

# 기업인권실사 법제 동향 및 시사점

박영아

Due Diligence

# 기업인권실사 법제 동향 및 시사점

박영아

공익인권법재단 공감 변호사

## 요약문

## S U M M A R Y

인권 보장의무의 수범자는 통상 국가로 상정되어 왔기에 기업 활동의 준거로서의 인권 및 그 실천에 관한 논의는 최근에서야, 특히 2011년 유엔 인권이사회의 유엔 기업과 인권 이행지침(United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGP)의 채택으로 본격적으로 올랐다고 볼 수 있음.

UNGP의 첫 번째 기둥(pillar)인 “인권을 보호할 국가의 의무”는 제3자에 의한 침해로부터 인권을 보호할 의무를 말함. 이는 인권을 존중(respect), 보호(protect), 실현(fulfill) 할 국가의 인권보장의무 중 일부로서, 제3자에 대한 당연히 기업도 포함된다는 점에서 새로운 개념이 아님. 두 번째 기둥인 “인권을 존중할 기업의 책임” 역시 타인의 인권을 침해하지 말아야 한다는 일반적 원칙에 기반을 둔 것으로 새로운 개념은 아니나, 초점이 “제3자의 인권 침해로부터 보호할 의무가 있는 국가”에서 해당 제3자인 기업으로 옮겨갔다는 점, 그리고 “인권을 존중할 기업의 책임”을 어떻게 이행할 것인지에 관하여 구체적 지침을 제공함으로써 기업에 적극적 행동을 주문하고 있다는 점에서 새로운 논의의 장을 열었다고 볼 수 있음.

기업을 위한 인권 존중책임 이행 지침의 중심을 이루는 것은 “인권에 대한 부정적 영향을 식별, 방지, 완화 그리고 어떻게 대처하는지를 설명하기 위한 인권실사 절차”임. 이는 기업이 사업을 벌이는 과정에서 타인의 인권을 침해하지 않기 위해 기울여야 하는 주의의무에 상응하는, 해당 주의의무를 다하기 위한 행동지침에 해당함.

기업과 인권에 관한 국내 논의는 한국 기업이 인권침해에 연루된 구체적 사건에 대한 시민사회의 문제제기에서 본격적으로 시작되었다고 볼 수 있음. 그러나 특히 기업의 해외사업과 관련해 발생한 사건의 경우 그 역외성으

로 인한 사법적 구제의 어려움, OECD 다국적 기업 가이드라인에 따른 국내 연락사무소에 대한 이익제기와 같은 비사법적 절차의 비구속성과 관계 부처와 기관의 전문성, 적극성의 부족과 관련 기업의 인식이나 협조 결여 등으로 인해 실질적 구제까지 이어진 사례가 거의 없음. 특히 UNGP에 따른 인권실사가 준거로 활용된, 즉 인권실사를 제대로 이행했는지 여부가 판단기준이 된 사례는 찾아보기 어려움. 국가의 적극적 의지의 흠결은 일관적·체계적 계획이 보이지 않는 국가인권정책기본계획의 기업과 인권 관련 내용에서도 드러남. 다만 전국 지자체와 정부기관들이 국가인권위원회의 권고를 수용하면서 공공기관들은 인권영향평가를 포함한 인권경영 실행계획을 수립하여 시행 중에 있고, 정부가 발의하여 현재 국회에 계류 중인 「인권정책기본법(안)」은 기업의 인권 존중책임에 관한 일반규정을 포함함.

최근 유럽에서 의무적 인권·환경실사에 관한 논의는 2021년 초 유럽연합 의회가 집행위원회에 기업의 공급망 실사를 의무화하는 지침 발의를 요구하는 결의문을 채택하고, 2022년 초 유럽연합 집행위원회가 '기업 지속가능성 실사 지침안'을 공개하면서 급물살을 타게 됨. 이는 국내에서도 인권실사의무화법제에 관한 논의가 대두되는 계기로 작용함. 다만 의무적 인권실사 법제화가 기업의 인권존중책임의 실질적 이행을 담보하기 위해 형식적 절차 이행으로 기업에 대한 면책의 근거가 되지 않도록 하고, 입증책임 전환 등 피해자가 구제에 접근할 수 있도록 보장하는 장치 마련 등이 중요하게 고려되어야 하는 요소임.

기업인권실사 법제 동향 및 시사점

# 목차

## CONTENTS

# 기업인권실사 법제 동향 및 시사점

I. 들어가며	07
II. 기업의 인권 존중 책임과 인권실사의 의의	08
III. 기업의 인권 존중 책임과 인권실사에 관한 국내 논의 동향	13
1. 한국기업이 인권 침해에 연루된 사건에 대한 시민사회의 문제제기	13
2. 정부의 기업과 인권 관련 정책	17
IV. 기업인권실사에 관한 국제 논의 동향	23
V. 기업인권실사 법제화 관련 고려 사항	26
VI. 시사점	29
참고문헌	31



---

# I.

## 들어가며

---

- 기업의 인권에 대한 영향은 주로 국제사회에서 논의되어 온 주제임. 문제의 핵심은 주권국가를 중심으로 한 국제질서에서 다국적 기업의 형태로 활동하는 초국적 자본에 대한 규율 또는 책임성의 공백에 있다고 할 수 있음.
- 국제인권법은 기업 활동에 대한 준거로서 일찍부터 부각되었으나, 국가가 아닌 기업을 국제인권법의 수범자로 볼 수 있는지에 관한 논란을 벗어나기 어려웠음.
- 2011년 채택된 유엔 기업과 인권 이행지침에 기반을 둔 의무적 인권실사 법제화 움직임은 국내법의 집행력을 활용하고 국제인권법을 준거로 한 기업의 초국가적 활동에 대한 규율과 책임성 확보의 시도로 볼 수 있음. 이하에서 차례로 살펴보겠음.



## II.

# 기업의 인권 존중 책임과 인권실사의 의의

○ 인권침해의 전형적 주체로 상정되는 것은 통상 국가이며, 제2차 세계대전 이후 국제인권법은 이러한 전제 위에 발전되어 옴. 그런데 1960년대 이후 다국적 기업의 성장으로 개별 국가에 못지않거나 더 큰 영향력을 가진 기업의 역할에 주목하게 됨.<sup>1)</sup>

- 1972년 유엔 경제사회이사회 (Economic and Social Council, ECOSOC)는 유엔 사무총장에게 다국적 기업의 개발과정과 국제관계에 대한 영향을 연구할 선도적 인사들을 위촉하도록 요청하는 결의<sup>2)</sup>를 채택함. 결의의 배경에는 서방 국가들의 옛 식민지에서 탈피한 신생 독립국가들이 정치적 독립을 획득한 후에도 여전히 예전 식민권력의 경제적 지배를 받고 있다는 문제의식이 있었음. 해외 다국적 기업들의 커지는 존재감이 이러한 상황을 가시적으로 보여주는 것이었음.

- 위 결의는 “이러한 기업들이 종종 기술과 자본을 저개발국에 이전하는 효과적 중개자이기도 하지만, 그 규모와 세력이 진출국의 경제 전체를 능가하기 때문에 그 역할은 때로는 경외의 대상이 되기도 한다. 국제사회는 아직 이러한 기업들의 활동으로 인해 제기되는 과제에 대처하기 위한 명확한 정책과 체계가 마련되어 있지 않다.”라고 한 1971년 유엔 세계 경제 조사<sup>3)</sup>를 인용하였으며, 결의에 따라 구성된 ‘선도적 인사 그룹(Group of Eminent Persons)’은 “다국적 기업들이 가지고 있는 상당하고도 초국가적 세력에도 불구하고, 정부와 달리, 그들의 정책과 행위에 대해 광범위한 유권자들에게 직접적으로 책임을 지지 않

1) Bernaz, N., Business and human rights: History, law and policy – Bridging the accountability gap. Taylor and Francis(1st ed.), 2016, 165–166.

2) ECOSOC Resolution 1721 (LIII), UN Doc. E/5209, 1972.

3) UN Department of Economic and Social Affairs, World Economic Survey 1971, Current Economic Developments, UN Doc. E/5144, 1972, 10.

는다. 또한, 순수 국내기업과 달리, 기업의 활동과 공공의 이익 간 조화를 최대한 보장하기 위하여 단일한 당국의 통제와 규율의 대상이 되는 것도 아니다. 따라서 당면한 문제는, 다국적 기업의 세력 행사를 지도하고, 그들의 활동에 대해 국제사회에 대한 어떠한 형태의 책임성을 부여하는 제도와 장치를 고안할 수 있는지 여부이다.”라고 한 유엔 경제사회부의 보고서<sup>4)</sup>를 논의의 출발점으로 삼음.

- 즉, 유엔을 비롯한 국제사회의 관심은 처음부터 다국적 기업에 초점을 맞춘 것이었고, 이후 국제노동기구(ILO)의 ‘다국적기업과 사회정책에 관한 원칙 3자 선언(Tripartite declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy)’, 경제협력개발기구(OECD)의 ‘다국적 기업을 위한 가이드라인(Guidelines for multinational enterprises)’과 2011년 채택된 유엔의 ‘기업과 인권 이행지침(Guiding principles on business and human rights)’ 등의 국제적 기준 역시 그러함.

#### ○ 기업의 인권존중 책임

- 국가가 국제인권법의 수범자로 상정되어 온 것은, 국가가 인권침해의 전형적 주체로 인지되어 왔기 때문이기도 하지만, 국제법상 권리의무의 주체가 사인이 아닌 국가라는 전통적 이해 때문이기도 함. 즉 사인인 기업에 직접 규율을 가하는 것이 국제법에 대한 전통적 이해와 충돌하는 측면이 있음.<sup>5)</sup>
- 다만, 세계인권선언 제30조는 “이 선언의 어떠한 규정도 어떤 국가, 집단 또는 개인에게 이 선언에 규정된 어떠한 권리와 자유를 파괴하기 위한 활동에 가담하거나 또는 행위를 할 수 있는 권리가 있는 것으로 해석되어서는 아니 된다.”라고 명시하여 인권규범이 국가만을 구속하는 것이 아님을 분명히 하고 있으며, 기업에 직접 부과되는 국제적 규범을 제정하려는 시도가 없었던 것이 아님.
- 예를 들어 ‘선도적 인사 그룹’의 권고에 따라 1974년 구성되어 90년대 초까지 다국적 기업에 관한 행동강령(Code of Conduct) 제정 작업에 임한 ‘초국가적 기업에 관한 위원회(Commission on Transnational Corporations)’는 기업에 직접 의무를 부과하는 방안도 염두에 두고 있었으며, 이후 ‘유엔 인권의 증진 및 보호에 관한 소위원회(UN Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights)’가 2003년 유엔 인권위원회(UN Commission on Human Rights)에 제안한 ‘초국가적 기업과 기타 영리 기업의 책임에 관한 규준안(The Draft Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises)’은 기업에 대해 직접 의무를 부과하는 내용을 포함하

4) UN Department of Economic and Social Affairs, Multinational Corporations in World Development, UN Doc. ST/ECA/190, 1973.

5) Bernaz, N., 앞의 글, 81-111.

고 있었음. 그러나 ‘초국가적 기업과 기타 영리 기업의 책임에 관한 규준안’은 선진국과 경영계의 반발에 부딪혔으며, 이러한 상황에서 ‘인권과 초국가적 기업과 기타 영리기업의 문제에 관한 유엔사무총장의 특별대표(Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, SGSR)로 선임된 존 러기(John Ruggie) 교수는 해당 규준안을 둘러싼 논쟁으로 기업, 시민사회, 정부와 국제기구 간에 인권에 관해 합의와 협조가 가능한 유망한 영역들이 가려지고 있다며 그 폐기를 요구하였고, 규준안은 결국 유엔 인권 위원회의 승인을 받지 못함.<sup>6)</sup>

- SGSR은 2008년 유엔 인권이사회(2006년 설립되어 종전의 유엔 인권위원회를 대체함)에 ‘보호, 존중과 구제’ 기본체계(‘Protect, Respect and Remedy’ Framework)를 소개하는 보고서를 제출함.<sup>7)</sup> 2011년 유엔인권이사회는 SGSR이 제출한 “보호, 존중과 구제” 기본체계를 실시하기 위한 기업과 인권 이행 지침(Guiding Principles on Business and Human Rights, implementing the "Protect, Respect, and Remedy" Framework)을 만장일치로 채택함. 이로써 기업과 인권 이행지침은 특히 기업에 기대되는 행동규범에 관한 국제기준으로서의 위상이 부여됨.
- ‘보호, 존중과 구제’의 세 가지 기둥 중 첫째는 인권을 보호할 국가의 국제법상 의무임. 두 번째 기둥은 인권을 존중할 기업의 책임임. 여기서 ‘책임’은 국제인권법상의 법적 의무가 아닌 ‘사회적 기대’ 또는 ‘사회적 규범’으로서의 책임을 말한다고 함으로써, 기업이 국제인권법의 수범자인지에 관한 논쟁을 피해감.<sup>8)</sup> 세 번째 기둥은 구제에 대한 접근임.
- 첫 번째 기둥인 ‘인권을 보호할 국가의 의무(the state duty to protect)’는 인권을 존중(respect), 보호(protect), 실현(fulfill) 할 국가의 인권보장 의무 중 일부로서, 기업을 포함한 비국가 행위자에 의한 인권 침해로부터 보호할 의무를 말함. 이를 위해 국가는 인권 침해를 예방, 조사, 처벌, 그리고 구제에 대한 접근을 마련하기 위한 조치를 취하여야 함.<sup>9)</sup>
- 두 번째 기둥인 ‘인권을 존중할 기업의 책임(the corporate responsibility to respect)’의 핵심 요소는 타인의 인권을 침해하지 말아야 함 - 단순하게 표현하면 해를 끼치지 말아야 함(do no harm)을 의미

6) Bernaz, N., 앞의 글, 169-175, 185-190.

7) Ruggie, J., Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, A/HRC/8/5, 7 April 2008.

8) Bernaz, N., 위의 글, 191.

9) Ruggie, J., 위의 보고서, 7.

함.<sup>10)</sup> 인권을 존중할 기업의 책임이 미치는 인권의 범위는 특정 인권으로 한정되지 않음. 왜냐하면 기업이 영향을 미칠 가능성이 없는 인권이란 존재하지 않기 때문임.<sup>11)</sup> 위에서 본 것처럼 인권을 존중할 기업의 책임은 국제법상의 법적 의무가 아닌 사회적 책임을 말하나, 각국의 법에 의해 그 중 일부가 법적 의무로 규정되기도 함. 즉, 기업의 인권 존중 책임의 범위는 법적 의무보다 넓다고도 할 수 있으며, 인권을 보호할 국가의 의무와 별개이자 독립적인 책임으로서 국가가 인권을 보호할 의무를 다하는지 여부와 무관하게 성립함.<sup>12)</sup> 또한 인권 존중 책임이 기초적 기대(baseline expectation)에 해당하기 때문에 기업은 다른 곳에서 좋은 일을 함으로써 인권 침해를 벌충할 수 없음.<sup>13)</sup>

- 기업 활동으로 인한 인권침해의 문제는 민주적 통제(governance)가 잘 작동하지 않거나 부재하는 곳에서 가장 심각하게 나타남. 유엔 기업과 인권 이행지침은 그 시행을 위한 별도의 통제체계 또는 구조를 마련하지 않으나, 현존하는 3가지 통제체계를 통한 다중적 통제를 전제로 함. 첫 번째 통제체계는 공공의 법과 정책, 두 번째는 다국적 기업 활동에 영향을 받거나 관심이 있는 외부 이해관계자들에 의한 시민 통제 장치, 그리고 세 번째는 앞의 두 가지 통제체계를 내재화하는 기업의 지배구조임. 각각의 통제체계는 그 자체로 복합적 집합체를 구성함.<sup>14)</sup>
- 기업 활동에 대한 공적 규율을 규정하는 공공의 법과 정책은 두 가지 차원에서 작동함. 하나는 다국적 기업의 본국과 진출국의 개별적 차원이고, 그리고 다른 하나는 국가들이 공동으로 행동하고 국제기구들이 활동하는 국제적 차원임. 기업의 활동에 대한 사회적 기대로 나타나는 시민적 통제는 다국적 기업의 본국과 진출국의 개별적 차원에서 작동하면서 동시에 점점 국경을 넘어 연결되고 있음. 기업의 지배구조 역시 두 가지 차원으로 구성됨. 하나는 전략적 전망, 제도적 설계 그리고 이러한 기업들이 초국가적 기업으로 기능하기 위해 필요한, 기업 전반에 걸친 위험관리 체계를 포함한 경영체계임. 다른 하나는 기업들이 자산을 분할하고, 법적 책임을 제한하는 장치로 작동하는 모회사와 그 계열사들의 서로 다른 법인격을 반영함. SRSG에 따르면, 개인과 공동체를 기업과 관련된 인권침해로부터 보호하기 위해 위 통제체계를 모두 작동시켜 서로 양립할 수 있는 방향으로 이끌어야 한다고 함.<sup>15)</sup>

10) Ruggie, J., 앞의 보고서, 9.

11) Ruggie, J., 위의 보고서, 14-16.

12) Ruggie, J., Just Business, W.W. Norton & Company Inc., 2013, 91.

13) Ruggie, J., 위의 보고서, 17.

14) Ruggie, J., 위의 글(각주 12), 28-29.

15) Ruggie, J., 위의 글, 28-29.

## ○ 인권실사(human rights due diligence)

- Black's Law Dictionary에 따르면 “Due Diligence”는 “특정한 상황에서 합리적이고 신중한 사람으로부터 합당하게 기대할 수 있고 그러한 사람이 통상 취하는 신중함, 행동, 또는 성실함의 정도로서, 절대적 기준을 따르지 않으며 특정 사안의 사실관계에 의해 좌우된다.”고 함.<sup>16)</sup> 민법상 주의의무와 유사한 개념이라고 볼 수 있음.
- 유엔 기업과 인권 이행지침의 인권실사절차(human rights due diligence process)는 기본적으로 위와 같은 민사법적 이해에 기반을 두고 있으나,<sup>17)</sup> 법적 책임의 존부를 가름하기 위한 개념 이전에 기업들이 인권존중책임의 이행을 보장하기 위해 갖추어야 하는, 인권에 대한 영향을 조사, 예방, 완화하고 인권에 대한 영향에 어떻게 대처하는지에 대한 설명을 제공하는 절차적 장치를 의미함.
- 이는 기업이 사업을 벌이는 과정에서 타인의 인권을 침해하지 않기 위해 기울일 필요가 있는 주의에 상응하는 행동지침에 해당한다고 볼 수 있는바,<sup>18)</sup> 유엔 기업과 인권 이행지침의 절묘함은 기업의 인권존중에 관한 주의의무의 법적 근거나 효력과 무관하게 주의의무를 다하기 위한 구체적 행동지침부터 마련한 데 있다고 볼 수도 있을 것임.

○ 유엔 기업과 인권 이행지침은 국제인권법체계에 대한 여러 이해의 최대공약수를 기초로 하면서도, 국제인권법체계가 국가뿐만 아니라 기업에 대해서도 확장될 수 있는 기틀을 마련하였다는 데에 의의를 찾을 수 있음. 특히 논의의 초점이 “제3자의 인권 침해로부터 보호할 의무가 있는 국가”에서 해당 제3자인 기업으로 옮겨갔다는 점, 그리고 “인권을 존중할 기업의 책임”을 어떻게 이행할 것인지에 관하여 구체적 지침을 제공함으로써 기업에 적극적 행동을 주문하고 있다는 점에서 나아가갈 방향을 제시하고 논란의 여지를 최소화하면서도 논의의 여지를 최대한 열어두었다고 평가할 수 있음.

16) The Law Dictionary, <https://thelawdictionary.org/due-diligence/> (2022. 10. 10. 접속). “Such a measure of prudence, activity, or assiduity, as is properly to be expected from, and ordinarily exercised by, a reasonable and prudent man under the particular circumstances: not measured by any absolute standard, but depending on the relative facts of the special case.”

17) SRSG는 “due diligence”의 개념과 관련 Black's Law Dictionary의 정의를 인용하기도 함. Ruggie, J., 앞의 보고서, 9.

18) 유엔글로벌콤팩트 독일사무소(Geschäftsstelle Deutsches Global Compact Netzwerk)가 발간한 유엔 기업과 인권 이행지침에 대한 독일어 번역본은 “인권실사절차(human rights due diligence process)”를 “인권 주의의무를 보장하기 위한 절차(Verfahren zur Gewährleistung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht)”라고 번역함.

### Ⅲ.

## 기업의 인권 존중 책임과 인권실사에 관한 국내 논의 동향

### 1. 한국기업이 인권 침해에 연루된 사건에 대한 시민사회의 문제제기

- 한국자본의 해외투자가 1980년대부터 급속히 증가함. 국내의 기업과 인권에 관한 논의는 해외 진출 한국 기업의 인권 침해에 관한 시민사회의 문제제기에서부터 시작되었다고 볼 수 있음. 한국 기업의 해외진출이 본격화되면서 ‘참여연대 국제인권센터’(1999년 국제민주연대라는 별도의 단체로 독립)는 1995년부터 해외한국기업 감시운동을 시작하여 해외에서 벌어진 한국기업들의 인권침해 사안을 국내에 알리는 등 한국 시민사회는 실태조사와 국내외 시민사회와의 네트워크 구축 및 연대를 통해 한국에 본거지를 둔 다국적 기업들을 감시하는 활동을 함. 한국의 경제협력개발기구(OECD) 가입 후 시민사회는 OECD 다국적 기업가이드라인 준수와 개선과정에 초점을 맞추어 활동하기도 함.<sup>19)</sup>
- 해외 한국기업들이 연루되었거나 제기되어 온 인권 문제는 노조탄압, 강제초과노동, 폭언, 성희롱, 해외 현지 공장을 폐쇄 또는 이전하는 과정에서 임금 부지급, 갑작스런 폐업, 야반도주 등 해외에 설립된 자회사에 고용된 노동자들에 대한 차별과 비인간적 처우,<sup>20)</sup> 반인도적 범죄에 이르는 심각한 인권침해 전적이 있어 인권침해 재발가능성이 높은 정부와의 자원개발사업 합작,<sup>21)</sup> 대규모 제철소 건설 사업으로 인한 현지 주민

19) 국제민주연대, 해외한국기업 인권현황 백서, 2003, 9-11.

20) 국제민주연대, 위의 글.

21) 매일노동뉴스 (2006. 4. 19.), 가스개발이 불러 온 강제노동-성폭력

강제이주와 생계수단 박탈,<sup>22)</sup> 공장부지에 농성 중이던 노동자에 대한 진압경찰의 총격 살해,<sup>23)</sup> 화학공장의 가스누출 사고로 인한 인명피해,<sup>24)</sup> 댐 붕괴로 인한 광범위한 지역 수몰과 대규모 인명피해<sup>25)</sup> 등 결코 가볍지 않음.

○ 그러나 기업이 인권침해에 원인을 제공하거나 기여한 것이건, 사업관계를 통해 인권침해와 연결된 것이건, 사안을 인권적 관점에서 접근하거나, 인권침해 발생 전이건 후이건 인권침해 또는 그 위험을 식별 및 파악, 예방 및 완화하기 위해 적극적 조치를 취한 경우는 보기 어려움.

○ 또한 기업의 해외사업과 관련 발생한 사건의 경우 그 역외성으로 인한 사법적 구제의 어려움, OECD 다국적 기업 가이드라인에 따른 국내 연락사무소에 대한 이의제기와 같은 비사법적 절차의 비구속성과 관계 부처와 기관의 전문성, 적극성의 부족과 관련 기업의 인식이나 협조 결여 등으로 인해 실질적 구제까지 이어진 사례가 거의 없음.

- 8개 마을 22000명의 주민들이 강제이주와 경작지를 잃을 위기에 처하여 주민들의 거센 저항에 직면했던, 인도 오디샤주에 1200만 톤 규모의 일관제철소, 광산개발 및 관련 인프라 건설을 추진했던 포스코와 포스코의 소수지분을 가지고 있던 네덜란드 연기금 및 노르웨이 국부펀드를 상대로 한 OECD 다국적 기업을 위한 가이드라인 위반을 이유로 한 국내외 시민단체들의 이의제기는 이러한 상황을 잘 보여줌. 해당 사안에서 한국, 네덜란드와 노르웨이의 OECD 연락사무소들이 각기 다른 결론을 내림.<sup>26)</sup>

- 한국 OECD 연락사무소는 조정을 개시할 것인지 여부를 결정하는 1차 평가에서 “(문제가 되고 있는 기업활동은) 인도 정부의 행정행위로 판단되며 합법성·정당성을 판단하는 건 연락사무소가 아니라 인도 법원의 문제”라는 이유로 이의제기를 기각함
- 반면 노르웨이 OECD 연락사무소는 노르웨이 국부펀드(Norges Bank Investment Management, NBIM)가 조정에 응하지 않아 조정이 결렬되었지만, NBIM이 OECD 다국적 기업을 위한 가이드라인

22) 국제엠네스티 보도자료 (2013. 7. 25.), 인도: 포스코 인디아 사업 강제퇴거 피해주민에 해결책 제공해야

23) 한겨레 (2014. 4. 24.), 설레던 월급날, 21살 여공의 머리에 총알이 날아들었다

24) 한겨레 (2020. 7. 7.), 인도 당국 “12명 사망 ‘LG화학 가스누출 사고’는 총체적 부실”

25) KBS 뉴스 (2018. 7. 24.), SK건설 시공 ‘리오스 댐’ 붕괴... “마을 침수·수백 명 실종”, <https://news.kbs.co.kr/news/view.do?ncd=4014090> (2022. 10. 10. 접속)

26) Balaton-Chrimes, S., Posco’s Odisha project: OECD National Contact Point complaints and a decade of resistance, Corporate Accountability Research, 2013, 36.

을 위반한다는 최종성명을 발표함. 최종성명에서 노르웨이 OECD 연락사무소는 “NBIM은 OECD 가이드라인을 주로 두 가지 지점에서 위반하고 있다: 첫째, OECD 연락사무소와 협조하기를 거부함으로써 OECD의 절차적 지침에 위반하고 있다. 둘째, 아동 노동을 제외하고, NBIM이 투자한 기업과 관련 인권 위험을 인지했을 경우 어떻게 대응할지에 관하여 아무런 전략이 없다.”는 점을 지적함.

- 네덜란드 OECD 연락사무소는 2012. 12. 조정을 개시하여 2013. 3. 6. 한국과 노르웨이 OECD 연락사무소와의 공조를 염두에 둔 잠정적 최종성명을 발표함. 해당 성명에서 네덜란드 OECD 연락사무소는 해당 지역에 토지의 강제수용과 폭력의 우려가 존재하며, 이의제기에서 제기된 문제와 포스코의 회신 사이에 간극이 있다면서 “사업의 초기단계부터 사업의 부정적 영향을 식별, 방지 또는 완화하기 위해 포스코 인디아와 주민 공동체와 비정부기구 사이 건설적이고 실질적 이해관계자 협의를 위한 절차 마련이 필요함”을 지적함. 네덜란드 OECD 연락사무소의 조정으로 당사자들은 쟁점에 대한 독립적 검토 및 평가를 위한 위임사항(Terms of Reference)에 합의하였으나, 당사자들이 패널 구성에 합의하지 못함에 따라 절차가 결국 종결됨.

- 공식집계상 70명 넘게 사망 및 실종하고 4개 마을이 수몰되어 수천명의 이재민이 발생한 라오스 세피안·세남노이 댐 붕괴사고 후 한국 시민단체들로 구성된 '라오스 세피안·세남노이댐 사고대응 한국시민사회TF'가 시공사이자 투자자인 SK건설, 운영사이자 투자자인 한국서부발전과 해당 사업과 관련 라오스 정부에 대외경제협력기금을 제공한 한국수출입은행을 상대로 제기한 이의제기사건에서 한국 OECD 연락사무소는 1차 평가 결과 한국수출입은행을 제외한 SK건설과 한국서부발전에 대해 조정절차로 회부하는 결정을 함. 그러나 SK건설과 한국서부발전이 조정절차 불참의사를 밝힘에 따라 조정을 개시하지 못하고 (1) 이의제기자들이 제기한 쟁점들에 대하여 협의채널을 구축하여 지속적인 대화를 할 것, (2) 본 사고에 대한 피해복구 및 구호활동 내역, 피해주민들의 보상내용, 사고방지대책 등에 대하여 이의제기자들에게 성실히 설명할 것, (3) OECD 다국적기업 가이드라인, 기업책임경영을 위한 OECD 기업실사지침 등 국제사회에서 요구하는 다국적기업의 책임경영여건 조성에 적극 노력하고 협력할 수 있는 내부 시스템을 도입할 것, (4) 최종성명서를 통보받고 6개월 후 이에 대한 추진실적을 제출할 것을 권고하는 최종성명을 발표함.<sup>27)</sup>

27) 경제협력개발기구 대한민국 국내연락사무소, 라오스 세피안·세남노이 보조댐 붕괴사고 관련 OECD 다국적기업 가이드라인 이의제기사건 최종성명서(2020.7.23.)



- SK건설이 밝힌 조정불참 이유는 라오스 현지에서 직접적 이해당사자인 라오스 정부와 피해지역 주민들 대상으로 피해지역에 대한 복구와 보상방안을 적극적으로 협의하여 거의 완료 단계에 있는 상황에서 이익제기자와 추가적인 중재절차 참여로 인한 실질적 효과를 기대하기 어렵고, 사고원인 조사결과에 대해 이미 현지 정부에 이익을 제기한 만큼 향후 진행될 일련의 법적 절차에서 현지 정부 또는 관계 기관과의 사고원인에 등에 대한 판단에 있어 상충되는 상황을 초래할 개연성이 높다고 판단된다는 것이었음.
- 한국서부발전은 댐 운영업무를 담당하고 있으며 환경업무는 발주자인 PNPC(SK건설, 한국서부발전, 라오스 국영기업과 태국의 전기판매회사가 각각 26%, 25%, 24%와 25%의 지분을 가진 합작회사)의 책임이므로 건설기간 중 발생한 보조댐 유실사고에 대한 직접적 책임이 없고, 발주사인 PNPC는 손해정사를 고용하여 이미 피해액을 산정하여 주민들에게 직접적인 피해에 대해 보상을 시행하고 있으며, 추가로 해당지역 주민들의 영구주거단지 건설을 위한 비용분담을 협의 중에 있으며, PNPC 및 SK건설은 라오스정부와 피해보상 및 지원에 관한 협의를 거의 완료한 단계에 있으므로 제3자를 통한 조정절차는 불필요한 것으로 판단된다는 것이었음.
- 그러나 피해지역 주민들이 댐 붕괴에 대한 라오스 정부의 대처에 대해 공개적으로 비판적 입장을 밝히지 못하는 상황에서<sup>28)</sup> 피해지역에 대한 복구와 보상방안에 관한 협의과정에서 피해주민들의 의사가 제대로 반영될 수 있었는지에 대해 의문이 제기됨. 실제로도 익명으로 응한 현지주민들의 인터뷰가 실린 최근 언론보도에 따르면 댐 붕괴 후 4년이 지나도록 피해지역 주민들이 논농사를 지어온 원래 농경지 중 상당부분은 여전히 복구되지 않았으며, 신규로 배정받은 경작지는 논농사를 지을 수 없어 피해주민들이 생계에 지장을 받고 있다고 함.<sup>29)</sup> 그러므로 보상협의 과정을 비롯한 피해구제의 투명성과 책임성 확보를 위해서라도 조정에 응하는 것이 타당했다고 보아야 함. 그럼에도 OECD 한국연락사무소는 조정 불참의사를 밝힌 기업들의 입장에 대해 아무런 평가를 하지 않은 채 피이익제기자에게 협의 채널 구축을 맡기고 이익제기사건을 종결함. 이 과정에서 OECD 다국적기업 가이드라인을 기준으로 한 판단이 이루어졌다고 보기 어려움.

28) Radio Free Asia (2021. 3. 8.), Jailed Lao Activist Silenced by Government, but Continues to Inspire, <https://www.rfa.org/english/news/laos/mouay-03082021181941.html> (2022. 10. 1. 접속)

29) Radio Free Asia (2022. 8. 14.), Most of us are worse off, <https://www.rfa.org/english/news/laos/flooded-farmland-08122022174213.html> (2022. 10. 11. 접속)

- OECD 다국적기업 가이드라인의 이행을 향상하기 위해 각국의 OECD 연락사무소는 서로에 대한 자발적 동료평가(peer review)를 시행함. 2019. 12. 오스트리아, 독일과 스위스 연락사무소 관계자들과 OECD 사무국 관계자들이 참여한 한국 OECD 연락사무소에 대한 동료평가가 있었으며, 평가결과를 담은 보고서가 2021년 발간되었음.<sup>30)</sup>
  - 동료평가보고서가 한국 OECD 연락사무소의 이의제기사건 처리와 관련 지적하는 사항 중 하나는 최종 성명서에 포함된 권고들이 일반적인 내용을 담고 있으며 제기된 문제에 구체적으로 응답하지 않는다는 점이며,<sup>31)</sup> 이에 대해 한국 OECD 연락사무소가 문제되는 쟁점들에 구체적으로 응답하고, 다국적 기업 가이드라인 및 인권실사 지침의 관련 권고 내용을 인용하는 구체적 권고를 제공할 것을 권고함.<sup>32)</sup> 위 권고는 한국 OECD 연락사무소가 OECD 다국적기업 가이드라인을 구체적 사실관계에 대한 판단 및 평가 기준으로 적극적으로 활용하지 않고 있음을 시사함. 그러나 유엔 기업과 인권 이행지침을 반영한 OECD 다국적기업 가이드라인의 구체적 적용은 피해자 구제는 물론, 기업과 인권에 관한 국제기준의 이해 및 확산을 위해서도 필수적이라 할 수 있음.
  - 동료평가보고서는 또한 이의제기사건의 처리와 관련 한국 OECD 연락사무소와 협력할 때 어려움을 겪었다는 타국 연락사무소의 문제제기가 있었다며 이의제기사건 처리와 관련 타국 연락사무소와의 협력을 강화할 것을 권고함.

## 2. 정부의 기업과 인권 관련 정책

### □ 국가인권정책기본계획의 기업과 인권 관련 내용

- 유엔 인권이사회는 국가인권정책기본계획이 기업과 인권 이행지침의 종합적·효과적 이행을 촉진하는 수단

30) OECD, OECD Guidelines for Multinational Enterprises National Contact Point Peer Reviews KOREA, 2021.

31) OECD, 위의 글, 16. "The recommendations provided in final statements are general and do not respond specifically to the issues raised."

32) OECD, 위의 글, 16. "The NCP should provide concrete recommendations that repond specifically to the issues in question and as relevant make reference to recommendations of the Guidelines and due diligence guidance. The NCP should also consider undertaking follow up of specific instances where recommendations are issued to assess whether they have been responded to."

이 될 수 있다며 기업과 인권에 관한 국가인권정책기본계획의 수립을 장려함.<sup>33)</sup>

○ 유엔 기업과 인권 실무그룹은 2016년 기업과 인권에 관한 국가인권정책기본계획 안내서를 발간함.<sup>34)</sup>

○ 기업 활동으로 인한 인권에 대한 부정적 영향을 방지하고 대응하기 위한 노력 현황을 살피기 위해 2016. 5. 23.부터 6. 1.까지 한국을 방문한 유엔 기업과 인권 실무그룹의 2017. 5. 1.자 방문보고서는 한국정부에 기업과 인권에 관한 국가인권정책기본계획을 수립할 것을 강력히 권고함.<sup>35)</sup>

○ 국가인권위원회는 2016. 7. '기업과 인권 국가인권정책기본계획 권고'를 발표함.<sup>36)</sup> 국가인권위원회의 권고는 다음의 내용을 포함함.

- 기업에 대한 정부의 기대표명
- 기업과 인권 정책 일반
- 공공기관의 인권경영 제도화
- 인권을 고려한 공공조달
- 분쟁지역에서 기업의 인권존중 활동 지원
- 정부정책의 일관성 확보
- 다자간 국제기구에서 인권보호활동
- 정부 기반 구제의 실효성 제고
- 비정부 기반 고충처리절차 지원 및 실효성 제고

○ 유엔 경제적·사회적 및 문화적 권리 위원회(사회권위원회)는 2017년 한국의 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(사회권규약)의 이행상황을 심의한 후 2017. 10. 6. 발표한 최종견해에서 당사국인 대한민국에 대해

33) Human Rights Council, Human rights and transnational corporations and other business enterprises, A/HRC/RES/26/22, 2014. 7. 15.

34) UN Working Group on Business and Human Rights, Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights, 2016. 11.

35) 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, 2017. 5. 1.

36) 국가인권위원회, 기업과 인권 국가인권정책기본계획 권고, 2016. 7.

- (a) 당사국에 설립된 기업과 공급망(하청업체, 공급업체, 가맹점 등)을 포함하여 해당 기업이 영향을 미칠 수 있는 사업체가 규약상 권리 침해에 대한 위험을 파악, 예방 및 경감시키며, 권리침해를 방지하고, 기업의 결정이나 운영으로 인한 부정적 영향에 책임을 질 수 있도록 인권실사를 시행하도록 법적 의무를 수립할 것;
- (b) 한국기업들의 국내외 활동으로 발생한 인권침해 주장에 대해 조치를 취하고, 피해자들이 당사국의 사법적 및 비사법적인 구제절차를 통해서 배상을 요구할 수 있도록 보장할 것;
- (c) 공공조달과 용자, 원조, 보조금 지급을 국내외의 경제적, 사회적 및 문화적 권리의 준수여부와 연계할 것;
- (d) 인권기준에 의거한 홍보활동 및 선제적 조정 등을 통해 OECD 국내연락사무소의 영향력, 투명성, 포용성 및 효과성을 향상할 것을 권고함.<sup>37)</sup>

○ 한국정부는 2018년 제3차 국가인권정책기본계획에 기업과 인권에 관한 별도의 장을 신설함. 해당 장은 여러 과제를 망라하고 있으나, 기업에 의한 인권존중 책임 이행의 핵심요소인 인권실사에 관한 언급이 없는 등 일관성 있고 체계적이며 구체적 계획이라고 보기 어려움.

□ 국가인권위원회의 권고와 공공기관들의 인권경영 실행계획

○ 위에서 본 바와 같이 국가인권위원회는 2016년 공공기관의 인권경영 제도화를 포함한 '기업과 인권 국가인권정책기본계획 권고'를 발표함. 위 권고는 "기업이 현실에 부합하는 적절한 인권경영 체제를 구축하기 위해서는 기업의 규모, 업종 등을 고려한 전략적 접근이 필요함"을 전제로, 그 일환으로 ① 공공기관의 인권경영 제도화, ② 대기업의 인권경영 권장, ③ 중소기업의 준법경영 정착, ④ 인권피해자를 위한 효과적 구제절차 제공을 내용으로 하는 단계적 전략을 제시함.

○ 2018. 8. 29. 국가인권위원회는 공공기관 인권경영 실행을 지원하고 제도적 기반을 강화하기 위해 988개 공공기관장에게 국가인권위원회가 마련한 '공공기관 인권경영 매뉴얼'을 활용하여 인권경영을 실행할 것을, 그리고 기획재정부, 행정안전부 등 30개 정부부처와 17개 광역지방자치단체장에게는 공공기관이 인

37) 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, 2017. 10. 6. 사회권위원회의 권고가 경제적·사회적 및 문화적 권리만을 언급하는 것은 해당 심의가 사회권규약의 이행상황에 관한 것이었기 때문인 것으로 보임.

권경영을 실행할 수 있도록 지원하고 공공기관 경영평가 지표에 인권경영 항목을 신설·확대할 것을 권고함.<sup>38)</sup>

- 위 권고에 대해 30개 정부부처와 17개 광역지방자치단체 모두 산하 공공기관의 인권경영 실행 지원과 공공기관 인권경영 평가지표 신설·확대하겠다고 수용의사를 밝힘. ‘공공기관 인권경영 매뉴얼’ 활용 인권경영 실행 권고에 대해 공공기관 일부를 제외한 860개 공공기관이 인권경영 실행계획을 수립하고, 각 기관별로 인권경영 선언, 인권경영위원회 구성, 인권영향평가 등을 추진하겠다고 밝혀옴.<sup>39)</sup>
- ‘공공기관 인권경영 매뉴얼’은 (1단계) 인권경영 체계 구축, (2단계) 인권영향평가 실시, (3단계) 인권경영 실행과 공개, (4단계) 구제절차의 제공을 주요 내용으로 함.<sup>40)</sup> (2단계) 인권영향평가에 대한 매뉴얼의 설명은 다음과 같음.

인권영향평가는 “인권리스크를 평가하기 위해 기관(기업)이 사업 관계의 결과로 또는 기업의 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적인 인권리스크를 파악하고 평가하는 절차”를 말합니다. 인권영향평가는 유엔 「기업과 인권 이행지침」에서 제시하는 인권 실천·점검의무(Due Diligence)의 핵심 도구로, 평가과정을 통해 기관(기업) 경영활동이 이해관계자의 인권에 미치는 영향을 규명, 측정하고 부정적 영향이 예상될 경우 이를 예방 또는 해결하기 위한 방안을 제시함으로써 기업 활동이 인권 친화적으로 수행될 수 있도록 도와줍니다.

인권영향평가는 “기관(기업)운영 인권영향평가”와 “주요사업 인권영향평가”로 구분합니다. 기관(기업)운영 인권영향평가는 기업 활동 전반을 대상으로 실시하는 평가로, 인권경영 체제, 고용, 노동권, 산업안전, 공급망, 현지주민 등 포괄적인 분야를 대상으로 평가를 실시하며, 주요사업 인권영향평가는 기관(기업)이 추진하는 특정 사업을 대상으로 실시하는 평가로, 해당 사업이 인권에 미치는 부정적 영향을 사전에 파악하고 분석하여 이를 예방하거나 최소화하기 위한 평가를 말합니다.

- 이후 국가인권위원회가 발주한 공공기관·공기업 인권영향평가 현황 실태조사 결과<sup>41)</sup>에 따르면 대부분의 공공기관은 인권경영 체계를 구축하고 ‘기관운영 인권영향평가’를 실시하는 것에 비해, ‘주요사업 인권영

38) 국가인권위원회 보도자료 (2018. 8. 29.), 인권위, 전 공공기관장에 인권경영체계 구축·실행 권고

39) 국가인권위원회 보도자료 (2019. 2. 19.), 공공기관, 인권경영 실행 본격 나서... 민간 확산 필요

40) 국가인권위원회, 공공기관 인권경영 매뉴얼, 2018.

41) 김중철 외, 공공기관·공기업 인권영향평가 현황 실태조사 및 개선방안 연구, 국가인권위원회, 2020.

향평가'는 이행률 자체가 25%로 낮고, 90% 이상이 사업 후에 인권영향평가를 수행하는 것으로 나타남. 특히 주요사업 인권영향평가를 하지 않은 시장형 공기업 4개의 자산규모 합계가 236.7조 원에 달하여 주요사업 인권영향평가를 실시하지 않는 것이 큰 문제로 지적됨. 또한 평가 대상 사업 선정과 관련 이해관계자들이 제기한 부정적 인권영향에 관한 문제제기는 거의 고려되지 못하고, 저개발 국가에서 인권 위험이 높은 사업을 하는 공기업의 대부분은 해외 사업을 평가 대상 사업으로 선정하지 않은 것으로 나타남. 특히 지난 수년간 언론과 이해관계자들이 국내외에서 제기한 인신매매와 강제노동 등 심각한 인권 침해 이슈에 연루된 공공기관들도 해당 사업을 평가 대상으로 삼지 않음. 아울러 이해관계자를 식별하고도 식별된 이해관계자를 구체적인 인권영향평가에 참여시키는 것에 대해 소극적인 점이 지적됨. 인권영향평가 계획서를 공개하는 공공기관의 비율은 낮았으며, 결과 보고서는 많은 경우 대외적으로 공개하고 있었으나 공개되는 내용은 '평가 결과'나 '평가 절차'로 한정된 것으로 나타남. 전반적으로 인권영향 평가를 실시하고 식별된 인권영향에 대응하고 피해자 구제를 담보하기 위한 인적, 물적, 규범적 인프라를 적절히 갖추지 못한 것으로 평가되었음.

- 2022. 7. 13. 국가인권위원회는 30개 정부 부처 및 17개 광역자치단체장에게 경영평가 대상인 산하 공공기관이 인권위가 마련한 '인권경영 보고지침'에 따라 인권경영의 결과를 보고 및 공시하도록 하고, 향후 기관 경영평가 시 위 지침에 따라 독립적인 항목으로 인권경영을 평가할 것을 권고함.<sup>42)</sup> 위 권고는 공공기관마다 인권경영 평가방법, 세부평가항목 및 배점이 다르고 평가기준도 모호하여 인권경영 평가 결과의 신뢰성 및 타당성에 의문이 제기될 소지가 크고, 공공기관의 90% 이상이 사업 후에 인권영향평가를 수행하고 있으며, 주요사업 인권영향평가에 대한 이행률이 50%를 밑도는 등 상당수 기관이 인권경영 실현의 한계에 봉착해 있는 것으로 조사됨에 따른 것이었음.

□ 인권정책기본법(안)

- 2021. 12. 30. 정부가 국회에 제출한 인권정책 기본법(안(의안번호 14195)은 그 목적이 “국가인권정책의 통합적이고 효율적인 추진을 위하여 국가인권정책 기본계획의 수립·시행에 관한 법률적 근거를 마련하고, 국무총리 소속으로 국가인권정책위원회를 설치하는 등 인권정책의 추진체계를 정비하는 한편, 우리 정부

42) 국가인권위원회 보도자료 (2022. 8. 16.), 공공기관 인권경영 강화를 위한 '인권경영 보고 및 평가지침' 적용 권고

가 국제인권조약의 이행에 관하여 국제인권조약기구에 제출하는 국가보고서의 작성에 관한 사항을 체계화 하고, 국제인권기구 등의 권고 이행을 위한 국가와 지방자치단체의 책무를 명문화하는 등 국제인권규범을 반영한 인권정책이 수립·시행될 수 있는 토대를 마련하여 모든 사람의 인권을 보장하고 그 수준을 향상시키는 데 기여하려는 것”이라고 밝힘.

- 즉 인권정책 기본법안은 인권정책의 추진체계를 정비하고 인권정책에 국제인권규범이 반영될 수 있는 토대 마련을 기본적 목적으로 함. 인권정책 기본법안은 제5장으로 기업과 인권에 관한 규정을 둬. 그 내용은 다음과 같음.

제17조(기업의 인권존중책임) ① 기업은 국내·국외에서의 기업활동을 통하여 다른 사람의 인권을 침해하거나 제3자가 다른 사람의 인권을 침해하는 일에 관여해서는 아니 된다.

② 기업은 기업활동으로 인한 인권침해가 발생할 경우를 대비하여 그 피해자가 구제를 요구할 수 있는 절차를 사전에 마련하고, 적절한 구제 수단을 제공하도록 노력하여야 한다.

제18조(기업의 인권침해 예방을 위한 국가와 지방자치단체의 노력 등) ① 국가와 지방자치단체는 기업활동으로 인한 인권침해를 예방하고, 그 피해자를 구제하기 위하여 필요한 법령과 정책을 마련하여야 한다.

② 정부는 기업이 제17조에 따른 인권존중책임(이하 “인권존중책임”이라 한다)을 실천할 수 있도록 다음 각 호의 지침·표준을 마련하여 보급하고, 이를 활용하도록 장려하여야 한다.

1. 기업의 인권존중책임 실천을 위한 세부 지침
2. 기업의 인권존중책임 실천 관련 정보의 자율적 공개를 위한 표준

③ 관계 중앙행정기관의 장은 대통령령으로 정하는 바에 따라 기업의 인권존중책임 실천에 관한 우수 사례를 발굴하여 공개할 수 있다.

④ 관계 중앙행정기관의 장은 제2항 각 호의 지침·표준 마련, 제3항에 따른 우수 사례 발굴 등을 위하여 필요한 경우 국가인권위원회에 의견 및 협력을 요청할 수 있다.

- 인권정책 기본법안은 위에서 본 제3차 국가인권정책기본계획과 마찬가지로 기업의 인권존중책임 이행을 위한 중요한 절차인 인권실사에 관한 언급이 없음. 다만 국내법적으로 기업의 인권존중책임에 대한 법적 근거를 마련하고자 하는 점, 그리고 그 범위가 국내 및 국외에서의 활동에 미침을 명시한 점에서 의미가 있음.

## IV.

### 기업인권실사에 관한 국제 논의 동향

- 공공기관들이 인권경영에 관한 국가인권위원회의 권고를 이행함에 있어 부딪히는 여러 한계가 시사하듯, 유엔 기업과 인권 이행지침이 채택된 지 10년이 지난 현재까지 국내에서 인권실사(human rights due diligence)는 여전히 다소 낯선 개념에 머물러 있는 것으로 보임.
- 그러나 미국의 도드-프랭크법, 유럽연합의 분쟁광물 실사의무화법, 영국 및 호주의 현대판 노예법, 네덜란드의 아동노동 실사법 등 세계 각국은 인권실사를 부분적으로 의무화하는 법제들을 도입해왔고, 최근 유럽을 중심으로 한 발 나아가 프랑스의 2017년 ‘주의의무법(loi sur le devoir de vigilance)’과 독일의 2021년 ‘기업의 공급사슬망에서의 주의의무에 관한 법(Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten)’을 필두로 포괄적인 의무적 인권실사 법제화를 향한 의지를 드러내는 움직임들을 보이고 있음.
- 2017. 3. 28.부터 시행된 프랑스의 주의의무법은 기존의 상법에 추가된 두 개의 조문으로 구성되는데, 첫 번째 조항은 기업에 실사 계획을 수립하고, 효과적으로 이행하고, 그 성과를 공개할 의무를 부과함. 두 번째 조항은 실사의무 이행을 위한 집행장치로서의 이행명령과 손해배상책임을 담고 있음. 법원이 민사소송 법상 약식절차를 거쳐 명하는 이행명령은 이행강제금 부과대상이 됨. 실사의무를 이행하지 않은 기업은 실사의무를 이행하였더라면 피할 수 있었던 손해를 배상하여야 함.<sup>43)</sup>

43) 이상수, 인권경영 세상을 바꾸는 패러다임, 태학사, 2022, 221-239.



- 2021. 6. 11. 독일 의회에서 통과된 기업의 공급사슬망에서의 주의의무에 관한 법은 프랑스법과 마찬가지로 유엔 기업과 인권 이행지침을 참조한 기업의 인권실사의무를 규정함. 동법은 행정청을 통한 감독 및 집행, 인권실사의무 위반으로 인해 일정 금액 이상의 과징금이 부과된 기업에 대한 공공조달 배제에 관한 별도 장을 둔 점, 행정상 이행강제금 외에 과징금을 부과할 수 있도록 한 점이 특징이라 할 수 있음. 민사소송과 관련해서는 인권침해 피해자로 하여금 독일 내의 노동조합 또는 비정부단체에 절차 진행에 관한 위임을 할 수 있도록 한 점 외에 별도 규정을 두고 있지 않음.
- 2021년 초 유럽연합 의회가 집행위원회에 기업의 공급망 실사를 의무화하는 지침 발의를 요구하는 결의문을 채택하였고, 이에 따라 유럽연합 집행위원회가 2022년 초 공개한 '기업 지속가능성 실사 지침안'은 한국에서도 의무적 인권실사 법제화에 관한 논의가 대두되는 계기로 작용함.
- 유럽연합 집행위원회가 2022. 2. 23. 제안한 기업 지속가능성 실사 지침(Directive on corporate sustainability due diligence)은 회원국으로 하여금 의무위반에 대해 과징금을 부과할 수 있도록 하는 한편, 피해자로 하여금 적절한 인권실사 이행으로 피할 수 있었을 것이라고 인정되는 손해에 대한 배상을 청구할 수 있도록 하는 내용이 있음. 나아가 일부 대규모 기업에 대해서는 파리협약에 따라 지구온난화를 1.5°C로 제한하는 것에 부합하는 사업전략을 세울 의무를 부과함. 기업의 이사들에게는 인권실사의 이행을 감독하고 기업의 전략에 통합할 의무, 그리고 기업에 대한 신인의무를 이행할 때 인권, 기후변화와 환경에 대한 영향을 고려할 의무를 부과함. 유럽연합에서 활동하며 유럽연합에서 창출되는 일정 규모 이상의 매출을 가지고 있는 비유럽연합 기업 역시 제안된 지침의 적용을 받을 예정임.<sup>44)</sup>
- 유럽에서 의무적 인권실사에 관한 논의가 나오게 된 배경에는 캘리포니아 공급사슬망 투명성 법 등 인권 관련 보고를 의무화한 법들이 해당 법의 적용을 받는 기업들의 경영에 실질적인 변화를 가져오는지 명확하지 않고, 여러 제도에 따른 보고의 기준과 그 이행 정도가 천차만별이어서 그 효용을 따지기 어렵다는 문제의식, 그리고 유엔 기업과 인권 이행지침 채택 이후 인권실사를 자발적으로 이행한 기업들의 낮은 비율을 드러낸 독일, 네덜란드와 유럽 집행위원회 사법 및 소비자 총국(DG JUST)의 조사결과 등이 있었음. 경

44) European Commission, Just and sustainable economy: Commission lays down rules for companies to respect human rights and environment in global value chains, 23 February 2022.

영계에서도 (1) 뒤처진 기업들에게 같은 기준을 적용함으로써 기운 운동장을 바로잡고, (2) 기업들과 사업 관계를 맺은 상대방에 대해 인권과 관련 보다 많은 영향력을 행사할 수 있도록 하고, (3) 유럽연합 차원의 기준을 설정함으로써 조화로운 접근을 마련하여 기업들의 법적 안정성을 향상시킬 것이라는 의견들이 개진되었음. 아울러 시민사회에서는 사법적 구제를 비롯한 피해자들의 실질적 구제의 어려움을 타파하기 위한 조치의 필요성이 꾸준히 제기되어 옴.<sup>45)</sup>

---

45) Ruggie, John Gerard, R. E. E. S. Caroline, and Rachel Davis, Ten years after: from UN Guiding Principles to multi-fiduciary obligations, *Business and Human Rights Journal* 6, no. 2, 2021. 191-192

# V.

## 기업인권실사 법제화 관련 고려 사항

○ 유럽 480여개의 시민단체로 구성된 ‘유럽 기업 정의를 위한 연합(European Coalition for Corporate Justice)’이 발간한 유럽연합 집행위원회의 ‘기업 지속가능성 실사 지침안’에 대한 분석<sup>46)</sup>은 다음의 사항을 인권·환경실사법안의 핵심요소로 제시함.

- 민사책임과 사법적 구제에 대한 접근가능성
  - 피해자들이 직면하는 기업의 의무위반과 피해와의 인과관계에 대한 입증의 어려움을 고려한 입증책임의 공평한 배분
  - 제3자 감사(3rd party audit) 등이 면책의 근거로 활용되지 못하도록 할 것
  - 합리적 소멸시효, 집단적 구제절차의 제공, 시민사회와 노동조합들이 피해자들을 대표하여 구제절차를 진행할 수 있도록 할 것, 청구인들의 지원을 위한 조치 등 피해자들의 구제에 대한 접근성을 저해하는 요인들을 제거하기 위한 조치
  
- 실사의 대상이 되는 인권과 환경에 대한 부정적 영향의 범위의 포괄성
  
- 실사의 대상이 되는 공급사슬망의 범위
  - 지침안은 실사의 대상이 되는 공급사슬망을 ‘확립된 사업관계’로 한정함으로써 심각한 인권침해가 일

46) European Coalition for Corporate Justice, European Commission’s proposal for a directive on Corporate Sustainability Due Diligence A comprehensive analysis, 2022.

어날 가능성이 높은 단기, 불안정 또는 비공식적 사업관계를 제외하여 기업으로 하여금 공급자를 더 자주 바꾸도록 하는 동인을 제공함.

- 따라서 실사의 범위는 사업관계의 지속성 또는 밀접성이 아닌 유엔 기업과 인권 이행지침과 OECD 다국적기업 가이드라인에서 제시한 위험 기반 접근을 채택하여 부정적 영향의 심각성과 발생가능성을 기준으로 결정되어야 함.

- 인권·환경실사의 형식적 방식보다 실질적 이행에 대한 방점

- 사업관계 상대방과의 “계약에 근거한 약속”과 그러한 약속이행에 대한 제3자 인증 등은 점검목록을 형식적으로 표시하는 행위로 수렴될 가능성이 높기 때문에 언제나 인권·환경실사사무의 실질적 이행여부에 방점을 두어야 함.

- 탄소배출 저감 목표의 제시

- 인권·환경실사 의무를 부담하는 기업의 범위

- 유엔 기업과 인권 이행지침과 OECD 다국적 기업 가이드라인이 모든 기업에 적용되는 반면, 기업 지속가능성 실사 지침안은 종업원 수와 매출액을 기준으로 선정되는 규모가 큰 기업에 대해서만 적용됨. 중소기업은 지침안에 따른 준수 의무가 전가될 위험에 놓이면서도 법적 의무가 면제되어 간극과 공백이 우려됨
- 종업원 수를 산정함에 있어 프랑스의 주의의무법과 마찬가지로 해외 자회사의 종업원도 합산되어야 함.
- 경직된 기준은 대규모 기업으로 하여금 지침안의 적용을 받지 않도록 사업구조를 바꾸는 동인을 제공함.

○ 유럽연합의 기업 지속가능성 실사 지침안에 대한 논쟁에서 볼 수 있는 바와 같이, 피해자에 대한 효과적 구제의 제공과 의무적 인권실사의 적용범위가 가장 큰 쟁점이라 할 수 있음.

○ 이와 관련 주의할 지점은 의무적 인권실사를 법제화함에 있어 법적 의무를 제한하는 데 초점을 맞춘 나머지 오히려 기업에 대한 면책과 화이트워싱의 수단으로 전락하지 않도록 하는 것임.

○ 앞서 살펴본 해외 진출 한국 기업이 연루된 인권침해 사례에서 볼 수 있듯이, 심각한 인권침해가 발생한 사

업은 대기업과 중소기업을 가리지 않으며, 국내에서 중소기업으로 분류되더라도, 진출국에서의 영향력과 존재감이 상당한 경우도 있음.

- 이와 관련 인권실사의 기초를 이루는 “주의의무”나 “과실”의 법적 개념도 원래 불확정 개념에 해당하며, 위에서 본 바와 같이 실사, 즉 due diligence 역시 본디 절대적 기준을 따르지 않으며 특정 사안의 사실관계에 의해 좌우되는 법적 개념임을 상기할 필요가 있음. 나아가, 의무적 인권실사 법제화가 “인권실사” 개념의 구체적 적용을 통한 발전가능성을 차단하는 결과를 가져오지 않도록 주의가 필요하다고 봄.
- 실사의 대상이 되는 인권의 범위에 제한을 두지 않도록 하여야 함. 위에서 언급한 바와 같이 ‘인권과 초국가적 기업과 기타 영리기업의 문제에 관한 사무총장의 특별대표’를 역임한 존 러기 교수 역시 기업이 영향을 미치지 않는 인권이란 존재하지 않음을 강조한 바 있음.
- 다국적 기업의 본거지가 있는 국가에서의 사법적 구제를 포함한 기업의 활동으로 인한 인권 침해 피해자들의 효과적 구제와 기업의 책임성 확보를 위한 조치가 마련될 필요가 있음. 특히 인권침해가 통상 다양한 행위자들이 관여하는 복잡한 맥락에서 발생하는 점, 외부인 입장에서 다국적 기업의 의사결정과정 등 기업의 구체적 작위 또는 부작위가 인권침해 결과에 미친 영향을 입증하기 어려운 점을 고려하여 입증책임 전환 등 증거와 정보가 구제절차를 통해 최대한 현출될 수 있는 방식에 대한 고민이 필요해 보임.
- 분쟁 등으로 인권침해가 발생할 가능성과 예견가능성이 높은 지역에 대해 보다 엄격하고 철저한 인권실사 의무가 규정될 필요가 있음.

## VI. 시사점

- 인권실사를 포함한 기업과 인권 이행지침은 기업에 기대되는 행동규범에 대한 국제기준에 해당함. 채택 후 길다고 볼 수 없는 10여년이 지난 현재 국제사회에서 널리 받아들여지고 있다는 점에서 그 설득력과 잠재력은 매우 크다고 할 수 있음.
- 의무적 인권실사 법제화 논의는 한편으로는 인권실사가 기업의 인권존중책임 이행을 위한 유용하고 효과적인 수단이라는 점을 전제로 하며, 다른 한편으로는 자발적 기준으로는 기업들의 활동에 고른 영향을 미치지 않아 다국적 기업의 영향력에 상응하는 책임성 확보와 피해자 구제를 효과적으로 달성하기에는 부족하다는 점에 대한 문제의식을 반영한 것이기도 함.
- 의무적 인권실사 법제화에 관한 논의가 대두된 유럽의 경영계 역시 긍정적인 입장을 나타낸 점에도 주목할 필요가 있음. 실제로도 프랑스와 독일 등 일부 국가들로부터 시작된 포괄적 인권실사의무 법제화는 결국 유럽연합 지침 제정 추진으로 이어지고 있음.
- 기업의 인권존중책임의 범위는 각국의 국내법에 따른 법적 의무로 한정되지 않아 보다 넓다고 할 수 있고, 인권을 보호할 국가의 의무와 별개이자 독립적인 책임으로서 국가가 인권을 보호할 의무를 다하는지 여부와 무관하게 성립함. 그러므로 의무적 인권실사의무 법제화가 그 의의를 다하기 위해서는 법적 의무를 설정하는 대신 기업의 책임을 제한하는 방식이 아닌, 인권실사에 관한 자발적 행동지침을 법적 의무로 승격하는 방향으로 이루어져야 함.
- 인권실사의무를 법제화할 경우 인권실사의무를 다했는지 여부가 중국에는 행정제재나 민사책임 등의 법

적 책임과 연결되지만, 법적 책임의 존부와 규모(액수)는 구체적 사정에 따라 결정될 것임. 인권실사의무를 다했는지 여부는 결국 미리 정해진 대상과 범위의 문제라기보다, 기업이 그 대상과 범위를 어떻게 파악했는지를 비롯하여 해당 기업 활동의 구체적 맥락에서 기업이 취한 조치가 적절한지 여부에 따라 판단되어야 하는 문제라고 사료됨. 그러므로 법적 책임이 따른다는 것은 처음부터 인권실사의무의 대상과 범위를 축소하는 근거로 작용해서는 안 될 것임. 한편, 현재 국내에서 (경제협력개발기구(OECD) 다국적 기업 가이드라인에 반영된) 기업과 인권 이행지침의 적용 관련 업무를 하는 대표적 기관인 경제협력개발기구 연락사무소(NCP)가 이의제기된 사건에 대한 최종성명을 낼 때 일반적 내용의 권고 외에 사안에 대한 구체적 판단을 기피하는 것은 인권실사의무 관련 이해의 심화와 확산의 측면에서 별다른 도움이 되지 않는다는 점에서도 아쉬움이 크다고 할 수 있음.

- 주권국가를 중심으로 한 국제질서에서 다국적기업의 활동과 관련 특히 문제가 되며 기업과 인권 관련 논의의 핵심적 의제라고 할 수 있는 것은 적절한 통제체계의 부재임. 이와 관련 존 러기 교수는 현존하는 3가지 통제체계(각국과 국제적 차원의 공공의 법과 정책, 기업의 지배구조와 이해관계자들에 의한 시민 통제장치)에 주목한 바 있음. 인권실사의무 법제화에 있어도 이러한 통제체계에 대한 이해가 반영될 필요가 있음.
- 기업의 지배구조와 관련, 인권실사의무 법제화는 기업에 대해서, 특히 다국적 기업의 경우 본사가 자회사와 공급자를 포괄하는 경영체계에 인권 리스크를 내재화하도록 강제하는 의미를 가진다고 볼 수 있음.
- 시민 통제장치와 관련, 인권실사 자체가 이미 이해관계자들과의 소통이 필수적 요소임이 강조되어야 함. 즉 기업이 이해관계자들과의 적극적 소통에 나서도록 하는 방향으로 나아갈 필요가 있음.

## 참고문헌

## REFERENCES

경제협력개발기구 대한민국 국내연락사무소, 라오스 세피안세남노이 보조댐 붕괴사고 관련 OECD 다국적기업 가이드라인 이의제기사건 최종성명서(2020.7.23.)

국가인권위원회, 공공기관 인권경영 매뉴얼, 2018.

국가인권위원회, 기업과 인권 국가인권정책기본계획 권고, 2016.

국제민주연대, 해외한국기업 인권현황 백서, 2003.

김종철 외, 공공기관·공기업 인권영향평가 현황 실태조사 및 개선방안 연구, 국가인권위원회, 2020.

이상수, 인권경영 세상을 바꾸는 패러다임, 태학사, 2022.

국가인권위원회 보도자료 (2018. 8. 29.), 인권위, 전 공공기관장에 인권경영체계 구축·실행 권고

국가인권위원회 보도자료 (2019. 2. 19.), 공공기관, 인권경영 실행 본격 나서... 민간 확산 필요

국가인권위원회 보도자료 (2022. 8. 16.), 공공기관 인권경영 강화를 위한 '인권경영 보고 및 평가지침' 적용 권고

국제앰네스티 보도자료 (2013. 7. 25.), 인도: 포스코 인디아 사업 강제퇴거 피해주민에 해결책 제공해야

매일노동뉴스 (2006. 4. 19.), 가스개발이 불러 온 강제노동·성폭력

한겨레 (2014. 4. 24.), 설레던 월급날, 21살 여공의 머리에 총알이 날아들었다

한겨레 (2020. 7. 7.), 인도 당국 “12명 사망 ‘LG화학 가스누출 사고’는 총체적 부실”

KBS 뉴스 (2018. 7. 24.), SK건설 시공 ‘라오스 댐’ 붕괴...“마을 침수·수백 명 실종”, <https://news.kbs.co.kr/news/view.do?ncd=4014090> (2022. 10. 10. 접속)

Balaton-Chrimes, S., Posco's Odisha project: OECD National Contact Point complaints and a decade of resistance, Corporate Accountability Research, 2013.

Bernaz, N., Business and human rights: History, law and policy - Bridging the accountability gap.



- Taylor and Francis(1st ed.), 2016.
- 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, 2017.
- ECOSOC Resolution 1721 (LIII), UN Doc. E/5209, 1972.
- European Coalition for Corporate Justice, European Commission's proposal for a directive on Corporate Sustainability Due Diligence A comprehensive analysis, 2022.
- European Commission, Just and sustainable economy: Commission lays down rules for companies to respect human rights and environment in global value chains, 23 February 2022.
- Human Rights Council, Human rights and transnational corporations and other business enterprises, A/HRC/RES/26/22, 2014.
- 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, 2017.
- OECD, OECD Guidelines for Multinational Enterprises National Contact Point Peer Reviews KOREA, 2021.
- Ruggie, J., Just Business, W.W. Norton & Company Inc. 91, 2013.
- Ruggie, J., Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, A/HRC/8/5, 2008.
- Ruggie, John Gerard, R. E. E. S. Caroline, and Rachel Davis, Ten years after: from UN Guiding Principles to multi-fiduciary obligations, Business and Human Rights Journal 6, no. 2, 2021.
- The Law Dictionary, <https://thelawdictionary.org/due-diligence/> (2022. 10. 10. 접속)
- UN Department of Economic and Social Affairs, Multinational Corporations in World Development, UN Doc. ST/ECA/190, 1973.
- UN Department of Economic and Social Affairs, World Economic Survey 1971, Current Economic Developments, UN Doc. E/5144, 1972.
- UN Working Group on Business and Human Rights, Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights, 2016.
- Radio Free Asia (2021. 3. 8.), Jailed Lao Activist Silenced by Government, but Continues to Inspire, <https://www.rfa.org/english/news/laos/mouay-03082021181941.html> (2022. 10. 1. 접속)

Radio Free Asia (2022. 8. 14.), Most of us are worse off, <https://www.rfa.org/english/news/laos/flooded-farmland-08122022174213.html> (2022. 10. 11. 접속)

이슈페이퍼 22-19-④

## 기업인권실사 법제 동향 및 시사점

---

발행일 2022년 11월 7일

발행인 김계홍

발행처 한국법제연구원

세종특별자치시 국책연구원로 15 (반곡동, 한국법제연구원)

T. 044)861-0300 F. 044)863-9915

등록번호 1981. 8.11. 제2014-000009호

<http://www.klri.re.kr>

- 
1. 본원의 승인없이 轉載 또는 譯載를 禁함.
  2. 이 책자의 내용은 본원의 공식적인 견해가 아님.

ISBN 979-11-92325-46-0 93360

