



제432회 국회(임시회)
제1차 재정경제기획위원회

기업의 지속가능경영을 위한 인권환경보호에 관한 법률안

검 토 보 고

〈기업의 인권환경실사 이행체계 마련 등〉

■ 박홍배의원 대표발의(의안번호 제2213897호)

2026. 2.

재정경제기획위원회

전문위원 임명현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유	1
III . 주요내용	2
IV . 검토의견	5
1. 법 제정의 필요성 검토	5
2. 조문별 검토	15
가. 총칙(안 제1장: 제1조부터 제6조까지)	15
1) 정의(안 제2조)	15
2) 국가, 지방자치단체 및 기업의 의무(안 제3조)	17
3) 적용범위(안 제5조)	18

나. 인권환경실사 등(안 제2장: 제7조부터 제18조까지)	21
1) 인권환경실사 정책 수립 등(안 제7조부터 제10조까지)	21
2) 인권환경위험 식별 및 대책 수립 등 (안 제11조부터 제18조까지)	24
다. 인권환경분쟁조정위원회(안 제3장: 제19조부터 제30조까지) ...	30
라. 보칙(안 제4장: 제34조부터 제33조까지)	35
마. 벌칙(안 제5장: 제34조 및 제35조)	38

I. 제안경위

가. 발 의 자 : 박홍배의원 등 15인

나. 발 의 일 : 2025. 11. 4.

다. 회 부 일 : 2025. 11. 5.

II. 제안이유

최근 국제사회에서는 환경·사회·지배구조 요소를 기업 경영의 핵심 전략으로 반영하는 것이 기업의 지속가능성 제고와 사회적 가치 창출을 위한 필수적 과제로 인식되고 있으며, 이러한 흐름에 따라 EU를 비롯한 여러 국가에서는 기업의 공급망을 대상으로 인권·환경 보호를 위한 인권·환경실사를 위한 법안이 제정되거나 추진되는 등 활발한 움직임이 전개되고 있음.

그러나 우리나라의 경우 아직 기업활동에 있어 인권·환경보호에 대한 인식이나 인권·환경실사에 대한 제도적 기반이 부족하여 국제적인 흐름에 대응하기에 어려움이 있고, 기업활동에서 발생할 수 있는 인권 침해나 환경 훼손 문제를 효과적으로 예방 및 관리하기 어려운 상황임.

이에 기업의 인권·환경실사에 관한 법률을 제정하여 인권 및 환경 위험을 사전에 방지하고 국제 기준에 부합하는 경영 환경을 조성하는데 앞장섬으로써 국민의 기본적 인권 보장 및 지속가능한 사회 발전에 기여하고자 함.

Ⅲ. 주요내용

가. 국민의 생명과 안전 및 기본권 보호를 국가경제의 최우선 가치로 삼고, 산업현장과 글로벌 공급망의 구조적 변화를 반영하여 기업 활동 및 공급망에서 발생할 수 있는 인권 및 환경위험을 체계적으로 예방·완화함으로써, 공정하고 투명한 공급망 조성, 실질적 권리구제 실현, 그리고 기업과 국민 모두가 상생하는 지속가능한 경제생태계 발전에 이바지함을 이 법의 목적으로 함(안 제1조).

나. 산업현장 특성과 공급망 구조를 반영한 기업의 인권환경실사 체계의 구축 및 이행을 위하여 필요한 종합적인 시책을 수립·시행하는 것을 국가의 책무로 하고, 국가의 시책에 따라 지역적 특성을 반영한 기업의 인권환경실사 체계 구축 및 이행을 위하여 필요한 시책을 수립·시행하는 것을 지방자치단체의 책무로 함(안 제3조).

다. 기업은 기업활동 및 공급망 관리에 있어 인권 및 환경보호를 우선적으로 고려하여야 하며 인권환경위험이 발생하지 않도록 실질적으로 통제·지배할 수 있는 범위 내에서 주의의무를 이행하고, 피해 발생 시 신속하고 실효적인 구제조치를 마련해야 함(안 제4조).

라. 제18조를 제외한 제2장의 규정을 중소기업 및 대통령령으로 정하는 상시 근로자 수가 1,000명 미만이거나 직전 사업연도의 매출액이 5,000억원 미만인 기업에는 적용하지 아니함(안 제6조).

마. 기업은 인권환경실사의 기본방향, 목표 등을 포함한 정책을 수립하여야 하며 경영책임자들은 인권환경실사 전반에 대한 실질적

운영과 감독을 담당함(안 제7조 및 제8조).

바. 기업은 국민 또는 이해관계자가 인권환경위험을 신고하거나 상담할 수 있도록 고충처리기구를 설치·운영해야함(안 제10조).

사. 기업은 공급망 내에서 현존하거나 잠재하는 인권환경위험을 연 1회 이상 식별·평가하여야 하고 고충처리기구를 통하여 신고받은 사항의 위험 가능성이 확인된 경우 이에 대해 신속히 조사하고 평가하여야 하며, 위험을 식별한 경우 이에 대한 대책을 수립·이행하여야 함(안 제11조 및 제12조).

아. 기업은 인권환경위험에 관한 대책의 실효성을 정기적으로 평가하며 인권환경실사의 결과, 인권환경위험에 대한 대책의 수립 및 이행 등이 포함된 실사보고서를 작성하여야 함(안 제13조 및 제14조).

자. 기업은 인권환경실사에 관한 주요 사항을 공개하여야 하고 국민 및 이해관계자는 기업에 대하여 인권환경실사와 관련된 정보의 공개를 청구할 수 있음(안 제15조 및 제16조).

차. 인권 및 환경을 존중하는 기업활동을 위한 주요 사항의 조정 및 인권환경실사와 관련된 분쟁의 해결을 위하여 국무총리 소속으로 인권환경분쟁조정위원회(이하 “위원회”라 함)를 둠(안 제19조).

카. 이해관계자는 기업의 인권환경실사에 대하여 위원회에 이의제기를 신청할 수 있으며 위원회는 이에 대해 조사하고 조사 결과 기업이 이 법에 위반되는 행위를 하거나 이 법에 따른 의무를 이행하지 아니한 경우 사전권고 또는 시정명령을 내릴 수 있음(안 제

23조부터 제27조까지).

타. 위원회가 시정명령을 통보한 경우 해당 기업은 정당한 사유가 없는 한 위원회가 정한 기간 내에 이를 이행하여야 하며 위원회는 시정명령의 이행 여부를 직접 점검·관리할 수 있음(안 제28조).

파. 기업이 이 법의 규정을 위반하여 타인에게 손해를 입힌 경우에는 그 손해를 배상할 책임이 있음(안 제31조).

하. 기업의 인권환경실사정책 및 실사보고서를 보고하지 않거나 인권환경위험을 식별·평가하지 않는 자 등에 대해서 과태료를 부과하도록 함(안 제35조).

IV. 검토의견

1. 법 제정의 필요성 검토

최근 기업의 지속가능성과 사회적 책임을 제고하기 위하여 기업경영에 환경·사회·지배구조(ESG, Environmental·Social and Governance) 등 비재무적 가치를 고려하도록 하는 ESG 경영에 대한 국제적 관심이 고조되고 있는 추세임.

제정안은 이러한 국제적 추세에 발맞추어 ESG 경영을 이행하는 수단으로서 기업의 인권환경실사에 관한 사항을 규정하려는 것으로, 기업에 의한 인권 또는 환경 침해를 예방·시정하여 기업활동이 인권 증진과 환경보호에 기여할 수 있는 기반을 마련하고자 하는 취지임.

제정안은 총칙, 인권·환경실사 등, 인권환경분쟁조정위원회, 보칙, 벌칙 등 총 5장, 35개 조문 및 부칙으로 구성되어 있음.

제정안의 내용을 개략적으로 살펴보면 다음 표와 같음.

[기업의 지속가능경영을 위한 인권환경보호에 관한 법률안 주요 내용]

구 분	주요내용
총칙 (안 제1장)	- 목적: 기업활동 및 공급망에서 발생할 수 있는 인권 및 환경위험을 체계적으로 예방·완화함으로써, 공정하고 투명한 공급망 조성, 실질적 권리구제 실현, 그리고 기업과 국민 모두가 상생하는 지속가능한 경제생태계 발전에 이바지함 - 정의: 기업, 기업활동, 공급망, 인권환경위험, 인권환경실사, 이해관계자 등에 대해 정의 - 의무: 기업에 의한 인권 또는 환경 침해를 방지하기 위한 국가, 지방자치단체 및 기업의 의무 규정 - 다른 법률과의 관계: 기업의 인권환경실사에 관하여 이 법에서 정한 사항에 대하여는 다른 법률에 우선하여 이 법을 적용함 - 인권환경실사 적용제외: 중소기업 또는 상시근로자 수가 1,000명 미만이거나 매출액이 5,000억원 미만인 기업
인권환경실사 등 (안 제2장)	- 인권환경실사 정책의 수립 등: 기업은 인권환경실사 기본방향, 이행절차 등을 포함한 정책을 수립하여야 함 - 이사회 보고 및 승인: 경영책임자는 매년 인권환경실사 정책 및 실사보고서를 이사회에 보고, 승인을 받아야 함 - 이사회 내 인권환경실사 전담 위원회 설치·운영 - 경영책임자 등의 주의의무: 경영책임자 등은 고의 또는 과실로 감독책임을 게을리하여 기업이 손해배상책임을 지는 경우 기업과 연대하여 손해배상책임을 부담함 - 고충처리기구 설치·운영: 기업은 국민 또는 이해관계자가 인권환경위험을 신고하거나 상담할 수 있도록 고충처리기구 운영 - 위험식별 및 평가: 기업은 공급망내 현존하거나 잠재하는 인권환경위험을 최소 연 1회 식별·평가하여야 함 - 위험대책의 수립 및 이행: 기업이 인권환경위험을 식별한 경우 우선순위를 정하여 대책을 수립하고 실행하여야 함 - 위험대책의 평가 및 환류: 기업은 위험대책의 실효성을 정기적으로 평가하고 개선하여야 함 - 실사보고서 작성: 기업은 인권환경실사 결과, 대책의 수립·이행·평가 등을 포함하는 인권·환경실사보고서를 작성하여야 함 - 공개의무: 기업은 인권환경실사정책, 실사보고서 등 인권환경실사에 관한 주요사항을 공개하여야 함 - 이해관계자의 정보청구권: 국민 및 이해관계자는 인권·환경실사에 관한 정보의 공개를 청구할 수 있음 - 인권·환경실사의 지원 등: 정부는 인권·환경실사 이행을 위한 컨설팅, 교육훈련 등 필요한 지원과 인센티브를 부여할 수 있음

구 분	주요내용
인권환경분쟁 조정위원회 (제3장)	- 인권환경분쟁조정위원회 설치: 국무총리 소속으로 기업의 인권·환경을 존중하는 기업활동을 위한 주요사항 조정, 인권환경실사 분쟁의 해결을 위한 인권환경분쟁조정위원회 설치 - 인권환경기업위원회 구성: 위원회는 위원장(위원 중 대통령 위촉)과 당연직위원(기획재정부장관)을 포함하여 9인의 위원(임기 3년, 1회 연임가능)으로 구성하고, 위원 위촉시 노동자, 기업, 시민 사회 등으로부터 후보 추천 또는 의견수렴 - 이의제기 및 조사: 이해관계인은 기업의 인권환경실사에 대해 위원회에 이의제기를 신청할 수 있으며, 위원회는 이해관계자와 기업에 의견진술 기회를 부여하고, 출석 요구, 자료제출 요구, 현장 조사 등 조사를 실시할 수 있음 - 사전권고 및 시정명령: 위원회는 조사결과 기업이 이 법에 위반되는 행위를 하거나 의무를 이행하지 아니한 경우 필요한 조치를 하도록 사전권고 또는 시정명령을 할 수 있음
보칙 (제4장)	- 손해배상: 기업은 이 법의 규정을 위반하여 타인에게 손해를 입힌 경우 고의 또는 과실이 없음을 입증하지 못하면 그 손해를 배상할 책임이 있음 - 피해자 지원: 정부는 인권환경위험 피해자에게 대통령으로 정하는 바에 따라 법률, 의료, 심리 및 경제적 지원을 할 수 있음 - 공무원 의제: 공무원이 아닌 위원회 위원은 형법 제129조부터 제132조를 적용할 때 공무원으로 봄
벌칙 (제5장)	- 벌칙: 직무상 비밀을 누설하거나 직무상 목적외로 사용한 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처함 - 과태료: 이사회에 기업의 인권환경실사 정책 및 실사보고서를 보고하지 아니한 자, 인권환경위험을 식별·평가하지 아니한 자, 인권환경위험 대책을 수립하지 아니한 자 등에 대하여 1천만원 이하의 과태료를 부과함.
부칙	- 이 법은 공포 후 2년이 경과한 날부터 시행

인권환경실사란 기업활동에서 발생할 수 있는 인권침해 및 환경오염 등을 미리 식별하고 이를 해결하거나 방지하는 활동을 의미함.

EU는 지속가능한 경제 전환을 위해 2019년 발표한 ‘그린딜(European Green Deal)’의 일환으로 2020년 4월 기업의 인권·환경실사에 관한 사항을 규정하는 공급망실사지침(Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD) 수립 계획 발표한 후 2024년 5월 공급망실사지침 제정하였으며 2028년 7월 시행을 앞두고 있음.¹⁾

또한, 프랑스와 독일 등 일부 EU 회원국의 경우 자체적으로 공급망 실사에 관한 국내법을 제정하여 적용하고 있으며, 이 외에도 영국, 미국, 캐나다, 호주 등에서는 강제노동과 관련한 인권법을 제정하여 시행하고 있음.²⁾

[해외 공급망실사법 제정 사례]

구분	법률명	주요내용
EU	공급망실사지침 (Corporate Sustainability Due Diligence Directive)	· (실사분야) 인권 및 환경 · (대상기업) 직원수 1천명 이상이며 매출액 4.5억 유로 이상 기업³⁾ * EU 역외 소재시 EU 내 매출액 4.5억유로 이상 · (실사대상) 기업 자체, 공급사, 협력사에 실사 의무 · (제재) 매출액 기준 벌금 부과(최대한도 5% 이상 설정가능), 공공조달 참여제한 등 행정적 제재(회원국별 설정)

1) 당초 2027년 7월부터 시행예정이었으나, 기업부담 완화를 취지로 적용을 2028년 7월로 1년 유예하였음

2) 영국 현대판 노예방지법(Modern Slavery Act, 2015년부터 시행), 미국 위구르 강제노동방지법(Uyghur Forced Labor Prevention Act, 2022년 시행), 캐나다 강제노동방지법(Fighting Against Forced Labor and Child Labor in Supply Chains Act, 2024년 시행), 호주 노예방지법(Modern Slavery Act, 2019년부터 시행) 등임.

구분	법률명	주요내용
		· (민사책임) 민사책임 규정 · (발효) 2028년 7월부터 순차적용
프랑스	기업실사법 (La loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises)	· (실사분야) 인권 및 환경 · (대상기업) 직원수 5천명 이상 기업 * 본사가 프랑스 역외 소재 시 직원 수 1만명 이상 · (실사대상) 전 산업분야 내 사업관계를 맺은 공급사, 협력사 대상 실사의무 · (제재) 최대 3천만 유로의 벌금 부과 · (민사책임) 민사책임 규정 · (발효) 2017년 3월
독일	공급망실사법 (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz)	· (실사분야) 인권 및 환경 · (대상기업) 직원수 1천명 이상 기업 · (실사대상) 기업 자체 및 직접협력사에만 실사의무, 간접협력사는 잠재적 위반사항이 있을 때만 실사의무화 · (제재) 연 매출의 최대 2% 벌금 부과 · (민사책임) 민사책임 미규정 · (발효) 2023년 1월

출처: 출처: KOTRA, EU 공급망실사지침 Q&A, 2024. 7.

국내에서는 기업의 인권·환경 위험에 대한 실사를 규정한 일반법은 마련되어 있지 않음.

다만, 인권보호 분야는 「국가인권위원회법」에서 인권침해행위에 대한 조사와 구제, 인권상황에 대한 실태조사 등을 규정하고 있으며⁴⁾,

3) 최근 EU는 기업부담 완화를 위하여 적용대상기업을 직원수 5,000명 초과하고, 매출액 15억유로를 초과하는 기업으로 완화하는 개정안을 추진중에 있음.

4) 「국가인권위원회법」 제19조(업무) 위원회는 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 인권에 관한 법령(입법과정 중에 있는 법령안을 포함한다)·제도·정책·관행의 조사와 연구 및 그 개선이 필요한 사항에 관한 권고 또는 의견의 표명
2. 인권침해행위에 대한 조사와 구제
3. 차별행위에 대한 조사와 구제
4. 인권상황에 대한 실태 조사
5. 인권에 관한 교육 및 홍보
6. 인권침해의 유형, 판단 기준 및 그 예방 조치 등에 관한 지침의 제시 및 권고
7. 국제인권조약 가입 및 그 조약의 이행에 관한 연구와 권고 또는 의견의 표명
8. 인권의 옹호와 신장을 위하여 활동하는 단체 및 개인과의 협력

「근로기준법」에서는 사용자의 의무 등에 대해 규정하고 있음⁵⁾.

또한, 「폐기물관리법」, 「대기환경보전법」, 「화학물질관리법」 등 개별법에서 환경오염 유발물질에 대해서 관리하고 있는 상황임.

제정안의 입법 필요성에 대해서 기획예산처는 우리나라는 글로벌 가치사슬 참여율이 높아 전체 공급망 실사가 어려운 여건으로 인권환경 실사의 법제화는 대다수 기업에게 과도한 부담이 될 우려가 있으며, 현재 소관 부처에서 개별법에 따라 인권 및 환경 보호에 관한 사항을 담당하고 있어 단일법을 추가로 제정할 필요성이 낮다는 입장임.

또한, 최근 EU에서는 기업 부담을 우려하여 공급망실사지침 시행 시기를 연기하고 실사대상 및 실사주기를 완화한 상황이며, 인권환경 실사를 법제화한 국가가 극소수인 점 등 국내여건 및 해외동향을 감안할 때 인권환경실사 법제화는 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

유관단체로서 대한상공회의소는 법안의 기본 취지에는 공감하나, 동 법률안이 시행되면 기업뿐만 아니라 산업계 전체의 경쟁력이 훼손될

9. 인권과 관련된 국제기구 및 외국 인권기구와의 교류·협력

10. 그 밖에 인권의 보장과 향상을 위하여 필요하다고 인정하는 사항

5) 「근로기준법」 제4조(근로조건의 결정) 근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다.

제5조(근로조건의 준수) 근로자와 사용자는 각자가 단체협약, 취업규칙과 근로계약을 지키고 성실하게 이행할 의무가 있다.

제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

제7조(강제 근로의 금지) 사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못한다.

우려가 있으므로, 규제가 아닌 기업의 자발적 공급망 관리를 유도하고 기업 지원 및 인센티브 부여를 중심으로 입법이 이루어져야 하며, 현재 도입 추진 중인 국내 지속가능성 공시와의 중복 가능성에 대한 고려가 필요하다는 의견임.

한국경영자총협회는 공급망실사 관련 해외 입법례 등 글로벌 스탠다드가 확립되지 않은 상황에서 국내 입법 추진은 시기상조로 해외 동향에 대한 추가 모니터링이 필요하며, 기업 현실과 국익의 관점에서 신중한 검토가 필요하다는 의견을 제출하였음.

한국경제인협회는 고환율과 대미투자 압박 등 어려운 글로벌 경영 환경에서 공급망실사 규제는 산업 경쟁력 약화 요인이 될 수 있고, 공급망실사 관련 국제동향은 규제 완화 추세인 점과 국내 지속가능성 공시제도가 논의되는 상황⁶⁾에서 인권환경실사가 시행될 경우 중복 규제의 우려가 있다는 의견임.

제정안은 다음과 같은 점에서 그 필요성이 인정될 수 있다고 보임.

첫째, 여전히 기업에 의한 인권침해, 환경오염 문제가 지속적으로 발생하고 있는 바, 제정안을 통해 기업의 윤리적 경영을 도모할 수 있을 것으로 보임.

경제와 민주주의 발전에 따라 기업의 윤리적 경영에 대한 인식이

6) 한국회계기준원은 2024년 4월 30일 한국 지속가능성 공시기준 공개초안을 심의·의결하여 발표한 바 있으며, 이해관계자 의견을 수렴하여 추후 최종 공시기준을 발표할 예정임

많이 향상된 것은 사실이나 아직까지 사용자에게 의한 근로자의 권리 침해, 불법적 오염물 배출 등 환경오염 유발 사례가 발생하고 있음. 특히, 기후위기가 심화되는 상황에서 기업의 환경친화적 경영을 유도할 수 있는 방안 마련이 시급한 상황임.

[최근 3년 간 노동위원회 권리구제 건수]

(단위: 건)

구분	2021		2022		2023	
	처리	권리구제	처리	권리구제	처리	권리구제
중앙노동위원회	2,128	782	1,948	694	2,099	781
지방노동위원회	11,459	4,688	12,136	5,148	14,718	6,353
합계	13,587	5,470	14,084	5,842	16,817	7,134

출처: 중앙노동위원회 통계연보, 각 연도

[최근 3년간 오염물질 배출 위반현황]

(단위: 건)

구분	2022	2023	2024
대기	4,947	5,171	4,651
수질	4,158	4,158	3,749
합계	9,105	9,329	8,400

출처: 기후에너지환경부 환경통계포털

제정안은 인권환경실사 정책의 수립(안 제7조), 위험식별 및 평가(안 제11조), 위험대책의 수립 및 이행(안 제12조) 등을 규정하여 기업 스스로 인권환경위험에 대해 식별하고 조치를 취하도록 하고 있는 한편, 이 법을 위반한 경우 그에 따른 불이익조치를 예정하고 있으므로 기업의 인권·환경친화적 윤리 경영 도모에 기여할 수 있을 것으로 보임.

둘째, 제정안을 통해 기업경영에 있어서 인권·환경을 중요시하는 글로벌 흐름에 보조를 맞출 수 있을 것으로 보임.

유럽 국가의 공급망실사법을 살펴보면 본사가 자국에 위치한 경우 뿐만 아니라, 자국 내에서 활동하는 모든 기업을 대상으로 법을 적용하고 있음. 이에 따라 많은 국내 기업들이 해외 진출 과정에서 분쟁과 민사상 책임에 휘말릴 우려가 있음.

국민경제에 있어 수출의 중요성이 큰 우리나라의 입장에서 제정안을 통해 기업 자체적으로 인권환경실사를 실시하도록 함으로써 인권·환경을 중요시하는 글로벌 흐름에 대응할 수 있을 것으로 기대됨.

다만, 제정안 심사 시 다음과 같은 점을 심도있게 논의할 필요가 있다고 보임.

첫째, 제정안은 기업의 인권환경실사 정책 수립 및 이행 등을 의무사항으로 규정하고 있는 바, 그로 인한 기업의 부담에 대해 살펴볼 필요가 있다고 보임.

제정안은 기업의 인권환경실사시 자신의 기업활동뿐만 아니라 간접 공급자를 포함한 공급망 내의 다른 기업의 활동까지 포함하도록 하고 있는데, 제조업 중심의 산업구조로 글로벌 가치사슬 참여율이 높은 국내 기업이 실질적으로 공급망 내 모든 기업활동의 인권·환경에 대한 부정적 영향을 식별하는 것은 어렵고, 지나치게 많은 시간과 비용이

발생할 우려가 있음.

아울러, 중소기업의 경우 이 법의 직접적인 적용대상에서 제외하고 있으나 인권환경실사의 주체가 되는 기업이 공급망에 속한 중소기업에게 인권환경위험에 대한 대책 수립 및 실행을 요구할 수 있으므로 중소기업에게도 부담이 될 수 있다는 점을 고려할 필요가 있겠음.

둘째, 인권환경실사 법제화에 대한 국제적 추세를 살펴볼 필요가 있다고 보임.

최근 EU는 기업 부담을 완화하기 위하여 2024년 제정된 공급망실사지침의 시행시기를 2027년 7월에서 2028년 8월로 연기하고, 실사대상과 실사주기 등을 완화하는 등 규제 완화를 논의 중에 있으며, 현재 인권환경실사를 법제화한 국가도 독일, 프랑스 등 일부 유럽국가에 국한된다는 점을 고려할 필요가 있겠음.

종합하면, 공급망실사 관련 법안의 경우 상당한 기업부담 발생으로 인한 반발이 예상되므로, 국제적 입법동향 등을 우선적으로 살펴 우리 산업계에 미칠 효과와 부작용, 비용과 편익에 대한 검토를 거치는 것이 선행될 필요가 있다고 보임.

2. 조문별 검토

가. 총칙(안 제1장: 제1조부터 제5조까지)

1) 정의(안 제2조)

제 정 안
○ 기업: 국내에 본점을 둔 「상법」에 따른 회사, 공공기관 및 지방공기업 ○ 공급망: 기업이 실질적으로 통제·지배하거나 중대한 영향력을 행사할 수 있는 범위 내의 직·간접적 경제관계로서 대통령령으로 정하는 범위 ○ 인권환경위험: 기업활동 또는 공급망 내 활동으로 발생하였거나 발생할 우려가 있는 헌법상 기본권을 포함한 인권 및 환경에 대한 부정적 영향 ○ 이해관계자: 인권환경위험으로 인해 권리 및 법적 지위에 영향을 받거나 받을 가능성이 있는 개인 또는 단체 ○ 인권환경실사: 기업이 기업활동 또는 공급망 내 활동에 따른 인권환경위험을 식별·예방·완화하기 위한 체계적 절차 ○ 이 밖에 기업활동, 경영책임자등에 대하여 정의

안 제2조는 기업, 기업활동, 공급망, 인권환경위험, 이해관계자, 인권환경실사, 경영책임자 등에 대해서 정의하고 있음.

정의 규정과 관련하여서는 일부 정의가 포괄적이고 모호하여 추가적인 검토가 필요함.⁷⁾

제정안에 따르면, 인권환경실사의 대상이 되는 ‘공급망’의 범위에 간접적 관계에 있는 협력사까지 포함될 수 있어 이에 대한 실사의무를 지는 기업의 부담이 가중될 우려가 있음.

7) 기획예산처는 ‘공급망’ 및 ‘인권환경위험’ 등에 대한 정의가 지나치게 넓거나 모호하여 기업의 부담이 가중되고 경제활동을 위축시키는 등의 부작용이 우려된다는 입장임.

또한, 제정안은 ‘인권환경위험’을 인권 및 환경에 대한 ‘부정적 영향’으로 규정하고 있는데, 부정적 영향의 범위가 포괄적·추상적이어서 인권환경실사의 기준과 기업의 책임의 범위가 불명확하게 되는 측면이 있음.

2) 국가, 지방자치단체 및 기업의 의무(안 제3조)

제 정 안
○ 국가 및 지방자치단체의 의무 - 기업의 인권환경실사 체계의 구축 및 이행을 위하여 필요한 시책을 수립·시행하여야 함 ○ 기업의 의무 - 기업활동 및 공급망 관리에 있어 인권 및 환경보호를 우선적으로 고려하여야 함 - 인권환경위험이 발생하지 않도록 실질적으로 통제·지배할 수 있는 범위 내에서 주의의무를 이행하고, 피해발생시 실효적인 구제조치를 마련하여야 함

안 제3조는 국가 및 지방자치단체의 의무로 기업의 인권환경실사 체계의 구축 및 이행을 위하여 필요한 시책을 수립·시행하도록 규정하고 있음.

한편, 기업에게는 기업활동 등에 있어 인권 및 환경보호를 우선적으로 고려하고 인권환경위험이 발생하지 않도록 주의하며, 피해발생시 실효적인 구제조치를 마련하도록 의무를 부여하고 있음.

이에 대해 기획예산처는 제정안은 ‘실질적으로 통제·지배할 수 있는 범위 내’에서 기업의 주의의무를 부여하고 있는데, 기업의 의무범위가 모호하고, 다양한 해석이 가능하므로 범위를 구체화할 필요가 있다는 의견임.

3) 적용범위(안 제5조)

제 정 안
○ 적용범위: 다음의 어느 하나에 해당하는 기업에 대해서는 제18조를 제외한 제2장(인권환경실사 등)의 규정을 적용하지 아니함 - 중소기업 - 대통령으로 정하는 상시근로자 수가 1,000명 미만이거나 매출액이 5천억원 미만인 기업

안 제5조는 인권환경실사 적용대상 기업에서 중소기업 또는 1,000명 미만의 상시 근로자를 사용하거나 직전 사업연도의 매출액이 5천억원 미만인 기업을 제외하고 있음.

제정안에 따라 근로자 수가 1,000명 이상이고, 매출액이 5천억원 이상인 기업은 이 법에 따른 인권환경실사 의무를 적용받게 되는데, 이는 최근 개정이 논의되고 있는 EU 공급망실사지침⁸⁾ 등 해외입법례에 비하여 낮은 기준으로, 중견기업 등에 부담이 될 수 있다는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.

8) EU의 경우 당초 상시근로자 1,000명 이상이고 매출액 4.5억 유로 이상인 기업을 대상으로 하였으나, 기업부담 완화를 위해 적용대상을 상시근로자 5,000명 이상이고 매출액이 15억 유로 이상인 기업으로 축소하는 것에 합의하였음.

※ 제정안 원문

제 정 안

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 국민의 생명과 안전 및 기본권 보호를 국가경제의 최우선 가치로 삼고, 산업현장과 글로벌 공급망의 구조적 변화를 반영하여 기업활동 및 공급망에서 발생할 수 있는 인권 및 환경위험을 체계적으로 예방·완화함으로써, 공정하고 투명한 공급망 조성, 실질적 권리구제 실현, 그리고 기업과 국민 모두가 상생하는 지속가능한 경제생태계 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "기업"이란 국내에 본점을 둔 「상법」 제169조에 따른 회사, 「지방공기업법」에 따른 지방공기업 및 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관을 말한다.
2. "기업활동"이란 기업이 설립목적을 달성하기 위하여 국내외에서 계속적·반복적으로 행하는 모든 행위 및 이에 부수되는 행위를 말한다.
3. "공급망"이란 기업이 실질적으로 통제·지배하거나, 중대한 영향력을 행사할 수 있는 범위 내의 직·간접적 경제관계로서 대통령령으로 정하는 범위를 말한다.
4. "인권환경위험"이란 기업활동 또는 공급망 내 활동으로 인하여 발생하였거나 발생할 우려가 있는 헌법상 기본권을 포함한 인권 및 환경에 대한 부정적 영향을 말한다.
5. "이해관계자"란 인권환경위험으로 권리 또는 법적지위에 영향을 받거나 받을 가능성이 있는 개인 또는 단체를 말한다.
6. "인권환경실사"란 기업이 국민 및 이해관계자와 협력하여 기업활동 또는 공급망 내 활동에 따른 인권환경위험을 식별·예방·완화하기 위한 체계적 절차를 말한다.
7. "경영책임자등"이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.
 - 가. 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람
 - 나. 「지방공기업법」에 따른 지방공기업의 장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조부터 제6조까지의 규정에 따라 지정된 공공기관의 장

제3조(국가 및 지방자치단체의 책무) ① 국가는 산업현장 특성과 공급망 구조를 반영한 기업의 인권환경실사 체계의 구축 및 이행을 위하여 필요한 종합적인 시책을 수립·시행하여야 한다.

② 지방자치단체는 제1항에 따른 국가의 시책에 따라 지역적 특성을 반영한

제 정 안

기업의 인권환경실사 체계 구축 및 이행을 위하여 필요한 시책을 수립·시행하여야 한다.

제4조(기업의 기본의무) ① 기업은 기업활동 및 공급망 관리에 있어 인권 및 환경보호를 우선적으로 고려하여야 한다.

② 기업은 인권환경위험이 발생하지 않도록 실질적으로 통제·지배할 수 있는 범위 내에서 주의의무를 이행하고, 피해 발생 시 신속하고 실효적인 구제 조치를 마련하여야 한다.

③ 「중소기업기본법」 제2조에 따른 중소기업(이하 “중소기업”이라 한다)은 산업 특성 및 여건을 고려하여 자율적으로 인권환경실사 및 권리구제 절차를 도입할 수 있다.

제5조(다른 법률과의 관계) 기업의 인권환경실사에 관하여 이 법에서 정한 사항에 대하여는 다른 법률에 우선하여 이 법을 적용한다.

제6조(적용범위) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기업에 대해서는 제 18조를 제외한 제2장의 규정을 적용하지 아니한다.

1. 중소기업

2. 대통령령으로 정하는 상시 근로자 수가 1,000명 미만이거나 직전 사업연도의 매출액이 5,000억원 미만인 기업

② 제1항의 상시 근로자 수 및 직전 사업연도의 매출액의 산정은 대통령령으로 정한다.

나. 인권환경실사 등(안 제2장: 제7조부터 제18조까지)

1) 인권환경실사 정책 수립 등 (안 제7조부터 제10조까지)

제 정 안
○ 기업의 인권환경실사 정책 수립 등 - 인권환경실사 기본방향, 목표, 이행절차, 조직체계 등 정책 수립·점검·개선 ○ 경영책임자등의 책임 및 역할 - 인권환경실사 정책 수립, 고충처리기구 설치·운영, 인권환경위험 식별 및 대책수립 등에 대한 운영 및 감독 - 고의 또는 과실로 운영 및 감독을 게을리하여 기업이 타인에게 손해배상책임을 지는 경우 기업과 연대하여 손해배상 책임 ○ 이사회 내 위원회 설치 및 운영 - 이사회내 인권환경실사 전담 위원회 설치·운영 - 인권환경실사 정책 및 실사보고서 이사회 보고·승인(매년) ○ 기업의 고충처리기구 설치·운영 - 국민 또는 이해관계자가 인권환경위험을 신고 또는 상담할 수 있도록 고충처리기구 설치·운영 - 접근성 및 익명성 보장, 신고 남용 방지 및 신고결과 투명한 공개 등 공정성과 신뢰성 확보

제정안은 기업의 인권환경실사 정책 수립 의무(안 제7조), 손해배상 연대책임 등 경영책임자 등의 책임 및 역할(안 제8조), 이사회 내 인권환경실사 전담 위원회 설치·운영(안 제9조), 고충처리기구의 설치·운영(안 제10조) 등을 규정하고 있음.

제정안을 통해 기업의 인권환경실사의 실질적 이행과 인권환경위험의 해소 및 예방을 위한 체계를 갖추 수 있을 것으로 보임.

다만, 인권환경실사 정책 수립 등을 위한 기업의 부담이 과도할 수 있다는 우려에 대한 논의가 필요함. 특히 안 제7조 및 제9조에 따르면 경영책임자 등은 인권환경실사 정책을 매년 수립해야 하는데, 기업이 매년 정책을 수립하고 이사회에 보고하도록 하는 것이 기업에게 과도한 부담이 될 우려는 없는지 논의가 필요함.

또한, 전 국민을 대상으로 익명 신고 등 접근이 용이한 고충처리절차를 운영함에 따라 과도한 진정 및 신고로 인하여 기업의 업무 수행에 지장이 발생할 우려가 있다는 점을 고려할 필요가 있음.⁹⁾

안 제8조의 경영책임자의 책임과 관련하여서는 국내뿐만 아니라 국외를 포함하는 공급망 전반에 걸쳐 인권과 환경이라는 광범위한 분야에 경영책임자의 연대책임을 규정하고 있어 지나치게 과도한 책임을 지게 할 우려가 있다는 점을 고려할 필요가 있겠음.¹⁰⁾

9) 유관기관으로서 대한상공회의소는 고충처리신고 가능 주체를 명확하게 제한하여 무분별한 신고 남용을 방지할 필요가 있다는 의견을 제출하였음.

10) 유관기관으로서 한국경영자총협회는 국가간 정치·외교적 갈등으로 통제권 밖에 있는 외국 협력업체가 정보공개를 거부하는 경우 등 기업의 귀책사유가 아닌 이유로 인권환경위험을 식별·평가하지 못한 경우에는 경영책임자등의 연대책임 및 벌칙을 면제할 필요가 있다는 의견을 제출하였음.

※ 제정안 원문

제 정 안
제2장 인권환경실사 등 제7조(인권환경실사 정책의 수립 등) 기업은 인권환경실사의 기본방향, 목표, 이행절차 및 조직체계 등을 포함한 정책(이하 “인권환경실사정책”이라 한다)을 수립하여야 하며, 이를 정기적으로 점검·개선하여야 한다. 제8조(경영책임자등의 책임 및 역할) ① 경영책임자등은 인권환경실사정책의 수립, 고충처리기구 설치 및 운영, 인권환경위험 식별·평가, 인권환경위험 대책의 수립·이행·평가 및 환류 등 인권환경실사 전반에 대한 실질적 운영과 감독을 담당한다. ② 경영책임자등이 고의 또는 과실로 제1항에 따른 운영 및 감독을 게을리하여 기업이 제3자에 대하여 제31조의 손해배상책임을 지는 경우 그 경영책임자등은 제3자에 대하여 기업과 연대하여 그 손해를 배상할 책임이 있다. 제9조(이사회 내 위원회 설치 및 운영) ① 기업은 이사회 내에 인권환경실사 전담 위원회를 설치·운영하여야 한다. 다만, 자산총액이 2조원 미만인 기업은 그 규모 및 특성을 고려하여 위원회 설치를 생략할 수 있다. ② 경영책임자등은 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 제7조에 따른 인권환경실사정책 및 제14조에 따른 실사보고서를 이사회에 보고하고 승인을 받아야 한다. 제10조(고충처리기구의 설치 및 운영) ① 기업은 국민 또는 이해관계자가 인권환경위험을 신고하거나 상담할 수 있도록 고충처리기구를 설치·운영하여야 한다. ② 고충처리기구는 접근성 및 익명성을 보장하고, 신고 및 상담의 남용 방지 및 신고 결과의 투명한 공개 등 공정성과 신뢰성을 확보하여야 한다. ③ 고충처리기구의 설치 및 운영에 관한 세부적인 사항은 대통령령으로 정한다.

2) 인권환경위험 식별 및 대책 수립 등 (안 제11조부터 제18조까지)

제 정 안
○ 위험식별 및 평가 - 기업은 공급망 내 현존하거나 잠재하는 인권환경위험을 매년 1회 이상 식별·평가 - 국민 등이 고충처리기구를 통하여 신고한 사항의 위험 가능성이 확인된 경우 신속하게 해당 위험을 조사·평가 ○ 위험대책의 수립 및 이행 - 인권환경위험을 식별한 경우 우선순위를 정하여 인권환경위험 대책 수립·이행 - 대책 수립·이행과정이 공급망 내 타 기업과 연관된 경우 실질적 영향력이 미치는 범위 내에서 비례적이고 합리적인 조치를 취해야 함 ○ 위험대책의 평가 및 환류 - 인권환경위험 대책의 실효성을 정기적으로 평가하고 그 결과에 따라 개선 ○ 실사보고서의 작성 - 인권환경실사의 결과, 인권환경위험 대책 수립·이행·평가 및 개선조치 등 이 포함된 실사보고서 작성 ○ 공개의무 - 인권환경실사정책, 경영책임자등의 명단, 인권환경실사 결과, 실사보고서, 개선조치, 분쟁조정 결과 등 인권환경실사의 주요 사항 공개. 단, 영업비밀 또는 개인정보 등 대통령령으로 정하는 사유의 경우 비공개 가능 ○ 정보공개 및 청구권 - 국민 및 이해관계자는 기업에 인권환경실사와 관련된 정보 공개 청구 가능 - 기업은 영업비밀, 개인정보, 국가안보 등 대통령령으로 정하는 사유의 경우 비공개 가능 ○ 이해관계자 의견수렴 및 반영 - 기업은 인권환경실사 전과정에 국민 및 이해관계자의 의견 반영 ○ 정부의 지원 - 정부는 기업의 인권환경실사 지원을 위한 정보플랫폼 구축, 교육·컨설팅, 중소기업 지원 사업 등을 시행할 수 있음 - 정부는 인권환경실사 이행 우수기업에 대해 공공부문 입찰참여시 가산점 부여, 우수기업 인증제도 실시 등의 인센티브 부여 가능

제정안은 기업으로 하여금 공급망 내 기업활동이 인권 및 환경에 초래하는 위험에 대하여 연 1회 이상 식별·평가하도록 하고, 국민 또는 이해관계자의 신고를 통해 위험가능성이 확인될 경우 신속하게 해당 위험을 조사·평가하도록 하고 있음(안 제11조).

또한 기업이 인권환경위험을 식별한 경우 부정적 영향의 예방 및 재발방지, 피해회복 등을 위한 대책 마련을 규정하고 있음(안 제11조).

제정안을 통해서 기업이 공급망 전체의 기업활동에 의해 이미 발생한 인권환경위험에 대한 해결 및 피해구제는 물론, 발생할 수 있는 인권 환경위험에 대한 사전 예방 대책을 자체적으로 수립·실행함으로써 기업의 글로벌 공급망 전체의 윤리성·투명성 향상과 지속 가능한 경영에 기여할 것으로 기대됨.

다만, 제정안 심사 시 다음과 같은 점을 고려할 필요가 있음.

첫째, 기업은 자신의 기업활동뿐만 아니라 공급망에 속한 기업의 활동으로 인해 현존하거나 잠재하는 인권환경위험도 식별·확인하도록 하고 있는데, 기업이 공급망에 속한 다른 기업의 활동으로 인한 부정적 영향을 식별하는 것이 실질적으로 가능한지 살펴볼 필요가 있음.

공급망에 속한 기업은 직접공급자 뿐만 아니라 직접적인 계약관계가 없는 국내외 간접공급자까지 포함하고 있는데, 조사권한이나 자료요구권한 등이 없는 기업의 입장에서 이러한 광범위한 인권환경위험 식별·평가를 매년 실시하는 것이 실질적으로 불가능한 측면이 있음.

특히, 인력과 자원 등이 부족한 중견기업의 경우 국내외 간접공급자에 대해서까지 부정적 영향을 식별할 수 있는 신뢰성 있는 데이터를 확보하기 어려운 문제가 발생할 우려가 있다고 보임.

둘째, 기업이 공급망에 속한 기업에 대하여 인권환경위험 대책 수립 및 실행을 요구하는 경우, 사실상 중소기업 등에게도 인권환경위험 대책 수립 및 실행 의무가 부과될 우려가 있으므로 이에 대한 고려가 필요할 것으로 보임.

한편, 기획예산처는 제정안은 ‘잠재하는 인권환경위험’에 대해서도 식별·평가하도록 하고 있는데 이에 대한 정의가 불명확하여 과도하게 리스크를 고려 시 공급망 이탈 및 비용상승의 우려가 있으며, 일반 국민에게도 정보공개청구권을 인정하는 등 범위가 지나치게 광범위하여 청구남용으로 인한 기업의 부담이 급증하고, 허위 주장 발생시 검증·관리 비용이 과다하게 발생할 우려가 있다는 의견임.

또한, 유관단체로서 한국경영자총협회는 정보공개 청구권자가 국민

및 이해관계자로 광범위하여 무분별한 정보공개 청구에 대응하는데 기업의 행정적 부담이 가중될 뿐 아니라, 영업비밀 또는 공급망 관련 민감정보의 노출 위험이 확대될 우려가 있다는 의견을 제출하였음.

※ 제정안 원문

제 정 안
제11조(위험식별 및 평가) ① 기업은 공급망 내에서 현존하거나 잠재하는 인권환경위험을 연 1회 이상 식별·평가하여야 한다. ② 국민 또는 이해관계자가 제10조에 따른 고충처리기구를 통하여 신고한 사항의 위험 가능성이 확인된 경우, 기업은 신속하게 해당 위험을 조사하고 평가하여야 한다.
제12조(위험대책의 수립 및 이행) ① 기업은 제11조에 따라 인권환경위험을 식별한 경우, 해당 위험의 심각성 및 발생 가능성을 고려하여 우선순위를 정하고 인권환경위험에 대한 대책을 수립·이행하여야 한다. ② 제1항에 따른 대책의 수립·이행과정이 공급망 내 타 기업과 연관된 경우, 기업은 실질적 영향력이 미치는 범위 내에서 비례적이고 합리적인 조치를 취하여야 한다.
제13조(위험대책의 평가 및 환류) 기업은 제12조에 따른 인권환경위험에 관한 대책의 실효성을 정기적으로 평가하고, 평가 결과에 따라 대책을 개선하여야 한다.
제14조(실사보고서의 작성) 기업은 인권환경실사의 결과, 인권환경위험에 대한 대책의 수립 및 이행, 평가 및 개선조치 등 주요 사항이 포함된 실사보고서를 작성하여야 한다.
제15조(공개 의무) ① 기업은 인권환경실사정책, 경영책임자등의 명단, 인권환경실사 결과, 실사보고서, 개선조치, 분쟁조정 결과 등 이 법에 따른 인권환경실사에 관한 주요 사항을 공개하여야 한다. 다만, 영업비밀 또는 개인정보 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 공개하지 아니할 수 있다. ② 제1항에 따른 공개의 구체적 범위 및 방법은 대통령령으로 정한다.
제16조(정보공개 및 청구권) ① 국민 및 이해관계자는 기업에 대하여 인권환경실사와 관련된 정보의 공개를 청구할 수 있다. ② 기업은 영업비밀, 개인정보, 국가안보 등 대통령령으로 정하는 사유에 해당하는 경우에는 공개를 거부할 수 있다.
제17조(이해관계자 의견수렴 및 반영) ① 기업은 인권환경실사의 전 과정에서 국민 및 이해관계자와 적극적으로 소통하고, 그 의견을 실질적으로 반영하여야 한다.

제 정 안

② 제1항에 따른 의견수렴과 반영의 절차 및 방법은 대통령령으로 정한다.

제18조(정부의 지원) ① 정부는 기업의 인권환경실사 이행을 지원하기 위하여 정보플랫폼 구축, 교육·컨설팅, 중소기업의 인권환경실사 지원 사업 등을 시행할 수 있다.

② 정부는 인권환경실사 이행이 우수한 기업에 대하여 공공부문 입찰 참여 시 가산점 부여, 우수기업 인증 제도 실시, 우수기업 홍보 등의 인센티브를 부여할 수 있다.

다. 인권환경분쟁조정위원회(안 제3장: 제19조부터 제30조까지)

제 정 안
○ 인권환경분쟁조정위원회 구성 및 운영 - 국무총리 소속 - 위원회의 업무: 인권환경실사와 관련한 조사, 분쟁의 조정, 권고, 시정명령 등 - 위원장(위원 중 대통령 위촉)과 당연직 위원(기재부장관) 포함 9인 이내 위원으로 구성 · 위원위촉시 노동자, 기업, 시민사회 등 다양한 사회계층으로부터 후보추천 또는 의견수렴 - 위원의 임기는 3년, 1회 연임 가능 ○ 분쟁의 조정 등 - 이의제기: 이해관계자는 기업의 인권환경실사에 대해 위원회에 이의제기 신청 가능 - 의견진술 기회 부여 및 조사 · 이해관계자 및 기업에 의견진술 기회 부여 · 이해관계자·대상기업 또는 관계인에 대한 출석요구, 진술 청취, 진술서 제출 요구 · 이해관계자·대상기업, 관계인·관계기관에 대한 자료 등 제출 요구 · 조사사항과 관련 있는 장소, 자료 등에 대한 현장조사 및 감정 - 위원회의 사전권고 및 시정명령 · 위원회는 기업이 이 법 위반행위를 한 경우 사전권고 또는 시정명령 가능 · 위원회는 시정명령 이해여부를 점검·관리 가능 - 국회 보고 및 평가 · 위원회는 매년 인권환경실사 제도 운영현황, 분쟁조정 및 시정명령 이행 실적, 제도개선 사항 등 국회 제출 · 위원회는 3년마다 제도 실효성 및 사회적 수용성 평가 - 직무상 비밀유지의무

제정안은 인권·환경 관련 기업활동에 대한 주요 사항의 조정 및 인권환경실사와 관련된 분쟁의 해결을 위하여 국무총리 소속으로 인권환경분쟁조정위원회 설치를 규정하고 있음(안 제19조부터 제30조까지).

또한, 인권환경실사와 관련된 분쟁을 해결하기 위하여 이해관계자의
이의제기(안 제23조), 의견진술의 기회 부여 및 조사(안 제24조 및 제25조),
기업의 법 위반에 대한 사전권고 및 시정명령 권한(안 제26조 및 제27조)
등을 규정하고 있음.

제정안에 따라 인권환경분쟁조정위원회를 설치함으로써 위원회가
인권환경실사와 관련된 분쟁을 조정하며 기업의 인권·환경실사 지원을
총괄하는 컨트롤타워로서 기능을 수행할 것으로 기대됨.

또한, 인권환경실사와 관련한 이의제기를 통해 이해관계자의 권리를
보장하고, 위원회에 조사권한을 부여함으로써 분쟁을 효율적으로 해결
하며, 사전권고와 시정명령을 통해 기업의 인권환경실사 관련 의무를
준수하도록 하는 효과를 기대할 수 있을 것으로 보임.

다만, 인권환경분쟁조정위원회에서 수행하는 분쟁의 조정과 유사한
기능을 수행하는 국가인권위원회, 환경분쟁조정피해구제정책위원회 등의
위원회가 이미 존재하고 있고, 개별 법률에 따라 환경부 및 고용노동부
등 소관 부처에서 인권 및 환경 관련 분야를 규제하고 있는 상황에서
인권환경분쟁조정위원회를 별도로 두는 것이 효율적인지에 대해서 고려할
필요가 있겠음.

이에 대해 기획예산처는 위원회의 효율적인 관리를 위하여 별도 위원회를 설치하기보다 유사위원회 또는 기존 위원회를 활용하는 것이 바람직하다는 의견임.

※ 제정안 원문

제 정 안

제3장 인권환경분쟁조정위원회

제19조(인권환경분쟁조정위원회 설치) 인권 및 환경을 존중하는 기업활동을 위한 주요 사항의 조정 및 인권환경실사와 관련된 분쟁의 해결을 위하여 국무총리 소속으로 인권환경분쟁조정위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

제20조(위원회의 구성 및 운영) ① 위원회는 위원장 1인과 당연직 위원인 기획재정부장관을 포함하여 9인의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 위원 중에서 대통령이 위촉하는 사람으로 한다.

③ 위원회의 위원은 인권 및 환경을 존중하는 기업활동 문제에 관하여 전문적인 지식과 경험이 풍부한 사람 중에서 국무총리가 임명 또는 위촉한다.

④ 제3항에 따라 위원을 위촉할 때에는 노동자, 기업, 시민사회 등 다양한 사회계층으로부터 후보를 추천받거나 의견을 들은 후 각 사회계층의 대표성이 반영될 수 있도록 하여야 한다.

⑤ 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 때에는 국무총리가 미리 정한 위원이 위원장의 직무를 대행한다.

⑥ 위원장과 위원의 임기는 3년으로 하며 한 차례에 한하여 연임할 수 있다.

⑦ 제1항부터 제6항까지의 규정에 따른 위원회의 구성과 운영 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제21조(위원회의 업무 등) ① 위원회는 인권환경실사와 관련한 조사, 분쟁의 조정, 권고, 시정명령 등의 업무를 수행한다.

② 위원회는 그 업무를 수행하기 위하여 필요한 경우에는 국가기관, 지방자치단체, 그 밖에 대통령령으로 정하는 단체에 협조를 요청할 수 있고 기업에 자료 또는 의견의 제출을 요청할 수 있다.

제22조(위원회 운영 및 의사의 공개) ① 위원회의 회의는 위원장이 주재하며, 재적위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

② 위원회의 의사는 공개한다. 다만, 필요하다고 인정하는 경우에는 위원회의 의결을 거쳐 공개하지 아니할 수 있다.

제23조(이의제기) ① 이해관계자는 기업의 인권환경실사에 대하여 위원회에 이의제기를 신청할 수 있다.

② 위원회는 제1항에 따른 신청사실을 지체 없이 해당 기업에 통지하여야 한다.

제24조(의견진술의 기회 부여) 위원회는 제23조에 따라 제기된 이의제기에 관하여 이해관계자와 기업에 의견을 진술할 기회를 주어야 한다.

제 정 안

제25조(조사) 위원회는 제23조에 따른 이의제기의 내용을 심사하기 위하여 다음 각 호에서 정한 방법으로 조사할 수 있다.

1. 이해관계자·이의제기 대상 기업(이하 “당사자”라 한다) 또는 관계인에 대한 출석 요구, 진술 청취 또는 진술서 제출 요구
2. 당사자, 관계인 또는 관계기관 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 자료 등의 제출 요구
3. 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설 또는 자료 등에 대한 현장조사 또는 감정(鑑定)

제26조(사전권고) 위원회는 제25조에 따른 조사 결과 기업이 이 법에 위반되는 행위를 하거나 이 법에 따른 의무를 이행하지 아니한 경우 제27조에 따른 시정명령을 하기 전에 그 기업이 이 법에 따른 의무의 이행, 그 밖에 인권환경실사와 관련한 필요한 조치를 하도록 이행방안 및 이행기간을 정하여 권고할 수 있다.

제27조(시정명령) 위원회는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 해당 기업에 기간을 정하여 그 시정을 명령할 수 있다.

1. 제25조에 따른 조사 결과 기업이 정당한 사유 없이 이 법에 위반되는 행위를 하거나 이 법에 따른 의무를 이행하지 아니한 경우
2. 기업이 제26조제1항에 따른 권고를 기간 내에 이를 이행하지 않은 경우

제28조(위원회 결정의 집행 및 효력) ① 위원회가 시정명령을 통보한 경우 해당 기업은 정당한 사유가 없는 한 이를 위원회가 정한 기간 내에 이행하여야 한다.

② 위원회는 시정명령의 이행 여부를 직접 점검·관리할 수 있다.

제29조(위원회의 보고 및 평가) ① 위원회는 매년 인권환경실사 제도의 운영 현황, 분쟁조정 및 시정명령 이행 실적, 제도개선 사항 등을 국회에 제출하여야 한다.

② 위원회는 3년마다 제도의 실효성 및 사회적 수용성에 관한 평가를 실시하여야 한다.

제30조(비밀유지의무) 위원회 위원이나 위원이었던 자는 그 직무상 알게 된 비밀을 타인에게 누설하거나 직무상 목적 외의 목적으로 사용하여서는 아니 된다. 다만, 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

라. 보칙(안 제4장: 제31조부터 및 제33조까지)

제 정 안
○ 손해배상책임 - 기업이 이 법을 위반하여 타인에게 손해를 입힌 경우 기업이 고의 또는 과실이 없음을 입증하지 못하면 손해배상 책임 ○ 피해자 지원 - 정부는 인권환경위험 피해자에게 법률, 의료, 심리 및 경제적 지원 가능 ○ 벌칙적용시 공무원 의제 - 위원회 위원 중 공무원이 아닌 사람은 형법 제129조부터 제132조까지 적용시 공무원으로 봄

안 제31조는 기업이 이 법을 위반하여 타인에게 손해가 발생한 경우 기업이 고의 또는 과실이 없음을 입증하지 못하면 손해배상책임을 지도록 하고 있음.

개정안을 통하여 기업과 개인 간 정보 비대칭성으로 인해 피해를 입증하기 어려운 피해자에 대한 실질적인 구제가 가능해지고, 인권 및 환경 보호에 대한 기업의 책임을 강화할 수 있을 것으로 보임.

다만, 제정안에 대해서는 다음과 같은 점을 고려할 필요가 있음.

제정안에 따라 기업이 기업 자신의 활동뿐만 아니라 직접공급자·간접공급자를 포함하여 공급망에 속한 기업의 활동에 대해서도 손해

배상책임을 부담할 수 있어 손해배상책임이 지나치게 확대될 우려가 있다고 보임.

또한, 제정안은 피해자의 입증책임을 완화하고, 기업에게 입증책임을 지도록 하고 있는데, 기업이 자신뿐만 아니라 공급망에 속한 기업의 활동에 대하여도 손해배상책임을 부담하는 동시에 입증책임까지 부담하게 된다면 현실적으로 기업이 손해배상책임을 면하는 것이 어려워 기업의 부담이 가중될 우려가 있음.

이에 대해 기획예산처는 기업이 간접공급자에 대한 통제권이 없는 상황에서 손해배상책임을 규정하는 것은 법적 형평성을 침해할 소지가 있으며, 대기업이 리스크 회피를 위해 협력사에 과도한 보증·면책 조건을 요구하는 등 불공정 문제가 심화될 우려가 있다는 의견임.

※ 제정안 원문

제 정 안
제4장 보칙 제31조(손해배상책임) 기업이 이 법의 규정을 위반하여 타인에게 손해를 입힌 경우에는 그 손해를 배상할 책임이 있다. 다만, 기업이 고의 또는 과실이 없음을 입증한 경우에는 그러하지 아니하다. 제32조(피해자 지원) 정부는 인권환경위험으로 인해 피해를 입은 피해자의 지원을 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 법률, 의료, 심리 및 경제적 지원을 할 수 있다. 제33조(별칙 적용 시의 공무원 의제) 위원회의 위원 중 공무원이 아닌 사람은 「형법」 제129조부터 제132조까지를 적용할 때에는 공무원으로 본다.

마. 벌칙(안 제5장: 제34조 및 제35조)

제 정 안
○ 벌칙 - 직무상 비밀을 누설하거나 직무상 목적외로 사용한 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금 ○ 과태료: 이 법 위반행위에 대하여 1천만원 이하의 과태료 - 제9조제2항을 위반하여 이사회에 기업의 인권환경실사정책 및 실사보고서를 보고하지 아니한 자 - 제11조제1항 및 제2항을 위반하여 인권환경위험을 식별·평가하지 않은 자 - 제12조제1항을 위반하여 인권환경위험 대책을 수립하지 않은 자 - 제14조에 따라 작성·공개하여야 할 인권환경실사보고서를 허위 기재한 자 - 제16조제1항을 에 달는 정보공개를 정당한 사유없이 거부한 자 - 제28조제1항을 위반하여 시정명령을 이행하지 않은 자

안 제34조는 직무상 비밀유지의무 등을 위반한 자에 대하여 1년 이하 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고, 안 제35조는 이 법 위반행위에 대하여 1천만원 이하의 과태료를 부과할 수 있도록 규정하고 있음.

이 법에 규정된 기업의 인권환경실사 의무 이행에 관한 강제력을 확보할 수 있다는 점에서 벌칙 및 과태료 규정의 필요성이 있음.

이에 대해 기획예산처는 이미 「국가인권위원회법」, 「환경오염피해구제법」 등에 인권 및 환경 관련 위법행위에 대한 제재규정이 존재

하여 중복처벌을 초래하는 별도 벌칙규정 신설은 지양할 필요가 있으며, 벌칙을 통한 강제보다 실사기업에 대한 인센티브 제공을 통해 자율적으로 확산되도록 할 필요가 있다는 의견임.

※ 제정안 원문

제 정 안
제5장 벌칙 제34조(벌칙) 제30조를 위반하여 직무상 알게 된 비밀을 타인에게 누설하거나 직무상 목적 외의 목적으로 그 비밀을 사용한 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다. 제35조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. 제9조제2항을 위반하여 이사회에 기업의 인권환경실사정책 및 실사보고서를 보고하지 아니한 자 2. 제11조제1항 및 제2항을 위반하여 인권환경위험을 식별·평가하지 아니한 자 3. 제12조제1항을 위반하여 인권환경위험에 대한 대책을 수립하지 아니한 자 4. 제14조에 따라 작성·공개하여야 할 인권환경실사보고서에 허위의 사실을 기재한 자 5. 제16조제1항에 따른 정보공개를 정당한 사유없이 거부한 경우 6. 제28조제1항을 위반하여 시정명령을 이행하지 않은 경우 ② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 기획재정부장관이 부과·징수한다.

문 의 처

02)6788-5160