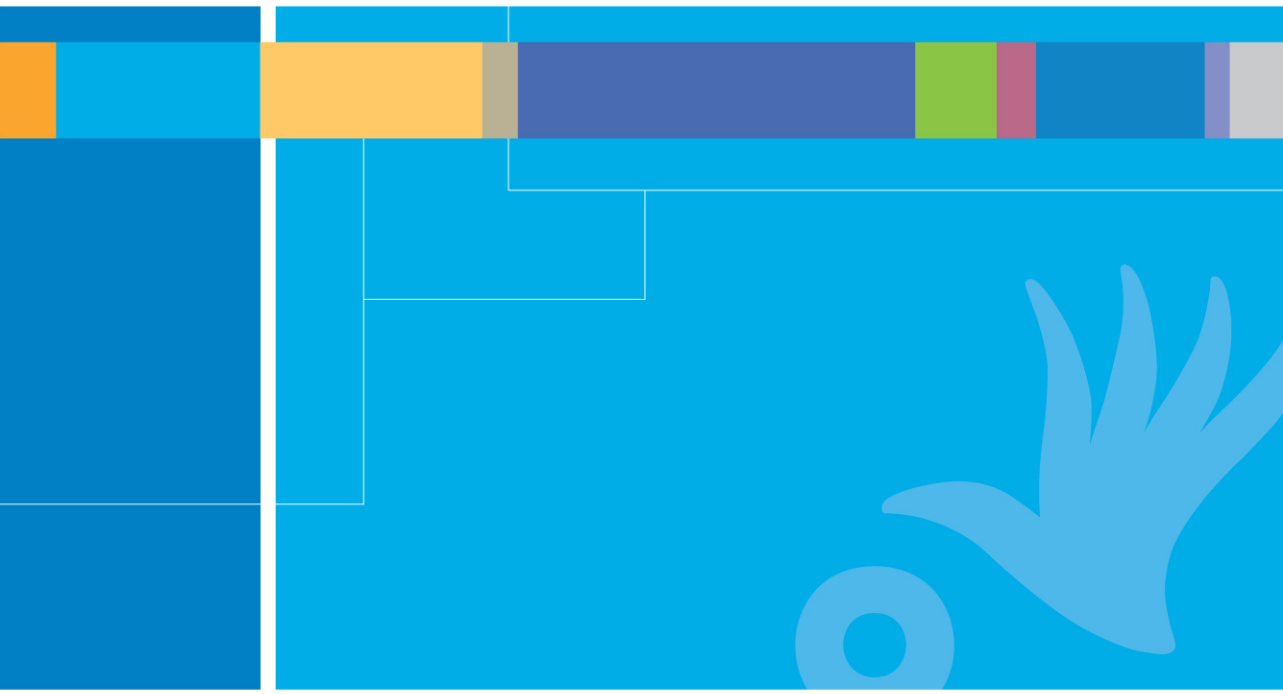
발 간 등 록 번 호
11-1620000-000484-01

국가인권위원회
humanrights.go.kr

인권경영 가이드라인 및 체크리스트

2014



국가인권위원회
National Human Rights Commission of Korea

국가인권위원회
humanrights.go.kr

인권경영 가이드라인 및 체크리스트

국가인권위원회
National Human Rights Commission of Korea

국가인권위원회
humanrights.go.kr

Contents

Ⅰ 인권경영 가이드라인 _ 7

1. 서문 ····· 7
2. 일반원칙 ····· 9
3. 운영원칙 ····· 10

Ⅱ 인권경영 체크리스트 _ 13

1. 인권경영의 체제의 구축 ····· 21
2. 고용상의 비차별 ····· 39
3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장 ····· 49
4. 강제노동의 금지 ····· 54
5. 아동노동의 금지 ····· 58
6. 산업안전 보장 ····· 62
7. 책임 있는 공급망 관리 ····· 68
8. 현지주민의 인권 보호 ····· 71
9. 환경권 보장 ····· 74
10. 소비자인권 보호 ····· 79

* 부록 1 : 인권경영 간이점검표 ····· 83
* 부록 2 : 인권경영 체크리스트 세부항목 ····· 84

발 간 사

기업의 사회적 영향력이 확대되면서 기업활동과 관련한 인권침해 문제는 국내외를 불문하고 사회적 문제로 대두되고 있으며, UN, OECD 등 국제기구를 비롯한 국제사회에서는 기업의 인권존중책임을 강화하는 동시에 기업활동으로 인해 발생되는 인권침해를 사전에 예방하며, 인권침해 발생 시 이를 신속히 구제할 수 있도록 하기 위한 국제규범을 정립해 가고 있습니다.

이 중에서 UN인권이사회가 2011년 6월 채택한 「UN 기업과 인권 이행지침」은 인권경영의 표준화된 국제규범으로 자리잡아가고 있으며, 동 지침은 기업들의 자발적 이행을 전제로 기업에 인권존중책임이 있다는 점을 강조하면서 기업활동을 하는데 있어서 인권침해가 발생되지 않도록 기업들 스스로 실천, 점검해야 할 의무(Due Diligence)를 강조하고 있습니다.

국가인권위원회는 「UN 기업과 인권 이행지침」과 같은 국제적 규범의 국내 이행을 강화하고, 우리 기업들이 인권경영 관련 세계적 추세에 적극적으로 발맞춰 나갈 수 있도록 「인권경영 가이드라인 및 체크리스트」를 발간하게 되었습니다.

「인권경영 가이드라인 및 체크리스트」는 기업들이 인권경영을 도입, 실천함에 있어서 지켜야 할 일반원칙 및 운영원칙을 제시하고 있을 뿐만 아니라 기업들이 경영활동을 하는 과정에서 실질적, 잠재적으로 발생할 수 있는 다양한 인권침해의 문제점들을 기업 스스로 점검할 수 있도록 자가 점검 항목을 제공함으로써 기업들로 하여금 인권침해를 사전에 예방하고, 인권경영의 필요성 및 중요성을 인식하도록 하고 있습니다.

이제 인권경영을 외면하고서는 기업들도 더 이상 지속가능한 경영이 어려운 시대가 되었습니다. 국가인권위원회는 「인권경영 가이드라인 및 체크리스트」를 통해 우리 기업들이 인권경영을 도입, 실천할 수 있는 작은 디딤돌이 되기를 기대하면서, 나아가 인권경영 문화가 우리 기업 전체에 더욱 확산되고 정착되기를 희망합니다.

국가인권위원회 위원장 **현 병 철**

국가인권위원회
humanrights.go.kr

I 인권경영 가이드라인

1 서문

기업은 상품과 서비스를 생산하여 인간의 삶을 풍요롭게 할 뿐만 아니라, 고용을 통해 많은 사람들에게 삶의 근거를 제공하고, 세금을 납부하여 국가 재정을 윤택하게 하며, 각각의 생산품에 대해 연구하고 개발함으로써 지식과 경험을 확장시키는 역할을 한다.

그러나, 다른 한편으로 기업은 인권침해나 환경훼손 등 적지 않은 문제도 야기한다. 세계화시대에 접어들며 이러한 문제는 지구촌 곳곳에서 일어나고 있는데, 어떤 기업은 국가기관이 가진 힘과 자원을 능가하는 권력기관이 되어 지구촌의 지속가능성(Sustainability)을 위협하고 있다. 지속가능성은 자원고갈과 환경훼손 문제에 한정되지 않고, 양극화와 빈곤으로 인한 사회 불안정 등 사회적 차원의 문제도 포함한다.

이에 따라 기업에 대한 사회적 기대도 변화를 겪고 있다. 사회는 기업에게 지속가능성을 위협하는 기업의 부정적 영향에 대한 책임을 묻는다. 이제 기업은 기업 활동으로 인해 발생될 수 있는 인권침해 등을 사전에 스스로 평가하여 이를 미연에 방지하거나 최소화하기 위해 노력하여야 하고, 기업이 야기한 인권침해 등을 적극적으로 시정하고 개선하기 위한 조치를 취하여 기업에 대한 사회적 기대에 부응하여야 한다.

인권경영이란 기업을 경영하는 과정에 있어 사람을 중시하는 경영, 즉 인간으로서의 존엄과 가치를 중시하고 보호하는 경영이라고 정의할 수 있다. 기업은 이제 이윤극대화에만 몰두할 것이 아니라, 기업의 사회적 영향력을 고려한 영리활동을 하여야 한다. 기업에 소속된 근로자뿐 아니라 협력업체 및 하청업체 근

로자, 나아가 소비자와 지역주민 등 기업 활동과 관련한 이해관계자 모두의 인권을 존중하는, 사람 존중의 인권경영(Business and Human Rights)을 펼쳐 나가야 한다.

많은 국제규범들이 인권경영에 대한 사회적 요구를 표명하고 있다. 일찍이 세계인권선언은 인간은 누구나 인권을 향유한다는 것을 선언함과 동시에 인권을 존중할 의무는 국가뿐만 아니라 사회의 모든 조직과 개인에게도 부과된다고 선언했다. 즉, 인권을 보호하고 증진하는 데 있어 국가가 일차적인 의무를 갖지만, 기업도 사회조직의 일원으로서 동일한 의무를 갖는 것이다.

1970년대부터 국제사회는 기업의 인권존중책임을 구체적으로 논하기 시작했다. 대표적으로 「OECD 다국적기업 가이드라인」(1976), 「ILO 다국적 기업과 사회정책 원칙에 관한 삼자선언」(1977)이 있다. UN도 2000년대 들어 인권경영문제에 적극적으로 대처하여 2000년 「UN 글로벌 콤팩트」가 출범했으며, 2008년 및 2011년에 각각 「UN '보호, 존중, 구제' 프레임워크」(이하 「프레임워크」)와 그 이행을 위한 「UN 기업과 인권 이행지침」(이하 「이행지침」)을 발표했다. 국제 NGO도 인권경영과 관련하여 많은 성과를 보이고 있는데, GRI(Global Reporting Initiative)[1]는 기업의 사회적 책임 활동의 공시를 위한 표준화된 양식을 제공하고 있고, ISO(International Organization for Standardization)는 그간의 논의를 총괄하여 새로운 사회적 책임표준(ISO 26000)을 발표했다.

위와 같은 노력의 결과 기업에 대한 사회적 기대가 선명하게 드러나게 되었다. 특히, 2011년에 발표된 유엔의 「이행지침」은 인권경영에 대한 가장 권위 있는 문서로 자리 잡고 있다. 「이행지침」은 인권존중 책임을 다하기 위한 수단으로써 기업의 인권정책선언과 실천점검의무(Due Diligence)를 그 핵심으로 하는데, UN, ILO, OECD, EU, 세계은행 등 국가 간 기구뿐만 아니라, ISO, GRI, IFC(International Finance Corporation) 등 다양한 국제기구들이 「이행지침」

1) GRI는 유엔환경계획(UNEP)과 국제적 환경단체인 환경책임경제연합(CERES) 등이 중심이 되어 1997년에 설립된 지속가능경영 연구기관으로 세부 사항은 GRI 홈페이지(https://www.globalreporting.org)를 통해 확인할 수 있다.

이 정의한 인권경영을 실천하기 위해 노력하고 있다.

본 인권경영 가이드라인은 국제사회의 이러한 변화와 성과를 기반으로 우리나라 기업들에게 인권경영을 도입·실천하는 데 있어 고려해야 할 기본원칙을 제시하고자 한다. 이미 잘 정리된 여러 국제문서가 있지만, 우리나라의 기업들이 인권경영에 보다 친숙하고 용이하게 다가갈 수 있도록 하기 위해 새로이 가이드라인을 제시하는 것이다. 이를 통해 우리나라 기업이 대한민국의 국제적 위상에 걸맞는 인권경영 관행을 정립하여 국제사회에서 인권경영의 모범기업이 되기를 바란다.

본 가이드라인은 법규로서의 성격을 가지지는 않지만 법규로서 인정되는 기업의 인권존중의무를 반영하고 있다.

2 일반원칙

- 기업은 자신의 기업활동으로 인하여 부정적인 영향을 받는 모든 이해 관계자들의 인권을 보호 존중해야 한다. 기업이 보호 존중해야 할 인권 중에는 기업이 직접 고용한 노동자의 인권이 가장 중요하지만, 기업의 제품과 서비스를 구매하는 소비자의 인권, 회사가 소재하는 지역의 주민의 인권도 이에 포함된다. 나아가 기업은 자신이 직접 인권침해에 가담하지 않더라도 자회사나 협력회사에 의한 인권침해에 연루되어서도 안 된다.

- 기업이 보호·존중해야 하는 인권은 헌법 및 법률에서 보장된 것뿐만 아니라, 국제인권법 및 각종 인권규범에서 열거된 것을 모두 포함한다. 나아가 각종 인권규범에서 명시적으로 규정되지 않았다고 하더라도 인권으로서 존중되어야 할 권리가 존재할 수 있으며 이들 또한 쉽게 무시되어서는 안 된다.

3 운영원칙

1) 인권경영체제의 구축

- 기업은 최고결정권자의 결정으로 인권경영정책을 공개적으로 지지하고 선언해야 한다.
- 기업은 자신의 활동이 인권에 부정적 영향을 미치지 않도록 하기 위해 인권영향평가를 정기적으로 실시해야 한다.
- 기업은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행해야 한다.
- 기업은 인권경영 관련 정보의 공시시스템을 정립하고, 정기적으로 인권 경영의 실천현황을 내·외부에 보고해야 한다.
- 기업은 기업활동과정에서 인권침해가 발생할 경우에 대비하여 인권침해에 대한 구제절차를 마련하여 운영해야 한다.

2) 고용상의 비차별

- 기업은 종업원을 고용함에 있어서 인종, 종교, 장애, 성별, 출생지, 정치적 견해 등을 이유로 차별해서는 안 된다.

3) 결사 및 단체교섭의 자유 보장

- 기업은 노동자들이 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 허용하며 노동조합에의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 부과해서는 안 된다.
- 기업은 노동자들이 노동조건에 대한 합의를 도출하기 위해서 노동자 대표를 통해 단체교섭할 권리를 보장해야 한다. 기업은 정당한 이유없이 단체교섭을 거부해서는 안 되며 단체교섭의 결과를 존중하고 성실하게 이행해야 한다.

4) 강제노동의 금지

- 기업은 근로자를 고용함에 있어서 어떠한 형태의 강제노동도 이용해서는 안 되며, 설사 직접 강제노동을 이용하지 않더라도 강제노동으로부터 어떠한 영업적 이득도 얻지 말아야 한다.

5) 아동노동의 금지

- 기업은 15세 이하의 아동을 고용하여 노동하도록 해서는 안 된다. 합법적으로 연소자에게 노동을 시킬 경우 기업은 이들에게 교육기회의 보장과 안전에 대한 별도의 배려를 하여야 한다.

6) 산업안전 보장

- 기업은 근로자들에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공해야 한다. 근로자들이 위험한 작업환경에서 근무하는 경우에는 별도의 안전장구와 안전교육을 제공해야 한다.
- 기업은 작업장에서 발생한 사고나 질병에 대해서는 적절한 보상 등의 조치를 신속히 제공해야 한다.

7) 책임 있는 공급망 관리

- 기업은 자회사나 공급업자 등을 포함한 협력회사가 인권경영을 실천하도록 적절한 조치를 취해야 한다. 기업은 협력회사에 의한 중대한 인권침해가 시정되지 않으면 그들과의 거래를 중지해야 한다.
- 기업은 보안요원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 주의하여야 하며, 보안업무를 외주하는 경우에는 외주회사에 의한 인권침해가 발생 하지 않도록 조치해야 한다.

8) 현지주민의 인권 보호

- 기업은 기업활동이 일어나는 지역에서 현지주민의 인권이 침해되지 않도록 유의해야 한다. 특히 기업은 현지주민의 생명권, 거주이전의 자유, 개인의 안전에 대한 권리 및 재산소유권을 존중하고 보호해야 한다.

9) 환경권 보장

- 기업은 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있으며, 환경과 관련한 정보를 대내외에 공개해야 한다.
- 기업은 환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지해야 하며, 기업은 심각한 환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립해야 한다.

10) 소비자인권 보호

- 기업은 제품과 서비스를 제공함에 있어서 소비자의 보건과 안전에 위해가 되지 않도록 해야 한다.
- 기업은 제품과 서비스에 관한 광고나 마케팅을 함에 있어서 과장하거나 소비자를 오도하는 행위를 해서는 안 된다.
- 기업은 소비자의 프라이버시를 최대한 존중해야 하며, 기업이 수집·저장하고 있는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취해야 한다.

Ⅱ 인권경영 체크리스트

인권경영 체크리스트의 개발배경

경제의 세계화로 대표되는 세계화시대에 기업의 사회적 영향력은 전례없이 커지고 있다. 특히 다국적기업은 웬만한 개발도상국의 GDP보다 많은 매출을 올리면서 경제뿐만 아니라 사회적, 정치적 영역에서도 막대한 영향력을 행사하고 있다. 무엇보다 이들 기업은 막대한 상품과 서비스를 생산함으로써 사회의 존속과 번영을 위한 핵심적 역할을 하고 있다. 하지만 다른 한편 그러한 거대기업에 의한 환경 및 인권침해도 적지 않게 보고되고 있어서 큰 우려를 낳고 있는 것도 사실이다.

이에 국제사회는 1970년대 이래로 다국적기업의 사회적 영향에 주목하고 여러 대책을 강구해왔으며, 특히 「프레임워크」와 「이행지침」의 발표는 기업의 인권책임과 관련하여 새로운 지평을 연 것으로 평가되고 있다. 종래의 국제문서가 사회에 대한 긍정적 기여로서의 '기업의 사회적 책임'(CSR, Corporate Social Responsibility)을 강조했다면, 「이행지침」은 기업의 '부정적 인권영향'(adverse human rights impact)을 강조하고 있다. 즉, 기업은 적어도 자신의 사업활동을 통해서 제3자의 인권을 침해해서는 안 된다는 확고한 입장에 서서, 어떻게 하면 기업의 부정적 인권영향을 방지하고 완화할 것인가에 초점을 두고 있는 것이다. 「이행지침」은 발표되자마자, 국가, 기업, 시민사회, 국제사회 등으로부터 광범하게 지지를 받으면서 인권경영에 관한 표준적인 국제규범으로서 자리잡았으며, 주요 다국적기업들과 이해관계자들은 서로 앞다투어 「이행지침」의 실천방안에 대해서 논의하고 있다. 따라서 향후 상당한 기간 동안 「이행지침」이 인권경영을 유도하고 측정하는 핵심적 도구가 될 것이 거의 명백하다고 하겠다.

지금까지 이러한 변화는 국제사회를 중심으로 진행되어 왔지만, 우리나라

기업들도 국제사회와 더불어 기업활동을 하는 한 그러한 흐름을 외면할 수는 없다. 인권경영에 대한 소극적인 접근은 스스로를 고립시키는 결과를 낳을 뿐만 아니라 기업의 신뢰와 명망을 훼손하여 기업의 재무적 성과에도 직접적인 손상을 줄 수 있기 때문이다. 이제 우리나라의 기업도 기업에 대한 사회적 요구가 무엇인지를 알아야 하며 그에 적절히 대응해야 한다. 그것은 전적으로 새로운 도전이라고 할 만하며 결코 미루거나 회피할 수 있는 것이 아니다.

본 '인권경영 체크리스트'(이하 체크리스트)는 이러한 도전에 직면한 기업들에게 도움을 주기 위해서 개발된 것이다. 체크리스트는 인권경영과 관련하여 변화된 사회적 요구가 무엇인지 어떻게 하면 그러한 요구에 부응할 수 있는지를 모색하는 기업들에게 도움을 주고자 한다. 무엇보다 체크리스트는 기업 스스로 자신의 인권경영의 현황을 파악하는 데에 도움을 주고자 한다. 체크리스트를 이용한다면 기업들은 자신이 직면한 인권위험(human rights risk)을 보다 정확히 파악하고 대응할 수 있게 될 것이다.

이처럼 체크리스트는 기업이 스스로를 점검하는 데 도움이 되도록 의도 되었다. 그렇기 때문에 체크리스트는 특정기업의 인권경영의 수준을 수치로 계량화하는 도구를 제공하지 않는다. 다만 각각의 기업이 인권경영의 관점에서 자신의 사업활동 중에서 어떤 부분이 취약한지를 파악하는 도구일 뿐이다.

하지만 체크리스트가 인권경영에 대한 외부평가와 전혀 무관한 것은 아니다. 왜냐하면 기업이 원하든 원하지 않든 기업 밖의 여러 이해관계자들은 기업의 인권경영의 실태에 관심을 가질 것이며 나름대로 개개 기업을 평가할 것인데, 그러한 경우 외부평가는 결국 체크리스트에서 점검하고자하는 것과 거의 유사한 지점을 평가할 것이기 때문이다. 이런 점에서 본 체크리스트는 그 자체가 자연스럽게 외부평가를 대비하는 도구로서의 의미도 함께 지니게 된다.

인권경영 체크리스트의 개발방법

본 체크리스트를 개발함에 있어서 주로 관심을 두었던 점들을 거론하자면 다음과 같다.

첫째, 체크리스트에 관한 기존의 성과를 충분히 이용하고자 했다. 사실 체크리스트를 개발한 것은 이번이 처음은 아니다. 국가인권위원회는 이미 "기업 인권경영 모범사례 연구 및 자가진단도구 개발"(이하 2009년 보고서)이라는 보고서를 통해서 체크리스트를 개발하여 발표한 바가 있다. 이 보고서는 당시까지 국내외 관련 규범을 망라적으로 이용하면서, 우리나라의 인권경영 체크리스트의 마련을 위한 기초자료를 수집했고 상세한 체크리스트를 도출했다. 다만 2009년 보고서의 체크리스트는 너무 복잡하고 방대하여 실용적으로 활용하는데 다소 무리가 있는 것으로 평가되었다. 본 체크리스트는 무엇보다 2009년 보고서의 체크리스트를 좀 더 단순명료하게 만든 것이다. 하지만 본 체크리스트는 2009년 보고서의 내용을 단순히 축소한 것은 아니고, 내용이나 체제면에서 상당한 변형을 가하여 좀 더 용이하게 이용할 수 있도록 했다. 또 2009년 보고서의 발표 이후 ISO 26000, 개정된 OECD 다국적기업 가이드라인, UN 프레임워크 및 이행지침(2008 및 2011) 등의 주요 관련 문서가 발표되었기 때문에 본 체크리스트는 이들 새로운 문서의 내용을 또한 반영했다.

둘째, 특히 본 체크리스트는 「이행지침」의 내용을 크게 반영했다. 「이행지침」의 발표 이후 국제사회에서 인권경영과 인권경영 체크리스트의 패러다임이 변화했다고 해도 과언이 아니다. 종전의 체크리스트가 기업이 존중해야 할 인권의 실체적 내용을 위주로 한 것이었다고 한다면, 「이행지침」 이후에는 인권경영의 절차적 측면을 특히 강조하고 있기 때문이다. 이제 인권경영이라 함은 기업 내에 인권경영체제가 적정하게 설치 운영되고 있는지를 말하는 것이며, 이를 충족할 때에만 정당하게 인권경영을 실시하는 것으로 평가받게 되었다. 그런 점에서 이와 같은 절차규정은 단순히 절차에 머무는 것이 아니고 실질적으로 인권경영 규범의 실체를 형성한다고 할 수 있다. 본 체크리스트는 「이행지침」의 영향력과 중요성을 고려하여 「이행지침」의 내용을 여러 점검 항목 중 가장 앞에 배치했다.

셋째, 인권경영의 모든 지점을 점검하려면 그 수가 적지 않겠지만, 본 체크리스트는 그 수를 줄여서 가급적 간소하게 만들었다. 덴마크 인권위원회가 개발한 인권경영 체크리스트의 질문이 350개에 이르고 관련 지표가 1,000여개에 이른다는 점을 고려한다면, 본 체크리스트는 '간이' 체크리스트라고 할 만하다. 이는 본 체크리스트가 좀 더 널리 사용되기를 바라는 희망에서 그렇게 한 것이고, 또 우리나라 기업들 사이에서 아직 인권경영에 대한 인식이 그다지 높지 않다는 점도 고려한 것이다.

넷째, 본 체크리스트는 한국적 체크리스트가 되도록 노력했다. 즉, 본 체크리스트는 반드시 국제적인 활동을 하는 다국적기업을 염두에 둔 것은 아니고, 한국에서 기업활동을 하는 기업들도 염두에 두고 있다. 그런 맥락에서 각 이슈별 원칙을 설명하거나 지표를 설정함에 있어서 한국의 관련 법령, 판례와 사례 등을 많이 인용했다.

다섯째, 인권경영은 준법경영을 기본으로 하면서도 준법 이상의 인권가치를 추구하는 것이기 때문에 본 체크리스트는 관련 법령의 소개에 그치지 않고, 관련 규범, 관행 등도 반영하여 만들었다. 특히 국제적으로 인정되는 인권규범들이 대거 반영되었다. 인권경영은 단지 법의 준수만을 문제 삼는 것은 아니고, 국내외의 '여론의 법정'에서도 견디는 것이어야 하기 때문에 이러한 접근은 불가피하다고 하겠다.

여섯째, 체크리스트의 내용이 좀 더 생생하게 느껴질 수 있도록 하기 위해서 가급적 인권경영과 관련한 사례를 소개했다. 사례는 국가인권위원회의 결정, 판례, 기타 알려진 모범사례 등에서 선정했다.

인권경영 체크리스트의 구성

체크리스트는 10개의 이슈로 나누어져 있다. 10개의 이슈는 인권경영 체제의 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 권리, 강제노동의 금지, 아동노동의 금지, 산업안전, 공급망 관리, 현지주민의 인권, 환경권, 소비자인권 등이다.

각 이슈는 각각 '원칙'을 제시하고 있다. 원칙은 기업이 준수해야 할 이슈별 규범을 압축적으로 나타낸 것이다. 원칙의 아래에는 원칙에 대한 간단한 설명과 근거가 있다. 원칙에 대한 근거는 주로 국내외의 관련 규범을 소개하는 방식으로 되어 있다. 그럼으로써 원칙이 모두 국내외적으로 공인된 규범에 근거함을 보인다.

이어 각 이슈별로 점검을 위한 질문이 제시되어 있다. 이것이 바로 본 체크리스트를 통해서 점검하려는 내용이 된다. 각각의 이슈에는 3개 내지 6개의 질문이 있고, 전체 질문의 수는 38개이다. 질문은 각 이슈별로 가장 중요하게 관심을 가져야 할 지점을 선별하여 만들었다.

각 질문의 아래에는 질문의 의미를 파악하는 데 도움이 될 수 있는 '지표'가 열거되어 있다. 이 지표를 충분히 검토한다면 각 질문의 충족여부를 합리적 객관적으로 판단할 수 있게 될 것이다. 지표에 대한 설명이 필요한 경우는 지표 아래에 설명을 추가했다. 그리고 관련 사례가 있는 경우에는 사례를 각 지표 아래에 추가했다.

마지막에는 전체의 평가결과를 종합할 수 있는 양식이 첨부되어 있다.

인권경영 체크리스트의 이용방법

체크리스트는 말 그대로 기업이 스스로의 인권경영의 현황과 인권리스크를 점검하는 도구이다. 그런 용도에 유의하면서 본 체크리스트를 이용한다면 어려움이 없을 것이다.

먼저 각 이슈별로 큰 원칙을 읽어서 이해한다. 원칙과 더불어 그 원칙의 출처가 되는 주요 규범들을 살펴보면서, 그 이슈에 대한 이해도를 높이고 이슈의 중요성을 인식한다. 그리고 출처는 좀 더 구체적으로 관련 이슈의 내용을 알고 싶거나 추후 심화된 자기점검을 실시하려는 경우에도 참고할 수 있다.

다음으로 각 이슈 내의 질문을 읽어본다. 질문에 답하기 전에 질문의 의미를

구체적으로 파악하기 위해서 '지표'로 표시된 부분을 읽어본다. 특정 지표의 내용이 해당 기업에서 충족되지 못한 경우에는 각 지표 앞의 네모에 체크표시(√)를 한다. 지표에 대한 점검이 끝나면 이를 토대로 질문에 답을 한다. 체크표시 수를 보아 적절히 답을 하면 된다.

각 질문에 대한 답은 5가지로 되어 있다. 질문의 진술에 합치하면 "예"로 하고, 질문의 진술에 합치하지 않으면 "아니오"에 표시를 하면 된다. 현재의 상태로는 "예"라고 대답하기에 미흡하지만, 약간의 보완을 거치면 "예"라고 답할 만하면 "보완필요"에 표시하면 된다. 그리고 그 질문에 답할 만한 정보가 없다면 "정보없음"에 표시하고, 그 질문 자체가 해당 기업과 상관없는 것일 때는 "해당없음"에 표시한다. 지표의 내용에서 한 두 개의 체크표시가 있다고 하더라도 "예"라고 표시할 경우가 있을 수 있다. 다만 체크리스트는 다른 기업과 비교하거나 대외적으로 공표할 목적으로 하는 것이 아니기 때문에, 지표를 충족시키지 못했음에도 불구하고 무리하게 "예"에 표시할 필요는 없을 것이다. 그렇게 한다면 정확한 진단이 이루어지지 못할 것이다. 질문에 답함에 있어서, "보완필요" 또는 "아니오"로 답한 경우 무엇을 보완해야 하는지에 대해서는 "추가고려사항"에 기재하면 된다.

기업에 따라서는 "해당없음"에 해당하는 질문이 다수 발견될 수도 있다. 이는 불가피한데, 왜냐하면 이 체크리스트는 특정한 유형의 기업만을 위해서 개발된 것이 아니고 모든 종류의 기업, 다시 말해 기업규모별, 산업별, 활동지역별 차이를 고려하지 않고 일률적인 기준을 제시하고 있기 때문이다. 그런데 자기점검에서 중요한 것은 "해당없음"이나 "예"라는 대답이 도출되는 항목을 찾아내려는 것이 아니고, "아니오"로 나오는 항목을 발견하고 그렇게 발견된 항목에 대해서 사전조치하는 것이다. 다시 말해 본 체크리스트는 인권경영이 잘 되고 있는 지점을 발견하는 도구라기보다는 취약지점을 발견하는 도구인 것이다.

본 체크리스트의 질문항목은 가급적 객관적으로 구성하려고 노력했지만 여전히 자기점검을 실시하는 평가자의 주관적인 판단에 의존하는 것이 적지 않아서 평가자에 따라서 편차가 크게 날 수도 있다. 이러한 것은 본 체크리스트의 한계이며 평가의 신뢰성과 실용성을 잠식할 수 있다. 이를 극복하기 위해서는 자가

점검할 때 노조나 여타 이해관계자 또는 외부전문가와 함께 점검하는 것도 하나의 보완책이 될 것이다. 또 서로 다른 두 집단이 독립적으로 평가한 후에 서로 협의하여 결론을 도출한다면 인권취약지점을 더욱 잘 발견할 수 있을 것이다.

이러한 방식을 반복하면서 모든 질문에 대해서 답을 한다. 질문에 모두 답을 한 다음에는 마지막 페이지의 양식을 이용하여 통계를 내어본다. 그렇게 하면 전체적으로 기업이 잘하고 있는 부분과 취약한 부분이 명료하게 드러나게 된다. 이 결과는 향후 인권경영을 위한 기초자료로 삼을 수 있을 것이다. 해를 넘겨 동일한 작업을 한다면, 특정 기업에서 인권경영의 개선상황을 통계적인 방식으로 표현할 수 있을 것이다. 물론 동일한 엄격성을 견지하면서 본 체크리스트를 이용하여 여러 회사의 인권경영 자가점검을 수행한다면 회사 간 비교도 가능할 것이다.

여기에서 유의할 점은 통계 자체가 인권경영의 완성을 담보하지 않는다는 것이다. 통계상에 인권경영의 미비점이 적다고 하더라도 인권문제가 발생할 수 있고, 통계상으로는 인권경영의 미비점이 많더라도 현실적으로 인권분쟁이 발생하지 않을 수도 있다. 그런 점에서 본 체크리스트의 진정한 유용성은 통계적으로 드러나는 인권경영의 수준을 제고하는 데 있다기보다는, 기업의 입장에서 취약한 인권문제를 발견하는 도구로 쓰는 데 있다고 할 수 있다. 따라서 기업의 입장에서 이 체크리스트를 통해서 인권경영의 중요성을 인식하게 되고 나아가 기업의 취약지점을 하나라도 발견하고 인권침해가 발생하기 전에 개선함으로써 인권침해를 방지하거나 완화할 수 있다면 이 체크리스트는 역할을 다했다고 할 수 있다.

체크리스트의 이용과 관련하여 마지막으로 한 가지 더 지적할 것은 본 체크리스트가 완전한 것이 아니라는 점이다. 이는 본 체크리스트가 '간이' 체크리스트이기 때문이기도 하지만, 아직 충분히 검증된 것이 아니고 또 어느 정도 검증되었다고 하더라도 인권이슈 그 자체가 고정되어 있지 않고 계속해서 변화하기 때문이다. 또 산업이나 장소, 기업에 따라서 특별히 강조되어야 할 이슈에 차이가 있는 것도 사실이다. 따라서 본 체크리스트를 이용할 때는 각 기업과 상황에 맞게 체크리스트를 점점 더 완성시켜간다는 관점을 견지하면서 이용하는 것이 좋

다. 즉, 기업의 상황에 따라 불필요한 것은 배제하고 추가 되어야 할 것은 추가하면서 체크리스트를 이용하는 것이 필요하다는 것이다. 그런 점에서 본 체크리스트가 더욱 더 체계적인 인권경영을 위한 출발점이 되기를 희망한다.

1 인권경영의 체제의 구축

원칙

- 기업은 최고결정권자의 결정으로 인권경영정책을 공개적으로 지지하고 선언해야 한다.
- 기업은 자신의 활동이 인권에 부정적 영향을 미치지 않도록 하기 위해 인권영향평가를 정기적으로 실시해야 한다.
- 기업은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행해야 한다.
- 기업은 인권경영 관련 정보의 공시시스템을 정립하고, 정기적으로 인권경영의 실천현황을 내 외부에 보고해야 한다.
- 기업은 기업활동과정에서 인권침해가 발생할 경우에 대비하여 인권침해에 대한 구제절차를 마련하여 운영해야 한다.

종전에 인권경영에 대한 논의가 무성했던 반면 인권경영의 내용이 무엇인지에 대해서는 통일적인 의견이 없이 여러 의견이 분분했다. 그러나 2011년 '유엔 기업과 인권 이행지침'이 완성된 이래로 이에 관한 논의가 어느 정도 정리되고 있다.

「이행지침」은 기업의 인권경영활동이 단순히 경영자의 주관적 선택에 맡겨두는 것이 아니고 객관적인 행동기준을 충족해야 한다고 지적한다. 다시 말해 인권경영은 경영자의 개인적인 의지에만 의거해서는 안 되고 하나의 제도적 장치로서 구축되고 일상적 기업활동에 통합되어야 한다는 것이다.

「이행지침」은 특정기업에 인권경영이 이루어지고 있다고 말하려면 적어도 인권경영에 대한 포괄적 정책의 선포와 실천점검의무의 절차를 갖추어야 한다고

보았다. 기업에 의해서 이루어지는 실천점검의무(Due Diligence)[2]란 통상 다음과 같이 계획-실행-평가-보고의 네 단계를 포함한다. 이 네 단계는 순차적으로 작동하지만, 하나의 순환으로 종결되는 것은 아니고 계속 순환하면서 지속적으로 발전하는 틀이 된다. 각각의 단계는 다음과 같이 요약할 수 있다.

a) 회사는 자신의 활동이 인권에 미칠 수 있는 실제적 또는 잠재적인 부정적 영향을 파악하고 평가한다. 이때 독립적 인권전문가 및 이해관계자의 자문을 구한다.

b) 파악된 부정적 영향에 대처하기 위해 관련 정보를 회사의 전체 부서에 전달하여, 내부의사결정, 예산배정, 감시절차에 통합되도록 한다.

c) 파악된 부정적 영향이 적절하게 다루어지고 있는지 확인하기 위해 그 성과를 추적하고 기록한다.

d) 기업에 의해서 처리된 결과를 관심있는 사람들이 접근하기 쉬운 방식으로 공개한다. 공개할 때는 기업의 대응이 적절했는지를 평가하기에 충분한 만큼의 정보를 제공한다.

이와 더불어 「이행지침」은 이러한 실천점검의무를 충실히 이행하더라도 인권침해가 발생할 수 있고, 그런 경우를 대비하여 인권피해자를 구제하는 절차를 제공해야 한다고 한다.

「이행지침」의 실천점검의무에서 또 하나 강조되는 것 중의 하나는 이해관계자의 참여이다. 이를 통해서 실천점검의무의 전체과정이 보다 의미있고 실효적으로 작동된다는 것이다.

이러한 「이행지침」의 접근법은 기업이 어떤 종류의 인권을 준수해야 하는지에

2) ISO 26000은 실천점검의무(Due Diligence)를 "부정적인 영향을 회피 및 완화할 목적으로, 프로젝트 또는 조직 활동의 전 과정에 걸친 조직의 의사결정 및 활동에 대해 실질적 또는 잠재적인, 부정적, 사회적, 환경적 및 경제적 영향을 식별하려는 포괄적이고 능동적인 프로세스"로 정의했다.

대해서 논의했던 종래의 접근과는 다른 것이다. 「이행지침」은 기업이라면 모든 종류의 인권을 존중해야 한다고 선언함으로써 기업이 어떤 인권을 존중할지에 관한 논란을 종식시키고, 대신 인권경영을 제도화하는 체제를 구축할 것을 요구한 것이다.

이제 기업에서 인권경영의 실시여부는 단지 인권관련 분쟁이 있는지 여부로 판정하는 것이 아니고, 인권경영의 체제를 가지고 있는지 여부로 판정한다. 그러한 체제는 일회적으로 운영해보는 것으로는 충분하지 않고, 기업활동에 일상적으로 편입되어 있어야 하는 상설적 제도가 된다. 이제 기업에게 인권경영의 체제를 갖게하는 것은 기업과 인권주제와 관련하여 기업이 준수해야 할 최소한의 실체적 기준이고 일상적 경영활동의 일부가 된다. 다시 말해 인권경영을 기업내부에 제도화하지 않고 인권경영을 표방하는 것은 허용될 수 없다는 것이다.

「이행지침」이 밝힌 인권경영의 원칙은 다른 국제규범에 영향을 미치고 있다. 예컨대, ISO 26000은 인권에 관한 서술을 함에 있어서 「이행지침」에서 말하는 실천점검의무를 중요한 내용으로 기술하고 있다. OECD는 2011년 「다국적기업 가이드라인」에 인권에 관한 장을 추가하였는데, 그 내용은 「이행지침」의 그것을 반영한 것이다. 그 외 EU, IFC(국제금융공사) 등에서도 「이행지침」을 반영한 인권경영 가이드라인을 발표했다.

1. 회사는 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다.

예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음

추가 고려 사항

인권경영의 첫 단계는 인권존중책임을 자임하는 정책선언을 하는 것이다. 이는 단순히 “우리는 인권을 존중한다”는 표현을 홈페이지 어딘가에 기재하는 것 이상이다. 이는 기업이 인권경영을 실시함에 있어서 실제적으로 가이드가 되는

원칙을 천명하는 것이다. 아래와 같은 여러 지표가 충족되어야 실질적으로 의미 있는 인권경영 정책선언을 했다고 할 수 있다.

지 표

- 기업의 인권정책선언은 기업의 최고위 수준에서 표명된 것이다.
  - 최고위 수준에서 표명된다는 것은 이사회 차원에서 인권경영의 실시를 결의하고, 최고경영자의 명의로 인권경영의 의지를 외부적으로 표명한다는 것을 의미한다.

- **기업의 인권정책선언은 기업내부와 외부전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해서 만들어졌다.**
  - 기업의 인권정책은 실제로 인권경영을 주도하는 가치로서 작동해야 한다. 이를 위해서는 정책선언서의 작성단계에서부터 실행을 전제로 현장의 목소리를 반영하여 작성하지 않으면 안된다.
  - 기업내부의 전문가는 인권경영관련 담당부서만을 의미하는 것은 아니다. 인권경영에 영향을 미치는 부서는 조달, 인사, 법무, 산업안전, 마케팅 등 전면적이기 때문이다. 이들과의 적절한 사전논의를 통해서 인권정책의 내용과 실현가능성이 검토된 후에 그에 기반하여 인권정책선언이 만들어져야 한다.
  - 기업의 내부 이해관계자의 범주 중에는 종업원이 가장 중요할 것이다. 특히 노동조합이 있는 경우 이들의 의견을 반영하는 것이 중요하다.
  - 외부전문가는 인권경영을 전문적으로 연구하거나 취급하는 전문가집단을 의미한다.
  - 외부 이해관계자는 관련 NGO, 회사가 소재한 지역의 지역주민, 소비자 등을 포함한다. 외부의 기업으로부터 제품과 서비스를 조달하거나 그들에게 공급하는 경우 이들 협력 사업체와의 논의도 반영하는 것이 적절할 것이다.

기업의 인권정책선언은 해당 기업에서 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇인지가 표명되어 있다.

- 인권문제의 범위는 실로 방대하기 때문에 특정시점에 모든 인권문제에 대해서 관심을 가지는 것은 오히려 충실한 인권경영을 방해할 수 있다. 따라서 특정시점에 특별히 관심을 두어야 할 인권항목에 대해서 우선순위를 두어서 대처하는 것이 불가피하다.
- 기업에서 문제가 되는 인권은 기업이 속한 산업, 기업활동을 하는 장소나 시간 등에 따라 매우 상이하게 나타날 수 있다. 예컨대, 정보제공을 주로 하는 사업의 경우 프라이버시가 중요한 인권현안일 수 있고, 제3세계에서 활동하는 채굴산업의 경우 현지 주민의 인권이 중요한 현안일 수 있다. 기업의 인권정책선언은 그 선언이 채택될 당시에 주요한 인권현안이 무엇인지 그에 대한 주요 대처방향이 무엇인지에 관한 원칙적인 내용을 담고 있어야 한다.
- 특히 인권침해의 가능성이 특별히 큰 환경에서 활동하는 경우 좀 더 명시적이고 강화된 인권원칙을 밝힌다. 예컨대, 분쟁지역, 자연재해, 채굴, 토착민과 근접한 지역, 아동노동, 부패문화, 토지수용 등의 조건에서 기업활동을 하는 경우가 이에 속한다.

회사의 인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 관련 이해관계자에게 전달 되었다.

- 인권정책선언을 집행할 일차적인 책임은 기업 자체이다. 그러므로 인권정책선언의 내용은 기업내부의 구성원들에게 충분히 전달되어야 한다. 인권경영은 기업활동 전체에 편입되어야 하므로 단지 인권경영 담당 부서원에 한정하지 않고 모든 기업 구성원에게 전달되어야 한다. 예컨대, 제품을 디자인하는 부서에서도 제품을 디자인함에 있어서 인권관점을 반영하는 것이 중요하다. 제품을 판매하는 부서의 경우에도 마찬가지이다.
- 인권정책선언은 관련 이해관계자들에게 효과적으로 전달되어야 한다. 여기에는 기업내부 뿐만 아니라 외부의 이해관계자들도 포함한다. 이를 위

해서 다양한 매체가 이용될 수 있다. 인터넷을 이용할 수 있지만, 인터넷의 이용이 어려운 이해관계자들에게는 다른 매체가 이용되어야 한다. 외국의 기업이나 종업원 또는 원주민에게 전달되기 위해서는 해당 언어로 번역되어 전달되어야 한다. 인권선언은 공급회사를 포함한 제반 협력회사에게도 전달되어야 한다.

인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 시의성있게 개선된다.

- 인권정책선언은 다소 장기간 이용될 수 있는 것이 사실이지만, 한번 만들어진다고 해서 지속적으로 재사용될 수 있는 것은 아니다. 무엇보다 인권이슈가 지속적으로 변하기 때문에 인권정책선언 자체가 지속적으로 재검토되고 개선될 필요가 있는 것이다.
- 인권정책선언을 정기적으로 재검토하는 절차가 인권선언 자체에 담겨 있을 필요가 있으며, 이에 기반하여 이사회와 CEO에 대한 정기적인 보고가 이루어질 수 있어야 한다.

사 례 **마이크로소프트사의 인권선언서**

많은 기업들이 「프레임워크」 및 「이행지침」의 발표 이후로 인권정책선언을 마련하고 있다. 마이크로소프트의 경우 「이행지침」이 채택된 이래 그에 합치하는 경영을 한다는 차원에서 2012년 4월 "마이크로소프트의 지구적 인권선언서"(Microsoft Global Human Rights Statement)를 새로 개발하여 발표하고 이를 기업활동에 적용한다고 발표했다. 이 선언서에는 마이크로소프트가 국제규범에 따른 인권을 존중할 의무를 수용한다는 원칙적인 선언을 담고 있을 뿐만 아니라, 마이크로소프트가 인권경영문제에 접근하는 기본원칙과 철학, 마이크로소프트가 인권존중책임과 관련하여 주로 관심을 가지고 있는 4개의 핵심 분야, 마이크로소프트의 이사회 내의 인권경영 책임단위와 주요절차에 관한 내용을 상세히 담고 있다. 이처럼 인권정책선언은 단순히 한 두 문장으로 인권존중에 대한 책임을 선포하는 데 그치지 않고, 실질적으로 기업이 인권정책을 향도할 수 있을 정도로 구체적인 내용을 담고 있어야 한다.[3)]

2. 회사는 인권영향평가[4)]를 정기적으로 실시했다.

예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음

추가 고려 사항

3) 마이크로소프트사의 인권선언서는 공개되어 있으며 누구나 다운로드 받을 수 있다. http://www.microsoft.com/About/CorporateCitizenship/en-us/working-responsibly/principled-business-practices/human-rights/ 그 외에도 다른 주요 다국적기업들의 인권선언서를 인터넷 등을 통해서 확인할 수 있다.

4) 국제기업지도자포럼(International Business Leaders Forum, IBLF)과 국제금융공사(International Finance Corporation, IFC)는 공동으로 2011년 9월에 '인권영향평가 및 관리를 위한 지침'(Guide to Human Rights Impact Assessment and Management (HRIAM))을 발표했다. 이 지침은 기업활동에서 발생하는 인권위험을 평가·관리하려는 기업을 위해서 개발된 것으로서, ① 잠재적 또는 기존의 인권위험을 식별하고, ② 잠재적 또는 기존의 인권영향을 평가하며, ③ 평가과정에서 발견된 사실을 기업의 경영체계에 편입시키는 방법에 대한 안내를 제공하려는 것이다. 매우 상세한 지침을 담고 있으므로 본격적인 인권영향평가를 하려는 기업은 참조할 만하다. 이 지침은 IFC 홈페이지(www.ifc.org/hriam)를 통해서 제공되고 있다.

인권영향평가는 기업이 자신의 활동이나 사업관계의 결과로서 발생하는 실제적 잠재적 인권영향을 식별하는 절차를 말한다. 이는 대규모 개발사업을 하는 경우에 사업을 허가받기 전에 환경영향평가를 실시하여 개발사업의 적정성을 검토하는 것과 유사한 절차이다. 마찬가지로 인권영향평가는 어떤 새로운 사업을 실시하거나 새로운 제품을 개발 발매하기에 앞서 그러한 것이 인권에 어떤 영향을 미치는지를 사전에 검토하는 것을 말한다. 이처럼 인권경영에서도 수동적이고 사후적인 접근법 대신에, 능동적이고 사전예방적인 접근이 요구된다. 그 첫 단계가 바로 인권영향평가이다. 인권영향평가에는 단순히 인권에 대한 부정적 영향을 파악하는 것뿐만 아니라 그것을 방지하거나 완화하는 방안의 모색을 포함한다.

지 표

인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.

- 일차적으로는 기업이 활동하는 국가의 법규 및 인권기준에 따른 인권영향 평가가 필요하다.
- 기업이 해외에서 활동하는 경우에는 진출국의 법규뿐만 아니라 모국의 법규도 준수해야 한다. 특히 인권규범이 발달하지 않은 개발도상국으로 진출하는 경우는 모국의 법규를 현지에서도 준수해야 한다. 왜냐하면 해외진출 기업의 인권경영에 대한 모국의 관할권은 완전히 사라지지 않으며, 모국은 해외진출기업이 인권침해하지 않도록 할 국제법상의 의무를 지닌다고 보기 때문이다.
- 기업은 국내법뿐만 아니라 국제적으로 승인된 인권규범을 고려하여 인권영향평가를 해야 한다. 유엔의 인권장전과 국제노동기구의 규범이 특히 중요하다.
- 설사 얼핏 보기에 기존 인권규범에 없는 내용일지라도 기업은 민감하게 대응해야 한다. 이러한 것도 때로는 인권문제의 표현인 경우가 있기 때문이다. 예컨대, 좋은 옷을 입고 싶다는 요구가 실은 열악한 노동조건 개선을 요구하는 것일 수 있다.

인권영향평가를 할 때 기업내부와 기업외부의 전문가를 참여시킨다.

- 인권영향평가는 기업 내의 전문가가 주도하게 되겠지만, 외부 전문가의 참여하에 실시될 때 보다 객관적이고 정확한 인권영향평가가 이루어진다. 외부전문가에는 전문적 컨설턴트나 시민사회가 포함될 것이다.
- 인권영향평가는 단지 전문가들의 회의를 통해서 이루어지는 것이 아니고, 기업내부의 다양한 부서의 참여 속에 이루어질 필요가 있다. 예컨대, 제품의 개발단계에서부터 그 제품의 인권영향에 대한 고려가 반영되어야 하기 때문에 제품의 개발관계자도 인권영향평가에 참여해야 한다.

인권영향평가를 할 때 잠재적으로 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의를 한다.

- 인권영향평가를 할 때는 기업활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 가능성이 있는 집단과의 소통을 하는 것이 중요하다. 특히 여성이나 소수자 등 취약집단이 영향을 받을 가능성이 있는 경우라면 추가적인 주의가 필요하다.
- 업종이나 기업의 활동지역 등에 따라서 취약집단이 다를 수 있다는 점을 고려하여야 한다.
- 특히 인권위험이 높은 지역에서 활동하는 경우 각별한 관심을 가지고 인권영향을 평가해야 할 것이며, 그 지역의 잠재적인 인권피해자 및 현지 시민단체와 긴밀하게 협조하는 것이 중요하다.

자회사나 협력업체에 의한 인권침해에 대해서도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다.

- 자회사나 공급회사 등 협력회사의 인권침해에 대해서 모회사나 구매회사가 직접 책임을 지는 것은 아니지만, 모회사나 구매회사가 영향력을 행사할 수 있는 경우라고 한다면 자회사나 공급회사의 인권침해에 대해서도 책임을 져야 한다. 그런 점에서 인권영향평가는 자회사나 공급회사를 포함하는 것이 타당하다. 예컨대 전자산업의 경우 분쟁광물을 이용할 가능성이 있는데 그런 경우라면 원재료 공급자에 의한 인권침해 가능성을 살펴보아야 한다.

■ 기업활동을 하는 국가에서 국가기관에 의한 인권침해에 연루될 가능성에 대해서도 인권영향평가에 포함시킨다.

- 단순히 인권상황이 나쁜 국가나 지역에서 기업활동을 했다는 것만으로 기업이 인권침해에 대해서 책임을 지는 것은 아니다. 그러나 그 기업의 활동으로 인해서 발생한 인권침해라든지, 기업이 그러한 인권침해에 대해서 자금이나 물자를 제공한 경우라면 문제는 달라진다. 기업이 인권침해를 직접 유발하는 일은 당연히 없어야 하지만, 아울러 간접적으로라도 인권침해에 연루되지 않도록 유의해야 한다.

■ 인권영향평가를 통해서 중대한 인권현안을 도출해 낸다.

- 중대한 인권현안을 식별할 때는 인권침해의 심각성, 개연성, 회복가능성 등이 고려될 수 있다. 이때 인권침해가 기업에 미치는 영향이 아니라, 기업활동이 인권에 미치는 영향의 관점에서 파악하여야 한다.

■ 인권영향평가는 정기적으로 실시한다.

- 인권이슈가 변화한다는 점을 고려한다면, 영향평가는 일회적이라기보다는 상설적이어야 한다. 특히 정보통신분야처럼 신제품 개발주기가 짧은 경우에는 그 주기에 맞는 빈도로 이루어져야 할 것이다.

사 례 **인권영향평가의 실시**

쉘(Shell)은 1997년부터 인권을 경영원칙에 통합하는 노력을 시작한 후, 그러한 노력의 일환으로 덴마크 인권위원회가 개발한 인권경영준수 자가진단도구에 대한 성능테스트에 2001년부터 참여했다. 이를 통해 회사가 직면한 인권경영의 현황을 파악하고 이를 경영에 통합하는 절차를 거쳤다. (국가인권위원회, 「기업 인권경영모범사례 연구 및 자가진단도구 개발」, 2009, 164쪽)

참 고 **인권영향평가에서 고려해야 할 요소[5)]**

1. 생명권
2. 자유권 및 안전에 대한 권리
3. 노예제도, 예속, 강제노동을 받지 않을 권리
4. 고문, 잔인하고 비인도적인 그리고 굴욕적인 대우나 처벌을 받지 않을 권리
5. 법앞에서 인간으로 인정받을 권리
6. 법앞에서의 평등권, 법의 평등한 보호, 비차별의 권리.
7. 전쟁선동으로부터의 자유 및 인종적, 종교적, 국가적 혐오 선동으로부터의 자유권
8. 효과적인 구제책에의 접근권
9. 공정한 재판받을 권리
10. 소급형법으로부터의 자유권
11. 프라이버시권
12. 거주이전의 자유권
13. 박해를 피하여 다른 나라에 망명할 권리
14. 국적을 가질 권리
15. 아동을 보호할 권리
16. 결혼권 및 가족을 가질 권리
17. 재산을 소유할 권리
18. 사상, 양심, 종교의 권리
19. 의견, 정보, 표현의 자유권
20. 집회의 자유권
21. 결사의 자유권
22. 공적 생활에 참여할 권리
23. 사회보험을 포함한 사회보장에의 권리
24. 일할 권리
25. 공정하고 우호적인 작업조건에 대한 권리
26. 노조를 만들고 가입할 권리 및 파업권
27. 적정한 생활수준에 대한 권리
29. 교육의 권리
30. 문화적 삶, 과학적 진보에 참여할 권리, 저자와 발명가의 물질적 도덕적 권리
31. 자결권
32. 인간적인 대접을 받을 수감인의 권리
33. 계약불이행을 이유로 수감되지 않을 권리
34. 추방에 직면하여 적정절차에 대한 외국인의 권리
35. 소수자의 권리

5) 국제금융공사(IFC)와 국제기업지도자포럼(IBLF)이 공동으로 발간한 '인권영향평가 및 관리를 위한 지침' (Guide to Human Rights Impact Assessment and Management (HRIAM))에 제시된 인권영향평가 목록

3. 회사는 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.

예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음

추가 고려 사항

인권위험이 식별되었고 그것을 방지하거나 완화하기 위한 적절한 계획이 마련되었다면 그것을 실제로 실행해야 한다. 특히 큰 기업의 경우 인권영향평가를 하는 사람과 그것을 실행하는 사람이 서로 다를 수 있으므로 더욱 체계적인 접근이 필요하다.

지 표

- 기업은 인권경영 문제를 다루는 전담부서를 설치한다.
  - 인권경영 담당 부서나 조직은 단일한 부서일 수도 있고 여러 부서를 포괄하는 형식으로 구성될 수도 있다. 이는 기존의 조직—예컨대 기업의 사회적 책임 담당부서—을 이용한 것일 수도 있고 별도의 조직일 수도 있다. 단일한 부서인 경우에도 회사 내의 다른 다양한 부서로부터 협력을 얻어낼 수 있어야 하며, 이들 부서에 영향력을 행사할 수 있어야 한다.
  - 인권경영 담당 부서는 기업활동이 인권에 부정적 영향을 미칠 경우 그것에서 대해서 즉시 조치를 취할 수 있는 정도의 기업 내 위상을 보유하고 있어야 한다.
- 인권준수 감시장치(human rights compliance mechanism)를 마련했다.
  - 인권준수 감시장치는 인권경영 담당부서와 독립적으로 운영되는 것이 바람직하다.
- 회사는 인권경영 가이드라인을 제정하여 운영하고 있다.

- 회사는 회사의 관리자와 종업원들이 참고할 수 있는 인권경영 가이드라인을 제정하여 회사 구성원의 행동요령을 적절히 안내해야 한다.
- 가이드라인은 누구에게나 제공되며 이해하기 쉬운 용어로 표현되어야 한다.
- 가이드라인의 내용은 신입사원 교육이나 임원교육을 통해서 정기적으로 전달된다.
- 특히 각 기업별로 인권침해 개연성이 큰 부문에 대해서는 별도의 인권가이드라인을 제정하는 것이 필요할 것이다.

기업에서 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.

- 필요한 조치란 부정적 인권영향을 방지할 조치를 취하는 것을 의미하며, 적어도 그 영향을 최소화할 조치를 취한다는 것을 의미한다.
- 인권침해가 발생한 경우 기업내부의 여러 부서의 협력을 얻어 신속하게 조치를 취할 수 있어야 한다.
- 회복하기 어려운 심각한 인권침해가 예상되는 경우는 보다 적극적인 비상대응 조치가 필요하다. 예컨대 기업활동의 일시적 정지를 지시할 수 있다.

협력회사에 의한 인권침해가 발견된 경우에 회사 차원에서 대응한다.

- 협력회사의 인권침해행위가 즉시 회사의 책임이라고 할 수는 없지만, 회사가 영향력을 행사할 수 있는 경우라면 회사는 적극적으로 영향력을 행사해야 한다.
- 협력회사에 대한 영향력이 부족하다면 그것을 강화하는 방안을 강구해야 한다.
- 협력회사의 인권침해행위가 시정되지 않는 경우라면 사업관계의 종식을 고려해야 한다.
- 협력회사의 인권침해행위가 계속됨에도 불구하고 그 협력회사와의 관계를 단절할 수 없는 중대한 요인이 있어 협력관계를 유지한다면, 회사는 협력회사의 인권침해에 대해서 민 · 형사상 책임을 질 수도 있다.

4. 회사는 인권경영 성과를 추적하고 기록하는 절차를 가지고 있다.

예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음

추가 고려 사항

인권경영을 추구하는 기업은 실제로 인권경영이 기업전반에서 실행되고 있는지 점검하고 기록해야 한다. 이를 통해서 과연 최고경영진의 인권경영의 실천의지가 회사의 일상적 활동에서 효과적으로 실행되고 있는지를 확인할 수 있다. 이러한 효과성(effectiveness) 점검은 이후의 더 나은 인권경영을 위한 자료가 된다.

지 표

- 인권경영의 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.
  - 인권의 속성상 모든 사항을 정량적으로 평가하는 것은 쉽지 않다. 따라서 가급적 정량적 지표를 활용하되, 실제 문제가 된 사안을 평가할 때는 정성적 평가를 병행하는 것이 필요하다.

- 인권경영의 성과를 확인할 때 영향을 받은 이해관계자를 포함하여 내 외부의 전문가와 이해관계자로부터 의견을 듣는다.
  - 인권경영의 성과에 대한 객관성을 담보하기 위해서는 제3자 인증을 거치는 것이 하나의 방법이다.
  - 노동조합이나 노사협의회 등의 근로자 대표가 있는 경우에는 이들의 평가 의견을 반영한다.
  - 특히 취약계층이나 인권침해 위험군에 속한 집단에 대해서 각별히 유의하는 별도의 절차를 가지고 있다.

- 효과성에 대한 추적의 결과는 기업 내에서 상부로 보고하는 절차를 가지고 있다.

5. 회사는 인권경영 결과를 정기적으로 보고한다.

예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음

추가 고려 사항

기업은 인권경영에 관한 자체평가의 결과를 대외적으로 공개해야 한다. 이는 기업이 부정적 영향에 어떻게 대처했는지를 내 · 외부 이해관계자들에게 설명하는 것이다. 특히 인권침해와 관련하여 공개적으로 문제가 제기된 사례에 대해서는 상세한 대응내용이 공개되어야 한다.

지 표

인권경영의 성과에 대한 보고는 공개적으로 정기적으로 한다.

- 인권경영에 대한 보고는 독립된 보고서의 형식으로 이루어질 수 있고, 기존의 지속가능성보고서에 편입되는 형식으로 공개할 수 있다.
- 사안에 따라서는 이해관계자 회의, 자문회의, 보고 등의 형식이 필요할 수도 있다. 개별사안에 대한 심층적인 보고가 필요한 경우는 관련 당사자를 위한 별도의 보고회를 가질 필요도 있다.
- 정기적이라 함은 적어도 매년 일정한 시기에 인권경영의 성과를 공개하는 것을 의미한다. 다만 특정시기에 중대한 인권침해상황이 발생했을 때는 그에 관한 대처와 보고는 그보다 더 신속하게 이루어지는 것이 필요하다.

보고는 기업의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.

- 특히 심각한 부정적 인권영향을 미친 경우 기업이 그에 어떻게 대처했는지에 관해서 더욱 상세하게 보고해야 한다.

보고는 이해관계자가 쉽게 접근할 수 있는 방식으로 이루어진다.

- 주요 이해관계자가 외국인인 경우 그들이 이해할 수 있는 언어와 방식으로 공개하는 것이 필요하다.

보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관성이 있다.

- 계량화가 가능한 자료는 가급적 계량화하고, 동일한 기준을 적용함으로써 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있도록 한다.
- GRI표준을 이용하는 것도 방법이며, 해당 산업계에서 표준적으로 사용하는 지표가 있는 경우에는 그러한 지표를 이용하는 것이 필요하다.

보고내용에 대한 검증을 거친다.

- 검증은 보고되는 내용에 대해서 객관적인 제3자가 보고내용의 진실성에 대해서 확인하도록 하는 절차를 말한다.

6. 회사의 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.

예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음

추가 고려 사항

회사가 최선의 정책과 절차를 갖추고 있다고 하더라도 기업활동과정에서 인권에의 부정적 영향을 받는 사람이 발생할 수 있다. 이때 기업은 인권 피해자에게 적절한 구제장치를 제공해야 한다. 부정적 인권영향을 받은 피해자에 대한 구제는 다양한 방식으로 존재할 수 있다. 예컨대, 금전적 배상뿐만 아니라, 사과, 복구, 재활, 비재정적 보상, 제재, 재발방지약속 등이 있다.

지 표

회사는 제도화된 고충처리제도를 보유 · 운영하고 있다.

– 고충처리절차는 신고, 심사 또는 협의, 고충 해소의 전 과정을 포함해야 한다.

– 필요한 경우 조정절차를 제공하는 것도 가능하다.

– 고충처리절차는 회사가 단독으로 설치할 수도 있고, 관련 산업계와 합동으로 설치할 수도 있다.

고충처리절차는 접근과 이용이 용이하다.

– 제도 자체의 존재와 내용이 이해관계자들에게 잘 알려져 있어야 한다.

– 이 제도를 이용함에 있어서 언어적 장벽, 비용, 물리적 거리, 보복에 대한 두려움 등의 장벽이 적절히 제거되어야 한다.

– 인권피해자는 필요한 경우 익명으로 고충처리절차를 이용할 수 있어야 한다. 그리고 피해자의 요구가 있는 경우에는 고충처리절차의 운영을 비공개로 할 수 있어야 한다.

– 현장에서 즉시 이용할 수 있는 고충처리절차를 제공하는 것이 필요하다.

고충처리의 결과는 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.

– 고충처리 결과에 대한 보고는 주요 사건의 경우 개별사건별로 이루어질 뿐만 아니라, 정기적으로 고충처리결과를 종합하여 이뤄진다.

– 고충이 제기된 사건에 대한 정보의 집적과 분석을 하고 유형과 경향을 파악하는 것은 재발방지라는 차원에서도 필요한 절차이다.

고충처리절차는 국제적으로 인정된 인권기준에 따라 객관적으로 사태를 해결해야 한다.

– 불투명하고 모호한 기준에 따른 해법은 바람직하지 않다. 회사가 제공하는 고충처리절차가 설사 비공개로 이루어지는 경우에도 합리적이고 객관적인 인권기준에 따라 문제가 해결되어야 한다.

– 고충을 제기하는 사람이 늘 국제기준을 근거로 하여 이의를 제기하는 않는다는 점이 고려되어야 한다. 고충이 제기되면 고충 제기자가 국제기준을 인용하

지 않더라도 일단 고충이 제기되면 이를 접수하여 처리하는 것이 필요하다.

피해자가 회사가 제공한 절차 이외의 다른 절차를 이용하려는 경우에 그에 조력한다.

- 인권피해자는 회사가 제공하는 고충처리절차 이외에도 국가적 사법제도를 이용하거나, 국제기구가 제공하는 분쟁해결절차를 이용할 수 있다.
- 회사에서 제공하는 고충처리절차로 문제가 해결되지 않는 경우 다른 해결책이 있다는 것이 상호간에 모두 명백히 인식되어 있어야 한다.
- 고충처리절차는 노조의 역할을 잠식하거나 봉쇄하는 도구가 되어서는 안되고 그러한 방식으로 운영되어서도 안 된다.

고충처리는 개별적인 문제의 해결에 그치지 않고, 고충의 원인이 구조적인 경우에는 그에 합당한 근본적인 해결을 위한 조치를 한다.

- 동일한 고충이 반복적으로 제기된다면 거기에는 뭔가 구조적인 원인이 있는 것으로 판단할 수 있다. 고충에 대한 구조적인 접근은 동일한 고충의 재발방지를 위해서 필요하다.

인권에의 부정적 영향이 확인되면 신속하고 충분한 구제가 이루어진다.

- 인권영향을 초래한 기관(부서)이 구제절차에 참여하는 것이 중요하다. 그래야 동일한 고충의 재발방지에 좋다.
- 심각한 인권침해의 가능성이 있는 경우 공식의 고충처리절차가 개시되기 전이라도 긴급구제절차를 제공한다.

고충처리절차에서 노조와 시민사회 등 외부인들의 적절한 참여가 보장된다.

- 노조와 시민사회 기타 전문가가 참여하는 경우 절차의 객관성과 합리성, 신뢰성을 높이는 계기가 된다.

2 고용상의 비차별

원칙

ㅇ 기업은 종업원을 고용함에 있어서 인종, 종교, 장애, 성별, 출생지, 정치적 견해 등을 이유로 차별해서는 안 된다.

비차별은 여러 가지 인권원칙 중 가장 근본적인 원칙 중의 하나이다. 일찍이 세계인권선언은 "모든 사람은 어떠한 차별도 받지 않고 동등한 노동에 대하여 동등한 보수를 받을 권리를 가진다"(제23조)고 선언했다. 그 외 차별에 반대하는 여러 종류의 국제규약이 정립되었다. 예컨대, 「모든 형태의 인종차별철폐에 관한 국제협약」(1963), 「여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약」(1979), 「모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약」(1990), 「동일가치노동에 대한 남녀 근로자의 동일보수에 관한 규약」(ILO 협약 100, 1951), 「고용 및 직업상 차별대우에 관한 규약」(ILO협약 111, 1958) 등이 있다.

UN 글로벌 콤팩트는 "기업은 고용 및 업무에서 차별을 배제한다"는 원칙을 담고 있다. OECD 다국적기업 가이드라인에서도 "인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 의견, 국가적 계통 또는 사회적 출신 등의 이유로 고용 또는 직업과 관련해서 차별해서 안 된다"고 규정한다.

우리나라 헌법 제11조는 모든 국민은 법 앞에서 평등하다고 선언한 후, "누구든지 성별, 종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적, 경제적, 사회적, 문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 않는다"고 하여 비차별원칙을 밝히고 있다(제32조). 그 외에 근로기준법 등에서도 마찬가지 원칙이 정립되어 있다. 이에 의하면 "사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적 · 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다"(제6조).

이제 비차별정책은 보편적인 인권으로 확립되었으며, 법률에 의해서도 보장받고 있다. 따라서 기업은 고용을 포함한 기업활동을 함에 있어서, 법률에 따라서 비차별정책을 실행해야 할 뿐만 아니라, 법률이 미비한 지역에서 활동하는 경우에도 비차별원칙을 준수하여야 한다.

1. 회사는 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역 등을 이유로 차별하지 않는다.

예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음

추가 고려 사항

고용과 관련하여 많은 차별행위가 일어난다. 이때 고용이라 함은 모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다(국가인권위원회법 제2조). 차별행위란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역, 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 차별하는 행위를 말한다(국가인권위원회법 제2조).

지 표

- 이와 관련된 양상을 다 설명할 수 없이 많은 차별이 있을 수 있다. 위의 정의를 참고하여 고용상의 차별을 식별해 볼 수 있을 것이다. 아래의 사례는 실제로 문제가 된 것들이다.

사 례 **간염보균자라는 이유로 한 채용거부**

A병원은 임상병리사를 채용하는 과정에서 면접시험까지 합격한 지원자에 대해 그가 간염의 양성판정을 받아 전염의 가능성이 있기 때문에 환자의 조직과 혈액 등을 다루는 임상병리사의 업무에 적합하지 않다는 이유로 불합격처리를 했다.

이에 해당 지원자는 국가인권위원회에 진정을 제기했고, 이에 대해 국가인권위원회는 일반적인 공동생활로 B형 바이러스에 감염될 가능성은 높지 않기 때문에 채용 자체를 제한하는 것은 불합리하다고 판단했으며, 해당 사안에 대해 합리적인 이유 없이 단지 B형 간염 항원 양성이라는 이유만으로 채용을 하지 않은 것은 불합리한 차별이므로 시정할 것을 권고했다. (국가인권위원회, 09진차1654)

사 례 **연령을 이유로 한 채용 차별**

000사는 2009년 생산품판매시설의 납품운전원을 모집하였으나, 해당 모집에 응시한 38세의 지원자에 대해 서류접수를 거절했다. 이유는 업무의 특성상 강인한 체력이 요구되고, 업무가 2인 1팀으로 운영되기 때문에 연령 차이가 큰 경우 팀원 간의 화합이 결여된다는 것이었다. 이에 해당 지원자는 연령을 이유로 한 차별이라며 진정을 제기했다.

해당 사건에 대해 국가인권위원회는 단순히 연령만으로 체력부족이나 팀원 간의 갈등이 발생한다는 것은 합리적인 이유라고 볼 수 없으며, 따라서 위 행위는 부당한 차별이라고 판단했다. (국가인권위원회, 09진차1362)

사 례 **청소용역인력의 나이를 이유로 한 차별**

00연합회는 회관의 청소업무를 용역업체에 위탁하고 있으며, 용역입찰에 참가할 때 청소원의 나이제한(만 50세 이하)을 고지하고 이를 조건으로 용역입찰에 관한 계약을 체결했다. 그런데 해당 연합회와 용역계약을 체결하고 해당 건물을 청소하던 업체의 청소원 중 3명이 50세 이상인 것이 드러나자, 해당 연합회는 위 3명에 대한 용역비용을 지불하지 않고, 위 3명에 해당하는 청소용역이 이행되지 않는 것으로 보아 이에 대한 지체상금까지 제외하고 용역비용을 지불했다. 이에 진정인은 나이를 이유로 한 차별이라며 진정을 제기했다.

해당 사건에 대해 국가인권위원회는 사적 자치가 인정되는 계약이라고 해도 불합리한 차별까지 용인되는 것은 아니라고 했다. 즉, 계약서에 해당 내용이 기재되어 있다고 하더라도 그 내용이 법률상의 차별행위에 해당되는 경우에는 필요한 구제조치를 취할 수 있다고 하고, 위의 행위는 나이를 이유로 한 부당한 차별행위라고 판단했다. (국가인권위원회, 09진차1170)

사 례 **연령을 이유로 한 아파트경비원 채용 차별**

주식회사 0000관리시스템은 아파트 경비용역업무를 새롭게 담당하면서, 기존에 근무하고 있던 경비원을 대상으로 채용심사를 하였던 바, 기존에 근무하던 경비원 중, 일정 연령이상(1938년 이전 출생자)만을 불합격시켰다. 이에 채용심사에 불합격한 경비원들이 나이를 이유로 채용과 관련하여 불합리하게 차별당했다고 주장하면서 국가인권위원회에 진정을 제기했다.

해당 사건에 대해 국가인권위원회는 특정 나이를 기준으로 경비업무에 대한 적합여부를 결정하는 것은 연령을 이유로 한 차별이라고 판단했다.

(국가인권위원회, 10진차9 10진차12(병합))

회사는 장애인고용과 관련하여 의무고용율을 준수하고 있다.

- 장애인고용촉진 및 직업재활법에 의하면, 상시 50명 이상의 근로자를 고용하는 사업주는 의무고용률 이상으로 장애인을 고용하여야 하는데, 현재 의무고용율은 2.7%(2014년부터), 공공기관은 3%이다(법 제28조 및 제28조의 2).

– 고용에서 차별적 취급은 금지되지만, 사회적 취약층을 위한 특별한 배려는 차별이 아니다. 법에 의해서 요구되는 배려는 당연히 이루어져야 하지만, 그렇지 않은 경우에도 회사는 자율적으로 사회적 취약층에게 고용상의 배려를 할 수 있다.

2. 회사는 근로자를 고용할 때 남녀를 차별하지 않는다.

예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음

추가 고려 사항

여기에서 말하는 남녀의 차별은 합리적인 이유 없이 남성 또는 여성이라는 이유만으로 다르게 대우하는 것을 의미한다. 그리고 아래에서 보듯이 현행법에는 이미 여성차별을 금지하는 규정들이 많이 있다. 회사는 이런 규정을 당연히 준수해야 할 것이며,아울러 설사 규정이 없더라도 여성에 대한 부당한 차별적 취급은 없어야 할 것이다.

지 표

- 회사는 여성 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 등을 요구하지 않는다(근로기준법 제7조 2항).

- 회사는 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다(근로기준법 제8조).

  – ‘동일가치의 노동’이라 함은 당해 사업장 내의 서로 비교되는 남녀 간의 노동이 동일하거나 실질적으로 거의 같은 성질의 노동 또는 그 직무가 다소 다르더라도 객관적인 직무평가 등에 의하여 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동에 해당하는 것을 말하고, 동일가치의 노동인

지 여부는 같은 조 제2항 소정의, 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건을 비롯하여 근로자의 학력 · 경력 · 근속연수 등의 기준을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다(대법원 2003. 3. 14. 선고 2002도3883 판결).

- 회사는 임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에서 남녀를 차별하지 않는다(근로기준법 제9조).
- 회사는 근로자의 교육 · 배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다(근로기준법 제10조).
- 회사는 근로자의 정년 · 퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하지 않는다 (남녀고용평등법 제11조).
- 회사는 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 예정하는 근로계약을 체결하지 않는다(남녀고용평등법 제11조).
- 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려는 경우 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정할 때 남녀의 성을 이유로 차별하지 않는다(근로기준법 제24조).
- 회사는 지원자에게 결혼여부, 출산계획, 부양가족수 등에 대한 질문을 하지 않으며, 임신여부의 검사를 요구하지 않는다.

사 례 **여성차별관련 판례**

전자제품을 생산하는 회사가 여성근로자에게 정신적, 육체적 부담이 비슷한 업무를 수행하는 남성근로자보다 적은 기본급을 지급한 것에 대해서 국가인권위원회는 이러한 것이 '합리적인 이유없이 성별을 이유로 한 차별행위'에 해당하므로, 그 회사는 여성근로자에 대하여 임금조건에서 불합리한 차별대우를 한 것으로 인한 손해를 배상하라고 권고했다. 이 권고에 대해서 법원은 그러한 국가인권위원회의 결정이 적법하다고 판단했다. (서울행법 2008.6.12. 선고 2007구합45057 판결)

사 례 **여성차별관련 판례**

여성근로자로 구성된 특정직군을 개설하여 다른 직군 간 이동과 특정 직군 내 직급승진을 허용하지 않은 것은 차별에 해당한다. 설사 특정직군을 폐지하여 여성근로자에게 승진의 기회를 부여했다고 하더라도 종전의 승진에서의 불이익을 제거하지 않거나, 여성근로자에게만 하위직급의 조기정년 규정을 적용하는 것은 남녀고용평등법 제2조 제1항에서 정한 '차별'에 해당한다. (서울고법 2006.1.12. 선고 2004누8851 판결)

사 례 **여성차별관련 판례**

단체협약서에 조합원의 정년은 남자 55세, 여자 53세로 한다고 규정하고 취업규칙에서는 "종업원의 정년퇴직 연령은 남자 만 55세, 여자 만 53세가 되는 다음날로 한다"고 정한 것에 대해서, 대법원은 성별 작업구분이나 근로조건의 구분을 명확히 하지 아니한 채 남녀를 차별하여 정년을 규정한 것은 합리적인 이유 없이 남녀의 차별적 대우를 하지 못하도록 한 근로기준법 제5조와 근로자의 정년에 관하여 여성인 것을 이유로 남성과 차별해서는 아니 된다고 한 남녀고용평등법 제8조 등 강행법규에 위배되어 무효라고 판단했다. (대법원 1993.4.9. 선고 92누15765 판결)

사 례 **여성차별관련 판례**

△△항공은 1988년 창립 이후 '아름다움', '단정함' 등을 강조하며 여성 승무원들에게 치마 근무복만을 입게 했다. 이에 △△항공 노조는 여승무원의 치마 복장 착용 등을 강요하는 복장규정이 인권침해라며 국가인권위원회에 진정을 냈다.

이에 국가인권위원회는 "치마 근무복만 입게 한 △△항공의 복장 규정은 성차별이다. 유니폼으로 치마 외에 바지를 선택할 수 있도록 하라"고 권고했다. (국가인권위원회, 12진정0415100)

3. 회사는 비정규직 근로자를 정규직 근로자에 비해 차별하지 않는다.

예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음

추가 고려 사항

'기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률' 제8조는 사용자에게 기간제 또는 단기간 근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로자 또는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 않아야 할 의무를 부과하고 있다. 이때 '동종 또는 유사한 업무'에 해당하는지 여부는 주된 업무의 성질과 내용, 업무수행과정에서의 권한과 책임의 정도, 작업조건 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다. (서울행법 2009.6.3. 선고 2008구합24743 판결)

지 표

- 회사는 비정규직 근로자임을 이유로 사업장내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다(기간제 및 단기간 근로자 보호 등에 관한 법률 제8조, 파견근로자보호 등에 관한 법률 제21조).

- 회사는 비정규직임을 이유로 회사 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.
  - 업무와 관련하여 제공되는 편의란 탈의실, 샤워실, 휴게실, 식당 등 업무시간에 이용하는 모든 시설을 의미한다.

- 회사는 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.

사 례 **비정규직 근로자의 차별에 관한 판례**

공공기관의 전년도 경영실적평가에 따른 성과상여금을 정규직 근로자들에게만 차등지급하고 기간제 근로자들에게는 전혀 지급하지 않은 것은, 정규직 근로자와 기간제 근로자의 업무에 현저한 질적 차이가 있다고 보기 어려운 점 등에 비추어, '기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률' 제8조에서 금지하고 있는 '차별적 처우'에 해당한다. (서울행법 2008.10.24. 선고 2008구합 6622 판결)

4. 회사는 외국인 근로자에 대하여 차별적인 처우를 하지 않는다.

예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음

추가 고려 사항

지 표

- 회사는 외국인 근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않는다 (외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 제22조).
  - 외국인이라는 이유로 위험하거나 비위생적인 작업을 시키거나, 편의시설의 이용에 대해 제한을 하는 등의 행위도 차별에 해당한다.
- 회사는 외국인 근로자가 자신들의 종교적, 문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려한다.
  - 예컨대 외국인 근로자가 자신의 종교에 따른 휴일을 가지거나 자신들의 문화적 전통에 따른 의상을 착용하는 것을 허용하며 이를 이유로 차별적인 대우를 해서는 안 된다.

■ 해외에서 활동하는 기업의 경우 현지의 문화를 존중한다.

사 례 **종교를 이유로 한 사업장 변경신청의 거절**

인도네시아 국적의 무슬림 A(36)씨는 "B식품에서 1년간 근무하기로 했으나 담당 업무가 무슬림으로서 하기 어려운 순대 제조 작업이라 B식품 대표에게 사업장 변경을 요청했으나 받아들여지지 않고 있다"며 국가인권위원회에 진정을 냈다.

이에 국가인권위원회는 돼지고기를 먹지 않는 무슬림에게 순대제조 작업장에서 일하게 한 업체에 차별시정 권고를 내렸다. 현행 '외국인근로자의 고용 등에 관한 법률'에 따르면 외국인 근로자는 사업장의 근로조건이 근로계약조건과 상이하거나 사용자의 근로조건 위반, 부당한 처우 등이 있을 경우 사업장 변경을 신청할 수 있게 돼 있다. (국가인권의원회, 12진정 0103300)

3 결사 및 단체교섭의 자유 보장

원칙

- 기업은 노동자들이 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 허용하며 노동조합에의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 부과해서는 안 된다.
- 기업은 노동자들이 노동조건에 대한 합의를 도출하기 위해서 노동자 대표를 통해 단체교섭할 권리를 보장해야 한다. 기업은 정당한 이유없이 단체교섭을 거부해서는 안 되며 단체교섭의 결과를 존중하고 성실하게 이행해야 한다.

근로자의 단결권, 단체교섭권, 단체행동권은 노동 3권이라고 하는 바, 이는 기업에 대한 근로자들의 취약한 지위를 보충하기 위한 것으로서, 기업활동으로부터 근로자의 인권을 보장하기 위해서 필수적으로 요청되는 권리로서 인정되고 있다.

세계인권선언은 모든 사람은 평화적 집회와 결사의 자유에 관한 권리를 가진다고 선언했다(제20조). 또한 그 연장에서 모든 사람은 자신의 이익을 보호하기 위하여 노동조합을 결성하고, 가입할 권리를 가진다고 선언했다(제23조).

노동자의 결사 및 단체교섭의 자유에 관해서는 여러 ILO문서가 있다. 「ILO 노동자기본권 선언」(1998)에서 결사의 자유 및 단체 교섭권에 대한 원칙을 선포하고 있다. 이에 앞서 「ILO 협약87」(결사의 자유 및 단결권 보호, 1948), 「ILO 협약98」(단결권 및 단체교섭권, 1949), 「ILO 협약135](노동자대표에 관한 협약), 「ILO 협약 154」(단체교섭협약)이 제정된 바 있고, 관련 권고도 다수 존재한다.

기업과 관련하여서는 UN 글로벌 콤팩트는 "기업은 결사의 자유와 단체교섭권이 인정되도록 노력한다"고 밝히고 있다. OECD 다국적기업 가이드라인에서도 이 점을 확인하고 있다.

우리나라 헌법도 근로자의 결사 및 단체교섭의 자유를 명시적으로 인정하고 있다. 즉, 헌법 제33조는 "근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다"고 선언하고 있는 것이다. 이러한 노동 3권의 구체적인 실현형태에 대해서는 「노동조합 및 노동관계조정법」에서 상세히 규정하고 있다. 따라서 기업은 법에서 정한 바에 따라서 그리고 국제규범과 관행에 따라서 근로자의 노동 3권을 보호하여야 한다.

1. 회사는 노동자들의 결사의 자유와 단체교섭의 자유를 인정한다.

예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음

추가 고려 사항

지 표

- 회사는 노동조합의 설립을 허용한다.
  - 노동조합 이외에도 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 노동조건 등에 대해서 소통할 수 있도록 허용한다.
  - 필요한 경우 회사는 노동자들이 자유롭게 결사의 자유를 누릴 수 있도록 편의를 제공하는 것이 필요하다.
- 회사는 정기적으로 노동자의 대표와 단체교섭사항에 대해서 협의하여 결정 한다.
  - 단체교섭사항에는 임금뿐만 아니라 노동시간, 해고절차, 휴식시간 등 다양한 내용이 포함될 수 있다.

2. 회사는 근로자가 노동조합을 조직하거나 노동조합의 정당한 업무행위를 이유로 해당 근로자에게 불이익을 주지 않는다.

예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음

추가 고려 사항

회사는 노동조합의 정당한 업무행위를 방해하면 안 된다. 정당한 조합활동을 이유로 불이익을 주는 행위도 그에 해당된다.

지 표

- 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위를 하지 않는다(노동조합 및 노동관계 조정법 제81조).
  - 여기서 '불이익을 주는 행위'란 해고 이외에 그 근로자에게 휴직·전직·배치전환·감봉 등 법률적, 경제적으로 불이익한 대우를 하는 것을 의미한다.
- 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위를 하지 않는다(노동조합 및 노동관계 조정법 제81조).
- 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위를 하지 않는다(노동조합 및 노동관계 조정법 제81조).
- 회사는 노동조합의 대표자가 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다는 점을 인정하며, 신의에 따라 성실히 교섭하고 단체협약을 체결한다(노동조합 및 노동관계 조정법 제30조).

- 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 법에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 불이익을 주는 행위를 하지 않는다(노동조합 및 노동관계 조정법 제81조).

3. 회사는 노동자 대표에게 노동자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다.

예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음

추가 고려 사항

지 표

- 회사는 단체협상을 시작하기에 앞서 기업의 실적과 현황 등 단체협상에 필요한 정보를 제공한다.
  - 회사는 단체협상을 위해 노동자 대표의 자료요청이 있는 경우에는 기업의 영업비밀이나 기밀유출 등의 사유가 없는 한 요청받은 자료를 성실히 제공한다.
- 회사는 경영상의 이유로 인하여 불가피하게 해고를 해야 하는 경우에, 노동조합 또는 그 외 근로자대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다(근로기준법 제24조).
- 회사는 노동자 대표가 단체협상을 요구할 때 실질적으로 의사결정권이 있는 회사대표와 협상하도록 한다.

4. 회사에 노동조합이 없는 경우 회사는 직원들이 독립적으로 노동관련 문제를 토론할 수 있도록 하는 대안적인 조치를 제공한다.

예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음

추가 고려 사항

지 표

- 국가에 따라서는 노동조합의 설립을 위해서 국가의 허락을 요구하기도 하며, 이런저런 이유로 아직 노동조합이 결성되지 않는 경우가 있다. 이런 경우 회사는 직원들이 모여 노동관련 문제를 토론할 수 있도록 대안적인 수단을 제공한다.

- 노동조합이 없더라도 종업원들이 노동조건에 관하여 자유롭게 논의하도록 허용하며, 필요한 경우 회의실 등의 편의가 제공된다.

- 노동조합이 없더라도 근로자 대표와 회사 경영진과의 정기적인 대화의 장이 제공된다.
  - 노사협의회가 구성된 경우에도 노동관련 문제가 실질적으로 다루어지는 방식으로 운영한다.

4 강제노동의 금지

원칙

ㅇ 기업은 근로자를 고용함에 있어서 어떠한 형태의 강제노동도 이용해서는 안 되며, 설사 직접 강제노동을 이용하지 않더라도 강제노동으로부터 어떠한 영업적 이득도 얻지 말아야 한다.

강제노동의 가장 극단적인 형태는 노예노동이다. 그래서 세계인권선언은 "모든 형태의 노예제도 및 노예매매는 금지된다"고 선언했다(제4조). 「시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약」(1966)에서는 명시적으로 "강제노동"이란 용어를 사용하면서 이를 금했다(제8조). 「ILO 노동자 기본권 선언」은 모든 형태의 강제노동을 철폐할 의무를 국가에 부과했다. 그 외 「ILO 강제노동협약」(1930, 1957)이 강제노동의 철폐를 요구한다.

기업과 관련하여서는 UN 글로벌 콤팩트가 "기업은 모든 형태의 강제노동을 배제한다"고 선언했다. 그리고 OECD 다국적기업 가이드라인에서도 기업은 모든 종류의 강제 또는 의무노동의 제거에 기여해야 한다고 규정되어 있다.

우리나라 헌법 제12조는 국민의 신체의 자유를 천명하면서 아울러, "누구든지 법률과 적법한 절차에 의하지 아니하고는 강제노역을 받지 아니한다"고 밝혔다. 그리고 근로기준법은 "강제노동의 금지"라는 제목 하에 "사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상, 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못한다"고 규정하고 있다.

이처럼 문명사회에서 강제노동은 노예노동에 준하는 것으로서 간주되며 엄격히 금지된다. 하지만 개발도상국의 경우 강제노동이 여전히 다양한 형태로 존재하는 것으로 알려져 있으며, 선진국의 경우에도 완전히 사라졌다고 할 수 없다. 따라서 기업들은 스스로 강제노동을 이용하지 말아야 할 뿐만 아니라, 간접적으

로라도 강제노동에 연루되면 안된다. 그러한 맥락에서 자회사나 공급망의 어느 곳에서도 강제노동이 이용되지 않도록 유의해야 한다.

1. 회사는 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.

예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음

추가 고려 사항

법치주의가 어느 정도 정착한 선진국의 경우 공공연한 강제노동은 거의 발견하기 어렵지만 은폐된 강제노동이 있을 수 있다. 개발도상국에서는 요즘도 적지 않은 강제노동이 일어나고 있다. 회사는 직접 강제노동을 실시하지 않는 경우에도 개발도상국에서 활동하는 하청업체나 협력업체에서도 모든 종류의 강제노동이 실시되지 않도록 유의하는 것이 필요하다.

지 표

- 회사는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 않는다(근로기준법 제7조).
- 회사는 근로자에게 부채를 안긴 후에 빚을 담보로 한 노역을 실시하지 않는다.
- 회사는 근로자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하지 않는다.
- 회사는 근로자를 감금하지 않으며, 근무시간 이후 근로자가 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있도록 허용한다.
- 근로자는 누구나 합리적인 수준의 사전통지 후에 회사를 그만둘 수 있다.

- 회사는 인신매매나 채무노역에 관여하는 조직이나 업체에서 인력을 공급받지 않으며, 또한 이러한 인력들에 의해 생산된 물건을 구매하지 않는다.
- 직원들을 묶어둘 의도로 보증금을 예탁하도록 하는 행위, 연장근무를 목적으로 임금지급을 보류하는 행위, 협박이나 강제력을 이용하여 원하지 않는 근무나 연장근무를 강요하는 행위, 직원들에게 부당하게 부채를 지게 한 후 이를 빌미로 노동을 강제하는 행위 등을 하지 않는다.
- 회사가 수용자의 노동력을 이용하려는 경우, 그 수용자는 법원에 의해 유죄 판결을 받은 자이어야 하며 당국의 감독하에 이용해야 한다.

사 례 근로자의 퇴사를 실질적으로 막은 사례

법원은 근로계약에서 피용자는 특별한 사정이 없는 이상 언제라도 근로계약을 해지하고 퇴사할 수 있으므로, 근로계약 기간 안에 퇴사할 경우 피용자가 일정 금액을 무조건 사용인에게 배상하도록 약정하는 것은 피용자의 직업선택의 자유를 부당하게 제한하여 사회질서에 반하거나 불공정한 계약에 해당하므로 그 효력을 쉽게 인정하기 어렵다고 판시했다. (수원지방법원 2010나20676판결)

2. 회사는 특히 외국인 노동자의 경우를 포함하여, 직원들의 신분증명서, 여행문서 등 다른 중요한 개인문서를 보관하지 않는다.

예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음

추가 고려 사항

지 표

- 회사는 근로자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증 등의 서류의 제출을 요구하지 않는다.

- 회사는 이주노동자와 그 가족의 여권 또는 그에 상응하는 서류를 파기하지 않으며, 짧은 시간이라도 원본을 보관하지 않는다(모든 이주 노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약, 1990).

3. 회사는 외국에서 활동하는 자회사나 협력회사에서 강제노동이 일어나지 않도록 별도의 조치를 취한다.

예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음

추가 고려 사항

지 표

- 외국에서 활동하는 자회사나 협력회사에 대해서 강제노동을 이용하거나 그에 연루되지 않을 것을 명시적으로 요구한다.
  - 명시적인 요구란 계약서 등의 서류에 해당 항목을 포함시키는 것을 의미한다.

- 외국에서 활동하는 자회사나 협력회사에서 강제노동을 이용하거나 그에 연루될 가능성이 높은 경우, 그 연루여부를 지속적으로 감시한다.
  - 감시란 해당 사안을 전담하여 담당하는 직원을 배치하고 이에 관련하여 정기적인 조사 보고를 하는 것을 의미한다.

5 아동노동의 금지

원칙

ㅇ 기업은 15세 이하의 아동을 고용하여 노동하도록 해서는 안 된다. 합법적으로 연소자에게 노동을 시킬 경우 기업은 이들에게 교육기회의 보장과 안전에 대한 별도의 배려를 하여야 한다.

아동에 대한 특별한 보호는 세계인권선언에 나온다. 즉, "모든 어린이는 부모의 혼인 여부에 관계없이 동등한 사회적 보호를 향유한다"고 선언한다(제24조). 경제적 · 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(1966)은 "가문 또는 기타 조건에 의한 어떠한 차별도 없이, 모든 어린이와 연소자를 위하여 특별한 보호와 원조의 조치가 취하여 진다"고 규정한다(제10조). 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(1966)에서도 "모든 어린이는 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 민족적 또는 사회적 출신, 재산 또는 출생에 관하여 어떠한 차별도 받지 아니하고 자신의 가족, 사회 및 국가에 대하여 미성년자로서의 지위로 인하여 요구되는 보호를 받을 권리를 가진다"고 규정한다(제24조).

아동의 보호에 관한 별도의 특별 조약도 존재한다. 「아동의 권리에 관한 협약」(1989)은 협약 당사국에게 "경제적 착취 및 위험하거나, 아동의 교육에 방해되거나, 아동의 건강이나 신체적, 지적, 정신적, 도덕적 또는 사회적 발전에 유해한 여하한 노동의 수행으로부터 보호받을 아동의 권리를 인정"하도록 요구하고, 나아가 이 협약상의 권리를 보장하기 위한 입법적, 행정적, 사회적 및 교육적 조치를 강구하라고 요구하고 있다.

여러 ILO 규정은 노동과 관련한 아동의 권리에 대해서 밝히고 있다. 「ILO 노동자 기본권 선언」은 각국 정부에게 아동노동의 효과적 철폐를 실현할 의무를 부과했다. 그리고 「ILO 협약138」(고용승인을 위한 최저연령에 관한 협약, 1973)과 「ILO 협약182」(가혹한 형태의 아동노동철폐에 관한 협약, 1999)도 각각 아동노동의 철폐를 둘러싼 국가의 의무를 담고 있다.

기업과 관련하여 UN 글로벌 콤팩트에도 “기업은 아동노동을 효과적으로 근절한다”는 원칙을 천명한다. OECD 다국적기업 가이드라인도 기업들에게 아동노동의 효과적인 철폐에 기여해야 한다고 한다.

우리나라 헌법은 “연소자의 근로는 특별한 보호를 받는다”고 하여 아동에 대한 보호원칙을 밝히고 있다. 그리고 근로기준법에 아동노동에 대한 상세한 규정을 담고 있다.

따라서 모든 기업은 이러한 원칙에 따라서 성장과정에 있는 아동에 대해서는 특별한 보호를 제공해야 한다. 특히 아동이 노동으로 인하여 교육의 기회가 제한되지 않도록 유의해야 하며, 의무교육이 이루어지는 곳이라면 의무교육을 마치기 전의 아동을 고용해서는 안 된다.

1. 회사는 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.

예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음

추가 고려 사항

지 표

- 회사는 15세 미만인 자를 고용하지 않는다(근로기준법 제64조).
- 회사는 중학교에 재학중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는다(근로기준법 제64조).
- 15세 이상 18세 미만인 자를 고용할 때는 서면으로 친권자나 후견인의 동의를 받는 절차를 가지고 있으며, 근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 40시간을 초과하지 않도록 한다(근로기준법 제66조, 제69조).

- 회사가 해외에서 활동하는 경우에도 15세 미만의 자를 고용하지 않는다(ILO 기준).
- 회사는 교육프로그램을 빙자하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없다.
- 회사는 서류를 통해 근로자의 나이를 확인한 후에 고용하며, 신분이 위조될 가능성이 있는 경우에는 신분증명서의 확실성을 추가적으로 검토한다.
- 출생증명서가 없는 국가에서 활동하는 기업의 경우는 적절하게 나이를 확인하는 대안적 방법을 고려함으로써, 연소자가 고용되지 않도록 주의한다.

2. 연소자를 고용한 것을 알게 된 경우, 즉시 고용을 중지시키기보다는 교육기회를 제공하거나 다른 구제조치를 취한다.

예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음

추가 고려 사항

지 표

- 의무교육 대상자를 고용하는 경우 회사는 그 고용으로 인하여 당해 대상자가 의무교육을 중지하지 않도록 조치한다(초중등교육법 제15조).
- 아동노동이 발견되는 경우 즉시 해고하기보다는 다른 구제조치를 모색한다. 아동노동의 주요한 원인은 빈곤과 사회서비스의 부족이기 때문에 연소자를 즉시 해고시키면 이들이 더 위험한 작업장으로 내몰리거나, 매춘, 노숙, 기아를 겪을 수 있기 때문이다. 따라서 아동을 즉시 해고하는 대신에 그 아동의 가족에게 일거리를 제공하는 것, 기초교육을 포함하는 도제프로그램을 만드는 것 등의 대안을 모색할 수 있다.

3. 18세 미만의 연소자를 고용하는 경우 건강이나 안전, 도덕의식에 해로운 일을 수행하도록 하지 않는다.

예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음

추가 고려 사항

지 표

- 회사는 아동들의 건강, 안전, 도덕의식에 해로운 작업을 규정한 정책이나 지침을 가지고 있다.
  - 회사는 연소자를 심리적, 감정적, 성적 남용이 있을 수 있는 곳에서 일하지 않도록 조치한다(ILO 권고 190호).
  - 회사는 18세 미만의 연소자가 지하, 수중, 높은 곳, 폐쇄된 곳에서 일하지 않도록 조치한다(ILO 권고 190호).
  - 회사는 위험한 기계나 장비를 취급하거나 무거운 물건을 옮기는 일에 18세 미만의 노동자를 고용하지 않는다(ILO 권고 190호).
  - 회사는 위험한 물질을 취급하거나 높은 온도, 심한 소음과 진동이 있는 곳에 18세 미만의 노동자를 고용하지 않는다(ILO 권고 190호).
- 회사는 장시간 노동, 야간노동에 18세 미만의 노동자를 고용하지 않는다(ILO 권고 190호).
- 연소자들이 노동에 적합한 체력을 갖추었는지 확인하기 위해 건강진단을 실시한다.

6 산업안전 보장

원칙

- 기업은 근로자들에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공해야 한다. 근로자들이 위험한 작업환경에서 근무하는 경우에는 별도의 안전장구와 안전교육을 제공해야 한다.
- 기업은 작업장에서 발생한 사고나 질병에 대해서는 적절한 보상 등의 조치를 신속히 제공해야 한다.

근로자는 근로와 관련한 안전사고와 질병의 위험에 일상적으로 노출된다. 그래서 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(1966)은 "안전하고 건강한 노동조건"이 확보되는 공정하고 유리한 노동조건을 모든 사람이 향유할 권리를 가지는 것을 인정한다고 하고, 각 국가는 근로자의 신체적, 정신적 건강을 향유할 권리의 완전한 실현을 달성하기 위하여 필요한 조치를 해야 한다고 한다(제12조).

산업안전과 관련한 여러 ILO 협약이 있다. 「ILO 협약 120」(위생협약, 1964), 「ILO 협약 155」(산업안전보건협약, 1981), 「ILO 협약 161」(산업보건서비스협약, 161) 등이 산업안전 및 위생에 관련하여 국가의 의무를 규정하고 있다.

기업과 관련하여, OECD 다국적기업 가이드라인(2000)은 "다국적기업들은 가능한 법률, 규정 및 일반적인 노동관계 및 고용관행의 기본틀 내에서 "직업상 건강 및 작업 중 안전을 보장하기 위한 적절한 조치를 취해야 한다"고 규정한다.

우리나라에서는 산업안전보건법에서 산업안전에 관한 상세한 규정을 가지고 있다. 이 법은 사업주의 의무를 규정하고 있는데, 내용은 다음과 같다. "사업주는 이 법과 이 법에 따른 명령에서 정하는 산업재해 예방을 위한 기준을 지키며,

해당 사업장의 안전 보건에 관한 정보를 근로자에게 제공하고, 근로조건을 개선하여 적절한 작업환경을 조성함으로써 신체적 피로와 정신적 스트레스 등으로 인한 건강장해를 예방함과 동시에 근로자의 생명을 지키고 안전 및 보건을 유지 증진시켜야 하며, 국가의 산업재해 예방시책에 따라야 한다. 이 경우 사업주는 이를 준수하기 위하여 지속적으로 사업장 유해 위험요인에 대한 실태를 파악하고 이를 평가하여 관리 개선하는 등 필요한 조치를 하여야 한다"(제5조).

따라서 기업은 이러한 법규정 및 원칙에 따라 근로자들이 안전하고 위생적인 작업환경 하에서 일할 수 있도록 조치해야 한다.

1. 회사는 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적이도록 유지한다.

예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음

추가 고려 사항

지 표

- 회사의 비상탈출구가 장애물로 인해 막혀 있지 않으며, 항시 이용가능하도록 관리되고 있다.
- 회사 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.
- 회사는 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 운영하고 있다.
- 회사는 유해물질로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성 하기 위해서 작업환경측정을 실시한다(산업안전보건법 제42조).

2. 임산부, 장애인 기타 취약 근로자에 대한 별도의 안전 및 위생 조치가 실시되고 있다.

예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음

추가 고려 사항

지 표

- 회사는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성과 18세 미만자를 도덕상 또는 보건상 유해 위험한 사업에 사용하지 못하며, 임산부가 아닌 18세 이상의 여성을 보건상 유해 위험한 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해 위험한 사업에 사용하지 못한다(근로기준법 제65조 제1항 및 제2항).
- 임신을 한 근로자의 요청이 있는 때에는 해당 근로자의 근무지 변경을 위해 적절한 조치를 취한다.
- 회사는 장애인들이 회사 내에서 이동하는 데 어려움이 없도록 조치하고 있다.

3. 회사는 종업원들에게 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.

예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음

추가 고려 사항

지 표

- 위험한 공정이나 화학물질 등에의 노출이 불가피한 경우, 적절한 보호장비가 제공되어야 한다. 예컨대, 안전복, 장갑, 헬멧, 안전안경, 안전화 등이 제공되어야 한다.
  - 보호장비는 종업원의 비용이 아니고 회사의 비용으로 지급된다.
- 근로자가 위험한 곳에서 작업하는 경우, 위험성에 관한 정보가 근로자에게 제공되고, 근로자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다.
- 작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.
  - 교육은 근로자들이 충분히 잘 이해할 수 있는 용어로 설명하며, 외국의 경우 현지어로 실시된다.
  - 회사는 해당 사업장의 근로자에 대하여 정기적으로 안전·보건에 관한 교육을 실시한다(산업안전보건법 제31조).
- 보건 안전에 문제가 될 수 있는 다음과 같은 공정이나 물질에 대해서는 별도의 안전조치가 취해진다. 유해한 화학적 생물학적 약품, 원치 않는 신체적 생리적 심리적 변화를 유발할 수 있는 것, 소음, 독성가스, 진동, 방사능, 전기충격, 화염, 폭발물, 미끄러운 표면, 극한의 온도, 추락물, 석면 등 호흡기 장애 물질, 과도한 빛, 톱 등 위험한 기계, 납과 벤젠, 담배연기 등.
- 회사는 근로자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등은 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다(산업보건안전법 제39조).

4. 회사는 근로자의 건강을 보호·유지하기 위하여 근로자에 대한 건강진단을 실시한다.

예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음

추가 고려 사항

지 표

회사는 근로자의 건강을 보호·유지하기 위하여 근로자에 대한 건강진단을 하여야 한다. 이 경우 근로자대표가 요구할 때에는 건강진단 시 근로자대표를 입회시켜야 한다.

5. 회사는 근로자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 사용자는 그 비용으로 필요한 요양을 행하거나 필요한 요양비를 부담한다.

예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음

추가 고려 사항

지 표

근로자가 업무상 부상에 걸리거나 질병에 걸리면 사용자는 그 비용으로 필요한 요양을 행하거나 필요한 요양비를 부담하여야 한다. 여기에는 휴업보상, 장해보상, 유족보상, 장의비, 일시보상 등이 포함된다(근로기준법 제78조).

■ 요양보상비를 지급하는 경우에는 지체없이 보상을 한다.

– 근로기준법 시행령에 의하면 요양보상은 매월 1회 이상 이를 행하여야 하는 것으로 규정되어 있다. 만약 사용자가 적어도 요양보상의 사유가 발생한 달의 말일까지 요양보상을 행하지 않으면 형사처벌을 받을 수 있다.

7 책임 있는 공급망 관리

원칙

- 기업은 자회사나 공급업자 등을 포함한 협력회사가 인권경영을 실천하도록 적절한 조치를 취해야 한다. 기업은 협력회사에 의한 중대한 인권침해가 시정되지 않으면 그들과의 거래를 중지해야 한다.
- 기업은 보안요원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 주의하여야 하며, 보안업무를 외주하는 경우에는 외주회사에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 조치해야 한다.

기업은 자신이 직접 인권침해한 것에 대해서만 책임지는 것이 아니고, 자신의 영향력 범위 내에 있는 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사가 인권을 침해하는 것에 대해서도 책임져야 한다. 즉 간접적인 방식의 인권침해에 대해서도 책임진다는 것이다.

이런 맥락에서 OECD 다국적기업 가이드라인은 "실행가능한 경우 공급업자 및 도급업자 등을 포함한 사업협력체들이 가이드라인에 상응하는 기업행동원칙을 적용하도록 장려한다"고 규정한다.

따라서 기업들은 자신이 영향력을 행사할 수 있는 기업에 대해서는 그 기업이 인권침해를 하도록 조장, 동조, 방조해서는 안 된다. 기업은 다른 기업의 인권침해로부터 이득을 얻어서도 안 된다.

1. 회사는 모든 주요 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다.

예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음

추가 고려 사항

지 표

- 회사에 협력회사의 인권보호 상황을 평가하고 그에 입각하여 협력회사를 선정하는 절차를 가지고 있다.
- 회사는 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.
- 회사는 협력회사가 인권보호에 동참한다는 약속에 동의할 것을 서면으로 요구한다.
  - 협력회사가 인권보호에 동참한다는 것을 약속하는 서면에 인권침해 사실이 드러나고 이에 대한 시정이 이루어지지 않는 경우 협력관계가 단절될 수 있다는 항목을 명시적으로 포함시킨다.

2. 회사는 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호준수여부를 모니터링한다.

예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음

추가 고려 사항

지 표

- 회사는 협력회사가 인권경영을 하는지에 대해서 정기적으로 모니터링 한다.
- 회사는 협력회사에 대한 모니터링의 결과 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않은 경우 관계의 단절을 고려한다.

3. 회사는 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.

예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음

추가 고려 사항

지 표

- 회사의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 심화교육을 받는다.
- 회사가 보안사무를 외주하는 경우에 계약서를 통해서 명시적으로 인권보호 준칙의 준수를 요구한다.
  - 회사가 계약서에 인권보호준칙이 준수되지 않을 경우 계약이 해지될 수 있다는 조항을 포함시킨다.
- 회사가 보안사무를 외주하는 경우에 인권보호준칙이 준수되는지를 정기적으로 모니터링한다.

8 현지주민의 인권 보호

원칙

ㅇ 기업은 기업활동이 일어나는 지역에서 현지주민의 인권이 침해되지 않도록 유의해야 한다. 특히 기업은 현지주민의 생명권, 거주이전의 자유, 개인의 안전에 대한 권리 및 재산소유권을 존중하고 보호해야 한다.

어떤 지역에 큰 기업이 들어서는 것은 그 현지주민의 삶에 큰 영향을 미친다. 이런 맥락에서 기업은 기업활동을 하면서 그 현지주민의 이익을 고려해야 한다. 특히 기업은 현지주민의 고용, 현지주민의 문화와 주거권에 대한 보호, 환경보호 등에 유의해야 한다.

「ILO 협약 169」(선주민과 부족민에 관한 협약, 1989)는 현지주민의 토지 및 광물에 대한 권리의 보호와 관련된 규정을 제공하고 있으며, 현지주민의 이주를 요구하는 경우 필요한 조치에 대해서 규정하고 있다.

OECD 다국적기업 가이드라인은 다국적기업에게 지역사회와 긴밀히 협조할 필요성을 강조하고 현지주민을 최대한 고용할 것을 권고하고 있다.

1. 토지를 구매하기 전에 회사는 먼저 고지에 입각한 동의를 얻기 위해 법적, 관습적 소유주를 비롯하여 심각한 영향을 받는 모든 당사자와 협의한다.

예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음

추가 고려 사항

지 표

- 관련 법령에서 기업활동과 관련하여 지역민과의 협의를 요구하는 경우 이를 준수한다. 예컨대, 산업입지개발에 관한 법률(제10조), 환경영향평가법 (제14조), 기업도시개발특별법(제14조) 등을 준수한다.

- 회사는 토지를 구매하기 전에 토지의 법률상 소유자가 누구인지를 확인하고, 아울러 선주민의 법과 관습에 따른 권리가 존재하는지를 확인한다.
  - 개발도상국의 경우 법률상의 권리는 아니지만 전통적으로 누려오던 권리가 존재하는 수가 있다. 이런 경우 이들의 권리가 적절히 보호되어야 한다.

- 회사는 현지주민의 재산권을 얻어내려는 목적으로 강제수단을 이용하지 않는다.

- 회사는 토지의 소유권이 이전됨으로 인해 심각하게 피해를 입는 당사자나 제3자들과 협의를 한다.
  - 재개발을 하는 경우 임차인들이 소유자가 아니라는 이유로 보호하지 않는 것은 정당화되기 어렵다.
  - 회사는 토지 점유권에 대해서도 조사해야 하며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다.

2. 회사는 부적절한 강제이주에 가담하거나 그들로부터 이득을 챙기지 않으며, 이주를 해야 하는 주민들에게 적절한 보상을 해준다.

예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음

추가 고려 사항

지 표

- 회사는 어떠한 강제이주에도 연루되지 않는다.

- 법률에서 이주자의 보호에 관한 규정을 담고 있는 경우, 법률의 취지에 맞게 대책을 제공한다. 예컨대, 발전소 주변지역 지원에 관한 법률(제15조), 신발전지역 육성을 위한 투자촉진 특별법(제33조), 산업입지 및 개발에 관한 법률(제36조), 기업도시개발 특별법(제14조)의 관련 규정을 준수한다.

3. 지역의 예술적인 작품 또는 판권을 낼만한 물질이나 특허를 취득하지 않은 발명품을 현지주민이나 현지주민들이 이미 사용한 바 있을 때, 이를 사용하기 전에 회사는 그 작품의 발명가나 소유자에게 충분한 정보를 제공한 후 동의를 얻는다.

예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음

추가 고려 사항

지 표

- 회사는 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다.

- 회사는 저작권이나 지적재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지적재산권인지를 검토한다.

- 모든 지적재산권의 소유자와 협상할 때는 설명있는 동의(informed consent)를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 한다. 설사 법률적인 보호가 없는 경우에도 그들의 발명품을 상업적으로 이용하기 위해서는 권리자와 설명있는 동의를 수반한 협상을 한다.

9 환경권 보장

원칙

- 기업은 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있으며, 환경과 관련한 정보를 대내외에 공개해야 한다.
- 기업은 환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지해야 하며, 기업은 심각한 환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립해야 한다.

인간의 삶은 자연환경에 의존하여 유지된다. 그런 점에서 환경오염은 사람들의 생명과 건강에 직접적인 영향을 미치는 중대한 인권침해라고 할 수 있다. 기업은 자신의 기업활동과 제품 및 서비스를 통해서 구체적인 개인에게 직접 심각한 인권영향을 미칠 수 있으며, 아울러 다소 장기적으로 그리고 간접적으로 인간의 삶에 영향을 미칠 수도 있다. 전 종업원이나 주민이 직접 유독물질에 노출되는 경우가 전자에 속한다면, 탄소의 배출은 후자의 예가 될 수 있다. 기업은 이런 양측 면에서 환경훼손을 하지 않으며, 나아가 환경을 개선할 의무를 지닌다.

OECD 다국적기업 가이드라인은 기업의 환경보호의무를 포괄적으로 규정하고 있다. 이에 의하면 기업은 환경경영체제를 수립 및 유지해야 하고, 필요한 경우 환경영향평가를 실시하여 환경침해를 사전에 방지하거나 완화하는 조치를 취해야 한다. 그 외 비상계획, 교육과 훈련의 실시의무를 부과하고 있다.

UN 글로벌 콤팩트는 환경에 관한 3개 조항을 가지고 있다. 이에 의하면 기업은 환경문제에서 예방적 접근을 해야 하고, 환경적 책임을 강화하는 조치를 취해야 하며, 환경친화적인 기술의 개발과 확산을 촉진해야 한다.

그 외에도 리우선언을 비롯하여 수많은 환경관련 국제선언 및 조약이 있는바,

기업은 이를 고려하여 환경의무를 준수해야 한다.

우리나라 헌법 제35조 제1항은 "모든 국민은 건강하고 쾌적한 환경에서 생활할 권리를 가지며, 국가와 국민은 환경보전을 위하여 노력하여야 한다"고 규정하고 있다. 기업도 마땅히 이러한 환경권을 존중해야 할 것이다. 그 외 환경정책기본법, 환경보전법, 환경영향평가법, 자연환경보전법, 대기환경보전법, 수질 및 생태계보전에 관한 법 등 수많은 환경관련법이 있는 바, 기업은 적어도 이들 법을 준수하지 않으면 안 된다.

이처럼 환경과 관련해서는 이미 국내외에서 수많은 제정법규가 마련되어 있기 때문에 법을 준수하는 것만으로도 상당정도 높은 수준의 환경경영을 실천할 수 있다. 그렇지만 기업은 법의 준수를 넘어 더 높은 수준의 환경경영을 실시해야 하며, 특히 환경훼손이 인권에 직접 영향을 끼치는 경우에 각별히 유의해야 한다.

1. 회사는 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.

예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음

추가 고려 사항

지 표

- 회사는 환경관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다.
- 환경개선을 위한 측정가능한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검한다.
  - 목표는 국가의 환경 관련 정책 및 국제적 기준을 고려한 것이어야 한다.

- 회사는 환경목표에 비추어 회사의 경영 및 생산활동을 정기적, 체계적으로 감시하고 진행상황을 점검한다.
- 회사는 기업 활동에서 뿐만 아니라, 제품과 서비스의 개발과 제공에서 환경 성과를 개선하기 위한 노력을 지속적으로 수행한다.
- 회사는 환경과 관련하여 정기적으로 종업원을 교육하고 훈련한다.

2. 회사는 환경정보를 공개한다.

예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음

추가 고려 사항

지 표

- 회사는 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 종업원에게 제공한다.
  - 정보의 공개는 GRI(Global Reporting Initiative)의 공개양식 등 표준화된 양식을 이용한다.
- 환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우는 가급적 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공한다.
- 환경정책을 개발할 때 종업원, 고객, 공급자, 지역사회 등 관련 이해관계자 들에게 정보를 공개하고 이들과 협의한다.

3. 환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지한다.

예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음

추가 고려 사항

지 표

- 새로운 제품을 개발하거나 사업의 확장을 고려하는 경우, 이것이 환경에 미치는 영향을 고려하며, 필요한 경우 환경영향평가를 실시한다.
- 환경영향평가의 결과 심각한 환경영향의 가능성이 발견되면 이를 방지하거나 완화하기 위하여 필요한 조치를 취한다.
- 환경훼손에 대한 과학적 입증이 없다고 하더라도, 심각한 환경훼손의 가능성이 없지 않다면 이를 최소화하기 위한 노력을 한다.

4. 심각한 환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.

예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음

추가 고려 사항

지 표

- 회사는 환경 및 보건에 심각한 손상을 낳을 수 있는 비상사태에 대처하기 위해 상세한 비상조치 절차를 마련하고 있다.

- 회사는 종업원을 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응 훈련을 정기적으로 실시한다.
- 회사는 회사가 야기할 수 있는 비상사태 가능성에 대해 지역사회에 분명하게 통보했다.
- 회사는 비상사태 대응계획을 해당 지역 및 당국과 함께 개발했으며, 현지주민도 대피를 포함하여 비상시 대응방법을 알고 있다.
- 회사는 비상사태가 발생한 경우 지역사회, 관련당국, 외부 비상사태 용역회사에게 즉시 통보할 수 있는 경보장치를 마련해 두었다.
- 회사와 병원간의 거리가 먼 경우 응급조치를 위한 시설과 의료진을 확보하고 있다.

10 소비자인권 보호

원칙

- 기업은 제품과 서비스를 제공함에 있어서 소비자의 보건과 안전에 위해가 되지 않도록 해야 한다.
- 기업은 제품과 서비스에 관한 광고나 마케팅을 함에 있어서 과장하거나 소비자를 오도하는 행위를 해서는 안 된다.
- 기업은 소비자의 프라이버시를 최대한 존중해야 하며, 기업이 수집 저장하고 있는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취해야 한다.

소비자는 일방적으로 기업의 제품을 이용하는 입장에 있고 기업에 비해서 상대적으로 약자의 입장에 있기 때문에, 기업 측에서 적절히 소비자를 보호하는 의무를 다하는 것이 필요하다.

「UN 소비자보호 가이드라인」은 1985년에 제정된 이래 소비자의 권리를 포괄적으로 규정하는 중요한 문서로 인정받고 있다. 이 가이드라인은 소비자보호 및 지속가능소비와 관련한 주요한 원칙들을 제공하고 있다.

OECD 다국적기업 가이드라인(2011)에서도 소비자보호에 관한 포괄적이고 상세한 내용을 담고 있다. "기업은 소비자를 대함에 있어 공정한 영업, 마케팅 및 광고 관행에 따라 행동해야 하고, 기업이 공급하는 제품과 서비스의 질과 신뢰성을 보장할 수 있도록 모든 합리적인 조치를 취해야 한다"고 규정한다.

우리나라 헌법은 "국가는 건전한 소비행위를 계도하고 생산품의 품질 향상을 촉구하기 위한 소비자보호운동을 법률이 정하는 바에 의하여 보장한다"(제124조)고 하여 소비자의 지위를 보장하고 있다. 그 외 소비자 보호법, 제조물책임법 등 여러 개별 법률들이 소비자의 보호를 위해서 기업이 준수해야 할 규범들

을 상세히 규정하고 있다.

따라서 기업들은 최소한 이러한 규정을 준수하는 수준에서 소비자의 보호에 충실해야 할 것이며, 아울러 법이 미처 정비되지 않은 개발도상국에서 활동하는 경우에도 소비자보호에 만전을 기해야 할 것이다.

1. 회사는 제품의 결함으로 인해 소비자의 생명, 건강, 안전을 해치지 않도록 하기 위해, 제품의 설계, 제조, 표시를 함에 있어서 법령의 기준에 따라 필요한 주의를 기울이고 있다.

예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음

추가 고려 사항

지 표

- 회사는 제품을 공급함에 있어서 제품의 안전성과 관련하여 제조, 설계 또는 표시상의 결함이 발생하지 않도록 사전에 제품의 위험성에 대해서 평가를 한다.
  - '제조상의 결함'이라 함은 제조물이 원래 의도한 설계와 다르게 제조, 가공됨으로써 안전하지 못하게 된 경우를 말한다.
  - '설계상의 결함'이라 함은 제조업자가 합리적인 대체설계를 채용하였더라면 피해나 위험을 줄이거나 피할 수 있었음에도 대체설계를 채용하지 아니하여 당해 제조물이 안전하지 못하게 된 경우를 말한다.
  - '표시상의 결함'이라 함은 제조업자가 합리적인 설명, 지시, 경고 기타의 표시를 하였더라면 당해 제조물에 의하여 발생될 수 있는 피해나 위험을 줄이거나 피할 수 있었음에도 이를 하지 아니한 경우를 말한다(제조물책임법 제2조).
- 소비자가 정보에 기초한 결정을 내리도록 제품과 서비스의 가격정보를 올바

로 제공할 뿐만 아니라, 성분, 안전한 사용법, 환경적 영향, 유지보수, 보관, 폐기 등에 대해서도 정확하고 명확한 정보를 제공한다.

- 회사는 상품 또는 용역에 관한 표시·광고를 할 때 소비자를 속이거나 소비자로 하여금 잘못 알게 하는 부당한 표시·광고를 하지 않는다(표시·광고의 공정화에 관한 법률).

- 회사는 제공하는 상품과 서비스의 가격, 거래조건, 제품특성 등을 포함하여 합리적 소비에 필요한 중요한 정보를 제공한다.

- 회사는 지속가능성과 환경에 대한 소비자의 증가되는 관심을 충족하기 위하여, 제품의 환경적 특성에 관한 정보를 제공한다.

- 상품 및 서비스에 관한 정보는 이해하기 쉬운 언어로 제공하며, 판매지역에 따라서 필요한 경우 현지어로 관련 정보를 제공한다.

2. 제품으로 인하여 사망이나 상해가 발생한 경우 소비자들에게 제품의 위험성을 알리고 해당상품을 조속히 회수(리콜)한다.

예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음

추가 고려 사항

지 표

- 제품이 시장으로 출하된 이후에 제품의 결함이 발견되면 이를 소비자에게 알린다.

- 심각한 제품의 결함이 발견된 경우 즉시 해당상품의 위험성을 알리고 회수한다.

- 제품의 결함으로 인하여 소비자가 손실을 당한 경우에 그 손실을 보상한다.
- 제품 자체의 하자가 있는 경우 간소한 반품절차에 따라서 반품을 보장한다.

3. 회사는 소비자의 프라이버시를 존중하고, 기업이 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 합리적 조치를 취한다.

예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음

추가 고려 사항

지 표

- 소비자정보의 수집 및 관리지침이 마련되어 있고 또한 공개되어 있다.
- 소비자정보의 수집 및 관리 책임자가 정해져 있고 또한 책임자의 이름이 공개되어 있다.
- 소비자의 정보를 수집할 때는 그 사실을 소비자에게 알리고, 자발적 동의를 얻은 후 필요한 최소한의 정보만 수집한다.
- 소비자의 정보는 소비자가 동의한 원래의 수집목적 이외의 목적으로 사용하지 않는다.
- 소비자는 자신에 관하여 회사가 보유한 정보를 열람할 수 있고 삭제를 요구할 수 있다.
- 소비자의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 특별한 주의를 기울이고 있다.

부록 1 : 인권경영 간이점검표

	분 야	답 변				
		예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음
1	인권경영 체제의 구축					
2	고용상의 비차별					
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장					
4	강제노동의 금지					
5	아동노동의 금지					
6	산업안전 보장					
7	책임 있는 공급망 관리					
8	현지주민의 인권보호					
9	환경권 보장					
10	소비자인권 보호					

부록 2 : 인권경영 체크리스트 세부항목

분 야	항 목	답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
⑴ 인권경영 체제의 구축	① 회사는 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다.					
	② 회사는 인권영향평가를 정기적으로 실시했다.					
	③ 회사는 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.					
	④ 회사는 인권경영 성과를 추적하고 기록하는 절차를 가지고 있다.					
	⑤ 회사는 인권경영 결과를 정기적으로 보고한다.					
	⑥ 회사의 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.					
	소 계					
⑵ 고용상의 비차별	① 회사는 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역 등을 이유로 차별하지 않는다.					
	② 회사는 근로자를 고용할 때 남녀를 차별하지 않는다.					
	③ 회사는 비정규직 근로자를 정규직 근로자에 비해 차별하지 않는다.					
	④ 회사는 외국인 근로자에 대하여 차별적인 처우를 하지 않는다.					
	소 계					
⑶ 결사 및 단체교섭의 자유 보장	① 회사는 노동자들의 결사의 자유와 단체교섭의 자유를 인정한다.					
	② 회사는 근로자가 노동조합을 조직하거나 노동조합의 정당한 업무행위를 이유로 해당 근로자에게 불이익을 주지 않는다.					
	③ 회사는 노동자 대표에게 노동자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다.					
	④ 회사에 노동조합이 없는 경우 회사는 직원들이 독립적으로 노동관련 문제를 토론할 수 있도록 하는 대안적인 조치를 제공한다.					
	소 계					

분 야	항 목	답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
④ 강제노동의 금지	① 회사는 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.					
	② 회사는 특히 외국인 노동자의 경우를 포함하여, 직원들의 신분증명서, 여행문서 등 다른 중요한 개인문서를 보관하지 않는다.					
	③ 회사는 외국에서 활동하는 자회사나 협력회사에서 강제노동이 일어나지 않도록 별도의 조치를 취한다.					
	소 계					
⑤ 아동노동의 금지	① 회사는 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.					
	② 연소자를 고용한 것을 알게 된 경우, 즉시 고용을 중지시키기보다는 교육기회를 제공하거나 다른 구제조치를 취한다.					
	③ 18세 미만의 연소자를 고용하는 경우 건강이나 안전, 도덕의식에 해로운 일을 수행하도록 하지 않는다.					
	소 계					
⑥ 산업안전 보장	① 회사는 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적이도록 유지한다.					
	② 임산부, 장애인 기타 취약 근로자에 대한 별도의 안전 및 위생 조치가 실시되고 있다.					
	③ 회사는 종업원들에게 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.					
	④ 회사는 근로자의 건강을 보호 · 유지하기 위하여 근로자에 대한 건강진단을 실시한다.					
	⑤ 회사는 근로자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 사용자는 그 비용으로 필요한 요양을 행하거나 필요한 요양비를 부담한다.					
	소 계					
⑦ 책임 있는 공급망 관리	① 회사는 모든 주요 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다.					
	② 회사는 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호 준수여부를 모니터링한다.					
	③ 회사는 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.					
	소 계					

분 야	항 목	답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
⑧ 현지주민의 인권 보호	① 토지를 구매하기 전에 회사는 먼저 고지에 입각한 동의를 얻기 위해 법적, 관습적 소유주를 비롯하여 심각한 영향을 받는 모든 당사자와 협의한다.					
	② 회사는 부적절한 강제이주에 가담하거나 그들로부터 이득을 챙기지 않으며, 이주를 해야 하는 주민들에게 적절한 보상을 해준다.					
	③ 지역의 예술적인 작품 또는 판권을 낼만한 물질이나 특허를 취득하지 않은 발명품을 현지주민이나 현지주민들이 이미 사용한 바 있을 때, 이를 사용하기 전에 회사는 그 작품의 발명가나 소유자에게 충분한 정보를 제공한 후 동의를 얻는다.					
	소 계					
⑨ 환경권 보장	① 회사는 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.					
	② 회사는 환경정보를 공개한다.					
	③ 환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지한다.					
	④ 심각한 환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.					
	소 계					
⑩ 소비자인권 보호	① 회사는 제품의 결함으로 인해 소비자의 생명, 건강, 안전을 해치지 않도록 하기 위해, 제품의 설계, 제조, 표시를 함에 있어서 법령의 기준에 따라 필요한 주의를 기울이고 있다.					
	② 제품으로 인하여 사망이나 상해가 발생한 경우 소비자들에게 제품의 위험성을 알리고 해당상품을 조속히 회수(리콜)한다.					
	③ 회사는 소비자의 프라이버시를 존중하고, 기업이 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 합리적 조치를 취한다.					
	소 계					
계						

국가인권위원회
humanrights.go.kr
KOR

인권경영 가이드라인 및 체크리스트

- 인 쇄 2014년 1월
- 발 행 2014년 1월
- 발행인 현 병 철 (국가인권위원회 위원장)
- 발행처 국가인권위원회 정책교육국 인권정책과
- 주 소 (100-842) 서울특별시 중구 무교로 6 금세기B/D (을지로1가 16번지)
- 전 화 (02) 2125-9833 FAX (02) 2125-0919
- Homepage www.humanrights.go.kr
- 인쇄처 도서출판 (주)한학문화
- 전 화 (02) 313-7593 FAX (02) 393-3016

ISBN 978-89-6114-301-1 93320 (비매품)

사전승인 없이 본 내용의 무단복제를 금함

인권경영 가이드라인 및 체크리스트

국가인권위원회
National Human Rights Commission of Korea

100-842
서울시 중구 무교로 6 금세기빌딩 정책교육국 인권정책과
Tel. (02)2125-9833 Fax. (02)2125-0919
www.humanrights.go.kr

9 788961 143011 93320
ISBN 978-89-6114-301-1