은 B형 간염에 대한 부정적 편견과 추측에 기초한 것으로 합리성이나 객관성을 발견하기는 어렵기에 진정인의 채용거부는 차별이라고 판단하고, 피진정 회사에게 재발방지 대책마련을 권고했다.

이밖에 B형 간염을 이유로 임상병리사 채용을 거부한 사건(2010. 10. 18.자 09진차1654 결정), 회사에서 B형 간염 항원 양성이라는 신체검사 결과를 이유로 채용을 거부한 사건(2009. 9. 16.자 09진차965 결

11) 2021년 육군사관학교 입학안내에 따르면 위와 같은 심장수술 규정은 나타나지 않는다. 다만 전문이 공개되지 않아 개선여부를 정확히 알 수는 없다.

정)에서도 위와 유사하게 차별이라는 판단이 이루어졌다. 특히 후자의 2009년 사건의 경우 인권위가 채용검진비를 포함 500만원의 손해배상을 권고하기도 했다.

한편 기각 사례도 있다. 인권위 2009. 5. 20.자 08진차544 결정은 C형 간염을 이유로 KOICA 해외봉사단 선발에 불합격한 것에 대해 차별이 아니라고 보아 진정을 기각한 사건이다. 당시 진정인은 해외봉사단 선발과정에 응시하여 2차까지 합격하였으나, KOICA에서는 ‘건강한 봉사단원들도 활동하기 힘든 개발도상국에서 C형 간염 보유자가 모기를 매개체로 감염되는 말라리아나 뎅기열 등 풍토병에 걸릴 경우 간수치에 큰 변화가 올 수 있으며, 합병증으로 인한 위험도 높다는 질병심의회위원회 의사의 소견’을 들어 불합격 처리하였다. 이에 대해 인권위는 해외봉사단의 경우 의료 환경이 열악한 개발도상국의 오지 지역에서 봉사활동을 하는 업무 특성을 고려하여 일반적인 고용관계에서의 신체검사 기준보다 엄격하게 적용하는 것은 불합리한 차별로 보기 어렵다 보아 진정을 기각했다. 인권위가 2003년(03진차585)과 2004년(03진차067) 결정 역시 B형 간염을 이유로 채용이 거절된 사례에 대해 차별이 아니라고 판단한 사건이다. 이는 아직 간염에 대한 편견이 존재하고 규정이 정비되어 있지 않은 상황에서 이루어진 결정들이라 할 것이다.

3) 정신질환

인권위 2017. 4. 3.자 16진정1022500 등 결정은 병무청이 정신건강의학과 질환을 이유로 4급 판정을 받은 사람을 수행자와 함께 사회복무요원 소집 순위에서 가장 후순위인 5순위로 두는 것이 문제된 사건이다. 이와 같이 정신질환을 이유로 한 사회복무요원 배치 제한 문제는 오래전부터 문제 제기되었으나, 인권위는 2009년에는 이를 합리적 이유가 있다고 보아 기각한 바 있다(2009. 5. 20.자 08진차594 결정). 이에 비해 2017년 결정에서 인권위는 “병무청은 정신건강의학과 질환사유 4급자의 자원활용도가 낮다고 주장하나, 다른 신체등급 4급자에 비하여 정신건강의학과 질환사유 4급자의 자원활용도가 낮다는 점에 대한 근거를 제시하지 못하고 있음”을 지적하면서, “일단 병역자원에 포함시켜 보충역 복무를 할 수 있는 사람으로 신체등급 판정을 한 이상 정신건강의학과 질환 사유로 4급 보충역에 편입된 소집대상자에게 후순위를 부여하는 등의 방법으로 이들을 달리 취급할 이유는 없다”고 보고 병무청의 이러한 행위는 합리적 이유 없는 차별이라 판단하였다.

인권위 2014. 6. 25.자 13진정0051500 결정은 가족의 정신장애를 이유로 차별이 발생한 사건이다. 이 사건의 진정인은 대학교 항공운항학과¹²⁾에 지원을 하여 1차 시험을 통과했으나 모친에게 유전확률이 높은 조현병 병력이 있다는 이유로 불합격된 사건이다. 이에 대해 인권위는 부모 한 명이 조현병이 있을 경우 자녀의 조현병 유병률은 12%로 알려져 있으나 이는 발병에 영향을 주는 다른 요인들이 모두 같은 조건이라는 가정 하에 추측된 것일 뿐인 점, 항공기 조종사 양성을 위 한 교육과정에서 대상자들의 신체 및 정신건강 상태에 대하여 정기적으로 검사하여 업무수행 적합 여부를 판단할 수 있는 점, 미국 공군규정도 부모 모두에게 조현증이 있는 경우를 신체검사 불합격 기준으로 하고 있는 점 등을 고려할 때, 진정인을 불합격 처리한 것은 합리적 이유 없는 차별이라고 판단하였다.

인권위 2016. 9. 12.자 병적증명제도 개선 권고는 채용절차에서 제출을 요구받는 병적증명서 상에 교육소집훈련이 면제된 자에 대하여는 ‘군별, 계급, 군번, 병과’가 공란으로 표시되는데, 이러한 교육소집 면제자 중, 정신건강의학과 질환으로 교육소집 면제된 자가 평균 80%에 이르기 때문에, 병적증명서로 인해 정신장애 여부가 드러난다는 문제에 대해 이루어진 결정이다. 인권위는 기관이 발급하는 증명서의 정보가 법률 등 다른 정보와 결합해서 과거 병력 유무를 추측할 수 있게 됨에 따라, 개인정보의 유출에 대한 가능성이 심각하게 우려되는 경우로 판단된다고 보고, “병무청장에게 일률적인 전부증명방식의 현행 병적증명서 발급제도를

12) 이 사건은 교육 영역에서의 차별로도 볼 수 있으나 피진정인의 주된 주장은 해당 학과는 공군 조종사를 양성하기 위한 과정이고 따라서 정신장애의 우려가 있는 경우 공군으로 복무할 수 없기에 입학이 안 된다는 것이었다. 따라서 이는 일터에서의 차별로도 볼 수 있다.

선택적인 일부증명방식으로 개선할 것을 권고”했다. 이에 따라 2017년 개정된 병적증명서 발급 규정은 세부 내용을 민원인이 선택할 수 있도록 하고 있다.¹³⁾

4) HIV/AIDS

인권위 2009. 2. 23.자 07진차704 결정은 「선원법 시행규칙」에 따라 외항선원으로 취직하고자 하는 자는 의무적으로 ‘후천성면역결핍증 항체검사’를 받도록 하고 이에 따라 선원 취업이 제한되는 것을 차별로 판단한 사례이다. 이 결정에서 인권위는 국제항해 선박에 승선하여 근무하는 것이 HIV 감염인의 건강에 악영향을 끼친다는 의학적 근거가 없고, 그 보다 더 열악한 근로조건일 수 있는 외국항에 기지를 두지 아니한 원양어선의 경우에는 위 시행규칙과 같은 조항을 적용하지 않는 것으로 보아 이는 합리적이라고 보기 어렵다고 판단했다. 그러면서 국토해양부장관에게 후천성면역결핍증 항체 보유를 이유로 외항선원 취업에서 차별이 없도록 규정을 개선하라고 권고했다. 이에 대해 국토해양부장관은 당초 권고를 불수용했으나, 이후 2015년 관련 규정이 개정되어 후천성면역결핍증 항체검사는 검사항목에서 삭제되었다.¹⁴⁾

인권위 2019. 1. 23.자 18진정01801000 결정은 119 구급대원으로 근무하던 진정인이 HIV 감염 사실이 알려진 후에 사직을 강요받아 의원면직된 사건이다. 당시 HIV 감염인이 소방공무원으로 복무할 수 없다는 규정은 존재하지 않음에도, 소방서장 등은 진정인이 당연면직 될 것이라고 이야기하면 사직을 강요했다. 이에 대해 인권위는 이러한 사직강요가 합리적 이유 없는 병력차별로 판단하고 진정인의 복직을 권고했다. 그러나 이에 대해 지자체와 소방서 측 모두 이유로 권고를 불수용하겠다는 의사를 밝혔다.

인권위 2019. 7. 24. 18진정0733000 결정은 병원 중환자실에서 간호사로 근무하던 진정인이 HIV 양성 사실이 알려진 후 사직을 강요당한 사건이다. 이에 대해 인권위는 전문가 자문에 따르면 HIV 감염인이 의료인으로서 업무를 수행하는데 특별한 제한이 필요하지 않음에도, 피진정 병원의 위와 같은 사직 강요는 합리적 이유가 없다고 보았다. 또한 피진정 병원은 임상병리과에서 자체적으로 직원 건강검진을 하고 HIV 양성으로 나올 경우 이를 상급자 등에게 보고하여 왔는데, 이는 업무상 비밀 누설과 사업주가 근로자에게 HIV 검진결과 제출을 요구하는 것을 금지한 「후천성면역결핍증 예방법」 위반이라고도 판단하였다.

인권위 2016. 9. 8.자 회화지도(E-2) 비자 소지 외국인에 대한 건강검진제도 개선 및 유엔인권협약 개인통보제도 국내이행절차 마련 권고는 인종과 HIV/AIDS에 대한 복합차별 사건에 관한 것이다. 이 사건은 2009년 HIV 검사를 거부하여 울산지방교육청으로부터 재임용을 거부당한 한 외국인 강사가 2012년 인종차별철폐위원회에 진정을 제기하며 시작된 사건이다. 당시 법무부 고시에 따르면 외국인 강사가 E-2비자를 취득하고 사설 학원이나 학교에 취업하기 위해서는 의료기관이 발급한 HIV 및 마약류에 대한 검사결과서를 제출해야 했다. 이에 대해 인종차별철폐위원회는 이러한 HIV 의무검진제도가 ‘민족적 출신’에 의한 차별이라고 보고 한국정부에 피해보상을 권고했다. 그러나 정부는 그 후 1년이 지나도록 아무런 조치를 취하지 않았다. 이에 인권위는 재차 정부에 외국인 강사에 대한 HIV 의무검진은 인종차별에 해당한다고 밝히며, 제도개선 및 유엔인종차별철폐위원회 권고 이행을 위한 조치를 권고하였다. 이후 법무부는 2017. 6. 고시를 개정하여 검사항목에서 HIV를 삭제하였다.¹⁵⁾

13) 병적증명서 발급규정(병무청 훈령)

제6조(병역사항의 기재) ② ...다만, 병적부 등에서 질병명 또는 병역처분사유를 확인할 수 없는 경우에는 기재를 생략할 수 있으며, 「공직자 등의 병역사항 신고 및 공개에 관한 법률 시행령」 제14조제1항 별표에 해당되는 **비공개대상 질병명 또는 심신장애내용 및 처분사유로 인하여 신고 의무자가 비공개를 요구할 때에는 질병명 등을 “비공개”로 기재하여 발급할 수 있다.** <개정 '10. 2. 8, 2016. 11. 30., 2017. 9.22.>

14) 선원법 시행규칙 [별표3] 선원건강진단 판정기준표 (개정 2015. 1. 6.)

15) 「출입국관리법시행규칙 제76조제2항 관련 별표5의2 회화지도(E-2) 자격자가 외국인등록 신청 시에 제출하여야 하는 채용신체검사의 마약검사 항목과 검사방법 및 법무부장관이 지정하는 의료기관의 요건 등 고시(법무부고시 제 2017-116호, 2017.6.28., 폐지제정)」

5) 시각/청각

인권위 2018. 4. 13.자 16진정1062200 결정은 중등도 이상의 색신이상자에 대해 경찰채용 자격을 제한하고 있는 것에 대해 제도 개선을 권고한 사례이다. 현재 「경찰공무원임용령 시행령」 [별표5](경찰공무원 채용시험 신체검사 기준표)는 ‘색신(色神) : 색신이상(약도 색신이상은 제외한다)이 아니어야 한다.’고 명시하고 있다. 이에 대해 인권위는 “중도 이상의 색신이상자들이라고 하여서 중도 또는 강도의 등급 기준에 따라 일괄적인 색신이상 상태를 보이는 것이 아니라 개인별 상이한 결과를 나타내고 있으며, 경우에 따라서는 정상인과 동일한 수준의 결과도 있는 것으로 확인된다는 점에서, 경찰업무수행 능력과 색신이상 여부의 상관관계가 일정 정도 인정된다고 하더라도, 현행 피진정인 채용 방식과 같이 중도 이상의 색신이상자들을 전면적으로 채용에서 배제할 합리적인 이유는 없는 것으로 판단된다”고 보아, 경찰청장에게 제도 개선을 권고했다.

인권위 2006. 8. 29.자 05진차888 결정은 소음성 난청을 이유로 회사에서 채용을 거부한 것에 대해 차별로 판단한 사건이다. 당시 피진정 회사는 해당 작업장은 경석을 분쇄하는 곳으로 소음이 심하고 따라서 진정인이 근무할 경우 향후 청력 손상이 심화되어 장애판정을 받을 우려가 있다고 주장하였다. 이에 대해 인권위는 사용자가 병력을 이유로 개인에게 고용상 불이익을 주는 것은, 개인의 실제적인 능력을 측정하여 직무수행이 불가능하다거나 근로로 인하여 병세가 현저히 악화될 것이라는 점을 입증해야만 합리적인 차별행위로 인정받을 수 있다고 실시하였다. 그러면서 막연히 진정인이 미래에 소음성 난청이 심화되어 청력장애 산재환자가 될 것이라고 판단하여, 신체검사에서 의사소견상 적격판정을 받았음에도 불구하고 채용을 거부한 것은 차별이라고 보았다.

이에 비해 인권위 2004. 1. 19.자 03진차66 결정은 오른쪽 귀의 청력이상을 이유로 진정인이 자동차 품질검사 업무에 채용되지 못한 것을 차별이 아니라 본 결정이다. 이 결정에서 인권위는 진정인이 지원한 차량 품질관리팀 업무가 차량의 미세한 소음을 관리하는 부서라면 청력은 개인의 중요한 능력의 한 부분으로 평가될 것이고, 이러한 이유로 오른쪽 귀를 전혀 듣지 못하는 진정인을 채용부적격자로 판단한 것이라면 이를 차별로 보기는 어렵다고 판단했다.

6) 기타

인권위 2019. 2. 27.자 18진정0828900 결정은 매독 보균을 이유로 농협에서 채용을 거부한 사건이다. 당시 「농·축협 인사규정」 제46조 제2호는 신체검사 불합격 기준으로 ‘매독’을 명시하고 있었는데, 이에 대해 농협 측에서는 성매개 질환인 매독에 대한 부정적인 인식이 있고, 따라서 동 질환자를 채용할 경우 농·축협의 평판 저하 및 신뢰도 하락이 예상되어 이를 방지하기 위한 것이라 주장했다. 이에 대해 인권위는 이는 직무를 수행하기 위한 신체상의 능력을 기준으로 채용신체검사 합격 여부를 판단한 것이 아니라, 단지 성매개 질환에 대한 막연한 편견을 이유로 한 것임을 피진정인 스스로 인정한 것이며, 따라서 채용거부는 차별행위에 해당한다고 보았다.

다. 인권위 결정들을 통해 나타난 차별의 양상

이상과 같이 국가인권위원회 결정들을 통해 일터에서의 병력차별이 어떻게 이루어지고 있는지를 대략적으로 살펴보았다. 각각의 차별사례들은 질병의 종류, 사업장의 형태, 당사자의 건강상태 등에 따라 조금씩 차이는 있지만 이를 어느 정도 유형화해보는다면 다음과 같은 차별들이 이루어지고 있는 것으로 정리할 수 있다

첫째, 구체적인 개인의 건강상태나 업무 적합도를 평가하지 않고 어떤 병에 걸렸다는 이유만으로 또는

어떠한 수술을 받았다는 것만으로 일률적으로 판단해서 채용하지 않거나 업무에서 배제하는 것이다. 특히 정신질환이나 과거의 병력과 관련하여 구체적인 의학적 검토 없이 업무능력이 떨어지리라는 막연한 편견에 기반하여 차별하는 일이 반복되고 있다.

둘째, 질병 자체에 대한 편견과 낙인으로 인해 발생하는 차별이다. 이는 특히 만성 간염과 HIV와 같은 감염병의 경우에 두드러지는데, 둘 모두 일상에서 감염이 이루어지지 않음에도 공동생활에 부적합하다고 보거나 다른 직원들이 꺼릴 것이라고 보아 차별이 이루어지고 있다. 또한 매독 같은 성매개 감염병의 경우 감염 우려와는 무관하게 성매개 감염이라는 것 자체가 갖는 낙인으로 차별이 발생하기도 한다. 또한 이러한 낙인으로 인한 차별은 외국인 강사에 대해 HIV 검진을 강제한 사례와 같이 다른 차별과 교차하여 일어나기도 한다.

셋째, 때로는 이러한 차별이 당사자를 배려한다는 이유에서 정당화되기도 한다. 즉, 해당 업무가 육체적으로 고되기에 신체에 무리가 갈 수 있거나 더 큰 장애를 입을 수 있다는 이유를 들어 업무에서 배제시키는 것이다. 그러나 이는 당사자가 원하지도 않는 방향일 뿐만 아니라, 실은 그 의도가 사측의 부담을 최대한 줄이기 위한 것이라는 점에서 의도를 은폐한 차별이라 할 것이다.

넷째, 채용과정이나 직장 내 건강검진에서 병력이 불필요하게 공개되는 문제이다. 채용 시 제출해야 하는 병적증명서와 같은 관련증명서 상에 병력 정보가 드러나거나 HIV 양성 사실이 상급자들에게 보고되는 문제 등이 확인되었다. 이는 개인정보자기결정권 침해일 뿐만 아니라 결국은 채용거부, 해고 등의 차별로 이어지고 있다.

한편 위 인권위 결정례들은 실제로 발생하고 있는 차별 실태의 일부만을 드러내는 것이기도 하다. 병력 차별을 받는 많은 사람들이 애초에 제도적 장벽에 부딪혀 채용 자체를 시도하지 않거나 채용을 거부당하더라도 낙인에 대한 두려움으로 문제제기 자체를 포기하는 일들도 많이 있기 때문이다. HIV/AIDS의 경우에도 HIV 양성사실이 알려진 후 프로축구 계약이 파기된 사례,¹⁶⁾ HIV를 이유로 경찰학교에서 퇴소되거나 조종사 업무에서 배제된 사례 등이 있다. 따라서 병력에 대한 차별 대응은 발생한 차별에 적절히 대처하는 것과 더불어 실효성 있는 구제수단을 마련하고 사회적 낙인을 드러냄으로써 차별받는 이들이 더 많은 목소리를 낼 수 있도록 독려할 필요도 있다 할 것이다.

4. 일터에서의 병력차별에 관한 현행 법제도의 문제점

그렇다면 이와 같은 일터에서의 병력차별에 대해 현행 법제도는 어떻게 규정하고 있으며 그 문제점은 무엇인가. 전반적으로 보았을 때 현행 법제도는 일터에서의 병력차별에 제대로 된 대처방법을 제공하고 있지 못하거나 또는 오히려 제도적인 차별을 만들어내는 것으로 볼 수 있다. 이러한 문제들은 크게 ① 실효성 있는 차별구제수단의 부재, ② 특정 병력을 이유로 한 업무 배제, ③ 채용 건강검진의 문제 이렇게 3가지로 나누어볼 수 있다.

가. 실효성 있는 차별구제수단의 부재

앞서 2.의 가.에서 살펴본 바와 같이 일반조항으로서 병력차별을 금지하고 있는 법은 4개이며, 이 중 고용영역에 한정하여 본다면 「국가인권위원회법」과 「고용정책 기본법」이 있다. 한편 다음과 같이 개별적인

16) “인권사회단체, HIV감염 이유로 하루 만에 계약 해지한 ‘대전시티즌’ 검찰 고발”, 비마이너, 2019년 8월 2일자.

질병 등과 관련된 법률에서 고용상 차별을 금지하고 있는 것들도 있다.

법률명	내용
감염병의 관리 및 예방에 관한 법률	제4조(국가 및 지방자치단체의 책무) ① 국가 및 지방자치단체는 감염병환자등의 인간으로서의 존엄과 가치를 존중하고 그 기본적 권리를 보호하며, 법률에 따르지 아니하고는 취업 제한 등의 불이익을 주어서는 아니 된다. 제41조의2(사업주의 협조의무) ① 사업주는 근로자가 이 법에 따라 입원 또는 격리되는 경우 「근로기준법」 제60조 외에 그 입원 또는 격리기간 동안 유급휴가를 줄 수 있다. 이 경우 사업주가 국가로부터 유급휴가를 위한 비용을 지원 받을 때에는 유급휴가를 주어야 한다. ② 사업주는 제1항에 따른 유급휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 유급휴가 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.
정신보건법	제2조(기본이념) ③ 모든 정신질환자는 정신질환이 있다는 이유로 부당한 차별대우를 받지 아니한다.
후천성면역결핍증 예방법	제3조(국가·지방자치단체 및 국민의 의무) ⑤ 사용자는 근로자가 감염인이라는 이유로 근로관계에 있어서 법률에서 정한 사항 외의 불이익을 주거나 차별대우를 하여서는 아니 된다.

문제는 위와 같은 법률들이 「국가인권위원회법」을 제외하고는 차별금지 의무 위반에 대한 어떠한 벌칙이나 구제조치도 규정하고 있지 않다는 것이다. 결국 이 법들의 차별금지 조항은 선언적 의미밖에 갖지 못한다. 한편 「국가인권위원회법」에 따라 병력을 이유로 고용상 차별이 발생한 경우 인권위가 조사 및 구제권고를 할 수 있다. 그러나 인권위의 권고 역시 법적인 효력이 없기 때문에 피진정인이 이를 불수용할 수 경우 더 이상 구제방법이 없다는 한계가 있다. 앞서 살펴본 HIV 차별 사건에 대한 인권위 결정의 경우도 정부와 지자체에서 권고를 불수용함에 따라 구제가 바로 이루어지지 못하였다.

한편 「장애인차별금지법」의 경우 인권위 권고 외에 법원을 통한 손해배상, 적극적 조치 등의 구제수단을 두고 있어 병력차별이 장애차별에도 해당하는 경우에는 좀 더 실효적인 구제가 가능하다. 그러나 앞서 살펴본 바와 같이 「장애인차별금지법」의 장애 개념이 지나치게 좁게 정의되어 있어 그 적용 여부에 대해 또 다시 다툼이 발생할 수 있다는 점에서 여전히 차별구제와 관련된 문제들은 존재한다.

나. 특정병력을 이유로 한 취업 제한·배제

특정병력을 이유로 자격, 업종을 제한하거나 업무에서 제한·배제시키는 법령도 있다. 병력이나 업무의 특성에 따라 일시적으로 종사가 어려운 상황이 생길 수도 있기에 이러한 법령이 모두 위법하다고는 볼 수 없다. 그러나 많은 경우 이러한 법령들은 구체적으로 해당 병력이 업무능력과 상관이 있는지에 대한 검토 없이 일률적으로 제한·배제시키고 있다는 점에서 문제가 있다 할 것이다. 세부적으로는 다음과 같은 법령들이 있다.

1) 감염병을 이유로 한 일시적 업무 제한·배제

우선 감염병으로 인하여 전파 위험이 있거나 그 밖의 질병으로 업무를 지속하기 어려운 경우 일시적으로 업무에서 배제하는 법령들이 있다. 가령 「감염병예방법」 제45조는 “감염병환자등은 감염력이 소멸되기 전에는 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 업무의 성질상 일반인과 접촉하는 일이 많은 직업에 종사할 수 없다”고 규정하고 있다. 동법 시행규칙에 따르면 위에 해당하는 감염병은 콜레라, 장티푸스, 파라티푸스, 이질, 장출혈성대장균감염증, A형 간염이며, 제한이 되는 업종은 집단급식소, 식품접객업이다(시행규칙 제33조). 또한 「산업안전보건법」 제138조는 “사업주는 감염병, 정신질환 또는 근로로 인하여 병세가 크게 악화될 우려가 있는 질병으로서 고용노동부령으로 정하는 질병¹⁷⁾에 걸린 사람에게는 「의료법」 제2조에 따른 의사의 진단에 따라 근로를 금지하거나 제한하여야 한다”고 규정하고 있다. 그밖에도 「결핵예방법」은 “전염성 소실판정을 받을 때까지 결핵환자가接客업이나接客인 많은 업무 등에 종사하는 것을 금지”하고 있고(제13조), 「영유아보육법 시행규칙」은 “어린이집 원장은 보육교직원이 전염성 질환에 감염되었거나 의심되는 경우 즉시 휴직시키거나 면직시켜야 한다”고 규정하고 있다(제33조 제5항).

이렇게 감염병으로 인한 업무 종사의 제한은 감염의 확산을 막기 위한 일시적인 조치라는 점에서 그 자체로 위법하다고는 볼 수 없다. 그러나 위와 같은 법령에 의한 제한은 감염이 우려되는 상황 하에서만 엄격하게 이루어져야 하고 감염력이 소실된 경우나 건강상 문제가 없다면 즉각 복직이 되거나 기타 불이익한 조치들이 이루어져서는 안 됨에도 대부분의 경우 이러한 차별 방지에 대해서는 명확한 규정들이 없다는 것이다.¹⁸⁾ 그렇기에 이러한 조항들은 자칫하면 병력을 이유로 한 업무 배제를 정당화하는 데 악용될 수 있다. 특히 「산업안전보건법」 제138조의 경우 해당하는 질병의 종류가 지나치게 넓고 병세가 악화될 우려가 있다는 모호한 문구로 인해 이러한 문제점이 더욱 크다 할 것이다.

2) 감염병을 이유로 한 절대적 업무 제한·배제

감염병이나 특정 질병을 이유로 절대적으로 특정 업무 종사를 금지하는 규정도 있다. 가령 「식품위생법」은 「감염병예방법」에 따른 감염병 환자(B형 간염 환자 제외)의 경우는 조리사 면허 결격사유로 두고 있다(제54조). 「국민영양관리법」에 따른 영양사의 결격사유도 동일하다. 그 밖에 「공중위생관리법」에 따른 미용사/이용사의 경우 감염성 결핵환자의 경우 면허를 받을 수 없다고 규정하고 있고, 「항공안전법」 제40조 및 동법 시행규칙 제92조, 별표9의 항공신체검사기준은 조종사자격증명을 위한 신체검사 기준에 ‘AIDS가 없을 것, HIV 양성자의 경우 모든 검사에서 질병이 없을 것’이라고 하고 있다 이러한 조항들은 뒤에서 서술할 정신질환을 가진 사람의 취업제한과 마찬가지로 구체적 검토 없는 일률적 금지라는 점에서 문제적이다.

한편 HIV/AIDS를 이유로 한 취업제한은 이보다 더 문제적이다. 「후천성면역결핍증예방법」 제18조 제1항은 “감염인은 제8조제1항에 따라 그 종사자가 정기검진을 받아야 하는 업소에 종사할 수 없다”고 정하고 있다. 그리고 같은 법 제8조 제1항은 “질병관리청장과 지자체장은 공중(公衆)과 접촉이 많은 업소에 종사하는 사람으로서 제2항에 따른 검진 대상이 되는 사람에 대하여 후천성면역결핍증에 관한 정기검진 또는 수시검진을 하여야 한다”고 하고 있다. 그런데 여기서 다시 제2항에 따른 검진대상이 되는 사람은 “1. 감염인의 배우자 및 성 접촉자, 2. 그 밖에 후천성면역결핍증의 예방을 위하여 검진이 필요하다고 질병관리청장이 인

17) 1. 전염될 우려가 있는 질병에 걸린 사람. 다만, 전염을 예방하기 위한 조치를 한 경우는 제외한다.

2. 조현병, 마비성 치매에 걸린 사람

3. 심장·신장·폐 등의 질환이 있는 사람으로서 근로에 의하여 병세가 악화될 우려가 있는 사람

4. 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 질병으로서 고용노동부장관이 정하는 질병에 걸린 사람

18) 다만 「결핵예방법」 제32조, 제14조 제2항의 경우 전염성이 소실된 경우 지자체장이 취업 정지 또는 금지 명령을 취소하고 이에 따라 사업주 또는 고용주는 복직을 시켜야 하며, 이를 위반 시 처벌하고 있다.

정하는 사람”이다. 결국 해당 조항을 해석하면 감염인의 배우자 등이 공중과 접촉이 많은 업소에 종사하면 감염인은 취업이 제한된다는 것이다. 무엇을 규정하는지도 모르겠고, 단지 문언만으로 보면 감염인의 노동권을 전면 박탈하는 문제가 있다.

3) 정신질환을 이유로 한 자격, 취업 제한

정신질환을 이유로 한 자격, 취업 제한은 법령 상 광범위하게 이루어지고 있다. 지난 2020년 6월 정신장애동료지원센터 등 13개 단체가 국가인권위원회에 정신질환을 이유로 한 자격·면허 취득 제한에 대한 진정을 제기하며 밝힌 바에 따르면, 현재 정신질환을 이유로 자격, 취업을 제한하는 법률은 28개에 달한다.¹⁹⁾ 이 중 산후조리원 운영, 수상구조사, 수렵면허, 어린이집 설치, 아이돌보미, 주류제조관리사의 경우 「정신건강증진법」에 따른 정신질환자의 경우 절대적인 결격사유로 두고 있다. 미용사, 영양사, 요양보호사, 의사, 약사, 의료인 등 22개의 경우에는 정신질환자를 결격사유로 하면서 예외적으로 전문의가 인정하는 경우에는 허용하거나(상대적·적극적 자격제한), 시행령이나 시행규칙을 통해 자격제한을 하는 방식(상대적·소극적 자격제한)을 취하고 있다.²⁰⁾ 최근에는 여기서 나아가 성범죄자와 정신질환자의 교원 자격시험 응시를 제한하는 초·중등교육법 개정안이 발의되어 비판을 받기도 했다.

이러한 자격, 취업 제한에 대해 인권위는 2018. 4. 12. 정책권고를 통해 자격·면허를 제한하는 규정은 헌법이 보장하는 평등권과 직업선택의 자유, 유엔 장애인권리협약을 위배한 것이라며 개선을 권고한 바 있다.²¹⁾ 특히 인권위는 절대적 결격조항은 정신장애인들이 잠재적 위험성이 있고 무능력하다는 것을 전제로 하고 있으며, 상대적 제한의 경우도 예외적인 구제 기회를 얻기 어렵다는 점에서 결국 정신장애인에 대한 차별로 이루어진다고 지적했다. 이에 따라 외국의 사례 등을 고려해 「정신건강복지법」의 정신질환자 정의를 ‘신체적, 정신적 어려움으로 인하여 직무를 수행하는데 지장이 있는 자’ 등 객관적인 상태를 규정하는 방식으로 개정하고, 판단의 기준과 절차 역시 개별 심사규정으로 명시해야 한다고 권고하였다. 그러나 인권위 권고 이후에도 「사회복지사업법」에 정신질환이 사회복지사 결격사유로 규정되는 등 차별이 이어지고 있다.

4) 공무원 채용에 있어 병력을 이유로 한 제한

공무원의 경우 1963년부터 「공무원채용신체검사규정」과 신체검사불합격판정기준이 제정되어 특정한 병력, 신체조건에 따라 채용이 제한·금지된다. 1963년 당시의 기준을 보면 그야말로 병력에 대한 차별을 집약한 것이라 할 수 있다. 가령 ‘나병, 법정전염병, 정신병자, 간질환자’는 모두 불합격 기준에 해당한다. 용어부터 내용까지 병력에 대한 편견과 낙인을 그대로 드러내고 있는 것이다. 이후 위 기준은 용어들이 바뀌거나 몇몇 사유가 삭제된 것 외에는 큰 틀에서 비슷하게 유지되어 오다가 2019. 12. 24. 대대적인 개정이 이루어졌다. 이에 따라 불합격 판정 기준은 14계통 53개 항목에서 13계통 22개 항목으로 축소되었고, 특정 질병을 이유로 불합격하는 것이 아니라 질병으로 인해 업무수행에 큰 지장이 있는지를 판정하는 것으로 바뀌었다.²²⁾

19) “정신장애인 자격·면허 제한 차별 ‘분노’”, 에이블뉴스, 2020년 6월 10일자.

20) 예를 들어 「의료법」은 의료인의 결격사유로 “「정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률」 제3조 제1호에 따른 정신질환자. 다만, 전문의가 의료인으로서 적합하다고 인정하는 사람은 그러하지 아니하다”고 규정하고 있다. 이에 비해 「철도안전법」은 “철도차량 운전상의 위험과 장애를 일으킬 수 있는 정신질환자 또는 뇌전증환자로서 대통령령으로 정하는 사람”은 운전면허를 받을 수 없다고 하고 있고, 동법 시행령은 이를 “해당 분야 전문의가 정상적인 운전을 할 수 없다고 인정하는 사람”이라고 규정하고 있다. 이러한 자격제한 분류에 대해서는 신권철(2012), “정신장애인에 대한 법적 제한에 대한 개선방안”, 국가인권위원회·대한정신건강재단 주최, <정신장애인 인권증진을 위한 토론회> 참조.

21) 국가인권위원회 2018. 4. 12.자 정신장애인 자격·면허 취득 제한 제도 개선 권고

이러한 변화들은 분명 긍정적이라고는 할 것이다. 다만 이 경우에도 무엇을 기준으로 업무수행에 지장이 있다고 볼 것인지는 구체적으로 보아야 한다. 기본적으로 업무수행 지장여부는 전문의가 판단하도록 되어 있는데, 이러한 판단에 있어 개별업무의 특성과 신체적·정신적 손상 정도, 환경으로 인한 업무수행 지장 여부 등이 구체적으로 검토되는지는 좀 더 지켜볼 필요가 있다.

한편 위 기준은 일반 공무원에게 적용되는 규정이고 경찰, 소방공무원과 군인의 경우 별도의 신체검사 규정이 적용된다.²³⁾ 그러나 이러한 신체검사 규정은 앞서 인권위의 색신이상을 이유로 한 경찰채용 자격제한과 같이 구체적 업무수행 능력을 고려하지 않은 문제점들을 갖고 있다는 점에서 이 부분 역시 개선이 필요하다 할 것이다.

다. 채용 건강검진의 문제

앞서 살펴 본 인권위 결정례에 따르면 많은 경우 회사에서 서류전형과 면접에 합격했음에도 채용 건강검진 과정에서 병력이 드러나 차별을 받은 경우이다. 그런데 이러한 채용 건강검진은 현행법에는 근거가 없다. 공무원과 달리 민간회사의 경우 채용 전에 건강검진을 할 수 있다는 규정이 없기 때문이다.

근로자 건강진단제도의 연혁을 살펴보면 이는 근로자의 건강권을 보장해야 하는 ‘사업주의 의무’로 1962년 최초로 도입되었다.²⁴⁾ 그러던 것이 1999년부터는 채용 시 건강진단, 일반건강진단, 특수건강진단, 배치 전 건강진단, 수시건강진단, 임시건강진단으로 세분화되었다.²⁵⁾ 이후 채용 시 건강진단이 근로자의 건강상태 파악을 통한 건강관리 및 적정업무 배치의 근거자료로서 활용하기 위함이라는 본래의 목적과는 달리 고용차별의 수단으로 이용된다는 문제가 지적되면서,²⁶⁾ 2005년 관련 법령의 개정으로 채용 시 건강진단은 삭제되었다.

이에 따라 2005년 이후로는 채용 시 건강검진을 할 사업주의 의무는 존재하지 않는다. 그럼에도 그로부터 15년이 지난 현재까지도 관행적으로 다수의 기업들에서 신규직원을 채용할 때 필수로 신체검사를 받도록 하고 이를 이유로 합격/불합격을 통보하고 있다.²⁷⁾ 이러한 채용 건강검진은 업무상 반드시 필요하지 않음에도 사업주가 강요된 동의를 전제로 구직자의 병력, 신체상태 정보를 요구한다는 점에서 개인정보자기결정권의 침해이며 나아가 이를 이유로 합격/불합격을 판단한다면 명백한 고용차별이다.

이와 관련해 미국, 유럽 등에서는 채용 전에 건강정보를 묻고 그 정보를 기초로 채용 여부를 판단하는 것을 엄격하게 금지하고 있다. 가령 미국고용평등위원회(EEOC)는 미국 장애인법(Americans with Disabilities Act) 등에 따라 고용주는 구직자에게 장애와 관련된 질문을 하거나, 의학적 검사를 하는 것이 엄격히 금지된다고 명시하고 있다. 고용이 된 이후에는 장애 관련 질문이나 의학적 검사를 할 수는 있으나 이는 고용인의 편의제공을 위해서나 의학적 조건으로 인해 업무를 수행하기 어려운 경우에만 가능하다고 하고 있으며, 이 경우에도 모든 의학적 기록과 정보는 보안이 유지되어야 한다고 이야기하고 있다.²⁸⁾ 즉, 채용

22) 인사혁신처(2020), 「공무원 채용 신체검사 매뉴얼」

23) 가령 「군인사법 시행규칙」 [별표1] 심신장애 등급표에 따르면 ‘HIV감염자, 심유화등급 3이상 만성 바이러스 감염, 뇌전증, 조현병, 양극성 장애 등’은 모두 심신장애로 인한 전역·퇴역 또는 제적의 기준에 해당한다.

24) 손미정(2017), “근로자 모집·채용시 신체검사의 정당성 여부에 관한 법적 연구 - 이른바 ‘채용건강검진’을 중심으로”, 『법학연구』 66권 0호, 253-273, 258쪽.

25) 「구 산업안전보건법 시행규칙」은 채용 시 건강진단이라 함은 법 제43조제1항의 규정에 의하여 근로자를 신규로 채용하는 때에 사업주가 실시하는 건강진단을 말한다고 규정하고 있다.

26) 손미정(2017), 위 논문, 259쪽.

27) 취업과 관련하여 최근까지도 이런 기사들이 올라오곤 한다. - “취업의 최종관문 ‘채용 건강검진’ 만만히 보면 안돼요”, 매경헬스, 2020년 1월 7일자.

28) US EEOC, Disability Discrimination

URL: <https://www.eeoc.gov/disability-discrimination>

전 건강검진은 원칙적으로 금지되고, 채용 이후 구체적인 업무 배치를 위해 실시하는 배치 전 건강검진만이 제한적으로 허용되는 것이다.

사실 위와 같은 유사한 규정은 한국의 「장애인차별금지법」 제12조에서 역시 “사용자는 채용 이전에 장애인 여부를 조사하기 위한 의학적 검사를 실시하여서는 아니 된다”고 규정되어 있기는 하다. 그러나 앞서 이야기한 바와 같이 해당 법에서 이야기하는 장애의 규정은 상당히 협소하기에 이것이 채용에 있어 전반적인 건강검진 자체를 금지하는 방식으로는 나아가지 못하고 있다.

5. 마치며 : 일터에서의 병력차별 금지 및 예방을 위한 법제도적 과제

이상과 같이 인권위 결정을 중심으로 일터에서의 병력차별 실태와 현행 제도에서의 문제점을 살펴보았다. 인권위의 결정들과 또 그 수면 아래에 진정조차 되지 못한 수많은 차별사례에서 드러나듯이 병력을 이유로 채용이 거부되거나 해고를 당하는 일들은 사회적으로 광범위하게 발생하고 있다. 그럼에도 이러한 차별을 예방하거나 구제를 하기 위한 법제도는 미흡하며, 오히려 법이 앞장서서 특정 병력을 이유로 한 취업, 자격을 제한하고 있다.

따라서 이러한 일터에서의 병력 차별에 대응하기 위해서는 법체계를 근본적으로 검토하고 개선하는 작업들이 필요할 것이다. 이 글에서는 마지막으로 이러한 개선에 있어 고려되어야 할 큰 틀에서의 방향을 제시하고자 한다.

첫째, 병력차별에 대한 실효성 있는 대응책으로서 포괄적 차별금지법을 비롯하여 차별금지법제가 마련되어야 한다. 여러 차례 이야기한 바와 같이 현행 「장애인차별금지법」은 장애의 범위를 협소하게 규정하고 있어 병력차별 전반에 대응하기에는 공백이 존재한다. 한편 「장애인차별금지법」의 장애 개념을 넓혀서 병력차별을 포섭한다 하더라도 병력차별과 다른 차별이 교차하여 발생하는 차별²⁹⁾에 대해서는 역시 유효한 수단이 될 수 없다. 따라서 교차, 복합적인 차별에 대응하기 위하여 병력을 포함하여 다양한 차별금지사유를 명시한 포괄적 차별금지법이 제정되어야 한다. 한편으로 현행의 법제에서 차별금지에 관한 규정들도 강화할 필요가 있다. 가령 「감염병예방법」에 감염병을 이유로 고용상 차별을 하지 않아야 한다는 조항을 명시하거나, 후천성면역결핍증예방법에서 HIV/AIDS를 이유로 한 고용상 차별에 벌칙이나 구제절차를 두는 방법들도 고려해볼 수 있다. 또한 2019년 7월부터 시행된 ‘직장 내 괴롭힘 방지법’ 관련해서도 병력을 이유로 한 괴롭힘을 방지하기 위한 구체적인 가이드라인을 마련하는 것도 필요하다.

둘째, 감염병, 정신질환 등 병력을 이유로 취업, 자격을 제한하고 있는 법제도 전반에 대해 특정 병력을 이유로 획일적인 제한을 하는 것이 아니라, 업무수행에 있어 지장 정도를 개별적·구체적으로 판단하여 그 필요성이 인정되는 경우에만 제한이 이루어지도록 해야 한다. 특히 업무 적합 여부에 대해 아무런 판단도 없이 절대적으로 감염병, 정신질환을 결격사유로 삼고 있는 법들은 반드시 개선될 필요가 있다. 한편으로 병력을 이유로 자격제한이 필요한 경우라도 이의신청, 자격회복 증 절차적 규정을 마련하여 부당한 자격제한이 발생하지 않도록 하여야 한다. 나아가 감염병, 정신질환 등을 이유로 근로를 배제도록 한 「산업안전보건법」 등의 조항이 해고의 수단으로 악용되지 않도록 차별금지 의무를 보다 명확히 하고, 또한 노동당국의 감독이 확실하게 이루어져야 할 것이다.

셋째, 채용 건강검진 시행은 명확히 금지하고 채용에 있어 병력정보를 수집하지 않도록 해야 한다. 채용 건강검진은 현재 법에 근거가 존재하지 않음에도 기업들에서 계속해서 관행적으로 이루어지고 있고 이에 따

29) 가령 2020년 초 트랜스젠더 하사가 성전환수술을 한 후 심신장애를 이유로 강제전역된 사안은 성별정체성과 병력의 교차적인 차별이라고도 할 수 있다.

른 병력차별이 발생하고 있다. 따라서 「장애인차별금지법」이 채용 전 장애여부에 대한 검사를 금지하는 것과 마찬가지로 「산업안전보건법상」에 채용 전 건강검진을 하거나 병력, 신체정보를 요구하는 것은 금지된다고 명확히 하여야 한다. 또한 「채용절차법」에서도 현재 구직자의 출신지역, 신체조건 등을 수집하지 못하도록 하고 있는데,³⁰⁾ 여기에 병력정보를 포함하고 전체적으로 업무와 무관한 정보를 수집하지 않는 소위 ‘블라인드 채용’이 더욱 확산되도록 가이드라인을 마련하는 것도 필요하다. 나아가 채용 이후에 이루어지는 배치 전 건강검진, 일반 건강검진 등의 경우에도 업무상 필요성이 인정되는 경우에만 제한적으로 이루어지고 진단결과에 대한 비밀이 보장되어야 한다는 점 역시 법에 명확히 규정되어야 한다.

마지막으로 위와 같이 법령들을 개선하는 것과 더불어 병력차별 전반에 대한 인식을 개선하고 질병으로 인한 낙인을 줄이기 위한 구체적인 가이드라인을 마련하거나 대사회적인 교육, 캠페인들이 이루어져야 한다. 많은 경우 병력차별은 막연히 특정 병력이 업무에 지장이 될 것이라거나 공동생활에 부적합하다는 편견에서 비롯된다. 그렇기에 질병에 대한 올바른 정보를 확산하고 인식 개선을 통해 병력차별을 지속적으로 줄이고 예방해나가야 할 것이다.

30) 「채용절차법」

제4조의3(출신지역 등 개인정보 요구 금지) 구직자는 구직자에 대하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 다음 각 호의 정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집하여서는 아니 된다.

1. 구직자 본인의 용모·키·체중 등의 신체적 조건
2. 구직자 본인의 출신지역·혼인여부·재산
3. 구직자 본인의 직계 준비속 및 형제자매의 학력·직업·재산

노동×병력차별 : B형 간염을 중심으로 차별금지법 진짜 쟁점은 ‘고용’이다

• 윤구현 (간사랑동우회)

B형간염으로 인한 고용차별문제와 해결과정

2000년대 초반 만성B형간염보유자의 취업 제한 문제가 이슈가 되었다. 1999년 새로운 치료제가 나와 질병에 대한 관심이 커졌고 인터넷 커뮤니티가 생겨나면서 경험과 자료를 공유할 수 있게 되었다. 2000년 전염병예방법이 개정되어 발병기간 중 업무중사가 제한되는 질병에서 B형간염이 제외되었다. 한 내과전문의가 개인 홈페이지에 주요 기업들의 신체검사 기준을 문의한 후 답변을 정리해서 올리기를 시작했다.

이후 만성B형간염보유자의 취업 차별 문제는 김홍신 전 의원의 국정조사 질의(2000년), 국가인권위원회 실태조사(2002년), 국가인권위원회 토론회(2003년), 대한의사협회 토론회(2004년), 대한간학회 기자간담회(2005년 4월) 등을 거쳐 2005년 전병헌 전 국회의원이 주최한 국회토론회 이후 주요 법 개정이 이루어졌다. 산업안전보건법시행규칙이 개정되어 채용시건강진단이 폐지되었고(2005년 10월), 고용정책기본법에 병력차별 금지에 대한 선언적인 언급이 들어갔다(2005년 12월). 그리고 공무원채용신체검사 규정이 개정되어 양식에 유독 B형간염보유자 여부가 기재되던 부분이 삭제되었다(2006년 1월).

정부, 국회의원, 경영자단체, 의료인들이 참여하는 수차례의 토론회를 거치면서 이 문제는 노동관계법 개정으로 해결은 어려우며 결국 포괄적인 차별금지법 제정이 가장 현실적인 해결책이라는 결론에 도달하였다. 2005~2006년 기존의 법체계를 건드리지 않는 선에서 위의 법 개정 등으로 해결할 수 있는 문제들을 해결하였고 그 이상은 ‘차별금지법’을 제정해야 가능하다는 것으로 의견이 모였다. 이후 차별금지법 제정 논의 과정에 참여하였다.

발제문에도 있는 것처럼 2000년대 질병으로 인한 고용차별의 주된 주제는 만성B형간염이었으며 국가인권위원회에서는 1차 국가인권정책기본계획 권고안에서 한센병, HIV감염과 함께 질병으로 인한 차별로 B형간염을 두고 있었다. 2006년까지 인권위에 진정된 질병에 의한 차별의 60%가 만성B형간염이었다.

현재 B형간염으로 인한 고용차별이 문제되지 않는 이유는 적극적인 예방 사업의 성공으로 취업 연령대의 B형간염 유병률이 크게 낮아졌기 때문이다. 40대 이상은 약 4~5%, 20대는 0.2%이다.

기업 건강진단

“업무적합성평가”란 해당 업무에 종사하는 근로자 및 그 동료 근로자들의 건강에 나쁜 영향을 미치지 않으면서 그 업무 수행이 적합한지를 직업환경의학전문의 등 직업의학분야 전문의사가 평가하는 행위를 말한다. ‘당해 근로자의 건강을 악화시킬 우려가 있는가’, ‘동료 근로자의 건강 및 안전에 좋지 않은 영향을 미칠 것인가’, ‘신체적 및 심리적으로 업무수행에 적합한가’라는 세 가지 측면에서 평가한다.

현재 대다수 기업에서 직장 건강진단의 판정은 기업의 인사담당자들이 하고 있다. 이들은 의료지식이 없고 통념과 상식에 의해 판정을 한다. 지금과 같이 실업률이 높을 때는 사소한 문제도 거를 수 있다. 대기업 중에서도 직업환경의학 전문의들이 판정하는 기업은 그렇지 않은 기업에 비해 판정이 합리적이다. 예를 들어 계열사 신체검사를 자사 계열 대학병원들의 직업환경의학과에서 전담하는 삼성그룹은 적어도 B형간염에 의한 고용차별은 벌어지지 않았다.

업무적합성평가는 직업환경의학의 전문 영역이다. 낮은 가능성이라고 해도 위험을 간과해서는 안 되는 임상 의사는 작은 위험을 크게 판단하는 경향이 있다. 직업환경의학은 노동자의 건강관리만큼 노동자의 노동권을 중요하게 생각하기 때문에 보다 통계적인 접근을 한다.

토론과정에서 확인한 근로기준법과 산업안전보건법의 전반적인 방향은 ‘별도의 입법이 있지 않는 한 채용과정을 규제할 수 없다(기업의 자유를 제한할 수 없다). 채용과정에 있는 사람은 노동관계법이 보호하는 노동자가 아니다’ 였다. 이미 고용된 노동자는 이들 법으로 보호받을 수 있다. 산업안전보건법은 노동자의 건강을 이유로 해고할 수 없도록 해서 감염병 관리법 등에 해고나 불이익 등으로 처벌하는 규정이 없어도 문제가 되지 않는 이유는 산업안전보건법에서 금지하고 처벌하고 있기 때문이다. 문제는 중증질환자 중 투병을 위해 스스로 사표를 내는 경우가 많다는 것과 부당노동행위가 존재한다는 것이다.

채용시건강진단의 폐지

폐지 전에는 채용시건강진단은 법적인 의무 사항이었으며 하지 않을 경우 처벌이 있었고(사업주500만원 이하의 과태료, 근로자는 300만원 이하의 과태료). 비용은 사업주 부담이었다.

폐지 이후 해당 근로자는 당 해 년도 일반건강진단(사무직 2년마다, 생산직 1년마다 받는 검진)으로 갈음하게 된다. 그 전에는 채용시건강진단을 받으면 당 해 년도 일반건강진단을 받지 않아도 되었다. 법정 건강진단이 아니기 때문에 비용부담의 주체가 명시되어 있지 않다. 지원자에게 비용 부담을 넘길 수 있다.

보통 건강을 이유로 고용하지 않는 기업들은 채용 신체검사와 면접 발표를 함께 해 불합격이 건강진단 결과 때문인지 면접 때문인지 알 수 없게 한다. 그래서 차별금지법(안)들은 신체검사를 채용과정의 제일 마지막에 두어 불합격의 이유를 명확하게 한다.

※ 산업안전보건법에는 건강진단의 비밀 의무가 있다(132조2항). 위반 시 500만원 이하의 과태료.

공무원채용신체검사규정

공무원은 공무원채용신체검사규정을 적용하는 곳, 준용하는 곳(법관, 사법부 공무원, 입법부 일부, 교육, 군무원, 지방공무원 일부), 별도의 신체검사규정을 가진 곳(경찰, 소방) 등이 있다. 세부 기준으로 ‘공무원 채용신체검사 매뉴얼(2020)’이 있다. 과거에는 ‘공무원채용신체검사 업무처리요람’이었다.

공무원채용신체검사는 여러 곳에서 검진을 받아 그 중 가장 유리한 것을 골라 제출할 수 있으며, ‘업무수행에 큰 지장이 있는’이라는 단서가 있어 기준이 주관적이며 일반적인 수준의 질병은 문제가 안 될 수 있고, 등록 장애인은 채용신체검사 규정의 예외로 두고 있고, ‘6개월 이상의 장기 요양이 필요한 질병이 있는 경우’ 2년까지 임용유예를 받을 수 있어(공무원임용령 제13조의2) 신체검사에서 불합격 받기가 매우 어렵다. 단, 경찰공무원은 임용유예 제도가 없다.

공무원은 고용이 안정적이며, 1년의 유급병가제도가 있어 질병이 있는 사람에게는 가장 이상적인 직장이다.

공무원채용신체검사 규정의 문제점은 기준이 되는 질병 중 극히 일부만 검사하고 있으며 실제 하는 검사 항목은 지극히 형식적이라는 것이다(일반건강진단 항목만으로 가능함). 때문인지 2015년 공무원 임용예정자의 건강정보를 조사하기 위해 국민건강보험공단의 수진내역을 국정원, 국방부, 경찰 등이 조사한다는 사실이 알려져 논란이 되었다.³¹⁾ 현실적으로 검사하지 못하는 부분을 과거 진료기록으로 확인하고 있는 것 같다.

장애인차별금지법

2008년 장애인차별금지법이 생긴 이후 장애인 차별 문제가 얼마나 개선되었을까, 실효성이 있다.

장애인차별금지법의 장애 기준이 서구의 장애인법의 기준에 비해 엄격하다고 하나 positive list인 장애인 복지법에 비해서는 범주가 넓다. ‘장애인’의 정의는 여러 법에서 다르게 정하고 있다.

장애인복지법 제2조. ①"장애인"이란 신체적·정신적 장애로 오랫동안 일상생활이나 사회생활에서 상당한 제약을 받는 자를 말한다. 시행령에서 구체적인 종류와 기준을 정하고 있다(15종). 장애등급판정기준에서 1~6급으로 나누고 있다.

국민연금법에 ‘장애연금’이 있으나 구체적인 정의는 없다. 시행령에서 구체적인 등급 구분을 정하고 있다(1~4급)

소득세법 51조 1항은 기본공제 대상으로 ‘대통령령으로 정하는 장애인’을 포함시킨다. 시행령 제107조 ‘항시 치료를 요하는 중증환자’를 장애인에 포함시키고 있다. 세부 규정에 보다 자세한 설명이 있는데 “소득세법 기본통칙 50-107...2[항시치료를 요하는 중증환자의 범위] 영 제107조 제1항 제4호에 규정한 “항시 치료를 요하는 중증환자”라 함은 질병에 의해 평상시 치료를 요하고 취학·취업이 곤란한 상태에 있는 자를 말한다.<개정 1997.04.08>” 이 기준에 따라 소위 ‘4대중증’ 환자는 소득공제에서 장애인공제 대상이 된다. 만성질환 일부도 여기에 해당하는지 논란이 있다.

장애인차별금지법의 장애인 대상이 어디까지 인지는 다뤄볼 필요가 있다.

차별금지법

차별금지법은 국가인권위원회법의 확장판이라고 할 수 있다. 국가인권위원회법이 권고 이상을 할 수 없는 점을 지적해 시정 명령, 이행강제금 부과 등을 할 수 있고 악의적 차별은 1년 이하 1천 만원 이하의 벌금과 징벌적 손해배상을 내릴 수 있다.

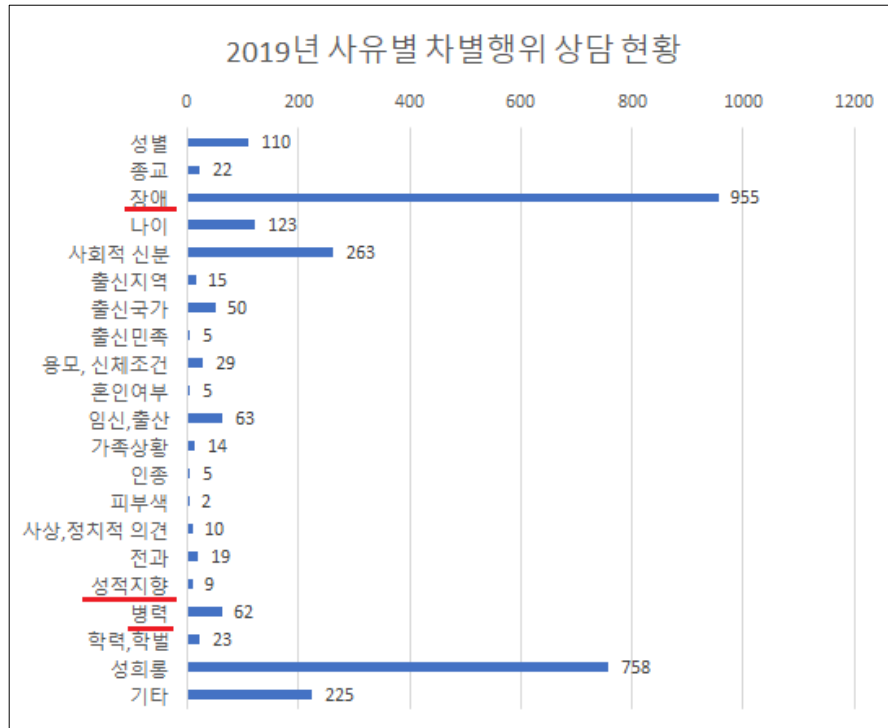
2007년 차별금지법 제정 논의가 지지부진해지며 2008년 장애인차별금지법을 먼저 제정했다. 장애인차별금지법은 악의적 차별인 경우 3년 이하의 징역이나 3천 만원 이하의 벌금을 내릴 수 있다.

지난 12년간 장애인차별금지법으로 시정명령은 두 건, 시정명령을 이행하지 않아 과태료를 문 경우는 없었다. 장애인차별금지법으로 형사처벌을 받은 건은 29건이며 모두 폭행, 감금, 사기 등 다른 형사처벌을 함께 받았고 장애인차별금지법 만으로 처벌 받은 사례는 없다.

31) “국정원, 공무원 임용자 질병자료 수집 논란”, 중앙일보, 2015년 7월 24일자.

- ‘고용’과 ‘사회적 신분’

2019년 국가인권위의 진정내용을 정리하면 전체 상담 내용 중 장애가 955건으로 가장 많고 병력은 62건, 성적지향은 9건이었다.



진정 접수에서는 ‘고용에서의 차별’이 848건으로 ‘재화 등 공급이나 이용에서의 차별(969건)에 이어 두 번째로 많았으며, ‘고용에서의 차별 중’ 장애는 96건이었고 사회적 신분이 363건으로 가장 많았다. 병력은 13건. 사회적 신분의 사례를 보면 대부분 ‘비정규직’이다.

‘장애’로 인한 ‘재화 등 공급이나 이용에서의 차별’을 제외하면 가장 비중이 큰 차별 영역은 ‘고용’이다. 차별금지법은 주로 ‘비정규직’의 ‘고용차별 문제’를 다루는 법이 될 것이라는 뜻이다.

지난 10여년 간 중심이 되었던 ‘성적 지향’은 (대상자가 적기 때문인지) 국가인권위의 전체 진정에서 비중이 낮다. 논의대로 차별금지법이 제정되어도 비정규직의 고용문제가 주로 다뤄질 것이다. 그 다음이 병력에 의한 고용차별이다.

그러나 장애인차별금지법이 제정되었다고 해서 ‘장애’로 인한 ‘재화 등 공급이나 이용에서의 차별’문제가 크게 해소되지 않은 것처럼 차별금지법이 제정되어도 비정규직의 고용문제가 크게 개선되지는 않을 것이다.

하지만 병력에 대한 고용차별은 개선될 가능성이 크다. 현재의 병력에 대한 차별 행위 대부분은 막연한 불안과 극히 예외적인 사건들 때문이고 건강 때문에 차별 받는 것인지 알 수 없게 되어 있다. 근로기준법, 산업안전보건법 등 노동관계법과 함께 적용되면 실질적인 혜택을 받을 수 있을 것이다.

병력에 의한 고용차별을 해결하기 위해서 해야 할 일은 아주 많으며 차별금지법 제정은 그중 중요한 한 조각이 될 것이다. 대부분의 차별 행위는 제도가 없어서가 아니라 제도를 활용하지 못해서, 안 해서 생기는 일이다. 예를 들어 현행법에서도 코로나19를 이유로 노동자를 해고할 수는 없다. “권리 위에 잠자는 자는 보호받지 못한다”는 오래된 경구는 여기에서도 예외는 아니다.

노동×병력차별 : HIV/AIDS를 중심으로 'HIV 감염인의 노동권'

• 소주 (HIV/AIDS 인권활동가 네트워크)

○ 위협받는 HIV감염인 노동권

이 사회에 살아가는 HIV 감염인들은 너무나 당연하게도 다양한 일터에서 노동을 하며 살아간다. 비감염인과 마찬가지로, 노동은 생계를 유지하기 위한 방법이고, 때로는 노동을 통해 자아를 실현하기도 한다. 노동은 이 사회의 존엄한 구성원으로서 존재하기 위한 수단이자 그 자체이기도 하다. 그런데 수많은 HIV 감염인들이 안전하게 차별 없이 노동할 권리를 침해당하고 있다.

살기 위해서는, 소위 먹고 살기 위해서는 노동을 해야 하는 사회다. 그런데 그 사회가 노동을 자유롭게, 안전하게 하지 못하도록 가로막는다면 어떻게 해야 할까. HIV 감염인에 대한 노동권 침해는 대부분 '옆에 있으면 안 된다', '같이 있기 싫다'는 낙인에서 시작되어 '내 주위에 없었으면 좋겠다', '우리 회사에는 없어야 한다'는 낙인으로 끝난다. 엄연히 이 사회를 함께 구성하고 살아가는 존재들을 '없었으면 좋겠다'고, '없어야 한다'고 말하는 것이다. HIV 감염인에 대한 노동권 침해는 이렇게 존재의 부정에서 시작되고 다시 존재의 배제로 끝난다.

○ 노동권 침해의 유형

• 꿈을 포기하게 만들

“서류전형은 통과했으나 신체검사 단계에서 HIV감염을 이유로 탈락될 것이 두려워 취업을 포기했다. 신체검사 단계를 통과하더라도 합격 여부를 떠나 병력정보가 기록으로 남을 것도 걱정되었고 향후에는 아예 응시조차 할 수 없을까봐 포기하게 되었다.”

→ 한국청소년청년감염인커뮤니티알 등 HIV/AIDS 자조모임 및 인권단체에 걸려오는 HIV 감염인의 상담 전화의 내용 중 거의 절반 가까이를 차지하는 것이 '꿈'에 대한 것이다. 사람들은 '~(취업시험)에 합격했는데 HIV 확진을 받아서 못하는 것 아닌지', 'HIV 때문에 이제 꿈을 포기해야 하는 것인지', 'HIV 확진 받았는데 직업을 가질 수 있는지'를 질문한다.

한국에서 법적으로 명확히 HIV 감염인이 할 수 없는 직종은 (할 수 없는 직업은 없다고 주장하는 바이나, 현행법상에서) 백번 양보한다고 가정했을 때 단 3개다. 군인, 비행기 조종사, 성산업 종사자. 이 말은 그 외의 직업은 법적 제한 없이 모두 다 할 수 있다는 뜻이다. 그럼에도 불구하고 많은 HIV 감염인이 자신의 '꿈'을 포기하는 것에 대해 고민한다. 하지만 HIV 감염인은 HIV 감염 여부와 관계없이 꿈을 이룰 수 있고, 이룰 수 있어야 하며, 이루고 있다.

• 아웃팅

“회사의 정기건강검진에 HIV테스트가 있는 줄 몰랐던 OO씨. 자신도 모르는 사이 HIV양성 결과가 검진 센터에 의해 회사로 통보되었고, 며칠 후, 회사로부터 자진퇴사를 종용받았다”

→ 직장에 다닐 수 있다는 것을, 꿈을 포기하지 않아도 된다는 것을 알고 난 후에도 HIV 감염인들의 불안은 끝나지 않는다. ‘다니다가 알려지게 되면 어떡하죠’, ‘혹시 제가 HIV 감염인이라는 사실을 먼저 알리지 않으면 불이익을 받지 않을까요.’

실제로 HIV감염여부가 밝혀져서 부당한 인사대우나 해고를 당하기도 하기 때문에 이런 불안은 근거가 아예 없다고 말할 수 없다. 아웃팅은 곧 불이익으로, 심할 경우 해고로 이어지기 때문에 심각한 노동권 침해이자 불안요소이다.

• 직장 내 괴롭힘

“감염사실을 상사에게 솔직히 얘기했는데, 내가 취직한 전문부서가 아닌 엉뚱한 다른 부서에 강제로 인사이동 당했고 일을 잘 못한다고 고성과 욕설 등 괴롭힘에 시달려야 했다”

→ HIV감염사실이 일터에 알려지게 되면 직장 내 괴롭힘을 겪게 될 확률이 높다. (음식과 관련된 일터라면) 음식과 관련된 현장에 못 들어오게 사무직으로 인사이동을 부당하게 시켜버리거나, 언어적 폭력을 일삼기도 한다. HIV감염인 노동자를 직장동료들 사이에서 고립시키기도 한다.

• 부당해고

“감염사실이 회사 내에 알려졌고, 그때부터 주변 동료들의 따돌림이 시작되었다. 결국 참지 못하고 스스로 사직서를 내야 했다.”

→ HIV감염인은 결국 해고를 당하기도 한다. 일을 진행하는 데에 전혀 문제가 없어도, HIV감염여부만으로 부당한 해고를 당한다. 아웃팅과 직장 내 괴롭힘 끝에 스스로 어쩔 수 없이 그만두게 하는 경우도 부당해고 사례로서 심심치 않게 들려온다.

• 건강검진(취업 시 검진, 정기검진)

“2년마다 있는 회사의 정기 건강검진에 HIV 테스트가 포함되어 감염사실이 드러날까봐 2년마다, 정기검진 시기가 되면 다른 회사를 알아보고 이직을 고민했다.”

→ 앞서 언급한 불안요소들을 상상하거나 겪게 되는 원인으로는 건강검진이 크게 자리한다. HIV 감염사실이 원치 않게 회사에 통보될 가능성이 있기 때문이다. 현재는 대부분의 공/사기업에서 HIV 검진 항목이 삭제되었지만 여전히 남아있어 문제가 되는 경우가 있다.

○ 우리의 주장

- “저의 HIV감염여부는 업무 수행능력과 상관이 없습니다.”

→ HIV감염여부는 대부분의 직종에서 업무 수행능력과, 업무적합성과 하등 관련이 없다.

사업주는 노동자를 모집, 채용할 때에 합리적인 이유 없이 병력 등을 이유로 차별해서는 안 되며, 균등한 취업기회를 보장해야 한다(「국가인권위원회법」 제2조 제3호, 「고용정책 기본법」 제7조). HIV 감염인의 노동권을 얘기할 때 우리는 자주 주장한다. 도대체 HIV 감염 여부가 업무 수행능력, 업무 적합성과 무슨 관련이 있는가.

- “저에게 HIV검진결과를 요구하는 것은 불법입니다.”

→ 직장검진에서 시행되는 HIV 검진은 필수 검사항목이 아니다. 검진이 이루어지더라도 그 결과는 중요한 개인정보이기 때문에 회사에 알려져서는 안 된다.

건강진단, 입원치료 등 감염병 관련 업무 종사자 또는 종사했던 사람은 그 업무상 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설해선 안 된다(「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제74조).

- “HIV검진결과는 비밀이 보장되어야 하며, 본인 외에 다른 사람에게 말하는 것은 불법입니다.”

→ 사업주는 노동자에게 후천성면역결핍증에 관한 검진결과서를 제출하도록 요구할 수 없다. 이는 법으로 명시되어 있다(「후천성면역결핍증 예방법」 제8조의 제2항).

또한 사업주가 지정한 건강진단기관에서 진단받기를 희망하지 않는 노동자의 경우, 다른 건강진단기관에서 그에 상응하는 건강진단을 받아 서류를 제출할 수 있어야 하며, 사업주는 본인의 동의 없이 개별 노동자의 건강진단 결과를 공개해선 안 된다(「산업안전보건법」 제43조 제3항, 제6항).

- “저는 안정적으로 일할 권리가 있습니다.”

→ 사업주는 노동을 금지하거나 제한할 때 의사의 진단에 따라야 한다. 잠시 금지되거나 제한되었더라도 노동자가 건강을 회복했을 때 지체 없이 다시 노동할 수 있도록 해야 한다(「산업안전보건법」 제45조 제1항, 제2항).

- “HIV를 이유로 일터에서 어떤 형태의 차별도 받지 않아야 합니다.”

→ HIV는 일상생활을 통해 감염되지 않는다. HIV감염여부는 업무 수행 능력과 관련이 없다. HIV 감염 여부를 이유로 해고를 하거나, 취업을 제한하거나, 퇴사를 종용하는 등의 고용차별은 사라져야 한다.

- “채용신체검사 및 직장 내 건강검진에 HIV검진항목이 없어야 합니다.”

→ HIV 감염 여부가 그 노동자의 업무적합성과 관련이 없기 때문에 HIV (강제)검진은 반드시 사라져야 한다.

○ HIV감염인의 노동권 보장을 고민하자

HIV감염인 노동권 보장은 HIV 감염인이 이 사회에서 함께 살아가는 존재라는 것을 인식하게 하는 과정이자, 그것을 받아들이도록 하는 결과로 이어져야 한다. 먹고 살기 위해 당연히 하는 노동에, 어떻게 보면 거창해 보이는 이러한 의미가 부여되는 것은, 이 사회가 그 먹고 사는 것조차 HIV 감염인이라는 이유로 외면하기 때문이다. HIV 감염인이 차별 없이 안전하게 일터에 존재할 수 있도록, 앞으로 그 노동권에 대해 보다 더 깊고 많은 논의가 필요하다.

노동×병력차별 : 코로나19를 중심으로

• 김정우 (시민건강연구소)

1. 일터에서 코로나19로 인한 차별과 낙인 사례

- 코로나19로 인한 채용 불이익(면접 거부): 대구경북 지역 응시자

다음 날 병원은 A 씨에게 “최근 14일 이내 대구경북에 방문한 지원자는 단독으로 면접을 본다”고 공지했다. A 씨는 자연스레 “안동의료원에서 의료봉사를 하고 있다”고 밝혔다. 그러자 병원은 태도를 바꿨다. “면접이 어렵겠다. 다음에 지원해 달라”고 했다. 단순한 방문이 아니라 확진자가 다수 머무른 장소에서 일해 면접관들의 ‘안전’상 단독 면접도 불가능하다는 설명이었다.

- 안동 자원봉사 간호사, 면접 오지말라한 병원(동아일보, 2020.3.14.)

- 코로나19 확진자 해고

“완치돼 집에 왔다고 하니, 학원 측에서 ‘다시 연락하기가 어려울 것 같다’고 하더군요. 해고된 겁니다. 제가 코로나19 확진자였으니, 아이들을 가르치는 걸 어느 학원, 어느 부모들이 원할까요. 재확진 사례 이야기도 자꾸 나올 때니까요. 억울하다고 말하기도 곤란한 분위기였어요. 허탈하고 힘들었지만, 그냥 받아들이기로 했어요. 자연스럽게 동료 선생님들이 모인 단톡방에서도 나왔습니다.”

- 집 돌아왔더니 학원선 해고 통보... 목만 잠겨도 재확진 공포(중앙일보, 2020.5.18.)

- 코로나19 감염 시 문책(인사상 불이익)

사건의 발단은 지난 16일 새로 입사한 여직원이 확진 판정을 받은 것에서 시작됐다. 노조는 “이제 막 사회생활 시작한 여직원이 입사한 지 얼마 안 돼 확진 판정을 받은 것도 억울하고 안타까운데, 위로는커녕 오히려 인사평가에 불이익을 준다는 말만 했다”라고 주장했다. 실제 문자 메시지에는 담당 인사팀장이 “코로나 확진으로 징계를 할 수는 없겠지만, 확진경위에 따라 승진과 평가 등 인사상 불이익을 분명히 줄 것이다”라는 내용이 적혀 있었다.

- “확진시 인사 불이익, 저평가자 출근해라”...구설 오른 DB금융투자(뉴스웨이, 2020.11.26.)

- 코로나19 확진 후 직장내 비난과 괴롭힘

동료들은 “너가 너희 어머니 장례식에 가지 말았어야지. 거기서 확진된 것 아니냐”라고 김씨를 비난했다. 장례식은 지난 7월 31일이었고 김씨가 최초로 증상이 발현한 날은 8월 31일로 2주 잠복기를 고려했을 때 다소 이해하기 힘든 말이었다.

- 너 때문에 코호트 격리” 완치후 복귀한 확진자에 쏟아진 ‘눈길’(동아일보, 2020.10.24.)

2. 코로나19 차별과 낙인의 배경

- 감염병으로 인한 실질적인 회사의 손실과 동료의 피해 발생 가능성
- 질병의 개인화: 질병의 원인이 개인의 부주의, 관리 미흡으로 여겨짐 → 잘못에 대한 문책
- 방역 우선주의: 방역이 사회의 최우선 가치로 등장하며 방역에 자원 집중
 - 감염병예방법에서 모호한 ‘감염병 의심자’ 추가 및 처벌
 - 기타 의료서비스와 사회서비스 공백
 - 감염확산방지를 위한 개인방역수칙 강조 → 질병의 개인화 강화
- 잘 알지 못하고 불확실성이 높은 신종감염병에 대한 두려움과 편견
- 기존의 문제들과 교차하는 코로나19 차별과 낙인
 - 사용자-노동자 권력 불균형, 여성 노동에 대한 존중 부재
 - 성소수자 차별과 낙인

3. 개선방향

- 포괄적 차별금지법 / 차별금지지침 마련
- 신종감염병에 대한 지식 확산과 차별금지 캠페인
- 건강의 사회적 결정요인 강조
- 직장 내 민주주의 강화