

인권경영 및 인권실사의 A부터 Z까지

일시: 2023년 3월 9일 오후 2시

주최/주관: 법무법인(유) 지평, 한국경제신문

| 발제

Manual: 차근차근 따라해보는 인권경영 실무 매뉴얼
민창욱 법무법인(유) 지평 파트너변호사

Case Study: 기업 모범사례로 알아보는 인권경영
정현찬 법무법인(유) 지평 전문위원

Global Trend: 글로벌 법제화 동향으로 살펴보는 인권경영 관련 규제
권영환 법무법인(유) 지평 파트너변호사

Executive Summary

지평이 한국경제신문과 공동으로 발간한 <인권경영 해설서>의 출간을 기념하여 기획된 세미나로, 해외 인권실사 법제의 분석과 인권경영의 기본 개념과 모범사례, 관련 국제규범과 평가기준, 인권실사 방법론을 소개하고 있음

key takeaway 1

인권경영 실무 매뉴얼

- 민창욱 파트너변호사는 인권영향평가를 통해 사업 관계 전반에 드러나지 않은 인권 리스크를 발견하고, 우선순위를 확립해서 회사의 주요 인권 이슈에 자원을 집중해서 대응해야 한다고 밝힘
- 또한 인권 리스크를 식별하고 대응하는 과정에서 취약한 이해관계자 그룹과 열린 태도로 계속해서 대화하는 것이 중요하다고 강조함

key takeaway 2

기업 인권경영 모범 사례

- 정현찬 전문위원은 인권실사와 인권영향평가를 시행할 특별 전담 조직을 구성할 때, 외부 인권 전문가를 포함하여 독립성과 전문성을 확보하고, 전담 조직과 유관 부서와의 연결을 통해 협력을 용이하게 하는 것이 중요하다고 설명함

key takeaway 3

글로벌 법제화 동향

- 권영환 파트너 변호사는 유럽을 중심으로 공급망 인권실사를 의무화하는 법제가 확산되고 있고 실제 분쟁 사례도 나타나고 있다고 설명함
- 이에 따라 EU기업과 거래하는 경우 EU 수준의 행동강령의 마련과 인권실사 이행을 강제받을 가능성이 높기 때문에 한국 기업도 빠르게 대응해야 한다고 주장함



민창욱 법무법인(유) 지평 파트너변호사

Manual: 차근차근 따라해보는 인권경영 실무 매뉴얼

(유엔 기업과 인권 이행원칙; UNGPs)

UNGPs가 말하는 기업의 인권존중책임이란 (1) 인권정책을 공개적으로 선언하고 (2) 인권실사(HRDD)를 실시하며 (3) 인권침해에 대한 구제절차를 제공하는 것임. 이 중 가장 화두가 되는 부분은 인권실사임. 인권실사는 네 가지의 연속적인 과정임:

- 1. 인권영향평가(identify):** 기업의 자체활동 또는 사업관계의 결과로 발생한 모든 실제적/잠재적인 부정적 인권영향(adverse human rights impact)을 식별하고 평가함
- 2. 통합과 조치(integrate):** 인권영향평가 결과를 기업내 관련 기능과 절차 전체에 통합하고, 적절한 조치를 함 (내부 의사결정, 예산 할당, 감시 절차 등)
- 3. 추적과 검증(verify):** 이해관계자 피드백을 추적해 인권영향에 대한 기업의 조치가 적절했는지 검증함
- 4. 소통(communicate):** 인권영향에 대한 기업의 조치를 외부에 설명 및 소통하고, 관련 정보를 공개함

(기업 인권존중책임의 범위) 기업의 인권존중책임은 자체활동뿐만 아니라 사업관계 전반에 미침. 우리 사업장에서 야기한 인권 침해뿐만 아니라 하청업체의 인권 침해에 기여했거나 직접적으로 연결되는 경우에도 인권 존중 책임을 다해야 한다는 것이 UNGPs의 기본적인 내용임. 최근에는 업스트림뿐만 아니라 제품 및 서비스의 수요처인 다운스트림의 인권영향도 실시하는 추세임

(인권실사실무1: 실사계획) 인권실사를 시작하기에 앞서 TF를 구성하고, 기초조사를 통해 기업의 환경을 분석한 후 인권실사의 대상 및 우선순위를 선정해야 함. 인권실사의 주체는 기업이어야 하며, 추진 조직을 정한 뒤 유

관부사와 외부전문가를 포함해서 TF를 구성함. 다음으로 기업의 국내외 부서 및 사업 현황, 이해관계자, 거래관계를 검토한 후 기존의 인권 리스크 및 공시 사례 등을 확인함. 동종 업계 인권 리스크 현황도 파악해야 함. 이러한 과정을 통해 부정적 인권영향이 가장 현저한 영역을 식별하고 협력업체 중 우선순위를 정립함 (UNGPs 17조, 주식) 네슬레는 86개 국가 447개 공장 중 런던주식시장 책임투자 인덱스에서 리스크가 높다고 판단되는 7개 국가를 우선순위로 둬

(인권실사실무2: 식별과 평가) 이해관계자-인권목록을 매핑해서 체크리스트를 준비함. 국가인권위원회, CHRB, DIHR 등 인권영향평가 영역 및 적용 기준을 결정함. 부서별 담당자 교육과 의견 교환을 거쳐 체크리스트 준비가 완료되면 이를 통해 자가 진단을 실시함. 중요한 것은 체크리스트에만 의존하지 않고 이를 통해 파악하지 못하는 숨겨진 잠재적 인권 리스크를 설문조사, 사업장 방문, 이해관계자 인터뷰(FGI) 등 "의미 있는 협의"를 통해 식별해야 함.

(UNGPs 18조) 식별된 인권 리스크 중 심각성과 발생가능성을 기준으로 우선순위를 설정함

ESRS, WBCSD 등에서 이해관계자를 네 가지로 구분하는 것이 확정돼가고 있음. (1) 직원(Workforce) (2) 가치사슬 내 노동자(Workers in the value chain) (3) 영향받는 커뮤니티(Affected communities) (4) 소비활동에 영향받는 사람들 (People impacted by end-use)

FGI에서는 이 중에서도 취약한 이해관계자 그룹을 잘 선정해야 함. 또한 질문을 너무 구체적으로 특정하지 않고 대답을 들을 때 말을 끊지 말아야 함

*CHRB;기업인권벤치마크, DIHR;덴마크인권협회, ESRS;유럽 지속가능성 공시 기준, WBCSD;세계지속가능발전 기업협의회



민창욱 법무법인(유) 지평 파트너변호사
Manual: 차근차근 따라해보는 인권경영 실무 매뉴얼

(인권실사실무3: 통합 및 조치)

인권영향평가 결과를 기업의 기능과 절차 전체에 통합하고, 식별된 주요 인권 리스크를 예방 또는 완화하기 위한 적절한 대응 조치를 취하는 과정임. 한 마디로 전반적인 인권 경영 체계의 조정임

(인권실사실무4: 추적 및 검증)

조치의 효과성을 양적 지표와 질적 지표를 통해 모니터링해야 함. 기업 내부에서 이미 활용하고 있는 효과성 평가 모델이 있다면 활용할 수 있음

(인권실사실무5: 소통)

인권실사의 정보를 공개함. 심각한 인권 영향은 보고를 하도록 되어 있음. UNGP 리포팅 프레임워크를 가장 많이 사용함



정현찬 법무법인(유) 지평 전문위원

Case Study: 기업 모범사례로 알아보는 인권경영

기업인권벤치마크(CHRB)는 국제연합(UN), 경제협력개발기구(OECD), 유럽연합(EU) 등에서도 주로 참고하고 있는 인권경영의 대표적인 지표 중 하나로 이를 준용해 인권경영 모범사례를 선정함

(인권정책및거버넌스모범사례-델)

근로자의 인권 존중 선언은 국제노동기구의 8개 핵심 협약을 준수한다고 구체적으로 명시하고 이를 열거하고 있음. 이는 특정 기업이 소재한 국가가 비준한 국제노동기구의 핵심 협약만을 준수하는 것으로 해석될 수 있는 여지를 불식시키고, 기업이 자체적으로 국제노동기구의 8개 핵심 협약을 준수한다는 취지임. 또한 취약집단 노동자에 대한 정책을 별도로 수립해서 구체적인 제한 규정을 포함하고 있음. 이는 협력사에게도 요청되는 사항이며, 정기적으로 개정하고 있음

(인권정책및거버넌스모범사례-포드)

인권정책은 인권영향평가 및 인권실사 등을 통해 도출한 주요 인권 이슈, 시사점 등을 기초로 하여 정기적으로 개정될 필요가 있음. 포드의 정책사례에서는 인권정책을 담당하는 부서와 개정시기를 명시하고 있음

(인권존중과 인권실사의 내재화 모범사례-HPE)

인권경영에서 인권교육은 국내 실정법에서 요구하는 직장 내 괴롭힘 예방 교육 등 이상의 개념으로, 인권경영정책, 인권영향평가 및 실사 결과, 인권침해 사례 등에 대해서 교육하는 것을 의미함. HPE는 직급, 직무 부서 등을 고려해서 고도화된 별도의 교육을 실시하고 있음. 이사회 구성원은 2년마다 교육을 이수하도록 하고 있고, 구매조달팀이나 해외영업팀, 법무팀은 주요 유관 부서이기 때문에 별도의 교육을 실시함. 임직원 전체는 매년 교육이

수가 장려되며 신입사원은 입사 후 30일 이내에 교육을 이수해야 함. 또한 1,2차 협력업체를 대상으로 교육을 실시하고 교육받은 비율을 공시하고 있음. 공급망 거래액의 약 98%를 차지하는 협력업체를 대상으로 교육을 실시했고 그 중 62%가 교육에 참여했다는 것을 자사 인권 보고서에 명시하고 있음

(인권존중과 인권실사의 내재화 모범사례 - 펍시)

기업 최고경영진을 비롯한 모든 부서가 인권경영 실행 주체가 되어, 수평적·수직적 기업 업무에 인권경영이 통합돼야 함. 펍시는 최고인권책임자(부사장 겸직)와 그 아래에 분기마다 주요 이슈를 심의 의결하는 인권운영위원회와 유관부서 실무자들로 구성된 인권사무소를 두고 있음. 인권경영 전담 부서를 단순히 지정하는 것이 아니라 위원회에 포함되게 함으로써 협조를 용이하게 함

(인권존중과 인권실사의 내재화 모범사례 - 포드)

포드는 다른 다국적 기업에 비해서 인권영향평가와 실사를 늦게 시작했지만 2022년에 발간한 세번째 인권 보고서가 국제적으로 높은 평을 받으며 자동차 부문 2위와 매우 큰 격차로 1위를 함. 인권영향평가 과정에서 각 단계별로 이해관계자와 소통, 승인과 검증 절차를 처음부터 끝까지 함께 통과했음을 확인할 수 있음. 또한 우선순위에 관련 심각 성평가를 실시했다는 점도 좋은 평가를 받음

(구제 및 고충처리 메커니즘 모범사례 - 월마 인터내셔널)

회사명, 이해관계자명, 진정 이슈, 진행 상황, 조사 결과 등을 기준으로 진정 및 고충 이슈를 검색하고 열람할 수 있도록 되어 있음. 아울러 진정 및 고충 건수와 자체 운영상 발생한 이슈인지 제3자 공급업체에서 발생한 것인지 모두 공개하고 있음. 또한 처리 현황을 실시간으로 알려



정현찬 법무법인(유) 지평 전문위원

Case Study: 기업 모범사례로 알아보는 인권경영

주고 종결된 경우 고충 제기자와 진정인이 동의했을 때 처리 결과를 상세하게 공시하고 있음. 차별점은 고충 처리 절차 중 모든 단계에서 기한을 두고 있다는 점, 기각된 진정 및 고충 사례를 공개한다는 점, 미디어 등에서 거론된 문제에 대한 간접 진정을 허용하고 있다는 것임. 진정 혹은 고충 제기자들과 함께 고충 처리의 효과성을 피드백 받아서 그 내용을 기초로 고충 처리 절차를 개선하는 활동 또한 하고 있음. 마지막으로 고충 처리 절차를 통해 조사한 내용에 만족하지 않는 경우를 위해 이의제기 절차를 별도로 두고 있음



권영환 법무법인(유) 지평 파트너변호사

Global Trend: 글로벌 법제화 동향으로 살펴보는 인권경영 관련 규제

(기업과 인권 관련 법제 최신 현황)

아시아에서도 인권 관련 법제 흐름을 확인할 수 있음. 태국은 2019년에 최초로 기업과 인권 특회 국가 인권 정책 기본 계획을 마련함. UNGP 기업과 인권 이행 원칙을 이행하기 위한 절차를 개시한다는 국가적 차원의 의지를 선언하는 의미가 있음. 일본은 2020년에 기업과 인권 특화 국가 인권 정책 기본 계획을 발표함. 정부 주도로 2022년 "책임 있는 공급망 내 인권 존중을 위한 지침"이라는 가이드라인을 제시하고, 지침 준수 기업에 대한 우대 조치를 예고함

유럽, 호주, 미국 법제의 세 가지 유형에 따라 법제도를 분류할 수 있음

(1. 공시의무 부여)

영국과 호주가 해당됨. 공통적으로 특정 이슈에 한정하고 있음. 영국은 2015년에 제정된 현대판 노예방지법이 있음. 의무가 공시 자체에만 있기 때문에 기업이 부족한 조치에 대해 공시할 유인이 없고, 실효성이 부족하다는 비판이 제기되고 있음. 호주 또한 2019년에 비슷한 노예방지법을 시행했지만 구체적인 내용은 향후 살펴봐야 할 것으로 보임

(2. 특정 인권 이슈에 대한 실사의무 부여)

네덜란드, 스위스, 미국이 해당됨. 포괄적인 인권에 대해서 전방위적인 실사를 요구하기에는 저항이 있기 때문에 사회적으로 수용이 가능한 이슈에 한정해서 실사의무를 제한하는 법률들임. 네덜란드가 2019년에 아동노동실사법을 제정했지만 시행하지 못했음. 제품 및 서비스가 아동 노동에 기반해 있다는 이해관계자의 객관적인 증거에 기초한 고발이 있으면 기업이 6개월 내에 실사를

해서 결과를 정부에 보고하도록 되어 있는 법임. 현재 실사범위를 노동권, 산업안전, 환경, 동물복지, 기후변화로 확장하는 논의가 진행됨

스위스는 2020년에 전반적 인권실사 의무화법이 국민투표에서 통과되지 못했음. 이를 대체해 2022년에 민사 의무법이라는 완화된 내용의 법률을 제정했음. 환경, 노동, 부패방지에 대한 정보 공시와 아동노동 및 분쟁 광물에 관한 공급망 실사, 위험관리 및 정보 공시를 요구하는 법률임. 미국은 2022년 6월부터 시행되고 있으며 위구르 지역의 강제노동으로 생산된 제품의 미국 수입을 금지하는 위구르 강제노동방지법이 해당됨

(3. 포괄적 인권실사의무 부여)

프랑스, 노르웨이, 독일이 해당됨. 프랑스의 실천감독 의무법은 독립적인 하나의 법이 아니라 상법 중 일부 조항을 넣어서 시행하고 있음. 실천감독계획(plan de vigilance) 수립·공표·실효적으로 이행할 의무를 부여함. 내용적으로는 인권 및 기본적 자유, 안전보건, 환경(공급망 내 협력업체 포함)에 대한 실사를 시행하고, 법원 이행명령 위반시 이행강제금을 부과하는 것과 실사의무 불이행시 손해배상책임을 부여하는 것이 가능함. 노르웨이에는 2021년 제정되고 실사 의무를 강제하는 인권과 양질의 근로조건에 대한 투명성 법이 있음. 위반 시 과태료나 벌금을 부과할 수 있도록 되어 있고, 민사 책임에 대한 내용은 없음. 독일은 2023년 시행된 공급망 실사법에서 1차 공급망과 자사 사업 영역의 인권 및 환경 위험 분석, N차 공급망의 경우 고충처리절차 마련, 침해 위험 접수시 위험분석, 예방계획 수립 등을 하게 되어있음. 위반 기업에게 질서위반 과징금 부과, 공공조달사업 참여 제한을 할 수 있음. 민사상 손해배상 규정은 없음



권영환 법무법인(유) 지평 파트너변호사

Global Trend: 글로벌 법제화 동향으로 살펴보는 인권경영 관련 규제

(EU 기업 지속가능성 실사 지침안)

EU 지침안이란 회원국이 자국법으로 제정해서 시행할 수 있도록 하는 유럽연합의 구속력 있는 최저기준임. 2022년 2월에 EU 역내 기업과 역외 기업 기준을 달리하고, 지역 구분 내에서도 근로자 수와 순매출 기준으로 1그룹과 2그룹으로 나누어서 지침안이 나왔음. 시행 시기는 그룹별로 약간 차이를 두고 있음. 현재 지침으로 추산되는 적용 대상은 EU 기업의 약 1%이며 4000곳 정도임

인권실사 대상에 해당 기업만 적용되는 것이 아니고 자회사, 확립된 직간접적 비즈니스 관계에 있는 회사도 적용됨. 비즈니스 관계가 제한적 기간 동안 유지되거나 유지될 것으로 예상되고, 가치사슬에서 부수적이거나 무시할 만한 수준일 경우는 제외하는 예외 조항을 두고 있음. 실사 의무의 내용은 UNGP의 방법론을 따왔기 때문에 인권경영 매뉴얼과 유사함. 인권영향평가 실사, 리스크 식별, 잠재적/실재하는 영향 방지 및 해소, 고충처리 절차 확립, 주기적인 모니터링, 실사 관련 공시의무 등을 포함하게 하고 있음

중요한 점은 위반시 행정제재나 민사 책임을 지우도록 하고 있고, 적용 대상인 EU기업이 가치사슬에 있는 회사로부터 EU기업의 행동강령, 예방조치계획 또는 시정조치계획 준수의 보증을 받고, 준수 여부를 확인하는 조치를 취한 경우에만 면책이 가능하게 되어 있음. 따라서 EU기업과 거래하는 경우 EU 수준의 행동강령의 마련과 인권실사 이행을 강제받을 가능성이 높음. 유럽의회 환경위원회 위원들이 2월 9일에 집행위원회에서 제시한 지침안을 강화해야 한다는 결의를 채택했다는 뉴스가 보도되며 실현 가능성이 높다는 점을 알 수 있음

아래는 인권실사 법제화·보편화의 영향을 받은 사례들임:

(프랑스 실천감독의무법 첫번째 판결 - Total Energies)

2019년 10월 23일에 프랑스와 우간다의 인권/환경보호단체 6개가 공동으로 실천감독의무법 위반으로 민사소송을 제기함. 프랑스 에너지 기업 Total Energies가 우간다에서 추진하고 있는 유전 개발과 송유관을 통해 내륙에서 해안까지 운송하는 사업을 위해 원주민으로부터 강압적으로 토지를 취득하고 적절한 금전보상을 실시하지 않았고, 사업으로 인한 급격한 환경변화로 서식 동·식물의 멸종 위기가 우려되기 때문에 경제적 궁핍으로 학생의 교육 기회를 박탈하는 인권 관련 위반사항과 발생하는 열과 탄소배출로 인해 심각한 기후변화 우려를 초래한 환경 상 위반사항을 주장함. 또한 프랑스 기업이 마련해줬던 실천감독계획이 불충분하기 때문에 재작성을 해달라고 청구함. 원고들의 청구를 진행하기 위한 자격요건이 갖춰져 있지 않다는 이유로 각하 판결을 내려서 본안 판단에 들어가지 못했지만 첫 판례로 유의미함

(글로벌 기업 협력업체 인권 기준 준수 요구 및 사전/예방적 계약 해지)

애플 행동 수칙은 인권 정책을 협력업체와 자회사, 계열사, 하청업체에 모두 적용한다고 선언함. ILO, UNGP에서 정한 국제 인권 기준에 대해 준수하라고 요구함. 다이스는 말레이시아 ATA라는 기업의 이주 노동자 초과 근무와 임금 착취가 알려지며 선제적으로 도급 계약을 해지함으로써 인권 리스크를 방어함. 현대자동차의 미국법인에서는 아동 노동 착취 문제로 연방 규제당국의 조사를 받았던 미국 앨라배마 공장 납품 자회사를 매각함