

Do No Harm

인권환경 보호를 통한 기업의 지속가능경영의 미래 국회토론회

일 시 2024년 8월 21일(수) 오전 10시

장 소 국회의원회관 제8간담회실

사회

황필규 변호사(기업과인권네트워크, 공익인권법재단 공감)

발제

신유정 변호사(기업과인권네트워크 / 법무법인 지향)

인권환경 보호를 통한 기업의 지속가능경영 법제화의 세계 동향과 국내 과제

김두나 변호사(기업과인권네트워크 / 공익인권변호사모임 희망을만드는법)

사례를 통해 살펴본 기업의 의무적 인권실사 법제화의 필요성

토론

이상수 교수(서강대학교 법학전문대학원)

오승재 변호사(서스틴베스트 부대표 / 대한변협 ESG 특별위원회 위원)

류미경 국제국장(민주노총)

윤철민 팀장(대한상공회의소 ESG 경영팀)

지현영 변호사(녹색전환연구소 부소장)

주최 더불어민주당 국회의원 정태호·이용우, 기업과인권네트워크, 대한변호사협회 ESG 특별위원회

주관 기업과인권네트워크

문의 기업과인권네트워크 사무국, ktncwatch@gmail.com

진행

사회: 황필규 변호사(기업과인권네트워크, 공익인권법재단 공감)		
구분	시간	내용
인사	10:00-10:20 (20')	<p>인사말:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 정태호 의원 (국회기획재정위원회, 더불어민주당 서울 관악을) • 이용우 의원 (국회환경노동위원회, 더불어민주당 인천 서구을) • 임성택 변호사 (대한변호사협회 ESG 특별위원회) • 정신영 미국 변호사 (기업과인권네트워크, 공익법센터 어필)
발제	10:20-10:40 (20')	<p>인권환경 보호를 통한 기업의 지속가능경영 법제화의 세계동향과 국내 과제; EUCSDDD를 중심으로</p> <p>-신유정 변호사 (기업과인권네트워크, 법무법인 지향)</p>
	10:40-11:00 (20')	<p>한국기업의 인권침해 사례를 통해 살펴본 기업의 의무적 인권실사 법제화의 필요성</p> <p>-김두나 변호사 (기업과인권네트워크, 공익인권변호사모임 희망을만드는법)</p>
지정토론	11:00-11:10 (10')	이상수 교수(서강대학교 법학전문대학원)
	11:10-11:20 (10')	오승재 변호사(서스틴베스트 부대표, 대한변협 ESG 특별위원회 위원)
	11:20-11:30 (10')	류미경 국제국장(민주노총)
	11:30-11:40 (10')	윤철민 팀장(대한상공회의소 ESG 경영팀)
	11:40-11:50 (10')	지현영 변호사(녹색전환연구소 부소장)
종합토론	11:50-12:00 (10')	종합토론 및 폐회



국회의원 정태호

안녕하십니까, 더불어민주당 제22대 국회 전반기 기획재정위원회 간사 서울 관악을 국회의원 정태호입니다.

기업이 사회 및 환경에 미치는 영향력이 확대됨에 따라 기업의 인권 존중 책임은 거스를 수 없는 시대적 흐름이 되고 있습니다.

지난 5월 24일 EU 27개국 산업·경제장관들은 벨기에 브뤼셀에서 열린 이사회에서 '기업의 지속 가능한 공급망 실사 지침'(CSDDD)을 최종 승인해 지난 7월 25일 발효되었습니다.

공급망 실사 지침은 기업의 공급망 내 인권과 환경 부문의 여러 요소를 실사 항목으로 삼고 있으며, EU 역내·역외 기업들의 규모에 따라 2027~2029년 순차적으로 적용하게 됩니다.

EU 역내 기업은 직원 수 1천명, 전 세계 순매출액 4억 5천만 유로 이상부터 적용 대상이며, 한국을 포함한 역외기업은 EU내 순매출액이 4억 5천만 유로를 초과하면 해당됩니다.

또한, 공급망 전반에 걸친 실사 의무가 부여되는 특성상 일정 규모 이상의 대기업은 물론 실사 지침 적용기업의 공급망에 포함된 중소기업까지도 영향을 받게 됩니다.

기업들에게 공급망에까지 인권환경실사를 의무화하는 것은 기업들로 인한 인권침해 및 환경파괴가 인류의 지속가능한 미래를 위협하는 커다란 위협이라는 데에 국제사회가 인식을 같이하고 있기 때문입니다.

이러한 국제적인 흐름속에서 EU에 진출한 한국기업들뿐만 아니라 국제적 공급망에 속한 여러 한국기업들이 직간접적인 영향을 받을 수 밖에 없는 상황입니다. 또한, 한국기업이 국내외에서 인권 및 환경침

인사말

해에 연루되지 않도록 법과 제도를 만드는 것은 우리의 책임이자 의무입니다.

저는 지난해 9월 1일 아시아 최초로 기업의 글로벌 공급망에서 발생하는 인권·환경 침해 문제를 예방하고 개선하기 위해 '기업의 지속가능경영을 위한 인권환경 보호에 관한 법률'을 발의했지만, 21대 국회에서는 통과되지 못했습니다.

그런 점에서 오늘 토론회가 인권환경 보호를 통한 기업의 지속가능경영에 대한 국제적 동향을 살피고, 22대 국회에서 법제화의 구체적인 방향을 모색하는 뜻깊은 시간이 되기를 기대합니다.

끝으로 오늘 토론회를 공동주최해 주신 이용우 의원님과 기업과인권네트워크, 대한변협 ESG 특별위원회 관계자 여러분께 감사 말씀드립니다.

또한, 토론회를 이끌어주실 공익인권법재단 공감 황필규 변호사님, 발제를 맡아주신 법무법인 지향 신유정 변호사님, 공익인권변호사모임 희망을 만드는법 김두나 변호사님 그리고 토론자로 나와주신 서강대학교 법학전문대학원 이상수 교수님, 대한변협 ESG 특별위원회 오승재 변호사님, 민주노총 류미경 국제부장님, 대한상공회의소 윤철민 ESG경영팀 팀장님, 녹색전환연구소 부소장이신 지현영 변호사님께도 감사 말씀 드립니다.

다시 한번, 이 자리를 함께해 주신 모든 분께 감사드리며, 오늘의 토론회가 성공적으로 마무리되기를 기원합니다.

고맙습니다.

2024년 8월 21일
국회의원 정 태 호



국회의원 이용우

안녕하십니까? 일하는 사람과 동행하는 인천 서구 을 국회의원 이용우(더불어민주당, 환경노동위원회)입니다.

<Do no harm - 인권환경 보호를 통한 기업의 지속가능경영의 미래> 토론회 개최를 진심으로 축하드립니다.

귀중한 토론회를 마련해주신 기업과인권네트워크와 오늘 토론회를 함께 주최해주신 정태호 의원님께 감사의 말씀을 드립니다. 공익법센터 어필의 정신영 변호사님과 사회를 맡아주신 황필규 변호사님, 발제를 맡아주실 신유정 변호사님과 김두나 변호사님, 토론자로 나서주신 이상수 교수님과 오승재 변호사님, 류미경 민주노총 국제국장님, 윤철민 대한상공회의소 ESG경영팀장님, 지현영 변호사님께도 특별한 감사의 인사를 드립니다.

기업의 이윤은 무(無)에서 나오지 않습니다. 이윤을 창출하는 과정에서 사회, 그리고 그 사회를 구성한 국민들이 구축한 다양한 인프라를 이용하게 됩니다.

그렇기 때문에 사회에 대한 기업의 책임성은 묵과되어서는 안 됩니다. 더불어 기업이 사회에 책임을 지는 경영이 기업의 성장과 상호 배치되는 것도 아닙니다.

일찍부터 이 지점에 주목해온 유럽에서는 프랑스(기업실사법)·독일(공급망실사법) 등 개별국가가 ESG 관련 법체계를 구축해온 데 이어, 지난 2022년 유럽연합(EU) 집행위원회는 EU 공급망 내외의 기업들이 인권 분야와 환경 분야에 미치는 부정적 영향을 방지하도록 스스로 점검하고 그 결과를 공시하도록 하는 `실사` 제도의 EU 차원 도입을 제안했습니다. 그리고 마침내 올해 7월 25일 「기업 지속가능성 실사지침(CSDDD, Corporate Sustainability Due Diligence Directive)」이라는 이름으로 발효되기에 이르렀습니다. 실사 의무를 위반할 경우 연매출 5%의 과징금을 부과하도록 하는, 엄청난 페널티와 함께 말입니다.

인사말

이번 EU의 CSDDD 발효는 국제경제관계에 광범위한 영향을 미칠 것으로 보입니다. 특히 언론 보도에 따르면 EU 역외 기업이라 하더라도 EU 내 판매출이 4억 5천만 유로를 초과하는 기업 역시 실사 의무 대상에 해당한다고 합니다. 삼성전자, LG에너지솔루션 등 상당수의 국내 대기업들이 CSDDD의 적용 대상이 될 것으로 예상되는 상황입니다.

그럼에도 윤석열 정권은 CSDDD 발효 이후 8월 18일 현재까지 제대로 된 대응 방안을 내놓지 못하고 있습니다. 2022년부터 CSDDD 관련 논의가 진행되어 왔지만, 현 정부는 대응 논의를 주도하기보다는 실사지침 발효가 임박하자 그제서야 세미나를 개최하는 등, 선제적으로 리스크 관리에 나서고 있다고 말하기는 어려운 모습입니다.

우리의 미래를 위해 국회가 나서겠습니다. 이미 21대 국회에서 정태호 의원님이 발의하신 「기업의 지속가능경영을 위한 인권환경보호에 관한 법률안」(의안번호 2124147)이 있습니다. 기업이 인권·환경 분야에 미치는 영향을 어떻게 식별하고 대책을 수립할지, 또 그 정보를 어떻게 공시해야 할 지에 관해 법률로 선제적 가이드라인을 마련해 준다면 대외무역 리스크를 최소화할 수 있을 것입니다.

오늘 토론회에서는 인권·환경 보호 등 기업의 지속가능경영 법제화에 관련된 세계적 동향과 국내 과제에 대한 심도있는 발제와 토론이 이루어질 예정입니다. 저도 다양한 전문가들의 의견을 듣고, 22대 국회에서 종전의 법안을 보완한 새로운 법안이 발의·통과될 수 있도록 힘쓰겠습니다. 이번 논의가 우리 사회의 지속 가능한 미래를 여는 중요한 한 걸음이 되기를 바랍니다.

감사합니다.

2024년 8월 21일
국회의원 이용우



임성택 변호사

대한변호사협회 ESG경영위원회 위원장

존경하는 정태호 의원님, 이용우 의원님, 그리고 이 자리를 만들고 함께하신 모든 분들께 감사의 인사를 드립니다.

오늘 "Do no harm - 인권환경 보호를 통한 기업의 지속가능경영의 미래"라는 제목으로 열리는 토론회는 '미래'라는 단어를 쓰고 있으나, '지금' 국제사회 및 글로벌 공급망에서 중요한 주제인 '지속가능성 실사 법제'를 다루고 있습니다. 이 주제는 우리 사회와 경제, 그리고 기업의 지속가능한 발전을 위해 중대한 의미를 가지고 있습니다.

전 세계적으로 ESG, 특히 인권과 환경 보호에 대한 관심이 높아지고 있는 이 시점에, 우리는 EU가 제정한 기업 지속가능성 실사지침(CSDDD)에서 중요한 시사점을 얻을 수 있습니다. 이는 단순한 규제의 도입을 넘어, 기업 경영에 있어서 인권과 환경 보호가 필수적인 요소로 자리잡아야 한다는 사회의 공감대가 형성된 결과입니다.

우리나라도 20대 국회에서 정태호 의원께서 대표발의한 법안을 통해 관련 논의가 시작되었고, 21대 국회에서는 다시 더욱 발전된 법안이 준비되고 있습니다. 지난 국회에서 이 법안은 국회의 문턱을 넘지 못했습니다. 지속가능성 실사법안이 기업에게 부담을 준다는 인식이 작용했을 것입니다.

인권과 환경을 존중하는 경영을 도입하고 실사 체계를 갖추는 것은 글로벌 가치사슬에서 치열한 경쟁을 하고 있는 우리 기업에게 오히려 기회가 될 수 있습니다. 인권환경을 존중하는 경영은 한국 기업에게 경쟁력이 될 수 있습니다. 이러한 관점에서 법제화 여부를 고민할 필요가 있습니다.

대한변호사협회 ESG 특별위원회 위원장으로서, 저는 이러한 논의가 더욱 활발히 이루어지기를 기대하며, 오늘의 토론회가 국내 법제화 방향을 모색하는 데에 있어 중요한 이정표가 되리라 확신합니다.

인사말

끝으로, 오늘 토론회를 주최해 주신 정태호 의원님, 이용우 의원님, 그리고 기업과인권네트워크 등 관계자 여러분께 깊은 감사의 말씀을 전합니다. 이 자리를 통해 지속가능한 사회, 지속가능한 기업이 사람과 지구와 함께 할 때 가능하다는 것과 실사법제에 대한 사회적 공감의 확산되기를 기대합니다.

감사합니다.



정신영
기업과인권 네트워크 회원

기업은 이윤을 최대화하기 위해 복잡하고 위험한 작업을 외주화하거나 생산시설을 해외로 이전하는 등 다양한 방법으로 공급망을 확장하고 있습니다. 그러나 그 과정에서 하청 업체의 노동자가 노동권 침해를 당하거나 해외 사업장 인근 환경이 파괴되어 주민들이 인권 침해를 당하는 일이 지속적으로 발생하고 있습니다.

기업과인권 네트워크는 공급망의 확장 과정에서 구제책에 접근이 어려운 피해자들, 특히 해외에 진출한 한국 기업과 직간접적으로 연관된 인권환경 침해 피해자들의 이야기를 듣고 대응을 해왔습니다. 동남아시아나 남미에 진출한 의류, 전자제품을 생산하는 사업장에서 열악한 노동환경에서 장시간 저임금으로 노동착취를 당한 노동자들의 이야기를 들었으며, 현지의 느슨한 법을 이용하여 주민들의 동의 없이 진행된 사업 때문에 삶의 터전을 잃게 된 주민들의 이야기도 들었습니다.

그러나 해외 사업장에서 일어난 문제 혹은 하청업체에서 일어난 문제에 대해 기업이 책임을 져야 하는 법적 의무가 없기 때문에 피해자들은 구제책에 접근하기가 어렵고 기업은 문제제기가 이루어진 이후에도 큰 어려움 없이 사업을 계속하는 경우가 많았습니다.

UNGP로 대표되는 인권 원칙은 기업이 자신의 사업장뿐 아니라 공급망 전체에서 발생하는 부정적 영향에 대해 책임지고 대응할 것을 요구하고 있습니다. 이러한 인권존중 책임은 기업의 자발적 이행을 전제로 논의가 되었으며 한국에서는 공공기관의 인권경영을 통해 제도화 시도가 이루어지기도 하였습니다.

한편, 지난 몇 년간 기업에서는 ESG에 대한 관심이 높아지며 많은 기업에서 ESG 활동을 홍보하고 있습니다. 그러나 EGS 경영에 대한 일관성 있는 평가 기준의 부재 하에 기업에서는 주로 사회공헌활동의 일환으로 이루어졌던 다양한 활동을 ESG 활동으로 홍보하고 있어 실제로 인권과 환경에 악영향을 미친 기업도 ESG 우수 기업으로 포상을 받는 일이 일어나기도 하였습니다.

인사말

하지만 기업의 인권존중 책임의 핵심은 기업이 어떤 선행을 하는지가 아니라 인권과 환경에 부정적인 영향이 발생했을 때 그것을 중단하고, 발생한 피해에 대해 책임져야 한다는 데에 있습니다.

이에 기업과인권 네트워크에서는 기업이 자신의 사업장뿐 아니라 공급망 전체에서 인권과 환경에 부정적인 영향을 발생시켰을 때 이를 중단하고, 부정적 영향이 발생할 수 있는 위험이 있는 경우에는 이를 예방하는 조치를 하도록 하는 의무적 인권환경실사법 제정의 필요성을 주장해 왔습니다. 지난해 9월, 오늘 토론회를 공동주최하신 정태호 의원님을 대표로 하여 ‘기업의 지속가능 경영을 위한 인권환경 보호에 관한 법률’이 발의되었으나 안타깝게도 제정되지는 못하였습니다.

많은 분이 기업이 인권존중 책임을 적극적으로 이행할 수 있도록 하는 법이 필요하다는 데에 공감하고 22대 국회에서도 논의가 이루어지게 되어 매우 반갑습니다. 오늘 토론회를 시작으로 22대 국회에서 인권환경실사법이 제정되어 기업의 공급망 전체에서 인권환경보호가 이루어지는 관행 변화가 일어날 수 있기를 기대하며, 참석하신 모든 분의 지속적인 관심과 지원을 부탁드립니다. 감사합니다.

발제 1.

**인권환경 보호를 통한 기업의 지속가능경영 법제화의
세계동향과 국내 과제; EUCSDDD를 중심으로**

신유정 변호사

(기업과인권네트워크, 법무법인 지향)



인권환경 보호를 통한 기업의 지속가능경영 법제화의 세계 동향과 국내 과제 - EU CSDDD를 중심으로

법무법인 지향 신유정 변호사



1. Intro - 지속가능성(Sustainability) 그리고 기업의 책임



지속가능성(Sustainability)

인류 공동의 과제, "Our Common Future" (UN WCED, 1987)
"미래 세대가 그들의 필요를 충족시킬 능력을 저해하지 않으면서 현재 세대의 필요를 충족"

3 dimensions of sustainability

인간과 생태계 시스템의 장기적인 건강과 생존을 위한 환경적, 사회적, 경제적 측면에 대한 통합적 접근
(Marc. A. Rosen, Springer)

Environmental Sustainability

인간의 오염과 소비가 환경의 회복속도를 초과하지 않음.
미래세대의 환경자원 침해 최소화

Social Sustainability

보편적 인권의 보호
누구도 차별 없이 권리를
존중받고 발전의 이익을 향유함

Economic Sustainability

기본적 필요를 충족시키기 위한
자원에 대한 접근이 보장됨,
지속가능한 생존의 확보

지속가능성의 장애물: 기업활동의 부정적 영향

(adverse impact)

환경에 대한 부정적 영향

- 과도한 탄소배출: 1751년부터 2010년 사이에 전세계의 산업적 이산화탄소 및 메탄 배출의 누적 합계의 63%가 식별가능한 90개의 탄소대기업(Carbon Majors)에 귀속된다는 연구
- 유해물질을 방류하는 등 적절한 절차 없이 불법 처리하는 경우
- 생태보호가 필요한 지역에서의 과도한 개발로 생물다양성 파괴

사회에 대한 부정적 영향

- 해외 사업장에서 노동자에게 공정한 적절한 생활임금을 지급하지 않고 과도한 근무시간을 설정하는 경우
- 강제노동/아동노동으로 생산된 값싼 원재료를 구매함으로써 생산지에서의 인권침해를 야기하는 경우
- 노동자에게 안전한 근로환경을 제공하지 않아 생명과 신체의 위험을 초래하는 경우

→ 기업이 최소한 'Do no harm' 하지 않으면 인류 공동의 목표로서 '지속가능성' 달성 어려움

지속가능성의 장애물: 부정적 영향의 "외주화" 와 공급망 문제

지속가능성 확보를 위한 환경/사회 규제 강화 → 준수를 위한 비용 증가

기업은 (1) 공급망에 부정적 영향 발생 소지 높은 사무를 전가
(2) 규제가 약한 국가로 진출

- 법인격 분리에 따른 책임의 분산, Accountability 부재
- 거버넌스가 약한 국가에서의 노동권 등 인권침해 증가

부정적 영향이 통제되지 않고, 오히려 취약한 지역/영역에서의 인권, 환경 침해가 강화되는 결과 → 지속가능성 달성 요원



자율적 지속가능경영은 부정적 영향을 통제할 수 있는가?

제도의 공백 → 인센티브의 왜곡

단기적 이윤창출이 아니라, 외부 이해관계자에 대한 인권/환경 영향을 방지하기 위하여, 기업이 비용을 투자하는 의사결정이 뒷받침되기 어려운 환경. 적극적으로 "Do no harm"하기 위해 "비용이 드는" 조치를 택하는 기업이 오히려 단기적으로 불리한 지위에 놓일 수 있다는 우려

책임(Accountability) 매커니즘의 부재

공급망에서의 인권/환경 침해에 대한 모회사/본사의 책임을 물을 수 있는 매커니즘 부재
이는 '부정적 영향의 외주화'를 용이하게 하고 취약한 이해관계자들의 권리침해가 계속될 수 있는 요인이 됨

Greenwashing / Whitewashing 경향

부정적 영향을 줄이겠다는 선언적 PR은 있으나, 실제로 부정적 영향을 중단하거나 최소화하고, 발생한 피해를 회복하기 위한 실질적 조치는 부재하는 경향



2. 기업의 인권환경보호를 통한 지속가능경영의 법제화 - Global Trend



기업의 인권환경보호 책임에 대한 국제법적 논의

기업의 인권존중책임: 기업이 다른 사람의 인권을 침해하지 말아야 하며(Do no harm), 공급망에서 자신이 개입된 부정적 인권 영향을 식별, 중단, 예방, 최소화하여야 한다는 개념. 최근에는 기업이 환경에 미치는 부정적 영향에까지 확대 논의되고 있음.

다국적기업에 대한 정부간 위원회 설립,
다국적기업에 대한 행동강령(Code of Conduct) 제정 추진

1974

2000

유엔 글로벌 컴팩트 출범,
기업이 인권을 지지하고 존중해야 한다는 점을 선언

유엔 인권의 증진 및 보호에 관한 소위원회
- 다국적기업의 인권책임에 대한 규범 초안 마련

2003

OECD 다국적기업 가이드라인 개정
기업의 인권존중책임에 관한 장 신설

2011

유엔 기업과 인권 이행원칙 - 유엔 총회 채택,
"기업의 인권존중책임" 및 그 이행절차로서 "실사"개념 규정

2018

OECD 기업책임경영 실사지침 발표
- 기업의 인권존중책임 이행을 위한 실사 절차 자세히 안내

OHCHR "인권, 기후변화 그리고 기업" 문서 발표
- 기업이 기후변화 관련 영향에 실사 방법론 적용해야 함

2021

기업의 인권환경보호 수단으로서 실사(Due Diligence)

유엔 「기업과 인권 이행원칙」

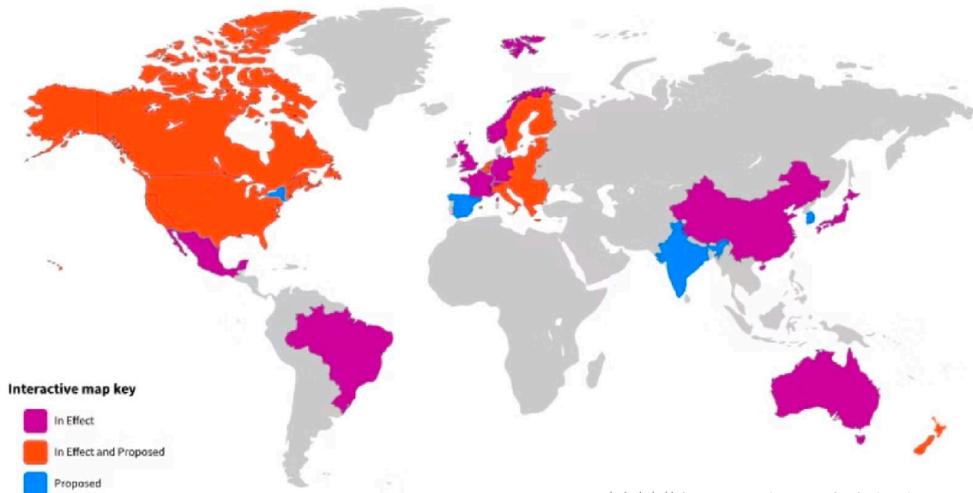
이행원칙 15.

인권준중책임을 다하기 위해, 기업은 자신의 규모와 환경에 맞는 아래와 같은 정책과 절차를 마련해야 한다.

- (a) 인권준중책임을 충족하겠다는 정책서약
- (b) 인권에 미치는 영향을 식별·예방·완화하고, 영향에 대한 대응을 설명하는 인권실사 절차(△ human rights due-diligence process)
- (c) 기업이 유발했거나 기여한 모든 부정적 인권 영향에 대해 구제를 가능하게 하는 절차



기업의 인권환경영향에 대한 실사 - 국제법에서 국내법으로

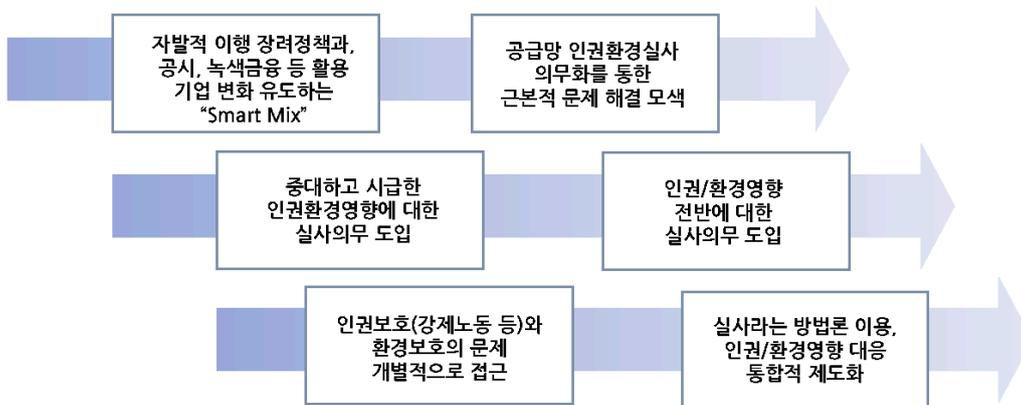


이미지 출처: <https://www.lrq.com/ko-kr/legislation-map/>

기업의 인권환경영향에 대한 실사- 국제법에서 국내법으로

 기업과 인권 NAP	2011년 유엔 '기업과 인권 이행원칙' 채택 이후 OECD 국가들을 중심으로 기업의 인권에 대한 부정적 영향을 최소화하기 위한 국가계획인 'National Action Plan (NAP)' 수립 확산
 지속가능성 공시제도	EU 지속가능보고지침 - 기업의 재무에 미치는 영향뿐 아니라, 기업활동이 사회, 환경에 미치는 영향을 기준으로 중대한 이슈를 평가해 공시에 포함하도록 함(Double Materiality)
 중대한 인권영향 실사 의무화	미국 - 도드 프랭크법(분쟁광물), 캘리포니아 공급망 투명성법(강제노동/인신매매), 위구르 강제노동 방지법 영국, 호주 - 현대적 노예제 금지법(강제노동) 네덜란드 - 아동노동실사법 중국 - 책임 있는 광물 공급망을 위한 실사 지침 EU - 분쟁광물 규정, 강제노동 규정 캐나다 - 강제노동 방지법 등 다수
 특정분야 실사 의무화	EU 산림황폐화 방지 규정(팜유 등 특정 자재/제품에 대한 실사의무) EU 배터리 규정(배터리 제조 및 폐기물처리 과정의 부정적 영향 관리를 위한 공급망 실사 의무)
 인권환경영향 실사 의무화	프랑스, 노르웨이, 독일 - 공급망에서 인권, 환경 영향을 실시할 의무 제도화 일본 - 공급망 인권실사에 대한 내용을 담은 지침 시행 EU CSDDD - 2027년부터 순차 시행 예정

기업의 인권환경영향 대응을 위한 제도 - Global Trend



[Backup] 해외 법제 및 관련 Case

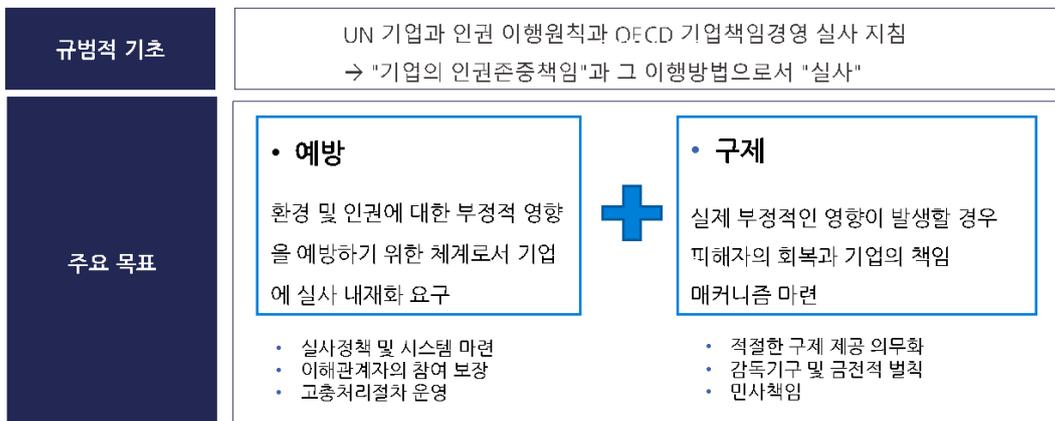
	<ul style="list-style-type: none"> • “모기업과 위탁기업의 실사의무에 관한 법”, 영문약칭 Duty of Vigilance Law • 적용 범위: 기업 본사 또는 프랑스에 위치한 자회사에 최소 5천 명의 직원을 2년 이상 고용하고 있는 기업, 프랑스 또는 해외에 본사가 있는 기업 중 협력업체, 공급업체에 1만 명 이상의 직원을 고용하고 있는 기업 • 실사 의무: 자사의 사업활동+자사와 사업관계를 맺고 있는 협력업체와 공급업체의 인권 및 환경 영향을 확인하고 예방하는 실사계획 세우고 수행, 연례보고서 공개 • 제재: 이행명령 및 과징금, 민사 손해배상 → 2019년~2023년 공개적 소송 사례만 13건 이상 	<p>Sherpa & Others v. Yves Rocher</p> <p>터키 내 공급망(Flormar 공장, 이브로셰가 지분 소유)에서 노동조합에 가입한 노동자들을 대상으로 한 해고, 차별, 불공정 대우가 있었으며 이브로셰가 이런 위험을 식별, 예방, 완화하기 위한 실사계획을 수립하지 못했다고 주장. → 예방조치+피해에 대한 보상 지급 청구 2022. 3. 제기, 절차 진행 중</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • “공급망법”, 영문약칭 Act on Corporate Due Diligence in Supply Chains • 적용 범위: (2023년) 2,000명 이상 고용 기업 → (2024년) 1,000명 이상 고용 기업 • 실사 의무: 직접협력사에 대하여(간접협력사도 일정한 요건 만족할 경우 포함됨) 위험관리 시스템 구축, 인권환경위험평가 실시, 인권준중정책 및 공급망에서의 인권침해 예방조치 채택, 인권위험에 대한 완화/시정 조치, 고충처리 절차 수립, 연차 보고서 공개 등 • 제재: 연방경제수출통제청(BAFA)가 감독, 과태료와 과징금(연평균 매출이 4억 유로를 넘는 회사는 전 세계 연평균 매출의 최대 2%에 해당하는 과징금 부과 가능), 공공조달 제외 	<p>ECCHR → Volkswagen, BMW and Mercedes-Benz</p> <p>위 3사가 신장 위구르 자치구(XUAR)내 공급망에서 발생한 인권 침해 혐의를 식별, 예방, 해결하기 위한 적절한 조치를 취하지 않음 → BAFA에 3사가 신장위구르자치구 내에 있는 공급업체 시설 내에서 인권 기준을 어떻게 모니터링하고 이를 준수하기 위해 노력하고 있는지 조사할 것을 요청</p>

Global Trend - 국내에 대한 영향?

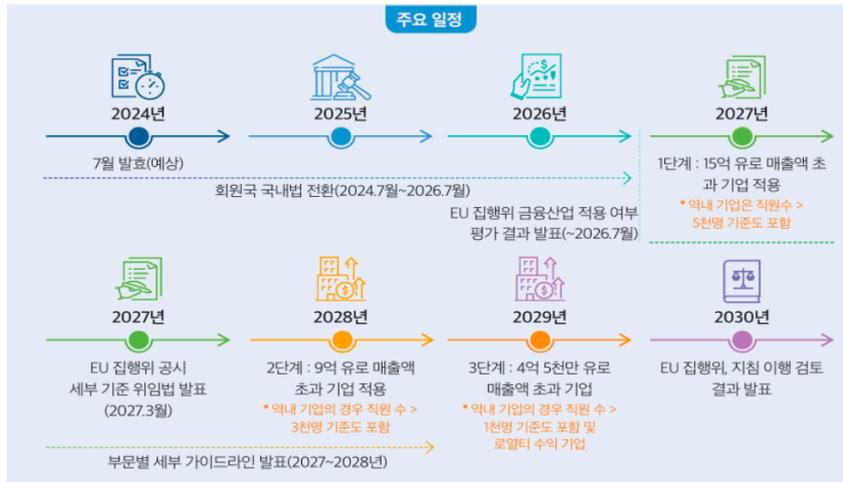


3. EU CSDDD의 주요 내용과 시사점

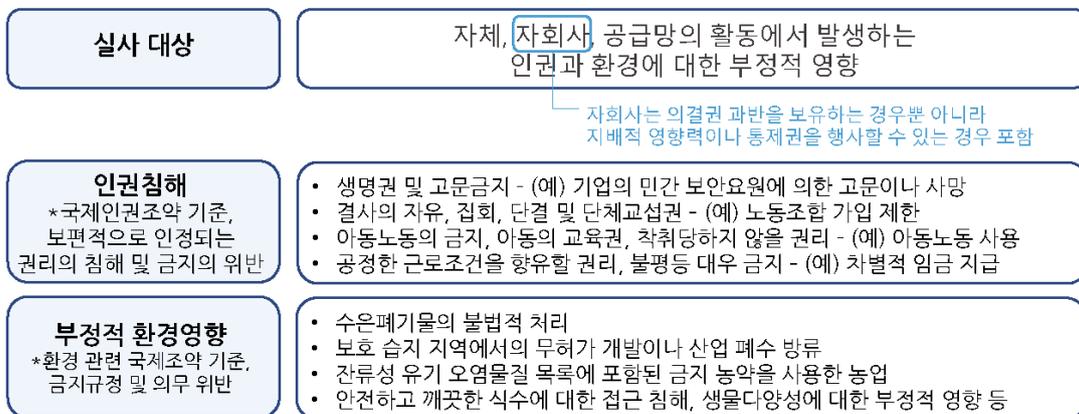
CSDDD: Overview



CSDDD: Timeline

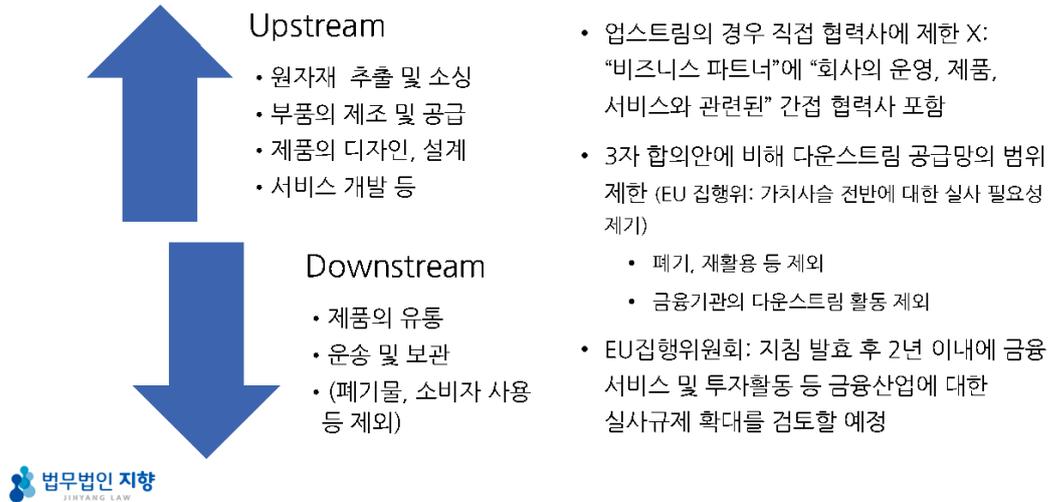


실사의무의 내용과 범위



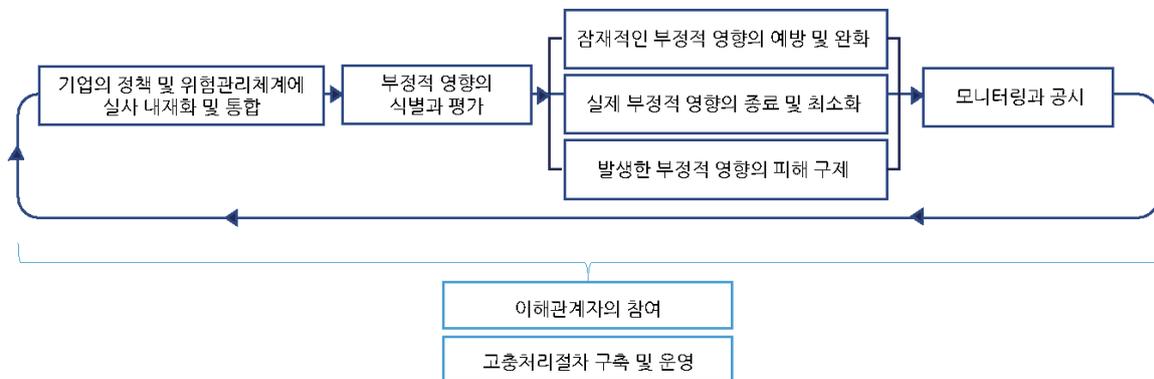
기후영향에 대해서는 별도의 "기후 전환 계획"을 수립하도록 함

공급망의 범위: Chain of Activities



19

실사의무의 내용



20

실사의무의 내용 - 부정적 영향의 식별과 대응(1)

부정적 영향의 식별 및 평가

- 자체, 자회사, 공급망의 활동에서 발생할 수 있는 실제적 또는 잠재적 부정적 영향(adverse impacts)을 식별 및 평가. 정기적으로 새로운 정보/변화 반영해 재평가
- 부정적 영향 발생 가능성이 높고 심각한 영역을 파악하기 위해 공급망을 매핑 → 고위험 영역에 대하여 심층적인 평가를 시행함
- 만일 부정적 영향을 동시에 완전하게 해결할 수 없다고 판단되는 경우에는 심각성과 발생가능성에 따라 우선순위 부여

잠재적 부정적 영향의 예방 및 완화

- 잠재적 부정적 영향을 예방하거나 완화하기 위하여 적절한 조치에는 명확한 지표가 포함된 예방 계획의 개발 및 이행, 협력사로 계약상 보증의 요청, 행동강령 등의 준수 확인, 구매 관행 등 기업의 프로세스 개선 등이 포함
 - **계약상 보증**: 기업의 행동강령 및 부정적 영향 대응 계획을 준수하겠다는 일종의 약속. 중소기업에 계약상 보증을 요구할 때, 그 조건은 공정하고 합리적이며 비차별적이어야 함.
 - **구매 관행 개선**: OECD 기업책임경영 실시지침에 따르면, 비현실적 납기 요구, 지나치게 낮은 가격, 불공정한 결제 조건을 요구하는 경우 협력사로 하여금 임금 및 근로시간 등 부정적 영향을 야기하도록 할 수 있음
- 협력사가 중소기업인 경우 협력사에 대한 비례적 지원 제공 (역량 강화, 교육 지원, 재정 지원 등)

실사의무의 내용 - 부정적 영향의 식별과 대응(2)

실제적 부정적 영향의 종료 및 최소화

- 실제 부정적 영향이 발생할 수 있는 경우 기업은 이를 즉시 종료해야 하고, 즉각적인 중단이 불가능하면 그 정도를 최소화해야 함
- 부정적 영향을 개선하기 위한 행동 계획의 개발 및 이행(질적 및 양적 지표 포함), 계약상 보증의 요청, 중소기업 협력사에 대한 지원 등의 조치 + 피해자에 대한 구제
- 부정적 영향을 계속 초래하는 협력사와의 사업 관계 중단은 해당 행위의 심각성을 고려하여 최후의 조치(last resort)로서 고려: 거래를 지속할 경우와 중단할 경우 부정적 영향을 비교하여 결정

발생한 부정적 영향의 피해 구제

- 구제(remediation)이란 피해가 발생하지 않았을 때의 상황과 동등하거나 최대한 유사한 상황으로 복구시키는 것을 의미하며, 피해자에 대한 금전적 또는 비금전적인 보상 등이 포함될 수 있음
 - 부정적 영향이 기업 자체에서만 발생하는지, 자회사 또는 협력사와 공동으로 발생하는지, 또는 협력사에서만 발생하는지를 고려.
- 기업이 단독 또는 공동으로 초래한 경우에는 구제의 의무가 있고, 협력사에 의해서만 발생한 경우에는 자발적으로 구제조치를 취하거나 협력사에 영향력을 행사하여야 함.

이해관계자의 의미 있는 참여

- 이해관계자의 광범위한 정의: **노동조합 및 NGO의 역할 인식할 필요**
회사 및 자회사의 직원, 노동조합 및 근로자 대표, 소비자, 회사·자회사·비즈니스 파트너의 제품·서비스·운영으로 인해 권리 또는 이익이 영향을 받거나 받을 수 있는 개인, 그룹, 공동체 또는 그 합법적 대표, 국가 인권기구 또는 환경기구, 환경보호 시민사회단체 등
- 실사의 전 단계에서 보장, 지속적인 과정:
부정적 영향의 식별, 평가 및 우선순위 결정, 부정적 영향의 예방 및 시정 조치 계획의 개발, 사업관계의 종료 또는 정지 결정, 피해구제, 모니터링 지표 개발 단계에서 보장
- Informed Consultation: 협의 시에는 이해관계자에게 관련성 있고 포괄적인 **정보 제공 필요**.

의무 불이행에 대한 책임

- 감독 당국에 의한 벌금 부과
 - 당사국은 감독기관을 지정하고 의무 위반에 대한 페널티 규정 마련해야(제20조)
 - 금전적 페널티의 최대 한도는 결정 직전 회계연도 회사 전세계 순 매출액의 5% 이상이어야 함
- 민사책임
 - **실사 의무 미준수로** 손해가 발생한 경우 그 손해를 전액 배상 (협력사와 공동으로 손해 입힌 경우에는 연대책임)
 - 이니셔티브에 참여했거나 실사 의무 이행을 제3자에 맡긴 기업도 책임을 질 수 있음
 - **입증책임 경감을 위한 증거제출명령**: 청구인이 손해배상청구의 타당성을 뒷받침하고 추가 증거가 회사의 통제 하에 있음을 밝힌 경우, 법원은 회사에게 해당 증거를 공개하도록 명령할 수 있음.
- 공공조달 참여 제한 등 행정적 제재도 가능

[Backup] 국내 법제도 동향(2) ESG공시와 공급망 인권실사

- 금융감독원은 자산규모 2조원 이상 상장회사 대상으로 ESG공시 의무화 계획
- 국가인권위원회, ESG공시기준에 인권경영 반영 권고 → 금융위 수용
- 2024. 4. 30. 지속가능성 공시기준 초안 발표

지속가능성 공시기준 초안 제101호

23	기업의 인권 경영에 대한 정보를 이용자가 이해할 수 있도록 다 음을 공시한다. 이를 공시할 때, 인권경영 보고 및 평가지침의 내 용을 참고한다.
	(1) 인권경영 관련 기업의 조직, 제도 및 규정 (2) 인권영향평가를 실시하고 있는지 여부 (3) 식별된 인권이슈가 있을 경우, 해당 이슈에 대한 대응 여부 (4) 인권침해 피해가 발생하였을 경우, 구제절차를 갖추고 있는지 여부 (5) 보고기간말 기준 총 직원 수 대비 인권경영 교육을 이수한 직 원 수

기관(기업)은 공급망의 몇 단계까지 인권영향평가를 해야 하나?

공급망의 몇 단계까지 인권영향평가를 해야 하는지에 관한 기준은 없습니다. 원칙은
 각 기관(기업)의 공급망 어디에서도 인권침해가 일어나지 않도록 유의해야 한다
 것입니다. 따라서 인권침해가 일어날 것으로 추측되는 곳 모두를 대상으로 인권영향
 평가를 하는 것이 필요합니다.

아시아 최초 인권환경실사법 발의(2023. 9.)

- “기업의 지속가능경영을 위한 인권환경보호에 관한 법률안”
- **기본이념:** 인권에 대한 국가와 기업의 책무 명문화
- **국가와 지방자치단체 :** 기업에 의한 인권 또는 환경침해를 방지하고 피해자가 적절한 구제절
 차를 제공·지원받을 수 있도록 하기 위해 법령·제도·정책을 마련(제3조)
- **기업의 실사무:** 인권환경실사 이행체계의 구축 및 운영(제6조-제9조), **공급망에서의 인권
 환경위험을 포함하여 인권환경위험을 식별**하고, 인권환경위험에 대한 대책의 수립, 실행, 환
 류, 정보 공개(제10조-제13조), 전 과정에서 이해관계자의 의견 청취(제14조)
- **구제:** 이해관계인의 이의제기권, 위원회 및 주무부처 장관의 시정권고 및 시정명령권 명문화
 - 민사소송(손해배상): 기업이 법의 규정을 위반하여 미리 식별, 예방, 제거 또는 완화할 수 있었던
 인권환경위험이 발생하고 타인에게 손해를 입힌 경우에는 그 손해를 배상할 책임이 있음



법률안 주요 내용 (1) 적용 대상 기업

상시근로자 500명 이상

직전 사업연도의 매출액
2,000억원 이상

중소기업 제외

- UNGP는 기업이 그 규모와 상관없이 부정적 인권영향을 식별하고 대응할 책임이 있다고 확고하게 명시함. 현실적으로 보더라도 특히 규모가 작은 기업일수록 오히려 인권환경이 열악한 경우가 많은 점, 중소기업이라고 할지라도 분쟁 지역에서 기업활동을 하는 등 인권침해가 발생할 가능성이 높은 경우가 있는 점을 고려해야 함.
- 다만 규모가 작은 기업은 실사절차를 수립하고 이행하는 부담이 상대적으로 높기 때문에 인권환경실사의무를 법제화 하는 해외 입법례는 대부분 기업 규모를 기준으로 인권환경실사의무의 적용 범위를 한정하고 있음.
- EU CSDDD와 유사하게 역내기업 중 0.05% 미만의 기업에 적용될 것으로 예상 - 2020년 기준 국내 전체 활동기업 6,820,850개 중 종사자 500인 이상 기업은 1,904개로 0.03% 미만, 매출 1,500억원 이상 기업은 2,589개로 0.04% 미만임 (통계청, 「기업생멸행정통계」, 2021).
- 다만 중소기업에 대해서도, 기업활동이 전쟁범죄, 집단살해, 아동노동 등 특별히 중대한 인권환경위험에 관여되어 있다는 우려가 있거나, 분쟁/고위험 지역에서 기업활동을 하려는 경우에는 부정적 영향을 확인하고 대책을 수립할 의무는 부여함.

법률안 주요 내용 (2) 실사의 범위와 대상

자신의 기업활동

- 계속적/반복적으로 행하는 행위
- 기업과 지배·종속 관계에 있는 회사의 활동도 포함.

공급망에 있는
협력사의 활동

- 간접공급자에 대해서도 부정적 영향을 식별해야 함.
* 다만 예방 및 중단을 위한 구체적 조치는 직접/간접 공급자에 따라 다를 수 있음.

인권/환경에 대한
부정적 영향

- 국제인권규범과 다자조약을 기준으로 하여 포괄적으로 정의(CSDDD 유사)
- 실제적/잠재적 영향 모두 포함

법률안 주요 내용 (3) 부정적 영향의 식별과 평가

- 기업은 최소 연 1회 자신의 기업활동 및 공급망에서 발생할 수 있는 부정적 영향을 확인
 - 이해관계자 등의 의견을 통해 부정적 영향의 가능성을 인식한 경우, 이를 확인해야
 - 다음의 경우 연 1회 실시하는 정기적 실사와 별개로 지체 없이 부정적 영향을 확인
 - 국제법상 반인권적 불법행위 관여 우려
 - 아동노동 관여 우려
 - 분쟁·고위험 지역에서 기업활동을 하려는 경우
- 모든 부정적 영향을 동시에 해결할 수 없는 경우 → 심각성과 발생가능성을 기준으로 우선순위를 설정

법률안 주요 내용 (4) 부정적 영향에 대한 대책

- 대책 수립 및 실행: 식별된 부정적 영향을 제거하고 예방하기 위한 대책을 수립. 제거 또는 예방이 불가능한 경우, 영향을 최소화하고 완화하는 대책을 마련.
- 자신의 기업활동에서 부정적 영향을 식별한 경우 대책에 포함되는 사항:
 - 기업활동의 중단 또는 변경
 - 부정적 영향 재발 방지
 - 피해회복 조치
- 공급망에서의 부정적 영향을 식별한 경우 대책에 포함되는 사항:
 - 사실 고지 및 예방/완화 대책 요청
 - **중소기업 지원 (금융, 교육, 기술 등)**
 - 적절한 협력과 지원 등 영향력 행사
 - 최후의 수단으로서 계약관계의 종료를 고려
- 정기적으로 대책의 실효성을 평가하고, 평가 결과에 따라 보완 대책을 수립 및 실행

법률안 주요 내용 (5) 이해관계자와의 소통



① 이해관계자 참여 보장:
인권환경실사 전 절차에 걸쳐 이해관계자의 의미 있는 참여 보장



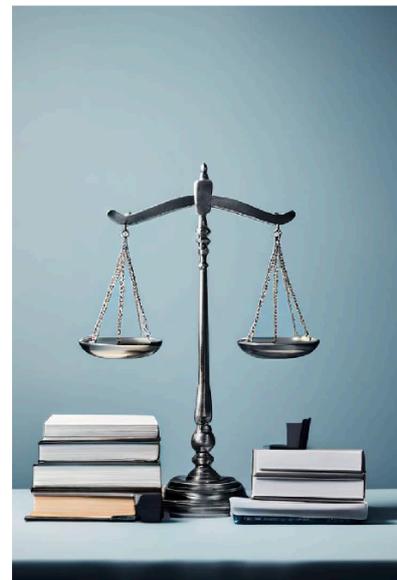
② 이해관계자의 정보 청구:
기업활동에서 발생할 수 있는 부정적 영향과 관련한 정보공개 청구 가능
→ 영업비밀, 개인정보 등의 예외적 사유에 해당하지 않는 한 공개



③ 인권환경실사보고서 발간:
부정적 영향 식별 결과, 대책 수립 및 실행 결과, 대책 평가 결과 포함.

법률안 주요 내용 (6) 책임

- 민사책임
 - 이 법의 규정을 위반하여 타인에게 손해를 입힌 경우에는 그 손해를 배상
 - 입증책임 분배 - 피해자가 기업활동 또는 공급망의 기업활동이 손해와 관련되어 있다는 가능성을 증명한 경우 기업이 법을 준수했어도 손해를 막지 못했을 점을 입증할 경우 손해책임을 면할 수 있음
- 행정적 제재
 - 인권환경기업위원회의 시정권고 및 시정명령, 입찰 참가자격 제한 등 조치
- 과태료:
 - 부정적 영향을 식별하지 않거나, 대책을 수립하지 않거나, 허위의 인권환경실사보고서를 공개하거나, 이해관계자 의견을 청취하지 않는 경우
- 형사적 제재:
 - 시정명령을 이행하지 않는 경우 (양벌규정)



결론 및 향후 방향

정부는 국내에서 공급망 인권환경실사를 의무화하는 데에 소극적인 입장이나, 국내외 동향을 고려하면 국내에서도 공급망 인권환경실사의 의무화 입법이 논의되는 것이 자연스러운 흐름이 될 것이라고 사료됨.

지속가능한 미래를 확보한다는 관점에서, ESG 법·정책은 실제로 기업이 이해관계자의 인권 및 환경에 미치는 부정적 영향을 예방 및 최소화하는 효과를 발휘하도록 하는 방향으로 설계될 필요가 있음 → 인권환경실사 의무화 필요성 부정 어려움

ESG와 인권환경실사

최근 ESG 경영이 확산되고 있다고는 하나, 주요 기업의 ESG보고서를 살펴보면 인권환경에 대한 부정적 영향에 대한 정보가 불충분하게만 공시되거나, 대외적으로 지적되는 중요 인권리스크가 누락되거나, 공급망에서의 인권환경위험 대응이 충분하지 않은 등의 경우를 쉽게 찾아볼 수 있음. 이에 더하여 비재무정보에 대한 통일적 공시기준이 없는 상황에서 기업이 성과로 내세우고자 하는 정보만 과다공표되는 경향이 있음(Greenwashing, White-washing).

이러한 상황에서 공급망 인권환경실사를 도입하고, 기업의 지속가능경영이 UNGP 등 국제기준과 부합(align)하도록 하는 것은 ESG 법·정책의 핵심적 목표인 지속가능성을 달성하기 위한 핵심적 수단이라고 할 수 있음.

감사합니다.

발제 2.

한국기업의 인권침해 사례를 통해 살펴본
기업의 의무적 인권실사 법제화의 필요성

김두나 변호사

(기업과인권네트워크, 공익인권변호사모임 희망을만드는법)

한국기업의 인권침해 사례를 통해 살펴본 기업의 의무적 인권실사 법제화의 필요성

김두나(기업과인권네트워크, 공익인권변호사모임 희망을만드는법)

1. 기업의 인권존중책임 이행을 위한 의무적 인권실사 법제화 동향

최근 기업의 인권존중책임¹⁾ 이행에 관한 국제 사회의 논의는 자율규제보다 타율규제에 무게를 두고 있다. 기업에 의한 인권환경 침해를 규제하려는 움직임은 UN 등 국제 사회에서 1970년대부터 대한 다양한 방법과 전략이 제안되어 왔으나, 최근에는 정책이나 선언이 아니라 법 제도와 같은 강제적 수단으로 기업이 사업 활동으로 초래하는 부정적 영향을 해결하고, 인권존중책임을 이행하게 하는 ‘의무적 인권실사’ 방식이 강조되고 있다. 이미 프랑스, 독일, 영국, 네덜란드, 노르웨이 등 여러 국가에서 기업에 인권존중책임 이행을 강제하는 법률을 시행하고 있고²⁾, 2024년 5월 유럽연합 이사회가 최종 승인하고 2024년 7월에 발효된 「기업의 지속가능한 공급망 실사지침 (Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD)」³⁾는 이러한 흐름을 한층 강화할 것으로 보인다.

여러 국가와 유럽연합이 채택하고 있는 타율규제의 핵심 내용은 기업의 인권존중책임 이행을 위한 방법으로 기업에 기업활동에 대한 인권실사⁴⁾(human rights due diligence)를 의무화하는 것이다. 인권실사란 이해관계자와의 소통을 통하여 기업이 기업활동으로 인하여 발생하였거나 발생할 수 있는 인권위

1) 기업이 인권을 존중할 책임이란 다른 사람의 인권을 침해하지 않는 것과 기업이 자신이 개입된 부정적 인권영향에 대해 대처해야 하는 것을 의미한다 [UN 기업과 인권에 관한 이행원칙(이하 ‘이행원칙’) 제11항]. 기업의 인권존중책임은 자신의 활동을 통해 인권에 대한 부정적 영향을 야기 또는 그에 기여하지 않도록 하고, 발생한 부정적 영향에 대한 대책을 강구해야 한다. 또한 기업이 야기 또는 기여하지 않았더라도 사업관계를 통해 기업의 사업, 제품 또는 서비스와 직접적으로 연관된 인권에 대한 부정적 영향을 방지 또는 완화하도록 노력해야 한다(이행원칙 제13항).

2) 프랑스는 2017년 「모회사와 위탁기업의 공급망 실사 의무에 관한 법률(Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordres)」에서 일정 규모 이상의 기업은 자회사뿐만 아니라 수탁기업이나 공급업체가 인권, 근본적 자유, 산업안전 및 보건, 환경 등에 관한 보편적 원칙을 지키도록 감독하기 위한 계획을 수립하고 실천해야 한다는 의무조항을 「상법」 L.225-102-4조에 마련하였다. 독일은 2021년 6월에 공급망에서 발생할 수 있는 인권 및 환경 침해를 예방하기 위한 실사 의무를 규정한 「기업 공급망 실사 의무에 관한 법률(Gesetzes über die unternehmerischen sorgfaltspflichten in Lieferketten, Act on Corporate Due Diligence in Supply Chains)」을 제정하였다. 영국 의회는 2015년, 현대적 노예제도와 인신매매가 어떻게 다루어져야 하는지에 관한 조치를 제시하기 위해 「현대 노예방지법(Modern Slavery Act)」을 제정하였는데, 이 법 제54절(Section 54)에 공급망 관리 관련 규정인 ‘공급망 투명성(Transparency in Supply Chains)’을 마련하였다. 네덜란드는 2019년 「아동노동 공급망 실사 의무법(Child Labour Due Diligence Law)」을 제정하여 아동노동 문제에 관한 포괄적 실사 의무 규정을 마련하였다. 노르웨이는 2021년 투명성법(Transparency Act)을 제정하여 기업에 인권실사의무를 이행하고 그 결과를 공개하도록 하였다.

3) https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2024-0329_EN.html#title2

험을 식별하고, 식별된 위험의 예방과 완화, 제거 등을 위한 대책을 마련하고 실행하며, 인권에 부정적 영향을 주는 활동에 대한 책임을 지게 하는 인권에 대한 상세한 주의절차로, 기업이 야기하였거나 기여한 어떠한 부정적 영향이라도 구제가 가능하도록 하는 일련의 과정이다(이행원칙 제15항). 인권실사의 의무화는 이러한 인권실사의 중요성과 필요성이 오랫동안 강조되어 왔음에도 불구하고 대부분의 기업에서 인권실사가 기업의 주요한 경영 관행으로 이루어지고 있다고 보기 어려워, 이를 법으로서 강제하는 것이다.

의무적 인권실사의 또 하나의 핵심 내용은 기업 자신의 활동뿐 아니라 공급망에서 발생하였거나 발생할 수 있는 인권침해에 대하여도 인권실사의무를 부여하는 것이다. 이는 기업이 직접 인권침해 행위를 하지 않지만, 하청기업이나 협력업체 등 공급망에서 발생하는 인권침해에 원인과 동기를 제공하거나 그러한 상황으로부터 이익을 누리는 방식으로 기업활동을 하는 관행(예컨대 비용을 줄이기 위해 위험한 사업 공정을 하청기업에 외주를 주거나 노동이나 환경관련 규제가 적은 곳에서 공장을 운영하는 등)이 만연한 현실을 반영한 것이다. 의무적 인권실사는 원청기업이 이러한 사업 관행을 통하여 공급망에서 발생하는 인권환경침해와 밀접하게 관련되어 있으므로 그러한 원청기업의 사업 관행을 문제 삼는 것이 기업의 인권환경침해를 개선하는데 핵심이라는 점에 주목한다. 즉, 의무적 인권실사는 원청기업에 공급망 관리책임을 부여하여 기업의 인권환경침해 문제를 개선하고 해결하려는 전략이다.

이러한 국제적 동향에 비추어 보면, 우리도 기업의 인권존중책임 이행을 위한 타율규제 수단을 법제화하여 기업에 인권실사 이행 의무를 하는 부여하는 흐름을 피할 수 없을 것으로 보인다. 특히 한국의 많은 다국적기업의 기업활동이 국내외 공급망을 통하여 이루어지고 있고 그에 따라 한국기업에 의한 인권환경침해도 국내외 공급망에서 심각한 수준으로 발생하고 있다는 점에 주목해 볼 때, 의무적 인권실사의 법제화는 한국기업의 인권환경침해문제를 개선하는데 기여할 수 있을 것으로 보인다. 아래에서는 최근 한국 기업에 의하여 발생한 인권환경침해 사안을 살펴보고, 이를 통해 의무적 인권실사 법제화의 방향을 모색해본다.

4) Human Rights Due Diligence는 '인권에 대한 상당주의 의무', '인권실사' 등이 혼용되어 사용되고 있다. 본 발제문에서는 '인권실사'로 사용한다.

2. 한국기업의 인권침해 사례를 통해 본 의무적 인권실사 법제화의 필요성

가. 삼성전자 베트남 협력업체 노동자 메탄올 중독 사고

1) 개요

2023년 2월, 삼성전자 베트남 법인의 2차 협력업체 H스테크에서 삼성전자 휴대전화 부품을 만들던 노동자들이 작업 중 사용된 독성물질에 노출되었다. 이 중 37명이 메탄올 중독 판정을 받았고, 다수가 의식을 잃거나 시력 상실 증상을 보였다. 이 중 한 명은 시력 상실, 다발성 장기부전 등으로 치료를 받다가 결국 사망하였다.⁵⁾

2) ‘위험의 외주화’와 의무적 인권실사 법제화의 필요성

이 사고는 다국적기업이 임금이 상대적으로 낮고 노동과 환경 관련 규제가 덜한 개발도상국에서 제품을 생산하는 과정에서 인권환경침해 위험이 커지고 하청, 협력업체로 이전하는 이른바 ‘위험의 외주화’가 초래하는 문제를 보여주는 사안이다. 삼성전자는 마치 이 사고에 책임이 없다는 듯한 태도를 보이고 있지만⁶⁾, 삼성전자는 생산 비용을 줄이기 위하여 베트남 법인의 협력사 공장에서 휴대전화 부품을 생산하기로 하는 정책을 채택하였다는 점과 이러한 사업 방식으로 이득을 얻고 있다는 점, 원청기업으로서 협력업체에 대한 관리 정책을 수립·실행하고 있다는 점 등을 종합해보면, 삼성전자는 적어도 협력업체에서 이 사고가 발생하는데 상당 부분 기여하였다고 할 것이다. 즉, 삼성전자는 협력업체에서 발생한 인권환경침해와 밀접하게 관련되어 있다.

그동안 이 사고와 같이 삼성전자의 글로벌 공장과 그 협력업체에서 산업재해, 화재, 폭발, 환경오염 등이 반복적으로 발생함에 따라 삼성전자의 협력업체 관리 문제가 지속적으로 제기되어왔다. 이에 대하여 삼성전자는 △ 체크리스트에 의한 자가 평가, △ 삼성전자 본사의 현장 점검, △ 3자 검증을 통한 개선 이행 결과 확인 등 3단계에 의해 협력업체 환경안전 문제를 관리한다고 설명하였다.⁷⁾ 개선에 부진한 협력업

5) 반올림, 2023. 3. 29. 보도자료, “삼성엔 사고에 대해 책임지고, 위험의 외주화를 중단하라!” 프레시안 2023. 3. 29. 기사, “삼성전자 베트남 하청업체에서 37명 메탄올 중독, 1명 사망” <https://www.pressian.com/pages/articles/2023032916260197534>

6) 조선일보 2023. 3. 29. 기사 “베트남 메탄올 사고에 애꿎은 삼성전자 ‘불똥’... “직접 관련 없는 업체” <https://biz.chosun.com/it-science/ict/2023/03/29/J4ONGFRR7ZE5XJKRXYISFCQHVE/>

7) 『삼성전자 협력회사 행동규범(version 6)』 18쪽, 『삼성전자 협력회사 행동규범 가이드(version 4.0)』 143-145쪽, 『삼성전자 지속가능경영보고서 2024』 42쪽

체에 대해서는 거래 관계 등에 페널티를 부여해 개선을 유도한다는 것이다. 그러나 언론사의 취재와 내부 고발자의 증언 등에 의하면 삼성전자의 정기 점검에서 현지 협력업체들의 문제점이 수백 건씩 지적되고 있지만, 해당 협력업체가 문제를 개선하지 않더라도 거래관계가 그대로 유지되는 경우가 많은 것으로 드러났다.⁸⁾ 삼성전자의 협력업체 관리가 형식적인 수준에 그치고 있는 것이다.

한편, 삼성전자에서는 2016년에도 이번 사고와 거의 같은 사고가 발생한 적이 있었다. 2016년 국내 삼성전자 협력업체에서 휴대전화 부품 세척작업을 하던 노동자 여섯 명이 작업 중 사용된 메탄올에 중독되어 실명하는 사고가 발생했다. 이후 삼성전자는 ‘지속가능경영보고서’를 통해 대책을 발표하면서 삼성전자 전 사업장을 비롯하여 협력업체에서도 메탄올을 ‘세척, 탈지, 냉각’ 용도로 사용하지 못하게 하겠다는 분명히 하였다.⁹⁾ 그러나 이번에 베트남 협력사에서 심각한 메탄올 중독사고가 다시 발생한 사실에 비추어 보면, 실제로 삼성전자는 협력사의 메탄올 사용을 제대로 통제하지 못하고 있었던 것으로 보인다.

이 사고는 위험의 외주화로 공급망에서 발생하는 인권침해를 실질적으로 개선하기 위하여, 원청기업에 공급망에 대한 인권실사를 강제하는 수단이 필요하다는 것을 보여준다. 공급망에 대한 의무적 인권실사는 위험을 외주화하는 사업관행이 협력업체에서 발생하는 인권환경침해의 원인이며, 따라서 원청기업이 공급망에서 발생하는 인권환경침해의 예방과 완화, 피해구제에 상당한 책임이 있다는 것을 강조한다. 이는 궁극적으로 다국적 기업의 사업관행을 개선하여 인권환경침해를 예방하고 완화하는데 기여할 수 있을 것이다. 예컨대 삼성전자는 협력업체에서 발생하는 인권환경침해에 대한 식별, 대책 수립과 실행, 실행 결과에 대한 평가와 환류 등을 적극적으로 이행해야 한다. 형식적으로 협력업체의 문제를 적발만 해두고 방치하는 것은 허용되지 않는다. 또한 협력업체 노동자 등 공급망 기업의 인권환경침해로부터 영향을 받는 이해관계자들은 원청기업의 공급망 실사의무를 근거로 직접 삼성전자에 대책 마련을 요구할 수 있고, 인권실사의무를 다하지 않을 경우 국가의 개입을 요구할 수 있으므로, 삼성전자는 형식적으로 관리하며 공급망에서 발생하는 인권환경침해를 방치하기 어려울 것이다.

8) 뉴스타파 2023. 4. 3. “글로벌 삼성의 위험한 공장 ㉔ 구명난 ‘관리의 삼성’” <https://newstapa.org/article/ON-nB>

9) 『삼성전자 지속가능경영보고서 2019』, 75쪽

나. 한국가스공사가 투자한 캐나다 가스관 사업에서 발생한 선주민 권리 침해

1) 개요

캐나다 천연가스 파이프라인 건설사업은 브리티시컬럼비아주 북동부에서 생산되는 천연가스를 남서쪽 태평양 연안까지 운송하기 위해 약 670km 길이의 파이프라인을 건설하는 'Coastal GasLink(CGL) 사업'과 이 천연가스를 액화시켜 아시아 지역에 수출하기 위해 태평양 연안 키티맷 지역에 연간 1400만 톤 생산 규모의 액화플랜트를 건설하는 'LNG Canada 사업' 등으로 구성되어 있다. 한국가스공사의 100% 종속회사인 'Kogas Canada LNG Ltd.'는 LNG Canada의 지분 5%를 가지고 위 사업에 참여하고 있다.

그런데 위 프로젝트에서 건설하는 파이프라인 중 약 190km 길이의 구간이 Wet'suwet'en 선주민의 영토를 통과하고 있고, 그로 인하여 Wet'suwet'en 선주민이 그들의 영토에 접근하는 것이 제한되었다. 또한, 이들의 중요한 전통 활동인 사냥이나 낚시가 사실상 불가능해졌으며, 산업 교통량이 증가하여 생활상 위험이 발생하고 중요한 고고학 및 문화 유산이 파괴되었다. Wet'suwet'en 선주민들은 파이프라인 건설을 막기 위해 도로를 막고 작업자들의 현장 진입을 저지하였으나, 캐나다 경찰은 이들을 강제 진압하고 14명을 체포하였고, 이후 4년간 총 백여 명이 체포되었다.¹⁰⁾ 또한, 선주민들에 대한 과도한 감시와 괴롭힘, 성차별과 성폭력 위협, 불법 체포와 구금 및 집단적 권리 침해가 이루어졌다.¹¹⁾ 파이프라인 건설 공사를 주도하는 TC Energy는 공사와 관련하여 Wet'suwet'en 세습 족장들(The Hereditary Chiefs)과 협의하거나 이들의 동의를 받지 않았다. 캐나다 법률에 따라 개발 프로젝트로 인해 부정적인 영향을 받는 권리 보유자의 적절한 대표자와 협의가 이루어져야 함에도, TC Energy는 선출된 밴드 평의회(Band Councils)와만 계약을 체결하였고, 세습 족장들의 협의 요청을 거절하였다.¹²⁾

10) The Narwhal 2023. 5. 30. 기사 "RCMP arrest five land defenders on Wet'suwet'en territory as Coastal GasLink construction continues"
<https://thenarwhal.ca/rcmp-arrests-wetsuweten-gidimten-camp>

11) 국제앰네스티 『Wet'suwet'en Report』 pp.39~65

12) CBS 2020.2.12.기사, "What you need to know about the Coastal GasLink pipeline conflict" <https://www.cbc.ca/news/indigenous/wet-suwet-en-coastal-gaslink-pipeline-1.5448363>

2) 공공기관 인권경영의 한계와 의무적 인권실사 법제화의 필요성

이 사건은 공공기관의 인권경영이 소극적이고 형식적으로 이루어지고 있는 문제를 보여주는 사안이다. 공공기관의 인권경영은 2018년부터 공공기관 경영평가에 인권경영에 대한 항목이 포함되면서 사실상 의무화되었다. 공공기관의 인권경영은 이 경영평가 기준에 따라 인권경영체계 구축, 인권영향평가, 인권경영실행, 구제절차 제도화 등을 중심으로 이루어지고 있다.¹³⁾

한국가스공사는 공기업으로, 기획재정부가 실시하는 위 경영평가 대상이다. 한국가스공사는 경영평가 항목에 따라 인권경영체계를 구축하고, 인권영향평가를 시행하고 있으며, 구제제도를 마련하고 이러한 내용을 포함한 인권경영보고서를 매년 공개하고 있다. 한국가스공사는 인권경영체계를 구축하면서 인권경영관련 규범을 마련하고 있는데, 한국가스공사의 인권경영헌장은 “인권, 노동, 환경, 반부패 등의 가치를 지지하는 국제 및 국내 규범을 존중하고 지지”하며, “사업활동 영위 지역에서 현지 주민의 인권을 존중하고 보호한다”고 천명하고 있다. 또한 한국가스공사의 인권경영규정에 따르면 공사는 인권실천점검의무의 일환으로 필요에 따라 인권영향평가를 실시하며(제32조), UN의 인권기반접근(Human Rights Based Approach, HRBA)에 의거, 해외사업의 기획, 실행 등 모든 단계에서 인권의 기본원칙이 적용될 수 있도록 노력하고(제9조 제1항), 사업 활동이 일어나는 지역에서 현지 주민의 생명권, 거주이전의 자유, 개인의 안전에 대한 권리 및 재산권을 존중하고 보호해야 한다(동조 제2항).

이러한 한국가스공사의 인권경영체계에 따르면, 한국가스공사는 자신의 기업활동으로 인하여 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안에 대하여 인권영향평가를 실시할 수 있다. 따라서 한국가스공사는 위 캐나다 천연가스 파이프라인 관련 사업에 투자를 결정하면서 이에 대한 인권영향평가를 실시할 수 있었다. 특히 해외에서 이루어지는 천연가스 관련 사업은 선주민 권리 침해나 환경 파괴 등이 예측되는 사업이므로, 인권영향평가의 필요성과 중대성도 충분히 인정되었다. 그러나 한국가스공사는 위 프로젝트 참여를 결정하면서 인권영향평가를 실시하지 않았고, 이후 현장에서 발생한 인권침해에 대한 조치를 취하지도 않은 것으로 보인다.

13) 『2020년도 지방공기업 경영평가 편람』, 『공공기관 인권경영매뉴얼』 참조

한국가스공사는 위 프로젝트에 지분 투자로 참여하고 있으므로 직접 선주민에 대한 권리침해 행위를 한 것은 아니다. 그러나 한국가스공사는 공사의 사업으로 투자를 결정하여 위 프로젝트를 가능하게 하였고, 위 투자로부터 이득을 얻는 방식으로 사업 활동을 하고 있다는 점에 비추어 보면, 한국가스공사는 자신의 투자에 기초한 사업에서 발생하는 인권침해와 밀접하게 관련되어 있다고 할 것이다.

이러한 맥락에서 UN 특별보고관들은 2023년 1월 한국가스공사에 공개서한을 발송하여 이 문제의 심각성을 언급하며 한국가스공사의 인권실사 정책과 절차에 대한 정보를 요청하고, 위 프로젝트 전후에 피해를 입은 이해관계자, 특히 선주민과 지역사회와 어떠한 협의를 수행하였고 사전 동의를 구하는 등의 조치를 취하였는지와 관련한 정보를 요청하였다. 또한 향후 선주민과 지역사회에 대한 인권침해를 예방하기 위하여 취할 계획 등을 질의하였다.¹⁴⁾ 그러나 한국가스공사는 답변하지 않았다. 또한 국내 시민사회단체의 연대체인 기업과인권네트워크도 2023년 11월 한국가스공사에 위 프로젝트에 대한 인권영향평가 실시 여부와 계획 등을 질의하였다.¹⁵⁾ 그러나 한국가스공사는 CGL社(배관사업자)는 캐나다에서 합법적으로 작업을 수행하는데 필요한 모든 허가를 득하였고, 배관사업으로 영향을 받는 이해관계자 및 선주민들과 보상계약을 체결하였다는 취지로 회신하였을 뿐이다.¹⁶⁾ 이러한 사정을 종합해보면 한국가스공사는 위 프로젝트에서 발생한 선주민 권리 침해와 관련하여 어떠한 조치도 하지 않은 것으로 보인다.

이 사안은 공공기관의 사업 활동에서 발생하는 인권환경침해를 실질적으로 개선하려면 공공기관의 적극적인 인권실사 이행을 강제하는 보다 강력한 수단이 필요하다는 것을 보여준다. 현재 작동하고 있는 공공기관의 인권경영시스템은 공공기관에 인권경영체계 구축이나 인권영향평가 시행을 일부 의무화한 측면이 있으나, 인권영향평가에 대한 기준 등이 구체적이지 않아 대부분 형식적으로 운영되고 이행율도 낮다.¹⁷⁾ 한국가스공사의 상황도 크게 다르지 않다.¹⁸⁾

14) <https://spcommreports.ohchr.org/TMResultsBase/DownloadPublicCommunicationFile?glId=27685>

15) 기업과인권네트워크 2023. 11. 7.자 질의서

16) 한국가스공사 2023. 11. 20.자 공문 “캐나다 천연가스 파이프라인 건설 사업에 관한 답변 송부”

17) 김종철 외(2020), 『공공기관·공기업 인권영향평가 현황 실태조사 및 개선방안 연구』에 따르면 공공기관의 주요사업 인권영향평가의 전체적인 이행률은 25%에 불과하였다. 인권영향평가 원칙 준수와 관련하여 살펴보면, 자료분석단계에서 포괄성/중대성 원칙의 준수는 양호한 편이었다. 그러나 평가 대상 사업 선정 단계에서 포괄성/중대성 원칙 준수와 관련해서는 부족한 점이 많았다. 주요사업여부를 판단하는 구체적인 자료로 언론기사나 인권옹호자 단체 그리고 권리 주체 등이 제기한 부정적인 인권영향에 관한 문제제기를 거의 고려하지 못했다. 그리고 저개발 국가에서 인권위험이 높은 사업을 하는 공기업 대부분은 해외 사업을 평가 대상 사업으로 선정하지 못했다. 특히 지난 수년 동안 언론과 인권옹호자 등 여러 이해관계자들이 국내외에서 문제제기한 인신매매와 강제 노동 등 심각한 인권침해 이슈에 연루된 공공기관들도 해당 사업을 평가대상으로 삼지 않았다. 참여성 원칙과 관련하여 공공기관은 이해관계자를 식별하고도 식별된 이해관계자를 구체적인 인권영향평가에 참여시키는 것은 소극적이었다. 투명성 원칙과 관련하여 계획서를 공개하는 공공기관의 비율은 낮았으며 결과 보고서는 많은 경우 대외적으로 공개하고 있었으나 공개되는 내용은 대부분 ‘평가 결과’나 ‘평가 절차’에 머무르고 있었다. 책무성 원칙의 준수와 관련해서 주요사업 인권영향평가를 이행할 때, 인권영향을 대응하고 피해자 구제를 담보하기 위한 조치가 있었는지 여부는 확인하지 못하였으나 주요사업 인권영향평가 실시 전에 인적, 물적, 규범적인 인프라는 적절히 갖추지 못한 것으로 나타났다. 특히 물적 자원의 부족과 내부적인 규범의 부재가 심각했다(52-156쪽).

18) KOGAS 인권경영보고서 참고

이러한 공공기관 인권경영 현실에 비추어 보면, 의무적 인권실사는 소극적이고 형식적으로 이루어지고 있는 공공기관 인권경영의 문제를 개선할 수 있는 방법이 될 수 있을 것이다. 예컨대 한국가스공사는 법이 부여하는 인권존중책임에 기초하여 위 파이프라인 건설사업 과정에서 발생하는 인권환경침해에 대한 식별, 대책 수립과 실행, 실행 결과에 대한 평가와 환류 등을 적극적으로 이행해야 한다. 공사의 주요 사업에 대해 자의적으로 인권실사 의무를 이행하지 않는 것은 허용되지 않는다. 또한, 선주민 등 이해관계자들이 직접 한국가스공사에 대책 마련을 요구할 수 있고, 한국가스공사가 인권실사의무를 다하지 않을 경우 국가의 개입이나 손해배상책임도 이루어질 수 있으므로, 한국가스공사는 구체적이고 실효성 있는 대책을 마련하고 이행해야 하는 압박을 전보다 강하게 받게 될 것이다.

다. 한국옵티칼하이테크 청산으로 인한 인권침해

1) 개요

일본계 다국적기업 닛토덴코의 자회사인 한국옵티칼하이테크는 2003년 설립 이후 LCD(액정표시장치) 핵심부품인 편광필름을 생산해 LG디스플레이에 납품해왔다. 2022년 10월, 한국옵티칼하이테크 구 미공장에서 화재가 발생하였는데 한국옵티칼하이테크는 1,300억의 화재보험금을 받고도 공장을 재건하지 않고 주주총회를 거쳐 해산을 결의했다. 한국옵티칼하이테크는 청산을 결정한 후 두 차례 희망퇴직을 실시하였으나 일부 노동자들은 일방적 청산 결정에 반대하면서 공장 재건 또는 닛토덴코가 지분 100%를 소유한 한국닛토옵티칼 평택공장으로 고용승계를 요구하였다. 그러나 한국옵티칼하이테크는 이들을 모두 해고하였고, 공장에 남아 농성을 하는 노동자들의 전세자금 등 재산을 가압류하고 농성장 단수조치를 하는 등 노동자들의 기본권을 중대하게 침해하였다.¹⁹⁾

19) 한겨레 2023. 12. 2. 기사 “해택 받고 들어온 일본 기업, 불 나자 ‘해고’하더니…”<https://www.hani.co.kr/arti/area/yeongnam/1118790.html>

오마이뉴스 2024. 5. 20. 기사 ““한국옵티칼하이테크는 구미 공장 노동자 고용승계 책임져라” https://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0003031471 경향신문 2023. 9. 11. 기사 “‘해고 말라’ 노동자 농성장에 물 끓은 한국옵티칼…인권위 구제신청”<https://www.khan.co.kr/national/national-general/article/202309111333001>

2) 효과적인 인권침해 대응 전략과 의무적 인권실사 법제화의 필요성

이 사건은 다국적기업이 사업활동을 청산 또는 철수하는 과정에서 발생하는 인권침해 문제를 보여주는 사안이다. 기업은 사업 활동 중 경영상 판단으로 청산을 결정할 수 있다. 그런데 청산 과정에서 노동자와 지역사회의 경제 등에 부정적 영향을 미칠 수 있으므로 그에 대한 대책 없이 청산이 이루어질 경우 그로 인해 발생할 수 있는 인권에 대한 부정적 영향이 증가할 수 있다. 따라서 기업이 청산이나 투자 철회 등으로 사업 종단을 결정할 때, 사업 중단으로부터 영향을 받을 수 있는 노동자들과 지역사회 구성원, 협력업체 등 이해관계자들과 소통하여 그 영향을 최소화하기 위한 방법을 논의하고, 실효성 있는 대책을 수립하고 실행하기 위하여 노력해야 한다는 것이 국제 사회의 논의다.²⁰⁾

그러나 이 사건에서 한국옵티칼하이테크는 청산과정에서 발생할 수 있는 인권침해를 예방하거나 완화하기 위한 노력을 전혀 기울이지 않았다. 그로 인하여 노동자들이 하루아침에 일자리를 잃는 등 심각한 노동권 침해가 발생하였다. 이 사건의 일차적인 책임은 청산으로 발생할 수 있는 문제를 예방하기 위한 조치를 전혀 하지 않고 일방적으로 청산을 결정한 한국옵티칼하이테크와 모회사 닛토덴코(한국옵티칼하이테크의 지분 100%를 소유)에 있다. 한편, 한국옵티칼하이테크의 상위 공급망 기업(원청기업)인 LG디스플레이와 삼성디스플레이, 애플도 위 청산 결정에 관여하였다는 점에서 한국옵티칼하이테크 청산과정에서 발생한 인권침해와 관련되어 있다. 특히 기업의 공급망 인권준중책임의 측면에서 살펴보면, 청산과정에서 발생하는 인권침해를 예방하고 완화해야 할 책임이 직접 청산을 결정한 한국옵티칼하이테크와 닛토덴코에만 있는 것은 아니다. 직·간접적으로 한국옵티칼하이테크의 청산결정을 알고 용인한 상위 공급망 기업들도 관여 정도에 따라 책임이 있다고 할 것이다.

구체적으로 LG디스플레이는 한국옵티칼하이테크의 주요 고객사(원청기업)였다. 부품 공급을 안정적으로 유지하기 위한 공급망 관리는 최종 조립을 담당하는 LG디스플레이 입장에서 매우 중요하기 때문에, LG디스플레이는 매일 한국옵티칼하이테크 구미공장의 상황을 확인하며 관리해왔다. 닛토덴코 입장에서 LG디스플레이와의 납품과 거래관계를 유지하는 것이 매우 중요하기 때문에 한국옵티칼하이테크 청산결정은 LG디스플레이의 용인이 있어야 가능한 상황이었다.²¹⁾

20) 「OECD 다국적기업 가이드라인」은 V. 고용 및 노사관계 장에서 기업이 근로자의 생계에 중대한 영향을 미치게 될 기업 운영 상의 변화, 특히 집단 정리해고를 수반하는 사업장 폐업처럼 고용에 큰 영향을 미치는 기업 운영의 변화를 고려하고 있다면 이를 사업장의 근로자 대표 및 근로자 조직 및 적절한 경우 관련 정부당국에 합리적으로 통보하여야 하며, 발생할 수 있는 부정적 영향을 최대한 완화하기 위해 근로자 대표 및 적절한 정부 당국과 협력 해야 한다고 권고한다. 그리고 각 경우의 특별한 상황을 고려하되, 경영진이 최종 의사결정을 내리기 전에 이를 통보하는 것이 타당하다고 설명하면서 이러한 의사결정에 따른 영향을 완화할 수 있는 의미 있는 협력을 제공하기 위해 다른 방안이 채택될 수도 있다고 설명한다(제6항).

21) 매일노동뉴스 2023. 9. 21. 기사 “[일본 닛토자본의 먹튀 행태 ②] 닛토덴코, LG디스플레이, 그 다음은 애플” <https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=217448>

한편, LG디스플레이는 한국옵티칼하이테크에서 생산한 편광필름을 LCD 모니터에 흡착시킨 후 애플로 납품하였는데, 애플은 직접 한국옵티칼하이테크 구미공장에 와서 생산 상황을 확인할 정도로 엄격하게 공급망을 관리해왔다. 따라서 닛토덴코 입장에서는 LG디스플레이뿐 아니라 그 상위 공급망 기업인 애플과의 거래관계를 유지하는 것도 매우 중요하였고, 따라서 한국옵티칼하이테크의 청산을 결정하기 위해서는 애플의 용인도 있어야 했을 것으로 보인다.

실제로 닛토덴코가 한국옵티칼하이테크를 청산한 후, 한국옵티칼하이테크 구미공장에서 생산해 LG디스플레이로 납품하던 물량이 닛토덴코의 또 다른 자회사 한국닛토옵티칼 평택공장으로 옮겨졌다는 사실을 보면, 청산을 결정하는 단계에서 이미 LG디스플레이와 애플과 생산공장 변경에 대한 협의가 이루어졌을 것으로 보인다. 즉, LG디스플레이와 애플은 한국옵티칼하이테크의 청산을 직·간접적으로 용인하였다고 볼 수 있다.

또한, LG디스플레이로 납품하던 물량이 한국닛토옵티칼 평택공장으로 옮겨졌는데, 한국닛토옵티칼이 LG디스플레이 납품 물량을 생산하기로 할 수 있었던 것은 한국닛토옵티칼의 주 고객사인 삼성디스플레이의 용인이 있었기 때문이다. 삼성디스플레이가 경쟁사인 LG디스플레이의 물량 생산을 용인하지 않았다면 한국옵티칼하이테크의 생산물량이 한국닛토옵티칼로 옮겨갈 수 없었을 것이고, 결국 한국옵티칼하이테크 청산 결정은 이루어지기 어려웠을 것이다. 이러한 사정을 고려해 보면, 삼성디스플레이가 한국옵티칼하이테크의 청산을 직·간접적으로 용인하였을 것으로 보인다.²²⁾

이 사건은 인권침해의 효과적인 예방과 완화, 피해회복을 위하여 원청기업에 공급망에 대한 인권실사를 강제하는 수단이 필요하다는 것을 보여준다. 공급망에 대한 의무적 인권실사는 공급망에서 발생한 인권환경침해의 예방과 완화, 피해자의 피해회복을 위한 방법과 기회를 확대할 수 있다. 예컨대 인권침해의 직접 행위자인 한국옵티칼하이테크뿐 아니라 LG디스플레이와 삼성디스플레이, 애플도 원청기업으로서 한국옵티칼하이테크의 청산과정에 대한 인권실사 의무를 부담한다는 것은 청산과정에서 발생하는 인권침해를 예방하고 완화할 의무를 부담하는 주체가 확대된다는 것을 의미한다. 이들이 원청기업으로서 특정 시점에 한국옵티칼하이테크의 청산 계획을 파악하였다면 청산과정에서 노동자와 지역사회에 발생하였거나 발생할 수 있는 부정적 영향을 예방하고 완화하기 위한 조치를 취해야 한다. 예컨대 이들은 원청기업으로서의 위치와 영향력을 활용하여 한국옵티칼하이테크가 인권침해에 대한 예방·완화조치를 마련할 때까지 청산을 용인하지 않을 수 있고, 청산 후 한국닛토옵티칼이 노동자들을 고용승계하도록 한국옵

22) 매일노동뉴스 2023. 10. 5. 기사, “한국옵티칼 노동자 “OECD 기준 따라 삼성 나서야”” <https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=217619>

티칼하이테크와 한국니트옵티컬, 닛토덴코에 영향력을 행사할 수 있다. 또한 피해자들은 원청기업의 공급망 관리책임에 기초하여 원청기업들에게 인권침해를 예방하고 완화하기 위한 조치를 취하라고 직접 요구할 수 있고, 이미 발생한 인권침해를 해결하는데 기여할 것을 요구할 수 있다. 즉, 공급망에 대한 인권실사 의무를 이행해야 하는 원청기업들은 공급망에서 발생한 인권침해를 예방하고 완화하기 위한 적절한 조치를 취해야 하고, 이해관계자들은 이를 통해 보다 효과적으로 인권침해를 예방·완화하고 피해를 회복할 수 있는 방법을 모색할 수 있다.

3. 국내 의무적 인권실사 법제화의 방향

이상에서 살펴보았듯이 한국기업의 심각한 인권환경침해를 예방하고 개선하기 위하여 국내법에 의한 의무적 인권실사 제도화가 시급하다. 앞서 살펴본 의무적 인권실사 법제화에 대한 국제사회의 논의와 한국기업의 인권환경침해 양상을 고려해 보면, 공급망 인권실사가 효과적으로 작동하기 위하여 다음과 같은 내용이 관련 법에 포함될 필요가 있다.

1) 기업의 인권존중책임 명시

효과적인 공급망 인권실사법이 마련되기 위해서는 기업의 인권존중책임이 명시되어야 한다. 이는 법이 규정하는 인권실사가 기업의 투자나 평판에 관한 리스크 관리 차원이 아니라 기업의 인권 환경 존중을 위한 것임을 분명히 하는 것이라는 점에서 중요하다.

2) 명확성과 확장성을 고려한 인권실사 기준

기업이 예방, 완화하고 대처해야 하는 인권환경위험을 특정한 영역으로 한정하기보다는 보편적인 인권 환경기준을 적용할 필요가 있다. 이에 따라 법에 국내법과 한국이 가입하고 비준한 인권, 노동, 환경과 관련한 국제조약이나 협약을 명시하여 기준의 명확성을 확보하고, 이에 포함되지 않는 기후위기 등 인권, 환경에 관한 사항을 규율할 수 있도록 확장 가능성을 두어 기업이 폭넓게 인권환경존중책임을 이행하게 할 수 있도록 규정할 필요가 있다.

3) 공급망 전반에 대한 인권실사의무

기업이 자신의 기업활동 및 자신과 공급망 내의 다른 기업의 기업활동으로 인한 인권환경위험을 식별하고, 식별한 인권환경 위험에 대한 대책의 수립 실행, 평가 및 환류하도록 규정할 필요가 있다.

공급망에 대한 정의를 명시해야 하고, 공급망에는 기업과 직접적인 계약관계로 연결되어 있는 경우뿐 아니라, 직접 연결되어 있지 않지만 하도급 관계 등으로 간접적으로 연결되어있는 기업이나 개인을 포함해야 한다. 또한 한국기업의 경우 금융투자를 하는 방식으로 사업을 하는 경우가 많지만 이 과정에서 인권환경존중책임이 발생한다는 인식은 매우 낮으므로 공급망 정의 시 금융관계에 대한 내용이 포함될 필요가 있다.

4) 인권실사의 내용

인권환경실사 과정은 사업 활동 중 한 번으로 끝나는 것이 아니라 부정적 영향을 계속 살피면서 지속적, 반복적, 정기적으로 이루어져야 한다는 점을 분명히 해야 한다. 그리고 인권실사의무는 기업활동이 반인도적 불법행위에 관여될 우려가 있거나, 아동노동에 관여될 우려가 있거나, 분쟁지역에서 사업을 하는 경우처럼 인권환경침해에 관여할 가능성이 매우 높은 경우에는 반드시 기업활동 전에 또는 지체없이 위험을 확인하도록 하고, 기업이 이를 이행하지 않았을 경우에는 불이행에 대한 규제나 법적 책임을 상향할 수 있도록 기업의 의무를 강화하여 규정할 필요가 있다.

5) 이해관계자 참여 보장

인권실사과정은 이해관계자와 긴밀하게 소통하며 지속적으로 점검하고, 예방이나 완화 계획을 보완하고 실행하는 절차이다. 인권실사가 효과적으로 이루어지기 위해서는 이해관계자의 참여가 매우 중요하므로, 인권실사의 전 과정에 이해관계자의 참여를 보장하는 것이 필요하다.

6) 인권실사 관련 정보 공개

기업의 책임있는 인권실사와 이해관계자의 참여를 보장하기 위하여 기업이 인권실사와 관련된 정보를 공개하도록 할 필요가 있다. 이를 위해 이해관계자가 인권실사에 관한 정보공개를 청구할 수 있는 권리를 보장할 필요가 있고, 기업이 인권실사의 전 과정, 즉, 부정적 영향 식별 결과, 부정적 영향에 대한 대책 수립과 그 실행 결과, 평가 결과 등을 포함한 보고서를 작성하여 이해관계자가 접근하기 쉬운 방법으로 공

개하게 해야 한다.

7) 실효성있는 인권존중책임 이행을 위한 제재

기업의 인권실사의 실질적 이행을 위하여 기업이 실사의무를 불이행 했을 경우, 해당 기업에게 일정한 행정적, 법적 제재가 이루어지도록 하는 것이 필요하다. 예컨대 기업이 법에서 정하는 실사의 주요단계를 이행하지 않으면 행정적 제재를 통해 규율하고, 위험이 높은 상황과 관련된 사업을 하면서 인권환경위험 식별을 하지 않거나, 정부의 시정명령을 이행하지 않은 경우에는 보다 강력한 형사제재로서 규율할 수 있다.

그리고 기업이 실사의무 불이행 등으로 타인에게 손해를 가한 경우 민사상 손해배상책임을 진다는 점을 법에 명시하고, 기업의 인권환경실사와 관련된 분쟁이 있을 경우, 관련 정보는 기본적으로 기업에 편중되어 있고 이의제기를 하는 사람은 그 정보에 접근하기 어려운 경우가 많다는 점을 고려하여 이의제기자의 입증책임을 완화하거나 전환해서 기업이 입증의 부담을 지도록 규정할 필요가 있다.

4. 결어

기업의 의무적 인권실사를 법제화하는 국제적 흐름 속에서 대한민국 국회는 지난해 9월, 「기업의 지속가능경영을 위한 인권환경보호에 관한 법률안」을 발의하였다. 이 법안은 기업의 지속가능한 경영과 기업에 의한 인권환경침해를 예방, 개선하기 위하여 일정 규모 이상의 기업에 자신의 기업활동뿐 아니라 공급망에 대하여 인권환경실사 의무를 부여하는 내용을 골자로 하였다. 이 법안은 21대 국회 회기가 종료되면서 폐기되었으나, 기업의 인권존중책임을 의무화하는 국제적 흐름에 대응하고 궁극적으로 한국기업의 인권환경침해를 예방, 방지하기 위하여 관련 법 제정이 시급하다.

의무적 인권실사 법제화에서 중요한 것은 이 법이 초국가적 기업활동으로 인해 국내외에서 광범위하게 발생하고 있는 인권환경침해를 중단하겠다는 국가의 선언이자 승인이 되어야 한다는 점이다. 그리고 이 법은 기업이 인권실사이행을 제대로 하지 못했을 때 그에 대한 책임을 묻고, 피해자에게 구제를 제공하는 분명한 법적 근거가 되어야 한다. 궁극적으로는 기업의 관행을 변화시키고 기업의 인권환경침해를 예방, 개선할 수 있는 수단이 되어야 할 것이다.

지정토론
1

이상수 교수

(서강대학교 법학전문대학원)

이해관계자를 권리자로 인정하는 실사법이 되어야 한다

이상수 교수 (서강대 법학전문대학원)

1. 도입

신유정 변호사는 ‘지속가능경영’이라는 키워드를 중심으로 글로벌의 큰 흐름과 ‘EU 기업 지속가능성 실사지침’(CSDDD, 이하 ‘EU실사지침’)에 대한 소개를 하고, 작년에 한국에서 제안됐던 ‘기업의 지속가능경영을 위한 인권환경보호에 관한 법안’(이하 ‘2023법안’)을 소개했다. 김두나 변호사는 한국기업의 인권침해 사례를 소개하면서 인권실사법의 필요성과 인권실사법에 담아야 할 주요 내용을 제시했다.

두 발표자는 우리나라도 이 글로벌의 흐름에 맞추어 기업에게 인권 및 환경에 관한 실사를 의무화하는 법제(이하 ‘실사법’)를 도입해야 한다는 데 대해서는 이론이 없어 보인다. 본 토론자도 한국에서 인권실사법이 제정되기를 간절히 바란다. 그런 점에서 왜 실사법이 필요한지에 관한 토론은 하지 않겠다.

하지만 제대로 된 실사법을 설계하는 것은 쉬운 일은 아니다. 어설프게 법을 제정한다면 없는 것만 못할 수 있다는 우려는 쉽게 무시하기 어렵다. 따라서 우리는 실사법을 만드는 것 못지않게 좋은 실사법을 만들어야 한다는 점을 늘 염두에 두어야 한다. 본 토론은 현시점에 우리가 실사법을 제정함에 있어서 반드시 고려했으면 하는 지점 몇 가지를 제시하고자 한다.

2. 실사법 제정의 방법론으로서 비교법

EU실사지침의 통과는 글로벌에서 기업의 인권책임을 법제화함에 있어 큰 획을 그은 사건이라고 할 수 있다. EU실사지침은 유럽에서 그간 산발적으로 전개되어 오던 여러 인권실사법에 통일성을 부여할 뿐만 아니라, 영향력, 진보성, 합리성, 완성도 등을 두루 갖춘으로써 세계 전역에서 실사법 제정을 위한 모델(model code)로 삼기에 부족함이 없다고 할 만하다. 이런 점에서 EU실사지침의 중요성을 인식하고 우리가 실사법을 설계함에 있어서 이를 잘 반영하는 것은 올바른 뿐만 아니라 효율적 및 효과적으로 법을 제정하는 방법이 될 것으로 본다.

그외에도 우리는 종전의 다양한 실사법의 경험도 검토할 필요가 있다. 즉, 프랑스, 독일, 노르웨이의 실사법이 특히 의미있게 검토될 만하다. 또한 우리는 2023초안의 경험도 있다. 특히 2023초안에 대해서는 정부, 관련 단체, 국회 등의 검토의견이 제출된 바 있다. 새로 실사법을 제안하려는 이 시점에서 이런 모든 것을 잘 활용한다면, 더욱 현실적이고 합리적인 법안을 만들 수 있을 것이고 통과 가능성도 높힐 수 있을 것이다.

3. 실사법 명칭에 대해서

‘기업과 인권’(BHR), 유엔 기업과 인권 이행원칙(UNGP) 그리고 인권실사는 원래 지구화시대에 개도국에서 발생하는 다양한 문제들에 대응하기 위한 것이었다. 그것은 개도국에서 발생하는 그런 문제들을 ‘다국적 기업의 공급망에서 발생하는 인권침해 문제’로서 바라봄으로써 이들 문제를 다국적 기업을 통해서 해결하려는 접근법이다. 그런데 한국에서 인권실사(특히 공공기관 인권경영)는 공급망의 인권문제보다는 주로 개별기업(혹은 개별 공공기관) 내부의 인권문제를 다루는 도구로 인식되는 경향이 있다. 실사법은 기업내부의 인권문제를 배제하지는 않지만, 그것이 해결하려는 중심문제는 아니다. 거듭 말하지만 실사법의 해결하려는 중심 문제는 ‘다국적 기업의 공급망에서 발생하는 인권침해 문제’이다.

제대로 된 실사법을 제정하기 위해서는 법의 목적조항에 이 점을 명확히 하고 법의 본문에서도 이를 잘 반영해야 하는 것은 말할 것도 없지만, 법의 명칭에서도 이런 목적이 잘 드러나도록 하는 것이 필요해 보인다. 지금까지 제정된 실사법 명칭을 보면 다음과 같다.

- 프랑스: Duty of Vigilance Act (실사법)
- 독일: Act on Corporate Due Diligence Obligations for the Prevention of Human Rights Violations in Supply Chains (공급망 내 인권침해 방지를 위한 기업 실사의무에 관한 법, 혹은 공급망 실사법),
- 노르웨이: Act relating to enterprises’ transparency and work on fundamental human rights and decent working conditions (근본적 인권과 적절한 노동조건에 관한 투명성 및 노동에 관한 법, 혹은 투명성법)
- EU실사지침: Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD (지속가능성실사법)
- 2023년 법안: 기업의 지속가능경영을 위한 인권환경보호에 관한 법

이상의 여러 명칭 중에서 독일법의 명칭이 가장 바람직해 보인다. 거기에는 실사, 인권침해, 공급망이란 핵심적 단어가 모두 들어가 있다. 프랑스법의 명칭은 너무 단순하다(사실 프랑스 실사법은 독립된 법이 아니고, 상법 내의 2개 조항으로 편입되어 있다). 노르웨이법의 명칭에는 실사라는 단어조차 없다(물

론 법의 본문은 ‘실사’의무를 규정하고 있다. EU실사지침은 내용이 모호한 ‘지속가능성’이라는 단어를 중심으로 쓰고 있다.

사실 실사법은 아주 독특한 것이다. 그것은 현재의 법에는 없는 새로운 법적 권리·의무를 창설하는 것이다. 즉 실사법으로 인해 일정 규모 이상의 대기업은 인권침해를 하지 말아야 할 법적 의무를 지게 될 뿐만 아니라, 자신의 국내외 공급망에서 발생하는 현재적 혹은 잠재적 인권침해를 막을 법적 의무를 지게 된다. 또 다른 측면에서 말하면, 실사법은 이해관계자에게 기업활동과 연결된 인권침해로부터 자신을 보호할 일정한 권리를 부여하는 것이다. 이런 새로운 요소들을 법의 명칭에 드러냄으로써 실사법이 CSR, CSV, ESG, SRI, 지속가능성, 혹은 종전의 (국제)인권법, 노동법, 환경법, 민사불법행위법, 형법 등과 다르고, 그래서 별도의 법이 필요하다는 것을 부각할 수 있다.

4. 법적용 대상기업의 범위

EU는 실사지침의 적용대상 기업으로 평균 직원 수(1,000명 이상)와 순 매출액(4억5천만 유로 이상)을 기준으로 한다. 이 기준으로 인해 대상기업의 수가 많이 축소됐기 때문에 이에 대해서 비판하는 사람도 있지만, 우리의 경우 EU실사지침이 글로벌 기준에 근접한 것이라고 보고 이와 유사한 수준에서 약간 가감하면 될 것이다.

2023법안은 법적용 대상기업을 상시고용 500명 이상이고 직전년도 매출액 2,000억원 이상인 기업으로 하고 있어서, EU실사지침에 비해 보면 다소 높다. 생각건대, 종업원 수와 매출액 모두를 기준으로 하되, 각각의 기준을 상당히 높이고 두 요건 중 하나만 충족하면 의무기업이 되도록 하는 방안이 좋아 보인다. 기준이 명료해야 실사법의 적용대상 기업인지 확인하는 것이 쉽게 되고, 적용대상 기업의 범위를 합리적인 수준으로 좁히는 것은 법안의 통과 가능성도 높일 것이다. 2023법안에 대한 국회 전문위원의 검토의견에서도 이 점을 지적했다. 즉, 이 법안의 법적용 대상기업이 너무 많다는 것이다.

5. 의무기업의 실사 책임 범위

가. 물적 범위

실사법이 환경실사를 포괄하는 것은 나쁘지 않지만, 자칫 실사법의 중심축이 희석되는 것은 막을 필요가 있다. EU실사지침은 인권을 기축으로 하고 있으며 환경 문제에 대해서는 제한적으로 의무를 규정한다. 이런 접근은 이해할 만하다. 우리의 경우도 환경이슈는 제한적 열거적으로만 다루거나, 인권에 영향

을 미치는 한에서 환경문제를 다루는 접근법은 실사법의 정신에 맞고 실사법의 실효성 제고에도 도움이 될 것이다.

나. 인적 범위

실사법상 의무기업은 어디까지 실사를 해야 하는가? 이에 대해서 EU실사지침 제8조는 다음과 같이 규정한다. 즉, '1. 회원국은 기업이 본 조에 따라 자사 또는 자회사의 운영, 그리고 활동 사슬과 관련된 경우 비즈니스 파트너의 운영에서 발생하는 실제 및 잠재적 부정적 영향을 식별하고 평가하기 위한 적절한 조치를 취하도록 보장해야 한다.' 여기에서 활동 사슬(chain of activities)은 공급망을 지칭하는 것으로서, 전방공급망 전체와 후방공급망의 '유통, 운송 및 보관과 관련된 회사'를 말한다. 여기에서 보듯이, 전방공급망은 넓게 정의되어 있고, 후방공급망은 아주 좁게 정의되어 있다.

프랑스 실사법은 '확립된 거래관계'에 있는 공급망에 대한 실사를 의무화했다. 이렇게 되면 기업의 실사가 포괄해야 할 공급망이 너무 협소해진다. 이에 비해 독일 실사법은 직접공급자와 간접공급자를 구분하고, 기업이 선제적으로 반드시 실사해야 하는 범위를 직접 공급자에 한정하면서도(제6조), 인권리스크가 드러난 경우에는 간접공급자에 대해서도 실사를 하도록 요구한다(제9조). 이렇게 함으로써, 기업측의 부담을 일정 정도 덜어주면서도, 사안별로 공급망 전체에 대해서 실사 책임을 부과하는 방식을 취한다. 이런 접근이 적절해 보인다.

2023법안은 전체 공급망에 대한 실사의무를 기업에 부과하고 있다. 이는 기업에 과도한 부담을 준다는 비판을 면하기 어렵다. 국회 전문위원도 이 점을 지적했다. 그는 '실질적으로 기업이 공급망에 속한 기업의 활동으로 인한 인권환경위험을 식별하는 것이 가능한지'가 의문이라고 했다.

실사법의 보호대상이 되는 이해관계자는 기업에 의해서 부정적 영향을 받는 사람 모두이기 때문에 기업이 공급망 전체에 대해서 책임을 지는 것은 당연하다. 이것이 UNGP의 정신이다. 그렇다고 해서, 기업에게 이 모든 부정적 영향을 '사전에' 식별해 내도록 요구할 수는 없다. 일정 범위 이상에 대해서는 후발적으로 혹은 다른 이해관계자에 의해서 인권리스크가 식별된 경우에만 적절한 조치를 할 의무를 부과하면 된다.

6. 권리 담론으로써 이해관계자를 자력화(empowerment)시켜야 한다

실사에서 이해관계자의 역할이 중요하다는 것은 말할 것도 없다. EU실사지침은 기업에게 실사의 전체 단계에서 이해관계자와 협의할 것을 요구한다. 즉 제13조 3항은 다음과 같이 규정하고 있다.

3. 실사 절차의 다음 단계에서 이해관계자와의 협의가 이루어져야 한다.

- (a) 제8조(식별평가) 및 제9조(우선순위)에 따라 부정적 영향을 식별, 평가 및 우선순위를 정하기 위해 실제 또는 잠재적 부정적 영향에 대해 필요한 정보를 수집하는 경우;
- (b) 제10조 제2항(사전예방) 및 제11조 제3항(사후방지)에 따른 예방 및 시정 조치 계획을 수립하고 제10조 제6항 및 제11조 제7항(최후의 수단)에 따른 강화된 예방 및 시정 조치 계획을 수립하는 경우;
- (c) 제10조 제6항 및 제11조 제7항에 따라 사업 관계를 종료 또는 중단하기로 결정할 때;
- (d) 제12조(실제 부정적 영향의 구제)에 따라 부정적 영향을 시정하기 위한 적절한 조치를 채택하는 경우;
- (e) 제15조(모니터링)에 따라 필요한 모니터링을 위한 정성적 및 정량적 지표를 개발할 때, 적절한 경우.

기업이 이 모든 단계에서 이해관계자와 협의했는지는 감독기관이 살핀다. 그러나 문제는 각 단계에서 누가 이해관계자인지가 명확하지 않다는 것이다. 따라서 결국은 누가 이해관계자인지를 기업이 결정하게 될 것이다. 이렇게 되면, 정작 중요한 이해관계자가 배제될 가능성이 크다.

따라서 이해관계자와의 소통을 의무화하는 조항만으로는 부족하고, 이해관계자에게 실사 절차에 참여하는 권리를 부여하는 것이 필요하다. 그런 점에서 EU실사지침 제14조 4항과 같은 조항을 두는 것이 매우 필요하다.

4. 회원국은 불만 제기자에게 다음과 같은 권리를 보장해야 한다.

- (a) 제1항에 따라 불만을 제기한 회사에 고충 사항에 대한 적절한 후속 조치를 요청할 권리;
- (b) 불만 사항의 주제인 실제 또는 잠재적인 심각한 부정적 영향과 제12조에 따른 잠재적 구제 방안을 논의하기 위해 적절한 수준에서 회사 대표와 만날 권리;
- (c) 불만 사항이 근거가 있는 것으로 간주되거나 근거가 없는 것으로 간주된 이유와 근거가 있는 것으로 간주되는 경우 취했거나 취할 조치에 대한 정보를 회사로부터 제공받을 권리.

마찬가지로 실사지침 제8조 3항도 중요하다. 이에 의하면, 제14조에 규정된 신고 메커니즘 및 불만 제기 절차를 통해 수집된 독립적인 보고서 및 정보를 포함한 적절한 자원을 활용할 수 있도록 보장해야 한다. 실사를 할 때, 이해관계자가 제기한 인권영향을 포함해야 한다는 것이다.

그외 실사법은 실사법의 효과적 운영에 이해관계를 가진 사람에게 실사에 참여할 권리와 유인을 부여하는 다양한 방안을 찾아야 한다. 같은 맥락에서 노르웨이 투명성법은 크게 참조할 만하다. 법위반에 대한 제재도 단순히 행정기관에 맡기는 것이 아니라, 이해관계자가 적극적으로 적발하여 신고할 수 있게 하고, 이해관계자에게 법원을 통한 구제명령신청 혹은 민사손해배상청구권의 행사를 보장하는 것이 필요하다. 이런 식으로 이해관계자가 힘을 가지고 참여할 때, 실사는 기업만의 일이 아니라 이해관계자와 함께 하는 절차로서 자리잡게 될 것이다. 실사법은 궁극적으로 이해관계자의 힘을 길러줌으로써 인권이 존중되도록 하는 것이다. 이해관계자의 자력화를 낳지 않는 실사법은 모두 허구적인 데 그치기 쉽다.

2023법안은 모든 이해관계자에게 정보청구권을 부여하였다. 이에 대해 국회 전문위원은 너무 많은 이해관계자에게 너무 많은 정보에 대한 접근권을 제공한다고 지적했다. 이런 비판을 피하고 의미있는 정보의 공개를 청구하기 위해서는, 이해관계자를 세분하여 이해관계자별로 상이한 수준의 정보청구권을 부여하는 것도 한 방안이 될 것이다.

7. 금융기관에 대해서

EU실사지침은 금융기관에 대해서 별도의 의무를 부과하지 않았다. 대신 금융서비스 및 투자활동에 대해서는 좀 더 연구하기로 하고, 집행위에 대해 늦어도 2026년 7월 26일 이전에 이 문제에 관한 보고서를 발행하도록 요구한다(제36조). 이는 금융기관에게 대출 및 투자시 실사를 하도록 요구하는 방식에 대해 합의하지 못했다는 것을 반영한다.

EU가 이런 접근을 하고 있으므로, 한국에서도 금융기관에의 실사의무 부과를 유보해야 한다는 주장이 있을 수 있다. 하지만, 우리의 경우 적어도 국민연금, 공무원연금, 사학연금, 수출입은행 등을 포함한 몇몇 공적 금융기관에 대해서는 즉시 실사를 의무화해야 한다. 이렇게 해야 하는 이유는 적어도 이들 공공기관은 이미 수년간의 인권경영 경험이 있을 뿐만 아니라, 이들이 다른 사기업의 인권실사에 미치는 영향이 특별히 크기 때문이다.

8. 감독기관에 대해서

기업의 실사의무가 제대로 준수되고 있는지를 어떻게 감시하고 강제할 것인지는 중요한 문제이다. 프랑스 실사법은 그 임무를 이해관계자와 법원에 맡기고 있다. 따라서 이해관계자가 취약하거나 법원이 소극적이면 법은 잘 집행되지 않을 것이다. 독일의 경우 행정기구가 나서서 적극적인 역할을 하도록 했다.

EU실사지침은 독일방식을 따르고 있다. 즉, EU실사지침은 회원국에게 기업의 실사를 감시할 감독당국 (supervisory authorities)을 둘 것을 요청한다. 이 감독당국은 실사보고서의 취합, 보고서의 검토, 범위 반 신고의 접수, 조사, 과징금 부과, 시정명령 등의 업무를 한다.

2023법안에서도 ‘인권환경기업위원회’라는 감독기관에 대해서 규정하고 있다. 위원회의 업무는 ‘1. 기업의 인권환경실사에 대한 이의제기 조사·심의 및 직권조사, 2. 분쟁·고위험 지역의 지정, 3. 기업의 인권환경실사 지원, 4. 관련 국제기구와의 교류·협력, 5. 그 밖에 인권 및 환경을 존중하는 기업활동의 지원, 조정 및 규제를 위하여 위원회가 필요하다고 인정한 사항’ 등이다. 전문위원은 이것이 행정위원회인지 자문위원회인지 모호하다는 점을 지적했다. 이런 감독기구의 성격을 명확히 하는 것이 필요하다.

실사의 감독기구가 필요하다는 것은 부인하기 어려워 보인다. 다만 그것이 어떤 형태일지 충분히 상세히 구상하는 것이 필요하다. 소속은 어떻게 할지, 구성은 어떻게 할지, 규모는 어떻게 할지 등 고민할 부분이 적지 않을 것이다. 간단히 생각해보면, 공정거래위원회와 유사한 기관이 적절할 수도 있다. 공정위는 국무총리 산하의 독립적인 중앙행정기관이다. 공정위는 공정거래와 관련되는 각종 지침을 만들 뿐만 아니라, 범위반을 조사하고 엄청난 규모의 과징금을 부과할 수 있다. 그런데 우리는 과연 이 정도의 강력한 기관을 만들 수 있을까? 현재로서는 EU실사지침에서 제안된 방식에 가장 근접한 감독기관을 고안하는 것이 최선이라고 본다.

감독기관은 어쩌면 NCP와 같은 위원회 형태가 될 수도 있다. 이 경우 규제력은 현저하게 약할 것이다. 현실적인 이유로 인해 이런 조직형태가 채택되는 경우, 이 조직의 상급기관으로는 지경부, 환경부, 노동부, 법무부, 국무총리 등을 고려할 수 있을 것이다. 생각컨대, 실사법의 중심내용이 인권이라는 점을 고려한다면, 적어도 지경부나 환경부가 상급기관이 되어서는 곤란하지 않을까 한다.

행정적 집행을 기축으로 한다고 하더라도, 이해관계자와 법원의 역할은 여전히 중요한 것으로 남아야 할 것이다. 이해관계자는 감독기관에 기업의 실사법 위반에 대한 진정이나 신고를 할 수 있어야 하고, 적절한 수준에서 절차에의 참여권과 정보청구권을 보장받아야 한다. 또한 감독기구의 결정에 반발하는 기

업이나 이해관계자는 법원에 항고할 수 있어야 한다. 감독기구의 중요한 활동과 성과가 모두 대중적으로 공개되어야 한다는 것은 말할 것도 없다.

9. 민사손해배상과 극악한 인권침해

실사법은 인권을 침해하지 않을 의무(실체적 의무)를 부과하는 것인가, 인권실사를 할 의무(절차적 의무)를 부과하는 것인가, 또는 양자 모두를 부과하는가? 돌이켜보면, 지금까지의 실사법은 모두 절차적 의무에 집중했고 EU실사지침도 마찬가지이다. 이런 접근은 자칫 기업에 의한 인권침해 피해자를 사실상 방치하는 결과를 낳을 수도 있다.

EU실사지침은 제29조에서 민사손해배상에 대해서 규정하고 있다. 간단히 말하면, 기업이 사전적 혹은 현재적 인권침해에 대해 제대로 대응하지 않은 결과(즉 절차의무의 위반) 손해가 발생한 경우, 그 기업은 그 피해를 보상해야 한다. 이는 프랑스 실사법도 마찬가지이다. 말하자면 EU실사지침은 인권침해 자체보다는 실사(절차의무)의 실패로 인한 책임을 묻는 것이다.

2023법안에도 민사손해배상 관련 조항이 있다. 이에 의하면 기업은 실사법 규정을 위반하여 타인에게 손해를 입힌 경우에는 그 손해를 배상해야 하며, 특히 피해자가 기업 자신의 기업활동 또는 공급망에 속한 기업의 활동이 손해와 관련되어 있다는 가능성을 증명한 경우에는 기업이 이 법을 위반하였고 그로 인하여 손해가 발생한 것으로 추정한다. 이 조항은 너무나 모호하고 손해배상책임을 너무 많이 확대함으로써 기업에 너무 많은 부담을 지운다는 비판을 면하기 어려워 보인다. 인권침해에 대한 기업책임의 범위를 다소 제한하고 책임의 내용을 좀 더 명확히 규정하는 것이 필요해 보인다.

대안으로 하나의 제안을 하고자 한다. 그것은 일반적으로 부실한 실사에 따른 손해배상책임과 별도로, 일정한 종류의 특별히 심각한 인권침해로 인한 손해가 발생한 경우에는, 국내외를 불문하고, 그 자체로 손해배상을 청구할 수 있게 하자는 것이다. 예컨대, 기업이 제노사이드, 반인도범죄, 전쟁범죄, 그외 jus cogens(국제법상 강행규범¹⁾) 위반 같은 극악한 인권침해를 야기하거나 그것에 기여한 경우, 그 피해자는

1) 집단학살(제노사이드), 노예 혹은 노예유사 관행, 간이 혹은 자의적 처형, 고문, 강제실종, 자의적 혹은 장기적 구금, 체계적 차별 등이 jus cogens에 속한다고 본다.

기업을 상대로 손해배상을 청구할 수 있도록 하자는 것이다. 이때 기업은 무과실책임을 진다. 즉, 기업은 충실한 실사를 했다는 것을 입증한 경우에만 면책될 수 있도록 한다. 이런 제안은 아주 새로운 제안은 아니다.²⁾ 그리고 이런 제안은 얼핏 ‘공급망’ 실사법과 다소 거리가 있어 보일 수도 있다. 하지만 반드시 그렇지 않다. 이런 내용이 실사법에 포함될 수 있는 것은 이런 류의 인권침해는 그 자체가 지극히 혐오스러운 인권침해이며, 그럼에도 불구하고 기업이 그에 기여하는 경우가 적지 않고,³⁾ 그만큼 사전예방적 실사 활동이 강력히 요청되는 것이기 때문이다. 그리고 이런 극악한 인권침해를 방지한 채, 소소한 인권침해에 대해서만, 그나마 절차적으로만, 대응하려는 실사법이라면 그 명분도 반감될 것이다. 이런 접근은 지금까지의 실사법에서는 구현된 바 없지만, 충분히 검토해볼 만한 가치가 있다.

10. 누가 법안 초안을 만들 것인가?

마지막으로 지적할 만한 것은 어떤 입법과정을 통해서 실사법안을 만들 것인지에 관한 것이다. 희망컨대, 초안 작성 단계에서부터 여러 이해관계자의 의견이 잘 반영되는 것이 최선일 것이다. 오늘 토론회에 참석한 여러 시민단체뿐만 아니라, 기업, 노동, 여러 전문가, 여러 정부 부처 등의 의견을 두루두루 반영하는 법안 초안의 제정 과정이 있으면 좋겠다. 국회나 정부의 주도하에 다양한 이해관계자로 구성된 초안 제정 위원회가 만들어지고, 이 조직을 중심으로 다양한 의견이 조정되고 반영된 법안 초안이 만들어지고, 수차례의 공청회 등을 통해서 초안이 제2, 제3 초안으로 발전되고, 그것이 최종 법안으로서 국회표결을 거쳐 법으로 확정되는 아름다운 입법과정을 보고 싶다. 오늘날 한국 국회의 분위기를 보았을 때 이것은 너무 과도한 욕심인가?

2) 예컨대, 2013년도에 제출된 프랑스 실사법 초안이 이와 유사한 개념을 담고 있었고, 2020년도 영국의 Oxfarm, RAID 등 주요 시민단체 연합이 제안한 실사법의 개요도 이런 개념을 담고 있다(Proposed UK Corporate Duty to Prevent Adverse Human Rights and Environmental Impacts, 2020). 실정법으로는 이탈리아 형법에 유사한 것이 있고, 미국의 외국인불법행위법(ATCA)도 기업에 의한 해외 인권침해에 대해서 민사손해배상을 인정했다. 최근에 Rachael와 Martin이 유사한 주장을 설득력 있게 제시했다(Rachel Chambers, Jena Martin, Reimagining Corporate Accountability: Moving beyond Human Rights Due Diligence, 18 N.Y.U. J.L. Bus. 773, Summer 2022).

3) 미국에서의 ATCA 경험을 보면 기업들은 의외로 많이 이런 극악한 인권침해에 연루된다.

지정토론
2

오승재 변호사

(서스틴베스트 부대표, 대한변협 ESG 특별위원회 위원)

* 본 토론문 내용은 토론자 개인적 견해로서 소속된 서스틴베스트 또는 대한변호사협회입장과 다를 수 있음을 미리 밝혀드립니다.

I. 들어가면서

- 글로벌에서는 EU를 중심으로 CSRD 및 ESRS에 기반한 지속가능성 공시 의무화와 더불어 프랑스, 독일 등 개별 국가의 법령 및 EU CSDDD(기업의 지속가능한 공급망 실사지침)를 통해 공급망 ESG 법제화 움직임도 확산되고 있다.
- 미국에서도 캘리포니아 공급망 투명성법 제정을 통해 공급망 내 강제노동을 실사하도록 한다.
- 글로벌 규제 흐름에 비추어 국내 도입 필요성과 그 방안에 대해 우리도 고찰해 볼 시점에 와 있다.
- 신유정 변호사님의 발표 “인권환경 보호를 통한 기업의 지속가능경영 법제화의 세계 동향과 국내 과제”에서 EU CSDDD 중심으로 하는 글로벌 동향과 국내 법제화 흐름을 잘 소개해 주고 있다.
- 김두나 변호사님의 발표 “한국기업의 인권침해 사례를 통해 살펴본 기업의 의무적 인권실사 법제화 필요성”에서는 구체적 사례를 통해 효과적인 예방과 피해회복을 위해 공급망 실사가 왜 중요한지를 제시해 주고 있다.

II. 법제화 필요성에 관하여

- 현재 국내에도 자율규제 형태로 공급망 ESG 관리가 일부 영역에서 이행되고 있다.
- 서스틴베스트 ESG 평가지표에서도 환경 및 사회 영역에서 기업의 공급망 관리 수준을 포함하여 평가하고 있다.
- 글로벌 비즈니스를 하거나 애플 등 글로벌 원청사로부터 공급망 ESG 실사 요청을 받은 국내 대기업은 이에 따라 실사를 수행 중인 것으로 파악하고 있다.
- 문제는 **국내에서도 공급망 ESG 실사를 법제화할 것인지**에 있다.
- 결론은 법제화가 필요하다고 보며, 주요 근거는 다음과 같다.
- 첫째, 공급망 실사는 인권과 환경을 고려하도록 하는 **UN SDGs(지속가능발전목표) 달성을 위한 효과적 수단**이기 때문이다.
- 둘째, 우리나라는 **수출중심 경제체제로 글로벌 밸류체인에 포함**되는 것은 국민경제 발전에 있어 핵심적 사안이기 때문이다.
- 셋째, 법제화를 하는 것이 자율에 맡겨두는 것보다 실사대상인 **중견·중소기업의 참여를 이끌어내고 이들에게 정책적 지원을 하는 것이 제도적으로 용이**하기 때문이다.

Ⅲ. 국내 특수성 고려

- 현재 중소기업의 경우 **법제화가 되지 않은 상황에서 중소기업에 ESG를 내재화하기는 매우 어려운 것이 현실이다.**
- 현재 중소·중견기업의 경우 금리인상 등으로 많은 기업들이 재정적으로 어려운 상태이며 인력난을 겪고 있다.
- 최근 기후위기에 따른 이상고온 현상에 따라 외부에서 작업하는 근로자들의 인권 위험이 지속적으로 높아지고 있다.
- 외국인 근로자에 대한 차별 취급과 인권 경시 현상은 언젠가는 부메랑이 되어 돌아올 것이다.
- 국내의 경우 인권, 환경까지 가지 않더라도 **공급망 관리(SCM) 자체의 위험관리 수준이 낮은 것으로 알고 있다.**

Ⅳ. 법제화 방안에 관한 제언

- 공급망 실사법제의 경우 관련 주체들의 **다양한 이해관계를 복합적으로 고려해야 한다.**
 - 원청사를 규제하는 성격이 부각되는 **“의무화”**보다, **통합적 관점에서 공급망을 둘러싼 다양한 이해관계자에게 법적 시스템을 통해 공급망 관리가 효과적이고도 효율적으로 이루어지도록 지원하는 측면에서 “법제화”라는 중립적 용어가 보다 타당하다.**
 - 특히, **중소·중견기업에게 공급망 실사법제를 통해 비즈니스 기회를 열어주고 근로조건 개선을 통해 채용과 인력 유지에 도움이 되도록 제도를 설계하여야 한다.**
 - 현재 국내에서 시행되고 있는 다양한 환경 및 인권 관련 법령들과 조화를 이룰 수 있도록 제도가 설계되어야 한다.
 - 법제화 이후 과정이 제도 취지와 달리 형식적 컨설팅으로 그치지 않아야 한다.
 - 환경과 인권의 중요성에 관한 대국민 소통과 함께 다양한 방식으로 제도의 취지가 달성되면서 인권과 환경 문제의 실질적 개선을 이끌어 낼 수 있도록 세심한 정책 설계도 함께 준비되어야 할 것이다.
- 끝.

지정토론
3

류미경 국제국장
(민주노총)

두 발제문이 제시하는 것처럼 세계적인 추세를 보거나 해외 진출 한국 기업의 권리 침해 문제가 지속적으로 드러나는 상황임을 고려할 때 기업의 인권·노동·환경 실사 의무의 법제화는 필요하고도 시급한 문제임. 두 발제문의 취지에 동의하며 노동조합의 관점에서 몇 가지를 강조하고자 함.

1. 기업 면책 vs 기업 책임

- 세계화된 경제 하에서 원료를 조달하고 중간재 생산을 거쳐 최종 상품을 만들어 마케팅, 판매, 판매 후 서비스를 제공하는 과정은 국경을 초월해 작동. 글로벌 공급망이 확대되는 동안 자본은 글로벌 경제에 엄청난 통제력을 발휘하면서도 노동조건에 관한 사용자로서 책임에서는 매우 멀어짐. 국제노총(ITUC)에 따르면 전 세계 50대 초국적기업 글로벌 공급망 전체 노동자 중 94퍼센트 노동자(약 1억 1600만 명)이 이들 기업과 직접적인 고용관계가 없음(보이지 않는 노동). **초국적기업이 공급사슬을 따라 비용과 책임을 연쇄적으로 전가함으로써 공급망의 하층으로 내려갈수록 임금은 낮아지고 일자리의 질은 열악해지며 기업은 규제의 공백을 찾아 권리 침해에 대한 제재로부터 자유로움을 추구. '구조적 기업 면책' (발제문은 '부정적 영향의 외주화'라고 표현).**

- <OECD 다국적기업 가이드라인>, <유엔 기업과 인권에 관한 이행 지침>, <ILO 다국적기업과 사회 정책에 관한 삼자선언> 등 여러 국제기구들은 초국적 기업이 자신의 활동으로 인한 인권·노동·환경에 대한 부정적 영향에 책임을 지도록 하는 여러 기준들을 발전시켜 옴.

- “보호, 존중, 구제 원칙”: 인권을 보호해야 할 국가의 의무, 모든 준거법을 준수하고 인권을 존중해야 할 기업의 책임, 권리 침해시 적절하고 효과적인 구제 필요성.
- 인권실사/실천점검의무 (Human Rights Due Diligence) : 기업활동의 인권에 관한 부정적 영향을 식별, 예방, 완화(잠재적 영향)하고 구제책 제공(실제적 영향)
- 책임의 범위: 공급망 및 여타 사업관계 (협력업체, 공급망 내 사업장, 사업운영/제품 서비스와 관련된 조직)

- ‘인권실사’ 개념의 등장으로 기업은 법적용의 대상일 뿐 아니라 법 집행의 행위자이기도 함. 기업이 진출한 국가의 법이 국제 노동·환경·인권 기준에 부합하지 않는 경우 기업은 법의 허점 뒤에 숨어서는 안 되며 필요한 조치를 취해야 한다는 것. 또한 ‘경제활동의 영향에 대한 책임’이라는 개념의 등장으로 기업의 법적 책임의 범위를 사업관계, 계약관계로 확대함.

- 한 편 양자간, 다자간 자유무역협정 당사자간 국제 노동·환경 기준 준수를 약속하는 ‘무역과 지속가능 발전 장’ 또는 ‘노동·환경 장(chapter)’ 상의 의무도 추상적 의무가 아닌 구체적 의무로 해석되거나 명시되고 있으며 (한· EU FTA 노동권 분쟁), NAFTA를 대체하는 미국-멕시코-캐나다 협정(USMCA)과 인도 태평양경제협력프레임워크 (IPEF) 공급망 협정의 ‘특정 사업장 노동 신속대응 메커니즘(facility specific rapid response labour mechanism)’과 같이 정부만 아니라 기업의 책임을 분명히 하는 방향으로 발전하고 있음.

- 더불어 위와 같은 기준은 기업의 의무와 책임의 이행을 자발적 실천에 맡겨두고 있어서 발생한 침해를 효과적으로 해결하거나, 발생할 침해를 효과적으로 예방하는 데에 한계가 있다고 보아 유엔(기업과 인권에 관한 구속력 있는 조약 제정 논의)과 ILO (글로벌 공급사슬 내 양질의 일자리에 관한 새로운 국제 노동기준 마련)에서 구속력 있는 국제 기준을 수립하기 위한 논의가 이루어지고 있고, 일국적 차원의 법 제화 흐름도 확대되고 있음.

- 국제 무역·공급망에 참여하는 기업들의 인권·노동·환경 침해 가능성을 식별하고 예방 대책을 마련하고 발생한 침해에 대한 구제를 제공 의무를 법제화하는 것은 거스를 수 없는 대세임.

2. 이해관계자의 의미 있는 참여

- 발제문이 제시하고 있는 법률안 주요 내용 중 ‘이해관계자의 의미 있는 참여’의 중요성을 더욱 강조하고자 함.

- 많은 경우 기업은 평판 위험을 최소화하기 위한 전략으로 폭넓은 기업의 사회적 책임 활동에 대한 일방적 선언으로 인권실사를 대체하는 경우가 많음. 그러나 여러 국제기준들은 ‘인권실사’가 이해관계자의 인권에 미치는 영향을 다룰 수 있도록 설계되어야 한다고 명시하고 있음.

- 인권실사는 인권·노동·환경에 해로운 활동을 중단시키는 것에 그치는 것이 아니라 잠재적 영향을 식별하고 예방·완화하고자 하는 것. 따라서 위험을 예측하는 것이 중요함. 이를 효과적으로 하기 위해서는 사업장 단위의 노동자 대표의 참여가 필수적임. 다음과 같은 인권실사 계획 수립부터 이행 점검까지 모든 단계에서의 사업장 단위의 노동자 대표가 의미 있게 참여할 수 있어야 함.

- 인권실사 전체 설계
- 사내하청 업체를 포함한 위험평가
- 지표채택 및 데이터 검증, 부정적 영향을 시정할 조치에 관한 계획 수립
- 시정 및 완화 조치의 효과성 추적
- 사업장 단위의 고충처리 메커니즘 설계

- 또한 ‘이해관계자의 의미 있는 참여’가 형식에 그치지 않고 실질적으로 이루어지도록 하기 위해서는 ‘이해관계자’의 의미를 분명히 하는 것이 필요함. OECD 책임기업관행에 관한 듀딜리전스 가이드선(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct)를 참고할 수 있음.

※ 누가 기업의 ‘이해관계자’인가?

이해 관계자는 기업의 활동에 의해 **영향을 받거나 받을 수 있는 이해관계**를 가진 개인 또는 집단이다. 이해관계자로 간주되는 모든 개인 및 집단이 기업이 수행하는 특정 활동의 영향을 받을 수 있는 이해관계자를 갖는 것은 아니다. 따라서 기업은 특정 활동과 관련하여 고려해야 할 이해관계가 있는 개인 및 집단(관련 이해관계자)을 파악하는 것이 중요하다. 더 나아가 ‘실사’는 영향을 받은 이해관계자와 영향을 받을 수 있는 이해관계자의 이해관계에 관한 것이다. 또한 모든 이해 관계가 동등한 중요성을 갖는 것은 아니며 모든 이해 관계자를 동일한 방식으로 대해야 하는 것은 아니다. 이해관계가 개인의 인권 또는 집단적 권리인 경우 인권이 영향을 받거나 영향을 받을 수 있는 이해관계자를 ‘권리 보유자(rights holders)’라고 부를 수 있다.

예를 들어

- 영향을 받은/영향을 받을 가능성이 있는 이해관계자, 또는 권리보유자
 - 지방/지역/일국적 수준의 공동체
 - 노동자와 종업원 (공급망 내 비공식 관계 포함), 노동조합
 - 소비자 또는 상품의 최종사용자
- 관련 이해관계자
 - 엔지오, 지역시민사회단체, 국가인권위원회
 - 지역사회단체, 인권옹호자
 - 동일 산업내 동료기업
 - 투자유치국 정부(지방, 지역, 전국)
 - 사업파트너
 - 투자자/주주

- '[잠재적] 영향을 받는 이해당사자 (또는 권리보유자)'의 참여가 '관련 이해관계자'와의 소통으로 대체되어서는 안됨. (※삼성 글로벌 노동인권 이해당사자 컨퍼런스 사례)

3. 추진 경로

- 인권실사법의 제정은 국제적으로 인정된 기업의 의무와 책임이 실제로 작동하도록 집행력을 담보하는 과정이므로 사회 전반의 인식을 확보하는 것이 무엇보다 중요함.

- 따라서 법제정을 위한 절차를 뛰어 넘는 사회적 공론화와 논쟁이 광범위하게 이루어져야 함. 이러한 논의 과정에서도 인권 실사 전 과정에 의미 있게 참여해야 할 이해관계자들의 참여가 보장되어야 함

지정토론
4



윤철민 팀장
(대한상공회의소 ESG 경영팀)

“인권환경 보호를 통한 기업의 지속가능경영의 미래”토론문

1. 현황

최근 기업 관점에서 ESG 관련 가장 중요한 트렌드 변화는 법제화라고 할 수 있다. 국내에서 2020년에 ESG가 본격적으로 시작되면서 자율실천 단계였던 ESG가 작년부터 빠르게 법제화/제도화/의무화되는 추세를 보이고 있다. 가장 대표적인 법제화 사례가 ‘ESG공시 의무화’와 ‘EU 공급망 실사지침(CSDDD)’이다. 특히, 오늘 토론회의 주제인 공급망 실사 관련 EU에서 공급망 실사지침이 7월5일 관보에 게재되고, 7월 25일부터 발효되면서 국내 수출기업들도 직접적인 영향권에 들게 되었다. EU 역외기업의 경우, 3년 후인 '27년부터 EU 역내 연간 순매출액 15억 유로(약 2.2조원) 초과 기업이 적용대상이 되면서 국내 對EU 수출기업들(약 만8천개사)과 중소기업들, EU기업과 거래관계에 있는 국내기업들의 적극적인 대응과 정책지원이 시급한 시점이다. 이처럼 對EU 수출기업들이 EU 공급망 실사지침의 적용을 받는 상황에서 국내에서 이와 유사한 형태의 공급망 실사법 법제화는 국내 대기업들 뿐만 아니라 중소/중견기업들에게도 중복규제로 작용할 수 있어 신중한 접근이 필요하다.

[EU 공급망 실사 지침 적용대상 기업]

구분	역내	역외
3년 이후 (’27)	직원수5,000명 초과, 전세계 연간 순매출액 15억 유로 초과	EU 역내 연간 순매출액 15억 유로 초과 (약2.2조원)
4년 이후 (’28)	직원수3,000명 초과, 전세계 연간 순매출액 9억유로 초과	EU 역내 연간 순매출액 9억유로 초과 (약1.3조원)
5년 이후 (’29)	직원수1,000명 초과, 전세계 연간 순매출액 4.5억 유로 초과	EU 역내 연간 순매출액 4.5억 유로 초과 (약6천6백억원)

2. 국회 공급망 실사 법안('23)에 대한 의견

작년에 국회에서 발의되었던 '기업의 지속가능경영을 위한 인권환경보호에 관한 법률안' 관련 상의는 국회에 기업의견을 제안한바 있으며, 법안내용에 기업입장에서 부담되는 사항들이 있었다. 대표적인 것이 기업에게 과도하게 불리한 손해배상 책임 규정이다. 피해자가 기업 활동이 손해와 관련되었다는 '가능성'만 증명해도 기업이 법을 위반했고, 그로인해 손해가 발생했다고 '추정'하는 것은 기업에게 과도하게 불리한 규정이다. 또한, 경영책임자가 기업과 연대하여 피해자에게 손해를 배상해야 한다는 규정도 기업들에게 과도한 부담이다. 이와 관련, 손해배상 관련 기업의 과실을 추정하고, 경영책임자에게 연대책임을 묻는 규정들은 재검토해야 할 필요가 있다. 인권환경침해 피해자지원기금의 설치도 기업들에 부담이다. 기금 관련 정부출연금 재원을 명시했지만 기업도 출연 가능하도록 되어있어 기업들에게 출연금을 요구할 가능성이 존재한다. 이는 결국 기업들에게 비용부담으로 작용할 가능성이 있고, 인권과 환경 관련 과오가 없는 기업들도 연대책임을 지는 상황에 처할 수 있어 기금 설치에 신중한 접근이 필요하다. 끝으로 기업에 대해 과도한 처벌 규정도 수정이 필요하다. 징역과 양벌 규정은 기업에 과도한 처벌이며, 이미 각 법률 규정으로 환경 및 인권 관련 위법행위를 할 경우 처벌받도록 되어있는 상황에서 징벌규정을 추가하는 것은 중복 및 과잉처벌이라고 볼 수 있다. 따라서 벌칙을 통해 공급망 실사를 강제하기보다는 우수한 실사 기업에 인센티브 제공(세무조사 면제, 정부 조달 우선권 등)을 통해 자율적으로 실사 확산을 유도할 필요가 있다.

3. 토론 발제에 대한 의견

오늘 토론회에서 발제한 2가지 발표에 대해서 3가지 의견을 제시한다. 먼저 첫 번째 발제자료내 인권환경보호를 위한 지속가능경영의 국내제도화 부분에 있는 법률안 주요내용을 보면 책임 부분(6번)이 있는데 기업에 대한 책임 및 제재 부분에 대한 완화가 필요하다. EU 공급망 실사지침의 경우, 형사적 제재는 없으며, 주어진 기한내 벌금을 납부하지 않는 경우, 기업명과 위반내용을 담은 '공개성명서'를 발표하여 기업에 부정적인 평판리스크를 준다는 점을 감안해 볼 때 시정명명을 이행하지 않는 경우에 형사적 제재는 과도하다. 그리고 적용대상 기업(1번) 부분도 EU 공급망 실사지침이 역내에서 직원수 천명초과에 전 세계 연간 순매출액 4.5억 유로(약6천6백억)이상이 대상이라는 점을 고려할 때 5백명 이상 국내 기업을 대상으로 하는 것은 과도한 측면이 있으며 적용대상에 대한 좀 더 심도 있는 연구와 검토가 필요하다. 끝으로 이해관계자와의 소통(5번) 부분에 기업들이 인권환경실사보고서를 발간하는 것은 ESG 의무공시 관련 지속가능성보고서의 주요내용과 오버랩되고 추가적 비용부담도 있어 별도 보고서 발간 없이 지속가능성보고서에 포함하는 것이 적정하다. 결론적으로 국내 공급망 실사법 제정은 현재 ESG의무공시 제도가

논의되는 상황을 고려할 때 기업들에게 부담이 될 수 있어 속도조절이 필요하다고 본다. 그리고 만약 법

안을 제정하는 경우, EU 공급망 실사 지침 등 해외사례를 감안하여 기업들에게 부담이 되는 부분은 제외시키고, 처벌 보다는 우수 실천기업이나 중소/중견기업에 대한 인센티브 제공에 초점을 맞추어야 할 것이다.

지정토론
5

지현영 변호사
(녹색전환연구소 부소장)

1. 도입

두 발제문에서 소개하고 있는 ‘기업의 지속가능경영을 위한 인권환경보호에 관한 법안(의안번호 24147, 이하 ‘법안’)과 관련하여 세 가지 지점에 대해 토론하고자 한다.

2. 기업은 기후 실사의무를 지게 되는가?

기후실사란 ‘유엔 기업과 인권 이행원칙’이 확립한 기업의 인권존중책임과 인권실사를 기후변화에 적용한 것으로, 기업이 스스로 자신의 기업활동과 관련한 온실가스 배출량을 측정하고 이를 감축하는 제반활동을 의미한다. 기후변화가 인권 문제라고 전제하는 한, 기업은 온실가스 배출을 자제할 의무를 가지며, 그 연장선에서 이행원칙이 규정한 방식으로 온실가스 배출을 측정하고 감축할 의무를 진다는 규범이 자연스럽게 도출된다. 즉, 기업이 온실가스 배출을 전면적으로 즉시 중지할 수는 없다고 하더라도, 이행원칙에 의할 때, 적어도 ‘과도한’ 온실가스 배출을 자제할 기업의 의무는 도출할 수 있으며, 모든 기업은 사업관계를 통해서도 과도하게 탄소를 배출하는 기업과 연결되어서는 안 된다(UNGPs 원칙13).

‘법안’의 인권환경위험에 위와 같은 기후책임이 포섭되는 것으로 해석될 수 있을까? ‘법안’ 제2조 제3호 가목의 ‘대한민국헌법’이 보장하는 권리’의 일환으로 「헌법」 제35조의 환경권 또는 ‘법안’ 제2조 제3호 라목이 명시한 ‘기후 위기와 같이 인권 또는 환경에 대한 부정적인 영향이 심각하거나 발생할 가능성이 현저한 경우’가 이를 포섭하는 것으로 볼 수도 있으나, 직접적으로 위 의무가 도출된다고 보기 어려울 수도 있다.

기업의 지속가능경영을 위한 인권환경보호에 관한 법률안(의안번호 24147)

제2조(정의) 3. “인권환경위험”이란 기업활동으로 인하여 발생하였거나 발생 가능성이 높은 다음 각 목의 인권 또는 환경의 부정적인 영향을 말한다.

가. 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 별표 1의 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리

다. 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 별표 3의 국제환경협약 및 이를 이행하는 법률에서 규정하는 사람의 건강 또는 환경의 보호

라. 그 밖에 기후 위기와 같이 인권 또는 환경에 대한 부정적인 영향이 심각하거나 발생할 가능성이 현저한 경우

4. “인권환경실사”란 기업이 이해관계자와 소통·협력 하면서 자신의 기업활동으로 인한 인권환경위험을 방지하거나 완화하는 과정을 말하고, 이에 다음 각 목의 절차가 포함된다.

가. 인권환경위험의 식별

나. 인권환경위험 대책의 수립 및 실행

한편, 유럽연합 기업 지속가능성 실사 지침(Corporate Sustainability Due Diligence Directive, 이하 ‘CSDDD’)의 경우 ‘유럽의회 안’에서 ‘환경’의 범주에 “유엔 기후변화협약, 유럽 기후법 및 글로벌 메탄 서약, 파리협에 따른 온실가스를 감축해야 하는 의무”를 포섭했으나, 결국 최종안에서 누락되었다. 다만, 제15조에서 기후 변화 완화를 위한 전환 계획을 수립하도록 하고 있으며, 기업 지속가능성 보고 지침(Corporate Sustainability Reporting Directive, 이하 ‘CSRD’)에 따라 기후 변화 완화를 위한 전환 계획을 보고한 기업은 본 조항에 따른 의무를 이행한 것으로 간주한다. 제15조는 결국 기후 전환 계획의 채택과 설계를 감독할 뿐 효과적으로 전환과 감축이 이행되는지는 감독하지 않는 것으로, 완전한 기후실사의 취지를 살리고 있지 못하다. 즉, 이 조항으로 기후변화에 필요한 정도의 기업의 행동을 유도하고 그린워싱, 허위 정보, 화석 연료 확대를 막을 수 있는지 의문이다.

유럽연합의 사례를 감안하고, ‘법안’에서의 기후실사의무에 대한 모호성을 극복하기 위해 ‘법안’의 제2조 제3호 다목이 명시하는 별표 3에 우리나라 또한 비준하고 있는 “유엔 기후변화협약, 파리협정에 따른 온실가스를 감축해야 하는 의무”를 명문화하는 것은 어떨까. 다만, CSDDD에서도 반영되지 않았는 바, 이 내용까지 포함했을 때 법안 통과 가능성이 더 요원해질 수 있다. 또한 관련된 연구가 무르익지 않아 현실에 반영하는 것에 실무적 어려움이 있을 수 있다. 따라서 녹색전환연구소는 환경인권 보호와 기후대응의무를 어떻게 국내법에 반영하고 기업 실사에 구현할 수 있을지에 대해 후속연구를 진행할 예정이다.

3. 이해관계자의 의미 있는 참여 보장이란 무엇인가?

‘법안’은 제2조 제8호에서 이해관계자를 아래와 같이 정의하고 있다. 이에 대해 기획재정위의 검토보고서는 나열식 규정이 자칫 이들 이외의 피해자는 배제되는 것으로 오인될 우려가 있어 이를 정비할 필요가 있다는 점과 ‘이를 옹호하는 단체’를 포함시킬 경우 그 범위가 지나치게 확대될 우려가 있다는 점을 지적하고 있다.

기업의 지속가능경영을 위한 인권환경보호에 관한 법률안(의안번호 24147)

제2조(정의) 8. 이해관계자”란 인권환경위험으로 인하여 자신의 권리 또는 법률상 지위에 영향을 받았거나 받을 가능성이 있는 소비자·아동·청소년·근로자·지역 주민·주주·투자자 등의 개인(사망한 자의 유가족을 포함한다) 또는 단체 및 이를 옹호하는 단체를 말한다.

CSDDD의 경우 ‘이해관계자’에 대해 열거하고 있기는 하나, 서두에서 먼저 포괄적으로 포섭하고 이후에 “이해관계자는 (이에 국한되지는 않으나) 노동자와 그 대표자, 지역 사회, 선주민, 시민단체, 노동 조합, 시민사회 단체 및 기업의 주주가 포함된다”고 명시하고 있어 보다 넓은 개념화를 하고 있는 것으로 보인다.

CSDDD의 ‘이해관계자’ 정의규정

‘이해관계자’란 기업 또는 사업 관계로 인해 발생하는 인권, 환경 및 좋은 지배구조 위험성에 의해 권리 또는 이익에 영향을 받을 수 있는 개인 및 개인들로 구성된 그룹과(사회권과 노동권을 포함한)인권, 환경과 좋은 지배구조를 보호하는 것이 법적(법인의) 목적인 단체(조직)을 의미하며, 이해관계자는 (이에 국한되지는 않으나) 노동자와 그 대표자, 지역 사회, 선주민, 시민단체, 노동 조합, 시민사회 단체 및 기업의 주주가 포함 단체(조직)을 포함한다.

한편, ‘법안’은 이해관계자의 권한에 대해 제9조(고충처리절차의 운영), 제13조(인권환경실사보고서), 제14조(이해관계자와의 소통·협력 등), 제15조(이해관계자의 정보청구권) 등에서 규정하고 있다. 실사의 각 단계에서의 이해관계자 참여를 고려하고 규정한 것으로 보이나, 이해관계자 참여 개념이 잘 정착되지 않은 국내 현실을 감안해 이해관계자 참여와 관련하여 별도의 장을 마련하여 보다 구체적인 규정을 마련하는 것을 고려해보는 것은 어떨까 한다. CSDDD 최종안에서도 ‘이해관계자 참여’에 관한 사항이 보완된 바 있다.

CSDDD 제13조 ‘이해관계자와의 의미 있는 참여’ 부분 중 일부 발췌

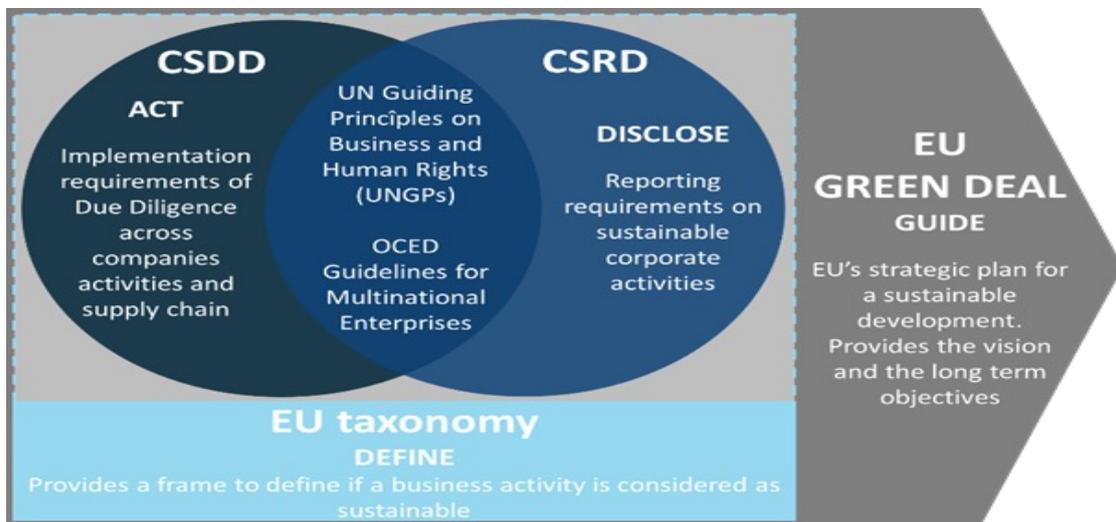
3. 실사 과정의 다음 단계에서는 이해관계자와의 협의가 이루어진다:

- (a) 제8조 및 제9조에 따라 부정적 영향을 식별, 평가 및 우선순위를 정하기 위해 실제 또는 잠재적 부정적 영향에 대해 필요한 정보를 수집할 때;
- (b) 제10조 제2항 및 제11조 제3항에 따른 예방 및 시정 조치 계획을 수립하는 경우, 제10조 제6항 및 제11조 제7항에 따른 강화된 예방 및 시정 조치 계획을 수립하는 경우;
- (c) 제10조 제6항 및 제11조 제7항에 따라 사업 관계를 종료하거나 중단하기로 결정할 때;
- (d) 제12조에 따라 부정적인 영향을 시정하기 위한 적절한 조치를 채택하는 경우;
- (e) 제15조에 따라 요구되는 모니터링을 위한 정성적 및 정량적 지표를 개발할 때

4. 공시 제도와의 연계는 어떻게 하는가?

유럽연합은 CSDDD를 기업이 ESG 위험과 영향에 대해 투명하게 공개할 것을 요구하는 CSRD와 긴밀하게 엮인 동반자 관계로 보고 있다. 공시 규제는 문제를 해결하기 위한 조치를 요구하는 행동 변화가 아닌 투명성을 위한 요구 사항인 반면, 공급망 실사 규제는 기업이 글로벌 가치 사슬에서 인권 및 환경 리스크를 관리하기 위해 무엇을 하고 있는지 보고하는 것에서 한 걸음 더 나아가 기업이 정책 이행부터 위험 평가 수행, 불리한 인권 및 환경 영향을 완화하고 시정하기 위한 조치를 취하는 것에 이르기까지 실제로 실사를 수행하도록 요구한다.

CSRD와 CSDDD의 관계



유럽연합은 기업의 규모에 따라 2025년(2024년 회계년도)부터 순차적으로 CSRD의 적용을 받으며, CSDDD는 2027년부터 순차적으로 적용된다. 이로써 기업은 공시 규제에 선제적으로 대응한 이후 보다 강화된 규제인 실사 규제에 대응할 수 있다. 그러나 우리 정부는 아직 공시 의무화 제도의 시행시기뿐 아니라 시행대상, 보고 위치 등 주요 사항에 대해 침묵하고 있다. 공급망 실사 규제에 앞서 공시규제가 우선 작동되어야 실사 제도도 잘 안착할 수 있을 것으로 본다.

5. 결어

공급망 실사 규제의 핵심은 UNGPs에서 제시한 바처럼 기업이 ‘해를 끼치지 않도록 하기 위함(Do not harm)’이다. 이를 위해서는 법안의 통과도 중요하지만, 이 법이 작동하게 될 때 기업이 단순한 규정 준수(Compliance)를 통한 면피를 할 수 있는 제도가 아닌, 기업과 이를 둘러싼 주요 이해관계자들이 기업의 인권, 환경, 기후에 미치는 영향을 식별하고 완화하는 과정에 의미 있게 참여하는 제도로 기능하게 설계하는 것이 관건이다.