

발간등록번호  
11-1270000-001137-01

# 2021 기업과 인권



## 길라잡이



Ministry of Justice · Republic of Korea

# 발간사



현대사회에서 기업은 더 이상 물건이나 서비스를 생산·판매하는 전통적 역할에만 머무르지 않습니다. 기업의 활동이 국경을 넘어 세계화됨에 따라, 강제노동·아동노동 금지나 현지 주민과 소비자의 인권 보호, 환경권 및 산업안전 보장, 책임 있는 공급망 관리 및 노동권 보장과 같이 인권보호 주체로서의 기업의 역할이 어느 때보다 강조되고 있습니다.

2011년 6월 유엔 인권이사회가 ‘유엔 기업과 인권 이행원칙’을 채택한 이래, 기업 역시 사회의 한 구성원으로서 인권을 존중할 책임이 있으며, 기업활동으로 인한 인권침해가 발생하였을 때 피해자를 구제해야 한다는 것이 핵심 화두로 떠올랐습니다. 수출에 많이 의존하는 우리나라의 산업구조 특성상 우리 기업이 이해관계자들 및 지역사회와 상생하며 지속가능한 발전을 함께 이루어나가는 것은 이제 인권의 영역을 넘어 기업의 생존과 국제 경쟁력 향상을 위해 피할 수 없는 문제입니다.

이러한 시점에 법무부가 ‘기업과 인권(Business and Human Rights)’에 관한 국제적 기준이 무엇이고, 기업의 규모와 상황에 맞추어 어떻게 이를 단계별로 잘 실천할 수 있는지 안내하는 「기업과 인권 길라잡이」를 발간하게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다.

「기업과 인권 길라잡이」의 일차적 목표는 공공기관뿐만 아니라 민간기업에서도 자발적으로 인권을 존중하는 기업활동을 할 수 있도록 돕는 것입니다. 동시에, 「기업과 인권 길라잡이」는 향후 인권 우수 기업에 대한 인센티브 부여나 관련 법령과 제도를 마련하기 위한 디딤돌을 놓으려는 것입니다.

국내에서는 최근 몇 년 동안 ‘기업과 인권’을 확산하기 위한 노력이 있어 왔습니다. 국가인권위원회는 2014년 「인권경영 가이드라인 및 체크리스트」를 발간하고 공기업·공공기관에서 이를 적용할 것을 권고하여 공공부문에서의 인권존중 책임 등 확산에 크게 기여하였습니다.

법무부는 인권옹호의 주무부처로서 2018년 8월 제3차 국가인권정책기본계획을 수립할 당시 '기업과 인권'분야를 별도의 장으로 새롭게 편성하였고, 2020년 5월 국가인권위원회와 인권경영 확산을 위한 상호 협력을 약속하는 업무협약(MOU)을 체결하여 관련 제도화를 위한 과제들을 체계적으로 추진해 오고 있습니다. 법무부는 앞으로도 기업들이 인권 존중을 잘 실천할 수 있도록 지원하는 한편, 해외사례 비교연구 및 국내 법체계 연구 등을 통해 이를 단계별로 제도화하기 위한 노력을 해 나갈 것입니다.

마지막으로, 「기업과 인권 길라잡이」의 초안을 작성하여 논의의 기틀을 마련하여 주신 구정우 성균관대학교 사회학과 교수(연구책임자), 남승현 국립외교원 국제법센터 교수, 김대욱 성균관대학교 연구원 등 연구진에 감사드립니다. 그리고 감수를 맡아주신 이상수 서강대학교 법학전문대학원 교수, 송세련 경희대학교 법무대학원·법학전문대학원 교수, 이은경 유엔글로벌콤팩트 한국협회 실장, 김동현 공익인권변호사모임 희망을만드는법 변호사, 조경재 前 국가인권위원회 기업과 인권 전문관계도 깊이 감사드립니다.

기업활동에 있어 인권이 그 중심에 자리 잡기 위해서는 무엇보다 기업 현장에서의 실천이 중요합니다. 국가경제의 일선에서 치열하게 노력하시는 기업인 여러분의 노고에 감사드리며, '기업과 인권'에도 적극 동참해 주시기를 부탁드립니다. 법무부도 함께 최선을 다하겠습니다.

감사합니다.

법무부 장관 



## 발간사

## 길라잡이에 대한 안내

---

# I

## 기업과 인권 개요

<b>1. 기업과 인권의 의미</b>	<b>13</b>
(1) 기업활동과 인권의 관계	
(2) 기업과 인권의 정의	
(3) 기업과 인권의 유사 개념	
<b>2. 기업과 인권의 필요성</b>	<b>16</b>
(1) 기업의 인권존중 책임의 대두	
(2) 기업의 인권리스크 관리	
(3) 기업과 인권의 제도화 대비	
<b>3. 기업과 인권의 주요 영역</b>	<b>21</b>

---

<b>1. 기업과 인권 위원회 및 실무부서 구성</b>	<b>26</b>
(1) 기업과 인권 추진 체계	
(2) 기업과 인권 위원회 및 실무부서 운영	
<b>2. 기업과 인권 선언</b>	<b>29</b>
(1) 기업과 인권 선언의 의의	
(2) 기업과 인권 선언문의 작성 절차 및 방법	
<b>3. 기업과 인권 정보 공개 및 교육</b>	<b>31</b>
(1) 기업과 인권 정보 공개	
(2) 인권교육 프로그램 운영	
<b>4. 영향력이 미치는 범위 내 기업과 인권의 확산</b>	<b>33</b>
<b>5. 기업과 인권 단계별 로드맵</b>	<b>35</b>
<b>6. 기업 여건에 따른 유의사항</b>	<b>35</b>

# II

## 기업과 인권 체계 구축

# III

## 인권실사의 개념 및 절차

1. 인권실사 실시를 위한 기업 내 체계	40
2. 인권실사 계획 수립	40
(1) 기업 환경 조사	
(2) 인권실사의 대상 및 우선순위 선정	
3. 인권리스크의 식별과 평가(인권영향평가)	42
(1) 인권영향평가를 위한 사전 준비	
(2) 인권영향평가 체크리스트 만들기	
(3) 현장 조사와 자료 수집을 통한 인권영향평가 실시	
(4) 인권영향평가 보고서 만들기	
4. 기업 내 기능과 절차 전체에 통합	48
5. 조치에 대한 모니터링과 효과성 추적	49
(1) 효과성 모니터링 지표 준비	
(2) 효과성 모니터링 실시	
(3) 기업과 인권 위원회 보고 및 사후조치	
6. 정보 공개	51
7. 기업 여건에 따른 유의사항	52

# IV

## 구제절차 수립 및 시행

---

1. 기업의 고충처리 절차	58
(1) 고충처리 절차의 목적	
(2) 고충처리 절차의 효과성	
(3) 고충처리 절차에 대한 내부규정 제정	
2. 구제절차의 구축	61
(1) 인권침해구제위원회 도입	
(2) 이행체계 구축	

<b>3. 고충처리 절차 이행</b>	<b>62</b>
<b>4. 기업 밖의 비사법절차 및 사법절차와의 협력</b>	<b>63</b>
(1) 비사법절차와의 협력	
(2) 사법절차와의 협력	
<b>5. 고충처리 절차 효과성 모니터링</b>	<b>65</b>

---

# V

## 산업별 인권실사의 적용

<b>1. 제조업</b>	<b>70</b>
(1) 주요 인권이슈	
(2) 주요 인권실사 영역	
<b>2. 제약 및 화학 산업</b>	<b>71</b>
(1) 주요 인권이슈	
(2) 주요 인권실사 영역	
<b>3. 건설업</b>	<b>72</b>
(1) 주요 인권이슈	
(2) 주요 인권실사 영역	
<b>4. 정보와 통신기술 산업</b>	<b>73</b>
(1) 주요 인권이슈	
(2) 주요 인권실사 영역	
<b>5. 금융업</b>	<b>75</b>
(1) 주요 인권이슈	
(2) 주요 인권실사 영역	
<b>6. 채굴 및 에너지 산업</b>	<b>76</b>
(1) 주요 인권이슈	
(2) 주요 인권실사 영역	

**부록**

**7. 농업** 77  
(1) 주요 인권이슈  
(2) 주요 인권실사 영역

**8. 어업** 79  
(1) 주요 인권이슈  
(2) 주요 인권실사 영역

**9. 사업 유형에 따른 유의사항** 80

---

**0. 용어정리** 83

**1. 기업과 인권 시급도 자체 진단표** 84

**2. 기업규모에 따른 로드맵 적용 방법** 85

**3. 정보 공개 참고 자료** 86

**4. 해외 법제 번역본** 91  
영국 현대판 노예방지법  
프랑스 실사법  
노르웨이 투명성법  
독일 공급망 실사법

# 길라잡이에 대한 안내

- 본 길라잡이는 기업의 다양한 구성원들이 기업과 인권(business and human rights)의 핵심적인 내용과 인권실사의 과정, 구제절차에 대해 이해하는 것을 돕기 위해 작성되었습니다.
- 본 길라잡이는 「UN 기업과 인권 이행원칙」, 「OECD 다국적기업 가이드라인」, 「OECD 기업책임 경영 매뉴얼」 등의 내용을 토대로 작성되었습니다.
- 본 길라잡이에 소개된 사례들은 기업과 인권 이해를 돕기 위한 참고자료로써 제시된 것이며, 해당 기업의 전반적인 기업과 인권 수준을 보여주는 것은 아닙니다.
- 기업은 소재국의 법률을 우선적으로 준수하고, 만약 법률과 본 길라잡이의 내용이 충돌하는 경우에는 법률을 위반하지 않는 선에서 길라잡이의 내용을 최대한 준수하는 것을 권고합니다. 상황에 따라 법률을 준수했음에도 불구하고 인권리스크에 노출될 수도 있으므로 효과적인 인권 실사와 적절한 구제책을 마련하여 선제적으로 대응하도록 합니다.
- 본 길라잡이에는 기업과 인권에 대한 가장 핵심적인 내용만 포함시켰습니다. 더 구체적인 정보가 필요한 경우 아래 자료들을 참고하거나 관련 전문가와 상의하는 것을 권장합니다.

ILO. 1998. 「노동에서의 기본적 원칙과 권리에 관한 국제노동기구 선언」

ILO. 2017. 「다국적 기업과 사회정책에 관한 삼자선언」

John Ruggie(국가인권위원회 역). 2011. 「기업과 인권 이행지침: 유엔 ‘보호, 존중, 구제’ 프레임 워크의 실행」

OECD. 2011. 「OECD 다국적기업 가이드라인: 글로벌 환경하에서 사회책임경영을 위한 권고」

OECD(한국경영자총협회 역). 2019. 「OECD 기업책임경영 매뉴얼」

국가인권위원회(제철웅·강주현·정선애 집필). 2013. 「인권경영 길라잡이」

국가인권위원회. 2014. 「인권경영 가이드라인 및 체크리스트」

국가인권위원회. 2018. 「공공기관 인권경영 매뉴얼」

세계변호사협회. 2016. 「기업 변호사를 위한 기업과 인권 실무지침」

# 기업과 인권 단계별 로드맵

1. 기업은 '<부록-1> 기업과 인권 시급도 자체 진단표'를 통해 기업과 인권 상태를 파악합니다.
2. '<부록-2> 기업규모에 따른 로드맵 적용 방법'을 참고하여 기업과 인권 시작단계를 정합니다.
3. 아래의 '기업과 인권 단계별 로드맵'을 참고하여 기업과 인권을 실천합니다.

## 기업과 인권 단계별 로드맵

구분	기업과 인권 1단계	기업과 인권 2단계	기업과 인권 3단계	
기업과 인권 체계 구축	기업과 인권 위원회 및 실무부서, 워킹그룹	기존 조직 및 인력활용	기업과 인권 실무부서 독립적 운영 기업과 인권 워킹그룹 활용	
	기업과 인권 선언	간소한 형식의 기업과 인권 선언 작성	구체화된 선언 작성	더 구체화된 선언 작성
	기업과 인권 정보 공개	부정적 인권영향이 심대한 사업 활동에 대해 정보를 공개	지속가능성보고서에 기업과 인권 내용 포함	기업과 인권 보고서 별도 작성 (영문 포함)
	기업과 인권 교육	직장 내 성희롱 예방교육에 인권 관련 내용 포함	임직원 전체에 대한 사내 인권 교육 실시	인권리스크 직군에 속한 임직원들에 대한 전문 교육 실시
	영향력이 미치는 범위 내 확산	거래 관계가 있는 대기업, 협력업체 및 협회를 적극적으로 활용	자회사 및 협력회사에 기업과 인권 확산 노력	글로벌 공급망 전체에 기업과 인권 확산 노력
인권실사	인권실사 담당자 및 실무팀 구성	기존 조직의 실무자가 인권실사 담당자 겸임	인권실사 전담 담당자 지정	기업과 인권 부서 내에 실사 전담팀 구성
	인권실사 계획 수립	가장 시급한 사업 영역에 집중	주요 부서와 협력하여, 기업 환경에 대한 기초 조사를 통해 인권실사 대상 및 우선순위 선정	포괄적인 기초조사를 수행하고, 주요 사업에 대한 정기적 인권영향 평가 준비
	인권리스크 식별과 평가 (인권영향평가)	국가인권위원회 등이 작성한 체크리스트 활용	인권실사 대상 사업 특성에 맞는 체크리스트 작성	인권영향을 포괄적으로 포착할 수 있는 효과적 실사방법 마련
	기업 가능과 절차에 통합	부정적 영향 예방을 위한 즉각적인 대응조치 마련	인권영향평가 과정에서 이해 관계자 의견 청취하고 부정적 영향의 원인 분석	인권영향평가 과정에서 노동조합 등 당사자, 이해관계자의 애로와 고충을 충분히 파악하고, 인권전문가 자문 받아 부정적 영향 원인 심층 분석
	모니터링과 효과성 추적	대응조치의 이행상황 점검	지표를 선정해 모니터링 실시 및 이해관계자로부터의 피드백 수집	협력사 등 공급망·사업 관계에서의 대응조치 마련까지 범위 확장 및 독립적 전문가의 조언요청
	이해관계자와의 소통	실사 절차 및 결과를 홈페이지 등에 공개	기업 연례보고서 등을 통해 인권실사 절차 및 결과 공개	다양한 양적·질적 지표를 활용한 모니터링 실시와 인권개선 효과에 대한 실질적·체계적 모니터링
	내부규정 제정	간소한 형식의 내부규정 마련	내부규정 제정 및 발표	인권실사의 모든 절차를 신뢰할 수 있는 형태로 투명하게 공개
구제조치	인권침해구제위원회 도입	감사팀 등을 통한 내부적 해결	내부 중심의 인권침해구제위원회 구성 및 외부 인사 포함도 고려	진출국 정부, 시민사회, 기업의 소통으로까지 확장 노력
	절차 이행	기존 체제 활용	필요한 인력 충원 및 자원 배분	글로벌 공급망 전체에 이행 노력
	절차 수립과 이행 보고서 작성 및 보고	고위 경영진 보고	고위 경영진 보고 및 발표	고위 경영진과 글로벌 경영진 보고 및 발표

# I. 기업과 인권 개요



- 기업의 활동은 인권에 긍정적, 부정적 영향을 모두 미칠 수 있습니다. 기업에 의한 인권침해 유형은 유발(cause), 기여(contribute), 연관(link<sup>1</sup>)으로 구분할 수 있으며, 세계화에 따라 기업이 일으킬 수 있는 인권침해의 형태도 다양해지고 있습니다.
- 기업과 인권은 인권을 존중하는 기업문화와 관행을 만들기 위한 노력으로, 인권리스크에 대한 실사와 문제 발생 시 적절한 구제책을 제공하는 것이 핵심입니다. 기업과 인권은 국제적으로 인정되는 주요 인권규범과 원칙을 존중함으로써, 기업 내·외부 이해관계자들의 권리를 보호하고 신장하는 것을 목표로 삼습니다.
- 기업과 인권은 준법경영, 윤리경영, 기업의 사회적 책임, 기업책임경영 등의 개념과 깊은 관련을 맺고 발전해왔습니다. 그러나 기업의 다양한 이해관계자들의 인권존중을 위해 국제 인권규범을 활용한다는 점에서 차별성이 있습니다.
- 인권의 존중 및 개선은 사회 구성원으로서 기업의 기본적인 책무입니다. 사회에서 기업이 갖는 영향력이 크기에 기업의 인권침해는 많은 사람들에게 회복하기 어려운 부정적 영향을 끼칠 수 있습니다.
- 인권리스크가 적절히 관리되지 않는다면 인권침해로 이어질 수 있고 이는 기업 전체의 피해로 이어집니다. 반면, 성공적인 인권리스크 관리는 기업 이미지 개선 및 사회책임투자 유치를 통해 기업 가치 증진으로 이어질 수 있습니다. 국내에서도 기업의 인권침해 사례가 늘어나면서 기업과 인권에 대한 관심이 높아지고 있습니다.
- 「UN 기업과 인권 이행원칙」의 도입 이후 두드러진 글로벌 기업 환경의 변화는 기업과 인권과 관련된 다양한 국제 기준이 발전하고 있다는 것입니다. 주요 선진국들은 기업과 인권을 법제화하기 위해 노력하고 있고, 국내에서도 기업과 인권을 도입하기 위한 정책적 노력이 강화되고 있습니다.
- 기업과 인권의 주요 영역에는 기업과 인권 체계 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제노동 및 아동노동 금지, 산업안전 보장, 직장 내 괴롭힘 방지, 책임 있는 공급망 관리, 현지주민의 인권보호, 환경권 보장, 소비자 인권보호 등이 있습니다. 이는 기업의 주요 이해관계자인 임직원, 공급망, 현지주민, 소비자 등에게 적용됩니다.

1. link, linkage

## II. 기업과 인권 체계 구축

- 기업과 인권의 실행을 제도적으로 뒷받침할 수 있는 경영체계 구축이 필요합니다. 사내의 기업과 인권과 관련된 전반적인 정책과 방향을 설정하고 자문과 심의를 수행하는 기업과 인권 위원회, 집행을 하는 실무부서, 독립적으로 구제절차를 담당하는 인권침해구제위원회, 이외에 태스크포스로 기업과 인권 워킹그룹도 활용할 수 있습니다.
- 기업과 인권 위원회는 최고경영자의 기업과 인권 실천의지가 구조적으로 반영되도록 설계해야 합니다. 기업과 인권 실무부서는 인권정책을 구체적으로 집행하는 기능을 수행합니다. 기업의 여건에 따라 전담부서를 신설하거나 유관 부서에 역할을 부여합니다.
- 기업과 인권 선언은 기업의 인권존중 의지, 인권리스크에 대한 실사, 구제조치의 도입 의사를 공개적으로 드러내기 위한 것입니다. 인권리스크를 기업의 리스크 관리 과정에 포함시키기 위해 기업 특성에 따른 주요 인권이슈를 설정하는 것이 중요합니다.
- 기업과 인권 선언문의 작성과정에서 다양한 이해관계자들의 의견을 적극적으로 수렴하여 기업과 인권 필요성에 대한 공감대 형성을 유도할 필요가 있습니다. 만들어진 기업과 인권 선언문은 기업 내외에 널리 배포하고, 기업과 인권 내부지침을 별도로 작성합니다.
- 기업과 인권 정보 공개 정책은 기업의 특성 및 규모, 비용, 사업기밀 등을 고려하여 수립합니다. 예측 가능한 인권리스크 요인, 기업과 인권 체계, 인권실사 결과, 구제책 등의 내용은 반드시 포함되어야 합니다. 기업과 인권의 성과에 대한 보고는 공개적, 정기적으로 해야 합니다.
- 임직원들의 인권 의식 함양을 위한 정기적인 인권교육을 실시합니다. 인권리스크가 큰 업무에 종사하는 임직원을 위한 전문적인 인권교육 프로그램도 마련해야 합니다.
- 기업은 기업과 인권의 확산을 위해 영향력이 미치는 범위 내에서 자신의 영향력을 최대한 행사해야 합니다. 대기업은 협력사가 기업과 인권을 적극적으로 도입할 수 있도록 계약조건에 기업과 인권 체계 구축을 포함하는 것을 권장합니다.
- 본 길라잡이에 제시된 기업과 인권 시급도 자체 진단표 및 단계별 로드맵을 참조하여 기업과 인권을 점진적으로 도입합니다.
- 기업과 인권 체계 구축 단계별 로드맵은 3단계로 구분되어 있습니다. 기업은 기업과 인권 시급도 자체 진단 결과에 따라 단계적으로 기업과 인권 체계를 정착시킵니다.

## Ⅲ. 인권실사의 개념 및 절차

- 인권실사란 기업이 끼치는 부정적 인권영향을 식별하고 방지·완화하며, 이러한 노력을 대내외에 천명하는 포괄적 절차를 뜻합니다.
- 포괄적 절차는 인권실사 계획 수립(대상 및 우선순위 선정), 인권리스크 식별과 평가(인권영향평가), 그 결과를 기업운영과 활동 전반에 반영하고 실천하는 과정, 취해진 조치의 효과성에 대한 모니터링, 그리고 이 모든 절차에 대한 정보를 공개하는 단계로 구성되어 있습니다. 모든 단계에서 이해관계자와의 소통과 협력이 중요합니다.
- 인권실사는 기업에 의한 인권침해나 차별을 방지하기 위한 것입니다. 기업은 자사의 운영이나 활동 과정에서 직접적으로 유발했거나 기여한 부정적 인권영향은 물론, 기업이 속해있는 공급망과 사업관계 내에서 발생했거나 발생 가능한 간접적인 부정적 인권영향 역시 방지할 책임이 있습니다.
- 인권실사는 ‘인권리스크’를 식별하고 예방하는 것을 목표로 하지만, 이때 리스크는 통상적 ‘리스크 관리’에서 전제하는 기업의 재무적 성과와 관련된 위험성만을 뜻하지 않습니다. 더 중요한 것은 기업의 운영과 사업활동이 다른 사람의 인권을 침해하거나 제한할 위험성입니다.
- 기업은 적절한 인권실사를 수행함으로써 인권에 대한 부정적인 영향을 효과적으로 예방·완화할 수 있음은 물론, 기업이 사회에 미치는 긍정적인 영향력을 극대화할 수 있습니다. 효과적인 인권 실사를 통해 이해관계자와의 관계를 개선할 수 있고, 궁극적으로 우호적인 기업평판을 유지할 수 있습니다. 비재무적 리스크를 고려하는 투자자들의 신뢰 역시 높일 수 있습니다.
- 또한 인권실사를 통해서 기업은 인권침해 및 차별을 야기하거나 연루되지 않는 한편, 인권을 보호하기 위한 모든 합리적 조치를 취했다는 것을 대내외에 보여줌으로써 미래의 잠재적인 법적 분쟁을 예방하고 또 대비할 수 있습니다.
- 인권실사의 절차와 방법은 천편일률적(one-size-fits-all)이지 않습니다. 기업의 규모 및 가용자원, 기업이 대내외적으로 직면한 인권리스크의 수준 및 심각성 등에 따라 유연하게 적용될 수 있습니다.
- 각 기업은 현실 가능한 선에서 출발하여 본 길라잡이의 로드맵을 따라 점진적으로 인권실사 시스템을 구축하기를 권장합니다. 대기업 혹은 중견기업의 경우 보다 공식적이고 광범위한 시스템 구축을 목표로 하는 2단계 혹은 3단계에서 출발할

것을 제안합니다. 기업과 인권 시급도가 높은 중소기업 역시 높은 단계에서 출발할 수 있습니다. 소규모 기업은 제한적인 자원을 활용해서 인권영향평가를 실시하기 위한 독창적 체계를 고안할 수 있습니다. 예를 들어, 침해 정도가 중대하고, 발생 가능성이 높은 인권리스크를 안고 있는 사업영역을 식별하여, 해당 사업영역에 대한 인권실사를 우선적·집중적으로 실시할 수 있습니다.

- 인권실사는 일시적인 절차가 아니라, 기업과 인권과 책임경영을 달성하기 위해 연속적이고 일관되게 진행되어야 할 새로운 경영실천입니다.

## IV. 구제절차 수립 및 시행



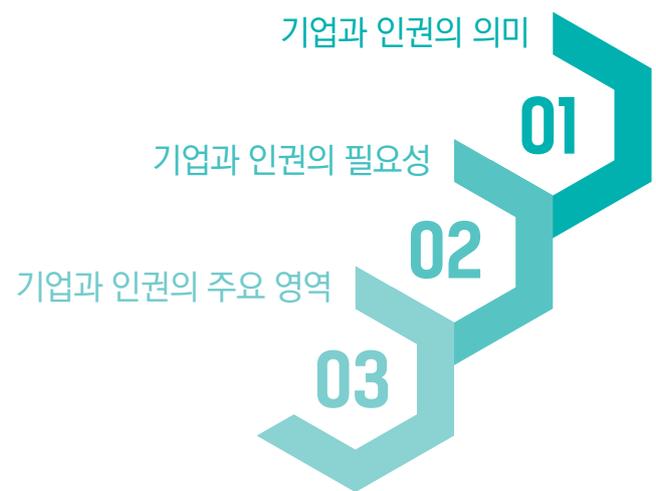
- 구제는 부정적 영향의 중대성과 규모에 비례하여 회복조치를 마련하는 것을 의미합니다.
- 기업이 사전에 마련해둔 구제절차를 통해서 피해자는 신속하게 인권침해로부터 구제받을 수 있습니다. 아울러 기업은 문제를 조기에 해결함으로써 분쟁의 확산을 막고 기업 리스크를 줄일 수 있습니다.
- 구제는 단독으로 기업의 내부적 고충처리 절차를 통해 제공할 수 있으며, 외부 주체와의 협력을 통해 제공할 수도 있습니다. 기업 여건 및 피해자 상황에 따라 외부절차를 이용할 때에도 기업은 적극적으로 협조해야 합니다. 그리고 범죄 혐의가 의심되는 경우에는 사법절차와의 협력도 요구됩니다.
- 기업은 구제절차 과정에서 관련 법규를 따라야 하며, 국제적 가이드라인이 있다면 이를 인용해야 합니다. 관련 기준 또는 가이드라인이 없는 경우, 유사한 사례에서 실제 적용된 회복조치를 참고할 수도 있습니다.
- 기업은 권리 침해 당사자와 충분히 협의하며 당사자들의 입장을 충분히 이해할 수 있도록 해야 합니다. 구제의 해법을 제시함에 있어서도 피해자와 충분히 논의하여 합의에 이르는 것이 최선입니다.
- 구제는 금전적 배상뿐만 아니라, 사과, 복구, 재할, 비재정적 보상, 제재, 재발방지 약속 등 다양한 형태로 이루어질 수 있습니다.
- 구제절차는 인권실사의 한 요소는 아닙니다. 다만, 구제절차 과정에서 얻는 자료나 피드백은 인권실사를 강화하는 데 기여할 수 있습니다.

## V. 산업별 인권실사의 적용

- 모든 기업은 인권에 대한 부정적 영향을 예방하기 위하여 기업과 인권 체계 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제노동 금지, 아동노동 금지, 산업안전 보장, 직장 내 괴롭힘 방지, 책임 있는 공급망 관리, 현지주민의 인권보호, 환경권 보장, 소비자 보호 등과 같은 영역을 중심으로 인권실사를 시행해야 합니다 (인권실사 주요 영역 및 내용 <표-4> 참조).
- 그러나 산업의 특성에 따라 다양한 인권침해가 발생할 수 있으므로, 기업은 그 산업의 특성에 따라 더 흔히 발생할 수 있는 인권리스크에 대해서는 각별히 더 주의해야 합니다. 한 산업에서도 세부 업종 특성에 따라 많은 편차가 존재하므로, 인권실사를 통해 자사 기업에 가장 맞는 선택과 집중을 해야 합니다.
- 기업들은 각 산업의 특성에 따라 인권이슈가 다르게 발생할 수 있다는 점을 감안하여 각 산업에 적합한 인권실사를 시행할 필요가 있습니다.

# I

## 기업과 인권 개요





기업활동은 인권과 밀접한 관계를 맺고 있습니다. 기업은 인권을 존중·개선하고, 기업활동의 리스크를 관리하며, 전 세계적인 기업과 인권 확산에 대비하기 위해 기업과 인권을 도입해야 합니다. 국내에서 기업과 인권과 "인권경영"은 모두 인권을 존중하는 기업문화와 관행을 만들기 위한 노력으로서 인권리스크에 대한 실사 및 문제 발생 시 적절한 구제책을 제공한다는 유사한 개념의 국제규범을 지칭하는 표현들입니다. 본 길라잡이에서는 용어 사용의 혼란을 줄이고, 다양한 독자들의 이해를 돕기 위해 본문 내 관련 개념 표기를 '기업과 인권'으로 통일합니다. 관련하여, 아래 용례와 <부록-0>의 용어정리를 참고 바랍니다.

- 기업의 활동은 인권에 긍정적, 부정적 영향을 모두 미칠 수 있습니다. 기업에 의한 인권침해 유형은 유발, 기여, 연관으로 구분할 수 있으며, 세계화에 따라 기업이 일으킬 수 있는 인권침해의 형태도 다양해지고 있습니다.
- 기업과 인권은 인권을 존중하는 기업문화와 관행을 만들기 위한 노력으로, 인권리스크에 대한 실사와 문제 발생 시 적절한 구제책을 제공하는 것이 핵심입니다. 기업과 인권은 국제적으로 인정되는 주요 인권규범과 원칙을 존중함으로써, 기업 내·외부 이해관계자들의 권리를 보호하고 신장하는 것을 목표로 삼습니다.
- 기업과 인권은 준법경영, 윤리경영, 기업의 사회적 책임, 기업책임경영 등의 개념과 깊은 관련을 맺고 발전해왔습니다. 그러나 기업의 다양한 이해관계자들의 인권존중을 위해 국제인권규범을 활용한다는 점에서 차별성이 있습니다.
- 인권의 존중 및 개선은 사회 구성원으로서 기업의 기본적인 책무입니다. 사회에서 기업이 갖는 영향력이 크기에 기업의 인권침해는 많은 사람들에게 회복하기 어려운 부정적 영향을 끼칠 수 있습니다.
- 인권리스크가 적절히 관리되지 않는다면 인권침해로 이어질 수 있고 이는 기업 전체의 피해로 이어집니다. 반면, 성공적인 인권리스크 관리는 기업 이미지 개선 및 사회책임투자 유치를 통해 기업 가치 증진으로 이어질 수 있습니다. 국내에서도 기업의 인권침해 사례가 늘어나면서 기업과 인권에 대한 관심이 높아지고 있습니다.
- 「UN 기업과 인권 이행원칙」의 도입 이후 두드러진 글로벌 기업 환경의 변화는 기업과 인권과 관련된 다양한 국제 기준이 발전하고 있다는 것입니다. 주요 선진국들은 기업과 인권을 법제화하기 위해 노력하고 있고, 국내에서도 기업과 인권을 도입하기 위한 정책적 노력이 강화되고 있습니다.
- 기업과 인권의 주요 영역에는 기업과 인권 체계 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제노동 및 아동노동 금지, 산업안전 보장, 직장 내 괴롭힘 방지, 책임있는 공급망 관리, 현지주민의 인권보호, 환경권 보장, 소비자 인권보호 등이 있습니다. 이는 기업의 주요 이해관계자인 임직원, 공급망, 현지주민, 소비자 등에게 적용됩니다.

### ●●● '기업과 인권,' '인권경영,' '기업의 인권존중 책임' 용례

#### 기업과 인권

“기업과 인권 이슈는 초국적 경제활동의 증가와 더불어 세계적인 민간 부문의 눈부신 팽창을 반영하며 1990년대 주요 글로벌 정책 문제로 정착하였다. 이러한 발전은 인권에 미치는 기업의 영향에 대한 사회적 인식의 고조와 함께 유엔의 관심을 끌었다.”

(A/HRC/17/31 문단 1, p. 3, 2011 발취)

#### 인권경영

“인권경영이란 기업활동 전반에 있어서 인권을 존중하고 증진시키며, 인권과 관련된 부정적 영향이 발생하지 않도록 노력하는 활동이다.”

(국가인권위원회 상임위원회 결정문, “공공기관 인권경영 실천·확산을 위한 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 적용 권고”, 2014 발취)

#### 기업의 인권존중 책임

“3. 다국적 기업 및 기타 비즈니스 기업에 의한 또한 연관된 인권침해로부터 국가의 인권 보호 의무(state duty to protect), **기업의 인권존중 책임**(corporate responsibility to respect), 그리고 구제책에 대한 기업 관련 인권침해 피해자의 접근성 확대(access to effective remedies) 등, 세 가지 중요한 원칙에 기반을 둔 유엔 보호, 존중, 구제 프레임워크(The United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework)를 특별대표가 발전시키고, 인식을 향상시킨 것에 대해 높이 평가한다.”

(A/HRC/17/4 본문조항 3, p. 2, 2011 발취)

# 1. 기업과 인권의 의미

기업의 활동은 인권과 밀접한 관계를 맺고 있습니다. 기업은 국제적으로 인정되는 인권을 존중해야 하고, 인권실사를 통해 기업운영과 활동이 이해관계자들에게 부정적 영향을 미치는 것을 예방하며, 인권침해가 발생했을 경우 적절한 구제를 제공해야 합니다. 기업과 인권은 준법경영, 기업의 사회적 책임, 기업책임경영 등의 개념과 더불어 발전해왔습니다.

## (1) 기업활동과 인권의 관계

기업의 활동은 인권에 긍정적, 부정적 영향을 모두 미칠 수 있습니다. 기업의 부정적 인권영향은 유발, 기여, 연관으로 구분할 수 있는데, 세계화에 따라 그 형태도 다양해지고 있습니다.

**가.** 기업은 상품과 서비스를 생산하고, 고용을 통해 일자리를 만들며, 세금 납부를 통해 국가 재정에 기여하는 등 현대 사회에서 핵심적인 역할을 합니다. 이를 통해 사회의 전반적 인권증진에 크게 기여하고 있습니다.

**나.** 한편, 기업의 운영과 활동은 인권에 부정적 영향을 끼치기도 합니다. 소비자 건강권 및 생명권 침해 등이 대표적입니다. 기업에 의한 인권침해 유형은 유발, 기여, 연관으로 구분할 수 있습니다(아래 <표-1> 참조).

표-1 | 기업에 의한 인권침해의 유형 및 사례

구분	정의	사례
인권침해 유발	기업이 직접 인권침해를 초래하는 경우	근로자들을 유해 화학물질에 노출시킴
		지속적으로 고객을 차별대우함
		공장의 폐수 배출로 인한 식수 오염
인권침해 기여	제3자에 의한 인권침해에 기업이 기여한 경우	고객 개인정보를 권위주의적 정부에 넘김으로써 반체제 인사 추적 및 탄압에 일조
		원청업체가 마감이 임박해 납품조건을 변경하여 하청업체가 근로기준을 위반함
인권침해 연관	기업이 인권침해를 유발하거나 기여하지 않았지만, 인권침해와 사업관계로 연결된 경우	식품회사가 설당 함량이 높은 음료를 제조, 판매함으로써 소아 비만을 유발
		해외 하청업체가 아동노동을 이용함
		불법적 강제퇴거를 수행하는 개발업체에 대출을 제공함
		인신매매를 통해 인력을 조달한 의혹이 있는 회사와의 합작사업

자료: IBA 기업 변호사를 위한 기업과 인권 실무지침 14-15쪽 일부 인용

다. 세계화에 따라 기업의 활동 범위가 넓어지고 영향력이 확대되면서, 인권에 대한 기업의 긍정적 기여도 증가한 반면, 기업에 의해 발생하는 인권 문제의 위험성과 심각성도 증가하고 있습니다. 특히 기업의 부정적 영향은 국경을 넘어 수많은 사람들의 삶에 영향을 미칠 수 있기 때문에 기업과 인권의 중요성이 더욱 부각되고 있습니다. 한편 기업과 인권을 통해 기업의 지속가능성도 확보할 수 있다는 의견도 있습니다.

●●● 세계적인 회계·컨설팅 기업 KPMG의 2017년 조사 결과에 따르면, 전 세계 주요 5천여 개의 기업 가운데 73% 이상이 인권이 기업의 문제라고 응답했습니다. 지속가능성 관련 글로벌 네트워크인 BSR(Business for Social Responsibility)이 2016년 실시한 조사 결과, 기업의 지속가능성을 위한 우선순위 가운데 인권이 73%로 가장 높은 수치를 기록했습니다.

## (2) 기업과 인권의 정의

기업과 인권은 인권을 존중하는 기업문화를 만들기 위한 노력으로, 기업활동에 따른 부정적 인권영향을 방지·완화하는 것이 핵심입니다. 기업과 인권은 국제적으로 널리 인정된 모든 인권을 존중하는 것을 목표로 삼습니다. 기업과 인권은 인권정책선언, 인권리스크에 대한 실사, 인권침해 발생 시 적절한 구제의 제공을 핵심내용으로 합니다.

가. 기업과 인권은 “국제인권규범을 근거로 기업 등에 의한 인권친화적인 경영활동으로서, 인권선언을 하고, 인권에 대한 영향평가를 통해 인권문제에 사전예방적으로 대처하며 그 성과를 공개하고, 인권침해 피해자에게는 구제절차를 제공하는 것”으로 정의할 수 있습니다. 이 중 인권에 대한 영향평가를 통해 인권문제에 사전예방적으로 대처하며 그 성과를 공개하는 일련의 활동을 간단히 인권실사(human rights due diligence)라고 합니다(실사에 관한 자세한 내용은 ‘III. 인권실사의 개념 및 절차’ 참조).

나. 기업은 자신의 운영과 활동이 임직원, 협력업체, 지역주민, 소비자 등 기업 내·외부 이해관계자들의 인권에 부정적 영향을 초래하지 않도록 적극적으로 노력해야 합니다. 동시에 사업관계에 있는 다른 기업을 통해 간접적인 방식으로 이해관계자들의 권리가 침해될 수 있다는 점도 유의해야 합니다.

다. 기업과 인권을 직접 다루고 있는 국제규범으로는 「UN 기업과 인권 이행원칙」, 「OECD 다국적기업 가이드라인」, ISO 26000 등이 있습니다. 이들 규범은 「세계인권선언」, 「시민·정치적 권리에 관한 규약」, 「경제·사회·문화적 권리에

관한 규약», 「인종차별철폐협약», 「여성차별철폐협약», 「아동권리협약», 「장애인권리협약», 「이주노동자권리협약」 등 유엔의 인권규범과 ILO의 노동 관련 핵심 원칙 등에 근거를 두고 있습니다. 따라서 기업과 인권을 수행하는 기업은 이러한 국제규범을 잘 숙지하는 것이 필요합니다.

### (3) 기업과 인권의 유사 개념

기업과 인권은 준법경영, 윤리경영, 기업의 사회적 책임, 기업책임경영 등의 개념과 깊은 관련을 맺고 발전해왔습니다. 그러나 기업의 다양한 이해관계자들의 인권존중을 위해 국제 인권규범을 활용한다는 점에서 차별성이 있습니다.

- 가. 준법경영은 기업활동 과정에서 각종 법률을 준수해야 한다는 것으로 기업과 인권의 출발점입니다. 그러나 법률은 최소한의 기준만을 제시하기 때문에 관련 법률을 준수했다는 것이 인권존중을 위한 모든 노력을 다했다는 것을 뜻하는 것은 아닙니다. 즉, 기업과 인권은 준법경영과 달리 법 이상의 기준을 도입하는 것을 말합니다. 예컨대, 인권기준이 낮은 국가에서 사업활동을 한 경우 그 국가의 법률을 준수했지만 인권침해로 간주되는 경우가 종종 있습니다.
- 나. 윤리·청렴경영은 기업윤리 및 투명성을 강조하고 부패를 방지하는데 초점이 있지만, 기업과 인권은 다양한 이해관계자들의 인권존중이라는 포괄적 목표를 국제인권규범을 바탕으로 추구합니다. 다만 많은 경우 부패는 인권문제라는 것도 고려할 필요가 있습니다. 예컨대, 부패는 다른 사람의 평등권을 침해하는 행위일 수 있습니다.
- 다. 기업의 사회적 책임(CSR)은 기업이 다양한 이해관계자들의 입장을 고려한다는 점에서 기업과 인권에 중요한 실마리를 제공합니다. CSR에 관한 국제표준인 ISO 26000은 지배구조, 노동, 환경, 소비자 이슈, 공정거래 관행, 지역사회 참여와 함께 인권을 하나의 중요한 사회적 책임 영역으로 제시하고 있습니다. 일반적으로 CSR은 사회에 대한 기업의 적극적 기여를 강조하는 경향이 있지만, 기업과 인권은 부정적 인권영향의 감소를 도모한다는 점에서 차이가 있습니다. 그렇기 때문에 기업과 인권은 CSR과 달리 그 핵심에 권리담지자(rights-holder)가 있으며 피해자 구제의 중요성을 강조합니다.
- 라. 기업책임경영(responsible business conduct)은 「OECD 다국적기업 가이드라인」 및 「OECD 기업책임경영 매뉴얼」을 통해 정립된 국제사회의 표준 규범입니다. 기업책임경영은 인권뿐만 아니라 정보, 환경, 반부패, 경쟁질서 등에 관한 기업활동 규범을 포함하고 있습니다. 기업책임경영은 실사의 한 유형으로 인권실사를 포함함으로써, 기업과 인권을 기업책임경영의 축으로 설정하였습니다. 기업책임경영의 실제 운영과정을 고려할 때, 기업책임경영의

핵심은 기업과 인권이라고 해도 과언이 아닙니다.

- 마. 지속가능발전목표(SDGs)는 UN이 채택한 지속가능한 발전을 위해 시행할 목표입니다. 빈곤 종식, 건강한 삶, 양질의 교육, 성평등 등 총 17개 목표로 구성됩니다. 기업들은 이러한 원칙을 참고하여 지속가능경영을 추진합니다. 기업과 인권과 비교하여 보다 포괄적인 개념이라고 볼 수 있습니다.

## 2. 기업과 인권의 필요성

기업과 인권은 인권을 존중·개선하고, 기업활동의 리스크를 관리하며, 전 세계적인 기업과 인권 확산에 대비하기 위해 도입할 필요가 있습니다.

### (1) 기업의 인권 존중 책임의 대두

인권의 존중은 사회 구성원으로서 기업의 기본적인 책무입니다. 사회에서 기업이 갖는 영향력이 매우 크기 때문에 기업에 의한 인권침해는 많은 사람들에게 회복하기 어려운 부정적 영향을 끼칠 수 있습니다.

- 가. 인권은 전통적으로 개인의 자유를 침해하지 않아야 할 국가의 책임을 중심으로 이해되었습니다. 국가에 대해 인간의 존엄한 삶에 필요한 조건을 보장해야 할 의무를 부과한 것입니다. 그러나 최근에는 국가의 인권보호 의무와는 별도로, 기업이 독자적으로 인권존중 책임을 진다는 인식이 자리잡고 있습니다.
- 나. 무역자유화, 규제완화, 그리고 민영화는 시장의 범위와 영향을 확장하면서 동시에 기업의 영향력을 확대시켰습니다. 이는 기업의 활동이나 사업관계에 의해 그 부정적 영향력도 훨씬 커진다는 것을 뜻합니다. 바로 여기에서 기업과 인권이 하나의 대안으로 등장하였습니다. 기업은 기업의 인권존중 책임을 글로벌 기업 시민의 책무로 받아들임으로써 부정적 영향을 줄이고 인권존중의 책임을 다할 수 있습니다.
- 다. 기업의 인권존중 책임에 대한 인식이 확산되어 기업의 인권책임이 강조된다고 하더라도 국가의 인권보호 의무가 배제되거나 축소되는 것은 아닙니다.

## (2) 기업의 인권리스크 관리

기업의 인권리스크가 적절히 관리되지 않는다면 인권침해로 이어질 수 있고 이는 기업 전체의 피해로 이어집니다. 반면, 성공적인 인권리스크 관리는 기업 이미지 개선 및 사회책임투자 유치를 통해 기업 가치 증진으로 이어질 수 있습니다. 국내에서도 기업의 인권침해 사례가 늘어나면서 기업과 인권에 대한 관심이 높아지고 있습니다.

**가.** 기업은 재무, 환경리스크 등 사업 과정에서 직면할 수 있는 잠재적 리스크에 대비합니다. 인권리스크 역시 기업의 지속가능성에 대한 심각한 위협이 될 수 있으므로 주의 깊게 관리해야 합니다. 기업이 인권침해 상황에 연루되면 법적 분쟁 과정에서 많은 비용이 들고, 소비자 및 투자자로부터 외면받게 되며, 매출 및 주가 하락으로 이어지기도 합니다. 일단 인권을 침해한 기업이라는 이미지가 만들어지면 회복하기도 어렵지만, 이 과정에서 많은 비용이 발생합니다.

●●● 2018년 4월 12일 미국 필라델피아의 한 스타벅스 매장에서 매니저가 흑인 고객 두 명이 주문을 하지 않고 자리를 차지했다는 이유로 신고해 경찰에 체포되는 사건이 발생했습니다. 이 사건이 알려지며 인종차별 논란이 불거지자 스타벅스는 5월 29일 오후 8,000여개 미국 전체 직영 매장의 문을 닫고 175,000여명의 임직원에게 인종차별 예방교육을 실시했습니다. 휴업으로 인한 손실 금액은 약 80억원으로 추산됩니다.

**나.** 반면 인권리스크 관리 체계를 성공적으로 정착시키고 운영한다면 분쟁 발생과 이미지 손상에 따른 막대한 비용지출을 막을 수 있습니다. 기업과 인권을 성공적으로 정착시킨 기업에서는 조직 문화의 변화로 임직원들의 만족도가 높아지고, 기업 이미지 개선을 통해 소비자들의 지지를 받을 수 있으며, 향상된 브랜드 가치를 활용해서 협력 회사 선정 및 인재 영입에서도 좋은 성과를 낼 수 있습니다.

●●● 2017년 미국 Cone Communications의 CSR 설문조사에 따르면, 응답자의 78%가 기업이 사회 정의와 관련된 문제들을 해결해야 한다고 답했고, 87%는 자신이 관심을 갖는 문제를 옹호하는 기업의 제품을 구입할 것이라고 답했습니다. 소비자들은 제품의 질과 가격뿐만 아니라 기업이 추구하는 가치에도 큰 관심을 갖고 있습니다.

**다.** 사회책임투자의 확산으로 인해 인권을 존중하지 않는 기업은 투자 유치에 어려움을 겪기도 합니다. 반면, 기업과 인권에 적극적인 기업은 매력적인 투자처로 인식되기도 합니다. 기업과 인권의 확산은 기업에게 하나의 새로운 기회가 될 수 있습니다.

●●● 열대림 파괴와 선주민들과의 토지 분쟁 문제가 불거진 국내 모기업에 대해 세계적인 국부펀드인 노르웨이 정부 연기금(GPFG), 네덜란드 공적연금(ABP)은 투자를 철회하는 결정을 내렸습니다. 이 사례는 국내 기업들도 기업과 인권의 도입을 통해 인권리스크를 적극적으로 관리할 필요가 있다는 점을 일깨웁니다.

라. 국내에서도 기업들이 인권침해에 연루되는 사례가 늘어나면서 소비자들의 기업과 인권에 대한 관심이 높아지고 있습니다. 대표적 사례로 가습기 살균제 사건은 소비자의 생명권·건강권에 대한 중대한 침해로 밝혀졌습니다. 기업 갑질 논란은 대표적 인권리스크로 인식되었고 향후 기업의 지속가능성에 큰 걸림돌이 될 것이라는 자성을 불러왔습니다.

### (3) 기업과 인권의 제도화 대비

「UN 기업과 인권 이행원칙」의 도입 이후 두드러진 글로벌 기업 환경의 변화는 기업과 인권과 관련된 다양한 국제 기준이 발전하고 있다는 것입니다. 주요 선진국들은 기업과 인권 법제화를 위해 노력하고 있고, 국내에서도 기업과 인권을 도입하기 위한 정책적 노력이 강화되고 있습니다.

가. 1990년대 이후 세계화의 심화와 다국적 기업의 영향력 확대에 따라 기업이 져야 할 인권책임에 대한 논의가 등장하기 시작했습니다. 특히 아동노동 및 강제노동, 열악한 노동환경, 강제이주 등 글로벌 기업이 인권을 침해하는 유형과 사례들이 알려지면서 기업활동에 대한 적절한 규제가 필요하다는 목소리가 커졌습니다.

나. 기업 역시 「세계인권선언」, 「시민·정치적 권리에 관한 국제규약」, 「경제·사회·문화적 권리에 관한 국제규약」 등 기존의 국제인권규범을 인지하고 준수해야 한다는 요구가 커졌습니다. ILO의 「노동에서의 기본적 원칙과 권리에 관한 국제노동기구 선언」, 「다국적 기업과 사회정책에 관한 3자 선언」을 준수하여 노동권을 보호하고 고용을 확대해야 한다는 요구도 나왔습니다. OECD는 「다국적기업 가이드라인」, 「인권실사 지침서」를 통해 기업과 인권의 도입을 촉구했습니다.

다. 기업·협회나 각국 정부들은 산업체별로 자발적 규범을 제정하여 기업들에게 기업과 인권을 요구하고 있습니다. 예컨대, 전자산업, 금융산업, 채굴산업은 인권존중을 목적으로 하는 여러 종류의 규범을 가지고 있습니다. 이들 규범은 상당 정도 기업의 자발성에 의존한다고 하지만, 사실상 많은 기업에게 사실상의 강한 규범력을 행사하고 있습니다.

**라.** 2011년 「UN 기업과 인권 이행원칙」이 각국 정부, 기업, 시민사회, 국제기구 등에 의하여 광범위하게 수용되면서 기업과 인권에 관한 표준적 국제규범으로 정착되었습니다. OECD도 기업과 인권에 관한 많은 지침을 생산하였습니다. EU도 여러 기업과 인권 관련 연성규범을 생산하였을 뿐만 아니라, 일정 규모 이상의 기업에게는 인권을 포함한 비재무정보의 공개를 의무화하는 규정을 운영하고 있습니다. 또한 EU는 회원국의 인권실사 의무화를 촉진하는 정책을 추진하고 있습니다.

**마.** 주요국에서는 위 이행원칙 채택 이후 기업과 인권과 관련된 법률이 제정되고 있는 추세입니다. 영국과 호주의 현대판 노예방지법, 미국의 도드프랭크법, 네덜란드 아동노동실사법 및 스위스 민사의무법(개정안)은 특정 인권문제에서의 실사를 의무화하였습니다. 프랑스의 실사법, 노르웨이의 투명성법, 독일의 공급망 실사법에서는 전면적인 인권실사를 의무화하였습니다. <<부록-4>> 참조)

●●● 영국 현대판 노예방지법(Modern Slavery Act, 2015)은 영국내에서의 현대적 노예를 전면적으로 금지하고 이 법을 위반한 기업과 개인에 대해서는 강력하게 처벌합니다. 다만 해외공급망에서 발생하는 현대적 노예에 대해서는 기업이 이를 방지하기 위한 실사를 시행하고 그 결과를 공지하도록 의무화하였습니다.

●●● 프랑스 실사법(La loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, 2017)은 일정 규모 이상의 기업에게 인권 및 환경에 관한 실사계획을 수립하고 그것을 효과적으로 이행할 의무를 부과하였습니다. 기업은 매년 실사계획과 이행성과를 공시해야 합니다. 만약 기업이 이를 이행하지 않으면 이해관계자는 법원에 독촉명령을 신청할 수 있고, 실사의 불이행으로 인한 손해배상이 발생한 경우 피해자는 손해배상을 청구할 수 있도록 하였습니다.

●●● 노르웨이 투명성법(Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven), 2021)은 일정규모 이상의 기업에게 자신과 공급망의 인권, 노동, 환경에 관한 실사의무를 부과하고 이를 공지하도록 하였습니다. 또 기업에게 관련 정보를 추가적으로 요청하는 정보접근권을 모든 사람에게 부여하였습니다. 실사의무를 위반하거나 정보접근권을 보장하지 않는 기업에게는 벌금을 부과합니다.

●●● 독일 공급망 실사법(Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten, 2021)은 일정규모 이상의 기업에게 환경 및 인권실사의무를 부과하고 실사보고서를 공개할 의무를 부과하였습니다. 기업이 제출한 보고서는 정부가 취합하여 그 적절성을 검토하고 필요한 경우 보고서의 개선 혹은 기업행태의 개선을 명령할 수 있도록 하였습니다. 범위반에 대한 강력한 제재의내용도 담고 있습니다.

●●● EU의 회원국에서 실사의무화 법제가 도입되는 것과 별도로 EU차원에서 인권실사를 의무화하는 법제를 추진하고 있습니다. 이는 모든 회원국에서 공히 실사를 의무화함으로써 역내에 공정한 시장 질서를 만들겠다는 의도를 반영한 것입니다. 다만 EU에서 사용하는 목재나 분쟁광물에 대해서는 이미 관련 기업에게 실사의무를 부과하고 있습니다.

**바.** 글로벌 기업들은 기업과 인권의 확산에 따라 기업의 전반적인 활동에 이를 적극적으로 도입하고 있습니다. 따라서 해외 시장에 대한 의존 비중이 높은 국내 대기업뿐 아니라 중소기업 역시 중장기적인 가치창출이라는 관점에서 기업과 인권을 도입할 필요가 있습니다.

●●● 기업과 인권 도입과 관련된 글로벌 공급망 차원의 압력은 국내 기업에도 시급한 현안으로 등장하고 있습니다. 대한상공회의소 산하 지속가능경영원이 국내 수출기업 120여개사를 대상으로 한 조사 결과, 과반수의 수출기업이 해외 기업에 대한 공급과정에서 사회적 책임 이행 수준에 대한 평가를 받았고, 좋지 않은 평가를 받아 거래가 중단되는 등의 불이익을 받은 기업도 있는 것으로 나타났습니다. 선진국에서는 기업과 인권이 정착되고 있는 단계라는 점을 고려할 때 추후 국내 기업이 글로벌 공급망을 통해 받게 될 압력은 점차 커질 것으로 예상됩니다.

**사.** 국내에서도 기업과 인권 도입을 독려하는 정부 차원의 노력이 가시화되고 있습니다. 국가인권위원회는 「공공기관 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 적용 권고(2014)」, 「공공기관 경영평가 제도개선 권고(2016)」, 「기업과 인권 NAP 수립 권고(2016)」 등을 통해 공공기관의 기업과 인권 체계 도입을 촉구한 바 있습니다.

**아.** 이후 공공기관을 중심으로 기업과 인권이 빠른 속도로 제도화되고 있습니다. 우선, 「제3차 국가인권정책기본계획(2018-2022)」에 기업과 인권 관련 내용이 포함되었습니다. 또한, 모든 정부부처 및 광역지방자치단체의 산하기관 경영평가에 “인권경영” 점검 지표가 포함되었고, 860개 공공기관이 “인권경영” 실행계획을 수립하였습니다. 행정안전부도 「2019년 지방공기업 경영평가 편람」에 “인권경영” 관련 지표를 신설하여 평가에 반영하겠다고 공표했습니다.

●●● 2016년 구의역 스크린도어 사망 사고를 계기로 하청 노동자의 산업재해 예방을 위한 원청 사업주의 책임을 강화한 ‘김용균법’(산업안전보건법 개정안)이 만들어졌습니다. 2019년에는 직장 내 괴롭힘 방지를 위한 ‘양진호 방지법’(근로기준법 및 산업재해보상보험법 개정안)이 만들어졌습니다. 기업과 인권을 도입하고 강화하는데 바탕이 되는 법률들입니다.

### 3. 기업과 인권의 주요 영역<sup>2</sup>

기업과 인권의 주요 영역은 적어도 기업과 인권 체계 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제노동 및 아동노동 금지, 산업안전 보장, 직장 내 괴롭힘 방지, 책임 있는 공급망 관리, 현지주민의 인권보호, 환경권 보장, 소비자 인권보호 등이 포함됩니다. 이는 기업의 주요 이해관계자인 임직원, 공급망, 현지주민, 소비자 등에게 적용됩니다.

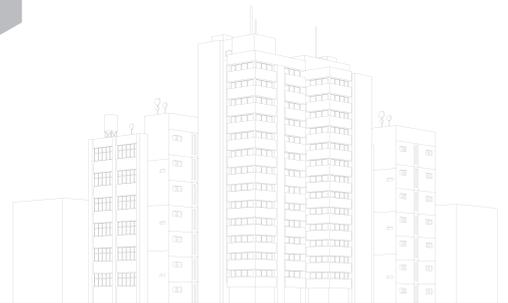
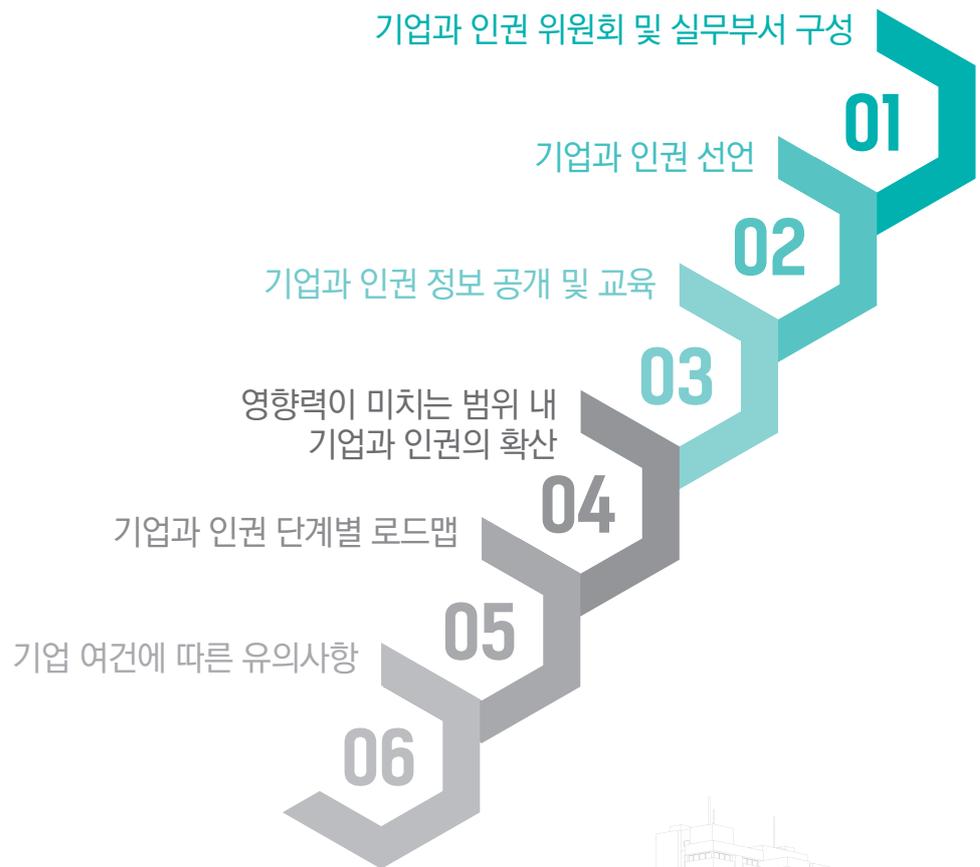
- 가. 기업과 인권 체계 구축: 기업과 인권의 제도화를 위해서는 효율적인 체계 구축이 선행되어야 합니다. 기업과 인권 위원회 및 실무부서 구성, 기업과 인권 선언, 기업과 인권 정보 공개 및 교육, 영향력이 미치는 범위 내 확산의 과정이 선순환되는 것을 목표로 기업과 인권 체계를 구축합니다.
- 나. 고용상의 비차별: 기업은 근로자를 고용함에 있어서 인종, 종교, 장애, 성별, 출생지, 정치적 견해 등을 이유로 차별해서는 안 됩니다.
- 다. 결사 및 단체교섭의 자유 보장: 기업은 근로자들이 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 허용하며 노동조합 가입이나 활동을 이유로 불이익을 주어서는 안 됩니다. 정당한 이유없이 단체교섭을 거부해서는 안 되며 단체교섭의 결과를 존중하고 성실하게 이행해야 합니다.
- 라. 강제노동 및 아동노동 금지: 기업은 직·간접적으로 강제노동 및 아동노동을 이용하거나 이를 통한 영업적 이득을 얻어서는 안 됩니다.
- 마. 산업안전 보장: 기업은 법률, 규정 및 일반적인 노동관계 및 고용관행의 기본틀 내에서 직업상 건강 및 작업 중 안전을 보장하기 위한 적절한 조치를 취해야 합니다.
- 바. 직장 내 괴롭힘 방지: 강압적 업무지시, 기강잡기, 폭언, 괴롭힘 행위 등이 해당됩니다. 상사의 부당하거나 위법한 지시가 문제가 되기도 합니다. 이와 같은 문제들은 인권 친화적 기업 문화가 정착되어야 근본적으로 해결할 수 있습니다.
- 사. 책임 있는 공급망 관리: 기업이 공급망에서 부정적 영향을 야기하는 리스크를 파악한 경우, 그 영향을 중단하거나 예방하기 위해 필요한 조치를 취해야 합니다. 영향력이 미치는 범위 내에서 계약 관계를 통해 최대한의 영향력을 행사해야 하고, 문제가 시정되지 않으면 거래를 중단하는 것도 고려해야 합니다.

2. 제시된 인권영역에 대한 상세한 설명은 Ⅲ장의 <표-4>를 참조하시기 바랍니다.

- 아. 현지주민의 인권보호: 어떤 지역에 기업이 들어서면 현지주민의 삶에 큰 영향을 미치게 됩니다. 따라서 기업은 현지주민의 문화와 주거권에 대한 보호, 환경보호 등의 문제에 대해 유의해야 합니다. 한국기업의 해외 투자가 증가하면서 현지 노동자 및 주민에 대한 인권침해 사례도 늘어나고 있기 때문에 이 문제에 더욱 관심을 기울여야 합니다.
- 자. 환경권 보장: 인간의 삶은 자연환경에 의존하여 유지되기 때문에 환경오염은 사람들의 생명과 건강에 직접적인 영향을 미치는 중대한 인권침해입니다. 기업은 환경경영체제를 수립·유지해야 하고, 필요한 경우 환경영향평가를 실시하여 환경침해를 사전에 방지하거나 완화하는 조치를 취해야 합니다.
- 차. 소비자 인권보호: 소비자는 일방적으로 기업의 제품을 이용하는 입장이기 때문에, 기업은 소비자를 보호하는 의무를 가집니다. 기업은 제품의 안전성을 보장하고, 소비자들이 충분한 정보를 가지고 선택할 수 있도록 제품에 대한 정확하고 상세한 정보를 제공해야 합니다. 공정하며 효과적인 분쟁 해결 및 배상 절차를 제공해야 하고, 소비자의 사생활을 존중하고, 개인정보에 대한 합리적인 보안조치를 마련해야 합니다.

# II

## 기업과 인권 체계 구축





기업과 인권 체계를 구축하는 것은 기업과 인권의 시작이라고 할 수 있습니다. 우선, 기업과 인권 위원회와 실무조직을 구성합니다. 다음으로 기업과 인권 선언을 통해 기업과 인권 실천 의지를 널리 알립니다. 정기적으로 기업과 인권 관련 정보를 공개하고 인권교육 프로그램을 운영하는 것도 중요합니다. 기업의 영향력이 미치는 범위 내에서 기업과 인권 체계를 최대한 확산시키기 위해 영향력을 행사합니다.

- 기업과 인권의 실행을 제도적으로 뒷받침할 수 있는 경영체계 구축이 필요합니다. 사내의 기업과 인권과 관련된 전반적인 정책과 방향을 설정하고 자문과 심의를 수행하는 기업과 인권 위원회, 집행을 하는 실무부서, 독립적으로 구제절차를 담당하는 인권침해구제위원회, 이외에 태스크포스로 기업과 인권 워킹그룹도 활용할 수 있습니다.
- 기업과 인권 위원회는 최고경영자의 기업과 인권 실천의지가 구조적으로 반영되도록 설계해야 합니다. 기업과 인권 실무부서는 인권정책을 구체적으로 집행하는 기능을 수행합니다. 기업의 여건에 따라 전담부서를 신설하거나 유관 부서에 역할을 부여합니다.
- 기업과 인권 선언은 기업의 인권존중 의지, 인권리스크에 대한 실사, 구제조치의 도입 의사를 공개적으로 드러내기 위한 것입니다. 인권리스크를 기업의 리스크 관리 과정에 포함시키기 위해 기업 특성에 따른 주요 인권이슈를 설정하는 것이 중요합니다.
- 기업과 인권 선언문의 작성과정에서 다양한 이해관계자들의 의견을 적극적으로 수렴하여 기업과 인권의 필요성에 대한 공감대 형성을 유도할 필요가 있습니다. 만들어진 기업과 인권 선언문은 기업 내외에 널리 배포하고, 기업과 인권 내부지침을 별도로 작성합니다.
- 기업과 인권 정보 공개 정책은 기업의 특성 및 규모, 비용, 사업기밀 등을 고려하여 수립합니다. 예측 가능한 인권리스크 요인, 기업과 인권 체계, 인권실사 결과, 구제책 등의 내용은 반드시 포함되어야 합니다. 기업과 인권의 성과에 대한 보고는 공개적, 정기적으로 해야 합니다.
- 임직원들의 인권 의식 함양을 위한 정기적인 인권교육을 실시합니다. 인권리스크가 큰 업무에 종사하는 임직원을 위한 전문적인 인권교육 프로그램도 마련해야 합니다.
- 기업은 기업과 인권의 확산을 위해 영향력이 미치는 범위 내에서 자신의 영향력을 최대한 행사해야 합니다. 대기업은 협력사가 기업과 인권을 적극적으로 도입할 수 있도록 계약조건에 기업과 인권 체계 구축을 포함하는 것을 권장합니다.
- 본 길라잡이에 제시된 기업과 인권 시급도 자체 진단표 및 단계별 로드맵을 참조하여 기업과 인권을 점진적으로 도입합니다.
- 기업과 인권 체계 구축 단계별 로드맵은 3단계로 구분되어 있습니다. 기업은 기업과 인권 시급도 자체 진단 결과에 따라 단계적으로 기업과 인권 체계를 정착시킵니다.

# 1. 기업과 인권 위원회 및 실무부서 구성

기업과 인권을 기업의 내부 관리 및 사업 운영 과정에 실질적으로 도입하기 위해서는 추진 체계에 대한 충분한 고민이 필요합니다. 기업과 인권 위원회, 기업과 인권 실무부서, 인권침해구제위원회, 기업과 인권 워킹그룹을 활용할 수 있습니다.

## (1) 기업과 인권 추진 체계

기업과 인권의 실행을 제도적으로 뒷받침할 수 있는 경영시스템 구축이 필요합니다. 사내의 기업과 인권과 관련된 전반적인 정책과 방향을 설정하고 자문과 심의를 수행하는 기업과 인권 위원회, 집행을 하는 기업과 인권 실무부서, 독립적으로 구제절차를 담당하는 인권침해구제위원회, 이 외에 기업과 인권 워킹그룹을 태스크포스로 활용할 수 있습니다.

- 가. 기업과 인권은 기업활동이 인권에 미칠 수 있는 부정적 영향을 최소화하기 위한 활동입니다. 기업과 인권 자체는 아직 생소한 용어지만 많은 기업들은 이미 인권리스크 관리를 위한 조직을 운영하고 있습니다. 리스크관리위원회(팀), 윤리경영위원회(팀), 준법경영위원회(팀) 등이 대표적입니다.
- 나. 기업과 인권의 실행을 위해서는 기존에 산발적으로 진행되던 노력들을 한데 묶고, 기업과 인권 정책을 제도적으로 뒷받침할 수 있는 시스템 구축이 선행되어야 합니다. 기업의 상황에 따라 명칭이 다를 수 있지만, 기본적으로 사내의 기업과 인권과 관련된 전반적인 정책과 방향을 설정하고 자문과 심의를 수행하는 기업과 인권 위원회, 집행을 하는 기업과 인권 실무부서가 역할을 분담합니다. 인권침해구제위원회는 독립적으로 구제절차를 담당합니다. 필요에 따라 기업과 인권 워킹그룹을 운영할 수 있습니다.
- 다. 최고경영진의 의지는 기업과 인권 도입 및 정착 과정에서 중요한 역할을 할 수 있습니다. 따라서 기업과 인권 위원회를 이사회 산하에 설치해서 기업의 의지를 충분히 담고, 기업과 인권을 주요한 이슈로 고려하여 실질적인 역할을 수행할 수 있도록 합니다. 또한, 임·직원, 노동조합, 공급망 등에 있는 관계자를 포함시켜 의견을 고루 반영할 수 있도록 해야 합니다. 기업과 인권 위원회는 기업의 전반적인 정책과 방향을 설정하고 자문과 심의를 수행하며, 실무부서의 업무를 감독합니다.
- 라. 기업과 인권 실무부서는 인권교육 및 정보 공개, 실사, 피해자 구제 등 기업과 인권 정책을 실행합니다. 또한, 현업부서와의 소통을 담당하고 인권침해구제위원회 및 기업과 인권 위원회가 원활하게 운영될 수 있도록 지원합니다. 기업과 인권

정책을 기업 내 각 부서뿐만 아니라 자회사 및 협력사에도 확산시킵니다.

- 마. 기업의 인권침해 사안에 대한 대응을 위해서는 인권침해구제위원회와 같은 기업 내부 구제 체계가 마련되어야 합니다. 인권침해구제위원회는 그 역할을 고려했을 때 독립적으로 설치하는 것이 이상적입니다. 여의치 않은 경우에는 기존의 감사실 또는 준법감시팀 등에 역할을 부여할 수 있습니다. 또한 전문가 인력 확보 등의 이유로 기업과 인권 위원회와 인권침해구제위원회를 각각 운영하기 어려운 경우에는 동 위원회의 독립성을 확보하여 기업과 인권 위원회가 인권침해구제위원회를 겸할 수 있습니다. 구제과정에서 기업 내부 인권침해구제 체계의 독립성을 해칠 수 있는 요소를 배제해야 합니다. 만약 기업과 인권 위원회 또는 실무부서에서 구제 역할을 담당하게 되는 경우에는 외부 위원의 역할을 강화해서 독립성을 최대한 확보합니다.
- 바. 기업과 인권에 대한 기업 내부의 관심 유도 및 다양한 의견 수렴을 위해 워킹그룹 형태의 조직을 만드는 것도 가능합니다. 워킹그룹은 사내 태스크포스(task force)의 일종으로 소속 부서, 직급, 배경의 측면에서 다양한 구성원들을 포함시키는게 중요합니다. 워킹그룹의 구성원들이 사내 기업과 인권 확산의 주춧돌 역할을 할 수 있기 때문입니다. 필요에 따라 직원 및 임원을 구분해서 워킹그룹을 운영할 수도 있습니다. 더불어 특정한 필요에 따라서 특정사무를 처리하는 한시적인 워킹그룹(또는 태스크포스)도 조직하여 운영할 수 있습니다.

●●● 네슬레(Nestle) 인권백서에 따르면 네슬레는 주요 부서장이 참가하는 인권워킹그룹(Human Rights Working Group)을 운영함으로써 각 부서들이 기업과 인권 프로세스에 자연스럽게 참여하도록 유도하고 있습니다.

그림1 | 기업과 인권 추진 체계도

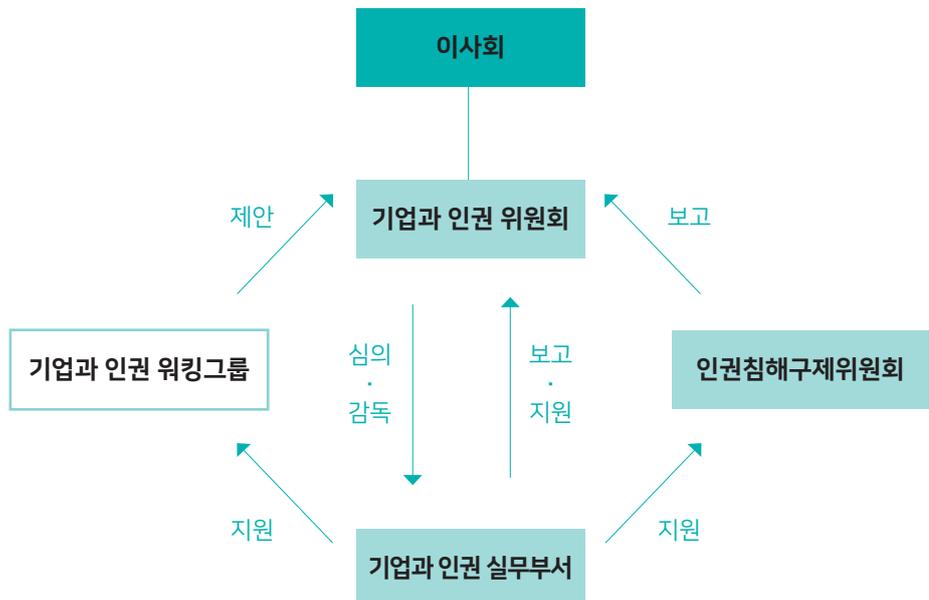


표-2 | 기업과 인권 관련 기구의 역할

구분	역할	특성	비고
기업과 인권 위원회	전반적 정책 방향 설정 및 자문·심의 수행	이사회 산하에 기업과 인권 위원회를 설립하거나 기존 위원회의 하부조직 활용	지속가능경영위원회, 리스크관리위원회, 윤리경영위원회 등 활용 가능
기업과 인권 실무부서	인권실사·정보 공개 및 교육·현업부서 소통	인권교육, 정보 공개, 실사 등 실무를 담당하고 기업과 인권 위원회 및 인권침해구제위원회의 운영 지원	지속가능경영팀, 윤리경영팀, CSR팀 등 활용가능하나 가급적 사회공헌부서와는 분리
인권침해구제 위원회	구제	인권침해 사안에 대한 조사 및 문제 해결	감사팀 활용 가능하나 독립성을 해칠 수 있는 부서와는 분리
기업과 인권 워킹그룹	기업과 인권에 대한 관심 유도 및 다양한 의견 수렴	소속 부서, 직급, 배경의 측면에서 다양한구성원 포함	임원 및 직원 그룹 별도 구성 가능

## (2) 기업과 인권 위원회 및 실무부서 운영

기업과 인권 위원회는 최고경영자의 기업과 인권 실천의지가 구조적으로 반영되도록 설계해야 합니다. 기업과 인권 실무부서는 기업의 여건에 따라 전담부서를 만들거나 유관 부서에 역할을 부여합니다.

가. 이사회 산하에 기업과 인권 위원회를 신설하는 것이 이상적입니다. 이사회와의 연계성 확보를 위해 현직 이사가 참여하는 기업과 인권 위원회를 구성할 것을 권장합니다. 기업의 상황에 따라 기존의 지속가능경영위원회, 리스크관리위원회, 감사위원회, 윤리경영위원회 등을 활용하는 것도 가능합니다. 인권리스크의 체계적이고 전문적인 관리를 위해 가급적 사회공헌 및 기부 관련 조직과는 분리하는 것을 권장합니다. 기업과 인권과 관련된 문제를 사회공헌을 통해 해결하는 것은 바람직하지 않기 때문입니다. 기업 내부뿐만 아니라 외부의 전문성이 있는 인사들을 포함시켜 기업과 인권 위원회의 전문성을 확보하는 것이 중요합니다.

나. 기업과 인권 관련 안건이 이사회에서 지속적으로 논의되어야 현업부서의 실질적인 변화를 유도할 수 있기 때문에 사내 기업과 인권 관련 위원회와 이사회와의 연계성 확보가 중요합니다. 이를 위해서는 리스크관리위원회에서 인권리스크를 비재무리스크의 하나로 포함시키거나, 지속가능경영위원회의 주요 안건 중 하나로 기업과 인권 이슈를 상정하는 것을 권고합니다.

●●● KT는 이사회 내 지속가능경영위원회가 중심이 되어 인권 정책을 포함한 기업과 인권 사내 활동을 감독·조율하고 있습니다. 한편 2020 (주)두산 ESG보고서에 따르면, (주)두산에서는 기존 CSR위원회를 ESG위원회로 개편, E(환경), S(사회), G(거버넌스)의 3개 분과를 중심으로 ESG 경영의 다양한 지표와 이슈를 논의하고 대응 전략을 결정하는 ESG위원회를 운영하고 있습니다.

다. 기업과 인권 실무를 담당할 부서와 담당자가 필요합니다. 전담부서 설치가 이상적이지만 기업 상황에 따라 지속가능팀, 인사팀, 준법감시팀 등 기존 부서에 기업과 인권 실무 역할을 부여할 수도 있습니다. 담당 부서에는 충분한 권한을 부여하여 전사적인 조율을 가능하게 합니다.

라. 중소기업의 경우 유관 부서의 담당자를 지정하는 것에서 출발하기를 권장합니다. 준법경영, 윤리경영, 사회적책임경영, 지속가능경영 등 관련성이 높은 업무 경험이 있는 직원에게 역할을 위임합니다. 내부의 역량이 부족한 경우 기업이 속한 협회, 정부부처 및 기관, 인권 단체 및 학계에서 도움을 받도록 합니다.

## 2. 기업과 인권 선언

기업과 인권 선언은 기업의 인권존중 의지 및 인권리스크에 대한 실사, 구제조치의 도입 의사를 공개적으로 드러내는 것입니다. 이를 통해 기업은 대외적으로 이해관계자의 인권을 존중할 것을 공개적으로 알리고, 내부적으로는 기업의 임직원과 협력회사 등에 대한 회사의 기대를 표명하는 것입니다.

### (1) 기업과 인권 선언의 의의

기업과 인권 선언은 기업의 인권존중 의지, 인권리스크에 대한 실사, 구제조치의 도입 의사를 공개적으로 드러내기 위한 것입니다. 이때 기업이 특별히 관심을 가지고 대응하고자 하는 핵심적인 인권이슈를 보여주는 것이 필요합니다.

가. 기업과 인권 선언은 기업의 인권 존중 의지 및 인권리스크에 대한 실사, 구제조치의 도입 의사를 공개적으로 드러내는 것입니다. 기업과 인권 선언을 통해 기업의 경영 과정에 기업과 인권을 포함시킬 수 있는 토대를 마련할 수 있고, 이해관계자들의 기대에 부응할 수 있습니다. 아울러 협력업체들이 기업과 인권에 함께 참여하도록 촉구하는 효과가 생깁니다.

나. 기업과 인권 선언은 인권리스크를 기업의 리스크 관리 과정에 포함시키는 출발점이 됩니다. 따라서 기업과 인권 선언에는 각 기업의 핵심적인 인권리스크와 그 대응 방안이 포함되어야 합니다. 인권리스크 요인은 변화할 수 있기 때문에 주기적으로 기업의 주요 인권이슈를 재검토해야 합니다.

●●● SK텔레콤 CEO 인권정책성명에서는 ICT 사업자로서 잠재적 인권리스크를 사업장내 구성원 및 비즈니스 파트너 인권, 개인정보 및 사생활 보호, 접근권 및 표현의 자유, 기술, 서비스, 데이터 오용 방지 라고 제시하고 있습니다. 마이크로소프트(Microsoft) 인권 연례보고서에는 접근성, 온라인 보안, 표현의 자유 및 사생활 보호, 데이터 보안이 해당 기업의 핵심적인 인권이슈로 제시되었습니다.

## (2) 기업과 인권 선언문의 작성 절차 및 방법

기업과 인권 선언문의 작성과정에서 다양한 이해관계자들의 의견을 적극적으로 수렴하여 기업과 인권의 필요성에 대한 공감대 형성을 유도할 필요가 있습니다. 만들어진 기업과 인권 선언문은 기업 내외에 널리 배포하고, 필요에 따라 기업과 인권 내부지침을 별도로 작성합니다.

- 가. 기업과 인권 선언문의 작성과정에서 임직원, 노동조합, 협력업체, 지역주민, 고객, 인권전문가 등 다양한 이해 관계자들의 의견을 적극적으로 수렴합니다. 이를 토대로 기업과 인권 선언문 초안을 작성하고 기업 최고경영진의 승인을 받아서 선언문을 발표합니다.
- 나. 윤리선언, 청렴선언, 행동강령 등 기업과 인권과 밀접한 관련이 있는 기존 문서에 기업과 인권 관련 내용을 포함시키거나 고쳐쓰는 방식도 가능하지만, 간단한 기업과 인권 선언문이라도 만들어보는 게 중요합니다. 기업활동 관련 인권이슈를 파악하고, 실사와 구제조치를 포함한 기업과 인권을 실천하겠다는 의지를 최고경영진이 공개적으로 알리는 데 주안점을 둡니다.
- 다. 기업과 인권 선언문은 전문과 본문으로 구성합니다. 전문에는 선언의 배경과 목적 등을 간략하게 소개합니다. 이 때 「UN 기업과 인권 이행원칙」, 「UN 인권헌장」, 「ILO 3자선언」 등을 인용하는 것도 좋습니다. 아울러 이 선언이 적용되는 대상을 명확히 할 필요도 있습니다. 선언의 대상은 해당 기업이 일정한 지배력을 행사할 수 있는 기업은 물론, 회사 직원, 고객, 공급망, 지역주민 등 잠재적 인권피해자를 포함한 기업의 경영활동의 모든 이해관계자입니다. 선언에는 선언의 이행 방식에 대한 언급도 포함될 수 있습니다.
- 라. 본문은 기업이 지지하는 주요 인권 원칙, 기업과 인권의 핵심 내용, 실사 원칙, 피해자 구제조차 등을 중심으로 작성합니다. 기업의 업종 및 특성을 반영해서 본문 내용을 작성하는 것을 권장합니다.
- 마. 기업과 인권 선언문은 기업 내 각 부서, 협력업체에 널리 배포합니다. 홈페이지에 올려서 소비자들도 손쉽게 확인할 수 있도록 합니다. 해외 비중이 높은 기업의 경우 외국어로 번역해서 공유합니다.

**바.** 기업과 인권 내부지침은 선언의 내용을 구체화하여 실행하기 위한 것으로서 선언과 별도로 제정하여 운영합니다. 내부지침에는 기업과 인권 실행 목적, 기업과 인권 체계, 기업과 인권 위원회 구성과 운영, 인권실사, 구제 조치 등에 관한 구체적인 내용이 포함되어야 합니다. 기업별로 인권침해 개연성이 큰 부문에 대해서는 별도의 인권가이드라인을 제정하는 것을 권장합니다.

●●● 삼성전자 지속가능경영보고서 2021에 따르면, 삼성전자는 「UN 기업과 인권 이행원칙」에 따라 노동과 인권 프레임워크를 설계하였습니다. 또한 글로벌 "인권경영" 기반을 강화하기 위해 2020년 노동인권 정책을 재정비하였고, 같은 해 6월 '아동 근로 금지 정책'과 '이주 근로자정책'을 개정하였으며, 글로벌 행동규범에 '결사의 자유'를 명시하였습니다.

### 3. 기업과 인권 정보 공개 및 교육

기업과 인권 위원회를 설립하고 기업과 인권 선언문을 공표했다라도 기업과 인권의 이행으로 이어지지 않는다면 의미가 없습니다. 따라서 기업과 인권 정보 공개 및 교육이 중요합니다. 기업의 비재무적 정보에 대한 공개 요구가 강화되고 있기 때문에 기업과 인권 정보 공개에 대한 원칙과 절차를 재점검할 필요가 있습니다.

#### (1) 기업과 인권 정보 공개

기업과 인권 정보 공개 정책은 기업의 특성 및 규모, 비용, 사업기밀, 사생활의 비밀과 자유 보호 등을 고려하여 수립합니다. 예측 가능한 인권리스크 요인, 기업과 인권 체계, 인권실사 결과, 구제절차 및 그 운영성과 등의 내용은 반드시 포함되어야 합니다. 정보의 공개는 정기적으로 진행되어야 합니다.

**가.** 기업은 자사의 활동, 재무상태, 지배구조 등에 관한 정보를 공개해야 하고, 기업과 인권과 관련된 내용도 중요한 비재무적 정보의 일부입니다. 정보 공개 정책은 기업의 특성 및 규모, 비용, 사업기밀 여부, 사생활의 비밀과 자유 보호 등을 고려하여 수립합니다. 예측 가능한 인권리스크 요인, 기업과 인권 체계, 인권실사 결과, 구제책 등의 내용은 반드시 포함되어야 합니다. 기업과 인권 정보의 공개는 정기적으로 진행되어야 합니다.

••• 유럽연합은 「EU 비재무정보 공개 지침(EU Directive 2014/95)」을 발표했습니다. 이에 의하면 EU내 임직원 수 500인 이상 기업은 1) 환경, 2) 사회 및 노동, 3) 인권, 4) 반부패 및 뇌물, 5) 이사회 다양성(연령, 성, 교육, 직업적 배경)에 관해서, 각각에 관한 정책과 성과를 경영보고서를 통해 공개해야 합니다.

나. 인권실사를 포함하여 기업과 인권의 성과에 대한 평가 결과를 기업과 인권 위원회에 제출합니다. 평가 과정에서 근로자 대표, 취약계층이나 인권침해 리스크군에 속한 이해관계자들의 의견에 유의해야 합니다. 평가 결과의 객관성 담보를 위해 제3자 검증을 거칠 수도 있습니다. 보고서는 작성하여 최고경영진에 보고하고 외부에 공개합니다.

다. 기업과 인권 정보에 대한 외부 공개는 독립된 보고서를 발간하거나, 연차보고서, 지속가능성보고서의 일부로 포함시키는 방법이 있습니다. 기업과 인권 보고서는 기업과 인권 실태를 평가하기에 충분한 정보를 공개하는 것이 중요합니다. 심각한 부정적 인권영향을 미친 경우 상세한 처리 결과를 함께 알려야 합니다. 주요 이해관계자들이 쉽게 접근할 수 있는 방식으로 정보를 공개해야 합니다. 기업과 인권 보고서의 지표와 내용은 「UN 기업과 인권 이행원칙」에 따른 보고서 작성 틀(UN Guiding Principle Reporting Framework), GRI(Global Reporting Initiative), SA8000(Social Accountability 8000) 등 국제기준을 참고하여 기업 특성에 맞는 보고서를 작성합니다.<sup>3</sup>

••• 노보 노르디스크(Novo Nordisk)는 덴마크의 대표적인 제약기업입니다. 노보 노르디스크는 2004년부터 일반적인 재무정보와 지속가능경영, "인권경영" 등 비재무적 정보가 유기적으로 결합된 통합보고서를 발간하고 있습니다. 이를 통해 이해관계자들에게 기업의 성과 및 전략에 대해 보다 종합적인 정보를 제공하고 있다고 밝혔습니다. 한편 유니레버(Unilever)는 2015년 처음으로 독립된 형식의 인권 보고서(Unilever Human Rights Progress Report)를 발간했습니다.

## (2) 인권교육 프로그램 운영

임직원들의 인권 의식 함양을 위한 정기적인 인권교육을 실시합니다. 인권 리스크가 큰 업무에 종사하는 임직원을 위한 전문적인 인권교육 프로그램도 마련해야 합니다.

3. 상세 내용은 <부록-3> 정보 공개 참고 자료를 참조하시기 바랍니다.

- 가. 임직원들에게 회사의 기업과 인권 정책을 전달하고 나아가 인권 의식의 함양을 위한 정기적인 인권교육을 실시합니다. 새로운 구성원들도 사내 기업과 인권 정책과 체계를 이해할 수 있도록 신입사원 교육의 일부로 포함시켜야 합니다. 인권감수성 교육, 기업과 인권 이론 및 실무교육, 직무 연관 실무교육 등으로 구분하고 고위직 임원도 가급적 참석할 수 있도록 프로그램을 진행합니다.
- 나. 인권리스크가 큰 업무에 종사하는 임직원을 위한 전문적인 인권교육 프로그램도 마련해야 합니다. 특히 임원, 기업과 인권 담당자들을 위한 전문적인 훈련이 필요합니다. 가능하다면 협력업체 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 진행하는 것을 권장합니다. 필요 시 관련 정부기관 및 NGO, 인권전문가들의 도움을 받도록 합니다.
- 다. 인권교육 프로그램은 기업의 여건에 따라서 자체 개발하거나 법무부, 국가인권위원회 등에서 발간한 관련 자료를 활용하도록 합니다. 기존의 성희롱 예방교육 또는 윤리교육의 내용에 인권 관련 내용을 추가하는 방법도 가능합니다.
- 라. 대기업의 경우 협력회사들도 고려해서 인권교육 프로그램을 개발하도록 하고, 만들어진 자료는 다른 기업과도 공유하는 것을 권장합니다. 인권교육 프로그램을 독자적으로 개발하기 어려운 기업은 기존의 자료를 실정에 맞게 활용하는 것을 권장합니다.

●●● GS칼텍스의 2020 지속가능성보고서에 따르면, 법정 필수교육인 성희롱 예방교육, 장애인 인식개선교육 등을 매년 필수로 이수하도록 하고 있으며, 2019년 7월부터는 직장 내 괴롭힘 금지 관련 정의 및 지침을 규정하여 임직원들에게 안내하고 있습니다. 네슬레(Nestle)는 2020년까지 전 세계의 임직원들에게 인권교육을 실시하기로 했는데, 그 일환으로 덴마크 인권위원회와 공동 개발한 온라인 인권교육 프로그램을 외부에도 공개했습니다.<sup>4</sup>

## 4. 영향력이 미치는 범위 내 기업과 인권의 확산

기업은 기업과 인권의 확산을 위해 영향력이 미치는 범위 내에서 자신의 영향력을 최대한 행사해야 합니다. 대기업은 협력사가 기업과 인권을 적극적으로 도입할 수 있도록 요구하고 지원할 것을 권장합니다.

4. Business and Human Rights Training by Nestle and the Danish Institute for Human Rights <https://www.prologio.com/courses/nestle/Human-Rights-and-Business-Nestle>

가. 기업과 인권 실천 책임의 적용 범위와 대상은 기업 내부로만 한정되지 않습니다. 원칙적으로 기업의 영향력이 미치는 범위 내의 모든 이해관계자에 대해 그 책임이 적용됩니다. 대기업의 경우 자회사, 협력사, 현지 생산공장 및 법인이 모두 영향력이 미치는 범위 내에 있고, 영향력이 미치는 범위 내의 모든 이해관계자에 대해 책임이 있습니다. 따라서 기업은 자신의 영향력이 미치는 범위 내에 있는 기업들에 대해 영향력을 최대한 행사해야 합니다.

●●● 2017년 UN 인권이사회 「초국적기업 및 기타 사업체의 인권에 대한 실무그룹의 대한민국 방문 보고서」에 따르면, 인권침해의 위험은 공급망의 하층으로 갈수록, 공급망이 해외에 뻗어있을수록 더 높아지는 경향이 있습니다. 따라서 공급망의 구조가 복잡한 기업들은 가장 심각한 부정적 인권영향을 우선적으로 파악하고, 인권실사 및 구제절차도 마련해야 합니다. 특히 직접 협력업체가 아닌 2차, 3차 하청업체에 대해서도 구매자(buyer)로서의 기업과 인권을 이행해야 합니다. 아울러 관련 규제가 상대적으로 약한 국가에 소재한 사업장에서도 동일한 인권실사 및 구제의 원칙을 적용해야 합니다.

나. 협력사가 기업과 인권을 적극적으로 도입할 수 있도록 계약조건에 기업과 인권 체계 구축을 포함하여 공급망에서의 영향력을 행사하는 것을 권장합니다. 또한 자회사 및 협력사와 기업과 인권 선언의 내용을 공유하고 기업과 인권 핵심 목표(가령, 아동노동 근절, 노동조합 상생) 달성을 위한 협력을 요청합니다. 인권교육 및 기업과 인권 정보 공개와 관련된 정보를 공유하는 것도 권장합니다. 그렇지만 기업과 인권 이행 과정에서 중소기업에게 부담을 전가하는 등 기업과 인권이 중소기업에 대한 경영간섭이 되거나 이른바 ‘갑질’의 수단으로 악용되지 않도록 세심한 주의가 필요합니다.

●●● 2020 아모레퍼시픽그룹 지속가능성 보고서에 따르면, 아모레퍼시픽그룹은 2018년 "인권경영" 의지를 담은 인권 정책을 수립 및 공표한 뒤 가치 사슬 전반으로 "인권경영" 이행을 확산하고 있으며, 인권 실사는 자회사별 사업 특성과 현지 법규를 고려해 취약 영역을 집중적으로 점검하고, 도출된 사항은 시정 조치를 통해 개선 및 재발을 방지하기 위해 노력하고 있다고 설명하고 있습니다.

다. 중소기업은 부족한 역량을 보완하기 위해 거래 관계가 있는 대기업, 협력업체 및 협회를 통해 기업과 인권 관련 정보를 적극적으로 입수할 필요가 있습니다. 다른 기업의 우수 사례를 벤치마킹하기 위한 노력도 필요합니다. 법무부, 국가인권위원회, 중소벤처기업부 등 유관 부처의 기업과 인권 관련 정책 동향 및 지원 정보에도 관심을 기울입니다.

## 5. 기업과 인권 단계별 로드맵

본 길라잡이에 제시된 기업과 인권 시급도 자체 진단표 및 단계별 로드맵을 참조하여 기업과 인권을 점진적으로 도입합니다.

- 가. 기업과 인권의 제도화를 위해서는 효율적인 체계 구축이 선행되어야 합니다. 기업과 인권의 토대를 마련하는 것은 모든 기업의 공통과제지만, 그 진행 방식은 기업에 따라 달라질 수 있습니다. 기업과 인권 시급도는 기업 규모, 사업장의 위치, 공급망에서의 위치, 제품 및 서비스의 성격 등 다양한 요인에 의해 결정됩니다.
- 나. 기업별 기업과 인권의 상태는 본 길라잡이 <부록-1>의 자체 진단표의 지표를 참고해서 파악할 수 있습니다. <부록-2>에서 기업의 규모 및 특성, 해당되는 지표의 수를 기준으로 기업과 인권을 시작할 단계를 판단합니다. 본 길라잡이에 제시된 로드맵을 참조하여 기업에 알맞은 시작단계부터 점진적으로 기업과 인권을 실천해 나가는 것을 권장합니다.

## 6. 기업 여건에 따른 유의사항

기업과 인권 체계 구축 단계별 로드맵은 3단계로 구분되어 있습니다. 기업은 기업과 인권 시급도 자체 진단 결과에 따라 단계적으로 기업과 인권 체계를 정착시킵니다.

- 가. 기업과 인권 1단계에서는 기존 제도 및 자원을 최대한 활용해서 기업과 인권 체계를 도입합니다. 기업의 특성 및 환경, 부정적 영향의 심각성을 기준으로 인권리스크의 우선 순위를 설정합니다. 기존의 사내 자원과 새로 도입할 기업과 인권 체계를 효과적으로 결합시킬 수 있는 방안을 우선적으로 고민할 필요가 있습니다. 기업과 인권 위원회 및 실무부서는 기존 조직 및 인력을 활용해서 운영하고, 간소한 형식의 기업과 인권 선언을 작성합니다. 부정적 인권영향이 심대한 사업활동에 대해 선별적으로 정보를 공개합니다. 남녀고용평등법 시행령에 따라 연 1회 의무적으로 실시해야 하는 직장 내 성희롱 예방교육에 인권 관련 내용을 포함시킵니다.
- 나. 기업과 인권 2단계에서는 1단계에서의 경험을 토대로 기업과 인권 체계를 실질화·구체화합니다. 우선, 기업과 인권 실무부서를 독립적으로 운영합니다. 기업과 인권 선언문을 작성하고 사내 인권교육을 진행합니다. 지속가능성보고서

또는 연간보고서에 기업과 인권 내용을 포함시키는 방식으로 기업과 인권 관련 정보를 외부에 공개합니다. 아직 기업과 인권을 도입하지 않은 영향력이 미치는 범위 내의 자회사 및 협력사에도 기업과 인권을 확산시키기 위한 노력을 경주합니다. 가령, 영향력이 미치는 범위 내의 기업에서 법률위반, 노동권 침해·차별·괴롭힘에 대한 진정, 안전사고로 인한 사상자 발생, 시민사회의 비판 등의 인권이슈가 있는지 지속적으로 점검합니다. 자회사 및 협력사와 기업과 인권 선언, 인권교육, 기업과 인권 정보 공개와 관련된 내용도 공유합니다.

다. 기업과 인권 3단계에서는 길라잡이에서 제안하는 제도들을 최대한 도입하여 기업과 인권 체계를 정착시킵니다. 기업과 인권 위원회를 구성하고 기업과 인권 워킹그룹을 활용합니다. 세부주제별 기업과 인권 내부지침도 작성합니다. 인권리스크 직군에 속한 임직원들에 대한 전문적인 교육을 제공합니다. 기업과 인권 보고서를 별도로 작성하고, 해외 사업장이 있거나 수출 비중이 높은 기업은 영문보고서를 함께 공개합니다. 아직 기업과 인권을 도입하지 않았거나 낮은 단계에 머물고 있는 영향력이 미치는 범위 내의 기업에 기업과 인권을 확산시키기 위한 노력을 전개합니다. 특히 진출 지역 및 공급망 차원의 인권 리스크, 부정적 영향의 심각성 등을 고려하여 대응전략을 세우고 글로벌 공급망의 자회사 및 협력사들과 정보를 공유합니다.

표-3 | '기업과 인권 추진 체계 구축' 단계별 로드맵

구분	기업과 인권 1단계	기업과 인권 2단계	기업과 인권 3단계
기업과 인권 위원회 및 실무부서, 워킹그룹	기존 조직 및 인력활용	기업과 인권 실무부서 독립적 운영	기업과 인권 위원회 구성 기업과 인권 워킹그룹 활용
기업과 인권 선언	간소한 형식의 선언 작성	구체화된 선언 작성	더 구체화된 선언 작성
기업과 인권 정보 공개	부정적 인권영향이 심대한 사업 활동에 대해 정보를 공개	지속가능성보고서에 기업과 인권 내용 포함	기업과 인권 보고서 별도 작성(영문 포함)
기업과 인권 교육	직장 내 성희롱 예방교육에 인권 관련 내용 포함	임직원 전체에 대한 사내 인권교육 실시	인권리스크 직군에 속한 임직원들에 대한 전문 교육 실시
영향력이 미치는 범위 내 확산	거래 관계가 있는 대기업, 협력 업체 및 협회를 적극적으로 활용	자회사 및 협력회사에 기업과 인권 확산 노력	글로벌 공급망 전체에 기업과 인권 확산 노력

# III

## 인권실사의 개념 및 절차





인권실사는 기업 운영 및 활동의 인권리스크를 식별한 후 조치를 취하고, 모니터링을 통해 그 효과를 확인하는 것을 핵심 축으로 진행됩니다. 진행 과정에서 이해관계자와의 소통을 중시해야 하고, 필요한 경우 적절한 구제 수단을 제공해야 합니다.

- 인권실사란 기업이 끼치는 부정적 인권영향을 식별하고 방지·완화하며, 이러한 노력을 대내외에 천명하는 포괄적 절차를 뜻합니다.
- 포괄적 절차는 인권실사의 대상 및 우선순위 선정, 실재적·잠재적 인권리스크 식별과 평가(인권영향평가), 그 결과를 기업운영과 활동 전반에 반영하고 실천하는 과정, 취해진 조치의 효과성에 대한 모니터링, 그리고 이 모든 절차에 대한 정보를 공개하는 단계로 구성되어 있습니다. 모든 단계에서 이해관계자와의 소통과 협력이 중요합니다.
- 인권실사는 기업에 의한 인권침해나 차별을 방지하기 위한 것입니다. 기업은 자사의 운영이나 활동 과정에서 직접적으로 유발했거나 기여한 부정적 인권영향은 물론, 기업이 속해있는 공급망과 사업관계 내에서 발생했거나 발생 가능한 간접적인 부정적 인권영향 역시 방지할 책임이 있습니다.
- 인권실사는 ‘인권리스크’를 식별하고 예방하는 것을 목표로 하지만, 이때 리스크는 통상적 ‘리스크 관리’에서 전제하는 기업의 재무적 성과와 관련된 위험성만을 뜻하지 않습니다. 더 중요한 것은 기업의 운영과 사업활동이 다른 사람의 인권을 침해하거나 제한할 위험성입니다.
- 기업은 적절한 인권실사를 수행함으로써 인권에 대한 부정적인 영향을 효과적으로 예방·완화할 수 있음은 물론, 기업이 사회에 미치는 긍정적인 영향력을 극대화할 수 있습니다. 효과적인 인권실사를 통해 이해관계자와의 관계를 개선할 수 있고, 궁극적으로 우호적인 기업평판을 유지할 수 있습니다. 비재무적 리스크를 고려하는 투자자들의 신뢰 역시 높일 수 있습니다.
- 또한 인권실사를 통해서 기업은 인권침해 및 차별을 야기하거나 연루되지 않는 한편, 인권을 보호하기 위한 모든 합리적 조치를 취했다는 것을 대내외에 보여줌으로써 미래의 잠재적인 법적 분쟁을 예방하고 대비할 수 있습니다.
- 인권실사의 절차와 방법은 천편일률적(one-size-fits-all)이지 않습니다. 기업의 규모 및 가용자원, 기업이 대내외적으로 직면한 인권리스크의 수준 및 심각성 등에 따라 유연하게 적용될 수 있습니다.
- 각 기업은 현실 가능한 선에서 출발하여 본 길라잡이의 로드맵을 따라 점진적으로 인권실사 시스템을 구축하기를 권장합니다. 대기업 혹은 중견기업의 경우 보다 공식적이고 광범위한 시스템 구축을 목표로 하는 2단계 혹은 3단계에서 출발할 것을 제안합니다. 기업과 인권 시급도가 높은 중소기업 역시 높은 단계에서 출발할 수 있습니다. 소규모 기업은 제한적인 자원을 활용해서 인권영향평가를 실시하기 위한 독창적 체계를 고안할 수 있습니다. 예를 들어, 침해 정도가 중대하고, 발생 가능성이 높은 인권리스크를 안고 있는 사업영역을 식별하여, 해당 사업영역에 대한 인권실사를 우선적·집중적으로 실시할 수 있습니다.
- 인권실사는 일시적인 절차가 아니라, 기업과 인권과 책임경영을 달성하기 위해 연속적이고 일관되게 진행되어야 할 새로운 경영실천입니다.

# 1. 인권실사 실시를 위한 기업 내 체계

- 가. 기업과 인권 실무부서 내에 인권실사를 담당하는 전담팀을 지정합니다. 기업 규모, 환경 등에 따라 전담팀 구성이 어려운 여건인 경우, 인권실사 담당자를 지정할 수 있습니다(아래에서는 조직 형태를 불문하고 '전담팀'이라고 표기합니다).
- 나. 인권실사 전담팀에게는 충분한 인권교육 및 역량강화 훈련이 제공될 필요가 있습니다. 민간기관의 훈련을 이용하는 것도 가능하지만, 법무부, 산업통상자원부 산하 지속가능경영센터, 국가인권위원회 등 유관 기관의 자원을 활용하는 것도 가능합니다. 그 외에 준법감시, 리스크 관리 등 밀접한 관련이 있는 업무를 담당해 온 임직원의 역량을 활용하거나, 외부 전문가를 채용하는 것도 고려합니다.
- 다. 합병, 대규모 신규 사업 착수 등 재무·법률·ESG리스크 등 포괄적 실사가 실시되는 국면에서, 인권실사는 이러한 포괄적 실사의 일부로써 실시될 수 있습니다. 그러나 이 경우에도 중대한 인권리스크가 누락되지 않으며, 인권실사의 절차 및 결과에 대한 정보를 신뢰할 수 있는 수준으로 공개하고 이해관계자와 소통한다는 원칙이 지켜질 수 있도록 유의하여야 합니다.
- 라. 이미 리스크 관리를 전담하는 체계와 조직을 갖춘 기업의 경우 인권실사 실시를 해당 조직의 직무에 통합할 수 있습니다. 다만, 기업의 재무적 리스크를 줄이는 것을 목적으로 하는 통상의 실사와 기업이 사람의 인권에 미치는 부정적 영향을 식별하는 것이 목적인 인권실사는 본질적인 차이가 있습니다. 따라서 이 경우에도 전담팀을 지정하고, 인권실사 관련 국제기준을 충분히 학습하도록 훈련하며, 기업과 인권 위원회와 충분히 소통하고 지원할 수 있도록 보고 체계를 정비하여야 합니다.

# 2. 인권실사 계획 수립

인권실사를 시행하기에 앞서 실사 영역 및 대상, 기간, 예산 등에 대한 전반적인 계획이 사전에 수립되어야 합니다. 기업의 운영과 활동 과정에서 발생하는 다양한 인권리스크에 대한 기초 조사, 실사 영역 및 대상 설정, 우선순위 설정 등이 인권실사 계획 수립에 해당됩니다.

## (1) 기업 환경 조사

기업의 국내외 부서, 이해관계자 및 국제기구·언론 등이 발간한 자료를 통해 기업활동을 둘러싼 인권리스크에 관련된 전반적 정보를 수집합니다.

- 가. 인권실사 전담팀은 실무부서와의 협력 하에 인권리스크 및 부정적 인권영향에 대한 우려, 고충, 인권이슈를 선별하고 이에 해당되는 인권영역을 확인합니다(예: 저가입찰→책임 있는 공급망 관리).
- 나. 이를 위해, 전담팀은 회사의 전 부서, 해외법인, 협력업체, 노동조합, 시민단체 등으로부터 인권리스크에 관한 정보를 수집합니다. 특히, 정규직 및 비정규직 근로자, 하청근로자, 하청기업인, 이주노동자, 현지주민, 소비자, 투자자 등 취약한(vulnerable) 이해관계자들의 우려와 고충을 파악하는 것이 중요합니다. 우려와 고충을 전달한 주체의 개인정보와 비밀은 철저히 보호해야 합니다.
- 다. 그 외에도 기업의 법률위반 혐의 제기 사례, 기업 내 고충, 소비자 신고, 해외 사업장이 있거나 해외 업체와 거래 중인 경우에는 진출국의 인권상황, 국제기구·시민단체의 우려 제기 등을 수집하여 확인합니다.

## (2) 인권실사의 대상 및 우선순위 선정

수집된 정보를 바탕으로 인권실사 영역 및 대상을 정하고 우선순위를 정합니다. 가장 심각한 영향이 의심되거나 신속한 대응이 요청되는 사안을 중심으로 실사의 순서를 정합니다.

- 가. 기업의 규모, 영업의 성격, 공급망의 복잡성에 따라, 공급망 전체를 포함한 기업운영 전반에 대한 인권실사나 모든 주요 사업에 대한 인권실사 실사가 불가능할 수 있습니다. 이 경우 인권리스크의 발생 가능성이 높고, 발생할 경우 그 영향이 중대한 영역을 식별하여 우선순위를 부여합니다. 이러한 결정은 실사 전담팀 단독으로 내리기보다는 기업과 인권 위원회의 논의를 거치는 것이 바람직합니다.
- 나. 사내 정책, 판매 중인 제품·서비스, 운영 중인 사업장 및 사업관계에 대해서는 인권리스크가 현저하고 중대한 부문 및 대상을 선택합니다. 대규모 신규 계약을 체결하거나, 새로운 제품 및 서비스 출시, 매수나 인수 합병 등 새롭게 추진되는 기업활동과 관련된 분야는 가급적 더 높은 우선순위를 부여합니다.
- 다. 해외 사업장, 협력사 등 공급망 및 기타 사업관계에 있는 기업이 인권침해나 차별을 범하고, 이러한 침해나 차별에 연관될 리스크 역시 실사의 대상입니다. 따라서 해당 기업이 '간접적 영향'을 미치는 사안에 기계적으로 우선순위를

낮게 부여하는 것은 바람직하지 않습니다. 해당 기업이 연관된 사업으로 인해 인권이 얼마나 중대하게 침해될 수 있으며, 그러한 가능성이 얼마나 있는지, 즉 인권리스크의 발생가능성과 중대성이 핵심적 기준이 되어야 합니다.

- 라. 기업을 둘러싼 인권상황은 동적으로 변화하므로, 인권실사 대상 활동에 대해서는 일정한 기간을 두고 정기적으로 인권실사를 실시하는 것을 권장합니다.

### 3. 인권리스크의 식별과 평가(인권영향평가)

기업은 기업운영과 사업활동, 그리고 공급망을 포함한 사업관계 전반에 걸쳐 발생할 수 있는 실재적 또는 잠재적인 부정적 인권영향을 식별하고 평가합니다. 채용, 승진, 임금관련 관행 변화, 제품·서비스 신규개발, 구조조정, 기업인수합병, 하청계약 등의 기업운영과 활동, 그리고 사업 관계에서 어느 정도로, 어떻게 인권에 부정적인 영향이 만들어지는지를 분석합니다. 이때 인권은 기업 내 근로자, 공급업체 근로자, 진출 지역 주민들의 인격권, 노동권, 단결권, 차별받지 않을 권리 등이 포함됩니다. 이 단계는 통상 '인권영향평가'라고 불리며, 이후 실사과정 전반(내재화, 모니터링, 정보 공개)의 성패를 좌우합니다.

#### (1) 인권영향평가를 위한 사전 준비

##### 인권실사 주체 및 방법 결정

가. 인권실사의 주체를 확정합니다. 가장 초보적인 실사 방법은 인권실사 전담팀의 주도로 체크리스트를 기입하는 방식입니다. 본 길라잡이는 인권실사 도입 단계의 기업을 위해, 기업 내 전담팀이 체크리스트를 활용하는 실사 방법을 집중적으로 설명하고 있습니다. 그러나 인권실사의 구체적 실행 방법은 기업의 규모·가용자원 및 사업의 성격에 따라 유연하게 적용될 수 있습니다.

나. 물적·인적 자원을 갖춘 대규모 기업일수록 신뢰할 수 있는 외부 전문가의 자문을 받아, 더욱 정확한 실사 기법을 활용하기를 권장합니다. 체크리스트는 기업활동이 최소한의 기준을 지키고 있는지 확인하도록 돕지만, 기업이 실제로 이해관계자의 인권에 미칠 수 있는 다양한 리스크 및 그 중대성을 완전히 식별하고 대처하기에는 부족할 수 있습니다. 기업활동의 규모가 크고, 공급망이 넓으며, 이해관계자가 다수일수록 체크리스트 방식은 한계를 드러낼 가능성이 높습니다.

다. 대안적 실사 방법으로, 인권실사의 주체 면에서는 인권실사를 위한 워킹그룹 형성, 외부 전문가 자문 활용이 가능합니다. 방법 면에서는 매트릭스 방식의 평가, 다양한 이해관계자 그룹의 인터뷰를 포함한 정성평가 등이 가능합니다. 상대적으로

가용자원이 부족한 중소기업의 경우에는 인권실사 담당자가 약식으로 체크리스트를 작성 및 기입할 수도 있습니다. 어떤 방법을 사용하든, 이해관계자들과의 충분한 소통과 향후 인권실사 결과에 대한 신뢰할 수 있는 공표가 전제되어야 합니다.

- 라. 기업과 인권 위원회는 위와 같은 사항들과 함께 인권영향평가의 기간, 예산, 방법 등을 확정합니다.

### 인권실사 대상 사업과 관련된 국제기준 확인

- 마. 인권실사 대상과 관련이 있는 국제인권기준을 수집하고, 활용할 수 있는 내용을 추출합니다. 본 길라잡이 첫 페이지의 “길라잡이에 대한 안내”에 명시된 대표적 국제 인권규범, V. “산업별 인권실사의 적용”에 실려 있는 산업별 이니셔티브의 내용을 참고할 수 있습니다.

### 인권실사 대상 사업의 주요 인권리스크 영역 정리

- 바. 인권실사 전담팀은 위에서 수집한 규범과 기업 환경 조사 과정에서 파악한 인권문제 등을 정리하여, 인권영향평가 대상 사업에서 유의하여 살펴야 할 인권리스크 영역을 결정합니다.
- 사. 실사의 효과성을 높이기 위해, 국제기구, 시민단체, 국가인권위원회, 언론사 등에서 발간하는 자료를 바탕으로 새롭게 등장하는 인권이슈를 파악하고 인권실사 대상과의 관계를 분석하는 것도 도움이 됩니다. 가령, 4차 산업혁명의 전개에 따라 제기되는 개인 정보유출 문제가 자사의 제품과 서비스에 어떻게 연계되는지를 검토할 수 있습니다.
- 아. 비정규직 근로자, 하청근로자, 하청기업인, 이주노동자, 현지주민, 소비자 등 상대적으로 취약한(vulnerable) 이해관계자들에게 발생할 수 있는 리스크에 특별한 주의를 기울여야 합니다.
- 자. 실사 대상 사업의 주요 인권리스크에 대한 전체적인 그림(mapping)을 그립니다. 다양한 잠재적 리스크, 우려, 고충 등을 다음의 <표-4>에 제시되어 있는 인권영역에 맞추어 분류해 봅니다.
- 차. <표-4>에 제시된 인권리스크의 주요 영역은 공공기관 기업과 인권에도 적용되었던 분류체계입니다. 최소한 이 영역들에 대해서는 인권실사를 추진하기를 권고합니다. 다만, <표-4>에 제시된 인권리스크의 영역은 아주 기본적인 것입니다. 국제적으로 인정된 인권의 영역은 훨씬 광범위하므로, 전담팀은 각 회사가 처한 상황과 자체 판단에 따라 새로운 영역을 추가할 수 있습니다. 반대로, 전담팀은 실사 대상 사업과 관련성이 현저히 떨어지는 영역은 고려하지 않을 수 있습니다.

표-4 | 인권리스크의 주요 영역 및 내용

구분	영역	내용	우려, 고충, 인권이슈 사례
A	기업과 인권 체계 구축	기업과 인권 체계의 신뢰성과 효과성	기업과 인권 선언의 실효성, 구제절차의 신뢰성, 독립적 전문가 역할 부재
B	고용상의 비차별	인종, 종교, 장애, 성별, 출생지, 고용상 지위 등에 따른 차별 방지	성희롱·성폭력, 고용승진 시 차별, 비정규직 차별
C	결사 및 단체교섭의 자유 보장	노동조합 결성과 활동에 대한 자유 보장	노동조합 결성 방해 및 활동 제한 행위
D	강제노동 금지	강압적인 형태의 노동 금지	하청업체 내의 강압적인 장시간 노동 관행
E	아동노동 금지	아동 고용 금지	아동의 위험한 육체노동
F	산업안전 보장	직업상 건강 및 작업 중 안전을 보장하는 조치 이행	안전사고, 산업재해, 열악한 노동환경
G	직장 내 괴롭힘 방지	강압적 업무지시, 기강잡기, 폭언 등 괴롭힘 행위 방지	직장 내 괴롭힘 발생
H	책임 있는 공급망 관리	인권을 침해하지 않는 사업관계를 유지하기 위해 노력	저가입찰, 불공정무역, 뇌물제공 및 수수, 원청 갑질
I	현지주민의 인권보호	해외법인 및 공장이 위치한 지역에서의 주민 인권보호	관습적 권리에 의해 인정된 토지권과의 충돌로 인한 토지분쟁 및 강제퇴거, 선주민 문화 파괴
J	환경권 보장	환경오염을 방지하고 지구온난화 방지를 위해 노력	삼림 파괴, 원유유출, 탄소 초과 배출
K	소비자 인권보호	제품의 안전성을 보장하고 소비자들의 다양한 권익 보호	소비자권리 침해, 개인정보 유출 및 침해, 차별적 광고

## (2) 인권영향평가 체크리스트 만들기

인권실사 대상 사업의 실정에 맞는 인권영향평가 체크리스트를 작성합니다. 국가인권위원회 등이 제시한 영역별 표준 체크리스트를 활용하되 실질적 활용을 위해 적절히 수정·보완합니다.

- 가. 실사 전담팀은 앞에서 정리한 인권리스크 주요 영역 별로 체크리스트를 작성하고 기업과 인권 위원회의 검토를 받습니다. 체크리스트는 인권영향평가 단계에서 수집된 자료를 분석하여 인권리스크를 식별·평가하기 위한 점검도구의 역할을 합니다.
- 나. 체크리스트를 작성할 때에는 기존 자료를 참고하여 변형할 수도 있고, 해당 사업에 최적화된 체크리스트를 새로 작성할 수도 있습니다. 인권실사 초기 단계에서는 불가피하게 전자의 방식을 채택해야 할 수 있지만, 경험과 자원이 축적되면 후자의 방식으로 이행하는 것이 바람직합니다. 체크리스트는 해를 거듭하면서 보충 또는 보완될 수 있으며, 가용 자원에 따라 신뢰할 수 있는 외부전문가에게 자문을 구할 수도 있습니다.

- 다.** 체크리스트 작성 시 참고할 수 있는 자료로는 국가인권위원회 「공공기관 인권경영 매뉴얼」이 예시한 체크리스트나, 유사한 사업영역의 공공기관이 인권실사 실시 시 활용한 체크리스트 등이 있습니다. ‘직장 내 괴롭힘 방지’, ‘고용상의 비차별’ 영역의 경우 <표-5>와 같이 기존에 개별 영역을 점검하기 위해 만들어졌던 체크리스트를 활용하여 변형하는 것도 가능합니다.
- 라.** 체크리스트의 구체적 내용은 인권영향평가의 목적, 산업부문, 각 기업의 사정, 범위 등에 따라서 달라질 것입니다. 또 사회적 필요나 기업의 특수한 산업별 여건이 있는 경우 이에 따라 영역을 추가하기를 권장합니다(V.“산업별 인권실사의 적용” 참고).
- 마.** 체크리스트에서는 기업의 운영과 활동, 그리고 사업관계가 인권에 미치는 실재적 부정적 영향, 그리고 잠재적 부정적 영향을 모두 체크할 수 있어야 합니다. 특히, 부정적 영향을 직접적으로 유발하는 경우 이외에도, 공급망이나 사업관계에 있는 기업의 인권침해에 기여하거나 연관될 가능성 등을 식별할 수 있는 체크리스트가 바람직합니다.
- 바.** 부정적 영향의 발생 가능성 및 심각성이 특히 높은 영역의 경우 체크리스트는 좀 더 다양한 이해관계자를 상정하고, 구체적인 침해 양상을 포함하여 만드는 것이 도움이 됩니다. 해당 리스크가 다양한 행위자 및 집단에 어떻게 영향을 미칠 것인지에 대한 구체적인 시나리오를 만들어본다는 관점에서 작성하는 것이 필요합니다. 즉, 특정 리스크에 ‘맞춤형’으로 접근하는 것입니다.

**표-5 | (예시) ‘직장 내 괴롭힘 방지’ 인권실사 체크리스트**

※ 한국직업능력개발원(2016)<sup>5</sup>의 직장 내 괴롭힘 실태 파악 점검 리스트를 실사에 맞게 수정

체크리스트	부서담당자		실사담당자	
	예	아니요	예	아니요
업무 능력이나 성과를 인정받지 못하고 되려 조롱당한 직원들이 있었다.				
본연의 업무와 상관이 매우 적으며 모두가 꺼리는 과도하게 힘든 업무를 배정받은 직원들이 있었다.				
본연의 업무와 상관이 매우 적은 허드렛일만 강요당하거나 거의 일을 배정하지 않은 직원들이 있었다.				
상사의 관혼상제나 개인적 업무를 하도록 강요 받은 직원들이 있었다.				
성과가 정당하게 인정받지 못했으며, 그 성과를 누군가가 가로채 갔다고 생각하는 직원들이 있었다.				
정당한 이유없이 휴가나 병가, 각종 복지혜택을 쓰지 못하도록 압력을 받은 직원들이 있었다.				
일하거나 휴식하는 모습을 지나치게 감시당하여 심리적인 압박감을 받은 직원들이 있었다.				
정당한 이유없이 지나칠 정도로 일과 후 카톡이나 메신저 등을 통해 업무를 지시받은 직원들이 있었다.				

5. 한국직업능력개발원. 2016. 『국내 직장 괴롭힘의 실태 분석 및 대응방안 연구』

체크리스트	부서담당자		실사담당자	
	예	아니요	예	아니요
업무수행 과정에서 정당한 이유없이 사소한 일에 트집을 잡거나 시비를 걸어서 위협감과 두려움을 느낀 직원들이 있었다.				
다른 사람들 앞에서 혹은 많은 사람들이 참여하는 온라인 공간에서 나에게 수치감과 모욕감을 주는 언행을 경험한 직원들이 있었다.				
공개된 혹은 비공개된 공간에서 욕설이나 위협적인 말을 들은 직원들이 있었다.				

**사.** 위 <표-5>는 '직장 내 괴롭힘'을 점검하기 위한 체크리스트의 예시입니다. 각 기업들은 <표-4>에 제시된 11개 영역에 초점을 맞추어 구성해보되, 관련성이 현저히 떨어지는 영역은 고려하지 않을 수 있습니다. 또 사회적 필요나 기업의 특수한 산업별 여건이 있는 경우 이에 따라 영역을 추가하기를 권장합니다(산업별 주요 인권리스크에 대해서는 본 길라잡이의 V. "산업별 인권실사의 적용" 참고).

### (3) 현장 조사와 자료 수집을 통한 인권영향 평가 실시

**가.** 실사 전담팀은 인권실사의 대상으로 선정된 영역 및 대상과 직접적으로 연관있는 부서를 식별하고, 해당 사업부서(사업 관련 업무를 직접 집행하는 부서를 의미함. 이하 '사업부서') 담당자와 협력하여 사전에 준비된 체크리스트를 기초로 인권영향평가를 실시합니다.

**나.** 실사 전담팀과 사업부서 담당자는 아래와 같은 다양한 방법으로 체크리스트 기입을 위한 기초 자료를 충실하게 수집합니다.

- 사업부서 담당자를 대상으로 한 설문
- 주요 이해관계자와의 인터뷰
- 기업내 해당 사업 전문가(예컨대, 제품 개발 기술자 등) 인터뷰
- 잠재적 피해자에 대한 설문
- NGO 및 관련 전문가 인터뷰

특히, 근로자, 노동조합 등 권리 당사자, 그리고 소비자, 현지주민 등 이해관계자의 목소리를 직접 경청하여, 이들의 애로와 고충이 무엇인지를 충분히 이해하는 과정이 필요합니다. 이해관계자와 직접 접촉하기 어려운 경우, 신뢰할 수 있고 독립적인 지위에 있는 시민사회 전문가나 인권옹호 활동가 등의 도움을 받는 것도 고려할 수 있습니다.

**다.** 실사 전담팀은 사업부서에서 제공하는 기초자료가 정확하고 완전한지를 충분히 확인하고 평가합니다.

- 라.** 실사 전담팀은 사업부서 담당자와 협력하여 체크리스트를 기입합니다. 이 때 인권실사의 목적은 인권리스크를 밝혀내는 것이지, 인권보호 수준을 평가하는 것이 아니라는 점에 유의해야 합니다. 의도하지 않았더라도 인권보호가 미흡한 부분, 기업활동이 부정적인 영향을 미치고 있는 부분을 포착해야 실사의 의미가 있습니다. 인권침해를 실수로 누락하거나 의식적으로 은폐하는 것은 잘못이라는 인식이 사업부서의 의사결정권자와 실무자에게까지 충분히 확산되고 공유되어야 합니다.
- 마.** 체크리스트 기입 결과 부정적 인권영향이 발생한 영역이 발견되면, 그 심각성을 평가합니다. 침해의 중대성(예컨대, 생명·신체에 관한 침해는 대체로 중대한 침해임), 영향을 미치는 범위(피해자가 소수인지 다수인지 여부), 피해자의 구제 가능성 등을 고려하여 심각성을 판단합니다. 또한 인권영향의 성격을 평가합니다. 기업이 직접 해당 영향을 야기하였는지, 혹은 다른 주체의 인권 침해에 기여하였는지, 단순히 연관되었는지를 구별합니다.
- 바.** 기업운영과 활동, 그리고 공급망을 포함한 사업관계에서 인권에 대한 부정적인 영향이 발생했는지 여부 뿐 아니라, 왜, 어떻게 그러한 부정적 영향이 초래되었는지에 대한 원인을 밝혀내는 것 역시 중요합니다. 누가, 왜, 어떻게 논란이 되는 부정적 인권영향을 만들어 냈는지 그 원인을 체계적으로 정리합니다.
- 사.** 인권활동가를 포함한 신뢰할 수 있는 인권전문가, 시민사회단체로부터 필요한 자문을 구하고 이를 통해 가장 합리적이고 신뢰할 만한 평가가 진행되도록 합니다.

#### (4) 인권영향평가 보고서 만들기

- 가.** 전담팀은 인권영향평가 결과를 정리하여 기업과 인권 위원회에 보고합니다. 보고서에는 아래의 내용이 포함되어야 합니다.

- 인권영향평가의 목적
- 인권영향평가의 범위
- 인권영향평가 실시 방법
- 인권영향평가의 최종 결과(평가 결과로 발견된 부정적 인권영향)

- 나.** 인권영향평가의 최종 결과는 단순히 부정적 인권영향을 열거하는데 그쳐서는 안되고, 시급히 대응이 필요한 심각한 인권영향이 무엇인지를 서술하는 것이 중요합니다.

- 다. 식별된 각각의 부정적 인권영향에 대해 기업이 어떻게 관여했는지(예컨대, 유발, 기여, 연관<sup>6</sup>)를 서술할 필요가 있습니다. 그에 따라 대응방식이 달라지기 때문입니다.
- 라. 가능하다면 문제된 인권이슈의 근본적인 원인에 대한 의견과 대응을 위한 권고도 포함합니다.

## 4. 기업 내 기능과 절차 전체에 통합

인권에 대한 부정적 영향을 방지하거나 완화하기 위해, 인권영향평가를 거쳐 도출된 결과를 기업운영과 활동 전반에 걸쳐 반영합니다. 사업 추진, 조직 운영, 내부 의사결정절차, 예산 배정, 감사, 교육 및 훈련, 협력사와의 사업관계 등 전반에 걸쳐 구체적인 대응 전략을 마련하고 이를 이행합니다.

- 가. 인권영향평가 결과를 담당 부서의 사업 추진과 조직운영 과정에 실질적으로 반영하고, 이를 통해 인권에 대한 부정적 영향을 완화하거나 방지합니다. 이 과정은 기업과 인권 위원회가 최고경영진과의 협력하에 주도하며, 기업과 인권 실무부서가 구체적 정책 집행을 담당합니다.
- 나. 인권영향평가가 성공적으로 이루어졌다면 시급히 해결해야 할 심각한 인권리스크가 모두 드러났을 것입니다. 그러나 식별된 모든 심각한 인권이슈에 대하여 당장 모두 대응하는 것이 현실적으로 어려울 수 있습니다. 이 경우 기업과 인권 위원회는 기업의 사업전략이나 현실적 이행능력 등을 고려하여 우선적으로 해결할 문제를 선별할 수 있습니다.
- 다. 기업과 인권 실무부서는 중대한 인권리스크에 대한 실사 결과가 부정적 인권영향이 발견된 해당 부서뿐 아니라 기업 전체의 활동과 조직운영에 반영될 수 있도록 합니다. 해당 사업의 주요 의사결정뿐 아니라, 기업 전체의 의사결정과정, 내부 규칙, 예산, 감사 절차에 평가 결과를 반영해야 하는 부분이 있는지 면밀히 검토합니다. 이때 대응이 요청되는 부서 및 활동 관리자에게 정확한 책임을 할당하는 것이 중요합니다.

6. 본 길라잡이 13페이지 <표-1>을 참고하십시오

- 라.** 인권이슈의 성격에 따라 즉각적인 조치를 취하기 힘든 경우에는 부정적 영향을 완화하거나 방지할 수 있는 구체적인 계획을 수립하고 로드맵을 만들어 공개합니다.
- 마.** 의도치 않게 자사의 제품과 서비스 혹은 사업관계를 매개로 인권침해에 연관된 경우, 인권침해의 심각성, 사업관계자와의 관계의 중요성, 그리고 자사가 갖는 영향력 등을 종합적으로 고려하여 방지책을 마련합니다. 인권침해가 경미한 경우, 협력사 등에게 인권영향평가 결과 드러난 우려를 알리고 함께 인권침해 완화 및 방지 방안을 모색하며, 적절한 대응을 유도합니다. 협력사 등에게 교육 등을 지원하는 것도 해결책이 될 수 있습니다. 그러나 연관된 인권침해의 정도가 중대한 경우, 가령 아동노동·강제노동·인신매매 등의 사항이 드러난 경우 사업관계 단절을 심각하게 검토합니다. 중대한 인권침해 발생 가능성이 있는 사업을 도급하는 경우에는 계약 단계에서부터 아동노동 등 특정 행위에 대한 무관용 원칙을 포함하는 방안도 검토할 수 있습니다.
- 바.** 원청기업인 대기업이나 중견기업이 부정적 인권영향을 야기하여 협력사인 중소기업이 이에 연관된 경우에도, 협력사가 원청기업에 시정을 요구할 수 있는 고충처리 절차를 마련하는 것이 바람직합니다. 협력회사협의회, 협력사 고충처리제도 등 기존의 소통 매커니즘을 점검하여 협력사가 원청기업에 의한 인권침해 발생 시 우려를 제기하고 대응방안을 요청할 수 있도록 개선합니다.
- 사.** 부정적 영향력에 대한 방지책을 마련하는데 어려움이 있는 경우, 독립적이고 신뢰할 수 있는 전문가의 조언을 얻도록 합니다.
- 아.** 기업과 인권 위원회는 인권실사 결과 및 대응 전략을 최고경영진에게 전달합니다. 또한 이 내용을 기업 구성원들에게 알리고, 대응 전략의 장기적 효과성을 담보하기 위하여 필요한 교육과 훈련을 실시합니다.

## 5. 조치에 대한 모니터링과 효과성 추적

부정적 인권영향에 대한 부서별, 전사별 대처가 적절히 이뤄지고 있는지, 인권침해를 방지하고 인권을 존중하는 문화가 형성되고 있는지 그 효과성을 모니터링해야 합니다.

### (1) 효과성 모니터링 지표 준비

효과성을 모니터링하기 위해 적절한 양적, 질적 지표를 준비합니다. 가용한 기존 자료들을 활용하되 기업의 실정에 맞추어 수정 또는 보완합니다.

- 가. 실사 전담팀은 부정적 인권영향에 대한 대응이 적절히 이루어지고 있는지, 취해진 방지책이 부정적 영향을 중단, 완화, 방지하는데 어느 정도 효과를 낳았는지를 판별하기 위해 양적, 질적 지표를 준비합니다.
- 나. 예를 들어, 남녀 간의 임금격차, 노동분쟁 숫자, 직장 내 괴롭힘 신고 숫자, 중앙노동위원회에 신고된 진정건수 등이 효과성을 추적하기 위한 양적 지표가 될 수 있습니다. 부정적인 인권영향을 받았거나, 받을 가능성이 있었던 이해관계자 및 권리담지자에 대한 간담회나 인터뷰를 통해 실제로 부정적 영향이 완화되고 있는지를 모니터링할 수 있는 질적 자료도 수집할 수 있습니다.
- 다. 효과성 모니터링 기간은 방지책이 취해진 이후로부터 짧게는 6개월~1년, 길게는 2~3년까지 상황에 맞게 설정할 수 있습니다.
- 라. 기업과 인권 고도화 단계에서는 효과성 모니터링의 신뢰성을 극대화하기 위해 기업 외부 기관에 의뢰하여 모니터링을 진행하는 것도 고려할 수 있습니다. 글로벌 기업들은 인권실사의 신뢰성을 높이기 위해 독립적인 제3자 기관을 통해 효과성 모니터링을 실시하는 추세입니다.

●●● 국제 NGO 옥스팜(Oxfam)은 2013년 유니레버의 베트남 공급망에서의 노동권 준수 현황에 대한 실사 결과를 발표했고, 2016년에는 개선 현황에 대한 인권실사 결과를 공개했습니다. 유니레버 측에서는 독립적인 외부 기관과의 협력을 통해 모니터링의 효과성과 신뢰성을 확보할 수 있었다고 밝혔습니다.

## (2) 효과성 모니터링 실시

사전에 준비한 지표를 통해 조치의 효과성을 모니터링합니다. 조치의 효과성에 대한 이해관계자의 의견을 청취합니다.

- 가. 준비된 양적, 질적 지표 등을 바탕으로 효과성 모니터링을 실시합니다. 높은 효과성이 나타난 지표와 낮은 효과성이 나타난 지표가 무엇인지 구분하고, 특히 효과가 미진한 분야 또는 조치를 분명하게 식별합니다.
- 나. 취해진 조치가 효과를 낳지 못하는 원인에 대한 심층 분석을 실시합니다. 특히 관련 이해관계자와의 소통과 의견청취를 통해 그 원인에 접근하는 것이 좋습니다.
- 다. 점검의 효과성을 강화하기 위해 독립적인 외부전문가가 효과성 검증에 참여하여 객관적 평가가 이뤄지도록 할 수 있습니다. 실질적 효과를 보지 못하는 이유와 해결책에 대해서도 외부전문가의 자문을 얻을 수 있습니다.

### (3) 기업과 인권 위원회 보고 및 사후조치

실사 전담팀은 효과성 모니터링 결과를 기업과 인권 위원회에 보고하고, 부정적 효과를 완화하거나 방지하지 못한 사업활동 및 영역에 대해서는 새로운 방지책을 수립합니다.

- 가. 실사 전담팀은 인권에 대한 부정적 영향을 방지하기 위한 수평적 통합 절차<sup>7</sup>가 어느 정도 이뤄졌는지, 어느 정도 인권침해 중단, 완화 및 방지효과를 낳았는지, 또 효과를 보지 못한 원인은 무엇인지를 포함한 내용을 기업과 인권 위원회 및 최고경영진에 보고하고, 추가적 대응방침 등에 대한 피드백을 받습니다.
- 나. 피드백을 바탕으로 새로운 방지책을 확정하고, 이를 해당 부서와 협의하여 추가적인 대응방안을 모색합니다.

## 6. 정보 공개

인권실사의 전 과정을 문서화하고 이를 이해관계자들과 대중에게 공개하여 부정적 인권영향을 방지하고자 하는 기업의 노력을 공유합니다. 이해관계자와 대중이 보고서에 접근할 수 있는 다양한 채널을 확보합니다.

- 가. 실사 담당자와 기업과 인권 실무부서는 인권영향평가 결과, 대응 전략, 효과성 모니터링 결과를 적절한 시기에 이해관계자, 고객, 협력업체, 그리고 대중에게 공개합니다. 이로써 기업과 인권을 실천하는 모습을 투명하게 공개하고 피드백을 받습니다. 기업의 연례 기업과 인권 보고서, 지속가능성보고서 등에 포함시킬 수도 있고, 독자적인 보고서로 출간할 수도 있습니다.
- 나. 이런 다양한 방식의 정보공유는 기업과 인권을 실천하고 있다는 신호를 대외에 전달함으로써 기업 이미지 쇄신과 기업책임경영에 도움이 됩니다. 최근 ESG투자, 지속가능투자 등 인권 관련 기업활동에 주목하는 투자자가 증가하고 있고, 다국적 기업을 모니터링하는 국제NGO의 활동도 증가 추세에 있어 정보 공개는 기업의 신뢰 제고를 위한 핵심 요소로 부상하고 있습니다.

7. 인권에 대한 부정적인 영향을 방지하고 완화하기 위하여, 기업은 인권영향평가에서 발견한 사실을 내부 기능 및 절차 전반에 통합(integration)하여야 한다(UN 기업과 인권 이행원칙, 19).  
인권영향평가에서 발견한 특정한 사실을 기업에 수평적으로 통합(horizontal integration)하는 것은 인권관련 정책이행이 기업의 모든 관련 기능에 반영되는 경우에만 효과적으로 작동될 수 있다(UN 기업과 인권 이행원칙, 19 주석).

- 다. 중요한 점은 인권실사의 전 과정에 걸친 정보가 신뢰할 수 있는 형태로 투명하게 공개되는 것입니다. 따라서 정보 공개가 기준에 부합하는지에 대해서 기업과 인권 위원회의 사전 감사가 선행되는 것이 바람직합니다. 독립적인 기관의 검증을 받아 인권실사 관련 정보 공개에 대한 투자자 및 이해관계자의 신뢰를 제고할 수도 있습니다.
- 라. 해외에 진출한 기업의 경우 실사보고서 등을 현지 언어로 번역하여, 현지 정부, 기업, 소비자들이 확인할 수 있도록 합니다. 진출국에서 관련 정보 공개가 의무화될 가능성에 선제적으로 대응할 필요가 있습니다.
- 마. 이러한 보고서에 대한 이해관계자, 고객, 협력업체, 그리고 대중의 의견을 청취하고, 이를 추후 인권실사 및 정보 공개에 반영할 수 있도록 합니다.

## 7. 기업 여건에 따른 유의사항

기업의 규모, 처한 상황, 기업과 인권의 시급도 등에 따라 인권실사의 형태와 방식은 달라질 수 있습니다. 실행 가능한 수준에서 인권실사를 우선 실시하여 경험을 누적해 나가는 것이 중요합니다.

- 가. 기업과 인권 1단계에서는 기존 조직의 실무자가 인권실사 담당자를 겸임합니다. 가장 시급성이 높은 인권이슈와 영역에 대해 인권영향평가를 우선 실시할 것을 권장합니다. 기존에 국가인권위원회 등에서 작성한 체크리스트를 활용합니다. 평가 결과를 토대로 즉각적인 대응조치를 마련하고 이에 대한 기초적인 모니터링을 진행합니다. 실사 결과는 홈페이지 등에 게시하여 주요 이해관계자들과 소통합니다.
- 나. 기업과 인권 2단계에서는 인권실사를 전담하는 담당자를 선정합니다. 담당자는 주요 부서 및 해외사업장과 협력하여, 기업을 둘러싼 인권환경에 대한 기초조사를 바탕으로 인권실사의 대상과 우선순위를 선정합니다. 인권실사 대상 사업의 특성에 맞는 체크리스트를 작성합니다. 인권영향평가 과정에서 이해관계자들의 의견을 듣고 반영합니다. 부정적 영향의 원인에 대한 분석도 병행합니다. 대응조치는 즉각적인 수준뿐 아니라 조직 리더십과 문화를 개선하는 수준까지 포함하도록 합니다. 인권리스크의 잠재적 피해자를 포함한 다양한 이해관계자들과의 소통에 우선순위를 둡니다.
- 다. 기업과 인권 3단계에서는 기업과 인권 부서 내에 실사 전담팀을 구성하고, 전담팀이 회사 전 부서, 해외사업장, 이해관계자와 소통하면서 포괄적인 기초조사를

수행하고 주요 사업에 대한 정기적 인권영향평가를 준비합니다. 체크리스트에서 한 걸음 더 나아가, 실질적, 잠재적 리스크를 모두 포착할 수 있는 실사 방법을 채택하기 위해 노력합니다. 인권에 대한 부정적 영향이 만들어진 원인을 파악하는 단계까지 나아갑니다. 다양한 지표를 통해 효과성을 모니터링하고, 인권실사에 대한 정보를 투명하게 공개합니다. 잠재적 피해자를 포함한 이해관계자와 소통하고, 진출국 정부, 시민사회, 기업과의 소통을 위해서도 노력합니다.

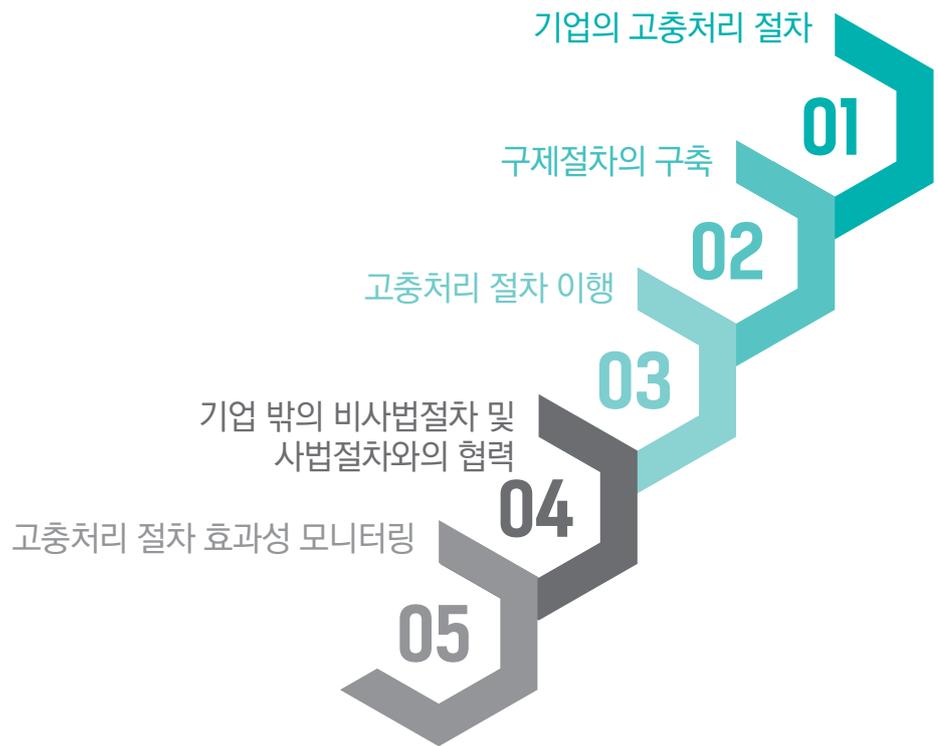
표-6 | '인권실사' 단계별 로드맵

구분	기업과 인권 1단계	기업과 인권 2단계	기업과 인권 3단계
인권실사 담당자 및 실사팀 구성	기존 조직의 실무자가 인권 실사 담당자 겸임	인권실사 전담 담당자 지정	기업과 인권 부서 내에 실사 전담팀 구성
인권실사 계획 수립	가장 시급한 사업 영역에 집중	주요 부서와 협력하여, 기업 환경에 대한 기초조사를 통 해 인권실사 대상 및 우선 순위 선정	포괄적인 기초조사를 수행하고, 주요 사업에 대한 정기적 인권영향 평가 준비
인권리스크 식별과 평가 (인권영향평가)	국가인권위원회 등이 작성한 체크리스트 활용	인권실사 대상 사업 특성에 맞는 체크리스트 작성	인권영향을 포괄적으로 포착할 수 있는 효과적 실사방법 마련
	실사 담당자와 사업부서 담당자 중심으로 인권영향 평가 실시	인권영향평가 과정에서 이해관계자 의견 청취하고 부정적 영향의 원인 분석	인권영향평가 과정에서 노 동조합 등 당사자, 이해관계 자의 애로와 고충을 충분히 파악하고, 인권전문가 자문 받아 부정적 영향 원인 심층 분석
기업 기능과 절차에 통합	부정적 영향 예방을 위한 즉각적인 대응조치 마련	조직 리더십과 조직문화 개선 등 포괄적인 대응조치 마련	협력사 등 공급망·사업관계 에서의 대응조치 마련까지 범위 확장 및 독립적 전문가 의 조언요청
모니터링과 효과성 추적	대응조치의 이행상황 점검	지표를 선정해 모니터링 실시 및 이해관계자로부터 의 피드백 수집	다양한 양적·질적 지표를 활 용한 모니터링 실시와 인권 개선 효과에 대한 실질적· 체계적 모니터링
이해관계자와의 소통	실사 절차 및 결과를 홈페이지 등에 공개	기업 연례보고서 등을 통해 인권실사 절차 및 결과 공개	인권실사의 모든 절차를 신뢰할 수 있는 형태로 투명하게 공개
	노동조합 등 주요 이해관계 자와 소통	인권리스크의 잠재적 피해 자를 포함한 광범위한 이해 관계자들과 소통	진출국 정부, 시민사회, 기업과의 소통으로까지 확장 노력



# IV

## 구제절차 수립 및 시행





기업은 부정적 인권영향을 유발하거나 제3자의 인권침해에 기여한 경우를 대비하여 적절한 구제절차를 수립해야 합니다.

- 구제는 부정적 영향의 중대성과 규모에 비례하여 회복조치를 마련하는 것을 의미합니다.
- 기업이 사전에 마련해둔 구제절차를 통해서 피해자는 신속하게 인권침해로부터 구제받을 수 있습니다. 아울러 기업은 문제를 조기에 해결함으로써 분쟁의 확산을 막고 기업 리스크를 줄일 수 있습니다.
- 구제는 단독으로 기업의 내부적 고충처리 절차를 통해 제공할 수 있으며, 외부 주체와의 협력을 통해 제공할 수도 있습니다. 기업 여건 및 피해자 상황에 따라 외부절차를 이용할 때에도 기업은 적극적으로 협조해야 합니다. 그리고 범죄 혐의가 주장되는 경우에는 사법절차와의 협력도 요구됩니다.
- 기업은 구제절차 과정에서 관련 법규를 따라야 하며, 국제적 가이드라인이 있다면 이를 인용해야 합니다. 관련 기준 또는 가이드라인이 없는 경우, 유사한 사례에서 실제 적용된 회복조치를 참고할 수도 있습니다.
- 기업은 권리 침해 당사자와 충분히 협의하며 당사자들의 입장을 충분히 이해할 수 있도록 해야 합니다. 구제의 해법을 제시함에 있어서도 피해자와 충분히 논의하여 합의에 이르는 것이 최선입니다.
- 구제는 금전적 배상뿐만 아니라, 사과, 복구, 재할, 비재정적 보상, 제재, 재발방지 약속 등 다양한 형태로 이루어질 수 있습니다.
- 구제절차는 인권실사의 한 요소는 아닙니다. 다만, 구제절차 과정에서 얻는 자료나 피드백은 인권실사를 강화하는 데 기여할 수 있습니다.

# 1. 기업의 고충처리 절차

기업은 고충처리 절차를 내부적으로 마련함으로써 기업의 사업활동으로 인한 인권피해자에게 신속히 구제를 제공하고, 인권에 대한 부정적 영향이 확산되지 않도록 조기에 대응할 수 있습니다.

## (1) 고충처리 절차의 목적

고충처리의 목적은 이미 발생한 인권침해에 대해 사후적으로 구제를 제공하는 것이고, 인권 문제가 기업 밖으로 확산되는 것을 막는 분쟁 예방의 효과를 가집니다.

- 가. 피해자에 대한 구제의 제공: 기업이 인권에 부정적 영향을 초래하거나 기여한 경우, 피해자에 대한 회복조치를 제공합니다.
- 나. 분쟁 예방: 기업의 입장에서 구제절차는 조기경보시스템과 같은 효과를 가집니다. 이를 통해 인권문제를 조기에 해결하여 인권문제가 기업 밖으로 확산되는 것을 막음으로써, 기업의 인권리스크를 줄이는 효과가 있기 때문입니다. 특히 고충처리 절차가 실제적인 침해뿐만 아니라 인권 침해 우려에 대해서도 고충을 제기하도록 하는 경우 이런 효과는 극대화됩니다.

## (2) 고충처리 절차의 효과성

기업이 고충처리 절차를 시행하기에 앞서 기존 내부규정 및 절차에 대한 기초조사를 실시하여 인권침해에 대한 구제를 효과적으로 제공하고 있는지 평가합니다. 기업이 제공하는 고충처리 절차는 인권피해자가 접근하기 쉬워야 하며 인권피해자의 신뢰를 얻을 수 있도록 설계되고 운용되어야 합니다.

- 가. 인권침해에 대응하는 고충처리 절차는 기업 내에 있는 기존의 고충처리 절차를 이용할 수도 있습니다. 이 경우, 인권 구제를 담당하는 부서는 노동조합, 내부 고발자 제도, 성희롱, 노동 갈등 관리, 건강과 안전사고와 관련된 다양한 공식 및 비공식 내부 절차 및 관련 정보를 광범위하게 모두 조사하여 전체적인 그림(mapping)을 그리고, 기존의 내부 절차가 인권에 대한 부정적 영향을 예방하고 해결하기 위한 효과성 기준에 부합하는지 검토합니다.

나. 효과성 기준: 기업이 내부적으로 마련한 고충처리 절차가 효과적으로 작동하기 위해서는 아래와 같은 기준을 참고할 수 있습니다. 이러한 효과성 기준은 이해관계 당사자들이 구제절차 과정을 신뢰할 수 있도록 도와줍니다.

표-7 | 효과성 기준 및 이행방법

기준	내용	이행방법(예시)
정당성	절차는 공정하고 정당해야 합니다. 고충처리 절차가 공정히 진행될 수 있도록 보장하여 이해관계자들에게 신뢰를 얻어야 합니다.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 다양한 이해관계자로 구성된 관리·감독기관 설치</li> <li>• 전문가 또는 자문단에 대한 자문비 등 자금의 투명성 보장</li> </ul>
접근성 및 형평성	누구나 고충처리 절차의 존재를 알 수 있도록 공지되어 있어야 하고, 보복이나 불이익의 두려움 없이 쉽게 이용 가능해야 합니다. 외국인 노동자나 장애인 등 사회적 약자에게는 고충제거나 절차 진행과정에서 추가적인 조력을 제공하는 것이 좋습니다.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 절차에 대한 홍보 및 교육</li> <li>• 전문가 또는 자문단의 추가 조력 제공</li> </ul>
예측 가능성	절차는 예측할 수 있어야 합니다. 진행 절차, 각 단계의 기간, 가능한 성과 그리고 결과의 모니터링과 같이 관련된 절차와 정보를 당사자와 이해관계자들에게 명확히 알려야 합니다.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 당사자 및 이해관계자에게 지속적인 상황 보고</li> <li>• 각 단계와 절차의 기한(timeline) 설정</li> </ul>
투명성	절차는 객관적이고 투명해야 합니다. 고충절차의 진행 경과와 결과 및 성과를 투명하게 알려야 합니다. 그러나 타당한 사유로 비밀유지가 필요한 경우(가령, 피해자 신원보호, 영업비밀 등)에는 관련 정보를 공개하지 않도록 해야 합니다.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 절차와 결과(통계 및 케이스 등)의 기록 및 자료 공개</li> </ul>
권리보호의 적합성	구제절차와 결과가 국제적으로 인정된 인권기준에 부합해야 합니다.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국제 인권 전문가의 자문</li> </ul>
지속적인 모니터링	고충처리 후에도 지속적으로 모니터링하며, 향후 인권침해를 방지하고 제도를 개선하기 위한 과정이 있어야 합니다.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성과 지표를 설정하여 모니터링 실시</li> <li>• 내부점검 및 감사, 자기진단도구 등을 통해 개선방법 추진</li> <li>• 모니터링 결과를 기업 시스템에 반영</li> <li>• 합의에 대한 후속조치 감독</li> </ul>
대화와 참여 중심	당사자 및 이해관계자들의 충분한 대화와 참여가 고충을 듣고 해결하는데 중심이 되어야 합니다.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 건설적인 대화 장려 및 지원</li> <li>• 상호 존중하는 대화의 장 마련</li> </ul>

### (3) 고충처리 절차에 대한 내부규정 제정

기업의 내부 절차 평가를 바탕으로 필요한 부분에 대해서 새로운 내부규정을 제정함으로써 인권침해에 대응하는 고충처리 절차를 공식적으로 수립합니다.

가. 고충처리 절차의 개입 범위 또는 권한(mandate)을 정합니다. 고충처리 절차는 단독으로 설치하거나 관련 이해관계자, 기업·협회 또는 다중 이해관계자가 운영하는 그룹 등과의 협력을 통해 마련할 수 있습니다. 또한 외부 전문가 또는 기구를 이용

하여 제공될 수도 있습니다.

- 나. 기존 내부 절차를 바탕으로 신고, 심사 또는 협의, 고충 해소의 전 과정이 포함될 수 있도록 개선 및 보완하며, 구제에 대한 로드맵과 시간표(timeline)도 제시합니다. 구체적인 내용과 절차에 대해서는 적극적으로 이해관계자의 의견을 수렴하여 반영할 수 있도록 합니다.
- 다. 진정 당사자의 접근과 이용이 보장되어야 하며, 진정 당사자에 대한 보호규정을 마련함으로써 언어 장벽, 비용, 물리적 거리, 보복에 대한 두려움 등의 어려움이 제거될 수 있도록 합니다.
- 라. 또한, 잠재적 인권피해자가 인권침해의 우려에 대해서도 고충제기를 할 수 있도록 허용합니다. 인권침해가 발생하기 전에 이해당사자들이 고충 또는 우려를 제기할 수 있는 채널을 마련하여 인권리스크를 조기에 감지하는 조기경보와 같은 역할을 하도록 합니다. 이를 통해 기업은 인권리스크를 사전에 제거하거나 바로 대응하는 등 위기를 체계적으로 관리합니다.
- 마. 자가진단도구 등을 통해 고충처리 절차에 대한 내부점검 및 감사를 정기적으로 실시하도록 합니다. 즉, 부정적 인권영향에 대한 사후구제 및 진정 당사자들이 제기한 고충과 우려에 대한 대응이 적절히 이뤄지고 있는지 여부를 판별하기 위해 양적, 질적 지표를 준비하고 효과성을 평가합니다. 필요한 경우에는 외부 관계자가 개발한 자가진단도구를 활용하거나 관련 이해관계자와의 간담회 또는 인터뷰 등을 통해 구제절차에 대한 모니터링을 실시하는 방안도 고려할 수 있습니다.
- 바. 당사자들이 합의에 도달하지 못하거나 피해가 상당한 경우에 대비하여 진행할 수 있는 절차를 제시합니다.

●●● 쉘 그룹(Royal Dutch Shell Group)은 해외 인권분쟁 사례를 경험한 후 지역주민의 문화와 사회 및 경제적 필요 등을 이해하기 위해 노력했습니다. 쉘 그룹의 공식 "인권경영" 정책에 따르면 현재 지역 피드백 메커니즘(Community Feedback Mechanism)을 도입하여 세계 각국에 100명 정도의 지역 연락 담당자(liaison officer)가 활동하고 있습니다. 담당자는 지역주민과 기업을 연결해주는 역할을 수행하고 있으며, 지역주민과의 지속적인 대화 및 피드백을 통해 당사자들의 고충과 우려에 대해 사전적으로 대응하고 있습니다.

또한, 쉘 그룹은 글로벌 헬프라인(Shell Global Helpline)을 통해 임직원 및 다른 이해관계자(소비자, 협력사 직원 또는 대리인 등)가 이 창구를 통해 기업 행동규칙(code of conduct)과 관련된 고충 및 우려에 대해 언제든지 신고하고 자문을 구할 수 있도록 하고 있습니다.

쉘 그룹의 설명에 따르면, 모든 절차는 익명으로 진행할 수 있으며, 사건이 접수되면, 지역 담당자의 평가 이후 지정된 케이스매니저가 어떠한 조치를 취해야 할지 결정하게 됩니다. 신고 과정에서 제기된 질의에 대한 회사의 응답이 필요한 경우에는 관련 전문가 또는 법무팀 소속의 변호사가 직접 답을 제공할 수 있고, 심층적인 조사가 필요한 경우에는 전문성이 있는 조사관 또는 조사팀이 지정되어 조사를 실시합니다. 필요한 경우, 외부 전문가가 참여할 수도 있습니다. 사건 내용과 진정인의 신분은 철저히 비밀로 유지됩니다.

## 2. 구제절차의 구축

### (1) 인권침해 구제위원회 도입

고충처리 절차를 더욱 효과적으로 이행하기 위한 방법으로 인권침해구제위원회를 도입할 수 있습니다.

- 가. 인권침해구제위원회는 고충처리 절차의 이행을 전담하고 조율하는 역할 외에도 외부 구제절차와의 협의 과정을 조정하는 역할도 할 수 있습니다. 인권침해구제위원회의 효과적인 운영을 위해서는 기업 내 명확한 권한과 책임에 관한 규정이 제시되어야 합니다.
- 나. 동 위원회의 독립성, 신뢰성 및 투명성을 제고하기 위하여 임직원 및 노동조합 대표, 지역주민, 고객, 인권전문가, 시민사회 및 기타 전문가 등을 포함한 다양한 이해관계자로 구성하는 방안을 고려할 수 있습니다. 또한, 인권침해구제위원회는 기업과 인권 정책을 담당하는 위원회와는 구분되는 것이 바람직합니다. 인권침해구제위원회의 독립성이 보장되어야만 더 효과적인 구제가 제공되고 이해관계자의 신뢰를 확보할 수 있습니다.
- 다. 중소기업은 독립적인 기구를 설치하는 것보다, 고위 경영진에 대한 투명한 보고 체계 또는 외부 전문가와의 파트너십 등을 통해 이해관계자의 신뢰를 구축할 수 있습니다.

### (2) 이행체계 구축

고충처리를 효과적으로 이행하기 위한 인력, 예산, 구조적 체계를 확보하고 절차에 관한 홍보 및 교육을 이해관계자, 기업 내 각 부서 및 협력사를 상대로 실시합니다.

- 가. 독립적인 인권침해구제위원회를 도입하면, 동 위원회에서 고충처리 절차의 이행을 담당할 수 있습니다. 인권침해구제위원회가 존재하지 않는 경우에는 유사한 역할 또는 업무를 담당할 수 있는 부서 또는 위원회를 지정해야 합니다. 또한, 필요한 경우에는 내부(in-house) 전문가를 활용하고 절차의 효과적인 이행을 위해 충분한 자원을 배분해야 하며, 최고경영자의 의지가 구조적으로 반영될 수 있도록 설계합니다. 또한, 인권침해구제절차가 이해관계자들의 법적 권리를 제약하거나 침해하는 수단으로 악용 또는 변질되지 않도록 주의하여야 합니다.

- 나. 담당 위원회 또는 부서에서는 고충처리 절차 및 접근 방법에 대한 홍보 및 교육을 내부 및 외부 이해관계자에게 정기적으로 실시함으로써 관련 내용을 이해관계자들에게 충분히 알리고, 기업 내 각 부서 및 협력사에도 확산시킵니다.

### 3. 고충처리 절차 이행

고충이 제기되면 기업은 접수사실을 해당 이해관계자에게 통보하고 지체 없이 구제절차를 진행해야 합니다.

- 가. 해당 이해관계자에 대한 부정적 영향이 실질적으로 가해졌거나 이에 대한 우려 또는 고충이 접수된 경우 일차적으로 상담 등 간이한 절차로 구제를 시도합니다.
- 나. 상담 등 간이한 절차를 통해 사안이 해결되지 않을 경우, 인권침해구제위원회를 통한 정식 구제 절차를 개시합니다.
- 다. 정식 구제절차가 개시되면 해당 부서 또는 해당 이해관계자에게 이 사실을 통보합니다.
- 라. 인권침해구제위원회(담당 위원회) 또는 부서는 피해자의 주장 및 가해자의 해명을 토대로 사건 경위 등에 대한 사실조사를 실시합니다. 또한, 필요한 경우에는 현장 조사를 실시하고 외부 산업계 이니셔티브, 관련 연구소 등과 협력하여 외부 전문가의 자문을 구합니다(외부 산업계 이니셔티브는 V. “산업별 인권실사의 적용”을 참조).
- 마. 사실조사 결과를 바탕으로 관련 국제인권규범 및 국내 법률과 규정에 따라 공정하고 객관적으로 양 당사자에게 합의를 권고하고, 합의가 이루어질 경우에는 사건은 종결됩니다.
- 바. 그러나 합의가 이루어지지 않는 경우에는 담당 위원회 또는 부서에서 직접 결정을 내리거나 외부 비사법적 구제절차를 통해 해결하는 방안을 고려할 수 있습니다. 또한, 피해자에 대한 부정적 영향이 형사 또는 행정적 위법행위에 해당되면 사법 절차를 밟을 수도 있습니다. 이 경우 인권침해구제절차가 사법절차, 비사법적 절차 등 외부절차로의 접근에 영향을 미쳐 이해관계자들의 법적인 권리를 제약, 침해하거나 왜곡하는 수단으로 악용 또는 변질되지 않도록 주의하여야 합니다.
- 사. 담당 위원회 또는 부서는 고충처리 절차를 이행하는 과정에서 생산된 모든 정보를 기록해야 하며, 이러한 정보를 지속적으로 해당 이해관계자와 공유할 수 있도록 합니다.

●●● 리오티토(Rio Tinto)의 "인권경영"보고서("Why human rights matter")에 따르면, 리오티토는 1992년부터 2005년까지 실시된 인도네시아의 광물 채굴 과정에서 인권침해가 발생함에 따라 내부적으로 구제책 마련을 위한 별도의 팀을 구성하였고, 지역 내 사회 및 환경에 대한 평가를 실시하기도 하였습니다. 특히 효과적인 구제책을 마련하기 위하여 여러 이해관계자가 구제절차에 직접 참여할 수 있도록 하였습니다. 또한 인도네시아 국가인권위원회와 여성 폭력 근절 위원회에서 실시한 조사 과정에 협력하였고, 지역주민을 대표하는 시민단체도 신고, 중재, 협상 등 여러 구제절차에 직접 참여할 수 있도록 했습니다. 이러한 과정을 거친 후 인권침해가 발생한 것에 대해 유감을 표명하고 공식적으로 사과한 바 있습니다.

## 4. 기업 밖의 비사법절차 및 사법절차와의 협력

기업은 구제절차를 제공할 책임이 있으므로 필요한 경우에는 기업 밖의 비사법절차 및 사법절차와 협력해야 합니다.

### (1) 비사법절차와의 협력

비사법절차는 정부 기반과 비정부 기반으로 구분될 수 있으며, 신속하게 이루어질 수 있고 저감된 비용으로 국제적 차원에서 진행될 수 있다는 장점이 있습니다.

가. 기업은 관련 외부 비사법절차를 활용하여 필요에 따라 협력체제를 구축할 수 있습니다.

나. 기업이 특정 인권침해에 기여하지 않고 다만 연관이 되어 있는 경우라면 그런 피해에 대해서 구제를 제공해야 할 책임이 있다고 볼 수 없지만, 기업은 이러한 인권침해의 해결에 협력할 수 있습니다.

### ●●● 국내, 국제 및 지역 비사법적 구제절차

#### 국내 메커니즘

경제협력개발기구(OECD) 국내연락사무소(NCP) 제도  
국가인권위원회 인권침해 및 차별행위 조사구제  
국민권익위원회 고충민원 처리제도  
노동위원회 구제절차  
지방자치단체의 지방 인권조례 및 협회 구제절차 등

#### 국제 메커니즘

국제인권조약기구 개인진정  
국제노동기구(ILO) 진정  
국제산별협약(International Framework Agreements)  
유엔 글로벌콤팩트 성실성 조치 등

#### 지역 메커니즘

유럽, 아시아, 아프리카 인권기구 개인진정  
유럽부흥개발은행 독립지원 메커니즘  
아시아 개발은행 책무성 메커니즘  
아프리카 개발은행 독립 심리 메커니즘  
미주 개발은행 독립 협의 및 조사 메커니즘 등

### ●●● 산업 메커니즘을 통한 비사법적 구제절차

공정노동협회(Fair Labor Association's third-party complaints procedure)  
안전과 인권에 관한 자발적 원칙(Voluntary Principles on Security and Human Rights)  
윤리무역운동(Ethical Trading Initiative) 등

## (2) 사법절차와의 협력

기업은 비사법절차 외에도 사법절차와 적극적으로 협력해야 합니다. 이러한 사법절차는 기업과 이해관계당사자간 합의가 달성되지 못했을 때 유용할 수 있습니다.

- 가. 국가는 기업 관련 인권침해로부터 개인을 보호하는 의무의 일부로서 자신의 영토나 관할 내에서 인권침해가 발생했을 때 사법적, 행정적, 입법적 또는 그 밖의 다른 적절한 수단을 통해 영향 받은 개인이 구제책에 접근할 수 있도록 해야 합니다.
- 나. 피해자가 사법절차에 접근하는 데 있어서 재정적 자원, 정보와 전문지식에 대한 접근성의 측면에서 어려움이 있을 수 있다는 점을 감안하여, 기업은 피해자에 대한 효과적인 구제를 제공할 수 있도록 사법절차에 대해 성실히 협력할 의무가 있습니다.
- 다. 기업이 실제로 피해자들에게 준 부정적 영향이 형사 또는 행정적 위법행위라는 것이 판명될 경우, 기업은 제재의 대상이 될 수 있습니다.

## 5. 고충처리 절차 효과성 모니터링

담당 위원회 또는 부서는 고충처리 절차를 통해 인권침해 관련 분쟁이 효과적으로 예방되고 해결되었는지 파악하고, 그 결과를 최고경영진에게 보고합니다. 이 절차는 정기적으로 실시하며, 이를 통해 고충처리 절차를 지속적으로 개선합니다.

- 가. 고충처리 절차가 효과적으로 인권침해의 분쟁을 예방하고 해결하고 있는지 판별하기 위해 담당위원회 또는 부서는 관련 부서들과 협력하여 준비합니다.
- 나. 모니터링은 진정건수, 사건이 해결된 건수 등과 같은 정량평가와 관련 이해관계자와의 간담회 또는 인터뷰 등을 통한 정성평가를 모두 활용합니다.
- 다. 효과가 미진한 분야, 특히 실질적으로 피해자를 구제하지 못한 분쟁은 관련 이해관계자와의 소통과 의견청취를 하는 등 그 원인에 대한 심층 분석을 실시합니다. 또한 독립적인 외부전문가가 효과성 검증에 참여하여 객관적 평가가 이뤄지도록 유도합니다. 실질적 효과를 보지 못하는 이유와 해결책에 대해서도 외부전문가의 자문을 얻도록 합니다.

라. 분석을 토대로 분쟁을 예방하거나 해결하지 못한 부분에 대해서는 새로운 방지책을 수립합니다. 관련 부서 및 이해관계자 등으로부터 피드백을 받고, 이를 바탕으로 해당 부서와 협력하여 새로운 방침을 설계합니다.

●●● 네슬레(Nestle)의 2018년 보고서(Creating Shared Value Report Human Rights Reporting Framework Index)에 따르면, 네슬레는 코트디부아르(Cote D'Ivoire)에 위치한 코코아 납품 공급망에서 강제노동 및 아동인권 관련 분쟁을 경험하고, 공급망의 인권리스크를 최소화하기 위한 모니터링을 실시하고 있습니다. 특히, 협력사와의 관계로 인해 고충처리 절차를 진행하는 어려움이 있다는 점을 감안하여 공정노동협회(Fair Labor Association)와 협력하여 인권리스크 예방에 필요한 자문을 구하고 있습니다. 공정노동협회는 2013년 이후 매년 코트디부아르의 네슬레 코코아 공급망 및 구제절차 과정에 대해 독립적인 외부 모니터링을 실시하였고, 결과보고서를 모두 공개한 바 있습니다.

마. 기업의 규모나 사업방식에 따라서 고충처리 절차에 다소간의 차이가 있을 수 있습니다. 다소 미진하더라도 아래의 표를 참고하면서 점진적으로 개선해가는 것이 중요합니다.

표-8 | '구제조치' 단계별 로드맵

구분	기업과 인권 1단계	기업과 인권 2단계	기업과 인권 3단계
내부규정 제정	간소한 형식의 내부 규정 마련	내부규정 제정 및 발표	글로벌 공급망 전체에 내부 규정 확산 노력
인권침해구제위원회 도입	감사팀 등을 통한 내부적 해결	내부 중심의 인권침해구제 위원회 구성 및 외부 인사 포함도 고려	외부 인사를 포함한 인권침해구제위원회 구성
절차 이행	기존 체제 활용	필요한 인력 총원 및 자원 배분	글로벌 공급망 전체에 이행 노력
절차 수립과 이행 보고서 작성 및 보고	고위 경영진 보고	고위 경영진 보고 및 발표	고위 경영진과 글로벌 경영진 보고 및 발표

# V

## 산업별 인권실사의 적용





기업은 산업의 상황 및 특성을 고려하여 그 산업에 적합한 인권실사를 실시할 필요가 있습니다.

- 모든 기업은 인권에 대한 부정적 영향을 예방하기 위하여 기본적으로 기업과 인권 체계 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제노동의 금지, 아동노동의 금지, 산업안전 보장, 직장 내 괴롭힘 방지, 책임 있는 공급망 관리, 현지주민의 인권보호, 환경권 보장, 소비자 보호 등과 같은 영역을 중심으로 인권실사를 시행해야 합니다(인권실사 주요 영역 및 내용 <표-4> 참조).
- 그러나 산업의 특성에 따라 다양한 인권침해가 발생할 수 있으므로, 기업은 그 산업의 특성에 따라 더 흔히 발생할 수 있는 인권리스크에 대해서는 각별히 주의해야 합니다. 그리고 한 산업에서도 세부 업종 특성에 따라 많은 편차가 존재하므로, 인권실사를 통해 자사 기업에 가장 맞는 선택과 집중이 필요합니다.
- 기업들은 각 산업의 특성에 따라 인권이슈가 다르게 발생할 수 있다는 점을 감안하여 각 산업에 적합한 인권실사를 시행할 필요가 있습니다.

# 1. 제조업

제조업은 자동차, 항공, 의류, 전기, 식품 유통 등의 새로운 제품을 생산하는 모든 과정을 의미하며, 노동자의 인권 및 안전과 환경 문제 등에 유의해야 합니다.

## (1) 주요 인권이슈

- 노동자의 안전 및 보건 문제
- 강제노동 및 아동인권
- 해외 생산공장에서의 노동 문제
- 책임 있는 공급망 관리
- 제품 책임 관리, 소비자 안전 및 건강
- 환경 및 지역사회에의 영향 등

## (2) 주요 인권실사 영역

- 가. 노동자 보건 및 안전:** OECD 한국연락사무소(NCP)에 제소된 대부분의 사건은 제조업에서 발생하였고, 노동조합의 권리 보장, 공정임금 지급, 부당한 해고, 유해한 화학 물질 사용 문제, 해외 생산공장에서의 노동 문제와 해외 노동 법령 준수 등이 문제되었다는 점에서 이 부분에 대한 인권실사는 더 강화되어야 할 것입니다. 노동자의 안전과 환경에 미치는 영향을 평가하여 노동자가 안전하고 위생적인 작업환경에서 근무할 수 있도록 해야 합니다.
- 나. 강제노동 및 아동인권:** 노동자의 정신상 또는 신체상의 피해, 의무적 초과노동의 실시, 빚을 담보로 한 노역과 같은 강제노동 등과 같은 인권침해를 하지 않도록 유의해야 합니다. 또한, 반드시 먼저 나이를 확인한 후에 고용하도록 하는 등 아동노동에 대한 평가도 실시해야 합니다.
- 다. 공급망 관리:** 공급망에서 강제노동 및 아동인권 문제가 발생하는지 평가하고 관리해야 합니다. 기업은 자신이 직접 인권침해한 것에 대해서만 책임지는 것이 아니고, 자신의 영향력 범위 내에 있는 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사에 대해서도 인권리스크를 관리하여야 합니다. 그러므로 해당 기업은 협력회사 등에 기업과 인권을 요구할 수 있고 모니터링도 실시할 수 있습니다. 만약 이러한 인권침해가 감지되면 공급망과의 거래를 중지하는 등 필요한 조치를 취할 수 있습니다.
- 라. 해외 자회사, 협력업체 및 공급망 관리:** 한국 제조업체는 해외에 자회사, 합작회사, 해외법인 및 생산공장을 두고 있는 경우가 흔하기 때문에 해외 생산 과정에서 발생할 수 있는 여러 노동, 보건, 안전 문제와 공급망 문제에 대해서도 유의할

필요가 있습니다. 해외에서 활동하고 있는 한국의 제조업체는 기본적으로 현지국의 국내법을 따라야 하지만, 현지법이 국제 표준에 부합하지 않을 수 있으므로 모든 해외 활동이 국제 표준에 따를 수 있도록 충분한 모니터링을 실시할 필요가 있습니다.

### ●●● 국제 이니셔티브

- 공정노동 협회(Fair Labor Association)
- 공정무역 이니셔티브(Fair Trade Initiative)
- 윤리적 무역 이니셔티브(Ethical Trading Initiative)
- 책임 있는 노동 이니셔티브(Responsible Labor Initiative)

●●● 나이키(Nike)에 따르면, 나이키는 공급망에서 발생할 수 있는 강제노동을 예방하기 위하여 책임 있는 채용 정책(Responsible Recruitment Policy)을 도입하였습니다. 즉, 취업 또는 알선 업체에서 노동자를 상대로 채용 수수료(recruitment fee)를 요구하는 것을 금지하고 있으며, 고용자가 전적으로 모든 수수료를 부담하도록 하고 있습니다.

## 2. 제약 및 화학 산업

제약 및 화학 산업은 허가된 의약품 개발, 생산, 판매하는 과정을 모두 포괄하며, 건강과 안전에 초래할 수 있는 위험을 진단하고 인권에 미칠 수 있는 부정적 영향을 사전에 예방할 필요가 있습니다.

### (1) 주요 인권이슈

- 약에 대한 접근성
- 노동자 안전 및 보건관리 문제
- 책임 있는 공급망 관리
- 생물 다양성
- 물 관리
- 환경 문제
- 소비자 안전 및 건강
- 원자재 소싱(sourcing)으로 인한 지역사회에의 영향 등

(2)  
주요  
인권실사  
영역

가. 위험물질 사용관련 건강권·보건권·안전권: 상품이 소비자 및 노동자의 건강과 보건에 부정적 영향을 미치는지에 대한 실사를 실시해야 합니다. 특히, 가슴기 살균제 사건에서와 같이 소비자의 생명권에 위협이 되는지 평가합니다.

나. 약에 대한 접근성: 소수자 및 취약계층에 대한 약의 접근이 보장되는지 평가해야 합니다. 특히, 개도국에서는 약에 대한 접근성이 매우 낮다는 점을 감안하여, 개도국에서의 인권실사를 강화할 필요가 있습니다.

●●● 국제 이니셔티브

- 제약회사를 위한 유엔의 인권 가이드라인(OHCHR Human Rights Guidelines for Pharmaceutical Companies in relation to Access to Medicines)
- 리스폰서블 케어(Responsible Care)

●●● 바스프(BASF)의 공식입장에 따르면, 2011년부터 지속가능경영전략을 수립해 "인권경영"을 추진하고 있습니다. 최고경영진에 지속가능이사를 선임하고, 지속가능전략부서에서 "인권경영"을 전담하고 있습니다. 또한, 모든 부서에 "인권경영" 실무자를 배치해 각 사업 단계에서 인권침해 요소가 있는지 판단하고 있습니다.

책임 있는 관리 경영시스템을 도입하여 모든 이해관계자들의 안전이 보장될 수 있도록 연구와 생산과정에서 발생할 수 있는 모든 인권리스크를 평가하고 있으며, 지역주민에게 미치는 영향도 함께 검토합니다. 지속적인 모니터링을 통해 실사 과정이 국제 기준에 부합할 수 있도록 하고 있으며, 협력사와의 계약이 체결될 때 인권을 필수요소로 포함하고 있습니다.

### 3. 건설업

건설업은 사회기반 시설을 마련하기 위한 다양한 생산, 건설 활동을 포괄하는 것으로서 노동자의 인권 및 안전과 환경 문제 등에 유의해야 합니다.

(1)  
주요  
인권이슈

- 건설 과정에서의 노동자 안전 및 보건관리
- 선주민 지역사회 및 전통적인 생계 보전 문제
- 선주민의 강제이주 및 재정착 문제
- 이주민 인권
- 환경 및 지역사회에의 영향

(2)  
주요  
인권실사  
영역

가. 노동자의 안전 및 보건 관리: 노동자의 안전 및 보건 문제는 건설업에서 적절한 절차의 부재와 불충분한 리스크 평가와 관리 등으로 인해 가장 심각하게 나타난다는 점에서 더 유의해야 하는 영역입니다. 안전 설비를 설치하고, 적합한 안전 교육을 실시하는 등 산업안전보건법을 포함한 관련 안전 법령을 준수할 수 있도록 철저한 평가 및 모니터링을 실시해야 합니다.

나. 환경 및 지역사회에 대한 영향: 건설업은 토지 사용과 유해물질의 배출로 인해 지역사회 주민의 생존권, 건강권, 주거권, 교육권 등에 영향을 미칠 수 있습니다. 그러므로 그 영향을 측정할 수 있는 지표를 개발하여 인권리스크를 최소화하고 예방할 필요가 있습니다.

●●● 국제 이니셔티브

- 지속가능한 지방 건설 개선 프로젝트(Sustainable Rural Infrastructure Improvement Project)

## 4. 정보와 통신기술 산업

정보와 통신기술은 정보의 생산, 가공, 처리 제공 등을 효율적으로 수행하기 위하여 통신기술을 이용하는 산업으로서 사생활의 비밀과 자유 및 차별 문제 등에 유의해야 합니다.

(1)  
주요  
인권이슈

- 사생활의 비밀과 자유 및 개인 데이터 보호
- 표현의 자유 및 차별 문제
- 자동화로 인한 노동권 침해
- 접근성의 문제 등

(2)  
주요  
인권실사  
영역

가. 사생활의 비밀과 자유, 개인 데이터 보호 및 표현의 자유: 정부에서 특정 개인의 데이터를 요청하거나 특정 데이터 또는 내용을 제거할 것을 요청하는 경우에 발생할 수 있는 인권에 대한 부정적 영향을 평가할 필요가 있습니다. 정부의 요청에 응하는 것이 법률상 불가피한 경우를 제외하고는 인권침해 발생을 최소화할 수 있도록 내부적인 지침 또는 규정을 마련해야 할 것이며, 이러한 기업의 정책방향을 이해관계자와 공유해야 합니다.

나. 접근성: 정보와 통신기술에 대한 접근이 모든 개인에게 동등하게 보장되는지 평가합니다. 특히, 장애인 또는 다른 취약 계층의 접근성이 보장되는지 파악할 필요가 있습니다.

다. 개인정보자기결정권: 기업활동 과정에서 개인정보를 포함한 데이터를 수집, 이용 또는 제3자에게 이전할 경우, 개인정보의 주체인 고객 등의 권리가 충분히 보장되었는지 평가할 필요가 있습니다. 정보주체가 개인정보 수집 목적을 충분히 설명받은 뒤 개인정보 수집에 동의할 수 있도록 보장하였는지, 정보주체가 자신의 개인정보가 어떠한 목적에 실제로 활용되었는지 알 수 있도록 조치하였는지 등을 모니터링하고, 개인정보자기결정권의 침해를 예방 및 구제할 수 있는 체계를 마련해야 합니다.

●●● 국제 이니셔티브

- 글로벌 네트워크 이니셔티브(Global Network Initiative)

●●● 국내 이니셔티브

- 사단법인 한국인터넷자율정책기구(kiso.or.kr)

●●● 마이크로소프트의 Salient Human Rights Issues(Report FY-17) 보고서에 따르면, 기술 및 인권 센터가 2013년도에 설립되었으며, 인권실사의 수립 및 이행을 담당하고 있습니다. 특히, 동 센터에서는 인권과 관련하여 발생할 수 있는 리스크 및 기회를 파악하고, 기업 내 모든 부서에서 인권과 조화가 되는 정책을 이행하도록 하고 있습니다. 또한, 국제 인권단체, 학계 및 산업 기관 등과의 대화를 활성화하기 위해 노력하고 있습니다.

●●● 기업의 인권리스크를 파악하기 위해 주요 인권영향 평가(saliency mapping exercise)를 실시한 결과, 접근성, 표현의 자유, 사생활권, 온라인상의 안전 및 개인 데이터 보호 등의 항목의 인권리스크가 높다는 사실을 확인할 수 있었습니다. 더 나아가, 최근에는 인공지능(AI) 기술에 대한 인권영향평가를 실시하여 마이크로소프트사에서 진행하고 있는 인공지능 기술에 대한 연구와 개발이 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하고, 그 위험을 최소화하고 예방하기 위해 노력하고 있습니다.

## 5. 금융업

금융업은 자금의 유통 및 공급을 행하는 모든 영리사업을 포괄하는 것으로서 지속적이고 책임 있는 대출 기준을 토대로 환경 및 사회적 거버넌스 요소를 고려해야 합니다.

### (1) 주요 인권이슈

- 환경적, 사회적 거버넌스적 요소
- 지속적이고 책임 있는 대출 기준
- 부패와 뇌물 등

### (2) 주요 인권실사 영역

- 가.** 대출 과정에서의 인권리스크 관리: 대출 과정에서 발생할 수 있는 인권리스크를 관리할 필요가 있습니다. 고객의 인종, 종교 및 성별에 따른 차별행위가 발생할 수 있고 취약계층에 대한 부당한 대출이 이뤄질 수도 있습니다. 또한, 대출 서비스를 제공하는 과정에서 고객의 사회 및 환경에도 여러 영향을 미칠 수 있으므로 이와 관련된 모든 인권리스크(가령, 해당 자금으로 추진하는 사업에 인권침해 요소가 있는지 여부)를 평가할 필요가 있습니다.
- 나.** 대출 계약서 상 대출 조건의 하나로 기업과 인권 준수 등을 진술과 보증 (representations and warranties) 항목에 포함시켜, 기업과 인권 위반 시 기한 이익 상실 또는 추가 대출 제한 등의 효과를 설정할 수 있습니다.
- 다.** 부패 및 뇌물 방지 관리: 국제 반부패 및 뇌물 방지 기준에 부합할 수 있도록 관리해야 합니다. 부패는 특히 취약계층의 인권에 심각한 영향을 미칠 수 있습니다. 취약 계층의 복지 및 교육에 사용되어야 할 자금이 잘못 전달되고, 민주주의 절차에 참여하는 것을 방지할 수도 있습니다. 그러므로 금융 산업에서는 부패에 연루되지 않도록 투명하고 책임 있는 시스템을 구축할 수 있도록 관련 영향평가를 실시해야 합니다.

#### ●●● 국제 이니셔티브

- 적도 원칙(Equator Principles)
- Thun Banking Group 이니셔티브
- 금융업을 위한 유엔 기업과 인권 이행원칙 (UN Guiding Principles on Business and Human Rights in the context of the Banking Sector)
- 은행 트랙 인권 캠페인(Bank Track Human Rights Campaign)

## 6. 채굴 및 에너지 산업

채굴 및 에너지 산업에서 활동하는 기업은 개도국 진출 시 해당 국가의 인권상황을 고려하여 여러 인권, 사회적 및 환경적 영향 등에 대해 유의해야 합니다.

### (1) 주요 인권이슈

채굴 및 에너지 산업의 활동은 탐사, 유전 개발, 생산, 정유, 배송 및 유통 과정을 모두 포괄한다고 볼 수 있으며, 아래와 같은 인권 이슈가 발생할 수 있습니다.

- 지역의 경제, 사회 및 노동 리스크
- 선주민의 강제이주 및 재정착 문제
- 노동자 안전 및 보건관리 문제
- 강제노동 및 아동 인권
- 책임 있는 공급망 관리
- 이주민 인권
- 부패와 뇌물
- 환경 문제
- 선주민 지역사회 및 전통적인 생계 보전 문제 등

### (2) 주요 인권실사 영역

- 가.** 지역에 대한 사회 및 환경 영향: 기업은 미개척된 원자재 개발 및 채취 사업지에 진출하는 과정에서 그 지역에 다양한 사회 및 환경적 영향을 줄 수 있으므로 그 영향을 측정할 수 있는 지표를 개발하여 인권리스크를 최소화하고 예방할 필요가 있습니다. 특히, 지역 환경과 주민의 안전, 보건, 식량 및 경제활동에 미치는 영향에 대한 평가와 더불어, 지역의 문화 보전 및 생물의 다양성 문제도 함께 고려해볼 수 있습니다.
- 나.** 선주민의 재정착 및 보상 관리: 선주민들이 전통적으로 소유해 온 지역에서 기업활동을 하면 선주민의 생존권과 경제적 활동과 관련된 문제에 직면할 수 있습니다. 따라서, 기업은 실질적인 기업활동을 시작하기에 앞서 사회적 사업 허가(social license to operate)를 획득할 수 있도록 해야 하며, 기업활동이 선주민의 재정착 및 보상 문제에 어떠한 영향을 미치는지 파악할 필요가 있습니다.
- 다.** 공급망 관리: 공급망에서 강제노동 및 아동 인권관련 문제가 발생하는지 평가하고 관리해야 합니다. 기업은 자신이 직접 인권침해한 것에 대해서만 책임지는 것이 아니고, 자신의 영향력 범위 내에 있는 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사에 대해서도 인권리스크를 관리하여야 합니다. 그러므로 해당 기업은

인권보호 의무를 요구할 수 있고 모니터링도 실시할 수 있습니다. 만약 이러한 인권침해가 감지되면 공급망과의 거래를 중지하는 등 필요한 조치를 취할 수 있습니다. 미국은 분쟁광물 관련 법령 등에서 주요 수출대상국의 공급망에서 강제노동 및 아동 인권관련 문제를 예방하기 위한 규제를 두고 있고, 이와 같은 규제는 국제적으로 확산될 것으로 예상됩니다.

●●● 국제 이니셔티브

- 채굴산업 투명성 이니셔티브(The Extractive Industries Transparency Initiative)
- 안보 및 인권에 대한 자발적 원칙(Voluntary Principles on Security and Human Rights) 이니셔티브
- 킴벌리 프로세스(Kimberley Process)
- 채굴 및 금속에 관한 국제 위원회(International Council on Mining & Metals)
- IPIECA(The global oil and gas industry association for advancing environmental and social performance)

●●● 한국 기업들이 실제로 개도국에서의 채굴 산업 활동 과정에서 강제노동 및 선주민의 재정착 문제 등에 연루되어 OECD 한국연락사무소(NCP)에 진정이 제기된 사례가 있다는 점을 감안하여 해외에서도 체계적으로 영향평가를 실시할 필요가 있습니다. 특히, 권위주의적 정권이 통치하는 국가에서 활동하면 인권리스크는 높아지므로 직원들에 대한 인권교육을 강화하고, 지역 주민과의 대화 등을 통해 충분한 피드백을 받아야 합니다.

## 7. 농업

농업은 토지를 이용한 모든 생산 활동을 의미하며, 노동자의 인권 및 안전과 환경 문제 등에 유의해야 합니다.

(1)  
주요  
인권이슈

- 현대판 노예제도 및 인신매매
- 강제노동 및 아동 인권
- 노동자 인권 및 보건 상태
- 이주민 인권
- 책임 있는 공급망 관리

- 물 관련 인권보호
- 선주민의 강제 이주 문제
- 선주민 지역사회 및 전통적인 생계 보전 문제 등

## (2) 주요 인권실사 영역

- 가. 노동자 인권:** 농업은 상당한 노동력을 요구하고 계절에 민감한 산업이기 때문에 노동자를 위한 보호 또는 혜택이 보장되지 않는 단기계약이 체결될 가능성이 높습니다. 또한, 취업 또는 알선업체에 의하여 고용되는 경우가 빈번하므로 인권침해에 노출될 위험이 더 높아집니다. 이러한 점을 감안하여 노동자의 안전과 환경에 미치는 영향을 평가하여 노동자가 안전하고 위생적인 작업환경에서 근무하고 공정한 대우를 받을 수 있도록 해야 합니다.
- 나. 현대판 노예제도 및 인신매매:** 노동자의 정신상 또는 신체상의 피해, 의무적 초과노동의 실시, 빚을 담보로 한 노역과 같은 현대판 노예제도 또는 인신매매 행위와 같은 인권침해를 야기하지 않도록 관련 지표를 준비하고 그 영향을 평가합니다.
- 다. 아동인권:** ILO에 의하면, 세계적으로 아동노동의 60%는 농업에서 발생한다고 합니다. 특히, 개도국에서는 아동노동에 의존하여 생계를 유지하는 경우가 상당하므로 해외 플랜테이션 농장에서 아동 인권침해가 발생할 가능성은 더 높아집니다. 불법적인 아동노동이 이뤄지지 않도록 먼저 나이를 확인한 후에 고용하도록 하고, 아동노동 현황에 대한 평가를 실시해야 합니다.
- 라. 선주민 지역사회 및 전통적인 생계 보전:** 농업 과정에서 선주민과 그 지역에 여러 사회 및 환경적 영향을 줄 수 있으므로 그 영향을 측정할 수 있는 지표를 개발하여 인권리스크를 최소화하고 예방할 필요가 있습니다. 특히, 지역 환경과 주민의 안전, 보건, 식량 및 경제활동에 미치는 영향에 대한 평가와 더불어, 지역의 문화 보전 및 생물의 다양성 문제도 함께 고려해볼 수 있습니다.

### ●●● 국제 이니셔티브

- 공정무역 이니셔티브(Fair Trade Initiative)
- 국제 공정무역(Fairtrade International)
- 더 나은 면화 이니셔티브(The Better Cotton Initiative)
- ECLT 기관(ECLT Foundation)
- 윤리적 무역 이니셔티브(Ethical Trading Initiative)
- 유엔 - 선주민 파트너십(UN-Indigenous peoples' Partnership)
- 지속가능한 식품 정책 연합(Sustainable Food Policy Alliance)

## 8. 어업

어업은 포획, 양식, 내수면 어업 활동 등을 모두 포괄하며, 공급망에서 발생하는 인신매매, 현대판 노예제도 및 아동인권 문제 등에 대해 유의해야 합니다.

### (1) 주요 인권이슈

- 현대판 노예제도 및 인신매매
- 강제노동 및 아동 인권
- 이주자 인권 및 보건 상태
- 선주민 지역사회 및 전통적인 생계 보전 문제
- 책임 있는 공급망 관리
- 해적 행위로 인한 인권침해 등

### (2) 주요 인권실사 영역

- 가. 현대판 노예제도 및 인신매매 영향평가: 어업노동자들의 인권을 보장할 수 있는 제도적 장치가 부족하기 때문에 강제노동, 인신매매 및 아동인권 등과 같은 인권침해 위험에 노출될 가능성이 높습니다. 그러므로 기업측에서 이와 관련된 지표를 설계 및 개발하여 적극적으로 관련 인권침해가 발생할 위험이 있는지 파악해야 합니다.
- 나. 공급망의 투명성 평가: 강제노동, 인신매매 및 아동인권 문제는 공급망에서 주로 발생하므로 해당 기업은 공급망이 얼마나 투명하게 운영되고 있는지 평가해야 합니다. 그리고 채무노역에 관여하는 조직이나 업체에서 인력을 공급받지 않도록 하는 등 투명하게 운영될 수 있도록 해야 합니다. 만약 이러한 인권침해가 감지되면 공급망과의 거래를 중지하는 등 필요한 조치를 취해야 할 것입니다.

#### ●●● 국제 이니셔티브

- 윤리 무역 이니셔티브(Ethical Trading Initiative)
- 바다에서의 인권(Human Rights at Sea)
- 지속가능한 해산물 연합(The Sustainable Seafood Coalition) 등

●●● 태국 어업 기업인 타이 유니언(Thai Union)에 의하면, 타이 유니언은 윤리적 이주 고용 정책(ethical migrant recruitment policy)을 실행하여 노동자는 공식적으로 승인되거나 등록된 제 3의 공급자(알선 및 관리업 등)로부터만 고용함으로써 투명성을 제고하고 있습니다.

## 9. 사업 유형에 따른 유의사항

- 가. 기업과 소비자 간 거래(B2C: Business to consumer): 고객에 기반을 둔 사업 형태에서는 소비자 인권보호와 윤리적 소비(ethical consumerism) 문제에 특히 유의해야 합니다.
- 나. 기업과 기업 간 거래(B2B: Business to business): 다른 기업을 상대로 사업을 하는 경우에는 공급망 관리에 유의해야 합니다. 원자재를 공급 받는 과정에서 발생할 수 있는 인권침해가 그 예가 될 수 있습니다.
- 다. 기업과 정부 간 거래(B2G: Business to government): 기업과 정부 간 거래 과정에서 저가입찰로 인해 노동자의 인권에 부정적인 영향을 미칠 수 있으므로 노동 인권보호에 유의해야 하며, 대규모 건설 사업 과정에서 발생할 수 있는 지역주민에 대한 인권리스크도 검토할 필요가 있습니다.

# 부록





부록-0 | 용어정리

용어	영문 표기명
고충처리제도	grievance mechanism
권리담지자	rights-holder
기업과 인권	business and human rights
기업의 인권존중 책임	corporate responsibility to respect
연관	link, linkage
영향력	sphere of influence
유발	cause
유엔 기업과 인권 이행원칙	UN Guiding Principles on Business and Human Rights
이해관계자	stakeholder
인권경영	human rights management
인권실사	human rights due diligence
인권영향평가	human rights impact assessment

## 부록-1 | 기업과 인권 시급도 자체 진단표

구분	지표	설명
국내 준법경영	법을 위반 혐의 제기 여부	노동법, 공정거래법, 근로기준법 등 기업과 인권과 직결되는 국내 법률 위반 혐의로 공정위, 지방노동관서, 검찰 등 관계기관의 조사 또는 수사를 받은 사례
직장 내 괴롭힘 방지	인권침해·차별·직장 내 괴롭힘으로 인한 진정 접수 여부	인권침해·차별·직장 내 괴롭힘과 관련하여 인권위, 권익위, 고용노동청 등 관계기관에 제기된 진정 사례
사업장 안전	사업장에서의 업무상 부상·질병·사망 사례 발생 여부	산업재해 인정 사례
해외 준법경영	해외 법률 위반 혐의 제기 여부	기업과 인권과 관련된 해외 법률 위반 혐의로 해외 노동관서, 검찰 등의 조사 및 수사를 받은 사례
공급망 및 진출국 현지 인권리스크	비재무정보 공개 법제화 국가와의 거래 여부	EU, 미국 등 비재무정보 공개가 의무화된 국가에 자회사, 지사, 생산기지, 현지법인을 설립했거나, 주요 도급·공급 계약 체결 상대방이 해당 국가에 소재한 경우
	인권리스크가 높은 것으로 평가되는 국가 진출 여부	기업과인권자료센터(Business and Human Rights Resource Centre) <sup>1</sup> 공개 사례를 기준으로 기업과 인권 관련 논란이 빈번한 15개 국가 <sup>2</sup> 또는 정치적테러스케일(The Political Terror Scale) <sup>3</sup> 수치가 가장 높은 22개 국가 <sup>4</sup> 에 자회사, 지사, 생산기지, 현지 법인을 설립한 경우

최근 3년 이내 해당되는 지표의 수를 기준으로 기업과 인권 시급도를 자체 진단합니다. 이 진단표는 기업과 인권 도입의 필요성을 전제하고 있으므로 최대한 적극적으로 해석해서 기업과 인권 로드맵을 받아들이고, 가급적 빨리 기업과 인권 3단계를 달성하는 것을 권장합니다. 기업의 외부 환경이 갑작스럽게 변화한 경우에는 기업과 인권 시급도를 다시 진단해서 새로운 계획을 세울 수 있습니다. 이 경우에도 기업과 인권 도입 속도를 늦춰서는 안됩니다.

1. 해당 단체의 기업과 인권과 관련된 활동에 대한 소개 및 자료는 아래 홈페이지를 참조하시기 바랍니다. <https://www.business-humanrights.org>  
 2. 미국, 중국, 콜롬비아, 인도, 멕시코, 이스라엘, 팔레스타인, 미얀마, 필리핀, 브라질, 인도네시아, 페루, 캄보디아, 콩고민주공화국, 남아프리카공화국, 바레인(2000-2018년 누적 수치 기준)

## 부록-2 | 기업규모에 따른 로드맵 적용 방법

구분	해당 지표 수	시작 단계
중견기업 · 대기업	0-2개	기업과 인권 2단계
	3개 이상	기업과 인권 3단계
중소기업	0-2개	기업과 인권 1단계
	3개 이상	기업과 인권 2단계 또는 3단계

기업 규모에 관계 없이 모든 기업은 궁극적으로 기업과 인권 3단계 목표를 달성하고자 노력해야 합니다. 다만 기업의 규모 및 인권리스크의 시급도에 따라서 시작 단계 및 단계별 권장사항 이행에 소요되는 기간을 별도로 산정하였습니다. 기업은 환경 변화에 주목해서 주기적으로 기업과 인권 시급도를 재점검하고 그 결과에 따라 도입 속도를 조정하는 것을 권장합니다.

- 중견기업 및 대기업의 경우 선도적으로 기업과 인권을 도입할 필요가 있습니다. 해당지표수 3개 이상에 해당하는 중견기업·대기업의 경우 기업과 인권 3단계에서 출발할 것을 권장하지만, 기업의 상황에 따라 1단계에서 출발하여 최대한 신속하게(1~2년 내) 2단계를 거쳐 3단계로 이행해 가는 로드맵을 택할 수도 있습니다.
- 해당지표수 0-2개에 해당하는 중견기업·대기업의 경우 기업과 인권 2단계에서 출발할 것을 권장하며, 자체의 로드맵에 따라 2~3년 내로 3단계로 이행해 가기를 권고합니다.
- 중소기업 역시 인권리스크에 대한 대비가 필요하기 때문에 기업과 인권을 도입해야 합니다. 해당지표수 3개 이상에 해당하는 중소기업의 경우 기업과 인권 2단계 혹은 3단계에서 출발할 것을 권장하지만, 기업의 상황에 따라 1단계에서 출발하여 최대한 신속하게(2~3년 내) 2단계를 거쳐 3단계로 이행해가는 로드맵을 택할 수도 있습니다.
- 해당지표수 0-2개에 해당하는 중소기업의 경우 기업과 인권 1단계에서 출발할 것을 권장하며, 자체의 로드맵에 따라 3~4년 내로 2단계와 3단계로 이행해가기를 권고합니다.

3. 정치적 테러 스케일은 대표적인 국제인권지표 가운데 하나로 매년 각국의 인권 상황을 1-5점 척도로 평가합니다. 수치가 높을수록 해당 국가의 인권 상황이 부정적으로 판단됩니다. 2017년 수치가 4 이상인 국가들의 현지 인권리스크가 높다고 가정했습니다. 이 지표에 대한 상세한 내용은 아래 홈페이지를 참조하시기 바랍니다. <http://www.politicalterrorsscale.org/>

4. 아프가니스탄, 콩고민주공화국, 에리트리아, 북한, 리비아, 미얀마, 남수단, 시리아, 예멘, 이라크, 나이지리아, 필리핀, 수단, 브룬디, 이집트, 에티오피아, 터키, 베네수엘라, 방글라데시, 중앙아프리카공화국, 이란, 멕시코

### 유엔 기업과 인권 이행원칙에 따른 보고서 작성 틀 (UN Guiding Principles Reporting Framework)

유엔 기업과 인권 이행원칙에 따른 보고서 작성 틀은 「UN 기업과 인권 이행원칙」에 따라 기업이 인권존중 책임을 이행하기 위해 보고서를 작성할 때 참고할 수 있는 종합적인 가이드라인입니다. 이 틀은 비정부기구인 Shift와 Mazar가 합작하여 2015년에 발간하였습니다.

#### ●●● PART A. 인권 존중 거버넌스

기업은 가장 중요한 아래 두 가지 대 질문에 실질적인 답변을 제공해야 한다.

##### 정책 선언

A1. 기업은 인권 존중에 대하여 어떻게 선언하고 있는가?

A1.1 인권 존중에 대한 기업의 선언은 어떻게 발전되어 왔는가?

A1.2 인권 존중에 대한 기업의 선언이 대상으로 하는 인권의 주체는 누구인가?

A1.3 인권 존중에 대한 기업의 선언을 어떻게 확산하는가?

##### 인권 존중 함양

A2. 기업이 인권 존중의 책임 이행을 중요하게 여기고 있음을 어떻게 보여주는가?

A2.1 기업 내에서 매일의 인권 상황(성과)을 책임지는 조직은 어떻게, 왜 구성되는가?

A2.2 고위급 관리자와 이사회는 어떤 인권 문제를 논의하며, 논의하는 이유는 무엇인가?

A2.3 근로자 및 계약직 직원은 그들의 결정과 행동에 인권 존중이 영향을 미쳐야 한다는 사실을 어떻게 인지하고 있는가?

A2.4 기업은 어떻게 사업 관계에서 인권 존중이 중요하다는 것을 분명히 하는가?

A2.5 기업은 보고 기간 중 인권 존중 성과에 대해 어떤 교훈을 얻었으며, 그 결과 무엇이 달라졌는가?

#### ●●● PART B. 보고서의 초점 및 정의

기업의 보고서는 아래 네 가지 정보를 담아야 한다.

B1. 핵심(salient) 이슈 서술: 보고 기간 중 기업의 활동 및 사업 관계와 연관된 핵심 인권이슈를 서술한다.

B2. 핵심 이슈 결정: 이해관계자의 참여 등, 핵심 인권이슈를 어떻게 결정하였는지 서술한다.

B3. 주요 지역 선택: 핵심 인권이슈의 보고가 특정 지역에 집중되어 있다면 어떻게 해당 지역이 선정되었는지 설명한다.

B4. 그 밖의 중대한 영향: 보고 기간 중 발생했거나 여전히 다루어지고 있는 인권에 대한 심각한 영향, 특히 주요 인권이슈에 포함되지 않은 것을 파악하고, 이를 어떻게 해결하고 있는지 설명한다.

### ●●● PART C. 주요 인권이슈 관리

기업은 아래 중요한 여섯 가지 질문에 실질적인 답을 제공해야 한다.

#### 특정 정책

C1. 기업은 기업의 핵심 인권이슈의 해결을 위해 구체적인 정책을 펼치고 있는가? 있다면 어떤 정책인가?

C1.1 기업은 어떻게 관련 정책의 중요성과 의미를 정책 이행 주체에게 명확히 밝히고 있는가?

#### 이해관계자 참여

C2. 기업은 각 핵심 인권이슈와 관련된 이해관계자 참여에 어떻게 접근하는가?

C2.1 기업은 핵심 인권이슈와 관련해 어떤 이해관계자가, 언제, 어떻게 참여하는지 어떻게 확인하는가?

C2.2 보고 기간 중, 기업은 각 핵심 이슈와 관련해 어떤 이해관계자를 왜 참여시켰는가?

C2.3 보고 기간 중 관련 이해관계자들의 관점은 어떻게 각 핵심 이슈에 대한 기업의 이해 또는 해결 접근 방식에 영향을 미쳤는가?

#### 영향 평가

C3. 기업은 시간이 지나면서 변하는 각 주요 인권이슈의 특징을 어떻게 파악하는가?

C3.1 보고 기간 중, 핵심 이슈와 관련된 (기업활동의) 영향 중 눈에 띄는 동향이나 패턴을 보인 것이 있는가? 있다면 어떤 것인가?

C3.2 보고 기간 중, 핵심 이슈와 관련하여 (기업활동의) 심각한 영향이 발생했는가? 발생했다면 무엇인가?

#### 결과 반영 및 조치

C4. 기업은 각 핵심 인권이슈에 대하여 알게 된 사실을 의사결정 과정 및 조치에 어떻게 반영하는가?

C4.1 핵심 이슈 관리에 영향을 미치는 결정과 처리를 담당하는 기업 내 부서가 문제의 해결 방안 마련과 시행에 어떻게 관여하고 있는가?

C4.2 기업의 다른 사업 목표와 주요 이슈와 관련된 위험의 예방 또는 완화가 충돌하는 경우, 어떻게 해결하는가?

C4.3 보고 기간 중 각각의 핵심 이슈와 관련된 잠재적 위험을 예방 또는 완화하기 위해 기업이 취한 조치에는 어떤 것이 있는가?

#### 성과 추적

C5. 기업은 어떻게 각 핵심 인권이슈 해결을 위한 노력이 실제로 효과적인지 확인하는가?

C5.1 보고 기간 중 각각의 핵심 이슈가 효과적으로 관리되고 있는지를 보여주는 구체적인 사례에는 어떤 것이 있는가?

## 교정

C6. 핵심 인권 이슈와 관련한 기업의 결정과 행동으로 인해 사람들이 피해를 본 경우, 기업은 어떻게 효과적인 구제를 하는가?

C6.1 기업은 핵심 인권 이슈와 관련된 고충이나 우려를 어떤 수단을 통해 접수하는가?

C6.2 기업은 사람들이 고충과 우려를 제기할 수 있는 권한과 능력을 갖추고 있다고 느끼는지 어떻게 아는가?

C6.3 기업은 고충을 어떻게 처리하고 결과의 효과성을 어떻게 평가하는가?

C6.4 보고 기간 중 각각의 핵심 인권이슈와 관련된 고충 또는 우려의 경향과 패턴 그리고 그 결과는 무엇이었으며, 기업은 어떠한 교훈을 얻었는가?

C6.5 보고 기간 중 기업은 핵심 인권이슈와 관련하여 실제로 발생한(기업 활동의) 영향에 대한 구제를 제공하거나, 가능하게 하였는가? 그렇다면, 대표적인 사례 또는 중요한 사례는 어떤 것이 있는가?

자료: 유엔글로벌콤팩트 한국협회 「UN Guiding Principles Reporting Framework」 4-7쪽

## GRI(Global Reporting Initiative) 기업과 인권 관련 지표

GRI는 1997년에 설립된 전 세계 기업의 지속가능성 보고 및 활성화를 선도하는 국제 표준으로서, 기업의 거버넌스 및 환경·사회·경제적 성과를 이해관계자에게 보고할 수 있도록 가이드라인을 제정하는 기관입니다. GRI는 시대의 흐름 및 경영환경의 변화에 따라 2006년, 2011년에 각각 G3와 G3.1을 발표하고, 2013년에 G4를, 2017년에 GRI Standard를 개정해 발표한 바 있습니다.

### 기업과 인권 관련 지표(GRI Standard 103 및 400(사회))

주제	지표	항목
GRI 103 / 경영 접근 방식	103-1	중요 이슈 및 범위에 대한 이해
	103-2	중요 이슈 관련 경영 접근방법 설명
	103-3	경영 접근방법에 대한 평가
GRI 401 / 고용	401-1	신규 채용 노동자와 이직 노동자의 인원수 비율
	401-2	주요 사업장별 상근직 노동자에게 제공하는 복리후생
	401-3	성별에 따른 육아휴직 이후의 업무복귀 및 근속비율
GRI 402 / 노사관계	402-1	운영 방식 변화에 관한 최소 공지 기간
	403-1	노사공동보건안전위원회의 운영 및 비율
GRI 403 / 산업안전보건	403-2	지역별 및 성별 부상, 질병, 결근율과 작업관련 사상자 수
	403-3	산업 보건 서비스
	403-4	산업 보건 및 안전에 관한 노동자 참여, 상담 및 커뮤니케이션
	403-5	산업 보건 및 안전에 대한 노동자 교육
	403-6	노동자 건강 증진
	403-7	기업활동과 직접적 관련 있는 산업 보건 및 안전 영향의 예방 및 완화
	403-8	산업 보건 및 안전 관리 시스템이 적용되는 노동자의 수
	403-9	업무상 부상
	403-10	업무상 질병
	GRI 404 / 훈련 및 교육	404-1
404-2		직무교육 및 평생교육 프로그램
404-3		업무성과 및 경력개발에 대한 정기적인 검토를 받는 노동자 비율
GRI 405 / 다양성과 기회 균등	405-1	거버넌스 기구 및 노동자의 구성 현황
	405-2	남성 대비 여성의 기본 급여 및 보수 비율
GRI 406 / 차별금지	406-1	차별 사건의 수와 이에 대한 시정조치
GRI 407 / 결사 및 단체 교섭의 자유	407-1	결사 및 단체교섭의 자유를 보장하기 위해 취한 조치
GRI 408 / 아동노동	408-1	사업장 및 공급업체와 아동노동을 효과적으로 폐지하기 위해 취한 조치

주제	지표	항목
GRI 409 / 강제노동	409-1	강제노동을 폐지하기 위해 취한 조치
GRI 410 / 보안 관행	410-1	사업과 관련된 인권 정책 및 절차에 관한 훈련을 받은 보안요원의 비율
GRI 411 / 현지주민 관리	411-1	현지주민 권리 침해 사건의 수
GRI 412 / 인권평가	412-1	인권검토 또는 인권영향평가 대상인 사업자
	412-2	인권 정책 또는 절차에 대한 직원 교육
	412-3	인권조항을 포함하거나 인권심사를 거친 중요한 투자 약정 및 계약의 수와 비율
GRI 413 / 지역사회	413-1	지역사회에 참여하고, 영향평가, 개발 프로그램을 수행하는 사업장의 비율
	413-2	지역사회에 실제적, 잠재적으로 중대한 부정적 영향을 미치는 사업장
GRI 414 / 공급업체가 사회에 미치는 영향	414-1	사회 성과에 대한 평가를 실시한 신규 공급업체 비율
	414-2	공급망 내 실제적, 잠재적으로 중대한 부정적 환경영향 및 이에 대한 조치
GRI 415 / 공정정책	415-1	정치자금
GRI 416 / 고객 안전보건	416-1	제품 및 서비스의 건강 및 안전 영향 평가
	416-2	안전보건 영향에 관한 법률규정 및 자율 규정을 위반한 사건의 수
GRI 417 / 마케팅과 라벨링	417-1	라벨링 절차에 요구되는 정보 요건을 갖추어야 하는 주요 제품 및 서비스 군의 비율
	417-2	제품, 서비스 정보 및 라벨링에 관한 조항을 위반한 사건
	417-3	마케팅 커뮤니케이션에 관한 조항을 위반한 사건
GRI 418 / 고객 및 개인정보 보호	418-1	고객 및 개인정보 보호 위반 및 고객정보 분실 사실이 입증된 불만 건수
GRI 419 / 사회경제적 준법	419-1	사회 및 경제분야의 법규 위반

자료: 유엔글로벌콤팩트 한국협회 「기업과 인권 지침서」 83쪽

\* 동 번역본은 본 길라잡이의 독자들의 이해를 위해 제공하는 것으로 공식 번역본이 아님을 유의 바랍니다.

## 2015년 영국 현대판 노예방지법

피해자 보호에 관한 조항을 포함하여 노예상태, 예속상태 및 강제 또는 의무노동, 그리고 인신매매에 관한 조항을 마련하고 독립적인 노예방지위원 임명을 위한 조항 및 기타 관련 목적을 위한 조항을 마련하기 위한 법률. (2015년 3월 26일)

의회의 동의 및 승인에 의거하여 여왕 폐하와 의회의 권한으로 다음과 같이 입법한다

### 제1부 - 범죄행위

#### 범죄행위

##### 1. 노예상태, 예속상태 및 강제 또는 의무노동

(1) 다음 각 호의 행위를 한 사람은 이 법을 위반한 것이다.

(a) 다른 사람을 노예상태 또는 예속상태로 두고 그 사람을 노예상태 또는 예속상태로 두고 있음을 인지하고 있거나 인지하고 있을 만한 상태인 경우

(b) 다른 사람으로 하여금 강제 또는 의무노동을 요구하고 있으며 그 사람이 강제 또는 의무노동을 요구되고 있음을 인지하고 있거나 인지하고 있을 만한 상태인 경우

(2) 제(1)항에서 사람을 노예상태 또는 예속상태로 두거나 강제 또는 의무노동을 강요하는 행위는 인권조약 제4조의 해석을 따른다.

(3) 노예상태 또는 예속상태로 잡혀있는지 또는 강제 또는 의무노동을 강요당하고 있는지를 판단할 때는 모든 상황을 종합적으로 고려할 수 있다.

(4) 예를 들어, 다음 각 호와 같은 상황을 고려할 수 있다.

(a) 그 사람을 다른 사람보다 더 취약하게 만들 수 있는 개인적인 상황 일체(아동인 경우, 가족관계 및

기타 정신적 또는 신체적 질병 등)

(b) 제3조제(3)항 내지 제(6)항의 착취를 구성하는 상황에서 제공되는 노동 또는 서비스를 포함하여 그 사람이 제공하는 노동 또는 서비스 일체.

(5) 노예상태 또는 예속상태로 사람을 잡아두거나 강제 또는 의무노동을 강요하는 일체의 행위와 관련하여 (성인 또는 아동 여부에 상관없이) 당사자의 동기가 있다 하더라도 노예상태 또는 예속상태로 잡혀 있거나 강제 또는 의무노동을 강요당했는지에 대한 판단에서 배제되지 아니한다.

##### 2. 인신매매

(1) 타인(“피해자”)을 착취할 목적으로 피해자의 이동을 주선 또는 도모한 자는 이 법을 위반한 것으로 본다.

(2) 피해자가 이동에 동의했는지 여부는 무관하다 (피해자가 성인 또는 아동인지 여부와 무관).

(3) 특히 피해자의 모집, 이송 또는 운송, 은신 또는 수취, 또는 피해자에 대한 통제권의 전달 또는 교환 등으로 피해자의 이동을 주선 또는 도모할 수도 있다.

(4) 다음 각 호의 경우만이 피해자를 착취할 목적으로 피해자의 이동을 주선 또는 도모하는 것에 해당한다.

(a) 이동 기간 또는 이동 후에 (세계 어느 곳에서건)

- 피해자를 착취할 의도를 가지고 있는 자
- (b) 다른 누군가가 피해자의 이동 기간 또는 이동 후에 (세계 어느 곳에서건) 피해자를 착취할 가능성이 높다는 사실을 인지하고 있거나 인지하고 있을 만한 자
- (5) “이동”이란 다음 각 호를 의미한다.
- (a) 한 국가에 도착 또는 입국하는 것
- (b) 한 국가에서 출국하는 것
- (c) 한 국가 내에서 이동하는 것.
- (6) 영국 국적인 자는 누구나 다음 각 호와 관계없이 이 조를 위반한 것으로 본다.
- (a) 주선 또는 도모가 이루어진 장소
- (b) 이동이 발생한 장소
- (7) 영국 국적이 아닌 자는 다음 각 호의 경우에 이 조를 위반한 것으로 본다.
- (a) 주선 또는 도모의 일부분이라도 영국 내에서 발생한 경우
- (b) 이동이 영국으로의 도착 또는 입국, 영국으로부터의 출국, 또는 영국 내에서의 이동에 해당하는 경우

### 3. 착취의 정의

- (1) 제2조와 관련하여, 다음 각 목중 하나 이상이 적용될 경우에만 그 사람이 착취당하는 것이다.

*노예상태, 예속상태 및 강제 또는 의무노동*

- (2) 다음 각 호에 해당하는 행위의 피해자를 의미한다.
- (a) 제1조의 범죄행위를 포함한 행위, 또는
- (b) 잉글랜드 및 웨일즈에서 발생하였을 경우 동 조의 범죄행위를 포함할 수 있는 행위.

*성적 착취*

- (3) 그 사람을 대상으로 또는 그 사람과 관련하여 다음 각 목에 해당하는 행위가 이루어진 경우를 의미한다.
- (a) 다음 각 목의 범죄행위를 포함하는 행위
- (i) 1978년 아동보호법 제1조제(1)항제(a)호 (아동의 노출사진)

- (ii) 잉글랜드 및 웨일즈에서 효력이 있는 2003년 성범죄법 제1부 (성범죄)
- (b) 잉글랜드 및 웨일즈에서 행해졌을 경우 이러한 범죄행위를 포함할 수 있는 행위

*장기 등의 적출*

- (4) 다음 각 호와 관련한 행위를 하도록 조장, 강요 또는 기대하는 경우를 의미한다.
- (a) 그 사람 또는 제3자에 의해 잉글랜드 및 웨일즈에서 효력이 있는 2004년 인간조직법 제32조 또는 제33조의 범죄행위상업적 장기매매 금지 및 살아 있는 장기 기증자 이용 제한)를 포함하는 행위
- (b) 잉글랜드 및 웨일즈에서 발생했을 경우 그 사람 또는 제3자에 의한 이러한 범죄행위를 포함할 수 있는 행위

*무력, 위협 또는 기만에 의한 서비스 등의 확보*

- (5) 다음 각 호의 목적으로 그 사람을 유인하기 위해 고안된 무력, 위협 또는 기만의 대상이 되는 경우를 의미한다.
- (a) 모든 종류의 서비스 제공 목적
- (b) 제3자에 대한 모든 종류의 혜택 제공 목적
- (c) 제3자가 모든 종류의 혜택을 받도록 하기 위한 목적.

*아동 및 취약한 자로부터 서비스 등의 확보*

- (6) 제(5)항의 제(a)호, 제(b)호, 또는 제(c)호의 목적을 위하여 다음 각 호의 요소에 근거하여 피해자를 선정한 후 동 목적을 위해 그 사람을 이용하거나 이용하고자 시도한 행위를 의미한다.
- (a) 피해자가 아동이거나 정신적 또는 신체적 질환 또는 장애가 있거나, 특정인과 가족관계가 있는 경우
- (b) 피해자가 성인이거나 질환, 장애 또는 가족관계가 없다면 동 목적으로 이용되기를 거부할 가능성이 높은 경우

#### 4. 제2조의 범죄를 행할 의도로 자행된 범죄

제2조의 범죄를 자행할 의도를 가지고 범죄행위를 할 경우 동조의 범죄행위를 저지른 것으로 본다(동조의 범죄행위 방조, 자문 또는 조달을 통한 범죄행위 포함).

#### 처벌 및 선고

#### 5. 처벌

(1) 제1조 또는 제2조의 범죄행위로 유죄를 선고받은 자는 다음 각 호와 같은 형에 처한다.

(a) 기소되어 유죄판결을 받았을 경우 종신형에 처한다.

(b) 즉결재판에서 유죄판결을 받았을 경우 12개월 이하 징역형 또는 벌금형 또는 둘 다의 형에 처한다.

(2) 제4조의 범죄행위로 유죄를 선고받은 자는 (제(3)항이 적용되지 않는 한) 다음 각 호와 같은 형에 처한다.

(a) 기소되어 유죄판결을 받았을 경우 10년 이하의 종신형에 처한다.

(b) 즉결재판에서 유죄판결을 받았을 경우 12개월 이하 징역형 또는 벌금형 또는 둘 다의 형에 처한다.

(3) 제4조의 범죄행위가 납치 또는 불법감금에 의해 벌어진 경우 해당 범죄를 범한 자는 기소되어 유죄판결을 받을 경우 종신형에 처한다.

(4) 2003년 형사사법 제154조제(1)항 발효 이전 발생한 범죄와 관련, 제(1)항제(b)호 및 제(2)항제(b)호의 12개월 이하 징역형은 6개월 이하 징역형으로 해석한다.

#### 6. 선고

(1) 2003년 형사사법을 다음과 같이 개정한다.

(2) 부칙 15의 제1부(제12부 제5부 폭력범죄의 취지에 부합하는 특정 범죄) 제63F항 다음에 아래의 항목을 삽입한다.

“63G: 2015년 현대판 노예방지법 제1조의 범죄행위(노예상태, 예속상태 및 강제 또는 의무노동).

63H: 동법 제2조의 범죄행위(인신매매)로 이 부칙의 제2부에 포함되지 않는 범죄행위.”

(3) 별표 15 제2부(제12부 제5장 성범죄의 취지에 부합하는 구체적 범죄) 제152항 다음에 아래의 항목을 삽입한다.

“152A: 2015년 현대판 노예방지법 제2조의 범죄행위(인신매매)로 동법 제3조제(3)항(성적 착취)에 포함되는 행위를 구성하거나 포함하는 착취의 목적으로 행해진 범죄행위.”

(4) 별표 15B 제1부(제224A조, 제226A조, 제246A조의 목적으로 명시된 범죄행위들) 제43항 다음에 아래의 항목을 삽입한다.

“2015년 현대판 노예방지법 제1조의 범죄행위(노예상태, 예속상태 및 강제 또는 의무노동). 동법 제2조의 범죄행위(인신매매).”

#### 7. 자산의 몰수

(1) 2002년 범죄수익금법 2(잉글랜드 및 웨일즈의 범법 생활양식 범죄)를 다음과 같이 개정한다.

(2) 제3조 다음에 아래의 항목을 삽입한다.

3A “노예상태 등

2015년 현대판 노예방지법 제1조의 범죄(노예상태, 예속상태 및 강제 또는 의무노동).”

(3) 제4조(인신매매)

(a) 제(2)항 및 제(3)항 삭제

(b) 제4조 마지막에 다음을 삽입

“(4) 2015년 현대판 노예방지법 제2조의 범죄(인신매매).”

#### 8. 노예 및 인신매매 피해 배상명령 권한

(1) 법원은 다음 각 호 모두에 해당하는 경우 노예 및 인신매매 피해 배상명령을 내릴 수 있다.

(a) 제1조, 제2조 또는 제4조에 의거하여 유죄판결을 받은 경우

(b) 해당 범죄행위와 관련하여 몰수명령이 내려진 경우.

(2) 또한 법원은 다음 각 호 모두에 해당하는 경우

- 노예 및 인신매매 피해 배상명령을 내릴 수 있다.
- (a) 제1조, 제2조 또는 제4조의 범죄행위와 관련하여 2002년 범죄수익금법 제28조(법적 절차 도중 종적을 감춘 피고인)에 따른 자산 몰수명령이 내려진 경우
- (b) 이후 해당 범죄에 유죄판결이 내려진 경우.
- (3) 법원은 (제10조제(1)항에 따라) 기타 다른 방식으로 해당인을 처리하는 동시에 노예상태 및 인신매매 배상명령을 내릴 수 있다.
- (4) 제(1)항에 포함되는 사건의 경우 법원은 설사 그 사람이 자산몰수 명령 부과 이전에 해당 범죄로 징역형을 받았다 하더라도 노예상태 및 인신매매 배상명령을 내릴 수 있다.
- (5) 노예상태 및 인신매매 배상명령 부과 여부를 판단할 때 법원은 그 사람의 지불여력을 고려해야 한다.
- (6) 법원이 다음 각 호 모두와 같이 판단할 경우
- (a) 벌금형 부과와 노예상태 및 인신매매 배상명령 부과를 동시에 하는 것이 적절한 경우
- (b) 대상자가 적절한 벌금을 납부하는 동시에 배상명령 하에 적절한 배상을 할 만한 여력이 충분하지 않다고 판단할 경우, 법원은 (벌금 역시 부과하는 경우라 하더라도) 반드시 배상을 우선시하여야 한다.
- (7) 법원이 노예상태 및 인신매매 배상명령을 내릴 권한이 있는 모든 사안에서 법원은 반드시 다음 각 호와 같은 조치를 취해야 한다.
- (a) 이러한 명령을 내릴 것인지(이러한 명령 청구가 있었는지에 상관없이) 고려하여야 한다.
- (b) 명령을 내리지 않을 경우 그 이유를 제공하여야 한다.
- (8) 이 조에서 용어의 정의는 다음 각 호와 같다.
- (a) “법원”의 의미는 다음 각 목과 같다.
- (i) 형사법원
- (ii) 2005년 중대조직범죄대책법제97조(치안판사법원 자산 몰수 명령)에 따라 자산 몰수 명령을 내릴 권한이 있는 모든 치안판사법원을 의미한다.
- (b) “몰수 명령”은 2002년 범죄수익금법 제6조에 따른 자산 몰수 명령을 의미한다.
- (c) 몰수 명령은 해당 범죄행위가 동법 제2부의 취

지와 관련된 범죄(또는 그러한 범죄 중 하나)일 경우 그 범죄행위와 관련하여 부과된다.

## 9. 노예상태 및 인신매매 배상명령의 효과

- (1) 노예상태 및 인신매매 배상명령은 명령의 대상으로 하여금 관련 범죄행위로 인하여 피해를 입은 피해자에게 배상을 지불하도록 강제하는 명령이다.
- (2) “관련 범죄행위”는 다음 각 호를 의미한다.
- (a) 제1조, 제2조 또는 제4조에 따라 유죄판결을 받은 범죄행위
- (b) 대상자의 형을 판단함에 있어서 고려해야 하는 제1조, 제2조 또는 제4조의 기타 모든 범죄행위
- (3) 배상금액은 대상자 또는 검찰이 제시한 모든 증거와 주장을 기반으로 법원이 적절하다고 판단하는 금액이면서 제(4)항의 적용을 받는다.
- (4) 노예상태 및 인신매매 배상명령에 따라 지불가능한 배상금액(또는 동일 법적 절차에서 하나 이상의 명령이 내려질 경우 이러한 배상명령에 따라 지불가능한 총 금액)은 자산 몰수 명령에 따라 대상자가 지불하여야 할 금액을 초과할 수 없다.
- (5) 노예상태 및 인신매매 배상명령에 따라 대상자가 지불하여야 할 금액을 결정함에 있어서 법원은 대상자의 지불 여력을 고려하여야만 한다.
- (6) 제(4)항의 “자산 몰수 명령”은 제8조제(1)항제(b)호 또는 제(2)항제(a)호(사안의 유형에 따라)의 몰수 명령을 의미한다.

## 10. 노예상태 및 인신매매 배상명령: 추가 조항

- (1) 노예상태 및 인신매매 배상명령 및 2000년 형사법원권한(형선고)법 제130조에 따른 보상명령은 동일 범죄에 관하여 동시에 부과되지 아니한다.
- (2) 법원이 제8조제(4)항에 규정된 대로 노예상태 및 인신매매 배상명령을 내릴 때, 다음 조항들의 취지에 따라, 대상자의 형선고는 배상명령이 부과된 날짜에 부과 또는 선고된 것으로 간주한다.
- (a) 1968년 형사항소법 제18조제(2)항(항소 통지서 또는 항소 청구서 시효)
- (b) 1988년 형사사법 3의 제1항(동법 제36조에

다른 이관 허가 신청 통지서 시효).

(3) 2000년 형사법원권한(형선고)법 제132조 내지 제134조(보상명령의 항소, 재심 등)은 다음과 같이 노예상태 및 인신매매 배상명령에 적용된다.

(a) 보상명령 관련 사항들은 노예상태 및 인신매매 배상명령 관련 사항들로 간주한다.

(b) 형사법원 관련 사항들은 (위의 제8조의 정의에 따른) 법원 관련 사항들로 간주한다.

(c) 상해, 손상 또는 손해 관련 사항들은 피해 관련 사항들로 간주한다.

(d) 위의 제8조의 노예상태 및 인신매매 배상명령에 대한 제133조제(3)항제(c)호제(iii)목 관련 사항들은 동법 제130조의 보상명령 관련 사항들로 간주한다.

(e) 제134조의 서비스 보상 명령 관련사항들은 삭제한다.

(4) 2002년 범죄수익금법 제21조 또는 제22조에 따라 법원이 보상명령 하에서 지불하여야 할 금액을 인상하는 방향으로 보상명령을 변경할 경우, 노예상태 및 인신매매 배상명령에 따라 지불하여야 할 금액을 인상하는 방향으로 자산 몰수 명령에 의거하여 정해지는 노예상태 및 인신매매 배상명령 역시 변경할 수 있다.

(5) 동법 제23조 또는 제29조에 따라 법원이 보상명령 하에서 지불하여야 할 금액을 축소하는 방향으로 보상명령을 변경할 경우, 법원은 또한 다음 각 호와 같은 조치를 취할 수 있다.

(a) 노예상태 및 인신매매 배상명령 하에서 지불하여야 할 금액을 축소하는 방향으로 관련 명령을 변경할 수 있다.

(b) 관련 노예상태 및 인신매매 배상명령을 감면할 수 있다.

(6) 동법 제24조 (또는 제25A조)에 따라 법원이 보상명령을 감면할 경우, 관련 노예상태 및 인신매매 배상명령 역시 감면할 수 있다.

(7) 제(5)항 및 제(6)항에 따라, 노예상태 및 인신매매 배상명령이 자산 몰수 명령에 의거하여 내려졌으며 이에 따라 지불하여야 할 금액의 전부 또는 일부가 아직 지불되지 않았을 경우 노예상태 및 인신매매 배상명령은 유효하다.

(8) 2002년 범죄수익금법 제31조에 의거한 항소심에서 항소법원은 다음 각 호와 같다.

(a) 보상명령을 파기할 경우, 자산 몰수 명령에 의거하여 내려진 노예상태 및 인신매매 배상명령 역시 반드시 파기하여야 한다.

(b) 보상명령을 변경할 경우, 자산 몰수 명령에 의거하여 내려진 노예상태 및 인신매매 배상명령 역시 변경할 수 있다.

(c) 보상명령을 내릴 경우, 자산 몰수 명령에 의거하여 위의 제8조에 따라 부과할 수 있는 노예상태 및 인신매매 배상명령을 내릴 수 있다.

(9) 동법 제33조에 따른 항소심에서 대법원은 다음 각 호와 같다.

(a) 보상명령을 파기할 경우, 자산 몰수 명령에 따라 내려진 노예상태 및 인신매매 배상명령 역시 파기하여야 한다.

(b) 보상명령을 변경할 경우, 자산 몰수 명령에 의거하여 내려진 노예상태 및 인신매매 배상명령 역시 변경할 수 있다.

(10) 이 조의 목적에 따라, 다음 각 호와 같다.

(a) 제8조제(1)항에 의거하여 내려진 노예상태 및 인신매매 배상명령은 제8조제(1)항제(b)호의 자산 몰수 명령에 의거한 것으로 본다.

(b) 제8조제(2)항에 의거하여 내려진 노예상태 및 인신매매 배상명령은 제8조제(2)항제(a)호의 자산 몰수 명령에 의거한 것으로 본다.

## 11. 육상 차량, 선박 또는 항공기 몰수

(1) 이 조는 제2조의 범죄행위로 기소되어 유죄판결을 받은 사람에게 적용된다.

(2) 법원은 다음 각 호와 같은 경우에 유죄판결을 받은 사람이 저지른 범죄와 관련하여 사용했거나 사용할 의도를 가지고 있었던 차량의 몰수를 명할 수 있다.

(a) 범죄가 벌어진 당시 해당 차량을 그 사람이 소유하고 있었을 경우

(b) 범죄가 벌어진 당시 해당 차량을 소유한 회사의 이사, 비서 또는 매니저였을 경우

(c) 범죄가 벌어진 당시 할부 구입 방식으로 해당 차

량을 소유하고 있었을 경우

(d) 범죄가 벌어진 당시 할부 구입 방식으로 해당 차량을 소유한 회사의 이사, 비서 또는 매니저였을 경우

(e) 범죄를 저지르는 과정에서 해당 차량을 운전하고 있었을 경우

(3) 법원은 다음과 같은 경우에 유죄판결을 받은 사람이 저지른 범죄와 관련하여 사용했거나 사용할 의도를 가지고 있었던 선박 또는 항공기의 몰수를 명할 수 있다.

(a) 범죄가 벌어진 당시 해당 선박 또는 항공기를 그 사람이 소유하고 있었을 경우

(b) 범죄가 벌어진 당시 해당 선박 또는 항공기를 소유한 회사의 이사, 비서 또는 매니저였을 경우

(c) 범죄가 벌어진 당시 할부 구입 방식으로 해당 선박 또는 항공기를 소유하고 있었을 경우

(d) 범죄가 벌어진 당시 할부 구입 방식으로 해당 선박 또는 항공기를 소유한 회사의 이사, 비서 또는 매니저였을 경우

(e) 범죄가 벌어진 당시 해당 선박 또는 항공기의 용선자였을 경우 또는

(f) 해당 선박의 선장 또는 항공기의 기장으로서 범죄행위를 저질렀을 경우

(4) 그러나 제(3)항제(a)호 또는 제(b)호가 적용되지 않는 경우, 제(5)항이 적용되거나 다음 각 호와 같은 경우에만 선박 또는 항공기의 몰수를 명할 수 있다.

(a) 공기부양선을 제외한 선박의 경우, 총톤수가 500톤 미만일 때

(b) 항공기의 경우, 감항증명서상 이륙가능 최대 중량이 5,700킬로그램 미만일 때

(5) 이 항은 범죄가 발생했을 당시 다음 각 호와 같은 자에 적용된다.

(a) 해당 선박 또는 항공기를 소유하고 있었던 자

(b) 해당 선박 또는 항공기를 소유한 회사의 이사, 비서, 또는 관리자이면서 제2조의 범죄를 저지르는 과정에서 이를 이용할 의도가 있었음을 인지하고 있었거나 인지하고 있었을 만한 상황이었을 때.

(6) 차량, 선박, 또는 항공기에 이해관계가 있다고 주장하는 자가 그 몰수와 관련하여 법원에 이의를 제기할 경우, 법원은 해당인에게 이의 제기 기회를 주어야 몰수를 명령할 수 있다.

## [11A 갱마스터(gangmasters) 및 노동학대 당국의 집행]

(1) 노동시장 관련 범죄(2016년 이민법 제3조에 따른)인 이 부에 해당하는 범죄가 행해졌거나, 행해지고 있거나 또는 행해질 가능성이 있다고 여겨질 경우, 장관은 갱마스터(gangmasters) 및 노동학대 당국의 근로감독관들로 하여금 이 부의 취지에 따라 적절한 행동을 취하도록 조정할 수 있다.

(2) 이 부의 취지에 따라 행동하는 근로감독관의 권한과 관련된 조항은 1984년 경찰 및 형사 증거법 제 114B조(노동학대 방지 감독관의 권한)를 참조한다.]

## 12. 차량, 선박, 또는 항공기의 압류

(1) 피의자("P")가 제2조의 범죄행위로 체포되었을 경우, 경찰관 또는 선임 출입국 관리관이 관련 차량, 선박 또는 항공기를 압류할 수 있다.

(2) P가 해당 범죄행위에 대해 유죄 선고를 받은 경우 경찰관 또는 출입국 관리관이 제11조에 따른 몰수 명령이 가능하다고 믿을 만한 합리적인 이유가 있을 경우 해당 차량, 선박 또는 항공기가 그 대상이다.

(3) 해당 차량, 선박 또는 항공기는 다음 각 호의 경우에 압류될 수 있다.

(a) 해당 범죄행위로 P를 기소할지에 대한 결정이 날 때까지

(b) P가 기소되었을 경우, P가 무죄판결이 나거나, P에 대한 기소가 기각되거나 소송이 중단될 때까지

(c) P가 기소되어 유죄판결을 받았을 경우, 법원에서 해당 차량, 선박 또는 항공기 몰수 명령 여부를 결정할 때까지

(4) (P가 아닌) 제3자가 다음 각 호와 같은 근거로 해당 차량, 선박 또는 항공기의 압류 해제를 법원에 신청할 수 있다.

(a) 해당 차량, 선박 또는 항공기의 소유자일 경우

(b) 해당 차량, 선박 또는 항공기의 압류 직전, 할부 구입 방식으로 이를 소유하고 있었을 경우

(c) 해당 선박 또는 항공기의 용선자일 경우

(5) 제(4)항에 따라 신청이 접수된 법원은 충분한 담보 또는 보증이 제공된 경우 다음 각 호 모두에 해당

할 때 법원에서 처리할 수 있을 것을 조건으로 해당 차량, 선박 또는 항공기의 압류를 해제할 수 있다.

(a) P가 유죄를 선고받음

(b) 제11조에 따라 몰수 명령이 내려짐.

(6) 이 조에서, “법원”은 다음을 의미한다.

(a) P가 기소되지 않았거나 기소는 되었지만 해당 범죄에 대한 심리가 아직 시작되지 않았을 경우 치안판사법원

(b) P가 기소되었으며 해당 범죄에 대한 심리가 시작되었을 경우, 그 심리를 담당하는 법원

(7) 이 조에서, “선임 출입국 관리관”은 출입국 관리소장에 준하는 직급의 출입국 관리관을 의미한다.

### 13. 제1부의 해석

(1) 이 부에서

“캡틴”은 (선박의) 선장 또는 (항공기의) 기장을 의미한다.

“압류 명령”은 제8조제(8)항의 의미를 따른다.

“인권조약”은 1950년 11월 4일 로마에서 유럽평의회가 합의한 인권 및 기본적 자유의 보호에 관한 유럽협약을 의미한다.

“차량”은 선박 또는 항공기를 제외한 모든 운송수단을 의미한다.

“선박”은 항해에 사용되는 모든 종류의 선박을 포함한다.

“노예상태 및 인신매매 배상명령”은 제8조에 따라 내려진 명령을 의미한다.

“영국 국민”은 다음 각 호를 의미한다.

(a) 영국 시민

(b) 1981년 영국 국적법 제4부의 적용을 받는 영국 인이자 영국에 거주할 권리가 있는 자

(c) 지브롤터로 연결된 영국 해외 영토의 시민인 자

(2) 제8조 및 제10조에서 2002년 범죄수익금법 조항 관련 사항들은 2005년 중대조직범죄대책법제 97조의 명령(치안판사법원의 자산 몰수 명령)에 따라(관련 명령이 있을 때마다) 수정 또는 변경된 조항 관련 사항들도 포함한다.

(3) 제11조 및 제12조에서 차량, 선박 또는 항공기

의 소유자라 함은 해당 운송수단을 공동소유한 다수의 소유자 중의 한 명인 경우도 포함한다.

## 제 2 부 - 보호명령

### 노예상태 및 인신매매 보호명령

#### 14. 노예상태 및 인신매매 보호명령 선고

(1) 법원은 다음과 각 호와 “피고”를 심리할 때 피고를 상대로 노예상태 및 인신매매 보호명령을 내릴 수 있다.

(a) 노예상태 또는 인신매매 범죄 유죄판결

(b) 정신 이상을 이유로 노예상태 또는 인신매매 범죄에 유죄가 아니라는 판단을 한 경우

(c) 피고가 불능 상태에 있으며 노예상태 또는 인신매매 범죄로 기소된 행위를 했다는 판단을 한 경우

(2) 법원은 다음 각 호 모두에 해당하는 조건이 충족될 경우에만 보호명령을 내릴 수 있다.

(a) 피고가 노예상태 또는 인신매매 범죄를 저지를 위험이 있는 경우

(b) 피고가 이러한 범죄를 저지를 경우 신체적 또는 정신적 피해를 입을 가능성이 있는 사람들, 또는 특정인을 보호하기 위해 이러한 명령이 필요한 경우

(3) “노예상태 또는 인신매매 범죄”란 별표 1에 열거된 범죄를 의미한다.

(4) 장관은 규정에 따라 별표 1을 수정할 수 있다.

(5) 이 조의 목적상 유죄 및 판결은 이 조가 효력을 발휘하기 전에 발생한 사안들도 포함한다.

#### 15. 신청에 의한 노예상태 및 인신매매 보호명령

(1) 치안판사법원은 다음 신청인의 신청에 따라 “피고”를 상대로 노예상태 및 인신매매 보호명령을 내릴 수 있다.

(a) 경찰서장

(b) 출입국 관리관

(c) 국가범죄수사국 국장(“국장”) 또는

- (d) 갱마스터(gangmasters) 및 노동학대 단속기관.
- (2) 법원은 다음 각 호의 조건이 모두 충족될 경우에만 보호명령을 내릴 수 있다.
- (a) 피고가 관련 범죄자(제16조 참조)인 경우
- (b) 피고가 관련 범죄자가 된 이후 제(3)항의 조건에 부합하는 방식으로 행동했을 경우
- (3) 그 조건이란 다음 각 호 모두를 말한다
- (a) 피고가 노예상태 또는 인신매매 범죄를 저지를 위험이 있는 경우
- (b) 피고가 이러한 범죄를 저지를 경우 신체적 또는 정신적 피해를 입을 가능성이 있는 사람들, 또는 특정 인들을 보호하기 위해 이러한 명령이 필요한 경우
- (4) 경찰서장은 다음 각 호와 같은 사람에 대해서만 이 조에 따라 보호명령 신청을 할 수 있다.
- (a) 경찰서장의 관할 구역에 거주하는 자
- (b) 해당 지역에 있거나 해당 지역으로 올 의도가 있는 것으로 경찰서장이 판단하는 자
- (5) 이 조에 따른 신청은 신청서를 통해 할 수 있으며 다음 각 호의 지역을 포함하는 지역을 관할하는 치안판사법원에 신청할 수 있다.
- (a) 관련 경찰구역
- (b) 제(2)항제(b)호에 언급된 방식으로 피고가 행동했다고 주장되는 장소
- (6) 피고가 18세 미만일 경우, 이 조에서 말하는 치안판사법원은 소년법원을 가리킨다(제32조에 따른 법원 규정을 따른다).
- (7) 출입국 관리관[국장 또는 갱마스터(gangmasters) 및 노동학대 단속기관]이 이 조에 따라 신청할 경우, 해당 관리관[국장 또는 기관]은 관련 경찰 구역의 경찰서장에게 신청 내용을 통지하여야 한다.
- (8) 이 조에서 “관련 경찰 구역”이란 다음을 의미한다.
- (a) 신청인이 경찰서장인 경우, 경찰서장의 관할 구역
- (b) 신청인이 출입국 관리관[국장 또는 갱마스터(gangmasters) 및 노동학대 단속기관]인 경우, 피고가 거주하는 경찰 관할 구역 또는 해당 관리관[국장 또는 기관]이 보기에 피고가 해당 지역에 있거나 해당 지역으로 올 의도가 있다고 생각하는 구역
- (9) 제(2)항제(b)호의 목적상 근거가 될 수 있는 피

고의 행동은 이 조가 효력을 발효하기 전에 발생한 행동을 포함한다.

## 16. “관련 범죄자”의 의미

- (1) 제(2)항 또는 제(3)항이 적용될 경우 그 사람은 제15조 상의 “관련 범죄자”이다.
- (2) 이 항은 다음과 같은 사람에게 적용된다.
- (a) 노예상태 또는 인신매매 범죄로 유죄판결을 받은 자
- (b) 법원에서 정신 이상을 이유로 그 사람이 노예상태 또는 인신매매 범죄에 유죄가 아니라는 판단을 내린 경우
- (c) 법원에서 그 사람이 불능 상태에 있으며 노예상태 또는 인신매매 범죄로 기소된 행위를 했다는 판단을 한 경우
- (d) 그 사람이 노예상태 또는 인신매매 범죄와 관련하여 주의를 받은 경우
- (3) 이 항은 영국이 아닌 국가의 법에 따라 다음과 같은 경우에 그 사람에게 적용된다.
- (a) 상응하는 범죄로 유죄판결을 받은 자(처벌 여부는 무관)
- (b) 상응하는 범죄와 관련하여 정신 이상을 이유로 유죄가 아니라는 판단에 상응하는 판단을 법원에서 내린 경우
- (c) 법원에서 상응하는 범죄와 관련하여 그 사람이 불능 상태에 있으며 노예상태 또는 인신매매 범죄로 기소된 행위를 했다는 판단에 상응하는 판단을 법원에서 내린 경우
- (d) 상응하는 범죄로 주의를 받은 경우
- (4) “상응하는 범죄”란 다음을 의미한다.
- (a) 해당 국가의 법에 따른 범죄행위를 구성하는 행위
- (b) 영국 및 웨일즈에서 발생했거나 영국 국민에 의해 저질러졌거나 영국과 관련하여 발생했을 경우 영국 및 웨일즈 법에 따라 노예상태 또는 인신매매 범죄를 구성할 수 있는 행위
- (5) 제(4)항의 목적상 영국이 아닌 국가의 법에 따라 처벌가능한 행위는 해당 법률이 이를 어떻게 기술하는지에 상관없이 범죄를 구성한다.

(6) 제(3)항이 피고에게 적용된다는 주장에 따라 제 15조의 신청이 제기될 경우, 다음 각 호의 상황을 제외하고 제(4)항제(b)호의 조건이 충족된 것으로 본다.

(a) 법원 규정에 제시된 기간 내에 피고가 관련 조건이 충족되지 않았다는 피고의 의견과 그 의견의 근거를 서술한 후 신청인에게 조건이 충족되었음을 입증할 것을 요구하는 통지서를 신청인에게 송달하는 경우

(b) 법원에서 이러한 통지서의 송달 없이 피고가 신청인에게 조건이 충족되었음을 입증할 것을 요구하는 것을 허용하는 경우

(7) 이 조의 유죄판결, 법원 판단, 주의 조치는 이 조의 효력이 발효되기 이전에 이루어진 것들을 포함한다.

### 17. 노예상태 및 인신매매 보호명령의 효력

(1) 노예상태 및 인신매매 보호명령은 피고가 해당 명령에 기술된 어떠한 행위도 하지 못하도록 금지하는 명령이다.

(2) 명령에 포함될 수 있는 금지사항은 법원에서 피고가 노예상태 또는 인신매매 범죄를 저지를 경우 신체적 또는 정신적인 피해를 입을 가능성이 있는 일반 시민 또는 특정인들을 보호하기 위해 필요하다고 판단한 행위로 제한한다.

(3) 명령은 피고가 영국의 모든 지역에서, 그리고 영국 이외의 어디에서건 관련 행위를 하지 못하도록 금지할 수 있다.

(4) 제18조제(1)항의 조건에 따라, 노예상태 및 인신매매 보호명령에 포함된 금지사항은 다음 각 호의 기간 동안 유효하다.

(a) 명령에 명시된 최소 5년 이상의 고정 기간

(b) 후속 명령이 있기 전까지

(5) 노예상태 및 인신매매 보호명령은 다음 각 호를 명시할 수 있다.

(a) 금지사항 중 일부는 후속 명령이 있을 때까지, 그리고 일부는 정해진 기간 동안 유효함을 명시할 수 있다.

(b) 서로 다른 금지사항별로 기간을 달리 명시할 수

있다.

(6) 법원이 이미 이러한 명령(동일 법원 또는 다른 법원에서 내려진)의 적용을 받는 사람과 관련 노예상태 및 인신매매 보호명령을 내릴 경우, 이전의 명령의 효력은 정지된다.

### 18. 출국 금지

(1) 노예상태 및 인신매매 보호명령에 포함된 출국 금지는 5년을 초과하지 않는 기간으로 지정되어야 한다.

(2) “출국 금지”는 다음을 의미한다.

(a) 명령에 적시 또는 기술된 영국 밖의 국가로의 출국 금지

(b) 명령에 적시 또는 기술된 국가를 제외한 영국 밖의 국가로의 출국 금지

(c) 영국 밖의 모든 국가로의 출국 금지.

(3) 제(1)항은 제20조에 따라 출국 금지가 추가로 연장되는 것(매번 5년을 초과할 수 없다)을 제한하지 않는다.

(4) 제(2)항제(c)호의 범위 내에 있는 금지사항을 포함하는 노예상태 및 인신매매 보호명령은 반드시 피고에게 명령에 적시된 경찰서에 다음 각 호의 기간 내에 피고의 여권 일체를 양도할 것을 명해야 한다.

(a) 금지효력발생일 당일 혹은 이전까지

(b) 명령에 적시된 기간 이내

(5) 양도된 모든 여권은 제(2)항제(c)호의 금지사항을 포함하는 노예상태 및 인신매매 보호명령의 적용이 정지된 후 합리적으로 실현가능한 최단 기간 내에 대상자에게 반납해야 한다.

(6) 제(5)항은 다음과 관련해서는 적용되지 않는다.

(a) 영국 이외의 국가 당국에 의해 또는 이를 대신해 발행된 여권이 그 당국에 반납된 경우

(b) 국제기구에 의해 또는 이를 대신해 발행된 여권이 그 기구에 반납된 경우

### 19. 이름 및 주소 제공 요건

(1) 노예상태 및 인신매매 보호명령은 (피고에게 금지사항을 부과하는 것과 함께) 피고에게 제제(3)항

내지 제(6)항을 준수하도록 요구할 수 있다.

(2) 이러한 요건은 피고가 노예상태 또는 인신매매 범죄를 저지를 경우 신체적 또는 정신적으로 피해를 입을 가능성이 있는 일반 시민들 또는 특정인들을 보호하기 위해 법원이 그러한 요건이 필요하다고 판단하는 경우에만 부과될 수 있다.

(3) 피고에게 제(3)항 내지 제(6)항을 준수하도록 요구하는 노예상태 및 인신매매 보호명령이 피고에게 최초로 송달된 날로부터 3일이 지나기 전에 피고는 해당 명령에 적시된 방식으로 명령에 적시된 대상자에게 관련 사항들을 통지하여야 한다.

(4) 관련 사항들은 다음을 의미한다.

(a) 피고의 이름, 그리고 피고가 하나 이상의 이름을 사용할 경우 각각의 이름

(b) 피고의 자택 주소.

(5) 피고가 해당 명령의 적용을 받는 동안 다음 각 호와 같은 행동을 하는 경우, 피고는 명령에 적시된 방식으로 명령에 적시된 대상자에게 새로운 이름 또는 새로운 자택 주소를 통지하여야 한다.

(a) 피고가 해당 명령에 따라 통지되지 않은 이름을 사용하는 경우

(b) 자택 주소를 변경하는 경우

(6) 피고가 새 이름을 사용하거나 자택 주소를 변경한 날로부터 3일이 지나기 전에 반드시 그 통지가 전달되어야 한다.

(7) 명령이 피고에게 국가범죄수사국 국장[출입국 관리관 또는 갱마스터(gangmasters) 및 노동학대 당국]에게 통지할 것을 요구하는 경우, 국장[관리관 또는 당국]은 각 관련 경찰 구역의 경찰서장에게 통지의 세부사항을 전달하여야 한다.

(8) “관련 경찰 구역”은 다음을 의미한다.

(a) 피고가 새 이름을 통지하는 경우, 피고가 거주하는 경찰 구역

(b) 피고가 자택 주소의 변경을 통지하는 경우, 피고가 거주하는 경찰 구역 및 (상이할 경우) 피고가 자택 주소 변경 이전 거주했던 경찰 구역

## 20. 변경, 갱신 및 종료

(1) 제(2)항의 범주에 있는 사람은 적합한 법원에 노

예상태 및 인신매매 보호명령의 변경, 갱신 또는 종료 명령을 신청할 수 있다.

(2) 여기에 해당하는 사람들은 다음 각 호와 같다.

(a) 피고

(b) 피고가 거주하는 경찰 구역의 경찰서장

(c) 피고가 자신의 경찰 구역에 있거나 올 의도가 있다고 생각하는 경찰서장

(d) 경찰서장이 제15조에 의거하여 보호명령을 신청했던 경우, 해당 경찰서장

(e) 출입국 관리관이 제15조에 의거하여 보호명령을 신청했던 경우 해당 출입국 관리관

(f) 국가범죄수사국의 국장(“국장”)이 제15조에 의거하여 보호명령을 신청했던 경우 해당 국장

(g) 갱마스터(gangmasters) 및 노동학대 당국이 제15조에 의거하여 보호명령을 신청했던 경우 해당 당국

(3) 신청이 제출되면 법원은 다음 각 호의 의견을 청취한 후 법원이 적절하다고 판단하는 대로 노예상태 및 인신매매 보호명령을 변경, 갱신 또는 종료하는 명령을 내릴 수 있다.

(a) 신청을 제출한 자

(b) 제(2)항에 언급된 다른 사람들(의견을 제기하고자 하는 경우)

(4) 법원이 다음 각 호의 조건이 모두 충족된다고 판단하는 경우에만 피고에게 추가 금지사항을 부과하거나 피고에게 제19조제(3)항 내지 제(6)항을 준수하도록 강제하기 위하여 명령을 갱신 또는 변경할 수 있다.

(a) 피고가 노예상태 또는 인신매매 범죄를 저지를 위험이 있는 경우

(b) 피고가 이러한 범죄를 저지를 경우 신체적 또는 정신적으로 피해를 입을 가능성이 있는 일반 시민 또는 특정인들을 보호하기 위하여 명령의 갱신 또는 변경이 필요한 경우

(5) 모든 갱신 또는 변경된 명령은 다음 각 호와 같을 수 있다.

(a) 법원이 해당 목적을 위해 필요하다고 판단한 금지사항들만을 포함할 수 있다.

(b) 법원이 해당 목적을 위해 필요하다고 판단한 경우에만 피고에게 제19조제(3)항 내지 제(6)항을 준

수하도록 요구할 수 있다.

(6) 법원은 다음 사람의 동의 없이는 명령이 내려진 날로부터 5년이 끝나기 이전에 명령을 종료하여서는 아니된다.

(a) 피고 및 피고가 거주하는 경찰 구역의 경찰서장

(b) 경찰서장이 신청한 경우, 피고 및 해당 경찰서장.

(7) 제(6)항은 출국 금지 및 기타 금지사항을 포함하는 명령에는 적용되지 않는다.

(8) 이 조에 따른 신청은 다음의 경우에 할 수 있다.

(a) 법원 규정에 따른 적합한 법원이 형사법원인 경우

(b) 기타 진정서가 제출된 경우

(9) 출입국 관리관[국장 또는 갱마스터(gang masters) 및 노동학대 당국]이 이 조에 따라 신청한 경우, 해당 관리관[국장 또는 기관]은 다음에 각 호에 해당하는 경찰서장에게 신청 사실을 통지하여야 한다.

(a) 피고가 거주하는 경찰 구역

(b) 출입국 관리관[국장 또는 단속기관]이 판단하기에 피고가 있거나 올 의도가 있는 경찰 구역

(10) 이 조에서 “적합한 법원”은 다음을 의미한다

(a) 형사법원 또는 항소법원이 노예상태 및 인신매매 보호명령을 내린 경우, 그 형사법원

(b) 성인 치안판사법원에서 명령을 내린 경우

(i) 해당 법원

(ii) 피고가 거주하는 지역의 성인 치안판사법원

(iii) 경찰서장이 신청한 경우, 해당 경찰서장의 담당 구역의 일부분이라도 포함하는 지역 사법 관할구역을 담당하는 성인 치안판사법원

(c) 소년법원이 명령을 내렸으며 피고가 18세 미만인 경우

(i) 해당 법원

(ii) 피고가 거주하는 지역의 소년법원

(iii) 경찰서장이 신청한 경우, 해당 경찰서장의 담당 구역의 일부분이라도 포함하는 지역 사법 관할구역을 담당하는 소년법원

(d) 소년법원이 명령을 내렸으며 피고가 18세 이상인 경우

(i) 피고가 거주하는 지역의 성인 치안판사법원

(ii) 경찰서장이 신청한 경우 해당 경찰서장의 담당

구역의 일부분이라도 포함하는 지역 사법 관할구역을 담당하는 성인 치안판사법원

## 21. 노예상태 및 인신매매 임시 보호명령

(1) 이 조는 제15조에 따른 신청(“주 신청”)이 결정되지 않았을 때 적용된다.

(2) 노예상태 및 인신매매 임시 보호명령은 다음 각 호와 같이 이루어질 수 있다.

(a) 주 신청을 제기한 진정서에 따라 이루어지거나

(b) 주 신청이 제기되었다면, 주 신청을 제기했던 사람이 주 신청이 제기된 법원에 진정서를 제출함으로써 이루어질 수 있다.

(3) 법원은 그렇게 하는 것이 합당하다고 판단할 경우 노예상태 및 인신매매 임시 보호명령을 내릴 수 있다.

(4) 노예상태 및 인신매매 임시 보호명령은 피고가 명령에 기술된 바를 하지 못하도록 금지하는 명령이다.

(5) 이 명령은 피고가 영국 전역에서, 그리고 영국 외의 다른 모든 곳에서 관련 행위를 하지 못하도록 금지할 수 있다.

(6) 이 명령은 (피고에게 금지사항을 부과하는 것과 동시에) 제19조제(3)항 내지 제(6)항을 준수하도록 피고에게 요구할 수 있다.

이 때, 이 항들은 노예상태 및 인신매매 보호명령에 적용되는 것과 동일한 방식으로 노예상태 및 인신매매 임시 보호명령에도 적용된다.

(7) 이 명령은

(a) 명령에 적시된 정해진 기간 동안에만 유효하다.

(b) 이미 효력이 정지되지 않았다면 주 신청이 결정되는 대로 효력이 정지된다.

(8) 신청인 또는 피고는 노예상태 및 인신매매 임시 보호명령이 내려진 법원에 진정서를 제출함으로써 명령의 변경, 갱신 또는 종료 신청을 할 수 있다.

## 22. 항소

- (1) 피고는 다음과 같은 경우에 노예상태 및 인신매매 보호명령에 항소를 제기할 수 있다.
  - (a) 보호명령이 그 범죄에 대해 피고에게 형벌이 선고된 것처럼 제14조제(1)항제(a)호에 의거하여 내려진 경우
  - (b) 피고가 그 범죄로 유죄판결을 받았으며 그로 인해 피고에게 형벌이 선고된 것처럼 제14조제(1)항제(b)호 또는 제(c)호에 의거하여 내려진 경우
  - (c) 보호명령이 형사법원에 제15조에 의거하여 제출된 신청에 의해 내려진 경우
- (2) 피고는 노예상태 및 인신매매 임시 보호명령에 항의하여 형사법원에 항소를 제기할 수 있다.
- (3) 피고는 제20조에 의거하여 내려진 명령 또는 이러한 명령의 기각에 대하여 다음 각 호의 법원에 항소를 제기할 수 있다.
  - (a) 이러한 명령에 대한 신청이 형사법원에 제기된 경우, 항소법원
  - (b) 그 외의 경우에는 형사법원
- (4) 제(1)항제(c)호, 제(2)항 또는 제(3)항제(b)호에 의거한 항소에 대해 형사법원은 항소 판결 집행을 위해 필요할 수 있는 이러한 명령들을 내릴 수 있으며, 또한 법원이 적합하다고 판단하는 대로 이러한 부수적 또는 부차적 명령들을 내릴 수 있다.
- (5) 제(1)항제(c)호 또는 제(2)항에 의거하여 형사법원에 의해 내려진 명령은 (각각) 제20조제(10)항 또는 제21조제(8)항의 목적에 따라 항소가 제기된 법원의 명령으로 간주한다.
- (6) 제(5)항은 치안판사법원에서 신청을 재심리하도록 지시하는 명령에는 적용되지 않는다.

**23. 노예상태 및 인신매매 위험 보호명령**

- (1) 치안판사법원은 다음 각 호의 신청인의 신청에 의거하여 “피고”에 대하여 노예상태 및 인신매매 위험 보호명령을 내릴 수 있다.
  - (a) 경찰서장
  - (b) 출입국 관리관
  - (c) 국가범죄수사국 국장(“국장”) [또는
  - (d) 갱마스터(gangmasters) 및 노동학대 당국.]
- (2) 법원은 피고가 다음 각 호의 상황을 의미하는 방

- 식으로 행동했다고 판단할 경우에만 이러한 명령을 내릴 수 있다.
  - (a) 피고가 노예상태 또는 인신매매 범죄를 저지를 위험이 있는 경우
  - (b) 피고가 이러한 범죄를 저지를 경우 신체적 또는 정신적 피해를 입을 가능성이 있는 일반 시민 또는 특정인들을 보호하기 위한 목적으로 이러한 명령이 필요할 경우
- (3) 경찰서장은 다음 각 호와 같은 자에 대해서만 이 조에 의거하여 신청을 제기할 수 있다.
  - (a) 경찰서장의 관할구역에 거주하는 자
  - (b) 경찰서장이 판단하기에 그 지역에 있거나 올 의도를 가지고 있는 자
  - (4) 이 조에 의거한 신청을 위해서는 진정서를 제출해야 하며 다음을 포함하는 지역 사법 관할구역 담당 치안판사법원에 제출할 수 있다.
    - (a) 관련 경찰 구역의 일부
    - (b) 그 사람이 제(2)항에 기재된 방식으로 행동했다고 주장되는 장소
  - (5) 피고가 18세 미만인 경우, 이 조의 치안판사법원은 소년법원을 의미하는 것으로 본다(제32조에 따른 법원 규정을 따른다).
  - (6) 출입국 관리관[국장 또는 갱마스터(gang masters) 및 노동학대 당국]이 이 조에 의거하여 신청을 제기하는 경우, 해당 관리관[국장 또는 단속 기관]은 관련 경찰 관할구역의 경찰서장에게 신청 사실을 통지하여야 한다.
  - (7) “관련 경찰 관할구역”은 다음을 의미한다.
    - (a) 경찰서장이 신청인인 경우, 경찰서장의 담당 구역
    - (b) 신청인이 출입국 관리관[국장 또는 갱마스터(gangmasters) 및 노동학대 당국]인 경우, 피고가 거주하는 경찰 관할구역 또는 관리관[국장 또는 단속 기관]이 판단하기에 피고가 있거나 올 의도가 있는 경찰 구역.
  - (8) 제(2)항의 목적의 근거가 되는 피고의 행동은 이 조의 효력이 발효되기 전에 발생한 행위를 포함한다.

**24. 노예상태 및 인신매매 위험 보호명령의 효력**

- (1) 노예상태 및 인신매매 위험 보호명령은 피고가 명령에 기술된 것을 하지 못하도록 금지하는 명령이다.
- (2) 피고가 노예상태 또는 인신매매 범죄를 저지를 경우 신체적 또는 정신적 피해를 입을 가능성이 있는 일반 시민 또는 특정인들을 보호하기 위해 법원이 필요하다고 판단하는 금지사항들만 명령에 포함될 수 있다.
- (3) 이 명령은 피고가 영국 전역 및 영국 이외의 어느 곳에서건 어떤 행동을 하지 못하도록 금지할 수 있다.
- (4) 제25조제(1)항을 조건으로, 노예상태 및 인신매매 위험 보호명령에 포함된 금지사항은 다음의 기간 동안 유효하다.
  - (a) 명령에 적시된 최소 2년 이상의 지정된 기간
  - (b) 후속 명령이 있기 전까지
- (5) 노예상태 및 인신매매 위험 보호명령은 다음 각 호를 명시할 수 있다.
  - (a) 금지사항 중 일부는 후속 명령이 있을 때까지, 그리고 일부는 정해진 기간 동안 유효함을 명시할 수 있다.
  - (b) 서로 다른 금지사항별로 기간을 달리 명시할 수 있다.
- (6) 법원이 이미 이러한 명령(동일 법원 또는 다른 법원에서 내려진)의 적용을 받는 사람과 관련 노예상태 및 인신매매 위험 보호명령을 내릴 경우, 이전의 명령의 효력은 정지된다.

## 25. 출국 금지

- (1) 노예상태 및 인신매매 위험 보호명령에 포함된 출국 금지는 5년을 초과하지 않는 기간으로 지정되어야 한다.
- (2) “출국 금지”는 다음을 의미한다.
  - (a) 명령에 적시 또는 기술된 영국 밖의 국가로의 출국 금지
  - (b) 명령에 적시 또는 기술된 국가를 제외한 영국 밖의 국가로의 출국 금지 또는
  - (c) 영국 밖의 모든 국가로의 출국 금지.

(3) 제(1)항은 제27조에 따라 출국 금지가 추가로 연장되는 것(매번 5년을 초과할 수 없다)을 제한하지 않는다.

(4) 제(2)항제(c)호의 범위 내에 있는 금지사항을 포함하는 노예상태 및 인신매매 위험 보호명령은 피고에게 명령에 적시된 경찰서에 피고의 여권 일체를 양도할 것을 명해야 한다.

(a) 금지효력발생일 이전

(b) 명령에 적시된 기간 이내

(5) 양도된 모든 여권은 제(2)항제(c)호의 금지사항을 포함하는 노예상태 및 인신매매 위험 보호명령의 적용이 정지된 후 합리적으로 실현가능한 최단 기간 내에 대상자에게 반납해야 한다.

(6) 제(5)항은 다음과 관련해서는 적용되지 않는다.

(a) 영국 이외의 국가 당국에 의해 또는 이를 대신해 발행된 여권이 그 당국에 반납된 경우

(b) 국제기구에 의해 또는 이를 대신해 발행된 여권이 그 기구에 반납된 경우

## 26. 이름 및 주소 제공 요건

(1) 노예상태 및 인신매매 위험 보호명령은 (피고에게 금지사항을 부과하는 것과 함께) 피고에게 제(3)항 내지 제(6)항을 준수하도록 요구할 수 있다.

(2) 이러한 요건은 피고가 노예상태 또는 인신매매 범죄를 저지를 경우 신체적 또는 정신적으로 피해를 입을 가능성이 있는 일반 시민들 또는 특정인들을 보호하기 위해 법원이 그러한 요건이 필요하다고 판단하는 경우에만 부과될 수 있다.

(3) 피고에게 제(3)항 내지 제(6)항을 준수하도록 요구하는 노예상태 및 인신매매 위험 보호명령이 피고에게 최초로 송달된 날로부터 3일이 지나기 전에 피고는 해당 명령에 적시된 방식으로 명령에 적시된 대상자에게 관련 사항들을 통지하여야 한다.

(4) 관련 사항들은 다음을 의미한다.

(a) 피고의 이름, 그리고 피고가 하나 이상의 이름을 사용할 경우 각각의 이름

(b) 피고의 자택 주소.

(5) 피고가 해당 명령의 적용을 받는 동안 다음 각 호와 같은 행동을 하는 경우, 피고는 명령에 적시된

방식으로 명령에 적시된 대상자에게 새로운 이름 또는 새로운 자택 주소를 통지하여야 한다.

(a) 피고가 해당 명령에 따라 통지되지 않은 이름을 사용하거나

(b) 자택 주소를 변경하는 경우,

(6) 피고가 새 이름을 사용하거나 자택 주소를 변경한 날로부터 3일이 지나기 전에 반드시 그 통지가 이루어져야 한다.

(7) 명령이 피고에게 국가범죄수사국 국장[출입국 관리관 또는 갱마스터(gangmasters) 및 노동학대 당국]에게 통지할 것을 요구하는 경우, 국장[관리관 또는 기관]은 각 관련 경찰 구역의 경찰서장에게 통지의 세부사항을 전달하여야 한다.

(8) “경찰 관할 구역”은 다음을 의미한다.

(a) 피고가 새 이름을 통지하는 경우, 피고가 거주하는 경찰 구역

(b) 피고가 자택 주소의 변경을 통지하는 경우, 피고가 거주하는 경찰 구역 및 (상이할 경우) 피고가 자택 주소 변경 이전에 거주했던 경찰 구역

태 및 인신매매 위험 보호명령을 변경, 갱신 또는 종료하는 명령을 내릴 수 있다.

(a) 신청을 제출한 자

(b) 제(2)항에 언급된 다른 사람들(의견을 제기하고자 하는 경우)

(4) 법원이 다음 각 호의 조건이 모두 충족된다고 판단하는 경우에만 피고에게 추가 금지사항을 부과하거나 피고에게 제26조제(3)항 내지 제(6)항을 준수하도록 강제하기 위하여 명령을 갱신 또는 변경할 수 있다.

(a) 피고가 노예상태 또는 인신매매 범죄를 저지를 위험이 있는 경우

(b) 피고가 이러한 범죄를 저지를 경우 신체적 또는 정신적으로 피해를 입을 가능성이 있는 일반 시민들 또는 특정인들을 보호하기 위하여 명령의 갱신 또는 변경이 필요한 경우

(5) 모든 갱신 또는 변경된 명령은 다음 각 호와 같을 수 있다.

(a) 법원이 해당 목적을 위해 필요하다고 판단한 금지사항들만을 포함할 수 있다.

(b) 법원이 해당 목적을 위해 필요하다고 판단한 경우에만 피고에게 제26조제(3)항 내지 제(6)항을 준수하도록 요구할 수 있다.

(6) 법원은 다음 사람의 동의 없이는 명령이 내려진 날로부터 2년이 끝나기 이전에 명령을 종료하여서는 아니된다.

(a) 피고 및 피고가 거주하는 경찰 구역의 경찰서장

(b) 경찰서장이 신청한 경우, 피고 및 해당 경찰서장

(7) 출입국 관리관[국장 또는 갱마스터(gangmasters) 및 노동학대 당국]이 이 조에 따라 신청한 경우, 해당 관리관[국장 또는 단속기관]은 다음 각 호에 해당하는 경찰서장에게 신청 사실을 통지하여야 한다.

(a) 피고가 거주하는 경찰 구역

(b) 출입국 관리관[국장 또는 단속기관]이 판단하기에 피고가 있거나 올 의도가 있는 경찰 구역

(8) 이 조에서 “적합한 법원”은 다음 각 호를 의미한다.

(a) 성인 치안판사법원에서 노예상태 및 인신매매 위험 보호명령을 내린 경우

(i) 해당 법원

## 27. 변경, 갱신 및 종료

(1) 제(2)항의 범주에 있는 자는 적합한 법원에 노예상태 및 인신매매 위험 보호명령의 변경, 갱신 또는 종료 명령을 신청할 수 있다.

(2) 여기에 해당하는 사람들은 다음 각 호와 같다.

(a) 피고

(b) 피고가 거주하는 경찰 구역의 경찰서장

(c) 피고가 자신의 경찰 구역에 있거나 올 의도가 있다고 생각하는 경찰서장

(d) 경찰서장이 위험 보호명령을 신청했던 경우, 해당 경찰서장

(e) 출입국 관리관이 위험 보호명령을 신청했던 경우 해당 출입국 관리관

(f) 국가범죄수사국의 국장(“국장”)이 위험 보호명령을 신청했던 경우 해당 국장

(g) 갱마스터(gangmasters) 및 노동학대 당국이 위험 보호명령을 신청했던 경우 해당 단속기관

(3) 신청이 제출되면 법원은 다음 각 호의 의견을 청취한 후 법원이 적절하다고 판단하는 대로 노예상

- (ii) 피고가 거주하는 지역의 성인 치안판사법원
- (iii) 경찰서장이 신청한 경우, 해당 경찰서장의 담당 구역의 일부분이라도 포함하는 지역 사법 관할구역을 담당하는 성인 치안판사법원
- (b) 소년법원이 명령을 내렸으며 피고가 18세 미만인 경우
  - (i) 해당 법원
  - (ii) 피고가 거주하는 지역의 소년법원
  - (iii) 경찰서장이 신청한 경우, 해당 경찰서장의 담당 구역의 일부분이라도 포함하는 지역 사법 관할구역을 담당하는 소년법원
- (c) 소년법원이 명령을 내렸으며 피고가 18세 이상인 경우
  - (i) 피고가 거주하는 지역의 성인 치안판사법원
  - (ii) 경찰서장이 신청한 경우 해당 경찰서장의 담당 구역의 일부분이라도 포함하는 지역 사법 관할구역을 담당하는 성인 치안판사법원

## 28. 노예상태 및 인신매매 임시 위험 보호명령

- (1) 이 조는 노예상태 및 인신매매 위험 보호명령 신청("주 신청")이 결정되지 않았을 때 적용된다.
- (2) 노예상태 및 인신매매 임시 위험 보호명령은 다음 각 호를 통해 이루어질 수 있다.
  - (a) 주 신청을 제기한 진정서에 따라 이루어질 수 있다.
  - (b) 주 신청이 제기되었다면, 주 신청을 제기했던 사람이 주 신청이 제기된 법원에 진정서를 제출함으로써 이루어질 수 있다.
- (3) 법원은 그렇게 하는 것이 합당하다고 판단할 경우 노예상태 및 인신매매 임시 위험 보호명령을 내릴 수 있다.
- (4) 노예상태 및 인신매매 임시 위험 보호명령은 피고가 명령에 기술된 바를 하지 못하도록 금지하는 명령이다.
- (5) 이 명령은 피고가 영국 전역에서, 그리고 영국 외의 다른 모든 곳에서 관련 행위를 하지 못하도록 금지할 수 있다.
- (6) 이 명령은 (피고에게 금지사항을 부과하는 것과 동시에) 제26조제(3)항 내지 제(6)항을 준수하도록

- 피고에게 요구할 수 있다.
- 이 때, 이 항들은 노예상태 및 인신매매 위험 보호명령에 적용되는 것과 동일한 방식으로 노예상태 및 인신매매 임시 위험 보호명령에도 적용된다.
- (7) 이 명령은 다음 각 호와 같다.
  - (a) 명령에 적시된 정해진 기간 동안에만 유효하다.
  - (b) 이미 효력이 정지되지 않았다면 주 신청이 결정되는 대로 효력이 정지된다.
- (8) 신청인 또는 피고는 노예상태 및 인신매매 임시 위험 보호명령이 내려진 법원에 진정서를 제출함으로써 명령의 변경, 갱신 또는 종료 신청을 할 수 있다.

## 29. 항소

- (1) 피고는 다음 각 호에 대해 형사법원에 항소를 제기할 수 있다.
  - (a) 노예상태 및 인신매매 위험 보호명령
  - (b) 노예상태 및 인신매매 임시 위험 보호명령
  - (c) 제27항에 의거하여 내려진 명령 또는 이러한 명령의 기각
- (2) 형사법원은 항소 판결 집행을 위해 필요할 수 있는 이러한 명령들을 내릴 수 있으며, 또한 법원이 적합하다고 판단하는 대로 이러한 부수적 또는 부차적 명령들을 내릴 수 있다.
- (3) 노예상태 및 인신매매 위험 보호명령 또는 노예상태 및 인신매매 임시 위험 보호명령이 내려진 데에 대한 항소에 대해 형사법원에 의해 내려진 명령은 (각각) 제27조제(8)항 또는 제28조제(8)항의 목적에 따라 항소가 제기된 법원의 명령으로 취급한다.
- (4) 제(3)항은 치안판사법원에서 신청을 재심리하도록 지시하는 명령에는 적용되지 않는다.

## 범죄 및 부칙

### 30. 범죄

- (1) 타당한 이유 없이 다음 각 호와 같은 명령으로 금지된 행위를 하는 사람은 범죄를 저지른 것이다.
  - (a) 노예상태 및 인신매매 보호명령
  - (b) 노예상태 및 인신매매 임시 보호명령

- (c) 노예상태 및 인신매매 위험 보호명령
  - (d) 노예상태 및 인신매매 임시 위험 보호명령
  - (e) 2015년 인신매매 및 착취 (형사법 및 피해자 지원) 법(북아일랜드) (c. 2 (N.I.)) 별표 3에 따른 노예상태 및 인신매매 보호명령
  - (f) 동법 동 별표에 따른 노예상태 및 인신매매 임시 보호명령
  - (g) 2015년 인신매매 및 착취 (스코틀랜드) 법 제 17조 또는 제18조에 따른 인신매매 및 착취 보호명령(asp 12)
  - (h) 동법 제24조에 따른 인신매매 및 착취 임시 보호명령
  - (i) 동법 제26조에 따른 인신매매 및 착취 위험 보호명령 또는
  - (j) 동법 제30조에 따른 인신매매 및 착취 임시 위험 보호명령
- (2) 타당한 이유없이 다음 각 호에 의해 부과된 요건을 충족하지 못한 사람은 범죄를 저지른 것이다.
- (a) 제18조제(4)항 또는 제25조제(4)항 (여권 제출 요건) 또는
  - (b) 제19조제(1)항, 제21조제(6)항, 제26조제(1)항 또는 제28조제(6)항 (이름 및 자택 주소 제공 요건)
- (3) 이 조의 범죄를 저지른 자는 다음과 같은 형에 처한다.
- (a) 기소되어 유죄판결을 받을 경우 5년 이하의 징역형
  - (b) 즉결재판에서 유죄판결을 받을 경우 6개월 이하의 징역형 또는 벌금형 또는 징역형과 벌금형 모두에 처한다.
- (4) 이 조의 범죄행위로 유죄를 선고받은 경우, 그 사람에게 유죄 선고를 한 법원은 해당 범죄행위와 관련하여 조건부 석방 명령을 할 수 없다.

### [30A 갱마스터(gangmasters) 및 노동학대 당국에 의한 시행]

- (1) 노동시장 관련 범죄(2016년 이민법 제3조에서의 의미)인 이 부에 해당하는 범죄가 행해졌거나, 행해지고 있거나 또는 행해질 가능성이 있다고 여겨질 경우, 장관은 갱마스터(gangmasters) 및 노동학대 당국의 근로감독관들로 하여금 이 부의 취지

- 에 따라 적절한 행동을 취하도록 조정할 수 있다.
- (2) 이 부의 취지에 따라 행동하는 근로감독관의 권한과 관련된 조항은 1984년 경찰 및 형사 증거법 제114B조(노동학대 방지 감독관의 권한)을 참조.]

## 31. 국경 간 집행

- (1) 장관은 규정에 따라 제30조제(1)항의 명령 리스트에 관련 영국 명령을 추가 또는 제거하는 수정을 할 수 있다.
- (2) “관련 영국 명령”은 장관이 보기에 다음에 상응 또는 유사한 스코틀랜드 또는 북아일랜드의 법에 의거한 명령을 의미한다.
- (a) 노예상태 및 인신매매 보호명령
  - (b) 노예상태 및 인신매매 임시 보호명령
  - (c) 노예상태 및 인신매매 위험 보호명령
  - (d) 노예상태 및 인신매매 임시 위험 보호명령

## 32. 법원 규칙

- (1) 법원 규칙에 따라 다음 각 호와 같은 경우에 18세 이상의 사람에 대한 제15조 또는 23조에 의거한 신청을 소년법원에 제출하도록 허용할 수 있다.
- (a) 이 조에 따라 18세 미만의 사람을 대상으로 소년법원에 신청이 제기되었거나 제기될 예정인 경우
  - (b) 소년법원에서 판단하기에 관련 신청들을 함께 심리하는 것이 사법 정의에 부합하는 경우
- (2) 이 부에 의거한 재판절차가 시작된 이후에 18세가 된 사람에 대하여 법원 규칙은 다음 각 호와 같을 수 있다.
- (a) 어떤 경우에 해당 절차를 소년법원에서 계속 진행할 수 있거나 진행해야 하는지를 규정할 수 있다.
  - (b) 해당 절차를 소년법원에서 성인 치안판사법원으로 이관하는 조항(제21조 및 제28조의 수정 적용 조항 포함)을 둘 수 있다.

## 33. 경찰서장 등을 위한 지침

- (1) 장관은 경찰서장, 출입국 관리관[국가범죄수사국 국장 및 악덕고용주 및 노동학대 당국]의 이 부에

다른 권한 행사와 관련하여 지침을 발행하여야 한다.  
 (2) 장관은 제(1)항에 따라 발행된 지침을 때때로 수정할 수 있다.  
 (3) 장관은 이 조에 의거하여 발행 또는 수정된 모든 지침을 장관이 적절하다고 판단하는 방식으로 공표 되도록 하여야 한다.

### 34. 제2부의 해석

(1) 이 부에서

“성인 치안판사법원”은 소년법원이 아닌 치안판사법원을 의미한다.

“주의”는 대상자가 범죄를 저지른 이후에 내려진 주의 조치를 의미한다.

“노예상태 및 인신매매 임시 보호명령”은 제21조(제30조제(1)항제(f)항 제외)에 의거하여 내려진 명령을 의미한다.

“노예상태 및 인신매매 임시 위험 보호명령”은 제28조에 의거하여 내려진 명령을 의미한다.

“노예상태 또는 인신매매 범죄”는 별표 1에 열거된 범죄를 의미한다.

“노예상태 및 인신매매 보호명령”은 제14조 또는 제15조(제30조제(1)항제(e)호 제외)에 의거하여 내려진 명령을 의미한다.

“노예상태 및 인신매매 위험 보호명령”은 제23조에 의거하여 내려진 명령을 의미한다.

(2) 이 부에서 “여권”은 다음 각 호를 의미한다.

- (a) 1971년 이민법의 의미에 따른 영국 여권
- (b) 영국 이외의 국가 당국에 의해 또는 당국을 위해, 또는 국제기구에 의해 또는 국제기구를 위해 발행된 여권
- (c) (특정 상황 또는 모든 상황에서) 여권 대신 사용 가능한 문서.

(3) 이 부에서 유죄판결은 다음의 조항들에 관계없이 조건부 석방으로 보호명령이 내려진 범죄의 유죄판결을 포함한다.

- (a) 2000년 형사법원권한(형선고)법 제14조제(1)항(조건부 석방 유죄판결은 유죄판결로 간주하지 않는다)
- (b) 1996년 형사사법(북아일랜드) 명령 제6조제

(1)항(S.I. 1996/3160(N.I. 24))(북아일랜드 법의 상응 조항).

(4) 제(3)항은 이 부이 시행된 이후의 유죄판결에만 적용된다.

(5) 이 부에서 유죄판결은 다음의 조항에 따라 즉결재판에서 기소된 사람이 기소된 행위를 했다고 판단하고 법원에서 보호명령을 판결한 경우를 포함한다.

- (a) 1983년 정신보건법 제37조제(3)항
- (b) 1995년 형사절차법(스코틀랜드) 제58조제(3)항 또는
- (c) 1986년 정신보건명령법(북아일랜드) 제44조제(4)항(S.I. 1986/595(N.I. 4))(병원 및 후견인 명령).

(6) 스코틀랜드 법에 따른 범죄와 관련, 이 부의 정신 이상을 이유로 유죄가 아니라는 판결을 받은 사람에 대한 내용은 1995년 형사절차법(스코틀랜드) 제51A항의 특수 변론을 이유로 무죄판결을 받은 사람을 가리키는 것으로 취급한다.

(7) 이 부에서 어떤 범죄와 관련하여 기소된 행위를 저질렀으며 불능 상태라는 판결에 대한 내용은 그 사람이 정신 이상이거나 재판을 받기에 부적합하며 어떤 범죄와 관련하여 기소된 행위를 저질렀다는 판결을 포함한다.

(8) 1980년 치안판사법원법 제127조(시효)는 이 부의 조항에 따른 진정서에는 적용되지 않는다.

(9) 이 부의 목적상 대상자의 연령은 모든 가용한 증거를 검토한 후에 법원에서 판단하는 바에 따라 고려될 수 있다.

## 제 3 부 - 해상 집행

### 35. 선박 관련 집행 권한: 잉글랜드 및 웨일즈

(1) 잉글랜드 및 웨일즈 경관 또는 법 집행관은 별표 2 제1부에 기술된 권한(“제1부 권한”)을 다음 각 호와 관련하여 행사할 수 있다.

- (a) 잉글랜드 및 웨일즈 해역, 외국 영해 또는 공해상의 영국 선박

- (b) 잉글랜드 및 웨일즈 해역 또는 공해상의 무국적 선박
- (c) 잉글랜드 및 웨일즈 해역의 외국 선박 또는
- (d) 관련 영토법에 따라 등록된 잉글랜드 및 웨일즈 해역의 선박.
- (2) 그러나 제1부 권한은 다음 각 호의 경우에만 행사될 수 있다.
  - (a) 제1조 또는 제2조의 범죄를 예방, 탐지, 수사 또는 기소할 목적
  - (b) 이 조의 나머지 부분에 따라
  - (3) 잉글랜드 및 웨일즈 경관 또는 법 집행관이 외국 영해의 영국 선박과 관련 제1부 권한을 행사하기 위해서는 장관의 사전 승인이 필요하다.
  - (4) 제(3)항의 목적에 따른 승인은 해당 권한이 행사될 영해의 국가 또는 관련 영토가 권한 행사에 동의할 때만 주어질 수 있다.
  - (5) 잉글랜드 및 웨일즈 경관 또는 법 집행관이 영국 영해 내에 있는 외국 선박 또는 관련 영토법에 따라 등록된 선박에 대해 제1부 권한을 행사하기 위해서는 장관의 사전 승인이 필요하다.
  - (6) 제(5)항의 목적에 따른 외국 선박에 대한 승인은 다음 각 호의 경우에만 주어질 수 있다.
    - (a) 해당 선박의 국적 국가에서 제(2)항제(a)호에 기재된 목적을 위해 영국의 지원을 요청한 경우
    - (b) 해당 선박의 국적 국가에서 영국이 해당 목적으로 행동할 것을 승인한 경우
    - (c) 협약에 따라 해당 선박과 관련하여 제1부 권한 행사가 허용되는 경우
    - (7) 외국 선박과 관련 제(5)항의 목적에 따른 승인을 할 때, 장관은 제(6)항제(a)호 또는 제(b)호에 기술된 요청 또는 승인의 일환으로 해당 선박의 국적 국가에서 부과한 모든 조건 또는 제한을 실행해야 한다(그러한 요청 또는 승인의 결과로 승인이 떨어진 경우).

**36. 선박 관련 집행 권한: 스코틀랜드**

- (1) 스코틀랜드 경관 또는 법 집행관은 2 제2부에 기술된 권한(“제2부 권한”)을 다음 각 호와 관련하여 행사할 수 있다.
  - (a) 스코틀랜드 해역, 외국 영해 또는 공해상의 영국

- 선박
- (b) 스코틀랜드 해역 또는 공해상의 무국적 선박
- (c) 스코틀랜드 해역의 외국 선박
- (d) 스코틀랜드 해역에 있는 관련 영토법에 따라 등록된 선박
- (2) 그러나 제2부 권한은 다음의 경우에만 행사될 수 있다.
  - (a) 명시된 범죄를 예방, 탐지 또는 수사할 목적
  - (b) 이 조의 나머지 부분에 따라
  - (3) 스코틀랜드 경관 또는 법 집행관이 외국 영해의 영국 선박과 관련 제2부 권한을 행사하기 위해서는 장관의 사전 승인이 필요하다.
  - (4) 제(3)항의 목적에 따른 승인은 해당 권한이 행사될 영해의 국가 또는 관련 영토가 권한 행사에 동의할 때만 주어질 수 있다.
  - (5) 스코틀랜드 경관 또는 법 집행관이 영국 영해 내에 있는 외국 선박 또는 관련 영토법에 따라 등록된 선박에 대해 제2부 권한을 행사하기 위해서는 장관의 사전 승인이 필요하다.
  - (6) 제(5)항의 목적에 따른 외국 선박에 대한 승인은 다음의 경우에만 주어질 수 있다.
    - (a) 해당 선박의 국적 국가에서 제(2)항제(a)호에 기재된 목적을 위해 영국의 지원을 요청한 경우
    - (b) 해당 선박의 국적 국가에서 영국이 해당 목적으로 행동할 것을 승인한 경우
    - (c) 협약에 따라 해당 선박과 관련하여 제2부 권한 행사가 허용되는 경우
    - (7) 외국 선박과 관련 제(5)항의 목적에 따른 승인을 할 때, 장관은 제(6)항제(a)호 또는 제(b)호에 기술된 요청 또는 승인의 일환으로 해당 선박의 국적 국가에서 부과한 모든 조건 또는 제한을 실행해야 한다(그러한 요청 또는 승인의 결과로 승인이 떨어진 경우).
    - (8) 제(2)항제(a)호의 목적상 “명시된 범죄”는 다음의 범죄를 의미한다.
      - [(a) 2015년 인신매매 및 착취법(스코틀랜드) 제1조(인신매매 범죄) (asp 12)]
      - (b) 동법 제4조(노예상태, 예속상태 및 강제 또는 의무노동).]

### 37. 선박 관련 집행 권한: 북아일랜드

- (1) 북아일랜드 경관 또는 법 집행관은 2 제3부에 기술된 권한(“제3부 권한”)을 다음 각 호와 관련하여 행사할 수 있다.
- (a) 북아일랜드 해역, 외국 영해 또는 공해상의 영국 선박
  - (b) 북아일랜드 해역 또는 공해상의 무국적 선박
  - (c) 북아일랜드 해역의 외국 선박
  - (d) 북아일랜드 해역에 있는 관련 영토법에 따라 등록된 선박
- (2) 그러나 제3부 권한은 다음 각 호의 경우에만 행사될 수 있다.
- (a) 명시된 범죄를 예방, 탐지, 수사 또는 기소할 목적
  - (b) 이 조의 나머지 부분에 따라
- (3) 북아일랜드 법 집행관이 제3부 권한을 행사하기 위해서는 북아일랜드 경찰국장의 사전 승인이 필요하다.
- (4) 북아일랜드 경관 또는 법 집행관이 외국 영해의 영국 선박과 관련하여 제3부 권한을 행사하기 위해서는 장관의 사전 승인이 필요하다.
- (5) 제(4)항의 목적에 따른 승인은 해당 권한이 행사될 영해의 국가 또는 관련 영토가 권한 행사에 동의할 때만 주어질 수 있다.
- (6) 북아일랜드 경관 또는 법 집행관이 영국 영해 내에 있는 외국 선박 또는 관련 영토법에 따라 등록된 선박에 대해 제3부 권한을 행사하기 위해서는 장관의 사전 승인이 필요하다.
- (7) 제(6)항의 목적에 따른 외국 선박에 대한 승인은 다음 각 호의 경우에만 주어질 수 있다.
- (a) 해당 선박의 국적 국가에서 제(2)항제(a)호에 기재된 목적을 위해 영국의 지원을 요청한 경우
  - (b) 해당 선박의 국적 국가에서 영국이 해당 목적으로 행동할 것을 승인한 경우 또는
  - (c) 협약에 따라 해당 선박과 관련하여 제3부 권한 행사가 허용되는 경우.
- (8) 외국 선박과 관련 제(6)항의 목적에 따른 승인을 할 때, 장관은 제(7)항제(a)호 또는 제(b)호에 기술된 요청 또는 승인의 일환으로 해당 선박의 국적 국가에서 부과한 모든 조건 또는 제한을 실행해야 한

다(그러한 요청 또는 승인의 결과로 승인이 떨어진 경우).

(9) 제(2)항제(a)호의 목적상 “명시된 범죄”는 다음 각 호의 범죄를 의미한다.

- (a) 2015년 인신매매 및 착취법(형사사법 및 피해자 지원) (북아일랜드) 제1조(c. 2 (N.I.)) (노예상태, 예속상태 및 강제 또는 의무노동)
- (b) 동법 제2조(인신매매).

전망

### 38. 영국 해역에서의 선박 긴급 추적권

(1) 잉글랜드 및 웨일즈 경관 또는 법 집행관은 다음 각 호의 경우에 스코틀랜드 해역 또는 북아일랜드 해역의 선박과 관련 제1부 권한을 행사할 수 있다.

- (a) 해당 선박을 추적하는 경우
- (b) 해당 선박의 추적 직전 해당 선박이 관련 해역에 있었던 경우

(c) 제(10)항의 조건이 충족된 경우

(2) 제1부 권한은 다음 각 호와 같은 경우에만 제(1)항에 따라 행사될 수 있다.

- (a) 제35조제(2)항제(a)호에 명시된 목적을 위해
- (b) (관련이 있을 경우) 동조 제(5)항 내지 제(7)항에 따라

(3) 제(1)항제(b)호의 목적상 “관련 해역”은 다음 각 호를 의미한다.

(a) 영국 선박 또는 무국적 선박의 경우, 잉글랜드 및 웨일즈 해역 또는 공해

(b) 외국 선박 또는 관련 영토법에 따라 등록된 선박의 경우, 잉글랜드 및 웨일즈 해역

(4) 다음 각 호와 같은 경우에 스코틀랜드 경관 또는 법 집행관은 잉글랜드 및 웨일즈 해역 또는 북아일랜드 해역의 선박과 관련 제2부 권한을 행사할 수 있다.

(a) 해당 선박을 추적하는 경우

(b) 해당 선박의 추적 직전 해당 선박이 관련 해역에 있었던 경우

(c) 제(10)항의 조건이 충족된 경우

(5) 제2부 권한은 다음 각 호와 같은 경우에만 제(4)항에 따라 행사될 수 있다.

- (a) 제36조제(2)항제(a)호에 명시된 목적을 위해  
 (b) (관련이 있을 경우) 동조 제(5)항 내지 제(7)항에 따라  
 (6) 제(4)항제(b)호의 목적상 “관련 해역”은 다음 각 호를 의미한다.  
 (a) 영국 선박 또는 무국적 선박의 경우, 스코틀랜드 해역 또는 공해  
 (b) 외국 선박 또는 관련 영토법에 따라 등록된 선박의 경우, 스코틀랜드 해역  
 (7) 다음 각 호와 같은 경우에 북아일랜드 경관 또는 법 집행관은 잉글랜드 및 웨일즈 해역 또는 스코틀랜드 해역의 선박과 관련 제3부 권한을 행사할 수 있다.  
 (a) 해당 선박을 추적하는 경우  
 (b) 해당 선박의 추적 직전 해당 선박이 관련 해역에 있었던 경우  
 (c) 제(10)항의 조건이 충족된 경우  
 (8) 제3부 권한은 다음 각 호와 같은 경우에만 제(7)항에 따라 행사될 수 있다.  
 (a) 제37조제(2)항제(a)호에 명시된 목적을 위해  
 (b) (관련이 있을 경우) 동조 제(6)항 내지 제(8)항에 따라  
 (9) 제(7)항제(b)호의 목적상 “관련 해역”은 다음 각 호를 의미한다.  
 (a) 영국 선박 또는 무국적 선박의 경우, 북아일랜드 해역 또는 공해  
 (b) 외국 선박 또는 관련 영토법에 따라 등록된 선박의 경우, 북아일랜드 해역  
 (10) 제(1)항제(c)호, 제(4)항제(c)호 및 제(7)항제(c)호에 언급된 요건은 다음 각 호와 같다.  
 (a) 선박의 추적 전, 정지 신호를 보낼 것  
 (b) 선박 추적에 중단이 없었을 것  
 (11) 제(10)항제(a)호의 신호는 해당 선박에서 듣거나 볼 수 있는 방식으로 주어져야 한다.  
 (12) 제(10)항제(b)호의 목적상 추적은 다음 각 호가 추적 과정 중 변경되었다는 이유만으로는 중단된 것으로 보지 않는다.  
 (a) 추적을 수행하는 방식  
 (b) 추적을 수행하는 선박 또는 항공기의 신원  
 (13) 이 부의 조항 중 어떤 것도 국제법에 따라 경관

또는 법 집행관에게 부여된 긴급 추적권에 영향을 주지 않는다.

### 39. 제3부의 해석

#### (1) 이 부에서

“협약”은 1982년 유엔 해양법 협약(Cmnd 8941) 및 이 법이 입법, 발효된 이후 영국과 관련하여 합의된 협약의 수정사항들을 의미한다.

“법 집행관”은 다음 각 호를 의미한다.

(a) 2009년 국경, 국적 및 이민법 제1부의 의미 범위 내의 세관 공무원(동법 제14조제(6)항 참조)

(b) 영국 군함의 장교인자

(c) 영국 해군, 육군 또는 공군 소속 항공기 또는 공기부양선을 지휘하는 자

“잉글랜드 및 웨일즈 해역”은 잉글랜드 및 웨일즈 인접 영해의 해양쪽 한계선 내에 위치한 바다 및 기타 수역을 의미한다.

“잉글랜드 및 웨일즈 경관”은 다음 각 호만을 의미한다.

(a) 잉글랜드 및 웨일즈 경찰의 일원

(b) 영국 교통경찰의 일원

(c) 2013년 해상항해법 제7조의 의미 범위 내에 있는 항구 경찰 또는 1964년 항만법 제16조에 따라 제정된 조항에 의거하여 경관의 역할을 수행하도록 임명된 사람 또는

(d) 2013년 범죄 및 법원법에 따라 잉글랜드 및 웨일즈 경관의 권한과 특권을 갖는 국가범죄수사국 공무원

“외국 선박”은 다음 각 호의 선박을 의미한다.

(a) 영국 이외의 국가에 등록된 선박

(b) 영국 이외의 국가에 등록되지는 않았지만 해당 국가의 깃발을 내걸 자격이 주어진 선박

“외국 영해”는 영국 이외의 관련 영토 또는 국가에 인접한 영해의 해양 쪽 한계선 내에 위치한 바다 및 기타 수역을 의미한다.

외국 선박과 관련, “국적 국가”는 다음 각 호를 의미한다.

- (a) 해당 선박이 등록된 국가
  - (b) 해당 선박이 달리 그 국가의 깃발을 내걸 자격을 가진 국가
- “공해”는 영국 영해 또는 기타 어느 국가 또는 관련 영토의 영해 밖에 위치한 수역을 의미한다.
- “북아일랜드 경관”은 북아일랜드 경찰청의 일원 또는 북아일랜드 예비 경찰청의 일원을 의미한다.
- “북아일랜드 해역”은 북아일랜드와 인접한 영해의 해양 한계선 내에 위치한 바다 및 기타 수역을 의미한다.
- “제1부 권한”은 별표 2 제1부에 부여된 권한을 의미한다.
- “제2부 권한”은 동 별표 제2부에 부여된 권한을 의미한다.
- “제3부 권한”은 동 별표 제3부에 부여된 권한을 의미한다.
- “관련 영토”는 다음 각 호를 의미한다.
- (a) 맨 섬
  - (b) 채널 제도의 모든 섬
  - (c) 영국의 해외 영토
- “스코틀랜드 경관”은 다음 각 호만을 의미한다.
- (a) 2012년 경찰 및 소방 개혁법(스코틀랜드) 제99조(asp 8)의 의미 범위 내의 경관
  - (b) 2013년 범죄 및 법원법에 따라 스코틀랜드 경찰의 권한과 특권을 갖는 국가범죄수사국 공무원
- “스코틀랜드 해역”은 스코틀랜드와 인접한 영해의 해양 쪽 한계선 내에 위치한 바다 및 기타 수역을 의미한다.
- “선박”은 항해에 사용되는 모든 종류의 선박(공기부양선 포함)을 포함한다.
- “무국적 선박”은 다음 각 호의 선박을 의미한다.
- (a) 어느 국가 또는 관련 영토에도 등록되어 있지 않거나 달리 그 국가의 깃발을 내걸 자격이 부여되지 않은 선박
  - (b) 둘 이상의 국가 또는 관련 영토의 깃발을 내걸고 항해하거나 편의에 따라 한 국가 및 관련 영토의 깃발을 내걸고 항해하는 선박
- “영국 선박”은 다음 각 호의 선박을 의미한다.
- (a) 1995년 상선법 제2부에 따라 등록된 선박
  - (b) 동법의 의미 범위 내에 있는 정부 선박

- (c) 어떤 국가 또는 관련 영토에도 등록되어 있지 않지만 영국 관련성을 가지고 있는 사람들이 온전한 소유권을 가지고 있는 선박
  - (d) 1968년 공기부양선법 제1조의 긴급 칙령으로 등록된 선박
- (2) 제(1)항의 “영국 선박” 정의의 제(c)호의 목적상 다음 각 호와 같은 자의 경우 “영국 관련성”을 가진 사람으로 본다.
- (a) 영국 시민, 영국 해외 영토의 시민, 또는 영국의 해외 거주 시민
  - (b) 영국에 상습적으로 거주하는 개인
  - (c) 영국 법에 따라 설립되었으며 영국에 주사업장을 가지고 있는 기업체

## 제 4 부 - 독립적인 노예방지위원

### 40. 독립적인 노예방지위원

- (1) 장관은 스코틀랜드 내각 및 북아일랜드 법무부와 협의하여 독립적인 노예방지위원(이하 “위원”)을 임명하여야 한다.
- (2) 위원은 위원임명규정에 따라 위원직을 수행한다.
- (3) 장관은 장관의 결정에 따라 위원 of 모든 경비, 보수 또는 수당을 지급할 수 있다.
- (4) 장관은
  - (a) 반드시 매 회계 연도 시작 전에 위원이 그 해에 지출할 수 있는 최대 총액을 적시하여야 한다.
  - (b) 특수한 목적을 위해 초과 지출을 승인할 수 있다.
  - (c) 제(a)호 및 제(b)호의 조건에 따라 각 회계연도 별로 위원의 지출경비를 부담하여야 한다.
- (5) 이 부에서 “회계 연도”는 다음 각 호를 의미한다.
  - (a) 초대 위원이 부임한 날 시작해서 3월 31일로 종료되는 기간
  - (b) 그 이후 이어지는 12개월 단위
- (6) 위원은 산하 직원을 임명할 수 있다.
- (7) 1975년 하원자격박탈법 1 제3부 (의원 자격이 없는 직위: 기타 결격 직위)의 관련 조항에 “독립적인 노예방지 위원”을 삽입한다.

(8) 1975년 북아일랜드 의회 자격박탈법 별표 1 제 3부(의원 자격이 없는 직위: 기타 결격 직위)의 관련 조항에 “독립적인 노예방지 위원”을 삽입한다.

(9) 2000년 정보공개법 별표 1 제6부(기타 공공기구 및 직위: 일반)의 관련 조항에 “독립적인 노예방지 위원”을 삽입한다.

#### 41. 위원의 일반 직무

(1) 위원은 다음에 있어서 좋은 관례를 장려하여야 한다.

(a) 노예상태 및 인신매매 범죄의 예방, 탐지, 수사 및 기소

(b) 이러한 범죄의 피해자 파악

(2) 이 조의 목적상 노예상태 및 인신매매 범죄는 다음 각 호의 범죄행위를 말한다.

(a) 이 법 제1조, 제2조 또는 제4조

(b) 2015년 인신매매 및 착취(형사사법 및 피해자 지원)법(북아일랜드) 제1조, 제2조 또는 제4조(c.2 (N.I.))(북아일랜드법 상 이에 상응하는 범죄)

(c) 2015년 인신매매 및 착취법(스코틀랜드) 제1조 또는 제4조(asp 12) (스코틀랜드법 상 이에 상응하는 범죄).]

(3) 위원이 제(1)항에 따라 할 수 있는 일은 다음 각 호를 포함한다.

(a) 장관, 스코틀랜드 내각 및 북아일랜드 법무부에 모든 허용된 사안에 대한 보고

(b) 공공기관에 기능 행사와 관련 권고

(c) 연구 수행 또는 연구 수행 지원(재정 지원 또는 기타 지원)

(d) 정보, 교육 또는 훈련 제공

(e) 공공기관(피해자 및 증인 지원 위원 포함), 자원 봉사단체 및 기타 개인들에게 자문 제공

(f) 영국 국내 및 국제적으로 공공기관(피해자 및 증인 지원 위원 포함), 자원봉사단체 및 기타 개인들과 협력 또는 공동 활동

(4) 제(1)항에 따라 위원이 관여할 수 있는 사안들은 노예상태 및 인신매매 범죄 피해자들에 대한 지원 및 지지 제공을 포함한다.

(5) 제(3)항제(a)호의 “허용된 사안”은 다음 각 호의

사안을 의미한다.

(a) 장관, 스코틀랜드 내각 또는 북아일랜드 법무부에서 위원에게 보고하도록 요구한 사안

(b) 제42조제(6)항에 따라 장관이 승인한 전략계획에서 위원이 보고하기로 제안한 사안으로 기재된 사안

(6) 위원은 (장관, 스코틀랜드 내각, 법무장관 또는 북아일랜드 법무부에서 제(7)항 내지 제(10)항에 따라 부여된 권한 행사를 희망하는지 확인한 후에) 제(3)항제(a)호에 따라 작성된 각각의 보고서를 공개하여야 한다.

(7) 장관은 장관이 다음 각 호와 같이 판단할 경우 보고서의 공개 이전에 관련 내용을 보고서에서 삭제하도록 위원에게 지시할 수 있다.

(a) 국가안보 이해관계를 저해할 수 있는 내용

(b) 잉글랜드 및 웨일즈에 있는 누군가의 안전을 위협할 수 있는 내용

(c) 잉글랜드 및 웨일즈 법에 따른 범죄의 수사 또는 기소에 해를 끼칠 수 있는 내용.

(8) 스코틀랜드 내각은 스코틀랜드 내각이 다음 각 호와 같이 판단할 경우 보고서의 공개 이전에 관련 내용을 보고서에서 삭제하도록 위원에게 지시할 수 있다.

(a) 스코틀랜드에 있는 누군가의 안전을 위협할 수 있는 내용

(b) 스코틀랜드 법에 따른 범죄의 수사에 해를 끼칠 수 있는 내용

(9) 법무장관은 스코틀랜드 법에 따라 범죄를 기소하는 데에 해를 끼칠 수 있다고 생각하는 내용을 공개 전에 보고서에서 삭제하도록 위원에게 지시할 수 있다.

(10) 북아일랜드 법무부는 다음과 같이 판단할 경우 보고서의 공개 이전에 관련 내용을 삭제하도록 위원에게 지시할 수 있다.

(a) 북아일랜드에 있는 누군가의 안전을 위협할 수 있는 내용

(b) 북아일랜드의 법에 따른 범죄의 수사 또는 기소에 해를 끼칠 수 있는 내용

(11) 장관, 스코틀랜드 내각 또는 북아일랜드 법무부가 의회, 스코틀랜드 의회 또는 북아일랜드 의회

에 위원이 제(3)항제(a)호에 따라 작성한 보고서를 제출하고자 한다면, 위원이 제(6)항에 따라 공개한 대로 보고서를 제출해야 한다.

## 42. 전략계획 및 연간보고서

(1) 위원은 임명 이후 현실가능한 최대한 빠른 시일 내에 전략계획을 수립하여 장관에게 제출하여 승인을 받아야 한다.

(2) 위원은 전략계획상의 기간(“당기”)이 종료되기 전에 당기 직후의 기간에 대한 전략계획을 수립하여 장관에게 제출하여 승인을 받아야 한다.

(3) 위원은 언제든지 전략계획 수정안을 마련하여 장관에게 제출, 승인을 받을 수 있다.

(4) 전략계획은 계획에 관련된 기간, 1년 이상, 그러나 3년을 초과하지 않는 기간 동안 위원이 위원의 직무를 어떻게 행사하고자 하는지를 제시하는 계획이다.

(5) 전략계획은 특히 다음 각 호를 반드시 기술하여야 한다.

(a) 해당 계획과 관련된 기간의 위원의 목표 및 우선순위

(b) 해당 기간 동안 위원이 제41조제(3)항제(a)호에 따라 보고하고자 하는 사안

(c) 위원이 해당 기간 동안 위원의 직무를 행사하는데 있어서 이행하고자 하는 모든 활동들

(6) 장관은 수정 없이 또는 위원의 동의 하에 수정과 함께 전략계획을 승인할 수 있다.

(7) 장관은 반드시 다음 각 호에 따라야 한다.

(a) 전략계획 승인 전에 스코틀랜드 내각 및 북아일랜드 법무부와 협의하여야 한다.

(b) 전략계획 승인 후에 스코틀랜드 내각 및 북아일랜드 법무부에 계획의 사본을 보내야 한다.

(8) 각 회계 연도 종료 후 합리적으로 실현가능한 최대한 빠른 시일 내에 위원은 장관, 스코틀랜드 내각 및 북아일랜드 법무부에 그 해의 위원의 직무 행사에 대한 연간보고서를 제출하여야 한다.

(9) 연간보고서는 다음 각 호의 내용을 반드시 포함하여야 한다.

(a) 해당 연도에 위원의 목표 및 우선순위 달성 정도

에 대한 평가

(b) 해당 연도 기간 위원이 제41조제(3)항제(a)호에 따라 보고한 사안에 대한 기술

(c) 해당 연도 기간 위원의 직무 행사와 관련 위원이 이행한 기타 활동들에 대한 기술

(10) 장관은 의회에 다음 각 호를 반드시 제출하여야 하며 이는 해당 계획의 승인 또는 해당 보고서의 접수 이후 합리적으로 실현가능한 최대한 빠른 시일 내에 이루어져야 한다..

(a) 장관이 승인한 모든 전략계획

(b) 장관이 접수한 모든 연간보고서

(11) 스코틀랜드 내각은 스코틀랜드 의회에 다음 각 호를 반드시 제출하여야 하며 이는 해당 계획 또는 보고서의 접수 이후 합리적으로 실현가능한 최대한 빠른 시일 내에 이루어져야 한다.

(a) 장관이 승인한 모든 전략계획

(b) 스코틀랜드 내각이 접수한 모든 연간보고서

(12) 북아일랜드 법무부는 북아일랜드 의회에 다음 각 호를 반드시 제출하여야 하며 이는 해당 계획 또는 보고서의 접수 이후 합리적으로 실현가능한 최대한 빠른 시일 내에 이루어져야 한다.

(a) 장관이 승인한 모든 전략계획

(b) 북아일랜드 법무부가 접수한 모든 연간보고서

(13) 제(10)항 내지 제(12)항에 따라 제출된 연간보고서에는 제(14)항 내지 제(17)항에 따라 보고서에서 삭제된 내용은 절대로 포함하지 않아야 한다.

(14) 장관은 장관이 다음 각 호와 같이 판단할 경우 연간 보고서의 공개 이전에 관련 내용을 삭제할 수 있다.

(a) 국가안보 이해관계를 저해할 수 있는 내용

(b) 잉글랜드 및 웨일즈에 있는 누군가의 안전을 위협할 수 있는 내용

(c) 잉글랜드 및 웨일즈 법에 따른 범죄의 수사 또는 기소에 해를 끼칠 수 있는 내용.

(15) 스코틀랜드 내각은 스코틀랜드 내각이 다음 각 호와 같이 판단할 경우 연간 보고서의 공개 이전에 관련 내용을 삭제할 수 있다.

(a) 스코틀랜드에 있는 누군가의 안전을 위협할 수 있는 내용

(b) 스코틀랜드 법에 따른 범죄의 수사에 해를 끼칠

수 있는 내용

(16) 법무장관은 스코틀랜드 법에 따라 범죄를 기소하는 데에 해를 끼칠 수 있다고 생각하는 내용을 공개 전에 연간 보고서에서 삭제할 수 있다.

(17) 북아일랜드 법무부는 다음 각 호와 같이 판단할 경우 보고서의 공개 이전에 관련 내용을 삭제할 수 있다.

(a) 북아일랜드에 있는 누군가의 안전을 위협할 수 있는 내용

(b) 북아일랜드의 법에 따른 범죄의 수사 또는 기소에 해를 끼칠 수 있는 내용.

### 43. 위원과의 협력 의무

(1) 위원은 위원의 직무 수행 목적을 위해 필요하다고 판단하는 어떤 방식으로든 특정 공공기관에 위원과 협력할 것을 요청할 수 있다.

(2) 특정된 공공기관은 이 조에 따라 이루어진 요청에 합리적으로 실현가능한 최대한으로 따라야 한다.

(3) 제(2)항에 따라 위원에게 정보를 공개한 공공기관은 해당 정보와 관련하여 공공기관이 지켜야 할 비밀유지 의무를 위반한 것이 아니지만, 환자 정보에 관해서는 적용되지 않는다.

(4) “환자 정보”는 (기록 형식에 상관없이) 다음 각 호의 정보를 의미한다.

(a) 개인의 신체적 또는 정신적 건강 또는 상태에 관한 정보, 개인의 상태에 대한 진단 또는 처치 또는 치료에 관한 정보 또는 이러한 정보에서 직간접적으로 유추된 모든 정보

(b) 그 개인의 신원을 노출하거나 신원이 노출되도록 할 수 있는(해당 정보 자체로 또는 다른 정보와 결합될 때) 정보

(5) 제(3)항에 규정된 바를 제외하고, 제(2)항은 (어떤 방식으로 부여되었는지 간에) 정보공개 금지를 위반하는 어떠한 정보의 공개도 요구 또는 승인하지 않는다.

(6) 이 조에서 “특정 공공기관”은 별표 3에 열거된 공공기관을 의미한다.

(7) 스코틀랜드 내각은 규정에 따라 다음 각 호와 같

이 별표를 수정할 수 있다.

(a) 스코틀랜드 내에서 또는 스코틀랜드와 관련하여 행사 가능한 직무만을 가진 공공기관의 추가 또는 삭제(“스코틀랜드 공공기관”)

(b) 스코틀랜드 공공기관 관련 항목의 수정

(8) 북아일랜드 법무부는 규정에 따라 다음 각 호와 같이 별표를 수정할 수 있다.

(a) 북아일랜드 내에서 또는 북아일랜드와 관련하여 행사 가능한 직무만을 가진 공공기관의 추가 또는 삭제(“북아일랜드 공공기관”)

(b) 북아일랜드 공공기관 관련 항목의 수정

(9) 장관은 규정에 따라 다음 각 호와 같이 별표를 수정할 수 있다.

(a) 스코틀랜드 공공기관 또는 북아일랜드 공공기관이 아닌 공공기관의 추가 또는 삭제

(b) 스코틀랜드 공공기관 또는 북아일랜드 공공기관이 아닌 공공기관 관련 항목의 수정

(10) 별표 3에 공공기관을 추가하는 제(7)항, 제(8)항 또는 제(9)항의 규정은 해당 공공기관 관련 이 조의 적용을 수정하는 조항을 포함할 수 있다.

### 44. 직무 행사에 대한 제한

(1) 위원은 개별 사건과 관련하여 어떠한 직무도 행사해서는 안 된다.

(2) 제(1)항은 위원이 일반 사안을 검토하기 위한 목적 또는 그 맥락에서 개별 사건들을 검토하고 이에 관해 결론을 도출하는 것을 금지하지 않는다.

## 제 5 부 - 피해자 보호

### 45. 범죄를 저지른 노예상태 또는 인신매매 피해자의 변호

(1) 다음 각 호 모두에 부합하는 경우 유죄에 해당하지 않는다.

(a) 당사자가 해당 범죄를 구성하는 행동을 했을 때 18세 이상이었다.

(b) 그렇게 행동하도록 강제되었기 때문에 그러한 행동을 한 것이다.

(c) 그러한 강요가 노예상태 또는 관련 착취에 기인한다.

(d) 그 사람의 관련 특징들을 지닌 이성적인 사람이 동일한 상황에서 달리 행동할 현실적인 대안이 존재하지 않는다.

(2) 다른 사람에 의해서 또는 당사자가 처한 상황으로 인해 그렇게 행동하도록 강요되었을 수 있다.

(3) 강요는 다음 각 호와 같은 경우에만 노예상태 또는 관련 착취에 기인하는 것으로 볼 수 있다.

(a) 제1조의 범죄를 구성하는 행동 또는 행동의 일환, 또는 관련 착취를 구성하는 행동

(b) 그 사람이 노예상태의 피해자, 또는 관련 착취의 피해자라는 사실 또는 피해자였다는 사실의 직접적 결과인 경우

(4) 다음 각 호 모두에 부합하는 경우 유죄에 해당하지 않는다.

(a) 당사자가 해당 범죄를 구성하는 행동을 했을 때 18세 미만이었다.

(b) 그 사람이 노예상태의 피해자 또는 관련 착취의 피해자라는 사실 또는 피해자였다는 사실의 직접적 결과로 그러한 행동을 한 것이다.

(c) 그 사람의 관련 특징을 가지고 있는 이성적인 사람이 동일한 상황에서 그렇게 행동했을 만 하다.

(5) 이 조의 목적상 다음 각 호와 같다.

“관련 특징”은 연령, 성별 및 기타 신체적 또는 정신적 질병 또는 장애를 의미한다.

“관련 착취”는 착취당한 사람이 인신매매의 피해자 또는 피해자였다는 데에 기인하는 착취(제3조의 의미 범위 내의)를 말한다.

(6) 이 조에서 말하는 행동은 부작위를 포함한다.

(7) 제(1)항 및 제(4)항은 별표 4에 열거된 범죄에는 적용되지 않는다.

(8) 장관은 규정에 따라 별표 4를 수정할 수 있다.

#### 46. 형사절차에서 증인을 위한 특별 조치

(1) 1999년 소년사법 및 형사증거법을 다음과 같이 개정한다.

(2) 제17조제(4)항(진술에 대한 공포 또는 고통을 이유로 지원을 받을 자격이 있는 증인)의 “2004년 이민난민법 제4조(진정인 처우 등)”을 “2015년 현대판 노예방지법 제1조 또는 제2조”으로 대체한다.

(3) 제25조제(4)항제(a)호(법원에서 비공개 증거 제출을 지시할 수 있는 범죄)의 “2004년 이민난민법 제4조(진정인 처우 등)”을 “2015년 현대판 노예방지법 제1조 또는 제2조”으로 대체한다.

(4) 제33조제(6)항제(d)호(18세 미만 증인이 있는 범죄)의 “2004년 이민난민법 제4조(진정인 처우 등)”을 “2015년 현대판 노예방지법 제1조 또는 제2조”으로 대체한다.

#### 47. 노예상태 피해자를 위한 민간 법률 지원

(1) 2012년 법률 구조, 양형 및 범죄자처벌법 별표 1(민간 법률 서비스 제공 여부)을 다음과 같이 개정한다.

(2) 제1부(서비스)의 제32조 다음에 아래의 문장을 삽입한다.

32A “노예상태, 예속상태 또는 강제 또는 의무 노동 피해자

(1) 다음 각 호와 같은 경우에 개인의 영국으로의 입국 또는 체류 승인 신청과 관련 해당 개인에게 민간 법률 서비스 제공

(a) 해당 개인이 노예상태, 예속상태 또는 강제 또는 의무노동의 피해자라는 확실한 판단이 내려진 경우

(b) 해당 개인이 이러한 피해자라고 믿을 만한 합리적인 근거가 있으며 그 개인이 이러한 피해자라는 확실한 판단이 내려지지 않는 경우

(2) 노예상태, 예속상태 또는 강제 또는 의무노동의 피해자인 개인이 그러한 피해자라는 이유로 그 행위와 관련하여 발생하는 고용법에 의거한 청구와 관련 민간 법률 서비스는 다음 각 호와 같은 경우에만 제공될 수 있다.

(a) 그 개인에게 서비스가 제공될 경우

(b) 그 개인이 사망하였고 그 개인의 대리인에게 해당 서비스가 제공되는 경우

(3) 노예상태, 예속상태 또는 강제 또는 의무노동의

피해자인 개인이 그러한 피해자라는 이유로 그 행위와 관련하여 발생하는 피해보상 청구 관련 민간 법률 서비스는 다음 각 호와 같은 경우에만 제공될 수 있다.

- (a) 그 개인에게 서비스가 제공될 경우
- (b) 그 개인이 사망하였고, 그 개인의 대리인에게 해당 서비스가 제공되는 경우

#### 배제

- (4) 제(1)항은 이 별표 제2부 및 제3부 배제조항의 제한을 받는다.
- (5) 제(2)항 및 제(3)항은 다음 각 호의 제한을 받는다.
  - (a) 이 부의 제1조, 제2조, 제3조, 제4조, 제5조, 제6조, 제8조는 예외로 한 이 별표 제2부의 배제조항
  - (b) 이 별표 제3부의 배제조항.

#### 정의

- (6) 제(1)항제(b)호의 목적상 주무 당국이 그러한 근거가 있다고 판단할 경우 그 개인이 노예상태, 예속상태 또는 강제 또는 의무노동의 피해자라고 믿을 만한 합리적 근거가 있는 것으로 본다.
  - (7) 제(1)항의 목적상 주무 당국이 그 개인이 노예상태, 예속상태 또는 강제 또는 의무노동의 피해자인지 아닌지에 대한 판단을 내릴 경우, 그 개인이 그러한 피해자인지 아닌지에 대해 확실히 결정된 것으로 본다.
  - (8) 이 조의 목적상 “노예상태” “예속상태” 및 “강제 또는 의무노동”은 인권조약 제4조의 취지와 동일한 의미를 갖는다.
  - (9) “인권조약”은 1950년 11월 4일 로마에서 유럽 평의회가 합의하였으며 잠정적으로 영국과 관련하여 유효한 인권 및 기본적 자유의 보호에 관한 “유럽 협약을 의미한다.
  - (10) 제32조제(8)항의 “주무 당국” “고용” “고용법” 및 “대리인”의 정의는 본 단락의 목적에도 적용된다.”
- (3) 제3부(번호: 배제 및 예외) 제13조의 “또는 제32조제(1)항”을 “, 제32조제(1)항 또는 제32A조제

(1)항”으로 대체한다.

#### 48. 독립적인 아동 인신매매 피해자 변호인

- (1) 장관은 인신매매 피해자라고 볼 만한 합리적 근거가 있는 아동을 누군가가 대리하고 지원할 수 있도록 (“독립적인 아동 인신매매 피해자 변호인”) 하기 위해 장관이 판단하기에 합리적인 조치들을 마련하여야 한다.
- (2) 제(1)항에 의거한 조치를 마련하는데 있어서 장관은 실현가능한 최대한 해당 아동에 대한 결정을 내릴 책임이 있는 모든 사람으로부터 독립적인 누군가가 그 아동을 대리하고 지원해야 한다는 원칙을 따라야 한다.
- (3) 이러한 조치는 그 조치에 따라 역할을 수행하는 사람들에게 또는 사람들과 관련해서 대가를 지급하는 것을 포함할 수 있다.
- (4) 아동의 독립적인 아동 인신매매 피해자 변호인으로 임명된 사람은 해당 아동의 안녕을 증진하여야 하며 그 아동의 최선의 이익을 위해 행동하여야 한다.
- (5) 변호인은 (필요시) 해당 아동을 위해 행동할 법률 대리인을 선임 및 지시하는 것을 포함해 (적절한 경우에) 해당 아동이 법률 또는 기타 자문, 지원, 대리를 받을 수 있도록 지원할 수 있다.
- (6) 장관은 독립적인 아동 인신매매 피해자 변호관련 규정을 마련하여야 하며, 이러한 규정에는 특히 다음 각 호의 조항들이 포함되어야 한다.
  - (a) 어떤 사람이 독립적인 아동 인신매매 피해자 변호인으로 행동할 수 있는 상황 및 그와 관련된 조건들에 관한 조항
  - (b) 이 규정에 따른 승인을 조건으로 하는 독립적인 아동 인신매매 피해자 변호인의 선임에 관한 조항
  - (c) 해당 아동이 인신매매 피해자라고 볼 만한 합리적 근거가 있을 경우 합리적으로 실현가능한 최대한 빠른 시일 내에 독립적인 아동 인신매매 피해자 변호인을 선임할 것을 요구하는 조항
  - (d) 독립적인 아동 인신매매 피해자 변호인의 역할에 관한 조항
  - (e) 독립적인 아동 인신매매 피해자 변호인이 선임된 아동과 관련 서비스를 제공하거나 결정을 내리

는 공공기관으로 하여금 다음 각 목을 요구하는 조항

- (i) 변호인의 직무의 인정 및 존중
- (ii) 변호인이 직무를 효과적으로 수행하는 데에 필요한 해당 아동에 관한 정보 접근성 보장(해당 정보의 공개 금지를 위반하지 않고 정보 접근성을 보장할 수 있는 한)

(7) 장관은 이 법이 통과된 날로부터 9개월 내에 이 조에서 부여된 권한과 관련 장관이 취할 계획인 조치들에 대한 보고서를 의회에 제출하여야 한다.

#### 49. 피해자 식별 및 지원에 관한 지침

(1) 장관은 다음 각 호와 관련하여 장관이 적절하다고 판단하는 대로 관련 공공기관 및 기타 개인들에게 지침을 발행하여야 한다.

- (a) 어떤 사람이 노예상태 또는 인신매매 피해자일 수 있음을 시사하는 다양한 사항들
- (b) 노예상태 또는 인신매매 피해자일 수 있다는 합리적 근거가 있는 사람들에게 지원 및 지지를 제공할 수 있는 조치들
- (c) 어떤 사람이 노예상태 또는 인신매매 피해자일 수 있다는 합리적 근거가 있는지 판단하기 위한 조치들

(2) 장관은 제(1)항에 의거하여 발행된 지침을 때때로 수정할 수 있다.

(3) 장관은 이 조에 의거하여 발행 또는 수정된 모든 지침을 장관이 판단하기에 적절한 방식으로 공개되도록 하여야 한다.

(4) 장관이 제50조에 의거한 규정을 만들 경우, 제(1)항의 “조치들”은 해당 규정에 의거한 조치들을 포함한다.

#### 전망

#### 50. 피해자 파악 및 지원에 관한 규정

(1) 장관은 다음 각 호와 같은 사람들에게 지원 및 지지를 제공하기 위한 규정들을 만들 수 있다.

- (a) 노예상태 또는 인신매매 피해자라고 볼 만한 합리적 근거가 있는 사람

- (b) 노예상태 또는 인신매매 피해자인 사람

(2) 장관은 제(1)항의 규정의 목적을 위해 또는 해당 규정에 명시된 기타 목적을 위해) 공공기관들이 다음 각 호의 사항을 판단할 수 있도록 규정들을 만들 수 있다.

- (a) 어떤 사람이 노예상태 또는 인신매매 피해자라고 볼 만한 합리적 근거가 있는지 여부
- (b) 어떤 사람이 노예상태 또는 인신매매 피해자인지 여부
- (3) 제(2)항에 의거한 규정들은 특히 이러한 판단을 내릴 수 있는 공공기관들과 그 기준과 절차에 관한 조항을 포함할 수 있다.

#### 51. 연령 추정

(1) 이 조는 다음 각 호의 경우에 적용된다.

- (a) 관련 조치들에 따른 역할을 가진 공공기관이 어떤 사람이 인신매매 피해자일 수 있다고 볼 만한 합리적 근거를 가지고 있는 경우
- (b) 그 기관이 대상자의 연령을 확신하지 못하지만 그 사람이 18세 미만일 수 있다는 합리적 근거를 가지고 있는 경우

(2) 지역 당국에 의해 대상자의 연령에 대한 판단이 이루어지거나 대상자의 연령이 달리 결정될 때까지 해당 공공기관은 관련 조치들에 의거한 역할을 위해 그 사람이 18세 미만이라고 추정해야 한다.

(3) “관련 조치들”은 다음 각 호에 제시된 대로 인신매매 피해자이거나 인신매매 피해자일 수 있다고 볼 만한 합리적 근거가 있는 사람들에게 지원 및 지지를 제공하기 위한 조치들을 의미한다.

- (a) 제49조제(1)항제(b)호에 의거하여 발행된 지침
- (b) 제50조제(1)항에 의거하여 마련된 모든 규정들
- (4) “지역 당국”은 1989년 아동법(동법 제105조 참조)의 지역 당국과 동일한 의미를 갖는다.

#### 52. 노예상태 또는 인신매매 피해자에 대해 장관에게 통지할 의무

(1) 이 조의 적용을 받는 공공기관이 어떤 사람이 노예상태 또는 인신매매 피해자일 수 있다고 볼 만한

합리적 근거를 가지고 있는 경우 다음 각 호의 기관에 이를 통지하여야 한다.

- (a) 장관
- (b) 장관이 제정한 규정에 장관이 아닌 다른 공공기관에 통지할 것을 요구하는 경우, 그 공공기관
- (2) 장관은 규정에 따라 이 통지에 포함되어야 하는 정보에 관한 조항을 만들 수 있다.
- (3) 제(2)항에 의거한 규정들에는 그 사람이 해당 정보의 포함에 동의하지 않는 한 18세 이상인 사람에 관한 통지는 다음 각 호의 정보를 포함하지 않을 수도 있다고 명시하여야 한다.
  - (a) 그 사람의 신원을 밝히는 정보
  - (b) 그 사람의 신원이 밝혀질 수 있을 만한 정보(그 정보 자체로 또는 다른 정보와 결합해서)
- (4) 제(2)항에 의거한 규정들은 다음 각 호와 같다.
  - (a) 공공기관이 규정에 따라 통지서에 정보를 포함한다고 하여 그 공공기관이 이 정보와 관련하여 지는 비밀유지 의무를 위반하는 것이 아니라는 사실을 제시할 수 있다.
  - (b) (어떤 방식으로 부여되었는지 간에) 정보 공개 금지를 위반하는 정보의 포함을 요구 또는 승인하지 않을 수 있다.
- (5) 이 조는 다음 각 호에 적용된다.
  - (a) 경찰 관할 구역의 담당 경찰서장
  - (b) 영국 교통경찰국 지서장
  - (c) 국가범죄수사국
  - (d) 자치주 의회
  - (e) 주급 자치구 의회
  - (f) 구 의회
  - (g) 런던 자치구 의회
  - (h) 런던광역시
  - (i) 런던시 의회
  - (j) 실리 제도 의회
  - (k) 갱마스터(gangmasters) 및 노동학대 당국
- (6) 장관은 규정에 따라 다음 각 호와 같이 제(5)항을 수정할 수 있다.
  - (a) 공공기관의 추가 또는 삭제
  - (b) 공공기관 항목 수정

### 53. 외국인 가사노동자

- (1) 이민규정은 다음 각 호에 해당하는 외국인 가사노동자가 영국에 남아있을 수 있는 허가 승인에 대한 조항을 두어야 한다.
  - (a) 노예상태 또는 인신매매 피해자로 판단된 사람
  - (b) 기타 규정에 제시될 수 있는 다른 요건들을 충족한 사람
- (2) 이민규정은 이러한 허가가 승인될 수 있는 조건들에 관한 조항들을 제시하여야 하며 특히 다음 각 호와 같은 조항들이 포함되어야 한다
  - (a) 이는 가정집에서 가사노동자로 일할 목적으로 승인되는 허가이다.
  - (b) 이 허가를 받은 사람이 고용주를 변경할 수 있어야 한다(제(a)호의 조건에 따라).
- (3) 이민규정은 제(1)항에 따라 영국 체류 허가 최대 기간을 적시할 수 있다. 이 때, 적시된 최대 허가 기간은 6개월 이상이어야 한다.
- (4) 이 조의 목적상 외국인 가사노동자는 공공기관에서 그 사람이 다음 각 호를 근거로 노예상태 또는 인신매매 피해자라고 판단할 경우 그러한 피해자로 결정된 것으로 본다.
  - (a) 제50조제(2)항제(b)호에 따라 발행된 규정
  - (b) 그러한 규정이 적용되지 않을 경우, 이민규정에서 확인된 조치들에 따라
- (5) 장관은 이민법에 따른 역할이 주어진 사람들에게 노예상태 또는 인신매매 피해자일 가능성이 있는 외국인 가사노동자와 관련하여 그러한 직무를 수행하는 데에 관한 지침을 발행하여야 한다.
- (6) 그 지침은 이러한 외국인 가사노동자의 다음 각 호의 상황과 관련하여 법 집행조치가 이루어져서는 안 되는 기간을 정해야 한다. 이 항은 대상자가 노예상태 또는 인신매매에 입각한 사안들 때문에 그렇게 행동했을 경우에 적용된다.
  - (a) 대상자의 영국으로의 입국 또는 체류 허가로 제한된 시한을 초과하여 영국에 체류하는 상황
  - (b) 고용 관련 허가 요건을 위반한 경우
- (7) 이 조에서 “법 집행조치”는 1971년 이민법 제24A조에 규정된 의미를 따른다.

“이민규칙”은 동법에 규정된 것과 동일한 의미를 가진다.

“외국인 가사노동자”는 이민규정에 따라 다음의 신분으로 영국에 입국 또는 체류 허가를 가지고 있는 (또는 가지고 있었던) 사람을 의미한다.

- (a) 개인 가정의 가사노동자
- (b) 외교관 가정의 사적 고용인

## 제 6 부 - 공급망 등에서의 투명성

### 54. 공급망 등에서의 투명성

(1) 제(2)항에 속하는 영리단체는 매 회계 연도마다 노예상태 및 인신매매 보고서를 작성해야 한다.

(2) 영리단체는 이 항에서 다음 각 호의 조직을 의미한다.

- (a) 재화나 용역을 제공하는 조직
- (b) 장관이 제정한 규정에서 정한 금액 이상의 총 매출액을 가진 조직
- (3) 제(2)항제(b)호의 목적상 영리단체의 총 매출액은 장관이 정한 규정에 따라 결정된다.

(4) 회계 연도별 노예상태 및 인신매매 보고서는 다음 각 호를 의미한다.

(a) 영리단체가 다음 각 목의 단위에서 노예상태 및 인신매매가 발생하지 않도록 보장하기 위해 특정 회계 연도 동안 취한 조치들에 대한 진술

- (i) 모든 공급망
- (ii) 자체 사업의 모든 측면

(b) 영리단체가 그러한 조치를 취하지 않았다는 진술

(5) 영리단체의 노예상태 및 인신매매 보고서는 다음 각 호에 관한 정보를 포함할 수 있다.

- (a) 영리단체의 구조, 사업 및 공급망
- (b) 노예상태 및 인신매매 관련 정책
- (c) 영리단체의 사업 및 공급망에서의 노예상태 및 인신매매 관련 실사
- (d) 노예상태 및 인신매매 발생 위험이 있는 사업 및 공급망과 그 위험을 평가하고 관리하기 위해 취한 조치들

(e) 영리단체가 적절하다고 판단한 성과지표들에 비추어 평가할 때 영리단체의 사업 또는 공급망에서 노예상태 및 인신매매가 발생하지 않도록 보장하는 조치의 효과성

- (f) 직원 대상 노예상태 및 인신매매 교육 제공
- (6) 노예상태 및 인신매매 보고서는 반드시 다음 각 호와 같아야 한다.

(a) 해당 영리단체가 유한합자회사인 법인체인 경우, 이사회(또는 이에 상응하는 경영기구)의 승인을 받아야 하며, 이사(또는 이에 상응하는 사람)의 서명을 받아야 한다.

(b) 해당 영리단체가 유한합자회사인 경우, 사원들의 승인을 받아야 하며 지정된 사원의 서명을 받아야 한다.

(c) 해당 영리단체가 1907년 유한합자회사법에 따라 등록된 합자회사인 경우, 일반파트너의 서명을 받아야 한다.

(d) 해당 영리단체가 다른 유형의 합자회사인 경우, 파트너의 서명을 받아야 한다.

(7) 단체가 웹사이트를 보유하고 있는 경우, 반드시 다음 각 호와 같아야 한다.

(a) 웹사이트에 노예상태 및 인신매매 보고서를 공개해야 한다.

(b) 웹사이트의 눈에 띄는 위치에 노예상태 및 인신매매 보고서 링크를 포함해야 한다.

(8) 영리단체의 웹사이트가 존재하지 않는 경우, 서면으로 노예상태 및 인신매매 보고서를 요청하는 모든 사람에게 해당 보고서 사본을 제공해야 하며, 서면 요청서 접수일로부터 30일의 기간이 종료되기 이전에 보고서 사본을 제공해야 한다.

(9) 장관은 다음 각 호와 같다.

(a) 이 조에 의거하여 영리단체에 부과된 의무에 대한 지침을 공포할 수 있다.

(b) 장관이 적절하다고 판단한 방식으로 이러한 지침을 공개해야 한다.

(10) 이러한 지침은 특히 노예상태 및 인신매매 보고서에 포함될 수 있는 정보의 유형에 관한 추가 규정을 포함할 수 있다.

(11) 이 조에 의거하여 영리단체에 부과된 의무는 장관이 고등법원의 민사상 금지명령 청구의 방식으

로 집행하거나 스코틀랜드의 경우 1988년 최고 민사법원법 제45조에 의거하여 법정 의무 특정이행 청구의 방식으로 집행할 수 있다.

(12) 이 조의 목적상

“영리단체”는 다음 각 호를 의미한다.

(a) (설립장소에 상관없이) 영국 내 어느 지역에서 건 사업 또는 사업의 일부를 수행하는 법인체

(b) (설립장소에 상관없이) 영국 내 어느 지역에서 건 사업 또는 사업의 일부를 수행하는 합자회사  
이때 “사업”은 영업 또는 직종을 포함한다.

“합자회사”는 다음 각 호를 의미한다.

(a) 1890년 합자회사법에 따른 합자회사

(b) 1907년 유한합자회사에 따라 등록된 합자회사

(c) 영국 이외의 국가의 법률에 따라 설립된 유사한 특징의 회사 또는 조직

“노예상태 및 인신매매”는 다음 각 호를 의미한다.

(a) 다음 각 호에 해당하는 범죄를 구성하는 행위

(i) 이 법 제1조, 제2조 또는 제4조

(ii) 2015년 인신매매 및 착취(형사사법 및 피해자 지원)법 (북아일랜드)(c. 2(N.I.)) 제1조, 제2조 또는 제4조 (북아일랜드법상 이에 상응하는 범죄)

(iii) [2015년 인신매매 및 착취법(스코틀랜드) 제1조 또는 제4조(asp 12) (스코틀랜드법상 이에 상응하는 범죄) 또는]

(b) 해당 행위가 영국 내에서 발생했을 경우 이러한 규정들에 따라 영국 내 한 지역에서 범죄를 구성할 수 있는 행위

관 또는 관련 공무원에게 정보를 공개할 수 있다.

(2) 이 법에 의거하여 단속기관 또는 관련 공무원의 기능 수행과 관련하여 단속기관 또는 관련 공무원이 획득한 정보는 단속기관 또는 공무원의 이렇듯 다른 기능 수행과 관련하여 단속기관 또는 공무원이 활용할 수 있다.

(3) 단속기관 또는 관련 공무원은 해당 정보 공개가 관련 특정인의 기능 수행 목적으로 이루어진 경우 이 법에 의거한 단속기관 또는 공무원의 일체의 기능 수행과 관련하여 획득한 정보를 해당 특정인에게 공개할 수 있다.

(4) 이 조에서 승인된 정보의 공개는 다음 각 호를 위반한 것이 아니다.

(a) 정보를 공개한 사람의 비밀유지 의무

(b) (어떤 방식으로 부과되었는지에 상관없이) 해당 정보 공개에 대한 기타 금지사항

(5) 그러나 이 조는 다음 각 호에 해당하는 정보 공개를 승인하는 것은 아니다.

(a) [데이터 보호 법률을] 위반하는 공개

(b) 2000년 수사권 규정 제1부로 금지된 공개

(6) 이 조는 이 조와 별개로 정보를 공개할 수 있는 상황을 제한하지 않는다.

(7) “특정인”은 별표 4A(정보 관문: 특정인)에 특정된 사람을 의미한다.

(8) 장관은 규정에 따라 별표 4A를 수정할 수 있다.

(9) 이 조에서

“데이터 보호 법률”은 2018년 데이터 보호법에서와 동일한 의미를 가진다(동법 제3조 참조)

“관련 공무원”은 이 법 제1부 또는 제2부의 목적에 따라 행동하는 단속기관의 공무원을 의미한다(제11A조 및 제30A조 참조.)

## 제 7부 - 기타사항 및 일반

### 기타사항

#### [54A 갱마스터(gangmasters) 및 노동학대 당국: 정보 관문]

(1) 관련 정보 공개가 이 법에 의거하여 갱마스터(gangmasters) 및 노동학대 당국 또는 공무원의 직무 수행의 목적으로 이루어질 경우 특정인이 단속기

#### 55. 갱마스터(gangmasters) 인허가 단속기관 (2016년 이민법으로 제55조 삭제)

### 일반

#### 56. 해석

(1) 이 법의 목적상 다음 각 호 행위의 피해자는 노

예상태의 피해자로 본다.

(a) 제1조의 범죄를 구성하는 행위

(b) 해당 행위가 발생했을 때에 동조가 유효했다면 범죄에 해당했을 행위

(2) 이 법의 목적상 다음 각 호 행위의 피해자는 인신매매 피해자로 본다.

(a) 제2조에 따른 범죄를 구성하는 행위 또는 그 행위에 책임이 있는 사람이 영국 국민일 경우 이 법에 따른 범죄를 구성할 수 있는 행위

(b) 해당 행위가 발생하였을 때 제2조가 유효했다면 제(a)목에 해당하였을 행위

(3) 이 법에서

“아동”은 18세 미만의 사람을 의미한다.

“국가”는 전 세계의 영토 또는 기타 일부분을 의미한다.

“출입국 관리관”은 1971년 이민법 2의 제1조에 따라 출입국 관리관으로 임명된 사람을 의미한다.

“공공기관”은 1998년 인권법 제6조의 의미에 따른 기관으로 법원이나 재판소가 아닌 모든 공공기관을 의미한다.

“영국 국민”은 제13조에 정의된 의미를 가진다.

### 57. 부속조항

(1) 별표 5는 지엽적인 부속개정조항들을 포함하고 있다.

(2) 장관은 규정에 따라 이 법의 결과로 적절하다고 생각하는 어떤 조항이든 공포할 수 있다.

(3) 제(2)항의 규정에 따라 공포될 수 있는 조항은 법 또는 하위 법령(이 법과 동일 회기에 통과된 법안 또는 제정된 하위 법령)의 어떤 조항이든 수정, 폐지 또는 철회하는 조항을 포함한다.

### 58. 규정

(1) 이 법에 의거한 장관의 규정 공포 권한은 행정 위임 입법으로 행사 가능하다.

(2) 이 법에 의거하여 장관이 공포한 규정들을 포함하는 행정 위임 입법은 다음 각 호와 같은 경우를 제외하고 상원 또는 하원의 결의안에 따라 무효화될

수 있다.

(a) 제61조(개시)에 의거한 규정들만을 포함한 경우

(b) 제(4)항의 적용을 받는 규정들을 포함한 경우

(3) 제(4)항이 적용되는 규정들을 포함하는 행정 위임 입법은 관련 입법 초안을 상원 및 하원에 제출하여 결의안으로 승인받지 않고는 공포될 수 없다.

(4) 이 조는 다음의 규정들에 적용된다.

(a) 제14조제(4)항의 규정들(별표 1 수정 권한)

(b) 제31조제(1)항의 규정들(제30조 수정 권한)

(c) 해당 공공기관이 더 이상 존재하지 않는 경우를 제외하고 제43조제(9)항에 따라 별표 3에서 공공기관을 삭제하는 규정

(d) 제43조제(10)항에 언급된 조항을 포함하는 제43조제(9)항에 따른 규정들(제43조 수정 권한)

(e) 제45조제(8)항에 의거한 규정들(별표 4 수정 권한)

(f) 제48조제(6)항에 의거한 규정들(독립적 아동 인신매매 피해자 옹호자)

(g) 제50조에 의거한 규정들(피해자 확인 및 지원)

(h) 해당 공공기관이 더 이상 존재하지 않는 경우를 제외하고 제52조제(6)항에 따라 제52조제(5)항에서 공공기관을 삭제하는 규정

(i) 제54조제(2)항에 의거한 규정들(제54조 적용을 위한 총 매출액 최소한도)

(j) 제54조제(3)항에 의거한 최초 규정들(제54조의 목적에 따른 총 매출액 정의)

[(ja) 제54A조제(8)항에 의거한 규정들(별표 4A 수정 권한)]

(k) 이 법의 어떤 조항이든 수정 또는 폐지하는 제57조제(2)항에 의거한 규정들(부속조항)

(5) 제43조제(7)항에 의거해 스코틀랜드 내각이 공포하는 규정들은 다음 각 호와 같다.

(a) 다음 각 목과 같은 조항들을 포함하고 있을 경우 승인 의결절차의 적용을 받는다.

(i) 해당 공공기관이 더 이상 존재하지 않는 경우를 제외하고 별표 3에서 공공기관을 삭제하는 조항

(ii) 제43조제(10)항에 제시된 조항(제43조 수정 권한)

(b) 그 외의 경우에는 거부 의결절차의 적용을 받는다.

(6) 제43조제(8)항에 의거하여 규정을 공포할 수 있는 북아일랜드 법무부의 권한은 1979년 행정 위임 규칙 명령(북아일랜드) (S.I. 1979/1573 (N.I. 12))에 따라 행정 위임 규칙으로 행사 가능하다.

(7) 제43조제(8)항에 의거하여 북아일랜드 법무부에서 공포한 규정들은 제(9)항의 적용을 받는 규정들이 아닌 한 거부 의결절차의 적용을 받는다(1954년 해석법(북아일랜드)(c. 33 (N.I.)) 제41조제(6)항의 의미).

(8) 북아일랜드 법무부는 북아일랜드 의회에 규정 초안을 제출하여 결의안으로 승인받지 않고는 제(9)항이 적용되는 규정들을 공포할 수 없다.

(9) 이 항은 다음 각 호의 조항을 포함하는 제43조제(8)항에 의거한 규정들에 적용된다.

(a) 해당 공공기관이 더 이상 존재하지 않는 경우를 제외하고 별표 3에서 공공기관을 삭제하는 조항

(b) 제43조제(10)항에 제시된 조항(제43조 수정 권한).

(10) 이 법에 의거한 규정들은 다음 각 호와 같다.

(a) 다른 목적으로 다른 조항을 공포할 수 있다.

(b) 유보, 전환, 임시, 보충 또는 부속조항을 포함할 수 있다.

(11) 이 조는 (제(10)항과는 별개로) 별표 2 제5조에 의거한 규정들에는 적용되지 않는다.

## 59. 재무조항

의회는 다음의 경비 지출을 제공하여야 한다.

(a) 이 법에 의거하여 또는 이 법에 따라 장관에 의해 발생한 모든 비용

(b) 기타 관련법에 의거하여 제공되는 자금에서 지불가능한 금액 중 이 법에 기인하는 모든 지출 증가

## 60. 적용 범위

(1) 제1부, 제2부, 및 제5부(제53조 제외) [그리고 제54A조 및 제7부의 별표 4A]는 제(4)항의 조건에 따라 잉글랜드 및 웨일즈에만 적용된다.

(2) 제3부는 다음 각 호와 같이 적용된다.

(a) 제35조는 잉글랜드 및 웨일즈에만 적용된다.

(b) 제36조는 스코틀랜드에만 적용된다.

(c) 제37조는 북아일랜드에만 적용된다.

(d) 제38조 및 제39조, 그리고 별표 2는 잉글랜드 및 웨일즈, 스코틀랜드, 그리고 북아일랜드에 적용된다.

(3) 제4부, 제5부 제53조, 제6부 그리고 제7부[(제54A조 및 별표 4A 제외)]은 제(4)항 및 제(5)항의 조건에 따라 잉글랜드 및 웨일즈, 스코틀랜드, 그리고 북아일랜드에 적용된다.

(4) 이 법에 의거한 개정 또는 폐지 조치는 개정 또는 폐지된 조항과 동일한 적용 범위를 지닌다.

(5) 그러나 별표 5의 다음 각 호의 조항들에 의거한 개정 및 폐지는 잉글랜드 및 웨일즈에만 적용된다.

(a) 제2조

(b) 제5조제(2)항

(c) 제6조

(d) 제8조

(e) 제21조

(6) 여왕은 긴급칙령으로 이 법의 어느 조항이든 수정을 통해 또는 수정 없이 채널 제도 또는 맨 섬에 적용되도록 할 수 있다.

## 61. 개시

(1) 이 법은 제(2)항 및 제(3)항의 조건에 따라 규정에 의거하여 장관이 지정한 날짜 또는 기간에 효력을 발생한다.

(2) 제48조제(7)항은 이 법이 통과된 날로부터 2개월의 기간이 종료될 때 효력을 발생한다.

(3) 제57조제(1)항 및 별표 5를 제외한 이 부은 이 법이 통과된 날부터 효력을 발생한다.

(4) 제3부의 어느 조항이든 효력을 발생시키는 규정들을 공포하기 전에 장관은 다음 각 호의 기관과 협의해야 한다.

(a) 스코틀랜드에 적용되는 조항들에 한해서 스코틀랜드 내각

(b) 북아일랜드에 적용되는 조항들에 한해서 북아일랜드 법무부

(5) 장관은 이 법이 통과된 날로부터 9개월의 기간 종료 전에 제48조제(1)항 내지 제(6)항(또는 그 일

부)의 효력을 발생시키는 규정들을 제(1)항에 따라 공포할 수 없다.

(6) 관련 기간의 종료 후,

(a) 제48조제(1)항 내지 제(6)항(또는 그 일부)의 효력 발생에 관한 상원 및 하원의 결의안이 통과될 경우, 장관은 해당 항(또는 그 일부)의 효력을 발생시키는 규정들을 제(1)항에 따라 공포해야 한다.

(b) 장관은 제(a)목에서 요구되지 않는 한 제48조제(1)항 내지 제(6)항(또는 그 일부)의 효력을 발생시키는 규정들을 제(1)항에 따라 공포할 수 없다.

(7) 제(6)항제(a)목에 의거하여 공포된 규정들은 해당 규정들이 통과된 날로부터 (또는 규정들이 통과된 날짜가 다를 경우, 나중에 통과된 규정의 날짜로부터) 1개월의 기간 종료 전에 제48조제(1)항 내지 제(6)항(또는 결의안에 적시된 일부분)의 효력을 발생시켜야 한다.

(8) 장관은 이 법의 어느 조항이든 그 효력의 발생과 관련하여 적절하다고 판단하는 모든 유보, 전환 또는 임시 조항들을 규정에 따라 공포할 수 있다.

## 62. 약칭 제목

이 법은 2015년 현대판 노예방지법으로 인용될 수 있다.

(별표 번역 생략)

# 2017년 프랑스 실사법

2017년 3월 27일에 제정된 모회사 및 원청업체의 실사의무에 관한 법률 제2017-399호

국회 및 상원이 심의하고,  
국회가 채택하였으며,  
2017년 3월 23일 제정된 제2017-750호 헌법재판소의 결정에 의거하여;  
프랑스 대통령은 다음과 같은 내용의 법을 공포한다;

## 제1조

상법 제225-102-3조 다음에 하기와 같이 제 225-102-4조를 삽입한다:

제225-102-4조

I. 2회 연속 회계연도 결산 시 본사 및 직간접적 자 회사에 최소 5천명 이상의 직원을 고용하고 있고 본 사 소재지가 프랑스 영토인 모든 회사 또는 본사 및 직간접적 자회사에 최소 1만명 이상의 직원을 고용 하고 있으며 본사 소재지가 프랑스 혹은 해외인 모 든 회사는 실사계획(plan de vigilance)을 수립하 여 효과적으로 이행한다.

첫째 문단에 명시된 기준을 상회하는 자회사 또는 관리감독을 받는 회사들의 경우, 제233-3조에 의 거하여 회사 활동, 자회사 또는 관리감독 대상 회사 전체의 활동에 관한 실사계획을 수립하고 이행하는 즉시 본 조항에 규정된 의무를 충족한 것으로 간주 한다.

실사계획은 제 233-16조의 제II항에 의거하여 회 사의 활동 및 직간접적으로 관리감독 대상이 되는 회사들의 활동뿐 아니라 하청업체 또는 사업 관계 를 유지하고 있는 납품업체의 활동(활동이 이러한 사업 관계와 연관이 있는 경우)으로 기인하는 위험 을 확인하고 인권, 기본적 자유, 건강, 안전, 환경에 대한 중대한 침해를 방지하기 위해 합리적으로 적 합한 실사조치들을 포함한다.

실사계획은 회사의 이해관계자와의 협력을 통해 수 립되어야 하며, 필요한 경우 자회사 내에서 혹은 지 역차원의 다자간의 제안으로 수립되어야 한다. 실 사계획은 다음과 같은 조치들을 포함한다.

1. 위험의 식별, 분석, 우선순위를 매기는 위험맵핑 (cartographie des risques)
2. 위험맵핑에 비추어 자회사, 하청업체 또는 사업 관계를 유지하고 있는 납품업체 현황을 정기적으로 평가하는 절차
3. 위험 경감 또는 중대한 침해방지에 적합한 조치들
4. 위험의 존재나 발현에 관한 경보 및 징후 수집 메 커니즘. 이는 상기에 언급한 회사의 대표 노동조합 과의 협의를 통해 수립된다.
5. 이행된 조치들에 대한 모니터링 및 효율성 평가 대책

“실사계획 및 효율적 이행에 대한 보고서를 공개하 고 제L.225-102조에 언급된 보고서에 포함해야 한다.”

프랑스 국참사원 시행령(décret en Conseil d'Etat)으로 본 조항 제1-5항에 규정된 감시 조치 를 보완할 수 있다. 실사계획 수립 및 이행방식을 구 체적으로 제시할 수 있으며, 필요시 자회사 내에서 또는 지역차원의 다자간의 제안으로 이루어질 수 있다.

II. 제II항에서 명시된 의무를 준수하라는 독촉(mise en demeure)을 받은 회사가 최초 통지일로부

터 3개월 이내에 해당 의무를 이행하지 않는 경우, 관할 법원은 관련 제소이익(intérêt à agir)을 가진자의 요청에 따라 이를 이행하도록 이행강제금(astreinte)을 부과할 수 있다.

사건은 동일한 목적을 위해 긴급조치(référé)로 처리되도록 재판장(président du tribunal)에게 신청할 수 있다.

[2017년 3월 23일 제2017-750호 헌법재판소의 결정으로 헌법에 부합하지 않는다고 명시된 조항]

## 제 2 조

상법 제225-102-3조 다음에 하기와 같이 제225-102-5조를 삽입한다:

제225-102-5조

민법 제1240조 및 제1241조에 명시된 조건하에 이 법 제225-102-4조에 규정된 의무를 준수하지 않으면 행위자는 당사자에게 책임을 물어 의무에 이행하였다면 면할 수 있었던 손해를 배상해야 한다.

[2017년 3월 23일 제2017-750호 헌법재판소의 결정으로 헌법에 부합하지 않는다고 명시된 조항]

책임을 지우기 위한 소송은 이 목적을 위한 제소이익을 증명할 수 있는 자가 관할 법원에 제기한다.

구체적으로 제시한 방식에 따라 관할 법원은 법원의 결정 또는 발췌된 내용을 공표, 배포 또는 게시를 명령할 수 있다. 그 비용은 유죄판결을 받은 자(personne condamnée)가 부담한다.

법원은 이행강제금을 부과하여 법원 결정의 집행을 명령할 수 있다.

## 제 3 조

[2017년 3월 23일 제2017-750호 헌법재판소의 결정으로 헌법에 부합하지 않는다고 명시된 조항]

## 제 4 조

상법 제L.225-102-4조 및 제L.225-102-5조는 이 법의 공표 이후 개시된 첫 회계연도에 관한 동 법 제L.225-102조에 명시된 보고서부터 적용된다. 본 조항 첫째 문단 규정의 예외로, 본 법률이 공표된 첫 회계연도에 대해서는 상기에서 언급한 제225-102-4조의 1은 끝에서 두 번째 문단에 명시된 보고서는 제외하고 적용한다.

# 2021년 노르웨이 투명성법

기업 공급망 관련 투명성, 알아야 할 의무 및 실사법

## 제 1 조 - 목적

이 법은 기업이 상품 생산 및 서비스 제공과 관련하여 기본적인 인권 및 양질의 근로 조건에 대한 존중을 증진하고 기업이 기본적인 인권 및 양질의 근로 조건에 대한 부정적인 영향을 해결하는 방법에 관한 정보에 대한 일반 대중의 접근을 보장해야 한다.

## 제 2 조 - 적용범위

이 법은 노르웨이에 거주하고 노르웨이 안팎에서 상품과 서비스를 제공하는 대기업에 적용된다. 이 법은 노르웨이에서 재화 및 용역을 제공하고 노르웨이 내부 법률에 따라 노르웨이에 세금을 부과해야 하는 더 외국 대기업에도 적용된다. 국왕은 이 법의 전체 또는 일부를 스발바르, 안마옌 및 노르웨이 종속국에 소재하는 기업들에 적용하도록 결정하도록 규제할 수 있다.

## 제 3 조 - 정의

a) 이 법의 목적상 대기업이란 「회계법」 제1-5조의 적용을 받거나 재무제표 작성일 기준으로 다음 세 가지 조건 중 두 가지에 해당하는 기준을 초과하는 기업을 의미한다.

1. 판매 수익: 7천만 노르웨이 크로네(NOK)
2. 대차대조표 총액: 3천5백만 노르웨이 크로네

(NOK)

3. 해당 회계연도의 평균 직원 수: 50명의 정규직 모회사 및 자회사 전체에 대한 조건이 충족되면 모회사는 대기업으로 간주한다.

b) 기본권이란 1966년의 경제적, 사회적, 문화적 권리에 관한 국제규약, 1966년의 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약, 국제노동기구의 노동에서의 기본권과 원칙에 관한 핵심 협약들에서 명시된 국제적으로 인정된 인권을 의미한다.

c) 양질의 일자리란 (b)에 따른 기본권과 직장 내 보건, 안전 및 환경을 보호하고 생활임금을 제공하는 일자리를 의미한다.

d) 공급망은 원자재 단계에서 완제품에 이르기까지 기업의 용역 제공 또는 상품 생산에 포함된 상품, 왕역 또는 기타 투입 요소를 공급하거나 생산하는 공급업체 및 하청업체 체인의 당사자를 의미한다.

e) 사업 관계자는 기업에 직접 상품이나 용역을 공급하지만 공급망의 일부가 아닌 당사자를 의미한다.

아동가족부는 첫 번째 단락 (b)에 따라 기본권으로 간주되는 것과 첫 번째 단락 (c)에 따라 양질의 근무 조건에 관한 규정을 발표할 수 있다. 아동가족부는 첫 번째 단락 (a)에 따라 대기업에 대한 면제에 관한 규정을 발표할 수 있다.

## 제 4 조 - 실사이행의무

기업은 OECD 다국적기업 가이드라인에 따라 실사를 이행해야 한다. 이 법의 목적상 실사는 다음을 의미한다.

- a) 기업 경영책에 책임 있는 경영 관행을 포함

b) 기업이 야기했거나 기여했거나 공급망 또는 사업 관계를 통해 기업의 운영, 제품 또는 용역과 직접적으로 연결된 기본권 및 양질의 근로 조건에 대한 실제 및 잠재적인 부정적인 영향을 식별하고 평가한다.

c) (b)에 따른 기업의 우선순위 및 평가에 따라 부정적인 영향을 중지, 예방 또는 완화하기 위한 적절한 조치를 취한다.

d) (c)에 따른 조치의 이행 및 결과 추적

e) (c) 및 (d)에 따라 부정적인 영향을 처리하는 방법에 대해 영향을 받는 이해관계자 및 권리 당사자들과 의사 소통

f) 필요한 경우 개선 및 배상을 제공하거나 협력한다.

실사는 기업의 규모, 기업의 성격, 운영 상황, 기본권과 양질의 근로 조건에 대한 부정적인 영향의 심각성과 가능성에 비례하여 정기적으로 수행되어야 한다.

아동가족부는 실사를 이행할 의무에 관한 규정을 공포할 수 있습니다.

### 제 5 조 - 실사를 설명할 의무

기업은 제4조에 따라 실사 계정을 공표해야 합니다. 계정은 최소한 다음을 포함해야 합니다.

a) 기업의 구조, 운영 영역, 기본권 및 양질의 근무 조건에 대한 실제 및 잠재적으로 부정적인 영향을 처리하기 위한 지침 및 절차에 대한 일반적인 설명

b) 기업이 실사를 통해 식별한 실제 부정적인 영향 및 부정적인 영향의 중대한 위험에 관한 정보

c) 기업이 실제 부정적인 영향을 중단하거나 불리한 영향의 중대한 위험을 완화하기 위해 이행했거나 이행할 계획과 이러한 조치의 결과 또는 예상 결과에 관한 정보

제6조 두 번째 단락 (c) 및 (d), 세 번째 및 네 번째 단락은 첫 번째 단락에 따른 의무에 상응하게 적용된다. 계정은 기업 웹사이트에서 쉽게 액세스할 수 있어야 하며 회계법 제3조-3(c)에 따라 사회적 책임 계

정의 일부를 구성할 수 있다. 기업은 연례 보고서에서 계정에 액세스할 수 있는 위치를 알려야 한다.

계정은 매년 6월 30일 이전에 업데이트되고 공개되어야 하며, 그렇지 않으면 기업의 위험 평가에 중대한 변경이 있는 경우에 대비해야 함한다. 「회계법」 제3-5조의 규정에 따라 서명한다.

아동가족부는 실사를 설명할 의무에 관한 규정을 공포할 수 있다.

### 제 6 조 - 정보에 대한 권리

서면 요청 시, 누구든지 기업이 제4조에 따라 실제 및 잠재적인 부정적인 영향을 해결하는 방법에 관해 기업으로부터 정보를 받을 권리가 있다. 여기에는 기업이 제공하는 특정 제품 또는 용역과 관련된 일반 정보와 정보가 모두 포함된다.

다음과 같은 경우 정보 요청이 거부될 수 있다.

a) 요청이 요청과 관련된 것을 식별하기 위한 충분한 근거를 제공하지 않는다.

b) 요청이 명백히 부당한 경우

c) 요청된 정보는 개인의 개인 업무와 관련된 데이터와 관련이 있다.

d) 요청된 정보는 경쟁상의 이유로 정보와 관련된 사람의 이익을 위해 비밀로 유지하는 것이 중요한 기술적 장치 및 절차 또는 기타 운영 및 경영 문제에 관한 데이터입니다.

기업이 숙지하고 있는 기본권에 대한 실제 부정적인 영향에 관한 정보에 대한 권리는 두 번째 단락의 제한에 관계없이 적용됩니다.

정보에 대한 권리는 「보안법」에 따라 분류되거나 「지적재산권법」에 따라 보호되는 정보에는 적용되지 않는다.

아동가족부는 정보에 대한 권리 및 기업이 정보 요청을 거부할 수 있는 권리에 관한 규정을 발표할 수 있다.

## 제7조 - 기업의 정보 요청 처리

제6조에 따른 정보는 서면으로 제공되어야 하며 적절하고 이해할 수 있어야 한다.

기업은 합리적인 시간 내에 정보 요청을 받은 후 늦어도 3주 이내에 정보를 제공해야 합니다. 요청된 정보의 양 또는 유형으로 인해 3주 이내에 정보 요청에 응답하는 것이 과도하게 부담되는 경우 요청을 받은 후 2개월 이내에 해당 정보를 제공해야 한다. 그런 다음 기업은 정보 요청을 받은 후 3주 이내에 정보 요청자에게 기한 연장, 연장 사유 및 정보가 예상되는 시기에 대해 알려야 한다.

기업이 정보 요청을 거부하는 경우 거부에 대한 법적 근거, 거부에 대한 더 자세한 정당성을 요구할 수 있는 권리 및 기한, 소비자 당국이 감독 및 지도 기관임을 알려야 한다. 정보 요청이 거부된 사람은 거부를 받은 날부터 3주 이내에 거부에 대한 자세한 사유를 요청할 수 있다. 정당화는 가능한 한 빨리 그리고 더 자세한 정당화 요구가 접수된 후 3주 이내에 서면으로 제공되어야 한다.

아동가족부는 기업의 정보 요청 처리에 관한 규정을 발표할 수 있다.

## 제8조 - 지침

소비자 당국은 일반 정보, 조언 및 안내 작업을 통해 법의 규칙과 법에 따른 결정이 준수되도록 해야 한다. 그 외에는 「행정법」 제11절의 안내의무에 관한 규정이 적용된다.

## 제9조 - 감시 및 집행

소비자 당국은 법 조항의 준수 여부를 모니터링한다. 이러한 감독은 기업의 기본권 및 양질의 근로 조건에 대한 존중을 증진하는 이익을 기반으로 한다.

소비자 당국은 자체적으로 또는 다른 사람의 요청에 따라 기업 또는 기업 조직과의 협상을 포함하여 기업이 법을 준수하도록 영향력을 행사해야 한다.

소비자 당국은 기업이 법을 위반한 것으로 판명되면 불법 행위가 중단된다는 서면 확인서를 받거나 결정을 내려야 한다. 시장 위원회는 소비자 당국이 내린 결정에 대한이의 제기를 처리한다.

또한, 「마케팅 통제법」 제32, 33, 37 및 38조에 따라 발행된 규정이 이 법에 따른 모니터링 및 집행에 적용된다.

## 제10조 - 정보제공의무

모든 사람은 소비자 당국과 시장 위원회가 이 법에 따라 의무를 수행하는 데 필요한 정보를 제공할 의무가 있다. 정보는 주어진 기한 내에 서면 또는 구두로 제공되어야 할 수 있다. 첫 번째 및 두 번째 문장에 언급된 것과 동일한 조건에서 모든 유형의 정보 및 해당 정보의 저장 매체의 양도를 명령할 수 있다. 첫 번째 단락에 따른 정보 제공 의무는 기밀 유지 의무와 상관없이 적용됩니다. 단, 「형사소송법」 제117조부터 제120조까지의 비밀유지의무에는 적용되지 않으며, 단, 제118절 제1문단 첫 문장은 예외이다.

## 제11조 - 소비자당국 및 시장위원회의 결정

소비자 당국과 시장 위원회는 제9조, 첫째 단락, 두 번째 문장에 언급된 고려 사항을 기반으로 개입이 필요하다고 판단하는 경우 다음에 관한 개별 결정을 내릴 수 있다.

a) 제12조에 따른 금지 또는 명령

b) 제13조에 따른 집행 처벌

c) 제14조에 따른 위반 처벌.

(a) 및 (b)에 따른 결정은 결정에 달리 명시되지 않는 한 5년 동안 적용된다. 결정의 최대 기간은 10년

이다. 결정을 갱신할 수 있다.

첫 번째 단락에 따른 결정은 또한 배신자에게 지시될 수 있다.

시장 위원회 또는 소비자 당국의 결정에 관한 법적 절차는 당사자가 결정에 대한 통지를 받은 날로부터 늦어도 6개월 이내에 제기되어야 한다. 시한은 법원법 제148조 및 149조의 규칙에 따라 계산됩니다. 「분쟁법」 제16-12조에서 제16-14조의 규칙에 따라 기한이 경과한 경우 복원이 허용될 수 있다.

## 제 12 조 - 금지 및 명령

제4-7조를 준수하도록 금지 및 명령이 내려질 수 있다.

## 제 13 조 - 집행벌칙에 관한 결정

제9조, 세 번째 단락 및 제12조에 따른 확인 또는 결정을 준수하지 않을 경우 지불해야 하는 집행 처벌이 설정될 수 있다.

집행 과태료는 계속 부과되거나 일시금으로 설정될 수 있다. 집행 처벌을 결정할 때 결정을 위반하는 것이 수익성이 없어야 한다는 고려가 강조되어야 한다.

제10조에 따른 명령이 준수되도록 하기 위해 명령을 준수하지 않을 경우 부과되는 집행 벌금이 결정될 수 있습니다. 두 번째 단락, 첫 번째 문장이 이에 해당한다.

집행 과태료 납부에 관한 최종 결정은 납부해야 할 금액의 집행 근거가 된다.

아동가족부는 집행 과태료 부과에 관한 규정을 공표할 수 있다.

## 제 14 조 - 위반 처벌에 관한 결정

제5, 6 또는 7조를 반복적으로 위반하는 경우 위반 벌금이 부과될 수 있으며, 이는 결정을 받은 당사자가 지불해야 한다. 기업을 대리하는 사람이 침해를 저지른 경우 기업에 침해 처벌이 부과될 수 있다. 고의 또는 과실 침해에 대한 침해 처벌은 자연인에게 부과될 수 있다.

벌금액을 결정할 때 침해의 심각성, 범위 및 영향을 강조해야 한다.

위반 벌금은 결정이 내려진 후 4주 후에 지불해야 한다. 위반 벌금에 관한 최종 결정은 부과된 금액의 집행 근거가 된다.

아동가족부는 침해 처벌 평가와 관련된 규정을 발표할 수 있다.

## 제 15 조 - 발효

이 법은 국왕이 정하는 날부터 적용한다. 국왕은 개별 조항이 다른 시간에 발효되도록 결정할 수 있다.

# 2021년 독일 공급망 실사법

공급망에서 기업의 실사에 관한 법률  
2021년 7월 16일  
연방의회는 다음 법률을 의결하였다.

## 제1장 - 공급망에서의 인권침해 방지를 위한 기업의 실사에 관한 법률(실사법)

### 제1절 총칙

#### 제1조 적용 범위

(1) 이 법률은 그 범형식과 무관하게 다음의 기업에 적용된다.

1. 지사, 자회사, 영업소 또는 법인 소재지가 독일에 있으며,

2. 일반적으로 해외 직원을 포함하여, 3,000명 이상의 직원을 고용한 기업

제1항 제1호에도 불구하고, 동 법은 법적 형태와 관계없이 다음과 같은 기업에도 적용된다.

1. 독일 상법 제13d조에 따른 독일에 지점을 가진 기업

2. 3,000명 이상의 상시근로자가 종사하는 기업  
2024년 1월 1일부터 각 제1항 제2호와 제2항 제2호에 규정된 한도는 1,000명의 근로자이다.

(2) 파견기간이 6개월을 초과하는 때에는 파견근로자는 사용사업기업의 근로자 수 산정(제1항 제1문 제2호 및 제2문 제2호)에 산입되어야 한다.

(3) 결합기업(주식법 제15조) 내에서는 전체 기업 집단에 속하는 회사는 근로자 수 산정(제1항 제1문 제2호)에서 모회사에 산입되어야 한다.

#### 제2조 정의

(1) 이 법에서 인권이란 별표 1 내지 11에 수록된

협약에 의거한 것을 뜻한다.

(2) 이 법에서 인권적 위험이란 충분한 개연성이 있는 사실적 상황을 바탕으로 제1항에 포함된 법적 지위의 보호를 위한 다음 각 호의 금지 중 하나의 위반이 임박한 상황을 뜻한다.

1. 허용되는 최저연령이 적용 가능한 국내법에 따라서 취학의무를 마치고 최소한 15세에 달하는 연령에 상응하는 때에, 허용되는 최저연령에 달하지 않은 아동의 취업금지. 단, 취업국의 법이 1973년 6월 26일 자 취업의 최저연령에 관한 ILO협약 제138호(연방법률공보 1976 II 201, 202면) 제2조 제4항 및 제4조 내지 제8조에 따라 허용되는 최저연령에 저촉되지 않는 때에 한한다.

2. 18세 미만 아동에 대한 가혹한 형태의 아동노동 금지; 이는 1999년 6월 1일 자 가혹한 형태의 아동노동금지와 근절을 위한 즉각적인 조치에 관한 ILO협약 제182호(연방법률공보 2001 II 1290, 1291면) 제3조에 따라서 다음을 포함한다.

a) 모든 형태의 노예제 또는 아동매매·밀매·채무담보·농노 및 무력분쟁에 사용하기 위한 아동의 강제·의무징용을 포함하는 강제 또는 의무노동과 같은 노예제와 유사한 관행

b) 성매매·음란물제작 및 음란행위를 위한 아동의 사용·조달 및 제공

c) 특히, 마약의 생산·밀매 등 불법활동을 위한 아동의 사용·조달 및 제공

d) 수행되는 작업의 성격 및 환경상 아동의 건강·안전 및 도덕성을 저해할 개연성이 있는 작업

3. 강제노동에 사람을 취업하는 것의 금지; 이는 처벌의 위협을 받는 사람에 의하거나 예컨대 채무담보 또는 인신매매의 결과 그가 자유롭게 스스로를 처분하지 않은 상태에서의 모든 작업 또는 용역

을 뜻하며, 즉 1930년 6월 28일 자 강제 또는 의무 노동에 관한 ILO협약 제29호(연방법률공보 1956 II 640, 641면) 제2조 제2항에 또는 1966년 12월 19일 자 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(연방법률공보 1973 II 1533, 1534면) 제8조 제3항 제b호 및 제c호와 합치하는 작업 또는 용역은 강제 노동에서 제외된다.

4. 모든 형태의 노예제, 노예제와 유사한 관행, 예속 상태 또는 예컨대 직장에서의 극도의 경제적 또는 성적 착취와 굴욕을 통한 기타 형태의 지배력 행사 또는 억압의 금지

5. 특히 다음과 같은 이유로 근로 중 재해 위험 또는 근로조건에 따른 건강위험이 발생하는 때에, 적용 가능한 국내법에 따른 타당한 노동보호 의무의 경시 금지

a) 작업장, 직장 및 근로수단의 준비와 유지에 있어서 명백히 불충분한 안전기준

b) 화학적, 물리적 또는 생물학적 물질에 의한 영향을 방지하기 위한 적절한 보호조치의 결여

c) 특히 근로시간(Ruhepausen) 및 휴게시간과 관련하여 부적합한 근무체계(Arbeitsorganisation)로 인해 과도한 신체적 및 정신적 피로를 방지하기 위한 조치의 결여 또는

d) 취업자에 대한 교육 및 지도 부족

6. 다음과 같은 결사의 자유의 경시 금지

a) 근로자는 자유롭게 노동조합을 결성하거나 이에 가입할 수 있다.

b) 노동조합의 설립, 가입 및 회원자격이 부당한 차별이나 보복의 이유로 이용되는 것은 금지된다.

c) 노동조합은 자유롭게 그리고 적용 가능한 국내법에 합치하여 활동할 수 있다. 이는 파업권과 단체 교섭권을 포함한다.

7. 국적 및 민족적 출신, 사회적 출신, 건강 상태, 장애, 성적 지향, 연령, 성별, 정치적 견해, 종교 또는 세계관 등에 근거한 고용에서 불평등한 대우의 금지. 단, 이들 사유가 직업적으로 필요한 자격에서 정당화되는 경우에는 그러하지 아니하다. 불평등 대우는 특히 동일한 가치의 노동에 대해 불평등한 보수 지급을 포함한다.

8. 적절한 임금에 대한 유치의 금지; 적절한 임금은

근무지의 규칙에 따라 산정되며 최소한 적용 가능한 법이 정하는 최저임금의 수준에 달해야 한다.

9. 다음을 각 호를 야기할 수 있는 유해한 토양변화, 수질오염, 대기오염, 유해한 소음방출, 또는 과도한 물 소비 유발하는 것의 금지

a) 식량의 지속 및 생산에 필요한 자연적 기반에 대한 현저한 훼손

b) 안전한 식수에 대한 접근의 방해

c) 위생 시설에 대한 접근의 곤란 내지 불가능 또는

d) 사람의 건강에 대한 손해

10. 위법한 강제퇴거의 금지, 그리고 그 이용이 생활기반을 보장해주는 토지, 숲과 물의 취득, 경작 또는 기타의 이용에서 토지, 산림, 물의 위법적 박탈의 금지

11. 기업측의 결함 있는 지도 또는 감독을 기초로 보안군의 투입이 다음을 유발할 때에, 기업활동의 보호를 위한 사적 또는 공적 보안군의 위탁 또는 사용 금지

a) 고문 및 잔인하고 비인도적이거나 굴욕적인 대우에 대한 금지를 경시하는 위협

b) 신체와 생명에 대한 위협

c) 결사의 자유와 단결권을 위협하는 경우

12. 제1호 내지 제11호 이외의 작위 또는 부작위(pflichtwidrigen Unterlassens)으로서, 특히 중대한 방식으로 제1항에서 보호하는 법적 지위를 침해하기에 직접적으로 적합하고 고려되는 모든 상황을 사려깊게 평가할 때에(bei verständiger Würdigung) 그러한 작위 또는 부작위의 위법성이 분명한 경우 이에 대한 금지

(3) 이 법에서 환경적 위험이란 충분한 개연성이 있는 사실적 상황을 바탕으로 다음 각 호의 금지 중 하나의 위반으로 환경적 의무의 침해가 임박한 상황을 뜻한다.

1. 2013년 10월 10일 자 수은에 관한 미나마타협약(연방법률공보 2017 II 610, 611면)(이하 '미나마타협약') 제4조 제1항 및 부속서A 제1부에 따른 수은첨가제품의 제조 금지

2. 제품 및 공정마다 협약에서 정한 철폐일로부터, 미나마타협약 제5조 제2항 및 부속서 B 제1부에 따른 수은 또는 수은화합물을 사용하는 제조공정의

금지

3. 미나마타협약 제11조 제3항의 규정에 반하는 수은폐기물의 처리 금지

4. 2001년 5월 23일 자 스톡홀름협약(연방법률공보 2002 II 803, 804면)(POPs 협약)의 2005년 5월 6일 자 결정에 따라 최종 개정된(연방법률공보 2009 II 1060, 1061면) 제3조 제1항 및 부속서 A 및 2019년 6월 20일 자 잔류성유기오염물질에 관한 유럽의회 및 유럽 장관 회의 지침 2019/1021(유럽연합공보 2019년 5월 26일 II 169 45-77면)의 개정에 관한 2020년 12월 16일자 집행위원회 규칙(EU) 2021/277(유럽연합공보 2021년 2월 23일 II 62 1-3면)에 따른 유해폐기물 수출 금지

5. 스톡홀름협약 제6조 제1항 제d호의 i과 ii에 따라 소정의 조치에 따른 적용 가능한 법질서에서 타당한 그러한 규정에 따를 때, 폐기물에 대한 환경정의에 부합(umweltgerechten)하지 않은 취급, 수집, 운송 및 저장의 금지

6. 2014년 5월 6일 자 부속서를 수정하는 3차 조례에 따라 개정된(연방법률공보 II 306, 307면) 1989년 3월 22자 유해폐기물의 국가 간 이동 및 처리에 관한 바젤협약(연방법률공보 1994 II 2703, 2704면) 상 제1조 제1항 내 유해폐기물 및 제1조 제2항 내 기타 폐기물의 수출 금지 및 2006년 6월 14일 자 폐기물 선적에 관한 유럽 의회 및 유럽 장관 회의 지침 1013/2006(유럽연합공보 2006년 7월 12일 II 190 1-98면)의 개정에 관한 2020년 10월 19일 자 집행위원회(EU) 규칙 2020/2074(유럽연합공보 2020년 12월 22일 II 433 11-19면)에 따라 다음 해당 국가들로 유해 폐기물 수출 금지

a) 유해폐기물 및 기타 폐기물의 수입을 금지한 당사국(바젤협약의 제4조 제1항 제b목)

b) 특정 수입에 대해 서면 동의를 제공하지 않은 바젤협약 제2조 제11항에 따라 수입국이 유해 폐기물의 수입을 금지하지 않는 경우(바젤협약의 제4조 제1항 제c목)

c) 바젤협약 비당사국(바젤협약의 제4조 제5항)

d) 유해 폐기물 또는 기타 폐기물이 해당 수입국 또는 다른 곳에서 환경친화적인 방식으로 처리되지

않는 경우(바젤협약의 제4조 제8항 제1문)

7. 바젤협약의 부속서 VII에 나열된 국가에서 부속서 VII에 나열되지 않은 국가로의 유해 폐기물 수출 금지(바젤협약 제4A조, EC지침 1013/2006 제36조) 및

8. 바젤협약 비당사국의 유해폐기물 및 기타 폐기물 수입 금지(바젤협약 제4조 제5항).

(4) 이 법에서 의미하는 인권 관련 의무의 위반은 제2항 1호부터 12호까지 언급된 금지사항을 위반하는 것입니다. 이 법에서 의미하는 환경 의무 위반은 제3항 1호부터 8호의 위반이다.

(5) 이 법에서 공급망은 기업의 모든 제품 및 용역과 관련된다. 이것은 원료 획득부터 시작하여 최종소비자에게로의 공급에까지, 제품 생산과 용역의 제공을 위해 필요한 국내외의 모든 단계를 포괄하며, 다음을 포함한다.

1. 고유한 사업영역에서의 기업활동

2. 직접 공급자의 활동

3. 간접 공급자의 활동

(6) 이 법에서 고유한 사업영역이란 권리주체로서의 법인이 기업목표의 달성을 위해 수행하는 일체의 경영활동을 뜻한다. 이때에 제품의 생산 및 판매 그리고 용역의 제공을 위한 모든 활동은 그것이 국내 또는 국외의 소재지에서 수행되었는지와 무관하게 파악된다.

(7) 이 법에서 직접 공급자는 기업의 제품 생산이나 관련된 용역의 제공 및 이용을 위한 공급에 필요한 계약상대방을 뜻한다.

(8) 이 법에서 간접 공급자는 직접 공급자가 아니면서 기업의 제품 생산이나 관련된 용역의 제공 및 이용을 위한 공급에 필요한 모든 기업을 뜻한다.

## 제2절 실사의무

### 제3조 실사의무

(1) 회사는 그의 공급망에서 이 장에서 정하는 인권적 및 환경적 실사의무를 적절한 방식으로 존중할 의무를 부담한다. 실사의무는 다음을 포함한다.

1. 위험관리시스템 구축(Einrichtung)(제4조

- 제1항)
- 2. 기업 내 권한 확정(제4조 제3항)
- 3. 정기적인 위험분석의 실행(제5조)
- 4. 원칙선언의 채택(제6조 제2항)
- 5. 고유한 사업영역(제6조 제1항 및 제3항)에서 그리고 직접적 공급자(제6조 제4항)에 대해서 예방조치의 규정
- 6. 구제조치(제7조 제1항 내지 제3항)
- 7. 고충처리절차 구축(제8조)
- 8. 간접 공급자의 경우 위험에 관한 실사의무 이행(제9조) 그리고
- 9. 문서작성(제10조 제1항) 및 보고(제10조 제2항)
  - (2) 실사의무를 충족하는 적절한 행위방식 다음 기준에 따라 결정된다.
    - 1. 기업의 경영활동의 성질과 범위
    - 2. 보호되는 법적 지위 또는 환경적 의무를 침해하는 직접적 원인에 대한 기업의 영향력
    - 3. 전형적으로 예상되는 침해의 중대성, 침해의 불가역성, 그리고 보호되는 법적 지위 또는 환경적 의무를 침해하게 될 개연성, 그리고
    - 4. 인권적 또는 환경적 위험에 대한 인과적 기여의 성격
  - (3) 이 법에 따른 의무 위반은 민법상 책임을 구성하지 않는다. 이 법과 별도로 설정된 민사 책임에 영향을 받지 아니한다.

#### 제4조 위험관리

- (1) 기업은 적정하고 효과적인 위험관리시스템을 구축해야 한다. 위험관리는 적절한 조치를 통한 모든 결정적인 사업과정에서 기초가 되어야 한다.
- (2) 인권적 및 환경적 위험을 인식하고, 보호되는 법적 및 환경적 의무의 침해를 예방하고, 만일 기업이 이러한 위험이나 침해를 공급망 내에서 야기했거나 이에 기여했을 때 그것을 종결 짓거나 최소화할 수 있도록 하는 그러한 조치는 효력이 있다(wirksam).
- (3) 기업은 기업 내부에서 인권담당자 지정 등을 통해 위험관리를 감독할 권한을 가진 자가 확정되도록 노력(sorgen)해야 한다. 경영진은 연 1회 이상

정기적으로 담당자의 업무에 관하여 정보를 제공해야 한다.

(4) 기업은 그의 직원, 공급망 내의 직원, 그리고 기타의 방식으로 기업의 경제활동 또는 경영에 의해 그의 공급망 내에서 보호되는 법적 지위를 직접적으로 침해될 수 있는 그러한 자의 이익을 적정하게 고려해야 한다.

#### 제5조 위험분석

- (1) 그의 사업영역 및 직접적 공급자에서의 인권적 및 환경적 위험을 조사하기 위하여, 기업은 위험관리의 일환으로 제2항 내지 제4항에 따른 적절한 위험분석을 수행해야 한다. 직접적 공급자에 관한 실사의무 요청을 회피하기 위해서 직접적 공급자 관계가 남용되어 형성되거나 탈법적 경영이 기도된 경우에는 간접적 공급자는 직접적 공급자로서 간주된다.
- (2) 조사된 인권적 및 환경적 위험은 적정하게 분석되고 우선순위가 부여되어야 한다. 이때에 특히 제3조 제2항에 명시된 기준이 결정적이다.
- (3) 기업은 위험분석의 결과가 내부적으로 이사회 또는 구매부서와 같은 권한 있는 의사결정담당자가 전달받아 그 결과를 적정하게 고려하도록 노력해야 한다.
- (4) 위험분석은 연 1회 수행되거나 또는 새로운 제품, 프로젝트 또는 새로운 사업분야의 도입을 통해 그의 사업영역이나 직접적 공급자에게서 본질적으로 변경되거나 본질적으로 확장된 위험상황을 고려해야 할 때 평가되어야 한다. 제8조 제1항에 따른 통지 처리 결과를 고려해야 한다.

#### 제6조 원칙선언 및 예방조치

- (1) 기업이 제5조에 따른 위험분석과 관련하여 위험을 확정한 때에는 지체없이 제2항 내지 제4항에 따른 적절한 예방조치를 취해야 한다.
- (2) 기업은 인권정책(Menschenrechtsstrategie)에 관한 원칙선언을 채택해야 한다. 원칙선언은 기업경영진에 의해 채택되어야 하며 최소한 다음 각

호에서 정하는 기업의 인권정책 요소를 포함해야 한다.

1. 기업이 제4조 제1항, 제5조 제1항, 제6조 제3항 내지 제5항 및 제7조 내지 제10조에 따른 그의 의무를 이행하는 절차에 대한 기술

2. 별표에 수록된 협약과 관련하여서 위험분석을 기초로 기업에 대해 확정된 인권적 및 환경적 위험 우선순위 매기기

3. 위험분석 및 별표에 수록된 협약을 기초로 하여 기업이 공급망에서 그의 직원과 공급자에 대한 인권적 및 환경적 기대의 확정

(3) 기업은 그의 사업영역에서 특히 다음과 같은 적절한 예방조치를 취해야 한다.

1. 주요 사업과정에서 원칙선언에 명시된 인권정책의 실행

2. 식별된 위험을 피하거나 감소시키기에 적합한 조달정책과 구매관행의 개발 및 이행

3. 주요 사업영역에서 교육의 실현

4. 원칙선언에 포함된 인권정책의 준수를 그의 사업영역에서 평가하는 위험기반 통제조치의 구현

(4)기업은 직접적 공급자에 대해 특히 다음과 같은 적절한 예방조치를 취해야 한다.

1. 직접적 공급자 선정에 있어서 인권적 및 환경적 기대의 고려

2. 직접적 공급자가 기업의 경영진에 의해 부과된 인권 관련 및 환경 관련 기준을 준수하고 공급망을 따라 적절하게 대응할 것이라는 계약상 약속

3. 제2호에 따른 직접적 공급자의 계약상 약속을 이행하기 위한 적절한 계약상 통제메커니즘에 대한 약속과 교육 및 추가교육의 실행

4. 직접적 공급자에서 인권정책을 평가하는 약정된 통제메커니즘을 기초로 한 위험기반 통제조치의 실행

(5) 예방조치의 효과는 연 1회 평가되거나 또는 새로운 제품, 프로젝트 또는 새로운 사업분야의 도입을 통해 그의 사업영역이나 직접적 공급자에게서 본질적으로 변경되거나 본질적으로 확장된 위험상황을 고려해야 할 때 평가되어야 한다. 제8조 제1항에 따른 통지 처리 결과를 고려해야 한다. 필요한 경우 그 조치는 지체 없이 갱신되어야 한다.

## 제7조 구제조치

(1) 보호되는 법적 지위 또는 환경 관련 의무의 침해가 그 사업영역 또는 직접적 공급자에게서 이미 발생했거나 곧 임박했다는 점을 기업이 식별한 때에는, 지체 없이 이러한 침해를 방지, 종료 또는 최소화하기 위한 적절한 구제조치를 취해야 한다. 제5조 제1항 제2문은 본조에서도 타당하다. 그 사업영역에서의 구제조치는 침해를 종료시켜야만 한다.

(2) 직접적 공급자에서 보호되는 법적 지위 또는 환경적 의무의 침해가 창출되어 기업이 이를 가까운 장래에 종료할 수 없는 때에는, 기업은 지체 없이 최소화를 위한 계획을 세우고 시행해야 한다. 그 계획은 구체적인 일정을 포함해야 한다. 계획의 구상 및 시행에 있어서 특히 다음의 조치가 고려되어야 한다.

1. 침해를 야기하는 기업의 폐해를 제거하기 위한 계획의 공동 개발 및 실행

2. 원인에 영향을 미칠 가능성을 높일 목적으로 산업 이니셔티브 및 산업 표준의 범위에서 다른 기업과의 연합

3. 위험 최소화를 위한 노력을 하는 동안 사업관계의 일시적 중단

(3) 사업관계의 단절은 다음의 경우에만 요구된다.

1. 보호된 법적 지위 또는 환경적 의무의 침해가 매우 중대하다고 평가되는 경우

2. 계획에서 개발된 조치의 이행에 불구하고 계획에서 정한 시점의 만료 후에도 구제되지 않는 경우

3. 기업에 다른 경미한 수단을 사용할 수 없는 경우며, 영향력이 증가할 가망성이 없는 경우

국가가 이 법의 별표에 나열된 협약 중 하나를 비준하지 않았거나 국내법으로 이행하지 않았다는 사실만으로는 사업관계를 해제할 의무가 없다. 연방법, 유럽연합법 또는 국제법으로 인한 혹은 근거한 대외 무역 제한은 제2문에 의해 영향을 받지 않는다.

(4) 구제조치의 효과는 연 1회 평가되거나 또는 새로운 제품, 프로젝트 또는 새로운 사업분야의 도입을 통해 그의 사업영역이나 직접적 공급자에게서 본질적으로 변경되거나 본질적으로 확장된 위험상황을 고려해야 할 때 평가되어야 한다. 제8조 제1항에 따른 통지 처리 결과를 고려한다. 필요한 경우 그

조치는 지체 없이 갱신되어야 한다.

### 제8조 고충처리절차

(1) 기업은 기업의 사업영역에서의 경제활동이나 직접적 공급자의 경제활동을 통해 직접적으로 침해되거나 보호되는 법적 지위가 침해될 수 있는 자 및 보호되는 법적 지위 또는 환경적 의무에 대한 가능한 침해를 알고 있는 사람이 인권적 및 환경적 위험이나 침해를 신고할 수 있는 기업 내부상의 고충처리절차를 제2항 내지 제4항에 따라서 구축하도록 노력해야 한다. 기업은 사실관계를 신고자와 함께 논의해야 한다. 기업은 이하의 기준을 충족하는 한에서 이를 대신하여 상응하는 외부적 고충처리절차에 관여할 수 있다

(2) 기업은 문서로서 절차규정을 정한다.

(3)기업의 절차수행의 수임인은 공평한 수행을 보장해야 하며, 특히 독립적이고 지시에 구속되지 않아야 한다. 그는 비밀준수 의무를 부담한다.

(4)기업은 적합한 방식으로 연락 방법과 소관사항에 관하여 그리고 고충처리절차의 이행을 위하여 분명하고 이해하기 쉬운 정보를 공개적이고 접근할 수 있도록 제공해야 한다. 고충처리절차는 잠재적 이용자가 접근할 수 있고, 신원의 기밀을 보장하고 고충을 이유로 한 불이익 처우나 처벌로부터의 효과적인 보호를 보장해야 한다.

(5) 고충처리절차의 효과는 연 1회 평가되거나 또는 새로운 제품, 프로젝트 또는 새로운 사업분야의 도입을 통해 그의 사업영역이나 직접적 공급자에게서 본질적으로 변경되거나 본질적으로 확장된 위험 상황을 고려해야 할 때 평가되어야 한다. 필요한 경우 그 조치는 지체 없이 갱신되어야 한다.

### 제9조 간접적 공급자 및 명령에 대한 권한

(1) 기업은 제8조에 따른 고충처리절차를 구축함으로써 보호되는 법적 지위에서 간접적 공급자의 경제적 활동을 통해 침해받을 수 있는 자와 보호되는 법적 지위 또는 환경적 의무에 대한 가능한 침해를 알고 있는 자가 이러한 침해를 알릴 수 있도록 한다.

(2) 기업은 제3항의 조치에 따라서 제4조의 의미에서 그의 현존하는 위험관리를 적응시켜야 한다.

(3) 기업이 간접적 공급자에서 보호되는 법적 지위 또는 환경적 의무에 대한 가능한 침해에 관하여 실체를 갖춘(substantieert) 지식을 획득한 때에는 원인과 관련하여 지체 없이 다음을 해야 한다.

1. 제5조 제1항 내지 제3항에 따른 위험분석의 수행

2. 제6조의 의미에서 원인자에 대한 적절한 예방조치의 실행

3. 보호되는 법적 지위 또는 환경적 의무에 대한 침해를 최소화하고 방지하기 위한 계획의 구상 및 실행 그리고

4. 사안에 따라서 상응하여 제6조 제2항에 따른 원칙선언의 갱신.

(4) 연방노동사회부는 제3항의 의무에 대한 세부사항을 연방참사원의 동의 없이 연방경제에너지부와 합의하여 명령으로 규정할 권한을 갖는다.

### 제10조 문서작성 및 보고 의무

(1) 제3조에 따른 실사의무의 이행은 기업 내에서 연속적으로 문서화되어야 한다. 문서는 작성시부터 7년 이상 보존되어야 한다.

(2) 관한 보고서를 작성해야 한다. 보고서에는 최소한 다음을 이해할 수 있게 명시해야 한다.

1. 인권적 및 환경적 위험을 기업이 식별했는지 여부와 식별했다면 그 중 어떠한 위험을 식별했는지

2. 기업이 제4조 내지 제9조에 명시된 조치와 관련하여 그의 실사의무의 이행을 위해 착수한 것. 여기에는 제6조 제2항에 따른 원칙선언과 제8조 내지 제9조 제1항에 따른 고충처리를 근거로 기업이 취한 조치도 포함된다.

3. 기업이 조치의 영향과 효과를 평가하는 방법

4. 향후의 조치를 위한 평가로부터 도출된 결론

(3) 기업이 인권적 또는 환경적 위험을 식별하지 않았고 이것을 그 보고서에서 납득할만하게 명시한 때에는 제2항 제2문 제2호 내지 제4호에 따른 더 추가 설명은 필요하지 않다.

(4) 보고서는 사업연도 종료 후 4개월 내에 기업의

인터넷 사이트에서 7년간 무료로 공개된 접근이 가능해야 한다. 이때 경영 및 사업상 비밀의 보호는 합당하게 고려되어야 한다.

### 제3절 민사소송

#### 제11조 특별 소송담당

(1) 제2조 제1항의 중요한 법적 지위를 침해 받은 자는 사법상의 그의 권리의 행사를 위해 국내 노동조합 또는 비정부기구에 소송수행의 권한을 수여할 수 있다.

(2) 노동조합 또는 비정부기구는 그 영구 주재를 유지하고, 그 정관에 따라서 영리적이지 않은 때에 그 리고 인권이나 그에 상응하는 권리를 일국의 국내 법에서 실현하기 위해 단지 일시적으로만 설립된 것이 아닌 때에만 제1항에 따라서 권한을 부여 받을 수 있다.

### 제4절 행정청의 통제 및 집행

#### 제1관 보고서 검토

#### 제12조 보고서 제출

(1) 제10조 제2항 제1문에 따른 보고서는 관할 행정청이 마련한 접근수단을 통해 독일어로 전자적으로 제출되어야 한다.

(2) 보고서는 보고하려는 사업연도의 종료 후 4개월 이내에 제출되어야 한다.

#### 제13조 행정청의 보고서 검토 및 명령에 대한 권한

(1) 관할 행정청은 다음을 검토한다.

1. 제10조 제2항 제1문에 따른 보고서가 출판되었는지 여부 그리고
2. 제10조 제2항 및 제3항에 따른 요청이 준수되었는지 여부

(2) 제10조 제2항 및 제3항에 따른 요청이 충족되지 않은 때에는 관할 행정청은 기업이 보고서를 적

정한 기간 내에 보완하도록 요구할 수 있다.

(3) 연방노동사회부는 연방참사원의 동의 없이 연방경제에너지부와 합의하여 다음 절차를 상세하게 명령으로 규정할 권한을 갖는다.

1. 제12조에 따른 보고서의 제출 절차
2. 제 1 항 및 제 2 항에 따른 행정청의 보고서 검토 절차

### 제2관 위험 기반 통제

#### 제14조 행정청의 개입 및 명령에 대한 권한

(1) 관할 행정청은 다음과 같이 개입한다.

1. 의무합치적 재량에 따라서,
  - a) 보호되는 법적 지위 또는 환경적 의무에 대한 가능한 침해와 관련하여 제3조 내지 제10조 제1항에 따른 의무의 준수를 모니터링
  - b) a)에 따른 의무 위반을 식별, 제거 및 방지

2. 신청에 따라서, 신청자가 실체를 갖추어 다음을 주장하는 때에

- a) 제3조 내지 제9조에 포함된 의무에 대한 불이행의 결과로서 보호되는 법적 지위의 침해가 있음
- b) a)에 언급된 침해가 직접적으로 언급된 위반이 곧 임박함

(2) 연방노동사회부는 제1항 및 제15조 내지 제17조에 따른 위험 기반 통제 절차의 세부사항을 연방참사원의 동의 없이 연방경제에너지부와 합의하여 명령으로 규정할 권한을 갖는다.

#### 제15조 명령(Anordnung) 및 조치

관할 행정청은 제3조 내지 제10조 제1항에 규정된 의무에 대한 위반을 제거하고 방지하기 위해서, 적합하고 필요한 명령과 조치를 취한다. 관할 행정청은 특히 다음을 할 수 있다.

1. 사람을 소환
2. 해당 기업에 대해 고지일로부터 3개월 이내에 그 폐해의 극복을 위한 계획을 그 이행을 위한 분명한 시기를 포함하여 제출하도록 지시(aufgeben) 그리고

3. 해당 기업에 대해 그 의무의 이행을 위한 구체적인 행위를 지시

### 제16조 출입권한

제14조에 따른 과제를 수행하기 위해 필요한 경우에는 관할 행정청과 그 수임인은 다음의 권한을 갖는다.

1. 통상의 업무 또는 영업시간 동안 기업의 토지, 영업소 그리고 관리실을 출입하고 시찰 그리고
2. 기업에서 통상의 업무 또는 영업시간 동안, 제3조 내지 제10조 제1항에 따른 실사의무가 준수되었는지 여부를 도출해줄 수 있는 업무문서 및 기록을 열람하고 조사(einzusehen und zu prüfen)

### 제17조 정보제공 및 제출 의무

(1) 기업과 제15조 제2문 제1호에 따라 소환된 개인은 관할 행정청에 요구(Auf Verlangen)에 따라서 행정청이 이 법률에 의해서 또는 이 법률을 근거로 담당하는 과제를 위해 필요한 정보를 제공하고 서류를 제출할 의무를 부담한다. 정보제공 또는 제출의무를 부담하는 기업 또는 개인이 그 정보를 처분하거나 요구 받은 정보에 관한 현행법상 구속력을 근거로 능력이 있는 한에서, 의무는 계열사(주식법 제15조), 직접적 및 간접적 공급자에 관한 정보와 이들 기업의 문서의 제출에도 적용된다.

(2) 제 1 항에 따라 제공되는 정보 및 제출되는 문서는 특히 다음을 포함한다.

1. 어떤 기업이 이 법의 적용을 받는지 여부를 확인하기 위한 언급(Angaben) 또는 보고(Nachweise)
2. 제3조 내지 제10조 제1항에 따른 의무의 이행에 관한 언급 또는 보고
3. 제3조 내지 제10조 제1항에 따른 의무를 이행하기 위한 내부적 절차의 감독할 권한이 있는 사람의 이름

(3) 제 1 항에 따라 정보를 제공 할 의무가 있는 사람은 답변이 그 자신이나 형사소송법 제52조 제1항에 명시된 인적관계(Angehörigen) 중 하나인 자를 형사소추 또는 질서위반법에 따른 절차의 위험에

내맡길 수 있는 그러한 물음에 대한 정보를 제공하지 않을 수 있다. 정보제공의무가 있는 자는 정보제공 거부권에 관하여 고지 받아야 한다. 그밖에 법률상 정보제공 내지 진술거부권 및 법률적 비밀유지 의무는 영향을 받지 않는다(bleiben unberührt).

### 제18조 수인 및 협력 의무

기업은 관할 행정청과 그 수임인의 조치를 수인해야 하며 조치의 시행에 있어서 이를 지원해야 한다. 제1문은 기업의 사업주(Inhaber) 그 대리인(Vertretung)에 대해서 그리고 법인에서 법률에 또는 정관에 따라서 대표(Vertretung)로 임명된 자에 대해서도 타당하다.

### 제3관 관할 행정청, 공개정보, 해명보고서

### 제19조 관할 행정청

(1) 이 절에 따른 행정청의 통제와 실행의 권한은 연방경제수출통제청에 있다. 이 법률에 따른 과제에 대해서 법적 및 사실적 감독은 연방경제에너지부가 담당한다(obliegen). 연방경제에너지부는 연방노동사회부와 합의하여 법적 및 사실적 감독을 수행한다.

(2) 그 과제를 수행함에 있어서 관할 행정청은 위험 기반 접근법을 따른다.

### 제20조 공개정보(Handreichung)

관할 행정청은 이 법률을 준수하기 위해서 전 부문에 걸치거나 부문에 특화된 정보, 지원(Hilfestellungen) 및 권고를 게시하고 이때에 사실상 관련된 행정청과 함께 의견을 조율한다(abstimmen). 정보, 지원 또는 권고는 외교적 관심사에 관련된 한에서 게시 전에 외무부의 동의를 요한다.

## 제21조 해명보고서(Rechenschaftsbericht)

(1) 제19조 제1항 제1문에 따른 관할 행정청은 전년도에 수행된 제4절에 따른 그의 통제 및 실행활동을 연 1회 보고한다. 각 보고서는 2022년에 처음 작성되어야 하고 관할 행정청의 웹사이트에 게시되어야 한다

(2) 보고서는 각 관련 기업의 이름을 지칭하지 않으면서, 확인된 위반과 명령(Angeordnete)된 구제 조치를 언급하고, 이를 설명하며, 또한 제12조에 따라 제출된 기업보고서의 평가를 포함해야 한다.

## 제5절 공공조달

### 제22조 공공사업위탁 발주에서의 배제

(1) 경쟁제한법 제99조 및 제100조에 명시된 발주자의 공급, 건설, 또는 용역위임의 발주에 관한 절차에 참여에 의해서는 기업이 경쟁제한법 제125조에 따른, 확정력 있게 식별된 위반을 이유로 제2항의 조치 후에 제 24 조 제 1 항에 따라서 부과된, 입증된 자율정화(Selbstreinigung)때까지 배제되어야 한다. 제1문의 배제는 10년 이하의 적정한 기간 동안만 가능하다.

(2) 제 1 문에 따른 배제는 확정력 있게 식별된 위반에 대해 175,000유로의 질서위반금을 부과한다. 그러나 다음을 예외로 한다.

1. 제24조 제2항 제2문의 경우 제24조 제2항 제1문 제2호와 결합하여 확정력 있게 식별된 위반에 대해 1백 50만 유로 이상의 질서위반금
  2. 제24조 제2항 제2문의 경우 제24조 제2항 제1문 제1호와 결합하여 확정력 있게 식별된 위반에 대해 2백만 유로 이상의 질서위반금
  3. 제24조 제3항의 경우 확정력 있게 식별된 위반에 대해 연평균 매출액의 0.35% 이상의 질서위반금
- (3) 배제에 관한 결정에 앞서 지원자의 의견을 들어야 한다.

## 제6절 이행강제금 및 질서위반금

### 제23조 이행강제금

제19조 제1항 제1문에 따른 관할 행정청의 행정강제절차(Verwaltungszwangsverfahren)에서 이행강제금의 액수는 행정집행법(Verwaltungsvollstreckungsgesetz) 제11조 제3항에 불구하고 50,000유로 이하로 한다.

### 제24조 질서위반금 명령(Vorschrift)

(1) 고의 또는 과실로 다음의 행위를 한 자는 질서위반행위에 해당한다.

1. 제4조 제3항 제1문에 반하여 동 조항에 명시된 확정된 노력을 다하지 아니한 때
2. 제5조 제1항 제1문 또는 제9조 제3항 제1호에 반하여 위험분석을 수행하지 않거나 불완전하게 수행하거나 또는 적시에 수행하지 않은 경우
3. 제6조 제1항에 반하여 예방조치를 취하지 않거나 적시에 취하지 아니한 때
4. 제6조 제5항 제1문, 제7조 제4항 제1문 또는 제8조 제5항 제1문에 반하여 평가를 수행하지 않거나 적시에 수행하지 않는 경우
5. 제6조 제5항 제3문, 제7조 제4항 제3문 또는 제8조 제5항 제2문에 반하여 조치를 갱신하지 않거나 적시에 갱신하지 않는 경우
6. 제7조 제1항 제1문에 반하여 구제조치를 취하지 않거나 적시에 취하지 않는 경우
7. 다음을 위반하여 계획을 세우지 않거나 적시에 세우지 않거나 또는 실행하지 않거나 적시에 실행하지 않은 경우
  - a) 제7조 제2항 제1문 또는
  - b) 제9조 제3항 제3호
8. 제8조 제1항 제1문에 반하여, 제9조 제1항과도 결합하여 고충처리절차를 구축하려는 노력을 해태한 경우
9. 제10조 제1항 제2문에 반하여 문서를 보관하지 않거나 7년 이상 보관하지 않은 경우
10. 제10조 제2항 제1문에 반하여 보고서를 올바

르게 작성하지 않은 경우

11. 제10조 제2항 제1문에 반하여 동 조항에서 언급한 보고서를 공개적으로 접근할 수 있도록 하지 않거나 적시에 그렇게 하지 않은 경우

12. 제12조에 반하여 보고서를 제출하지 않거나 적시에 제출하지 않은 경우 또는

13. 제13조 제2항 또는 제15조 제2문 제2호에 따른 이행 가능한 명령을 위반한 경우

(2) 질서위반행위는 다음의 처분을 받을 수 있다.

1. 제1항의 다음 위반행위는 80만 유로 이하의 질서위반금

a) 제3호, 제7호 b목 및 제8호

b) 제6호 및 제7호 a목

2. 제1항 제1호, 제2호, 제4호, 제5호 및 제13호의 경우 50만 유로 이하의 질서위반금

3. 제1항의 기타 경우에는 10만 유로 이하의 질서위반금

제1문 제1호와 제2호의 경우에 질서위반법(Gesetz über Ordnungswidrigkeiten) 제30조 제2항 제3문이 적용되어야 한다.

(3) 연평균 매출액이 4억 유로를 초과하는 법인 또는 인적 결합체(Personenvereinigung)의 경우 제1문 제1호 b목과 결합한 제2항 제2문에 불구하고 제1항 제6호 또는 제7호 a목에 따른 질서위반행위는 연평균 매출액의 2% 이하의 질서위반금의 처분을 받을 수 있다. 법인 또는 인적 단체의 연평균 매출에 대한 조사에 있어서는 이러한 인(人)과 인적 결사가 경제적 단일체로서 작동하는 한에서 모든 자연인과 법인 및 모든 인적 단체가 행정청의 판단에 앞선 지난 3개년의 사업연도의 기초로 되어야 한다.

(4) 법인과 인적 단체에 있어서 질서위반금 산정의 기초는 질서위반행위의 의미이다. 산정에 있어서 법인 또는 인적 단체의 경제적 상황은 고려되어야 한다. 산정에 있어서 법인 또는 인적 단체에 유리하거나 불리한 한에서 그 정황들은 대립적으로 형성되어야 한다. 이때에는 특히 다음이 고려되어야 한다.

1. 질서위반행위자에 대한 비난

2. 질서위반행위자의 행위의 동기와 목표

3. 질서위반행위의 중요성, 정도 및 기간

4. 질서위반행위의 실행방식, 특히 행위자의 수와 법인 또는 인적 단체에서 그들의 지위

5. 질서위반행위의 영향력

6. 법인 또는 인적 단체가 질서위반행위에 관한 법률 제30조에 따라서 또한 질서위반행위에 관한 법률 제130조와 결합하여 책임(verantwortlich)이 있는 그에 앞선 질서위반행위, 그리고 질서위반행위에 피하고 발견하기 위해 질서위반보다 앞선 대비

7. 질서위반행위를 발견하고 손해를 원상회복 하기 위한 법인 또는 인적 단체의 노력, 그리고 질서위반행위를 피하고 발견하기 위한 질서위반행위 이후의 대비

8. 법인 또는 인적 단체가 행한 질서위반행위의 결과  
(5) 질서위반법 제36조 제1항 제1호에서 행정관청(Verwaltungsbehörde)은 연방경제수출통제청을 뜻한다. 연방연방관청에 관한 법적 및 사실적 감독(Aufsicht)에 대해서는 제19조 제1항 제2문과 제3문이 적용된다.

## 별표

(제2조 제1항 및 제7조 제3항 제2호)

## 협약

1. 1930년 6월 28일자 강제 또는 의무노동에 관한 ILO협약 제29호(연방법률공보 1956 II 640, 641면)(ILO협약 제29호)
2. 1930년 6월 28일자 강제 또는 의무노동에 관한 ILO협약 제29호에 대한 2014년 6월 11일 자 의정서(연방법률공보 2019 II 437, 438면)
3. 1961년 6월 26일자 협약(연방법률공보 1963 II 1135, 1136면)에 의해 개정된 1948년 7월 9일 자 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 ILO 협약 제87호(연방법률공보 1956 II 2072, 2071면)(ILO협약 제87호)
4. 1961년 6월 26일자 협약(연방법률공보 1963 II 1135, 1136면)에 의해 개정된 1949년 7월 1일자 단결권 및 단체교섭권의 원칙의 적용 관한 ILO협약 제98호(연방법률공보 1955 II 1122, 1123면)(ILO협약 제98호)
5. 1951년 6월 29일자 동일가치노동에 대한 대한남녀근로자의 동일보수에 관한 ILO협약 제100호(연방법률공보 1956 II 23, 24면)(ILO 협약 제100호)
6. 1957년 6월 25일자 강제노동 폐지에 관한 ILO협약 제105호(연방법률공보 1959 II 441, 442면)(ILO협약 제105호)
7. 1958년 6월 25일자 고용 및 직업상의 차별대우에 관한 ILO협약 제111호(연방법률공보 1961 II 97, 98면)(ILO협약 제111호)
8. 1966년 12월 19일 자 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(연방법률공보 1973 II 1533, 1534면)
9. 1966년 12월 19일자 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(연방법률공보 1973 II 1569, 1570면)
10. 1973년 6월 26일자 취업의 최저연령에 관한 ILO협약 제138호(연방법률공보 1976 II 210, 202면)(ILO협약 제138호)
11. 1999년 6월 17일자 가혹한 형태의 아동노동 금지와 근절을 위한 즉각적인 조치에 관한 ILO협

약 제182호(연방법률공보 2001 II 1290, 1291면)(ILO협약 제182호)

12. 2013년 10월 10일 자 수은에 관한 미나마타협약(연방법률공보 2017 II 610, 611면)(미나마타협약)

13. 2005년 5월 6일자 결정(연방법률공보 2009 II 1060, 1061)으로 개정된 2001년 5월 23일 자 잔류성유기오염물질에 관한 스톡홀름협약(연방법률공보 2002 II 803, 804면)(POPs협약)

14. 2014년 5월 6일 결정(연방법률공보 II 306, 307면) 1989년 3월 22일 바젤협약 부속서 3조에 의해 개정된 1989년 3월 22일 유해 폐기물의 국간 이동 및 그 처리의 통제 관한 바젤 협약(연방법률공보 1994 II 2703, 2704면) (바젤협약)

## 제2장 - 경쟁제한법 개정

2013년 6월 26일 자로 공고되고(연방법률공보 I 1750, 3245면) 2021년 6월 26일 법률(연방법률공보 I 2면) 제1조에 의해 마지막으로 개정된 경쟁제한법 제124조 제2항에서 “최저임금법 제19조” 뒤의 “그리고”는 쉼표로 대체되고, “불법노동금지법 제21조” 뒤에는 “그리고 년 월 일 [추가: 연방법률공보에서 제정일자과 출처표기] 공급망에서 인권 침해를 방지하기 위한 기업의 실사의무에 관한 법률 제22조”가 추가된다

## 제3장 - 부정경쟁방지법 개정

2021년 1월 18일 법률(연방법률공보 II 2면) 제10조를 통해 마지막으로 개정된 2017년 7월 18일 자 부정경쟁방지법(연방법률공보 II 2739면)

1. 제2조 제1항은 다음과 같이 개정된다.

a) 제2호 e목에서 “개정된” 다음의 쉼표와 “또는”은 쌍반점으로 대체

b) 제3호 끝의 마침표는 쌍반점과 “또는”으로 대체

c) 다음 제4호를 추가

"4. 년 월 일 자[추가: 연방법률공보에서 제정일자  
와 출처표기] 공급망에서 인권침해의 방지를 위한  
기업의 실사의무에 관한 법률 제24조 제1항에 따  
른 질서위반행위로 인해 내려진 확정력 있는 질서  
위반금결정, 질서위반금이 17만 5천 유로 이상으  
로 확정되었을 때."

2. 제3조에서 다음 제4항이 추가됩니다.

"(4) 등록 기관은 제1항 제4호에 언급된 정보를 검  
토하고 완성하기 위해 경쟁 등록부에 등록되었거나  
등록될 회사의 유효한 부가가치세 식별번호를 연방  
중앙 세무서에 요청할 수 있다. 요청 시 등록 기관은  
해당 성명 혹은 기업명 및 주소를 명시해야 한다. 부  
가가치세법 제27조 제2항 제2문은 영향을 받지 않  
는다.

## 제4장 - 경영조직법 개정

21년 6월 14일 법률(연방법률공보 1762면)에 마  
지막으로 개정된 2021년 9월 25일자 경영조직법  
(연방법률공보 2518면) 제106조 제3항에서 5a 뒤  
에 5b가 삽입된다.

"5b. 공급망 실사법에 따른 공급망 상의 기업 실사"

## 제5장 - 시행

이 법률은 본조 2023년 1월 1일부터 시행된다. 단,  
제1장(Artikel)에서 인권침해 방지를 위한 기업의  
실사에 관한 법률의 제13조 제3항, 제14조 그리고  
제19조 내지 제21조는 공포일의 다음날부터 시행  
된다.



2021  
**기업과 인권 길라잡이**

Ministry of Justice · Republic of Korea

인 쇄 2021. 12.  
발 행 2021. 12.  
발 행 처 법무부 인권정책과  
발간등록번호 11-1270000-001137-01  
주 소 경기도 과천시 관문로 47 정부과천청사 1동  
디 자 인 남일문화 02)720-0330

2021  
**기업과 인권**  
**길라잡이**