

# 다국적기업의 인권경영에 관한 글로벌법제 현안 분석 연구

류성진·김재원



글로벌법제전략 연구 15-20-①

# 다국적기업의 인권경영에 관한 글로벌법제 현안 분석 연구

류성진 · 김재원



# 다국적기업의 인권경영에 관한 글로벌법제 현안 분석 연구

An Analysis of Current Issues Regarding Global  
Legislations about Human Rights Management of  
Multinational Corporations

연구자 :류성진(한국법제연구원 부연구위원)

Yoo, Sung Jin

김재원(성균관대학교 법학전문대학원 교수)

Kim, Jae Won

2015. 9. 30.

# 요약문

## I. 배경 및 목적

### □ 연구의 배경

- 기업은 국가의 경제성장을 주도하며 사회의 존속과 발전에 중요한 영향력을 미치고 있지만, 과도한 이윤추구로 노동권을 비롯한 인권침해의 위험도 가지고 있기 때문에 국가와 사회는 기업에게 사회적 책임을 그동안 요구해 왔었고, 오늘날에는 여기에 더해서 기업의 인권경영전반에 대해 논의되고 있음
- 다국적기업의 인권경영과 관련된 국제기준도 존재하는데, 국제사회(UN, OECD, ILO, 국제표준화기구(ISO) 및 국제 NGO 등)에서는 기업의 인권존중 책임에 대한 국제기준이나 표준을 제시하고 기업들이 준수하도록 요구하고 있음
- 한편, 자발성에만 기대고 있는 이행방안에 대해 이러한 지침들을 국제인권법(규약, 조약, 협약 등) 수준으로 격상시켜서 글로벌 기업의 인권경영에 대한 국제적 규제메커니즘(법과 기구)을 마련하자는 움직임도 있음
- 따라서 우리나라 기업의 해외진출과 경영과정에서 발생하는 인권침해의 예방과 해외 다국적기업의 국내진출과정 및 사업활동에서의 인권침해에 대한 문제를 점검해야 할 필요가 있음

## □ 연구의 목적

- 이러한 글로벌 규범체계의 변화와 궤를 같이 하여, 기업활동의 촉진과 해외진출 활성화를 지원하기 위해 기업의 인권존중의무를 제대로 이행할 수 있도록 법, 제도, 정책, 관행 및 의식 등을 정비해야 함
- 구체적으로 다국적기업의 인권존중의무와 인권경영 구현을 위해 여러 국제기준에 부합하도록 노동관계법과 기업지배구조 관련법 등의 정비에 관한 사항과 국제기준들의 효율적인 국내적용에 관한 정책적 개선방안을 제시함

## II. 주요 내용

### □ 기업과 인권에 대한 이해 및 다국적기업의 역할과 의무

- 기업과 인권에 대한 이해
  - 기업의 정의와 법인격에 대해서 검토함, 다국적기업의 영향력이 커진 만큼 역할과 의무도 엄격해졌고, 사회적 책임과 인권경영을 비롯한 다양한 의무가 제시되고 있는데, 관련 유사개념들에 대해서 비교·검토함
- 다국적기업의 인권경영
  - 다국적기업의 인권존중의무와 국가의 인권보호의무와의 관계 등을 살펴보고, 다국적기업의 인권침해 범위와 양상 및 규제방향에 대해서 검토함

○ 다국적기업의 인권침해

- 해외에 진출한 우리나라 다국적기업의 인권침해 원인은 현지의 법률 및 국제기준에 대한 인식부족, 현지 주민들과의 협조회피, 의사소통의 부재, 차별적 태도 등을 들 수 있으며, 대표적으로 포스코-인디아 사례가 있음

□ 다국적기업과 인권경영에 대한 국제사회의 동향

○ UN 기업과 인권 이행원칙

- UN 기업과 인권 이행원칙은 보호, 존중, 구제의 프레임워크 하에서 국가의 보호의무, 기업의 인권준중의무, 구제에 대한 접근에 관한 지침을 제시하고 있음, 특히 기업의 인권준중의무와 관련해서 실사의 절차를 규정하고, 국가의 인권보호의무 이행을 위해 국가인권행동계획(NAP)을 수립하도록 요청하고 있음

○ OECD 다국적기업 가이드라인

- 2011년 개정에서 인권과 관련하여 독립된 장을 구성하고, 기업의 공급망 관리 및 고용과 산업관계에 대한 새로운 이해가 필요함을 역설하고 있음, UNGP를 비롯한 다른 기준과의 연동을 통한 다국적기업의 인권경영을 수행하도록 하고 있으며, 인권침해 발생 시의 해결방안으로 국내연락사무소(NCP)의 활용을 권고하고 있음

○ 유엔 글로벌 콤팩트

- 다국적기업의 인권경영과 관련하여 인권, 노동, 환경, 반부패의 카테고리 아래 10대원칙을 제시하고 있음

○ ISO의 사회책임에 대한 지침

- ISO26000은 사회적 책임을 중심으로 기업과 국가의 의무에 관한 표준안을 제시하고 있는데, UNGC, ILO 등과의 양해각서체결을 통해 인권이슈에 대한 공동대응을 하고 있음

○ 글로벌 리포팅 이니셔티브

- GRI는 포괄적인 지속가능성 보고의 틀을 제공하는 네트워크로서 기업의 지배구조 및 비재무적 성과에 관한 내용을 공개·보고하도록 기업에 의무지우고 있으며, 최근 G4 지침을 통해 인권경영에 관한 기업의 의무사항을 제시하고 있음

□ 다국적기업의 인권경영관련 주요 외국의 정책방향 및 사례

○ 미국의 다국적기업 인권경영

- 다국적기업의 인권경영과 관련하여 미국은 정부의 직접적인 관여 보다는 NGO와 같은 비정부기구, 민간 SRI펀드, 대형 금융기관 등을 중심으로 주로 민간 주도의 기업 인권준중의무 준수를 추진함
- 외국인 불법행위법(The Alien Tort Statute), 도드-프랭크 월스트리트개혁소비자보호법(Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act), 캘리포니아 공급망 투명성법(The California Transparency in Supply Chains Act of 2010), 기업 자체적 행위규범(Code of conduct)을 통해서 다국적기업의 인권경영을 담보하고 있음

○ 일본에서의 다국적기업 인권경영 논의

- 일본에서 다국적기업에 의한 인권침해에 관해서는 CSR을 중심으로 기업의 사회적 책임과 의무에 대해서 논의되고 있고,

GRI나 UNGP의 국제기준 적용의 문제와 관련하여 여러 사례가 있음

○ 유럽연합(EU)에서의 다국적기업 인권경영에 관한 논의

- EU에서 기업의 인권경영을 위한 정책은 기업경영에서 반드시 필요한 사항으로 고려되며, 사용자와 피고용자 모두에게 이익이 된다고 인식하고 있음
- 재무, 비재무정보의 공개에 관한 입법을 통해서 기업의 인권경영을 유도하는 경향을 보이고 있고, 특히 영국 등에서는 NAP를 수립하여 기업의 인권준중의무와 국가의 인권보호의무를 명확히 하고 있으며, EU 내에서는 NCP를 통한 침해구제시스템이 비교적 활발히 운영되고 있음

□ 다국적기업의 인권경영을 위한 법제개선방안

○ 다국적기업 인권경영 관련 국내법제현황

- 인권경영과 직접적으로 관련된 법률은 없으나, 회사법, 상법, 노동법을 비롯한 많은 법률들이 다국적기업의 인권경영 및 이에 관한 국제기준에 부합하지 않는 부분이 있음

○ NAP를 통한 다국적기업의 인권경영 개선

- 국가의 인권보호의무의 이행이라는 측면에서 정부 주도아래 기업과 인권문제를 다룰 수 있는 거시적인 계획의 일환으로 UNGP에서 권고하고 있는 NAP수립과 추진을 모색할 필요가 있음

○ NCP 운영의 개선을 통한 다국적기업의 인권경영 촉진



- 다국적기업의 인권침해에 대한 구제와 관련하여 OECD 가이드라인이 제시하고 있는 NCP의 적극적 운영을 고려해야 하는데, 현재 이의제기와 개별사안 해결절차에 대한 국내적 개선에 관한 논의가 필요함
- 다국적기업의 인권경영에 대한 정책제언 및 법제개선방안
  - 정부의 적극적 자세와 일관성 있는 정책실행, 기업경영의 투명성과 인권존중에 대한 인식제고를 위한 정책적 지원이 필요하며, 국제기준의 이행을 위한 국내법제의 개선이 노동관계법, 기업구조관련법, 소비자보호법 등에서 필요하다고 생각함

### Ⅲ. 기대효과

- 기업과 인권이슈의 국제규범화에 기여하며, 우리나라의 기업환경을 국제수준으로 견인할 수 있는 분석자료가 될 것임
- 기업의 인권존중의무 이행을 통한 사회통합과 경제활성화에 기여할 것임
- 인권경영을 지원하는 법제 개선을 통해 우리나라 글로벌기업의 세계경쟁력 강화와 해외진출 및 투자유치 활성화에 기여할 것으로 예상됨

▶ 주제어 : 다국적기업, 기업의 사회적 책임, 인권경영, NCP, NAP

---

---

# Abstract

---

---

## I. Background and Purpose

- Background of this study
  - Corporations have a strong influence on society because they lead economic growth, but they may pose risks to human rights such as labor rights because of excessive pursuit of profits. Therefore, society and governments must hold corporations socially responsibility and ensure that corporations are held to human rights standards.
  - The international community, including the UN, OECD, ILO, ISO, and international NGOs, has suggested several standards or guidelines about multinational corporations' duties to respect human rights.
  - Also, there are arguments that these standards and guidelines should be included in international human rights law in order to create an international regulatory mechanism because the standards and guidelines currently depend on the whims of corporations and are not legally binding.
  - Thus, it is necessary to check for possible human rights violations committed by multinational corporations and try to find ways to prevent such violations.

Purpose of this study

- With the changing global legal system, it is necessary to modify domestic law, national systems, governmental policies, people's awareness, and corporations' practices to ensure that corporations are held accountable to respect human rights while supporting the promotion of business activity and overseas expansion.
- This study will suggest a political improvement plan for implementing international standards on the domestic level, as well as a plan for revising the labor relation acts, corporate governance structure acts, and capital market relation acts to be in accordance with international standards.

## **II. Main Contents**

- Understanding corporations and human rights, and the roles and duties of multinational corporations
  - Understanding corporations and human rights
    - Review the definition of corporation and the legal role of corporations, and compare similar concepts, such as CSR, business ethics and human rights management.
  - Human rights management of multinational corporations

- Review the idea that multinational corporations have a duty to respect human rights and to protect the human rights of each nation; then analyze possible human rights violations by multinational corporations and their regulations.
- Human rights violations by multinational corporations
  - Human rights violations occurred due to lack of understanding about the local rules and international standards, absence of communication with native people, and discriminatory attitudes.
- Human rights trends relating to multinational corporations and the international community
  - UNGP
    - Under of its mission to “protect, respect, remedy,” UNGP suggests guiding principles about corporations’ duty to respect and protect human rights in each nation, and asks for due diligence and a national action plan (NAP) for human rights protection.
  - OECD Multinational corporation guidelines
    - In 2011, the guidelines added an independent chapter for human rights, which suggests connected work with other international standards such as UNGP for the human rights management of multinational corporations. It also recommends operating with a national contact point (NCP) for remedying human rights violations.
  - UNGC
    - It provides 10 principles relating to human rights and multinational

corporations under the categories of labor, the environment, and fighting corruption.

- ISO26000

- It suggests a standard relating to the duties of corporations and nations, includes an explanation of CSR, and asks for joint confrontation on human rights issues with UNGC and ILO.

- GRI

- GRI is a network for providing a framework for reporting comprehensive sustainability, and it asks multinational corporations to be open and report about their corporate governance structure and non-financial achievements. It also currently affirms corporations' duty to protect human rights in its G4 initiative.

- Human rights management of multinational corporations in foreign countries

- Human rights management of multinational corporations in the U.S.

- Human rights management is often privately led in the U.S., such as by NGOs, private SRI funds, and large financial institutions, rather than enforced by the government.
- Review the Alien Tort Statute, Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act, California Transparency in Supply Chains Act of 2010, and Code of Conduct.

- Human rights management of multinational corporation in Japan

- There are a few cases relating to GRI and UNGP, and human rights management has been discussed as CSR
- Human rights management of multinational corporations in the EU
  - In the EU, human rights management is essentially considered part of company management because it affects the interests of all: employers and employees.
  - It shows a tendency for corporations to be open and to report their financial and non-financial information under the law. In particular, England clarified multinational corporations' duty to respect human rights in the NAP; and the NCP is operating comparatively to remedy human rights violations.
- Improvement plans for the legal system to ensure human rights management of multinational corporations
  - The current status of domestic legislations relevant to the human rights management of multinational corporations
    - Although there are no laws directly relating to human rights management in Korea, there are several parts of Korea's labor law, corporation law, and commercial law that relate to international standards.
  - Using a NAP to improve human rights management of multinational corporations
    - It is necessary to establish and push for a NAP, which was recommended by the UNGP, as a macroscopic plan to deal with

human rights issues and corporations. This would be led by the government for the fulfillment of our national duty to protect human rights.

- Promoting the human rights management of multinational corporations through the NCP
  - It is necessary to improve the objection process of the NCP recommended by the OECD guidelines to remedy human rights violations by multinational corporations
- Policy proposal and improvement plans for the legal system to ensure human rights management of multinational corporations
  - It is necessary for the government to have a positive attitude and consistent policy regarding the human rights management of multinational corporations. The government should provide political support for the transparency of corporations, and it is necessary to modify domestic laws relating to human rights management according to international standards.

### **III. Expected Effect**

- This study will be analyzed in an effort to improve the human rights environment of Korea's corporations.
- This study will contribute to social unification and economic activation by promoting the implementation of human rights management.

This study could be referenced in any amendments to domestic laws relevant to human rights management, and it may also allow Korean global corporations to become more competitive in their overseas expansion and to attract more investors worldwide.

➤ **Key Words** : **Multinational Corporation, Corporate Social Responsibility, Human Right Management, National Contact Point, National Action Plan**



# 목 차

요 약 문 .....	3
Abstract .....	9
표 목 차 .....	21
약 어 표 .....	22
제 1 장 서 론 .....	23
제 1 절 연구의 목적 및 필요성 .....	23
제 2 절 연구의 범위 및 방법 .....	25
제 2 장 다국적기업의 인권경영과 인권침해 .....	29
제 1 절 기업과 인권 .....	29
1. 기업에 대한 이해 .....	29
2. 기업의 역할과 의무 .....	34
제 2 절 다국적기업의 인권경영 .....	40
1. 다국적기업의 인권준중의무 .....	40
2. 다국적기업 인권경영의 이해 .....	42
제 3 절 다국적기업의 인권침해 유형과 규제방향 .....	46
1. 다국적기업에 의한 인권침해 유형 .....	46
2. 다국적기업의 인권침해 사례 .....	49
3. 해외 우리나라 기업의 인권침해 유형과 사례 .....	53
4. 다국적기업의 인권침해에 대한 국제규범화시도 .....	59

제 3 장 다국적기업의 인권경영에 대한 국제적 동향 .....	63
제 1 절 UN 기업과 인권 이행원칙 .....	64
1. 보호, 존중, 구제 프레임워크 .....	64
2. UNGP의 주요 내용 .....	68
3. UNGP의 평가 및 이후 조치 .....	70
제 2 절 OECD 다국적기업 가이드라인 .....	71
1. OECD 다국적기업 가이드라인 개관 .....	71
2. 2011년 개정의 주요 내용 .....	73
3. OECD 가이드라인의 특징 .....	76
제 3 절 유엔 글로벌 콤팩트 .....	80
1. 제정배경 및 개요 .....	80
2. 주요 내용 및 특징 .....	83
제 4 절 ISO의 사회책임에 대한 지침 및 글로벌 리포팅 이니셔티브 .....	87
1. ISO 26000의 제정경과 및 개요 .....	87
2. ISO 26000의 주요내용 및 특징 .....	88
3. 글로벌 리포팅 이니셔티브 .....	90
제 4 장 다국적기업의 인권경영관련 주요 외국의 정책방향 및 사례 .....	97
제 1 절 미국의 다국적기업과 인권경영 .....	97
1. 미국의 정책 방향 .....	97
2. 외국인 불법행위법의 적용 .....	98
3. 도드-프랭크 월스트리트개혁 소비자보호법 .....	100

4. 공급망의 투명성에 관한 캘리포니아 주법 및 기업 자체적 행위규범 .....	103
5. 미국의 경험과 시사점 .....	105
제 2 절 일본에서의 다국적기업 인권경영 논의 .....	106
1. 일본의 정책 현황 .....	106
2. 기업의 인권보장의무에 관한 논의 일반 .....	108
3. 일본에서 다국적기업에 관한 국제적 기준의 적용 .....	110
4. GRI 관련 사례 .....	115
5. 일본에서 UNGP와 시민사회의 역할 .....	118
제 3 절 유럽연합에서의 다국적기업 인권경영에 관한 논의 ...	120
1. 유럽연합에서의 논의 현황 .....	120
2. EU 주요 국가와 다국적기업의 인권경영 .....	127
제 5 장 다국적기업의 인권경영을 위한 법제개선방안 .....	141
제 1 절 다국적기업 인권경영 관련 국내법제현황 .....	141
1. 인권경영관련 국내 규범 .....	141
2. 다국적기업의 인권침해와 국내법제의 문제점 .....	145
제 2 절 NAP를 통한 다국적기업의 인권경영 개선 .....	146
1. 우리나라에서 UNGP 적용 .....	146
2. NAP 수립과 다국적기업 인권경영 촉진 .....	148
제 3 절 NCP 운영의 개선을 통한 다국적기업의 인권경영 촉진 .....	154
1. NCP의 이의제기 절차 .....	154
2. 우리나라의 다국적기업 인권경영과 NCP .....	160

제 4 절 다국적기업의 인권경영을 위한 국내 법제개선방안	162
1. 국제기준의 이행과 국내법제 개선	162
2. 노동관계법 분야	163
3. 기업구조 관련 분야	167
참 고 문 헌	171

## 표목차

<표-1 기업이 존중해야 할 인권목록> .....	39
<표-2 UN 기업과 인권 이행원칙의 구조> .....	68
<표-3 OECD 다국적기업 가이드라인의 체계변화> .....	72
<표-4 OECD 가이드라인의 변화> .....	78
<표-5 UNGC의 10대 원칙> .....	82
<표-6 G3 인권성과지표와 내용> .....	93
<표-7 G4지침의 범주와 측면> .....	94
<표-8 참조가 많은 프레임워크(2012)> .....	111
<표-9 EU의 기업 인권경영 관련 정책추진 시스템> .....	121
<표-10 EU의 CSR관련 보고서 등> .....	122
<표-11 EU의 비재무정보 공개 입법화 현황> .....	126
<표-12 독일 NCP 분쟁사례> .....	134
<표-13 기업의 인권경영 관련 국내 주요 법률> .....	144
<표-14 NAP의 이행기관 및 성과지표> .....	150
<표-15 주요국의 NCP운영현황> .....	158

## 약어표

- ATCA(외국인 불법 행위 청구법 Alien Tort Claims Act)  
CSR(기업의 사회적 책임 Corporate Social Responsibility)  
Dodd-Frank(도드-프랭크 월스트리트개혁소비자보호법 Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act)  
EU(유럽연합 European Union )  
GRI(글로벌 리포팅 이니셔티브 Global Reporting Initiative)  
ODA(정부 개발 원조 Official Development Assistance)  
OECD(경제협력개발기구 Organization for Economic Cooperation and Development)  
ILO(국제노동기구 International Labor Organization)  
ISO(국제표준화기구 International Organization for Standardization)  
NAP(국가행동계획 National Action Plan)  
NCP(국가연락사무소 National Contact Point)  
NGO(비정부기구 Non-Governmental Organization)  
SCA(공급망의 투명성에 관한 캘리포니아 주법 The California Transparency in Supply Chains Act)  
TUAC(OECD 노동조합자문위원회 OECD Trade Union Advisory Committee)  
UN(국제연합 United Nations)  
UNGC(UN 글로벌 콤팩트 United Nations Global Compact)  
UNGP(UN 기업과 인권에 대한 이행원칙 UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations ‘Protect, Respect and Remedy’ Framework)  
UPR(인권상황에 대한 정기검토 Universal Periodic Review)  
WTO(세계 무역 기구 World Trade Organization)

# 제 1 장 서 론

## 제 1 절 연구의 목적 및 필요성

기업은 국가의 경제성장을 주도하고 고용을 창출하며 사회의 존속과 발전에 중요한 영향력을 미치고 있지만, 과도한 이윤추구로 인해 노동권을 비롯한 기본적 인권을 침해하는 경우가 발생하기도 하고 이러한 경우, 기업의 활동이 오히려 사회의 통합과 지속발전가능성을 위협하게 될 수도 있다. 따라서 국가와 사회는 기업에게 이윤추구라는 본래의 목적 외에 일정한 사회적 책임을 다하도록 요구해 왔고,<sup>1)</sup> 오늘날에는 여기에 더해서 기업 경영전반에서 인권침해 발생의 문제를 논의하기 시작했다. 게다가 가속화하는 세계화와 무한경쟁이라는 글로벌 경제상황 속에서 기업의 활동영역은 이제 국가경계를 넘어 확장되어 있고 기업의 인권경영문제는 더 이상 국내기업에 한정되지도 않게 되었다. 따라서 우리나라 기업의 해외진출과 경영과정에서 뿐만 아니라 다국적기업이 국내진입과정에서 발생시킬 수 있는 인권침해의 예방과 점검은 필수적인 사항이 되었다고 볼 수 있다.<sup>2)</sup> 다시 말해서

- 
- 1) 기존의 많은 연구들이 기업의 인권존중의무를 사회적 책임의 한 부분으로 설명하고 있으나 생각건대, 인권에 대한 진지한 접근이 없는 기업의 사회적 책임은 ‘자선과 홍보’, ‘합리화와 정당화’에 지나지 않는다. 따라서 기업의 인권존중의무는 사회적 책임이나 공유가치창출의 한 부분이라기보다는 거꾸로 출발점이며 지향점이라고 보야 하는 것이 아닌가 생각한다. 또한 기업의 인권존중의무가 국가가 아닌 사인에게 부과된 국제법상의 법적 의무(책임)인지, 단순한 도덕적인 의무(책임)에 불과한 것인지, 아니면 진화과정 중에 있는 의무(책임)인지 등에 대해서 아직 불명확한 상황에서 본 연구는 기업의 사회적 ‘책임’과 기업의 인권존중 ‘의무’를 구별하고 기업의 인권존중 ‘의무’의 중요성을 강조하며 (비록 국제법적으로 성안되지는 못했지만) 법적인 의무라는 뉘앙스를 표현하기 위해 의도적으로 ‘책임’ 보다 ‘의무’라는 용어를 쓰도록 한다.
  - 2) 일례로 2012년 노동자 인권보호 활동을 지원하는 호주의 노예 해방 인권단체 워크프리(Walk Free)재단은 우리나라 기업이 취급하고 있던 면화가 우즈베키스탄 지방정부 하에서 강제노동, 아동노동으로 재배되고 있다는 이유로 호주 내에서의 사업중단을 요구하면서 면화를 조달받고 있던 H&M, 마이클코어스 등 다국적 의류업

다국적기업들이 국내 협력사들에 대해 당사의 윤리나 인권기준을 요구하는 사례도 빈번하며, 기업의 인권준중의무의 인정과 이행은 글로벌 공급망에 진출하려는 우리 기업들에게 이제 선택 사항이 아닌 필수요소가 되었다는 것이다.

다국적기업의 인권경영과 관련하여 여러 국제기준도 존재하는데, 국제연합(이하 UN), 경제협력개발기구(이하 OECD), 국제노동기구(이하 ILO) 등과 국제표준화기구(이하 ISO) 및 국제 NGO 등에서는 기업의 인권준중 의무에 대한 국제기준이나 표준을 제시하고 다국적기업들이 이를 준수하도록 요구하고 있다. 예컨대, UN 글로벌 콤팩트(2000), 기업인권에 관한 보호, 존중, 구제 프레임워크(2008)와 이행원칙(2011), OECD 다국적기업 가이드라인(2011),<sup>3)</sup> ILO 다국적기업 선언(1977), ISO 26000(2010), 글로벌리포팅 이니셔티브(GRI)의 지속가능성보고 가이드라인(G4. 2013) 등이 그것이다. 이러한 국제기준의 대부분은 기업들이 기업활동 중에 존중해야 할 인권목록과 자발적인 이행방안 등을 제시하고 있으며, 실제이행상황에 대한 모니터링은 NGO의 감시 또는 인증절차를 통해 이루어지고 있다. 한편, 이러한 국제기준이나 지침들의 준수와 이행이 대체로 자발성에만 기대고 있음으로 해서 그 실효성에 대한 논란의 여지는 있어 왔고, 다행스럽게 최근에는 이러한 지침들을 국제인권법 -규약, 조약, 협약 등 형태와 관계없이- 수준으로 격상시켜서 다국적기업의 인권경영에 대한 국제적 규제메커니즘을 마련하자는 움직임이 있다. 유엔은 2008년에 기업과 인권에 관한 프레임워크를 확립하였고, 2011년에는 기업은 인권준중 의무를 가지고 있음을 확인한 UN 기업과 인권 이행원칙을 채택했으며, 2014년 6월에 개최된 제26차 유엔인권이사회는 기업의 인권준중의무에 대한 법적

---

체들에게 우리나라 기업과의 계약 파기를 권고한 사례가 있었다.

3) OECD의 가이드라인은 1976년에 만들어졌지만 이후 몇 차례 개정이 있었고, 가장 최근인 2011년 유엔의 기업과 인권 이행원칙이 채택되면서 그에 맞춰 대폭 수정되었다. 자세한 것은 관련 장에서 다루도록 한다.



구속력을 가지는 규범을 만들자는 결의안을 채택하면서 이에 따라 2015년 실무작업반(working group) 회의가 공식적으로 열릴 예정이다. 물론 기업의 인권존중의무와 준수에 대한 국제사회에서의 논의와 작업들이 국제인권법 형태의 규범으로 만들어지기까지는 시간이 소요되겠지만 머지않아 구체화될 것임은 확실하며 우리나라도 가입, 비준함으로써 국내이행과 관련, 국내법규의 정비나 이행법안 마련 등의 준수의무를 다해야 할지도 모른다. 따라서 국제사회의 이러한 논의과정에 우리나라도 적극적으로 참여함으로써 중요한 글로벌 이슈 중의 하나인 기업과 인권문제에 대한 선제적 대응과 선도적 법제전략을 마련할 필요가 있는 것이고, 여기에 기초전략연구로서 본 연구의 의의가 있는 것이다.

더불어 국제사회의 다국적기업과 인권에 대한 글로벌적 규범체계의 확립과 발전방향에 궤를 같이 하여, 우리나라는 기업활동의 증진과 해외진출 활성화 지원, 그리고 해외 다국적기업이 국내진출 시 인권침해방지와 인권존중의무를 제대로 이행할 수 있도록 국내 법, 제도, 정책, 관행 및 의식 등을 정비할 필요도 있다. 다시 말해서 우리의 경우에도 기업의 인권존중의무의 이행과 인권경영의 구현을 위해 기존에 제시되고 있는 관련 국제기준에 부합하도록 노동관계법, 기업지배구조 관련법 등의 정비가 필요하고, 해외 다국적기업의 국내진출과정 및 사업활동에서 인권침해소지가 있는 부분을 사전적으로 제거하거나 사후적으로 구제할 수 있는 법제시스템을 마련할 필요가 있다는 것이다.

## 제 2 절 연구의 범위 및 방법

본 연구는 기업의 인권존중의무의 확인과 인권경영에 대한 용어정의와 함께 다국적기업과 인권경영에 관한 글로벌 동향 분석으로 시작

한다. 오늘날 기업은 한 국가영역에 한정되어 활동하는 것이 아니라 글로벌시장의 공급망에 결합되어 있음은 주지의 사실이고 국내기업의 해외투자나 진출 및 외국기업의 국내투자에서 기업의 사회적 책임과 인권경영에 대한 점검이 중요한 결정요소가 되어가고 있다. 인권은 이제 기업의 국제경쟁력에서 핵심적인 요소이며 기업의 경쟁력의 한 부분으로서 인권을 고려해야 한다는 인식의 전환이 요구되는 상황에서 이에 관한 글로벌 동향에 대한 분석이 선행되어야 한다고 본다.

다음으로 다국적기업의 인권준중의무에 대한 국제기준 및 국내 법제현황에 대해서 살펴본다. 먼저 다국적기업의 인권준중의무에 대한 국제기준과 지침의 내용과 변천과정에 대해 분석하고 그러한 기준과 지침들의 국제규범화를 위한 최근의 논의과정에 대해서 검토한다. 다국적기업의 인권준중의무와 관련된 국내의 법률은 첫째 기업의 인권침해행위를 직접 규제하는 형태가 있고,<sup>4)</sup> 둘째 기업의 인권침해행위를 예방하기 위한 조직과 업무절차를 갖추도록 요구하는 경우로 나누어 볼 수 있다.<sup>5)</sup> 본 연구에서 논의할 다국적기업의 인권준중의무는 인권침해가 발생하기 전에 예방할 수 있는 법제시스템을 구축한다는 데 초점이 맞춰져 있지만, 양자 모두 중요한 문제임에는 분명하다.

다음으로 국제사회 및 국내의 관련 법제현황을 살펴 본 뒤에 다국적기업의 인권경영과 관련된 외국의 사례를 검토하고 시사점을 도출하고자 한다. 예를 들어 미국과 일본 등의 인권경영관련 정책방향과 제도를 검토하고 그 시사점을 도출하는 한편, EU에 속한 여러 국가에

---

4) 노동인권과 관련된 것으로 노동관계법, 소비자 권리에 관한 소비자보호법 등을 들 수 있으며, 근로기준법에서 아동노동을 금지하는 것과 같이 특정 인권침해행위를 금지하는 형태를 보인다.

5) 기업의 지배구조와 인권경영과 관련된 것으로 상법이나 자본시장 관련법 등에서 다루어질 수 있다. 예컨대, 회사경영진이 경영과 관련된 자유향의 행사임을 주장하며 인권침해적인 결정을 내려서는 안 될 것이므로 회사법 등의 감사 역할을 강화하거나 이후 결과에 대해 경영진의 법적책임을 엄격히 물을 수 있도록 하는 등의 형태로 나타난다.

서 이행하고 있는 기업경영에서의 인권보호를 위한 법제의 발전 현황에 대해서도 검토한다. 끝으로 다국적기업의 인권경영을 유도하고 의무 지우기 위한 법제 개선 방안에 대해서 고민한다. 즉 우리나라 기업의 해외진출 시 가이드라인이 되는 국제기준과 지침에 부합하도록 관련법제의 개선방향을 제시하고 다국적기업의 인권침해에 대한 제재와 피해구제 및 예방적, 구조적 측면에서의 접근을 시도한다. 예컨대, 국내법제 중 근로기준법상 취업규칙 불이익변경시 동의의 주체, 도급 근로자 임금보장, 연장·야간 및 휴일 근로, 연장 근로의 제한, 근로시간 및 휴게시간의 특례, 야간근로 및 휴일근로의 제한, 시간외근로 등의 규정은 개선의 필요성이 있어 보인다. 또한 기업활동으로 인한 인권침해를 미리 예방할 수 있는 조직구조를 유지할 수 있게 규제하는 회사법규정, 예컨대 주주총회소집청구권, 주주제안권, 감사제도, 기업의 사회적 책임, 경영원칙도입, 준법지원인제도 등의 규정에서도 개선이 필요하다고 생각된다. 소비자보호와 관련해서도 다국적기업의 인권경영은 소비자의 권리보호를 위해 보다 구체적인 의무를 기업이 부담함으로써 소비자보호의 실익을 담보하는 방향으로 검토할 필요가 있다. 다시 말해서 소비자기본법 상 사업자 책임과 윤리를 강조하는 내용을 규정함으로써 소비자복지향상에 기여할 수 있다는 것이다. 더불어 인권경영 시스템 구축과 실행 정도(인권경영의 원칙 및 국제노동기준 준수여부)확인, 차별 금지, 노동 환경(아동노동, 강제노동 금지)보장, 미래세대보호, 소비자 권리(소비자 인권보호, 품질관리 시스템)보호, 현지주민의 권리(선주민과의 대화 및 동의확보, 현지인 고용) 보호 등을 위한 법제도적 개선방안 및 체크리스트를 제시하면서, 더불어 다국적기업의 실질적인 인권경영을 감시하고 촉구하며 인권침해 상황을 구제하기 위해서 국제기준 등의 국내적용 내지 활용할 수 있는 방안으로써 국내연락사무소(NCP), 국가인권행동계획(NAP) 등의 활성화 및 효용성 제고를 검토하고자 한다.

## 제1장 서론

참고로 이 보고서는 공동으로 작성되었으며, 연구책임자로서 류성진 박사와 공동연구자로서 김재원 교수는 전반적인 구성과 내용에 대한 검토도 함께 하였음을 밝힌다. (구체적으로 김재원 교수는 제3장 다국적기업의 인권경영에 대한 국제적 동향 중 제1절 UN 기업과 인권 이행원칙, 제4장 다국적기업의 인권경영관련 주요 외국의 정책방향 및 사례 중 제3절 유럽연합(EU)에서의 다국적기업 인권경영에 관한 논의와 제5장 다국적기업의 인권경영을 위한 법제개선방안 중 제3절 NCP 운영의 개선을 통한 다국적기업의 인권경영 촉진 부분을 집필하였다.)

## 제2장 다국적기업의 인권경영과 인권침해

### 제1절 기업과 인권

#### 1. 기업에 대한 이해

##### (1) 기업의 정의

일반적으로 회사라고 칭해지는 기업은 경제활동의 주체로서 이윤추구를 목적으로 하는 사적단체를 말하며, 소재지는 한 국가가 될 수도 있고, 국경을 초월하여 경제활동을 할 수도 있다. 그 형태도 다양할 수 있으나 운영 주체에 따라 개인기업과 공동기업으로 구분할 수 있고<sup>6)</sup> 또 상법상 회사는 영리를 목적으로 하는 사단법인을 의미하므로<sup>7)</sup> 기업은 영리성, 사적단체로서의 법인성을 그 성격으로 가진다.<sup>8)</sup> 따라서 기업에 대한 전통적인 이해방식은 사적인 단체로서 이윤을 추구하는 것을 목적으로 하고 있기 때문에 공익이나 인권과는 무관한 것으로 파악하는 경향이 있다.<sup>9)</sup> 이와는 달리 기업은 주주뿐만 아니라 그 밖에 다양한 이해관계인의 관계 속에서 존재하며, 그들 모두의 이익과도 연관되어 있다는 이른 바 이해관계자 중심주의가 있다.<sup>10)</sup> 또

6) 장원일, 국제법상 기업의 사회적 책임(CSR)에 관한 연구, 고려대학교 석사학위논문 (2011), 6-7면.

7) 상법 제169조 및 제171조제1항.

8) 장원일, 앞의 글, 7면.

9) 자세한 것은 양천수, 인권경영을 둘러싼 이론적 쟁점, 법철학연구 제17권 제1호 (2014), 163면 참고. 이에 따르면, 기업을 사적인 재산권의 총체로 파악하게 되면 공적인 성격이 강한 공익이나 인권은 고려대상이 되지 않게 된다. 그러나 인권은 사적인 권리와 엄격하게 구별되거나 영역이 다른 것은 아니므로 오늘날 이러한 이해방식은 곤란하다고 보고 있다. 같은 견해를 가진 논문으로는 신석훈, 회사의 본질과 경영권: 경영권 방어 논쟁에 대한 법경제학적 접근, 한국경제연구원 (2008), 34-38면; 이동승, 주주중심주의의 의의와 한계, 경영법률 제22집 제2호 (2012), 181-215면 참고.

10) 자세한 것은 이동승, 회사의 사회적 책임, 상사판례연구 제18집 제4권 (2005), 117-142면; 이동승, 기업의 사회적 책임: 법적 규제의 한계와 과제를 중심으로, 안암법학

기업을 재산이나 경제적 복합체가 아니라 소통의 복합체로서 이해하는 경우에는 기업을 사회적 조직체의 하나로 파악하고 그 본질을 구성하는 것은 기업에 관한 전체적인 소통이라고 봐서 기업이 추구해야 하는 이익은 주주의 이익만이 아니라 이해관계인의 이익에 대해서도 관심을 기울여야 한다는 것이다.<sup>11)</sup>

한편, 오늘날 기업의 공적인 성격을 강조하게 되면서 단지 민사법상에서 사익만을 추구하는 사적 주체로만 이해되고 있지는 않고 있다. 다시 말해서 기업이 오늘날 국가경제에서 차지하는 비중이 확장되고 있는 점과 궤를 같이 하여, 기업의 사적 책임과 역할도 공적영역에 까지 확대되는 것은 당연한 것이기 때문에 기업의 책무, 역할 등에 대한 논의가 더 이상 사적 주체의 문제라고만 볼 수 없게 된 점을 생각해 볼 필요가 있다.

따라서 기업은 이익창출을 통한 자체적인 성장에만 집중해서는 안 되고 전체사회를 구성하는 하나의 제도라는 사회적 역할도 가져야 하는 것이고 이를 위해서는 법률상 법인임과 동시에 복합적 실체로서 일반 사인처럼 권리와 책임을 가지고 있음을 명심해야 한다.<sup>12)</sup> 또 경영의 책임소재와 관련해서, 예컨대 인사관리과정에서 노동권을 존중하고 반영하는 것, 또 생산관리과정에서 환경과 지속가능성에 대한 고려에 가치를 두는 것 등은 인권경영이나 기업의 사회적 책임을 이행하는 시작이 될 수 있는 것이다.<sup>13)</sup>

## (2) 다국적기업의 개념

다국적기업이라는 용어는 미국의 David E. Lilienthal이 1960년 카네기 공대의 1985년도의 경영과 기업이라는 논문집에 기고한 다국적기

---

제29권 (2009), 304-305면 참고.

11) 양천수, 앞의 글, 165면.

12) 국가인권위원회, 인권경영의 이해 (2010), 243면.

13) 신유근, 사회중시경영, 기업과 사회 (2004), 14-16면 요약.

업의 경영이라는 논문에서 최초로 ‘Multinational Corporation’이라는 명칭을 사용한 것에서 유래하였다.<sup>14)</sup> 오늘날 국제사회는 세계화의 흐름 속에서 서비스, 자본, 노동, 정보 등이 자유롭게 이동하게 되었고 사회, 경제, 문화적으로도 통합되는 경향이 있다.<sup>15)</sup> 이러한 글로벌화 또는 세계화라는 흐름 속에서 기업의 형태나 활동도 예외일 수 없으며, 오히려 자본의 성격상 무한한 시장확대를 추구할 수밖에 없고, 국경을 초월한 다국적기업의 출현과 확대는 자연스러운 현상일 것이다. 즉 경제적인 측면에서 보면 두 나라 이상에서 설립, 활동하는 다국적기업은 세계화와 경제통합현상을 대표하는 것이라고 하겠다.<sup>16)</sup> 다국적기업의 영향력이 넓은 이유는 첨단기술과 거대시장을 앞세운 압도적인 경제력으로 전통적인 국제법상의 주체인 주권국가를 압박하거나 상회하는 권력을 행사하고 있기 때문이다. 따라서 다국적기업의 수용국인 후진국, 개발도상국은 물론 일부 선진국가지도 자국의 경제발전을 지원해 주는 요소인 다국적기업에 의존할 수밖에 없다. 문제는 이런 지나친 의존성은 다국적기업에 대한 규제를 어렵게 하고, 자국의 경제적 이익도모를 위해서 아동노동, 고용차별, 강제노동, 환경오염등과 같은 인권침해를 묵과할 수밖에 없는 것이다.

14) 다국적기업의 용어와 개념은 다양하게 사용되고 있다. 용어에 있어서는 multinational corporation 또는 transnational corporation, transnational enterprise 등으로 사용되고 있으며 초국적기업, 다국적기업으로 번역할 수 있겠으나, OECD 다국적기업 가이드라인, ILO 다국적기업 및 사회정책에 관한 삼자선언 등에서 다국적기업이란 용어를 사용하고 있으며, 아직 초국적기업 보다는 다국적기업이라는 용어가 더 광범위하게 사용되고 있으므로, 본 보고서에서는 ‘다국적기업’이라는 용어를 사용한다. 강연배, 다국적기업에 대한 노동관계 규제에 관한 연구, 고려대학교 노동대학원 석사학위논문(2004), 6-7면.

15) ‘세계화’(globalisation)와 ‘국제화’(internationalisation)는 모두 국제적 차원의 상호관계가 긴밀화되면서 국경의 의미가 퇴색되는 현상을 의미하는데 조금 더 자세히 구별해 보면 ‘국제화’는 대체로 국가차원에서 진행되는 것이며, ‘세계화’는 국가 이외의 실체, 비국가적 행위자에 의해 이루어지는 것이라 할 수 있다.

16) 박태하, 다국적기업의 직접투자와 세계무역, 송실대학교 출판부(2004), 1면; 박미경, 인권을 침해하는 다국적기업에 관한 규율방안 법학논총 제26집 제1호, 한양대학교 법학연구소 (2009) 각주1에서 재인용.

한편 다국적기업이라는 용어가 경제학적, 정치학적, 법학적, 경영학적 등 여러 측면에서 접근할 수 있는 다양한 차원의 성격을 가지고 있기 때문에 국제적으로 통일된 정의는 없다할 것이다. 다만, 여러 국제적 문서 등에서 다국적기업을 정의하고 있는데, 우선 UN인권소위원회의 인권에 관한 ‘다국적기업 및 기타 기업의 책임에 관한 규범’에 의하면, 제20조에서 “다국적기업이란 한 나라 이상에서 기업활동을 하는 경제실체나 두 개 혹은 그 이상의 나라에서 기업활동을 하는 경제실체의 집합체를 가리키며, 그것은 다양한 법적 형태를 가지며, 그들의 본국 또는 기업활동을 하는 수용국에 있을 수도 있고, 개별적으로 또는 집단적으로 구성되어 있을 수도 있다”고 규정하고 있다.<sup>17)</sup> OECD 다국적기업 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises 2011 Edition, 이하 OECD 가이드라인)에 의하면 대체로 두 나라 이상에서 설립되어 있으며, 다양한 방법으로 자신들의 활동을 조정할 수 있을 만큼 상호관련 되어 있는 회사 또는 기타 실체들을 말한다.<sup>18)</sup> ILO의 다국적기업과 사회정책에 대한 삼자선언(Tripartite

---

17) Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights, U.N. Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights resolution 2003/16, U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/L.11 at 52 (2003). 원문은 다음과 같다. 20. The term “transnational corporation” refers to an economic entity operating in more than one country or a cluster of economic entities operating in two or more countries - whatever their legal form, whether in their home country or country of activity, and whether taken individually or collectively.

18) OECD Guidelines for Multinational Enterprises 2011 Edition (<http://www.oecd.org/corporate/mne/48004323.pdf>, 2015년 9월 30일 최종접속). 그런데, 가이드라인에서는 ‘다국적기업’에 대한 정확한 정의를 내리고 있지 않고, 다국적기업의 성격을 설명하는 방식을 취하고 있다. 즉, 다국적기업은 경제의 전 부문에서 활동을 하는데, 대개 하나 이상의 국가에서 설립된 복수의 기업이나 사업장으로 구성되고 이들 기업이나 사업장은 서로 긴밀하게 연결되어 있어서 다양한 방식으로 그 활동을 조율할 수 있다. 그리고 하나 또는 그 이상의 사업장이 나머지 사업장의 운영에 상당한 영향력을 행사할 수 있지만, 그 독립성의 정도는 다국적기업마다 다르게 나타난다. 본 가이드라인에 다국적기업에 대한 명확한 정의가 포함되어 있지 않다보니 OECD 가이드라인의 준수 국가들 간에 다국적기업의 정의에 대한 통일적인 입장이 형성되어 있지 않다.



Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, 이하 ILO 삼자선언) 제6조에서도 “공기업, 사기업, 공사 등 그 소유 형태와 관계없이 본사가 위치한 국가 밖에서 제품을 생산, 판매하거나 여타의 시설을 소유, 관리하는 모든 기업을 의미한다”고 정의하고 있다.<sup>19)</sup> 이렇게 보면 관련 국제문서들은 다국적기업의 법적 정의에 대해서 명확하게 정의하고 있지는 않은 것으로 보이지만, 그 실제적 요건에 대해서는 체크해 볼 필요가 있다.<sup>20)</sup> 첫째, 다국적기업의 형태에 대한 제한은 없다. 즉 기업의 지배구조 실질과 관계없이 주식회사, 합자회사, 유한회사 등 그 법적 형태는 다양할 수 있다. 둘째, 본사가 있는 국가 이외의 다른 국가에서 제품의 생산, 판매, 시설의 소유 및 관리 등의 활동을 하는 실체이다.<sup>21)</sup> 다시 말해서 한 국가의 기업이 둘 또는 그 이상의 국가에서 기업활동을 하면서 세계 각지에 자회사, 지사, 합병회사, 공장 등을 확보하고 있으며, 국제적 규모로 생산, 판매하는 기업을 다국적기업이라고 할 수 있겠다.<sup>22)</sup> 최근 기업들은 생산 비용절감·판매망 확대 등을 위해 다국적기업으로 진화하는 성향을 보인다.<sup>23)</sup> 다국적기업이란 둘 이상의 국가에서 법적 형태나 행위지 국가의 구분 없이 재화와 용역을 생산하는 기업 또는 경제적 실체집단으로 정의될 수 있겠다.<sup>24)</sup>

19) ILO의 다국적기업과 사회정책에 대한 삼자선언, Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, ([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---multi/documents/publication/wcms\\_094386.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf), 2015년 9월 30일 최종접속).

20) 장원일, 앞의 글, 7-8면.

21) 장원일, 앞의 글, 7면.

22) 박미경, 앞의 글, 429면.

23) Rachel Ratcliffe, The FCPA's Legacy; A Case for Imposing Aiding-And-Abetting Liability on Corporations Through an Amended Alien Tort Claims Act, 49 Tex. Int'l L.J. 83, 100 (2014).

24) U.N. Econ. & Soc. Council, Sub-Comm. on the Promotion and Prot. of Human Rights, Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights, P 20, U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2 (Aug. 26, 2003)

## 2. 기업의 역할과 의무

### (1) 기업의 사회적 책임

현대사회에 있어서 기업은 그 권한 및 규모가 급격히 팽창하고 국가나 사회에 대해 경제적 부분뿐 아니라 거의 모든 영역에서 큰 영향력을 행사하게 되었다. 대표적으로 다국적기업의 연 매출규모가 한국의 국내총생산보다 많은 경우도 있고, 특히 개발도상국에서는 이러한 기업들이 경제사회전반에 미치는 영향은 정부보다도 크기도 하다.<sup>25)</sup> 물론 현재의 국제법 질서 속에서 국가가 최종적인 결정권을 갖는다는 주장은 여전히 유효하지만, 기업을 국제법 적용의 객체로만 인식하는 소극적 관점에서 법적용 및 법적 책임의 주체로서 보다 적극적으로 해석할 필요성이 점차 커져가고 있다는 것도 사실이다.<sup>26)</sup> 뿐만 아니라 기업은 정치적, 경제적, 사회적, 문화적 영역에서 막대한 영향력을 행사하면서 구체적으로는 고용, 공급망 관리, 소비자 보호, 기술혁신, 부의 분배 등의 측면에서 개인의 삶과 국가의 정책방향에 영향을 끼치고 있다. 이러한 점을 고려한다면 기업의 사회적 책임(corporate social responsibility, 이하 CSR 또는 기업의 사회적 책임)이나 인권경영의 문제를 제기할 수밖에 없다.<sup>27)</sup>

---

25) Corporate Clout 2013: Time for Responsible Capitalism, Global Trends, (<https://www.globaltrends.com/knowledge-center/features/shapers-and-influencers/190-corporate-clout-2013-time-for-responsible-capitalism>, 2015년 9월 30일 최종접속). 최근 한 조사에서는 약 7만개의 다국적기업이 70만개의 자회사와 수백만에 이르는 납품회사를 거느리며 막대한 경제력을 행사하고 있고, 2013년을 기준으로 국가와 기업을 통틀어 전 세계 약 150개 경제실체(economic entities)중 약 58%가 기업이며 대부분 상위권을 차지하고 있다. 이 통계에서 2012년 기준, 26위를 차지하는 셀은 불과 9만명을 고용하면서 수익은 171개국의 GDP보다 우위에 있으며, 이는 아르헨티나와 대만의 GDP보다 우위를 점하고 있다.

26) 장원일, 앞의 글, 9면.

27) 장원일, 앞의 글, 8면.

다시 말해서 기업은 사회의 존속과 발전에 큰 영향을 미치고 있기 때문에, 단지 이윤추구를 위한 사적 집단이 아니라 새로운 사회적 요청에 부응할 필요가 있다는 것이다. 기업은 이제 이윤극대화 뿐만 아니라 경제·사회·환경 분야에 있어서 그 사회적 책임을 다하도록 요청되어지고 있는 것이다.<sup>28)</sup>

## (2) 기업과 인권

기업과 인권, 기업의 인권존중의무라는 개념은 다국적기업의 경영활동 과정에서 발생하는 비윤리적이고 인권 침해에 대해 국제사회에 어떻게 대응해야 하는가에 대한 문제의식에서 시작되었다.<sup>29)</sup> 국제연합(United Nations, 이하 UN), 경제협력개발기구(Organization for Economic Cooperation and Development, 이하 OECD) 및 국제노동기구(International Labour Organization, 이하 ILO) 등의 주요 국제기구들이 국제규범을 통해서 기업이 인권존중의무를 이행하도록 요구하게 된 것이다.<sup>30)</sup>

그런데 기업은 경영과정에서 왜 인권을 고려해야 하는가에 대한 본질적인 질문에 대해서는 먼저 인권의 보편성으로 답할 수가 있다. 그러나 인권은 또 보편적 상대성도 가지고 있다는 점을 고려했을 때에는 인권의 보편성만으로 기업에게 인권존중에 대한 의무를 지우기는 쉽지 않다.<sup>31)</sup>

28) CSR의 역사와 관련된 자세한 것은 Michael Hopkins, Corporate social responsibility: an issues paper (Working Paper No. 27), ILO (2004), 3면; CSR의 배경과 내용 등에 대해서는 김인재, 노동분야의 기업의 사회적 책임(CSR)과 노동법적 과제, 노동법연구 제18호 (2005. 6), 구정우, 김남석, 기업의 인권책임지수 왜, 어떻게 가능한가?, 한국사회학 제48집 제2호 2014, 206-210면, 안석모, 기업과 인권의 실천과 이행에 대한 국가인권위원회의 역할, 기업과 인권, 서강대학교 법학연구소 (2012), 54-56면, A.B. Carroll. A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Social Performance. Academy of Management Review, 4 (4) (1979), p. 497 참고바람.

29) 김인재, 기업의 인권존중책임에 관한 국제기준과 법적 과제, 저스티스 제140호 (2014), 7면.

30) 김인재, 앞의 글, 7면.

31) 자세한 것은 양천수, 앞의 글, 162-163면 참고바람.

그런데 국가에 의한 인권침해에 대한 문제의 해결에 대해서는 국제적 매커니즘이 어느 정도 구축되어 있다고 할 것이나 오늘날에는 기업과 같은 사인에 의한 인권침해가 문제가 되는 경우가 더 많은데도 불구하고 전통적인 국제법 해석상 법인격인정 여부가 여전히 불분명한 문제가 있다. 불공정한 계약이나 비대칭적 시장의 형성되어 있는 현재의 상황에서 사인에 의한 인권침해적 기업활동을 통해 소수만이 부를 축적하고 반면에 다수의 경제활동참여자들의 인권은 희생당하는 결과가 발생하고 있다.<sup>32)</sup> 따라서 사인의 사인에 대한 인권침해도 효과적으로 억제되어야 한다는 필요성이 있는 것이고 기업의 경제활동과정에서도 인권을 존중하고 보호하는 경영 방식이 요청되어 지는 것이다. 즉 기업의 경제활동 전반에 있어서 인간으로서의 존엄과 가치를 중요하게 여기는 일정한 경영방식이 필요해 진 것이다.<sup>33)</sup>

### (3) 기업의 인권존중의무 관련 국제인권법

세계 제2차 대전 이후 인권침해에 대한 전세계적인 반성의 일환으로 국제인권법이 비약적으로 발전하게 되었다. 인권과 관련된 많은 조약이 제정되고 각종 선언이 발표되었으며, UN과 지역기구 등을 통해 인권을 보호하기 위한 체계가 마련되었다. 그런데 국제법은 직접적으로 기업에게 인권을 침해하지 않을 의무를 부여하지는 않고 있는 문제점이 있다는 사실은 위에서 계속 살펴보았다. 일정한 경우에 사인에게 국제법상의 법인격을 부여하는 경우가 있기는 하지만 현재로서는 기업이 직접적인 규율 대상은 아닐뿐더러 준수해야 하는 법적인 기준을 제공하고 있지도 않기 때문에 기업의 인권존중의무에 대한 내용을 국제인권법에서 찾기는 쉽지 않다.<sup>34)</sup> 그러나 세계인권선언을 중심으로

32) 제철웅외, 기업 인권교육 교재 (2013), 16면.

33) 제철웅외, 앞의 글, 17면.

34) 김종철외, 해외진출 한국기업의 인권침해 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구 (2013), 18면.

여러 국제인권법들이 기업의 인권준중의무에 대해서 간접적으로 선언하고 있으며, 이를 바탕으로 연성규범의 형태로 존재하고 있는 현재의 기업인권관련 문서들의 경성규범화 움직임이 있는 것도 사실이다.

### 1) 세계인권선언 전문

세계인권선언의 전문은 “모든 개인과 사회의 각 기관은 세계인권선언을 항상 마음속에 간직한 채, 교육과 학업을 통하여 이러한 권리와 자유에 대한 존중을 신장시키기 위하여 노력하고, 점진적인 국내적 및 국제적 조치를 통하여 회원국 국민 및 회원국 관할하의 영토의 국민들 양자 모두에게 권리와 자유의 보편적이고 효과적인 인정과 준수를 보장하기 위하여 힘쓰도록” 하기 위해서 세계인권선언을 선언하는 것이라고 있다.<sup>35)</sup> 그런데 여기에서 ‘사회’의 각 기관’에는 당연히 기업도 포함되기 때문에 일부 국제법 학자들은 기업도 국제인권법의 규율 대상이라고 주장하기도 한다. 그러나 이것이 과연 기업에게 인권을 존중에 관한 법적 책임을 부여하는 근거인지에 대해서는 비판이 있다. 대표적으로 세계인권선언이 법적인 구속력이 있는 조약이 아닌 선언일 뿐이므로 이 선언을 통해서 기업이 인권준중의무가 있다고 주장하기에는 약간 무리가 있다고 본다. 다만 이 문서가 선언에 불과하더라도 세계인권선언이 담고 있는 내용은 이후 많은 국제인권조약 등에서 구체화되고 있기 때문에 이 자체가 관습법적 지위를 갖고 있다고 볼 수도 있겠다. 문제는 서문자체의 효력인데, 실제 법적인 책임과 의무를 부과하는 국제조약의 경우에도 서문의 내용은 법적인 효력을 가지지 않는 것으로 이해되고 있기 때문에 세계인권선언 전문을 기업의 인권준중의무에 관한 법적 문서라고 보기에 어려운 문제가 있다.<sup>36)</sup>

35) 세계인권선언 Universal Declaration of Human Rights, (<http://www.un.org/en/documents/udhr/>, 2015년 9월 30일 최종접속).

36) 김종철외, 앞의 글, 17면.

## 2) 국제관습법상에서의 인권침해금지

다수의 국제인권조약이나 규약 등이 그 적용대상으로 기업을 명시적으로 표하고 있는 것은 없지만, 일정한 경우에는 명문규정이 없더라도 국제관습법상 기업에게 적용되는 경우가 있을 수도 있다. 예컨대 집단살해, 전쟁범죄 그리고 고문, 재판 없이 이루어지는 사형, 강제실종, 노예제, 아파르트헤이트 등과 같은 심각한 인권침해의 경우에는 관습법적으로 기업에게 적용될 수 있다는 것이다. 다만, 그 내용이 명료하지 않고, 아직 기업에게 이러한 책임을 부과한 사례도 없기 때문에 이러한 국제관습법이 기업에게도 직접 적용이 되는지는 면밀하게 따져 봐야 하는 문제이다. 다만 미국의 외국인불법행위법의 적용과 관련하여 국내법을 통해 이러한 국제관습법을 인용한 사례는 있다.<sup>37)</sup>

## 3) 기업이 준수해야 할 인권목록

인권은 모든 인간에게 평등하게 적용되는 것이므로 기업이 존중해야 할 인권과 국가가 존중해야 할 인권이 다를 수는 없다. 따라서 기업이 존중해야 할 인권목록은 국제적으로 널리 인정된 인권의 전 범위라고 볼 수 있다. 여기서 국제적으로 인정된 인권이라는 것은 결국 개별 국제인권법에서 규정되어 있는 인권을 의미한다.<sup>38)</sup> 앞에서 기업에게 직접 적용되는 국제인권법은 현재 존재하지 않는다는 것을 살펴 보기는 했지만, 나중에 살펴 볼 기업의 인권준중의무와 관련된 연성규범(soft law)은 국제인권법을 직접 참조할 것을 요구하고 있음도 사실이므로 여러 국제문서에서 도출되는 권리가 곧 기업이 준수해야 할 인권목록이라고 정리해 볼 수 있다. 국제금융공사와 국제기업지도자

37) 김종철외, 앞의 글, 17면. “예컨대, 미국의 외국인불법행위법(ATCA)의 구성요소 중에는 국제법(law of nations)의 위반이 포함되어있는데, 미국법정은 ‘심각한 인권 침해’는 그 자체가 국제관습법이라고 하였다.” 다시 말해 명문의 규정이 없더라도 심각한 인권침해를 하는 것은 그 자체로서 국제법 위반을 구성한다는 것이다.

38) 김종철외, 앞의 글, 35면.

포럼은 기업 활동에 대한 인권영향평가 지침을 발간하면서, 점검해야 하는 인권의 목록을 다음과 같이 제시하였다.<sup>39)</sup>

<표-1 기업이 존중해야 할 인권목록>

생명권	안전에 대한 권리
노예제도 금지, 강제노동을 받지 않을 권리	고문, 잔인하고 비인도적인 대우나 처벌을 받지 않을 권리
법 앞에서의 평등	전쟁선동, 인종적, 종교적, 국가적 혐오로부터의 자유
효과적인 구제책 보장	공정한 재판받을 권리
소급형법금지	프라이버시권
거주이전의 자유권	박해를 피해서 망명할 권리
국적을 가질 권리	아동을 보호할 권리
결혼 및 가족을 가질 권리	재산권
사상, 양심, 종교의 자유	표현의 자유
집회·결사의 자유권	공적 생활에 참여할 권리
사회보장의 권리	일할 권리
공정하고 우호적인 작업조건 보장	노동3권
적정한 생활수준에 대한 권리	교육권
문화적 권리, 저자와 발명가의 권리	자결권
수감인의 권리	계약불이행 자체로 수감되지 않을 권리
정당하지 않은 추방금지	소수자의 권리

39) IFC/IBLF, 2010. Guide to Human Rights Impact Assessment and Mangement, p. 136, 김종철외, 앞의 글, 37면, 각주 8에서 재인용.

## 제 2 절 다국적기업의 인권경영

### 1. 다국적기업의 인권존중의무

#### (1) 다국적기업의 영향력과 책임

거듭 이야기 하고 있듯이, 오늘날 기업의 활동은 그 영향력과 범위가 거대해지면서 모든 부분을 국가가 법적으로 통제하는 것은 불가능하게 되었다. 다국적기업의 영향력은 개인에 대한 영향력을 넘어서 이제는 한 정부나 한 국가의 영향력을 뛰어넘는 수준이라는 것이다.<sup>40)</sup> 특히 양적·질적 팽창을 거듭해 온 다국적기업의 영향력은 아주 막강하다. 무역이나 투자분야에서의 세계화로 인해서 상대적으로 정부의 경제력이 약화되는 반면, 다국적기업의 영업영역과 경제과급력은 급격하게 확대되었다. 다국적기업은 여러 국가에 직접적인 투자를 하거나, 세계 각지에 공급업체를 두고 있고 고객과 투자자들도 전 세계에 존재하고 있다. 따라서 정부보다 기업이 미개척 시장의 경제적 성과 창출에 더 큰 영향을 미치는 경우도 많다.<sup>41)</sup> 게다가 기업경제활동의 글로벌화를 국가가 장려하면서 국가의 규제도 점점 약화되었고, 기업들이 국경에 구애받지 않게 되면서, 기업의 힘은 점점 더 강력해지게 되었다. 따라서 인권보호에 대한 1차적 의무는 정부에 있다는 점은 여전히 유효하지만 기업과 인권이 교차하는 영역에서 기업의 임무와 역할도 있다는 점을 고민해야 할 때이다. 특히 세계화의 자연스러운 가속화 속에서 다국적기업은 그 지위와 영향력의 증대에 상응하는 인권책임의 문제에도 직면하고 있다. 무역과 투자의 세계화와 더불어 인권의 세계화, 보편적 인지의 흐름 속에서 다국적기업은 기업활동 과정에서 발생할 수 있는 인권문제도 해결해야 된다는 부담

40) 국가인권위원회, 앞의 글, 7면.

41) 국가인권위원회, 앞의 글, 8면. “예를 들어, 국가의 국내총생산과 기업의 수입을 비교하면, 제네럴모터스의 총수입은 덴마크, 태국이랑 비슷하고, 도요타의 수입은 포르투갈이나 말레이시아와 비슷한 수준이다.”



을 가져야 하는 것이다.<sup>42)</sup>

즉, 기업이 모든 사람들의 인권 향유와 관련해서 그 영향력이 커진 만큼 그에 대한 기업의 책임이 커지게 된 것이고, 그 책임에 걸 맞는 활동을 해야 한다는 법적 요구와 함께 사회적 기대도 형성되는 것이다. 즉 다국적기업에서 인권의 문제는 더 이상 외면할 수 없는 기업 경영의 핵심적인 부분이 되었다고 할 수 있다.<sup>43)</sup>

## (2) 국가의 인권보호의무와의 관계

인권을 증진, 보호 및 실행할 1차적 의무는 국가와 정부에 있다. 종래에는 기업의 인권존중의무가 기업의 사회적 책임의 일부로서 논의되어 왔기 때문에 기업의 사회적 책임에 관한 논의에서처럼 그 이행은 자발성에 기댈 수밖에 없다고 보았다. 그러나 기업의 인권존중의무는 국가의 인권보호의무와 대응·결합하면서, 국가는 인권보호의무의 담지자로서 이 문제를 적극적으로 고민하도록 요구받고 있다. 국가는 인권을 존중, 충족, 증진할 의무를 갖는데, 포괄적으로 보호할 의무를 가진다는 것이다. 기업과 관련해서 국가는 기업의 인권침해에 대해서 직접적인 책임을 지지는 않는다. 하지만 만약 국가가 침해 예방할 수 있음에도 그러하지 못했거나, 침해 발생 이후에 그에 대한 조사, 처벌 및 구제절차를 진행하지 않았다면 국가는 인권보호의무를 다하지 않은 것이 된다.<sup>44)</sup> 물론 국제법은 국가의 인권보호의무 이행에 있어서 국가에게 많은 재량권을 부여하고 있지만, 또한 국가가 적절한 정책, 입법, 규제 또는 재판 등의 수단을 통해서 기업을 포함하는 비국가적 행위자가 인권을 침해하지 않도록 보장할 의무를 부과하고 있는 것은 분명하다.<sup>45)</sup>

42) 국가인권위원회, 앞의 글, 13면.

43) 국가인권위원회, 앞의 글, 9면.

44) 김종철외, 앞의 글, 41면.

45) 이러한 내용은 여러 국제법 문서에서 나타나고 있으며, 특히 몇몇 문서는 기업에 의한 인권침해를 직·간접적으로 지칭하여 국가의 보호의무를 명시하기도 한다. 예

### (3) 다국적기업의 인권존중의무 구성내용

기업은 인권을 존중하고 실현을 위해 상당한 주의를 기울일 의무가 있으며 발생하는 인권침해에 연루되거나 공범이 되지 않아야 할 의무가 있다.<sup>46)</sup> 이것은 국제적 또는 국내법적으로 보장되고 있는 인권을 침해하지 않아야 한다는 존중의무를 구체화시킨 것으로 다국적기업에 대해서도 예외가 아니다. 그리고 이러한 의무의 이행은 해당기업의 활동 영향권 내에 있는 모든 이해관계자들에게까지 적용되어야 한다. 이러한 다국적기업의 인권에 대한 의무의 내용은 권리존중의무<sup>47)</sup>, 상당주의의무<sup>48)</sup>, 공범회피의무로 구분할 수 있다.

## 2. 다국적기업 인권경영의 이해

### (1) 인권경영 개념의 등장

국가에 의한 인권침해가 발생하면 국민은 국가에 대해서 저항하고 국가의 인권보호의무의 이행을 요구하게 된다. 어떤 기업이 인권침해

---

권대, 인종차별에 관한 협약은 각 당사국에게 “모든 사람, 그룹 또는 조직”에 의한 차별을 금지할 것을 요구한다. 그리고 1979년에 채택된 여성에 대한 ‘모든 형태의 차별철폐에 관한 협약’에 의하면 국가는 “은행대출, 담보 그리고 다른 형태의 금융 신용”의 맥락에서 자행되는 여성차별을 철폐하기 위한 모든 적절한 조치를 취해야 한다.

46) 국가인권위원회, 앞의 글, 11면.

47) 자세한 것은 국가인권위원회, 앞의 글, 9-10면 참고바람.

48) 자세한 것은 김종철외, 앞의 글, 15면-40면을 참고바람. 그리고 Due diligence는 ‘실천점검의무’, ‘상당주의의무’, ‘실사’ 등으로 번역되는데, 본 보고서에서는 다국적기업이 인권침해를 예방하고 침해 발생시 구제절차를 제시하기 위해 실천적인 의무를 다해야 한다는 의미로 ‘실사’라는 용어를 대체적으로 사용하고 있다. 그러나 다국적기업이 인권존중에 관한 상당한 의무를 가진다는 설명을 하는 부분에서는 ‘상당주의의무’라고 사용하고 있으며, 특히 다국적기업의 인권존중의무의 내용을 살피고 있는 이 장에서는 due diligence가 기업이 인권에 미치는 부정적 영향을 파악하고 예방하기 위해서 부정적 영향의 분석, 조사, 평가하는 의무를 가진다는 것을 설명하고 있으므로 상당주의의무라고 쓰기로 한다.

가 발생하고 있는 국가에서 기업활동을 하고 있다고 해도 해당 기업에 대해서 비난하거나 책임을 요구하지는 않았다. 그러나 앞서 살펴본 것처럼 기업의 영향력이 점점 확대되고 강력해 지면서 시민사회는 인권침해 상황에 연루된 기업에게도 책임을 묻게 되었다.<sup>49)</sup> 오늘날 사회는 국가의 경제상황이나 정부의 정책방향을 좌우할 만큼 영향력이 커진 기업에게도 인권존중의무를 요구하게 된 것이다. 국가는 국민의 인권보호에 대한 의무가 있고, 기업은 인권침해를 방지하고 인권을 존중하는 경영정책을 수립할 필요가 있다는 것이다. 달리 말하면, 기업의 모든 경영활동에서 국제적으로 승인된 인권을 존중하며 기업의 활동이 인권에 긍정적인 영향을 미칠 수 있도록 절차를 마련하고, 인권에 대한 부정적 영향은 예방하거나 발생 시 해결해야 한다는 것이다.<sup>50)</sup> 경영관련 의사결정을 비롯한 기업의 모든 활동에서 인권을 고려하는 것, 이것이 인권경영의 핵심이라고 할 수 있다. 구체적으로 말하면, 인권경영이란 기업활동 과정에서 발생할 수 있는 인권에 대한 부정적 가능성을 기업이 계획단계에서부터 평가함으로써 이를 예방하거나 최소화할 수 있는 방안을 가지고 있어야 하며, 만약 기업이 인권에 대한 부정적 영향을 실제로 촉발시킨 경우에는 기업 스스로 그에 대해 시정, 개선하는 조치를 적극적으로 취함으로써 노동자의 인권을 존중해야 할 뿐만 아니라, 궁극적으로 모든 이해관계자 즉, 협력업체 및 하청업체 노동자, 나아가 소비자, 지역주민 등의 인권을 존중함으로써 인간의 존엄과 가치를 실현하기 위한 경영방식인 것이다.<sup>51)</sup> 다시 말해서 인권경영은 인권침해를 하지 않겠다는 소극적인 입장에만 머무는 것이 아니라, 기업활동과 연관된 모든 인권의 보호를 기업 목표의 하나로 설정함과 동시에 적극적으로 실천해 나가는 것을 의미한다. 모든 기업은 자신의 영향력이 미치는 모든 사

49) 제철웅외, 앞의 글, 18면.

50) 제철웅외, 앞의 글, 18면.

51) 제철웅외, 앞의 글, 18면.

업범위 내에서 인권을 존중할 의무가 있고, 이러한 의무는 실사<sup>52)</sup>를 통해서 실현 될 수 있다. 또 기업은 인권침해가 발생할 경우를 대비해서 적절한 사법적·비사법적 구제절차를 제공하도록 해야 한다.<sup>53)</sup>

이렇게 인권경영을 강조하게 된 것은 세계화 과정에서 다국적기업들의 영향력이 확대되면서 기업이 개인의 인권을 침해할 수 있는 가능성도 함께 높아졌기 때문이다. 기업에 의한 인권침해는 노동력 착취, 환경의 파괴, 세금탈루, 부패행위 등 그 양상이 매우 다양하지만, 기업이 해당행위에 어느 정도 연관되어 있는지를 기준으로 보면 직접 인권침해와 간접인권침해로 구분할 수 있다.<sup>54)</sup> 직접인권침해는 다국적기업이 공권력이나 불법무장세력 등과 결탁하여 소재국 노동자들의 인권을 침해 하는 경우처럼 직접적이고 실질적인 침해를 행하는 것이며, 간접인권침해는 기업활동 과정에서 간접적으로 발생하는 경제불평등, 공공지출 삭감 등 기업의 활동과 직접적인 연관이 약한 침해를 뜻한다.

한편 인권침해행위로 인한 국제적, 사회적 논란의 대상이 되었던 나이키, 코카콜라, 애플 등의 기업들은 자체적인 행동강령의 채택을 통해서 인권경영을 추진한다는 태도를 보이며, 그동안 발생했던 인권침해에 대한 기업의 책임을 회피하는 경향을 보였다. 그러나 구속력이 없는 자발적인 강령, 그것도 장식적인 내용들로만 가득 찬 행동강령을 채택하거나, CSR 또는 인권경영관련 담당 조직을 신설한다고 해서 반드시 인권존중의 의무를 다하고 있다고 볼 수는 없을 것이다.<sup>55)</sup> 기업은 공통적인 경영 시스템의 요소로서 기업전략, 기업경영관련 정책,

---

52) 본 보고서 각주 88 참조.

53) 제철웅외, 앞의 글, 40면.

54) 구정우, 김남석, 앞의 글, 206-210면.

55) 조효제, 인권경영의 모색: 쟁점과 비판, 아세아연구, 제51권 3호 (2008), 143면. 예컨대, “건강에 유해한 상품을 판매한 행위를 인권침해로 보지 않고 마케팅이슈로 간주하거나, 인권친화적인 기업 활동을 기업의 주류활동으로부터 분리된 별도의 영역으로 간주함으로써 인권과 자선이나 사회공헌을 동일한 것으로 이해하고 있다.”

의사결정 과정과 절차, 감사와 보고와 같은 모든 절차에 인권에 대한 고려를 투영해야 한다.

## (2) 사회적 책임과 인권경영의 차이점

인권경영을 체계적으로 이해하는 가장 효과적인 방법은 기업의 경제적, 사회적, 환경적 책임·의무를 의미하는 CSR과 비교해서 그 특징 및 원칙을 살펴보는 것이다.<sup>56)</sup> 인권경영은 CSR과 다음과 같은 점에서 차이가 있다고 본다. 첫째, 인권경영은 자발성에 기대고 있는 CSR과 달리 법적 원칙과 구속력 있는 규범에서 기인한다.<sup>57)</sup> 즉 CSR의 논의에서는 이를 반드시 이행해야 할 법적인 의무라기보다는 이행한다면 더 바람직하다라는 의미가 더 강하다고 할 수 있고, 규범화나 실정법화에 대한 논의는 상대적으로 깊지 않을 수도 있다.<sup>58)</sup> 반면에 인권경영은 국제적으로 승인된 연성, 경성의 국제인권규범을 근간으로 하고 있기 때문에 기업이 준수하고 이행하여야 할 구체적인 의무를 규범적으로 확보하고 있다는 점에서 차이가 있다.<sup>59)</sup>

둘째, 인권경영은 기업의 구성원, 외부업체, 소비자 등의 이해관계자들에 대한 인식에서 CSR과 구별될 수 있다. CSR에서는 이념적으로는 이해관계자들을 협력과 상생의 대상으로 인식하지만, 실제로는 시혜의 대상으로 또는 갑과 을에서 을의 관계를 맺어가는 경우가 대부분

56) 구정우, 김남석, 앞의 글, 206-210면.

57) 조효제, 앞의 글, 140면; 국가인권위원회, 앞의 글, 17면에서 재인용.

58) 장원일, 앞의 글, 19면.

59) 국가인권위원회, 앞의 글, 17면. “CSR이 ILO 삼자선언, OECD 다국적기업 가이드라인, 글로벌콤팩트, GRI, ISO 26000 등 (다국적) 기업들의 윤리와 책임을 규정하는 비교적 제한된 소수의 국제규범들로부터 법적 정당성을 부여받는 반면, 인권경영은 이러한 기업 관련 규범들 뿐 아니라 궁극적으로 1948년 제정된 <세계인권선언> 그리고 이후 국제사회에서 보편화된 국제인권법 체계로부터 그 정당성을 부여받는다.” 세계인권선언을 포함하여 국제권리장전을 이루는 자유권 규약 및 사회권 규약, 그리고 인권의 특정 분야를 관장하는 분야별 주요 인권협약(가령, 아동권리 협약, 여성권리 협약, 장애인 권리 협약 등), 나아가 각종 인권관련 선언문 등 모두가 총체적으로 인권경영의 법적 토대를 제공하고 있다.

이다. 그런데 인권경영에서는 이러한 이해관계자들은 단순히 협력과 상생의 대상이라기보다는 법적으로 보장되는 또는 당연히 인정되는 권리를 가지고 있는 동등한 권리의 소유자로 인식된다.<sup>60)</sup> 셋째, 인권경영과 CSR은 이윤추구의 범위에서도 중요한 차이가 있다. CSR의 경우에는 기업의 책임 있는 행동이 결국 이윤의 증가로 연결된다는 가정이 기업들이 사회적 책임을 수행해야하는 합리적 유인이 되고 있다. 즉, 기업의 자발성을 유도하는 주요 동력이 되는 것이다.<sup>61)</sup> 즉 인권준중의무의 이행과 이윤추구가 항상 양립 가능한 것은 아니며, 이윤추구가 불가능하거나 오히려 손해를 입게 되더라도 인권준중의무가 우선된다는 것이다.<sup>62)</sup>

한마디로 말해서 인권경영은 다른 유사개념들 보다 “중복되는 점이 많지만 그것보다 원칙적으로 더 강한 절대적 규범을 요청하는 패러다임”이라고 할 수 있다.<sup>63)</sup>

### 제 3 절 다국적기업의 인권침해 유형과 규제방향

#### 1. 다국적기업에 의한 인권침해 유형

다국적기업의 인권침해 형태는 크게 직접 침해와 간접 침해의 두 가지로 분류할 수 있다. 기업이 직접적으로 인권을 침해하는 것을 직접침해라 하고, 직접적인 행위로 인한 침해는 아닐지라도 인권을 침해하는 체제를 지원하는 것을 간접침해라고 한다.<sup>64)</sup> 예컨대 다국적기

60) 구정우, 김남석, 앞의 글, 206-210면.

61) 구정우, 김남석, 앞의 글, 208면.

62) 보다 자세한 것은 구정우, 김남석, 앞의 글, 206-210면 참고.

63) 조효제, 앞의 글, 140면.

64) 국가인권위원회, 앞의 글, 15-16면. 간접침해의 예를 들면 인권탄압 권력과 연루되거나 결탁하는 경우, 그리고 개도국에 진출한 다국적기업이 현지에서 저임금을 제공하고, 노동조합 결사의 자유를 억압하며, 아동노동과 강제노동을 방조하고, 노

업이 대책 없이 갑작스레 이전을 한다거나, 기업의 활동이 해당 국가의 경제적 불평등, 불균형적 발전, 노동기준의 악화 등의 결과를 초래하거나 기여하게 되는 경우가 간접침해에 해당된다. 다국적기업이 침해하지 않아야 하는 인권의 종류 역시 특별하게 정해져 있는 것이 아니라 모든 인권을 포함한다. 여기에는 시민적, 정치적, 경제적, 사회적 및 문화적 권리와 국제인도법 상의 권리, 원주민의 인권, 환경권 등 다양한 형태의 권리도 포함될 수 있다.<sup>65)</sup> 다국적기업의 활동과 관련해서 인권침해의 가능성이 높은 분야는 경제적·사회적·문화적 권리이다.<sup>66)</sup> 왜냐하면 기업의 고용관련 정책결정이나 방침은 노동자의 노동인권에 직접적인 영향을 미치게 될 것이고 과도한 개발은 해당 지역 원주민의 권리를 침해할 수도 있는 것이며, 만약 유해물질을 방류하는 경우에는 건강권을 침해하게 되는데 이 모두가 경제적·사회적·문화적 권리의 영역이기 때문이다. 시민적 및 정치적 권리의 침해와 관련해서는, 유전이나 광물 등의 개발과정에서 주민들의 반대나 노동자들의 반발을 진압하기 위해서 해당 국가의 공권력을 요청하게 되면 집회결사의 자유를 침해하게 되는 것이고, 이 과정에서 공권력이 주민들과 노동자들을 과도하게 진압하고 처벌하게 되면, 관련되어 있는 여러 시민적 및 정치적 권리들을 침해하는 것이 된다. 또 개발 과정에서 원주민을 강제로 이주시키거나 강제노동에 동원하는 것은 거주 이전의 자유, 강제노동금지 등의 인권을 침해하기도 한다. 혹여 해당 기업이 직접적인 인권침해과정에 가담하지 않았다 하더라도 그 책임으로부터 면제되는 것은 아님을 앞서서 살펴봤다. 또 분쟁지역에서 기업이 전쟁관련 범죄에 연루되거나 집단학살행위에 관련되는 경우처럼 국

---

동착취형 공장을 운영하는 것 등이 포함된다.

65) International Council of Human Rights Policy, *Beyond Voluntarism: Human Rights and the Developing International Legal Obligations of Companies*, Versoix, Switzerland: ICHRP, 2002, (<http://www.icmm.com/page/84154/our-work/projects/articles/business-and-human-rights>, 2015년 9월 30일 최종접속) 21-43면.

66) 국가인권위원회, 앞의 글, 16면.

제인도법상 금지되는 행위에 기업이 연관되는 경우도 있다.<sup>67)</sup>

다음으로 다국적기업의 자유권에 대한 침해는 대체로 국가가 개입하거나 지원하여 대규모로 이루어지는 경향이 있다.<sup>68)</sup> 주로 에너지 분야의 다국적기업은 유전 또는 광산의 개발시에 발생하는 파업과정에서 시설물의 보호와 영업손실 등을 방지하기 위해 현지 정권의 힘을 빌어 군대와 경찰을 동원하기도 한다. 심각한 경우에는 원주민들의 개발반대집회나 노동운동을 탄압하는 과정에서 체포된 사람들에 대해 고문을 가하거나 증거조작 등을 통해 사형에 이르게 하기도 한다.<sup>69)</sup> 또한 송유관 건설을 이유로 원주민을 강제로 이주시키거나 이들을 건설현장에까지 투입하여 강제노동을 시키기도 한다.<sup>70)</sup> 문제는 이 과정에서 다국적기업이 현지의 정부와 공모하거나 이를 계획하기 때문에 다국적기업의 인권침해는 국가에 의한 지속적이고 중대한 인권침해와 다를 바 없는 것이다.<sup>71)</sup>

---

67) 실제로 노르웨이 연기금은 우리나라 기업인 풍산과 한화가 집속탄 생산과 관련이 있다는 이유로 투자대상에서 제외했다. “환경파괴·인권침해 기업에 투자 말아야”, 한겨레21, 제739호, 2008년 12월 12일. ([http://h21.hani.co.kr/arti/society/society\\_general/23944.html](http://h21.hani.co.kr/arti/society/society_general/23944.html), 2015년 9월 30일 최종접속).

68) 정경수, 다국적기업의 인권의무 확립을 위한 국제법적 모색, 민주법학 제22호 (2002), 211-213면; Glen Kelley, “Multinational Investment Treaties: A Balanced Approach to Multinational Corporation”, Columbia Journal of Transnational Law 제39권, 2001, 508-512면.

69) 이 경우에는 ‘자의적인 체포와 구금으로부터의 자유’, ‘공정한 재판을 받을 권리’, ‘고문금지’, ‘생명권’이 침해된다. 이에 해당하는 대표적 사례로서 Royal Dutch/Shell은 나이지리아 오고니 지역의 유전을 개발하면서 이를 반대하는 원주민들을 탄압하기 위하여 나이지리아 군대를 동원하였으며, 이 과정에서 나이지리아 군대는 원주민 반대운동의 지도자 Ken Saro-Wiwa와 John Kpuinen을 체포·고문·처형하였다. 위의 글, 508-509쪽.

70) 이 경우 ‘이동의 자유 및 거주 자유’와 ‘강제노동을 하지 않을 권리’를 침해하게 된다. 이에 해당하는 대표적 사례로서 유노컬은 미얀마르(구 버마) 야다나 지역에 가스관을 건설하면서 토지수용과 노동자 관리를 위하여 미얀마르 군대를 동원하였으며, 이 과정에서 미얀마르 군대는 건설예정지역 마을 전체를 강제로 재이주시키는 한편 이들을 건설현장에 강제로 투입하여 가스관 건설노동을 하게 하였다. International Labor Rights Fund, “Unocal in Burma: Profits Before People”, Current Labor Rights Abuses, (<http://www.laborrights.org>, 2015년 9월 30일 최종접속).

71) 정경수, 앞의 글, 211-213면.



또 다국적기업이 국제인도법상에 금지된 행위에 직간접적으로 종사함으로써 인권에 부정적인 영향을 미치는 경우가 있다. 예컨대 국제적 무력분쟁 또는 국내 무력분쟁지역에서 활동하는 다국적기업은 집단학살과 같은 반인도적인 범죄나 전쟁범죄에도 직·간접적으로 개입될 수 있다는 것이다.<sup>72)</sup> 물론 다국적기업의 모든 활동이 반드시 반인권적이라고 단정할 수는 없다. 다국적기업이 고용창출 외에도 재원이 부족한 국가에 대해서 사회복지정책을 지원하거나 의료, 교육서비스 등을 제공함으로써 해당 국가 국민의 삶의 질을 향상시킨 사례도 있기 때문이다.<sup>73)</sup>

## 2. 다국적기업의 인권침해 사례

### (1) 애플사

세계적으로 유명한 다국적기업인 애플사의 인권침해가 국제사회에서 문제가 된 적이 있다. 애플의 협력업체였던 대만의 제조업체 폭스콘은 중국에서 아이폰과 아이패드의 부품을 조립하여 애플에 납품하고 있었는데, 중국 현지 공장에서 발생한 노동력착취와 인권 유린이 문제가 되었던 사건이다.<sup>74)</sup> 애플은 NGO 단체인 공정노동위원회와 함께 폭스콘에 대한 노동실태를 조사하였는데, 그 결과 폭스콘은 중국의 법정 근로시간 기준인 주 40시간 및 월별 초과근무가 가능한 36시간을 훨씬 초과하는 근무를 시킨 것으로 밝혀졌다.<sup>75)</sup>

72) 정경수, 앞의 글, 213면. “예를 들면, 생화학무기와 같은 금지된 전쟁무기를 제조·판매함으로써, 군대 뿐 아니라 민간인에 대한 대규모 살상에 간접적으로 가담할 수 있다. 이 경우 다국적기업은 생화학무기로부터 보호하여야 할 인권을 침해하게 된다.”

73) 정경수, 앞의 글, 213면. “이외에도 다국적기업은 전시 강제노동을 활용함으로써 국제적으로 인정된 인권을 침해하기도 한다. 따라서 군수 분야의 다국적기업은, 경우에 따라 그 활동자체가 국제법적으로 보호하여야 할 인권에 치명적인 위해를 가할 수 있다는 점에서 그 심각성을 간과할 수 없을 것이다.”

74) 김병준, 초국경적 기업의 인권보호 강화를 위한 사회적 책임의 이행, 건국대학교 박사학위논문(2012), 57면.

75) FLA Publications, Foxconn Investigation Report, Washington DC: Fair Labor Association

## (2) LG전자

우리나라의 다국적기업인 LG전자의 경우에, 2009년 스웨덴의 NGO 단체인 스웨드와치와 네덜란드의 비영리단체인 다국적기업 연구센터 소모로부터 LG전자의 협력업체 중 중국 광둥성 소재의 공장에 대한 조사 보고서를 받게 되었다.<sup>76)</sup> 이 보고서에는 당시 LG전자에 휴대전화 부품을 납품하던 공장의 노동환경에 대한 조사결과가 담겨 있었다. 보고서는 2007년에 조사했을 당시에 비해 노동환경은 많이 개선됐지만, 여전히 과도한 초과 근무가 이루어지고 있고 그에 비해 낮은 임금수준 그리고 18세 미만의 노동자를 채용하는 등의 인권침해가 계속 발생하고 있었다고 밝히고 있다.<sup>77)</sup> 이에 대해 LG전자는 2010년부터 광둥성 공장과 1차 공급업체 및 모든 하청업체들의 노동환경에 관한 감사를 자체적으로 실시하고 관련된 노동문제를 해결하기 위한 시스템을 도입 할 예정이라고 답변하였다.

## (3) 코카콜라

코카콜라는 아프리카 최빈국인 스와질란드의 독재왕정을 돕고 있다는 이유로 공장철수에 대한 압력을 받고 있다. 비록 직접적인 지원은 아니라 할지라도 코카콜라 현지 공장의 영업을 통해서 발생하는 경제적 이익과 세금 납부가 스와질란드의 독재권력 기반을 강화해 주고 있기 때문에 문제가 되는 것이다.<sup>78)</sup> 이는 전형적인 묵인의 공범형태에

---

(2012), 8면. 관련 자료 (<http://www.fairlabor.org/report/foxconn-investigation-report>, 2015년 9월 30일 최종접속), 김병준, 앞의 글, 각주 145 재인용.

76) 김병준, 앞의 글, 57면.

77) SwedWatch & SOMO Publications, Mobile phone production in China: A follow-up report on two suppliers in Guangdong (2009), pp.12-18. 관련 자료 ([http://somo.nl/publications-en/Publication\\_3288/at\\_download/fullfile](http://somo.nl/publications-en/Publication_3288/at_download/fullfile), 2015년 9월 30일 최종접속), 김병준, 앞의 글, 각주 146 재인용.

78) 관련 기사 (<http://www.hani.co.kr/arti/international/arabafrika/513238.html>, 2015년 9월 30일 최종접속).

해당되는 것으로 코카콜라가 이를 통해서 특별한 이익을 얻지 않더라도 인권침해 사실에 대해서 침묵하거나 이를 묵인하고 있음으로 해서 결과적으로는 스와질란드에서 인권침해가 계속되도록 만들고 있기 때문에 인권침해 행위에 연루되어 있는 것으로 판단되는 것이다.<sup>79)</sup>

#### (4) 나이키: 아동노동 · 저임금

미국 잡지인 라이프 1996년 6월호에는 12살 소년이 나이키상표가 보이는 축구공을 바느질하고 있는 사진이 실렸고, 그 아래에는 파키스탄에서 이루어지는 아동노동에 대한 비판기사가 있었다. 전세계에서 가장 인기가 많은 스포츠 중에 하나인 축구, 그리고 가장 유명한 스포츠브랜드 중에 하나인 나이키의 축구공이 대부분 국제인권규범에서 금지하고 있는 아동노동을 통해 만들어졌다는 사실은 전세계에 충격이었다.<sup>80)</sup> 나이키 본사는 디자인과 마케팅만 담당하고 제품의 생산은 모두 다른 업체에 맡기는 형태의 경영을 하고 있었는데 생산비용을 낮추기 위해서 임금이 낮은 국가로 계속 생산공장을 옮겨 갈 수밖에 없었다는 것이다.<sup>81)</sup> 그런데 시간이 지나면서 아웃소싱 업체들에서의 노동착취 사실이 세상에 알려지게 되었고 기업의 윤리적 책임에 대한 비난이 제기된 것이다. 물론 나이키는 본사의 잘못이 아니라고 항변했지만, 아동노동과 노동착취의 이미지만 더 깊어지면서 나이키의 매출과 주가는 급락하였다.<sup>82)</sup> 결국 나이키

79) 김병준, 앞의 글, 57면.

80) 김병준, 앞의 글, 68-73면 요약.

81) 나이키 제품은 중국, 인도, 파키스탄 등 주로 제3세계에서 생산된다. 이들 국가 중 나이키 주상품인 신발 생산 제조 시설이 있는 국가들로 중국, 베트남, 인도네시아, 태국이 가장 큰 비중을 차지하고 있다(NIKE, Inc. Publications, Corporate Responsibility Report FY07-09 (2010), pp.11-12.NIKE Report, 관련 자료 (<http://www.nikebiz.com/crreport>, 2015년 9월 30일 최종접속).

82) 나이키의 전 세계 운동 신발 시장 점유율은 1997년 35.3%에서 1999년 30.4%으로 떨어졌다. 반면 인권을 생각하는 기업으로 홍보하며, 미국 공장에서 100% 생산함을 광고공세로 벌였던 아디다스(Adidas)의 경우 1997년 10.3%에서 1999년 15.5%로 점유율이 높아졌다(Richard M.Locke, "The Promise and Perils of Globalization: The Case

의 경영진은 사회적 책임 경영을 위한 기업윤리지침을 발표하고 이를 준수하겠다는 선언을 한 뒤에야 비로소 시장의 신뢰는 회복되었다.

#### (5) 유노컬: 강제이주 · 강제노동

이 사안은 다국적기업의 인권침해사건으로는 처음으로 외국인불법행위청구법(Alien Tort Claims Act, 이하 ATCA)에 따라 법인 기업이 제소된 최초의 사건이다. 당시 프랑스의 석유기업인 토탈과 미얀마 군사 독재정권의 국영 석유회사가 천연가스를 송유관을 통해 수출하는 사업을 추진하고 있었다.<sup>83)</sup> 유노컬은 미얀마 지역에서 발생하고 있던 인권탄압 상황을 인지하고 있었지만 해당사업을 진행하기로 결정하면서 미얀마 군사정권에게 공사지역에 대한 안전확보를 요청하였고 미얀마 군사정권은 반정부세력으로부터의 보호를 명목으로 원주민들을 강제로 이주시키고 기반시설 및 군병력 주둔을 위한 시설 건설과정에 원주민들을 강제로 동원하였으며, 저항하는 주민들에 대한 고문, 강간, 살해 등의 범죄를 저질렀다. 이에 피해를 입은 원주민 등이 ATCA에 따라 소송을 제기하였던 것이다.<sup>84)</sup> 이에 법원은 유노컬사가 군인들을 고용하지 않았다면 강제노동 등의 인권침해도 발생하지 않았을 것이며, 그들의 인권 유린 사실도 충분히 인지하였다고 보아 유노컬측의 인권 유린을 방조 · 교사 하였다고 결정하면서 국가가 아닌 사인인 기업의 국제법 위반을 인정하였다.<sup>85)</sup> 이후 2005년 3월에 유노컬이 12억

---

of Nike”, Massachusetts Institute of Technology Working Paper, IPC-02-007 (2002), p.3. 자료참조).

83) 이진우, 김현정, 다국적기업의 인권 침해에 대한 대응방안국제지역연구 제19권 제1호 (2015), 95면.

84) 이상수, 기업의 사회적 책임 맥락에서 본 유노컬 판결의 의미, 법학논총, 제31권 제2호, 전남대학교 법학연구소 (2011) 199면. 법원은 미얀마 군대와 미얀마 석유회사에 대해서는 외국인 주권면제법에 따른 면책을 인정하여 관할을 부인하였고, 토탈에 대해서는 인적관할권의 부재를 이유로 각하했으며 노조연합은 원고적격이 없다고 보았다. 결국 주민이 유노컬에 대해서 제소한 부분만이 최종 본안 판단 대상이 되었다.

85) 이진우, 김현정, 앞의 글, 94-97면 요약.

달러의 배상금을 지급하고 원주민들의 권리보호와 생활환경개선을 위한 프로그램을 제공하기로 합의하면서 사건은 종결되었다.<sup>86)</sup>

### 3. 해외 우리나라 기업의 인권침해 유형과 사례

해외에 진출한 우리나라 기업의 인권침해의 원인을 분석해 보면, 현지의 법률에 대한 무지, UN 기업과 인권에 대한 이행원칙 (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations ‘Protect, Respect and Remedy’ Framework, 이하 UNGP) 나 OECD 다국적기업 가이드라인과 같은 기업의 인권경영과 관련된 국제인권규범에 대한 인식 부족을 그 첫 번째로 들 수 있고, 기업활동을 영위하고 있는 소재국 정부에 대한 로비 등에 집중하며, 기업활동으로 영향을 받게 될 주민들과의 협의는 회피하려는 경향, 우리나라에서 전형적으로 볼 수 있는 부당노동행위의 답습하는 관행이 그 원인이라고 보인다. 또 현지 노동자 특히 여성이나 아동 노동자에 대한 차별적인 태도를 근거에 가지고 있는 점, 소재국에 나와 있는 우리나라 공관이나 대한무역투자진흥공사와 같은 기관의 기업관리의 부재도 한 원인이라고 생각된다.<sup>87)</sup> 해외에 진출한 우리나라 기업들이 침해하는 인권목록을 유형화하면, 환경권(광업과 석유 개발업), 원주민의 생존권(농업), 적정보수 등 근로기본권 및 결사의 자유(섬유, 신발 등 제조업)침해나 업무현장의 안전확보(전자부품 제조업 등)부재 등으로 나누어 볼 수 있다.<sup>88)</sup>

86) 이진우, 김현정, 앞의 글, 94-97면 요약. “토탈도 같은 해 11월 12명의 원고에게 612만 달러의 배상금을 지급하기로 합의하고 사건을 종결하였다.”

87) 김종철외, 앞의 글, 273면.

88) 김종철외, 앞의 글, 271-278면.

### (1) OECD 가이드라인의 포스코-인디아 사례적용

OECD 가이드라인이 2011년 개정되고 난 후, 기업과 인권문제에 관심을 가지고 있는 NGO들은 포스코가 인도에 건설하고 있는 제철소가 인권 및 환경침해를 일으키고 있다고 하면서 우리나라와 네덜란드, 노르웨이 국가연락사무소 (National Contact Point, 이하 NCP)에 해당 사업이 OECD 가이드라인의 내용을 위반하고 있다는 진정서<sup>89)</sup>를 2012년 10월 9일에 제출하였다.<sup>90)</sup>

#### 1) 포스코-인디아 프로젝트에 대한 문제제기

포스코-인디아는 철광석을 채굴하기 위한 종합 제철단지 건설과 관련하여 인도와 양해각서를 체결하였다. 이에 따르면 해당 지역인 오디샤 주정부는 일정부분 사유지가 포함된 건설부지를 제공하기로 되어 있는데, 해당 주법에 따라 지역에 거주하는 주민들은 별다른 보상도 없이 삶의 터전을 잃게 되는 상황이었다.<sup>91)</sup> 이에 대해 포스코는 제철소가 건설되게 되면 관련 일자리가 많이 창출될 것이며, 인도의 법에 따라서 적절한 보상 및 이주대책도 마련되어 있다고 주장하였다. 그러나 원주민들은 지역에서 오랫동안 농업을 통해서 안정적인 생활을 해 왔을 뿐 제철과 관련된 아무런 기술을 가지고 있지 않으므로 문제가 되었다. 게다가 원주민들은, 이러한 대규모 개발사업을 진

---

89) 진정서의 영문과 국문은 국제민주연대 홈페이지에서 확인할 수 있다. “OECD 가이드라인 위반사례 진정서-포스코(POSCO)의 인권과 환경침해[진정서]”, 국제민주연대, ([http://www.khis.or.kr/spaceBBS/bbs.asp?act=read&bbs=p\\_file&no=523&ncount=26&s\\_text=포스코&s\\_title=title&pageno=3&basic\\_url=](http://www.khis.or.kr/spaceBBS/bbs.asp?act=read&bbs=p_file&no=523&ncount=26&s_text=포스코&s_title=title&pageno=3&basic_url=), 2015년 9월 30일 최종접속).

90) 나현필, 한국에서의 UN 기업과 인권 이행 원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)의 적용 가능성, 공익과 인권 제14호 (2014), 200-206면 요약. 사업 시행사인 포스코의 본사가 위치한 우리나라 NCP외에도, 네덜란드와 노르웨이 NCP에 진정서를 제출한 것은 네덜란드와 노르웨이 연기금이 포스코에 투자를 하고 있기 때문에, 인권침해 논란이 있는 기업에 대한 연기금의 투자가 가이드라인을 위반하고 있다는 취지였다.

91) 약 4,000가구 이상의 22,000명의 주민들이 피해를 보게 되는 상황이었다.

행하는 과정에서 주민들과의 협의과정이나 환경영향평가를 전혀 거치지 않았으며, 이에 항의하는 주민들을 인도경찰을 동원해서 강제, 폭력적으로 진압함으로써 사망자 및 부상자가 상당수 발생했다고 주장했다. 이에 본 사례는 OECD 가이드라인에서 권고하고 있는 기업의 활동계획 수립단계에서 인권침해의 위험에 대한 실사를 이행하지 않았고, 인권침해 발생시 구체적인 구제책을 마련하지 않았기 때문이라는 취지의 진정서가 NCP에 제출된 것이다.<sup>92)</sup> 동시에 이 프로젝트에 투자하고 있던 네덜란드와 노르웨이 연기금에 대해서도 포스코에 인권침해행위를 중지하고 예방할 수 있는 조치를 요구하고 이해관계자들과의 협의를 권고하고 있다.<sup>93)</sup>

## 2) 포스코-인디아 프로젝트에 대한 국제사회의 대응

이에 노르웨이, 네덜란드 NCP는 OECD 가이드라인에 따라 1차 평가<sup>94)</sup>서를 발표하였는데, 주요내용은 추가조사가 필요하며 우리나라의 NCP와 협의해서 이해관계자들의 협의를 위한 주선채널을 개설하겠다는 정도의 것이었고, 이후 입장차가 너무 크기 때문에 국제공동조사단을 파견해서 조사하자는 의견이 제안되었다.<sup>95)</sup> 이에 대해서 우리나라 NCP는 부정적인 입장을 표명하면서 당사국인 인도와 직접적으로 접촉하여 해결할 사안이라고 결정하면서 추가 조사 없이 안건을 종결하였다. 이에 대해 OECD 가이드라인의 공식적인 자문기구이기도 한

92) 나현필, 앞의 글, 200-206면 요약.

93) 비즈니스 관계와 관련한 적절한 대응에는 리스크 완화를 위해 노력하는 과정에서 공급업체와 지속적 관계를 유지하는 것을 들 수 있다. 이 때 기업은 공급업체와의 관계 단절 결정과 관련해 발생할 수 있는 사회적, 경제적 측면의 잠재적인 부정적 영향을 고려해야 한다.

94) 접수된 가이드라인 진정건에 대하여, NCP가 추가 조사를 포함한 후속 조치를 취할지 여부에 대해 판단한 후 공개하는 절차.

95) “네덜란드 정부, 연기금, NGO가 포스코 오디사주 프로젝트에 대한 국제공동조사단 제안”, 『국제민주연대』, ([http://www.khis.or.kr/spaceBBS/bbs.asp?act=read&bbs=p\\_file&no=543&ncount=1&s\\_text=네덜란드&s\\_title=title&pageno=1&basic\\_url=](http://www.khis.or.kr/spaceBBS/bbs.asp?act=read&bbs=p_file&no=543&ncount=1&s_text=네덜란드&s_title=title&pageno=1&basic_url=), 2015년 9월 30일 최종접속).

OECD Watch는 네덜란드와 노르웨이 NCP는 사안에 대해 면밀한 추가조사가 필요하다고 결정을 했는데도 불구하고 우리나라 NCP는 추가조사가 필요없다는 의견으로 사안을 종결함으로써 세계 각국에서 운영하고 있는 NCP가 상호협조함으로써 구속력과 효과적인 구제절차를 제시해야 한다는 이른 바 기능적 동등성<sup>96)</sup>을 훼손했을 뿐만 아니라 기업의 주장을 편파적으로 수용했다는 점을 비판하였다.<sup>97)</sup> 또 UN의 주요한 인권영역에 관한 특별보고관들도 포스코-인디아 프로젝트가 환경권과 주거권 등의 인권침해 가능성이 농후한데도 주민들의 인권을 보호하기 위한 대책을 마련하지 않았다는 것은 문제가 있다는 점을 지적하는 공동성명<sup>98)</sup>을 발표하기도 하였다. 주요 내용은 포스코가 이에 관한 인권보호 대책을 마련하기 전까지는 해당 사업을 잠정적으로 중단해야 한다고 권고하였고 우리나라정부도 해외에 진출한 우리나라 기업의 활동이 인권침해를 발생시키지 않도록 적절한 조치를 취해야 한다고 요구하였다.<sup>99)</sup>

---

96) 비록 NCP의 구성과 운영에 있어서 각국 정부가 자율성을 부여 받고 있기는 하지만, 효과적으로 NCP가 운영되기 위해서는 모든 NCP의 기능이 가시성, 접근성, 책임성, 투명성의 기준에 따라 동등하게 운영되어야 한다는 원칙을 의미한다.

97) “OECD Watch submission to the 2013 Annual Meeting of the NCP”, OECD Watch, ([http://oecdwatch.org/publications-en/Publication\\_4080/](http://oecdwatch.org/publications-en/Publication_4080/), 2015년 9월 30일 최종접속).

98) 유엔 인권보장 시스템의 한축인 특별절차(Special procedure)에서 핵심적인 역할을 담당하는 특별보고관(전문가들이 그룹형태로 참여하기도 한다)들은 보통 자신이 담당하는 분야 혹은 국가에 대해서만 보고서를 발표하는 것이 일반적이다. 따라서 개별 기업의 프로젝트에 대해 8개 영역의 특별 보고관 들이 공동으로 성명을 발표한 것은 이례적인 일이다. 공동성명 원문과 한글 번역본 및 이에 대한 국내NGO의 성명과 국내 언론보도는 국제민주연대 홈페이지 참조.

99) 나현필, 앞의 글, 200-206면 요약. 그러나 포스코 홍보실 관계자는 “유엔이 성명서를 낸 것처럼 보도가 났는데, 정확하게는 유엔이 아니고 유엔 산하의 인권 관련 학회가 인도 주정부와 우리나라 산업(통상자원)부에 질의서를 보낸 것이다. 포스코가 직접 거기에 영향을 미친다거나 주민들에게 강제 이주를 종용한다거나 이런 일은 전혀 없었다”고 입장을 밝혔다.



## (2) 대우인터내셔널 사례에 대한 외국인 불법행위 청구법 이론의 원용

외국인 불법행위청구법은 1789년 미국에서 제정된 법으로서, “연방 지방법원은 국제법 또는 미국의 조약위반에 기하여 외국인이 제기하는 민사 불법행위 소송의 관할권을 갖는다”라고 하는 1개의 조문으로 구성되어 있다.<sup>100)</sup> 당시 법안의 취지는 국제법 위반, 해적행위, 노예무역 등에 의해 손해를 입은 외국인이 미국의 연방법원에 소송을 제기할 수 있게 할 목적이었다.<sup>101)</sup> 그런데 이 법이 다국적기업의 인권침해 행위 등에 대한 제재의 방안으로 고려되기도 한다. 미국의 대외법에 대한 재설서 제3판(Restatement of the Law Third, Foreign Relations Law of the United States, 1986) 제102항에 따르면 “국제법은 ① 관습법의 형태를 띠고 있거나 ② 국제 협약 또는 ③ 세계 주요 법률시스템에서 공통적으로 나타나는 일반적인 원칙으로부터 파생된 것으로 국가들 간의 국제공동체에서 받아들여지는 법규를 의미한다고 하고 있는데, ILO의 핵심노동기준 역시도 국제법으로 인정할 수 있으므로 이에 대한 침해 역시도 이 법의 소송대상이 될 수 있다는 해석이 가능한 것이다.

이와 관련해서, 인권침해를 행한 우리나라 다국적기업에 대해 외국인 불법행위청구법으로 소를 제기한 사건이 있었다.<sup>102)</sup> 대우 인터내셔널과 한국가스공사는 미얀마에서 가스사업을 시행하고 있었는데,<sup>103)</sup> 시행과정에서 미얀마 군사정권의 독재와 인권유린에 대해서 인지하고

100) 이는 미국과 직접적 관련이 없더라도 외국인이 국제법 위반을 이유로 가해자를 대상으로 미국 연방법원에 민사 손해배상 소송을 제기할 수 있다고 하는 법이다.

101) 이진우, 김현정, 앞의 글, 97면.

102) 이진우, 김현정, 앞의 글, 94-97면 요약.

103) 이 사업은 당시 우리나라 기업이 운영권자 자격으로 직접탐사, 시험 생산을 성공적으로 마친, 해외 자원 개발의 대표적 사례로 평가받았으나 개발과정에서 인권 문제, 환경파괴 등의 문제가 제기되었다.

있었음에도 군인들이 원주민의 토지와 재산을 약탈하고 강간, 강제 노동을 행하는 것에 대해 침묵했다. 나아가 결과적으로 이 사업의 성공으로 그 이익은 미얀마 군사정부의 독재연장에도 기여를 하게 되었던 사건이다.<sup>104)</sup> 이외에도 후진국과 개발도상국 해외시장에 진출한 우리나라 기업에 의해서 인권침해사건이 발생하고 있다.

### (3) 필리핀 의류기업 사건<sup>105)</sup>

우리나라의 한 의류기업은 필리핀 지역수출지역에서 사업을 하고 있었는데, 해당 기업의 현지 노동자들의 노동조합결성 시도를 회사가 지속적으로 방해하자 노동자들은 필리핀 노동법에 따라 노조를 결성하였고, 오랜 소송 끝에 필리핀 대법원으로부터 합법이라는 최종판결을 받게 되었다. 그러나 회사는 이 노조와 단체협상을 거부하였고 이에 노조는 법에 따라 파업을 진행하였다. 문제는 이 파업과정에서 회사는 경찰과 용역업체 등을 동원하여 조합원을 폭행하였고, 파업에 참여한 노조원 200명을 해고하게 된다. 이에 노조는 공장 앞에서 농성을 계속하게 되는데, 그 과정에서 무장한 괴한들의 침탈이 있었다. 이에 노조와 노동자지원센터는 우리나라에 소재하고 있는 본사를 상대로 OECD 다국적기업 가이드라인 위반을 이유로 우리나라 NCP에 진정서를 제출하였다. 그러나 우리나라 NCP는 필리핀 현지에서 관련된 소송이 진행되고 있으므로 우리나라에서 중재절차를 진행할 수 없다는 답변만 하였고, 회사 역시 노조와의 협의를 거부하였다.

현재 해당 필리핀 노조는 조합원의 생계유지문제가 어려움에 처하게 되어 어쩔 수 없이 파업을 중단한 상황이다. 이 사례는 우리나라 언론에도 해외진출 우리나라 기업의 대표적인 노동권 침해사례이자 우리날 NCP가 제대로 작동하고 있지 않다는 사례로 여러 번

---

104) 이진우, 김현정, 앞의 글, 94-97면 요약.

105) 김종철외, 앞의 글, 82-83면.

보도가 되었고, 국정감사 및 국가인권위원회에서 지적 및 권고사항이 여러 차례 있었지만 우리나라 NCP는 이에 대해 입장을 표명하지 않고 있다.

#### 4. 다국적기업의 인권침해에 대한 국제규범화시도

기업의 인권준중의무 이행을 규제하는 방안으로는 다음을 고려할 수 있다.<sup>106)</sup>

- 기업의 자율적 인권경영의무 준수
- 기업에 대한 NGO 또는 시장 등의 압력 행사
- 기업에 대한 국가인권기구의 규제
- 헌법을 비롯한 국내 인권법, 노동법 등으로 기업규제
- 기업에 대한 UN, ILO, WTO 같은 국제적 인권기구의 규제 등

크게 보아 자율규제와 강제규제로 나누어 살펴 볼 수 있고 가장 효과적인 방안 현재의 연성규범에서 경성규범으로 나아가는 방안을 생각해 볼 수 있으나, 이에 대해서는 여전히 논쟁이 진행 중이다. 다만, 다국적기업들이 세계 각 국에서 행하고 있는 환경파괴와 인권침해 사태가 심각한 문제로 대두되면서 이 문제를 국제적 차원에서 대처해야 한다는 분위기가 조성되었고, 2003년 UN 인권소위원회는 ‘UN 다국적기업 및 기타 사업체의 인권책임에 관한 규범 초안(이하 UN 인권규범안)’을 제정하게 된다. 이 안은 전문과 23개 항으로 구성되어 있는데 내용은 다음과 같이 분류되어 있으며 세부적인 이해를 위해 별도

106) 이에 관해서는 홍성수, 기업과 인권에 대한 국제사회의 대응: 최근 UN의 논의에 대한 비평, 법학논총 제35권 제2호 (2011.12), 78면; 김분태·손태우, 다국적기업의 사회적 책임에 관한 연구: 다국적기업의 자율규제를 중심으로, 법학연구 제63호 (2010), 674-782면; 홍성필, 다국적기업의 인권책임: 의의와 집행을 중심으로, 인권과 정의 제384호 (2008), 49-54면; Surya Deva, *Regulating Corporate Human Rights Violations: Humanizing Business* (London/New York: Routledge, 2012) 등 참고.

의 해설내용이 첨부되어 있다.<sup>107)</sup>

107) 해설은 UN 기업인권규범(안)과 함께, 유엔 인권증진 및 보호를 위한 소위원회 (Sub-Commission on the Promotion and protection of Human Rights)가 2003년 8월 15일 제55차 회의에서 채택하였다. 구체적인 내용을 보면 다음과 같다. ① 전문 (Preamble) 국가가 인권보호와 증진을 위해 1차적인 책임을 지고, 초국적 기업과 기타 다른 사업체들 또한 인권보호와 증진의 책임이 있다. ② 일반 의무 (para. 1) 국가는 인권을 존중·증진·보호해야 할 주된 책임과 기업이 인권을 존중하는 책임을 가진다. 기업은 활동 영역과 영향력 내에서, 인권을 존중·증진·보호할 의무가 있다. ③ 동등한 기회와 비차별적 대우에 대한 권리 (para. 2) 기업은 인종, 피부색, 성별, 언어, 종교, 정치적 견해, 출신, 사회적 지위, 원주민 지위, 장애, 나이 등에 의한 차별을 철폐하기 위한 국제적 메커니즘과 국내법과 국제인권법이 규정하는 동등한 기회와 대우를 보장해야 한다. ④ 안전에 대한 권리 (paras. 3-4) 기업은 전쟁범죄, 반인도적 범죄, 학살, 고문, 강제실종, 강제노동, 인질, 비사법적·약식·자의적 처형, 다른 국제인도법 위반 그리고 인간에 대한 다른 국제적인 범죄에 연루되거나 이로부터 이익을 얻어서는 안 된다. 기업이 맺은 안보협정은 기업이 활동하고 있는 현지의 법, 직업기준 및 국제인권기준을 준수해야 한다. ⑤ 노동자의 권리 (paras. 5-9) 기업은 강제노동을 사용하여서는 안 되며 아동들이 경제적 착취로부터 보호 받을 권리를 존중하여야 한다. 안전하고 건강한 노동환경과 함께, 노동자들과 그 가족들의 적절한 생활수준을 보장하는 보수를 제공하고 결사의 자유와 단체협상권을 보장하여야 한다. ⑥ 국가주권과 인권에 대한 존중 (paras. 10-12) 기업은 국제법과 함께 활동하는 해당국의 행정관행, 법률, 공익, 개발목표, 투명성과 책임감을 수반하는 사회·경제·문화적 정책들, 부정부패 금지, 해당국의 권한 등 국내법과 관련 법규를 인정하고 존중하여야 한다. 기업은 뇌물을 주거나 제공하도록 기대되어서는 안 되며, 다른 부적절한 이익을 제공, 약속, 전달, 수락, 묵과하거나 알고 있으면서 이득을 취해서도 안 된다. 또한 기업은 국가나 다른 존재들에게 인권침해를 지지하거나, 부추기거나, 독려하는 그 어떤 활동도 해서는 안 되며, 기업이 제공하는 재화와 용역이 인권 침해에 사용되지 않도록 노력하여야 한다. 그리고 시민적·정치적 권리와 경제적, 사회적, 문화적 권리를 존중하고 그 실현에 기여해야 한다. ⑦ 소비자 보호에 관한 의무 (para. 13) 기업은 사업, 마케팅, 홍보를 공정하게 하고, 기업이 제공하는 재화와 용역의 안전과 품질을 보장하기 위한 모든 필수 단계들을 밟아야 한다. 또한 해롭거나 해로울 수 있는 제품을 소비자에게 생산, 배포, 거래, 홍보해서는 안 된다. ⑧ 환경보호에 관한 의무 (para. 14) 기업은 활동하는 해당국의 환경보존과 관련한 국내의 법규, 행정관행 및 정책을 따라 활동해야 하고, 환경, 인권, 공중위생과 치안, 생명윤리 및 예방원칙에 관련한 국제 협정, 원칙, 목표, 책임과 기준을 따라야 한다. 그리고 지속가능한 발전이라는 더욱 광범위한 목표에 기여하는 자세로 활동해야 한다. ⑨ 일반 이행 (paras. 15-19) i) 다국적 기업과 기타 사업체들은 이 규범에 부합하는 기업활동 내규를 채택, 보급, 실행해야 하며, 규범의 이행을 위해 취해지 조치들을 정기적으로 보고해야 한다. ii) 다국적기업과 기타 사업체들은 유엔 및 기타 국제, 국내기구들에 의한 정기적인 감시와 인증을 받아야 한다. 이 감시는 투명하고 독립적이어야 하고 이해관계자들(NGO 포함)이 제안하는 내용을 고려한다. iii) 다국적기업들은 이 규범의 존중과 이행을

- A. 일반적 의무
- B. 동등한 기회의 제공 및 비차별적 대우에 대한 권리
- C. 안전에 대한 권리
- D. 노동자의 권리
- E. 국가주권과 인권존중
- F. 소비자보호 의무
- G. 환경보호 의무
- H. 일반적 이행
- I. 용어의 정의

결론적으로는 UN 인권규범안이 국제조약으로 정식 채택되지는 못했지만, 다국적기업의 인권침해를 규제할 수 있는 규범적 요소를 담고 있었으며, UN의 공식적인 절차를 통해 생성된 문서라는 점에서 의미가 있다. 또 이 안은 기업의 자발적 행동강령의 제정이나 NGO들의 다국적기업의 인권존중의무의 이행에 대한 평가 기준으로는 활용되고 있으며, 앞으로 다국적기업의 인권존중의무에 대한 법적 구속력이 있는 국제인권조약으로 발전하는데 있어 중요한 기초자료로서도 의미가 크다.<sup>108)</sup> UN 인권규범안은 기업인권 문제와 관련하여, 국가 뿐만 아니라 기업에게도 인권존중의무를 부과하고, 이에 대한 보고와 감시의

보장하기 위해서, 계약자, 하도급 업자, 제조업자, 라이선스 소유자, 유통업자 그리고 법인이든 자연인이든 상관없이 계약, 협정 및 거래관계에서 이 규범을 적용하고 반영해야 한다. iv) 기업은 이 규범에 의거하여 그들의 기업활동이 인권에 미치는 영향에 대하여 주기적으로 평가해야 한다. v) 기업은 이 규범을 위반하는 그들의 기업활동으로 인해 피해를 입은 개인, 단체, 지역사회를 대상으로 특히 손해나 재산피해에 대한 보상, 손해배상, 벌금 및 복구 등을 통해서 즉각적이고 효과적이며 적절한 조치를 취해야 한다. vi) 국가는 책임기준과 관련 국내/국제법이 다국적기업과 기타 사업체들에 의해 이행되는데 필요한 법적, 행정적 틀을 마련하고 강화해야 한다. vii) 이 규범의 어떠한 사항도 국내/국제법에 따른 인권에 대한 국가의 의무가 축소, 제한되거나 불리하게 작용하도록 해석해서는 안 된다. 원문정보는 다음에서 확인할 수 있다. (<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G03/164/22/PDF/G0316422.pdf?OpenElement>; <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/SC/Pages/PreviousSessions.aspx> 2015년 9월 30일 최종접속).

108) 장원일, 앞의 글, 48면.

메커니즘을 규범화했다는 점에 의의가 있는 것이다.<sup>109)</sup> 주목할 점은 다국적기업이 개별 활동영역과 영향력 내에서 책임(responsibility)이 아니라 의무(obligation)를 가진다는 점을 명시하고 있는 부분이다. 특히, 다국적기업이 규범을 준수해야 함은 당연하고, 기업이 인권경과 관련된 정보에 대한 보고와 인증, 인권침해로 인한 손해발생시 보상절차 등에 대해서는 강한 의무를 가진다고 하여 ‘shall’을 사용하고 있는 점도 중요한 부분이다.<sup>110)</sup> 이 안은 다국적기업의 인권경영에 대한 내용을 국제인권레짐에서 내에 포섭하려고 한 최초의 시도이며, 기업에 관련된 여러 국제규범들을 포괄적인 규범의 형식으로 만들어 냈다는 점에 그 의의가 있다.

---

109) 홍성수, 앞의 글, 69면.

110) 홍성수, 앞의 글, 69-72면.

## 제 3 장 다국적기업의 인권경영에 대한 국제적 동향

근래 다국적기업들은 노동착취 등의 인권위반을 지원하거나 방조하면서 막대한 경제적 이득을 취한다는 문제가 제기되고 있지만, 이러한 활동을 기업내·외에 국가적 실체 없는 조직에 분할 시켜 특정 국가의 법 규제를 회피할 수 있기 때문에 법적 제재를 받는 기업은 극히 드물다.<sup>111)</sup> 다국적기업은 안전보호, 환경, 최저임금 등의 비용을 절감하기 위해 이와 관련한 법 제도 수준이 낮은 국가를 선호하게 되고, 주로 경제적으로 가난한 이러한 국가들은 외국 기업의 투자 유치를 우선순위에 두어 인권과 관련한 강력한 법 제도를 마련하기 힘들다.<sup>112)</sup> 이 같은 낮은 수준의 보호 법제들은 다국적기업들로 하여금 제품 생산 비용을 절감하게 하고 법적 책임을 회피하게 만든다. 최근 여러 인권보고서에는 다국적기업들이 영업 과정에서 여러 국가나 특정 지역의 갈등을 유발하거나 인권을 남용하는 사례가 제기되고 있으나 이러한 활동에 대해 적극적인 조사나 처벌은 상당히 어렵다고 밝힌다.<sup>113)</sup>

현재 상황에서는 다국적기업의 인권경영을 규제하는 경성규범, 이른바 경성규범(hard law)은 없지만, 그렇다고 해서 다국적기업이 인권준중의무가 없다는 의미는 아니라는 것을 앞에서 살펴보았다. 많은 연성규범, 이른바 연성규범(soft law)을 통해 인권경영을 촉구하고 있으

---

111) Sabine Michalowski, No Complicity Liability for Funding Gross Human Rights Violations?, 30 Berkeley J. Int'l L. 451 (2012).

112) Regina E. Rauxloh, A Call for the End of Impunity for Multinational Corporations, 14 Tex. Wesleyan L. Rev. 297, 298-299 (2008).

113) *Id.*, at 297-298 (2008); 2014년 국제 노예 지수 리포트(Global Slavery Index)에 따르면 약 160여개국 3천5백만명 정도가 광산·농업에서 전자 섬유에 이르기까지 노예노동에 종사하고 있다고 발표하였다.(<http://www.globalslaveryindex.org/findings/#overview>, 2015년 9월 30일 최종접속).

며, 오히려 상황에 따라서는 이러한 연성규범들이 더 효과적일 수도 있다고 생각된다.<sup>114)</sup> 연성규범 중의 일부는 국내법으로 수용되고 있으며, 앞서 보았던 것처럼 이를 국제인권법으로 끌어들이려는 작업과 시도도 계속되고 있다. 이하에서는 다국적기업의 인권경영에 관한 현재의 국제적 논의와 지침들에 대해서 살펴보도록 한다.

## 제 1 절 UN 기업과 인권 이행원칙

### 1. 보호, 존중, 구제 프레임워크

#### (1) 제정과정

기업의 인권책임 문제를 다루려는 유엔의 노력은 1970년대부터 시작되었지만, 큰 결실을 보지는 못하고 있었고 이에 유엔 인권위원회는 기업의 인권책임을 다루는 문서를 준비했는데, 이것이 유엔 인권규범이다. 이 문서는 유엔 인권소위원회가 기안하여 2003년에 유엔 인권위원회에 제출되었지만, 채택되지는 못했지만. UN차원에서 기업과 인권 문제에 대한 방향과 원칙에 대한 필요성이 대두되었다.<sup>115)</sup> 이후에 유엔 사무총장은 미국의 국제정치학자인 존 러기 교수를 “인권과 다국적기업과 기타 기업체의 문제에 관한 UN 사무총장 특별대표”로 임명하여 기업과 인권문제에 대해서 검토하도록 요청했다.<sup>116)</sup> 국제 엠네스티를 비롯한 NGO들은 존 러기 대표에게 ‘유엔인권규범’의 실

114) 김종철외, 앞의 글, 21-22면.

115) 나현필, 앞의 글, 184면, 각주 11 재인용. Wesley Cragg, “Business and Human Rights: a principle and value-based analysis”, Wesley Cragg ed., Business and Human Rights, Edward Elgar, 2012, p. 23.

116) 김종철외, 앞의 글, 33면. 이러한 임무수행을 위하여 UN 특별대표부는 스위스 외교부의 지원을 받아 비즈니스와 인권자료센터(Business & Human Rights Resource Centre)를 설립하여 운영하고 있다. 본 센터는 UN 특별대표부의 기업과 인권강령에 근거하여 기업정책, 회사법, 갈등지역에서 인권침해조사, 수출보증기구(export credit agencies)의 업무 분석, 그리고 각국의 인권관련 기구의 정책을 모니터링하고 있다



행을 통해 기업의 인권책임에 대한 법적규제를 요구하였고, 기업계는 법적규제보다는 기업이 자발적으로 인권을 존중하는 모범사례를 발굴하는 것에 집중해 줄 것을 요청하였다.<sup>117)</sup> 즉, 법적규제와 자율 규제 주장 사이에서 앞으로 UN이 이 문제를 어떤 방향으로 다룰지를 결정하는 임무가 존 러기 대표에게 주어진 것이었다. 2005년부터 시작된 존 러기 교수팀의 활동은 2년간의 기초연구 과정을 거쳐 2008년 6월에 “보호, 존중, 구제: 기업과 인권에 대한 프레임워크”(Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Right, 이하 프레임워크)라는 이름으로 유엔인권이사회에 제출되었고 승인되었다. 프레임워크의 내용은 국가는 기업에 의한 인권침해로부터 인권을 보호할 의무가 있으며, 기업은 활동에 있어서 인권침해의 소지가 없도록 주의할 의무가 있으며 인권을 존중할 책임이 있고, 기업으로부터 인권침해를 당한 피해자는 사법적·비사법적 구제수단을 통해 구제를 받아야 한다는 것이다.<sup>118)</sup> 프레임워크가 제출된 후에, 유엔인권위원회는 존 러기의 임기를 다시 3년 연장하여 프레임워크를 이행할 수 있는 구체적인 지침을 만드는 임무를 부여하였다. 이렇게 해서 국제사회의 다양한 이해관계자들로부터 자문을 받아 2011년 6월 인권이사회에 보고된 후 통과된 것이 바로 UN 기업과 인권에 대한 이행원칙이다.<sup>119)</sup>

UNGP는 국가의 인권보호의무, 기업의 인권존중의무, 인권침해구제에 대한 접근성이라는 세 개의 장으로 구성되어 있다. 이 문서는 기업이 존중해야 할 구체적인 인권목록을 제시하는 대신에 기업은 국제적으로 보편되게 인정되는 모든 인권을 존중해야 한다는 점을 강

117) 나현필, 앞의 글, 184면.

118) 나현필, 앞의 글, 184면.

119) 나현필, 앞의 글, 184면. 특별대표부는 UN 이사회의 지원을 받아 2008년 ‘보호, 존중 및 구제(Protect, Respect and Remedy)’로 명명한 프레임워크를 제출하여 이사회 의결(Council resolution 8/7)을 통해 승인을 받았다.

조한다.<sup>120)</sup> 기업이 존중해야 할 인권의 목록은 이미 여러 국제인권법에서 존재하고 있다는 입장이다. 이어서 UNGP는 국가의 인권보호의무와 기업의 인권존중의무, 그리고 구제절차마련을 위한 구체적인 내용과 방안 등에 관한 원칙을 기술하고, 각 원칙에 대한 주석을 제공하고 있다.

## (2) 보호, 존중, 구제 프레임워크

본 프레임워크는 크게 3가지로 구성되어 있다. 첫째, 기업의 인권침해에 대한 적절한 정책의 집행을 통한 국가의 보호의무, 둘째, 인권침해를 예방하기 위한 기업의 적극적 노력, 셋째, 인권침해 발생시 사법적, 비사법적 구제 등이다.<sup>121)</sup> 이 프레임워크는 이사회의 지원을 받아 2011년 3월 UNGP를 통해 구체화되었는데 다음과 같은 3가지의 기본 원칙과 그 운영원칙을 담고 있다.<sup>122)</sup>

- 각 국가의 고유한 인권 및 기본적 자유에 관한 의무사항을 존중·보호
- 기업활동은 사회적 행위로서 특별한 기능을 가짐으로 모든 법률이 적용가능하고, 기업활동은 인권에 대한 존중에 기반을 두어야함
- 인권침해 발생 시 적절하고 효과적인 조치 제공

보호, 존중, 구제라는 이 세 가지 프레임워크 중, 보호의무에는 기업의 모든 경제활동분야에 있어서 인권침해를 예방할 수 있도록 하며, 국내 및 국제적 정책의 일관성을 확보하며, 국가의 보호의무 이행을 통해서 기업을 포함한 다른 비국가행위자의 활동을 돕는다는 내용 등이 포함되어 있다.<sup>123)</sup> 존중책임은 기업이 인권위험에 대한 효과적 관

120) 김종철외, 앞의 글, 40면.

121) 김봉철, 기업과 인권 관련 법령·제도·정책·관행 개선에 관한 연구 (2012), 7-11면.

122) 김봉철, 앞의 글, 8면 각주 5 재인용.

123) 국가인권위원회, 앞의 글, 33면.

리에 관한 방법과 기업에게 요구되는 주의의무 절차를 제공함으로써 기업이 인권침해의 위험을 파악하고 해결하는 것을 용이하게 하도록 하고 있다. 구제의무에서는 기업으로 인한 인권침해의 피해자를 구제하기 위한 정책이 부족하고, 특히 피해 당사자 또는 지역사회가 구제책이 존재함에도 불구하고 그에 대한 안내나 정보가 부족하다는 점을 지적하며, 효과적인 구제제도에 대한 접근성을 높이기 위해서 정보의 강화 및 교육을 제공해야 한다고 밝히고 있다.<sup>124)</sup>

UNGP는 기업의 인권존중의무는 모든 인권을 대상으로 하는 것임을 밝히면서,<sup>125)</sup> 인권존중의무의 의미에 대해서도 다른 사람의 인권을 침해하지 않는 것은 물론이고, 침해가 발생한 경우에는 구제절차를 제공하는 것임을 분명히 정의하고 있다. 이러한 명확한 정의는 국제인권법에서 사용되어온 인권존중에 관한 의무를 기업에도 적용한 것으로서, 기업의 인권침해방지에 대한 최소한의 책임을 담고 있다고 이해할 수 있다. 나아가 UNGP는 기업이 인권을 존중해야 한다는 것을 인지하고 실천해야 할 뿐만 아니라 모든 기업활동의 과정에서 인권을 존중하고 있다는 것을 보여줘야 한다고 한다. 그 방법으로서 예컨대, 기업의 인권존중서약이라든지 구체적인 상당주의의무의 이행절차를 운영하는 것을 들고 있는데, 이러한 절차적 요건은 그 자체로서 기업의 인권존중의무의 실제적 내용이다. 즉 기업은 인권을 존중하고 있다고 주장하는 것 정도로는 부족하고, 실제적 내용으로서 인권존중을 위한 절차를 갖추지 않으면 안 되는 것이다. 또 기업이 정책적 서약을 한다는 것은 공개적으로 인권존중에 대한 의지를 표현한다고 보았을 때, UNGP에 따르면 이러한 정책적 서약이 의미 있기 위해서는 기업의 최고경영자 수준에서 승인되어야 하고, 그 과정에서 기업 내·외부의 전문가로부터 자문을 구해야 한다.

124) 국가인권위원회, 앞의 글, 34면.

125) 김종철외, 앞의 글, 40면.

## 2. UNGP의 주요 내용

UNGP는 앞서 본 ‘보호, 존중, 구제’의 틀을 중심으로 31개의 문단으로 구성, 제시된 이행원칙이며, 각 문단에는 주석이 달려 있어 그 의미와 관계를 더욱 명확히 하고 있다.

<표-2 UN 기업과 인권 이행원칙의 구조><sup>126)</sup>

인권보호를 위한 국가의 의무 <sup>127)</sup> (1~11항)	기본원칙	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 국가는 인권침해를 예방하고 기업의 인권침해에 대한 법률적 장치 마련</li> <li>○ 기업활동에서 인권보호를 위한 법률적 조치를 예측 가능한 방법으로 명확히 집행</li> </ul>
	운영원칙	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 국가의 일반적인 규정 및 정책을 통한 인권보호의무</li> <li>○ 국가와 산업계의 연계</li> <li>○ 갈등지역에서의 기업 인권존중활동 지원</li> <li>○ 국가의 정책 일관성</li> </ul>
인권존중을 위한 기업의 책임 <sup>128)</sup> (12~22항)	기본원칙	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 기업의 인권존중의무와 내용</li> <li>○ 국제적으로 승인된 인권에 대한 준수 의무</li> <li>○ 기업 규모, 경영방침 및 기업구조 외의 인권 존중</li> <li>○ 인권존중을 위한 기업의 정책과 집행</li> </ul>
	운영원칙	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 정책 서약</li> <li>○ 상당주의 의무</li> <li>○ 개선</li> <li>○ 환경에 대한 문제</li> </ul>
구제조치 (23~29항) <sup>129)</sup>	기본원칙 <sup>130)</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 기업과 관련된 인권침해에 대한 국가의 의무</li> </ul>

126) 김봉철외, 앞의 글 9면 <표2> 재인용.

	운영원칙	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 정부기반의 사법적 고충처리 및 효과에 대한 기준</li> <li>○ 정부기반의 비사법적 고충처리</li> <li>○ 비정부기반의 고충처리</li> </ul>
--	------	--

- 127) 김봉철, 앞의 글, 7-11면. UNGP가 제기한 국가의 인권보호를 위한 의무에 관한 두 가지 기본원칙은 다음과 같다. 첫째, 국가는 영토 내에서 인권침해를 방지하며 기업을 포함한제 3자의 인권침해에 대한 법률적 장치를 마련한다. 이를 위해 국가는 조사, 징계 및 재조정을 통한 인권보호 활동에 있어 정책, 입법, 규정제정 및 법률적 행위는 적절한 단계를 밟아 진행한다. 둘째, 국가는 영토 내 모든 기업활동에서 인권보호를 위한 법률적 조치를 예측가능토록 명확히 집행한다.
- 128) 나현필, 앞의 글, 185면. 기업은 국제적으로 승인된 인권원칙에 따라 인권을 존중해야 한다. 기업은 자신들의 활동으로 인권에 부정적인 영향을 끼치지 않도록 하거나 부정적인 영향을 완화하기 위한 정책과 절차를 만들어야 한다. 기업은 인권침해의 소지들을 식별하고 방지하고 완화하기 위해서 상세한 평가와 조사, 이른 바 실사를 수행해야 한다. 그리고 그 결과는 경영에 통합되어 공개되고 소통되어야 한다. 그 과정에서 인권전문가의 도움을 받아야 하며, 이해관계자들과의 의미 있는 협의가 포함되어야 한다.
- 129) 김봉철, 앞의 글, 10면. UNGP에는 ‘국가의 인권보호를 위한 의무’와 더불어 인권침해 등 여러 문제를 시정하기 위한 ‘국가의 구제조치(Access to remedy)’에 관한 사항 역시 명기되어 있다. 이에 따라 UN 회원국은 기업활동으로 야기되는 인권남용을 막기 위해 주권이 미치는 영토 내에서 적절한 법률적 조치와 수단을 강구해야 한다. 이러한 기본원칙에 따라 국가는 정부차원에서 법률, 제도적 시스템을 갖추어야 하며 동시에 인권관련 불만처리를 위한 비법률적 시스템 역시 요구된다. 또한 민간기구 차원에서도 불만처리 시스템을 강구하고, 이러한 국가 혹은 민간기구의 불만처리 시스템의 효과를 측정할 기준이 제정되어야 한다. 본 기준은 공정한 진행을 평가할 적법성(legitimate), 특정 장애를 극복한 적절한 지원을 통한 접근성(accessible)을 갖추어야 한다. 또한 예측성(predictable)으로 정책진행 과정에서 각 단계마다 적절한 모니터링 수단을 갖추어 예측 가능한 지표를 제공하고, 정보접근과 자문 등에 있어 형평성(equitable)과 투명성(transparent)을 취해야 한다. 이외에도 국제적인 기준에 부합하는 시정조치와 지속적인 운영을 위한 교육 및 운영원칙을 만들어야 하며 이러한 모든 시정조치는 이해 당사자간 대화를 통해 이루어져야 한다.
- 130) 인권 침해가 발생했을 때, 국가는 사법적, 행정적, 입법적, 또는 그 밖의 적절한 수단을 통해서 피해자가 효과적으로 구제를 받을 수 있도록 적절한 조치를 취해야 한다. 국가인권기구는 국가기반의 비사법적 고충처리 절차에서 각별히 중요한 역할을 맡고 있다. 비사법적 고충처리 절차가 효과적이기 위해서는 절차의 운영이 정당해야 하며, 피해자가 접근 가능하고 처리과정과 결과가 예측가능하며, 피해자들이 공정하게 대우를 받을 수 있도록 형평에 맞고 당사자들에게 투명하게 운영되어야 한다. 또 고충처리 절차의 결과와 구제조치가 인권기준에 부합되어야 하여 현장에서 이뤄지는 고충처리 절차는 참여와 대화에 기초하여야 한다.

### 3. UNGP의 평가 및 이후 조치

UN 인권이사회는 UNGP의 이행을 위해 2011년 UN 기업과 인권 워킹그룹을 구성하고 각 지역별로 5명의 전문가를 선출하여 2014년까지 UNGP의 실행과 확산을 촉진하고 국가별 방문과 기업과 인권 쟁점에 관한 국제포럼을 개최하는 역할을 부여하였다.<sup>131)</sup> 2014년 6월에는 기한이 끝난 워킹그룹을 연장할지 여부와 권한에 대해서 논의가 있었다.

구체적인 내용은, 기업 활동에 대해 법적 구속력이 있는 규제방안을 만들기 위한 정부간 워킹그룹을 만들자는 것이었다. 이 결의안은 법적인 강제규제를 통해 기업의 인권침해를 규제해야한다는 입장에서 제안되었던 것이지만, 인권이사회에서 20개 국가의 찬성, 14개 국가의 반대와 13개 국가의 기권으로 부결되었다. 대신에 노르웨이가 제출한 또 다른 결의안은 통과되었는데, 그 내용은 워킹그룹의 활동기한을 3년 더 연장하고 워킹그룹에게 2015년까지 국가 및 이해관계자들과 협의하여 만약 법적 구속력이 있는 규제방안을 마련했을 때 얻어지는 이익과 그 한계에 관한 보고서를 제출하도록 되어 있었다.<sup>132)</sup> 한편 2014년 워킹그룹이 제출한 보고서에서 주목할만한 점은,<sup>133)</sup> 유럽 국가들을 중심으로 UNGP에 따른 국가인권행동계획(National Plans of

---

131) 워킹그룹에 대한 자세한 정보는 유엔인권최고대표사무소 홈페이지에서 확인할 수 있다. “Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises”, Office of the High Commissioner for Human Rights, (<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>, 2015년 9월 30일 최종접속), 나현필, 앞의 글, 각주 20 재인용.

132) 나현필, 앞의 글, 187면.

133) “Statement of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises to the 26th Session of the Human Rights Council”, Office of the High Commissioner for Human Rights, (<http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=14724&LangID=E>, 2015년 9월 30일 최종접속), 나현필, 앞의 글, 각주 25 재인용.

Action for the Promotion and Protection of Human Rights, 이하 NAP)<sup>134)</sup>이 수립되는 긍정적인 움직임이 있었다는 것이다. 그러나 시민사회를 중심으로 UNGP에 대한 비판적인 의견이 제기되기도 하였다. 주된 논지는 UNGP의 원칙들이 기업들의 인권침해를 실질적으로 해결하는데 있어서는 도움이 되지 않는다는 것이었다.<sup>135)</sup> 따라서 기업과 인권에 관한 법규범의 확립은 필요하며, 설령 강력한 법적 구속력을 가지는 규범에까지는 이르지 못하더라도 현재의 UN인권규약 등의 방식과 마찬가지로 기준을 제시하고, 규약위원회를 통해 그 이행을 감시하고, 국가와 기업이 정기적으로 보고서를 제출하면 그에 대해 해설 및 권고 등을 내리는 방식이면 적절하다는 입장이다.<sup>136)</sup>

## 제 2 절 OECD 다국적기업 가이드라인

### 1. OECD 다국적기업 가이드라인 개관

OECD 다국적기업 가이드라인은 OECD 가 제시하는 권고사항으로서 각국 정부가 다국적기업에 적용하여 책임 있는 경영 활동을 하기 위한 원칙과 기준을 제공한다.<sup>137)</sup> OECD 가이드라인은 OECD 국제투자 및

134) 1993년 비엔나에서 열린 세계인권회의를 통해 채택된 비엔나 선언 및 행동계획(Vienna Declaration and Programme of Action)을 통해 각국 정부에게 인권의 보호와 증진을 위한 행동계획(National Action Plan)을 수립할 것을 권고함. 이에 1993년 호주를 시작으로 현재까지 약 30개 이상의 국가가 NAP를 발표하고 있음. 우리나라 정부는 2007년부터 5년 단위의 NAP를 따라 기업과 인권문제를 다루고 있는 등, UNGP가 그 권위를 확립하고 있는 과정에 있다.

135) 나현필, 앞의 글, 186면. 한편 존 러기 교수는 정부와 기업들이 동의할 수 있는 틀을 만들 때만이 기업의 인권침해문제에 관한 진전을 이룰 수 있기 때문에 법적 규제는 현실적으로 가능하지 않다는 입장이다.

136) 홍성수, 앞의 글, 84면 이하 참조. “오늘날 많은 국가들이 관련 규약의 위원회 권고를 무시하는 상황에서 국가보다 더 강력한 힘을 가지고 있는 다국적기업에 대해서 규약수준의 규제도 내리지 못하는 것은 문제라는 것이다.”

137) 국가인권위원회, 앞의 글, 41면. 2000년 가이드라인의 검토 이후, 국제 투자와 다국적기업의 전망은 급격한 변화를 계속했다. 세계 경제는 새롭고 더 복잡한 경향의 생산과 소비를 목격했다. OECD 비회원국가에 거액의 국제투자금이 유입되고

다국적기업에 관한 선언의 부록에 포함되어 있다.<sup>138)</sup> OECD 가이드라인은 당초에는 인권문제와 관련된 것은 아니었고 지금과 같은 이행과 관련된 절차규정도 없었다.<sup>139)</sup> 본 가이드라인은 1976년 처음 제정 이후 그동안 6번의 개정을 거쳤는데 최근 2011년에 마지막으로 개정되었다.<sup>140)</sup>

OECD 가이드라인의 목적은 “다국적기업의 활동이 가입국 정부 정책과 조화를 이루도록 하고, 다국적기업과 그들이 활동하는 사회 간 상호 신뢰기반을 강화하며, 외국인 투자환경이 개선되도록 돕고, 지속 가능한 개발에 대한 다국적기업의 기여를 촉진”하는 것이다.<sup>141)</sup>

<표-3 OECD 다국적기업 가이드라인의 체계변화>

	1976년 가이드라인	2000년 가이드라인	2011년 가이드라인
체계	서문 I. 일반정책 II. 정보공개 III. 경쟁 IV. 금융	서문 I. 개념 및 원칙 II. 일반정책 III. 정보공개 IV. 고용 및 노사관계	서문 I. 개념 및 원칙 II. 일반정책 III. 정보공개 <b>IV. 인권</b>

있으며, 비회원국의 국적을 가진 다국적기업들의 중요성이 부각되었다. 이에 부응하여 합의된 이번 개정은 2000년 실시된 가이드라인 검토의 규모를 재현하려는 것이 아니라 책임경영활동 장려를 주도하는 국제기구로서의 역할을 지속하는데 목적을 두고 있다. 개정작업은 2010년 6월 각국의 연락사무소(National Contact Point, NCP) 연례회의에서 시작되었다.

138) 국가인권위원회, 앞의 글, 41면.

139) 이상수, 다국적기업에 의한 인권침해와 OECD 다국적기업 가이드라인, 서울대 법학 제55권 (2014), 239-244면.

140) 김봉철, 앞의 글, 12-13면. 2011년 새롭게 개정된 OECD 다국적기업 가이드라인은 42개 OECD 및 비회원국에서 기업의 책임에 대한 국제적인 규범으로 지속적 효력을 발휘하기 위해 시대에 맞게 개정된 것이다. 개정된 가이드라인은 42개국의 승인을 얻어 2011년 5월 OECD 출범 50주년을 기념하는 장관급 회담에서 최종적으로 채택되었다. 개정된 가이드라인은 참여한 모든 정부간에 다국적기업에 의해 행해지는 국제적인 투자에 대한 인식을 공유하고, 기업의 사회적, 경제적, 환경적 발전에 대한 책임과 기여를 강조하였다

141) 배연재, OECD 다국적기업 가이드라인의 이의제기 절차와 국내연락사무소의 역할, 189-190면.



	1976년 가이드라인	2000년 가이드라인	2011년 가이드라인
	V. 조세 VI. 고용 및 노사관계 VII. 과학 및 기술	V. 환경 VI. 뇌물금지 VII. 소비자 보호 VIII. 과학 및 기술 IX. 경쟁 X. 조세	V. 고용 및 노사관계 VI. 환경 VII. 뇌물방지 VIII. 소비자보호 IX. 과학 및 기술 X. 경쟁 XI. 조세

OECD 가이드라인은 1976년에 제정된 이래 5차례 개정됐지만, 2000년의 개정과 2011년의 개정이 가장 중요하므로 이에 대해서 살펴볼도록 한다.

## 2. 2011년 개정의 주요 내용

OECD 가이드라인은 1976년 OECD 국제투자 및 다국적기업에 관한 선언의 일부분으로서 5번의 개정을 거쳤는데,<sup>142)</sup> 가장 최근인 2011년 개정에서 인권경영과 관련해서 몇 가지 주목할 만한 점들이 개정되었다. 우선 기업의 상당한 주의의무와 공급망 관리에 대한 내용을 확대하고 강화하였다. 공급망 관계에서 문제가 발생했을 때 이전 가이드라인에서는 투자관계로 그 적용범위가 한정되었지만,<sup>143)</sup> 개정 이후에

142) OECD 가이드라인은 1979년, 1984년, 1991년, 2000년 및 2011년에 개정되었다. 각 가이드라인의 전문은 (<http://mneguidelines.oecd.org/text/>, 2015년 9월 30일 최종접속) 참조.

143) 2003년 OECD 국제투자 및 다국적기업위원회(Committee on International Investment and Multinational Enterprise)는 OECD 가이드라인이 다국적기업의 투자와 관련하여 발전된 점을 고려할 때 본 가이드라인이 적용되기 위해서는 투자관계가 요구된다는 입장을 취하였다. OECD, OECD Guidelines for Multinational Enterprises: 2003 Annual Meeting of the National Contact Points, Meeting held on 23-24 June 2003 (2003), p.12, (<http://www.oecd.org/corporate/mne/15941397.pdf>, 2015년 9월 30일 최종접속). 참고로, 국제투자 및 다국적기업위원회는 자본이동 및 경상무역외거래위원회(Committee on Capital Movements and Invisible Transactions)와 통합하여 2004년 투

는 인권에 대한 부정적 영향이 기업의 운영, 제품, 서비스와 직접적인 관련이 있다면, 부정적 영향을 방지하기 위해 노력하도록 하고 있다.<sup>144)</sup> 또 인권에 관한 독립된 장을 새롭게 추가해서 기업의 인권준중 의무를 강화한 것이 특징이다.<sup>145)</sup> 이는 기업과 인권에 있어 UN의 보호, 존중 및 구제 프레임워크와 UNGP의 구조와 연장선상에 있는 것으로 볼 수 있다. OECD 가이드라인이 가지는 다른 규범과의 차이점은 분쟁해결 절차를 포함하고 있다는 것이다.<sup>146)</sup> OECD 가이드라인은 개별 국가가 국내연락사무소를 설치할 것을 요구하고, 인권침해사건 발생시 당사자는 해당 기업이 OECD 가이드라인의 위반을 이유로 NCP에 ‘개별사안 절차’를 통해 이의를 제기할 수 있는 것이다. 이러한 OECD 가이드라인의 분쟁해결 절차는 기업의 인권경영에 관한 효과적인 구제책을 제공하는 것으로 의의가 있다 할 것이며,<sup>147)</sup> 2011년 개정된 가이드라인의 주요 내용은 다음의 5가지이다.<sup>148)</sup>

---

자위원회(Investment Committee)로 변모하였다.

144) 배연재, 앞의 글, 189-190면.

145) 배연재, 앞의 글, 190면. “ OECD 가이드라인 제IV장은 기업이 인권을 존중해야 한다는 기본 원칙을 기초로 인권에 대한 상당한 주의의무를 이행하고 기업이 야기하거나 기여한 인권에 대한 부정적 영향을 구제할 수 있는 절차를 제공해야 한다는 내용을 포함한다.”

146) 배연재, 앞의 글, 190면.

147) 배연재, 앞의 글, 189-190면.

148) UNGP 원칙 25는 기업과 관련한 인권 침해 상황이 발생하였을 경우 피해자들이 사법상, 행정상, 입법상 또는 기타 적절한 수단을 통해 효과적인 구제책에 접근할 수 있도록 국가가 적절한 조치를 취할 것을 규정하고 있고, 동 원칙의 해설에서 국가 기반의 분쟁해결 절차의 일례로 OECD 가이드라인의 NCP를 들고 있다. UN Office of the High Commissioner for Human Rights, Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, HR/PUB/11/04 (2011), Commentary to Principle 25

- 새롭게 제기된 인권내용과 기존 UN의 보호, 존중 및 구제에 관한 프레임워크 및 UNGP의 조화
- 기업 공급망 관리에 대한 새로운 이해
- 고용과 산업관계 등에 관한 내용의 변경
- 국내연락사무소의 기능과 절차 강화
- 새롭게 제기된 의제에 대한 기업의 의무

이와 같이 변화된 환경을 반영하여 OECD 가이드라인은 기존에 담겨 있던 인권, 고용, 환경, 정보공개, 뇌물수수 금지, 소비자의 이해, 과학과 기술 발전, 경쟁 및 조세 등의 내용들이 개정되었다.<sup>149)</sup> 이에

149) 이상수, 앞의 글, 239-244면. 여기에 대해 OECD 워치는 새로운 가이드라인의 개선사항을 다음과 같이 요약했다. “OECD는 개정된 가이드라인을 통해 각 국가의 기업활동에서 인권보호정책의 범위를 소비자의 이해구현 및 기업의 인권보호 활동에 대한 조치와 정보공개 그리고 인권관련 교육 등 단순한 지침 이행에 대한 감독 수준을 넘어 폭넓게 규정하고 있다.”

- 가이드라인과 관련된 사안에서 기업은 언제나 실사를 실시해야 한다는 일반원칙
  - 기업은 부정적 영향을 야기하거나 그에 기여하지 말아야 한다는 일반원칙
  - 기업은 자신이 직접 손상을 초래하거나 그에 기여하지 않았다고 하더라도 자신들의 사업관계를 통해서 초래되는 부정적 영향을 피하기 위한 조치를 취해야 한다는 일반원칙
  - 기업에 의하여 추진되는 의미있는 이해관계자 참여가 필요하다는 언급
  - 가이드라인이 금융기관을 포함하여 경제의 모든 부문에 적용된다는 점을 확인
  - 기업이 온실가스 배출을 감소시키고 그에 대해서 보고할 필요성에 대한 언급
  - 당사자를 다룸에 있어서 NCP에 불편부당성과 형평성의 원칙을 도입
  - 최종성명을 포함하여 NCP의 투명성 요건에 관한 조항을 보강
  - OECD 워치에 가이드라인과 관련한 NCP의 활동과 해석에 관해 투자위원회에 해석(clarification)을 요구할 수 있도록 허용
- 동시에 워치는 새로운 가이드라인의 근본적인 단점으로 다음과 같은 것을 지적했다.
- 기업들에게 회피할 여지를 주고 개별 NCP에 폭넓은 재량권을 주는 취약한 언어. 예컨대 “적절한 경우”와 같은 한정적 표현이나 면책표현이 많음.
  - 규범의 예측가능성을 확보하지 못함. 이는 조정이 실패한 경우 이의제기의 유효성과 가이드라인의 준수여부에 관한 성명을 하도록 의무화하지 않음에 따른 것임.
  - 권고와 합의를 감시하고 후속작업해야 할 NCP의 의무를 구체화하지 못함.
  - 가이드라인의 위반이나 조정절차에의 참여를 거부하는 경우 기업에게 제재하는 것을 보장하지 못함.

따라 EU와 회원국을 중심으로 OECD가 제기한 여러 기준들이 지역과 국가차원에서 다양한 형태로 입법화되어 실행되고 있다. EU의 경우 최근까지 기업의 사회적 책임과 인권경영에 관한 지침은 44개가 제시되었다. 이렇게 주요 국가의 기업인권과 관련된 법과 제도의 운영은 정부차원에서 국제기준이행을 위한 규정과 감독, 기업차원에서는 자발적인 인권 관련 경영활동의 방식이라는 두 가지가 융합되어 있다고 볼 수 있다.<sup>150)</sup>

### 3. OECD 가이드라인의 특징

#### (1) 투자연관

2011년 개정 가이드라인의 적용범위는 단순히 투자관계에 한정되어 있지 않다. 개정내용에 따르면 다국적기업은 “자신이 직접 부정적 영향을 미치지 않았다고 하더라도 그 영향이 자신들의 사업활동이나 상품 또는 서비스와 직접 연결되어 있다면 그 부정적 영향을 방지·완화하기 위해 노력해야 한다”(일반정책 A. 12.). 뿐만 아니라 다국적기업은 “공급기업이나 하청기업 등 협력업체가 가이드라인과 합치하는 인권경영의 원칙을 적용하도록 권장해야 한다”(일반정책 A. 13.). 개정된 가이드라인은 기업의 책임범위에 대한 결정이 투자연관의 존재여부에만 한정되지 않고 영향이 미치는 부분에까지 확장된다고 규정하고 있다.<sup>151)</sup> 또 2011년 가이드라인의 1. 개념 및 원칙 4.에서 “[다국

- 의무적 감독제도나 동료감시제도를 이용하여 NCP가 효과적으로 활동하도록 하지 못함.
- NCP의 소재지를 정함으로써 이익충돌을 피하도록 하는 것을 보장하지 못함.
- 자유로운 사전의 설명있는 동의에 대한 선주민의 권리에 대한 명시적 언급이 없음.
- 국가별 보고에 대한 언급이 없음.
- 국제 모범사례에 합치하는 사회적, 환경적 공시의무가 규정되지 않음.

150) 김봉철, 앞의 글, 12-13면.

151) 이상수, 앞의 글, 241면. “활동장소에 불문하고 적용된다는 표현과 관련하여, 특정 OECD 국가에 본사를 둔 다국적기업이 모국에서 가이드라인을 준수하지 않았을 때,

적] 기업은 경제의 모든 분야에서 활동한다”고 규정되어 있다. 이로써 투자연관이라는 요건은 더 이상 불필요하게 됐으며 금융부문도 이 가이드라인을 준수해야 한다는 것이 분명하다.<sup>152)</sup>

## (2) 병행절차

다국적기업 가이드라인 이행절차에 관한 주석은 “유사한 쟁점을 다루는 국내 또는 국제소송의 구체적 절차의 중요성을 평가할 때, NCP는 단지 유사한 절차가 있었거나, 진행 중이거나, 또는 당사자가 이용할 수 있는 절차가 존재한다는 이유만으로, 제기된 쟁점이 추가조사 대상이 되지 않는다고 판단해서는 안 된다”<sup>153)</sup>라고 규정했다. 즉 다른 절차에 영향을 미쳐서 심각한 편견을 조성하거나 법정모독과 같은 상황이 발생하게 되는 상황이 아니라면, NCP는 다른 병행절차가 존재한다 하더라도 구체적 사안과 관련된 절차를 진행해야 한다는 것이다. 이로 인해 병행절차가 존재하거나 진행되고 있다는 사실만으로 제소를 각하하는 관행은 인정되지 않게 되었다.<sup>154)</sup>

## (3) 비밀유지 및 투명성의 균형

2011년 개정이전 버전의 OECD 가이드라인은 NCP에 의한 주선절차가 진행되는 과정에서 비밀유지의무가 있다고 하면서도 비공개해야 하는 내용과 공개할 수 있는 내용에 대해서는 거의 규정하고 있지 않았다. 그런데 2011년 가이드라인은 NCP가 공개해야 하는 내용을 다음과 같이 구체적으로 명시했다.<sup>155)</sup>

이해관계자가 그 기업을 모국의 NCP에 제소할 수 있는지는 확실하지 않다. 다만, 가입국은 영토의 내외를 불문하고 기업에 영향을 미쳐야 한다는 점이 지적되어 있다.”  
152) 이상수, 앞의 글, 241면.

153) 이 문서(Commentary on the Implementation Procedures of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises)는 가이드라인에 부속되어 있으며, 투자위원회(IC)가 작성한 것이다.

154) 이상수, 앞의 글, 242면.

155) 이상수, 앞의 글, 242면.

- ① 추가적 조사가 불필요하다고 판단한 경우, 이유를 밝힐 것
- ② 추가적 조사 후, 조사결과와 주선제공 절차와 내용을 공개할 수 있음
- ③ 합의에 이른 경우 보고서에는 쟁점과 절차, 합의시점을 담을 것
- ④ 주선절차를 진행했지만, 합의에 이르지 못했거나 당사자가 참여를 거부한 경우에는 성명서에 쟁점, 추가적 조사가 필요하다고 판단한 이유, NCP가 주도한 절차를 담아야 하고, 권고나 합의에 이르지 못한 이유를 담을 것
- ⑤ 권고가 불필요한 경우에도 성명을 발표할 것 등

이와 같이 2011년 가이드라인은 공개해야 할 내용을 단계별로 명시하고 있는데, 연성법인 가이드라인이 영향력을 행사할 수 있는 주요한 방법 중에 하나가 공개를 통한 압박임을 생각해 보았을 때, 2011년의 개정을 통한 이러한 개선은 바람직한 진전이라고 생각된다.<sup>156)</sup>

#### (4) 인권관련 독립된 장의 추가

2011년 가이드라인에서는 이전과는 달리 인권관련 독립적 장을 추가한 것도 주목해야 할 점이다. 이 장은 그 기본 틀과 사용하는 용어가 유엔 기업인권 프레임워크나 UNGP와 거의 동일하다. 가이드라인 원문에는 여기에 대한 상세한 주석이 덧붙여져 있다.<sup>157)</sup>

<표-4 OECD 가이드라인의 변화>

	1976년 가이드라인	2000년 가이드라인	2011년 가이드라인
실체적 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 노동권만 명시</li> <li>· OECD 회원국에서 발생한 문제만 다룸</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 인권이란 표현 등장</li> <li>· 노동권 조항 보장(강제노동,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 인권에 관한 독립장 삽입 (인권정책선언, 상당주의의무,</li> </ul>

156) 이상수, 앞의 글, 242면.

157) 이상수, 앞의 글, 243면.

	1976년 가이드라인	2000년 가이드라인	2011년 가이드라인
		아동노동 금지) · 개도국과 공급사슬에서의 인권책임	연루 등)
절차적 내용	· 다국적기업과 주재국간 협의를 통한 해결 · NCP 없음 · 1980년대 중반 NCP 등장	· 구체적 사안에 대한 절차 도입 · NCP 판정기능 도입 · NGO의 제소권 인정	· 병행절차 있더라도 절차진행 가능 · 공개범위 확대 · 투자연관없는 거래에도 가이드라인 적용
쟁점	· 노동권에 한정 · OECD 회원국내의 문제만 한정 · 이행기구 및 절차의 취약	· 병행절차, 비밀유지, 투자연관 등을 둘러싼 문제	· 주선실패시 NCP 판정의무 명시가 없음 · NCP의 독립성이 약하고 조사권 없음 · NCP판정이나 권고 또는 합의에 대한 집행수단 결여

이에 따르면, 국가는 인권을 보호할 의무가 있고 기업은 인권을 존중할 의무가 있다. 구체적으로 이행해야 할 내용은 다음과 같다.

1. 타인의 인권을 침해하지 않아야 하고 해당 기업은 인권을 존중해야 한다.
2. 인권에 부정적 영향을 발생시키거나 기여할 수 있는 기업활동을 하지 않아야 하며, 만약 부정적 영향이 발생하면 이를 해결해야 한다.
3. 설령 부정적 영향발생과정에 기여하지 않았다 하더라도, 관련 경제활동과 관계설정을 통해 이를 예방 또는 완화할 수 있는 방법을 모색해야 한다.

4. 인권 존중에 대한 정책서약을 해야 한다.
5. 발생하는 인권에 대한 부정적 영향의 리스크에 대해 실사를 해야 한다.
6. 발생한 부정적 인권영향에 대한 구제절차를 제공하거나, 합법적 절차를 이용할 수 있도록 협력해야 한다.

제2부는 OECD 가이드라인의 이행 절차에 관한 내용인데, 이행을 위해서 가입국은 국내연락사무소(NCP)를 설치해야한다. NCP에 관한 부분은 2000년 개정시에 도입되어 계속적으로 운용되고 있는데, 가이드라인의 이행과정에서 중추적인 역할을 담당하고 있다고 평가된다. 그 외 가이드라인의 이행에 대한 감독, 가이드라인의 문구해석, 투자위원회 등에 관한 규정이 있다. 이러한 점에서 OECD 가이드라인은 해외에 진출한 우리나라 기업의 인권침해를 조사·평가함에 있어서 유용한 지침을 준다고 할 수 있다.<sup>158)</sup> 거의 동일한 구조를 가지고 있는 UNGP가 표준적인 기업인권과 관련된 규범으로서 보편적인 지지를 획득하고 있지만 별도의 이행절차가 없다는 점을 고려했을 때, OECD 가이드라인과의 병행 적용을 통해 시너지 효과를 얻을 수도 있지 않을까 생각한다.

### 제 3 절 유엔 글로벌 콤팩트

#### 1. 제정배경 및 개요

세계적으로 기업인권이 문제되기 시작한 것은 1960년대부터이지만, 1997년 UN 코피아난 사무총장 시기에 기업과 인권문제가 본격적으로 논의되기 시작했다고 볼 수 있는데, 대표적인 성과가 바로 2000년에

---

158) 김종철외, 앞의 글, 24면. “유엔 기업인권 이행원칙이 인권이사회에 의해서 승인된 이후, 이행원칙의 후속작업을 위해서 5명의 독립한 전문가로 구성된 워킹그룹이 조직되기는 했다. 워킹그룹의 주 임무는 이행원칙의 확산과 증진활동이다.”



발족한 UN 글로벌콤팩트(United Nations Global Compact, 이하 UNGC)이다.<sup>159)</sup> UN 글로벌콤팩트는 자발적 사회협약기구의 성격을 가지고 있으며, 기업과 인권문제에 관한 10대 원칙에 동의하는 기업 및 단체들로 구성되어 있다. 현재 162개국 8,371개의 기업 및 단체가 가입되어 있으며, 2007년에는 한국협회도 창립되었는데, 190여 개의 기업 및 단체가 현재 가입되어 있다.<sup>160)</sup> 하지만 UN 글로벌콤팩트는 다른 원칙이나 지침들과 마찬가지로 자발성에 기대고 있으며, 제시된 10대 원칙 역시 너무 추상적이기 때문에 기업의 인권침해를 직접적이고 효율적으로 규제하는 데에는 한계가 있다고 지적된다.<sup>161)</sup> 그러나 유엔글로벌콤팩트는 그 성격이 태생적으로 자발적 기업 시민 이니셔티브이며,<sup>162)</sup> 전 세계 135여 개국의 8000여개에 달하는 기관이 참여하는 최대 규모를 가지고 있고, 국제적으로 인정된 원칙을 바탕으로 인권, 노동, 환경, 반부패 분야로 나누어 10대 원칙을 제시하고 이를 기업전략 수립과 경영활동에 결합시킬 수 있도록 하고 있다는 점은 분명하다.<sup>163)</sup> UNGC의 10대 원칙은 다음과 같다.

159) 글로벌콤팩트에 대해서는 공식 홈페이지(<http://www.unglobalcompact.org>, 2015년 9월 30일 최종접속) 참조.

160) 유엔글로벌콤팩트 한국협회 웹사이트 (<http://www.unglobalcompact.kr>, 2015년 9월 30일 최종접속). UNGC 한국협회는 2007년 9월 17일 창립되어 2013년 7월 현재 SK 텔레콤, KT, 대한항공, 아시아나항공, 아모레퍼시픽, 신한은행, 우리은행, 한국장학재단 등 국내 240여개 기업 및 기관이 가입했고, 홈플러스의 이승한 회장이 협회장을 맡고 있다. 또한 SK그룹 최태원 회장이 아시아를 대표하는 CSR Champion으로서 2008년, 3년 임기의 이사회 멤버로 선출되어 활동한 바 있다.

161) 홍성수, 앞의 글, 67-72면.

162) 유엔글로벌콤팩트는 기업이 참여하는 이니셔티브이지만, 운영에 대한 사항은 정부간 기구인 유엔의 총회 (UN General Assembly)에서 유엔회원국 대표들에 의해 논의·결정되므로 정부간 기구로 분류한다.

163) UNGC에 참여함으로써 기업은 정책교류, 교육, 로컬 네트워크 활동, 파트너십 프로젝트 등에서 타 기관과의 정보공유가 가능할 수 있다. UNGC에 참여하고자 하는 기업은 최고경영자에 의해 작성된 UNGC 10대 원칙을 존중하고 실행하겠다는 내용의 편지를 유엔사무총장 앞으로 보내면 된다. 이후 참여기업은 UNGC 10대 원칙을 기업의 전략 및 경영활동에 반영하기 위한 노력과 그 결과를 매년 성과이행 보고서 (Communication on Progress, COP)를 통해 제출해야 한다. COP는 UNGC 10

<표-5 UNGC의 10대 원칙><sup>164)</sup>

인권 Human Rights
원칙 1 : 기업은 국제적으로 승인된 인권의 보호를 지지하고 존중
원칙 2 : 기업은 인권 침해에 연루되지 않도록 노력
노동 Labour Standards
원칙 3 : 기업은 결사의 자유와 단체교섭권을 지지
원칙 4 : 모든 형태의 강제노동을 배제
원칙 5 : 아동노동을 효율적으로 철폐
원칙 6 : 고용 및 업무에서 차별을 철폐
환경 Environment
원칙 7 : 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지
원칙 8 : 환경에 대한 책임을 이행하는 조치를 수행
원칙 9 : 환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진
반부패 Anti-Corruption
원칙 10 : 기업은 부당취득 및 뇌물 등, 모든 형태의 부패에 반대

대 원칙을 준수하겠다는 참여기업의 의지를 표명하고 이해관계자(소비자, 고용인, 노동조합, 주주, 언론, 정부 등)에게 관련 정보를 공개하는 도구의 역할을 한다. UNGC에 가입한 이후 5년 동안은 UNGC 10대 원칙의 네 가지 분야 중 최소한 두 가지에 대한 COP를 작성해야 하며, 5년이 지난 이후에는 모든 분야에 대한 COP를 제출해야 한다. 유엔글로벌콤팩트의 우리나라 로컬네트워크인 글로벌콤팩트 한국협회는 2007년 창립되었으며 현재 179개 기관이 회원으로 가입되어 있다. 글로벌콤팩트 한국협회는 주로 COP작성·제출에 대해 설명하는 워크숍과 UNGC 10대 원칙에 대한 세미나, 기업 경영자들을 위한 조찬 간담회, 한·중·일 컨퍼런스 등을 개최하고 관련 자료를 번역 및 발간하는 등의 활동을 한다.

164) UNGC의 웹사이트에서 발췌하였음(<http://www.unglobalcompact.org>, 2015년 9월 30일 최종접속).

## 2. 주요 내용 및 특징

UNGC내의 인권과 관련된 주요한 세 가지 원칙은 여성 역량강화 원칙, 아동권리와 비지니스 원칙, 기업과 인권 딜레마 포럼이다. 여성 역량강화 원칙은 2010년 3월 유엔여성발전기금과 UNGC가 주도하여 출범하였다.<sup>165)</sup>

먼저 여성 역량강화 원칙은 기업이 지속가능한 개발을 추진하기 위한 한 방편으로써 여성의 역량강화 방안의 모색을 목표로 하고, 아동권리와 비지니스 원칙은 UNGC와 유엔아동기금 등이 개발한 것인데, 인권활동의 경험이 많고, 아동권, 기업책임, 국제개발책 등과 관련된 이슈에 종사하고 있는 전문가들로 구성된 자문그룹을 통해서 기업들이 아동의 권리를 존중하고 지원하는데 있어 구체적인 지침을 제공하기 위한 내용들이다.<sup>166)</sup> 기업과 인권 딜레마 포럼은 기업이 경영활동 중에 실제로 일어날 수 있는 딜레마에 대한 해법과 실천방식을 도출하는 것을 그 목표로 한다. 딜레마 포럼은 기업의 경영활동과 각각의 인권쟁점이 어떻게 연관되며, 다양한 이해관계자에게 미치는 영향에 대한 논의를 하기 위한 것으로 포럼 홈페이지를 통해서도 참여할 수 있다.<sup>167)</sup>

### (1) UNGC 인권위킹그룹

2006년 UNGC 안에 설립된 인권위킹그룹은 UNGC의 인권활동에 대한 전략적 견해를 제시하는 것이 그 목적이다. 또 UNGC의 모든 인권 관련 이니셔티브가 일관성 있게 이루어질 수 있도록 기여하며, 새로

165) 김종철외, 앞의 글, 32면.

166) 김종철외, 앞의 글, 32면.

167) 김종철외, 앞의 글, 32면. 현재 사례연구가 진행 중인 인권관련 주제는 물에 대한 권리, 아동노동, 강제노동, 소수자 그룹, 표현의 자유, 주거권, 노동시간 등으로 다양하다.

은 활동분야를 발굴해서 적절한 활동방법을 제안하고, 전 세계 90여 개 지역의 인권활동이 전문적으로 이루어질 수 있도록 각종 정보를 제공하는 등 다양한 지원을 하고 있다.<sup>168)</sup>

## (2) 주요 프로그램

### 1) 여성역량강화원칙(Women's Empowerment Principles)

이 프로그램은 기업내, 시장 및 사회에서 여성의 경쟁력을 강화할 수 있는 지침을 제공하고 있다. 2010년 3월 세계 여성의 날을 맞아 선포된 이 원칙은 2004년 여성의 권리와 관련된 최초의 행동원칙이었던 Calvert Womens Principles을 유엔여성발전기금과 UNGC의 주도하에 기업환경에 구체화할 수 있도록 수정한 것으로 7개의 원칙을 통해서 양성평등과 여성의 권한 강화를 위한 기업 활동의 중요성을 강조하고 있다.<sup>169)</sup> 이 원칙은 어떤 새로운 지침을 제시했다기 보다는 여성의 권리를 증진하기 위한 기업의 책임이행과 지속가능한 발전을 위한 양성평등의 모범사례를 소개하는 것으로 이해할 수 있다.<sup>170)</sup> 7개의 원칙은 다음과 같다.

---

168) 국가인권위원회, 앞의 글, 23-25면.

169) “국내에서는 2010년 9월 14일 여성가족부와 전문직여성클럽한국연맹이 공동 진행한 ‘기업에서의 여성지위향상과 여성권한 강화를 위한 WEP(Women's Empowerment Principles) 세미나’에서 소개되었다.”

170) 국가인권위원회, 앞의 글, 26면.

- 기업 고위직의 성평등 의식 고취
- 업무에 있어 양성평등 - 인권존중과 차별금지의 원칙 존중
- 남녀직원 모두에게 보건, 안전, 복지의 보장
- 여성을 위한 교육, 훈련 증진
- 기업발전계획, 마케팅계획 수립 등에 여성의 참여 보장
- 지역사회에서의 평등정책과 양성평등 문화 증진
- 양성평등 증진과정의 공개와 보고

### 2) 기업과 아동권리원칙(Children's Rights and Business Principles)

UNGC는 유엔아동기금, 세이브 더 칠드런과 함께 아동권리의 보호·증진을 위해 기업의 역할에 대한 원칙을 개발했다. 이 원칙은 아동권리의 보호와 증진에 관한 사항을 기업운영활동 전반에 적용할 수 있는 실질적 사항들을 제공하고 있다.<sup>171)</sup> 광범위한 이해관계자들과 아동 청소년의 권리에 관한 전문가들 및 폭넓은 기업관계들로 구성되는 운영위원회를 소집하고 그 속에서 수차례 전문가회의와 자문회의를 거쳐 원칙을 개발하는 작업을 진행하였다.

### 3) 기업과 인권 딜레마 포럼(Human Rights and Business Dilemmas Forum)

이 포럼은 기업의 인권문제에 대한 이해를 높이고 경영활동 중에 실제 직면할 수 있는 인권관련 딜레마에 어떻게 대응해야 하는가에 대해 논의하는 것을 목표로 하고 있다. 본 포럼은 기업과 관련된 다양한 인권 목록들에 대한 소개와 개별 인권문제들이 기업운영과 협력 업체 등에서 어떠한 의미를 가지는지 설명하고 있으며, 기업뿐만 아니라 관련 국제기구, 시민사회, 학계, 지역사회 등 다양한 분야의 전문가 및 실무자들이 참여해서 본인들의 경험에서 우러난 의견을 제시

171) 국가인권위원회, 앞의 글, 27면.

하고 논의하는 공간으로서 기능하고 있다. 해당 웹사이트에서도 참여할 수 있어서 공개와 개방성을 지향하고 있고, 실질적인 사례, 이니셔티브 등에 대한 정보를 다음과 같은 구조로 제공하고 있다.<sup>172)</sup>

- 인권침해위험과 기업 및 이해관계자의 시각
- 기업활동으로 영향을 받는 인권
- 관련 주제와의 연관성
- 유용한 자료의 공유
- 모범사례에 대한 토의와 교훈

### (3) 자료의 발간 및 보급

UNGC는 참여기업의 기업과 인권에 대한 이해도를 높이기 위해서 이해하기 쉽고 실행 가능한 자료의 발간과 보급을 진행하고 있다. 예컨대, 기업과 인권에 관한 가장 기본적인 자료로서 인권경영프레임워크(A Human Rights Management Framework)는 인권의 보호와 증진을 위한 모범적인 경영 방법들을 소개하고 있고 번역인권: 비즈니스 참조가이드(Human Rights Translated: A Business Reference Guide)는 국제적으로 인정되고 있는 각 인권목록들과 기업의 연관성에 대해 사례를 통해 소개함으로써 기업환경과 인권의 연관성을 쉽게 설명하고 있다. 자료 발간 및 보급 외에도 UNGC는 온라인 세미나 및 회의를 수시로 개최하여 유용한 자료나 모범사례들을 공유할 뿐 아니라 현재 진행 중인 프로그램에 대한 견해를 듣기도 한다.<sup>173)</sup>

---

172) 국가인권위원회, 앞의 글, 27면.

173) 국가인권위원회, 앞의 글, 27-28면. 온라인 세미나 및 회의, 그리고 그 외 UNGC 본부 및 전 세계 90여개 로컬 네트워크에서 진행되는 기업과 인권 관련 행사에 대한 내용 및 보고서는 UNGC 웹사이트에서 찾아볼 수 있다.

## 제 4 절 ISO의 사회책임에 대한 지침 및 글로벌 리포팅 이니셔티브

### 1. ISO 26000의 제정경과 및 개요

ISO 26000은 국제표준화기구(International Organization for Standardization, 이하 ISO)<sup>174)</sup>가 2010년에 발표한 ‘사회책임에 대한 지침’이라는 국제 표준을 말한다. ISO는 국제표준의 논의와 제정을 그 역할로 하는데, 2010년 기업, 정부, 노동자, 소비자, NGO와 같은 모든 이해관계자의 대표들로 구성된 자문그룹을 통해서 기업에만 한정된 것이 아닌 모든 조직에서 사회적 책임을 준수하는데 필요한 국제표준을 제정한 것이다. 즉 ISO 26000은 사회적 책임에 대한 기본원칙에 대해 정의하면서 관련된 핵심주제와 쟁점, 그리고 이를 해결하기 위한 이해관계자의 참여 독려를 통해 기업이 사회적으로 책임 있는 행동을 실천할 수 있는 조직으로서 역할을 할 수 있는 방법을 제시하고 있다.<sup>175)</sup> ISO 26000은 일단 규모의 크기에 상관없이 민간, 공공 및 비영리부문을 포함하는 모든 형태의 조직에 적용될 수 있는데, 7가지 핵심주제를 여러 개의 쟁점으로 다시 나누어 제시하고 있고 각 조직들은 관련 있는 해당쟁점들을 스스로 판단하여 채택하도록 권고하고 있다. 다만 정부조직의 경우도 마찬가지로 ISO 26000을 적용하기를 권고하고 있지만, 현실적으로는 이것이 국가의 의무를 대신하거나 강제하기는 어려운 문제가 있는 것은 사실이다.<sup>176)</sup>

---

174) 국제표준화기구 (International Organization for Standardization).

175) 국가인권위원회, 앞의 글, 46면. “ISO 26000은 사회의 지속가능한 발전을 위해 기업뿐만 아니라 여러 형태의 다른 모든 조직도 사회적 책임에 동참해야 하는 시대적 요구와 이들 조직들에게도 사회적 책임이 적용될 수 있다는 관점에서 검토하고 있는 것이다.”

176) 국가인권위원회, 앞의 글, 47면.

ISO 26000은 법규에 대한 준수는 조직의 기본적인 의무사항이고 사회적 책임에 있어서 필수적인 부분이며,<sup>177)</sup> 여기에 더해서 조직의 활동에 대한 사회적 기대 역시 고려해야 하기 때문에 당연한 법규준수나 자선활동 이외에도 인권의 존중, 공정한 노동 관행의 확립과 운영, 환경보호, 소비자보호, 부패방지 등의 분야에 대해서도 표준안을 제시하고 있다. 물론 ISO 26000을 적용하는 과정에서 표준안과 일관성을 유지해야 하지만 조직이 위치하고 있는 사회, 환경, 법률, 문화, 정치 및 경제적 다양성을 고려할 수는 있다.<sup>178)</sup> 다만 이는 사회적 책임을 인식하고 활성화하기 위해 ISO26000을 더 구체화함으로써 국내의 실정에 맞춘 국가표준으로 만드는 것이 가능하다는 의미로 해석해야 할 것이다.<sup>179)</sup> 다시 말해서 ISO 26000의 사회적 책임은 조직이 사회와 환경과 관련된 의사결정을 하고 실행하는 과정에서 가져야 하는 책임을 뜻하며 그 과정에서 해당 조직이 처한 사회와 환경을 어느 정도 고려할 것인가 하는 것은 조직의 결정에 달려 있는 것이다.<sup>180)</sup> 그러나 분명한 것은 의사결정과정의 투명하고 윤리적이어야지만 지속가능한 개발에 이바지할 수 있고, 관련 법률을 준수함은 물론 국제행동규범과도 일관성을 유지해야 한다.

## 2. ISO 26000의 주요내용 및 특징

ISO 26000은 사회적 책임에 관한 주요 논의를 다루고 있기 때문에 내용면에서 체계성과 포괄성을 그 특징으로 하고 있다. 사회적 책임과 관련한 주요한 용어의 정의에서 시작해서 사회적 책임에 대한 배경적

---

177) 국가인권위원회, 앞의 글, 47-49면.

178) 국가인권위원회, 앞의 글, 48면. “ISO 26000은 기존의 품질경영 또는 환경경영시스템표준과는 달리 인증, 규제, 계약 등의 목적으로 적합하지 않으며, 세계무역기구를 설립한 마라케슈협정(Marrakech Agreement) 목적의 국제표준, 가이드라인, 권고사항 등으로 해석되는 것조차 경계하고 있다.”

179) 국가인권위원회, 앞의 글, 49면.

180) 국가인권위원회, 앞의 글, 50면.



지식 및 이론, 주요 원칙들과 관행이 소개되고 있으며, 각 조직이 가지는 실체적 책임의 내용을 상세히 다루고 있다.<sup>181)</sup> 한편 ISO 26000은 사회적 책임을 가지는 주체를 기업에 한정하고 있지 않은데, 이러한 입장 때문에 사회적 책임이 요구되는 핵심적인 대상인 기업의 사회적 책임이 희석될 수 있다는 문제가 제기되기도 했지만 ISO 26000의 목적은 모든 조직이 사회적 책임을 가져야 하기 때문에 그에 대한 표준을 제시하기 위한 것이었음을 상기할 필요가 있다. 결과적으로 ISO 26000은 여기서 논의하고 있는 기업뿐만 아니라 정부, 학교, 언론, NGO, 국제기구 등 모든 조직이 사회적 책임의 이행을 위해 참고할 수 있는 표준안으로 자리매김할 수 있게 되었다.<sup>182)</sup>

ISO 26000은 국가는 인권을 존중하고 보호해야 할 의무가 있으며, 동시에 모든 조직은 영향력 범위 내에서 인권을 존중해야 할 의무가 있다고 한다. 이러한 서술법은 UNGP를 비롯한 기업과 인권관련 다른 국제기준과도 동일한 구조이다. 이는 ISO와 ILO, 그리고 UNGC와 인권과 관련된 문제에서 일관성을 유지하도록 했으며, 각 기관의 주요협약이나 원칙에 서로 위배되지 않도록 양해각서를 통해 협조했기 때문이다.<sup>183)</sup>

이에 따르면, ISO26000은 첫째 기업에게 인권침해에 대한 사전 예방적인 행동을 요구하고 있다. 즉 기업이 가장 직접적인 인권보호 의무를 가진 당사자라는 것을 확인하고 기업에게 상당주의의무를 부여함으로써 잠재하는 부정적 인권영향을 파악하고 인권침해의 위험을

---

181) 김종철외, 앞의 글, 25면. “사회적 책임의 핵심주제는 조직 거버넌스, 인권, 노동 관행, 환경, 공정거래관행, 소비자 이슈, 지역사회의 참여와 발전으로 세분되어 있으며, 각각에 대한 사회적 기대가 무엇인지, 그것을 충족하기 위해서 어떤 행동을 해야 하는지를 설명하고 있다.” 마지막으로 이러한 규범 내용을 조직에서 실천하는 문제에 관해서 서술하고 있다.

182) 김종철외, 앞의 글, 26면.

183) 김종철외, 앞의 글, 26-27면. “인권에 관한 항목을 8개로 나누어 정리하고 있는데 그 내용이 상당주의의무 이행, 인권리스크상황, 연루회피, 고충처리, 차별 및 취약집단, 시민권 및 정치적 권리, 경제적 사회적 및 문화적 권리, 근로에서의 기본원칙 및 권리임을 보면 더 확실하다.”

미리 예방하도록 의무지우고 있는 것이다. 두 번째로, UNGP, OECD 가이드라인, UNGC 등과 같이 연루나 공범의 개념을 적용하여 기업의 인권침해 행위를 규정하고 있다. 특히 기업의 인권침해에 관한 연루 금지를 기업에 대한 사회적 기대에서 출발한다고 설명하면서 기업에 의한 간접 또는 수혜적 연루와 침묵의 공범까지 기업의 인권침해 범위에 포함시키고 있다. 세 번째로, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제시하고 있는데,<sup>184)</sup> 인권침해가 발생했을 때 적용할 수 있는 고충 처리 제도의 운영 및 보상 등에 대한 내용을 포함시킴으로써 피해자에 대한 구제책까지 제시하고 있는 것이다. 이러한 점 때문에 ISO 26000이 비록 법률적인 구속력은 없는 표준안내지 지침임에도 불구하고 기업의 인권경영평가에 중요한 기준으로서 활용될 수 있는 것이다. 이처럼 ISO26000은 단순히 기업의 경영과 관련된 인권지표로서 한정되는 것이 아니라 기업의 인권보호 의무이행에 대한 정책과 제도의 수립에 관한 표준안을 제시하고 있다는 점에서 인권경영에 대한 긍정적인 영향과 역할을 기대할 수 있다.<sup>185)</sup>

### 3. 글로벌 리포팅 이니셔티브

#### (1) 경과 및 개요

기업 비재무적 성과에 대한 보고가 1970년대 프랑스와 독일 등에서 의무화되었고 1990년대 미국에서는 기업의 환경에 대한 보고를 의무화하는 것이 추진되었다. 이후 비재무적 보고의 범위는 계속 추가되었고 이와 관련한 많은 이니셔티브가 있었는데, 그 중에서도 가장 영향력이 크고 광범위하게 이용되는 것이 글로벌 리포팅 이니셔티브(Global Reporting Initiative, 이하 GRI) 지표이다.<sup>186)</sup> GRI는 포괄적인

184) 김종철외, 앞의 글 27면.

185) 김종철외, 앞의 글, 28면.

186) 김종철외, 앞의 글, 28-29면.

지속가능성 보고의 틀을 제공하는 네트워크로서 1997년 출범 당시에는 전 세계적으로 표준화된 환경보고서의 틀을 제공하는 것이 목적이었으나, 다음 해, 환경 뿐 아니라 경제·사회에 관한 보고서도 함께 제공하는 것으로 확대되었고 2002년 4월에는 상설기관으로 발족하였다. GRI는 현재까지 가장 보편적인 지속가능성 보고의 기준을 제공하고 있으며, 이에 따라 모든 기업들은 재무보고와 함께 지속가능성에 관한 보고를 지속적으로 하도록 권고하고 있다. 우리나라에서도 현재 47개 기업이 GRI 가이드라인에 따라 지속가능성 보고서를 작성해오고 있다.

GRI는 기존의 보고서 양식과 체계가 모호한 면이 있고, 환경문제에 대해서 과도하게 집중하고 있는 점을 극복하기 위해서 포괄적이지만 정교한 표준화 보고서 양식을 제공하는 것을 목적으로 했다.<sup>187)</sup>

2000년에 최초의 가이드라인을 제시했고 2002년에는 G2로 개정되었는데, 2006년 10월에 다시 개정되어 발표된 G3는 GRI의 지속가능성 보고 지침의 핵심 지침으로 역할을 하고 있었다.<sup>188)</sup> 한편 지속가능 발전에 관한 인식이 높아지면서 보고서를 작성하는 사용자의 요구도 그에 맞춰서 변화하게 되면서 GRI의 보고체계 역시 지속적으로 변화하게 된 것이다.<sup>189)</sup> 가장 최근인 2013년에는 인권에 관한 내용을 대폭

187) 이를 통해서 보고서 준비와 평가를 간소화할 뿐만 아니라 보고서의 신뢰성, 일관성, 비교가능성을 확보하고자 한 것이다.

188) 국가인권위원회, 앞의 글, 57면. GRI 보고 체계의 토대는 G3에 기반하고 있다고 보면 된다. 다양한 이해관계자들의 의견일치 접근 방식을 통해 개발된 G3는 지속가능성 활동을 보고할 수 있는 통합적 지침으로서, 중소기업, 다국적기업, 공기업, 시민사회 등 전 세계의 모든 형태의 기관들에 사용되고 있는 것이다. G3는 원칙과 정보공개 항목들로 구성되며, 정보공개 항목에는 성과지표가 포함된다. 이 원칙을 기준으로 사용자는 보고서의 내용과 특성을 규정하고 보고 내용의 범위 결정을 돕는다. 원칙에는 구체성, 이해관계자 포함도, 비교성, 적시성 등의 내용을 포함한다. 정보공개 항목에는 문제점 관리에 대한 내용과 그들 스스로 평가한 지표 역시 포함된다. G3와 더불어 추가적으로 이용할 수 있는 요소로는 산업부록과 국가부록이 있다. G3 개발 이전에 완성된 특정시범 분야로 자동차, 물류, 공공기관, 통신, 의류 및 신발 산업에 대한 지침도 이용 가능하다. 국가부록은 첫 국가로서 브라질의 국가 부록 초안을 작성 중이므로 이제 막 시작단계라고 할 수 있다.

189) 김종철의 앞의 글, 38면. 'ISO 26000'이 채택된 이후 이를 적용하고 실천하는 과

추가한 G4가 발표 되어 오늘에 이르고 있다.<sup>190)</sup> 개정된 G4는 GRI의 지속가능한 발전 과정에서 인권의 중요성을 인식하게 된 것이며, GRI가 보편적 인권지표로서 기능까지 할 수 있게 하기 위한 움직임으로 볼 수 있다. G4는 이전의 GRI 버전들에 비해 인권 관련 지표를 추가하고 있는 것이 특징인데, 구체적으로 인권과 관련하여 투자과정에서의 인권, 차별금지, 결사 및 단체 교섭의 자유, 아동 및 강제 노동의 금지, 보안과 인권, 원주민의 권리, 인권영향평가, 공급자에 대한 인권영향평가, 인권 고충처리 절차 등에 관한 보고를 요구하고 있다. G4에서 또 다른 주목할 만한 부분은 UNGC의 10대 원칙, OECD 다국적기업 가이드라인, UNGP, ILO 협약 등과 같은 국제적인 기준들의 프레임과 G4를 연계되도록 한 것이다.<sup>191)</sup>

## (2) GRI 주요내용

최근 개정된 G4는 인권에 관한 내용을 보강한 것으로 의미가 있지만 대부분의 내용이 G3와 유사하므로 G3의 인권성과지표를 중심으로 살펴보고 G4에서 변화된 내용을 짚어 보는 것으로 한다.

---

정에서 드러난 대표적인 문제점 두 가지를 살펴보자면, 첫째, ‘ISO 26000’은 모든 조직에게 적용될 수 있도록 개발되었다는 점이다. 다시 말해 ‘기업’이라는 조직의 특수성을 직접적으로 반영할 수 없게 된 것이다. 이점은 ISO 26000이 채택되기 이전 논의과정에 참여한 ‘노동조합’과 ‘NGO’그룹이 반대해온 점이기도 하며, 가장 큰 문제로 지적되는 이유이기도 하다. 둘째, ISO 26000에 담긴 ‘사회책임’의 이행은 ISO가 이전에 발표한 ISO시리즈와는 달리 강제(shall)하는 요구사항(requirement)이 담긴 인증용 표준(certifiable standard)이 아닌 권고(should)하는 지침(guidance)이 담긴 비인증용 표준(non-certifiable standard)이기 때문에 사회책임을 위한 ‘성실한’ 이행을 담보할 수 없다는 점이다.

190) GRI, G4의 내용 ([http://www.globalreporting.org/NR/rdonlyres/9BB997D3-D757-47B9-B226-E3214CE73556/0/G3Guidelines\\_IP\\_HR\\_KOR.pdf](http://www.globalreporting.org/NR/rdonlyres/9BB997D3-D757-47B9-B226-E3214CE73556/0/G3Guidelines_IP_HR_KOR.pdf), 2015년 9월 30일 최종접속).

191) 김종철외, 앞의 글, 29-30면.

1) G3 - 인권 성과지표

G3의 인권 성과지표는 총 9개의 항목으로 구성되어 있는데, 세계인권선언과 ILO의 핵심규약을 기반으로 기업의 활동을 각 항목을 기준으로 분석할 수 있게 설명되어 있다. 즉 G3 인권성과 지표는 핵심적인 인권과 연관된 기업의 성과를 상호비교할 수 있는 기준을 제시하고 있다. G3 인권 성과지표의 9개 항목은 다음과 같다.<sup>192)</sup>

<표-6 G3 인권성과지표와 내용>

G3 인권 성과지표	내 용
투자 및 조달 관행	○ 인권 보호와 관련된 조항을 포함하거나 인권 심사를 통과한 주요 투자 협약 건수 및 비율
	○ 주요 공급업체 및 계약업체의 인권 환경 심사 비율
	○ 업무와 관련된 인권정책 및 절차에 대한 직원 교육 이수 비율
차별금지	○ 차별 건수 및 관련 조치
결사 및 단체 교섭의 자유	○ 결사 및 단체 교섭의 자유 침해 소지가 있는 업무 및 해당 권리를 보장하기 위한 조치
아동 노동	○ 아동 노동 발생 가능 사업 분야 및 아동 노동 금지를 위한 조치
강제 노동	○ 강제 노동 발생 가능 사업 분야 및 강제 노동 금지를 위한 조치
보안 관행	○ 업무관련 인권정책 및 절차 교육을 이수한 보안 담당자 비율
원주민 권리	○ 원주민 권리 침해 건수 및 관련 조치

192) 국가인권위원회, 앞의 글, 57면.

2) G4 인권성과 지표

GRI는 2013년 5월 22~24일간 암스테르담에서 개최된 ‘GRI 국제 컨퍼런스 2013’에서 보고 가이드라인 제4판인 G4를 공식 발표했다. 개정된 가이드라인은 무엇보다도 ‘중대성’을 강조하는데 중요성이란 보고서에 조직의 주요 경제·환경·사회의 영향을 반영하거나, 이해관계자의 평가 및 결정에 중대한 영향을 줄 수 있는 정보를 담는 것을 의미하며 기존보다도 명시적으로 중대성에 따라 보고하는 것에 중점을 두으로써, 조직이 자신의 비즈니스와 이해관계자에게 무엇이 중요한지 조직의 중대성을 보고하도록 하고 있다.<sup>193)</sup>

한편 G4 지침은 부합하는 지에 대한 기준으로 핵심기준 및 종합적 기준이라는 2 가지를 제시하고, 기존의 적용수준(A, B, C)의 선언을 대신하여 중대성 측면을 기준으로 하고 있다. 핵심기준은 지속가능보고서의 중요한 요소를 포함하고, 성과에 영향을 미치는 조직에 대한 배경을 제공하게 된다. 이 기준은 조직이 중요하다고 생각되는 모든 측면에 대한 지표에 대해 적어도 하나는 보고해야 한다. 종합적 기준에서는 핵심기준을 포함하여 추가적인 조직의 전략 및 분석, 거버넌스 및 윤리, 완전성에 대한 기준의 공개를 요구한다. 이 표준은 조직이 중요하다고 생각되는 모든 측면에 대한 지표를 보고해야 한다.

<표-7 G4지침의 범주와 측면><sup>194)</sup>

경제적 측면	경제적 성과, 시장에서의 존재감, 간접적 인 경제적 영향, 조달 관행
-----------	--

193) 중요한 주제의 선택, 그 주제가 미치는 영향에 대한 설명, 중요한 영향이 발생하는 조직 내외의 범위 (조직 외부의 예는 공급망 등)의 설명과 그 실시 방법에 대해 자세한 설명을 포함할 것, ([http://www.sustainableandresponsible.com/?page\\_id=874](http://www.sustainableandresponsible.com/?page_id=874), 2015년 9월 30일 최종접속).

194) [http://www.sustainableandresponsible.com/?page\\_id=874](http://www.sustainableandresponsible.com/?page_id=874), 2015년 9월 30일 최종접속.

제 4 절 ISO의 사회책임에 대한 지침 및 글로벌 리포팅 이니셔티브

<p>환경적 측면</p>	<p>원재료, 에너지, 물, 생물 다양성, 폐수·폐기물, 제품 및 서비스, 준수, 교통, 일반 사항, <u>공급업체의 환경평가, 환경에 대한 불만 처리 시스템</u></p>	
<p>사회적 측면</p>	<p>노동 관행 및 양질의 일자리</p>	<p>고용, 노사 관계, 노동 안전 위생, 교육과 훈련, 다양성과 기회 균등, <u>남녀 동일 보수, 노동 관행에 대한 공급업체 평가</u>, 노동 관행에 대한 불만 메커니즘</p>
	<p>인권</p>	<p>투자, 차별 금지, 결사의 자유, 아동 노동, 강제 노동, 보안 관행, 원주민의 권리, <u>인권에 대한 공급업체 평가, 인권에 대한 불만 메커니즘에 대한 공급업체 평가</u></p>
	<p>사회</p>	<p>지역 사회, 부정 방지, 공공 정책, 비경쟁 행동, <u>사회적 영향에 대한 공급업체 평가, 사회적 영향에 대한 불만 메커니즘에 대한 공급업체 평가</u></p>
	<p>제품 책임</p>	<p>고객의 안전 위생, 제품 및 서비스 라벨링, 마케팅 커뮤니케이션, 고객의 개인 정보 보호 준수</p>

\* 밑줄 친한 글씨는 G4 신규항목임

## 제 4 장 다국적기업의 인권경영관련 주요 외국의 정책방향 및 사례

### 제 1 절 미국의 다국적기업과 인권경영

#### 1. 미국의 정책 방향

미국에서 다국적기업의 인권경영과 관련된 정책이 보여주는 가장 큰 특징은 정부의 직접적인 관여가 많지 않고, NGO 등의 비정부기구나, 민간 펀드 및 대형 금융기관과 같은 민간 중심으로 기업의 인권 존중의무 준수를 추진하였다는 점이다.<sup>195)</sup> 또한 기업의 기부 및 자선 활동에 대해서도 관심이 높다는 특징이 있다. 미국은 자발적인 봉사 와 기부문화가 오랜 역사를 가지고 있어 기업의 기부활동이 사회적 책임에 있어서 중요한 위치를 점하고 있다. 나아가 기업의 윤리경영, 투명회계의 중요성을 강조하고 사회적 책임 이행을 위한 규범을 강화 해 나가고 있기도 한데, 이는 주주의 이익을 최우선으로 보장하고자 하는 입장을 가지고 있기 때문이다.

최근 미국에서는 다국적기업의 인권경영에 관하여 입법부·법원 등을 통해 많은 변화가 이루어지고 있다.<sup>196)</sup> 아래에서 다국적기업의 인권 위반에 따른 소송제기가 가능한 연방법제, 주 법 등의 최근 동향을 고찰해 본다.<sup>197)</sup>

---

195) 예컨대 미국 NGO인 CERES(Coalition for Environmentally Responsible Economics)는 UNEP는 1977년 함께 GRI를 설립하고 기업의 경제, 사회, 환경 측면에서의 성과를 관리하기 위한 표준안을 제시하기도 하였던 것이다.

196) David Scheffer & Caroline Kaeb, *The Five Levels of CSR Compliance: The Resiliency of Corporate Liability Under The Alien Tort Statute and The Case for a Counterattack Strategy in Compliance Theory*, 29 *Berkeley J. Int'l L.* 334, 334-335 (2011).

197) 김건식, 다국적기업의 인권존중 의무에 관한 국제사회 및 주요국의 현황, 워크숍 자료집 10-19면 부분을 요약하였음(2015.8.26.).



## 2. 외국인 불법행위법의 적용

미국에서 다국적기업의 인권문제와 관련하여 괄목할 법제는 외국인 불법행위법이다. ATCA는 1789년 사법제도법의 일부로서 외국인이 미국내 법정에서 소송을 제기할 수 있는 권리를 제정한 것이다. 법 내용은 단일조항으로 “미국이 체결한 국제법 또는 조약에 위반한 불법행위에 대해 외국인이 민사 소송을 제기할 경우 연방지방법원이 관할한다.”<sup>198)</sup>고 규정한다. 동 법 제정 이후 조문의 해석과 집행에 관해 불분명한 점이 제기되어 1789년부터 1980년까지 동법을 소인으로 한 소송은 총 21건이 제기되었지만 법원은 단 두 건에 대해서만 재판관할권을 인정하였다.<sup>199)</sup> 즉, 이시기에는 ATCA가 연방법원의 관할 유무를 판단하는 법으로만 볼 것인지 아니면 청구원인까지도 인정하는 법으로 볼 것인지에 대해 법원의 명확한 판단이 내려지지 않았던 것이다.

그러나 몇 차례 주요 판결이 선고되면서 1997년부터 2004년까지 ATCA를 근거로하여 10여건 이상의 소송이 제기되면서 아시아, 중동, 아프리카 및 남미 등에서의 약 50여 다국적기업의 인권침해에 대해 \$2,000억 달러에 이르는 손해배상소송이 제기되었다.<sup>200)</sup> 아래에서 주요 판례들을 고찰해 본다.

### (1) *Filartiga v. Pena-Irala*<sup>201)</sup>

첫 번째 주요한 사례는 1980년의 *Filartiga v. Pena-Irala* 사례이다. 미국에 거주하는 파라과이 국적 두 명이 역시 미국에 거주하는 전 파라

---

198) 28 U.S.C. § 1350, The district courts shall have original jurisdiction of any civil action by an alien for a tort only, committed in violation of the law of nations or a treaty of the United States.

199) Gary Clyde Hufbauer & Nicholas K. Mitrokostas, International Implications of the Alien Tort Statute, 7 J. Econ. L. 245, 248 (2004).

200) Rachel Ratcliffe, at 107.

201) *Filartiga v. Pena-Irala*, 630 F.2d 876, 878 (2d Cir. 1980).

과이 경찰서장을 상대로 소송을 제기하였다. 원고들은 피고가 원고들에게 고문을 자행하였고, 그 들 가족 중 한명을 살해하였다고 주장하며 ATCA에 의해 미국 연방법원이 재판관할권이 있다고 주장하였다. 연방지방법원은 ATCA상의 국제법이 어느 한 국가가 자국민에 대해 행사한 행위를 규율하지는 않기에 재판 관할권을 인정할 수 없다고 판단하여 기각하였다. 그러나 제7 연방항소법원은 지방법원의 판결을 파기환송 하면서 ATCA는 외국인이 연방법원에 소송을 제기할 경우 재판관할권을 인정하는 의회의 입법권에 의한 헌법적 행위라고 판단하였고, 최근 국제법은 국가가 행한 고문을 금지하데 까지 확장되고 있다고 보았다.

나아가 항소법원은 UN의 인권과 관련한 선언들을 보면 공적집행으로서의 고문 또한 금지된다고 볼 수 있으며, 고문으로부터 해방되는 권리는 국제 관습법의 주요한 원칙이 된다고 밝혔다. 법원은 1,040만 달러의 배상을 결정하였고, 이 판결로 인해 ATCA법의 활발히 활용되기 시작하였고 유사소송이 잇달아 제기되었다.

## (2) *Kiobel v. Royal Dutch Petroleum*<sup>202)</sup>

*Kiobel* 사례는 12명의 나이지리아 시민운동가들이 나이지리아 정부의 인권침해행위에 대해 네덜란드 및 영국계 석유 회사의 교사방조 책임에 관하여 ATCA를 근거로 손해배상을 청구한 소송이다. 기업의 국제법상 지위 및 책임 여부와 함께 ATCA의 적용범위가 주 관심사였던 사건으로 2013년 4월 미 연방대법원의 판결이 있었다.<sup>203)</sup> 대법원은 ‘ATCA를 근거로 제기되는 소송에 역외적용 추정 금지의 원칙이 적용된다’고 판시하여, 명시적으로 규정되어 있지 않는 한 미국 국내법은

202) *Kiobel v. Royal Dutch Petroleum Co.*, 133 S.Ct. 1659(2013).

203) 위 사례의 자세한 소개는 백범석·김규리, 미연방대법원의 *Kiobel* 판결의 국제 인권법적 검토, 국제법학회논집, 제58권 제3호 (2013)을 참조.

역외적용 되지 않는다고 본 것이다. 나아가 외국기업의 사무소가 단지 미국에 존재한다는 사실만으로 해당 기업이 외국영토에서 외국인에 대해 자행된 불법행위를 이유로 미국법원이 재판권을 인정하는 것은 지나치다는 판단이었다.

이 판결로 인해 다국적기업들의 불법행위로 미국에서 ATCA를 근거로 소송을 제기하는데 상당한 어려움이 발생할 것으로 해석된다. 그러나 동 판결은 역외적용 추정 금지 원칙에 있어 미국과의 관련성 등 ATCA 조문 해석에 미완의 여지를 남겨두었기에 소송이 원천적으로 배제되지는 않을 것이고, 미국내 학계에서 동 판결에 관해 상당한 비판도 제기되고 있어 향후 관련 소송을 주의하여 고찰할 필요가 있다.<sup>204)</sup>

### 3. 도드-프랭크 월스트리트개혁 소비자보호법

다국적기업의 인권과 관련한 미국의 연방법으로 도드-프랭크 월스트리트개혁소비자보호법(Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act, 이하 Dodd-Frank)이 있다. 원래 Dodd-Frank법은 오바마 행정부가 지난 2008년 발생한 금융위기의 재발을 막기 위해 2010년 7월 서명한 광범위한 금융개혁법이다. 2009년 말, 당시 상원 은행위원장이었다던 크리스토퍼 도드 의원과 바니 프랭크 당시 하원 금융서비스 위원장이 발의하여 Dodd-Frank 법으로 불리운다. Dodd-Frank법은 금융개혁을 주목적으로 하는 법이나 동법 제15장 부칙 조항의 제1502조와 제1504조에서 다국적기업의 인권과 연관된 조항이 규정되어 있다.

---

204) Rachel Ratcliffe, AT 112-115.

(1) Dodd-Frank법 제1502조<sup>205)</sup>

먼저 제1502조는 조항 제목이 “분쟁광물”로써 미국 상장기업들에게 콩고와 그 인근 10여개 국가의 분쟁지역에서 생산된 분쟁광물을 사용했는지 여부를 매년 미 증권거래위원회에 보고하도록 의무를 부과하고 있으며 동 조항은 2014년 5월 31일 이행 되었다.<sup>206)</sup> Dodd-Frank법 제1502조는 분쟁국가에서 노예노동 등 반인권적인 방식으로 생산된 광물의 판매자금이 해당지역 게릴라나 반군에 유입되는 것을 방지하기 위한 것이다. 만약 어느 기업이 열거한 국가로부터 분쟁광물을 사용하였다면 반드시 광물의 출처와 구매경로 등을 상당주의의무를 가지고 상세히 보고하여야 한다. 상당주의의무에는 반드시 독립된 전문적 감사 회사의 평가를 첨부하여야 한다. 위 10여개 국가로부터 분쟁광물을 사용하지 않았더라도, 직접 혹은 간접적으로 구매 대가가 위 국가들 혹은 관련 집단에 사용되지 않았음을 입증하여야 한다. 분쟁광물이란 아프리카 분쟁지역에서 생산되는 주석·탄탈·텅스텐·금 등 4개 광물을 지칭하며 이 광물들은 전자, 자동차, 공업기계, 항공우주 등 산업 전반에 널리 사용된다.

동 규제는 1차적으로 미국내 상장기업이 규제 대상이나, 상장기업들이 거래관계에 있는 협력사들에게도 분쟁광물 사용여부 증명을 요구하고 있어, 관련된 전 산업과 미국 수출기업에 영향을 미치고 특히 다국적기업에 큰 영향을 주고 있다. 즉 미국 상장사에 완제품이나 부품을 공급하는 기업들은 자사 제품에 분쟁광물을 쓰지 않았다는 사실을 증명해야 하는 것으로 우리나라 기업 중 미국에 상장하고 있는 포스코, LG디스플레이 등 8개 우리나라 기업들도 직접적인 영향을

205) Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act, Pub. L. No. 111-203, 12 U.S.C. § 1502 (2010).

206) 아프리카 분쟁지역 10개국은 중앙아프리카 공화국, 남수단, 우간다, 르완다, 부룬디, 탄자니아, 콩고 민주공화국, 콩고 공화국, 앙골라, 잠비아 등이다.

받게 된다.<sup>207)</sup> 동 법은 상장기업에 납품한 1차 업체 및 기타 하위 납품업체에도 동 법의 준수 의무가 생기는 바, 분쟁광물이 식품과 섬유를 제외한 거의 모든 수출품에 대부분 사용되고 있어 파급효과가 상당하다.<sup>208)</sup>

## (2) Dodd-Frank법 제1504조<sup>209)</sup>

Dodd-Frank법 제1504조는 오일, 가스, 광산 기타 추출·채광산업에 종사하는 미국내 상장 기업들이 재무제표를 작성할 때 영업국가 및 프로젝트 별로 각 정부에 대해 지급한 금액을 SEC에 공개하도록 규정하고 있다. 자원관련 채광산업에 노예노동 등 인권침해사태가 제기되는 만큼, 세금·로열티·수수료·보너스 등 기타 금액이 어떠한 용도로 지출되었는지 상세히 보고하도록 함으로써 기업들이 뇌물이나 인권유린을 위한 부당한 용도의 지출을 하지 못하도록 간접적으로 강제한다고 볼 수 있다. 일견 제1502조를 확장한 법으로 볼 수 있는 바, 위 추출·채광 회사들의 자회사 뿐만 아니라 영업상 지시나 관리를 받는 회사들도 포함된다. Dodd-Frank법 제1504조는 기존에 추출·채광산업 투명성제고기구가 천연자원 개발의 투명성 제고와 지배구조 개선을 위한 ‘기업실행지침’을 보다 구체화한 것으로 볼 수 있다.<sup>210)</sup> 즉,

---

207) 정책브리핑, 미분쟁광물규제 대응 지원체계 가동 본격화, 인터넷 기사, 2014. 4. 9. (<http://www.korea.kr/policy/pressReleaseView.do?newsId=155957154>, 2015년 9월 30일 최종접속).

208) 분쟁광물은 제품에 극소량이 사용되어 대부분 수차례에 걸쳐 가공형태로 수입 가공하기에 여러 차례에 걸친 공정과정에서 분쟁광물 사용여부를 입증하고 조사하는데 사실상 어려움이 많다. 특히 우리나라가 수출하는 휴대폰, 자동차, 전자부품 등 국내 주요 수출품에 광범위하게 사용되고 있기에 동 법의 동향과 적용을 유의 깊게 조사할 필요가 있다. 다국적기업의 인권과 관련한 이슈가 동 법으로 인해 지적재산권 혹은 독점금지법의 적용과 같이 미국의 보호무역 혹은 무역 보복 수단으로 사용될 수도 있음을 고려해 볼 필요가 있다.

209) Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act, Pub. L. No. 111-203, 12 U.S.C. § 1504 (2010).

210) ABA, 위의 자료, 184; EITI는 추출산업의 투명성을 높이고자 결성된 글로벌 연

동 조항은 투명성제고기구의 지침보다 더 구체적이고 상세한 자금의 흐름을 보고하도록 하고 있다. 동 조항을 위반할 경우 미연방증권거래위원회의 조사와 제재를 받도록 규정하고 있다.

#### 4. 공급망의 투명성에 관한 캘리포니아 주법 및 기업 자체적 행위규범

다국적기업의 인권경영과 관련하여 미 캘리포니아주에서는 The California Transparency in Supply Chains Act(이하 SCA)<sup>211)</sup>를 제정하였다. 2010년 9월 말 아놀드 슈왈츠제너거 주지사가 서명하여 2012년 1월부터 시행된 법이다. SCA의 주요내용은 캘리포니아주에서 영업 하는 연 매출 1억 달러 이상의 소매 또는 공급업자는 생산 또는 공급과정에서 노예노동 혹은 인신매매 등과 관계없음을 공개하도록 하고 있다. 동 법의 제정 목적은 소비자에게 구매하는 물품이 노예노동이나 인신매매와 관련되어 있는지 정보를 제공하여 최종적인 구매 선택에 도움을 주기 위해서이다.<sup>212)</sup> 캘리포니아주에서 영업을 영위하는 동 법에 해당되는 기업은 약 3200여 회사로, 이들은 제조·공급하는 모든 과정에서 노예노동이나 인신매매의 위험성이 있는지 매년 평가하고 이를 방지하기 위한 노력을 공개해야 한다. 또한 해당 기업들은 노예노동과 인신매매와 관련한 자율 준수 기준을 마련하고 당해 기업에 물품을 공급하는 업체들이 자율 준수 기준을 지키는지 감시해야하며 상세한 감시 사항 역시 공개하여야 한다. 동 법과 관련한 공개사항은 회사

---

합체로 구성원은 정부, 기업 및 시민사회단체 연합이다 EITI의 설립 목표는 석유나 채광산업으로 인한 정부의 수입에 대해 보다 자세한 정보를 제공함으로써 해당 수입이 그 나라 국민을 위해 쓰여지도록 돕고 투명성을 확보하는데 있다고 밝힌다. (<https://eiti.org/eiti>, 2015년 9월 30일 최종접속).

211) CAL. CIV. CODE § 1714.43, (<http://www.state.gov/documents/organization/164934.pdf>, 2015년 9월 30일 최종접속).

212) Sarah A. Altschuller et al, Corporate Social Responsibility, American Bar Association, 45 Int'l Law. 179, 184, (2010).

웹사이트에 공개함을 원칙으로 하고, 만약 웹사이트가 없는 업체인 경우에는 소비자가 관련 정보를 요청할 경우 30일 이내에 서면으로 제공하여야 한다. SCA를 위반할 경우 캘리포니아주 검찰에 의해 기소되며 금지청구(Injunctive relief)도 허용된다.

한편 다국적기업이 그들의 경제적 이익을 위해 인권·환경 등의 문제를 야기한다는 일반 대중의 인식이 증가하자 기업 입장에서는 이러한 브랜드 이미지 하락을 방지하기 위한 해결책이 필요해졌다.<sup>213)</sup> 1990년대 이후 기업의 자발적인 윤리경영 실천의 일환으로 Social Labelling,<sup>214)</sup> Framework Agreement,<sup>215)</sup> 행위규범(Code of conduct) 등이 등장하기 시작하였다. 행위규범은 기업·업계·외부기관 등이 자발적으로 영업과 관련된 일체의 주요 원칙과 기준을 제정하는 것이다. 예를 들어 Worldwide Responsible Apparel Production(이하 WRAP)는 전 세계의 공정과정에서 관련 법 준수, 인권 및 윤리적 제조를 보증한다고 밝힌다.<sup>216)</sup> WRAP 인증마크를 부여받기 위해서는 건강하고 안전한 제조 환경을 제공하고 근로자들의 인권 준수를 우선순위에 둘 것을 요구한다. 이러한 기업의 자체적인 행위규범은 기업 스스로가 일정한 주의의무 기준을 둔 것으로 이를 위반할 경우 미국내 소송과정에서 인용될 수 있다. 또한 미국내 규제기관에서는 자체적인 행위규범 준수 여부에 대해 요건이나 실행여부에 관한 자료제출을 요구할 수 있고, 만약 허위로 행위규범을 공지한 경우 허위표시에 관한 법률 위반의 책임을 물을 수 있다.

---

213) Regina E. Rauxloh, at 311.

214) 사회적 책임을 준수한다는 일종의 인증시스템이다. 예를들어 ETI (Ethical trade Initiative, UK), FLA (Fair Labour Association, USA), FWF (Fair Wear Foundation, NL), TCFUA (Textile, Clothing and Footwear Union of Australia, WRC (Worker Right Consortium, USA), WRAP (Worldwide Responsible Apparel Production, USA) 등이 있다.

215) 다국적기업과 국제 거래 연합(International Trade Union)의 합의 성명서로 기업의 국제적 활동에 관한 일종의 협약이다.

216) Worldwide Responsible Apparel Production, Welcome to WRAP, (<http://www.wrapapparel.org>, 2015년 9월 30일 최종접속).

그러나 행위규범을 가지고서 직접적인 집행을 구하거나 소송을 제기하기에는 상당한 어려움이 따르고, 너무나 많은 행위규범이 존재하며 다국적기업의 경우 나라별, 제조 공정별로 개별 행위규범이 혼재한다는 문제점이 있다.<sup>217)</sup> 나아가 기업의 자체적 행위규범은 정부의 강력한 규제 제정에 방어막으로 작용하여 정부로 하여금 연성규범으로 대처하는데 일조한다는 문제점이 있다.

## 5. 미국의 경험과 시사점

최근 *Kiobel* 사건의 미 연방대법원의 판례가 ATCA를 제한적으로 해석하여 단기적으로 기업들이 동 법을 준수하지 않아도 큰 문제가 없다는 주장도 제기된다. 즉, 동 판례에 따라 미국내 법원이 재판관할권을 제한적으로 해석할 개연성이 높고, ATCA 소송과정에서 국가나 국가와 관련된 행위자의 인권유린행위를 입증하기 어려우며 그 배후에 다국적기업이 있다는 사실을 입증하는 것은 더욱 어려울 수 있다. 그러나 많은 미국내 인권변호사들이 ATCA와 관련한 소송을 제기하고 있고, 장기적으로 볼 때 ATCA가 활용될 개연성이 있으며 기업의 사회적 평판 등의 문제도 지속적으로 제기되기에 다국적기업들은 도덕적 인권 준수에서 나아가 회사의 이익을 위해 인권을 준수하는 구조로 변화될 수 있다.<sup>218)</sup> 또한 미국에서는 다국적기업의 인권과 관련한 규제 입법 노력이 지속되고 있다. 최근 기업들로 하여금 노예노동 또는 인권보호에 관해 매년 보고하도록 규정하는 캘리포니아 주법인 SCA와 유사한 법안 이 미 하원에서 연방법으로 발의되었다.<sup>219)</sup> 발의

217) U.N. Conference on Trade and Dev., *The Social Responsibility of Transnational Corporations*, U.N. Doc. UNCTAD/ITE/IIT/Misc.21 (1999) at 47.

218) Aneel Karnani, *The Case Against Corporate Social Responsibility*, *Wall St. J.*, Aug. 23, 2010; David Scheffer & Caroline Kaeb, at 335.

219) H.R.4842 - Business Supply Chain Transparency on Trafficking and Slavery Act of 2014, (<http://politicsofpoverty.oxfamamerica.org/2014/12/congress-weighs-the-cost-of-slavery/>, 2015년 9월 30일 최종접속).



된 법은 캘리포니아 주법보다 더 강력하게 인권보호 및 배상에 관해 담고 있다. 비록 아직 법안이 통과되지는 않았지만 다국적기업의 인권 경영과 관련하여 미 의회 내에서도 다양한 노력을 기울이고 있는 점에서 향후 지속적인 고찰이 필요하다고 할 것이다.

## 제 2 절 일본에서의 다국적기업 인권경영 논의

### 1. 일본의 정책 현황

일본에 있어서는 다국적기업에 의한 인권침해에 관한 논의가 활발하게 이루어지고 있다고 할 수 없을 것이다. 문헌조사 결과, 대부분이 국제인권과 관련한 UN, OECD 등의 국제사회의 논의, 프레임워크를 소개하고, 이러한 논의와 프레임워크에 어떻게 대응할 것인가에 관한 것이다. 소스의 출처는 연구논문과 경제관련단체와 정부기관의 조사·연구, NGO의 조사·연구로 분류할 수 있다. 연구자에 의한 문헌은 헌법과 국제법, 특히 국제법의 분야에서 다루어지고 있는데, 헌법과 국제법의 관계, 국제법의 국내 수용 등 어떤 의미에서는 고전적이라 할 수 있는 논의가 주된 내용이라 할 수 있다. 경제와 인권(특히 글로벌 경제와 인권)이 중요한 테마로 등장하고 있고 또한 지금까지는 국제법의 분야가 담이 국제경제질서에 밀접하게 관여하고 있는 상황에서, 국제법과 헌법의 관계를 어떻게 설정하느냐, 그리고 국제경제질서에 대한 헌법의 관여의 정도와 방법에 관한 논의가 진행되고 있다. 하지만 결정적인 결론 내지는 견해를 형성하고 있지는 못한 것 같다. 다음으로 경제관련단체와 정부기관의 조사·연구는 해외에서의 기업활동에 있어서 인권문제가 기업경영에 미치는 부정적 영향을 해소하기 위한 매뉴얼의 작성이 주된 내용을 이루고 있다고 할 수 있을 것이다. 그리고 다국적기업의 인권문제보다 폭넓은 과제설정, 즉 CSR

의 실현을 주된 테마로 하고 있다.<sup>220)</sup> 물론 CSR의 주요과제의 하나가 인권보장임을 고려하자면, 공통점이 많은 것은 사실이다. 마지막으로 NGO의 조사·연구는 NGO의 종류와 성격에 따라 다르지만, 기본적으로 다국적기업의 인권보장을 시민사회의 관점에서 주장하는 내용들이라 할 것이다. 다시 말해서, 일본에서도 인권경영에 대한 논의가 시작되고 있지만, 아직 CSR과 분화되지 않은 채 동일한 개념으로 사용하고 있다.

현재까지 다국적기업에 의한 인권침해가 직접적인 논점이 된 일본 국내의 판례는 존재하지 않았다. 다만 일본 다국적기업에 의한 인권침해가 지적되어 사회적 이슈가 된 사례들이 있다. 간단히 소개를 하자면 다음과 같다.<sup>221)</sup>

NGO가 실시한 스포츠웨어 기업들의 아시아에 있어서의 노동실태조사에서 아식스와 미즈노의 위탁공장의 열악한 노동환경과 처우의 실태가 2004년 지적된 바 있다. 그리고 히타치제작소의 일본계 서플라이어의 현지공장(말레이시아)에서 이민노동자가 불공정한 처우의 개선을 요구한데 대해 회사 측이 노동자를 위협했다는 것을 인권활동가가 공표한 후 히타치제작소에 항의활동을 행했다. 스미토모금속광산이 2011년 필리핀의 니켈제련소 인근 수역에서 NGO에 의해 수질염이 지적되었다. 현지자본의 합관회사와 협력하여 NGO와 함께 환경대책안

220) 일본에서 CSR은 에도시대 사상가인 이시다 바이간(石田梅岩)이 무사의 사회 지배 기본지침인 ‘무사도’에 대응하기 위해 제창한 ‘상인도’와 오우미(近江) 상인의 경영이념에서 유래한다. 이러한 정신과 경영이념은 후대 기업에 전수되어 고객만족과 사람을 중시하는 기업문화로 발전되었으며 일본의 가게나 건물의 출입구마다 걸려있는 노렌(자신의 상호가 그려진 무명천으로 가게의 얼굴이자 영업중인지 여부를 알려주는 표시도 되어 가게 문을 닫을 시에는 노렌을 떼어놓는다. 2차 세계대전 당시에는 손님이 음식물 등으로 더러워진 손을 노렌으로 닦고 나가는 풍습이 있었기 때문에 ‘노렌이 더러울수록 장사가 잘 되는 집’이라는 속설도 있다)의 의미는 고객과의 ‘신용’을 상징하는 것으로 일본의 경영방식을 대변하는 것이다.

221) 권기법, 다국적기업의 인권존중 의무에 관한 국제사회 및 주요국의 현황, 워크숍 자료집 21면 (2015.8.26.).

을 작성하게 되었다. 마지막으로 오지제지의 중국 강소성 공장에서 현지정부의 허가를 얻어 폐수를 바다로 흘려보내기 위한 배수관의 설치공사를 계획했으나, 생활환경을 위협한다고 하는 시민의 반발이 확산되어, 2012년 대규모 항의집회가 행해진 사례가 있다. 이하에서는 다국적기업의 인권보장의무에 관한 일반적 논의와 CSR을 포함한 경제산업성의 조사보고서, 기업활력연구소의 조사보고서를 소개하기로 한다.

## 2. 기업의 인권보장의무에 관한 논의 일반

### (1) 일본에서의 CSR개념 등장과 발전

CSR은 90년대에 유럽에서 등장하여, 미국 그리고 일본으로 확산된 개념이다. 일본에서는 2003년을 CSR원년으로 부르고 있으므로, CSR 개념이 본격적으로 논의되기 시작한 것은 비교적 최근의 일이라 할 수 있다. CSR개념은 종래의 사회적 책임론과는 질적으로 다른 것으로 인식되고 있다. 즉 기업문제를 개인 또는 사회와의 관계에서 생각하는 시점을 국제사회에 부여했다는 점에서 “기업의 인권보장의무”를 논함에 있어서 중요한 의미를 지닌다고 할 수 있다. 법의 요청을 넘어서 사회의 요청에 부합할 것을 요구하는 것이다. CSR에는 법령준수라고 하는 최소한의 사회적 물을 준수하면서 기업활동을 할 것을 요구하는 것에 머무르지 않고 동시에 공익에 부합하는 사업 내지는 활동을 할 것을 요구하고 있다. 경제적 요청을 넘어서 사회적요청, 환경면에서의 요청 등에도 부합할 것을 요구하는 것이다. 이 사회적 요청의 한 요소로서 인권보장의무가 요구되는 것이다.

### (2) 기업과 인권문제의 재구성

기업과 개인·사회과의 관계에 대한 새로운 시각과 CSR의 침투는 “기업과 인권”이라고 하는 과제를 등장시킨다. 기업과 인권은 기업활

동과 인권문제의 관계를 보다 포괄적으로 상정하는 것이며, 복잡화하는 기업활동과 인권문제의 관계를 분석하는 것이다.

### 1) 거시적 시점

진출국과 본국의 관계에서 문제되던 기업문제가, “기업과 인권”의 시점에서 개인과의 관계가 문제됨으로 인해 다음과 같은 현상이 나타나게 된다. 첫째, 인권문제의 글로벌화이다. 기업활동이 국경을 넘어 확대됨에 따라 기업과 인권의 관계도 국경을 넘어 확대된다. 열악한 노동환경과 장시간노동의 문제는 현재 단일의 기업에 그치지 않고 하청기업 및 재하청기업의 노동문제, 예를 들자면 개발도상국에 있어서의 스웨트샵과 플랜테이션에서의 노동문제를 포함해서 평가하게 되었다. 둘째, 대상이 되는 인권의 범위의 확대이다. 국가에 의한 인권침해과 비교하자면, 기업이 관련하는 인권의 범위는 노동에 관한 인권과 기업이 가지는 경제적 권리가 주된 것이었다. 하지만 “기업과 인권”의 시점에서는 그 내용이 현저하게 확대되어 거의 모든 인권이 대상이 된다. 기업활동과 인권과의 관계는 개인의 자격(노동자, 소비자, 투자자 등)에 의해 틀리기는 하지만 사적이 부분에서 공적인 부분까지 어떠한 형태로든 존재한다. 셋째, 기업의 인권에 대한 역할의 확대이다. 기업은 도상국에 대한 위협으로 인식되어 지금까지는 기업의 인권침해자의 측면이 강조되어 왔다. “기업과 인권”의 시점은 기업의 인권에 대한 적극적 측면도 중시한다. 이 측면은 기업의 규제에 대한 반론, 즉 “기업이 활동지역의 경제발전과 고용에 공헌하고 있다”고 하는 것으로 이해되어 왔다. 하지만 CSR에 의해 기업측에 있어서도 그 스테이크홀더(소비자, 노동자, 투자자, 지역사회, 정부, 국제기관 등)에 있어서도 기업이 수행하는 사회면·환경면에 있어서의 역할이 인식되게 되었다. 또한 UN은 자신의 목표를 달성하기 위해 기업과의 파트너쉽을 추진하고 있기도 하다.<sup>222)</sup>

222) 권기범, 다국적기업의 인권준중 의무에 관한 국제사회 및 주요국의 현황, 워크숍

## 2) 미시적 시점

인권을 실효적으로 보장하기 위해서는 기업에 적절한 대응을 촉구할 필요가 있다. “기업과 인권”이라고 하는 시점은 기업활동과 인권과의 관계를 명확하게 할 필요성을 내포하고 있다. 기업활동이 지구규모로 확대되었다고 해서 모든 이익, 모든 인권을 보장할 것을 기업에 요구하는 것은 기업에 필요이상의 부담을 지우는 것이며, 또한 실제로는 불가능한 것이다. CSR의 내용이 사회와의 관계에서 결정되는 것처럼 기업에 인권문제의 대응을 요구하는 것은 일정한 한계가 있다. 즉 기업은 “활동과 영향의 범위내”에서 인권에 대한 배려를 요구받게 되는 것이다. “활동과 영향의 범위내”를 판단하기 위한 지표는 판단주체에 따라 상이 하기는 하지만, 일반적 경향으로서 다음과 같은 것들을 들 수 있다. 즉 “침해주체”, “피해자와의 접근성”, “피해의 접근성”, “기업활동의 성질”, “권리의 본질”, “활동지역의 인권보장 상황” 등이다. 이상과 같이 “기업과 인권”이라고 하는 시점은 기업의 규모와 활동이 확대되고, 기업의 활동내용이 복잡화하게 됨에 따라 기업활동과 인권과의 관련성이 확대되고 있다는 것을 전체적으로 인식하는 시점과 “기업의 활동과 영향의 범위내”를 명확하게 하고 개개의 기업과 개인의 인권과의 관계를 개별적으로 인식하려는 시점에서 기업에 대해 인권문제에 대처할 필요성을 주장하는 것이다.

## 3. 일본에서 다국적기업에 관한 국제적 기준의 적용

CSR의 실현은 글로벌화의 영향에 의해 국가와 지역을 넘어서 국제적인 대응이 요구되고 있으며, 다양한 국제적 프레임워크가 책정되고 있다. 글로벌한 기업활동에 있어서 이들 프레임워크를 이해하고, 적

---

자료집 22면 (2015.8.26.).

절히 활용하는 것이 중요하다. 기업의 국제적 프레임워크 활용상황의 분석 결과 기업리포트에 있어서, GRI가 가장 높은 빈도로 활용되는 프레임워크임이 판명되었다. ISO26000 및 OECD행동지침에 관한 언급은 비교적 소수였다. 그리고 국가에 따라 큰 차이가 보여졌다. 유럽과 미국에서는 GRI가 가장 활용도가 높으며, 다음으로UNGC라는 결과였다. ISO26000는 아시아 특히 우리나라와 일본에서의 활용도가 높다.<sup>223)</sup>

<표-8 참조가 많은 프레임워크(2012)><sup>224)</sup>

	GRI	UNGC	IS26000	OECD행동지침
일본	14.3%	72.2%	71.6%	26.7%
미국	49.3%	27.7%	7.7%	5.8%
영국	67.5%	37.6%	11.8%	8.5%
독일	70.6%	35.4%	9.9%	16.2%
네덜란드	87.9%	35.2%	14.3%	20.7%
중국	15.4%	10.3%	23.9%	0%
한국	61.8%	42.2%	69.7%	27.5%
전세계평균	<b>61.8%</b>	<b>36.4%</b>	<b>13.3%</b>	<b>11.0%</b>

일본에서 ISO 26000의 보급률이 높은 이유는 일본경제단체연합회가 ISO26000을 참조해서 기업행동헌장을 개정하는 등, 기업이 관심을 가지게 하는 요소가 있다는 점이 지적되고 있다. GRI데이터베이스에 의하면 UNGC는 많은 일본기업이 참조하고 있다. 다만 이 데이터베이스

223) 다수의 일본기업이 GRI를 참조하고 있지만, GRI3의 어플리케이션 레벨을 기재하지 않아서 상대적으로 낮은 수준의 결과를 보이고 있다.

224) 2012년 GRI데이터베이스(GRI Sustainability Disclosure Database)를 기초로 한 경제산업성조사, GRI는 어플리케이션 레벨이 공개되어 있는 것으로 한정한다.

의 일본기업에 관한 샘플의 수가 적기 때문에(18개사) 70% 이상이라는 수치가 나왔을 수도 있다.(미국기업은 약 300개사, 그 외의 나라는 대략 100개사 정도) 한편 일본은 UNGC에의 참가기업가 많은 국가중의 하나이며, 기본적으로는 전체적인 방향성을 나타내고 있다고 할 수 있을 것이다. GRI는 기업리포트에 있어서 지속가능성에 관한 국제적인 프레임워크 중에 가장 많이 언급되고 있다. GRI를 참조한 리포트의 비율은 유럽이 높게 나타나고 있다. GRI를 적용한 기업은 GRI데이터 베이스에 등록할 가능성이 높기 때문에 적용율은 실제보다 높게 나타날 가능성이 있지만, 전체적인 경향을 보여주는 것이라 하겠다. GRI G3 가이드라인에 있어서는 어플리케이션 레벨의 선언이 요구되어, 기업은 어느 정도까지 도입했는지를 보고하도록 되어 있다. 중국, 일본 그리고 우리나라는 GRI가이드라인을 참조한 리포트의 수는 많지만, 어플리케이션 레벨을 기재하고 있지 않은 기업이 많다.

선행해서 인권존중을 실시하고 있다고 평가되는 유럽과 미국의 기업 15개사(ABB, AngloGold Ashanti, Daimler, Novo Nordisk, Philips, Volkswagen), 일본기업 6개사 (아식스, 스미토모광산, 미즈노, 미츠비시상사)를 대상으로 조사·연구한 결과는 이하와 같다.<sup>225)</sup>

- “기업과 인권 이행원칙”를 참고 하고 있으며, 실무적으로 검토
- 경영자가 인권존중의 중요성을 인식하고 경영에 반영
- 사내의 인식확대를 위한 노력
- 서플라이체인에 있어서의 인권침해에 중점
- 자사의 인권 임팩트를 특정하고 이에 대응한 실천활동을 전개
- 스테이크홀더와 적극적으로 협력
- 분쟁광물에 대한 신중한 대응

225) 재단법인 기업활력연구소, 신흥국 등에서의 비즈니스전개에 있어서의 인권존중 문제에 관한 조사보고서 (2013).

개발도상국에 진출하는 일본기업에 있어서 일부를 제외하고는 인권 문제의 중요성을 충분히 인식하고 대응하고 있다고는 할 수 없다. 인권존중의무를 다하기 위해서는 이하의 과제가 지적된다.<sup>226)</sup>

- 개발도상국에서 발생하는 인권침해는 인권보호와 관련한 국내법이 정비되어 있지 않다던지, 법규정이 있어도 시행이 불충분하다던지, 또는 기업활동을 함에 있어서 뇌물과 부패 등이 일상화되어 있기 때문에 실질적으로 법의 적용이 왜곡되어 있는 경우가 허다하다. 또한 기업에 의한 인권존중의무는 자사의 활동에 의한 것뿐만 아니라 거래기업과 밸류체인까지 미치는 것이다. 이처럼 비지니스와 관련하는 인권의 범위는 광범위하고, 또한 현지의 법률을 준수한다고 해서 충족되는 것이 아니라는 점을 일본기업이 충분히 인식하고 있다고는 할 수 없다.
- 기업활동은 다양한 인권에 영향을 끼치는 것으로 인사와 CSR 뿐만 아니라 광범위한 검토와 대응이 필요하고, 각 사업에 잠재적으로 영향을 받는 스테이크홀더가 다르기 때문에 이를 고려한 밸류체인을 고려한 각 현장의 검토와 대응이 필요하지만, 이에 대한 대응이 충분하지 못하다.
- 개발도상국에 있어서의 인권침해는 침해를 받은 당사자 뿐만 아니라 그 이해를 대변하는 NGO가 기업에 대해 문제를 제기하는 경우가 많지만, 스테이크홀더와 대화하고 협력관계를 구축하는데 있어서 소극적인 경우가 많다.
- 일본기업이 인권문제에 대해서 충분히 인식하고 있지 못하는 배경의 하나는 정부 등의 공적기관에 의한 충분한 주의환기가 이루어지지 못하고 있다는 점이다. 신흥국에 있어서의 인권문제는 현지법의 정비와 집행상황, 그 배경에 있는 정치정세, 사회적 관행

---

226) 권기법, 다국적기업의 인권존중 의무에 관한 국제사회 및 주요국의 현황, 워크숍 자료집 26-29면 요약(2015.8.26.).



등에 관한 정확한 정보가 충분히 파악되어 공급되고 있지 못하고, 또한 진출기업에 대한 지원체제가 구축되어 있지 못하다.

그리고 위의 과제에 대응하면서 인권존중을 추진하기 위한 이하의 제언을 행하고 있다.

- 경영자는 글로벌화에 따라 기업이 인권을 존중할 책임을 다하는 것이 중요한 과제임을 인식하고, 이를 실현할 것을 내외적으로 약속할 것. 개발도상국에 있어서의 밸류체인 등 기업이 직접적으로 법적 책임을 지지않는 사업에 대한 영향에도 책임이 있다는 것을 인식할 것
- 인권존중의 책임에 관한 약속을 총괄적으로 실행할 것이 요구됨. 구체적으로는 인사, CSR, 법무, 생산, 영업, 개발, 구매 등 광범위한 사내의 부서가 연계함과 동시에 각 사업마다 밸류체인을 고려한 인권리스크의 검토를 통해 각 현장에서의 철저한 인권존중이 요구됨. 인권존중의 중요한 협력자인 서플라이어와는 서로 모순되거나 불필요한 부담을 지우는 일이 없도록 인식을 공유하고 소통을 하는 것이 중요.
- 스테이크 홀더와의 대화와 연계, 전문가와의 협력을 통해 인권침해문제를 예방함과 함께, 인권침해가 발생한 경우에는 원활한 해결을 위해 노력.
- 정부·공적기관은 기업이 개발도상국 등에 진출하는 경우, 인권문제가 사업전개에 있어서 중요한 과제임을 환기시키고, 필요한 정보를 제공하는 등의 지원이 필요

#### 4. GRI 관련 사례<sup>227)</sup>

G4가이드라인에 열거된 사항을 대상으로, 기업의 신뢰·평가에 큰 영향을 미칠 가능성이 있으며, 동시에 일본기업의 국제적인 활동에 있어서의 중요성의 관점에서 7가지의 CSR과제를 선정하여, 각각 배경과 동향, 기업에의 영향, 그리고 실제의 예를 소개하고 있다. 선정된 7가지 과제는 ① 개발도상국에 있어서의 노동문제, ② 선주민의 생활과 지역사회, ③ 물 스트레스가 높은 지역에 있어서의 물 리스크, ④ 부패방지, ⑤ 식품 서플라이체인에 있어서의 트레이서빌리티(traceability), ⑥ 분쟁광물, ⑦ 조세회피이다. 이하에서는 배경과 국제사회의 동향은 생략하고 기업에 대한 영향과, 예를 간단히 언급한다.

##### ① 개발도상국에 있어서의 노동문제

· 영향 : 부적절한 노동문제의 대응은 기업의 브랜드 이미지의 저하, 매출의 저하, 스트라이크와 소송으로의 발전 등 사업에 악영향을 가져올 가능성이 있다.

· 부정적인 사례 : 방글라데시 타마의 라나 플라자 붕괴사건

· 긍정적인 사례 : 아디다스

##### ② 선주민의 생활과 지역사회

· 영향 : 환경면에서는 원유유출사고 등 중대한 사고를 일으킨 경우에는 기업이미지가 크게 손상되고, 거액의 벌금이 부과될 가능성이 있다. 사회면에서는 지역사회에 대한 배려가 없으면 현지정부로부터 인허가의 취득 내지는 조업권 유지에 악영향을 미칠 가능성이 있다. 또한 적절한 주민이전 프로세스를 거치지 않으면 소송으로 발전할 리스크가 있다.

---

227) 일본 경제산업성, 국제적인 기업활동에 있어서 CSR의 과제와 매니지먼트에 관한 조사보고서 (2014).

- 부정적인 사례 : Niyamgiri Hills에 있어서의 선주민에 대한 인권침해
- 긍정적인 사례 : INPEX(호주의 이크시스LNG 프로젝트)

③ 물 스트레스가 높은 지역에 있어서의 물 리스크

· 영향 : 지금까지 산업계에 있어서의 물 문제는 수질오염방지가 주된 과제였다. 하지만, UN의 2013년 World Water Development에 의하면, “물의 수요와 소비가 모든 영역에서 증가할 것으로 예상되며, 기업은 한정된 물자원을 위한 경쟁에 돌입하게 될 것으로 예상된다.”는 보고가 있으며, 장래에는 물자원의 확보 자체가 과제로 될 수 있음을 시사하고 있다. 또한 물자원은 담수의 총량의 문제라기보다는 운반곤란성에 기인하는 특정 지역에 있어서의 이용가능성의 문제이다.

· 사례 : 미츠비시상사(칠레 광산개발에 있어서의 지역의 물부족 해소를 위한 사업) 칠레 북부지방에 있어서 강설량감소로 인한 지하수 부족 현상이 심각화 → 광산의 신규개발에 있어서는 지하수가 아닌 대체수원을 확보하는 것이 환경인허가의 일부요건 → 해안지역에 해수를 담수화하는 플랜트를 설치하여 80킬로 떨어진 개발 중의 광산에 공급하고 주변 광산에도 공급하는 사업을 개시(사업비 약 1억8천만 달러).

④ 부패방지

· 영향 : 뇌물사건이 발각된 경우 규제당국으로부터 거액의 벌금이 부과될 가능성이 있다. 미국의 뇌물규제의 단속이 엄격해지고 있으므로 기업에 있어서는 특히 주의할 필요가 있다.

· 사례 : 지멘스(톱 매니지먼트 주도의 철저한 부패방지 대책) 2006년 해외수주를 위한 뇌물과 탈세가 발각된 사건 이후, 다양한 부패방지책을 실시

⑤ 식품 서플라이체인에 있어서의 추적

· 영향 : 식품의 안전에 관해서는 취급하고 있는 상품과 제품에 의해 건강침해가 발생한 경우에는 기업경영에 악영향을 끼칠 수 있다. 지속가능한 조달에 관해서는 NGO의 캠페인 등에 의해 불매운동이 일어날 수 있으며, 거래처와의 거래가 중단될 수도 있다.

· 사례 : 시나르 마스사(Sinar Mas) 그린피스가 동사의 팜유생산이 열대우림을 파괴하고 있다며 다국적기업에 동사로부터의 조달을 제한하도록 압력을 행사하여 일부 기업이 조달을 중지→시나르 마스사는 RSPO의 지침에 따라 오일팜을 재배하겠다고 발표

⑥ 분쟁광물

· SEC분쟁광물에 관한 공개원칙에 의해 미국의 상장기업은 자사의 서플라이 체인 전체의 투명성을 높이지 않으면 안되게 되었다. 따라서 미국에 상장하지 않아도 미국 상장기업과 거래가 있으면 일본기업은 그에 준하는 대응을 하지 않으면 안된다. SEC의 이 규칙은 2013년 1월부터 보고의무가 발생해 있으며, 많은 일본기업에 있어서 분쟁광물의 사용에 관한 조사가 진행되고 있다.

· 사례1 : Conflict Minerals Company Ranking(2012)에 의해 세계 각국의 전자회사의 분쟁광물문제에 대한 대응도를 랭킹화하고 있다. 조사 실시 시점에서는 영미의 선진적인 기업에 비해 일본기업의 대응은 떨어진다고 평가되고 있다.

· 사례2 : 애플(정련소에 관한 컴플렉트 프리 정책) 분기별 정련소 리스트(Quarterly Smelter List)로 자사 서플라이 체인에 관련된 정련소를 공표하고 있다. 지침을 준수하고 있는 정련소 및 컴플렉트 프리 정련소 프로그램에 참가하고 있는 정련소, 그리고 대응이 불명확한 정련소로 분류하여 분기마다 공표함으로써 정련소에 대해 분쟁광물배제의 압력을 행사하고 있다.

⑦ 조세회피

· 영향 : OECD의 BEPS(Base Erosion and Profit Shifting)을 활용하지 않는 기업이 경쟁상 불리한 입장에 놓여져 공평한 경쟁이 침해될 가능성이 있다. 한편 특정의 기업의 조세회피가 사회에서 주목을 받을 경우 소비자에 의한 불매운동으로 발전하거나 정치문제화 되어 기업의 평판에 악영향을 미칠 가능성이 있다.

· 사례 : 2012년 10월 스타벅스는 영국에 있어서 과거 3년간 매년 4억파운드의 매출을 기록하면서도 법인세를 거의 납부하지 않았다고 보도되어, 소비자단체 등이 불매운동을 전개→스타벅스는 2013년 및 2014년의 2년간은 이익의 유무에 상관없이 매년 법인세 1000만 파운드를 납부하겠다고 발표

5. 일본에서 UNGP와 시민사회의 역할<sup>228)</sup>

UNGP가 지향하는 것은 이 원칙을 기초로 해서, 정부와 민간(기업과 시민)을 비롯한 다수의 이해관계자가 동일한 방향을 향해서 각각 다른 역할로 공헌함으로써 상호보완하는 다중적이고 다이나믹한 정책과 행동을 추진하는 것이다. 여기에는 국제법과 국내법, 비즈니스단체와 개별 기업이 설정하는 CSR의 지침, 비즈니스활동에 대한 시민사회의 기대 등, 기업에 적용되는 법적 규범과 사회적 규범이 다양한 과정을 통해서 실현되어지는 것이다. 하지만 UN 기업과 인권 이행원칙의 실시를 정부와 기업의 자발성에 맡겨서는 실현가능성이 거의 없고, 때문에 시민사회에 의한 감시와 행동이 요구된다. 즉 인권에 대한 유해한 영향을 받은 개개인, 비즈니스활동과 관련된 모든 지역에 있어서의 시민활동의 네트워크 등, 시민사회가 UNGP를 기초로 하는 감시와

228) 東澤 靖 “ビジネスと人権：国連指導原則は何を目指しているのか” (明治学院大学法科大学院ローレビュー22号、2015年)

시정요구, 그리고 정책제언을 행할 필요가 있다. 구체적으로는 인권을 보호하는 국가의 의무로 규정된 사항에 대해서, 이미 실시하고 있는 것과 부족한 것을 파악하고, 필요한 법과 정책의 실시를 정부에 대해서 요구해가는 것이다. 이를 위해서 정부, 비즈니스사회 그리고 다수의 이해관계자가 기존의 정책에 관한 과부족에 대해서 협의하고, 인식을 공유할 수 있는 기회를 설정하는 것이 중요하다.

인권을 존중할 기업의 책임을 개개의 기업이 실시하게 하기 위해서 시민사회가 취할 수 있는 수단은 한정되어 있다. 먼저, 지도적인 기업에 있어서 UNGP에서 요구하는 조치(인권에 관한 방침의 코미트먼트, 인권 실사의 실시, 인권에 대한 유해한 영향의 시정시스템 등)가 어떻게 실시되고 있는지를 조사해 그 결과를 공표함과 동시에 부족한 기업에 대해서 실시를 촉구하는 활동이 가능하다. 실제로 국내 뿐만 아니라 해외에서 인권에 대한 유해한 영향을 발생시킨 기업에 대해서는 그 실태와 원인을 조사해서 보발하고, 필요한 경우에는 책임을 추궁하는 활동을 시민사회가 행하는 것도 가능하다. 또한 기업이 UNGP에서 요구하는 시책을 실시하고 있는지, 그리고 어떠한 방식으로 실시하고 있는지에 대해서 협의하고 개선을 요구하는 활동이 필요하다.

일본정부는 비즈니스와 인권에 대해 아직도 UNGP에 입각한 포괄적인 정책을 실시하고 있지 않다. 기업에 있어서도 UNGP를 의식하고 이를 수렴한 인권정책을 실시하고 있는 곳은 극히 일부에 지나지 않는다. 이러한 정부와 기업에 대해서 UNGP에 입각한 정책의 불비는 인권침해를 받는 이 뿐만 아니라 비즈니스의 지속가능성에 있어서도 큰 리스크가 되고 있음을 이해시키는 것도 시민사회의 중요한 역할이라 할 수 있다.

### 제 3 절 유럽연합에서의 다국적기업 인권경영에 관한 논의

#### 1. 유럽연합에서의 논의 현황

##### (1) 유럽연합의 정책추진 시스템

1990년대에 들어서면서 유럽연합(European Union, 이하 EU)은 회원국간에 분할되어 있던 시장을 통합하고 단일시장체제로 변모하게 되면서 국가가 노동시장이나 기업환경에 개입하던 부분이 점차 EU의 권한으로 이전되었다.<sup>229)</sup> 이에 따라 EU 차원에서의 단일화 된 시장을 운영하기 위해 개별 국가의 규제를 대신해서 EU 차원의 규제가 본격적으로 이루어졌는데, 유럽의 단일시장 내에서 기업은 이전보다 국가의 개입을 덜 받게 되었고, 반면에 기업들에 대한 사회적 책임과 인권경영에 대한 의무를 강조하게 되는 분위기가 형성되었다.<sup>230)</sup> 즉 EU 내에서 기업의 인권경영은 유럽통합의 목적인 지속적인 경제성장과 경쟁력 확보 및 사회적 시장경제의 지향을 위해 제시된 정책이라고 볼 수 있다.<sup>231)</sup>

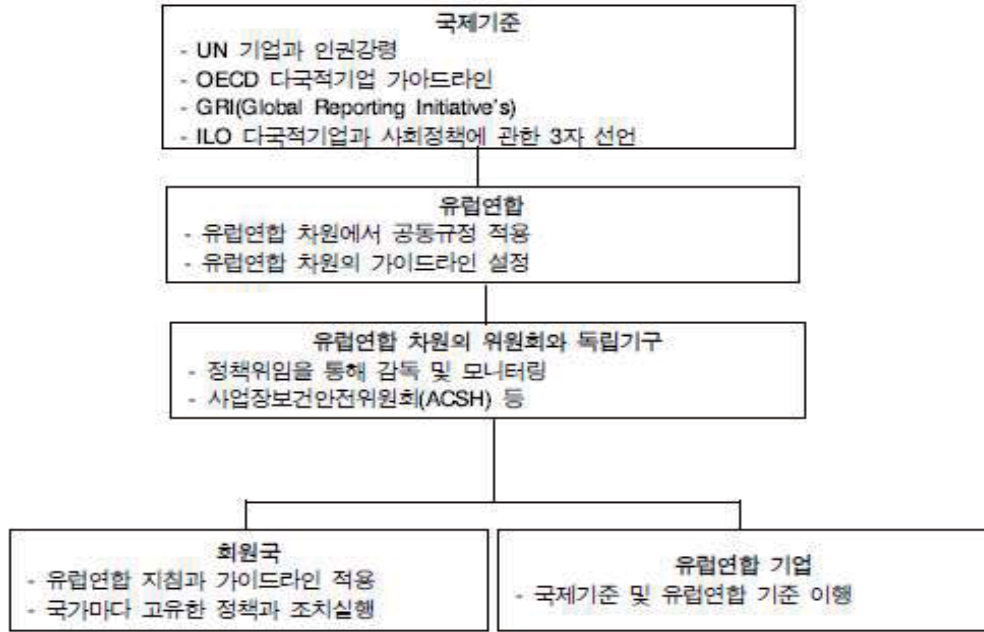
---

229) 송병준, 임종헌, 유럽연합에서 기업의 사회적 책임: 운영시스템과 정책, 경영권 설팅 리뷰 제4권 제1호 (2013), 47-48면 참조.

230) 송병준, 임종헌, 앞의 글, 47면. “특히 EU 경제의 중추적 역할을 담당하는 중소기업의 글로벌 경쟁력 향상을 위한 인권경영 이슈가 시급한 과제가 되었다.”

231) 송병준, 임종헌, 앞의 글, 48면. “EU에서는 기업의 사회적 책임과 인권경영을 특별히 중소기업의 경쟁력 강화와 경제의 글로벌화에 대응한 EU 전반의 경쟁력 강화와 지속적인 경제성장을 위한 사회경제적 프로그램으로 인식하고 있다.”

<표-9 EU의 기업 인권경영 관련 정책추진 시스템><sup>232)</sup>



EU에서 기업의 사회적 책임과 인권존중은 기업의 이윤추구와 대척점에 있는 것이 아니라 기업과 노동자 모두에게 이익이 될 수 있게 하기 위한 기업경영의 필수적인 정책방향으로 고려되고 있다.<sup>233)</sup> 이에 따라 EU는 기업들이 UN과 OECD 등의 국제기구가 제시하고 있는 여러 기준을 자발적으로 이행할 수 있는 환경을 갖추도록 독려하는 것에 집중하고 있다. 즉 기업의 사회적 책임과 인권존중은 고용안정의 효과를 발생시키게 되고 이는 생산성 향상으로 이어질 수 있다고 보고 있는 것이다.<sup>234)</sup> 이와 관련해서 EU는 2000년대 이후 기업의 사회적 책임과 인권경영 준수에 관한 사항을 담은 녹서와 보고서를 잇달아 제출하고 있다.<sup>235)</sup>

232) 송병준, 임종헌, 앞의 글, 56면 그림1을 사용함.

233) 송병준, 임종헌, 앞의 글, 48-49면.

234) 송병준, 임종헌, 앞의 글, 48면. “실제로 EU는 역내 기업의 2/5정도는 이러한 경영방침을 갖고 있다고 분석하고 있다(European Commission 2011, 73).”

235) 송병준, 임종헌, 앞의 글, 48면. “초기 유럽위원회가 제기한 기업의 사회적 책임



<표-10 EU의 CSR관련 보고서 등><sup>236)</sup>

년도	보고서명	주요 내용
2001	기업의 사회적 책임 촉진을 위한 기본 계획(Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility)	기업의 사회적 책임에 관한 유럽 차원의 입장 및 정책방향 제시
2002	지속적 발전을 위한 기업계의 사회적 책임(Concerning Corporate Social Responsibility: A Business Contribution to Sustainable Development)	기업의 사회적 책임실행을 위한 6개항의 실행원칙과 실행전략 및 정책 제시
2006	성장과 일자리 창출을 위한 동반자관계실행(Implementing the Partnership for Growth and Jobs: Making Europe a Pole of Excellence on Corporate Social Responsibility)	기업의 사회적 책임 실행을 위한 기업간 연방 지원 및 실행 방안 발표
2011	새로운 EU기업의 사회적 책임 전략: 2011-2014(A Renewed EU Strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility)	2014년까지 기업의 사회적 책임에 관한 8개 아젠다 설정 및 실행

관련 정책은 2000년 3월 리스본 정상회담에서 논의된 지속적 발전전략을 위한 실행방안에서 비롯되었다.”

236) 송병준, 임종현, 앞의 글, 51면, 표2를 사용함. “2000년대 초반 EU에서 기업의 사회적 책임 관련 정책은 2010년까지 역동적이며 경쟁력을 갖춘 지식기반경제를 구축하여 지속적인 경제성장을 도모하고 안정적인 일자리 창출과 사회적 결속을 꾀한다는 리스본 전략의 일환으로 시작되었다.” “이후 시간이 경과하면서 EU는 기업의 사회적 책임을 EU의 여러 경제, 사회정책과 연계한 광범위한 정책적 접근과 함께 유럽기업의 경쟁력 강화방안으로 고려하여 다양한 정책과 조치를 취하고 있다.” “단적으로 사업장안전관리에 대한 다양한 규정과 지침(directive), 공공조달정책 및 소비자보호정책 등 EU가 기존에 실행하는 초국가적 정책과 조치 등이 기업의 사회적 책임과 연계되어 EU, 회원국정부 및 기업 등 3자간 합의를 통해 이루어지고 있다.”

이렇게 EU의 CSR 및 인권경영과 관련된 정책 추진의 특징은 정부가 주도한다는 점을 들 수 있다. 셋째, CSR이나 기업의 인권경영은 별도의 활동이 아니라 기업 자체사업과 관련하여 추진하려는 성향이 두드러진 것으로 나타난다. 따라서 EU에서의 CSR이나 인권경영은 기업의 경영전략 및 자체적 사업활동과 연관 지어 자율적으로 인권, 사회, 환경 등의 문제를 해결하고자 하는 것으로서, 법률의 준수나 계약상의 의무이행 범위를 넘어서는 사회적 활동을 수행하는 것이라 말할 수 있다.<sup>237)</sup>

## (2) EU의 인권경영에 관한 정책

### 1) 재무정보의 공개

기업의 탈세를 포함해서 기업과 국가간의 불투명한 자금흐름은 기업의 인권존중의무와 국가의 인권보호의무 위반을 유발. 인권실현을 위한 필수적인 공적 서비스에도 국가재정이 필요하고, 이를 위한 공공자원의 충분한 공급을 위해서 기업과 국가간의 자금흐름의 투명성은 중요한 전제조건이 됨. 이러한 자금흐름의 투명성과 국가자원의 적정한 분배 사이의 상관관계는 유엔 사회권규약 제2조와 유엔인권이사회의 “극빈과 인권에 관한 유엔원칙”을 근거로 한다.<sup>238)</sup> 또한 인권실현을 위하여 한정된 자원을 조달하는 것은 국가의 의무에 해당하고, 이에 따라 UNGP는 자금흐름의 공개 의무로 해석 가능하고 이러한 재무성과의 공개는 기업활동을 간명하게 이해할 수 있게 하고, 이를 통해 기업의 인권침해 가능성을 사전에 예측할 수 있다. 예컨대 독일의 경우 재무정보의 공개는 개별 국내법의 규정에 의함. 독일에

237) 장원일, 앞의 글, 106면.

238) 유엔 사회권규약 제2조 “이 규약의 각 당사국은 특히 입법조치의 채택을 포함한 모든 적절한 수단에 의하여 이 규약에서 인정된 권리의 완전한 실현을 점진적으로 달성하기 위하여, 개별적으로 또한 특히 경제적, 기술적인 국제지원과 국제협력을 통하여, 자국의 가용 자원이 허용하는 최대한도까지 조치를 취할 것을 약속한다.”

서는 상법의 자본회사의 기장과 결산에 관한 규정이 그 근거가 되는데, 2007년 개정 상법은 제284조와 285조에서 결산보고서의 공개를 규정하고 있다. EU차원에서 미국 Dodd-Frank Act의 영향을 받아 EU에서도 재무정보공개 계획이 수립, 2004년 말 EU는 “투명의무지침” 발표. 기업은 연간결산보고서 뿐만 아니라 현재 상황에 대한 단기 보고를 해여야 하며 또한 회사의 종류에 따라 서로 다른 기장원칙을 담은 지침을 공개. 이 두 지침은 2011년 한차례 개정되어 유럽의회에서 통과되고, 독일 정부는 법무부 명령의 형식으로 국내입법화 되고 있다.<sup>239)</sup>

## 2) 비재무정보 공개

1990년대 이후 유럽을 중심으로 지속가능성보고제도에 많은 관심을 갖고, EU위원회는 정책적 어젠다로 기업의 사회적 책임을 정식으로 채택하게 되었다. EU위원회는 2001년에 “보다 바람직한 세계를 위한 지속가능한 유럽: 지속가능한 발전을 위한 EU전략”을 공표. 2003년에는 “회계현대화 지침”을 발표. 이 회계현대화 지침에서는 기업의 사업, 상황, 발전을 이해하는데 필요한 범위 내에서 환경, 종업원에 관한 문제를 포함하고 사업에 관한 재무적 지표와 비재무적 주요 성과 지표를 포함하여 공시하도록 규정하였다. 비재무적 정보란 기업정책, 정책의 결과, 위험요소, 기업의 위험요소 취급방식 등을 말하는데 기업은 환경, 사회, 피고용인 관련 사안들, 인권의 존중, 부패 및 뇌물의 퇴치 정보를 명확히 제시해야 한다. 비재무적 정보 공개의 중요성은 기업의 가치평가과정에 비재무 성과를 활용함으로써 기업의 가치와 사회적 책임에 합당한 이해관계자 참여 및 CSR관리 현황 등의 요소를 살펴봄으로써 위기관리 측면의 기업역량을 포괄적인 이해가 가능

---

239) 황동혁, 다국적기업의 인권준중 의무에 관한 국제사회 및 주요국의 현황, 워크숍 자료집 40-42면 요약(2015.8.26.).

하도록 한다. EU 내 비재무정보의 공개상황을 살펴보면, 현재 EU 내의 대기업 중에서 약 10% 미만의 기업들만 비재무정보를 정기적으로 공개하고 있는데, EU위원회는 대기업의 비회계정보 공개가 저조하고 공개된 정보조차 소비자들의 요구를 만족시키기에 부족하다고 판단하여 2013년 4월 16일 대기업의 정보공개의무를 도입할 것을 제안하였다. 종업원이 500인 이상인 상장기업들은 사업보고서에 관련 정보를 삽입할 것을 요구한 것이다. 이에 따르면 기업은 연차보고서에 부패, 뇌물방지, 인권보호를 위해 적어도 환경적, 사회적 사항, 근로자의 이해를 포함한 비회계정보를 포함하여야 한다. 그리고 인권침해 시 그에 대한 내부적 처리방안도 포함해야 하며 EU 내 6000개 기업에 적용하도록 하고 있다. 따라서 기업들은 비재무정보의 공개시 사업보고서에 CSR나 인권경영 관련 정책과 실사 수행 현황을 포함시켜야 한다. 예컨대, 독일의 경우, 많은 기업들이 자발적으로 사회책임보고서를 발간하고 있으며, 2005년 EU 회계현대화 지침이 적용된 후 대규모 상장기업의 경우 연차보고서에 EU 회계 현대화 지침 반영을 의무화하고 있다.<sup>240)</sup>

또 EU는 이러한 비재무정보 공개에 관한 법제화 논의를 살펴보면, 사회적 책임 보고의 법제화를 찬성하는 입장은, 오늘날의 투자자는 자본차익 이외에 경제, 환경, 윤리, 사회적인 측면에도 관심을 갖고 기업의 활동이 자신의 가치관에 부합 하는지 여부를 확인하고 싶어하므로 이러한 정보들은 투자자에게 기업에 대한 투자를 결정하는데 있어서 중요한 판단요소가 되기 때문이다. 법제화를 반대하는 입장은, 이러한 정보들의 공개를 강제화할 경우 기업의 비용 과다로 인한 부담 증대로 기업의 경쟁력이 감소할 수밖에 없기 때문에 EU 지침에서도 500인 이하 고용 기업에 대한 예외를 인정하고 있다. 독일의 경우,

240) 황동혁, 다국적기업의 인권준중 의무에 관한 국제사회 및 주요국의 현황, 워크숍 자료집 43면 (2015.8.26.).

비재무정보의 공개에 관한 법규정은 2003년의 EU 지침(회계현대화지침)에 근거하고 이에 따라 상법이 개정되었는데, 독일 상법 제289조 제3항에 따르면 제267조 제3항이 규정하는 일정규모 이상의 자본회사의 경우 재무적 성과 이외에 환경적 정보, 노사적 사안 등의 비재무적 성과지표를 공시하여야 한다.

<표-11 EU의 비재무정보 공개 입법화 현황><sup>241)</sup>

국가	제정	주요 내용	법률안
프랑스	2001년	2001년 공기업의 연차보고서에 사회·환경적 영향에 관한 내용을 포함하는 것을 명문화한 신경제규제법을 제정, 2012년 민간 기업으로 대상 확대 개정	Article 225 of Grenelle II
영국	2006년	회사법 2006에 의거, 상장회사는 사업이 미치는 범위 내 환경 및 지역사회 이슈 공시 의무화	The Companies Act 2006
스웨덴	2007년	2007년 공기업 비재무적 정보 공시 의무화, 2012년 모든 공기업에 대해 지속가능경영 목표 설정·성과 보고 법제화	The guideline for sustainability reporting
스페인	2011년	2011년 스페인 공기업 및 민간기업(임직원 1,000명이상) 대상 지속가능경영 성과 보고 의무화	Sustainable Economy Law
덴마크	2012년	덴마크 내 1,100여개 기업대상 연차보고서 내 지속가능경영 활동 성과 보고 의무화	Danish Financial Statements Act

241) 황동혁, 다국적기업의 인권준중 의무에 관한 국제사회 및 주요국의 현황, 워크숍 자료집 43면 (2015.8.26.).

## 2. EU 주요 국가와 다국적기업의 인권경영

### (1) 영 국

#### 1) 영국의 기업과 인권에 관한 행동계획

영국정부는 2013년 “착한 경영: UN 기업과 인권 이행 원칙의 실행 (Good Business: Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights)”이란 제목의 NAP를 외무부 장관과 산업부 장관의 공동 명의로 발표함으로써 세계 최초로 기업 활동에 인권을 통합시키는 노력을 시도한 국가라고 자평하고 있다.<sup>242)</sup> 이 NAP는 UNGP의 구조와 동일하게 구성되어 있는데, 영국 정부의 인권보호의무, 영국기업의 인권준중의무, 발생한 인권침해에 대한 구제책으로 나누어져 있으며 이후의 계획에 대해서도 기술하고 있다. 대략적인 내용은 다음과 같다.

우선 서론에서는, NAP의 제정취지 및 적용대상에 대해 서술하면서 기업은 인권준중 의무를 다하게 되면 노사분규나 지역사회와의 마찰을 줄이고 인권침해로 인한 소송위험도 낮출 수 있게 되어서 오히려 기업의 가치가 높아지고, 생산성이 향상 될 뿐 아니라 좋은 직원과 고객을 확보할 수 있을 것이라고 설명하고 있다.<sup>243)</sup> 다음으로 국가의 인권보호 의무는 영국 법률 및 정책에 반영되어야 하며 이를 위해 영국 정부가 이미 실행한 조치들과 향후 계획하고 있는 조치들을 서술하고 있다.<sup>244)</sup> 영국정부와 기업 활동으로 인한 인권침해가 발생하게 되었을 때, 그에 대한 구제방안에는 법원의 명령 등을 통해 반복적인 침해의 발생을 예방하고, 사과와 보상, 금전 혹은 비금전적 보상 및

---

242) “UK first to launch action plan on business and human rights”, GOV.UK, (<https://www.gov.uk/government/news/uk-first-to-launch-action-plan-on-business-and-human-rights>, 2015년 9월 30일 최종접속).

243) 나현필, 앞의 글, 190면.

244) 나현필, 앞의 글, 191면.

가해자에 대한 형벌까지 포함되어야 한다고 하고 있다. 또 사법적 구제방안뿐만 아니라 비사법적 고충 처리 방안도 고려할 것을 주문하고 있다.<sup>245)</sup> 한편 영국의 NCP는 영국 기업이 OECD 가이드라인을 준수하지 않는 것을 지적하면서, NCP 본연의 역할인 당사자들 간의 합의를 주선해 나갈 것이며, 합의가 불가능한 경우에는 가이드라인에 위반했음을 결정하고 이를 공개할 수 있다고 서술하고 있다.<sup>246)</sup>

## 2) 인권경영 관련 영국의 법률 및 정책 프레임워크

일단 1988년에 만들어진 영국의 인권법은 국민들의 권리가 침해당했을 경우에 구제를 받을 수 있도록 보장하고 있으며, 이 법의 적용 대상에는 모든 공공기관 및 공공 기능을 수행하는 사기업까지 포함된다.<sup>247)</sup> 구체적으로 기업 활동 내용에서 인권을 보호하기 위해 광범위하게 적용되는 법률로는 1974년 제정된 작업장에서의 보건안전법과 개인의 사생활을 존중을 위해 기업에 적용되는 개인정보 보호법이 있다. 농업이나 조개류 채취 및 포장관련 일을 하는 노동자들의 착취를 방지하기 위해 관련 직업 중개소들이 사전에 허가를 받도록 하는 법안<sup>248)</sup>도 마련되어 있다. OECD의 권고에 따라, 뇌물 방지법을 제정하였고, OECD 가이드라인<sup>249)</sup>에 따라 설치하게 되어있는 국가연락사무

245) 나현필, 앞의 글, 198면.

246) 원문에 명기된 주소로는 접속이 되지 않고, 대신 현재 작동하는 영국 NCP 홈페이지 주소로 수정한 것은 다음과 같음. “UK National Contact Point for the Organisation for Economic Co-operation and Development(OECD) guidelines for multinational enterprises”, GOV.UK, (<https://www.gov.uk/uk-nationalcontact-point-for-the-organisation-for-economic-co-operation-and-development-oecd-guidelines-for-multinational-enterprises>, 2015년 9월 30일 최종접속).

247) 나현필, 앞의 글, 191면.

248) 법안에 대한 자세한 정보는 다음 사이트 참조. “Gangmasters (Licensing) Act 2004”, UK Legislation, (<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2004/11/contents>, 2015년 9월 30일 최종접속).

249) OECD 다국적기업 가이드라인은 다음 장에서 상세하게 다룰 예정이지만 간단히 소개하면 다음과 같다. 1장에서 언급한 것처럼, 다국적기업의 활동과정에서 인권침해의 문제가 1970년대에 UN 차원에서 제기되고 이를 법적으로 규제하려는 움직임

소(NCP) 국제노동기구가 1998년에 채택한 노동에 있어서 권리와 기본 원칙에 대한 선언<sup>250)</sup>과 비준한 8개 핵심 노동협약들을 영국의 노동기준으로 채택하였고, 2006년 제정된 회사법 172조에, 이사진들이 직원들의 이해관계와 기업이 활동하는 지역사회에 끼치는 영향을 고려하는 것이 회사를 성공으로 이끄는 방법이라고 정의내리고 있다.<sup>251)</sup>

### 3) 인권경영 관련 국제기준과 영국정부의 조치

영국은 2011년 11월의 영국 총리와 콜롬비아 대통령간의 인권에 관한 공동성명<sup>252)</sup>을 발표하여 양국에서 UNGP의 이행을 위한 협조관계를 구축함으로써 다른 국가들과의 협력관계를 통해 UNGP의 이행을 위한 정책을 펼치고 있다.<sup>253)</sup> 또 정부기관과 정부가 관리 또는 지원하는 기업들 뿐만 아니라 정부와 계약하거나 정부에 물자를 조달하는 기업들에 대해서도 인권준중의무를 다하고 있는지를 UNGP 기준을 통해 점검하고 권고하고 있다. 나아가 EU 회원국들 외에 다른 국가들이

---

에 대응하여 OECD는 자율적인 규제에 기반 한 다국적기업 가이드라인을 만들게 되었다. 1976년에 채택된 첫 다국적기업 가이드라인은 일반 정책, 정보 공개와 함께 구체적 CSR 영역으로 경쟁, 금융, 조세, 고용 및 노사관계, 과학기술을 포함하고 있었다. 다국적기업 가이드라인은 제정 이후 1979년에 처음 검토되고 개정된 이래, 수차례 개정되었고, 가장 최근에는 2011년에 개정되었다. 2013년 현재 가입국은 44개국이며, 우리나라는 1996년 12월 가입하였다. 다국적기업 가이드라인은 법적 강제력이 없기 때문에 위 가이드라인에 근거하여 이를 위반한 기업을 상대로 법적인 제재를 할 수 있는 것은 가장 효과적으로 운영하고 있다. OECD 다국적기업 가이드라인 이행을 감시하는 OECD Watch의 자료를 참조. OECD Watch, “Calling for Corporate Accountability: A Guide to the 2011 OECD Guidelines for Multinational Enterprises”, June 2013, ([http://businessconduct.dk/file/440780/oecd\\_watch\\_guide.pdf](http://businessconduct.dk/file/440780/oecd_watch_guide.pdf), 2015년 9월 30일 최종접속).

250) “ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work”, International Labour Organization, (<http://www.ilo.org/declaration/lang-en/index.htm>, 2015년 9월 30일 최종접속).

251) 나현필, 앞의 글, 192면.

252) “UK and Colombia agree joint declaration on human rights”, UK.Gov, (<https://www.gov.uk/government/news/uk-and-colombia-agree-joint-declaration-on-human-rights>, 2015년 9월 30일 최종접속).

253) 나현필, 앞의 글, 193면.



UNGP를 이행하는데 참고가 될 수 있도록 하기 위한 목적으로 일정한 행동계획을 제시하고 있는데, “민주주의와 인권을 위한 EU 행동계획 (The EU Action Plan on Human Rights and Democracy)”<sup>254)</sup>이 그것이다.

OECD 가이드라인과의 관계에서도 당초 NCP의 역할이 기업의 인권 침해문제를 해결할 수 있는 방안으로 기대되었지만, 실제에 있어서는 각국의 NCP운영은 기업에 유리한 결정을 내리거나 결정에 이르기까지 너무 오랜 시간이 걸리는 등 공정성과 신속성에 관한 문제가 지적된다. 그러나 영국에서 NCP의 운영은 그나마 잘 운영되고 있다는 평가를 받고 있다.<sup>255)</sup> 또 영국은 내전중인 국가나 범죄지수가 높은 국가에서 경제활동을 하는 기업을 위해 “안정성 구축 해외전략”<sup>256)</sup>을 마련하였다. “취약한 거버넌스 지역에서의 다국적기업의 위험에 대한 OECD 주의 방안”<sup>257)</sup>과 “분쟁 및 고위험지역에서 광물자원의 책임 있는 공급망 형성을 위한 OECD 상세주의 지침”의 이행과 발전도 지지하고 있다. UNGC의 준수와 관련해서 영국은 ‘인권과 민주주의 프로그램’의 일환으로 UNGP의 육성사업을 배치하는 한편, UNGC에 대한 재정지원을 하고 있기도 하다.

---

254) 이 행동계획 및 행동 계획 실행과정의 문제점은 FIDH의 자료 참조. “The EU’s Strategic Framework and Action Plan on Human Rights and Democracy – one year after its adoption”, The International Federation for Human Rights, (<http://www.fidh.org/en/asia/vietnam/the-eu-strategic-framework-and-action-plan-on-human-rights-and-democracy-13545>, 2015년 9월 30일 최종접속).

255) 나현필, 앞의 글, 192면, 각주 33 재인용. 인도에서의 광산사업을 한 Vedanta에 대해서 OECD 가이드라인 위반 결정을 내리는 등, 그나마 NCP가 잘 운영되는 사례로 꼽히고 있다.

256) “Building Stability Overseas Strategy”, ([https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/67475/Building-stability-overseas-strategy.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/67475/Building-stability-overseas-strategy.pdf), 2015년 9월 30일 최종접속).

257) “OECD Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones”, (<http://www.oecd.org/daf/inv/investment-policy/36885821.pdf>, 2015년 9월 30일 최종접속).

## (2) 독 일

### 1) 기업 인권관련 정책

독일연방정부는 기업의 사회적 책임을 핵심적인 의제로 인식하고 이에 대한 다양한 법제적 기반을 근거로 강력한 규제시스템을 구축하는 특징을 가지고 있으며, 사회 전반의 기업들이 이를 이행할 수 있도록 원활한 지원을 중심으로 정부부처가 활동하고 있고, 이해관계자들과의 적극적인 협력과 재정적인 지원도 하고 있다.<sup>258)</sup> 기업 역시 자신들에게 부여된 인권준중의무나 지침을 넘어서 이행을 위한 적극적 활동을 보이고 있다. 독일에서 기업과 인권을 담당하는 정부부처는 환경부, 교육부, 노동부 등인데, 환경과 고용분야에서 기업의 사회적 책임을 촉진시키는 사업을 환경부와 노동부가 맡고 있으며, 이를 뒷받침할 수 있는 과학적인 조사 및 연구업무에 대한 부분은 교육부가 수행함으로써 각 부처에 따라 역할을 명확히 분담하고 협력하고 있다고 볼 수 있다.<sup>259)</sup> 그리고 독일은 기업의 인권경영에 대한 사회적 인식제고와 이해관계자의 인식전환이 중요하다는 판단 아래, 연방정부는 사용자 및 노동조합 등 직접적 이해당사자에 대해 기업의 사회적 책임과 인권경영에 대한 교육캠페인을 실시하기도 하였다.<sup>260)</sup>

이렇게 기업과 인권경영에 관한 다양한 이해관계자들의 합일된 의지를 보여줌으로 해서 기업의 활동에 실질적인 영향을 끼치고 있다.<sup>261)</sup> 이는 다국적기업이 하나의 국가 단위를 넘어서 기업활동을 하

---

258) 송세련외, 인권친화적 기업문화 확산을 위한 각국의 사례연구와 선진모델 구축을 위한 실태조사 (2011) 168-174면 참조.

259) 송세련외, 앞의 글, 168면. “ 특히 기업들은 사회공헌, 사회보장 및 보건안전 영역에서 자발적으로 기업의 사회적 책임과 인권경영에 참여하려고 노력하고 있는 것으로 보인다.

260) 송세련외, 앞“의 글, 171면. “이 과정에서 중요하게 고려되어야 할 요소로 기업문화를 지적하게 되었다. 즉 새로운 노동방식과 새로운 방식의 혁신을 추구하는 기업 문화의 확립을 통해 사회 및 경제의 지속가능한 발전을 확보할 수 있다고 인정한 것이다.”

261) 송세련외, 앞의 글, 172면 참조. “예컨대, 독일 도매업협회는 산하 기업들이 민

는 모든 곳에서 동일한 근로조건을 제공하는 것이 하는 기업의 인권 경영의 모습임을 보여 준 사례라고 할 수 있다.

한편 독일에서 기업의 인권경영에 대한 지원정책은 개별적 기업에 대해서 직접적으로 지원한다기 보다는 경제구조를 근본적으로 개편할 수 있는 전략 하에서 정책이 수립되고 지원된다는 특징이 있다.<sup>262)</sup> 또 다른 특징은 기업의 인권경영과 관련된 다양한 법제도가 확립되어 있기도 하지만, 이를 통한 직접적인 규제를 취하는 방식이 아니라 유럽의 국가들이 전통적으로 공유하고 있는 사회적 조합주의에 따라서 정부, 경영계, 노동계, 시민사회가 모두 참여하는 사회적 합의과정을 통해서 가이드라인을 구성한 뒤에 경제단체와 노동조합을 통해 이를 강제하는 간접적인 규제 방식을 사용한다는 점이다.<sup>263)</sup>

## 2) 독일에서의 NCP 사례

독일 영토 밖에서 일어난 독일 기업의 인권침해에 대해 법적 기속력 있는 제재가 가능한지에 대해 독일 연방정부는 부정적 입장이다. 왜냐하면 인권에 관한 국제법적 보호의무는 일차적으로 해당 기업 소재 국가가 이행해야 한다고 이해하기 때문이다. 이러한 태도는 NCP를 통한 해결과정에서도 종종 보여 진다. 대표적으로 독일에서 2011년 전미통신노조와 독일통합서비스노조는 OECD다국적기업 가이드라인 위반을 이유로 미국과 독일 NCP에 이의를 제기한 사건이 있다.<sup>264)</sup> 독

---

관파트너십 활동의 틀 내에서 외국 도소매점의 노동자들에게도 동일한 근로조건을 제공하는 단일 모델을 실시하고 있는 것이다.”

262) 송세련외, 앞의 글, 172면 참조. “즉 예를 들어 지역경제구조 개편을 위한 연방 정부와 주정부 공동사업을 수행하면서 지역경제를 새로운 지속가능한 발전모델에 입각한 혁신전략에 참여하는 기업들에 대해 집중적인 지원을 해준다.” 이 과정이 바로 앞에서 언급한 생태적 기술혁신 - 평생학습 - 일자리창출의 연계 창출과 밀접히 관련되어 있다.

263) 송세련외, 앞의 글, 174면 참조. “이처럼 기업의 인권경영에 관해 간접적으로 규제하는 방식은 기업 인권과 기업의 사회적 책임에 대한 사회적 공감대가 형성되어 있고, 사회적 대화를 통해 합리적 전략과 정책방향을 합의해 낼 수 있는 문화적 전통이 존재하는 사회에서 가능한 방식이라고 할 수 있다.”

264) 독일 연방정부는Deutsche Telekom 지분의 15%를 직접 소유하고, 국영은행인 KfW

일 NCP는 도이체 텔레콤의 미국 자회사를 상대로 한 이 사안을 미국 NCP로 이송결정을 하였는데 미국 NCP는 양 당사자가 절차의 내용과 형식과 관련한 긍정적 합의점을 찾을 수 없다고 보고 사건을 종결하게 되었다.

이 사건에 대해 독일 하원 대정부 질문에 대한 답변에서, 독일 연방 정부는 도이체 텔레콤의 인권침해 행위 여부에 대해 아무런 정보를 가지고 있지 않다는 입장이며 단체협약 또는 근로자 개인의 근로계약 조건과 체결에 대한 결정은 회사의 정책과 운영에 관한 적극적인 경영권에 속하고, 통상적인 회사법 규정에 따르면 주주나 감사위원회에 게는 회사 운영에 적극적으로 참여할 아무런 직접적인 지배권이 존재하지 않는다고 하였다. 특히 공기업의 경우 연방정부의 구성원 중 누군가가 감사위원회에 참여를 하고 있더라도 이는 다른 감사위원회 구성원과 마찬가지로 일반적인 성실의무를 부담하는데, 이는 주식법 제 111조 제3항이 규정하는 회사의 기관으로서의 임무이자 회사의 이익에 충실해야 하는 의무에 해당한다고 하였다. 경영에 대한 감독은 주식법 제111조 상의 감사위원회의 임무에 해당하고 반면에 적극적 경영의 인수는 해당하지 않는 것이고, 또한 회사의 감사위원회는 감독권한의 범위 내에서 이사의 집행행위가 실정법을 준수하는지 확인하여야 한다고 한다. 연방정부에 의해 임명된 공기업의 감사는 회사의 특수한 상태를 알릴 의무가 있고, 회사에 불이익이 될 수 있는 근로자의 권리와 인권

---

(Kreditanstalt für Wiederaufbau)를 통해 17%의 지분을 간접 소유, 미국 무선통신 업체 T-Mobile USA의 대주주였는데, 약 3만8천명의T-Mobile USA직원들은 전미통신노조(CWA)에 미가입, 코네티컷의 기술직원 16명과 뉴욕의 리테일스토어 직원 9명이 노동조합을 조직게 되었다. T-Mobile USA는 노동자들에게 노조설립과 활동을 방해하고 업무시간 중 공개적인 반노조 캠페인 실시했으며 매니저들의 노조가입을 저지하였고 전미통신노조와 독일통합서비스노조(ver.di)는T-Mobile USA가 근로자의 단결권과 단체교섭권을 침해한다는 이유로 모기업인 도이체텔레콤을 비난하게 되었던 것이다. 2010년 Human Rights Watch의 보고서에 의하면 도이체텔레콤을 비롯한 상당수의 다국적기업이 미국의 미약한 법적 토대를 악용하여 미국 내 자회사의 노동자 권리를 침해하였다고 했다.

의 조직적 침해는 이에 해당할 것인 바, T-Mobile USA의 경우 노조의 설립, 가입 또는 단체협약의 당사자로서의 인정에 관한 사항은 회사 소재국가의 법률의 규율을 받기 때문에 독일 연방정부는 이 사건에 관한 아무런 권한이 존재하지 않는다는 입장이었다.

<표-12 독일 NCP 분쟁사례>

당사자	대상	신청일	결과
러시아와 브라질 국민 vs. 독일 화학회사의 러시아와 브라질 소재 자회사	불법 해고와 노동자 권리 침해	12.06.05	거부/이송
인도네시아 노동조합연합, IndustrieALL vs. HeidelbergCement	결사의 자유, 보복조치와 노동조합에 대한 압력행위	13.05.29	종결
Kekeritz vs. C&A, KiK, Karl Rieker	방글라데시 다카의 타즈린 의류공장의 화재사고와 관련한 인권침해	13.05.13	부분 인정
유럽인권센터(ECCHR) 등 vs. Trovicor	아랍의 골프도시 바레인의 감시소프트웨어 생산과 정비	13.02.06	부분 인정
국제사무금융서비스노련(U NI-Global Union) und 국제운수노조연맹(ITF) vs. Deutsche Post/DHL	결사의 자유, 임금협약을 위한 교섭, 노동조합활동을 이유로 한 해고	12.11.21	인정
인도네시아 국민 vs. 독일 자동차부품업체	해고와 관련한 인권침해와 차별행위	12.09.17	거부
전미통신노조(CWA), 독일통합서비스노조(ver.di), 국제사무금융서비스노련	미국과 몬테네그로의 노동조합의 자유 침해	11.07.12	이송

제 3 절 유럽연합에서의 다국적기업 인권경영에 관한 논의

당사자	대 상	신청일	결 과
(UNI Global Union) vs. Deutsche Telekom			
유럽인권센터(ECCHR) 등 vs. Otto Stadlander	우즈베키스탄 면직물 공급업체의 아동노동	10.10.25	종결
Saami Council gegen KfW IPEX-Bank	윈드파크프로젝트로 인한 원주민권리선언 위반	10.04.16	이송
Greenpeace Deutschland vs. Vattenfall	독일의 환경지침과 정보제공의무의 침해	09.10.29	거부
뉴질랜드 노조 EMPU vs. Hochtief	과건근로자 고용을 통한 단체교섭권과 결사의 자유 위태화	09.09.28	거부
FIAN, Wake Up and Fight for Your Rights vs. Neumann Kaffee Gruppe	우간다 커피농장과 관련 강제적인 추방	09.06.15	종결
Gesellschaft für bedrohte Völker vs. Volkswagen	올림픽성화봉송의 후원을 이유로 한 티벳의 인권침해 관여	08.04.28	거부
국제투명성기구(TI) 독일지부 vs. 57개 독일 기업	이라크에서 유엔 석유식량프로그램과 관련된 부패	07.06.05	거부
Germanwatch vs. Volkswagen	기업정책과 제품라인으로 인한 환경영향	07.05.07	거부
국제투명성기구(TI) 독일지부 vs. Ratiopharm	독일, 벨기에, 캐나다, 스페인 등에서의 비윤리적인 마케팅	06.07.18	거부
국제투명성기구(TI) 독일지부 vs. Ratiopharm	독일에서의 비윤리적 마케팅	06.04.20	거부

제 4 장 다국적기업의 인권경영관련 주요 외국의 정책방향 및 사례

당사자	대 상	신청일	결 과
Scientific, Industrial & Environmental Consultants vs. Daimler Chrysler	투르크메니스탄에서 업무위임과 관련하여 OECD 가이드라인 위반	05.02.01	거부
Krall vs. A. Knight International Ltd. (Karl Heinz Albers)	콩고민주공화국의 천연자원(콜탄)의 채굴과 관련한 지역갈등	04.11	거부
Germanwatch 등 vs. Bayer CropScience	인도 면직물생산업체의 아동노동	04.10.11	종결
Coalition against BAYER-Dangers vs. H.C.Starck	콜탄의 거래를 통해 콩고민주공화국 내부 갈등 조장	03.10.02	거부
독일노동총연맹(DGB) vs. Bayer	필리핀에서 노동조합의 자유 침해	03.06.27	종결
Greenpeace Deutschland vs. West LB	에콰도르의 송유관 자금조달과정에서 인권과 환경에 영향	03.05.15	거부
Urgewald 등. vs. BP Deutschland	아제르바이잔, 조지아, 터키 송유관의 영향	03.04.29	거부
Clean Clothes Campaign vs. Adidas	인도네시아의 하청업체에서 노동기준위반	02.09.05	종결
Germanwatch gegen Continental	멕시코에서 노동조합의 자유 침해	02.05.27	이송
Greenpeace vs. TotalFinaElf	러시아의 하청업체의 석유채굴 중 환경오염과 인권침해	02.04.10	거부

### (3) 프랑스

프랑스는 1979년 Bilan Social이라는 사회보고제도를 법제화하여 기업에게 노동환경과 관련된 보고서를 의무적으로 제출하게 하였고,<sup>265)</sup> 2001년 5월에는 신경제규제법을 제정해서 모든 상장기업이 연차재무 보고서를 작성할 때, 각 기업의 영업활동이 사회적, 환경적으로 미치는 영향에 관한 정보를 기재하도록 의무화하였다. 또한 공공조달에 관한 법률을 개정하여 정부와 계약을 하는 업체는 사회, 환경과 관련된 내용을 제시하도록 하고 있다. 최근에는 그레넬 환경법을 제정하여 매출액이나 종업원 수 등이 일정한 규모 이상인 기업들은 CSR와 관련하여 의무적으로 보고하도록 하였다. 이는 신경제규제법이 상장기업만을 규율하는 문제점을 일부 보완하기 위해서 비상장기업들에게도 의무를 부과하는 것으로 의미가 있으며, 보고내용, 절차 및 방법, 미준수 기업에 대한 세부 제재조치 등은 하위법령을 통해 규정하고 있다. 기업의 인권경영과 관련된 정부 기관으로는 프랑스 국내 ISO와 같은 역할을 하고 있는 AFNOR(Association française de la normalisation)가 CSR관련 표준을 제정하는 기능을 수행하고 있다.

전통적으로 중앙집권적 성격을 가지는 프랑스는 2003년 마련한 국가의 지속가능한 발전을 위한 정책전략의 한 부분으로서 기업의 사회적 책임과 인권경영촉진 정책을 시행해가고 있다.<sup>266)</sup> 프랑스 정부의 전략적 목적은 모든 기업을 지속가능한 발전에 자발적으로 참여시킴으로서 자연스럽게 사회적 책임과 인권경영에 기반한 사회전체의 발전을 도모해가는 것이다. 국제적으로 프랑스는 기업의 사회적 책임과

265) 1977년 'Bilan Social'이라는 사회보고제도를 법제화하여 1979년부터 시행하였다.

266) 송세련외, 앞의 글, 174면 참조. 2006년 11월에는 유럽위원회에서 통과된 유럽의 전략을 반영하여 지속가능발전을 위한 부처통합위원회에서 기존의 전략을 수정했다. “프랑스 정부의 기본 원칙은 유럽통합의 절대적 지지자로서 세계화에 대한 환경적 사회적 관리에 있어서 유럽의 핵심적 역할을 인정하고, 이를 바탕으로 회원 국가로서의 프랑스의 지속가능발전 전략을 만들어 가는 것이다.”



기업 인권에 대한 인식을 제고하기 위해 UNGC와 OECD 가이드라인, ILO 선언 등에 적극적으로 참여해 왔다.<sup>267)</sup>

#### (4) 스웨덴

스웨덴의 기업의 인권경영관련 정책도 다른 유럽 국가들과 유사하게 인권의 중요성과 지속가능한 발전을 강조하고 있다. 스웨덴은 정부의 개별 관계부처가 기업 인권 및 기업의 사회적 책임에 대해서 담당하고 있지만 동시에 특정 이슈에 대해서는 다양한 위원회를 통해 이를 전담하도록 하고 있다. 예컨대, 인권경영에 관한 인식의 제고를 위한 정책은 소비자위원회, 인권침해에 대한 조사 및 무역과 관련된 정책집행에 있어서는 전지구적 책임을 위한 파트너십 위원회, 기업에 대한 직접적 지원은 스웨덴 발전위원회를 통해서 이루어지고 있다.<sup>268)</sup> 또 소비자위원회는 지속가능한 소비와 관련해서도 ‘소비와 윤리’라는 보고서를 발표하고 있다.<sup>269)</sup> 외무부 산하 기구인 ‘전지구적 책임을 위한 파트너십 위원회’를 통해 스웨덴의 다국적기업들이 기업과 인권과 관련된 국제기준들을 준수하도록 유도한다.<sup>270)</sup> 그리고 개방적이고 자유롭지만 또 인권을 존중하는 무역을 강조하는 스웨덴에서 기업들은 GRI와 같은 지표에 기초하여 자율적 보고시스템을 구축하고 있다. 이와 동시에, 스웨덴 정부는 공정무역기구에도 재정지원을 하면서 사회적 소비와 관련된 의제를 제시해 오고 있다.<sup>271)</sup>

267) 송세련외, 앞의 글, 175면.

268) 송세련외, 앞의 글, 178면. “스웨덴 소비자위원회는 특히 소비자에게 예를 들어 ‘더 적은 소비’와 같은 다양한 교육용 홍보자료를 제공하고 있으며, 스웨덴 국제개발위원회와 공동으로 ‘윤리와 무역’이라는 책자를 발간하고 있다.”

269) 송세련외, 앞의 글, 178면.

270) 송세련외, 앞의 글, 178-179면.

271) 송세련외, 앞의 글, 178-179면. “스웨덴은 UNGC에 가장 많은 기여를 하는 국가 중 하나이다. 2007년 UNGC 정상회담을 지원했으며, 최종 선언문의 성안에도 중요한 기여를 했다.”

### (5) 덴마크

덴마크에서는 기업과 인권에 관한 정책을 단일 부처가 담당하고 있지 않다. 정부의 개별 부처는 업무에 있어서 기업의 인권경영과 관련이 있지만 또 다양한 관할을 가지고 있기 때문에 그 역할과 담당하는 내용도 다르다. 우선 기업의 노동인권 관련 부분은 고용부에서 담당하고 있는데, 주로 사회통합의 차원에서 근로빈곤층에 대한 지원과 같은 고용에 관련된 노동시장정책을 다룬다. 환경문제에 있어서 규범과 제도를 기업 인권에 통합시키는 작업은 환경부에서 담당하고 있다. 경제기업부는 기업 및 시장과 관련된 부분에서 기업의 경쟁력을 약화시키지 않으면서도 기업의 사회적 책임과 인권경영문화 정착을 위한 전략과 사업을 다양하게 전개하고 있으며, 다국적기업의 주요 활동임과 동시에 인권침해 발생의 위험도가 높은 영역이기도 한 제3 세계에서 기업의 사회적 책임과 인권경영 확립을 위한 민간파트너십 사업 등은 외무부가 담당하고 있다.<sup>272)</sup>

덴마크에서는 2005년 정부가 경제발전을 위한 핵심 의제 중의 하나로 기업의 사회적 책임을 기업의 혁신의 한 부분으로 인식하면서 공식적으로 시장적 가치만큼이나 중요한 것이라고 인식되게 되었다.<sup>273)</sup> 동시에 여러 캠페인을 펼쳐 오기도 했는데, 2006년에는 기업의 사회적 책임과 관련된 종합적이고 체계적인 정보를 인터넷 포털을 통해 제공하고 있다.<sup>274)</sup> 뿐만 아니라 정부는 기업의 사회적 책임과 인권경영에 관련된 광범위하고도 장기적인 조사를 진행하기도 했다.<sup>275)</sup> 정부

---

272) 송세련외, 앞의 글, 164면.

273) 송세련외, 앞의 글, 164면. 특히 오늘날 세계화된 시장에서 기업이 성장하고 다 른 다국적기업과의 경쟁력을 확보하기 위해서는 기업의 인권경영과 사회적 책임의 이행이 오히려 핵심적 관건이라고 강조하였다.

274) 송세련외, 앞의 글, 168면.

275) 송세련외, 앞의 글, 167면 참조. 우선 덴마크 사회조사연구소를 통해 1998년에서 2009년에 이르는 장기간에 걸쳐 기업의 사회적 책임과 고용과 관련된 노동인권 문

는 기업의 인권경영과 관련하여 덴마크 인권센터와 공동활동을 하면서 또 민관파트너십 사업에 대해서 재정적인 지원을 하고 있으며, 다른 한편으로는 인권영향평가제도와 지표를 개발·보급하였다.<sup>276)</sup>

기업의 인권경영에 관한 규제정책은 주로 기업활동의 투명화를 중심으로 이루어져있다. 가장 먼저 환경오염방지를 위한 기업의 준수사항 및 이행현황에 대한 의무적 보고 규정을 입법화했다. 이에 따라 모든 기업은 환경오염과 관련된 자체보고서를 매년 상공회의소에 제출해야 한다.<sup>277)</sup> 여기에서 더 나아가 2001년 연차보고법에 따르면 기업들은 환경문제 뿐 아니라 기업의 사회적 책임이나 인권경영과 관련된 사안에 대해서도 추가적으로 보고해야만 한다.<sup>278)</sup>

---

제의 현황과 발전과정을 모니터링하면서, 매년 백서를 발간해왔다. 또한 경제기업 부도 “인간과 이윤” 프로젝트의 일환으로 다양한 조사연구 프로젝트를 진행했다.

276) 송세련외, 앞의 글, 167면 참조. “인권 영향 평가 도구는 80여개 국제 인권협약 및 협정에 기초하여, 기업들이 자발적으로 자신들의 인권 관련 기업 관행을 평가하여 직접 또는 간접적으로 침해하고 있는 비인권적 관행을 교정할 수 있도록 하였다.”

277) 송세련외, 앞의 글, 168면.

278) 송세련외, 앞의 글, 168면. “이에 관해서 독립적인 인증기관을 통해 기업의 사회적 책임을 잘 이행하여 기준이 되는 사회지표에 따라 평가하고 60점 이상을 획득한 기업에 대해서는 S등급을 부여해서 3년간 사용할 수 있는 인증제도를 시행하고 있다.”

## 제 5 장 다국적기업의 인권경영을 위한 법제개선방안

### 제 1 절 다국적기업 인권경영 관련 국내법제현황

#### 1. 인권경영관련 국내 규범

국내법상 인권경영에 대한 독자적인 법률은 없고, 일정 부분 내용이 중첩되는 유사한 개념 CSR의 경우도 통일적으로 법제화된 법률은 현재까지 없다. 다만 인권경영이나 CSR은 기업의 활동에 있어서 규제나 보고에 관한 의무사항 등을 다루고 있기 때문에 기업을 포함한 모든 경제주체들에게 기본적으로 적용되는 헌법, 민법, 상법 등의 경우도 인권경영과 관련되어 있는 법규로 볼 수 있지 않을까 생각된다. 특히 회사법이나 노동관계법은 물론이고 인권과 관련된 많은 국내규범들이 인권경영과는 직·간접적으로 관계되어 있다고 본다.<sup>279)</sup> 다만 이하에서는 직접적으로 기업의 인권경영책임과 관련이 있는 국내규범을 살펴 본다는 측면에서 기업 경영활동의 기본법이라 할 수 있는 상법과 노동관련 인권을 규제하고 있는 노동관계법 등의 현황을 알아보고, 최근의 법제화 시도에 대하여 살펴본다.

---

279) 기업은 이들 법을 준수함으로써 인권책임을 다해야 한다. 그러나 문제는 이들 법이 해외진출 우리나라 기업에게도 적용되는지 여부이다. 예컨대 우리나라에 본사를 두고 해외에서 활동하는 자회사에게 우리나라의 노동법이나 환경법의 준수를 요구할 수 있는지, 해외에서 우리나라의 노동법이나 환경법에 위반하는 행동을 했을 때 과연 우리나라법에 따른 제재나 구제가 가능한 지가 문제인 것이다. 두말 할 것 없이 국내법은 국내 영토 내에서 적용되는 것이 원칙이다. 그러나 경우에 따라서는 국내법이 해외에서 발행한 범위반에 대해서 적용되기도 한다. 예컨대 우리나라 사람이 해외에서 형법위반을 한 경우 국내법원이 이를 처벌하기도 한다. 이것이 소위 국내법의 역외적 적용에 관한 문제이다.

### 1) 상 법

상법에서는 기업의 인권경영과 관련하여 이사에 대해 일반적인 수임인으로서의 선량한 관리자로서의 주의의무를 제382조, 충실의무를 제382조의2에서 규정하고 있는데, 이는 위에서 살펴 본 국제규범에서 설명하고 있는 기업의 인권존중의무의 핵심적인 내용을 구성하고 있는 상당주의 의무 또는 실사의무와 유사한 것이라고 판단된다. 이외에도 제401조에서는 “이사가 악의 또는 중대한 과실로 인하여 그 임무를 해태한 때에는 그 이사는 제3자에 대하여 연대하여 손해를 배상할 책임이 있다”고 규정하여 이사의 제3자에 대한 책임규정을 두고 있는데 이는 회사의 의결기관이자 경영자로서 이사가 회사 구성원 외에도 하청업체에서 일반 소비자에까지 여러 이해관계자들에게 경영과정에서 미치는 영향이 크기 때문에 제3자 보호를 위한 조항이라고 보면 된다. 이는 기업의 경영활동 문제를 단순히 내부의 의사결정과만 관계된 문제가 아닌 사회 전체의 문제로 환원함으로써 기업에게 사회 전체에 대한 일정한 의무와 책임을 부과하고 있는 것으로 기업의 인권경영이나 사회적 책임에 대한 내용을 간접적으로 내포하고 있는 것이 아닌가 생각된다.<sup>280)</sup> 결국 기업에 의한 인권침해가 발생하게 되면, 구제책의 일환으로 손해배상을 청구해야 하는데 그 대상으로서 기업의 이사들을 상정하고 있는 것이다.

### 2) 노동관계법

현행 노동법이 명시적으로 인권이라는 단어를 사용하고 있지는 않지만, 노동3권을 비롯한 노동관련 기본권은 결국 인권의 한 영역이므로 노동자와 대응점에서 있는 기업의 인권경영과 인권존중의무와 관

---

280) 이상훈, 기업의 사회책임(CSR)의 법제화 방향(사회책임정보의 공시법제화를 제안하며), CSR 법제화의 길을 묻다, 기업의 사회적책임(CSR)과 정보공개 토론회 자료집(2010.4.29.), 8면 참조.

련이 가장 직접적인 것이 노동법이라고 할 수 있다. 우리나라의 주요 노동관계법은 근로기준법, 최저임금법, 노동조합 및 노동관계조정법 등으로 나누어져 있다. 기업의 인권존중의무를 규정하고 있는 실정법은 이러한 직접적인 노동법에만 한정되지 않고, 고용 등에 있어서 차별을 금지하는 법들도 해당된다고 하겠다.

### 3) 환경관련법

오늘날 환경에 관한 권리도 일종의 인권으로 인식되고 있기 때문에 기업은 환경과 관련된 법을 존중함으로써 인권침해 행위를 하지 않도록 할 법적 의무를 갖는다.<sup>281)</sup> 우리나라 기업이라면 환경과 관련하여, 대기환경보전법, 석면안전관리법, 소음 진동관리법, 수질 및 수생태계 보전에 관한 법률, 습지보전법, 유해화학물질관리법, 자연환경보전법, 폐기물관리법, 한국환경공단법, 해양환경관리법, 환경분쟁조정법, 환경영향평가법 등 각종 환경관련법을 준수해야 한다.<sup>282)</sup>

### 4) 그 밖의 입법 현황

이외에도 형법이나 민사법도 주요한 역할을 하며, 증권관련법 등 직간접적으로 인권적 함의를 가지는 법률들은 많이 있는데,<sup>283)</sup> 소비자보호법, 독점규제 및 공정거래에 관한 법률, 하도급거래공정화에 관한 법률, 산업발전법, 지속가능발전기본법, 사회적기업육성법, 저탄소녹색경영기본법 등에서도 기업의 인권경영과 관련된 내용들이 전혀 없다고 볼 수 없다. 주제별로 인권과 관련되는 국내법규는 다음과 같다.<sup>284)</sup>

281) 김종철외, 앞의 글, 19면.

282) 김종철외, 앞의 글, 20면.

283) 김종철외, 앞의 글, 20면.

284) 장원일, 앞의 글, 113면. 다만 해당 법률들은 구체적인 내용은 아직 규정되지 않았고 원론적인 입장만을 제시하고 있다.

<표-13 기업의 인권경영 관련 국내 주요 법률><sup>285)</sup>

구분	주요 법률
지배구조 및 주주	상법, 자본시장법, 공정거래법, 금융지주회사법, 여신전문금융업법, 은행법, 보험업법, 상호저축은행법, 금융실명거래 및 비밀보장에 관한 법률, 사금융 알선 등의 금지, 특정경제범죄 가중처벌 등에 관한 법률, 공인회계사법, 금융산업의 구조개선에 관한 법률, 대,중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률, 자본시장 및 금융투자업에 관한 법률, 주식회사의 외부감사에 관한 법률 등
소비자 고객	제조물책임법, 소비자기본법, 공정거래법, 자본시장법, 리콜제도, 식품위생법, 식품위해요소중점관리제도, 신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률, 표시광고의 공정화에 관한 법률, 전자거래기본법 등
종업원	장애인 고용촉진 등에 관한 법률, 남녀고용평등법, 요양보상, 장애보상, 산재보험, 노사협의회법, 산업안전보건법 등
협력업체	건설산업기본법, 공정거래법, 하도급거래법, 대중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률 등
공정운영관행	부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률, 독점규제 및 공정거래에 관한 법률 등 30여개 법률
환경	환경정책기본법, 대기환경보전법, 수질환경보전법, 자연환경보전법, 토양 환경보전법, 환경개선비용부담법, 환경개선특별회계법, 환경기술개발 및 지원에 관한 법률, 환경친화적 산업구조로의 전환촉진에 관한 법률, 소음진동규제법, 생산자책임재활용제도, 오수분뇨 및 축산폐수의 처리에 관한 법률, 자원의 절약과 재활용 촉진에 관한 법률
지역사회	지방자치법, 문화재보호법, 지역보건법 등 70여개 법률
종합지원	산업발전법, 지속가능발전기본법

285) 장원일, 앞의 글, 113면, 각주 344 재인용.

## 2. 다국적기업의 인권침해와 국내법제의 문제점

이상에서 살펴 본 것처럼, 우리나라의 많은 법률들이 기업과 인권이슈에 관련이 있다. 그러나 다국적기업의 인권침해에 대응할 수 있는 국내 법제가 어떤 것이 있는지를 꼽으라면 쉽지 않다. 아래에서는 다국적기업의 인권경영을 촉진하고 기업의 인권침해행위를 예방하며, 침해 발생 시 적절한 구제책을 제시해 줄 수 있게 하기 위한 몇 가지 고려 내지는 개선방안을 제시해 본다.<sup>286)</sup>

- 연금법 등의 개정을 통해 공적기금의 인권에 기반한 투자지침 마련
- 실사의무, 상당주의의무의 이행을 통해 강제노동 등의 여부를 조사하고 공시하도록 하는 의무 부과
- 공기업의 투자, 운영 단계에서 인권을 반영한 경영평가 및 공시규정 마련
- 우선 모든 공공기업에 대해 지속가능한 발전에 관한 보고서 발간 의무화
- 민관합동파트너십(Public-Private Partnership)규제 강화
- 분쟁지역, 특히 분쟁광물이 나오는 지역과 관련해서 인권침해 방지를 위한 공시의무 규정 마련
- 관세법 등 개정으로 인권 침해와 관련된 물품 등 수입금지
- 해외자원개발 사업법 및 시행령 개정을 통한 무분별한 자원개발투자 자제
- 형사 및 민사적인 사법절차가 실제적·절차적으로 피해 구제수단이 되기 위한 개혁
- 해외진출 우리나라 기업의 인권침해 예방을 위한 교육 프로그램 등 제도적 지원

이와는 별도로 현재 다국적기업과 인권에 관한 국제 규범으로서 가장 신뢰하고 유용하다고 평가되어지는 OECD 가이드라인의 국내적용과 관련해서 NCP의 효율적인 활용과 촉진에 대한 논의도 시작해야 할 것이며, 더불어 UNGP에서 적극적으로 권고하고 있는 기업과 인권에 관한 행동계획의 필요성을 생각해 볼 필요가 있다. 다시 말해서

286) 김종철외, 앞의 글, 275면 참조.



단편적인 제도 개선을 하는 것도 중요하겠지만, 국가 역시 인권보호 의무가 있으므로 정책수립과 이행에 있어서 보다 전체적이고 통합적인 계획을 가지고 기업들에게 일관되고 명확한 메시지를 주는 것이 필요하다.<sup>287)</sup> 즉 국가차원의 행동계획을 통해서 기업의 인권준중의무 이행, 인권경영에 나아가도록 해야 하는 것이다.<sup>288)</sup> 이에 대해서는 아래에서 보다 상세히 살펴보기로 한다.

## 제 2 절 NAP를 통한 다국적기업의 인권경영 개선

세계 각지에서 우리나라 기업의 인권침해가 문제되고 있는데, 이렇게 해외에 진출한 우리나라 기업에 의한 인권침해행위가 발생하는 이유는 우리나라 기업들이 OECD 가이드라인을 비롯한 기업과 인권 관련 국제 인권규범을 준수해야 한다는 인식이 없기 때문이다.<sup>289)</sup> UNGP가 비록 국제법적으로 강제력이 없다하더라도 국제사회가 UNGP의 기준을 참고하여 국내 기업의 인권경영에 관한 규제와 법제를 정비하고 있는 상황, 특히 유럽 국가들을 중심으로 관련된 법령과 제도들을 개선하고 있는 상황을 살펴보았을 때, 우리나라정부와 기업이 UNGP의 기업경영에의 적용과 국내이행에 대한 논의가 필요한 것은 당연하다.<sup>290)</sup>

### 1. 우리나라에서 UNGP 적용

2013년 UN 인권옹호자 특별보고관은 보고서를 통해서, “모든 이주 노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약을 포함하여 현재까지 비준되지 않은 유엔조약들의 비준을 촉진할 것과, 국제노동기구의 결

---

287) 김종철외, 앞의 글, 276면.

288) 김종철외, 앞의 글, 276면.

289) 김종철외, 앞의 글, 217면.

290) 나현필, 앞의 글, 206면.

사의 자유 및 단결권보호에 관한 제87호 협약(1948)과 단결권 및 단체교섭권의 원칙적용에 관한 제98호 협약(1951)을 비준할 것”<sup>291)</sup>을 우리나라정부에 권고하였다.<sup>292)</sup> 이러한 현실적인 제약 속에도 UNGP를 우리나라에 적용할 수 있는 방안을 모색해야만 한다.<sup>293)</sup> UN의 인권절차를 활용하는 방안으로서 인권상황에 대한 보편적 정기검토(Universal Periodic Review, 이하 UPR)를 생각해 볼 수 있다.<sup>294)</sup> 또 다른 방안으로 국가인권위원회의 역할을 기대할 필요도 있다. 우리나라 국가인권위원회는 국가내 기구이지만 국내에서도 독립성을 가지는 기관이며 파리원칙과 같은 국제적으로 인정된 기준에 따라 설립되었고 국제적 협력체도 존재하므로 국제기구의 성격도 동시에 가지고 있기 때문이다.<sup>295)</sup> 그리고 현재 기업과 인권에 관한 국제기준들이 거의 동일한 구

291) 유엔 인권옹호자 특별보고관 보고서의 한글요약본을 확인 할 수 있다. “유엔 인권옹호자 특별보고관의 한국 방문 보고서[보고서]”, 『국제민주연대』, ([http://www.khis.or.kr/spaceBBS/bbs.asp?act=read&bbs=p\\_file&no=697&ncount=2&s\\_text=특별보고관&s\\_title=title&pageno=1&basic\\_url=](http://www.khis.or.kr/spaceBBS/bbs.asp?act=read&bbs=p_file&no=697&ncount=2&s_text=특별보고관&s_title=title&pageno=1&basic_url=), 2015년 9월 30일 최종접속).

292) 나현필, 앞의 글, 212면.

293) 나현필, 앞의 글, 212-213면.

294) 우리나라정부가 향후 받게 되는 국제인권규약 보고서에 대한 각 인권규약위원회의 심의 및 권고와 차기 UPR(2016년 말)에서는 UNGP 채택 후에, 유엔 차원에서 기업과 인권문제를 적극적으로 제기하고 있는 흐름에 비춰볼 때, 우리나라 기업의 인권문제가 제기될 것으로 보인다. 국제인권규약보고서 심의과정과 UPR에 NGO들도 보고서 제출을 통해 참여할 수 있기 때문에 우리나라정부가 UN의 인권절차들을 준비하는 과정에서 정부에 대해 기업과 인권 관련제도의 개선을 요구할 수 있다.

295) 더욱이 UNGP의 ‘정부 기반 비사법적 고충처리제도’의 주석에서 “사법적 구제가 항상 요구되거나 필수적인 것도 아니며, 모든 신청인들이 항상 선호하는 접근 방법도 아니기 때문에 국가인권기구는 특히 중요한 역할을 담당한다”면서 국가인권기구의 역할을 강조하고 있다. 이에 따라 국가인권기구 국제조정위원회(International coordinating committee of NHRIs, 이하 ICC)는 2009년도에 기업과 인권에 관한 워킹그룹을 만들었고, 2012년 7월에 열린 ICC 총회에서는 2011년도에 OECD 가이드라인이 개정되면서 추가된 ‘인권’에 관한 장에 대해 초국적기업들이 이를 존중하도록 ICC와 OECD가 상호 노력하자는 MOU가 체결되었다. 현행 국가인권위원회법에 의하면 인권위는 국가기관뿐만 아니라 공기업 및 정부투자기관의 인권 침해진정에 대해서도 조사를 할 수 있다. 아울러 사기업의 차별행위에 대해서도 조사가 가능하다. 물론 인권위원회의 조사는 우리나라에서 발생한 사건에 대해서만 조사가 가능하지만 인권위원회가 타국의 국가인권기구와의 협력을 통해 우리나라의 공기업이

조를 가지고 있고 상호 협력함으로써 비록 연성규범이지만 시너지효과를 통해 강제성을 획득할 수도 있기 때문에, 기업들로 하여금 이러한 인권관련 이니셔티브에 참여하도록 요구하는 방법도 고려해 볼 필요가 있다.<sup>296)</sup>

이 외에도 UNGP 자체에서 강조하고 있는 NAP에 대한 부분을 주목할 필요가 있다. 2017년부터 시작되는 제3차 우리나라 NAP작성 과정에서 기업의 인권문제를 다룰 때, 정부와 기업 및 시민사회가 참여하도록 하여야 한다.<sup>297)</sup> 우리 헌법이 제6조 제1항에서 “헌법에 의하여 체결·공포된 조약과 일반적으로 승인된 국제법규는 국내법과 같은 효력을 갖는다.”라고 규정하고 있으므로 UNGP가 요구하는 인권존중 의무와 이행계획으로서 NAP의 수립과정에서 기업과 인권에 관한 내용을 구체적으로 정하여 국가정책에 반영하는 것은 어떠한 법률적 문제점도 없다고 할 것이다.<sup>298)</sup>

## 2. NAP 수립과 다국적기업 인권경영 촉진

### (1) 우리나라 NAP의 수립

유엔은 기업인권 문제에 대응하기 위해서 2000년에 유엔 글로벌 콤팩트를 출범했으며, 2011년에 UNGP를 발표했다. 이후 이행원칙은 이

---

연루된 인권침해 사안에 대해 정보교환 및 자문을 수행함으로써 문제해결에 기여하는 방안을 고려해 볼 수 있다

296) 우리나라 기업들은 UNGP는 물론이고 인권을 기업의 경영에서 고려해야 할 요소로 간주하지 않는 것이 일반적인 경향이다. 인권침해의 위험성이 높은 채굴관련 기업의 경우에, “보안과 인권에 관한 자발적 원칙”에 가입한 우리나라 기업은 전무한 실정이며, “채굴산업 투명성 이니셔티브(Extractive Industries Transparency Initiatives, 이하 EITI)”에도 한국가스공사만이 참여하고 있는 실정이다. 따라서 기업들에게 국제사회가 요구하는 인권존중의무를 인식시키기 위해서라도 관련된 국제기준에 가입하도록 적극적으로 요구해 나가야 할 것이다.

297) 나현필, 앞의 글, 215면.

298) 나현필, 앞의 글, 215-216면.

문제에 관한 유엔의 공식입장이 됐으며, 많은 정부와 기업 및 시민사회, 그리고 국제기구 등의 광범한 지지를 받았다. 그 결과 기업 인권 문제와 관련하여 국제사회의 현재 과제는 어떻게 이행원칙을 실천할 것인가로 모아져 있다. 이행원칙을 실천하기 위한 여러 전략 중에서 NAP를 개발하여 실행하는 것이 유력한 방안으로 부상했다. 그런 분위기에 힘입어 EU는 회원국들에게 국가별 NAP수립을 권고했고, 유엔은 2014년에 ‘기업과 인권 국가행동계획에 관한 안내서’를 개발하여 발표했다. 그 결과 현재 많은 국가들이 자국의 기업인권 NAP를 개발했거나 개발하고 있다. 우리나라의 NAP도 이러한 국제사회의 흐름과 함께 하는 것이다.

물론 NAP가 개발되기 전에도 우리나라 정부는 다양한 방식으로 기업에 의한 인권침해 혹은 부정적 인권영향을 방지하거나 완화하기 위해서 노력해왔다. 노동부, 여성부, 환경부 등은 고유한 업무의 연장선에서 이 일을 해왔다. 산업통상자원부는 ‘OECD 다국적기업 가이드라인’에 근거한 NCP 절차를 운영해오고 있으며, ISO 26000을 번역하여 배포했다. 특히 국가인권위원회는 기업 인권 문제와 관련한 조사·연구, 홍보, 번역, 인권경영 지침의 제작 배포 등의 사업을 적극적으로 해왔다. 이런 노력에도 불구하고 현실에서의 변화는 여전히 미약하다. 그것은 기존의 시도들이 체계를 갖추지 못한 채 산발적으로 이루어졌기 때문이다. NAP는 기업인권 문제에 관한 통합적인 정부정책을 제공함으로써 이런 상황을 극복하려는 것이다. NAP를 개발함에 있어서 내용과 형식에서 국제사회의 흐름에 호응하고자 하였을 뿐만 아니라, 우리나라의 특수성을 고려하였다. 이는 현재 우리나라에서 제기되고 있는 인권이슈와 정책역량을 고려했다는 것을 의미한다. 최근의 한 조사에 의하면, 기업과 관련한 인권이슈 중에서 공정한 노동조건을 향유할 권리, 고용 및 노동에서의 차별을 받지 않을 권리, 노동조합결성 등 결사 및 단체교섭에 관한 권리, 작업장에서의 안전관리 등 산

업안전에 관한 권리, 비인도적이거나 모욕적인 대우를 받지 않을 권리 등이 우리사회에서 시급한 인권현안이다.

<표-14 NAP의 이행기관 및 성과지표><sup>299)</sup>

이행 원칙	정책 권고 내용	이행기관	완료일	성과지표
1	시민적 정치적 권리협약 및 경제사회문적 협약의 선택의정서 가입	외교부/ 국회	2020	가입 및 비준실적
	ILO핵심규약 가입	노동부/ 국회	2020	가입 및 비준실적
2	정부의 기대표명	국무총리	2016	기대표명 실적
	기업인권 교육	국가인권위	매년	교육실적
3	산업안전 및 노동관계법 위반에 대처	법무부/ 노동부	매년	기소·처벌 실적
	중소기업의 불법적 경영관행 개선	통상산업부	매년	제도개선 실적
	인권관점에서 법령(안)에 대한 사전 검토	인권위원회	매년	법령검토 실적
	인권경영 지침의 제작·배포	인권위원회	매년	지침개발
	인권경영 모범사례 발굴	인권위원회	매년	모범사례 발굴 실적
	상장기업 인권경영 공시	통상산업부	2018	규정개정
4	공기업 인권경영 의무화	기획재정부	2018	규정개정
	수출지원심사에서 인권고려	통상산업부	2018	규정개정
	공적자금운영에서 인권고려	통상산업부	2018	규정개정

299) 이상수, 다국적기업의 인권준중 의무에 관한 국제사회 및 주요국의 현황, 워크숍 자료집 57면(2015년 8월 26일).

제 2 절 NAP를 통한 다국적기업의 인권경영 개선

이행 원칙	정책 권고 내용	이행기관	완료일	성과지표
	공적개발원조에서 인권고려	외교부	2018	규정개정
	국민연금운영에서 인권고려	기획재정부	2018	규정개정
5	민영화에서 인권고려	기획재정부	매년	활동실적
	공무수탁 사인에게 인권존중 요구	행정자치부	매년	활동실적
6	공공조달에서 인권고려	행정자치부	2018	규정개정
7	분쟁지역에서의 사업활동 지침 마련	인권위원회	2018	지침개발 실적
8	공무원용 인권경영정책 지침의 개발 및 교육	인권위원회	2018	지침개발 실적
	NAP이행 총괄기구의 설치	법무부	2016	기구설치
	NAP의 이행점검	인권위원회	매년	점검보고서 발간
9	투자조약 체결시 인권고려	외교부	2018	활동실적
10	다자간 기구활동에서 인권고려	외교부	2018	활동실적
25	효과적인 구제절차의 제공노력	법무부/ 인권위	매년	활동실적
26	해외 외국인의 인권피해에 대한 사법적 구제절차의 모색	법무부	2018	검토보고서
	자회사나 하청기업의 인권피해에 대한 사법적 구제의 모색	법무부	2018	검토보고서
27	NCP절차의 개선	통상산업부	2018	규정개정
	인권위법 개정하여 사기업에 의한 인권침해 구제	인권위원회	2018	규정개정
	사회적 분쟁해결기구의 지원	인권위원회	매년	지원실적

이행 원칙	정책 권고 내용	이행기관	완료일	성과지표
28	기업내 고충처리절차 설치 지원	통상산업부	매년	지원실적
	산업별 등 다양한 고충처리절차 설치 지원	통상산업부	매년	지원실적
	국제적 고충처리절차의 지지 및 이용 지원	외교부	매년	지원실적
30	비사법적 고충처리절차에 대한 모니터링 및 개선권고	인권위원회	격년	모니터링 보고서
31	비사법적 고충처리절차의 효과성 모니터링	인권위원회	격년	모니터링 보고서

## (2) 우리나라 NAP의 구조

우리나라정부도 2007년부터 국가인권정책기본계획이라 하여 1차 NAP를 작성한 뒤로, 2012년부터 2016년까지 시행되는 2차 NAP을 수립하였으며 최근에는 3차 NAP 수립과정에서는 기업과 인권에 관한 장을 독립적으로 구성하는 것에 대한 논의가 이루어지고 있는 것으로 알고 있다.<sup>300)</sup> 한편 우리나라의 2차 NAP를 보면, 제5부 인권교육, 인권 관련 국내·외 협력 및 국제인권규범의 이행 부분에서만 기업과 인권 문제를 언급하고 있다. 대표적으로 I 장. 국내인권교육에서 기업의 인권교육과 관련해서 다국적기업이 해외에 진출할 경우에 진출국의 아동 권리 보호를 위해 현지의 법률을 준수해야 하며 UN 아동권리협약도 준수해야 한다는 것을 안내하게 되어 있다.

영국정부가 기업과 인권쟁점과 관련하여 별도의 NAP를 작성한 것

300) 법무부 인권국 홈페이지 참조. “국가인권정책기본계획”, 『법무부 인권국』, ([http://www.hr.go.kr/HP/COM/bbs\\_03/BoardList.do?strNbodCd=noti9006&strNbodCdGbn=&strType=&strFilePath=hum/&strRtnURL=HUM\\_5040&strOrgGbnCd=110000](http://www.hr.go.kr/HP/COM/bbs_03/BoardList.do?strNbodCd=noti9006&strNbodCdGbn=&strType=&strFilePath=hum/&strRtnURL=HUM_5040&strOrgGbnCd=110000), 2015년 9월 30일 최종접속).

에 비하면 우리 정부의 NAP는 기업과 인권 문제를 기업에 대한 인권 교육의 장에서 아동의 권리에만 국한해서 다루고 있는 것으로 그 무게감은 차이가 크다고 할 것이다.<sup>301)</sup> 이렇게 아동권리와 관련된 부분에서라도 기업과 인권문제를 다룬 이유는 아마 아동권리위원회가 우리나라에 대한 권고에서 강제아동노동의 문제를 지적했기 때문이라고 보여진다.<sup>302)</sup> 그리고 제Ⅱ장 인권 관련 국내·외 협력 부분에서는 기업과 인권 현황에 대해 다음과 같이 기술하고 있다.<sup>303)</sup>

- ISO 26000의 제정 및 공생발전 요구 증가에 따라 인권준중과 같은 기업의 자발적인 사회적 책임에 관한 인식 제고와 실천 확산 필요
- 다국적기업의 인권침해 행위를 예방하고 이를 실효적으로 규제하기 위하여 OECD 가이드라인 이행을 위한 국내연락사무소 운영규정 개정 및 이해관계자와의 협력 관계 강화 필요

또한, 추진과제 및 이행방안으로 다음의 사항들을 거론하고 있다.<sup>304)</sup>

301) 나현필, 앞의 글, 207면.

302) 나현필, 앞의 글, 208면. 아동인권위원회는 “자국영토에서나 외국에서나 기업 활동의 반인권적 영향을 예방하고 완화할 포괄적인 법률 구조가 없다는 점에 주목한다”면서, 강제 아동 노동문제뿐만 아니라 “자국 기업들이 외국의 프로젝트에 참여할 때 아동의 권리를 존중하도록 하며 프로젝트가 원주민에게 영향을 끼치거나 인권·아동권리 평가에 영향을 끼칠 때에는 사전에 주민들이 이를 인지하고 동의하는 과정을 수행하고 있는 외국의 정부와 협력하도록 조치를 취할 것”이라고 권고 하였던 것이다.

303) 법무부 인권국 홈페이지 참조. “국가인권정책기본계획”, 『법무부 인권국』, ([http://www.hr.go.kr/HP/COM/bbs\\_03/BoardList.do?strNbodCd=noti9006&strNbodCdGbn=&strType=&strFilePath=hum/&strRtnURL=HUM\\_5040&strOrgGbnCd=110000](http://www.hr.go.kr/HP/COM/bbs_03/BoardList.do?strNbodCd=noti9006&strNbodCdGbn=&strType=&strFilePath=hum/&strRtnURL=HUM_5040&strOrgGbnCd=110000), 2015년 9월 30일 최종접속).

304) 법무부 인권국 홈페이지 참조. “국가인권정책기본계획”, 『법무부 인권국』, ([http://www.hr.go.kr/HP/COM/bbs\\_03/BoardList.do?strNbodCd=noti9006&strNbodCdGbn=&strType=&strFilePath=hum/&strRtnURL=HUM\\_5040&strOrgGbnCd=110000](http://www.hr.go.kr/HP/COM/bbs_03/BoardList.do?strNbodCd=noti9006&strNbodCdGbn=&strType=&strFilePath=hum/&strRtnURL=HUM_5040&strOrgGbnCd=110000), 2015년 9월 30일 최종접속).



- 차기 국제개발협력기본계획(2015년 이후) 수립 시 인권 관련 가치 지향 목표 포함
- 각 정부부처에서 추진하는 ODA 사업이 인권 및 보편 가치 분야를 고려하여 계획되도록 기본 계획에 명시
- ODA 사업 수행 시 인권기반개발접근 방안 연구 및 단계적 도입 검토
- 사회적 책임에 관한 국내 표준인 ‘사회적 책임 실천 가이드라인’ 제정·보급
- 지속가능경영 컨퍼런스 등을 통해 인권 존중 등 사회적 책임에 관한 기업들의 인식·관심 제고

### 제 3 절 NCP 운영의 개선을 통한 다국적기업의 인권경영 촉진

#### 1. NCP의 이의제기 절차

##### (1) NCP의 설치와 운영

OECD 가이드라인은 크게 두 부분으로 나뉘어져 있는데, 제1부에서는 다국적기업이 준수해야 하는 내용이 11개의 장으로 구성되어 있으며, 제2부는 가이드라인을 이행하기 위한 절차와 그에 대한 해설을 내용으로 하고 있다.<sup>305)</sup> 특히 제2부에서는 개별 국가가 NCP를 설치·운영해야 하는 의무가 있음을 밝히고 설치·운영에 대한 절차상의 지침을 명시하고 있다.<sup>306)</sup> 한편 다국적기업의 입장에서 봤을 때는 이 가이드라인의 실제적 규정은 기업의 자발적인 이행을 요청하는 권고일 뿐이고, 법적인 구속력이 있지는 않은 것이다.<sup>307)</sup> 그런데 가이드라인

305) OECD 가이드라인에 대한 해설은 본 가이드라인에 정식으로 포함된 부분이 아니고, 본 가이드라인에 대한 정보와 가이드라인의 본문에 대한 설명을 제공하기 위해 OECD 투자위원회가 작성한 것이다. OECD 가이드라인 11면.

306) OECD 가이드라인 제2부 절차지침 I. 개별 국가의 NCP는 현재 운영되고 있는 다른 NCP와의 기능적 동등성을 위해 가시성(visibility), 접근성(accessibility), 투명성(transparency) 및 책임성(accountability) 기준에 따라 운영된다.

307) 배연재, 앞의 글, 196면.

의 이행절차는 OECD 이사회의 결정으로 이루어져 있다는 점을 상기할 필요가 있다.<sup>308)</sup> 왜냐하면 이사회는 회원국의 대표들로 구성되며, 총의로서 의사결정을 하는 기관이기 때문에 이사회의 결정은 모든 회원국에 대한 법적 구속력이 있다고 보아야 한다.<sup>309)</sup> 따라서 본 가이드라인에 반하는 다국적기업의 인권침해가 발생하였을 시에 분쟁의 해결을 지원하기 위해 개별 국가는 NCP를 설치·운영해야 하는 의무를 가지는 것이다.<sup>310)</sup> OECD의 다국적기업에 관한 연차보고서에 따르면, 개별 국가의 NCP는 대체로 경제 및 재무, 또는 외무를 담당하는 정부기관 내에 설치되어 있는 경우가 많다.<sup>311)</sup> NCP는 제도와 이의제기절차 등에 대한 홍보를 하고, 질의가 있을 경우 이를 처리하며, OECD 가이드라인의 이행과정에서 발생하는 분쟁의 해결에 기여하는 역할을 한다.<sup>312)</sup> 홍보활동과 관련해서는 본 가이드라인에 대한 안내서 및 기타 자료 등을 배부하는 것을 기본으로 하여, 기업, 노동단체 및 기타 이해관계자들에 대한 홍보 수단도 개발하고, 워크숍과 세미나 등의 개최를 통해 본 가이드라인과 NCP제도에 대한 홍보를 진행한다.<sup>313)</sup> 또 다른 국가의 NCP, 근로자단체, 기타 비정부기구 및 일반국민 등으로부터 제기되는 질의에 답변해야 한다.<sup>314)</sup> NCP의 역할 중에

308) OECD, Decision of the Council on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, C(2000)96/FINAL as amended on 25-26 May 2011 C(MIN(2011) 11/FINAL (2011), (<http://acts.oecd.org/Instruments/ShowInstrumentView.aspx?InstrumentID=233&InstrumentPID=271&Lang=en&Book=>, 2015년 9월 30일 최종접속).

309) OECD에 관한 협약, 제5조; OECD, “Who does what”, (<http://www.oecd.org/about/whodoeswhat/>, 2015년 9월 30일 최종접속).

310) 배연재, 앞의 글, 197면; OECD 가이드라인 제2부 절차지침, I.A.2. 다만 개별 국가는 NCP의 조직 및 구성과 이의제기의 절차에 대한 세부사항을 국가의 사정에 따라 달리할 수 있다.

311) OECD, Annual Report on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises 2014: Responsible Business Conduct by Sector (2014), p.19.

312) OECD 가이드라인 제2부 이사회 결정 I.1.

313) 배연재, 앞의 글, 198면.

314) OECD 가이드라인 제2부 절차지침 I.B.3.

서 가장 중요한 것은 ‘개별 사안’의 처리이다.<sup>315)</sup> 개별 사안 절차를 통해서 OECD 가이드라인을 위반한 다국적기업에 대한 이의가 제기되면, NCP는 관련 당사자들의 동의하에 피해자와 기업 사이에 주선을 통하여 협의, 조정과 같은 비사법적 방식으로 분쟁을 해결하게 된다.<sup>316)</sup> 관할과 관련해서 일반적으로는 분쟁이 발생한 국가의 NCP에서 처리되는데,<sup>317)</sup> 다국적기업의 특성 상 복수의 국가에서 분쟁이 발생하는 경우도 있으므로 이러한 경우에는 관련된 국가의 모든 NCP들이 협의하여 주도적인 NCP를 결정하도록 하고 있다.<sup>318)</sup>

문제는 OECD 가이드라인에 가입하지 않은 국가에서 활동하는 다국적기업에 대한 신청이 발생하게 되면 이의제기절차를 어느 NCP에서 진행해야 하는가이다.<sup>319)</sup> 2014년 OECD 보고서에 따르면, 실제로 OECD 가이드라인 가입국가 보다 그렇지 않은 국가에서 발생한 이의제기가 더 많다고 한다.<sup>320)</sup> 이 경우, 일단 다국적기업은 기업활동을 하는 국가의 소재와 관계없이 각 소재국의 특수한 상황을 고려한 가이드라인의 준수가 요청되기 때문에 가이드라인에 가입되지 않은 국가에서 인권침해 문제가 발생했다고 하더라도 그에 대한 이의제기가 각하되지 않는다는 것이 일반적인 해석이며,<sup>321)</sup> 이때에는 보통 해당 다국적기업의 본사 또는 모기업의 소재국 NCP에서 문제를 다루게 된다.<sup>322)</sup> 보통 다국적기업의 모기업이 소재하고 있는 국가는 OECD 가

315) 배연재, 앞의 글, 198면.

316) 배연재, 앞의 글, 199면; OECD 가이드라인 제2부 절차지침 I.C.2(d); OECD, “Specific instances”, (<http://mneguidelines.oecd.org/specificinstances.htm>, 2015년 9월 30일 최종접속).

317) OECD 가이드라인의 이행절차 해설, para.23.

318) OECD 가이드라인의 이행절차 해설, para.24.

319) 배연재, 앞의 글, 198면.

320) 해당 비준수 국가들은 가봉, 러시아, 바레인, 방글라데시, 에콰도르, 인도, 중국, 카메룬, 카자흐스탄, 콩고, 파키스탄 등이다.

321) OECD 가이드라인 제1장 개념 및 원칙 제3항과 이행절차 해설, para.39.

322) NCP Mediation Manual, prepared by the Consensus Building Institute, sponsored by the NCPs from Norway, The Netherlands and the U.K. (May 2012), p.42. 조정 매뉴얼의 전문은 ([http://www.responsiblebusiness.no/files/2013/12/NCP\\_mediation\\_manual.pdf](http://www.responsiblebusiness.no/files/2013/12/NCP_mediation_manual.pdf), 2015년

이드라인을 준수하고자 하는 국가이며 이들 대부분은 자국에 소재하고 있는 다국적기업의 기업활동에 대한 효율적인 규제가 가능한 법과 제도를 가지고 있다고 여겨지기 때문에 설령 가이드라인을 준수할 의사가 없는 국가에서 발생한 해당기업의 인권침해 문제를 해결하는 데 있어서 기업과 인권문제 대한 보다 높은 수준의 기준을 가지고 있는 국가의 NCP가 이의제기를 처리하는 것이 의미가 있다고 하겠다.<sup>323)</sup>

## (2) NCP 이의제기 현황

NCP의 이의제기 제도는 2000년에 있는 가이드라인의 개정에서 도입되었으며,<sup>324)</sup> 개별 국가의 NCP에서 이의제기처리 건수는 330여건에 이른다.<sup>325)</sup> 연간 접수되는 이의제기의 수도 2011년 가이드라인의 개정 이후 증가하고 있는데, 이는 개정된 OECD 가이드라인이 기업의 인권경영에 기여하고 있다는 것을 반영하는 증거라고 볼 수 있다.<sup>326)</sup> 그리고 이의제기시 원용되는 부분을 테마별로 나누어 두고 있는데, 고용, 노사관계, 환경, 그리고 인권이 가장 많은 것으로 나타나고 있으며, 특히 2011년 개정 이후의 이의제기는 기업의 경영정책과 인권 부분에 집중되어 있다.<sup>327)</sup> 이는 2011년 개정된 가이드라인에서 인권과 기업의 상당주의

---

9월 30일 최종접속). 이때 다국적기업의 설립국의 NCP는 다국적기업의 경영진과의 접촉, 비준수 국가의 정부 또는 대사관과의 접촉 등의 방법으로 해당 문제에 대한 질의와 사실관계 조사를 실시하여 OECD가이드라인 상의 기준에 따라 문제를 해결할 기회를 갖게 된다.

323) 배연재, 앞의 글, 199-200면. “OECD 가이드라인의 내용은 경우에 따라 투자유치국의 국내법보다 높은 수준의 기준을 포함한다는 점을 고려할 때, 특히 인권의 보장 수준이 국제적인 기준에 미치지 못하는 국가에서 관련 이의제기가 문제된 경우에는 이의제기 절차에 따른 분쟁 해결 과정이 의미를 가질 수 있다.”

324) OECD 가이드라인 절차지침 I.C.

325) OECD, “Specific instances”, (<http://mneguidelines.oecd.org/database/>, 2015년 9월 30일 최종접속).

326) OECD Watch, Assessment of NCP Performance in the 2013-2014 Implementation Cycle: OECD Watch Submission to the 2014 Annual Meeting of the National Contact Points (June 2014), p.8.

327) OECD, “Database of specific instances”, (<http://mneguidelines.oecd.org/database/>, 2015

의무에 대한 내용이 강화된 점이 이유라고 생각된다.<sup>328)</sup> 현재까지 이의 제기가 가장 많이 접수된 NCP는 영국, 미국, 독일, 네덜란드 등이다.<sup>329)</sup>

<표-15 주요국의 NCP운영현황><sup>330)</sup>

국 가	내 용
영 국	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2005년 9월, NCP에 의한 OECD 가이드라인 홍보 및 이행에 관한 이해관계자 협의 시작</li> <li>- 2007년 5월 NCP 업무를 담당하는 운영위원회를 설립하면서 다자간 부서단위로 개편</li> </ul>
독 일	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 정부 부처 대표, 비즈니스 단체, 근로자 단체, 무역 연합 및 선정된 비정부기구들로 이루어진 OECD 가이드라인에 관한 작업반이 매년 경제 고위관료들이 참여하는 회의 개최</li> <li>- 외무부, 법무부, 재정부, 노동·환경부, 자연보호·안전부 및 경제협력·장관들은 OECD 가이드라인에 관련된 현행 이슈, 가이드라인 보급 확대 방안, 국내 연락사무소의 운용 방안에 대해 논의하기 위해 정기적인 모임을 가짐</li> <li>- OECD 가이드라인 이해당사자 간 연례회의를 개최하여 국내 연락사무소 운용방안 등을 논의</li> <li>- 독일 글로벌 콤팩트는 독일의 NCP에게 글로벌 콤팩트의 원칙에 부합하지않는 사례들을 중재하고 있음</li> </ul>
네덜란드	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2006년 행정부처로부터 행정적 지원을 확보, 2007년 정부령에 의해 독립기구로 설립</li> <li>- 2008년 독립성을 확보할 목적으로 구조를 재정비 : 의장 1인과 3인의 구성원으로 구조화. 다양한 이해관계자로 구성된 4명의 독립적 구성원(중재 역할)과 각기 다른 정부 부처에서 온 4명의 대표자들(자문 역할)로 구성</li> <li>- 경제부처가 NCP 사무국 운영</li> </ul>

년 9월 30일 최종접속).  
 328) 배연재, 앞의 글, 204면.  
 329) 배연재, 앞의 글, 195면.  
 330) 국가인권위원회, 기업인권 교육교재, 320-321면의 표를 변환하여 재인용함.

제 3 절 NCP 운영의 개선을 통한 다국적기업의 인권경영 촉진

국 가	내 용
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 정부 부서로부터 자문을 받지만 정부 정책이나 목표에 얽매이지 않음</li> <li>- 공공 관계 및 커뮤니케이션 부문에 있어 ‘국제 기업활동 및 기업 에이전시’ 및 상공 회의소와 긴밀히 협력</li> <li>- 회사가 OECD 가이드라인을 준수하고 있지 않다고 믿는 개인 또는 기관은 NCP에 그 의견을 보고할 수 있으며 OECD 가이드라인에 관해 이해관계자와 갈등이 생긴 회사 또한 NCP에 제소할 수 있음</li> </ul>
덴마크	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2009년 OECD 가이드라인을 홍보하고 의견을 교환하기 위해 관련 NGO와 덴마크 NCP는 "가이드라인 그룹"을 만들어 사례와 해결책 등을 공유하고 있음</li> </ul>
스웨덴	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ‘스웨덴 파트너십’ 일환으로 NCP-UN 글로벌 콤팩트-지역네트워크 간 긴밀한 관계</li> <li>- 스웨덴 NCP 장은 연례 UN 글로벌 콤팩트 네트워크 회의에 참석</li> </ul>
핀란드	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 정부, 기업, 노조, NGO를 포함하는 4자 구조</li> </ul>
캐나다	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 외무 및 국제무역부에 의해 정해진 의장과 국제개발기관, 환경부, 외무 및 국제무역부, 재정부, 인적자원 및 기술개발부 등의 합의를 통해 선발된 영구 구성원 등 중부의장이 정해짐</li> <li>- 사무국은 외무 및 국제무역부에서 관리</li> <li>- 시민사회, 노동, 산업, 투자 부문 및 학계, NGO 전문가들로 이루어진 국가적 논의를 위한 자문 단체가 지원함</li> <li>- 2009년 정부가 채택한 “캐나다 이점 구축: 캐나다 국제 채굴 부문을 위한 기업의 사회적 책임 전략”에 따라 설립된 채굴 부문 카운슬러 사무소와 긴밀히 협력</li> </ul>
아르헨티나	<p>NCP 운영위원회는 기업, 근로자, 시민사회 대표로 이루어진 3자 간 기구</p>
이집트	<p>투자부의 고위 관료 및 그 보좌 직원들로 이루어진 NCP가 다양한 부서 및 전문가들로 이루어진 자문 위원회로부터 도움을 받음</p>

국 가	내 용
이스라엘	시민사회, 기업 및 근로자 조직의 이해관계자 대표로 이루어진 운영 위원회 설립

## 2. 우리나라의 다국적기업 인권경영과 NCP

OECD 가이드라인은 기업의 인권침해발생시 분쟁해결절차를 포함하고 있는 유일한 국제규범이라는 점에서 그 의미가 있다. 앞서 살펴본 것처럼, 가이드라인은 개별 국가에 NCP를 설치하도록 요구하여, 인권침해 당사자는 해당 다국적기업이 가이드라인을 위반했다는 것을 이유로 해당 NCP에 이의제기를 할 수 있게 한 것이다.

우리나라는 기업의 인권경영을 규제하기 위한 정책을 가지고 있다고 보기는 어렵고 다른 국가들이 OECD 가이드라인, ILO 노동기준, UNGC 등과 같은 국제기준들을 국내기업정책 수립에 반영하고 있는 것과 비교해 봤을 때에 관련입법에도 소극적이라고 볼 수 있다. 이것은 우리나라에서 기업정책은 인권의 보장 보다는 기업활동의 확대와 보호에 여전히 집중하고 있다는 것을 의미한다. 이러한 우리 정부의 태도는 NCP 운영에서도 찾아 볼 수 있는데, 우리나라 NCP 활동의 문제에 관한 단적인 사례로, 위에서 살펴보았던 것처럼 대우인터내셔널의 미얀마석유개발 이의제기에서,<sup>331)</sup> 우리나라 NCP는 정보공개, 고용 및 노사관계, 환경 등과 관련된 OECD 가이드라인의 위반사항이 없기 때문에 NCP의 추가조사 및 중재가 필요 없다는 결정을 내린 것을 들 수 있다.

우리나라의 NCP는 2000년부터 설치되어 운영되어 왔는데, 조직과 운영의 공정성, 전문성 및 효율성에 대한 문제가 지속적으로 제기되

331) 2000년 대우인터내셔널은 미얀마 정부로부터 미얀마 북서부 해상의 A-1광구 가스전 탐사 개발 사업권을 따냈다. 이후 A-3광구를 추가 취득하였고, A-1광구 내 ‘쉐(Shwe)’와 ‘쉐퓨(ShwePhyu)’가스전 그리고 A-3 광구 내 ‘미야(Myay)’가스전 등의 발견으로 미얀마 지역의 에너지 개발 사업에 참여하고 있다.

어 왔다.<sup>332)</sup> 특히 2011년에는 국가인권위원회가 당시 지식경제부장관에게 NCP 구성·운영에 관한 운영규정을 개선하여 피해민원인 등의 접근성을 제고할 수 있는 방안을 마련하도록 권고하기도 했다.<sup>333)</sup> 이후 2013년 9월에 우리나라 NCP의 구성과 운영에 대한 개편이 이루어지게 되었는데, 주요한 내용은 산업통상자원부 투자정책관을 위원장으로 하고 정부와 민간위원 각 3인으로 NCP를 구성하고 대한상사중재원이 그 사무국을 맡게 하는 것이었다.<sup>334)</sup> 그러나 민간위원의 구성에 관한 내용이 구체적이지 않아서 NCP의 구성과 운영에 다양한 이해관계자들의 참여를 권고하고 있는 OECD 가이드라인에 과연 충실한 것인가에 대해 의심스러우며 사무국 기능을 위탁받은 대한상사중재원

332) OECD 노동조합자문위원회(Trade Union Advisory Committee, 이하 TUAC)와 NGO 들은 우리나라의 NCP 활동이 미흡하다고 지적하고 있다. 예를 들어, TUAC는 보고서에서 우리나라의 NCP가 문제를 일찍 해결할 수 있는 기회와 건설적인 역할의 기회를 놓치고 있음을 지적하고 TUAC Document, TUAC Internal Analysis of Treatment of Cases Raised with National Contact Points(Paris: Trade Union Advisory Committee to the OECD, 2008), p.8. 관련 자료 ([http://www.tuac.org/en/public/e-docs/00/00/01/70/telecharger.phtml?cle\\_doc\\_attach=266](http://www.tuac.org/en/public/e-docs/00/00/01/70/telecharger.phtml?cle_doc_attach=266), 2015년 9월 30일 최종접속), 가이드라인 이행을 감시하는 ‘OECD Watch’(<http://oecdwatch.org>, 2015년 9월 30일 최종접속)는 NCP의 장려 의지가 없는 사례로 미국, 일본과 함께 우리나라 연락사무소를 꼽기도 했다. 우리나라 연락사무소는 다른 선진국과 달리 정부의 주무부처 관계자로만 구성된 데다 외국인 투자 유치를 촉진하기 위한 지식경제부 ‘외국인투자실무위원회’가 담당하고 있어 초국경적 기업에 의한 인권침해 감시 역할을 제대로 하지 못하고 있다는 것이었다.

333) 인권위는 정책권고의 배경으로 유엔인권이사회가 UNGP를 채택하고 가이드라인이 개정된 것은 국제사회가 더 이상 기업의 인권침해를 묵과하지 않겠다는 뜻이라고 밝혔다. 또한 인권위는 “우리나라 NCP가 노동계, 기업계, 시민단체, 국제기구 등 민간부분과의 협력을 통해 해결할 수 있도록 운영 규정을 개정할 것, 이의제기 접수에서부터 결과통지까지의 처리기한 명시 등 처리절차를 구체화할 것, 운영에서 시민사회와의 협력·정보 공유 등을 포함한 가시성, 투명성, 접근성, 책임성을 제고할 것”을 권고하였다.

334) OECD 다국적기업가이드라인이행을 위한 국내연락사무소 운영규정 (산업통상자원부 공고 2013-258호, 2013.9.17.), 제4조 및 제12조; 현재 대한상사중재원에 우리나라 NCP 홈페이지가 개설되어 있다. NCP 사무국이 ‘사전조사’를 명분으로 진정사건에 대해 독단으로 처리한 과거의 관행이 되풀이 될 수 있다는 우려가 제기되고 있다. “NCP 조직도”, 『KNCP』, ([http://www.kcab.or.kr/servlet/kcab\\_ncp/info/2100](http://www.kcab.or.kr/servlet/kcab_ncp/info/2100), 2015년 9월 30일 최종접속).



이 전문성과 역량을 갖추고 있는지에 대한 부분이 문제가 될 수 있다고 보인다.<sup>335)</sup>

따라서 우리나라 기업의 인권경영에 대한 인식을 전환시키고, 우리나라 NCP의 운영 개선을 위한 방안을 지속적으로 마련하는 것이 필요하다.<sup>336)</sup> OECD 가이드라인 상의 우리나라 국내연락사무소(NCP) 개선방향과 관련해서는 다음과 같은 점을 고려할 필요가 있다.<sup>337)</sup>

- NCP 운영 규정의 개정
- NCP 조직 구성의 현실화 및 전문성 강화
- 이의제기 처리절차·기한의 명확화 및 처리결과 공개 등의 방안마련
- 홍보 및 이해관계자와 관계 강화를 위한 간담회 활성화
- 홈페이지 개설을 통한 정보 공개 명확화

## 제 4 절 다국적기업의 인권경영을 위한 국내 법제개선방안

### 1. 국제기준의 이행과 국내법제 개선

UNGP는 기업의 인권침해 예방과 구제절차에 대한 효과적인 접근이 가능할 수 있도록 국가의 역할을 강조하고 있다.<sup>338)</sup> 특히 EU 자체 및 회원국들을 중심으로 OECD가 제기한 여러 가이드라인들은 각 회원국에 맞게 다양한 형태로 정책화 또는 입법화되어 있지만 여전히 많은 국가들이 이러한 기준들을 인지하지조차 못하고 있는 경우도 많다.<sup>339)</sup>

335) 김종철외, 앞의 글, 261-270면.

336) 배연재, 앞의 글, 216면.

337) 나현필, 앞의 글, 209면.

338) 김인재, 앞의 글, 37-40면.

339) EU는 기업경영에서 사회적 책임과 인권존중에 대한 정책을 유럽경제의 활성화와 사회정책과의 연계 등 광범위한 목적에서 실행하고 있다. 2000년 3월 리스본에서 개최된 유럽이사회에서는 지속적인 성장과 고용을 위한 지식기반 경제로의 전환과 고용확대 그리고 노동시장에서 소외된 여성과 노령인구의 흡수 등을 내용으로 하는 리스본 전략(Lisbon Strategy)을 발표하였다. EU는 이러한 리스본 전략에

따라서 정부의 의지 있는 제도와 정책의 추진을 통해서 기업의 인권 존중을 일정 부분 담보할 수도 있지만 근본적이고 구조적인 변화를 통해 기업의 인권경영 문화를 장려하고 사회구조적 시스템화하기 위해서는 국내법제의 정비는 필수적일 수밖에 없다.<sup>340)</sup> 이하에서는 기업의 인권존중의무 이행의 촉진을 위한 국내법제의 정비에 대한 기본방향을 살펴보기로 한다.

## 2. 노동관계법 분야

사실 기업의 인권존중의무와 가장 직접적으로 관련이 있고 문제도 가장 많이 발생하는 영역은 고용과 노동관계 분야이다. 우리 헌법에서도 노동관련 기본권을 인정하고 보장하기 위해서 제32조에서 근로권을, 제33조에서는 노동3권을 규정하고 있으며, 아동노동의 금지나 외국인 노동자에 대한 차별금지 등에 관한 법률들이 제정되어 있다. 다만 이렇게 현행 노동관계법은 인권보호를 위한 규정을 개별적으로 두고 있지만, 그 실효성에서는 한계를 가지고 있다. 따라서 법제도적 보완이 필요하다고 하겠다. 그런데 이러한 과정에서 중요한 기준이나 참고자료가 되어야 할 것은 관련 국제인권법의 규정과 내용이라고 할 것이나 현재 우리나라는 ILO 등에서 요구되고 있는 핵심협약들 중 아직 비준하지 않은 것이 많이 있으며, 노동관련 인권을 침해할 소지가 있는 위헌적인 요소의 법률이 존재하고 있는 점도 문제이다.<sup>341)</sup> 우선

---

따라 사회적 의제 2005-2010(Social Agenda 2005-2010)을 채택하면서 유럽사회모델(European Social model)을 제기하였다. 유럽사회모델은 이른바 사회적 의제 즉 사회적 시장경제를 촉진하여 사회보장, 고용, 보건, 노동권, 차별철폐 등 사회 각 부분에 걸쳐 경쟁력 강화와 노동자의 기본권 보장 그리고 삶의 질과 노동조건을 개선한다는 EU 차원의 사회정책 목표를 담았다.

340) 김인재, 앞의 글, 37-40면.

341) 국가인권위원회는 “공공부문 청소용역 근로자 인권개선을 위한 법령 및 정책 개선권고(2007. 9. 10), 5인 미만 사업장 근로조건 개선을 위한 법령 및 정책 개선권고(2008. 4. 14), 노동조합살립신고서반려 취소소송(대법원 2007두4995)에 관한 의견 제출(2008. 5. 26.), 기간제법 개정안과 파견법 개정안에 대한 의견 표명(2009. 5.

노동관계법에서 기업의 인권존중의무와 관련하여 다음 항목들이 문제되고 있다.

- 아직 비준하지 않은 ILO 핵심협약들의 비준문제
- 노동기본권을 제한하고 있는 노조 및 노사관계법 개정
- 개별적 근로관계법에서도 4인 이하 사업장의 근로기준법 적용 제한, 과도적 근로관계(채용내정, 시용, 수습, 인턴사원 등), 취업규칙제도, 근로자대표, 해고제도, 기업변동시 근로관계, 연장근로·휴일근로의 제한, 근로시간의 특례 등의 규정을 국제노동인권기준에 합치되는 방향으로 개정
- 비정규직의 사용 제한 및 고용불안과 근로조건 차별 해소하는 방향으로 비정규직 관련법 정비<sup>342)</sup>

여기서는 대표적으로 근로기준법 상의 몇 가지만 예를 들어 구체적 개정방안에 대해 제시해 본다.<sup>343)</sup>

(1) 연장·야간 및 휴일 근로

현행법	개정방안
제56조(연장·야간 및 휴일 근로) 사용자는 <u>연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로(오후10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는</u>	제56조(연장·야간 및 휴일 근로) 사용자는 <u>연장근로(제50조 제1항 또는 제2항에 규정된 시간을 초과하는 근로, 제51조의 탄력적 근로시간제의 경우 일정한 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조 제1항의</u>

21), 사내하도급 근로자 노동인권 개선을 위한 법령 및 정책개선 권고(2009. 9. 3), 산업재해보상보험제도 개선 권고(2012. 5. 17) 등을 한 바 있다.”  
 342) 김인재, 앞의 글, 37-40면. “비정규직 관련법의 풍선효과로 확산되고 있는 용역, 도급, 호출 등 간접고용을 규제하여야 한다. 상시적 업무에 대해서는 직접고용 무기계약의 원칙을 확립하여야 한다. 또 노동관계법의 적용에 있어서 근로자성이 문제되거나 사용자가 누구인지 문제되는 특수고용노동자 또는 간접고용노동자들이 노동관계법의 적용을 받을 수 있도록 입법이 정비되어야 한다.”  
 343) 이하의 개정안표는 김봉철외, 앞의 글 부록부분을 참조하여 재구성하였다.

제 4 절 다국적기업의 인권경영을 위한 국내 법제개선방안

현행법	개정방안
<p>휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.</p>	<p><u>근로시간을 초과하는 근로 또는 제 52조의 선택적 근로시간제의 경우 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조 제1항의 근로시간을 초과하는 근로. 이하 “연장근로”라 한다.)</u>와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로. 이하 “야간근로”라 한다.) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.</p>

(2) 야간근로 및 휴일근로의 제한

현행법	개정방안
<p>제70조(야간근로와 휴일근로의 제한) ① 사용자는 18세 이상의 여성을 <u>오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다.</u></p> <p>② 사용자는 임산부와 18세 미만자를 받으면 그러하지 아니하다.</p>	<p>제70조(야간근로와 휴일근로의 제한) ① 사용자는 18세 이상의 여성을 <u>야간근로 및 휴일근로를 시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다.</u></p> <p>② 사용자는 임산부와 18세 미만자를 <u>야간근로 및 휴일근로를 시키지 못한다.</u> 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 노동부장관의 인가를 받으면 그러하지 아니하다.</p>

(3) 시간외 근로

현행법	개정방안
<p>제71조(시간외근로) 사용자는 산 후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다.</p>	<p>제71조(연장근로의 제한) ①사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 <u>시간외근로</u>를 하게 하여서는 아니 된다.                  ② 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 연장근로를 시키지 못한다.                  제73조의 2 (근로업무 전환) 사용자 <u>는 임신중의 여성 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다. &lt;신설&gt;</u></p>

(4) 재고용의무기간 단축 및 배상금제도 신설

현행법	개정방안
<p>제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 “근로자</p>	<p>제24조 ③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 “근로자대표”라 한다)에 해고를 하려는 날의 <u>30일 전까지</u> 통보하고 성실하게 협의하여야 한다. 다만, 해고</p>

현행법	개정방안
대표”라 한다)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.	대상자가 20명 이상이거나, 전체 근로자의 100분의 30이상인 경우에는 50일 전까지 통보하여야 한다.
제25조(우선 재고용등) ① 제24조에 따라 근로자를 해고한 사용자는 근로자를 해고한 날부터 3년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우 제24조에 따라 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하여야 한다.	제25조(우선 재고용등) ① 제24조에 따라 근로자를 해고한 사용자는 근로자를 해고한 날부터 1년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우 제24조에 따라 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하여야 하며, 이를 이행하지 않은 경우에는 대통령령이 정하는 바에 따라 2개월분의 임금을 그 근로자에게 지급하여야 한다.

### 3. 기업구조 관련 분야

기업활동 과정에서 발생하는 인권침해행위에 대한 개별적인 규제는 어느 정도 이루어지고 있다. 다만, 대부분의 규제가 형식적이며 결과 중심적이라는 점에서 기업활동 과정에서 문제가 발생했다고 하더라도 결과적으로 법률에 위반되지 않는다면 규제의 대상이 되지 않는 구조를 가지고 있다는 점이 문제이다. 따라서 기업구조와 관련된 분야에 대한 규제를 통해서 기업경영과정의 전반에서 인권침해 발생을 미리 예방할 수 있도록 하는 것이 중요하다.<sup>344)</sup>

기업의 인권침해 방지를 위한 법적 규제는 대체로 상사와 관련된 법을 통해서 이루어지기 때문에 기업활동에 있어서 인권침해 예방을

344) 김인재, 앞의 글, 38면.

위해서는 상법과 자본시장 관련법과 같은 기업구조와 관련된 법률들도 정비되어야 할 것으로 보인다.<sup>345)</sup> 먼저 현행 상법은 주주의 이익에 대해서 중점적으로 고려하고 있는 반면에 하청업체나 직원 및 소비자와 같은 이해관계자들의 이익에 대한 고려는 미흡하다고 볼 수 있다. 이렇게 주주중심주의적인 법체계 내에서는 기업의 경영진의 목표는 주주의 이익을 최대화하기 위해 이윤추구를 최우선 과제로 삼을 수밖에 없고, 인권존중의무를 이행할 필요성은 낮아지게 된다.<sup>346)</sup> 따라서 주주의 이익뿐만 아니라 이해관계자의 이익까지 고려하는 이해관계자 중심모델로 전환할 필요가 있다. 물론 현행법률 내에서도 사외이사와 감사위원회, 소수주주권의 강화 등을 위한 조항이 추가되면서 일부 개선되고 있다. 하지만 여기서 더 나아가 현행 준법지원인제도<sup>347)</sup>를 개선해서 준법지원인의 임무에 인권존중의무에 대한 지원과 감시의 내용을 필수화시키는 것도 하나의 방법이 될 것이다. 그 외에도 기업의 재무, 비재무정보의 투명화와 고시절차의 강화를 모색하고 사회투자책임의 확대 등의 시스템적 보완이 이루어져야 한다.<sup>348)</sup> 이와 관련하여 기업의 CSR의 이행에 대한 의무를 부과하기 위한 목적으로 자본시장법에 관한 개정안이 제출되기도 하였다.<sup>349)</sup> 또 기업구조관련 법

345) 김인재, 앞의 글, 39면.

346) 김인재, 앞의 글, 39-40면.

347) 2011년 개정 상법에 의해 도입된 준법지원인제도는 법률위반행위에 대한 사전 예방시스템으로서 종래 금융기관에 대해서만 준법감시제도를 두었던 것을 일반기업에까지 확대한 것이다. 상법 제543조의13 제1항과 제2항은 다음과 같이 규정하고 있다. “일정 규모 이상의 상장회사는 법령준수 및 회사경영의 적정성을 확보하기 위하여 임직원이 직무를 수행함에 있어서 따라야 할 준법통제에 관한 기준과 절차를 마련하고 이를 담당하는 준법지원인 1인 이상을 두어야 한다.”

348) 김인재, 앞의 글, 40면.

349) 박선숙 의원 대표발의(2010. 7. 1, 의안번호 8785). “기업의 영향력이 커지면서 기업경영에 있어 환경, 노동, 인권 등에 대한 사회적 책임을 강조하는 목소리가 높아지고 있는 가운데, 경제뿐만 아니라 환경, 윤리, 사회적 측면에 관심을 갖는 투자자도 증가하고 있는 추세이나, 기업의 사회적 책임에 대한 정보는 충분히 공시되고 있지 않은 실정”이라는 전제하에, “현재 재무정보 중심의 상장법인의 사업보고서 내용에 회사의 지배구조, 근로조건, 노사관계, 지역사회 참여, 환경, 반부패, 인권,

를 중에서 기업의 경영과 직접적으로 관련된 회사법상 인권경영 및 CSR 존중책임의 도입에 관해서도 아래와 같이 고려해 볼 필요가 있다고 생각된다.<sup>350)</sup>

<예 시>

- ① 회사는 사회 및 환경에 대한 책임과 인권존중의무를 이행할 의무가 있다.
- ② 제①항의 사회 및 환경에 대한 책임과 인권존중의무는 적법하고 타당하게 회사의 비용으로 이행해야 한다.
- ③ 제①항에 정해진 의무를 이행하지 아니한 기업에 대하여는 법령에 근거하여 처벌한다.
- ④ 기업의 사회적 책임과 인권존중의무에 관한 상세 규정은 대통령령에서 정한다.

---

법규위반 관련 내용 등 기업의 사회적 책임 관련 정보를 추가”하여 관련 내용이 공시되도록 하였다(동법 개정안 제159조 제2항). 노동인권과 기업지배구조 분야 이외에도 기업의 인권존중의무와 관련하여 개선되어야 할 법령으로는 공적연금 관련법(투자지침 마련), 공기업 관련법(경영평가, 기업공시의무), 해외자원개발사업법, 관세법, 민사법(구제충실화), 형사법(처벌, 법인처벌), 국가인권위원회법, NCP 관련 법제(제정) 등이 언급되기도 한다.

350) 김봉철외, 앞의 글, 178면.



## 참고문헌

### 1. 국내 문헌

- 강연배, 다국적기업에 대한 노동관계 규제에 관한 연구, 고려대학교 노동대학원 석사학위논문(2004)
- 구정우, 김남석, 기업의 인권책임지수 왜, 어떻게 가능한가?, 한국사회학 제48집 제2호 (2014)
- 국가인권위원회, 기업과 인권 : 유엔 정책프레임워크 및 ISO26000 분석, (2011. 7. 20)
- 국가인권위원회, 기업과 인권 이행원칙 : 유엔 ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크의 실행, (2011)
- 국가인권위원회, 인권경영의 이해, (2010)
- 국제노동기구(ILO) 엮음, ILO 노동입법 가이드라인, 한국노동연구원 (번역), (2003. 8)
- 김병준, 초국경적 기업의 인권보호 강화를 위한 사회적 책임의 이행, 건국대학교 박사학위논문(2012)
- 김봉철, 기업과 인권 관련 법령·제도·정책·관행 개선에 관한 연구 (2012)
- 김분태·손태우, 다국적기업의 사회적 책임에 관한 연구: 다국적기업의 자율규제를 중심으로, 법학연구 제63호 (2010)
- 김용렬, 기업의 사회적 책임(CSR)과 사회책임투자(SRI), 산업경제정보 제182호 (2004. 1)
- 김인재, 기업의 인권준중책임에 관한 국제기준과 법적 과제, 저스티스 제140호 (2014)

참고문헌

- 김인재, 노동분야의 기업의 사회적 책임(CSR)과 노동법적 과제, 노동법연구 제18호 (2005. 6)
- 김종철외, 해외진출 한국기업의 인권침해 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구, 국가인권위원회, (2013)
- 나현필, 한국에서의 UN 기업과 인권 이행 원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)의 적용 가능성, 공익과 인권 제14호 (2014)
- 노한균, ISO 26000과 인권기준, 기업과 인권에 관한 국제적 최신동향과 국내적 함의, 한국인권재단(2011. 8. 31)
- 박미경, 인권을 침해하는 다국적기업에 관한 규율방안, 법학논총 제26집 제1호, 한양대학교 법학연구소(2009)
- 박태하, 다국적기업의 직접투자와 세계무역, 숭실대학교 출판부 (2004)
- 배연재, OECD 다국적기업 가이드라인의 이의제기 절차와 국내연락사무소의 역할
- 백범석·김규리, 미연방대법원의 Kiobel 판결의 국제인권법적 검토, 국제법학회논집, 제58권 제3호 (2013)
- 송병준, 임종현, 유럽연합에서 기업의 사회적 책임 : 운영시스템과 정책, 경영컨설팅 리뷰 제4권 제1호 (2013)
- 송세련외, 인권친화적 기업문화 확산을 위한 각국의 사례연구와 선진모델 구축을 위한 실태조사 (2011)
- 신석훈, 회사의 본질과 경영권: 경영권 방어 논쟁에 대한 법경제학적 접근, 한국경제연구원 (2008)
- 신유근, 사회중시경영, 기업과 사회 (2004)
- 안석모, 기업과 인권의 실천과 이행에 대한 국가인권위원회의 역할

- 노동문제를 중심으로-, 기업과 인권, 국가의 의무와 노동인권, 국가인권위원회, 서강대학교 법학연구소(2012. 11. 22)
- 양천수, 인권경영을 둘러싼 이론적 쟁점, 법철학연구 제17권 제1호 (2014)
- 유엔글로벌콤팩트·유엔인권최고대표사무소 편, 『기업 활동과 인권의 적』, 국가인권위원회 (2008)
- 윤희원, 인권경영의 토대로서의 ILO 핵심노동기준과 ‘좋은 일자리 decent work’, 기업과 인권에 관한 국제적 최신동향과 국내적 함의, 한국인권재단(2011. 8. 31)
- 이동승, 주주중심주의의 의의와 한계, 경영법률 제22집 제2호 (2012)
- 이동승, 회사의 사회성, 상사판례연구 제18집 제4권 (2005)
- 이동승, 기업의 사회적 책임: 법적 규제의 한계와 과제를 중심으로, 안암법학 제29권 (2009)
- 이상수, 다국적기업에 의한 인권침해와 OECD 다국적기업 가이드라인, 서울대 법학 제55권 (2014)
- 이상수, 기업의 사회적 책임 맥락에서 본 유노칼 판결의 의미, 법학논총, 제31권 제2호, 전남대학교 법학연구소 (2011)
- 이상훈, 기업의 사회적 책임(CSR)의 법제화 방향(사회책임정보의 공시 법제화를 제안하며), CSR 법제화의 길을 묻다, 기업의 사회적 책임(CSR)과 정보공개 토론회 자료집(2010.4.29.)
- 이영세, 인권경영의 도전과 과제, 기업과 인권, 국가의 의무와 노동인권, 국가인권위원회, 서강대학교 법학연구소(2012. 11. 22)
- 이원웅, 국제인권레짐의 특성 및 동태에 관한 연구: 비정부기구(NGO)의 역할을 중심으로, 서강대 (1996)

참 고 문 헌

- 이은경, 유엔글로벌콤팩트 10대 원칙과 인권기준, 기업과 인권에 관한 국제적 최신동향과 국내적 함의, 한국인권재단(2011. 8. 31)
- 이진우, 김현정, 다국적기업의 인권 침해에 대한 대응방안국제지역 연구 제19권 제1호 (2015)
- 일본 경제산업성, 국제적인 기업활동에 있어서 CSR의 과제와 매니지먼트에 관한 조사보고서 (2014)
- 장원일, 국제법상 기업의 사회적 책임(CSR)에 관한 연구, 고려대학교 석사학위논문(2011)
- 장복희, 다국적기업과 인권의무, 영남법학 제35호, 영남대학교 법학연구소(2012. 12)
- 재단법인 기업활력연구소, 신흥국 등에서의 비즈니스전개에 있어서의 인권준중문제에 관한 조사보고서 (2013)
- 제철웅외, 기업 인권교육 교재 (2013)
- 조효제, 인권경영의 모색: 쟁점과 비판, 아세아연구, 제51권 3호 (2008)
- 주철기, 유엔 기업과 인권 정책 프레임워크, 기업과 인권 : 유엔 정책프레임워크 및 ISO26000 분석, 국가인권위원회(2011. 7. 20)
- 홍성수, 기업과 인권에 대한 UN의 대응 : ‘보호, 존중, 구제 - 프레임워크’와 ‘이행원칙’, 기업과 인권에 관한 국제적 최신동향과 국내적 함의, 한국인권재단(2011. 8. 31)
- 홍성수, 기업과 인권에 대한 국제사회의 대응 - 최근 UN의 논의에 대한 비평 -, 법학논총 제35권 제2호, 단국대학교 법학연구소 (2011. 12)
- 홍성필, 다국적기업의 인권책임: 의의와 집행을 중심으로, 인권과 정의 제384호 (2008)

## 2. 해외 문헌

- Altschuller, Sarah A. et al, Corporate Social Responsibility, American Bar Association, 45 Int'l L. 179 (2010)
- Carroll, A.B., A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Social Performance. Academy of Management Review, 4 (4) (1979).
- Cragg, Wesley, Business and Human Rights: a principle and value-based analysis, Wesley Cragg ed., Business and Human Rights, Edward Elgar (2012)
- Deva, Surya, Regulating Corporate Human Rights Violations: Humanizing Business (London/New York: Routledge, 2012)
- Fisher, Peter, Transnational Enterprises, Encyclopedia of Public International Law Vol.8 (North-Holland, 1985)
- Hopkins, Michael, Corporate social responsibility: an issues paper (Working Paper No. 27), ILO, (2004. 5.)
- Hufbauer, Gary Clyde & Nicholas K. Mitrokostas, International Implications of the Alien Tort Statute, 7 J. Econ. L. 245 (2004)
- Human Rights Council, Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights, UN Doc. A/HRC/8/5, 7 (April 2008)
- Human Rights Council, Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework, UN Doc. A/HRC/17/31, 21(March 2011)
- IFC/IBLF, Guide to Human Rights Impact Assessment and Mangement (2010)

참 고 문 헌

- Jerbi, Scott, Business and Human Rights at the UN; What Might Happen Next?, *Human Rights Quarterly*, 31 (2009)
- Karnani, Aneel, The Case Against Corporate Social Responsibility, *Wall St. J.*, (Aug. 23, 2010)
- Kelley, Glen, Multinational Investment Treaties: A Balanced Approach to Multinational Corporation, 39 *Colum. J. Transnat'l L.* 483 (2001)
- Locke, Richard M., The Promise and Perils of Globalization: The Case of Nike, Massachusetts Institute of Technology Working Paper, IPC-02-007 (2002)
- OECD, Annual Report on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises 2014: Responsible Business Conduct by Sector (2014)
- OECD Watch, Assessment of NCP Performance in the 2013-2014 Implementation Cycle: OECD Watch Submission to the 2014 Annual Meeting of the National Contact Points (June 2014)
- Olsen, Birgitte Egelund & Karsten Engsig Sørensen, 'Strengthening the Enforcement of CSR Guidelines: Finding a New Balance between Hard Law and Soft Law', *Legal Issues of Economic Integration*, Vol.41, No.1 (2014)
- Ratcliffe, Rachel, The FCPA's Legacy; A Case for Imposing Aiding-And-Abetting Liability on Corporations Through an Amended Alien Tort Claims Act, 49 *Tex. Int'l L.J.* 83 (2014)
- Meadow, Carrie Menkel et al, *Mediation: Practice, Policy, and Ethics*, (Aspen Publishers, 2006)
- Michalowski, Sabine, No Complicity Liability for Funding Gross Human Rights Violations?, 30 *Berkeley J. Int'l L.* 451 (2012)

Rauxloh, Regina E., A Call for the End of Impunity for Multinational Corporations, 14 Tex. Wesleyan L. Rev. 297 (2008)

Scheffer, David & Caroline Kaeb, The Five Levels of CSR Compliance: The Resiliency of Corporate Liability Under The Alien Tort Statute and The Case for a Counterattack Strategy in Compliance Theory, 29 Berkeley J. Int'l L. 334 (2011)

Simons, Penelope & Audrey Macklin, The Governance Gap: Extractive Industries, Human Rights, and the Home State Advantage, (Routledge, 2014)

U.N. Conference on Trade and Dev., The Social Responsibility of Transnational Corporations, U.N. Doc. UNCTAD/ITE/IIT/Misc.21 (1999)

UN Office of the High Commissioner for Human Rights, Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, HR/PUB/11/04 (2011)

東澤 靖 “ビジネスと人権：国連指導原則は何を目指しているのか”  
(明治学院大学法科大学院ローレビュー22号、2015年)

経済産業省 “国際的な企業活動におけるCSR（企業の社会的責任）の課題とそのマネジメントに関する調査報告書”（2014年）

### 3. 인터넷 자료

Building Stability Overseas Strategy, [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/67475/Building-stability-overseas-strategy.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/67475/Building-stability-overseas-strategy.pdf)

참 고 문 헌

CAL. CIV. CODE § 1714.43, <http://www.state.gov/documents/organization/164934.pdf>

Corporate Clout 2013: Time for Responsible Capitalism, Global Trends, available at <https://www.globaltrends.com/knowledge-center/features/shapers-and-influencers/190-corporate-clout-2013-time-for-responsible-capitalism>

Gangmasters (Licensing) Act 2004, UK Legislation, <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2004/11/contents>

FLA Publications, Foxconn Investigation Report, Washington DC: Fair Labor Association (2012), <http://www.fairlabor.org/report/foxconn-investigation-report>

Gangmasters (Licensing) Act 2004, UK Legislation, (<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2004/11/contents>, 2015년 9월 30일 최종접속)

H.R.4842 - Business Supply Chain Transparency on Trafficking and Slavery Act of 2014, <http://politicsofpoverty.oxfamamerica.org/2014/12/congress-weighs-the-cost-of-slavery/>

[http://www.globalreporting.org/NR/rdonlyres/9BB997D3-D757-47B9-B226-E3214CE73556/0/G3Guidelines\\_IP\\_HR\\_KOR.pdf](http://www.globalreporting.org/NR/rdonlyres/9BB997D3-D757-47B9-B226-E3214CE73556/0/G3Guidelines_IP_HR_KOR.pdf)

[http://www.sustainableandresponsible.com/?page\\_id=874](http://www.sustainableandresponsible.com/?page_id=874)

<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/Principle2.html> 2015년 9월 30일 최종접속

<http://www.hani.co.kr/arti/international/arabafrika/513238.html>, 2015년 9월 30일 최종접속



<http://www.globallaveryindex.org/findings/#overview>, 2015년 9월 30일  
최종접속

<https://eiti.org/eiti>, 2015년 9월 30일 최종접속

ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Organization, <http://www.ilo.org/declaration/lang-en/index.htm>

International Council of Human Rights Policy, Beyond Voluntarism: Human Rights and the Developing International Legal Obligations of Companies, Versoix, Switzerland: ICHRP, 2002

International Labor Rights Fund, “Unocal in Burma: Profits Before People”, Current Labor Rights Abuses, <http://www.laborrights.org>

NCP Mediation Manual, prepared by the Consensus Building Institute, sponsored by the NCPs from Norway, The Netherlands and the U.K. (May 2012) [http://www.responsiblebusiness.no/files/2013/12/NCP\\_mediation\\_manual.pdf](http://www.responsiblebusiness.no/files/2013/12/NCP_mediation_manual.pdf).

NIKE, Inc. Publications, Corporate Responsibility Report FY07-09 (2010), NIKE Report, 관련 자료 (<http://www.nikebiz.com/crreport>, 2015년 9월 30일 최종접속)

Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights, U.N. Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights resolution 2003/16, U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/L.11

OECD Guidelines for Multinational Enterprises 2011 Edition <http://www.oecd.org/corporate/mne/48004323.pdf>

참 고 문 헌

- OECD, <http://mneguidelines.oecd.org/oecddeclarationanddecisions.htm>
- OECD, OECD Guidelines for Multinational Enterprises: 2003 Annual Meeting of the National Contact Points, Meeting held on 23-24 June 2003 (2003), p.12, <http://www.oecd.org/corporate/mne/15941397.pdf>
- OECD Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones, <http://www.oecd.org/daf/inv/investment-policy/36885821.pdf>
- OECD, Decision of the Council on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, C(2000)96/FINAL as amended on 25-26 May 2011 C(MIN(2011) 11/FINAL (2011), <http://acts.oecd.org/Instruments/ShowInstrumentView.aspx?InstrumentID=233&InstrumentPID=271&Lang=en&Book=>
- OECD, “Database of specific instances”, <http://mneguidelines.oecd.org/database/>
- OECD, “Who does what”, <http://www.oecd.org/about/whodoeswhat/>
- OECD Watch, Calling for Corporate Accountability: A Guide to the 2011 OECD Guidelines for Multinational Enterprises, June 2013, [http://businessconduct.dk/file/440780/oecd\\_watch\\_guide.pdf](http://businessconduct.dk/file/440780/oecd_watch_guide.pdf)
- OECD Watch submission to the 2013 Annual Meeting of the NCP, OECD Watch, ([http://oecdwatch.org/publications-en/Publication\\_4080/](http://oecdwatch.org/publications-en/Publication_4080/), 2015년 9월 30일 최종접속)
- Statement of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises to the 26th Session of the Human Rights Council, Office of the High

- Commissioner for Human Rights, <http://www.ohchr.org/EN/News-Events/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=14724&LangID=E>
- SwedWatch & SOMO Publications, Mobile phone production in China: A follow-up report on two suppliers in Guangdong (2009), pp.12-18. 관련 자료 ([http://somo.nl/publication\\_3288/at\\_download/fullfile](http://somo.nl/publication_3288/at_download/fullfile), 2015년 9월 30일 최종접속)
- The EU's Strategic Framework and Action Plan on Human Rights and Democracy - one year after its adoption, The International Federation for Human Rights, <http://www.fidh.org/en/asia/vietnam/the-eu-sstrategic-framework-and-action-plan-on-human-rights-and-democracy-13545>
- The issue of the applicability of the Guiding Principles on Business and Human Rights to minority shareholdings, Office of the High Commissioner for Human Rights, [http://www.responsiblebusiness.no/files/2013/12/nbim\\_ohchr.pdf](http://www.responsiblebusiness.no/files/2013/12/nbim_ohchr.pdf)
- TUAC Document, TUAC Internal Analysis of Treatment of Cases Raised with National Contact Points(Paris: Trade Union Advisory Committee to the OECD, 2008), p.8. 관련 자료 [http://www.tuac.org/en/public/e-docs/00/00/01/70/telecharger.phtml?cle\\_doc\\_attach=266](http://www.tuac.org/en/public/e-docs/00/00/01/70/telecharger.phtml?cle_doc_attach=266)
- UK and Colombia agree joint declaration on human rights, UK.Gov, <https://www.gov.uk/government/news/uk-and-colombia-agree-joint-declaration-on-human-rights>
- UK first to launch action plan on business and human rights, GOV. UK, <https://www.gov.uk/government/news/uk-first-to-launch-action-plan-on-business-and-human-rights>

참 고 문 헌

UK National Contact Point for the Organisation for Economic Co-operation and Development(OECD) guidelines for multinational enterprises, GOV.UK, (<https://www.gov.uk/uk-nationalcontact-point-for-the-organisation-for-economic-co-operation-and-development-oecd-guidelines-for-multinational-enterprises>, 2015년 9월 30일 최종접속)

U.N. Econ. & Soc. Council, Sub-Comm. on the Promotion and Prot. of Human Rights, Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights, P 20, U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2

Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, Office of the High Commissioner for Human Rights, <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>

광주인권상 수상자, 포스코의 인도 오디사주 개발에 대한 반대 표명 [보도자료], 『국제민주연대』, [http://www.khis.or.kr/spaceBBS/bbs.asp?act=read&bbs=p\\_file&no=369&ncount=2&s\\_text=광주인권상&s\\_title=title&pageno=1&basic\\_url=](http://www.khis.or.kr/spaceBBS/bbs.asp?act=read&bbs=p_file&no=369&ncount=2&s_text=광주인권상&s_title=title&pageno=1&basic_url=)

네덜란드 정부, 연기금, NGO가 포스코 오디사주 프로젝트에 대한 국제공동조사단 제안, 『국제민주연대』, [http://www.khis.or.kr/spaceBBS/bbs.asp?act=read&bbs=p\\_file&no=543&ncount=1&s\\_text=네덜란드&s\\_title=title&pageno=1&basic\\_url=](http://www.khis.or.kr/spaceBBS/bbs.asp?act=read&bbs=p_file&no=543&ncount=1&s_text=네덜란드&s_title=title&pageno=1&basic_url=)

생화학 및 독성무기의 개발·생산·저장의 금지와 그 폐기에 관한 협약 <http://fletcher.tufts.edu/multi/texts/BH596.txt>

세계인권선언 Universal Declaration of Human Rights, <http://www.un.org/en/documents/udhr/>

제2차 UPR 권고사항 및 한국정부 최종 답변 (2012), 『유엔인권정책 센터』, [http://www.kocun.org/db.asp?category1=&category2=&search-Type=subject&searchValue=&out\\_year=&out\\_month=&page=1&board\\_cd=&idx=62](http://www.kocun.org/db.asp?category1=&category2=&search-Type=subject&searchValue=&out_year=&out_month=&page=1&board_cd=&idx=62)

유엔 인권옹호자 특별보고관의 한국 방문 보고서, 『국제민주연대』, [http://www.khis.or.kr/spaceBBS/bbs.asp?act=read&bbs=p\\_file&no=697&ncount=2&s\\_text=특별보고관&s\\_title=title&pageno=1&basic\\_url=](http://www.khis.or.kr/spaceBBS/bbs.asp?act=read&bbs=p_file&no=697&ncount=2&s_text=특별보고관&s_title=title&pageno=1&basic_url=)

유엔아동권리위원회 보고서 및 번역본 원문, 경향신문, [http://news.khan.co.kr/kh\\_news/khan\\_art\\_view.html?artid=201111190157251&code=940100](http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?artid=201111190157251&code=940100)

정책브리핑, 미분쟁광물규제 대응 지원체계 가동 본격화, 인터넷 기사, 2014. 4. 9. (<http://www.korea.kr/policy/pressReleaseView.do?newsId=155957154>, 2015년 9월 30일 최종접속)

법무부 인권국 홈페이지 참조. “국가인권정책기본계획”, 『법무부 인권국』, [http://www.hr.go.kr/HP/COM/bbs\\_03/BoardList.do?strNbodCd=noti9006&strNbodCdGbn=&strType=&strFilePath=hum/&strRtnURL=HUM\\_5040&strOrgGbnCd=110000](http://www.hr.go.kr/HP/COM/bbs_03/BoardList.do?strNbodCd=noti9006&strNbodCdGbn=&strType=&strFilePath=hum/&strRtnURL=HUM_5040&strOrgGbnCd=110000)

포스코 윤리규범, <http://www.posco.co.kr/homepage/docs/kor3/html/company/ethics/s91a3000050c.jsp>

한겨레21, 제739호, 2008년 12월 12일. ([http://h21.hani.co.kr/arti/society/society\\_general/23944.html](http://h21.hani.co.kr/arti/society/society_general/23944.html), 2015년 9월 30일 최종접속)

ILO의 다국적기업과 사회정책에 대한 삼자선언 Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (MNE Declaration), <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/pub->

lic/---ed\_emp/---emp\_ent/---multi/documents/publication/wcms\_094386.pdf

NCP 조직도, [http://www.kcab.or.kr/servlet/kcab\\_ncp/info/2100](http://www.kcab.or.kr/servlet/kcab_ncp/info/2100)

OECD 가이드라인 위반사례 진정서－포스코(POSCO)의 인권과 환경 침해, 『국제민주연대』, [http://www.khis.or.kr/spaceBBS/bbs.asp?act=read&bbs=p\\_file&no=523&ncount=26&s\\_text=포스코&s\\_title=title&pageno=3&basic\\_url=](http://www.khis.or.kr/spaceBBS/bbs.asp?act=read&bbs=p_file&no=523&ncount=26&s_text=포스코&s_title=title&pageno=3&basic_url=)

OECD 가이드라인 제2부 절차지침 I.C.2(d); OECD, “Specific instances”, (<http://mneguidelines.oecd.org/specificinstances.htm>, 2015년 9월 30일 최종접속)

#### 4. 참고자료

국가인권위원회, 기업활동과 인권의 적용 (2008)

국가인권위원회, 기업의 인권통합 경영을 위한 안내서 (2008)

국가인권위원회, 기업활동과 인권에 관한 시민의식 실태조사 (2008)

국가인권위원회, 기업인권경영 모범사례연구 및 자가진단도구 개발 보고서 (2009)

국가인권위원회, 기업과 인권 보고서 제출을 위한 기초연구 (2011)

국가인권위원회, 기업의 인권통합 경영을 위한 안내서 번역본 (2008)

국가인권위원회, 해외 한국기업 인권현황 백서 (2003)

국가인권위원회, 행복한 일터를 위한 인권경영입문 (2008)

기업인권책임연구모임, 기업은 어떻게 인권침해를 예방할 수 있는가?  
- 비사법적 고충처리 매커니즘의 한국 적용 가능성에 대한 연구보고서 (2010)

김인재, 기업의 사회적 책임과 노동법, 법제연구 제26호, 한국법제연구원 (2004)

김인재, 노동과 사회보장 분야의 유엔 사회권위원회 권고의 이행상황, 노동법연구 제33호, 서울대학교 노동법연구회 (2012)

김종철, 2011 OECD 가이드라인 개정안과 인권기준, 기업과 인권에 관한 국제적 최신동향과 국내적 함의, 한국인권재단 (2011)

노한균, ISO 26000을 통해 사회책임 살펴보기 (박영사, 2011)

다국적기업의 인권준중 의무에 관한 국제사회 및 주요국의 현황, 워크숍 자료집 (2015.8.26.)

산업통상자원부, 대한무역진흥공사(KOTRA) 해외진출 우리기업의 CSR 실태 및 성공 사례 - 동남아 10개국 210개사 대상 설문조사 보고서 (2011)

산업통상자원부, OECD 다국적기업 가이드라인 NCP 운영방향 (2013)

성승제, 다국적기업 불법행위 책임에 대한 법제연구 - 경쟁법제를 중심으로 -, 한국법제연구원 (2013)

이상윤, 헌법적 관점에서 본 기업의 노동자인권 존중의무, 기업과 인권 학술발표대회, 한국헌법학회/국가인권위원회 (2011)

정경수, 다국적기업의 인권의무 확립을 위한 국제법적 모색, 민주법학 제22호, 민주주의법학연구회 (2002)

한국인권재단. 기업과 인권 전문과 세미나 자료집: 기업과 인권에 관한 국제적 최신동향과 국내적 함의 (2011)

한국인권재단, 기업인권책임의 개념과 현황, 그리고 동향 자료집, (2008)

UN 인권이사회, 기업과 인권에 관한 유엔 인권이사회 결의문 (2011)

참 고 문 헌

UN 인권이사회, 사무총장 특별대표 존러기 보고서, 국가인권위원회 역  
(2010)

Amnesty International, The UN Human Rights Norms For Business:  
Towards Legal Accountability (2004)

Baab, Mike & Margaret Jungk, The Arc of Human Rights Priorities: A  
New Model, Corporate Social Responsibility Initiative Working  
Paper No. 31. Cambridge, MA: For Managing Business Risk,  
Danish Institute for Human Rights (Copenhagen. 2007)

ILO, Tripartite declaration of principles concerning multinational enter-  
prises and social policy (2006)

ISO, ISO26000: Guidance on Social Responsibility (Geneva, 2010)

Muchlinski, Peter, Multinational Enterprises and the Law , Oxford/Blackwell  
Publishers, 1995.

Ratner, Steven R., Corporations and Human Rights: A Theory of Legal  
Responsibility, 111 Yale L.J. 443 (2001)

Ruggie, John, Business and Human Rights: Further steps toward the  
operationalization of the “protect, respect and remedy” frame-  
work (UN, 2011)

UN Global Compact. Embedding Human Rights in Business in Business  
Practice III. (2009)

UN Global Compact, UN Global Compact and International Standard  
ISO26000 Guidance on Social Responsibility (2010)

菅原絵美 “「企業の人権保障義務」とその実現：国際的人権保障におけ  
るモニタリングとパートナーシップによるアプローチ(1)(2)



(3)”(大阪大学大学院国際公共政策研究12巻2号・13巻2号・14巻2号、2010年)

鈴木裕・横塚仁士 “「ビジネスと人権」を巡る国際動向と企業経営への影響 - コーポレート・ガバナンスと社会的課題” (大和総研調査季報 2012年5号)

「新興国等でのビジネス展開における人権尊重のあり方についての調査研究報告書」平成25年3月 財団法人 企業活力研究所

江島晶子 “経済秩序と「憲法/国際法」”(企業と法創造 8(3), 早稲田大学21世紀COE《企業法制と法創造》総合研究所、2012年)

横田洋三 “「人権に関する多国籍企業及びその他の企業の責任についての規範」について”(企業と法創造 3(2), 早稲田大学21世紀COE《企業法制と法創造》総合研究所、2006年)

Advisory, Conciliation and Arbitration Service, <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1461>

Business and human rights, International Council on Mining & Metals, <http://www.icmm.com/page/84154/our-work/projects/articles/business-and-human-rights>

Citizens Advice Bureau, <http://www.citizensadvice.org.uk/>

Corporate Social Responsibility and Small & Medium Enterprises (SMEs), European Commission, [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/sme/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/sme/index_en.htm)

FORUM vs. NBIM, National Contact Point Norway, <http://www.responsiblebusiness.no/en/assessmentof-complaints/nbim/>

Human Rights Council, Human rights and transnational corporations and

참 고 문 헌

- other business enterprises, A/HRC/RES/17/4 (July 6, 2011).  
[http://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr\\_en.pdf](http://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_en.pdf)
- Human Rights matter, Equality and Human Rights Commission, <http://www.equalityhumanrights.com/private-and-public-sector-guidance/organisations-and-businesses/businesses/human-rights-matter>
- Local Resource Center, <http://www.responsiblemyanmar.org/resources/local-resource-center>
- National Contact Point Norway, Procedural Guidance for Handling Complaints (Oct. 1, 2013), [https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/ud/vedlegg/ncp/complaints\\_guidelines.pdf](https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/ud/vedlegg/ncp/complaints_guidelines.pdf)
- OECD, OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Responsible Business Conduct, 2014, p.3, <http://mneguidelines.oecd.org/responsible-business-conductmatters.htm>
- OECD Council Draft Revised Recommendation on Officially Supported Export Credits and Environmental and Social Sustainability, Office of the High Commissioner for Human Rights, <http://nhri.ohchr.org/EN/Themes/BusinessHR/OECD%20Common%20Approaches%20for%20Export%20Credit%20Guarantee/Forms/Default%20View.aspx>
- OECD and National Human Rights Institutions join forces to promote respect of human rights by multinational companies, OECD, <http://www.oecd.org/investment/mne/oecdandnationalhumanrightsinstitutionsjoinforces.htm>
- Ombudsman Association, <http://www.ombudsmanassociation.org/index.php>

Regulators' Code, GOV.UK, <https://www.gov.uk/government/publications/regulators-code>

Special Rapporteur on the situation of human rights defenders, Office of the High Commissioner for Human Rights, <http://www.ohchr.org/EN/issues/SRHRDefenders/Pages/SRHRDefendersindex.aspx>

The Netherlands National Contact Point OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Final Statement on the Specific Instance notified by Lok Shakti Abhiyan, KTNC Watch, Fair Green and Global Alliance and Forum for Environment and Development (2013. 9. 18), <http://www.oecdguidelines.nl/notifications/news/2013/9/18/publication-final-statement-posco-a.o.---lok-shakti-abhiyan-a.o>

The Price of Steel, IHRC, [http://www.escr-net.org/sites/default/files/11271400/The%20Price%20Of%20Steel%20-%20Full%20\(English\).pdf](http://www.escr-net.org/sites/default/files/11271400/The%20Price%20Of%20Steel%20-%20Full%20(English).pdf)

U.K. Department for Business Innovation and Skills, U.K. National Contact Point Procedures for Dealing with Complaints Brought under the OECD Guidelines for Multinational Enterprises (Jan. 2014), Procedure 4.6, [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/270577/bis-14-518-procedural-guidance.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/270577/bis-14-518-procedural-guidance.pdf)

U.S. NCP, Public Statement: CLEC/ERI and ASR (June 20, 2013), <http://www.state.gov/e/eb/oecd/usncp/links/rls/210970.htm>

Worldwide Responsible Apparel Production, Welcome to WRAP, <http://www.wrapapparel.org>

국가인권위원회의 OECD 가이드라인에 따른 한국연락사무소 운영 개선권고 기사 <http://economy.hankooki.com/lpage/industry/201110/e20111010112255120180.htm>