



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

법학박사 학위논문

기업의 인권실사 제도화 방안

Institutionalization Plan for
Corporate Human Rights Due Diligence

울산대학교 대학원

법학과

최한석

기업의 인권실사 제도화 방안

지도교수 오문완

이 논문을 법학박사학위 논문으로 제출함

2023년 6월

울산대학교 대학원
법학과
최한석

최한석의 법학박사학위 논문을 인준함

심사위원장	<u>남 하 균</u>	인
심사위원	<u>방 준 식</u>	인
심사위원	<u>배 미 란</u>	인
심사위원	<u>정 일 영</u>	인
심사위원	<u>오 문 완</u>	인

울산대학교 대학원

2023년 6월

국문 초록

인권은 국가 공권력에 의한 침해에 대응하는 방향으로 발전되어 왔다. 하지만 현대 사회에 들어와서 국가만큼 기업의 영향력이 커짐에 따라 기업의 활동에 의한 인권침해가 빈번하게 발생했다. 이 문제를 해결하기 위해 기업과 인권 또는 인권경영이 화두로 떠오르고 있다. 이제 기업이 인권에 책임이 있다는 주장에는 이견이 없다. 그렇다면 인권경영은 어떻게 하는 것인가? 인권경영에 대해 가장 영향력이 있고 대표적인 국제규범은 UN 사무총장 특별대표였던 존 러기가 2011년에 작성한 ‘기업과 인권 이행원칙’이다. 존 러기는 기업과 인권에 대해 국가의 인권보호의무, 기업의 인권존중책임, 구제에의 접근이라는 3대 원칙을 제시했다. 국가의 인권보호의무는 기업에 의한 인권침해를 막기 위해 국가가 정책, 법률, 규제, 판결을 통해 효과적으로 대처하는 것이다. 기업의 인권존중책임은 기업이 타인의 인권을 침해하지 않을 것과 자신이 개입된 부정적 인권 영향에 대처해야 한다는 것을 의미한다. 구제에의 접근은 기업에 의해 인권침해가 발생한 경우 피해를 본 당사자에게 사법적, 비사법적 구제를 해야 함을 의미한다.

기업의 인권존중책임을 실현하는 핵심적인 수단은 ‘인권실사’(due diligence)다. 인권실사는 기업이 자신의 활동이 다른 사람의 인권을 침해할 소지가 있는지 미리 살펴보고, 그럴 소지가 있으면 그 점을 고려해서 경영함으로써 인권침해가 발생하지 않도록 유의하고, 그러한 활동의 진행 상황과 결과를 공개하는 활동이다. 인권실사의 특징은 기업이 자신의 활동에 대해 스스로, 예방적으로 인권침해를 막기 위한 절차를 수행한다는 것이다. 기업은 인권영향평가를 실시하고, 평가의 결과를 경영에 반영하며, 경영의 결과가 효과적인지 평가하며, 이런 일련의 과정에 대해 이해관계자에게 정보를 공개하고 참여를 보장해야 한다. 인권경영의 주체는 기업이며, 인권실사를 비용을 들여 수행하는 것도 기업이다.

인권실사는 기업이 자발적으로 수행할 것을 요구하는 방식으로 도입되었다. 사실 기업이 인권존중책임을 다하기 위해 인권실사를 하는 것은 당연하지만, 기업으로서는 비용이 많이 소요되는 일이다. 따라서 기업은 인권실사를 자발적으로 시행할 이유가 부족하고, 실제로 확산속도가 매우 더뎠다. 국제사회는 이 문제를 해결하기 위해 기업이 인권실사를 강제적으로 수용하도록 하는 방향으로 발전시켜 왔다. 이미 EU를 중심으로 인권실사를 법률로 도입하고 있다. 프랑스는 2017년부터 실사의무법이 도입되었으며, 독일도 올해부터 공급망 실사법이 시행하고 있다. 외국의 인권실사법은 인권실사의 범위를 ‘공급망’까지 확대하고 있다. 공급망은 기업 자신뿐만 아니라 자신에게 원료와 자재를 공급해 주는 곳, 기업이 만든 제품을 사용하거나 판매하는 회사, 기업의 하도급 업체, 협력업체를 포함한다.

우리나라에서도 인권실사에 관한 법안이 제출되었다. 2022년 12월 발의가 된 ‘해외자원개발사업법 개정안’이다. 이 법안은 ‘분쟁 및 고위험 지역’에서 정부의 지원을 받는 해외자원 개발 사업을 하려면 인권과 환경에 대해 실사를 해야 한다는 의무를 담

고 있다. 적용대상 기업의 범위가 좁기는 하지만, 우리나라에서 인권실사를 의무로 도입하는 최초의 법안이다. 더 나아가 모든 기업에 대해 인권실사를 의무로 도입하는 법안에 관한 논의가 진행되고 있다. 인권실사법은 기업이 인권을 존중하고, 기업에 의한 인권침해 피해자들이 정의와 구제에 접근할 수 있도록 하는 데 꼭 필요한 법안이다. 이 논문에서는 인권실사법이 조속히 도입되어야 한다고 강조하고, 외국의 입법 사례를 참고하여 법안에 반드시 담겨야 할 내용을 제안하였다. 법안에는 기업과 인권 이행원칙이 제시한 국가의 인권보호의무, 기업의 인권존중책임, 구제에의 접근이 명시적으로 포함되어야 한다. 우리나라는 아직 인권실사에 대한 정의나 내용을 정리한 법안이 없으므로 기업이 지켜야 할 인권의 기준과 범위, 인권실사와 관련된 용어에 대한 정의도 포함되어야 한다. 인권실사법의 적용대상 기업은 모든 기업으로 하되 기업의 규모와 인권침해의 위험성에 따라 다르게 할 것을 제안하였다. 그리고 인권실사를 제대로 이행하기 위한 이행체계와 국가와 지방자치단체의 의무, 그리고 인권침해 당사자에 대한 권리구제 방안이 필요함을 주장하였다. 마지막으로 인권실사의 이행을 강제하는 법률적 제재로 형사적 제재, 행정적 제재, 손해배상과 같은 민사적 제재의 방식이 필요함을 주장하였다. 인권실사법이 사람들에게 실질적으로 긍정적인 변화를 가져다주지 못하는 종이호랑이가 되거나, 최악의 경우에는 기업들이 지속해서 해를 일으키면서 이를 은폐할 수 있는 새로운 위장(green washing)의 수단이 되지 않도록 해야 한다.

주제어: 기업과 인권, 인권경영, 인권실사, 인권실사법, 기업의 인권존중책임, ESG

약어 대조표

약어	외국어 전체이름	우리말 전체이름
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development	경제협력개발기구
NCP	National Contact Point	OECD 국내연락사무소
OECD 가이드라인	OECD Guidelines for Multinational Enterprises	OECD 다국적기업 가이드라인
UNGPs	UN Guiding Principles on Business & Human Rights	유엔 기업과 인권 이행원칙
CSR	Corporate Social Responsibility	기업의 사회적 책임
기업과 인권	Business and Human Rights	기업과 인권
HRDD	human rights due diligence	인권실사
ILO	International Labour Organization	국제노동기구
ISO	International Organization for Standardization	국제표준화기구
UNGC	UN Global Compact	유엔 글로벌콤팩트
ILO 다국적기업 3자 선언	Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy	ILO 다국적기업 및 사회정책에 관한 원칙의 3자 선언
인권이사회	UN Human Rights Council	유엔인권이사회
기업과 인권 NAPs	National Action Plans on Business and Human Rights	기업과 인권에 대한 국가행동 계획
RBC	Responsible Business Conduct	기업책임경영
유엔사회권위원회	UN Committee on Economic, Social and Cultural Right	유엔 경제·사회·문화적 권리규약 위원회
E.S.G	Environmental, Social, Governance	환경. 사회. 지배구조
OHCHR	The Office of the High Commissioner for Human Rights	유엔 인권최고대표사무소
CSV	Corporate Shared Value	공유가치
GRI	Global Reporting Initiative	지속가능경영보고서

<목 차>

제1장 서론	1
제1절 연구의 목적	1
제2절 연구의 범위와 방법	7
1. 연구의 범위	7
2. 연구의 방법	8
제2장 인권실사의 의의	9
제1절 인권경영의 의의	9
1. 기업활동과 인권의 관계	9
2. 인권경영의 정의	10
3. 인권경영의 필요성	11
4. 인권경영의 유사 개념	13
제2절 인권경영에 관한 국제규범의 전개	18
1. 인권경영을 위한 국제사회의 흐름	18
2. UN Global Compact	21
3. UN 기업인권규범	22
4. UN 기업과 인권 이행원칙	26
제3절 기업의 인권존중책임 이행을 위한 인권실사	31
1. 인권실사의 개념	31
2. 인권실사의 이행 절차	42
제4절 UN 기업과 인권 이행원칙의 확산	49
1. OECD 다국적기업 가이드라인	49
2. OECD 기업책임경영을 위한 실사지침	52
3. ILO 다국적기업 및 사회정책에 관한 삼자 선언	54
제5절 소결	58

제3장 우리나라와 외국의 인권실사 제도	59
제1절 우리나라의 인권실사 제도	59
1. 공기업·공공기관의 인권경영 의무화	60
2. 기업과 인권에 관한 국가기본계획	62
3. 인권정책기본법(안)	65
4. 우리나라 인권실사 유사법제에 대한 검토	68
제2절 외국의 의무적 인권실사의 도입 논의	74
1. 의무적 인권실사의 의미	74
2. 의무적 인권실사 도입에 관한 입장	74
제3절 외국의 의무적 인권실사 법제화 현황	81
1. 미국 캘리포니아 공급망 투명성법	81
2. 네덜란드 아동노동 공급망 실사법	83
3. 프랑스 실사의무법	85
4. 독일 공급망 실사법	89
5. 외국의 의무적 인권실사 법제화의 시사점	92
제4절 소결	94
제4장 우리나라에서의 인권실사 법제화 방안	95
제1절 의무적 인권실사에 대한 국제규범 도입	95
1. EU 기업 실사와 기업 책임에 관한 결의안	95
2. EU 기업 지속가능성 실사지침	100
3. UN 기업인권조약	103
제2절 의무적 인권실사의 법제화 필요성	107
1. 경제 산업적 측면	107
2. 기업의 인권존중책임 방식의 변화	108
3. 국제사회의 평가와 권고	110

4. 국가인권위원회 인권실사 의무화 기본법률 도입 권고	111
제3절 외국의 인권실사 법률 주요 쟁점과 국내 입법예의 시사점	113
1. 인권실사의 규제방식	113
2. 인권실사의 기준	114
3. 인권실사의 적용기업의 범위	115
4. 인권실사의 범위	115
5. 인권실사의 이행확보 수단	116
6. 인권실사 불이행에 대한 조치	117
제4절 (가칭) 기업과 공급망의 인권실사에 관한 법률(안) 구성 제안	119
1. 입법 방향	119
2. 기업과 공급망의 인권실사에 관한 법률(안)의 구성	119
제5절 소결	127
제5장 결론	128
참고 문헌	131
Abstract	137

<표 목차>

<표 1> UN Global Compact 10대 원칙	21
<표 2> 기업에 의한 인권침해의 유형 및 사례	40
<표 3> 인권리스크의 주요 영역 및 내용	43
<표 4> ‘직장 내 괴롭힘 방지’ 인권실사 체크리스트(예시)	44
<표 5> OECD 가이드라인 인권 관련 내용의 전개	50
<표 6> 인권경영 제도화 흐름	59
<표 7> 공공기관 인권경영 매뉴얼 중 인권실사 내용 (2, 3단계)	61
<표 8> EU 내 공급망 실사 제도화를 위한 방안	77
<표 9> 방안 4의 구체적인 내용	79
<표 10> 프랑스 주요기업 제조 사례	87
<표 11> 기업 지속가능성 실사지침 적용대상 기업 분류(일반 합의안)	101
<표 12> 기업과 인권조약 주요 쟁점에 대한 최종안	105
<표 13> 주 40시간제 도입 경과 및 적용대상 사업장·근로자 수	122

제1장 서론

제1절 연구의 목적

현대사회에서 기업의 영향력은 날이 갈수록 커지고 있다. 기업의 영향력 확대는 경제, 과학 등 사회의 발전에 기여하는 긍정적 영향도 있지만, 반대로 기업활동 과정에서 발생하는 인권침해, 환경 훼손, 부정부패와 같은 부정적 영향이 있었던 것도 부인할 수 없는 사실이다. 20세기 후반 기업은 국가의 경계를 넘어 세계적 범위로 활동하는 다국적기업으로 발전하였고, 세계화가 진행되며 각종 제품과 서비스를 생산하고 제공하는 공급망이 전 세계로 거미줄처럼 연결되었다. 이에 따라 한 국가에 머물던 기업의 부정적 영향은 다국적기업의 활동으로 인해 개발도상국과 최빈국으로 확대되었고 상대적으로 규제가 느슨한 지역의 공급망에서는 각종 인권·환경문제가 생겨났다. 다국적기업의 활동은 개발도상국과 최빈국의 경제성장에 도움을 주었지만, 이윤의 극단적 추구 과정에서 생겨난 환경 훼손과 인권침해로 인해 개발도상국과 최빈국 국민은 심각한 피해에 직면하게 되었다. 하지만 다국적기업은 경제성장이 갖고 올 풍요로운 미래를 약속하며, 환경 훼손과 인권침해의 문제는 경제성장의 과정에서 나타나는 작은 부작용으로 치부했다. 다국적기업의 이윤추구가 노골적으로 진행될수록 이들에 의한 부정적 영향은 더욱 확대되고 있다.

네덜란드에 본사를 둔 세계적인 석유 기업 셸(Royal Dutch Shell)이 나이지리아에서 석유를 채굴하는 과정에서 농업과 어업을 위주로 생활하던 선주민들의 생존기반을 심각하게 훼손하고, 이에 저항하던 주민들을 나이지리아 정부가 잔인하게 진압하고 주민대표를 처형하였다. 호주에 기반을 둔 광산 기업 리오 틴토(Rio Tinto)는 파푸아 뉴기니에서 광산을 개발하면서 중금속을 대량 방출하여 환경오염을 유발했고, 현지 주민이 저항하자 정부가 대신 폭력적으로 진압했다. 콩고민주공화국(DRC)은 1990년대 중반 이후 10년간 내전을 겪었고 무려 500만 명 이상이 사망했는데, 이 내전에 기업들이 지급한 '분쟁 광물'¹⁾ 대금이 불법 무장단체의 자금줄로 사용되었던 것이 밝혀졌다.²⁾ 이 외에도 나이키가 아주 싼 가격에 아동들의 노동력을 착취하여 제품을 생산한 사례, 2013년 방글라데시의 라나플라자 건물 붕괴사고 등 세계적인 다국적기업이 연루된 인권침해 사례는 매우 많이 보고되고 있다. 이런 다국적기업의 문제는 비단 외국에만 국한되지 않는다.

해외에 진출한 우리나라 기업에 의한 인권침해 사례도 심심찮게 보고되고 있다. 포스코는 2005년부터 인도에 대규모 제철소 건설을 추진했다. 하지만 생활터전을 잃게 된 선주민들은 저항하였고, 주민들과 오디샤 정부와 무장괴한 사이에 폭력사태가 발생하였다. 포스코는 문제해결에 소극적이었고, 결국 사업진출을 포기하였다. 캄보디아

1) 분쟁 광물(紛爭鑛物)은 콩고나 우간다 등 지역에서 전쟁 및 범죄를 동원하면서 생산되는 천연자원을 말한다.

2) 이상수, 「인권경영, 세상을 바꾸는 패러다임」, 태학사, 2022, 18~22쪽.

에서 2014년 임금 인상을 요구하는 시위대를 대상으로 군인들이 유혈진압을 해 최소 4명이 사망하고 38명이 부상을 당한 사건이 있었는데, 약진통상이라는 한국 기업이 시위를 진압한 군인의 보수를 일부 지급하는 등 진압부대와 연결되어 있다는 의혹이 제기되었다. 이외에도 삼성물산이 인도네시아에서 팜 오일(plam oil) 농장을 개발하는 과정에 지역 주민의 수자원 고갈 및 노동자에 대한 다양한 인권침해가 있었다는 보고가 있었고, 2018년 라오스의 댐 붕괴사고가 있었는데, 한국의 SK건설이 주도하고 한국 서부발전, 한국수출입은행 등이 개입되어 있었다.³⁾

우리나라에서 국내기업에 의한 인권침해 사례도 매우 많이 나타나고 있다. 2016년 5월 28일 서울지하철 2호선 구의역 내선순환 승차장에서 스크린도어를 혼자 수리하던 외주업체 직원 김모 군(1997년생, 당시 19세)이 전동열차에 부딪혀 사망했다. 당시 외주업체는 2인 1조 근무가 필요한데도 인원 부족을 핑계로 혼자 작업하게 하여 사망에 이르게 하였다. 2018년 12월 10일 충남 태안화력발전소에서 청년 비정규직 노동자 고(故) 김용균이 컨베이어벨트에 끼어 사망한 상태로 발견되었다. 회사의 안전 수칙을 무시한 업무지시에 어쩔 수 없이 따랐던 20대 청년노동자는 그대로 산재 사망자의 명단에 이름을 올렸다. 20대 청년, 비정규직이었던 젊은 노동자의 죽음은 사회적으로 큰 파장을 가져 왔다. 이후 수많은 사람의 노력으로 산업안전보건법이 개정되고, 중대재해처벌법이 제정되는 등 소기의 성과도 있었다. 하지만 여전히 아침에 출근하고 집으로 돌아오지 못하는 산재 사망사고 노동자가 우리나라에서만 한해 644명(2022년 기준)에 이른다. 밀양 송전탑 분쟁, 현대중공업 사내 하청 노동자 산재 사고 은폐 사건, 삼성 백혈병 사건 등 우리나라 기업에 의한 인권침해는 현재진행형이다.

앞서 살펴본 바와 같이 이윤의 극대화를 추구하는 기업의 행태는 기업의 존재 이유와 가치에 대해 의문을 갖게 했고, 사회에 대한 기업의 책임과 공공성을 요구하는 계기가 되었다. 사회를 구성하는 일원으로서 기업의 책임이 확장되고, 기업에 의한 인권침해, 환경파괴, 부정부패와 같은 기업의 활동과정에서 나타나는 부정적 영향을 줄이기 위한 다양한 노력이 전개되었다. 이처럼 ‘기업과 인권(Business and Human Rights)’은 사회와 개인에 대한 기업의 영향력이 확대되는 과정에서 발생한 인권침해에 대응하기 위해서 만들어지고 발전해왔다.

국제사회는 1970년대부터 기업의 인권침해 문제에 관심을 돌리기 시작했으며, 90년대 말 본격적으로 기업의 인권 책임을 인정하고 기업에 의한 인권침해를 막기 위해 다양한 노력을 하기 시작했다. UN과 OECD 등 국제기구는 ‘기업과 인권’에 관한 국제규범을 제정하여 기업의 인권 책임을 구체화해 왔다.⁴⁾ 특히 ‘기업과 인권’에 관해 UN의 역할은 매우 크다. UN은 2000년 ‘UN Global Compact’를 출범시켜 기업의 인권경영을 촉진하였고, 2003년에 UN 인권소위원회가 주축이 되어 ‘다국적기업 및 기타 기업체의 인권 책임에 관한 규범’(이하 기업인권규범)의 제정을 추진했다. 비록 ‘기업인권규범’은 채택되지 못했으나, 이 같은 노력은 기업의 인권 책임에 관한 논의

3) 이상수, “기업의 인권침해에 대한 법적 규제”, 「법과 기업 연구」 제8권 제3호, 서강대학교 법학연구소, 2018, 93~94쪽.

4) 이상수, 「인권경영, 세상을 바꾸는 패러다임」, 태학사, 2022, 5쪽.

를 촉진 시켰다. UN은 ‘기업인권규범’의 제정이 좌절된 후 2008년 ‘UN 기업과 인권 정책프레임워크’⁵⁾(이하 ‘프레임워크’)를 채택했고, 2011년에는 이를 실행하기 위해 ‘UN 기업과 인권 이행원칙’⁶⁾을 채택했다. 그리고 2011년에 개정된 OECD 다국적기업 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises), ILO 다국적기업과 사회정책에 관한 삼자 선언 (ILO Tripartite Declaration Concerning Multinational Enterprises and Social Policy), 그리고 UN Global Compact에서 제시한 인권원칙 등으로 기업과 인권에 대한 규범이 확대되었다.⁷⁾ 이후 EU를 중심으로 기업과 그 기업에 연결된 공급망까지 포함하여 ‘인권실사(human rights due diligence)’⁸⁾를 도입하고, 법제화까지 진척시켜 기업들이 자신과 자신의 공급망에 연결된 협력사까지 포함해 인권 및 환경 등에 대한 침해를 방지하고, 부정적 영향이 발생하는 경우 구제 하도록 노력하고 있다.

국제사회의 이 같은 노력에 따라 다국적기업들도 기업활동에 의한 인권침해를 예방하기 위한 자구노력을 진행하고 있다.⁹⁾ 스포츠 의류업체 아디다스는 1990년대부터 현대판 노예제에 대한 정책, 유해물질 제한 정책, 책임 있는 소싱 정책, 통합관리시스템 등 다양한 내부 정책을 수립하여 인권을 비롯하여 환경, 사회, 노동 전반에 걸쳐 자사의 활동을 엄격하게 감시·관리해오고 있다. 특히 아디다스는 자사 글로벌 공급망에서 발생할 수 있는 현대판 노예제를 방지하기 위한 인권정책을 수립하고 전 세계 협력사에서 모든 형태의 강제노동 및 인신매매를 금지하도록 엄격하게 관리하고 있다. 아디다스의 인권정책에는 고위험 지역과 제품 생산과정에 대한 인권실사가 포함되어 있으며, 주기적인 실사를 통해 협력사에서 아디다스의 노동 정책을 위반한 사실이 확인될 경우 협력 관계를 중단한다는 강력한 지침으로 정책 실효성을 높였다. 공식 누리집에는 인권 관련 페이지를 독립적으로 마련하여 아디다스 작업장 표준(Workplace Standards), 노동권 헌장(Labor Rights Charter), 인권 문답(F&Q) 등의 문서를 누구나 확인할 수 있게 하였다. 그리고 인권 정책과 인권실사 결과를 누리집에 공시하여 인권경영에 대한 기업의 대내외적 이해와 투명성을 높이고 있다.

로레알 그룹은 2020년에 생활임금과 관련하여 기업 차원에서 두 가지를 약속했다. 첫째, 직원 인권정책에서 로레알은 모든 직원에게 최소한의 기본 요구를 충족시키고 모범사례에 따라 계산된 생활임금을 가능한 한 빨리 지급하기로 약속했다. 둘째, ‘미래를 위한 로레알’ 프로그램에서 로레알은 2030년까지 전략공급 업체의 모든 직원에게 기본 요구와 부양가족의 요구(모범사례에 따라 계산)를 충족하는 생활임금을 지급

5) United Nations, “Protect, Respect, and Remedy: a Framework for Business and Human Right,” A/HRC/8/5, 7 April 2008.

6) United Nations, “Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations ‘Protect and Remedy’ Framework,” A/HRC/17/31, 21 March 2011.

7) 장민선, “기업의 사회적 가치 실현을 위한 인권 실사(due diligence)제도 도입에 관한 연구”, 「사회적 가치 창출을 위한 E.S.G 기초연구(II)」, 한국법제연구원, 2021, 32쪽.

8) 이에 대한 번역과 해설은 2장 2절 ‘인권실사(human rights due diligence)의 의미’에서 자세히 다룬다.

9)UN Global Compact 한국협회, 「기업과 인권 지침서-실사(Due Diligence)가이드라인」, 2022, 64~72쪽.

하기로 약속했다. 로레알은 생활임금 전략을 정의, 구축 및 이행하는 데 사용되는 포괄적이고 업데이트된 데이터베이스를 제공하는 독립 기관인 Fair Wage Network를 포함 전문가들과 동반관계를 발전시켰다. 그리고 로레알은 지역 출산율과 가구당 평균 소득 등 다양한 요소를 고려하여 생활임금을 산정했다. 생활임금 전략은 전 세계 직원들에게 출산휴가 및 육아휴직, 의료서비스 및 장애 보증을 포함한 일련의 사회적 혜택을 제공하는 로레알 “Share & Care”의 기존 프로그램을 보완한다. 전 세계적으로 생활임금 전략을 구현하는 것은 큰 과제이지만, 로레알은 이를 통해 Business for Inclusive Growth (B4IG)와 같은 협업 플랫폼을 비롯한 다른 기업과 이해관계자들을 이 과정에 참여시키고 있다.

스위스 기반 다국적 식품기업 네슬레는 150개국 이상에서 34만여 명에 달하는 직원들을 고용하고 있는 거대기업으로, UN 기업과 인권 이행원칙(UNGPs)을 현실화하고 자사 인권 관련 성과를 개선하기 위해 좀 더 체계적인 방법을 고안하고자 하였다. 이를 위해 2010년 덴마크 인권위원회(Danish Institute for Human Rights, DIHR)와 동반관계를 체결하고 자사의 공급망이 위치한 콜롬비아, 나이지리아, 앙골라, 스리랑카, 러시아, 카자흐스탄, 우즈베키스탄 7개국에서 각각 인권영향평가를 실시하고 자사의 인권 관련 현주소를 파악하였다. DIHR과 공동으로 개발하여 실시한 인권영향평가는 다양한 방법론과 조사대상으로 구성되어 있는데, 먼저 각각 인적 자원, 법률, 마케팅, 보안, 안전 및 건강, 환경, 조달 및 공급망을 담당하고 있는 관리자와 심층 면접을 진행하여 폭넓게 내부 현황을 조사하였다. 회사 내부 관계자를 포함해 사업장이 위치한 곳의 지역 공동체를 방문해 직접 공동체 구성원들을 면접하였고, 노동조합, 정부, NGO, 국제기구, 학계 등 각 지역 대표들과 교류하여 각국 네슬레 인권영향평가에 반영시켰다. 나아가서 인권영향평가에는 1차 공급업체의 관리자와 직원들의 면접 내용도 포함하여 내외부적인 평가를 모두 반영할 수 있도록 했다. 각 7개국 사업장에서 직간접적 이해관계자를 대상으로 진행한 인권영향평가의 결과를 토대로 ‘실행과 내재화’를 위한 행동계획을 고안하는 등 네슬레의 기업정책 및 기업활동에 실질적으로 반영될 수 있도록 사후 조치를 하고 있다.

미국의 식품제조업 회사 펩시코(PepsiCo)의 인권위원회는 기업과 인권 관련 단체인 Shift와 협력하여 2017년 초 자사 공급망 전체를 대상으로 인권평가를 진행하여 사내 인권 관련 정책을 점검하고, 나아가서 자사 활동과 관련된 인권 관련 이슈 중 가장 우선시해야 할 문제를 파악하였다. 이와 같은 시급성 중심의 접근법은 UN 기업과 인권 이행원칙에도 부합하는 방법으로, 기업활동과 연관된 인권 관련 이슈 중 부정적인 영향이 심각한 문제부터 해결하는 것에 중점을 두고 있다. 펩시코 인권위원회는 먼저 내부 평가를 진행하여 이해관계자가 겪고 있는 가장 시급한 문제가 무엇인지 파악했다. 이어서 하향식 접근법으로 기업활동의 잠재적 영향을 평가하였는데, 이를 위해 사업계획, 공급망, 회계감사 등 각종 자료를 세세하게 검토한 것은 물론 내외부 전문가에게 자문을 요구해 반영했다. 이 조사자료를 토대로 펩시코의 인권위원회는 각 이슈의 심각성과 발생 빈도를 점검했다. 동 평가를 통해 펩시코는 자사 영향권 아래에 있

는 여러 이해관계자가 겪고 있는 문제를 깊이 이해할 수 있게 되었으며, 기업 내부에서도 인권 관련 문제에 대한 인식을 제고 할 수 있었다. 이와 같은 발전은 곧 인권 이슈에 대한 경영 강화로 이어졌다. ‘펩시코 인권선언(PepsiCo’s Global Human Rights & Salient Issues Statement)’은 인권의 가치를 존중하는 펩시코의 경영철학을 보여주고 있으며, 인권 문제를 해결하기 위한 여러 해결책도 제시하고 있다. 그리고 정기적인 평가를 통해 기존의 인권 문제를 꾸준히 점검하고, 새롭게 제기된 문제에 대해서도 주의를 기울이고 있다.

이러한 일부 다국적기업의 노력에도 불구하고 기업에 의한 인권과 환경에 대한 침해는 계속되고 있고 침해의 심각성에 비해 개선은 너무 더디게 진행되고 있다. 이것은 기업과 인권 관련 국제사회의 규범이 의무가 아닌 기업의 자발성과 선의에 기초하고 있다는 점에서 문제를 해결하기에는 역부족이라는 것을 보여준다. 그리고 시행되고 있는 국제규범들이 강제적으로 기업에게 인권존중책임을 묻고 있지 않다는 점에서 평가는 호의적이지 않다. UN Global Compact의 접근법에 대해서는 실효성이 없다는 비판이 계속 제기되었고, UN 기업과 인권 정책프레임워크와 UN 기업과 인권 이행원칙에 대해서도 비슷한 비판이 제기되었다. 이러한 비판은 한국에서도 종종 나타났다. 비판 지점은 이러한 규범들이 다국적기업을 규제하는 구속력 있는 규범에 이르지 못했다는 것이다. 즉 UN 기업과 인권 정책프레임워크와 UN 기업과 인권 이행원칙은 기업과 인권에 대한 자발주의와 법적 규제 주의와의 대립에서 UN 차원의 공식적인 응답이며, UN의 결론은 자발주의였다.¹⁰⁾ 즉 UN 인권과 기업 이행원칙이 갖는 가장 심각한 문제는 UN의 대응이 새로운 국제법적 의무를 만들어 내는 데 실패했으며, 인권경영의 시행이 다국적기업의 선의에 기댈 수밖에 없는 한계에 봉착했다는 것이다. 우리나라의 경우를 보더라도 공공기관 경영평가에 인권항목이 포함되면서 공기업과 공공기관에만 인권경영이 우선 도입되었으며, 사기업에 대해서는 인권존중책임을 의무화하지 않고 있다.

국제사회는 기업과 인권에 대한 이런 비판을 수용하는 추세에 있으며, EU 및 회원국과 미국 등 일부 국가에서는 기업의 인권침해를 방지하기 위한 법률을 제정하는 등 기업의 인권침해를 막기 위해 노력하고 있다. EU에서는 인권경영을 위해 기업에게 인권실사를 시행할 법적 의무를 부과하는 방식의 제도화가 진행되고 있다. 영국은 2015년 현대노예방지법(Modern Slavery Act 2015)을 제정해 시행 중이고, 네덜란드는 자국 기업이 공급망에서 아동노동을 근절하고 예방하도록 활동한 보고서를 제출할 의무를 담은 법을 도입해 2022년부터 시행 중이다. 프랑스 실사의무법은 UN 기업과 인권 이행원칙을 기준으로 인권 전반을 대상 항목으로 하고, 연례보고서 제출 등의 의무를 부과하며, 위반 시 법적 제재를 가할 수 있는 구속력이 있는 최초의 입법 사례로 소개되고 있다. 독일의 공급망 실사법은 이러한 흐름을 더욱 발전·강화하여 의무사항을 구체화하고 위반 시 주어지는 제재를 더욱 실효성 있게 다듬었다고 평가되고 있

10) 홍성수, “기업과 인권에 대한 국제사회의 대응: 최근 UN의 논의에 대한 비평”, 『법학논총』, 제35권 제2호, 단국대학교 법학연구소, 2011, 82쪽.

다. EU도 회원국 차원에서 이루어지고 있는 공급망 실사 의무 법제화의 흐름을 이어가고 있다.¹¹⁾ EU 의회는 2020년 4월 인권 및 환경과 관련한 실사 의무에 대한 법안 수립을 발표하였고, 2021년 3월 관련 지침 마련을 촉구하는 결의안을 통과시켰다. EU 집행위원회는 2022년 2월 23일 ‘기업 지속가능성 실사 지침(Directive on Corporate Sustainability Due Diligence)’을 발표하였다. 이 지침에 대한 EU 의회와 EU 사회의 승인이 이루어지면 2025년부터 본격적으로 시행될 예정이다.

기업에 의한 인권침해 문제는 미뤄둘 수 없는 과제이며, 기업이 인권존중책임을 다할 수 있도록 인권실사에 대해 법제화를 포함해 인권경영의 제도화를 위한 준비를 해야 한다. 인권실사에 관한 선행연구는 다음과 같다. 한국상사법학회가 작성한 법무부 연구용역과제보고서 「기업과 인권 관련 국내·외 동향 및 국내 기업법제에의 시사점(2018)」에서는 기업의 인권존중책임 이행에 핵심이 되는 인권 관련 내용을 공시하는 제도와 기업에 의한 인권침해를 예방하고 인권침해가 발생한 경우 구제를 실현할 수 있도록 내부통제제도를 마련하는 등 최소한의 부분은 입법을 통해 국가의 인권보호의무를 이행하고, 인권존중의 실제적 내용을 포함한 법령에 규정하지 아니한 책임은 자율적 방법을 통해 준수하도록 해야 할 필요성이 있다고 주장했다. 김현주는 박사학위논문 “기업경영에서의 인권경영 도입에 관한 연구(2019)”에서 상법에서 인권경영을 도입하여 직접 규제해야 한다는 것은 시기상조라며, 다만 현실적인 인권상황에 대한 개선방안으로 기업 스스로 인권경영을 도입, 실천할 수 있도록 다양한 사회적 여건을 만들어 장려하는 방안이 바람직하다고 주장했다. 이 연구들은 인권경영에 대해 법을 통한 강제보다 기업의 자율적 실천을 강조하고 있다.

하지만 법률을 통해 기업이 인권존중책임을 다할 수 있도록 강제해야 한다는 주장도 제기되고 있다. 국가인권위원회 연구용역과제 「기업의 인권존중책임 법제 기초연구(2020)」에서는 기업의 인권존중책임을 법률로 제도화할 필요가 있다고 주장한다. 김동현 변호사는 “의무적 인권실사의 해외 입법 동향과 국내 법제화 방안(2022.2)”에서 인권실사의 내용을 법률로 명시하고, 인권실사의 실행을 의무화하는 것이 필요하다고 주장했다. 이상수 교수는 자신의 책 「인권경영, 세상을 바꾸는 패러다임(2022.4)」에서 인권실사의무화법 제정을 주장했다.

이 논문에서는 앞선 연구를 토대로 인권경영을 이행하는 데 핵심이라고 할 수 있는 ‘인권실사’를 우리나라에서 제도화하기 위한 방향을 제시하고자 한다. 이 논문은 인권실사를 제도화하는 데 토대가 되는 국제규범과 외국의 인권 실사 제도화 사례를 살펴보고, 이를 통해 우리나라에서 의무적 인권실사를 도입할 필요성을 알아본다. 특히 외국의 인권실사의 법제화 사례를 구체적으로 검토하고 우리나라의 적용 가능성을 검토한다. 또한, 현재 국내에 존재하는 인권실사 관련 제도를 분석하여, 법제화를 포함해 우리나라에서 의무적 인권실사의 제도화 방향을 제시하고, 법률로 제도화하는 경우 법안 작성 시 유의해야 할 개념과 법안에 담겨야 할 내용에 대해 제시하고자 한다.

11) 남궁준, “기업의 노동·인권·환경 실천감독 및 실사 의무 법제화 동향”, 「국제노동브리프」 2021년 11월호, 한국노동연구원, 2021, 5쪽.

제2절 연구의 범위와 방법

1. 연구의 범위

본 연구의 주요 범위는 인권경영 실현의 핵심인 인권실사에 대한 개념과 실행방식, 그리고 국제규범의 발전에 대해 분석하고, 인권실사를 도입한 외국사례를 참고하여 우리나라에서 인권실사를 제도화하는 방안을 모색하는 것이다.

1장은 연구의 필요성을 설명하고, 연구의 목적과 범위, 연구 방법을 간략히 서술하였다.

2장 인권실사의 의의에서는 인권경영과 인권실사에 관해 설명하고, 이에 관한 국제규범이 생겨나고 발전한 과정을 서술하였다. 먼저 인권경영의 정의와 필요성, 인권경영의 유사 개념을 설명하였다. 인권경영과 함께 사용되고 있는 준법경영, 기업의 사회적 책임(CSR), 기업책임경영(RBC), 지속가능발전목표(SDGs), E.S.G(환경, 사회, 지배구조) 등 인권경영과 관련한 다양한 유사 개념을 비교 분석함으로써 인권경영의 특징을 확인하고, 인권경영의 필요성을 서술하였다. 이어서 인권경영의 핵심으로서 인권실사의 의의에 관해 서술하였다. 인권실사의 목적과 주체, 인권실사의 절차와 내용에 관해 설명하였다. 특히 인권실사는 기업의 인권침해를 미리 방지할 수 있는 제도임을 설명하였다. 2011년 제정된 UN 기업과 인권 이행원칙을 비롯하여 OECD 다국적기업 가이드라인, ILO의 다국적기업 및 사회정책에 관한 삼자 선언, UN Global Compact 등 국제규범이 제시하고 있는 인권실사의 구체적인 내용을 살펴보았다. 특히 UN 기업과 인권 이행원칙이 인권경영의 핵심 규범으로 되는 이유와 다른 국제규범에 미치는 영향에 대해 검토하였다.

3장에서는 인권실사와 관련한 우리나라와 외국의 제도에 대해 살펴보았다. 우리나라의 경우 국가인권위원회와 법무부가 제정하거나 추진 중인 인권경영에 대한 제도들을 알아보고, 특징을 분석하였다. 우리나라에서 인권경영의 대표적인 정책이라고 볼 수 있는 공기업·공공기관 인권경영 의무화와 기업과 인권에 관한 국가기본계획, 그리고 현재 논의 중인 인권정책기본법(안)의 내용을 알아보고, 우리나라에서 시행 중인 인권실사와 비슷한 법제를 살펴봄으로써 우리나라에서 인권실사의 제도 도입의 가능성에 대해 검토하였다. 그리고 외국의 인권실사의 법적 의무화에 대한 동향을 살펴보고, 법적 의무화의 의미에 관해 서술하였다. 인권실사를 법제화한 미국, 프랑스, 네덜란드, 독일의 사례를 소개하였다.

4장에서는 우리나라에서 의무적 인권실사를 법제화할 필요성과 방안에 관해 서술하였다. 먼저 의무적 인권실사의 법제화를 위한 국제규범을 도입하려는 UN과 EU의 활동에 대해 살펴보았다. 그리고 의무적 인권실사의 법제화에 대한 필요성에 대해 경제산업적 측면, 기업의 인권존중책임 방식의 변화, 국제사회의 평가와 권고, 국가인권위원회의 권고를 통해 살펴본다. 그리고 외국에서 인권실사를 법제화한 경우 주요 법률적 쟁점을 살펴보고 우리나라에 도입할 경우 시사점을 분석하였다. 이어 우리나라에

서 법제화를 통한 제도화 방안을 제안하고, 법안 작성 시 유의해야 할 개념과 법안에 담겨야 할 내용에 대해 제시한다.

5장은 본 연구의 결론 부분으로 논문의 1장부터 4장까지 내용을 요약하여 정리하고 우리나라에서 의무적 인권실사의 제도화 방향을 개별법의 제정으로 제안하고, 인권실사 제도가 발전해가야 할 방향을 서술하였다.

2. 연구의 방법

본 연구는 기업과 인권에 대한 다양한 국제규범과 인권실사를 법률로 도입한 국가의 관련 법제, 그리고 우리나라의 인권실사에 관련한 각종 문헌을 중심으로 연구를 진행하였다. 인권실사와 관련된 국내외의 책자, 논문, 법령, 연구보고서, 각종 보도자료 및 언론 보도 등을 참고하고 분석하였다. 그리고 국내 다양한 선행연구들을 검토, 분석하여 연구의 차별성을 도모하고자 하였다.

제2장 인권실사의 의의

제1절 인권경영의 의의

1. 기업활동과 인권의 관계

기업은 상품과 서비스를 생산하고, 일자리를 만들며, 세금을 통해 국가 재정에 기여하는 등 오늘날 사회의 유지, 발전에 큰 역할을 하고 있다. 현대에서 기업의 사회와 개인에 대한 영향력은 크게 확대되었고, 특히 다국적기업의 영향력은 한 국가나 정부의 영향력을 뛰어넘는 경우도 생겨나고 있다. 예를 들면 애플의 시가총액은 대한민국 국내총생산(2022년 1월 3일 애플의 시가총액은 3조 달러(3,580조 원)를 넘어섰다. 시총 3조 달러는 세계 5위 경제 대국 영국의 국내총생산(GDP) 2조6,382억 달러보다 많고, 한국의 GDP 1조5,867억 달러의 2배에 달한다.¹²⁾ 20세기 후반부터 현재까지 기업의 규모와 영향력은 계속 확대되어 온 데 비해, 세계경제에 대한 개별국가의 규제는 점점 약화 되었다. 즉 기업의 성장과 활동 범위의 세계화로 개별국가가 기업활동을 모두 통제하는 것은 불가능하게 되었다.

이처럼 기업의 영향력이 증대되면서 기업이 인권에 미치는 영향도 함께 확대되었다. 경제발전과 기업의 성장은 인권증진에 긍정적인 기여도 하지만, 반대로 이윤만을 추구하는 기업활동은 소비자와 노동자의 건강권, 생명권을 위협하고 환경파괴와 같은 지구적인 문제를 일으키기도 한다. 즉 기업의 활동은 인권에 긍정적인 영향과 부정적인 영향을 모두 줄 수 있다. 특히 기업활동으로 인해 발생하는 인권에 대한 부정적 영향은 다국적기업을 통해 국경을 넘어 수많은 사람의 삶에 영향을 미칠 수 있어 인권경영의 중요성이 더욱 부각되고 있다.

오늘날 기업은 정부와 함께 인권침해의 주요한 가해자가 되기도 하고, 인권을 증진시킬 수 있는 유력한 행위자가 되기도 한다. 중요한 점은 기업이 모든 사람의 인권 향유에 대한 영향력이 큰 만큼 기업의 책임이 커지고 그 책임에 마땅한 행동을 해야 한다는 사회적 기대가 형성되고 있다는 것이다.¹³⁾ 세계적인 회계·컨설팅 기업 KPMG의 2017년 조사결과에 따르면, 전 세계 주요 5천여 개의 기업 가운데 73% 이상이 인권이 기업의 문제라고 응답했다고 한다. 지속가능성 관련 글로벌 네트워크인 BSR(Business for Social Responsibility)가 2016년 실시한 조사결과를 보아도, 기업의 지속가능성을 위한 우선순위 가운데 인권이 73%로 가장 높은 수치를 기록했다.¹⁴⁾ 이처럼 기업과 인권의 문제는 피할 수 없는 기업경영의 핵심적인 문제가 되었다고 할 수 있다.

12) 한국일보 기사, “애플 사상 최초 시총 3조 달러 넘었다...한국 GDP 2배, 삼성전자 8배”, 2022.1.4.

13) 국가인권위원회 등, 「2010년 기업과 인권포럼 보고서 인권경영의 이해」, 도서출판 한학문화, 2010, 9쪽.

14) 법무부, 「기업과 인권 길라잡이」, 2021, 14쪽.

2. 인권경영의 정의

1948년 세계인권선언이 발표된 이후 국가는 인권의 증진과 보호에 일차적 주체로 되었으며, 많은 국가가 국제인권 규범을 수용함에 따라 국제법적으로 승인된 인권에 대한 기업의 책임도 덩달아 높아지고 있다. 이제 기업은 이윤 극대화에만 몰두할 것이 아니라, 기업의 사회적 영향력을 고려한 영리활동을 할 것을 요구받고 있다. 기업에 소속된 노동자를 포함해 협력업체 및 하청업체 노동자, 나아가 소비자와 지역 주민 등 기업활동과 관련 있는 이해관계자 모두의 인권을 존중하는 사람 존중의 인권경영¹⁵⁾(Business and Human Rights)을 할 것을 요구받고 있다.

우리나라에서는 국가인권위원회와 법무부가 기업의 인권존중책임을 이행하기 위해 ‘인권경영’¹⁶⁾이라는 개념을 도입했다. 인권경영은 국제인권 규범을 근거로 인권을 존중하는 기업문화를 만들기 위한 일련의 노력으로서, 기업의 전반적 운영과 사업활동 과정에서 여러 이해관계자에게 미칠 수 있는 인권리스크를 실사를 통해 점검·예방하고, 문제 발생 시 적절한 구제를 제공하는 것을 목표로 삼고 있다.¹⁷⁾ 법무부는 인권경영을 “국제인권 규범을 근거로 기업 등에 의한 인권친화적인 경영 활동으로, 인권선언을 하고, 인권에 대한 영향평가를 통해 인권 문제에 사전예방적으로 대처하며 그 성과를 공개하고, 인권침해 피해자에게는 구제절차를 제공하는 것”으로 정의했다.¹⁸⁾

인권경영과 관련해 가장 영향력이 있는 대표적인 국제규범은 코피 아난 전 UN 사무총장이 임명한 ‘UN 사무총장 특별대표 존 러기(John Ruggie)’가 주도하여 2011년 만들어진 ‘기업과 인권에 관한 이행원칙:UN “보호, 존중, 구제” 프레임워크의 실행’이다. 이 문서 자체는 법이 아니지만, 글로벌 차원에서 기업과 인권에 관한 실질적인 지도원칙(Guiding Principles)으로 작동하고 있다.¹⁹⁾ 이 문서는 기업 및 3자에 의한 인권침해로부터 국가의 인권보호의무, 기업의 인권존중책임, 구제에의 접근을 다루고 있다. UN 기업과 인권 이행원칙과 함께 「UN Global Compact」, 「OECD 다국적기업 가이드라인」, 「ILO 다국적기업과 사회정책에 관한 삼자 선언」 등이 기업과 인권에 관한 대표적인 국제규범이다. 이 규범들은 「세계인권선언」, 「시민·정치적 권리에 관한 규약」, 「경제·사회·문화적 권리에 관한 규약」, 「인종차별철폐협약」, 「여성차별철폐협약」, 「아동권리협약」, 「장애인권리협약」, 「이주노동자권리협약」 등 UN의 인권 규범을 포함하고, ILO의 노동 관련 핵심원칙 등에 근거를 두고 있다.

인권경영은 국제적으로 합의된 인권 규범의 준수 행위이며, 좀 더 구체적으로 말하

15) 기업의 인권 책임을 나타내는 단어는 ‘인권경영’ 또는 ‘기업과 인권’ 등으로 다양하게 사용되고 있다. 이 글에서는 같은 의미로 사용하되, 인용하는 저술의 표현을 최대한 따르도록 한다.

16) 국가인권위원회(「인권경영 가이드라인 및 체크리스트」, 2014)는 인권경영을 “기업을 경영하는 과정에 있어 사람을 중시하는 경영, 즉 인간으로서의 존엄과 가치를 중시하고 보호하는 경영 활동”이라고 정의했다. 이상수 교수(「인권경영, 세상을 바꾸는 패러다임」, 2022)는 “인권경영을 기업과 인권에 대한 국제규범을 준수하는 경영 활동”이라고 정의했다.

17) 구정우, 「‘인권경영표준지침’ 개발연구」, 성균관대학교 산학협력단, 2019, 5쪽.

18) 법무부, 「기업과 인권 길라잡이」, 2021, 14쪽.

19) 이상수, 「인권경영, 세상을 바꾸는 패러다임」, 태학사, 2022, 31~32쪽.

면 ‘UN 기업과 인권 이행원칙’의 실천 활동이라고 할 수 있다.²⁰⁾ 인권경영은 인권을 존중하는 기업문화를 만들기 위한 노력이며, 기업활동으로 인한 부정적 인권 영향을 방지·완화하는 것이 주요한 과제이다. 인권경영은 국제적으로 널리 인정된 모든 인권을 존중하는 것을 목표로 하며, 인권정책선언, 인권리스크에 대한 실사, 인권침해 발생 시 적절한 구제의 제공을 핵심으로 하고 있다. 기업은 운영과 사업과정에서 임직원, 협력업체, 지역 주민, 소비자 등 기업 내·외부에 있는 이해관계자들의 인권에 부정적 영향을 초래하지 않도록 적극적으로 노력해야 하고, 동시에 사업 관계에 있는 다른 기업을 통해 간접적인 방식으로 이해관계자들의 권리가 침해될 수 있다는 점도 유의해야 한다.²¹⁾

3. 인권경영의 필요성

가. 기업의 인권존중책임

역사적으로 인권을 보장하는 것은 국가권력에 의한 침해를 전제로 한 방어적 기본권으로 출발하였기 때문에 인권의 보장은 국가의 기본적 책무에 속한 것이었다.²²⁾ 그러나 최근에는 국가의 인권보호의무와 별도로, 기업이 독자적으로 인권존중책임을 진다는 인식이 자리를 잡아나가고 있다. 세계적으로 무역자유화, 규제 완화, 그리고 민영화를 통해 시장이 범위와 영향을 확장하면서 동시에 기업의 영향력을 함께 확대하였다. 이는 기업의 활동이나 사업 관계에 따라 그 부정적 영향력도 훨씬 커진다는 것을 뜻한다. 바로 여기에서 인권경영이 하나의 대안으로 등장하였다.

기업에 대한 전통적인 이해 방식은 기업은 사적인 단체로서 공익이나 인권과는 무관한 것으로 파악한다. ‘주주 중심주의’는 기업의 존재 이유를 주주의 이익 극대화에서 찾음으로써 기업을 공익이나 인권과 분리한다. 주주 중심주의에 따르면 기업의 이익과는 무관한 공익이나 인권 또는 사회적 책임에 대해 기업이 관심을 가지는 것은 주주의 이익을 훼손시킬 수 있는 것이므로 지양해야 할 그 무엇이다. 하지만 기업을 주주의 이익을 위해서만 존속하는 것으로 파악하는 견해만 있는 것은 아니다. ‘주주 중심주의’와 구별되는 이른바 ‘이해관계자 중심주의’는 기업이 주주를 포함한 다양한 이해관계자의 관계망을 통해 존속한다고 말한다.²³⁾ 기업은 주주만으로 구성되는 것이 아니라 노동자, 협력업체, 지역 주민, 소비자 등 다양한 이해관계인들을 필요로 한다. 이해관계자 중심주의는 기업이 공적인 주체로서, 주주를 포함한 다양한 이해관계자를 통해 이루어지는 소통의 복합체로서 더는 이해관계자의 이익, 즉 공적인 이익에 무관심해서는 안 된다고 주장한다. 기업은 자기 존속의 기반이 되는 이해관계자들의 목소

20) 이상수, 「인권경영, 세상을 바꾸는 패러다임」, 태학사, 2022, 32쪽.

21) 법무부, 「기업과 인권 길라잡이」, 2021, 14쪽.

22) 김현주, “기업경영에서의 인권경영 도입에 관한 연구”, 「단국대학교 박사학위논문」, 2019, 1쪽.

23) 이동승, “기업의 사회적 책임:법적 규제의 한계와 과제를 중심으로”, 「안암법학」 제29권, 안암법학회, 2009, 305쪽.

리에 귀를 기울이고, 이들의 이익에 관심을 가져야 한다. 여기에는 당연히 인권이 포함되어야 한다.²⁴⁾

기업과 인권에 대한 논의가 처음 시작됐을 때 ‘이윤을 목적으로 하는 기업이 인권 경영을 반드시 해야 하는가?’에 대해서 논란이 있었지만, 오늘날 기업이 인권 존중 책임을 지고 인권 경영을 해야 한다는 것에 다른 견해가 없는 것으로 보인다. 기업이 인권 경영을 해야 한다는 주장은 ‘기업이 사회의 한 구성원이며, 인권을 존중하는 것은 구성원으로서의 기본적인 책무이다. 기업이 사회에서 갖는 영향력이 매우 크고, 기업에 의한 인권 침해는 많은 사람에게 회복하기 어려운 부정적 영향을 끼칠 수 있고 기업은 단순히 사적 단체를 넘어서 공적 단체의 성격을 가질 뿐만 아니라, 더 나아가 공익과 인권을 실현하는데 기여하는 주체가 되어야 한다.’는 것까지 광범위하게 나타난다. 즉 기업은 인권 존중 책임을 글로벌 시민의 책무로 받아들이는 과정에서 부정적 영향을 줄이고 인권 존중 책임을 다하게 된다.²⁵⁾

나. 기업의 인권리스크 관리

기업이 인권리스크를 적절하게 관리하지 않는다면 불가피하게 인권침해가 발생할 수 있다. 이는 기업 전체의 피해로 이어진다. 반면 성공적으로 인권리스크를 관리하는 기업은 기업 이미지를 긍정적으로 개선하며, 이를 통해 투자를 유치하는 등 기업 가치를 상승시키는 방향으로 이어질 수 있다.

현재 많은 기업은 재무리스크나 환경리스크와 같이 사업과정에서 나타날 수 있는 잠재적 리스크에 대비하고 있다. 인권리스크 또한 기업의 지속가능성에 심각한 위협이 될 수 있으므로 주의 깊게 관리해야 한다. 기업이 인권침해에 연루되면 법적 분쟁 과정에서 커다란 비용을 들이게 되고, 소비자와 투자자로부터 외면받게 되며, 매출과 주가의 하락으로 이어지기도 한다. 요즘 인권을 침해한 기업이라는 이미지가 만들어지면 회복하기 어렵고, 회복하는 과정에서 큰 비용이 발생하게 된다. 국내에서도 기업들이 인권침해에 연루되는 사례가 늘어나면서 기업의 인권침해 문제에 대한 소비자들의 관심이 높아지고 있다. 일례로 ‘가습기 살균제 사건’은 기업이 소비자의 건강권과 생명권을 심각하게 침해하는 사건이었으며, ‘땅콩 회항’과 같은 기업 총수의 갑질로 인한 인권침해는 기업의 대표적인 인권리스크로 인식되었고, 이러한 인권침해 사례들은 기업의 지속가능성에 큰 걸림돌이 될 것이라는 반성을 불러왔다.

반면 인권리스크를 관리할 수 있는 체계를 잘 만들고 운영한다면 인권침해로 인한 분쟁의 발생을 미리 방지하고, 이미지 손상에 대한 막대한 비용의 지출을 막을 수 있다. 인권 경영을 성공적으로 정착시킨 기업은 기업 이미지 개선을 통해 소비자의 호응을 받을 수 있고 향상된 브랜드의 가치를 활용해서 협력회사 선정 및 인재 영입에도 좋은 성과를 낼 수 있다. 더구나 달라진 기업 이미지는 일하는 임직원들의 만족도 상

24) 양천수, “인권경영을 둘러싼 이론적 쟁점”, 『법철학연구』 제17권 제1호:159-188, 한국법철학회, 2014, 166쪽.

25) 법무부, 『기업과 인권 길라잡이』, 2021, 16쪽.

승을 기대할 수 있다.

기업의 사회적 책임, 사회책임투자 등 기업의 사회적 기여에 관심이 높아지고 있어서 인권을 존중하지 않는 기업은 투자유치에 어려움을 겪을 수 있다. 반면 인권을 적극적으로 옹호하고자 하는 기업은 매력적인 투자처로 인식될 수 있다. 즉 인권경영의 확산은 기업에게 하나의 새로운 기회가 될 수 있다.

4. 인권경영의 유사 개념

인권경영은 준법경영, 기업의 사회적 책임(CSR), 기업책임경영(RBC), 지속가능한 발전(SDGs), E.S.G(환경, 사회, 지배구조) 등의 개념과 깊은 관련을 맺고 발전해왔다.

가. 준법경영

준법경영은 기업활동 과정에서 각종 법률을 준수해야 한다는 것으로 인권경영의 출발점이다. 그러나 법률은 최소한의 기준만 제시하는 것으로 법률을 지킨다는 것이 기업의 인권존중책임을 위해 모든 노력을 다했다는 것을 뜻하지 않는다. 인권경영은 준법경영과는 달리 법 이상의 기준을 도입하는 것을 말한다. 이미 많은 기업이 법률을 준수하면서 경영 활동을 하지만 인권침해를 일으키는 경우가 발생하고 있다.²⁶⁾

나. 기업의 사회적 책임(CSR)

기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility, 이하 'CSR')은 기업이 이윤 추구라는 본연의 목적에만 충실해서는 안 되며 사회에 일정한 기여를 해야 한다는 관념을 담고 있다. CSR은 1889년에 발표된 '부의 신탁'이라는 저서에서 기원했다고 알려져 있으며, 이에 따르면 부는 단지 신으로부터 신탁받은 것에 불과하므로, 재산은 사회에 배분 및 환원하는 것이 의무라는 것이다. 'CSR의 아버지'라고 일컬어지는 하워드 보언(Howard R. Bowen)은 이윤추구의 극대화가 사업 성공의 기준인 시대는 저물고 있으며, 경영자는 대중 교육, 노동자, 지역사회, 정부, 생산성, 경제적 안정, 경쟁, 천연자원 보존 등을 고려하는 경영을 해야 한다고 주장했다.²⁷⁾

이와 반대로 밀턴 프리드먼(Milton Friedman)은 기업의 사회적 책임은 오직 이윤을 증식시키는 것이라면서, 주주에 의해 고용된 노동자의 지위를 갖는 경영진에게 주주의 이익을 넘어 사회적 책임을 위해 행동하라는 것은 주주의 이익을 위해 행동하지 말라고 하는 것과 같다고 주장한다.²⁸⁾ 프리드먼의 주장은 규제 완화와 경제의 세계화로 대표되는 신자유주의의 시대정신이 되었다. 신자유주의는 CSR의 가치를 부정하는

26) 법무부, 「기업과 인권 길라잡이」, 2021, 15쪽.

27) 이상수, 「인권경영, 세상을 바꾸는 패러다임」, 태학사, 2022, 55쪽.

28) 이은선·최유경, "ESG 관련 개념의 정리와 이해", 「한국법제연구원 이슈페이퍼」 21-19-④, 한국법제연구원, 2021, 14쪽.

논리였지만, 반대급부로 기업이 노골적으로 주주의 이익만 추구함으로써 심각한 사회적 문제가 발생했다. 그리고 규제 완화에 따라 공적규제가 약화 되고 기업의 영향력이 커지면서 상대적으로 기업에 대한 기대가 높아졌고 이에 따라 기업의 사회에 대한 책임을 강조하게 되었다. 결과적으로 신자유주의의 확산이 CSR의 부흥을 이끌었다고 볼 수 있다. 오늘날 기업의 사회적 책임은 주류화되었다.

CSR에 대한 논의가 확대되면서 개념의 난립과 혼란이 발생했다. 이 문제를 해결하기 위한 국제사회의 노력은 국제표준화기구(ISO)를 중심으로 진행되었고, 기업을 포함한 모든 조직의 사회적 책임을 다루는 ISO 26000이 제정되었다. 'ISO 26000'은 국제표준협회가 2010년 사회적 책임과 관련한 다양한 국제규범과 표준, 가이드라인을 종합하고 세계 각국의 전문가 의견을 수렴하여, 기업뿐만 아니라 모든 조직의 사회적 책임 가이드라인에 해당하는 항목을 발표한 것이다. ISO 26000은 “사회적 책임의 최종적 목표는 사회 전체 및 지구의 지속 가능한 발전에 기여하는 것”으로 규정하며, 이를 위해 기업이 부담하는 중요한 사회적 책임 영역을 지배구조, 노동, 환경, 소비자 이슈, 공정거래 관행, 지역사회 참여, 인권 등 일곱 가지로 제시하고 있다.²⁹⁾ 이 중 인권항목을 보면 “조직은 자신의 영향권 내에서 인권을 존중할 책임이 있으며”, 이를 위해 인권실사를 실시할 것을 요구한다. 기업이 존중해야 하는 인권목록에는 시민적·정치적 권리와 경제적·사회적·문화적 권리가 포함된다.³⁰⁾ ISO 26000은 CSR의 세부 실행지침의 성격을 갖고 있으며, 현재 CSR의 국제적 표준으로 인식되고 있다.

ISO 26000이 CSR의 실행지침의 성격을 갖는다면 GRI(Global Reporting Initiative)³¹⁾가이드라인은 CSR을 실행하여 이룬 성과를 일정한 기준에 따라 측정하고 보고하는데 사용하는 기준이다. GRI는 2000년에 첫 번째 가이드라인(G1)을 발표한 후 2016년 GRI Standard로 개정되었다. 2016년 이후 세계적으로 1만 개 이상의 기업에서 지속가능성 보고서의 공시 가이드라인으로 활용하고 있다. GRI는 2021년에 보편 표준과 부문별 표준을 구분하여 공시하는 새로운 개정안을 만들었다. 이 개정안은 UN 기업과 인권 이행원칙, OECD 다국적기업 가이드라인 등이 요구하는 사항들에 대응해 보고할 수 있도록 호환성을 강화했다.³²⁾

CSR과 인권경영의 차이점을 살펴보면 다음과 같다. CSR은 대개 경영학자가 주도하며, 기업 중심의 사고에 기반을 두고 있다. CSR 활동은 개방적이며 최대주의를 지향한다. CSR을 실천해야 하는 근거로는 경제적 이유 혹은 선의 실천을 든다. CSR은 기업의 선의에 대해서 신뢰하며 사회에 대한 기업의 적극적 기여와 긍정적 영향력을 강조한다. CSR은 자발적이고 비법률적인 접근을 선호하며 CSR에 대한 국가의 개입과 규제에 반대한다. 반면 인권경영은 법학자, 인권 NGO, 그리고 인권피해자가 주도

29) 이은선·최유경, “ESG 관련 개념의 정리와 이해”, 「사회적가치 이슈페이퍼」 21-19-④, 한국법제연구원, 2021, 18쪽.

30) 이상수, 「인권경영, 세상을 바꾸는 패러다임」, 태학사, 2022, 62쪽.

31) GRI는 기업의 지속 가능 보고서에 대한 가이드라인을 제시하기 위해 1997년 UN 환경계획(UNEP)의 지원으로 미국의 환경 단체 세레스(Ceres)와 텔러스(Tellus) 연구소가 공동으로 설립한 비영리 기구다.

32) IMPACT ON 기사, “GRI 표준개정안 출시...보편 표준과 부문별 표준 개발”, 2021, 1~2쪽.

하여 만든 흐름이다. 인권경영은 권리자 중심, 피해자 중심의 사고를 한다. 기업에게 인권경영을 요구하는 것은 인권에 대한 기업의 부정적 영향, 즉 인권침해를 막기 위해서다. 그런 점에서 인권경영은 최소주의적 접근을 선호한다.³³⁾ 즉 CSR은 일반적으로 사회에 대한 기업의 적극적인 기여를 강조하는 경향이 있지만, 인권경영은 부정적인 인권 영향의 감소를 도모한다는 점에서 차이가 있다. 인권경영은 그 핵심에 권리담지자가 있으며, 피해자에 대한 구제를 중요하게 생각한다.³⁴⁾

다. 기업책임경영(RBC)

기업책임경영(Responsible Business Conduct, 이하 RBC)은 「OECD 다국적기업 가이드라인」 및 「OECD 기업책임경영 메뉴얼」을 통해 정립된 국제사회의 표준 규범이다. OECD의 RBC 실무작업반의 로엘 니우벤캠프(Roel Nieuwenkamp)는 “기업이 지속가능한 개발을 달성하기 위해서는 경제, 환경, 사회의 발전에 긍정적인 기여를 해야 하며, 기업활동의 부정적 영향을 회피하고 이를 다룰 책임이 있다는 것을 의미한다. CSR의 개념이 종종 기업 본래의 활동과 무관한 자선활동과 연결되는 반면, RBC는 기업 본래의 활동 범위와 사업 관계, 공급망에서의 책임 있는 관행의 통합을 강조하기 위하여 CSR보다 진일보한 것”이라고 언급한 바 있다.³⁵⁾ 미국 국무부에서 발간한 “RBC - 미국을 위한 첫 번째 국가이행계획”에 따르면 RBC는 기업이 사회적, 환경적 발전에 긍정적인 기여를 강조하며, 기업활동에 따른 잠재적 부정적 영향을 인지하고 회피하며, 또한 부정적 영향이 발생하였다면 잘 해결하는 것”을 의미한다.³⁶⁾ 기업책임경영은 인권뿐만 아니라 정보, 환경, 반부패, 경쟁질서 등에 관한 기업활동 규범을 포함하고 있다. 기업책임경영은 인권실사를 포함함으로써, 인권경영을 기업책임경영의 축으로 설정하였으나, 국제인권규범과 원칙을 폭넓게 고려하지 않아 경영에 인권원칙이 제대로 반영되지 못한 한계가 있다.³⁷⁾ 하지만 기업책임경영의 실제 운영과정을 고려할 때, 기업책임경영의 핵심은 인권경영이라고 해도 과언이 아니다.³⁸⁾

라. 지속가능발전목표(SDGs)

지속가능발전목표(Sustainable Development Goals, ‘SDGs’)는 전 세계의 빈곤 문제를 해결하고, 지속 가능한 발전을 실현하기 위해 2016년부터 2030년까지 UN과 국

33) 이상수, 「인권경영, 세상을 바꾸는 패러다임」, 태학사, 2022, 72쪽.

34) 법무부, 「기업과 인권 길라잡이」, 2021, 15쪽.

35) R. Nieuwenkamp, “CSR is Dead! What’s Next?”, available at.

(<http://oecdinsights.org/2016/01/22/2016-csr-is-dead-whats-next/>)(2021. 10. 6. 최종방문) - 안건형·오지현, 다국적기업의 무역·투자에서 발생하는 기업책임경영(RBC) 및 기업인권(BHR) 관련 분쟁사례와 시사점, 「무역상무연구」 제88권, 2020, 225-226쪽에서 재인용.

36) 안건형, 조인호, 권희환, “기업책임경영(RBC)의 국제입법 동향과 정책적 시사점”, 「무역상무연구」 제 75권, 2017, 202쪽.

37) 구정우, 「인권경영 표준지침’ 개발연구」, 성균관대학교 산학협력단, 2019, 5쪽.

38) 법무부, 「기업과 인권 길라잡이」, 2021, 15~16쪽.

제사회가 달성해야 할 목표를 정한 것으로 2015년 9월에 채택되었다. 지속가능발전목표는 빈곤 종식, 건강한 삶, 양질의 교육, 성 평등 등 총 17개 목표로 구성된다. 17개의 목표는 모두 직간접적으로 국제적으로 선언된 인권 규범을 반영하고 있으며, 인권은 빈곤, 식량, 건강, 교육, 성 평등, 불평등, 생태계, 기후변화와 같은 지속가능발전목표에 영향을 미친다고 할 수 있다.³⁹⁾ 기업들은 이러한 원칙을 참고하여 지속 가능 경영을 추진한다. 기업과 인권과 비교하면 좀 더 포괄적인 개념이라고 볼 수 있다.⁴⁰⁾

마. E.S.G.(환경. 사회. 지배구조)

E.S.G.(Environmental, Social, Governance)란 기업 가치를 평가할 때 전통적인 재무적 요소와 함께 고려해야 할 비재무적 요소로서 환경, 사회, 지배구조를 뜻한다.⁴¹⁾ E.S.G의 구성요소를 분야별로 살펴보면, 환경 분야는 기후변화와 탄소 배출, 환경오염·환경규제, 생태계 및 생물 다양성, 자원 및 폐기물 관리, 에너지 효율, 책임 있는 구매·조달 등이 있다. 사회 분야는 고객 만족, 데이터 보호·프라이버시, 인권, 성별 평등 및 다양성, 지역사회 관계, 공급망 관리, 노동자 안전 등이 있다. 사회 분야 중 인권의 범위는 1948년 ‘세계인권선언’에 열거된 30개의 인권 분야와 UN 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 및 UN 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약, 아동의 권리, 여성에 대한 차별금지, 이주 노동자의 권리보장에 관한 것도 포함되는 등 매우 광범위하다. 지배구조 분야는 이사회와 감사위원회 구성, 뇌물 및 반부패, 로비 및 정치기부, 기업윤리, 컴플라이언스, 공정경쟁 등이 주요내용으로 자리 잡고 있다. E.S.G는 기업경영에서 E.S.G 요소를 고려하는 것, 기업의 E.S.G 정보를 공시하게 하는 활동, 공시된 E.S.G 정보에 대한 평가 활동, 투자자에게 E.S.G 정보를 고려한 투자를 하게 하는 활동 등을 모두 의미할 수 있다. 특히 E.S.G는 독자적으로 존재하는 것이 아니라 투자와 연결된다. UN PRI(United Nations Principles for Responsible Investment, UN 책임투자 원칙)는 6가지 책임투자의 원칙을 제시하고 있으며, 내용은 다음과 같다.

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ① E.S.G 사안을 투자 분석 및 의사결정 절차에 통합할 것 ② 적극적으로 주주로서 활동하고 E.S.G 사안에 대한 공시를 요구하는 길을 모색할 것 ③ 투자 대상기업에 E.S.G 사안에 대한 공시를 요구하는 길을 모색할 것 ④ 투자 산업 내에서 책임투자원칙의 수용과 실천을 촉진할 것 ⑤ 책임투자 원칙 실천의 효율성을 개선하기 위해 협력할 것 ⑥ 책임투자 원칙 실천에 관한 활동과 진척 상황을 각기 보고할 것 |
|--|

오늘날 E.S.G란 주로 UN PRI로 대표되는 ‘E.S.G 투자 활동’을 가리키는 개념이 됐다

39) 장민선, 「사회적 가치 창출을 위한 E.S.G. 기초연구 (II) -기업의 사회적 가치 실현을 위한 인권 실사 (due diligence) 제도 도입에 관한 연구」, 한국법제연구원, 2021, 47~48쪽.

40) 법무부, 「기업과 인권 길라잡이」, 2021, 16쪽.

41) 이은선·최유경, “ESG 관련 개념의 정리와 이해”, 「사회적가치 이슈페이퍼」 21-19-④, 2021, 11쪽.

다고 할 수 있다.

E.S.G와 인권경영이 인권 분야에 관심이 있다는 건 비슷할 수 있으나 분명히 다르다. E.S.G는 투자자가 어떻게 하면 장기적·안정적으로 경제적 이익을 얻을 것인가에 관심을 가지는 것이고, 인권경영은 어떻게 하면 기업에 의한 인권피해자를 줄일 것인가에 관심을 가진다. 따라서 E.S.G에서는 투자자의 역할이 두드러지지만, 인권경영에서는 인권피해자를 위시한 이해관계자와 국가의 역할이 함께 강조된다. 무엇보다 E.S.G에서 환경 및 인권 문제의 개선은 부차적·우연적이지만, 인권경영에서는 인권 및 환경문제의 개선 자체가 목적이다.⁴²⁾

이상으로 인권경영의 정의와 필요성, 인권경영의 유사 개념에 대해 살펴보았다. 인권경영에 대해 더 구체적으로 이해하기 위해서는 인권경영에 관한 국제규범이 어떻게 발생하고 발전해왔는지, 그리고 국제규범의 주요내용에 대해 살펴볼 필요가 있다. 2절에서는 UN Global Compact, UN 기업인권규범, UN 기업과 인권 이행원칙 등 인권경영과 관련된 국제규범의 논의과정과 주요내용에 대해 살펴보기로 한다.

42) 이상수, 「인권경영, 세상을 바꾸는 패러다임」, 태학사, 2022, 86쪽.

제2절 인권경영에 관한 국제규범의 전개

1. 인권경영을 위한 국제사회의 흐름

인권경영에 대한 논의의 시작은 다국적기업의 활동으로부터 촉발되었다. 1970년대 다국적기업의 경제활동은 많은 개발도상국에서 인권침해와 환경 훼손을 유발하거나 초래했지만, 다국적기업의 모국과 진출국 모두로부터 제대로 통제받지 않았다. 1970년대 네슬레((Nestle)를 비롯한 여러 다국적기업의 인권침해가 이슈로 떠올랐고, UN 내에서 다국적기업의 활동을 규제하고 통제하기 위한 새로운 국제 질서를 만들기 위한 노력이 진행되었다. 1972년 UN 사무차장이었던 필립 데 세이네스((Philippe de Seynes)는 경제발전 및 국제관계 측면에서 다국적기업의 영향을 연구할 전문가 집단을 형성할 것을 촉구하는 결의안을 제출했다.⁴³⁾ 이어 전문가 집단의 필요성에 관한 공청회가 개최되고 연구보고서가 출간되었다. 이를 기반으로 1975년 뉴욕에서 UN 다국적기업 위원회(United Nations Commission on Transnational Corporation)가 만들어졌고, 다국적기업의 행동강령 초안을 만들기 위한 노력이 이어졌다. 하지만 개발도상국과 선진국 간의 의견 차이가 매우 컸으며, 1983년에 이르러서야 다국적기업 위원회 특별회기를 통해 협상이 진척됐고 다수의 조항이 구체화 되었다. 하지만 이후로 국가 간의 합의점을 만들지 못해 초안은 실패하였다. 다국적기업 활동에 대한 규범을 만들고 실행하기 위한 노력이 1975년부터 1992년까지 약 20년간 이어졌지만 끝내 실현되지 못했다. 다만 다국적기업 위원회의 활동은 다국적기업의 활동을 규제하려고 한 최초의 시도라는 점에서 의의를 찾을 수 있다.⁴⁴⁾

기업의 인권 책임을 정제된 형식으로 처음 제시한 것은 국제 NGO 단체인 앰네스티다. 앰네스티는 1998년 ‘기업을 위한 인권원칙’⁴⁵⁾을 발표하며, ‘모든 기업은 자신의 기업활동에서 인권을 존중할 직접적인 책임을 진다.’고 주장함으로써, 기업의 인권 책임에 대해 구체적으로 제시했다. 이후 2000년대에 들어 ‘기업과 인권’이라는 의제가 본격적으로 부상하기 시작했으며, UN에서 기업의 인권 책임에 관한 논의는 경성 규범을 통해 강제적으로 규제하려는 시도와 연성 규범을 통해 자발적인 규제를 달성하려는 두 가지 흐름으로 나타났다. 연성 규범을 통한 자발적 규제를 하려는 노력은 2000년 7월 UN Global Compact로 나타났고,⁴⁶⁾ 경성 규범을 만들려는 노력은 2003년 UN 인권위원회에 제출된 “다국적기업 및 기타 사업체의 인권책임에 관한 규범⁴⁷⁾(이하 ‘UN 기업인권규범’)”으로 나타났다.

43) T.H.Moran, “The United Nations and transnational corporations: a review and a perspective”, 『Transnational Corporations』, Vol. 18, No. 2, 2009, 92쪽.

44) 기업책임시민센터, 『기업과 인권 로드맵 연구』, 국가인권위원회, 2016, 28~29쪽.

45) Amnesty International, “Human Rights Principles for Companies”, 1998.

46) 희망을만드는법, 『기업의 인권존중책임 법제 기초연구』, 2020, 9-10쪽.

47) UN Subcommission on the Promotion and Protection of Human Rights, Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights, 2003, E/CN. 4/Sub.2/2003/12/Rev. 2.

UN 차원에서 기업의 인권침해를 다룬 최초의 공식문서는 UN Global Compact(UNGC)다. UN Global Compact는 기업이 인권에 책임을 진다는 점을 명확히 했다.⁴⁸⁾ UN Global Compact는 첫째, 기업은 국제적으로 선언된 인권의 보호를 지지하고 존중해야 한다. 둘째, 기업은 자신의 활동이 인권침해에 연루되지 않도록 유의해야 한다. 셋째, 기업은 결사의 자유를 지지하고, 단체교섭권의 실효적 승인을 지지해야 한다. 넷째, 기업은 모든 형태의 강제노동 철폐를 지지해야 한다. 다섯째, 기업은 아동노동의 실효적 폐지를 지지해야 한다. 여섯째, 기업은 고용과 직업에서의 차별을 철폐해야 한다고 선언했다.

경제협력개발기구(OECD)도 비슷한 시기에 'OECD 다국적기업 가이드라인'을 개정하면서, 일반정책을 기술한 부분에 '다국적기업은 자신들의 활동에 영향을 받는 사람의 인권을 존중해야 한다.'는 표현을 넣어 기업의 인권 책임을 인정했다.

하지만 2000년대까지 국제사회에서 기업의 인권 책임에 대한 논의는 혼란스러웠다. 당시에 이미 기업에 의한 심각한 인권침해가 나타나고 있었기 때문에 기업이 인권 문제를 도외시해도 된다는 사람은 거의 없었지만, 기업이 어떤 인권에 대해서 어떻게 책임져야 하는지에는 의견 차이가 있었다. 이 점을 잘 보여주는 것이 UN 기업인권규범을 둘러싼 논쟁이다. UN 기업인권규범 작성을 위한 공식적인 작업은 1990년대 말에 시작되었다. 1998년 8월 UN 인권위원회 소위원회⁴⁹⁾는 결의문을 채택하고 5명으로 구성된 작업그룹을 구성해 이들에게 3년에 걸쳐 다국적기업의 작동 메커니즘을 검토하는 과제를 부여했다. 2001년 8월 15일에는 같은 작업그룹에 임기를 3년 연장하고 규범 초안을 작성하는 임무를 부과했다. 이렇게 마련된 것이 UN 기업인권규범이다. UN 기업인권규범은 2003년 8월 13일 소위원회에서 만장일치로 채택⁵⁰⁾되었지만, 2004년 4월 22일 제60차 인권위원회에서 승인을 받지 못했다. 인권위원회는 UN 기업인권규범을 포함하여 기업 인권 문제를 좀 더 검토하기로 했지만 2년간의 논란 끝에 최종적으로 UN 기업인권규범을 승인하지 않기로 하였다. UN 기업인권규범 초안은 NGO에게서는 강력한 지지를 받았으나, 기업에게 과도한 부담을 부과한다는 비판 때문에 결국 채택되지 못했다.⁵¹⁾ 이 논란은 기업의 인권 책임을 둘러싸고 국제사회에서 존재하는 깊은 의견 차이를 드러냈다. 예컨대, 기업이 인권에 대해서 책임을 진다면 어떤 인권에 대해서 책임을 지는지, 기업이 인권 책임을 다할 수 있도록 만들기 위해서 어떤 조치가 필요한지 등에 대해서 아무런 합의를 이뤄내지 못한 것이다. 2000년대 중반까지 국제사회의 여러 주체 사이에서 기업이 모종의 인권 책임을 진다는 것에 대해서는 대체적인 동의가 있었지만, 그것이 구체적으로 무엇을 의미하는지는 의견의 차이가 컸다고 할 수 있다.⁵²⁾

48) 이상수, "기업의 인권침해에 대한 법적 규제", 「법과 기업 연구」 제8권 제3호, 2018, 97쪽.

49) 소위원회는 UN 경제사회이사회에 의해서 1947년에 조직된 것으로, 26명의 독립전문가로 구성되어 있다. 이들의 임무는 인권침해 사례조사, 인권보호 장애조사, 새로운 기준의 개발 업무 등이다.

50) UN, "Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights", U.N. Doc. E/CN. 4/Sub.2/2003/12/Rev. 2, 26 August 2003.

51) 희망을만드는법, 「기업의 인권존중책임 법제 기초연구」, 2020, 10쪽.

기업인권규범의 실패에도 굴하지 않고 기업의 인권 책임 확립을 위한 국제적인 노력은 계속되었다. UN은 존 러기(John Ruggie) 하버드대 교수를 UN 사무총장 특별대표로 임명하고, 그에게 인권에 관한 다국적기업 및 기타 사업체의 책임과 기준을 확인하고 명시하는 것, 인권과 관련해 그러한 기업들을 효과적으로 규제 및 조정하는 국가의 역할을 구체화하는 것 등의 임무를 부여하였다.⁵³⁾ 2008년에 존 러기가 작성한 ‘기업과 인권을 위한 정책프레임워크(이하 기업과 인권 프레임워크)’가 UN 인권이사회(UN Human Rights Council)⁵⁴⁾의 만장일치로 채택되었고, 이를 실행하기 위한 ‘기업과 인권 이행원칙’이 2011년 채택되면서 존 러기 UN 사무총장 특별대표를 중심으로 UN 차원에서 진행된 노력은 결실을 얻게 되었다.

UN은 후속 작업으로 2011년 6월 인권이사회 17차 회기를 통해 인권 문제와 초국적 기업 및 다른 기업체에 관한 실무그룹(기업과 인권 실무그룹)을 설립할 것을 결정하였다. 이 실무그룹의 임무는 UN 기업과 인권 이행원칙의 효과적이고 포괄적인 확산과 이행을 증진하는 것, 이와 관련해 좋은 관행과 교훈을 확인, 교환, 증진하는 것, 역량 강화와 기업과 인권 이행원칙의 사용을 증진하기 위한 노력에 지원을 제공하는 것과 국내적, 지역적, 국제적 차원에서 권고 사항을 지속하여 제시하며 정부 및 관련 행위자들 간의 협력을 위해 정기적인 대화와 토의를 발전시키는 것 등이다.⁵⁵⁾

하지만 UN 기업과 인권 이행원칙(이하 이행원칙)이 기업의 자발성에 기대하는 연성 규범이라는 점에서 NGO들이 이행원칙의 형식과 내용에 대해 비판적 시각을 유지하면서 이행원칙을 넘어 국제적으로 법적 구속력을 가지는 조약을 제정해야 할 필요성을 강조하는 흐름이 이어졌다. 그 결과로 2014년 6월 24일 인권이사회는 26차 회기에서 인권에 관한 초국적기업 및 다른 기업체들에 대한 비한시적 정부 간 실무그룹(Open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights)을 설립할 것을 결정했다. 실무그룹은 국제인권법에 근거해서 초국적기업과 다른 기업체들의 활동을 규율하기 위해, 법적으로 구속력이 있는 국제문서를 만들 권한을 부여받았다.⁵⁶⁾ 즉 1970년대부터 이어진 강행 규범 제정의 흐름을 이어받은 것이다. 2020년 12월 국제적으로 법적 구속력을 가지는 조약의 초안(zero draft)이 제출된 후 두 번의 개정 초안이 제출되는 등 이에 대한 논의가 활발히 진행되고 있다. ⁵⁷⁾

위에서 본 바와 같이 UN 차원에서 기업의 인권침해를 방지하고자 하는 움직임은 1970년대부터 현재까지 이어지고 있으며, 규제방식도 경성 규범과 연성 규범 등 다양하다. 아래에서는 국제사회에서 대표적으로 논의되었던 UN 기업인권규범과 UN 기업

52) 이상수, “기업의 인권침해에 대한 법적 규제”, 「법과 기업 연구」 제8권 제3호, 2018, 98쪽.
 53) 자세한 내용은 UN Commission on Human Rights(2005). Human Rights Resolution 2005/69: Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, 20 April 2005, E/CN. 44/RES/2005/69에서 확인할 수 있다.
 54) 2006년 제60차 총회결의(A/RES/60/251)에 의해서 UN 경제사회이사회에 속해 있던 인권위원회는 폐지되고 대신 UN 총회 산하에 인권이사회가 만들어졌다.
 55) 기업책임시민센터, 「기업과 인권 로드맵 연구」, 국가인권위원회, 2016, 39~40쪽.
 56) 기업책임시민센터, 「기업과 인권 로드맵 연구」, 국가인권위원회, 2016, 41쪽.
 57) 희망을만드는법, 「기업의 인권존중책임 법제 기초연구」, 2020, 11쪽.

과 인권 이행원칙에 대해 구체적으로 살펴본다.

2. UN Global Compact

가. 개관

UN 차원에서 기업의 인권침해를 다룬 최초의 공식문서는 UN Global Compact(UNGC)이다. UN Global Compact는 1999년 당시 UN 사무총장이었던 코피 아난(Kofi Annan)의 제안으로 창설된 연성 규범이며, 2000년 뉴욕 회의에서 공식적으로 출범하였다. 전 세계 165여 개 나라, 19,000여 회원(기업회원 15,000여 개 포함)이 참여하고 있으며, 우리나라의 회원은 325개 회원이 참여하고 있다. UN Global Compact는 기업이 인권에 관해 책임을 진다는 점을 명확히 선언했다.⁵⁸⁾

나. 주요내용

UN Global Compact는 기업이 준수해야 할 원칙을 인권, 노동, 환경, 반부패로 나누어 총 10개의 원칙을 다음과 같이 제시하였다.

<표 1> UN Global Compact 10대 원칙

인권	원칙1: 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 하고, 원칙2: 기업은 인권침해에 연루되지 않도록 적극적으로 노력한다.
노동	원칙3: 기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적 인정을 지지하고, 원칙4: 모든 형태의 강제노동을 배제하며, 원칙5: 아동노동을 효율적으로 철폐하고, 원칙6: 고용 및 업무에서 차별을 철폐한다.
환경	원칙7: 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지하고, 원칙8: 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행하며, 원칙9: 환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다.
반부패	원칙10: 기업은 부당이득 및 뇌물을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다.

※ UN 글로벌 콤팩트 한국협회 홈페이지

다. 적용 범위와 성격

UN Global Compact는 기업 인권에 관련한 10대 원칙에 동의하는 기업 또는 단체들이 회원으로 가입하는 자발적 이니셔티브로, 회원이 되면 매년 UN Global Compa

58) 이상수, “기업의 인권침해에 대한 법적 규제”, 「법과 기업 연구」 제8권 제3호, 2018, 97쪽.

ct 10대 원칙에 관한 성과보고서를 제출해야 하는 의무를 지고 있다. UN Global Compact는 희망하는 기업이 가입하는 형태로서, 적용 범위는 참여기업에 한정된다. 하지만 참여대상이나 범위를 한정하지 않고 있으므로 어떤 기업과 단체도 가입을 희망하면 가능하다. UN Global Compact는 가입을 희망하는 기업의 CEO 또는 단체의 대표가 가입을 신청할 때 10대 원칙을 준수하겠다는 의사가 담긴 내용의 편지를 제출하고, 매년 Global Compact에 이행보고서(Communication on Progress, “COP”)나 참여보고서(Communication on Engagement, “COE”)를 제출하도록 요구하고, 보고서를 제출하지 못하는 기업을 제명한다.

라. 한계

UN Global Compact는 가입한 기업이 10대 원칙을 위반한다고 하더라도 그에 대하여 책임을 추궁하거나 이행을 직접 강제할 수 있는 실행체계를 갖고 있지 않기 때문에 기업의 자발적 노력에 의존하는 한계를 갖고 있다.

3. UN 기업인권규범

가. 추진 배경

다국적기업에 의한 인권침해 문제가 불거지기 시작한 초창기에 국제사회는 이 문제를 해결하기 위해 기업이 자발적으로 인권침해 문제에 대응하기 위해 다양한 규범들을 제정하는 노력을 기울였다. UN Global Compact도 그 과정에 있었다. UN Global Compact는 자발성에 기초하고 있으며, 10대 원칙 역시 너무 추상적이라는 평가 속에 기업의 인권침해를 효율적으로 규제하기에는 한계가 많았다. 그래서 UN에서는 기업 인권에 관한 포괄적인 국제규범을 제정하는 것이 필요하다고 판단했고, UN 인권위원회 소위원회가 전문가 그룹을 결성하여 다국적기업의 인권침해 문제에 대한 기초적인 규범 제정 작업을 진행하였고 그 결과는 UN 기업인권규범으로 나타났다.

나. 주요내용

UN 기업인권규범은 서문과 총 23개 항의 세부항목으로 구성되어 있다. 아래와 같이 세부항목은 일반의무, 동등한 기회와 비차별적 대우에 관한 권리, 안전에 관한 권리, 노동자의 권리, 각국의 주권과 인권에 대한 존중, 소비자 보호 의무, 환경보호에 관한 의무, 이행에 관한 일반조항, 그리고 용어 정의로 구성되어 있다. UN 기업인권규범의 주요내용은 아래와 같다.⁵⁹⁾

59) 홍성수, “기업과 인권에 대한 국제사회의 대응 - 최근 UN의 논의에 대한 비평 -” 「법학논총」 제35권 제2호, 단국대학교 법학연구소, 2011, 68-70쪽.

① 서문 : 국가가 인권 보호와 증진을 위해 1차 적인 책임을 지고, 다국적기업과 기타 사업체들 또한 인권 보호와 증진의 책임이 있다.

② 일반의무 : 국가는 인권을 존중·증진·보호해야 할 주된 책임과 기업이 인권을 존중하는 책임을 진다. 기업은 활동 영역과 영향력 내에서, 인권을 존중·증진·보호할 의무가 있다.

③ 동등한 기회와 비차별적 대우에 관한 권리 : 기업은 인종, 피부색, 성별, 언어, 종교, 정치적 견해, 출신, 사회적 지위, 원주민 지위, 장애, 나이 등에 의한 차별을 철폐하기 위한 국제적 메커니즘과 국내법과 국제인권법이 규정하는 동등한 기회와 대우를 보장해야 한다.

④ 안전에 관한 권리 : 기업은 전쟁범죄, 반인도적 범죄, 학살, 고문, 강제실종, 강제노동, 인질, 비사법적·약식·자의적 처형, 다른 국제인도법 위반 그리고 인간에 대한 다른 국제적인 범죄에 연루되거나 이로부터 이익을 얻어서는 안 된다. 기업이 맺은 안보협정은 기업이 활동하고 있는 현지의 법, 직업 기준 및 국제인권기준을 준수해야 한다.

⑤ 노동자의 권리 : 기업은 강제노동을 사용하여서는 안 되며 아동들이 경제적 착취로부터 보호받을 권리를 존중하여야 한다. 안전하고 건강한 노동환경과 함께, 노동자들과 그 가족들의 적절한 생활 수준을 보장하는 보수를 제공하고 결사의 자유와 단체협상권을 보장하여야 한다.

⑥ 각국의 주권과 인권에 대한 존중 : 기업은 국제법과 함께 활동하는 해당 국가의 행정 관행, 법률, 공익, 개발목표, 투명성과 책임감을 수반하는 사회·경제·문화적 정책들, 부정부패 금지, 해당국의 권한 등 국내법과 관련 법규를 인정하고 존중하여야 한다. 기업은 뇌물을 주거나 제공하도록 기대해서는 안 되며, 다른 부적절한 이익을 제공, 약속, 전달, 수락, 묵과하거나 알고 있으면서 이득을 취해서도 안 된다. 그리고 기업은 국가나 다른 존재들에게 인권침해를 지지하거나, 부추기거나, 독려하는 그 어떤 활동도 해서는 안 되며, 기업이 제공하는 재화와 용역이 인권침해에 사용되지 않도록 노력하여야 한다. 그리고 시민적·정치적 권리와 경제적, 사회적, 문화적 권리를 존중하고 그 실현에 기여해야 한다.

⑦ 소비자 보호의무 : 기업은 사업, 마케팅, 홍보를 공정하게 하고, 기업이 제공하는 재화와 용역의 안전과 품질을 보장하기 위한 모든 필수 단계들을 밟아야 한다. 그리고 해롭거나 해로울 수 있는 제품을 소비자에게 생산, 배포, 거래, 홍보해서는 안 된다.

⑧ 환경보호에 관한 의무 : 기업은 활동하는 해당국의 환경보존과 관련한 국내의 법규, 행정 관행 및 정책을 따라 활동해야 하고, 환경, 인권, 공중위생과 치안, 생명윤리 및 예방원칙에 관련한 국제 협정, 원칙, 목표, 책임과 기준을 따라야 한다. 그리고 지속가능한 발전이라는 더욱 광범위한 목표에 기여하는 자세로 활동해야 한다.

⑨ 이행에 관한 일반조항

i) 다국적기업과 기타 사업체들은 이 규범에 부합하는 기업활동 내규를 채택, 보급, 실행해야 하며, 규범의 이행을 위해 취해진 조치들을 정기적으로 보고해야 한다.

ii) 다국적기업과 기타 사업체들은 UN 및 기타 국제, 국내기구들에 의한 정기적인 감시와 인증을 받아야 한다. 이 감시는 투명하고 독립적이어야 하고 이해관계자들(NGO 포함)이 제안하는 내용을 고려한다.

iii) 다국적기업들은 이 규범의 존중과 이행을 보장하기 위해서, 계약자, 하도급 업자, 제조업자, 라이선스 소유자, 유통업자 그리고 법인이든 자연인이든 상관없이 계약, 협정 및 거래 관계에서 이 규범을 적용하고 반영해야 한다.

iv) 기업은 이 규범에 근거하여 그들의 기업활동이 인권에 미치는 영향에 대하여 주기적으로 평가해야 한다.

v) 기업은 이 규범을 위반하는 그들의 기업활동으로 인해 피해를 입은 개인, 단체, 지역사회를 대상으로 특히 손해나 재산피해에 대한 보상, 손해배상, 벌칙 및 복구 등을 통해서 즉각적이고 효과적이며 적절한 조치를 해야 한다.

vi) 국가는 책임 기준과 관련 국내/국제법이 다국적기업과 기타 사업체들에 의해 이행되는데 필요한 법적, 행정적 틀을 마련하고 강화해야 한다.

vii) 이 규범의 어떠한 사항도 국내/국제법에 따른 인권에 대한 국가의 의무가 축소, 제한되거나 불리하게 작용하도록 해석해서는 안 된다.

UN 기업인권규범에서 기업이 존중해야 할 인권의 내용은 국제인권헌장 및 인권조약에 규정된 시민적, 문화적, 경제적, 정치적, 사회적 권리를 포함한다. 그리고 개발권, 국제노동법, 국제난민법, 국제노동법, 기타 UN 체계 내에서 채택된 관련 규범상의 권리도 포함된다. UN 기업인권규범의 서문에서는 거의 40개에 이르는 각종 국제기업인권규범을 열거하고 있다. 전통적으로 인권개념에 포함되지 않던 소비자, 환경, 반부패 관련 사항도 포함되어 있다. UN 기업인권규범은 각국의 국내법과 상관없이 국제법적 통로를 통해 기업에게 인권존중의무를 부과하고 있다. 다국적기업은 자신이 활동하는 국가의 국내법이 인권존중의무를 부과하지 않더라도 국제인권법상의 각종 인권을 존중할 의무를 지게 된다. 이는 다국적기업이 통상적인 국가의 인권 의무보다 더 높은 수준의 인권 의무를 진다는 것을 의미한다.⁶⁰⁾ 왜냐면 국가는 자신이 비준하지 않은 국제인권규범에 대해서는 준수할 의무가 없기 때문이다. UN 기업인권규범에 의하면 다국적기업은 모국이나 주재국의 국제인권법 비준 여부와 상관없이 모국이나 주재국의 매개 없이 기존의 국제인권규범에서 거론된 거의 모든 인권에 대한 보호·존중 의무를 지니게 된다.

다. 적용 범위

UN 기업인권규범은 ‘다국적기업’과 ‘기타의 사업체’에 적용한다. 다국적기업은 두 국가 이상에서 활동하는 기업이나 기업집단을 말하며, 기타의 사업체는 계약자, 하청업자, 공급자 등 다국적기업과 어떤 형태로든 관계를 맺고 있는 기업, 기업활동이 전적으로 지역에 한정되지 않는 기업, 안전에 관한 권리를 훼손하는 기업 등 적용 범위를 매우 넓게 정의하고 있다.

60) 이상수, "기업과 인권 이슈에 대한 국제사회의 대응: UN 기업인권규범 및 기업인권 이행지침의 재평가", 「법과사회」 제44권, 법과사회이론학회, 2013, 106쪽.

라. 적용 방식

UN 기업인권규범은 대상기업에 직접 적용된다. 통상적으로 국제법의 수범자는 국가이기 때문에 국가를 통하지 않고 직접 기업에 적용된다는 점은 매우 획기적이다. 그리고 UN 기업인권규범은 국가에 규범이 잘 이행될 수 있도록 법적·행정적 제도를 마련할 의무를 권고하고 있다. 즉 UN 기업인권규범은 국가에는 권고적 의미가 있지만, 기업에게는 법적 의무를 직접 부과하고 있다.

마. 특징

UN 기업인권규범의 작성에 참여했던 와이스브로트는 “UN 기업인권규범은 국제사회에서 수용된 최초의 비자발적 이니셔티브다.”⁶¹⁾라고 했다. 비자발적 이니셔티브란 기업이 UN 기업인권규범의 이행을 선택할 수 없다는 의미와 더불어 이행장치를 갖추고 있다는 것을 의미한다.⁶²⁾ UN 기업인권규범은 다국적기업이 다른 경제주체와 계약을 할 때, UN 기업인권규범의 내용을 계약에 포함하도록 요구한다. 만약 계약을 위반한다면 법원에 의해 강제 집행이 되므로, 이행장치를 갖추게 되는 것이다. 이를 통해서 국제법이 국가의 매개 없이 실효적으로 작동하는 법규범으로 될 수 있다. UN 기업인권규범은 다국적기업에 높은 수준의 의무를 부과함과 동시에 다국적기업을 지렛대로 해서 각 국가의 규범 비준과 무관하게 강제할 수 있는 법규범으로 진화시키고 있다. 이와 더불어 UN 기업인권규범은 다국적기업이 투명하고 독립적인 정기적 감시와 검증을 받아야 한다고 규정한다. 이러한 감시는 UN과 국내외적 기구에 의해 이루어져야 한다. 아울러 감시를 할 때는 이해관계자의 의견과 UN 기업인권규범 위반으로 발생한 인권침해 당사자들의 고충 신고를 반드시 반영하도록 요구하고 있다. 이 경우 이해관계자의 범위가 매우 넓은 것이 특징인데, 이해관계자는 주주, 소유자, 노동자와 그 대표뿐만 아니라 소비자단체, 고객, 정부, 원주민, NGO, 공적 사적 대부업자, 공급자, 무역기구 등을 포함한다. 이해관계자는 다국적기업의 규범 준수 여부에 대해서 의견을 낼 수 있고, 감시기구는 반드시 이를 반영하여 특정 다국적기업의 규범 준수 여부를 감시하고 검증해야 한다.

바. 평가

UN 기업인권규범은 UN 인권위원회 소위원회를 통과했지만, 2004년 제60차 인권위원회 연례 총회에서 채택되지 못했다. 환영하는 측에서는 UN 기업인권규범이 국가의

61) Weissbrodt and Muria Kruger, “Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights”, 『The American Journal of International Law』, Vol. 97, No 4, 2003, 903쪽.

62) 이상수, “기업과 인권이슈에 대한 국제사회의 대응: UN 기업인권규범 및 기업인권 이행지침의 재평가”, 『법과사회』 제44권, 법과사회이론학회, 2013, 107쪽.

1차 의무와 기업의 2차 의무 사이에서 적절한 균형을 설정하고 있으며, 특히 기업의 자발적 협력에만 의존하는 것이 아니라 기업의 의무를 분명히 했다는 점에서 의미가 있다고 보았다. 하지만 반대하는 측에서는 국가를 통하지 않고 기업에게 국제법적 책임을 지우는 것은 정당화되기 어렵고, 내용이 부정확하며, 기업의 책임을 강화하는 것이 오히려 국가의 책임을 회피하는 것일 수 있으며, 보고서 제출에 관한 규정은 기업에 부담을 줄 수 있다고 주장했고⁶³⁾, 따라서 공식문서로 채택되지 못했다.

하지만 UN 기업인권규범은 기업과 인권 문제와 관련해, 국가와 기업에게 의무를 부과하고, 이를 위한 보고와 감시 메커니즘을 규범화했다는 의의가 있다.⁶⁴⁾ UN 기업인권규범은 다국적기업과 기타 사업체에 국제법상 인권 의무를 '직접' 부과하려는 최초의 시도이며, 다국적기업의 인권감시와 관련하여 UN과 국제기구 그리고 NGO를 비롯한 이해관계자에게 전에 없던 큰 권한을 부여하려는 새로운 시도였다.⁶⁵⁾ UN 기업인권규범은 인권체계 내에서 기업의 인권 책임을 확인한 최초의 시도이자, 기업에 관련된 여러 국제규범을 포괄적으로 정리하여 하나의 완결된 규범을 만들어 냈다는 점에 의의가 있다.⁶⁶⁾ 비록 기업인권규범은 채택되지 못했으나 이 규범이 시도된 것 자체로 기업의 인권 문제와 그 규제방식에 대한 세계의 관심이 변화했음을 보여주는 것이며, 기업의 인권 책임을 제도화하는 데서 강행 규범의 필요성을 보여주고 있다.

4. UN 기업과 인권 이행원칙

가. 추진 배경

경성 규범 성격을 가졌던 기업인권규범이 무산된 이후 UN 인권위원회는 2005년 제61차 회의에서 UN 사무총장에게 특별대표를 선임하여 기업의 인권 책임 문제를 다루도록 권고했고, 사무총장은 2005년 7월 하버드대 존 러기 교수를 특별대표로 지명했다. 존 러기 특별대표에게 부과된 과제는 기업에게 책임이 있는 인권 규범의 식별, 기업과 인권에 대한 국가의 역할, 기업이 인권에 대한 부정적 영향과 연결되는 방식과 영향력 범위 개념 명료화, 인권영향평가, 모범사례 발굴 등 5개 항목에 관한 연구였고, 2년의 조사 기간을 주었다.⁶⁷⁾ 존 러기 특별대표는 이와 같은 임무의 결과물로

63) 홍성수 "기업과 인권에 대한 국제사회의 대응 - 최근 UN의 논의에 대한 비평 -" 「법학논총」 제35권 제2호, 단국대학교 법학연구소, 2011, 71쪽.

64) 김인재, "노동분야의 '기업의 사회적 책임(CSR)'과 노동법적 과제:기업의 국제적 행동규범을 중심으로", 「노동법연구」, 제18호, 2005, 281쪽.

65) 이상수, "기업과 인권이슈에 대한 국제사회의 대응: UN 기업인권규범 및 기업인권 이행지침의 재평가", 「법과사회」 제44권, 법과사회이론학회, 2013, 108~109쪽.

66) M. Robison, Foreword, "Business Leaders Initiative on Human Rights Report 3: Towards a 'Common Framework' on Business and Human Rights: Identifying Components", 2006, 1 쪽; 홍성수 "기업과 인권에 대한 국제사회의 대응 - 최근 UN의 논의에 대한 비평 -" 「법학논총」 제35권 제2호, 단국대학교 법학연구소, 2011, 71쪽 재인용.

67) 이상수, "기업과 인권 이슈에 대한 국제사회의 대응: UN 기업인권규범 및 기업인권 이행지침의 재평가", 「법과사회」 제44권, 법과사회이론학회, 2013, 113쪽.

2008년 “보호, 존중, 구제: 기업과 인권에 관한 프레임워크(이하 프레임워크)”⁶⁸⁾를 제출하였다. 프레임워크의 내용은 국가는 기업에 의한 인권침해로부터 인권을 보호할 의무가 있고, 기업은 자신의 활동에 있어서 인권을 존중할 책임이 있으며, 기업으로부터 인권침해를 당한 피해자는 구제수단을 통해 구제를 받아야 한다는 것이었다.

프레임워크가 제출된 이후 UN 인권위원회는 존 러기 특별대표의 임기를 연장하여 이 프레임워크가 실제 이행될 수 있도록 지침을 만드는 임무를 부여하였다. 이러한 작업의 결과가 “기업과 인권 이행원칙: UN 보호, 존중, 구제 프레임워크의 실행(이하 이행원칙)⁶⁹⁾”이다. 존 러기 특별대표의 이행원칙이 인권이사회에 제출되었고, 2011년 3월 21일 인권이사회는 만장일치로 승인하였다. 프레임워크와 이행원칙의 내용은 크게 다르지 않기 때문에 이하에서는 이행원칙을 중심으로 개념과 내용을 살펴보기로 한다. 이행원칙은 총 31개의 단락과 주석으로 구성되어 있으며, 프레임워크가 제시한 “보호, 존중, 구제”라는 세 개의 큰 축을 그대로 유지한 상태에서 각각의 내용을 구체화하고 있다.⁷⁰⁾

나. 주요내용

이행원칙은 국가의 인권보호의무, 기업의 인권존중책임, 구제에의 접근의 세 가지 주제로 구성된다. 세 주제는 독립적인 것이 아니라 기업의 인권존중책임 실현을 위하여 밀접하게 연결되어 있다.

1) 국가의 인권보호의무

이행원칙은 기업과 인권에 대한 국가의 의무를 “국가는 영토 및 관할권 내에서 기업을 포함한 제삼자와 관련된 인권침해를 방지해야 한다. 효과적인 정책, 법률, 규제, 판결을 통하여 예방, 조사, 처벌, 시정을 위한 적절한 단계를 밟을 필요가 있다.”라고 규정하였다. 즉 이행원칙은 기업에 의한 인권침해와 관련하여 국가는 일정한 책임을 지며, 국가는 스스로 국제인권 규범을 지키는 것을 넘어, 기업을 포함한 제3자에 의해 인권이 침해되는 것을 막아야 하는 국제법상의 의무를 진다는 점을 명시했다. 그리고 국가는 법적·비법적 수단을 동원하여 기업과 인권 문제에 효과적으로 대처할 것을 주문하고 있다. 즉 기업이 인권존중책임을 다할 수 있도록 필요한 법은 만들고, 기존의 법이 기업이 인권존중책임을 다하는데 부족하면 개정하라고 요청한다. 이렇게 하는 것이 국가에 부여된 국제법상 의무라고 주장한다. 따라서 이행원칙이 자율주의

68) UN Human Rights Council, Protect, respect and remedy : a framework for business and human rights : report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, 2008, A/HRC/8/5.

69) UN Human Rights Council, Guiding Principles on Business and Human Rights : Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework, 2011, A/HRC/17/31.

70) 희망을만드는법, 「기업의 인권존중책임 법제 기초연구」, 2020, 19쪽.

적 접근법을 택하고 있다는 주장은 오해의 여지가 있다.⁷¹⁾ 하지만 국가가 기업의 인권침해를 막기 위한 법령 제·개정을 소홀히 한다고 하여 이행원칙에 근거해 국제법적 제재를 받지 않는다. 이런 측면에서 이행원칙이 연성 규범이라는 주장은 설득력이 있다. 하지만 개별기업에 대해 국제법이 직접 규제할 수 없고 기업에 대한 관할권이 국가에 있다는 점을 생각할 때, 기업의 인권침해를 막기 위해서 국가가 수행해야 할 역할은 매우 크다고 할 수 있다.

2) 기업의 인권존중책임

기업이 인권을 침해하더라도 국제법으로 기업을 직접 규제할 근거는 없다. 즉 기업은 인권과 관련하여 국제법상 의무를 지지 않는다. 하지만 기업이 인권을 침해할 경우 관할권이 있는 국가를 통해서 처벌받게 된다. 즉 간접적으로 인권존중의무를 지게 되는 것이다. 하지만 관할권을 가진 정부가 의지가 없다면 기업은 인권침해에 무감각해질 것이다. 이에 대해 존 러기는 기업은 특정한 기능을 수행하는 기관으로 법을 준수하고 인권을 존중할 것을 요구하는 사회적 기대에 부응해야 하며, 따라서 기업은 ‘인권존중책임’을 진다고 했다.⁷²⁾ 여기에서 기업이 존중해야 할 인권이란 “국제적으로 인정된 모든 범위의 인권”으로, 국제인권장전과 8개의 ILO 핵심 규약에 규정된 것을 의미한다.⁷³⁾ 기업이 모든 인권을 존중해야 한다는 것은 비록 법규범으로 정립되지는 않았지만 모든 기업이 준수해야 하는 보편적 도덕 규범이라고 할 수 있다.

이행원칙이 제시하고 있는 인권존중책임은 첫째, 타인의 인권을 침해하지 않는 것, 둘째, 자신이 개입된 부정적 인권 영향에 대처해야 한다는 것이다. 이행원칙에서 기업의 인권존중책임의 핵심 내용은 모든 기업은 국제적으로 승인된 모든 종류의 인권을 존중(Respect)해야 하며, 기업은 인권존중 정책선언을 하고 인권실사를 하며, 이미 발생한 인권침해에 대해서는 구제조치를 취해야 한다는 것이다. 여기서 인권경영을 실체화하는 가장 중요한 개념이 ‘인권실사’다. 인권실사에 대해서는 다음 절에서 구체적으로 다루도록 한다.

3) 구제에의 접근

이행원칙의 주요한 성과 중 하나는 구제의 중요성을 특히 부각하여 제시했다는 점이다. 기존에는 기업의 사회적 책임이라는 것이 기업의 사회적 참여와 기여를 중심으로 했다면, 기업과 인권 이행원칙은 관리자 중심의 접근을 함으로써 기업의 부정적 영향에 의해 피해자를 어떻게 구제할 것인가가 부각 된다. 기업과 인권 이행원칙은

71) 이상수, "기업과 인권 이슈에 대한 국제사회의 대응: UN 기업인권규범 및 기업인권 이행지침의 재평가", 「법과사회」 제44권, 법과사회이론학회, 2013, 116쪽.

72) 국가인권위원회, 「기업과 인권 이행지침:UN ‘보호, 존중, 구제’프레임워크의 실행」, 2011, 26쪽. 일반지침 (b) 기업은 전문적 기능을 수행하는 사회의 전문 기관으로서 모든 해당 법률을 준수하고 인권을 존중하는 사회적 기대에 부응하는 역할을 가진다.

73) 국가인권위원회, 「기업과 인권 이행지침:UN ‘보호, 존중, 구제’프레임워크의 실행」, 2011, 39쪽.

다양한 사법적, 비사법적 구제장치의 가능성과 필요성, 그리고 현실적인 장애와 극복 방향 등을 제시한다.

다. 적용 범위

UN 기업인권규범은 다국적기업 및 기타 사업체의 정의를 통해 적용 범위를 제한하고 있는데, 이행원칙은 수범자를 기업체(Business Enterprises)로 상정할 뿐, 기업의 적용 범위를 제한하지 않고 있다. 오히려, 이행원칙은 명시적으로 “규모, 부문, 위치, 소유권, 구조와 상관없이 다국적기업뿐만 아니라 그 외의 모든 기업체에 적용된다.”라고 밝히고 있다.⁷⁴⁾ 이는 기업의 책임 부문에서 다시 반복된다. 즉, “기업의 인권존중 책임은 규모, 부문, 사업활동 맥락, 소유권, 그리고 기업 구조 등을 불문하고 모든 기업에 적용 된다(UNGPs 14)”는 것이다.

라. 특징

이행원칙은 UN 인권이사회에서 승인되었으나 조약의 효력을 가지지는 않는다. 따라서 이행원칙은 국가의 비준이 요건이 아니며, 수범자인 국가 또는 기업에게 새로운 국제법적 의무 또한 부과하지 않는다. 이는 이행원칙의 일반원칙에서 “이행원칙은 어느 것도 새로운 국제법상의 의무를 창설하는 것으로 읽혀서는 안 된다.”고 명확하게 서술하고 있다. 이는 두 가지 함의를 가진다. 첫째, 국가의 인권보호의무는 기존의 국제법상 의무로부터 도출되는 것으로, 이행원칙이 새로운 의무를 창설하지 않는다는 것이고, 두 번째, 이행원칙이 제시하는 기업의 인권존중책임을 기업이 이행하는 것으로 인하여 국가의 인권보호의무가 제한되지 않는다는 것이다.⁷⁵⁾

마. 평가

이행원칙이 국가에 대해 인권보호의무를 부과하고, 기업에게는 인권존중책임을 부과하고 있음을 살펴보았다. 국가는 국제법상 부여된 인권보호의무를 수행해야 하며, 이를 위해 효과적인 정책, 입법, 규제, 재판을 통해 기업을 포함한 제3자에 의한 인권 침해를 방지하고 조사하고 처벌하고, 이를 시정하는 적절한 조치를 해야 한다. 이행원칙이 국가에 대해 명시적으로 기업에게 인권실사를 강제하고, 인권실사를 이행하지 않는 기업을 제재하는 법 제정을 요구하고 있지는 않으나, 기업의 인권실사에 관해 국가가 관련 지침을 만들어서 제공하는 등 국가의 역할을 해야 한다고 주장한다.⁷⁶⁾

74) 국가인권위원회, 「기업과 인권 이행지침:UN ‘보호, 존중, 구제’프레임워크의 실행」, 2011, 40쪽. 제 14문 기업의 인권존중 책임은 규모, 업종, 운영 환경, 소유, 구조에 상관없이 모든 기업에 적용된다.

75) 희망을만드는법, 「기업의 인권존중책임 법제 기초연구」, 2020, 27~28쪽.

76) 이상수, “인권실사의 개념과 법제도화 가능성”, 「법과 기업 연구」 제5권 제1호, 서강대학교 법학연구회, 2015, 84쪽.

이행원칙의 한계는 법적 구속력이 없는 가이드라인에 불과하다는 것이다. 이행원칙은 스스로 법률적 강제를 하지 않기 때문에 연성 규범이라고 할 수 있으나, 국가의 인권 보호의무를 통해 기업의 인권침해를 방지해야 함을 강조하고 있다. 기업의 인권존중 책임에 관한 중요성이 날로 높아지고 있고, 인권 NGO 단체를 중심으로 기업의 인권 침해에 대한 소송이 증가하고 있다. 그리고 기업들은 사회적 책임을 이행하는 방법으로 국제인권 규범을 수용하는 사례가 늘어나고 있고, 국가마다 인권실사를 법적 의무로 규정하는 사례가 늘어나고, 실사를 불이행할 경우 제재를 가하는 법률을 제정하고 있다. 즉 인권경영의 제도화는 연성 규범에서 경성 규범으로 변화하는 추세이다.⁷⁷⁾

이행원칙은 타인의 인권을 침해하지 않기 위해서는 첫째, 기업 차원의 인권존중 정책선언을 해야 하고, 둘째, 인권실사를 실시해야 한다고 기술하고 있다. 인권실사는 국제적으로 인정된 모든 종류의 인권에 대해 기업활동이 미치는 영향을 사전에 탐지하고 방지하는 활동으로서 법규범의 준수 여부를 포함하고 있지만, 법규범 위반 여부만을 문제 삼는 활동은 아니다.⁷⁸⁾ 즉 인권실사의 문제는 어떻게 하면 법을 지키도록 할 것인가의 문제라기보다 어떻게 하면 법규보다 더 높은 인권 기준을 지키도록 할 것인가의 문제라고 할 수 있으므로, 기업의 인권존중책임을 높은 수준에서 이행하기 위해서는 인권실사 제도가 잘 시행될 수 있도록 할 필요가 있다. 인권실사에 대해 제 3절에서 구체적으로 살펴본다.

77) 장민선, 「사회적 가치 창출을 위한 E.S.G. 기초연구 (II) -기업의 사회적 가치 실현을 위한 인권 실사 (due diligence) 제도 도입에 관한 연구」, 한국법제연구원, 2021, 49~50쪽.

78) 이상수, “인권실사의 개념과 법제도화 가능성”, 「법과 기업 연구」 제5권 제1호, 서강대학교 법학연구소, 2015, 78~79쪽.

제3절 기업의 인권존중책임 이행을 위한 인권실사

1. 인권실사의 개념

가. '인권실사'의 사용

이 논문에서는 'Human Rights Due Diligence'를 '인권실사'로 번역하여 사용하고 자 한다. 그 이유는 아래와 같다.

Due Diligence의 사전적 의미는 어떠한 사업에 있어 의사결정 이전에 적절한 주의를 하고 절차에 따라 조사행위를 하는 것으로 '선관주의 의무' 또는 '상당한 의무'로 해석되며, 기업 법무에서는 기업의 인수 합병에 따르는 위험 또는 문제점들을 인수 계약서에 서명하기 전에 파악하는 절차로 이해하고 있으며, 이를 통상적으로 실사라고 정의한다. UN 기업인권규범에서 due diligence를 언급한 내용을 보면 "다국적기업과 기타 사업체는 자신의 행위가 인권침해에 직접적이거나 간접적으로 기여하지 않도록, 그리고 자신이 알고 있었거나 알았어야 하는 침해로부터 직접적이거나 간접적으로 이익을 얻지 않도록 실사를 해야 할 책임이 있다."⁷⁹⁾고 서술하여 다국적기업의 인권침해와 실사를 연관하여 서술하고 있다. 존 러기는 프레임워크(2008)와 UN 기업과 인권 이행원칙(2011)에서 "human rights due diligence"의 내용을 구체적으로 서술하고 있는데, 여기에서 "due diligence"에 대해 존 러기 자신은 실사 개념을 기업 법무상 실사 용례보다 넓은 의미로 사용한다고 언급하였다.⁸⁰⁾

'human rights due diligence'가 우리나라에 소개되면서 초반에는 번역 주체별로 다양하게 번역되었다. 국가인권위원회는 「기업과 인권 이행지침: 유엔 '보호, 존중, 구제' 프레임워크의 실행(2011)」에서 '인권에 대한 상세한 주의'로 번역했고, 「중소기업 인권경영 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구(2014)」에서는 '실사', 「인권영향평가 및 관리에 관한 지침(2014)」에서는 '인권 상세주의 의무', 「인권경영 가이드라인 및 체크리스트(2014)」에서는 '실천점검의무' 등으로 다양하게 번역했다. OECD 다국적기업 가이드라인 한국연락사무소(KNCP)는 「OECD 다국적기업 가이드라인 번역본(2015)」에서 'due diligence'를 '실사'로 번역했으며, 지식경제부 기술표준원도 「사회적 책임에 대한 지침(ISO 26000), (2012)」에서 'due diligence'를 '실사'로 번역했다. 최근의 흐름을 살펴보면 법무부가 발표한 「기업과 인권 길라잡이(2021)」에서 '인권실

79) UN Subcommission on the Promotion and Protection of Human Rights, Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights, 2003, E/CN. 4/Sub.2/2003/12/Rev. 2. Commentary A.1.(b). 원문은 다음과 같다. "Transnational corporations and other business enterprises shall have the responsibility to use **due diligence** in ensuring that their activities do not contribute directly or indirectly to human rights abuses, and that they do not directly or indirectly benefit from abuses of which they were aware or ought to have been aware."

80) John Gerald Ruggie, John F. Sherman, "The Concept of 'Due Diligence' in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Reply to Professors Bonnitcha and Mccorquodale", European Journal of International Law, 28권 3호, 2017, 923-924쪽.

사'의 개념을 사용하였으며, UN Global Compact 한국협회의 「기업과 인권 지침서-실사(Due Diligence), (2022)」는 '실사'로 표기하였고, 국가인권위원회 「제4차 국가인권정책기본계획(2022)」에서는 '기업 인권·환경 실사 의무화'를 제시하여, 'due diligence'를 '실사'로 표현하였다. 따라서 본 논문에서는 최근 경향에 따라 'human rights due diligence'를 '인권실사'로 표현하기로 한다. 'due diligence'를 '실사'로 표현하는 것은 기존에 사용하고 있는 표현이고, 'due diligence'를 인권영역에 적용한 것이므로 '인권실사'로 번역하는 것이 자연스럽다. 다양한 번역프로그램도 '실사'로 번역하고 있으며 최근 발표되고 있는 논문이나 보고서도 '인권실사'로 번역하거나 표기하고 있다.

나. 인권실사의 정의

이행원칙에서 기업의 인권존중책임의 핵심 내용은 모든 기업은 국제적으로 승인된 모든 종류의 인권을 존중(Respect)해야 하며, 기업은 인권존중 정책선언을 하고 인권실사를 하며, 이미 발생한 인권침해에 대해서는 구제조치를 취해야 한다는 것이다. 여기서 인권경영을 실체화하는 가장 중요한 개념이 '인권실사'다. '인권실사'는 기업이 인권에 대한 자신의 부정적 영향을 식별·방지·완화·대처할 수 있게 하는 수단으로서 도입되었고,⁸¹⁾ 인권실사는 기업 스스로 자신의 활동이 다른 사람의 인권을 침해할 소지가 있는지 미리 살펴보고 그럴 소지가 있으면 그 점을 고려해 경영 활동을 하는 것을 통해 인권침해가 발생하지 않도록 유의하고 그러한 활동의 진행 상황과 결과를 공개하는 것을 의미한다.⁸²⁾ 인권실사를 간략하게 정의한다면 인권경영을 위해 기업이 인권영향평가를 실행하여 기업활동으로 인해 일어날 수 있는 인권 문제를 사전예방적으로 대처하며 그 성과를 공개하는 일련의 활동이라고 할 수 있다. 인권실사에 대한 구체적인 내용은 인권경영에 관해 가장 영향력 있는 규범이라고 할 수 있는 존 러기의 이행원칙에 자세히 제시되어 있다. 존 러기는 이행원칙에서 기업의 인권존중책임 실현의 중요한 이행수단으로 인권실사를 제시하고, 인권실사의 내용을 체계적이고 상세하게 구성하고 있다. 따라서 이행원칙에서 존 러기가 제시한 인권실사는 독창적인 의미가 있다.⁸³⁾ 인권실사의 개념 자체에 대해 다양한 해석이 논의되지는 않는데, 그 이유 중 하나는 이행원칙에서 그것을 자세히 설명하고 있기 때문⁸⁴⁾이다.

이행원칙 제17문은 인권실사에 대한 정의와 인권실사의 범위와 내용에 대해 기술되어 있고, 제18문에서 제21문까지는 인권실사의 절차에 대해 기술되어 있다. 그리고 원칙들을 해설하는 주석도 포함되어 있다. 이행원칙에 기술되어 있는 인권실사에 대

81) 존 제러드 러기 지음, 이상수 옮김, 「기업과 인권」, 필맥, 2014, 185쪽.

82) 이상수, “인권실사의 개념과 법제도화 가능성”, 「법과 기업 연구」 제5권 제1호, 서강대학교 법학연구소, 2015, 74쪽.

83) 김동현, “의무적 인권실사의 해외 입법 동향과 국내 법제화 방안”, 「서강법률논총」 제11권 제1호, 서강대학교 법학연구소, 2022, 113-114.

84) 이상수, “인권실사의 개념과 법제도화 가능성”, 「법과 기업 연구」 제5권 제1호, 서강대학교 법학연구소, 2015, 73쪽

해 이해하는 것이 이후 논의의 전개에 매우 중요하므로 자세히 분석하고자 한다. 이
행원칙 제17문은 아래와 같다.

인권에 대한 상세한 주의⁸⁵⁾

17. 인권에 미치는 부정적 영향을 파악·방지·완화하고 기업의 행동에 책임을 지기 위해, 기업은 인권에 대한 상세한 주의를 실행해야 한다. 이 절차는 인권에 대한 실제적·잠재적 영향을 평가하고 통합하며, 발견한 사실에 따라 행동하고, 그 반응에 대해 기록하고, 어떻게 영향을 다루었는지 커뮤니케이션하는 것을 포함한다. 인권에 대한 상세한 주의를 다음과 같은 특징을 가진다.

- (a) 기업의 운영, 생산, 서비스와 직접적으로 연관된 비즈니스 관계 혹은 기업활동이 인권에 부정적인 영향을 야기하였거나 기여한 것을 다뤄야 한다.
- (b) 기업의 규모와 인권에 미치는 위험도의 수준, 사업 운영 성격과 환경에 따라 그 범위와 복잡성이 다양하다.
- (c) 기업의 활동과 사업 운영 환경이 변화함에 따라 인권에 미치는 위험도 점차 바뀌는 것을 인식하면서 계속 진행되어야 한다.

제17문 주석은 인권에 대한 상세한 주의에 대해 다음과 같이 보충 설명하고 있다. 인권리스크는 기업이 인권에 대해 잠재적으로 부정적 영향을 미치는 것으로 이해될 수 있다. 이때 잠재적 영향은 방지와 완화를 통해 다뤄져야 한다. 인권에 대한 상세한 주의가 권리 주체에게 미칠 수 있는 리스크를 포함한다면 기업의 리스크 관리체계에 포함될 수 있다. 인권침해의 리스크가 계약서나 다른 협정을 맺는 단계에서 증가하거나 완화될 수 있고, 합병이나 흡수를 통하여 전달될 수 있음을 고려할 때, 인권에 대한 상세한 주의를 새로운 활동이나 관계를 형성할 때 가능한 한 빨리 시작되어야 한다. 기업이 많은 협력업체와 일하고 있다면 그들 모두의 인권에 대한 상세한 주의를 실행하는 것이 불가능할 수도 있다. 이런 경우에 기업은 인권침해의 리스크가 높은 보편적 영역을 파악하여, 그러한 영역의 협력업체에 인권에 대한 상세한 주의를 우선 실행시켜야 한다. 인권에 대한 상세한 주의를 적절하게 실행하는 것은, 기업이 인권침해라고 주장되는 활동에 연결되지 않기 위해 모든 적당한 조치를 했다는 것을 보여줌으로써, 기업에 대한 법적 배상 리스크를 예방할 수 있도록 돕는다. 그러나 상세한 주의를 실행한다고 해서 기업이 그 자체로 인권침해를 저지르거나 기여하는 책임으로부터 자동으로 그리고 완전히 면제되었다고 생각해서는 안 된다.

이행원칙에서 얘기하는 인권실사를 요약하면 기업의 활동으로 인한 인권침해를 예방 또는 방지하기 위해 잠재적 인권침해 위험에 대해 인권영향평가를 실시하고, 평가 결과를 기업활동에 내재화하여 실행하고, 그 결과를 추적하고 평가하며, 그 내용을 공

85) 국가인권위원회가 존 러기의 “기업과 인권 이행지침: UN ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크의 실행(The Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations Protect, Respect and Remedy” Framework)”를 번역하면서 “human rights due diligence”를 “인권에 대한 상세한 주의”로 번역했다.

개하는 일련의 활동이며, 인권리스크가 높은 영역에 대해 우선하여 실행할 수 있다. 기업이 인권실사를 진행했다고 하여, 발생한 인권침해에 대해 면책이 주어지지 않는다고 설명한다.

이행원칙 제18문-21문⁸⁶⁾은 인권영향평가, 평가의 내재화, 효과성 추적, 이행관계자의 참여와 공개 등 인권실사의 절차에 대해 자세히 제시하고 있다.

18. 인권리스크를 평가하기 위해 기업은 사업 관계의 결과 또는 기업의 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적 그리고/또는 잠재적 부정적 영향을 파악하고 평가해야 한다. 이 절차는 다음의 특성을 따라야 한다.

- (a) 내부 및/또는 외부의 독립된 인권전문가를 이용한다.
- (b) 기업의 규모와 운영 특성 및 환경에 적합한 수준에서 잠재적으로 영향을 받을 수 있는 집단과 기타 관련 이해관계자 대상의 실질적 자문을 포함한다.

19. 인권에 미칠 수 있는 부정적 영향을 방지하고 완화하기 위해 기업은 영향평가로부터 발견한 사실을 관련 내부 역할과 절차 전체에 걸쳐 통합하고 적절한 조치를 해야 한다.

- (a) 효과적인 통합은 다음의 내용을 요구한다.
 - (i) 영향에 대한 문제를 다루는 책임을 기업의 적절한 직급과 역할 담당자에게 준다.
 - (ii) 내부적 의사결정, 예산할당, 감시절차를 이러한 영향에 효과적으로 대응하도록 한다.
- (b) 적절한 조치는 다음에 따라 달라질 것이다.
 - (i) 부정적인 영향이 사업 관계에서 운영, 생산, 서비스에 직접적으로 연관이 되어 있기 때문에 기업이 단독적으로 연루되어 있는가의 여부⁸⁷⁾

(ii) 부정적인 영향을 다루는 데 있어 기업의 영향력의 정도

20. 인권에 미친 부정적 영향이 적절하게 다루어지고 있는지 확인하기 위해 기업은 대응의 효과성을 돌아보아야 한다. 아래와 같은 방식으로 추적한다.

- (a) 적절한 정성적, 정량적 지표를 활용한다.
- (b) 영향을 받은 이해관계자를 포함하여 내부와 외부 모두의 이해관계자로부터 의견을 듣는다.

21. 기업의 인권 영향 대응에 대해 책임감 있는 설명을 하려면, 기업은 관련 이해관계자들이 그에 관해 우려를 제기하였을 때 기업의 자체적 대응을 공개적으로 발표할 준비가 되어있어야 한다. 상당한 인권침해 리스크를 가지고 있는 기업은 그들의 활동에 대해 공개적으로 보고해야 한다. 모든 경우에, 활동 보고는 다음의 특성을 가져야 한다:

- (a) 기업의 인권 영향 내용을 반영하는 일정한 형식과 빈도를 가지고 관심 있는 청중들에게 접근하기 쉽게 한다.
- (b) 특정한 인권 영향과 관련된 기업의 대응 적절성을 평가하기에 충분한 정보를 제공하여야 한다.
- (c) 정보 공개가 인권 영향을 받은 이해관계자, 직원, 상업적 기밀유지를 위한 적법한 요구에 대해 영향을 끼치면 안 된다.

86) 국가인권위원회, 「기업과 인권이행지침: UN ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크의 실행」, 2011, 45~51쪽.

1) 인권영향평가

이행원칙 제18문은 인권영향평가에 대한 정의를, 주석에서 아래와 같이 설명하고 있다. 인권에 대한 상세한 주의를 실행하는 첫 단계는 기업이 인권에 실제적, 잠재적으로 미칠 수 있는 부정적 영향의 특성을 파악하고 평가하는 것이다. 기업활동에 앞서 가능한 내에서 인권과 관련된 환경을 평가하고, 인권침해를 받을 수 있는 대상을 파악하며, 관련한 인권 기준과 문제를 분류하고, 전개될 기업활동과 관련된 사업 관계가 인권에 어떻게 부정적으로 영향을 미칠 수 있는지 예측하는 것을 포함한다. 이 절차에서는 여성과 남성이 직면하는 리스크가 다를 수 있으며 높은 인권리스크에 직면할 수 있는 소외 및 취약 집단에 대한 실제적, 잠재적 인권 영향을 파악하는 것에 관심을 기울여야 한다.

인권영향평가 절차는 반드시 국제적으로 인정된 모든 인권을 참고해야 한다. 그 이유는 기업이 모든 부분의 권리에 실질적으로 영향을 줄 수 있기 때문이다. 인권상황은 역동적이기 때문에 기업이 인권에 미치는 영향은 활동이나 관계가 유지되는 내내 정기적으로 평가되어야 한다. 기업이 인권에 미치는 영향에 대해 정확한 평가를 하기 위해, 기업은 잠재적으로 영향을 받을 수 있는 이해관계자들에게 직접 자문을 얻음으로써 그들의 고민을 이해하도록 노력해야 한다. 이러한 자문이 불가능한 상황이라면 기업은 인권운동가나 시민사회 등 신용할 수 있고 독립적인 전문 자원의 자문을 구하는 등 적절한 대안을 고려해야 한다.

인권영향평가는 인권실사의 다음 단계를 알려 준다. 인권영향평가에서 중요한 것은 기업이 인권의 부정적 영향에 어떤 방식으로 영향을 미치는가이다. 이에 대해서는 야기, 기여, 연관으로 구분한다.

2) 평가의 내재화

기업과 인권 이행원칙 제19문은 인권영향평가 결과를 기업 내 시스템에 통합하는 것, 즉 인권영향평가의 결과를 경영에 반영하여 실행하는 것에 대한 문제를 다루고 있다. 이에 대해 주석에서는 다음과 같이 설명하고 있다.

기업은 인권영향평가를 통해 실제적, 잠재적 영향을 모두 찾을 것이다. 잠재적 영향은 기업 전체에 평가 결과를 수평적으로 통합시키는 절차를 통해 방지되거나 완화될 수 있다. 기업이 인권침해에 기여한 것을 확인했을 경우 기업은 그 영향을 중단하거나 방지하는 필요한 조치를 해야 한다. 기업이 인권에 대한 부정적 영향에 기여하였거나 기여할 가능성이 있을 때, 그러한 기여를 방지하거나 막고, 영향력을 이용해서 가능한 최대한 부정적 영향을 최소화하도록 필요한 조치를 해야 한다. 기업이 직접

87) 원문은 이행원칙이 만들어지고 난 초창기 번역이며, 이후 기업의 인권 영향은 야기, 기여, 연관으로 구분된바 '연루'의 표현을 배제하고 '기업이 인권에 부정적인 영향을 야기 또는 기여하였는가 또는 기업이 사업 관계에서 운영, 생산, 서비스에 직접적으로 연결되어 있어서, 기업이 부정적인 영향에 연관되어 있는가의 여부'로 표현되는 것이 적당하다고 생각한다.

인권예 부정적 영향을 미치거나 기여하지 않더라도 그 부정적인 영향이 기업의 다른 개체와의 관계에서 기업의 운영과 생산 또는 서비스와 연결되어 있을 때 기업의 적절한 행동은, 관계된 개체에 대한 기업의 영향력과 기업에게 있어 그 관계의 중요도, 침해의 심각도, 그 개체와 관계를 종식하는 것이 부정적 인권 결과가 있는지에 따라 결정될 것이다. 기업이 부정적 영향을 방지하거나 완화할 수 있는 영향력을 가지고 있다면, 기업은 반드시 영향력을 사용하여야 한다. 기업이 인권에 대한 부정적인 영향을 방지하거나 완화할 수 있는 영향력이 부족하고 그러한 영향력을 강화할 수 없는 상황이라면, 기업은 사업 관계를 종식할 것을 반드시 고려하여야 한다.

기업에 있어 그 개체와의 관계가 적당한 대체 공급원이 존재하지 않는 등 “매우 중요한 경우”에도 인권에 대한 부정적 영향의 심각도는 반드시 고려되어야 한다. 인권 침해가 계속되고 기업이 그 개체와의 관계를 지속하는 한, 기업은 반드시 그 부정적 영향을 완화하기 위한 기업의 지속적인 노력을 증명해야 하고, 계속되는 관계로 인한 기업의 평판과 재정적, 법적 결과를 포함한 어떠한 결과도 받아들일 수 있는 준비가 되어야 한다.

3) 효과성의 검증

기업과 인권 이행원칙 제20문은 기업에서 실행하는 인권정책이 제대로 실행되고 있는지 효과성을 점검하는 것에 대한 문제를 다루고 있다. 이에 대해 주석에서는 다음과 같이 설명하고 있다.

기업의 인권정책이 최선으로 실행되고 있는지, 인권영향평가로 파악된 인권 영향에 효과적으로 대응하고 있는지 이해하기 위해, 또한 지속적인 개선을 추진하기 위해 기업은 효과성을 추적해야 한다. 기업은 취약하거나 소외의 높은 위험에 노출된 집단이나 인구의 개인의 영향에 대해 기업의 효과적인 대응을 추적하는 데 특히 노력해야 한다. 인권 효과성 추적은 내부 보고 절차에 통합되어야 한다.

기업은 이를 위해 성과나 계약에 대한 검토와 조사 및 감사를 할 수 있다. 그리고 고충처리제도의 운영을 통해 영향을 직접 받은 피해자들로부터 기업의 인권에 대한 상세한 주의 절차의 효과성에 대한 중요한 의견을 받을 수 있다.

4) 인권실사의 공개

기업과 인권 이행원칙 제21문은 인권실사에 대한 공개의 문제를 다루고 있다. 인권 존중책임은 기업이 그들이 실제로 인권을 존중한다는 것을 알리고 보여줄 수 있는 정책과 절차를 갖추는 것을 필요로 한다. 여기서 보여준다는 것은 커뮤니케이션을 포함한다. 커뮤니케이션은 대면 회의, 온라인 대화, 영향을 받는 이해관계자 자문회의, 공식 보고서 등 다양한 종류의 형태를 가질 수 있다.

기업활동이 인권에 심각한 영향을 주는 경우, 기업은 공식 보고를 하도록 요구된다.

기업 보고 내용에서는 기업이 실제적, 잠재적 인권에 미치는 부정적 영향을 반영한 주제와 지표를 포함해야 한다. 기업의 인권 보고가 독립적 검증과정을 거친다면, 보고 내용에 대한 만족도와 신뢰도를 강화할 수 있다. 기업은 인권 영향을 받는 집단 또는 개인과 투자자를 포함한 기타 관련 이해관계자들에게 책임성 있고 투명성에 입각한 보고를 하여야 한다.

이행원칙 제17문 및 이하의 내용을 종합해 보면, 인권실사는 크게 네 개의 개념으로 구성되어 있음을 알 수 있다.

- ① 인권영향평가의 실시
- ② 인권영향평가의 결과를 경영에 반영하여 실행하는 것
- ③ 경영에서 실행한 것이 소기의 성과를 얻고 있는지 추적하는 것
- ④ 이러한 과정과 성과에 대해서 공개하는 것

인권실사는 기업이 자신의 사업활동이 다른 사람의 인권을 침해할 소지가 있는지 미리 살펴보고, 그럴 소지가 있으면 그 점을 고려해 경영함으로써 인권침해가 발생하지 않도록 사전예방적으로 조치하고, 그 모든 과정과 결과를 공개하라는 것이다.⁸⁸⁾

2003년에 UN 인권위원회에 제출되었던 ‘다국적기업 및 기타 사업체에 대한 인권규범’이 기업이 준수해야 하는 인권규범의 목록을 제시하고 그것을 위반했을 때 적발하여 그 위반행위에 대해 제재를 하는 방안이었다면, 인권실사는 이와 같은 명령과 통제 방식이 갖는 어려움⁸⁹⁾을 극복하는 하나의 방법으로써, 모든 산업 분야에서, 모든 규모의 기업에게, 사업활동의 구체적인 맥락을 고려하면서, 모든 종류의 인권을 존중할 것을 요구하는 방안이다.⁹⁰⁾

기업은 자신의 사업활동이 어떠한 사람들에게 어떠한 종류의 인권에 부정적 영향을 미치는지를 스스로 조사하고 스스로 방지 및 완화 대책을 세워야 한다는 점에서 인권실사는 기업이 자신의 주도하에 자신의 비용으로 수행하는 절차라고 할 수 있다.

다. 인권실사에서 인권항목과 범위

1) 인권실사에서 인권항목

기업이 인권존중책임을 실현하는 과정에서 진행되는 인권실사에 대한 구체적인 내용은 기업과 인권 이행원칙 제12문에 제시되어 있다.

88) 이상수, 「인권경영, 세상을 바꾸는 패러다임」, 태학사, 2022, 34쪽.

89) 단순 명료한 규제방식은 다양하고 복잡한 기업과 인권 문제를 다루기에 적절하지 않다는 점에서 결국 최소규제로 갈 수밖에 없고, 그다지 현실적 의미가 없는 규제에 그치게 될 수도 있다.

90) 이상수, “인권실사의 개념과 법제도화 가능성”, 「법과 기업 연구」 제5권 제1호, 서강대학교 법학연구회, 2015, 77쪽.

12. 기업의 인권존중책임은 국제적으로 인정된 인권을 참고한다 - 최소한 국제권리장전(International Bill of Human Rights)과 국제노동기구(ILO: International Labour Organization)의 '노동에 있어서 기본 원칙과 권리에 관한 ILO 선언'에서 설명하고 있는 기본적인 권리에 대한 원칙을 포함한다.

인권영향평가에서 고려해야 할 인권의 목록은 '국제적으로 인정된 모든 인권'을 의미한다. 기업은 사실상 국제적으로 인정된 인권 전체에 영향을 미칠 수 있으므로 기업의 인권존중책임은 모든 인권에 적용된다. 국제적으로 인정된 인권이란 국제권리장전과 ILO의 8개 핵심 규약에 규정된 것을 의미하며, 국제권리장전은 세계인권선언과 이것이 성문화된 시민적, 정치적 권리에 관한 국제규약과 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약으로 이루어져 있다.⁹¹⁾

국제금융공사(IFC)와 국제기업지도자포럼(IBLFF)은 기업과 인권 이행원칙이 의미하는 '모든 인권'이란 35개 정도라고 보았다.⁹²⁾ 여기에서 제시한 구체적인 인권항목은 아래와 같다.

IFC/IBLFF, 기업과 인권 이행원칙 상 국제적으로 인정된 인권항목
1. 생명권
2. 자유와 안전에 대한 권리
3. 노예, 노역 또는 강제노동을 당하지 않을 권리
4. 고문, 잔인하고 비인간적이며 굴욕적인 대우나 처벌을 받지 않을 권리
5. 법 앞에 인간으로 인정받을 권리
6. 법 앞에 평등할 권리, 법의 평등한 보호, 차별금지
7. 전쟁 선전으로부터 자유로울 권리 및 인종적, 종교적 또는 국가적 증오를 선동하지 않을 권리
8. 효과적인 구제책에 접근할 권리
9. 공정한 재판을 받을 권리
10. 형법 소급 적용을 받지 않을 권리
11. 프라이버시에 대한 권리
12. 이동의 자유에 대한 권리
13. 타국에서의 박해로부터 망명을 신청할 권리
14. 국적을 가질 권리
15. 아동 보호권
16. 혼인하여 가정을 꾸릴 권리
17. 재산을 소유할 권리
18. 사상, 양심 및 종교의 자유에 대한 권리
19. 의견, 정보 및 표현의 자유에 대한 권리

91) 국가인권위원회, 「기업과 인권 이행지침:UN '보호, 존중, 구제' 프레임워크의 실행」, 2011, 39쪽.

92) IFC/IBLFF, 「Guide to Human Rights Impact Assessment and Management」, 2010, 136쪽.

20. 집회의 자유에 대한 권리
21. 결사의 자유에 대한 권리
22. 공적 생활에 참여할 권리
23. 사회보험을 포함한 사회보장에 대한 권리
24. 일할 권리
25. 정당하고 유리한 노동조건을 향유할 권리
26. 노동조합을 결성하고 가입할 권리와 파업권
27. 적절한 생활 수준에 대한 권리
28. 건강권
29. 교육받을 권리
30. 문화생활에 참여할 권리, 과학적 진보의 혜택, 작가 또는 발명가의 물질적 및 도덕적 권리
31. 자기결정권
32. 구금자의 인도적 대우에 대한 권리
33. 계약 불이행으로 구금되지 않을 권리
34. 추방될 때 적법 절차를 밟을 외국인의 권리
35. 소수자의 권리

기업은 국제적으로 인정된 모든 인권 이외에 기업의 사업활동으로 인해 부정적 영향을 미칠 수 있는 특정 집단이나 인구에 속하는 개인의 인권에 특별히 주의를 기울여 존중해야 한다. UN 기구는 원주민, 여성, 민족적·인종적·종교적·언어적 소수, 어린이, 장애인 그리고 이주 노동자와 그 가족들의 권리들을 자세히 설명하고 있으며, 기업은 무력분쟁지역에서 국제인도법 기준을 존중하여야 한다⁹³⁾고 요구한다.

기업이 모든 인권을 존중해야 한다는 것은 비록 법규범으로 정립되지는 않았다고 하더라도 모든 기업이 준수해야 하는 보편적 도덕 규범으로서, 인권실사는 국제적으로 인정된 모든 종류의 인권에 대해 기업활동이 미치는 영향을 사전에 탐지하고 방지하는 활동으로 법규범 위반 여부만 문제 삼는 활동은 아니며,⁹⁴⁾ 그 영역이 훨씬 넓다고 할 수 있다.

2) 인권실사의 범위

이행원칙 제13문은 기업에 의한 인권침해의 세 가지 유형에 대해 제시하였다.⁹⁵⁾

13. 기업의 인권준중책임은 다음과 같은 책임도 포함한다.
 - (a) 기업의 활동이 인권에 부정적인 영향을 미치는 원인이 되거나, 이에 기여하는 것을

93) 국가인권위원회, 「기업과 인권 이행지침: UN ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크의 실행」, 2011, 39쪽.

94) 이상수, “인권실사의 개념과 법제도화 가능성”, 「법과 기업 연구」 제5권 제1호, 서강대학교 법학연구소, 2015, 78~79쪽.

95) 국가인권위원회, 「기업과 인권이행지침: UN ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크의 실행」, 2011, 39~40쪽.

방지하고, 발생한 경우, 그 문제를 다룬다.
 (b) 만약 기업이 부정적인 영향에 기여하지 않았더라도, 기업의 사업 관계에서 운영, 생산, 서비스와 직접적으로 연관된 인권에 대한 부정적인 영향을 막고 예방하도록 노력하여야 한다.

기업은 인권침해를 야기(cause)하거나, 제3자에 의한 인권침해에 기여(contribute)할 수 있으며, 사업 관계를 통해 인권침해에 직접적으로 연관(directly link)될 수도 있다. 인권침해를 야기한다는 것은 기업이 직접 인권침해를 유발하는 경우를 의미한다. 인권침해에 기여 한다는 뜻은 법에서 말하는 연루와 비슷한 것으로서, 스스로 인권침해를 야기한 것은 아니지만 제3자에 의한 인권침해를 부추기거나 그에 도움을 주는 경우를 말한다. 사업 관계를 통해 연관된다는 것은 인권침해는 동업자, 공급자, 소비자, 국가 등 사업 관계에서 인권침해의 야기나 기여 행위가 있었는데, 그 인권침해의 흔적이 자신의 제품이나 서비스에 남아 있는 경우를 지칭한다고 할 수 있다.⁹⁶⁾

즉 기업은 직접 부정적인 인권 영향을 야기할 수도 있고, 기업이 제3자에 의한 인권침해에 기여할 수도 있으며, 사업 관계에 따라 인권침해에 연관될 수도 있다.

<표 2> 기업에 의한 인권침해의 유형 및 사례

구분	정의	사례
야기 (유발)	기업이 직접 인권 침해를 초래하는 경우	노동자들을 유해 화학물질에 노출 시킴
		지속하여 고객을 차별 대우함
		공장의 폐수 배출로 인한 식수 오염
기여	제3자에 의한 인권 침해에 기업이 기여한 경우	고객 개인정보를 권위주의적 정부에 넘김으로써 반체제 인사 추적 및 탄압에 일조
		원청업체가 마감이 임박해 납품조건을 변경하여 하청 업체가 근로 기준을 위반함
		식품회사가 설탕 함량이 높은 음료를 제조, 판매함으로써 소아 비만을 유발
연관	기업이 인권침해와 사업 관계로 연결된 경우	해외 하청업체가 아동노동을 이용함
		불법적 강제퇴거를 수행하는 개발업체에 대출을 제공함
		인신매매를 통해 인력을 조달한 의혹이 있는 회사와의 합작사업

※ 세계변호사협회, IBA 기업 변호사를 위한 기업과 인권 실무지침(번역본), 대한변호사협회, 2016, 14~15쪽.

여기에서 ‘사업 관계(business relationship)’란 기업의 사업 운영, 생산, 서비스와 직접 연관된 비즈니스파트너, 가치 사슬 내에 존재하는 기관, 다른 비정부, 정부 기관 등과의 관계를 포함하는 것으로 이해되는데,⁹⁷⁾ 기업은 자신의 공급망에 있는 사업자

96) 이상수, 「인권경영, 세상을 바꾸는 패러다임」, 태학사, 2022, 38~39쪽.

에 의한 인권침해에 대해서도 책임을 져야 한다는 것을 의미한다. 이것은 사업 관계를 통해 위험을 외부화하여 책임을 면하려는 시도를 막으려는 의도를 담고 있다고 할 수 있다.⁹⁸⁾ 따라서 인권실사에는 기업이 부정적 인권 영향을 야기, 기여한 경우와 사업 관계를 통해 인권침해에 직접 연결된 경우 인권침해를 식별하고 방지·완화하는 활동을 포함해야 한다.⁹⁹⁾

라. 인권실사의 목적

인권실사의 목적이 기업의 재무적, 비재무적 리스크 관리를 위한 것이라는 주장과 실제적 혹은 잠재적 피해자를 위한 절차라는 주장이 있다. 인권실사의 목적이 기업의 재무적, 비재무적 리스크 관리라고 주장하는 것은 ‘인권 문제는 기업이 경영 활동을 하면서 관리해야 하는 하나의 리스크이며, 기업이 환경리스크, 준법리스크, 기후리스크 등을 관리하듯이 인권리스크도 관리할 필요가 있다.’는 주장이다.

존 러기는 인권 문제가 기업의 재무적 성과에 영향을 미치는 중요한 위험요소가 된다는 점을 석유기업 셸(Royal Dutch Shell) 사태를 예로 들어 설명했다. 셸은 1950년대부터 나이지리아의 오고니 지역에서 합법적으로 사업허가를 얻어 석유를 채굴해 왔지만, 1970년대부터 현지 주민들로부터 제기된 환경 훼손 문제에 대해 제대로 대처하지 못했고, 결국 시민들의 계속된 항의와 송유관 등 여타의 재산을 파괴하는 사건이 증가하기 시작했다. 이후 셸은 오고니에서 채굴작업을 중단하였다. 이는 지역사회가 셸을 용인하지 않았기 때문에 사회적 사업허가를 잃은 것이다. 이후 보안상황이 더욱 악화가 되어서 15년이 지나서도 그곳으로 돌아갈 수 없었고, 나이지리아 정부는 채굴권에 대한 법적 허가를 철회했다.

즉 인권 문제는 기업이 마주할 수 있는 재무적 리스크 중 하나이며, 인권실사는 이런 기업의 재무적 리스크를 방지하기 위한 목적이라고 주장한다. 인권 문제는 기업의 재무적 성과에 영향을 미치는 중요한 위험요소가 된다는 점에서, 미리 기업이 인권 문제에 연결될 가능성을 탐지하고 예방조치를 취하는 절차라는 점에서 일종의 위험관리 장치라고 할 수도 있다. 하지만 인권실사는 엄밀히 말해서 인권리스크 관리와는 구분되는 개념이라고 할 수 있다. 인권실사가 리스크 기반의 접근법인 것은 맞지만, 인권실사를 통해서 식별해 내려는 리스크는 기업의 활동이 다른 사람의 인권을 침해할 리스크이지 인권침해로 인해 기업의 재무적 성과에 부정적 영향을 초래할 리스크를 말하는 것이 아니기 때문이다.¹⁰⁰⁾ 인권 문제가 기업에게 미치는 부정적인 재무적 영향을 관리하는 것은 ‘인권리스크 관리’이고, 기업의 활동이 자신 이외의 제3자의 인권에 미치는 부정적 영향을 관리하는 것이 ‘인권실사’이다. 이행원칙은 “인권실사는

97) 국가인권위원회, 「기업과 인권 이행지침 UN ‘보호 존중 구제 프레임워크의 실행」, 2011, 40쪽.

98) 이상수, “인권실사의 개념과 법제도화 가능성”, 「법과 기업 연구」 제5권 제1호, 서강대학교 법학연구소, 2015, 79쪽.

99) 이상수, 「인권경영, 세상을 바꾸는 패러다임」, 태학사, 2022, 38~39쪽.

100) 이상수, “인권실사의 개념과 법제도화 가능성”, 「법과 기업 연구」 제5권 제1호, 서강대학교 법학연구소, 2015, 75쪽.

단순히 기업 자체에 대한 중대한 위험을 관리하는 것을 넘어 권리보유자에 인권 위험을 다룬다.”라고 밝히고 있다(이행원칙 제17문 주석).

따라서 인권실사는 반드시 기업의 재무적 이익에 합치되지 않으며, 때로는 기업의 이익과 상충 될 수도 있다. 특히 인권실사가 부정적 인권 영향의 공개를 포함하는 활동임을 생각하면 이 점은 더욱 명백하다.¹⁰¹⁾

마. 인권실사의 주체

인권실사는 정부나 NGO가 아닌 기업이 주도해야 한다. 인권실사는 모든 산업 분야에서, 기업의 규모에 구애받지 않고, 기업의 활동이 이루어지는 양상을 고려하면서, 모든 종류의 인권을 존중할 것을 요구하는 접근법이기 때문이다. 인권실사는 기업 스스로 자신의 활동이 어떤 종류의 사람들에게 어떤 종류의 인권에 어떤 부정적 영향을 끼치는지를 스스로 조사하고 나아가 이를 스스로 방지하고 완화하는 대책을 세우고 실행하는 것을 의미한다. 이 모든 것을 기업이 주도하며 비용도 기업이 지출한다.

2011년 개정된 “OECD 다국적기업 가이드라인”은 최초로 기업 차원에서 “실사(due diligence)”를 실시할 것을 권고하였고, 2018년 발표된 “OECD 기업책임경영 메뉴얼”에 따르면 “실사”는 ‘개별기업이 자사의 운영은 물론 자사가 관여된 공급망과 사업 관계 내에서 실제로 발생하였거나 잠재적으로 발생 가능한 부정적 영향을 식별, 예방, 완화하고, 그 해결방안을 설명하기 위해 시행해야 하는 절차’라고 규정하였다.¹⁰²⁾

인권실사가 효과적으로 이뤄지기 위해서는 기업책임경영이 기업의 정책과 관리시스템에 내재화할 필요가 있으며, 기업이 부정적 영향을 야기하였거나 연관된 경우에는 기업이 스스로 부정적 영향을 적극적으로 해소하고 회복시키는 것을 목표로 삼아야 한다.

2. 인권실사의 이행 절차

인권실사는 ① 인권영향평가의 실시, ② 인권영향평가의 결과를 경영에 반영하여 실행하는 것, ③ 경영에서 실행한 것이 소기의 성과를 얻고 있는지 추적하는 것, ④ 이러한 과정과 성과에 대해서 공개하는 절차로 진행되며, 일회성으로 끝나는 것이 아니라 반복과정을 거치게 된다.

가. 인권영향평가의 실시

1) 인권영향평가를 위한 사전 준비

101) 이상수, 「인권경영, 세상을 바꾸는 패러다임」, 태학사, 2022, 36쪽.

102) 남승현, “해외 인권과 환경 공급망 실사법 현황 및 시사점”, 「주요국제문제분석」 2022-39, 국립외교원 외교안보연구소, 2022, 3쪽.

기업이 인권실사를 진행하기 위해서는 먼저 기업 내 인권실사 전담팀 또는 담당자를 지정하고, 기업의 활동과 관련이 있다고 생각되는 국제인권기준을 수집하고, 활용할 수 있는 내용을 찾아야 한다. 인권실사 전담팀은 수집한 국제인권규범과 기업의 활동을 분석하는 과정에서 파악한 인권 문제 등을 정리하여, 인권영향평가 대상 사업에서 유의하여 살펴야 할 인권리스크 영역을 결정해야 한다.

특히 기업의 활동을 분석하는 과정에서 비정규직 노동자, 하청 노동자, 이주 노동자, 현지 주민, 소비자 등 취약한 이해관계자들에게 발생할 수 있는 리스크에 특별한 주의를 기울여야 한다.

<표 3> 인권리스크의 주요 영역 및 내용

	영역	내용
1	기업과 인권체계 구축	최고결정권자의 인권경영정책 지지와 이행선언
2	고용상의 비차별	인종, 종교, 장애, 성별, 출생지, 정치적 견해 등에 의한 차별금지
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	노동조합의 결성 및 가입, 활동 등의 자유 보장. 불이익 금지. 기업의 단체교섭 보장 및 성실 이행.
4	강제노동 금지	강압적인 형태의 노동 금지. 강제노동을 통한 이득 금지.
5	아동노동 금지	15세 이하 아동 고용 및 노동 금지. 합법적 노동의 경우 교육기회 보장, 안전에 대한 별도의 배려.
6	산업 안전 보장	안전하고 위생적인 작업환경 제공. 안전 장구와 안전교육 제공. 작업장에서 발생한 사고나 질병에 대한 적절한 보상.
7	직장 내 괴롭힘 방지	강압적 업무지시, 기강 잡기, 폭언 등 괴롭힘 행위 방지
8	책임 있는 공급망 관리	협력회사의 인권경영 실천을 위한 조치. 인권침해 협력업체 거래 중지. 보안 요원에 의한 인권침해 발생주의.
9	현지 주민의 인권 보호	현지 주민의 생명권, 거주이전의 자유, 개인안전에 관한 권리 및 재산소유권 존중 및 보호.
10	환경권 보장	환경경영체제 수립 및 유지. 환경오염과 환경재해 방지 및 완화 계획 수립. 환경 관련 정보 공개.
11	소비자 인권 보호	제품의 안전성 보장. 소비자 권익 보호.

※ 국가인권위원회, 「인권경영 가이드라인 및 체크리스트」, 도서출판 (주)한학문화, 2014, 10~12쪽.

2) 인권영향평가 체크리스트 만들기

인권실사를 진행하기 위해서는 인권실사 대상 사업의 실정에 맞는 인권영향평가 체

체크리스트를 작성해야 한다. 체크리스트는 인권영향평가 단계에서 수집된 자료를 분석하여 인권리스크를 식별·평가하기 위한 점검 도구의 역할을 한다. 체크리스트는 인권 실사가 반복될수록 보충 또는 보완될 수 있으며, 가용 자원에 따라 신뢰할 수 있는 외부전문가에게 자문을 요구할 수도 있다. 체크리스트의 구체적 내용은 인권영향평가의 목적, 산업부문, 각 기업의 사정, 사업 범위 등에 따라서 달라지고 특히 기업의 특수한 여건이 있는 경우 영역을 추가해야 할 필요가 있다. 체크리스트는 기업의 운영과 활동, 그리고 사업 관계가 인권에 미치는 실제적 부정적 영향과 잠재적 부정적 영향을 모두 체크 할 수 있도록 해야 한다. 특히 부정적 영향을 직접 야기하는 경우 이외에도, 공급망이나 사업 관계에 있는 기업의 인권침해에 기여하거나 연관될 가능성 등을 식별할 수 있는 체크리스트가 되도록 해야 한다.

<표 4> '직장 내 괴롭힘 방지' 인권실사 체크리스트(예시)

체크리스트	부서담당자		실사 담당자	
	예	아니오	예	아니오
업무 능력이나 성과를 인정받지 못하고 되려 조롱당한 직원들이 있었다.				
본연의 업무와 상관이 매우 적으며 모두가 꺼리는 과도하게 힘든 업무를 배정받은 직원들이 있었다.				
본연의 업무와 상관이 매우 적은 허드렛일만 강요당하거나 거의 일을 배정하지 않은 직원들이 있었다.				
상사의 관혼상제나 개인적 업무를 하도록 강요받은 직원들이 있었다.				
성과를 정당하게 인정받지 못했으며, 그 성과를 누군가가 가로채 갔다고 생각하는 직원들이 있었다.				
정당한 이유 없이 휴가나 병가, 각종 복지혜택을 쓰지 못하도록 압력을 받은 직원들이 있었다.				
일하거나 휴식하는 모습을 지나치게 감시당하며 심리적인 압박감을 받은 직원들이 있었다.				
정당한 이유 없이 지나칠 정도로 일과 후 카톡이나 메신저 등을 통해 업무를 지시받은 직원들이 있었다.				
업무수행 과정에서 정당한 이유 없이 사소한 일에 트집을 잡거나 시비를 걸어서 위협감과 두려움을 느낀 직원들이 있었다.				
다른 사람들 앞에서 혹은 많은 사람이 참여하는 온라인 공간에서 나에게 수치감과 모욕감을 주는 언행을 경험한 직원들이 있었다.				
공개된 혹은 비공개된 공간에서 욕설이나 위협적인				

말을 들은 직원들이 있었다.				
-----------------	--	--	--	--

※ 법무부, 「기업과 인권 길라잡이」, 2021, 45쪽.

위 표는 ‘직장 내 괴롭힘’을 점검하기 위한 체크리스트의 예시다. 기업들은 체크리스트를 만드는 과정에서 관련성이 현저히 떨어지는 영역을 고려하지 않을 수 있다. 그리고 사회적 필요나 기업의 특수한 산업별 여건이 있는 경우 필요에 따라 영역을 추가할 수 있다.

3) 현장 조사와 자료 수집을 통한 인권영향평가 실시

실사 전담팀은 인권실사의 대상으로 선정된 영역 및 대상과 직접 연관이 있는 부서를 식별하고, 해당 사업부서 담당자와 협력하여 사전에 준비된 체크리스트를 기초로 인권영향평가를 실시한다. 실사 전담팀과 사업부서 담당자는 첫째, 사업부서 담당자를 대상으로 한 설문, 둘째, 주요 이해관계자와의 인터뷰, 셋째, 기업 내 해당 사업 전문가 인터뷰, 넷째, 잠재적 피해자에 대한 설문, 다섯째, NGO 및 관련 전문가 인터뷰 등 다양한 방법으로 체크리스트를 작성하기 위한 기초자료를 충실히 수집한다. 특히 노동자, 노동조합 등 권리 당사자, 그리고 소비자, 현지 주민 등 이해관계자의 목소리를 직접 경청하여, 이들의 애로와 고충이 무엇인지 충분히 이해하는 과정이 필요하다. 또한, 시민사회 전문가나 인권 옹호 활동가 등의 도움을 받는 것도 고려할 수 있다. 실사 전담팀은 사업부서에서 제공하는 기초자료가 정확하고 완전한지 충분히 확인하고 평가해야 한다.

실사 전담팀은 사업부서 담당자와 협력하여 체크리스트를 작성하되, 인권실사의 목적이 인권리스크를 밝혀내는 것이지, 인권 보호 수준을 평가하는 것이 아니라는 점에 유의해야 한다. 즉 의도하지 않았더라도 인권 보호가 미흡한 부분, 기업활동이 부정적인 영향을 미치고 있는 부분을 포착해야 실사의 의미가 있다. 인권침해를 실수로 누락하거나 의식적으로 은폐하는 것은 잘못된 것이다.

체크리스트 작성 결과 부정적 인권 영향이 발생한 영역이 발견되면, 그 심각성을 평가한다. 침해의 중대성, 영향을 미치는 범위, 피해자의 구제 가능성 등을 고려하여 심각성을 판단한다. 그리고 기업이 해당 부정적 인권영향을 직접 야기하였는지, 혹은 다른 주체의 인권침해에 기여하였는지, 단순히 연관되었는지 구별해야 한다. 기업의 활동, 공급망을 포함한 사업 관계에서 인권에 대한 부정적 영향이 발생했다면, 부정적 영향이 어떻게 발생했는지 원인을 밝혀내는 것 역시 매우 중요하다.

4) 인권영향평가 보고서 만들기

실사 전담팀은 인권영향평가 결과를 정리하여 보고해야 한다. 보고서에는 인권영향평가의 목적과 범위, 실시 방법, 평가 결과 발견된 부정적 인권 영향이 포함되어야

한다. 인권영향평가의 최종 결과는 단순히 부정적인 인권 영향을 열거하는 것만으로 끝나면 안 되고, 시급한 대응이 필요한 심각한 인권 영향이 무엇인지를 서술해야 한다. 이 과정에서 이해관계자들의 참여가 매우 중요하다. 이해관계자란 인권피해자 외에도 투자자나 NGO를 포함하는 넓은 개념이다. 문제가 되는 인권의 부정적 영향을 확인하고 우선순위를 정할 때 기업이 일방적으로 정해서는 안 되고 다양한 이해관계자와의 소통을 통해서 우선순위가 결정되어야 한다.¹⁰³⁾

그리고 인권영향평가 결과 식별된 부정적 인권 영향에 기업이 어떻게 관여했는지 기술해야 한다. 기업의 부정적 인권 영향은 야기, 기여, 연관으로 구분할 수 있는데 기업의 관여 유형에 따라 이후 대응방식이 달라지기 때문이다. 보고서에는 가능하다면 문제가 된 인권 이슈의 근본적 원인에 대한 의견과 대응을 위한 권고를 포함해야 한다.

나. 인권영향평가의 결과를 경영에 반영하여 실행

인권영향평가가 성과적으로 이루어졌다면 시급히 해결해야 할 심각한 인권리스크는 모두 드러났을 것이다. 그러므로 인권영향평가를 통해 도출된 결과를 담당 부서의 사업 추진과정과 기업 운영과 활동 전반에 반영하여 인권에 대한 부정적 영향을 완화하거나 방지해야 한다. 그러나 식별된 모든 심각한 인권 이슈에 대해 당장 모두 대응하는 것은 현실적으로 어려울 수 있다. 이 경우 기업은 사업전략이나 현실적 이행능력을 고려하여 먼저 해결해야 할 문제를 선별하여 실행해야 한다. 그리고 인권 이슈의 성격에 따라 즉각적인 조치하기 힘들면 부정적 영향을 완화하거나 방지할 수 있는 구체적인 계획을 수립해야 한다.

기업 자신이 인권침해를 야기하거나 기여한 것이 아니라 의도하지 않게 사업 관계를 매개로 인권침해에 연관된 경우, 인권침해의 심각성, 사업관계자와 관계의 중요성, 그리고 기업이 갖는 영향력 등을 종합적으로 고려하여 방지책을 마련해야 한다. 인권침해가 가벼운 경우, 사업 관계에 있는 하청업체나 협력사에 인권영향평가 결과 드러난 우려를 전달하고 인권침해 완화 및 방지방안을 모색할 수 있도록 지원하는 등 적절한 대책을 마련해야 한다.

그러나 아동노동·강제노동·인신매매 등 연관된 인권침해의 정도가 중대한 경우 관계의 단절을 검토해야 한다. 중대한 인권침해 발생 가능성이 있는 사업을 도급하는 경우에는 계약 단계에서부터 특정 행위에 대해 무관용 원칙을 명시할 수 있다.

다. 경영에서 실행한 것이 소기의 성과를 얻는지 추적

인권영향평가의 결과를 경영에서 실행하고 있다면 이를 통해 인권침해가 방지되고

103) 이상수, “인권실사의 개념과 법제도화 가능성”, 「법과 기업 연구」 제5권 제1호, 서강대학교 법학연구소, 2015, 80쪽.

인권을 존중하는 문화가 형성되고 있는지 그 효과를 추적해야 한다.

1) 효과성 모니터링 지표 준비

인권영향평가 결과를 경영에 반영하여 실행함으로써 부정적 인권 영향에 대한 대응이 적절히 이루어지고 있는지, 취해진 방지책이 부정적 영향을 중단, 완화, 방지하는데 효과를 가져왔는지 알기 위해서 적절한 양적, 질적 지표를 준비해야 한다. 예를 들어, 남녀 간의 임금 격차, 노동분쟁 횟수, 직장 내 괴롭힘 신고 숫자, 중앙노동위원회에 신고된 진정 건수 등이 효과성을 추적할 수 있는 양적 지표가 될 수 있다. 부정적인 인권 영향을 받았거나, 받을 가능성이 있었던 이해관계자 및 권리 담지자에 대한 간담회나 인터뷰를 통해 실제로 부정적 영향이 완화되고 있는지 질적 자료를 수집할 수 있다.

효과성 모니터링의 신뢰를 높이기 위해 외부 기관에 의뢰하여 모니터링을 진행할 수도 있다. 글로벌기업은 인권실사의 신뢰성을 높이기 위해 독립적인 제3의 기관을 통해 효과성을 모니터링하는 사례가 증가하고 있다.¹⁰⁴⁾

2) 효과성 모니터링 실시

효과성 모니터링을 위한 양적, 질적 지표가 준비되었다면 이를 바탕으로 모니터링을 시행한다. 효과성이 높은 지표와 낮은 지표가 무엇인지 구분하고 효과가 미진한 분야 또는 조치사항을 분명하게 식별해야 한다. 이후 취해진 조치가 효과를 낳지 못하는 원인에 대해 심층분석을 실시한다. 여기서는 관련 이해관계자의 의견청취를 통해 원인을 알아보는 것이 매우 중요하다.

점검의 효과성을 강화하기 위해 독립적인 외부전문가가 효과성 검증에 참여하여 객관적 평가가 이뤄지도록 할 수 있다. 그리고 이러한 조치가 실질적 효과를 보지 못하는 이유와 해결책에 대해서도 외부전문가의 의견을 구할 수 있다.

3) 효과성 모니터링 결과 보고 및 사후 조치

효과성 모니터링을 하고 난 후 그 결과를 기업 내 인권경영 관련 위원회 또는 최고경영진에 보고하고 대책을 수립해야 한다. 기업의 부정적 인권영향을 방지하기 위해 수평적 통합절차가 어느 정도 이루어졌는지, 어느 정도 인권침해의 중단, 완화 및 방지 효과를 가져왔는지, 또 효과를 보지 못한 원인은 무엇인지를 포함한 내용을 보고하고 추가 대응방안을 모색해야 한다.

104) 국제 NGO 옥스팜(Oxfam)은 2013년 유니레버의 베트남 공급망에서의 노동권 준수 현황에 대한 실사 결과를 발표했고, 2016년에는 개선 현황에 대한 인권실사 결과를 공개했다. 유니레버 측에서는 독립적인 외부 기관과의 협력을 통해 모니터링의 효과성과 신뢰성을 확보할 수 있었다고 밝혔다.

라. 절차와 결과에 대해 공개

인권실사에서 관련 정보의 공개는 매우 중요하다. 이행원칙은 기업에게 인권실사의 전 과정을 공개하도록 하고 있다. 인권실사의 전 과정을 공개한다는 것은 인권피해자를 포함한 이해관계자의 참여권을 실질적으로 보장하는 것이며, 아울러 특정 기업의 인권경영에 대한 외부인(규제자 포함)의 감시를 수용하는 것이다.¹⁰⁵⁾ 기업은 인권영향평가의 결과, 대응 전략, 효과성 모니터링 결과를 적절한 시점에 이해관계자, 고객, 협력업체 그리고 대중에게 공개해야 하는데 공개의 방식은 별도의 인권경영 보고서를 만들 수도 있고, 지속가능성 보고서 등에 포함할 수도 있다. 중요한 것은 공개의 접근성이 보장되어야 한다는 것이다. 즉 누구나 쉽게 보고서에 접근할 수 있는 방식으로 공개해야 한다. 인권실사에 대한 정보 공개는 기업이 인권경영을 실천하고 있다는 것을 대외적으로 공표함으로써 기업 이미지를 긍정적으로 만드는 데 기여하고, 기업의 신뢰성을 높이는 데 유효한 요소가 된다.

최근 ESG 투자, 지속가능투자 등 인권경영에 관심을 가지는 투자자가 증가하고 있고 다국적기업을 모니터링하는 국제 NGO의 활동도 증가하고 있어 정보 공개의 중요성이 점점 높아지고 있다. 인권실사의 전 과정을 공개한다는 것은 기업이 자신에게 불리할 수도 있는 정책과 정보를 모두 공개한다는 것을 의미한다.¹⁰⁶⁾ 즉 기업에게 유리한 결과만을 공개하는 것이 아니라 실제 부정적 영향까지 공개해야 한다는 것으로, 공개의 방식과 내용이 충실하기 위해서는 적절한 강제가 필요하다고 보인다.

105) 이상수, 「인권경영, 세상을 바꾸는 패러다임」, 태학사, 2022, 40쪽.

106) 롤링은 기업이 자신에게 불리한 사실의 공개를 꺼린다는 점을 지적하면서 동시에 공개를 통해서 단점을 드러내는 것이야말로 중요하다고 지적했다. Sandra Roling and Thomas Koenen, “Human Rights Impact Assessments: A Tool towards Better Business Accountability”, CSR Europe, 2010, 16쪽.

제4절 UN 기업과 인권 이행원칙의 확산

지금까지 기업과 인권에서 핵심적인 국제규범인 UN 기업과 인권 이행원칙의 주요 내용과 기업의 인권존중책임을 실현하는 데 있어 가장 중요한 이행수단인 인권실사에 대해 구체적으로 살펴보았다. 이행원칙이 기업과 인권의 대표적인 국제규범으로 된 것이 UN 인권이사회에서 만장일치로 채택되었기 때문만은 아니다. 이행원칙 이전에도 다국적기업의 인권침해를 방지하기 위한 다양한 국제규범들이 있었다. 이 규범들이 이행원칙이 생겨난 이후 이행원칙의 내용을 수렴하는 방향으로 적극적인 개정이 이루어지고 이 과정을 통해 이행원칙은 더욱 풍부해지고 확대되는 과정을 거치게 되었다. 제4절에서는 이행원칙이 확산이 되는 과정에 대해 구체적으로 살펴본다.

1. OECD 다국적기업 가이드라인

가. 개요

OECD(Organization for Economic Cooperation and Development, 경제협력개발기구)는 시장경제와 다원적 민주주의, 인권존중을 기본가치로 회원국들의 경제성장과 인류의 복지증진을 도모하는 정부 간 정책 연구 협력기구다.¹⁰⁷⁾ OECD는 1961년에 OEEC(Organization for European Economic Cooperation)를 확대 재편한 기구로, OEEC는 1948년 2차 세계대전 후에 미국이 EU의 재건을 위해서 제공한 130억 달러의 원조를 효율적으로 사용하기 위한 목적으로 조직되었다. OEEC는 서유럽 국가의 정책협력과 공조를 추진하였으며, 서유럽 경제를 부흥시키는 소기의 목적을 달성하였다. 하지만 날로 고착되어가는 냉전체제에서 자유시장 경제의 공동번영과 자유무역의 신장, 그리고 후진국 원조정책을 조율하는 새로운 국제경제협력기구가 필요하게 되었고, 그 결과 OECD가 탄생하였다. 현재 38개국이 가입되어 있고, 우리나라는 1996년 29번째로 가입했다. OECD의 역할 중에서 가장 두드러지는 것은 무역과 투자의 촉진이다.

OECD 다국적기업 가이드라인은 OECD 국제투자 및 다국적기업 선언의 부속문서로, 1976년에 다국적기업의 활동이 그 국가의 정책과 조화를 이루고 상호신뢰의 기반을 강화하며, 외국인 투자 환경이 개선되도록 돕고, 지속가능한 발전에 대한 기업의 기여를 촉진하기 위한 목적으로 제정하였다.¹⁰⁸⁾ UN 기업과 인권 이행원칙이 제정된 후 OECD 다국적기업 가이드라인은 2011년 12월 개정에서 인권에 대한 장을 독자적인 하나의 장으로 추가하여 기업의 인권존중책임을 대폭 강화하였다.

107) 외교부 홈페이지(https://www.mofa.go.kr/www/wpge/m_3887/contents.do, 2023. 4. 3. 최종 검색)

108) KNCP, 「OECD 다국적기업 가이드라인」, 2011, 15쪽.

나. 주요내용

OECD 다국적기업 가이드라인(이하 OECD 가이드라인)은 처음에 인권 문제를 염두에 두고 만들어진 규범이 아니었다. 1970년대 당시 국제사회는 다국적기업의 행태에 대한 우려와 비판이 크게 대두되었고, OECD 가이드라인은 다국적기업이 증가하면서 다국적기업과 주재국 사이에서 발생하는 갈등을 해소하여 다국적기업의 진출을 촉진하기 위해 OECD 가이드라인을 제정했다. 1976년 OECD 가이드라인에는 인권에 대한 별도의 장이 없었다. 당시 OECD 가이드라인의 구성을 보면 정보 공개, 경쟁, 금융, 조세, 고용 및 노사관계, 과학 및 기술로 구성되어 있었다. 이후 2000년 개정된 OECD 가이드라인도 정보 공개, 고용 및 노사관계, 환경, 뇌물방지, 소비자 보호, 과학 및 기술, 경쟁, 조세 등이었다.

2011년 이행원칙이 제정되고 난 후 OECD 가이드라인을 개정하면서 개념 및 원칙, 일반정책, 정보 공개, 인권, 고용 및 노사관계, 환경, 뇌물공여, 뇌물청탁 및 강요 방지, 소비자 보호, 과학 및 기술, 경쟁, 조세 등 11개의 장으로 개정했는데, 이때 처음 인권 장이 포함되었다.

<표 5> OECD 가이드라인 인권 관련 내용의 전개

	1976년 가이드라인	2000년 가이드라인	2011년 가이드라인
실체적 내용	노동권만 표시 OECD 회원국에서 발생한 침해 문제만 취급	‘인권’표현의 등장 노동권 조항 보강(아동노동, 강제노동 금지) 개도국과 공급망에서의 인권침해에 대해서도 책임 부과	인권에 관한 독립된 장 삽입(인권정책선언, 실사, 구제 개념 도입)
문제점	노동권에 한정된 인권 OECD 회원국 내의 문제에만 한정 취약한 집행기구 및 절차	병행절차, 비밀 유지, 투자 연관 등을 둘러싼 논란 제기	국내연락사무소의 한계 문제 미해결(연락사무소 판정이나 권고에 대한 집행수단 결여 등)

※ 이상수, 「인권경영, 세상을 바꾸는 패러다임」, 태학사, 2022, 148쪽.

2011년 개정된 OECD 가이드라인 제4장 인권은 국가 및 다국적기업이 인권에 대해 어떤 의무와 책임을 갖는지 기술하고 있는데, 국가의 인권보호의무, 기업의 인권존중 책임 및 인권실사, 적절한 구제 등에 관해 규정하고 있다.¹⁰⁹⁾ 4장의 내용은 아래와

109) 장민선, 「사회적 가치 창출을 위한 E.S.G. 기초연구 (II) -기업의 사회적 가치 실현을 위한 인권실

같다.

IV. 인권

국가는 인권을 보호할 의무가 있다. 기업은 국제적으로 인정된 인권, 기업이 운영되는 국가의 국제적 인권에 관한 의무, 관련 국내 법규의 틀 안에서 다음을 이행해야 한다.

1. 인권을 존중해야 한다. 즉, 타인의 인권을 침해하지 않아야 하며, 해당 기업이 연관된 인권에 대한 부정적 영향을 해결해야 한다.
2. 기업활동 중 인권에 대한 부정적 영향을 야기하거나 이에 기여하지 않아야 하며, 부정적 영향이 발생한 경우에는 이를 해결해야 한다.
3. 부정적 영향에 기여하지 않았다고 하더라도, 비즈니스 관계를 통해 당해 기업의 사업 운영, 제품 및 서비스와 직접적으로 연관이 있는 인권에 대한 부정적 영향을 예방 또는 완화할 방법을 모색해야 한다.
4. 인권존중을 위한 정책의 의지를 가져야 한다.
5. 기업의 규모, 성격, 운영 상황과 인권의 부정적 영향이라는 리스크의 심각성에 따라 인권실사를 실시한다.
6. 인권에 대한 부정적 영향을 야기하거나 이에 기여하였음을 알게 된 경우, 부정적 인권 영향에 대한 구제책을 제공하거나, 구제를 위해서 합법적 절차를 통해 협력해야 한다.

인권 장의 주석에서는 “프레임워크: 보호, 존중, 구제”와 “기업과 인권 이행원칙”과의 일관성을 명시적으로 언급하고 있다. 즉 인권 장의 내용은 기업과 인권 이행원칙 내용을 거의 모두를 받아들인 것으로 보인다.

다. 적용 범위

OECD 다국적기업 가이드라인의 수범자는 국가와 기업이다. OECD 가입국과 OECD 다국적기업 가이드라인을 별도로 승인한 국가들이 이에 해당한다. 다국적기업 가이드라인의 수범 대상기업은 ‘다국적기업(multinational enterprises)’이다. 다국적기업 가이드라인은 “가이드라인의 목적상 다국적기업의 정확한 정의는 필요하지 않다.”라고 하면서 다국적기업에 대한 기준을 정하지 않았다. 다만 다국적기업의 성격¹¹⁰⁾을 아래와 같이 제시하여 가이드라인을 준수해야 하는 다국적기업의 범위를 확장하고 있다.¹¹¹⁾

“다국적기업은 경제의 전 부문에서 활동한다. 다국적기업은 보통 1개 이상의 국가에서 설립된 복수의 기업이나 복수의 사업장으로 구성되어 있고, 그들은 서로 긴밀하게 연결

사 (due diligence) 제도 도입에 관한 연구», 2021, 63쪽.

110) 산업통상자원부 홈페이지(<https://www.motie.go.kr/motie/py/sa/oe/guideline/oeecdguide.jsp>) 참고.

111) 희망을만드는법, 「기업의 인권존중책임 법제 기초연구», 2020, 44~45쪽.

되어 있어서 다양한 방식으로 그들의 활동을 조율할 수 있다. 이 중에서 1개 또는 여러 개 사업장이 다른 사업장의 운영에 상당한 영향력을 행사할 수 있지만, 다국적기업 내에서 그들이 갖는 자율성의 수준은 다국적기업에 따라 상당히 다를 수 있다. 소유권은 민간, 국가, 혹은 민간과 국가가 공동 소유할 수 있다. 본 가이드라인은 모기업, 현지법인을 포함한 다국적기업에 속한 모든 사업장에 작용 된다. 그들 내에서 책임의 실제적 분배에 따라, 여러 사업장이 협력하고, 다른 사업장이 본 가이드라인을 준수하도록 지원할 것이 기대된다.”(I.4.)

라. 성격

OECD 가이드라인은 가입국 정부들이 공동으로 다국적기업에 제시하는 권고 사항이다. ‘기업은 자발적으로 가이드라인을 준수하며, 본 가이드라인은 법적 구속력은 없다.’라고 설명한다. OECD 가이드라인 자체는 국가나 국제기구를 통하여 강제력을 확보하지 않지만, 가입국들이 의무적으로 설치해야 하는 “OECD 다국적기업 가이드라인 국가연락사무소(National Contact Point)”의 이의제기 절차를 통해 간접적으로 다국적기업 가이드라인의 준수를 확보할 수 있는 체계를 갖고 있다. 국가연락사무소는 피진정 다국적기업의 가이드라인 위반 여부를 검토하고, 진정인과 피진정인 간의 주선을 제공한다. 단 국가연락사무소의 판단 자체는 구속력이 없다.

하지만 기업과 인권 이행원칙이나 이후 소개된 인권 관련 국제규범들에서는 이러한 진정 절차가 없다는 점을 고려한다면 OECD 다국적기업 가이드라인은 국가연락사무소의 가이드라인 불이행 등 판정이 기업의 평판에 영향을 미칠 수 있어 상대적으로 구속력이 있다고 볼 수 있다.¹¹²⁾

2. OECD 기업책임경영을 위한 실사지침

OECD는 다국적기업 가이드라인 발표 이후 2018년에 실사(due diligence)와 관련해 중대한 진전을 이루는 발표를 하게 된다. 바로 OECD 기업책임경영을 위한 실사지침(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, 이하 실사지침)을 제정한 것이다. OECD 가이드라인은 기업이 기업활동, 공급망 및 다른 경영 관계와 관련되는 부정적인 영향을 회피하고 해결하기 위해 위험 기반의 실사를 할 것을 권고하고 있는데, 실사지침¹¹³⁾은 가이드라인에서 제시하는 실사에 관해 기업이 이해하고 이행할 수 있도록 실질적인 지원을 제공하는 것을 목적으로 한다.

실사지침은 모든 분야에서 다국적기업 가이드라인을 이행하도록 필요한 실사에 관한 일반적인 절차를 제시하고 있다. 실사지침에서 실사를 기업의 운영, 공급망 및 다

112) 희망을만드는법, 「기업의 인권존중책임 법제 기초연구」, 2020, 55쪽.

113) 이하 실사지침에 대한 설명은 박상희, “OECD, 기업책임경영을 위한 실사지침 제정”, 외교부, 2018 참조.

른 기업 관계에서 이와 같은 실질적이고 잠재적인 부정적 영향을 확인, 예방하고 경감시키며, 해결 방법을 설명하기 위하여 기업이 수행해야 하는 절차라고 정의하고 있다. 효과적인 실사는 기업책임경영을 기업의 정책과 관리시스템에 내재시켜야 하고, 기업경영 전반의 지지를 받아야 하며, 기업이 야기하거나 기여하는 부정적 영향을 개선하는 것을 목표로 해야 한다.

가. 실사지침의 대상 범위

실사지침의 대상기업은 OECD 가이드라인을 준수하는 국가에 있거나 경영되는 모든 다국적기업이며, 중소기업을 포함한다. 기업의 소유권 구조와 상관없이 모든 분야의 모든 규모의 기업이 다 해당이 된다. 실사의 주제는 인권, 고용 및 산업 관계, 환경, 뇌물 근절, 뇌물 유도, 뇌물 강요, 소비자 권익, 정보 공개 등 분야다. 기업 실사는 모든 유형의 사업 관계를 포함한다. 즉 공급자, 프랜차이즈, 라이선싱, 합작 투자, 투자자, 고객, 계약자, 컨설턴트, 재무적 법률적 조언자, 기업의 운영, 제품 및 서비스와 연결되는 정부 또는 비정부 사업체를 포함한다.

나. 다른 절차 및 규범과의 연관성

OECD는 부문별로 특화된 실사지침과 모범적 관행에 관한 보고서를 작성하였으며, 이와 같은 부문별 실사지침은 광물, 농업, 의류와 신발, 채굴산업 및 금융 분야에서 제정되었다. 실사지침은 현재 존재하는 부문별 실사지침이나 주제별 OECD의 기업책임경영에 대한 지침을 대체하거나 수정하려는 것이 아니라 보충하려는 것이다.

다. 실사 수행의 필요성

기업활동, 제품 또는 서비스는 기업책임경영 관련 이슈들과 관련된 부정적 영향을 야기하거나 기여하거나 연관되기 때문에 내재적으로 위험요소가 있으며, 기업 운영에서 내재적으로는 위험하지 않을 수 있더라도 법률 이슈, 기준 이행의 결여, 기업 관계에 따른 행위 등 외부여건이 부정적 영향에 관련된 위험을 초래할 수 있다.

따라서 실사는 기업이 이러한 영향들을 예측하고 예방하며 혹은 완화할 수 있도록 해야 한다. 부정적 영향을 효과적으로 예방하고 완화하는 것은 기업의 사회에 대한 긍정적 기여를 극대화하고, 이해관계자와의 관계를 개선하고 기업의 평판에 도움이 될 수 있다.

라. 실사의 특징

실사지침은 실사의 특징¹¹⁴⁾을 다음과 같이 설명하고 있다.

- ① 실사는 예방적이다.
- ② 실사는 여러 과정과 목표를 포함한다.
- ③ 실사는 위험에 비례한다.
- ④ 실사는 우선순위 결정을 포함할 수 있다.
- ⑤ 실사는 역동적이다.
- ⑥ 실사는 책임을 전가하지 않는다.
- ⑦ 실사는 기업책임경영에 관한 국제적으로 공인된 기준과 관련된다.
- ⑧ 실사는 기업의 상황에 따른다.
- ⑨ 사업 관계에서 실사하는 것은 여러 제한이 있을 수 있고, 실사는 이를 해결하기 위하여 조정될 수 있다.
- ⑩ 실사는 이해관계자의 개입을 통해 정보를 받는다.
- ⑪ 실사는 지속적인 의사소통을 포함한다.

마. 실사 절차

실사지침은 실사의 절차를 6단계로 제시하였다. 첫째, 기업책임경영을 기업의 정책과 관리시스템에 포함할 것, 둘째, 기업의 운영, 생산 제품 및 서비스와 관련되는 실질적 또는 잠재적인 부정적 영향을 확인하고 평가할 것, 셋째, 부정적 영향을 중단, 예방하거나 완화할 것, 넷째, 관련 조치의 이행 실태와 결과를 추적할 것, 다섯째, 부정적 영향 등이 어떻게 해결되었는지에 대하여 소통할 것, 여섯째, 부정적 영향이 실제 발생했을 경우 그것을 치유하기 위한 적절한 노력을 제공하거나 협조할 것 등이다.

3. ILO 다국적기업 및 사회정책에 관한 삼자 선언

가. 개관

ILO(국제노동기구)는 1977년 다국적기업과 사회정책에 관한 삼자 선언(ILO Tripartite Declaration Concerning Multinational Enterprises and Social Policy, 이하 ‘삼자 선언’이라 한다)을 제정하였다. 삼자선언은 다국적기업이 경제적, 사회적 발전과 양질의 일자리 실현에 기여할 수 있는 긍정적 기여를 장려하고, 다양한 사업에서 발생할 수 있는 어려움을 최소화하고 해결하는 것을 목적으로 하였다.¹¹⁵⁾ 삼자 선언은 정부, 다국적기업, 고용주, 노동자단체에 권고조항을 명시한 ILO 유일의 선언이다.¹¹⁶⁾

114) 희망을만드는법, 「기업의 인권존중책임 법제 기초연구」, 국가인권위원회, 2020, 50~51쪽.

115) What is the ILO MNE Declaration? - https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_570332/lang-en/index.htm (2023. 5. 17. 최종방문)

116) UN Global Compact 한국협회, 「기업과 인권 지침서-실사(Due Diligence) 가이드라인」, 2020, 12쪽.

ILO 다국적기업과 사회정책에 관한 삼자 선언의 주요내용을 살펴보자.

나. 1977년 삼자 선언의 주요내용

- (1) 일반정책 : 기업이 국내법과 국제기준을 준수하고, 일터에서 기본 원칙과 권리 실현을 위해 기여하는 것이며, 국가 발전의 우선순위에 상응하여 기업활동을 수행할 수 있도록 정부, 고용주 및 노동자 조직과 활발한 협의가 필요하다.
- (2) 고용 : 기업이 정부의 목표와 고용 정책을 고려하여 고용기회를 늘리도록 노력하는 것으로 고용의 균등한 기회를 보장하며, 고용안정과 자의적 해고를 금지하는 것을 포함한다.
- (3) 직업 훈련 : 정부가 세운 직업 훈련과 취업 지도 정책에 기초하여 다국적기업이 자체적인 훈련 계획을 시행하는 것을 뜻한다.
- (4) 노동과 생계 조건 : 최저 임금을 보장하고 산업 재해의 원인을 규명하여 노동자의 건강과 안전을 최적으로 유지하는 것을 말한다.
- (5) 노사관계 : 핵심노동기준인 결사의 자유와 단체교섭권을 보장하는 것으로 적절한 절차를 통해 노동자의 고충을 조사하고, 노동조합을 지원하는 것을 주요내용으로 한다.

삼자선언은 1977년 제정된 이래로 노사정 합의를 통해 2000년, 2006년, 2017년에 세 차례 개정되었는데, 2017년에 발표된 개정안에는 UN 기업과 인권 이행원칙을 명시적으로 언급하면서 삼자선언에 삽입하였다. 10번 문단은 이행원칙의 주요내용을 상세히 설명하고 있다.¹¹⁷⁾ 다음은 2017년 삼자 선언 중 인권실사에 관한 내용이다.

10. 다국적기업 선언에 명시된 원칙은 본국과 주최국의 정부, 고용주 및 근로자 단체와 다국적기업 자체에 권고된다. 따라서 원칙은 서로 다른 행위자들이 특정한 역할을 한다는 사실을 반영한다. 이와 관련하여 본 선언문의 목적은 다음과 같다:

a. 기업 및 인권에 관한 지침 원칙: UN "보호, 존중 및 구제" 프레임워크(2011) 구현은 인권에 관한 국가와 기업의 각각의 의무와 책임을 개략적으로 설명한다. 이러한 원칙은 (i) 인권과 기본적 자유를 존중, 보호 및 이행해야 할 국가의 기존 의무("인권 보호를 위한 국가 의무"), (ii) 모든 해당 법률을 준수하고 존중해야 하는, 전문화된 기능을 수행하는 사회의 전문 기관으로서의 기업의 역할 인정에 기초한다. 인권("인권을 존중하는 기업의 책임") 및 (iii) 침해 시 적절하고 효과적인 구제책과 일치하는 권리 및 의무의 필요성 ("구제 접근")

b. 지침 원칙은 규모, 부문, 운영 상황, 소유권 및 구조와 관계없이 모든 국가와 다국적기업 및 기타 기업에 적용된다.

c. 인권을 존중해야 할 기업의 의무는 다국적기업을 포함한 기업이 어디에서 영업하든지 관계없이 다음과 같이 요구한다. (i) 그들 자신의 활동을 통해 부정적인 영향을 야기하거

나 기여하는 것을 피하고, 그러한 영향이 발생할 때 대처하며, (ii) 그들의 사업 운영과 그들과 사업 관계 때문에 발생한 제품이나 서비스와 직접 연관되는 인권에 대한 부정적 영향을 그들이 그러한 영향에 기여하지 않았을지라도 방지하거나 완화해야 한다.

d. 다국적기업을 포함한 기업은 최소한 국제인권장전에 명시된 국제적으로 인정된 권리들과 ILO 일터에서의 기본 원칙과 권리에 관한 ILO 선언에 명시된 기본적 권리에 관한 원칙들에 관해 그들이 실제적이고 잠재적인 부정적 영향을 파악, 예방, 완화 및 그것을 어떻게 다루는지 설명하기 위한 실사를 수행하여야 한다.

e. 인권 위험을 측정하기 위해 다국적기업을 포함한 기업은 자체 활동을 통해 또는 비즈니스 관계의 결과로 인권에 미칠 수 있는 실제적이고 잠재적인 부정적 영향을 파악하고 평가해야 한다. 이 절차에는 기업의 규모와 운영의 특성 및 맥락에 따라 잠재적으로 영향을 받는 그룹 및 근로자 조직을 포함한 기타 관련 이해관계자들과의 의미 있는 협의가 수반되어야 한다. MNE 선언의 목적을 달성하기 위해, 이 과정은 지속적인 과정으로서 노사관계와 사회적 대화뿐만 아니라 결사의 자유와 단체교섭의 중심적인 역할을 고려해야 한다.

다국적기업을 포함한 기업들은 국제적으로 인정되는 인권과 관련된 현실적이고 잠재적인 부정적 영향을 식별하고 예방하고 완화하고 설명하기 위하여 실사를 수행하여야 한다. 여기서 국제적으로 인정되는 인권이란 최소한 국제인권장전(International Bill of Human Rights)과 작업장에서의 기본 원칙과 권리에 관한 국제노동기구 선언(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)에서 제시된 원칙들로 이해된다. 인권 위험을 측정하기 위해서, 다국적기업을 포함한 기업들은 자신의 사업활동 또는 자신의 사업 관계의 결과를 통하여 자신들이 관여될 수 있는 현실적이거나 잠재적인 부정적 인권 영향을 식별하고 평가하여야 한다. 이 과정은 잠재적으로 부정적 영향을 받는 집단과 노동자 조직들을 포함해 관련이 있는 이해관계자들과 의미 있는 협의를 수반해야 한다. 이는 사업활동의 성격과 맥락 및 기업의 규모에 따라 다를 수 있다. 삼자 선언의 목적을 달성하기 위하여, 이 과정은 지속적인 과정으로 결사의 자유와 단체교섭뿐만 아니라 노사관계 및 사회적 대화를 핵심적인 역할로 고려하여야 한다.

다국적기업은 전 세계에 걸쳐 공급망을 갖고 있으므로 사업 관계를 맺고 있는 모든 기업에서 실제적·잠재적 인권 및 노동 이슈를 확인하고 예방, 해결하도록 명시하고 있는데, 오늘날 다국적기업의 경영환경을 충분히 반영하고 기업활동으로 인한 피해를 효과적으로 관리하고자 하는 의도를 보여준다. 이는 실사 절차가 다국적기업뿐만 아니라 공급망까지 확대된다는 것을 확인한 것이다. 나아가 노사관계 항목에서는 사업 관계에 있는 기업에서 노동자의 권리 침해 행위가 발생했을 경우 각 기업은 자신의 영향력(leverage)을 활용해 피해자 구제에 효과적인 조치를 제공하도록 장려하는 조

117) 희망을만드는법, 「기업의 인권존중책임 법제 기초연구」, 2020, 58쪽.

항이 추가되었다.¹¹⁸⁾

다. 적용 범위

삼자선언의 서문에서 “이 가이드라인은 다국적기업, 정부, 사용자와 노동자 조직들에 가이드라인을 제공하는 것”으로 제시되어 있지만, 본문의 문구상 수범자는 정부와 다국적기업들이라고 할 수 있다. 삼자선언은 OECD 다국적기업 가이드라인과 같이 ‘다국적기업’에 대해 의도적으로 정의규정을 제시하지 않고 있다. 즉 “삼자 선언의 목적을 실현하기 위해서 다국적기업의 정확한 법적 정의는 요구되지 않는다.”라고 명시하고 있다.

라. 구속력

삼자 선언은 ‘선언’이라는 명칭에서 알 수 있듯이 구속력을 가지고 있지 않고, 국가의 비준 등의 직접적인 방식이 아닌 간접적인 방식으로 이행을 꾀하고 있다.

국가 차원에서는 국내연락사무소(national focal point)의 설치가 장려된다. 부속서는 “장려된다(encourage)”로 되어있으며, 이는 OECD 가이드라인에서는 국가연락사무소의 설치가 가입국의 의무로 되어있는 점과 비교된다. 국내연락사무소는 ILO의 기본 체계인 3자 체계에 기초하여 설치되고, 국내연락사무소의 주요 역할은 삼자 선언의 원칙들을 적극적으로 증진하는 노력을 하는 것이고, 구체적으로 정부 부처, 다국적기업과 사용자, 노동자 조직 등에서 삼자 선언의 인식을 높이는 것, 역량 강화, 가능할 경우 정보를 제공하고 대화를 제공하는 체계를 개발하는 것이 제시된다.

구체적인 사건에서의 다국적기업의 사업활동과 관련한 분쟁 해결절차가 OECD 다국적기업 가이드라인처럼 주요 기능으로 제시되고 있지는 아니하나, 이러한 분쟁 해결절차로 확장될 여지가 있음을 언급하고 있고, 실제 여러 국가에서 국내연락사무소를 분쟁 해결절차로 활용하고 있다.¹¹⁹⁾

118) UN Global Compact 한국협회, 「기업과 인권 지침서-실사(Due Diligence) 가이드라인」, 2020, 12쪽.

119) ACTRAV, “The ILO MNE Declaration: Your guide to the MNE Declaration 2017 ACTRAV Bureau for Workers’ Activities What’s in it for Workers?”, 2017, 40쪽.

제5절 소결

2장에서 인권경영의 의의, 인권경영을 위한 국제규범의 제정 논의, 기업의 인권존중 책임을 이행하기 위한 인권실사의 내용, 그리고 인권실사를 규정하고 있는 UN 기업과 인권 이행원칙의 확산과정에 대해 살펴보았다. 기업과 인권에 관한 국제사회의 움직임은 기업과 인권 이행원칙의 제정 이전과 이후로 나눌 수 있다.¹²⁰⁾

기업과 인권 이행원칙 제정 이전은 기업과 인권에 대한 원칙적 합의 없이 혼란을 거듭했던 시기였고, 제정 이후는 기업과 인권 이행원칙에 표명된 원칙적 합의를 실천하는 시기였다. 기업과 인권 이행원칙의 진정한 성과는 광범위한 지지를 끌어냈다는 점이다. OECD는 2011년 다국적기업 가이드라인을 개정하면서 인권 장을 별도로 편성하였고, 기업과 인권 이행원칙의 입장을 그대로 수용하였다. UN Global Compact와 ILO 삼자선언도 이행원칙의 입장을 수용하였다. 기업과 인권 이행원칙은 기업의 인권침해에 관한 글로벌 차원의 규범적 틀이 됐다. 기업과 인권 이행원칙 제정 이후 기업과 인권에 관한 국제사회의 흐름 중에 주목할 것은 ‘인권실사’에 관한 태도이다. 최근 국제사회의 흐름은 인권실사를 의무화할 것을 요구하고 있다.

인권실사는 자신과 자신의 공급망에서 발생하는 실제적·잠재적 인권침해를 기업이 스스로 식별하여 사전예방적으로 대처하는 제반 절차를 말한다. 인권실사는 이해관계자의 참여가 보장된 속에서 진행되며, 그 과정과 성과는 모두 공개되어야 한다. 이렇게 정의된 인권실사가 인권경영의 핵심이다. 인권실사에 인권정책선언과 고충처리 장치의 운영을 추가하면 인권경영은 완성된다고 할 수 있다.

인권경영은 기업의 인권리스크 관리의 일환일 수 있겠지만, 반대로 잠재되어 있던 인권 이슈를 수면 위로 올리고 이해관계자의 입지를 강화함으로써 기업의 인권리스크를 키우는 결과를 낳을 수도 있다. 이처럼 추가적인 인권리스크와 비용이 기업에 부과된다고 했을 때 기업이 자발적으로 충실한 인권경영을 할 것으로 기대하는 것은 순진하고 무책임해 보인다.¹²¹⁾ 이런 우려는 인권경영의 충실한 실시를 위해 추가적인 제도적 장치의 필요성을 제기하고, 특히 인권실사를 법적으로 의무화할 가능성을 검토하게 한다.

인권경영과 인권실사에 대한 국제적 흐름을 살펴본 결과 우리나라에서 인권실사의 도입은 미룰 수 없는 과제로 보인다. 제3장에서는 우리나라의 인권경영에 대한 제도와 논의를 살펴보고, 인권실사를 구체적으로 도입한 외국사례를 검토하여 우리나라에 적용 가능성에 대해 분석해보고자 한다.

120) 이상수, “기업의 인권침해에 대한 법적 규제”, 『법과 기업 연구』 제8권 제3호, 2018, 100쪽.

121) 이상수, 『인권경영, 세상을 바꾸는 패러다임』, 태학사, 2022, 41쪽.

제3장 우리나라와 외국의 인권실사 제도

제1절 우리나라의 인권실사 제도

우리나라에서는 2010년을 전후로 정부 차원에서 기업과 인권이라는 주제를 다루기 시작했다. 기업과 인권에 대한 논의를 주도한 곳은 국가인권위원회다. 국가인권위원회는 2010년부터 꾸준히 ‘UN 보호, 존중, 구제 프레임워크(2008)’와 ‘UN 기업과 인권 이행원칙(2011)’ 등 국제규범을 번역하여 국내에 배포하고, 기업과 인권에 대한 다양한 조사, 연구, 홍보활동을 진행했다.¹²²⁾ 2014년에는 ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’를 발표했고, 2016년에는 ‘제3차 국가인권정책기본계획’에 기업과 인권이 포함되도록 권고했다. 국가인권위원회의 적극적인 활동으로 우리나라에서 기업과 인권에 관한 지식이 상당히 축적되었고, 이해관계자들의 인식도 상당히 높아졌다. 국가인권위원회의 노력으로 우리나라는 정부 부처별로 기업의 인권존중경영 및 문화 확산을 위한 다양한 정책을 추진하고 있다.

법무부는 제3차 국가인권정책기본계획에 기업과 인권항목을 별도로 편성하였고, 국가인권위원회가 권고한 공공기관 대상 인권경영 메뉴얼을 실행할 것을 권고했고, 기획재정부, 행정안전부 등 공공기관 경영평가에 인권 이슈가 배점 항목으로 편성되었다. 고용노동부는 직장 내 괴롭힘 금지법을 시행하고, 예방·대응 메뉴얼 및 사례를 발표한 바 있다. 특히, 공공기관에서는 인권경영이 경영평가에 반영됨으로써 고위임원부터 실무자까지 높은 관심을 가지고 대응하는 추세이며, 대기업들은 자발적으로 인권경영 시스템을 도입하고 해외 공급망에서 인권영향평가를 시행하는 등 인권경영을 내재화하기 위한 노력을 해 나가고 있다.

<표 6> 인권경영 제도화 흐름

2014년	○ 국가인권위원회, 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 적용 권고 (국가 공기업 및 준정부기관 등 117개 공공기관장 대상)
2016년	○ 국가인권위원회, 기획재정부에 공공기관 경영평가 제도개선 권고 ○ 국가인권위원회, 기업과 인권 NAP 수립 권고
2017년	○ 기획재정부, 공공기관 경영평가지표 내 인권경영 항목 추가
2018년	○ 법무부, 제3차 국가인권정책기본계획 내 인권경영 항목 신설

122) 국가인권위원회는 「기업 인권경영 모범사례 연구 및 자가진단 도구 개발」(2009), 「2010년 기업과 인권포럼 보고서:인권경영의 이해」(2010), 「인권친화적 기업문화 확산을 위한 각국의 사례연구와 선진 모델 구축을 위한 실태조사」(2011), 「기업과 인권 관련 법령 제도 정책 관행 개선에 관한 연구」(2012), 「기업과 인권 NAP 수립을 위한 연구」(2015), 「기업과 인권 로드맵 연구」(2016), 「공공기관 공기업 인권영향평가 현황 실태조사 및 개선방안 연구」(2020) 등 기업과 인권 관련 다양한 연구 용역을 진행했다.

	○ 국가인권위원회, 공공기관 인권경영 메뉴얼 배포
2019년	○ 고용노동부, 직장 내 괴롭힘 금지법 시행 ○ 행정안전부, 지방공기업 경영평가지표 내 인권경영 항목 신설
2021년	○ 금융위원회, ESG 공시 의무화 로드맵 발표 ○ 법무부, 기업과 인권 길라잡이 발간 ○ 산업통상자원부:K-ESG 가이드라인 발표
2022년	○ 국가인권위원회, 인권경영 보고 및 평가지침 발표

※ UN Global Compact 한국협회, 「기업과 인권 지침서-실사(Due Diligence) 가이드라인」, 2022, 50쪽.

이런 추세에도 불구하고 국가인권위원회의 활동은 주로 인권경영을 소개하고, ‘권장’하는 수준에 머물렀으며, 기업에 법적 의무로 포괄적인 인권경영 또는 인권실사의무를 부과하거나 사법적 구제장치를 도입하는 등의 노력은 부족했다고 할 수 있다. 현재까지 기업 법제를 포함한 국내 개별법제 어디에도 기업의 인권존중책임의 개념, 인권존중책임 실현을 위한 국가의 역할을 명확히 제시하는 규정이 없다.¹²³⁾

따라서 우리나라에서 현재 시행 중이거나 시도되고 있는 인권경영과 관련한 다양한 사례를 살펴보고 개선방안을 찾는 것은 매우 중요한 과제이다. 인권경영을 가장 먼저 도입한 공공기관의 인권경영 의무화에 대해 살펴보고, 기업과 인권 국가기본계획과 현재 논의되고 있는 인권정책기본법에 대해 살펴본다.

1. 공기업·공공기관의 인권경영 의무화

우리나라에서 기업의 인권경영과 관련해 가장 앞서 있는 곳은 공기업과 공공기관이다. 공공기관은 공적 목적의 수행을 위해서 운영되는 조직으로, 이윤의 극대화를 도모하지 않기 때문에 인권실사에 따르는 비용은 사기업과 비교해 덜 문제가 된다. 공공기관의 인권경영은 정부의 의지가 결정적이다. 정부는 정책적 결정으로 공공기관에 인권실사를 요구할 수 있을 뿐 아니라 인권실사가 효과적으로 작동하는지도 감시하고 제재할 수 있다.

특히 공공기관의 인권경영은 사기업에 영향을 미칠 수 있으므로 그 중요성이 더욱 부각 된다.¹²⁴⁾ UN 기업과 인권 이행원칙은 “국가가 소유·통제하는 기업이나, 수출신용기구, 공적투자보험 및 보증기구와 같이 국가기관으로부터 실질적인 지원과 서비스를 받는 기관이 인권을 보호할 수 있도록 인권실사 절차의 실행을 요구하는 것을 포함하여 인권을 보호하는 추가적인 조치를 해야 한다”고 규정하고 있다.¹²⁵⁾

123) 희망을만드는법, 「기업의 인권존중책임 법제 기초연구」, 국가인권위원회, 2020, 233쪽.

124) 이상수, “기업의 인권침해에 대한 법적 규제”, 『법과 기업 연구』 제8권 제3호, 2018, 115쪽.

가. 추진 경과

공공기관 인권경영 의무화를 앞서 추진한 것은 국가인권위원회다. 국가인권위원회는 2014년에 「공공기관 인권경영 가이드라인 및 체크리스트」를 제작, 공공기관에 적용할 것을 권고했고, 2016년에 공공기관의 경영평가제도 개선을 권고했다. 우리나라는 공공기관 평가에 인권항목을 포함 시킴으로써 공공기관에서부터 인권경영을 시작했다. 2018년 8월에는 공공기관의 인권경영 실행을 지원하고 제도적 기반을 강화하기 위해 988개 공공기관장에게 「공공기관 인권경영 매뉴얼」을 활용할 것을 권고했으며, 기획재정부, 행정안전부 등 30개 정부 부처와 17개 광역자치단체장에게는 공공기관이 인권경영을 실행할 수 있도록 지원하고 공공기관 경영평가 지표에 인권경영 항목을 신설, 확대할 것을 권고했다. 이에 따라 2019년 2월, 국내 공공기관 988개 중 860개 (87%) 기관에서 인권경영 매뉴얼을 수용하겠다고 밝혔다.¹²⁶⁾

<표 7> 공공기관 인권경영 매뉴얼 중 인권실사 내용 (2, 3단계)

<p>1단계: 인권경영 체계 구축</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 인권경영 추진 시스템 구축 2. 인권경영 선언문 작성 및 공표 3. 기관(기업) 내 각 부서 확산 4. 기관(기업)의 영향권 내에 있는 모든 협력사에 확산 	<p>2단계: 인권영향평가 실시</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 기관(기업)운영 인권영향평가 2. 주요사업 인권영향평가
<p>3단계: 인권경영 실행 및 공개</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 인권경영(사업) 실행 2. 인권경영 전 과정 공개 	<p>4단계: 구제절차 제공</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 구제절차 연구와 준비 2. 구제절차 수립 3. 구제절차 시행 4. 구제절차 시행에 대한 평가와 개선

※ 국가인권위원회, 「공공기관 인권경영 매뉴얼」, 2018.

국가인권위원회는 2022년 7월에 ‘인권경영 보고 및 평가지침’을 발표해 30개 정부 부처 및 17개 광역자치단체가 해당 보고지침에 따라 인권경영의 결과를 보고 및 공시하고, 기관 경영평가 시 평가지침에 따라 독립적인 항목으로 인권경영을 평가할 것을 권고했다. 보고지침은 인권경영 체계 및 인권정책선언 보고사항, 인권영향평가 관련 보고사항, 구제절차 관련 보고사항, 인권경영 교육 관련 보고사항, 종합적 평가, 공개의 원칙 및 소통에 관한 내용이 포함되어 있다.

평가지침은 인권경영에 대한 배점을 5점으로 가정하여, 인권경영 추진체계, 인권정책선언 및 확산, 인권영향평가를 통한 주요 인권 이슈의 도출, 주요 인권 이슈에 대한 대응계획 수립 및 실행, 구제절차 제공, 구제절차의 운영실적, 인권경영의 공개,

125) 국가인권위원회, 「기업과 인권이행지침: UN ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크의 실행」, 2011, 31쪽.

126) UN Global Compact 한국협회, 「기업과 인권 지침서-실사(Due Diligence) 가이드라인」, 2022, 51쪽.

인권경영 교육의 세부 평가 내용으로 구성되어 있다.

나. 평가 및 개선방안

공기업·공공기관의 인권경영은 관련 법률에 따라 이루어지는 것이 아니라 경영실적 평가제도(경영평가)를 통해 간접적으로 인권실사를 강제하는 것으로 볼 수 있다. 인권실사가 효과적으로 이행되기 위해서는 인권영향평가를 통해 잠재적인 인권침해에 대해 식별하고 실제로 발생한 인권침해에 대해서는 구제책을 제공하는 등 문제를 드러내는 것이 중요한 데, 공공기관의 인권영향평가에서는 경영평가의 점수를 위해 부정적인 영향을 드러내기 어렵다. 근본적으로는 공기업·공공기관의 경영평가제도는 사업의 효율성, 재무운영의 건전성 등을 평가하기 위한 제도인데, 기업에 의한 부정적인 인권영향을 식별하고, 방지하며, 구제책을 제공하는 인권경영이 사업의 효율성을 높이거나 재무적 관점에서 보면 해당 공공기관에 반드시 도움이 되지 않을 수 있다. 따라서 경영평가를 통해 인권경영을 강제하고 있는 현 제도는 인권실사를 효과적으로 이행하기 위한 제도가 되기 어렵다.¹²⁷⁾

공공기관의 인권실사 제도를 안착시키기 위해서는 법적 보완책을 모색할 필요가 있다. 첫째, 공공기관 운영에 관한 법률을 개정하여, 공사와 관련한 항목에서 인권실사를 포함한 인권경영을 보고하게 하는 것, 공공기관 경영평가에서 인권경영성과의 반영을 명문화하는 것, 경영평가 위원에 인권전문가를 포함하는 것 등을 명시할 수 있다. 둘째 구제절차의 보완을 통해서 공공기관의 인권 문제가 사회적으로 노출될 수 있는 여지를 넓히는 것이 필요하다. 공공기관 외부에 인권피해자를 위한 구제절차를 강화하면 공공기관은 인권실사를 더욱 철저히 시행하게 될 것이다.¹²⁸⁾

2. 기업과 인권에 관한 국가기본계획

기업과 인권에 관한 국가기본계획(이하 ‘기업과 인권 NAP’)은 기업과 인권 이행체제를 국가 단위로 확립하기 위한 중요한 도구로서 UN의 기업과 인권 실무그룹에서 적극적으로 권고하고 있으며, UN은 2014년에 기업과 인권 NAP 작성을 위한 가이드를 편찬하여 국가별로 기업과 인권 NAP 도입에 도움을 주고자 했다.

우리나라 국가인권위원회는 2015년 ‘기업과 인권 NAP 수립을 위한 연구 용역’을 시행하였다. 용역보고서는 “기업과 인권에 관한 NAP는 기업에 의한 인권침해를 방지·완화하기 위하여 마련된 종합적이고 체계적인 정부 차원의 실천계획이며, 정부의 각 부처에 대한 권고를 담고 있으므로, 각 부처는 이를 정확히 인지하여 성실히 이행해야 한다.”고 제시했다. 기업과 인권 NAP의 궁극적 목표는 기업에 의한 인권침해의

127) 정신영, “인권실사 의무화 법제 도입의 한국적 과제”, 「ESG 제도화 포럼-인권, 환경, 거버넌스 실사 의무화 법제의 국제적 현황과 한국의 과제」, 국회 ESG 포럼·유엔글로벌콤팩트 한국협회·대한변호사협회, 2022, 72~73쪽.

128) 이상수, “기업의 인권침해에 대한 법적 규제”, 「법과 기업 연구」 제8권 제3호, 2018, 118~119쪽.

발생을 방지하거나 완화하는 것이며, 기업이 일상적으로 인권존중경영을 하도록 하는 것이다. 주요 과제로는 중소기업의 경우 준법경영의 수준을 높이고, 공기업은 인권경영을 법적 의무로 하며, 대기업(특히 대기업)의 경우는 인권경영을 유도하는 다양한 정책을 통해 인권경영을 유도하고, 인권피해자를 위한 효과적인 구제절차를 제공할 것을 요구했다.¹²⁹⁾ ‘기업과 인권’에 관한 NAP 권고안에서 17개의 권고안을 마련하였으며, 내용은 아래와 같다.

1. 주요 국제 인권조약의 가입 및 비준, 주요 인권조약과 충돌하는 국내 관행 개선
2. 기업의 인권존중책임에 대한 정부의 명확한 기대 표명
3. 기업의 인권존중책임에 영향을 주는 법 제도 정비, 기업의 인권 영향에 대한 보고 요구
4. 공기업의 인권경영 의무화
5. 공공서비스 민영화와 관련된 인권침해의 방지
6. 정부와 거래하는 기업이 인권존중책임을 이행할 수 있도록 권장함
7. 분쟁지역 내 인권침해에 대한 국내기업의 연루 방지
8. 기업과 인권에 관한 정책적 일관성 확보
9. 다른 국가 및 기업과 맺는 투자 조약이나 계약에 따른 국가의 인권보호 정책 저해 방지
10. 다자간 국제기구에서의 인권존중 지지
11. 기업의 인권침해에 대한 효과적인 구제수단 마련
12. 국내 사법절차 접근에 대한 장애 최소화
13. 기업에 의한 인권침해를 다룰 수 있는 국가기반 비사법적 고충처리제도 수립
14. 비국가 기반의 고충 처리절차의 접근성 촉진
15. 대한민국이 참여하는 다중 이해관계자 이니셔티브 내에 인권 기준 반영
16. 비사법적 고충 처리절차의 효과성 제고
17. 기업과 인권에 관한 국가기본계획의 이행상황 점검 및 업데이트

세계적으로 2013년부터 2021년 현재 29개 국가가 기업과 인권 NAP를 수립했다.¹³⁰⁾ 우리나라는 독자적인 기업과 인권 NAP를 수립하지 않은 대신, 국가인권정책 기본계획 내에 기업과 인권 관련 내용을 포함하는 방식으로 진행했다.

국가인권정책기본계획은 1993년 비엔나에서 열린 세계인권회의(World Conference on Human Rights)에서 출발했다. 이 회의에서 비엔나 선언 및 행동계획이 채택되었으며, 비엔나 선언은 각 나라가 국가인권기구를 설립하고 국가인권정책기본계획을 수립할 것을 권고하였다. 그리고 UN 사회권규약위원회는 2001년 우리 정부에 국가인권 행동계획을 수립할 것을 권고하였다. 이러한 국제사회의 권고를 바탕으로 국가인권위원회는 2006년 정부에 국가인권기본계획을 수립할 것을 권고하였고, 법무부는 2007

129) 국가인권위원회, 「기업과 인권 NAP 수립을 위한 연구」, 2015, 171~173쪽.

130) 송세련, “기업과 인권 NAP 의미와 과제”, 「제2회 기업과 인권 포럼 보호·존중·구제의 이행 토론회 자료집」, 법무부·국가인권위원회, 2021, 25쪽.

년부터 인권 보호 강화와 제도적 실천 증진을 목표로 하는 5년 단위 범국가적 종합계획인 국가인권정책기본계획¹³¹⁾을 수립하여 시행하고 있다. 2007년 제1차 국가인권정책기본계획 수립을 시작으로 매 5년 단위로 3차까지 수립하여 시행하였으며, 제4차 계획의 수립을 진행하고 있다.

우리나라는 제2차 국가인권정책기본계획에서 기업과 인권 관련 내용을 최초로 포함했으며, 2018년 제3차 국가인권정책기본계획에서는 하나의 장으로 인권경영항목을 편성하였다. 제3차 국가인권정책기본계획 중 기업과 인권에 관한 내용은 제2차 국가인권정책기본계획에서 다루었던 경영 활동에서의 인권존중 등 사회적 책임 권장 측면과 OECD 국내연락사무소(NCP)의 개선, 인권경영의 제도화와 고충처리 및 구제절차의 실효성 제고를 골자로 하는 정책과제를 제시하였다.¹³²⁾ 제3차 국가인권정책기본계획 중 인권경영 관련 주요내용은 아래와 같다.

<p>인권경영의 제도화</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 기업의 인권존중책임 확보: 기업의 인권존중책임 이행을 위해 기업에게 유효하게 전달될 수 있는 방식으로 기업의 인권존중책임에 대한 기대를 표명 ○ 지속가능경영 종합시책 수립 및 시행: 기업의 지속가능경영 실태조사 및 포상평가 기준에 '인권존중·차별금지', '일·가정 양립' 등의 내용 반영 및 지속가능경영의 국제표준화 및 규범화에 대한 대응방안 포함 ○ 사회적 책임을 고려한 공공조달: '조달사업법'상 사회적 책임 장려 조항 신설에 따른 제도 정비와 기업의 사회적 책임을 반영한 지침의 적극 적용 ○ 생활제품 소비자안전 확보: 소비생활 밀접 분야 제품안전 확보 (안전취약품목의 불법·불량제품, 어린이 제품 등) ○ 기업의 양성평등 경영 지원: 기업·기관 관리직, 인사담당자에 대한 양성평등 교육 지원 ○ 다자 간 국제기구에서 인권 보호: UN, WTO, ILO, OECD 등 다자간 국제기구 참여 및 기업 관련 인권 문제 고려 ○ 해외 진출 기업 현지노동자 인권침해 방지 및 예방 노력: 국내외 관계기관과 주요 상황 공유 및 협업체계 구축 <p>고충처리·구제 절차 실효성 제고</p>
--

131) 국가인권정책기본계획(National Action Plan for the Promotion and Protection of Human Rights)은 국가인권정책의 청사진으로 인권과 관련한 법·제도·관행의 개선을 목표로 하는 범정부적인 인권정책 종합계획이다. 세계인권선언 45주년이 되는 해인 1993년, 비엔나에서 UN 주최로 개최된 세계인권회의에서 만장일치로 채택된 '비엔나 선언 및 행동계획'의 제71조는 각국에 인권NAP 수립을 권고하였다. 우리나라는 법무부가 인권NAP 수립과 이행을 담당하는 소관 부처로 2007년부터 5년 단위로 인권NAP를 수립·시행하고 있다. 제3차 인권NAP까지 시행되었고, 2022년 국가인권위원회는 2023년부터 2027년까지를 대상으로 하는 제4차 인권NAP 권고안을 정부에 제출하였다.

132) UN이 2014년에 편찬한 「기업과 인권에 관한 UN 국가 기본계획 작성지침」에 따르면 NAP는 각국의 상황에 따라 독립적으로 존재하거나 다른 관련 프레임워크에 포함되어 구성될 수 있다고 적시하고 있으므로 제3차 국가인권정책기본계획 내 기업과 인권의 별도의 장이 구성된 것으로 한국이 기업과 인권 NAP를 수립했다고 볼 수 있다. 송세련, “기업과 인권 NAP 의미와 과제”, 「제2회 기업과 인권 포럼 보호·존중·구제의 이행 토론회 자료집」, 법무부·국가인권위원회, 2021, 25쪽, 각주3) 재인용.

- 가슴기 살균제 피해구제 및 재발 방지
- 소비자 친화적 리콜 제도 운용
- 정부 기반 구제의 실효성 제고: 독립적이고 전문성 있는 인사가 참여할 수 있도록 NCP 위원 구성을 다양화하고 가이드라인의 효과성을 제고하기 위한 해외 이의제기 사건 우수사례를 공유한다.

지금까지 시행된 제3차 국가인권정책기본계획 중 기업과 인권 분야에 대한 국가인권위원회 평가는 다음과 같다.

국가인권위원회는 기업의 활동과 관련된 법령 제·개정 시 인권적 측면을 고려해야 한다는 대원칙을 바탕으로 공공기관 인권경영 제도화, 인권을 고려한 공공조달, 분쟁 지역에서 기업의 인권존중 활동 지원, 정부 정책의 일관성 확보, 다자간 국제기구에서 인권 보호 활동 등을 중요하게 권고하였다. 정부는 제3차 인권NAP에 기업과 인권 부분을 포함하는 방법으로 기업과 인권 NAP를 수립하였다. 정부는 국가인권위원회의 권고를 대부분 받아들였으나 공공기관 인권경영 제도화 부분, 분쟁지역에서의 기업의 인권존중 활동 지원, 구제 및 고충처리 관련 내용이 반영되지 않았다. 공공조달은 여성, 장애인, 사회적 기업 인증제 등을 도입하여 성과라고 할 수 있으며, 해외 진출 기업의 인권침해 예방 관련 간담회도 개최한 것으로 보이나, 전반적으로 인권경영을 제도화하는 것은 미흡했던 것으로 평가하였다.¹³³⁾

3. 인권정책기본법(안)

앞서 살펴본 바와 같이 우리나라에서 인권에 관한 관심이 높아짐에 따라 국가인권정책기본계획의 중요성 또한 커지고 있다. 그러나 현재 국가인권정책기본계획은 2006년 제정된 대통령 훈령인 「국가 인권정책협의회 규정」에 근거하여 수립·시행되고 있고, 동 규정은 행정규칙에 불과하여 법적 근거가 없는 상황이다. 「국가 인권정책협의회 규정」은 국가인권정책기본계획의 수립을 위한 국가인권정책협의회 설치, 협의회 회의 절차, 기본계획 평가 시기 등 기본적인 절차에 관한 사항을 담고 있을 뿐, 기본계획에 담을 내용, 연도별 시행계획 수립, 이행실적 점검 절차 등 구체적인 내용은 규정되어 있지 않다. 이는 헌법에 규정된 인권의 보호와 증진, 정부의 인권정책에 관한 사항을 규정하는 국가인권정책기본계획의 위상에 걸맞지 않으며, 무엇보다 관련 부처의 협조를 구하기가 어려운 현실적인 한계를 갖고 있다.¹³⁴⁾

국가환경종합계획, 양성평등정책기본계획, 장애인정책종합계획 등 유사 기본계획 수립에 관한 법률인 「환경정책기본법」, 「양성평등기본법」, 「장애인복지법」 등은 의견수렴 절차, 연도별 시행계획 수립·시행, 이행실적 제출·평가 등에 관한 사항이 상세히 규정되어 있다. 국가인권정책기본계획도 다른 유사 기본계획과 마찬가지로 그 내용을

133) 국가인권위원회, 「제4차 국가인권정책기본계획(인권NAP) 권고」, 2022, 287쪽.

134) 김수아, “인권정책기본법 제정안 공청회 발제문”, 「인권정책기본법 제정안 온라인 공청회」, 법무부·국가인권위원회, 2021, 3쪽.

구체적·체계적으로 정하고 법률로 그 형식을 격상하여 인권정책의 규범력과 실행력을 강화할 필요성이 있다. 그리고 정부의 기본계획 수립뿐만 아니라 중앙정부와 지방정부를 아우르는 종합적인 인권정책 추진체계를 마련하고 이를 법률로 규정하여 정부의 인권정책 추진 역량을 강화할 필요성이 있다.

우리나라는 2013년부터 UN 인권이사회에서 ‘지방정부와 인권에 관한 결의안’을 주도하며 인권 보호와 증진에 관한 지방정부의 역할을 강조해왔다. UN 인권이사회는 2019년 ‘지방정부와 인권’에 관한 연례보고서에서 지역 인권증진을 위한 지방정부 차원의 제도, 정책 등을 수립하고, 인권 기준을 준수하기 위한 자체평가가 이루어질 수 있어야 하며, 모든 공공행정 부문에서 인권 보호의 목표가 함께 반영(포함)될 수 있도록 각 지역 공무원들과 이해관계자들의 인권교육 및 훈련의 필요성을 상기하였다. 그리고 이러한 과정에서 중앙정부와 국가인권기구와의 협력을 독려한 바가 있다. 이와 더불어 최근 사회적 약자에 대한 혐오와 차별 문제가 심각해짐에 따라 모든 사람의 인권을 존중하는 문화의 확산과 국민의 인권의식 증진을 위한 인권교육에 대한 요구와 그 중요성이 커지면서 인권교육 시행에 관한 근거 법률 마련 또한 시급한 상황이다.

인권정책기본법은 박근혜 정부가 2013년 제출한 140대 국정과제로 제출되었다. 국정과제 중 사회 통합적 인권 보호 체계 구축의 세부과제로 국가 인권정책 추진체계 강화를 위한 국가인권정책기본법 제정을 추진하였다. 당시 법무부는 관계부처와 전문가 의견을 반영하여 국가 인권정책 기본법률안을 만들었으나, 국가인권위원회와의 협의 진행의 어려움 등으로 결국 법 제정을 하지 못했다. 이후 들어선 문재인 정부는 2017년 100대 국정과제를 발표하면서 국민 인권을 우선하는 민주주의의 회복과 강화의 세부과제로 인권기본법 제정 추진을 다시 포함하였고, 다소 지연되었으나 관계부처 협의, 시민단체 간담회 등을 거쳐 2021년 6월 입법예고 하였다.

인권정책기본법은 제안이유를 ‘대한민국은 5년 단위의 국가인권정책기본계획을 수립하여 인권보호 강화와 제도적 실천을 지향하고 있으나, 국가인권정책기본계획은 법률에 명시적 근거 없이 수립·시행되고 있어, 그 실효성에 한계가 있다는 의견이 제기되고 있다. 이와 더불어 대한민국의 인권 보호 체계가 국제인권조약과 UN 인권이사회에 부합하는지 평가하고, 인권 신장을 위한 행정체계를 마련해야 한다는 지적도 있다. 이에 국가인권정책기본계획의 수립·시행에 관한 법적 근거를 마련하고 그 추진체계를 정비하는 한편, 국제인권기구 등의 권고 이행을 위한 국가와 지방자치단체의 책무를 명문화하는 등 국제인권 규범을 반영한 인권정책이 수립·시행될 수 있는 토대를 마련하려는 것’이라고 설명하고 있다. 인권정책기본법안은 ‘인권의 보호와 증진을 위한 국가 및 지방자치단체의 책무와 인권정책의 수립·추진 등에 관한 기본 사항을 규정하여 모든 사람의 기본적 자유와 권리를 보장하고 그 수준을 향상하는 데 이바지함을 목적’으로 하고 있다.

인권정책기본법안은 제5장 기업과 인권에서 기업의 인권존중책임과 기업의 인권침해를 예방하기 위한 국가와 지방자치단체의 노력에 대해 명문화하고 있다. 인권정책

기본법안 중 제5장 기업과 인권 조문은 아래와 같다.

제5장 기업과 인권

제21조(국가의 인권보호의무) ① 국가와 지방자치단체는 기업의 인권침해를 방지하기 위해 법령·제도·정책을 마련하고 기업의 인권존중책임의 실천을 장려·지원하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 기업의 인권침해 피해자에게 적절한 구제절차를 제공·지원하여야 한다.

제22조(기업의 인권존중책임) ① 기업은 기업활동을 통해 국내외에서 다른 사람의 인권을 침해하거나 제3자의 인권침해에 관여하지 않아야 한다.

② 기업은 기업활동으로 인한 인권침해 피해자에 대한 적절한 권리구제 수단을 마련하기 위하여 노력하여야 한다.

제23조(기업의 인권존중 증진) ① 정부는 기업의 인권존중책임의 실천을 증진하기 위하여 이에 관한 지침을 마련하고 보급하여야 한다.

② 정부는 기업이 기업의 인권존중책임과 관련된 정보를 공개할 수 있도록 정보 공개 표준을 마련하여야 한다.

③ 정부는 기업의 인권존중책임에 대한 평가 기준 및 평가지표를 설정하여 운영할 수 있다.

④ 정부는 제1항 내지 제3항의 지침 및 정보 공개 표준 마련, 평가 기준 및 평가지표 설정·운영을 위하여 국가인권위원회에 의견 및 협력을 요청할 수 있다.

⑤ 국가와 지방자치단체는 계약 및 조달 절차에서 기업의 인권존중책임과 관련된 정보를 고려할 수 있다.

2013년도에 추진되었던 국가인권정책 기본법률안에는 기업과 인권 장이 없었으나, 현재 제출된 법무부(안)과 민형배 민주당 국회의원이 대표 발의한 법안에는 기업과 인권에 관한 내용이 장으로 제출되어 있다. 기업과 인권 장은 인권보장을 위하여 국가의 의무뿐만 아니라 기업의 인권존중책임이 점차 강조되는 최근의 국제인권 규범의 흐름을 반영하여 도입된 장이다. 법무부(안) 제21조는 국가와 지방자치단체가 기업의 인권침해를 방지하기 위해 정책을 마련할 의무를 규정하고, 제22조는 기업이 기업활동을 통해 국내외에서 다른 사람의 인권을 침해하거나 제3자의 인권침해에 관여하지 않아야 할 책임을 규정하였다. 또 국가와 지방자치단체가 기업의 인권침해 피해자에게 구제절차를 제공·지원할 의무를 정하고, 기업은 적절한 권리구제 수단을 마련하기 위해 노력할 의무를 정하여 UN 기업과 인권 이행원칙의 주요내용을 반영하였다. 아울러 정부가 관련 지침, 정보공개표준 마련, 평가 기준 및 평가지표 설정, 운영하도록 구체적인 역할을 부여하였고, 그 과정에서 국가인권위원회의 협력을 얻을 수 있도록 규정하여, 좀 더 내실화된 정부지침 등을 마련하도록 해 기업의 인권존중 활동에 활용될 수 있도록 하였다.¹³⁵⁾

135) 김수아, “인권정책기본법 제정안 공청회 발제문”, 「인권정책기본법 제정안 온라인 공청회」, 법무부·

하지만 현재 제출된 법안에는 기업의 인권실사(due diligence) 내용이 구체적으로 포함되어 있지 않으며, 따라서 이에 대한 보완이 필요하다. 앞서 살펴본 바와 같이 이행원칙뿐만 아니라 OECD에서도 기업 책임경영을 위한 실사지침을 통해 기업의 인권존중책임을 증진하기 위한 실제적인 방법론을 제시하고 있으며, 여러 국가에서 기업의 인권실사에 관한 법을 제정하거나 제정을 추진하고 있다. 따라서 실사의 개념과 범위, 추진 방법 등에 대해 국제사회의 기준에 따라 규정할 필요가 있다.¹³⁶⁾ 정부가 기업의 인권존중책임 실천을 위한 세부 지침을 제공해야 한다는 조문을 통해 인권실사의 내용 일부가 구현될 수 있을 것으로 보인다고 하더라도, 기본법의 특성을 고려하고, 이행원칙에서 제시하고 있는 기업의 인권존중책임을 실현하기 위해 인권실사를 가장 핵심적인 수단으로 제시하고 있다는 점을 고려하였을 때 적어도 인권실사 개념을 명문으로 규정할 필요가 있다.¹³⁷⁾

앞에서 살펴보았듯이 우리나라는 기업의 인권존중책임을 이행하기 위한 인권실사를 법적 의무로 제도화하고 있지 않다. 일부 시행 중인 인권실사는 경영평가에 일부 항목으로 삽입되어 있거나 기업의 자발적 참여를 기대하고 있는 수준이다. 인권실사를 법적 의무로 추진하고 있는 세계적인 추세를 보더라도 인권실사를 법적 의무로 도입하는 것을 검토해야 할 것이다.

4. 우리나라 인권실사 유사법제에 대한 검토

인권실사는 인권침해의 예방을 목적으로 하는 특징을 가지고 있다. 우리나라 기업 법제에서는 부정적인 인권영향을 식별하고 평가하여 대응책을 마련하도록 하는 인권실사를 규정한 법제는 아직 없다. 하지만 산업안전보건법과 중대 재해 처벌 등에 관한 법률에서 인권실사와 유사한 제도를 발견할 수 있다.

가. 산업안전보건법

산업안전보건법 중 위험의 식별과 대처를 하도록 규정하여 인권실사와 유사한 효과를 얻을 수 있도록 하는 조문에 대해 살펴보자. 산업안전보건법은 일정 규모 이상의 회사 또는 일정 규모 이상의 건설회사의 경우 안전보건에 관한 사항과 계획을 수립해야 하고, 해당 계획을 이사회에 보고하여 승인을 받아야 하며, 대표이사는 위 계획을 성실하게 이행해야 한다고 규정하고 있다.

국가인권위원회, 2021, 6~7쪽.

136) 이은경, “법무부 인권정책기본법안 공청회 토론회-기업과 인권 내용을 중심으로”, 「인권정책기본법 제정안 온라인 공청회」, 법무부·국가인권위원회, 2021, 57쪽.

137) 김동현, “인권정책기본법안 공청회 토론회”, 「인권정책기본법 제정안 온라인 공청회」, 법무부·국가인권위원회, 2021, 53쪽.

산업안전보건법

제14조(이사회 보고 및 승인 등) ① 「상법」 제170조에 따른 주식회사 중 대통령령으로 정하는 회사의 대표이사는 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 회사의 안전 및 보건에 관한 계획을 수립하여 이사회에 보고하고 승인을 받아야 한다.

② 제1항에 따른 대표이사는 제1항에 따른 안전 및 보건에 관한 계획을 성실하게 이행하여야 한다.

③ 제1항에 따른 안전 및 보건에 관한 계획에는 안전 및 보건에 관한 비용, 시설, 인원 등의 사항을 포함하여야 한다.

산업안전보건법 시행령

제13조(이사회 보고·승인 대상 회사 등) ① 법 제14조 제1항에서 “대통령령으로 정하는 회사”란 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 회사를 말한다.

1. 상시근로자 500명 이상을 사용하는 회사

2. 「건설산업기본법」 제23조에 따라 평가하여 공시된 시공능력(같은 법 시행령 별표 1의 종합공사를 시공하는 업종의 건설업종이란 제3호에 따른 토목건축공사업에 대한 평가 및 공시로 한정한다)의 순위 상위 1천 위 이내의 건설회사

② 법 제14조 제1항에 따른 회사의 대표이사(「상법」 제408조의2 제1항 후단에 따라 대표이사를 두지 못하는 회사의 경우에는 같은 법 제408조의5에 따른 대표집행 임원을 말한다)는 회사의 정관에서 정하는 바에 따라 다음 각호의 내용을 포함한 회사의 안전 및 보건에 관한 계획을 수립해야 한다.

1. 안전 및 보건에 관한 경영방침

2. 안전·보건관리 조직의 구성·인원 및 역할

3. 안전·보건 관련 예산 및 시설 현황

4. 안전 및 보건에 관한 전년도 활동실적 및 다음 연도 활동계획

위험성 평가의 경우, 사업주는 건설물, 기계·기구·설비, 원재료, 가스, 증기, 분진, 근로자의 작업 행동 또는 그 밖의 업무로 인한 유해·위험 요인을 찾아내어 부상 및 질병으로 이어질 수 있는 위험성의 크기가 허용 가능한 범위인지 평가해야 하고, 그 결과에 따라 산업안전보건법에 따른 조치를 해야 하며, 근로자에 대한 위험 또는 건강장해를 방지할 수 있도록 필요한 경우에는 추가적인 조치를 해야 한다.

사업주는 위험성 평가 시 작업장의 근로자를 참여시켜야 한다. 위험성 평가는 최초 평가, 수시평가, 정기평가로 구분하여 실시하여야 한다.

산업안전보건법

제36조(위험성평가의 실시) ① 사업주는 건설물, 기계·기구·설비, 원재료, 가스, 증기, 분진, 근로자의 작업 행동 또는 그 밖의 업무로 인한 유해·위험 요인을 찾아내어 부상 및 질병으로 이어질 수 있는 위험성의 크기가 허용 가능한 범위인지를 평가하여야 하고, 그 결과에 따라 이 법과 이 법에 따른 명령에 따른 조치를 하여야 하며, 근로자에 대한 위험 또는 건강장해를 방지하기 위하여 필요한 경우에는 추가적인 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 제1항에 따른 평가 시 고용노동부장관이 정하여 고시하는 바에 따라 해당

작업장의 근로자를 참여시켜야 한다.

③ 사업주는 제1항에 따른 평가의 결과와 조치사항을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 기록하여 보존하여야 한다.

④ 제1항에 따른 평가의 방법, 절차 및 시기, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

사업장 위험성평가에 관한 지침(행정규칙, 고용노동부고시)

제15조(위험성평가의 실시 시기)

① 사업주는 사업이 성립된 날(사업 개시일을 말하며, 건설업의 경우 실착공일을 말한다)로부터 1개월이 되는 날까지 제5조의2 제1항에 따라 위험성평가의 대상이 되는 유해·위험요인에 대한 최초 위험성평가의 실시에 착수하여야 한다. 다만, 1개월 미만의 기간 동안 이루어지는 작업 또는 공사의 경우에는 특별한 사정이 없는 한 작업 또는 공사 개시 후 지체 없이 최초 위험성평가를 실시하여야 한다.

② 사업주는 다음 각호의 어느 하나에 해당하여 추가적인 유해·위험요인이 생기는 경우에는 해당 유해·위험요인에 대한 수시 위험성 평가를 실시하여야 한다. 다만, 제5조에 해당하는 경우에는 재해 발생 작업을 대상으로 작업을 재개하기 전에 실시하여야 한다.

③ 사업주는 다음 각호의 사항을 고려하여 제1항에 따라 실시한 위험성평가의 결과에 대한 적정성을 1년마다 정기적으로 재검토(이때, 해당 기간 내 제2항에 따라 실시한 위험성평가의 결과가 있는 경우 함께 적정성을 재검토하여야 한다)하여야 한다. 재검토 결과 허용 가능한 위험성 수준이 아니라고 검토된 유해·위험요인에 대해서는 제12조에 따라 위험성 감소대책을 수립하여 실행하여야 한다.

④ 사업주가 사업장의 상시적인 위험성평가를 위해 다음 각호의 사항을 이행하는 경우 제2항과 제3항의 수시평가와 정기평가를 실시한 것으로 본다.

작업환경측정제도는 노동자 개개인이 건강장해를 초래할 수 있는 유해인자에 노출되는 정도나 유해인자의 발생수준을 측정하여 적절한 대책을 강구 함으로써 쾌적한 작업환경을 조성하여 노동자의 건강을 보호하는 제도다.

산업안전보건법은 인체에 해로운 작업을 하는 작업장의 사업주에게 작업환경측정을 해야 할 의무를 부여하고, 위 작업환경 측정 시 노동자 대표가 요구하면 참석시켜야 하고, 작업환경측정결과를 해당 작업장의 노동자에게 알려야 하며, 그 결과에 따라 노동자의 건강을 보호하기 위하여 해당 시설 또는 설비를 설치 또는 개선하여야 하며, 건강진단을 하는 등의 조치를 해야 한다.

제125조(작업환경측정) ① 사업주는 유해인자로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위하여 인체에 해로운 작업을 하는 작업장으로써 고용노동부령으로 정하는 작업장에 대하여 고용노동부령으로 정하는 자격을 가진 자로 하여금 작업환경측정을 하도록 하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 도급인의 사업장에서 관계수급인 또는 관계수급인의 근로자가 작업을 하는 경우에는 도급인이 제1항에 따른 자격을 가진 자로 하여금 작업환경측정을

하도록 하여야 한다.

③ 사업주(제2항에 따른 도급인을 포함한다. 이하 이 조 및 제127조에서 같다)는 제1항에 따른 작업환경측정을 제126조에 따라 지정받은 기관(이하 "작업환경측정기관"이라 한다)에 위탁할 수 있다. 이 경우 필요한 때에는 작업환경측정 중 시료의 분석만을 위탁할 수 있다.

④ 사업주는 근로자대표(관계수급인의 근로자대표를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)가 요구하면 작업환경측정 시 근로자대표를 참석시켜야 한다.

⑤ 사업주는 작업환경측정 결과를 기록하여 보존하고 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 보고하여야 한다. 다만, 제3항에 따라 사업주로부터 작업환경측정을 위탁받은 작업환경측정기관이 작업환경측정을 한 후 그 결과를 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 제출한 경우에는 작업환경측정 결과를 보고한 것으로 본다.

⑥ 사업주는 작업환경측정 결과를 해당 작업장의 근로자(관계수급인 및 관계수급인 근로자를 포함한다. 이하 이 항, 제127조 및 제175조 제5항 제15호에서 같다)에게 알려야 하며, 그 결과에 따라 근로자의 건강을 보호하기 위하여 해당 시설·설비의 설치·개선 또는 건강진단의 실시 등의 조치를 하여야 한다.

⑦ 사업주는 산업안전보건위원회 또는 근로자대표가 요구하면 작업환경측정 결과에 대한 설명회 등을 개최하여야 한다. 이 경우 제3항에 따라 작업환경측정을 위탁하여 실시한 경우에는 작업환경측정기관에 작업환경측정 결과에 대하여 설명하도록 할 수 있다.

⑧ 제1항 및 제2항에 따른 작업환경측정의 방법·횟수, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

산업안전보건법상 위의 조항들은 노동자의 노동환경위험을 예방하기 위한 목적으로 실제 문제가 발생하지 않도록 미리 방지하고자 하는 내용을 담고 있다. 그리고 이 규정들이 사전에 시행되어 이사회에 보고하도록 함으로써 실제 실사를 하도록 요구하고 있다. 이후 기업의 활동으로 인한 다양한 인권침해에 대해 개별법제로 실사를 강제할 경우 이 법을 참고할 수 있다.

나. 중대재해처벌법

중대재해 처벌 등에 관한 법률(약칭 중대재해처벌법)에서도 인권실사와 유사한 내용을 발견할 수 있다. 사업주와 경영책임자 등은 해당 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업장에서 종사하는 사람 및 해당 법인 또는 기관에서 생산·제조·판매·유통 중인 원료나 제조물의 설계·제조·관리상의 결함으로 인한 그 이용자 또는 그 밖에 사람의 생명, 신체의 안전을 위하여 재해를 예방하기 위한 체계를 구축하고 이행하며 재해 발생 시 방지대책의 수립 및 이행에 관한 조치 등을 해야 한다.

그리고 안전 및 보건 확보 의무의 범위를 법인 또는 기관 자신의 사업활동을 넘어 자신의 사업활동과 연관된 도급, 용역, 위탁 등 다른 사업체까지 확장하는 접근 방식은 실사의 범위를 공급망으로까지 확장하고 있는 인권실사와 유사하다.

중대재해처벌법

제2장 중대산업재해

제4조(사업주와 경영책임자등의 안전 및 보건 확보의무) ① 사업주 또는 경영책임자등은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 종사자의 안전·보건상 유해 또는 위험을 방지하기 위하여 그 사업 또는 사업장의 특성 및 규모 등을 고려하여 다음 각호에 따른 조치를 하여야 한다.

1. 재해예방에 필요한 인력 및 예산 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치
 2. 재해 발생 시 재발 방지대책의 수립 및 그 이행에 관한 조치
 3. 중앙행정기관·지방자치단체가 관계 법령에 따라 개선, 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치
 4. 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치
- ② 제1항 제1호·제4호의 조치에 관한 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.

제5조(도급, 용역, 위탁 등 관계에서의 안전 및 보건 확보의무) 사업주 또는 경영책임자등은 사업주나 법인 또는 기관이 제3자에게 도급, 용역, 위탁 등을 행한 경우에는 제3자의 종사자에게 중대산업재해가 발생하지 아니하도록 제4조의 조치를 하여야 한다. 다만, 사업주나 법인 또는 기관이 그 시설, 장비, 장소 등에 대하여 실질적으로 지배·운영·관리하는 책임이 있는 경우에 한정한다.

제3장 중대시민재해

제9조(사업주와 경영책임자등의 안전 및 보건 확보의무) ① 사업주 또는 경영책임자등은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 생산·제조·판매·유통 중인 원료나 제조물의 설계, 제조, 관리상의 결함으로 인한 그 이용자 또는 그 밖의 사람의 생명, 신체의 안전을 위하여 다음 각 호에 따른 조치를 하여야 한다.

1. 재해예방에 필요한 인력·예산·점검 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치
 2. 재해 발생 시 재발방지 대책의 수립 및 그 이행에 관한 조치
 3. 중앙행정기관·지방자치단체가 관계 법령에 따라 개선, 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치
 4. 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치
- ② 사업주 또는 경영책임자등은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 공중이용시설 또는 공중교통수단의 설계, 설치, 관리상의 결함으로 인한 그 이용자 또는 그 밖의 사람의 생명, 신체의 안전을 위하여 다음 각호에 따른 조치를 하여야 한다.
1. 재해예방에 필요한 인력·예산·점검 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치
 2. 재해 발생 시 재발방지 대책의 수립 및 그 이행에 관한 조치
 3. 중앙행정기관·지방자치단체가 관계 법령에 따라 개선, 시정 등을 명한 사항의 이

행에 관한 조치

4. 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치

③ 사업주 또는 경영책임자들은 사업주나 법인 또는 기관이 공중이용시설 또는 공중교통수단과 관련하여 제3자에게 도급, 용역, 위탁 등을 행한 경우에는 그 이용자 또는 그 밖의 사람의 생명, 신체의 안전을 위하여 제2항의 조치를 하여야 한다. 다만, 사업주나 법인 또는 기관이 그 시설, 장비, 장소 등에 대하여 실질적으로 지배·운영·관리하는 책임이 있는 경우에 한정한다.

④ 제1항제1호·제4호 및 제2항 제1호·제4호의 조치에 관한 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.

중대재해처벌법은 재해 예방을 위한 안전보건관리체계를 구성하고, 재해가 발생한 경우 재발 방지를 규정하고 있다. 중대재해처벌법은 해당 범위를 당해 기업뿐만 아니라 제3자에게 도급, 용역, 위탁 등을 행한 경우로 대상 범위를 확대하고 있다. 그리고 사업 또는 사업장에서 생산·제조·판매·유통 중인 원료나 제조물의 설계, 제조, 관리상의 결함까지 대상 범위를 확대하고 있는데, 이는 인권실사 의무가 공급망 전반에 적용되도록 하는 원칙에 부합하는 것으로 볼 수 있다.

다만 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장으로 한정하고 있어, 이행원칙에서 제시하고 있는 인권실사의 범위보다는 협소한 것으로 이해된다.

다. 평가

산업안전보건법과 중대재해처벌법과 같은 개별법제에는 인권실사의 구성요소들이 일부 포함되거나 인권실사와 유사한 접근 방식이 포함되어 있다고 볼 수 있다. 그러나 위와 같은 개별법제는 대상 영역이 산업 안전보건 등으로 제한되어 있어 부정적 영향의 식별 범위가 좁다. 그리고 인권실사가 강조하고 있는 이해관계자와의 소통과 협의 방안도 충분히 제시되어 있지 않다. 인권실사는 산업 안전이나 중대재해에 국한된 것이 아니라 인권 전반에 대해 다뤄져야 하므로 이것이 인권실사를 대체할 수는 없다. 다만 이와 같은 개별 법제상의 제도들은 해당 영역의 상황과 특수한 요인들을 반영해 발전해 온 것임을 생각해야 하며, 인권실사의 제도화가 이와 같은 기존 제도를 흡수 또는 대체하는 방향으로 진행되는 것은 안된다.

의무적 인권실사의 제도화는 포괄적인 인권실사의 법제화와 함께 인권실사의 핵심 요소와 특징들이 개별법제에 반영되도록 관련 법제를 개정하는 방식으로 이루어져야 한다. 그리고 개별법제의 이행 결과를 인권실사의 과정에 반영하는 방식으로 인권실사와 개별 법제상 제도를 유기적으로 운영하는 체계를 모색할 필요가 있다.

제2절 외국의 의무적 인권실사의 도입 논의

1. 의무적 인권실사의 의미

UN 기업과 인권 이행원칙이 제정된 이후 세계적으로 이행원칙의 적용이 이루어지는 과정에서 이행원칙의 내용을 법적 의무화를 통해 실현하려는 주장과 시도가 최근 일어나고 있다. 이행원칙의 내용 중 특히 인권실사를 이행하기 위해 노력하는 과정에서 이러한 현상은 두드러지고 있다. EU 의회 및 EU의 주요 국가는 인권실사를 제도화하면서 이행원칙이 제시하는 인권실사를 명시적으로 언급하고 있다. 이 점에서 이행원칙이 제시하고 있는 인권실사는 EU 및 주요 국가의 제도화에 있어 하나의 권위 있는 준거로 자리매김하였다고 볼 수 있다. 이것은 이행원칙이 UN 인권이사회에서 만장일치로 승인되는 등 국제사회의 지지가 있었기 때문이다.¹³⁸⁾

인권실사를 국제법 또는 국내법 질서하에서 제도화하는 경우, 다시 말해 인권실사의 내용과 구조를 특정한 법질서에서 작동하는 하나의 제도로 도입할 경우 수범자인 기업이 지게 되는 책임의 성격은 그 제도를 어떻게 설계하는가에 따라 달라진다. 그래서 인권실사를 법적 의무화 한다는 것은 완전한 인권실사라기보다 다소 한정된 의미의 인권실사를 의무화하는 것으로 이해되기 쉽다. 예컨대, 일정 규모의 기업이나 특정 산업에 대해서, 특정 종류의 인권에 대해서, 혹은 특정 상품에 한정하여 인권실사를 법적 의무로 요구하는 방식이다.¹³⁹⁾ 또한, 인권실사를 법으로 제도화할 때 인권실사를 강제적인 방식 또는 자율적인 방식으로 실행되도록 만들 수도 있다. 그리고 이것은 인권실사의 불이행과 법적 책임을 어떻게 연결할지에도 직접적인 관련이 있다.

현재 EU 및 국가 차원에서 제도화가 논의되고 진행되고 있는 의무적 인권실사(mandatory human rights due diligence)란 법을 사용하여 기업이 실사를 의무적으로 시행하도록 강제하는 규제방식을 의미한다.¹⁴⁰⁾ UN 인권최고대표사무소에 의하면 의무적 인권실사는 기업에게 인권실사를 수행할 의무를 부담하게 하거나 인권실사의 실행을 통해 인권침해를 예방할 명백한 법적 의무를 제시하는 것이며, 이러한 측면에서 의무적 인권실사는 보고의무를 중심으로 하는 체계와 구별된다고 할 수 있다.¹⁴¹⁾

2. 의무적 인권실사 도입에 관한 입장

가. UN 기업과 인권 이행원칙의 입장

138) 김동현, “의무적 인권실사의 해외 입법 동향과 국내 법제화 방안”, 『서강법률논총』 제11권 제1호, 2022, 111쪽.

139) 이상수, “기업의 인권침해에 대한 법적 규제”, 『법과 기업 연구』 제8권 제3호, 2018, 114쪽.

140) OHCHR, “UN Human Rights ‘Issues Paper’ on legislative proposals for mandatory human rights due diligence by companies”, 2020, 8쪽.

141) OHCHR, “UN Human Rights ‘Issues Paper’ on legislative proposals for mandatory human rights due diligence by companies”, 2020, 8쪽.

UN 기업과 인권 이행원칙에서 인권실사는 기업의 인권존중책임을 실현하는 주요한 수단으로 제시되었다. 하지만 기업은 이행원칙이 경성 규범이 아니므로 이행원칙에서 주장하는 인권실사를 반드시 이행해야 할 의무는 없다. 그렇다면 이행원칙은 어떻게 기업이 인권실사를 이행할 수 있게 하는가? 이행원칙은 기업의 인권침해로부터 개인과 지역사회를 보호하기 위해 국가의 역할과 기업의 역할에 대해 구분하여 제시하고 있다.

먼저 국가의 인권보호의무에 기대하는 방식이다. 이행원칙은 국가에 인권보호의무를 요구한다. 이행원칙 제1문에서 국가는 국제법상 부여된 인권보호의무를 수행해야 하며, 이를 위해 효과적인 정책, 입법, 규제, 재판을 통해 기업을 포함한 제3자에 의한 인권침해를 방지하고, 조사하고, 처벌하고, 시정하는 적절한 조치를 해야 한다고 요구하고 있다. 언뜻 보면 인권실사를 법을 통해 의무적으로 시행할 수 있도록 요구하는 것처럼 보인다. 하지만 이행원칙 제3문의 주석에서 ‘국가가 기업에게 지침(guideline)을 제공함으로써, 인권실사를 포함한 여러 수단에 관하여 “조언(advice)”할 것을 규정함으로써 인권실사를 법으로 강제하지 않는다.’고 적시하여 법을 통한 의무화를 배제하고 있다. 다만 제4문에서 국가가 소유하거나 통제하는 기업에 대해 국가는 인권실사를 요구할 권한이 있으므로, 요구할 만하면 요구해야(require) 한다고 밝힘으로써 국유기업이나 공기업 등에 대해서는 법률적으로 강제할 수도 있다는 가능성을 내포하고 있다.¹⁴²⁾

국가의 인권보호의무에 기대는 방식이 아니라면 어떻게 해야 할까? 이행원칙을 만든 존 러거는 이행원칙에서 제시하는 기업의 인권존중책임을 국가를 기반으로 하는 법에서 기초하거나 유추된 것이 아니고, 초국가적인 사회규범에 뿌리를 두고 있다고 설명한다.¹⁴³⁾ 즉 기업도 사회의 일원으로서 인권을 존중해야 할 책임을 진다는 것이다. 그리고 그는 다국적기업의 인권에 대한 행동에 영향을 미치는 것은 공법과 공공정책, 민간 지배구조, 기업 자체의 지배구조 등 세 가지 요소가 있으며, 기업의 인권침해로부터 개인과 지역사회를 보호하기 위해서는 이러한 모든 지배구조 체제가 함께 동원될 필요가 있다고 보았다. 이런 방식이 바로 존 러거가 주장한 “다중심적 지배구조” 혹은 “다중 이해관계자 접근”이다. 다중 이해관계자 접근 방식은 기업에 의한 인권침해에 관계된 다양한 이해당사자들이 기업의 인권침해를 방지하기 위해 저마다의 영역에서 영향력을 행사하고, 기업 또한 사회의 일원으로서 공동체에 해를 끼치는 인권침해를 하지 않도록 스스로 노력하는 방식이다. 즉 이행원칙은 인권실사의 이행을 확보하는 특정한 규제방식을 한정하지 않고 있다. 그리고 이행원칙은 기업에게 인권실사를 법적 의무로 부과하는 것을 완전히 부인하지는 않지만, 매우 신중한 태도를 유지한다. 존 러거도 이행원칙은 기업에게 새로운 법적 요구를 제안하지 않았다고 명시적으로 밝혔다.¹⁴⁴⁾ 이행원칙은 기업의 인권존중책임과 관련하여 국가의 인권보호의

142) 이상수, 「인권경영, 세상을 바꾸는 패러다임」, 태학사, 2022, 44~45쪽.

143) John Gerald Ruggie, John F. Sherman, “The Concept of ‘Due Diligence’ in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Reply to Professors Bonnitcha and Mccorquodale”, 「European Journal of International Law」 28(3), 2017, 923쪽.

무는 강조하고 있지만, 기실 ‘다중심적 지배구조’나 ‘다중 이해관계자 접근법’을 강조함으로써 상대적으로 인권실사의 법제도화 가능성은 그다지 강조하지 않는 것으로 보인다.¹⁴⁵⁾

나. EU 기업정의연합의 입장

인권실사의 법제화를 둘러싼 EU의 논의는 기업의 자발성에 의존하는 인권실사 제도에 대한 반발로 ‘의무적’ 인권실사를 도입해야 한다는 주장으로 요약된다. 이러한 주장의 배경에는 종래의 자발적인 인권실사 제도에 대한 비판이 자리 잡고 있다. EU 기업정의연합(European Coalition for Corporate Justice)¹⁴⁶⁾은 인권실사법 도입을 위한 활동을 주도적으로 진행해 오고 있는 시민사회단체의 연합체다. 그들은 자발적인 이니셔티브가 기업활동을 개선하는 데 일정한 역할을 하고 있으나, 글로벌 기업활동과 연결된 광범위한 인권 및 환경침해에 대응하는 데에는 불충분하다고 평가하면서, 그 이유로 기업들이 인권 및 환경피해를 예방할 법적 의무를 부담하지 않고, 인권 및 환경피해가 발생한 때 기업들은 그 결과를 거의 대면하지 않고 있다고 주장한다. 이와 함께 독일 정부, 덴마크 인권위원회 등이 각각 실시한 조사결과를 보면 인권실사 의무가 없는 경우에 인권 및 환경침해를 다루는 회사는 소수에 불과하다거나 많은 기업이 이행원칙이 정의한 인권존중책임과 일치하는 기업활동을 하지 못하고 있다는 통계 결과를 제시한다.¹⁴⁷⁾ 따라서 EU 기업정의연합은 기업이 인권존중책임을 이행하기 위해서는 인권실사를 법으로 의무화하는 것이 필요하다고 주장한다.

다. EU 공급망에서의 실사 의무화를 위한 연구 결과

EU 집행위원회는 2020년 1월 ‘공급망에서의 실사 의무화를 위한 연구’ 결과를 공개했다. 이 연구는 EU 집행위원회의 ‘지속 가능 성장을 위한 재정에 관한 실행계획(Action Plan: Financing Sustainable Growth)(이하 실행계획)’과 EU 의회의 보고서에 근거하여 시작되었다. 2018년 3월에 제정된 실행계획 제10조에 따르면 기업 이사회가 공급망에서의 적절한 실사를 포함한 지속가능성 전략을 마련하고 공개하도록 요구할 필요성과 기업이 장기 이익을 위해 기업 담당자들이 따라야 하는 규칙을 명확히 할 필요성을 평가하기 위한 작업을 관련 있는 이해관계자들과 할 것을 명하고 있고, 같은 해의 EU 의회의 지속가능성 재무보고서(Report on Sustainable Finance)에서도 EU 집행위원회가 포괄적이면서도 의무적인 실사제도를 도입하기 위한 입법안을 마련할 것을 요구하였다.¹⁴⁸⁾

144) 존 제러드 러기 지음·이상수 옮김, 「기업과 인권」, 필맥, 2014, 186쪽.

145) 이상수, 「인권경영, 세상을 바꾸는 패러다임」, 태학사, 2022, 45쪽.

146) 기업과 인권, 기업의 책임, 기업의 사회적 책임을 위해 노력하는 EU 전역의 시민사회단체 및 NGO 연합체(<https://corporatejustice.org/members/>)(23.5.19)

147) European Coalition for Corporate Justice et al, “Debating mandatory Human Rights Due Diligencelegislation: A Reality Check”, 2020, 5~6쪽.

이 연구의 목적은 인권실사를 법으로 의무화하는 것이 가능한지를 검토하는 것이다. 인권실사를 법으로 의무화하는 목적에 대해서는 UN과 EU의 인권과 환경 관련 의무와 약속의 준수를 촉진하고, 지속가능성을 기업지배에 관한 것을 포함한 EU의 모든 정책의 핵심적 지침으로 주류화하며, 지속가능한 개발목표와 파리 협약을 달성하고 장기적으로는 기업의 지향성을 조성하는 것이라고 하였다.

연구에서 제시한 “인권실사 법적 의무화 목적¹⁴⁹⁾

- 기업활동과 관련된 인권과 환경에 대한 부정적 영향 방지에 기여
- 기후변화를 포함하여, 기업의 인권과 환경에 대한 실사 의무 명확화
- 보다 지속가능한 기업지배 조성
- 기업들이 인권 또는 환경파괴나 침해를 방지하기 위한 실사를 실시하는 절차를 이행하도록 보장
- 산업부문, 회원국과 적용영역에 따라 인권환경실사에 관한 요건이 서로 분절되지 않도록 보장
- 기업이 연루되었거나 방지할 수 있었던 침해에 대한 제재 또는 배상 책임 확립
- EU 기업의 인권 또는 환경에 대한 부정적 영향으로부터 피해를 입은 사람들에 대한 구제 제공

연구보고서는 실사의 개념을 이행원칙에서 도입된 부정적인 기업의 영향을 확인하고, 방지하고, 완화하며 이를 설명하기 위한 것으로서, 실사의 개념을 인권을 넘어 환경이나 기후변화, 노동권, 뇌물수수 및 부패까지 확대하기 위해 OECD 다국적기업 가이드라인과 ILO의 다국적기업과 사회정책에 관한 삼자 선언을 참고하였다고 밝히고 있다.¹⁵⁰⁾

연구보고서는 공급망 실사 제도화에 대해 4개의 대안을 상정하여, 대안별로 경제적, 사회적, 인권, 환경에 대한 영향을 분석, 발표하였다.

4개의 대안은 첫째, 현행 유지, 둘째 구속력 없는 지침 신설, 셋째, 기존의 기업의 보고의무에 초점을 맞춘 규제를 더욱 강화하는 방식의 새로운 규제 신설, 넷째, 법적 주의 의무 기준으로서의 인권환경실사를 의무화하는 새로운 규제의 신설이 가능하다고 보았으며, 넷째 방안에 대해서는 상품별·업종별·규모별 규제, 법적 감시 및 이행강제를 위한 장치, 사법 또는 비사법적 구제 등 세부적으로 나눌 수 있다고 제안하였다.

148) European Commission, COMMUNICATION FROM THE COMMISSION Action Plan: Financing Sustainable Growth, Brussels, 8.3.2018, COM(2018) 97 final: 장민선, 「사회적 가치 창출을 위한 E.S.G. 기초연구 (II) -기업의 사회적 가치 실현을 위한 인권실사 (due diligence) 제도 도입에 관한 연구」, 한국법제연구원, 2021, 73쪽 재인용.

149) 희망을만드는법, 「기업의 인권존중책임 법제 기초연구」, 국가인권위원회, 2020, 74쪽.

150) BIICL, Civic Consulting and LSE, Study on due diligence requirements through the supply chain_Final Report, European Commission, 2020, 36쪽.

<표 8> EU 내 공급망 실사 제도화를 위한 방안

구분	특징	설명
방안 1	정책변화 없음	기업들이 공급망 또는 가치 사슬을 통한 실사를 수행하는 것에 대해 EU 차원에서 규제상 변화는 없음. 회원국 수준에서 가능한 법적 개선사항에 대한 기대는 지속될 것임
방안 2	새로운 자발적 지침	기업들이 공급망 또는 가치 사슬을 통한 실사를 수행하는 것에 대해 EU 차원에서 새로운 자발적 지침 마련. 자발적 지침은 일반적으로 법적으로 강제성이 있는 것은 아니지만, 기업에게 기대되는 기준에 영향을 줄 수 있음
방안 3	실사 보고의무에 관한 규제 신설	기업에게 자체 활동 또는 제3자적 사업 관계(공급망이나 가치 사슬 포함)에서의 인권 및 환경에의 부정적 영향을 확인하고, 처리하고, 예방하고 완화하기 위해 취해진 모든 조치를 보고할 것을 요구하는 EU 차원의 규제 신설. 이것은 요구되는 구체화 및 투명성의 수준에 있어서 그리고, 주주에 미치는 영향보다 일반 국민과 전 지구에 발생하는 위험에 초점을 맞춘다는 점에서 EU 비재무적 보고지침과는 다름
방안 4	의무적 실사를 법적 의무로 요구하는 규제 신설	EU 차원에서 인권 실사를 의무화하는 요건을 신설하는 것은 기업으로 하여 그 자체의 활동과 공급망 또는 가치 사슬에서 실제 또는 잠재적인 인권 및 환경에의 영향을 확인하고, 방지하고, 완화하고, 설명하기 위해 실사를 수행할 것을 법적 의무 또는 주의 의무로서 요구하게 될 것

※ 장민선, 「사회적 가치 창출을 위한 E.S.G. 기초연구 (Ⅱ) -기업의 사회적 가치 실현을 위한 인권 실사 (due diligence) 제도 도입에 관한 연구」, 한국법제연구원, 2021, 74~75쪽.

연구보고서는 위의 네 가지 방안을 검토한 결과, 두 번째 방안과 세 번째 방안은 실효성이 제한적이고, 인권환경실사의 실효성 확보를 위해서는 네 번째 방안이 가장 효과적인 방법이라는 결론을 내렸다. 연구보고서는 위 네 가지 방안으로 규제할 경우 각각의 경제적, 사회적, 환경적, 인권에 대한 영향과 예상 비용, 이익을 평가하였다.

경제적 영향의 경우 설문조사에 참여한 기업 측 응답자의 답변을 기반으로 하였는데 네 번째 방안이 추가 비용이 가장 높을 것으로 예상하였다. 경쟁과 혁신에 미치는 영향의 경우에는 이를 사전에 평가하기 어렵다는 전제하에 EU 내에서 똑같은 규제가 이루어지는 경우 EU 기업 사이에는 경쟁에서 왜곡이 발생하지 않을 것이고, EU 기업과 규제가 상대적으로 약한 비 EU 기업 사이에는 경쟁적 차원에서 EU 기업이 불리할 수는 있으나 다른 측면(예컨대 EU에 속한 기업에게 적용되는 낮은 관세)으로 인한

여 EU의 소속 여부에 따른 기업 간 경쟁 차원의 왜곡은 심각하게 나타나지 않으리라고 예측하였다.

이에 비하여 이해관계자들은 현재 규제가 미비한 상황으로 인한 한계와 여러 문제점을 제시하고 신규 규제가 도입될 경우 위 문제점이 개선될 뿐만 아니라 동등한 규제의 적용으로 인해 공급망 전반으로 이러한 규제의 긍정적 영향이 미친다는 이익을 제시하였는데, 이러한 이익은 이 단계에서 수량화하기는 어렵지만 중요한 부분이라고 설명하였다. 마찬가지로 기업 측 응답자들은 평판의 위험을 감소시킬 수 있다는 점을 의무적인 인권실사를 수행하는 가장 큰 이점이라고 밝혔는데, 이러한 평판의 위험은 의무적 인권실사의 도입을 통해 위험을 감소시킬 수 있다는 점을 언급하였다.

<표 9> 방안 4의 구체적인 내용

방안 4-1	좁은 범주의 기업(부문별 제한)에 적용하는 규제 신설		위의 새로운 의무적 실사 규제(대안4)는 특정 부문에만 적용될 것임
방안 4-2	부문별 동등하게 적용되는 규제 신설		위의 새로운 의무적 실사 규제(대안4)는 모든 부문에 적용될 것임
	방안 4-2 a	일정한 정의에 따른 대기업에만 적용	위의 새로운 의무적 실사 규제(대안4)는 대기업에만 적용될 것임
	방안 4-2 b	중소기업을 포함한 모든 기업에 적용	위의 새로운 의무적 실사 규제(대안4)는 중소기업을 포함한 모든 기업에 적용될 것임
	방안 4-2 c	모든 기업에 적용되는 일반적 의무와 대기업에만 적용되는 추가적 의무	위의 새로운 의무적 실사 규제(대안4)는 중소기업을 포함한 모든 기업에 적용되는 일반적 의무와 대기업에만 적용되는 추가적 의무(예컨대, 기후변화에 관한 파리 협정)를 포함
방안 4-3	법령상 감독 또는 집행 체계를 수반하는 대안 4.1과 4.2		위의 새로운 의무적 실사 규제(대안4)는 감독 또는 집행 체계가 수반됨
	방안 4-3 a	사법적 또는 비사법적 구제 체계	위의 새로운 의무적 실사 규제(대안4)는 사법적, 비사법적 구제체계가 수반됨
	방안 4-3 b	국가 차원의 감독기구와 비 준수에 대한 제재	위의 새로운 의무적 실사 규제(대안4)는 국가 차원의 감독기구나 비 준수에 대한 제재가 수반됨

※ 장민선, 「사회적 가치 창출을 위한 E.S.G. 기초연구 (Ⅱ) -기업의 사회적 가치 실현을 위한 인권 실사 (due diligence) 제도 도입에 관한 연구」, 한국법제연구원, 2021, 74~75쪽.

비용 측면에서 두 번째, 세 번째보다는 네 번째 방안의 비용이 상당히 증가할 것으로 보이지만 네 번째 방안에서 국가에 의한 사법적 구제시스템의 경우 EU 회원국의 자국 법원 등 기존 국내 사법 시스템에 대한 예산에 해당 사항이 포함되는 한 추가 비용은 적을 것으로 예상하였다. 두 번째, 세 번째 방안이 새로운 지침만 제공하거나 보고를 요구하지만, 기업에 대해 실사를 시행할 것을 실질적으로 요구하지는 않기 때

문에 사회에 미치는 긍정적 영향은 제한적일 것으로 예상했다. 이유는 위 선택지들은 기업이 사회적 문제를 해결하기 위해 실질적인 추가조치를 취할 것으로 예상하지 않는다는 점 때문이다. 이에 비하여 네 번째 방안은 상당한 사회적 영향을 미칠 것으로 예상하였다. 그리고 이 선택지는 인권 및 환경에 대한 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상하였다. 다만 이는 적절한 감시(monitoring)와 강제(enforcement)에 달려있다고 평가하였다.¹⁵¹⁾

연구보고서는 의무적 실사제도를 법제화하는 방안이 비용이 가장 많이 추가되지만, 협상 불가능한 표준이 도입되면서 공급망에 있는 제3자에 대한 영향력이 증대되고, 기업 간 같은 기준을 적용받음으로써 경쟁에서 왜곡 가능성이 줄어들어 경쟁력 향상이 기대되며, 기업의 평판에 대한 위협의 감소가 예상되는 등 효과 측면에서 가장 실효성 있는 방안이라고 결론지었다.

151) 희망을만드는법, 「기업의 인권존중책임 법제 기초연구」, 국가인권위원회, 2020, 75~76쪽.

제3절 외국의 의무적 인권실사 법제화 현황

기업의 인권존중책임을 위한 국제사회의 대응은 계속 확대되고 있다. 이전에는 국제사회에서 연성 규범으로서 확대된 인권실사의 움직임이 글로벌 공급망과 관련된 실사법의 형태로 변화하고 있다. 2010년 미국 캘리포니아 공급망 투명성법을 시작으로 선진국을 중심으로 기업의 인권존중책임을 의무화하는 노력이 가속화되고 있으며, 입법 형식과 내용에 있어서 국가별로 약간씩 차이가 있다. 대표적으로 현대노예방지법(영국, 호주, 미국 캘리포니아 등)과 같이 기업활동 및 공급망에서 인권침해 리스크 및 대응 노력 등을 보고하고 공시할 의무를 부과하는 방식과 실사를 통해 공급망에서 인권침해를 예방하는 의무를 부여하는 실사법(프랑스, 독일 등)으로 구분할 수 있다. 기업에 부과되는 의무 수준은 후자가 더 높지만, 전자의 경우 공시 제도가 실질적인 실사의 시행 및 예방 효과로 이어질 것으로 기대한다. 또 다른 방식으로는 국제사회가 인정한 인권을 기준으로 포괄적·전반적 실사를 의무화하는 법제(프랑스, 독일, 노르웨이)와 아동노동(네덜란드)이나 강제노동(미국 캘리포니아) 등 공급망 내 인권침해 정도가 심각한 특정 인권 문제를 예방하기 위한 법제로 구분할 수 있다. 그리고 별도의 개별 법률로 제정한 경우(네덜란드, 독일, 노르웨이 등)와 기존 법을 개정하여 편입시킨 경우(프랑스, 스위스 등)로도 구분할 수 있다.¹⁵²⁾

여기서는 의무적 인권실사를 도입한 국가 중 실사 의무에 대한 규제방식과 인권 기준, 법의 형태 등에 대해 비교해 볼 수 있도록 미국 캘리포니아 공급망 투명성법, 네덜란드 아동노동 공급망 실사법, 프랑스 실사의무법, 독일의 공급망 실사법에 대해 살펴보고자 한다.

1. 미국 캘리포니아 공급망 투명성법

캘리포니아 공급망 투명성법(California Transparency in Supply Chains Act of 2010)¹⁵³⁾은 캘리포니아주에서 기업과 그 공급망 내에서 강제노동이나 인신매매, 노예제 등을 방지하기 위해 그와 관련된 정보를 공개할 의무를 부과함으로써 소비자들에게 기업의 노력에 관한 정보를 제공하고, 그것을 바탕으로 책임 있게 공급망을 운영한 기업의 제품을 선택하도록 소비자를 교육하기 위한 목적으로 제정되었다.¹⁵⁴⁾ 이 법은 구매 결정에 대한 중요한 정보를 소비자에게 제공함으로써 소비자들의 합리적인 결정을 돕기 위해 기업에게 일정한 정보를 공개할 것을 요구한다.¹⁵⁵⁾ 이 법은 캘리포

152) 유엔 Global Compact 한국협회, 「기업과 인권 지침서-실사(Due Diligence) 가이드라인」, 2022, 16쪽.

153) 아래의 내용은 희망을만드는법, 「기업의 인권존중책임 법제 기초연구」, 국가인권위원회, 2020, 68~71쪽을 참고하였다.

154) 장민선, 「사회적 가치 창출을 위한 E.S.G. 기초연구 (II) -기업의 사회적 가치 실현을 위한 인권 실사 (due diligence) 제도 도입에 관한 연구」, 2021, 84쪽.

155) 육소영, 「공급망 투명화법-미국과 EU의 공급망 투명화법을 중심으로」, 「영남법학」 46권, 영남대학교 법학연구소, 2018, 8~9쪽.

니아주 민법과 세입세법의 개정을 주된 입법사항으로 하고 있다. 캘리포니아 공급망 투명성법은 최초 2008년 발의되었고, 여러 차례 법안의 개정과 논의를 거쳐 2010년 주 의회를 통과하여 2012년 1월 1일 발효되었다.

가. 의무의 내용

공급망 투명성법에 따라 부과되는 의무는 보고서의 작성 및 공시의무이다. 이 법상 수범 기업들은 그들이 판매 목적으로 제공하는 유형 재화의 직접 공급망에서 노예제도 및 인신매매의 퇴치를 위하여 그들이 어떠한 노력을 하였는지에 관한 정보를 그들의 홈페이지에 공개하고, 만약 홈페이지가 없는 경우 문서로 공개할 의무를 부여하고 있다. 특히 최소한 아래 5개 항목에 대해서는 상세 공시의무가 부과된다.

- ① 검증(verification)의 참여: 자사 상품 공급망에서 인신매매와 노예제도 존재 위험성에 대한 평가 및 해소를 위한 노력. 제3자가 검증을 수행해야 하며, 그렇지 못한 경우에 이에 대해 구체적으로 공개하는 것도 해당한다.
- ② 검사(audit)의 수행: 자사 기준의 준수 여부 평가를 위한 공급업체를 검사하는 것. 이 경우 독립적인 검사 기관에 의하여 사전 공지 없이 검증이 이루어져야 하며, 그렇지 않았을 경우 구체적으로 공개되어야 한다.
- ③ 인증(certification)의 요구: 상품 제작에 사용된 원재료의 제조국 또는 그 국가에서 사업을 수행하고 있는 기업이 그 국가의 인신매매 및 노예 방지 관련 법률규정을 준수하고 있다고 증명하도록 요구하는 활동.
- ④ 내부 책무성(internal accountability)의 유지: 인신매매 및 노예 방지를 위한 기업 자체 기준을 충족하지 못한 노동자나 제3의 거래당사자에 대한 내부 책무성 기준 및 절차의 수립 및 시행
- ⑤ 훈련(training): 노동자와 경영진에 대한 인신매매 및 노예 방지, 특히 공급망에서의 해당 위험 완화를 위한 훈련

법무장관은 해당 기업들의 웹사이트를 검토해 준수 여부를 판단한다. 법무장관은 위반한 기업에 대해 독점기소권을 가지며, 이 법을 위반할 경우 법무장관이 금지명령(injunction relief)을 청구할 수 있다. 그리고 다른 주법률이나 연방법률 위반으로 인한 구제수단 제기도 가능하다. 다만, 이 법에는 민사상 손해배상에 관한 규정은 없다.

나. 적용 범위

이 법은 캘리포니아주에서 사업을 영위하는 전 세계 연 매출 1억 달러 이상의 모든 소매업체와 제조업자에게 적용된다. 캘리포니아주 면허세위원회는 이 법상 의무가 있는 소매업체와 제조업자의 목록을 법무장관에게 제공해야 한다.

다. 특징

이 법은 인신매매와 노예제를 행한 자를 처벌하는 것이 아니라, 이와 같은 행위가 공급망에서 이루어지지 않도록 방지하는 것이므로, 이 법의 요구사항을 위반한 경우 캘리포니아주 법무장관이 위반행위에 대한 금지 청구를 할 수 있을 뿐이다. 즉, 적용 대상 기업이 인신매매와 노예제 방지에 관한 정보를 공개하도록 함으로써 기업들이 그러한 행위가 발생하지 않도록 공급망 전반에 관한 관리와 감독을 하도록 유도하는 방식이다. 그러나 금지 청구가 받아들여지지 않는 경우 이행을 강제할 다른 수단이 존재하지 않고, 과연 기업의 이러한 정보 공개가 소비자의 선택에 얼마나 영향을 미칠 것인지, 그리고 연방법이 아니라 주법이어서 그 영향력이 적다는 점에서 이 법의 영향력에 대해 회의적인 견해가 존재하기도 한다.¹⁵⁶⁾ 그렇지만 이 법은 공급망에서 일어난 현대판 노예제를 근절하기 위한 노력을 법제화한 첫 사례로, 미국 전역과 영국, 호주에서 이와 같은 법을 제정하는 데 영향을 미쳤다.¹⁵⁷⁾

이 법의 가장 큰 약점은 법 위반에 대한 구제수단이 약하다는 점이다. 그리고 이 법은 정보의 공개만을 요구할 뿐 정보의 내용과 관련한 제재는 존재하지 않는다. 즉, 검증, 인증, 훈련 등의 사항에 대한 정보만을 대중에게 제공하면 족한 것이고 그 정보를 바탕으로 소비자들이 해당 기업의 물품을 구매할지를 판단함으로써 간접적으로 기업에게 영향을 미치게 한다는 것이다. 따라서 해당 기업이 노예제와 관련한 아무런 조치를 하지 않고, 이 내용을 정직하게 홈페이지에 공개하고 있다고 하더라도 이 법상의 의무는 이행한 것이 되며, 이를 제재할 법적 수단은 없다.¹⁵⁸⁾

2. 네덜란드 아동노동 공급망 실사법

네덜란드 아동노동 공급망 실사법(Child Labour Due Diligence Law)¹⁵⁹⁾은 2019년 제정되었다. 네덜란드는 기업 내 인권 보호를 위한 자발적 움직임의 한계를 극복하고 네덜란드 시장에서 아동노동을 근절하는 것을 목표로 UN 기업과 인권 이행원칙에 근거한 아동노동 공급망 실사법을 제정하여 아동의 인권을 존중하고 보호할 기업의 주의 의무를 명문화하였다.

가. 의무의 내용

156) 육소영, “공급망 투명화법-미국과 EU의 공급망 투명화법을 중심으로”, 「영남법학」 46권, 영남대학교 법학연구소, 2018, 11~12쪽.

157) UN Global Compact 한국협회, 「기업과 인권 지침서-실사(Due Diligence) 가이드라인」, 2022, 18쪽.

158) 육소영, “공급망 투명화법-미국과 EU의 공급망 투명화법을 중심으로”, 「영남법학」, 제46호, 2018, 10~11쪽.

159) 아래의 내용은 UN Global Compact 한국협회, 「기업과 인권 지침서-실사(Due Diligence) 가이드라인」, 2022, 22쪽을 참고하였다.

기업은 공급망 실사를 통해 아동노동 리스크를 예방해야 한다. 기업은 제품 또는 서비스를 생산하는 과정에서 아동노동이 발생했는지 식별하고 공급망에서 아동노동을 방지하기 위한 적절한 행동 조치를 해야 한다. 제품 또는 서비스의 생산과정에서 아동노동이 발생한 것이 확인될 경우 기업은 재발방지를 위해 국제적 수준에 부합하는 행동계획을 마련하고 실행할 의무를 진다. 기업은 공급망 실사를 수행했음을 확인하는 보고서를 규제기관에 제출해야 한다. 이 보고서는 이 법에 따라 별도로 설치되는 외부 감독기구에 의하여 검토되고 공개적으로 승인된다.

이 법에는 점검이나 의무이행의 기한이 정해져 있지 않으며, 보고서의 작성 및 제출의 단위 기간이 설정되어 있지 않다. 이 점에서 보고의 작성 및 제출이 한 번만 이루어지면 의무를 충족하게 된다는 한계가 지적된다.¹⁶⁰⁾

나. 적용 범위

규모나 등록지와 무관하게 네덜란드 소비자에게 재화 또는 서비스를 1년에 적어도 두 번 이상 판매하는 모든 기업이 적용대상이다. 적용대상 기업의 형식과 관련하여 이 법은 경제활동을 하고 있다면 그 형식과 자금의 조달방식을 떠나 이 법이 적용될 수 있음을 규정하고 있다. 적용대상 기업의 크기와 관련하여, 법은 특정한 규모나 매출액의 크기를 명시하고 있지 않지만, 하위 행정명령이 예외적으로 적용이 되지 않는 기업의 범주를 규정할 수 있음을 명시하고 있다. 그리고 이 법은 네덜란드에 재화를 운송하는 기업에는 적용되지 않는다.¹⁶¹⁾

다. 강제력

피해자, 소비자 및 기타 이해관계자는 해당 규정을 위반한 기업에 항의를 제기할 수 있으며, 기업이 6개월 이내에 시정조치를 취하지 않을 시 규제기관에 진정을 제기할 수 있고 규제기관은 개입해 중재한다. 법을 위반했을 경우 최대 87만 유로 또는 매출액의 10%의 행정 벌금이 부과되며, 5년 이내 두 번 벌금이 부과될 경우 경제범죄법(Economic Offences Act)에 의해 책임 이사에게 징역형이 부과될 수 있다.

인권실사 의무 위반에 대해 형사적 제재를 최초로 구현하였다는 점과 형태나 규모와 상관없이 네덜란드 소비자에게 판매하는 모든 기업을 대상으로 한다는 점이 주목할 만하다.

라. 특징

네덜란드 아동노동 공급망 실사법은 실사에 대한 보고의무가 아니라 기업의 실사를

160) C. Macchi and C. Bright, “Hardening Soft Law: The Implementation of Human Rights Due Diligence Requirements in Domestic Legislation”, BIICL, 2019, 12쪽.

161) 희망을만드는법, 「기업의 인권존중책임 법제 기초연구」, 2020, 84쪽.

시행할 의무를 법제화한 사례이다. 다만 프랑스와 독일과는 달리 실사의 범위가 아동 노동에 국한되어 실사 의무가 특정 부문에 한정되었고, 실사 보고의무가 해당 기업에 1회만 부과되는 점, 그리고 법 위반행위에 대해 형사 제재까지 부과되는 점이 특징이라고 할 수 있다.¹⁶²⁾

3. 프랑스 실사의무법

프랑스 실사의무법(duty of vigilance law)¹⁶³⁾은 2017년 제정되었다. 2012년 프랑스 올랑드 대통령은 다국적기업의 자회사 또는 협력업체가 해외 사업 시 인권침해나 환경 훼손과 같은 비윤리적 행위를 초래한 경우 법적 책임을 지도록 하는 새로운 법안을 제안했다. 2017년 2월 프랑스 의회는 공급망 내 인권 유린을 막기 위해 원청 및 하청 업체에 대한 인권 모니터링을 의무화하는 법안을 채택하였다. 프랑스 실사의무법은 UN 기업과 인권 이행원칙을 최초로 입법화한 사례이자 포괄적 인권실사를 최초로 법제화한 것으로 평가되고 있다.

가. 의무의 내용

프랑스 실사의무법은 기업이 자사의 사업활동을 비롯해 자사와 비즈니스 관계를 맺고 있는 협력업체와 공급업체의 인권 및 환경 영향을 확인하고 예방하는 것을 목표로 하고 있다. 모니터링 계획에는 기업, 공급업체, 협력업체의 인권 및 자유권 침해, 심각한 부상, 건강상 리스크 또는 환경피해 등의 위험을 식별하고 예방하는 방안이 포함된다.

즉 기업에게 실사계획의 수립 의무를 부과하고, 실사계획은 인권 및 환경에 대한 위험을 식별하고 심각한 영향을 방지하는 데 적절한 합리적 실사 조치를 포함해야 한다고 규정하고 있다. 그리고 실사계획은 아래의 내용을 포함해야 한다. 의무기업은 실사계획을 연간 사업보고서에 포함하고 공개해야 한다. 인권실사의 주요내용은 아래와 같다.¹⁶⁴⁾

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. 위험의 식별, 분석 그리고 우선순위 부여를 위한 위험 맵핑(cartographie des risques)2. 자회사 그리고 확립된 거래 관계를 유지하고 있는 하청 또는 공급자의 상황에 관하여, 위험맵핑에 따라서, 규칙적으로 평가하는 절차3. 위험을 완화하거나 심각한 침해를 방지하는 적절한 조치들(actions)4. 위험의 존재와 발현에 관한 징후(signalements)의 수집 및 경보장치. 그것은 그 기업 |
|---|

162) 장민선, 「사회적 가치 창출을 위한 E.S.G. 기초연구 (II) -기업의 사회적 가치 실현을 위한 인권 실사 (due diligence) 제도 도입에 관한 연구」, 2021, 93쪽.

163) 아래의 내용은 UN Global Compact 한국협회, 「기업과 인권 지침서-실사(Due Diligence) 가이드라인」, 2022, 20쪽을 참고하였다.

[의무기업]의 대표적 노동조합조직과의 협의하에 설치되어야 함.

5. 이행조치를 감시하고 그 효과성(efficacité)을 평가하는 체계

나. 적용 범위

프랑스 실사의무법은 실사 의무 대상기업을 종업원의 수로 규정했다. 의무기업은 프랑스에서 회계연도 2년 이상 연속으로 설립되거나 등록되어 있고, 프랑스 내 종업원 수 5,000명 이상이거나 프랑스와 외국에 있는 자회사를 포함하여 10,000명 이상의 종업을 고용하고 있는 회사이다. 의무기업은 프랑스에 등록된 기업이어야 하며, 외국 기업도 프랑스에 자회사를 두고 있고 그 자회사가 기준을 충족하면 의무기업 대상이 된다. 의무기업은 위험 산업 등을 구분하지 않는 것도 중요한 지점이다. 그리고 의무기업은 의무기업 자신과 피지배기업, 확립된 거래 관계가 있는 하청기업과 공급자까지 포함한다. 이 법에서 의무기업은 본사 또는 직간접적인 자회사인 데 비하여, 계획을 수립해야 하는 범위는 이에 더하여 위 기업들과 확립된 사업 관계를 수립하고 있는 하청기업도 포함한다.

다만 실사 의무가 면제되는 기업도 있다. 기업 자체로는 기준을 충족하지만, 해당 기업의 모회사 또는 해당 기업을 지배하는 기업이 해당 기업을 포함한 실사계획을 수립한다면 해당 기업은 실사 의무를 지지 않는다. 실사 의무를 면제해 주는 것은 실사계획의 중복에 따른 준법 비용의 절감, 중앙의 계획에 따른 통일적이고 효과적인 실사계획의 수립과 실행을 도모하고, 규제기관은 규제 비용을 절감할 수 있기 때문이다.¹⁶⁵⁾

다. 강제력

실사의무법은 실사 의무를 위반하는 기업에 대한 제재로 이행명령과 민사 손해배상을 규정하고 있다.¹⁶⁶⁾ 이해관계자가 의무기업의 실사 의무에 대한 불이행을 법원에 다투어 행정벌을 선고하도록 하는 것과 민사상 불법행위 손해배상 제도를 통해 실효성의 확보한다.

전자와 관련하여, 정당한 이익(legitimate interest)이 있는 자는 법원에 기업의 이행계획 수립 의무에 대해 이행을 청구할 수 있고, 법원이 기업에 시정명령을 내린 날로부터 3개월 안에 법률 위반이 해소되지 않는 경우 법원은 이행강제금을 부과할 수 있다. 여기서 정당한 이익이 있는 사람이란 실사 의무가 이행되지 않거나 충분히 이행되지 않음으로 인하여 자신의 권리나 의무가 영향을 받은 이해관계자로서, 지역 공

164) 희망을만드는법, 『기업의 인권존중책임 법제 기초연구』, 2020, 87쪽.

165) 이상수, 「인권경영, 세상을 바꾸는 패러다임」, 태학사, 2022, 226쪽.

166) 이상수, “사회적 가치 관점에서 본 프랑스 실사의무화법 제정의 의의”, 「한국법제연구원 이슈페이퍼」, 한국법제연구원, 2021, 26쪽.

동체, 피고용인, 소비자, 노동자, 시민단체 등이 이에 해당할 수 있다.

다음으로 불법행위 손해배상과 관련하여, 의무기업이 이행계획을 수립하였다면 방지할 수 있었을 손해가 발생할 경우, 기업은 프랑스 민법 제1240조 및 제1241조에 따라 손해를 배상할 의무를 부담한다고 규정하고 있고, 법원은 판결의 전부 또는 일부를 공개할 수 있다. 손해배상책임이 성립하기 위해서는 고의 또는 과실로 인한 행위, 손해, 그리고 양자 사이의 인과관계가 입증되어야 하는데, 이 법 초안에는 입증의 무가 기업에 있었으나 수정과정에서는 삭제됨으로써, 후퇴되었다고 할 수 있다.

라. 특징

이 법은 영국이나 네덜란드와 같이 강제노동, 아동노동 등 특정한 인권영역만을 대상으로 하는 것이 아니라 포괄적인 인권을 대상으로 한다는 점과 개별 입법이 아니라 기존 상법을 개정하여 입법사항이 반영된 점이 특징이라고 할 수 있다. 그리고 기업과 인권 이행원칙이 제안한 인권실사를 법적 의무로 만든 최초의 입법이라고 할 수 있다.¹⁶⁷⁾

마. 분쟁사례

1) 개요

프랑스 실사의무법은 2017년 3월부터 시행되고 있으며, 기업의 실사의무법 위반사례에 대한 재판이 진행되고 있다. 주로 아프리카, 남미 등 개발도상국에서 사업을 진행 중인 프랑스 대기업이 제소되었으며, 소송의 주체는 인권·환경·지역단체 등이다.

<표 10> 프랑스 주요기업 제소 사례

기업명	분야	위반혐의
Total	에너지 기업	우간다, 탄자니아 사업 운영과정에서 환경과 주민 인권에 위험 초래 및 법적 의무 불이행
Électricité de France (EDF)	국영 전력회사	멕시코 풍력단지 사업 시 원주민 인권, 재산권에 위험 초래해 법적 의무 불이행
Suez	수자원기업	칠레 식수원 사업 진행 과정에서 원유 유출로 주민 인권 및 환경 위험 유발 ○ 분쟁기업은 △ 사업의 인권, 환경 영향평가 및 실행계획 공개

※ 안재용·권지연·김도연, "EU 공급망 실사법 주요내용 및 사례", 대한무역투자진흥공사(KOTRA), 2022, 16쪽.

이들은 사업 운영과정에서 환경·인권·사회에 부정적 영향이 나타나거나 초래할 가능

167) 이상수, 「인권경영, 세상을 바꾸는 패러다임」, 태학사, 2022, 241쪽.

성이 존재할 경우 법적 의무 불이행으로 간주하고 대책수립을 요구하였다. 기업은 사업의 인권, 환경 영향평가 및 실행계획 공개, 지역 환경 및 인권 보호를 위한 CSR 활동 추진, 전문가 채용 및 모니터링 강화 등을 통해 대응했으나 사업을 철수한 사례도 나타났다. 이 중 프랑스 전력공사(EDF)와 수에즈(Suez) 사례¹⁶⁸⁾에 대해 살펴보자.

2) 프랑스 전력공사(EDF) 사례

(1) 개요

멕시코 및 유럽이 인권단체가 2020년 10월에 프랑스 전력공사의 자회사(EDF Renewables)의 멕시코 Gunaa Sicaru 풍력단지 사업을 실사의무법 위반혐의로 제소하였다. EDF는 2014년 4월부터 멕시코에 2MW급 풍력터빈 80기를 설치한 풍력단지를 조성하여 전력을 생산하였다. 인권단체는 2019년 10월, 법 위반혐의로 경고처분을 발송했고, 잠재적인 인권침해 예방을 위한 가처분 명령 및 피해 원주민 대상 금전적 보상을 요구했다. 이후 2020년 10월, 소송을 제기하고 적절한 절차에 따라 합의에 도달할 때까지 발전소 운영을 중단할 것을 요구하였다.

(2) 주요혐의

인권단체는 EDF가 해당 지역 원주민의 인권 및 재산권에 위협을 초래했다고 주장했다. Gunaa Sicaru 지역은 Hidalgo 원주민 거주지로 EDF는 사업 수행을 위해 지역사회 의견수렴 등 적절한 절차를 진행할 의무를 보유하고 있는데, EDF가 논의과정에서 억압 등 불공정하고 폭력적인 방법을 사용해 원주민과 토지 소유자의 인권을 위협했다고 주장했다.

(3) 기업대응

EDF는 멕시코법을 충실히 준수하고 있으며, UN 기업과 인권 이행원칙에 따라 사업을 진행하고 있으며, 따라서 위반혐의를 부인했다.

(4) 진행 경과

멕시코 지방법원에서 절차적 미비를 이유로 분쟁지역 풍력단지 운영 중단을 요구하는 소송을 기각했다.

3) 수에즈(Suez) 사례

(1) 개요

세계 최대의 수자원기업 Suez가 인권단체 4곳으로부터 2021년 6월 자회사(ESSAL)

168) 안재용·권지연·김도연, “EU 공급망 실사법 주요 내용 및 사례”, 대한무역투자진흥공사(KOTRA), 2022, 19~21쪽.

의 칠레 식수원 사업에 대해 실사의무법 위반혐의로 제소당했다. 앞서 인권단체는 2020년 7월 경고처분을 통해 인권 및 환경보호 법적 의무 불이행을 지적하고, 지역사회 의견이 반영된 개선계획을 수립하고 공개할 것을 요구했다. 이어 Suez가 2021년 4월 대응 차원에서 발간한 기업실사의무 관련 계획이 불충분하다며 최종 제소했으며, 식수원 직간접 운영업체에 대한 감독 강화, 지역사회 및 이해관계자와의 투명한 소통방법 마련, 잠재적인 건강위협에 관한 내용을 추가한 실사계획의 공개를 요구했다.

(2) 주요혐의

2019년 7월 10일 ESSAL이 운영 중인 Caipulla 식수원에 2천 리터의 원유 유출로 10일간 물 공급이 중단되는 등 주민 생활과 건강에 위협을 초래했다. 이 사고로 이 지역 전체 인구의 97.9%에 해당하는 49,000여 가구의 140,500여 명과 이 지역 병원과 요양원이 피해를 봤다. ESSAL은 사고 발생 즉시 깨끗하고 충분한 양의 대체 식수원을 제공해야 할 의무가 있으나 이행에 실패했다. 그리고 ESSAL에 대해 2018년 수자원 감독기구가 인프라 구축, 사고대처 등 안전성에 대해 경고 및 주의를 했음에도 이를 개선하지 않았다고 지적했다.

(3) 기업대응

Suez는 2020년 연간보고서를 통해 전반적 사업 운영에 대한 위험파악 및 협력사 정기평가, 위험 완화 조치, 경고 메커니즘, 조치 이행 여부 평가를 위한 모니터링 시행을 포함한 실사의무법 준수를 위한 행동강령을 기술하는 등 노력했으나, 2020년 9월 Suez가 보유한 ESSAL 지분 전량을 9,200만 달러에 매각하였다.

(4) 진행 경과

인권보호단체는 Suez의 자회사 매각에도 식수중단 사태 당시 EDF에 법적 책임이 있으므로 지분 매각 후에도 소송을 진행하려고 한다.

바. 시사점

프랑스 실사의무법에 따른 제소 사례는 멕시코와 칠레 등 제3국에서 발생하였다. 제소의 주체는 인권단체가 주축을 이루고 있다. 의무적 인권실사가 법률로 제정되고 시행된 지 얼마 되지 않아 사례가 많지 않지만, 소송까지 이어진 사례로 보아 실사법의 필요성이 조금씩 검증되고 있다고 보인다. 특히 수에즈 사례는 모기업의 노력에도 불구하고 개선될 가능성이 적은 상황에서 관계를 단절한 것으로 이해할 수 있다. 수에즈 사례는 기업의 인권존중책임을 이행하는 과정에서 상당히 중요한 의미가 있다.

4. 독일 공급망 실사법

독일의 공급망 실사법의 공식명칭은 ‘공급망에서의 인권침해 방지를 위한 기업 실사에 관한 법률’¹⁶⁹⁾이며, 2021년 6월 독일의회를 통과하였고, 2023년 1월 1일부터 시행되었다. 독일 공급망 실사법은 UN 기업과 인권 이행원칙을 근본으로 삼고 있다. 이행원칙은 구속력이 없는 연성 규범인데, 독일 공급망 실사법은 국가 차원에서 이 규범을 입법화하여 기업에 법적 구속력이 있는 의무를 부과하였다.

2020년 여름에 컨설팅 회사인 언스트앤영(Ernst & Young)이 독일 연방외무부를 대신하여 실시한 NAP 모니터링 조사에서, 조사에 참여한 500인 이상 기업 중 13~17%만이 NAP의 인권실사 기준을 충족하였다는 결과를 발표하였고, 이에 따라 강제성을 부과하는 방식으로 글로벌 규범에 부합하는 공급망 실사법을 도입하고자 본 법안이 제정되었다.¹⁷⁰⁾

가. 의무의 내용

이 법은 기업 공급망 전반에서 발생할 수 있는 인권과 환경 위험에 대한 실사 의무를 규정하였고, 기업은 성실하게 실사 조치를 시행할 의무가 있으며 의무를 위반했을 시에는 제재 및 행정감독을 받게 된다. 이런 점에서 이 법은 2015년 영국의 현대노예방지법과 같이 보고의무만 규정하고, 이를 이행하지 않았을 경우 발생한 결과에 책임을 부여하지 않았던 기존의 실사법과는 차이가 있다.¹⁷¹⁾

독일 공급망 실사법은 아동노동이나 강제노동과 같은 특정 인권침해에 적용되는 것이 아니라 보편적인 인권 보호 수단으로 도입되었다. 공급망 실사법에는 공급망에서 발생하는 대표적인 인권침해 10가지가 명시되었다. 아동노동, 강제노동, 노예제, 산업안전기준 위반, 단결의 자유에 대한 권리 침해, 노동자에 대한 차별, 적절한 수준의 임금 지급 거부, 환경피해와 관련된 인권침해, 불법적인 인적 이동, 보안 인력의 폭력이 그것이다. 이외에도 인권침해를 초래할 우려가 있는 ‘특히 중대하고 명확하게 위법인’ 기타 행위도 금지된다. 이 법의 적용대상 기업은 인권실사를 실시하여 이러한 위험의 발생을 막거나 위험을 최소화할 의무가 있다. 기업은 해외 공급망에서 발생하는 위험뿐 아니라 독일 내에서의 위험도 관리해야 한다.

공급망 실사법은 적용대상 기업의 자체 사업활동과 공급망에 대해서 위에서 언급한 인권과 환경에 대한 침해위험에 대해 실사 의무를 부과한다. 기업에 부과된 실사 의무의 핵심 내용은 위험관리제도 수립, 기업 내에서 위험관리제도 총괄 책임자 지정, 정기적으로 위험분석실시, 기업 인권 전략에 관한 원칙 공개 발표, 인권침해 예방 및 구제조치 마련, 고충처리제도 마련, 기업의 실사 의무이행 문서화 및 연차보고서 공개 등이다. 이 법의 궁극적인 목적은 인권 및 환경 기준 위반으로 인한 피해를 예방하고

169) 아래의 내용은 오상호, “독일의 지속가능한 발전을 위한 공급망 실사법 제정 경위와 평가”, 「노동법논총」 제53집, 한국비교노동법학회, 2021, 181~219쪽 참조.

170) UN Global Compact 한국협회, 「기업과 인권 지침서-실사(Due Diligence) 가이드라인」, 2022, 20쪽.

171) Maren Leifker, “독일 공급망 실사법의 의미와 한계”, 「국제노동브리프」 2021년 11월호, 한국노동연구원, 2021, 33~36쪽.

최소화하기 위해 목적에 부합하도록 실효성 있는 조치가 이행되어야 한다는 것이다. 공급망 실사법은 구매 관행 문제도 다루고 있다. 선도기업이 비현실적인 납품조건과 지나친 단가인하를 요구함에 따라 공급망에서 저임금과 과도한 초과근무 등의 인권침해가 일어나는 것에 대해 이러한 위험을 근절 또는 최소화할 수 있는 조달전략과 구매 관행을 개발·이행하여야 할 의무를 부과한다.

다만, 이 법은 인권에 대한 모든 부정적 영향을 예방할 의무가 아니라 인권에 부정적 영향을 미치는 것을 방지하기 위한 행위를 해야 할 의무를 부여할 뿐이다. 즉 부정적 영향이 발생하더라도 기업이 인권에 미치는 영향을 식별하고 예방하기 위해 적절한 조치를 했다면 책임을 지지 않는다. 따라서 공급망 실사법에서 기업은 인권과 관련된 실사 의무를 준수해야 하지만, 이는 적절하고 실행 가능한 방식으로 법적으로 정의된 실사 의무를 이행했음을 입증하면 족하다.

나. 적용 범위

독일 공급망 실사법은 2023년 1월부터 3,000인 이상 기업을 대상으로 우선 시행된다. 2024년 1월부터는 1,000인 이상 기업으로 범위가 확대된다. 이 법은 기업의 법률적 형태, 해당 업종 또는 산업에 상관없이 모든 기업에 적용된다. 은행, 금융서비스 제공업체, 회계법인 등의 기업과 독일에 설립한 지사에서 고용한 노동자가 기준 3,000인(2024년부터 1,000인) 이상인 외국계 기업도 이 법이 적용대상이다. 단 독일에서 단순히 상품만 유통하는 외국계 기업은 이 법을 적용받지 않는다.

다. 강제력

연방 경제수출통제국(BAFA)은 공급망이 부과한 의무의 준수를 감독할 책임이 있는 독일 정부 기관이다. BAFA는 기업의 실사보고서를 검증하고, 자체적이거나 피해자의 요청에 따라 기업의 인권 및 환경 실사의무에 대한 이행 여부를 점검한다. BAFA는 위반을 중단시키기 위해 특정 금지명령을 내릴 권한이 있으며, 규정을 준수하지 않는 경우 최대 5만 유로의 이행강제금을 주기적으로 부과할 권한도 있다. BAFA는 과거 위반에 따라 부과된 과태료를 가중기준으로 참작할 수 있다. 과태료의 산정은 해당 위반의 심각성과 기업의 연간 총매출을 근거로 산정되며, 연 매출액이 4억 유로 이상인 기업의 경우, 글로벌 연평균 매출액의 최대 2%까지 과태료를 부과할 수 있다. 과태료 액수가 17만 5천 유로 이상인 경우, 해당 기업은 3년간 공공조달계약 입찰이 금지된다.

피해자에게는 BAFA에 진정을 제기할 수 있는 권리가 있다. 진정 제기를 통해 법적으로 보호 대상의 권익이 침해되었거나 침해될 우려가 소명되면, BAFA는 해당 사안을 조사하고, 상황에 따라 해당 기업에 시정조치를 명령하거나 제재를 가할 수 있다. 공급망 실사법은 피해자가 독일의 NGO나 노조에 해당 기업을 상대로 법정에서 개별

소송을 진행할 수 있는 권한을 위임할 수 있도록 하고 있다.

라. 법의 한계

이 법은 다음과 같은 한계를 가지고 있다. 첫째, 공급망 실사법은 적용대상 기업의 범위가 협소하다. 대상기업은 2023년(3,000명 기준) 외국계 기업을 포함하여 900여개 기업, 2024년(1,000명 기준)부터는 약 4,800개 기업에 적용될 것으로 예상된다. 독일의 노동자 10인 이상 기업은 45만 개로 전체의 약 1% 수준이다. 심각한 인권 및 환경 침해위험을 안고 있는 섬유, 농업 등 업종에는 1,000인 미만 규모의 기업이 많다. 그리고 중소기업에는 자체 위험분석에 대한 의무조차 부과하지 않았다.

둘째, 실사 의무의 범위가 제한적이다. 이 법은 원칙적으로 공급망 전체에 대해 실사가 이루어져야 한다는 취지를 갖고 있지만, 실사 대상이 기업의 자체 업무인지 직 간접 공급업체의 업무인지에 따라 실사 의무가 달라진다. 간접 공급업체에 대해서는 인권침해 또는 환경피해가 발생했다고 믿을 만한 근거가 있는 경우에만 기업이 시정 조치를 하거나 위험을 분석할 의무가 있다. 그런데 대부분의 인권침해와 환경피해는 광산, 대규모 농장, 공장 등과 같은 간접 공급업체에서 발생한다는 점을 고려하면 이 규정은 공급망 어떤 단계에서든지 심각한 인권침해와 환경피해에 대처하기 위해서 사전적이고 우선적인 조치를 해야 한다는 ‘기업과 인권 이행원칙’의 접근법과는 상반되고, 이 기준을 따라 이미 이행하고 있는 세계적인 기업의 실사제도에도 미달 된다.

마지막으로 법에는 피해자가 기업에 손해배상을 청구할 수 있는 강행규정이 없다. 피해자 일부가 제기한 소송에서 승소하면 다른 피해자들도 별도의 소송 없이 구제받을 수 있는 집단 소송제도가 없고, 입증책임이 피해자에게 있어, 현 상황에서 피해자가 기업에 손해배상 책임을 묻는 것은 거의 불가능하다.¹⁷²⁾

5. 외국의 의무적 인권실사 법제화의 시사점

지금까지 의무적 인권실사를 법제화한 국가들을 살펴보았다. 이들 법제는 UN 기업과 인권 이행원칙, OECD 다국적기업 가이드라인 등의 영향을 받아 기업이 인권존중 책임을 지며, 이를 위해 인권에 대한 부정적 영향을 방지하고 효과적으로 구제하기 위해 의무적 인권실사 제도를 도입하였다. 법제의 형식과 주요한 내용에 관해서는 국가별로 차이가 있다.

먼저 미국 캘리포니아 공급망 투명성법과 네덜란드 아동노동금지법 등은 강제노동, 인신매매, 아동노동 등 특정 인권목록에 대한 법제인데, 최근에 제정되고 있는 프랑스 실사의무법과 독일 공급망 실사법 등은 포괄적 인권을 대상 목록으로 하고 있다. 단 프랑스는 국제인권규범이라고 기술한 것에 반해 독일은 인권항목을 구체적으로 법안

172) Maren Leifker, “독일 공급망 실사법의 의미와 한계”, 「국제노동브리프」 2021년 11월호, 한국노동연구원, 2021, 37-38쪽.

에 적시한 점이 다르다.

기업이 인권존중책임을 이행하는 데 있어 기업이 지는 의무와 관련해서 일정한 정보를 공개하는 것에 머문 법제가 있는가 하면, 기업의 인권존중책임을 효과적인 이행을 위해 인권실사를 의무화하는 법제가 있다. 전자는 미국 캘리포니아 공급망 투명성법이며, 후자는 네덜란드 아동노동금지법, 프랑스, 독일이 제정한 법이다.

법의 실효성 확보를 위한 방안으로 기존의 행정기구에 감독 또는 규제 권한을 부여하거나 새로운 행정기구를 설립하여 규제하는 방식을 취하고 있다. 그리고 형사벌칙이나 민사상 손해배상규정을 별도로 규정하는 예도 있다.

외국의 법제화 과정에서 나타난 특징 중 하나는 바로 인권실사가 점점 강조되는 방향으로 입법이 진행되고 있다는 것이다. 이 점은 캘리포니아의 공급망 투명성법 이후에 제정되고 있는 법에서 가장 두드러지게 나타나는 차이점이다. 캘리포니아 공급망 투명성법은 보고서의 공개를 의무화하고, 그 보고서의 내용에 실사의 일부 사항을 담는 방식의 일종의 간접 또는 이중적 접근을 취하였다. 하지만 이러한 접근 방식은 보고서의 내용에 대한 강제나 기업의 인권실사 방식과 실사의 이행을 강제할 방법이 없다는 점에서 비판을 받았다. 따라서 기업에게 부여된 인권존중책임을 제대로 이행하기 위해서는 그것에 관련된 정보를 공개하거나 관련 내용을 보고하도록 하는 것만으로는 부족하고, 기업의 인권침해 가능성 및 인권침해 상황에 대해 제대로 파악하기 위한 실사 전략을 수립하고, 관련 정보를 공개하며 그러한 실사에 따른 평가를 시행하고 침해행위에 대한 효과적인 구제 제도를 마련하는 등 인권실사 제도가 제대로 수립되어 작동해야 할 것이다.¹⁷³⁾ 즉 실사 자체를 의무화하고 의무 위반에 대한 강제와 구제를 규정하는 방향으로 입법 방향이 변화하고 있다. 그런 점에서 우리나라에서도 인권실사 제도의 도입을 검토할 때 각국에서 의무적 인권실사를 입법으로 추진한 배경과 전략, 구체적인 내용에 대한 면밀한 분석을 통해 방향을 모색할 필요가 있다.

기업의 인권존중책임 범위와 관련하여 의미 있는 진전이 나타나고 있다. 기업과 인권 담론에서 계속 제기되었던 이른바 ‘공급망’에 대한 논의, 즉 재화와 용역의 생산이 하나의 기업 차원에서 이루어지는 것이 아닌 것처럼 부정적 영향도 하나의 기업 차원에서 생성되고 해소될 수 없다는 문제의식이 제도화 과정에서 명확히 반영되고 있다. 실사의 범위를 공급망 또는 사업 관계로 확장하는 것은 기업에 의한 인권침해의 구조적 특성을 반영한 것이라고 할 수 있다. 다만, 공급망 또는 사업 관계의 접근 방식은 계약관계를 기반으로 형성된 전통적인 권리 의무 관계에서 보면 다소 새로운 접근 방식이고, 공급망 또는 사업 관계를 계약관계로 적용할 수 있는지에 대한 해명이 필요하다. 이와 관련하여 각 국가의 법제는 공급망 또는 사업 관계의 범위를 제한하거나 구체화하는 방식을 취하고 있는바 향후 국내에서 제도화하는 과정에서 이러한 방식을 참고할 필요가 있다.

173) 장민선, 「사회적 가치 창출을 위한 E.S.G. 기초연구 (II) -기업의 사회적 가치 실현을 위한 인권 실사 (due diligence) 제도 도입에 관한 연구」, 2021, 102쪽.

제4절 소결

3장에서는 우리나라에서 진행되고 있는 인권경영과 외국의 인권실사 제도에 대해 살펴보았다. 우리나라에서는 국가인권위원회가 주도하여 공공기관부터 인권경영을 도입하였다. 하지만 공공기관 인권경영은 경영평가의 항목으로 제시되어 있어 간접적으로 인권경영을 요구하고 있을 뿐이다. 공공기관 인권경영은 법적으로 인권경영을 의무화하지 않고 있고, 따라서 공공기관의 인권침해 등 부정적 영향을 파악하거나 드러내기 어려워 실질적인 인권경영이 이루어지기 어렵다. 범정부적인 인권경영 정책은 국가인권정책기본계획 중 기업과 인권 분야인데 3차 국가인권정책기본계획에서 처음으로 인권경영항목을 편성하였다. 국가인권기본계획을 통해 인권경영의 제도화, 고충처리와 구제절차의 실효성을 높이기 위한 노력을 진행했으나, 전반적으로 인권경영의 제도화에 대해서는 미흡했던 것으로 보인다. 현재는 인권정책기본법을 제정하여 인권정책 전반에 대한 제도화를 추진하고 있으나, 인권경영 부문에서는 인권실사의 정의와 내용이 구체적으로 포함되어 있지 않기 때문에 인권에 대한 기본법으로서는 의미가 있으나, 인권경영의 법적 제도화로 부족한 측면이 있다. 따라서 인권경영이 법적 근거를 바탕으로 추진되기 위해서는 별도의 법안을 마련하는 것이 필요하다.

이미 EU를 중심으로 여러 나라에서 기업의 인권실사 의무를 부여하는 법을 제정하여 시행하고 있다. 법제의 형식은 기존 법체계에 인권실사의 내용을 삽입하는 방법과 별도의 법을 만드는 방식이 있고, 인권실사 중 인권의 범위는 아동노동, 강제노동 등과 같이 특수한 인권항목에 대해 실사를 하는 방안과 국제인권규범이 정한 포괄적 인권 범위에 대해 인권실사의 의무를 부과하는 방안이 있다. 그리고 의무의 범위에 대해서 인권실사에 대한 보고의무만을 부과하는 법제가 있고, 인권실사의 시행을 의무로 규정하는 법제가 있다.

외국의 법제에 대한 분석은 우리나라에서 인권실사를 법으로 도입할 경우 우리에게 어떤 방식이 합당한지에 대한 시사점을 주기에 충분하다. 4장에서는 우리나라에서 인권경영과 인권실사가 제대로 이행되기 위해 인권실사의 법제화에 대한 필요성을 검토하고 법률의 제정 방향과 내용에 대해 제시해보고자 한다.

제4장 우리나라에서의 인권실사 법제화 방안

제1절 의무적 인권실사에 대한 국제규범 도입

앞서 살펴본 바와 같이 EU 회원국을 비롯한 주요 선진국이 인권실사를 의무화한 국내법을 수립하였고, 국내법 제정을 논의 중인 국가들도 있다. 각 국가가 알아서 법안을 만들다 보니 EU 내 국가에 따라 국내법상의 기준들이 서로 달라 EU 내에서도 법적 불안정성과 행정비용을 증가시킬 수 있다는 우려가 제기되고, 이에 따라 인권실사 대상기업의 대외경쟁력까지 악영향을 미칠 수 있다는 우려가 발생하였다. 따라서 EU의 입장은 회원국 내에서 실사 의무기준을 일원화함으로써 공평한 경쟁의 장을 마련하고 효율성을 높이면서 법적 안정성을 보장해야 할 필요성이 대두되었다. 따라서 EU는 회원국 일반에 제안할 규범을 도입하기 위한 절차에 착수했다. 그리고 UN 차원에서는 기업인권조약에 대한 논의를 시작했다.

1. EU 기업 실사와 기업 책임에 관한 결의안

가. 경과

2020년 EU에서 기업의 인권실사와 관련해 획기적인 정책발표가 있었다. EU 사법분야 집행위원 디디에 랭데르스(Didier Reynders)가 2020년 4월 28일 EU 의회의 기업책임경영 워킹그룹이 주최한 고위급 웨비나¹⁷⁴⁾에서 3장에서 서술한 “공급망에서의 실사 의무화를 위한 연구”¹⁷⁵⁾결과를 언급하면서 기업에 인권실사 의무를 부과하는 법안을 마련하겠다고 발표하였다. EU 차원에서 의무적 인권실사를 법률로 실시하려는 디디에 랭데르스의 발표에 대해 다양한 곳에서 의견이 제출되었다.

먼저, EU 의회 책임경영활동 워킹그룹은 공개서한을 보내 디디에 랭데르스의 입장을 지지하면서 의무적인 인권환경실사의 도입이 가장 효과적인 수단이라는 점에 동의하였다. 그리고 공개서한에서 법안에 다음과 같은 내용을 포함할 것을 제안하였다.¹⁷⁶⁾

- ① 인권환경실사는 규모를 떠나 모든 기업에게 적용된다. 다만, 위험한 사업활동을 하지 않은 중소기업은 좀 더 단순한 접근을 할 수 있도록 하는 위험에 기반한 접근 방식을 취해야 한다.
- ② 입법안에는 기업 자신의 국내 및 국제적 사업활동에서 환경과 인권을 존중할 의무를

174) 웹(Web)과 세미나(Seminar)의 합성어로 인터넷 웹사이트상에서 진행되는 세미나, 회의, 실시간 정보교환, 쌍방향 프레젠테이션 등을 의미하는 단어다.

175) European Commission, “Study on due diligence requirements through the supply chain”, BIICL, 2020.

176) 희망을만드는법, 「기업의 인권존중책임 법제 기초연구」, 국가인권위원회, 2020, 77쪽.

포함하고 글로벌 가치 사슬, 제품, 재화 및 사업 관계 전반에 걸쳐 그러한 존중이 이루어지도록 한다.

③ 기업이 지속적인 실사 과정을 통하여 글로벌 공급사슬망 전체에서 현실적이고 잠재적인 인권침해 및 환경피해를 식별하고, 예방하고, 완화하고, 감시하고, 설명할 의무를 지도록 하고, 그러한 과정들과 효과성, 결과들을 공개적으로 보고 한다. 특히 여성, 아동, 이주민, 선주민 등과 같은 특정한 권리보유자와 취약한 사람들에 대한 사업활동이 가지는 다양한 영향을 고려한다.

④ 예상되는 과정들과 주제들에 대해 기업과 이해관계자들이 명확성과 확실성을 가질 수 있도록 좀 더 구체적인 기준들과 지침으로 이를 보충한다.

⑤ 인권침해와 환경피해에 대한 민사책임을 설정하여 이러한 의무를 준수하도록 하고 사법적인 장벽(예컨대 입증책임, 청구시효)을 없애으로써 피해자들을 구제하는 데 필요한 접근을 제공한다. 이러한 입법은 필수적이다.

⑥ 처벌 및 제재를 포함하여 규정 준수를 감독하고 집행을 보장할 수 있는 효과적인 도구, 표준 및 지침을 정부 당국에 제공한다.

FIDH, OECDWATCH 등 EU에 소재한 45개 시민사회단체는 2020년 6월 20일 디디에 랭데르스에게 공개지지 서한을 보냈다.¹⁷⁷⁾ 이 서한에서 시민사회단체들은 수평적인 강력한 규칙이 필요하다고 역설하면서, 이 강력한 규칙이 금융을 포함한 모든 부문의 모든 기업에게 “야기하거나 기여하거나 직접 연결되는 환경, 사회 및 거버넌스 위험을 해결하도록 요구”함으로써 견고하고 탄력적이며 지속가능한 가치 사슬 및 투자를 보장하는 데 도움이 될 것이라고 밝혔다. 그리고 이 법안에는 이사의 의무에 초점을 맞추는 새로운 지속가능한 기업 지배구조가 포함되어야 하는데, 이를 통해 회사의 지속가능성 전략 및 목표를 요구하고, 이사가 단기주의에서 벗어나 직장에서 민주주의를 강화하고 회사 문제에 대한 노동자의 참여를 강화하며 모든 권리와 이해관계자의 이익을 고려하도록 하여야 한다고 밝혔다.

미국에 본부를 둔 Human Rights Watch도 의무적인 인권환경 실사법에 포함되어야 하는 요소들을 공개적으로 제시하였다.¹⁷⁸⁾

① 기업들이 자신의 사업활동과 사업 관계와 글로벌 공급사슬망을 포함하여, 국제적으로 인정되는 인권, 노동, 환경권을 존중하여야 한다.

② 이 법은 기업들이 어떻게 구성되었는지와 무관하게 모든 부문의 모든 사업체에 적용되어야 한다.

③ 기업들이 기후변화를 포함하여 효과적인 인권환경실사를 수행하여야 하고 이에 중요한 과정들과 실행원칙이 포함되어야 한다.

177) CSO, Rgarding: Announcement on corporate governance legislative initiatives in 2021, 2020: 희망을만드는법, 「기업의 인권존중책임 법제 기초연구」, 국가인권위원회, 2020, 78쪽 재인용.

178) Human Rights Watch, Recommendations for EU Legislation governing Business Enterprises' Human Rights and Environmental Due Diligence, including on Climate Change, 2020. : 희망을만드는법, 「기업의 인권존중책임 법제 기초연구」, 국가인권위원회, 2020, 78~79쪽 재인용.

- ④ 공급망에서 투명성을 요구하여야 한다.
- ⑤ 적절한 예산과 효과적인 실행을 지원하는 인프라와 같은 최소한의 사항들을 요구하는 감시 및 집행 메커니즘을 만들어야 한다.
- ⑥ 법을 준수할 경우 인센티브를 주되 위반할 경우 불이익을 포함한 이행강제수단을 도입한다.
- ⑦ 민사적인 대응방안과 사법적 구제를 만든다.

UN 기업과 인권 실무그룹은 2020년 10월 22일 공개서한에서 의무적 인권실사 법안에 대한 10개의 권고 사항을 발표하였다.¹⁷⁹⁾

- ① 법안은 기업과 인권 이행원칙에 명시된 주요 기대사항에 기반하여야 한다.
- ② 법안은 의미 있고 포괄적인 이해관계자 협의에 기반하여야 한다.
- ③ 법안은 모든 국제적으로 인정된 인권과 모든 종류의 부정적인 인권 영향을 담아야 한다.
- ④ 법안은 단지 공급사슬망 이내가 아니라 가치 사슬 전반에 걸쳐 적용되어야 한다.
- ⑤ 법안은 정부가 경제적 행위자로 행동하는 경우 적용되어야 한다.
- ⑥ 법안은 수직적이고 수평적인 정책 일관성을 촉진하여야 한다.
- ⑦ 법안은 보고 체계를 넘어서 의미 있는 과정과 결과를 요구해야 한다.
- ⑧ 법안은 기업들이 효과적인 사법과 구제를 촉진할 수 있는 조치들을 취하도록 해야 한다.
- ⑩ 법안은 효과적인 사법 및 구제수단에 대한 접근을 용이하게 하는 명확한 준수 여부 감독 및 강제 구조 및 절차를 설정해야 한다.

EU 차원의 의무적 인권실사 법안은 다양한 제안과 의견수렴을 거쳐 초안이 마련되었다. EU 의회는 2021년 3월 10일 역내 기업과 직·간접적으로 연결된 일정 규모 이상의 기업을 대상으로 인권·환경·거버넌스 실사를 의무화하는 법안을 포함한 결의안을 채택하면서, 결의안 내용을 반영하여 EU 차원의 공급망 실사 법안을 수립할 것을 EU 집행위원회에 요구하였다. 정식 명칭은 ‘기업 실사 및 기업 책임에 관한 EU 의회의 EU 집행위원회에 대한 권고 결의안’이며, EU 집행위원회는 1년 안에 관련 법안을 제출하거나 다음 해 업무계획에 이를 포함하여야 한다. 이 결의안에 포함된 인권·환경·거버넌스 실사를 의무화 법안은 지침(Directive)¹⁸⁰⁾ 형태로 도입될 예정인데, 시행 즉시 EU 회원국에 의무적으로 적용되는 규정(Regulation)과는 달리, 지침은 회원국별로 별도의 입법과정을 거쳐 도입된다. 따라서 국가별로 국내법이 재개정되는 과정에서

179) Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, Mandate of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, 2020.

(<https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RecommendationsLegislativeProposal.pdf>):희망을만드는법, 「기업의 인권존중책임 법제 기초연구」, 국가인권위원회, 2020, 79~80쪽 재인용.

180) EU 규정은 회원국 내 사람(자연인, 법인)을 직접 구속하는 반면, 지침은 회원국을 구속한다. 따라서 지침으로 도입되는 이 법안은 EU 회원국별로 국내 입법절차를 거치게 된다.

약간씩 내용이 차이가 있을 수 있겠지만 결의안 내용은 EU 회원국의 자국 내 입법과정에서 하나의 기준이 될 것이기에 자세히 살펴볼 필요가 있다.¹⁸¹⁾

나. 결의안 주요내용

1) 목적

결의안은 지침안 제1조에 세 가지 목적을 제시했다. 첫째, EU 시장에서 활동하는 범위에 속하는 기업들이 인권, 환경과 좋은 거버넌스를 존중할 의무를 이행하고, 자신의 활동을 통해서 또는 기업 운영이나 사업 관계에 있는 실체로부터 발생한 제품이나 서비스에 직접 연관된 활동을 통해서 인권과 환경, 거버넌스에 잠재적이거나 실제적인 부정적 영향을 야기하거나 기여하지 않고, 그러한 부정적 영향을 방지하고 완화하도록 보장하는 것이다.

둘째, 기업이 그들의 공급망에서 발생하는 인권, 환경, 거버넌스에 부정적 영향을 방지하고, 만일 부정적 영향이 발생했을 때 그것을 적절히 해결할 수 있도록 필요한 모든 조치를 하고, 해결을 위한 가능한 수단을 동원하기 위해 공급망에서의 실사를 수행하도록 한다. 여기에서 실사(due diligence)는 기업 자체의 활동과 그 공급망의 활동 및 사업 관계에 있는 자들의 활동으로 인해 발생할 수 있는 인권, 환경, 거버넌스에 잠재적 또는 실제적인 부정적 영향을 파악하고, 방지하고, 중단하고 완화하며, 모니터하고, 소통하고 이를 설명하고 처리하고, 구제할 것을 요구하는 것이라고 할 수 있다.

셋째, 이 지침은 기업들이 인권, 환경, 좋은 거버넌스에 대한 부정적 영향을 국내법에 따라 책임지도록 하고, 피해자들이 법적 구제를 받을 수 있도록 보장하는 것을 목적으로 한다.¹⁸²⁾

2) 적용 범위

결의안은 적용 범위를 ① EU 회원국의 법이 적용되거나 EU 영토에 설립된 대기업, ② 상장된 중소기업, ③ 고위험 산업군에 속하는 중소기업을 포함할 것을 제안하고 있다. 대기업의 경우 상장 여부나 고위험 산업군에 속하는지와 관계없이 단지 대기업이면 해당이 된다.

다만 결의안에서는 대기업(large undertakings)에 대한 정의규정을 두지 않아, 각 회원국 국가에서 지침에 따라 법령을 제·개정하더라도 국가별로 다른 기준이 설정될 수 있다. 그리고 결의안은 고위험 산업군에 속하는 중소기업에 대한 정의규정 역시

181) 대신경제연구소, “EU 공급망 실사법 제정과 기업대응(사례)”, 「DERI ESG Issue Report」, 2021, 2쪽.

182) 장민선, 「사회적 가치 창출을 위한 E.S.G. 기초연구 (II) -기업의 사회적 가치 실현을 위한 인권 실사 (due diligence) 제도 도입에 관한 연구」, 한국법제연구원, 2021, 78쪽.

두고 있지 않아서 대기업과 마찬가지로 국가별로 다른 기준이 설정될 가능성이 존재하나, 분쟁 광물(주석, 탄탈륨, 텅스텐 등)의 채취가 공급망에 포함된 산업군에 대해서는 공통으로 지침 내용이 적용되는 방향으로 법령이 제·개정될 것이라는 전망이 존재한다.

추가로, 결의안에서는 EU 회원국의 법이 적용되지 않고, EU 영토에 설립되지 않은 대기업, 상장된 중소기업, 고위험 산업군에 속하는 중소기업이라도 EU 역내 시장에 재화나 서비스를 공급하는 경우에는 결의안 적용대상에 포함하는 것을 제안하고 있어 적용 범위가 넓다고 볼 수 있다.¹⁸³⁾

3) 실사 내용

결의안은 실사 내용에 인권뿐만 아니라 환경 항목 전반을 포함하고, 거버넌스 항목 역시 포함하고 있다. 결의안은 온실가스 감축, 생물 다양성, 생태계 위험 등 ‘범지구적’ 환경문제를 기업실사에서 다룰 것을 제안하였는데, 이는 주로 사업장에 의한 직접 영향 또는 인권과 밀접한 관계가 있는 환경문제를 대상으로 하는 UN 기업과 인권 이행원칙과 OECD 실사지침과는 구별된다.

EU 회원국들은 기업들이 인권에 미치는 잠재적 또는 실제적인 부정적 영향에 관해 효과적인 실사를 수행할 수 있도록 관련 규정을 마련해야 한다. 인권·환경·지배구조 실사는 기업이 모든 기업활동 및 사업 관계 속에서 기업의 활동으로 영향을 받은 이해관계자들에 대한 인권, 그리고 인권과 밀접하게 연관된 환경, 지배구조의 실제적·잠재적인 위험요인을 찾아내어 중지, 완화, 관리 감독, 예방, 공시, 대응 및 구제하는 제반 정책과 조치를 반드시 취하도록 하는 예방적 메커니즘을 의미한다고 할 것이다.¹⁸⁴⁾

4) 의무사항

기업은 위험이 없음을 증명하는 성명서 또는 관련 위험을 예방·완화하기 위한 기업 실사 보고서를 EU가 제공하는 온라인 플랫폼에 공개할 의무가 있다. 위험이 없음을 증명하는 성명서는 해당 결론 도출의 근거를 포함해야 하고, 기업은 신사업 진출, 신시장 개척 등에 따라 인권 및 환경 위험이 변하는 경우 성명서를 재검토할 의무가 있다.

관련 위험의 예방·완화를 위한 기업실사 보고서는 기업실사의 수립·이행·결과에 관한 내용을 담아야 하고, 기업실사와 관련된 데이터, 정보, 방법론 등의 정보를 포함해야 한다.¹⁸⁵⁾ 그리고 기업들은 적어도 1년에 한 번 이상 실사 전략의 효과성, 적절성

183) 대신경제연구소, “EU 공급망 실사법 제정과 기업대응(사례)”, 「DERI ESG Issue Report」, 2021, 3쪽.

184) 김민우, “BHR과 ESG의 비교분석: EU의 BHR 법제화를 중심으로”, 휴먼아시아, 2021, 1쪽.

185) 대신경제연구소, “EU 공급망 실사법 제정과 기업대응(사례)”, 「DERI ESG Issue Report」, 2021,

및 이행 결과에 대해 평가를 하고, 평가 결과에 따라 실사 전략을 수정해야 한다.¹⁸⁶⁾

5) 법적 제재

결의안은 EU 회원국에 결의안의 준수를 감독하기 위한 독립기구를 설립하고, 결의안 위반 시 기업에 법적 제재를 부과할 의무를 부여하고 있다. 기업이 인권·환경 위험의 예방을 위한 기업실사를 입증하지 못하는 경우 기업의 사업활동으로 인한 인권·환경침해에 대해 법적 책임을 면제받을 수 없다. 나아가 기업실사가 입증된다 하더라도 기업의 책임이 전면 면제되는 것은 아니고, 기업에 의한 실제적 위험이 발생한 경우 기업은 위험의 해소 또는 최소화를 위한 구제절차를 수립하고, 침해를 받은 이해관계자가 불만을 제기할 수 있는 절차를 마련하여야 한다.

결의안은 과징금과 관련하여 기업의 ‘총매출액’ 대비 비례적 과징금 부과를 제안하고 있는 것이 특징이나, 기업 규모에 따라 총매출의 최대 0.35%에서 2%의 과징금을 부여할 수 있는 독일, 기업 규모와 관계없이 총매출의 최대 10%까지 과징금을 부여할 수 있는 네덜란드 등의 EU 회원국 국내법(안)과는 달리 기업 규모와 같은 구체적인 기준이나 비율은 제시하지 않고 있다.

한편, 결의안은 위반 기업을 공공조달, 국가 지원, 대출, 수출신용기관 등의 공공지원제도에서 일시적 또는 무기한으로 제외하는 내용의 행정 제재 수단을 함께 제안하고 있다.¹⁸⁷⁾

2. EU 기업 지속가능성 실사지침

가. 경과

EU 집행위원회는 기업 실사와 기업 책임에 관한 결의안에 기초하여 2022년 2월 23일 ‘기업 지속가능성 실사지침(Directive on Corporate Sustainability Due Diligence)’을 발표하였다. 이 지침은 EU 의회 결의안의 내용에 기초하였으며, 구체적으로 EU 회원국이 인권실사 제도를 법제화하도록 하기 위한 지침이다. 최초 초안에 대해 EU 의회가 2022년 11월 수정 초안을 제시하였고, 2022년 12월 EU 이사회에서 재수정하여 일반 합의안을 채택하였다.

이 지침안은 2023년 안에 EU 의회에서 표결할 것이 예상된다. 만약 2023년 안에 이 지침안이 채택된다면 3년 후부터 본격 시행될 예정이며 5년 안에 모든 대상기업에 적용될 것이 예상된다. 지침은 실사의 대상기업과 공급망 전체에 걸쳐 인권 및 환경

4쪽.

186) 장민선, 「사회적 가치 창출을 위한 E.S.G. 기초연구 (II) -기업의 사회적 가치 실현을 위한 인권 실사 (due diligence) 제도 도입에 관한 연구」, 한국법제연구원, 2021, 78쪽.

187) 대신경제연구소, “EU 공급망 실사법 제정과 기업대응(사례)”, 「DERI ESG Issue Report」, 2021, 4쪽.

관련 실사를 의무화하고, 위반에 대한 행정 제재 수립 및 피해에 대한 민사책임을 허용하는 것을 주요내용으로 하고 있다.

나. 지침 적용대상

실사지침은 EU에서 활동하고 있고, 고용인원 및 매출 관련 기준을 충족하는 역내·외 대기업 및 중견기업에 적용되는 것으로, EU 기업은 약 13,000개(전체 EU 기업의 약 1%에 해당), 제3국 기업은 약 4,000여 개에 적용될 것으로 추산된다. 특히 해당 기업은 자회사를 포함한 모든 기업의 경영 활동과 당해 기업의 공급망에 속해 있는 기업들을 중심으로 실사를 하도록 하고 있고, 매년 공급망에 속해 있는 기업의 범위를 검토해야 한다. 특히 고위험 산업군의 경우 기업의 규모가 조금 작더라도 의무대상에 포함하고 있는데 고위험 산업군은 섬유, 농업/임업/어업, 광물자원의 채굴, 기초 금속제품 제조, 광물자원의 도매 무역 등을 포함하고 있다.¹⁸⁸⁾

<표 11> 기업 지속가능성 실사지침 적용대상 기업 분류(일반 합의안)

EU 기업 여부	기업 규모	고용인원 및 매출액 기준 (조건 동시충족 시 적용)	적용 기업 수
EU 기업 (EU 회원국 법률에 의거 설립)	대기업 (그룹1)	- 고용인 500명 초과 - 전년도 회계연도 기준 전 세계 순매출액 1.5억 유로 초과	약 9,400개사
	중견기업 (그룹2)	- 고용인 251~500명 - 전년도 회계연도 기준 전 세계 순매출액 4천만(초과)~1.5억 유로 - 순매출액의 50% 이상이 고위험 산업군에서 발생(수정안: 2,000만 유로 이상)	약 3,400개사
제3국 기업(제3국 법률에 의거 설립)	대기업 (그룹1)	- 근로자 수 기준 미적용 - 전전년도 회계연도 기준 EU 전체 순매출액 1.5억 유로 초과	약 2,600개사
	중견기업 (그룹2)	- 근로자 수 기준 미적용 - 전전년도 회계연도 기준 EU 전체 순매출액 4천만(초과)~1.5억 유로 - 순매출액의 50% 이상이 고위험 산업군에서 발생(수정안: 2,000만 유로 이상)	약 1,400개사

※ 강노경, “EU 공급망 실사지침(안) 주요 내용과 기업사례”, 「EU Trade Brief/2022.5.11.」, 한국무역협회 브뤼셀지부, 2022, 1쪽.

188) 강노경, “EU 공급망 실사지침(안) 주요 내용과 기업사례”, 「EU Trade Brief/2022.5.11.」, 한국무역협회 브뤼셀지부, 2022, 1쪽.

다. 적용대상 기업의 의무

실사 대상기업은 인권과 환경 실사를 위한 정책을 마련해야 한다. 그리고 회사, 자회사 및 공급망에 속한 기업의 활동과정에서 발생할 수 있는 실질적·잠재적·부정적 영향을 식별해야 하며, 확인되면 그 영향을 방지, 완화 및 개선하기 위한 실행계획을 마련하고 이행해야 한다. 그리고 기업은 제3자 검증 또는 산업 이니셔티브를 활용해 협력사의 실사 계약 준수 여부를 계속 확인해야 한다. 식별된 잠재적인 부정적 영향을 예방 또는 완화할 수 없는 경우에는 해당 협력사와의 사업 관계를 중단하거나 새로운 관계를 맺도록 하고 있으며, 고충처리 제도를 마련함으로써 이해관계자들이 기업을 상대로 적절한 후속 조치를 요청할 수 있도록 하고 있다. 아울러 모니터링도 매년 1회 이상 실시하여 실사 정책의 효율성과 적절성을 점검해야 하고, 관련 정책 및 조치들을 회사 홈페이지에 공시하도록 하고 있다.

2022년 2월 집행위 초안에서는 기업의 의무와 더불어 기업 이사(Director)에 대해 “경영 정책과 관련된 정책을 결정할 때 그 결정이 인권, 기후 및 환경에 미치는 영향을 단기, 중기 및 장기별로 고려해야 하며, 기업의 다양한 이해관계자들의 요구도 함께 검토하여 기업의 인권 및 환경 실사 정책을 감독할 책임이 있으며, 이사는 인권과 환경에 미치는 부정적 영향을 식별하고 대응하도록 하는 조치가 기업의 경영 정책과 전략에 반영될 수 있도록 해야 한다.”는 의무도 부과하고 있었으나, EU 이사회 수정안에서는 관련 조항이 삭제되었다.¹⁸⁹⁾

라. 법적 제재 및 감독

지침을 효과적으로 강제할 수 있도록 각 회원국은 효과적이고, 피해에 비례하는 제재를 직접 가하고 감독할 수 있는 기관을 지정하도록 하고 있으며, EU에서는 EU 차원의 감독기관 네트워크를 구축하여 회원국 간 협력을 강화하도록 하고 있다. 그리고 각 회원국이 인권 및 환경에 미치는 부정적 영향을 방지 및 제거해야 할 의무를 준수하지 않아 손해가 발생한 경우에는 민사책임도 지도록 하고 있다.¹⁹⁰⁾

마. 적용 시기

지침 발효 후 2년간 EU 회원국에 법률을 제정하는 시간이 주어지고, 1년 추가 경과 후 지침이 온전한 효력을 가지게 된다. 3년의 기간 동안 EU 역내 기업으로서 1,000명 이상 고용하고 세계적으로 3억 유로를 초과하는 매출을 올리거나, 또는 EU 역외 기업으로서 EU 내 매출액이 3억 유로를 초과하는 기업을 대상으로 우선 적용한

189) 남승현, “해외 인권과 환경 공급망 실사법 현황 및 시사점”, 「주요국제문제분석」 2022-39, 국립외교원 외교안보연구소, 2022, 19쪽.

190) 남승현, “해외 인권과 환경 공급망 실사법 현황 및 시사점”, 「주요국제문제분석」 2022-39, 국립외교원 외교안보연구소, 2022, 20쪽.

다. 그 외 위에서 적시한 적용대상 기업들은 EU 역내 기업은 지침 발효 후 4년, 역외 기업에 대해서는 5년 후 지침이 적용된다.¹⁹¹⁾

바. 평가

EU 기업 지속가능성 실사지침의 제정이 눈앞에 다가왔다. 실사지침은 EU 회원국 전체와 EU 시장에서 활동하는 제3국의 기업들을 대상으로 공급망 전체에서 인권 및 환경, 그리고 거버넌스 분야의 실사를 의무화하는 것으로 그 파급력이 매우 클 것이다. 실사지침의 제정에 따라 EU 회원국들은 기업이 인권, 환경, 지배구조에 관한 실사를 의무화하는 것을 내용으로 하는 입법을 추진할 것이고, 이는 EU 시장에 진출한 우리나라 기업이 사업장과 공급망이 어디에 위치하는지에 관계없이 인권 및 환경 위험을 관리해야 하는 상황에 직면할 수 있다.¹⁹²⁾

실사지침의 통과가 갖는 의미는 EU에서 실사제도의 도입은 기업의 사회적 책임의 일환으로서가 아니라, 이제는 기업이 반드시 인권실사를 실시하여 인간이나 환경에 부정적 영향을 줄 수 있는 제반 원인을 능동적으로 찾아내어 적극적으로 대응·예방하고, 그 결과를 공시하고, 법적 책임을 져야 한다는 것으로서, “인권적 관점에서 그리고 인권과 밀접한 연관성을 가진 환경적 관점에서” 기업이 이해관계자 중심의 시각으로 문제점들을 실제로 찾아내어 분석하고 개선하려는 체계적이고 적극적인 노력과 준비가 필요할 것임을 시사하는 것이라고 할 수 있다.¹⁹³⁾

우리나라도 EU 등 국제사회의 추세에 따라 더 적극적으로 우리나라 기업들이 유럽의 실사지침을 포함한 여러 국제기준을 준수할 수 있도록 관련 국내법과 정책을 재정비할 필요가 있다.

3. UN 기업인권조약

가. 경과

의무적 인권실사를 국제규범으로 도입하려는 또 다른 시도는 UN 인권이사회가 주도하고 있는 ‘UN 기업인권조약’이다. 강제적인 국제규범의 도입 논의는 UN 기업과 인권 이행원칙이 발표된 이후에도 꾸준히 제기되었으며, 더욱 강화되었다. 그리고 논의는 현실화되었다. UN 인권이사회는 2014년 6월 26차 회기에서 ‘인권에 관한 다국적기업 및 다른 기업체들에 대한 비한시적 정부 간 실무그룹(이하 실무그룹)’을 만들 것을 결정하고, 실무그룹은 다국적기업과 다른 기업체들의 활동을 규율하기 위해 법

191) 법무법인 화우 ESG 센터, “EU 공급망 실사지침 이사회 수정안 발표”, LEGAL UPDATE, 2023, 2쪽.

192) 강애림, “EU 의회 기업실사지침 안의 주요 내용과 시사점”, 「KIEP 세계경제 포커스」 4권 32호, 2021, 11쪽

193) 김민우, “BHR과 ESG의 비교분석: EU의 BHR 법제화를 중심으로”, 2021, 휴먼아시아, 3쪽.

적으로 구속력 있는 국제문서를 만들 권한을 부여받아 조약(안)을 성안하는 작업을 진행하였다. 이 실무그룹은 2017년 조약에 포함되어야 하는 요소들이 무엇인지를 담은 ‘초안을 위한 요소들(Elements Paper)’을 발표하였고, 2018년 초안(zero draft)을 발표하였다. 2018년 1차 초안 발표 이후 2019년 1차 개정안, 2020년 2차 개정안이 만들어졌고, 마침내 2021년에 3차 개정안(최종안)이 마련되었다. 조약 최종안의 명칭은 ‘국제인권법에서 다국적기업 및 기타 기업의 활동을 규제하기 위한 법적 구속력이 있는 협약’¹⁹⁴⁾이다.

나. 조약의 목적과 특징

1) 조약의 목적

이 조약의 목적은 국가와 기업의 인권 의무를 명확히 하고, 인권침해를 방지하며, 인권피해자를 구제하고, 이를 위한 국제협력을 달성하는 것으로 요약된다. 조약은 기업의 인권 책임을 명확히 한 토대에서, 국가는 기업에게 인권침해의 예방조치, 즉 인권실사를 하도록 요구하고 피해자에게 효과적인 구제를 제공한다. 따라서 기업인권조약은 ‘UN 기업과 인권 이행원칙’의 보호·존중·구제라는 체제를 그대로 따르고 있다고 볼 수 있다.

2) 조약의 특징

조약은 두 번째 개정 초안에서 국가가 기업에게 인권실사를 ‘요구하여야 한다(shall require)’라고 명시함으로써 의무적인 인권실사를 명확히 하였다.

인권실사의 의무화는 기업이 인권실사를 이행하지 않았을 때 국가의 조치에 대한 부분에도 영향을 미치게 된다. 첫 번째 개정 초안에서는 인권실사의 이행을 유도하는 정책적 조치들을 제시하는 것에 그치지만, 두 번째 개정 초안은 의무를 위반한 경우 제재가 부여되어야 한다는 점을 명시하고 있다.

인권실사가 의무로 되는 경우 인권실사와 법적 책임의 관계를 명확히 제시할 필요가 있다. 두 번째 개정 초안은 이에 대하여 명확한 입장이다. 인권실사 수행이 자동적으로 인권침해에 대한 야기 또는 기여로 인한 책임이 없다는 것을 의미하는 것이 아니고 법원이나 관련한 당국은 법적 책임을 판단할 때에 인권실사의 기준을 준수하였는지를 조사하여야 한다고 규정하여, 법적 책임과 인권실사의 연관성을 인정하되 인권실사를 수행하였다는 점 자체가 자동적으로 면책 사유가 될 수 없음을 밝히고 있다. ¹⁹⁵⁾

194) 영문명은 다음과 같다. Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human Rights, the Activities of Transnational Corporations and other Business Enterprises

195) 희망을만드는법, 「기업의 인권존중책임 법제 기초연구」, 국가인권위원회, 2020, 28-43.

다. 기업인권조약 최종안의 주요내용

최종안의 주요내용¹⁹⁶⁾은 다음과 같다. 기업의 인권 책임에 대해 모든 기업은 국제적으로 승인된 모든 인권에 대한 존중책임을 지며, 이를 위해 기업은 인권실사를 해야 하며, 인권실사는 이해관계자의 참여하에 전체 사업 관계(공급망)에 걸쳐 시행되며, 인권영향평가, 식별된 인권침해의 방지 및 완화 조치, 조치의 효과성에 대한 모니터링 및 공개를 포함한다. 내용으로 보면 'UN 기업과 인권 이행원칙'의 인권실사 내용을 그대로 반영했다. 최종안은 여기서 한발 더 나아가 인권뿐만 아니라 노동권, 환경권 및 기후변화에 대한 것을 포함해야 한다고 명시했다. 기업활동과 관련한 국가의 인권 의무에 대해서는 매우 상세하게 규정했다. 대표적으로 피해자를 보호할 의무, 기업에게 실사 의무를 부과할 의무, 피해자에게 효과적인 구제를 제공할 의무, 가해 기업에게 민사·형사·행정적 제재를 시행할 의무 등을 적시하였다.

이중 효과적인 구제와 관련해서 사법절차의 제공, 피해자에 대한 법적 지원, 절차에의 참여 보장, 불편한 법정(forum non conveniens) 등 장애물 제거, 입증책임 전환 및 경감 고려, 판결의 신속한 집행 등의 조치를 해야 한다. 기업인권조약은 조약의 이행을 위해 기구로 기업과 인권위원회를 두고 있다. 이 위원회는 12명(혹은 18명)의 전문가로 구성되며, 조약과 관련된 일반 의견을 제출하고, 각 당사국 정부가 4년마다 제출하는 이행보고서를 검토한 후 결론적 견해와 권고를 내린다.

기업인권조약은 기업이 자신의 활동과 해외의 사업 관계를 포함하여 인권실사를 하고 정기적으로 보고해야 하는 의무를 부과했다. 당사국은 기업에게 인권실사를 요구해야 하며, 기업에 의한 인권침해에 대해서는 구제절차를 제공해야 하고, 이를 위해서 국제사회와 협력해야 한다. 그 결과 다국적기업들은 해외에서의 인권침해에 대해서 더 많은 법적 책임을 지게 될 것이고, 개발도상국의 피해자는 선진국에 있는 다국적기업의 모회사를 상대로 더 쉽게 피해를 구제받게 될 것이다. 국가는 이 모든 것을 위해서 구체적인 정책을 펼쳐야 하고 4년마다 그 성과를 조약기구에 보고하고 비평을 받아야 한다.

<표 12> 기업과 인권조약 주요 쟁점에 대한 최종안

	최종안의 내용
이행원칙	-원칙적으로 이행원칙의 내용을 적극적으로 수용함. -특히, 인권실사를 의무화함.
원칙적 논의	-투자법에 대한 인권법의 우선성은 인정하지 않음. -다만, 기업과 인권조약 이후에 체결되는 투자법에는 영향을 미침.
적용대상 기업	-조약은 '모든' 기업에 적용됨
인권의 범위	-국제적으로 인정된 모든 인권 및 기본적 자유. -인권은 환경권을 포함함.
국가의 의무	-인권 보호 의무를 상세히 구체화함.

196) 이상수, 「인권경영, 세상을 바꾸는 패러다임」, 태학사, 2022, 180~185쪽.

	-특히 피해자 보호, 방지 조치의무, 구제의 제공, 사법 협력 및 국제 협력 등을 규정함.
기업의 인권 책임	-인권의 보호와 충족 의무를 규정함.
기업의 법적 책임	-국가에 형사, 민사, 행정적 제재를 가할 의무를 부과함. -관할권 조항, 공소시효, 준거법을 포함함.
구제장치	-구제장치에의 접근 강화 방안 규정함. -기업과 인권 위원회가 국가 보고서를 검토하고 권고를 발함.

※ 이상수, 「인권경영, 세상을 바꾸는 패러다임」, 태학사, 2022, 182쪽.

기업인권조약은 이전 시도되었던 UN 기업인권규범(2003)처럼 직접 기업에 의한 인권침해를 규제하는 방식이 아니라, 조약이 제시한 큰 원칙에 따라 기업을 규제할 의무를 당사국에 부과하고, 대신 조약기구는 각 당사국의 이행상황을 점검하는 방식으로 제안되었다. 이는 EU 지속가능성 실사지침과 같은 방식이다.

기업인권규범은 이행원칙이 제시하고 있는 기업의 인권존중책임을 거의 수용하고 있으며, 이행원칙에서 연성 규범으로 제시된 내용을 확장하고 구체화 하면서 경성 규범으로 만들어나가고 있다. 이 최종안은 이제 국가 간 협상의 출발점으로 제시되었다. 국가별로 의무적 인권실사를 법으로 도입하는 것은 거스를 수 없는 시대적 과제가 되어가고 있다. 우리나라 정부가 기업인권조약이 원만하게 출발할 수 있도록 정부 간 협상에 적극적으로 참여할 것을 기대해본다.

제2절 의무적 인권실사의 법제화 필요성

전 세계로 확대되고 있는 ESG 움직임과 EU와 UN의 의무적 인권실사를 도입하기 위한 노력을 생각하면 기업의 인권경영에 대한 요구는 더욱 확대될 것이다. EU의 움직임으로 촉발된 인권환경실사 의무화의 움직임은 세계적 범위에서 의무적인 공급망 실사법의 제정을 가속화 할 것으로 전망된다. EU는 ‘기업 지속가능성 실사지침’의 제정을 눈앞에 두고 있으며, EU 회원국에 의무적인 공급망 실사법의 도입을 요구하고 있다. UN 차원에서는 ‘기업인권조약’과 같은 규범을 만들려는 노력이 계속될 것이다. 우리나라의 경우 국가인권정책기본계획에 ‘기업과 인권’을 포함하고, 법무부가 발행한 인권실사를 핵심 내용으로 하는 ‘기업과 인권 길라잡이(2021)’와 같은 가이드라인을 통해 공공기관뿐만 아니라 민간 기업에도 인권실사를 실시하도록 독려하고 있다. 하지만, 우리나라는 인권실사와 관련한 각종 규제와 규범들이 강제성이 없어 기업의 자발적 참여에만 의존하고 있다. 공공기관과 공기업의 경우에는 평가 기준에 인권영향평가 내용이 도입됨으로써 공공기관을 중심으로 인권실사를 실시하려는 노력이 이루어지고 있지만, 인권실사에 대한 이해가 부족하고¹⁹⁷⁾ 평가를 위한 인권실사이기 때문에 제대로 된 인권실사를 하기 어려울 것으로 보인다.

기업의 인권존중책임을 비롯한 ESG 요소가 강화되는 추세는 우리나라 기업에게 인권 보호 및 실사 의무를 이행할 것을 강하게 요구하고 있다. 이미 글로벌 협력사의 요구뿐만 아니라 해외 현지에 진출한 기업이 그 나라 실사법의 대상이 되는 등 글로벌 공급망에서 요구하는 기준을 충족하는 것이 필수가 되어가고 있다. 이러한 새로운 기업생태계 및 기준은 대기업뿐만 아니라 중소·중견기업에도 점차 확대되는 추세이며, 수출을 주력으로 하는 우리나라 기업도 제때에 대응할 수 있도록 인프라를 구축해야 할 필요가 있다.¹⁹⁸⁾ EU나 UN이 추진하고 있는 인권환경실사의 궁극적인 목적이 기업들이 환경과 인권 관련 리스크를 관리할 수 있는 경영체계를 구축하도록 하는 것이고, 이것은 최근 글로벌 투자자들이 가장 강하게 요구하고 있는 것임을 고려할 때¹⁹⁹⁾, 우리나라도 더 적극적으로 우리나라 기업들이 인권실사와 관련된 국제기준을 지킬 수 있도록 준비를 할 필요가 있다.

1. 경제 산업적 측면

국제사회의 흐름과 국제기구의 권고 등을 고려하면, 우리나라에서 의무적 인권실사를 법으로 제정해야 할 이유는 충분하다. 우리나라의 경제산업 분야를 고려하면 필요

197) 남승현, “해외 인권과 환경 공급망 실사법 현황 및 시사점”, 「주요국제문제분석」 2022-39, 국립외교원 외교안보연구소, 2022, 23쪽.

198) 유엔 Global Compact 한국협회, 「기업과 인권 지침서-실사(Due Diligence) 가이드라인」, 2022, 16쪽.

199) 김혜성, “EU의 인권 및 환경 실사 의무화 지침’ 관련 안내”, 김앤장 법률사무소 뉴스레터, 2022.3.4.

성은 더욱 두드러진다. 유럽과 선진국이 인권실사를 기업에게 강하게 요구하는 추세
가 계속될수록 우리 기업들도 영향을 받게 될 것이다.

EU 차원의 기업실사 의무화가 가시화되면서 이에 대비해야 한다는 주장이 높아지
고 있다. EU 기업 지속가능성 실사지침은 EU 회원국 전체를 대상으로 하므로, EU에
진출한 국내 대기업과 관련된 기업이 기업실사 대상에 포함될 수 있으며, 따라서 EU
에서 활동하는 기업은 자사 사업장과 공급망에 대해 현황을 파악하여 EU 차원의 기
업실사 의무화에 대비할 필요가 있다.

특히 우리나라의 경우 제조업과 도소매업이 유럽 진출 기업 매출액의 93%를 차지
하며, 두 산업은 제품 생산 및 중간재 구매에서 높은 인권 및 환경에 대한 위험이 있
으므로 해당 산업군의 기업은 위험관리에 각별한 주의를 기울일 필요가 있다.²⁰⁰⁾ 특
히 EU에 수출하는 중소기업 대부분이 영향을 받을 가능성이 큰 상황이며, 섬유, 철강
등 실사지침의 고 영향 섹터에 해당할 경우 실사 비용, 소송비용 등 부담이 발생할
것으로 예상된다. 실제로 무역보험공사의 수출보험을 이용하는 대 EU 수출 중소·
중견기업 중 실사지침 고 영향 섹터에 해당할 것이 예상되는 수출기업은 110개사에
이른다.²⁰¹⁾ 이 기업들은 실사로 인한 제도 정비, 자료 제출, 관리 인력 및 설비 추가
등으로 중소기업의 인력, 비용 부담이 높아질 것이 예상된다.²⁰²⁾ 독일의 경우 2023년
공급망 실사 의무화법이 시행되면 우리 수출기업도 적용대상이다. 폭스바겐, 지멘스,
아디다스, BMW, 딜리버리 히어로 등 독일 시총 20대 기업이 거래하는 한국 파트너
사는 공개된 기업만 163개다. 대표적으로 삼성SDI, LG화학, SK이노베이션, 현대모비
스(폭스바겐, 다임러 협력사) 등이다. 공개된 업체 중 대기업은 18개, 나머지 145개
기업은 중견·중소기업이다. 이미 대기업들은 스스로 인권경영선언, ESG 도입 등을 통
해 세계의 흐름에 맞춰가고 있다. 삼성전자, 현대차, SK이노베이션, 포스코, CJ 등이
행동강령제정, 인권실사, 인권 등 협력사 ESG 평가, 윤리적 광물관리정책 등을 실시
중이다.²⁰³⁾ 하지만 역량이 많지 않은 중소기업은 준비가 충분하지 못한 상황이다. 따
라서 (가칭) 인권실사법 제정을 통해 인권실사에 대한 통일적 기준을 마련하고, 중소
기업에 대한 지원방안을 규정하는 등 준비를 해야 할 것으로 생각된다.

2. 기업의 인권존중책임 방식의 변화

가. 기업의 인권존중책임의 타율적 규제로 변화

의무적 인권실사를 입법으로 해결해야 한다는 주장은 오래전부터 제기되었다. 다국

200) 강애림, “EU 의회 기업실사지침 안의 주요 내용과 시사점”, 「KIEP 세계경제 포커스」 4권 32호, 대
외경제정책연구원, 2021, 12~13쪽.

201) 산업통상자원부 보도자료, “ESG 공급망 실사 대응을 위한 시범사업 착수”, 2022.

202) 이관영, “EU 공급망 실사지침 주요 내용 및 시사점”, 「IBK 경제브리프」885호, IBK경제연구소,
2023, 2쪽.

203) DealSite 기사, “글로벌 공급망 인권실사 의무 강화 수출대기업 대비해야”, 2021.

적기업의 사업활동으로 인한 부정적 영향을 해결하고, 기업이 인권존중책임을 이행할 수 있도록 하는 방안으로 자율규제/타율규제의 양 전략이 대립해 왔고, 'UN 기업과 인권 이행원칙' 제정 이후에도 이러한 논의는 계속되었다. 타율규제는 강제적 수단을 통하여 기업이 자신의 의무와 책임을 다하도록 하는 전략이다.²⁰⁴⁾ 이 방식은 인권침해 피해자들과 시민사회로부터 지지받아 왔음에도 불구하고 기업 등 경제주체로부터 경직성과 실효성 측면에서 비판을 받아왔다. 'UN 기업과 인권 이행원칙'에서도 타율규제는 채택되지 못했고 기업의 인권존중책임 이행의 중요한 수단인 인권실사에 대해서도 기업에게 방안만 제시할 뿐 강제하는 것까지 나아가지 못했다.

하지만 인권실사에 대한 정보를 공개하도록 유도하거나 지원하는 방식을 넘어 인권실사의 이행을 강제하는 전략이 EU에서 추진되고, 일부 국가에서는 법률이 제정되어 시행되고 있다는 점에서, 기업에게 인권존중책임을 지게 하는 전략이 자율규제에서 타율규제로 변화하고 있다고 할 수 있다. 이러한 동향이 일회적이거나 일부 국가만의 상황이 아님은 이미 앞서 충분히 살펴보았다. 따라서 우리나라도 기업이 인권존중책임을 이행할 수 있도록 타율규제 수단을 도입하는 것이 국제적 동향에 부합할 것으로 생각된다.

나. '법률'을 통한 제도화

EU 회원국들이 인권실사를 국내에 수용하는 방식이 정책이나 선언의 수준을 넘어 형식적 의미에서 법률의 제·개정을 통해 제도화되고 있다는 것은 중요한 변화이다. 2010년 초중반 EU의 여러 국가는 NAP를 통해 기업과 인권을 일부 반영했고, 우리나라의 경우에 제3차 국가인권정책기본계획에 기업과 인권이 별도의 장으로 편제한 바 있다. 하지만 최근의 동향은 정책 또는 선언이 아닌 법규범을 통하여 제도화를 꾀하고 있다. 인권실사를 법률로 제도화하는 방안은 국가의 인권보호의무와 관련된다. UN 기업과 인권 이행원칙은 국가는 영토 및 관할권 내에서 기업을 포함한 제삼자와 관련된 인권침해를 방지해야 하며, 이를 위해 효과적인 정책, 법률, 규제 판결을 통하여 예방, 조사, 처벌, 시정을 위한 적절한 단계를 밟을 필요가 있다고 적시하고, 주석에서 국가는 민간 주체의 인권침해에 대해 그 자체로는 책임이 없으나, 그런 침해 예방, 조사, 처벌, 시정 하기 위한 적절한 단계를 거치지 않는다면 국가가 국제인권법적 의무를 위반할 수도 있다고 설명한다. 이어 운영지침에서 국가의 인권보호의무를 달성하기 위해 기업에게 인권을 존중하고 그러한 결과를 가져오기 위한 목표를 두는 법을 시행하고 정기적으로 그러한 법의 적절성을 평가하여 그 결함을 개선하도록 함으로써, 법 제정을 통한 해결방안을 제시하고 있다.

우리나라에서도 인권경영에 대한 다양한 논의가 국가와 기업, NGO 등 다양한 이해관계자를 통해 이루어지고 있다. 하지만 법제화 측면에서 보면 기업 법제를 포함한 국내 개별법제 어디에도 기업의 인권존중책임의 개념, 인권존중책임의 실현을 위한

204) 희망을만드는법, 「기업의 인권존중책임 법제 기초연구」, 2020, 100쪽.

국가의 역할을 명확히 제시하는 규정이 없고 다른 나라에서 활발하게 입법 논의가 진행 중인 의무적 인권실사 법안에 대한 정부 차원의 논의도 거의 없다.

현재 인권경영을 하기 위한 국가 역할에 대하여 정부의 정책 그리고 중앙 부처 간, 중앙정부 및 지자체 간 정책의 일관성이 부족하다. 또 기업의 인권존중책임 이행하는 주체 사이에서도 격차가 발생하고 있다. 공공부문과 일부 대기업에서 기업의 인권존중책임 이행의 주요 수단으로 인권실사가 시행되고 있으나 지역, 영역, 부문별 발전 및 규범 준수의 수준에 편차가 발생하고 있다. 우선 주 사업활동 지역과 국가에 따라 격차가 발생하고 있다. 심지어 한 기업 내에서도 사업영역이 유럽인지 아닌지에 따라 격차가 발생하고 있다. 그리고 한국에서 주된 사업을 수행하는 기업의 경우에 공공부문과 사적 영역 간에 격차가 발생하고 있다.

국가인권위원회가 공공기관에 대해 인권경영을 권고하고 인권경영이 경영평가에 일부 반영되면서 공공기관에는 인권경영의 체계가 형식적으로나마 도입되고 있는 것에 비해, 상대적으로 사기업은 인권경영체제가 자리 잡지 못하고 있다. 그리고 산업별로 규제와 이행의 격차가 발생하고 있다. 예를 들어 봉제 및 의류업, 분쟁지역 광물 산업의 경우나 노동의 경우에는 인권존중책임 이행을 위한 자율 또는 타율적 제도들이 국내외에서 발전되고 기업들도 준수하고 있는 것과 달리, 부정적 인권 영향의 심각성과 위험성이 강조되어 있기는 하지만 조명받지 못하는 산업부문의 규제의 발전과 준수의 수준이 상대적으로 뒤떨어져 있다.²⁰⁵⁾

이러한 상황을 극복하기 위해서 우리나라에서도 국가인권정책 기본계획이나 기업과 인권 길라잡이 등 가이드라인을 넘어 법률의 형식으로 기업의 인권존중책임을 제도화하는 방안을 고려할 필요가 있다.

3. 국제사회의 평가와 권고

우리나라에서 기업의 인권존중책임의 개념, 기업의 인권존중책임 실현을 위한 국가의 역할을 명확히 제시하는 법이 없다는 것은 앞서 살펴보았다. UN의 인권 보호 메커니즘은 인권조약을 만들어 회원국들이 가입한 후 인권조약에 규정되어 있는 항목에 대해 준수할 의무가 발생하면, 그 준수 상태를 점검하는 감독기관이 조약 체결국의 인권상황을 정기적으로 검토하는 국가 심의를 통해 인권 개선사항을 권고하는 방식이다. 이 중 사회권위원회는 경제적, 사회적, 문화적 권리에 관한 국제규약(International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 사회권 규약)의 이행을 심사하는 위원회이다. 한국은 1990년 사회권 규약을 비준하여, 국가 심의 절차에 응할 의무가 있다.

UN 기업과 인권 실무그룹이 2016년 5월 23일부터 6월 1일 사이에 한국을 방문한 후 UN에 제출한 보고서²⁰⁶⁾(이하 UN 실무그룹 보고서)와 2017년 UN 경제·사회·문화

205) 희망을만드는법, 「기업의 인권존중책임 법제 기초연구」, 국가인권위원회, 2020, 233~234쪽.

206) Human Rights Council, "Report of the Working Group on the Issue of Human Rights

권 위원회의 한국정부의 보고서에 대한 최종의견²⁰⁷⁾(이하 사회권위원회 최종의견)에서 한국정부에 대해 기업과 인권 문제에 대한 개선사항을 권고하였다. 이 권고 사항 중에는 인권실사의 법적 의무화에 대한 권고가 포함되어 있다. 이 중 UN 경제·사회·문화권 위원회 최종의견은 왜 인권실사를 법적 의무로 하지 않는지 이해할 수 없다는 정도로 매우 직설적으로 표현되어 있다. 주요 권고 내용²⁰⁸⁾은 아래와 같다.

UN 기업과 인권 실무그룹 보고서(2017)

- 62. 기업과 인권 이행원칙에 따라 부정적 인권 영향을 예방하고 처리할 정부의 의무와 공기업을 포함한 기업의 책임에 관한 공무원과 국회의원의 인식을 제고 하고 역량을 강화하라.
- 66. 관련 정책에 있어서 기업이 기업활동 전반에 걸쳐서 인권을 존중하여야 하며 기업의 국내외 활동과 관련 인권실천 및 점검의무[인권실사]를 수행할 것에 대한 기대를 강조하라.
- 70. 한국수출입은행이 지원하는 프로젝트와 관련 부정적 인권 영향을 예방하는 세이프가드를 시행하고 세이프가드와 관련, 시민사회와 협의하도록 장려하라.

UN 경제·사회·문화권 위원회 최종의견(2017)

- (a) 당사국에 소재한 기업과 기업의 공급망(하청업체, 공급업체, 가맹점 등)을 포함하여 기업이 영향을 미칠 수 있는 사업체가 규약상 권리 침해에 대한 위험을 파악하고, 예방하고, 경감시키며, 권리 침해를 방지하고, 기업의 결정이나 운영으로 인한 부정적 영향에 책임을 질 수 있도록 인권실천 및 점검[*due diligence*, 실사]을 시행하도록 법적 의무를 수립할 것.

사회권위원회의 최종견해에 대해 우리나라 NGO는 ‘기업과 인권에 대하여 매우 상세한 권고를 내리며 기업의 인권실사의무와 관련한 정부의 책임 있는 조치를 구체적으로 촉구한 것은 매우 의미가 있다.’라고 평가했다.²⁰⁹⁾ 우리나라는 사회권 규약을 비준한 국가로 권고에 대해 적극적인 이행 의지를 표명하고, 실행에 옮겨야 할 의무가 있다. 따라서 대한민국 정부는 기업의 인권실사를 법제화하기 위한 노력을 서둘러야 한다.

4. 국가인권위원회 인권실사 의무화 기본법률 도입 권고

국가인권위원회는 2022년 정부에 의무적 인권실사의 입법을 포함해 제4차 국가인권정책기본계획을 권고하였다. 4차 국가인권정책기본계획에는 ‘기업의 인권존중의무

and Transnational Corporations and other Business Enterprises on its Visit to the Republic of Korea”, A/HRC/35/32/Add. 1, 1 May 2017.
 207) Committee on Economic, Social and Cultural Rights, “Concluding Observations on the Fourth Periodic Report of the Republic of Korea”, E/C.12/KOR/CO/4, 6 October 2017.
 208) 이상수, “기업의 인권침해에 대한 법적 규제”, 『법과 기업 연구』 제8권 제3호, 2018, 111~113쪽.
 209) 김남희, “UN 사회권위원회 최종권고, 그 의미와 실현방안” 토론회 자료집, 국가인권위원회, 2017, 13쪽.

강화'가 6개의 대주제 중 하나의 주제로 제출되었고, 기업의 인권존중의무 강화의 내용으로 2개의 중 주제와 4개의 과제가 제출되었다. 첫 번째 중주제는 기업의 인권경영·인권존중책임 실현으로 공기업 및 공공기관 인권경영 제도개선과 기업 인권·환경실사 의무화가 과제로 제출되었다. 두 번째 중주제는 국가기반 사법적·비사법적 구제절차 강화로 다수 피해자 보호를 위한 배상 및 구제 제도 마련, 정부의 해외 진출 한국 기업의 인권침해 대응체계 구축이 과제로 제출되었다. 이 중 기업 인권·환경실사 의무화 과제의 주요내용은 아래와 같다.

- 기업활동과 관련하여 실재하거나 잠재하는 인권 및 환경의 부정적 영향에 대한 식별, 예방 및 예방이 어려운 경우 완화 조치, 이의제기 절차 및 모니터링 방안을 포함하는 인권·환경실사 의무화 기본법률 제정
- 임·직원 수 500인 이상의 대기업에 대한 인권, 노동환경, 기업투명성 정책, 위험관리 정보, 부패 방지 정책 등 기업의 비재무 정보의 의무적 공개 법제화
- ※기본법률의 주요내용에 대한 제안 없음

제4차 국가인권정책 기본계획 중 기업과 인권 분야에는 인권·환경실사 의무화 기본법률 제정이 과제로 제출되어 있다. 기업의 인권존중책임에 대한 이행을 법률로 강제하는 것이 필요하다는 것을 의미한다. 하지만 정부는 아직 4차 국가인권정책 기본계획을 확정하지 않고 있다. 정부는 하루빨리 4차 국가인권정책기본계획을 확정하고 이에 따라 (가칭) 인권실사법 제정에 나서야 한다.

제3절 외국의 인권실사 법률 주요 쟁점과 국내 입법에의 시사점

앞선 3장에서 외국의 인권실사 법률의 주요내용을 살펴보았다. 외국사례를 살펴보면 의무적 인권실사를 법률로 제정하고자 할 때 주요 쟁점이 되는 사항은 다음과 같다. 첫째, 인권실사의 규제방식이다. 인권실사에 대해 의무의 내용을 무엇으로 할지가 쟁점이 된다. 둘째, 인권실사의 기준이다. 기준이란 특정 인권에 대해 실사를 의무로 할지, 포괄적인 국제인권을 의무로 할지 쟁점이 된다. 셋째, 인권실사의 적용기업의 범위이다. 인권실사를 의무로 시행해야 할 기업을 정할 때 모든 기업으로 할지, 인원 또는 매출액 등 기업의 규모를 정하여 의무를 부과할지가 쟁점이 된다. 넷째, 인권실사의 시행범위이다. 기업 자신만을 대상으로 할지, 기업 자신과 관계가 있는 협력업체, 하청 업체 등 공급망까지 포함할지가 쟁점이 된다. 다섯째, 인권실사의 이행수단이다. 기업이 의무적으로 인권실사를 이행하게 하려면 강제할 수 있는 수단이 있어야 한다. 여섯째, 인권실사 불이행에 대한 조치다. 기업이 인권실사를 하지 않거나, 거짓으로 한 경우 등 의무의 불이행에 책임을 물을 수 있도록 해야 한다. 이와 같은 쟁점에 관해 외국의 사례를 검토하고, 시사점을 알아본다.

1. 인권실사의 규제방식

가. 외국 입법 사례

인권실사를 법제화한 나라들의 인권실사의 규제방식은 두 가지로 나눌 수 있다. 첫 번째는 인권실사의 이행에 관한 결과를 공개하는 것만을 의무로 하고 공개의무를 통해 기업이 인권실사를 시행하도록 강제하는 방식이다. 미국 캘리포니아 공급망 투명성법과 영국의 현대노예방지법이 대표적이다. 영국 현대노예방지법은 대상기업이 ‘노예와 인신매매 보고서’를 매년 발간해야 하고, 보고서에 자신의 사업과 공급망에서 노예와 인신매매가 일어나지 않도록 해당 회계연도에 취한 조치가 무엇인지 기술해야 한다. 다만 노예 문제를 다루는 어떤 조치도 취하지 않더라도 그 이유를 공개하면 법 위반이 아니게 된다. 즉 공개의무만으로 기업이 인권실사를 시행할 것이라는 기대는 무너질 수 있다. 따라서 공개의무만을 부여하는 것이 엄밀한 의미의 인권실사가 아니라는 주장은 설득력이 있다.

두 번째는 인권실사의 각 요소 즉 인권영향평가, 평가 결과의 내재화, 효과성의 추적, 평가의 공개 등 인권실사의 전반을 법으로 규제하는 방식이다. 독일의 경우 대상기업은 인권환경실사의 의무를 부담하고, 이 실사 의무는 위험관리시스템의 구축, 기업 내 권한의 확정, 정기적인 위험분석의 실행, 기업 내 정책선언 등을 의무로 규정하고 있다. 최근 입법화되고 있는 인권실사의 규제방식은 실사의 요소에 대한 전반적인 시행의무를 부과하는 것으로 이해된다.

나. 입법 시 시사점

인권실사에 대한 정보제공만 의무로 규정하는 경우, 해당 기업이 실사에 대한 아무런 노력이나 이행을 하지 않고 그 사실을 공개한다면 의무를 이행한 것으로 된다. 이러한 규제방식은 인권실사의 시행에 대한 실효성이 부족하다는 한계가 있다. 따라서 의무적 인권실사의 본래 목적을 달성하기 위해서는 프랑스, 독일과 같이 인권실사의 구체적 사항을 법률에 명시하고, 의무화하는 것이 적합할 것이다. 구체적으로는 인권영향평가의 실시, 부정적 영향의 식별, 기업활동에 내재화와 실행, 대책의 효과성 검증과 평가, 관련 정보의 공개 등 인권실사의 전 과정을 법률로 규정할 필요가 있다.

2. 인권실사의 기준

가. 외국 입법 사례

인권실사를 법제화한 나라들의 인권 기준은 크게 세 가지 유형으로 나뉜다.

첫 번째, 특정한 인권 문제로 범위를 한정하는 유형이다. 캘리포니아 공급망 투명성 법이나 네덜란드 아동노동 공급망 실사법이 있다. 이 법들은 노예와 인신매매, 아동노동의 금지라는 특정 영역에 한정되어 있다.

두 번째, 대상을 포괄적으로 제시하는 유형으로 프랑스 실사의무법이 이에 속한다. 프랑스는 대상 영역을 한정하지 않고, 실사의 목적을 ‘인권과 근본적 자유, 개인의 건강과 안전, 그리고 환경’이라고 제시하여 별도로 구체화하지 않는다.

세 번째, 대상을 명시하면서도 추가로 확장 가능성을 가진 형태로 독일의 공급망 실사법이 대표적이다. 독일은 인권침해의 대표적인 경우로 아동노동, 강제노동, 노예제, 산업 안전 보건기준 위반, 단결권 침해, 노동자 차별, 적절한 수준의 임금 지급 거부, 환경피해와 관련한 인권침해, 불법적인 인적 이동, 보안 인력에 의한 폭력 등을 명시하고 있다. 그리고 중대하고 명확하게 위법인 행위는 위 유형에 해당하지 않더라도 인권 위협에 포함될 수 있다고 규정하였다.

인권실사의 기준에 대해서는 국제인권 규범을 포함하는 포괄적인 방법으로 규정하되, 심각한 인권침해가 있을 수 있는 기준을 별도로 지정하여 의무를 부과하는 방법도 고려해 볼 수 있을 것이다.

나. 입법 시 시사점

UN 기업과 인권 이행원칙이 인권실사의 기준을 ‘국제적으로 승인된 모든 인권’으로 포괄적으로 제시하고 있다는 점에서 이를 따르는 것이 합당할 것이다. 인권실사의 기준은 국제적으로 승인된 인권 기준을 모두 포괄하되 우리나라 정부가 비준한 구체적인 인권조약 및 법률을 기준으로 제시할 수 있을 것이다.

3. 인권실사의 적용기업의 범위

가. 외국 입법 사례

인권실사를 법제화한 나라들은 대부분 일정한 기준으로 인권실사의 적용대상이 되는 기업을 한정한다. 기업의 규모로 대상기업을 한정하는 경우에는 매출액 또는 종사자의 수나 이를 혼합해 기준을 정한다.

매출액을 기준으로 대상기업을 한정하는 경우는 캘리포니아 공급망 투명성법과 영국 현대노예방지법이 대표적이다. 공급망 투명성법은 연 매출액 1억 달러로 규정되어 있고, 영국 현대노예방지법은 3600만 파운드의 매출액을 기록한 회사에 적용된다.

종사자의 수를 기준으로 대상 범위를 한정하는 경우는 프랑스 실사의무법과 독일 공급망 실사법이 대표적이다. 프랑스의 경우 프랑스 내에서 5,000명 또는 프랑스와 외국의 자회사를 포함해 10,000명 이상의 노동자를 고용하고 있는 기업에 적용된다. 독일의 경우에는 2023년부터 3,000명 이상의 기업에 적용되고, 2024년부터는 1,000명 이상의 기업으로 확대된다.

업종으로 적용 범위를 한정하는 방법도 있다. 캘리포니아 공급망 투명성법은 제조업과 소매업만을 대상으로 한다.

외국의 경우 최근 제정되는 실사법일수록 종사자 기준이 축소되는 등 대상기업이 확대되는 경향이 있다. 다만 중소기업의 경우 실사 의무가 경영에 큰 부담으로 다가올 수 있으므로 종사자 수 등을 기준으로 대상기업을 정할 때 단계를 두는 방안이 고려되어야 할 것으로 보인다.

나. 입법 시 시사점

우선 일반규정으로 인권실사의 의무가 모든 기업에게 있다는 것을 명시해야 할 것이다. 그리고 사업 규모에 따라 단계적으로 대기업부터 시작하여 중소기업으로 대상을 확대해 나가는 것이 바람직할 것이다. 다만 부정적 인권 영향이 발생할 가능성이 큰 고위험 산업군에 대해서는 규모의 범위를 일반규정보다 축소하여 적용할 필요가 있다. 반대로 인권 위험이 크지 않은 분야는 의무를 일부 완화하거나, 제외할 수 있을 것이다. 공공기관의 경우는 기본법과 별도로 일반 사기업보다 적용 범위를 넓게 규정하는 것이 필요하다.

4. 인권실사의 범위

가. 외국 입법 사례

인권실사의 범위는 실사를 기업 자신의 사업활동으로 한정할 것인지, 아니면 사업 관계까지 포함할 것인지다. 이행원칙은 기업 자신의 사업활동뿐만 아니라 사업 관계 내의 다른 기업의 사업활동까지 인권실사의 범위로 하고 있다. 인권실사를 법제화한 모든 국가는 이러한 접근법에 따라 인권실사의 범위를 자신의 고유한 사업을 넘어 일정한 사업 관계로 확장하고 있다. 다만 구체적 범위는 국가별로 다르다. 프랑스는 ‘확립된 사업 관계’까지를 범위로 하고 있는데 이는 안정적이고 정기적인 상업적 관계로 해당 관계가 계속될 것이라는 합리적인 기대하에 있는 것을 의미한다. 영국과 미국 캘리포니아는 공급망이라는 표현을 사용한다. 노르웨이는 공급망을 ‘원자재 단계에서 완제품에 이르기까지 기업의 용역 제공 또는 상품 생산에 포함된 상품, 용역 또는 기타 투입 요소를 공급하거나 생산하는 공급업체 및 하청업체 체인의 당사자’로 정의한다.

우리나라의 경우 아직 개념이 규정된 바 없으므로 법률을 제정하는 과정에서 인권실사의 범위를 구체적으로 제시하는 것이 필요하다.

나. 입법 시 시사점

인권실사의 범위는 기업 자신의 활동, 기업과 계약으로 연결되어 재화나 용역을 공급받거나 거래하는 기업, 연결된 기업의 사업활동, 기업이 직접 연결되어 있지 않지만, 공급망 내에서 간접적으로 연결된 기업의 사업활동까지 포괄적으로 포함하는 것이 필요하다. 아직 우리나라에서 실사와 관련해 범위를 규정한 문언이 없다. 다만, 제3차 국가인권정책기본계획이나 무역조정지원등에 관한 법률에 ‘공급망’이라는 용어가 사용되고 있으나, 명확하게 규정하기 위해서 별도로 정의할 필요가 있다.

5. 인권실사의 이행확보 수단

가. 외국 입법 사례

국제연합 인권최고대표사무소는 인권실사를 강제하는 제재의 유형을 민사, 행정 등으로 구분한다. 민사상 가능한 수단으로는 금전적인 배상을 청구하는 것과 법원에 특정한 명령을 구하는 방법이 있다.²¹⁰⁾ 프랑스 실사의무법은 이해관계자가 기업의 인권실사 의무 불이행을 법원에서 다투어 행정벌을 선고하도록 하고 있고, 민사상 불법행위 손해배상제도를 통해 실효성을 확보하고 있다.

행정수단을 통한 이행수단은 행정기관의 처분과 행정벌, 형사벌 등의 제재, 공공조달이나 투자에서의 배제 등을 통해 인권실사의 실효성을 확보하는 방법이 있다. 독일과 노르웨이의 경우 기존의 행정기구²¹¹⁾를 통해 인권실사에 대한 규제 권한을 행사한

210) 김동현, “의무적 인권실사의 해외 입법 동향과 국내 법제화 방안”, 「서강법률논총」 제11권 제1호, 서강대학교 법학연구소, 2022, 141쪽.

다. 이 기관들은 기업의 인권실사 실시를 감시하고 기업이 인권실사를 이행하도록 행정 권한을 집행한다.²¹²⁾

나. 입법 시 시사점

민사적 방법을 통한 이행수단 확보는 민사소송 과정에서 원고가 되는 시민단체, 노동조합, 피해자들이 기업 전반의 인권실사 현황에 대한 감독이 어렵고, 민사소송 과정에서 많은 자원을 사용해야 한다는 한계가 있다. 행정수단을 통한 이행수단 확보는 의무 위반 여부를 판단하기 위한 기준이 있어야 하며, 인권실사를 담당하는 행정기관이 존재해야 하고, 인권실사를 준수하기 위한 이행사항을 제시해야 한다. 기업의 인권실사 이행을 실효적으로 확보하기 위해서는 행정수단을 통한 방법이 우선되어야 할 것으로 보인다.

6. 인권실사 불이행에 대한 조치

가. 외국 입법 사례

의무적 인권실사가 기업의 인권준중책임 이행에서 실효성을 확보하기 위해서는 기업의 의무적 인권실사 불이행에 대한 조치를 상정할 필요가 있다. 기업이 인권실사 계획을 보고하지 않는 경우, 인권환경영향평가를 하지 않는 경우, 식별된 부정적 영향에 대해 대책을 세우지 않는 경우, 인권실사와 관련한 정보를 공개하지 않거나 허위 정보를 공개한 경우, 인권실사 과정에서 이해관계자와 협의를 하지 않는 경우 등이 대표적인 인권실사 의무를 불이행한 사례로 볼 수 있다. 이에 대한 행정기관의 시정 명령은 위 유형 모두를 대상으로 하되, 횡수, 심각성, 불이행 정도에 따라 과태료 등을 차등 부과할 수 있다. 독일은 수출통제연방사무소가 행정상 이행강제 절차로 이행강제금을 부과할 수 있으며 최대 액수는 50,000유로다.

특히 일정한 의무 위반에 대해서는 민사책임 및 형사책임을 규정할 필요가 있다. 민사책임의 경우 의무의 불이행으로 인하여 손해가 발생한 경우이며, 이 경우 입증책임을 완화하여 구제의 실효성을 확보할 필요가 있다. 프랑스의 인권실사와 관련한 민사상 불법행위가 이에 해당하는 데, 기업이 인권실사 이행계획을 수립하였다면 방지할 수 있었을 손해가 발생한 경우, 기업은 배상할 의무를 부담한다. 다만 손해배상이 성립하기 위해서는 고의 또는 과실로 인한 행위, 손해, 그리고 이 사이에 인과관계가 입증되어야 하는데, 프랑스 실사의무법에는 피해자나 이해관계자의 입증책임을 완화하거나 전환하는 규정을 두고 있지 않아 한계가 있다. 형사책임의 경우 인권실사 의

211) 독일은 수출통제연방사무소, 노르웨이는 '마케팅과 계약조건이 통제에 관한 법률'상 기관인 소비자청이 이에 해당한다.

212) 김동현, "의무적 인권실사의 해외 입법 동향과 국내 법제화 방안", 「서강법률논총」 제11권 제1호, 서강대학교 법학연구소, 2022, 131~132쪽.

무의 위반으로 인해 중대한 인권침해가 발생한 경우 또는 전쟁, 분쟁지역과 같은 고위험 지역에서의 사업활동을 하는 등 인권침해가 발생할 가능성이 큰 경우에 인권실사를 하지 않는 경우 등으로 한정하여 책임과 형벌의 비례성을 확보할 필요가 있다.²¹³⁾

나. 입법 시 시사점

인권실사의 실효성을 확보하기 위해서는 이행을 독려하고 감시할 행정기구의 설립이 필요하다. 그리고 기업의 인권실사의무 불이행에 대해 적절한 벌칙을 규정할 필요가 있다. 시정명령이나 과태료 부과조치가 반드시 수반되어야 할 것이다. 독일의 경우 일정 금액 이상의 과태료과 부과된 기업은 3년간 공공조달 입찰이 금지된다. 우리나라 입법 시 참고할 만한 사례라고 보인다.

213) 정신영, “인권실사 의무화 법제 도입의 한국적 과제”, 「ESG 제도화 포럼-인권, 환경, 거버넌스 실사 의무화 법제의 국제적 현황과 한국의 과제」, 국회 ESG 포럼·유엔글로벌콤팩트 한국협회·대한변호사협회, 2022, 84쪽.

제4절 (가칭) 기업과 공급망의 인권실사에 관한 법률(안) 구성 제안

1. 입법 방향

앞에서 본 바와 같이 기업의 인권존중책임을 위해 의무적 인권실사를 법제화하는 것은 시대적 흐름이 되었고, 인권실사가 기업의 인권경영에 필요한 부분임을 확인하였다. 이제 의무적 인권실사를 법률로 도입하는 것이 가능한지에 대한 논란은 뒤로하고, 어떻게 제대로 된 법률을 제정할 것인가를 고민할 때가 되었다. 저자가 주장하는 방식은 미국 캘리포니아 공급망 실사법이나 프랑스 실사의무법과 같이 기존의 법률에 편입하는 방식이 아닌 인권실사를 의무화하는 법률을 별도로 제정하는 방식이다. 인권실사를 입법한 외국사례를 보면, 개별법으로 제정하는 방식부터 기존 상법을 개정하는 방식 등 다양한 방법이 있다. 우리나라도 상법 또는 기업법 내에 하나의 장으로 편입시키는 것도 가능할 것이나, 이 경우 기존 법의 개념 정의와 적용 범위에 영향을 받기 때문에 한계가 발생할 수 있다. 우리나라의 경우 아직 인권실사의 개념에 대해 정의한 법이 없어 개별법 제정을 통해 인권실사와 관련한 다양한 개념에 대해 정의를 할 필요가 있다. 그리고 현재 추진되고 있는 외국의 인권실사 법률의 제정형태와 EU나 UN이 추진하고 있는 인권실사 관련 국제규범의 내용으로 볼 때 개별법의 형태로 제정되는 것이 바람직하다고 판단된다.

아래에서는 인권실사를 개별법으로 입법할 경우 법안에 반드시 포함되어야 할 내용을 제시하고, 각 내용 중 입법 시 주의해야 할 개념 및 정의 등을 제안하고자 한다.

2. 기업과 공급망의 인권실사에 관한 법률(안)의 구성

우리나라 법령 입안·심사 기준²¹⁴⁾에 따르면 법안을 입안할 때 제명, 본칙, 부칙으로 구분하여 작성한다. 제명은 법령의 고유한 이름이고, 본칙은 법령이 본래 규율하려는 주된 내용을 정하는 부분으로 법령의 본체에 해당하며, 부칙은 본칙에 따르는 시행일, 적용례, 경과조치 등을 정하는 부분이다. 법령 본칙의 조문 수가 많으면 법령을 쉽게 이해할 수 있도록 그 규정 내용의 성질에 따라 몇 개의 ‘장(章)’으로 나누어 규정하는 것이 일반적이다. 장(章)은 내용에 따라 총칙, 실체 규정, 보칙, 별칙으로 구분하며, 실체 규정이란 용어는 쓰지 않고 그 장을 대표하는 적절한 명칭을 사용하는 것이 일반적이다. 이 논문이 인권실사에 대한 입법론을 다루고 있으므로, 의무적 인권실사를 법제화할 경우 반드시 담겨야 할 내용에 대해 제명과 총칙, 장별로 구분하여 제안하고자 한다.

가. 법안명

214) 법제처, 「법령 입안·심사 기준」, 2022, 723~726쪽.

법안명은 ‘기업과 공급망의 인권실사에 관한 법률(약칭 인권실사법)²¹⁵⁾’로 제안한다. 법안명에 인권실사의 적용대상 범위를 명문화하여 법안이 영향을 미치는 범위에 대해 명확하게 하고자 하였다.

나. 제1장 총칙

제1장 총칙에는 법안의 목적, 정의, 법의 적용 범위 등을 규정한다. 정의조항에는 인권실사의 정의, 이 법에서 정한 인권의 기준, 공급망과 같은 주요 개념에 대해 제시한다.

1) 법안의 목적

법안의 목적은 “이 법은 인권실사에 대한 사항과 국가와 지방자치단체, 기업의 역할을 규정함으로써 기업에 의한 인권침해를 방지하고, 기업에 의한 인권침해에 대해 구제를 통해 국민의 인권보호에 이바지하는 것”으로 제안한다.

법안의 종국적 목적을 국민의 인권 보호에 두고, 이행원칙이 제시한 국가의 인권 보호의무, 기업의 인권존중책임, 구제에의 접근을 목적에 명시한다.

2) 인권의 기준

우리나라 인권실사법에는 인권의 기준을 “국제적으로 인정되는 인권”으로 넓게 제시하는 것이 타당하다. 국가인권위원회법 제2조에서 [‘인권’이란 대한민국 헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.]고 규정하고 있으므로 이를 포함하여 규정할 수 있다.

이행원칙에서 기업이 존중해야 할 인권의 기준을 ‘국제적으로 승인된 모든 인권’으로 규정하고 있고, 우리나라가 비준한 국제인권은 이행해야 할 의무가 있으므로, 이 두 가지를 포함하여 법안에 명시할 필요가 있다.

3) 인권실사의 정의

이행원칙에서 제시한 인권실사의 규정을 준용해야 한다. UN 기업과 인권 이행원칙을 법안에 사용하는 것도 방법이 될 수 있다. ‘인권실사’의 정의에는 기업이 주체인

215) 최근 인권실사 의무화 법제는 환경권을 포함하여 실시할 것을 명시적으로 요구하고 있다.(프랑스, 독일, 노르웨이) 현재 논의 중인 ‘UN 기업과 인권 조약(안)’은 기후변화를 실사에 포함할 것을 명시했다. 말하자면 ‘기업과 인권 기업과 인권 이행원칙’에서 정의한 인권실사의 방법을 환경과 기후변화 문제에도 그대로 적용하라는 것으로 이후 인권실사법 제정 논의과정에서 기후와 환경에 대한 부분을 포함할지 개별법으로 따로 제정할지에 대한 논의가 필요하다.

활동이며, 기업의 활동과 공급망에서 발생하는 인권에 미치는 잠재적 또는 실제적 악영향을 완화하거나 종료하는 활동임을 포함해야 한다. 여기에는 인권 위험의 식별, 발견된 인권 위험에 관한 대책수립 및 시행, 활동에 대한 공개와 보고 등 인권실사의 절차를 포함해야 한다.

아직 우리나라에서 법률을 통해 인권실사를 규정한 게 없으므로, 인권실사의 개념에 대해 구체적으로 명시하는 것이 바람직하다.

4) 이해관계자

‘이해관계자’는 기업활동 또는 기업의 실사 불이행으로 인해 인권에 부정적 영향을 받거나 받을 위험이 있는 개인 또는 단체를 포함하여야 한다. 인권 위험으로 인해 자신의 권리 또는 법률적 지위에 영향을 받았거나 받을 가능성이 있는 소비자, 아동, 청소년, 근로자, 지역 주민, 주주, 투자자 등 개인 또는 이를 옹호하는 단체를 포함한다.

인권실사를 시행하는 과정에서 이해관계자의 참여를 보장해야 하므로 이해관계자에 대한 정의는 매우 중요하다고 할 수 있다.

5) 공급망

‘공급망’에는 기업의 재화, 용역, 서비스의 생산과 공급에 관련된 도급, 하청, 용역, 계약업체 및 기타법인, 국가 및 공공기관을 포함해야 하며, 금융서비스를 포함해야 한다. 인권실사는 일개 기업이 지켜야 할 의무가 아니라 의무기업과 그 기업의 공급망에 연결된 기업들이 모두 대상이 되어야 한다. 즉 인권실사의 범위가 ① 대상기업 자신의 사업활동, ② 대상기업이 직접 계약을 체결하여 계약관계로 연결되어 재화나 용역을 공급하고, 해당 기업의 물품을 직접 판매하거나 제공하는 경우, ③ 직접 연결되어 있지 않지만, 하도급 관계 등으로 간접적으로 연결된 기업 또는 개인 등으로 크게 세 가지 유형이 제시될 수 있다.

먼저 ①과 ②가 인권실사의 범위에 해당하고 인권실사가 가능하다는 점에서는 이론의 여지가 없을 것이다. 또한 ③의 경우에는 프랑스의 예와 같이 ‘안정적인 관계’가 형성된 경우로 사전적인 인권실사의 범위로 하되, 이해관계자 등의 고지 등으로 위험이 식별된 경우에는 ‘안정적인 관계’ 외의 모든 경우에 확인 및 대처할 의무를 부여할 수 있을 것이다. 마지막으로 ④ 분쟁지역 광물, 아동노동, 심각한 인권침해가 발생하고 있는 지역에서의 사업활동 등 사업활동 자체가 부정적인 인권 영향의 심각성과 밀접히 관련되어 있거나 구조적으로 발생할 개연성이 높은 경우에는 사업 관계 또는 공급망 내의 모든 관계를 인권실사의 범위로 포함해야 한다.²¹⁶⁾

우리나라 법제 어디에도 공급망에 대한 구체적인 정의가 없다. 노르웨이나 독일의

216) 희망을만드는법, 「기업의 인권존중책임 법제 기초연구」, 국가인권위원회, 2020, 244쪽.

실사법을 보면 실사의 구체적인 범위가 제시되어 있다. 법의 명확성을 위해 공급망에 대한 구체적 정의가 필요할 것으로 생각된다.

6) 적용 범위

법의 적용 범위는 아래와 같이 제시한다. ‘UN 기업과 인권 이행원칙’에 의하면 기업의 종류, 활동 지역, 규모에 상관없이 모든 기업이 인권실사를 해야 한다고 규정하고 있다. 인권실사를 한다는 것은 적어도 기업 내부에서 관련 정책을 수립하고 집행 조직을 만들어 실행하는 것을 의미한다. 따라서 인권실사를 법제화하여 시행할 경우 물적, 인적 준비에 상당한 비용이 소모될 것이다. 따라서 인권실사가 필요한 제도라고 해도 처음부터 모든 기업을 대상으로 법을 적용하고 제재를 가한다면 상당한 저항에 부딪힐 가능성이 크다. 인권실사법의 적용을 공기업·공공기관인지, 대기업인지, 인권위험의 영향이 높은 산업인지 등에 따라 차등적으로 법을 적용할 필요성이 제기된다.

우선 공기업이나 공적자금을 이용하는 사기업에 대해서는 인권실사를 법적 의무로 규정하는 것이 가능할 것이며, 인권실사를 실효적으로 작동하도록 강제하는 것이 가능할 것이다.

일반 사기업들은 이러한 경제적 부담으로 인해 인권실사에 관해 부정적인 견해를 가질 수도 있다. 따라서 인권실사를 통해 기업의 인권침해 위험을 파악하고, 예방하고, 완화하는 과정을 통해 기업의 인권침해를 방지함으로써 기업의 평판이 좋아지고 인권침해로 인한 재정적 위험에서 벗어나는 등 기업의 가치를 증진하는 데 도움이 된다는 인식을 높이는 것이 중요하다. 인권실사 의무화 법제의 도입 초기에는 인권에 대한 영향력도 크고 인권경영을 할 여력이 있는 소수 대기업을 중심으로 적용대상 기업을 한정하는 것이 필요하다. 그리고 공기업이나 외국기업에 대한 규제 원칙도 세워야 한다. 일반 사기업의 경우 시행 초기에는 대기업에 한정해서 인권실사를 법적으로 강제하는 것은 무리가 없을 것이고, 이를 통해서 사회적 제재가 강화될 수 있다.²¹⁷⁾ 기업의 성격과 규모에 따라 차등적으로 접근하는 것이 현실적인 방안이 될 수 있다.²¹⁸⁾

‘적용기업’의 범위는 모든 기업으로 하되, 5인 미만 사업장과 인권침해의 가능성이 적은 산업에 대해서 적용을 축소하거나 배제하고, 그 외에는 종업원 수를 기준으로 단계별로 적용할 수 있도록 한다. 우리나라에서 주 40시간제를 도입할 때, 2004년 7월 1일 1,000인 이상 사업장을 시작으로 기업 규모별로 단계적으로 도입하였으며, 금융·보험업, 정부투자기관, 지방공사 및 지방공단, 공공기관 등은 ‘04.07.01부터 주 40시간제를 시행하였다.

217) 이상수, “인권실사의 개념과 법제도화 가능성.” 「법과기업연구」 제5권 제1호, 2015, 96쪽.

218) 장민선, 「사회적 가치 창출을 위한 E.S.G. 기초연구 (II) -기업의 사회적 가치 실현을 위한 인권 실사 (due diligence) 제도 도입에 관한 연구」, 한국법제연구원, 2021, 113쪽.

<표 13> 주 40시간제 도입 경과 및 적용대상 사업장·근로자 수

	1,000인 이상	300~1,000인	100~300인	50~100인	20~50인	5~20인
도입 시점	04.7.0	05.07.01	06.07.01	07.07.01	08.07.01	11.07.01

다음으로 일정 매출 이상의 외국 법인의 경우 담합행위, 기업결합행위에 대해서는 형사적 처벌 등의 제재를 가하고 있다는 점을 고려하여 인권실사의 적용 범위로 하는 것이 가능하며, 이러한 규제가 이례적인 것은 아니다.²¹⁹⁾

다. 제2장 인권실사 이행체계

인권실사의 실효성을 확보하기 위해서는 인권실사를 추진하는 조직과 절차, 이사회 의 관여가 법안에 반영이 되어야 한다. 인권실사가 제대로 이행되기 위해서는 기업에 게 인권실사의 이행체계를 구축하고 운영하는 의무가 부여되어야 한다. 기업 내에 인권실사 정책수립, 이행책임자의 지정, 고충 처리기구가 있어야 하며, 이를 책임성 있는 기업 내 집단에서 시행할 수 있도록 이사회에서 책임지도록 법안에 규정해야 한다. 즉 경영책임자 등은 매년 기업의 인권실사 이행에 관한 계획을 수립하고 이사회에 보고, 승인받아야 한다.

기업이 인권실사를 위해 해야 할 구체적인 의무를 법안에 명시하고, 특히 이사회 의 역할을 명시하여 실효성을 보장해야 한다.

라. 제3장 인권실사

인권실사법은 기업에게 인권실사를 하도록 의무화하는 법인 만큼, 그 법은 의무기 업이 수행해야 하는 인권실사의 내용을 명기해야 한다. 인권실사의 구체적인 내용에 포함되어야 할 최소한의 사항은 이와 같다.²²⁰⁾

- 부정적인 현실적 및 잠재적 인권 영향의 식별 - 부정적 영향은 인권영향평가 등을 통해 자체적으로 파악하거나 주요 이해관계자의 소통을 통해서 식별될 수 있다.
- 식별된 부정적 인권 영향을 완화하거나 예방하기 위한 행동계획의 수립 - 행동계획의 수립과정에 이해관계자와의 소통이 보장된다.
- 행동계획의 실행과 추적, 만약 부정적 인권 영향의 해소가 긴급한 경우에는 행동계획의 수립 전에 먼저 완화하기 위한 조치를 실행하고 사후 행동계획의 수립으로 이를 평가하고 추적한다.
- 위 과정의 공시, 이해관계자의 청구 시 관련 정보의 공개

219) 희망을만드는법, 「기업의 인권존중책임 법제 기초연구」, 국가인권위원회, 2020, 243쪽.

220) 희망을만드는법, 「기업의 인권존중책임 법제 기초연구」, 국가인권위원회, 2020, 242~243쪽.

정책선언에 담아야 할 내용은 무엇인지, 인권영향평가는 어떻게 해야 하는지, 이해관계자의 참여는 어떤 식으로 보장해야 하는지, 고충처리 절차는 어떻게 제공해야 하는지, 공개는 어떻게 해야 하는지 등을 구체적으로 담아야 할 것이다.²²¹⁾ 중요한 부분은 이해관계자와의 소통협력과 이해관계자의 정보청구권이 명시되어야 한다. 인권실사는 권리자에 대한 인권피해를 예방 또는 방지하는 것이 주요 과제이며, 따라서 이해관계자가 인권실사 과정에 개입할 수 있도록 제도화해야 한다.

최근의 동향은 부정적 영향을 해소하는 행위의 이행 자체가 타율적으로 규제되고 있는바, 그러한 경향을 반영하여 '행동계획의 실행과 추적'을 강조할 필요가 있다. 그러한 차원에서 심각한 인권 위험이 발생한 경우에는 OECD 다국적기업 가이드라인 및 실사지침에서 제시하는 책임 있는 단절을 기업의 준수사항으로 제시할 수 있다.²²²⁾

기업이 인권존중책임을 실현하기 위해서는 기업이 이행하고 있는 인권경영, 또는 인권실사에 대해 적극적으로 공개해야 한다. 기업의 예측 가능한 인권리스크 요인, 기업과 인권체계, 인권실사 결과, 구제책 등 내용이 공개 내용에 포함되어야 한다. 공개되는 내용은 기업과 인권 실태를 평가하기에 충분한 정보를 공개해야 하며 주요 이해관계자들이 쉽게 접근할 수 있는 방식으로 정보를 공개해야 한다.²²³⁾ 따라서 인권실사법은 공개의 방식과 내용에 대해서 상세히 정의할 필요가 있다. 다만 세밀한 항목은 법 자체에서 규정하는 것보다 시행령 등이 이용될 수 있다.²²⁴⁾

마. 제4장 국가와 지방자치단체의 의무

인권실사의 주체는 기업이지만 국가는 인권보호의무가 있고, 사기업뿐만 아니라 공공기관, 공공조달 등 국가의 영역에 이르기까지 기업의 인권존중책임과 직접적으로 관련된다. 기업의 인권존중책임 이행을 위하여 국가는 크게 ① 정책의 일관성 확보 ② 인권실사의 규제와 촉진 ③ 분쟁 해결수단의 제공이라고 하는 세 역할을 담당한다. 이러한 역할을 효율적으로 수행하기 위해서 인권실사 전반을 책임지는 권한 있는 기관을 설치하고 실질적인 인권실사가 가능하도록 조직을 구성해야 한다. 이를 위해 기업인권위원회를 국무총리 산하에 둘 것을 제안한다.

기업인권위원회는 인권실사와 관련해 기업에 대한 이해관계자의 이의제기에 대해 조사·심의하고, 고위험 지역의 지정, 기업의 인권실사 지원, 관련 국제기구와의 교류·협력 등의 업무를 진행해야 한다. 위원회의 구성은 국무총리와 주무 부처의 장관, 사용자, 노동자, 시민사회 추천인 등 다양한 이해관계자로 구성되어야 한다. 인권실사에 대한 정책의 수직적, 수평적, 시간적 일관성을 높이기 위해 부처 간 협의를 위한 정책협의회의 구성 및 기업과 인권 국가기본계획과 관련한 사항이 주요한 입법사항으로

221) 이상수, 「인권경영, 세상을 바꾸는 패러다임」, 태학사, 2022, 52쪽.

222) 희망을만드는법, 「기업의 인권존중책임 법제 기초연구」, 국가인권위원회, 2020, 243쪽.

223) 법무부, 「기업과 인권 길라잡이」, 2021, 31~32쪽.

224) 이상수, 「인권경영, 세상을 바꾸는 패러다임」, 태학사, 2022, 52쪽.

제시될 수 있다.

정부는 기업의 인권실사에 대한 지침을 마련하여 보급하고, 기업이 제대로 정보를 공개할 수 있도록 정보 공개의 표준을 마련하고, 기업이 인권실사를 인권존중책임을 이행하는 방향에서 제대로 실행하고 있는지 평가할 수 있도록 안을 마련하는 등의 역할을 할 수 있도록 법안에 명시해야 한다. 그리고 인권침해당사자와 기업 간 분쟁을 해결하고, 기업의 인권실사 활동을 지원하는 등 이 법의 시행과정에서 나타나는 문제를 논의하고 해결할 위원회를 국무총리 산하에 설치할 수 있도록 법안에 명시해야 한다. 그리고 조사와 시정 권고 등 분쟁 해결 절차를 법안에 명시하여 실효적으로 이행될 수 있도록 해야 한다.

바. 제5장 권리구제

권리구제를 위해서는 인권침해 구제위원회의 설치, 손해배상, 입증책임 등이 법안에 규정되어야 한다. 고충 처리절차를 효과적으로 이행하기 위해 기업 내 인권침해 구제위원회 설치를 의무화할 수 있다. 인권침해 구제위원회는 고충 처리절차의 이행을 전담하고 조율하는 역할과 외부 구제절차와의 협의 과정 조절 등의 역할을 할 수 있다.

손해배상은 기업이 인권실사의무를 위반하여 피해가 발생했을 경우 법원을 통해서 민사구제를 청구할 수 있도록 해야 한다. 민사구제의 방식은 손해배상을 청구하거나, 기업에 일정한 행동의 금지 또는 이행의 명령을 법원으로부터 구할 수 있도록 해야 한다. 기업의 일정한 인권실사의무 위반으로 발생한 손해에 대하여 민사상 손해배상을 청구할 수 있도록 허용하는 규정을 두어야 한다.

법원에 의한 손해배상의 경우 피해자들의 사법적 구제에 대한 접근성과 그 실효성을 보장하기 위한 여러 제도적 보완수단에 대한 검토가 필요하다. 가령 외국의 피해자들이 소송을 제기한 경우 절차적 차원에서 고려가 이루어져야 하고, 일정한 인권실사 의무 위반으로 인한 피해가 발생한 경우에는 집단소송의 허용 가능성과 입증책임의 완화도 고려할 수 있을 것이다. 그리고 일정한 사실관계가 입증되고 공익성이 소명된 경우에는 그와 같은 사정이 소송비용의 부담비율에 반영될 수 있고, 이러한 가능성이 법률에 반영될 수 있을 것이다.²²⁵⁾

사. 제6장 벌칙

인권실사법이 만들어진다는 것을 법을 위반했을 때 일정한 법적 제재가 동반된다는 것을 의미한다. 인권실사법이 효과적으로 이행되기 위해서는 실사이행에 실패했을 때 책임을 묻고 기업의 인권침해로 인한 피해자들에게 구제를 제공하는 강력한 법적 책임을 기업에게 물을 수 있는 근거와 강력한 집행조치가 동반되어야 한다. 법적 제재는 형사적 제재, 행정적 제재가 각각 있을 수 있고, 이들 제재를 혼합할 수도 있다.

225) 희망을만드는법, 「기업의 인권존중책임 법제 기초연구」, 국가인권위원회, 2020, 247쪽.

법안에는 이해관계자의 이의제기권, 인권실사를 담당하는 행정기관 또는 정부 부처의 시정 권고 및 시정명령권이 명시되어야 한다. 기업이 인권실사법의 규정을 위반하여 미리 식별, 예방, 제거 또는 완화할 수 있었던 인권 위험이 발생하고 타인에게 손해를 입혔다면 손해배상의 책임이 있음을 명시해야 한다.

기업이 인권실사 의무를 불이행할 경우 즉 경영책임자 등 이사회 보고 누락, 인권 위험 식별의 불이행, 인권 위험 대책 미수립, 인권실사 보고서 허위 작성, 이해관계자에 대한 의견청취 불이행 등이 나타났을 때 벌칙을 부과할 수 있도록 해야 한다.

제5절 소결

4장에서는 의무적 인권실사를 도입하기 위한 국제사회의 노력과 우리나라에 의무적 인권실사 도입의 필요성, 그리고 의무적 인권실사를 법률로 제정하게 될 때 법안의 주요내용에 대해 살펴보았다.

EU는 일부 회원국이 선제적으로 인권실사를 법으로 의무화한 이후 대책으로 EU 회원국 사이에 불평등을 없애고, EU 차원의 경쟁력을 확보하기 위해 통일적인 인권실사법 제정을 추진하고 있다. 2023년 EU 기업 지속가능성 실사지침의 통과가 유력하며, 지침의 통과 이후 EU 회원국은 지침을 기준으로 자국 내 인권실사법 제정을 추진하게 된다. 그리고 2025년 이후 본격적으로 인권실사법이 적용되기 시작하면 EU에 수출하는 우리나라 기업들도 의무적으로 실사의 주체, 또는 대상이 된다.

UN도 의무적 인권실사를 국제조약으로 만들고자 하는 노력을 지속하고 있고, 기업인권조약 최종안을 작성하였다. 이제 UN은 기업인권조약 최종안을 가지고 세계 각 나라 정부와 협상을 진행하고, 국제조약으로 만들기 위한 노력을 진행할 것이다.

EU에 수출을 유지 확대하기 위한 경제 산업적 측면과 더불어 기업의 인권존중책임 이행 방식이 자율규제에서 타율규제로 바뀌고 있고, 특히 법률을 통한 의무화가 진행되고 있다. 국제사회도 우리나라에 의무적 인권실사를 법률로 시행하도록 요구하고 있으며, 우리나라 국가인권위원회 또한 인권실사를 법률로 도입할 것을 요구하고 있다.

이제 인권실사법의 제정과 이행은 미룰 수 없는 과제가 되었다. 저자는 인권실사법이 조속히 도입되어야 함을 강조하며, 외국의 입법 사례를 참고하여 법안에 반드시 담겨야 할 내용을 다음과 같이 제안하였다. 우선 기업과 인권 이행원칙이 제시한 국가의 인권보호의무, 기업의 인권존중책임, 구제에의 접근이 명시적으로 제시되어야 한다. 그리고 우리나라는 아직 인권실사에 대한 정의나 내용을 정리한 법안이 없으므로 기업이 지켜야 할 인권의 기준과 범위, 인권실사와 관련된 용어에 대한 정의, 인권실사법의 적용대상에 대해 제안하였다. 그리고 인권실사를 제대로 이행하기 위한 이행체계와 국가와 지방자치단체의 의무, 그리고 인권침해 당사자에 대한 권리구제 방안이 필요함을 주장하였다. 마지막으로 인권실사의 이행을 강제하는 법률적 제재로 형사적 제재, 행정적 제재, 손해배상과 같은 민사적 제재의 방식이 필요함을 주장하였다.

제5장 결론

기업의 활동 범위가 세계로 넓어지면서 기업의 영향력이 크게 확대되었고, 다국적 기업의 영향력은 한 국가나 정부의 영향력을 넘을 정도로 커졌다. 기업의 사회에 대한 영향력이 증대되면서 인권에 미치는 영향도 함께 확대되었다. 기업이 모든 사람의 인권 향유에 대한 영향력이 커진 만큼 기업의 책임이 커지고 그 책임에 마땅한 행동을 해야 한다는 사회적 기대가 형성되었다. 따라서 기업에 인권경영을 요구하는 목소리는 점차 확대되었다.

인권경영은 국가는 인권보호의무를 지고, 기업은 인권존중책임을 지며, 인권피해자에게 구제책을 제공해야 하는 것으로 이해된다. 인권경영은 기업을 경영하는 과정에서 인간의 존엄과 가치를 중시하고 보호하는 경영 활동이며, 국제인권규범에 근거하여 실행하는 인권친화적인 경영 활동으로서, 인권선언을 하고, 인권에 대한 영향평가를 통해 인권 문제에 사전예방적으로 대처하며, 그 성과를 공개하고, 인권침해 피해자에게 구제절차를 제공하는 것으로 정의된다. 인권경영을 실체화하는 데서 가장 중요한 것이 인권실사다. 인권실사 관행은 ‘UN 기업과 인권 이행원칙’과 ‘OECD 다국적기업 가이드라인(2011년 개정안)’이라고 하는 세계적으로 인정되는 기본 규범을 중심으로 부상했다. 이 두 규범은 인권실사법의 입법과정에서 상당한 이점을 제공한다. 이 국제규범을 통해 인권실사의 이행과 책임 있는 기업 행위 보장을 위한 수많은 핵심원칙, 개념, 실질적 단계 절차가 이미 시험 되었고, 많은 국가의 지지를 받고 있다. 인권실사는 인권영향평가를 통해 기업이 일으킬 수 있는 인권 문제를 사전예방적으로 대처하며, 그 성과를 공개하는 순환적 활동을 의미한다. 인권실사의 실행은 인권영향평가를 실시하고, 인권영향평가의 결과를 경영에 반영하여 실행하며, 경영에서 시행한 결과가 성과를 얻고 있는지 평가·분석하며, 이러한 과정을 전부 공개하는 과정으로 이루어진다. UN 기업과 인권 이행원칙에서 인권실사의 구체적 내용이 제안된 이후 기업의 자발적 참여로 시행되기 시작했다. 기업의 자발적 참여를 요구하는 연성 규범만으로는 인권실사를 통한 기업의 인권침해를 효과적으로 방지할 수 없다는 비판과 경험을 통해 경성 규범으로 규제하려는 질적 변화를 시도하고 있다. 인권실사의 의무화는 기업의 인권실사 활동에 대해 공개를 의무화하는 방식으로 먼저 진행되었다. 미국 캘리포니아 공급망 투명성법과 영국과 호주의 현대노예방지법 등이 그것이다. 이 법안들은 기업이 인권존중책임을 다하기 위해 어떤 인권실사 활동을 기울이고 있는지 정보를 공개하는 것을 의무화함으로써 기업의 노력을 요구하고 있다. 하지만 인권실사의 이행 자체를 의무화하고 있지 않아서 기업에 대한 실사이행을 강제할 수 없다는 한계는 분명히 있었다. 그리하여 인권침해 가능성이 크거나 심각한 인권침해 행위에 대해 인권실사의 의무를 부과하고자 하는 노력이 진행되었고, 네덜란드 아동노동 공급망 실사법이 만들어졌다. 이 법은 해당 기업과 기업에 연관된 공급망에서 제품 또는 서비스의 생산과정에서 아동노동이 발생했는지 식별하고 공급망에서 아동노동을 방지하기 위한 적절한 행동 조치를 해야 하는 의무를 담고 있다. 이후에는 인신매매,

강제노동 등 특정한 인권 분야가 아니라 국제인권규범이 규정하는 모든 인권 분야에 대해 포괄적으로 인권실사 의무를 부과하려는 입법이 EU를 중심으로 시작되고 있다. 프랑스 실사의무법, 독일의 공급망 실사법, 노르웨이 투명성법이 제정되었으며, EU는 기업 실사와 기업 책임에 관한 결의안이 통과를 앞두고 있다. 전 세계로 확대되고 있는 ESG 움직임과 EU와 UN의 의무적 인권실사를 도입하기 위한 활동을 생각하면 기업에 대한 인권경영 요구는 더욱 확대될 것이다. EU의 움직임으로 촉발된 인권환경 실사 의무화에 대한 움직임은 세계적 범위에서 의무적인 공급망 실사법의 제정을 가속할 것으로 전망된다. EU는 회원국에 의무적인 공급망 실사법의 도입을 촉구하고 있다. UN 차원에서는 ‘기업인권조약’과 같은 규범을 만들려는 노력이 진행되고 있다.

우리나라의 경우 국가인권정책 기본계획에 ‘기업과 인권’을 포함하고, 법무부가 발행한 인권실사를 핵심 내용으로 하는 ‘기업과 인권 길라잡이(2021)’와 같은 가이드라인을 통해 공공기관뿐만 아니라 민간 기업에도 인권실사를 실시하도록 독려하고 있다. 하지만, 우리나라의 인권실사와 관련한 각종 규제와 규범들은 강제성이 없어 기업의 자발적 참여에 의존하고 있다. 공공기관과 공기업의 경우에는 평가 기준에 인권영향평가 내용이 도입됨으로써 공공기관을 중심으로 인권실사를 실시하려는 노력이 이루어지고 있지만, 먼저 법제화한 EU 국가들보다는 내용이 부족한 것이 현실이다.

기업의 인권존중책임을 비롯한 ESG 요소가 강화되는 추세는 우리나라 기업에게 인권 보호 및 실사 의무를 이행할 것을 강하게 요구하고 있다. 이미 글로벌 협력사의 요구뿐만 아니라 해외 현지에 진출한 기업이 그 나라 실사법의 대상이 되는 등 글로벌 공급망에서 요구하는 기준을 충족하는 것이 필수가 되어가고 있다. 이러한 새로운 생태계 및 기준은 대기업뿐만 아니라 중소·중견기업에도 점차 확대되는 추세이며, 수출을 주력으로 하는 우리나라 기업은 제때에 대응을 위한 방안을 찾고 인프라를 구축해야 할 필요가 있다. EU나 UN이 추진하고 있는 인권환경실사의 궁극적인 목적이 기업들이 환경과 인권 관련 리스크를 관리할 수 있는 경영체계를 구축하도록 하는 것이고, 이것은 최근 글로벌 투자자들이 가장 강하게 요구하고 있는 것임을 고려할 때, 우리나라도 더 적극적으로 기업들이 인권실사와 관련된 국제기준을 지킬 수 있도록 준비를 할 필요가 있다. 우리나라에서도 인권실사법 도입을 위한 구체적 논의가 시작되어야 한다.

인권실사법은 기업이 인권을 존중하고, 기업에 의한 인권침해 피해자들이 정의와 구제에 접근할 수 있도록 하는 꼭 필요한 법안이다. 인권실사법이 효과적으로 도입되고 이행되기 위해서는 실사이행에 실패했을 때 책임을 묻고 기업의 인권침해로 인한 피해자들에게 정의와 구제 실현을 제공하는 굳건한 법적 책임에 대한 근거와 강력한 집행조치가 수반되어야 한다. 인권실사법의 의미 있는 제정과 이행을 위해서는 확실한 행정적, 민형사상의 책임이 법안에 포함되어야 하며, 정부는 인권실사법과 함께 그 책임구조를 수립할 의무가 있다.

UN 기업과 인권 이행원칙과 OECD 다국적기업 가이드라인 등 인권실사에 대한 국제규범이 만들어 진지 10년이 지나고 있다. 이 동안 인권실사의 도입과 실행은 많은

발전과 변화를 거듭해왔다. 우리나라에서도 이제 인권실사를 법적 의무로 도입하자는 논의가 진행되고 있으므로, 지난 과정에서 인권실사가 제대로 적용되고 실행되었는지에 대해 분석하고, 법안을 작성하는 과정에서 실효성이 있는 인권실사법이 될 수 있도록 법안에 담을 내용을 구체화하기 위한 노력을 해야 할 때이다.

우리나라에서 인권실사를 법적 의무로 도입하기 위한 본격적인 노력을 진행해야 한다. 2022년 12월 11일 대한민국 국회에서 ‘인권실사’와 관련한 중대한 법안이 발의되었다. ‘해외자원개발사업법 개정안’인데, 내용은 군부 쿠데타가 발생한 미얀마와 같이 ‘분쟁 및 고위험 지역’에서 정부의 지원을 받는 국외자원개발사업을 하려면 인권과 환경에 대해 실사(due diligence)를 해야 한다는 의무를 담고 있다. 우리나라에서 인권실사를 의무로 도입하는 최초의 법안이다.

하지만 아직 우리나라는 기업의 인권존중책임과 인권실사에 대한 명확한 법 규정이 제정되지 않은 상태이므로, 이를 규정할 수 있도록 기존 상법 등에 포함하는 방식보다 개별법을 제정하는 방향으로 입법을 추진해야 한다. 인권실사법의 주요 입법 내용은 기업의 인권존중책임에 대한 정의, 인권실사의 방식과 내용, 인권실사의 적용대상 기업과 적용 인권항목, 인권실사의 불이행에 대한 법적 제재 방안, 기업의 인권실사에 대한 정보 공개, 인권실사를 확대하고 제대로 이행하기 위한 국가의 역할 등이 포함되어야 할 것이다.

EU 등 의무적 인권실사를 도입한 국가에 수출하거나 무역 차원의 필요성에 의해 인권실사를 도입하자는 논의도 많이 이루어지고 있다. 필요한 과정이다. 하지만 우리나라 기업들의 규모와 영향력을 고려할 때 세계적 차원에서 인권 보호와 증진을 위해서도 인권실사법 제정은 필요하다. 하지만 더욱 중요한 것은 지금 이 순간에도 산업 현장에서 노동자들이 산재를 당하고, 부당노동행위로 고통받고, 기업의 제품과 서비스의 문제로 고통을 겪는 국민이 있다. 가슴기 살균제 문제나 삼성 백혈병 문제가 먼 과거의 일이 아니다. 우리나라 기업들이 의무적 인권실사법의 도입을 통해 인권을 존중하는 기업 운영을 지금보다 더 잘 할 수 있는 계기가 만들어지길 기대한다. 그리고 이 논문이 조그마한 도움을 되기를 기대한다.

참고 문헌

1. 국내 문헌

가. 단행본, 연구보고서

- 구정우, 「인권경영표준지침 개발연구」, 성균관대학교 산학협력단, 2019.
- 국가인권위원회, 「기업과 인권이행지침: UN ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크의 실행」, 2011.
- 국가인권위원회, 「인권경영 가이드라인 및 체크리스트」, 도서출판 한학문화, 2014.
- 국가인권위원회, 「기업과 인권 NAP 수립을 위한 연구」, 2015.
- 국가인권위원회, 「제4차 국가인권정책기본계획(인권NAP) 권고」, 2022.
- 국가인권위원회 등, 「2010년 기업과 인권포럼 보고서 인권경영의 이해」, 도서출판 한학문화, 2010.
- 기업책임시민센터, 「기업과 인권 로드맵 연구」, 국가인권위원회, 2016.
- 법무부, 「기업과 인권 길라잡이」, 2021.
- 법제처, 「법령 입안·심사 기준」, 2022.
- 세계변호사협회, 「IBA 기업 변호사를 위한 기업과 인권 실무지침(번역본)」, 대한변호사협회, 2016.
- 이상수, 「인권경영, 세상을 바꾸는 패러다임」, 태학사, 2022.
- 장민선, 「사회적 가치 창출을 위한 E.S.G. 기초연구 (II) -기업의 사회적 가치 실현을 위한 인권 실사 (due diligence) 제도 도입에 관한 연구」, 한국법제연구원, 2021.
- 존 제러드 러기 지음·이상수 옮김, 「기업과 인권」, 필맥, 2014.
- 희망을만드는법, 「기업의 인권존중책임 법제 기초연구」, 국가인권위원회, 2020.
- GRI, 「GRI G4 지속가능성 보고 가이드라인(한글판)」, 2013.
- KNPC, 「OECD 다국적기업 가이드라인 번역본(2015)」, 2015.
- KNCP 등, 「기업책임경영을 위한 OECD 기업실사 지침(번역본)」, 2018.
- UN Global Compact 한국협회, 「기업과 인권 지침서-실사(Due Diligence) 가이드라인」, 2022.

나. 논문

- 김동현, “의무적 인권실사의 해외 입법 동향과 국내 법제화 방안”, 「서강법률논총」 제11권 제1호, 서강대학교 법학연구소, 2022.
- 김서현·서지현·신희용·원지우, 「체크리스트를 넘어-인권존중 실현을 위한 인권실사 입법화를 위한 제언」, 기업과 인권 네트워크, 2023.
- 김인재, “노동분야의 ‘기업의 사회적 책임(CSR)’ 과 노동법적 과제 : 기업의 국제적 행동규범을 중심으로”, 「노동법연구」, 서울대학교 노동법연구회, 제18호, 2005.
- 김현주, “기업경영에서의 인권경영 도입에 관한 연구”, 단국대학교 박사학위논문, 2019.
- 안건형·오지현, “다국적기업의 무역·투자에서 발생하는 기업책임경영(RBC) 및 기업인권(BHR) 관련 분쟁사례와 시사점”, 「무역상무연구」 제88권, 한국무역상무학회, 2020.
- 안건형·조인호·권희환, “기업책임경영(RBC)의 국제입법 동향과 정책적 시사점”, 「무역상무연구」 제75권, 한국무역상무학회, 2017.
- 양천수, “인권경영을 둘러싼 이론적 쟁점”, 「법철학연구」 제17권 제1호, 한국법철학회, 2014.
- 오상호, “독일의 지속가능한 발전을 위한 공급망 실사법 제정 경위와 평가”, 「노동법논총」 제53집, 한국비교노동법학회, 2021.
- 오현석, “EU ‘기업 지속가능성 실사지침’ 의 법적 쟁점에 대한 고찰 - 프랑스 실사의무화법 위반사례를 중심으로”, 「국제경제법연구」 20권 3호, 한국국제경제법학회, 2022.
- 육소영, “공급망 투명화법-미국과 EU의 공급망 투명화법을 중심으로”, 「영남법학」 46권, 영남대학교 법학연구소, 2018.
- 이동승, “기업의 사회적 책임:법적 규제의 한계와 과제를 중심으로”, 「안암법학」 제29권, 안암법학회, 2009.
- 이상수, “기업과 인권이슈에 대한 국제사회의 대응 : UN 기업인권규범 및 기업인권 이행지침의 재평가”, 「법과사회」 제44권, 법과사회이론학회, 2013.
- 이상수, “인권실사의 개념과 법제도화 가능성.” 「법과 기업 연구」 제5권 제1호, 서강대학교 법학연구소, 2015.
- 이상수, “기업의 인권침해에 대한 법적 규제”, 「법과 기업 연구」 제8권 제3호, 서강대학교 법학연구소, 2018.
- 홍성수, “기업과 인권에 대한 국제사회의 대응 -최근 UN의 논의에 대한 비평-” 「법학논총」 제35권 제2호, 단국대학교 법학연구소, 2011.

다. 토론회, 보고서 등 기타자료

- 강노경, “EU 공급망 실사지침(안) 주요내용과 기업사례”, 「EU Trade Brief/2022. 5.11.」, 한국무역협회 브뤼셀지부, 2022.
- 강애림, “EU 의회 기업실사지침 안의 주요내용과 시사점”, 「KIEP 세계경제 포커스」 4권 32호, 대외경제정책연구원, 2021.
- 김남희, “UN 사회권 심의 NGO 대응활동 소개” 「UN 사회권위원회 최종권고, 그 의미와 실현방안토론회 자료집」, 국가인권위원회, 2017.
- 김동현, “인권정책기본법안 공청회 토론회”, 「인권정책기본법 제정안 온라인 공청회」, 법무부·국가인권위원회, 2021.
- 김민우, “BHR과 ESG의 비교분석: EU의 BHR 법제화를 중심으로”, 휴먼아시아, 2021.
- 김수아, “인권정책기본법 제정안 공청회 발제문”, 「인권정책기본법 제정안 온라인 공청회」, 법무부·국가인권위원회, 2021.
- 김혜성, “‘EU의 인권 및 환경 실사 의무화 지침’ 관련 안내”, 김앤장 법률사무소 뉴스레터, 2022.
- 남궁준, “기업의 노동·인권·환경 실천감독 및 실사 의무 법제화 동향”, 「국제노동브리프」 2021년 11월호, 한국노동연구원, 2021.
- 남승현, “해외 인권과 환경 공급망 실사법 현황 및 시사점”, 「주요국제문제분석」 2022-39, 국립외교원 외교안보연구소, 2022.
- 박상희, “OECD, 기업책임경영을 위한 실사지침 제정”, 주오이시디대표부, 2018.
- 박정택·김혜성, “ESG와 인권 실사: 인권 실사의 매력과 함정”, 「노동법률」 359호, 중앙경제, 2021.
- 송세련, “기업과 인권 NAP 의미와 과제”, 「제2회 기업과 인권 포럼 보호·준중·구제의 이행 토론회 자료집」, 법무부·국가인권위원회, 2021.
- 안재용·권지연·김도연, “EU 공급망실사법 주요내용 및 사례”, 대한무역투자진흥공사(KOTRA), 2022.
- 양경제, “협력업체·공급망에 대한 노동인권실사 의무화 동향”, 「노동법률」 365호, 중앙경제, 2021.
- 이관영, “EU 공급망 실사지침 주요내용 및 시사점”, 「IBK 경제브리프」 885호, IBK경제연구소, 2023.
- 이상수, “사회적 가치 관점에서 본 프랑스 실사의무화법 제정의 의의”, 한국법제

- 연구원 이슈페이퍼, 2021, 26쪽.
- 이은경, “법무부 인권정책기본법안 공청회 토론문-기업과 인권 내용을 중심으로”, 「인권정책기본법 제정안 온라인 공청회」, 법무부·국가인권위원회, 2021.
- 이은선·최유경, “ESG 관련 개념의 정리와 이해”, 「사회적가치 이슈페이퍼」 21-19-④, 한국법제연구원, 2021.
- 정신영, “인권실사 의무화 법제 도입의 한국적 과제”, 「ESG 제도화 포럼-인권, 환경, 거버넌스 실사 의무화 법제의 국제적 현황과 한국의 과제」, 국회ESG포럼·유엔글로벌콤팩트한국협회·대한변호사협회, 2022.
- 대신경제연구소, “EU 공급망 실사법 제정과 기업대응(사례)”, 「DERI ESG Issue Report」, 2021.
- 법무법인화우 ESG센터, “EU 공급망 실사지침 이사회 수정안 발표”, 「LEGAL UP DATE」, 2023.
- Maren Leifker, “독일 공급망 실사법의 의미와 한계”, 「국제노동브리프」 2021년 11월호, 한국노동연구원, 2021.

2. 외국 문헌

- Macchi, C. and C. Bright, “Hardening Soft Law: The Implementation of Human Rights Due Diligence Requirements in Domestic Legislation”, BIICL, 2019.
- Moran, Timothy H, “The United Nations and transnational corporations: a review and a perspective”, 「Transnational Corporations」, Vol.18, No.2, 2009.
- Roling, Sandra and Thomas Koenen, “Human Rights Impact Assessments : A Tool towards Better Business Accountability”, CSR Europe, 2010.
- Ruggie, John G. and John F. Sherman, “The Concept of ‘Due Diligence’ in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Reply to Professor s Bonnitca and Mccorquodale”, European Journal of International Law, 28(3), 2017.
- Weissbrodt, David G. and Muria Kruger, “Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights”, 「The American journal of International Law」, Vol. 97, No 4, 2003.
- ACTRAV, “The ILO MNE Declaration: Your guide to the MNE Declaration 2017” ,

- 「ACTRAV Bureau for Workers’ Activities What’s in it for Workers」, 2017.
- Amnesty International, “Human Rights Principles for Companies” , 1998.
- BIICL, Civic Consulting and LSE, Study on due diligence requirements through the supply chain_Final Report, European Commission, 2020.
- Committee on Economic, Social and Cultural Rights, “Concluding Observations on the Fourth Periodic Report of the Republic of Korea” , E/C.12/KOR/CO/4, 6 October 2017.
- European Coalition for Corporate Justice et al, “Debating mandatory Human Rights Due Diligence legislation: A Reality Check” , 2020.
- European Commission, “Study on due diligence requirements through the supply chain” , BIICL, 2020.
- Human Rights Council, “Report of the Working Group on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and other Business Enterprises on its Visit to the Republic of Korea” , A/HRC/35/32/Add.1, 1 May 2017.
- IFC/IBLF, Guide to Human Rights Impact Assessment and Management, 2010.
- OECD, 「OECD due diligence guidance」 , 2018.
- Office of the High Commissioner for Human Rights, 「Human rights and transnational corporations and other business enterprises, Human Rights Resolution」 , 2005/69, E/CN. 4/RES/2005/69.
- Office of the High Commissioner for Human Rights, 「Responsibilities of Transnational Corporations and related Business Enterprises with regard to Human Rights」 , 20, April 2004, E/CN. 4/Dec/2004/116.
- OHCHR, “UN Human Rights ‘Issues Paper’ on legislative proposals for mandatory human rights due diligence by companies” , 2020.
- UN, “Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights” , U.N. Doc. E/CN. 4/Sub.2/2003/12/Rev. 2, 26 August 2003.
- UN Commission on Human Rights, 「Human Rights Resolution 2005/69: Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises」 , 20 April 2005, E/CN. 44/RES/2005/69, 2005.
- UN Human Rights Council, Protect, respect and remedy : a framework for business and human rights : report of the Special Representative of the Secretary

-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, 2008, A/HRC/8/5.

UN Human Rights Council, Guiding Principles on Business and Human Rights : Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy“ Framework, 2011, A/HRC/17/31.

UN Subcommission on the Promotion and Protection of Human Rights, Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights, 2003, E/CN. 4/Sub.2/2003/12/Rev. 2.

Abstract

Institutionalization Plan for Corporate Human Rights Due Diligence

Choi, Han Seok

Department of Law

The Graduate School of University of Ulsan

Traditionally, human rights have been developed in the direction of responding to violations by state authorities. However, as the influence of corporations has grown as much as that of the state in modern society, human rights violations due to corporate activities have frequently occurred. In order to solve this problem, business and human rights or human rights management is emerging as a hot topic. There is now no disagreement about the claim that corporations are responsible for human rights. Then, how does human rights management work? The most influential and representative international norm on human rights management is the 'Guiding Principles on Business and Human Rights' written in 2011 by former UN Secretary-General John Ruggie. Regarding business and human rights, John Ruggie presented three principles: the state's duty to protect human rights, business' responsibility to respect human rights, and access to relief. The state's duty to protect human rights is to effectively deal with it through policies, laws, regulations, and rulings to prevent human rights violations by corporations. A company's responsibility to respect human rights means that a company must not violate the human rights of others and must deal with the negative human rights impacts of which it has been involved. Access to remedies means that in the case of human rights violations by a company, the victim must seek judicial and non-judicial remedies. A key means of realizing a company's responsibility to respect human rights is 'human rights due diligence'. Human rights due diligence means that a company examines in advance whether its activities may infringe on the human rights of others, and if there is such a possibility, it takes care to prevent human rights violations from occurring by taking that into consideration and managing

the business, and the progress and results of such activities is an activity that discloses. The characteristic of human rights due diligence is that companies carry out procedures to prevent human rights violations in their own activities in a proactive manner. Companies must conduct human rights impact assessments, reflect the results of the assessments on management, evaluate whether the results of management are effective, and disclose information to stakeholders about this series of processes and ensure their participation. The subject of human rights management is a company, and it is also a company that conducts human rights due diligence at a cost. In the early stage of human rights due diligence, it was introduced in a way that required companies to voluntarily conduct human rights management and human rights due diligence.

In fact, it is natural for companies to conduct human rights due diligence in order to fulfill their responsibility to respect human rights, but it is costly for companies. Therefore, there is no reason for companies to voluntarily implement it, and in fact, the speed of spread has been very slow. In order to solve this problem, the international community has developed in the direction of forcibly accepting the responsibility of respecting human rights by companies. There is already a movement to introduce 'human rights due diligence' into legislation, especially in the EU. In France, due diligence laws were introduced in 2017, and in Germany, supply chain due diligence laws have been applied since this year. Foreign human rights due diligence laws extend the scope of human rights due diligence to the 'supply chain'. The supply chain includes not only the company itself, but also the places that supply raw materials and materials to itself, related companies that use or sell products made by the company, and subcontractors and subcontractors of the company.

A bill on human rights due diligence was also submitted in Korea. This is the 'Amendment to the Overseas Resources Development Business Act' proposed in December 2022. This bill contains an obligation to conduct due diligence on human rights and the environment in order to conduct government-sponsored overseas resource development projects in "conflict and high-risk areas." Although the scope of applicable companies is narrow, it is the first law in Korea to introduce human rights due diligence as a duty. In Korea, discussions are under way to introduce due diligence on human rights to all companies. The Human Rights Due Diligence Act is a necessary piece of legislation to ensure that companies respect human

rights and that victims of human rights abuses by them have access to justice and remedies. In the thesis, it was emphasized that the Human Rights Due Diligence Act should be introduced as soon as possible, and the contents that must be included in the law were suggested by referring to foreign legislative cases. In the bill, the state's duty to protect human rights, the responsibility of business to respect human rights, and access to relief, as suggested by the Guiding Principles on Business and Human Rights, must be explicitly presented. Since Korea has yet to have a bill that outlines the definition or content of human rights due diligence, the standards and scope of human rights that companies must abide by and definitions of terms related to human rights due diligence must be included. All companies are subject to the Human Rights Due Diligence Act, but they are different depending on the size of the company and the risk of human rights violations. In addition, it was argued that an implementation system to properly implement human rights due diligence, the obligations of the state and local governments, and a remedy for the rights of those who violated human rights are needed. Lastly, it was argued that civil sanctions such as criminal sanctions, administrative sanctions, and compensation for damages are necessary as legal sanctions to enforce human rights due diligence. We must ensure that the Human Rights Due Diligence Act does not become a paper tiger that does not bring real positive change to people, or at worst, it does not become a new means of greenwashing that companies can continue to cause harm and cover it up.

Key words: business and human rights, human rights management, human rights due diligence, human rights due diligence law, corporate responsibility to respect human rights, ESG