



DERI ESG Issue Report

ESG의 이해

20230216

민간기업 ESG 경영과 인권실사 의무화 필요성

기업 인권경영과 인권실사 법제화 관련 동향의 시사점

<Executive Summary>

ESG 구분: ESG 일반

목차

Executive Summary

1. 서론
2. 인권경영 관련 국제규범의 정비
3. 주요 선진국의 인권경영 법제화 동향과 인권실사 범위
4. 국내기업 지속가능을 위한 인권실사 법제화 필요성
5. 결론

강영기 책임연구위원

Youngki.kang@daishin.com

이필화 선임연구원

Philwha.lee@daishin.com

ESG 경영 인권실사 법제화의 글로벌 트렌드 속에서 국내 기업 인권경영 평가가 맞지 않을 국면은 인권실사 의무화가 될 것인가

세계 주요국가에서 인권 문제에 적극적인 대응을 요구하는 입법을 추진하면서 자국 기업에 제품과 서비스를 제공하는 외국 기업에도 적용하기로 하였기에 로펌들도 인권문제 관련 자문 등의 역할을 위해 분주하다. 독일의 「공급망 실사 의무화법」을 비롯하여 유럽 주요국가에서 공급망 전역에서 발생하는 인권 침해에 대해 기업에게 더 무거운 책임을 지도록 하는 규제가 속속 도입되고 있으며 2024년에는 EU 전역이 공급망 실사법의 영향을 받게 되기 때문이다. 2022년 2월 EU 집행위원회(EC)가 「기업 지속가능성 실사 지침」안을 발표하였는데, EU 의회와 이사회의 승인을 받아 효력이 발생하면 2년 내에 회원국들은 지침내용을 국내법 수용 후 시행하기에 우리 기업도 이에 대응해야 한다.

기업들이 스스로 인권실사를 충실히 하고 이를 통해 인권준중책임이 실현되고 있는 경우라면 의무적 인권실사 도입에 관한 논의는 필요하지 않겠지만, 인권실사가 의무화된 해외 지역 또는 국가에서 사업을 수행하고 있는 기업이나 해당 기업에 대한 국제적 평가를 중시하는 경우를 제외하고는 대부분의 기업이 인권경영의 일환인 인권실사의 실시에도 적극적이라고 보기 어렵다.

인권실사 추진 과정에는 구체적인 인권영향평가 뿐만 아니라 지속가능을 위한 인권경영체제의 종합적인 구축 절차가 포함되어 있다. 결국 충실한 인권실사를 통해 기업이 추구하는 가치실현이 극대화되고 건전한 기업지배구조의 정비가 이어져 ESG 평가에서도 지속가능기업으로 평가를 받는 선순환이 구현될 수 있을 것이다.

1 서론

ESG가 주목을 받고 있는데 S(Social)관련 요소의 하나인 인권, 특히 기업의 인권경영에 대한 관심이 높아지고 있다. 인권경영의 개념 또한 공급망 전체를 포함하는 다양한 이해관계자에 대해서까지 확대되고 있다. 더욱이 공급망에 있어서의 인권존중을 기업에게 의무화하려는 움직임이 유럽과 미국을 중심으로 진행되어 공급망에서 인권침해가 발생하면 그것이 직접적인 거래처에서 발생한 것이 아니더라도 기업이 법적 책임을 지게 될 가능성이 있다. 1990년대 이후 다국적 기업이 출현하였는데, 선진국의 글로벌 기업에 의한 환경파괴 문제와 개발도상국에서의 강제노동 등 인권문제가 대두되자 국제사회에서 이에 대한 책임 있는 기업의 대응을 요구하는 목소리가 높아졌다.¹

이러한 요구들을 계기로 기업과 인권에 관한 국제규범 제정이 이어졌다. 특히 각국의 기업의 인권경영 관련 추진노력의 기초가 된 것이 2011년 유엔 인권이사회에서 승인된 「UN 기업과 인권에 관한 이행원칙」으로 ESG 경영 사회 관련 이슈의 핵심 지침이 되고 있다. 동 이행원칙이 비록 법적 구속력은 없지만 기업들이 스스로 기업활동에서 이해관계자의 이익 침해 여부를 점검할 실사의무(Due Diligence)를 이행하도록 하고 있어서 리스크 관리를 통해 경영상의 책임을 줄이는 중요한 경영기법으로 기능하고 있다.²

인권실사는 ESG 경영 리스크 관리의 일환으로서 인권침해의 예방 및 완화에 도움을 주며 인권침해에 관한 정보를 경영진의 중요한 의사결정에 있어서 효율적으로 활용할 수 있는 수단이라고 할 수 있다.³ 최근 미국과 유럽 각국에서 인권보호와 경제 관련 정책의 연동과 함께 인권실사(Human Rights Due Diligence)의 법제화가 추진되면서 더욱 주목을 끌고 있지만, 특히 유럽 국가들은 인권 보호에 매우 민감하게 대응하여 왔고 기업경영에 있어서도 중시되는 상황으로 확산되고 있다고 보면 된다.

UN 기업과 인권 이행원칙에 따라 지배구조, 위험성 평가, 구매 관행, 근로자 의견 청취, 채용 등 7개 항목을 평가하여 격년으로 발표하는 국제 비영리기구 노우더체인(knowthchain)이 글로벌 주요 ICT 상장기업 60곳의 2022년 공급망 인권 관리를 평가한 결과에서 삼성전자가 공동 5위, LG전자가 공동 28위, SK하이닉스 공동 45위로 나타났다.⁴ 그런데 문제는 60개 기업들의 전체 평균은 100점 만점 중 22점으로 50점을 넘긴 기업이 4개에 불과할 정도로 인권 경영이 불충분한 상태라는 점이다. 이러한 상황을 배경으로 하여 공급망 규제와 관련하여 유럽연합(EU)은 역내 기업뿐만 아니라 역외 기업에도 영향을 미치는 「지속가능 공급망 실사지침」을 마련하였고, 특히 독일은 제품 전체 주기에 걸쳐 인권 및 환경 침해 여부를 실사하도록 하는 「공급망 실사의무화법」을 2023년부터 시행하는 모습으로 나타난 것이다.

미국 등 주요 해외 국가에서 아동 노동, 강제 노동 등 인권 부문 실사를 강화하려는 움직임이 나타나고 있으며, 국내에서도 ESG 경영의 중심축이 2022년에 강조되기 시작한 환경(E)분야에서 사회(S)분야로 확대될 것이라는 시각이 있다. 한국경제신문과 전국경제인연합회가 1월 30일 전문가 조언을 참고로 발표한 2023년 「5대 ESG 트렌드」의 주요 키워드가 순환경제 활성화, 에너지 전환, 디지털 책임성, 공급망 ESG 리스크 관리, 인권경영 강화 등인 것에서도 이러한 경향을 짐작할 수 있다. 국내 기업 중 LG이노텍, SK E&S 등이 협력사 포함 공급망 내 인권 및 환경 실사에 적극적이고, HD현대가 계열사별 인권경영위원회를 발족하였으며, 삼성엔지니어링이 인사신문고와 부정 제보 신고채널 운영으로 임직원 인권보호에 노력하고

¹ 강영기, “일본에서의 인권존중책임 관련 동향과 기업들의 인권규범 도입”, 상사법연구 제40권 제2호, 한국상사법학회, 2021, 135면

² Sherman, John F. and Amy Lehr. “Human Rights Due Diligence : Is It Too Risky ?” (2010). https://ccl.yale.edu/sites/default/files/files/CSRjournalJanuary2010-Human_Rights_Due_Diligence.pdf; 김혜성 · 신석훈, “인권경영과 ESG경영”, BFL 제110호, 서울대학교 금융법센터, 2021, 37면

³ FASTERLING, B. (2017). Human Rights Due Diligence as Risk Management: Social Risk Versus Human Rights Risk. *Business and Human Rights Journal*, 2(2), 225–247. doi:10.1017/bhj.2016.26; 김혜성 · 신석훈, 앞의 논문 38면

⁴ 강주희, “삼성전자, '공급망 인권 관리' 우수기업…HP와 공동 5위”, 2023.1.15. 뉴시스 기사

있는 모습 등⁵은 고무적이지만 인권경영의 중요성에 대한 인식이 보다 확산되고 중시될 필요가 있는 상황이다.

따라서 본 리포트에서는 국내 민간기업의 ESG경영과 관련하여 사회(S) 중 특히 인권경영의 충실한 구현에 필요한 인권실사의 제도적 의무화 필요성에 대하여 이와 관련된 국제규범의 정비 상황, 주요 선진국가에서의 인권경영 법제화 동향, 지속가능경영 관련 인권실사 법제화 필요성 등에 대해 살펴보고자 한다.

2 인권경영 관련 국제규범의 정비

(1) 인권존중에 대한 국제적 관심의 대두

본래 시민과 국가의 대립구도를 바탕으로 하는 인권문제가 제2차 대전 후 경제의 세계화에 따라 선진국의 글로벌 기업들에 의한 환경 파괴와 인권문제에 대한 책임의 귀속으로 이어지게 된 것은 사회에서 차지하는 기업의 영향력이 매우 커졌기 때문이다. 즉, 1948년 세계인권선언 채택 이후 인권의식이 발전하였고 국가에 의한 인권침해 외에도 기업을 포함한 사적 주체에 의한 인권침해 상황이 발생하면서 인권존중에 대한 관심이 고조되었다. 이후 국제인권규약(1966년), OECD 다국적 기업 행동지침(1976년), 노동의 기본원칙과 권리에 관한 ILO선언(1998년), UN 글로벌컴팩트(UNGC)의 발족(2000년) 등으로 「기업과 인권」에 관한 국제표준과 지침이 마련되었다. 이후 2010년 ISO26000, 2011년 OECD 다국적 기업 가이드라인 등 국제기구의 「기업과 인권」 관련 표준제정노력의 결과, 각국의 「기업과 인권」 관련 정책의 기초가 된 「기업과 인권에 관한 이행원칙」이 UN 인권이사회에서 승인되었다. 이 원칙은 「인권을 보호할 국가의 의무」와 「인권을 존중할 기업의 책임」에 대해 규정하는데, 2015년 채택된 지속가능 발전을 위한 2030 아젠다에서도 명시적으로 언급되어 지속가능 개발목표(SDGs)에서 중요한 위치를 차지하고 있다.⁶ 따라서 이하에서 「기업과 인권에 관한 이행원칙」의 주요 내용과 의미에 대해 살펴본다.

(2) 「기업과 인권에 관한 이행원칙」의 주요 내용

이행원칙은 국가의 인권보호의무(Protect), 기업의 인권존중책임(Respect), 인권침해 구제방안 마련(Remedy) 등 3대 개념을 핵심으로 각각 준수해야 할 의무와 책임 등을 언급하고 있다. 그리고 여기서 말하는 인권이란 최소한 국제인권규약을 포함한 국제인권장전이나 ILO선언에 규정된 것과 같이 국제적으로 인정된 기본적 권리를 말한다(이행원칙 12)고 되어 있다.

이행원칙은 국가의 인권보호의무(State Duty) 관련 10개 원칙, 기업의 인권존중책임(Corporate Responsibility) 관련 14개 원칙, 구제방안 마련(Access to Remedy) 관련 7개 원칙 등 총 31개 원칙으로 구성되어 있는데, 기업이 주목해야 할 필요가 있는 것은 이행원칙이 국가뿐만 아니라 기업에게도 국제사회에서 승인된 인권 개념을 바탕으로 기본적인 원칙에 따라 사회적·도덕적 책임을 충분히 인식하고 인권을 존중할 것을 명확하게 요구하고 있다는 점(이행원칙 11)과 인권을 존중할 책임이 기업의 규모, 사업 상황, 소유 형태 및 조직구조를 불문하고 모든 기업에 적용되는 것으로 하고 있다는 점(이행원칙 14)이다.

또한 이행원칙 자체가 연성법(soft law)으로서 법적 구속력은 없지만, 그 내용이 각국에서 수립된 국가행동계획(National Action Plan: NAP)과 법률에 포함되어 있으며, 세계적으로 「기업과 인권」에 관한 다양한 추진 형태를 사실상 규율하고 있다는 점도 인식할 필요가 있다.

이행원칙은 기업에 대해 (a)방침에 따른 협의(Commitment), (b)인권 실사(Due Diligence)의 실시, (c)시정이 가능하도록 하는

⁵ 장서우, “ESG 3년차, 올해 키워드는 공급망과 인권”, 2023.1.30. 한국경제신문 기사

⁶ 강영기, “기업의 ESG 경영과 인권-일본의 인권규범 정비동향을 참고로”, 아세아여성법학 제24호, 아세아여성법학회, 2021.11, 6면

프로세스를 요구한다(이행원칙 15). 다시 말하면, 기업 자신의 인권 관련 방침을 작성 및 공개하고 인권에 미치는 부정적 영향을 조사 및 분석하여 특정된 현재적 또는 잠재적 영향에 대한 예방과 시정조치를 실시할 것, 또한 모니터링을 통해 재발상황을 계속적으로 파악하고 대응상황을 인권보고서 등에서 외부에 공개할 것, 나아가서는 실제로 부정적 영향이 발생 또는 조장된 경우에는 상담창구의 설치와 대응 프로세스의 정비 등 구제조치를 강구할 것이 요구된다.

이러한 이행원칙을 토대로 각국은 행동계획(National Action Plan : NAP)의 수립과 법제화를 추진하고 있다. 영국의 2015년 현대노예법, 호주의 2018년 현대노예법, 네덜란드의 2019년 아동노동실사의무법, 독일의 2021년 공급망실사법, 미국 캘리포니아주의 2010년 공급망투명화법 등이 그것이다. 또한 EU도 인권실사를 의무화하는 법제화를 추진하고 있다.

3 주요 선진국의 인권경영 법제화 동향과 인권실사 범위

(1) ESG경영과 인권실사 의의

기업의 지속가능성장을 실현하고 인권존중책임 관련 ESG경영의 실효성 확보를 위해 활용되는 중요한 수단이 인권실사라고 할 수 있다. 그런데 기업의 가치창출과 지속가능성장을 가능하게 해주는 중요한 수단인 인권실사는 표준화된 방식이 아직 없으므로 본래 의도한 목적달성에는 이르지 못하고 형식적인 절차의 통과이레 수준으로 전락할 수도 있다는 점에서 한계를 우려하는 시각도 존재한다.⁷ 하지만 기업의 지속성장과 밀접한 관계에 있다는 점은 부정할 수 없기에 인권실사의 중요성을 간과해서는 아니 된다.

기업경영에서의 인권실사라 함은 기업의 운영과 관련하여 발생할 수 있는 노동자, 지역사회 주민 등의 제반 인권의 잠재적 침해 상황 존재여부의 점검과 개선을 위한 조사 및 문제의 해결과정을 가리키는 것으로서 「기업과 인권에 관한 이행원칙」에서는 기업 활동이 인권에 미치는 부정적 영향을 특정·방지·완화시키고 어떻게 대처할 것인지에 대해 책임을 지는 과정을 인권실사 프로세스라고 정의하고 있다(이행원칙 15(b)).

본래 ESG경영과 관련된 법령의 준수(Compliance) 영역에는 인권보호가 당연히 포함되어 있지만, 인권실사는 기업으로 인하여 인권에 부정적 영향을 받게 되는 사람에 대한 침해위험을 확인하고 문제를 적극적으로 해결하기 위한 중요한 절차이기 때문에 국제적으로 인권실사의 개념이 2011년 UN 인권이행지침에서 도입된 이후 유럽의회 및 유럽 주요 국가들이 인권실사를 제도화하면서 점차 보편화되었다고 볼 수 있다.

(2) 주요국가의 의무적 인권실사 도입 현황

기업의 인권실사 관련 제도화를 추진한 국가로는 전술한 영국, 호주, 네덜란드, 독일, 미국 외에도 프랑스, 노르웨이 등이 있다. 미국의 경우는 도드-프랭크법 제1502조의 시행규칙에서 분쟁광물에 대한 연차보고서를 미국 SEC(증권거래위원회)에 보고하도록 의무화하였고 프랑스에서는 2017년 감시의무법이 제정되어 기업의 실사계획 수립과 실행을 의무화하고 의무불이행을 민사책임과 연결하였으며, 노르웨이에서도 2021년 6월 「인권과 양질의 근로조건에 대한 투명성법」이 제정되었다. EU의 경우에도 「EU 비재무적 사항에 대한 보고지침」에서는 일정 규모 이상의 EU 소재 기업에 대해 환경·노동·인권존중·부패방지 등 비재무정보의 의무공개를 요구하고 「EU 분쟁지역 및 고위험지역 광물 실사 지침」에서는 텅스텐이나 금 등 특정 광물의 수입 기업들에게 「OECD 분쟁지역 및 고위험지역 공급망 실사 지침」에 부합하는 실사의

⁷ 박정택·김혜성, “ESG와 인권 실사 : 인권 실사의 매력과 함정”, 노동법률, 2021.4, 98면

실시와 보고를 요구한다. 이처럼 주요국가와 지역에서 기업의 인권실사 관련 법제가 도입된 것을 알 수 있다.⁸

(3) 인권실사 관련 인권의 범위와 규율방식

인권실사를 도입한 국가의 법률상 기준인 인권의 범위와 규율방식은 ①특정한 인권문제로 범위를 한정하는 경우 ②대상을 포괄적으로 제시하는 경우 ③대상을 명시하지만 추가적 확장가능성은 유보하는 경우 등 3가지 형태로 나뉜다. ①의 형태는 주로 노예와 인신매매 금지에 관한 것으로서 공급망투명화법(캘리포니아주 형법 제236.1조), 영국 현대판 노예방지법(제1조, 제2조), 네덜란드 아동노동실사의무법(제2조)이 있다. ②의 형태는 대상 영역을 한정하지 않으면서 인권실사의 목적을 인권과 근본적 자유, 개인의 건강과 안전 및 환경이라고 제시할 뿐 이를 별도로 구체화하지는 않는다(프랑스 상법 제225-102-4조). ③의 형태로는 독일의 공급망실사법이 있는데 독일법상 위험은 인권위험과 환경위험으로 나뉜다. 인권위험과 관련한 인권침해는 아동노동, 강제노동, 노예제, 산업안전보건기준 위반, 단결권 침해, 노동자 차별, 적정한 수준의 임금지급 거부, 환경피해 관련 인권침해, 불법적인 인적 이동, 보안인력에 의한 폭력 등이 명시적으로 규정되어 있다(공급망실사법 제2조 제2항 제1호 내지 제11호). 그리고 중대하고 명확한 위법행위는 이에 해당되지 않더라도 인권위험에 포함될 수 있다(동항 제12호). 한편, 환경위험에 대해서는 인권위험에 포함된 경우 외에도 독일이 비준한 3개 협약⁹에 관련된 환경권 침해를 규정하였다(동조 제3항).¹⁰

(4) 인권실사 범위

UN 기업과 인권 이행원칙에서는 인권실사의 범위에 기업 자신의 사업 활동 외에도 사업과 관련된 다른 기업의 사업 활동을 포함시켰고, 이에 따라 인권실사를 법제화한 국가들은 인권실사의 범위에 자기 고유사업을 넘어 일정한 사업관계를 포함시키고 있다. 다만, 구체적으로 범위를 설정하는 방식은 국가별로 다르다. 영국과 미국 캘리포니아주, 노르웨이에서는 구체적인 규율방식은 다소 다르지만 일정한 사업관계를 공급망이라고 표현하고 있으며, 독일의 경우는 공급망의 정의와는 별도로 공급망 내의 관계를 고유한 사업 영역에서의 활동, 직접 공급자의 활동과 간접 공급자의 활동으로 나누고 있다(공급망실사법 제2조 제5항). 이때 고유한 사업 영역이라 함은 기업 목표를 달성하기 위해 수행하는 일체의 기업활동을 의미하는데 국내 또는 국외 어디서 수행되었는지를 불문하며 모회사가 기업집단에 속하는 기업에 미치는 영향력이 큰 때에는 그러한 기업들은 모회사의 사업 영역으로 본다(동조 제6항). 직접 공급자라 함은 기업의 제품생산 또는 용역 제공 및 이용을 위한 공급에 필요한 상품공급이나 용역제공 관련 계약의 상대방을 가리키고(동조 제7항), 간접 공급자라 함은 직접 공급자가 아니면서 기업의 제품생산 또는 용역의 제공 및 이용을 위한 공급에 관련된 모든 기업을 가리킨다(동조 제8항).¹¹

4 국내기업 지속가능을 위한 인권실사 법제화 필요성

국제적 경쟁력을 갖춘 한국기업의 해외진출이 증가한 상황이지만 인권존중책임을 토대로 한 체계적인 인권경영 수준에는 미치지 못하고 있다고 할 수 있는데, 향후 국내기업의 지속가능발전을 위해서 인권영향평가를 포함한 인권실사를 제도적으로 의무화할 필요성에 대하여 살펴보면 이하와 같다.

(1) 한국기업의 인권경영 관련 현황

⁸ 김동현, “의무적 인권실사의 해외 입법 동향과 국내 법제화 방안”, 서강법률논총 제11권 제1호, 2022, 121-122면

⁹ 독일이 비준한 3개 협약은 수에에 관한 미나마타협약, 잔류성 유기오염물질에 관한 스톡홀름협약, 유해폐기물의 국가 간 이동 및 그 처리의 통제에 관한 바젤협약 등이다.

¹⁰ 김동현, 앞의 논문, 127-128면

¹¹ 김동현, 위의 논문, 129-130면

본래 기업은 경제적 위상에 어울리는 인권경영을 위해 인권 관련 국제규범 및 기준들을 토대로 기업이 직면할 인권위험에 대응할 필요가 있다. 그러나 한국의 국가인권정책기본계획(NAP)이 기업의 인권침해상황 관련 대책을 적절히 제시하지 못하였고 OECD 다국적기업 가이드라인에 따라 한국정부가 운영하는 국가연락사무소의 정상적인 운영도 미흡하다. 일부 기업들이 기업과 인권에 관한 이행원칙의 지지를 선언하고 지속가능경영보고서에 포함시키거나 인권경영을 표방하지만 여전히 기업의 인권 분야에 대한 정부, 기업을 포함한 사회 전체의 적극적인 노력이 필요한 상황이다.

더욱이 ESG 경영과 ESG 투자가 주목을 받는 상황에서 기업의 인권경영은 단순히 기업 차원이 아닌 사회의 통합과 지속가능발전의 문제가 되고 있으므로 인권규범을 적극적으로 수용하고 인권경영을 위한 노력을 기울여야 한다.

기업의 인권경영의 중요한 출발점이 인권영향평가를 포함한 인권실사라는 점은 의심할 여지가 없다. 따라서 이하에서는 국내 기업들의 인권실사와 관련하여 제공된 국가인권위원회의 인권경영 가이드라인의 주요 내용을 중심으로 살펴본다.

(2) 국가인권위원회 「인권경영 가이드라인 및 체크리스트」의 주요 내용

국제적으로 인권실사의 개념이 보편화된 계기는 2011년 UN 인권이행지침의 도입이었고 광범위한 인권실사 도입 논의가 시작된 것은 2018년 OECD 기업책임경영을 위한 실사지침 및 UN 총회를 통해서였다.

일반적으로 인권실사는 ①인권영향평가 ②인권정책 수립 ③인권실사 및 고충처리절차 진행 ④공시 등의 4단계로 구분되는데, 2018년 UN 총회 당시 발표된 사례들을 보면 「인권 관련 이해관계자들과의 실질적인 소통」, 「투명성」, 「실질적인 인권보고서」, 「공급망 전반에 걸친 인권 실현」, 「사업파트너의 인권영향 방지를 위한 협상」, 「구조적 이슈의 해결을 위한 다자간 파트너십」 등이 포함되어 있다.

한국에서는 인권경영과 관련해서 2014년 국가인권위원회가 국내기업들이 준수해야 할 「인권경영 가이드라인」을 제시하고 기업 스스로 인권경영 실현 여부를 점검하고 진단할 수 있는 간소화된 「인권경영 체크리스트」를 제공하였다.¹² 동 「인권경영 가이드라인 및 체크리스트」는 기업들이 인권경영 도입 및 실천 시에 지켜야 할 일반원칙과 운영원칙을 제시하고 기업 경영활동 과정에서 발생할 수 있는 다양한 인권침해 상황과 문제점을 기업 스스로 점검할 수 있는 자가점검 항목을 제시하고 있다.

동 「인권경영 가이드라인 및 체크리스트」는 한국에서 시행 중에 있는 인권 관련 법령과 판례 등 규범들의 내용을 소개하고 국제적인 인권 관련 규범 및 논의와 국내법령의 접점을 알기 쉽게 정리하였으며 체크리스트 부분에서 10가지의 인권 관련 영역¹³에 대해 실체적 의무는 물론 구체적인 절차적 조치(정책 선언, 성과의 기록 및 보고, 구제 절차, 기회의 제공, 정보 제공, 교육 및 모니터링, 비상 계획과 리콜 조치 등)를 포함하여 제시하고 있다는 점에서 의미가 있다.¹⁴

동 「인권경영 가이드라인 및 체크리스트」의 구성을 보면, 일반원칙과 운영원칙으로 구분하여 서술하였고 운영원칙을 상세하게 기술한 것이 체크리스트 부분이며, 부록으로 「인권경영 간이점검표」와 「인권경영 체크리스트 세부항목」을 포함한 내용으로 구성되어 있다.

동 「인권경영 가이드라인 및 체크리스트」에서는 「인권경영이라 함은 기업을 경영하는 과정에서 사람을 중시하는 경영, 즉

¹² 국가인권위원회, 「인권경영 가이드라인 및 체크리스트」, 2014.는 유엔 인권이사회에서 2011년 6월에 채택한 「유엔 기업과 인권 이행지침」 같은 국제적 규범의 국내 이행을 강화하고 인권경영을 중시하는 세계적 추세에 국내 기업들이 대응할 수 있도록 하려는 목적에서 발간되었다.

¹³ 인권경영 체크리스트 부분은 인권경영 체제의 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제노동의 금지, 아동노동의 금지, 산업안전 보장, 책임 있는 공급망 관리, 현지주민의 인권 보호, 환경권 보장, 소비자보호 등 10가지 인권 관련 영역으로 구성되어 있다.

¹⁴ 박정택·김혜성, 앞의 리포트, 99면

인간으로서의 존엄과 가치를 중시하고 보호하는 경영』이라고 개념을 정의하고 인권영향평가의 개념에 대해서도 언급하고 있는데 이에 대해서는 절을 달리하여 살펴본다.

(3) 「인권경영 가이드라인 및 체크리스트」에 나타난 인권영향평가의 내용

1) 인권영향평가의 개념

인권영향평가라 함은 「기업이 자신의 활동이나 사업관계의 결과로서 발생하는 실제적 잠재적 인권영향을 식별하는 절차」로서 대규모 개발사업의 허가에 필요한 환경영향평가를 통한 사업의 적정성 검토와 같이 「새로운 사업을 실시하거나 새로운 제품의 개발 및 발매 전에 그것이 인권에 미치는 영향을 검토하는 것을 말한다」고 개념을 정의하고 있다.¹⁵

또한, 인권경영에 있어서도 능동적이고 사전예방적인 접근이 필요한데, 그 첫번째 단계가 바로 인권영향평가로서 단순히 인권에 대한 부정적 영향을 파악하는 것에 그치지 않고 그것을 방지 또는 완화하는 방안의 모색도 포함된다는 점을 강조하고 있다.¹⁶

2) 인권영향평가 시 고려사항

기업의 인권영향평가를 하는 경우에는 일차적으로 기업이 활동하는 국가의 법규 및 인권기준을 바탕으로 하고, 해외진출기업의 경우는 진출국의 법규와 모국의 법규도 준수해야 하며, 국내법 뿐만 아니라 국제적으로 승인된 인권규범을 고려하여 인권영향평가를 해야 한다.¹⁷

인권영향평가는 기업내부의 다양한 부서의 참여 속에 기업 내의 전문가가 주도하는 경우가 많겠지만, 전문적 컨설턴트와 같은 외부 전문가의 참여하에 실시될 때 한층 객관적이고 정확한 평가가 이루어질 수 있다. 그리고 인권영향평가를 실시하는 경우에 기업활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 가능성이 높은 집단, 특히 여성이나 소수자 등 취약집단과의 소통이 필요하며, 인권위험이 높은 지역의 잠재적인 피해자나 현지 시민단체와의 긴밀한 협조가 필요하다. 또한 자회사나 공급회사 등 협력회사의 인권침해에 대해서는 모회사가 직접 책임을 지는 것은 아니지만, 이들에 대한 모회사의 영향력이 큰 경우에는 자회사나 공급회사의 인권침해에 대해서도 책임을 지는 것이 타당하므로 자회사나 공급회사도 포함시켜 평가할 필요가 있다.¹⁸

한편, 기업활동을 하는 국가에서 간접적으로 인권침해에 연루될 가능성이 있는 경우도 평가범위에 포함시켜야 하고, 이를 통해 중대한 인권 현안을 도출해내는 인권영향평가는 인권 관련 이슈가 변화한다는 점을 고려하여 정기적으로 실시하는 것이 바람직하다.¹⁹ 참고로 「인권경영 가이드라인 및 체크리스트」에는 국제금융공사(IFC)와 국제기업지도자포럼(IBLF)이 공동 발간한 「인권영향평가 및 관리를 위한 지침(Guide to Human Rights Impact Assessment and Management : HRIAM)」에 제시된 인권영향평가목록을 바탕으로 35개 항목을 「인권영향평가에서 고려해야 할 요소」로서 적시하고 있다.²⁰

(4) 지속가능을 위한 인권실사의 형태

¹⁵ 국가인권위원회, 인권경영 가이드라인 및 체크리스트, 2014, 28면

¹⁶ 국가인권위원회, 인권경영 가이드라인 및 체크리스트, 2014, 28면

¹⁷ 국가인권위원회, 인권경영 가이드라인 및 체크리스트, 2014, 28면

¹⁸ 국가인권위원회, 인권경영 가이드라인 및 체크리스트, 2014, 29면

¹⁹ 국가인권위원회, 인권경영 가이드라인 및 체크리스트, 2014, 30면

²⁰ 국가인권위원회, 인권경영 가이드라인 및 체크리스트, 2014, 31면

1) 인권실사 관련 제도 도입 논의 현황

2011년 승인된 「UN 기업과 인권에 관한 이행원칙」 실현을 위한 후속조치의 하나로 「기업과 인권 행동계획(NAP)」 수립이 거론되고 2016년 9월 국가인권위원회가 「기업과 인권 국가인권정책기본계획 권고」를 발표하는 등 기업의 인권경영 관련 논의가 진행되었다.²¹ 그리고 제3차 국가인권정책기본계획(2018-2022)의 기본계획과제로 인권경영의 제도화를 기치로 하여 기업의 인권존중책임의 확보, 지속가능경영 종합시책 수립 및 시행 등 7개 세부과제를 언급하고²² 있지만, 그 핵심수단이라고 할 수 있는 인권실사에 대해서는 법률에도 규정되어 있지 아니하고 공공기관에 대해서만 경영평가제도의 일환으로서 간접적으로 인권실사(인권영향평가)가 강제되고 있는 상황이다.

2020년 11월 법무부가 「국민 인권보호를 위한 범정부적 제도 마련 및 정책 체계화」를 위한 「인권정책기본법」 제정 계획을 국무회의에 보고하였는데, 인권정책기본법의 주요 내용에는 인권경영의 확산을 위해 국가와 지방자치단체에게는 기업의 인권침해 방지를 위한 제도를 마련할 의무를 부과하고, 기업에게는 경영활동에 의한 인권침해 피해자의 권리구제 수단을 마련하기 위해 노력할 의무를 부과하는 것이 포함되어 있다. 법무부는 2020년 5월 국가인권위원회와 인권경영 확산을 위한 상호협력에 관한 업무협약(MOU)을 체결하는 등 기업의 인권경영 촉진사업을 적극 추진하고 있으며, 2019년 5월에는 기업 인권경영 표준지침(안)을 마련하고 수차례 공청회를 진행하였는데, 동 표준지침(안)이 현재 입법이 추진되고 있는 인권정책기본법상 기업의 인권경영 의무의 표준이 될 것으로 예상되고 있다. 동 표준지침(안)은 법무부의 인권경영에 대한 정의에 맞추어 인권리스크에 대한 실사와 문제 발생 시에 적절한 구제방안을 제공하는 것을 인권경영의 핵심으로 보고 있기 때문이다.²³

법무부는 최근 유엔인권최고대표사무소(OHCHR)가 발간한 「기업의 인권존중책임 해설서」와 「성평등 관점에서 본 기업과 인권 이행원칙」 등 인권경영 관련 해설서를 국문으로 번역하여 코스피 상장기업과 경제인단체 등에 배포하였다. 「유엔 인권경영 해설서」 발간은 인권정책기본법에 명시될 기업의 인권 관련 책임에 대한 인식의 확산을 통해 법 제정의 기반을 다지려는 목적으로 생각된다. 이러한 유엔 인권경영 해설서와 2019년 5월에 공개한 기업 인권경영 표준지침(안)은 모두 「유엔 기업과 인권 이행원칙(UNGPs)」에 따른 기업의 인권실사(Human Rights Due Diligence)를 핵심요소로 하고 있다.²⁴

2) 인권실사 의무화 필요성

우리나라 현행 기업법제상 부정적인 인권영향의 식별 또는 평가 등 인권실사의 요소가 충분히 반영되어 있는 상황은 아니다. 기업들이 스스로 인권실사를 충실히 하고 이를 통해 인권존중책임이 실현되고 있는 경우라면 의무적 인권실사 도입에 관한 논의는 필요하지 않겠지만, 인권실사가 의무화된 해외 지역 또는 국가에서 사업을 수행하고 있는 기업이나 해당 기업에 대한 국제적 평판을 중시하는 경우를 제외하고는 대부분의 기업이 인권경영의 일환인 인권실사의 실시에 적극적이라고 보기 어렵다. 전술한 것처럼 공공기관의 경우에는 경영평가의 일환으로 인권실사가 간접적으로 강제되고 있는데, 경영평가의 특성에 비추어 실사의 내용적 요소를 지표로 반영하기가 어렵고 형식적인 인권실사에 그칠 우려가 높다는 점은 사기업의 경우에도 마찬가지다. 형식적인 인권실사가 되지 않도록 하려면 경영평가와는 별도로 인권실사 요소들의 구현을 위한 의무화가 필요하다.²⁵

인권실사를 제도화 함에 있어서는 의무적 인권실사의 도입과 함께 핵심 요소들이 개별 제도들에 반영되도록 하며 개별

²¹ 대한민국 정부, 2018-2022 제3차 국가인권정책 기본계획, 2018, 303면

²² 대한민국 정부, 2018-2022 제3차 국가인권정책 기본계획, 2018, 305-306면

²³ 김혜성·이학진·김현민, “최근 ‘인권경영’ 제도의 국내외 동향 관련 안내”, 김·장 법률사무소 뉴스레터, 2020.12.3.

²⁴ 임성택·김영수·민창욱, “[인권경영] 법무부 유엔 인권경영 해설서”, 법무법인 (유)지평 법률정보 News Alert, 2021.4.30.

²⁵ 김동현, 앞의 논문, 134면

제도의 실시 결과를 인권실사 과정에 반영하는 등 인권실사와 개별 제도들의 유기적인 운영을 도모하면 될 것이다.²⁶

3) 효과적인 인권실사에 필요한 실무 절차

기업들이 실질적인 가치를 창출하고 지속가능한 상태가 되는데 필요한 효과적인 인권실사의 구체적인 형태가 무엇인지를 알기는 어렵지만, 구체적인 인권 실사 실무 절차의 수립에 있어서 국제 인권 실사분야에서 권위를 인정받은 실사 실무 모델을 참고하면 될 것으로 생각한다. 덴마크 인권위원회가 제공하는 가이드라인도 그 중 하나인데, 이에 기초한 인권실사 실무의 주요 내용은 이하와 같다.²⁷

- ① 실사 대상 범위 및 이해관계자 확정 : 해당 기업에 대한 언론보도, 외부 평가자료, 관련 산업분야 보고서 및 가이드라인을 바탕으로 인권 관련 실사 대상 범위와 임직원, 공급망, 소비자 및 기업 운영 관련 제3자 등 이해관계자의 범위를 특정한다.
- ② 인권실사 위탁요지서 작성 : 실사에 앞서 수립한 계획, 범위, 이해관계자의 의견 등을 반영하여 인권실사 수행 주체, 근거, 방식과 범위 등을 명확하게 작성하여 문서화한다.
- ③ 인권영향 정보 수집 및 비교대상 기준의 수립 : 합의된 절차에 따라 관련 정보를 수집하고 비교 대상이 될 기준을 설정한다.
- ④ 인권영향의 분석 : 수집한 인권 관련 정보를 토대로 인권에 미치는 영향에 대한 시나리오를 작성한 다음, 각 시나리오 별로 인권 관련 기준에 미치는 영향의 정도, 범위, 회복가능성 등을 평가하고 우선순위를 정한다.
- ⑤ 인권영향 관리를 위한 소통, 모니터링, 역량의 강화 : 인권영향평가의 분석 내용을 토대로 이해관계자와 소통하고, 그 과정에서 취합된 의견을 정리하여 인권영향 완화조치를 취하고 인권경영 역량을 강화한다.
- ⑥ 인권영향평가 결과의 보고 : 인권실사 진행 단계별로 작성된 서류를 포함하여 평가결과를 이해관계자들이 쉽게 접근할 수 있도록 다양한 방식을 통해 공시 내지 공개한다.

5 결론

민간기업 인권경영의 충실한 구현에 필요한 인권실사의 제도적 의무화 필요성에 대하여 이와 관련된 국제규범의 정비 상황, 주요 선진국가에서의 인권경영 법제화 동향, 지속가능경영 관련 인권실사 법제화 필요성 등에 대해 살펴보았다. 해외에서는 인권실사를 제도화하려는 적극적인 움직임을 보이고 있는데, 기업에게 자율적인 보고의무를 부과하는 방식은 한계가 있기 때문에 제도적으로 인권실사를 의무화하는 내용의 논의가 중심이 되고 있는 것으로 보인다. 이처럼 국제적으로 인권경영에 대한 관심이 높아지고 있는 상황에서 인권실사의 의무화 논의는 당연한 귀결이라고 할 수 있다. 그런데 인권실사 추진 과정에는 단지 구체적인 인권영향평가 뿐만 아니라 지속적이고 일관된 인권정책의 수립, 인권경영을 위한 조직의 구축과 예산 편성 및 이와 관련된 이사회의 감독, 상시적인 피해구제 절차 및 분쟁해결 방안의 마련 등 기업의 지속가능을 위한 인권경영 체제의 종합적인 구축 절차가 포함되어 있다는 사실을 간과해서는 아니 된다. 결국 충실한 인권실사를 통해 기업이 추구하는 가치실현이 극대화되고 건전한 기업지배구조의 정비로 이어져 ESG 평가에서도 지속가능기업으로 평가를 받는 선순환이 구현될 수 있다는 점에 비추어 볼 때 기업의 ESG 경영 중 특히 인권경영의 실현을 위해서는 인권실사(인권영향평가)야말로 반드시 필요하고 중요한 요소라고 보아야 한다.

²⁶ 김동현, 앞의 논문, 137면

²⁷ 박정택·김혜성, 앞의 리포트, 99-101면

Compliance Notice

〈ESG Issue Report〉는 일반적인 정보제공만을 목적으로 발행되므로 이에 수록된 내용은 (주)대신경제연구소의 공식적인 견해나 구체적 사안에 대한 특정한 투자상담, 권유, 또는 광고 등을 포함하는 것이 아님을 알려드립니다.

당 연구소는 본 리포트에서 제공된 내용에 관하여 정확성 또는 예측의 실현여부 등을 보장하지 않습니다.

누구든지 본 보고서를 분쟁 등에서 법적 책임 소재의 증빙자료로 사용할 수 없으며, 당 연구소의 동의 없이 이의 내용을 무단으로 복제/전송/인용/배포 하는 행위를 금지합니다.