

기업의 지속가능경영을 위한 첫걸음

기업 인권 · 환경 위험 실사 법제화 국회토론회

2025. 8. 27.(수)

오전 10:00

국회 의원회관

제8간담회실

공동주최 :

더불어민주당 국회의원

정태호 · 이용우 · 김태선 의원

기업과인권네트워크

대한변호사협회

주관 :

더불어민주당 국회의원 정태호

기업과인권네트워크

인 사 말	06
축 사	08
발 제	

기업 공급망 인권·환경 위험 실사 법제화의 의의

김동현 기업과인권네트워크, 공인권변호사모임 희망을만드는법	15
---------------------------------	----

지정토론

김혜진 공동집행위원장	노조법 2,3조 운동본부	27
이상수 상임활동가	반도체 노동자의 건강과 인권지킴이 반올림	35
김현민 팀장	대한상공회의소 ESG경영팀	51
이근우 변호사	대한변호사협회 ESG특위/법무법인 화우	59
기획재정부		
양보경 주무관	국가인권위원회 사회인권과 기업과인권 담당	69

기업의 지속가능경영을 위한 첫걸음 기업 인권·환경 위험 실사 법제화 국회토론회

- 일시 : 2025. 8. 27.(수) 오전 10:00
- 장소 : 국회 의원회관 제8간담회실
- 주최 : 더불어민주당 국회의원 정태호·이용우·김태선 의원, 기업과인권네트워크, 대한변호사협회
- 주관 : 더불어민주당 국회의원 정태호·기업과인권네트워크

사회: 황필규 변호사(기업과인권네트워크, 공익인권법재단 공감)

구분	시간	내용
인사	10:00-10:15 (15')	인사말: 정태호 의원 (국회기획재정위원회, 더불어민주당 서울 관악을)
발제	10:15-10:30 (15')	기업 공급망 인권·환경 위험 실사 법제화의 의의 김동현 변호사 (기업과인권네트워크/희망을만드는법)
지정토론	10:30-11:30 (각 10')	김혜진 공동집행위원장 (노조법 2,3조 운동본부)
		이상수 상임활동가 (반도체 노동자의 건강과 인권지킴이 반올림)
		김현민 팀장(대한상공회의소 ESG경영팀)
		이근우 변호사 (대한변호사협회 ESG특위/법무법인 화우)
		기획재정부
		양보경 주무관 (국가인권위원회 사회인권과 기업과인권 담당)
종합토론	11:30-12:00 (10')	종합토론 및 폐회



안녕하세요, 더불어민주당 제22대 국회 기획재정위원회 간사
서울 관악을 국회의원 정태호입니다.

「기업의 지속가능경영을 위한 첫걸음 - 기업인권·환경 위험 실사
법제화」국회토론회에 함께 해주신 모든 분들께 진심으로 감사드립니다.

지속가능경영은 더 이상 기업의 선택이 아니라 생존을 위한 과제가 되었습니다.
이제 세계는 ESG를 넘어, 인권과 환경을 보호하는 책임을 법적으로
강화하는 시대로 나아가고 있습니다. 유럽연합의 '기업의 지속가능한 공급망
실사지침(CSDDD)'도입은 이러한 국제적 흐름을 보여주는 대표적 사례입니다.

우리나라 또한 글로벌 공급망의 중요한 축을 담당하고 있는 만큼, 인권과 환경을
보호하는 책임있는 기업 경영을 제도적으로 뒷받침해야 합니다.

이러한 필요성을 반영하여, 저는 제21대 국회에 이어 제22대 국회에서
「지속가능한 기업활동을 위한 인권 및 환경보호에 관한 법률」(인권환경실사법)을
다시 발의했습니다.

우리 사회는 이미 여러 차례 뼈 아픈 경험을 겪었습니다. 국내외 제조 현장에서의
메탄올 실명사건, 해외 에너지 개발 사업에서 토착민 인권침해, 공공기관이 해외
사업을 추진하는 과정에서 발생한 환경오염과 주민 피해가 대표적인 사례입니다.

소송은 국경을 넘기 어렵고, OECD 다국적기업 가이드라인 같은 자율 규제는
강제력이 없습니다. 공공기관 인권경영도 형식적 절차에 머무르는 한계가
있습니다

오늘 토론회는 이러한 한계를 넘어, 한국 현실에 맞는 인권·환경 실사를 위한
법제화 방안을 심도있게 논의하는 자리가 될 것입니다. “형식적 평가”에 머무르던
기존의 관행을 넘어 인권, 환경 중심의 규범과 절차를 세우는 데 함께 지혜를
모아주시길 바랍니다.

이 자리가 인권과 환경을 존중하는 새로운 기업문화와 지속 가능한 경영의 기반을
세우는 첫 걸음이 되리라 확신합니다. 국회에서도 책임있는 논의와 설득을 통해,
인권과 환경을 존중하는 지속가능한 인권·환경 실사의 표준을 세우는 데 최선을
다하겠습니다.

마지막으로, 소중한 자리를 함께 만들어주신 김태선 의원님, 이용우 의원님,
기업과인권네트워크, 대한변호사협회 ESG 특별위원회 관계자 여러분께 깊이
감사드립니다. 아울러 좌장과 발제, 그리고 토론을 맡아주신 모든 전문가분들께
감사의 말씀을 드립니다.

다시 한번 오늘의 토론회가 성공적으로 마리되기를 기원합니다.

고맙습니다.

2025. 8. 27.

국회 기획재정위원회 간사(서울관악을)
정태호

| 축 사



안녕하십니까? 일하는 사람과 동행하는 인천 서구(을) 국회의원 이용우입니다.

기업의 지속가능경영을 위한 첫걸음인 기업 인권·환경 위험 실사 법제화 국회토론회 개최를 진심으로 축하드립니다.

뜻깊은 토론회를 마련해주신 기업과인권네트워크 관계자 여러분과 존경하는 정태호 의원님께 감사의 말씀을 드립니다. 또한 사회를 맡아주신 황필규 변호사님과 발제를 맡아주실 김동현 변호사님 그리고 토론자로 참석해주신 모든 분들께 환영의 인사를 드립니다.

2011년 유엔 기업과 인권 이행원칙이 채택된 이후, 공급망 인권·환경 실사는 단순한 기업의 자율적 노력을 넘어 기업이 반드시 이행해야 할 사회적 책임의 세계적 기준으로 확고히 자리잡았습니다.

유럽연합에서는 2024년 기업지속가능실사지침(CSDDD)이 제정되어 발효되었습니다. 비록 일부 완화 움직임이 있다고는 하나, 기업에게 공급망에 대한 관리의무를 부여하는 근본적 방향성에는 변함이 없습니다. 이는 전 세계적으로 확산되고 있는 흐름이며, 우리나라 기업들도 예외일 수 없습니다.

그러나 국내 상황을 돌아보면, 이와 관련된 규범 정립이 여전히 미진한 것이 현실입니다. 글로벌 스탠다드에 부합하면서도 국내 기업 및 경제구조의 현실을 반영한 구체적 지침과 체계적 법제화가 시급히 필요한 시점입니다.

21대 국회에 이어 22대 국회에서도 존경하는 정태호 의원님께서 '기업의 지속가능경영을 위한 인권환경 보호에 관한 법률안'을 다시 발의해주셨습니다. 이는 우리나라가 국제사회의 일원으로서 책임을 다하고, 동시에 우리 기업들이 글로벌 경쟁력을 확보할 수 있는 중요한 법적 토대가 될 것입니다.

| 축 사

기업의 이윤 추구와 사회적 책임 이행은 대립하는 것이 아닙니다. 오히려 지속가능한 경영을 통해 장기적 경쟁우위를 확보하고, 사회와 함께 성장하는 것이야말로 진정한 기업 가치 창출의 길입니다.

특히 오늘날 우리가 직면한 책임의 외주화 문제나 노동자의 권익 보호는 공급망 관리와 기업의 사회적 책임이 얼마나 밀접하게 연결되어 있는지를 보여주는 중요한 사례들입니다.

오늘 이 자리에서 나누는 깊이 있는 논의가 이러한 현실적 과제들을 포괄하여 우리나라 기업들의 경쟁력 강화와 사회적 가치 실현을 동시에 달성할 수 있는 현명한 방안을 찾는 계기가 되기를 진심으로 기원합니다.

바쁘신 중에도 이 중요한 자리에 참석해 주신 모든 분들께 깊은 감사를 드리며, 오늘의 토론회가 결실을 맺어 우리 사회의 지속가능한 미래를 여는 소중한 디딤돌이 되기를 기대합니다. 저도 항상 함께하겠습니다.

감사합니다.

더불어민주당 인천 서구(을) 국회의원
이용우

| 축 사



안녕하십니까.

더불어민주당 울산 동구 국회의원 김태선입니다.

「기업의 지속가능경영을 위한 첫걸음 - 기업 인권·환경 위험 실사 법제화」 토론회를 공동주최하게 되어 뜻깊게 생각합니다. 이 자리를 준비해주신 모든 관계자 여러분께 깊이 감사드립니다.

오늘 논의할 주제는 단순히 한 법안의 제정 문제를 넘어, 대한민국 산업과 기업이 나아가야 할 미래의 방향과 직결된 과제입니다. 무엇보다도 노동자의 생명과 안전을 지키기 위한 중요한 변화의 발걸음이기도 합니다.

이미 우리는 대기업 하청업체에서 휴대폰 공정 중 노동자들이 메탄올에 중독되어 시력을 잃거나 사망한 사건을 기억하고 있습니다. 이는 여전히 노동 현장에 남아 있는 다단계 하청 구조와 위험의 외주화가 낳은 비극이자, 더 이상 방치할 수 없는 현실입니다.

일터에서 노동자가 죽는 환경을 끝내야 합니다. 이를 위해서는 기업의 자발적 노력만으로는 부족합니다. 반드시 제도적 장치가 뒷받침되어야 합니다. 오늘 논의될 「기업인권환경실사법」은 기업이 공급망 전반에서 발생할 수 있는 인권·환경 침해를 사전에 예방하고 책임 있게 관리하도록 의무화하는 중요한 토대가 될 것입니다.

| 축 사

국제사회는 이미 공급망 인권·환경 실사를 법제화하며 기업의 사회적 책임을 강화하는 흐름을 만들어가고 있습니다. 우리 기업이 이러한 변화에 발맞추지 못한다면, 수출 의존도가 높은 산업 구조 속에서 큰 타격을 입을 수밖에 없습니다.

오늘 토론회가 우리 기업이 인권과 환경을 존중하는 지속가능 경영 체계로 나아가는 출발점이 되기를 기대합니다. 노동자는 안전을 보장받고, 기업은 신뢰를 얻으며, 지역사회는 더 건강하게 성장할 수 있을 것입니다.

저 역시 국회 환경노동위원회 위원으로서 오늘 논의된 과제들이 반드시 입법과 제도 개선으로 이어질 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

다시 한번, 귀한 시간을 내어주신 발제자와 토론자, 그리고 참석해주신 모든 분들께 깊이 감사드립니다. 오늘의 논의가 대한민국을 더욱 정의롭고 지속 가능한 사회로 이끄는 밑거름이 되기를 진심으로 바랍니다.

감사합니다.

2025. 8. 27.

더불어민주당 울산 동구 국회의원
김태선

| 축 사



안녕하십니까.

대한변호사협회 협회장 김정욱 변호사입니다.

바쁘신 중에도 '기업 인권·환경 위험 실사 법제화 국회 토론회'에 참석해 주신 분들께 감사드립니다. 이 자리를 마련하기 위해 노고를 아끼지 않으신 더불어민주당 정태호 의원님, 이용우 의원님, 김태선 의원님, 그리고 기업과인권네트워크 관계자를 비롯한 모든 분들께 감사드립니다.

기업 인권·환경 실사란, 기업활동과 연관되어 발생하였거나 발생 가능성이 있는 부정적인 인권·환경 영향을 방지·완화하는 과정을 의미합니다. 2011년 유엔 기업과 인권 이행원칙 채택 이후 인권·환경 실사는 기업이 사회적 책임을 이행하는 세계적 기준으로 자리 잡았습니다. EU 등 국제사회에서는 기업과 사회의 지속가능성을 위해서는 기업의 비재무적 성과도 중요하게 고려되어야 한다는 인식하에, 기업의 인권·환경 실사에 대한 의무화 규제가 시행되었거나 시행이 예정되어 있습니다.

이러한 국제적 추세에 적극 대응하여 국내 기업 및 경제구조에 적절히 적용할 수 있는 기업의 인권·환경실사 체계를 마련할 필요가 있습니다. 현재 국회에는 정태호 의원님 대표발의 '기업의 지속가능경영을 위한 인권·환경 보호에 관한 법률안'이 발의되어 있습니다.

| 축 사

오늘 토론회는 기업의 공급망 관리를 통한 지속가능경영 법제화의 의의 및 그 구체적 방향을 모색하고자 마련하였습니다. 이 자리가 인간의 존엄과 가치를 실현하고 환경보호에 기여하는 기업 환경을 조성하는 토대가 되기를 바랍니다.

대한변호사협회는 인권과 환경을 존중하는 기업활동을 지원하기 위한 법률적 기반을 마련하기 위해 지속적으로 노력하겠습니다. 감사합니다.

2025. 8. 27.

대한변호사협회
협회장 김정욱

기업의 지속가능경영을 위한 첫걸음
기업 인권·환경 위험 실사 법제화 국회토론회

발 제

기업 공급망 인권·환경 위험 실사 법제화의 의의

*

김동현

기업과인권네트워크, 공인권변호사모임 희망을만드는법

기업 공급망 인권·환경 위험 실사 법제화의 의의

김동현

(기업과인권네트워크, 공인권변호사모임 희망을만드는법)

목차

- 입법 과정과 현황
- 법안 발의의 배경
- 법안의 주요 내용
- 법제화의 의의와 법제화 과정에서 고려할 점

입법 과정과 현황

- 공식 명칭: 지속가능한 기업활동을 위한 인권 및 환경 보호에 관한 법률
- 2023년 9월 (최초 발의 → 제21대 국회 임기 종료로 자동 폐기 (정태호 의원 대표발의))
- 2025년 6월 13일 재발의 (정태호 의원 대표발의)
- 현재 국회 상임위 계류 중



법안 발의의 배경

- 한국의 구조적·산업적 특성
 - 높은 대외 수출 비중, 해외 사업활동
 - 다단계 하청구조와 위험의 외주화
- 관련 사건들
 - 핸드폰 제조공정 노동자 메탄올 실명사건(한국, 베트남)
 - 외투기업의 공장폐쇄 사건
 - 해외 사업 과정에서의 인권침해 사건(댐 사고와 선주민 인권침해, 에너지사업과 주민 토지보상, 진출국 민주주의를 후퇴시키는데 연루된 사업활동)



법안 발의의 배경

- 기존 제도를 통한 문제해결의 한계
 - 공급망 인권침해에 대한 제도적 한계
ex. 관할권, 준거법 및 절차상 문제(소송), 강제력 없음(OECD NCP), 진정대상 아님(인권위 - 차별 성희롱 외 사기업사안, 대한민국 영역 밖 외국인의 경우)
 - 시장 기반 자율규제의 한계
ex. A기업 사례 : 2019~2021년 ESG 평가 A+ 등급(3년 연속) '기업시민' 가치, 지속가능경영보고서 매년 발간. 해당 국가의 군부 주도 자원개발에 참여. 인권침해 연루. 팜유 농장 운영으로 산림파괴·토착민 권리 침해. 그런데 의료·지역지원 활동을 ESG 활동이라고 주장.

법안 발의의 배경

- 기존 제도를 통한 문제해결의 한계
 - 공공기관 인권경영 제도화도 한계 뚜렷함.
ex. 공기업 A는 카자흐스탄에서 석유 생산을 위해 40% 지분을 투자해 합작회사 B를 설립했음. 그러나 B의 시추로 인해 목축업 주민들이 이주를 강요당하고, 남은 주민들의 가축은 먹이 부족과 유전 폐기물로 인한 중독 피해를 입었으며, 지하수 수질 악화와 가스 연소로 건강권도 침해당했음. 주민들은 2020년 8월 A 인권경영위원회에 진정을 제기했으나, 위원회는 환경오염 가능성과 인권경영규정 위반을 부정하며 사건을 기각했음. 그러나 2021년 12월 카자흐스탄 환경부는 B가 환경 규제를 위반해 오염을 유발했다고 결론짓고, 벌금 6,500만 텡게와 오염 제거 명령을 내렸음.

법안 발의의 배경 - 소결

- ESG·지속가능경영과 공공기관 인권경영이 인권·환경 침해 대응보다는 형식적 평가에 그치고, 이해관계자와의 소통도 부족함. 이에 의무적 인권·환경 위험 실사 제도 도입이 필요함.
- 글로벌 기업과 인권(BHR) 및 EU 실사지침(CSDDD) 법제화운동
※ EU나 BHR 등 해외 상황이 국내 법제화에 일정 부분 영향을 준 것은 사실임. 그러나 의무적 인권·환경 위험 실사제도의 법제화는 국내 현실을 해결하기 위한 독자적이고 중요한 해법임. 따라서 옴니버스 등 EU의 퇴행 상황에도 불구하고 제도화의 필요성은 여전히 큼.

법안의 주요 내용: 적용 대상

- 적용 대상: 상시 노동자 500명 이상, 연매출 2천억 원 이상
- 원칙적으로 중소기업 적용제외, 단 전쟁범죄, 아동노동, 분쟁·고위험 지역에서의 기업 활동하는 중소기업은 적용됨

법안의 주요 내용: 실사의 내용

- 기업이 이해관계자와 소통·협력하면서 기업 자신 및 공급망 내의 다른 기업의 기업활동과 연관되어 발생하였거나 발생할 수 있는 부정적 영향을 방지·완화하는 과정. 다음의 내용으로 이루어짐.
 - 부정적 영향의 식별
 - 부정적 영향에 대한 대책의 수립 및 실행
 - 평가와 환류
- 기간 : 매년(부정적 영향의 식별), 지체없이(전쟁범죄, 반인도범죄, 집단살해 등, 아동노동, 분쟁 고위험 지역 기업활동)
- 기업은 인권환경실사 이행계획 수립하여 매년 이사회 승인받아야 함.

법안의 주요 내용: 실사의 범위와 기준

- 실사의 범위 : 전체 가치사슬(공급망)의 직·간접 공급자 모두 포함
“공급망”이란 기업이 제품 생산과 용역 제공 등 기업활동을 위한 물자 또는 원재료(자원을 포함한다) 등을 획득하고, 이를 중간생산물이나 최종생산물로 변환하며, 소비자에게 유통시키는 국내외의 모든 체계와 과정에서 제6호 및 제7호에 따른 직접 공급자 및 간접 공급자를 포함하여 직·간접적으로 형성하는 관계(금융상품과 금융상품 관련 서비스를 판매 및 제공하는 과정에서 형성하는 관계를 포함한다)를 말한다
- 실사의 기준 : 폭넓은 인권 및 환경권(국제인권, 환경 협약 등 포함)

법안의 주요 내용: 이해관계자

- 이해관계자의 정의 : 부정적 영향으로 인하여 자신의 권리 또는 법률상 지위에 영향을 받았거나 받을 가능성이 있는 개인(사망한 자의 유가족 포함, 단체 및 노동조합 및 이들의 권리를 옹호하는 단체)
- 이해관계자의 권리
 - 정보공개청구권 : 기업에 대해 실사관련 정보를 구할 수 있음
 - 이의제기권 : 인권환경실사 및 정보공개 사항에 대하여 이의 제기할 수 있음
 - 의견진술권 : 이의제기절차에서 의견 진술 가능

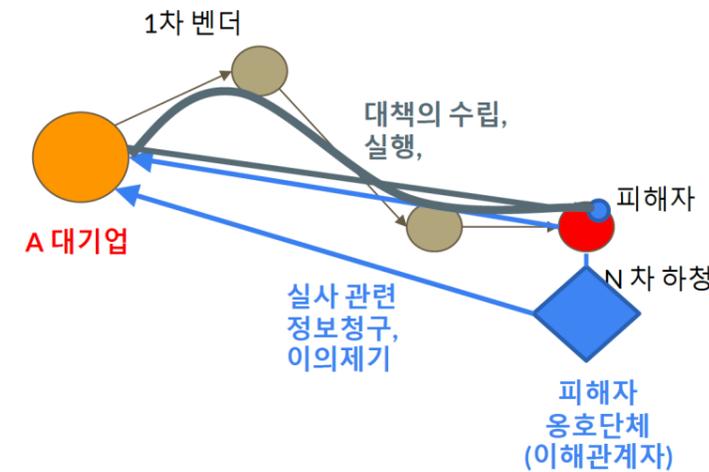
법안의 주요 내용: 이행강제 수단 및 제재

- 인권환경위원회(신설 위원회)의 시정 권고 및 시정명령
- 행정상 제재
 - 입찰참가제한 및 공적금융(EDCF) 기금 지원 관련 제재
 - 1천만 원 이하 과태료
- 형사상 제재 : 징역 5년 또는 벌금 5천만 원

법안의 주요 내용: 민사상 책임

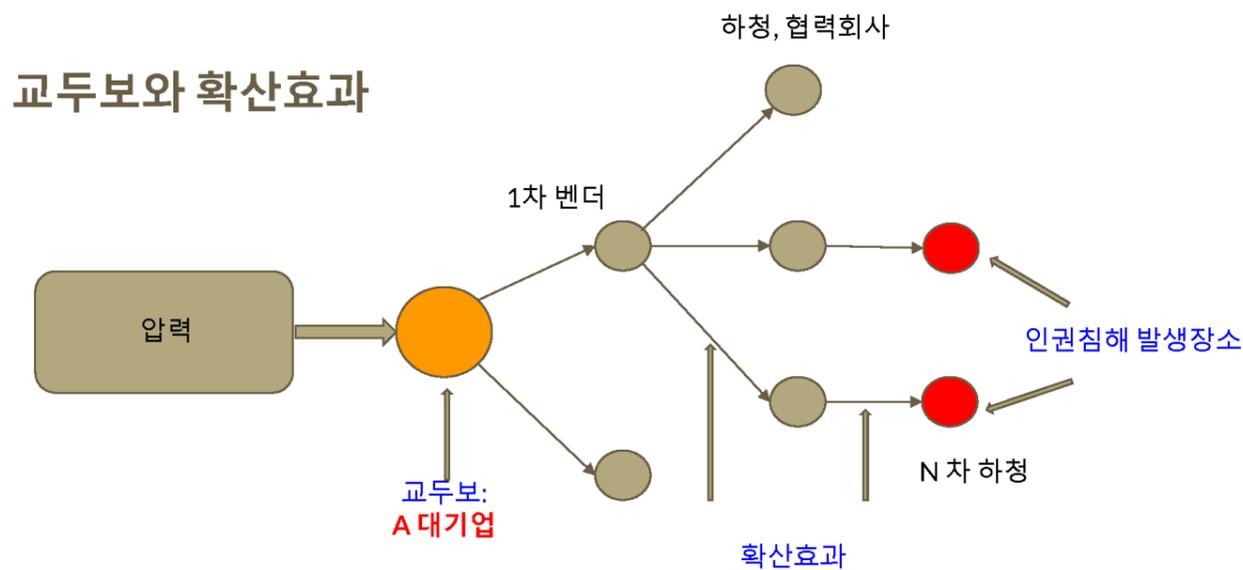
- 피해자는 실사 실패로 인한 손해에 대해 기업 상대로 배상청구 가능
- 감독 실패 시 경영책임자 등은 대한 공동불법행위 책임 부담
- 입증책임 부분 전환 : 피해자가 인과관계 입증 시, 기업이 실사의무 이행 여부를 증명해야 함.

법제화의 의의 - 실사의 작동원리



- 직접적인 거래관계가 없는 공급망 N차 하청기업의 피해자(또는 피해자 옹호단체)도 공급망 최상위 기업에 직접 정보 공개를 요청하거나 이의제기를 할 수 있음
- 공급망 최상위 기업은 계약관계(영향력)를 활용해 대책을 수립·이행할 수 있으며, 피해자에 대한 구제 조치 등을 직접 취할 수도 있음.

법제화의 의의 - 실사의 작동원리



법제화의 의의와 법제화 과정에서 고려할 점

- 공급망실사법의 핵심적인 효용은 공급망에서 발생하는 문제를 해결하는 데 있음. 이는 해당 기업(하위 N차 하청)이 독자적으로 해결할 수 없기 때문에, 최상위 원청기업의 영향력을 활용해 해결한다는 구상임. (거칠게 예를 들어) 대기업 내부에서 발생하는 문제를 다루는 데 있어 반드시 실사라는 수단이 필요하지 않을 수 있고 그 효용도 높지 않음.
- 공급망실사의 범위를 축소할 경우 제도적 가치가 저하된다는 점을 고려하여야 함.

법제화의 의의와 법제화 과정에서 고려할 점

- 공급망실사법은 직접적인 계약관계 당사자가 아닌 원청기업과 N차 하청기업 피해자를 직접 연결함. 비록 노조법과 같이 특별한 지위와 권한을 부여하는 것은 아니지만, 이해관계자로서 실사 관련 정보를 요구하고, 대책 수립 및 실행 과정에 참여하며, 불이행 시 이의제기를 할 수 있는 법적 지위를 부여함.
- 실사법의 작동에 있어 이해관계자의 참여는 핵심 중의 핵심임. 따라서 이해관계자의 범위나 권리를 축소하면 곧바로 공급망실사의 제도적 가치가 저하된다는 점에 유의할 필요가 있음.

감사합니다

dhkim@hopeandlaw.org

법제화의 의의와 법제화 과정에서 고려할 점

- 실사법은 기업이 문제(부정적 인권영향)를 스스로 찾고, 그 해결책까지 마련하여 실행할 것을 요구함. 그러나 기업이 이러한 문제를 직접 찾아내고 해결하기는 쉽지 않기 때문에, 이해관계자의 ‘의미 있는 개입(meaningful stakeholder engagement)’이 실사법이 제대로 작동하기 위한 필수 조건이 됨.
- 한편, 이러한 접근은 인권침해 해결에서 실사법의 초점이 ‘선제적 해결’에 있음을 보여주며, 이 점에서 공급망실사법은 중대재해처벌법 등 다른 법제와 대체 관계가 아니라 상호 보완적 관계에 있음.

기업의 지속가능경영을 위한 첫걸음
기업 인권·환경 위험 실사 법제화 국회토론회

토 론

**'지속가능한 기업활동을 위한 인권 및 환경
보호에 관한 법률'과 노조법 2.3조 개정**

*

김혜진

노조법 2.3조 개정 운동본부 공동집행위원장

'지속가능한 기업활동을 위한 인권 및 환경 보호에 관한 법률'과 노조법 2.3조 개정

김혜진(노조법 2.3조 개정 운동본부 공동집행위원장)

1. 노조법 2.3조 개정과 기업인권환경실사법¹⁾

(1) 노동조건을 지배 결정하는 기업주의 사용자책임과 법적 강제력

한국사회 대기업은 대부분 하청, 용역 등의 이름으로 간접고용 비정규직을 활용하고 있다. 최근 플랫폼 기업들은 간접고용에 더해 특수고용 형태로 노동자들과 계약을 체결하는 경우도 많다. 자회사도 많다. 그리고 산업 자체가 재벌대기업 중심으로 수직계열화되어 있기 때문에 독립적인 기업이라고 할지라도 대기업에 납품하는 협력업체 등은 대기업의 요구에서 자유롭기 어렵다. 대기업의 지배력은 다수 기업에 광범위하게 영향을 미친다.

노조법 2조 개정안은 '노동자들의 노동조건을 실질적이고 구체적으로 지배·결정하는 자'로 사용자 개념을 확대하는 것이다. 하청구조를 만들거나 노동자들을 특수고용으로 만들어 사용자 책임을 회피해왔던 기업들이 온전하게 사용자책임을 지도록 하는 법안이다. 노조법2조 개정은 원청이 하청노동자거나 특수고용 노동자들의 노동조건을 지배·결정하고 있다는 전제 위에서 있다. 고용의 형식을 넘어서서 사용자 개념을 확대했지만 앞으로 노동자들이 교섭을 요구하려면 아마도 실질적으로 노동조건을 지배·결정할 수 있는지에 대해 법률적 다툼이 많아질 것이고, 그 시기를 지나야 원청과의 교섭이 어느 정도 정착될 것이다.

노조법과 기업인권환경실사법의 차이는 여기에 있을 것이다. 기업인권환경실사법의 경우 공급망 내의 기업을 대상으로 한다는 점에서, '노동조건을 지배·결정'을 따지지 않더라도,

즉 노조법상 사용자 책임을 묻는 절차 없이도 협력업체나 자회사나 하청노동자들이 발주처나 원청 등에 여러 책임을 물을 수 있다는 점에서 의미가 있다. 물론 노조법은 교섭을 통해서 노동자들의 권리를 요구하고 단체협약으로 그 권리가 유지된다는 점에서 구속력을 갖는다. 기업인권환경실사법은 그 정도의 강제력과 지속적으로 유지되는 단체협약과 같은 구속력을 갖지 않는다 하더라도 대기업의 공급망으로 연결된 여러 기업 노동자들이 현장에서 발생하는 문제들에 대해 해결을 요구할 수 있다는 점에서 의미가 있다. 그런 점에서 기업인권환경실사법의 공급망 범위가 축소되어서는 안 된다.

(2) 다양한 의제, 다양한 이해관계자들의 목소리를 반영하는 기업인권환경실사법

기업인권환경실사법은 노조법보다 다양한 의제를 다룰 수 있다는 점에도 의미가 있을 것이다. 한국의 노조법은 '근로조건 결정에 관한 주장의 불일치'로 인한 노동쟁의만을 인정해왔다. 임금이나 노동조건 등 이익분쟁만 노동쟁의로 인정하고 정리해고나 구조조정이나 부당노동행위 등 권리분쟁에 따른 노동쟁의는 인정하지 않았다. 이번에 노조법 2조 '노동쟁의'의 정의 조항을 개정하면서 회사의 매각, 이전이나 폐업에 따른 정리해고와 구조조정에 대해서도 쟁의행위를 할 수 있게 되었고 단체협약 위반에 대해서도 파업을 할 수 있게 되었다. 하지만 여전히 노동조합 파업의 범위는 매우 좁다. 노조가 환경문제나 여러 형태의 차별에 대해 적극 대응하기 어려운 상황이다. 심각한 인권침해 국가에 무기를 파는 기업에서 노동조합이 그에 대해 문제제기를 하고 파업을 하기가 쉽지 않은 것이다.

기업인권환경실사법은 한국이 가입·비준한 국제 인권 조약, 국제관습법, 국제노동기구협약, 국제환경협약에서 인정한 권리가 모두 대상이 된다. 여성이나 이주노동자, 장애인에 대한 차별, 환경문제에 대한 기업의 잘못, 전쟁무기 수출 등 기업의 사회적 책임과 관련된 부분에 대해 노동자들이 문제를 제기하고 기업의 책임을 묻는다는 점에서 노조도 그러한 사회적 책임을 인식하고 활동할 수 있게 할 것이다.

발제문에서는 이해관계자의 참여가 이 법의 중요한 부분임을 강조하고 있다. 너무나 중요한 부분이라고 생각한다. 이해관계자가 참여할 수 있어야 노조가 없거나, 복수노조 교섭창구단일화라는 제도 때문에 교섭하고 투쟁할 권리가 제한된 소수노조, 그리고 산재사망

1) '지속가능한 기업활동을 위한 인권 및 환경 보호에 관한 법률'을 '기업인권환경실사법'으로 씁니다

유가족 등이 노조법의 틀을 넘어서서 대응할 수 있는 가능성을 만들 것이다. 노조법 개정을 통해 많은 이들이 교섭하고 투쟁할 권리를 갖게 되겠지만 여전히 많은 비정규직들은 노조를 만들기 힘들고, 특히 교섭창구단일화 구조 때문에 교섭권이 제한되는 상황에서 기업인권환경실사법은 소수노조나 개별 노동자가 기업의 책임을 요구하는 수단이 될 수 있을 것이다. 그런 점에서 노조법이 개정되더라도 기업인권환경법실사는 필요하다.

2. 기업인권환경실사법 내용에 대한 몇 가지 질문

기업인권환경실사법에 대한 발제 내용에 대해 동의하며, 다만 이 법이 어려움을 겪는 공급망 내의 노동자들에게 의미가 있기 위해서 몇가지 내용이 더 보충되었으면 하는 의견이다.

(1) 기업인권환경실사법 대상

기업인권환경실사법은 상시근로자 수 500인 이상 사업장을 대상으로 하고 있다. 그런데 한국에서는 기업들이 분사를 하거나 외주화하여 기업 규모를 축소하고, 플랫폼 기업의 경우에는 노동자 다수를 3.3 계약을 함으로써 500인 이상 사업장이 아닌 것처럼 위장하기도 한다. 지금처럼 고용구조가 복잡하고 왜곡되어 있는 상황에서 기업의 규모를 어떻게 규정할 것인지에 대한 논의도 필요하다.

한전이나 가스공사, 코레일과 같은 공기업의 경우 기업인권환경실사법 대상이 되겠지만 정부 부처나 지자체 등은 대상이 되는지 불분명하다. 아리셀참사에서 확인했듯이 국방부가 납품업체인 아리셀이나 에스코넥의 부실과 위험에 대해서 제대로 감독을 했다면 이와 같은 참사가 발생하지 않았을 수도 있다. 지자체도 위탁업체 대한 관리감독이 부실해서 생기는 문제들도 많다. 도로 유지보수를 하는 노동자들이 폭우나 폭염 등으로 사망하는 일도 많은데 이에 대해서 지자체의 책임은 없는가. 그런 점에서 정부나 지자체도 기업인권환경실사법이 적용되도록 해야 하는 것이 아닐까.

(2) 이해관계자의 참여가 어떤 수준에서 이뤄질 것인가

대책 수립에서 문제를 제기한 이해관계자의 참여가 어떻게 현실화할 것인지 고민이 된다. 이해관계자의 참여에서 중요한 것은 정보 공개인데, 이해관계자의 요청정보가 영업비밀이나 개인정보인 경우 기업은 공개거부가 가능하도록 되어 있다. '생명과 신체, 건강보호와 재산과 생활보호를 위해 공개할 필요가 있는 정보는 공개거부가 불가하다'는 단서조항이 있다 하더라도 기업의 '영업비밀'이라는 이유로 산재피해자들의 정보 공개 요청도 거부되는 현실에서 실효를 갖기 위해서는, '영업비밀' 혹은 '정보공개' 관련법들의 개정도 필요할 것이다.

이해관계자의 참여가 정보제공과 열람청구권 외에 인권환경실사 전 과정에서 의견을 청취하도록 하는 것, 인권환경실사관련 이의제기신청권 정도인데, 실사 과정에서 인권침해가 확인되었을 경우, 재발방지 대책 마련 과정에서 적극적으로 피해자의 의견을 반영하도록 하는 장치가 필요한 것 아닌가. 특히 노조가 피해자인 경우 교섭을 통해서 단체협약에 그 문제의 재발방지 내용을 담도록 하는 것도 필요하다.

(3) 위원회 구성과 관련하여

기재부 산하에 인권환경기업위원회가 신설되고 그 위원회에서 실사에 대한 이의제기에 대해 조사·심의하는 역할을 하게 될텐데, 인권환경위원회의 전문성과 독립성은 어떻게 보장될 것인가? 특히 지금까지 인권과 환경에 대해 크게 고려하지 않았던 한국기업의 특성상, 법안이 통과되면 기업의 인권과 환경의 모든 영역에서 이의제기가 있을 것이라고 예상되는데 위원장을 제외하고 8인의 위원이 인권과 환경 영역 모두에서 전문성을 갖기는 어려울 것으로 보인다. 인권영역에서도 노동권은 또다른 전문성이 필요한 영역이기도 한데, 8인의 위원이 그런 전문성을 갖추는 것이 가능할 것인가.

또한 위원회는 기재부 산하에 구성되는데, 공기업이 실사 이의제기의 대상이 되는 경우 그 원인이 기재부에 있을 가능성도 있다. 기재부의 예산 정책 때문에 공기업이 발주하거나 용역계약을 하는 경우 협력업체나 하청노동권이 충분히 보장되지 않는 경우가 많았다. 기재부 산하에 두는 것은 어쩔 수 없다 하더라도 위원회 구성이 더 다양해지고 기재부나 사용자의 영향력으로부터 더 자유로운 위원들이 많아야 하는 것 아닌가.

3. 기업인권환경법이 잘 통과되고 현실화되기 위해서

(1) 경총 등 기업들의 반대를 넘어서기 위한 방안

노조법 2.3조 개정 과정에서 경총 등 경제단체들의 반대가 매우 거셌다. 토론문을 쓰는 지금 이 시점에도 경제 6단체는 노조법 2.3조가 국제기준이자, 대법원에서 확정된 판례에 기초하고 있다는 점을 무시하면서 공포를 조장하고 있다. 그만큼 한국의 기업은 기업에 대한 규제에 매우 강한 저항을 한다. 물론 지난 7월 EU에서 발효된 '기업의 지속가능한 공급망 실사 지침'에 따라 수출 중심의 한국 대기업도 글로벌 시장에서의 신뢰와 비즈니스 기회 확보의 관점에서 적극 대응할 수밖에 없겠지만, 시기를 늦추거나 '자율성'을 강조하면서 사실상 실효가 없는 상태로 만들려고 시도할 수 있다.

노조법 2.3조 개정에서도 확인했지만, 당사자들의 투쟁과 사회적 여론, 입법자들과 정부의 의지 모두가 중요하다. 기업인권환경실사법이 기업에 대한 규제로만 인식되지 않도록, 이미 기업활동이 국가단위를 넘어서고 있는 상황에서 인권과 환경 침해를 중단하겠다는 정부의 선언이 우선되어야 하고, 기업의 책임을 명확하게 하여 기업의 관행을 변화시키고, 인권과 환경에 대한 침해를 예방하겠다는 의지가 분명하게 드러나야 한다. 그러기 위해서라도 법 제정 과정이 사회적으로 이 법안의 필요성에 대한 동의를 확보하는 '운동'의 과정이 되어야 할 것이다.

(2) 최상위 기업이 책임자일 경우의 문제

기업인권환경실사법의 전제는 공급망 안의 기업에서 해결되기 어려운 문제들을 원청기업의 영향력을 통해서 해결한다는 것이다. 이것이 노조법 2.3조와의 차이일 것이다. 노조법 2.3조는 공급망 안의 기업에서 문제가 해결되기 어려운 이유가 원청에게 있다고 보고, 그 원청에게 책임을 묻고자 하는 것이다. 현실적으로 공급망 안에서 발생하는 문제들은 최상위 기업의 책임일 경우가 많다.

주간연속2교대를 요구했다는 이유로 창조컨설팅을 동원하여 지독한 노조탄압을 했던 유성기업의 실질적 배후가 현대자동차였던 것처럼. 이 경우 최상위기업이 실사를 하면서 구조적인 문제를 은폐하고 하위업체에게 책임을 떠넘기게 될 가능성도 매우 높다. 그럴 때 과연 원청 혹은 최상위기업이 마련하는 대책이 온전한 대책이 될 수 있는가의 문제. 그래서 실사에 대한 이의제기 과정에서 필요하다면 이런 원하청 간의, 혹은 최상위기업과 하위기업 간의 '구조적인 문제'를 살펴볼 수 있어야 한다.

(3) 노동조합이 이 법을 적극적으로 활용할 수 있게 하려면

최상위 기업이 협력사와 하도급업체의 인권과 환경 위반을 감시한다고 하지만 원청이 책임을 떠넘겼기 때문에 협력사에 문제가 발생하는 경우가 많다는 점을 고려해보면, 이 법이 협력업체에 대한 원청의 통제를 더 강하게 만들어서 하청업체나 협력업체들이 문제를 적극 해결하기보다는 오히려 은폐하게 만들 가능성도 있다.

협력업체나 하청노동자들 입장에서는 인권침해나 환경문제가 발생했을 때 자칫 그로 인해 업체가 계약해지되고 폐업할 위험성을 느낄 수 있다. 일부의 가능성일 뿐이기는 하지만 노동자들의 고용불안을 자극하게 될 경우 오히려 노동자들이 문제를 제기하지 못할 수도 있는 것이다. 따라서 대책마련과 피해회복의 관점에서 어떻게 협력업체 노동자들의 목소리가 잘 반영되고 실질적으로 권리가 구제되도록 할 것인지가 중요하다. 시민사회가 이해관계자로서 그 목소리를 지원하면서 이 법이 제대로 현실화되도록 해야 할 것이다.

4. 마치며

노조법 2.3조 개정안은 통과된다고 해서 끝이 아니다. 더 많은 노동자들이 노동자들의 노동조건을 결정할 수 있는 원청을 상대로 교섭을 요청하면서 원청이 책임져야 할 폭을 넓히는 것이 중요하다. 아마도 이후에는 법에 대한 해석싸움이 있을 것이고, 현장에서부터 얼마나 많은 노동자들이 이 법을 현실화하는 노력을 기울이는지에 따라 원청 책임의 범위와 교섭의 방식이 결정될 것이다. 그래서 법이 시행되기 전에 더 많은 준비가 필요한 상황이다. 기업인권환경실사법은 '권한을 가진 기업이 책임을 져야 한다'는 상식을 보편화시키면서 노조법 개정의 정당성을 확고하게 해줄 것이라고 생각한다. 그러기 위해서라도 기업인권환경실사법도 원청이나 최상위 기업을 '중재자'로 두기보다는 '책임자'로 두는 관점이 필요하다고 생각한다.

노조법 개정은 더 많은 이들이 노동조합을 만들어서 교섭할 권리를 갖도록 하려는 것이었다. 작가노조 등 프리랜서 노동자들도 노조를 만들고 노동조건을 지배 결정할 수 있는 자를 찾아서 교섭을 시도하고 있다. 더 많은 노동자의 노조할 권리가 중요하다. 기업인권환경실사법이 통과되면 노조가 없거나 취약한 경우에도, 피해를 입은 노동자들이 시민사회단체와 연대하여 문제를 해결할 수 있을 것이다. 그렇지만 기업인권환경실사법이 현실화되는 것은 노조가 제 역할을 할 때일 것이다. 노조활동의 범위가 넓어지고 동일 공급망 안에 있는 노조들이 연대하여 공동대응을 하도록 하는데 이 법이 기여할 것이라고 생각한다. 이 법이 통과되기까지 많은 난관을 거쳐야 하겠지만 의지를 갖고 밀고 나가, 반드시 통과되기를 바란다. <끝>

토 론

산재감축을 위해 공급망 실사법이 필요하다

*

이상수 상임활동가
반도체 노동자의 건강과 인권지킴이 반올림

1. 산업안전보건법(산안법)

산안법은 형사처벌 중심의 법이지만, 중대재해나 산재를 직접 처벌하지는 않는다. 산재사망 시 처벌이 강해지지만 기본적으로 안전보건조치의무 위반여부에 따라 처벌한다. 특별근로감독 등을 통해 위반한 안전보건조치 회복을 요구하기 때문에 재발방지에 효과가 있다.

1) 처벌 및 재발방지, 보상

산안법에서 안전보건조치를 위반하여 노동자를 사망에 이르게 한 자는 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다. 노동자에는 현장실습생과 함께 도급인 사업장에서 작업한 협력업체 노동자가 포함된다. 5년 이내에 다시 같은 죄를 지으면 그 형의 2분의 1까지 가중한다.

<사망 시 처벌조항>

제167조(벌칙) ① 제38조 제1항부터 제3항까지(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다), 제39조 제1항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다) 또는 제63조(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다)를 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 자는 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2020. 3. 31.>

② 제1항의 죄로 형을 선고받고 그 형이 확정된 후 5년 이내에 다시 제1항의 죄를 저지른 자는 그 형의 2분의 1까지 가중한다. <개정 2020. 5. 26.>

- 4) 제38조(안전조치) ① 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위험으로 인한 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.
1. 기계·기구, 그 밖의 설비에 의한 위험
 2. 폭발성, 발화성 및 인화성 물질 등에 의한 위험
 3. 전기, 열, 그 밖의 에너지에 의한 위험
 - ④ 사업주는 굴착, 채석, 하역, 벌목, 운송, 조작, 운반, 해체, 중량물 취급, 그 밖의 작업을 할 때 불리한 작업방법 등에 의한 위험으로 인한 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.
 - ⑤ 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 장소에서 작업을 할 때 발생할 수 있는 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.
 1. 근로자가 추락할 위험이 있는 장소
 2. 토사·구축물 등이 붕괴할 우려가 있는 장소
 3. 물체가 떨어지거나 날아올 위험이 있는 장소
 4. 천재지변으로 인한 위험이 발생할 우려가 있는 장소
- 5) 제166조의2(현장실습생에 대한 특례) 제2조 제3호에도 불구하고 「직업교육훈련 촉진법」 제2조 제7호에 따른 현장실습을 받기 위하여 현장실습산업체의 장과 현장실습계약 체결한 직업교육훈련생(이하 “현장실습생”이라 한다)에게는 제5조, 제29조, 제38조부터 제41조까지, 제51조부터 제57조까지, 제63조, 제114조 제3항, 제131조, 제138조 제1항, 제140조, 제155조부터 제157조까지를 준용한다. 이 경우 “사업주”는 “현장실습산업체의 장”으로, “근로”는 “현장실습”으로, “근로자”는 “현장실습생”으로 본다.

사망사건 외 중대한 안전보건조치를 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다. 산업재해를 예방하기 위한 안전조치, 건강장해를 예방하기 위한 보건조치, 긴박한 위험에서 사업주의 작업중지 의무, 중대재해 발생 시 사업주의 조치의무 등 중대한 안전보건조치가 이에 해당된다. 도급인 사업장에서 작업한 협력업체 노동자에 대한 안전보건 조치 등을 위반할 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. 이런 식으로 산안법은 법에 규정된 수많은 안전보건조치들 중 위반사항이 확인되면 그에 따른 처벌을 부과한다.

- 6) 제39조(보건조치) ① 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치(이하 “보건조치”라 한다)를 하여야 한다. <개정 2024. 10. 22.>
1. 원재료·가스·증기·분진·흠(fume, 열이나 화학반응에 의하여 형성된 고체증기가 응축되어 생긴 미세입자를 말한다)·미스트(mist, 공기 중에 떠다니는 작은 액체방울을 말한다)·산소결핍·병원체 등에 의한 건강장해
 2. 방사선·유해광선·고열·한랭·초음파·소음·진동·이상기압 등에 의한 건강장해
 3. 사업장에서 배출되는 기체·액체 또는 찌꺼기 등에 의한 건강장해
 4. 계측감시(計測監視), 컴퓨터 단말기 조작, 정밀공작(精密工作) 등의 작업에 의한 건강장해
 5. 단순반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의한 건강장해
 6. 환기·채광·조명·보온·방습·청결 등의 적정기준을 유지하지 아니하여 발생하는 건강장해
 7. 폭염·한파에 장시간 작업함에 따라 발생하는 건강장해
- 7) 제63조(도급인의 안전조치 및 보건조치) 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우에 자신의 근로자와 관계수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 안전 및 보건 시설의 설치 등 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다. 다만, 보호구 착용의 지시 등 관계수급인 근로자의 작업행동에 관한 직접적인 조치는 제외한다.
- 8) 그 외에 유해위험물질 제조 등 금지/허가 의무 위반, 감독기관 신고의무 위반, 유해위험방지계획서의 작성·제출의무 위반, 고용노동부장관의 시정조치 및 중대재해 발생 시 고용노동부장관의 작업중지 조치에 따른 명령 위반한 자

<사망 외 처벌조항>
제168조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2020. 3. 31., 2020. 6. 9.>

제169조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2020. 3. 31.>

제170조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2020. 3. 31.>

제171조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2020. 3. 31.>

제172조(벌칙) 제64조제1항제1호부터 제5호까지, 제7호, 제8호 또는 같은 조 제2항을 위반한 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

제175조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 5천만원 이하의 과태료를 부과한다.
② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 3천만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2020. 3. 31.>
③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1천500만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2020. 3. 31., 2021. 8. 17.>
④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2020. 3. 31., 2020. 6. 9., 2021. 5. 18., 2021. 8. 17.>
⑤ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2020. 3. 31., 2021. 5. 18.>
⑥ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2020. 3. 31., 2021. 8. 17.>

문제는 산안법의 처벌수위가 낮다는 점이다. 이재명 대통령은 산재감축을 주제로 진행한 국무회의에서 산안법 처벌조항을 확인한 후 '처벌수준이 이러니 기업들이 법을 지키겠는가.'라며, 법제도 개선을 주문했다. 안전보건 비용을 안쓰는 기업에게 오히려 불이익이 되도록 하라'고 장관에게 지시했다. 노동부장관은 언론인터뷰에서 대통령의 지시에 대한 구체적인 방안으로 영국의 '기업살인법'을 거론했다. 벌금

상한선이 없고 사망재해 시 연매출의 5%, 반복재해 시에는 10%를 양형기준으로 하는 법이다. 반복재해가 발생한 SPC나 포스코에 적용하면 한 해 영업이익을 훌쩍 뛰어넘는 액수이다. 법의 작동성을 높여서 산재를 줄이기 위해서는 꼭 필요한 조치이고, 진작부터 노동안전보건 운동이 요구해 온 내용이다.

산안법 위반에 대해 실제 판결에서는 현재의 처벌수준조차 제대로 이루어지지 않았다. 실형은 매우 예외적 사례이고, 중대재해의 경우에도 대부분 집유 및 벌금 300만원에 불과한데다 실제 경영책임자 대신 실무책임자나 실무자에게 책임을 물어 중대재해처벌법 제정의 중요한 이유가 되었다.

“중대재해처벌법 위반 등 혐의로 기소된 SPL 대표이사 A 씨에게 징역 1년에 집행유예 2년을 선고했다. 산업안전보건법 위반 혐의 등으로 함께 재판에 넘겨진 SPL 평택공장 공장장 B 씨와 안전보건팀장 D 씨, 안전관리자 E 씨에게는 각각 금고 10개월 · 6개월 · 4개월에 집행유예 2년이 내려졌다. SPL 법인에게는 벌금 1억 원이 선고됐다.(SPL 사례)”

산안법에 피해 회복, 즉 배·보상을 위한 내용은 없다.

9) https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?in_cate=122&in_cate2=0&bi_pidx=37589

2) 법 적용 제한

도급인 사업장에서 작업한 관계수급인 근로자 - 노조법 상 근로자 - 까지만 적용된다.
다시 말해, 지입차주 등 근로자가 아닌 자는 노무제공 여부에 관계없이 해당되지 않는다. 협력회사라 하더라도 사외 협력업체(반도체 설비 세정업체)나 사외 공급망 기업(TMAH 제조사)의 경우 중대재해가 발생하더라도 공급망 주도기업(반도체 회사)의 책임을 물을 수 없다. 50인 이상 규모일 경우 안전보건관리자를 두기 때문에 경영책임자 처벌로 이어지기 어려운 구조이다.

2. 중대재해처벌법

1) 처벌 및 재발방지, 보상

중처벌은 중대재해의 경우 경영책임자를 직접 강력하게 처벌할 수 있는 법이다.
종사자를 사망에 이르게 할 경우 경영책임자에게 1년 이상의 징역 또는 10억원 이하의 벌금에 처하고, 징역과 벌금을 병과할 수 있다.

제6조(중대산업재해 사업주와 경영책임자등의 처벌) ① 제4조 또는 제5조를 위반하여 제2조제2호가목의 중대산업재해에 이르게 한 사업주 또는 경영책임자등은 1년 이상의 징역 또는 10억원 이하의 벌금에 처한다. 이 경우 징역과 벌금을 병과할 수 있다.

② 제4조 또는 제5조를 위반하여 제2조제2호나목 또는 다목의 중대산업재해에 이르게 한 사업주 또는 경영책임자등은 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다.

③ 제1항 또는 제2항의 죄로 형을 선고받고 그 형이 확정된 후 5년 이내에 다시 제1항 또는 제2항의 죄를 저지른 자는 각 항에서 정한 형의 2분의 1까지 가중한다.

10) 2. "중대산업재해"란 「산업안전보건법」 제2조제1호에 따른 산업재해 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 결과를 야기한 재해를 말한다.
가. 사망자가 1명 이상 발생
나. 동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 발생
다. 동일한 유해요인으로 급성중독 등 대통령령으로 정하는 직업성 질병자가 1년 이내에 3명 이상 발생

산안법과 달리 안전 · 보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치를 넘어 재해예방에 필요한 인력 및 예산 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치 등을 실제로 결정할 권한이 있는 경영책임자의 책임을 물음으로써 기업이 안전보건예방 조치를 실질적으로 취할 요인을 강화하였다.

'노조법 상 근로자'를 넘어 종사자(사업 또는 사업장에서 노무를 제공하는 자)의 안전 · 보건상 유해 또는 위험을 방지하는 것을 목표로 하기 때문에, 지입차주 등 노조법 상 근로자가 아닌 경우에도 해당된다.

제4조(사업주와 경영책임자등의 안전 및 보건 확보의무) ① 사업주 또는 경영책임자등은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배 · 운영 · 관리하는 사업 또는 사업장에서 종사자의 안전 · 보건상 유해 또는 위험을 방지하기 위하여 그 사업 또는 사업장의 특성 및 규모 등을 고려하여 다음 각 호에 따른 조치를 하여야 한다.
1. 재해예방에 필요한 인력 및 예산 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치
2. 재해 발생 시 재발방지 대책의 수립 및 그 이행에 관한 조치
3. 중앙행정기관 · 지방자치단체가 관계 법령에 따라 개선, 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치
4. 안전 · 보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치
② 제1항제1호 · 제4호의 조치에 관한 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.

경영책임자 등의 고의 또는 중대한 과실로 중대재해가 발생한 경우, 중대재해로 손해를 입은 사람에 대하여 그 손해액의 5배를 넘지 아니하는 범위에서 배상책임을 진다. 별도의 민사소송이 필요하지만 피해복구를 위한 실효성 있는 제도로 작용하고 있다.

11) 7. "종사자"란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.
가. 「근로기준법」상의 근로자
나. 도급, 용역, 위탁 등 계약의 형식에 관계없이 그 사업의 수행을 위하여 대가를 목적으로 노무를 제공하는 자
다. 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우에는 각 단계의 수급인 및 수급인과 가목 또는 나목의 관계가 있는 자

제15조(손해배상의 책임) ① 사업주 또는 경영책임자등이 고의 또는 중대한 과실로 이 법에서 정한 의무를 위반하여 중대재해를 발생하게 한 경우 해당 사업주, 법인 또는 기관이 중대재해로 손해를 입은 사람에 대하여 그 손해액의 5배를 넘지 아니하는 범위에서 배상책임을 진다. 다만, 법인 또는 기관이 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

중대재해처벌법으로 경영책임자가 실제 실형으로 처벌받는 경우는 현재까지 몇 건 되지 않는다. 2022년 1월27일부터 중처법이 시행됐지만, 법 시행 2년9개월 동안 실형 선고는 4건에 그치는 것으로 나타났다. 그러나 경영책임자 처벌은 중처법 이전에는 거의 불가능했던 것으로 안전보건 의무에 대한 경각심을 불러일으키는 데는 큰 의미가 있다.

2) 법 적용 제한

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

중처법은 협력업체 노동자에 대해서도 안전 · 보건상 유해 또는 위험을 방지를 위한 조치를 취할 의무를 부과한다. 하지만, 시설, 장비, 장소 등에 대하여 실질적으로 지배 · 운영 · 관리하는 책임이 있는 경우에 한정하여 사외 협력업체(반도체 설비 세정업체)에 대해서는 책임을 면제해주고 있다. 사외 공급망 기업(TMAH 제조사)에 대해서 역시 마찬가지이다.

12) 중대재해처벌법 2년9개월동안 실형은 4건뿐, 한겨레
<https://www.hani.co.kr/arti/society/labor/1163428.html>

사고사망의 경우가 아닌 직업성 질병의 경우, 급성중독 중심의 일부질환에 제한되어 있다. 직업성 암 등 만성질환에 의한 질병사망의 경우는 중대재해에 해당되지 않기 때문에 중대재해처벌법 적용에서 제외된다. 무엇보다 중대재해에 한정되어 있어, 기타 산업재해에는 해당되지 않는다.

3. 산재보상보험법

산재보험법은 형사처벌을 목적으로 하지 않고, 배상을 위한 민사소송도 목적으로 하지 않는다. 일하다 다치고 병에 걸린 노동자 혹은 유족을 위해 국가가 보상하는 보험제도일 뿐이다. 중대재해는 물론 산재에 모두 적용된다. 하지만, 산재에 대한 인식이 낮고 제도접근성이 떨어져 실제 산재재해자 중 극히 일부만 산재를 통해 보상받고 있다.

특히 질병의 경우 직업과의 연관성 입증에 어려워 더욱 실효성이 낮다. 한국의 직업성 암 인정비율이 최근 급증했다고 하나 2023년에야 전체 신규암질환자의 0.2%만이 직업병으로 인정받았다. WHO(세계보건기구)가 직업성 암으로 추정하고 있는 4~8%에는 턱없이 부족한 상황이다.

그 외 판정기간이 심할 경우 5년을 넘기도 하는 등 오랜 시간이 걸리는 것도 심각한 문제이다. 휴업급여 지급 인정기준을 과도하게 엄격하게 적용하여 발생하는 문제, 불친절한 서비스, 정보제공 미흡 등 여러 문제로 산재제도는 여전히 접근성이 떨어지는 제도이다.

13) 직업성 질병자
<https://www.law.go.kr/LSW//lsBylInfoPLinkR.do?lsiSeq=245785&lsNm=%EC%A4%91%EB%8C%80%EC%9E%AC%ED%95%B4+%EC%B2%98%EB%B2%8C+%EB%93%B1%EC%97%90+%EA%B4%80%ED%95%9C+%EB%B2%95%EB%A5%A0+%EC%8B%9C%ED%96%89%EB%A0%B9&bylNo=0001&bylBrNo=00&bylCls=BE&bylEfYd=20221208&bylEfYdYn=Y>

4. 실사법이 필요한 이유

1) 실사법의 가장 큰 효용은 적용범위가 넓어 보편적인 수단이 될 수 있다는 점이다. 책임자 처벌과 재방방지는 산안법과 중처법을 근거로 요구할 수 있다. 중대재해의 경우, 중처법 손해배상 조항을 근거로 배상책임을 물을 수도 있다. 하지만, 중대재해가 아닌 산업재해의 경우 접근성이 떨어지는 산재보상법 외에 피해복구 즉 보상을 위한 수단이 부족하다. 직업성 암 등 직업병의 경우 직업과의 연관성 입증도 어렵고, 반도체 전자산업처럼 유해요인이 복잡하고 급변하여 과학적, 의학적 연구가 부족한 산업에서는 잘 작동하지 않는 산재보상 외 다른 대안이 필요하다. 삼성, 하이닉스 등의 기업에서 실시하는 '암 등 질환에 대한 지원보상제도'를 공급망 전체로 확대하는 등 방안을 고려해 볼 수 있다.

실사법은 인권·환경 침해가 발생했을 때 이에 대한 해결 능력이 있는 공급망 주도기업에게 인권침해(산재)에 대해 책임을 요구할 수 있는 가장 보편적인 수단이 될 수 있다. 보상과 재발방지 모두에서 실질적인 효과를 낼 여지가 있고, 그동안 드러나지 않았던 산재를 드러낼 수 있는 효과적인 수단이 될 수 있다.

2) 산안법, 중처법 등 기존법제도의 사각지대에서 발생한 인권·환경 침해 해결을 위한 효과적 수단이 될 수 있다. 실사법은 공급망 주도기업에게 자신의 작업장에서 일하는 하청업체 소속 노동자만이 아니라 소재, 부품, 장비 등 공급망 기업에 대해서도 독성 물질에 대한 노출을 파악하고 평가하여 예방할 책임과 함께 인권·환경 침해 발생 시 시정하고 피해를 보상할 의무를 부여한다.

국내 디스플레이 산업의 소재, 부품, 장비 국산화율이 70%를 넘었다. 반도체 산업의 소재, 부품, 장비 국산화율은 30%를 넘었고, 그 중 소재 국산화율은 50%를 넘었다. 한편, 자동화된 공장에서 설비를 뜯고 해체하여 유지·보수하고 고장수리하는 일은 화학물질에 집중적으로 노출되는 작업이다. 바로 이 작업이 공급망 기업에게 빠르게 넘어가고 있다. TMAH처럼 피부에 노출되면 순식간에 사망에 이르게 하는 위험한 화학소재를 다루는 노동자들의 죽음이 반복되고 있다. 삼성전자 같은 공급망 주도기업에서 부품을 교체하고 장비를 유지·보수하다가, 소재를 만들거나 공급하기 위한 작업을 하다가 다치고 병들고 죽는 노동자들이 늘어나고 있다. 하지만, 소재, 부품, 장비, 서비스(반도체설비 세정업체, 반도체폐기물 처리업체)를 공급하는 공급망 기업 노동자들의 안전보건을 위한 비용은 제대로 치러지지 않은 채 공급망 주도기업의 이윤으로 흘러가고 있다. 때문에 공급망 기업 노동자들의 생명과 건강을 위해서는 공급망 주도기업의 노력이 중요하다. 공급망 기업이 빠르게 성장하는 동시에 공급망 기업의 산업재해가 다발하고 있는 한국에서 산재를 감축하기 위해서 '공급망 실사법'이 필요하다.

5. 중대재해처벌법, 산안법, 산재보상법, 실사법 비교

	중대재해처벌법	산안법	산재보상법	실사법
중대재해	실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 종사자, 사내 하청 및 사내에서 업무수행한 관계수급인 노동자 포함. 질병은 급성중독 중심	도급인 사업장에서 작업한 관계수급인(근로자) 포함, 현장 실습생 포함. 50인 이상일 경우 경영책임자가 아닌 안전보건관리자 처벌. 처벌수위 매우 낮음.	업무관련성 입증 후 국가가 보상. 질병의 경우 연관성 입증 어렵고 오래 걸려 실효성 낮음.	보상 및 재발방지를 위한 가장 보편적인 수단. 공급망 기업 전체에서 벌어진 환경·인권침해.
중대재해 아닌 산재	해당없음. 사망일 때에도 직업성 암 등 만성질환은 해당없음.	도급인 사업장에서 작업한 관계수급인(근로자) 포함, 현장 실습생 포함. 50인 이상일 경우 경영책임자가 아닌 안전보건관리자 처벌. 처벌수위 매우 낮음.	업무관련성 입증 후 국가가 보상. 질병의 경우 연관성 입증 어렵고 오래 걸려 실효성 낮음.	보상 및 재발방지를 위한 가장 보편적인 수단. 공급망 기업 전체에서 벌어진 환경·인권침해.
성격	형사처벌/법인벌금, 재발방지 손해배상(별도의 민사소송, 실효성 있음)	형사처벌, 재발방지	국가보험 보상	환경·인권침해를 공급망 주도 기업이 시정 및 피해 보상

14) “중대산업재해”란 「산업안전보건법」 제2조 제1호에 따른 산업재해 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 결과를 야기한 재해를 말한다.
가. 사망자가 1명 이상 발생
나. 동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 발생
다. 동일한 유해요인으로 급성중독 등 대통령령으로 정하는 직업성 질병자가 1년 이내에 3명 이상 발생
15) 삼성전자, 개인정보 처리방침, <https://www.samsung.com/sec/info/privacy/01/33346/>

6. 마치며

삼성전자 가전제품을 유통하는 (주)명일이라는 기업이 있다. 삼성전자가 가정용 시스템에어컨 설치 업무를 위수탁한 업체이다. 이 기업에서 에어컨 설치를 담당하는 설치기사는 (주)명일에 고용된 노동자가 아니다. 주로 5인 미만인 소사장 형태의 업체와 용역계약을 맺어서 설치업무를 해결한다. 용역업체의 사장은 주기사로 불리우며, 보통 1~2인의 보조기사로 불리는 노동자를 고용하여 설치업무를 수행한다. 보조기사들의 노동조건은 용역업체에 따라 천차만별이지만, 대체로 최저시급에 못미치는 임금을 받고 주 52시간 노동시간을 넘기는 등 법의 사각지대에 놓여있다. 이들은 삼성의 노동자도 명일의 노동자도 아니지만, 삼성전자 로고가 찍힌 작업복을 입고 삼성의 안전매뉴얼에 따라 (주)명일의 설치주문에 따라 일하고 있다. 심지어 고객과 전화할 때 ‘삼성전자 에어컨 설치팀장’이라고 밝히며 통화한다.

한 보조기사의 사례를 보면, 주 6일 근무했고 7시에 출근하지만 퇴근시간은 정해져있지 않았다. 종종 저녁 9시를 넘겨서 일했다. 점심식사는 불안정했고, 저녁 늦게까지 일할 때도 저녁식사는 하지 못했다. 임금은 세전 240만원 가량으로 시간 당 임금이 최저임금을 밑돌았다. 이 보조기사는 일하던 중 허리를 다쳐 더 이상 일하지 못하고 일을 그만두게 되었지만, 누구도 산재가 가능하다는 점을 알려주지 않았다.

설치업무에는 고층건물에서 실외기를 설치하는 업무가 포함되기 때문에 추락위험이 항상 존재했다. 삼성은 에어컨 설치 작업 시 안전매뉴얼을 통해 안전고리 및 로프 사용을 의무화하고 있지만, 설치건수가 늘어나는 여름 성수기에는 이러한 조치를 다 지키지 못하는 경우가 종종 발생한다. 저녁밥도 못먹고 이른 아침부터 밤늦게까지 일하는 노동자가 항상 모든 안전규정을 준수하는 것은 가능하지 않기 때문이다. 실제로 에어컨 설치 과정에서 추락사고가 거의 매년 발생하고, 거의 대부분 사망사고 등 중대재해였다.

주기사는 아무리 무리하더라도 (주)명일에서 요구하는 설치물량을 거부하기 어렵다. (주)명일은 에어컨 설치기사들이 안전하게 작업할 수 없을 정도의 물량을 요구하는 방식으로 위험을 전가하며 비용을 절감해왔다. 삼성은 이런 (주)명일의 사업관행을 방치하며 에어컨 설치에 필요한 비용을 절감하는 효과를 거두어왔다.

이런 위험을 막을 힘과 권한은 삼성에게 있다. 삼성을 위해 일하는 노동자가 법적 최저임금에 못미치는 임금을 받고, 주 52시간을 넘겨 일하고 있는 불법적 노동조건에서 일하고 있는 상황에 삼성이 책임을 져야 한다. 여름 성수기에는 폭염 속에서 14~15시간을 일하도록 방치하는 것은 그 자체로 건강에 치명적이고, 중대재해는 바로 이런 상황에서 발생하기 마련이다. SPC에서 맞교대로 야간근무를 하는 조건이 반복해서 노동자를 죽음에 이르게 한 것을 기억해야 한다. 기업이 마땅히 져야 할 책임을 다할 수 있도록 공급망 실사법이 필요하다. 산재를 줄이고 중대재해를 막기 위해서 공급망 실사법이 필요하다.

기업의 지속가능경영을 위한 첫걸음
기업 인권 · 환경 위험 실사 법제화 국회토론회

토 론

*

김현민 팀장
대한상공회의소 ESG경영팀

기업의 지속가능경영을 위한 첫걸음 기업 인권 · 환경 위험 실사 법제화 국회 토론회

2025. 09. 27(수)



대한상공회의소

기업의 인권 존중, 왜 필수인가?

- 나이키는 OEM 공장에서 일어난 일이라며 아동 노동 착취에 대한 책임을 회피
- 하지만 소비자들의 불매 운동과 주가 하락으로 큰 타격 → 발표 다음날 나이키 주가 13% 하락
- 이 사건은 기업의 "인권 존중" 이 얼마나 중요한지 보여주는 대표적인 사례

[<라이프>지 / 나이키 공에 바느질 하는 12살 소년, 1996년 6월]



[나이키 실적, 회계연도 기준]



대한상공회의소

ESG가 필요한 이유 : 규제 + 투자 및 금융 + 공급망 + 소비자

삼성 KPMG

출처 : 삼성KPMG 경제연구원, ESG의 부상, 기업은 무엇을 준비해야 하는가?

ESG가 기업에게 중요한 이유

기업 경영과 기업 가치에 영향을 미치는 다양한 이해관계자들의 ESG 요구

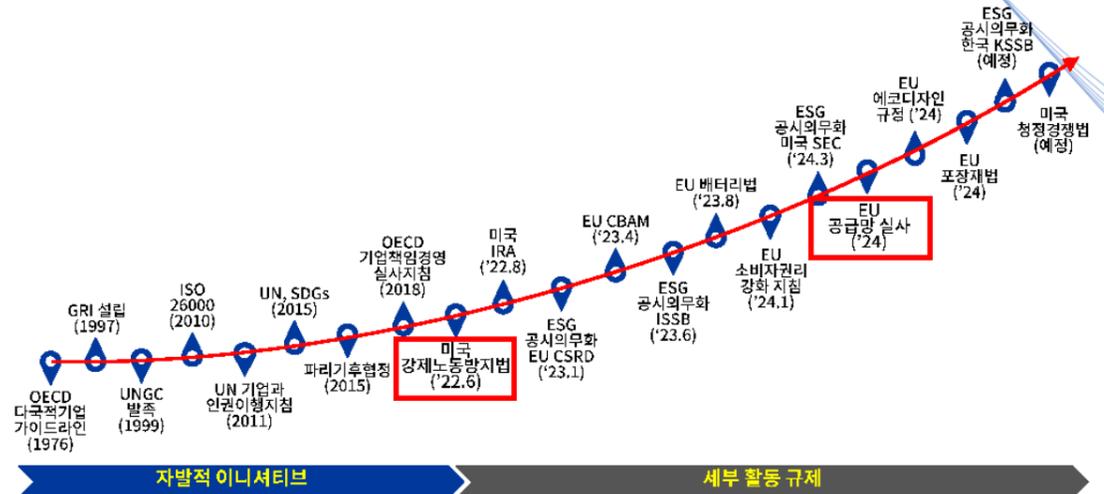


규제 변동성 → 시장과 규제의 장기적 변화 → 흔들리지 않는 전략체계

대한상공회의소

인권 경영, ESG의 핵심으로: 주요 규제 도입 흐름

- EU 등 주요국... ESG 자발적 영역 넘어 규제화 추진 → 특히 **인권 경영을 의무화**, 새로운 수출장벽으로 등장



대한상공회의소

인권실사 관련 법제 제정 현황

- EU, 미국, 독일 등 주요 국가의 법제화 현황
- 기업과 인권에 대한 별도 국가인권정책기본계획(NAP) 수립 현황

[주요 국가 법제화 현황]

지역	국가	주요 법령
유럽	유럽연합	기업지속가능성 실사지침(2024), 강제노동 결부상품 수입금지 규정(2024)
	영국	현대판 노예방지법(2015)
	프랑스	기업실사법(2017)
	네덜란드	아동노동실사법(2019)
북미	미국	위구르 강제노동방지법(2021)
	캐나다	강제노동방지법(2024)
오세아니아	호주	현대판 노예방지법(2018)
아시아	일본	책임 있는 공급망을 위한 인권 존중 가이드라인(2022)

[국가인권정책기본계획(NAP)]

지역	단계	국가
유럽	수립 완료	영국, 네덜란드, 덴마크, 핀란드, 리투아니아, 스웨덴, 노르웨이, 폴란드, 스페인, 벨기에, 체코, 아일랜드, 룩셈부르크, 프랑스, 독일, 이탈리아, 슬로베니아, 스위스
	개발 중	포르투갈, 우크라이나
아메리카	수립 완료	미국, 칠레, 콜롬비아, 아르헨티나
아시아	수립 완료	일본, 태국, 파키스탄, 몽골, 네팔, 베트남
	개발 중	인도네시아, 말레이시아
아프리카	수립 완료	케냐, 우간다, 라이베리아, 나이지리아

국내 기업의 인권경영 현주소와 과제

- 미국 위구르 강제노동금지법이나 EU 강제노동 결부상품 수입금지 규칙처럼, 해외 협력사 인권 실사 소홀 시 법적 제재
- 채용 성차별이나 환경권 침해 같은 기업 내 인권 침해 사례는 민·형사상 책임으로 이어짐

구분	美 위구르 강제노동금지법	EU 강제노동결부상품수입금지규칙
강제노동 정의	동일(국제노동기구 강제노동협약내 강제노동정의가 적용)	
제재 범위	수입금지	수입수출, EU역내 유통판매금지
대상 품목 범위	모든 품목을 대상으로 하나 집행 편의를 위해 우선수입품목 지정 (면화, 토마토, 올리브, 올리브 등)	모든 품목을 대상으로 하나 EU 집행위 위원회가 고위험품목 지정 (섬유, 광물, 농산물 등)
처분	1) 강제노동 무관함 입증될 때까지 통관보류(30일 내 관청상(외연장) 진행) 2) 이후 압수 후 폐기	3) 한국법원에 다뤄진 한국이 결정 (화수영역, 주문철회, 폐기 등)

대법원, 은행 채용비리 유죄... 여성 성차별 점수 조작 불합격

신용협 기자 입력 2022.01.18 10:01 수정 2022.01.20 15:14

[로리더] 은행 채용 과정에서 청탁받은 특정 지원자들을 합격시키고, 여성 지원자들의 합격률을 낮추기 위해 심사위원들의 평가등급을 조작한 국민은행 인사담당자에 대해 대법원이 실형을 확정했다.

또한 대법원은 여성 보다 남성 지원자를 더 뽑으려했던 은행 법인에 대해서도 '남녀 차별' 남녀고용평등법 위반에 대해 유죄를 인정해 벌금 500만원을 확정했다.

[해외 협력사 인권실사 관련 규제]

[채용 성차별 형사처벌 사례]

국내 기업의 인권경영 현주소와 과제

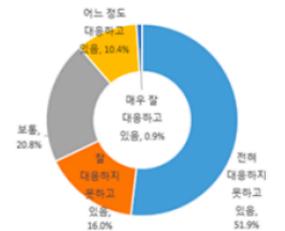
- 앞에서 살펴보았듯이 해외 협력사 노동 인권 실사가 국내 기업의 필수 과제
- 국내 기업의 ESG 성과와 과제
 - 긍정적 변화: 대한상의 조사 결과, 국내 기업의 '근로환경' 점수가 상승('22년 1.96점 → '24년 5.7점)하며 노동인권 개선 노력 증가
 - 부족한 대응: 하지만 대한상의 조사에 따르면, 국내 기업의 '67.9%'가 해외 협력사 공급망 실사에 제대로 된 대응이 어려움

명목	영역	'22년	'23년	'24년	승강 ('24년-'22년)
사회 (S)	정보보호	4.50	2.91	3.12	-1.38
	인권	5.10	5.50	6.43	1.33
	탄소배출	2.68	4.48	4.47	1.79
재무 구조 (G)	근로환경	1.96	5.01	5.7	3.74
	부채과도	2.59	1.72	3.07	0.48
	사회공헌	1.56	2.43	3.35	1.79
	장비 공시	1.67	2.88	3.38	1.71
	관리시스템	1.14	1.48	2.4	1.26
감사	2.43	2.57	4.14	1.71	
윤리경영	3.65	3.60	3.93	0.28	

* 자료: SK Click ESG 플랫폼

[국내 중·중견기업 ESG 평가 빅데이터 분석 (2025.04.09 석간)]

해외 협력업체 공급망 실사 대응 수준



[국내 수출기업의 ESG 규제 대응현황과 정책과제 조사(2024.03.26 석간)]

EU 유니버스 제안의 배경(1) : EU 경쟁력 보고서

드라기 보고서 : EU 경쟁력의 미래

Mario Draghi 전 유럽중앙은행(ECB) 총재 2024년 9월 9일 발표

Part A 유럽의 경쟁력 강화 전략

Part B 주요 섹터별 현황 진단 및 제언



EU의 저성장 및 미국과의 GDP 격차 확대는 노동생산성 저하에 기인하며, 생산성 증가가 미래 성장의 원천임을 강조

- EU의 노동생산성은 1945년 미국의 22% 수준에서 1995년 95%까지 상승하였으나 그 이후 미국보다 더 큰 폭으로 둔화되어 2010년대에는 미국의 80% 수준으로 하락
- 노동 인구 감소와 짧은 근로시간*, 디지털 경쟁력 확보 지연 등이 노동생산성을 저해하는 요인임을 주장
 - * 임금근로자 연평균 근로시간(OECD, '22년) : 한국 1,904 미국 1,822 이탈리아 1,563 영국 1,516 프랑스 1,427 독일 1,295

산업 구조 혁신, 성공적인 탈탄소화 전략, 안보 강화, 대대적인 투자자금 조성 등 유럽의 산업 경쟁력 확보를 위한 정책적 혁신 필요

- EU의 에너지 대외의존도 및 고에너지 비용 해소와 EU 기업의 경쟁력 강화에 방점을 둔 일관성 있는 공동 탈탄소화 계획 수립
- EU가 경제적 경쟁력을 염두에 두고 탈탄소화하는 필요한 목표를 추구할 것을 권고.

EU 옵니버스 제안의 배경(2) : 경쟁력 나침반



Competitiveness Compass EU 집행위원회 2025년 1월 29일

3대 필수 혁신 과제(Transformational Imperatives)	경쟁력 강화를 위한 5대 기반 조치(Horizontal Enablers)
① 기술 혁신 격차 해소 : AI·반도체 산업 육성 및 스타트업 성장 지원 ② 탈탄소화와 경제 성장의 동시 추진 로드맵: Clean Industrial Deal* ③ 공급망 자립 및 경제 안보 강화: 원자재·반도체·에너지 공급망 보호	① 규제 부담 완화 ② 단일시장 경쟁력 강화 ③ 경쟁력 강화를 위한 금융 및 투자 활성화 ④ 노동시장 경쟁력 강화를 위한 역량개발 지원과 일자리 확대 ⑤ 회원국간 정책 조율

Clean Industrial Deal : 탈탄소화를 유럽 산업의 성장 동력으로 전환하기 위한 구체적인 조치. 에너지 비용 절감, 청정 제품에 대한 수요 증가, 청정 전환을 위한 자금 조달 등 계획을 포함

CSDDD 개정안 (1/2)

항목	기존	개정안	비고
사업 관계 종료 의무 삭제	위험 발생 시 최후 수단으로 사업 관계를 종료해야 하는 의무 규정 있음	이를 삭제하고, 신규 계약 체결 회피 또는 특정 활동 중단을 통한 대응을 제안	
기후전환계획 의무 완화 (Transition Plan)	기후 전환 계획에 4가지 항목 포함 기후전환계약 계획 및 이행 요구	전환계획 4가지 항목 삭제되고 목표 달성을 위한 실행계획으로 대체 실행계획을 포함하는 계획 수립하는 것만 요구(계획에는 이행조치가 포함)	CSRD에 의거하여 기후전환계획을 공시하는 기업은 별도 계획 제출 의무로부터 면제받을 예정
금융 및 투자활동	실사 의무 포함 여부를 검토하는 조항	삭제	
회원국 규제 조화	일부 영역에서는 회원국이 더 엄격한 요건 도입 가능	회원국이 위험 평가 및 가치사슬 실사, 그리고 벌금에 대하여 더 엄격한 요건을 도입할 수 없음. EU차원의 조화수준을 높여, 회원국의 자율성을 제한함	독일: 최대 총 매출액의 2%, 3년간 공공조달사업에서 배제 노르웨이: 최대 총 매출액의 10%, 책임이사 징역 2년 이하

CSDDD 개정안(1/2)

항목	기존	개정안	비고
공급망 심층평가 범위 조정	기업이 (i) 회사, 자회사 및 가치사슬 상 모든 협력업체의 운영을 매핑하여 부정적 영향의 심각성과 발생가능성이 높은 영역을 식별하고, (ii) 그 결과를 바탕으로 심층평가(in depth assessment)를 실시	개정안은 (i)은 유지하면서도, (ii) 심층평가는 원칙적으로 회사, 자회사 및 직접 협력업체(direct business partner)에 대해 실시하도록 함	식별(매핑)에서는 간접협력사도 포함. 심층평가에서만 제외됨 예외적으로 간접 협력업체(indirect business partner)의 운영상 부정적 영향에 관한 신뢰할 만한 정보(plausible information)가 확보된 경우 심층평가를 실시해야 함
실사 의무 이행 일정 조정	2027년 7월 26일	1년 유예	기업의 실사 의무 이행을 위한 핵심 가이드라인 발행 및 공개 시점은 2026년 7월 26일로 1년 앞당겨져 제공될 예정
책임 완화	민사책임 기준 규정 인권환경단체 소송 가능 '진 세계 순매출액의 5%'를 상한으로 하는 벌금	삭제. EU 회원국이 개별적으로 민사책임 세도를 설정할 수 있도록 변경 삭제하되, 각국이 금전적 제재의 최고한도를 설정해서는 안된다는 규정 추가	벌금 부과 기준 및 범위는 별도로 마련될 가이드라인을 통해 규정될 예정
모니터링 주기 연장	식별·예방·완화 조치의 효과성을 모니터링하는 주기 연 1회	5년 단위로 연장	다만, 중대한 변화가 발생하거나 기존 조치가 더 이상 식별하거나 효과적이지 않다고 볼 만한 합리적인 근거가 있는 경우, 추가적인 모니터링을 즉시 시행해야 함

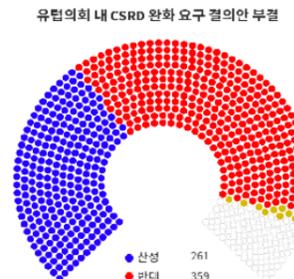
기업 ESG 경영 내재화, 규제와 자율의 조화 = 기업 글로벌 경쟁력 강화로 나아가

ESG (인권, 환경) 관련 법제화는 기업 준법 의무 강화 긍정적 측면... 구체적인 기준 명확치 않으면 기업에 과도한 부담

[ESG 공시 의무화 관련 기업 주요 애로사항]

- ISSB 및 KSSB 기준 모호해 공시 준비 부담... 구체적 기준과 가이드라인 제시되어야
- 한국은 대기업집단 많은 탓에 연결기준 공시 특히 어려움 충분한 준비기간 주어져야
- 소송 등 기업 리스크 완화할 수 있도록 적용 유예기간 충분히 갖고 면책조항 등 마련 필요
- 기후시나리오 분석, 예상 재무영향 분석 등은 대기업에서도 준비 어려워 해외 사례 참고할 시간 달라

[ESG 공시 의무 완화 요구 증대]



'탄소중립' 속도 조절하는 유럽

- 유럽연합(EU)**
2025년 7월 시행 예정이던 강화된 바기카스 규제 기준 '유로 1' 현 수준 유지 검토
- 스웨덴**
2024년 예산안에 기후변화 관련 예산 약 315억 원 삭감. 유류세 감면도 포함
- 영국**
경유·휘발유 신차 판매 금지 시기 2030년→2035년으로 5년 미룰

출처: 아국경제

기업의 지속가능경영을 위한 첫걸음
기업 인권·환경 위험 실사 법제화 국회토론회

토론

기업의 지속가능경영을 위한 인권·환경보
호에 관한 법률안 제정 관련 토론자료

*

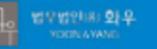
이근우 변호사
대한변호사협회 ESG특위/법무법인 화우

기업의 지속가능경영을 위한 인권·환경보호 에 관한 법률안 제정 관련 토론회자료

법무법인(유한) 화우 이근우 변호사



정태호의원 대표발의안 23년 공급망 실사법안



기업의 지속가능경영을 위한 인권·환경보호에 관한 법률안
(정태호의원 대표발의)

기업의 지속가능경영을 위한
인권·환경보호에 관한 법률안

검 토 보 고

의안
번호 24147

발의연월일 : 2023. 9. 1.
발 의 자 : 정태호·이용민·김홍길
윤미향·홍혜인·이학영
장택영·이소영·이원욱
진선미·홍성국·양기태
홍영표·김우영·김종민
의원(15인)

1. 법 제정의 필요성 검토

제정안은 최근 기업의 사회 기여와 지속가능한 경영을 달성하기 위한 비재무적 성과지표를 도입하고자 하는 국제적 추세에 발맞추어 기업의 인권·환경실사에 대한 사항 등을 규정하려는 것으로서 인권과 환경을 존중하는 기업활동을 지원하고 기업에 의한 인권 또는 환경침해를 예방하여 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하는 기반을 마련하고자 하는 취지를 가지고 있음.

제정안은 총6개의 장과 4개의 절, 44개의 조문, 1개의 부칙으로 구성되어 있으며, 제정안의 체계와 주요내용은 다음과 같음.

공급망 실사 규제는 글로벌로 확산되는 추세

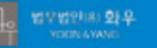


● 전세계적으로 공급망 인권·환경 이슈에 대한 기업의 법적 책임이 보편화 되는 추세



Source: Worldfavor Human Rights Due Diligence Law Guide ; UNGC 기업과 인권 지침서; 화우 Analysis

정태호의원 대표발의안 25년 공급망 실사법안



기업의 지속가능경영을 위한 인권·환경 보호에 관한
법률안
(정태호의원 대표발의)

제안이유

의안
번호 10837

발의연월일 : 2025. 6. 13.
발 의 자 : 정태호·강준현·신영대
이수진·김성환·황명선
이학영·박홍배·손명수
김주영·차규근·용혜인
김태년·권항열 의원
(14인)

최근 국제적으로 환경·사회·지배구조(ESG: Environmental, Social and Governance) 정책을 기업의 전략과 운영에 반영하는 것이 기업의 지속가능성 제고와 장기적 가치 실현을 위하여 중요하다는 인식이 증가하고 있는바, 유엔연합을 비롯한 국제 사회에서는 기업 공급망 인권·환경실사에 대한 의무화 법이 시행되거나 시행을 앞두고 있는 등 기업의 사회 기여와 지속가능성 달성을 위한 비(非)재무적 성과지표인 경영에 도입하려는 국제적 움직임이 대폭 늘어나고 있음.

이러한 국제적 추세에 적극적으로 대응하기 위하여 기업의 인권·환경실사에 대한 사항을 규정함으로써 인권과 환경을 존중하는 기업 활동을 장려·지원하고 기업에 의한 인권과 환경의 침해를 예방하여 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하고 환경보호에 기여할 수 있는 기반을 마련하려는 것임.

대한민국도 인권관련 이슈에 예외는 아님



일시: 2025년 7월 3일(목)
오전 10시 ~ 오후 5시

장소: 국회의원회관 제1소회의실

국가인권위원회
유류브채널 생중계

전체사회
김종철 변호사 (공익법센터 어필)

구분	시간	내용
개회	10:00~10:20	전체사회-김종철 변호사(공익법센터 어필) 축사: 김대연 의원, 국가인권위원회 위원장, 대한변협 협회장
거포연설	10:20~10:50	글로벌 공급망에서 발생하는 강제노동과 이에 대한 효과적인 대책 오보카타 토모야(Obokata Tomoya) UN 현대노예제에 관한 특별보고관
제 1부 <글로벌 공급망에서 발생하는 강제노동의 현황> 사회: 이승원 변호사 (대한변협 국제인권특위)		
제 1부	10:50~12:10	- 발제 1: 중국 위구르의 강제노동 사례 서라 솔헤이만 프로젝트 연구원

제2부 <강제노동 대응을 위한 제외의 수입금지 제도 소개>
사회: 장지수 변호사 (기업인권센터/비즈니스/공익인권센터) 공인

제3부 <강제노동에 대응을 위한 제외의 수입금지 제도 소개>
사회: 안영숙 변호사 (대한변협) 공인

제4부 <강제노동에 대응을 위한 제외의 수입금지 제도 소개>
사회: 안영숙 변호사 (대한변협) 공인

공급망 실사의 요소(독일, 프랑스, 노르웨이, CS3D)



4. 실사방법-일반론	6. 실사 계획(방법)	6. 실사 계획(방법)
<p>제3조 실사 (1) 기업의 인권 및 환경 실사 준수 의무</p> <p>실사는 다음 각호를 포함</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 위험관리체계 구축(제4조 제1항) 2. 기업 내 권한 확장(제4조 제3항) 3. 정기적인 위험분석 실행(제5조) 4. 인권정책 원칙 선언 채택(제6조 제2항) 5. 고유한 사업영역(제6조 제1항, 제3항)과 직접 공급자(제6조 제4항)에 대해 예방조치 규정 6. 시정조치(제7조 제1항 내지 제3항) 7. 고충처리절차 구축(제8조) 8. 간접 공급자에 대한 위험에 관한 실시의무이행(제9조) 9. 기록(제10조 제1항) 및 보고(제10조 제2항) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 위험 범위 2. 위험 규칙적 평가 3. 위험 완화 또는 심각한 침해방지 조치 4. 위험 존재 - 징후의 수집 - 경보장치 5. 이행감사, 효과성 평가체계 <p>이 계획의 목적은 회사의 이해당사자들과 협력하여, 필요한 경우, 자회사 내 또는 영토 내에서 다수당사자들의 반의론 통해 다음을 구성하는 데 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 위험의 규명, 분석 및 계층화를 위한 위험평가 2. 위험평가의 관점에서, 상업적 관계를 체결, 유지 중인 지회사, 하청업체 또는 납품업체의 상황에 관한 정례 평가절차 3. 위험 지감 및 심각한 침해 예방을 위한 맞춤형 행동방안 4. 상기 회사 내 대표노조와 협의하여 위험의 존재 또는 감지와 관련한 특정 수집 및 경보 조치 설치 5. 실행조치에 대한 조사 및 효율성 평가 대책 	<p>OECD 다국적기업 가이드라인에 따른 실사 이행</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 인권정책 2. 생활평가 3. 중지, 예방 및 완화 위한 합리적인 조치 4. 이행 및 결과 추적 5. 의사소통 6. (구제) 배상 <p>영향평가에 따른 비례성 및 정기적 수행</p>

공급망 실사의 요소(독일, 프랑스, 노르웨이, CS3D)



EU CSDDD 6단계 실사 관리체계		
1	실사 체계 내재화 (격년 업데이트)	기업 정책과 Risk관리 시스템 내 실사의무 통합, 실사정책 수립
2	부정적 영향 식별 실사	Mapping 및 우선순위화 인권·환경에 대한 실질적, 잠재적 부정적 영향 확인·심층평가
3	예방 및 최소화	잠재적 부정적 영향 예방/완화 실질적 부정적 영향 제거/최소화 원인분석, 우선도 순으로 개선(실질적 조치 이행 후, 중단조치 가능)
4	고충처리 절차 구축 및 유지	이해관계자들이 고충을 제기할 수 있는 시스템 마련
5	모니터링 (매년 실시)	실사 정책·조치의 유효성 정기평가 (정량적, 정성적 지표)
6	정보 공시	실사 의무이행 보고서를 매년 공개

정태호의원 대표발의안 25년 공급망 실사법안 실사요소



4. "부정적 영향"이란 기업이 인권과 환경에 초래하는 다음 각 목의 부정적인 영향을 말한다.
가. 다음 권리의 침해
1) 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 협약에 따른 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리
2) 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 협약에 따른 국제노동기구 협약에서 보장하는 노동권
나. 「대한민국헌법」 및 법률이 정하는 의무와 별표 3에 따른 국제환경협약이 정하는 의무를 위반하거나 해당 협약에 따라 금지되는 행위를 함으로써 환경에 초래하는 부정적 영향
5. "인권·환경실사"란 기업이 제9조에 따른 이해관계자와 소중·협력하면서 자신 또는 피지배회사 또는 제8조에 따른 공급망 내의 다른 기업의 기업활동과 연관되어 발생하였거나 발생할 수 있는 부정적 영향을 방지·완화하는 과정을 말하고, 이에 다음 각 목의 조치사항이 포함된다.
가. 발생하였거나 발생할 수 있는 부정적 영향의 식별
나. 발생하였거나 발생할 수 있는 부정적 영향에 대한 대책의 수립 및 실행
다. 가목 및 나목의 평가와 환류

정태호의원 대표발의안 25년 공급망 실사법안 실사요소



9. "이해관계자"란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람 또는 단체를 말한다.

- 가. 부정적 영향으로 인하여 자신의 권리 또는 법률상 지위에 영향을 받았거나 받을 가능성이 있는 개인(사명한 자의 유가족을 포함한다), 단체 및 노동조합
- 나. 가목의 사람 또는 단체의 권리를 중요하는 단체

제6조(인권·환경실사 이행체계의 구축 및 운영) ① 기업은 인권·환경실사를 이행하기 위하여 다음 각 호의 인권·환경실사 이행체계를 구축하여 운영하여야 한다.

1. 인권·환경실사 이행계획의 수립
2. 인권·환경실사 이행책임자의 지정
3. 이 법에 따른 인권·환경실사의 실시 계획 및 결과, 부정적 영향에 대한 대책 등에 관한 사항은 심의 및 의결하는 이사회내 위원회(「상법」 제383조의2에 따른 이사회내 위원회를 말한다)의 설치
4. 고충처리절차의 운영

제10조(부정적 영향의 식별) ① 기업은 자신 및 피지배회사의 기업활동 및 공급망에 속한 기업의 기업활동에서 발생하였거나 발생할 수

제11조(부정적 영향에 대한 대책의 수립·실행) ① 기업이 자신 및 피지배회사의 기업활동에서 발생하였거나 발생할 수 있는 부정적 영

제12조(부정적 영향의 제거를 위한 기업활동 및 사업관계의 종료) ① 기업은 제11조제1항에 따른 부정적 영향에 대한 대책의 수립 및 실행

제13조(부정적 영향에 대한 대책의 평가 및 분류) ① 기업은 부정적 영향에 대한 대책의 실효성을 확보하기 위하여 정기적으로 이를 평

제14조(인권·환경실사보고서) ① 기업은 다음 각 호의 내용을 포함한 보고서(이하 "인권·환경실사보고서"라 한다)를 작성하여 공개하여

정태호의원 대표발의안 25년 공급망 실사법안 실사요소



제30조(시정명령) ① 위원회는 기업이 정당한 사유 없이 이 법에 따른 의무를 이행하지 아니하는 경우에는 이해관계자의 신청에 의하여 또는 직권으로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 명할 수 있다.

1. 인권·환경실사의 실시
2. 인권·환경실사보고서의 수정
3. 인권·환경실사보고서의 공개
4. 인권·환경실사에 관한 정보의 공개
5. 피해회복을 위한 조치
6. 그 밖에 부정적 영향을 예방하기 위한 조치

제31조(시정명령 이행상황의 제출요구 등) ① 위원회는 시정명령을 한 기업에 이행상황을 제출할 것을 요구하여야 한다.

② 이해관계자는 해당 기업이 이행기간 내에 시정명령을 이행하지 아니하는 경우 이를 위원회에 신고할 수 있다.

제41조(벌칙) 제30조제1항에 따른 시정명령을 기한까지 이행하지 아니한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

정태호의원 대표발의안 25년 공급망 실사법안 실사요소



제39조(손해배상) ① 기업은 이 법의 규정을 위반하여 타인에게 손해를 입힌 경우에는 그 손해를 배상할 책임이 있다.

② 제1항과 관련하여 기업이 이 법의 규정에 따른 의무 이행의 전부 또는 일부를 제3자에게 수행하게 하는 경우 제3자의 행위를 기업의 행위도 본다.

제8조(경영책임자등의 주의의무) ① 경영책임자등은 인권·환경실사의 실시, 인권·환경실사 결과의 보고 및 공시에 대한 감독책임을 부담한다.

② 기업의 경영책임자등이 고의 또는 중과실로 제1항의 책임을 게을리하여 기업이 타인에 대하여 제39조의 손해배상책임을 지는 경우 그 경영책임자등은 타인에 대하여 기업과 연대하여 그 손해를 배상할 책임이 있다.

제40조(인과관계 등의 추정) ① 제39조의 경우 피해자가 기업 자신 또는 피지배회사 또는 공급망에 속한 기업의 기업활동이 손해와 관련되어 있다는 가능성을 증명한 경우에는 기업이 이 법을 위반하였고 그로 인하여 손해가 발생한 것으로 추정한다.

② 기업이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사실을 입증한 경우에는 제39조에 따른 손해배상책임을 면제한다.

1. 기업이 이 법의 규정을 위반하지 아니하였다는 사실
2. 기업이 이 법의 규정을 위반하였으나 기업이 이 법 규정을 준수하였어도 손해의 발생을 막지 못하였을 것이라는 사실

법안제정시 고려요소 - 글로벌 수준고려 - Omnibus 패키지 예시



항목	기존	Omnibus 패키지 개정안	비고/ 본 입법안
제8조의 실사범위 축소 (부정적영향 심층평가 부담 저감)	<ul style="list-style-type: none"> 기업집단(자사, 자회사)과 협력사의 실질적 잠재적 부정적 영향 식별을 위한 적절한 조치 기업집단과 공급망 부정적 영향 Mapping 가능성과 심각도가 높은 경우 심층평가 수행 	<ul style="list-style-type: none"> 심층평가를 기업집단(자사, 자회사)과 직접 협력사로 제한, 간접 협력사 제외 부정적 영향이 객관적으로 나타난 경우에는 포함 직접 협력사가 간접 협력사에게 '계약상 보증' 요구 유지(행동강령 및 예방조치 계획 준수 등 실사정책 준수 보증, 합리적인 예방조치 계획 준수 약속 등) 	<p>불명확한 간접 협력사에 대한 심층평가 과 유사하게 수정</p> <p>본 입법안의 경우 직접계약자와 간접 계약자간 차이가 없음</p>
제29조의 책임 완화	<ul style="list-style-type: none"> 민사책임 기준 규정 인권환경단체 소송 가능 	<p>삭제. EU 회원국이 개별적으로 민사책임 제도를 설정할 수 있도록 변경</p>	<p>본 입법안의 경우 민사책임, 추정규정을 통한 민사입증책임 완화, 경영진 책임까지 규정하고 있음</p>
제27조의 책임 완화	전 세계 순매출액의 5% 상한 벌금	삭제	<p>벌금 부과 기준 및 범위는 별도 가이드라인을 통해 규정될 예정</p> <p>본 입법안의 경우 시정명령, 시정명령 위반시 형사처벌 규정을 두고 있음</p>
제3조, 제13조 이해관계자 정의와 참여 명확화	기업은 자사와 자회사 및 협력업체 운영과 관련하여 적절한 인권 및 환경실사를 수행을 위해, 이해관계자를 유의미하게 참여시킨	<ul style="list-style-type: none"> 이해관계자 정의 제한 - 실사 의무 기업, 자회사, 협력사, 제품·서비스·운영으로 직접적 영향을 받거나 받을 수 있는 개인과 커뮤니티로 한정(소비자단체, 정부인권기관, NGO 등 제외) 참여 절차 명확화 - 부정적 영향 식별, 평가, 우선순위 설정 정보수집, 예방 및 시정조치 계획수립, 시정조치 채택까지(식재 - 모니터링 지표 개발, 사업 관계 중단/종료 시) 	<p>본 입법안의 경우 '이해관계자' 범위에 권리 또는 법률상 지위에 영향을 받게 되는 개인, 단체 및 노동조합 뿐만 아니라 그 권리를 옹호하는 단체까지 포함시킴</p>

기업 인권 문제

법무법인(유한) 화우
YOON & YANG

2024년 기업과 인권 보고서

상장사 매출기준
기업인권벤치마크("CHRB")에서
이미 평가대상으로 선정한 회사
제외한 12개사 선정[공정위
공시대상기업집단 기준]

"CHRB 핵심 UNGP 지표"에
기반하여 평가

기업의 **지속가능경영보고서의 내용을
확인**하여 "CHRB 핵심 UNGP 지표"가
요구하는 조치나 내용이 제대로 드러났는지를
검토 후, 해당 "CHRB 핵심 UNGP 지표"
기준에 따라 항목별로 점수를 산정

각 분야는 총 3개 12개 분야임

분야별 점수는
A. 거버넌스 및 정책약속 **6점**
B. 인권 존중의 내재화 및 인권 실사 **12점**
C. 구제 및 고충처리절차 **6점**
총 24점 만점



기업의 지속가능경영을 위한 인권·환경보호 에 관한 법률안 제정 관련 토론회자료

법무법인(유한) 화우 이근우 변호사

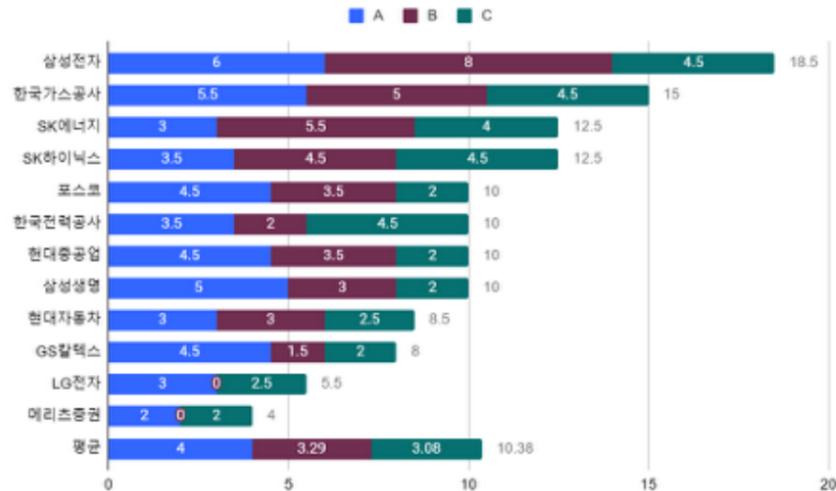
법무법인(유한) 화우
YOON & YANG



기업 인권 문제 - 평가 대상 - 참고, CHRB 24년 보고

법무법인(유한) 화우
YOON & YANG

총점 분석

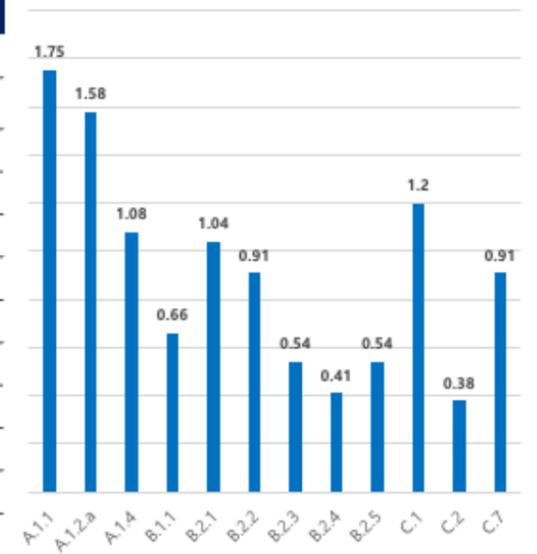


출처: 2024년도 'CHRB 핵심 UNGP 지표' 평가 결과 보고서(2024년4월), (사)윤현아시아 아시아 기업과 인권센터, 11면

기업 인권 문제 - 평가 결과 - 전체 항목 별 점수 분포

법무법인(유한) 화우
YOON & YANG

지표 코드	지표명	평균	평균(%)
A.1.1	인권 존중에 대한 약속	1.75	87.50%
A.1.2a	노동자의 인권 존중에 대한 약속, 직장에서의 기본 원칙과 관리에 관한 ILO 선언	1.58	79.00%
A.1.4	구제 약속	1.08	54.00%
B.1.1	매일매일의 인권 기능에 대한 책임과 자원	0.66	33.00%
B.2.1	인권 위험 및 영향 식별	1.04	52.00%
B.2.2	인권 위험 및 영향 평가	0.91	45.50%
B.2.3	인권 위험 및 영향 평가 통합 및 조치	0.54	27.00%
B.2.4	인권 위험 및 영향에 대응하기 위한 조치의 효과 추적	0.41	20.50%
B.2.5	인권 영향에 대한 소통	0.54	27.00%
C.1	노동자를 위한 고충처리 장치	1.20	60.07%
C.2	외부인 및 지역사회를 위한 고충처리 장치	0.38	19.00%
C.7	부정적 영향의 구제	0.91	45.50%



기업의 지속가능경영을 위한 첫걸음
기업 인권 · 환경 위험 실사 법제화 국회토론회

토 론

인권실사 법제화 필요성 및 전후 과제

*

양보경 주무관

국가인권위원회 사회인권과 기업과인권 담당

인권실사 법제화 필요성 및 전후 과제

* 해당 토론문은 국가인권위원회 공식입장이 아닙니다.

안녕하십니까, 국가인권위원회 사회인권과 양보경입니다. 오늘 이 자리에 초대해 주시고, 토론에 참여할 기회를 주셔서 진심으로 감사드립니다.

1. 들어가기

오늘 논의의 주제인 '기업의 인권 실사 법제화'는 기업의 지속가능경영을 위한 출발점입니다. 이는 인권 보호 체계를 구축하는 데서 시작하며, 그 핵심에는 인권실사(Human Rights Due Diligence)가 자리하고 있습니다.

2011년 UN 기업과 인권 이행원칙(UNGPs)은 기업의 인권 존중 책임을 국제표준으로 확립했습니다. 이후 OECD 다국적기업 가이드라인, EU 기업지속가능성 실사지침(CSDDD) 등 국제 규범은 모두 공급망 전반의 인권·환경 위험을 식별·예방·완화하고, 피해가 발생하면 구제해야 한다는 동일한 원칙을 제시합니다.

국내에 「기업의 지속가능경영을 위한 인권·환경 보호에 관한 법률안」(이하 '인권실사법안')이 발의되어 논의 중이지만, 우리 기업은 이미 글로벌 시장에서 실사를 요구받고 있습니다. 다시 말해, 인권 실사는 이제 "법이 없어도 해야 하는 일"이 되었습니다. 오늘 이 토론을 통해 국내법 제정 전후로 기업과 시민사회, 그리고 정부가 각각 어떤 역할을 수행해야 할지 함께 모색하고자 합니다.

2. 법제화 필요성

현재 전반적인 국내 기업의 인권 실사 수준은 자율적 선언과 제한적 활동에 머물고 있으며, 공급망 전반의 실질적 위험을 식별하고 이를 평가 및 구제하는 절차는 아직 미흡합니다. 특히 중소기업은 자원과 역량 부족으로 실사 체계가 거의 전무한 상황입니다.

반면, 프랑스, 독일, 노르웨이 등 유럽 각국에서는 이미 공급망 인권실사법을 제정해 시행 중이며, 최근 캐나다와 EU는 공시 의무화 및 공급망 실사 강화에 나섰습니다. 이런 상황에서 한국 기업은 △국제 기준 미충족으로 인한 수출 경쟁력 약화 △산업재해 등 인권 침해 반복이라는 위험에 직면해 있습니다.

이는 기업의 자발적 실사만으로는 충분하지 않음을 보여주며, 법적·제도적 뒷받침을 통해서만 기업과 사회 모두가 직면하는 불필요한 리스크를 줄일 수 있음을 시사합니다.

3. 국제 기준과 국내 법안

국제 규범은 이미 기업 인권 실사에 관한 명확한 기준을 제시하고 있습니다. UNGPs는 기업의 인권 존중 책임을, OECD 가이드라인은 위험 기반 실사 원칙을 제시하고 있으며, EU CSDDD는 위반 시 금전 제재까지 수반하는 강행규범을 제시합니다. 이는 글로벌 시장 질서의 새로운 표준이 되었습니다.

EU는 올해 2월 옴니버스 패키지를 통해 지속가능성 규제에 대한 완화 방안을 발표하였습니다. 그러나 이는 인권 실사에 대한 정책 철회가 아니라 기업 경쟁력 제고를 위한 속도 조절로 이해해야 합니다. 큰 흐름 안에서 국제사회는 규제 강도의 조정은 하더라도 실사 규범화 방향성 자체는 유지하고 있습니다.

한국의 「인권실사법안」 역시 이러한 흐름을 반영합니다. 법안은 근로자 500명 이상 또는 매출 2,000억 원 이상 기업을 대상으로, 공급망 전역을 포괄하는 실사 의무와 정기 보고, 피해자 구제 절차를 규정합니다. 또한 이해관계자 참여, 고충 처리 절차 의무화, 시정 명령 불이행 시 형사처벌을 포함하여 실효성을 확보하고 있습니다. 특히 일부 기준은 EU CSDDD보다 더 엄격하여, 한국이 국제 규범 정착 과정에서 선제적 입지를 확보할 수 있다는 점에서 의의가 큼니다.

4. 법제화 전후 과제

아직 법안은 통과되지 않았지만, 기업은 국제 규범에 근거해 실사 체계를 선제적으로 마련해야 합니다. 이는 선택이 아니라 글로벌 시장에서 신뢰를 얻기 위한 조치이자 기회입니다.

기업은 법제화 이전부터 인권 리스크 관리 체계를 구축하고, 공급망 전반의 인권 실사 절차를 시범적으로 운영하는 것이 필요합니다. 또한 이해관계자 의견을 반영한 내부 규정 정비, 피해자 구제 채널의 마련, 정기적인 정보 공개 등을 통해 신뢰를 확보해야 합니다. 법 시행 이후에는 실사 결과를 단순 보고하는 수준을 넘어, 실질적 시정 조치와 재발 방지 대책을 내재화하는 것이 핵심 과제가 됩니다.

법 제정까지 시간이 소요되더라도 시민사회와 노동단체는 국제 규범에 근거하여 기업에 실사의 이행을 요구하고, 인권·환경 침해 사실을 드러내며, 피해자 구제와 재발 방지 대책을 촉구할 수 있습니다. 이러한 요구는 국제사회가 인정한 정당한 권리이므로, NCP 제도, 고충처리절차, 국가인권위원회 진정 등 다양한 제도적 수단을 활용해 공론화하고, 국제 기준에 따라 해결되도록 기업에 강력히 요구해야 합니다. 나아가 법 시행 이후에는 피해자 구제 절차와 이해관계자 참여 메커니즘이 실제로 작동하는지를 점검하고, 미흡한 부분에 대해서는 제도 개선을 촉구하는 지속적인 감시 역할을 수행해야 합니다.

국회와 정부는 법제화 과정에서 국제 규범과의 정합성을 확보하고, 입법 과정에서 기업·시민사회·노동조합의 의견을 균형 있게 반영해야 합니다. 특히 실사 대상에서 제외된 중소기업에 대한 구체적인 지원 방안, 공급망 단계적 적용 방안 검토, 가이드라인 마련 등도 병행되어야 합니다. 법 시행 이후에는 피해자 구제가 실효적으로 작동하도록 보장하는 동시에, 국제사회와의 협력과 정책 조율을 통해 기업의 경쟁력도 뒷받침해야 합니다.

인권실사법안에는 1년의 경과 규정이 포함되어 있으므로 이 기간에 기업들의 인권실사 수용도를 높일 수 있도록 가이드라인 등의 지침을 마련하고, 국제기준과의 정합성에 대해서도 검토할 필요가 있습니다.

또한 인권위 역시 기업과 인권 관련 기능을 수행하고 있는 만큼, 법제화 시 신설될 예정인 인권·환경기업위원회와의 관계 및 협력 방안에 대해서도 충분한 논의가 선행되어야 합니다.

5. 맺음말

인권·환경 피해는 일단 발생하면 회복이 어렵고 사회 전체에 큰 비용을 초래합니다. 산업재해 사례는 사전 예방의 중요성을 단적으로 보여줍니다.

일각에서는 인권실사 법제화가 과도한 규제라는 우려를 제기하지만, 기업의 실사는 글로벌 시장 참여를 위한 최소 조건입니다. 준비가 늦어질수록 더 큰 손실이 발생할 수 있으며, 특히 수출 의존도가 높고 공급망 구조가 복잡한 한국에서는 이러한 리스크가 더욱 클 수밖에 없습니다.

궁극적으로 기업의 인권 실사는 선택이 아닌 필수이며, 이미 국제 기준은 우리 기업들에게 실사 체계를 요구하고 있습니다. 기업은 지금부터 위험을 식별하고, 예방하고, 피해자 구제 절차를 마련해야 하며, 이것이 곧 기업의 인권 존중 책임이자 지속가능한 경쟁력의 핵심입니다.

이 과정에서 인권위는 기업의 부담을 줄이면서도 국제 기준 이행을 확산시키는 촉진자 역할을 수행하고자 합니다. 이를 위해 기업의 실사 이행을 점검하고 제도개선을 권고하며, 시민사회와 기업 간 대화 창구를 마련하겠습니다. 또한 국제 규범 동향을 국내에 빠르게 전파하고, 「인권실사법안」의 경과에 대해서도 지속 모니터링하겠습니다. 아울러 법 제정 이후 인권위가 담당해야 할 역할과 과제에 대해서도 적극적으로 모색하겠습니다. 감사합니다.

기업의 지속가능경영을 위한 첫걸음

기업 인권 · 환경 위험 실사 법제화 국회토론회